

2008年度「人材育成に関するアンケート調査報告書」

【調査要領】

- ・調査対象：本部会員ならびに非会員の企業・団体、541組織の教育担当者
- ・調査期間：2008年6月
- ・調査方法：郵送によるアンケート方式
- ・回答数：129組織（本店所在地：道内112組織、道外17組織） 回答率23.8%
- ・調査内容：企業・団体における人材育成の実態を把握するためO f f - J Tを中心にO J T、自己啓発の取り組み状況について調査を実施した。

【集計方法】

全体集計に加え、本店所在地別（道内・道外）集計を実施した。また、道内については、下記のとおり業種別（4区分）、従業員数規模別（3区分）に集計を行なった。

- ・業種別：製造業、建設業、卸売・小売業、その他業種（左記以外の業種）
- ・従業員数規模別：100人未満、100～499人、500人以上
（パーセントは、小数点以下第二位を四捨五入。従って、各パーセントの合計が100%とならない場合がある。
例：合計100.1%、99.9%など）

注1：道内と道外の比較の際の留意点

道外の組織は、道内と比べて従業員数規模の大きい組織の割合が高いため、道内と道外を比較する場合は、その点をご留意ください（資料編、構成率表参照）。

注2：「その他」回答をご覧頂く際のお願い

設問Q4～6ならびにQ8～9の「その他」回答については、わかり易さに配慮し報告書本文へは反映しておりません。「その他」の回答数、回答割合の確認は、資料編の集計表をご覧下さい。

【調査結果のポイント】

- 人材育成を目的とした研修会の実施割合は道内・道外企業ともに9割以上
- 研修実施計画の策定割合は道内企業7割弱、道外企業9割弱
- 階層別研修
 - ・実施割合が最も高いのは「新入社員研修（入社時）」、次いで「管理者研修」「監督者研修」
 - ・実施方法は「経営幹部研修」「後継者・経営幹部養成研修」以外は社内研修が中心
- 部門別（領域別）研修
 - ・7割弱の企業が「総務・人事・労務研修」「営業研修」「経理・財務研修」を実施
 - ・実施方法は道内企業は社外研修、道外企業は社内研修が中心
- ビジネススキル養成研修
 - ・実施割合が最も高いのは「接客・接客・ビジネスマナー研修」、次いで「企業倫理・リスクマネジメント・CSR研修」「メンタルヘルスマナー研修」「リーダーシップ養成研修」
 - ・実施方法は道内・道外企業ともに社内研修が中心
- 研修予算は増加傾向。道内企業では、今後全ての研修分野で増加傾向が強まる見通し
- 研修を実施する上で最大の問題は「仕事が多忙で教育研修の時間がとれない」
- OJTを計画的に実施している割合は道内企業5割強、道外企業8割強
- 「自己啓発支援制度（費用助成）」の実施割合は道内企業6割弱、道外企業8割強

【お問合せ先】北海道生産性本部 事業推進部（松岡） TEL:011-241-8591、E-mail:h-seisan@mb.snowman.ne.jp

1. 企業・団体における研修会 (Off-JT) の取り組み状況

(1) 実施の有無

人材育成を目的とした研修会の実施割合は道内・道外企業ともに9割以上

企業・団体（以下「企業」という）における人材育成を目的とした研修会の実施の有無を聞いたところ（Q1）（表1）（資料編を参照）、「実施している」が93.0%、「実施していない(今後実施の予定あり)」ゼロ、「実施していない(今後実施の予定なし)」7%となった。これを本店所在地別で見ると、「実施している」が道内企業92.9%、道外企業94.1%となっており、ともに9割を超えている。

道内企業を業種別で見ると、「実施している」割合が最も高いのは卸売・小売業で100%、次いでその他業種93.6%、製造業92.0%、建設業85.0%となっている。これを従業員数規模別で見ると、500人以上の企業で100%、100～499人98.0%、100人未満81.6%と規模の大きい企業ほど「実施している」割合が高い。

(2) 研修実施計画策定の有無

研修実施計画の策定割合は道内企業7割弱、道外企業9割弱

研修を「実施している」と回答した企業を対象に年度別の研修実施計画策定の有無を聞いたところ（Q2）（表2）、「ある」が70.8%、「ない(今後策定の予定あり)」15.0%、「ない(今後策定の予定なし)」10.0%となった。これを本店所在地別で見ると、「ある」が道内企業は68.3%で、道外企業の87.5%を大きく下回っている。

道内企業を業種別で見ると、「ある」の割合が最も高いのは卸売・小売業で85.0%、次いでその他業種75.0%、製造業60.9%、建設業41.2%となっている。これを従業員数規模別で見ると、500人以上の企業で79.2%、100～499人69.4%、100人未満58.1%となっており、規模の大きい企業ほど「ある」の割合が高い。

(3) 研修実施計画策定の時期

約7割の企業が実施年度以前に研修実施計画を策定。道外企業の方が早期に計画を策定

研修実施計画が「ある」と回答した企業を対象に策定期間を聞いたところ（Q3）（表3）、回答割合が最も高いのは「計画実施年度の1～3ヶ月前」で51.8%、次いで「計画実施年度に入ってから」24.7%、「計画実施年度の4ヶ月前」20.0%となっており、研修実施年度に入る前に計画を策定している割合は71.8%(4ヶ月前と1～3ヶ月前の合算)となる。これを本店所在地別で見ると、4ヶ月前と1～3ヶ月前の合算割合は道内企業70.4%、道外企業78.6%となり、道外企業は道内企業に比べて早期に実施計画を策定している。

道内企業を業種別で見ると、研修実施年度に入る前に計画を策定している割合が最も高いのはその他業種で78.8%、次いで卸売・小売業76.5%、建設業57.1%、製造業50.0%となっている。これを従業員数規模別で見ると、500人以上の企業で100%、100～499人64.7%、100人未満50.0%となっており、規模の大きい企業ほど早期に実施計画を策定している。

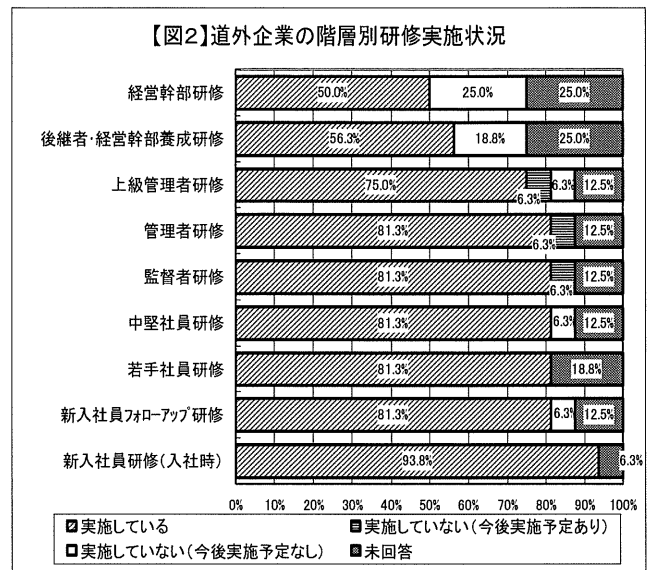
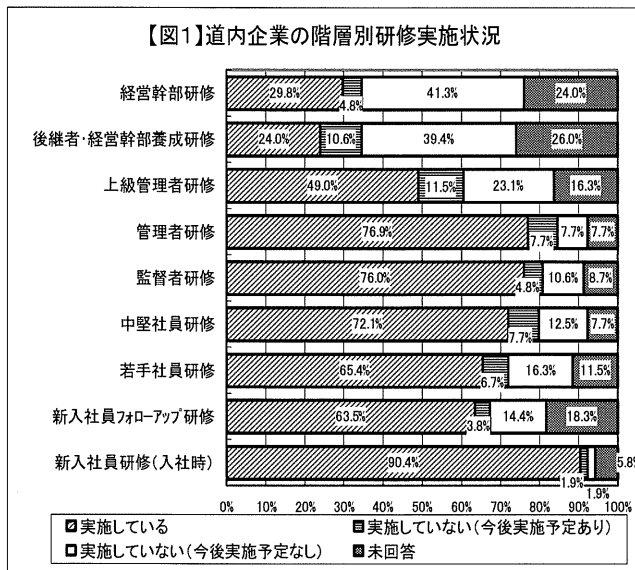
(4) 階層別研修（階層毎に必要とするスキル習得のための研修）の実施状況

①実施の有無

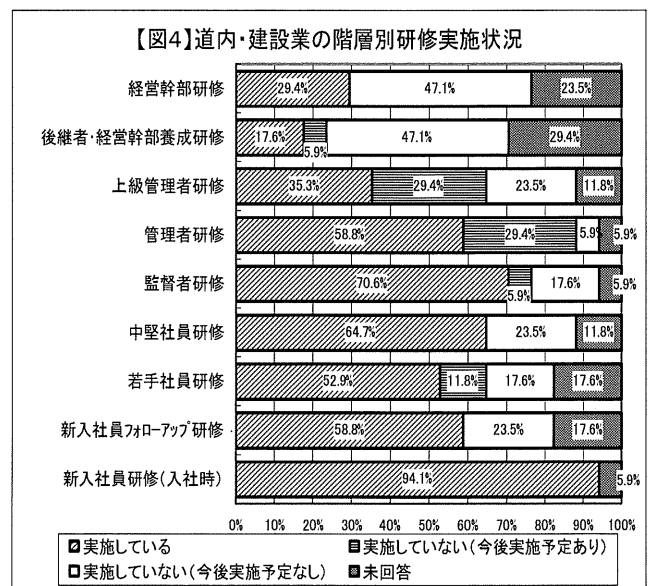
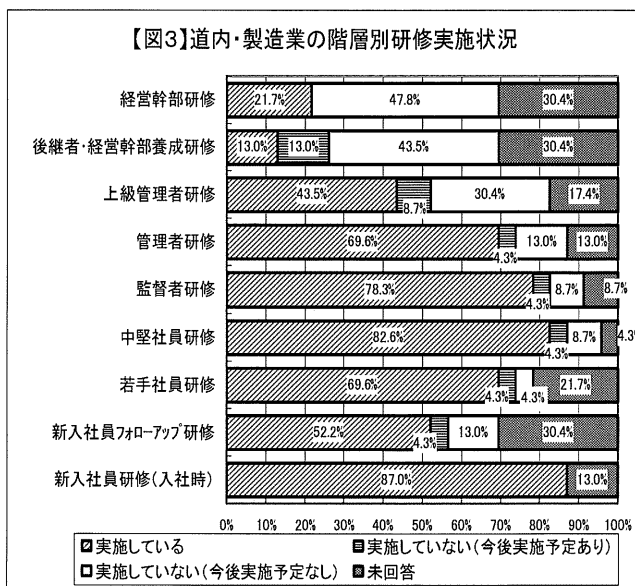
実施割合が最も高いのは「新入社員研修(入社時)」、次いで「管理者研修」「監督者研修」。道内企業は全階層で道外企業の実施割合を下回り、上級管理者以上の階層で差異が大きい

