

日本・東京商工会議所

「人手不足の状況および
従業員への研修・教育訓練に関する調査」
調査結果

【目次】

1. 調査概要	1
2. 調査結果の主なポイント	2
3. 【調査結果】人手不足の状況および対応について	3～7
4. 【調査結果】従業員への研修・教育訓練について	8～12

2022年4月27日

日本・東京商工会議所

1. 調査概要

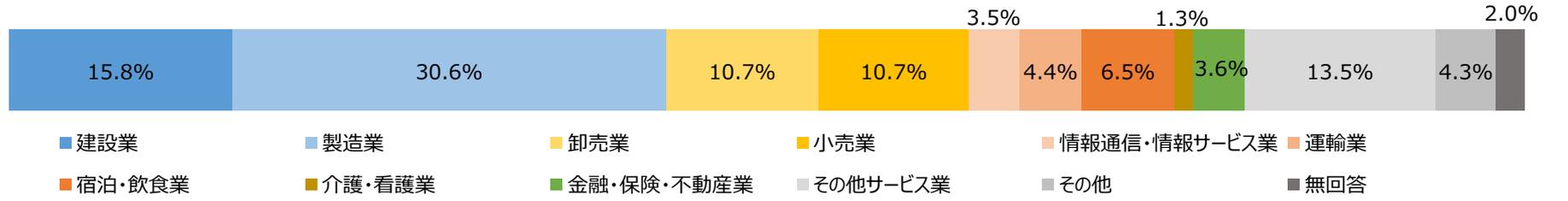
- (1) 調査地域：全国47都道府県
- (2) 調査対象：中小企業 6,007社
- (3) 調査期間：2022年2月7日～28日
- (4) 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査等（※）
- (5) 回収商工会議所数：437商工会議所
- (6) 回答企業数：3,222社（回答率：53.6%）
- (7) 調査の目的：
 人手不足の状況やその対応、従業員への研修・教育訓練について、中小企業の実態を把握することで、当所の意見・要望活動に活かすため。

（※）各地商工会議所職員による訪問調査を基本としているが、コロナ禍を踏まえ、非対面（FAX、電子メール等）の方法による調査も含まれている
 （※）複数回答の設問の集計結果において「無回答」の割合が低い場合、グラフから省略している

<回答企業の属性>

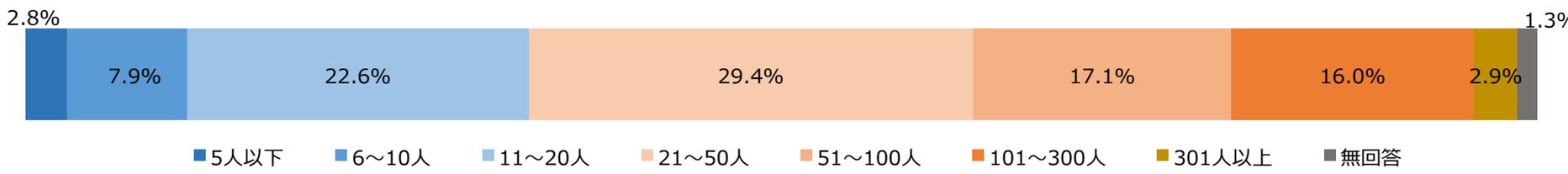
【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える。

建設業：508社【15.8%】	製造業：987社【30.6%】	卸売業：346社【10.7%】	小売業：344社【10.7%】
情報通信・情報サービス業：114社【3.5%】	運輸業：141社【4.4%】	宿泊・飲食業：211社【6.5%】	介護・看護業：43社【1.3%】
金融・保険・不動産業：117社【3.6%】	その他サービス業：435社【13.5%】	その他：137社【4.3%】	無回答：65社【2.0%】



<従業員規模>

5人以下：89社【2.8%】	6～10人：255社【7.9%】	11～20人：729社【22.6%】	21～50人：946社【29.4%】
51～100人：551社【17.1%】	101～300人：516社【16.0%】	301人以上：93社【2.9%】	無回答：43社【1.3%】



2. 調査結果の主なポイント

ポイント①：人手不足の状況および対応

- 人手が「不足している」と回答した企業は60.7%となり、前年同時期（2021年2月）の調査と比べて16.3ポイント増加。コロナ感染拡大直前の水準（2020年2～3月、60.5%）を上回り、人手不足の状況が戻ってきている。
- 業種別では、「運輸業」（79.4%）や「建設業」（75.6%）で人手が「不足している」と回答した企業の割合は7割を超え、深刻な状況にある。他方、「宿泊・飲食業」では「過剰である」との回答が1割近く（9.0%）、依然としてコロナ禍の影響が残る。
- 人手が「不足している」と回答した企業に対応方法を聞いたところ、「正社員を増やす」と回答した企業の割合が72.3%と最も多い。次いで、「社員の能力開発による生産性向上」（35.9%）、「IT化、設備投資による業務効率化・自動化」（35.4%）、「業務プロセスの改善による効率化」（32.1%）となった。また、これら3つの選択肢のいずれかを回答した企業（＝「生産性向上・業務効率化」に取り組む企業）の割合は60.7%となった。

