

# 九州半導体人材育成等コンソーシアム 人材育成WG

## 人材需給ギャップ調査結果報告

2026.03.19

公益財団法人九州経済調査協会

# 調査の概要

- 期間…2025年8月7日（木）～2026年1月30日（金）
- 発送数…917通
- 有効回答数…182通（回答率≒19.8%）
- 聴取項目…
  - ①足下の人材の採用規模および不足規模
  - ②短期・中長期視点での採用規模および不足規模
  - ③学生等に対する有効なPR活動の実施状況
  - ④デジタルバッジについて
  - ⑤産学連携の取組状況

**半導体関連人材の育成・確保に関するアンケート調査**

**調査票**

本社でない場合、貴事業所についてご回答ください。

用語の定義  
半導体関連人材…半導体や関連する装置・材料の研究・開発・製造・販売等に関連するすべての人材。

**貴社・貴事業所について**

■貴社・貴事業所についてご記入ください。

企業名・事業所名			
所在地	〒		

■回答いただく担当皆様についてご記入ください。

ご担当者様 ご連絡先	部署:		
	氏名:		
	TEL: _____	FAX: _____	
	E-mail: _____		

■貴社・貴事業所における事業規模をそれぞれ選択してください。

年間売上高 (ひとつだけ)	1. 1億円未満	2. 1億円以上10億円未満
	3. 10億円以上50億円未満	4. 50億円以上100億円未満
従業員数(正社員) (ひとつだけ)	5. 100億円以上500億円未満	6. 500億円以上1000億円未満
	7. 1000億円以上( 円)	
	1. 50人未満	2. 50人以上100人未満
	3. 100人以上500人未満	4. 500人以上1000人未満
	5. 1000人以上( 人)	

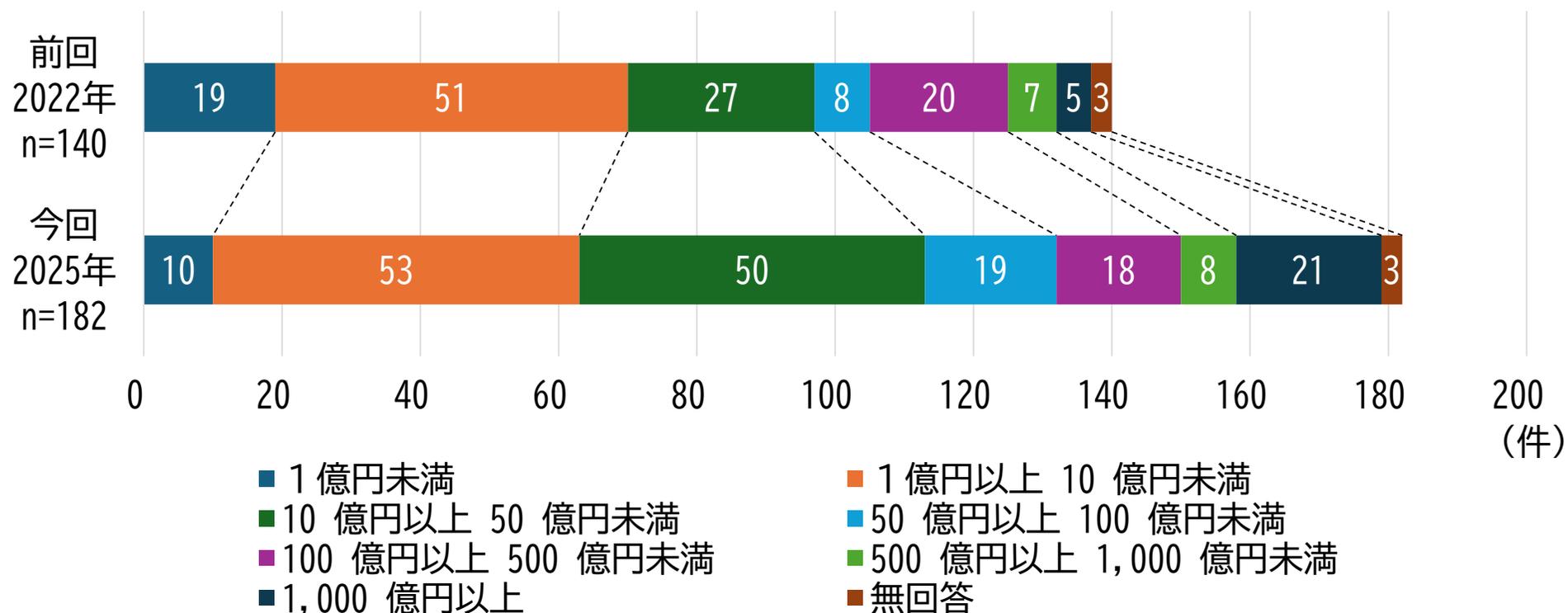
■貴社・貴事業所における事業についてそれぞれ選択してください。

業種 (いくつでも)	1. デバイス設計	2. デバイス製造(前工程)	3. デバイス製造(後工程)
	4. テスト・評価	5. 装置	6. システム・ソフト
事業所が有する機能 (いくつでも)	7. 材料	8. その他( )	
	1. 商品企画	2. 研究開発	3. 調達・購買
ターゲットとする 事業領域 (いくつでも)	4. 製造	5. 販売・営業	6. カスタマーサービス
	7. その他( )		
	1. 半導体・エレクトロニクス	2. 自動車	3. 産業機械
	4. ロボット	5. 情報通信	6. 航空宇宙
	7. バイオ	8. メディカル	9. ヘルスケア
	10. マテリアル	11. その他( )	