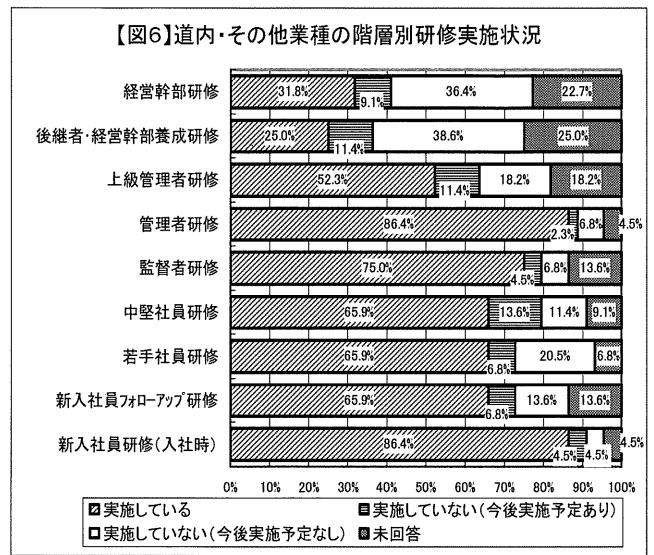
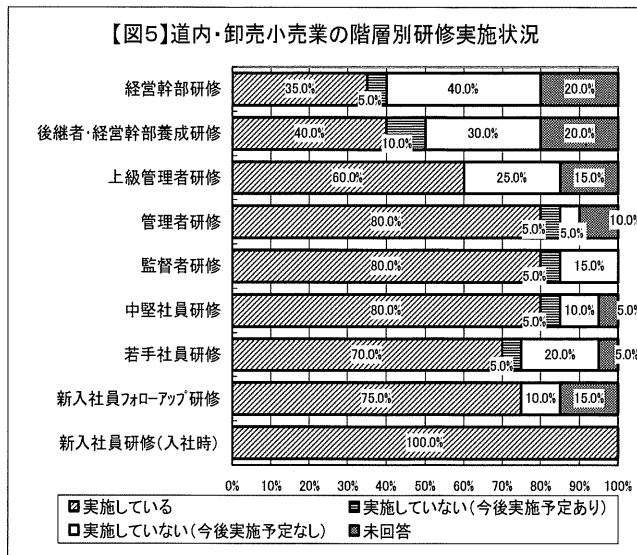
研修を「実施している」と回答した企業を対象に階層別研修の実施の有無を聞いたところ（Q4）（表4-1）、「実施している」割合が最も高いのは「新入社員研修（入社時）」で90.8%、次いで「管理者研修」77.5%、「監督者研修」76.7%となっている。これを本店所在地別で見ると（図1～2）、道内企業は道外企業に比べて「実施している」割合が全ての階層で下回っており、なかでも「後継者・経営幹部養成研修」など上級管理者以上の階層で差異が大きい。

注：本報告書では、「経営幹部」とは役員クラス、「上級管理者」とは部長・次長クラス、「管理者」とは課長クラス、「監督者」とは係長・主任クラスを指す。

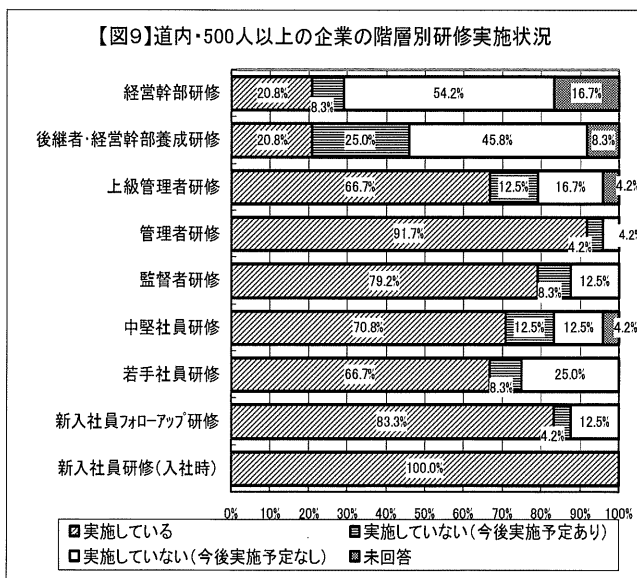
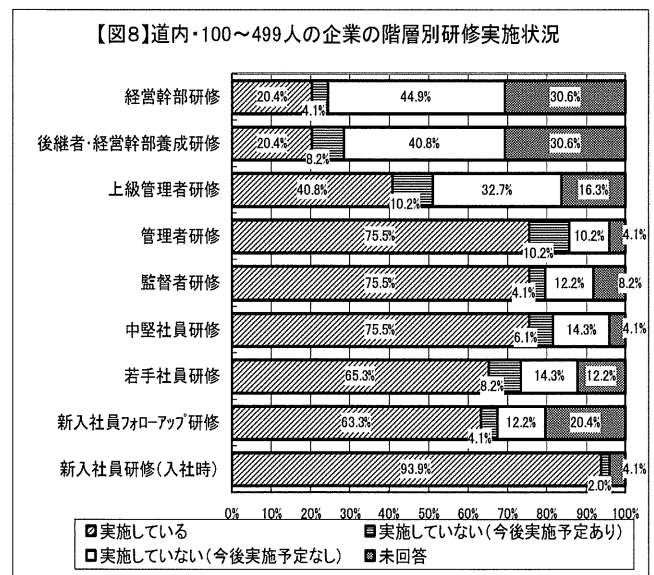
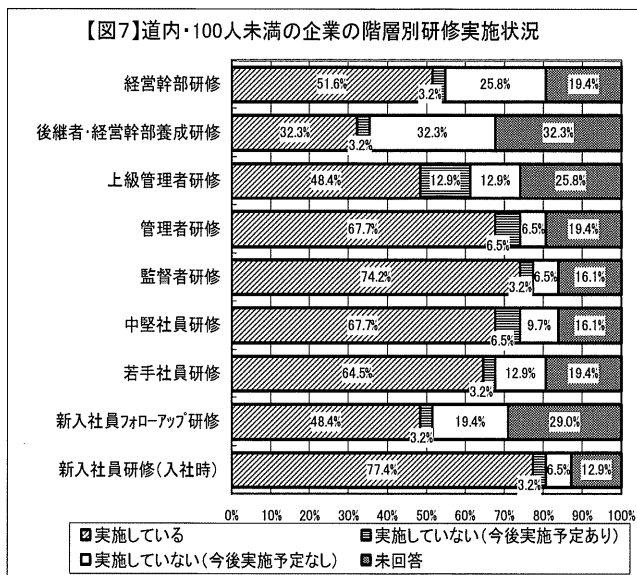


道内企業を業種別で見ると（表4-2ならびに図3～6）、「実施している」割合が高いのは製造業が「新入社員研修（入社時）」、「中堅社員研修」、「監督者研修」、建設業が「新入社員研修（入社時）」、「監督者研修」、「中堅社員研修」、卸売・小売業が「新入社員研修（入社時）」、「管理者研修」、「監督者研修」、「中堅社員研修」となっている。





これを従業員数規模別で見ると(表4-3ならびに図7~9)、「実施している」割合が高いのは100人未満、100~499人の企業ともに「新入社員研修(入社時)」、「監督者研修」、「管理者研修」、「中堅社員研修」、500人以上が「新入社員研修(入社時)」、「管理者研修」、「新入社員フォローアップ研修」となっている。



②実施方法

「経営幹部研修」「後継者・経営幹部養成研修」以外は社内研修が中心。道内企業は管理者以下の階層で、道外企業は全ての階層で社内研修の割合が高い

階層別研修を「実施している」と回答した企業を対象に「社内で研修を実施」（以下「社内研修」という）しているのか、「外部研修へ派遣」（以下「社外研修」という）しているのかを聞いたところ（Q4：複数回答可）（表4-4）、上級管理者以下の階層では社内研修の割合が高く、「経営幹部研修」と「後継者・経営幹部養成研修」は社外研修の割合が高かった。社内研修の割合が最も高いのは「新入社員フォローアップ研修」で84.8%、次いで「新入社員研修（入社時）」78.0%、「若手社員研修」77.8%となっており、総じて若手社員を対象とする研修は社内で実施されている。これを本店所在地別で見ると、道外企業では全ての階層で社内研修の割合が圧倒的に高く、道内企業では管理者以下の階層で社内研修の割合が高くなっている。

また、社内研修を実施する際の講師について聞いたところ（Q4）（表4-4）、若手社員以下の階層では社内講師のみで対応する割合が高く、中堅社員以上の階層では外部講師（社内講師との併用を含む）を活用する割合が高い。なかでも上級管理者以上の階層では外部講師（社内講師との併用を含む）の割合が圧倒的に高くなっている。

道内企業を業種別で見ると（表4-5）、製造業と建設業では全般的に社外研修の割合が高く、卸売・小売業では「経営幹部研修」と「後継者・経営幹部養成研修」を除く全ての階層で社内研修の割合が高くなっている。これを従業員数規模別で見ると（表4-6）、100人未満の企業では「新入社員フォローアップ研修」と「中堅社員研修」を除く全ての階層で社外研修の割合が社内研修を上回ったのに対して、100～499人は「中堅社員研修」を除く管理者以下の階層で、500人以上は全ての階層で社内研修の割合が社外研修を上回り、規模の大きい企業ほど社内研修の実施割合が高くなっている。

