

**特別企画：福島県内企業の人材に関するアンケート調査**

# 従業員の充足度、「不足している」が 66.1%

## ～ 教育(人材育成)が必要な層についてリーダー層、若手層が上位 ～

### はじめに

コロナ禍のなか、引き続き人手不足は続いており、特に中小企業にとって人材の確保は大きな問題となっている。さらに、今後は価格に敏感な消費者に魅力ある商品やサービスを生み出せなければ、利益を出せず淘汰される可能性が高い。このため、付加価値を生み出す人材をどれだけ確保できるかが企業の生き残る条件となり、人材戦略（採用や人材育成等）が企業経営にとってさらに重要となってきていると言えよう。

そこで、帝国データバンク郡山支店では、今回初めて人材育成方法など企業の人材に関するアンケート調査（複数項目から選択、一部複数回答可）を実施した。

※調査方法は福島県内に本社を置く、主要企業（全業種、売上高 100 億円以下、従業員 20 人以上）を対象とした郵送による調査

※調査期間は 2022 年 1 月 14 日～1 月 28 日、調査対象は 1892 社で、有効回答企業数は 551 社（回答率 29.1%）

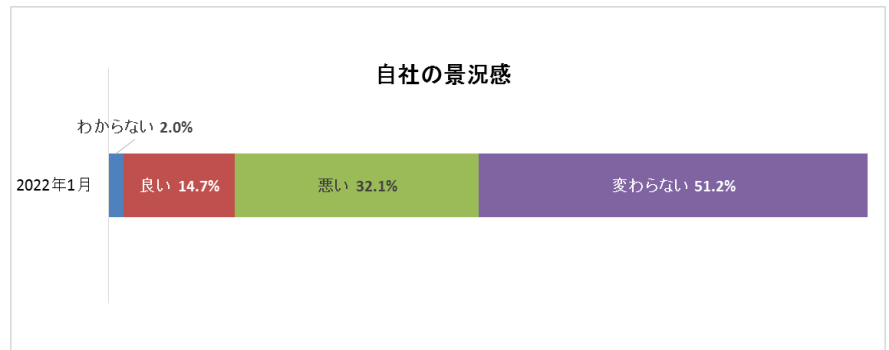
### 調査結果（要旨）

1. 自社の景況感について、「変わらない」が 51.2%と過半数。次いで「悪い」が 32.1%となり、「良い」が 14.7%となった
2. 従業員の充足度について、「不足している」が 66.1%を占め、人手不足による悪影響について、「需要に対応できない」や「技術・スキル・ノウハウの引き継ぎが困難」が上位
3. 従業員の採用方法について、「ハローワークに登録」が 90.0%で最多、「就職サイトに登録」43.0%、「自社ホームページで募集」40.8%と続く
4. 2022 年度の採用予定について、「新卒」「中途」いずれも 3 人程度を予定しており、「採用なし」が 24.9%であった
5. 人材育成方法について、「職場内（自社で実施）」が 90.6%、「職場外（外部業者利用）」39.2%、OJT（職場内）を重視していることがわかる
6. 採用後の関心や心配事では、「コミュニケーション・メンタルの不調」が 7 割強を占めた
7. 教育（人材育成）が必要な層では、「リーダー層」が 69.5%、「若手層」60.3%、「幹部／幹部候補層」39.0%などとなり、中堅、若手に対する教育の必要性を感じている
8. 人事評価制度の運用について、「運用している」が 50.5%と過半数となった一方で、「制度がない」は 27.6%を占めた

## 1. 自社の景況感について、「変わらない」が約5割を占める

現在の自社の景況感について回答を求めたところ、「変わらない」が構成比 51.2%となり、「悪い」(32.1%)が、「良い」(14.7%)を17.4ポイント上回っている。

