

人材確保に関する調査 調査結果

株式会社 福井銀行
株式会社 福井キャピタル&コンサルティング

【調査概要】

- ・ 調査対象企業 福井県内の企業 1,339社
- ・ 回答企業 315社（回答率23.5%）
- ・ 調査時期 2023年6月初旬

【調査の目的】

福井県の2023年5月の有効求人倍率（季節調整値、受理地別）は1.84倍と全国的にも高く、人材の確保は企業にとって事業継続のための大きな課題であるといえます。

県内企業の人材採用の傾向や、人材確保・定着の課題についてお尋ねしましたので、その調査結果をご紹介します。

※ 本文中の図表の計数は、単位未滿を四捨五入している関係で、内訳の合計等が合致しない場合があります。

【回答企業の概要】

| | | 実数 | 構成比 |
|------|---------|------|--------|
| 製造業 | 繊維 | 16社 | 5.1% |
| | 機械 | 17社 | 5.4% |
| | 眼鏡関連 | 8社 | 2.5% |
| | 化学 | 12社 | 3.8% |
| | その他の製造業 | 45社 | 14.3% |
| | 小計 | 98社 | 31.1% |
| 非製造業 | 建設業 | 60社 | 19.0% |
| | 各種サービス業 | 52社 | 16.5% |
| | 卸・小売業 | 85社 | 27.0% |
| | 情報通信業 | 7社 | 2.2% |
| | 不動産業 | 13社 | 4.1% |
| | 小計 | 217社 | 68.9% |
| 合計 | | 315社 | 100.0% |

調査結果要旨

- 求人については、全業種で「求人を行った」は77.3%となり、多くの企業が求人を実施した。従業員数別では、従業員数の多い企業ほど「求人を行った」企業が多い結果となった。
- 「求人を行った」と回答した企業のうち、「応募があった」と回答した企業は75.1%となった。業種別では建設業が他の業種と比べ少なく、従業員数別では20人以下の企業が少ない結果となった。
- 「応募があった」と回答した企業のうち、採用者数は「正社員の新卒採用」は全業種で「採用していない」が39.7%と最も多い結果となった。「正社員の中途採用」は全業種で「例年とほぼ変わらない」が48.3%と多い結果となった。「非正社員の採用」は全業種で「採用していない」が43.1%と多い結果となった。
- 採用活動については、「正社員の新卒採用」は全業種で「非常に苦戦」が32.3%、「やや苦戦」が16.2%と合わせて48.5%と苦戦傾向となった。「正社員の中途採用」は全業種で「非常に苦戦」が32.8%、「やや苦戦」が24.5%と合わせて57.3%と苦戦傾向となった。「非正社員の採用」は全業種で「非常に苦戦」が15.6%、「やや苦戦」が15.9%と合わせて31.5%と苦戦傾向となった。
- 人材の過不足状況については、「正社員数」は全業種で「かなり不足」が9.9%、「やや不足」が49.4%と合わせて59.3%と不足傾向となった。2022年度と比較するとより不足傾向が強くなった。「非正社員数」は全業種で「適正」が34.6%と最も多い結果となった。
- 人材確保・定着のために実施している取組みでは、「既に取り組んでいる」は全業種で「良好な職場環境の整備」、「社内コミュニケーションの円滑化」、「労働時間の短縮化」の順で多い結果となった。従業員数の多い企業ほど人材確保・定着のための取組みが実施されている傾向となった。「今後取組む予定」は全業種で「定期的な面談・カウンセリングの実施」が最も多く、「賃金体系の見直し」、「働き方の多様化・柔軟化」と続いた。
- 人材確保における課題は業種・従業員数を問わず、「求職者からの応募がない」、「求めるレベルの人材の応募がない」と「応募がない」ことが大きな課題となった。
- 採用を広げたい人材については、「第二新卒者（社会人経験を有する方）」が最も多い結果となった。

新型コロナウイルスの5類移行をうけ、社会生活の正常化が進み経済活動が活発になる中、地方の中小企業・小規模事業者にとって人材確保や人手不足の解消は重要な課題である。求人に対する応募は、業種や従業員数により差が見られ、採用者数は「例年とほぼ変わらない」ものの、採用活動については「非常に苦戦」が多く、人材の過不足状況についても「かなり不足」と「やや不足」を合わせると6割超となり、人材確保は厳しい状況であるといえる。また、「求めるレベルの人材の応募がない」ことが課題としてあがっている。良好な職場環境の整備や労働時間の短縮化とともに、賃金体系の見直しや評価制度の再構築など人材確保や定着に向け取組むべき課題は多い。また、優秀な人材を確保するためには、新卒採用だけでなく、社会人経験のある中途採用者やU・I・Jターン人材など幅広い層の採用が期待される。

(担当：藤田)

(単一回答)

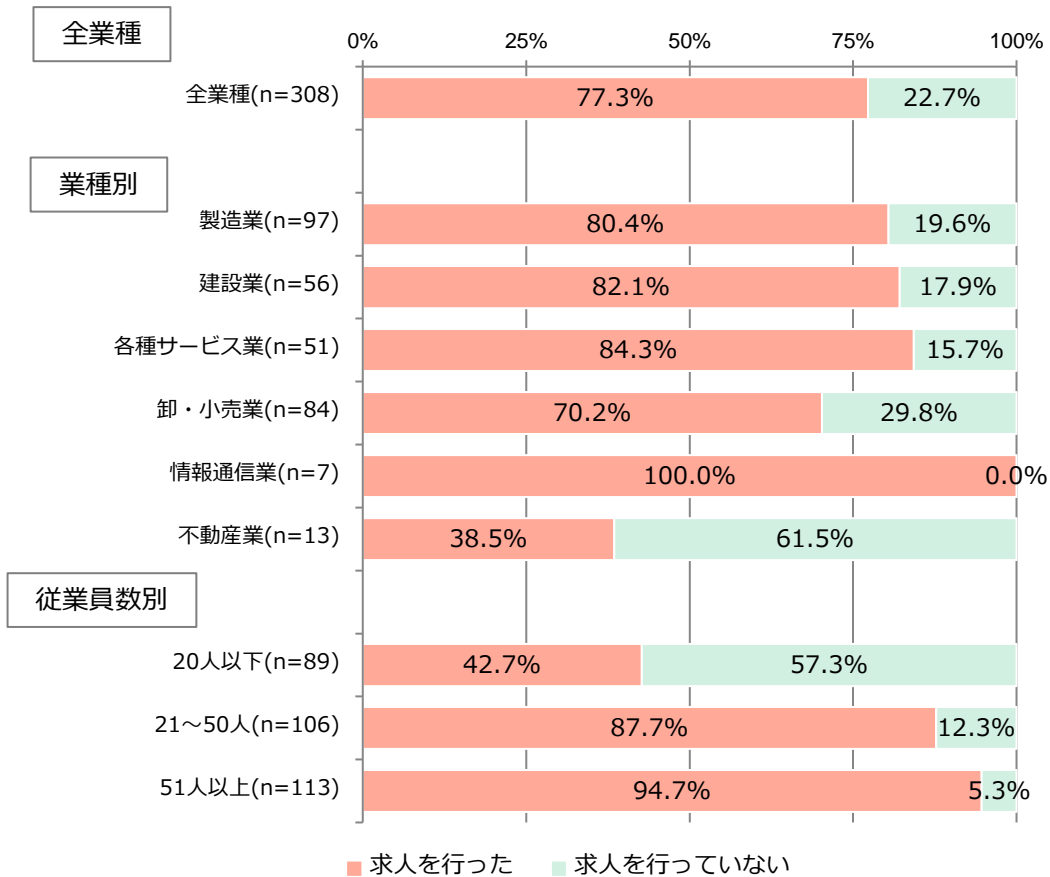
n=有効回答数

◆「求人を行った」は77.3%となり、多くの企業が求人を実施

全業種で「求人を行った」77.3%、「求人を行っていない」22.7%となった。

業種別では、不動産業は「求人を行った」が38.5%と他の業種に比べ少ない結果となった。

従業員数別では、「求人を行った」と回答した企業は、20人以下は42.7%、21～50人は87.7%、51人以上は94.7%と、従業員数の多い企業ほど多い結果となった。



