

令和2年度 人材育成に係るニーズ調査 調査結果

人材育成に係る調査、研究、開発等について、企業ネットの会員企業の皆さまからご意見を伺い今後の事業に反映するため「人材育成に係るニーズ調査」を行った。
結果は次のとおりとなった。

調査期間：令和2年11月27日～12月24日まで
調査対象：かながわ人材育成推進企業ネットワーク会員：173会員
回答数：7件 回答率：4%

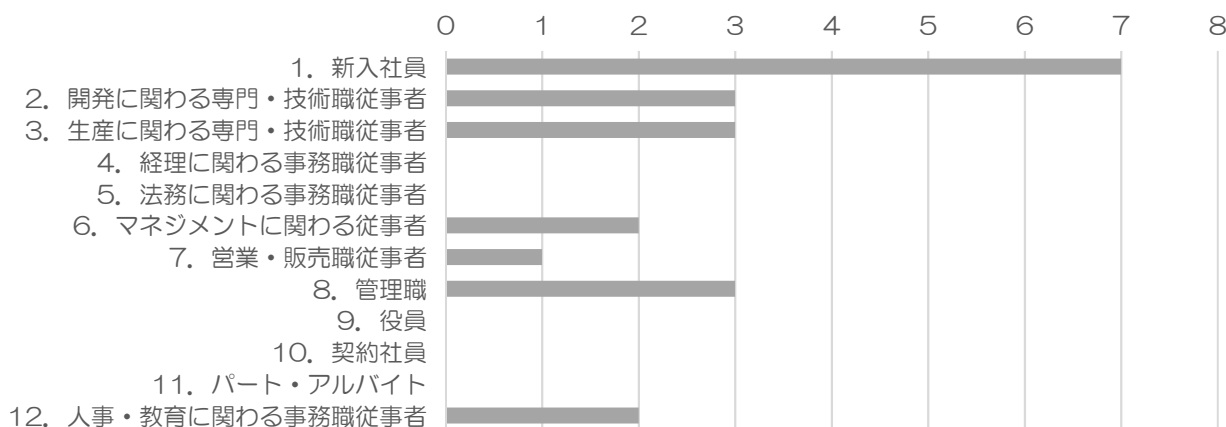
【考察】

研修を受けさせたい対象者は新入社員が一番多く、専門・技術者、マネジメント、管理職、人事・教育に関わる事務職従事者まで幅広く教育の必要性を感じている結果となった。

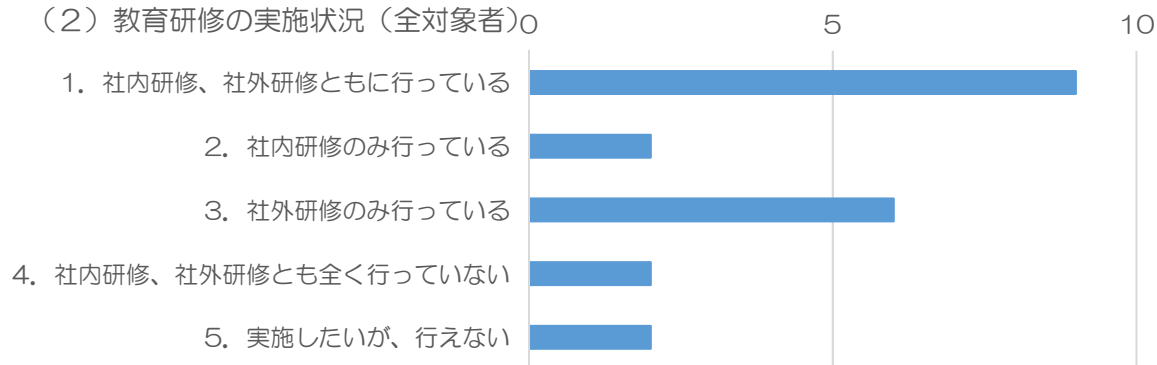
研修を受けさせたい対象者に人事・教育に関わる事務職従事者教が上がるのは前年度には無かったことである。教育研修の実施状況としては、「社内・社外ともに研修を行っている」企業が多い結果となった。

また重視している研修内容としては「新たな知識・技術の習得」が一番多い回答であるが、ビジネスマナー、コミュニケーションスキルなど、ヒューマンスキルの分野も多く回答が見られた。

