

2023年10月27日

「人手不足に関する企業調査（2023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（2023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の調査を継承し、毎年9月に実施しているもので、当社調査としては5回目となります。

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52.4%で最も多く、「適正」が38.1%、「過剰」が5.2%、「その他」が2.4%、「わからない」が1.9%でした。正社員の不足感は、コロナ禍での業績低迷などを背景に一時緩和されていましたが、経済活動の正常化が進む中で、非製造業を中心に再び強まっていることが分かります。

深刻化する「量的」な人手不足に対応するために、企業には、多様な人材に目を向けること、賃金水準の見直しや柔軟な雇用体制の整備、業務効率化等を図り、労働負荷と報酬のバランスをとることなどが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、2023年9月に茨城県内企業210社（製造業92社、非製造業118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 (2023 年)】

正社員「不足」の企業、コロナ後はじめて 5 割超に — 経済活動の正常化等を受け、非製造業で不足感が強まる —

今回調査の概要

社員の充足度を雇用形態別に見ると、正社員は「不足」が 52.4% で最も多く、「適正」が 38.1%、「過剰」が 5.2%、「その他」が 2.4%、「わからない」が 1.9% だった (図表 1-1)。非正社員は「適正」が 50.8% で最も多く、次いで「不足」が 25.9%、「その他」が 8.8%、「わからない」・「過剰」が各 7.3% となっている (図表 1-2)。

これまでの調査における正社員の「不足」割合の推移をみると、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 1-3)。その後、新型コロナウイルスの影響が和らぐもとで不足感が再び強まり、2022 年は 49.5% と前年比 6.6 ポイント (以下、pt) 上昇。今回 (2023 年) は経済活動の正常化が進んだことなどを背景として、2019 年以来 4 年振りに 5 割を超えたとみられる。業種別では、製造業が同 1.0pt 低下、非製造業が 5.5pt 上昇しており、非製造業で不足感が強まっていることが分かる。

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」(73.4%) が最も多く、次いで「業務量が増加している」(32.1%)、「有資格者、技術者等の確保が難しい」(31.2%)、「新卒者が減っている (高卒等)」(28.4%)、「定年以外の退職者が多い」(27.5%) などが上位となった (図表 2-1)。

