

県内企業の人材確保戦略

県内企業406社の「人材の採用と定着」に関するアンケート調査

アンケート調査の概要

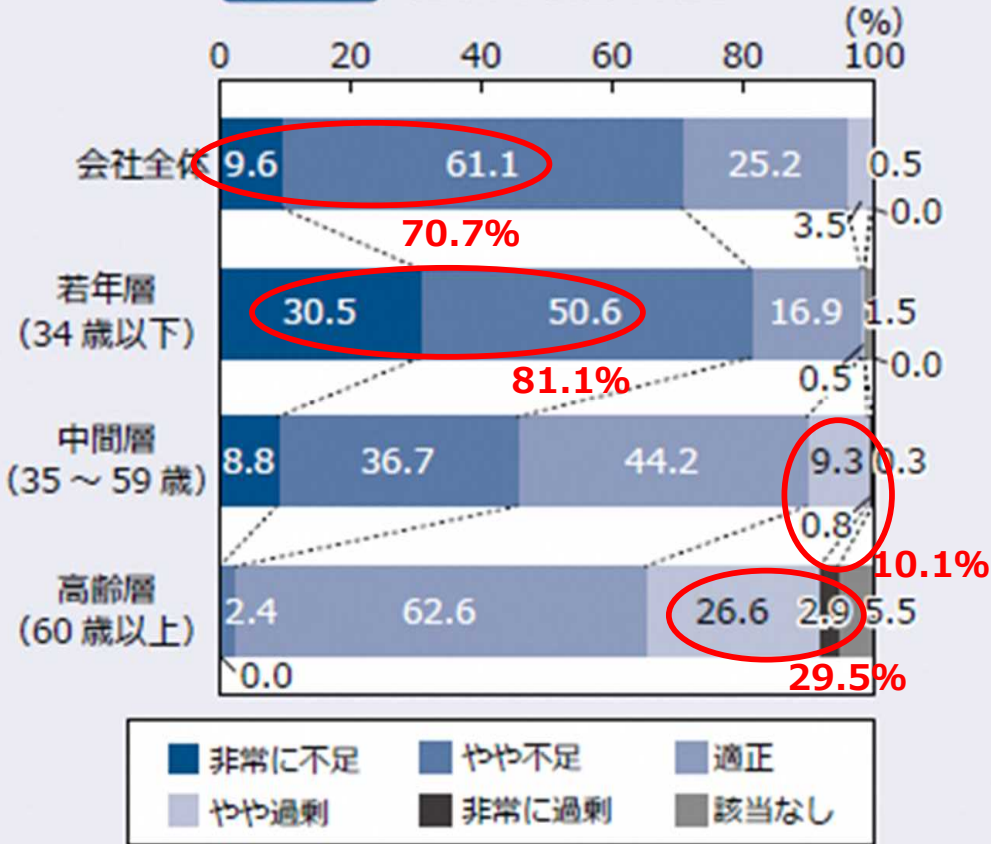
- 調査対象：県内企業 1,204 社
- 実施方法：郵送・WEB（回答期間：2023年4月14日～4月28日）
- 有効回答数：406社（有効回答率 33.7%）
- 回答企業属性：
 - 〔業 種〕 製造業 44.6%（輸送機器 7.6%、飲食料品 5.9%、パルプ・紙製品 4.9% 等）
 - 非製造業 55.4%（卸売業 11.8%、建設業 10.8%、小売業 8.9%、運輸・物流 6.4% 等）
 - 〔従業員規模〕 1～30人 22.1%、31～50人 14.3%、51～100人 26.8%、101～300人 22.1%、301人以上 14.6%
 - 〔所在地〕 東部 25.6%、中部 39.4%、西部 35.0%

