

中小企業の人材育成の状況について

(2022年8月商工中金景況調査 トピックス調査分)

本レポートの要旨

- 約7割の企業が、複数（OJT + α ）の人材育成策を実施。OJT以外では、社内研修、資格取得補助、外部講習参加などの実施率が高め。
…約85%の企業が何らかの人材育成費用を計上している。
- 人材育成の体制面では、「現場に任せている」、「特に（担当部署・担当者を）決めていない」とする先が約6割を占めており、計画的・組織的な人事育成体制の整備は、十分とはいえない。
- 人材育成上の課題としては、「人材育成に時間をかける余裕がない」の回答が最多であったほか、「体系だった育成プログラムの策定が難しい」、「担当者を確保できない」、「能力向上意欲を有する従業員が少ない」が上位に挙げられた。
…飲食・宿泊では、従業員の入れ替わりが激しいことや費用負担の大きさも、他業種に比べて高い割合。
…自由回答では、コロナ禍による研修実施の困難化・非対面化のほか、マネジメント層や外国人労働者の育成・教育に課題を感じているとの声が目立った。

1. 目的・調査事項	<ul style="list-style-type: none">●目的 中小企業の、景況感をはじめとする実態のタイムリーな把握●調査事項<ul style="list-style-type: none">(1) 景況感 今月及び先行き(2) 業況判断（売上、販売価格、仕入価格、雇用状況、生産・営業用設備、資金繰り）今月及び先行き(3) トピックス（中小企業の人材育成の状況について） <p>※定例分（景況感・業況判断）は9月22日に公表済。</p>
2. 回答期間・調査頻度	<ul style="list-style-type: none">●回答期間 2022年8月23日～9月6日（本件が第10回調査）●調査頻度 四半期毎（当面）
3. 対象企業	商工中金の取引先中小・中堅企業
4. 企業数	有効回答数 2,540社 （アンケート依頼数 4,310社、回答率 58.9%）
5. 調査方法	インターネットによる直接回答
■ ご照会先	商工中金 産業調査部 高澤（たかさわ） TEL：080-7005-3663

調査回答企業の属性（業種別）

		回答企業数	構成比(%)			回答企業数	構成比(%)
製造業		1,145	45.1	非製造業		1,395	54.9
	食料品	134	5.3		建設業	73	2.9
	化学	91	3.6		卸売業	400	15.7
	鉄・非鉄	81	3.2		小売業	223	8.8
	印刷業	54	2.1		運輸業	399	15.7
	金属製品	188	7.4		飲食・宿泊	113	4.4
	はん用、生産用、業務用機械	163	6.4		情報通信業	43	1.7
	電気機器	82	3.2		その他非製造業	144	5.7
	輸送用機器	129	5.1				
	その他製造業	223	8.8				
全産業						2,540	100

(注)各項目の構成比の合計は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある（以降頁同様）

調査回答企業の属性（地域別）

地域		回答企業数	構成比(%)	地域	回答企業数	構成比(%)
	北海道	60	2.4	北陸	95	3.7
	東北	192	7.6	近畿	419	16.5
	関東	757	29.8	中国	205	8.1
	甲信越	161	6.3	四国	96	3.8
	東海	280	11.0	九州・沖縄	275	10.8
全産業					2,540	100

(注)各項目の構成比の合計は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある

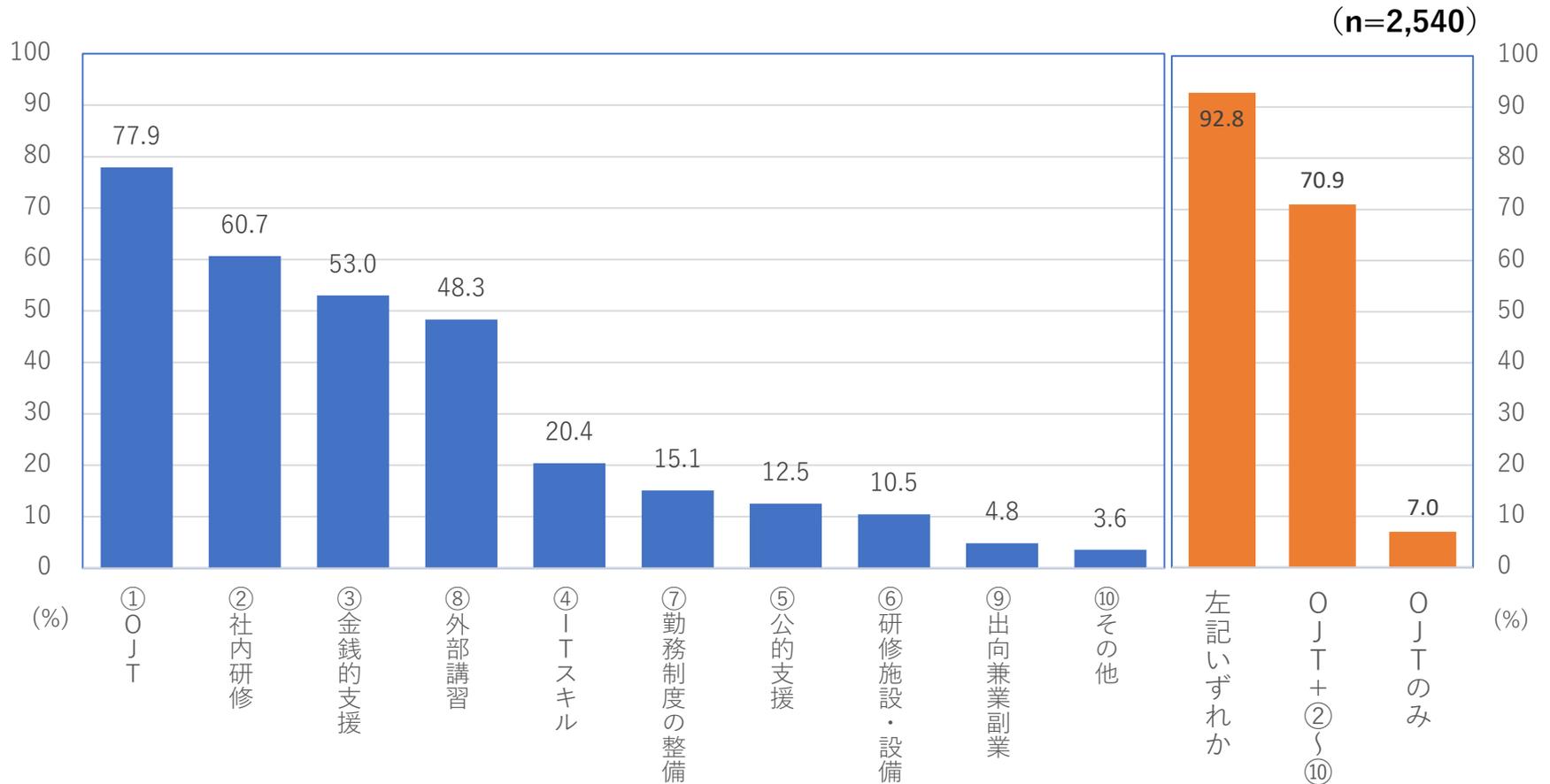
地域区分：東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）、関東（茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川）、甲信越（山梨、長野、新潟）、東海（静岡、愛知、三重、岐阜）、北陸（富山、石川、福井）、近畿（大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山）、中国（鳥取、島根、岡山、広島、山口）、四国（香川、徳島、愛媛、高知）、九州・沖縄（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

