



筑波総研 特別調査

人材の過不足に関するアンケート

筑波総研株式会社 研究員 家内 祐太

調査実施方法の概要

- 調査時期：平成29年3月上旬～3月下旬
- 調査方法：「第54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938社へアンケートを実施し、419社より回答を得た。

調査結果

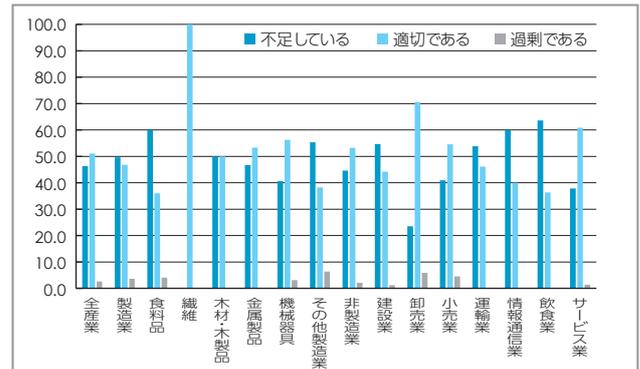
- 茨城県内の企業における平成29年3月時点の人材の過不足に関して調査した。
- 平成27年3月に弊社が実施した人手不足に関するアンケートと比較すると、27年調査では人材が「不足している」と回答した企業の割合は35.2%であったが、今回の調査では46.3%となり、前回調査よりも企業の人手不足が深刻化した。
- 人材が不足している理由として「業界全体が慢性的な人手不足」、「特定の技能、能力を持つ人材が少ない」、「中途採用への応募が少ない」、「中途採用応募者に欲しい人材が少ない」等が多く挙げられた。特定の技能等を持つ人材が少なく、転職市場での人材確保が難しいため、業界全体が慢性的な人手不足に陥っている様子がうかがえた。
- 人材が「不足している」と回答した企業の割合が高い業種ほど、「初任給・賃金・各種手当の引き上げ」を実施する予定と回答した企業の割合が高い傾向がみられ、雇用情勢の逼迫が賃金等を引き上げる様子がうかがえた。

調査内容

1. 貴社の人材の過不足状況をお選びください。

(1) 業種別

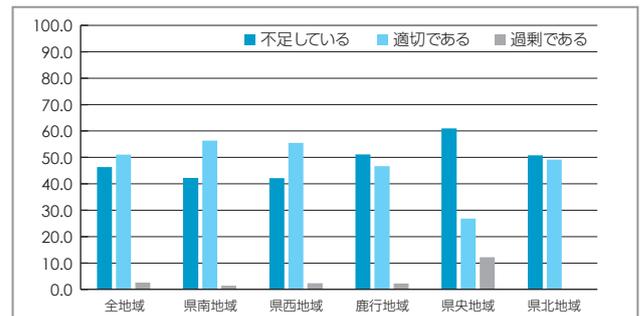
全産業では、「不足している」企業が46.3%、「適切である」企業が51.1%、「過剰である」企業が2.6%となった。業種別では、製造業は「不足している」企業が49.6%、「適切である」企業が46.8%、「過剰である」企業が3.6%となった。非製造業は「不足している」企業が44.6%、「適切である」企業が53.2%、「過剰である」企業が2.1%となった。



※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) 地域別

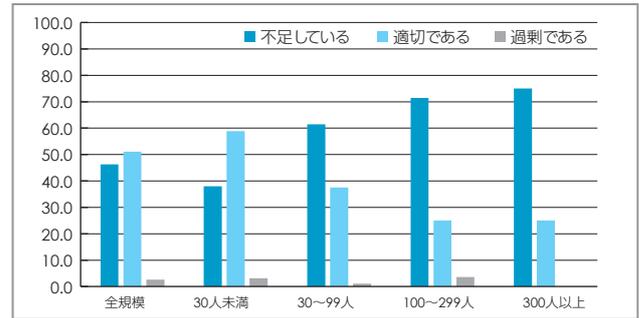
地域別では、「不足している」企業の割合は、県南地域が42.3%、県西地域が42.2%、鹿行地域が51.1%、県央地域が61.0%、県北地域が50.8%となった。「適切である」企業の割合は、県南地域が56.3%、県西地域が55.5%、鹿行地域が46.7%、県央地域が26.8%、県北地域が49.2%となった。「過剰である」企業の割合は、県南地域が1.4%、県西地域が2.3%、鹿行地域が2.2%、県央地域が12.2%、県北地域が0.0%となった。