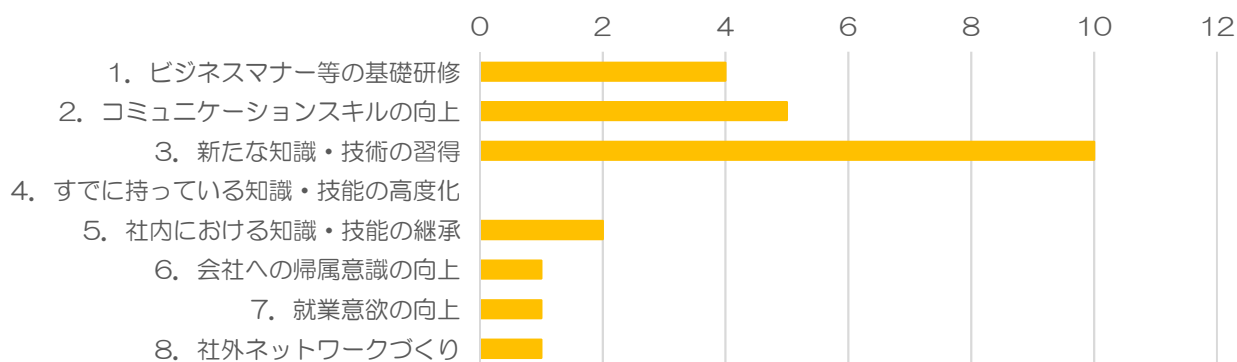
(1) 研修を受けさせたい対象者



(2) 教育研修の実施状況（全対象者）



(3) 重視している研修内容（全対象者）

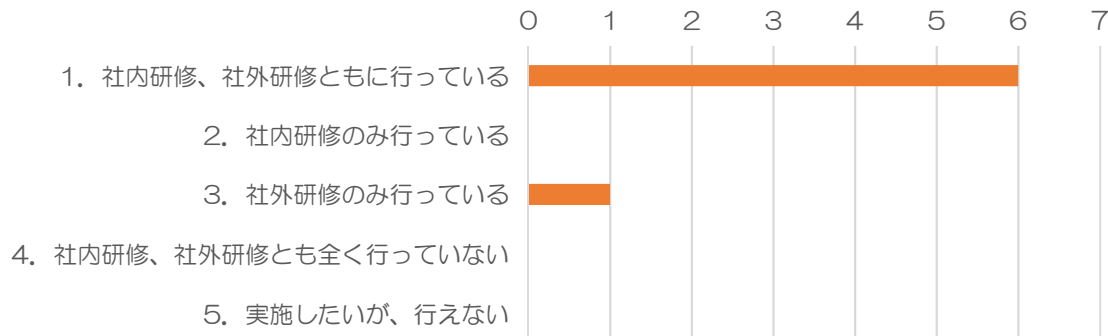


(2) 教育研修の実施状況（カテゴリー別）

【考察】

対象者別に教育研修の実施状況を見てみると、新入社員に対しては「1. 社内研修・社外研修ともに行っている」がほとんどの会社からの回答があった。回答数が少ないこともあるが、広い範囲の対象者に対し教育研修を行いたい希望が分散していることが分かる。