<1. 取り組んでいる人材育成施策> 質問票の内容

Q1	<p>貴社が取り組んでいる人材育成の施策を①～⑩からすべてお選びいただき、さらにそれぞれの施策の主な目的を(a)(b)からお選びください。(a)(b)どちらも当てはまる場合は、両方をお選びください。</p>	
	<p>(a)対象となる従業員に現在割り当てている業務の遂行に直ちに必要な能力の習得</p>	<p>(b)従業員の異動・昇格や、貴社の事業環境の変化に対応していくうえで今後必要となる能力の習得</p>
①	いわゆるOJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）	
②	社内での研修・勉強会の開催	
③	資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	
④	ITスキルの習得・向上	
⑤	公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）	
⑥	研修や技術習得用の設備・施設の設置	
⑦	自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇、シフト面での配慮等）	
⑧	外部機関（商議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）	
⑨	人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	
⑩	その他	

<1. 取り組んでいる人材育成施策> 人材育成の施策別取組状況（複数回答）

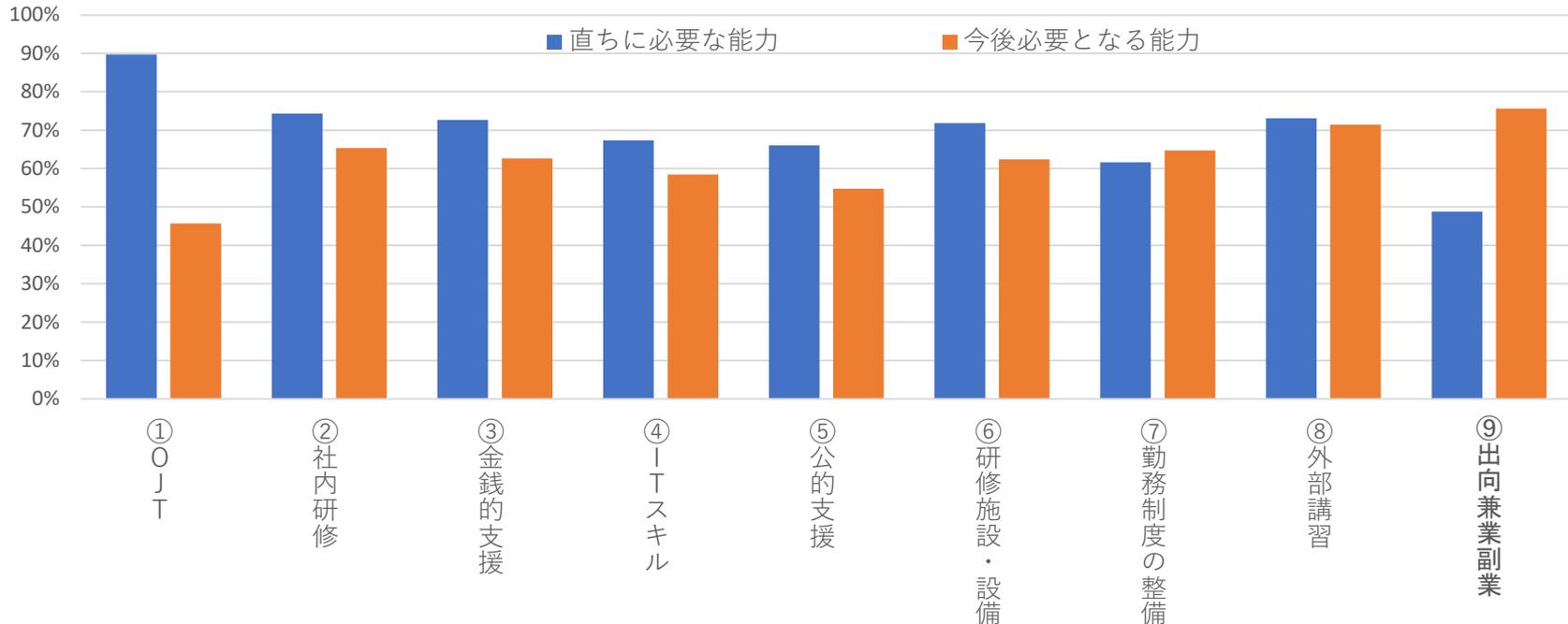
- 7割の中小企業が、複数（OJT + α）の人材育成策を実施。
- 社内研修、資格取得補助、外部講習参加の実施率が高め。



< 1. 取り組んでいる人材育成施策 >

各施策に取り組む目的（「直ちに必要な能力」か「今後必要となる能力」か）

- 広範に取り組まれているOJTをはじめ大半の施策が、主に「直ちに必要な能力」向上を目的に実施されている（「今後必要となる能力の習得」を目的とする割合の方が高い施策は、「公的支援策の活用」「出向・兼業・副業」といった取組率自体が低いものに限られる）。



各選択肢の回答数：①=1,979、②=1,541、③=1,347、④=518、⑤=318、⑥=266、⑦=383、⑧=1,228、⑨=123
 ※各数値は、各施策を選択した回答のうち、(a)・(b)それぞれを選択した割合（複数回答可）

<1. 取り組んでいる人材育成施策> 業種別にみた人材育成施策の取組状況

- 輸送用機器ではOJT、研修設備の設置、外部講習等の利用が、建設業では資格取得等の金銭的支援、公的助成金等の活用、勤務制度等の整備が、それぞれ目立つ。
- ITスキル取得・向上への支援実施先は、情報通信業でも半数に満たない。

業種	①OJT	②社内研修	③金銭的支援	④ITスキル	⑤公的支援	⑥研修施設・設備	⑦勤務制度の整備	⑧外部講習	⑨出向兼業副業	⑩その他
全産業	77.9	60.7	53.0	20.4	12.5	10.5	15.1	48.3	4.8	3.6
製造業	83.4	60.6	54.9	21.9	13.4	11.2	13.2	54.8	4.8	2.6
非製造業	73.4	60.7	51.5	19.1	11.8	9.9	16.6	43.0	4.9	4.4
食料品	76.9	59.0	45.5	15.7	14.2	11.2	12.7	45.5	5.2	4.5
化学	85.7	64.8	49.5	20.9	12.1	7.7	20.9	57.1	5.5	1.1
鉄・非鉄	87.7	65.4	66.7	19.8	11.1	11.1	11.1	59.3	2.5	2.5
印刷業	81.5	66.7	46.3	22.2	11.1	3.7	11.1	53.7	1.9	5.6
金属製品	84.0	59.6	58.0	23.9	12.8	14.4	14.4	56.9	5.3	1.6
はん用、生産用、業務用機械	84.0	62.0	58.9	22.7	20.9	12.9	12.9	55.2	4.3	3.1
電気機器	87.8	67.1	67.1	28.0	11.0	6.1	9.8	62.2	6.1	1.2
輸送用機器	91.5	65.9	54.3	27.9	14.0	19.4	14.0	65.1	6.2	0.8
その他製造業	78.0	51.1	51.1	18.8	10.8	7.6	11.7	47.5	4.5	3.6
建設業	74.0	60.3	76.7	27.4	24.7	16.4	23.3	46.6	2.7	4.1
卸売業	75.5	55.0	43.3	19.0	8.0	8.0	15.5	42.5	4.5	6.0
小売業	78.0	71.7	52.9	18.4	9.4	10.8	15.2	42.2	3.1	1.8
運輸業	67.4	60.9	56.1	16.3	14.0	11.3	16.5	43.6	5.3	4.0
飲食・宿泊	76.1	69.0	40.7	20.4	11.5	5.3	15.0	42.5	8.0	1.8
情報通信業	83.7	65.1	53.5	46.5	18.6	11.6	23.3	48.8	9.3	4.7
その他非製造業	71.5	51.4	54.2	15.3	11.1	9.7	18.1	41.0	4.9	6.9

