



“地域のことは地域で考えよう”

〒900-0013 那覇市牧志1丁目3番45号、3階 電話 (098) 869-8711

2022年1月28日

各 位

株式会社 おきぎん経済研究所

### 【スポット調査】

沖縄県内企業における  
人材確保に関する調査

※ お気づきの点、不明な点などがございましたら、ご遠慮なく下記までご連絡ください。

・担当：新垣

問い合わせ先：(電話：098-869-8711 ファクシミリ：098-869-2200)

## 【スポット調査】県内企業における人材確保に関する調査

●県内企業における人材確保の取り組みについて、2021年10-12月期おきぎん企業動向調査【おきぎんDI】にあわせて調査し、スポット調査として取りまとめました。

※注：集計結果について、小数点第二位以下を四捨五入しており合計が一致しない場合があります

### 調査概要

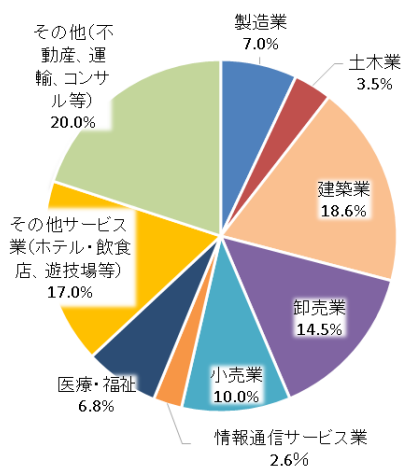
1.調査目的：県内企業における人材確保の状況や、今後の動向等について実態を把握することを目的に実施しました。

2.調査実施期間：2021年12月上旬～12月下旬

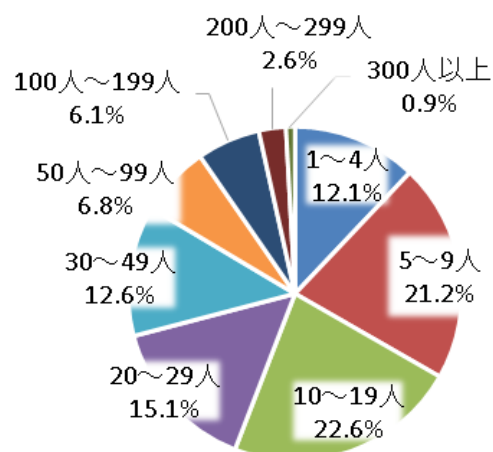
3.調査対象：県内企業 571社回答

本調査の業種構成を県内事業所データ（2016年経済センサス活動調査）と比べると、【建設業（本調査では土木・建築業）】はサンプリング数が22.1%と多くなっており（経済センサスは6.7%）、【その他サービス業（宿泊、飲食店、遊技場等）】はサンプリング数が17.0%と少なくなっています（経済センサスは32.0%）。従業員構成では、従業員数30名未満の企業が7割以上を占めています。

回答企業の業種構成



回答企業の従業員構成

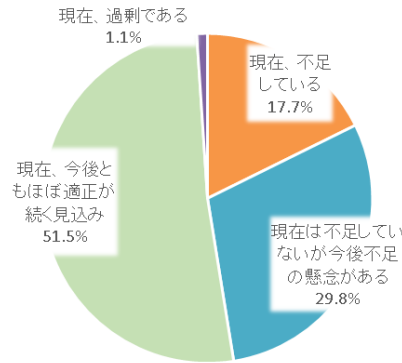


# 1. 事業に必要な人材の過不足感について

## ① 全体の回答結果

【貴社において、事業に必要な人材の過不足感についてどのように考えていますか？（1つ選択）】という設問について、「現在、不足している」と回答した企業は全体の 17.7%、「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」は全体の 29.8%となりました。一方、「現在、今後ともほぼ適正が続く見込み」と回答した企業は全体の 51.5%となり、半数以上の県内企業において人材が適正と感じている結果となりました。

【全体】事業に必要な人材の過不足感 (n=571)

