

挑みつづける、変わらぬ意志で。



# 研修・教育訓練、人材育成 に関するアンケート 【集計結果】

2022年10月26日

東京商工会議所 人材・能力開発部 研修センター

# 調査概要

(1)目的：東京商工会議所 人材・能力開発部 研修センターが主催する研修講座の利用企業における研修・教育訓練、人材育成の実態や課題を把握することで、当所の事業運営に活かしていくため。

(2)調査期間：2022年8月29日～9月14日

(3)調査方法：Webアンケートシステムを利用

(4)調査対象：昨年度と今年度（※）に研修センターが実施した研修講座を利用した企業2,252社 ※2021年4月1日～2022年7月31日

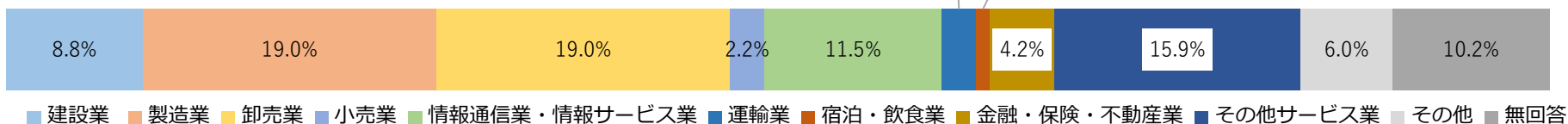
(5)回答数：452社（回答率：20.1%）

(6)その他：本調査結果では小数点以下第2位を四捨五入しているため、単一回答の質問では合計が100にならない場合がある。

## ■ 回答企業の属性 n=452

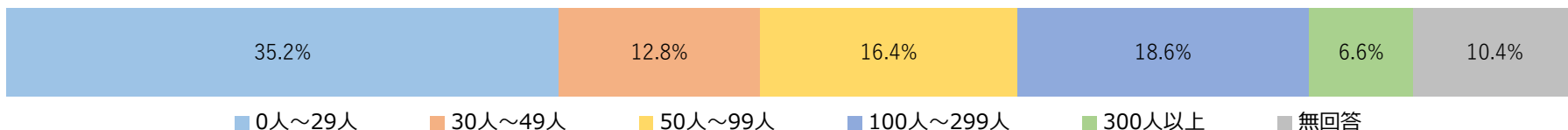
### 【業種】

建設業：40社（8.8%）	製造業：86社（19.0%）	卸売業：86社（19.0%）	小売業：10社（2.2%）
情報通信業・情報サービス業：52社（11.5%）	運輸業：10社（2.2%）	宿泊・飲食業：4社（0.9%）	金融・保険・不動産業：19社（4.2%）
その他サービス業：72社（15.9%）	その他：27社（6.0%）	無回答：46社（10.2%）	



