

2019年10月21日

株式会社 常陽産業研究所

## 「2019年人手不足に関する調査」について

常陽銀行（頭取 笹島 律夫）の子会社である常陽産業研究所（取締役社長 茅根 務）は、このたび、「2019年人手不足に関する調査」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

### 1. 調査結果

本調査では、雇用に関する統計指標だけでは見えない県内企業の「人手不足の現状」や「人手不足の影響」を調査しました。

県内企業では、「正社員が不足している」が5割超、「非正社員が不足している」が3割弱となり、人手不足感は依然として強い状況です。

また、県内企業が人手不足の悪影響としてあげている事項は、「受注増加への対応が困難」が5割超、「時間外労働の増加、募集賃金の上昇等人件費の増加」が5割、「技術・ノウハウの伝承等人材育成が困難」が5割弱という状況です（全産業ベース）。

なお、調査結果の詳細は、別紙を参照してください。

### 2. 調査の特徴

本調査は、2019年6月に茨城県内企業253社（製造業106社、非製造業147社）からの回答を取りまとめたものです。従業員300人以上の大企業から、30人未満の企業まで幅広く調査対象としています。

以 上

本件に対するご照会は下記までお願いいたします。

常陽産業研究所 地域研究部 地域研究センター：廣田・茂木・大和田  
029-233-6734

## 【2019 年人手不足に関する調査】 県内企業の 5 割超が正社員不足

### 今回調査の概要

県内の雇用環境を統計指標からみると、人口減少や少子化によって、茨城県の労働力人口、生産年齢人口が減少しており、人材が量的に不足している（図表 1）。また、有効求人倍率が全国、茨城県ともに高水準になっている中で、専門性や資格が必要な職種で人手不足感が強く、人材の質的な不足も問題になっている（図表 2、3、4）。

こうした中、当社が実施した「2019 年人手不足に関する調査」から人手不足の状況をみると、全産業ベースで、「正社員が不足している」が 5 割超、「非正社員が不足している」が 3 割弱となり、正社員、非正社員ともに不足感が依然として強い状況にある（図表 5）。

業種別にみると、生産活動が昨年後半から停滞していることから、製造業は非製造業に比べて正社員と非正社員の不足感が前年と比べ低下している。非製造業の中でも、建設業で正社員不足が 9 割弱となっており、工事に必要な有資格者や技能者が不足しているとみられる。

また、人手不足の影響度合いをみると、全産業ベースで、「悪影響」（「非常に悪影響がある」と「ある程度悪影響がある」の合計）が 6 割弱となった（図表 6）。また、「現状では悪影響はないが、今後はある可能性がある」が 4 割に及び、先行きを見通すと「人」の問題を懸念材料と考える企業が依然として多い。

その他、人手不足が「悪影響」と回答した企業に対してその内容を聞いたところ、全産業では、「受注増加への対応が困難」が 5 割超、「時間外労働の増加、募集賃金の上昇等人件費の増加」が 5 割、「技術・ノウハウの伝承等人材育成が困難」が 5 割弱となっている（図表 7）。製造業では前年に比べて、生産活動の停滞によって受注増への対応や人件費増加が減少する一方、人材育成や技術継承の問題が大きくなっている。また、「100～299 人」と「300 人以上」の企業では、労働力人口の減少を背景とした非正社員の獲得競争の激化に加え、最低賃金の上昇（図表 8）によって、人件費増加が問題になっている。