1.新入社員



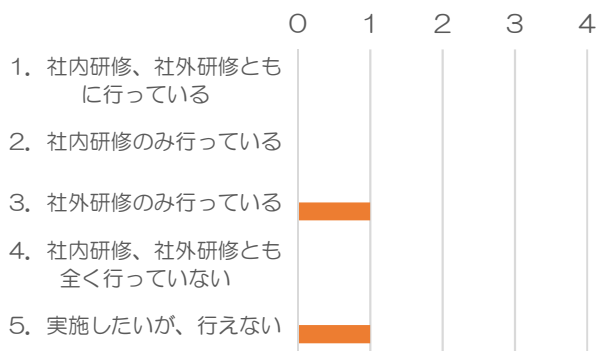
2.開発に関わる専門・技術職従事者



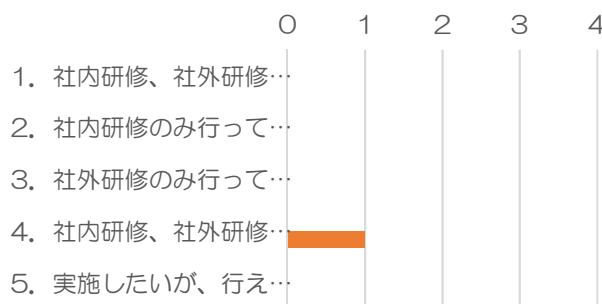
3.生産に関わる専門・技術職従事者



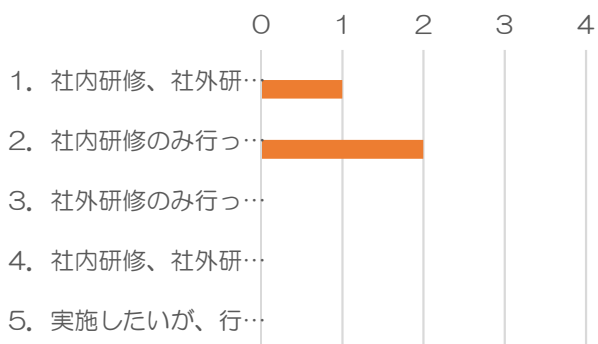
6.マネジメントに関わる従事者



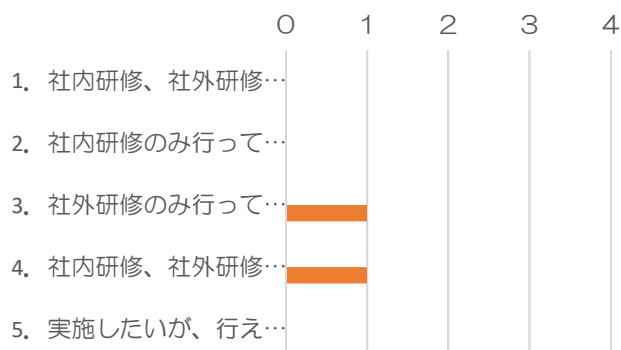
7.営業・販売職従事者



8.管理職



12. 人事・教育に関わる事務職従事者



(3) 重視している研修内容（カテゴリー別）

【考察】

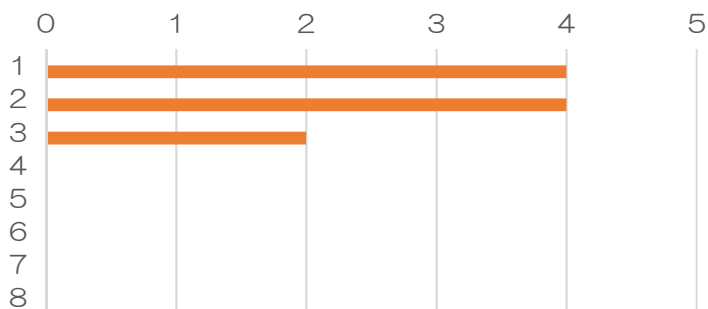
新入社員に対しては、依然として「1. ビジスマナー」「2. コミュニケーション」を重視していることが分かる。また、開発および生産に関わる専門・技術職従事者については「4. 知識・技術の習得や高度化」が重視されていることが分かる。

今年度初めて対象者として回答が上がった「12. 人事・教育に関わる事務職従事者」については、この分野に関する「3. 新たな知識・技術の習得」が求められている。

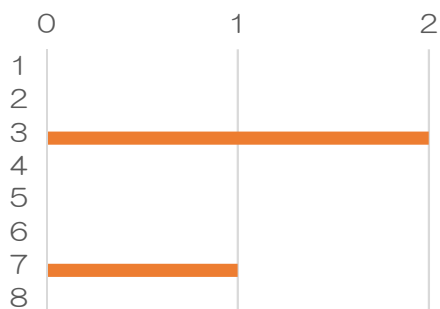
回答項目（共通）

1. ビジスマナー等の基礎研修
2. コミュニケーションスキルの向上
3. 新たな知識・技術の習得
4. すでに持っている知識・技能の高度化
5. 社内における知識・技能の継承
6. 会社への帰属意識の向上
7. 就業意欲の向上
8. 社外ネットワークづくり