1

# 回答企業群の概要

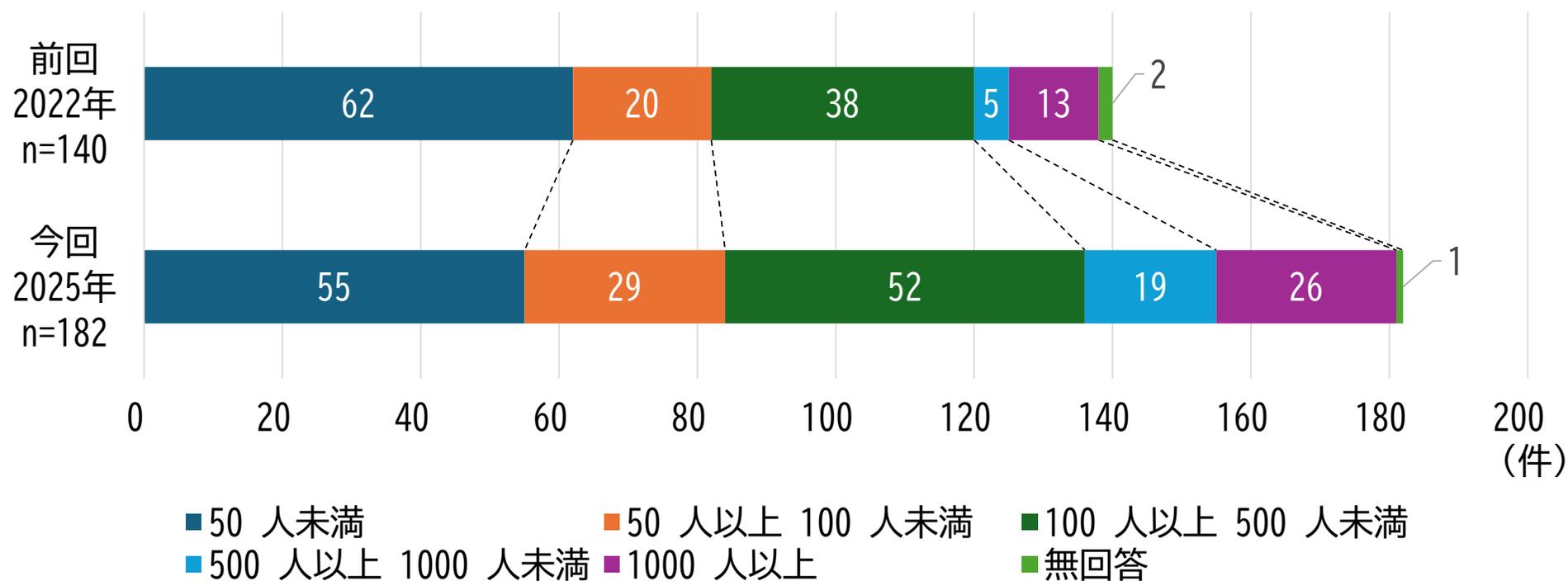
■ 事業規模を選択してください(年間売上高)。



➤ 前回調査では「10億円未満」の企業が全体の半分以上を占めていたが、今回は10億円以上の中堅企業や大企業から多くの回答があった。

# 回答企業群の概要

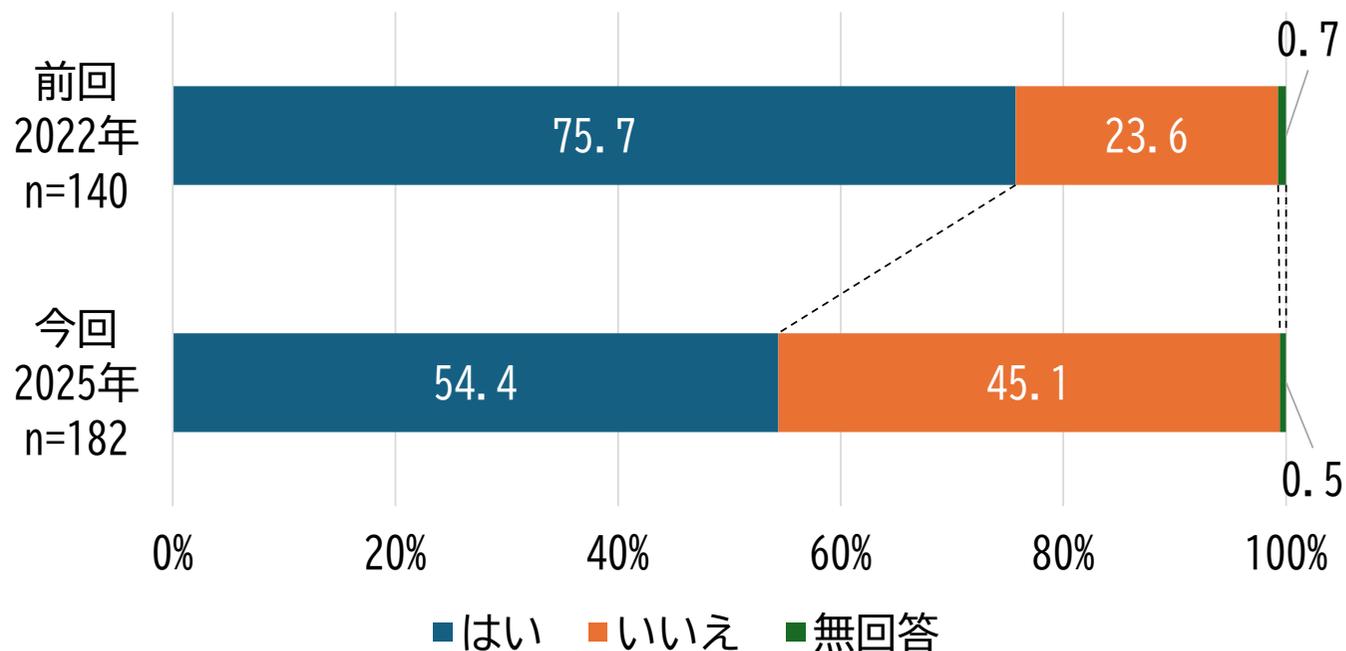
■ 事業規模を選択してください(従業員数)。



➤ 前回調査と比べると、従業員50人以上規模の企業は全て回答数が増えている。

# 人材不足・採用の状況

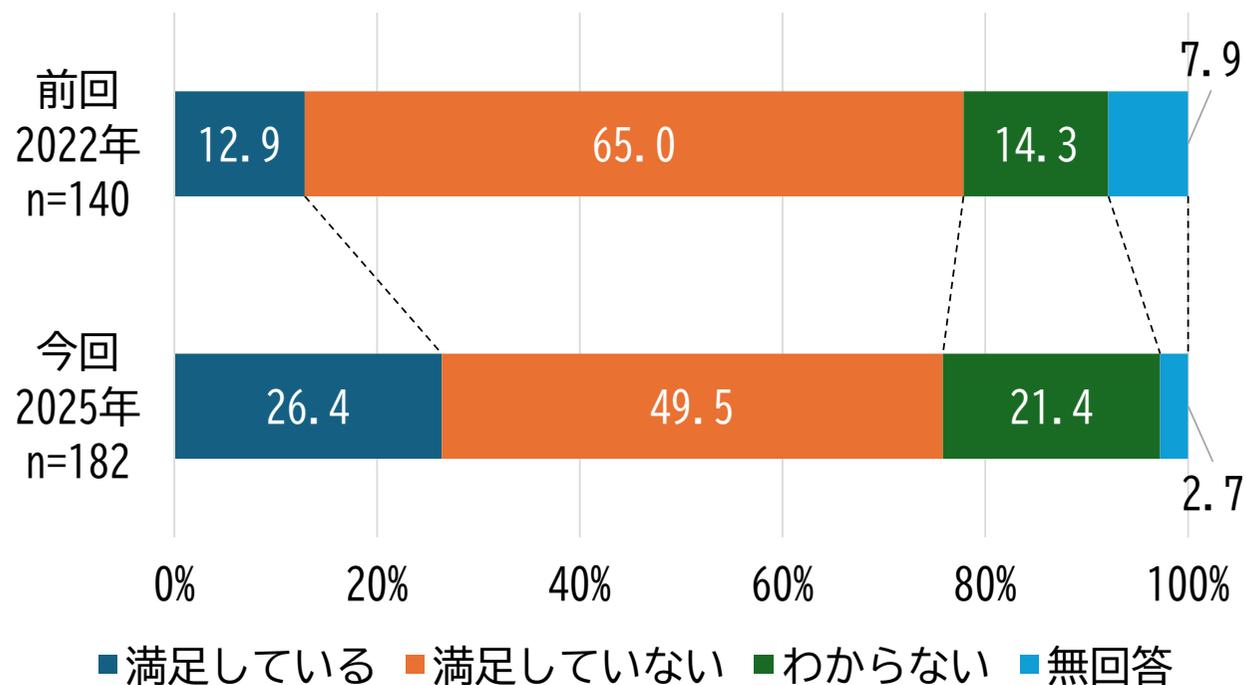
■ 貴事業所は現在、人材が不足していますか。



➤ 前回調査と比べると不足感はやや緩和しているものの、依然として過半数の企業が人材不足を抱えている。

# 人材不足・採用の状況

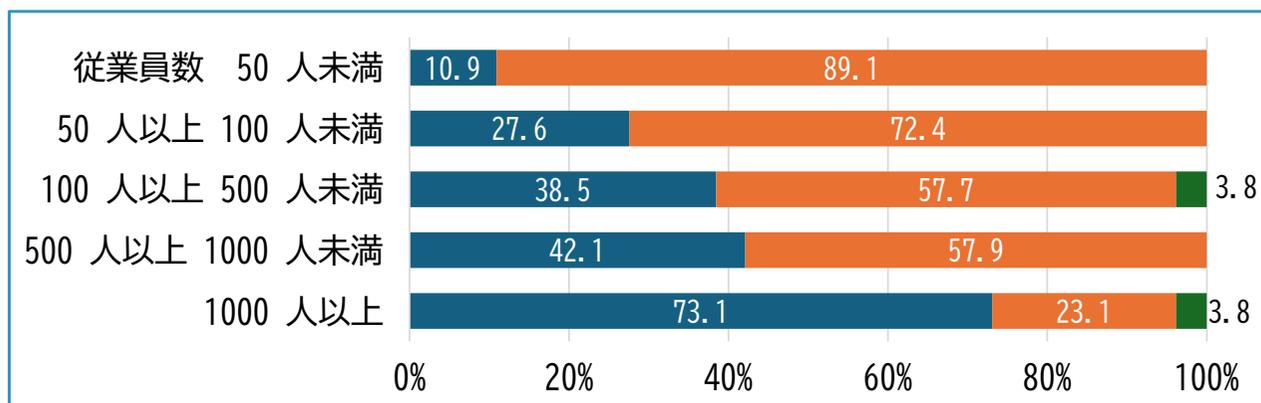
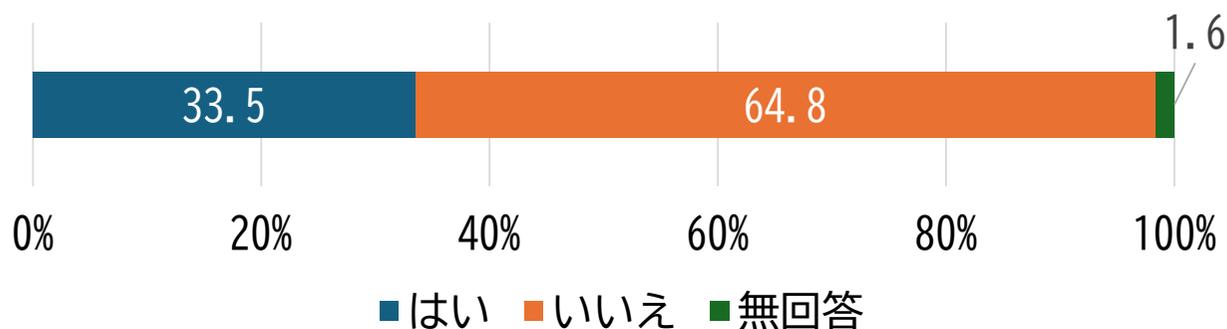
■ 貴社における採用活動の結果に満足していますか。



➤ 前回調査と比べると満足している企業数は約2倍となっているものの、回答企業の約半数が満足していない。

# 人材不足・採用の状況

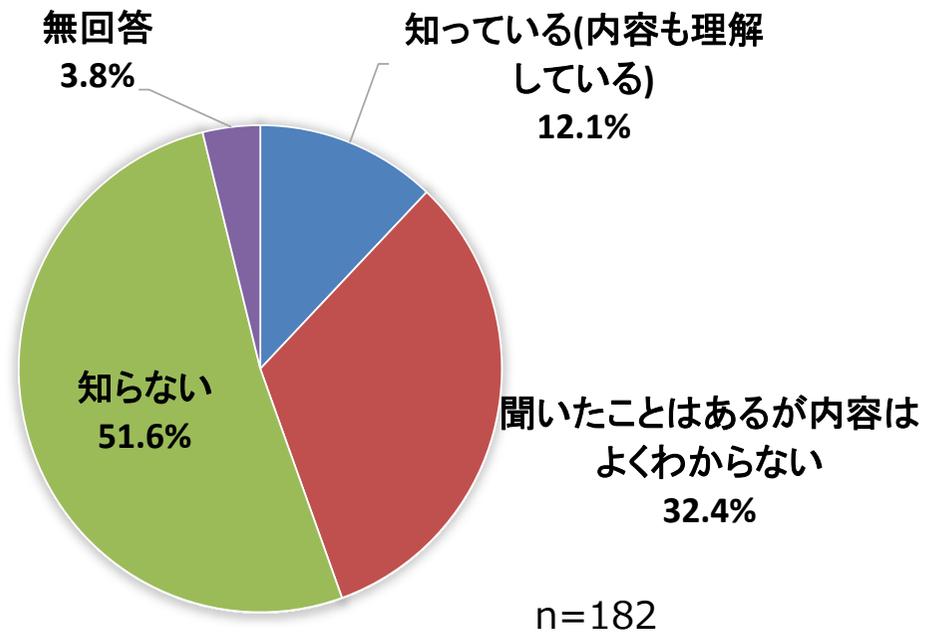
■外国人採用を実施していますか。



