



**令和 7 年度
『人手不足』に関する会員アンケート**

令和 8 年 2 月

**埼玉経済同友会
企業経営委員会**

「『人手不足』に関する会員アンケート」結果

埼玉経済同友会ではこれまで人口減少問題や少子化対策はもちろんのこと、女性や高齢者・障がい者・外国人の活躍、AIやロボットの活用、ワークエンゲージメントの向上等をテーマに掲げ、各委員会で活動を展開して参りました。

特に令和6年度は「人口爆縮時代 万全を期して取り組もう！」を活動テーマに掲げ、人口減少や人手不足に関する取組を強化して参りました。こうした中、企業経営委員会では令和6年11月に「『人手不足』に関する会員アンケート」を、また令和7年3月には「『人手不足』対策に関する取組事例集」を取りまとめましたが、今年度においても人手不足の厳しい状況が続いていることを踏まえ、改めて「『人手不足』に関する会員アンケート」を実施しました。

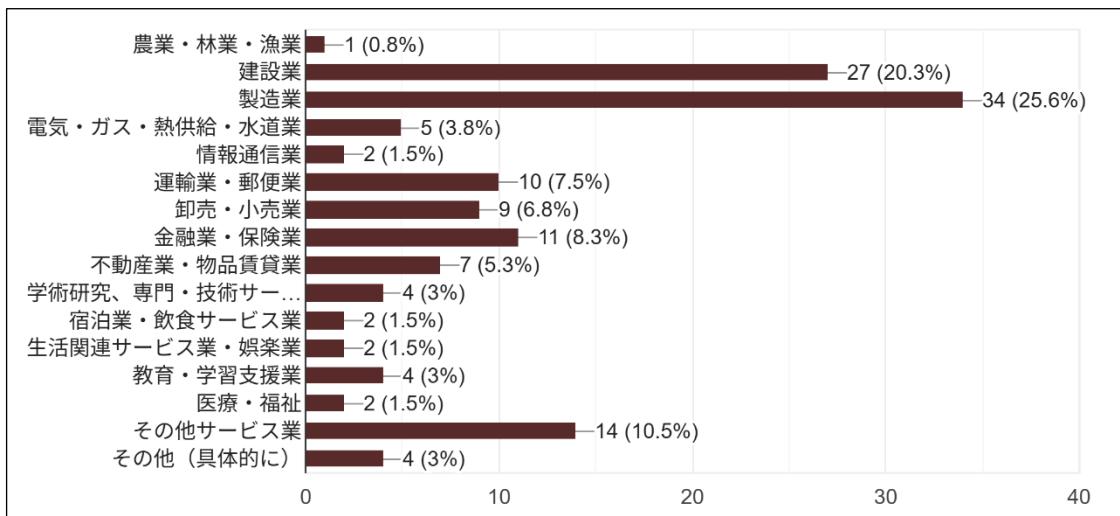
以下に集計結果をご報告致します。

実施期間：令和7年12月16日～令和8年1月30日

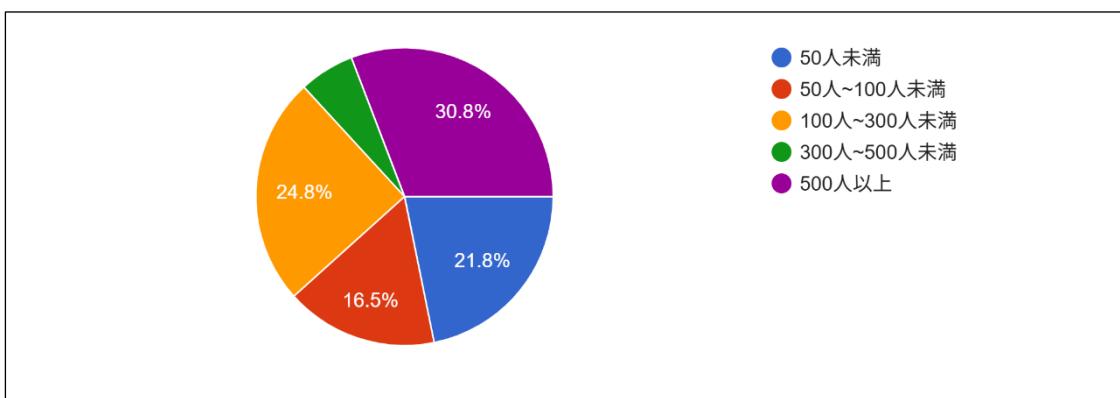
配布数：330

回収数：133（回収率：40.3%）

○業種の内訳



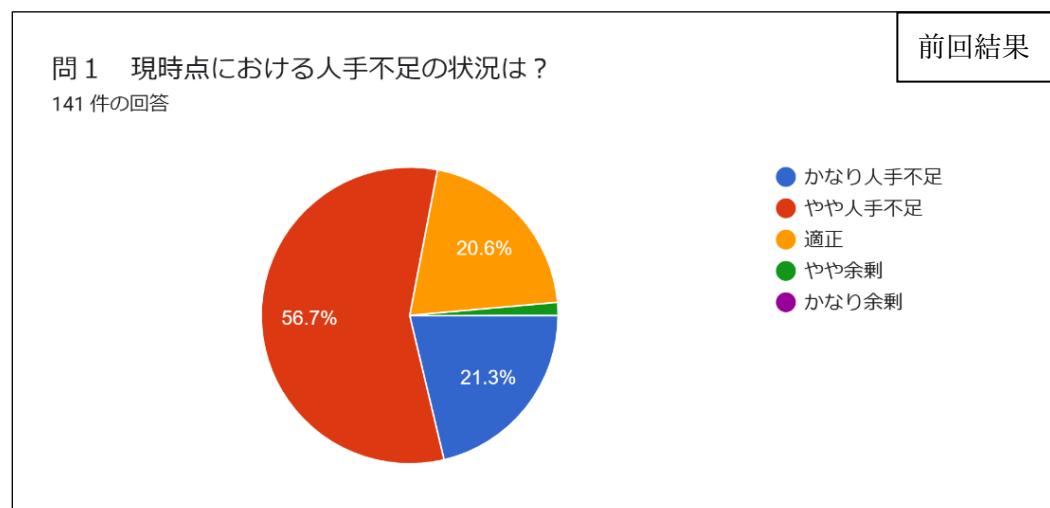
