

IV テーマ別調査結果

テーマ別調査結果

—人材育成の現状について—

テーマ別調査では、人口減少社会において人材の確保・育成が経営課題となってくることから、新潟市内の企業における人材育成の実施状況や取組内容等について調査を行った。

【テーマ別調査回答数】

	標本数	有効回答数	従業者規模区分			回収率
			4人以下	5人～19人	20人以上	
総数	2,000	965	288	335	342	48.3%
製造業	333	206	59	63	84	61.9%
非製造業	1,667	759	229	272	258	45.5%
建設業	333	176	66	80	30	52.9%
運輸・通信業	333	115	15	43	57	34.5%
卸・小売業	334	160	39	61	60	47.9%
飲食・宿泊業	333	98	40	27	31	29.4%
サービス業	334	210	69	61	80	62.9%

【テーマ別調査結果の概要】

- [1. 経営課題における人材育成の優先度について]
 - 経営課題における人材育成の優先度について、『どちらかといえば優先度が高い』（「優先度は高い」と「優先度はやや高い」の合計）の割合は53.2%となった。
 - 従業者規模別にみると、『どちらかといえば優先度が高い』の割合は、事業所の規模が大きくなるほど割合も高くなっている。
- [2. 人材育成の取組状況について]
 - 現在の人材育成の取組状況について、「取り組んでいる」の割合が57.2%、「取り組んでいない」が40.0%となった。
 - 従業者規模別にみると、「取り組んでいる」の割合は、従業者規模が大きくなるほど回答割合が高くなった。
- [3. 人材育成の実際の取組内容について]
 - 人材育成の実際の取組内容について、回答割合の高かった上位3つをみると、「社内集合研修」（46.1%）、「資格取得への支援」（40.8%）、「社外研修・セミナーへの参加」（40.3%）の順になった。
- [4. 人材育成に取り組む上での課題について]
 - 人材育成に取り組む上での課題について、回答の割合が高かった上位3つをみると、「業務が多忙で、育成の時間的余裕がない」（47.6%）、「人材育成が計画的・体系的に実施されていない」（26.7%）、「指導・育成のノウハウが社内に蓄積していない」（17.1%）の順になった。
- [5. 人材育成において優先すべき取り組みの内容について]
 - 人材育成において優先すべき取り組みの内容（優先順位1位～3位の加重平均）について、回答割合の高かった上位3つをみると、「計画的なOJT」（17.4%）、「社内集合研修」（13.3%）、「資格取得の支援」（13.1%）の順になった。
- [6. 人材育成において優先すべき取り組みの期間について]
 - 人材育成において優先すべき取り組みの期間についてみると、計画的なOJTでは「概ね1年以内」（43.6%）、「社内集合研修」では「1日～数日以内」（40.2%）、「資格取得の支援」では、「概ね1年以内」（34.9%）の割合が最も高くなった。
- [7. 人材育成で特に力を入れたい階層について]
 - 人材育成で特に力を入れたい階層について、回答の割合が高かった上位3つをみると、「若手社員（含む新入社員）」（66.4%）、「主任・係長クラス（中堅社員）」（50.2%）、「課長・部長クラス（管理者層）」（22.6%）の順になった。

1. 経営課題における人材育成の優先度について

ポイント

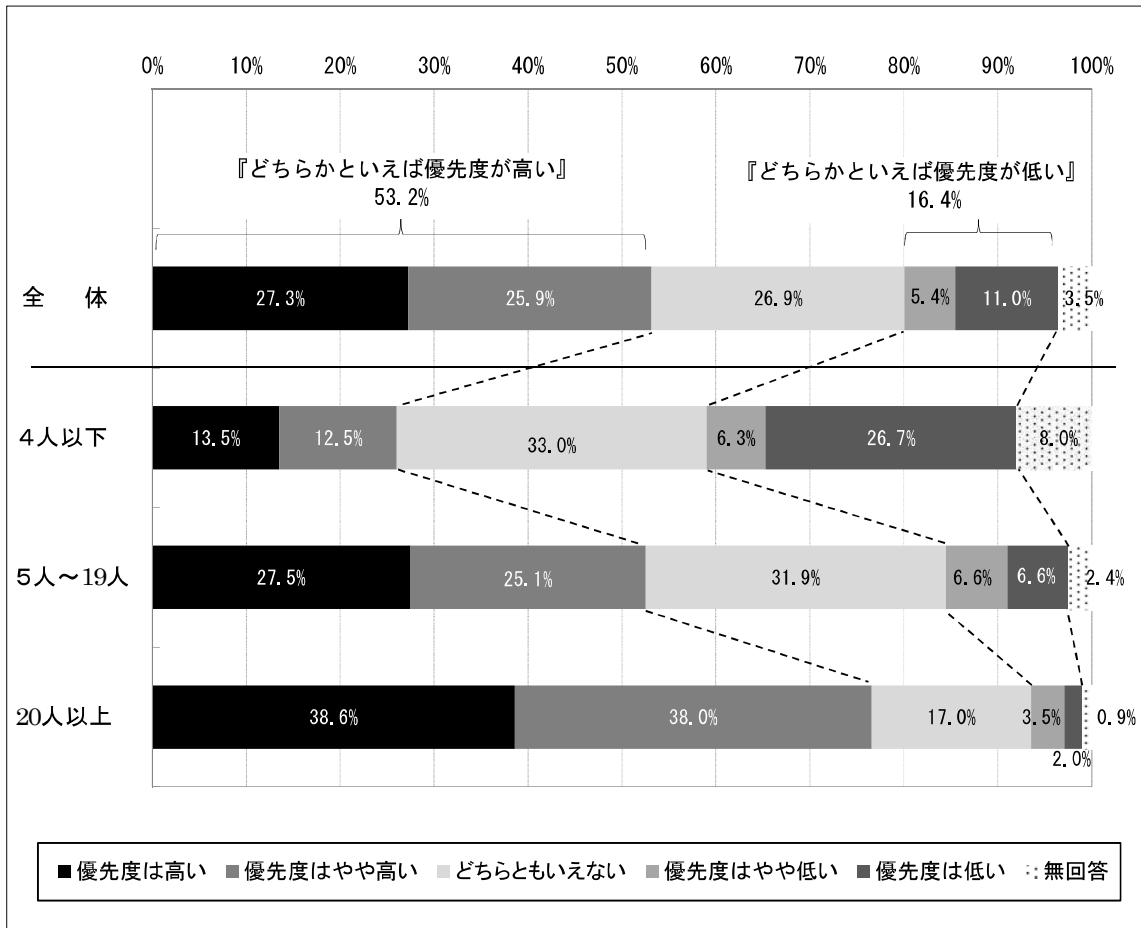
- 5割以上の事業所が、経営課題における人材育成の優先度は、『どちらかといえば高い』と回答している。「Ⅲ調査結果 10. 経営上の問題」でみたように、経営において「人材不足」が最大の課題となっているため、従業員の能力向上を図りたいとする事業所が多いとみられる。

経営課題における人材育成の優先度について、「優先度は高い」の回答割合が27.3%、「優先度はやや高い」が25.9%となり、これら2つを合わせた『どちらかといえば優先度が高い』は53.2%となった。

一方で、『どちらかといえば優先度は低い』（「優先度は低い」と「優先度はやや低い」の合計）は16.4%にとどまった。

従業者規模別にみると、『どちらかといえば優先度が高い』の割合は、4人以下の事業所で26.0%、5人～19人の事業所で52.6%、20人以上の事業所で76.6%と、事業所の規模が大きくなるほど割合も高くなっている（図1-1、表1-1、表1-2）。

図1-1 人材育成の優先度（全体、従業者規模別 構成比）



業種別にみると、『どちらかといえば優先度が高い』（「優先度が高い」と「優先度はやや高い」の合計）の割合は、製造業で52.9％、非製造業で53.2％とほとんど差がなかった。ただし、非製造業の細分類をみると、『どちらかといえば優先度が高い』の割合は、飲食・宿泊業の39.8％、建設業の42.6％と比べ、運輸・通信業では71.3％と高くなった（図1-2、表1-1、表1-2）。

図1-2 人材育成の優先度（業種別 構成比）

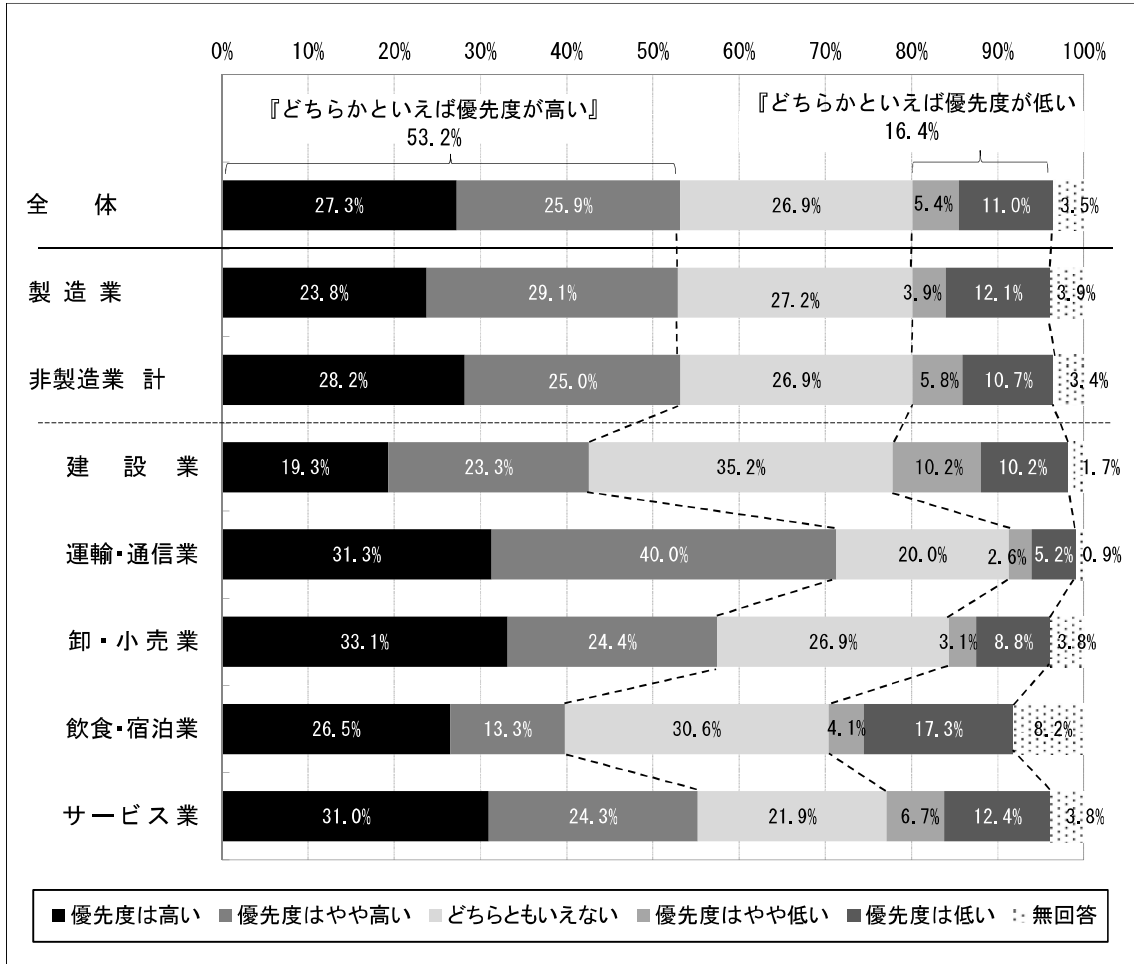


表1-1 人材育成の優先度(従業者規模別・業種別 構成比)

	回答 事業所数	優先度は高い	優先度はやや 高い	どちらともい えない	優先度はやや 低い	優先度は低い	無回答
全 体	965	27.3%	25.9%	26.9%	5.4%	11.0%	3.5%
【従業者規模別】							
4人以下	288	13.5%	12.5%	33.0%	6.3%	26.7%	8.0%
5～19人	335	27.5%	25.1%	31.9%	6.6%	6.6%	2.4%
20人以上	342	38.6%	38.0%	17.0%	3.5%	2.0%	0.9%
【業種別】							
製造業	206	23.8%	29.1%	27.2%	3.9%	12.1%	3.9%
非製造業計	759	28.2%	25.0%	26.9%	5.8%	10.7%	3.4%
建設業	176	19.3%	23.3%	35.2%	10.2%	10.2%	1.7%
運輸・通信業	115	31.3%	40.0%	20.0%	2.6%	5.2%	0.9%
卸・小売業	160	33.1%	24.4%	26.9%	3.1%	8.8%	3.8%
飲食・宿泊業	98	26.5%	13.3%	30.6%	4.1%	17.3%	8.2%
サービス業	210	31.0%	24.3%	21.9%	6.7%	12.4%	3.8%

