

2022年10月31日

「人手不足に関する企業調査（2022年）」について

常陽銀行（頭取 秋野 哲也）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（2022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（2022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、「不足」が49.5%で最も多く、「適正」が40.1%、「過剰」が5.9%、「その他」が2.5%、「わからない」が2.0%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したが、新型コロナの悪影響が和らぐもとので、再び強まってきたとみられます。

多くの企業では量的な人手不足感が特に高まっており、人材を惹きつける雇用環境の整備が、人手不足の企業にとって差し迫った課題になっているとみられます。

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、2022年9月に茨城県内企業202社（製造業86社、非製造業115社、業種不明1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：茂木・荒澤
029-233-6734

【人手不足に関する企業調査 (2022 年)】

正社員が「不足」している企業は5割弱 —新型コロナの悪影響が和らぐもとで、人手不足感が再び強まる—

今回調査の概要

当社は、2022年9月、茨城県内企業202社（製造業86社、非製造業115社、業種不明1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4回目となる。

まず、2022年9月時点の正社員の充足度についてみると、「不足」が49.5%で最も多く、「適正」が40.1%、「過剰」が5.9%、「その他」が2.5%、「わからない」が2.0%だった（図表1-1）。

これまでの調査における正社員の「不足」割合の推移を見ると、2017～2019年は6割弱だったが、コロナ禍での業績低迷などを背景に、2020年は44.0%、2021年は42.9%へと低下した（図表1-2）。今回調査では前年比6.6ポイント上昇し49.5%となったことから、新型コロナの悪影響が和らぐもとで、正社員の不足感が再び強まってきたものとみられる。

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」（65.0%）が最も多く、次いで「業務量が増加している」（32.0%）、「有資格者、技術者等の確保が難しい」（32.0%）、「応募はあるが欲しい人材ではない」（26.0%）などが上位となった（図表2-1）。

近年の調査結果の推移を見ると、「量」的な人手不足に関係する「求人に対する応募が少ない」や「業務量が増加している」といった回答の割合が2020年をボトムとして上昇傾向にある一方、「質」的な人手不足に関係する「有資格者、技術者等の確保が難しい」や「応募はあるが欲しい人材ではない」といった回答の割合は、2020年をピークとして低下傾向にある（図表2-2）。

非正社員の充足度については、「適正」が54.6%で最も多く、次いで「不足」が24.9%、「わからない」が9.2%、「その他」が8.1%、「過剰」が3.2%だった（図表3）。

