

2. 人材確保のために「賃金体系の見直し」を行うとした企業が約半数に

新たに始めた取り組み内容のうち、選択率が最も高かったのは「賃金体系の見直し」(46.6% 複数回答可、以下同)で、人材確保のために何らかの取り組みを行っている企業の約半数が選択するなど、群を抜く結果となった。次いで、「就業制度の充実」(23.5%)、「採用情報の発信」(21.3%)、「福利厚生制度の充実」(20.9%)、「自社採用ホームページの公開、リニューアル」(20.8%)の4つがほぼ横並びで続いた。

順位	取り組み内容	%
1	賃金体系の見直し	46.6
2	就業制度の充実(時短勤務やフレックスタイム制、有給休暇時間取得など)	23.5
3	採用情報の発信(人材紹介会社の活用、求人広告への出稿など)	21.3
4	福利厚生制度の充実(特別休暇:産前産後、育児、介護、リフレッシュなど)	20.9
5	自社採用ホームページの公開、リニューアル	20.8
6	中途採用基準の緩和(採用年齢の引き上げ、業界経験年数の緩和など)	16.6
7	公共機関の積極的活用(マザーズハローワークなど)	14.6
8	インターンシップの実施	14.4
9	自社セミナー・学内セミナー・説明会の実施	12.8
10	福利厚生施設・設備の充実(事業所内託児所、仮眠室など)	7.1
11	SNSなど新しいメディアの活用を含む募集方法・内容の多様化	6.8
12	新卒一括採用方式の見直し(第2新卒採用、新卒の通年採用など)	6.5
13	人的リソースを活用した採用制度の導入(復職制度や社員紹介採用など)	5.4
14	(学校)推薦制度の実施	3.4
15	転勤制度の見直し	2.3
16	テレワーク(在宅勤務)制度の導入	1.9
17	交通の便の良いところに事業所を移転	1.6
	その他	4.0

注:母数は新たな取り組みを始めたと回答した7,281社

「賃金体系の見直し」を選択した企業からは「あれこれ並べても最後は給与水準に尽きる」(生鮮魚介卸売業、千葉県)や「定期昇給の着実な実施」(非金属鉱物卸売業、岡山県)、「業績回復、賃金アップを目指す」(出版業、東京都)といった声上がる一方で、選択しなかった企業からは「売上及び利益確保に努力」(一般機械器具卸売業、兵庫県)のように賃金体系を見直すには原資確保が必要という切実な意見も見られた。