

2020年10月29日

株式会社 常陽産業研究所

## 「2020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 河内 潤）は、このたび、「2020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、県内企業の「人手不足の現状」や「人手不足への対応」を調査しました。

県内企業では、全産業ベースで、「正社員が不足している」が4割超と引き続き高い水準にあるものの、新型コロナウイルスの感染拡大による生産活動や売上の減少によって、正社員不足の企業割合が前年比12ポイント、非正規社員不足が同9ポイント低下し、人手不足感は緩和基調にあります。

また、正社員不足の理由として挙げている要因は、全産業ベースで「募集をかけても欲しい人材がない」が5割超、「特定の業務にあたる人員が不足している」が5割、「募集をかけても人が集まらない」が4割超となっています。

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、2020年9月に茨城県内企業276社（製造業124社、非製造業152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・海老原  
029-233-6734

## 【2020 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

人口減少や少子化によって、茨城県の生産年齢人口が減少しており、人材が量的に不足する構造にある。こうした中で、県内の雇用情勢を統計指標からみると、2017 年後半から 2019 年にかけて、有効求人倍率（全体、正社員）は全国、茨城県ともに高水準にあった（図表 1、2）。しかし、2020 年以降、新型コロナウイルスの感染拡大によって企業の生産活動や売上が急減し、有効求人倍率は足もとで大きく低下している。

こうした中、当社が実施した「2020 年人手不足に関する調査」から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」が 4 割超と引き続き高い水準にあるものの、正社員不足の企業割合が前年比 12 ポイント、非正規社員不足が同 9 ポイント低下した（図表 3）。

業種別にみると、製造業では、激化する米中貿易摩擦等により世界経済が減速しつつある中、2020 年に入ると新型コロナウイルスの感染拡大によって国内外需要が急減し、大手企業の生産拠点が一時休業や生産調整を行った。そのため、製造業は非製造業に比べて適正人員や人員余剰の企業が多いとみられる。

正社員不足と回答した企業にその理由を聞いたところ、全産業では「募集をかけても欲しい人材がない」が 5 割超と最も多く、次いで「特定の業務にあたる人員が不足している」が 5 割、「募集をかけても人が集まらない」が 4 割超となっている（図表 4）。欲しい人材や特定業務の人員など企業が求める「質」を満たす人材がないことや、求職者の少なさが正社員不足の大きな要因となっている。

その他、人手不足への対応をみると、全産業では「中途採用を強化」が 6 割超と最も多く、前年比 8.3 ポイント増加した（図表 5）。企業が経験や素養等において求める質を満たす人材を確保するため、業務経験がある中途採用を強化する動きが前年と比べて強まっている。

今後は、業務の合理化・効率化を進めると同時に、一定のスキルや能力のある人材を確保・活用することで、既存事業の強化や新事業の展開など、新型コロナウイルスと共生するビジネスモデルを構築・遂行することが重要な課題となると考えられる。

