

I 調査の目的と実施要領

1 調査目的

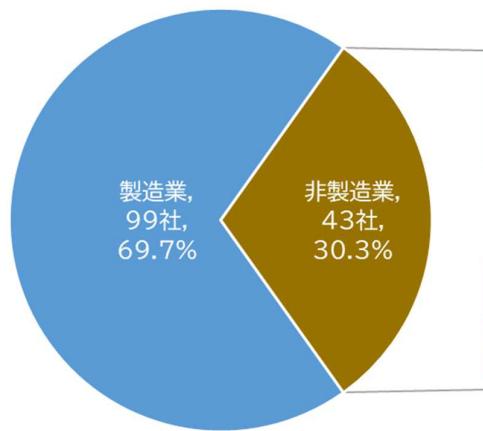
県内企業等における人材育成の状況を把握し、第12次長野県職業能力開発計画策定の参考とする。

2 実施要領

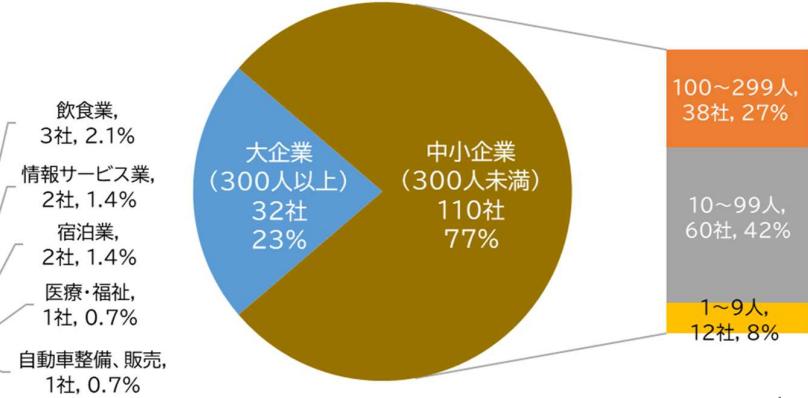
- (1) 調査時点：令和7年（2025年）10月～11月末
- (2) 調査対象：製造業300社
非製造業400社（建設業、情報サービス業、小売業、卸売業、飲食業、宿泊業など）
- (3) 調査方法：調査票の送付（電子メールまたは郵送）・回収（Microsoft Forms）
- (4) 回収数：142社（20.2%）

