



筑波総研 特別調査

人手不足に関するアンケート

筑波総研株式会社 研究員 富山 かなえ

- 35.2%の企業が、従業員が「不足している」と回答した。
- 人手不足の影響として、「需要の増加に対応できない」が44.0%で最も多くなった。
- 人材の確保、定着の方法は、1位：「給与水準の引上げ、給与体系の整備など給与の充実を図る」、2位：「社内のコミュニケーションを充実させる」、3位：「教育・訓練体制を整備・充実する」となった。

調査実施方法の概要

- 調査時期：平成27年3月中旬～3月下旬
- 調査方法：「第46回茨城県内企業経営動向調査」実施時に特別調査として、郵送による記名式アンケート方式で実施した。
- 調査対象企業：茨城県内主要企業986社へアンケートを実施し、471社より回答を得た。

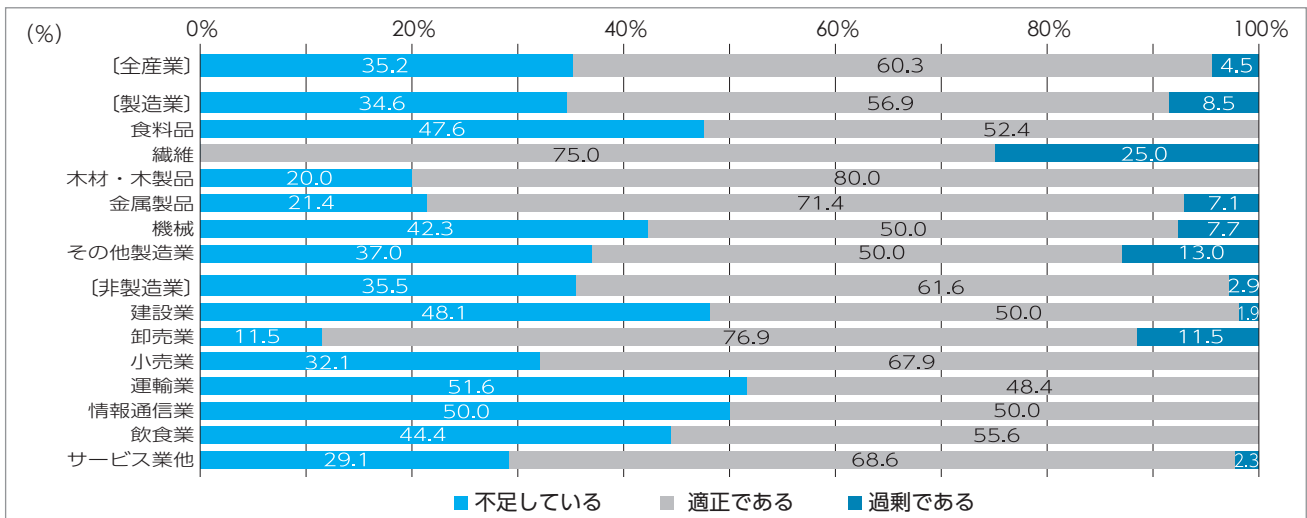
調査結果の概要

- 茨城県内の企業経営動向調査における「雇用DI」は、全産業、非製造業において2011年9月以降連続して「不足」超となっている。本調査では、人手不足に関する影響や人材確保・定着のための方法について調査した。
- 35.2%の企業が、従業員が「不足している」と回答した。業種別でみると、製造業は34.6%、非製造業は35.5%となった。
- 従業員が「不足している」と回答した企業のうち、人手不足の影響として、「需要の増加に対応できない」が44.0%で最も多くなった
- 従業員が「不足している」と回答した企業のうち、人材の確保・定着のための方法は、1位：「給与水準の引上げ、給与体系の整備など給与の充実を図る」、2位：「社内のコミュニケーションを充実させる」、3位：「教育・訓練体制を整備・充実する」となった。