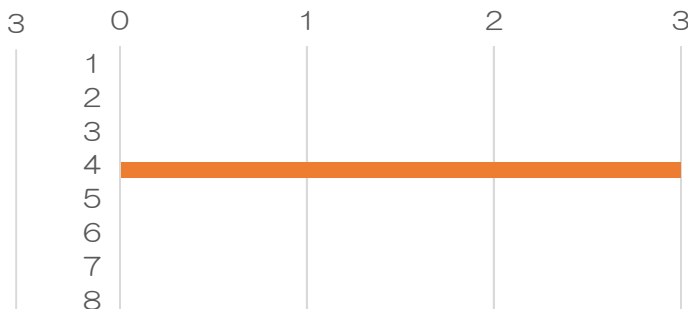
1.新入社員



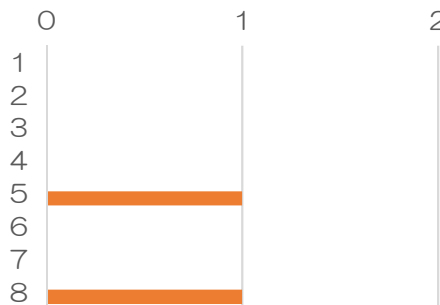
2.開発に関わる専門・技術職従事者



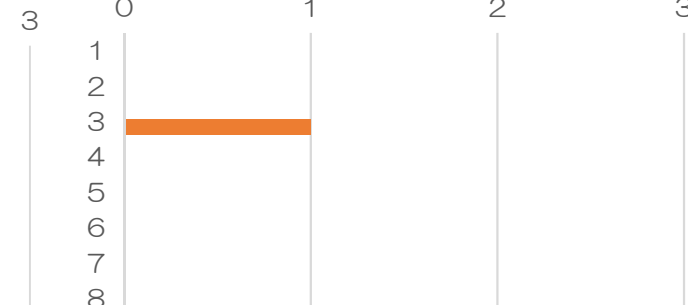
3.生産に関わる専門・技術職従事者



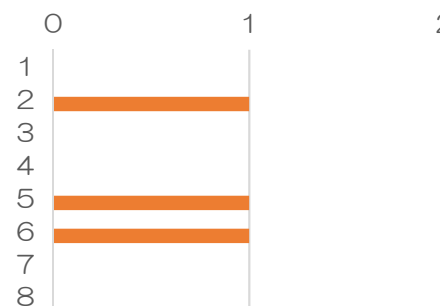
6.マネジメントに関わる従事者



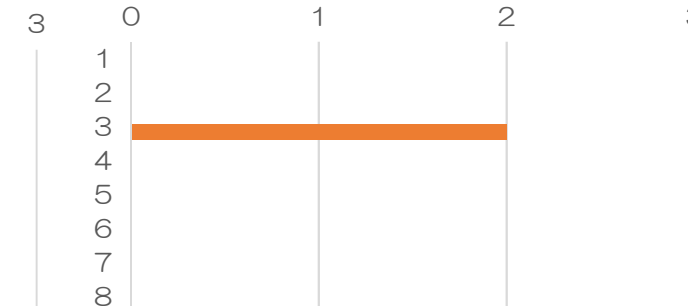
7.営業・販売職従事者



8.管理職



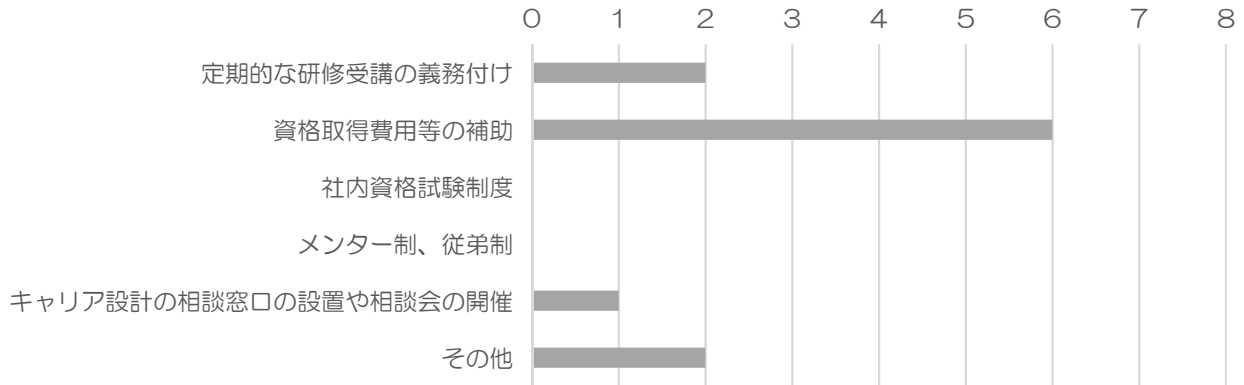
12. 人事・教育に関わる事務職従事者



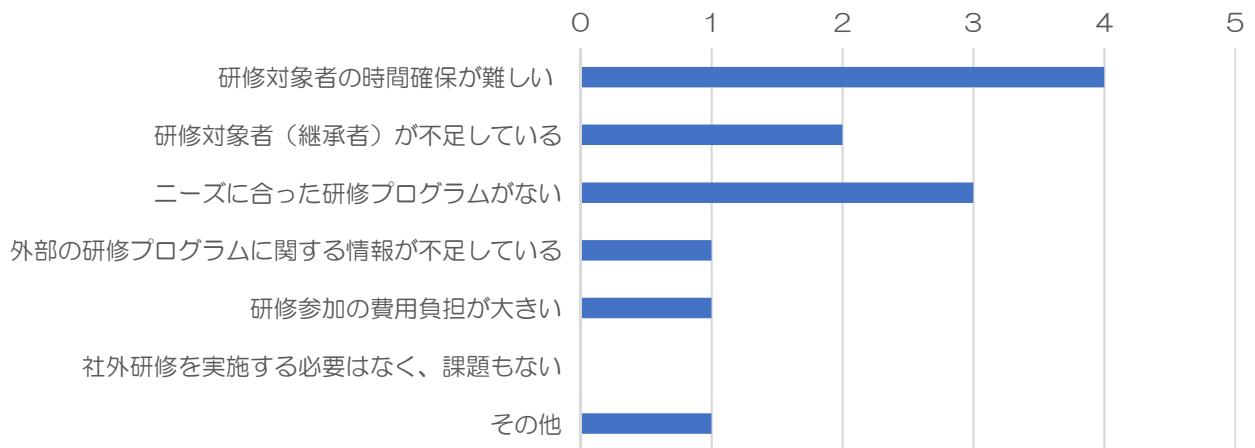
【考察】

(4)～(6)の回答から、依然として能力開発・人材育成の必要性は感じているが、時間と人材の確保が難しく、資格取得費用の補助を行い、実施については各社員に任せている現状が見られる。人材育成支援センターにおいて過去に作成したプログラムでは、まんべんなく興味を持っていただいているが、「管理職」と「経営感覚」に回答が多かったことが分かる。逆に前回回答が多かった「事業継承」については、今回回答が低かったことが分かる。

