

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 1,170社 |
| ・回答企業 | 274社（回答率 23.4 %） |
| ・調査時期 | 2025年6月初旬 |

※ 回答企業数は景気動向調査の回答数であり、「人材確保に関する調査」に対して、一部のみの回答というケースも含まれております。各グラフにn数を表記しています。また、n数が5以下の場合には「※」で数値を秘匿しています。

※ 本文中の図表の計数は、単位未満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。

- ・「求人を行った」と回答した企業は、「正社員の新卒採用」51.7%、「正社員の中途採用」74.1%、「非正社員の採用」49.4%となり、新卒採用と比べ中途採用が多い結果となった。また、従業員数の多い企業ほど多い結果となった。
- ・「求人を行った」と回答した企業のうち、「予定した人数を採用できた」は、「正社員の新卒採用」33.3%、「正社員の中途採用」35.5%、「非正社員の採用」41.5%となった。また、「正社員の新卒採用」では「応募がなかった」が建設業は47.5%と他の業種と比べて多い結果となった。従業員数別では「正社員の新卒採用」は、「応募がなかった」が20人以下の企業は66.7%と従業員数の少ない企業ほど多い結果となった。
- ・「求人を行った」と回答した企業のうち、採用活動については、「非常に苦戦」「やや苦戦」と回答した企業が、「正社員の新卒採用」75.6%、「正社員の中途採用」69.5%と前回調査時からやや改善したものの、苦戦傾向となった。、「非正社員の採用」は「まずまず順調」50.0%と前回調査時から改善した。
- ・人材の過不足状況については、「正社員数」は「かなり不足」「やや不足」と合わせて60.2%と前回調査時と変わらず不足傾向となった。「非正社員数」は「適正」が57.1%と前回調査時と変わらず最も多い結果となった。
- ・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少ない」、「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。
- ・人材が不足していると感じる職種については、「現場作業」が最も多い結果となった。
- ・人材確保・定着のために実施した取組みでは、「賃金体系の見直し（賃金や賞与の引き上げ等）」が業種・従業員数を問わず多い結果となった。従業員数の多い企業ほど人材確保・定着のための取組みは多くの項目が実施されている傾向となった。また、【労働条件】や【職場環境】は実施率が高く、【人間関係・コミュニケーション】や【スキルアップ・キャリアアップ支援】は実施率が低い傾向となった。
- ・人材確保・定着のために実施した取組みのうち効果があった取組みでは、「福利厚生の充実」、「定年の引き上げやシニア人材の再雇用」、「内定者フォローの充実」が上位となった。

福井県の人口は2000年の82.9万人をピークに2020年には76.7万人となり、減少が続いている。地方の中小企業・小規模事業者にとって人材確保・定着は重要な課題である。求人は新卒採用より中途採用の実施率が高く、即戦力を求める傾向が見られ、また、求人に対する応募は、業種や従業員数により差が見られ、特に建設業、従業員数20人以下では「応募がなかった」が目立った。採用活動については「非常に苦戦」が多く、特に建設業、従業員数20人以下では目立った。人材の過不足状況についても正社員数では不足傾向が続いており、賃金体系の見直しや労働時間の短縮化など、人材確保・定着のために企業は努力をしているが、人材確保は厳しい状況であるといえる。

（担当：藤田）

(単一回答)

n = 有効回答数

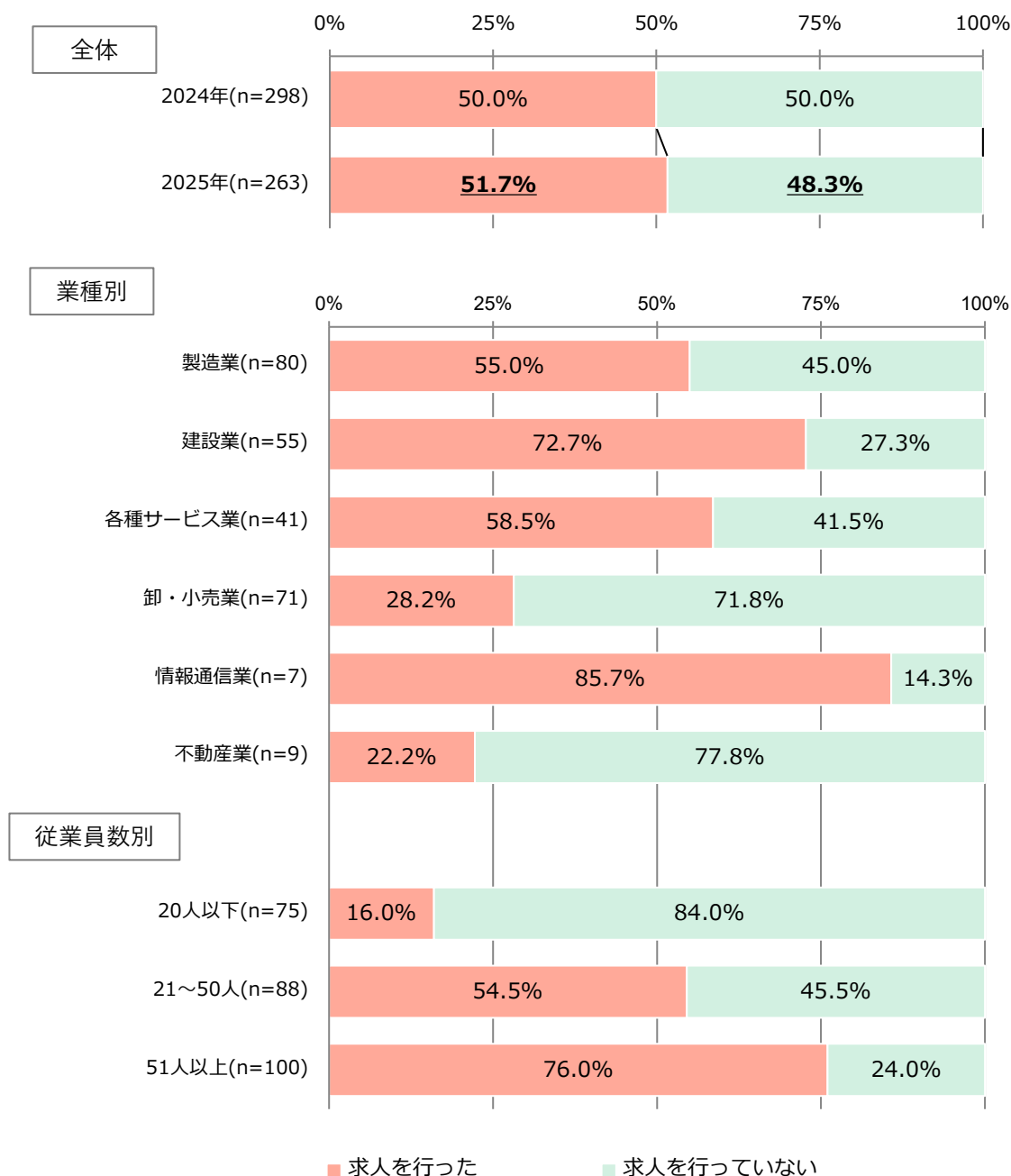
◆「求人を行った」は51.7%、「求人を行っていない」は48.3%

正社員の新卒採用は全体で「求人を行った」が51.7%、「求人を行っていない」は48.3%となった。

2024年と比較すると、「求人を行った」はやや増加した。

業種別では「求人を行った」は、情報通信業85.7%、建設業72.7%、各種サービス業58.5%、製造業55.0%と5割を超えた。

従業員数別では「求人を行った」と回答した企業は、51人以上76.0%、21～50人54.5%、20人以下16.0%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

