

富士商工会議所 中小企業の人手不足に関するアンケート調査結果

昨年の「人手不足」を理由とする全国の倒産件数は過去最多の 342 件に達し、労働力不足が深刻化しています。本調査は、会員事業所の人手不足への対応状況や課題を把握し、今後の支援施策や政策提言に活かすことを目的として、市内の会員企業を対象にアンケート調査を実施しました。

【調査概要】

調査期間：令和 7 年 3 月 14 日～令和 7 年 3 月 31 日

調査対象：富士商工会議所の会員企業

有効回答数：270 者

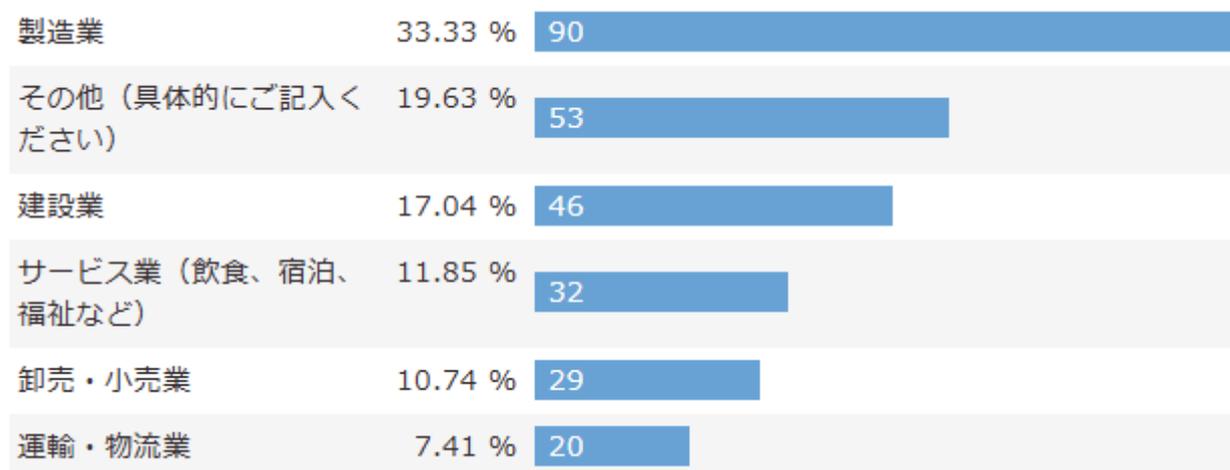
調査方法：郵送によるアンケート調査

【回答企業の属性】

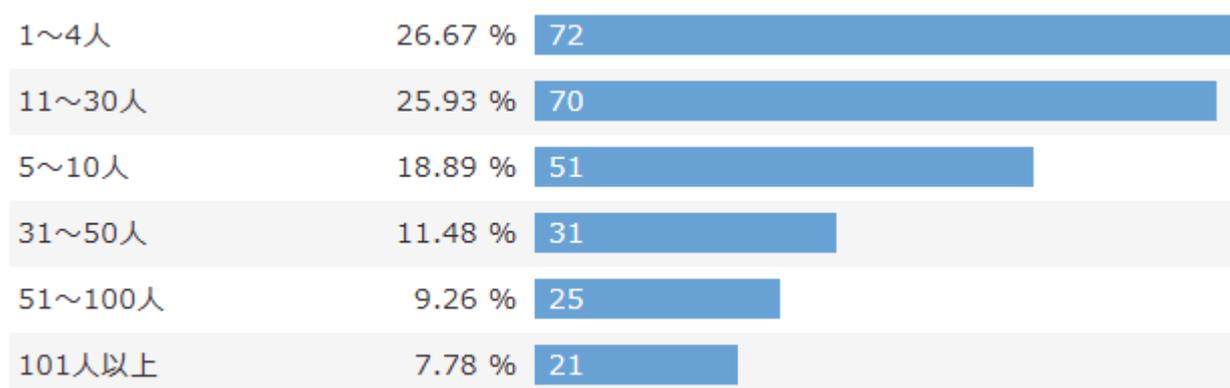
業種	事業者数	構成比
製造業	90	33.33%
建設業	46	17.04%
卸売・小売業	20	10.74%
サービス業	32	11.85%
運輸・物流業	29	10.74%
その他	53	19.63%