### 【従業員規模】

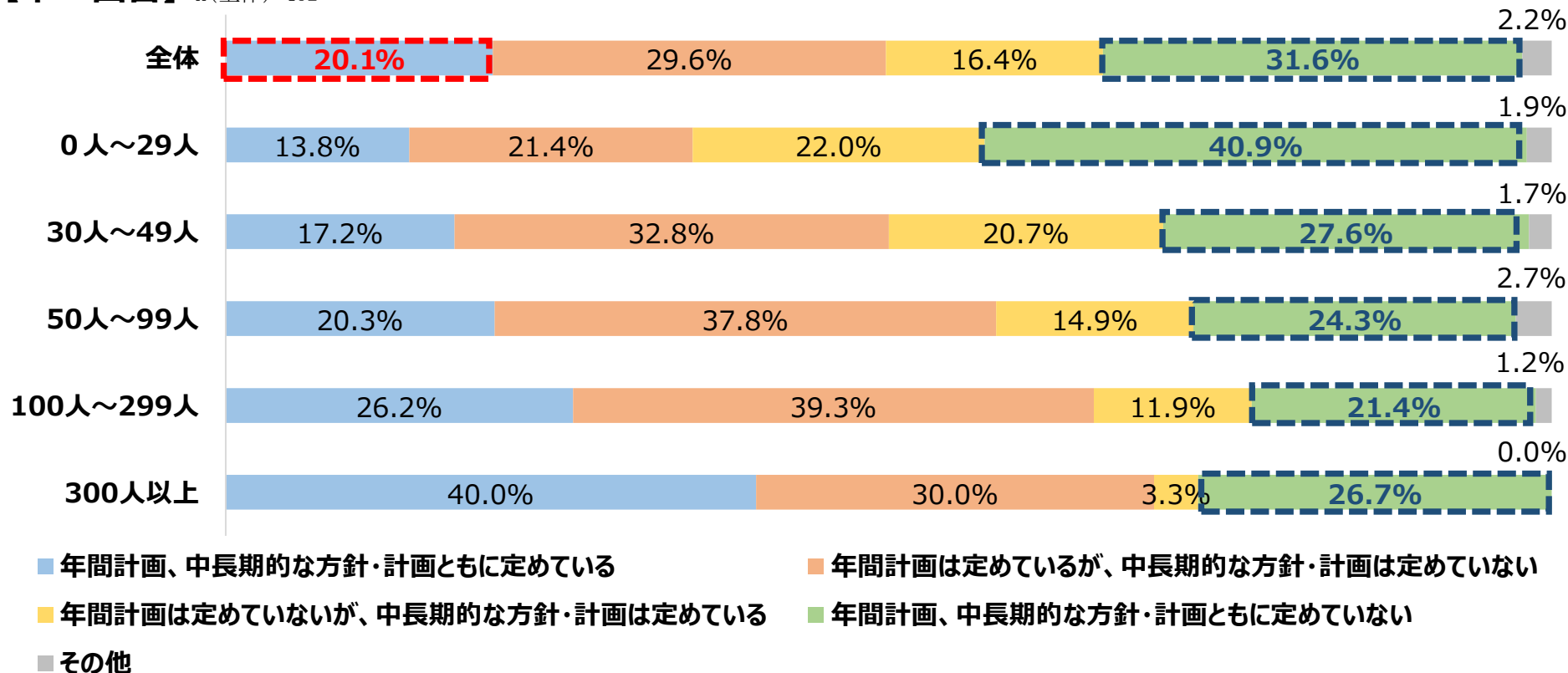
0人～29人：159社（35.2%）	30人～49人：58社（12.8%）	50人～99人：74社（16.4%）	100人～299人：84社（18.6%）
300人以上：30社（6.6%）	無回答：47社（10.4%）		



# 研修・教育訓練の年間計画や 人材育成に関する中長期的な方針・計画の策定状況

- 「研修・教育訓練の年間計画や人材育成に関する中長期的な方針・計画をともに定めている」と回答した企業は2割（20.1%）にとどまる。
- また、「研修・教育訓練の年間計画や人材育成に関する中長期的な方針・計画をともに定めていない」と回答した企業は、いずれの従業員規模でも2割以上あることから、「人への投資」に対する機運が高まっている中で、計画的・体系的に研修・教育訓練、人材育成が行われていない企業が相応にあることがうかがえる。

## 【単一回答】 n(全体)=452



# 社員に対する研修・教育訓練の重要性に対する考え 社員の研修・教育訓練に係る対象者一人当たりの予算に対する考え

- 社員に対する研修・教育訓練の重要性に対する考えについて、**99.2%の企業が「重要」と回答**している。
- 一方、社員の研修・教育訓練に係る対象者一人当たりの予算に対する考えについて、「増やしたい」と考えている企業は**約半数（48.2%）**にとどまる。

