

特別企画 : 宮城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7割 ～ 教育が必要な層、「リーダー層」や「若手層」が多い ～

はじめに

11月16日に厚生労働省が発表した2018年の高齢者雇用状況調査によると、定年後の継続雇用や定年制の廃止で70歳以上になっても働ける制度のある企業は、前年比3.2ポイント増の25.8%となった。このように、70歳以上の雇用制度導入の企業が4社に1社となっている現状は、いかに人手不足が深刻化しているかを物語るものといえよう。

こうした状況下、企業にとっては優秀な人材を確保することが急務となっているうえ、企業が生き残るために、優秀な人材を育成することで強い組織をつくり出すことが求められている。

そこで、帝国データバンク仙台支店では、従業員の充足度や企業の採用状況、人材育成方法や教育（人材育成）が必要な層など、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。

※調査方法は宮城県内に本社を置く、主要企業（全業種、売上高100億円以下、従業員20人以上）を対象に郵送による調査

※調査期間は2018年10月24日～11月9日、調査対象は2017社で、有効回答企業数は483社（回答率23.9%）

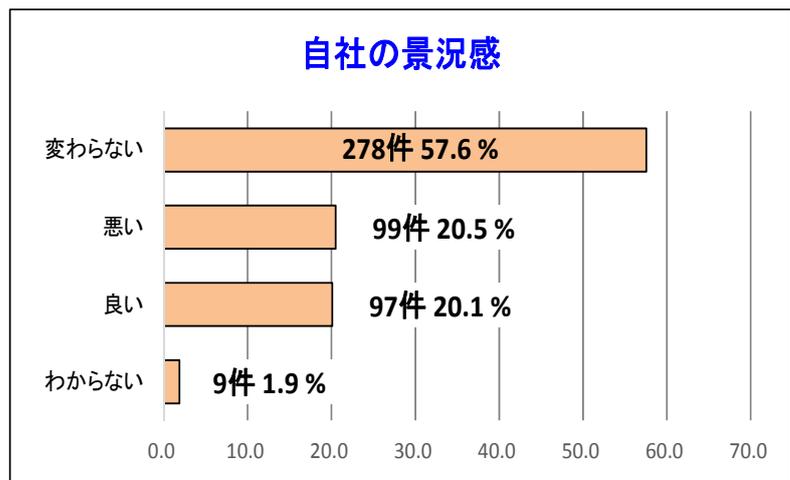
調査結果（要旨）

1. 自社の景況感について、「変わらない」57.6%と過半数、「悪い」20.5%と「良い」20.1%はともに2割で分かれており、まだら模様の状況
2. 従業員の充足度について、「不足している」が68.5%と約7割占める
3. 従業員の採用方法について、「ハローワークに登録」が81.0%で最多、「就職サイトに登録」38.5%、「自社ホームページで募集」37.1%と続く
4. 2019年度の採用予定について、「採用なし」が18.2%となり、5社に1社が採用予定なし
5. 人材育成方法について、「職場内（自社で実施）」が87.4%と約9割、「職場外（外部業者利用）」41.4%、「職場内（外部業者利用）」19.7%、「職場外（自社で実施）」12.2%、「通信・WEB」7.5%とOJT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」68.9%と約7割、「就業辞退」42.7%、「不祥事の発生」12.8%「苦情・トラブル」11.8%と続く
7. 教育（人材育成）が必要な層は、「リーダー層」67.1%、「若手層」58.6%、「幹部／幹部候補層」46.4%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
8. 人事評価制度の運用について、「運用している」が55.9%と過半数だが、「制度なし」は19.7%と5社に1社

1. 自社の景況感について、「悪い」「良い」ともに2割

現在の自社の景況感について4つの選択肢で回答を求めたところ、回答先483社のうち「変わらない」が278件（構成比57.6%）と過半数となり、「悪い」99件（同20.5%）、「良い」97件（同20.1件）がともに2割で並んでいる。

