

2024年「企業の人材不足」実態調査

人材不足を実感する企業は88%と、2022年に比べ6ポイント上昇。

ー人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』アンケートー

エン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営する人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上で、サイトを利用している企業の人事担当者を対象に「2024年の人材不足の状況」についてアンケート調査を行ない、277社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

結果 概要

- ★ 人材不足を実感する企業は88%と、2022年に比べ6ポイント上昇。
- ★ 人材不足が著しい職種は「営業職」「設備管理」「エンジニア」。
- ★ 人材不足の原因トップ2は「退職による欠員」「中途採用で人員確保できなかった」。解決策は「人材採用の強化」「業務効率化」「社員の教育」が上位。

■ 調査結果 詳細

1：人材不足を実感する企業は88%と、2022年に比べ6ポイント増加。（図1～3）

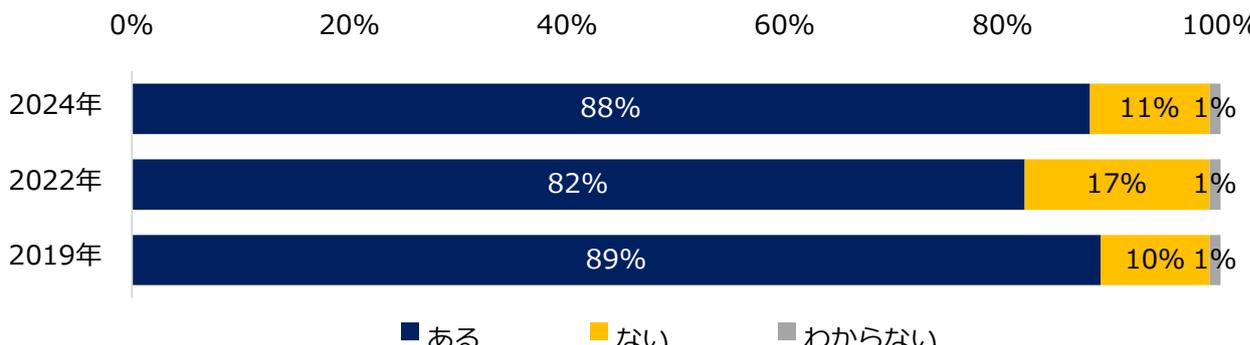
「現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？」と伺ったところ、88%が「ある」と回答しました。2022年に実施した同調査と比較し、6ポイント増加しています。

従業員数別に見ると、100名以上の企業は「ある」と回答した割合が9割を超えています（100～299名以上：95%、300～999名以上：98%、1000名以上：100%）。また、10～29名の企業も87%と高い結果となりました。業種別に見ると「サービス関連」（98%）、「流通・小売関連」（96%）が上位でした。

