

特別企画：北海道・道北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 75.5%

～ 教育(人材育成)が必要な層について若手層、リーダー層が上位 ～

はじめに

中小企業にとって「過剰債務」と「仕入れ費用高騰」という大きな問題が浮かび上がってきている。新型コロナ対応融資は幅広く浸透したうえ、売り上げが落ち込んだ結果、売上高に対する借入金が高水準となる企業が増え、また、仕入れ価格の値上がり分を販売価格に十分に転嫁できないという問題も深刻化している。このような問題は、付加価値重視の経営を加速化させるであろう。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、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たと言える。

そこで、帝国データバンク旭川支店では、従業員の充足度や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。

※調査方法は北海道・道北地域(上川・宗谷・留萌・空知)に本社を置く、主要企業(全業種、従業員 10 人以上、売上高上位 1000 社)を対象とした郵送による調査

※調査期間は 2022 年 9 月 5 日～10 月 7 日、調査対象は 1000 社で、有効回答企業数は 274 社(回答率 27.4%)

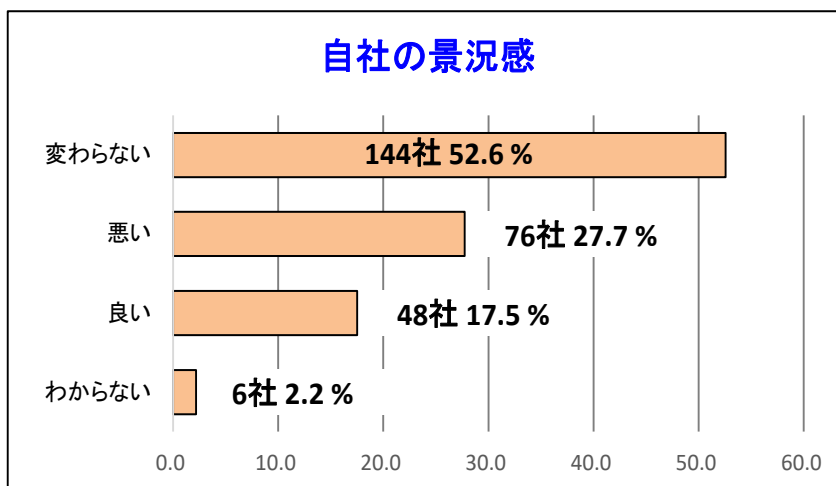
調査結果(要旨)

1. 自社の景況感について、「変わらない」は 52.6%と過半数を占めた。次いで「悪い」が 27.7%となり、「良い」の 17.5%を 10.2 ポイント上回り、悲観的な見方をする企業が比較的多い
2. 従業員の充足度について、「不足している」が 75.5%と 7 割を超える
3. 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 4 割を超える
4. 従業員の採用方法について、「ハローワークに登録」が 9 割近くで最多、「就職サイトに登録」47.8%、「自社ホームページで募集」38.3%と続く
5. 2023 年度の採用予定について、「採用なし」が 19.3%となり、5 社に 1 社近くが採用予定なし
6. 人材育成方法について、「職場内(自社で実施)」が 89.4%、「職場外(外部業者利用)」25.2%、「職場内(外部業者利用)」9.5%となり、OJTを重視していることがわかる
7. 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 67.5%
8. 教育(人材育成)が必要な層では、「若手層」が 60.6%「リーダー層」が 54.7%、「幹部／幹部候補層」39.4%などとなり、若手、中堅に対する教育の必要性を感じている
9. 人事評価制度の運用について、「運用している」が 35.0%と 3 割を超えた一方で、「制度なし」は 36.5%と 3 社に 1 社は評価制度自体を構築していない

1. 自社の景況感について、「悪い」が3割弱で「良い」を上回る

現在の自社の景況感について回答を求めたところ、回答先274社のうち「変わらない」が144社（構成比52.6%）と過半数となり、「悪い」76社（同27.7%）が、「良い」48社（同17.5%）を10.2ポイント上回っている。