表1-2 人材育成の優先度(従業者規模別・業種別 事業所数)

	回答 事業所数	優先度は高い	優先度はやや 高い	どちらともい えない	優先度はやや 低い	優先度は低い	無回答
全 体	965	263	250	260	52	106	34
【従業者規模別】							
4人以下	288	39	36	95	18	77	23
5～19人	335	92	84	107	22	22	8
20人以上	342	132	130	58	12	7	3
【業種別】							
製造業	206	49	60	56	8	25	8
非製造業計	759	214	190	204	44	81	26
建設業	176	34	41	62	18	18	3
運輸・通信業	115	36	46	23	3	6	1
卸・小売業	160	53	39	43	5	14	6
飲食・宿泊業	98	26	13	30	4	17	8
サービス業	210	65	51	46	14	26	8

2. 人材育成の取組状況について

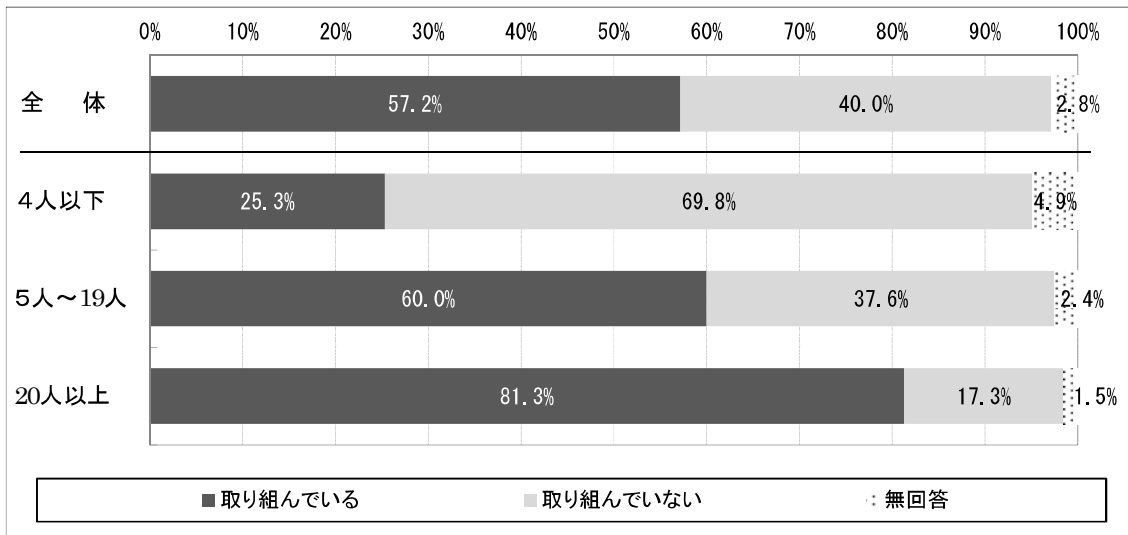
ポイント

- 現在、人材育成に「取り組んでいる」と回答した事業所は6割弱であった。人材育成の優先度が高いとしている事業所の8割以上が、実際に人材育成に取り組んでいる。

現在の人材育成の取組状況について、「取り組んでいる」の割合が57.2%となり、「取り組んでいない」の40.0%を上回った。

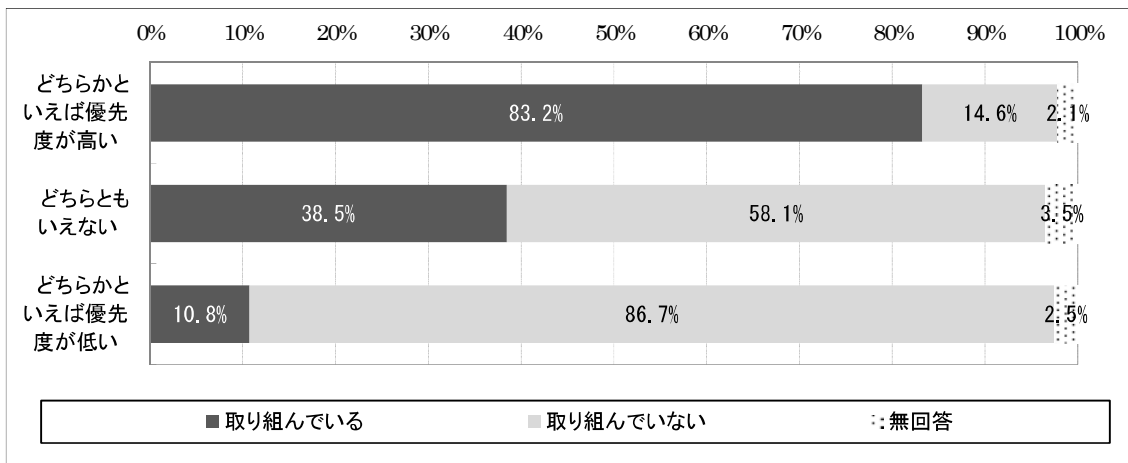
従業員規模別にみると、「取り組んでいる」の割合は、4人以下の事業所では25.3%、5人～19人の事業所では60.0%、20人以上の事業所では81.3%と、従業員規模が大きくなるほど高くなっている。そのため、4人以下の事業所では、「取り組んでいない」が「取り組んでいる」を上回っているのに対し、5人～19人の事業所と20人以上の事業所では「取り組んでいる」が「取り組んでいない」を上回っている（図2-1、表2-1、表2-2）。

図2-1 人材育成の取組状況（全体、従業員規模別 構成比）



現在の人材育成の取組状況について、人材育成の優先度が高いとしている事業所の83.2%が、実際に人材育成に取り組んでいる（図2-2、表2-1、表2-2）。

図2-2 人材育成の取組状況（人材育成の優先度別 構成比）



業種別にみると、「取り組んでいる」の割合は、製造業で52.9%、非製造業で58.4%と非製造業の方がやや高くなった。また、非製造業の中では、運輸・通信業が75.7%で最も高く、次いでサービス業が61.4%となった（図2-3、表2-1、表2-2）。

図2-3 人材育成の取組状況（業種別 構成比）

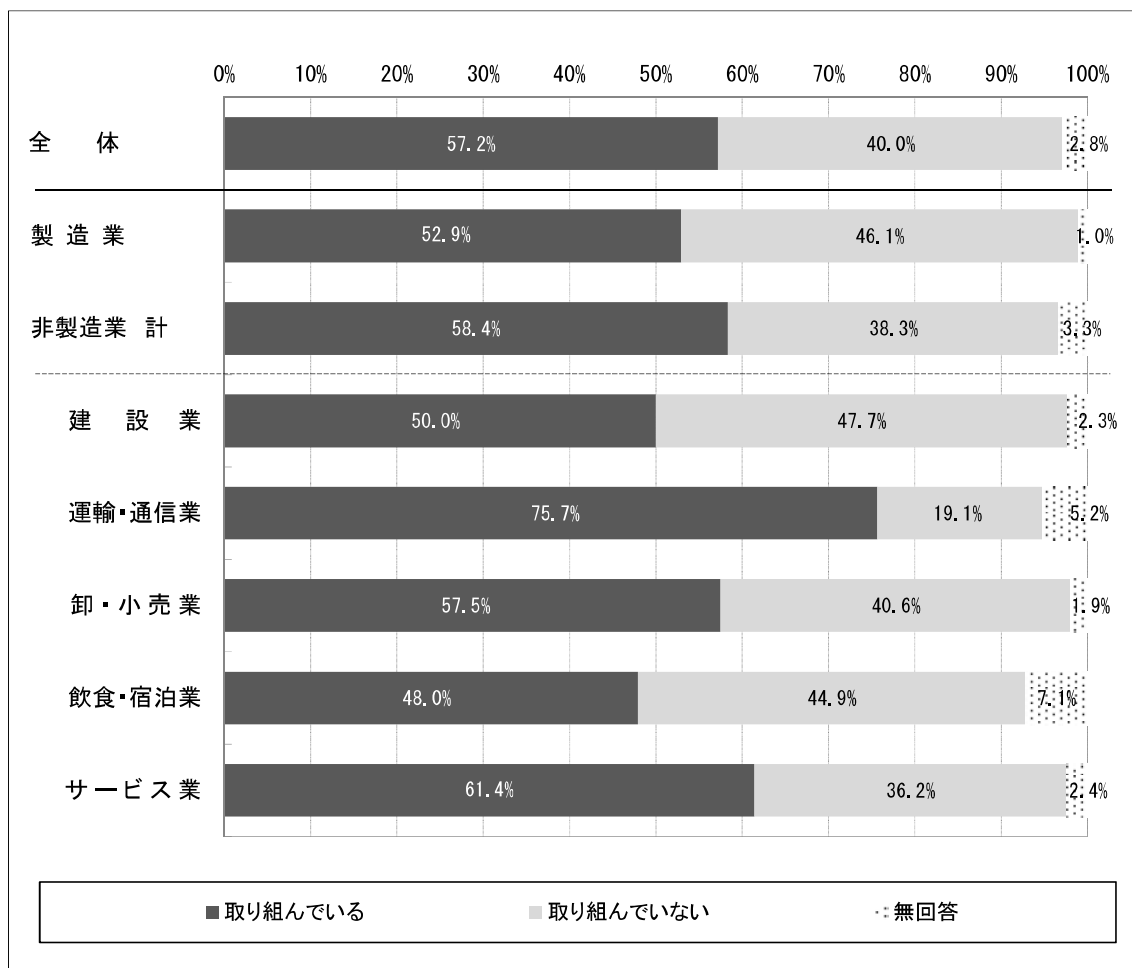


表2-1 人材育成の取組状況(従業者規模別・業種別 構成比)

	回答 事業所数	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答
全 体	965	57.2%	40.0%	2.8%
【従業者規模別】				
4人以下	288	25.3%	69.8%	4.9%
5人～19人	335	60.0%	37.6%	2.4%
20人以上	342	81.3%	17.3%	1.5%
【業種別】				
製造業	206	52.9%	46.1%	1.0%
非製造業計	759	58.4%	38.3%	3.3%
建設業	176	50.0%	47.7%	2.3%
運輸・通信業	115	75.7%	19.1%	5.2%
卸・小売業	160	57.5%	40.6%	1.9%
飲食・宿泊業	98	48.0%	44.9%	7.1%
サービス業	210	61.4%	36.2%	2.4%
【経営課題における人材育成の優先度別】				
どちらかといえば優先度が高い	513	83.2%	14.6%	2.1%
どちらともいえない	260	38.5%	58.1%	3.5%
どちらかといえば優先度が低い	158	10.8%	86.7%	2.5%

表2-2 人材育成の取組状況(従業者規模別・業種別 事業所数)

	回答 事業所数	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答
全 体	965	552	386	27
【従業者規模別】				
4人以下	288	73	201	14
5人～19人	335	201	126	8
20人以上	342	278	59	5
【業種別】				
製造業	206	109	95	2
非製造業計	759	443	291	25
建設業	176	88	84	4
運輸・通信業	115	87	22	6
卸・小売業	160	92	65	3
飲食・宿泊業	98	47	44	7
サービス業	210	129	76	5
【経営課題における人材育成の優先度別】				
どちらかといえば優先度が高い	513	427	75	11
どちらともいえない	260	100	151	9
どちらかといえば優先度が低い	158	17	137	4