※比率：項目回答数 ÷ 回答企業数 × 100(いずれか1つのみ回答可)

(3) 従業員数別

従業員数別では、「不足している」企業の割合は、30人未満が38.0%、30～99人が61.5%、100～299人が71.4%、300人以上が75.0%となった。「適切である」企業の割合は、30人未満が58.9%、30～99人が37.5%、100～299人が25.0%、300人以上が25.0%となった。「過剰である」企業の割合は、30人未満が3.1%、30～99人が1.0%、100～299人が3.6%、300人以上が0.0%となった。



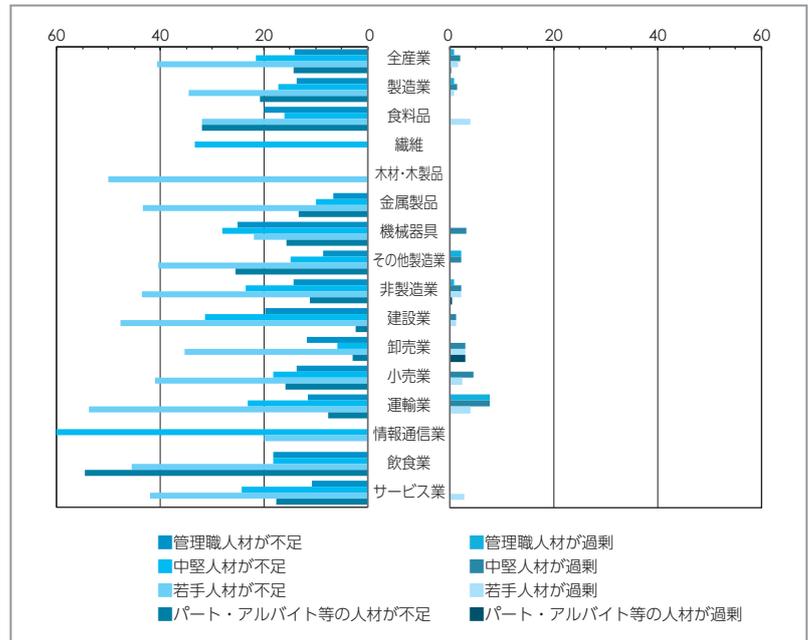
※比率：項目回答数 ÷ 回答企業数 × 100(いずれか1つのみ回答可)

2. どの階層の人材が不足または過剰ですか。

(1) 業種別

全産業、製造業、非製造業について、いずれの階層においても「不足」が「過剰」を上回った。全産業では、不足していると回答した企業の割合が高い順に、若手人材、中堅人材、パート・アルバイト等の人材、管理職人材となった。製造業では、若手人材、パート・アルバイト等の人材、中堅人材、管理職人材となった。非製造業では、若手人材、中堅人材、管理職人材、パート・アルバイト等の人材となった。

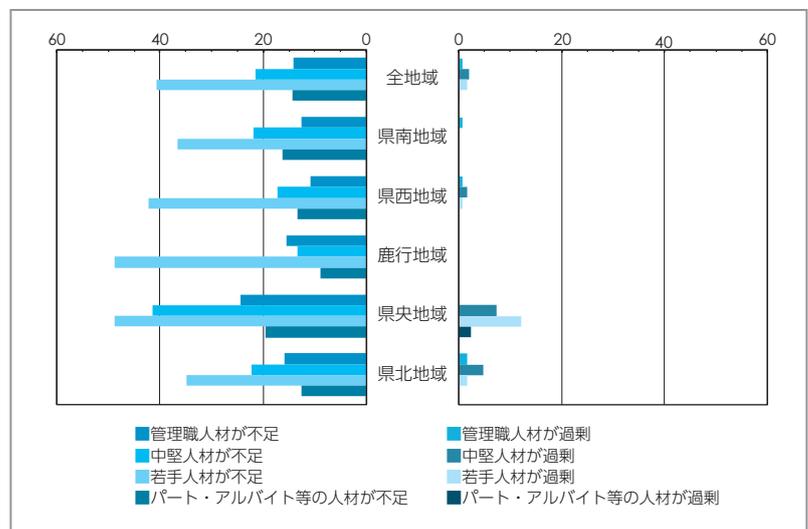
また、問1の人材の過不足において「適切である」と回答した企業が、本設問において「若手人材が不足」と回答するなど、企業内の年代構成の観点からも若手人材への強い需要がみられた。