今後は、人材の量よりも、事業を継続・発展させていくことができる一定のスキルや能力のある人材をいかに採用・育成・確保できるかが大きな課題になると考えられる。

## 1. 調査の背景～統計指標からみる雇用環境

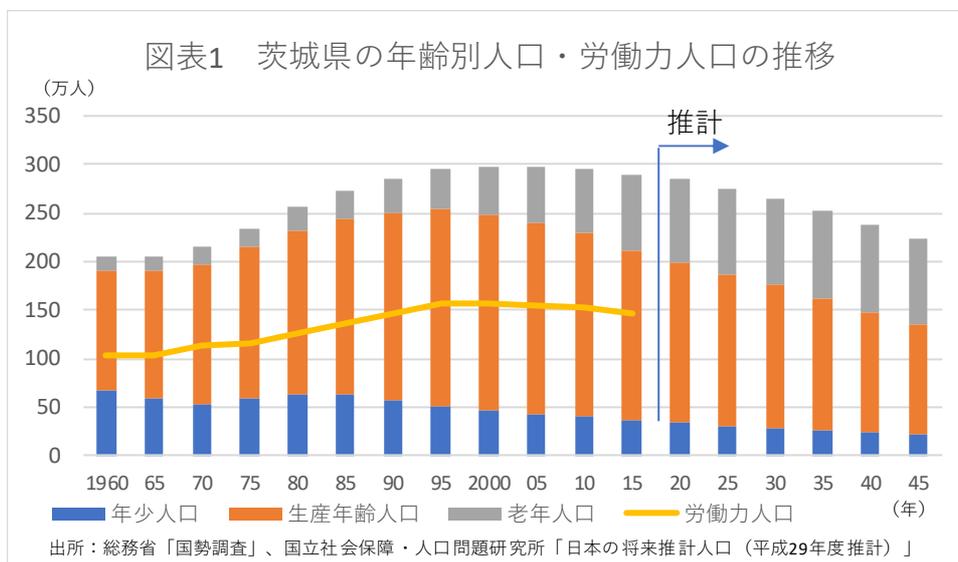
### (1) 労働力人口

#### 人口減少や少子化によって労働力人口、生産年齢人口が減少

茨城県の生産年齢人口（15～64歳の人口）をみると、1960年以降増加していたものの、2000年の203万人を境に減少に転じ、直近の2015年は175万人となった（図表1）。将来の予測をみても、2045年には112万人まで減少する見通しとなっている。

また、茨城県の労働力人口（15歳以上の就業者と完全失業者を合わせた数）をみても、1960年の102万人から1995年には158万人まで増加したものの、その後は緩やかに減少し、2015年には147万人となった。

近年では、女性の社会進出や高齢者の再雇用が徐々に進んでいるものの、人口減少や少子化などを理由として、茨城県では働き手となる人材が量的に1995～2000年以降減少している。