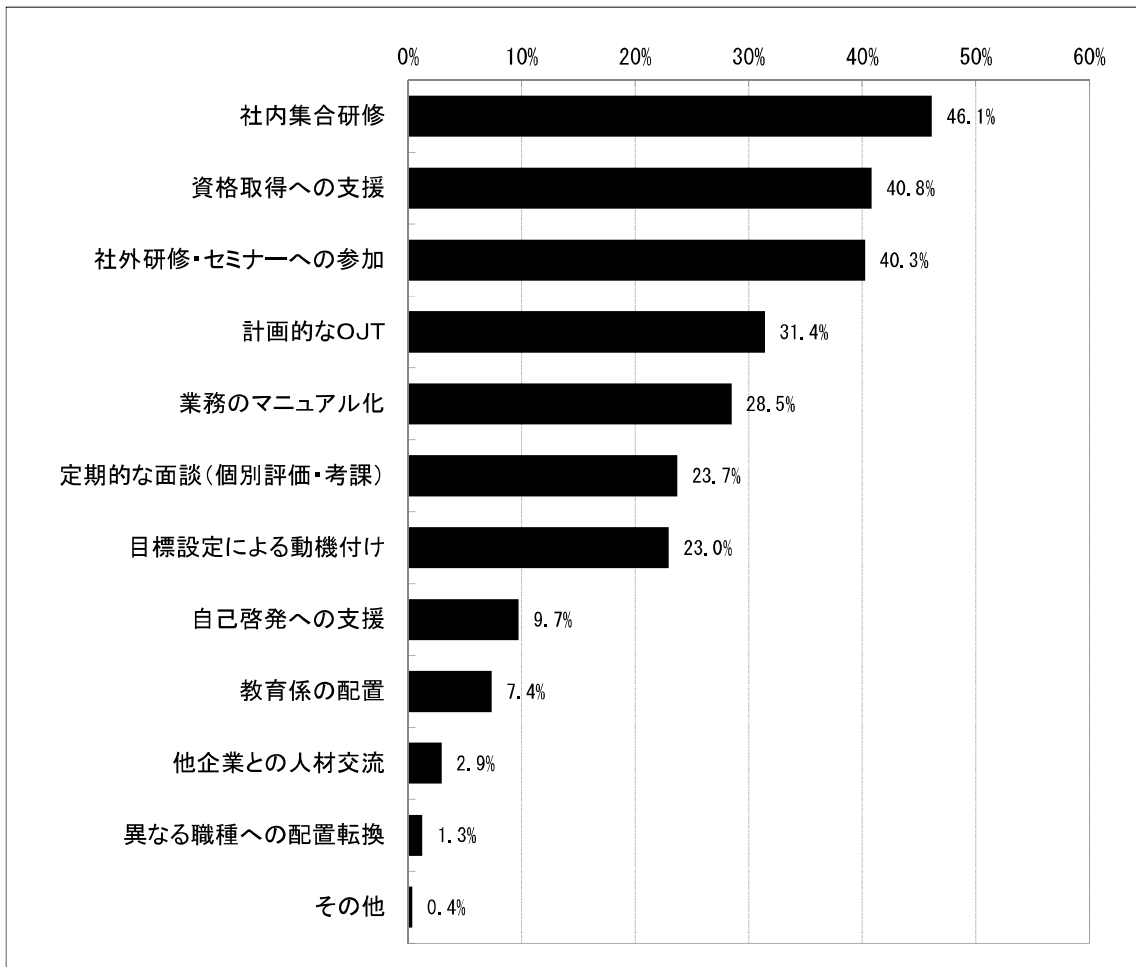
3. 人材育成の実際の実施内容について

ポイント

- 人材育成の実際の実施内容では、「社内集合研修」や「資格取得への支援」、「社外研修・セミナーへの参加」などが上位となった。こうした上位項目は、短時間で完了するものや事業所の人的負担が比較的小さいものとなっている。

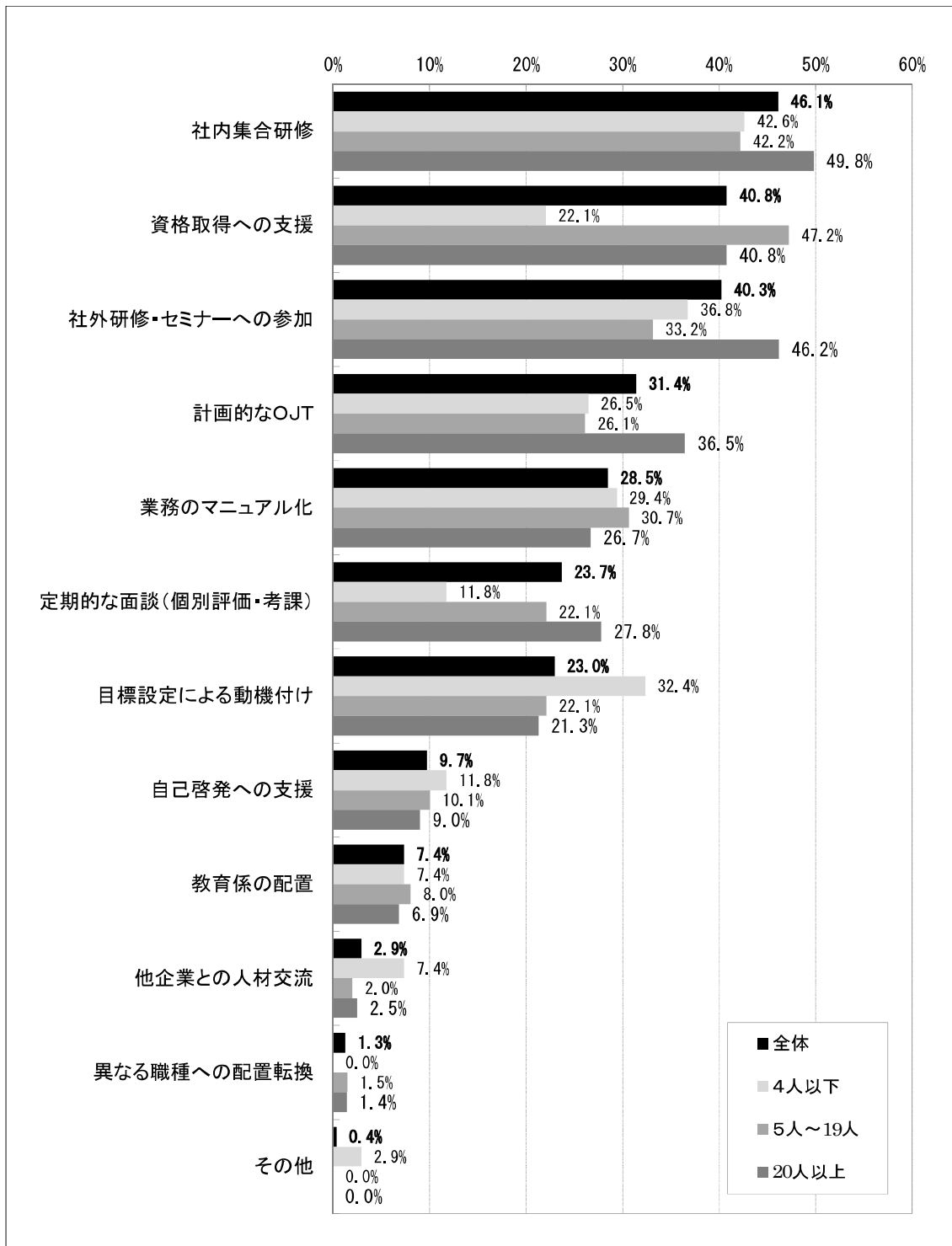
人材育成の実際の実施内容について、回答を得た544事業所のうち、回答割合の高かった上位3つをみると、「社内集合研修」（46.1%）、「資格取得への支援」（40.8%）、「社外研修・セミナーへの参加」（40.3%）の順になった（図3-1、表3-1、表3-2）。

図3-1 人材育成の実際の実施内容<複数回答>（全体 構成比[無回答を除く]）



従業員規模別にみると、人材育成の実際的な取組内容として回答割合の高かった上位3つは、4人以下の事業所では、「社内集合研修」(42.6%)、「社外研修・セミナーへの参加」(36.8%)、「目標設定による動機付け」(32.4%)の順になった。また、5人～19人の事業所では、「資格取得への支援」(47.2%)、「社内集合研修」(42.2%)、「社外研修・セミナーへの参加」(33.2%)の順に、20人以上の事業所では、「社内集合研修」(49.8%)、「社外研修・セミナーへの参加」(46.2%)、「資格取得への支援」(40.8%)の順になった(図3-2、表3-1、表3-2)。

図3-2 人材育成の実際的な取組内容(複数回答)(業種別 構成比[無回答を除く])



業種別にみると、人材育成の実際の実施内容として回答割合の高かった上位3つは、製造業では、「社外研修・セミナーへの参加」(45.0%)、「業務のマニュアル化」(36.7%)、「社内集合研修」(32.1%)の順に、非製造業では、「社内集合研修」(49.7%)、「資格取得への支援」(43.2%)、「社外研修・セミナーへの参加」(39.1%)の順になった。

特に「社内集合研修」、「資格取得への支援」、「業務のマニュアル化」では、製造業と非製造業で回答割合に10%ポイント以上の差が開いており、業種による取り組みの違いがみられた(図3-3、表3-1、表3-2)。

図3-3 人材育成の実際の実施状況(複数回答)(業種別 構成比[無回答を除く])

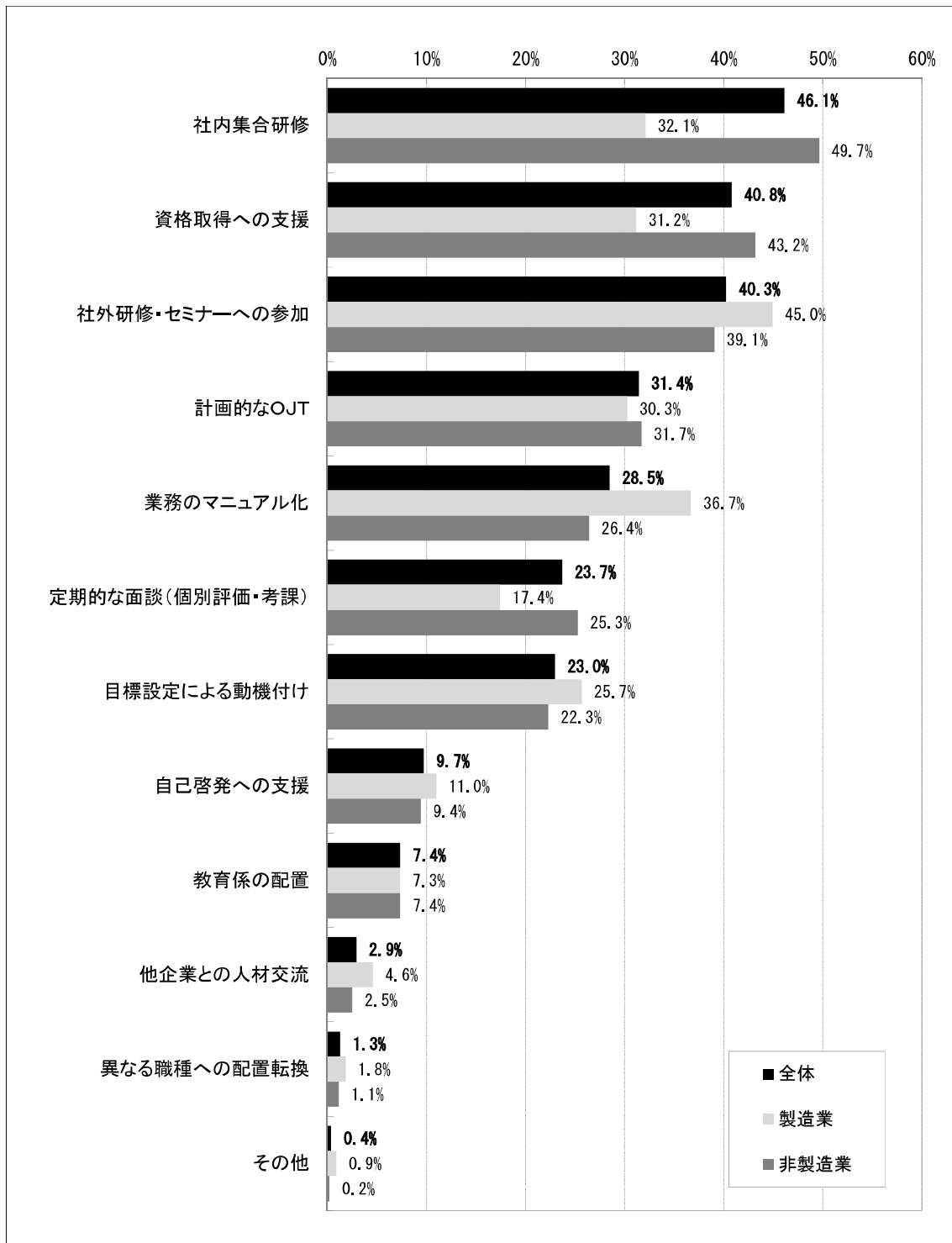


表3-1 人材育成の実際の取組内容<複数回答>(従業者規模別・業種別 構成比[無回答を除く])