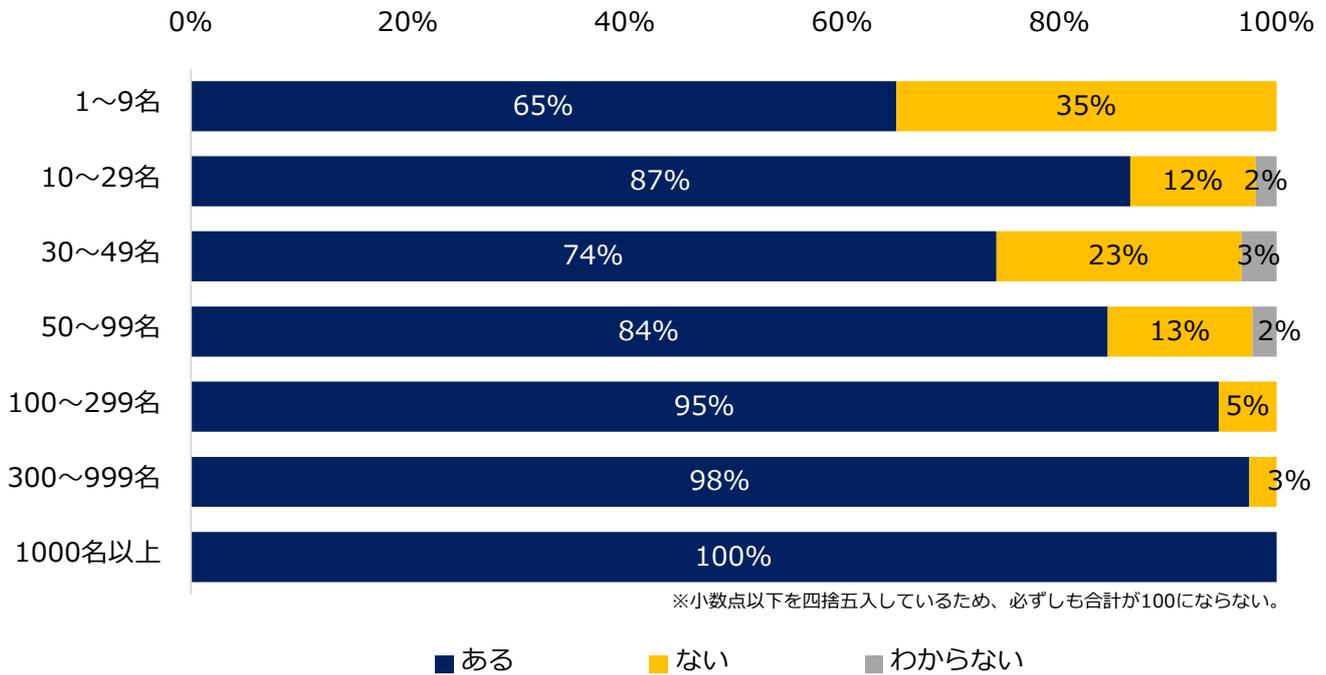
※2022年「企業の人材不足」実態調査（2022年6月）

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/29824.html>

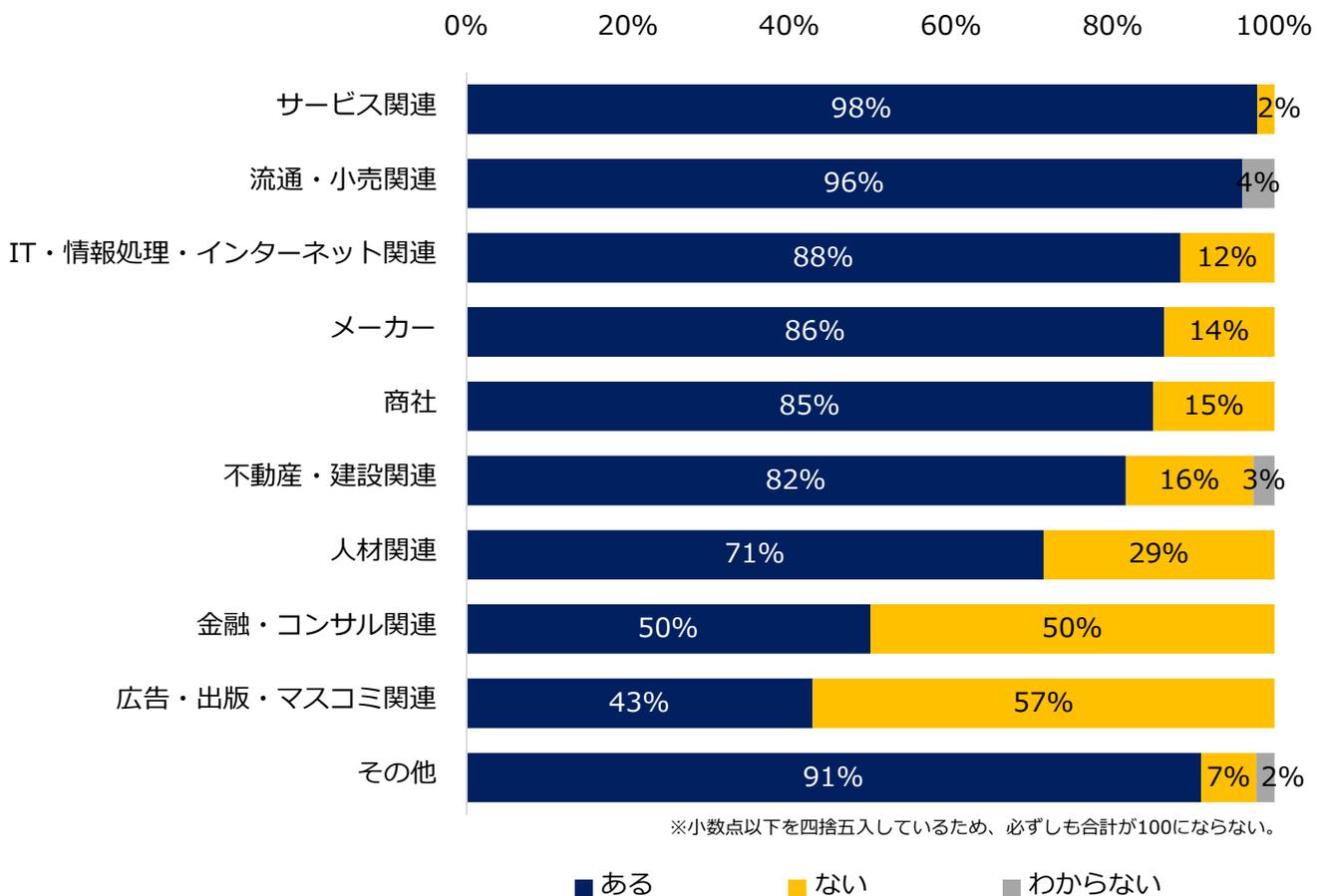
【図1】 現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？