## (2) 有効求人倍率

### 茨城県における全体の有効求人倍率はバブル期前後の高水準

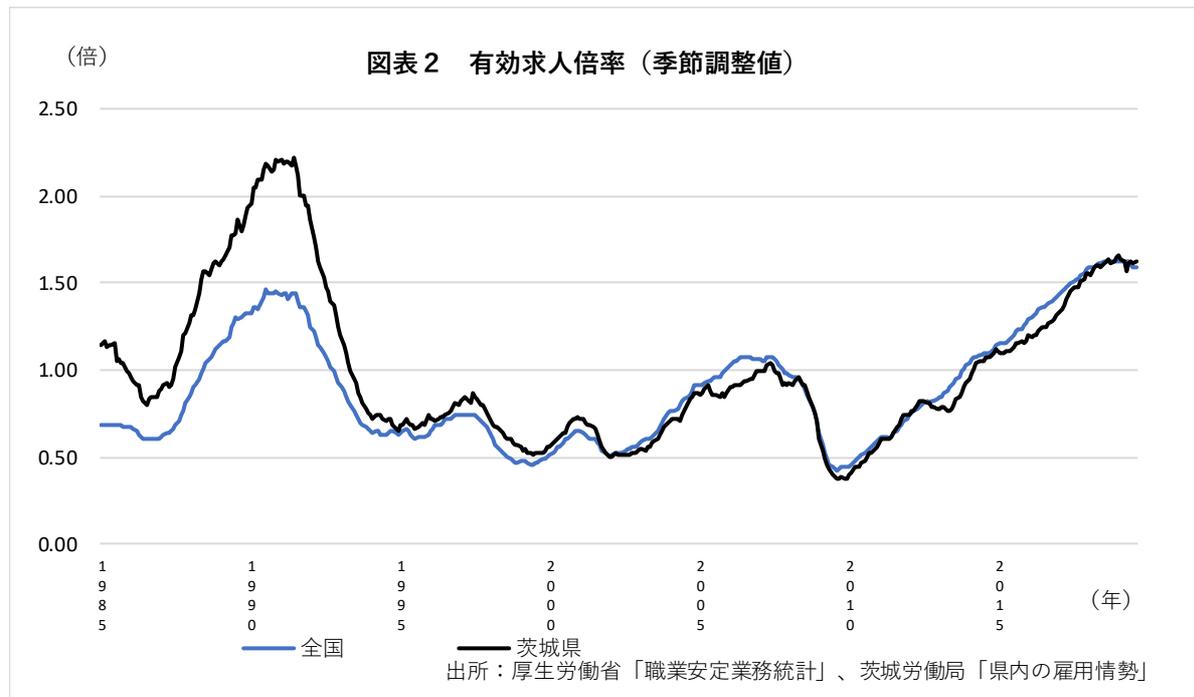
#### 正社員の有効求人倍率も数年1倍超が続く

全国の有効求人倍率（季節調整値）をみると、リーマンショック後の2009年8月の0.42倍を底に上昇を続け、直近の2019年8月には1.59倍となっている（図表2）。これは、1990年7月の1.46倍を上回り、バブル期の最高水準を超えた。

茨城県をみても同様の推移を示しており、2009年12月の0.38倍から上昇を続け、直近の2019年8月には1.63倍となった。1991年6月の2.22倍には及ばないものの、1992年3月の1.70倍に次ぐ高い水準になっている。

また、全国における正社員の有効求人倍率（原数値）をみても、直近の2019年8月は1.13倍と2017年8月以降1倍超となっており、茨城県においても2019年8月は1.15倍と2017年11月以降1倍を超えて推移している（図表3）。

足もとでは、全国、茨城県ともバブル前後の時期と同程度の人手不足となっており、正社員の不足感も強い状況となっている。



(倍)

図表3 正社員の有効求人倍率（原数値）



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、茨城労働局「県内の雇用情勢」

### 専門性や資格を有する職業で不足感が強い

茨城県の有効求人倍率を職業別にみると、公開データの中で最新の2018年10月では、「建設・採掘の職業」が5.48倍と最も高く、次いで「保安の職業」が4.54倍、「サービス業の職業」が3.58倍、「専門的・技術的職業」が2.42倍となっている（図表4）。

上位に位置する職業の具体的な職種をみていくと、「建設・掘削の職業」は大工や電気工事・土木作業従事者など、「サービスの職業」は介護サービス従事者など、「専門的・技術的職業」は研究者や技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理通信技術者、医師、薬剤師、看護師などを指す。いずれも資格や技能、専門性を必要とする職種が足りない状況となっており、人材の質的不足感が強い。

図表4 職業別の有効求人倍率（茨城県）

職業大分類名	有効求人数（人）	有効求職者数（人）	有効求人倍率（倍）
建設・採掘の職業	2,634	481	5.48
保安の職業	922	203	4.54
サービスの職業	11,418	3,185	3.58
専門的・技術的職業	9,260	3,820	2.42
販売の職業	4,251	2,102	2.02
農林漁業の職業	547	281	1.95
輸送・機械運転の職業	3,036	1,577	1.93
管理的職業	154	91	1.69
生産工程の職業	7,412	4,542	1.63
運搬・清掃等の職業	5,344	5,035	1.06
事務的職業	4,873	8,869	0.55

出所：地域経済分析システム「RESAS」

## 2. 2019年人手不足に関する調査（2019年9月実施）

### （1）人手不足の現状～正社員不足が5割超、非正社員3割弱と引き続き高い水準

人手不足の状況を見ると、全産業ベースで、「正社員が不足している（以下、正社員不足）」が55.7%と最も多く、前年調査（2018年9月）と比べ2.9ポイント低下した（図表5）。次いで、「非正社員（パート・アルバイト等）が不足している（以下、非正社員不足）」が前年比5.7ポイント減の25.3%、「適正な人員を確保している」が同6.6ポイント増の30.8%と続く。正社員と非正社員の不足感は前年と比べると低下しているものの、正社員不足は5割超、非正社員不足は3割弱と、依然として高水準にある。また、コメントでは、「技術力のある人材が周辺では見つからない」、「一定のスキルがある人材が不足している」との声が多く挙がっており、人材の「量」だけでなく「質」の不足も大きな問題になっている。

業種別にみても、製造業では「正社員不足」が50.0%（前年比6.3ポイント減）、「非正社員不足」が22.6%（同7.7ポイント減）、非製造業は「正社員不足」が59.9%（同0.2ポイント減）、「非正社員不足」が27.2%（同4.3ポイント減）となっている。生産活動が昨年後半から停滞していることから、製造業は非製造業に比べて正社員と非正社員の不足感が前年と比べ低下している。

