

2022年「企業の人材不足」実態調査

人材不足を実感する企業は82%と、コロナ前に比べ7ポイント減少。
 従業員数が多い企業ほど、採用意欲は回復傾向に。

—人事向け情報サイト『人事のミカタ』アンケート—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二）が運営する人事向け総合情報サイト『人事のミカタ』（<https://partners.en-japan.com>）上でサイトを利用している企業の人事担当者を対象に「2022年の人材不足の状況」についてアンケート調査を行ない、525社から回答を得ました。以下、概要をご報告します。

調査結果 概要

- ★ 人材不足を実感する企業は82%と、コロナ前に比べ7ポイント減少。従業員数が多い企業ほど、採用意欲は回復傾向に。
- ★ 人材不足が著しい職種は「営業職」「エンジニア」。
- ★ 人材不足の原因は「退職による欠員」「中途採用で人員確保できない」。解決策は「人材採用の強化」「業務効率化」「社員の教育」。

■ 調査結果 詳細

1：人材不足を実感する企業は82%と、コロナ前に比べ7ポイント減少。 従業員数が多い企業ほど、採用意欲の回復傾向に。（図1～3）

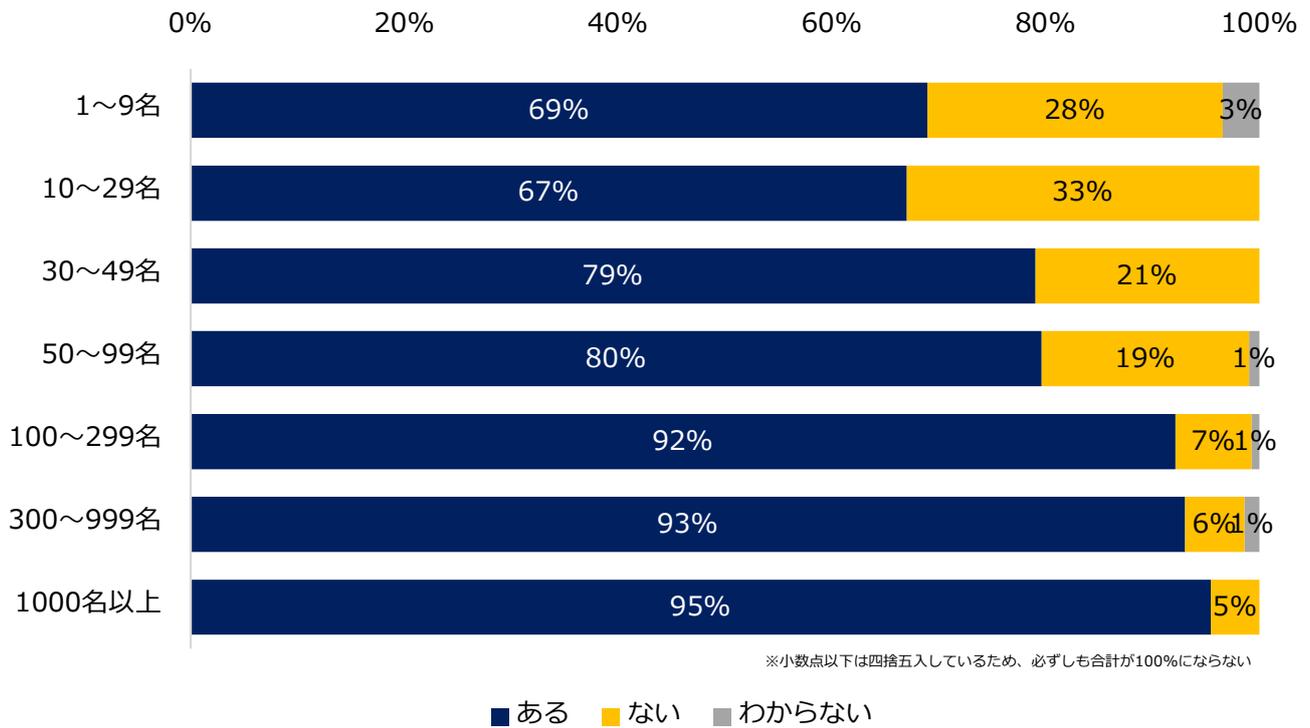
「現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？」と伺ったところ、82%が「ある」と回答しました。コロナ前（2019年）に実施した同調査と比較し、7ポイント減少しました。

