

2024年10月25日

## 「人手不足に関する企業調査（2024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 大森 範久）は、このたび、「人手不足に関する企業調査（2024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6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47.6%で最も多く、「適正」が43.3%、「過剰」が4.8%、「わからない」が3.4%、「その他」が1.0%でした。正社員の不足感は、コロナ禍からの経済回復の落ち着きなどから若干緩和されていますが、依然として高い水準にあります。少子高齢化や若者の県外流出等を背景とした慢性的な人手不足は、県内企業にとって引き続き大きな課題となっています。

雇用の売手市場が続く中でも「選ばれる」企業となるために、県内企業には、賃金水準の見直しや柔軟な雇用体制の整備、業務効率化等を進め、労働負荷と報酬のバランスをとることがより一層求められます。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、2024年9月に茨城県内企業208社（製造業94社、非製造業114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 地域研究センター（茂木・荒澤） 029-233-6735

**【人手不足に関する企業調査（2024年）】****正社員「不足」の企業は47.6%**

— 不足感は若干緩和されるも、慢性的な人手不足は継続 —

**今回調査の概要**

当社は9月、茨城県内企業を対象として、人員の充足状況等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」が年1回実施していた調査を継承したもので、当社調査としては6回目となる。

2024年9月時点における正社員の充足度は、「不足」が47.6%で最も多く、次いで「適正」が43.3%、「過剰」が4.8%、「わからない」が3.4%、「その他」が1.0%だった（図表1）。

正社員の不足感は、コロナ禍以前や、経済活動の正常化が進んだ前年と比べ若干緩和されているものの、依然として5割弱の企業が「不足」としており、慢性的な人手不足が続いていることが分かる（図表2）。

正社員の不足理由は、「求人に対する応募が少ない」（65.3%）が最も多く、「有資格者、技術者等の確保が難しい」（38.8%）、「定年以外の退職者が多い」（33.7%）などが上位となった（図表3）。

今回調査では、「量」的な人手不足に係る「求人に対する応募が少ない」（前年比▲8.1ポイント、以下pt）や「業務量が増加している」（同▲7.6pt）といった選択肢の回答割合が前年比で低下した一方、「質」的な人手不足に係る「有資格者、技術者等の確保が難しい」（同+7.6pt）などの回答割合が上昇した。2021～2023年は、コロナ禍からの経済回復を背景とした人手不足感の高まりから「質より量」の傾向が強まっていたが（図表4）、足もとでは、経済活動の回復が落ち着いてきたことなどから人材の「量」的な不足感が緩和され、「質」を求めたいとする企業が増えてきているものと推測される。

また、「定年以外の退職者が多い」（同+6.2pt）、「新卒者が減っている（高卒等）」（同+1.2pt）など、若者の採用・定着に係る選択肢の回答割合は、前年に続いて増加した。企業からは、少子高齢化に関する声のほか、「新卒者は5年以内の離職率が高い」（運輸・倉庫業）、「Z世代の若者はちょっとしたことでも退職してしまう」（建設業）など、若者の雇用の流動化が深刻との声が多く聞かれる。