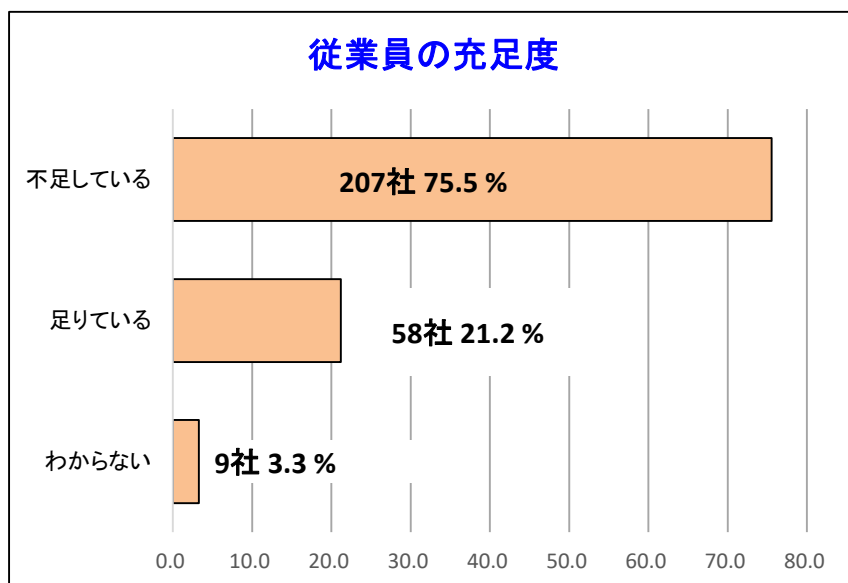
「変わらない」が過半数となるなか、「悪い」が「良い」を上回る結果となっており、景況感に対して悲観的な見方をしている企業が比較的多いことがわかる。



2. 従業員の充足度について、「不足している」が7割を超える

従業員の充足度について尋ねたところ、「不足している」が207社（構成比75.5%）となり、7割を超えた。一方、「足りている」は58社（同21.2%）となり、「わからない」が9社（同3.3%）となった。

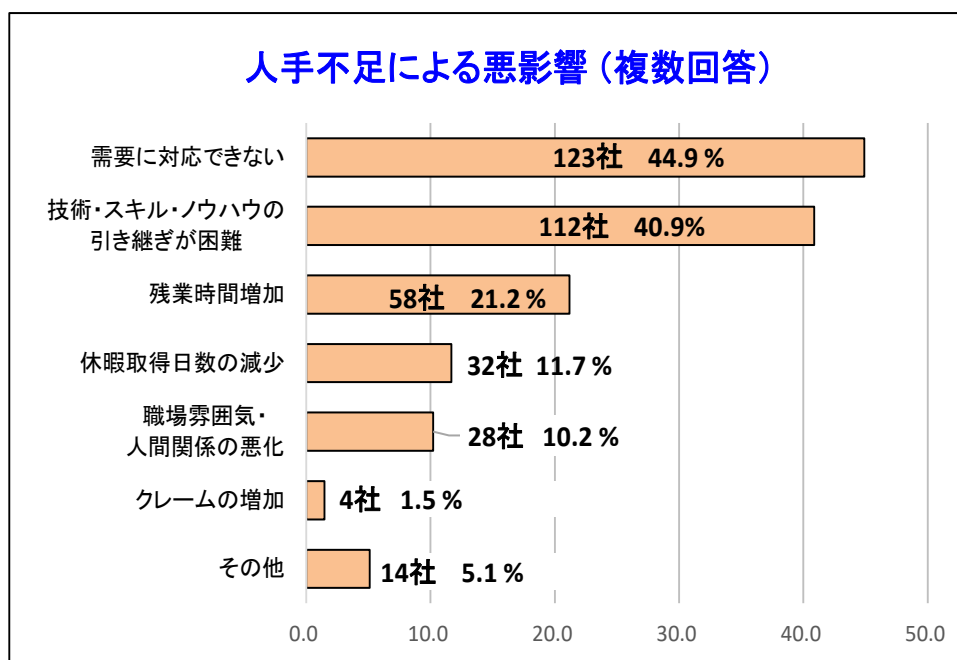
4社に3社の企業で従業員が不足しており、人手不足が深刻化していることがわかる。



3. 人手不足による悪影響、「需要に対応できない」が44.9%と最多

人手不足の悪影響について尋ねたところ(複数回答)、「需要に対応できない」が123社(構成比44.9%)で最多。次いで「技術・スキル・ノウハウの引き継ぎが困難」112社(同40.9%)、「残業時間増加」58社(同21.2%)と続いた。一方、「クレームの増加」は4社(同1.5%)にとどまった。