従業員数別に見ると、100名以上の企業は「ある」と回答した割合が9割超え（100～299名以上：92%、300～999名以上：93%、1000名以上：95%）。一方、100名以下では8割以下（1～9名：69%、10～29名：67%、30～49名：79%、50～99名：80%）に留まり、従業員数の多い企業ほど採用意欲が高い傾向でした。業種別に見ると「サービス関連」（91%）、「流通・小売関連」（90%）が上位でした。

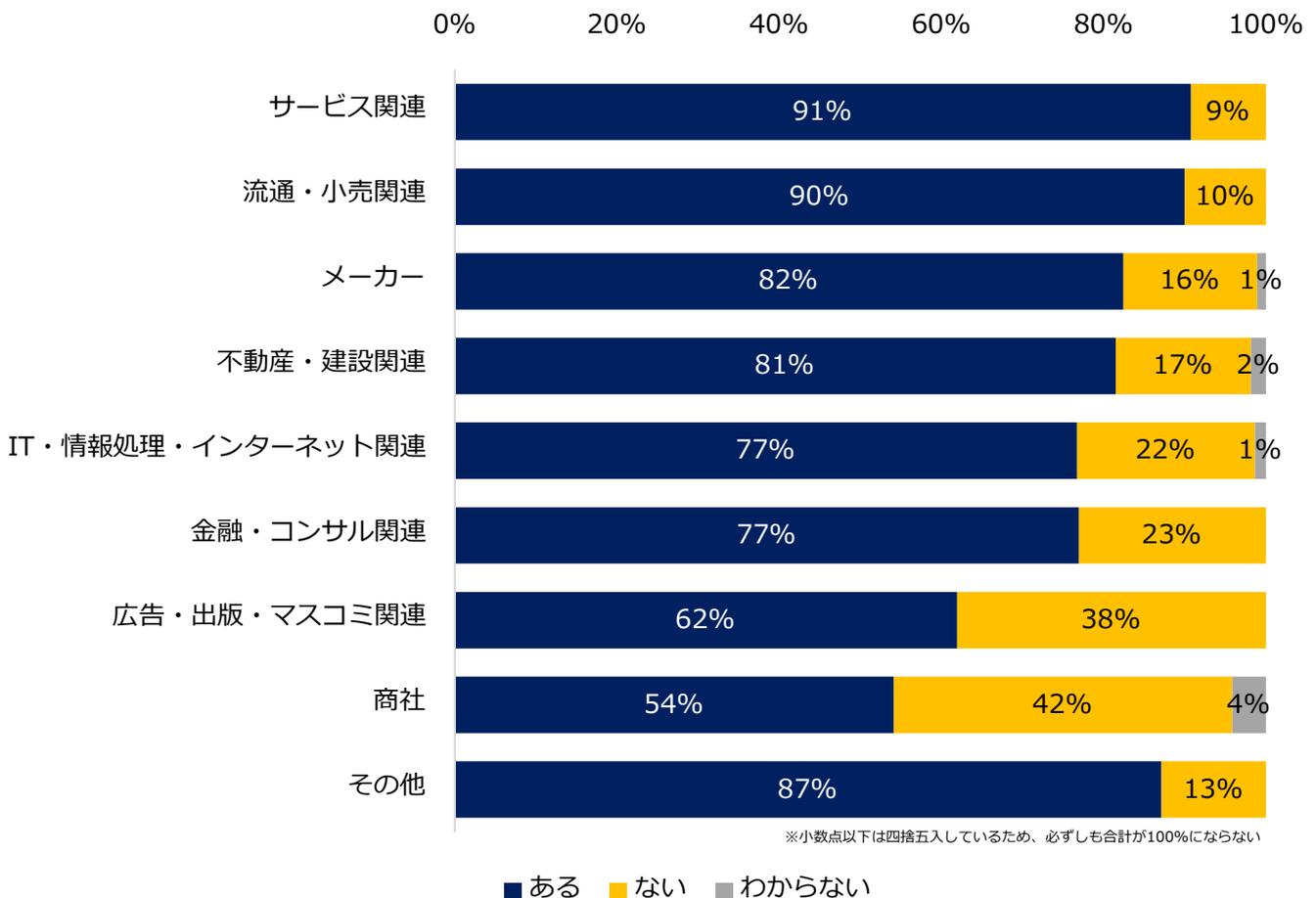
【図1】 現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？