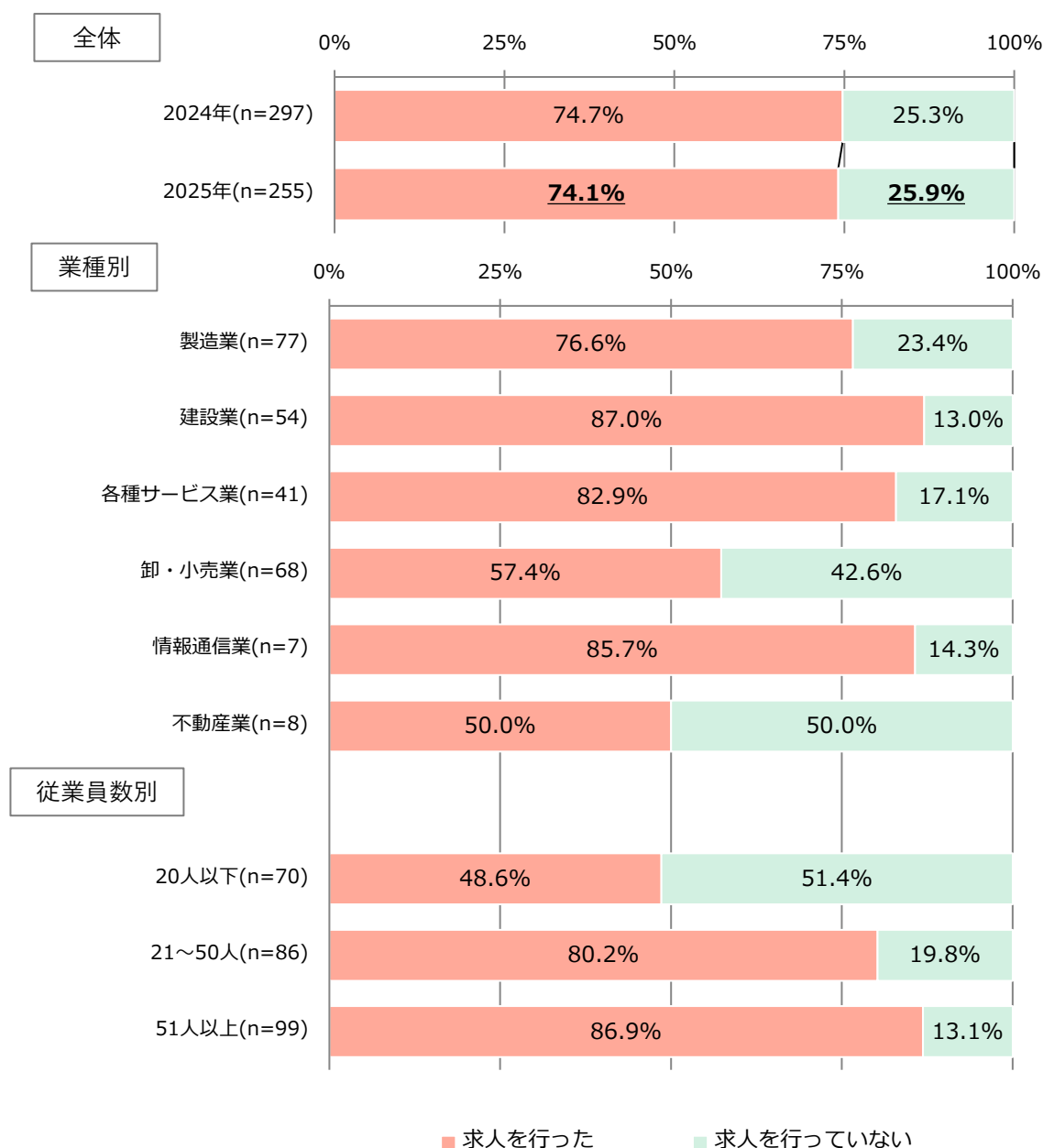
◆「求人を行った」は74.1%、「求人を行っていない」は25.9%

正社員の中途採用は全体で「求人を行った」が74.1%、「求人を行っていない」は25.9%となった。

2024年と比較すると、ほぼ変わらない結果となった。

業種別では「求人を行った」は、建設業は87.0%、情報通信業85.7%、各種サービス業82.9%、製造業76.6%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、51人以上86.9%、21～50人80.2%、20人以下48.6%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

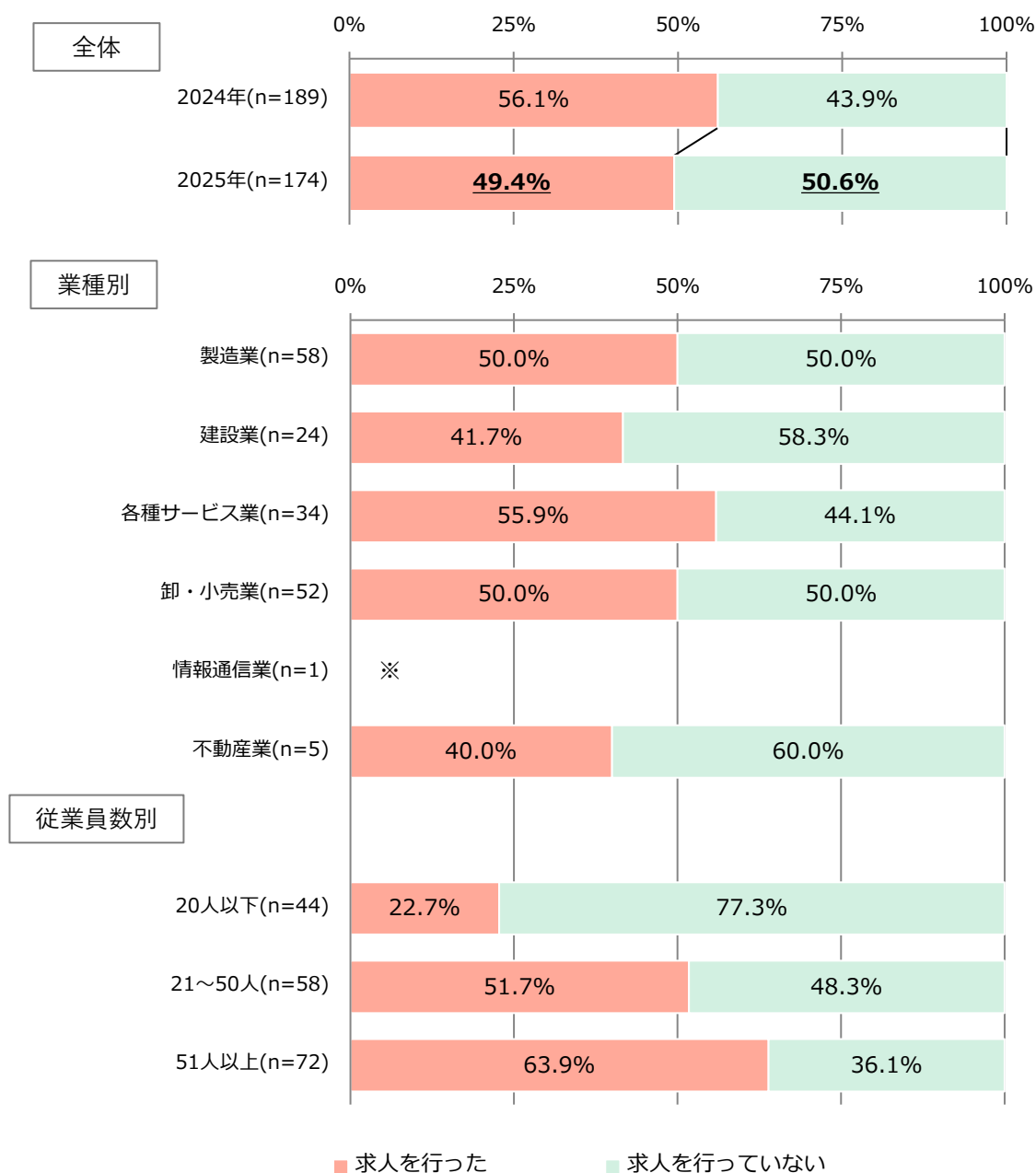
◆「求人を行った」は49.4%、「求人を行っていない」は50.6%

非正社員の採用は全体で「求人を行った」が49.4%、「求人を行っていない」は50.6%となった。

2024年と比較すると、やや減少した。

業種別では「求人を行った」は、各種サービス業55.9%、製造業50.0%、卸・小売業50.0%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、51人以上63.9%、21～50人51.7%、20人以下22.7%と、従業員数の多い企業ほど多い結果となった。



(単一回答)

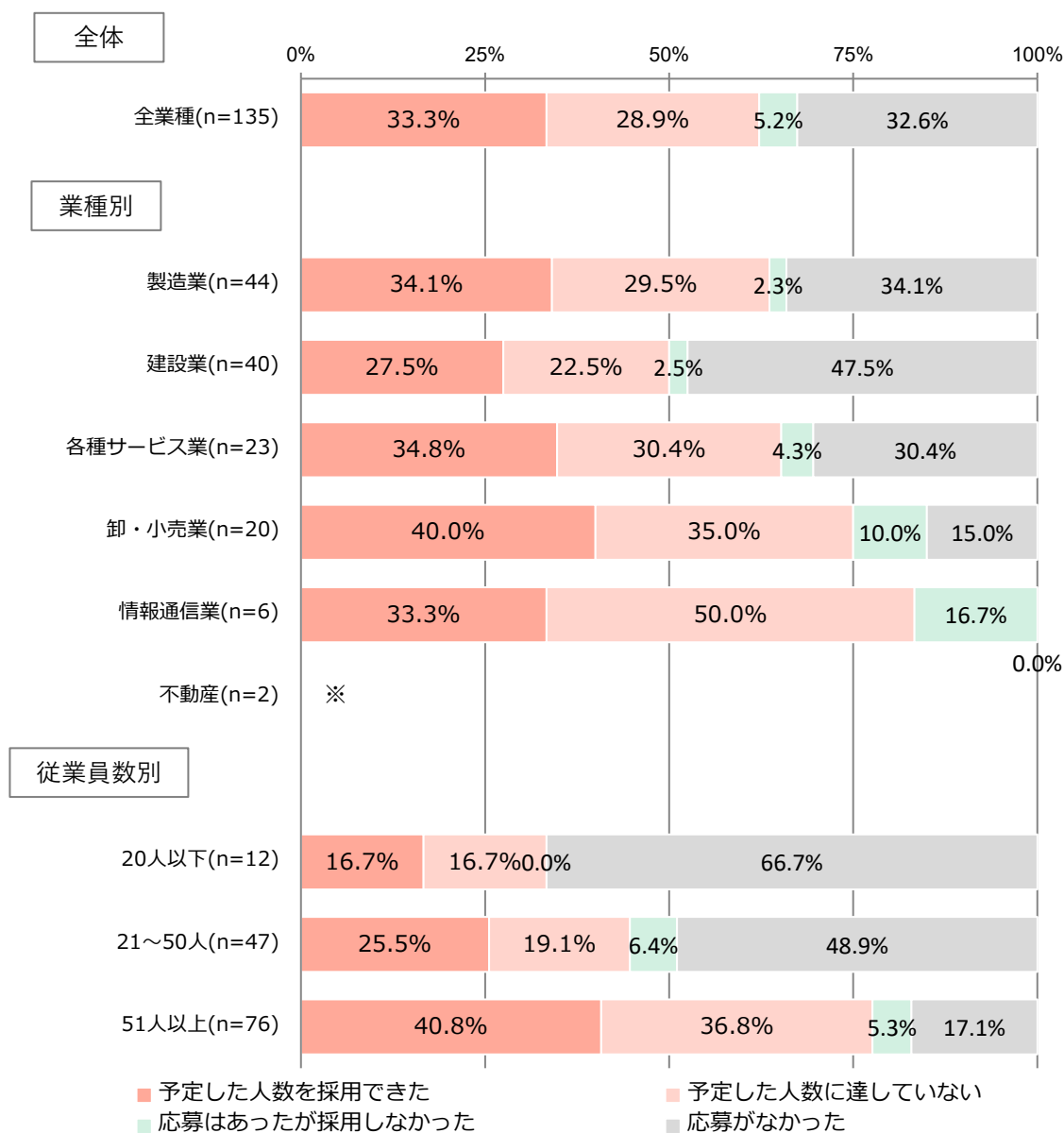
n = 有効回答数

◆「予定した人数を採用できた」は33.3%

正社員の新卒採用は全体で「予定した人数を採用できた」33.3%、「応募がなかった」32.6%、「予定した人数に達していない」28.9%となった。

業種別では「予定した人数を採用できた」は建設業27.5%と他の業種に比べ少ない結果となった。また、「応募がなかった」は建設業47.5%と他の業種と比べ多い結果となった。