	回答 事業所数	社内集合 研修	資格取得 への支援	社外研 修・セミ ナーへの 参加	計画的な OJT	業務のマ ニュアル 化	定期的な 面談(個 別評価・ 考課)	目標設定 による動 機付け	自己啓発 への支援	教育係の 配置	他企業と の人材交 流	異なる職 種への配 置転換	その他
全 体	544	46.1%	40.8%	40.3%	31.4%	28.5%	23.7%	23.0%	9.7%	7.4%	2.9%	1.3%	0.4%
【従業者規模別】													
4人以下	68	42.6%	22.1%	36.8%	26.5%	29.4%	11.8%	32.4%	11.8%	7.4%	7.4%	0.0%	2.9%
5人～19人	199	42.2%	47.2%	33.2%	26.1%	30.7%	22.1%	22.1%	10.1%	8.0%	2.0%	1.5%	0.0%
20人以上	277	49.8%	40.8%	46.2%	36.5%	26.7%	27.8%	21.3%	9.0%	6.9%	2.5%	1.4%	0.0%
【業種別】													
製造業	109	32.1%	31.2%	45.0%	30.3%	36.7%	17.4%	25.7%	11.0%	7.3%	4.6%	1.8%	0.9%
非製造業計	435	49.7%	43.2%	39.1%	31.7%	26.4%	25.3%	22.3%	9.4%	7.4%	2.5%	1.1%	0.2%
建設業	86	31.4%	79.1%	27.9%	18.6%	17.4%	19.8%	18.6%	12.8%	8.1%	3.5%	2.3%	1.2%
運輸・通信業	86	55.8%	44.2%	46.5%	29.1%	19.8%	23.3%	16.3%	4.7%	8.1%	3.5%	1.2%	0.0%
卸・小売業	91	51.6%	25.3%	47.3%	39.6%	28.6%	29.7%	28.6%	9.9%	2.2%	2.2%	2.2%	0.0%
飲食・宿泊業	44	50.0%	11.4%	9.1%	36.4%	47.7%	43.2%	31.8%	6.8%	9.1%	2.3%	0.0%	0.0%
サービス業	128	56.3%	42.2%	46.1%	35.2%	28.1%	21.1%	21.1%	10.9%	9.4%	1.6%	0.0%	0.0%

表3-2 人材育成の実際の取組内容<複数回答>(従業者規模別・業種別 事業所数[無回答を除く])

	回答 事業所数	社内集合 研修	資格取得 への支援	社外研 修・セミ ナーへの 参加	計画的な OJT	業務のマ ニュアル 化	定期的な 面談(個 別評価・ 考課)	目標設定 による動 機付け	自己啓発 への支援	教育係の 配置	他企業と の人材交 流	異なる職 種への配 置転換	その他
全 体	544	251	222	219	171	155	129	125	53	40	16	7	2
【従業者規模別】													
4人以下	68	29	15	25	18	20	8	22	8	5	5	0	2
5人～19人	199	84	94	66	52	61	44	44	20	16	4	3	0
20人以上	277	138	113	128	101	74	77	59	25	19	7	4	0
【業種別】													
製造業	109	35	34	49	33	40	19	28	12	8	5	2	1
非製造業計	435	216	188	170	138	115	110	97	41	32	11	5	1
建設業	86	27	68	24	16	15	17	16	11	7	3	2	1
運輸・通信業	86	48	38	40	25	17	20	14	4	7	3	1	0
卸・小売業	91	47	23	43	36	26	27	26	9	2	2	2	0
飲食・宿泊業	44	22	5	4	16	21	19	14	3	4	1	0	0
サービス業	128	72	54	59	45	36	27	27	14	12	2	0	0

4. 人材育成に取り組む上での課題について

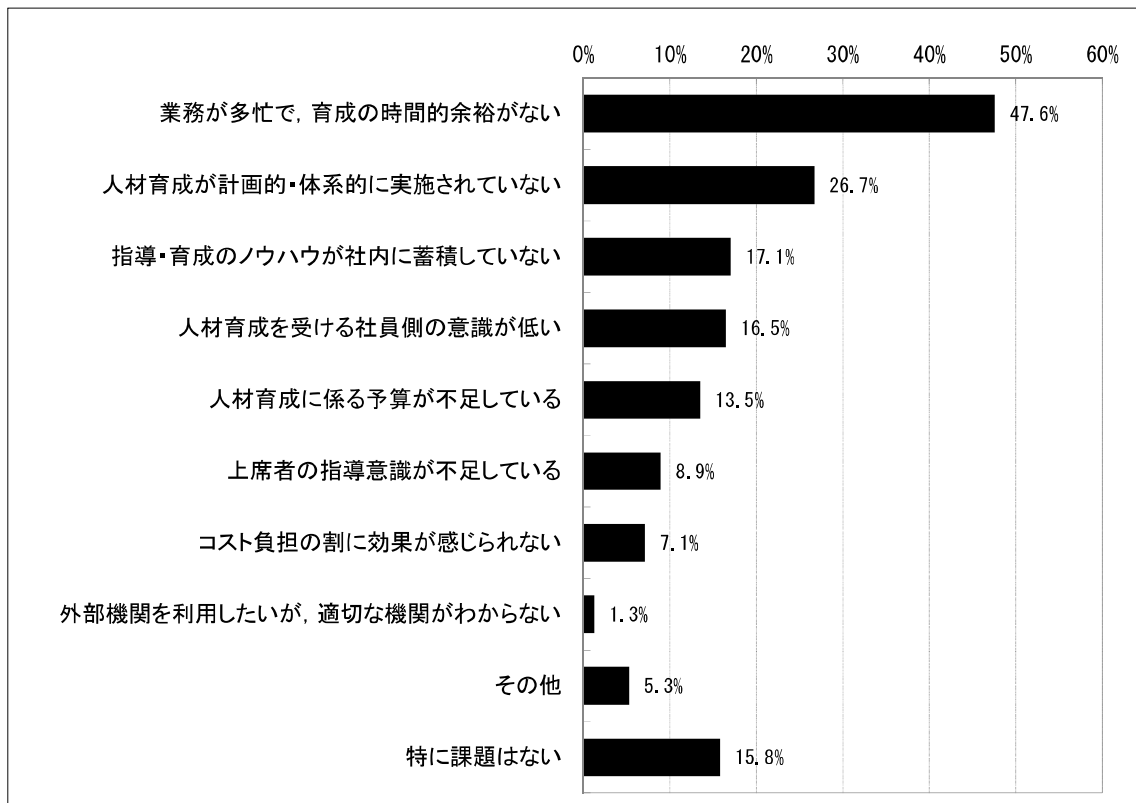
ポイント

- 人材育成に取り組む上での課題では、「業務が多忙で、育成の時間的余裕がない」がトップとなった。多くの事業所が多忙な業務の中で、いかに人材育成の時間を捻出するかで苦労している様子がうかがえる。また、続いて「人材育成が計画的・体系的に実施されていない」、「指導・育成のノウハウが社内に蓄積していない」が上位を占めており、人材育成の体制面で課題を抱えている事業所も多いとみられる。

人材育成に取り組む上での課題について、回答を得た872事業所のうち、回答の割合が高かった上位3つをみると、「業務が多忙で、育成の時間的余裕がない」（47.6%）、「人材育成が計画的・体系的に実施されていない」（26.7%）、「指導・育成のノウハウが社内に蓄積していない」（17.1%）の順になった。

一方、「特に課題はない」は15.8%となった（図4-1、表4-1、表4-2）。

図4-1 人材育成に取り組む上での課題〈複数回答〉(全体 回答割合[無回答を除く])

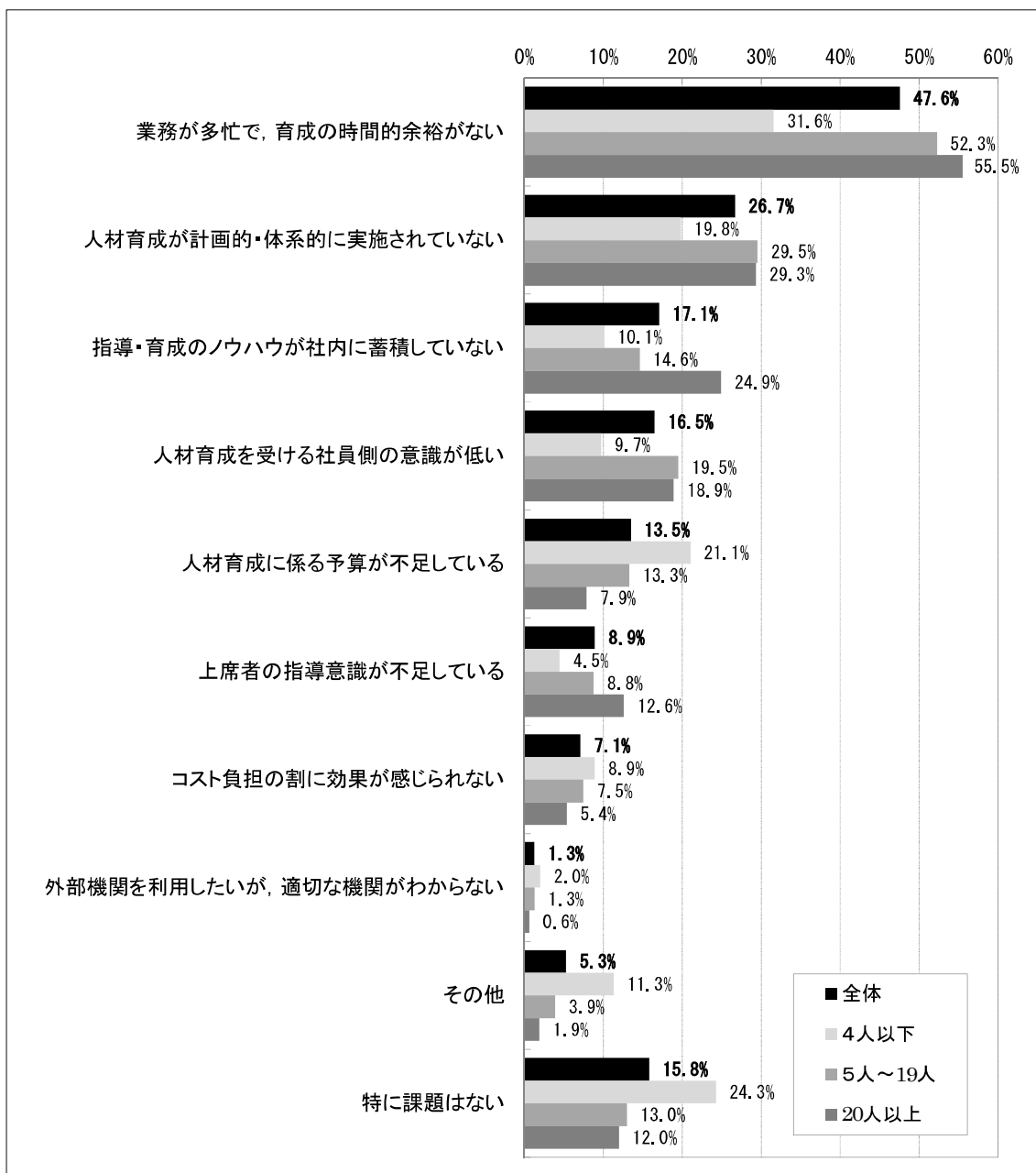


従業員規模別にみると、人材育成に取り組む上での課題として回答の割合が高かった上位3つは、4人以下の事業所では、「業務が多忙で、育成の時間的余裕がない」(31.6%)、「特に課題はない」(24.3%)、「人材育成に係る予算が不足している」(21.1%)の順になった。また、5人～19人の事業所では、「業務が多忙で、育成の時間的余裕がない」(52.3%)、「人材育成が計画的・体系的に実施されていない」(29.5%)、「人材育成を受ける社員側の意識が低い」(19.5%)の順に、20人以上の事業所では、「業務が多忙で、育成の時間的余裕がない」(55.5%)、「人材育成が計画的・体系的に実施されていない」(29.3%)、「指導・育成のノウハウが社内に蓄積していない」(24.9%)の順になった。