【図2】 現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？（従業員数別）



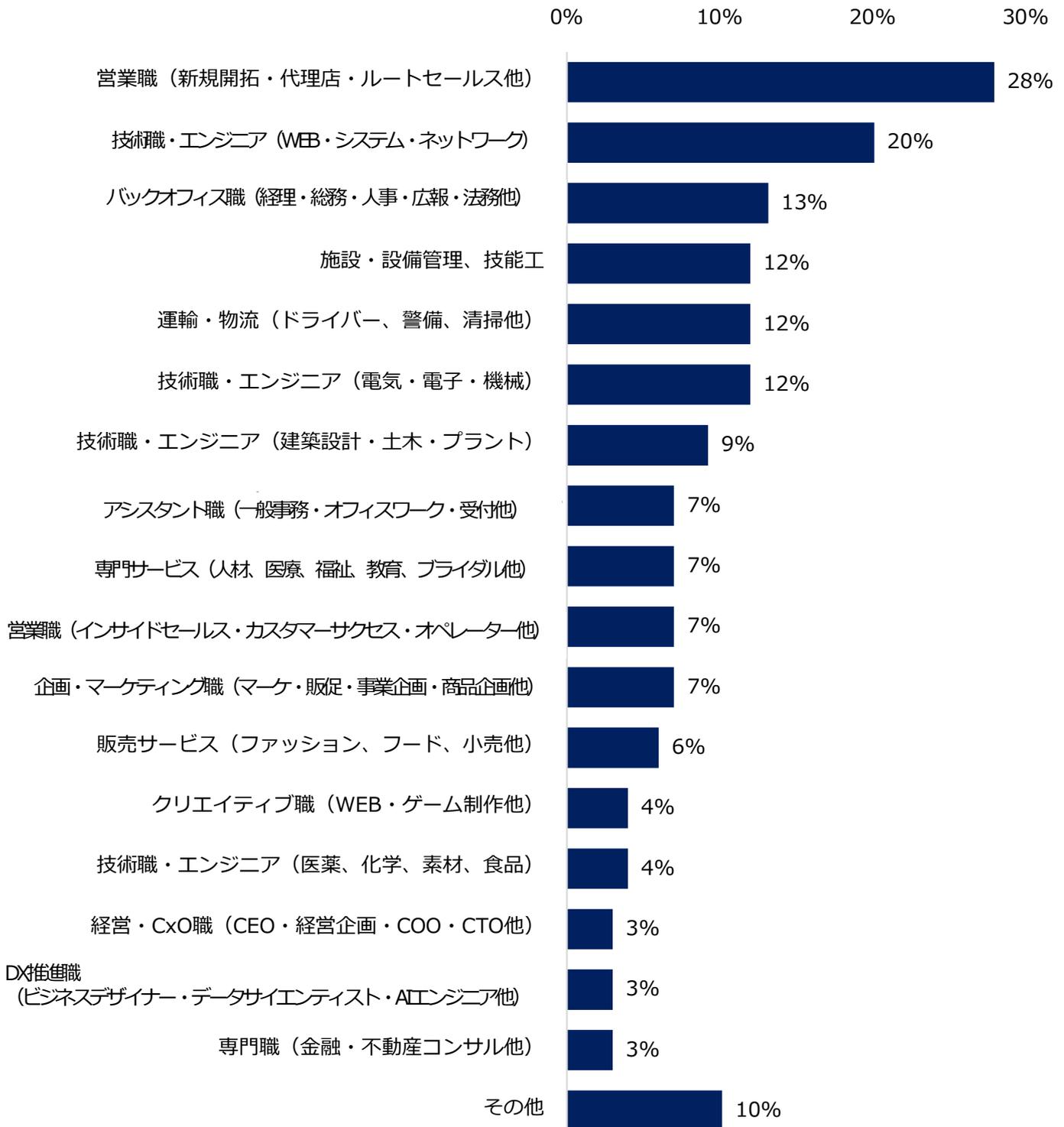
【図3】 現在、貴社では人材が不足している部門はありますか？（業種別）



2：人材不足が著しい職種は「営業職」「エンジニア」。(図4)

現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に、不足している職種を伺いました。