【図2】 現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？（従業員数別）



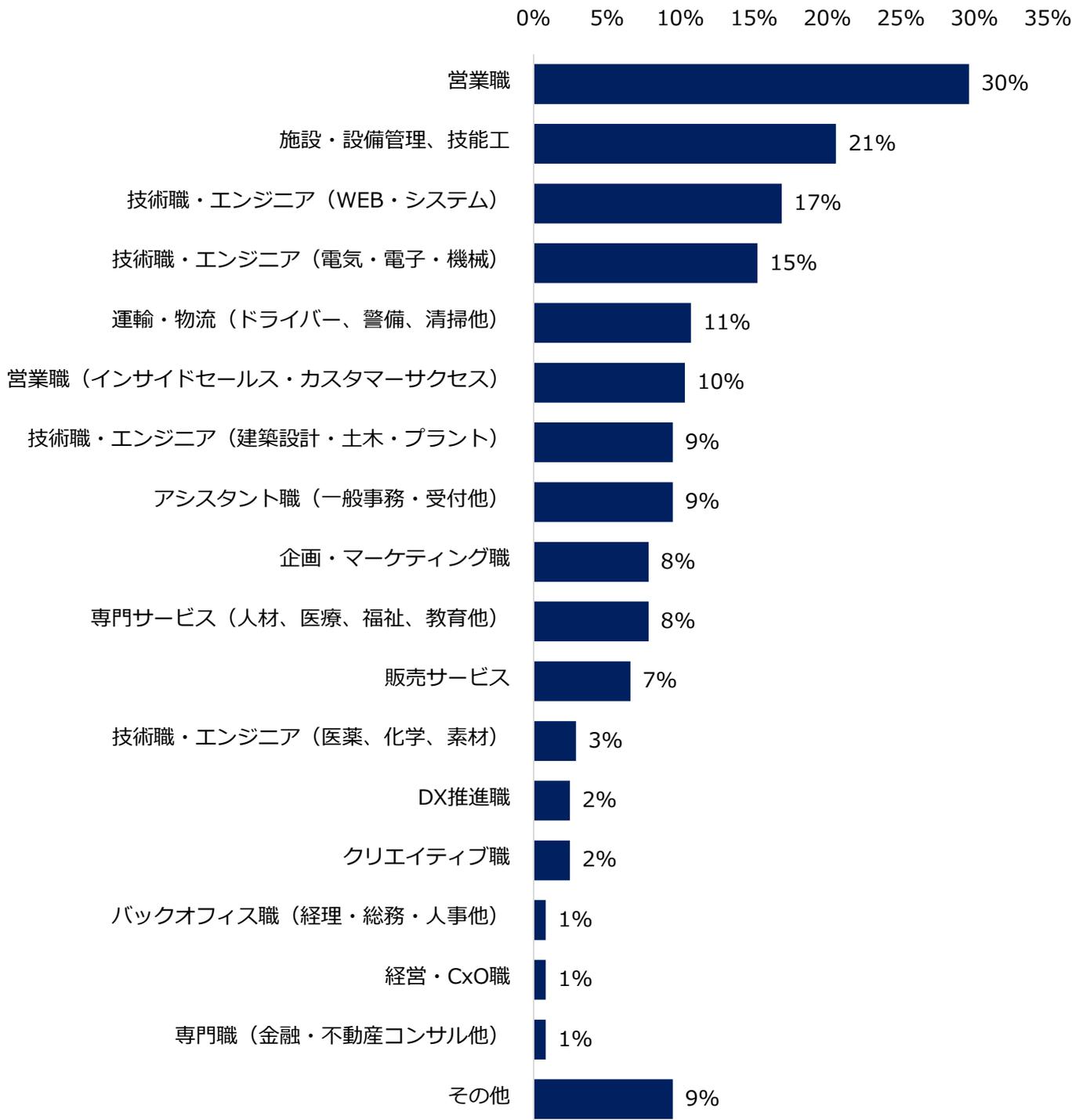
【図3】 現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？（業種別）