ポイント②：従業員への研修・教育訓練

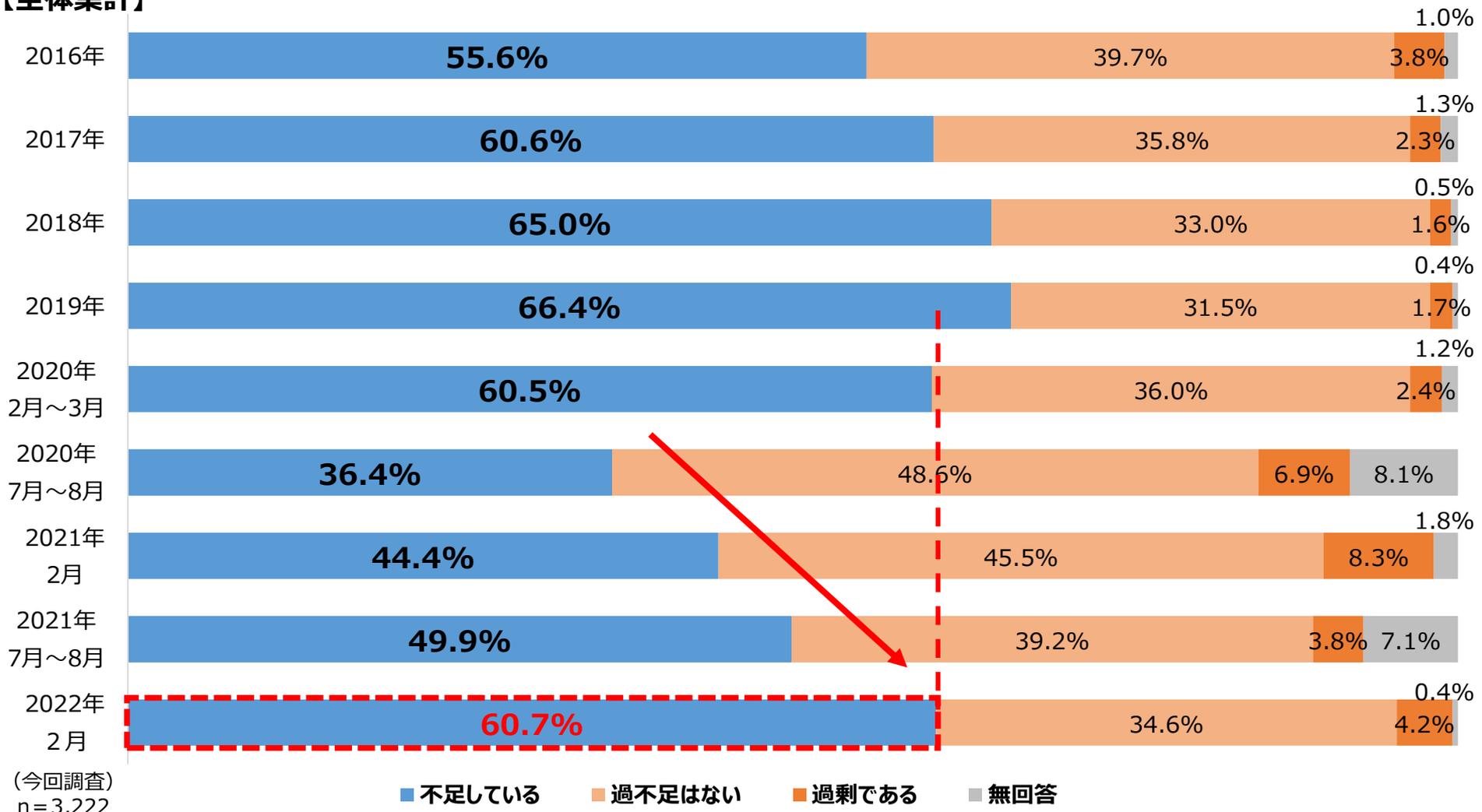
- 従業員へ実施している研修・教育訓練については、「日常業務の中での教育（OJT）」（75.6%）が最も多く、次いで、「外部主催の研修・セミナーの受講」（57.3%）、「業務に関連する資格の取得奨励」（51.0%）も半数以上の企業が取り組んでいると回答。実施している研修・教育訓練がOJTのみ、あるいは特に実施していない企業（＝積極的な「人への投資」を行っていない企業）の割合は19.1%となった。
- 実施にあたっての課題について、「研修・教育訓練を行う時間的余裕がない（業務多忙等）」（44.7%）が最も多く、次いで、「研修・教育訓練を担当する人材の不足」（39.1%）や「管理職等の育成能力や指導意識の不足」（38.2%）となり、時間・人材・ノウハウの不足が課題となっている。
- 実施する目的は、「基礎的な知識・技術の習得・活用」（80.3%）や「専門的な知識・技術の習得・活用」（76.9%）となった。「デジタル等新たな知識・技術の習得・活用」と回答した企業は30.6%で、業種別で見ると人手不足感が強い「建設業」では34.8%、「運輸業」では17.0%と大きな差がある。
- 今後の方向性について、研修・教育訓練を「強化・拡充する」と回答した企業は51.4%であった。

人手不足の状況① (全体集計)

