

正社員従業員に対する人材育成について

第140回

地元企業動向調査付帯調査

【人材育成に対する取り組み（業種別）】（表1）奈良県内の企業（有効回答企業163社）に人材育成に対する取り組み状況について尋ねた。

人材育成に「積極的に取り組んでいる」と回答した企業は、製造業で21.9%、非製造業で18.2%となり、製造業がやや多かった。

また、「取り組んでいる」と回答したのは製造業が49.0%、非製造業が57.6%で、「積極的に取り組んでいる」を加えた割合は製造業が70.9%、非製造業が75.8%となり、いずれも7割以上を占めている。

業種別にみると、「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」の合計の割合が高いのは、製造業では、プラスチック製品（81.8%）、その他の製造業（81.3%）、非製造業では、サービス業（89.5%）、卸売業（81.8%）だった。

（その他の非製造業は2社と少数のためコメントしていない。）

一方、「取り組んでいない」と回答した割合が高い業種は、製造業で木材・木製品（53.8%）、非製造業で不動産業（85.7%）だった。

【人材育成に対する取り組み（従業員数別）】（表1）

人材育成に対する取り組みを従業員別にみると「積極的に取り組んでいる」割合が高いのは「100人以上」の43.8%。また、「取り組んでいる」を加えた割合でみると、従業員数が多くなるほど割合も増えており、「1~9人」では34.4%であるのに対して「100人以上」では93.8%となっている。

以下の項目は、上記質問で「積極的に取り組んでいる」、「取り組んでいる」と回答した119社が対象。

【人材育成プログラムの実施手法】（表2、表3）

具体的にどのような人材育成プログラムを実施しているかを複数回答で尋ねた。

製造業で最も多かったのは「OJT」の66.2%、以下、「Off-JT」（47.1%）、「自己啓発への支援」（29.4%）、ジョブローテーション（26.5%）の順。非製造業で最も多かったのは「OJT」の86.0%で、以下、「Off-JT」（44.0%）、「自己啓発への支援」（42.0%）、ジョブローテーション（22.0%）の順。製造業、非製造業の比較では「OJT」と「自己啓発への支援」で非製造業が多くなっている（表2）。

従業員数別では「OJT」と「Off-JT」で、概ね従業員規模に比例して割合が多くなっている。特に「OJT」では「1~9人」の54.5%に対して「100人以上」は93.3%と両者で38.8ポイントの差が生じている（表3）。

表1：人材育成に対する取り組み状況

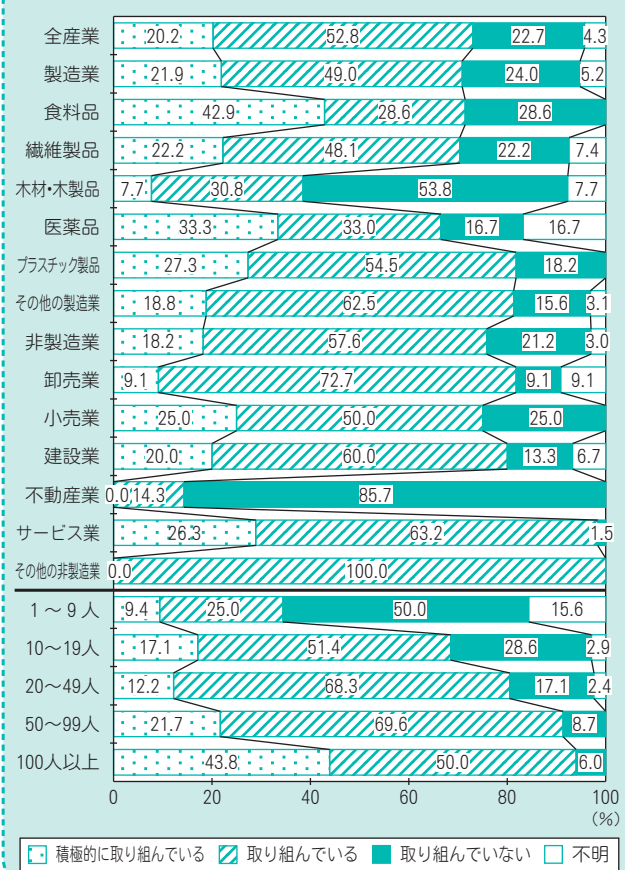
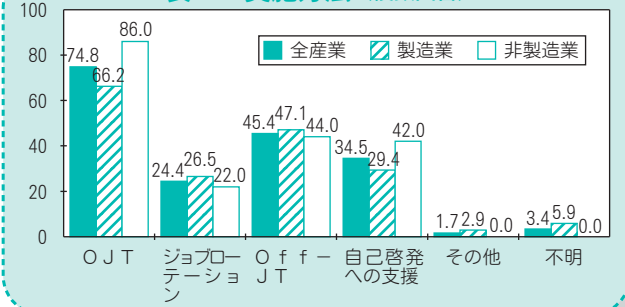


