

## 人材の過不足とその対策等に関するアンケート

筑波総研株式会社 研究員 家内 祐太

### 要旨

- ・茨城県内企業における人材の過不足について、「不足している」と回答した企業の割合は60.0%と、前回の2017年3月調査(以下前回調査)に比べ13.7ポイント上昇した。また、人材不足の状況を階層別にみると「若手人材が不足」と回答した企業の割合が最も高かった。
- ・「人材が不足している」と回答した企業における人材不足理由として、最も回答が多かったのは「業界全体が慢性的な人材不足」で、次いで「中途採用への応募が少ない」、「特定の技能・能力を持つ人材が少ない」と続いた。また、前回調査に比べ回答割合が最も上昇した理由項目は「業界全体が慢性的な人材不足」、最も低下した理由項目は「中途採用応募者に欲しい人材が少ない」であった。
- ・人材不足に伴う経営への影響として、最も回答が多かったのは「事業規模の維持・拡大が困難」で、次いで「受注機会の逸失」・「時間外労働の増加」が続いた。
- ・人材不足への対策としての取組みとして、最も回答が多かったのは「中途採用の強化」で、次いで「新卒採用の強化」、「業務内容の見直しによる効率化」が続いた。前回調査に比べ回答割合が最も上昇した項目は「業務内容の見直しによる効率化」、最も低下した項目は「教育・研修等による能力の向上」であった。
- ・また、設備投資による合理化・省力化や業務の見直しによる効率化等、生産性の向上によって人材不足に対応する企業も前回調査に比べ増加している。今回、弊社が合わせて実施した「第62回茨城県内企業経営動向調査」では、企業の景況感を示す自社業況判断DI(「好転」企業割合-「悪化」企業割合)をはじめ各DIが軒並み悪化した一方で、設備投資を実施した企業の割合は、前年(2018年1~3月期)水準を上回っており底固く推移している。とくに製造業では、経営動向調査における設備投資の目的として合理化・省力化を指摘する企業が増加しており、本特別調査の結果と整合的なものとなっている。

### 調査実施方法の概要

- ・調査時期：2019年3月上旬~3月下旬
- ・調査方法：「第62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907先へアンケートを実施し、402先より回答を得た。
- ・なお、各設問に関しては、2019年3月現在の状況について回答を求めた。

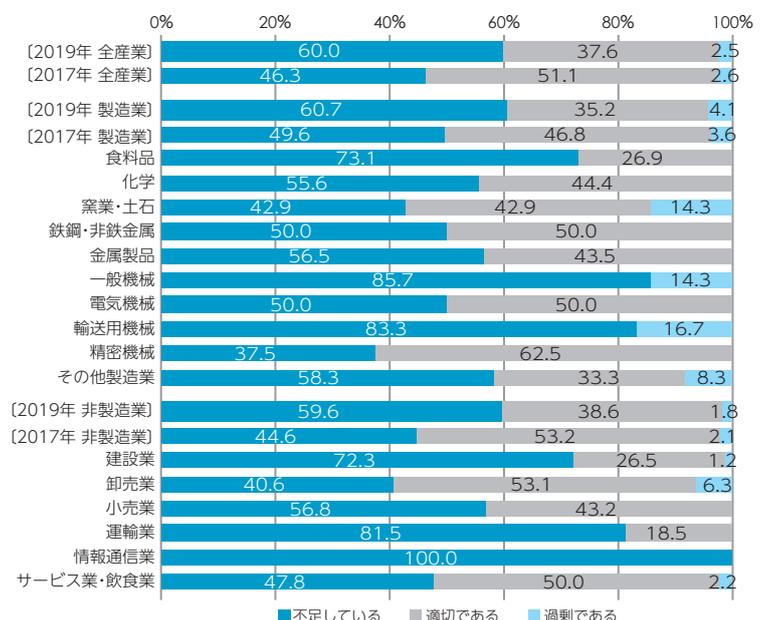
### 調査結果

#### 1. 人材が不足している企業の割合は60.0%と前回調査に比べ13.7ポイント上昇

企業における人材の過不足状況について、全産業で「不足している」と回答した企業の割合は60.0%と前回調査に比べ13.7ポイント上昇、「適切である」が37.6%と同13.5ポイント低下、「過剰である」が2.5%と同0.1ポイント低下した。

#### (1) 業種別

業種別にみると、製造業では「不足している」が60.7%と同11.1ポイント上昇、「適切である」が35.2%と同11.6ポイント低下、「過剰である」が4.1%と同0.5ポイント上昇した。非製造業では「不足している」が59.6%と同15.0ポイント上昇、「適切である」が38.6%と同14.6ポイント低下、「過剰である」が1.8%と同0.3ポイント低下した。



