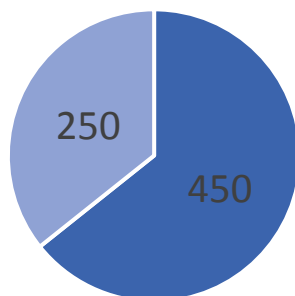


人材育成に関する調査

- ①調査目的: 企業における人材育成の状況について調査し、第11次長野県職業能力開発計画策定について検討する際の参考とする
- ②調査方法: 長野県産業労働部が令和2年10月分として実施した景気動向調査※に際し、その付帯調査として郵送及び聞き取りによる調査を実施(※年4回、4・7・10・1月末の状況について各翌月に実施)
- ③調査項目: 人材育成において、対応が必要となる環境変化や取り組んでいる見直し事項、正規社員と非正規社員ごとの企業の職業能力開発の現状・方針等
- ④調査対象: 景気動向調査対象企業700社(製造業300社、非製造業400社)
- ⑤回答状況: 398社(製造業241社、非製造業157社 回答率56.9%)

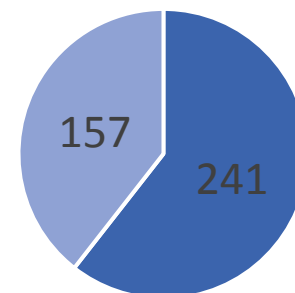
調査対象企業



■ 回答企業数 ■ 未回答

n=700

産業別回答状況