調査内容

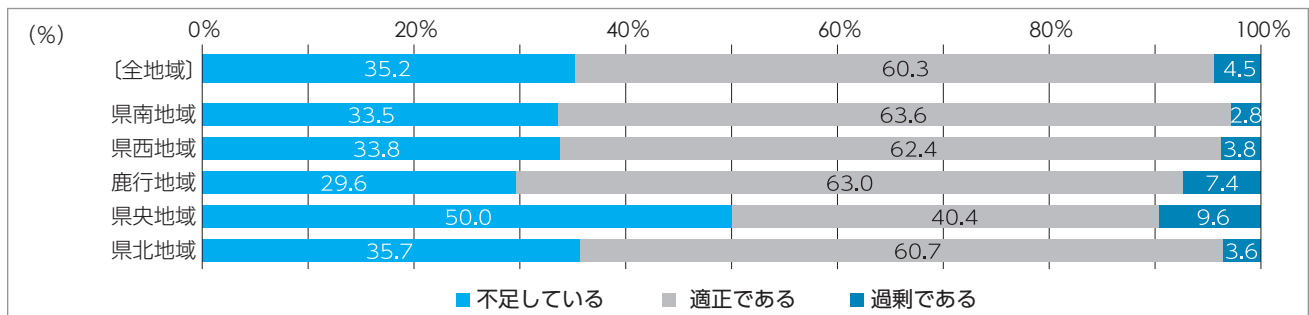
1. 従業員の過不足をどのように感じていますか。

(1) 業種別



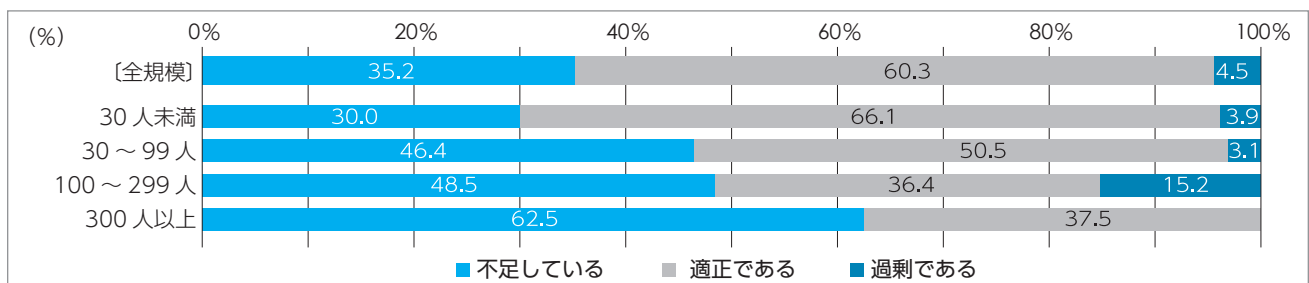
業種別でみると、製造業で従業員が「不足している」企業は34.6%、「適正である」企業は56.9%、「過剰である」企業は8.5%となった。非製造業で従業員が「不足している」企業は35.5%、「適正である」企業は61.6%、「過剰である」企業は2.9%となった。

(2) 地域別



地域別でみると、従業員が「不足している」企業の割合が高い順に、県央地域で50.0%、県北地域で35.7%、県西地域で33.8%、県南地域で33.5%、鹿行地域で29.6%となった。

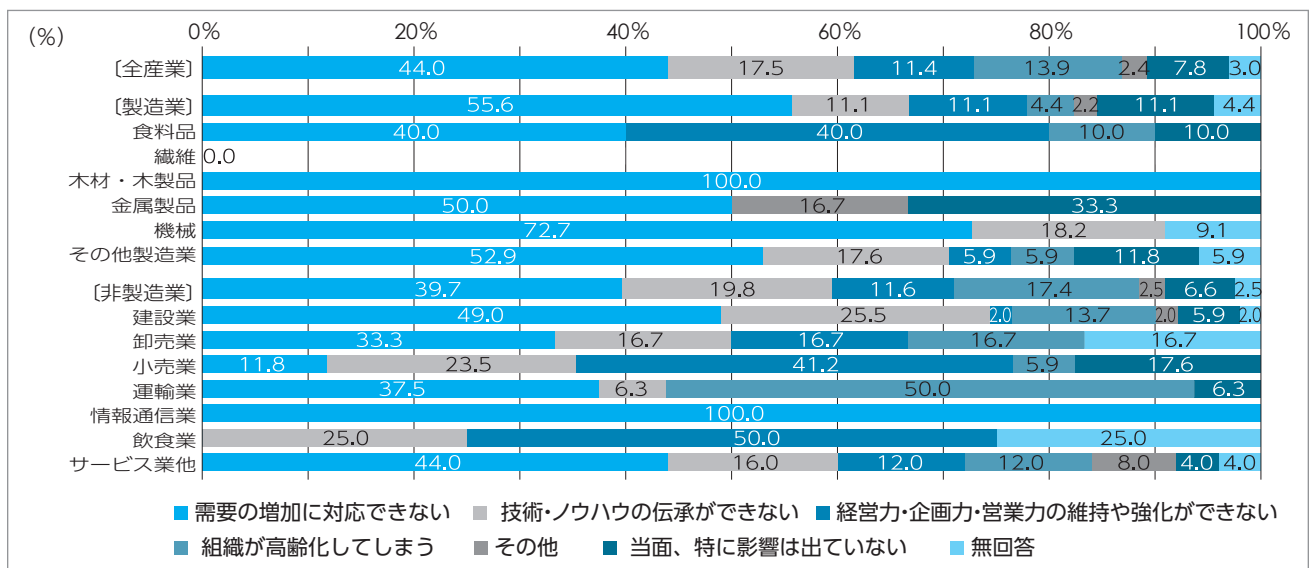
(3) 従業員数別



従業員数別でみると、従業員が「不足している」企業の割合が高い順に、300人以上で62.5%、100~299人で48.5%、30~99人で46.4%、30人未満で30.0%となった。