## 1. 調査の背景～統計指標からみる雇用環境

### (1) 有効求人倍率

#### 茨城県における全体の有効求人倍率は2020年以降大きく低下

#### 正社員の有効求人倍率も数年1倍超が続いていたものの、直近では1倍を割り込む

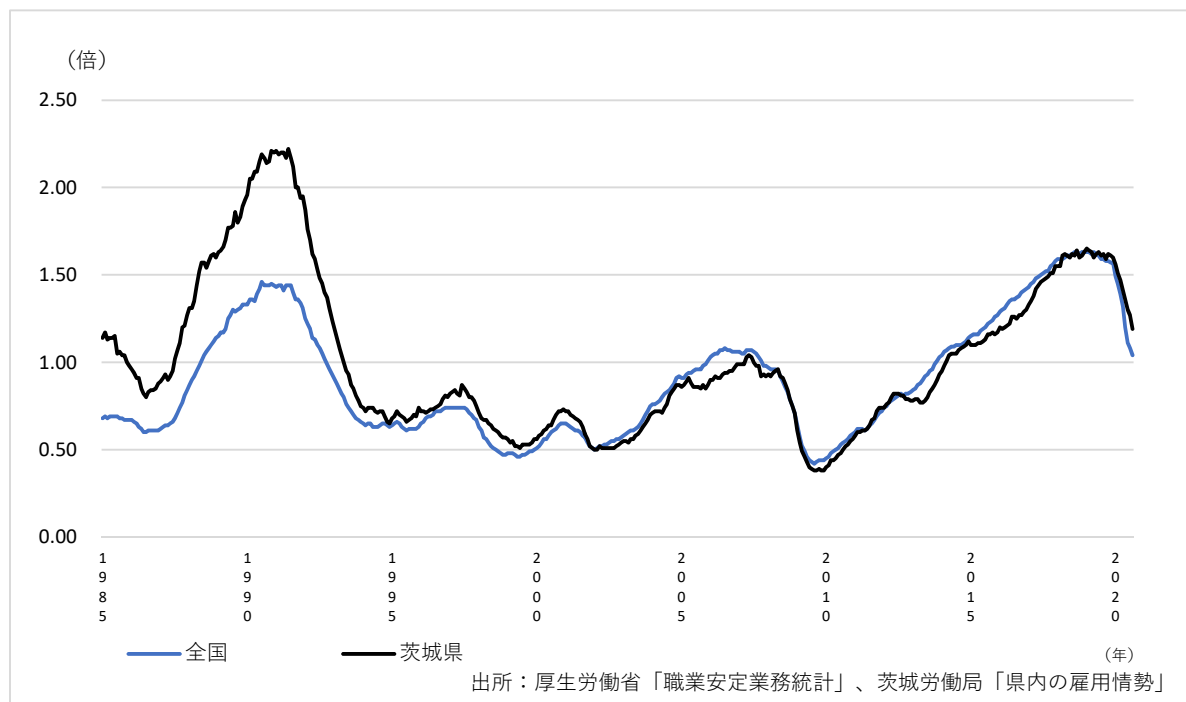
全国の有効求人倍率（季節調整値）をみると、リーマンショック後の2009年8月の0.42倍を底に上昇を続け、直近の2018年8月には1.63倍となった（図表1）。この水準は、バブル期の最高水準である1990年7月の1.46倍を上回るものである。しかし、2019年4月以降は徐々に低下し、直近の2020年8月は1.04倍となった。

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、2019年1月には1.65倍となった。こちらも、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た。しかし、2019年11月以降は低下を続け、直近の2020年8月には1.19倍となった。

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、2017年9月から1倍を超える水準で推移した（図表2）。しかし、2019年12月の1.21倍をピークに低下し、2020年4月に0.92倍と1倍を下回ると、直近の2020年8月には0.78倍となった（図表2）。茨城県においても2017年11月以降1倍を上回る中で、2019年12月の1.23倍から低下し、直近の2020年8月には0.86倍となっている。