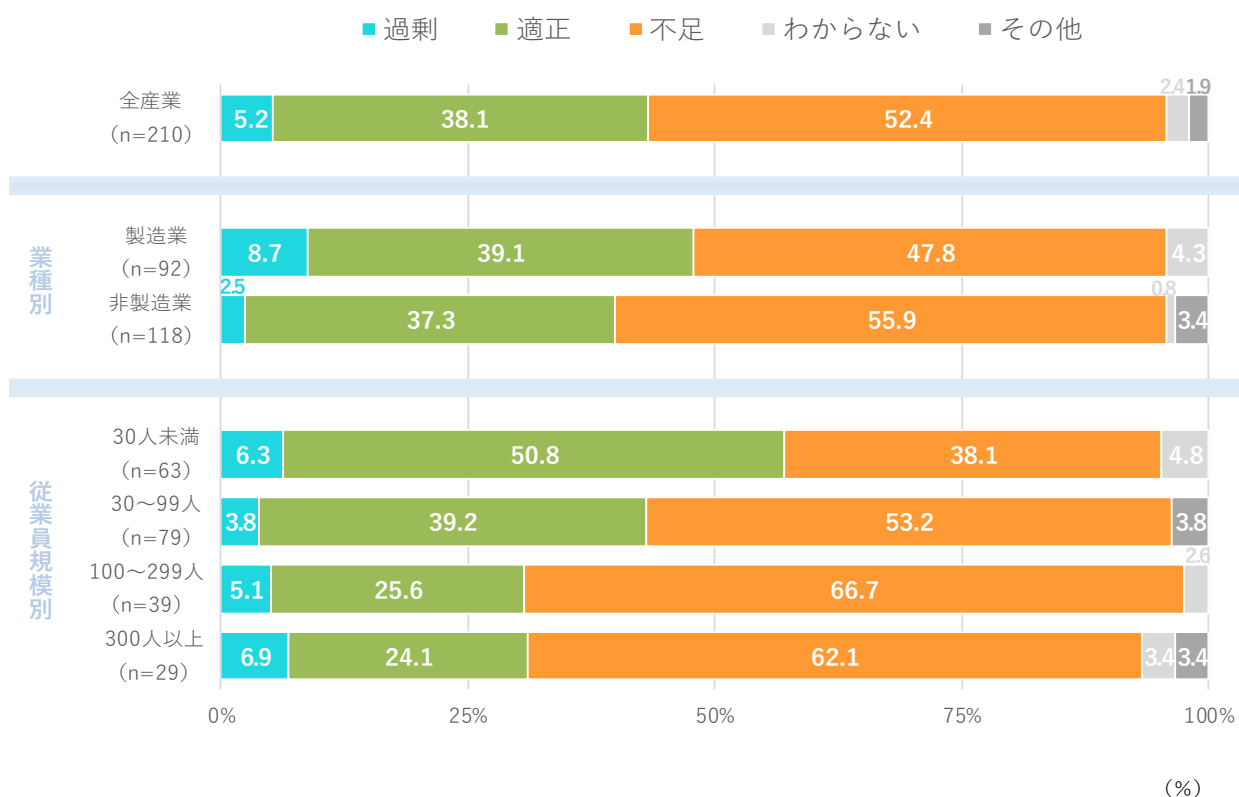
不足理由の推移を見ると、「量的」な不足に係る「求人に対する応募が少ない」や「業務量が増加している」が 3 年連続で前年水準を上回った一方、「質的」な不足に係る「有資格者、技術者等の確保が難しい」や「応募はあるが欲しい人材ではない」は 3 年連続で減少しており、人材の質よりも、量 (人数) の確保を優先する傾向が強まっている様子が見える (図表 2-2)。また、2023 年は「定年以外の退職者が多い」(前年比+5.5p)、「新卒者が減っている (高卒等)」(同+10.4pt) など、若者の採用・定着に係る理由の上昇が目立った。物価の上昇・高止まり等で家計の負担感が増したこと、また、コロナ禍でテレワークが普及し、地元に住んだまま遠隔地の企業へ勤務可能になったことなどもあり、より良い雇用条件を求め、若者の雇用の流動化が進んだものと推測される。なお、非正社員の不足理由は図表 2-3 の通り。

人手不足による悪影響については、「技術・ノウハウの伝承、人材育成が困難」(54.9%) が最も多く、次いで「受注増加への対応が困難」(51.3%)、「時間外労働の増加、人件費の増加」(49.6%) などとなった (図表 3)。「技術・ノウハウの伝承、人材育成が困難」は前年 (43.4%) から 11.5pt 上昇しており、次世代を担う人材がいない・育たないことが、大きな課題となっていることが分かる。

こうした中、企業が行う人手不足対応は「中途採用の強化」(70.5%) が中心となっている (図表 4)。企業からは、「転職サイトで複数名を採用できた」(建設業) といった声の一方、「中途採用者の定着が課題」(製造業)、「中途採用によって社員の高齢化が早まった」(卸売業) などの声も聞かれた。

深刻化する「量的」な人手不足に対応するためには、即戦力となる中途採用者だけでなく、女性・高齢者・外国人などを含む、多様な人材に目を向けていく必要があるだろう。また、売手市場の中でも「選ばれる」企業になるためには、賃金水準の見直しや柔軟な雇用体制の整備、設備投資や DX による業務効率化などを図り、労働負荷と報酬のバランスをとることも求められるとみられる。