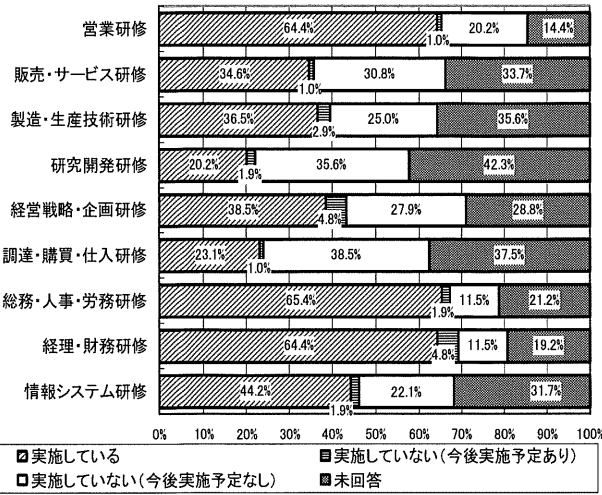
（5）部門別（領域別）研修（部門毎に必要とする専門スキル習得のための研修）の実施状況

①実施の有無

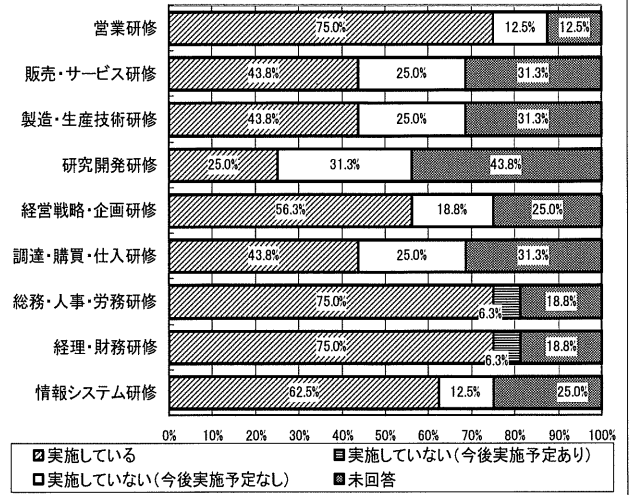
7割弱の企業が「総務・人事・労務研修」「営業研修」「経理・財務研修」を実施。道内企業は全部門で道外企業の実施割合を下回り、「調達・購買・仕入研修」「情報システム研修」「経営戦略・企画研修」で差異が大きい

研修を「実施している」と回答した企業を対象に部門別研修の実施の有無を聞いたところ（Q5）（表5-1）、「実施している」割合が最も高いのは「総務・人事・労務研修」で66.7%、次いで「営業研修」「経理・財務研修」65.8%（同率）となっている。これを本店所在地別で見ると（図10～11）、道内企業は道外企業に比べて「実施している」割合が全ての部門で下回っており、なかでも「調達・購買・仕入研修」、「情報システム研修」、「経営戦略・企画研修」で差異が大きい。

【図10】道内企業の部門別研修実施状況

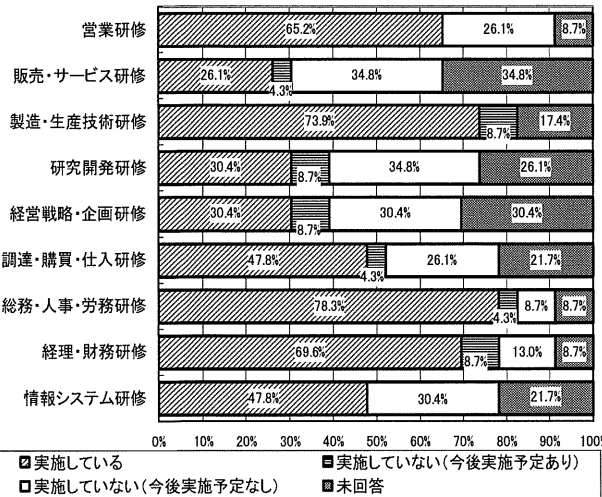


【図11】道外企業の部門別研修実施状況

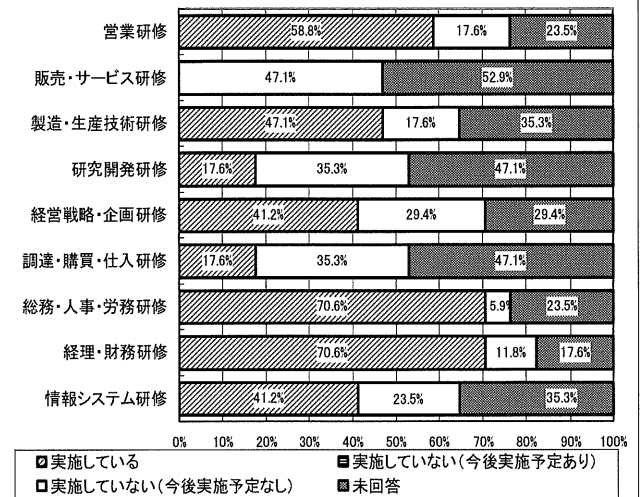


道内企業を業種別で見ると(表5-2ならびに図12~15)、「実施している」割合が高いのは製造業が「総務・人事・労務研修」、「製造・生産技術研修」、「経理・財務研修」、建設業が「総務・人事・労務研修」、「経理・財務研修」、「営業研修」、卸売・小売業が「営業研修」、「販売・サービス研修」となっており、製造業と建設業では「総務・人事・労務研修」、「経理・財務研修」など管理部門の研修に力を入れている様子が伺える。

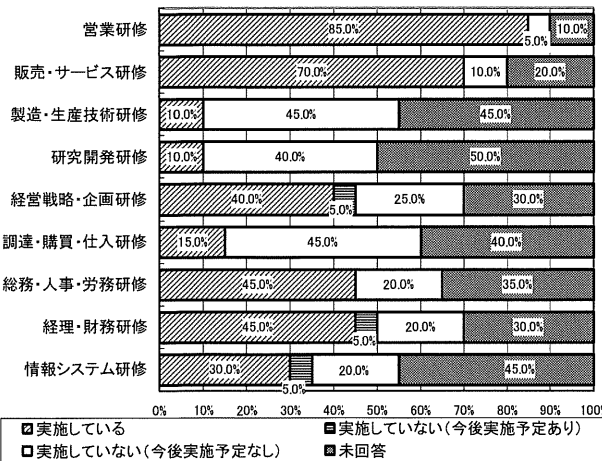
【図12】道内・製造業の部門別研修実施状況



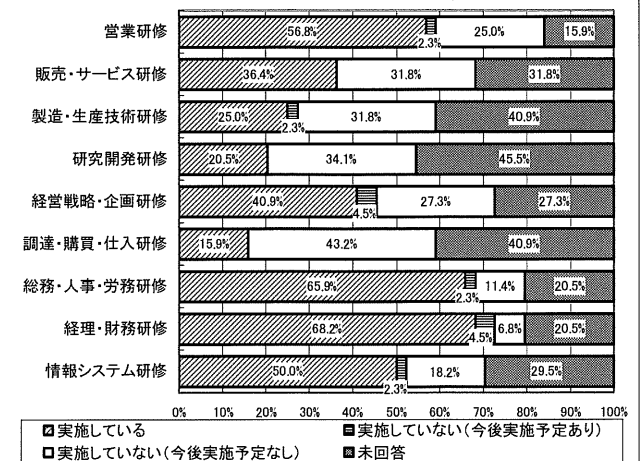
【図13】道内・建設業の部門別研修実施状況



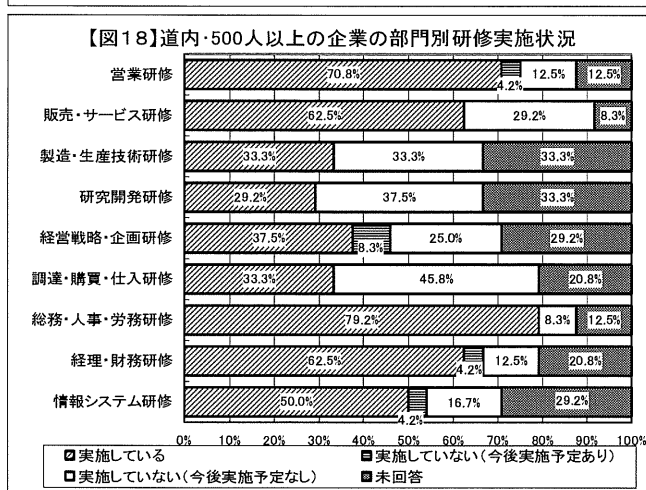
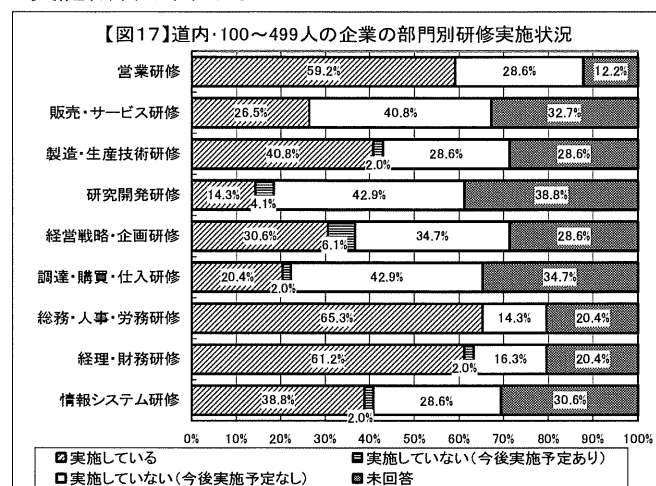
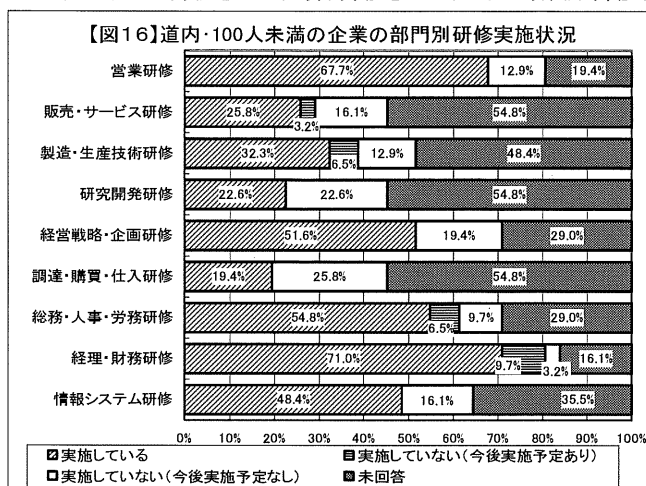
【図14】道内・卸売・小売業の部門別研修実施状況