※比率：項目回答数 ÷ 回答企業数 × 100(複数回答可)

(2) 地域別

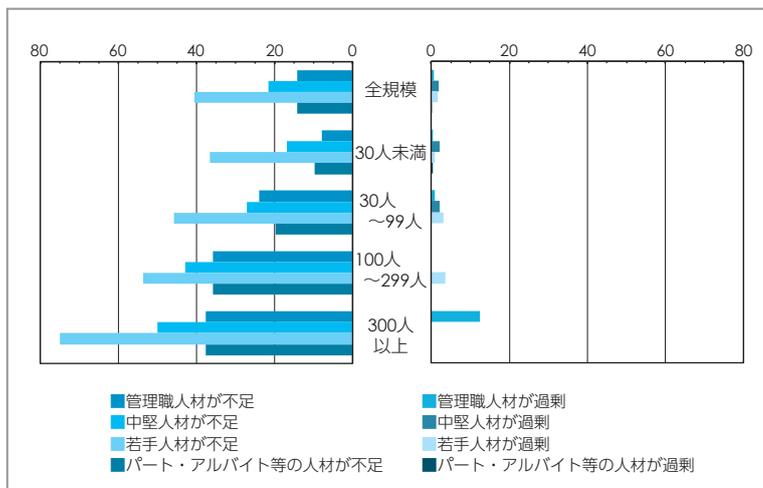
県南、県西、鹿行、県央、県北と全ての地域について、いずれの階層においても「不足」が「過剰」を上回った。県南及び県西地域では、不足していると回答した企業の割合が高い順に、若手人材、中堅人材、パート・アルバイト等の人材、管理職人材となった。鹿行地域では、若手人材、管理職人材、中堅人材、パート・アルバイト等の人材となった。県央及び県北地域では、若手人材、中堅人材、管理職人材、パート・アルバイト等の人材となった。



※比率：項目回答数 ÷ 回答企業数 × 100(複数回答可)

(3) 従業員数別

30人未満の企業、30～99人の企業、100～299人の企業、300人以上の企業と全ての規模について、いずれの階層においても「不足」が「過剰」を上回った。30人未満の企業では、不足していると回答した企業の割合が高い順に、若手人材、中堅人材、パート・アルバイト等の人材、管理職人材となった。30～99人の企業では、若手人材、中堅人材、管理職人材、パート・アルバイト等の人材となった。100～299人の企業及び300人以上の企業では、若手人材と続き、中堅人材、管理職人材及びパート・アルバイト等の人材が同率となった。



※比率：項目回答数÷回答企業数×100(複数回答可)

3. 人材が不足している理由をお選び下さい。

[質問1で「不足している」と回答した企業のみ回答]

(1) 業種別

全産業、非製造業では、第1位が「業界全体が慢性的な人手不足」、第2位が「特定の技能・能力を持つ人材が少ない」、第3位が「中途採用への応募が少ない」となった。製造業では、第1位が「業界全体が慢性的な人手不足」、第2位が「特定の技能・能力を持つ人材が少ない」、第3位が「中途採用への応募が少ない」及び「中途採用応募者に欲しい人材が少ない」となった。

