

2021年10月29日

「人手不足に関する企業調査（2021年）」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（代表取締役社長 下山田 和司）は、このたび、「人手不足に関する企業調査（2021年）」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

本調査は、2019年に当社と実質統合した旧常陽地域研究センターが毎年実施していた「人手不足に関する調査」を継承し、「茨城県内主要企業の経営動向調査（2021年7～9月期）」の特別調査として当社が行ったものです。

県内企業に正社員の充足度について尋ねたところ、「適正」が49.6%で最も多く、「不足」が42.9%、「過剰」が5.8%、「わからない」が1.8%でした。正社員の不足感は、新型コロナによる企業業績の悪化等を背景に2020年から緩和傾向にありますが、依然として4割以上の企業で正社員が不足しています。

コロナ禍を契機に「地方回帰」の流れが生まれつつある中で、人手不足の企業では、多様な人材を惹きつけるための雇用環境整備の強化も求められるとみられます。

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、2021年9月に茨城県内企業226社（製造業89社、非製造業137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：荒澤・茂木
029-233-6734

【人手不足に関する企業調査 (2021 年)】

2021 年 9 月時点で県内企業の 4 割が正社員不足 － 不足理由のトップは「求人に対する応募が少ない」 －

今回調査の概要

当社は、2021 年 9 月、茨城県内企業 226 社（製造業 89 社、非製造業 137 社）に対して、人員の充足状況や人手不足対応に関するアンケート調査を実施した。本調査は 2019 年に当社と実質統合した旧常陽地域研究センターが実施していた「人手不足に関する調査」を継承したもので、当社が実施した調査としては 3 回目となる。

まず、2021 年 9 月時点の正社員の充足度についてみると、「適正」が 49.6%で最も多く、次いで「不足」が 42.9%、「過剰」が 5.8%、「わからない」が 1.8%だった（図表 1-1）。正社員の「不足」割合は、2017～2019 年調査では 55%以上で推移していたが、コロナ禍の 2020 年調査で 44.0%と前年比 11.7 ポイント減少し、今回更に同 1.1 ポイント減少した（参考）。企業の正社員の不足感は 2020 年、2021 年と緩和傾向にあるものの、依然として 4 割以上の企業で正社員が不足している状態とみられる。

業種別にみると、「不足」は製造業（38.2%）に比べて非製造業（46.0%）が 7.8 ポイント高く、非製造業の中では、建設業（72.7%）での不足感が目立った（図表 1-2）。

正社員の不足理由については、「求人に対する応募が少ない」（55.2%）、「特定の業務にあたる人員の確保が難しい」（44.8%）、「応募はあるが欲しい人材ではない」（32.3%）が上位であった（図表 2-1）。また、2020 年調査と比較すると、人材の「量」的な不足感は強まった一方、「質」的な不足感は弱まっている様子もうかがえる（図表 2-4）。

アンケートの自由意見では、企業から「人員を削減したが、生産も落ち込んでいるため人手不足感はない」（製造業：窯業・土石製品関連）、「新型コロナの影響で稼働率が下がり、今も多くの社員を休業させている」（運輸業）など、新型コロナの影響で業績が悪化し、人員が余剰となったとの声が多く聞かれた。

一方で、正社員の不足理由のうち、「業務量が増加している」（31.3%）も前年比で 22.2 ポイント上昇している。一部の企業からは「受注が増加しているものの人員が確保できない」（製造業：輸送用機械関連）、「繁忙のため人員が不足している」（不動産業）など、業績の回復・伸長を指摘する声が聞かれており、雇用姿勢において二極化の動きもみられる。

また、非正社員の充足度については、「適正」が 65.7%で最も多く、次いで「不足」が 17.6%、「わからない」が 11.9%、「過剰」が 4.8%だった（図表 3-1）。

