

茨城県の経済動向

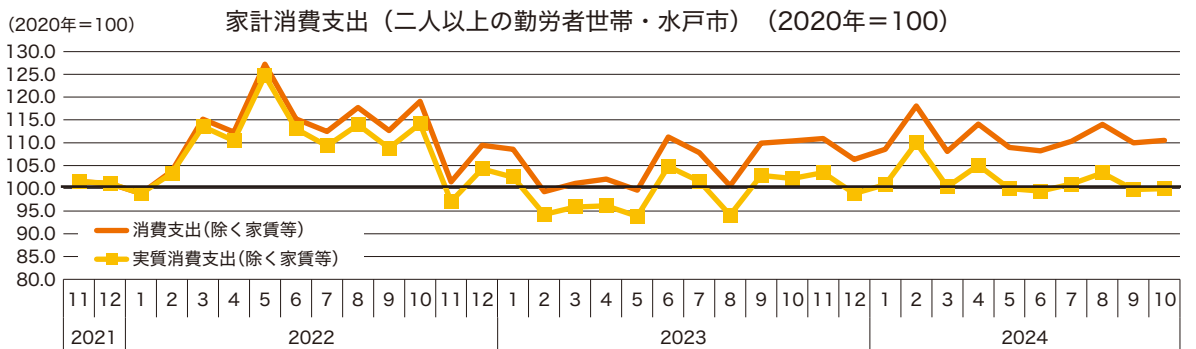
(2024年12月調査)

地域研究センター 研究員 中橋 彩乃

県内経済は、一部に弱さがみられるものの、総じてみれば持ち直している

<今月のポイント>

- 県内経済は、一部に弱さがみられるものの、総じてみれば持ち直している。
- 項目別では、生産のみ判断を引き下げた。中国・欧州をはじめとする海外経済の低迷等を背景に、生産水準が前年を割り込む状況が続いていることから「弱めの動きとなっている」と下方修正した。なお、生産以外の項目は判断を据え置いており、全体の基調は大きく変わらないとみて、総合判断は据え置いた。
- 家計消費支出（水戸市・振れの大きい家賃等を除く）の推移をみると、物価高の影響により実質値が名目値を下回る状況が続くものの、方向感としては横ばいを維持しており底堅さも窺える。
- 先行きは物価高や株価が企業や家計にもたらす影響、為替動向、米トランプ新政権の政策を含む海外経済の行方、日本政府による税制や経済政策の行方、国内金利上昇など金融環境の変化を注視する必要がある。



※X-13ARIMAによる季節調整値、月次ベース
 ※家賃等=振れの大きい「住居」・「自動車等購入金」・「贈与金」・「仕送金」、実質消費支出=消費支出から物価変動要因を除いた数値 出所：総務省「家計調査」

<基調判断・天気図>

	前月からの 変化	基調判断	天気図		
		2024年12月調査	10月調査	11月調査	12月調査
総合判断	➡	一部に弱さがみられるものの、総じてみれば持ち直している			
生産活動	⬇	弱めの動きとなっている			
設備投資	➡	持ち直している			
住宅投資	➡	弱含みにある			
公共投資	➡	持ち直している			
個人消費	➡	一部に弱さがみられるものの緩やかに回復している			
雇用情勢	➡	持ち直している - 労働需給は引き続きタイトな状況			

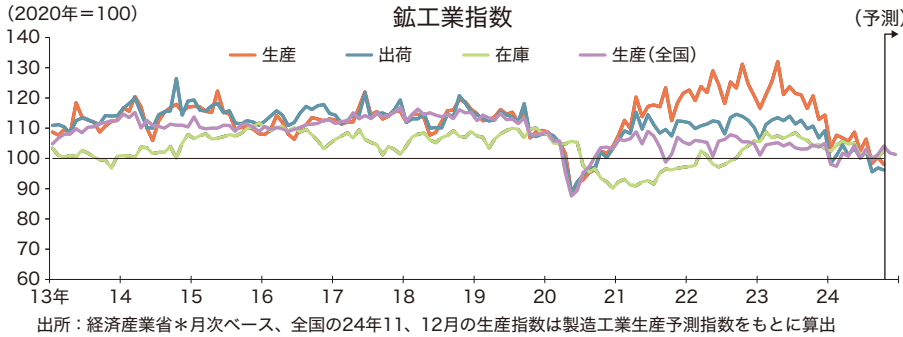
◆基調判断に添えた矢印は方向感を、天気図は水準を示します

1 生産活動 弱めの動きとなっている

10月の鉱工業生産指数(2020年=100、季節調整値[※])は98.0、前月比2.4%減と、2か月振りに低下した。業種別の内訳について前月比での寄与度順にみると、非鉄金属(同0.4%増)、金属製品(同0.4%増)等が上昇した一方、輸送機械工業(同4.2%減)、食料品・たばこ(同0.3%減)、電子部品・デバイス(同0.3%減)等が低下した。

企業からは、足もと(10-12月期)の生産・受注に関し、「自動車部品業界の認証不正問題の影響が緩和されつつある(輸送機械)」といった声の一方で、「北米、中国を含む世界全体の景気低迷を受け、建設用機械の売上が大幅に低下した(業務用機械)」など、海外経済減速に伴う輸出製品の需要低迷を指摘する声も聞かれた。以上を踏まえ、生産は「**弱めの動きとなっている**」と判断を引き下げた。

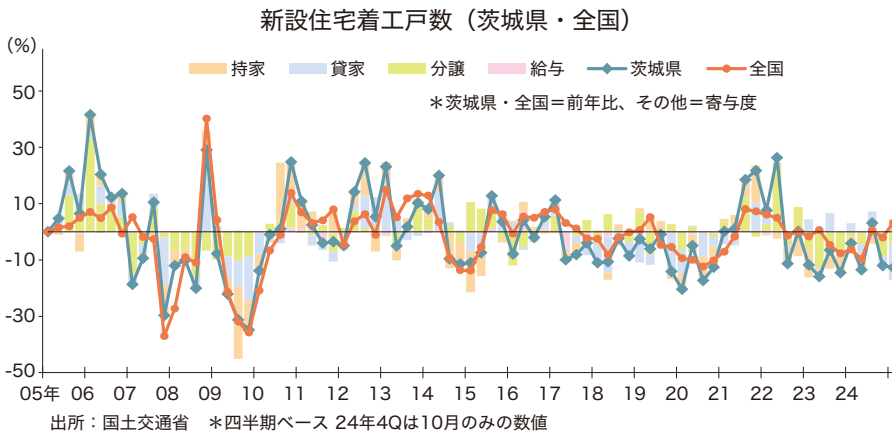
※: 原数値から季節的要因を調整した数値



2 住宅投資 弱含みにある

10月の新設住宅着工戸数は1,140戸、前年同月比15.4%減と6か月連続で前年水準を下回った。内訳をみると、持家は642戸、同8.8%増と2か月振りに増加、貸家は313戸、同39.9%減と3か月連続で減少、分譲住宅は184戸(うち分譲マンション0戸)、同21.0%減と5か月連続で減少した。

住宅投資は、主力である持ち家の着工戸数が2か月振りに前年水準を上回ったものの、貸家や分譲の低迷が長期化しつつあること、建物価格上昇が続くことで住宅購入マインドも弱いとみられることなどから、「**弱含みにある**」との判断を据え置いた。



●鉱工業指数(季調値)(10月)

	前月比
生産	98.0 △2.4%
出荷	96.2 △0.7%
在庫	102.5 2.2%

●主要業種の鉱工業指数(季調値)(10月)

(生産)	前月比
食料品・たばこ工業	94.7 △2.1%
化学工業	105.6 0.5%
輸送機械工業	126.7 △22.8%
汎用・業務用機械工業	90.0 1.5%
電気機械工業	86.1 2.6%
生産用機械工業	87.0 3.1%

●県内税関輸出額(10月)

	前年同月比
鹿島	466.20億円 △27.0%
日立	1649.15億円 13.3%
つくば	57.52億円 △37.0%

●新設住宅着工戸数(10月)

	前年同月比
持家	642戸 8.8%
貸家	313戸 △39.9%
分譲	184戸 △21.0%
給与	1戸 △75.0%
合計	1,140戸 △15.4%

*四半期ベース(「市」のみ合計)(24年7-9月期)

	前年同期比
県北	238戸 △28.1%
県央	842戸 △25.3%
鹿行	321戸 0.9%
県西	486戸 △5.4%
県南	1,472戸 △7.5%
合計	3,359戸 △13.5%

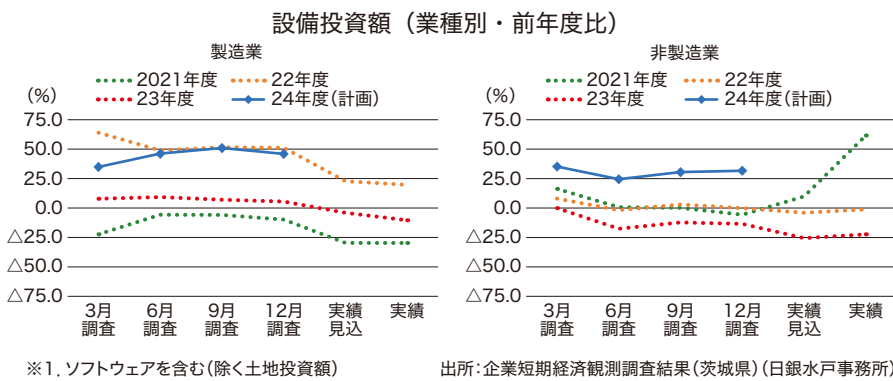
3 設備投資 持ち直している

10月の建築物着工床面積（民間非居住用）は、主に工場や倉庫の増加により153千㎡、前年同月比207.5%増と5か月振りに前年水準を上回った。

日銀短観（茨城県、12月）によると、県内企業の24年度の設備投資額※は、全産業ベースで同41.7%増の見通し（うち製造業が同46.0%増・非製造業が同31.7%増）。水戸財務事務所の「法人企業景気予測調査（10-12月期調査、茨城県）」によると、県内企業の24年度の設備投資額※は、全規模・全産業ベースで、前年度比26.0%増の見込み。