(単一回答)

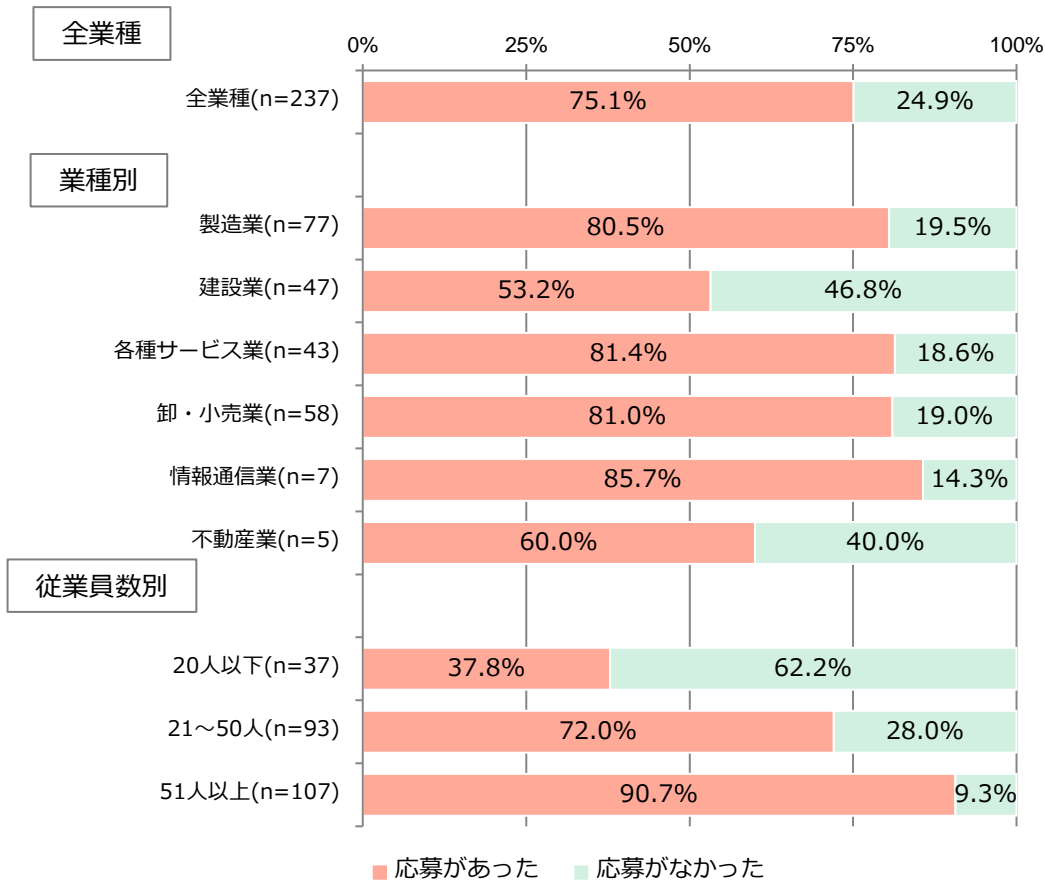
n = 有効回答数

◆「応募があった」は75.1%だが、業種や従業員数により差が見られた

全業種で「応募があった」75.1%、「応募がなかった」24.9%となった。

業種別では、建設業は「応募があった」が53.2%と他の業種に比べ少ない結果となった。

従業員数別では、「応募があった」と回答した企業は、20人以下は37.8%、21～50人は72.0%、51人以上は90.7%と、従業員数の多い企業ほど多い結果となった。



(単一回答)

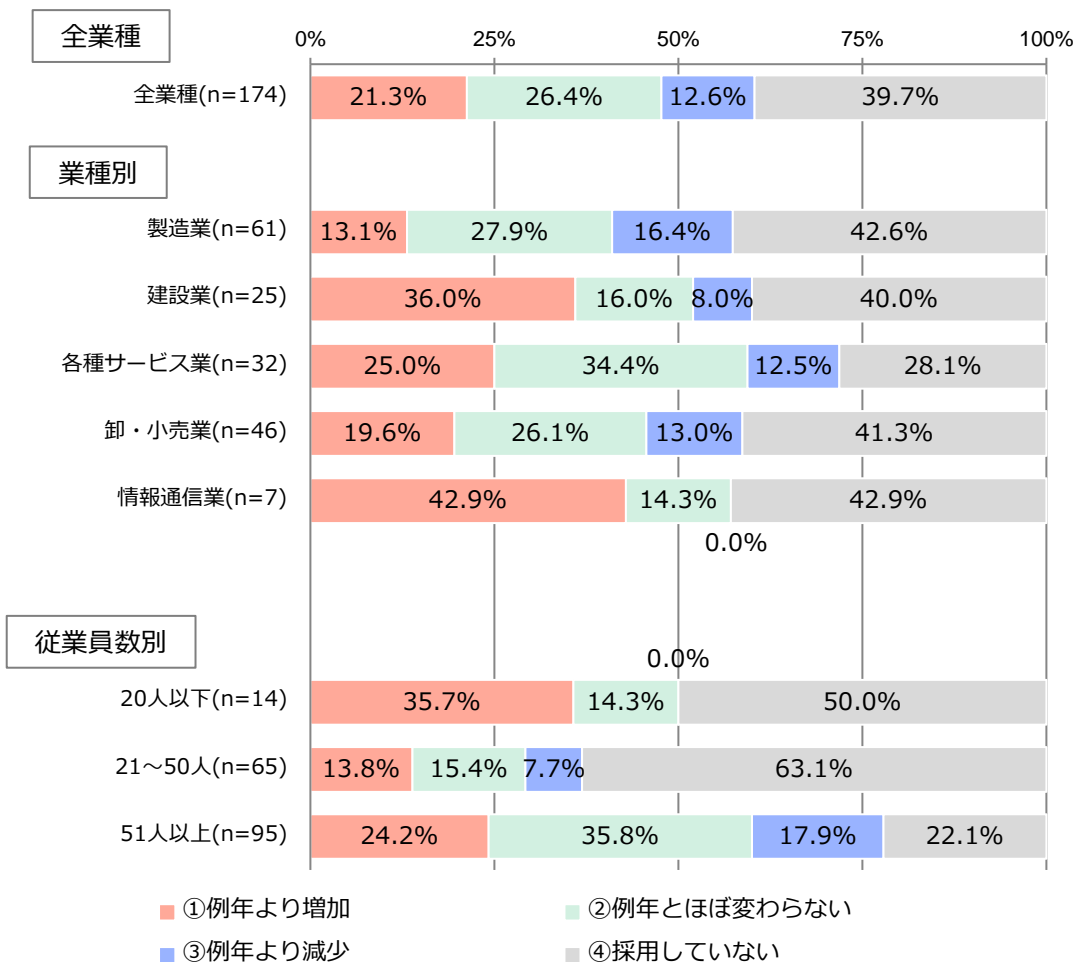
n=有効回答数

◆「例年とほぼ変わらない」26.4%、「採用していない」39.7%

全業種で「採用していない」39.7%、「例年とほぼ変わらない」26.4%、「例年より増加」21.3%、「例年より減少」12.6%となった。

業種別では、建設業が「例年より増加」36.0%と他の業種より多い結果となった。

従業員数別では、20人以下の企業は「例年より増加」が35.7%、「例年とほぼ変わらない」が14.3%となった。21～50人の企業では「例年より増加」が13.8%、「例年とほぼ変わらない」が15.4%となった。51人以上の企業では「例年より増加」が24.2%、「例年とほぼ変わらない」が35.8%となった。