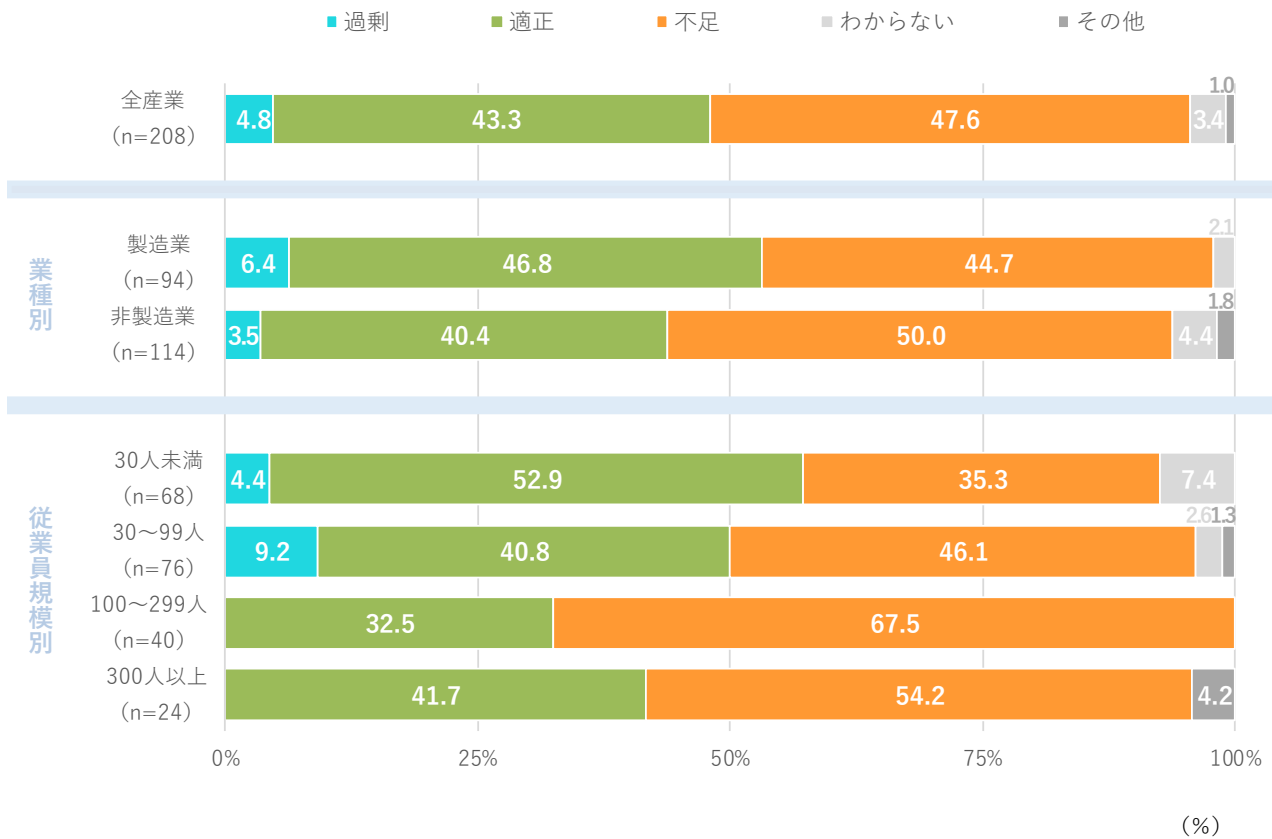
非正社員の充足度は、「適正」が58.4%で最も多く、「不足」が17.9%、「わからない」が10.5%、「その他」が8.4%、「過剰」が4.7%だった（図表5）。調査結果の推移をみると、正社員と同様に、足もとで不足感が若干緩和されている様子が見える（図表2）。また、非正社員の不足理由は、正社員と同様、「求人に対する応募が少ない」が最も多かった（図表6）。

人手不足による悪い影響については、「技術・ノウハウの伝承、人材育成が困難」が53.1%で最も多く、次いで「時間外労働の増加、人件費の増加」が50.0%、「受注増加への対応が困難」が47.9%、「業務上のミスや遅れ、事故等の発生」が26.0%などとなっている（図表7）。

こうした中、企業が行う人手不足対応は「中途採用の強化」が80.6%で最も多く、次いで「賃金の引き上げ」が51.1%、「未経験者採用の強化」と「女性の採用・活躍の強化」がともに32.4%などとなった（図表8）。日本人の若年人口が先細りにあること等を受け、企業からは「やる気のある人は高齢でも歓迎する」（食料品製造業）、「外国人材に頼っている」（食料品製造業）など、多様な人材の活躍を推進する/推進している、との声が多くあがっている。

今回調査では、コロナ禍以前や前年（2023年）と比べると人手不足感が若干緩和されたものの、正社員については5割弱の企業が「不足」とするなど、引き続き慢性的な人手不足が続いていることなどが確認された。雇用の売手市場が続く中でも「選ばれる」ために、県内企業には、賃金水準の見直しや柔軟な雇用体制の整備、業務効率化等を進めることが、より一層求められる。