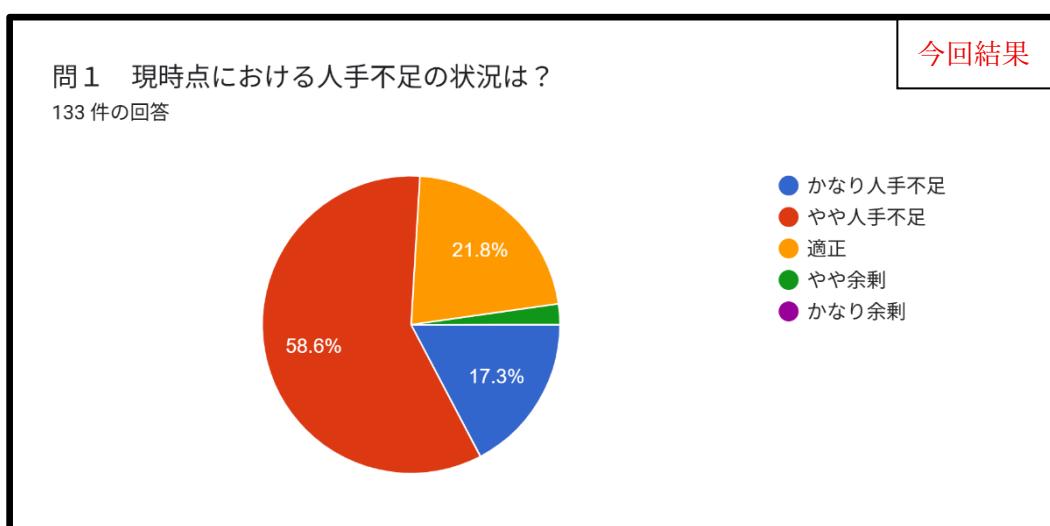
○従業員数の内訳



問1 現時点における人手不足の状況は？

→「人手不足（かなり人手不足＋やや人手不足）」が75.9%（前回比▲2.1ポイント）と前回同様かなりのウエイトを占めている。人手不足が引き続き多くの企業に共通する深刻な課題であり、また慢性的な人手不足状態が続いていることが窺える。一方で「かなり人手不足」は17.3%（前回比▲4.0ポイント）、「やや人手不足」が58.6%（前回比+1.9ポイント）という点からも、前回に比べ極端な不足感がやや緩和し、深刻度合いに若干変化の兆しが出始めている可能性も考えられる。また「適正」と「やや余剰」が24.1%（前回比+2.1ポイント）とわずかではあるが増加している結果となった。これは問6の回答でも明らかのように「賃上げの実施」や「中途採用の強化」「外国人の採用」「IT化等設備投資の実施」等の取組について一定の効果が表れているものと考えられる。

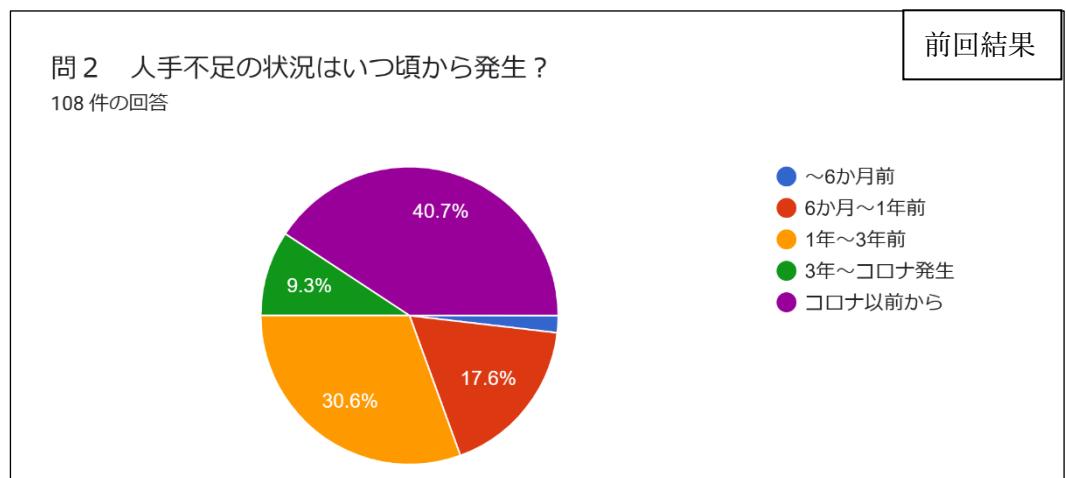
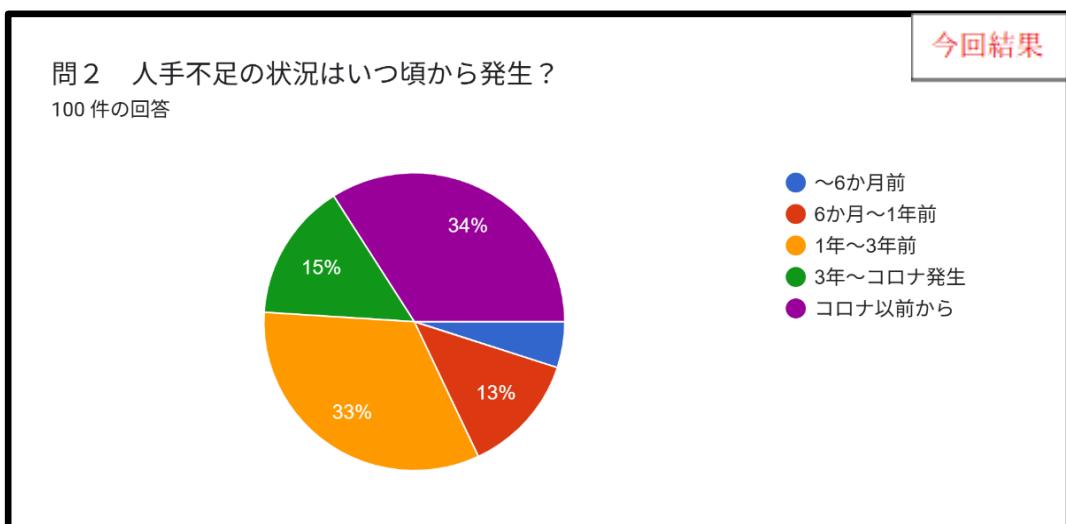
業種別では建設業で「かなり人手不足」（25.9%）と「やや人手不足」（66.7%）で92.6%を占めており、また回答数は少ないものの医療・福祉では前回同様、全先が「人手不足」を感じている状況にあった。