(単一回答)

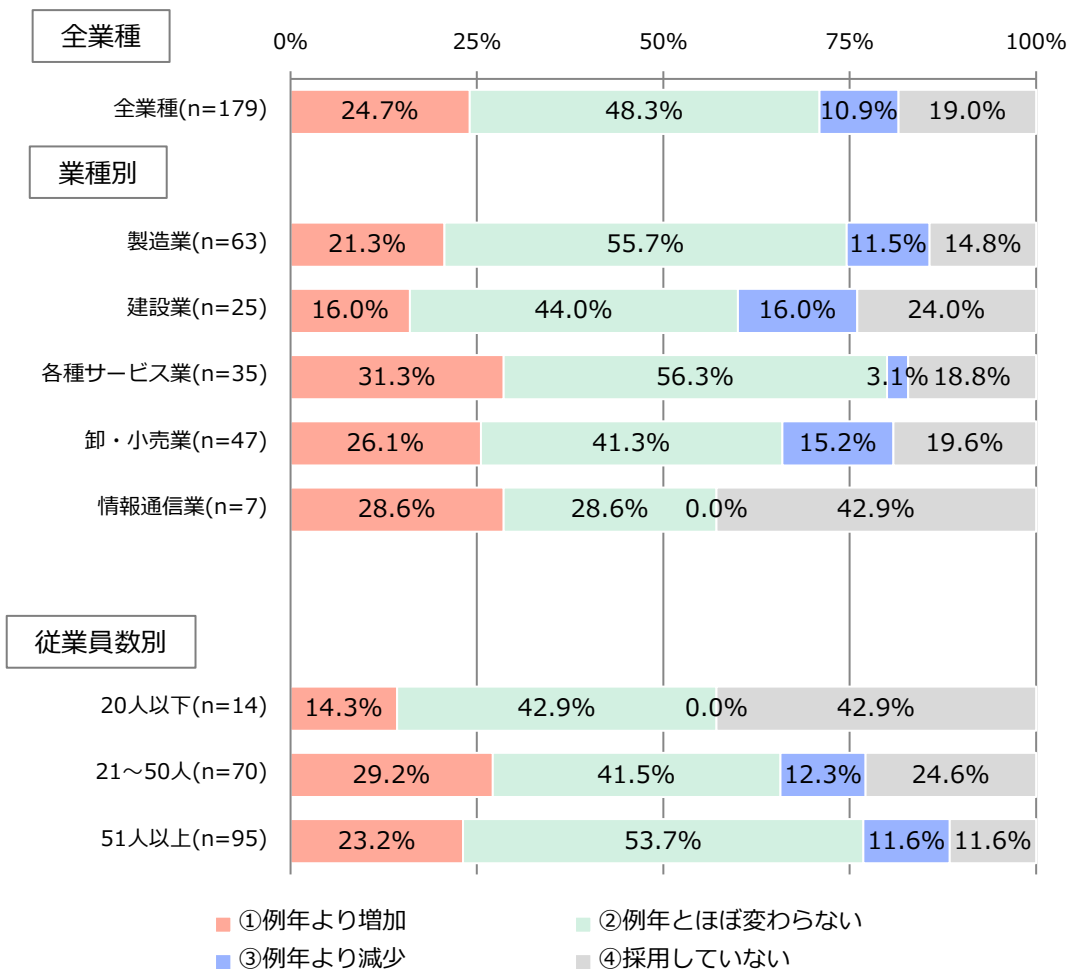
n=有効回答数

◆ 「例年とほぼ変わらない」48.3%、「例年より増加」24.7%

全業種で「例年とほぼ変わらない」48.3%、「例年より増加」24.7%、「採用していない」19.0%、「例年より減少」9.7%となった。

業種別では、各種サービス業が「例年より増加」31.3%と他の業種より多い結果となった。

従業員数別では、20人以下の企業は「例年より増加」14.3%、「例年とほぼ変わらない」42.9%となった。21～50人の企業では「例年より増加」が29.2%、「例年とほぼ変わらない」が41.5%となった。51人以上の企業では「例年より増加」が23.2%、「例年と変わらない」が53.7%となった。



(単一回答)