図表1 正社員の充足度（業種・従業員規模別）



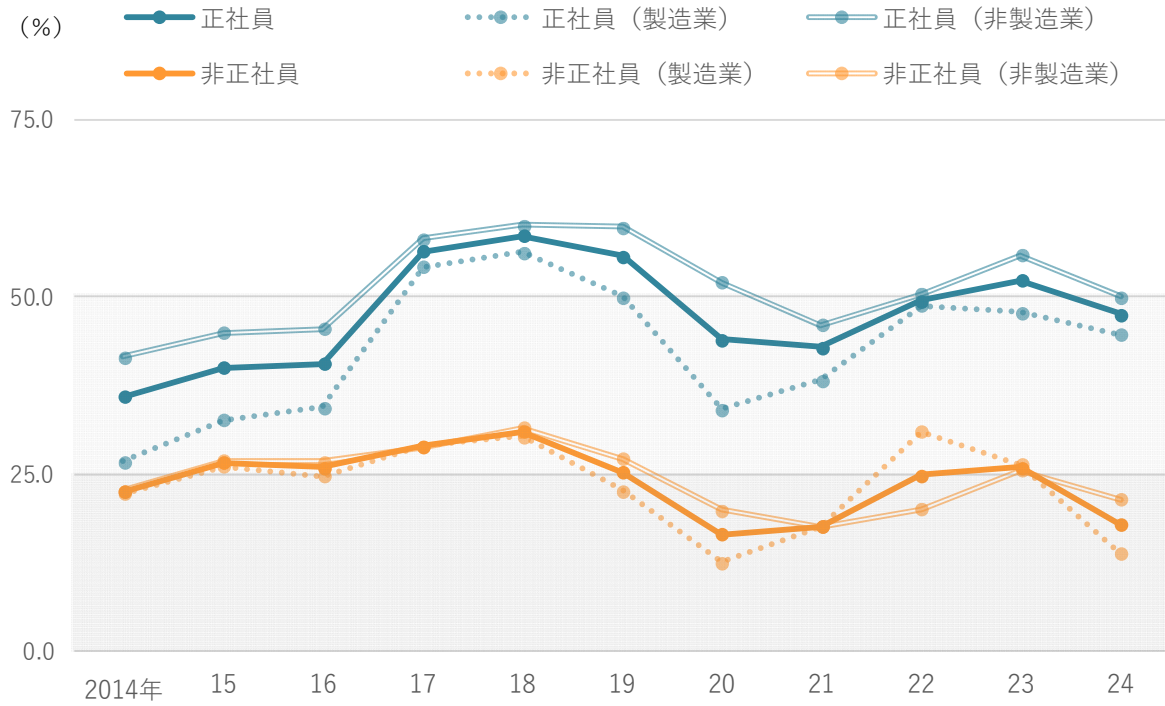
	過剰	適正	不足	わからない	その他	DI (過剰 - 不足)
全産業	4.8 (5.2) -0.4	43.3 (38.1) +5.2	47.6 (52.4) -4.8	3.4 (2.4) +1.0	1.0 (1.9) -0.9	▲ 42.8 (▲ 47.2) +4.4
製造業	6.4 (8.7) -2.3	46.8 (39.1) +7.7	44.7 (47.8) -3.1	2.1 (4.3) -2.2	0.0 (0.0) ±0.0	(▲ 38.3) (▲ 39.1) +0.8
非製造業	3.5 (2.5) +1.0	40.4 (37.3) +3.1	50.0 (55.9) -5.9	4.4 (0.8) +3.6	1.8 (3.4) -1.6	(▲ 46.5) (▲ 53.4) +6.9
30人未満	4.4 (6.3) -1.9	52.9 (50.8) +2.1	35.3 (38.1) -2.8	7.4 (4.8) +2.6	0.0 (0.0) ±0.0	▲ 30.9 (▲ 31.8) +0.9
30~99人	9.2 (3.8) +5.4	40.8 (39.2) +1.6	46.1 (53.2) -7.1	2.6 (0.0) +2.6	1.3 (3.8) -2.5	(▲ 36.9) (▲ 49.4) +12.5
100~299人	0.0 (5.1) -5.1	32.5 (25.6) +6.9	67.5 (66.7) +0.8	0.0 (2.6) -2.6	0.0 (0.0) ±0.0	(▲ 67.5) (▲ 61.6) -5.9
300人以上	0.0 (6.9) -6.9	41.7 (24.1) +17.6	54.2 (62.1) -7.9	0.0 (3.4) -3.4	4.2 (3.4) +0.8	(▲ 54.2) (▲ 55.2) +1.0

※上段が今回調査値、下段が2023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（2024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2 社員の「不足」割合の推移

