

令和3年度「人材育成に係るニーズ調査」集計結果

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等からご意見を伺い、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。

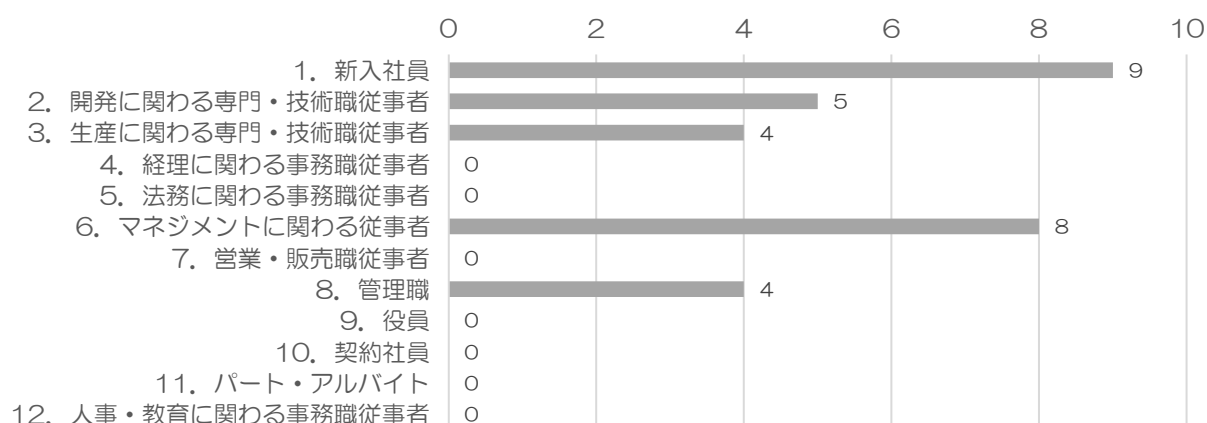
- ◆調査期間 令和3年11月19日～令和4年1月14日まで
- ◆調査対象 かながわ人材育成推進企業ネットワーク会員（メール不達分を除く391社）及びカリキュラム開発分科会試行講座受講企業のうち回答者（計393社）
- ◆回答数 11件（回答率 2.8%）

【考察】

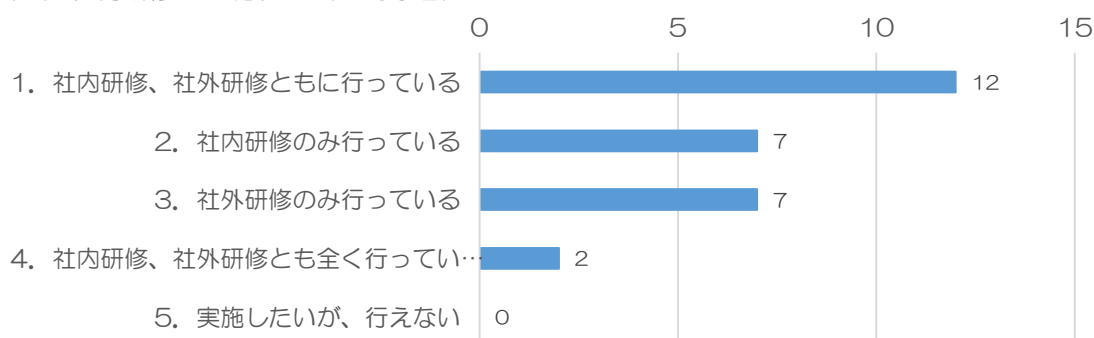
「（1）研修を受けさせたい対象者」は、過年度の調査結果と変わらず「新入社員」が一番多いが、今回は「マネジメント関わる従事者」がこれに次ぐ結果（回答合計数のうち、R2年度9.5%、R3年度26.7%）となった。

「（2）教育研修の実施状況」及び「（3）重視している研修内容」は、例年大きく変わらぬ傾向であるが、ビジネスマナーの基本やコミュニケーションスキルに関する研修ニーズは高いようだ。

