

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 64.0%

～需要への対応や技術伝承に悪影響～

はじめに

青森県の人口は約 120 万人と、直近 5 年間だけをみても約 7 万人も減少している。この先一層の少子高齢化によって労働人口の減少が見込まれる中、中小企業にとって人材の確保は大きな経営課題となっている。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。

こうした中、企業の成長に必要な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、この先は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 億円以下）を対象とした郵送調査

※調査期間は 2022 年 10 月 18 日から 11 月 5 日までで、調査対象は 1,443 社、有効回答は 484 社（回答率 33.5%）

調査結果（要旨）

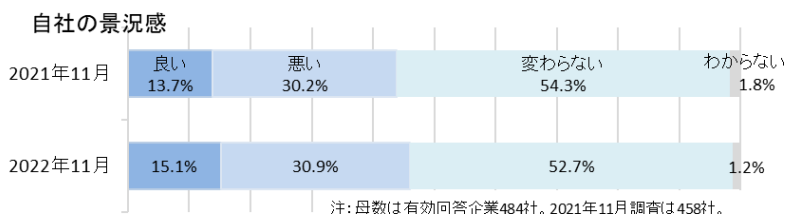
1. 景況感「変わらない」が過半を占めるが、前年に比べて「良い」の割合が増加
2. 従業員の充足度について、「不足している」が約 64.0%。「需要に対応できない」「技術・スキル・ノウハウの伝承が困難」などの悪影響がでている
3. 人材育成方法については、「職場内（自社で実施）」が約 8 割と最多であるが、職場外や外部業者の活用の割合は前年より増加している
4. 採用後の関心や心配事は、「コミュニケーション・メンタルの不調」が約 7 割を占める。
5. 教育が必要な層は、「リーダー層」「若手層」が多く、とりわけ中堅、若手に教育の必要性を感じている
6. 人事評価制度の運用について「運用している」は 47.0%と、前年同様に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

て回答を求めたところ、「良い」が15.1%、「悪い」が30.9%、「変わらない」が52.7%、「わからない」が1.2%であった。コロナ禍が長期化する中で、なお一定の影響を受ける業種が多いほか、

燃料や原材料価格の高騰といった収益圧迫要因がある中でも、「良い」と回答した割合は前年より1.4ポイント上昇している。感染拡大の影響にも落ち着きが見られる中で全体として景況感若干の回復基調となっている。

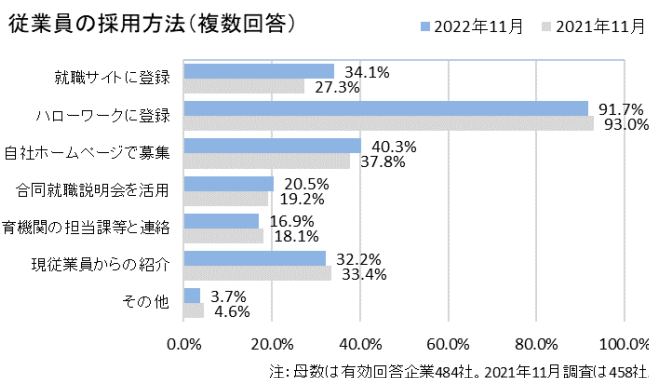
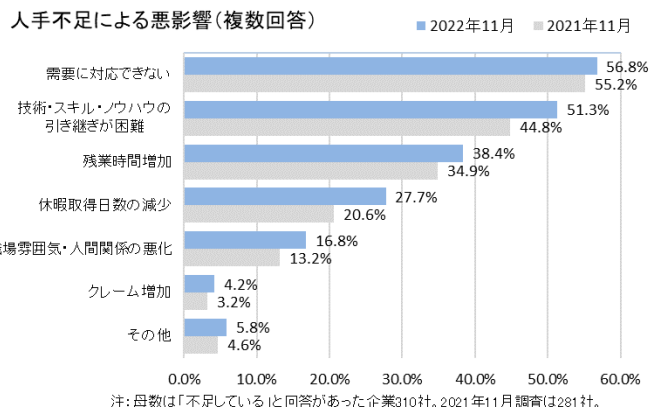
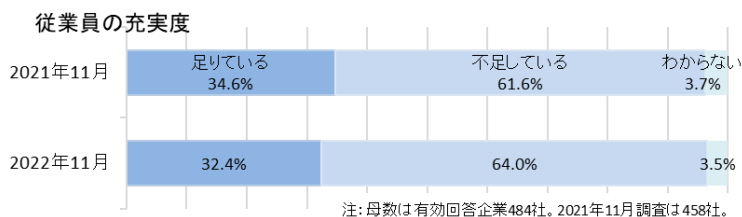


2、従業員の充足度について、「不足している」が6割超。

従業員の充足度について尋ねたところ、「不足している」が64.0%と過半に達した。「足りている」は32.4%、「わからない」が3.5%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。

「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」56.8%、「技術・スキル、ノウハウの引き継ぎが困難」51.3%、「残業時間増加」38.4%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様子が認められる。