※各数値は、業種別に各施策の選択数を有効回答数で除したものの、
また、施策ごとに実施割合が最高の業種を緑、最低の業種を赤で表示している。

(単位：%)

< 1. 取り組んでいる人材育成施策 > 人材育成施策に関連する自由記載から

- 新人社員に対して**先輩社員をチューター**として配置し、何でも相談できる関係を作り、新人が孤立しないよう配慮している(運輸業)

- **定年退職した社員を顧問として雇い**、技術を習得している(金属製品)

- これまで集合研修を主に実施してきたが、コロナ影響や人員の効率的配置を進める中、各職場から集めることが難しい状況となっている。そのため、自己啓発としての**通信教育やオンライン研修への参加、タブレットを活用した基本的な接客などの学習**を徐々に進めている(小売業)

- 今期**e-ラーニングサービス**を導入。全社員が対象。会社から指示された内容だけでなく、自分が必要としている内容を選択して受講することが可能になった(その他製造業)

- 新規開発業務をテーマに毎月**従業員の代表が会合を開催し、発表について他の部署から評価を受けると**いう取り組みを行っている(化学)

- 来期は従業員の定着と離職率を下げる目的もあり、**エンゲージメント調査**から育成・評価に力を入れようと準備を進めている(卸売業)

- **評価制度の整備**により社員の自主的な取り組みを人事評価に反映させ、それを通じ社員のスキルアップを図っている(はん用、生産用、業務用機械)

- 今期から、評価システムと連動した**個人個人の課題や目標に照らした教育カリキュラムを設定し**、教育に重点を移行している途上。予算については1000万は覚悟している(情報通信業)

※文意を損なわない範囲で一部記載を変更している。

<2. 人材育成の体制> 質問票の内容

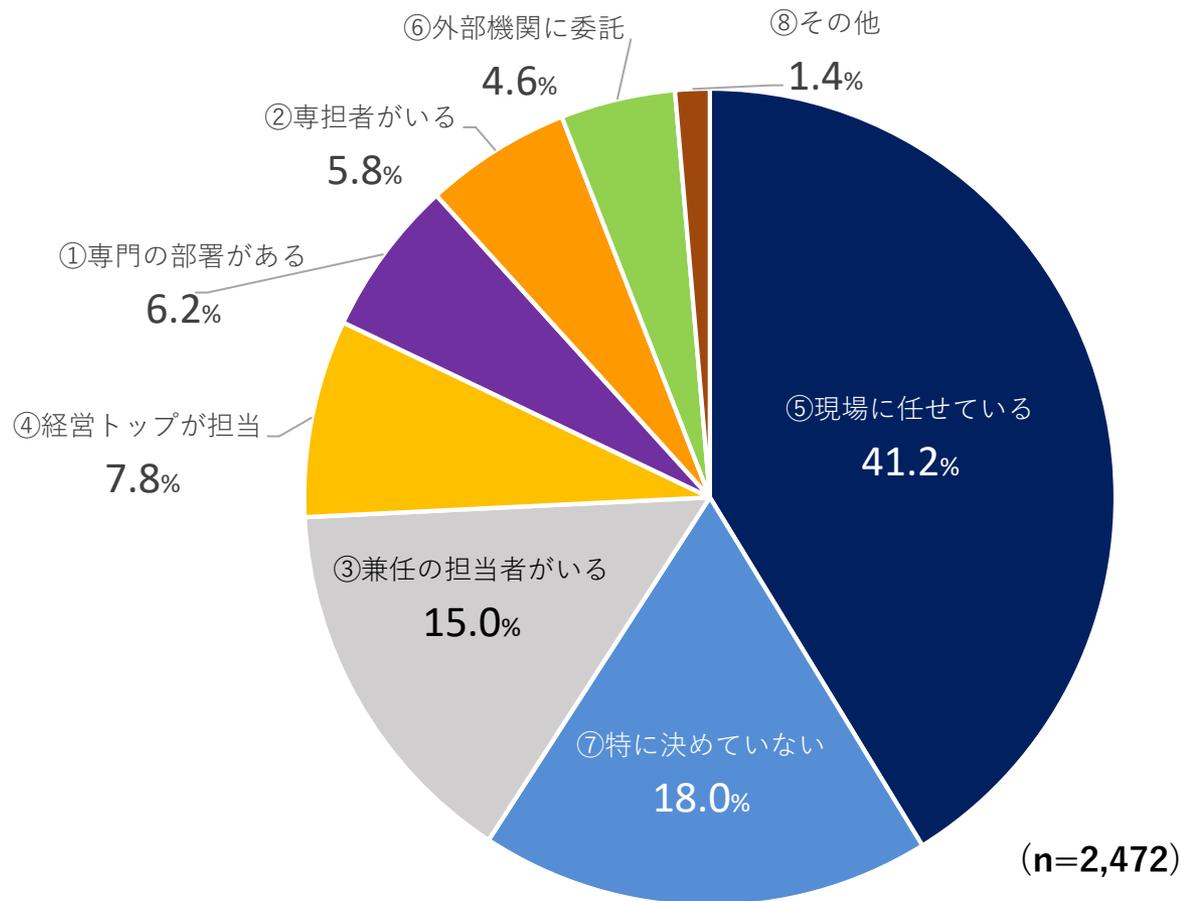
Q2	貴社の人材育成の体制について、もっとも近いものを以下から 1つ お選びください。
①	「人事部」「研修室」のような人材育成専門の部署がある
②	人材育成を専任している担当者（役員を含む）がいる
③	他業務と兼任の人材育成担当者がある（経営トップを除く）
④	経営トップが直接人材育成施策を担当している
⑤	現場に任せている（直属の上司・先輩など）
⑥	外部機関に委託している
⑦	特に決めていない（都度判断している）
⑧	その他（具体的にご記載ください）