## ■ 社員に対する研修・教育訓練の重要性に対する考え【単一回答】 n=452

あまり重要ではない 0.9%  
重要ではない 0.0%



## ■ 社員の研修・教育訓練に係る対象者一人当たりの予算について、今後2～3年程度を見据えてどのようにしていきたいか【単一回答】 n=452

大幅に増やしたい  
(現在より3割以上の増)  
3.3%

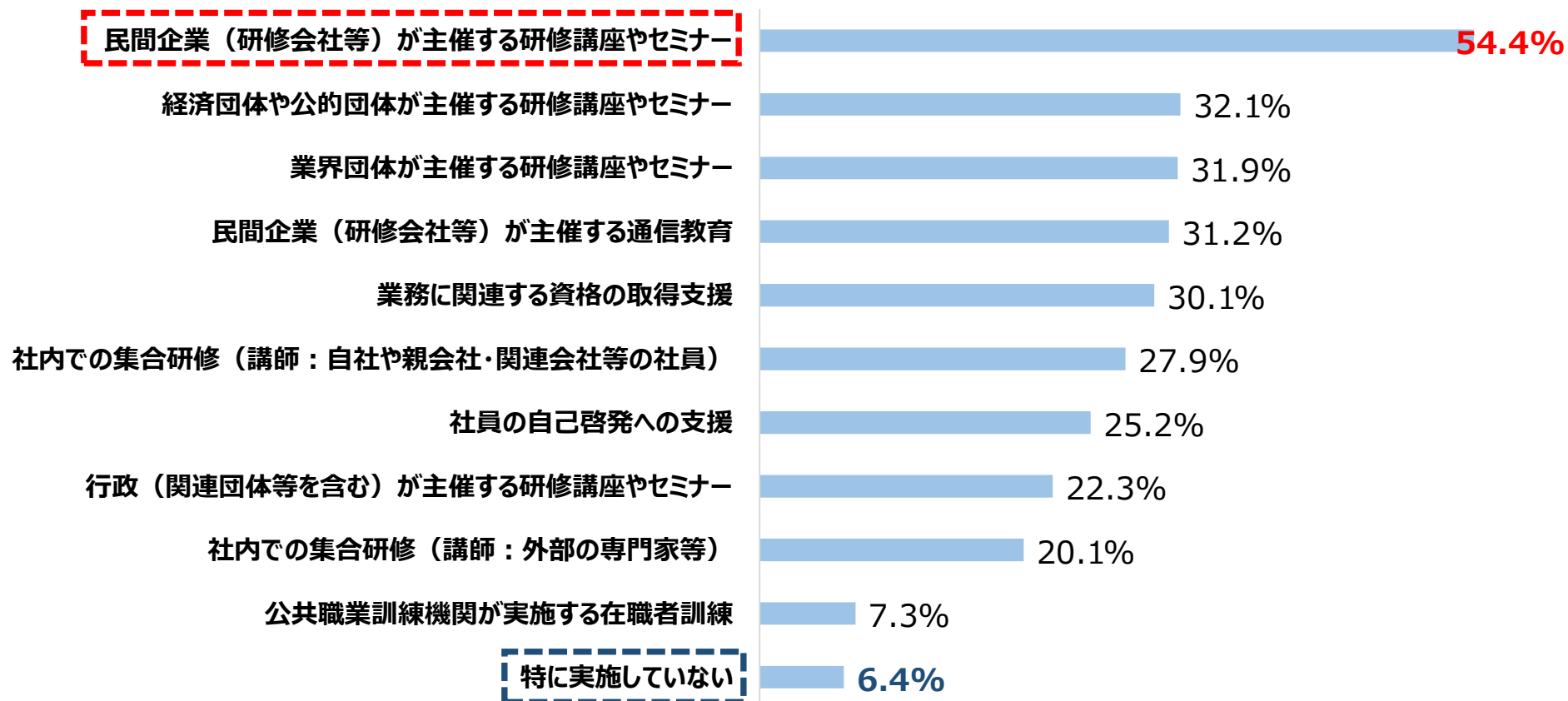
ある程度減らしたい  
(現在より1割～2割の減) 2.0%  
大幅に減らしたい  
(現在より3割以上の減) 0.7%



# 直近1年間に実施、または社員を派遣した（社員を受講させた） 研修・教育訓練の種類

- 「民間企業（研修会社等）が主催する研修講座やセミナー」と回答した企業が54.4%で最も多い。
- その他、「民間企業（研修会社等）が主催する通信教育」や「業務に関連する資格の取得支援」、「社内での集合研修」、「社員の自己啓発への支援」なども多く挙げられている。
- 「特に実施していない」と回答した企業は、僅か6.4%にとどまった。