II 回答企業の主な属性

1 業種



2 規模（従業員数）



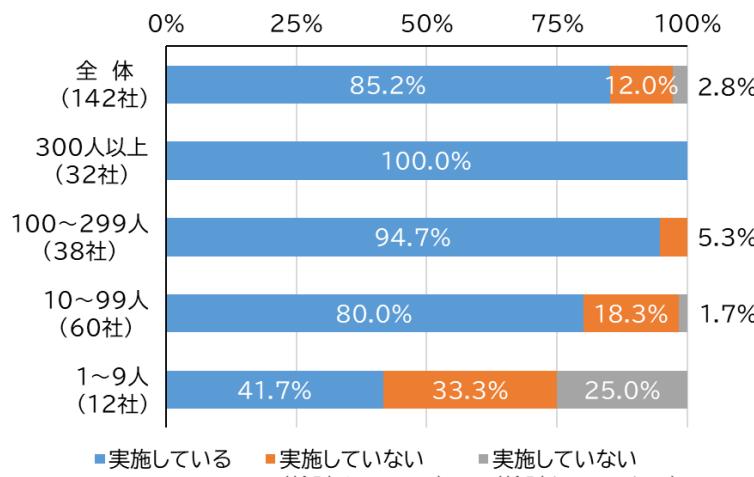
1

産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果① ～人材育成の現状～

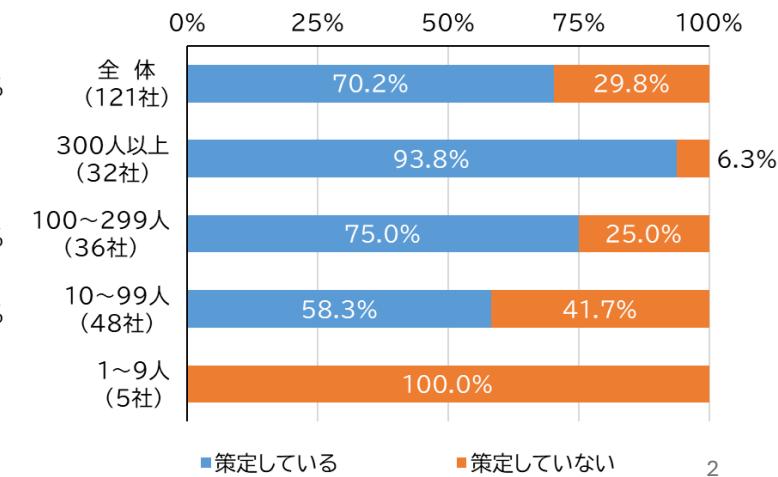
- 人材育成の取り組みを「実施している」企業は85.2%、「実施していない（検討はしている）」企業は12.0%であり、多くの企業で何らかの取り組みを実施、又は検討している。
- 取り組みを「実施している」企業（121社）のうち、約7割の企業が人材育成の方針や計画を策定している。
- 企業規模別にみると、大企業の人材育成の方針・計画の策定率は、93.8%と高いが、中小企業においては、企業規模が小さくなるほど計画の策定は進んでいない。

1 人材育成の取り組み (n=142)



実施している

2 人材育成の方針や計画の策定 (n=121)



