

従業員研修の実施状況に関するアンケート結果

東京商工会議所

【調査目的】 当所研修センターの研修講座を利用している企業から、コロナ禍での従業員研修の実施状況やオンライン研修に関する動向、課題を把握するため

【調査期間】 2022年1月14日（金）～1月28日（金）

【調査対象】 1,000社

※2021年4月1日～2021年12月31日に当所研修センター主催の研修講座に利用した企業より無作為に抽出

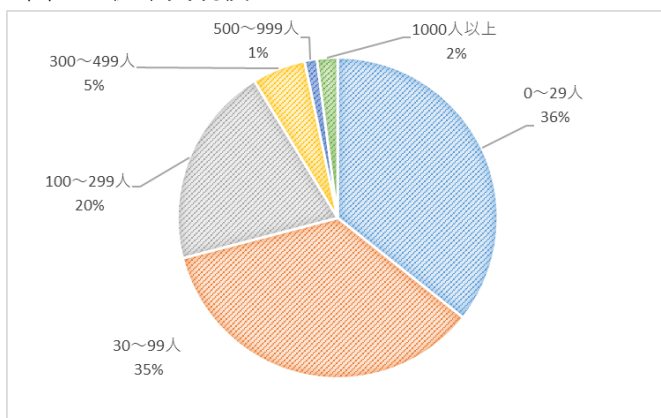
【回答数】 241件（回答率24.1%）

【回答方法】 メールによる調査回答先リンクの送付、WEBアンケートシステムでの回答

I. 企業の属性

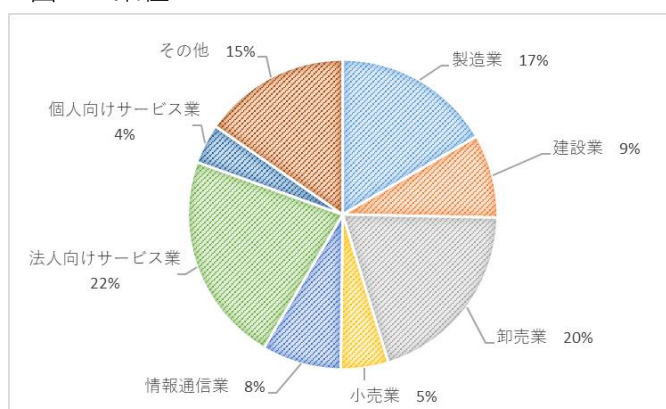
■回答企業の従業員規模

図1：従業員規模



■回答企業の業種

図2：業種



II. 調査結果

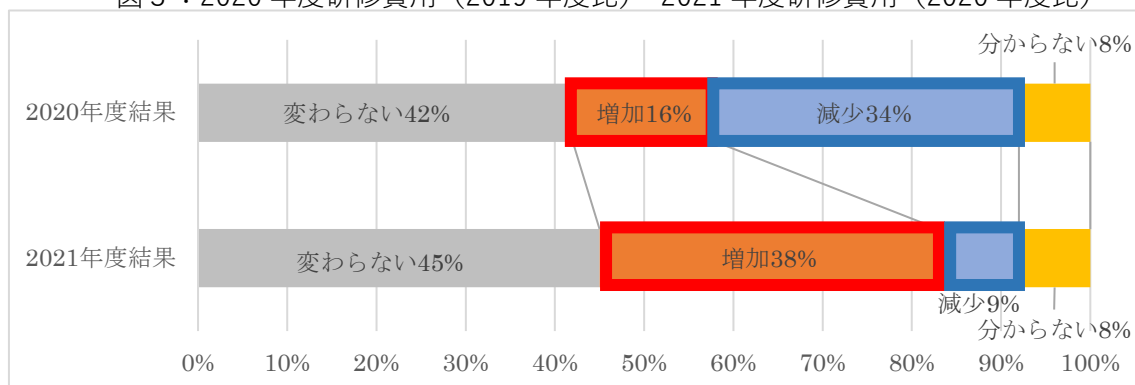
■研修費用について

(1) 2021年度研修費用（2020年度比）

「変わらない」（45%）との回答が一番多いが、「増加」（38%）が目立つ。「減少」は（9%）に留まった。感染症の影響が色濃く残る状況下でも、人材育成を重視する企業の姿勢が見える。特に従業員数30人未満の企業では、「増加」が最も多くの回答を集めた。

