

特別企画：青森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61.6%****～需要への対応や技術伝承に悪影響～****はじめに**

コロナ禍にあって、対面をベースとした従来型の社会活動が大きく制限される中、強制的かつ急速に社会のデジタル化が進捗している。オンラインショップの増加、キャッシュレス決済の普及、学校におけるリモートでの授業などに加え、ビジネス面ではテレワークやビデオ会議などが定着しつつある。また終身雇用、年功序列といった日本型雇用慣行の見直しも進む中で、若年層の職業観の変化や働き方の多様化も進んでおり、よりワークライフバランスを重視した働き方の多様化が進んでいくものとみられる。こうした変化がみられる中で、中小企業にとっては付加価値を安定して生み出すことができる人材をどれだけ確保できるか、それをどう育成していくのか、など、この先採用や育成といった人材戦略が企業経営にとって極めて重要な要素となってくると言える。

帝国データバンク青森支店および八戸支店では、企業概要データベース「COSMOS 2」（全国約147万社収録）から、青森県内に本社を置く主要企業を対象に、「人材に関するアンケート調査」を実施した。

※調査方法は、青森県内に本社を置く主要企業（全業種、従業員20人以上、売上高100億円未満）を対象とした郵送調査

※調査期間は2021年10月18日から11月5日までで、調査対象は1,441社、有効回答は458社（回答率31.8%）

調査結果（要旨）

1. 景況感は「変わらない」が過半を占める。
2. 従業員の充足度について、「不足している」が約6割。「需要に対応できない」「技術やノウハウの伝承が困難」などの悪影響がでている。
3. 人材育成方法については、「職場内（自社で実施）」が約8割と最多で、OJT（職場内）を重視していることがわかる。
4. 採用後の関心や心配事は、「コミュニケーション・メンタルの不調」が約7割を占める。
5. 教育が必要な層は、「リーダー層」「若手層」が多く、中堅、若手に教育の必要性を感じている。
6. 人事評価制度の運用について、「運用している」は46.8%と過半に達していない。

1、自社の景況感について「変わらない」が過半を占める。

現在の自社の景況感について回答を求めたところ、「良い」が13.7%、「悪い」が30.2%、「変わらない」が54.3%、「わからない」が1.8%であった。コロナ禍にあって直接的な影響を受けたサービス業や卸売業、小売業、飲食業などは、他の業種と比べて「悪い」の比率は高くなっているが、建設業は「良い」と回答した比率が他の業種より高いなど、業種によって差がある。ただし感染拡大も落ち着きを見せる中で、全体としては景況感に大きな変化はない状況にある。



注：母数は有効回答企業 458 社。

2、従業員の充足度について、「不足している」が約6割。

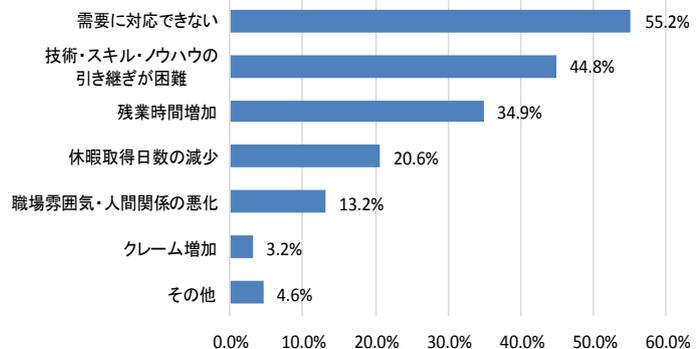
従業員の充足度について尋ねたところ、「不足している」が61.6%と過半に達した。「足りている」は34.6%、「わからない」が3.8%であった。業種によって大きな差異はなく、あらゆる業界で人手不足が認められる。



注：母数は有効回答企業 458 社。

「不足している」と回答した企業について、人手不足の影響を尋ねたところ（複数回答）、「需要に対応できない」55.2%、「技術・スキル・ノウハウの引き継ぎが困難」44.8%、「残業時間増加」34.9%などとなっており、企業経営の様々な部分に悪影響を及ぼしている実態が見受けられる。

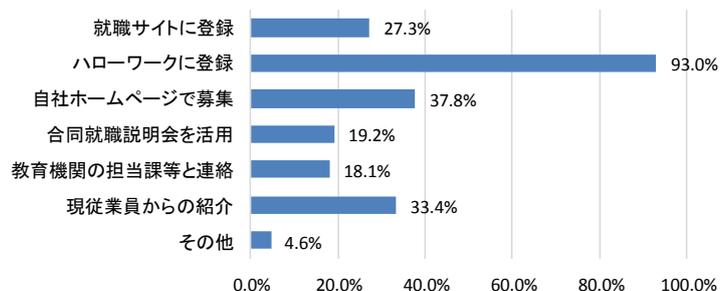
人手不足による悪影響（複数回答）



注：母数は「不足している」と回答があった企業 281 社。

また従業員の採用方法（複数回答可）については、「ハローワークに登録」が93.0%と多く、「自社ホームページで募集」37.8%、「現従業員からの紹介」33.4%と続いている。

