

# 日本・東京商工会議所

## 「人手不足の状況および新卒採用・インターンシップの実施状況に関する調査」 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. 人手不足の状況と対策について         | 3～6  |
| 4. 新卒採用、インターンシップの実施状況について | 7～10 |

2022年9月28日

日本・東京商工会議所

# 1. 調査概要

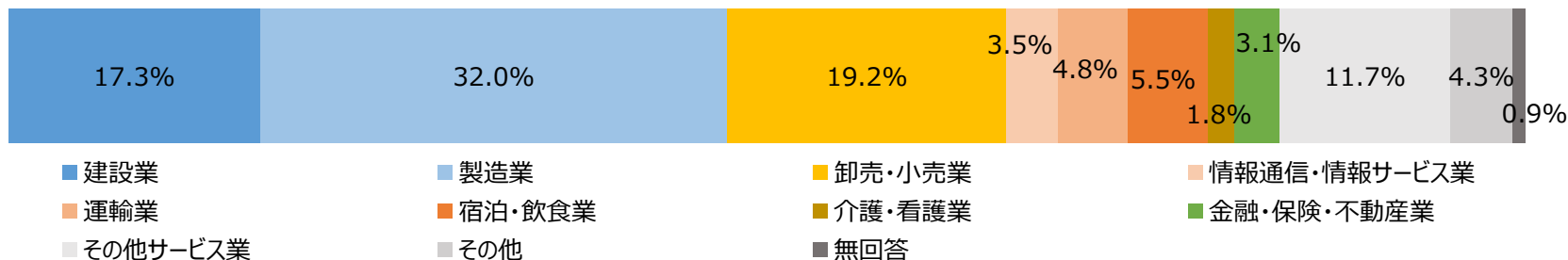
- (1) 調査地域：全国47都道府県  
 (2) 調査対象：中小企業 6,007社  
 (3) 調査期間：2022年7月19日～8月10日  
 (4) 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査等(※)  
 (5) 回収商工会議所数：395商工会議所  
 (6) 回答企業数：2,880社(回答率：47.9%)  
 (7) 調査の目的：人手不足の状況・対策、新卒採用・インターンシップの取組状況等を把握し、今後の意見・要望活動に活かしていくため。

(※) 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

## ＜回答企業の属性＞

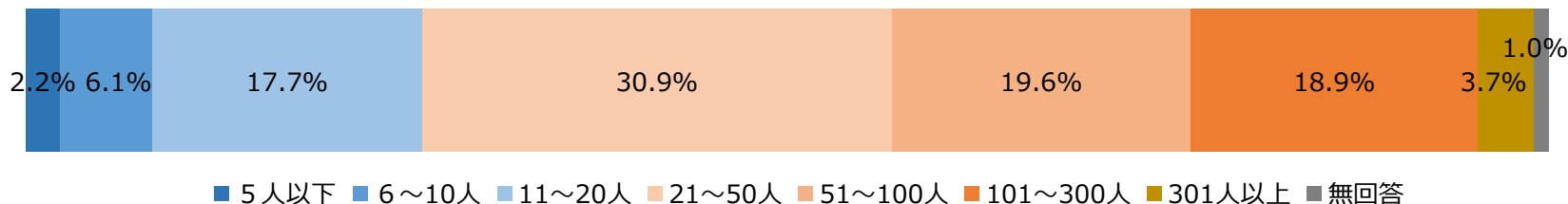
【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える。

建設業：499社（17.3%） 製造業：923社（32.0%） 卸売・小売業：554社（19.2%） 情報通信・情報サービス業：102社（3.5%）  
 運輸業：137社（4.8%） 宿泊・飲食業：157社（5.5%） 介護・看護業：51社（1.8%） 金融・保険・不動産業：90社（3.1%）  
 その他サービス業：336社（11.7%） その他：123社（4.3%） 無回答：26社（0.9%）