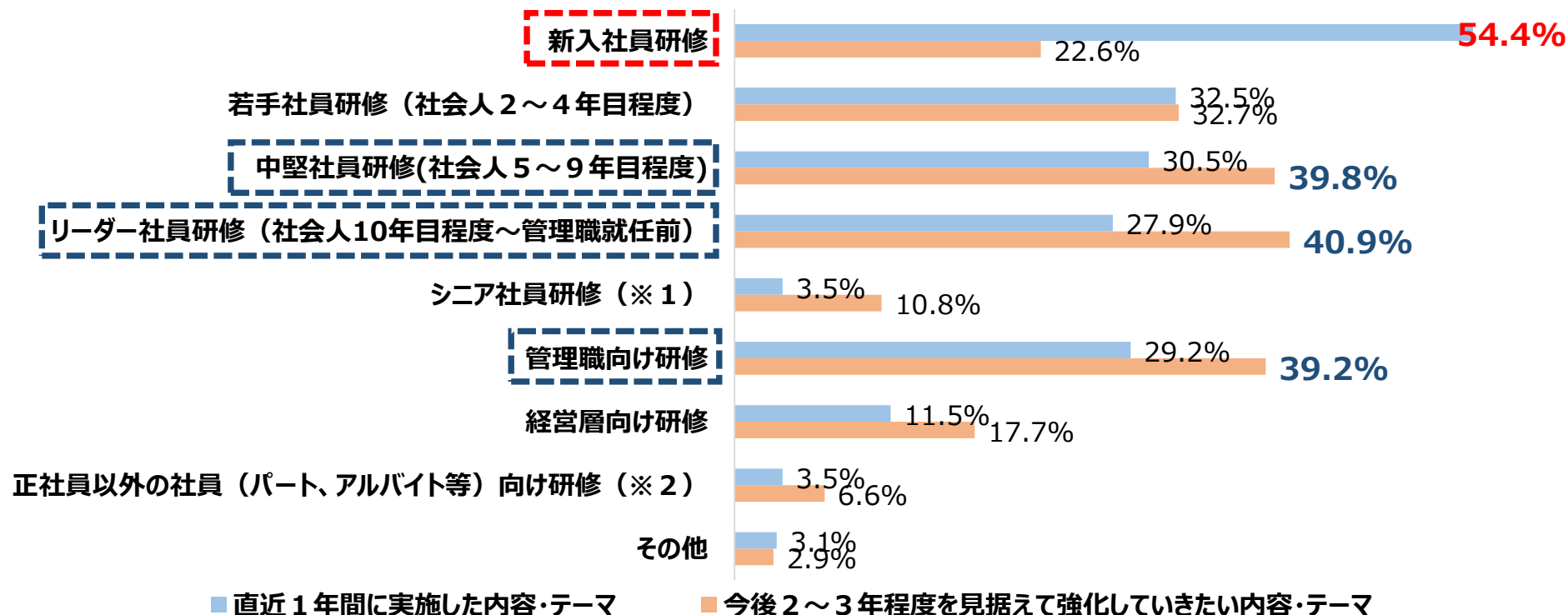
【複数回答】 n=452 ※「特に実施していない」以外の選択肢は上位10位



# 直近1年間に実施、または社員を派遣した（社員を受講させた） 研修・教育訓練の内容・テーマ、今後強化していきたい内容・テーマ①

- 直近1年間に実施した研修・教育訓練は、「**新入社員研修**」と回答した企業が**54.4%**で最も多く、「若手社員研修（32.5%）」、「中堅社員研修（30.5%）」、「リーダー社員研修（27.9%）」、「管理職向け研修（29.2%）」が3割前後で続いている。
- 今後2～3年程度を見据えて強化していきたい内容・テーマに関しては、「**リーダー社員研修（40.9%）」**、「**中堅社員研修（39.8%）」**、「**管理職向け研修（39.2%）」**がいずれも4割程度であることから、**企業は今後、中堅社員～管理職を対象とした研修・教育訓練を強化していく意向がある**ことがうかがえる。