図表 1-1 正社員の充足度（業種・従業員規模別）



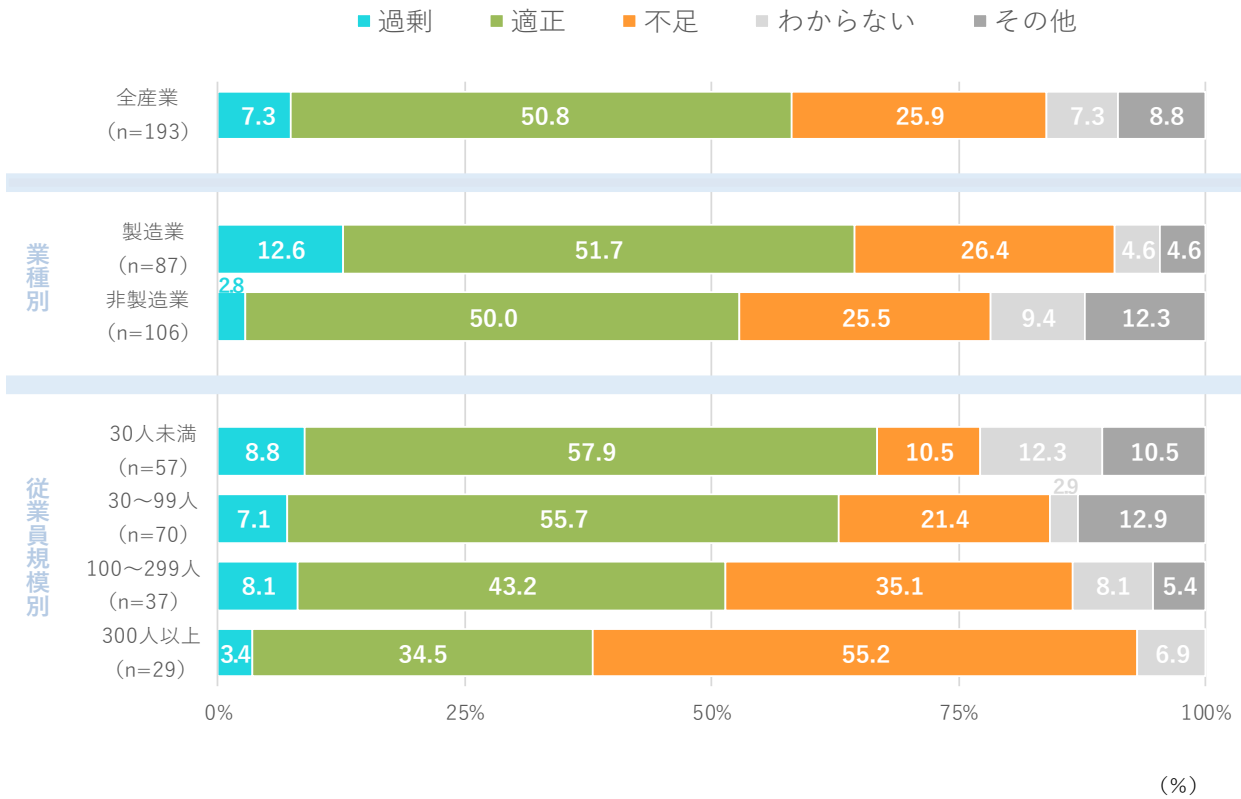
	過剰	適正	不足	わからない	その他	DI (過剰 - 不足)
全産業	5.2 (5.9) -0.7	38.1 (40.1) -2.0	52.4 (49.5) +2.9	2.4 (2.0) +0.4	1.9 (2.5) -0.6	▲ 47.2 (▲ 43.6) -3.6
製造業	8.7 (5.8) +2.9	39.1 (38.4) +0.7	47.8 (48.8) -1.0	4.3 (2.3) +2.0	0.0 (4.7) -4.7	(▲ 39.1) (▲ 43.0) +3.1
非製造業	2.5 (6.1) -3.6	37.3 (41.7) -4.4	55.9 (50.4) +5.5	0.8 (0.9) -0.1	3.4 (0.9) +2.5	(▲ 53.4) (▲ 44.3) -9.1
30人未満	6.3 (7.9) -1.6	50.8 (55.6) -4.8	38.1 (30.2) +7.9	4.8 (3.2) +1.6	0.0 (3.2) -3.2	(▲ 31.8) (▲ 22.3) -9.5
30~99人	3.8 (5.3) -1.5	39.2 (36.0) +3.2	53.2 (56.0) -2.8	0.0 (0.0) ±0.0	3.8 (2.7) +1.1	(▲ 49.4) (▲ 50.7) +1.3
100~299人	5.1 (2.7) +2.4	25.6 (35.1) -9.5	66.7 (59.5) +7.2	2.6 (0.0) +2.6	0.0 (2.7) -2.7	(▲ 61.6) (▲ 56.8) -4.8
300人以上	6.9 (8.0) -1.1	24.1 (24.0) +0.1	62.1 (64.0) -1.9	3.4 (4.0) -0.6	3.4 (0.0) +3.4	(▲ 55.2) (▲ 56.0) +0.8