※以下、本資料では

- ①～④を「計画的・組織的な人材育成体制」、
⑤・⑦を「計画的・組織的でない人材育成体制」と表現している。

<2. 人材育成の体制> 人材育成の体制

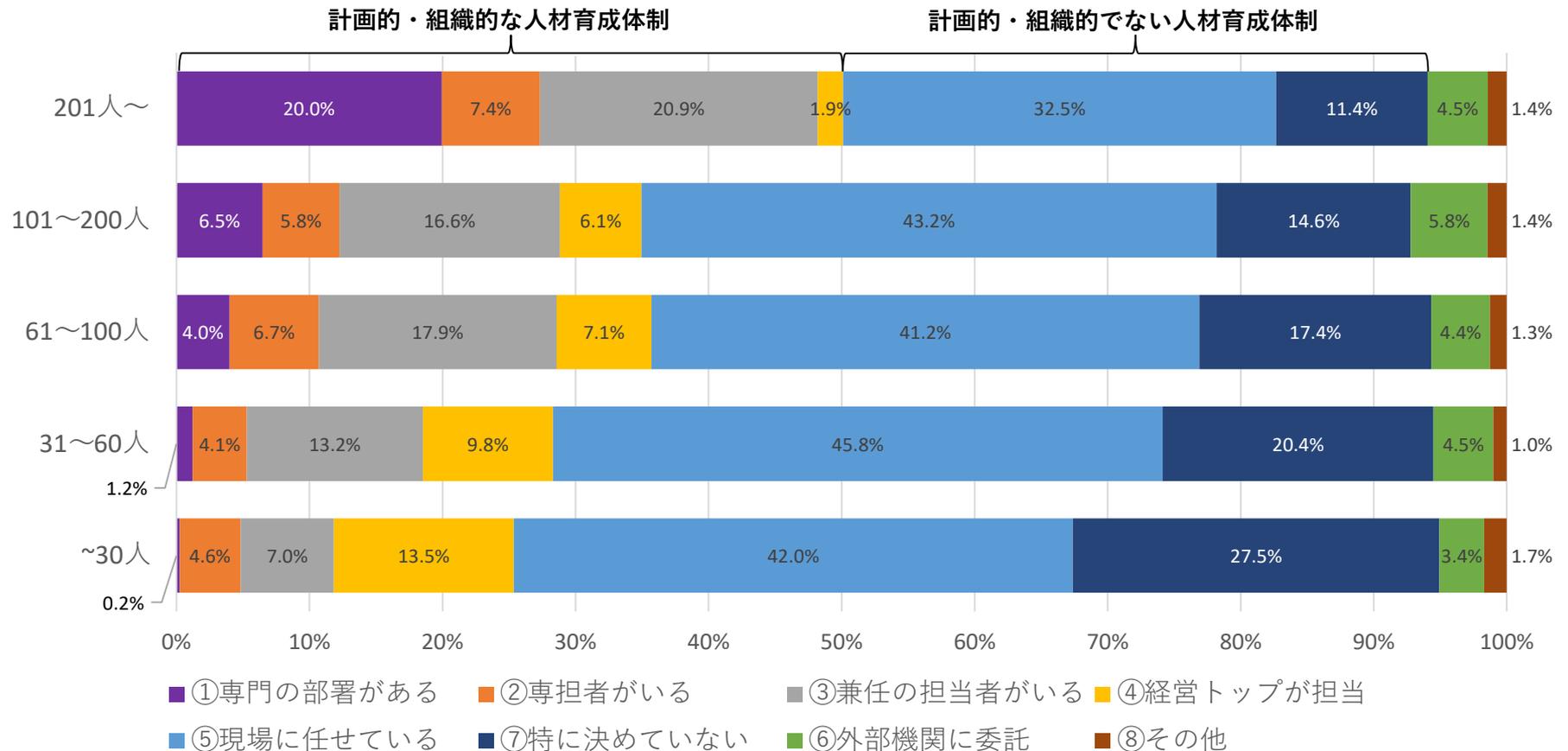
- 「現場に任せている」と「特に決めていない（都度判断している）」を合わせると約6割を占めており、計画的・組織的な人事育成体制の整備は十分とはいえない。