なお、コロナ禍の影響が出始めた昨年の調査との比較では、「増加」と「減少」の回答数が逆転した（図3）。

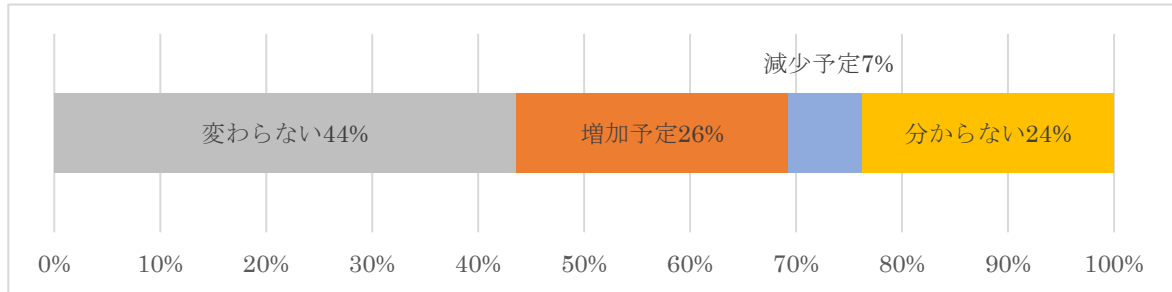
図3：2020年度研修費用（2019年度比）・2021年度研修費用（2020年度比）



(2) 2022年度研修費用(2021年度比)

「変わらない」(44%)が一番多く、次に「増加」(26%)、「分からない」(24%)と続いた。(図4)
図3と同様の傾向が次年度も続くと思われる回答結果であり、経済状況の先行きが不透明な中でも人材育成への投資姿勢は維持されていることがうかがえる。

図4:2022年度研修費用(2021年度比)

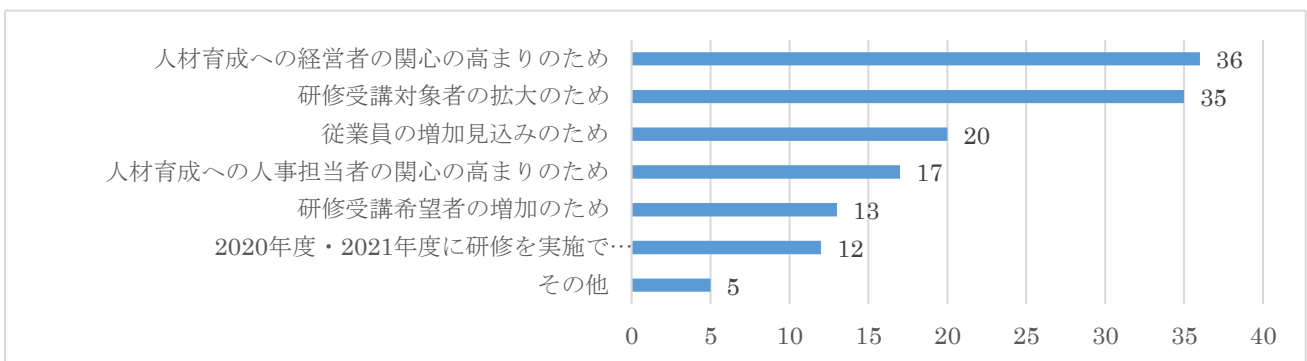


(3) 2022年度研修費用 増加理由

2022年度研修費用(今年度比)で増加予定を選択した方に、その理由を聞いた「人材育成への経営者の関心が高まっているため」(36回答)、「研修を受けさせる対象者を広げるため」(35回答)が目立った。