○人手が「不足している」と回答した企業は60.7%となり、前年同時期（2021年2月）の調査と比べて16.3ポイント増加。

○コロナ感染拡大直前の水準（2020年2～3月、60.5%）を上回り、人手不足の状況が戻ってきている。

【全体集計】



(今回調査)
n=3,222

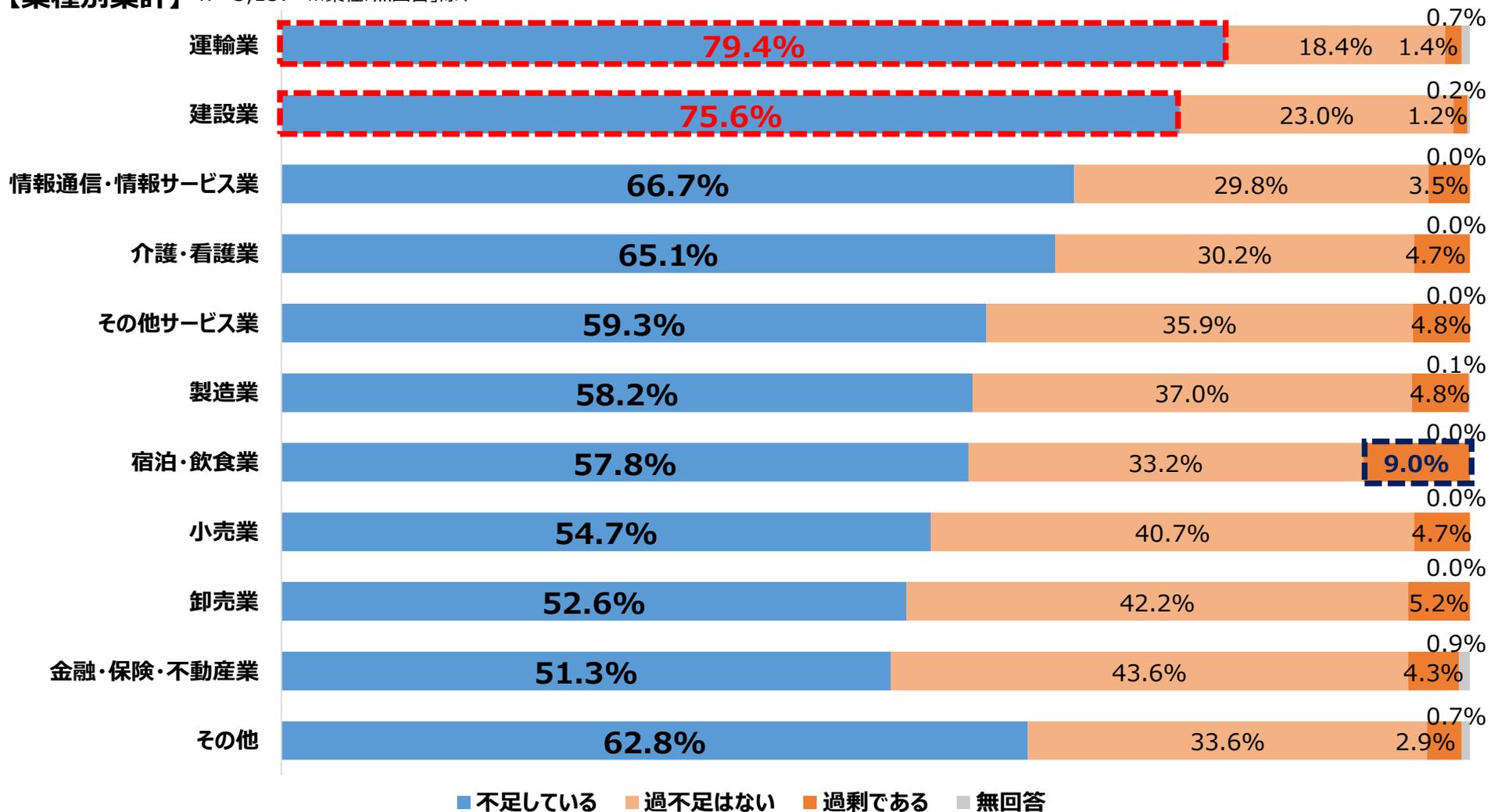
■ 不足している ■ 過不足はない ■ 過剰である ■ 無回答

人手不足の状況②（業種別集計）

○業種別では、「運輸業」（79.4%）や「建設業」（75.6%）では人手が「不足している」と回答した企業の割合は7割を超え、深刻な状況にある。

○他方「宿泊・飲食業」では「過剰である」との回答が1割近く（9.0%）、依然としてコロナ禍の影響が残る。

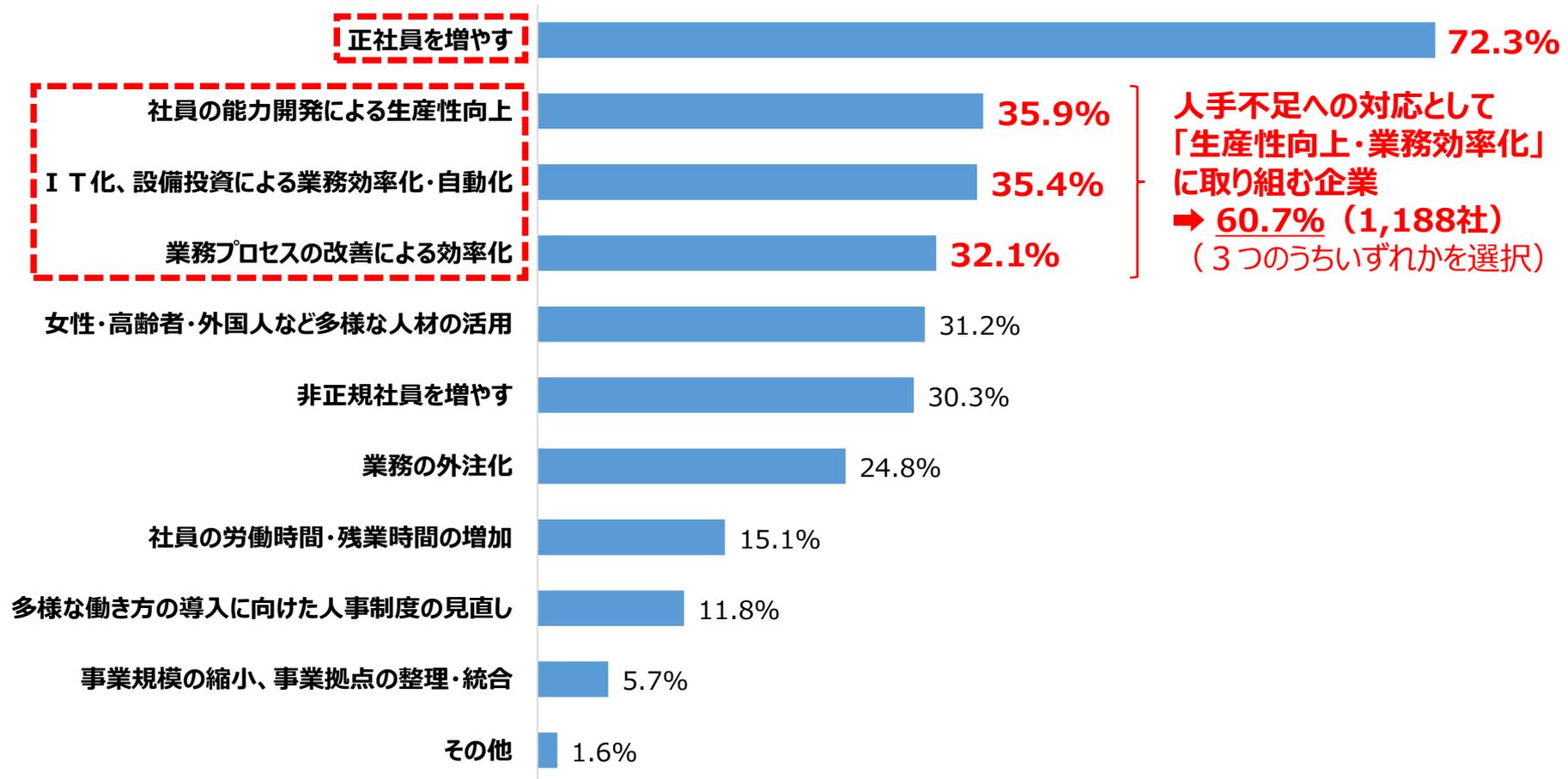