問2 人手不足の状況はいつ頃から発生？

→人手不足の発生時期が「コロナ以前」「3年～コロナ発生」とした回答は49.0%（前回比▲1.0ポイント）と半数近くを占めた。一方「～6か月前」「6か月～1年前」に発生したとする回答は18.0%（前回比▲1.5ポイント）と相対的に小さく、人手不足が突発的な事象ではなく、恒常に発生している状況が読み取れる。

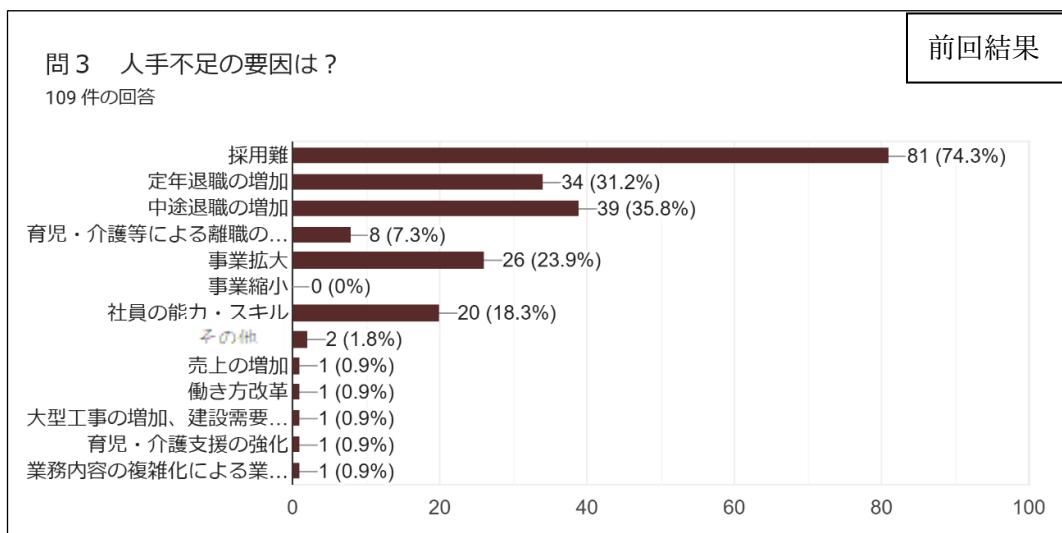
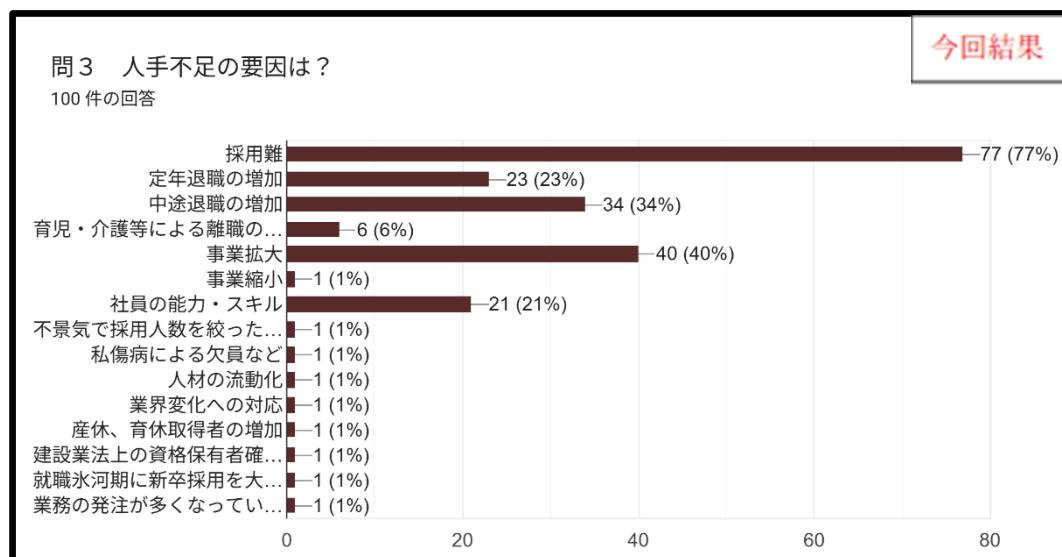
なおコロナ前から人手不足が発生している業種は、医療・福祉（100%）、運輸業（50.0%）、建設業（40.7%）が高いウエイトを占める。