従業員数別では「予定した人数を採用できた」と回答した企業は、51人以上40.8%、21～50人25.5%、20人以下16.7%と、従業員数の多い企業ほど多い結果となった。また、「応募がなかった」は、20人以下は66.7%と7割弱となり、従業員数の少ない企業ほど多い結果となった。



(単一回答)

n = 有効回答数

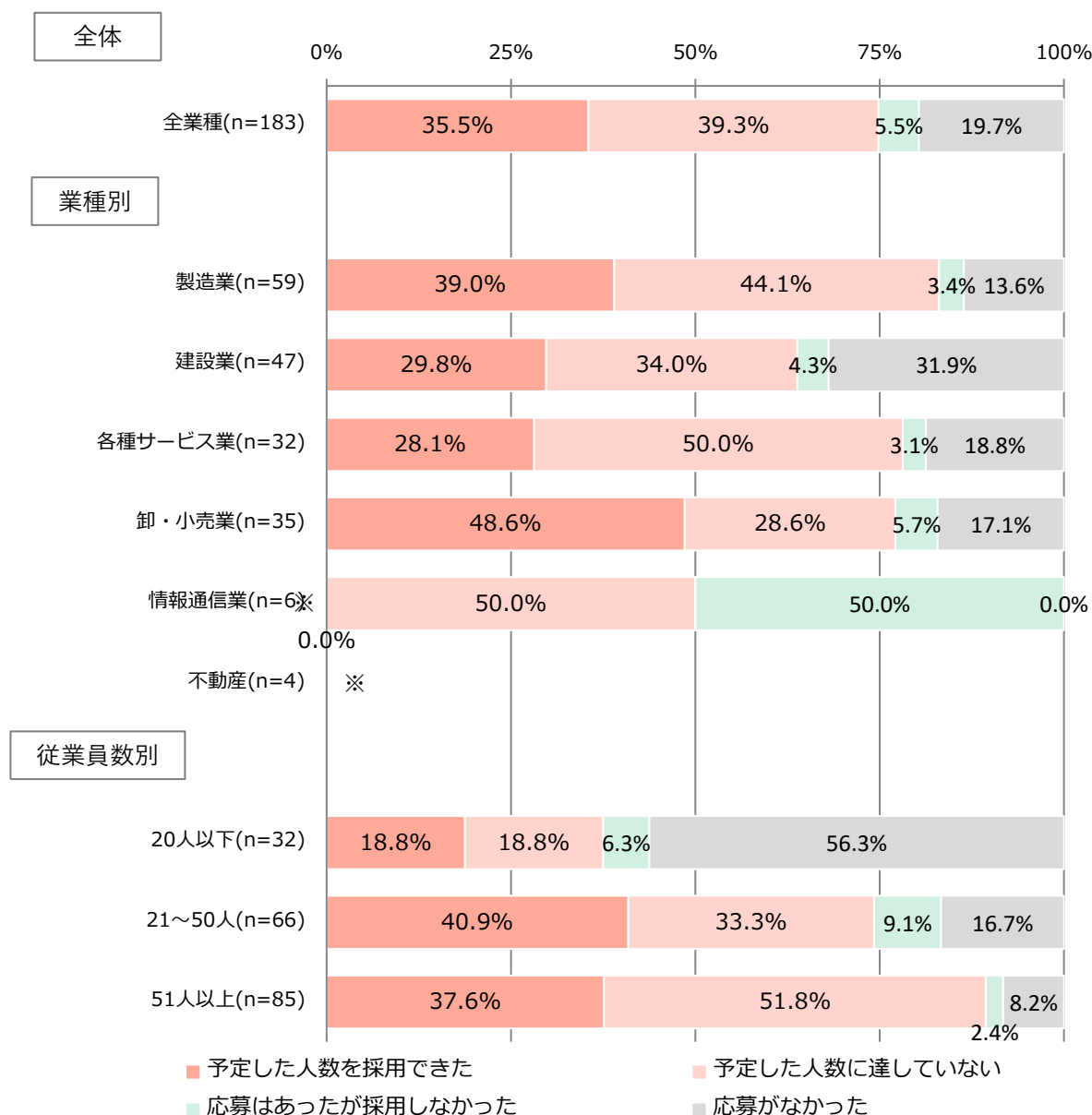
◆「予定した人数を採用できた」は35.5%

正社員の中途採用は全体で「予定した人数を採用できた」が35.5%、「予定した人数に達していない」は39.3%となった。

また、「応募がなかった」は19.7%と正社員の新卒採用と比べ、少ない結果となった。

業種別では「予定した人数を採用できた」は、卸・小売業は48.6%と他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別では「応募がなかった」は、20人以下56.3%と6割弱となり、従業員数の少ない企業ほど多い結果となった。



(単一回答)

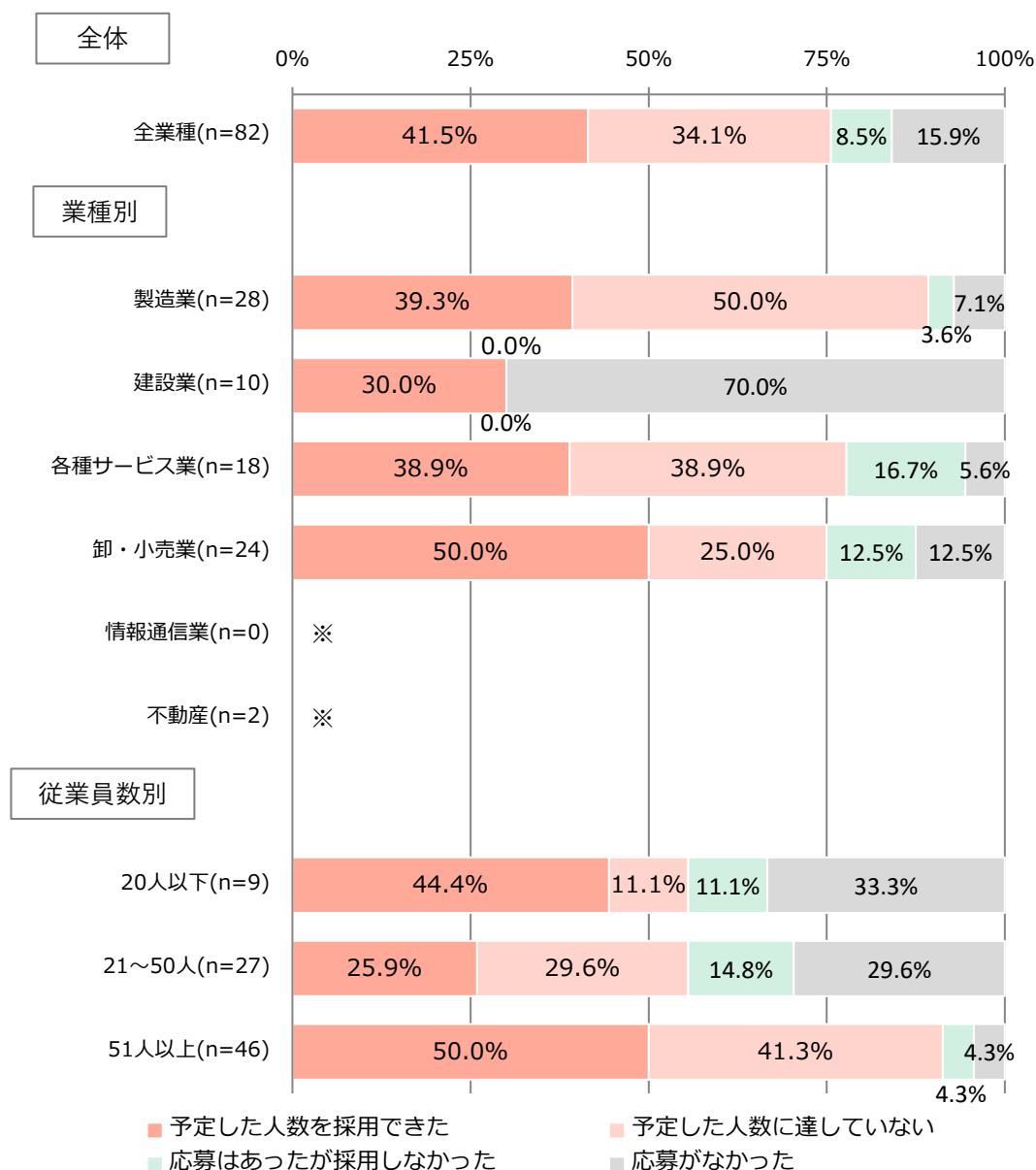
n = 有効回答数

◆「予定した人数を採用できた」は41.5%

非正社員の採用は全体で「予定した人数を採用できた」が41.5%、「予定した人数に達していない」は34.1%となった。

業種別では「応募がなかった」は、建設業70.0%と他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別では「応募がなかった」と回答した企業は、51人以上4.3%、21～50人29.6%、20人以下33.3%と、従業員数の少ない企業ほど多い結果となった。