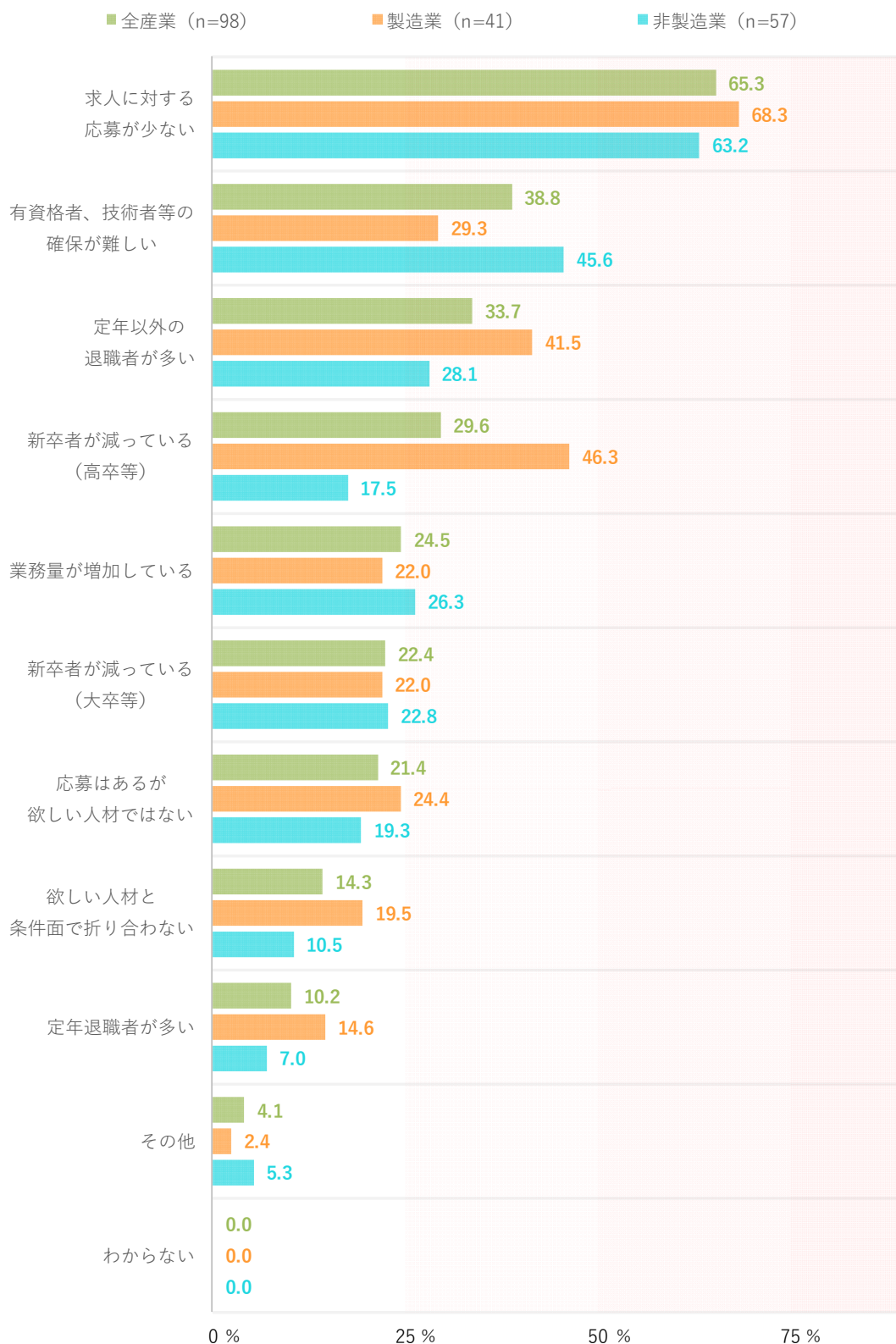


		(%)										
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
正社員	全産業	35.9	40.0	40.6	56.5	58.6	55.7	44.0	42.9	49.5	52.4	47.6
	製造業	26.7	32.7	34.4	54.2	56.3	50.0	34.2	38.2	48.8	47.8	44.7
	非製造業	41.5	44.9	45.5	58.2	60.1	59.9	52.1	46.0	50.4	55.9	50.0
非正社員	全産業	22.5	26.6	25.9	28.9	31.0	25.3	16.5	17.6	24.9	25.9	17.9
	製造業	22.2	26.1	24.7	29.0	30.3	22.6	12.5	17.6	31.0	26.4	13.8
	非製造業	22.6	26.9	26.8	28.8	31.5	27.2	19.9	17.6	20.0	25.5	21.4