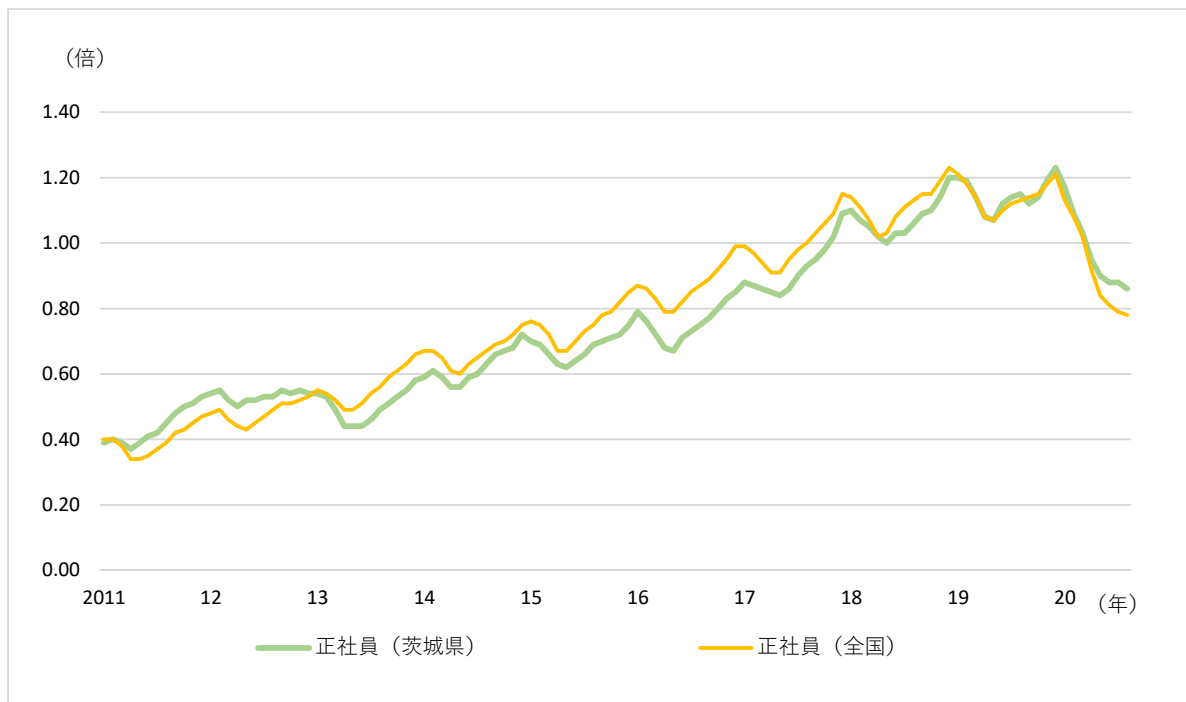
2017年後半から2019年にかけて、全国、茨城県ともバブル前後の時期と同程度に労働需給がひっ迫していた。しかし、米中貿易摩擦等による外需の低迷に加えて、新型コロナウイルスの感染拡大によって県内企業の景況感及び業績が大きく悪化し、茨城県内の雇用情勢は弱含みにある。

図表1 有効求人倍率（季節調整値）



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」

図表2 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」

## 2. 2020年人手不足に関する調査（2020年9月実施）

### （1）人手不足の現状～正社員不足が4割超と引き続き高い水準ながらも、

#### 正社員不足は前年比12ポイント、非正規社員は同9ポイント低下

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44.0%と最も多く、前年調査（2019年9月実施）と比べ11.7ポイント低下した（図表3）。次いで、「適正な人員を確保している」が35.3%（前年比4.5ポイント増）、「非正規社員（パート・アルバイト等）が不足している（以下、非正規社員不足）」が16.5%（同8.8ポイント減）となっている。

2020年は米中貿易摩擦等による外需の低迷等に加えて、新型コロナウイルスの感染拡大による業績への悪影響から、全産業では正社員不足の企業は4割超と依然として高い水準にある。しかし、正社員不足の企業割合が前年比12ポイント、非正規社員不足が同9ポイント低下となり、企業の人手不足感は前年と比べると緩和基調にある。

業種別にみても、製造業では、「適正な人員を確保している」が40.0%（前年比4.2ポイント増）と最も多く、次いで「正社員不足」が34.2%（同15.8ポイント減）、「人員が余剰である」が19.2%（同13.5ポイント増）となっている。一方、非製造業では、「正社員不足」が52.1%（同7.8ポイント減）と最も多く、次いで「適正な人員を確保している」が31.5%（同4.3ポイント増）、「非正規社員不足」が19.9%（同7.3ポイント減）となっている。