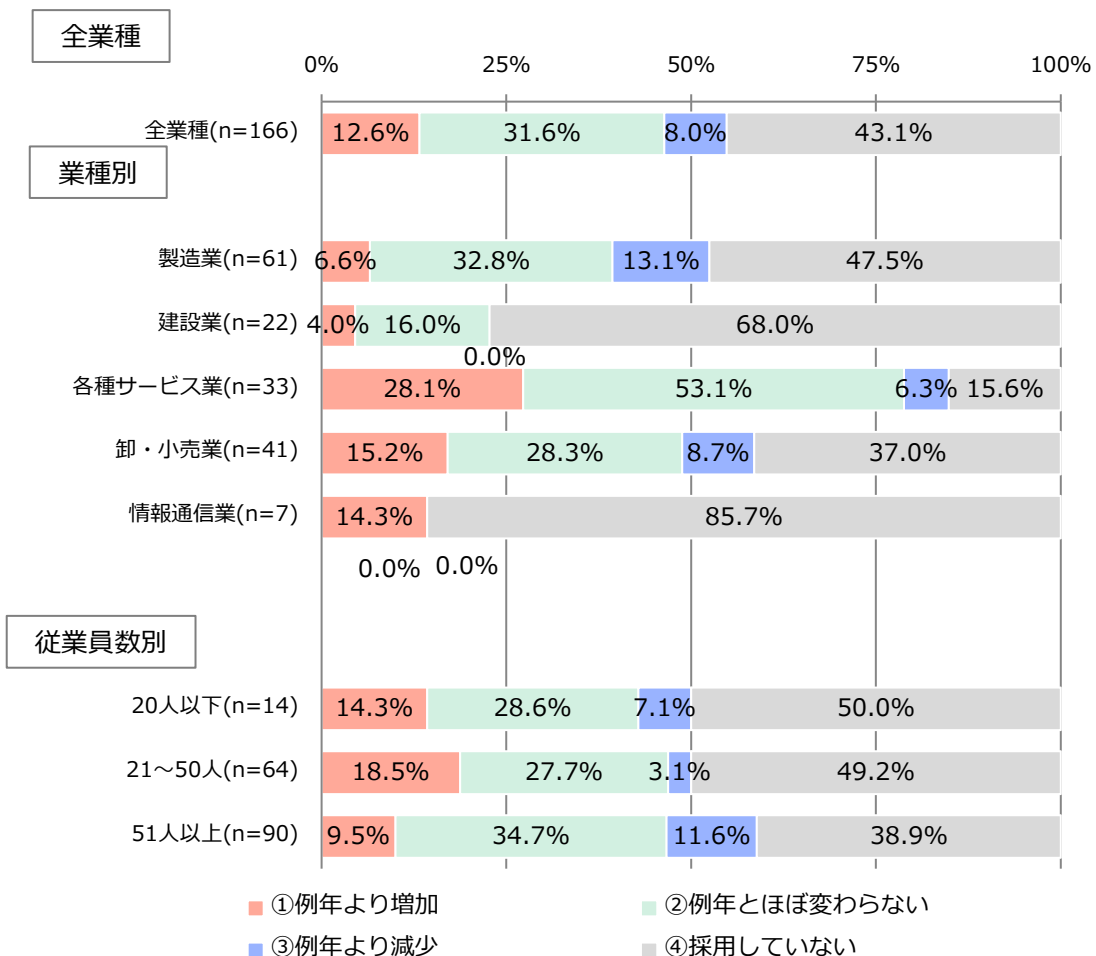
n=有効回答数

◆「例年とほぼ変わらない」31.6%、「例年より増加」12.6%

全業種で「採用していない」43.1%、「例年とほぼ変わらない」31.6%、「例年より増加」12.6%、「例年より減少」8.0%となった。

業種別では、各種サービス業が「例年より増加」28.1%と他の業種より多い結果となった。

従業員数別では、20人以下の企業は「例年より増加」14.3%、「例年とほぼ変わらない」28.6%となった。21～50人の企業では「例年より増加」が18.5%、「例年とほぼ変わらない」が27.7%となった。51人以上の企業では「例年より増加」が9.5%、「例年と変わらない」が34.7%となった。



(単一回答)

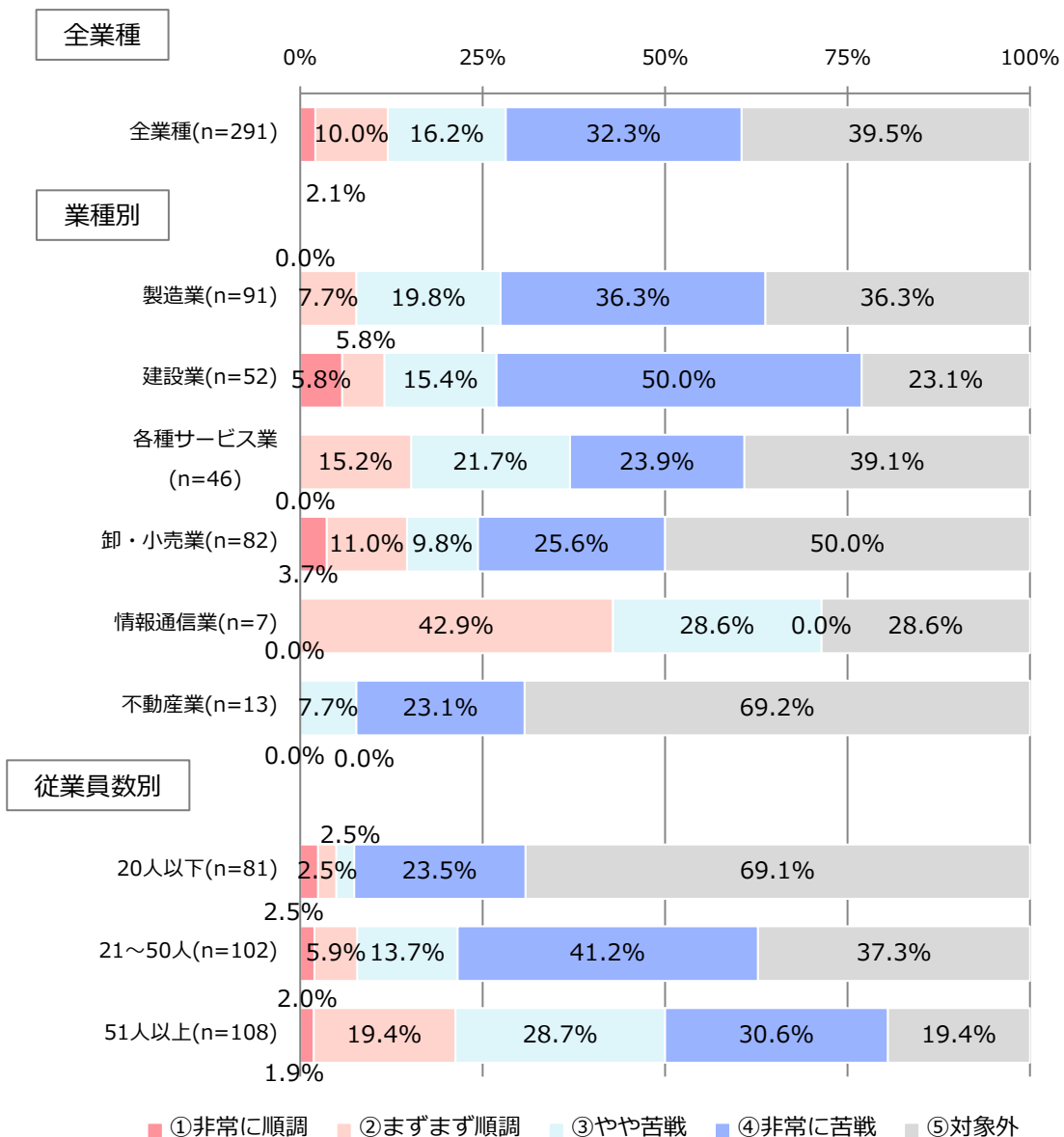
◆「非常に苦戦」が32.3%、「やや苦戦」が16.2%と苦戦傾向

n=有効回答数

全業種で「非常に苦戦」が32.3%、「やや苦戦」16.2%と合わせて48.5%と苦戦傾向となった。

業種別では、製造業が「非常に苦戦」が36.3%、「やや苦戦」19.8%と合わせて56.1%となり、建設業が「非常に苦戦」が50.0%、「やや苦戦」15.4%と合わせて65.4%と特に苦戦傾向が強い結果となった。

従業員数別では、20人以下の企業は69.1%が「対象外」となった。21～50人の企業では「非常に苦戦」が41.2%、「やや苦戦」が13.7%となった。51人以上の企業では「非常に苦戦」が30.6%、「やや苦戦」が28.7%となった。従業員数に関係なく、苦戦傾向となった。



(単一回答)