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（各年版）」



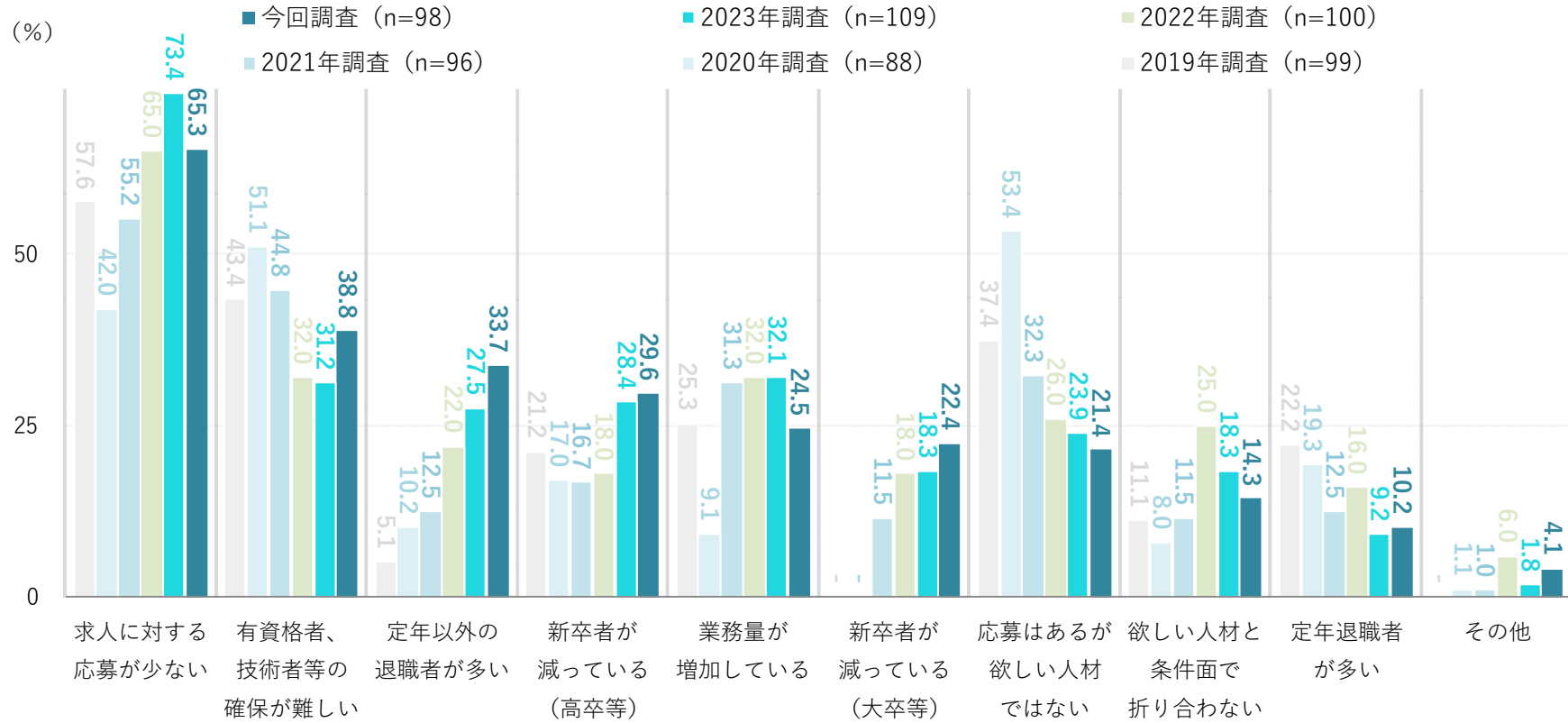
図表3 正社員が不足している理由（業種別）



※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（2024年）」

図表4 正社員が不足している理由の推移（2019年～2024年）