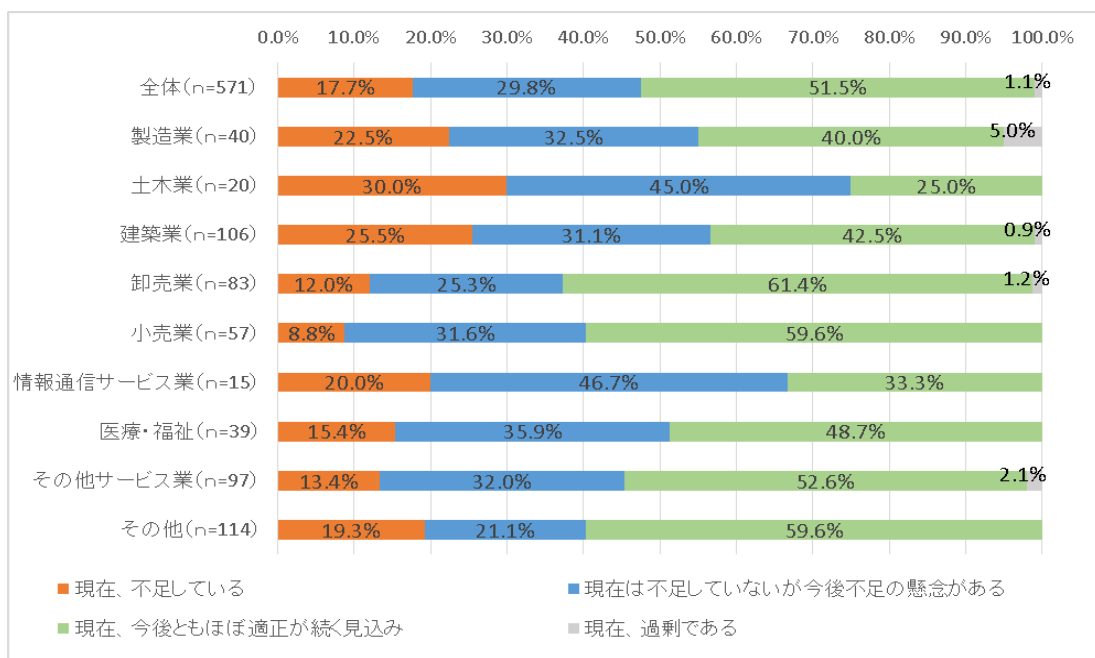


## ② 業種別の回答結果

業種別の結果をみると、「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した割合が最も高い業種は【土木業 (75.0%)】となっており、次いで【情報通信サービス業 (66.7%)】、【建築業 (56.6%)】となり専門的・技術的技能の必要性が高い業種にて不足感が強い結果となりました。

一方、「現在、今後ともほぼ適正が続く見込み」と回答した割合が最も大きい業種は、【卸売業 (61.4%)】となり、次いで【小売業 (59.6%)】、【その他（不動産、運輸、コンサル等） (59.6%)】となりました。

【業種別】事業に必要な人材の過不足感 (割合)



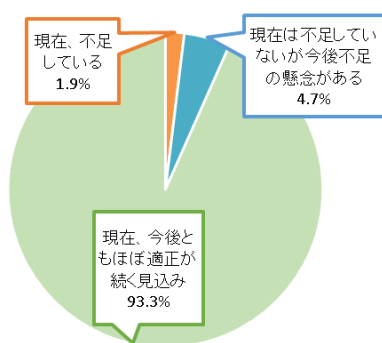
## 2. 職種別における人材の過不足感について

### ① 回答結果

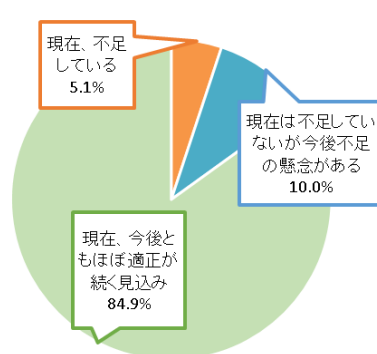
【貴社における人材の過不足感について職種別に状況をご回答ください(1つ選択)】という設問では、役員クラス（幹部・後継者候補）、管理職クラス（部長・課長・現場代理人等）、専門的/技術的職員（業務にあたり特定の資格を有する職員）、一般職員（上記以外の職員）の4つにグループを分け、過不足感を調査しました。「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した割合において、役員クラスは6.6%、管理職クラスは15.1%、専門的/技術的職員は28.5%、一般職員（上記以外の職員）が27.2%となり、専門的/技術的職員の不足感が最も強くなりました。

