

富山県賃上げ・人材確保等に関する調査結果（2023年度） 中間報告の概要

調査対象：県内に本社（本店）を有する企業（従業員10人以上） 4,508社

調査期間：令和5年10月5日～10月23日

調査方法：調査はがきの郵送（WEB回答）

回答数：1,659社（回答率：36.8%）

賃上げ	<ul style="list-style-type: none">賃上げを実施した企業の割合は、正規雇用労働者では89.9%（2022年度83.4%）、非正規雇用労働者では67.1%（2022年度60.6%）。賃上げ率は、5%以上：12.1%、4%台：9.6%、3%台：16.8%、2%台：18.6%、4割超（43.1%）の企業は賃上げを実施していない又は賃上げ率が2%未満にとどまっている。（2023年度・正規雇用労働者）賃上げを実施した理由は「従業員のモチベーション向上」（70.1%）が最多。「物価上昇への対応」（51.0%）、「離職防止・定着」（42.9%）が続く。「業績が好調・改善」は14.2%にとどまっている。賃上げを実施しない理由は「業績が不振・低迷」（47.0%）が最多。「雇用維持を優先」（29.2%）、「価格転嫁ができていない」（28.2%）が続く。
人材確保	<ul style="list-style-type: none">人手不足（「非常に不足」、「やや不足」）と回答した企業は4社に3社（75.3%）。業種別では、「建設業」（88.7%）、「飲食店・宿泊業」（82.9%）、「サービス業」（81.9%）が8割を超える。「製造業」は67.7%。職種別では、半数超（53.9%）の企業が、「専門的・技術的職業従事者」に不足感があると回答。「生産工程従事者」（23.9%）、「管理的職業従事者」（22.3%）が続く。企業が採用困難と回答した人材（正社員としての採用計画がある人材のうち）は「大卒・大学院卒（理系）」（81.8%）、「大卒・大学院卒（文系）」（70.9%）、「経験者（社会人）」（66.4%）、「高卒」（64.4%）の順。
人材育成・研修	<ul style="list-style-type: none">従業員に対して行っている教育訓練は「OJT」（59.0%）、「従業員の自己啓発に対する支援（資格取得奨励制度等）」（53.2%）、「外部教育訓練機関を利用したリスクリング」（36.1%）の順。従業員の教育訓練を行う上での課題は「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」（53.1%）が最多。次いで「指導できる人材が不足している」（47.0%）、「従業員の意欲が乏しい」（30.0%）が続く。「スキルアップさせると他社に転職してしまう」は4.8%にとどまっている。人材育成やリスクリングの際に望まれる行政による支援は、「従業員の自己啓発に対する費用補助」（46.5%）、「リスクリングの取組みに対する費用補助」（32.9%）が多い。
賃上げ・人材確保等の取組み	<ul style="list-style-type: none">賃上げ・人材確保等に関して現在行っている取組みは、「生産性向上・業務効率化」（53.5%）が最多。次いで「コスト削減」（44.5%）、「賃金の引き上げ」（43.5%）、「従業員のスキルアップ」（36.1%）、「価格転嫁」（33.6%）が続く。今後、賃上げ・人材確保等に関して強化していく取組みは、「生産性向上・業務効率化」（41.5%）が最多。次いで「コスト削減」（27.1%）、「価格転嫁」（25.9%）、「従業員のスキルアップ」（24.2%）、「販路の拡大」（22.7%）が続く。