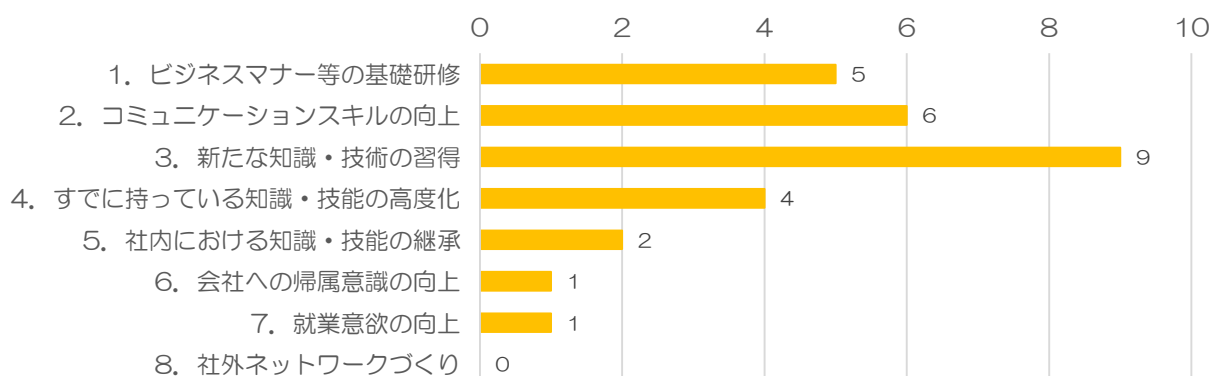
（1）研修を受けさせたい対象者



（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）

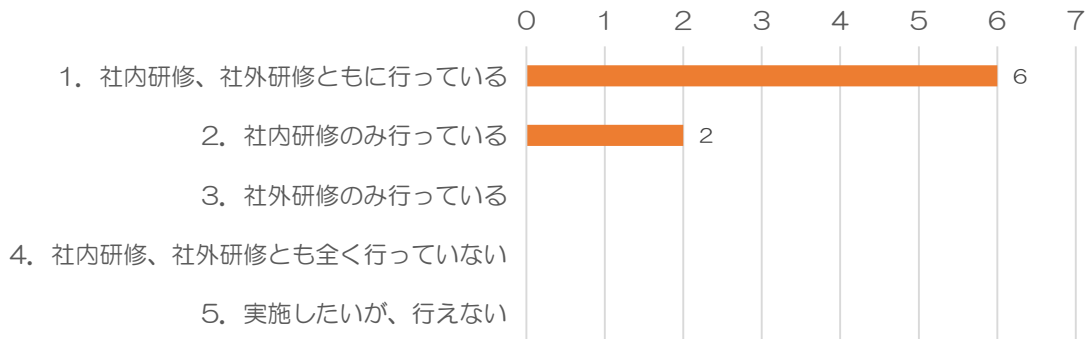


(2) 教育研修の実施状況（カテゴリー別） ※未回答箇所あり

【考察】

ニーズの高かった「マネジメント関わる従事者」については、社外研修で対応している傾向が読み取れる。

1.新入社員



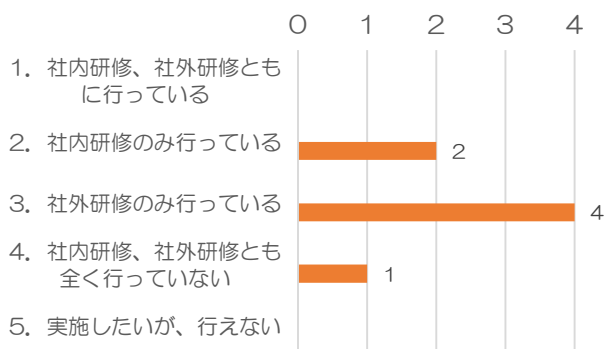
2.開発に関わる専門・技術職従事者



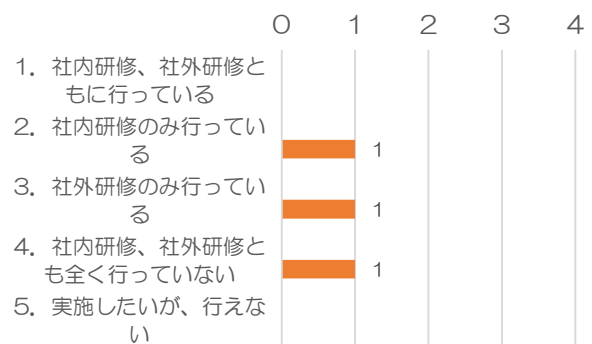
3.生産に関わる専門・技術職従事者



6.マネジメントに関わる従事者



8.管理職



(3) 重視している研修内容（カテゴリー別） ※未回答箇所あり

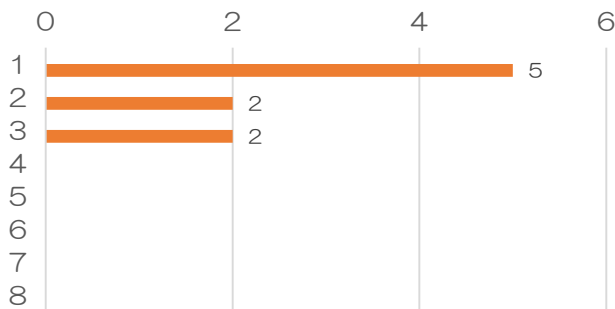
【考察】

研修で重視されているのは、「新入社員」についてはビジネスマナー、「マネジメントに関わる従事者」についてはコミュニケーションスキル、「開発／生産に関わる専門・技術職従事者」については新たな知識・技術の習得や高度化が求められていることが分かる。