問3 人手不足の要因は？（複数回答可）

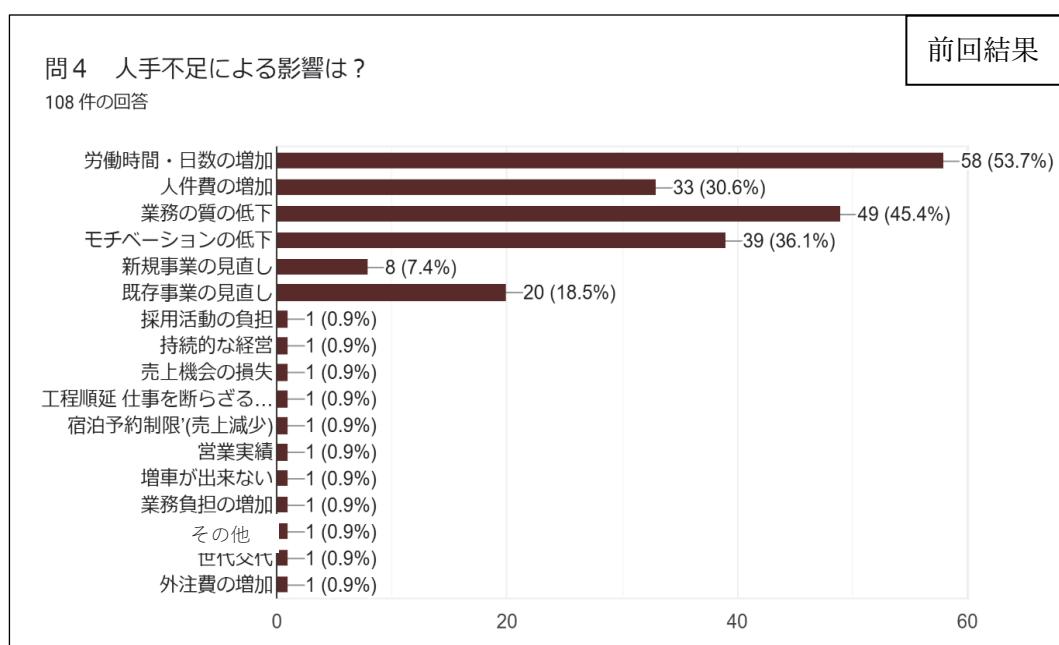
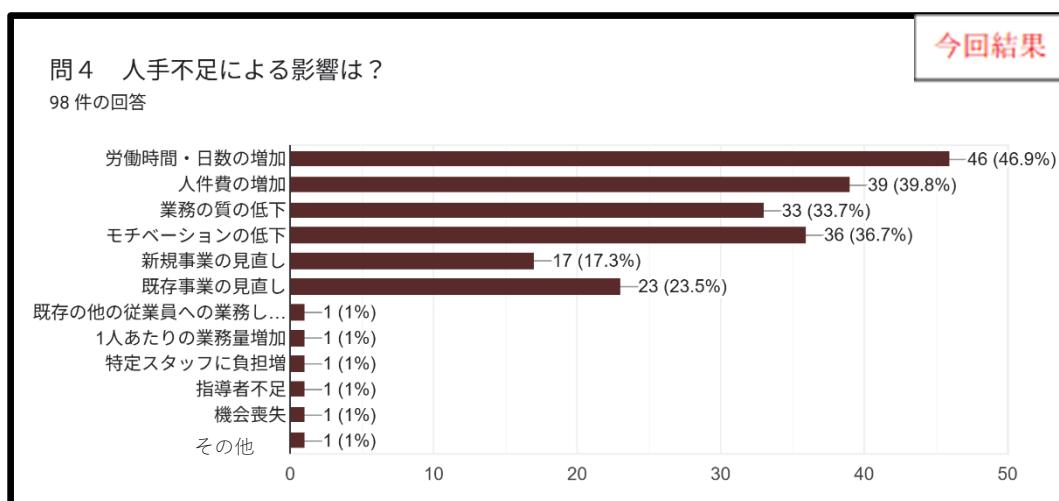
→最も多い回答は「採用難」で 77.0%（前回比+2.7 ポイント）。採用環境の厳しさが一層強まっていることが読み取れる。次に「事業拡大」「中途退職の増加」「定年退職の増加」と続く。

「事業拡大」による人手不足の要因は前回調査では 4 番目に挙げられていたが今回は 40.0%（前回比+16.1 ポイント）と 2 番目に挙げられており、事業の回復・拡大に人員確保が追いつかない実態がより鮮明になっている。人手不足は単なる人材流出の問題ではなく、経済活動の回復・拡大に対して労働供給が追いついていない「供給制約型の不足」に移行している可能性も示唆される。