## 【従業員規模】

5人以下：63社（2.2%） 6～10人：176社（6.1%） 11～20人：509社（17.7%） 21～50人：889社（30.9%）  
 51～100人：565社（19.6%） 101～300人：543社（18.9%） 301人以上：106社（3.7%） 無回答：29社（1.0%）



## 2. 調査結果の主なポイント

### ポイント①：人手不足の状況と対策

- 「人手が不足している」と回答した企業の割合は64.9%で、前年調査（2021年7月～8月）と比べて**15.0ポイント**、前回調査（2022年2月）と比べて**4.2ポイント**増加した。過去調査で最高であった2019年調査66.4%に至らずも、再び人手不足の状況に戻っている。
- 業種別でみると、「建設業」(77.6%)、「運輸業」(76.6%)において、「人手が不足している」と回答した企業の割合が高い。コロナによる深刻な影響を受けた「宿泊・飲食業」においても7割を超える企業が人手不足と回答している。
- 求職者に対して魅力ある企業・職場となるための取組は「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」と回答した企業が最も多く**57.0%**、次いで「福利厚生充実」(45.9%)と、待遇の改善による取組が多い。

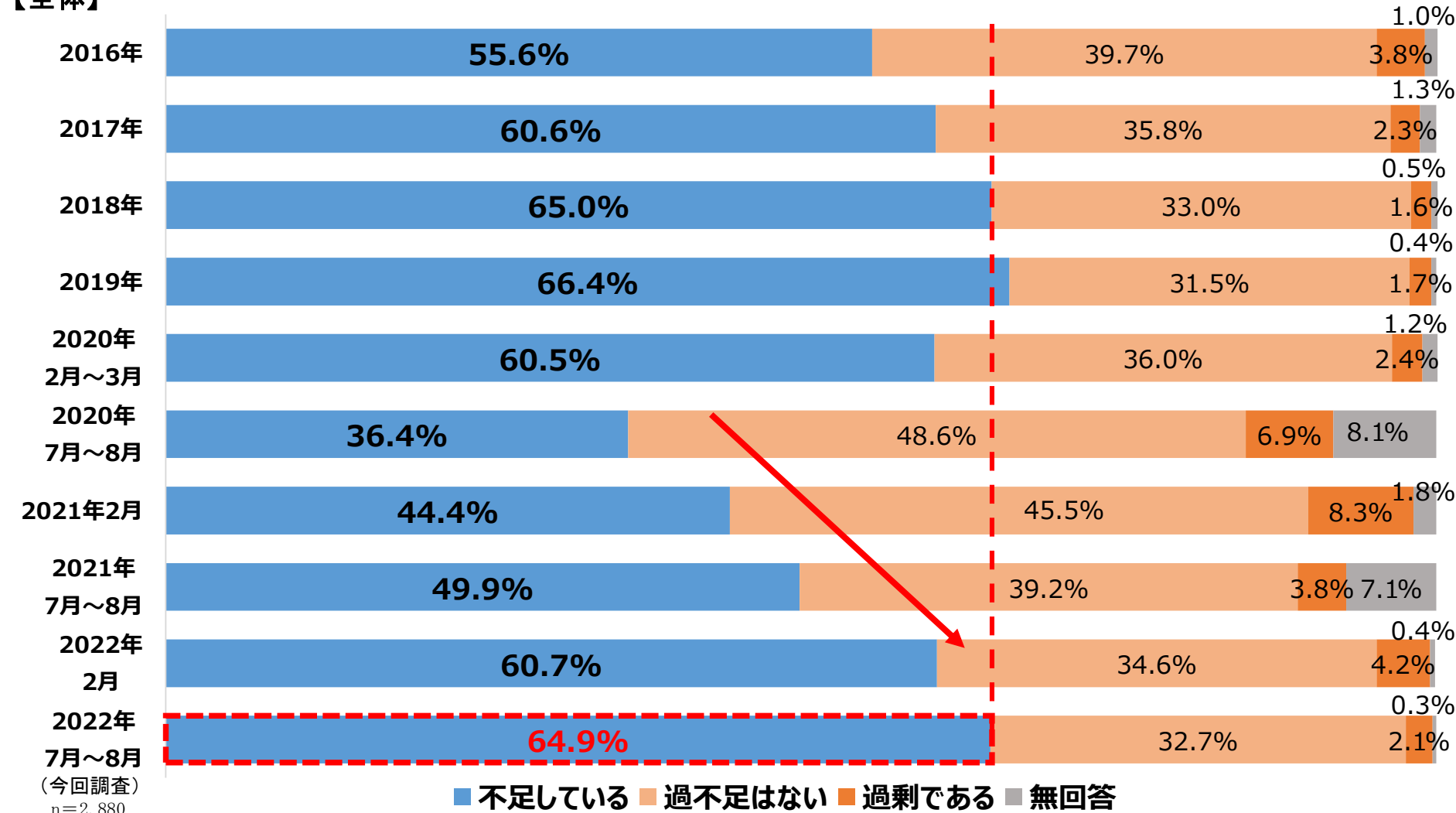