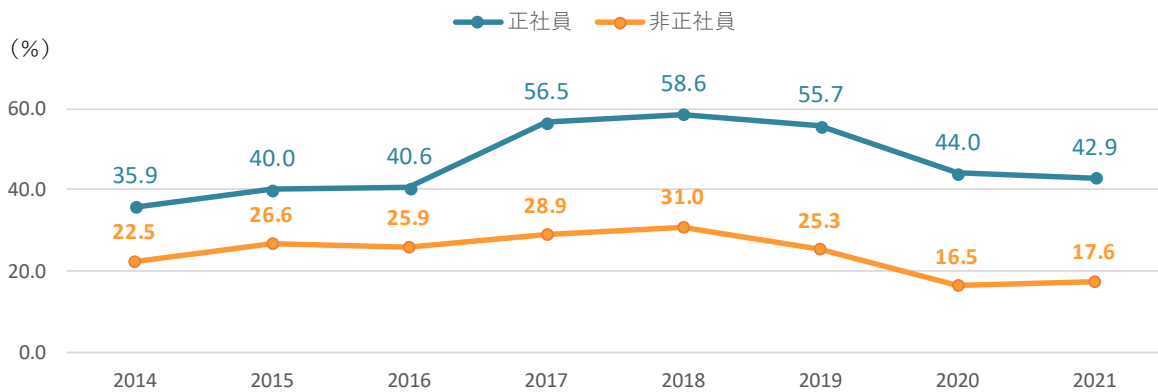
非正社員の不足理由としては、「求人に対する応募が少ない」（67.6%）、「業務量が増加している」（40.5%）、「特定の業務にあたる人材の確保が難しい」（35.1%）が上位となっている（図表 4-1）。

今回のアンケートでは、コロナ禍の影響等もあり、県内企業においてコロナ前よりも人手不足感が弱まったものの、引き続き4割の企業で正社員が不足している状況を示す結果となった。

また、企業の人手不足対応は「中途採用の強化」、「外部人材の受入強化」などが中心で、「社員の福利厚生強化」や「女性の採用・活躍の強化」などを実施している企業は2割に満たない(図表5)。

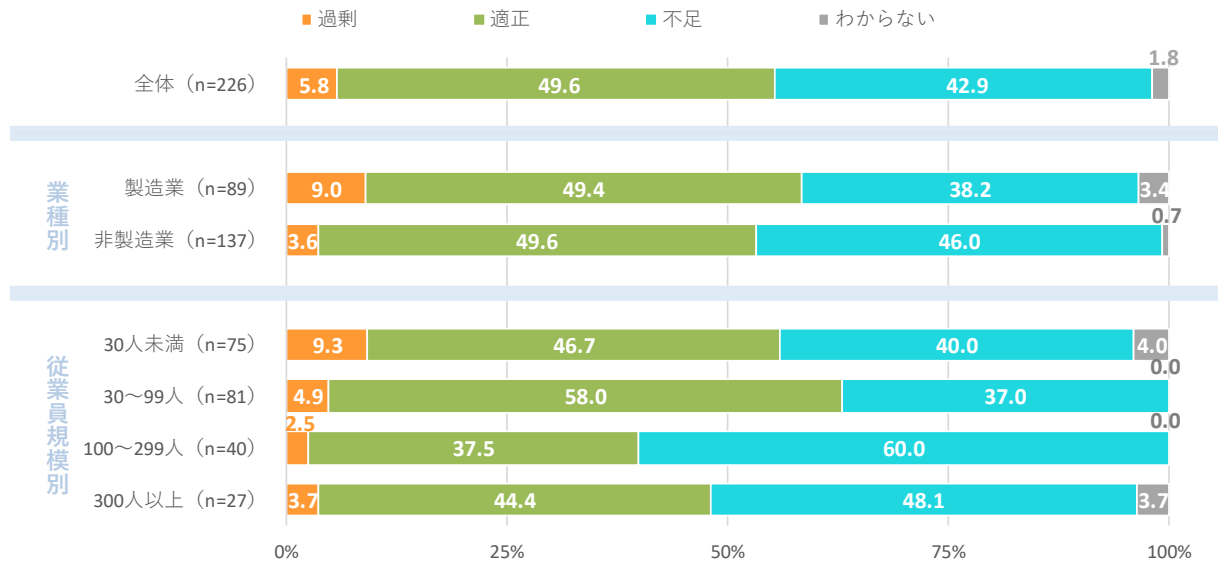
コロナ禍を契機に「地方回帰」の流れが生まれつつある中で、人手不足の企業では、多様な人材を惹きつけるための雇用環境整備の強化も求められると考えられる。