非製造業を構成する5業種の人手状況を見ると、「正社員不足」は、建設業で9割弱となっており、工事に必要な有資格者や技能者が不足しているとみられる。また、サービス業では、他の業種に比べ「非正社員不足」が44.4%と高水準であり、店舗運営・接客に必要な人員が不足しているとみられる。

その他、従業員規模別にみると、全ての業種で「正社員不足」が5割超となっており、「100～299人」と「300人以上」で「非正社員不足」が4割を超えている。

図表5 人手不足の現状（2019年9月）

	全産業 (n=253)		製造業 (n=106)		非製造業 (n=147)	
	前回調査比		前回調査比		前回調査比	
正社員が不足している	55.7	▲2.9	50.0	▲6.3	59.9	▲0.2
非正社員（パート・アルバイト等）が不足している	25.3	▲5.7	22.6	▲7.7	27.2	▲4.3
適正な人員を確保している	30.8	6.6	35.8	11.2	27.2	3.3
人員が余剰である	2.8	0.3	5.7	1.5	0.7	▲0.7
わからない	2.0	▲2.5	1.9	▲3.0	2.0	▲2.2

	建設業 (n=33)		卸売業 (n=24)		小売業 (n=20)		運輸・倉庫業 (n=16)		サービス業 (n=54)	
	前回調査比		前回調査比		前回調査比		前回調査比		前回調査比	
正社員が不足している	87.9	10.5	45.8	▲4.2	40.0	▲8.6	56.3	0.7	57.4	▲2.3
非正社員（パート・アルバイト等）が不足している	6.1	▲3.3	20.8	0.8	30.0	▲27.1	18.8	▲3.4	44.4	▲0.4
適正な人員を確保している	9.1	▲9.8	37.5	▲2.5	40.0	25.7	31.3	3.5	27.8	5.4
人員が余剰である	0.0	▲1.9	0.0	0.0	0.0	▲2.9	0.0	0.0	1.9	0.4
わからない	3.0	▲0.8	4.2	▲3.3	5.0	2.1	0.0	▲11.1	0.0	▲1.5

	30人未満 (n=88)		30～99人 (n=82)		100～299人 (n=47)		300人以上 (n=31)	
	前回調査比		前回調査比		前回調査比		前回調査比	
正社員が不足している	50.0	0.8	52.4	▲9.6	72.3	2.6	54.8	▲2.7
非正社員（パート・アルバイト等）が不足している	17.0	0.6	14.6	▲12.7	44.7	▲5.3	51.6	▲5.9
適正な人員を確保している	35.2	4.9	36.6	11.0	19.1	▲0.6	22.6	10.1
人員が余剰である	4.5	0.4	0.0	▲1.7	4.3	2.8	0.0	▲2.5
わからない	3.4	▲5.6	2.4	▲0.1	0.0	▲1.5	0.0	0.0

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する調査」

## (2) 人手不足の経営への影響度合い～全産業で「悪影響」が6割弱

人手不足の影響度合いをみると、全産業ベースで、「悪影響」（「非常に悪影響がある」と「ある程度悪影響がある」の合計）が57.9%と6割弱となった（図表6）。また、「現状では悪影響はないが、今後はある可能性がある」が39.4%と4割に及び、先行きで「人」の問題を懸念材料と考える企業が依然として多い。業種別にみると、非製造業で「悪影響」が6割と製造業に比べて6ポイント高い。

非製造業を構成する5業種の状況をみると、「悪影響」が卸売業で7割超、建設業で7割弱となった。

従業員規模別にみると、「悪影響」が「100～299人」で7割超、「300人以上」で6割となっている。

図表6 人手不足の影響（2019年9月）

	(%)		
	全産業 (n=221)	製造業 (n=92)	非製造業 (n=129)
非常に悪影響がある	20.8	16.3	24.0
ある程度悪影響がある	37.1	38.0	36.4
現状では悪影響はないが、今後はある可能性がある	39.4	40.2	38.8
現状では悪影響はなく、今後もない見通しである	2.7	5.4	0.8