※上段が今回調査値、下段が2022年調査値

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2023年）」

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表共通）

図表 1-2 非正社員の充足度（業種・従業員規模別）

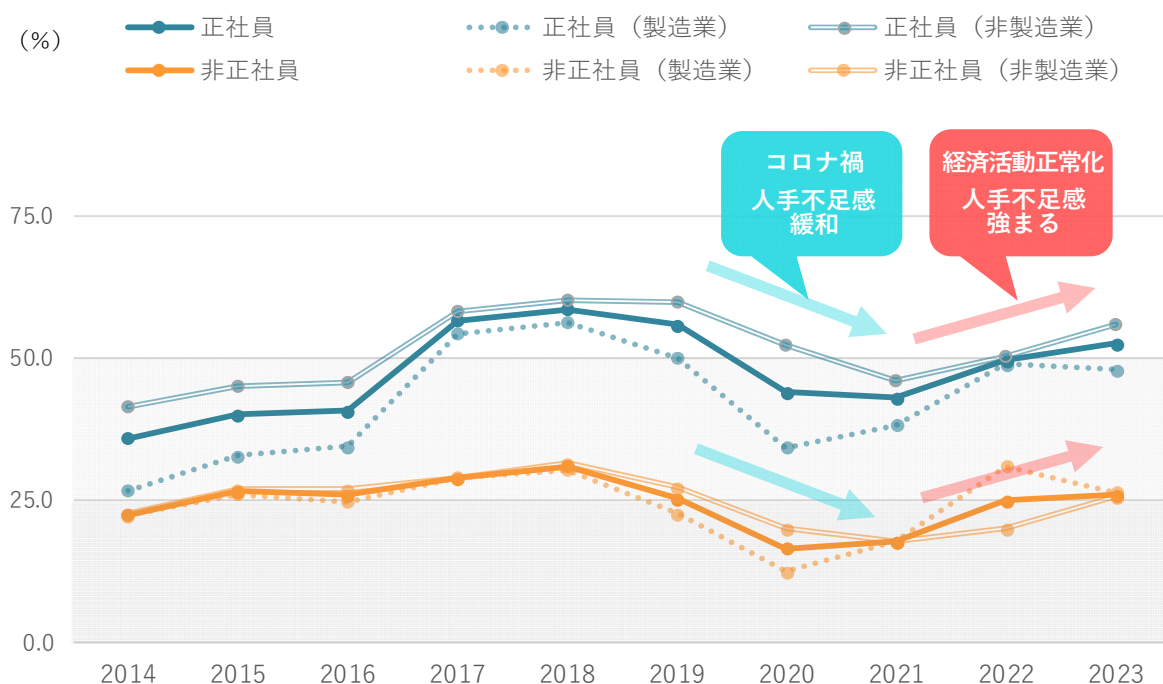


	過剰	適正	不足	わからない	その他	DI (過剰 - 不足)
全産業	7.3 (3.2) +4.1	50.8 (54.6) -3.8	25.9 (24.9) +1.0	7.3 (9.2) -1.9	8.8 (8.1) +0.7	▲ 18.6 (▲ 21.7) +3.1
製造業	12.6 (2.4) +10.2	51.7 (51.2) +0.5	26.4 (31.0) +4.6	4.6 (7.1) -2.5	4.6 (8.3) -3.7	(▲ 13.8) (▲ 28.6) +14.8
非製造業	2.8 (4.0) -1.2	50.0 (57.0) -7.0	25.5 (20.0) +5.5	9.4 (11.0) -1.6	12.3 (8.0) +4.3	(▲ 22.7) (▲ 16.0) -6.7
30人未満	8.8 (3.8) +5.0	57.9 (52.8) +5.1	10.5 (15.1) -4.6	12.3 (17.0) -4.7	10.5 (11.3) -0.8	(▲ 1.7) (▲ 11.3) +9.6
30~99人	7.1 (5.7) +1.4	55.7 (55.7) ±0.0	21.4 (18.6) +2.8	2.9 (7.1) -4.2	12.9 (12.9) ±0.0	(▲ 14.3) (▲ 12.9) -1.4