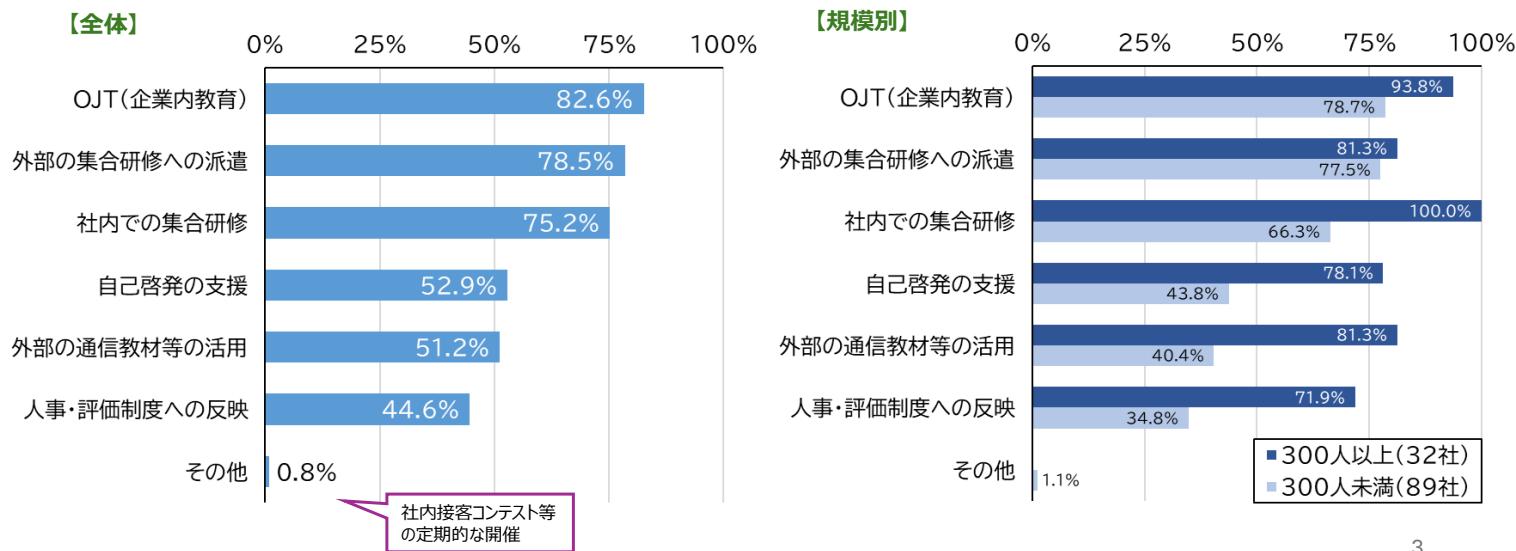
-9-

産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果① ～人材育成の現状～

- 人材育成の取り組みを「実施している」企業のうち、「OJT（企業内教育）」を実施している企業は82.6%、次いで「外部の集合研修への派遣」（78.5%）、「社内での集合研修」（75.2%）がある。
- 大企業では、7割以上が「自己啓発の支援」、「外部の通信教材等の活用」、「人事・評価制度への反映」を実施しているのに対し、中小企業では5割未満であり、企業規模により取り組みの差がみられた。

3 実施している人材育成の取り組み（複数回答可）（n=121）

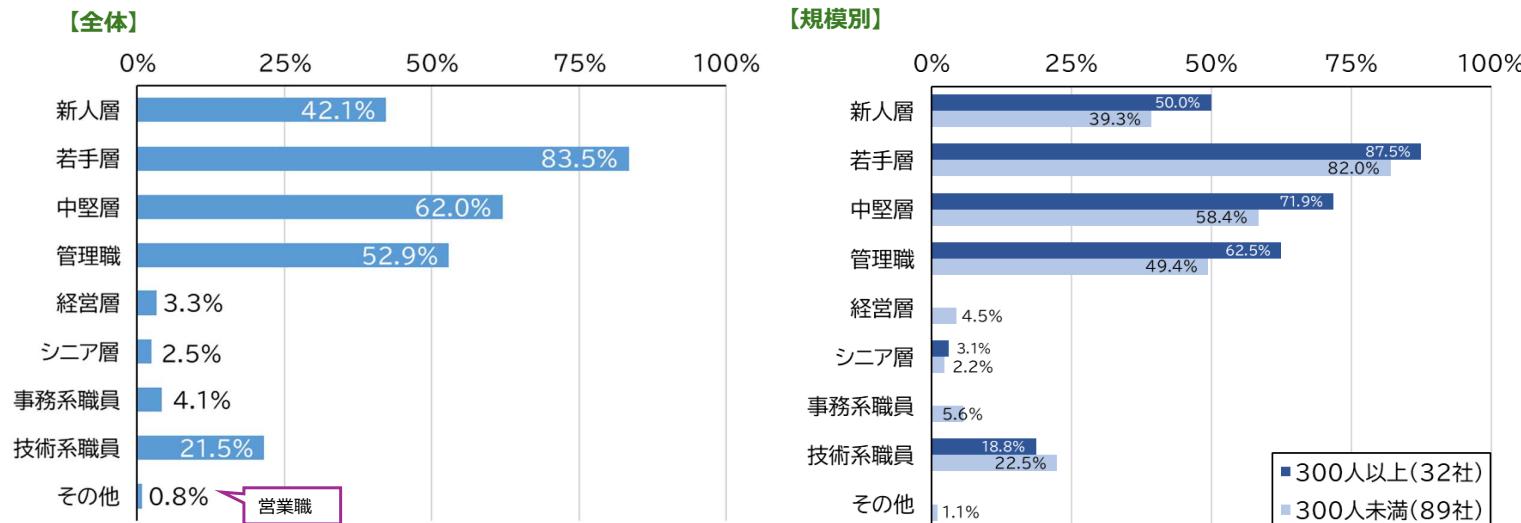


産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果① ～人材育成の現状～

- 強化している・強化したいと考えている育成対象は、「若手層」が最多で83.5%、次いで「中堅層」（62.0%）、「管理職」（52.9%）となっている。
- また、上記傾向については、企業規模による差異はみられない。