製造業においては、激化する米中貿易摩擦等により世界経済が減速しつつある中で、2020年に入ると新型コロナウイルスの感染拡大によって国内外需要が急減し、大手企業の生産拠点が一時休業や生産調整を行った。そのため、製造業は、非製造業に比べて適正人員や人員余剰の企業が多いとみられる。

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4割超となったものの、前年と比べて低下している。また、300人以上で「正社員不足」が5割、「非正規社員不足」の企業が全体の4割弱となっており、30人未満や30～99人、100～299人と比べて多い。

図表3 人手不足の現状

	全産業 (n=266)		製造業 (n=120)		非製造業 (n=146)	
	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	44.0	▲11.7	34.2	▲15.8	52.1	▲7.8
非正規社員（パート・アルバイト等）が不足している	16.5	▲8.8	12.5	▲10.1	19.9	▲7.3
適正な人員を確保している	35.3	4.5	40.0	4.2	31.5	4.3
人員が余剰である	11.3	8.5	19.2	13.5	4.8	4.1
わからない	4.5	2.5	3.3	1.4	5.5	3.5

(%)

	30人未満 (n=85)		30～99人 (n=98)		100～299人 (n=47)		300人以上 (n=32)	
	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	42.4	▲7.6	44.9	▲7.5	40.4	▲31.9	50.0	▲4.8
非正規社員（パート・アルバイト等）が不足している	16.5	▲0.5	10.2	▲4.4	17.0	▲27.7	37.5	▲14.1
適正な人員を確保している	35.3	0.1	36.7	0.1	38.3	19.2	25.0	2.4
人員が余剰である	9.4	4.9	10.2	10.2	14.9	10.6	15.6	15.6
わからない	8.2	4.8	3.1	0.7	2.1	2.1	3.1	3.1

(%)

出所：株式会社常陽産業研究所「人手不足に関する調査」

## (2) 正社員不足の理由

### ～全産業で「欲しい人材がない」、「特定の業務にあたる人員が不足」が5割

正社員不足と回答した企業にその理由を聞いたところ、全産業では「募集をかけても欲しい人材がない」が53.4%と最も多く、次いで「特定の業務にあたる人員が不足している」が51.1%、「募集をかけても人が集まらない」が42.0%となっている（図表4）。欲しい人材や特定業務の人員など企業が求める「質」を満たす人材がないことや、求職者の少なさが正社員不足の大きな要因となっている。

業種別にみると、製造業では、「募集をかけても欲しい人材がない」が64.5%と最も多く、次いで「特定の業務にあたる人員が不足している」が54.8%、「募集をかけても人が集まらない」が29.0%となっている。一方、非製造業では、「特定の業務にあたる人員が不足している」と「募集をかけても人が集まらない」が49.1%と最も多く、次いで、「募集をかけても欲しい人材がない」が47.4%となっている。

製造業では、企業側が求める「質」を満たす人材がないことが正社員不足の大きな要因となっている。それに対して、非製造業では、人材の「質」とともに、応募してくる求職者不足が大きな原因となっている。

図表4 正社員不足の理由（複数回答）

(%)

	全産業 (n=88)	製造業 (n=31)	非製造業 (n=57)
募集をかけても欲しい人材がない	<b>53.4</b>	<b>64.5</b>	<b>47.4</b>
特定の業務にあたる人員が不足している	<b>51.1</b>	<b>54.8</b>	<b>49.1</b>
募集をかけても人が集まらない	<b>42.0</b>	<b>29.0</b>	<b>49.1</b>
定年による退職者が増加している	19.3	25.8	15.8
新卒人材がない	17.0	22.6	14.0
定年を除く退職者が増加している	10.2	6.5	12.3
業務量が増加している	9.1	6.5	10.5
欲しい人材と勤務条件が折り合わない	8.0	0.0	12.3
その他	1.1	3.2	0.0
わからない	0.0	0.0	0.0