※集計結果は小数点以下第2位を四捨五入して表記しているため、合計が100%にならない場合がある

一般財団法人 静岡経済研究所
調査部 森下泰由紀

採用 若年層の人手不足が深刻

図表3 従業員の過不足感

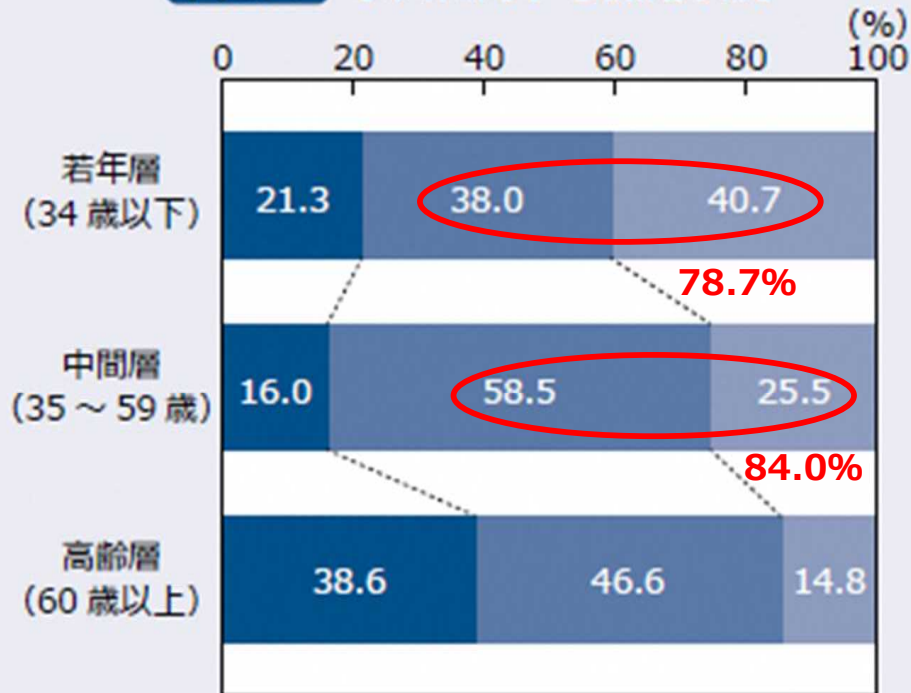


ポイント!

- ・ 7割の企業が人手不足
- ・ 若年層は8割の企業が「不足」と深刻
- ・ 中間層で1割、高齢層で3割が過剰

採用 採用活動も難航

図表4 求人に対する採用状況



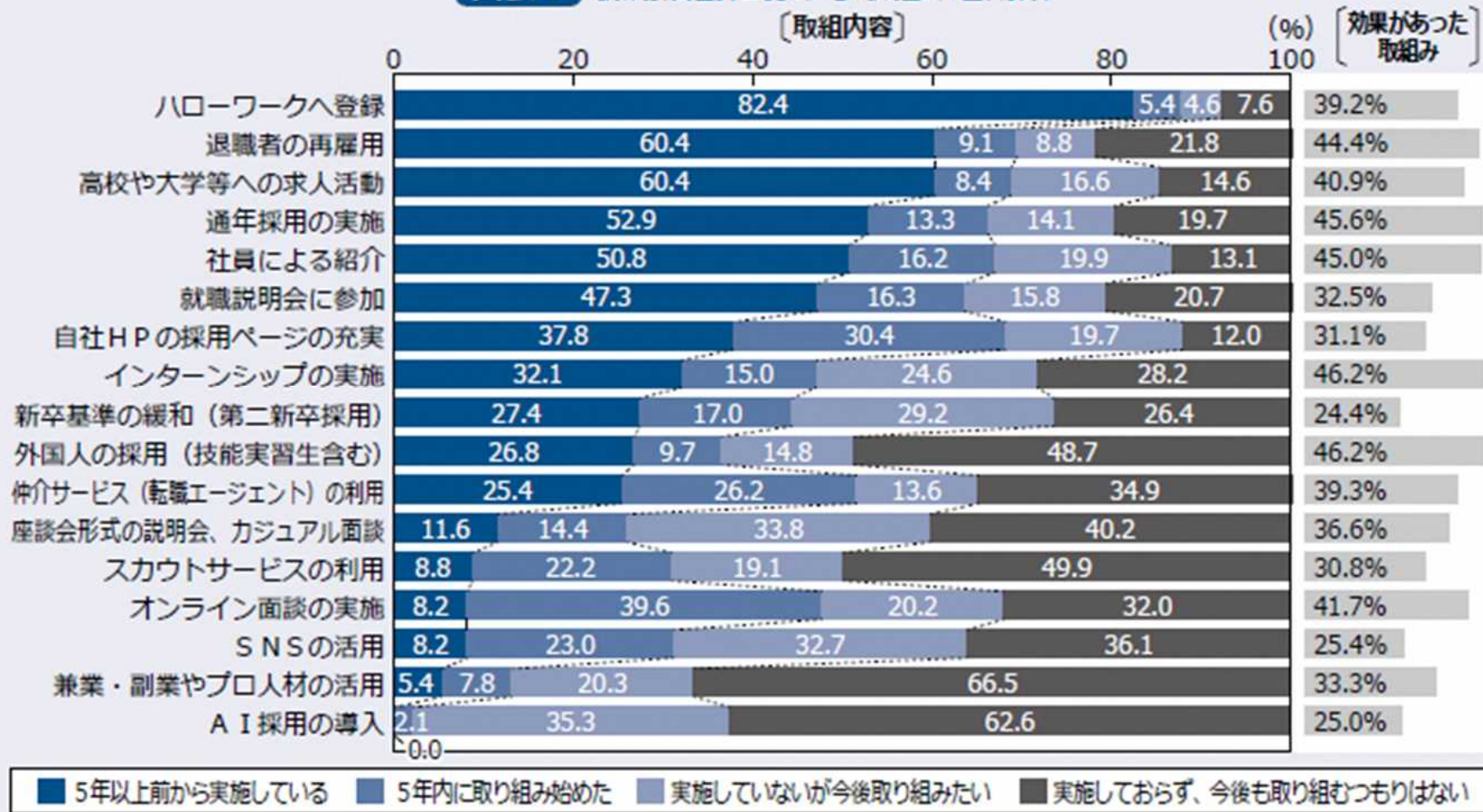
■ 求める人材を希望通り採用できている
 ■ 応募はあるが、求める人材像に合致せず、希望通りの採用ができていない
 ■ 応募がなく、希望通りの採用ができていない