オミクロン株の急激な感染拡大に伴い、景況感に対して悲観的な見方をしている企業が増えていることがわかる。

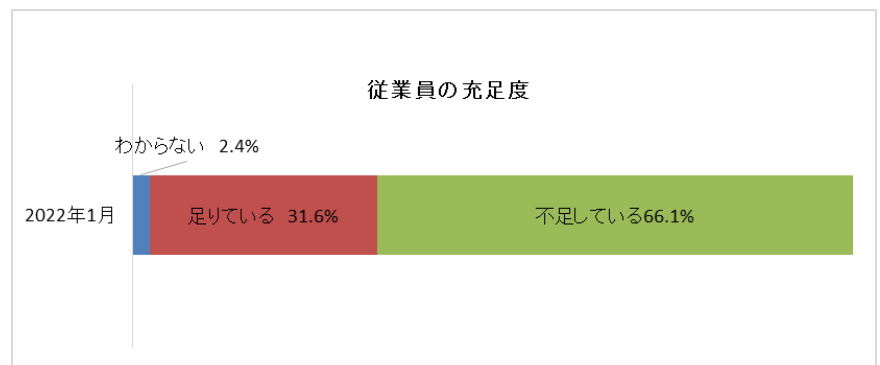


注：母数は有効回答企業 551社

## 2. 従業員の充足度について、「不足している」が6割超

従業員の充足度について尋ねたところ、「不足している」が構成比 66.1%と6割超にのぼった。

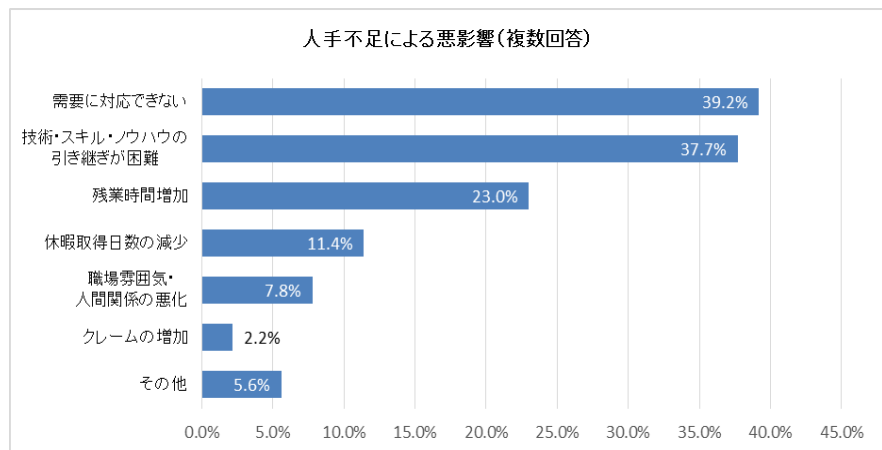
アフターコロナを見据えて、業績回復や新規事業などを想定し、従業員不足と感じる企業が増加していると思われる。



注：母数は有効回答企業 551社

### 2-1. 人手不足による悪影響、「需要に対応できない」最多

問2で「不足している」と回答した企業に対して、人手不足の悪影響について尋ねたところ（複数回答可）、「需要に対応できない」が構成比 39.2%で最多。次いで「技術・スキル・ノウハウの引き継ぎが困難」(37.7%)、「残業時間増加」(23.0%)と続いた。一方、「クレームの増加」は2.2%となり僅かであった。

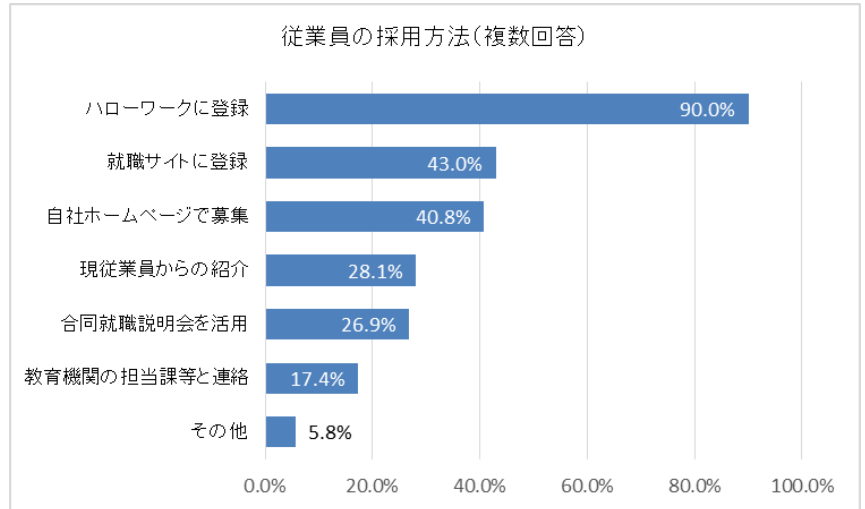


注：母数は「不足している」と回答があった企業 364社

### 3. 従業員の採用方法について、「ハローワークに登録」が9割と突出

従業員の採用方法について回答を得たところ(複数回答可)、「ハローワークに登録」が構成比90.0%となり突出して多かった。次いで、「就職サイトに登録」(43.0%)、「自社ホームページで募集」(40.8%)、「現従業員からの紹介」(28.1%)と続いている。