※比率：項目回答数÷回答企業数×100(いずれか1つのみ回答可)

(2) 従業員数別

これを従業員数別にみると、「不足している」と回答した企業の割合は、30人未満の企業で50.8%（同12.8ポイント上昇）、30～99人の企業で74.5%（同13.0ポイント上昇）、100～299人の企業で73.5%（同2.1ポイント上昇）、300人以上の企業で85.7%（同10.7ポイント上昇）と、相対的に規模が大きい企業でより人材不足感が強い。また、全ての規模で前回調査に比べ人材不足が深刻化した。

	不足している		適切である		過剰である	
	2019年	2017年	2019年	2017年	2019年	2017年
30人未満	50.8	38.0	46.4	58.9	2.8	3.1
30～99人	74.5	61.5	24.5	37.5	1.0	1.0
100～299人	73.5	71.4	20.6	25.0	5.9	3.6
300人以上	85.7	75.0	14.3	25.0	0.0	0.0

※比率：項目回答数÷回答企業数×100（いずれか1つのみ回答可）

2. 人材不足の状況を階層別にみると「若手人材」が最も不足

どの階層の人材が不足または過剰かを尋ねたところ、1.で「不足している」または「適切である」と回答した企業において、全産業で「管理職人材が不足」と回答した企業の割合が16.8%と前回調査に比べ3.1ポイント上昇、「中堅人材が不足」が31.4%と同9.6ポイント上昇、「若手人材が不足」が55.9%と同14.2ポイント上昇、「パート・アルバイト等の人材が不足」が14.8%と同0.1ポイント上昇した（なお、管理職人材・中堅人材・若手人材は正社員）。

また、1.で「過剰である」または「適切である」と回答した企業において、全産業で「管理職人材が過剰」と回答した企業の割合が3.1%と同1.7ポイント上昇、「中堅人材が過剰」が2.5%と同0.8ポイント低下、「若手人材が過剰」が1.9%と同横ばい、「パート・アルバイト等の人材が過剰」が4.3%と同3.8ポイント上昇した。

なお、1.で「適切である」と回答し、かつ2.で「全ての階層で適切」と回答した企業の割合は、全産業で17.9%と同18.4ポイント低下した。

	不 足							
	管理職人材		中堅人材		若手人材		パート・アルバイト等人材	
	2019年	2017年	2019年	2017年	2019年	2017年	2019年	2017年
全産業	16.8	13.7	31.4	21.8	55.9	41.7	14.8	14.7
製造業	22.2	13.4	34.2	17.2	55.6	35.8	19.7	21.6
非製造業	14.5	13.9	30.2	24.1	56.0	44.5	12.7	11.3

※比率：項目回答数÷回答企業数×100（該当する項目全てに回答）  
以下2.～5.計表も同様

※1.で「不足している」、「適切である」と回答した企業を集計

	過 剰							
	管理職人材		中堅人材		若手人材		パート・アルバイト等人材	
	2019年	2017年	2019年	2017年	2019年	2017年	2019年	2017年
全産業	3.1	1.4	2.5	3.3	1.9	1.9	4.3	0.5
製造業	8.3	1.5	2.1	3.1	4.2	0.0	8.3	0.0
非製造業	0.9	1.3	2.7	3.4	0.9	2.7	2.7	0.7