これらの調査結果を踏まえると、企業の投資意欲は全体として底堅く推移しているとみられることから「**持ち直している**」との判断を据え置いた。

※ともにソフトウェアを含む（除く土地投資額）



●建築物着工床面積（10月）

前年同月比
民間非居住用 153千㎡ 207.5%

●法人企業景気予測調査結果（茨城県）

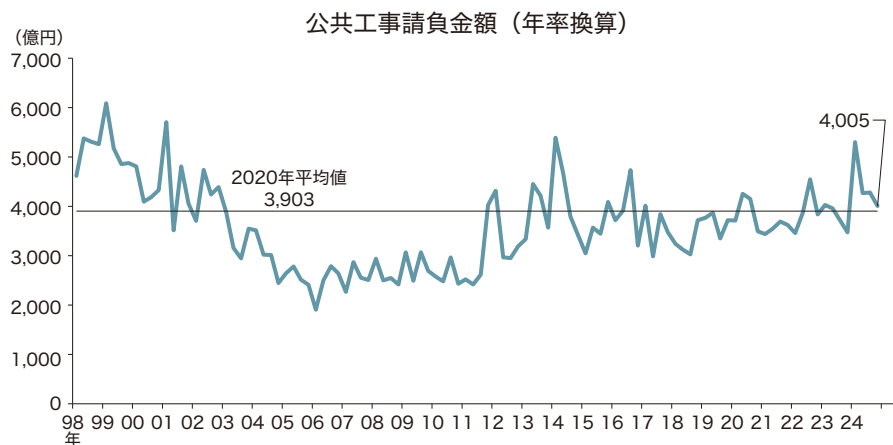
設備投資額※（24年10-12月期調査）
※ソフトウェアを含む（除く土地投資額）

前期比
全規模・全産業 26.0%
大企業 24.3%
中堅企業 60.4%
中小企業 12.8%
製造業 39.1%
非製造業 5.9%

4 公共投資 持ち直している

11月の公共工事請負金額は223億92百万円、前年同月比1.8%増と2か月連続で前年水準を上回った。発注者別の内訳をみると、国（前年同月比20.0%増）、県（同5.1%増）、市町村（同1.8%増）が増加、独立行政法人（同46.2%減）等が減少した。

公共投資は24年度累計（4～11月）でも前年同期比13.4%増と堅調に推移していることを踏まえ、「**持ち直している**」との判断を据え置いた。



●公共工事請負金額（11月）

前年同月比
国発注 2,340百万円 20.0%
独法発注 1,002百万円 △ 46.2%
県発注 9,640百万円 5.1%
市町村発注 8,372百万円 1.8%
地方公社発注 437百万円 0.0%
その他発注 597百万円 △ 23.5%
合計 22,392百万円 1.8%

● // 当月までの年度累計（24年11月）

前年度比
24年度累計 319,756百万円 13.4%

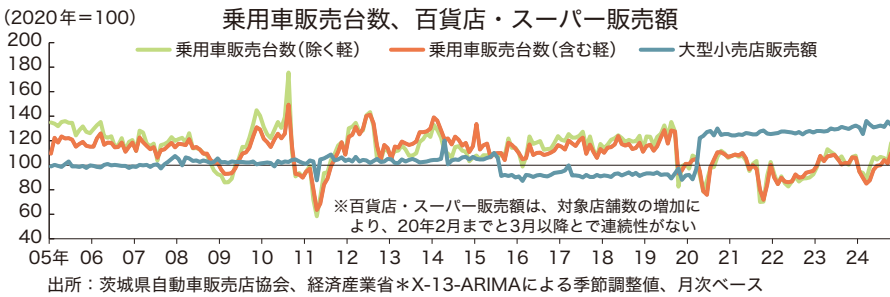
5 個人消費 一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復している

11月の乗用車販売台数(乗用車新規登録台数+軽乗用販売台数)は8,734台、前年同月比2.4%減と、2か月振りに前年水準を下回った。

10月の百貨店・スーパー販売額は、全店ベースで前年同月比0.3%減、既存店ベースは同0.8%減と、ともに3か月振りに前年水準を下回った。専門量販店販売額は、家電量販店が11か月連続で、ドラッグストアが42か月連続で、コンビニエンスストアが6か月連続で前年水準を上回った。一方、ホームセンターは3か月振りに前年水準を下回った。

消費マインドに関して、11月の「景気ウォッチャー調査ー北関東ー」をみると、家計動向関連DI(現状判断)は47.8、前月比3.7pt増と2か月振りに上昇したが、判断の目安となる50を8か月連続で下回った。

個人消費は、消費マインドなどに弱さがみられる中、供給側の販売動向については底堅く推移していることから「一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復している」との判断を据え置いた。



●大型小売店販売額(10月)

前年同月比	
全店ベース	△ 0.3%
既存店ベース	△ 0.8%

●専門量販店販売額(10月)

家電	8.7%
ドラッグストア	1.3%
ホームセンター	△ 1.5%
コンビニ	1.3%

●新車登録台数(11月)

普通乗用車	5.3%
小型乗用車	△ 11.6%
軽乗用車	△ 5.9%
普通・小型・軽合計	△ 2.4%

6 雇用情勢 持ち直している

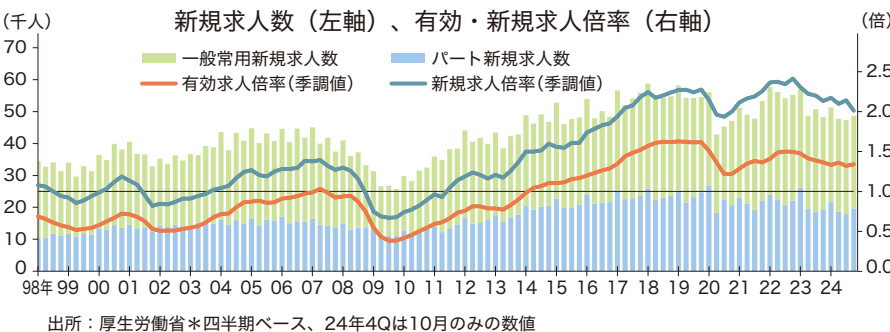
—労働需給は引き続きタイトな状況—

10月の有効求人倍率(季節調整値)は1.34倍と、前月と同じであった。新規求人倍率は2.01倍、前月比0.13pt減と2か月連続で低下した。

新規求人数は17,237人、前年同月比7.8%減と6か月連続で前年水準を下回った。新規求職者数は7,992人、同1.3%減と3か月連続で前年水準を下回った。新規求人数(パートを除く)の内訳を産業別にみると、建設業、製造業、卸売業・小売業、医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業などが減少した。

一方、民間職業紹介における県内の求人動向は、正社員は増加傾向、アルバイト・パートは緩やかな減少傾向にあり、総じてみれば持ち直している。

失業者を示す雇用保険受給者数は8,827人、前年同月比0.8%減と2か月振りに前年水準を下回った。このように雇用情勢は、ハローワーク経由の有効求人倍率が概ね横ばいで推移しているものの、民間職業紹介や雇用保険受給者数の状況を踏まえ、労働者側から見て「持ち直している」との判断を据え置いた。



●求人倍率(季調値)(10月)

前月比	
受理地ベース	
有効求人倍率	1.34倍 0.00pt
新規求人倍率	2.01倍 △0.13pt

就業地ベース	
有効求人倍率	1.56倍 0.02pt
新規求人倍率	2.38倍 △0.12pt

●雇用保険受給者数(10月)