	(%)				
	建設業 (n=31)	卸売業 (n=18)	小売業 (n=15)	運輸・倉庫業 (n=15)	サービス業 (n=50)
非常に悪影響がある	25.8	27.8	13.3	26.7	24.0
ある程度悪影響がある	41.9	44.4	33.3	33.3	32.0
現状では悪影響はないが、今後はある可能性がある	32.3	27.8	53.3	40.0	42.0
現状では悪影響はなく、今後もない見通しである	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0

	(%)			
	30人未満 (n=72)	30～99人 (n=76)	100～299人 (n=39)	300人以上 (n=30)
非常に悪影響がある	25.0	11.8	28.2	23.3
ある程度悪影響がある	26.4	46.1	43.6	36.7
現状では悪影響はないが、今後はある可能性がある	45.8	39.5	25.6	36.7
現状では悪影響はなく、今後もない見通しである	2.8	2.6	2.6	3.3

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する調査」

### (3) 人手不足による「悪影響」の内容～「受注増加への対応困難」が6割弱

人手不足が「悪影響」と回答した企業に対してその内容を聞いたところ、全産業では、「受注増加への対応が困難」が56.5%と最も多く、「時間外労働の増加、募集賃金の上昇等人件費の増加（以下、人件費増加）」が50.8%、「技術・ノウハウの伝承等人材育成が困難（以下、人材育成が困難）」が48.4%と続く（図表7）。

業種別にみると、製造業では、「人材育成が困難」が62.5%と最も多く、次いで「受注増加への対応が困難」が52.1%、「人件費増加」が50.0%となっている。製造業では、生産活動の停滞によって受注増への対応や人件費増加が減少する一方、人材育成や技術継承の問題が大きくなっている。食品製造業からは、「目先の人員は確保できているものの、長期的な技術継承に不安がある」といった意見が出ている。

一方、非製造業では、「受注増加への対応が困難」が59.2%と最も多く、次いで「人件費増加」が51.3%、「人材育成が困難」が39.5%となっている。非製造業を構成する5業種の状況を見ると、「受注増加への対応が困難」が建設業で8割超、運輸・倉庫業で7割弱と高水準にある。建設業者からは、「人材不足のため、仕事量を抑えている」など人手不足による業務制約を指摘する声が多く挙がっている。また、「人件費増加」が運輸・倉庫業とサービス業が6割超となっている。

従業員規模別にみると、「30人未満」の小企業では「受注増加への対応が困難」が6割超、「人材育成が困難」が5割超となっており、受注機会の逸失や人材育成、技術継承が困難になっている。一方「100～299人」と「300人以上」の企業では、「30人未満」と「30～99人」の企業に比べ「人件費の増加」が高水準であり、「非正社員不足」が4割を超えている（図表4）ことが特徴として見られる。その要因としては、中堅企業や大企業において労働力人口の減少を背景とした非正社員の獲得競争の激化に加え、最低賃金が上昇（図表8）していることがある。茨城県の最低賃金をみると、2019年は849円と2018年（822円）と比べて27円、5年前の2015年（747円）と比べると102円上昇している。このように、最低賃金の上昇によるパートやアルバイトの時給増加によって人件費が高まっている。

図表7 人手不足の悪影響の内容（2019年9月）

(%)

	受注増加への対応が困難	技術・ノウハウの伝承等人材育成が困難	既存事業の運営上でのミスや遅れ、事故等の発生	時間外労働の増加、募集賃金の上昇等、人件費の増加	新規事業や事業拡大の遅れ	事業の縮小(商品やサービスの削減、営業時間の短縮)	省力化・自動化投資の負担増加	その他
全産業(n=124)	56.5	48.4	29.8	50.8	17.7	11.3	7.3	3.2
製造業(n=48)	52.1	62.5	31.3	50.0	12.5	10.4	12.5	4.2
非製造業(n=76)	59.2	39.5	28.9	51.3	21.1	11.8	3.9	2.6