※1.で「過剰である」、「適切である」と回答した企業を集計

	全ての階層で適切	
	2019年	2017年
全産業	17.9	36.3
製造業	14.8	30.2
非製造業	19.3	39.3

※2019年3月調査から「全ての階層で適切」を設問に追加

※2019年における「全ての階層で適切」は、1.で「適切である」と回答し、かつ2.で「全ての階層で適切」と回答した企業を集計

※2017年における「全ての階層で適切」は、1.で「適切である」と回答し、かつ2.で各階層について不足または過剰と回答していない企業を集計

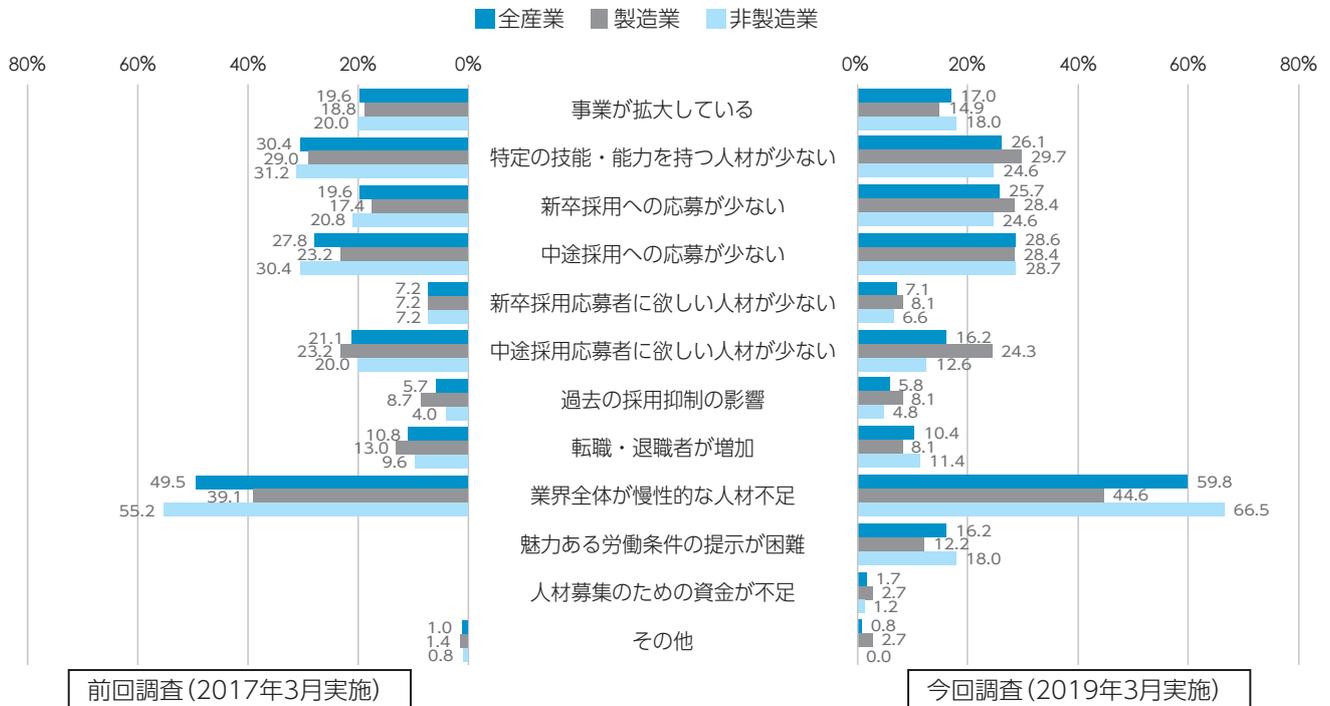
3. 人材が不足している理由は「業界全体が慢性的な人材不足」が最も多い

人材が不足している理由として回答割合が高い項目は、全産業で第1位が「業界全体が慢性的な人材不足」、第2位が「中途採用への応募が少ない」、第3位が「特定の技能・能力を持つ人材が少ない」となった。前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「業界全体が慢性的な人材不足」、最も低下した項目は「中途採用応募者に欲しい人材が少ない」であった。

業種別にみると、製造業では第1位が「業界全体が慢性的な人材不足」、第2位が「特定の技能・能力を持つ人材が少ない」、第3位が「新卒採用への応募が少ない」及び「中途採用への応募が少ない」となった。前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「新卒採用への応募が少ない」、最も低下した項目は「転職・

退職者が増加」であった。非製造業では第1位が「業界全体が慢性的な人材不足」、第2位が「中途採用への応募が少ない」、第3位が「特定の技能・能力を持つ人材が少ない」及び「新卒採用への応募が少ない」となった。前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「業界全体が慢性的な人材不足」、最も低下した項目は「中途採用応募者に欲しい人材が少ない」であった。

企業では、全業種で事業拡大の有無に拘わらず、慢性的な人材不足に加え、特定の技能・能力を持つ人材も少ない状況が続いている。また、人材不足への対策として採用を強化しているものの、大企業や首都圏企業に人材を奪われ、新卒・中途採用への応募が減少している様子もみとれる。



※ 2019年3月調査から「魅力ある労働条件の提示が困難」、「人材募集のための資金が不足」を選択肢に追加

#### 4. 人材不足の経営への影響は「事業規模の維持・拡大が困難」が最も多い

人材不足の経営への影響について、回答割合が高い項目は、全産業で第1位が「事業規模の維持・拡大が困難」、第2位が「受注機会の逸失」及び「時間外労働の増加」となった。