【業種別集計】 n=3,157 ※業種「無回答」除く



人手不足への対応方法

- 人手が「不足している」と回答した企業に対応方法を聞いたところ、「**正社員を増やす**」と回答した企業の割合が**72.3%**と最も多い。
- 次いで、「**社員の能力開発による生産性向上**」(35.9%)、「**IT化、設備投資による業務効率化・自動化**」(35.4%)、「**業務プロセスの改善による効率化**」(32.1%)となった。また、これら3つの選択肢のいずれかを回答した企業(=「**生産性向上・業務効率化**」に取り組む企業)の割合は**60.7%**となった。

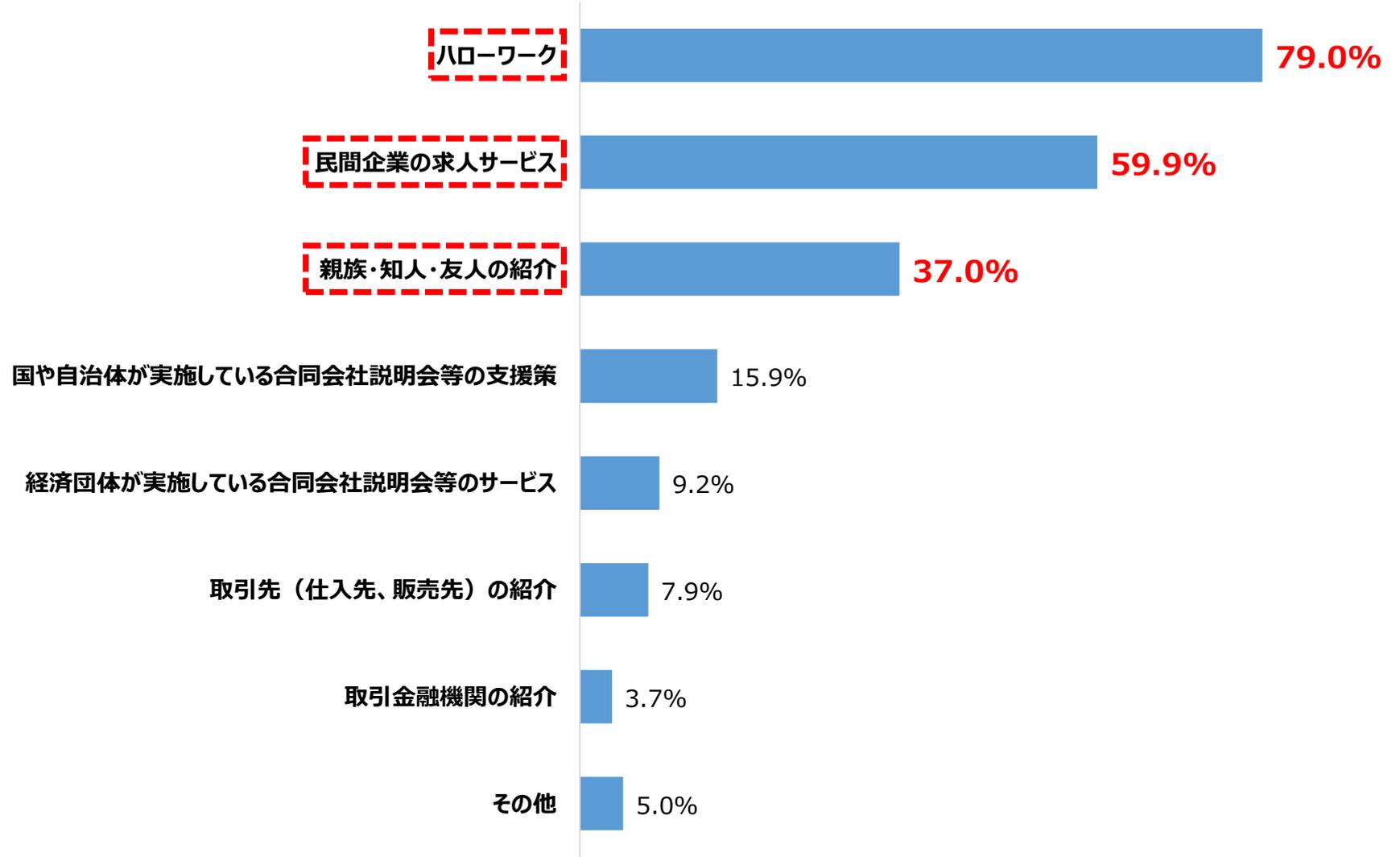
【全体集計・複数回答】 n = 1,957 ※ 3頁にて「不足している」と回答した企業



