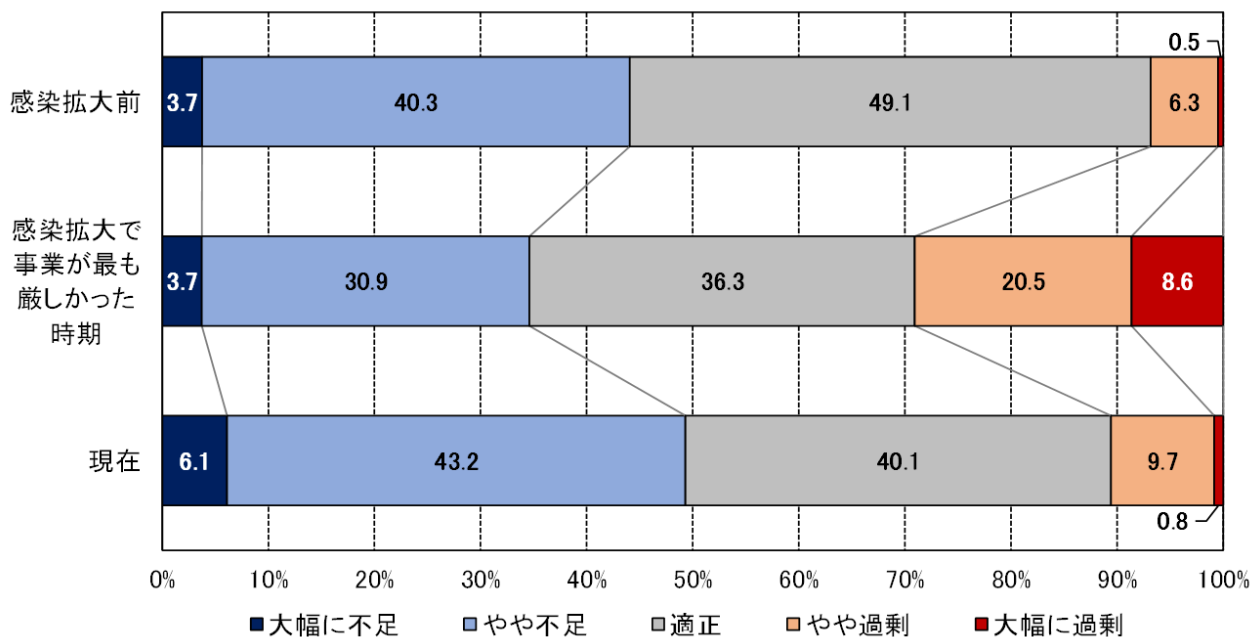


中小企業の雇用情勢に関する意識調査（2022年1月調査）

- 中小企業では、総じて人手不足感が強い状況が続いている。現在（22年1月）の雇用判断をコロナ感染拡大前と比べると、「不足」、「過剰」いずれの企業の割合も増加しており、コロナ禍からの回復が遅れている先と、趨勢的な人手不足が一段と深刻化している先との併存状況が窺える。
- コロナ感染拡大で最も事業が厳しかった時期（多くの先では20年5月頃）においては、約半数の中小企業が雇用調整助成金を受給し、現在も、2割（コロナ禍前の約2倍）の先が受給している。ただし、雇調金受給先の36%は同時に人員不足感を訴えており、企業内で職種や部門間の雇用ミスマッチが生じているとみられる。
- 雇用形態別では正社員、部門別では営業、現業・生産の不足感が強いが、パート・アルバイト依存度の高い飲食・宿泊（5割の先が雇調金を受給）では、パート・アルバイト不足感が極めて強い。
- 人員不足への対応策としては、中途採用が最も多い。賃上げや従業員の能力向上・多能化に加え、新卒採用が困難な小規模企業における定年延長など、既存正社員の活用・引き留め策も多い。人手不足解消に向けて、人材育成・研修環境の整備が最大の課題と強く意識されているほか、年商の大きい企業を中心に、業務プロセスの改善やITツールの導入などが今後の検討課題として多く挙げられている。

【中小企業の人員過不足感の割合推移】



▼詳細は別添をご覧ください。→ [「中小企業の雇用情勢に関する意識調査（2022年1月）」](#)