なお、従業員規模が小さくなるほど、「特に問題はない」、「人材育成に係る予算が不足している」、「コスト負担の割に効果が感じられない」の回答割合が高くなっている。

一方、従業員規模が大きくなるほど、「業務が多忙で、育成の時間的余裕がない」、「指導・育成のノウハウが社内に蓄積していない」、「上司者の指導意識が不足している」の割合が高くなっている(図4-2、表4-1、表4-2)。

図4-2 人材育成に取り組む上での課題(複数回答)(従業員規模別 構成比[無回答を除く])



業種別にみると、人材育成に取り組む上での課題として回答の割合が高かった上位3つは、製造業では「業務が多忙で、育成の時間がない」(45.7%)、「人材育成が計画的・体系的に実施されていない」(31.9%)、「指導・育成のノウハウが社内に蓄積していない」(24.5%)の順に、非製造業では「業務が多忙で、育成の時間がない」(48.1%)、「人材育成が計画的・体系的に実施されていない」(25.3%)、「特に課題はない」(17.4%)の順になった(図4-3、表4-1、表4-2)。

図4-3 人材育成に取り組む上での課題<複数回答>(業種別 構成比[無回答を除く])

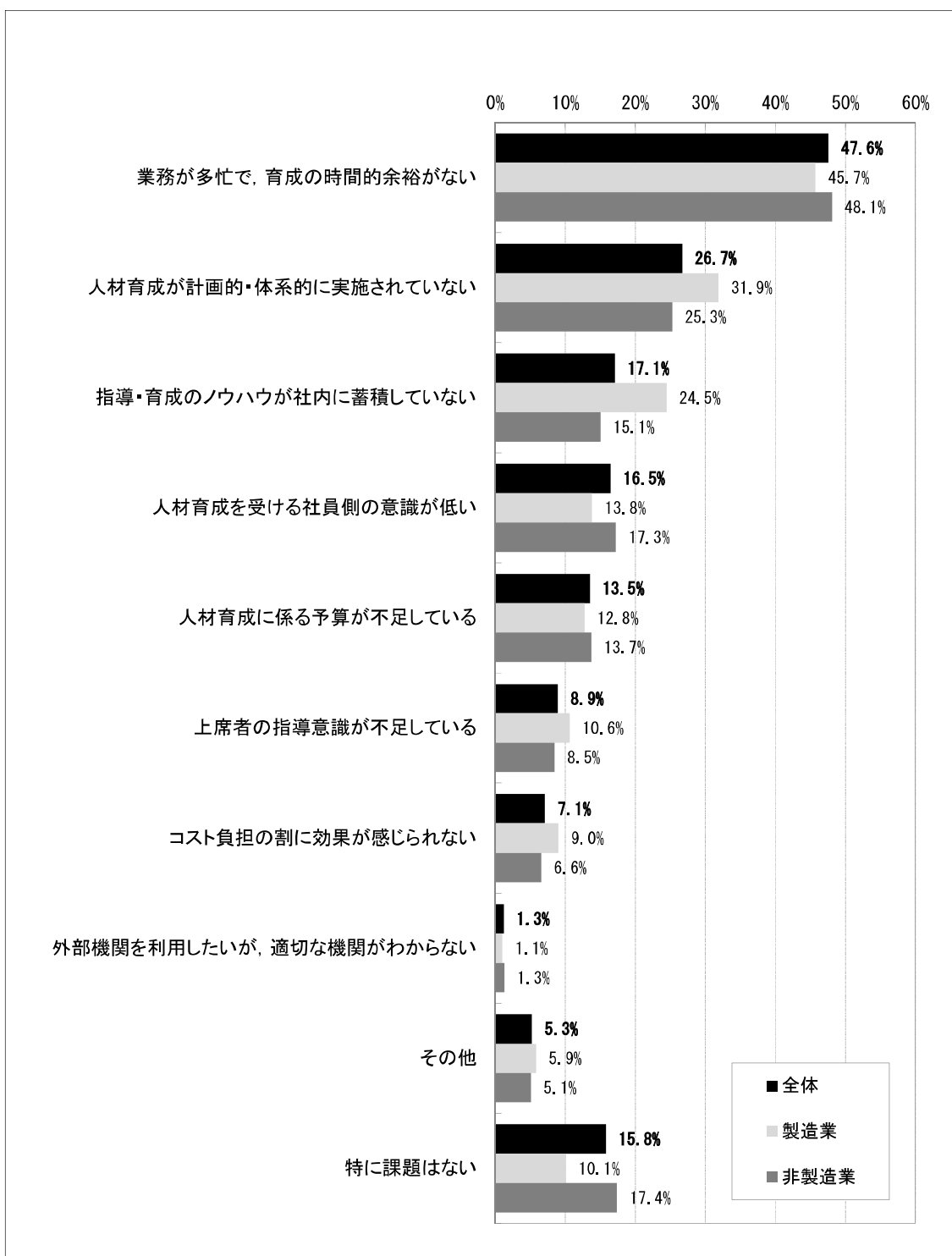


表4-1 人材育成に取り組む上での課題(複数回答)(従業員規模別・業種別 構成比[無回答を除く])

	回答事業所数	業務が多忙で、育成の時間的余裕がない	人材育成が計画的・体系的に実施されていない	指導・育成のノウハウが社内蓄積していない	人材育成を受ける社員側の意識が低い	人材育成に係る予算が不足している	上司者の指導意識が不足している	コスト負担の割に効果が感じられない	外部機関を利用したいが、適切な機関がわからない	その他	特に課題はない
全体	872	47.6%	26.7%	17.1%	16.5%	13.5%	8.9%	7.1%	1.3%	5.3%	15.8%
【従業員規模別】											
4人以下	247	31.6%	19.8%	10.1%	9.7%	21.1%	4.5%	8.9%	2.0%	11.3%	24.3%
5人～19人	308	52.3%	29.5%	14.6%	19.5%	13.3%	8.8%	7.5%	1.3%	3.9%	13.0%
20人以上	317	55.5%	29.3%	24.9%	18.9%	7.9%	12.6%	5.4%	0.6%	1.9%	12.0%
【業種別】											
製造業	188	45.7%	31.9%	24.5%	13.8%	12.8%	10.6%	9.0%	1.1%	5.9%	10.1%
非製造業計	684	48.1%	25.3%	15.1%	17.3%	13.7%	8.5%	6.6%	1.3%	5.1%	17.4%
建設業	162	47.5%	24.7%	9.9%	18.5%	17.3%	9.3%	6.8%	0.0%	6.2%	17.9%
運輸・通信業	109	55.0%	18.3%	14.7%	20.2%	12.8%	5.5%	4.6%	0.0%	4.6%	16.5%
卸・小売業	143	51.7%	36.4%	17.5%	16.1%	7.7%	9.8%	5.6%	2.8%	1.4%	14.0%
飲食・宿泊業	81	45.7%	19.8%	11.1%	18.5%	21.0%	12.3%	12.3%	0.0%	8.6%	17.3%
サービス業	189	42.9%	23.8%	19.6%	14.8%	12.7%	6.9%	5.8%	2.6%	5.8%	20.1%

表4-2 人材育成に取り組む上での課題(複数回答)(従業員規模別・業種別 事業所数[無回答を除く])

	回答事業所数	業務が多忙で、育成の時間的余裕がない	人材育成が計画的・体系的に実施されていない	指導・育成のノウハウが社内蓄積していない	人材育成を受ける社員側の意識が低い	人材育成に係る予算が不足している	上司者の指導意識が不足している	コスト負担の割に効果が感じられない	外部機関を利用したいが、適切な機関がわからない	その他	特に課題はない
全体	872	415	233	149	144	118	78	62	11	46	138
【従業員規模別】											
4人以下	247	78	49	25	24	52	11	22	5	28	60
5人～19人	308	161	91	45	60	41	27	23	4	12	40
20人以上	317	176	93	79	60	25	40	17	2	6	38
【業種別】											
製造業	188	86	60	46	26	24	20	17	2	11	19
非製造業計	684	329	173	103	118	94	58	45	9	35	119
建設業	162	77	40	16	30	28	15	11	0	10	29
運輸・通信業	109	60	20	16	22	14	6	5	0	5	18
卸・小売業	143	74	52	25	23	11	14	8	4	2	20
飲食・宿泊業	81	37	16	9	15	17	10	10	0	7	14
サービス業	189	81	45	37	28	24	13	11	5	11	38

5. 人材育成において優先すべき取り組みの内容について

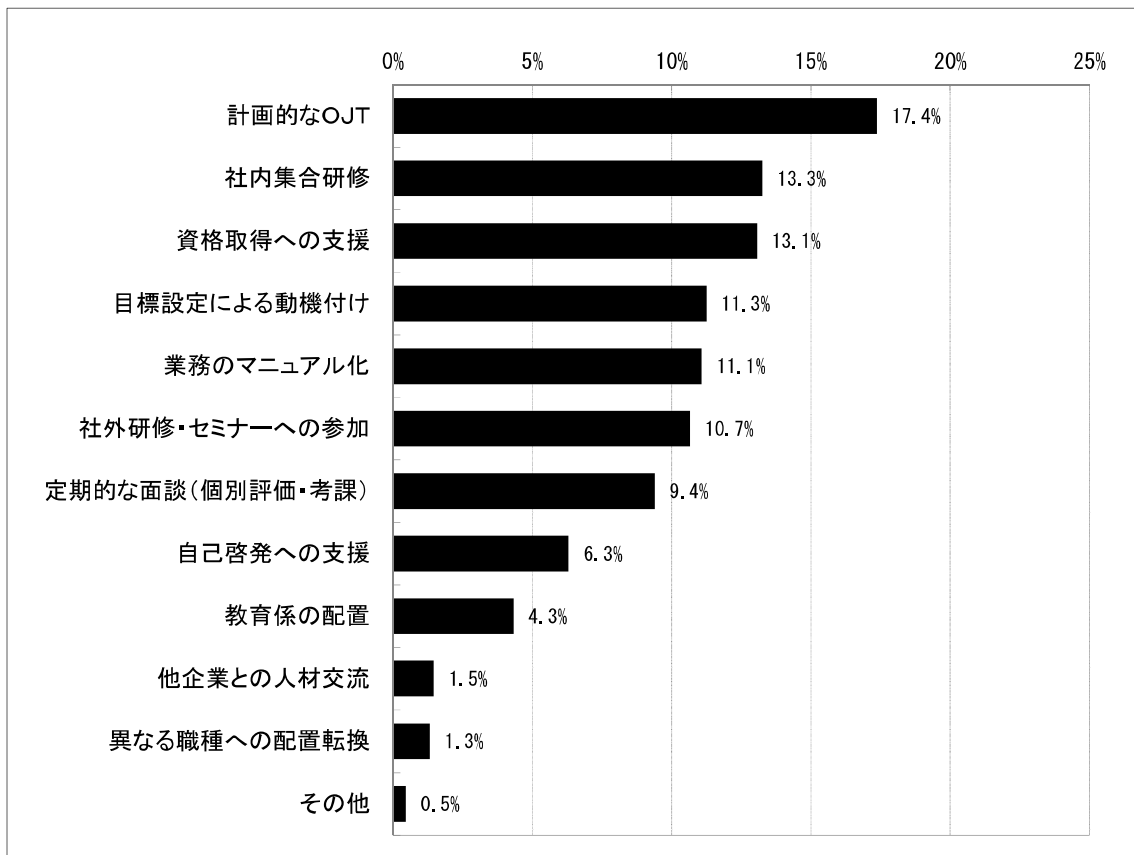
ポイント

- 人材育成において優先すべき取り組みの内容では、「計画的なOJT」がトップとなり、実際の取組内容の上位に挙げられた項目とは差異がみられた。人材育成に取り組む上での課題には、時間的な制約やカリキュラムの未整備といった項目が上位に挙げられており、事業所において「計画的なOJT」を円滑に行うためには、こうした課題解決が必要と考えられる。