人材を採用する際の主な手段①（全体集計）

○人材を採用する際の主な手段を聞いたところ、「ハローワーク」と回答した企業が最も多く（79.0%）、次いで「民間企業の求人サービス」（59.9%）、「親族・知人・友人の紹介」（37.0%）となった。

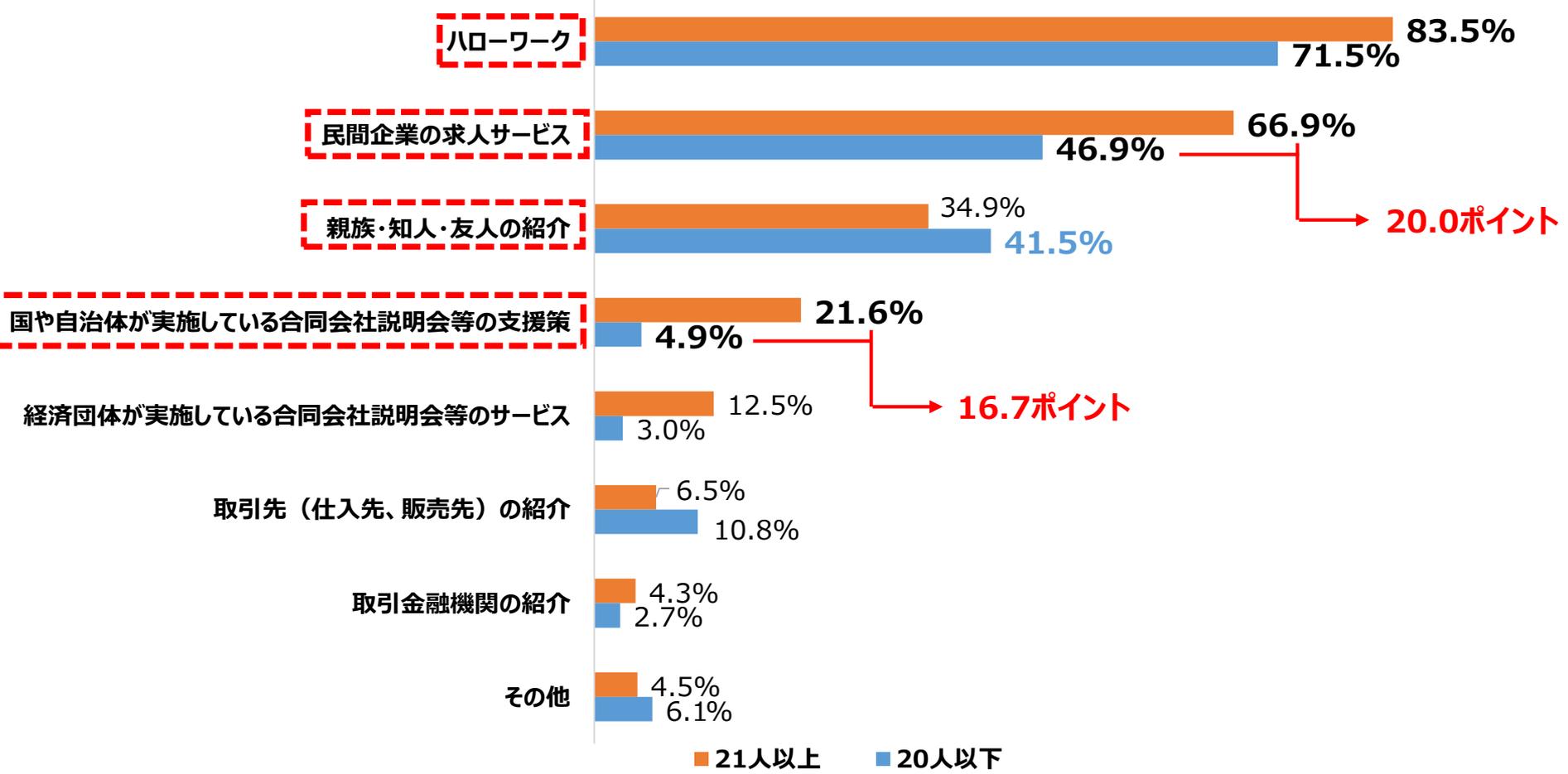
【全体集計・複数回答】 n=3,222



人材を採用する際の主な手段② (従業員規模別集計)

- 従業員20人以下／従業員21人以上で比較すると、いずれの企業も「ハローワーク」を利用すると回答した企業が最も多い。
- 規模による差は「民間企業の求人サービス」(20.0ポイント) や「国や自治体が発行している合同会社説明会等」(16.7ポイント) が大きい。一方、「親族・知人・友人の紹介」は20人以下の方が回答割合が高いことから、採用にかけられるコストやマンパワーの不足が原因と考えられる。

