

特集

「アフターコロナを見据えた企業の人材確保・育成及び経済活動」に関するアンケート調査結果

★調査概要

1. 趣 旨

当組合協会では、人材確保 PR 事業のひとつとして、終息が見えない中のコロナ禍と、混乱する経済情勢を生き抜くため企業が何をすべきかを着目した人材確保・育成及び経済活動についてアンケート調査をおこなった。

2. 調査対象 当協会54会員組合の推薦による傘下企業148社

3. 実施時期 令和4年9月1日～9月20日 20日間

4. 調査項目

◆調査対象企業の概要（現況と半年後の売上等の状況、円安原油高による企業の影響）

◆アフターコロナを見据えた企業の人材確保・育成

◆デジタル化 ◆その他（高年齢者雇用及びパワーハラスメント）

5. 調査方法 郵送による調査票の送付、FAXによる回答

6. 回答数 69社（148社中の46.6%）

★調査結果のポイント

◆調査企業の概要・売上等の状況、円安原油高による企業の影響

・46.6%の回答率 主に製造業・卸小売業の回答が多い（76.8%）

・売上は増加41.2%、販売受注は増加減少がほぼ均等、単価の減少はほぼなく収益については増加41.2%、減少・変化無はほぼ均等であった。

・円安影響はデメリットが大半だが影響がない回答も20%を超えてあった。原油高騰による影響は間接的なマイナスが約60%を占めた。

◆アフターコロナを見据えた企業の人材確保・育成

・経営利益の増減について42.6%の企業が減少したが、利益の変動がない企業も45.6%を占めた。

・今後取り組む課題として「人材確保・人材の育成」「収益の改善」を求める意見が70%占めた。

・「人材確保・人材の育成」に対する課題は、ほぼ均等に意見が分かれた。「人材が定着しない」23.1%「育成のノウハウがない」19.2%「教育をするまた受ける時間がない」19.2%であった。またその取り組みについても意見が分かれたが「評価制度の整備・定期的なフィードバックを行う」「業務のマニュアル化」が上位を占めた。

・従業員に求める人材については『コミュニケーションが得意な人材』20.7%『環境に適應できる人材』19.8%『自主的に勉強する人材』18.5%の順で、協調性・自主性を求められた回答であった。

◆デジタル化

DX [デジタルトランスフォーメーション] について84%の方が周知しているという回答であった。

デジタル化とIT化については70%の方がその違いを理解していない回答であった。

経済産業省 [2025の崖] を約70%近くの方が知らないとの回答であった。

◆その他（高年齢者雇用及びパワーハラスメント）

・高年齢者雇用については70歳までの継続雇用制度を実施している企業が42.6%であった。

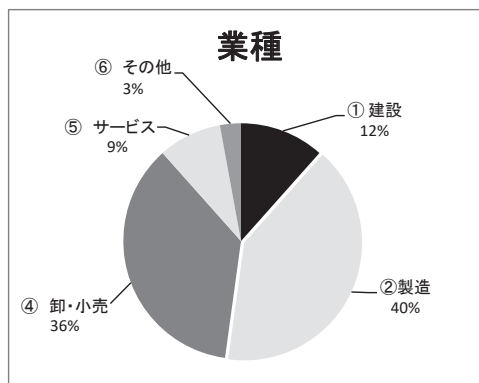
・パワハラについては2022年4月より中小企業の防止措置が義務付けられたが今回のアンケート調査企業においては「特にない」という意見が87.3%と大半を占めた。

◆ 貴社の概要

1. 業種

(単一回答・n=69)

業種	件数	%
① 建設	8	11.6
② 製造	28	40.6
③ 運輸	0	0.0
④ 卸・小売	25	36.2
⑤ サービス	6	8.7
⑥ その他	2	2.9
合計	69	100.0



