

採用担当者意識調査レポート vol.10

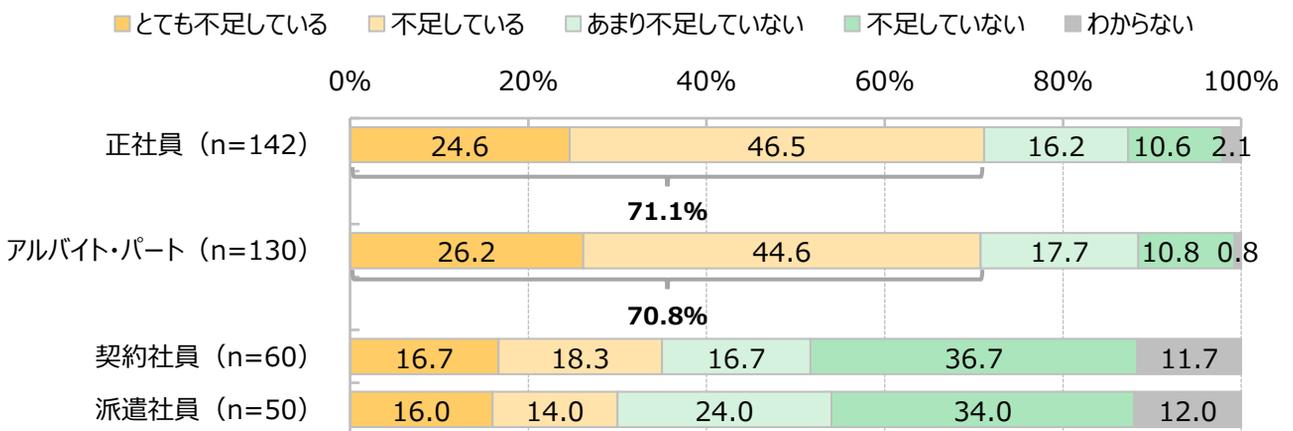
人材確保などを目的に、約65%がベースアップを実施・検討

今話題のトピックスを経営者や採用担当者に伺いました。今回は人材不足の状況や、政府の骨太の方針で取り上げられている賃上げや従業員へのリスクリングについてです。

はじめに勤務先の人材不足について、正社員は「とても不足している」「不足している」の合計（以下 不足計）が71.1%、アルバイト・パートは70.8%に上りました。厚生労働省が公表する直近の有効求人倍率は1.29倍（2023年7月/季節調整値/パートタイム含む）と、コロナ禍前に見られた1.5~1.6倍を下回りはするものの、多くの企業で人材が不足しているようです。業種別では、正社員比率などが影響して多少前後はするものの、すべての業種が正社員およびアルバイト・パート双方で不足計が6割を超えており、人材不足が特定の業種に限らず全体的に発生していることが確認できます。

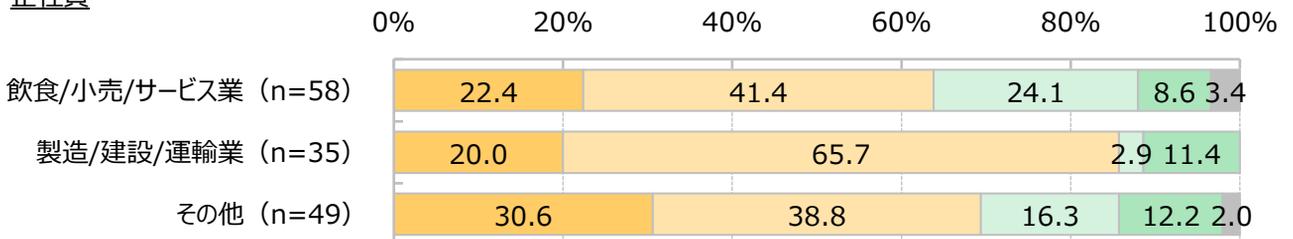
Q. お勤め先で人材が不足していると感じますか。（単一回答）【対象：全員（n=151）】