ポイント！

- ・ 8割の企業が若年層と中間層の採用難
- ・ 4割が若年層の「応募自体がない」

採用 公的機関、IT、人脈等をフル活用した採用活動

図表5 採用活動における取組みと効果

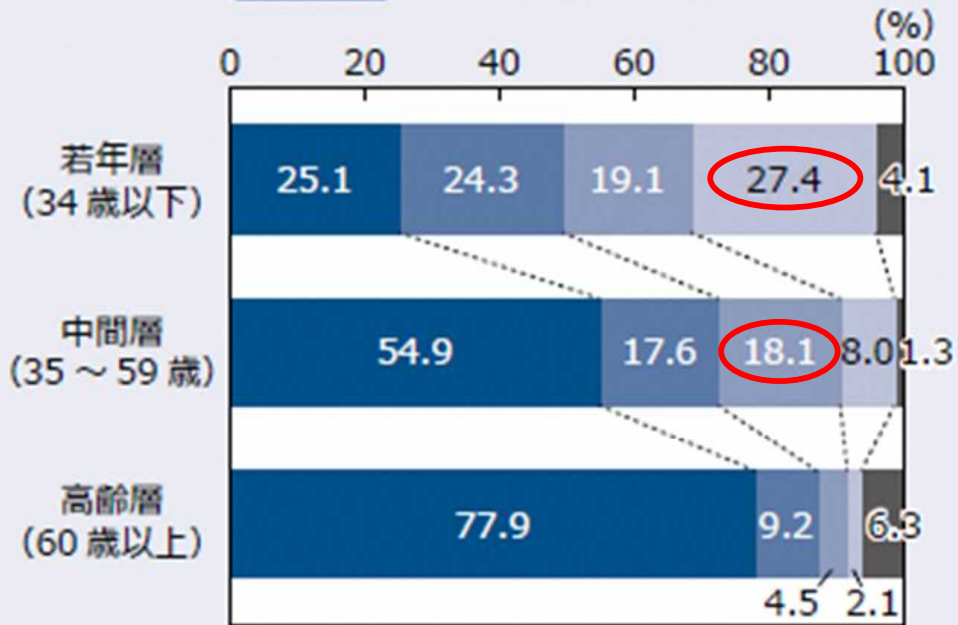


ポイント！

- ・「退職者の再雇用」「高校や大学等への求人活動」「社員による紹介」など、伝手やネットワークを活用
- ・インターンシップや外国人雇用も効果あり
- ・若年層の採用には、インターンシップ、就職説明会、カジュアル面談など、互いの理解を深めることが効果的