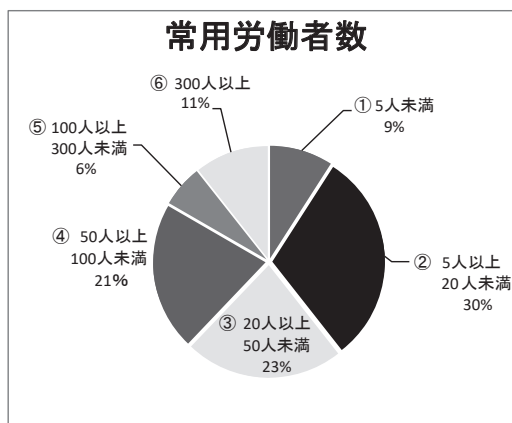
その他の内訳:

- ・専門商社
- ・ビルメンテナンス

2. 常用労働者数

(単一回答・n=66)

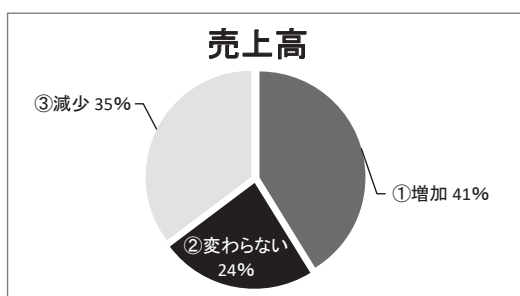
常用労働者数	件数	%
① 5人未満	6	9.1
② 5人以上20人未満	20	30.3
③ 20人以上50人未満	15	22.7
④ 50人以上100人未満	14	21.2
⑤ 100人以上300人未満	4	6.1
⑥ 300人以上	7	10.6
合計	66	100.0



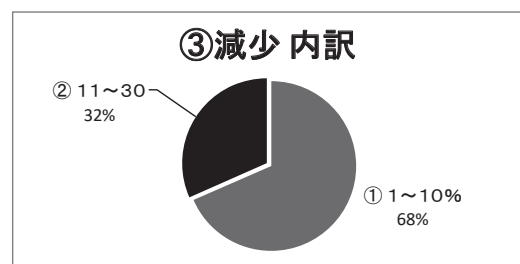
3. 前年同期(3月～7月)と比較した売上状況について

(単一回答・n=68)

売上高	件数	%
① 増加	28	41.2
② 変わらない	16	23.5
③ 減少(※1)	24	35.3
合計	68	100.0

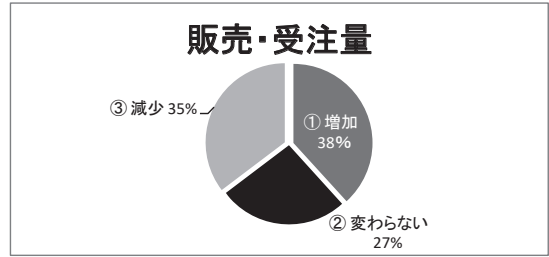


③減少(※1)内訳	件数	%
① 1～10%	13	68.4
② 11～30%	6	31.6
合計	19	100.0

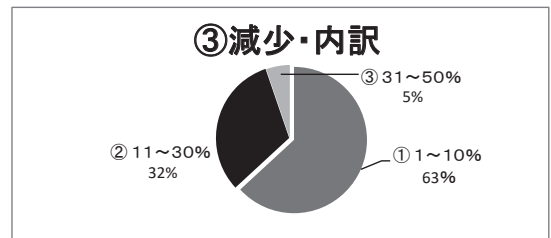


(単一回答・n=68)

販売・受注量	件数	%
① 増加	26	38.2
② 変わらない	18	26.5
③ 減少(※2)	24	35.3
合計	68	100.0

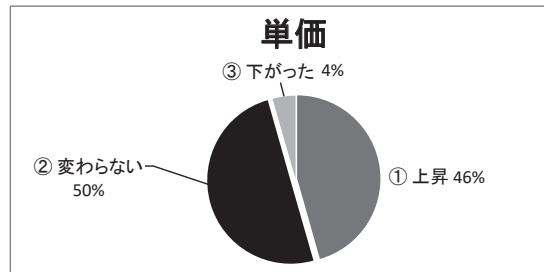


③減少(※2)内訳	件数	%
① 1~10%	12	63.2
② 11~30%	6	31.6
③ 31~50%	1	5.3
合計	19	100.0



(単数回答・n=68)