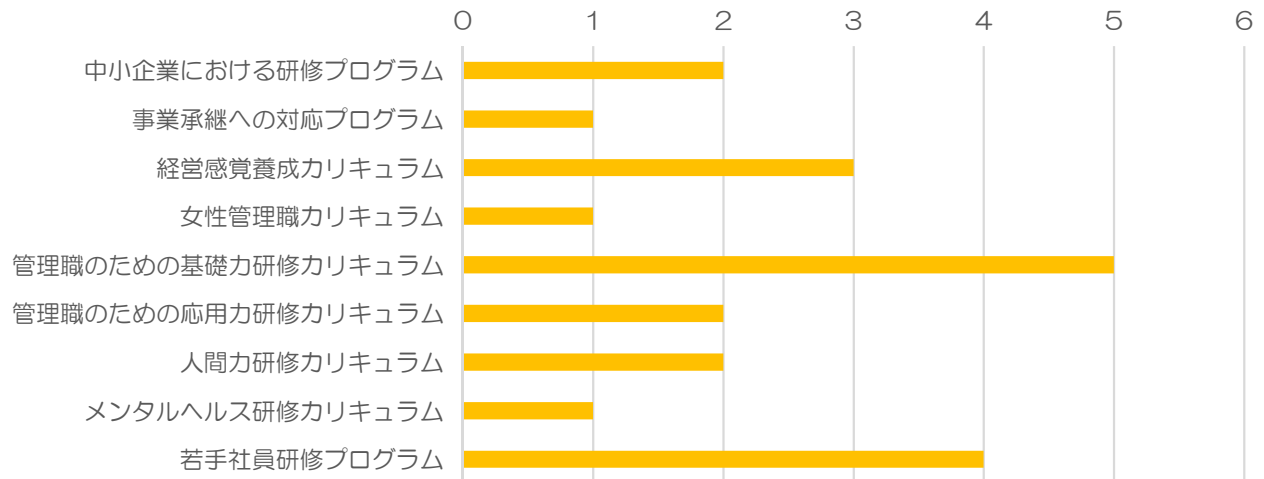
(4) 採用している能力開発・人材育成制度



(5) 社外研修を利用する際の課題



(6) 過去のプログラムで興味のあるもの



(7) (6) 以外に貴社にて、取り上げてほしい研修プログラムのテーマと対象者をご記入ください。

テーマ	対象者
新入社員向けビジネスマナー、コミュニケーション	新入社員
レジリエンス向上	若手、中堅社員
ワークエンゲージメントを高める	全社員

(8) その他、ご意見・ご要望がありましたら、お聞かせください。

厳しい意見で恐縮ですが「過去に作成されたプログラム」の内容として重複感のある内容のものが散見されました。また、既に多くの研修業者が取り扱っているテーマであるため、目新しさもありません。中小企業に密着している「人材育成支援センター」の強みを活かし、テーマの掘り起こしをいただくと差別化が図れるのではないかと思います。例えば、リーダー層への「社内での上下左右のコミュニケーション作りの手法」や「デジタル化への取組手法」等については、知見・ノウハウを持っていない中小零細企業が多いのではないかと思います。