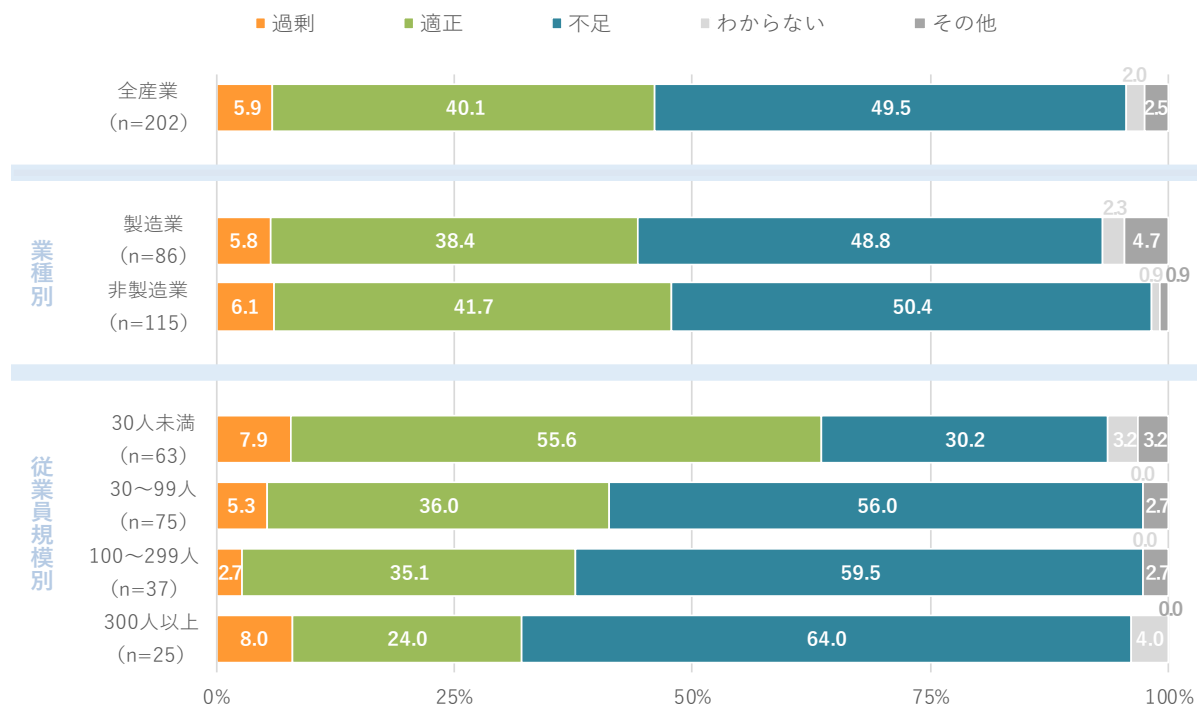
非正社員の不足理由としては、「求人に対する応募が少ない」（73.9%）、「応募はあるが欲しい人材ではない」（26.1%）、「業務量が増加している」（19.6%）などが上位となっている（図表4）。

正社員・非正社員不足を実感している企業に、人手不足による悪い影響について尋ねた設問では、「受注増加への対応が困難」（54.7%）、「時間外労働の増加、人件費の増加」（48.1%）、「技術・ノウハウの伝承、人材育成が困難」（43.4%）といった回答が上位となった（図表5）。

こうした中、企業の人手不足対応は「中途採用の強化」（70.2%）が中心となっている（図表6）。次いで「賃金の引き上げ」（34.6%）が多いが、「製品への価格転嫁が進まず、賃金を引き上げられない」（電気機械製造業）、「待遇不十分のため離職者が多く、求人に対する応募も少ない」（輸送用機械製造業）など、人材を惹きつける条件が提示できないとの声も多く聞かれる。

業績の持ち直し等を背景に多くの企業で量的な人手不足が高まっており、こうした企業では、賃金の見直しはもちろん、福利厚生や教育・研修の強化、柔軟な勤務体制の整備など、人材を惹きつける雇用環境をいかに整備するかが、喫緊の課題となっていると考えられる。