2：人材不足が著しい職種は「営業職」「設備管理」「エンジニア」。(図4)

現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に不足している職種を伺うと、トップ3は「営業職」(30%)、「施設・設備管理、技能工」(21%)、「技術職・エンジニア (WEB・システム)」(17%) でした。

【図4】現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。不足している職種について教えてください。(複数回答可)

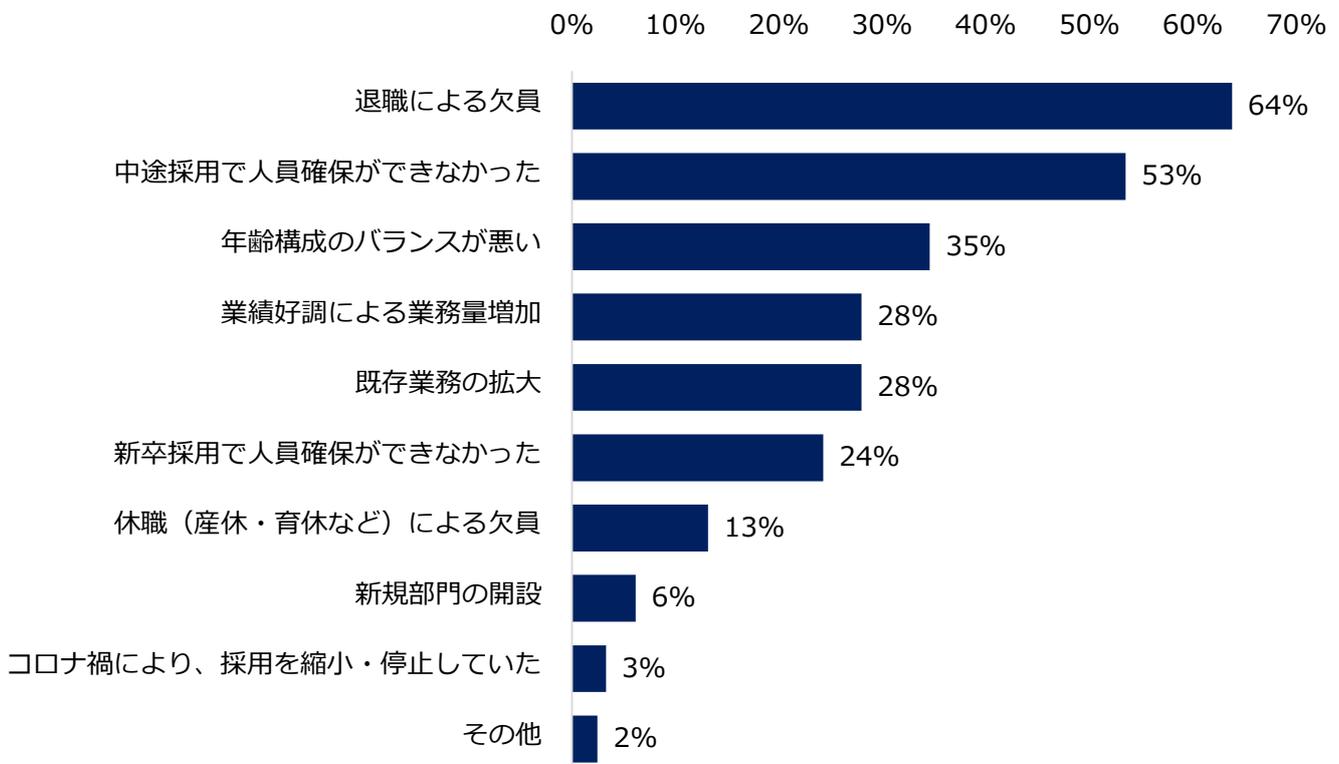


3：人材不足の原因トップ2は「退職による欠員」「中途採用で人員確保できなかった」。
解決策は「人材採用の強化」「業務効率化」「社員の教育」が上位。（図5、6）

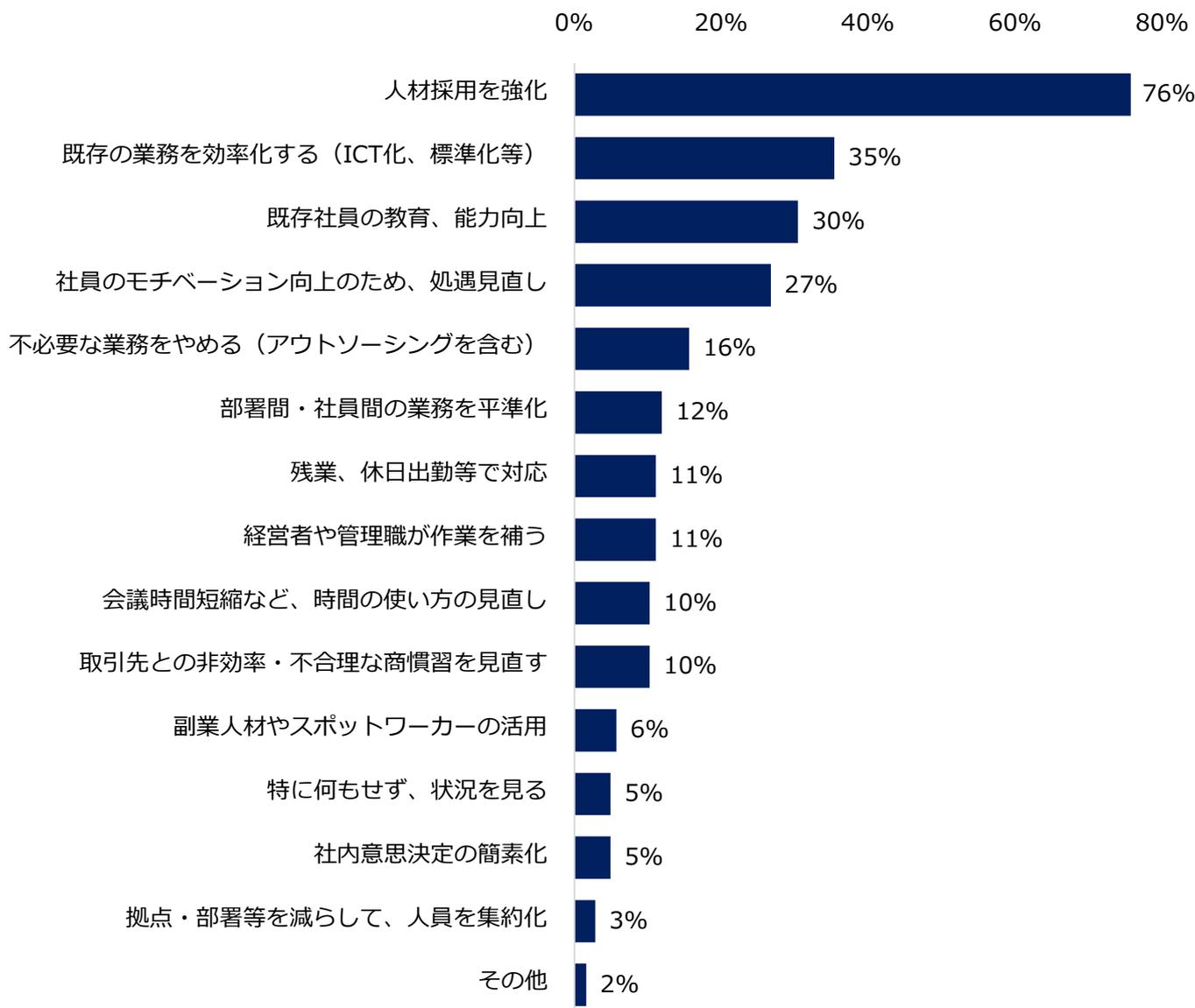
現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に人材不足の理由を伺うと、トップ2は「退職による欠員」（64%）、「中途採用で人員確保ができなかった」（53%）でした。