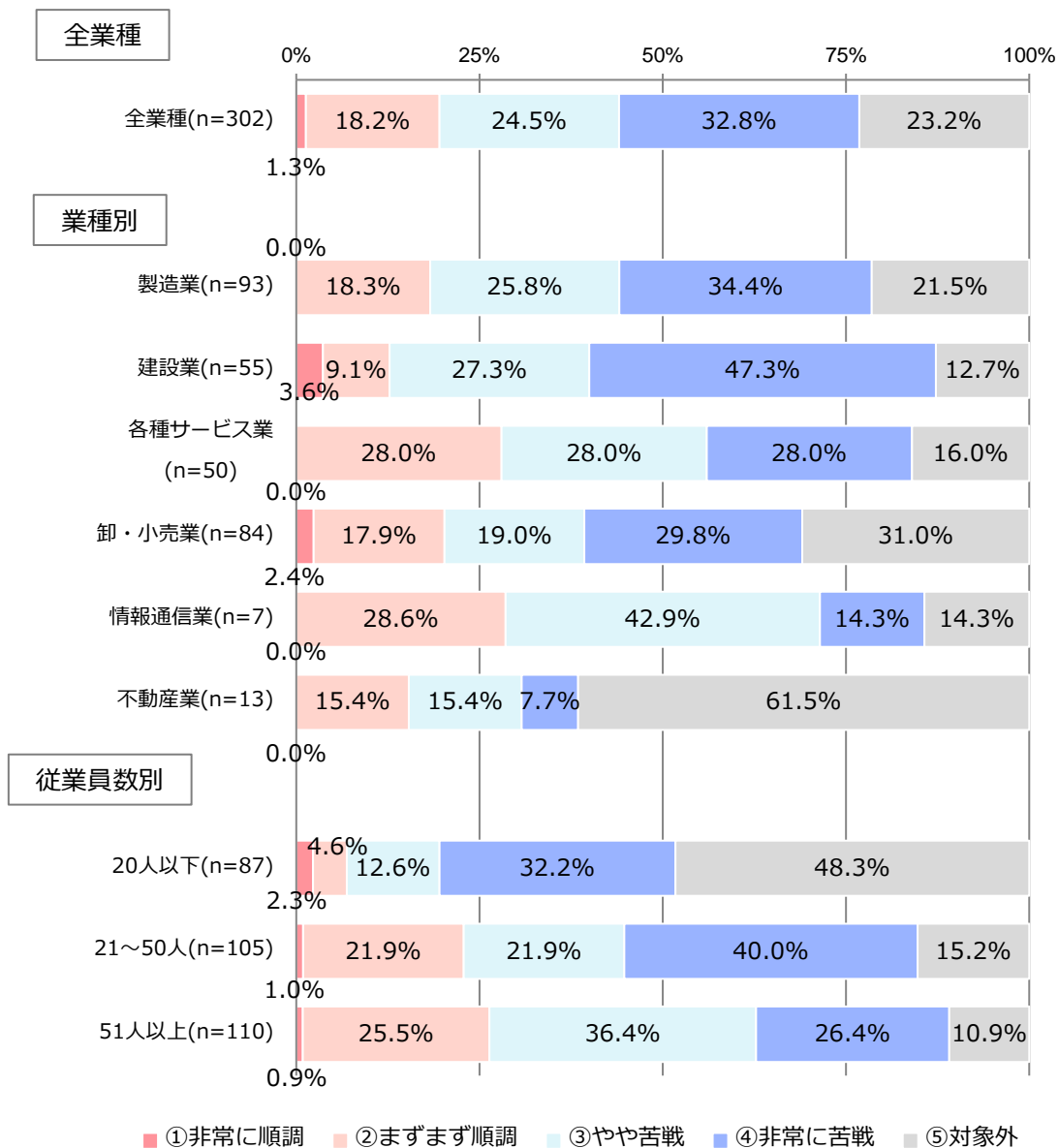
n=有効回答数

◆「非常に苦戦」が32.8%、「やや苦戦」が24.5%と苦戦傾向

全業種で「非常に苦戦」が32.8%、「やや苦戦」24.5%と合わせて57.3%と苦戦傾向となった。

業種別では、建設業が「非常に苦戦」が47.3%、「やや苦戦」27.3%と合わせて74.6%、製造業が「非常に苦戦」が34.4%、「やや苦戦」25.8%と合わせて60.2%と特に苦戦傾向が強い結果となった。

従業員数別では、20人以下の企業は48.3%が「採用していない」となった。21～50人の企業では「非常に苦戦」が40.0%、「やや苦戦」が21.9%となった。51人以上の企業では「非常に苦戦」が26.4%、「やや苦戦」が36.4%となった。従業員数に関係なく、苦戦傾向となった。



(単一回答)

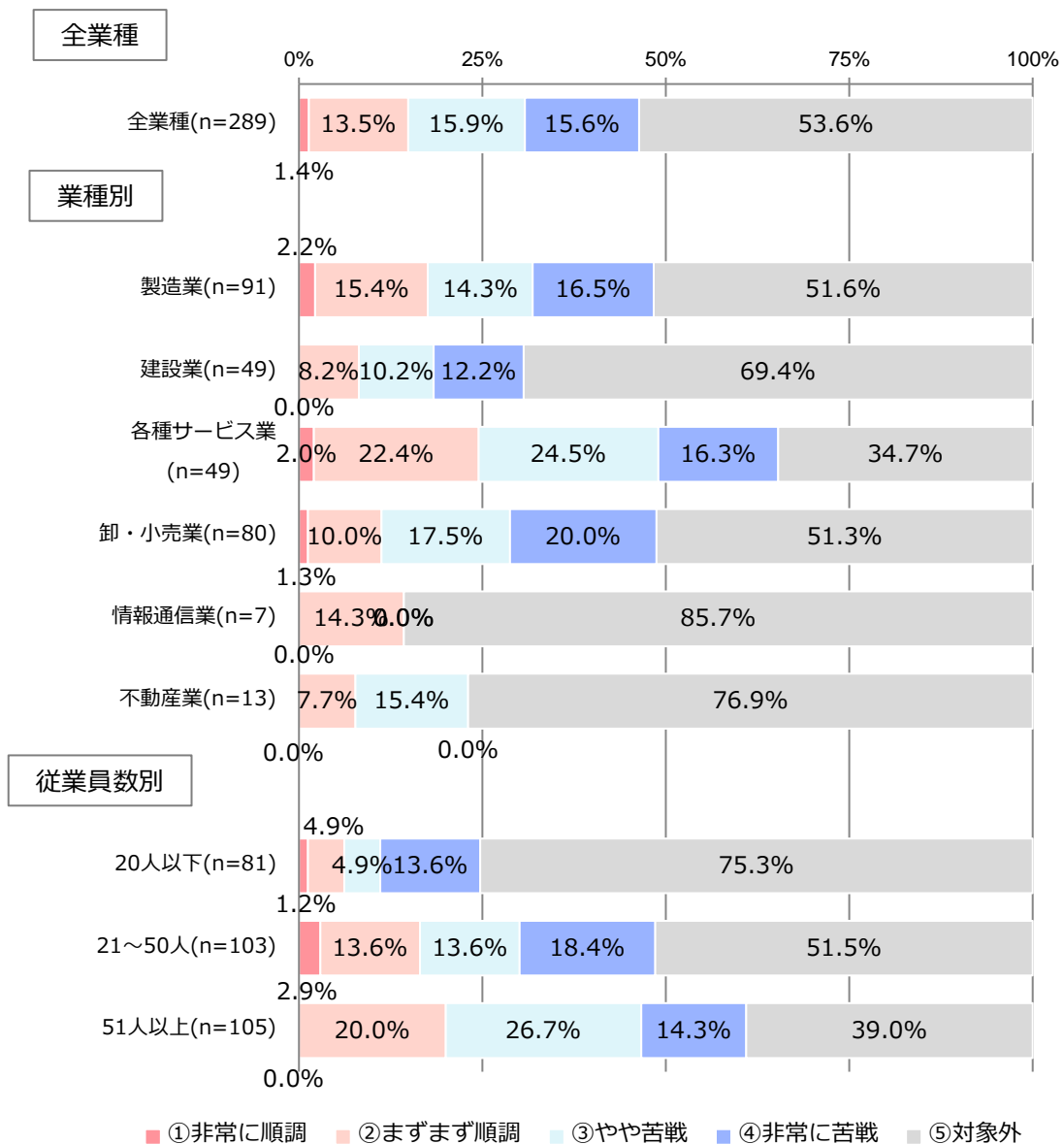
n=有効回答数

◆「非常に苦戦」が15.6%、「やや苦戦」が15.9%と苦戦傾向

全業種で「非常に苦戦」が15.6%、「やや苦戦」15.9%と合わせて31.5%と苦戦傾向となった。

業種別では、各種サービス業が「非常に苦戦」が16.3%、「やや苦戦」24.5%と合わせて40.8%となり、卸・小売業が「非常に苦戦」が20.0%、「やや苦戦」17.5%と合わせて37.5%と特に苦戦傾向が強い結果となった。