人材育成において優先すべき取り組みの内容（優先順位1位～3位の加重平均：注）について、回答を得た716社のうち、回答割合の高かった上位3つをみると、「計画的なOJT」（17.4%）、「社内集合研修」（13.3%）、「資格取得の支援」（13.1%）の順になった（図5-1、表5-1、表5-2）。

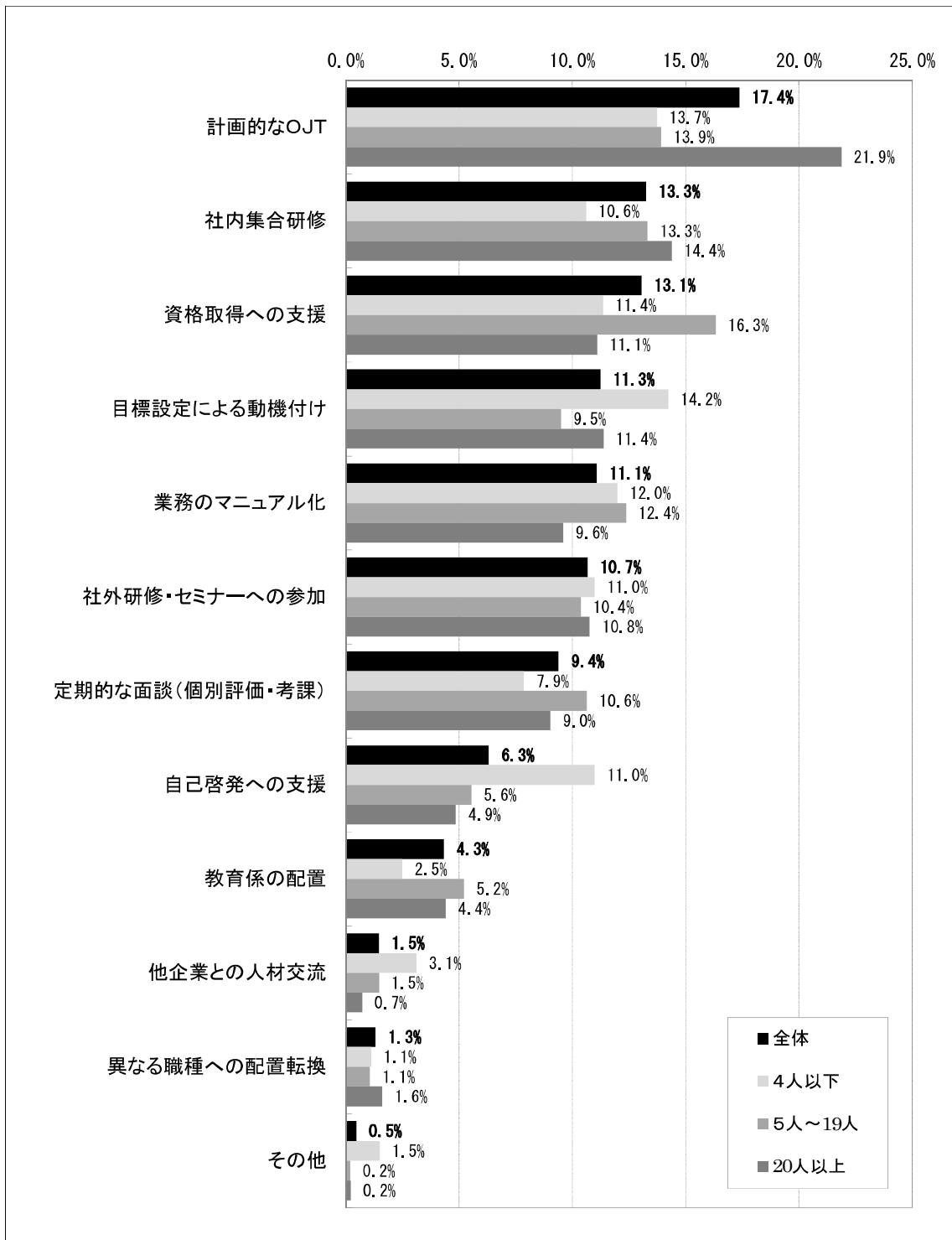
〔注〕人材育成において優先すべき取り組みの内容は、1位、2位、3位それぞれを単一回答する形式で質問した。結果の集計では、簡便な方法として、回答事業所数1に対し1位は3ポイント、2位は2ポイント、3位は1ポイントを割り振り、各取り組みの合計ポイントを総合計ポイントで割って加重平均を算出した。

図5-1 人材育成において優先すべき取り組みの内容〈加重平均〉（全体 構成比〔無回答を除く〕）



従業者規模別にみると、人材育成において優先すべき取り組みの内容（加重平均）について回答割合の高かった上位3つは、4人以下の事業所では「目標設定による動機づけ」（14.2%）、「計画的なOJT」（13.7%）、「業務のマニュアル化」（12.0%）の順になった。また、5人～19人の事業所では「資格取得への支援」（16.3%）、「計画的なOJT」（13.9%）、「社内集合研修」（13.3%）の順に、20人以上の事業所では「計画的なOJT」（21.9%）、「社内集合研修」（14.4%）、「目標設定による動機づけ」（11.4%）の順になった（図5-2、表5-1、表5-2）。

図5-2 人材育成において優先すべき取り組みの内容<加重平均>(従業者規模別 構成比[無回答を除く])



業種別にみると、人材育成において優先すべき取り組みの内容（加重平均）について回答割合の高かった上位3つは、製造業では「計画的なOJT」（17.7%）、「社内集合研修」（13.4%）、「目標設定による動機付け」及び「業務のマニュアル化」（ともに12.7%）の順に、非製造業では「計画的なOJT」（17.3%）、「資格取得への支援」（14.1%）、「社内集合研修」（13.2%）の順になった（図5-3、表5-1、表5-2）。

図5-3 人材育成において優先すべき取り組みの内容(加重平均)(業種別 構成比[無回答を除く])

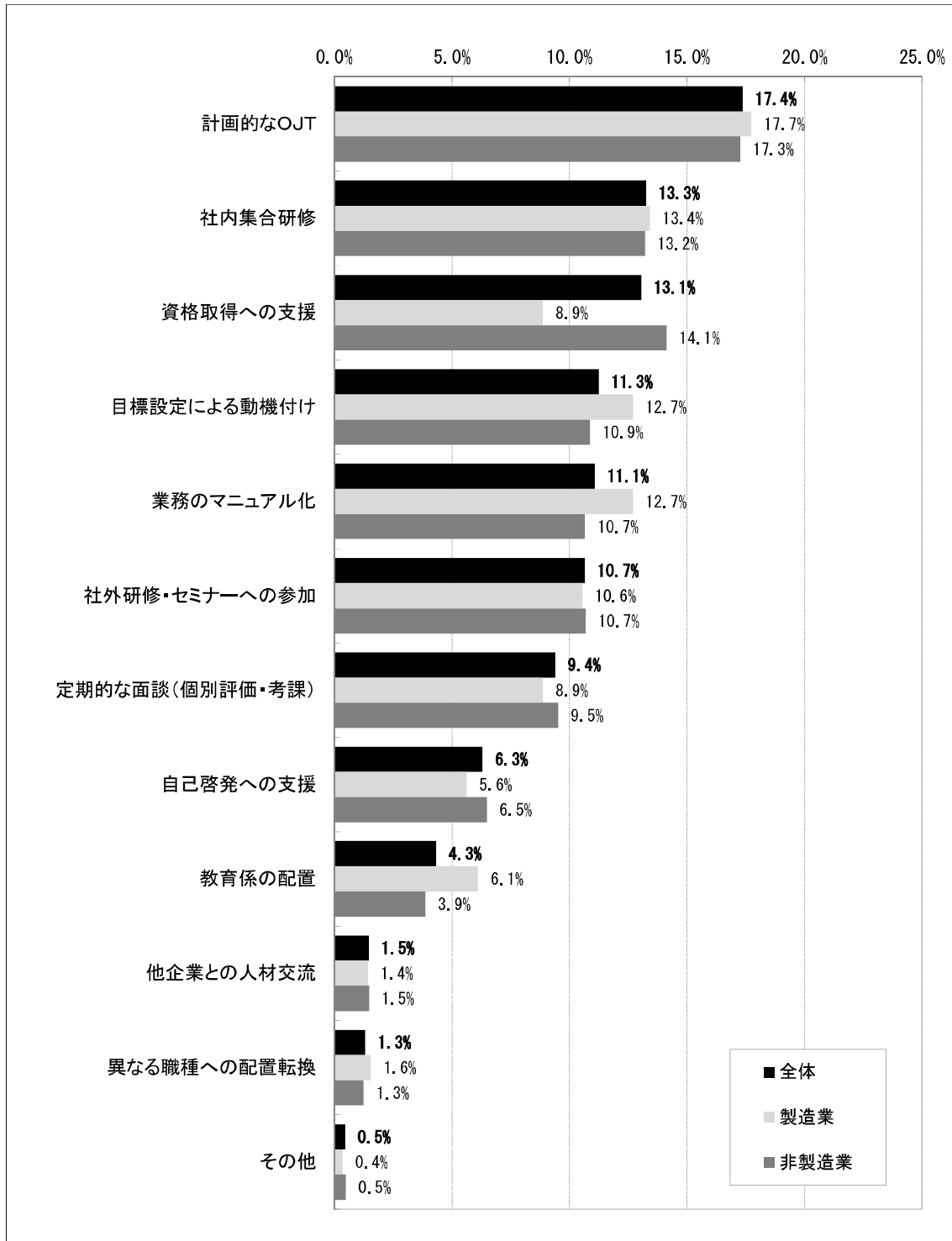


表5-1 人材育成において優先すべき取り組みの内容(加重平均)(従業員規模別・業種別 構成比[無回答を除く])

	回答事業所数	計画的なOJT	社内集合研修	資格取得への支援	目標設定による動機付け	業務のマニュアル化	社外研修・セミナーへの参加	定期的な面談(個別評価・考課)	自己啓発への支援	教育係の配置	他企業との人材交流	異なる職種への配置転換	その他
全体	716	17.4%	13.3%	13.1%	11.3%	11.1%	10.7%	9.4%	6.3%	4.3%	1.5%	1.3%	0.5%
【従業員規模別】													
4人以下	146	13.7%	10.6%	11.4%	14.2%	12.0%	11.0%	7.9%	11.0%	2.5%	3.1%	1.1%	1.5%
5人～19人	263	13.9%	13.3%	16.3%	9.5%	12.4%	10.4%	10.6%	5.6%	5.2%	1.5%	1.1%	0.2%
20人以上	307	21.9%	14.4%	11.1%	11.4%	9.6%	10.8%	9.0%	4.9%	4.4%	0.7%	1.6%	0.2%
【業種別】													
製造業	147	17.7%	13.4%	8.9%	12.7%	12.7%	10.6%	8.9%	5.6%	6.1%	1.4%	1.6%	0.4%
非製造業計	569	17.3%	13.2%	14.1%	10.9%	10.7%	10.7%	9.5%	6.5%	3.9%	1.5%	1.3%	0.5%
建設業	127	12.1%	8.9%	30.1%	8.9%	8.7%	6.8%	7.7%	6.3%	5.1%	2.4%	1.8%	1.3%
運輸・通信業	97	16.7%	18.5%	13.3%	7.8%	10.7%	14.4%	7.5%	5.9%	2.8%	1.2%	0.7%	0.5%
卸・小売業	123	21.4%	13.0%	6.3%	15.4%	11.5%	10.8%	11.5%	7.0%	1.4%	0.7%	1.0%	0.0%
飲食・宿泊業	57	12.1%	13.4%	1.6%	15.9%	16.5%	7.5%	15.0%	7.5%	9.0%	0.9%	0.6%	0.0%
サービス業	165	20.2%	13.5%	12.8%	9.2%	9.5%	12.4%	8.8%	6.3%	3.7%	1.7%	1.6%	0.4%

表5-2 人材育成において優先すべき取り組みの内容(加重平均)(従業員規模別・業種別 ポイント数[無回答を除く])