図表 1 - 1 正社員の充足度（業種・従業員規模別）

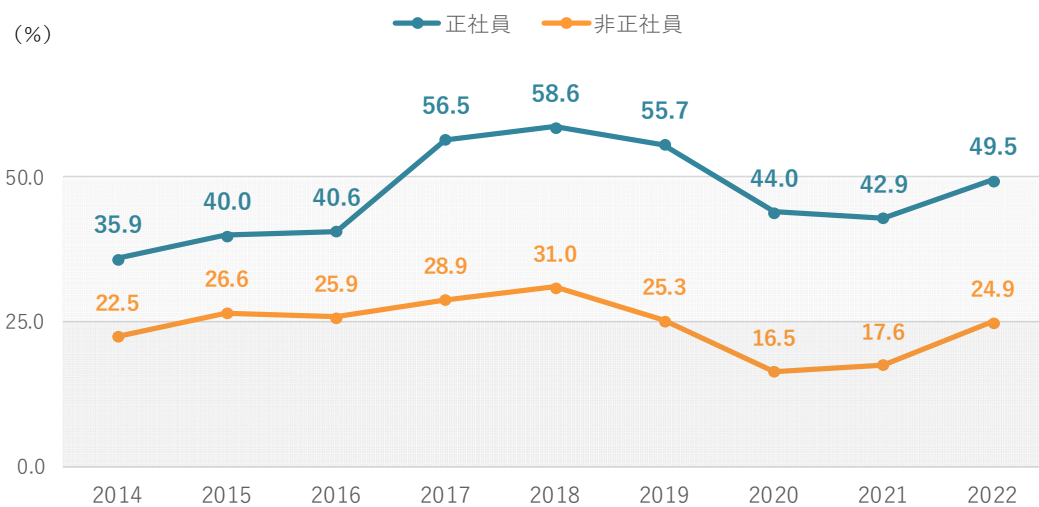


(%)

	過剰	適正	不足	わからない	その他	DI (過剰 - 不足)
全産業 (n=202)	5.9	40.1	49.5	2.0	2.5	▲ 43.6
製造業 (n=86)	5.8	38.4	48.8	2.3	4.7	▲ 43.0
非製造業 (n=115)	6.1	41.7	50.4	0.9	0.9	▲ 44.3
30人未満 (n=63)	7.9	55.6	30.2	3.2	3.2	▲ 22.3
30~99人 (n=75)	5.3	36.0	56.0	0.0	2.7	▲ 50.7
100~299人 (n=37)	2.7	35.1	59.5	0.0	2.7	▲ 56.8
300人以上 (n=25)	8.0	24.0	64.0	4.0	0.0	▲ 56.0