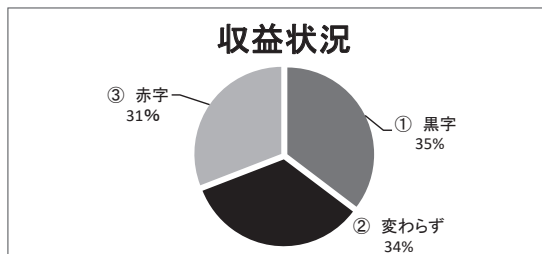
単価	件数	%
① 上昇	31	45.6
② 変わらない	34	50.0
③ 下がった	3	4.4
合計	68	100.0



4. 収益状況 前年同期(3月~7月)と比較した売上状況について

(単一回答・n=68)

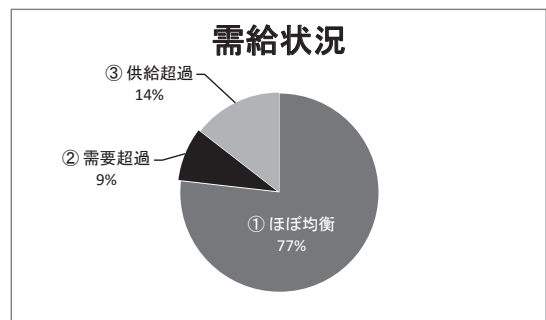
収益状況	件数	%
① 黒字	24	35.3
② 変わらず	23	33.8
③ 赤字	21	30.9
合計	68	100.0



5. 現状と半年後の先行きで需給状況について

(単一回答・n=69)

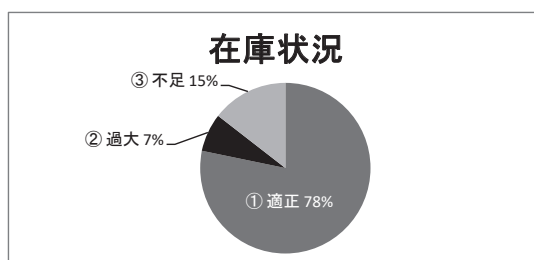
需給状況	件数	%
① ほぼ均衡	53	76.8
② 需要超過	6	8.7
③ 供給超過	10	14.5
合計	69	100.0



6. 現状と半年後の先行きの在庫状況について

(単一回答・n=69)

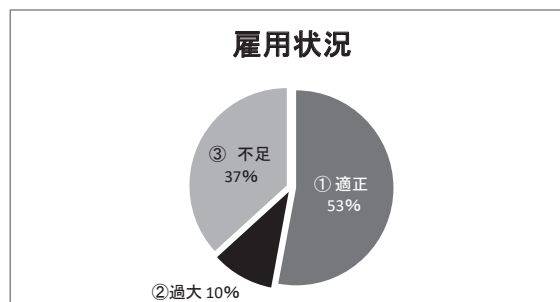
在庫状況	件数	%
① 適正	54	78.3
② 過大	5	7.2
③ 不足	10	14.5
合計	69	100.0



7. 現状と半年後の先行きで雇用状況について

(単一回答・n=68)

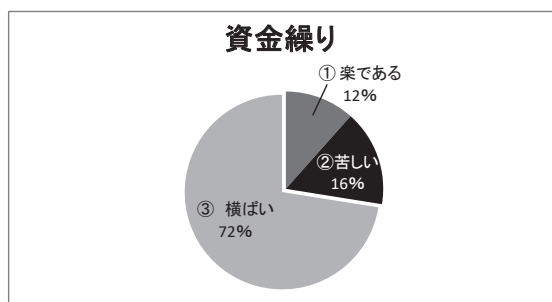
雇用状況	件数	%
① 適正	36	52.9
② 過大	7	10.3
③ 不足	25	36.8
合計	68	100.0



8. 現状と半年後の先行きで資金繰りについて

(単一回答・n=69)