【参考】正社員・非正社員の「不足」割合の推移



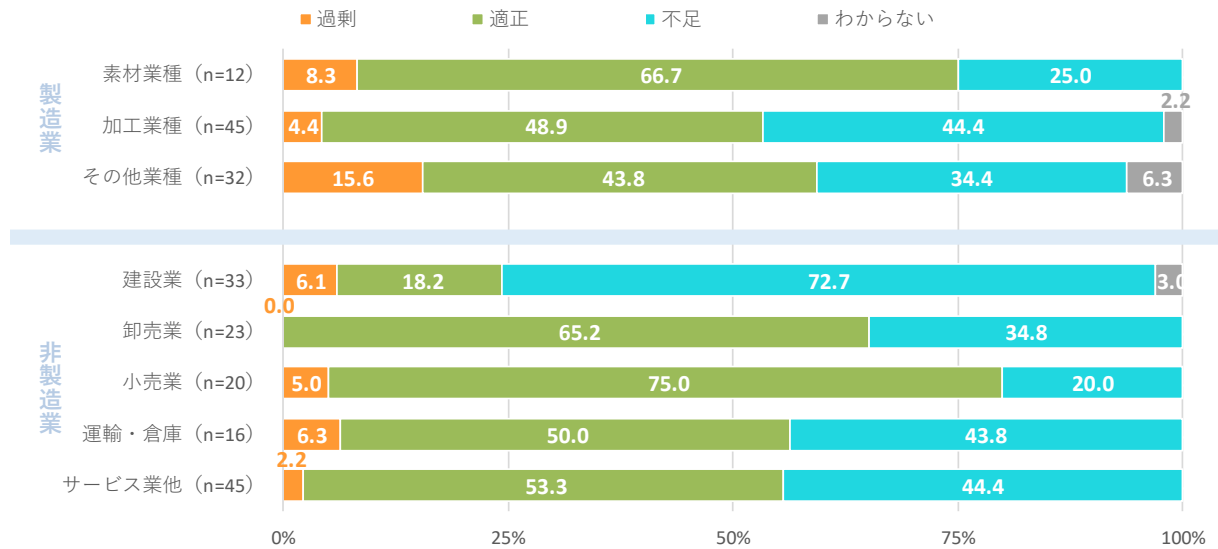
出所：常陽産業研究所（旧常陽地域研究センター）「人手不足に関する企業調査」

図表 1-1 正社員の充足度



出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表 1-2 正社員の充足度（詳細業種別）



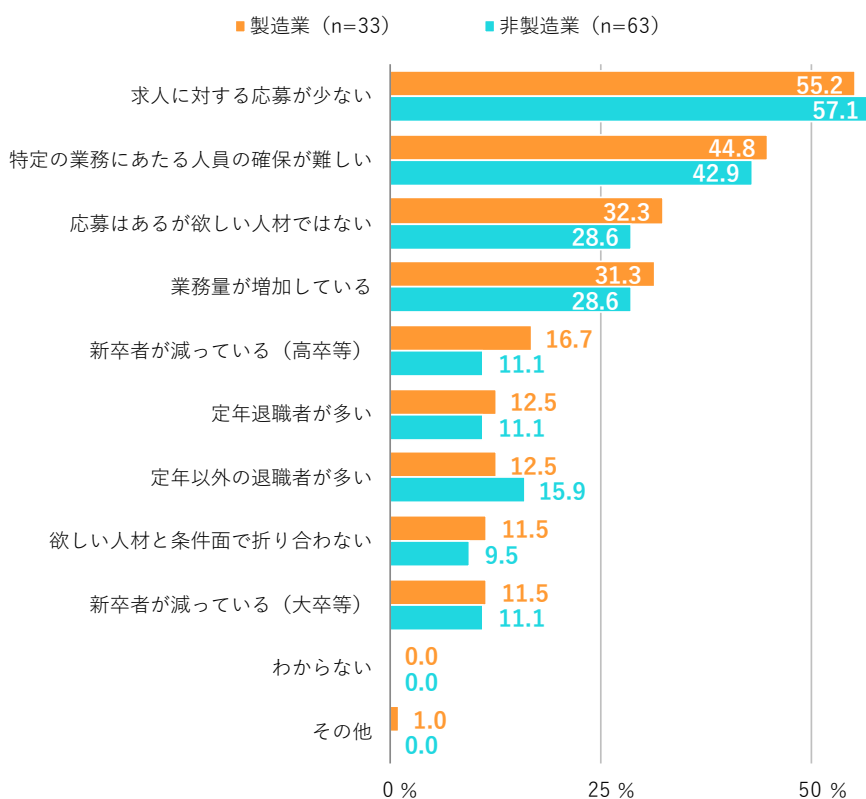
出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表2-1 正社員の不足理由 (n=96・複数回答)



