

業況特別調査（令和 7 年 9 月）
【人手不足等への対応についてのアンケート】結果

調査日：令和 7 年 9 月 1 日（月）～ 5 日（金）

回答数：230 社／685 社（33.6%）

問 1. 現在、貴社では人手不足を感じていますか

	全体 (230 社)	従業員数 20 人以内 (83 社)	従業員数 21～100 人 (96 社)	従業員数 101～300 人 (35 社)	従業員数 301 人以上 (16 社)
①不足している (11 人以上)	6 社 (2.6%)	0 社	3 社 (3.1%)	0 社	3 社 (18.8%)
②不足している (6～10 人)	17 社 (7.4%)	1 社 (1.2%)	6 社 (6.2%)	4 社 (11.4%)	6 社 (37.4%)
③不足している (1～5 人)	132 社 (57.4%)	51 社 (61.5%)	62 社 (64.6%)	15 社 (42.9%)	4 社 (25.0%)
小計	155 社 (67.4%)	52 社 (62.7%)	71 社 (73.9%)	19 社 (54.3%)	13 社 (81.2%)
④適正人数である	63 社 (27.4%)	28 社 (33.7%)	21 社 (21.9%)	11 社 (31.4%)	3 社 (18.8%)
⑤過剰である	12 社 (5.2%)	3 社 (3.6%)	4 社 (4.2%)	5 社 (14.3%)	0 社

問 2. 人手不足を感じている部署を教えてください【複数回答可】

	全体 (155 社)	従業員数 20 人以内 (52 社)	従業員数 21～100 人 (71 社)	従業員数 101～300 人 (19 社)	従業員数 301 人以上 (13 社)
①生産・製造部門	121 社 (78.1%)	42 社 (80.8%)	56 社 (78.9%)	16 社 (84.2%)	7 社 (53.8%)
②開発・設計部門	52 社 (33.5%)	13 社 (25.0%)	23 社 (32.4%)	7 社 (36.8%)	9 社 (69.2%)
③営業・マーケティング部門	44 社 (28.4%)	10 社 (19.2%)	22 社 (31.0%)	6 社 (31.8%)	6 社 (46.2%)
④品質管理部門	22 社 (14.2%)	4 社 (7.7%)	12 社 (16.9%)	2 社 (10.5%)	4 社 (30.8%)
⑤その他	11 社 (7.1%)	4 社 (7.7%)	3 社 (4.2%)	3 社 (15.8%)	1 社 (7.7%)

【その他意見】

・管理職 3、IT 技術 2、段取りを行える人材、生産技術者、コア人材

問3. 人手不足が貴社の事業に与えている影響は何ですか【複数回答可】

	全体 (155 社)	従業員数 20 人以内 (52 社)	従業員数 21～100 人 (71 社)	従業員数 101～300 人 (19 社)	従業員数 301 人以上 (13 社)
①生産性の低下	88 社 (56.8%)	35 社 (67.3%)	37 社 (52.1%)	11 社 (57.9%)	5 社 (38.5%)
②残業時間の増加	56 社 (36.1%)	13 社 (25.0%)	29 社 (40.9%)	7 社 (36.8%)	7 社 (53.8%)
③新規事業や投資 への遅延	45 社 (29.0%)	15 社 (28.8%)	17 社 (23.9%)	5 社 (26.3%)	8 社 (61.5%)
④従業員のモチベ ーション低下	45 社 (29.0%)	13 社 (25.0%)	20 社 (28.2%)	5 社 (26.3%)	7 社 (53.8%)
⑤品質低下のリス ク	41 社 (26.5%)	11 社 (21.2%)	18 社 (25.4%)	5 社 (26.3%)	7 社 (53.8%)
⑥その他	7 社 (4.5%)	1 社 (1.9%)	5 社 (7.0%)	0 社	1 社 (7.7%)

問4. 人手不足に対応するためにどのような取組みを行っていますか【複数回答可】

	全体 (155 社)	従業員数 20 人以内 (52 社)	従業員数 21～100 人 (71 社)	従業員数 101～300 人 (19 社)	従業員数 301 人以上 (13 社)
①従業員の働きや すい環境づくり	108 社 (69.7%)	30 社 (57.7%)	56 社 (78.9%)	10 社 (52.6%)	12 社 (92.3%)
②採用活動の強化	106 社 (68.4%)	28 社 (53.8%)	52 社 (73.2%)	15 社 (78.9%)	11 社 (84.6%)
③賃金・待遇の見直 し	91 社 (58.7%)	25 社 (48.1%)	41 社 (57.7%)	14 社 (73.7%)	11 社 (84.6%)
④自動化・省力化設 備の導入	56 社 (36.1%)	13 社 (25.0%)	26 社 (36.6%)	8 社 (42.1%)	8 社 (61.5%)
⑤人材紹介会社の 活用	56 社 (36.1%)	14 社 (26.9%)	26 社 (36.6%)	7 社 (36.8%)	9 社 (69.2%)
⑥外国人材の活用	55 社 (35.5%)	14 社 (26.9%)	28 社 (39.4%)	6 社 (31.6%)	7 社 (53.8%)
⑦研修・教育制度の 充実	43 社 (27.7%)	4 社 (7.7%)	25 社 (35.2%)	7 社 (36.8%)	7 社 (53.8%)
⑧DX 推進	34 社 (65.4%)	4 社 (7.7%)	16 社 (22.5%)	9 社 (47.4%)	5 社 (38.5%)
⑨生産現場での女 性活用	30 社 (19.4%)	5 社 (9.6%)	18 社 (25.4%)	3 社 (15.8%)	4 社 (30.8%)