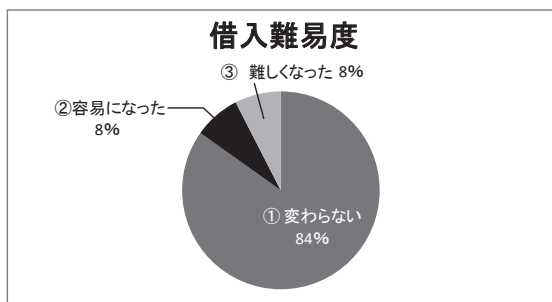
資金繰り	件数	%
① 楽である	8	11.6
② 苦しい	11	15.9
③ 横ばい	50	72.5
合計	69	100.0



9. 借入難易度について

(単一回答・n=66)

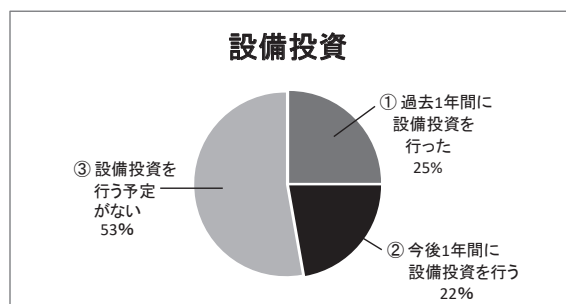
借入難易度	件数	%
① 変わらない	56	84.8
② 容易になった	5	7.6
③ 難しくなった	5	7.6
合計	66	100.0



10. 設備投資について

(複数回答・n=72)

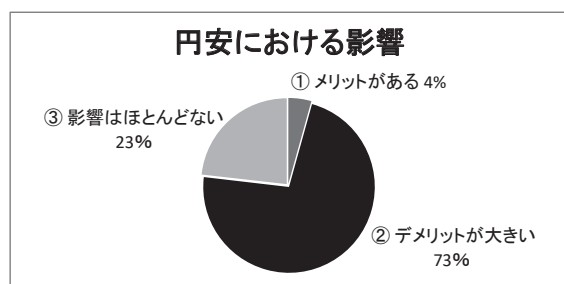
設備投資	件数	%
① 過去1年間に設備投資を行った	18	25.0
② 今後1年間に設備投資を行う	16	22.2
③ 設備投資を行う予定がない	38	52.8
合計	72	100.0



11. 円安における影響について

(単一回答・n=69)

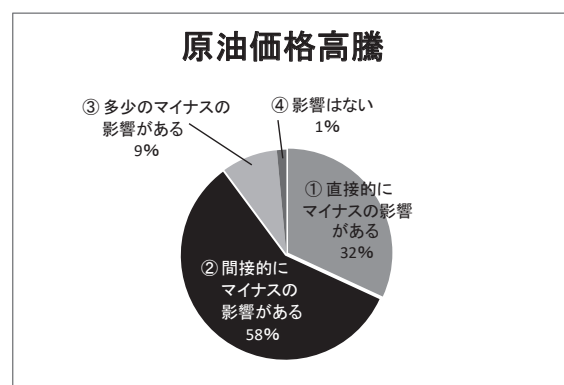
円高における影響	件数	%
① メリットがある	3	4.3
② デメリットが大きい	50	72.5
③ 影響はほとんどない	16	23.2
合計	69	100.0



12. 原油価格高騰により経営に対する影響

(単一回答・n=69)

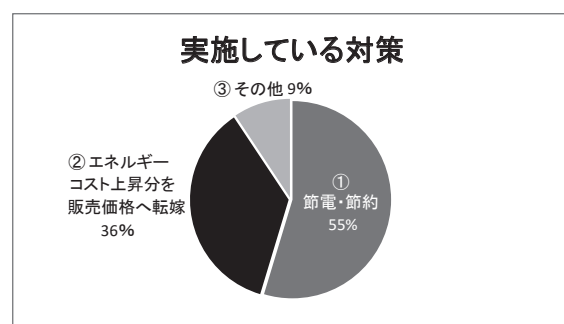
原油価格高騰	件数	%
① 直接的にマイナスの影響がある	22	31.9
② 間接的にマイナスの影響がある	40	58.0
③ 多少のマイナスの影響がある	6	8.7
④ 影響はない	1	1.4
⑤ プラスである	0	0.0
合計	69	100.0



