

特別企画：県内企業における人材育成・制度の課題に関する調査結果

後継者・幹部・管理職など上位職の育成が課題に ～課題は認識しつつ対応に遅れも～

はじめに

福島県における新卒採用においては、今年1月の高卒就職内定率が98.1%であったことなど、依然「売り手市場」の状況が続いている。県内企業の中には新卒採用を諦め、キャリア採用のみに切り替えているところも多いが、福島県内の有効求人倍率は、2019年4月時点で1.54倍と、こちらも依然高位で推移しており、人材確保は共通の課題となっている。

その一方で、折角獲得した人材も、定着率の問題や育成教育の難しさ、さらに後継者を含めた会社の次代を担う人材の育成に苦勞しているという声も多い。

そこで帝国データバンク郡山支店では、人材育成・制度に関する福島県内企業の課題意識について調査を行った。

なお、福島県内における同調査は今回が初めて。

※調査期間は2019年5月7日～31日、調査対象は福島県に本社を置く従業員30人以上の企業2,133社で、有効回答数は330社（回答率15.5%）。人材育成・制度に関し重要度が高い課題上位3つを選択してもらい、それぞれに対応状況を聞いた

調査結果（要旨）

1. 最優先課題（課題1位と回答）は、後継者や経営幹部、管理職の育成など、上位者の育成が課題との回答が49.4%と過半数を占める。次いで若手社員の育成・働き方改革への対応と続く。
2. 重要課題上位3つまでの回答合計では、若手社員の教育を課題としている企業が最も多い。既に何らかの対応済みとの回答は61.6%を超えているが、課題として上げているのは、現対応のさらなる充実や不足補填の必要性の表れを感じさせる。
3. 後継者・経営幹部・管理職の育成を課題として上げた企業のうち、対応検討中・未定との回答が半数を超え、この層への対応の遅れが目立つ。

1. 最優先課題 ～ 後継者・経営幹部・管理職の育成が上位に

人材育成・制度での課題について、1位に上げられた回答では、「経営幹部の育成」(12.7%)、「後継者候補の育成」(12.4%)、「既存管理職の育成」「管理職候補者の育成」、(いずれも 12.1%)と、企業における上位職の育成を上げた回答が合計 49.4%と過半数を占めた。次いで「若手社員の育成」、「働き方改革への対応」(いずれも 10.9%)、「中堅社員の育成」(10.3%)となった。「新入社員の育成」との回答は 4.5%に過ぎず、「内定者向け事前教育」「外国人材受入れ対応」「OJT教育者の育成」を上げた企業はゼロであった。

2. 上位課題 ～ 「若手社員の育成」がトップ

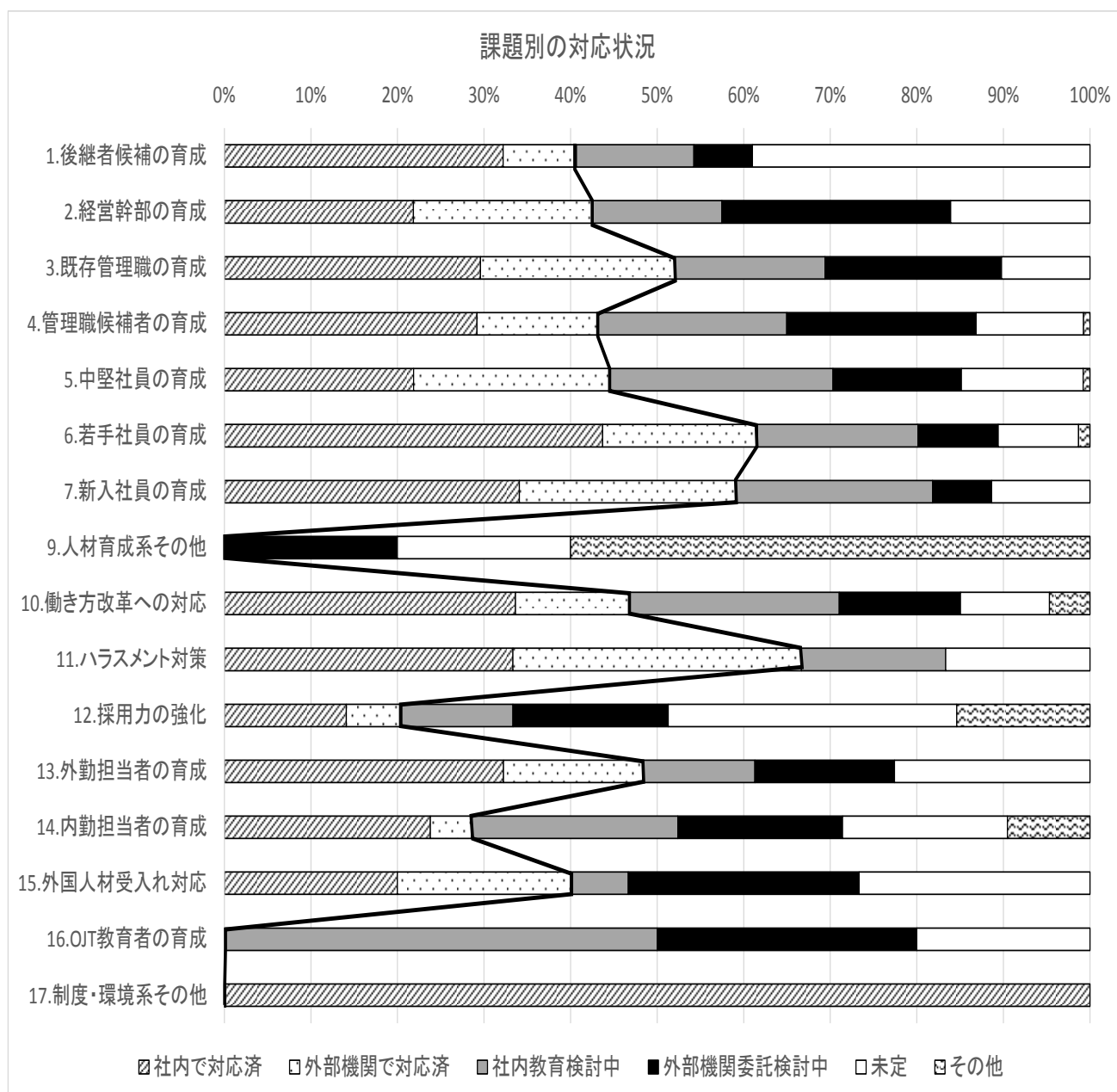
重要度 1 位から 3 位までに上げられた選択肢を全て合計すると、「若手社員の育成」(15.4%)がトップ、次に「管理職候補者の育成」(14.0%)、「中堅社員の育成」(13.1%)と続く。さらに「働き方改革への対応」(10.9%)、「既存管理職の育成」(10.0%)と、ここまでの 10%を超える回答となった。