業種別にみると、製造業では、第1位が「時間外労働の増加」及び「技術やノウハウの伝承が困難」、第3位が「受注機会の逸失」となった。非製造業では、第1位が「事業規模の維持・拡大が困難」、第2位が「受注機会の逸失」、第3位が「時間外労働の増加」となった。

(%)

	受注機会の逸失	営業・開店時間の維持が困難	事業規模の維持・拡大が困難	新分野・新事業の展開の遅れ	時間外労働の増加	人件費・採用コストの上昇	技術やノウハウの伝承が困難	研修・能力開発等の時間の減少	商品・サービスの質の低下	その他
全産業	32.4	4.6	35.3	12.4	32.4	23.7	30.3	4.1	12.4	1.7
製造業	32.4	4.1	31.1	17.6	43.2	28.4	43.2	2.7	5.4	2.7
食料品	31.6	5.3	31.6	10.5	31.6	31.6	21.1	5.3	5.3	5.3
化学	20.0	0.0	40.0	0.0	40.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0
窯業・土石	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
鉄鋼・非鉄金属	33.3	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
金属製品	30.8	0.0	23.1	23.1	61.5	38.5	30.8	0.0	0.0	0.0
一般機械	33.3	0.0	16.7	33.3	50.0	16.7	66.7	0.0	16.7	0.0
電気機械	66.7	0.0	33.3	100.0	33.3	0.0	66.7	0.0	33.3	33.3
輸送用機械	40.0	0.0	60.0	40.0	40.0	20.0	100.0	0.0	0.0	0.0
精密機械	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0
その他製造業	35.7	7.1	35.7	0.0	57.1	35.7	42.9	7.1	7.1	0.0
非製造業	32.3	4.8	37.1	10.2	27.5	21.6	24.6	4.8	15.6	1.2
建設業	40.0	0.0	23.3	6.7	25.0	13.3	38.3	5.0	3.3	0.0
卸売業	38.5	15.4	30.8	15.4	38.5	0.0	7.7	0.0	15.4	0.0
小売業	20.0	16.0	44.0	8.0	32.0	20.0	12.0	0.0	28.0	0.0
運輸業	22.7	0.0	45.5	22.7	22.7	36.4	9.1	4.5	4.5	4.5
情報通信業	75.0	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0
サービス・飲食業	27.9	4.7	46.5	9.3	27.9	34.9	20.9	9.3	32.6	2.3

※ 2019年3月調査から設問を新設、網かけは上位3項目

企業では、人材の不足を時間外労働の増加により対応しているものの、その全てをカバーすることは難しく、受注機会の逸失が発生するなど、企業経営に影響が出ていることが窺える。

また、製造業や建設業、情報通信業等の熟練技術者を必要とする業種では、技術やノウハウの伝承が困難であるとの指摘が、小売業やサービス業・飲食業等の対個人向けサービス業では、人材不足が商品・サービスの質の低下につながっているとの指摘が目立った。さらに、卸売業・小売業では、営業・開店時間の維持が困難であるとの指摘が少なからずみられるなど、今後、営業時間の短縮化等を迫られる可能性もみてとれる。