※「この雇用形態の従業員はいない」と回答した企業を除いて集計

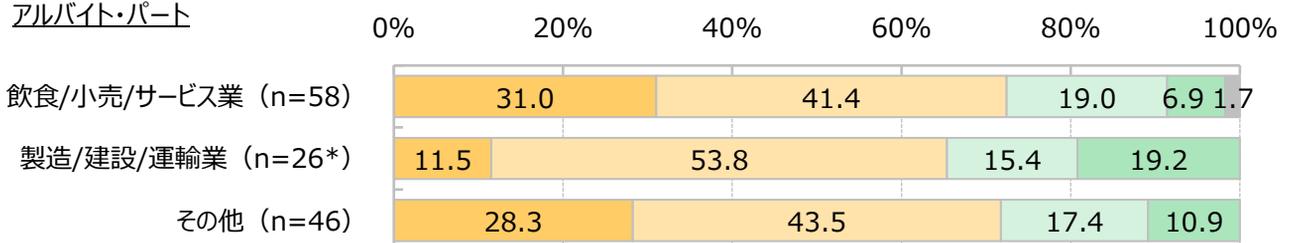


▶業種別

正社員



アルバイト・パート



\*回答数nが30未満の場合は参考値として掲載

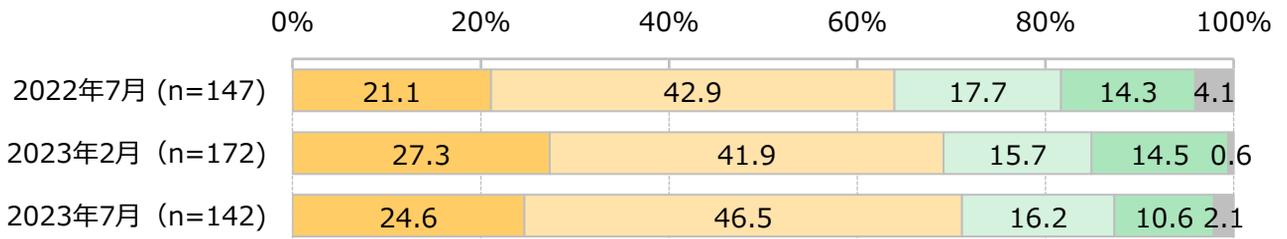
経済活動へのコロナ影響が弱まるも、人材不足は解消されず

引き続き、人材不足について過去1年間の変化を見ていきます。緊急事態措置やまん延防止等重点措置がなくなり経済活動へのコロナ影響が弱まり始めた2022年7月以降、状況は大きく変わっていません。正社員、アルバイト・パートいずれも不足計が6割を下回ることはなく、人材不足が解消されていないことが分かります。人口減少や少子高齢化が今後も進むなか、募集する人材要件の明確化、報酬・働き方の改善と募集内容の見直しなどの採用強化に取り組みつ、業務削減・効率化や従業員のスキルアップといった採用以外の解決策の検討も必要かもしれません。