【図15】道内・その他業種の部門別研修実施状況



これを従業員数規模別で見ると（表5-3ならびに図16～18）、「実施している」割合が高いのは100人未満の企業が「経理・財務研修」、「営業研修」、「総務・人事・労務研修」、100～499人が「総務・人事・労務研修」、「経理・財務研修」、「営業研修」、500人以上が「総務・人事・労務研修」、「営業研修」、「販売・サービス研修」、「経理・財務研修」となっており、従業員数規模に関わらず「総務・人事・労務研修」、「営業研修」、「経理・財務研修」の実施割合が高くなっている。



②実施方法

部門別研修では道内企業は社外研修、道外企業は社内研修が中心

部門別研修を「実施している」と回答した企業を対象に「社内で研修を実施」（以下「社内研修」という）しているのか、「外部研修へ派遣」（以下「社外研修」という）しているのかを聞いたところ（Q5：複数回答可）（表5-4）、「営業研修」と「販売・サービス研修」を除いて社外研修が社内研修を上回った。社外研修の割合が最も高いのは「総務・人事・労務研修」で72.5%、次いで「調達・購買・仕入研修」71.0%、「経理・財務研修」69.6%となっている。これを本店所在地別で見ると、道外企業では全ての部門で社内研修の割合が圧倒的に高く、道内企業では「販売・サービス研修」を除く全ての部門で社外研修の割合が高くなっている。

また、社内研修を実施する際の講師について聞いたところ（Q5）（表5-4）、「調達・購買・仕入研修」を除いて外部講師（社内講師との併用を含む）を活用する割合が高くなっている。

道内企業を業種別で見ると（表5-5）、建設業は全ての部門で社外研修の割合が高く、製造業も「研究開発研修」を除き建設業と同様の傾向にある。卸売・小売業は「営業研修」、「販売・サービ

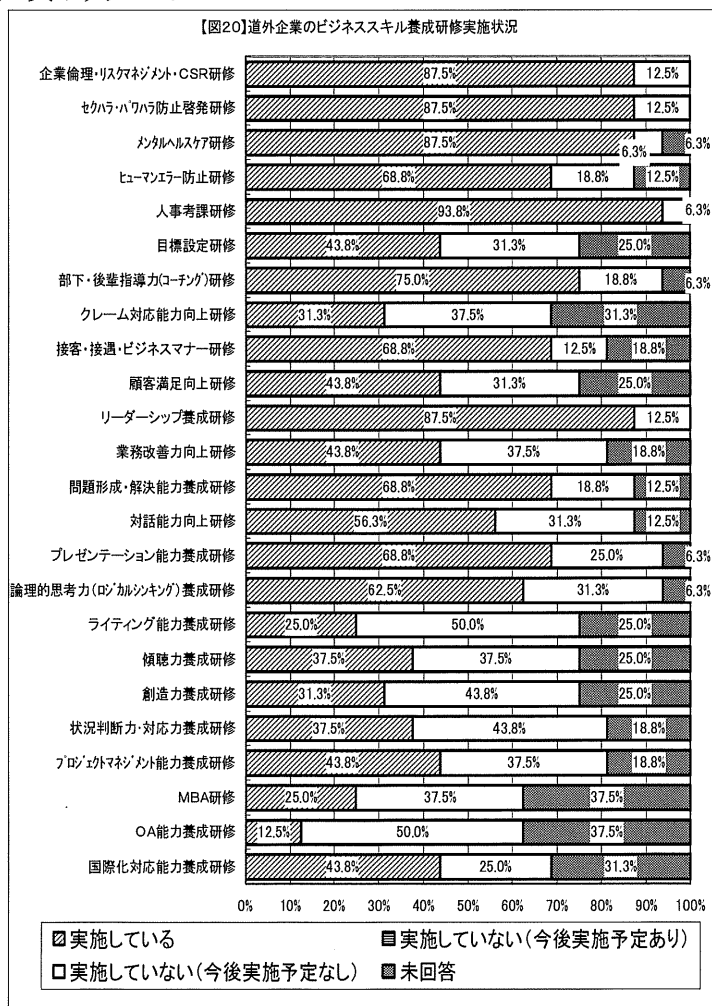
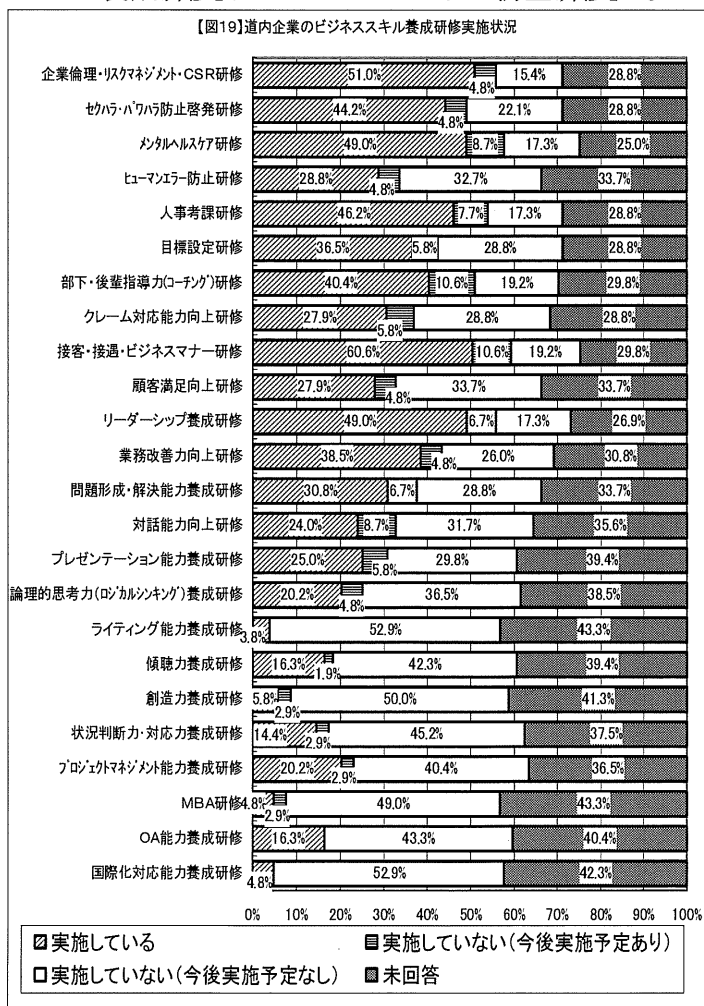
ス研修」などでは社内研修の割合が高く、「調達・購買・仕入研修」、「総務・人事・労務研修」などでは社外研修の割合が高くなっている。これを従業員数規模別で見ると（表5-6）、100人未満の企業では「販売・サービス研修」、「製造・生産技術研修」、「研究開発研修」、「調達・購買・仕入研修」を除く全ての部門で、100人～499人は「販売・サービス研修」を除く全ての部門で、500人以上は「営業研修」、「販売・サービス研修」、「製造・生産技術研修」を除く全ての部門で社外研修の割合が高くなっている。

(6) ビジネススキル養成研修（各部門共通して必要とするスキル習得のための研修）の実施状況

①実施の有無

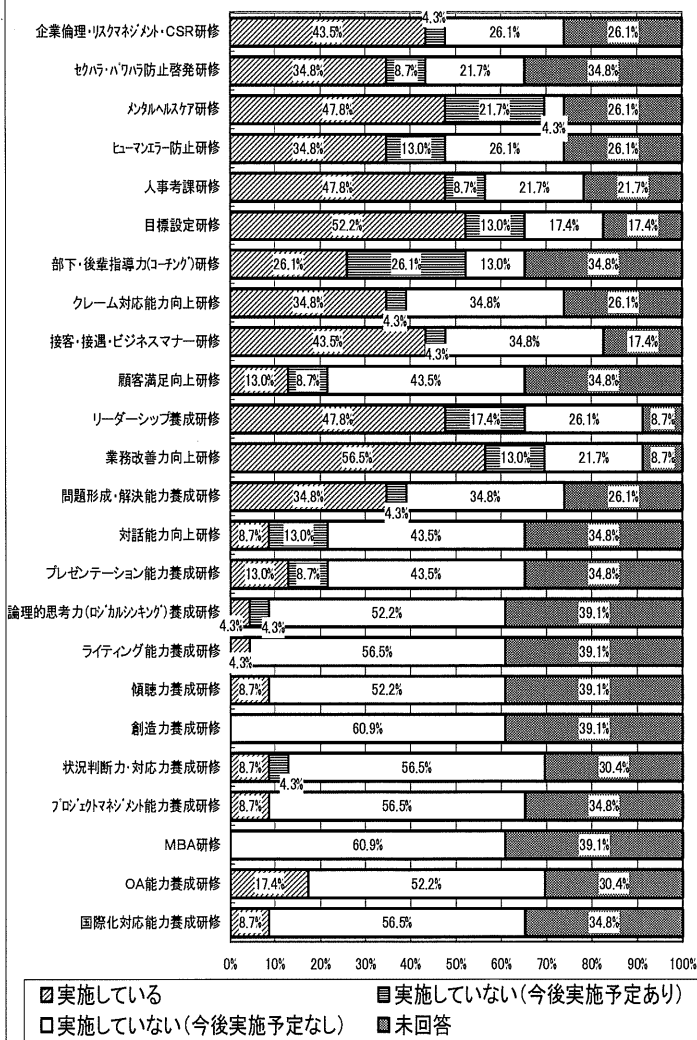
実施割合が最も高いのは「接客・接遇・ビジネスマナー研修」、次いで「企業倫理・リスクマネジメント・CSR研修」「メンタルヘルスケア研修」「リーダーシップ養成研修」。道内企業は、ほぼ全ての研修で道外企業の実施割合を下回り、「人事考課研修」「プレゼンテーション研修」などで差異が大きい