表2：実施方法（複数回答）



◎OJT……職場での実務を通じて行う教育訓練
◎Off-JT……仕事の現場を離れて行う教育訓練

◎ジョブローテーション……定期的な配置換え
◎自己啓発への支援……資格取得の報奨金支給、通信講座への資金補助など

【Off-JTの実施機関】(表4)

上記設問で「Off-JT」と回答した54社に対して「Off-JTの実施機関」を複数回答で尋ねた。

最も多かったのは「民間の研修機関・教育機関」(製造業：87.5%、非製造業：81.8%)で8割以上が実施している。以下「自社のスタッフ」(製造業：46.9%、非製造業：45.5%)、「商工会議所、商工会、中小企業支援機関など」(製造業：37.5%、非製造業：27.3%)の順。

なお、製造業、非製造業で大きな差異はみられなかった。

【人材育成に取り組むにあたっての問題点】(表5)

すべての企業(163社)を対象に「人材育成に取り組むにあたっての問題点」を複数回答で尋ねた。

最も多かったのは製造業、非製造業とも「時間面」(製造業：49.7%、非製造業：54.5%)で全体の半数前後が問題点としている。以下、製造業では「費用面」(39.6%)、「自社に指導できるスタッフが少ない」(30.2%)、「効果がない(少ない)」(27.0%)と続く。非製造業では「費用面」(36.4%)、「効果がない(少ない)」(22.7%)、「自社に指導できるスタッフが少ない(少ない)」(18.2%)と続く。

一方「特に問題はない」とした回答は製造業で12.5%、非製造業で18.2%だった。

【まとめ】

奈良県内の企業における「正社員従業員に対する人材育成の状況」については、「積極的に取り組んでいる」企業が2割前後、「取り組んでいる」企業が5割前後で、合わせて7割以上の企業が取り組んでいると回答した。また、「積極的に取り組んでいる」および「取り組んでいる」企業の割合は従業員規模に概ね比例している。

人材育成の実施方法としては「OJT」が最も多く8割前後を占めた。また、半数近くが実施している「Off-JT」の実施機関は「民間の研修機関・教育機関」が多数であった。

一方、全企業を対象に尋ねた人材育成に取り組むうえで問題点としては、①「時間面」②「費用面」③「自社に指導できるスタッフが少ない(少ない)」がトップ3となった。

以上から、県内企業では、「ヒト・モノ・カネ」といった経営資源の不足から人材育成にあてる時間や金銭の捻出が難しい状況が明らかになった。

しかしながら、企業の業績拡大等に人材育成は不可欠であり、今後は公的機関や商工会議所等を中心にした支援の強化も必要となるものと思われる。(丸尾 尚史)

表3：人材育成プログラムの実施手法(複数回答)

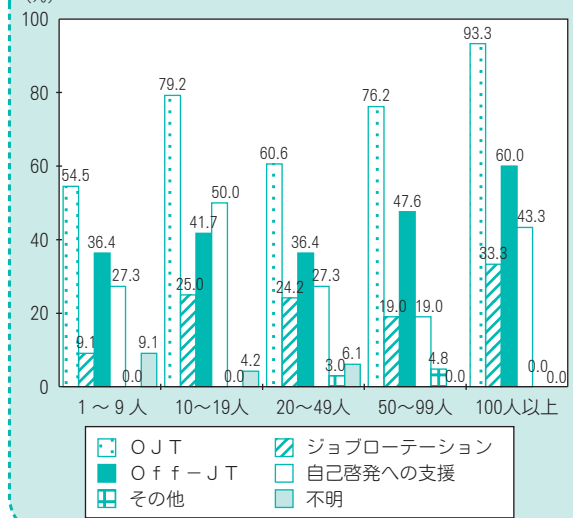


表4：Off-JTの実施機関(複数回答)

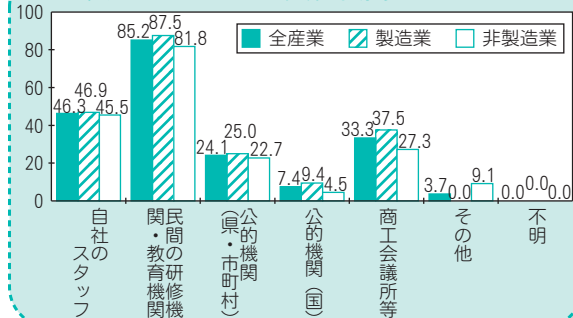


表5：問題点(複数回答)