一方、専門的/技術的職員と一般職員（上記以外の職員）において、「現在、過剰である」と回答した企業が一部みられました。

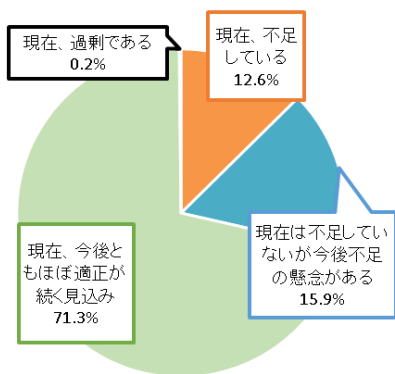
過不足感（役員クラス） n=571



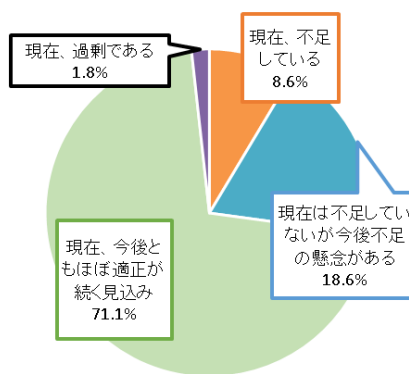
過不足感（管理職クラス） n=571



過不足感（専門的/技術的職員） n=571



過不足感（一般職員） n=571



## ②業種別の回答結果

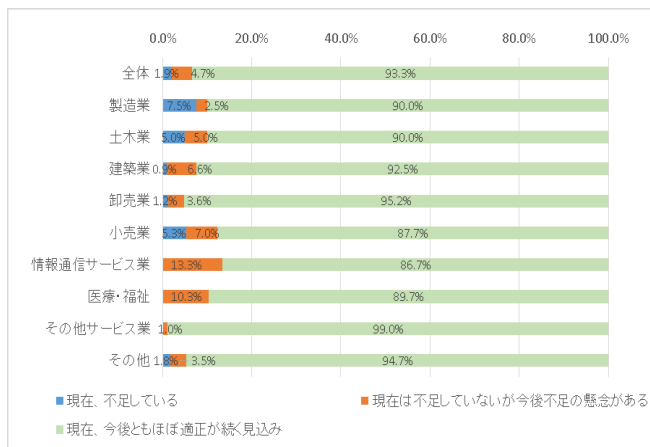
業種別の結果をみると、役員クラス（幹部、後継者候補）の過不足感は「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した割合が最も高い業種は【情報通信サービス業（13.3%）】となっており、次いで【小売業（12.3%）】、【医療・福祉（10.3%）】となりました。

管理職クラス（部長、課長、現場代理人等）の過不足感は「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した割合が最も高い業種は【製造業（27.5%）】となっており、次いで【情報通信サービス業（26.6%）】、【小売業（22.8%）】となりました。

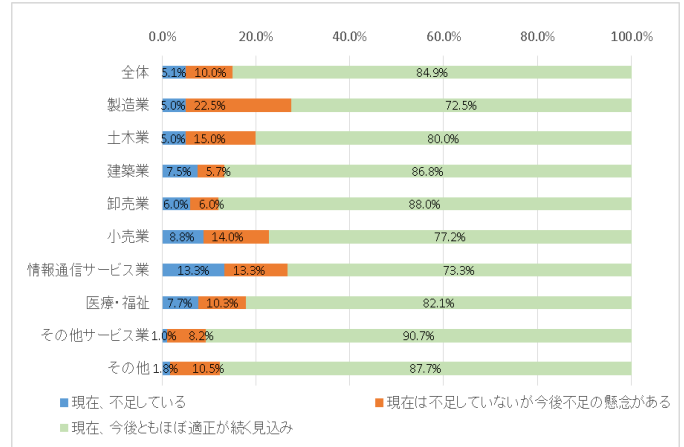
専門的/技術的職員（業務にあたり特定の資格を有する職員）の過不足感は「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した割合が最も高い業種は【情報通信サービス業（60.0%）】となっており、次いで【土木業（50.0%）】、【建築業（39.6%）】となりました。