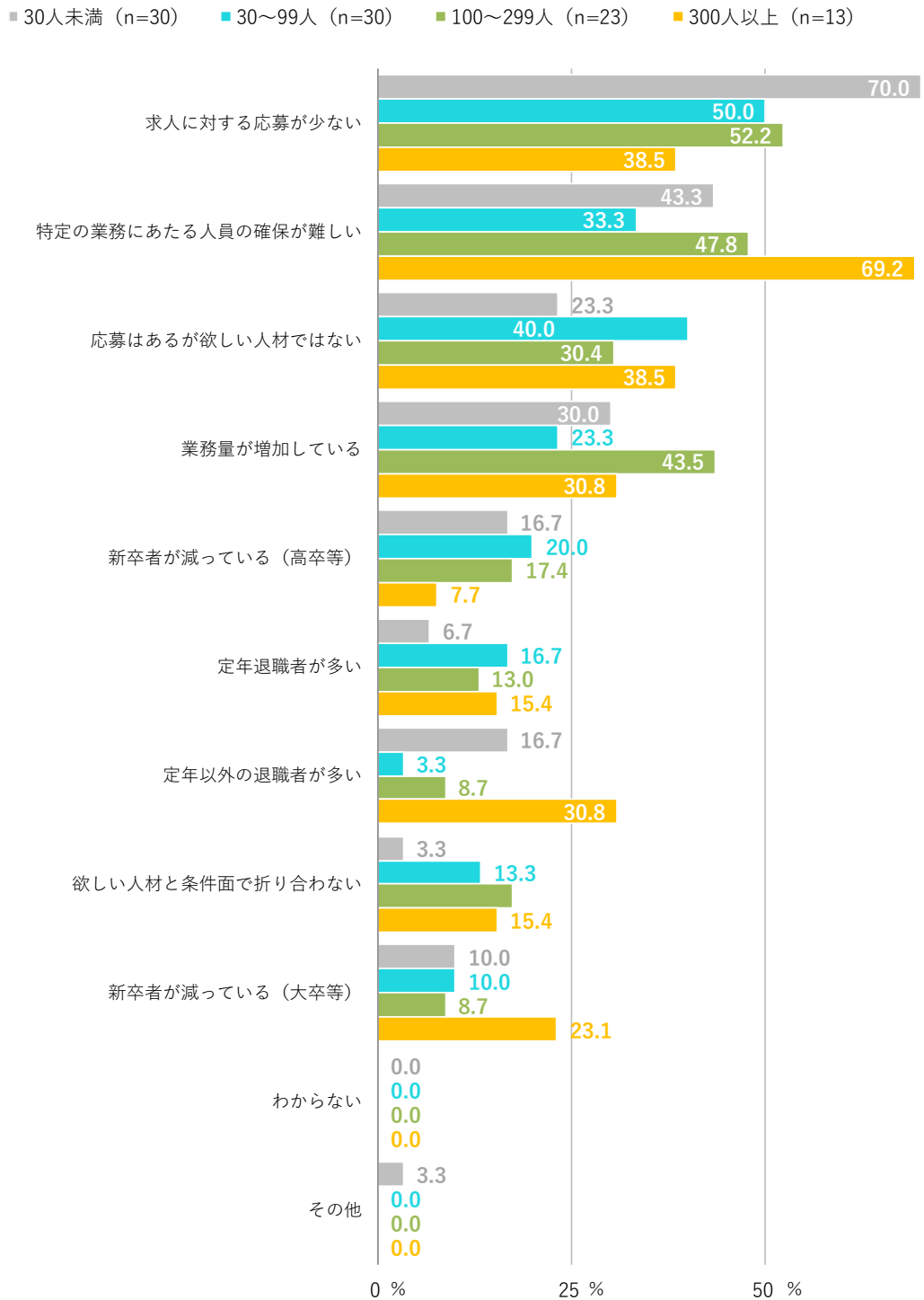
出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査 (2021年)」

図表2-2 正社員の不足理由 (業種別・複数回答)



