

# 研修・セミナー等による人材育成の実施状況に関する調査

(第171回地元企業動向調査付帯調査)

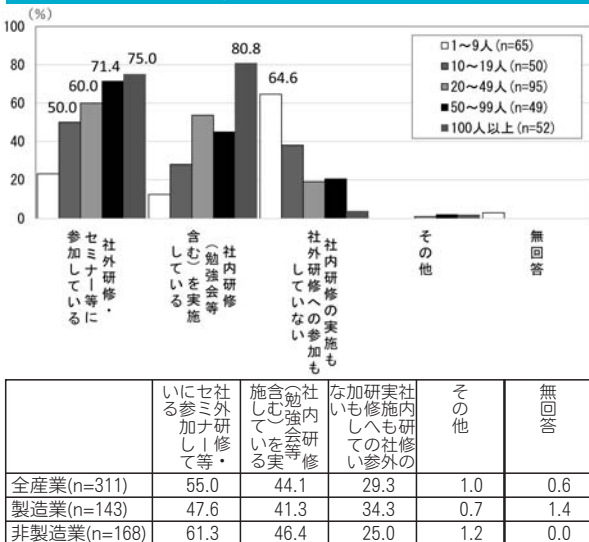
【有効回答数：個人事業を含む奈良県内311社  
(有効回答率36.0%)】

## 1. 社内研修の実施・社外研修等への参加状況について(複数回答)

人材育成における「社内研修(通常業務を離れての勉強会等を含む)の実施状況」および「社外研修・セミナー等への役職員の参加状況」を尋ねたところ、全産業(311社)では「社外研修・セミナー等に参加している」(以下、「社外研修」と回答した企業が55.0%、次いで「社内研修(勉強会等含む)を実施している」(以下、「社内研修」と回答した企業が44.1%、「社内研修の実施も社外研修への参加もしていない」(以下、「実施・参加なし」と回答した企業が29.3%となっている(図表1)。

従業員規模別にみると、「100人以上」の企業では「社内研修」が80.8%、「社外研修」が75.0%と、研修実施(派遣)割合が高く、反対に「1~9人」の企業では「実施・参加なし」が64.6%と最多。また、「100人以上」以外の企業は、「社内研修」より「社外研修」への参加(派遣)の割合がやや高い。

図表1 社内・社外研修等の実施・参加状況(複数回答)



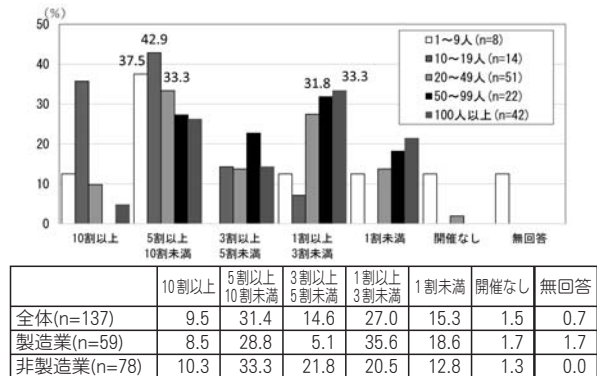
## 2. 社内研修等への従業員の受講状況について

次に、社内研修・勉強会等を実施している企業(137社)について、過去1年間の延べ受講者数

の割合を尋ねたところ、全産業では「5割以上10割未満」が31.4%で最多となっている(図表2)。

従業員規模別では、「1~9人」の企業の37.5%、「10~19人」の42.9%、「20~49人」の33.3%で「5割以上10割未満」が参加。一方、「50~99人」の31.8%、「100人以上」の33.3%が「1割以上3割未満」と回答。従業員規模が小さいほど社内研修への受講者数の割合が高いことがわかる。

図表2 社内研修等への延べ受講者数の割合

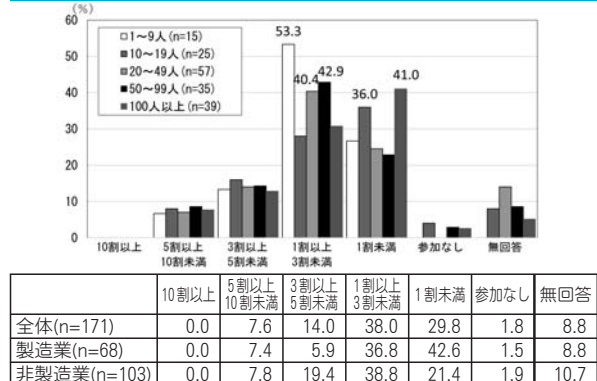


## 3. 社外研修等への従業員の参加状況について

続いて、社外研修・セミナー等に従業員を参加させている企業(171社)について、過去1年間の延べ参加者数の割合を尋ねると、全産業では「1割以上3割未満」が38.0%と最多(図表3)。

従業員規模別では、「1~9人」の53.3%、「20~49人」の40.4%、「50~99人」の42.9%が「1割以上3割未満」と回答。一方、「10~19人」の36.0%、「100人以上」の41.0%が「1割未満」と回答しており、従業員規模の大小による違いはみられない。

