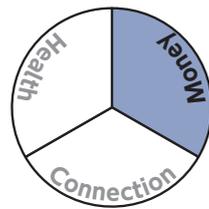


# 人材確保のために企業は何に取り組めば良いのか



総合調査部 研究員 岩井 紳太郎(いわい しんたろう)

## 多くの企業にとって人手不足は最重要課題の1つ

昨今、多くの企業において人手不足は喫緊の最重要課題の1つです。日本・東京商工会議所の調査によると、2024年7月時点において、人手が「不足」していると回答した企業の割合は6割超(63.0%)でした(資料1)。女性や高齢者の労働参加率も既に相当程度高まっており、また賃上げや初任給の引上げ等に力を入れている企業が多いなかでも人手の確保に苦しんでいるのが現状です。

## 新入社員や転職者は何を重視して企業を選ぶのか

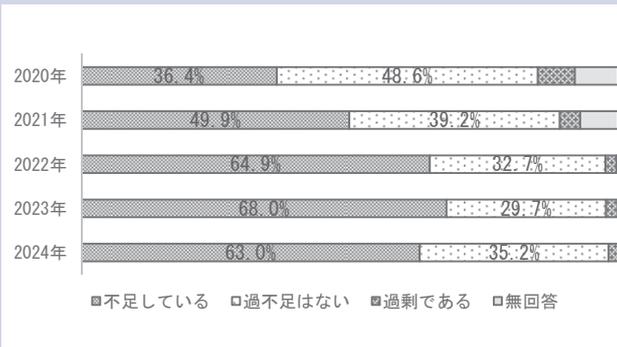
東京商工会議所の調査では、新入社員が就職先の会社を決める際に重視したこととして、「処遇面」、「社風、職場の雰囲気」、「福利厚生」が上位3つに挙げられました。また、「働き方改革、ワークライフバランス」、「柔軟な働き方」が続いており、働きやすさを重視する人が多いことが見て取れます。さらに「人材育成・研修制度、自己啓発への支援」も上位にあり、働く企業で自己成長できるかも重要な要素です(資料2)。転職者においても、企業選びにあたって給与だけでなく、働きやすさや自己啓発を重視する傾向があることが多くの調査からわかっています。

## 人材確保のための方法は賃上げだけではない

企業の人材確保のための方法として、真っ先に他社に負けない賃金水準が挙げられますが、前述の通り労働者が企業選びで重視するポイントは賃金だけではありません。社員が働きやすい環境づくりも重要です。2024年版中小企業白書によると、職場環境の整備に向けた取組みに積極的である企業ほど、従業員数が「増加」していると回答する割合が高く、人材確保につながっている可能性が示唆されています(資料3)。

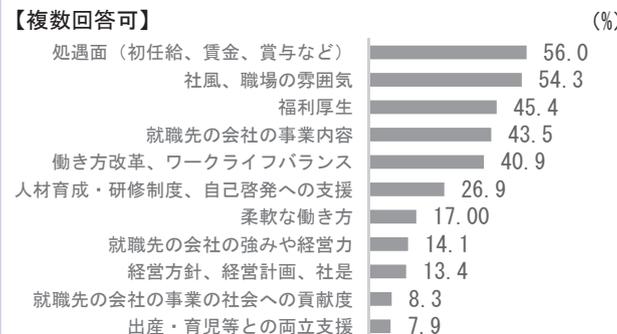
また取組みにあたり、年齢や家族の有無等の状況によって、各社員が職場に対して重視する点が異なることも企業は考慮する必要があります。人材確保・定着に向けて社員一人ひとりに寄り添った様々な対応が求められます。

### 資料1 人手不足の状況



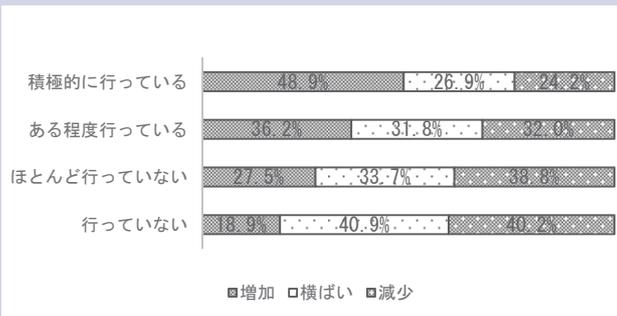
(出所)日本・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」(2024年9月)より第一生命経済研究所作成

### 資料2 新入社員が就職先の会社を決める際に重視したこと



(出所)東京商工会議所「2024年度新入社員意識調査集計結果」(2024年4月)より第一生命経済研究所作成

### 資料3 従業員数の変動状況(職場環境の整備への取組み状況別)



(注)全国の98,568社の中小企業が対象のアンケート調査。  
(出所)中小企業庁「2024年版中小企業白書・小規模企業白書」(2024年5月)より第一生命経済研究所作成