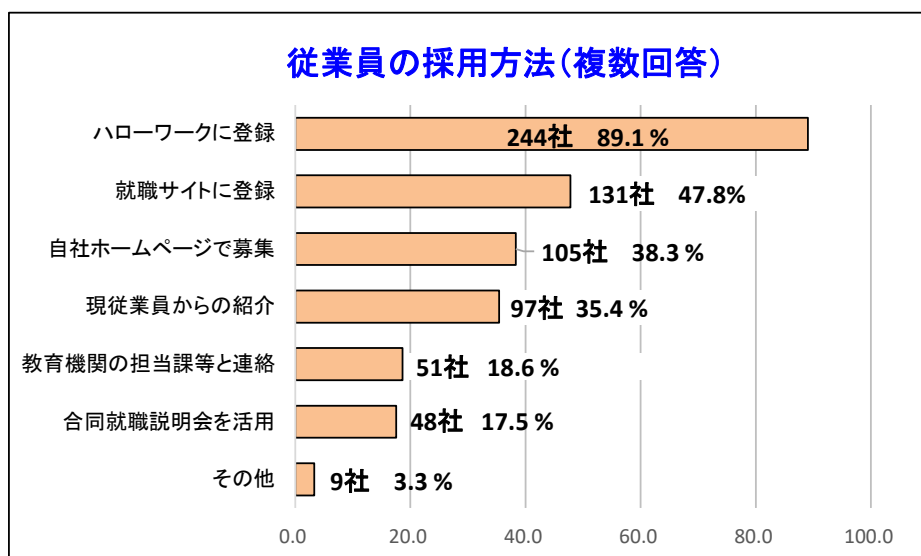
現在(需要に対応できない)や将来(技術・スキル・ノウハウの引き継ぎが困難)に対する悪影響を認識している企業が多いことがわかる。



4. 従業員の採用方法について、「ハローワークに登録」が9割近くと突出

従業員の採用方法について回答を得たところ(複数回答)、「ハローワークに登録」が244社(構成比89.1%)、9割近くとなり突出して高かった。次いで、「就職サイトに登録」131社(同47.8%)、「自社ホームページで募集」105社(同38.3%)、「現従業員からの紹介」97社(同35.4%)と続いている。

「ハローワークに登録」が突出しており、採用方法として多くの企業が活用していることが



わかる。また、就職サイトや自社ホームページの活用も多いなかで、「現従業員からの紹介」が35.4%を占めている。これは中小企業にとって、経費も時間もあまりかからない方法であることや、入社後の定着を見据えていることなども背景にあると考えられる。

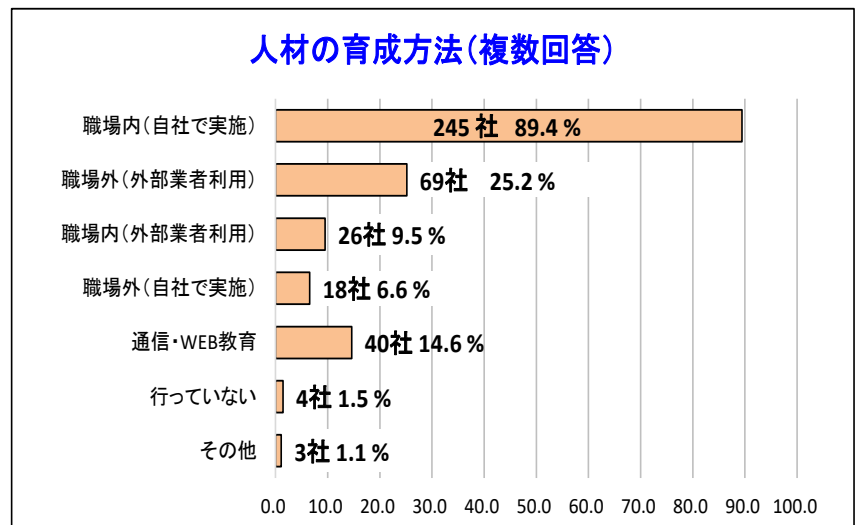
5. 2023 年度の採用予定について、5 社に 1 社近くが採用予定なし

2023 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 2.5 人、「中途」同 2.3 人となり、合計で同 4.8 人となった。また、「採用なし」は 274 社中 53 件（構成比 19.3%）、5 社に 1 社近くが採用を予定していないとなった。