従業員の採用方法（複数回答）

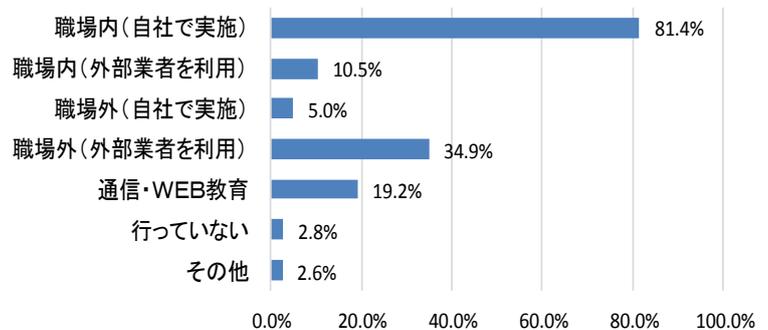


注：母数は有効回答企業 458 社。

3、人材育成方法について、「職場内（自社で実施）」が約8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81.4%、「職場外（外部業者を利用）」34.9%、「通信・WEB教育」19.2%、「職場内（外部業者を利用）」10.5%と続いた。なお「行っていない」は2.8%にとどまった。現状では、職場での実践を通じてノウハウや業務知識を身につける育成手法であるOJTを重視した育成スタイルとなっている。

人材の育成方法（複数回答）

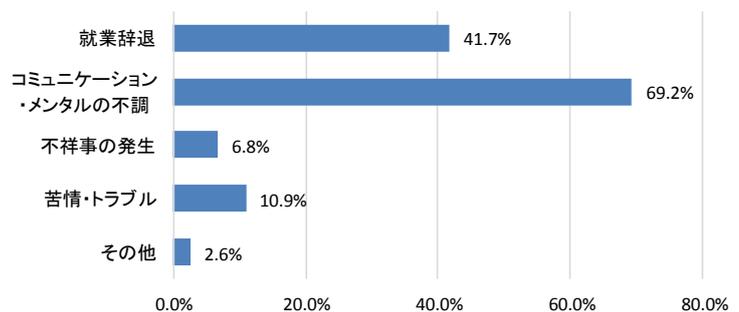


注：母数は有効回答企業 458 社。

4、採用後の関心や心配事は、「コミュニケーション・メンタルの不調」が約7割で最多。

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」で69.2%となった。「就業辞退（退職）」41.7%。「苦情・トラブル」10.9%と続いている。

採用後の関心や心配事（複数回答）

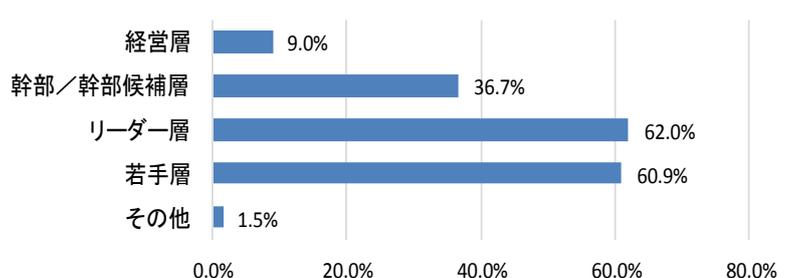


注：母数は有効回答企業 458 社。

5、教育が必要な層は、「リーダー層」が最多。

在籍している従業員の中で、教育（人材育成）が必要と思われる階層を尋ねたところ（複数回答可）、「リーダー層」が62.0%でトップ、「若手層」60.9%がこれに続いており、主として中堅、若手社員への教育の必要性を感じている様子が垣間見える。

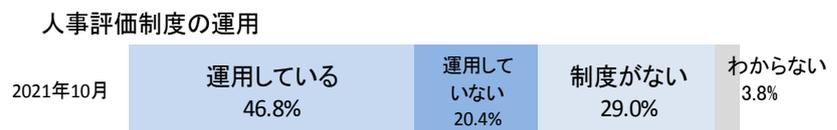
教育(人材育成)必要な層(複数回答)



注：母数は有効回答企業 458 社。

6、人事評価制度の運用について「運用している」が半分以下にとどまる。

人事評価制度については、「運用している」が46.8%、「運用していない」が20.4%、「制度がない」が29.0%、「わからない」が3.8%であった。人事評価制度を運用している企業が半分以下で、制度があっても運用していない、あるいは制度そのものがない企業が多い状況にある。



注：母数は有効回答企業 458 社。

まとめ

今回のアンケート調査においては、業種を問わず青森県内の多くの企業で「従業員の充足度」が不足した状態にあることが浮き彫りとなった。この結果として、多くの企業で「需要に対応できない」といった負の影響が発生しており、特に建設業や運送業において、こうした傾向が強くなっている。また製造業をはじめ、様々な業種において技術やノウハウなどの継承も課題となっている様子が認められる。

また採用と同時に、中長期的に安定して成果を出すことのできる従業員を育成し、労働生産性を高めていくことも極めて重要であり、リーダー層や若手層への教育研修の重要性を多くの企業が認識しているように、今後益々重要な経営課題となってくるものとみられる。

本来、こうした人材育成と人事評価制度は、車の両輪とも言うべきものであり、人事評価制度を運用している企業が半分以下にとどまる状況は課題と言える。人事評価制度には様々なものがあり、それぞれ長所、短所はあるが、適切に運用することで人材流出のリスクを低減させ、生産性の向上にも寄与してくる。

アフターコロナの社会においては、中堅・中小企業においてもDX（デジタルトランスフォーメーション）が進んでいくものとみられるが、あらゆる業種において人材が鍵となることは確実であり、ますます変化に適応できる優秀な人材確保や育成に対する各企業の取り組みの重要性は増していくと言える。

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 青森支店

徳永 博一

TEL 017-776-5048 FAX 017-723-4414

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。