(単一回答)

n = 有効回答数

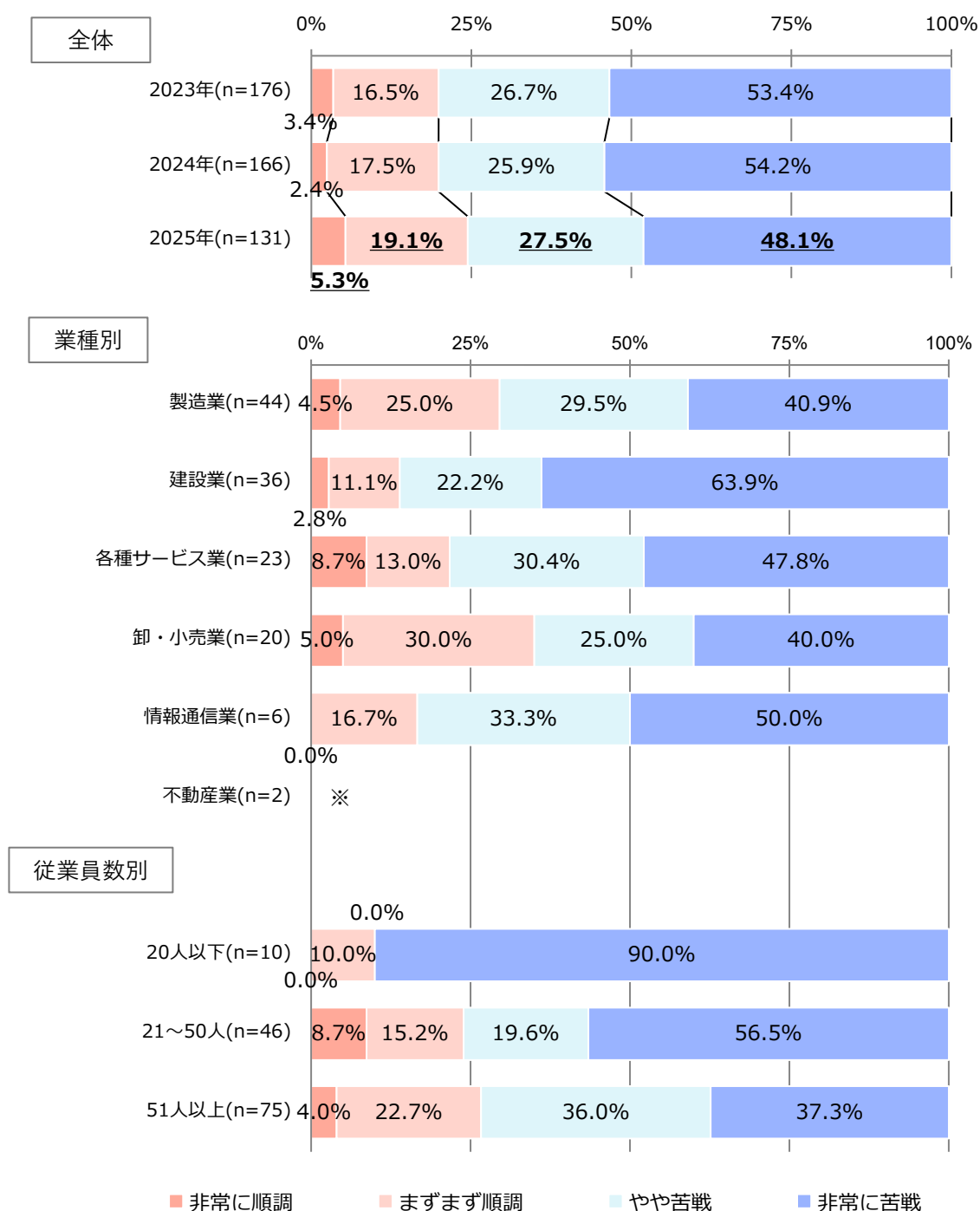
◆「非常に苦戦」は48.1%、「やや苦戦」は27.5%と苦戦傾向

正社員の新卒採用については、全体で「非常に苦戦」が48.1%、「やや苦戦」は27.5%と合わせて75.6%と苦戦傾向になった。

2024年と比較すると、やや改善しているものの苦戦傾向となった。

業種別では、「非常に苦戦」は建設業は63.9%、情報通信業50.0%、各種サービス業47.8%となり、業種にかかわらず、苦戦傾向となった。

従業員数別で「非常に苦戦」と回答した企業は、51人以上は37.3%、21～50人は56.5%、20人以下は90.0%と、従業員数の少ない企業ほど苦戦傾向となった。



(単一回答)

n=有効回答数

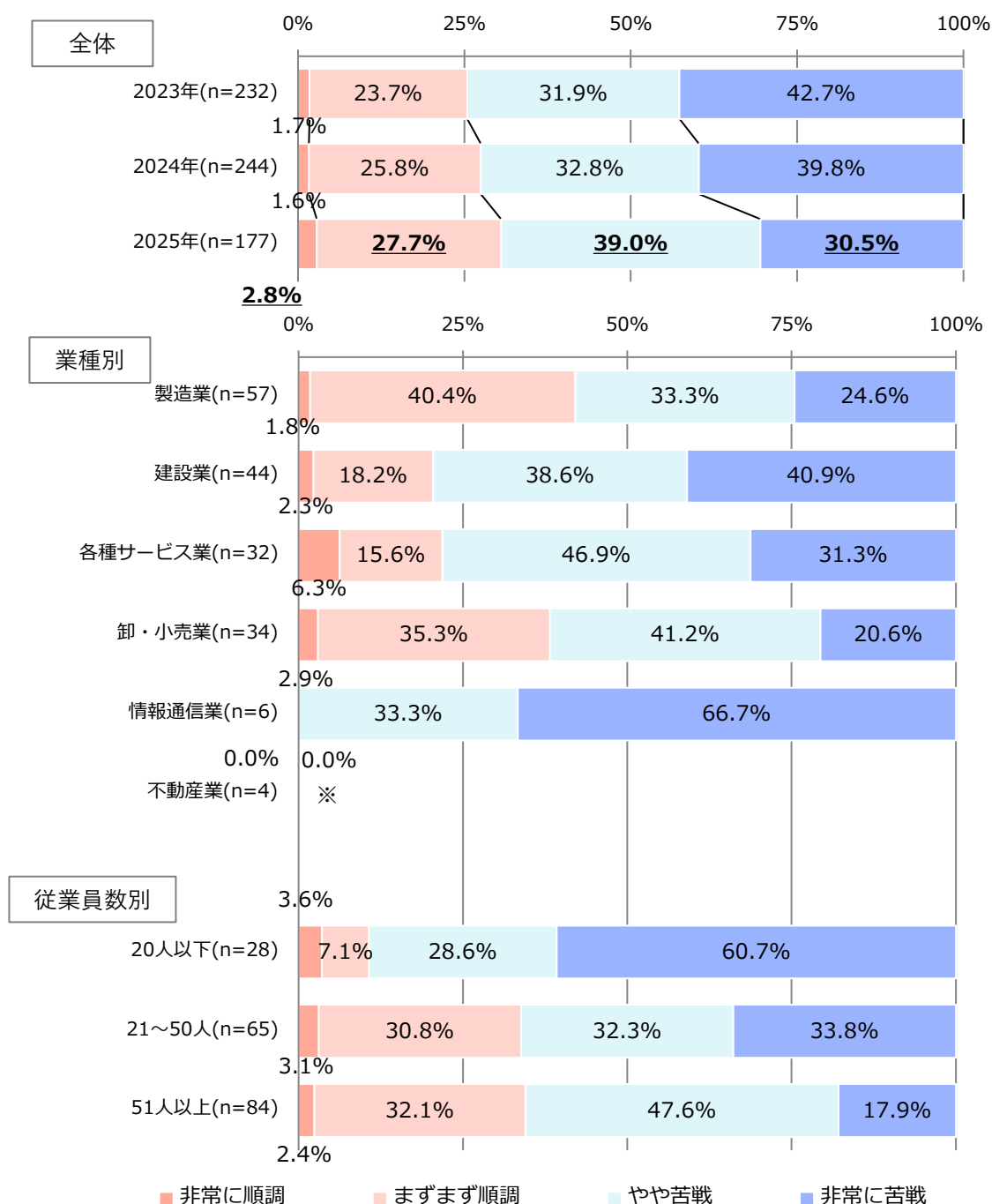
◆「非常に苦戦」は30.5%、「やや苦戦」は39.0%と苦戦傾向

正社員の中途採用については、全体で「非常に苦戦」が30.5%、「やや苦戦」は39.0%と合わせて69.5%と約7割が「苦戦」と回答し、苦戦傾向になった。

2024年と比較すると、やや改善しているものの苦戦傾向となった。

業種別では、「非常に苦戦」は情報通信業は66.7%、建設業40.9%、各種サービス業31.3%となり、業種にかかわらず、苦戦傾向となった。

従業員数別で「非常に苦戦」と回答した企業は、51人以上17.9%、21～50人33.8%、20人以下60.7%と、従業員数の少ない企業ほど苦戦傾向となった。



(単一回答)