<2. 人材育成の体制> 従業員規模別の人材育成体制

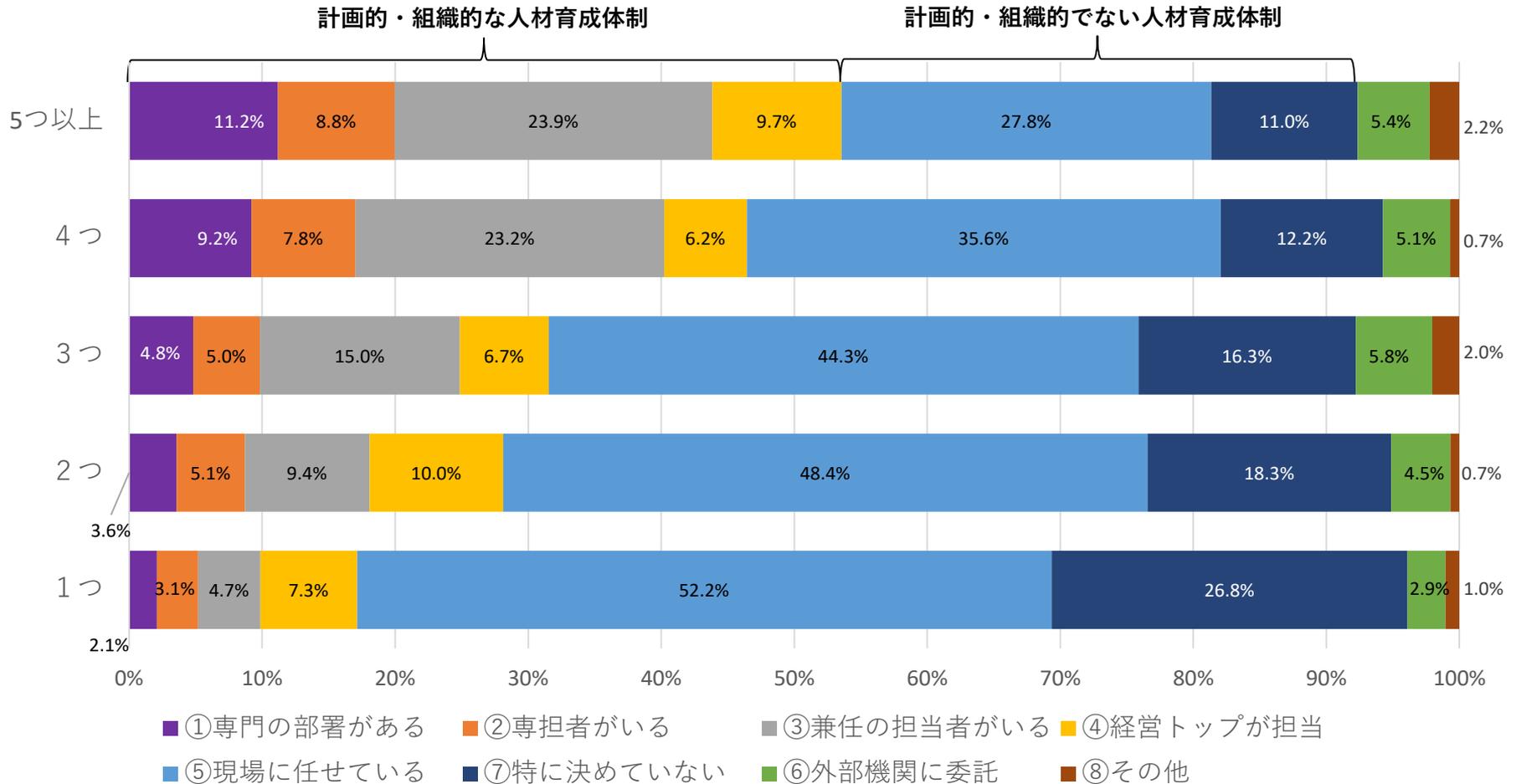
■従業員数が多い会社ほど、組織的・計画的な人材育成体制を取っている。

※回答先の従業員数は商工中金内部データより抽出



<2.人材育成の体制> 取組み施策の数（Q1）別にみた人材育成の体制

■ 計画的・組織的な人材育成体制の会社は、多様な人材育成施策を取る傾向。

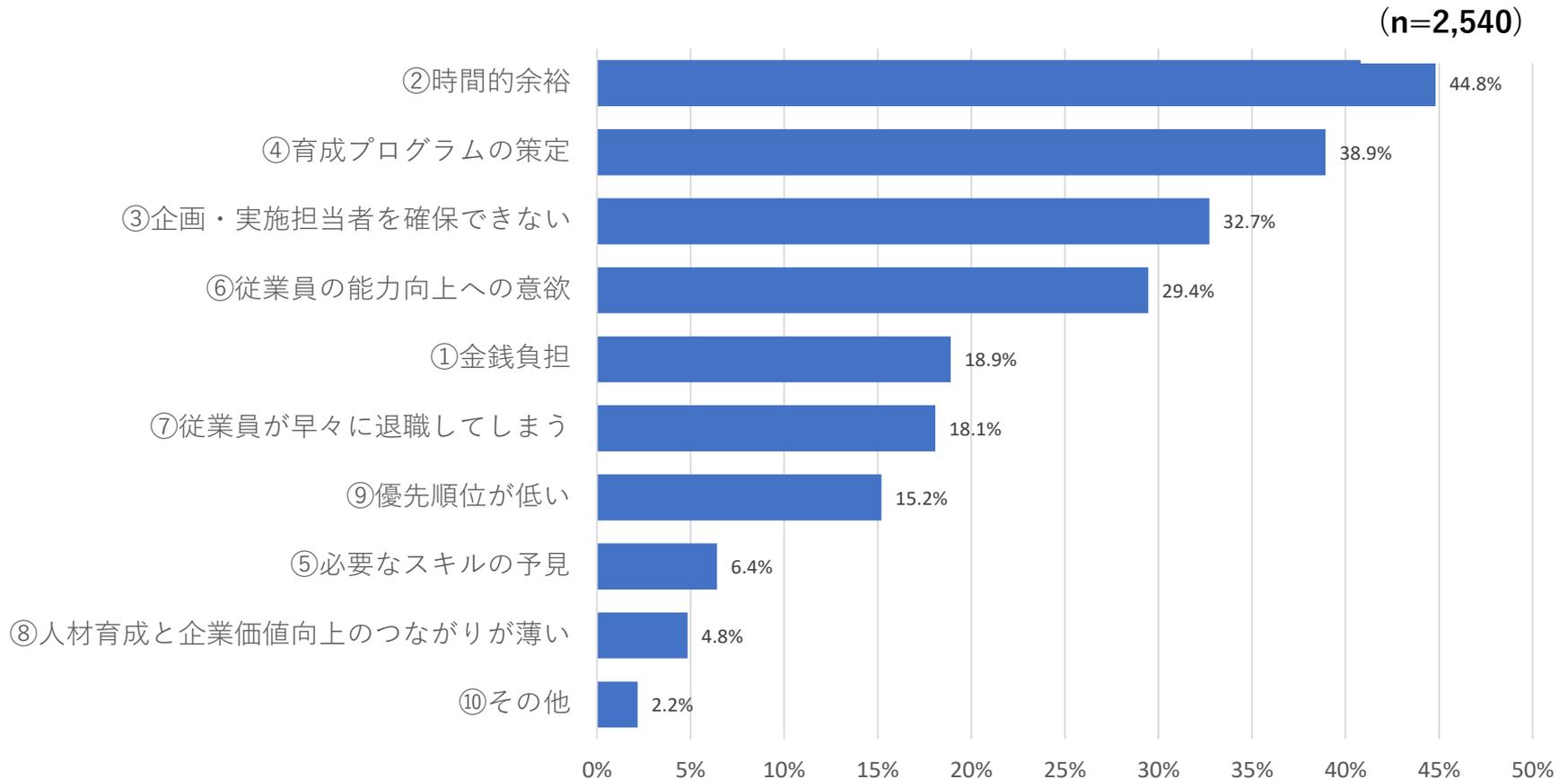


<3. 人材育成を進める上での課題> 質問票の内容

Q3	貴社の人材育成を進める上での課題としてあてはまるものをすべてお選びください。特に課題が無い場合は無回答としてください。
①	人材育成に伴う金銭負担が大きい
②	人材育成に時間をかける余裕がない
③	人材育成施策を企画・実施する担当者を確保できない
④	体系だった育成プログラムの策定が難しい
⑤	今後どのようなスキルが必要になるか予見しにくい
⑥	自らの能力を高めていくモチベーション（意欲）を有する従業員が少ない
⑦	育成しても従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収できない
⑧	事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い
⑨	ほかの必要な取り組み（設備投資、経費削減など）と比べ、優先順位が低い
⑩	その他（具体的にご記載ください）

<3. 人材育成を進める上での課題> 人材育成を進める上での課題(複数回答)

- 「人材育成に時間をかける余裕がない」ほか、「体系だった育成プログラムの策定が難しい」、「担当者を確保できない」、「能力向上意欲を有する従業員が少ない」が上位の課題。



<3. 人材育成を進める上での課題> 業種別にみた各課題の指摘割合（複数回答）

- 飲食・宿泊では、従業員の入れ替わりが激しいことや費用負担の大きさも他業種に比べて重い課題。

人材育成を進める上での課題	全産業	上位3業種					
		1位		2位		3位	
①金銭負担	18.9%	飲食・宿泊	30.1%	印刷業	25.9%	食料品	23.9%
②時間的余裕	44.8%	食料品	56.0%	輸送用機器	53.5%	飲食・宿泊	52.2%
③企画・実施担当者を確保できない	32.7%	化学	40.7%	輸送用機器	40.3%	情報通信業	39.5%
④育成プログラムの策定	38.9%	電気機器	52.4%	情報通信業	51.2%	食料品	50.7%
⑤必要なスキルの予見	6.4%	印刷業	14.8%	電気機器	12.2%	情報通信業	11.6%
⑥従業員の能力向上への意欲	29.4%	鉄・非鉄	40.7%	はん用、生産用、 業務用機械	33.7%	食料品	33.6%
⑦従業員が早々に退職してしまう	18.1%	飲食・宿泊	33.6%	情報通信業	23.3%	運輸業	22.3%
⑧人材育成と企業価値向上の つながりが薄い	4.8%	運輸業	7.3%	その他非製造業	6.9%	その他製造業	6.3%
⑨優先順位が低い	15.2%	輸送用機器	27.9%	電気機器	25.6%	食料品	24.6%
⑩その他	2.2%	飲食・宿泊	4.4%	その他製造業	3.1%	卸売業	3.0%