従業員数	事業者数	構成比
1～4 人	72	26.67%
5～10 人	51	18.89%
11～30 人	70	25.93%
31～50 人	31	11.48%
51～100 人	25	9.26%
101 人以上	21	7.78%

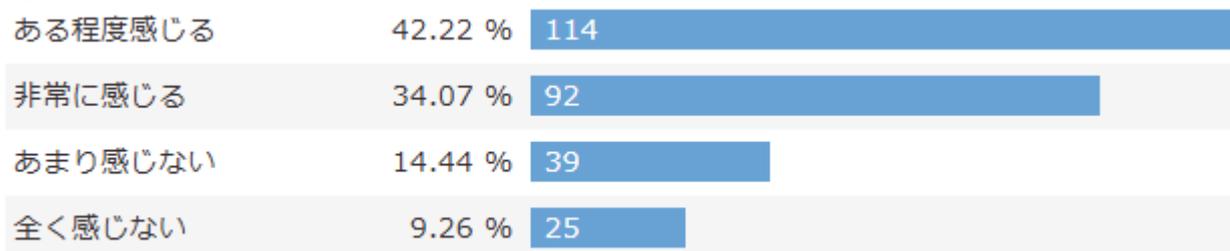
Q 1 貴社の業種をお選びください。



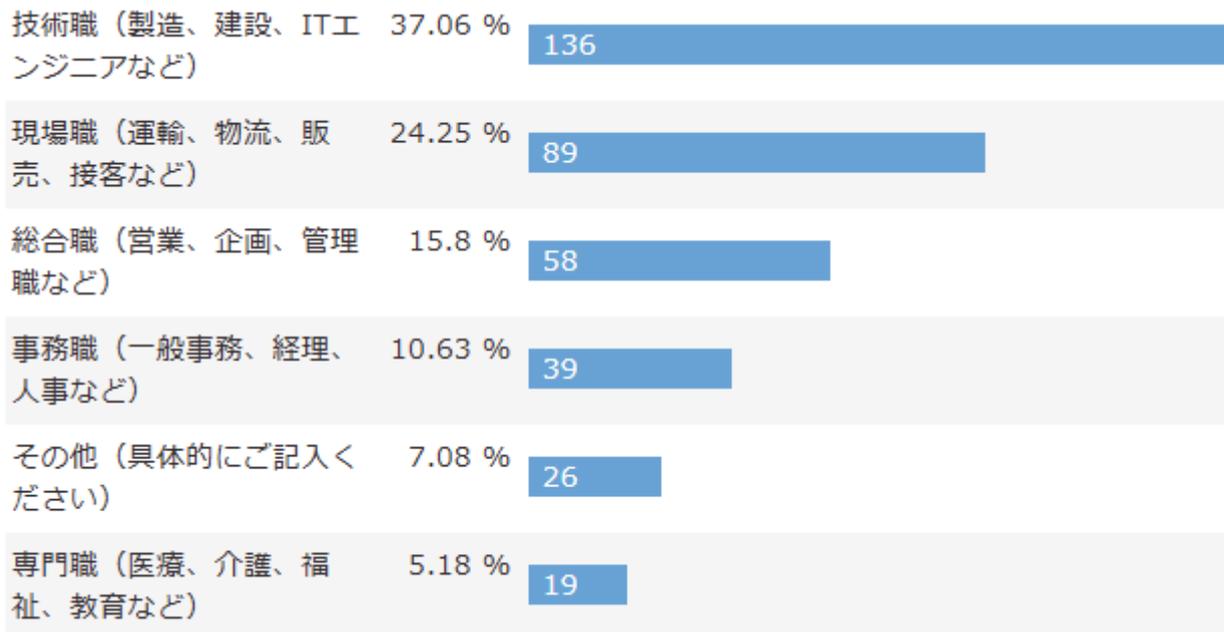
Q 2 貴社の事業規模（従業員数）をお選びください。



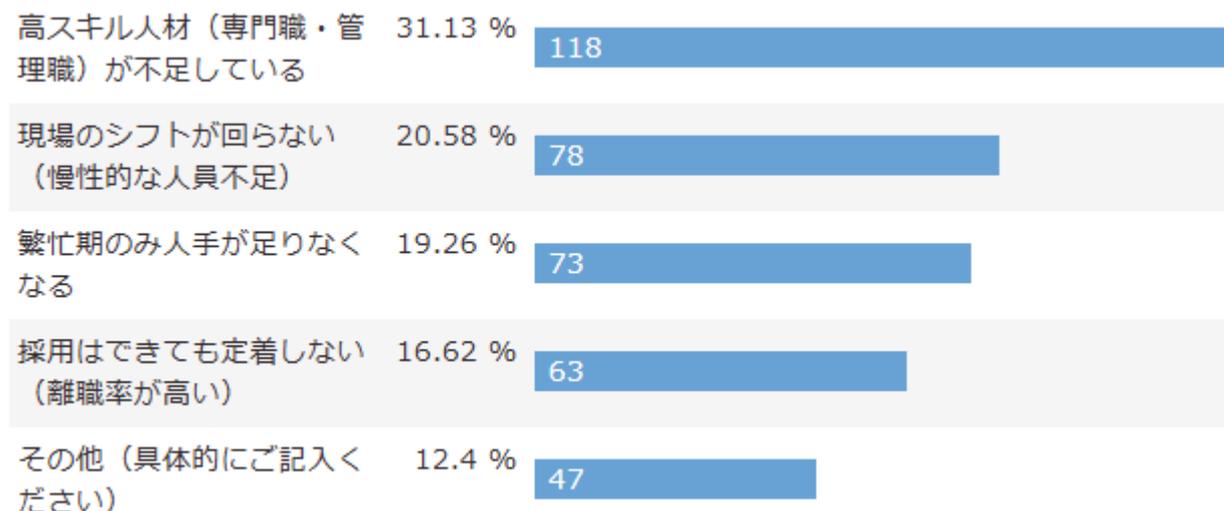
Q 3 現在、人手不足を感じていますか？



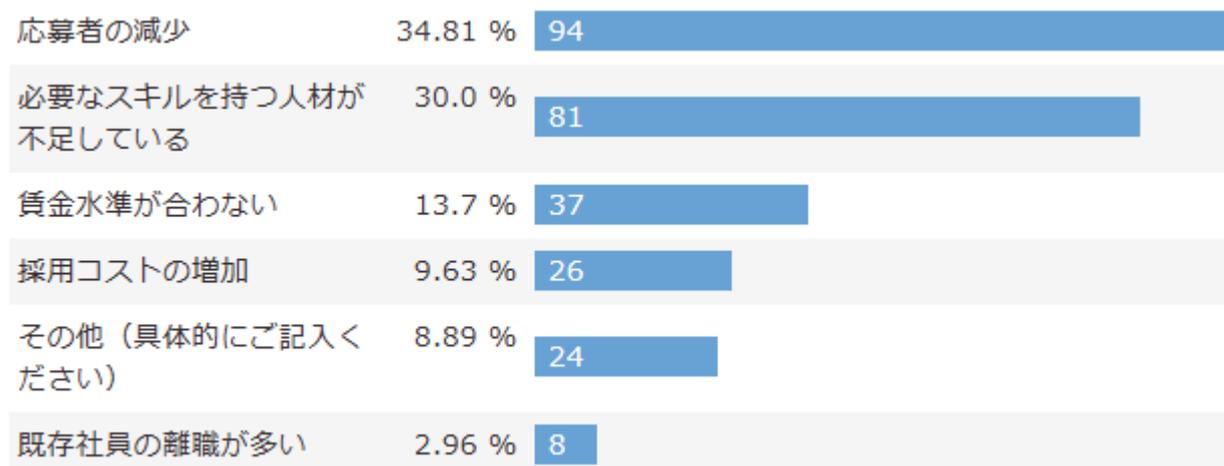
Q4 人手不足を感じている職種をお選びください。(複数選択可)