➤ 約3割の企業が外国人採用を実施。企業規模が大きくなるほど外国人採用の割合が高くなる傾向がみられる。

# デジタルバッジについて

■「デジタルバッジ（資格や学習成果をオンライン上で証明するデジタル証明書）」をご存じですか。



➤ 回答企業の半数以上が「知らない」と回答し、全体として認知度は低い水準であることが明らかとなった。

# 人材ニーズ・人材過不足の実態・規模推計（調査時点）

## ■ 調査時点（2024年度）の推計

採用計画：年間**3,650人**（前回調査時：3,400人 前回比：+**250人**）

採用実績：年間**3,100人**（前回調査時：2,300人 前回比：+**800人**）

採用の過不足数：年間▲**550人**程度（前回比：不足数が**550人減**）

- 2024年度の九州の半導体関連企業における採用計画は年間3,650人。前回調査（2022年度版）から約250人増加。採用実績も年間3,100人となり、前回調査（2022年度）から約800人増加。
- これは大企業を中心に設備投資の稼働に伴い、採用が急拡大したことが主な要因と考えられる
- 但し、採用実績は計画に届いておらず、不足は年間▲550人となった。
- 一方で、前回調査の短期的に想定された1,100人程度の不足と比較すると半分程度に緩和。
- これは、企業の採用努力に加え、業界全体や地域における人材確保の取組等によって、不足の顕在化が一定程度吸収された結果であると考えられる。