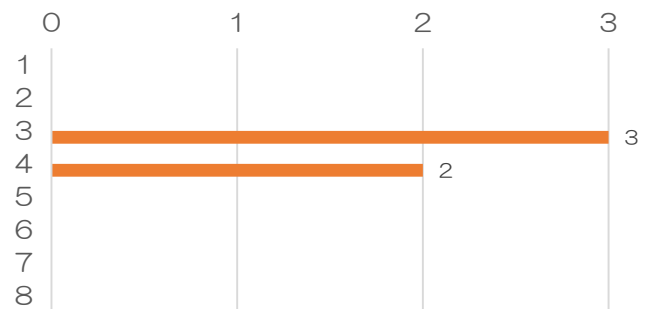
回答項目（共通）

1. ビジネ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

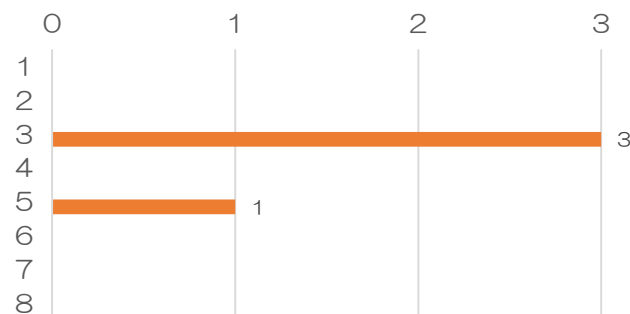
1.新入社員



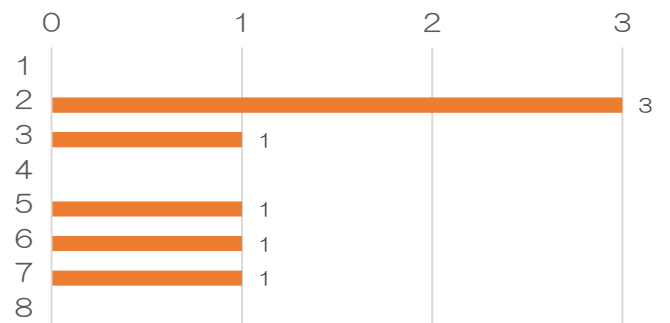
2.開発に関わる専門・技術職従事者



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



8.管理職

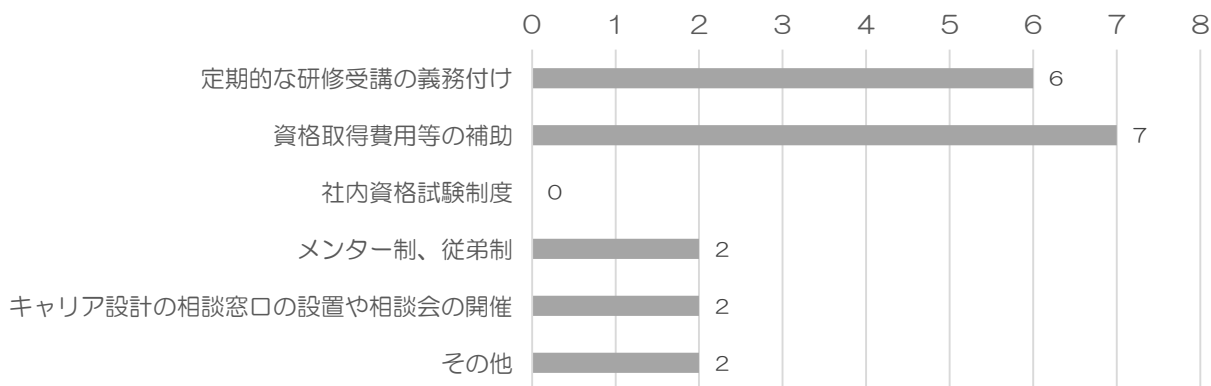


【考察】

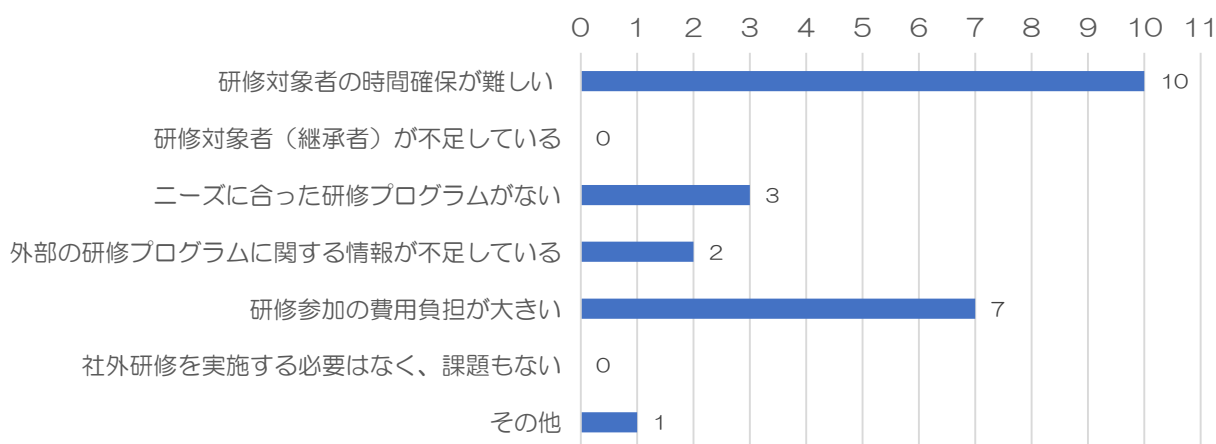
(4)～(5)の回答から、各企業とも従業員の能力開発・人材育成を行うために研修受講や資格取得を奨励しているが、一方で、研修時間の確保に苦慮しており、また社外研修については「研修参加の費用負担が大きい」と感じている企業が増加（全回答のうち、R2年度8.3%、R3年度30.4%）している。