依然として「ハローワークに登録」が多いことから、従業員の採用について自社で賄う余裕がない(時間や経費をかけることができない)という事情が背景にあると思われる。



注：母数は有効回答企業 551社

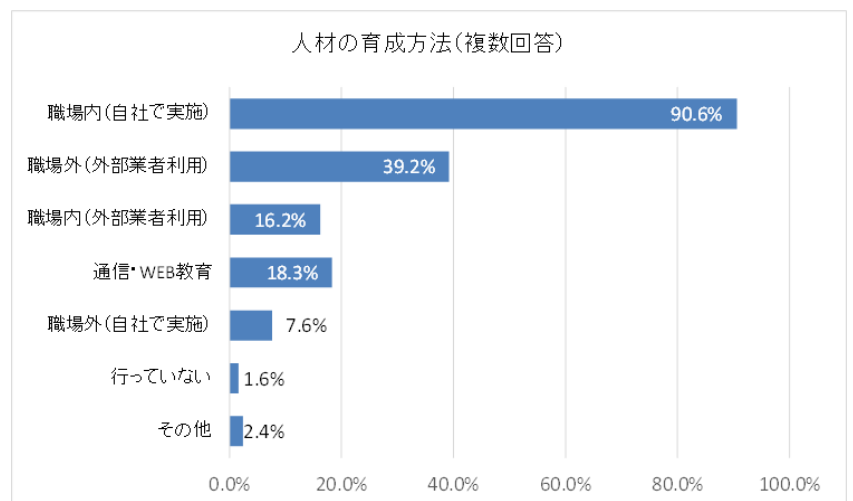
### 4. 2022年度の採用予定について、「採用予定あり」75.1%を占める

2022年度の採用予定について尋ねたところ(複数回答可)、「新卒」は平均2.9人、「中途」3.3人となった。また、「採用なし」は551社中137社(構成比24.9%)、多くの企業が採用を予定していることが判明した。

### 5. 人材育成方法について、「職場内(自社で実施)」が約9割

人材育成方法について尋ねたところ(複数回答可)、「職場内(自社で実施)」が構成比90.6%となり、9割超となった。次いで、「職場外(外部業者利用)」(39.2%)、「通信・WEB教育」(18.3%)となった。

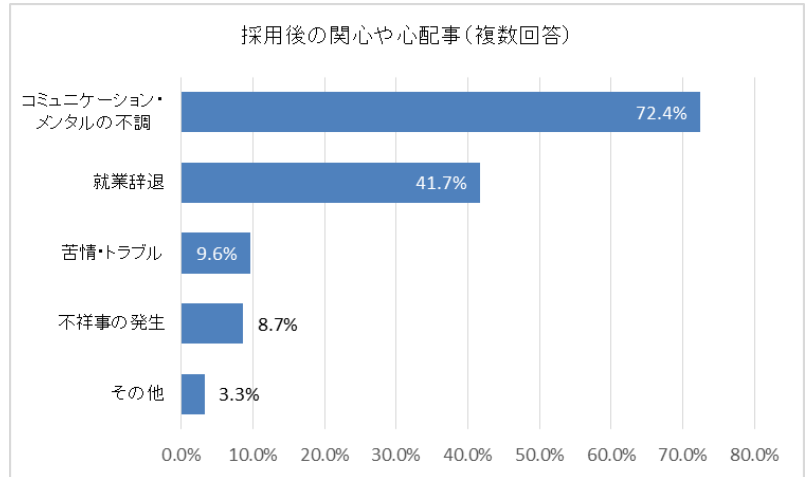
「通信・WEB教育」の伸びが目立っており、コロナ禍でのテレワークの普及が影響している可能性がある。