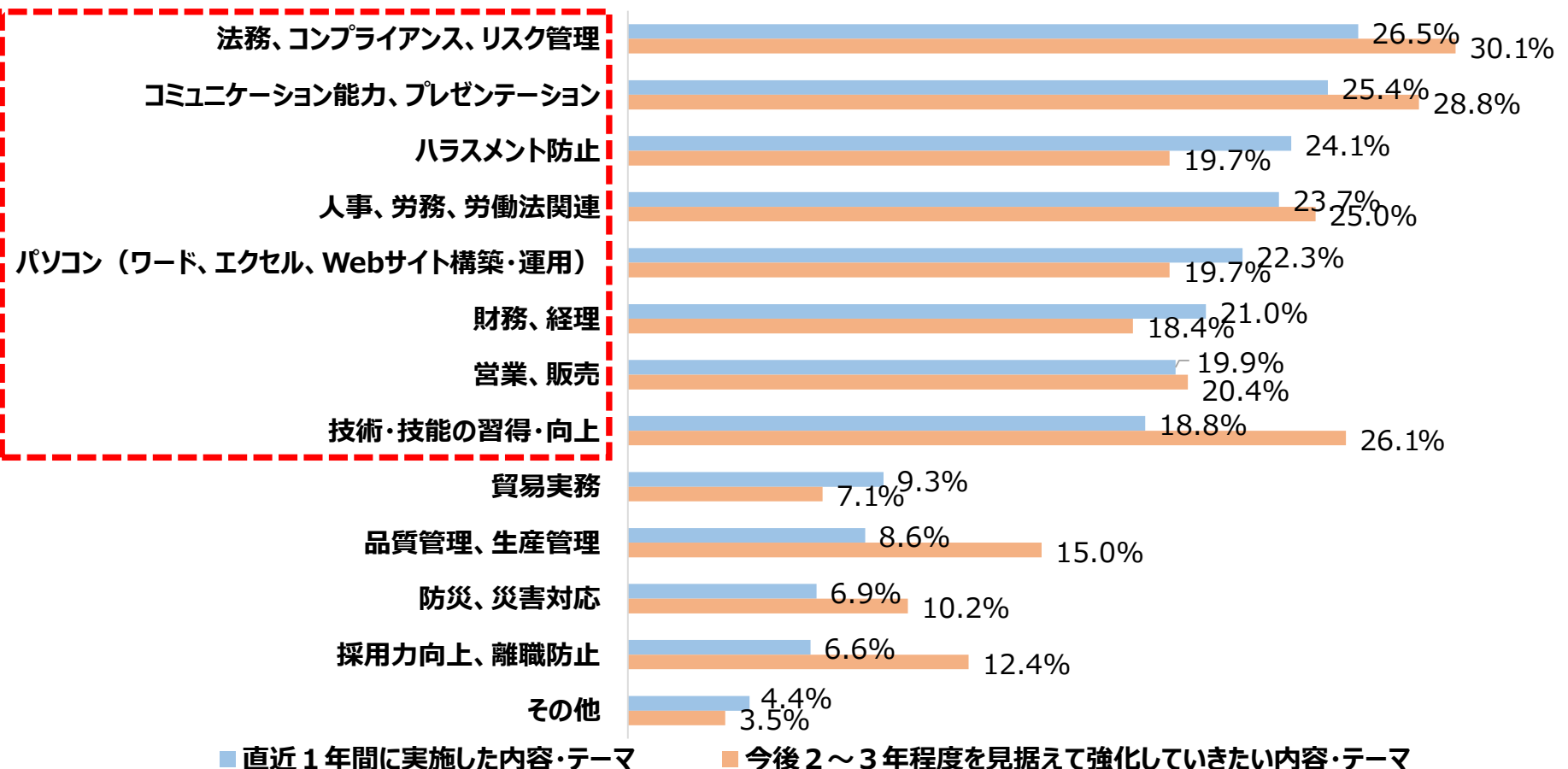
■階層別研修【複数回答】 n=452 ※1:概ね50代後半以上、非管理職、嘱託等継続雇用者を含む ※2:概ね50代後半以上の嘱託等継続雇用者を除く



# 直近 1 年間に実施、または社員を派遣した（社員を受講させた） 研修・教育訓練の内容・テーマ、今後強化していきたい内容・テーマ②

○直近 1 年間に実施した研修・教育訓練、今後 2～3 年程度を見据えて強化していきたい内容・テーマともに、「法務、コンプライアンス、リスク管理」から「営業、販売」、「技術・技能の習得・向上」など幅広いテーマが挙げられた。