	事業が拡大している	特定の技能・能力を持つ人材が少ない	新卒採用への応募が少ない	中途採用への応募が少ない	新卒採用応募者に欲しい人材が少ない	中途採用応募者に欲しい人材が少ない	過去の採用抑制の影響	転職・退職者が増加	業界全体が慢性的な人手不足	その他
全産業	19.6	30.4	19.6	27.8	7.2	21.1	5.7	10.8	49.5	1.0
製造業	18.8	29.0	17.4	23.2	7.2	23.2	8.7	13.0	39.1	1.4
食料品	13.3	0.0	26.7	20.0	6.7	26.7	0.0	13.3	60.0	6.7
繊維	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
木材・木製品	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
金属製品	28.6	57.1	14.3	21.4	14.3	14.3	0.0	21.4	28.6	0.0
機械器具	23.1	30.8	7.7	30.8	0.0	23.1	23.1	15.4	15.4	0.0
その他	15.4	30.8	19.2	23.1	7.7	23.1	11.5	3.8	46.2	0.0
非製造業	20.0	31.2	20.8	30.4	7.2	20.0	4.0	9.6	55.2	0.8
建設業	12.8	44.7	23.4	36.2	10.6	19.1	2.1	14.9	57.4	2.1
卸売業	25.0	12.5	0.0	12.5	0.0	50.0	12.5	0.0	25.0	0.0
小売業	16.7	22.2	16.7	27.8	0.0	16.7	5.6	5.6	61.1	0.0
運輸業	28.6	14.3	0.0	21.4	0.0	14.3	7.1	21.4	71.4	0.0
情報通信業	66.7	0.0	100.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0
飲食業	28.6	28.6	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
サービス業他	21.4	32.1	25.0	28.6	10.7	21.4	3.6	3.6	39.3	0.0

※比率：項目回答数÷対象企業数×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

(2) 地域別

地域別で最も回答割合が高い項目は、県南地域、県西地域、県央地域及び県北地域は「業界全体が慢性的な人手不足」、鹿行地域は「特定の技能・能力を持つ人材が少ない」、「中途採用への応募が少ない」及び「業界全体が慢性的な人手不足」となった。

	事業が拡大している	特定の技能・能力を持つ人材が少ない	新卒採用への応募が少ない	中途採用への応募が少ない	新卒採用応募者に欲しい人材が少ない	中途採用応募者に欲しい人材が少ない	過去の採用抑制の影響	転職・退職者が増加	業界全体が慢性的な人手不足	その他
[全地域]	19.6	30.4	19.6	27.8	7.2	21.1	5.7	10.8	49.5	1.0
県南地域	21.7	28.3	13.3	28.3	1.7	15.0	6.7	6.7	53.3	1.7
県西地域	18.5	33.3	13.0	22.2	9.3	20.4	1.9	13.0	48.1	0.0
鹿行地域	8.7	34.8	17.4	34.8	4.3	26.1	8.7	13.0	34.8	0.0
県央地域	36.0	28.0	36.0	36.0	8.0	28.0	4.0	4.0	64.0	4.0
県北地域	12.5	28.1	31.3	25.0	15.6	25.0	9.4	18.8	43.8	0.0

※比率：項目回答数÷対象企業数×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

(3) 従業員数別

従業員数別で最も回答割合が高い項目は、30人未満の企業、30～99人の企業、100～299人の企業、300人以上の企業のいずれも「業界全体が慢性的な人手不足」となった。

	事業が拡大している	特定の技能能力を持つ人材が少ない	新卒採用への応募が少ない	中途採用への応募が少ない	新卒採用応募者に欲しい人材が少ない	中途採用応募者に欲しい人材が少ない	過去の採用抑制の影響	転職・退職者が増加	業界全体が慢性的な人手不足	その他
[全規模]	19.6	30.4	19.6	27.8	7.2	21.1	5.7	10.8	49.5	1.0
30人未満	16.5	34.9	16.5	25.7	10.1	21.1	4.6	7.3	52.3	0.9
30～99人	16.9	27.1	22.0	30.5	5.1	25.4	5.1	16.9	40.7	0.0
100～299人	40.0	20.0	35.0	40.0	0.0	10.0	15.0	15.0	55.0	5.0
300人以上	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	66.7	0.0

※比率：項目回答数÷対象企業数×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

4. 人材不足への対策について、取り組む予定のものをお選び下さい。

[質問1で「不足している」と回答した企業のみ回答]

(1) 業種別

全産業、製造業、非製造業のいずれも、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「定年の延長・再雇用」となった。