注：母数は有効回答企業 551社

## 6. 採用後の関心や心配事について、「コミュニケーション・メンタルの不調」が最多

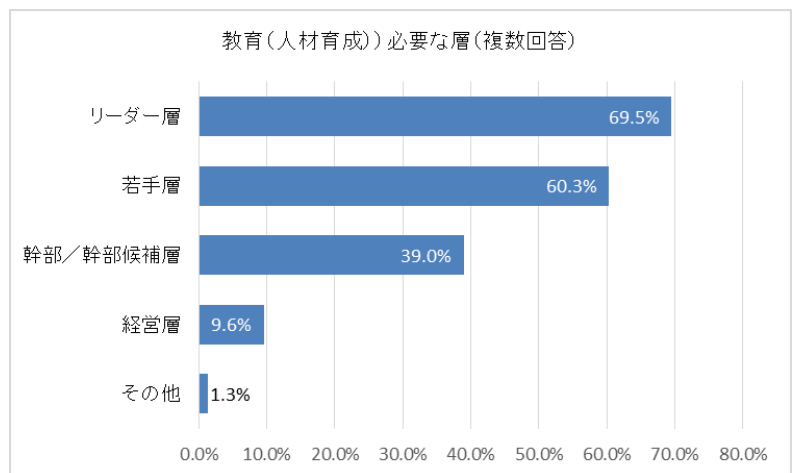
採用後の関心や心配事を尋ねたところ（複数回答可）、最も多かったのは「コミュニケーション・メンタルの不調」（構成比 72.4%）で、7割超となった。次いで「就業辞退」（41.7%）となった。



注：母数は有効回答企業 551社

## 7. 教育（人材育成）が必要な層について、「リーダー層」が最多

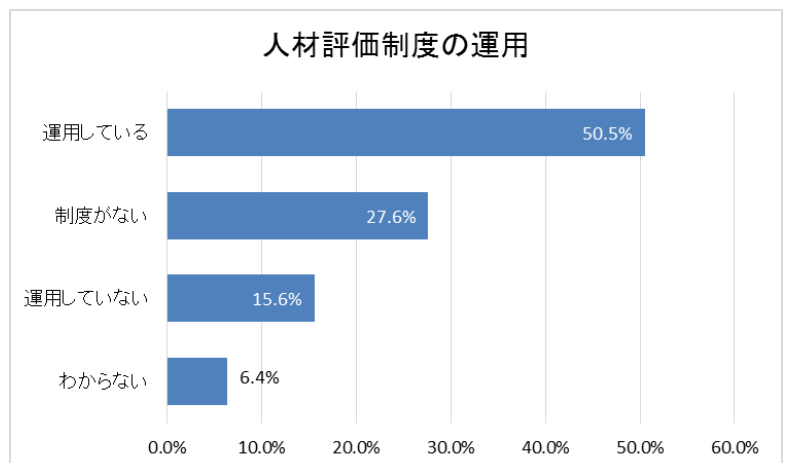
在籍している従業員のなかで、教育（人材育成）が必要な層を尋ねたところ（複数回答可）、「リーダー層」が構成比 69.5% で最多。次いで「若手層」（60.3%）が続き、「幹部／幹部候補層」（39.0%）、「経営層」（9.6%）となり、リーダー層（中堅）から若手の従業員まで教育（人材育成）の必要性を感じている様子が垣間見える。



注：母数は有効回答企業 551社

## 8. 人事評価制度の運用について、約5割の企業が「運用している」

人事評価制度の運用については、「運用している」が構成比 50.5% で最多。次いで、「制度がない」（27.6%）、「運用していない」（15.6%）、「わからない」（6.4%）となった。「運用している」企業が半分を占めているが、まだまだ同制度にまで至っていない企業もあることが判明した。



注：母数は有効回答企業 551社

## まとめ

今回のアンケート調査では、人手不足が如実に出た結果となった。人手不足による悪影響では、「需要に対応できない」や「技術・スキル・ノウハウの引き継ぎが困難」など事業継続に係わる不安を抱えている企業が多いことがわかる。また、アンケートでは、「20歳代の採用が進まず、従業員が高齢化している」「新卒者に対しての教育方法がわからない」と答える企業が多く、採用と人材教育を課題している企業が多い。

コロナ禍が収束する兆しがない中、「過剰債務」や「仕入れ費用増加」といった問題を含めて、経営環境はコロナ以前より更に厳しくなる可能性が高まっている。今後は、消費者にどれだけ魅力ある製品を生み出し、利益を確保できるか、付加価値の高い製品・サービスを提供できるかが、企業には一層問われてくるであろう。このため、時代の潮流や変化に対応できる優秀な人材の確保や育成の取り組みがますます重要となってくるだろう。

### 【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク郡山支店 支店長  
西迫 耕一郎  
TEL 024-923-2442

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。  
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。