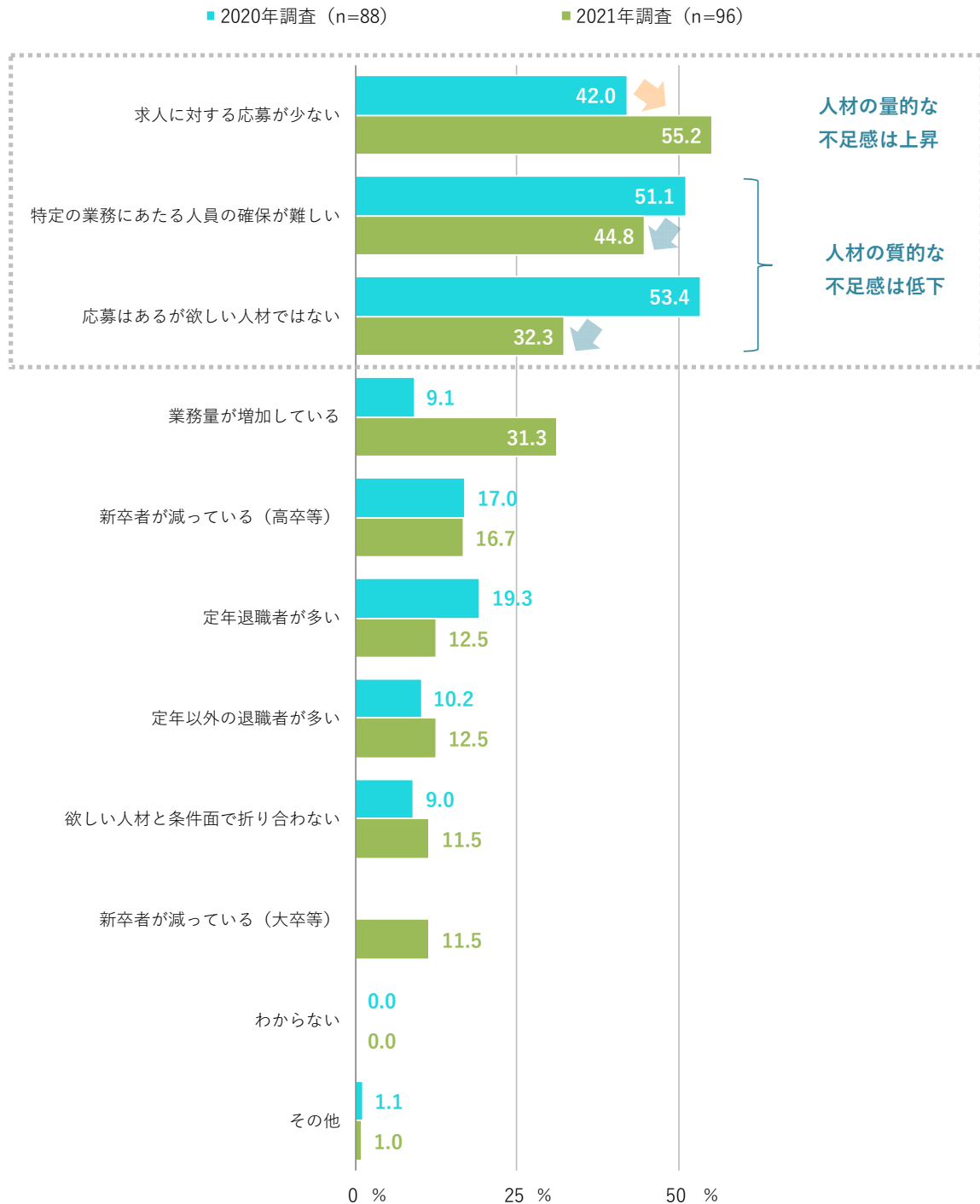
出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査 (2021年)」