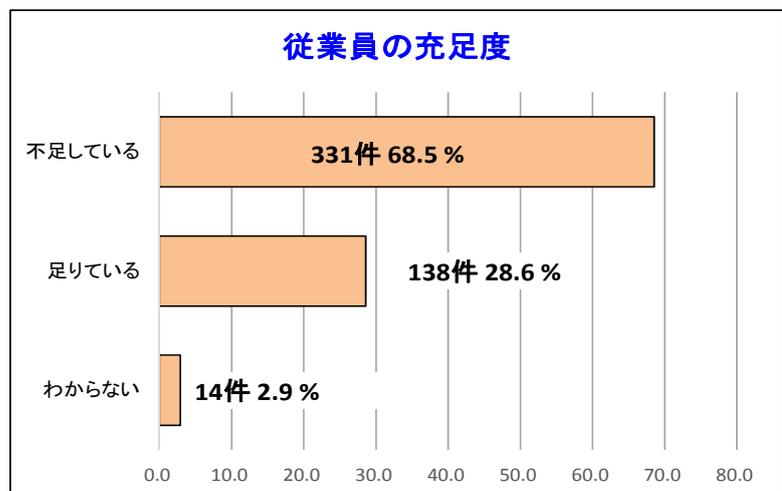
「変わらない」が多いなか、「良い」・「悪い」がほぼ同数で分かれていることで、景況感に対する認識はそれぞれで、まだら模様の状況といえる。



2. 従業員の充足度について、「不足している」が7割

従業員の充足度について3つの項目から尋ねたところ、「不足している」が331件（構成比68.5%）となり約7割にのぼった。一方、「足りている」は138件（28.6%）となり、「わからない」が14件（同2.9%）だった。

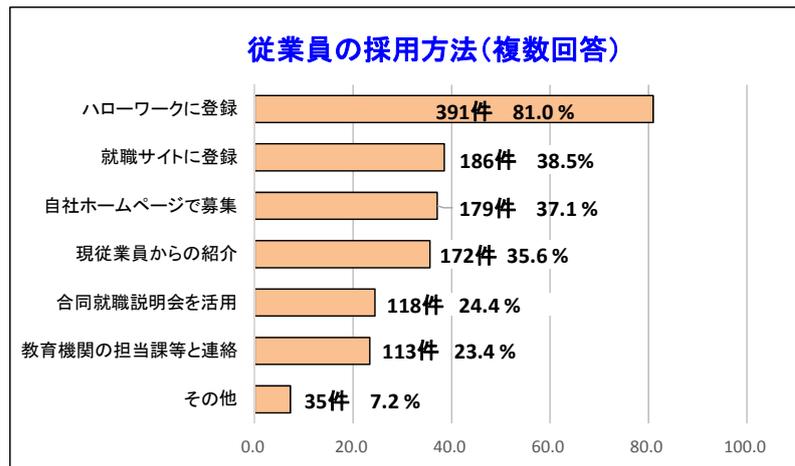
約7割の企業で従業員が不足しており、人手不足が深刻化していることがわかる。



3. 従業員の採用方法について、「ハローワークに登録」が8割で最多

従業員の採用方法について7項目から回答を得たところ（複数回答可）、「ハローワークに登録」が391件（81.0%）で最多となった。次に、「就職サイトに登録」186件（同38.5%）、「自社ホームページで募集」179件（同37.1%）、「現従業員からの紹介」172件（同35.6%）と続いている。

ハローワークや就職サイトの登録が多いのは順当といえるが、「現従業員からの紹介」が意外に多いという印象を受ける。「その他」35件（同7.2%）には、「単独で企業説明会」（卸売業）、「SNS」（不動産業）、「地元の広報誌」（娯楽業）、「資格取得講習会受講者へ声かけ」（社会福祉サービス業）などがあった。