13. 原油価格高騰により現在実施している対策

(複数回答・n=75)

実施している対策	件数	%
① 節電・節約	41	54.7
② エネルギーコスト上昇分を販売価格へ転嫁	27	36.0
③ その他	7	9.3
合計	75	100.0



その他の内訳:

- ・特になにもしていない。
- ・効率、生産の向上
- ・年度終わりまでは当社で吸収、来年度からの価格へ反映いただけるよう交渉中
- ・一部販売価格へ転嫁

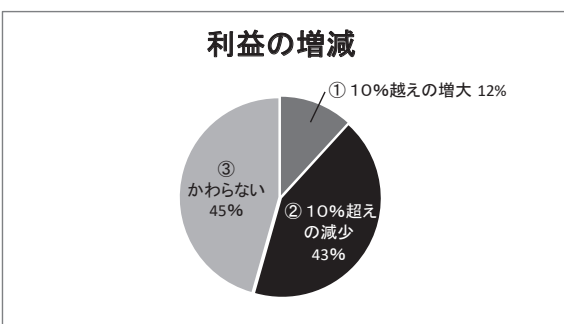
◆アフターコロナを見据えた企業の「人材確保・育成」

新型コロナウイルス感染から3年余りが経過した現在

14. 経営上の利益の増減について

(単一回答・n=68)

利益の増減	件数	%
① 10%超えの増大	8	11.8
② 10%超えの減少	29	42.6
③ かわらない	31	45.6
合計	68	100.0

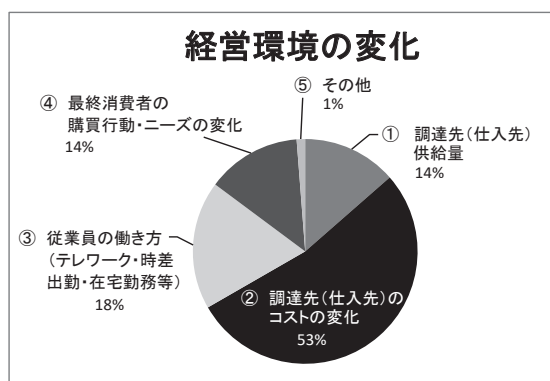


15. 厳しい経済情勢の中で

アフターコロナを見据えた経営環境の変化

(複数回答・n=81)

経営環境の変化	件数	%
① 調達先(仕入先)供給量	11	13.6
② 調達先(仕入先)のコストの変化	43	53.1
③ 従業員の働き方(テレワーク・時差出勤・在宅勤務等)	15	18.5
④ 最終消費者の購買行動・ニーズの変化	11	13.6
⑤ その他	1	1.2
合計	81	100.0



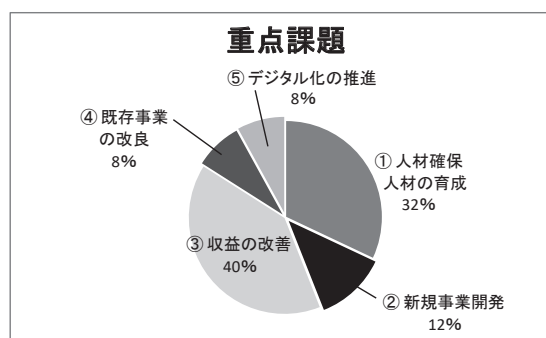
その他の内訳:

・為替(円安)

16. 今後取り組むべき一番の重点課題について

(複数回答・n=75)

重点課題	件数	%
① 人材確保・人材の育成	24	32.0
② 新規事業開発	9	12.0
③ 収益の改善	30	40.0
④ 既存事業の改良	6	8.0
⑤ デジタル化の推進	6	8.0
合計	75	100.0