トップ2は「営業職（新規開拓・代理店・ルートセールス他）」（28%）、「技術職・エンジニア（WEB・システム・ネットワーク）」（20%）でした。

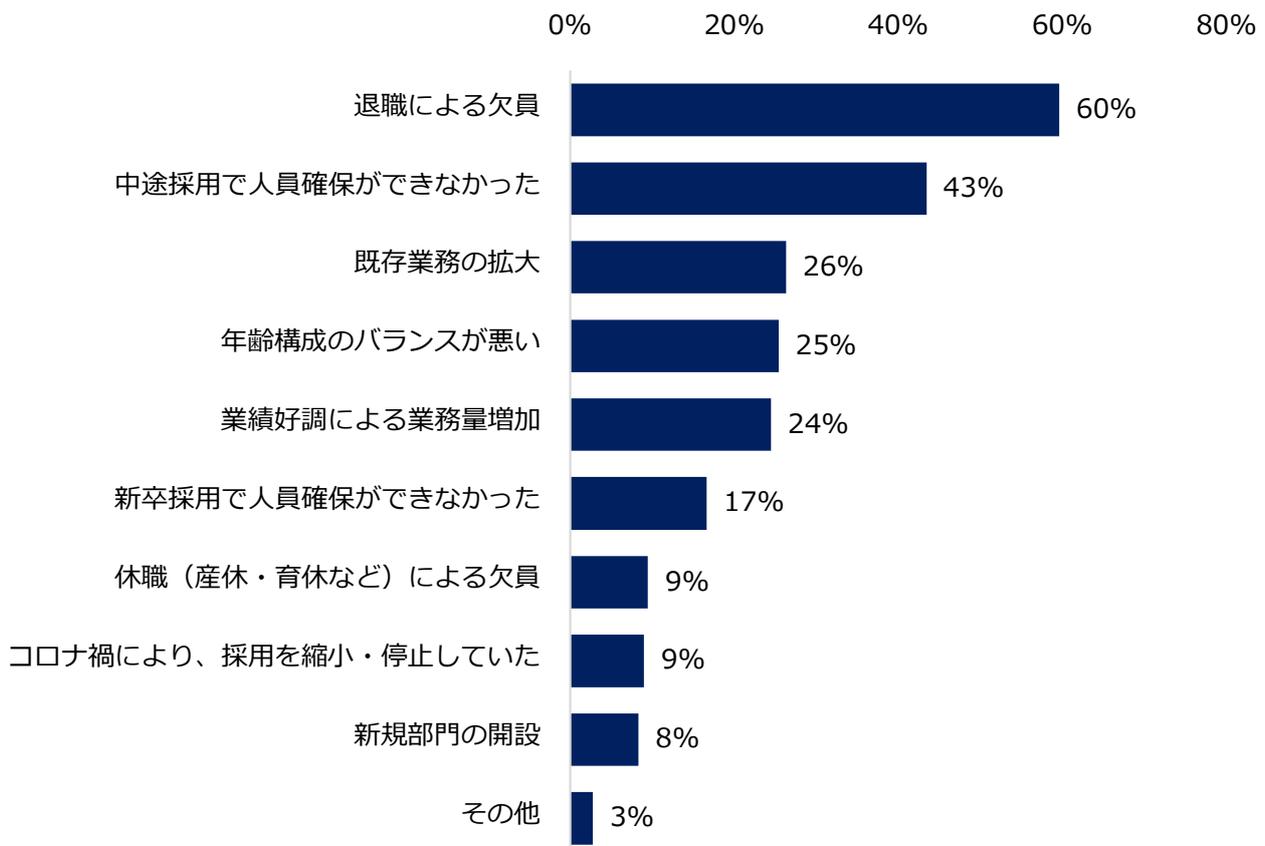
【図4】 現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。不足している職種について教えてください。（複数回答可）