4 強化している・強化したいと考える育成対象（優先度の高いものを3つまで選択可）（n=121）

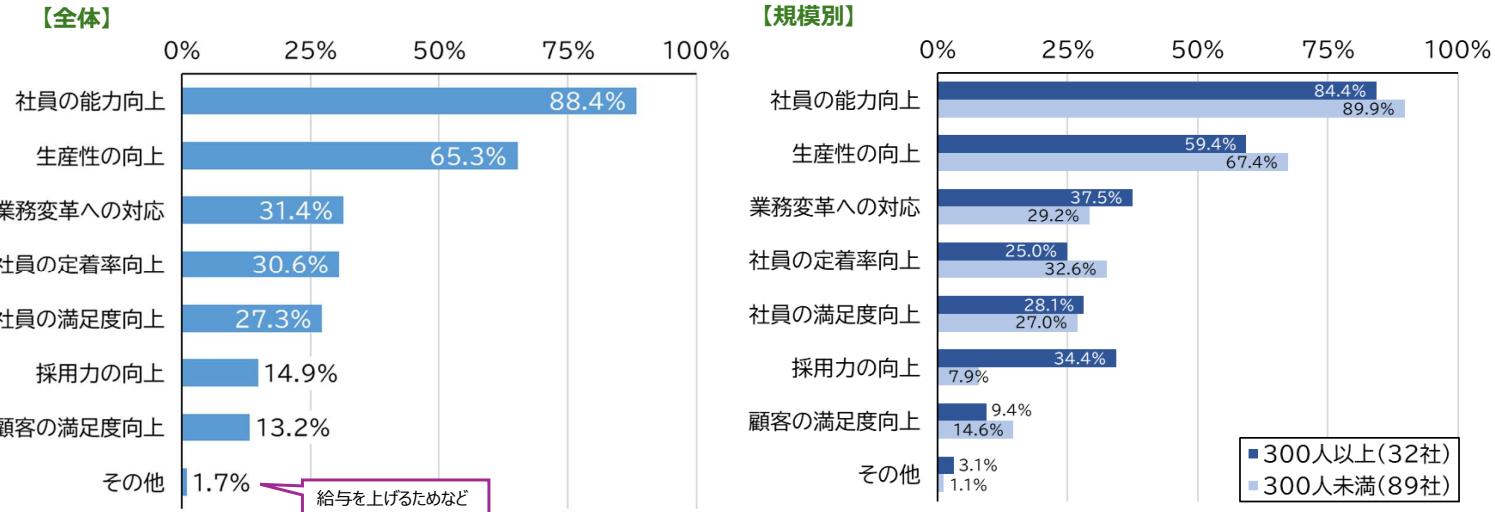


産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果① ～人材育成の現状～

- 人材育成の目的は、「社員の能力向上」(88.4%)、「生産性の向上」(65.3%)の割合が高い。
- 企業規模別にみると、ほぼ同様の傾向がある中で、「採用力の向上」についての差異がみられる。

5 人材育成を行う目的（優先度の高いものを3つまで選択可）(n=121)