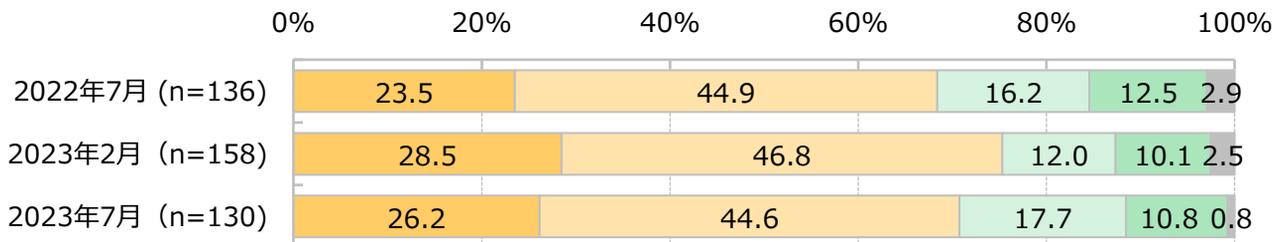
▶2022年7月（1年前）からの変化

■とても不足している ■不足している ■あまり不足していない ■不足していない ■わからない

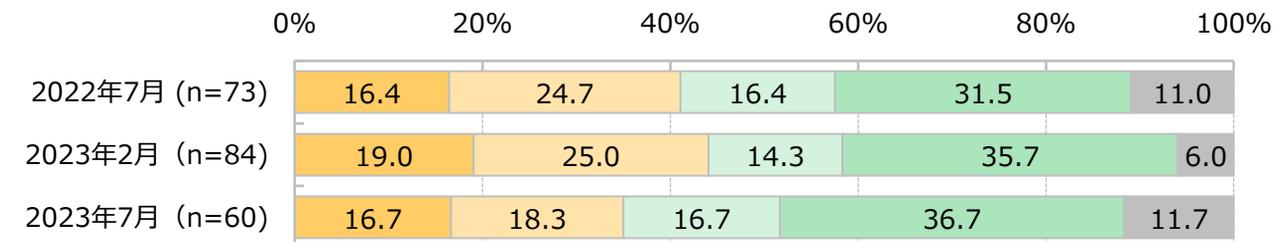
正社員



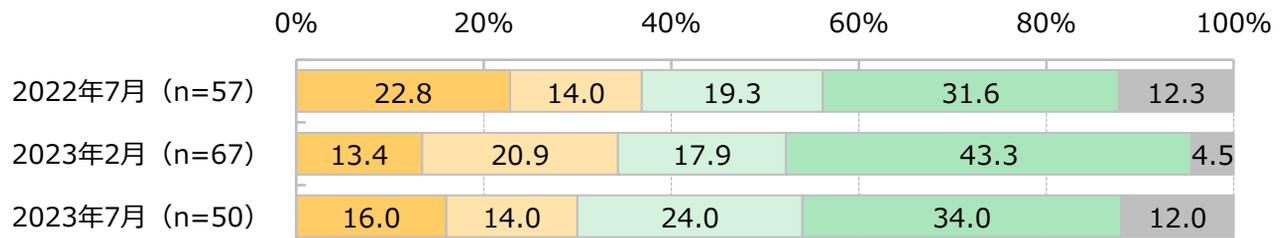
アルバイト・パート



契約社員



派遣社員



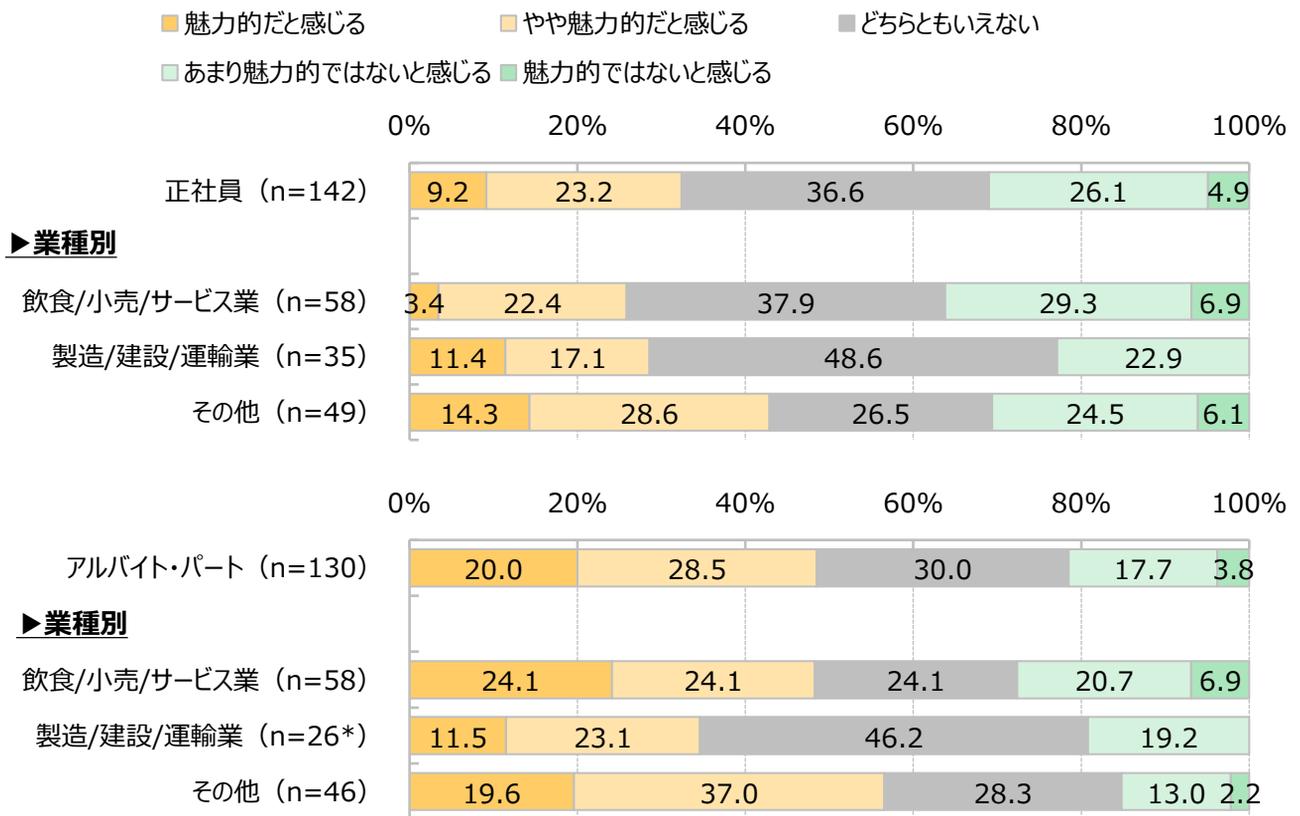
給与が「魅力的」「やや魅力的」、正社員で3割強、アルバイト・パートで5割弱

「構造的賃上げ」が政府目標として掲げられ、2023年度最低賃金の全国加重平均が初の1,000円突破の1,004円に決まるなど「賃金」への注目が集まるなか、自社の給与について応募者が魅力的に感じると思うか尋ねました。正社員の賃金は「魅力的だと感じる」「やや魅力的だと感じる」計と「あまり魅力的ではないと感じる」「魅力的ではないと感じる」計がほぼ拮抗していますが、アルバイト・パートでは前者がやや上回り5割弱でした。

求職者はもちろん給与だけでなく、仕事内容や働き方、職場の雰囲気なども総合的に判断して応募先を探しますが、賃上げへの関心が高まっている今、給与が他社より大きく見劣りしては応募獲得の大きなハードルになりかねません。周辺の競合企業の情報や、人材系各社が出している給与関連情報なども常にチェックして、給与の継続的な見直しに努めましょう。

Q. 採用活動において、貴社の給与は応募者にとって魅力的な水準だと感じますか。

(単一回答) 【対象：該当する雇用形態の従業員がいる企業】



\*回答数nが30未満の場合は参考値として掲載

【参考】 ジョブズリサーチセンターでは、毎月「アルバイト・パート募集時平均時給調査」「派遣スタッフ募集時平均時給調査」を発信しています。職種別や地域・都道府県別での募集時平均時給の最新状況をご覧ください、貴社の給与の見直しなどにぜひ活用ください。

アルバイト・パート募集時平均時給調査  
 派遣スタッフ募集時平均時給調査  
 オープンデータ

<https://jbrc.recruit.co.jp/data/ap/>  
<https://jbrc.recruit.co.jp/data/haken/>  
<https://jbrc.recruit.co.jp/data/opendata/>