(図5) 関心が高まっているからこそ、研修受講対象者を拡大する傾向にあることがうかがえる。

図5:2022年度研修費用 増加理由 ※複数回答



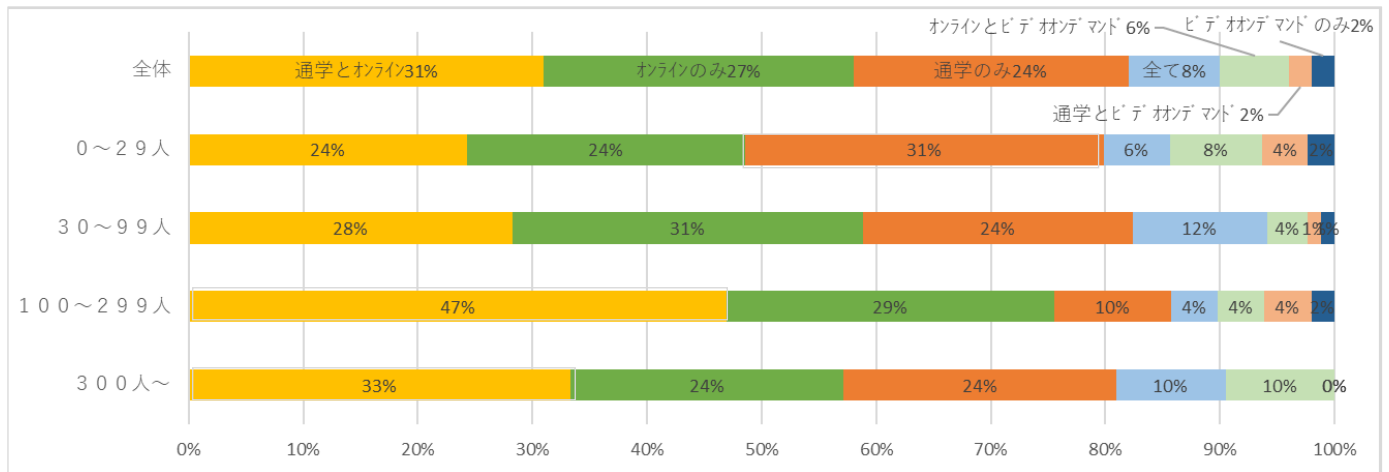
■研修の実施状況について

(1) 今年度の実施方法

「通学とオンライン」(31%)、次いで「オンラインのみ」(27%)、「通学のみ」(24%)と大きく3つに分かれた。(図6)

従業員規模別で見ると「0~29人」では「通学のみ」の割合が一番多く、「100~299人」「300人~」では「通学とオンライン」と回答した割合が高かった。(図6)

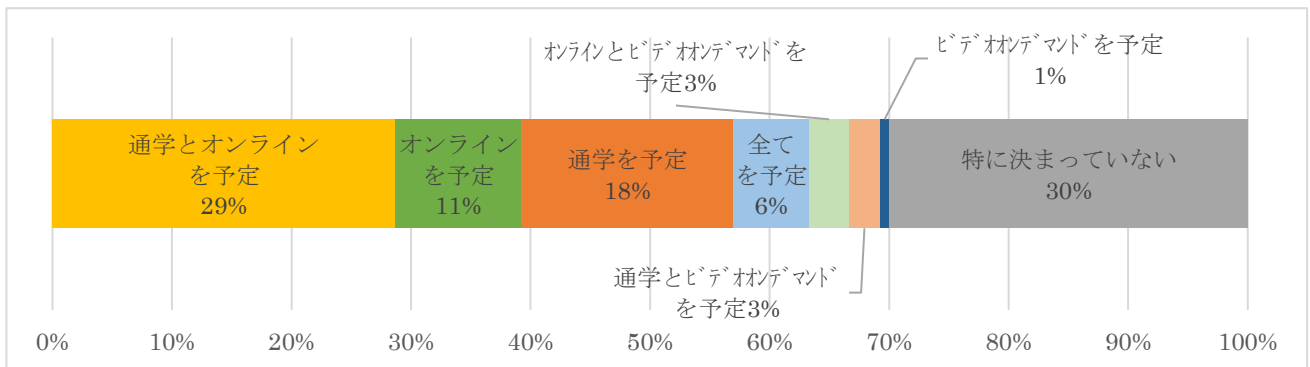
図6：2021年度の実施方法/従業員数別の割合



(2) 2022年度の予定実施方法

「決まっていない」(30%)、次いで「通学とオンライン」(29%)、「通学のみ」(18%)と続いた。(図7) 今後の利用形態については、「決まっていない」との回答が多数派であることを見ると、いまだ受講効果の評価が定まらないなどその講座形態を決めかねていると思われる。

図7：2022年度の予定実施方法



■従業員の人材育成について

(1) 従業員の人材育成に関する取り組みについて

半数の企業が「資格（検定）等の取得を奨励している」を回答しており、約48%の企業が「育成体系・研修計画を整えている」と回答した。(図8)