100~299人	8.1 (0.0) +8.1	43.2 (60.0) -16.8	35.1 (37.1) -2.0	8.1 (2.9) +5.2	5.4 (0.0) +5.4	(▲ 27.0) (▲ 37.1) +10.1
300人以上	3.4 (0.0) +3.4	34.5 (44.0) -9.5	55.2 (48.0) +7.2	6.9 (8.0) -1.1	0.0 (0.0) ±0.0	(▲ 51.8) (▲ 48.0) -3.8

※上段が今回調査値、下段が2022年調査値

出所：常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査（2023年）」

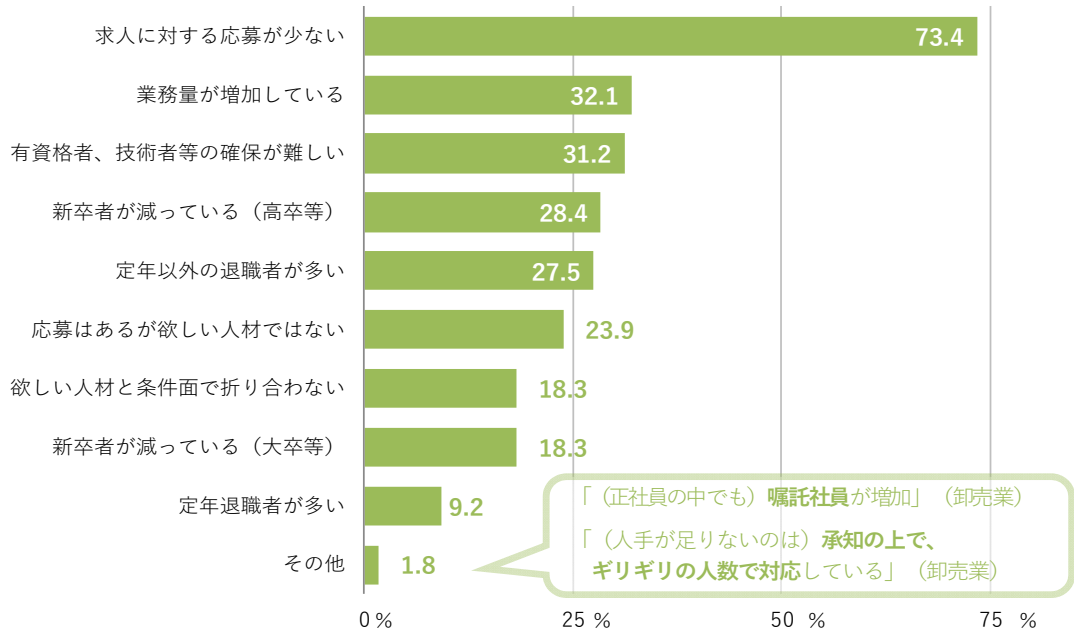
図表 1-3 社員の「不足」割合の推移



		(%)									
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
正社員	全産業	35.9	40.0	40.6	56.5	58.6	55.7	44.0	42.9	49.5	52.4
	製造業	26.7	32.7	34.4	54.2	56.3	50.0	34.2	38.2	48.8	47.8
	非製造業	41.5	44.9	45.5	58.2	60.1	59.9	52.1	46.0	50.4	55.9
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	25.9
	製造業	22.2	26.1	24.7	29.0	30.3	22.6	12.5	17.6	31.0	26.4
	非製造業	22.6	26.9	26.8	28.8	31.5	27.2	19.9	17.6	20.0	25.5