# 人材ニーズ・人材過不足の実態・規模推計(短期、中長期)

## ■ 短期・中長期の採用計画

短期（1～3年、2025年～2027年）：年間**2,900人程度**（▲500人）

中長期（4～10年、2028年～2034年）：年間**3,300人程度**（+100人）

## ■ 短期・中長期の採用過不足数

短期：年間+200人程度（+1,300人）

中長期：年間▲300人程度（+600人）

※カッコ内は前回調査比

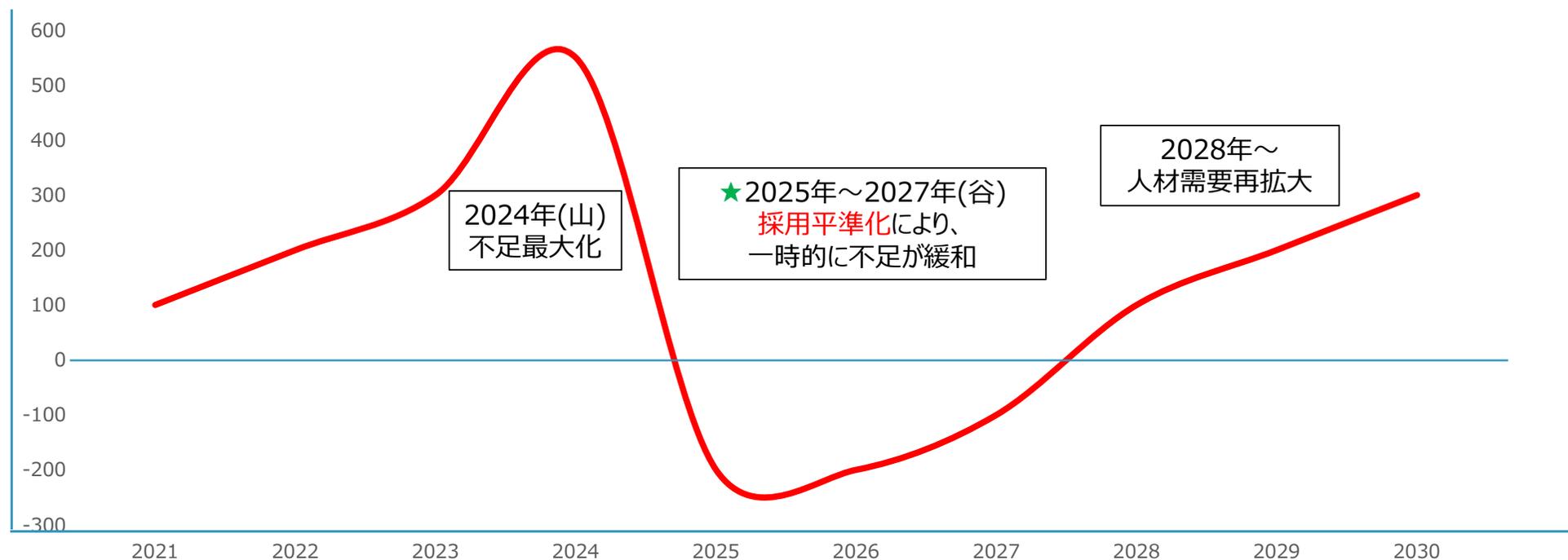
- 企業の短期の採用計画は年間2,900人程度、中長期は3,300人程度
- 短期が緩和した理由は、設備投資の立上げ局面が一巡し、採用計画が平準化していることが主な要因と考えられる
- 中長期（2028年以降）は再び人材需要が拡大する見通し
- 年間3,100人程度の採用の持続を前提条件として、過不足数は短期的には緩和、中長期的には不足が拡大する

# (参考) 今回と前回調査の時系列比較

調査時点	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
前回調査 (2022年度)	採用計画 2,400人 採用実績 2,300人 過不足 ▲100人		短期 (2023年～2025年) 採用計画 3,400人 過不足 ▲1,100人			中長期 (2026年～2032年) 採用計画 3,200人 過不足 ▲900人								
今回調査 (2025年度)			採用計画 3,650人 採用実績 3,100人 過不足 ▲550人  不足数 ピーク		短期 (2025年～2027年) 採用計画 2,900人 過不足 +200人  採用平準化により 一時的に不足緩和			中長期 (2028年～2034年) 採用計画 3,300人 過不足 ▲300人  不足 再拡大						
※今回調査の過不足数は、2024年度採用実績3,100人をベースに推計していることに留意が必要														

## (参考) 人材不足は一時的に緩和するが、再び拡大局面に入る

### ■ 人材不足の状況 (イメージ)



- 現在は「不足の波の谷」に位置しており、採用需要が一時的に落ち着く
- この期間に、人材供給力や育成体制を強化できるかがポイント

# 2024年度実績からみた人材採用実績の規模と不足感

## (採用実績)

- ✓ 年間3,100人程度（3,083人）。前回調査から約+800人と大幅に増加
- ✓ 業種別では、装置1,235人、次いで製造（前工程）963人の順
- ✓ 職種別では、生産技術職889人、オペレーター829人、研究技術職716人の順

## (実績-計画) ※不足数の把握

- ✓ 不足数は年間▲550人程度（▲546人）と前回調査比で▲450人程度と増加
- ✓ 業種別では、装置296人、前工程127人の不足感が強い
- ✓ 職種別では、生産技術職211人、研究開発職168人、オペレーター89人の不足感が強い。

### 実績

(人)

	オペレーター	生産技術職	生産管理職	品質管理職	研究開発職	技術営業職	事務企画職	その他	総計
1. 設計	7	105	2	0	109	3	6	7	238
2. 製造（前工程）	228	255	43	42	286	26	52	31	963
3. 製造（後工程）	338	145	11	23	65	3	20	41	647
4. 装置	258	384	19	41	256	32	7	238	1,235
職種別計	829	889	75	107	716	65	85	317	3,083

### 実績-計画

(人)

	オペレーター	生産技術職	生産管理職	品質管理職	研究開発職	技術営業職	事務企画職	その他	総計
1. 設計	-10	-9	-3	-10	-47	-1	-3	-0	-83
2. 製造（前工程）	3	-32	3	-4	-104	2	8	-2	-127
3. 製造（後工程）	-23	-13	0	-5	12	-0	-2	-8	-38
4. 装置	-59	-157	-5	-31	-28	-7	2	-11	-296
職種別計	-89	-211	-6	-50	-168	-6	5	-22	-546

# 短期・中長期の採用計画

(短期)

- ✓ 規模は2,900人程度 (2,895人) と前回比+500人縮小
- ✓ 業種別では、装置が1,123人、次いで前工程965人
- ✓ 職種別で採用が多いのは、順に生産技術職984人、オペレーター797人、研究技術職519人

(中長期)

- ✓ 採用規模3,300人程度 (3,328人) と前回比+100人と拡大
- ✓ 業種別では、装置が1,133人、次いで前工程が956人
- ✓ 職種別で採用が多いのは、順にオペレーター995人、生産技術職910人、研究技術職701人

短期 (拡大推計値)

(人)