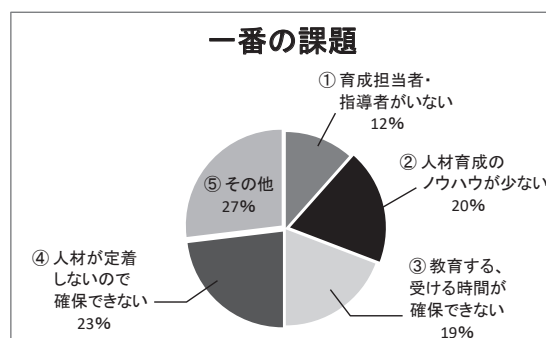


17. (16)で「人材確保・人材の育成」と回答いただいた方にお伺いします。

一番の課題について

(複数回答・n=26)

一番の課題	件数	%
① 育成担当者・指導者がいない	3	11.5
② 人材育成のノウハウが少ない	5	19.2
③ 教育する・教育を受ける時間が確保できない	5	19.2
④ 人材が定着しないので確保できない	6	23.1
⑤ その他	7	26.9
合計	26	100.0



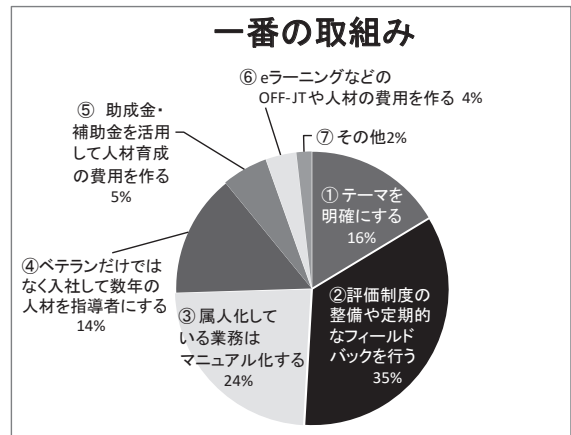
その他の内訳:

・入職者がいない
 ・アルバイトスタッフの応募、採用コスト
 ・就業希望者の減少
 ・日本人の採用困難
 ・増員したくて募集をかけているが、なかなか採用できない
 ・応募が少ない
 ・人材の確保(リクナビ・マイナビ)がかなり困難になっている

18. 「人材確保・人材の育成」をスムーズに行う為の一番の取組みについて

(単一回答・n=55)

一番の取組み	件数	%
① テーマを明確にする	9	16.4
② 評価制度の整備や定期的なフィードバックを行う	19	34.5
③ 属人化している業務はマニュアル化する	13	23.6
④ ベテランだけではなく、入社して数年の人材を指導者にする	8	14.5
⑤ 助成金・補助金を活用して人材育成の費用を作る	3	5.5
⑥ eラーニングなどのOFF-JTや人材の費用を作る	2	3.6
⑦ その他	1	1.8
合計	55	100.0



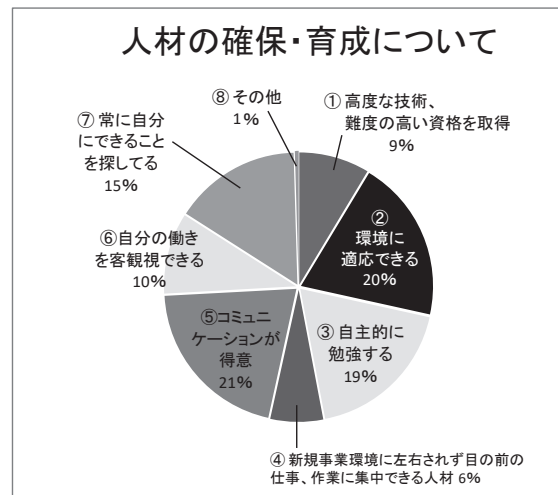
その他の内訳:

・特に取組はしていない

19. 従業員に求める人材について

(複数回答・n=232)

従業員に求める人材	件数	%
① 高度な技術がある又は難度の高い資格を取得している人材	20	8.6
② 環境に適応できる人材	46	19.8
③ 自主的に勉強する人材	43	18.5
④ 新規事業環境に左右されず目の前の仕事、作業に集中できる人材	15	6.5
⑤ コミュニケーションが得意な人材	48	20.7
⑥ 自分の働きを客観視できる人材	23	9.9
⑦ 常に自分にできることを探している人材	36	15.5
⑧ その他	1	0.4
合計	232	100.0