図表2-3 正社員の不足理由（従業員規模別・複数回答）



出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表2-4 正社員の不足理由（調査年別・複数回答）

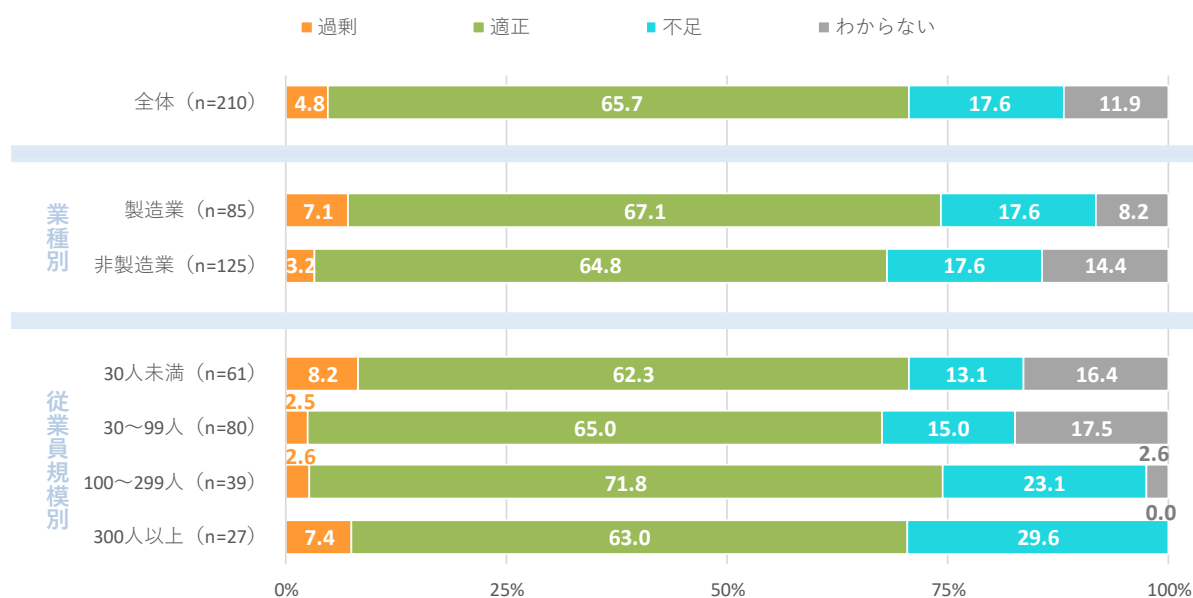


※選択肢の表記は実施年により異なるが、このグラフでは今回調査の表記に統一した

※2020年以前の調査では「新卒者が減っている」に学歴別の選択肢が無かったため、便宜上「高卒等」の項目に分類した

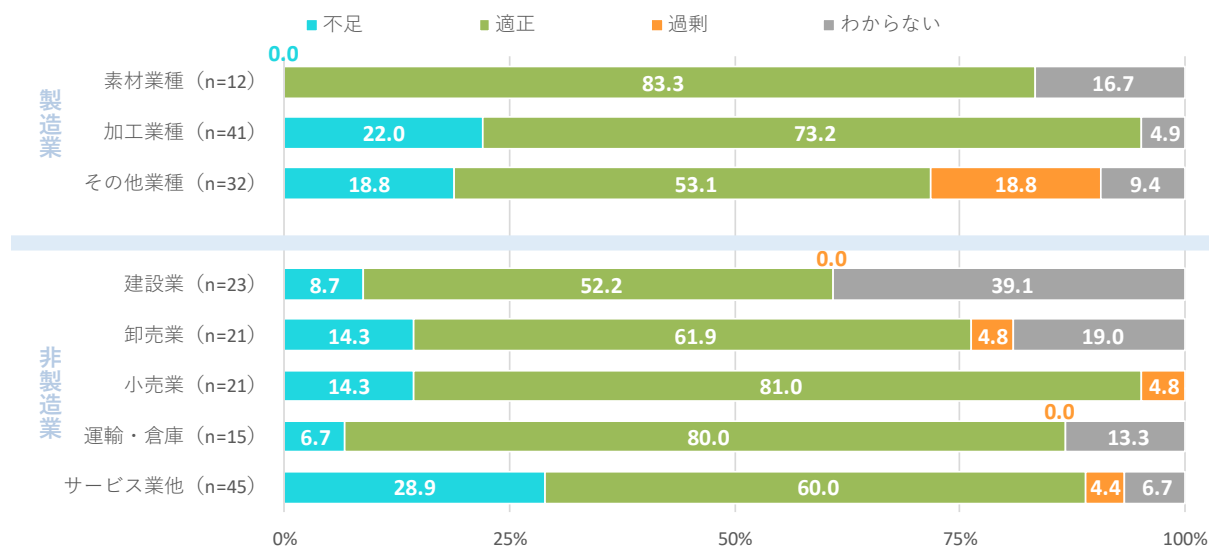
出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表3-1 非正社員の充足度