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 2-1 正社員が不足している理由 (n=109)

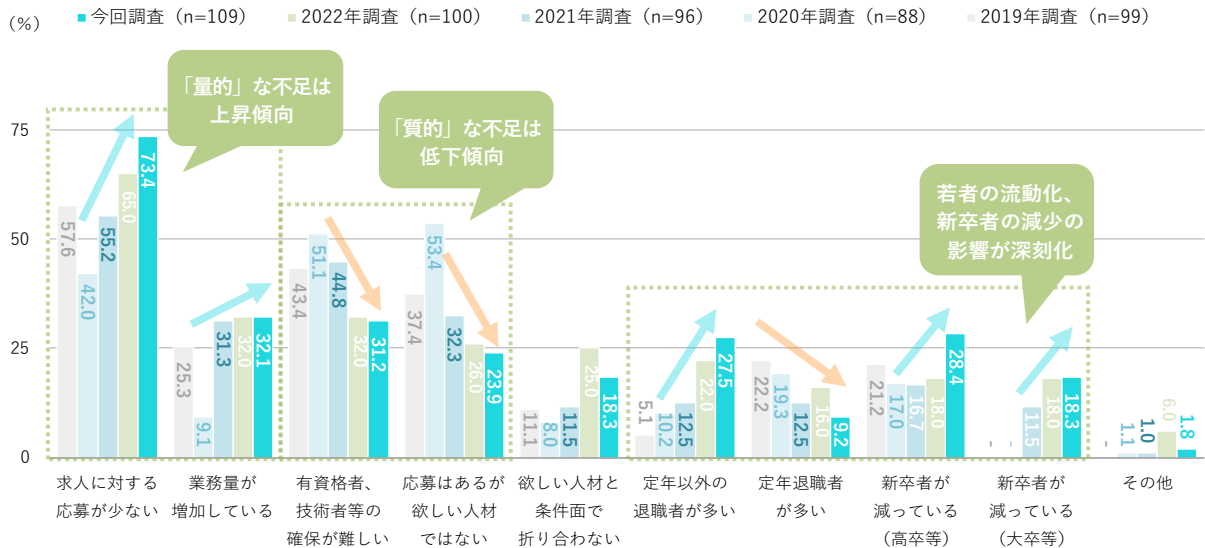


※複数回答 (回答数制限なし)

※選択肢「わからない」は回答が無かったため記載省略

出所: 常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査 (2023年)」

図表 2-2 正社員が不足している理由の推移 (2019年~2023年)



※複数回答 (回答数制限なし)