### ポイント②：新卒採用およびインターンシップの実施状況

- 2021年度の新卒採用の状況について聞いたところ、募集した企業は**51.0%**。そのうち、「予定人数を採用できた」と回答した企業は**45.6%**にとどまり、約2割の企業が「募集したが、全く採用できなかった」(19.9%)と回答した。
- 2021年度に新卒採用の募集を行った企業のうち、学生を対象とした**インターンシップを実施した企業は48.4%**。そのうち、実施した期間は「2日～4日」が最も多く**44.1%**となった。
- 「一定の基準に準拠するインターンシップで得られた学生情報については、その情報を採用活動開始後に活用可能」と改正されたことに伴い、「条件を満たすインターンシップの実施を検討する」と回答した企業は、**35.1%**。
- インターンシップを実施する上で課題と感じていることは、「実施に係る社内人員の確保」(41.4%)が最も多く、次いで、「実施に係る社内スケジュール・時間の確保」(39.9%)となり、マンパワー・時間の確保が課題となっている。

# 人手不足の状況①（全体集計）

○「人手が不足している」と回答した企業の割合は64.9%で、前年調査（2021年7月～8月）と比べて15.0ポイント、前回調査（2022年2月）と比べて4.2ポイント増加した。過去調査で最高であった2019年調査の66.4%に至らずも、再び人手不足の状況に戻っている。