従業員数別では、20人以下の企業は75.3%が「採用していない」となった。21～50人の企業では「非常に苦戦」が18.4%、「やや苦戦」が13.6%となった。51人以上の企業では「非常に苦戦」が14.3%、「やや苦戦」が26.7%となった。従業員数に関係なく、苦戦傾向となった。



(単一回答)

n=有効回答数

◆「かなり不足」が9.9%、「やや不足」が49.4%と不足傾向

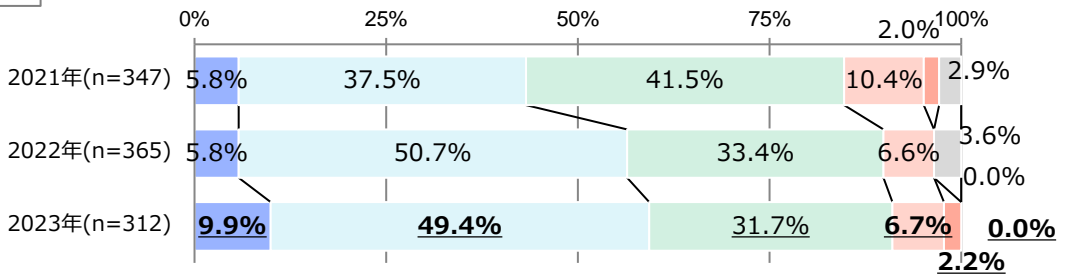
全業種で「かなり不足」が9.9%、「やや不足」49.4%と合わせて59.3%と不足傾向となった。

前年度2022年の調査時と比較すると、より不足傾向が強くなった。

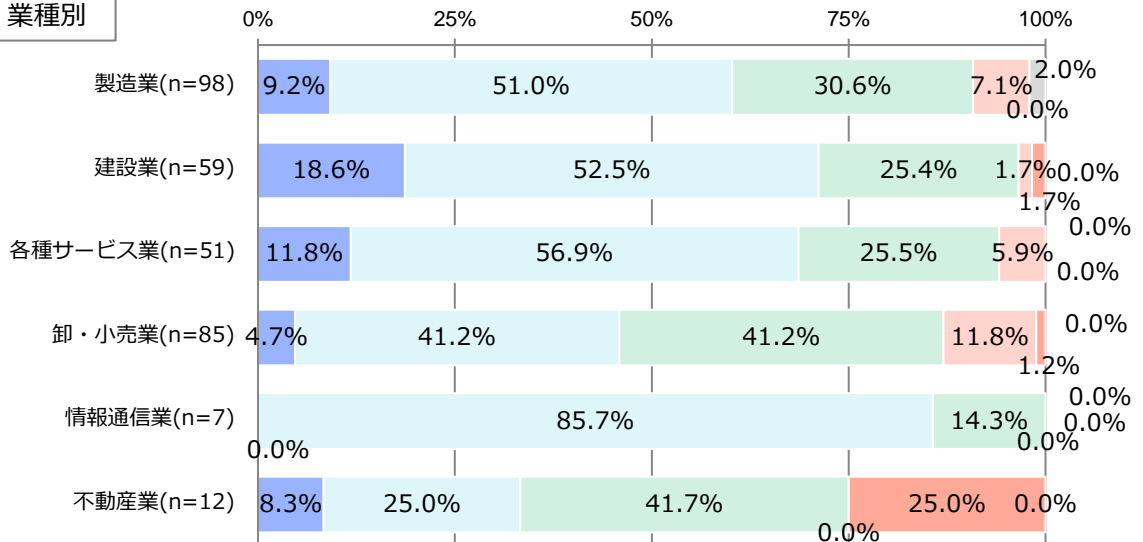
業種別では、建設業が「かなり不足」が18.6%、「やや不足」52.5%と合わせて71.1%となり、不足傾向が業種別の中でも高かった。

従業員数別では、20人以下の企業は「適正」が49.4%となった。21～50人の企業では「かなり不足」が9.0%、「やや不足」が59.5%と合わせて68.5%となった。51人以上の企業では「かなり不足」が10.7%、「やや不足」が56.3%と合わせて67.0%となった。

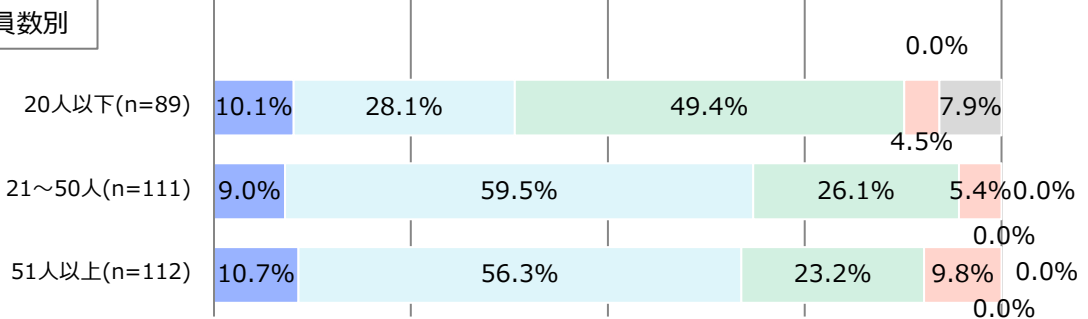
全業種



業種別



従業員数別



■ ①かなり不足 ■ ②やや不足 ■ ③適正 ■ ④やや過剰 ■ ⑤大いに過剰 ■ ⑥該当なし

(単一回答)