	新卒採用の強化	中途採用の強化	初任給・賃金・各種手当の引き上げ	労働条件の改善(含む福利厚生)	時間外労働(残業等)の増加	定年の延長・再雇用	業務内容の見直しによる効率化	設備投資による合理化・省力化	教育・研修等による能力の向上	その他
全産業	28.4	55.2	22.7	20.1	6.2	25.8	19.1	14.4	20.1	0.5
製造業	29.0	58.0	18.8	15.9	11.6	26.1	24.6	24.6	17.4	1.4
食料品	40.0	33.3	33.3	33.3	6.7	26.7	40.0	20.0	26.7	0.0
繊維	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
木材・木製品	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
金属製品	21.4	64.3	7.1	14.3	21.4	35.7	21.4	28.6	21.4	7.1
機械器具	15.4	84.6	0.0	15.4	0.0	23.1	38.5	23.1	15.4	0.0
その他	34.6	57.7	26.9	7.7	11.5	23.1	7.7	23.1	11.5	0.0
非製造業	28.0	53.6	24.8	22.4	3.2	25.6	16.0	8.8	21.6	0.0
建設業	31.9	66.0	19.1	12.8	2.1	23.4	10.6	6.4	19.1	0.0
卸売業	12.5	62.5	37.5	0.0	0.0	25.0	12.5	37.5	25.0	0.0
小売業	16.7	44.4	16.7	22.2	0.0	27.8	33.3	11.1	33.3	0.0
運輸業	21.4	42.9	35.7	42.9	7.1	28.6	7.1	7.1	14.3	0.0
情報通信業	100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
飲食業	28.6	28.6	57.1	42.9	14.3	28.6	28.6	0.0	14.3	0.0
サービス業他	28.6	46.4	25.0	32.1	3.6	28.6	14.3	7.1	21.4	0.0

※比率：項目回答数÷対象企業数×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

(2) 地域別

地域別で最も回答割合が高い項目は、県南地域、県西地域、鹿行地域、県央地域、県北地域のいずれも「中途採用の強化」となった。

	新卒採用の強化	中途採用の強化	初任給・賃金・各種手当の引き上げ	労働条件の改善(含む福利厚生)	時間外労働(残業等)の増加	定年の延長・再雇用	業務内容の見直しによる効率化	設備投資による合理化・省力化	教育・研修等による能力の向上	その他
[全地域]	28.4	55.2	22.7	20.1	6.2	25.8	19.1	14.4	20.1	0.5
県南地域	23.3	50.0	28.3	26.7	6.7	21.7	13.3	10.0	15.0	0.0
県西地域	24.1	59.3	16.7	18.5	1.9	29.6	18.5	20.4	20.4	0.0
鹿行地域	30.4	52.2	34.8	4.3	8.7	21.7	21.7	13.0	13.0	4.3
県央地域	44.0	64.0	20.0	28.0	4.0	16.0	20.0	4.0	24.0	0.0
県北地域	31.3	53.1	15.6	15.6	12.5	37.5	28.1	21.9	31.3	0.0

※比率：項目回答数÷対象企業数×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

(3) 従業員数別

従業員数別で最も回答割合が高い項目は、30人未満の企業、30～99人の企業及び100～299人の企業は「中途採用の強化」、300人以上の企業は「業務内容の見直しによる効率化」となった。

	新卒採用の強化	中途採用の強化	初任給・賃金・各種手当の引き上げ	労働条件の改善(含む福利厚生)	時間外労働(残業等)の増加	定年の延長・再雇用	業務内容の見直しによる効率化	設備投資による合理化・省力化	教育・研修等による能力の向上	その他
[全規模]	28.4	55.2	22.7	20.1	6.2	25.8	19.1	14.4	20.1	0.5
30人未満	22.9	55.0	23.9	15.6	8.3	26.6	12.8	11.0	14.7	0.0
30～99人	33.9	52.5	20.3	22.0	5.1	27.1	22.0	18.6	25.4	1.7
100～299人	40.0	70.0	25.0	35.0	0.0	20.0	35.0	20.0	30.0	0.0
300人以上	33.3	33.3	16.7	33.3	0.0	16.7	50.0	16.7	33.3	0.0

※比率：項目回答数÷対象企業数×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