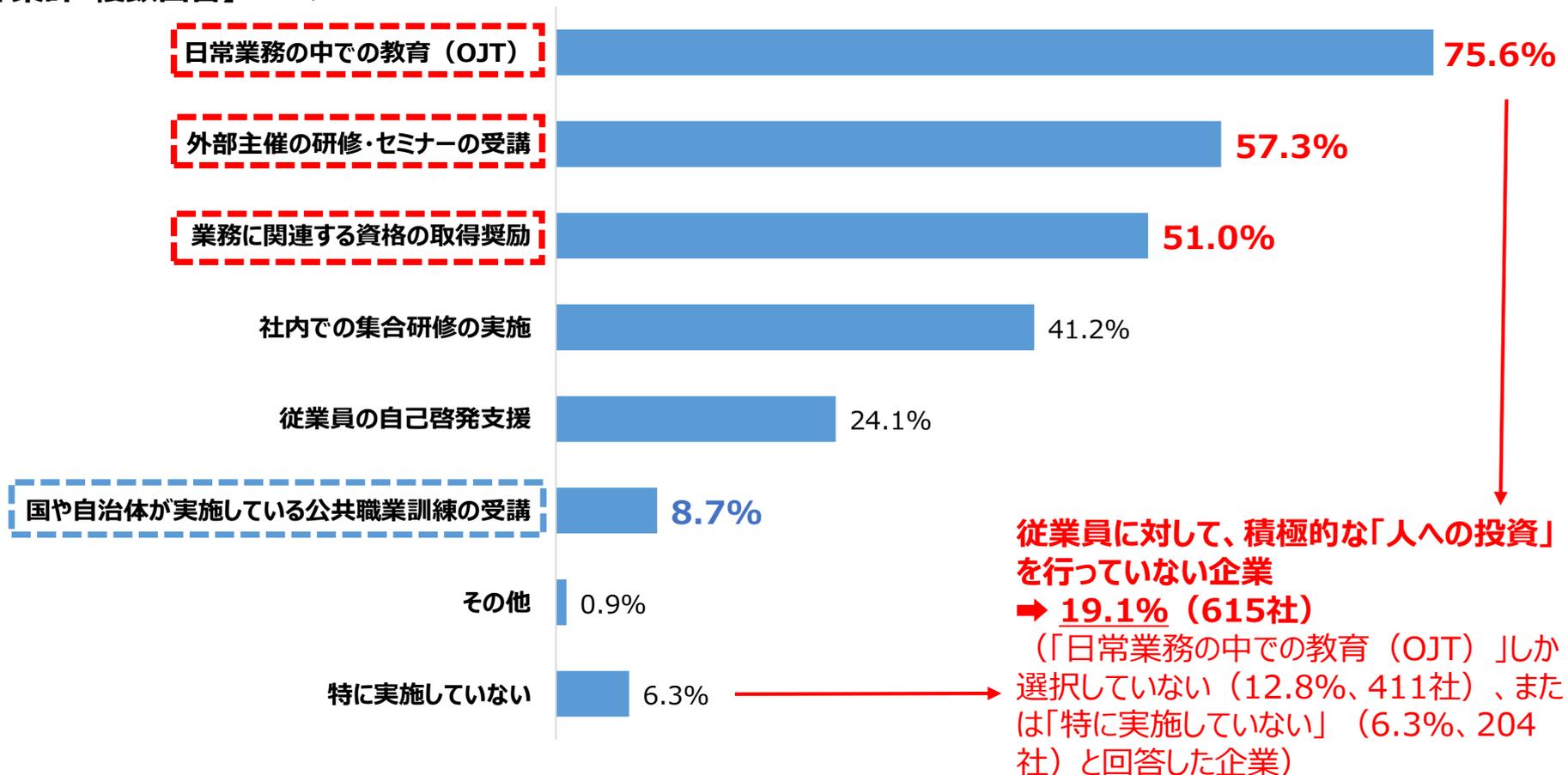
【従業員規模別集計・複数回答】 n=3,179 ※従業員数「無回答」を除く



従業員へ実施している研修・教育訓練①（全体集計）

- 従業員へ実施している研修・教育訓練については、「日常業務の中での教育（OJT）」（75.6%）が最も多く、次いで、「外部主催の研修・セミナーの受講」（57.3%）、「業務に関連する資格の取得奨励」（51.0%）も半数以上の企業が取り組んでいると回答。
- 実施している研修・教育訓練がOJTのみ、あるいは特に実施していない企業（＝積極的な「人への投資」を行っていない企業）の割合は19.1%となった。
- 他方、「国や自治体が発行している公共職業訓練の受講」（8.7%）は1割未満にとどまる。