n = 有効回答数

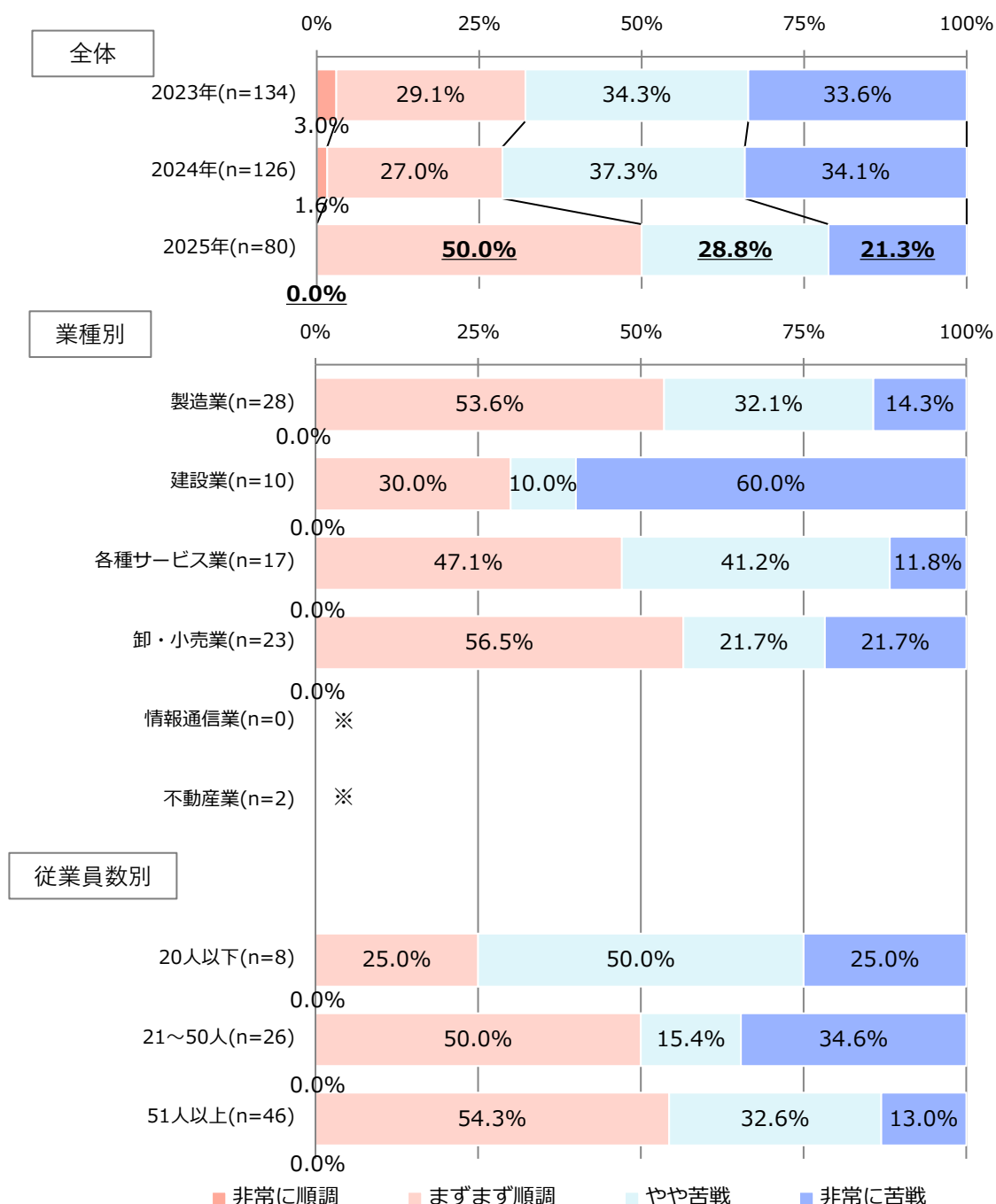
◆「まずまず順調」は50.0%、「やや苦戦」は28.8%

非正社員の採用活動については、全体で「まずまず順調」が50.0%、「やや苦戦」は28.8%、「苦戦」21.3%と正社員の採用活動と比べると、順調となった。

2024年と比較すると、改善した。

業種別では、「非常に苦戦」は建設業60.0%と他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別で「まずまず順調」と回答した企業は、51人以上54.3%、21～50人50.0%、20人以下25.0%と、従業員数の多い企業ほど多い結果となった。



人材の過不足状況について ～①正社員数

(単一回答)

n = 有効回答数

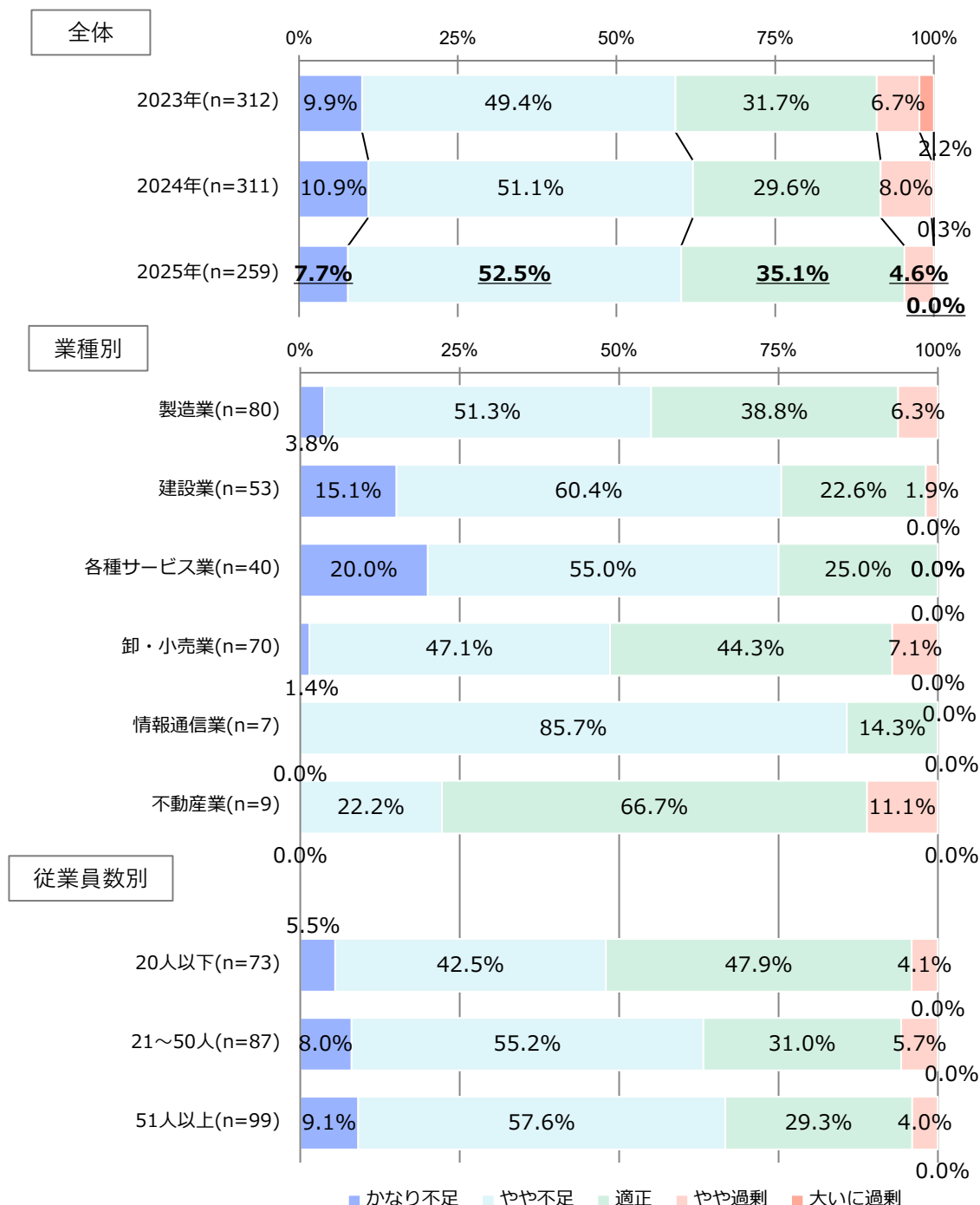
◆「やや不足」は52.5%、「かなり不足」は7.7%と不足傾向

正社員の過不足状況については、全体で「やや不足」が52.5%、「かなり不足」は7.7%と合わせて60.2%と不足傾向となった。

2024年と比較すると、「かなり不足」はやや減少しているものの、変わらず不足傾向となった。

業種別では、「かなり不足」は各種サービス業20.0%、建設業15.1%、「やや不足」は建設業60.4%、各種サービス業55.0%と他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別で「やや不足」と回答した企業は、51人以上57.6%、21～50人55.2%、20人以下42.5%と、従業員数の多い企業ほど多い結果となった。