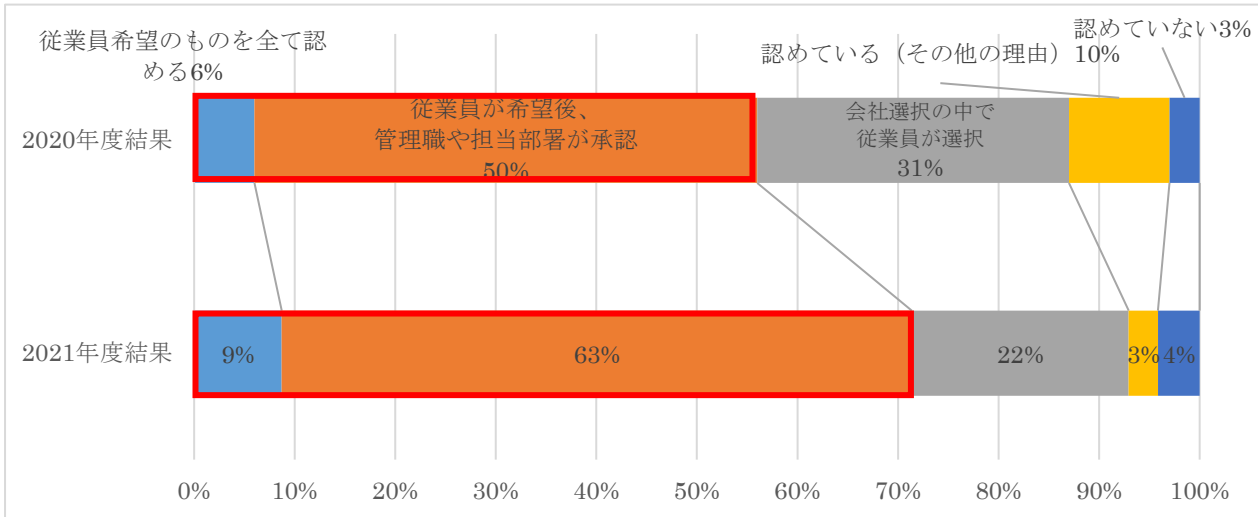
図8：従業員の人材育成に関する取り組みについて（回答企業数/全体 N=241） ※複数回答

資格（検定）等の取得を奨励している	50%
経営方針・経営計画に沿った「育成体系・研修計画」を整えている	48%
無回答	14%
その他	7%

(2) 従業員の講座選択

「従業員が希望した後、管理職や担当部署が承認したもののみ認めている」への回答が昨年比で13ポイント増加し、63%となった。「従業員希望のものを全て認める」も3ポイント増加し、従業員が主体的に受講講座を選ぶ環境が高まっている結果となった。(図9)

