



SCB

ニュース&トピックス

No.2024-10

(2024.4.11)

信金中央金庫 地域・中小企業研究所
研究員 篠田 雄大
主任研究員 品田 雄志
03-5202-7671
s1000790@FacetoFace.ne.jp

中小企業における「人への投資」は道半ば

—全国中小企業景気動向調査の結果から—

ポイント

- 従業員数の少ない中小企業ほど、OJT（職場内での実地の訓練）以外での教育訓練実施に未着手の傾向が強い。その要因としては、経営資源の不足や教育訓練を実施するインセンティブの不足等が挙げられる。
- OJT以外の教育訓練を実施していない中小企業群は、実施している中小企業群と比べて設備投資や賃金引上げを実施している割合も低い傾向にある。これらの企業は長期的に生産性の面で他社から劣後する可能性がある。
- 信用金庫は、国が実施している人材開発プログラムなどの周知を図る等、中小企業に対してより一層の伴走支援を行うことが望まれる。

はじめに

2022年の総合経済対策で「人への投資と分配」が重要事項に掲げられて以降、企業における教育投資の重要性が強く指摘されるようになってきている。背景には、国においては労働人口の減少が経済成長におよぼすマイナスの影響を軽減する必要があること、企業においては経営環境の急速な変化に対応していくために従業員の質の向上が不可欠であること、従業員にとっては職務従事年数が長期化していくなかでスキルが陳腐化しやすいことなどが挙げられよう。

一方で、中小企業においては、人的資本についての意識がいまだに高いとは言い難いと考えられる。これは、上場企業において2023年3月期決算以降、人的資本の情報開示が義務化されていることとは対照的である。

そこで今回は、中小企業における従業員への教育訓練の実態について、全国の信用金庫の協力を得て四半期ごとに実施している「全国中小企業景気動向調査」の結果を基に考察した。

1. 規模によって教育訓練の実施状況に大きな差

中小企業におけるOJT（職場内での実地の訓練）以外の教育訓練の実施状況については、規模によって大きな差がみられた。とりわけ、従業員10人未満の階層では約7割の企業でOJT以外の教育を行っていない（図表1）。

背景には様々な理由により、人材教育に十分に取り組めていない中小企業が存在することが挙げられる。コメントからも、「**新入社員を1から教える経営体力がないため、途中でいい人材がいれば採用を考える（貸家・貸間 埼玉県）**」や「**教育の余裕がないため即戦力**

を求めており、リファラル採用¹を中心に進めている（ベビー・マタニティ用品小売 長野県）」のように経営資源の不足から教育を行っていない企業や、「自分の代で会社をたたむ予定であり、人材確保や育成については必要性を感じていない（食品製造 兵庫県）」のように廃業予定であるため人材教育を行うインセンティブがない企業が存在することが分かる。

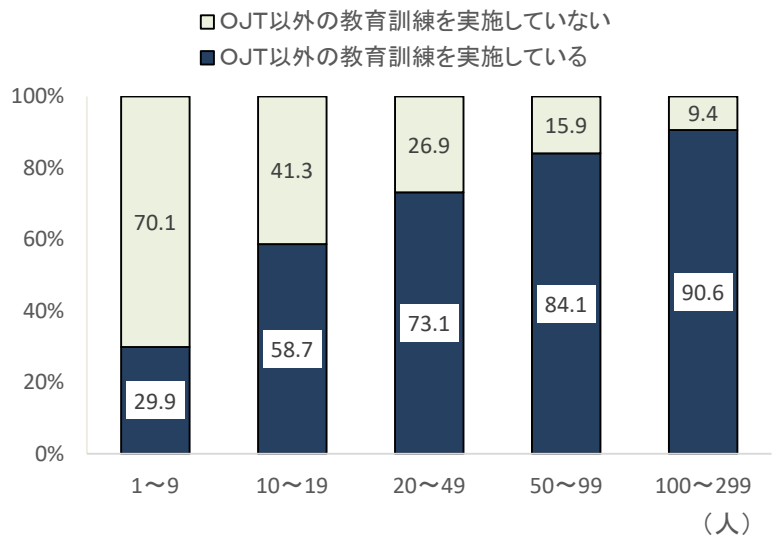
2. 教育を行わない企業は待遇改善や設備投資にも消極的

OJT以外の教育訓練を行っていない企業群は、2024年中に賃金を引き上げるとの回答割合（図表2）、2024年1～3月に設備投資を実施したとの回答割合がいずれも低い（図表3）といった傾向がみられた。これらの企業群は、様々な理由²から、生産性向上に資する取組みにやや消極的な様子が見え、先行き稼ぐ力が他社に比べ劣後するおそれがある。

対照的に、人材教育、賃上げ、設備投資などに積極的な企業も存在する。実際に、「資格が重要であるため、人材育成のための投資は惜しまない（総合建設業 山形県）」「業務で必要な資格の取得者が不足しており、資格取得に向けて取り組んでいく（水道施設工事 岩手県）」「社員への教育を強化しており、賃上げも実施した（梱包、包装資材卸 栃木県）」「福利厚生を拡大、働きやすい職場づくり、社内教育の充実を通じて人材定着に努める（電気機器、自動制御機器卸 兵庫県）」などのコメントも寄せられている。