太字は上位3項目

出所：株式会社常陽産業研究所「人手不足に関する調査」

### (3) 人手不足への対応～全産業で「中途採用の強化」が前年比8ポイント増の6割超

人手不足への対応をみると、全産業では「中途採用を強化」が63.2%（前年比8.3ポイント増）と最も多く、次いで「未経験者にまで募集条件を拡大」が35.3%（同0.1ポイント増）、「高齢者の雇用を拡充」が30.8%（前年比1.3ポイント減）となっている（図表5）。企業が経験や素養において求める質を満たす人材を確保するため、業務経験がある中途採用を強化する動きが前年と比べて強まっている。

業種別にみると、製造業では「中途採用を強化」が65.2%（前年比11.1ポイント増）と最も高く、次いで「機械化等による業務効率化を図る」が37.0%（同17.3ポイント増）、「外国人の活用・活躍を推進」が32.6%（同1.5ポイント増）となっている。

一方で非製造業では、「中途採用を強化」が62.1%（前年比6.7ポイント増）と最も多く、次いで、「未経験者にまで募集条件を拡大」が40.2%（同2.6ポイント増）、「高齢者の雇用を拡充」が33.3%（同0.4ポイント減）となっている。その他、「女性の活用・活躍を推進」が23.0%（前年比1.2ポイント増）、「業務の外部委託」が14.9%（同3.0ポイント増）、「賃金の引き上げ」が13.8%（同20.9ポイント減）となった。

製造業では、「質」の高い雇用を確保するために、中途採用を強化すると同時に、機械化等の業務効率化を進めることで少ない人材で事業運営できる体制を構築しているとみられる。

それに対して、非製造業では、中途採用で欲しい人材の確保を図りながら、応募者数を確保するために、未経験者や高齢者、女性など求人対象を拡大している。また、業務の外部委託による業務削減も進め、省力化も行っているとみられる。他方で、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で業績が悪化し、今後も経済環境の不透明感がある中、賃金の引き上げによって人材を確保することが難しい様子が伺える。

図表 5 人手不足への対応（複数回答）

(%)

	全産業 (n=133)		製造業 (n=46)		非製造業 (n=87)	
		前年比		前年比		前年比
中途採用を強化	<b>63.2</b>	8.3	<b>65.2</b>	11.1	<b>62.1</b>	6.7
未経験者にまで募集条件を拡大	<b>35.3</b>	0.1	26.1	▲ 5.0	<b>40.2</b>	2.6
高齢者の雇用を拡充	<b>30.8</b>	▲ 1.3	26.1	▲ 3.4	<b>33.3</b>	▲ 0.4
女性の活用・活躍を推進	18.8	▲ 1.6	10.9	▲ 7.1	23.0	1.2
機械化等による業務効率化を図る	18.0	7.5	<b>37.0</b>	17.3	8.0	3.0
外国人の活用・活躍を推進	16.5	▲ 3.3	<b>32.6</b>	1.5	8.0	▲ 4.9
賃金の引き上げ	16.5	▲ 11.9	21.7	3.7	13.8	▲ 20.9
派遣や請負等の外部人材を活用	15.0	▲ 10.9	23.9	▲ 13.8	10.3	▲ 8.5
業務を外部委託	13.5	3.0	10.9	2.7	14.9	3.0
時間外労働の増加	12.0	▲ 4.7	13.0	▲ 10.0	11.5	▲ 1.4
非正規社員の一部を正社員に登用	9.8	▲ 0.1	15.2	3.7	6.9	▲ 2.0
受注、営業時間を調整	3.8	▲ 2.4	2.2	▲ 2.7	4.6	▲ 2.3
その他	2.3	▲ 0.2	0.0	0.0	3.4	▲ 0.6
海外への業務の一部をシフト	0.8	0.2	0.0	▲ 1.6	1.1	1.1
わからない	0.8	0.2	0.0	0.0	1.1	0.1

太字は上位 3 項目

出所：株式会社常陽産業研究所「人手不足に関する調査」

以上