※複数回答（回答数制限なし）

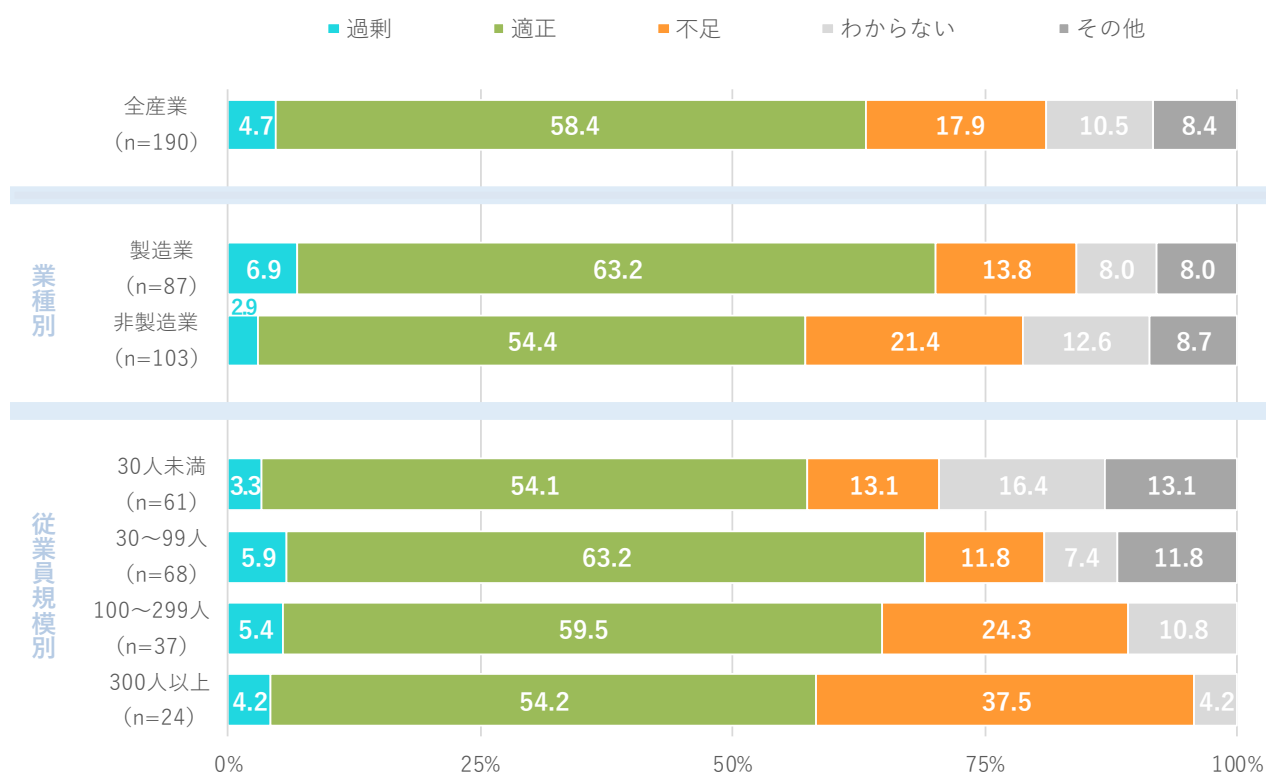
※選択肢「わからない」は回答が無かったため記載省略

※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5 非正社員の充足度（業種・従業員規模別）



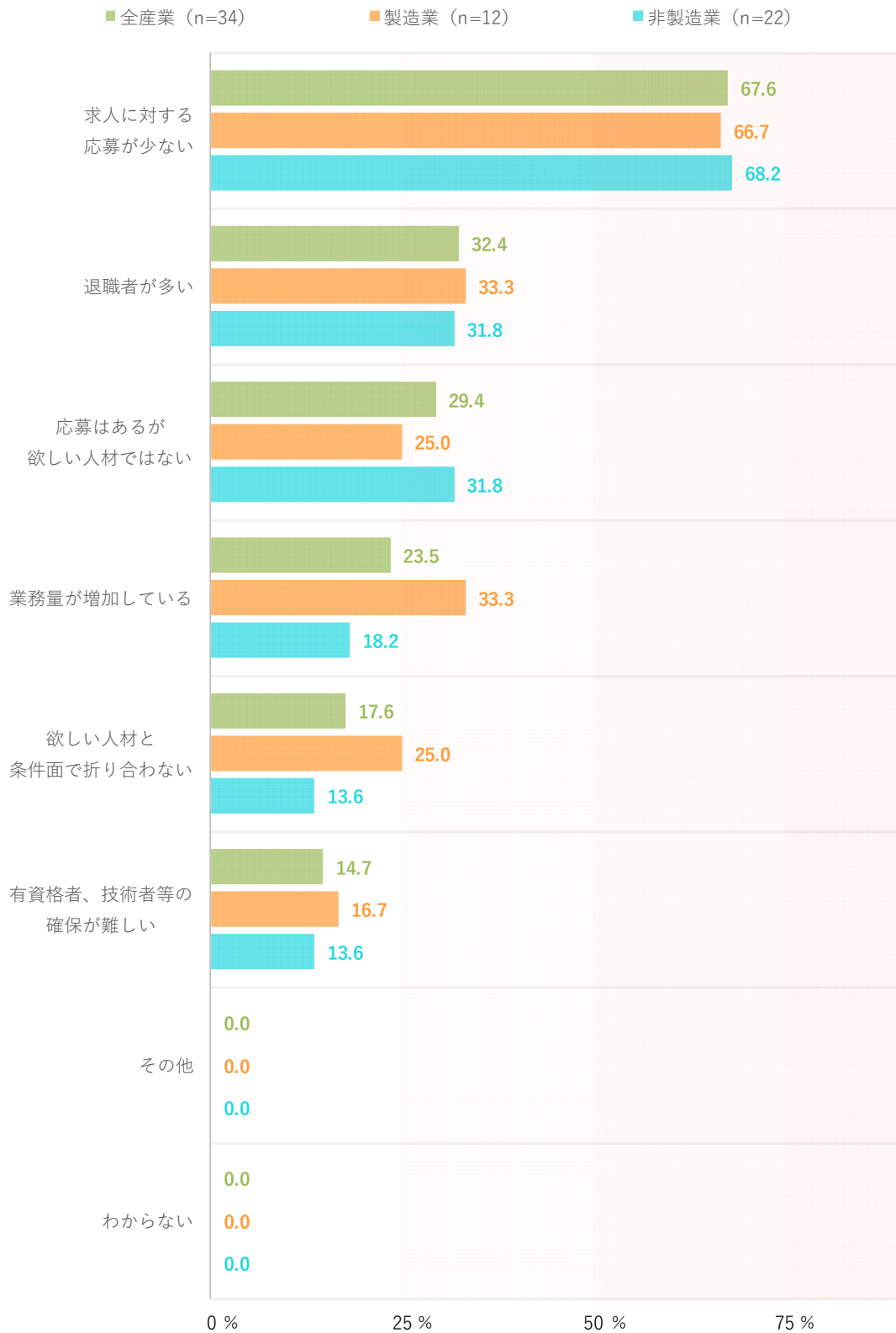
(%)