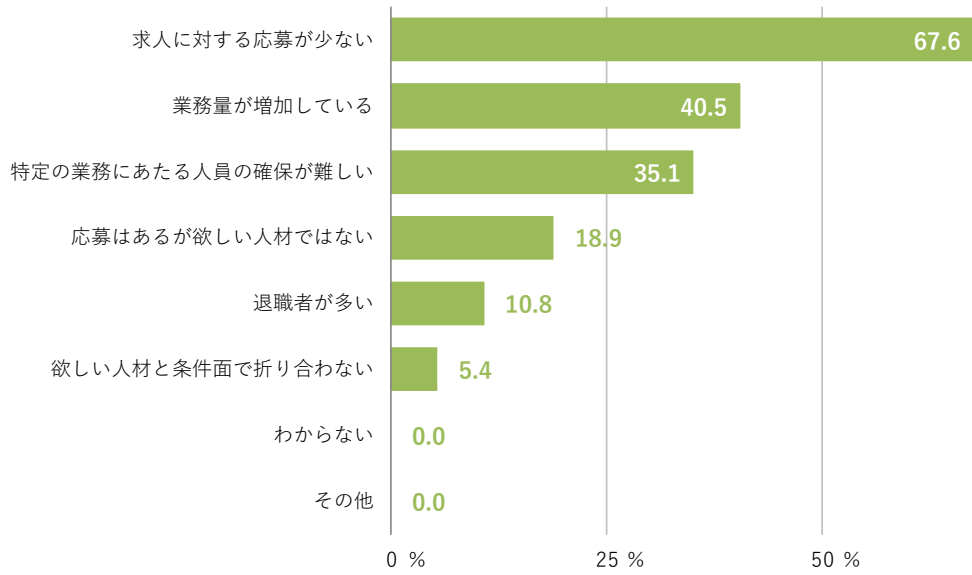
出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表3-2 非正社員の充足度（詳細業種別）



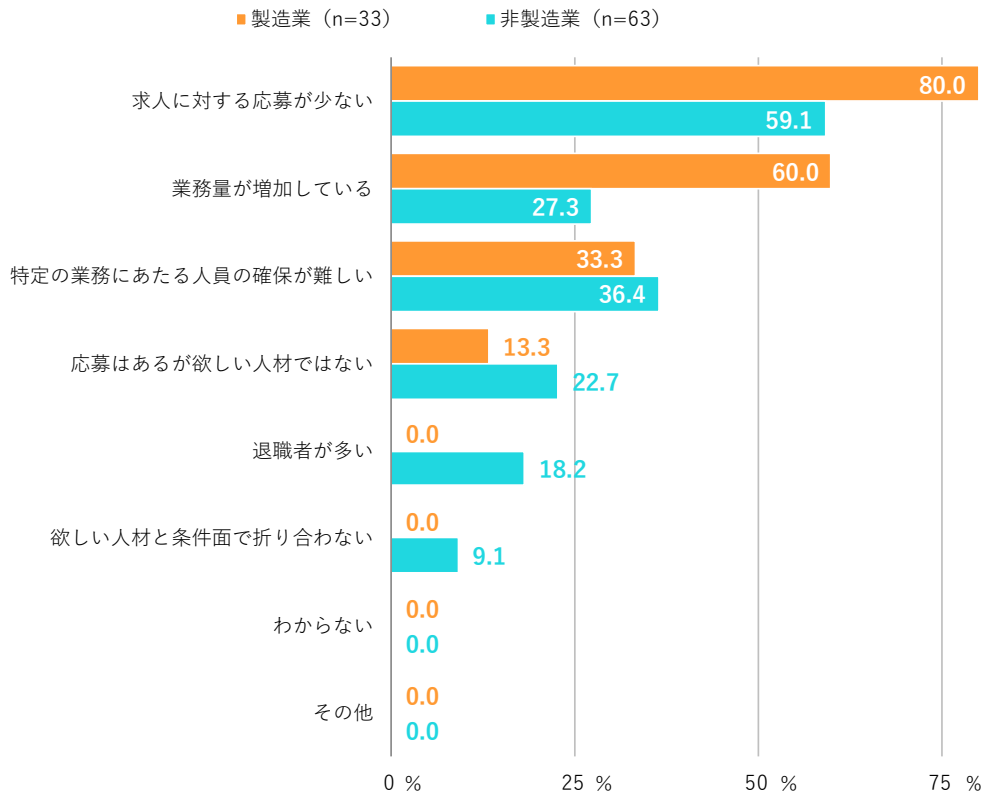
出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表4-1 非正社員の不足理由（n=37・複数回答）