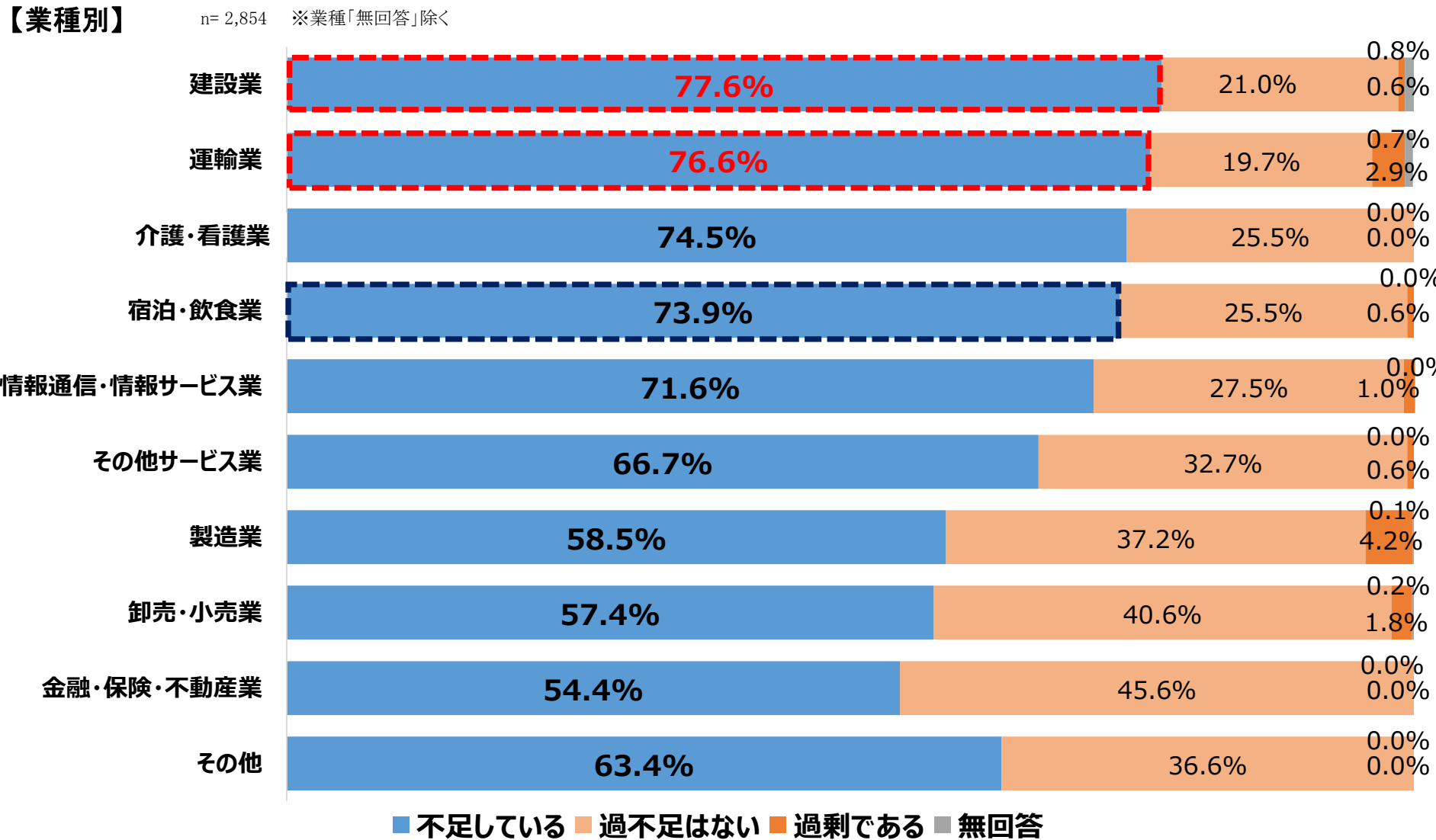
## 【全体】



# 人手不足の状況②（業種別集計）

○業種別でみると、「建設業」(77.6%)、「運輸業」(76.6%)において、「人手が不足している」と回答した企業の割合が高い。

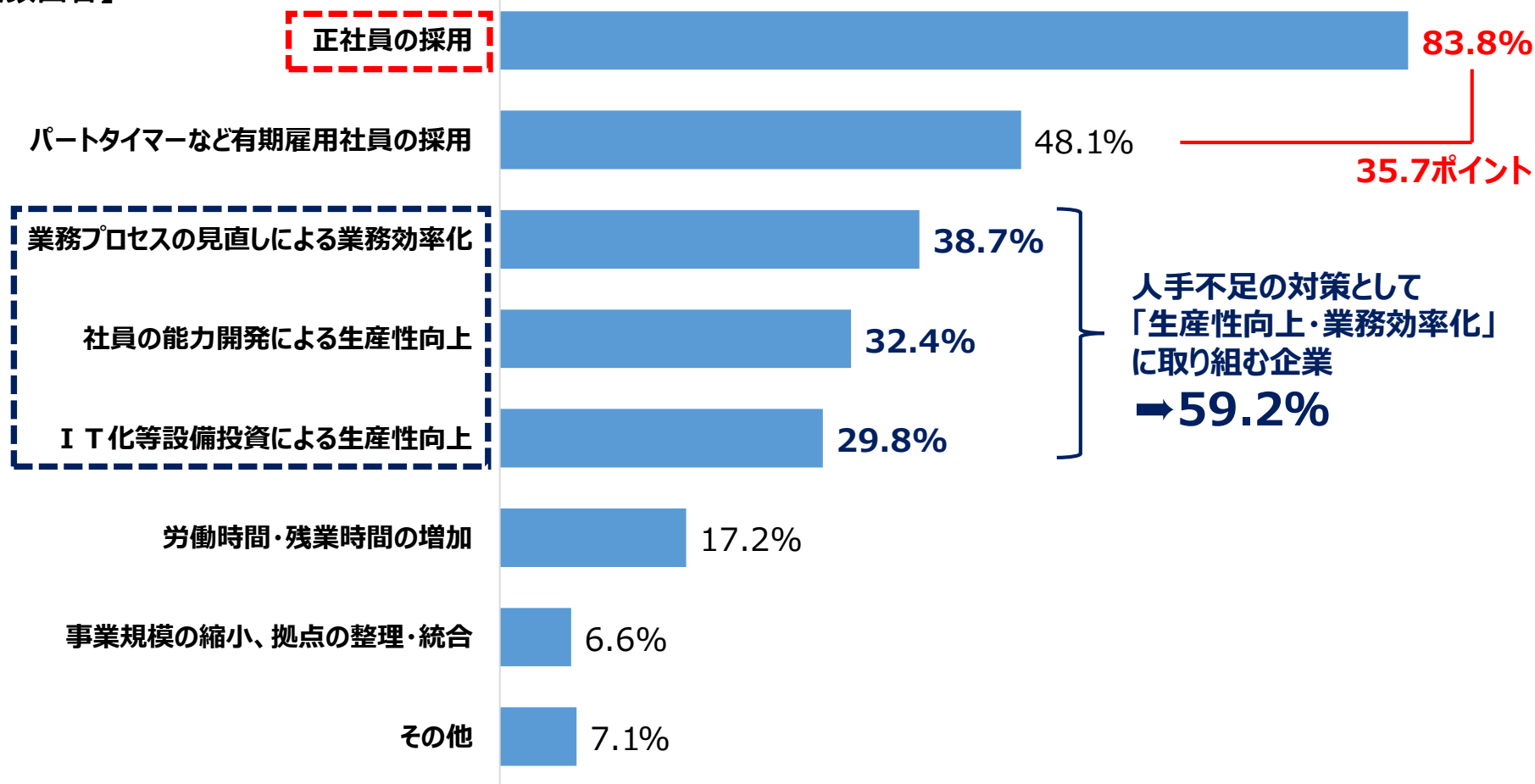
○コロナによる深刻な影響を受けた「宿泊・飲食業」においても7割を超える企業が人手不足と回答している。



# 人手不足への対策として実施・検討している取組（全体集計）

- 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、「正社員の採用」と回答した企業の割合が**83.8%**と最も多く、「有期雇用社員の採用」と比べて**35.7ポイント**高い。
- その他、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」（38.7%）、「社員の能力開発による生産性向上」（32.4%）、「IT化等設備投資による生産性向上」（29.8%）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**59.2%**となった。

【複数回答】 n=1,868 ※対象:3頁 人手が「不足している」と回答した企業



# 求職者に対して魅力ある企業・職場となるための取組

- 求職者に対して魅力ある企業・職場となるための取組は「賃上げの実施、募集賃金の引上げ」と回答した企業が最も多く**57.0%**、次いで「福利厚生の充実」（45.9%）と、待遇の改善による取組が多い。その他、「人材育成・研修制度の充実」（41.1%）も4割を超える。
- 「多様で柔軟な時間設定による働き方の推進」（21.0%）、「場所にとらわれない柔軟な働き方の推進」（11.0%）となった。また、2つの選択肢のうちいずれかを回答した企業（＝「柔軟で多様な働き方」導入に取り組む企業）の割合は、**26.1%**となった。