研修を「実施している」と回答した企業を対象にビジネススキル養成研修の実施の有無を聞いたところ（Q6）（表6-1）、「実施している」割合が最も高いのは「接客・接遇・ビジネスマナー研修」で61.7%、次いで「企業倫理・リスクマネジメント・CSR研修」55.8%、「メンタルヘルスケア研修」「リーダーシップ養成研修」54.2%（同率）となっている。これを本店所在地別で見ると（表6-2～3および図19～20）、道内企業は道外企業に比べて「実施している」割合が「OA能力養成研修」を除く全ての研修で下回っている。なかでも「人事考課研修」、「プレゼンテーション能力養成研修」、「セクハラ・パワハラ防止啓発研修」、「論理的思考力（ロジカルシンキング）養成研修」、「ヒューマンエラー防止研修」などで差異が大きい。

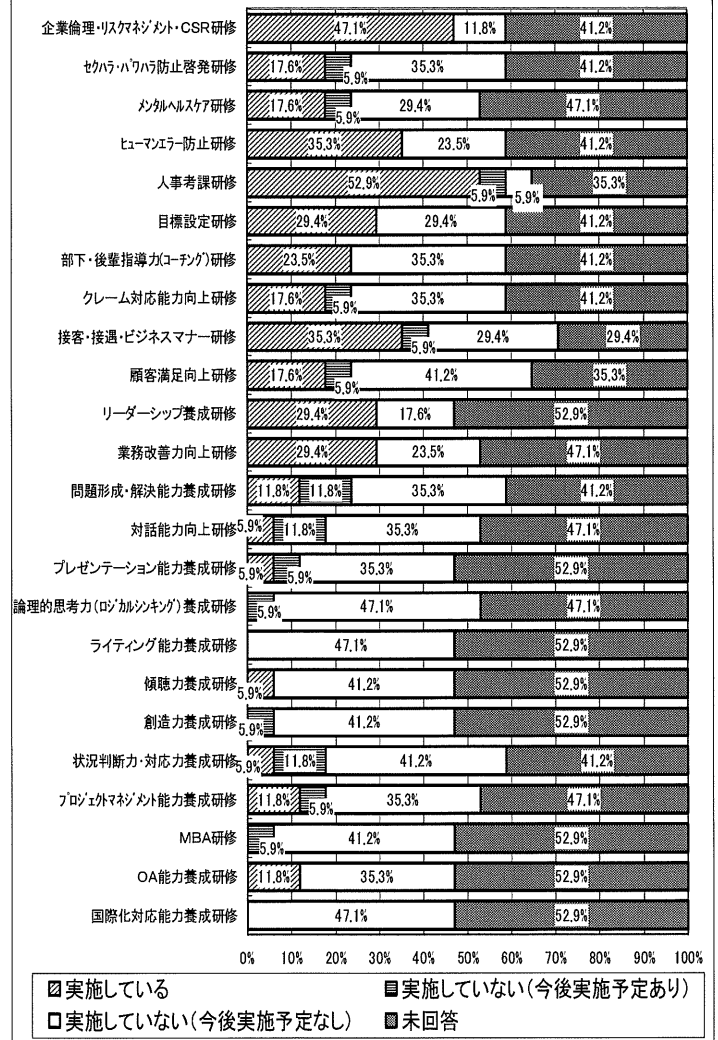


道内企業を業種別で見ると（表6-4～7および図21～24）、「実施している」割合が高いのは製造業が「業務改善力向上研修」、「目標設定研修」、建設業が「人事考課研修」、「企業倫理・リスクマネジメント・CSR研修」、卸売・小売業が「接客・接遇・ビジネスマナー研修」、「セクハラ・パワハラ防止啓発研修」、「メンタルヘルスケア研修」、「人事考課研修」となっている。これを従業員数規模別で見ると（表6-8～10および図25～27）、「実施している」割合が高いのは100人未満の企業が「接客・接遇・ビジネスマナー研修」、「リーダーシップ養成研修」、100～499人が「接客・接遇・ビジネスマナー研修」、「企業倫理・リスクマネジメント・CSR研修」、「メンタルヘルスケア研修」、「人事考課研修」、「リーダーシップ養成研修」、500人以上が「接客・接遇・ビジネスマナー研修」、「企業倫理・リスクマネジメント・CSR研修」、「セクハラ・パワハラ防止啓発研修」、「メンタルヘルスケア研修」となっている。