前年同月比	
8,827人	△ 0.8%

茨城県の主要経済指標

企業 景況感	自営業総合判断DI		生産関連 指標	鉱工業生産指数 2020年=100			生産者出荷指数 2020年=100			生産者製品在庫指数 2020年=100							
	製造業	非製造業		指数	前期(月)比(%)	前年比(%)	指数	前期(月)比(%)	前年比(%)	指数	前期(月)比(%)	前年比(%)					
													2021 年度	2022	2023	2023 8	9
22 III	△ 63.7	△ 45.4	119.1	-	18.4	111.1	-	11.1	100.2	-	12.6						
IV	△ 43.9	△ 40.0	123.5	-	3.7	111.5	-	0.4	104.3	-	4.1						
21 I	△ 18.0	△ 29.4	116.6	-	△ 5.6	108.6	-	△ 2.6	103.2	-	△ 1.1						
II	6.1	△ 12.7	121.0	△ 0.4	△ 2.7	112.6	1.1	0.1	106.8	△ 1.6	7.2						
III	9.6	△ 24.6	116.5	△ 3.7	△ 6.5	109.8	△ 2.5	△ 5.2	106.0	△ 0.7	5.3						
IV	12.5	△ 5.2	120.7	3.6	△ 3.9	110.7	0.8	△ 0.4	104.2	△ 1.7	0.6						
22 I	△ 14.6	△ 31.2	112.9	△ 6.5	△ 10.1	106.8	△ 3.5	△ 5.6	104.7	0.5	0.4						
II	△ 24.0	△ 12.8	114.3	1.2	△ 7.4	109.2	2.2	△ 3.0	103.3	△ 1.3	△ 2.8						
III	△ 12.4	△ 25.0	103.6	△ 9.4	△ 9.6	98.4	△ 9.9	△ 5.4	102.4	△ 0.9	△ 3.1						
IV	△ 12.8	△ 22.4	107.7	4.0	△ 8.1	101.0	2.6	△ 5.5	104.3	1.9	△ 4.1						
23 I	△ 9.0	△ 5.7	106.8	△ 0.8	△ 17.8	104.5	3.5	△ 10.7	105.8	1.4	△ 1.1						
II	△ 7.4	0.0	105.7	△ 1.0	△ 17.1	101.2	△ 3.2	△ 7.8	104.7	△ 1.0	△ 2.6						
III	△ 14.3	△ 9.8	108.7	2.8	△ 10.2	103.4	2.2	△ 7.7	105.2	0.5	△ 1.3						
IV	1.2	△ 7.1	102.5	△ 5.7	△ 19.9	100.1	△ 3.2	△ 15.5	101.2	△ 3.8	△ 5.9						
24 I	△ 11.6	△ 4.9	106.4	3.8	△ 9.4	102.5	2.4	△ 4.4	102.0	0.8	△ 6.0						
II	△ 21.4	△ 17.4	98.4	△ 7.5	△ 20.1	95.6	△ 6.7	△ 16.7	100.5	△ 1.5	△ 5.9						
III	△ 21.2	△ 6.9	100.4	2.0	△ 13.9	96.9	1.4	△ 12.1	100.3	△ 0.2	△ 5.4						
			98.0	△ 2.4	△ 17.4	96.2	△ 0.7	△ 11.4	102.5	2.2	△ 1.6						
出所	常陽産業研究所		出所	茨城県統計課													

投資関連 指標	公共工事請負金額						新設住宅着工				建築物着工床面積 (民間非居住用)	
	県		市町村		戸数		床面積					
	金額(百万円)	前年比(%)	金額(百万円)	前年比(%)	戸数(戸)	前年比(%)	面積(千㎡)	前年比(%)	面積(千㎡)	前年比(%)		
2021 年度	368,366	△ 5.0	112,413	△ 5.6	121,621	△ 9.5	19,387	18.4	1,840	14.9	2,113	93.7
2022	414,919	12.6	108,373	△ 3.6	126,985	4.4	17,498	△ 9.7	1,624	△ 11.7	1,497	△ 29.2
2023	397,145	△ 4.3	111,277	2.7	128,248	1.0	15,771	△ 9.9	1,425	△ 12.3	1,292	△ 13.7
2023 9	52,306	△ 34.7	19,192	35.5	20,600	30.8	1,614	△ 3.6	143	△ 9.5	81	△ 3.2
10	27,042	△ 20.7	9,181	△ 25.5	9,968	△ 14.9	1,348	4.6	119	△ 1.3	50	△ 74.7
11	21,987	△ 16.2	9,170	△ 16.3	8,223	△ 12.0	1,282	△ 7.7	114	△ 10.6	66	△ 49.0
12	18,153	△ 4.3	4,654	△ 32.4	8,315	22.1	1,286	△ 8.5	115	△ 12.2	159	245.6
2024 1	9,109	△ 30.7	2,165	△ 13.8	3,243	△ 39.5	1,366	15.7	119	12.3	194	△ 15.0
2	32,646	119.7	3,566	△ 14.9	6,290	37.3	1,157	△ 12.5	105	△ 12.5	94	59.4
3	55,196	8.4	19,040	7.8	5,830	△ 10.3	1,144	△ 34.2	107	△ 30.4	76	△ 66.5
4	28,456	30.9	5,742	8.3	12,262	377.2	1,523	15.8	128	5.9	71	△ 20.0
5	48,429	26.6	4,197	41.5	9,519	8.7	1,414	△ 0.1	126	△ 2.6	97	52.9
6	38,714	△ 21.6	5,838	△ 59.8	22,823	18.6	1,215	△ 6.3	107	△ 9.9	83	△ 29.3
7	51,545	52.0	12,696	46.6	23,506	18.4	1,291	△ 4.4	113	△ 10.4	105	△ 24.8
8	40,098	7.3	15,625	21.6	11,982	△ 21.9	1,172	△ 2.0	111	3.4	71	△ 56.5
9	50,165	△ 4.1	14,488	△ 24.5	15,621	△ 24.2	1,200	△ 25.7	107	△ 25.0	64	△ 21.1
10	39,954	47.7	14,006	52.5	14,337	43.8	1,140	△ 15.4	107	△ 10.0	153	207.5
11	22,392	1.8	9,640	5.1	8,372	1.8	-	-	-	-	-	-
出所	東日本建設業保証						国土交通省					

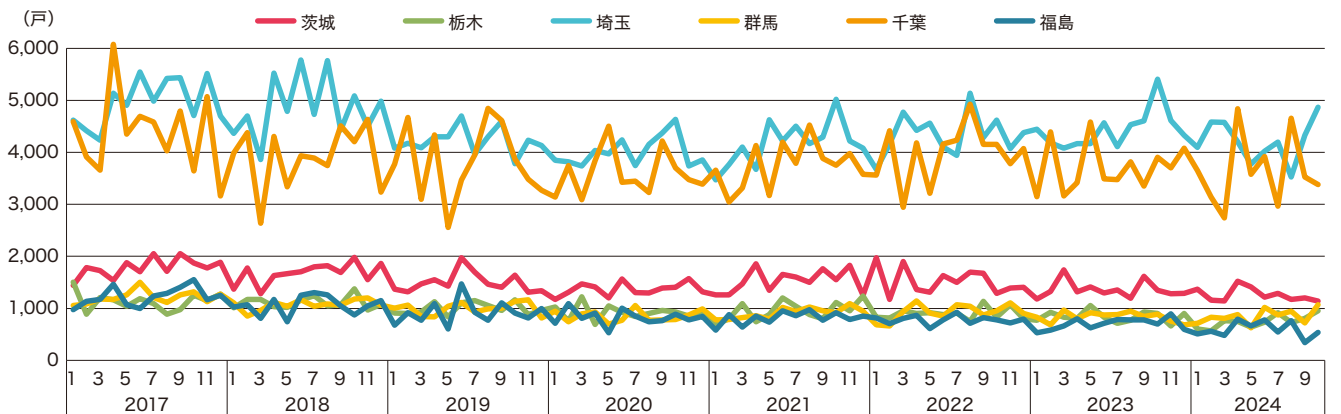
消費関連 指標	家計消費支出 (水戸市)(勤労者世帯)		百貨店・スーパー販売額		専門量販店販売額				消費者物価指数(水戸市) 2020年=100		新車登録台数			
	支出額(千円)	前年比(%)	全店ベース		家電	ドラッグストア	ホームセンター	コンビニ	指数	前年比(%)	普通・小型乗用車+軽乗用車		普通・小型乗用車	
			前年比(%)	既存店ベース							前年比(%)	前年比(%)	台数(台)	前年比(%)
2021 年度	299	△ 6.2	0.6	△ 0.1	△ 7.3	3.6	△ 3.1	1.3	100.0	0.1	89,428	△ 11.5	59,633	△ 10.1
2022	339	13.4	0.6	0.4	△ 4.9	5.3	△ 1.4	4.0	103.4	3.4	93,364	4.4	60,142	0.9
2023	328	△ 3.1	3.1	1.5	△ 0.7	6.5	0.9	2.2	106.2	2.7	97,763	4.7	66,354	10.3
2023 9	343	8.1	2.4	1.4	△ 5.3	8.7	△ 0.5	2.9	106.2	2.9	9,258	7.3	6,017	10.7
10	375	△ 16.9	2.4	0.5	△ 8.0	7.4	1.3	1.9	107.1	3.1	8,663	10.2	5,583	14.6
11	296	△ 0.3	3.8	1.9	△ 0.7	5.6	4.6	0.7	106.5	2.3	8,948	13.4	5,911	19.0
12	298	△ 27.8	2.2	0.0	4.0	3.7	0.3	0.4	106.8	2.3	7,946	6.5	5,401	14.7
2024 1	320	3.3	1.6	△ 0.6	3.6	2.8	△ 0.2	△ 0.4	106.9	1.5	7,924	△ 9.7	5,443	△ 1.9
2	281	5.5	5.3	3.2	12.4	7.3	1.1	3.7	106.6	1.8	7,952	△ 13.8	5,531	△ 8.5
3	389	23.6	5	3.1	23.0	5.6	5.7	△ 0.2	106.9	2.0	9,275	△ 22.2	6,788	△ 17.6
4	294	△ 3.5	0.6	△ 1.1	16.0	3.2	3.0	△ 0.2	107.6	2.1	6,344	△ 14.4	4,565	△ 8.9
5	372	31.9	0.7	△ 0.7	20.2	2.9	2.9	1.2	107.9	2.4	6,688	△ 7.5	4,623	△ 3.5
6	311	△ 13.2	3.2	2.2	26.8	3.7	5.2	2.0	107.9	2.2	7,471	△ 10.6	5,303	△ 6.9
7	285	△ 29.2	△ 0.3	△ 1.2	13.4	2.2	△ 2.1	0.1	108.2	2.5	8,581	9.2	5,837	6.4
8	348	20.2	4.5	3.3	13.9	3.5	5.4	0.3	109.1	2.9	6,700	△ 3.5	4,564	△ 2.8
9	330	△ 3.6	2.6	1.4	15.0	1.0	3.9	0.4	109.1	2.7	8,965	△ 3.2	6,064	0.8
10	382	1.8	△ 0.3	△ 0.8	8.7	1.3	△ 1.5	1.3	109.3	2.1	9,291	7.2	6,668	19.4
11	-	-	-	-	-	-	-	-	109.9	3.2	8,734	△ 2.4	5,877	△ 0.6
出所	総務省		関東経済産業局				茨城県		茨城県自動車販売店協会					