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2022年）」

図表 1 - 2 正社員・非正社員の「不足」割合の推移

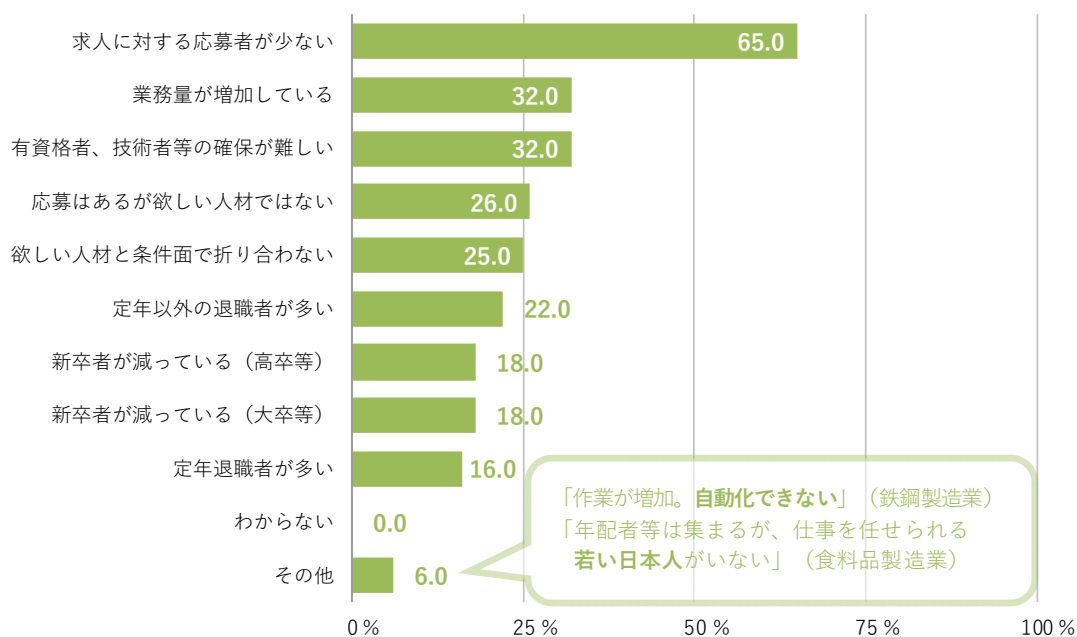


(%)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
正社員	全産業	35.9	40.0 ↑	40.6 ↑	56.5 ↑	58.6 ↑	55.7 ↓	44.0 ↓	42.9 ↓	49.5 ↑
	製造業	26.7	32.7 ↑	34.4 ↑	54.2 ↑	56.3 ↑	50.0 ↓	34.2 ↓	38.2 ↑	48.8 ↑
	非製造業	41.5	44.9 ↑	45.5 ↑	58.2 ↑	60.1 ↑	59.9 ↓	52.1 ↓	46.0 ↓	50.4 ↑
非正社員	全産業	22.5	26.6 ↑	25.9 ↓	28.9 ↑	31.0 ↑	25.3 ↓	16.5 ↓	17.6 ↑	24.9 ↑
	製造業	22.2	26.1 ↑	24.7 ↓	29.0 ↑	30.3 ↑	22.6 ↓	12.5 ↓	17.6 ↑	31.0 ↑
	非製造業	22.6	26.9 ↑	26.8 ↓	28.8 ↑	31.5 ↑	27.2 ↓	19.9 ↓	17.6 ↓	20.0 ↑

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」

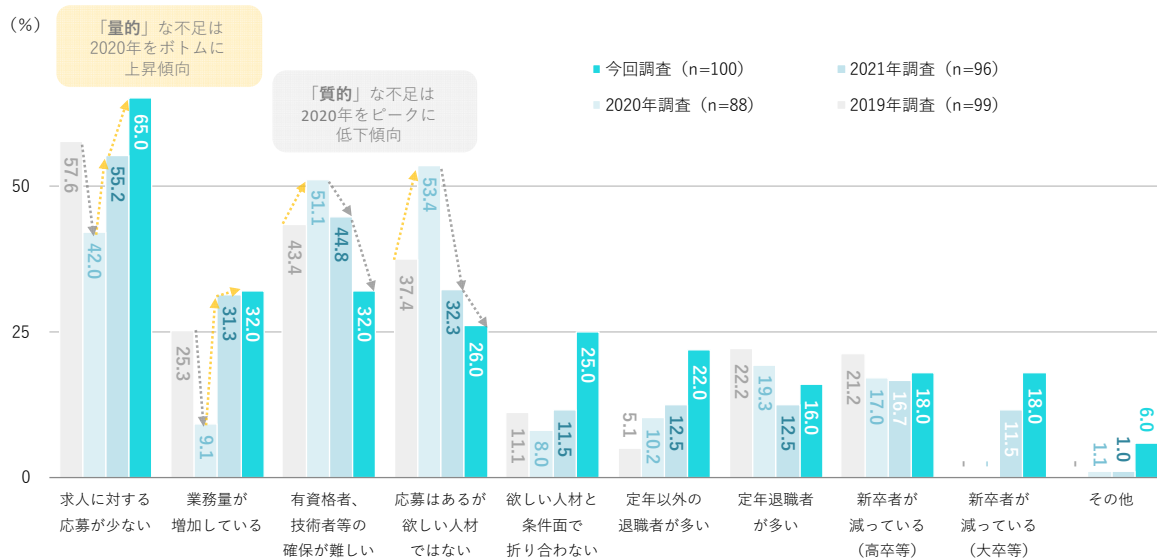
図表 2-1 正社員が不足している理由 (n=100)



※複数回答 (回答数制限なし)

出所: 常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査 (2022年)」

図表 2-2 正社員が不足している理由の推移 (2019年~2022年)



※複数回答 (回答数制限なし)