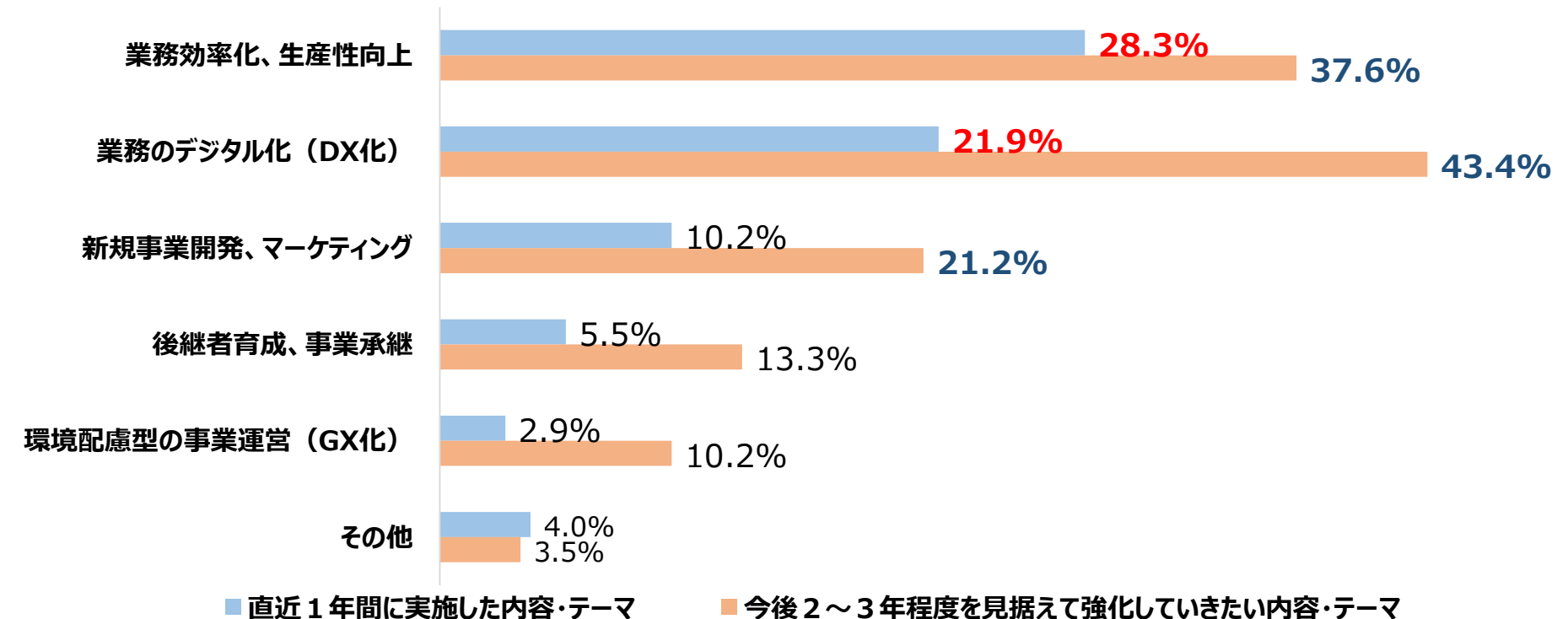
## ■スキルアップ、知識・ノウハウの習得に関するテーマの研修【複数回答】 n=452



# 直近 1 年間に実施、または社員を派遣した（社員を受講させた） 研修・教育訓練の内容・テーマ、今後強化していきたい内容・テーマ③

- 直近 1 年間に実施した研修・教育訓練に関しては、「業務効率化、生産性向上（28.3%）」、「業務のデジタル化（DX化、21.9%）」が上位となった。
- 今後 2～3 年程度を見据えて強化していきたい内容・テーマに関しては、「業務のデジタル化(DX化、43.4%)」や「業務効率化、生産性向上（37.6%）」を挙げる企業がいずれも 4 割程度であることから、「新規事業開発、マーケティング（21.2%）」等も含めて、**企業は業務改善や事業変革に関するテーマの研修・教育訓練を強化していく意向がある**ことがうかがえる。