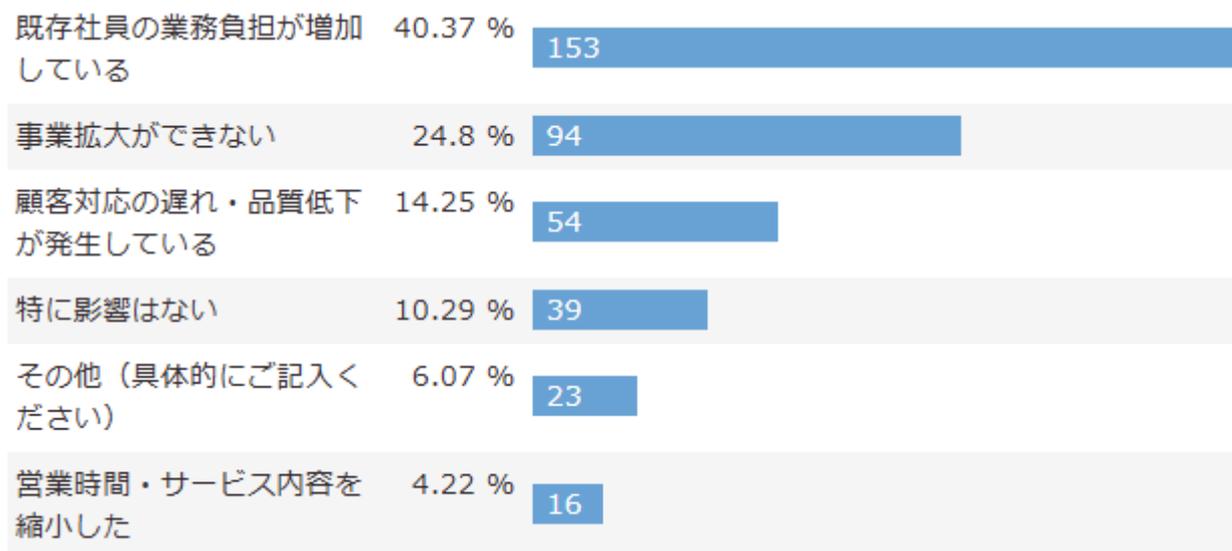
Q5 人手不足の主な課題をお選びください。(複数選択可)