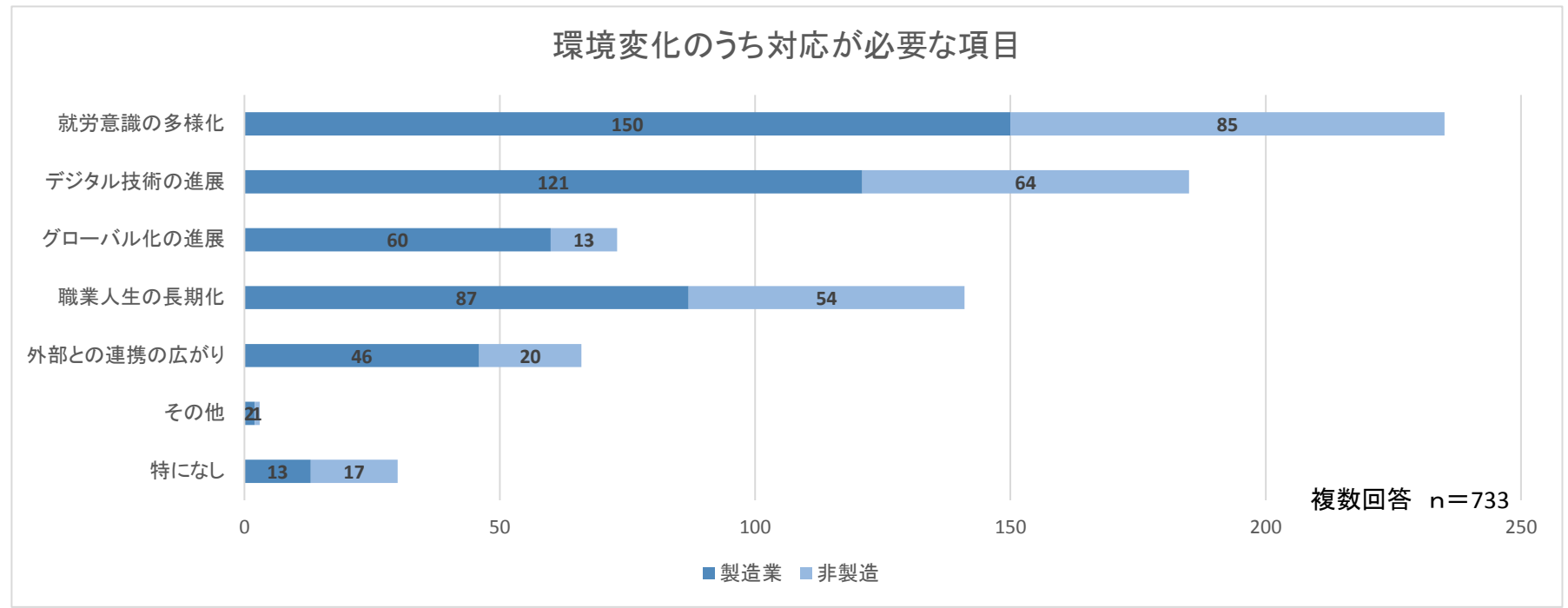


■ 製造業 ■ 非製造業

n=398

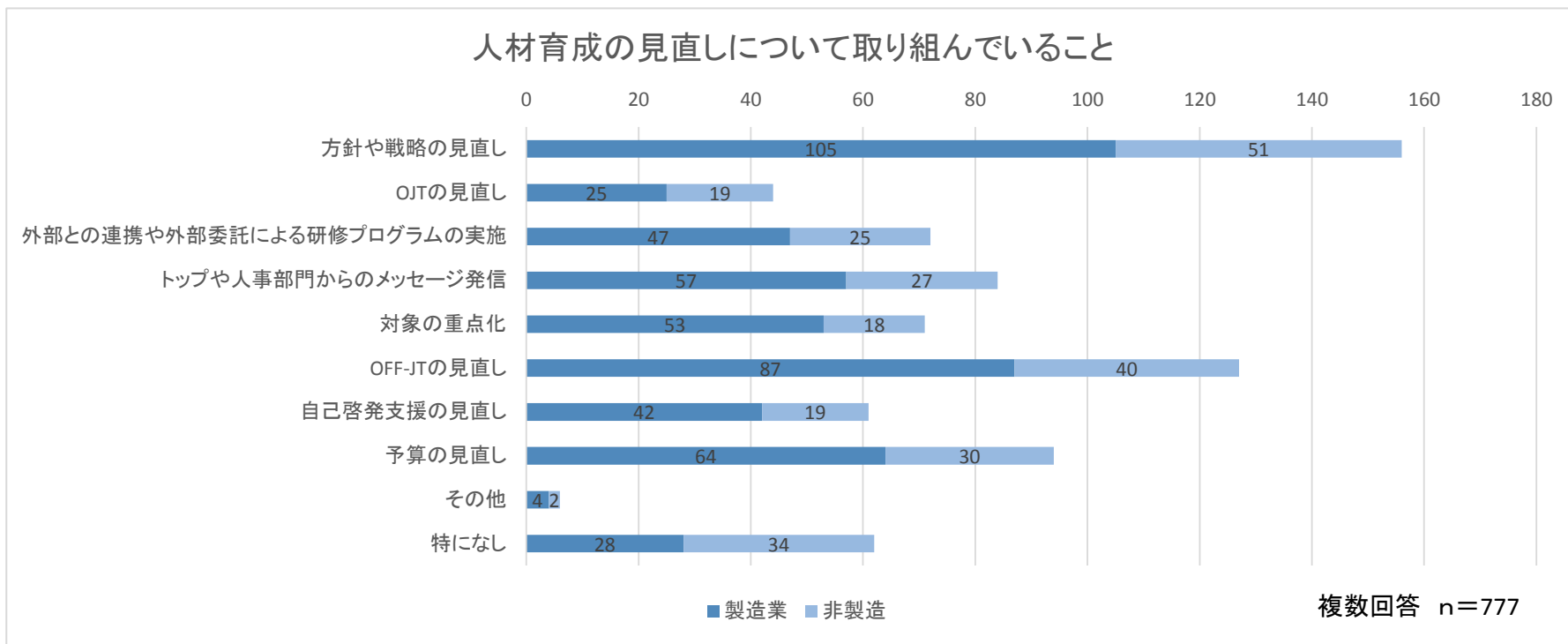
1. 環境変化のうち人材育成において対応が必要な項目

- ・就労意識の多様化への対応が必要と考える企業が398社中235社(58.8%)と一番多い
- ・製造業の企業は、約半数の企業(50.2%:121/241社)がデジタル技術の進展への対応が必要と考えている
- ・職業人生の長期化についても、141社(35.4%)が対応を必要と考えている



2. 人材育成の見直しについて取り組んでいること

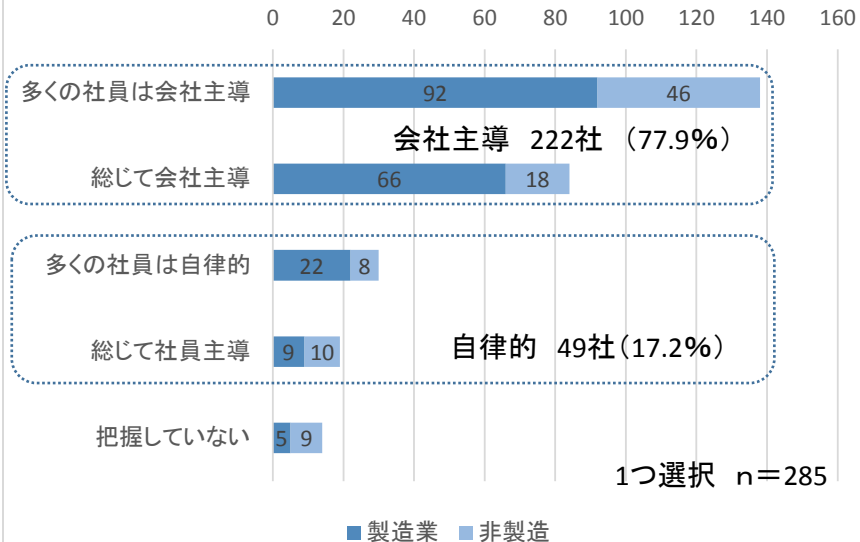
- ・方針や戦略の見直しと回答した企業は398社中156社(39.2%)
- ・OFF-JTの見直しと回答した企業は127社(31.9%)で2番目に多く、人材育成の見直しについては、OJTよりOFF-JTを重視している企業の方が多い