定着 若年層ほど定着率は低い

図表6 人材の定着状況



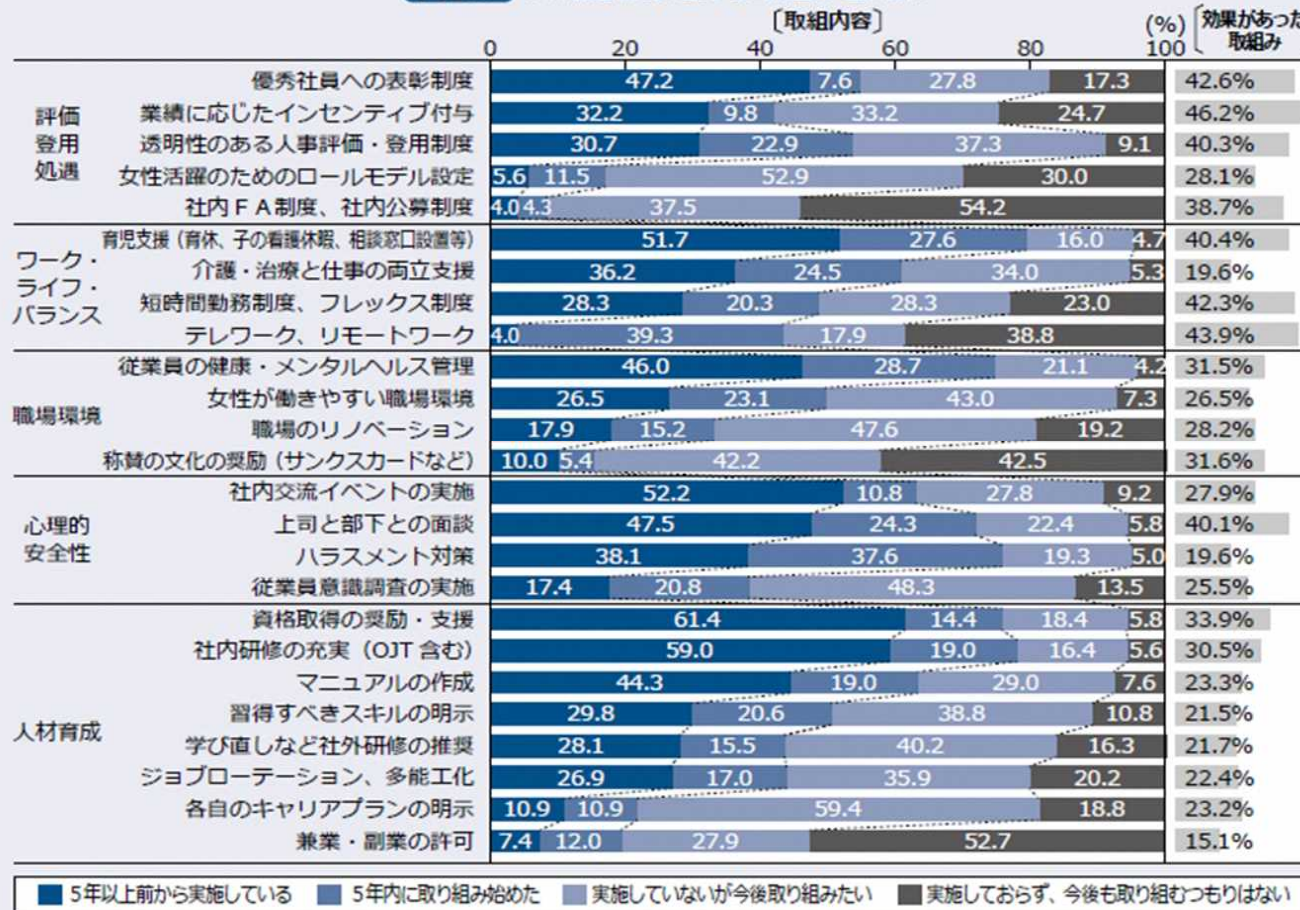
- もともと定着率が高く、現在も高い
- 定着率が低かったが、向上した
- 定着率が高かったが、低下した
- 定着率が低かったが、現在も低い
- 在籍していない