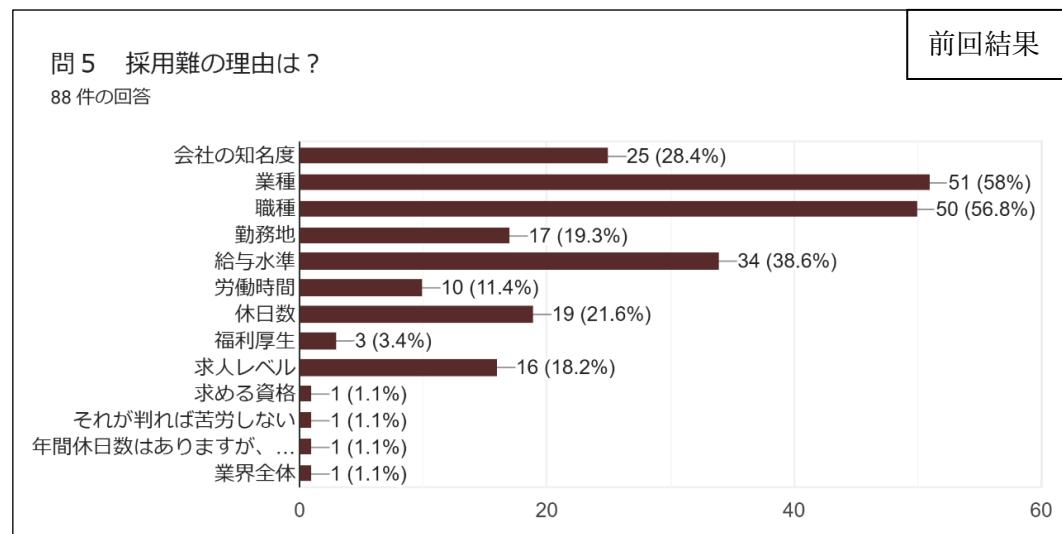
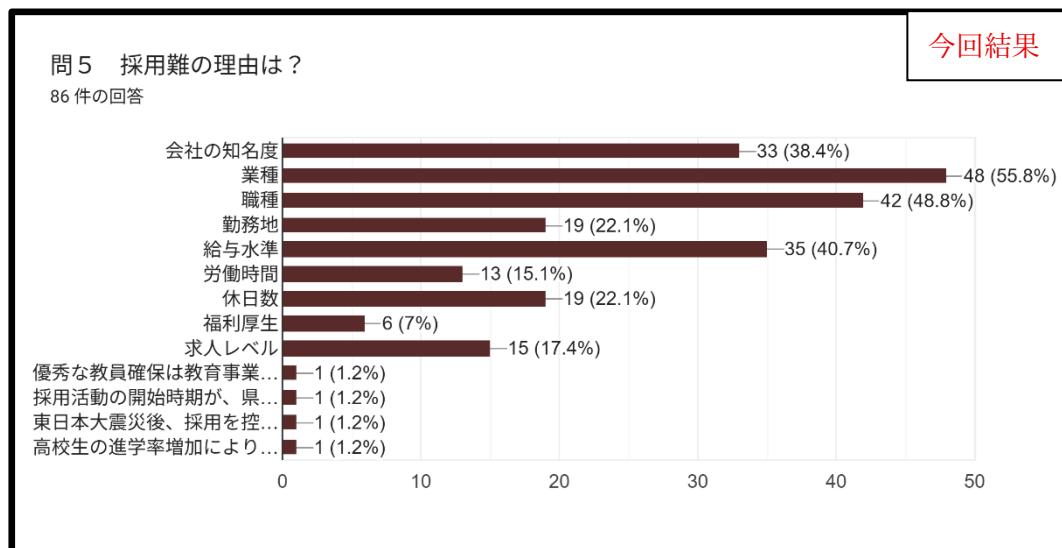
問4 人手不足による影響は？（複数回答可）

→「労働時間・日数の増加」が46.9%（前回比▲6.8ポイント）と最も多い。次に「人件費の増加」が39.8%（前回比+9.2ポイント）、「モチベーションの低下」が36.7%（前回比+0.8%）、「業務の質の低下」が33.7%（前回比▲11.7ポイント）と続き、総じて従業員の負担増が窺える。人手不足が単なる人数の問題にとどまらず、働き方や企業の持続性に直結する課題となっていることが読み取れる。また「人件費の増加」は前回調査では4番目に挙げられていたが今回は2番目になっており、賃金や採用コストの上昇など、人手不足がコスト増としてより顕在化しているのが大きな特徴。なお「新規事業の見直し」が17.3%（前回比+9.9ポイント）、「既存事業の見直し」が23.5%（前回比+5.0ポイント）といずれも増加しており、人手不足が事業展開そのものの抑制・再構築を迫る要因になっていることも特筆すべき点である。



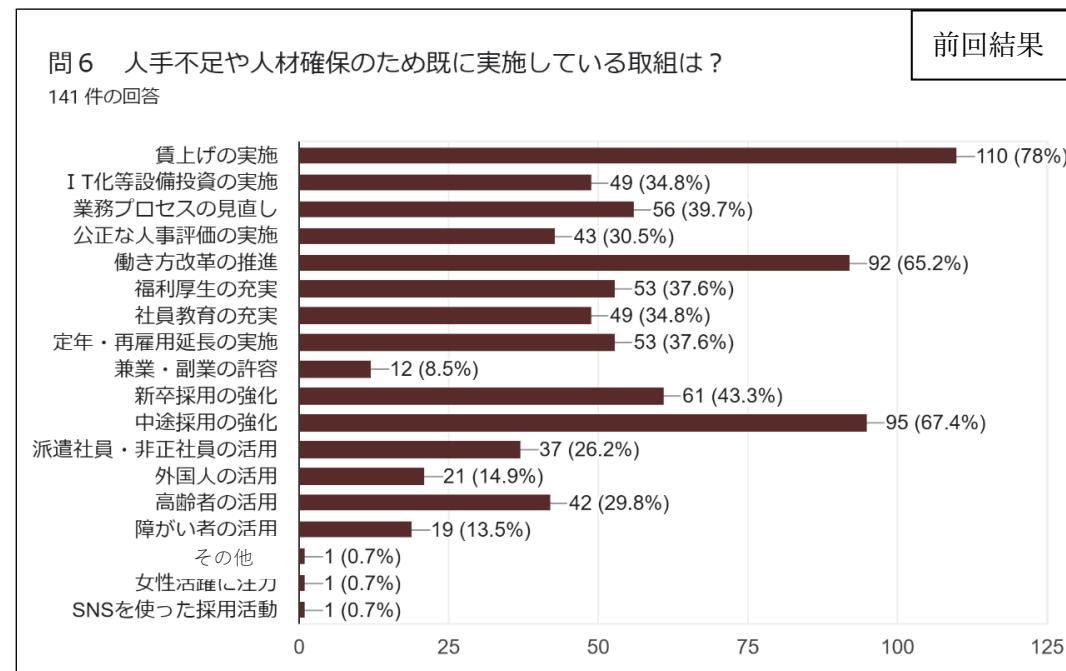
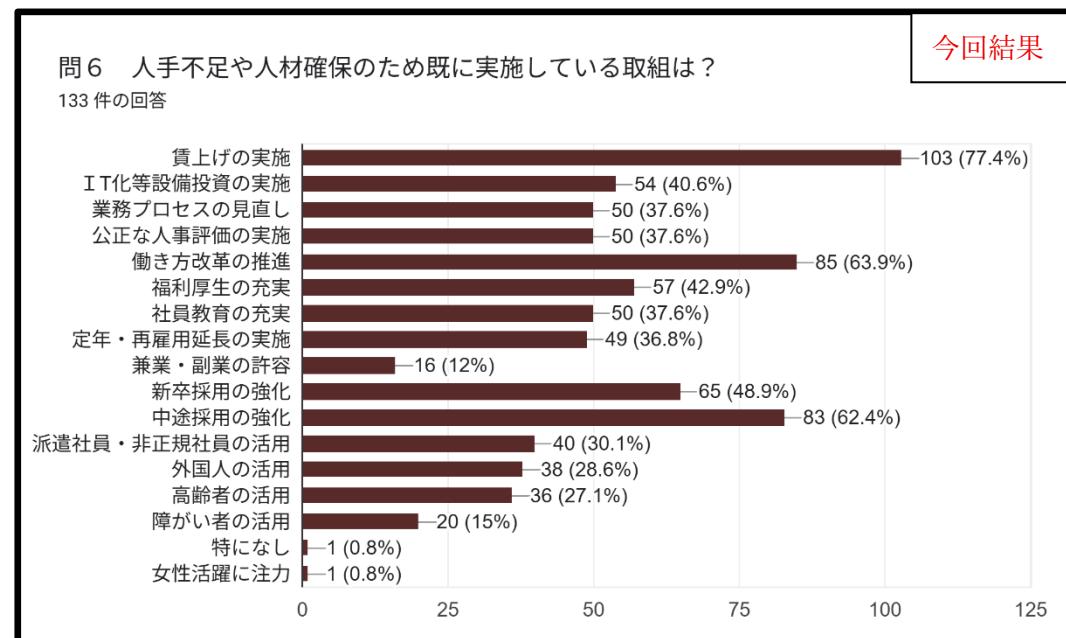
問5 採用難の理由は？（複数回答可）