「(6)過去のプログラムで興味があるもの」の回答は、R2年度とほぼ同傾向であった。

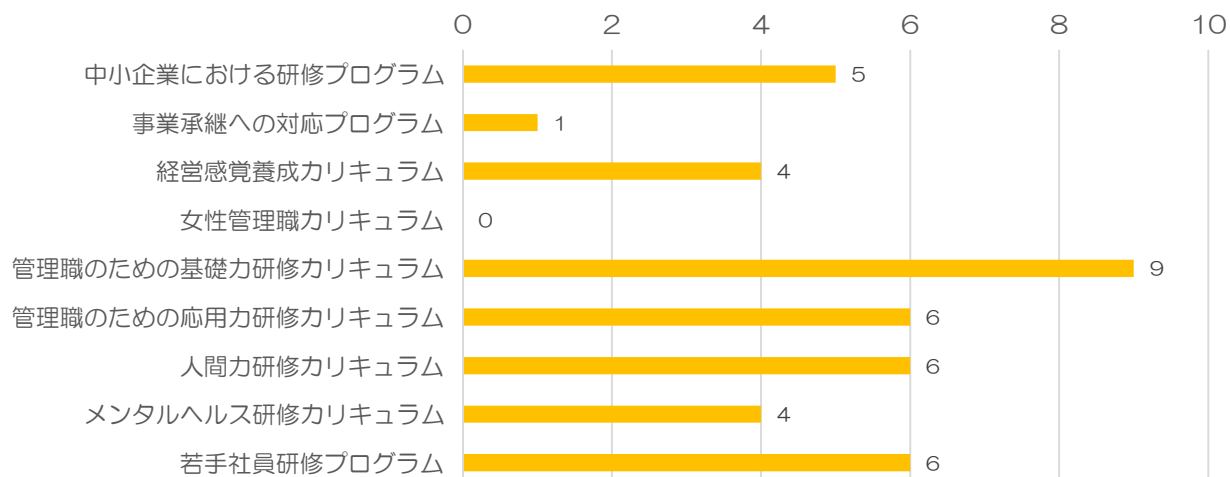
(4) 採用している能力開発・人材育成制度



(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
品質管理関連のカリキュラムを増やしてほしい。	検査員
標準類の作成・改訂カリキュラムがあればよいと思う。テーマ	品質管理責任者
労務管理、部下とのコミュニケーション、店社との連携（報連相）	事業所長、事業所長候補
次期管理職のための養成講座	中堅社員
組織活性化のための1on1ミーティング	管理職
従業員エンゲージメント向上	管理職
採用手順、手法、ポイント	採用担当者

(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。

費用がリーズナブルでかつ充実した内容で利用価値の高いものと位置付けておりますので、今後も積極的に利用したい。

新入社員から管理職までの年表で、どの辺りでどの講座を受けるのが良いかがわかる体系の様なものがあると良い。

(参考) 回答企業の属性