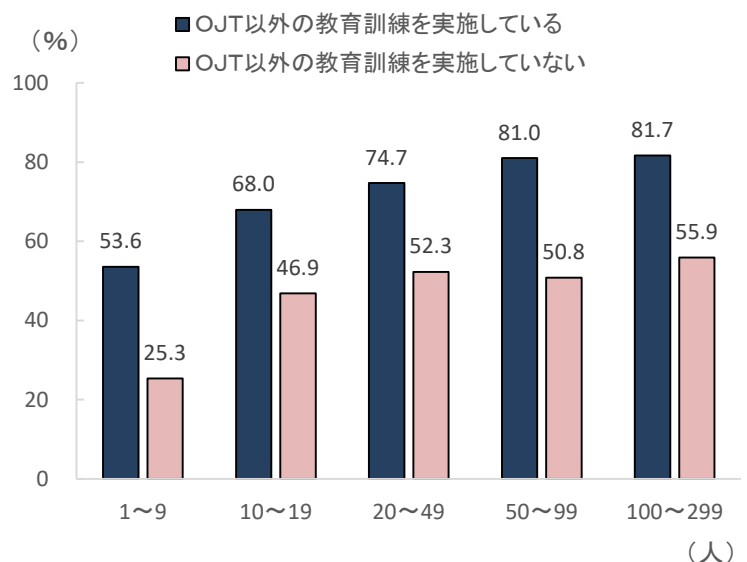
また、コメントからは、信用金庫が企

（図表1）教育訓練の実施状況（従業員規模別）



（備考）信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

（図表2）2024年中に賃金の引上げを実施した企業割合（従業員規模別）



（備考）1. 予定を含む。定期昇給分、賞与、一時金を除く。
2. 信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

¹ リファラル採用とは、「リファラル (referral、日本語で「紹介、推薦」) ×採用」の造語で、業務内容および社風を理解している自社の社員が自社にマッチする知人等を紹介する採用手法を指す。

² 具体的には、経営に余力がない、人材不足を感じていないなどの理由があると考えられる。OJT以外の教育を行っていない企業群では、教育を行っている企業群と比較して相対的に業況や資金繰りが悪く、人手不足感をそれほど強く感じていない結果となっている。

業の人材確保、定着化に向けた対応を後押ししていることも確認できる。具体的には、「福利厚生支援のパッケージを提案中（金属部品製造 滋賀県）」、「2024年問題に関連し、就業規則の見直しなど雇用面でフォロー（造園工事 和歌山県）」、「専門家派遣制度を利用し、雇用に関する知識習得を支援（美容業 岡山県）」などが挙げられる。

まとめ（おわりに）

本稿では、中小企業の教育訓練の状況を切り口に様々な分析を行った。結果、教育訓練への着手度合いには規模による差が存在していること、教育訓練に着手していない中小企業は待遇改善や設備投資に対しても消極的な傾向にあることが明らかとなった。

昨今、リカレント教育やリスクリングといった従業員が学び直す機会の重要性が叫ばれている。その一方で、本調査から見えてくるように、厳しい業況や資金繰り等様々な理由で従業員への投資まで手が回らない中小企業も多数存在すると推察される。

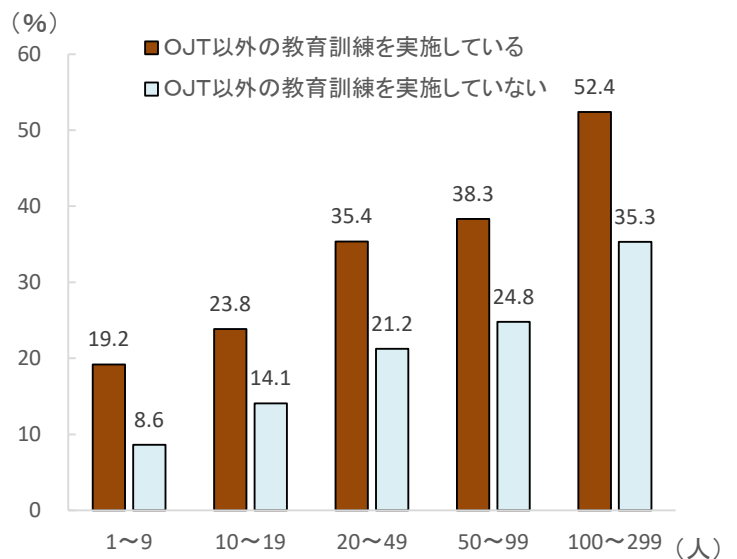
そういった事業主の支援を目的とした政府施策の一例として、厚生労働省による従業員のキャリアアップ支援を行うための「人材開発支援策」が挙げられる。同支援策では、支援センターでの実地訓練や講師派遣、人材開発支援助成金の支給等、多種多様なプログラムを用意している。

しかし、日々の業務に忙殺され、このようなプログラムの存在を認識していない中小企業の経営層も多いと考えられる。信用金庫としては、中小企業の経営層に対して「人への投資」の重要性を説明していくとともに、前述のような支援策等の周知を図ることが望まれる。

持てるリソースの限られる中小企業にとって、従業員をはじめとする人的資源を豊かなものにしていくことの重要性は計り知れない。人材に対してどのような教育を行い、資金を投じていくかによって企業そのものの針路は大きく変わってくるであろう。その舵取りをサポートし、進むべき方向性を中小企業とともに目指していくことは、信用金庫が担うべき重要な役割の1つといえるのではないだろうか。

以上

（図表3）設備投資実施状況割合（従業員規模別）



（備考） 1. 調査期間中（2024年1～3月期）に設備投資を実施したと回答した企業の割合を算出
2. 信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。