→「業種」が55.8%（前回比▲0.7ポイント）、「職種」が48.8%（前回比▲8.0ポイント）とかなりのウエイトを占めるが前回比ではいずれも低下している。一方、「給与水準」や「会社の知名度」は前回比で上昇している。「給与水準」については賃上げの傾向が続く中、採用活動や他社との賃金競争がより激しくなっていることが読み取れる。また「会社の知名度」は前回比+10.0ポイントとその差が著しく大きい。企業の認知度やブランド力が採用に与える影響が強まっていることがうかがえる。



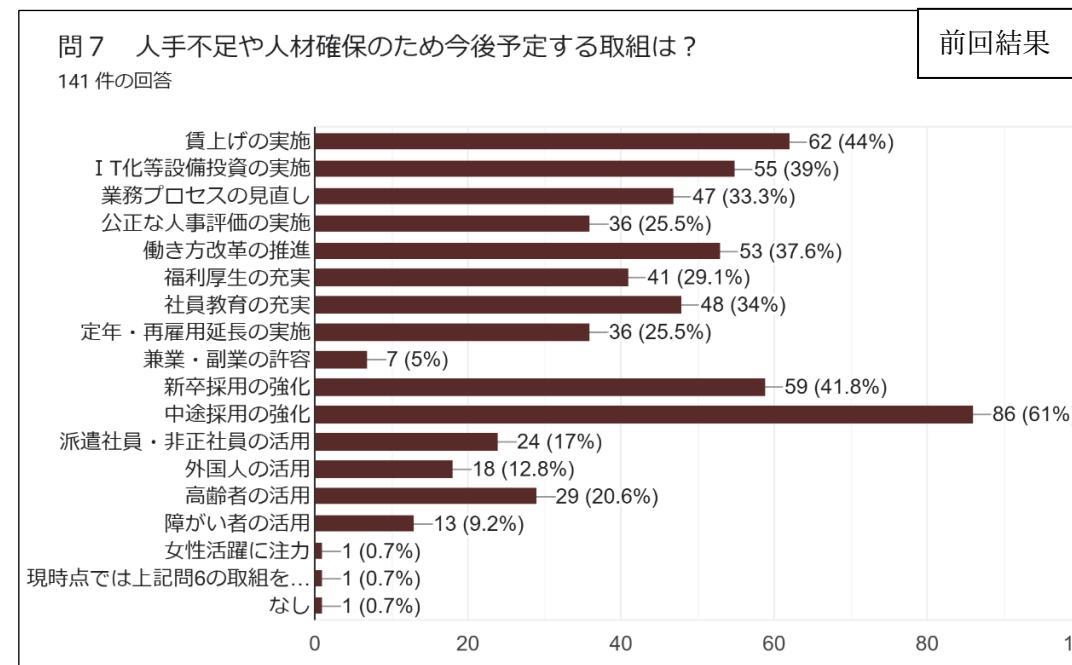
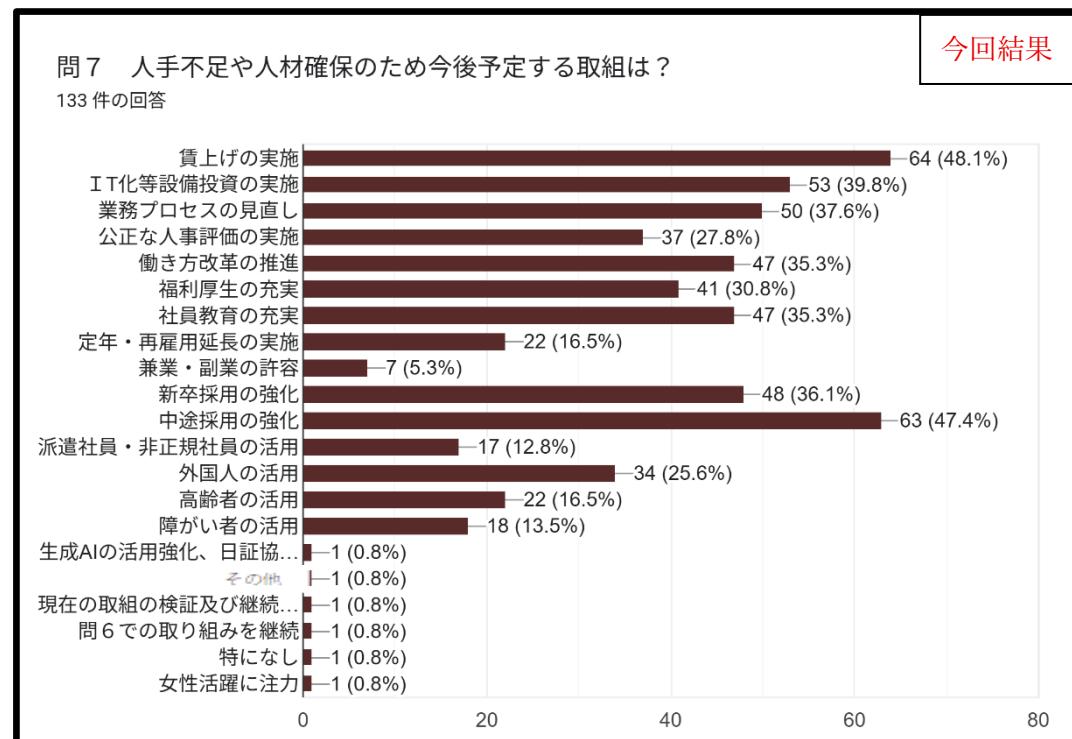
問6 人手不足や人材確保のため既に実施している取組は？（複数回答可）