## ■ 業務改善、事業変革に関するテーマの研修【複数回答】 n=452

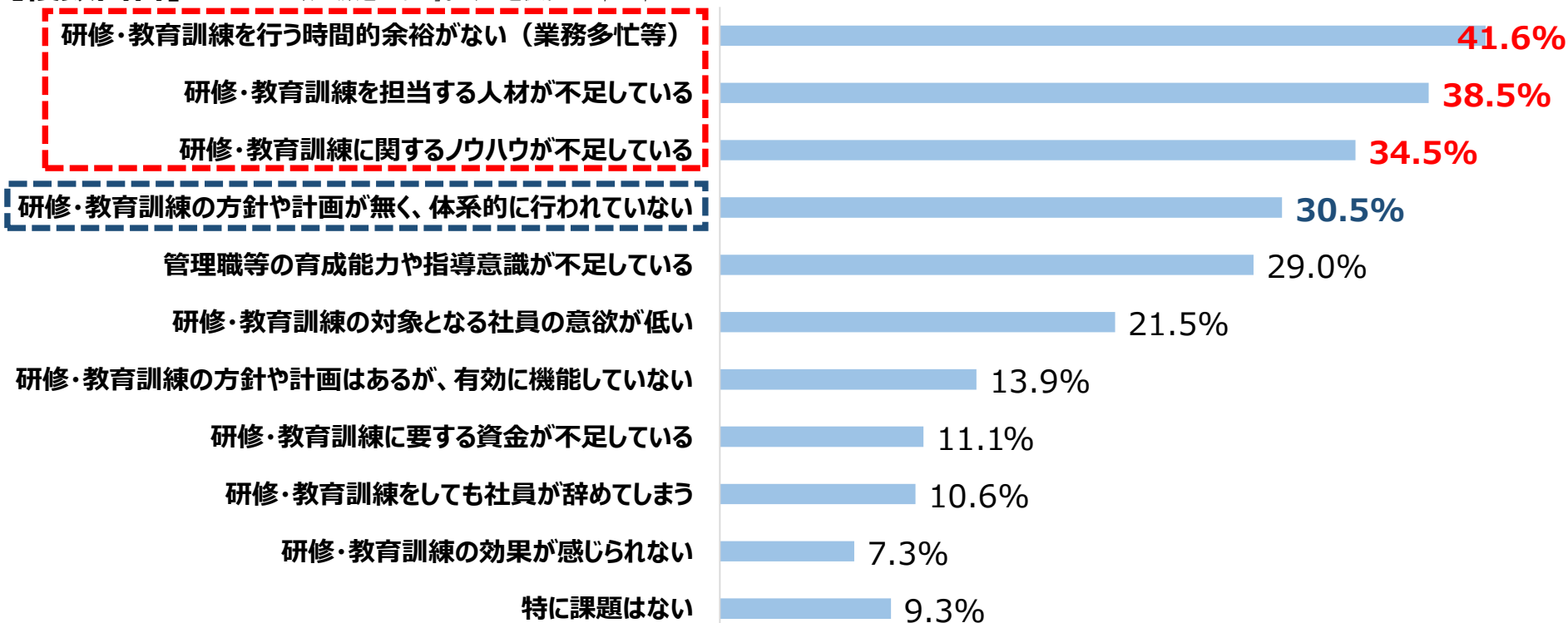




# 社員の研修・教育訓練の実施に際しての課題

- 「時間的余裕がない（業務多忙等、41.6%）」、「人材が不足（38.5%）」、「ノウハウが不足（34.5%）」など、多岐にわたる課題が挙げられている。
- 「研修・教育訓練の年間計画や人材育成に関する中長期的な方針・計画をともに定めていない」と回答した企業は、いずれの従業員規模でも2割以上ある（②ページ参照）。
- そうした中で、3割（30.5%）の企業が「研修・教育訓練の方針や計画が無く、体系的に行われていない」を挙げていることから、計画的・体系的に研修・教育訓練、人材育成が行われるようにするためには、方針や計画の策定を促進していくことが重要であることがうかがえる。