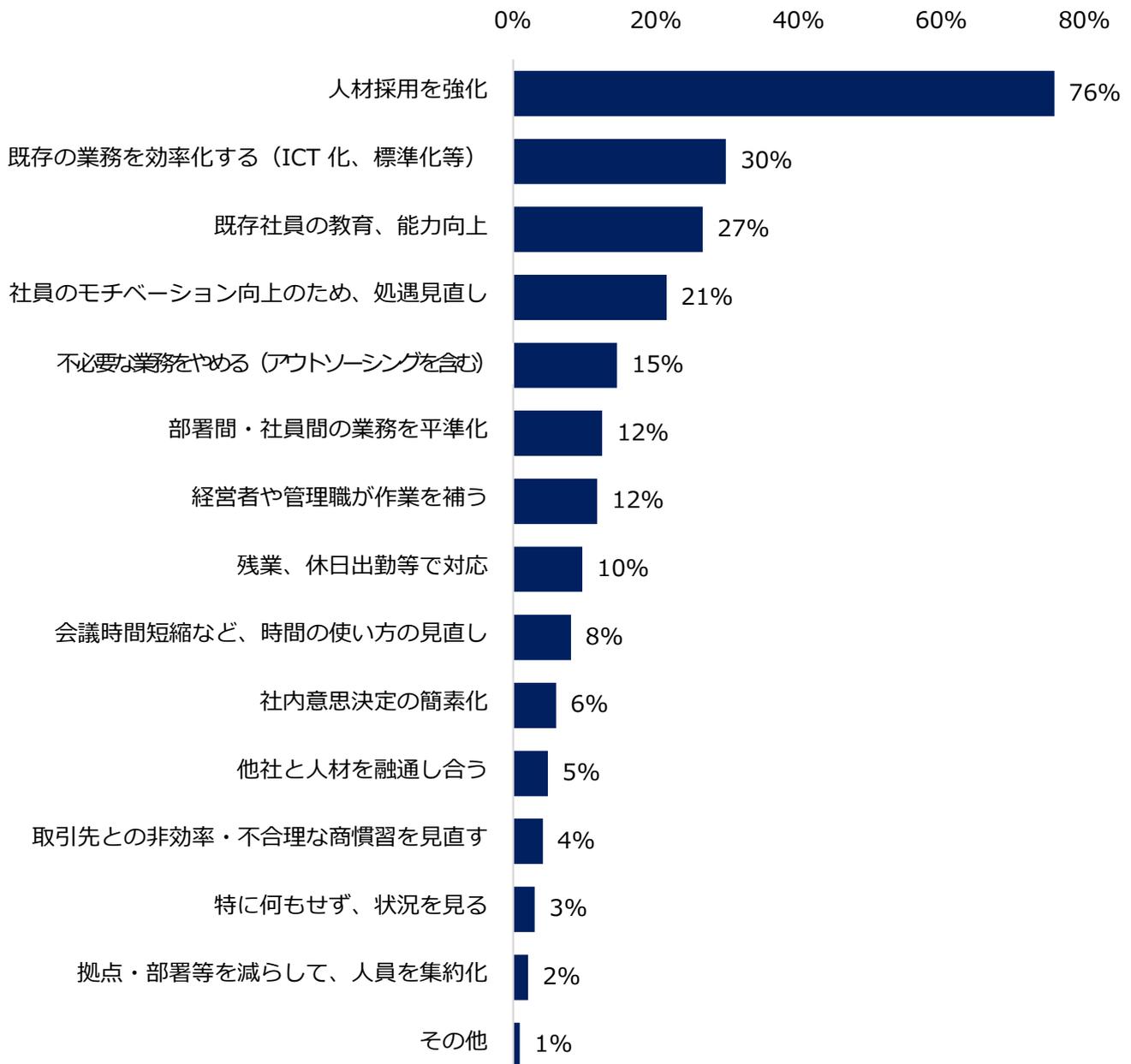
**3：人材不足の原因は「退職による欠員」「中途採用で人員確保できない」。
 解決策は「人材採用の強化」「業務効率化」「社員の教育」。(図5、6)**