問5. 問4でご回答頂いたうち、最も重点的に取り組んでいるのは何ですか

	全体 (153 社)	従業員数 20 人以内 (51 社)	従業員数 21～100 人 (70 社)	従業員数 101～300 人 (19 社)	従業員数 301 人以上 (13 社)
①採用活動の強化	49 社 (32.1%)	14 社 (27.5%)	18 社 (25.8%)	11 社 (57.8%)	6 社 (46.1%)
②従業員の働きやすい環境づくり	36 社 (23.5%)	15 社 (29.4%)	17 社 (24.3%)	1 社 (5.3%)	3 社 (23.1%)
③自動化・省力化設備の導入	21 社 (13.7%)	7 社 (13.7%)	11 社 (15.7%)	3 社 (15.8%)	0 社
④賃金・待遇の見直し	16 社 (10.5%)	5 社 (9.8%)	9 社 (12.9%)	2 社 (10.5%)	0 社
⑤外国人材の活用	11 社 (7.2%)	3 社 (5.9%)	6 社 (8.6%)	1 社 (5.3%)	1 社 (7.7%)
⑥人材紹介会社の活用	8 社 (5.2%)	5 社 (9.8%)	2 社 (2.8%)	0 社	1 社 (7.7%)
⑦DX 推進	6 社 (3.9%)	2 社 (3.9%)	2 社 (2.8%)	1 社 (5.3%)	1 社 (7.7%)
⑧研修・教育制度の充実	4 社 (2.6%)	0 社	3 社 (4.3%)	0 社	1 社 (7.7%)
⑨生産現場での女性活用	2 社 (1.3%)	0 社	2 社 (2.8%)	0 社	0 社

問6. 人手不足対策に関して自由にご意見（行政に関する要望など）をお聞かせください

- ・金銭的な補助や制度緩和が必要と考える
- ・作業人員は充足しているが、将来を見据えた若手の採用ができていない
- ・今回、初めて CM を使って採用活動の強化を図っています
- ・業務企画や部署の重点施策の管理が滞り、計画通りに進まない
- ・時間外労働の制限撤廃と人件費高騰強制に伴う補助制度
- ・県内に県外資本を呼び込むことは県として財政面などでメリットはあることは理解しつつも、同時に人手不足にさらに拍車をかけることに妙案を持っているのかはなはだ疑問
- ・塗装業に新卒で応募する人は少ない、3K 業界への支援があるとよい
- ・鋳物という 5K 業種には海外人材の人たちでも嫌がって今年度は 2 名退職していくことになった。物価の格差プラス日本円が強かったため少し環境の悪い仕事でも我慢して仕事をしてくれていた、それと実習生制度が 3 年縛りだったため最低 3 年は我慢して働いてくれた。今後毎年契約となるので海外に面接に行って 1 年間資格や日本での性格のルールを教えても 1 年で転職されるとその人に掛けた費用が台無しになる。
- ・中小企業と同じ土俵で大企業が求人活動されると誰も中小企業に入りたい人などいないと思う。普通に考えて大企業の方が待遇が良いのはわかりきった話だ。日本の最低賃金は世

界の主要国の平均最低賃金の半分くらいなので主要国の中では安い国だと国民が理解していない。

- ・人材定着や働きやすい環境づくりに対する助成金や補助金を充実してほしい
- ・日本人より優秀でありながら、特定技能2号の資格がないと日本に残れないのは残念
- ・若い人の税制の在り方を検討し働きやすい環境づくり
- ・外国人材の長期滞在を可能にしてもらいたい
- ・新卒採用に関して、学校、生徒の親御さん、生徒本人にアピールする機会が少なく、そういった場を設けてくださると大変ありがたいです。個々の企業努力も当然必要ですが、中小企業にはそういったリソースを割けるリソース（人・金・時間）が圧倒的に不足しているのが現実です
- ・最低賃金を毎年のように改定することで、大手企業のみには人員が集まり、地方企業の中でもさらに田舎な地域での人材確保がさらに困難になる。この点は行政としてどのような将来的ストーリーを描いているのか説明してほしいです
- ・民間の人材紹介会社は非常にコストがかかるため、ハローワークの機能を拡充してほしい
- ・採用活動するが、人気がない職種であると感じる
- ・理系人材の採用で未充足が続いている
- ・北陸・長野の地域連携で他の地域に対抗して優秀な人材を地域で確保するための取組
- ・設備投資に向けての補助金の充実
- ・売上不足を補うべき新規営業活動への人材が不足している
- ・工業高校の定員数増加
- ・零細企業の廃業・倒産が爆増の始まり
- ・賃上げ支援、研修制度への補助金等
- ・あまり期待していない
- ・優秀な外国人の採用の検討
- ・新卒採用は年々厳しくなっており、不足する職種についてはキャリア採用で補っている
- ・育児・介護支援の充実
- ・賃金上昇にともなう公的補助はありませんか。このままだと30人以下の小企業はなくなります
- ・子育て支援の拡充
- ・最低賃金の上昇が景気の動向と連動しておらず、余裕のある大手に人材が流れている