一般職員（上記以外の職員）の過不足感は「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した割合が最も高い業種は【情報通信サービス業（40.0%）】となっており、次いで【土木業（35.0%）】、【小売業（33.4%）】となりました。

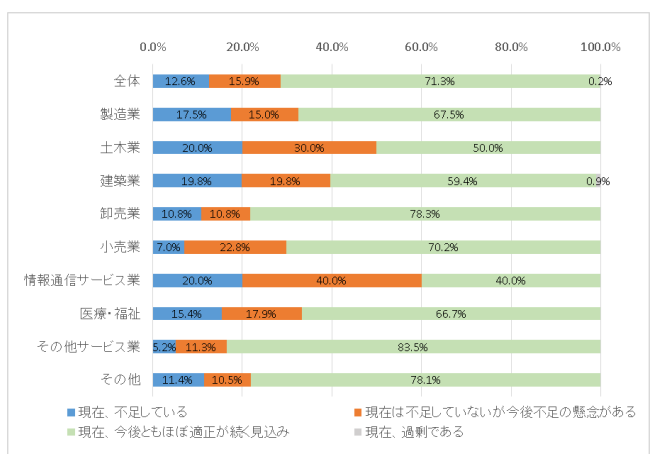
【業種別】過不足感（役員クラス）



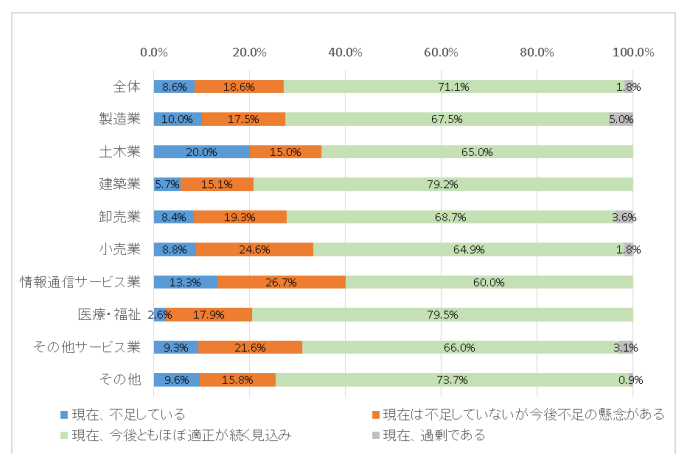
【業種別】過不足感（管理職クラス）



【業種別】過不足感（専門/技術職員）



【業種別】過不足感（一般職員）



### ③業種、職種、要因

「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した企業において、業種や具体的な職種、人材不足の要因は以下のような回答がありました。

#### 専門的/技術的職員（業務にあたり特定の資格を有する職員）

業種	具体的な職種	人材不足の要因
建築業	技術職	業務量増加による人材不足
建築業	技術職	忙しさを分担できず出来る人に業務集中し、負担から離職
土木業	技術職	若年層の離職
医療・福祉	看護師・介護福祉士	慢性的に不足している
その他サービス業(宿泊・飲食等)	美容師	人員の流失が多く、確保がきちんとできていない。給与面や福利厚生面等の見直しの余地あり

#### 一般職員（上記以外の職員）

業種	具体的な職種	人材不足の要因
製造業	工場工員	景気が回復すれば、人手不足が予想される
卸売業	配送担当	コロナ禍による業況の乱高下で採用判断が難しい
情報通信サービス業	営業職	新規先が増加している為
その他サービス業(宿泊・飲食等)	清掃業務	コロナ過における離職
その他サービス業(宿泊・飲食等)	ホール・キッチン担当	コロナ影響緩和し来店客数が増加した場合、対応できない
小売業	営業担当	若手が育っていない
その他（不動産・運輸等）	経理担当	派遣会社より派遣されるが、長続きしない傾向にある

#### 管理職クラス（部長、課長、現場代理人等）

業種	具体的な職種	人材不足の要因
製造業	管理職	賃金面の割に多忙である事
建築業	現場監督者	慢性的に人手が不足している
卸売業	経理部長	退職に伴う不足
情報通信サービス業	マネージャー	中途採用するにも高単価で、採用に踏み切れない
医療・福祉	営業職兼管理職	介護サービスであり、営業に強い人材育成が難しい