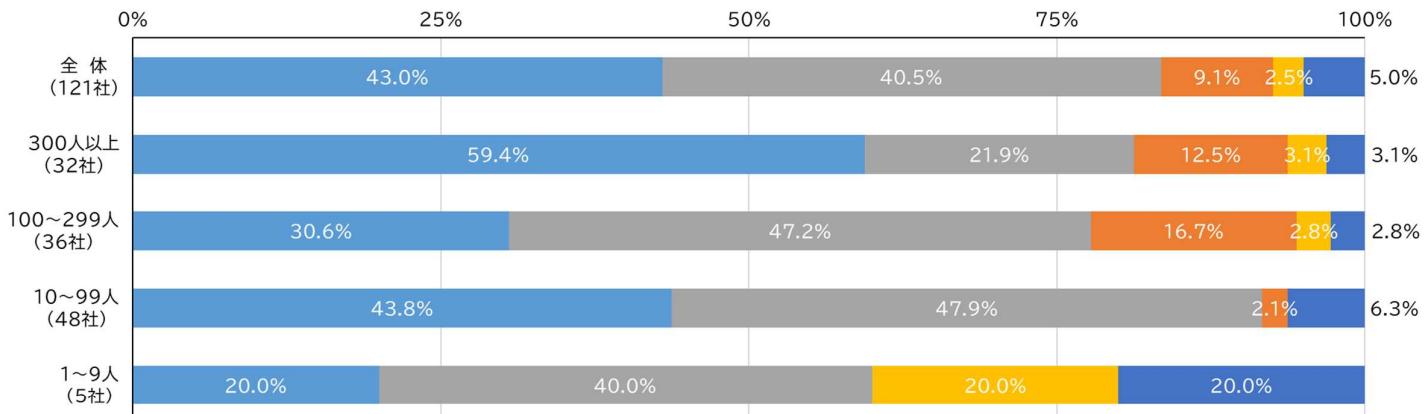
5

産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果① ～人材育成の現状～

- 人材育成（職業能力開発）は、「会社主導」と回答する企業が約83.5%、「社員自律」との回答は約11.6%となり、「会社主導」の比率が高い。
- 企業規模別にみると、100人未満の企業では、社員の自律的な職業能力開発が進んでいない。

6 人材育成（職業能力開発）の現状 (n=121)



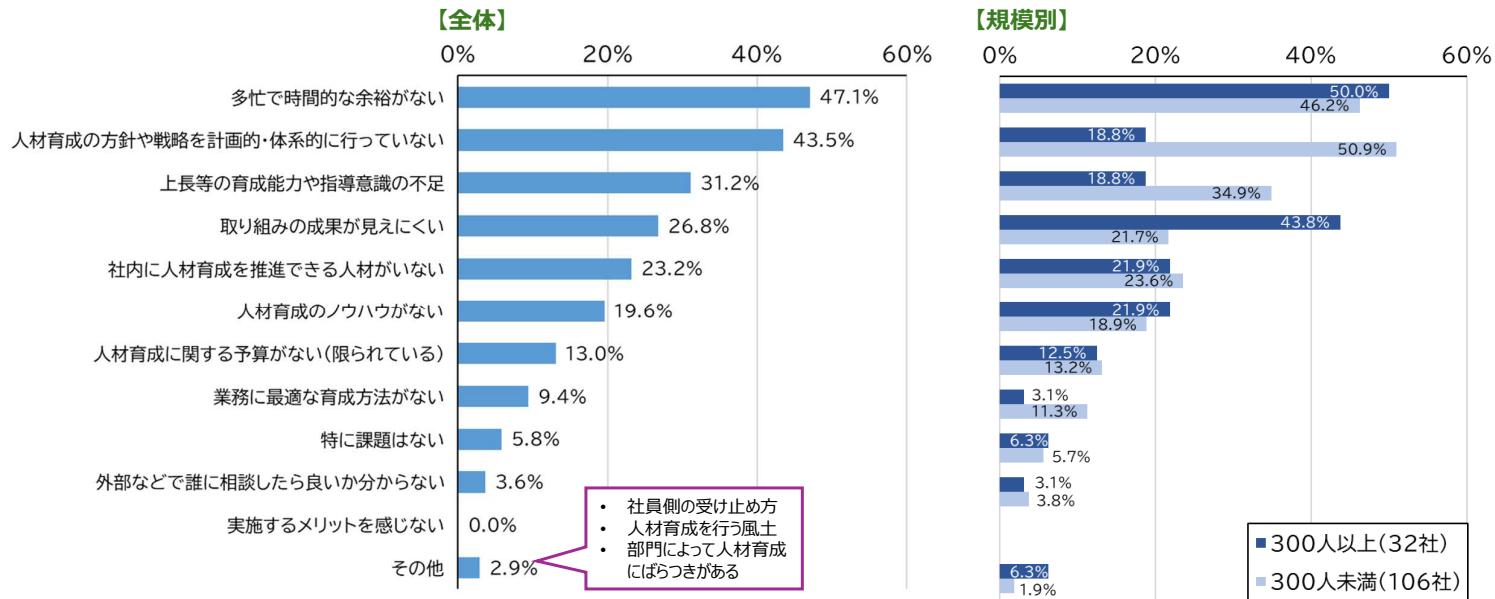
- 一部の社員が自律的に職業能力開発をしている一方、多くの社員は会社(人事・上司)主導となっている
- 総じて会社(人事・上司)主導によって職業能力開発が行われている
- 多くの社員が自律的に職業能力開発をしている一方、一部の社員は会社(人事・上司)主導となっている
- 総じて社員が自律的に職業能力開発をしている
- 自社の現状の把握・分析ができていない