人材の過不足状況について ～②非正社員数

(単一回答)

n = 有効回答数

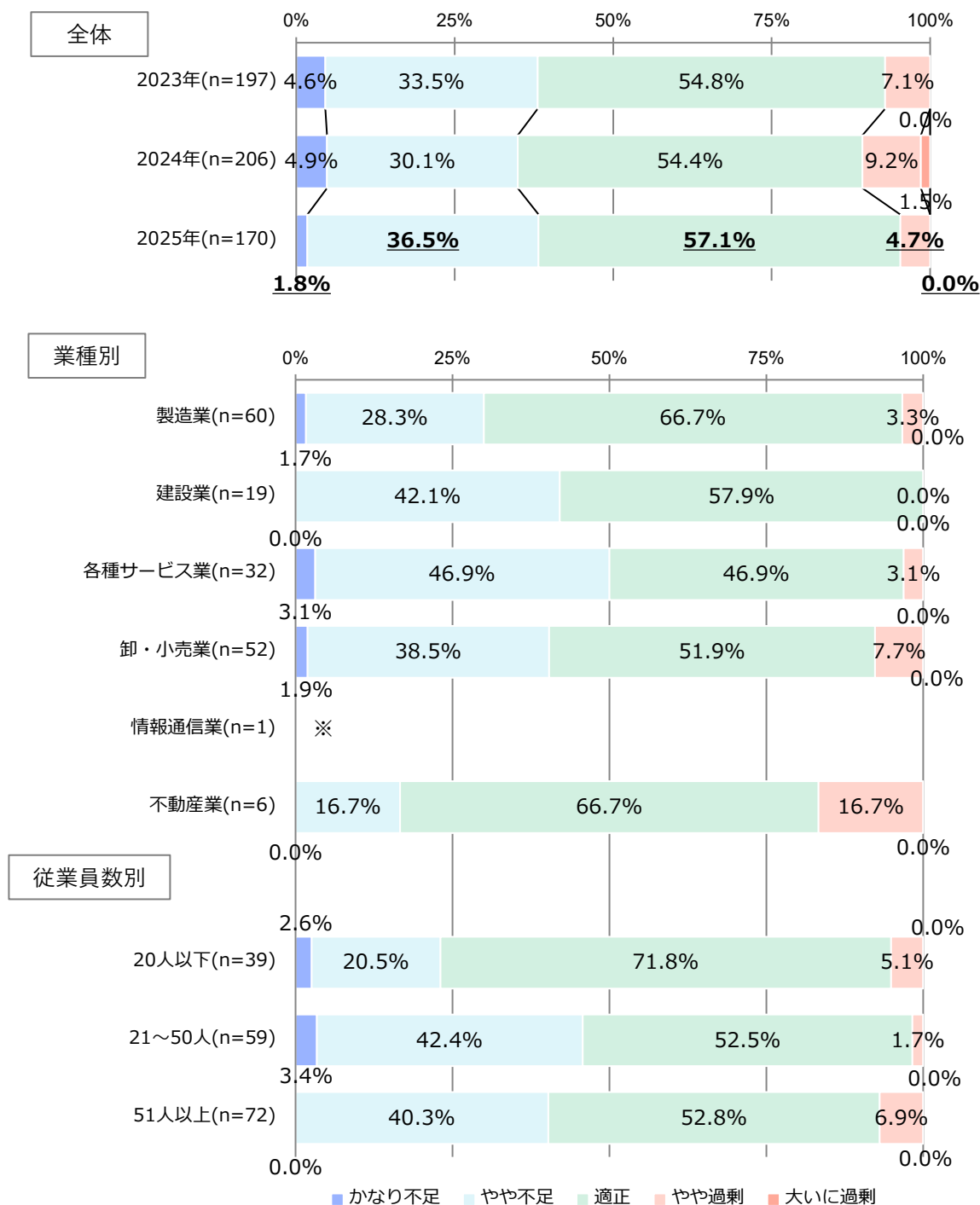
◆「適正」が57.1%

非正社員の過不足状況については、全体で「適正」が57.1%と最も多い結果となった。

2024年と比較すると、変わらず「適正」が最も多い結果となった。

業種別では、「適正」は製造業と不動産業66.7%となった。「やや不足」は各種サービス業46.9%、建設業42.1%と他の業種より多い結果となった。

従業員数別で「適正」と回答した企業は、51人以上52.8%、21～50人は52.5%、20人以下は71.8%となった。



（複数回答）

n = 有効回答数

◆「求職者からの応募が少ない」が58.2%と最も多い

全体で「求職者からの応募が少ない」が58.2%、次いで「求めるレベルの人材の応募がない」55.5%と続いた。

業種別では、製造業、建設業は「求職者からの応募が少ない」が最も多く、各種サービス業、卸・小売業、不動産業は「求めるレベルの人材の応募がない」が最も多い結果となった。情報通信業は「求職者からの応募が少ない」「求めるレベルの人材の応募がない」が同率で最も多い結果となった。

従業員数別では、従業員数にかかわらず「求職者からの応募が少ない」が最も多く、次いで「求めるレベルの人材の応募がない」となった。

	全体 n=263	業種別						従業員数別		
		製造業 n=81	建設業 n=55	各種 サービス業 n=41	卸・ 小売業 n=71	情報 通信業 n=7	不動産業 n=8	20人以下 n=74	21～50人 n=88	51人以上 n=101
求職者からの応募が少ない	58.2%	60.5%	76.4%	48.8%	47.9%	85.7%	25.0%	55.4%	60.2%	58.4%
求めるレベルの人材の応募がない	55.5%	54.3%	58.2%	61.0%	49.3%	85.7%	50.0%	41.9%	58.0%	63.4%
企業に知名度が低い	26.6%	42.0%	23.6%	14.6%	16.9%	42.9%	25.0%	24.3%	23.9%	30.7%
情報発信が不足している	19.0%	14.8%	20.0%	29.3%	15.5%	42.9%	12.5%	14.9%	21.6%	19.8%
採用活動の方法がわからない	2.7%	2.5%	7.3%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	5.4%	2.3%	1.0%
採用活動に人員・費用をかけられない	19.0%	19.8%	12.7%	19.5%	25.4%	14.3%	0.0%	13.5%	25.0%	17.8%
内定しても辞退される	11.8%	17.3%	3.6%	9.8%	12.7%	28.6%	0.0%	1.4%	9.1%	21.8%
入社後すぐに離職される	11.0%	6.2%	16.4%	14.6%	12.7%	0.0%	0.0%	6.8%	11.4%	13.9%
採用したいが人件費が確保できない	7.2%	8.6%	0.0%	7.3%	12.7%	0.0%	0.0%	6.8%	10.2%	5.0%
特にない	8.4%	7.4%	1.8%	12.2%	12.7%	0.0%	12.5%	16.2%	5.7%	5.0%
その他	1.1%	2.5%	12.2%	12.7%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%

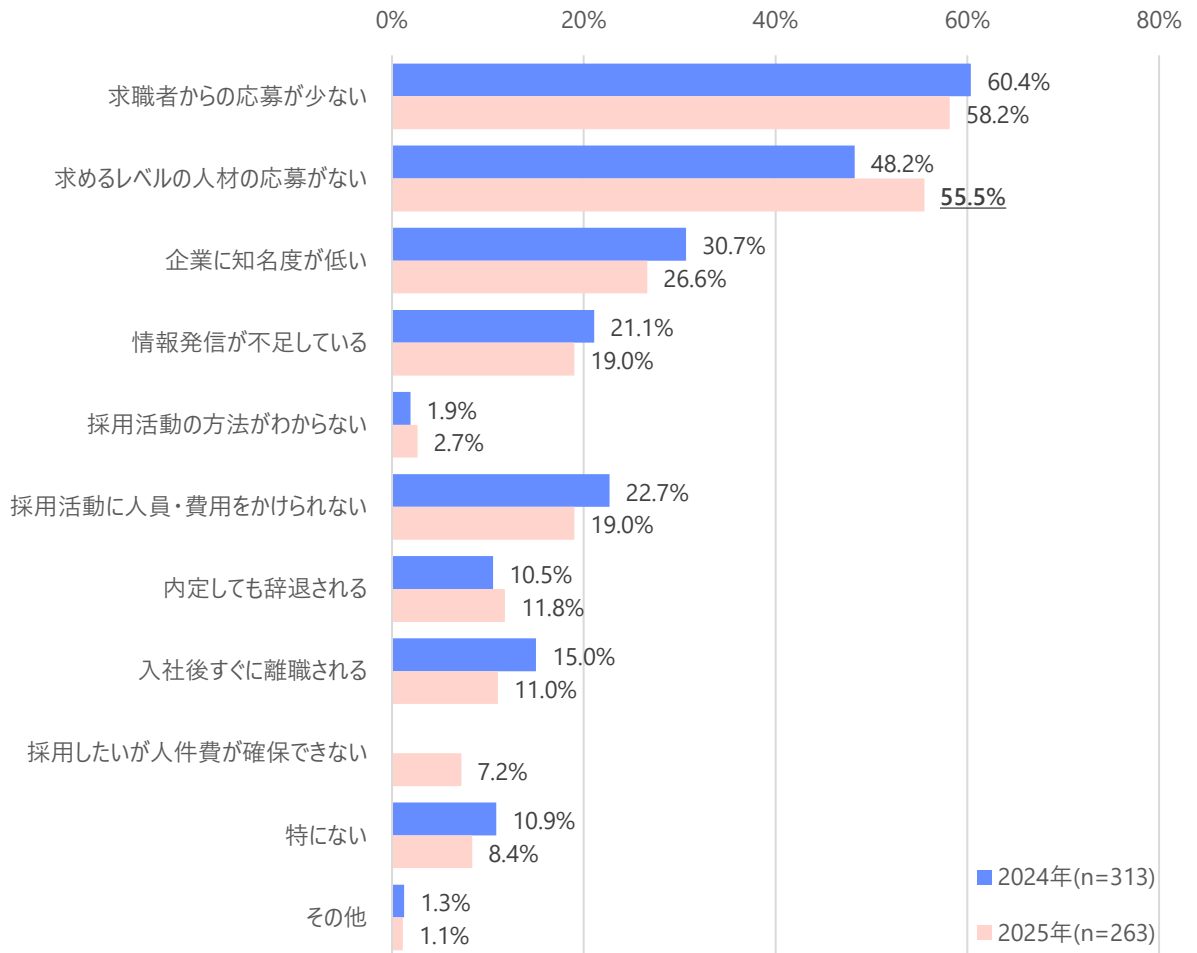
（複数回答）

n = 有効回答数

◆「求めるレベルの人材の応募がない」が55.5%増加

2024年と比較すると、「求職者からの応募が少ない」が変わらず最も多い結果となった。

また、「求めるレベルの人材の応募がない」は55.5%と増加した。



(複数回答)

n = 有効回答数

◆「現場作業」が47.9%と最も多い

全体で「現場作業」が47.9%と最も多く、次いで「専門・技術」32.4%、「営業」28.2%と続いた。

業種別では、製造業、建設業、各種サービス業は「現場作業」が、卸・小売業は「営業」が、情報通信業は「IT技術者」が、不動産業は「専門・技術」が最も多い結果となった。