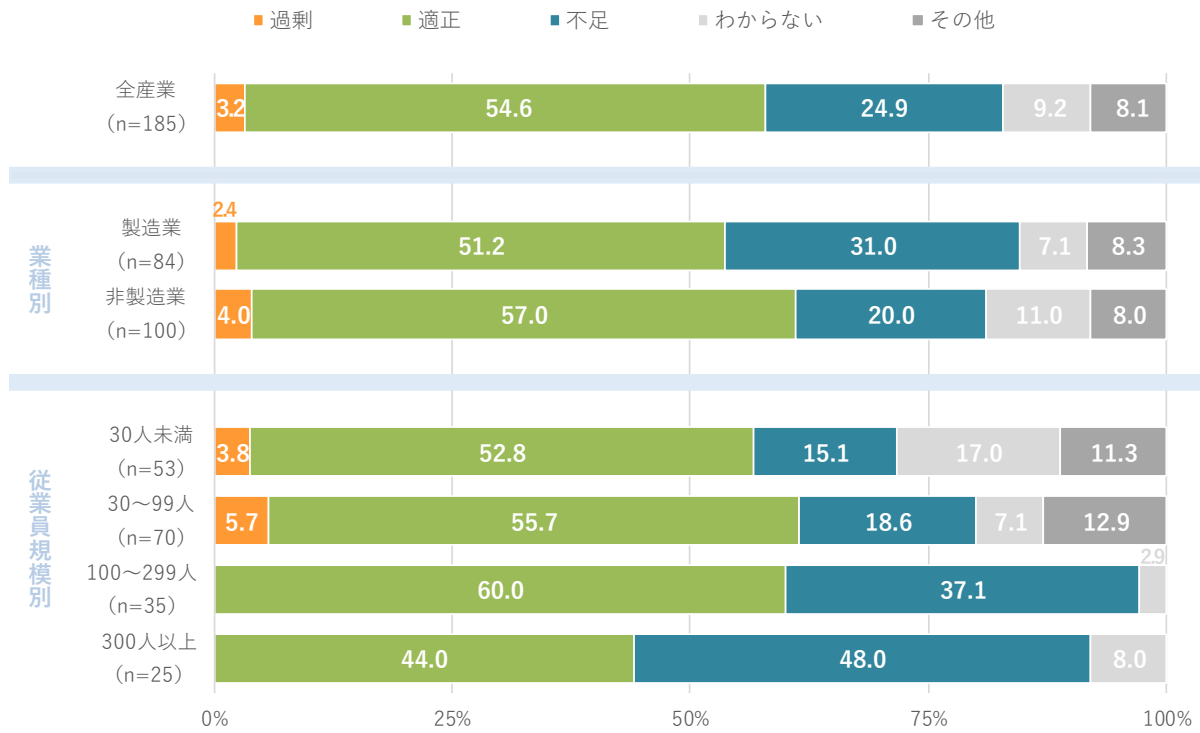
※「わからない」は回答がないため記載省略

※選択肢の表記は実施年により一部異なるが、今回調査の表記に統一

※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

出所: 常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査 (各年版)」

図表3 非正社員の充足度（業種・従業員規模別）

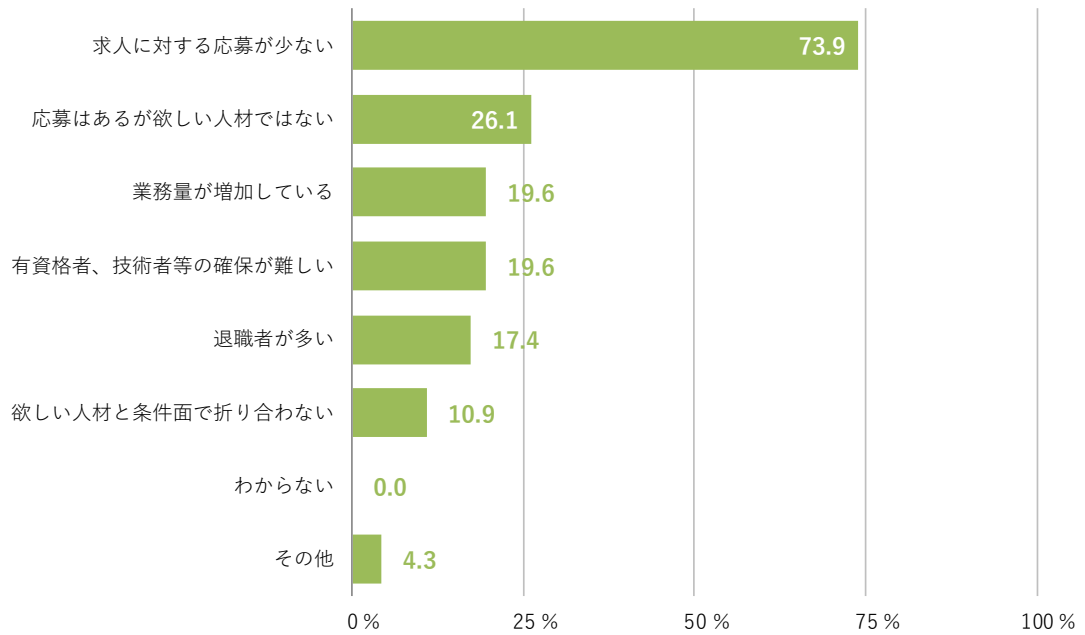


(%)

	過剰	適正	不足	わからない	その他	DI (過剰-不足)
全産業 (n=185)	3.2	54.6	24.9	9.2	8.1	▲ 21.7