検討している対応を尋ねると、最多は「人材採用を強化」（76%）。次いで、「既存の業務を効率化する（ICT化、標準化等）」（35%）、「既存社員の教育、能力向上」（30%）が続きます。各社の人材不足にまつわる悩みや課題もご紹介します。

【図5】 現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。
人材が不足している理由は何ですか？（複数回答可）



【図6】 現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。
 人材不足の状況に対して、2025年はどのような対応をお考えですか？（複数回答可）



<人材不足にまつわる悩みや課題>

■賃金上昇・採用コストに関する悩み

- ・新卒採用には、募集賃金の引き上げが必要であることはわかっているが、そのためには既存社員の賃金も引き上げる必要があり、コストがまかなえない。(流通・小売関連/10~29名)
- ・人員確保し売上アップを目指したいが、採用費(教育費)の捻出が大変。客先からの増員要求に対し、前向きな回答ができない。(IT・情報処理・インターネット関連/10~29名)
- ・当社の賃金水準と転職希望者の希望年収が合致しないことが多いこと。
(広告・出版・マスコミ関連/100~299名)

■応募数・応募者に関する悩み

- ・募集ポジションの専門性が高すぎて、そもそもの求職者が極めて少ない。(メーカー/100~299名)
- ・母集団形成が上手くいかない。特に地方の拠点は人口が減少しており厳しい状況が続いている。
(メーカー/100~299名)
- ・適正な能力を持っている方が少ない。また、応募者の年齢層もどんどん高くなっていると感じる。
(サービス関連/300~999名)

■社内に関する悩み

- ・採用部署が頑張っても入職数を上げて、現場は「どうせ人を入れてくれるから」と離職防止の意識が低い。(医療/100~299名)
- ・中堅社員が辞めてしまう。新入社員が続かない。(メーカー/300~999名)

■人事業務の負荷への悩み

- ・採用に避ける時間があまりない中で、採用に対しての期待値が高い。
(IT・情報処理・インターネット関連/30~49名)
- ・人材の採用はしていかななくてはならないが、それに多くの時間を割くことで忙しさに拍車がかかってしまう。(メーカー/30~49名)

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『人事のミカタ』(<https://partners.en-japan.com/>)を利用する企業
- 有効回答数：277社
- 調査期間：2024年10月16日~11月11日

困ったらまずココで検索。人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』



「採用面接のノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を確認したい」といった人事・採用業務を担当する方の声にお応えする会員制サービス。採用面接・教育・評価ノウハウや法改正情報の収集、労務系書式ダウンロード、無料セミナーの申し込み他、様々な場面でご活用いただける情報サイトです。

<https://partners.en-japan.com/>

本ニュースリリースに関する
お問い合わせ先

広報担当：清水・高田・齊藤・高田（竜）

<https://corp.en-japan.com/>

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-6590 MAIL：en-press@en-japan.com