<3. 人材育成を進める上での課題> 人材育成の課題に関連した自由記載から①

• コロナ影響

人材育成の取り組みについて、十分な時間を確保することが難しいと感じる。特に**コロナ禍においては休職者が多く、日常業務に追われる中で研修時間を設けることは困難であった**（食料品）

コロナ禍もあり、社内研修を実施することが難しいのでDVDやWebを利用して個別に受講している現状。ただ自己啓発に取り組む人、そうでない人の差がますます開いている気がしています（卸売業）

• 管理者育成

ワーカー教育はマニュアル整備による仕事の見える化とOJTである程度自社で補える。問題は主任、係長、課長など**管理的要素を含む立場へのキャリアアップ。有能な管理職の育成は中小企業が抱える共通の悩み事ではないか**（鉄・非鉄）

製造業なので加工技能の教育や品質管理教育は昔から盛んに実施しているが、**マネジメント教育がほぼ未実施だった。部下育成や部署の管理が重要であることの認識が薄いプレイングマネージャーが増え、組織運営上の課題となっている**（金属製品）

• 外国人材

外国人の雇用が増えているが、**言葉の問題があるため外部研修機関が利用できず、教育がほとんどできていない**（その他製造業）

• 基準・方針

人材育成は必要と思うが、**何を実施すれば良いかわからず、企画・運営の担当者を置きたいが、出来ていない**（電気機器）

※文意を損なわない範囲で一部記載を変更している。

<3. 人材育成を進める上での課題> 人材育成の課題に関連した自由記載から②

• 人手不足・費用対効果

人材の育成は重要と考えているが、**従業員の定数をすでに割っており**、各現場でヘルプ体制をとりながら営業を行っているため時間を割くことが難しく感じる（飲食・宿泊）

恒常的に人手不足であり、人材育成担当者の確保が難しく、時間もない状況。人材育成は継続的に行っていかなければならないことは理解しているものの、**離職率が高く人材育成にかかる費用対効果の検証も必要**と考えている（小売業）

• 実務・業績との両立

中小企業の場合、**業績の波への対応に時間を割かれることが多く**、人材育成の必要性は感じるものの、担当部署や担当者もいないため、後回しになり易い。今後の課題である（その他製造業）

中小企業の永遠の課題。**人を育てながら業績を上げていかなければならない**、と理解しているものの、**繁忙にかまけて先送りしているのが実態**。当社としても最大の経営課題の一つと認識している（電気機器）

• ジェネレーションギャップ・ITスキル

見て学んできたため教えるのが苦手な年配と、学校で手取り足取り教えてもらってきたため何事も教えてもらうものだと思っている若手、**両者の育ってきた環境の違いによる教育方法のミスマッチがある**ように思う（その他製造業）

現場業務を進める上でもITスキルがかなり必要になりつつあるが、**社員全体のITスキルがバラバラ**なので**底上げの必要性**をととても強く感じている。顧客もデータでしかものを言わないので、対等に渡り合うには必須項目と考えている（運輸業）

※文意を損なわない範囲で一部記載を変更している。

< 3.人材育成を進める上での課題> 社内体制別にみた、人材育成上の課題

- 人材育成の専門部署・担当者を置く会社では、「人材育成に時間をかける余裕がない」よりも、「体系だった育成プログラムの策定の難しさ」が大きな課題になっている。

人材育成体制		人材育成を進める上での課題・上位3位					
		1位		2位		3位	
①専門の部署がある	6.2%	④育成プログラムの策定	42.5%	②時間的余裕	40.5%	⑦従業員が早々に退職してしまう	28.8%
②専任者がいる	5.8%	④育成プログラムの策定	36.1%	②時間的余裕	33.3%	⑥従業員の能力向上への意欲	29.2%
③兼任の担当者がいる	15.0%	④育成プログラムの策定	46.2%	②時間的余裕	44.6%	⑥従業員の能力向上への意欲	32.8%
④経営トップが担当	7.8%	②時間的余裕	40.9%	④育成プログラムの策定	40.4%	⑥従業員の能力向上への意欲	30.6%
⑤現場に任せている	41.2%	②時間的余裕	51.7%	③企画・実施担当者を確保できない	41.6%	④育成プログラムの策定	39.8%
⑥外部機関に委託	4.6%	⑥従業員の能力向上への意欲	39.8%	②時間的余裕	37.2%	④育成プログラムの策定	35.4%
⑦特に決めていない	18.0%	②時間的余裕	44.4%	③企画・実施担当者を確保できない	34.5%	④育成プログラムの策定	34.5%
⑧その他	1.4%	④育成プログラムの策定	52.9%	②時間的余裕	35.3%	③企画・実施担当者を確保できない	35.3%