製造業 (n=84)	2.4	51.2	31.0	7.1	8.3	▲ 28.6
非製造業 (n=100)	4.0	57.0	20.0	11.0	8.0	▲ 16.0
30人未満 (n=53)	3.8	52.8	15.1	17.0	11.3	▲ 11.3
30~99人 (n=70)	5.7	55.7	18.6	7.1	12.9	▲ 12.9
100~299人 (n=35)	0.0	60.0	37.1	2.9	0.0	▲ 37.1
300人以上 (n=25)	0.0	44.0	48.0	8.0	0.0	▲ 48.0

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2022年）」

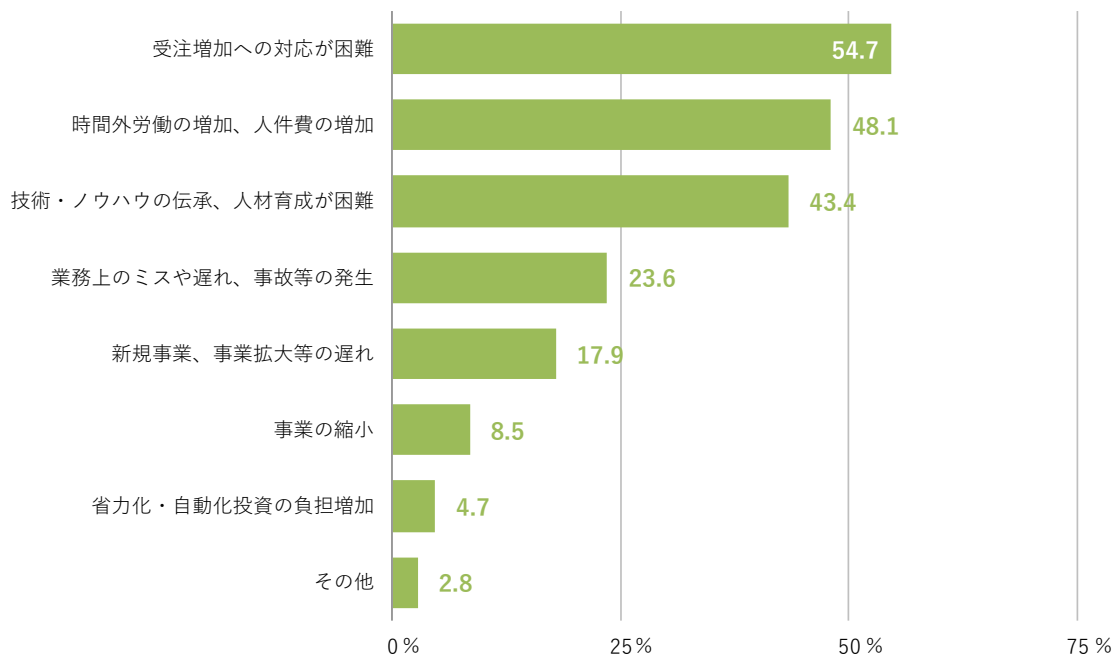
図表4 非正社員が不足している理由 (n=100)