労働関連指標	常用雇用指数 (事業所規模5人以上)				現金給与総額名目・実質賃金指数 (事業所規模5人以上)				所定外労働時間指数 (事業所規模5人以上)		有効求人倍率		新規求人倍率		失業者数 (雇用保険受給者数)	
	全産業		製造業		名目		実質		全産業	製造業	季節調整値	原数値	季節調整値	原数値	人数(人)	前年比(%)
	指数	前年比(%)	指数	前年比(%)	指数	前年比(%)	指数	前年比(%)	指数	指数	倍率(倍)	倍率(倍)	倍率(倍)	倍率(倍)		
2021 年度	100.3	0.5	99.9	0.0	100.3	0.1	100.3	△ 0.0	98.6	115.2	-	1.38	-	2.24	8,386	△ 8.7
2022	101.0	0.7	99.7	△ 0.2	99.0	△ 1.2	95.4	△ 4.9	97.2	115.7	-	1.49	-	2.34	7,744	△ 7.7
2023	101.0	△ 0.1	99.0	△ 0.7	101.0	-	94.4	-	97.0	103.2	-	1.37	-	2.18	8,273	6.8
2023 9	100.7	△ 0.4	98.3	△ 1.7	84.6	1.4	79.1	△ 1.9	98.1	110.0	1.39	1.38	2.17	2.21	8,850	5.4
10	100.8	△ 0.4	98.1	△ 1.1	83.9	1.3	77.7	△ 2.1	100.0	106.4	1.39	1.39	2.18	2.31	8,895	9.5
11	101.4	0.1	98.3	△ 1.2	89.9	1.9	83.9	△ 0.6	100.0	112.9	1.36	1.43	2.18	2.48	8,587	7.8
12	101.5	0.2	97.7	△ 1.6	176.2	1.0	163.8	△ 1.4	97.2	110.7	1.34	1.48	2.04	2.69	7,993	7.6
2024 1	100.8	△ 0.1	99.1	0.3	82.9	△ 2.2	77.0	△ 3.7	100.9	92.1	1.31	1.45	2.07	2.18	8,035	9.0
2	101.3	0.7	99.1	0.6	84.8	1.1	79.0	△ 0.9	107.4	97.9	1.33	1.45	2.27	2.25	7,562	6.9
3	101.5	1.1	98.5	△ 0.7	89.0	△ 1.0	82.6	△ 3.2	108.3	110.7	1.35	1.40	2.18	2.00	7,290	1.8
4	101.5	1.0	99.2	△ 0.3	86.5	△ 0.7	79.7	△ 2.9	111.1	104.3	1.38	1.26	2.12	1.55	7,486	7.6
5	102.3	1.5	100.7	1.5	88.4	△ 2.2	81.1	△ 4.8	104.6	94.3	1.36	1.20	2.08	1.83	8,245	2.0
6	102.1	1.2	100.9	0.5	150.7	2.4	138.4	△ 0.1	99.1	97.9	1.34	1.23	2.09	2.15	8,362	△ 1.9
7	102.6	1.8	99.5	△ 0.6	114.5	1.6	104.8	△ 1.2	98.1	105.7	1.31	1.26	2.11	2.20	9,471	4.6
8	102.7	2.2	98.9	△ 0.6	87.8	2.6	79.6	△ 0.7	87.0	102.1	1.31	1.29	2.17	2.31	9,371	△ 0.8
9	102.5	1.8	98.8	0.5	87.5	2.6	79.3	△ 0.6	99.1	105.0	1.34	1.32	2.14	2.15	8,983	1.5
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.34	1.34	2.01	2.16	8,827	△ 0.8
出所	茨城県統計課										茨城労働局					

※調査対象事業所の入れ替えにより、18年1月以降の現金給与総額・所定外労働時間・常用雇用指数は毎年、前年12月までと当年1月以降で連続性がない。
 ※現金給与総額の24年1月以降の前年比=(当該月の指数/前年同月の指数(ベンチマーク更新の影響を除くため、県が公表した参考値)-1)×100
 ※常用雇用指数は、2024年4月改定時に基準年(2020年)平均が100となるよう修正を行ったものに変更。

企業経営・金融関連指標	信用保証				企業倒産				実質預金 金融機関合計		貸出金 金融機関合計	
	保証承諾		代位弁済件数		件数(件)		金額(百万円)		末残(億円)	前年比(%)	末残(億円)	前年比(%)
	金額(百万円)	前年比(%)	件数(件)	前年比(件)	件数(件)	前年比(件)	金額(百万円)	前年比(百万円)				
2021 年度	145,831	△ 79.6	495	△ 270	100	△ 11	14,800	5,664	147,282	3.5	65,864	0.4
2022	174,192	19.4	763	△ 83	123	23	28,938	14,138	147,629	0.2	65,876	0.0
2023	267,238	53.4	1,035	272	140	17	33,020	4,082	153,014	3.6	68,518	4.0
2023 9	25,415	46.7	71	25	9	△ 4	1,633	△ 593	152,275	2.0	68,570	3.9
10	19,339	48.6	66	16	16	3	5,365	3,660	152,716	1.7	68,505	3.6
11	22,820	48.9	61	11	5	△ 8	930	△ 12,035	152,445	1.4	68,636	3.5
12	35,017	71.1	113	53	7	4	1,130	914	153,075	1.5	69,127	3.0
2024 1	16,889	33.8	84	△ 4	7	△ 3	1,182	△ 106	152,675	1.2	69,091	3.3
2	18,558	25.8	108	56	14	5	6,785	5,428	152,384	0.6	69,093	2.8
3	29,539	45.9	87	△ 2	14	3	1,623	514	155,040	2.4	69,599	2.9
4	16,118	22.5	106	9	4	△ 6	280	△ 1,411	155,224	1.6	69,181	2.4
5	23,949	31.6	87	16	21	7	2,820	△ 3,386	154,555	1.5	69,699	2.6
6	42,548	77.7	107	△ 1	15	1	1,529	△ 505	156,642	1.7	69,953	2.9
7	21,039	△ 3.6	86	△ 7	11	△ 7	1,022	△ 1,452	155,188	1.1	70,059	3.0
8	11,249	△ 50.1	89	13	8	△ 4	2,280	613	154,665	0.9	70,316	3.2
9	14,305	△ 43.7	102	31	13	4	2,869	1,236	154,240	1.3	70,746	3.2
10	11,857	△ 38.7	85	19	11	△ 5	1,060	△ 4,305	153,954	0.8	70,843	3.4
11	12,137	△ 46.8	95	34	15	10	15,361	14,431	-	-	-	-
出所	茨城県信用保証協会				東京商工リサーチ水戸支店				日本銀行 水戸事務所			

茨城県・近隣県のグラフ<新設住宅着工戸数の推移>



出所：国土交通省「住宅着工統計」

企業及び茨城県民の雇用・就業に関する意識調査

— 企業と働き手との間の意識のギャップを探る —

地域研究センター センター長 荒澤 俊彦

企業の雇用を取り巻く環境がより一層厳しさを増している。団塊世代の退職が進んだことに加え、コロナ禍を経て若年女性の都心流出の動きも再び強まっていることから、多くの企業で人手不足への対応は、自社の存続や成長のための最重要課題と言える。このため、企業側には、就業者側の就業観の現状や過去からの変化を適切に把握し、自社の採用・雇用対策に反映させていくことが必要とみられる。

そこで、当社では、企業及び茨城県民の雇用・就業に関する意識調査を実施することとした。具体的には、①当社賛助会員企業に対し郵送アンケートを実施、②就業者向けとして県内在住のインターネットモニターにウェブアンケートを実施し、求人募集・採用、離職・転職など、雇用や就業に関する企業側・就業者側それぞれの考え方や意識を確認した。さらに、企業と就業者の回答結果を比較し、その結果から企業側が採用や雇用維持において重視すべき点を検討した。

1. 企業へのアンケート結果

(1) アンケートの対象、調査方法等

【調査対象】

- ・当社賛助会員企業 2,649社（事業所）
- ・回答数 699社 ・回収率 26.4%

【調査期間】

- ・2024年8月16日（金）～8月29日（木）

【調査方法】

- ・郵送により調査票を送付し、同封の返信用封筒にて調査票を回収

【主な調査内容】

- ①実施したことがある募集方法
- ②効果があった募集方法
- ③応募者が重視していると感じていること
- ④社員採用で求める人材像
- ⑤自社の離職率について
- ⑥社員が離職する理由
- ⑦人材定着のために重要なこと