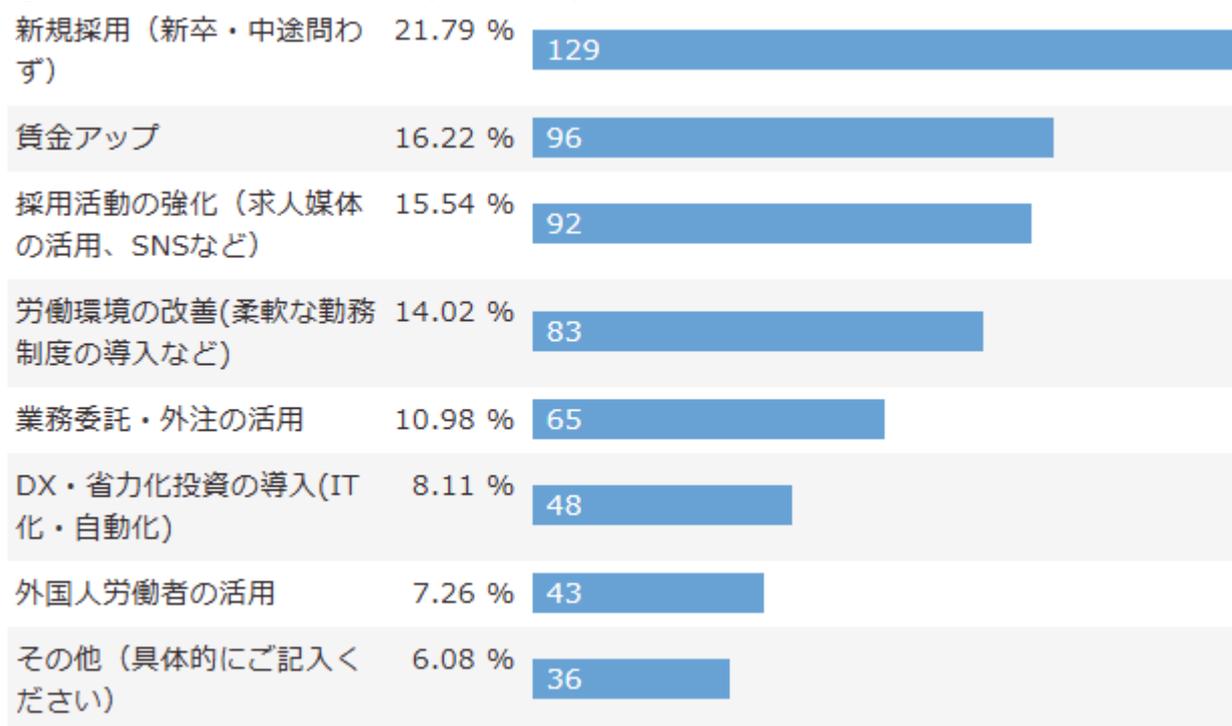
Q6 現在の採用活動において、もっとも大きな課題をお選びください。



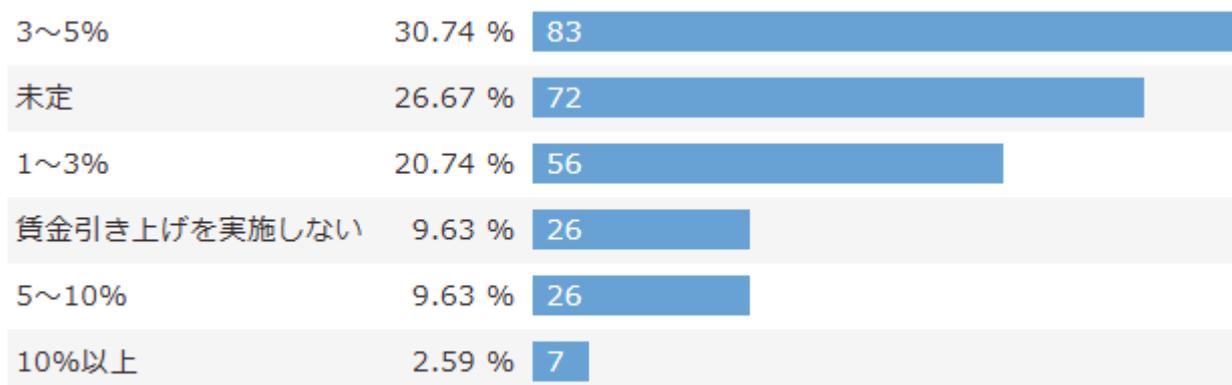
Q7 人手不足による影響をお聞かせください。(複数選択可)



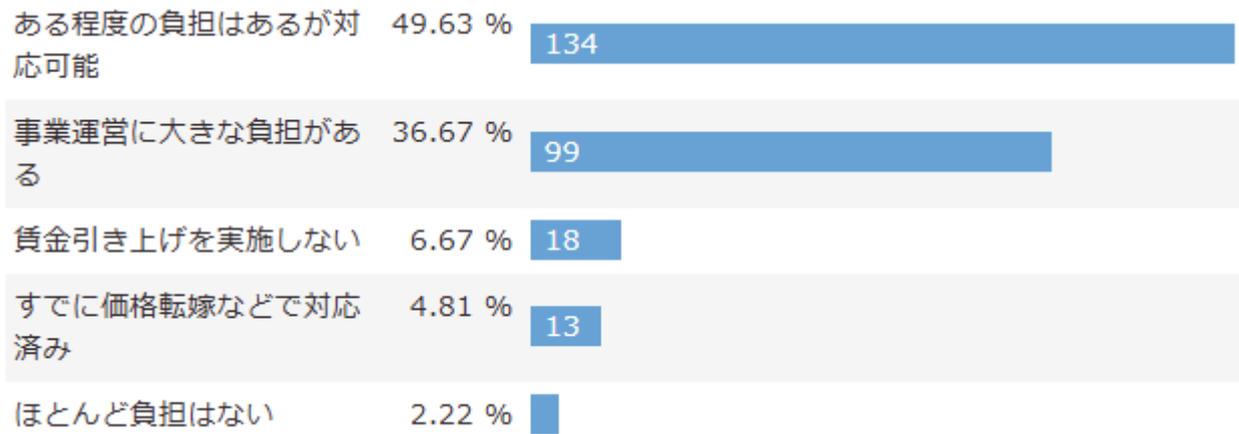
Q8 人手不足解消のために実施(または予定)している対策をお選びください。(複数選択可)