→「賃上げの実施」が 77.4%（前回比▲0.6 ポイント）と最も多く、「働き方改革の推進」「中途採用の強化」「新卒採用の強化」と続く。「賃上げの実施」については昨年同様 1 番目の回答となっており、賃上げが人材確保の前提条件として定着している状況が読み取れる。また特徴的なのは「外国人の採用」。前回の 14.9%から今回の 28.6%と倍の伸びを示す。「働き方改革の推進」「業務プロセスの見直し」「IT 化等設備投資の実施」といった回答も多く、人材がなかなか確保出来ない環境下、省人化、効率化に向けた取組が進展していることが読み取れる。



問7 人手不足や人材確保のため今後予定する取組は？（複数回答可）

→「賃上げの実施」が48.1%（前回比+4.1ポイント）と最上位の回答となっている。問6の回答でも最上位であり既に多くの企業が実施している取組であるが、今後についても人材確保や流出防止の観点から大きな課題として認識していることが読み取れる。また新卒採用が難しい状況にあることから、「中途採用の強化」(47.4%)を挙げる回答は多いものの前回比では13.6ポイントも減少している。これは問7.8の自由意見欄でも出されているが、中途採用者の短期間での退職や人材あっせん会社への手数料等に対する不満の声なども一部影響しているのではないかと想定される。その一方で「外国人の活用」は前回の12.6%から25.6%と、問6と同様に倍の伸びを示す。



問8 人手不足の要因、影響、解決策など、他社や他業界における特徴的な事例があればご記入ください。※自由記述

※回答をそのまま掲載します

【労働条件】

- ・勤務への転出や親の介護などで退職者がいるため、年中人手不足状態です
- ・生活関連サービスの為休日日数や夜間シフト勤務、広域展開の為転居を伴う異動
- ・産休、育休取得者の部署に属する他の部員に対する手当の支給
- ・内々定後には、希望する職種の先輩社員との面談を実施しています。実際の業務内容や働き方について直接説明することで、入社後のイメージを持ってもらい、安心して内定を受諾してもらえるよう工夫しています
- ・業界全体的に人手不足かな？短時間労働のため？
- ・中堅・若手社員の退職
- ・年間休日日数を116日から120日としました

【生産性向上】

- ・教員の慢性的な不足は大きいが、特に優秀な人材の確保に苦慮している。生成AIの活用は今後、不可欠と考える
- ・若い人们はIT関係の業界へ流れてしまう傾向がある
- ・大手証券では対面営業効率化を目指した生成AI活用検討が本格化
- ・優秀なAIアシスタント・エージェント活用により業務効率化でDXを促進
- ・今後、AIロボットの進化により人からロボットへの業務移行を進められれば、人手不足問題は一定程度解消すると思われるが、作業進捗等の管理を含むリーダー職の不足等、管理者不足は懸念される
- ・欧州や米国では、人員がダブついているが、日本は、かなりリーンな状態であり、地域差に対する対応に苦慮している。適正人員は生産性向上の結果と捉える日本と、労働強化と捉える欧州の風土の違いが根底にあり、これを乗り越えないと、競争力を持った人員対応にはなり得ない

【価格転嫁】

- ・得意先値上げ交渉

【採用条件】

- ・単純作業でない職種を若者が求めなくなったこと。マニュアルがないものは対応できないという事。職種選択の段階で、休日日数、給与を絞り込みしてからの内容確認になっており、それに合わない中小企業はそもそも対象にならないこと。前の賃金より下がる求人は受けないこと
- ・中途採用面接後の面談者による紹介会社へのフィードバック内容は好感触であるものの最終的には業種・業務内容で採用できないケースが続いている
- ・物流業界は低位にあるため採用が厳しい状況は継続すると思われる
- ・大手企業が転職を受け入れる事例が増えている
- ・応募者の質の低下
- ・人口減少による採用難、業界のイメージアップ

【社員教育】

- ・業種柄現場仕事のため、指導や講習、研修等を積極的に参加して頂くが、現場を任せて対応させるまでには相当な時間を要する
- ・従業員満足度を高めることにより、企業に勤務する魅力を向上させる

【外国人活用】

- ・エンジニア採用で外国人採用を強化。眞面目に取り組む姿勢や思いを活かせる環境の構築が望まれる。日本語教育や住まい斡旋など…

【福利厚生】

- ・若手社員の経済的な負担を軽減するため、「奨学金返還支援制度」を導入しています。新卒入社後、最長5年間、月額最大3万円を支援しています

【行政】

- ・職安の機能不全、ミスマッチ
- ・介護保険事業者のため、国が定める介護報酬額が増額されない限り、賃金の増加は難しい

【その他】

- ・会社のブランディングを高める、メディアへの露出
- ・現場人材の不足

問9 人手不足に対して行政等に期待することがあればご記入ください。※自由記述

※回答をそのまま掲載します

【労働条件】

- ・労働時間規制に関して一定の条件を満たした場合の緩和
- ・働き方改革の緩和
- ・働いて稼ぎたい人とある程度稼げば良い人といるので稼ぎたい人は、労働契約により稼げるようにしてあげたい。それにより残業時間の緩和を
- ・働き方改革の見直し
- ・業務時間(労働基準法の残業の緩和)の多少の理解が必要では?