【注意点】

- ・アンケート結果の図表については、紙面の制約上、回答上位の項目のみを掲載した（後述の県民へのアンケート結果も同じ）。

(2) アンケート結果の概要

実施したことがある募集方法

～ハローワークが採用手段の主流、規模が大きい企業ほど多様な手段を活用

企業が利用する正社員の採用手段として最も多く利用されているのは「職業安定所（ハローワーク）」で、全体の89.9%の企業が利用している（図表1）。次いで「ハローワークインターネットサービス」（46.8%）、「学校」（43.9%）、「民営職業紹介所」（41.2%）が続いている。

製造業では93.2%がハローワークを利用しており、非

図表1 これまで実施したことがある求人募集方法

	職業安定所 (ハローワーク)	ハローワーク インターネット サービス	学校	民営職業 紹介所	広告	自社サイト・ SNS
全体 (n=694)	89.9	46.8	43.9	41.2	37.9	33.4
製造業 (n=221)	93.2	50.2	45.2	44.3	35.3	26.7
非製造業 (n=466)	88.2	45.3	43.3	39.9	39.3	37.1
10人未満 (n=85)	80.0	27.1	17.6	20.0	30.6	8.2
10～29人 (n=217)	88.0	41.9	33.6	32.7	32.7	23.0
30～99人 (n=222)	94.1	49.5	44.6	48.2	35.1	37.8
100～299人 (n=109)	94.5	60.6	68.8	56.0	45.9	49.5
300～999人 (n=48)	87.5	62.5	72.9	60.4	68.8	64.6
1000人以上 (n=7)	100.0	57.1	100.0	0.0	57.1	85.7

製造業でも88.2%が利用している。また、規模が大きくなるほど「学校」や「自社サイト・SNS」の利用が増加し、特に300～999人規模の企業では「学校」(72.9%)や「自社サイト・SNS」(64.6%)の利用率が高い。1,000人以上の企業では、全ての企業が「学校」と「ハローワーク」を利用しており、採用手段の多様化が進んでいる。

効果があった募集方法

～ハローワークが依然として有力、規模の大きい企業では学校やSNSが効果的

企業が実施した求人募集方法の中で最も効果があったとされるのは「職業安定所(ハローワーク)」であり、全体の56.2%の企業がこれを挙げている(図表2)。

製造業では63.0%がハローワークを効果的と評価しており、「民間職業紹介所」(34.7%)や「ハローワークインターネットサービス」(28.3%)も高い評価を受けている。非製造業では、「ハローワーク」(53.2%)や「民間職業紹介所」(29.5%)の他に「縁故」(26.7%)が効果的とされている。

企業規模別に見ると、10人未満の企業では「ハローワーク」(55.4%)が最も利用されているが、1,000人以上の企業では「学校」(85.7%)や「自社サイト・SNS」(57.1%)が特に効果的と評価されている。

図表2 効果があった求人募集方法

	職業安定所 (ハローワーク)	民間職業 紹介所	学校	縁故	ハローワーク インターネット サービス	広告	自社サイト ・SNS
全体 (n=683)	56.2	31.0	25.3	23.3	22.4	21.5	13.3
製造業 (n=219)	63.0	34.7	26.0	16.0	28.3	19.6	11.4
非製造業 (n=457)	53.2	29.5	25.2	26.7	19.3	22.5	14.4
10人未満 (n=83)	55.4	12.0	9.6	25.3	9.6	15.7	2.4
10～29人 (n=215)	57.2	24.7	19.5	22.3	22.3	17.7	8.4
30～99人 (n=217)	58.1	35.9	24.0	24.0	22.6	19.8	15.2
100～299人 (n=109)	59.6	45.0	38.5	22.0	29.4	31.2	17.4
300～999人 (n=46)	39.1	45.7	50.0	23.9	30.4	32.6	32.6
1000人以上 (n=7)	57.1	0.0	85.7	14.3	14.3	42.9	57.1

応募者が重視していると感じていること

～募集条件では、応募者が最も重視するのは賃金と仕事内容と感じている

企業が応募者に対して重視されていると感じる募集

条件として、「賃金、昇給・賞与」が全体の79.5%で最も多く挙げられ、次いで「仕事内容」(67.8%)、「就業時間・休日(休暇)数・休憩時間」(65.0%)が続いている(図表3)。

製造業では「賃金」(83.3%)や「仕事内容」(71.9%)が特に重視されており、非製造業でも「賃金」(77.6%)と「仕事内容」(65.7%)が重視されている。

企業規模別に見ると、10人未満の企業では「賃金」(76.2%)が最も重視されている一方、1,000人以上の企業では「仕事内容」(85.7%)が最も重視されている。全体として、応募者は報酬や仕事内容、労働条件を重視している。

図表3 応募者が重視していると感じること(募集条件)

	賃金、 昇給・賞与	仕事内容	就業時間・ 休日(休暇)数・ 休憩時間	職種	雇用形態 (正社員登用 の有無等)
全体 (n=692)	79.5	67.8	65.0	21.7	15.2
製造業 (n=221)	83.3	71.9	64.3	15.4	14.0
非製造業 (n=464)	77.6	65.7	65.5	24.6	15.7
10人未満 (n=84)	76.2	58.3	56.0	27.4	19.0
10～29人 (n=217)	79.3	68.2	63.6	21.7	13.8
30～99人 (n=221)	79.6	67.9	68.3	23.5	12.7
100～299人 (n=109)	85.3	73.4	64.2	15.6	18.3
300～999人 (n=48)	81.3	64.6	77.1	16.7	20.8
1000人以上 (n=7)	42.9	85.7	57.1	28.6	14.3

～募集条件以外で応募者が重視するのは福利厚生と感じている

企業が応募者に対して「募集条件以外」で重視されていると感じる項目で最も多く挙げられたのは「福利厚生の詳細」(32.7%)で、次いで「企業の規模・知名度」(27.5%)、「入社後のモデル給与」(26.2%)が続いた(図表4)。

製造業では「福利厚生の詳細」(29.6%)や「入社後のモデル給与」(28.6%)が多く、非製造業では「福利厚生の詳細」(33.9%)が最も多い。

企業規模別に見ると、1,000人以上の企業では「福利厚生の詳細」(57.1%)が特に多く、300～999人規模の企業でも「福利厚生の詳細」(43.5%)が最も多い。一方で、10人未満の企業では「業務スケジュール」(32.9%)が最も多い。全体として、企業の規模や業種によって応募者が重視していると感じる項目に違いが見られ、中・大規模の企業では福利厚生が特に重視されている。

図表4 応募者が重視していると感じること (募集条件以外)

	福利厚生 の詳細	企業の 規模・ 知名度	入社後の モラル給与	業務スケ ジュール	企業の 実績	入社後の キャリア イメージ	有給休暇 の消化率
全体 (n=648)	32.7	27.5	26.2	24.4	18.8	18.2	15.9
製造業 (n=203)	29.6	28.1	28.6	19.2	22.7	13.3	16.7
非製造業 (n=440)	33.9	27.3	25.5	27.0	17.3	20.5	15.0
10人未満 (n=79)	25.3	19.0	27.8	32.9	22.8	8.9	6.3
10~29人 (n=202)	31.7	18.8	24.8	27.2	16.3	11.9	16.8
30~99人 (n=206)	30.6	32.0	26.2	22.3	21.4	18.0	16.0
100~299人 (n=104)	38.5	35.6	30.8	19.2	17.3	26.0	21.2
300~999人 (n=46)	43.5	41.3	19.6	17.4	17.4	41.3	15.2
1000人以上 (n=7)	57.1	28.6	28.6	14.3	0.0	42.9	14.3

社員が離職する理由 ~人間関係と業務内容のミスマッチが主な離職理由、待遇への不満も

企業が把握している従業員の離職理由として最も多く挙げられたのは、「同僚・先輩・後輩との人間関係」(47.3%)で、次いで「業務内容のミスマッチ」(35.4%)や「待遇(給与・福利厚生)」(33.7%)が続いた(図表5)。

製造業では「同僚・先輩・後輩との人間関係」(49.3%)や「待遇」(38.7%)が離職理由として多く挙げられている一方、非製造業では「休日・労働時間」(22.4%)の割合が高い。

企業規模別に見ると、100~299人規模の企業では「待遇」(48.6%)が離職理由として最も多く特徴的である。なお表に記載はないが、1,000人以上の企業では「社内でのキャリアアップが見込めない」(50.0%)が最も大きな離職理由とされている。全体として、人間関係や待遇、業務内容のミスマッチが離職の主な要因となっている。

図表5 社員が離職する理由

	同僚・先輩・ 後輩との 人間関係	業務内容の ミスマッチ	待遇(給与・ 福利厚生)	上司との 人間関係	休日・ 労働時間	職場環境	業務量の 多さ
全体 (n=683)	47.3	35.4	33.7	26.8	19.5	16.7	11.7
製造業 (n=217)	49.3	35.0	38.7	25.8	13.8	18.9	7.8
非製造業 (n=460)	46.3	35.7	30.9	27.4	22.4	15.4	13.5
10人未満 (n=84)	32.1	25.0	26.2	13.1	11.9	7.1	4.8
10~29人 (n=210)	48.1	32.9	24.8	23.3	16.7	15.7	10.5
30~99人 (n=220)	50.0	39.5	36.8	30.5	18.2	16.8	9.1
100~299人 (n=109)	51.4	36.7	48.6	32.1	26.6	27.5	19.3
300~999人 (n=48)	52.1	47.9	39.6	41.7	35.4	8.3	25.0
1000人以上 (n=6)	33.3	33.3	33.3	0.0	16.7	33.3	16.7