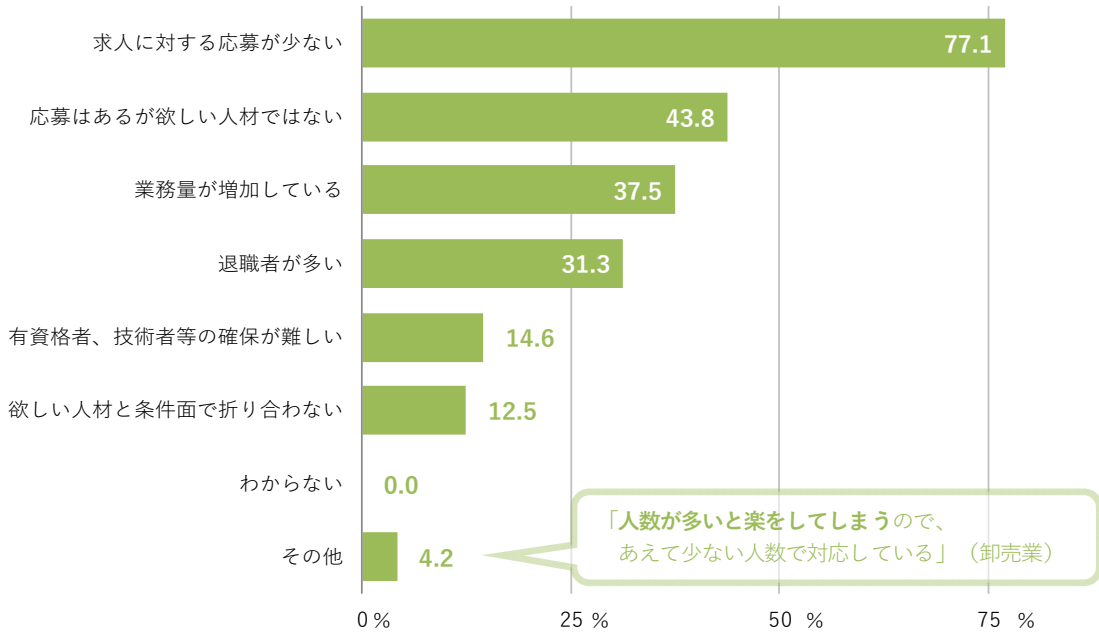
※選択肢「わからない」は回答が無かったため記載省略

※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)」

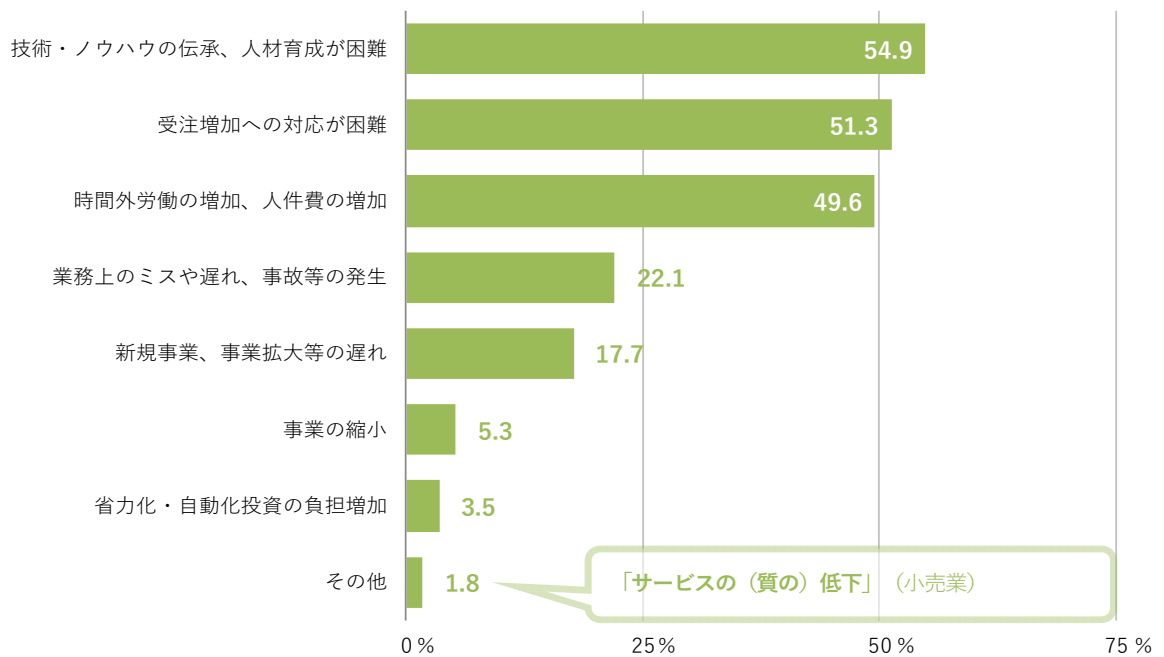
図表 2 - 3 非正社員が不足している理由 (n=48)