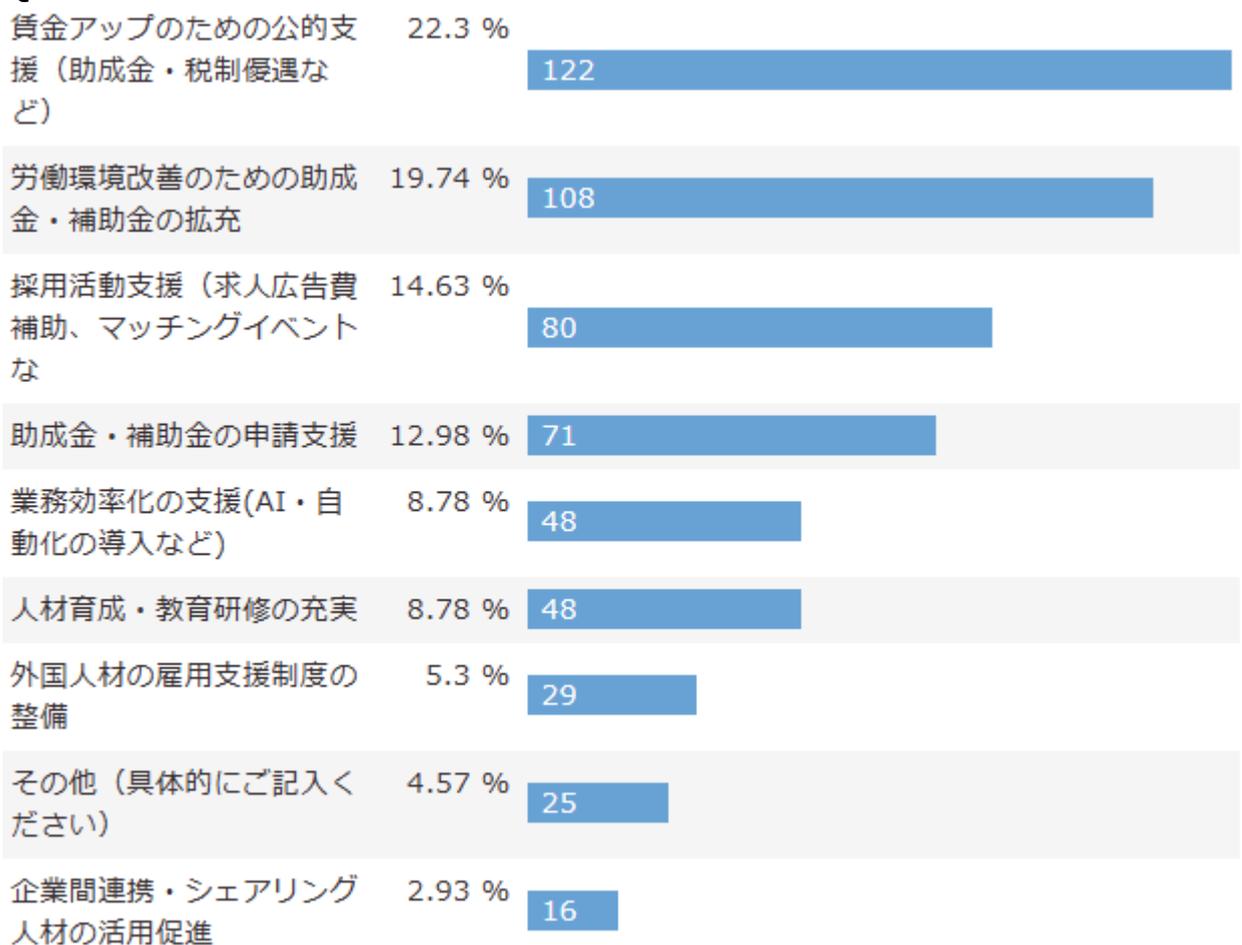
Q9 賃金引き上げについて、実施(または予定)している引き上げ幅をお選びください。



Q 1 0 賃金引き上げが経営に与える影響についてお聞かせください。



Q 1 1 人手不足に対して求める支援策をお選びください。(3つまで選択可)