人材定着のために重要なこと ~重視するのは、給与水準と自社の業績・成長性、職場環境の改善

企業が人材定着(=従業員の満足度向上)のために最も重視している施策は「給与水準」(66.3%)で、次いで「会社の業績・成長性」(40.4%)や「風通しのよい職場づくり」(37.9%)が挙げられている(図表6)。

製造業では「給与水準」(74.4%)や「会社の業績・成長性」(45.7%)が最も重視されているが、「残業時間の削減」(18.7%)や「福利厚生の充実」(27.4%)の重視度は比較的低い。一方、非製造業では「給与水準」(62.3%)や「風通しのよい職場づくり」(37.4%)が重視される一方、「残業時間の削減」(27.3%)や「福利厚生の充実」(25.5%)も上位にある。

企業規模別に見ると、1,000人以上の企業では「給与水準」(83.3%)や「会社の業績・成長性」(66.7%)が最も重視されており、大企業では報酬や成長性をはじめ、様々な項目を重視している。

図表6 人材定着のために重要なこと(改善したいこと)

	給与水準	会社の業績・ 成長性	風通しのよい 職場づくり	公平な 評価制度と 報酬体系	休暇・休日を 増やす	福利厚生 の充実	残業時間 (業務量) の削減	スキルアップ・ キャリア アップ支援	社員の既存の 能力・スキル の発揮
全体 (n=688)	66.3	40.4	37.9	31.7	30.4	26.3	24.7	19.5	17.7
製造業 (n=219)	74.4	45.7	38.4	30.1	29.7	27.4	18.7	15.5	15.5
非製造業 (n=462)	62.3	37.7	37.4	32.5	30.7	25.5	27.3	21.4	18.8
10人未満 (n=83)	60.2	42.2	24.1	20.5	27.7	22.9	10.8	10.8	13.3
10~29人 (n=215)	62.8	44.7	37.2	27.4	27.0	20.5	21.9	16.7	18.1
30~99人 (n=222)	64.4	37.8	42.8	33.3	29.7	29.3	28.8	19.8	21.6
100~299人 (n=108)	77.8	39.8	36.1	40.7	35.2	36.1	26.9	21.3	13.9
300~999人 (n=48)	75.0	31.3	43.8	39.6	43.8	18.8	39.6	35.4	14.6
1000人以上 (n=6)	83.3	66.7	50.0	66.7	33.3	66.7	16.7	66.7	33.3

2. 県民へのアンケート結果

(1) アンケートの対象、調査方法等

【調査対象】

- ・茨城県内に居住する20歳以上の就業者
- ・配信数1,688、有効回答数1,192(回収率70.6%)

【調査期間】

- ・2024年8月19日(火)～8月21日(木)

【調査方法】

- ・ウェブアンケートシステム(Fastask)

【主な調査内容】

- ①現在の会社に就職した際の入職経路
- ②就職先の決定に大きく影響した(役立った)と思うサービスや入職経路
- ③就職する際に重視した「募集条件」
- ④就職する際に「募集条件」以外で重視したこと等
- ⑤転職の理由(不満)
- ⑥現在の会社(職場)で満足していること
- ⑦現在の会社(職場)で改善してほしいこと(不満)

(2) アンケート結果の概要

現在の会社に就職した際の入職経路 ～入職経路は多様化、広告と縁故が主流も、性別・年代で異なる傾向

全体の19.1%が「広告」を通じて現在の会社に就職しており、これが最も一般的な入職経路となっている(図表7)。「縁故」(18.3%)や「職業安定所(ハローワーク)」(15.6%)も主要な入職経路として挙げられている。

男性は「縁故」経由の入職が(18.0%)。女性は「広告」(25.0%)や「縁故」(18.7%)の割合が高い。

また、20～29歳では「学校」(24.6%)が重要な経路となっているが、60歳以上では「縁故」(23.5%)の割合が高い。

図表7 現在の会社に就職した際の入職経路

	広告	縁故	職業安定所 (ハローワーク)	学校 (専修学校 等も含む)	募集企業の ウェブサイト・ SNS	民営職業 紹介所 (学校を除く)
全体 (n=1162)	19.1	18.3	15.6	13.4	10.8	3.8
男性 (n=617)	13.9	18.0	16.9	17.8	8.9	4.5
女性 (n=545)	25.0	18.7	14.1	8.4	12.8	2.9
20～29歳 (n=118)	15.3	16.1	5.1	24.6	14.4	5.1
30～39歳 (n=255)	19.2	12.2	12.9	14.1	16.9	3.1
40～49歳 (n=270)	16.7	18.9	19.6	11.5	10.7	6.3
50～59歳 (n=289)	20.8	20.1	17.6	13.5	8.0	2.4
60歳以上 (n=230)	21.7	23.5	16.5	9.1	5.7	2.6

就職先の決定に大きく影響した(役立った)サービス～上位はハローワークとナビサイト

全体の22.0%が「職業安定所(ハローワーク)」を通じて就職先の決定に大きな影響を受けたと答えており、次いで「大手ナビサイト」(18.2%)が影響を与えている(図表8)。

性別では、男性が「職業安定所(ハローワーク)」や「学校」の影響を強く受けている一方で、女性は「大手ナビサイト」や「広告(求人誌)」の影響を多く受けている。

また、年代別に見ると、若年層ほど「大手ナビサイト」や「学校」の影響が強く、中高年層では「職業安定所(ハローワーク)」や「縁故」の影響が増していることがわかる。この結果から、各層の就職活動において重要なサービスや経路が異なることが明らかである。

図表8 就職先の決定に大きく影響した(役立った)と思うサービスや入職経路

	職業安定所 (ハローワーク)	大手ナビサイト	縁故	学校	広告 (求人誌)	ハローワーク インターネット サービス	広告 (新聞等の求人 広告・チラシ)	応募企業の ウェブサイト・ SNS	人材紹介 サービス (エージェント)
全体 (n=1192)	22.0	18.2	11.0	10.5	9.6	9.1	7.2	5.5	3.5
男性 (n=631)	22.7	17.0	10.8	13.8	6.8	9.2	3.5	6.0	3.3
女性 (n=561)	21.2	19.6	11.2	6.8	12.8	9.1	11.4	5.0	3.7
20～29歳 (n=121)	9.9	27.3	6.6	19.0	8.3	5.0	1.7	7.4	5.8
30～39歳 (n=260)	17.7	25.8	6.9	8.5	8.1	9.2	3.1	6.9	6.2
40～49歳 (n=276)	28.3	22.1	13.4	8.3	7.6	12.3	6.5	4.0	2.9
50～59歳 (n=293)	21.2	11.9	9.9	11.6	13.0	10.6	10.2	7.2	2.0
60歳以上 (n=242)	26.4	8.7	16.1	9.5	10.3	5.8	11.6	2.9	2.1

就職する際に重視した「募集条件」

～仕事内容と賃金が最優先

就職する際に重視した「募集条件」では、全体の45.9%が「仕事内容」を最も重視しており、次いで「賃金、昇給・賞与」(35.1%)や「就業場所」(30.4%)が重要視されている(図表9)。

性別で見ると、男性は「仕事内容」や「賃金、昇給・賞与」に重点を置き、女性は「仕事内容」とともに「就業場所」や「就業時間・休日・休憩」を重視している。

年代別では、若年層は「職種」や「仕事内容」に重点を置き、中高年層は「仕事内容」に加えて「就業時間・休日・休憩」を考慮する傾向がある。これらの結果から、職場での条件や仕事内容が重要な要素であることが示される一方、性別や年代によって優先される項目が異なることも確認できる。

図表9 就職する際に重視した「募集条件」

	仕事内容	賃金、昇給・賞与	就業場所	就業時間・休日数・休憩	職種
全体 (n=1162)	45.9	35.1	30.4	27.8	26.8
男性 (n=617)	42.8	36.3	24.8	20.1	25.4
女性 (n=545)	49.4	33.8	36.7	36.5	28.3
20～29歳 (n=118)	42.4	33.9	28.8	23.7	28.8
30～39歳 (n=255)	43.9	42.0	26.7	28.6	27.8
40～49歳 (n=270)	43.0	37.0	29.3	32.2	27.8
50～59歳 (n=289)	50.2	31.8	32.9	24.2	26.0
60歳以上 (n=230)	47.8	30.0	33.5	28.3	24.3

「募集条件」以外で重視したこと ～企業規模や福利厚生が重視される一方、年齢とともに拘りが薄れる傾向

就職時に募集条件以外で重視した要素を見ると、全体の14.2%が「企業の規模・知名度」を最も重視し、次いで「福利厚生の詳細」(13.6%)や「業務スケジュール」(13.0%)が重視されている(図表10)。