#### 役員クラス（幹部、後継者候補）

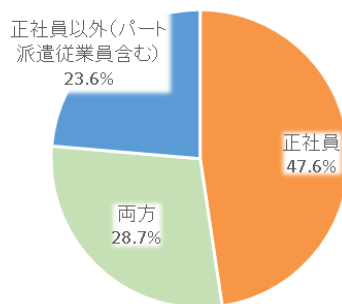
業種	具体的な職種	人材不足の要因
製造業	役員	社長の右腕
製造業	経営職	高齢化
建築業	役員（資格保有者）	社長が本土出身であり、紹介等が少ない
小売業	経営幹部	店舗を任せることが出来る人材
小売業	経営幹部	社長の右腕

### 3. 雇用形態について

#### ① 全体の回答結果

【貴社において、不足人材を雇用する際、どのような形態をお考えですか？（1つ選択）】という設問では、「正社員（47.6%）」が最も高く、次いで「両方（28.7%）」、「正社員以外（パート・派遣従業員含む）（23.6%）」となりました。「正社員（47.6%）」と「両方（28.7%）」を合わせて76.3%となり、4社中3社は正社員雇用を検討している結果となりました。

【全体】雇用形態について（n=571）

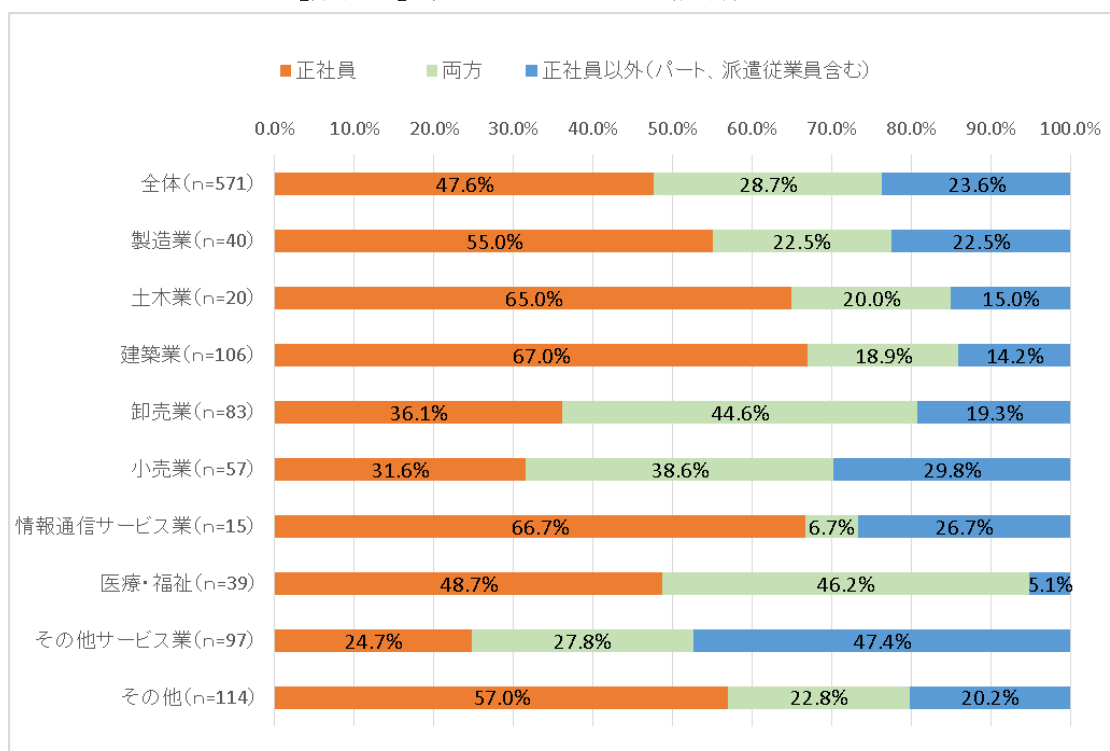


#### ② 業種別の回答結果

業種別の回答結果をみると、「正社員」あるいは「両方」と回答した企業は【医療・福祉（94.9%）】が最も高く、次いで【建築業（85.9%）】、【土木業（85.0%）】となり、専門的・技術的スキルが必要な業種において正社員雇用を検討している割合が高くなりました。