人材採用・定着のために、ベースアップを「すでに実施」約3割

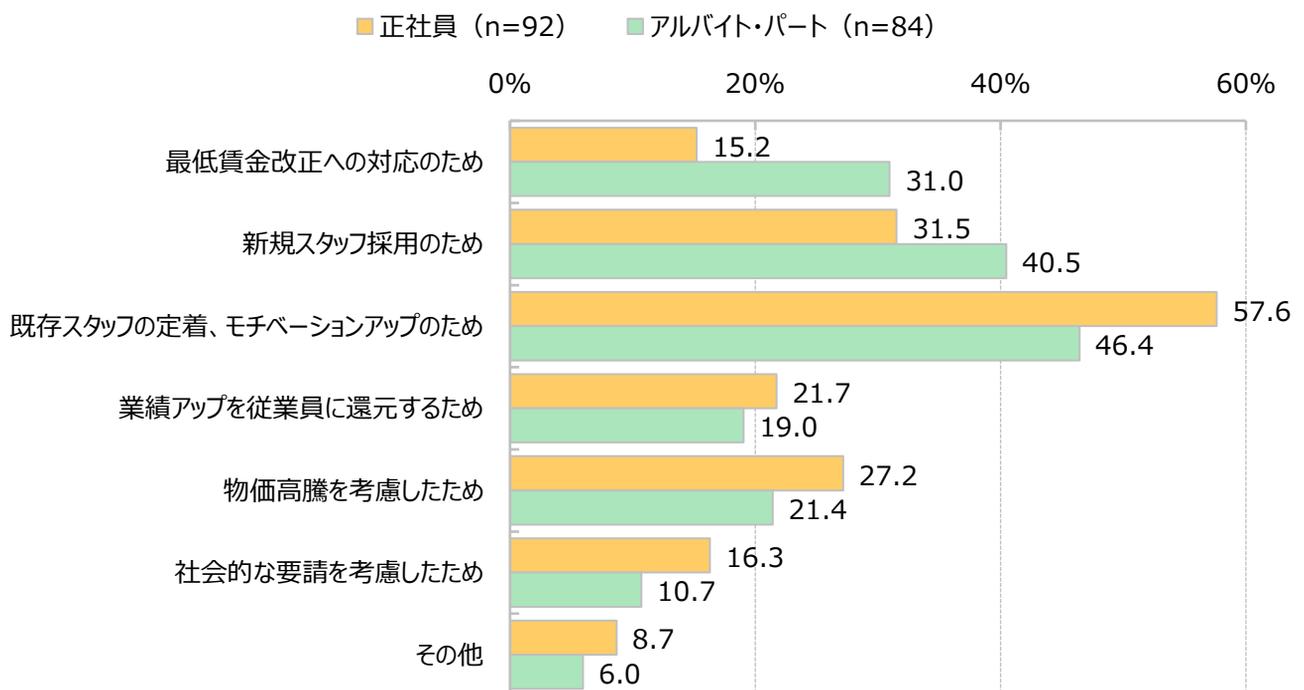
今年度の賃上げの実施・検討状況を聞いたところ、正社員とアルバイト・パート双方で約3割が「すでに実施した」と回答しました。「今後する予定」「今後する方針で検討中」までを含めると約65%、一方で「今後する予定はない」は1割強に留まり、賃上げの動きが広がっているようです。

賃上げをする理由としては、「既存スタッフの定着、モチベーションのため」がもっとも多く正社員で57.6%、アルバイト・パートで46.4%と約半数に上りました。「新規スタッフ採用のため」が続き、賃上げをする企業の多くが人材の採用・定着を意識していることがうかがえます。また、今年度は最低賃金額が過去最大の引き上げ幅であることもあり、アルバイト・パートで「最低賃金改正への対応のため」が31.0%となっています。