	オペレーター	生産技術職	生産管理職	品質管理職	研究開発職	技術営業職	事務企画職	その他	総計
1. 設計	20	95	6	2	136	12	4	10	285
2. 製造 (前工程)	273	238	69	69	199	36	40	42	965
3. 製造 (後工程)	268	107	13	10	54	2	5	62	521
4. 装置	237	544	25	29	131	63	11	83	1,123
職種別計	797	984	112	111	519	114	60	198	2,895

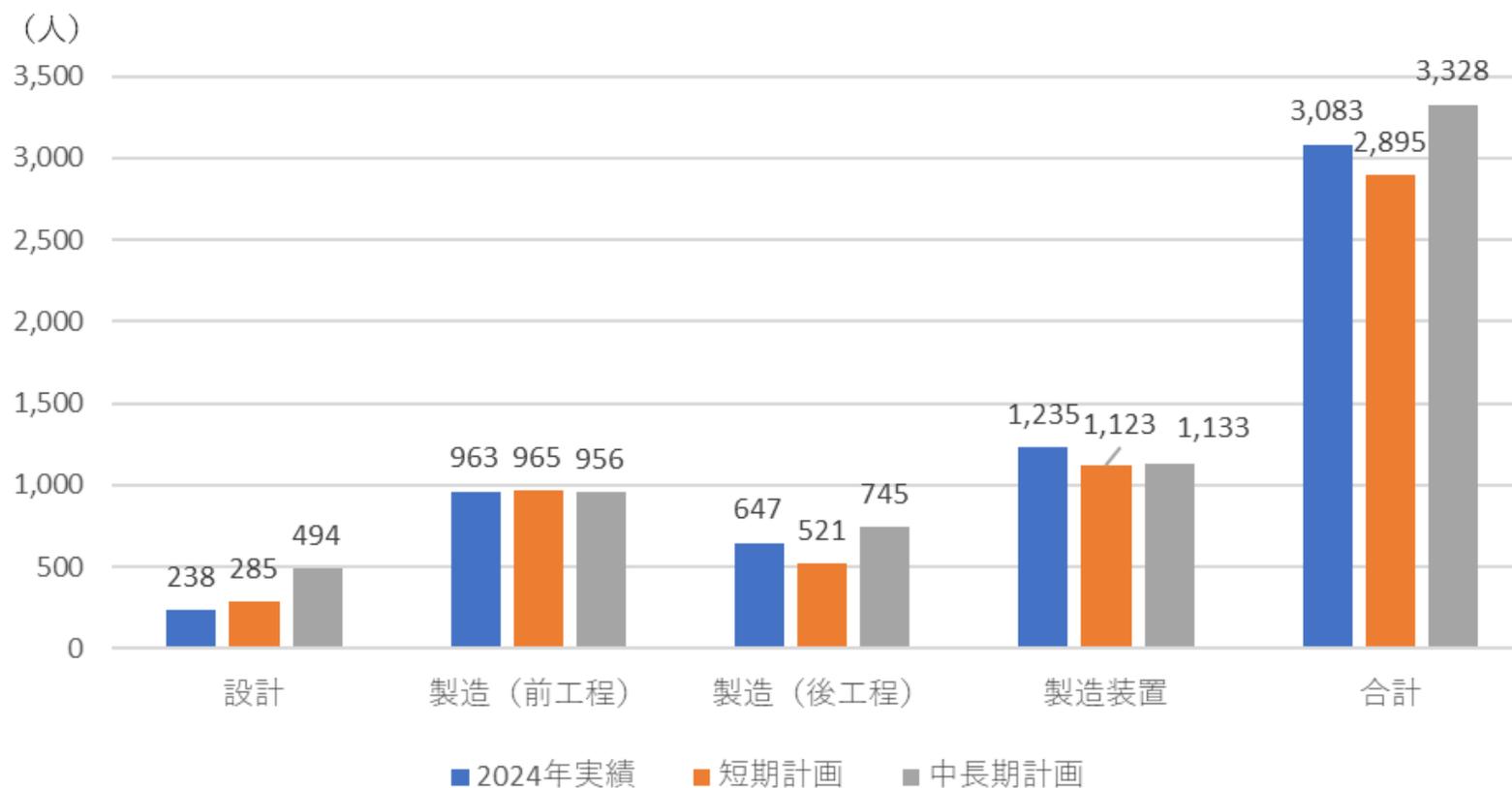
中長期 (拡大推計値)

(人)

	オペレーター	生産技術職	生産管理職	品質管理職	研究開発職	技術営業職	事務企画職	その他	総計
1. 設計	27	122	11	8	236	20	9	61	494
2. 製造 (前工程)	286	226	67	65	197	35	42	40	956
3. 製造 (後工程)	408	132	10	32	77	2	7	75	745
4. 装置	275	430	44	42	191	62	16	74	1,133
職種別計	995	910	132	147	701	119	74	250	3,328

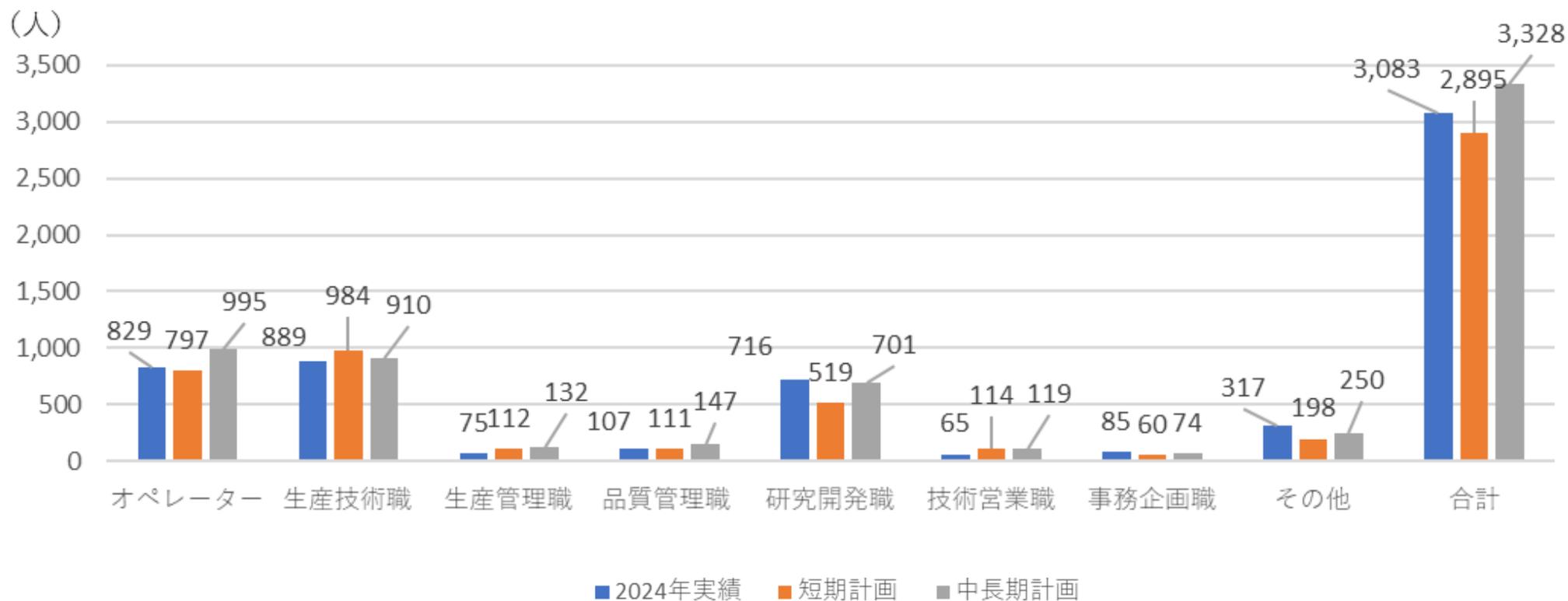
# 採用計画の推移（業種別）

- ✓ 前工程および製造装置分野では、高水準の採用規模が継続しており、安定稼働段階にある
- ✓ 設計および後工程分野では、中長期計画が実績・短期計画を上回り、能力増強を見据えた拡大局面にある
- ✓ 分野ごとに人材需要の時間軸が異なる点が特徴