表1. 人材育成・制度に関して重要度の高い課題(1位から3位まで)

選択肢	最優先課題	構成比	上位3課題	構成比
1. 後継者候補の育成	41	12.4%	59	6.0%
2. 経営幹部の育成	42	12.7%	87	8.9%
3. 既存管理職の育成	40	12.1%	98	10.0%
4. 管理職候補者の育成	40	12.1%	137	14.0%
5. 中堅社員の育成	34	10.3%	128	13.1%
6. 若手社員の育成	36	10.9%	151	15.4%
7. 新入社員の育成	15	4.5%	44	4.5%
8. 内定者向け事前教育		0.0%	0	0.0%
9. 人材育成系その他	3	0.9%	5	0.5%
10. 働き方改革への対応	36	10.9%	107	10.9%
11. ハラスメント対策	2	0.6%	6	0.6%
12. 採用力の強化	27	8.2%	78	8.0%
13. 外勤担当者の育成	8	2.4%	31	3.2%
14. 内勤担当者の育成	5	1.5%	21	2.1%
15. 外国人材受入れ対応		0.0%	15	1.5%
16. OJT教育者の育成		0.0%	10	1.0%
17. 制度・環境系その他	1	0.3%	1	0.1%
総計	330	100.0%	978	100.0%

3. 課題毎の対応状況

表1. にて上位に上げられた課題のうち、対応を社内もしくは外部機関を通じて「実施済み」とする回答が多かったのは、「若手社員の育成」(61.6%)、「新入社員の育成」(59.1%)となった。逆に「対応検討中」「未定」の回答が多かったのは、「採用力強化」(64.1%)となった。ここにも雇用情勢の厳しさがうかがわれる。次いで「後継者候補の育成」(59.3%)、「経営幹部の育成」(57.5%)、「管理職候補者の育成」(56.2%)と、上位職育成に関する回答が続いた。



4. まとめ

帝国データバンクがこの4月に実施した「人手不足に対する企業の動向調査」によると、実に50.3%の企業が正社員不足と回答しており、この調査としては過去最高を記録した。人手不足は県内のみならず、全国共通の課題となっている。

そのようななか行った今回の調査だが、後継者・経営幹部・候補者含む管理職の育成を最重要課題として捉えている企業が多いことが明らかになった。背景としては、経営層の高齢化により次世代への事業承継が迫っていることもあろう。この層を育成することの重要性を理解しつつ、対応が遅れているということは、経営能力を有する人材育成、また若手を含め、人を育てることのできる人材育成といった、企業の持続可能な発展のために必要不可欠なノウハウが不足しているとも考えられる。

また、若手社員への教育については、約6割の企業が何らかの対応をしているという回答を得たが、それでも新人・若手育成が課題と上げてきた企業が多いということは、現状のやり方では満足できる結果が出ていない（離職が多い等）ことの表れでもあろう。

この新人・若手育成と経営層・管理職の育成は一見すると別の課題であるように見えるのだが、実は密接な関係があると思われる。会社の規模にもよるが、新入社員・若手社員の教育最前線の責任者は、経営幹部クラス、あるいは現場の管理職層であろう。今回の調査結果にあるとおり、本来教育責任者であるこの層の育成が後手に回り、的確な育成指導ができず、新入社員・若手社員から教育への不満・不信を招き、結果早期離職に繋がってしまっているケースも少なからずあるものと思われる。

県内の雇用情勢は急激な改善が見込めない現状にある。後手に回っている経営幹部・管理職の育成を急ぎ、若年層社員の育成力アップにより生産性を向上させるという相乗効果を生み出していくことが、今できる人手不足解消のための、有効な方策ではないかと思われる。

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 郡山支店 担当:坂田
TEL 024-923-2442 FAX 024-922-2669

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。