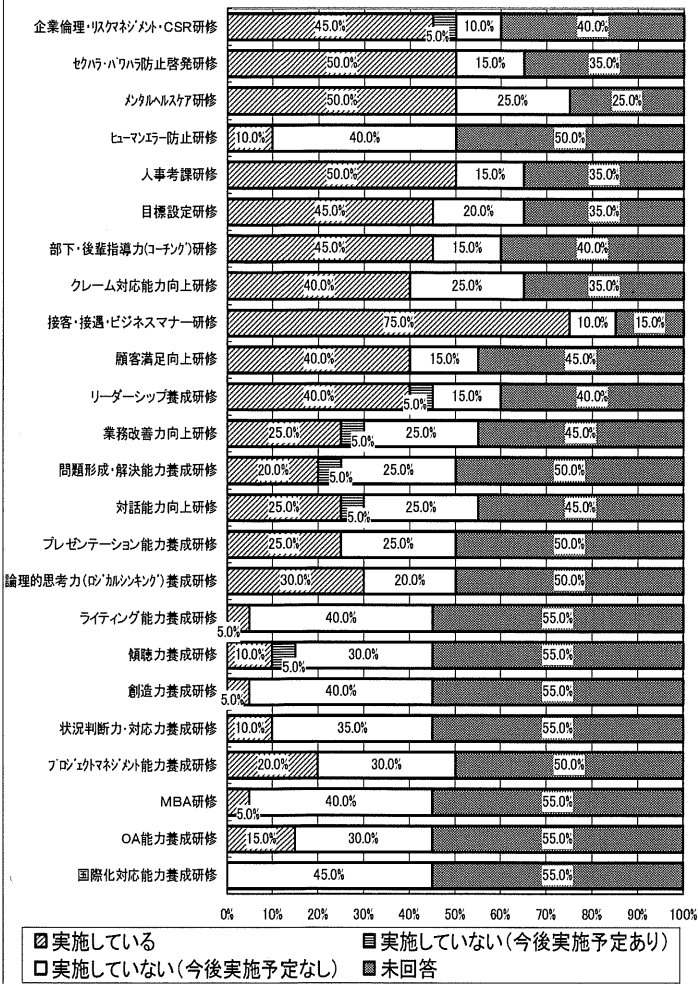
【図21】道内・製造業のビジネススキル養成研修実施状況



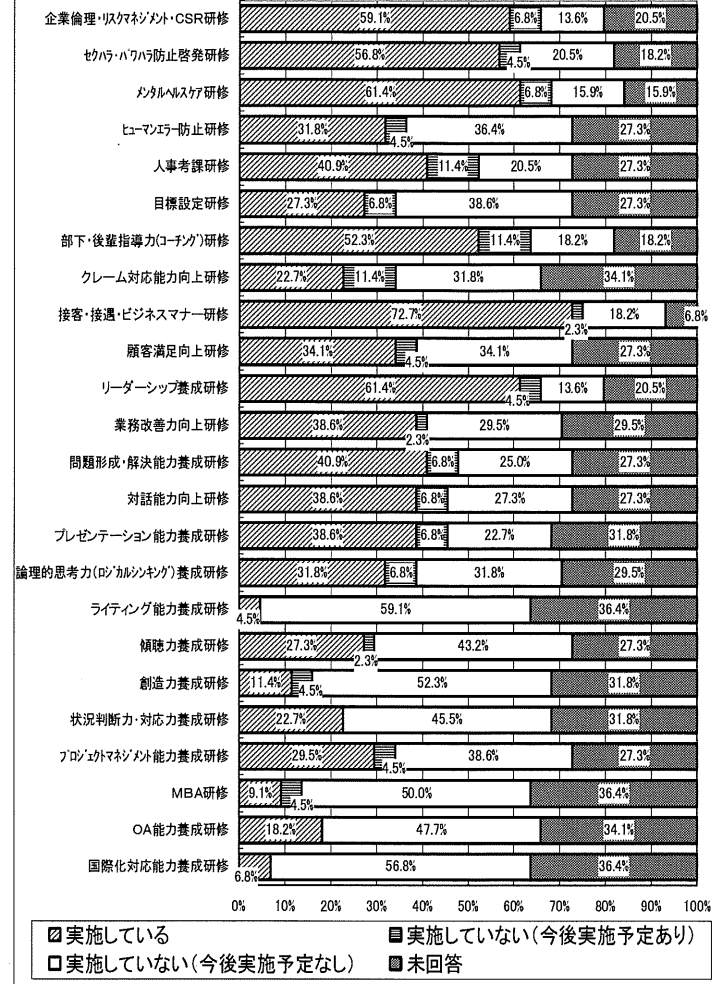
【図22】道内・建設業のビジネススキル養成研修実施状況



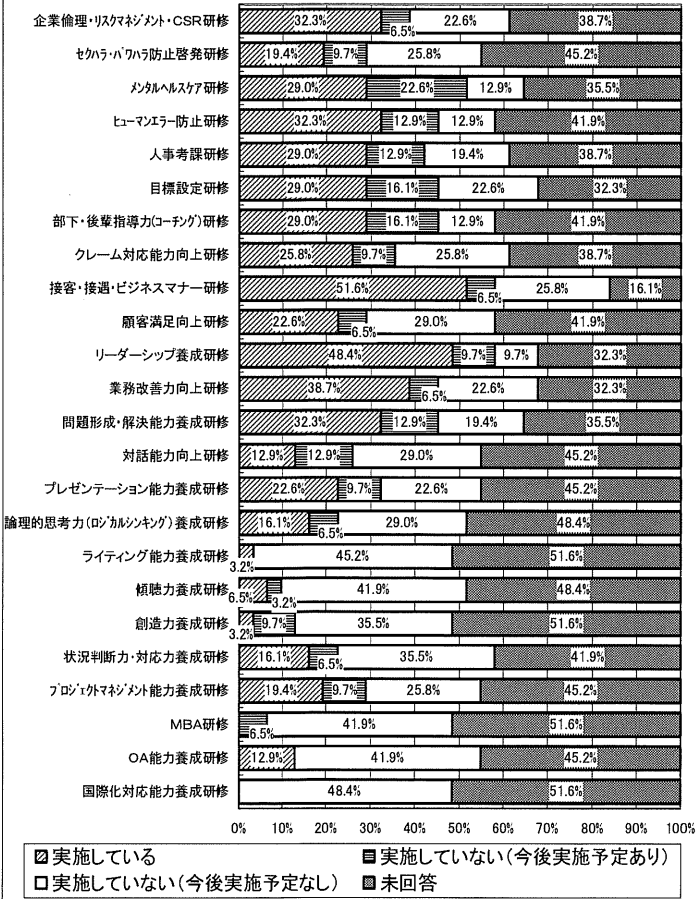
【図23】道内・卸売・小売業のビジネススキル養成研修実施状況



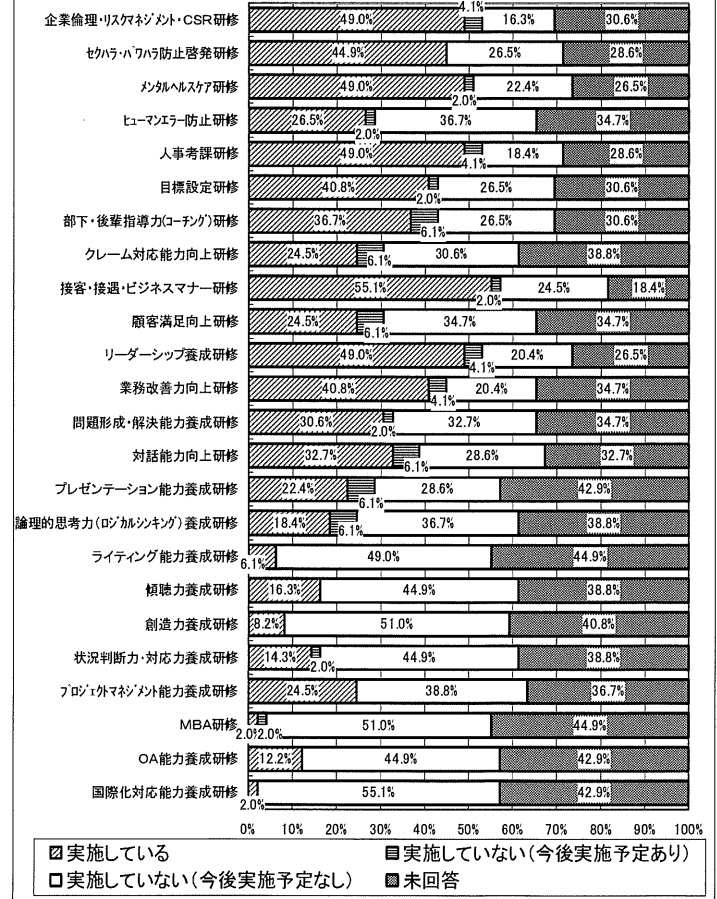
【図24】道内・その他業種のビジネススキル養成研修実施状況

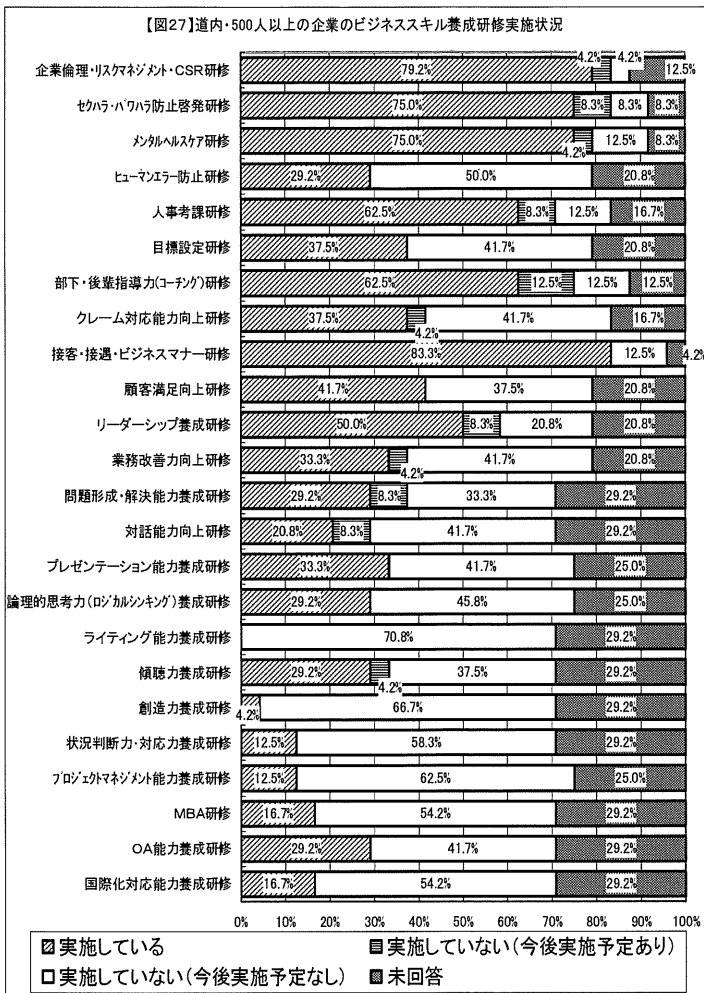


【図25】道内・100人未満の企業のビジネススキル養成研修実施状況



【図26】道内・100~499人の企業のビジネススキル養成研修実施状況





②実施方法

ビジネススキル養成研修では道内・道外企業ともに社内研修が中心

ビジネススキル養成研修を「実施している」と回答した企業を対象に「社内で研修を実施」（以下「社内研修」という）しているのか、「外部研修へ派遣」（以下「社外研修」という）しているのかを聞いたところ（Q6：複数回答可）（表6-11）、「リーダーシップ養成研修」、「業務改善力向上研修」、「ライティング能力養成研修」、「MBA研修」、「国際化対応能力養成研修」を除き、社内研修の割合が社外研修を上回った。なかでも社内研修の割合が高いのが「人事考課研修」85.7%、「目標設定研修」84.4%、「セクハラ・パワハラ防止啓発研修」81.7%となっている。これを本店所在地別で見ると（表6-12～13）、道外企業では「国際化対応能力養成研修」を除く全ての研修で社内研修の割合が高く、道内企業は道外企業に比べて社外研修の割合が全般的に高くなるものの道外企業と同様、社内研修が中心となっている。

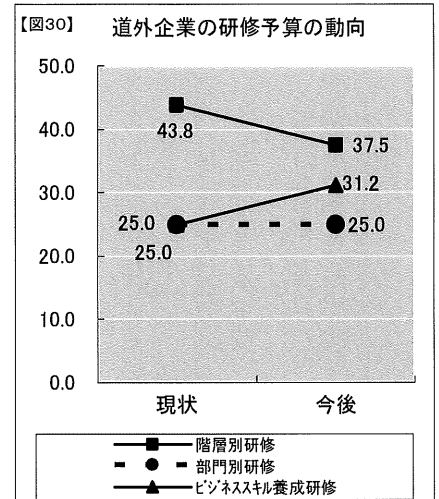
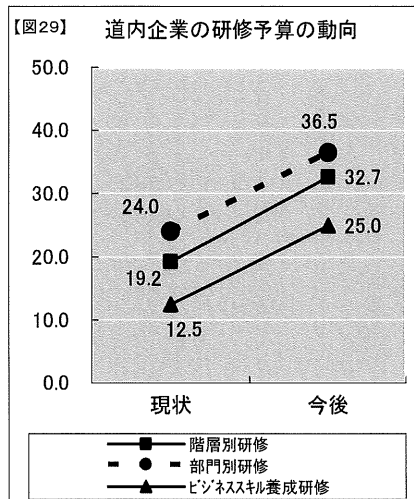
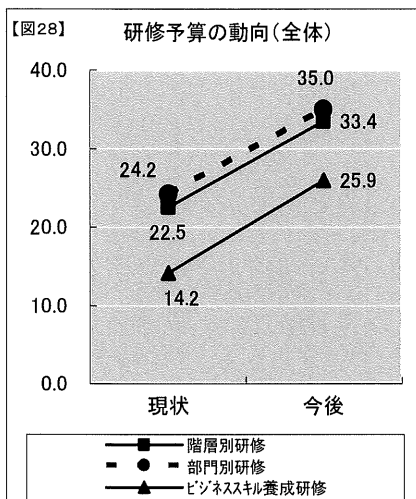
また、社内研修を実施する際の講師について聞いたところ（Q6）（表6-11）、「セクハラ・パワハラ防止啓発研修」、「人事考課研修」、「目標設定研修」などでは社内講師のみで対応する割合が高く、「部下・後輩指導力(コーチング)研修」、「対話能力向上研修」、「国際化対応能力養成研修」などは外部講師（社内講師との併用を含む）を活用する割合が高くなっている。