一方、「正社員以外（パート・派遣従業員含む）」の割合が高い業種は、【その他サービス業（ホテル・飲食店、遊技場等）（47.4%）】となり、次いで【小売業（29.8%）】、【情報通信サービス業（26.7%）】となりました。

【業種別】雇用形態について（割合）

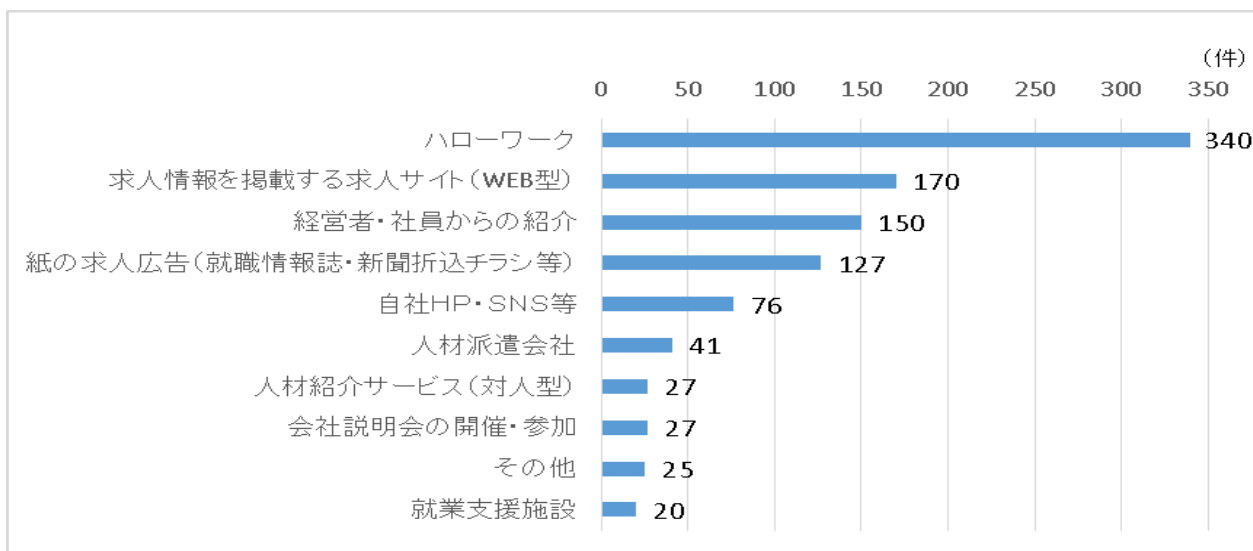


#### 4. 人材確保に利用している求人媒体・手段等について

##### ①全体の回答結果

【貴社で利用している求人媒体・手段を利用順位が高い順に選択してください（3つまで回答可）】という設問について、「ハローワーク（340件）」と回答した企業が最も多い結果となりました。次いで、「求人情報を掲載する求人サイト（WEB型）（170件）」、「経営者・社員からの紹介（150件）」となりました。「その他（25件）」には、外国人労働者の採用や、同業者からの紹介などの回答がありました。