産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果② ～人材育成の課題と方向性～

- 人材育成の取り組みにおける課題として、47.1%の企業が「多忙で時間的な余裕がない」ことを挙げている。
- 企業規模別にみると、大企業では、「取り組みの成果が見えにくい」ことを課題と考えている企業が多く、中小企業では、「人材育成の方針や戦略を計画的・体系的に行っていない」、「上長等の育成能力や指導意識の不足」を課題と考えている企業が多い。

1 人材育成の取り組みへの課題（複数回答可）（n=138）



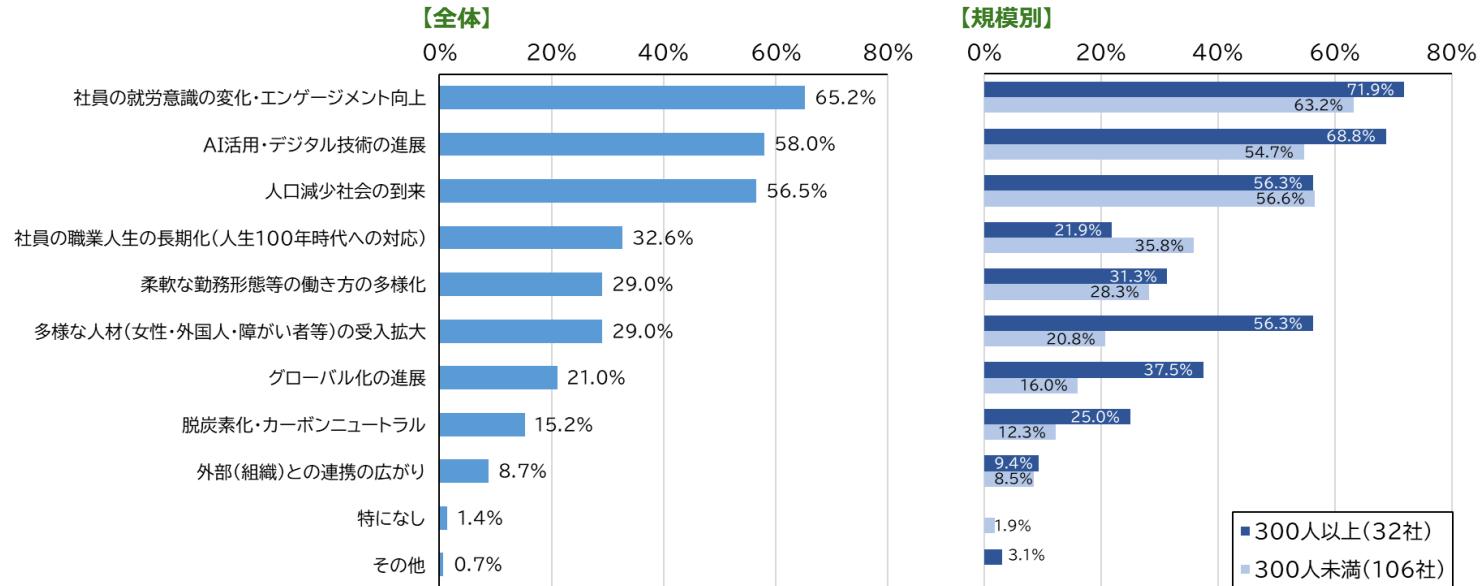
7

産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果② ～人材育成の課題と方向性～

- 人材育成を行う上で対応が必要なものについては、「社員の就労意識の変化・エンゲージメント向上」が65.2%、次いで「AI活用・デジタル技術の進展」が58.0%、「人口減少社会の到来」が56.2%と高い。
- 企業規模別にみると、大企業では「多様な人材の受入拡大」や「グローバル化の進展」を意識する企業が多く、中小企業では「社員の就業人生の長期化」を意識する企業が多い。