その他の内訳:

・言葉遣いや声の大きさ、日常生活態度の良好な人材

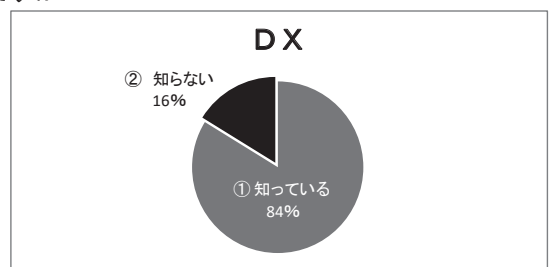
◆デジタル化について

20. 「デジタル化に推進」について

DX(デジタルトランスフォーメーション)という言葉をご存じですか

(単一回答・n=68)

※DX (デジタルトランスフォーメーション)	件数	%
① 知っている	57	83.8
② 知らない	11	16.2
合計	68	100.0

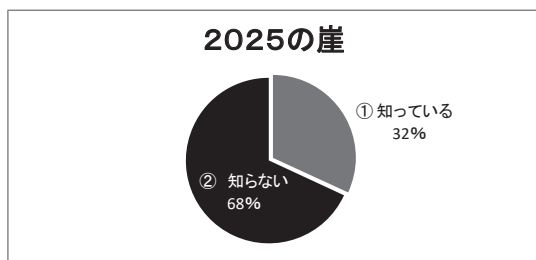


※DXとは、今までアナログで行っていたことをデジタル化すること

21. 経済産業省による「2025の崖」をご存じですか

(単一回答・n=69)

※2025の崖	件数	%
① 知っている	22	31.9
② 知らない	47	68.1
合計	69	100.0



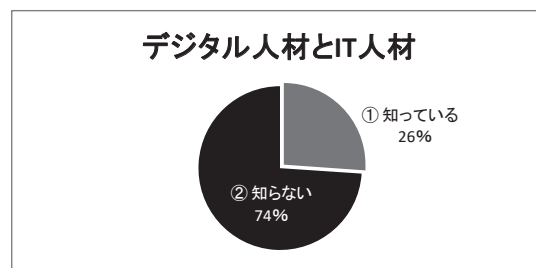
※既存システムの老朽化や複雑化によりデータ活用ができずDX化が進まなければ2025年以降、最大で12兆円の経済損失が生じる可能性があるというもの

22. 中小企業における人材育成の現状について

デジタル人材とIT人材のちがいをご存じですか

(単一回答・n=69)

※①デジタル人材と※②IT人材	件数	%
① 知っている	18	26.1
② 知らない	51	73.9
合計	69	100.0



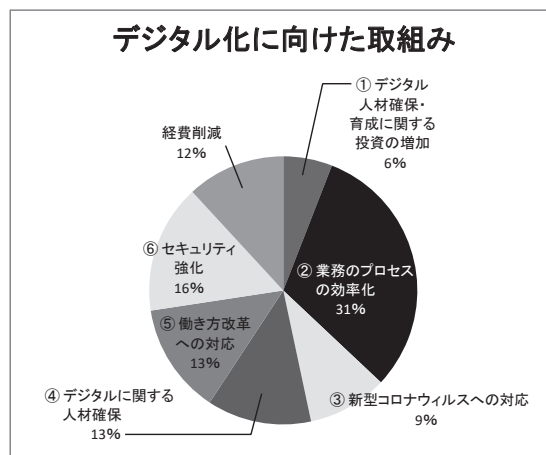
※① デジタル人材とは技術を活用できるだけでなく、それを通じて組織やビジネスモデルそのものに変革を起こす役割を求められている人材

※② IT人材とは、情報システムの導入企画や運用ができる人材

23. デジタル化に向けた取組み

(複数回答・n=135)