従業員数別では、従業員数にかかわらず「現場作業」が最も多い結果となった。

	全体 n=263	業種別						従業員数別		
		製造業 n=81	建設業 n=55	各種 サービス業 n=41	卸・ 小売業 n=71	情報 通信業 n=7	不動産業 n=8	20人以下 n=74	21～50人 n=88	51人以上 n=101
専門・技術	32.4%	39.2%	43.9%	24.4%	16.4%	57.1%	37.5%	26.0%	31.8%	37.6%
現場作業	47.9%	57.0%	61.4%	53.7%	31.3%	0.0%	12.5%	43.8%	50.6%	48.5%
マネジメント・現場管理	22.4%	17.7%	36.8%	22.0%	17.9%	0.0%	25.0%	16.4%	21.2%	27.7%
企画・マーケティング	8.5%	6.3%	3.5%	7.3%	16.4%	14.3%	0.0%	6.8%	8.2%	9.9%
IT技術者	11.2%	10.1%	7.0%	7.3%	10.4%	85.7%	12.5%	5.5%	7.1%	18.8%
ドライバー・乗務員・ 配送作業員	11.2%	11.2%	5.3%	34.1%	10.4%	0.0%	0.0%	9.6%	12.9%	10.9%
営業	28.2%	32.9%	15.8%	26.8%	35.8%	42.9%	0.0%	16.4%	27.1%	37.6%
販売・サービス	9.7%	6.3%	1.8%	12.2%	20.9%	0.0%	0.0%	5.5%	11.8%	10.9%
経理・財務	4.2%	3.8%	3.5%	7.3%	3.0%	0.0%	12.5%	5.5%	1.2%	5.9%
総務・人事	8.5%	2.5%	5.3%	14.6%	13.4%	0.0%	25.0%	6.8%	10.6%	7.9%
職種での 不足はない	5.4%	3.8%	1.8%	7.3%	7.5%	0.0%	25.0%	12.3%	3.5%	2.0%
その他	1.2%	1.3%	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	12.5%	2.7%	0.0%	1.0%

(複数回答)

n = 有効回答数

◆「採用媒体の多様化」が45.8%

全体で「採用媒体の多様化」が45.8%と最も多い結果となった。

業種別では、「採用媒体の多様化」が業種にかかわらず多い結果となった。また、情報通信業は「内定者フォローの充実」57.1%と、他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別では、51人以上は「採用媒体の多様化」58.6%、「内定者フォローの充実」40.4%、「採用基準の見直しによるミスマッチの防止」33.3%と、従業員数の多い企業ほど多く取り組んでいる結果となった。

【採用活動】	全体 n=240	業種別						従業員数別		
		製造業 n=76	建設業 n=50	各種 サービス業 n=39	卸・ 小売業 n=61	情報 通信業 n=7	不動産業 n=7	20人以下 n=59	21～50人 n=82	51人以上 n=99
採用基準の見直しによる ミスマッチの防止	22.5%	19.7%	20.0%	25.6%	26.2%	28.6%	14.3%	8.5%	19.5%	33.3%
採用媒体の多様化	45.8%	44.7%	42.0%	51.3%	49.2%	57.1%	14.3%	20.3%	48.8%	58.6%
内定者フォローの充実	28.8%	32.9%	30.0%	30.8%	18.0%	57.1%	28.6%	8.5%	29.3%	40.4%

(複数回答)

n = 有効回答数

◆「賃金体系の見直し」が81.7%

全体で「賃金体系の見直し」が81.7%と最も多い結果となった。

業種別では、「賃金体系の見直し」が業種にかかわらず多い結果となった。また、建設業、卸・小売業は「労働時間の短縮化」が、情報通信業は「福利厚生の実施」が、他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別では、「賃金体系の見直し」が従業員数にかかわらず多い結果となった。

【労働条件】の項目において、「賃金体系の見直し」は業種、従業員数にかかわらず7割以上が実施しており、重要な条件と言える。

【労働条件】	全体 n=240	業種別						従業員数別		
		製造業 n=76	建設業 n=50	各種 サービス業 n=39	卸・ 小売業 n=61	情報 通信業 n=7	不動産業 n=7	20人以下 n=59	21～50人 n=82	51人以上 n=99
賃金体系の見直し (賃金や賞与の引き上げ等)	81.7%	85.5%	84.0%	79.5%	78.7%	71.4%	71.4%	74.6%	87.8%	80.8%
人事制度の明確化、 評価・考課の公平・公正化	25.8%	25.0%	28.0%	20.5%	26.2%	28.6%	42.9%	16.9%	25.6%	31.3%
労働時間の短縮化 (時間外労働の削減含む)	42.5%	39.5%	50.0%	20.5%	55.7%	28.6%	42.9%	45.8%	46.3%	37.4%
働き方の多様化・柔軟化 (時短勤務、テレワーク勤務等)	27.5%	27.6%	26.0%	20.5%	31.1%	42.9%	28.6%	22.0%	29.3%	29.3%
福利厚生の実施	37.1%	35.5%	44.0%	38.5%	29.5%	57.1%	42.9%	27.1%	34.1%	45.5%

(複数回答)

n = 有効回答数

◆「多様な休暇制度や取得しやすい環境の整備」が42.9%

全体で「多様な休暇制度や取得しやすい環境の整備」が42.9%、「パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策」が35.8%、「仕事と家庭の両立支援制度・環境の整備」34.6%と続いた。

業種別では、製造業、建設業、卸・小売業、不動産業は「多様な休暇制度や取得しやすい環境の整備」が、各種サービス業、情報通信業は「パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策」が多い結果となった。

従業員数別では、20人以下では「パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策」10.2%、「安全対策や働きやすい施設整備などハード面の整備」18.6%と、従業員数の多い企業に比べ少ない結果となった。

【職場環境】	全体 n=240	業種別						従業員数別		
		製造業 n=76	建設業 n=50	各種 サービス業 n=39	卸・ 小売業 n=61	情報 通信業 n=7	不動産業 n=7	20人以下 n=59	21～50人 n=82	51人以上 n=99
多様な休暇制度や 取得しやすい環境の整備	42.9%	44.7%	42.0%	33.3%	49.2%	28.6%	42.9%	40.7%	41.5%	45.5%
仕事と家庭の 両立支援制度・環境の整備	34.6%	40.8%	26.0%	28.2%	39.3%	28.6%	28.6%	28.8%	36.6%	36.4%
パワハラ、セクハラなどの ハラスメント対策	35.8%	35.5%	30.0%	53.8%	31.1%	42.9%	14.3%	10.2%	35.4%	51.5%
安全対策や働きやすい 施設整備などハード面の整備	28.3%	30.3%	38.0%	33.3%	19.7%	0.0%	14.3%	18.6%	28.0%	34.3%

(複数回答)

n = 有効回答数

◆「資格取得制度の実施」が36.7%

全体で「資格取得制度の実施」36.7%、「教育・研修体制の整備・充実」32.5%と続いた。

業種別では、建設業、各種サービス業、卸・小売業は「資格取得制度の実施」が、製造業、情報通信業は「教育・研修体制の整備・充実」が多い結果となった。また、建設業は「資格取得制度の実施」が、情報通信業は「教育・研修体制の整備・充実」が、不動産業は「女性の職域の拡大」が他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別では、「キャリアパスの明確化」は従業員数にかかわらず少ない結果となった。また、「女性の職域の拡大」は51人以上31.3%だが、21～50人15.9%、20人以下8.5%と少ない結果となった

【スキルアップ・キャリアアップ支援】	全体 n=240	業種別						従業員数別		
		製造業 n=76	建設業 n=50	各種 サービス業 n=39	卸・ 小売業 n=61	情報 通信業 n=7	不動産業 n=7	20人以下 n=59	21～50人 n=82	51人以上 n=99
キャリアパスの明確化	9.6%	9.2%	12.0%	12.8%	4.9%	0.0%	28.6%	1.7%	11.0%	13.1%
教育・研修体制の整備・充実	32.5%	<u>39.5%</u>	32.0%	30.8%	23.0%	<u>57.1%</u>	28.6%	13.6%	34.1%	<u>42.4%</u>
資格取得制度の実施	<u>36.7%</u>	30.3%	<u>62.0%</u>	<u>33.3%</u>	<u>26.2%</u>	28.6%	<u>42.9%</u>	<u>23.7%</u>	<u>42.7%</u>	39.4%
女性の職域の拡大	20.4%	27.6%	20.0%	12.8%	16.4%	0.0%	<u>42.9%</u>	8.5%	15.9%	31.3%

(複数回答)

n = 有効回答数

◆「1on1ミーティングなどの定期的な面談」が28.8%

全体で「1on1ミーティングなどの定期的な面談」が28.8%、「ストレスチェックの実施」が27.5%と続いた。

業種別では、製造業、各種サービス業は「ストレスチェックの実施」が、他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別では、20人以下は「1on1ミーティングなどの定期的な面談」13.6%、「メンター制度の実施」「ストレスチェックの実施」「定期的なエンゲージメント調査の実施」は0.0%と実施していない。