Q. 今年度（2023年4月～2024年3月）、貴社従業員の基本給の引き上げ（ベースアップ）を検討していますか。  
 （単一回答）【対象：該当する雇用形態の従業員がいる企業】



Q. 基本給の引き上げをした理由としてあてはまるものをすべて教えてください。  
 （複数回答）【対象：前の設問で「すでに実施した」「今後する予定」「今後する方針で検討中」と答えた企業】



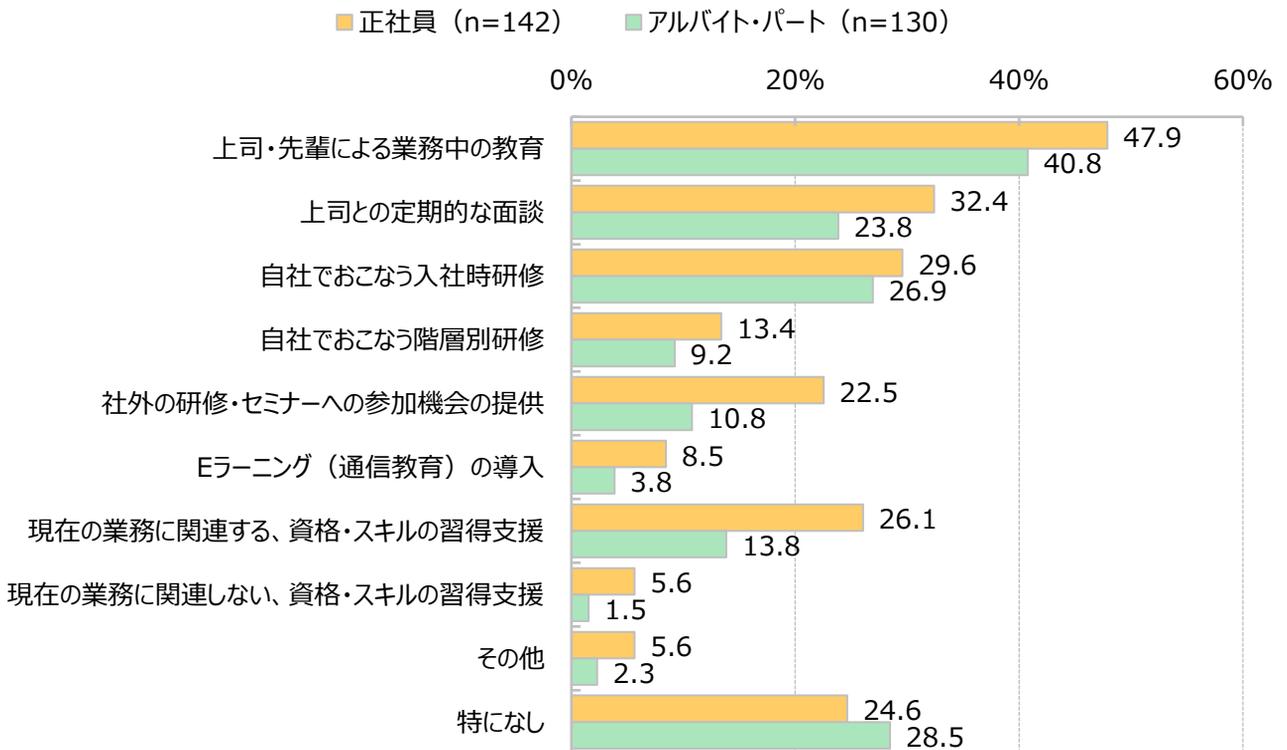
リスキリングが注目されるなか、約3割が正社員向けの支援拡充を検討

最後に従業員へのリスキリングの取り組みについて伺いました。取り組んでいるものとして「上司・先輩による業務中の教育」「上司との定期的な面談」などが上位に挙がりました。リスキリングへの世の中の関心が高まる一方、何も取り組んでいないという企業も2～3割いることが分かりました。

また、今後正社員において「支援内容をより充実させる」という声が3割に上りました。具体的に充実させたい、もしくは新たに導入したいものは（グラフは次ページ参照）、「社外の研修・セミナーへの参加機会の提供」が約4割で最多。一方、自己啓発への費用補助といった「現在の業務に関連しない、資格・スキルの習得支援」を導入・検討している企業は限定的で、成果にすぐつながる支援が現在は中心であることが見受けられます。

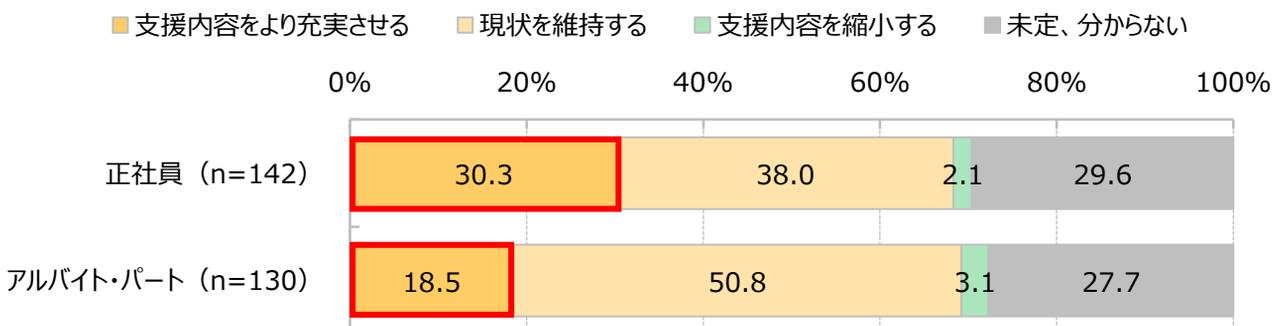
Q. 人材育成やスキルアップの支援のために、貴社で取り組んでいることをすべて教えてください。