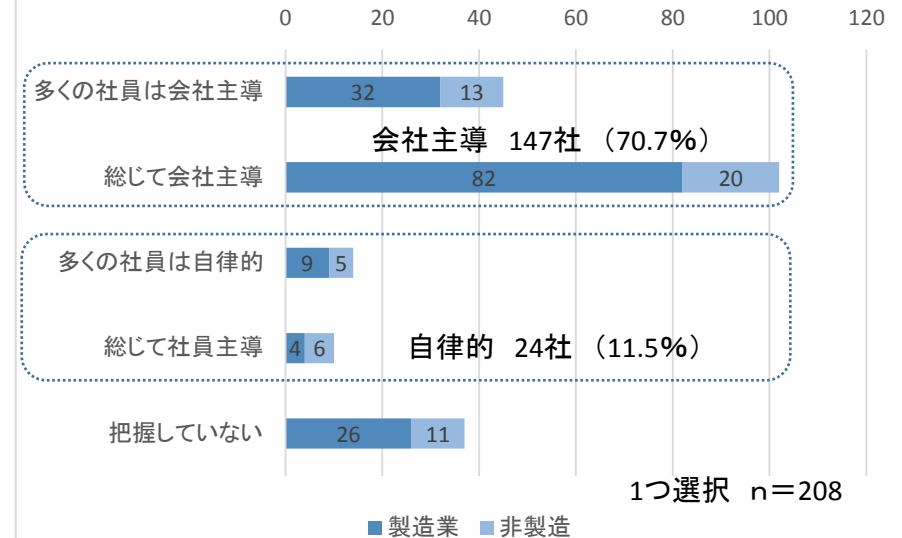
3. 社員の職業能力開発の現状

- ・正規、非正規社員ともに会社主導(多くの社員・総じて)による職業能力開発が70%を超えており、会社主導での能力開発が主に行われている
- ・非正規社員よりも正規社員の方が、社員の自律的な職業能力開発が行われている割合が高い

職業能力開発の現状(正規社員)



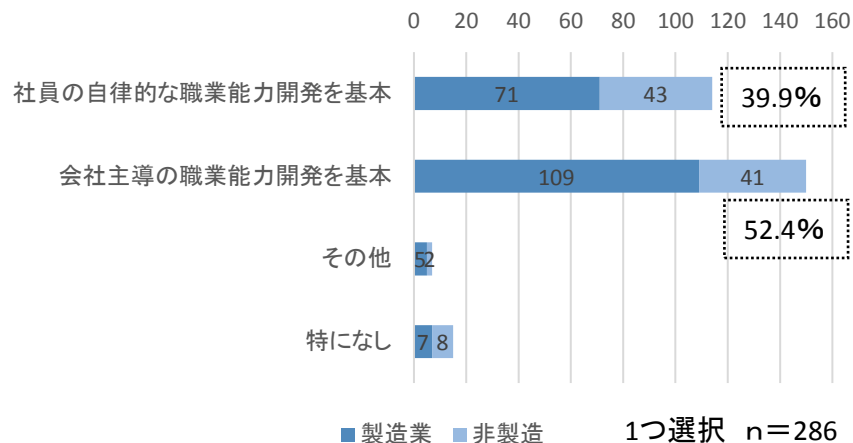
職業能力開発の現状(非正規社員)