現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に、人材不足の理由を伺いました。トップ2は「退職による欠員」(60%)、「中途採用で人員確保ができなかった」(43%)でした。検討している対応を尋ねると「人材採用を強化」(76%)、「既存の業務を効率化する(ICT化、標準化等)」(30%)、「既存社員の教育、能力向上」(27%)でした。各社の人材不足にまつわる悩みや課題もご紹介します。

**【図5】現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。
 人材が不足している理由は何ですか？(複数回答可)**



**【図6】 現在、人材が不足している部門が「ある」と回答した企業に伺います。
 人材不足の状況に対して、2022年はどのような対応をお考えですか？（複数回答可）**



<人材不足にまつわる悩みや課題>

「採用」について

- ・人材を確保しようにも、未経験者からの応募が多く、採用しても人材不足が解消されたとはいえない。
(IT・情報処理・インターネット関連/10~29名)
- ・会社の魅力が無く、人事として自信を持って求職者にアピールできない。
(IT・情報処理・インターネット関連/30~49名)
- ・オンラインでの採用に限界がある。応募者の本質が見えにくい。(不動産・建設関連/50~99名)
- ・内定辞退が多く、あと1歩のところまで採用できない。(IT・情報処理・インターネット関連/100~299名)
- ・在宅勤務を優先する人材が多い。(メーカー/1000名以上)

「入社後の活躍・定着」について

- ・仕方がないことだが、産休や育休取得者が出たり、育児中の短時間労働などをどう補うかが課題。
(コンサル関連/10~29名)
- ・パワハラ気質の上司がおり、何人も退職している。本人は少しずつ自覚・改善しようとしてはいるが、まだ途中段階。業務上では優秀で、会社としては重要な人だけに困っている。(技術サービス/30~49名)
- ・採用して教育しても3年以内で退職する。(IT・情報処理・インターネット関連/300~999名)
- ・今この瞬間は充足しているが、いつ同じ職場で離職が発生するかは全くの未知。常に可能性・緊張感あり。
(メーカー/1000名以上)

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『人事のミカタ』 (<https://partners.en-japan.com/>) を利用する企業
- 有効回答数：525社
- 調査期間：2022年2月21日～5月24日

困ったらまずココで検索。人事担当者向け情報サイト 『人事のミカタ』



「採用面接ノウハウを知りたい」「求職者への対応方法を知りたい」といった人事の方の声にお応えする会員制サービス。採用・教育・評価・面接といった各種人事ノウハウの収集や必要書類のダウンロードをはじめ、人事・労務関係の法改正への対応など様々な場面でご活用いただける情報サイトです。

<https://partners.en-japan.com/>

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：松田、清水、関、高田

<https://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー
TEL : 03-3342-6590 MAIL : en-press@en-japan.com