<4. 人材育成に関する費用> 質問票の内容

Q4

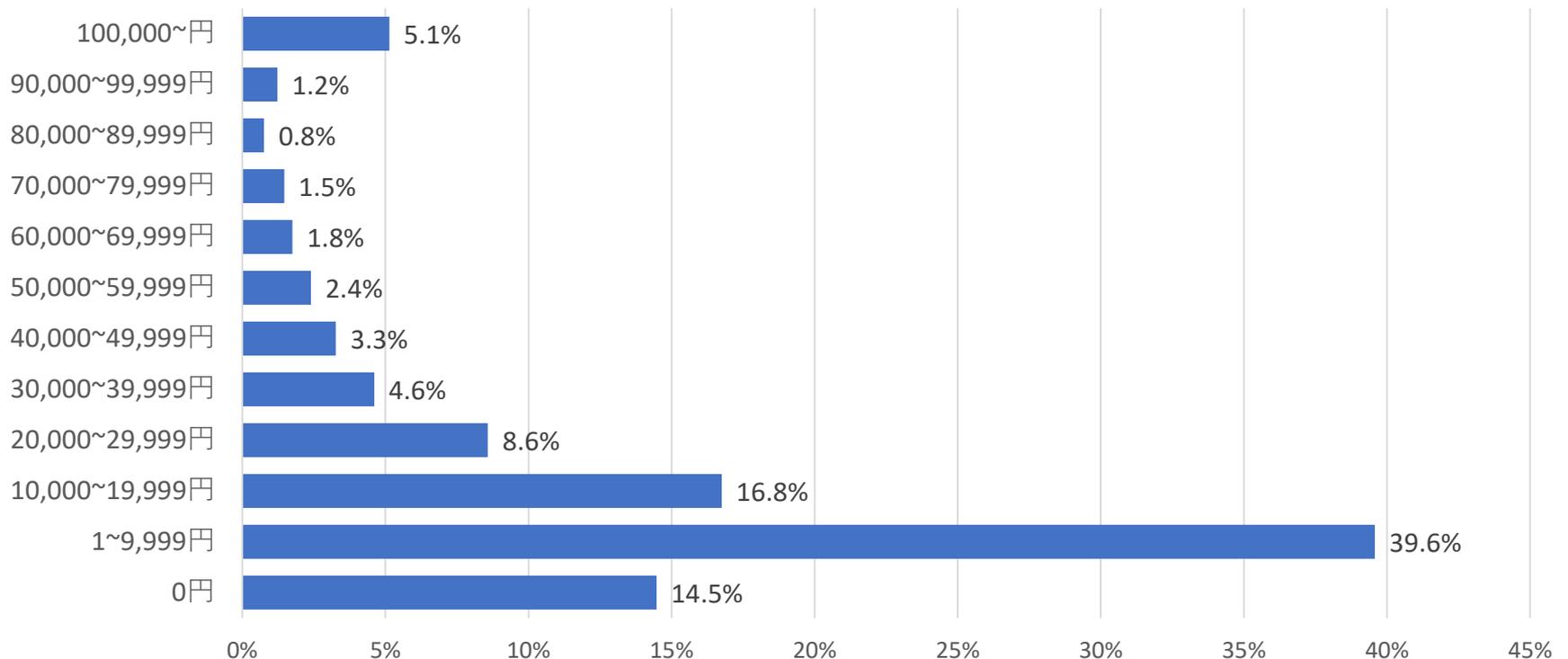
貴社の前決算期中に支出した人材育成に関する費用をお答えください。

- 人材育成に関する費用：ここでは**研修費、受講料、教材費、研修設備・施設や研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するもの**の合計金額とします。ただし、人材育成を担当する従業員の人件費は含めないでください。
- 費用は概算をお答えいただく形で差し支えありません。
- **人材育成に関する費用の支出が無い場合は「0」をご入力ください。金額が不明な場合は空欄としてください。**

<4. 人材育成に関する費用>

直近決算期中の従業員1人当たり人材育成に関する費用

- 中央値は8,197円。
- 約15%の企業が、「人材育成費用ゼロ」。
- 全体の約7割が2万円未満だが、10万円以上支出している会社も約5%存在。

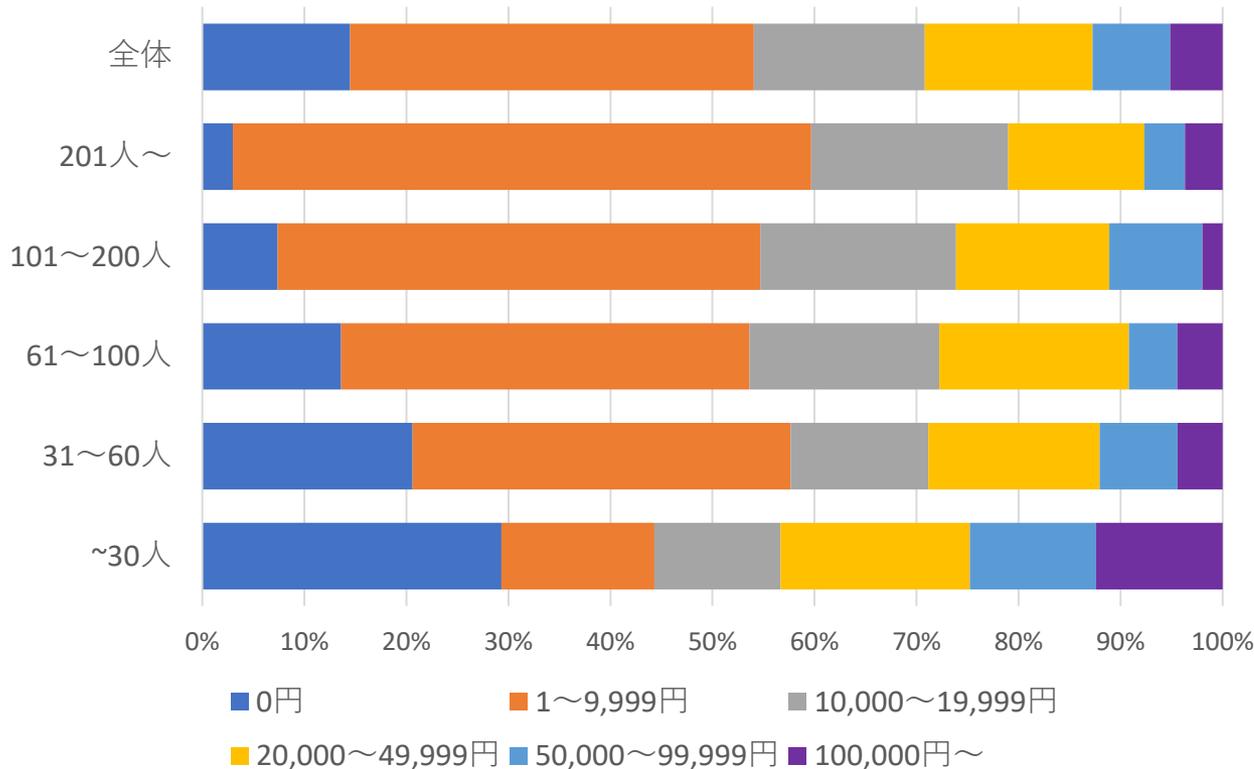


※人材育成費用を直近決算期の売上の1割超とする回答は、外れ値とみなして上記から除外した。以後同様。

(n=1,713)