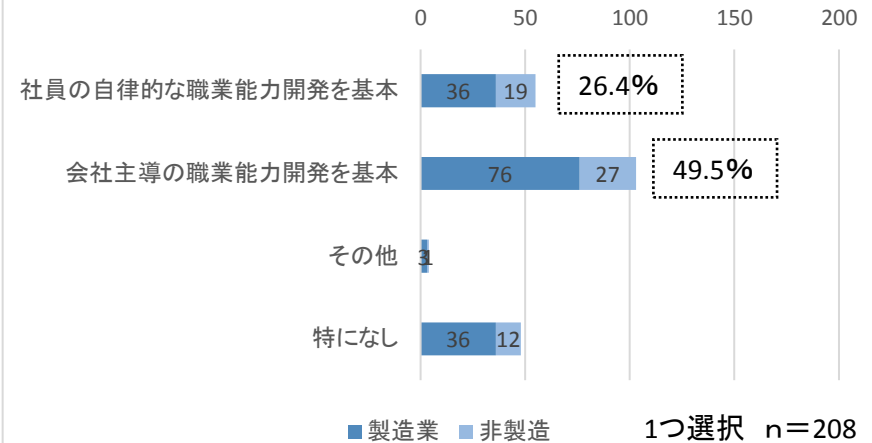
4. 社員の職業能力開発の方針

- ・正規社員・非正規社員ともに会社主導の職業能力開発を基本とする企業の割合の方が高い
- ・社員の自律性を重視した職業能力開発を基本とする方針の割合は、正規社員の方が非正規社員より高く、非正規社員よりも正規社員の自律性を重視している傾向にある

職業能力開発の方針(正規社員)



職業能力開発の方針(非正規社員)

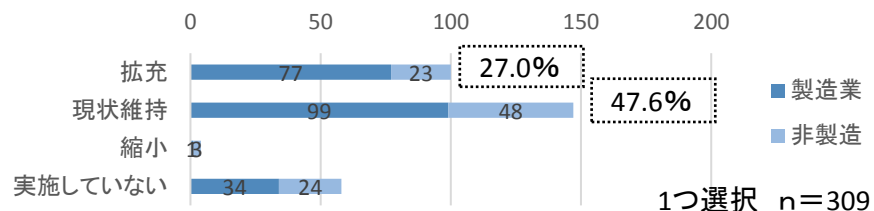


5. 研修方針(社員の能力開発のための研修プログラム)

・3割近くの企業が正規社員に対する研修プログラム(社員の自発的及び会社指示で受講する)を拡充すると回答しており、非正規社員に対する研修プログラムを拡大すると回答した企業も2割近くあった

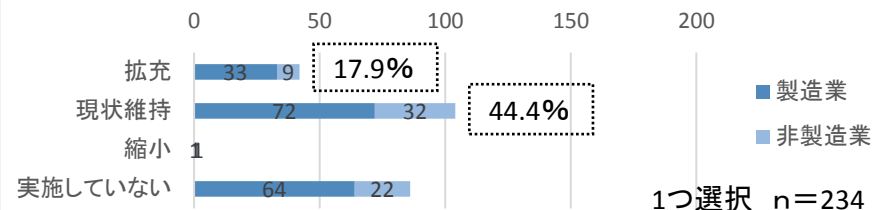
正規社員

社員の自発的な意思で受講するプログラムについて(正規社員)

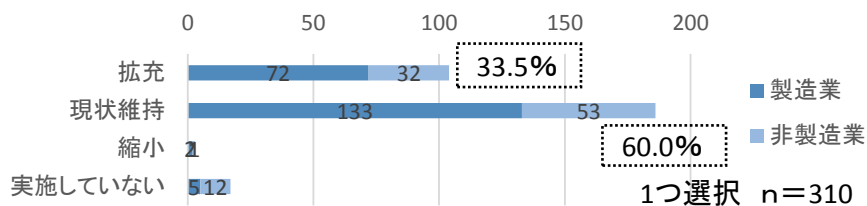


非正規社員

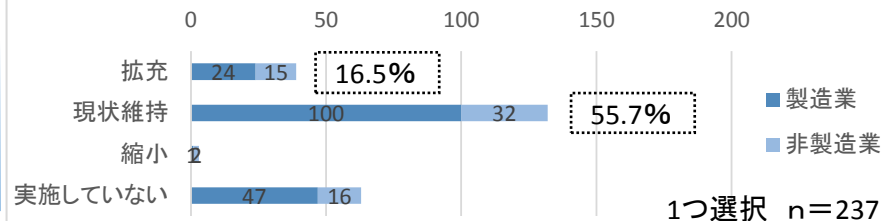
社員の自発的な意思で受講するプログラムについて(非正規社員)



会社の指示で受講する研修プログラムについて(正規社員)



会社の指示で受講する研修プログラムについて(非正規社員)



6. 外部との連携による人材育成

・高度の知識や幅広い知識・教養等の取得・能力開発を進めるため、「外部との連携に取り組む(検討中を含む)」と回答した企業が56.5%に達している。外部連携先としては、人事育成サービス企業・商工団体・業界団体・職業訓練機関の順に多い