	過剰	適正	不足	わからない	その他	DI (過剰-不足)
全産業	4.7 (7.3) -2.6	58.4 (50.8) +7.6	17.9 (25.9) -8.0	10.5 (7.3) +3.2	8.4 (8.8) -0.4	▲ 13.2 (▲ 18.6) +5.4
製造業	6.9 (12.6) -5.7	63.2 (51.7) +11.5	13.8 (26.4) -12.6	8.0 (4.6) +3.4	8.0 (4.6) +3.4	(▲ 6.9) +6.9 (▲ 13.8) +6.9
非製造業	2.9 (2.8) +0.1	54.4 (50.0) +4.4	21.4 (25.5) -4.1	12.6 (9.4) +3.2	8.7 (12.3) -3.6	(▲ 18.5) +4.2 (▲ 22.7) +4.2
30人未満	3.3 (8.8) -5.5	54.1 (57.9) -3.8	13.1 (10.5) +2.6	16.4 (12.3) +4.1	13.1 (10.5) +2.6	▲ 9.8 (▲ 1.7) -8.1
30~99人	5.9 (7.1) -1.2	63.2 (55.7) +7.5	11.8 (21.4) -9.6	7.4 (2.9) +4.5	11.8 (12.9) -1.1	(▲ 5.9) +8.4 (▲ 14.3) +8.4
100~299人	5.4 (8.1) -2.7	59.5 (43.2) +16.3	24.3 (35.1) -10.8	10.8 (8.1) +2.7	0.0 (5.4) -5.4	(▲ 18.9) +8.1 (▲ 27.0) +8.1
300人以上	4.2 (3.4) +0.8	54.2 (34.5) +19.7	37.5 (55.2) -17.7	4.2 (6.9) -2.7	0.0 (0.0) ±0.0	(▲ 33.3) +18.5 (▲ 51.8) +18.5