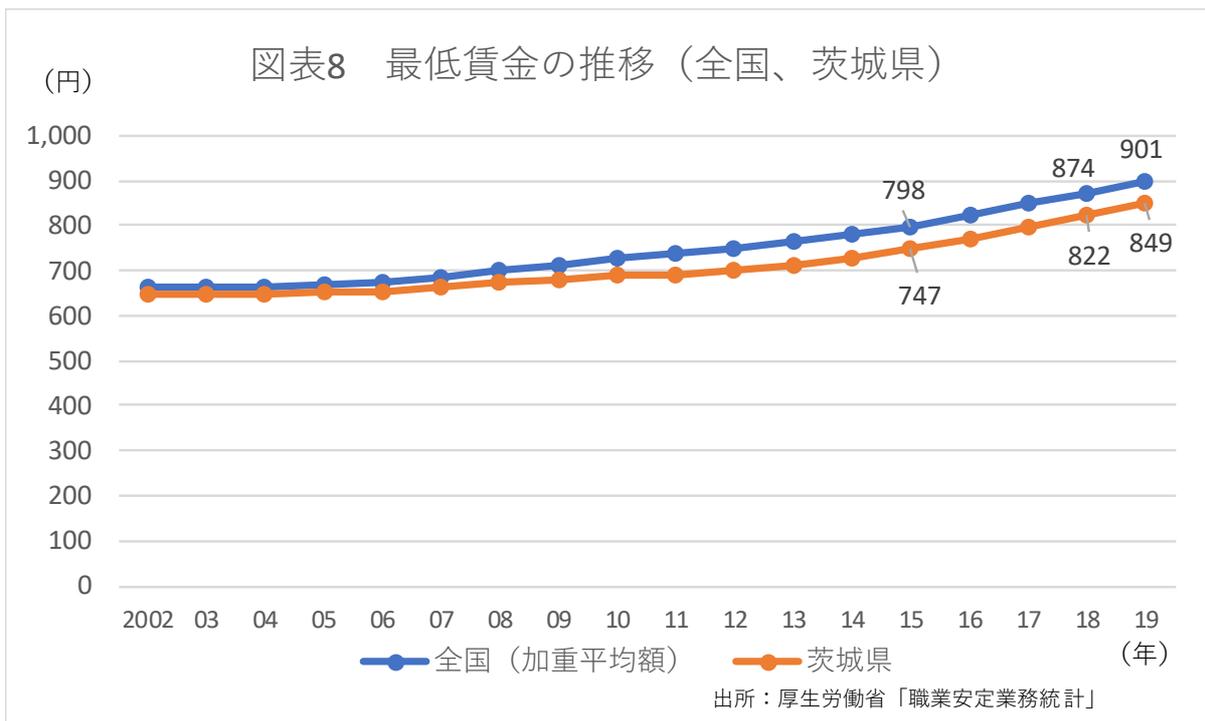
(%)

	受注増加への対応が困難	技術・ノウハウの伝承等人材育成が困難	既存事業の運営上でのミスや遅れ、事故等の発生	時間外労働の増加、募集賃金の上昇等、人件費の増加	新規事業や事業拡大の遅れ	事業の縮小(商品やサービスの削減、営業時間の短縮)	省力化・自動化投資の負担増加	その他
建設業(n=21)	81.0	47.6	9.5	38.1	4.8	4.8	4.8	0.0
卸売業(n=13)	61.5	30.8	53.8	46.2	30.8	15.4	0.0	7.7
小売業(n=7)	14.3	42.9	0.0	42.9	57.1	28.6	0.0	14.3
運輸・倉庫業(n=9)	66.7	11.1	44.4	66.7	44.4	0.0	0.0	0.0
サービス業他(n=26)	50.0	46.2	34.6	61.5	11.5	15.4	7.7	0.0

	受注増加への対応が困難	技術・ノウハウの伝承等人材育成が困難	既存事業の運営上でのミスや遅れ、事故等の発生	時間外労働の増加、募集賃金の上昇等、人件費の増加	新規事業や事業拡大の遅れ	事業の縮小(商品やサービスの削減、営業時間の短縮)	省力化・自動化投資の負担増加	その他
30人未満(n=36)	61.1	52.8	22.2	27.8	13.9	11.1	2.8	2.8
30~99人(n=41)	58.5	53.7	34.1	46.3	19.5	9.8	12.2	2.4
100~299人(n=28)	46.4	39.3	28.6	78.6	17.9	14.3	7.1	3.6
300人以上(n=18)	55.6	38.9	38.9	66.7	22.2	11.1	5.6	5.6

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する調査」

図表8 最低賃金の推移（全国、茨城県）



以上