【生産性向上】

- ・設計者不足に対してデジタル化は不可欠
- ・行政もBIM対応していってもらいたい
- ・企業の生成AIやIT導入のサポート

【価格転嫁】

- ・工事代金UP。一般上昇に見合ってない
- ・荷主サイドの値上げ交渉の活性化

【採用条件】

- ・地方を大切にする政策により地元就職者を増やす。PRも含め

【人材あっせん】

- ・求人の斡旋(特に中途採用)が盛んであり、せっかく育てた若者をほかの会社へ異動させ、物のように扱っていい状態を野放しにしないでほしい。本当に困っている人はいいのですが、なんとなく3年たつたら転職しないといけない?そもそも次のレベルへステップアップしてはどうか?という話に乗ってしまい、転職したがうまくいかずまた転職をし、路頭に迷っている若者が多くおります
- ・年収の35%も取っておきながら3か月もたたずにやめる方へのフォローはなし。また、履歴書や紹介の説明が大げさすぎて、何にもできない中途採用者に多額の基本給を支払う状況。面接程度では見抜けないおしゃべりな子ほど何にもできないことが多い。なにか人身売買のようであり、ハローワークのように次の仕事へのマッチングを助けています。という方向でない企業についての規制をお願いしたい。弊社というよりは今、人事の中で話している問題点です。中小企業の社長が本当に困っています
- ・年収の35%を求人サイトへお支払いするのですが、これを1年間働いたらお礼としてお支払いするということであれば、サクラもないと思いますし、会社への情も沸いていると思いますので、いいと思います。1ヶ月いればいいというのはどうかと思います。人は財産であり、物ではないと思います
- ・補助金や人材の斡旋、企業間の紹介など
- ・転職を推進、煽るのは辞めて貰いたい!
- ・転職仲介業者の手数料規制、会社の評判サイトの規制

【社員教育】

- ・教育は未来への投資である。学生生徒や保護者の負担軽減を図りつつ教育の水準を確保していくためには公的支援の拡充が必要である。特に、県レベルで言うと、地方交付税における教育に関する基準財政需要額と私立学校に対する教育費支出は乖離があると考える。今後、解離を埋めていただくとともに、少なくとも、基準財政需要額と実際の教育費支出の比較公表は行うべきと考える

- ・学校との連携支援
- ・日本の若手人財のグローバル対応能力育成、語学教育の補助

【補助金・助成金】

- ・助成金、値段交渉セミナー開催
- ・賃上げ原資の支援
- ・育休者の補充に対する人材、賃金等の支援
- ・IT投資に係る税制優遇
- ・給与UPに対する補助金、減税など
- ・設備導入などに対する補助金の充実と手続きの簡略化
- ・高年齢雇用継続給付金の充実（対象年齢の引き上げ含む）
- ・少子高齢化社会にあってはロボット化（機械化）は必須であるため、技術開発のための資金的援助は進めて欲しい
- ・補助金や人材の斡旋、企業間の紹介など
- ・AIロボットのベンチャーなどへの積極的支援。少子高齢化社会にあってはロボット化（機械化）は必須であるため、技術開発のための資金的援助は進めて欲しい
- ・補助金や人材の斡旋、企業間の紹介など
- ・第2新卒や中途採用者雇用に関する助成金
- ・産休、育休の取得があった企業に対する税制優遇
- ・人件費増加を目指す企業への補助

【外国人活用】

- ・外国人従業員に対する、日本語教育補助
- ・外国人労働力強化に向けた法整備
- ・外国人材活用領域の拡大
- ・就労ビザ在留期間の延長と緩和

【イベント】

- ・既に実施されているかと存じますが、新卒や社会人経験のある方のマッチング（面接会など）の開催や若い世代に向けたPR方法を教えていただくような企業向けの説明会などがあればいいと思いました
- ・助成金、値段交渉セミナー開催
- ・補助金や人材の斡旋、企業間の紹介など
- ・業種別合同企業説明会、学校との連携支援

【公共工事】

- ・自治体の契約において人件費の物価スライドを考慮する

【制度改定】

- ・介護報酬の大幅な改定（増額）
- ・税制改正、介護支援策の充実、非正規若年労働者に対するリスクリミング支援
- ・規制緩和、昔ながらの管理手法・制度の改善、迅速かつ建設的な判断

【少子化】

- ・少子化対策

【その他】

- ・行政には特に期待しない

最後に

今回の調査では、約 76%の企業が依然として人手不足を感じており、慢性的な構造課題となっていることが改めて明らかとなりました。一方で、極端な不足感はやや緩和の兆しも見られております。人手不足の要因としては「採用難」が突出しており、「事業回復・拡大による人員需要増」も顕在化しております。また「賃上げ」や「採用強化」、「IT 化・業務効率化」などの取組が進んでおりますが、「外国人活用」や「価格転嫁」、「行政機関への支援の期待」も高まっていることが今回のアンケートから読み取れました。

人手不足は喫緊かつ恒常的な課題ですが、企業の自助努力のみでは限界も見え始めており、行政との連携による総合的対応が不可欠です。埼玉経済同友会では「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」等の場で、こうした会員の声を伝えるとともに、アンケート結果に基づき会員のニーズに合わせた各種施策やセミナー・補助金等の情報が会員の皆さんに適時・適切に届くよう取り組んで参ります。

引き続き会員の皆さんのご協力を賜りますよう、どうぞ宜しくお願ひ致します。

以 上