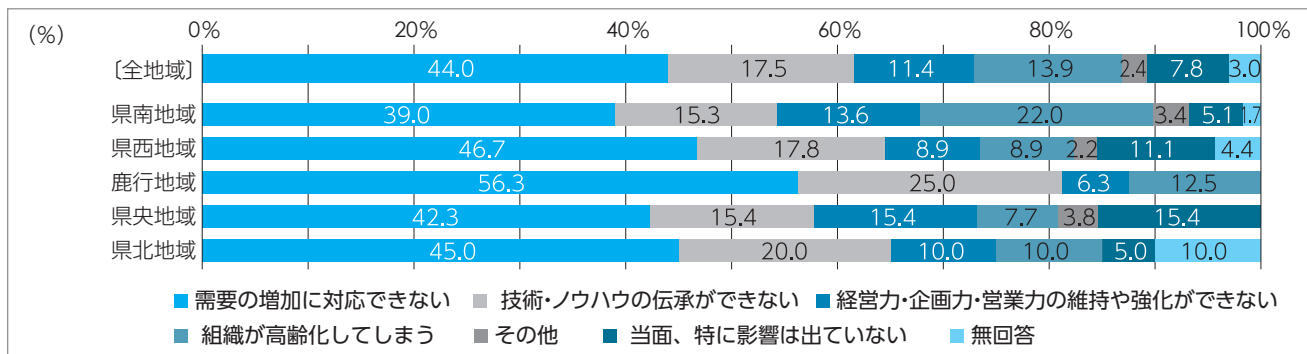
2. 人手不足の影響はどのようなことがありますか。(「人手不足」と回答した企業のみ)

(1) 業種別



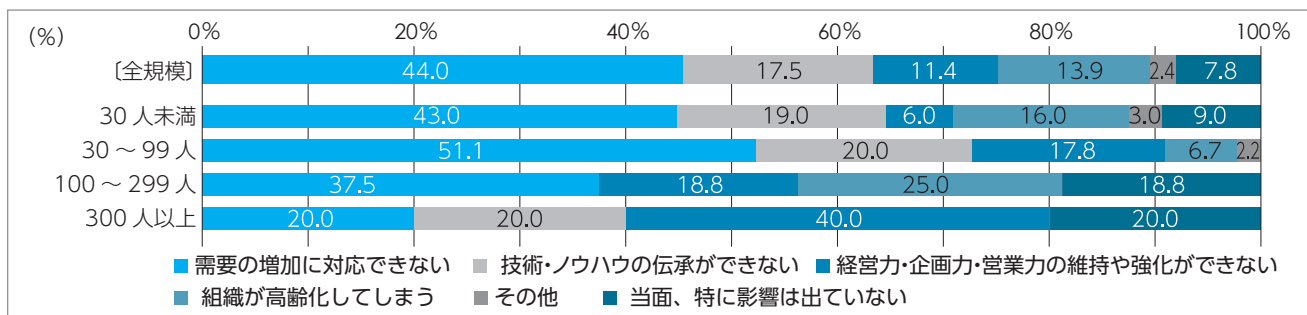
業種別でみると、製造業で「需要の増加に対応できない」が55.6%で最も多く、次いで「技術・ノウハウの伝承ができない」・「経営力・企画力・営業力の維持や強化ができない」・「当面、特に影響は出ていない」が11.1%と続く。非製造業で「需要の増加に対応できない」が39.7%で最も多く、次いで「技術・ノウハウの伝承ができない」が19.8%、「組織が高齢化してしまう」が17.4%と続く。

(2) 地域別



地域別でみると、全地域で最も多い「需要の増加に対応できない」に次ぐ項目として、県南地域で「組織が高齢化してしまう」が22.0%、県西・鹿行地域で「技術・ノウハウの伝承ができない」がそれぞれ17.8%、25.0%、県央地域で「技術・ノウハウの伝承ができない」・「経営力・企画力・営業力の維持や強化ができない」・「当面、特に影響は出ていない」が15.4%、県北地域で「技術・ノウハウの伝承ができない」が20.0%となった。

(3) 従業員数別



従業員数別でみると、30人未満・30～99人・100～299人の企業で「需要の増加に対応できない」がそれぞれ43.0%、51.1%、37.5%、300人以上の企業で「経営力・企画力・営業力の維持や強化ができない」が40.0%と最も多くなった。

3. 人材の確保、定着のためにどのような方法をとっていますか。(回答は、1社3項目以内)