（複数回答） 【対象：該当する雇用形態の従業員がいる企業】

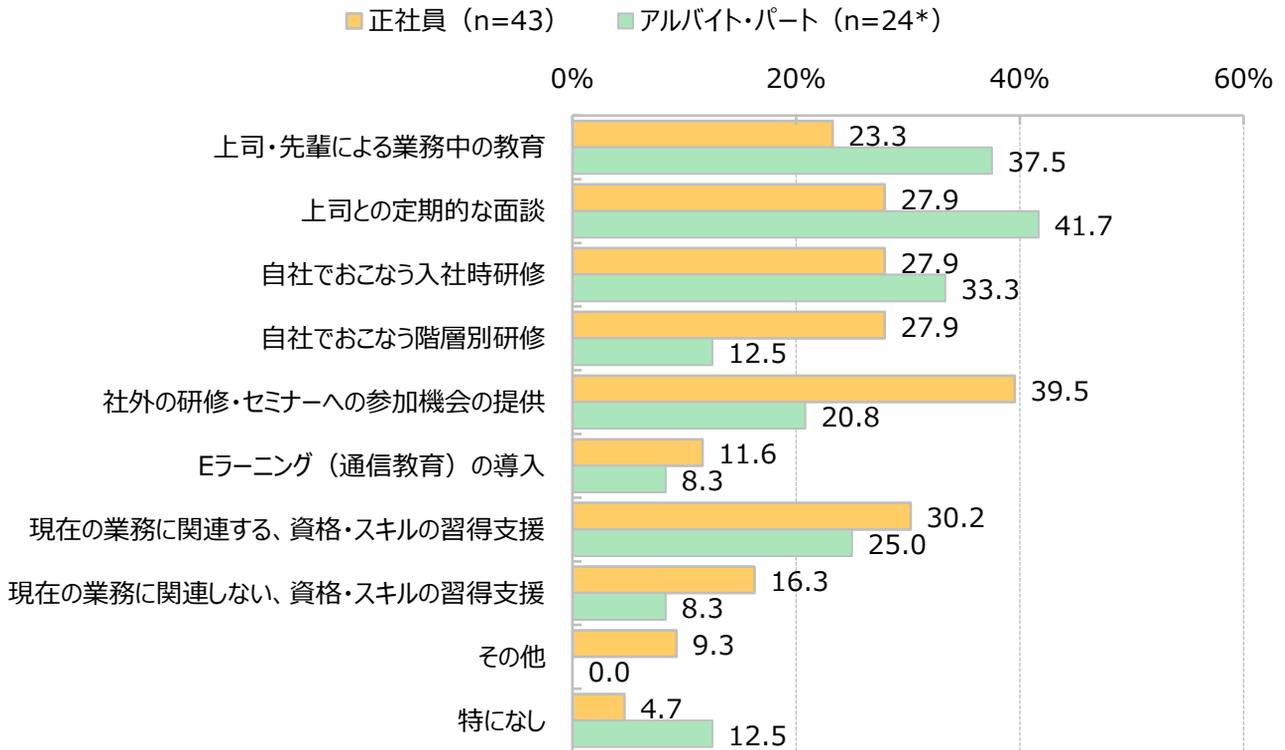


Q. 人材育成やスキルアップの支援について、今後の貴社の方針をお聞かせください。

（単一回答） 【対象：該当する雇用形態の従業員がいる企業】



Q.貴社で今後充実させたい、もしくは新たに取り入れたいものをすべて教えてください。  
 (複数回答) 【対象：前の設問で「支援内容をより充実させる」と答えた企業】



\*回答数nが30未満の場合は参考値として掲載

### 調査概要

- アンケート方法：インターネットアンケート
- 対象：弊社メールマガジン会員・採用担当者向けサイト訪問者
- 調査期間：2023年7月3日 (月) ~8月21日 (月)
- 有効回答数：151

※レポート内の数値は集計結果の小数点第2位を四捨五入しているため、構成比の合計が100にならない場合があります。

### 回答者プロフィール (n=151)

#### <地域>

北海道・東北	8.6
北陸・甲信越	3.3
関東	45.7
東海	15.2
関西	12.6
中国・四国	2.6
九州	11.9

#### <従業員数>

5人未満	11.3
5~30人未満	49.7
30~100人未満	17.9
100~300人未満	11.3
300~1000人未満	5.3
1000人以上	4.6

#### <従業員数>

飲食業	10.6
小売業	9.9
サービス業	22.5
製造業・建設業	16.6
情報通信業	1.3
運輸業	6.6
金融・保険・不動産業	2.6
医療・福祉関連業	13.9
人材サービス業	4.6
その他	11.3