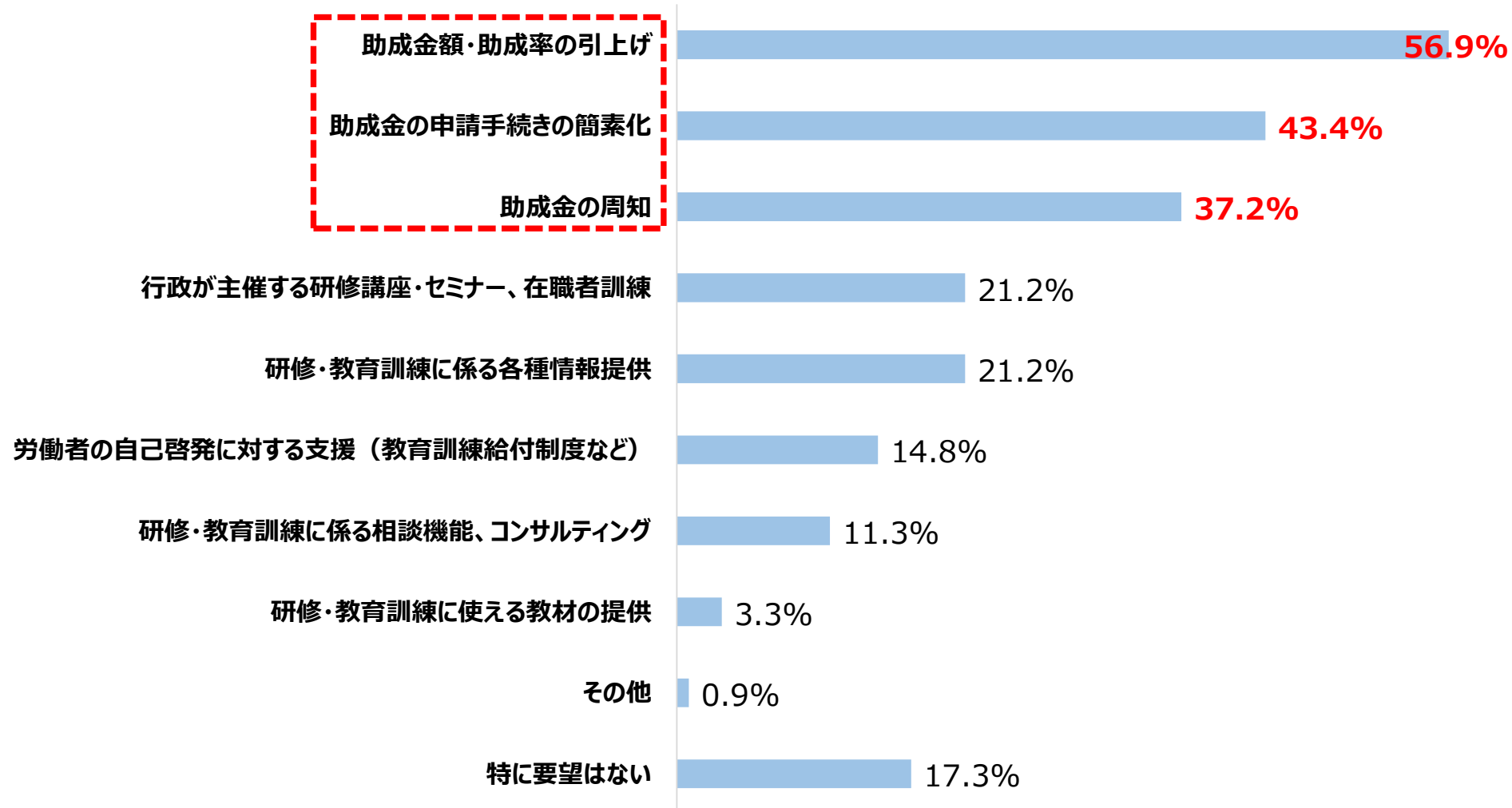
【複数回答】 n=452 ※「特に課題はない」以外の選択肢は上位10位



# 強化・拡充を要望する行政の支援策等

○「助成金額・助成率の引上げ（56.9%）」や「申請手続きの簡素化（43.4%）」、「周知（37.2%）」といった**助成金に関する項目が上位**となった。

【複数回答】 n=452



挑みつづける、変わらぬ意志で。