# 採用計画の推移（職種別）

- ✓ オペレーター、生産技術職における高水準の採用需要の継続
- ✓ 研究開発職における短期的な採用調整と中長期での再強化
- ✓ 技術営業職の採用規模拡大（顧客対応・技術提案機能の強化ニーズの顕在化）



# 短期・中長期の過不足

(短期)

- ✓ 200人程度 (173人) の緩和 (前回比+1,300人)
- ✓ 業種別では、設計▲47人、前工程は▲8名の不足となる一方で後工程122人、装置106名が緩和となる見通し
- ✓ 職種別では、研究開発職196人、その他117人が緩和する一方で、生産技術職▲97人、技術営業職▲51人、生産管理職▲39人が不足

(中長期)

- ✓ ▲300人程度 (▲260人) の不足 (前回比+600人)
- ✓ 業種別では、設計▲256人、後工程▲101名が不足、装置は97人と緩和
- ✓ 職種別では、オペレーター▲168人、生産技術職▲59人、技術営業職▲56人が特に不足

(短期) 実績ー計画

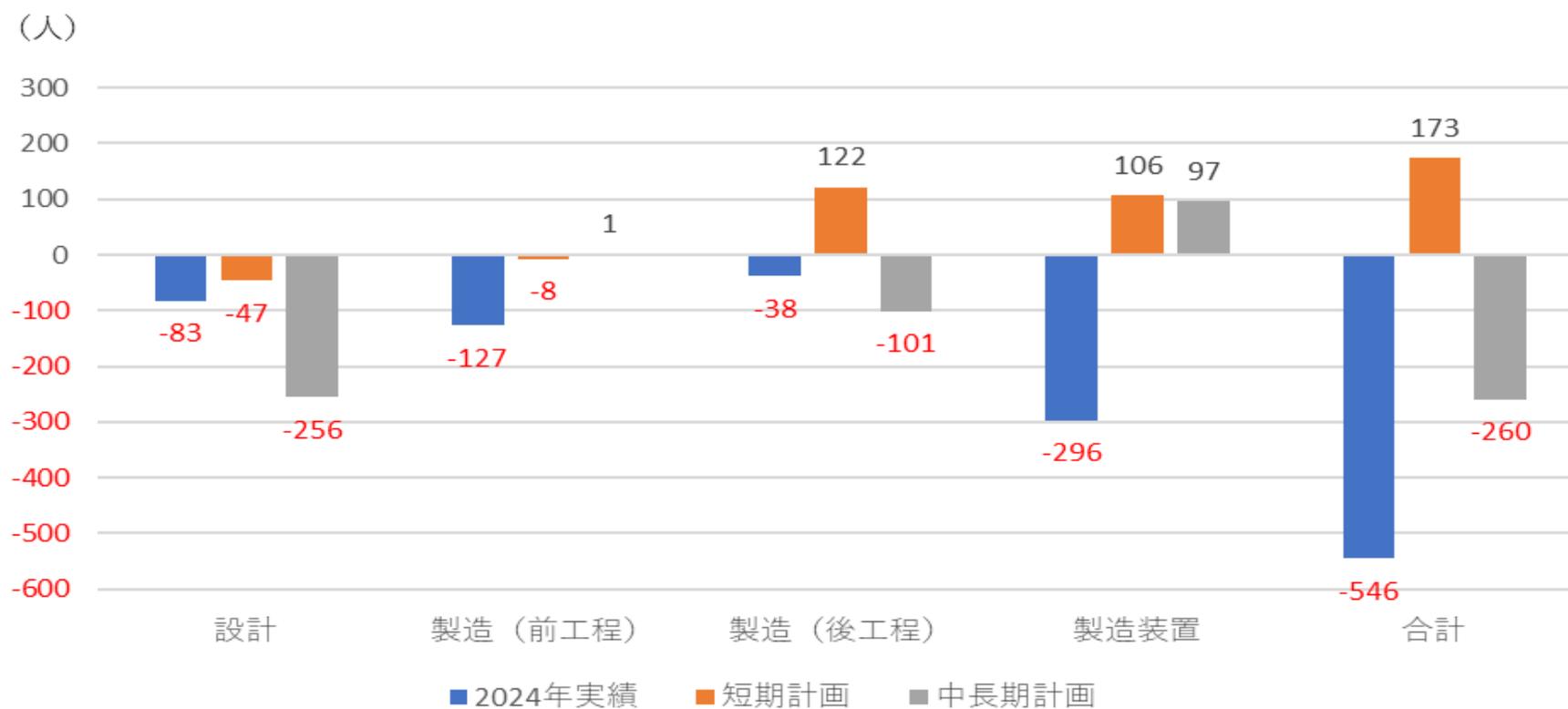
	オペレーター	生産技術職	生産管理職	品質管理職	研究開発職	技術営業職	事務企画職	その他	総計
1. 設計	-13	10	-3	-2	-27	-10	2	-2	-47
2. 製造 (前工程)	-46	16	-26	-28	87	-10	11	-13	-8
3. 製造 (後工程)	69	38	-2	12	11	0	15	-22	122
4. 装置	20	-161	-7	12	125	-32	-4	154	106
職種別計	30	-97	-39	-6	196	-51	23	117	173

(中長期) 実績ー計画

	オペレーター	生産技術職	生産管理職	品質管理職	研究開発職	技術営業職	事務企画職	その他	総計
1. 設計	-20	-17	-9	-8	-127	-17	-4	-54	-256
2. 製造 (前工程)	-59	27	-25	-23	89	-8	9	-10	1
3. 製造 (後工程)	-71	13	1	-10	-12	0	13	-35	-101
4. 装置	-18	-46	-26	-2	64	-30	-9	164	97
職種別計	-168	-23	-59	-42	14	-56	9	65	-260