6. 人材育成方法について、「職場内（自社で実施）」が 9 割近くを占める

人材育成方法について、回答を得たところ（複数回答）、「職場内（自社で実施）」が 245 社（構成比 89.4%）となり、9 割近くを占めた。次いで、「職場外（外部業者利用）」69 社（同 25.2%）、「通信・WEB 教育」40 社（同 14.6%）、「職場内（外部業者利用）」26 社（同 9.5%）、「職場外（自社で実施）」18 社（6.6%）となり、「行っていない」は 4 社（同 1.5%）となった。

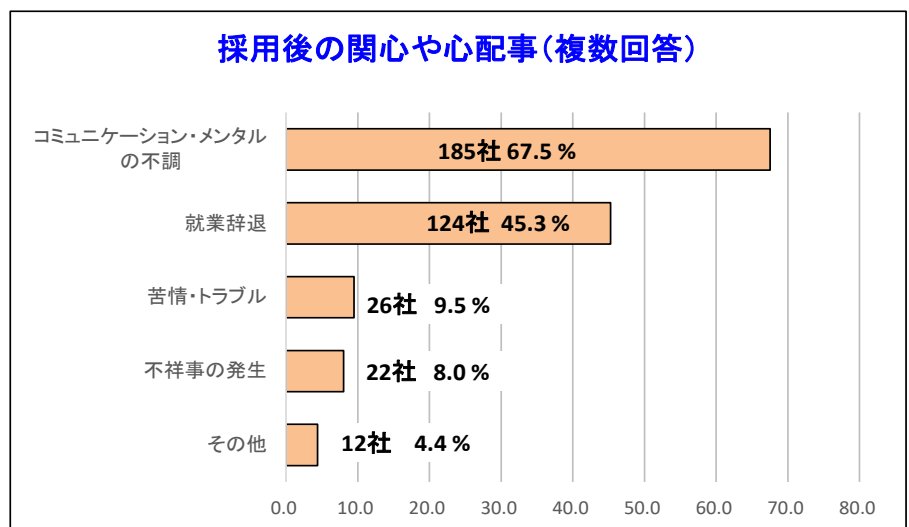
OJT を重視している企業が多いことがわかる結果となり、コロナ禍を経て通信・WEB 教育の利用も増加となったとも見られる。



7. 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 67.5%

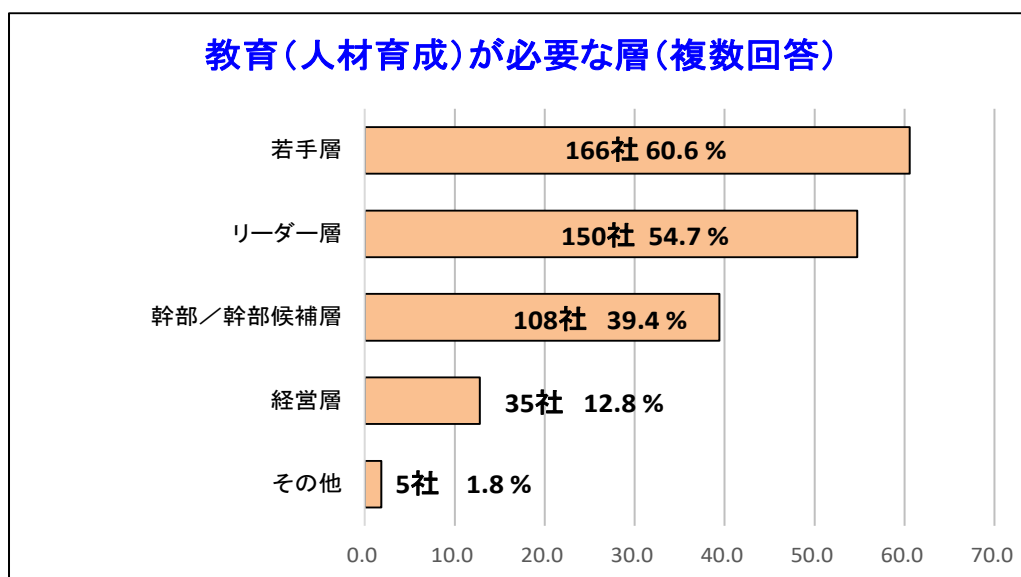
採用後の関心や心配事を尋ねたところ（複数回答）、最も多かったのは「コミュニケーション・メンタルの不調」で 185 社（構成比 67.5%）となった。