※複数回答 (回答数制限なし)

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査 (2022年)」

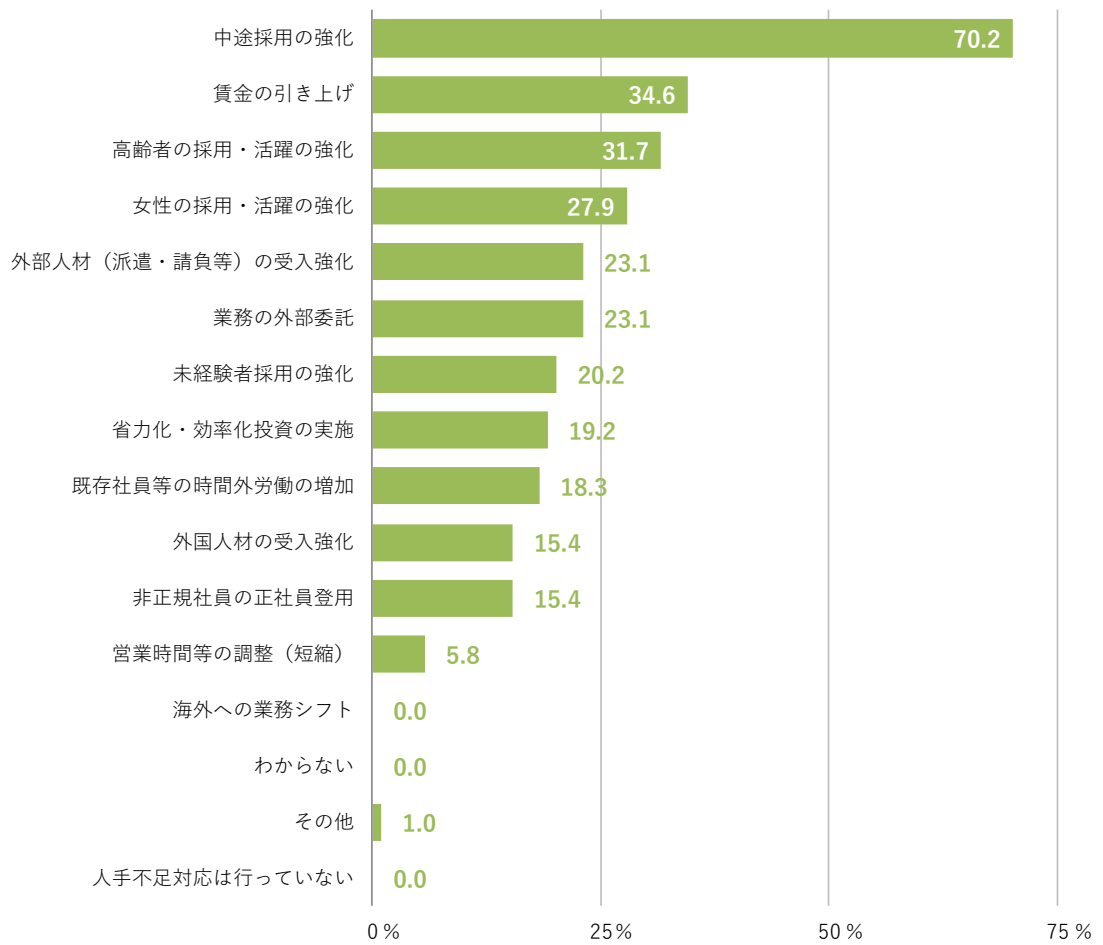
図表5 人手不足による悪い影響 (n=106)



※複数回答 (回答数制限なし)

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査 (2022年)」

図表6 自社で行っている人手不足対応（n=104）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2022年）」

以上