道内企業を業種別で見ると（表6-14～17）、建設業では約6割にあたる研修で社外研修の割合が高く、逆に製造業と卸売・小売業は約7割にあたる研修で社内研修の割合が高くなっている。これを従業員数規模別で見ると（表6-18～20）、規模の大きい企業ほど社内研修の割合が高くなる傾向にあるが、「リーダーシップ養成研修」、「業務改善力向上研修」、「プレゼンテーション能力養成研修」などでは規模に関わらず社外研修の割合が5割以上となっている。

2. 研修実施予算の現状と今後の動向

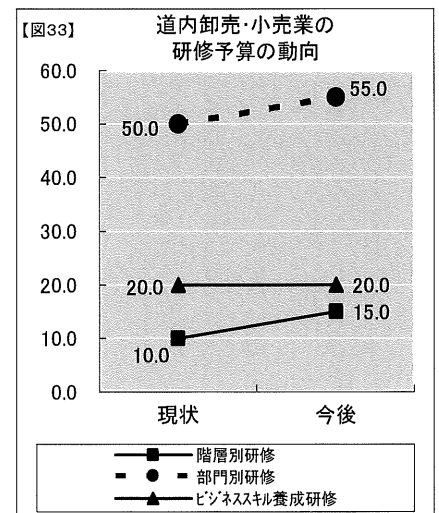
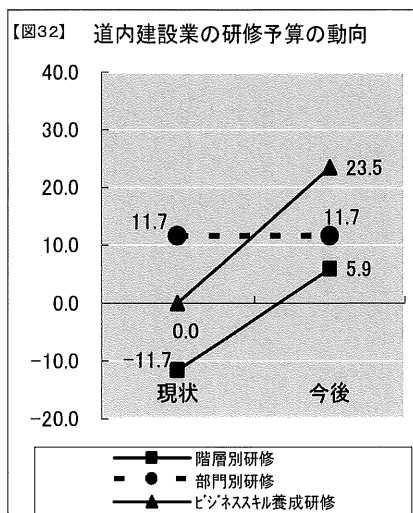
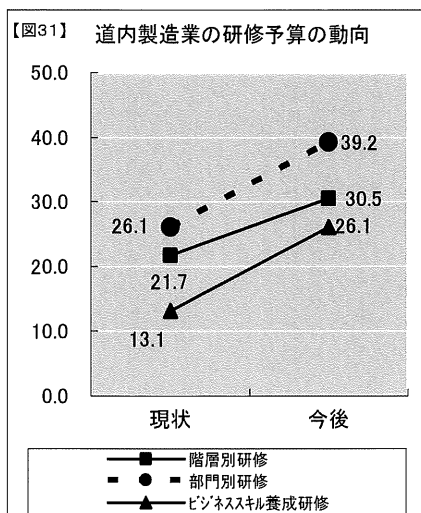
研修予算は増加傾向。道内企業では、今後全ての研修分野で増加傾向が強まる見通し

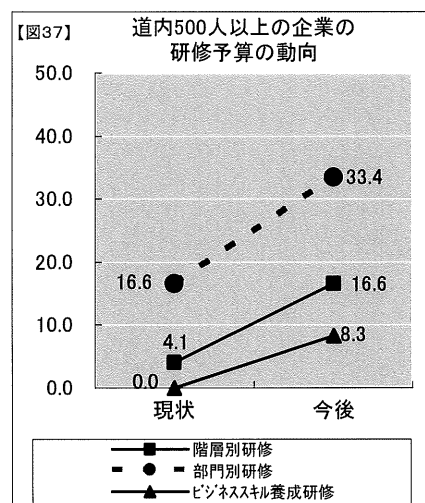
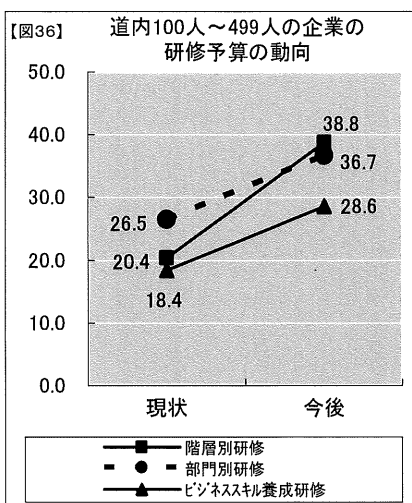
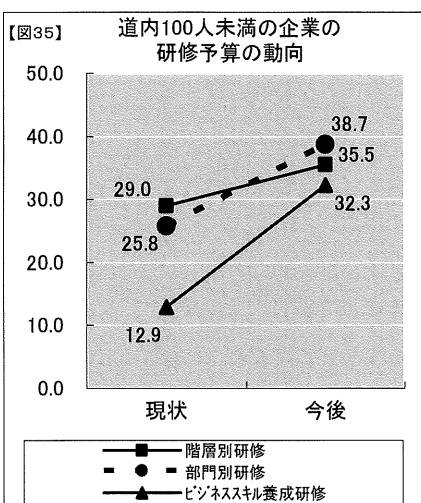
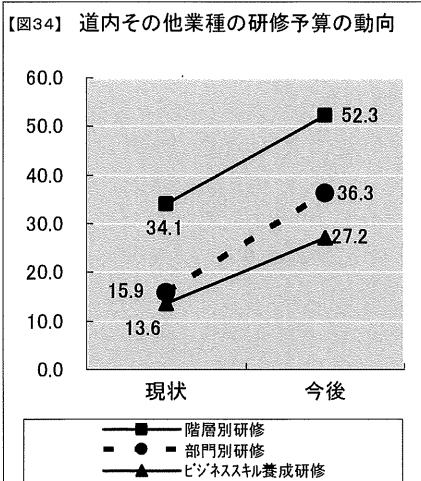
各研修分野(階層別研修、部門別研修、ビジネススキル養成研修)における実施予算の「現状」と「今後」を、「予算が増加傾向にある」の回答割合から「予算が減少傾向にある」を差し引いた値で見ると(Q7)(表7-1および図28)、全ての研修分野で「現状」「今後」ともにプラスとなった。また、いずれも「今後」が「現状」を上回っており、実施予算を増やしていく傾向が強い。これを本店所在地別で見ると(図29~30)、道内企業は全体と同じ右肩上がりの傾向が見られるのに対して、道外企業は、階層別研修では増加傾向が弱まり、部門別研修では横ばいとなっている。



(グラフ内の数値:「予算が増加傾向」回答率-「予算が減少傾向」回答率)

道内企業を業種別で見ると(表7-2および図31~34)、製造業と卸売・小売業では部門別研修、建設業ではビジネススキル養成研修に実施予算を増やしていく傾向が強い。これを従業員数規模別で見ると(図35~37)、100人未満の企業ではビジネススキル養成研修、100~499人では階層別研修、500人以上では部門別研修に実施予算を増やしていく傾向が強い。





3. 研修実施上の問題点

研修を実施する上で最大の問題は「仕事が多忙で教育研修の時間がとれない」

研修を「実施している」、「実施していない（今後実施の予定あり）」と回答した企業を対象に研修実施上の問題点を聞いたところ（Q8）（表8）、回答割合が最も高いのは「仕事が多忙で教育研修の時間がとれない」で60.8%、次いで「中長期の人材育成計画がない」45.0%、「人材育成の専門部署、専任者が設置されていない」29.2%となっている。これを本店所在地別で見ると、道内企業と道外企業ともに「仕事が多忙で教育研修の時間がとれない」が最も高くなった（道内企業60.6%、道外企業62.5%）。また、「中長期の人材育成計画がない」（道内企業47.1%、道外企業31.3%）、「人材育成の専門部署、専任者が設置されていない」（道内企業30.8%、道外企業18.8%）などでは道内企業と道外企業との間で差異が生じている。

道内企業を業種別で見ると、いずれの業種も「仕事が多忙で教育研修の時間がとれない」の回答割合が最も高くなっており、なかでも製造業が69.6%と高い。これを従業員数規模別で見ると、いずれの規模の企業も「仕事が多忙で教育研修の時間がとれない」の回答割合が最も高くなっている。

4. 研修会を実施しない理由

研修会を実施しない最大の理由も「仕事が多忙で教育研修の時間がとれない」

研修会を「実施していない（今後実施の予定なし）」と回答した企業を対象に実施しない理由を聞いたところ（Q9）（表9）、回答割合が最も高いのは「仕事が多忙で教育研修の時間がとれない」で66.7%、次いで「OJTや自己啓発で対応できる」33.3%、「人材育成予算がとれない」22.2%となっている。