Q 12 人手不足や賃金上昇に関する具体的な課題や要望があればご記入ください。（自由記入）

業種	従業員数	内容
製造業	1～4 人	技術が必要なため人材育成に何年もかかるので派遣では難しい。ハローワークに募集しているが一度も連絡は来ない。肉体労働をする人がいなくなっている。昇給はしているが辞められてしまう。
建設業	1～4 人	人材採用、スキルアップに対する補助金、助成金などがあるのは知っているが条件がいまいちわからなくて活用出来ずにいる。
建設業	1～4 人	誰しも賃金や将来性、福利厚生など恵まれている環境で仕事をしたいので公務員や大企業に人材が流れるのは当然である。大企業社員と同一またはそれ以上のスキルを持っている中小企業の人材に対し国としてバックアップしていく制度が必要だと思う。
サービス業（飲食、宿泊、福祉など）	1～4 人	なんでも即結果を求めがちですが、結果ができるまでには時間がかかるので、投資すべき場所には長期的に支援して育てていくことも必要だと思います。
その他（税理士事務所）	1～4 人	離職対策としても賃上げの必要性を感じ実施していますが、それに伴う固定費の増加が重くのしかかっているため、賃上げに対する助成があると、賃上げも決行しやすくなり、経営の安定に繋がると思います。
その他（治療院）	1～4 人	人手は足りていて採用の必要はない。しかし、専門職以外の部分（経理・事務作業）のところが効率良くしたい。
その他（社会保険労務士業）	1～4 人	人手不足の要因の一つに、ひきこもりの数も、100 万人と言われており、長期休職者の数なども影響しているかと思っています。生きやすい社会を創造するため、教育に関してもより力を注いでもらいたいと思います。
その他（IT 業）	1～4 人	継続的な補助があるのなら人材を採用する考えはある。
卸売・小売業	5～10 人	売り上げが減っているのに最低賃金だけ上がり収益悪化している。
その他（バックオフィスサポート業）	5～10 人	社内でも効率よく回っているように見えて、実は気が付かないうちに無駄になっていることがあった。
製造業	11～30 人	最低賃金ばかりをどんどん上げるのではなく、小規模事業者の収益が上がる仕組み作りをしてもらわなければ事収支が悪化するばかりである。
製造業	11～30 人	現在雇用している従業員と新規に採用する社員との賃金格差。
製造業	11～30 人	売上の賃金を上げられる状況にないが離職を防ぐために賃金を上げざるをえない。大企業にできる賃上げ率と中小にできる賃上げは大幅に異なり離職要因となってしまう。ダイレクトな金銭面の支援がないと会社が存続できなくなる。
建設業	11～30 人	持続的な売上高アップが見込めないと 賃金アップに繋がらない。
その他（ソフトウェア開発）	11～30 人	他社の事例を参考にしたい。AI の実務への有効な活用方法を知りたい。
その他（警備業）	11～30 人	取引先の単価が上げられないため（上げてくれない）賃金アップが非常に難しい。

製造業	31～50人	売上げが停滞している現状で人手の補充に際して割高な賃金の提示をしなければならず、他の社員とのバランスが悪くなり経営状況にも悪影響を与える。
製造業	31～50人	日勤と夜勤の交代番の為、稼ぎたい外国人しか応募がない。日本人はほぼ来ない状況である。
サービス業（飲食、宿泊、福祉など）	31～50人	営業展開するためには、日常業務を担う人の採用が必要になる。また、中年層が多いと比重が悪くなるので、若い人達も雇用してかないと続かなくなりますが、若い人達は自分の意見ばかり重視するのでなかなか定着率が悪い。
その他（情報通信）	31～50人	売り手市場なので離職率も高く人材育成に真っ向から向き合えない。
その他（専門技術サービス）	31～50人	大手が賃上げを報道しすぎて、人材が集まらなく困ってます。大手と中小は違うと言うことを既存社員に理解してもらうのが課題です。大手が値上げさせてくれないのに加え、仕入れ（薬品等）の値が上がり、利益が圧迫されてしまい、賃上げできないのが課題です。
製造業	51～100人	市内に若者が少ない。高卒後、都会に出たまま戻らない人が多いので、専門学校など現場力をつけられる高等教育機関を誘致してほしい。また、防衛的賃上げをしても利益を圧迫するばかりなので大手企業には価格転嫁の受け入れをお願いしたい。
建設業	51～100人	人手不足といっても業種や職種で切迫感に大きな開きがあるのが実態です。商工会議所として採用支援は行う場合は、可能な限り業種や職種を念頭に置いた活動をしてほしい。
その他（自動車整備業）	51～100人	日本人の採用が厳しい中、外国籍の方であれば採用チャンスもありますので、出来る仕事の幅を広げてほしいです。
運輸・物流業	101人以上	大手企業の賃上げが高水準であり、当社としても賃上げに対応して行かなければ人材流失が起こりかねないと危惧している。