男性は企業の規模や業績に対する関心が高く、女性は特定の要素に偏らず、バランスよく各要素を考慮していることが見て取れる。

また、20～29歳は総じて労働条件に対する関心が高く、年齢が上がるにつれて特定の条件に対するこだわりが薄れる傾向が見られる。

図表10 就職する際に重視した「募集条件」以外のこと

	企業の規模・知名度	福利厚生の詳細	業務スケジュール	企業の業績	職場の年齢層	求人先が求める人物像・選考基準	入社後のモラル給与	有給休暇の消化率
全体 (n=1162)	14.2	13.6	13.0	12.2	8.3	7.0	6.8	6.6
男性 (n=617)	17.8	13.0	9.7	16.9	5.3	7.8	8.8	7.0
女性 (n=545)	10.1	14.3	16.7	7.0	11.7	6.1	4.6	6.2
20～29歳 (n=118)	15.3	16.9	14.4	15.3	5.1	6.8	7.6	11.9
30～39歳 (n=255)	16.9	16.9	12.9	12.2	7.5	4.7	8.6	11.4
40～49歳 (n=270)	14.4	14.4	14.1	13.7	7.8	10.0	6.7	5.2
50～59歳 (n=289)	12.1	8.7	12.1	9.7	8.7	7.6	4.2	3.8
60歳以上 (n=230)	13.0	13.5	12.2	12.2	11.3	5.2	7.8	3.9

就職前後のギャップ

～業務内容と待遇に違和感、若年層は人間関係に敏感

現在の職場において就職前と就職後でギャップを感じた要素を見ると、全体の22.1%が「業務内容」に最もギャップを感じており、次いで「待遇(給与・福利厚生)」が20.0%、「職場環境」(16.1%)、「上司との人間関係」(15.9%)が続いている(図表11)。

男性は「業務内容」や「待遇」に対するギャップが大きく、女性は「同僚・先輩・後輩との人間関係」でもギャップを感じやすい傾向がある。

年代別に見ると、若年層では人間関係に関するギャップが顕著であり、中高年層では「業務内容」や「待遇」に対するギャップが強調されている。一方で、年齢が上がるにつれてギャップを感じない傾向が強まることも確認される。

図表11 就職前と就職後でギャップを感じたこと

	業務内容	待遇(給与・福利厚生)	職場環境	上司との人間関係	同僚・先輩・後輩との人間関係	休日・労働時間	会社の社風・体質	業務量
全体 (n=1162)	22.1	20.0	16.1	15.9	15.4	13.1	12.1	11.5
男性 (n=617)	21.7	20.7	16.0	15.2	13.6	12.6	13.5	10.7
女性 (n=545)	22.6	19.1	16.1	16.7	17.4	13.6	10.6	12.5
20～29歳 (n=118)	21.2	19.5	16.9	22.9	22.0	23.7	10.2	11.9
30～39歳 (n=255)	22.4	20.4	16.9	19.6	15.3	11.4	14.5	12.5
40～49歳 (n=270)	20.7	18.5	15.9	15.6	17.4	10.7	11.5	14.4
50～59歳 (n=289)	22.1	21.1	17.0	12.5	15.2	14.2	14.2	10.4
60歳以上 (n=230)	23.9	20.0	13.9	13.0	10.0	10.9	8.7	8.3

転職の理由（不満） ～転職理由のトップは待遇不満、人間関係や職場環境も大きな要因

会社への不満を理由に転職を経験した人のうち、最も多い理由は「待遇（給与・福利厚生）」であり、全体の28.5%がこれを挙げている（図表12）。次いで「上司との人間関係」（27.1%）や「同僚・先輩・後輩との人間関係」（24.4%）が転職の理由として多く挙げられており、職場の対人関係が転職に大きく影響していることが示されている。

性別で見ると、男性は特に待遇に対する不満が強く、女性は職場内の人間関係に対する不満が目立っている。

年代別では、若年層が業務内容のミスマッチや上司との人間関係に不満を感じやすく、中高年層では待遇に対する不満が強いことがわかる。

図表12 転職の理由（不満）

	待遇(給与・福利厚生)	上司との人間関係	同僚・先輩・後輩との人間関係	職場環境	業務内容のミスマッチ	休日・労働時間	業務量の多さ	不満を理由に転職をしたことはない
全体 (n=775)	28.5	27.1	24.4	22.5	18.5	14.1	13.0	12.6
男性 (n=385)	31.2	28.6	20.5	22.3	18.2	13.2	9.4	9.6
女性 (n=390)	25.9	25.6	28.2	22.6	18.7	14.9	16.7	15.6
20～29歳 (n=54)	25.9	29.6	24.1	24.1	29.6	13.0	20.4	1.9
30～39歳 (n=159)	39.0	27.0	23.9	27.0	20.1	22.0	13.8	7.5
40～49歳 (n=182)	35.7	31.9	29.1	28.0	17.6	16.5	14.3	8.8
50～59歳 (n=203)	24.6	28.1	25.6	23.6	19.2	12.8	12.8	12.8
60歳以上 (n=177)	16.9	20.3	18.6	10.7	13.6	6.2	9.0	24.3

現在の会社（職場）において満足していること

～休暇と給与に高い満足度

全体として最も満足度が高い要素は「休暇・休日（取りやすさ、日数）」

やすさ、日数）」で31.7%、次いで「給与水準」（22.9%）や「残業時間（業務量）」が17.6%と続いている（図表13）。

男性は「給与水準」に対する満足度が高く、女性は「休暇・休日」に特に高い満足度を示している。

若年層は「休暇・休日」や「残業時間」に満足しており、年代が上がるにつれて「休暇・休日」への満足度がさらに高まる傾向がみられる。この結果から、企業が従業員の満足度を維持・向上させるためには、労働時間や給与水準、福利厚生の充実が重要であることが示唆される。

図表13 現在の会社（職場）で満足していること

	休暇・休日(取りやすさ、日数)	給与水準	残業時間(業務量)	福利厚生制度	風通しのよい職場	会社の業績・成長性	女性や高齢者が活躍しやすい環境	社員が能力・スキルを發揮しやすい環境	会社の理念・体質	フレックスタイム制などのサポート
全体 (n=1162)	31.7	22.9	17.6	13.7	9.5	9.2	8.2	7.0	5.8	4.8
男性 (n=617)	24.6	25.0	16.5	13.6	9.1	11.5	3.6	8.8	7.0	6.6
女性 (n=545)	39.6	20.6	18.7	13.8	9.9	6.6	13.4	5.0	4.4	2.8
20～29歳 (n=118)	25.4	14.4	21.2	11.9	10.2	7.6	7.6	9.3	5.9	1.7
30～39歳 (n=255)	30.2	29.0	15.7	12.9	11.0	11.8	6.3	8.6	6.7	3.5
40～49歳 (n=270)	30.0	27.0	16.3	15.9	11.9	9.6	5.2	6.3	5.2	3.3
50～59歳 (n=289)	35.3	21.8	19.7	12.8	7.6	5.9	10.0	5.9	5.9	6.2
60歳以上 (n=230)	33.9	17.0	16.5	13.9	7.0	10.9	11.7	6.1	5.2	7.8

現在の会社（職場）で改善してほしいこと（不満）

～給与改善が最優先、若年層は休暇、職場環境も重視

全体として最も多く改善を求められているのは「給与水準」（42.4%）であり、次いで「休暇・休日（取りやすさ、日数）」（15.5%）や「風通しのよい職場づくり」（15.4%）が挙げられている（図表14）。

性別では、男性が「給与水準」と「評価制度と報酬体系

図表14 現在の会社（職場）で改善してほしいこと（不満）

	給与水準	休暇・休日(取りやすさ、日数)	風通しのよい職場づくり	評価制度と報酬体系	残業時間(業務量)	福利厚生制度	会社の理念・体質	社員が相談しやすい窓口	社員が能力・スキルを發揮しやすい環境
全体 (n=1162)	42.4	15.5	15.4	14.5	14.1	12.0	11.7	9.4	9.0
男性 (n=617)	43.3	14.1	14.7	15.9	14.7	12.3	14.7	8.1	11.8
女性 (n=545)	41.5	17.1	16.1	13.0	13.4	11.6	8.3	10.8	5.7
20～29歳 (n=118)	50.8	22.9	11.0	11.9	22.9	14.4	11.0	13.6	11.9
30～39歳 (n=255)	39.6	18.8	18.4	15.3	19.6	15.7	12.9	8.6	10.2
40～49歳 (n=270)	43.3	14.8	20.0	14.4	15.2	12.2	13.7	10.0	11.1
50～59歳 (n=289)	41.5	12.5	12.1	14.5	11.8	10.0	11.8	7.6	5.9
60歳以上 (n=230)	41.3	12.6	13.0	15.2	5.2	8.7	8.3	9.6	7.4

系」の改善を強く求める一方で、女性は「休暇・休日」や「風通しのよい職場づくり」に対する改善希望が高い。

年代別に見ると、若年層は特に「給与水準」と「休暇・休日」に対する改善を強く求めており、中高年層では「風通しのよい職場づくり」に対する関心が増している。

3. まとめ

本アンケート調査では、幾つかの設問において、企業と就業者（働き手）それぞれの意識や考え方を比較できるようにアンケート票を設計した（ただし、厳密な対応関係があるわけではないことに注意）。

そこで、本調査のまとめとして、採用、離職（転職）、人材確保（社員定着）に関する両者の回答の違い（回答上位など）を分析し、企業が採用や社員定着の観点から重視すべき点などを検討してみた（図表15）。