ポイント！

- ・ 3割弱の企業で若年層の定着率が低位
- ・ 若年層の不足感は採用・定着の両面に起因
- ・ 転職年齢の高齢化で中間層も2割弱が低下

定着 評価・登用・処遇面やワーク・ライフ・バランスに定着効果

図表7 人材定着のための取組みと効果

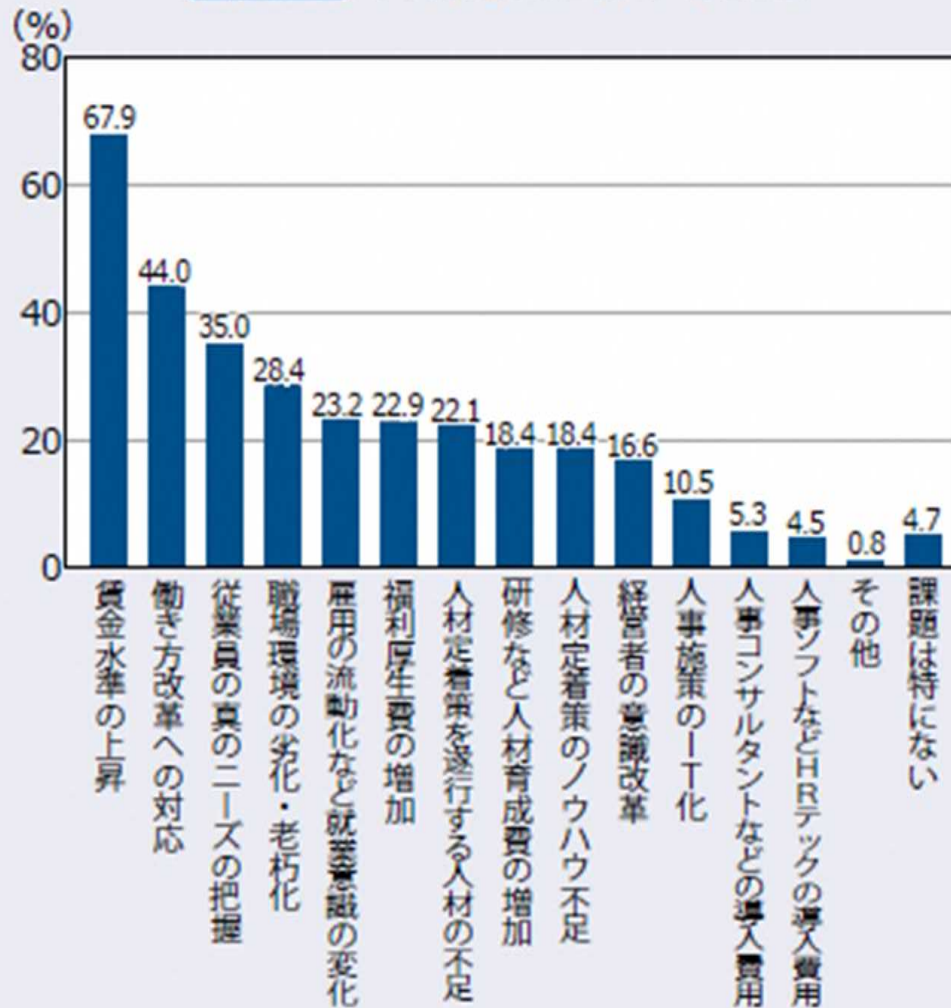


ポイント!