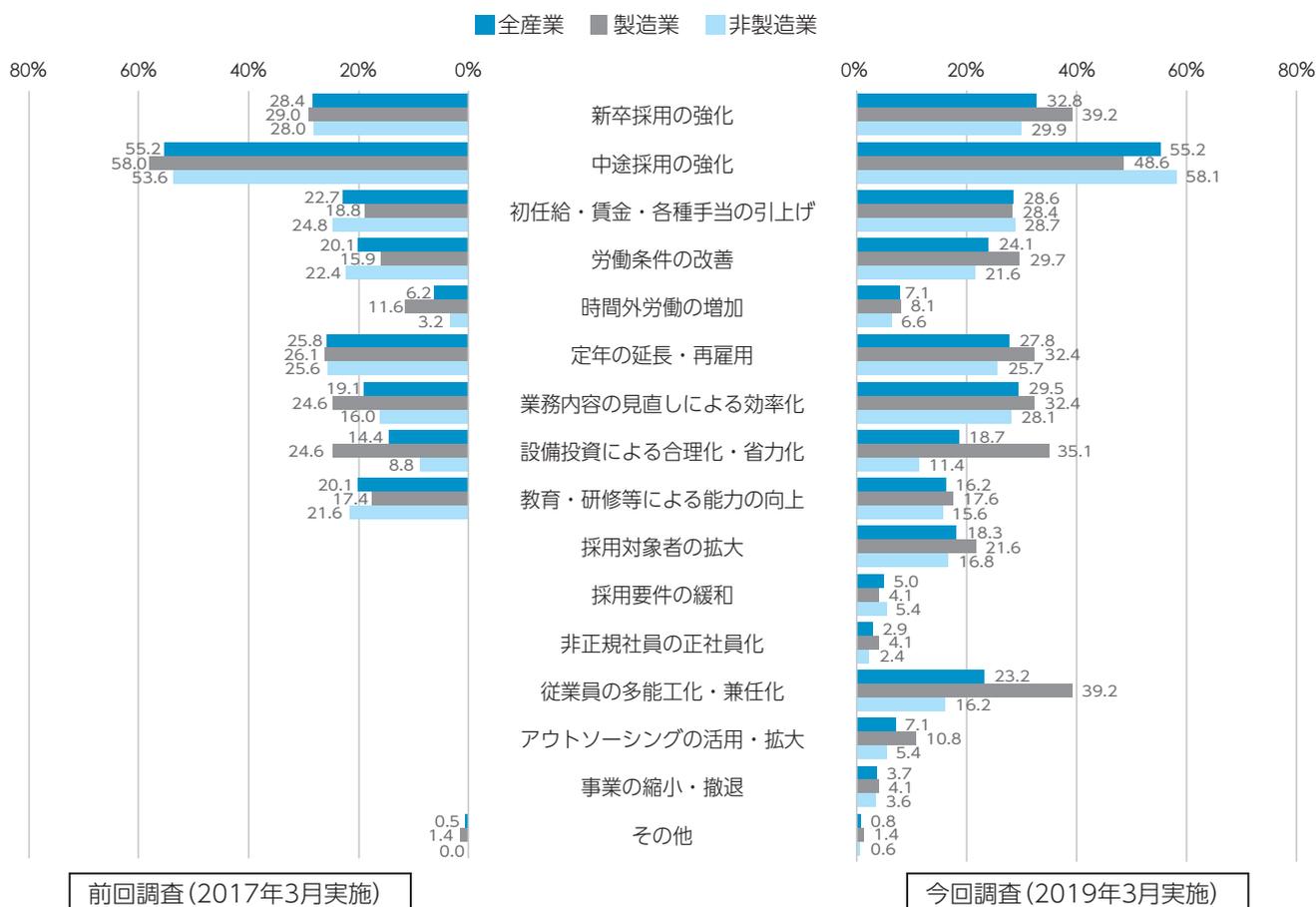
### 5. 人材不足への対策として取組む予定は「中途採用の強化」が最も多い

企業が今後取組む人材不足への対策として、回答割合が高い項目は、全産業で第1位が「中途採用の強化」、第2位が「新卒採用の強化」、第3位が「業務内容の見直しによる効率化」となった。前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「業務内容の見直しによる効率化」、最も低下した項目は「教育・研修等による能力の向上」であった。

業種別にみると、製造業では第1位が「中途採用の強化」、第2位が「新卒採用の強化」及び「従業員の多能工化・兼任化」となった。前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「労働条件の改善」、最も低下した項目は「中途採用の強化」であった。非製造業では第1位が「中途採用の強化」、第2位が「新卒採用の強化」、第3位が「初任給・賃金・各種手当の引上げ」となった。前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「業務内容の見直しによる効率化」、最も低下した項目は「教育・研修等による能力の向上」であった。

企業では、即戦力となる中途採用を優先しつつ新卒採用も強化を図る中で、初任給・賃金・各種手当の引上げや定年の延長・再雇用に取り組む企業が前回調査に比べ増加している。

また、設備投資による合理化・省力化や業務の見直しによる効率化等、生産性の向上によって人材不足に対応する企業も前回調査に比べ増加している。今回、弊社が合わせて実施した「第62回茨城県内企業経営動向調査」では、企業の景況感を示す自社業況判断DI（「好転」企業割合－「悪化」企業割合）をはじめ各DIが軒並み悪化した一方で、2019年1～3月期に設備投資を実施した企業の割合は、前年同期の水準を上回っており、底固く推移している。とくに製造業では、経営動向調査における設備投資の目的として合理化・省力化を指摘する企業が増加しており、本特別調査の結果と整合的なものとなっている。



※ 2019年3月調査から「採用対象者の拡大」、「採用要件の緩和」、「非正規社員の正社員化」、「従業員の多能工化・兼任化」、「アウトソーシングの活用・拡大」、「事業の縮小・撤退」を選択肢に追加