n=有効回答数

◆「適正」が34.6%と最も多かった

全業種で「適正」が34.6%と最も多く、「やや不足」21.2%と続いた。

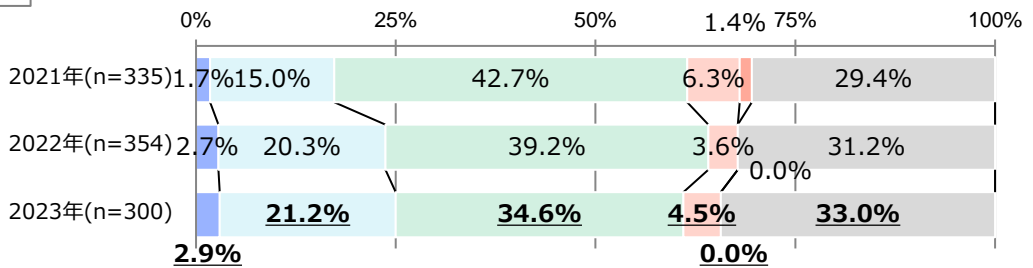
前年度2021年の調査時と比較すると、より不足傾向が強くなった。

業種別では、卸・小売業が「かなり不足」4.7%と他の業種より多い結果となった。

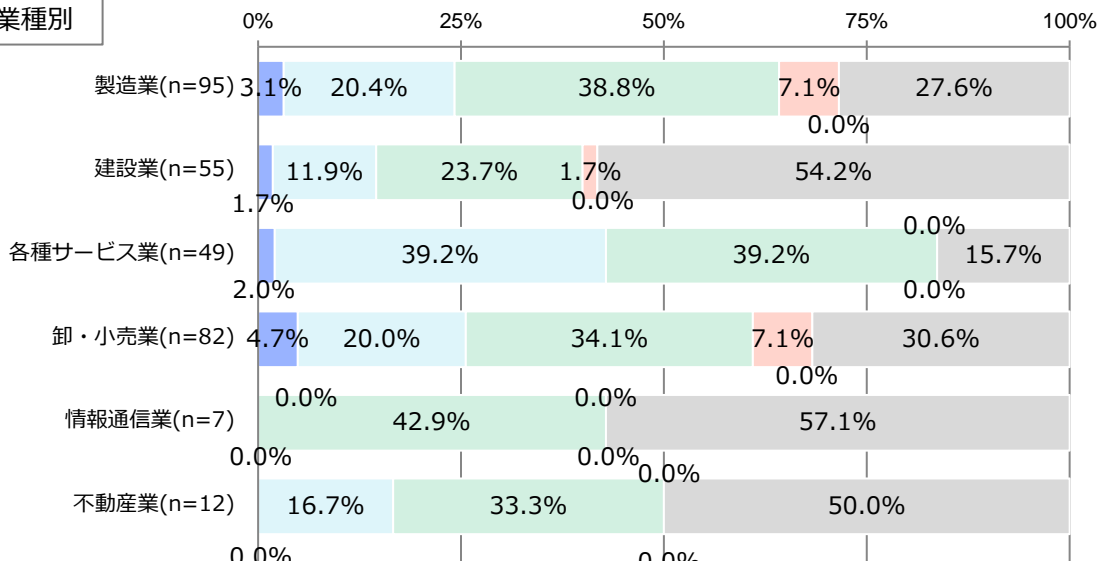
従業員数別では、20人以下の企業は「適正」が33.7%となった。21～50人の企業では「適正」が34.2%、「やや不足」が22.5%となった。51人以上の企業では「適正」が35.7%、「やや不足」が22.7%となった。

非正社員数については、業種、従業員数を問わず「適正」と判断する企業が多かった。

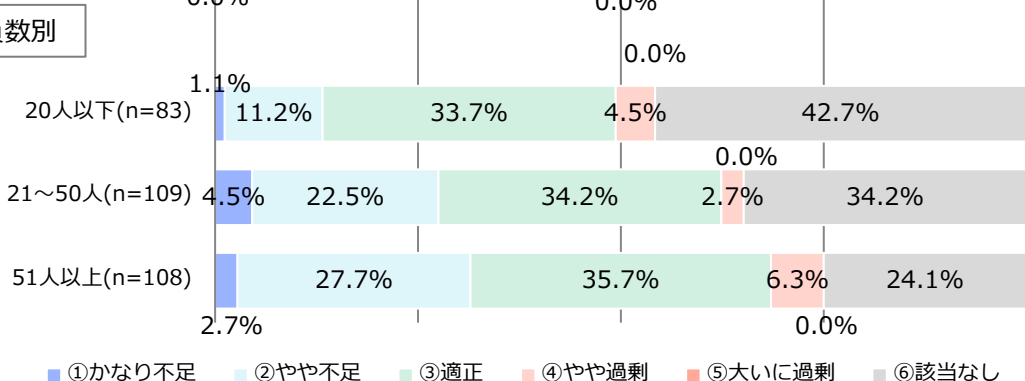
全業種



業種別



従業員数別



(複数回答)

n=有効回答数

◆「良好な職場環境の整備」61.7%と最も多い

「良好な職場環境の整備（安全対策、セクハラ、パワハラ等ハラスメント対策）」、「社内コミュニケーションの円滑化」、「労働時間の短縮化（時間外労働の削減含む）」が総じて多く取組まれている結果となった。

業種別では、製造業で「良好な職場環境の整備」が65.6%、建設業で「資格取得支援制度の実施」が89.5%、各種サービス業で「教育・研修体制の整備・充実」、「賃金体系の見直し」、「資格支援制度の実施」がともに60.0%、卸・小売業で「社内コミュニケーションの円滑化」が68.8%と最も多く取組まれていた。

従業員数別では、20人以下の企業は「特に取組んでいるものはない」が11.3%となり、他の項目においても実施率はやや低い傾向となった。51人以上の企業は「良好な職場環境の整備」76.4%を始めすべての項目において高い実施率となり、従業員数の多い企業ほど、人材確保・定着のための取組みが実施されている傾向となった。

| | 製造業 n=90 | 建設業 n=57 | 各種 サービス業 n=50 | 卸・小売業 n=80 | 20人以下 n=80 | 21～50人 n=105 | 51人以上 n=110 | 全体 n=295 |
|--|-------------|-------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|
| 教育・研修体制の整備・充実 | 56.7% | 56.1% | 60.0% | 50.0% | 42.5% | 53.3% | 66.4% | 55.3% |
| 人事制度の明確化、 評価・考課の公平・公正化 | 58.9% | 40.4% | 42.0% | 56.3% | 32.5% | 50.5% | 65.5% | 51.2% |
| 賃金体系の見直し | 58.9% | 63.2% | 60.0% | 61.3% | 46.3% | 64.8% | 64.5% | 59.7% |
| 定期的な面談・カウンセリングの実施 | 41.1% | 28.1% | 32.0% | 43.8% | 18.8% | 35.2% | 55.5% | 38.3% |
| 資格取得支援制度の実施 | 51.1% | 89.5% | 60.0% | 43.8% | 47.5% | 53.3% | 71.8% | 58.6% |
| 労働時間の短縮化 (時間外労働の削減含む) | 62.2% | 57.9% | 58.0% | 62.5% | 51.3% | 64.8% | 61.8% | 60.0% |
| 非正規から正社員への登用制度の実施 | 52.2% | 28.1% | 34.0% | 42.5% | 25.0% | 38.1% | 57.3% | 41.7% |
| 休日・休暇の充実 (多様な休暇制度、取得しやすい環境整備等) | 62.2% | 54.4% | 56.0% | 61.3% | 50.0% | 69.5% | 53.6% | 58.3% |
| 働き方の多様化・柔軟化 (時短勤務、フレック勤務、フレックス制度等) | 41.1% | 28.1% | 44.0% | 42.5% | 25.0% | 40.0% | 49.1% | 39.3% |
| 仕事と家庭(育児・介護等)の 両立支援制度・環境の整備 | 48.9% | 31.6% | 42.0% | 48.8% | 32.5% | 42.9% | 55.5% | 44.7% |
| 良好な職場環境の整備 (安全対策、セハラ、パワハラ等ハラスメント対策) | 65.6% | 54.4% | 58.0% | 66.3% | 38.8% | 63.8% | 76.4% | 61.7% |
| 社内コミュニケーションの円滑化 | 61.1% | 57.9% | 54.0% | 68.8% | 53.8% | 64.8% | 62.7% | 61.0% |
| 福利厚生の充実 | 55.6% | 61.4% | 38.0% | 43.8% | 41.3% | 50.5% | 54.5% | 49.5% |
| その他 | 4.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.0% | 2.7% | 1.4% |
| 特に取組んでいるものはない | 2.2% | 1.8% | 4.0% | 0.0% | 11.3% | 1.0% | 0.0% | 3.4% |

(複数回答)

n=有効回答数

◆「定期的な面談・カウンセリングの実施」が最も多い

「定期的な面談・カウンセリングの実施」39.3%と最も多く、「賃金体系の見直し」、「働き方の多様化・柔軟化（時短勤務、テレワーク勤務、フレックス制度等）」がともに34.6%と続いた。

製造業では、「賃金体系の見直し」が40.3%、建設業では「定期的な面談・カウンセリングの実施」が59.1%、各種サービス業では「福利厚生の充実」が46.4%、卸・小売業では「教育研修体系の整備・充実」、「福利厚生 of 充実」がともに46.4%と多い結果となった。