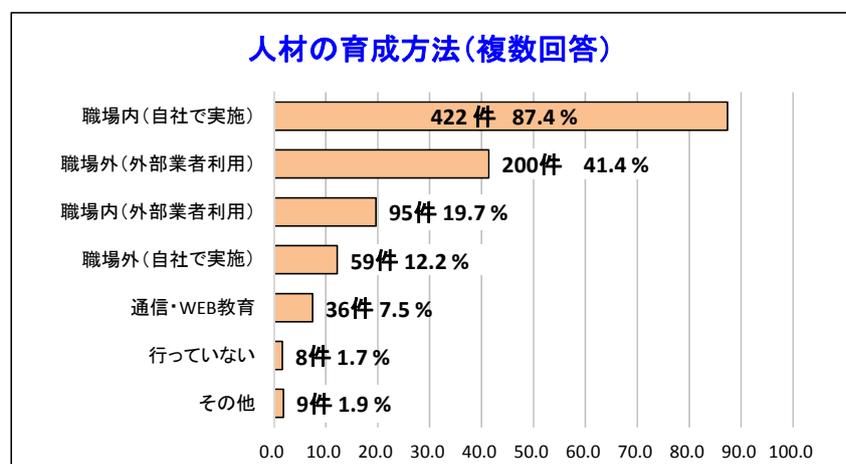


4. 2019年度の採用予定について、5社に1社が採用予定なし

2019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4.4人、「中途」同5.4人となり、合計で同9.8人となった。また、「採用なし」は483社中88件（構成比18.2%）となり、5社に1社が採用を予定していないことが判明した。

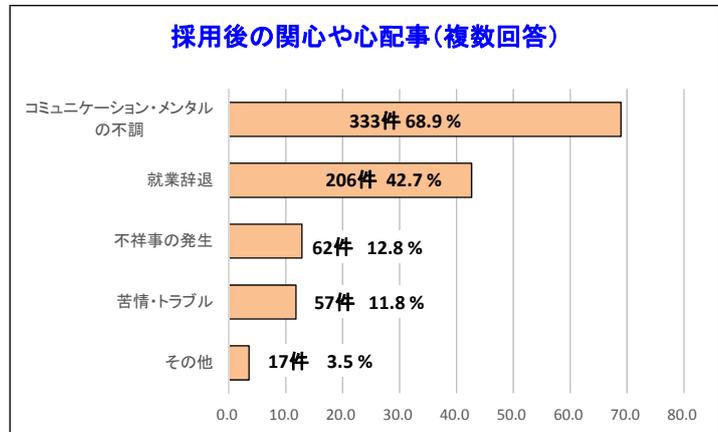
5. 人材育成方法について、「職場内（自社で実施）」が約9割

人材育成方法について、7項目から回答を得たところ（複数回答可）、「職場内（自社で実施）」が422件（構成比87.4%）となり、約9割を占めた。次いで、「職場外（外部業者利用）」200件（同41.4%）、「職場内（外部業者利用）」95件（同19.7%）、「職場外（自社で実施）」59件（12.2%）、「通信・WEB教育」36件（同7.5%）となり、「行っていない」は8件（同1.7%）となった。



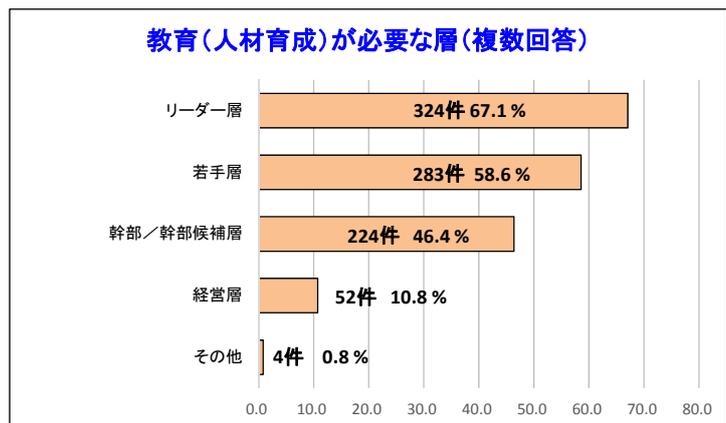
6. 採用後の関心や心配事について、「コミュニケーション・メンタルの不調」が約7割