< 4. 人材育成に関する費用 > 従業員規模別にみた1人当たり人材育成費用

- 従業員規模が大きくなるほど「人材育成費用ゼロ」の割合は低下。
- 31人以上では、中央値でみた1人当たりの人材育成費用のかけ方に大きな差はみられない。

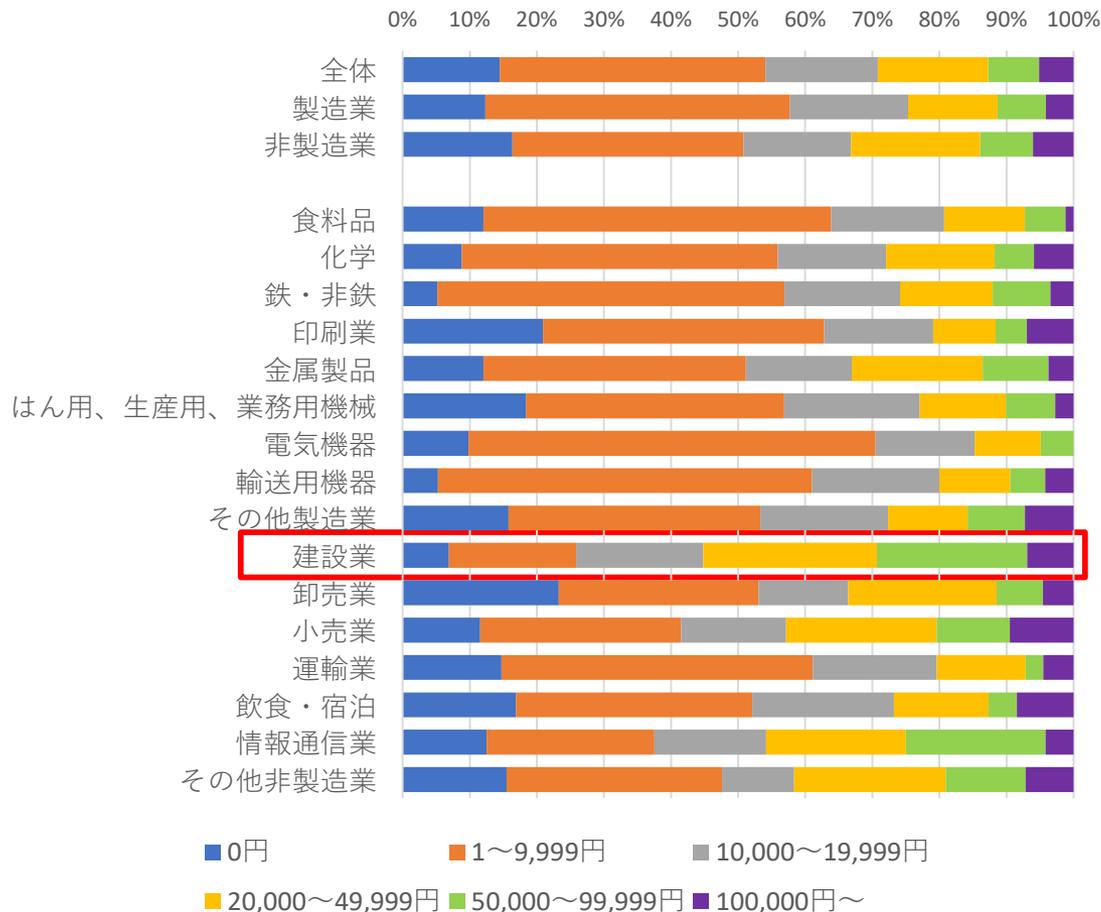


従業員数	中央値 (円)
全体	8,197
201人~	6,872
101~200人	8,174
61~100人	7,619
31~60人	7,143
~30人	12,000

※従業員数30名以下の企業では一人当たり人材育成費用が5万円を超える割合が高いが、これは関係会社の人材育成費用を負担している持株会社や中核企業を多く含んでいるためと考えられる。

<4. 人材育成に関する費用> 業種別にみた1人当たり人材育成費用

■ 建設業は1人当たり人材育成費用（中央値）が他業種よりも高い。



業種	中央値（円）
全体	8,197
食料品	7,042
化学	8,163
鉄・非鉄	8,653
印刷業	4,202
金属製品	8,824
はん用、生産用、業務用機械	6,667
電気機器	5,263
輸送用機器	7,400
その他製造業	7,093
建設業	25,098
卸売業	8,573
小売業	14,388
運輸業	6,452
飲食・宿泊	9,091
情報通信業	18,422
その他非製造業	11,842

< 4.人材育成に関する費用 >

1人当たり人材育成費用別にみた、人材育成施策の実施状況

- 費用をかけている会社ほど、OJT以外の多様な取組みを実施している。
- 人材育成費用ゼロの会社でも、資格取得支援などの枠組みはある程度有している模様。

取り組んでいる人材育成施策	0円	1~9,999円	10,000~ 19,999円	20,000~ 49,999円	50,000~ 99,999円	100,000円~
①OJT	58.5%	81.3%	87.8%	88.3%	87.7%	83.0%
②社内研修	28.2%	65.2%	72.1%	74.8%	75.4%	81.8%
③金銭的支援	19.0%	58.7%	72.8%	67.4%	68.5%	70.5%
④ITスキル	4.4%	18.3%	27.9%	31.9%	33.1%	47.7%
⑤公的支援	4.4%	13.4%	15.0%	13.8%	19.2%	21.6%
⑥研修施設・設備	2.0%	10.2%	10.5%	14.9%	15.4%	22.7%
⑦勤務制度の整備	7.7%	14.3%	18.5%	16.3%	19.2%	40.9%
⑧外部講習	13.7%	60.0%	63.1%	58.9%	60.8%	65.9%
⑨出向兼業副業	1.6%	4.4%	3.8%	5.7%	6.9%	17.0%
⑩その他	11.3%	2.5%	1.0%	1.4%	0.8%	3.4%

※各数値は、Q1の回答数を人材育成費用分布別の各企業数で割った割合。

各選択肢の回答数：①=1,979、②=1,541、③=1,347、④=518、⑤=318、⑥=266、⑦=383、⑧=1,228、⑨=123

<4. 人材育成に関する費用>

多額の1人当たり人材育成費用（10万円以上）をかけている先の自由記載から

- 採用・施策実施時の工夫

弊社ではエンジニアを中心とする人材を採用するため、**新卒や中途採用に担当者のみならず全社員が関わり、会社全体で採用を盛り上げる努力**をしております（卸売業）

社内での**OJT**は**若手幹部職員**にお願いしています。**幹部職員の育成は外部から専門家を招聘**して社内にて行うようにしています（建設業）

能動的自発的学習の習慣化を社員教育の根幹に据えている。**社員評価に「毎月の自己学習」の項目を設けており、効果を得ている**（小売業）

- 人材育成費用の使途

弊社業務は**特殊な資格を必要とし、その資格取得費用がかなり大きい**のですが、そこでの最大の課題は人材の定着率が低いため**教育が必要な新人が多い**ことです（運輸業）

ITや特別な知識以外はOJTや実務経験の積み重ねを主体に育成している（その他製造業）

人材育成に関する費用はほぼ**報奨金**です（印刷業）

語学教育（英語・中国語等、各社員のプレゼンテーション能力等の向上）（その他製造業）

現在、将来の経営者として海外の事業展開を見据えて、息子を当社の従業員として雇用し、他社に研修して頂いている（運輸業）

※文意を損なわない範囲で一部記載を変更している。

<4. 人材育成に関する費用> (参考) 最近の他調査との比較

- 他の調査に比べ、人材育成への取組率（1円以上の人材育成費用を回答した会社の割合）は高い。1人当たり平均金額については、類似調査のおよそ中間に位置している。

調査種類	調査時期	調査対象	1円以上支出先の1人当たり平均金額(円)	平均売上(百万円)	平均従業員数(人)	1円以上支出先の割合※2	金額の定義
本件調査	2022年8月	従業員数30人超の 商工中金取引先 中小・中堅企業※1	24,784	5,726	173	63.0%	研修費、受講料、教材費、研修設備・施設や研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するもの
企業活動基本調査 (経済産業省)	2021年3月	従業者50人以上かつ 資本金・出資金 30百万円以上の企業	36,557	23,149	517	29.5%	講師・指導員経費、教材費、外部施設指導料、研修参加費及び研修委託費、大学への派遣・留学関連費用、大学・大学院への自費留学にあたっての授業料の助成
能力開発基本調査 (厚生労働省)	2021年10月	常用労働者 30人超の事務所	15,000	-	-	50.5%	Off-JT及び自己啓発補助金による費用支出

※1 他調査と条件を近づけるため、本表に限り従業員数30人超の回答を抽出した。

※2 上記調査対象の有効回答のうち、各調査で定義した金額が1円以上のものの割合

出典：経済産業省「2021年経済産業省企業活動基本調査」
厚生労働省「令和3年度『能力開発基本調査』」
より商工中金産業調査部作成



人を思う。未来を思う。

商工中金