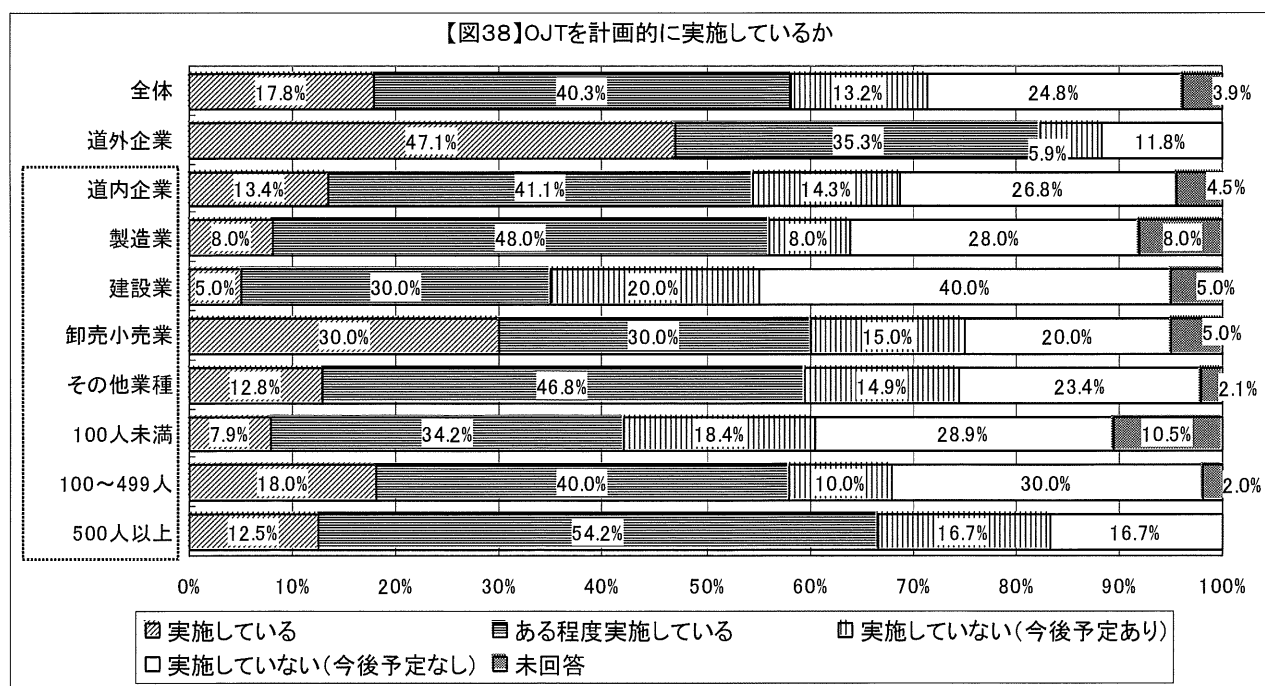
5. OJTと自己啓発の取り組み状況

(1) OJTの計画性

OJTを計画的に実施している割合は道内企業が5割強、道外企業が8割強

OJTを計画的に実施しているか聞いたところ（Q10）（表10ならびに図38）、「実施している」が17.8%、「ある程度実施している」が40.3%となり、計画的なOJTの実施割合は58.1%となっている。これを本店所在地別で見ると、道内企業では「実施している」13.4%と「ある程度実施している」41.1%を合算すると54.5%で道外企業の82.4%を大幅に下回っている。

道内企業を業種別で見ると、「実施している」と「ある程度実施している」の合算割合が最も高いのは卸売・小売業で60.0%、最も低いのは建設業で35.0%となっている。ただし、建設業では「実施していない（今後実施の予定あり）」が20.0%と高く、OJTを強化する動きが強い。この合算割合を従業員数規模別で見ると、500人以上の企業では66.7%、100～499人58.0%、100人未満42.1%となっており、規模の大きい企業ほど計画的なOJTの実施割合が高い。

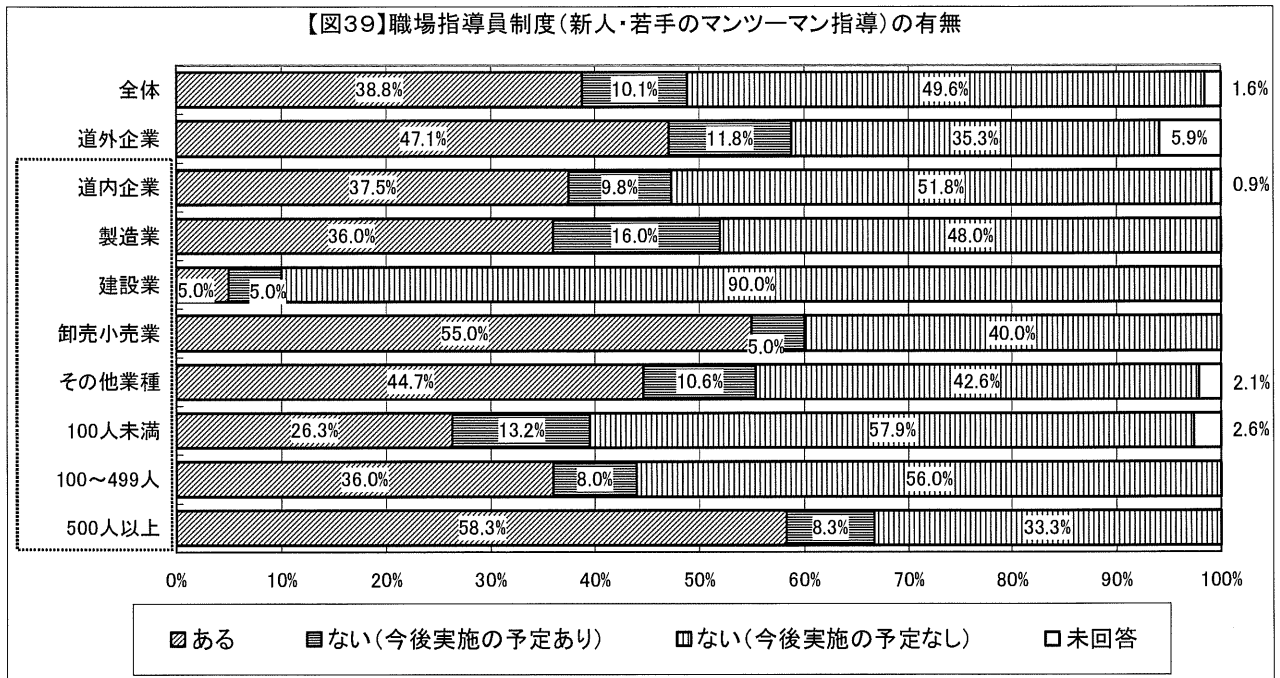


(2) 職場指導員制度の有無

「職場指導員制度」の実施割合は道内企業が4割弱、道外企業が5割弱

職場指導員制度（新入社員や若手社員をマンツーマンで教育・指導する制度）の有無を聞いたところ（Q11）（表11ならびに図39）、「ある」が38.8%となった。これを本店所在地別で見ると、道内企業は「ある」が37.5%で、道外企業の47.1%を下回っている。

道内企業を業種別で見ると、「ある」の割合が最も高いのは卸売・小売業で55.0%、最も低いのは建設業で5%となり、計画的なOJTの実施割合と同様、建設業の低さが目立つ。これを従業員数規模別で見ると、500人以上の企業で「ある」が58.3%、100～499人36.0%、100人未満26.3%となっており、規模の大きい企業ほど実施割合が高い。

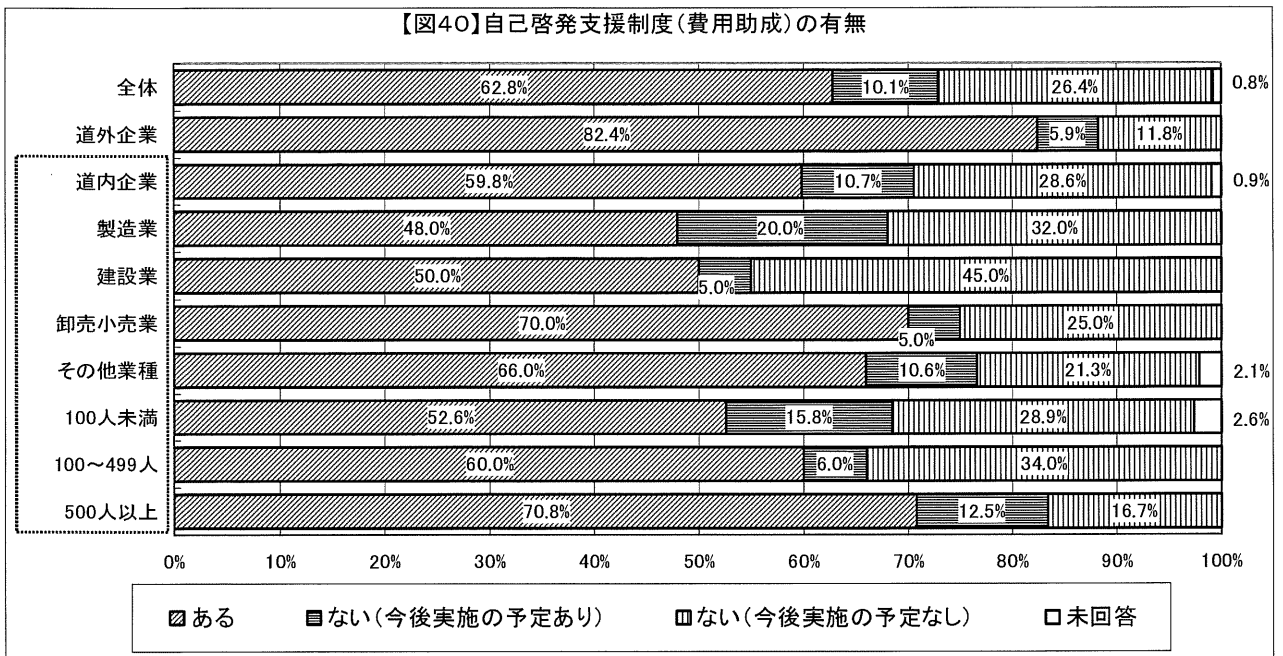


(3) 自己啓発の支援制度（費用の助成）の有無

「自己啓発支援制度」の実施割合は道内企業が6割弱、道外企業が8割強

自己啓発支援制度の有無を聞いたところ（Q12）（表12ならびに図40）、「ある」が62.8%となった。これを本店所在地別で見ると、道内企業は「ある」が59.8%で、道外企業の82.4%を大幅に下回っている。

道内企業を業種別で見ると、「ある」の割合が最も高いのは卸売・小売業で70.0%、最も低いのは製造業で48.0%となっている。ただし、製造業では「ない(今後実施の予定あり)」が20.0%と高く、本制度を導入する動きが強い。これを従業員数規模別で見ると、500人以上の企業で「ある」が70.8%、100～499人60.0%、100人未満52.6%となっており、規模の大きい企業ほど実施割合が高い。



(4) 資格取得のお祝い金制度の有無

「資格取得お祝い金制度」の実施割合は道内企業が5割強、道外企業が5割弱

資格取得の際のお祝い金制度の有無を聞いたところ(Q13)(表13ならびに図41)、「ある」が53.5%となった。これを本店所在地別で見ると、道内企業は「ある」が54.5%で、道外企業の47.1%をやや上回っている。

道内企業を業種別で見ると、「ある」の割合が最も高いのはその他業種で68.1%、次いで卸売・小売業60.0%となっている。これを従業員数規模別で見ると、500人以上の企業で「ある」が58.3%、100~499人54.0%、100人未満52.6%となっており、規模の大きい企業ほど実施割合が高くなっているが、その差は緩やかである。