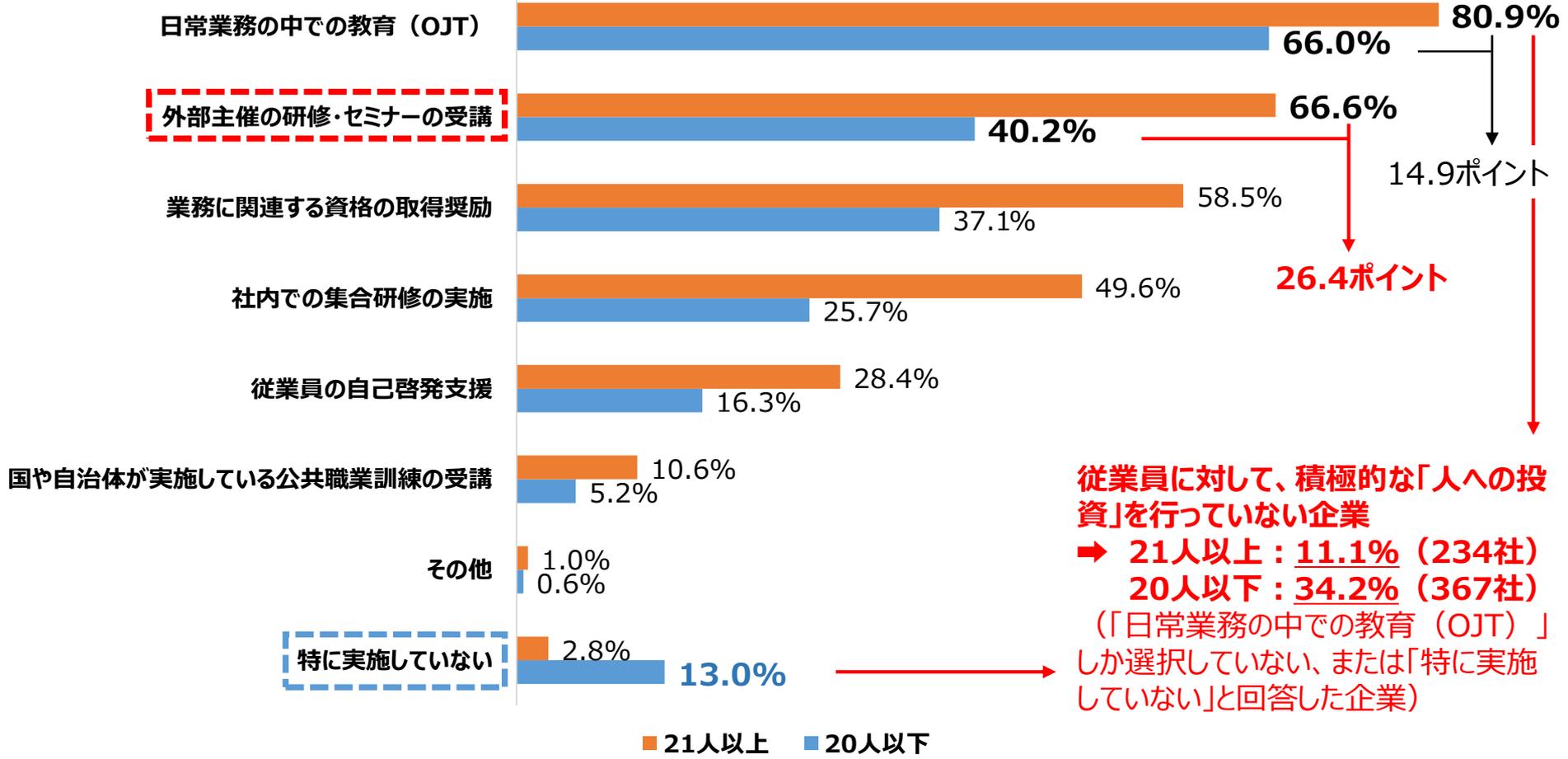
【全体集計・複数回答】 n=3,222



従業員へ実施している研修・教育訓練②（従業員規模別集計）

- 従業員規模別で比較すると、いずれの項目も21人以上の企業がより積極的に研修・教育訓練に取り組んでいる。「日常業務の中での教育（OJT）」は比較的差が小さく（14.9ポイント）、最も差が大きいのは「外部主催の研修・セミナーの受講」で26.4ポイントとなった。
- 20人以下の企業では13.0%が「特に実施していない」と回答しており、実施している研修・教育訓練がOJTのみ、あるいは特に実施していない企業（＝積極的な「人への投資」を行っていない企業）の割合は34.2%となった。

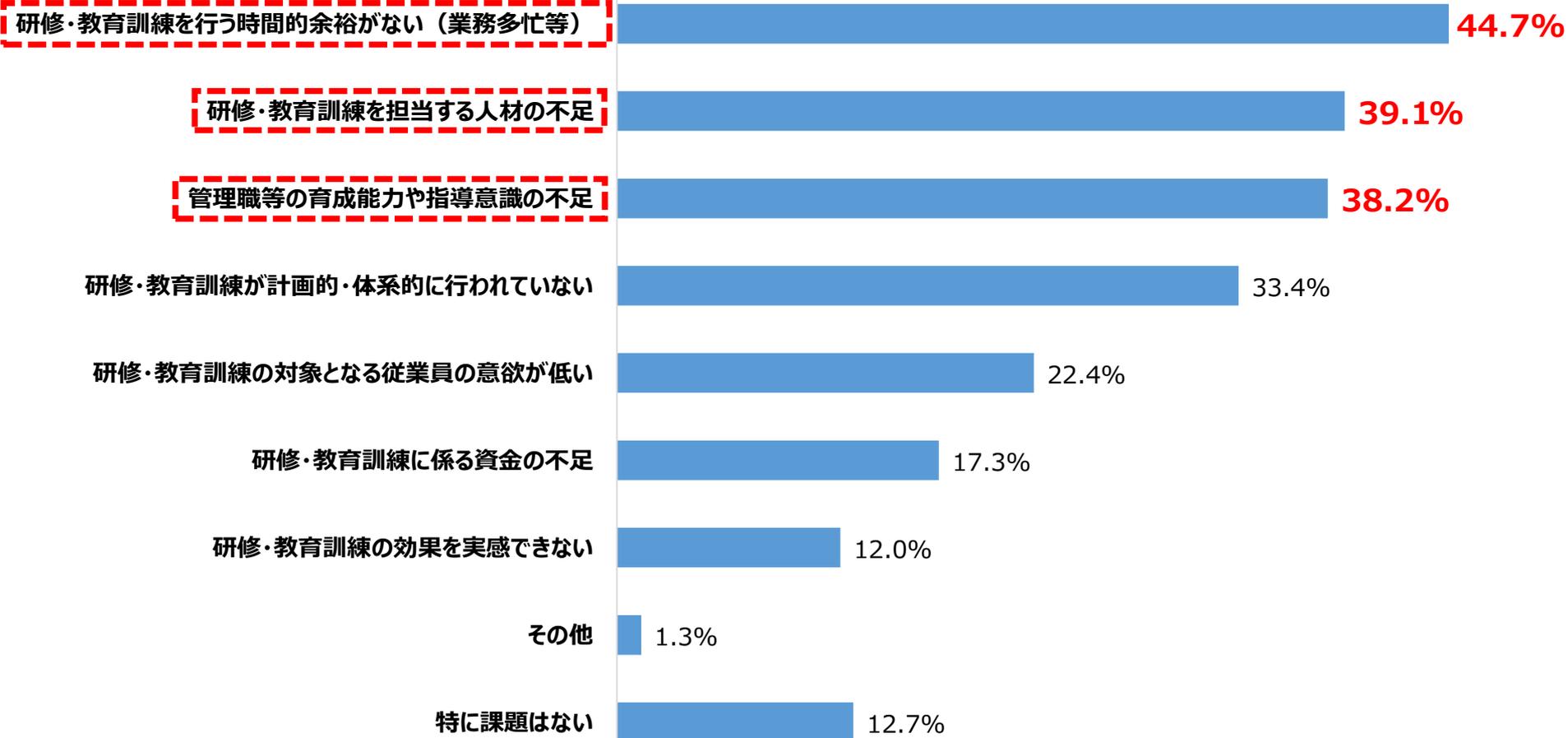
【従業員規模別集計・複数回答】 n = 3,179 ※従業員数「無回答」を除く



従業員への研修・教育訓練の実施にあたっての課題

○従業員への研修・教育訓練の実施にあたっての課題について、「**研修・教育訓練を行う時間的余裕がない（業務多忙等）**」（44.7%）が最も多く、次いで、「**研修・教育訓練を担当する人材の不足**」（39.1%）や「**管理職等の育成能力や指導意識の不足**」（38.2%）となり、時間・人材・ノウハウの不足が課題となっている。