【複数回答】n=2,880

賃上げの実施、募集賃金の引上げ

57.0%

福利厚生の充実

45.9%

人材育成・研修制度の充実

41.1%

オフィス・工場等、職場の環境整備

35.9%

ワークライフバランスの推進

28.1%

多様で柔軟な時間設定による働き方の推進

（フレックスタイム制、裁量労働制、時差出勤、時短勤務等）

21.0%

兼業・副業の許可

12.8%

場所にとらわれない柔軟な働き方の推進

（テレワーク、事業外みなし労働時間制等）

11.0%

その他

3.2%

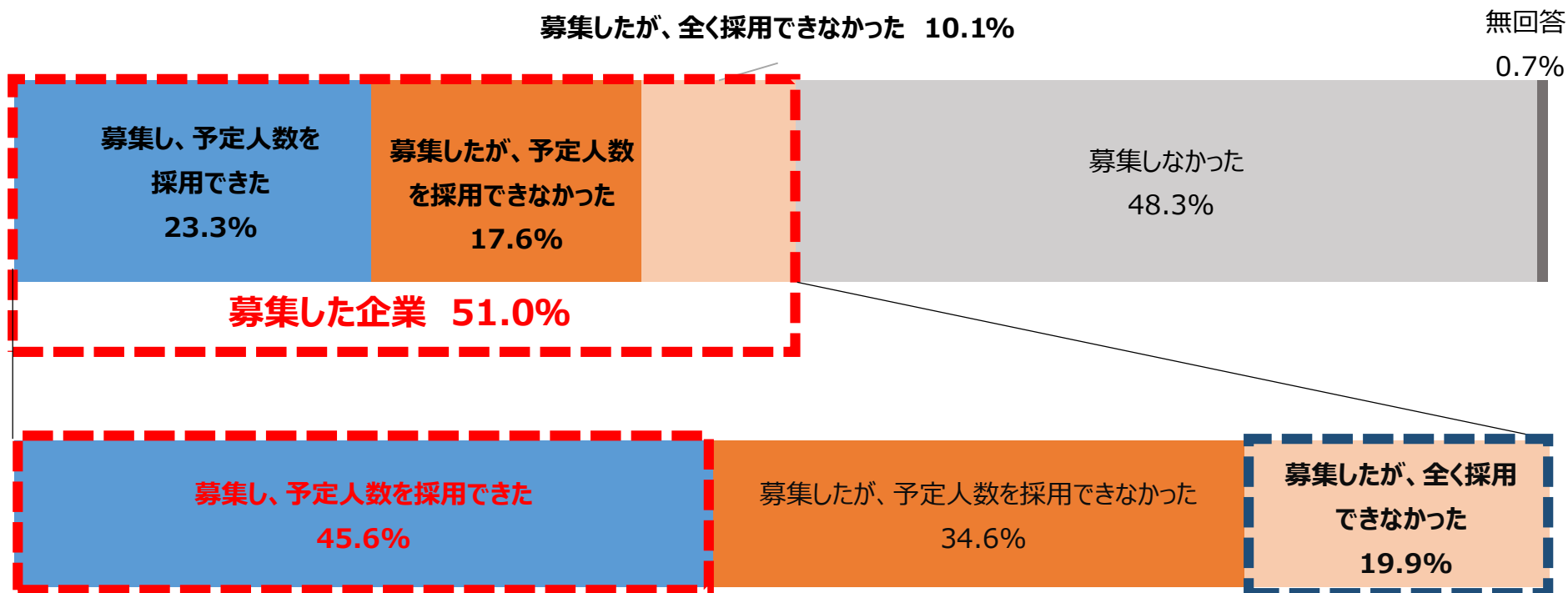
求職者に対する魅力向上のため  
「多様で柔軟な働き方」  
に取り組む企業  
→ **26.1%**

# 新卒採用の状況

- 2021年度の新卒採用の状況について聞いたところ、**募集した企業は51.0%**。
- そのうち、「**予定人数を採用できた**」と回答した企業は**45.6%**にとどまり、**約2割の企業が「募集したが、全く採用できなかった」（19.9%）**と回答した。