※上段が今回調査値、下段が2023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（2024年）」

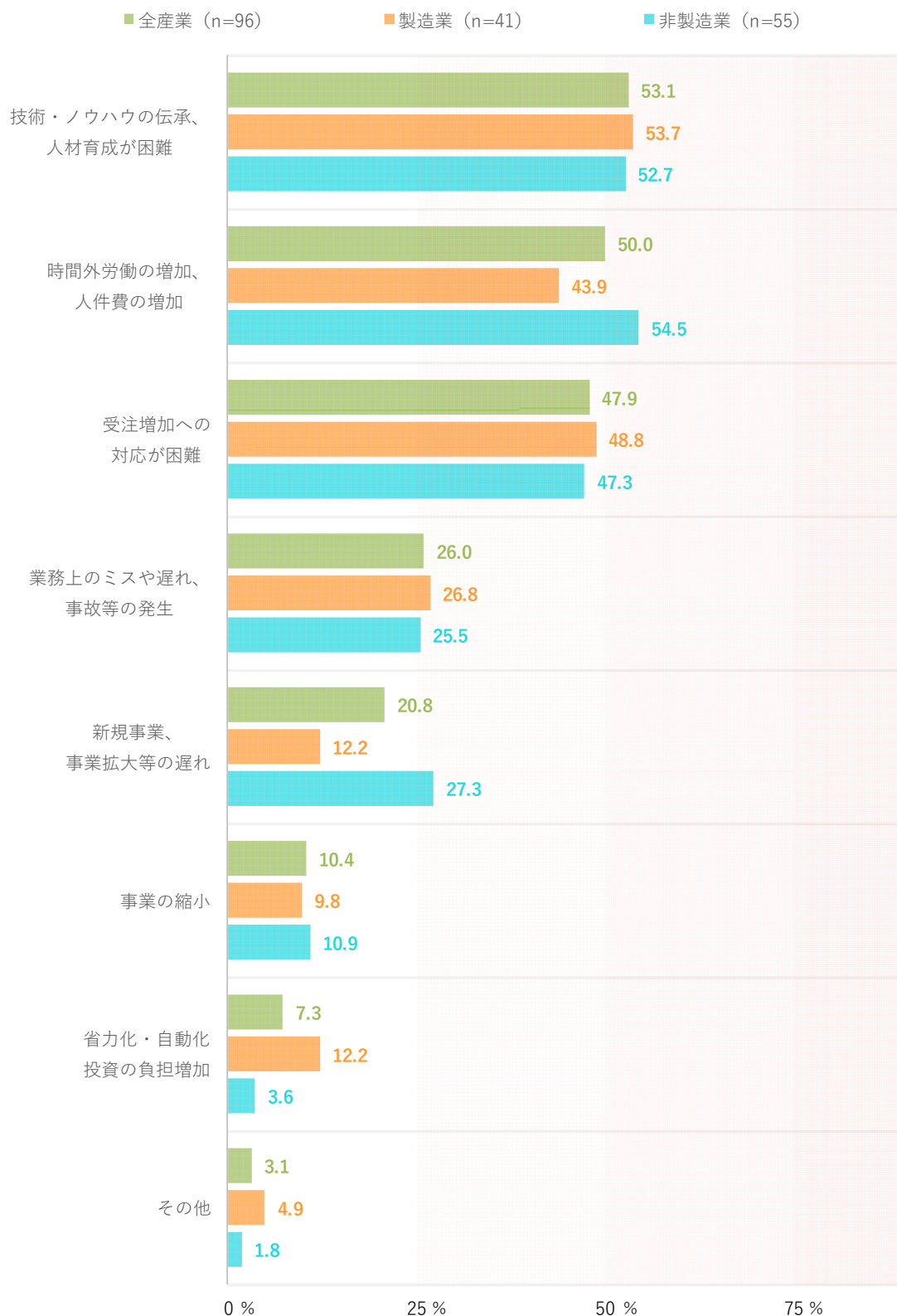
図表6 非正社員が不足している理由（業種別）



※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（2024年）」

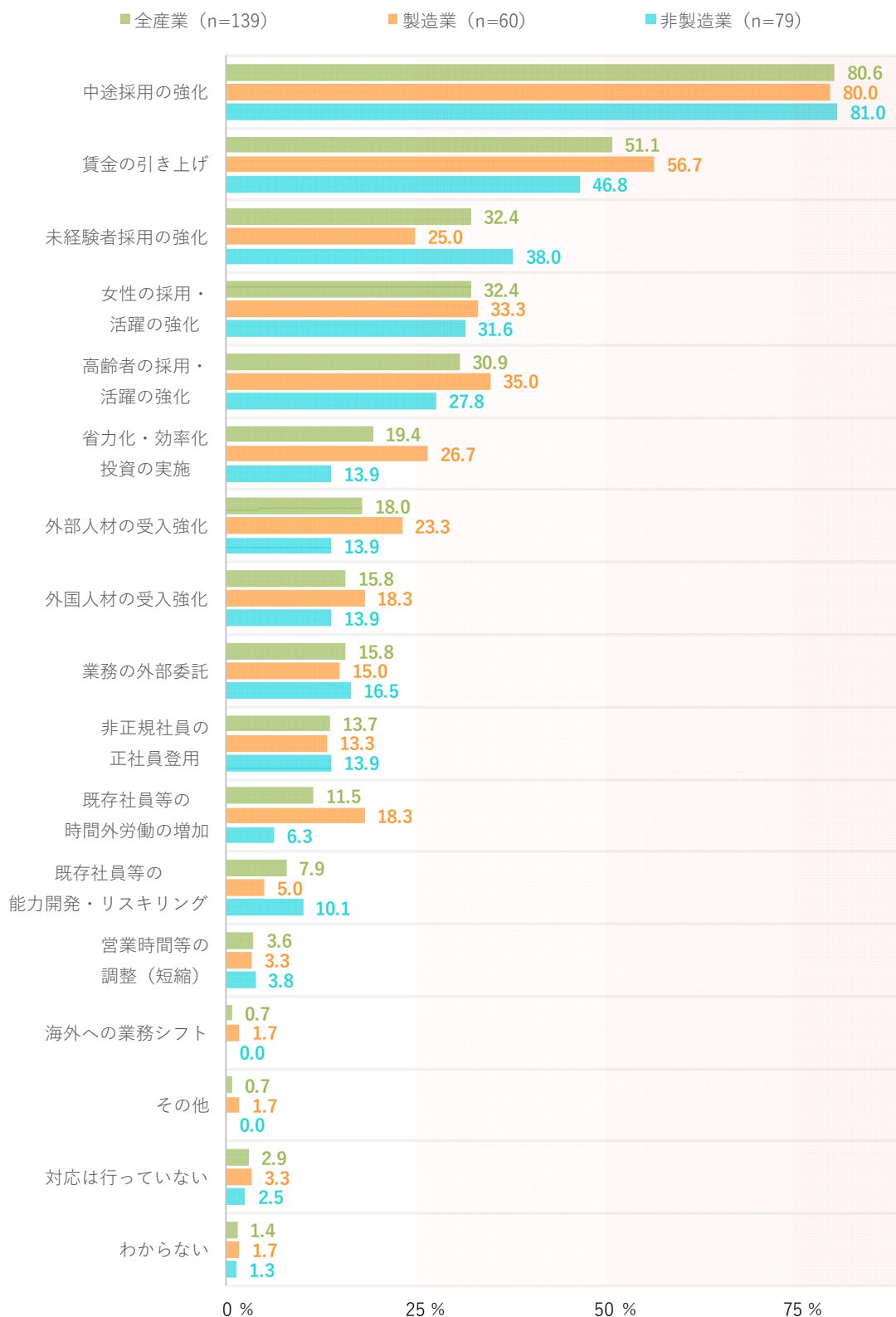
図表7 人手不足による悪い影響（業種別）



※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（2024年）」

図表8 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（2024年）」

以上