【全体集計・複数回答】 n=3,001 ※8頁にて「特に実施していない」以外に回答した企業（従業員への研修・教育訓練を実施している企業）

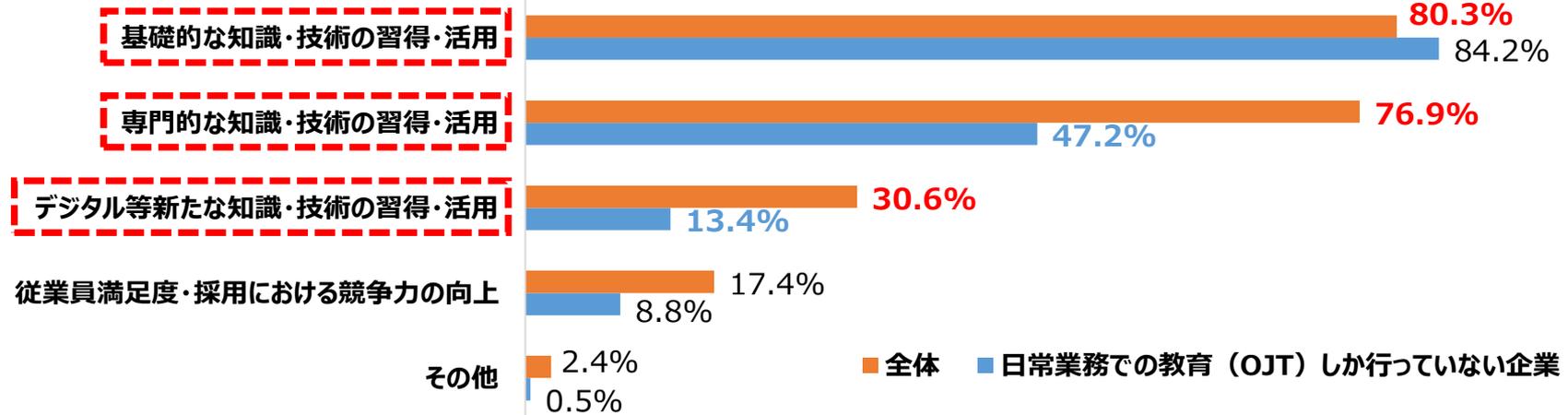


従業員へ研修・教育訓練を実施する目的・今後の方向性

- 従業員へ研修・教育訓練を実施する目的は、「**基礎的な知識・技術の習得・活用**」(80.3%)や「**専門的な知識・技術の習得・活用**」(76.9%)が多い。「**デジタル等新たな知識・技術の習得・活用**」と回答した企業は30.6%であった。
- 従業員へ**日常業務での教育(OJT)**しか行っていない企業の場合、「**専門的な知識・技術の習得・活用**」(47.2%)や「**デジタル等新たな知識・技術の習得・活用**」(13.4%)の割合が少ない。
- 従業員への研修・教育訓練の今後の方向性について、「**強化・拡充する**」と回答した企業は51.4%であった。**日常業務での教育(OJT)しか行っていない企業で「強化・拡充する」と回答した企業は30.2%**となった。

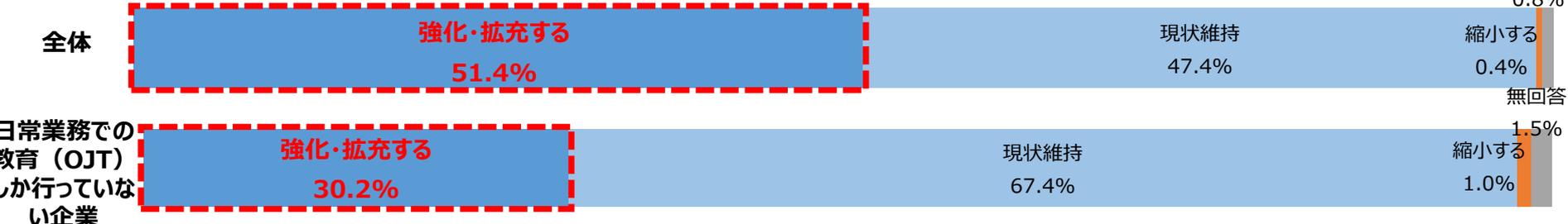
■ 従業員へ研修・教育訓練を実施する目的

【全体集計・複数回答】 n = 3,001 ※ 8頁にて「特に実施していない」以外に回答した企業（従業員への研修・教育訓練を実施している企業）



■ 従業員への研修・教育訓練の今後の方向性

【全体集計】 n = 3,001 ※ 8頁にて「特に実施していない」以外に回答した企業（従業員への研修・教育訓練を実施している企業）



従業員へ研修・教育訓練を実施する目的（デジタル等新たな技術の習得・活用、業種別集計）

- 「デジタル等新たな知識・技術の習得・活用」と回答した企業の割合を業種別で見ると、「情報通信・情報サービス業」（49.1%）が最も多く、「宿泊・飲食業」（15.6%）が最も少ない。
- 人手不足感が強い「建設業」では34.8%がデジタル化等の取組に積極的である一方、「運輸業」では17.0%と大きな差がある。

【業種別集計・複数回答】 n=2,954 ※ 8頁にて「特に実施していない」以外に回答した企業（従業員への研修・教育訓練を実施している企業）および業種「無回答」除く