	ポイント合計	計画的なOJT	社内集合研修	資格取得への支援	目標設定による動機付け	業務のマニュアル化	社外研修・セミナーへの参加	定期的な面談(個別評価・考課)	自己啓発への支援	教育係の配置	他企業との人材交流	異なる職種への配置転換	その他
全体	4,087	710	542	534	460	453	436	384	258	177	60	54	19
【従業員規模別】													
4人以下	801	110	85	91	114	96	88	63	88	20	25	9	12
5人～19人	1,494	208	199	244	142	185	155	159	83	78	22	16	3
20人以上	1,792	392	258	199	204	172	193	162	87	79	13	29	4
【業種別】													
製造業	834	148	112	74	106	106	88	74	47	51	12	13	3
非製造業計	3,253	562	430	460	354	347	348	310	211	126	48	41	16
建設業	711	86	63	214	63	62	48	55	45	36	17	13	9
運輸・通信業	563	94	104	75	44	60	81	42	33	16	7	4	3
卸・小売業	702	150	91	44	108	81	76	81	49	10	5	7	0
飲食・宿泊業	321	39	43	5	51	53	24	48	24	29	3	2	0
サービス業	956	193	129	122	88	91	119	84	60	35	16	15	4

(注) 回答事業所数1に対し、1位は3ポイント、2位は2ポイント、3位は1ポイントを割り振って合計した。

6. 人材育成において優先すべき取り組みの期間について

ポイント

- 優先すべき人材育成の取り組みの内容について、その期間を尋ねてみると、計画的なOJTでは、「概ね1年以内」「1年～4年程度」が上位を占めており、中長期的に取り組みたいとの意向がみられる。一方、社内集合研修では、「1日～数日程度」の割合が最も高く、比較的短期間での取り組みを想定しているとみられる。
- 12の取り組みのうち9の取り組みにおいて「概ね1年以内」の割合が最も高くなっており、1年を単位として人材育成を検討している事業所もあるようだ。

優先すべき人材育成の取り組みの内容（各回答者が優先順位1位～3位に選んだ項目）について、その期間（注）を尋ねてみると、計画的なOJTでは「概ね1年以内」（43.6%）の割合が最も高く、次いで「1年～4年程度」（30.0%）となった。また、社内集合研修では「1日～数日程度」（40.2%）の割合が最も高く、次いで「概ね1年以内」（28.1%）となった。資格取得の支援では「概ね1年以内」（34.9%）の割合が最も高く、次いで「1年～4年程度」（30.7%）となった（図6-1、表6-1、表6-2）。

（注）人材育成の取り組みを行う期間は、人材育成において優先する1位、2位、3位それぞれの取り組みについて、期間を1つ選択する形式で質問した。結果の集計では、取り組みごとに、各期間を選択した事業所の1位～3位の数を合計し、延べ回答事業所数に占める合算割合を算出した。

図6-1 人材育成において優先すべき取り組みの期間〈合計〉（取組内容別 構成比〔無回答を除く〕）

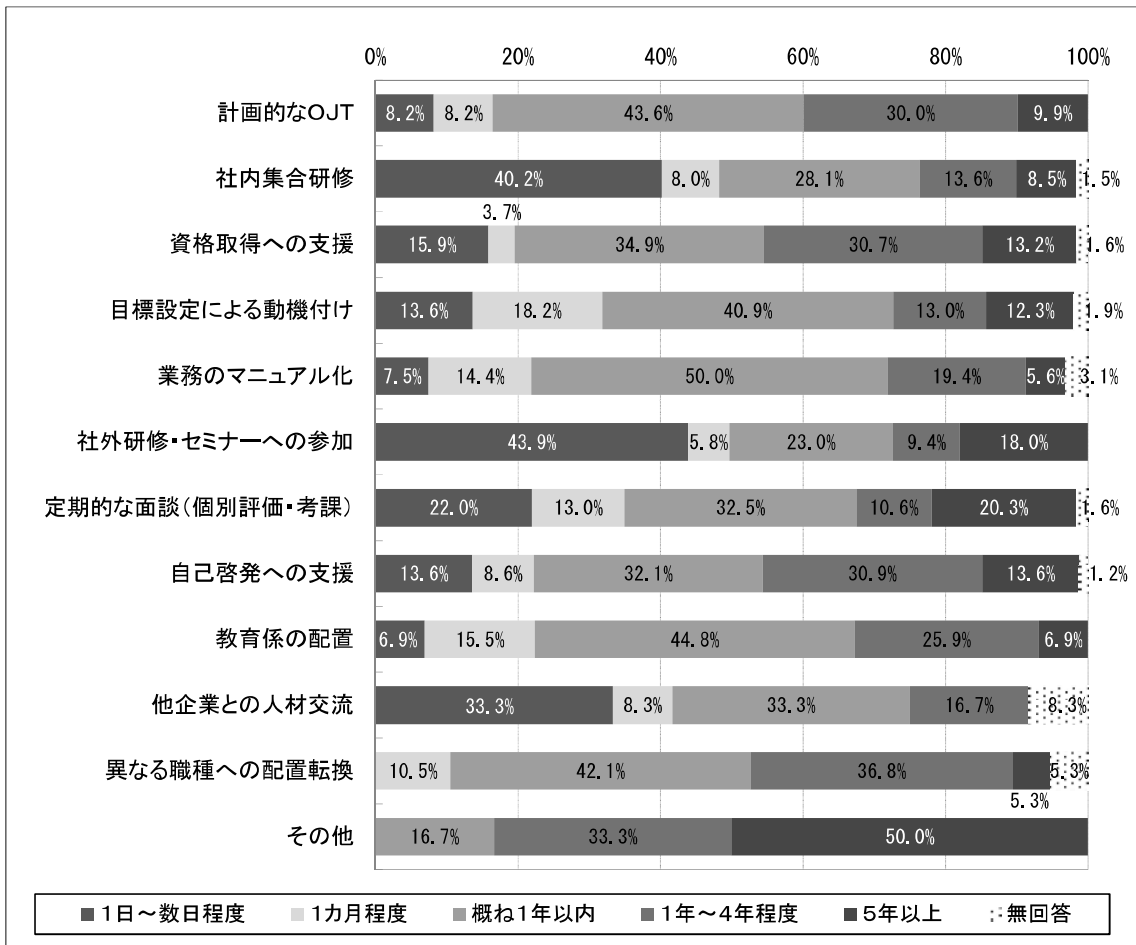


表6-1 人材育成において優先するべき取り組みの期間〈合計〉（取組内容別 構成比）

	延べ回答 事業所数	1日～数日程 度	1カ月程度	概ね1年以内	1年～4年程 度	5年以上	無回答
全ての取組内容の合計	1,383	19.5%	9.9%	36.7%	20.7%	11.8%	1.4%
【取組内容別】（人材育成において優先するべき取組内容の獲得ポイント順）							
計画的なOJT	243	8.2%	8.2%	43.6%	30.0%	9.9%	0.0%
社内集合研修	199	40.2%	8.0%	28.1%	13.6%	8.5%	1.5%
資格取得への支援	189	15.9%	3.7%	34.9%	30.7%	13.2%	1.6%
目標設定による動機付け	154	13.6%	18.2%	40.9%	13.0%	12.3%	1.9%
業務のマニュアル化	160	7.5%	14.4%	50.0%	19.4%	5.6%	3.1%
社外研修・セミナーへの参加	139	43.9%	5.8%	23.0%	9.4%	18.0%	0.0%
定期的な面談（個別評価・考課）	123	22.0%	13.0%	32.5%	10.6%	20.3%	1.6%
自己啓発への支援	81	13.6%	8.6%	32.1%	30.9%	13.6%	1.2%
教育係の配置	58	6.9%	15.5%	44.8%	25.9%	6.9%	0.0%
他企業との人材交流	12	33.3%	8.3%	33.3%	16.7%	0.0%	8.3%
異なる職種への配置転換	19	0.0%	10.5%	42.1%	36.8%	5.3%	5.3%
その他	6	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%

表6-2 人材育成において優先するべき取り組みの期間〈合計〉（取組内容別 延べ事業所数）

	延べ回答 事業所数	1日～数日程 度	1カ月程度	概ね1年以内	1年～4年程 度	5年以上	無回答
全ての取組内容の合計	1,383	270	137	508	286	163	19
【取組内容別】（人材育成において優先するべき取組内容の獲得ポイント順）							
計画的なOJT	243	20	20	106	73	24	0
社内集合研修	199	80	16	56	27	17	3
資格取得への支援	189	30	7	66	58	25	3
目標設定による動機付け	154	21	28	63	20	19	3
業務のマニュアル化	160	12	23	80	31	9	5
社外研修・セミナーへの参加	139	61	8	32	13	25	0
定期的な面談（個別評価・考課）	123	27	16	40	13	25	2
自己啓発への支援	81	11	7	26	25	11	1
教育係の配置	58	4	9	26	15	4	0
他企業との人材交流	12	4	1	4	2	0	1
異なる職種への配置転換	19	0	2	8	7	1	1
その他	6	0	0	1	2	3	0

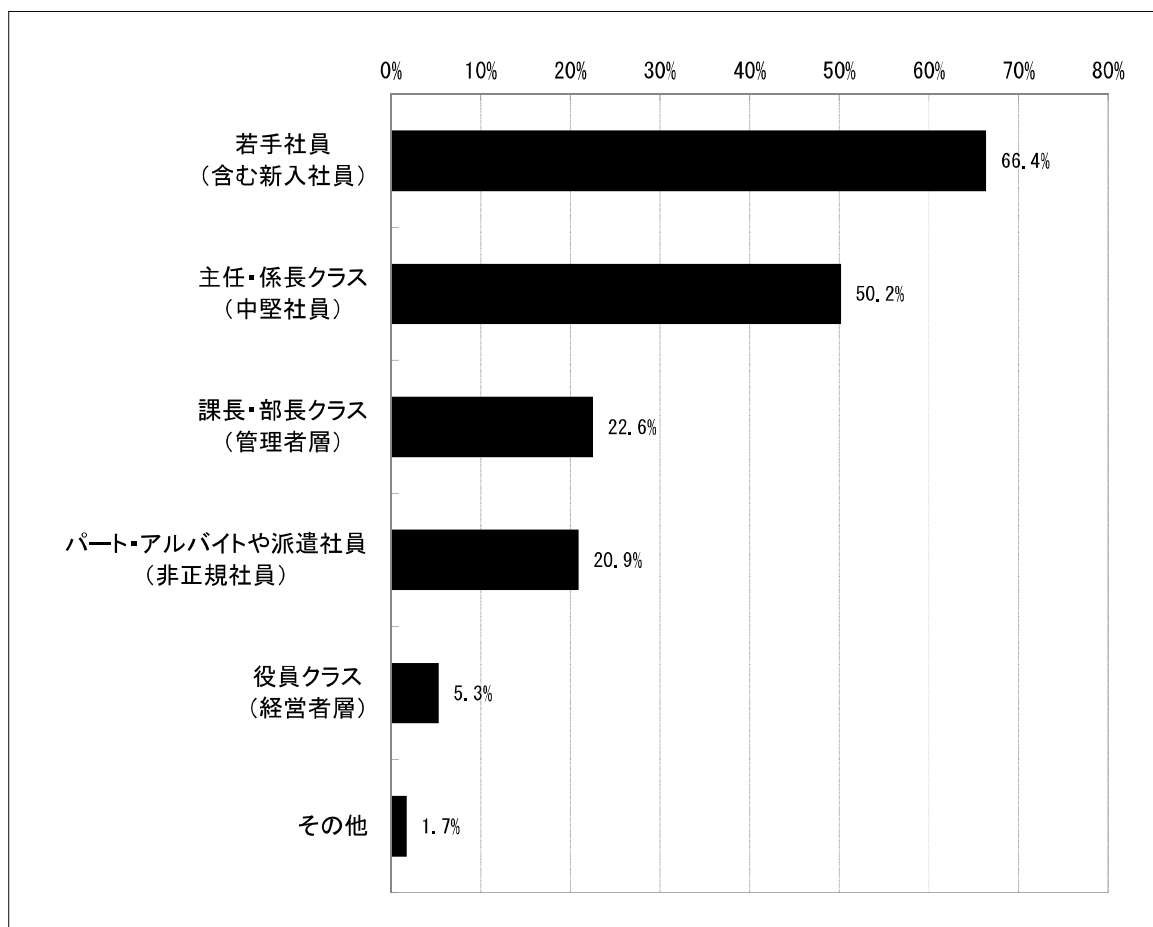
7. 人材育成で特に力を入れたい階層について

ポイント

- 人材育成で特に力を入れたい階層では、「若手社員（含む新入社員）」が7割弱、「主任・係長クラス（中堅社員）」が約5割となっており、事業所が若年層を中心に人材育成を行いたいという意向がみてとれる。