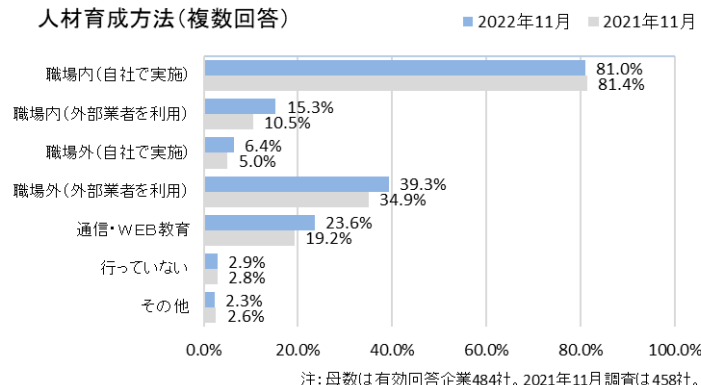
また従業員の採用方法（複数回答可）については、「ハローワークに登録」が91.7%と多いが、「就職サイトに登録」が34.1%と前年に比べると6.8ポイント増加しており、多様化が進んでいる様子が認められる。



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81.0%、「職場外（外部業者を利用）」39.3%、「通信・WEB教育」23.6%、「職場内（外部業者を利用）」15.3%と続いた。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が、従前に比べると外部業者を活用した教育研修やWEB教育なども取り入れている様子が認められる。

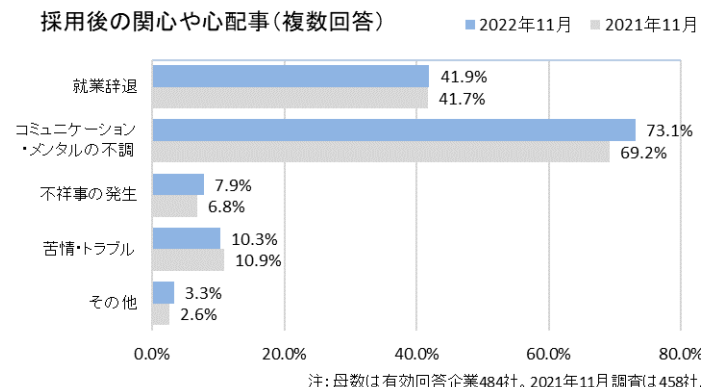
人材育成方法（複数回答）



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73.1%となった。「就業辞退（退職）」41.9%。「苦情・トラブル」10.3%と続いている。

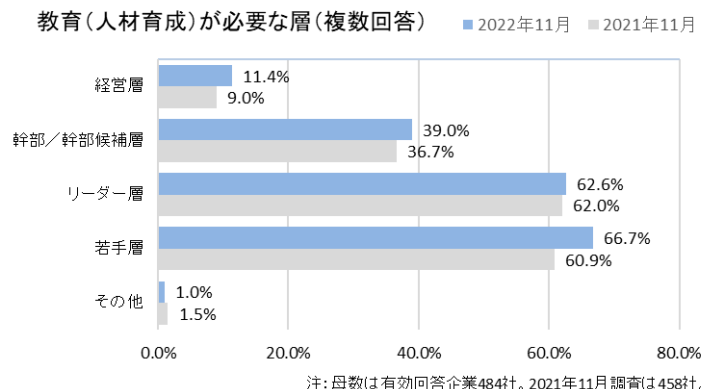
採用後の関心や心配事（複数回答）



5、教育が必要な層は、「若手層」が最多。

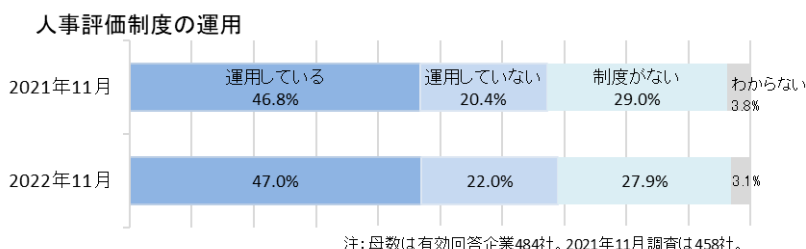
在籍している従業員の中で、教育（人材育成）が必要と思われる階層を尋ねたところ（複数回答可）、「若手層」が66.7%でトップ、「リーダー層」62.6%がこれに続いており、主として中堅、若手社員への教育の必要性を感じている様子がみられる。

教育（人材育成）が必要な層（複数回答）



6、人事評価制度の運用について「運用している」が半分以上にとどまる。

人事評価制度については、「運用している」が 47.0%、「運用していない」が 22.0%、「制度がない」が 27.9%、「わからない」が 3.1%であった。人事評価制度を運用している企業が半分以上にとどまり、



、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。

まとめ

業種を問わず青森県内の多くの企業で「従業員の充足度」は不足した状態にあり、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いるほか、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。

こうした状況に対応するためには、採用活動に注力すると同時に、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が極めて重要であり、とりわけ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、体系的な教育研修体制の整備は必須と言える。また、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上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ものである。

エネルギーコストの増大、各種原材料価格の高騰などもあって、企業を取り巻く収益環境が厳しさを増す中で、あらゆる業種において生産性の向上は求められる事態となっている。この先人材の確保、育成が、企業の成長、存続の鍵となるのは確実であり、各企業の取り組みの重要性はより重みを増すものと言える。

【 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。