2 社会環境の変化を踏まえ、人材育成を行ううえで、対応が必要と考えているもの（複数回答可）（n=138）



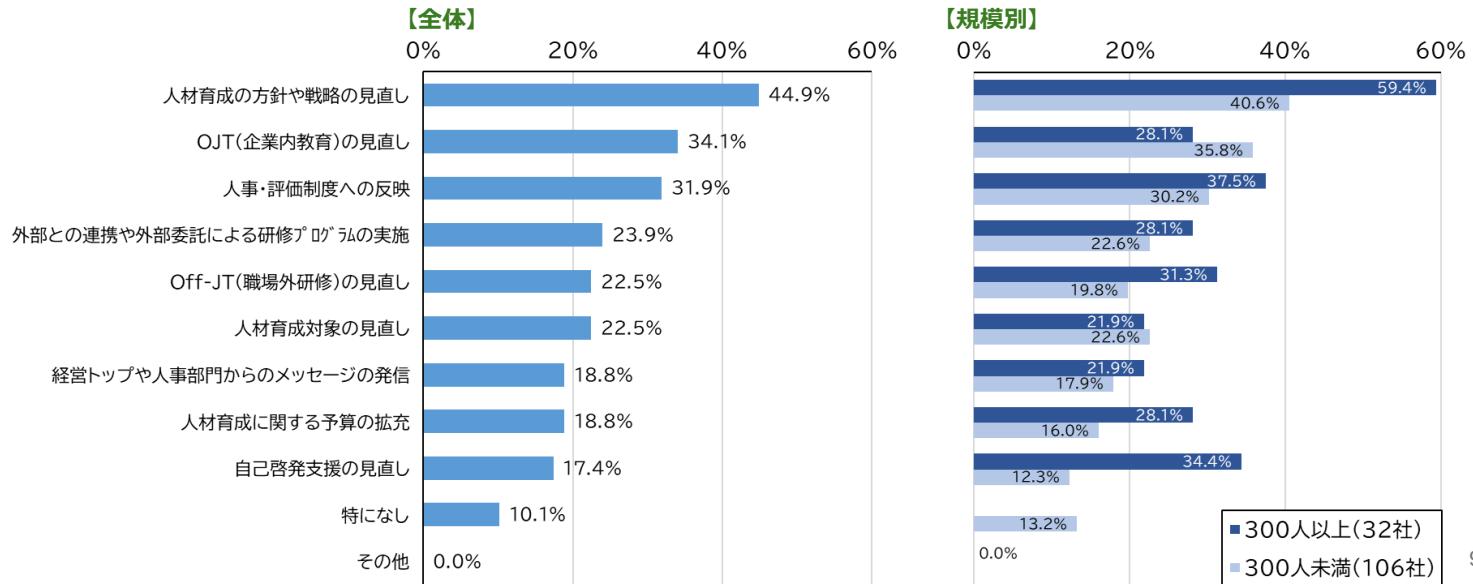
8

産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果② ～人材育成の課題と方向性～

- 人材育成について、強化・充実に取り組んでいるものとして、「人材育成の方針や戦略の見直し」が最多で44.9%、次いで「OJT（企業内教育）の見直し」（34.1%）、「人事・評価制度への反映」（31.9%）となっている。
- 企業規模別にみると、大企業において、「自己啓発支援の見直し」の強化・充実に取り組んでいる割合が高い。

3 人材育成について、強化・充実に取り組んでいるもの（複数回答可）（n=138）



産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）

III 調査結果② ～人材育成の課題と方向性～

- 人材育成の連携先としては、大企業では、「人材育成サービス企業」、「大学や専門学校など」、「他企業（他業種）」が多い。
- 中小企業では、「商工団体」、「業界団体」、「他企業（同業種）」が多い。

4 人材育成における、外部（組織）との連携先（複数回答可）（n=138）