人材育成で特に力を入れたい階層について尋ねてみると、回答を得た807社のうち、回答割合が最も高かった階層は「若手社員（含む新入社員）」（66.4%）となっており、以下「主任・係長クラス（中堅社員）」（50.2%）、「課長・部長クラス（管理者層）」（22.6%）の順になった（図7-1、表7-1、表7-2）。

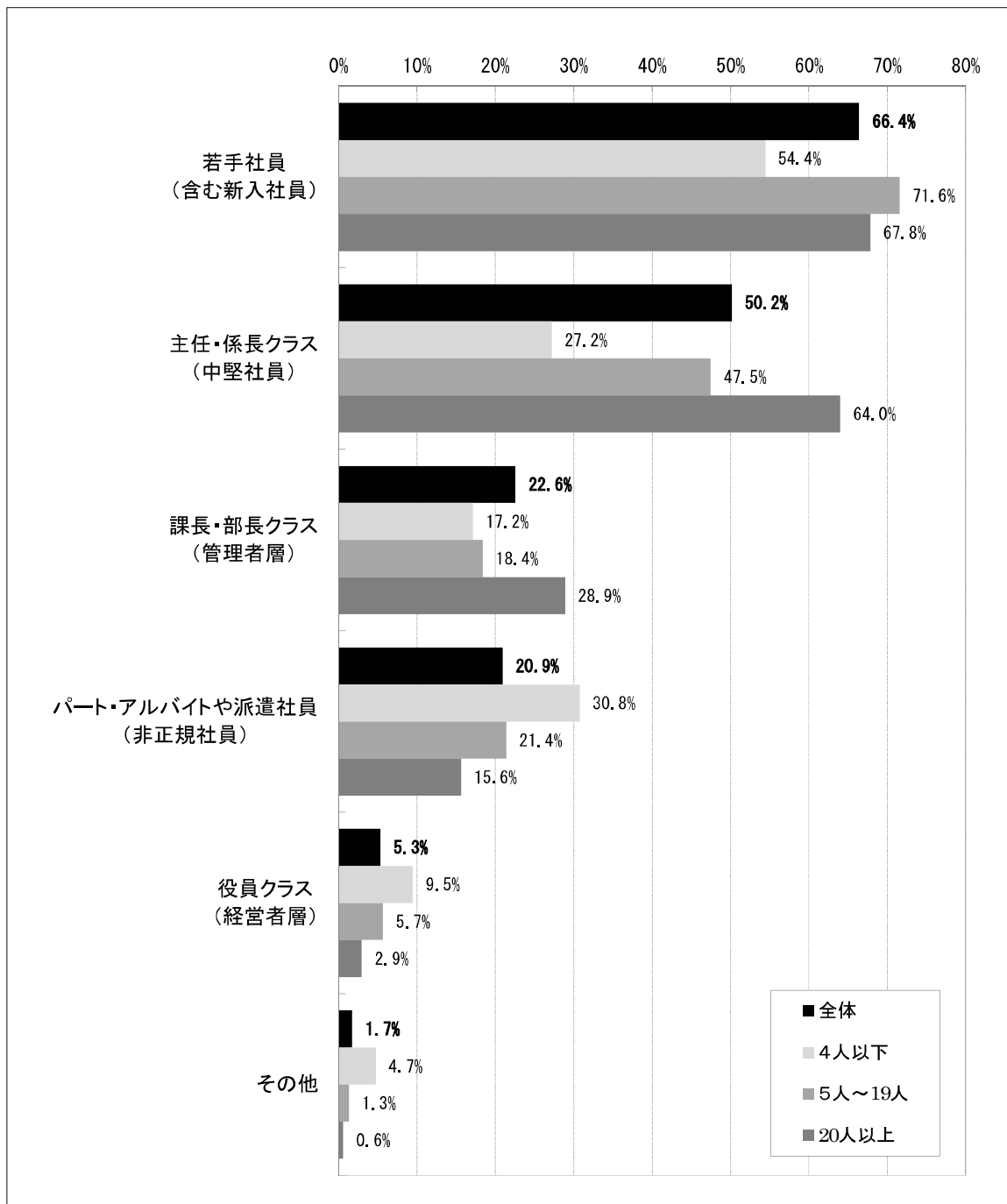
図7-1 人材育成で特に力を入れたい階層〈複数回答〉（全体 構成比〔無回答を除く〕）



従業者規模別にみると、人材育成で特に力を入れたい階層として回答の割合が高かった上位3つは、4人以下の事業所では「若手社員（含む新入社員）」（54.4%）、「パート・アルバイトや派遣社員（非正規社員）」（30.8%）、「主任・係長クラス（中堅社員）」（27.2%）の順になった。また、5人～19人の事業所では「若手社員（含む新入社員）」（71.6%）、「主任・係長クラス（中堅社員）」（47.5%）、「パート・アルバイトや派遣社員（非正規社員）」（21.4%）の順に、20人以上の事業所では「若手社員（含む新入社員）」（67.8%）、「主任・係長クラス（中堅社員）」（64.0%）、「課長・部長クラス（管理者層）」（28.9%）の順になった。

従業員規模が大きくなるほど「主任・係長クラス（中堅社員）」と「課長・部長クラス（管理者層）」の回答割合が高まり、「パート・アルバイトや派遣社員（非正規社員）」と「役員クラス（経営者層）」の回答割合が低くなる傾向がみられた（図7-2、表1-1、表1-2）。

図7-2 人材育成で特に力を入れたい階層〈複数回答〉(従業者規模別 構成比[無回答を除く])



業種別にみると、人材育成で特に力を入れたい階層として回答の割合が高かった上位3つは、製造業、非製造業ともに「若手社員（含む新入社員）」（製造業65.5%、非製造業66.7%）、「主任・係長クラス（中堅社員）」（製造業49.4%、非製造業50.4%）、「課長・部長クラス（管理者層）」（製造業24.7%、非製造業22.0%）の順になった。各回答に対する製造業、非製造業の割合の差は概ね3.0%ポイント以下に収まっており、業種間の差は小さかった（図7-3、表7-1、表7-2）。

図7-3 人材育成で特に力を入れたい階層（複数回答）（業種別 構成比【無回答を除く】）

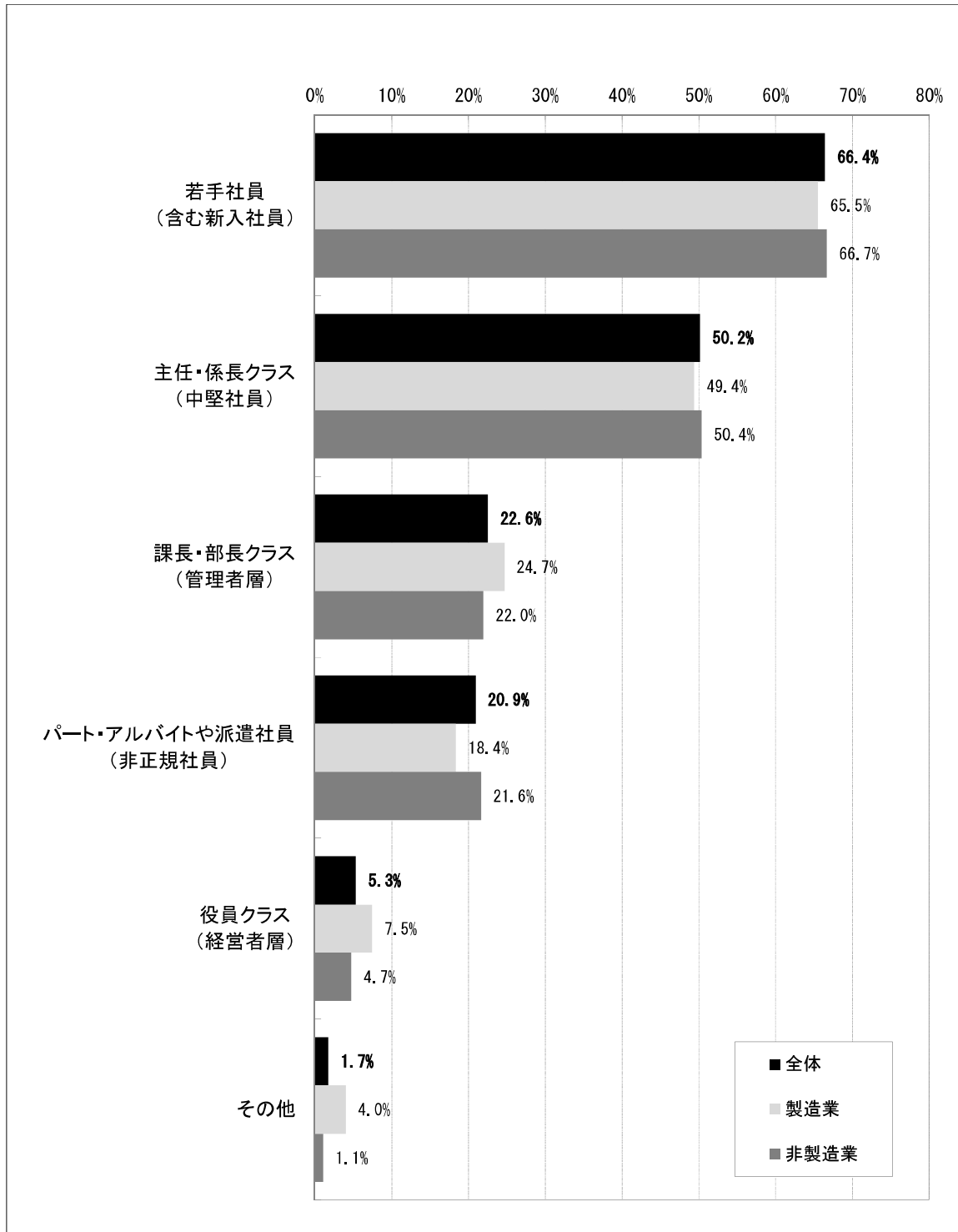


表7-1 人材育成で特に力を入れたい階層(複数回答)(従業者規模別・業種別 構成比[無回答を除く])

	回答 事業所数	若手社員 (含む新入社 員)	主任・係長クラ ス (中堅社員)	課長・部長クラ ス (管理者層)	パート・アルバ イトや派遣社員 (非正規社員)	役員クラス (経営者層)	その他
全 体	807	66.4%	50.2%	22.6%	20.9%	5.3%	1.7%
【従業者規模別】							
4人以下	169	54.4%	27.2%	17.2%	30.8%	9.5%	4.7%
5人～19人	299	71.6%	47.5%	18.4%	21.4%	5.7%	1.3%
20人以上	339	67.8%	64.0%	28.9%	15.6%	2.9%	0.6%
【業種別】							
製造業	174	65.5%	49.4%	24.7%	18.4%	7.5%	4.0%
非製造業計	633	66.7%	50.4%	22.0%	21.6%	4.7%	1.1%
建設業	140	82.1%	48.6%	12.9%	7.9%	4.3%	0.7%
運輸・通信業	107	71.0%	54.2%	20.6%	15.0%	4.7%	0.9%
卸・小売業	133	66.2%	52.6%	24.8%	27.1%	3.0%	1.5%
飲食・宿泊業	71	49.3%	26.8%	16.9%	57.7%	5.6%	1.4%
サービス業	182	59.3%	57.1%	29.7%	18.1%	6.0%	1.1%

表7-2 人材育成で特に力を入れたい階層(複数回答)(従業者規模別・業種別 事業所数[無回答を除く])

	回答 事業所数	若手社員 (含む新入社 員)	主任・係長クラ ス (中堅社員)	課長・部長クラ ス (管理者層)	パート・アルバ イトや派遣社員 (非正規社員)	役員クラス (経営者層)	その他
全 体	807	536	405	182	169	43	14
【従業者規模別】							
4人以下	169	92	46	29	52	16	8
5人～19人	299	214	142	55	64	17	4
20人以上	339	230	217	98	53	10	2
【業種別】							
製造業	174	114	86	43	32	13	7
非製造業計	633	422	319	139	137	30	7
建設業	140	115	68	18	11	6	1
運輸・通信業	107	76	58	22	16	5	1
卸・小売業	133	88	70	33	36	4	2
飲食・宿泊業	71	35	19	12	41	4	1
サービス業	182	108	104	54	33	11	2