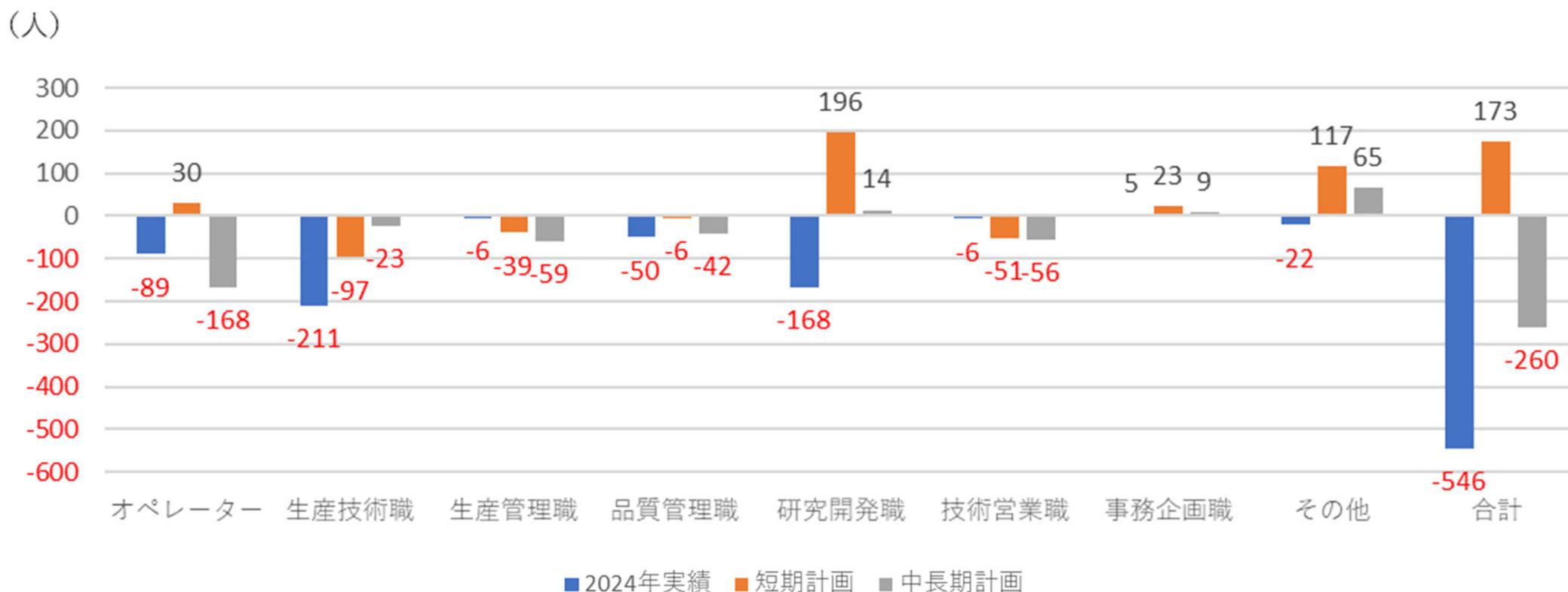
# 人材過不足の推移（業種別）

- ✓ 短期における後工程・製造装置分野での不足感の緩和
- ✓ 設計および前工程分野における不足の継続
- ✓ 中長期における設計・後工程分野での不足拡大の見通し



# 人材過不足の推移（職種別）

- ✓ 短期におけるオペレーター、研究開発職およびその他職種での不足感の緩和
- ✓ 生産技術職、技術営業職、生産管理職での不足の継続
- ✓ 中長期におけるオペレーター、生産技術職、技術営業職を中心とした不足の顕在化



# (参考) 売上500億円未満は人材不足が続く

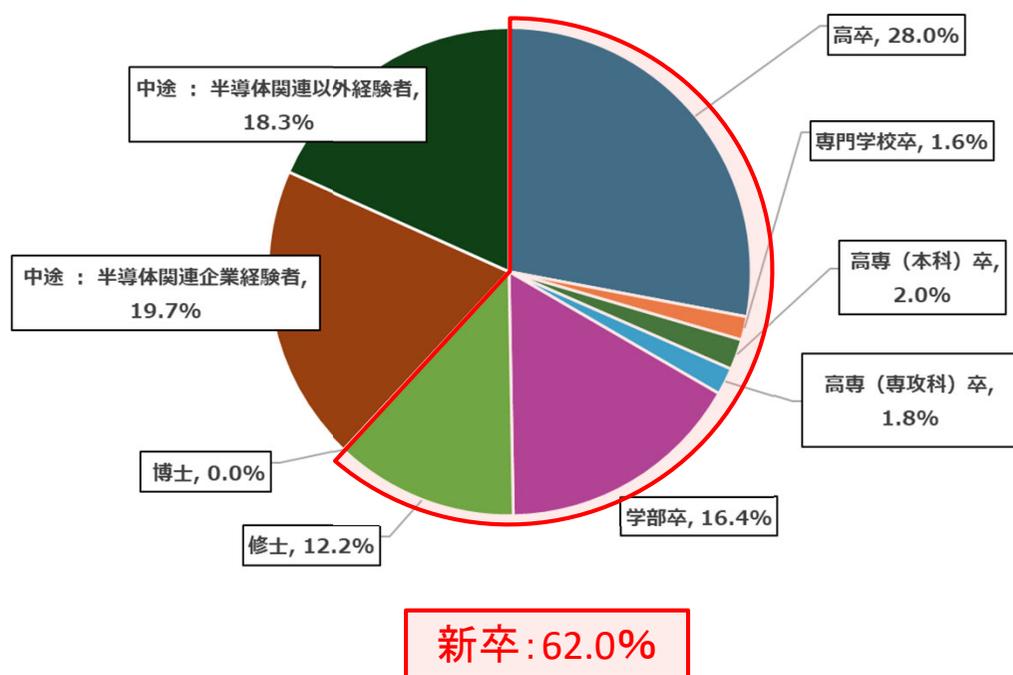
## ■ 企業規模別と採用計画実績状況からみる九州の人材不足感の動向

	2024年実績	短期	中長期
売上500億円未満	計画 > 実績 (不足)	計画 > 実績 (不足)	計画 > 実績 (不足)
売上500億円以上1,000 億円未満	計画 = 実績	計画 < 採用	計画 < 採用
売上1,000億円以上	計画 > 実績 (不足)	計画 < 採用	計画 < 採用