※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 (2023年)」

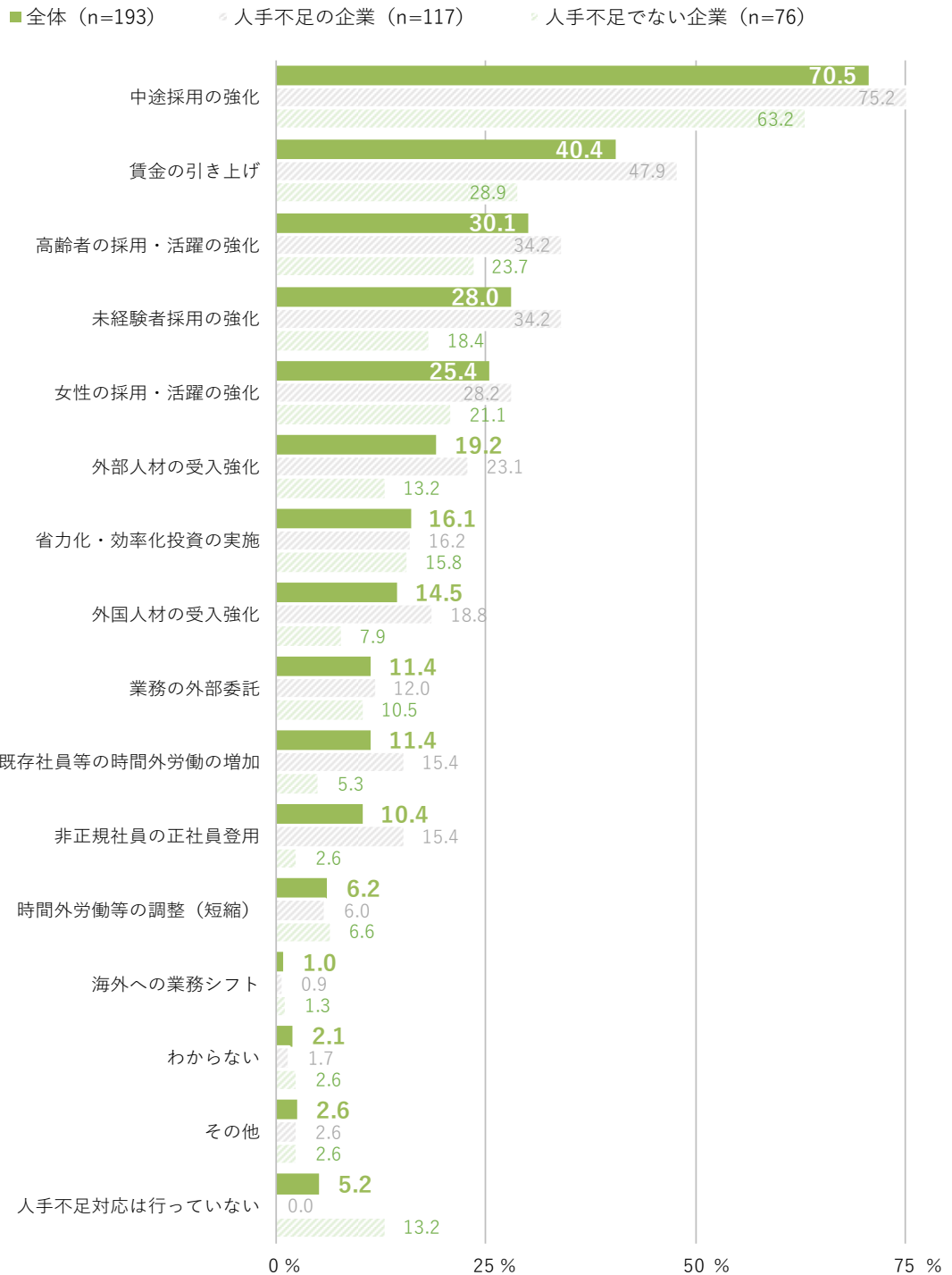
図表 3 人手不足による悪い影響 (n=113)



※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 (2023年)」

図表4 自社で行っている人手不足対応（業種別）



※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（2023年）」

以 上