【人間関係・コミュニケーション】は他の項目と比較すると、全体的に実施率が低い結果となった

【人間関係・コミュニケーション】	全体 n=240	業種別						従業員数別		
		製造業 n=76	建設業 n=50	各種 サービス業 n=39	卸・ 小売業 n=61	情報 通信業 n=7	不動産業 n=7	20人以下 n=59	21～50人 n=82	51人以上 n=99
1 on 1 ミーティングなどの 定期的な面談	28.8%	35.5%	28.0%	28.2%	24.6%	0.0%	28.6%	13.6%	32.9%	34.3%
メンター制度の実施	11.3%	9.2%	14.0%	15.4%	8.2%	14.3%	14.3%	0.0%	11.0%	18.2%
ストレスチェックの実施	27.5%	38.2%	22.0%	41.0%	9.8%	14.3%	0.0%	0.0%	19.5%	50.5%
定期的な エンゲージメント調査の実施	11.3%	17.1%	8.0%	10.3%	8.2%	14.3%	0.0%	0.0%	13.4%	16.2%

(複数回答)

n = 有効回答数

◆「定年の引き上げやシニア人材の再雇用」が38.8%

全体で「定年の引き上げやシニア人材の再雇用」が38.8%、「非正規から正社員への登用制度の実施」27.5%と続いた。

業種別では、「定年の引き上げやシニア人材の再雇用」が業種にかかわらず多い結果となった。また、製造業、各種サービス業、不動産業は「非正規から正社員への登用制度の実施」が、他の業種に比べ多い結果となった。

従業員数別では、「定年の引き上げやシニア人材の再雇用」が従業員数にかかわらず多い結果となった。

【雇用】	全体 n=240	業種別						従業員数別		
		製造業 n=76	建設業 n=50	各種 サービス業 n=39	卸・ 小売業 n=61	情報 通信業 n=7	不動産業 n=7	20人以下 n=59	21～50人 n=82	51人以上 n=99
育児・介護等による 退職者の再雇用	10.4%	10.5%	14.0%	10.3%	6.6%	0.0%	28.6%	3.4%	9.8%	15.2%
定年の引き上げや シニア人材の再雇用	38.8%	43.4%	42.0%	33.3%	37.7%	0.0%	42.9%	33.9%	37.8%	42.4%
非正規から正社員への 登用制度の実施	27.5%	38.2%	12.0%	33.3%	23.0%	14.3%	42.9%	6.8%	25.6%	41.4%

(複数回答)

◆【採用活動】は「内定者フォローの充実」、「採用媒体の多様化」

◆【労働条件】は「福利厚生の充実」、「賃金体系の見直し」

※ n = 有効回答数は、各項目について実施したと回答した企業数

【採用活動】	全体	業種別						従業員数別		
		製造業	建設業	各種サービス業	卸・小売業	情報通信業	不動産業	20人以下	21～50人	51人以上
採用基準の見直しによるミスマッチの防止	n=54	n=15	n=10	n=10	n=16	n=2	n=1	n=5	n=16	n=33
	35.2%	33.3%	40.0%	30.0%	37.5%				43.8%	33.3%
採用媒体の多様化	n=110	n=34	n=21	n=20	n=30	n=4	n=1	n=12	n=40	n=58
	40.9%	44.1%	33.3%	40.0%	46.7%			50.0%	47.5%	34.5%
内定者フォローの充実	n=69	n=25	n=15	n=12	n=11	n=4	n=2	n=5	n=24	n=40
	43.5%	48.0%	46.7%	50.0%	27.3%				58.3%	35.0%

【労働条件】	全体	業種別						従業員数別		
		製造業	建設業	各種サービス業	卸・小売業	情報通信業	不動産業	20人以下	21～50人	51人以上
賃金体系の見直し (賃金や賞与の引き上げ等)	n=196	n=65	n=42	n=31	n=48	n=5	n=5	n=44	n=72	n=80
	42.3%	43.1%	42.9%	41.9%	41.7%			20.5%	50.0%	47.5%
人事制度の明確化、 評価・考課の公平・公正化	n=62	n=19	n=14	n=8	n=16	n=2	n=3	n=10	n=21	n=31
	32.3%	26.3%	35.7%	37.5%	37.5%			30.0%	47.6%	22.6%
労働時間の短縮化 (時間外労働の削減含む)	n=102	n=30	n=25	n=8	n=34	n=2	n=3	n=27	n=38	n=37
	33.3%	23.3%	40.0%	25.0%	41.2%			25.9%	39.5%	32.4%
働き方の多様化・柔軟化 (時短勤務、テレワーク勤務等)	n=66	n=21	n=13	n=8	n=19	n=3	n=2	n=13	n=24	n=29
	39.4%	33.3%	46.2%	37.5%	47.4%			53.8%	45.8%	27.6%
福利厚生の充実	n=89	n=27	n=22	n=15	n=18	n=4	n=3	n=16	n=28	n=45
	44.9%	63.0%	45.5%	33.3%	33.3%			25.0%	60.7%	42.2%

(複数回答)

◆【職場環境】は「多様な休暇制度や取得しやすい環境」、「仕事と家庭の両立支援制度・環境の整備」

◆【スキルアップ・キャリアアップ支援】は「資格取得制度の実施」、「女性職域の拡大」

※ n = 有効回答数は、各項目について実施したと回答した企業数

【職場環境】	全体	業種別						従業員数別		
		製造業	建設業	各種サービス業	卸・小売業	情報通信業	不動産業	20人以下	21～50人	51人以上
多様な休暇制度や取得しやすい環境の整備	n=103	n=34	n=21	n=13	n=30	n=2	n=3	n=24	n=34	n=45
	36.9%	41.2%	57.1%	15.4%	30.0%			29.2%	38.2%	40.0%
仕事と家庭の両立支援制度・環境の整備	n=83	n=31	n=13	n=11	n=24	n=2	n=2	n=17	n=30	n=36
	32.5%	35.5%	46.2%	9.1%	33.3%			17.6%	33.3%	38.9%
パワハラ、セクハラなどのハラスメント対策	n=86	n=27	n=15	n=21	n=19	n=3	n=1	n=6	n=29	n=51
	17.4%	18.5%	26.7%	19.0%	10.5%			0.0%	20.7%	17.6%
安全対策や働きやすい施設整備などハード面の整備	n=68	n=23	n=19	n=13	n=12	n=0	n=1	n=11	n=23	n=34
	26.5%	34.8%	36.8%	7.7%	16.7%			10.0%	12.7%	15.3%

【スキルアップ・キャリアアップ支援】	全体	業種別						従業員数別		
		製造業	建設業	各種サービス業	卸・小売業	情報通信業	不動産業	20人以下	21～50人	51人以上
キャリアパスの明確化	n=23	n=7	n=6	n=5	n=3	n=0	n=2	n=1	n=9	n=13
	21.7%	28.6%	33.3%	20.0%	0.0%				44.4%	7.7%
教育・研修体制の整備・充実	n=78	n=30	n=16	n=12	n=14	n=4	n=2	n=8	n=28	n=42
	24.4%	23.3%	31.3%	16.7%	28.6%			25.0%	39.3%	14.3%
資格取得制度の実施	n=88	n=23	n=31	n=13	n=16	n=2	n=3	n=14	n=35	n=39
	36.4%	21.7%	51.6%	38.5%	31.3%			28.6%	48.6%	28.2%
女性の職域の拡大	n=49	n=21	n=10	n=5	n=10	n=0	n=3	n=5	n=13	n=31
	30.6%	33.3%	50.0%	20.0%	20.0%			40.0%	30.8%	29.0%

(複数回答)

◆【人間関係・コミュニケーション】は「1on1ミーティングなどの定期的な面談」、「メンター制度の実施」

◆【雇用】は「定年の引き上げやシニア人材の再雇用」、「非正規から正社員への登用制度の実施」

※ n = 有効回答数は、各項目について実施したと回答した企業数

【人間関係・コミュニケーション】	全体	業種別						従業員数別		
		製造業	建設業	各種サービス業	卸・小売業	情報通信業	不動産業	20人以下	21～50人	51人以上
1 on 1 ミーティングなどの定期的な面談	n=69	n=27	n=14	n=11	n=15	n=0	n=2	n=8	n=27	n=34
	33.3%	40.7%	21.4%	18.2%	46.7%			25.0%	37.0%	32.4%
メンター制度の実施	n=27	n=7	n=7	n=6	n=5	n=1	n=1	n=0	n=9	n=18
	33.3%	57.1%	42.9%	16.7%					55.6%	22.2%
ストレスチェックの実施	n=66	n=29	n=11	n=16	n=6	n=4	n=0	n=0	n=16	n=50
	24.2%	17.2%	36.4%	37.5%	16.7%				37.5%	20.0%
定期的なエンゲージメント調査の実施	n=27	n=13	n=4	n=4	n=5	n=1	n=0	n=0	n=11	n=16
	22.2%	23.1%							27.3%	18.8%

【雇用】	全体	業種別						従業員数別		
		製造業	建設業	各種サービス業	卸・小売業	情報通信業	不動産業	20人以下	21～50人	51人以上
育児・介護等による退職者の再雇用	n=25	n=8	n=7	n=4	n=4	n=0	n=2	n=2	n=8	n=15
	16.0%	0.0%	42.9%						37.5%	6.7%
定年の引き上げやシニア人材の再雇用	n=93	n=33	n=21	n=13	n=23	n=0	n=3	n=20	n=31	n=42
	44.1%	48.5%	47.6%	23.1%	39.1%			45.0%	54.8%	35.7%
非正規から正社員への登用制度の実施	n=66	n=29	n=6	n=13	n=14	n=1	n=3	n=4	n=21	n=41
	39.4%	34.5%	50.0%	38.5%	35.7%				38.1%	39.0%