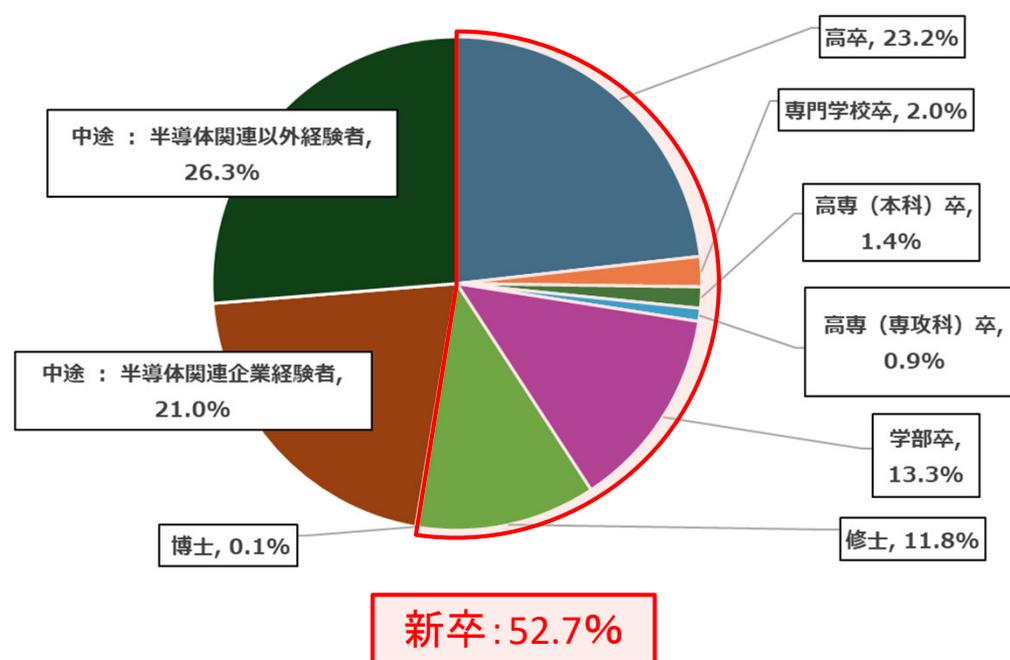
- 本図表は、採用計画と採用実績（または採用見通し）の合計数の大小関係から、人材需給の状況を整理している。
- 「計画 > 実績」は計画が実績を上回っており、必要人数を確保できていないため、人材不足を生じている（または生じる）状態を示す。
- 一方、「計画 = 実績」は概ね需給が均衡している状態であり、「計画 < 採用」は計画を上回る採用が見込まれており、計画上は緩和が生じている状態を示す。
- なお、「計画 < 採用」は必ずしも人材過剰を意味するものではなく、採用計画が保守的に設定されている場合に見かけ上でも生じることもある。

# (参考) 6割程度を新卒で採用したいが、5割程度の実績にとどまる

## ■ 2024年度の経歴別採用計画の構成比

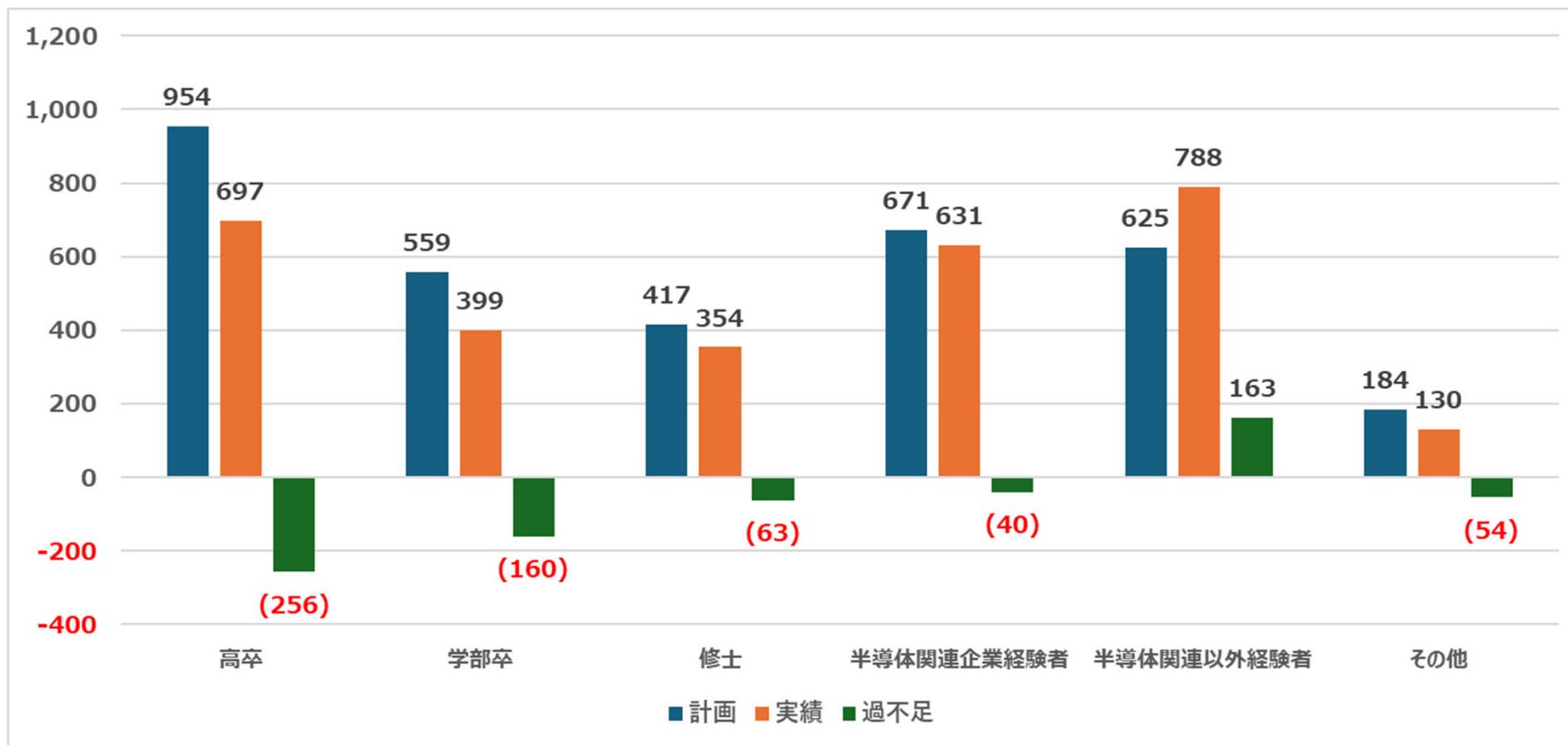


## ■ 2024年度の経歴別採用実績の構成比



# (参考) 新卒 (特に高卒、学部卒) は人材不足している

■ アンケート結果 (2024年実績) を採用実績3,000人と仮定した場合の推計



# まとめ

- 2024年度は新工場稼働や設備増強に伴い設備投資要因が強く働いたことに加え、企業の積極的な採用努力や、業界・地域における人材確保の取組も相まって、採用規模は大幅に拡大した。その結果、採用実績は前回調査時を大きく上回る水準となった
- 一方で、採用は計画水準には届いておらず、不足感そのものは拡大している状況にある。また、採用規模が大幅に増加していることにより、推計上の過不足数は相対的に緩和して見える側面もあるが、これは人材需給が改善したことを示すものではなく、企業の採用努力や業界・地域の取組によって、不足の顕在化が一定程度吸収されている可能性を示すものである
- 今後については、設備投資要因が一巡することにより、企業の採用計画は短期的に平準化する傾向がみられ、短期（2025年～2027年）においては不足感が一時的に緩和する見通しである。しかしながら、これは人材需給の改善を意味するものではなく、中長期（2028年以降）においては再び人材需要が拡大し、特に中小企業を中心に人材不足が顕在化することが見込まれる
- すなわち、現在は「人材不足の波が一時的に弱まる局面」に位置しており、この期間に人材供給力を高める仕組みを整備できるかが、九州半導体産業の持続的な成長を左右する重要な分岐点となっている。
- このため、企業の個別努力のみに依存するのではなく、業界や地域が一体となって人材確保・人材育成の取組を進めていくことが不可欠な状況にある