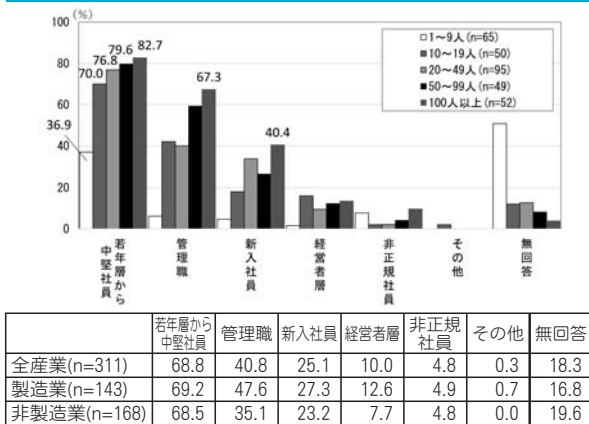
図表3 社外研修等への延べ参加者数の割合



#### 4. 人材育成で特に力を入れたい階層（複数回答）

今後、研修を通して人材育成で特に力を入れたい階層を全産業（311社）に尋ねたところ、「若年層から中堅社員」が68.8%と最多で、従業員規模別でも全ての企業規模で同回答が最多となっている（図表4）。また、「100人以上」では「管理職」（67.3%）、「新入社員」（40.4%）も多い。

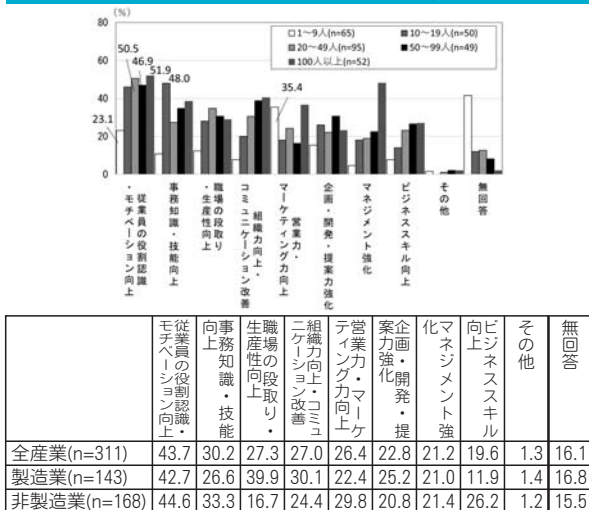
図表4 特に力を入れたい階層（複数回答）



#### 5. 人材育成で特に力を入れたいテーマ・内容（複数回答）

次に、研修を通して人材育成で特に力を入れたいテーマ・内容を尋ねたところ、全産業では「従業員の役割認識・モチベーション向上」（以下、「役割認識」）が43.7%で最多、次いで「事務知識・技能向上」（30.2%）、「職場の段取り・生産性向上」（27.3%）となっている（図表5）。

図表5 特に力を入れたいテーマ・内容（複数回答）

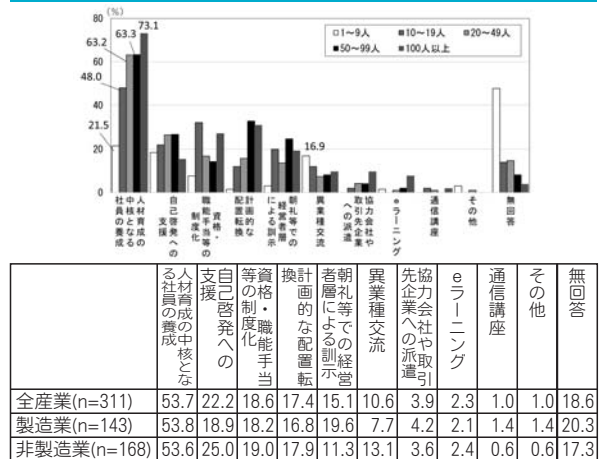


従業員規模別でも、「10～19人」以上の企業規模では「役割認識」の割合が46～52%と高いが、「1～9人」のみ同回答は23.1%に留まり、「営業力・マーケティング力向上」（35.4%）が最多。

#### 6. 研修・セミナー等以外の効果的な施策（複数回答）

最後に、研修・セミナーやOJT（上司・先輩による通常業務内での指導）以外に、効果的な人材育成施策を尋ねたところ、「人材育成の中核となる社員の養成」が53.7%と最多で、特に「100人以上」では73.1%と従業員規模が大きくなる程、割合が高い（図表6）。また、「1～9人」では「異業種交流」（16.9%）も比較的多い。

図表6 研修・セミナー等以外の効果的な施策（複数回答）



#### 7. まとめ

社外研修に参加させている企業は全体の5割強、社内研修を実施している企業は4割強となっている。

また、特に注力したい階層は「若年層から中堅社員」、テーマ・内容は「認識役割・モチベーション向上」が最も多く、研修・セミナー以外では「人材育成の中核となる社員の養成」が突出している。

少子化により、ベテラン社員の高齢化、中堅社員の不在、新入社員の採用難を課題とする企業は多く、知識・技能の継承、新入社員の定着、人員構成の適正化を図るには、若手・中堅社員の育成・強化が不可避であり、今後、その仕組み如何が、事業の継続性を左右するであろう。（前田 徹）