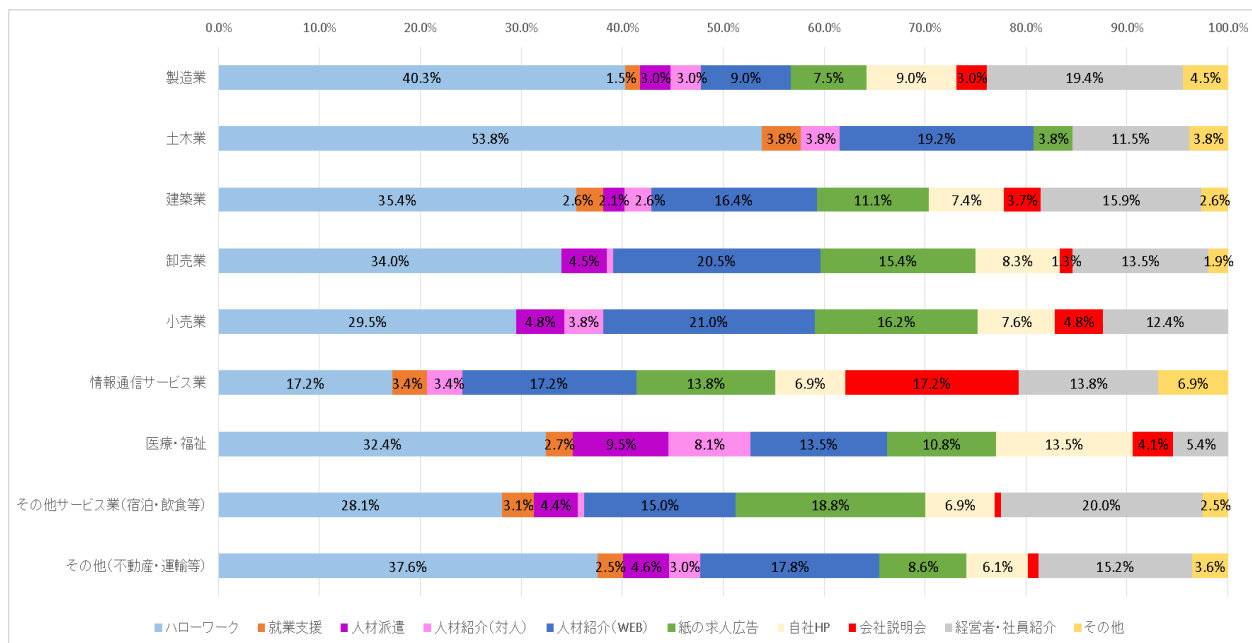
【全体】人材確保に利用している求人媒体・手段（n=1,003）



##### ②業種別の回答結果

業種別の回答結果をみると、「ハローワーク」と回答した企業は【土木業（53.8%）】が最も高く、次いで【製造業（40.3%）】、【その他（不動産、運輸、コンサル等）（37.6%）】となりました。専門的・技術的技能が必要な土木業において、「ハローワーク」の回答割合が最も高くなっています。

【業種別】人材確保に利用している求人媒体・手段（割合）





## 5. まとめ

本調査は、県内企業における人材確保の状況や、今後の動向等について実態を把握することを目的に実施しました。

人材の過不足感について「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した企業は全体の 47.5%となりました。一方、「現在、今後ともほぼ適正が続く見込み」と回答した企業は全体の 51.5%となり、半数以上の県内企業において人材が適正と感じている結果となりました。

業種別における「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した企業は【土木業 (75.0%)】が最も割合が高く、次いで【情報通信サービス業 (66.7%)】、【建築業 (56.6%)】となり専門的・技術的技能の必要性が高い業種にて不足感が強い結果となりました。

職種別における「現在、不足している」あるいは「現在は不足していないが今後不足の懸念がある」と回答した企業は、役員クラスは 6.6%、管理職クラスは 15.1%、専門的/技術的職員（業務にあたり特定の資格を有する職員）は 28.5%、一般職員（上記以外の職員）は 27.2%となり、専門的/技術的職員の不足感が最も強くなりました。

不足人材を雇用する形態については、「正社員 (47.6%)」と「両方 (28.7%)」を合わせて 76.3%となり、4社中3社が正社員雇用を検討している結果となりました。業種別の回答結果をみると、【医療・福祉 (94.9%)】が最も高く、次いで【建築業 (85.9%)】、【土木業 (85.0%)】となり、専門的・技術的技能が必要な業種にて正社員雇用を検討する割合が高くなりました。