採用方法・入職経路におけるギャップ

企業と就業者が利用する主な採用経路に関する設問では、幾つかの点で差異がみられた。企業側は「職業安定所（ハローワーク）」を積極的に活用しているが、就業者は「広告」や「縁故」を重視する傾向が見られる（若年層では募集企業のウェブサイト・SNS等も重視）。このギャップを解消するため、企業には、就業者が実際に利用している採用経路やサービスへのアプローチを強化・工夫する必要がある。

採用（就職）時に重視する点の違い

採用（就職）時に重視する点について比較すると、募集条件に関し、企業は「賃金・昇給・賞与」や「仕事内容」を応募者が重視していると考えているが、就業者は「仕事内容」や「就業場所」をより重視している。

このため、企業は賃金の改善や昇給制度の整備に加えて、仕事内容の詳細なイメージや魅力、テレワークを含めた就業場所の柔軟化や職場環境の改善に注力し、それを応募者にPRすることで、より適切な採用確保が図られるのではないかと考えられる。

離職（転職）理由の認識における違い

離職（転職）理由について比較すると、企業は「同僚・先輩・後輩との人間関係」や「業務内容のミスマッチ」

を主な離職理由として捉えている一方で、就業者は「待遇（給与・福利厚生）」や「上司との人間関係」を主要な離職理由として挙げている。

就業者の結果を踏まえると、多くの企業では、（市場水準を踏まえた）給与水準の見直しに加え、上司との円滑なコミュニケーションを促進する施策を講じることが、離職防止にも寄与するのではないかと考えられる。

社員定着のために重視する（改善すべき）点での違い

企業の「人材定着のために重視する点」と、就業者の「（企業が）改善すべき点」について比較すると、「給与水準」や「風通しのよい職場づくり」、「公平な評価や報酬制度」がともに回答上位にある一方で、「休暇・休日の増加」や「残業時間の削減（業務量の削減）」、「社員が相談しやすい窓口の設置」（＝いずれも就業者の改善ニーズが高い）、「会社の業績・成長性」や「ステップアップ・キャリア支援」（＝ともに就業者の改善ニーズが低い）などで違いがみられる。

この結果からは、例えば、「企業は、人材定着の対策として休暇・休日の増加や残業時間の削減を重視しているが、就業者の方がワークライフバランスを重視し、より改善を求めている」、「会社の業績や成長は、社員にとってはその恩恵（社員への還元）があまり意識されておらず、社員定着の面からは貢献度があまり高くない（人材定着の対策としては分けて考える必要がある）」可能性がある。

社員定着の観点からは、（市場水準を踏まえた）給与水準の見直しや風通しの良い職場づくりに加え、休暇制度の改善や社員が相談しやすい窓口の設置なども社員定着に効果があると考えられる。

おわりに

今回のアンケート調査の結果からは、多くの企業と就業者の間で、雇用や就業に関し幾つかの点で意識のギャップが存在するとみられる。この結果は、調査の制約上から、あくまで一般的な企業と就業者の関係の特徴や傾向と捉えるべきである。とはいえ、企業はこうしたギャップが存在することを認識し、就業者との意識のギャップをできるだけ小さくするような戦略や対策を講じることで、効果的な人材確保や離職防止、人員維持が期待できるのではないかと考えられる。

図表 15 企業アンケート・就業者アンケートの比較

〈採用方法・入職経路〉

実施したことがある募集方法

項目	企業
職業安定所(ハローワーク)	89.9
ハローワークインターネットサービス	46.8
学校	43.9
民間職業紹介所	41.2
広告	37.9
自社サイト・SNS	33.4
縁故	33.0
退職者再雇用	18.3
スポットワークアプリ	2.6
その他	4.2

現在の会社に就職した際の入職経路

項目	就業者
広告	19.1
縁故	18.3
職業安定所(ハローワーク)	15.6
学校(専修学校等も含む)	13.4
募集企業のウェブサイト・SNS	10.8
民間職業紹介所(学校を除く)	3.8
その他	3.8
ハローワークインターネットサービス	2.8
前の会社(退職者再雇用)	1.5
スポットワークアプリ	0.8
出向・出向先からの復帰	0.7

効果があった募集方法

項目	企業
職業安定所(ハローワーク)	56.2
民間職業紹介所	31.0
学校	25.3
縁故	23.3
ハローワークインターネットサービス	22.4
広告	21.5
自社サイト・SNS	13.3
退職者再雇用	8.5
その他	4.2
スポットワークアプリ	1.9

就職先の決定に大きく影響したサービスや入職経路

項目	就業者
職業安定所(ハローワーク)	22.0
大手ナビサイト	18.2
広告	15.9
縁故	11.0
学校	10.5
ハローワークインターネットサービス	9.1
応募企業のウェブサイト・SNS	5.5
人材紹介サービス(エージェント)	3.5
応募企業に関する口コミサイト	3.4
民間職業紹介所	2.2
応募企業の説明会、就職セミナー	2.2
合同説明会、合同就職セミナー	1.4
スポットワークアプリ	0.4
その他	1.6

〈採用(就職)時に重視する点〉

応募者が重視していると感じていること(募集条件)

項目	企業
賃金、昇給・賞与	79.5
仕事内容	67.8
就業時間・休日(休暇)数・休憩時間	65.0
職種	21.7
雇用形態(正社員登用の有無等)	15.2
就業場所	12.7
必要な資格・経験	6.2
(募集)年齢	4.3
その他	0.9

就職する際に重視したこと(募集条件)

項目	就業者
仕事内容	45.9
賃金、昇給・賞与	35.1
就業場所	30.4
就業時間・休日(休暇)数・休憩時間	27.8
職種	26.8
雇用形態	22.9
(募集)年齢	4.5
必要な資格・経験	3.8
その他	1.1

応募者が重視していると感じていること(募集条件以外)

項目	企業
福利厚生の詳細	32.7
企業の規模・知名度	27.5
入社後のモデル給与	26.2
業務スケジュール	24.4
企業の実績	18.8
入社後のキャリアイメージ	18.2
有給休暇の消化率	15.9
職場の年齢層	15.3
求人先が求める人物像・選考基準	10.8
資格取得制度の有無	10.0
平均勤続年数	4.5
募集理由	4.3
その他	1.7

就職する際に重視したこと(募集条件以外)

項目	就業者
企業の規模・知名度	14.2
福利厚生の詳細	13.6
業務スケジュール	13.0
企業の業績	12.2
職場の年齢層	8.3
求人先が求める人物像・選考基準	7.0
入社後のモデル給与	6.8
有給休暇の消化率	6.6
募集理由	5.1
入社後のキャリアイメージ	5.1
資格取得制度の有無	3.0
平均勤続年数	2.4
その他	0.7

〈離職(転職)理由の認識〉

社員の離職理由

項目	企業
同僚・先輩・後輩との人間関係	47.3
業務内容のミスマッチ	35.4
待遇(給与・福利厚生)	33.7
上司との人間関係	26.8
休日・労働時間	19.5
職場環境	16.7
業務量の多さ	11.7
評価への不満	11.1
会社の社風・体質	9.5
社内でのキャリアアップが見込めない	8.1
事業の安定性	3.5
勤務地・転勤の多さ	2.0
その他	4.0

転職の理由(不満)

項目	就業者
待遇(給与・福利厚生)	28.5
上司との人間関係	27.1
同僚・先輩・後輩との人間関係	24.4
職場環境	22.5
業務内容のミスマッチ	18.5
休日・労働時間	14.1
業務量の多さ	13.0
不満を理由に転職をしたことはない	12.6
会社の社風・体質	12.5
社内でのキャリアアップが見込めない	9.5
評価への不満	8.9
事業の安定性	4.0
勤務地・転勤の多さ	3.2
その他	1.3

〈社員定着のために重視する(改善すべき)点〉

人材定着のために重要なこと

項目	企業
給与水準	66.3
会社の業績・成長性	40.4
風通しのよい職場づくり	37.9
公平な評価制度と報酬体系	31.7
休暇・休日を増やす	30.4
福利厚生の充実	26.3
残業時間(業務量)の削減	24.7
スキルアップ・キャリアアップ支援	19.5
社員の既存の能力・スキルの発揮	17.7
女性や高齢者が活躍しやすい環境整備	17.2
会社の理念・体質	15.6
社員が相談しやすい窓口	14.5
社員の希望を尊重した適正な配置	8.0
テレワーク等柔軟な働き方のサポート	4.1
選択型の人事制度の導入	2.2
その他	1.3

現在の会社(職場)で働くうえで改善してほしいこと

項目	就業者
給与水準	42.4
休暇・休日を増やす	15.5
風通しのよい職場づくり	15.4
公平な評価制度と報酬体系	14.5
残業時間(業務量)の削減	14.1
福利厚生の充実	12.0
会社の理念・体質	11.7
社員が相談しやすい窓口	9.4
社員の既存の能力・スキルの発揮	9.0
社員の希望を尊重した適正な配置	8.6
会社の業績・成長性	7.9
スキルアップ・キャリアアップ支援	7.8
女性や高齢者が活躍しやすい環境整備	5.7
テレワーク等柔軟な働き方のサポート	5.1
選択型の人事制度の導入	3.6
その他	0.8

(注1) 網掛けの項目は、対応する設問がないことを示す。

(注2) 「就職先の決定に大きく影響したサービスや入職経路」の項目である「広告」は、アンケートの「広告(求人誌)」、「広告(新聞等の求人広告・チラシ)」、「広告(就職情報誌)」の回答を統合。