従業員数別では、20人以下の企業では「賃金体系の見直し」、「定期的な面談・カウンセリングの実施」がともに36.2%、21～50人の企業では「定期的な面談・カウンセリングの実施」が47.2%、51人以上の企業では「賃金体系の見直し」、「休日・休暇の充実（多様な休暇制度、取得しやすい環境整備等）」、「働き方の多様化・柔軟化（時短勤務、テレワーク勤務、フレックス制度等）」がともに38.3%と多い結果となった。

| | 製造業 n=62 | 建設業 n=44 | 各種 サービス業 n=28 | 卸・小売業 n=66 | 20人以下 n=58 | 21～50人 n=72 | 51人以上 n=81 | 全体 n=211 |
|--|-------------|-------------|---------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|-------------|
| 教育・研修体制の整備・充実 | 27.4% | 27.3% | 32.1% | 34.8% | 22.4% | 34.7% | 30.9% | 29.9% |
| 人事制度の明確化、 評価・考課の公平・公正化 | 29.0% | 40.9% | 39.3% | 25.8% | 29.3% | 34.7% | 30.9% | 31.8% |
| 賃金体系の見直し | 40.3% | 27.3% | 39.3% | 31.8% | 36.2% | 29.2% | 38.3% | 34.6% |
| 定期的な面談・カウンセリングの実施 | 38.7% | 59.1% | 42.9% | 28.8% | 36.2% | 47.2% | 34.6% | 39.3% |
| 資格取得支援制度の実施 | 27.4% | 4.5% | 17.9% | 31.8% | 17.2% | 29.2% | 19.8% | 22.3% |
| 労働時間の短縮化 (時間外労働の削減含む) | 21.0% | 29.5% | 25.0% | 22.7% | 22.4% | 25.0% | 24.7% | 24.2% |
| 非正規から正社員への登用制度の実施 | 17.7% | 25.0% | 17.9% | 21.2% | 20.7% | 23.6% | 16.0% | 19.9% |
| 休日・休暇の充実 (多様な休暇制度、取得しやすい環境整備等) | 27.4% | 31.8% | 32.1% | 22.7% | 20.7% | 20.8% | 38.3% | 27.5% |
| 働き方の多様化・柔軟化 (時短勤務、テレワーク勤務、フレックス制度等) | 35.5% | 43.2% | 35.7% | 27.3% | 31.0% | 33.3% | 38.3% | 34.6% |
| 仕事と家庭(育児・介護等)の 両立支援制度・環境の整備 | 37.1% | 40.9% | 35.7% | 22.7% | 29.3% | 37.5% | 29.6% | 32.2% |
| 良好な職場環境の整備 (安全対策、セハラ、パワハラ等ハラスメント対策) | 16.1% | 25.0% | 14.3% | 16.7% | 19.0% | 20.8% | 14.8% | 18.0% |
| 社内コミュニケーションの円滑化 | 24.2% | 27.3% | 25.0% | 16.7% | 17.2% | 23.6% | 23.5% | 21.8% |
| 福利厚生の充実 | 27.4% | 25.0% | 46.4% | 34.8% | 25.9% | 36.1% | 32.1% | 31.8% |
| その他 | 1.6% | 2.3% | 0.0% | 4.5% | 3.4% | 2.8% | 1.2% | 2.4% |
| 今後取組む予定のものはない | 3.2% | 2.3% | 3.6% | 1.5% | 10.3% | 0.0% | 1.2% | 3.3% |

人材確保に関する調査 ～人材確保における課題

(複数回答)

◆「求職者からの応募がない」、「求めるレベルの人材の応募がない」が課題 n=有効回答数

「求職者からの応募がない」56.8%、「求めるレベルの人材の応募がない」44.8%、「企業の知名度が低い」27.9%と続いた。

業種・従業員数を問わず、「応募がない」ことが大きな課題となった。

| | 製造業 n=95 | 建設業 n=59 | 各種 サービス業 n=51 | 卸・小売業 n=84 | 20人以下 n=89 | 21～50人 n=108 | 51人以上 n=111 | 全体 n=308 |
|-------------------|-------------|-------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|
| 求職者からの応募がない | 58.9% | 76.3% | 60.8% | 44.0% | 46.1% | 60.2% | 62.2% | 56.8% |
| 求めるレベルの人材の応募がない | 45.3% | 52.5% | 35.3% | 40.5% | 39.3% | 50.9% | 43.2% | 44.8% |
| 企業の知名度が低い | 37.9% | 25.4% | 13.7% | 27.4% | 23.6% | 29.6% | 29.7% | 27.9% |
| 情報発信が不足している | 14.7% | 16.9% | 13.7% | 19.0% | 5.6% | 20.4% | 19.8% | 15.9% |
| 採用活動の方法がわからない | 2.1% | 1.7% | 0.0% | 1.2% | 2.2% | 0.9% | 1.8% | 1.6% |
| 採用活動に人員・費用をかけられない | 22.1% | 20.3% | 15.7% | 20.2% | 14.6% | 21.3% | 20.7% | 19.2% |
| 内定しても辞退される | 14.7% | 5.1% | 9.8% | 7.1% | 3.4% | 4.6% | 19.8% | 9.7% |
| 入社後すぐに離職される | 4.2% | 11.9% | 23.5% | 8.3% | 6.7% | 8.3% | 14.4% | 10.1% |
| 特にない | 14.7% | 3.4% | 5.9% | 17.9% | 22.5% | 10.2% | 5.4% | 12.0% |
| その他 | 2.1% | 1.7% | 3.9% | 2.4% | 4.5% | 0.9% | 1.8% | 2.3% |

人材確保に関する調査 ～採用を広げたい人材

(複数回答)

◆全業種で「第二新卒者（社会人経験を有する方）」が多い n=有効回答数

業種・従業員数を問わず、「第二新卒者（社会人経験を有する方）」が多く、「新卒者」、「U・I・Jターン人材」、「プロフェッショナル人材」と続いた。

| | 製造業 n=93 | 建設業 n=57 | 各種 サービス業 n=47 | 卸・小売業 n=80 | 20人以下 n=76 | 21～50人 n=105 | 51人以上 n=112 | 全体 n=293 |
|------------------------|-------------|-------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------|----------------|-------------|
| 新卒者 | 62.4% | 70.2% | 46.8% | 48.8% | 38.2% | 62.9% | 67.0% | 58.0% |
| 第二新卒者（社会人経験を有する方） | 60.2% | 71.9% | 51.1% | 56.3% | 43.4% | 68.6% | 61.6% | 59.4% |
| 育児・介護等で一度離職し、再就職を希望する方 | 22.6% | 12.3% | 34.0% | 21.3% | 15.8% | 27.6% | 18.8% | 21.2% |
| 外国人材 | 12.9% | 10.5% | 14.9% | 5.0% | 6.6% | 7.6% | 14.3% | 9.9% |
| シニア人材 | 7.5% | 17.5% | 21.3% | 11.3% | 14.5% | 13.3% | 11.6% | 13.0% |
| U・I・Jターン人材 | 32.3% | 40.4% | 25.5% | 27.5% | 25.0% | 27.6% | 41.1% | 32.1% |
| プロフェッショナル人材 | 24.7% | 17.5% | 14.9% | 26.3% | 21.1% | 22.9% | 21.4% | 21.8% |
| その他 | 5.4% | 1.8% | 4.3% | 1.3% | 3.9% | 1.9% | 3.6% | 3.1% |