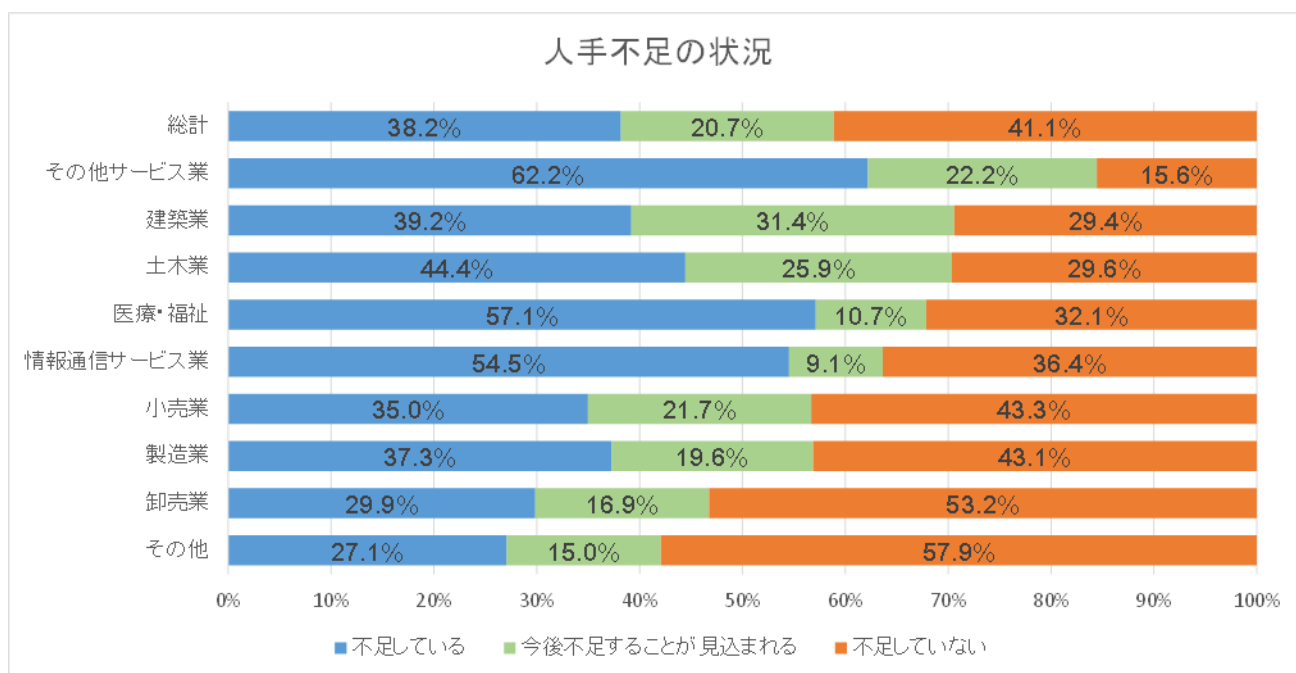
人材確保に利用している求人媒体・手段等については、「ハローワーク (340件)」と回答した企業が最も多く、次いで「求人情報を掲載する求人サイト (WEB型) (170件)」、「経営者・社員からの紹介 (150件)」となりました。一方「人材紹介サービス (対人型) (27件)」や「会社説明会の開催・参加 (27件)」など、費用・時間がかかる媒体・手段の活用は少ない結果となりました。

調査結果において、半数以上の県内企業において人材を確保できている一方、【土木業】や【建築業】、【情報通信サービス業】、【医療・福祉】の専門的・技術的技能の必要性が高い業種において人材不足感が強くなっています。今後の動向において、専門的・技術的技能を有する職員の不足感は続くと思われます。

加えて、弊社においてコロナ前 (2017年7-9月期) に実施した人手不足に関する類似調査と比較検証しました。類似調査において「人手が不足している」あるいは「現在は足りているが、今後不足することが見込まれる」と回答した企業は全体の 58.9% (今回 47.5%) であり、人材不足感が緩和しています。業種別においては、【その他サービス業 (宿泊、飲食店、遊技場等)】が最も緩和しており、次いで【医療・福祉】、【小売業】と続いています。コロナウイルスの影響を大きく受けた業種において不足感が緩和している傾向を踏まえると、コロナウイルスの影響を受け、人材不足感が緩和していると推察されます。一方、雇用形態において「正社員以外 (パート・派遣従業員含む)」の割合が高い【その他サービス業 (ホテル・飲食店、遊技場等)】において最も人材不足感が緩和 (39.0ポイント) していることを踏まえると、コロナウイルスの影響を受け、主に正社員以外の人材不足感が緩和していると推察されます。

景気回復の際には人材不足感が強まる可能性がある為、各企業においては求人から定着化までの取り組み強化や、業務合理化などの対策も必要になると考えられます。

【補足資料 1】 2017 年 7-9 月期に実施した人手不足に関する類似調査



【補足資料 2】 2017 年 7-9 月期に実施した人手不足に関する類似調査と今回調査の比較