採用後の関心や心配事を5項目から尋ねたところ（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333件（構成比68.9%）と約7割となった。「就業辞退」206件（同42.7%）、「不祥事の発生」62件（同12.8%）、「苦情・トラブル」57件（同11.8%）、「その他」17件（同3.5%）となった。



7. 教育（人材育成）が必要な層について、「リーダー層」が約7割

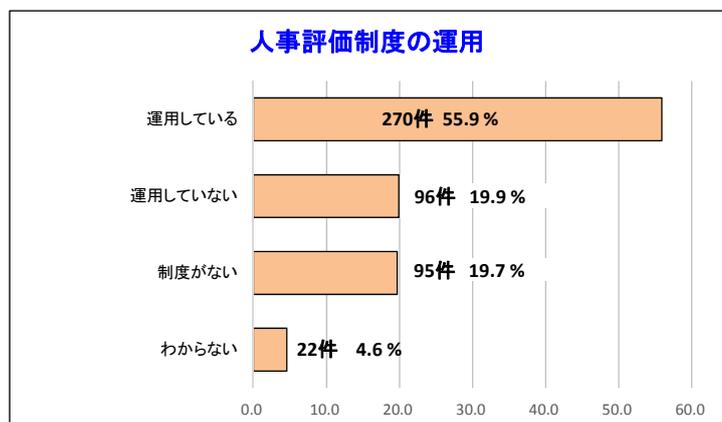
在籍している従業員の中で、教育（人材育成）が必要な層を尋ねたところ（複数回答可）、「リーダー層」が324件（構成比67.1%）で最多。次に「若手層」が283件（同58.6%）で続いた。「幹部／幹部候補層」224件（同46.4%）、「経営層」52件（同10.8%）、「その他」4件（同0.8%）となり、若手から中堅の従業員に教育（人材育成）の必要性を感じている様子が垣間見える。



8. 人事評価制度の運用について、「制度なし」5社に1社

人事評価制度の運用について、4つの項目から回答を得ると、最も多いのが「運用している」270件（同55.9%）、以下、「運用していない」96件（同19.9%）、「制度がない」95件（同19.7%）、「わからない」22件（同4.6%）となった。

「制度がない」企業も5社に1社あることがわかる。



まとめ

今回のアンケート調査によって、企業の人材に関する意識の一端を把握することができた。従業員の充足度に関して「不足している」が7割にのぼり、人手不足が深刻化している現状が裏付けられたが、従業員の採用方法では「ハローワークに登録」や「就職サイトに登録」、「自社ホームページで募集」が上位となり、人材の育成方法でも「職場内（自社で実施）」が約9割となるなど、従来型の方法が多いことがわかる。

一方、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」が約7割を占め、「就業辞退」が4割となるなど、従業員を継続して雇用し育成することへの不安感が垣間見える。また、教育（人材育成）が必要な層は「リーダー層」が67.1%で最多、「若手層」が58.6%と続き、今後企業の担い手として活躍すべき若手から中堅層への期待感が強いと言えよう。以上のことから、企業は人手不足の深刻化に危機感を持ちながら、将来を担う人材の育成に力を入れようとしていることがわかる。

今後、少子高齢化が加速していくため、人口減少に伴う従業員の確保だけでなく、需要の低迷に対応するためにも既存従業員に対する人材育成がより重要になってくるだろう。人材に対する意識の高さが企業の命運を左右するとの認識がより必要になってくるものと思われる。

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社 帝国データバンク 仙台支店 情報部

TEL：022-224-1451（代） FAX：022-265-5060

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。