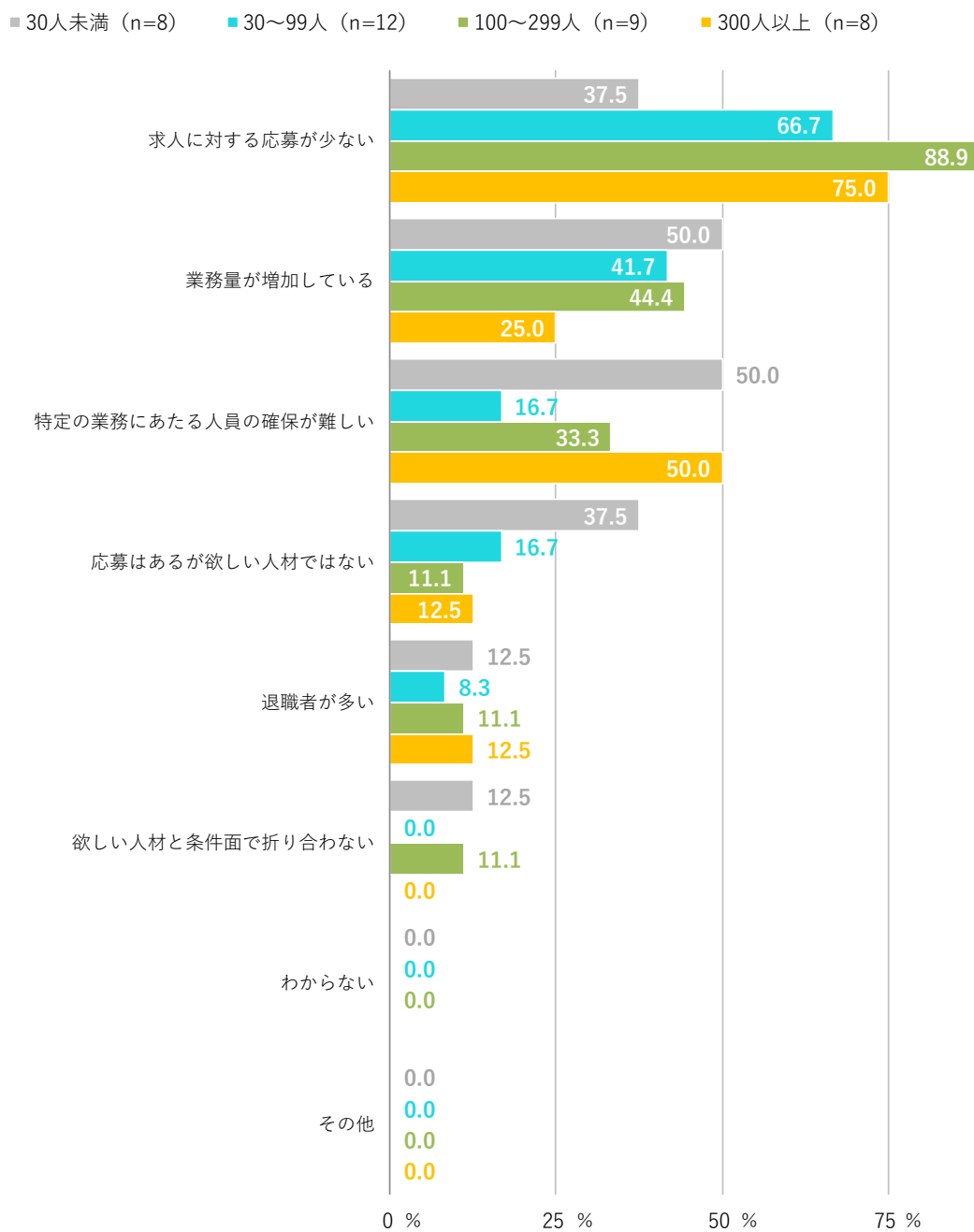
出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表4-2 非正社員の不足理由（業種別・複数回答）



出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表4-3 非正社員の不足理由（従業員規模別・複数回答）



出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

図表5 自社で行っている人手不足対応（n=37・複数回答）



出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2021年）」

以上