【上・全体】 n= 2,880

【下・募集した企業のうち採用状況の内訳】 n= 1,470 ※小数点第二位で四捨五入





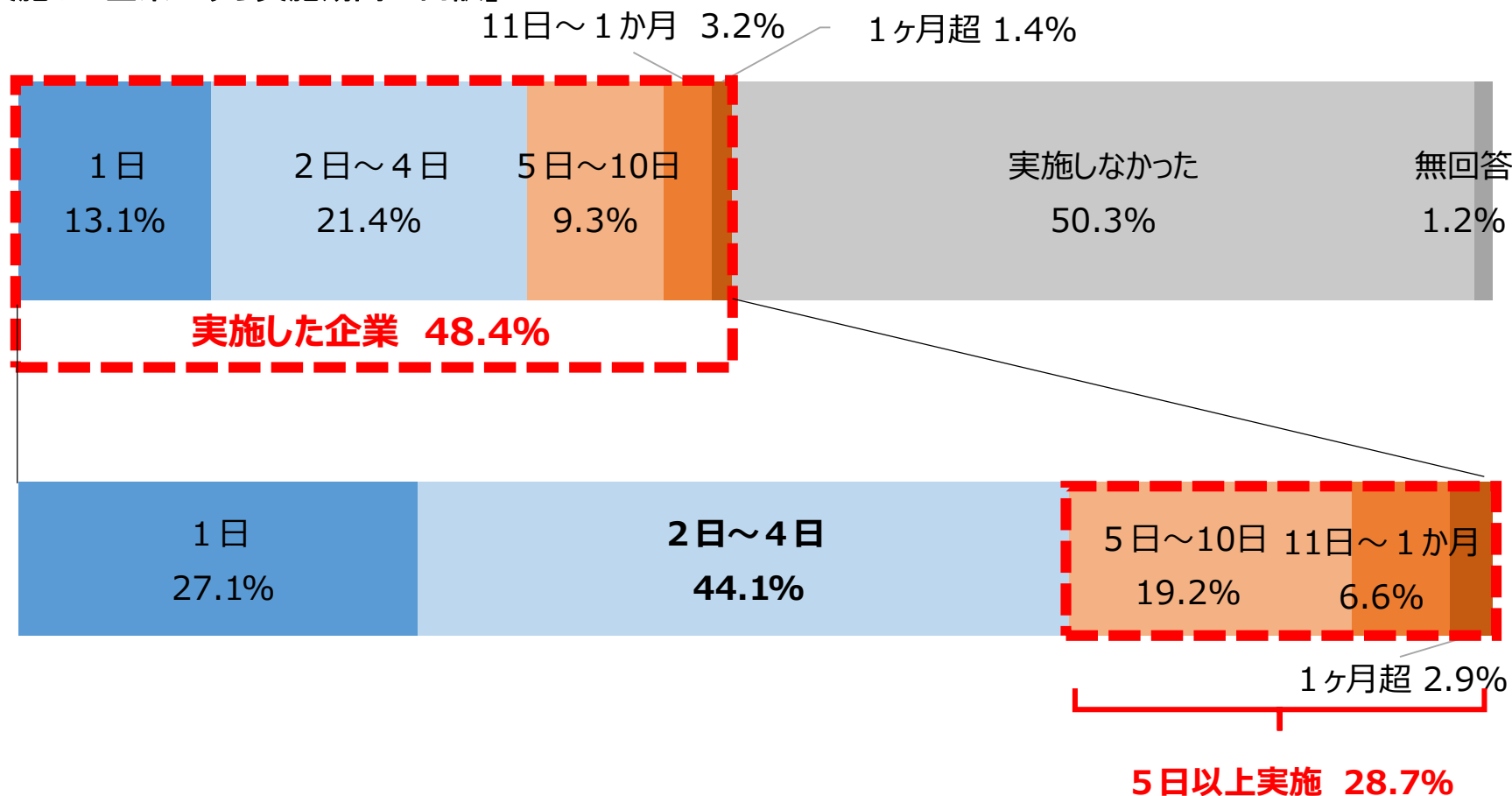
## 2. 新卒採用およびインターンシップの実施状況について

### インターンシップの期間

- 2021年度に新卒採用の募集を行った企業のうち、学生を対象とした**インターンシップを実施した企業は48.4%**。
- そのうち、**実施した期間は「2日～4日」が最も多く44.1%**となった。なお、2023年度以降、学生情報を採用活動開始後に活用できるインターンシップの要件の一つである、「**5日以上実施**」した企業は**28.7%**となった。

【上・全体】 n=1,470 ※対象:7頁「募集し、予定人数を採用できた」、「募集したが、予定人数を採用できなかった」、「募集したが、全く採用できなかった」と回答した企業

【下・実施した企業のうち実施期間の内訳】 n=712 ※小数点第二位で四捨五入



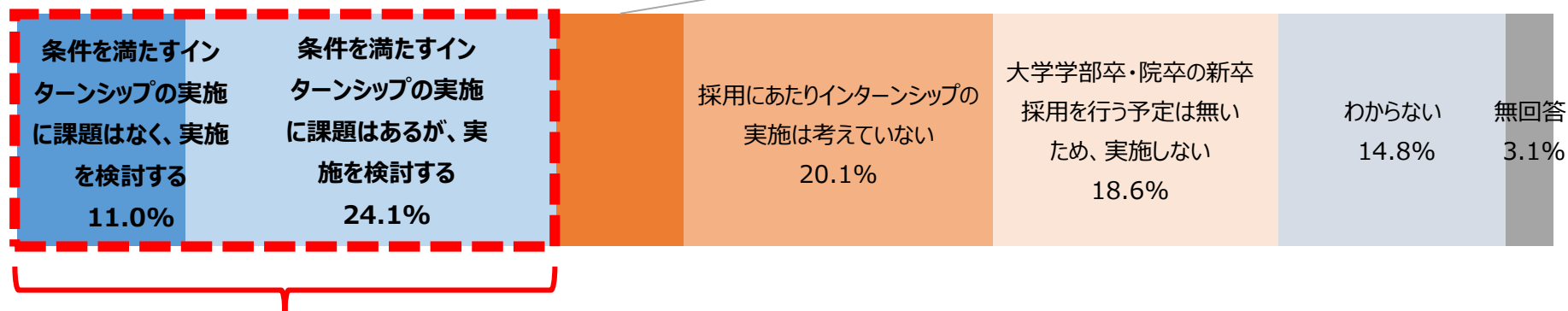
## 2. 新卒採用およびインターンシップの実施状況について 今後のインターンシップの実施意向

- 政府は本年6月、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を改正し、「現大学2年生より、一定の基準に準拠するインターンシップ（※）で得られた学生情報については、その情報を採用活動開始後に活用可能」とした。
- これを受け、「条件を満たすインターンシップの実施を検討する」と回答した企業は、**35.1%**。（「条件を満たすインターンシップの実施に課題はなく、実施を検討する」と「条件を満たすインターンシップの実施に課題はあるが、実施を検討する」の合計）
- 一方、「条件を満たすインターンシップの実施は困難であり、実施しない」と回答した企業は、**8.3%**。

※就業体験要件（必ず就業体験を行い、インターンシップ実施期間の半分以上を職場での就業体験に充てる）、実施期間要件（インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上）、指導要件（就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う）等の全ての条件を満たすインターンシップ。

【全体】 n= 2,880

条件を満たすインターンシップの実施は困難であり、実施しない 8.3%



実施を検討する 35.1%

## インターンシップ実施の課題

○インターンシップを実施する上で課題と感じていることは、「実施に係る社内人員の確保」（41.4%）が最も多く、次いで、「実施に係る社内スケジュール・時間の確保」（39.9%）となり、マンパワー・時間の確保が課題となっている。

【複数回答】 n= 2,880