- ・資格取得や研修など、人材育成に取り組んでいる企業が多い
- ・評価・登用・処遇面やワーク・ライフ・バランスに関する取組みに効果が見られる
- ・今後は、人材育成や女性従業員を意識した取組みへの関心が高まる
- ・若年層の定着には、介護・治療と仕事の両立、育児支援に一定の効果が見られる

定着 人件費の増加が最大の課題

図表10 人材定着における課題

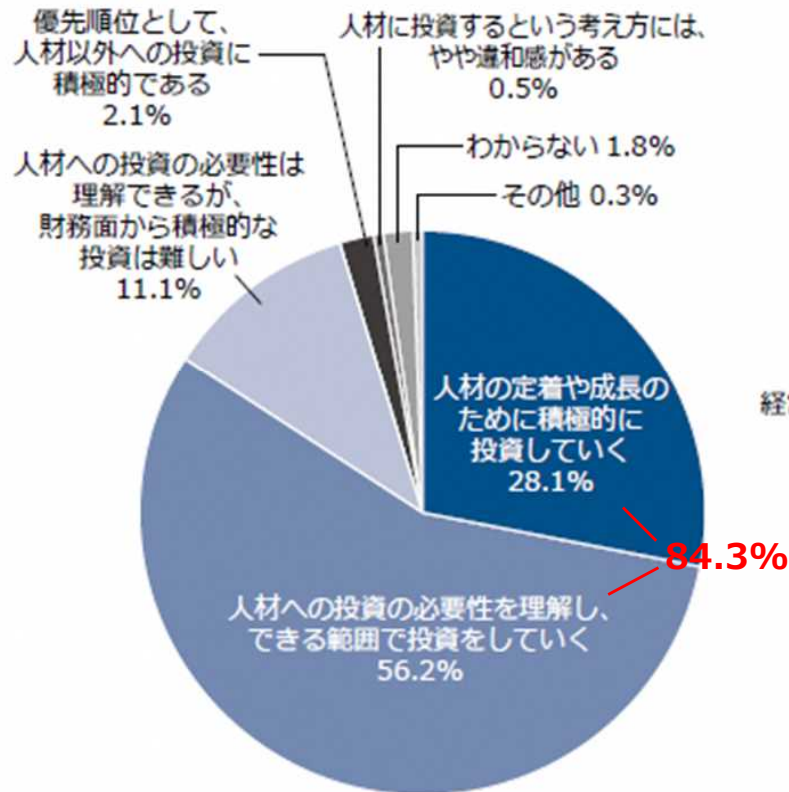


ポイント！

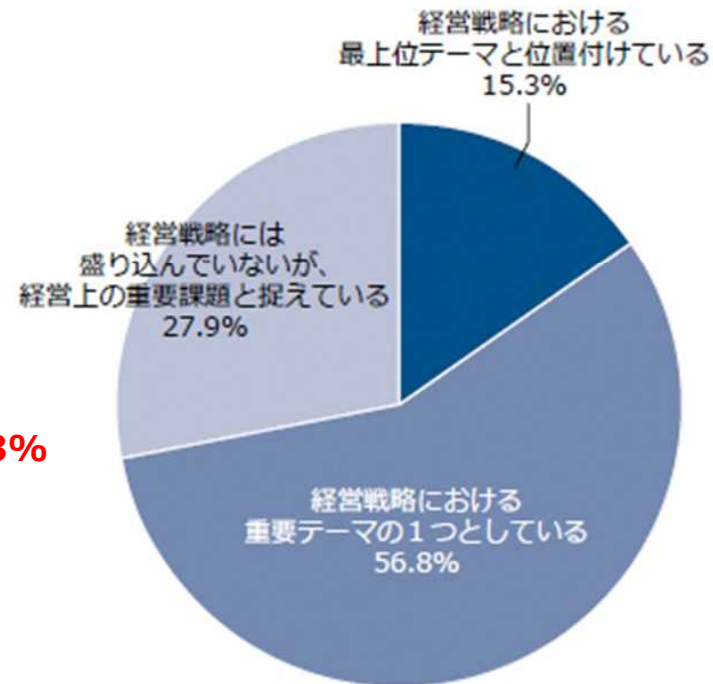
- ・ 7割弱の企業が「賃金水準の上昇」に悩む
- ・ 法改正の対応に苦慮している企業、従業員との距離感を測りかねている企業も多い

定着 県内企業でも理解が進む「人的資本経営」

図表15 人材投資に対する考え方



図表16 人材定着を重視した経営を行っているか



ポイント！

- ・ 8割超の企業が人材投資に前向き
- ・ 人材戦略を経営戦略上の最上位テーマと位置付けている企業では、従業員の満足度向上、若年層の採用・定着に優位

ご清聴ありがとうございました