(1) 業種別

	やりがいのある仕事を任せる	社内のコミュニケーションを充実させる	教育・訓練体制を整備・充実する	人事考課の適正性の確保、向上を図る	給与水準の引上げ、給与体系の整備など給与の充実を図る	福利厚生の実施	残業など所定外労働の削減	その他
【全産業】	30.7	38.0	36.7	13.9	50.6	16.9	13.9	3.6
【製造業】	31.1	44.4	40.0	15.6	42.2	17.8	11.1	2.2
食料品	30.0	30.0	40.0	20.0	60.0	20.0	10.0	0.0
繊維	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
木材・木製品	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
金属製品	50.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
機械	54.5	45.5	18.2	18.2	54.5	18.2	9.1	9.1
その他製造業	11.8	52.9	52.9	17.6	23.5	23.5	17.6	0.0
【非製造業】	30.6	35.5	35.5	13.2	53.7	16.5	14.9	4.1
建設業	37.3	45.1	39.2	3.9	56.9	21.6	9.8	0.0
卸売業	16.7	66.7	33.3	33.3	83.3	16.7	16.7	0.0
小売業	35.3	29.4	52.9	29.4	41.2	0.0	29.4	11.8
運輸業	6.3	18.8	12.5	6.3	75.0	18.8	25.0	0.0
情報通信業	0.0	0.0	100.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
飲食業	0.0	25.0	25.0	25.0	75.0	0.0	25.0	25.0
サービス業他	40.0	28.0	28.0	20.0	32.0	20.0	4.0	8.0

※比率：項目回答数÷回答企業数×100（複数回答のため合計は100%を超える） 網かけは上位3項目

	1位	2位	3位
全産業	給与の充実	コミュニケーションの充実	教育・訓練体制の充実
製造業	コミュニケーションの充実	給与の充実	教育・訓練体制の充実
非製造業	給与の充実	コミュニケーションの充実 教育・訓練体制の充実	—

(2)地域別

(%)

	やりがいのあ る仕事を任せ る	社内のコミュ ニケーション を充実させる	教育・訓練体 制を整備・充 実する	人事考課の適 正性の確保、 向上を図る	給与水準の引上 げ、給与体系の 整備など給与の 充実を図る	福利厚生充 実	残業など所定 外労働の削減	その他
【全地域】	30.7	38.0	36.7	13.9	50.6	16.9	13.9	3.6
県南地域	32.2	37.3	35.6	15.3	42.4	16.9	11.9	5.1
県西地域	40.0	35.6	31.1	11.1	57.8	20.0	20.0	0.0
鹿行地域	12.5	37.5	43.8	6.3	56.3	31.3	12.5	6.3
県央地域	26.9	46.2	46.2	19.2	57.7	7.7	11.5	3.8
県北地域	25.0	35.0	35.0	15.0	45.0	10.0	10.0	5.0

※比率：項目回答数÷回答企業数×100（複数回答のため合計は100%を超える） 網かけは上位3項目

	1位	2位	3位
県南地域	給与の充実	コミュニケーションの充実	教育・訓練体制の整備・充実
県西地域	給与の充実	やりがいのあ る仕事を任せ る	コミュニケーションの充実
鹿行地域	給与の充実	教育・訓練体制の整備・充実	コミュニケーションの充実
県央地域	給与の充実	コミュニケーションの充実 教育・訓練体制の整備・充実	—
県北地域	給与の充実	コミュニケーションの充実 教育・訓練体制の整備・充実	—

(3)従業員数別

(%)

	やりがいのあ る仕事を任せ る	社内のコミュ ニケーション を充実させる	教育・訓練体 制を整備・充 実する	人事考課の適 正性の確保、 向上を図る	給与水準の引上 げ、給与体系の 整備など給与の 充実を図る	福利厚生充 実	残業など所定 外労働の削減	その他
【全規模】	30.7	38.0	36.7	13.9	50.6	16.9	13.9	3.6
30人未満	34.0	38.0	31.0	10.0	49.0	15.0	14.0	4.0
30～99人	33.3	35.6	35.6	15.6	53.3	22.2	11.1	4.4
100～299人	12.5	43.8	75.0	18.8	50.0	18.8	6.3	0.0
300人以上	0.0	40.0	40.0	60.0	60.0	0.0	60.0	0.0

※比率：項目回答数÷回答企業数×100（複数回答のため合計は100%を超える） 網かけは上位3項目

	1位	2位	3位
30人未満	給与の充実	コミュニケーションの充実	やりがいのあ る仕事を任せ る
30～99人	給与の充実	コミュニケーションの充実 教育・訓練体制を整備・充実	—
100～299人	教育・訓練体制の整備・充実	給与の充実	コミュニケーションの充実
300人以上	人事考課の適正性の確保・向上 給与の充実 残業など所定外労働の削減	—	—