次いで「就業辞退」124 社（同 45.3%）、「苦情・トラブル」26 社（同 9.5%）、「不祥事の発生」22 社（同 8.0%）となった。



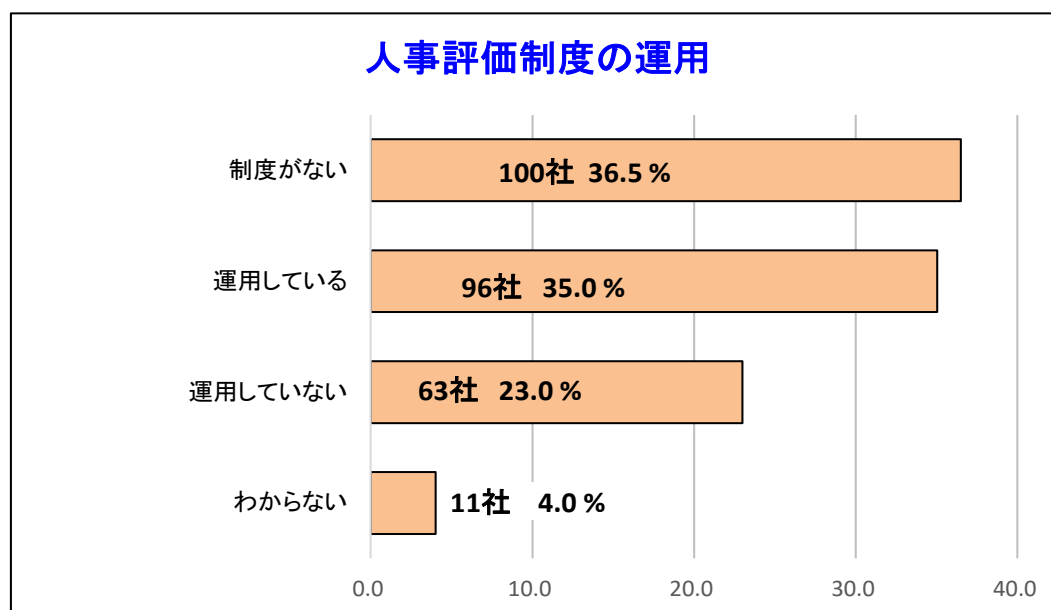
8. 教育（人材育成）が必要な層について、「若手層」が最多

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）、「若手層」が166社（構成比60.6%）で最多。次いで「リーダー層」150社（同54.7%）が続き、「幹部／幹部候補層」108社（同39.4%）、「経営層」35社（同12.8%）となり、中堅から若手の従業員に教育（人材育成）の必要性を感じている様子が垣間見える。



9. 人事評価制度の運用について、「制度がない」が3社に1社

人事評価制度の運用については、「制度がない」が100社（構成比36.5%）で最多。次いで「運用している」が96社（構成比35.0%）、「運用していない」63社（同23.0%）、「わからない」11社（同4.0%）となった。「制度がない」企業が3社に1社に上ることがわかる。



まとめ

今回のアンケート調査によって、従業員の充足度に関して「不足している」が7割を超え、人手不足が深刻化している現状が裏付けられた。自社の景況感においては「変わらない」が過半数となったが、付加価値重視の経営を進めるうえで人材確保や育成への取り組みが企業にとってますます重要になっており、人材育成方法に関しては「職場内（自社で実施）」89.4%に対して「外部業者利用（職場外・職場内）」は34.7%でOJTを重視した方法が多い。

一方、人手不足に関する悪影響では、「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」で各4割を超えるなど、現状に対する危機感や将来に対する不安を抱えている企業が多いことがわかる。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67.5%を占め、「就業辞退」が45.3%となるなど、従業員を継続して雇用し育成することへ不安を感じている様子が垣間見える。

また、教育が必要な層では、「若手層」が60.6%、「リーダー層」が54.7%と続き、企業の将来の担い手となる中堅層や若手層への期待感が強いと言えよう。

ここに来て、アフターコロナを見据えた事業再構築や水際対策の緩和による需要の回復などに期待が持たれるが、前述の通り、「過剰債務」や「仕入れ費用高騰」といった問題も含めて、経営環境はコロナ以前より厳しさを増している。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・サービスの提供が求められる今、企業の成長を促す優秀な人材の確保や既存従業員に対する育成の取り組みが、企業の提供価値を高めるであろう。

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社 帝国データバンク 旭川支店 担当：小嶋

TEL：0166-26-1662（代） FAX：0166-26-1665

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい（一部有料の場合もございます）。

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。報道目的以外の利用につきましては、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。