デジタル化に向けた取組み	件数	%
① デジタルに関する人材の確保 育成の関する投資の増加	8	5.9
② 業務のプロセスの効率化	42	31.1
③ 新型コロナウイルスへの対応 (テレワーク・非対面営業の推進等)	13	9.6
④ デジタルに関する人材確保 育成の必要性はあるが当面は考えていない	17	12.6
⑤ 働き方改革への対応	18	13.3
⑥ セキュリティ強化	21	15.6
⑦ 経費削減	16	11.9
合計	135	100.0



◆その他(高齢者雇用及びパワーハラスメント)

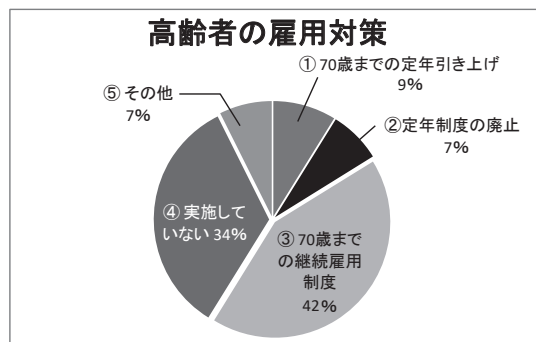
24. 2021年4月改正高齢者雇用安定法が施行され

70歳までの高齢者の雇用機会の確保が努力義務になりました。

人材確保にむけた高齢者の雇用対策の観点について

(単数回答・n=68)

高齢者の雇用対策の観点	件数	%
① 70歳までの定年引き上げ	6	8.8
② 定年制度の廃止	5	7.4
③ 70歳までの継続雇用制度 (再雇用制度・勤務延長制度)の導入	29	42.6
④ 実施していない	23	33.8
⑤ その他	5	7.4
合計	68	100.0



その他の内訳:

- ・75歳までの再雇用制度
- ・検討中
- ・65歳超も雇用継続中
- ・65歳までの定年延長化を準備中。2024年度から実施予定

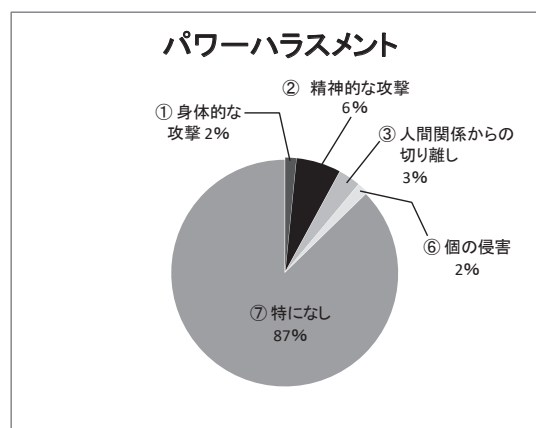
25. 2020年6月の法改正施行によりパワーハラスメントが初めて定義付けられ

事業主にパワハラ防止措置を講ずる(中小企業が2022年4月1日より)ことが義務付けられました。

次に該当するようなことについて

(単数回答・n=63)

パワーハラスメント	件数	%
① 身体的な攻撃 (殴る、蹴る、物をぶつける等暴行、傷害のこと)	1	1.6
② 精神的な攻撃(脅迫、名誉棄損、侮辱すること)	4	6.3
③ 人間関係からの切り離し(特定の従業員を仲間外れにしたり、無視したりして孤立させること)	2	3.2
④ 過大な要求(業務上必要なことや、遂行不可能なことを強制すること)	0	0.0
⑤ 過小な要求(能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を強制する。仕事を与えない)	0	0.0
⑥ 個の侵害 (従業員の私的なことの過度に立ち入ること)	1	1.6
⑦ 特になし	55	87.3
合計	63	100.0



名古屋市はじめ行政機関の施策につきまして、ご意見・ご要望

- ・採用、ワークショップ等に関するサポート
- ・仕入は値上がりかとまらないのに、客先はコストアップを認めてもらえずで今後の経営継続が困難になること間違いないです。
- ・電気、材料に値上げで困っている。どこまで上がるのか？
- ・このようなアンケートはパソコンから回答出来るようお願いしたい。