図9：従業員の講座選択（2020年度結果）/従業員の講座選択（2021年度結果）

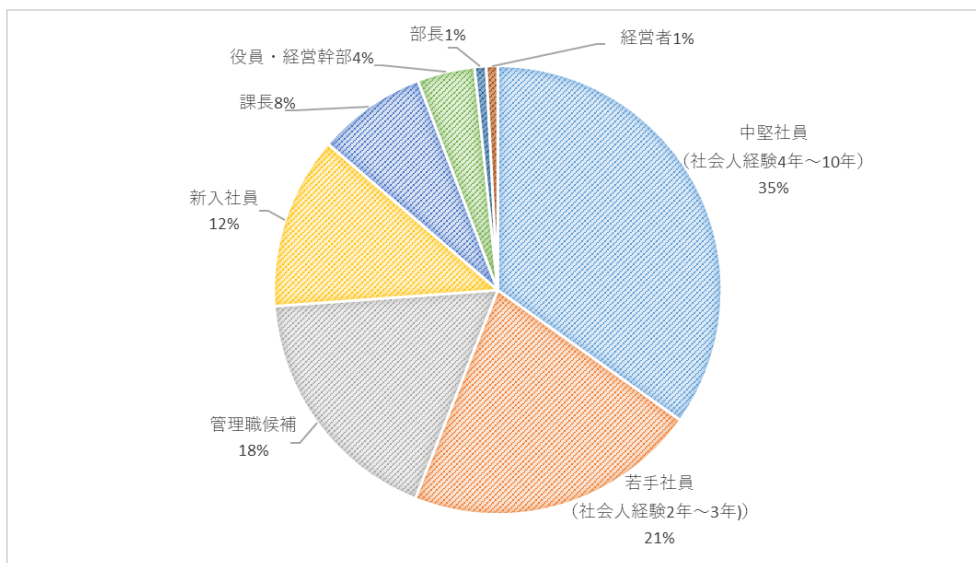


■人材育成・研修における課題について

(1) 重点的に育成したい階層

「中堅社員（社会人経験4年～10年）」(35%)が一番多く、次いで「若手社員（社会人経験2年～3年）」(21%)、「管理職候補」(18%)と続いた。(図10) 概ね実務の中核を担う中堅社員階層の育成に関心が高いものの、100人～299人の従業員規模の会社では管理職候補の回答が一番多く、部下を指導・育てる階層に対する育成への注目が高まっていることがうかがえる。

図10：育成したい階層



(2) 人材育成・能力開発の課題について

「人材育成担当者の不在・不足」(111 回答) が一番多く、「人材育成担当者の知識・ノウハウ不足」(105 回答) と「研修後のフォロー不足」(105 回答) の2つが続いた。(図 1 1) 人材育成担当者については、他部署・他担当との兼務などが多々あり、慢性的な人手不足や業務過多などが多くの企業が抱える課題と考えられる。

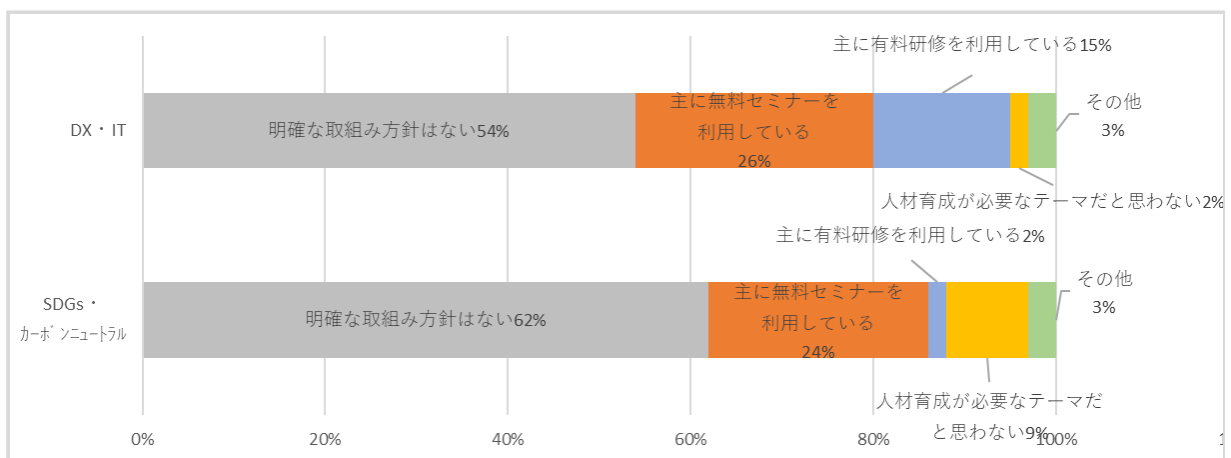
図 11：人材育成・能力開発の課題（回答企業数/全体 N=241） ※複数回答

人材育成担当者の不在・不足	46%
人材育成担当者の知識・ノウハウ不足	44%
研修後のフォロー不足	44%
「育成体系・研修計画」を整えていない	34%
従業員の研修に対するモチベーションが低い	27%
自社に適した研修（講師）が見つからない	16%
予算不足	11%
自社のみで実施するため、異業種（他社）交流が無い	5%
その他	2%

■ 「DX・IT」と「SDGs やカーボンニュートラル」のテーマに関する研修の実施状況について

近年経営上の関心が高まっている「DX・IT」や「SDGs やカーボンニュートラル」について質問したが、「明確な取り組み方針はない」に多数の回答が集まった。当該テーマに関し、投資を伴う人材育成を実行している企業は少数である一方、多数の企業が「無料セミナー」等による情報収集へ取り組む段階であることがうかがえる。(図 1 2)

図 12：「DX・IT」と「SDGs やカーボンニュートラル」のテーマについて



以上