

平成 25 年度 人材育成に関するアンケート調査結果

北海道生産性本部

【調査目的ならびに内容】

人材育成に関する取組状況と課題把握のため、次のテーマで調査した。

1. 人材育成に関する考え方
2. 従業員教育施策の取組状況
3. 従業員教育予算の増減動向
4. 従業員の能力開発に関する課題
5. 社員教育実施に関わる課題
6. 当本部研修・セミナーに関する要望（非公開）

【調査結果のポイント】

I. 人材育成を優先的な経営課題と位置付けている企業の割合は約 85%。

人材育成を優先的な経営課題と捉えている企業の割合は、「最も優先」（21.1%）と「優先度は高い方」（64.0%）を合計すると 85.1%となり、昨年度とほぼ同程度の割合となった。（Q3、P3 参照）

II. 最も効果を上げている従業員教育施策は、大企業では「OJT」と「社内研修」、中堅および中小企業では「外部研修」と「OJT」。

実施している従業員教育施策の中で最も効果を上げているのは「OJT」であるとの認識を示す企業が 48.8%でトップ、次いで「外部研修」が 44.7%、「社内研修」が 26.8%の順となった。

その中で、従業員規模別に特徴が出ており、500人以上の大企業では「OJT」と「社内研修」が効果的であるとの認識であり、「外部研修」は全体平均を大幅に下回った。一方、100～499人の中堅企業と100人未満の中小企業では「外部研修」と「OJT」が効果的との認識であり、「社内研修」は全体平均を大幅に下回った。（Q5、P4 参照）

III. 従業員教育予算は増加傾向が拡大。

今年度の従業員教育予算は増加傾向(+23.6pt)にあり、来年度以降は、更に増加傾向(+38.2pt)が強まる動きが見られる。（Q7、P5 参照）

IV. 従業員の能力に対して不満を抱く割合は過去最大。特に中小企業では昨年度に比べ不満が大幅に拡大。

従業員の能力等に対して不満を抱いている企業の割合は 42.1%となり、本項目の調査を始めた平成 21 年度以降、最大となった。（Q8、P6 参照）

従業員規模別での従業員の能力等に関する満足度は、大企業>中堅企業>中小企業の順で高くなっている。

また、昨年度と比べると、大企業と中堅企業で満足度の割合が大幅に高まっているのに対し、中小企業では逆に不満の割合が大幅に上昇している。（Q8、P7 参照）

V. 今年度は、「若手社員」への不満が高まり、「ベテラン層」への不満が改善。

今年度は、「ベテラン層」は不満の割合が大幅に改善され（昨年度（H24）23.0%、今年度（H25）15.8%）、逆に「若手社員層」で不満の割合が高まった（昨年度 14.2%、今年度 18.4%）。（Q9、P7 参照）

VI. 育成課題としては、若手社員層は「自主性・積極性」、現場の中核層は「仕事の遂行力」、「指導・育成力」、「リーダーシップ」、リーダー層は「指導・育成力」、「管理能力」など。

「若手社員層」の強化したい能力等では、「自主性・積極性」が昨年度に引き続き最も多かった。

現場の中核を担う「中堅社員層」と「ベテラン層」では、「仕事の管理・遂行力」、「指導・育成力」、「リーダーシップ」などが、また職場のリーダー的存在である「管理者層」と「監督者層」では、「指導・育成力」「改善力、改善意識」「組織・部下の管理能力」「論理的思考力（判断・問題解決）」などが、各々強化したい能力等として高い割合を示した。（Q10、P8 参照）

【調査方法】

- ・調査対象：本部会員ならびに非会員の道内地場企業・団体、447組織の教育担当者
- ・調査期間：平成26年2月
- ・調査方法：郵送によるアンケート方式
- ・回答数：114組織（回答率25.5%）

【集計方法】

全体集計に加え、従業員数規模別：100人未満、100～499人、500人以上
※従業員数規模別の回答割合は、従業員数不明先14社を除く100組織を母数として計算している。

【報告書の構成】

- ・本文 1頁～10頁
- ・別紙 設問内容 11頁～13頁

【ご覧いただく際のお願い】

1. 回答割合を示すパーセントは、小数点以下第二位を四捨五入しているため、表記上の数値の合計が100%にならない場合があります。
2. 「その他」回答については、わかり易さに配慮し本文へは反映しておりません。
3. 業種別ならびに従業員数規模別は、全体動向と比べて特徴ある内容について本文に記載していません。
4. 本文中の【Q1】表記の“Qの数値”はその内容に対応する別紙「設問内容」の設問番号をさしますので、ご参照ください。

【お問合せ先】 北海道生産性本部 玉澤 TEL:011-241-8591、E-mail:s-tamazawa@mb.snowman.ne.jp

1. 人材育成に関する考え方

(1) 会社側が持つ従業員教育への積極性と人材育成の優先度

従業員教育を積極的に実施している企業・団体(以下、企業という)は5割強(「積極的に実施している」、「どちらかといえば積極的」)にのぼり、「どちらかといえば消極的」または「実施していない」企業・団体は1割強となった。【Q1】

従業員教育(研修会、計画的OJT、自己啓発支援等)を積極的に実施しているか

積極的に実施している	どちらかといえば積極的	普通	どちらかといえば消極的	実施していない
25.4%	26.3%	36.0%	8.8%	3.5%

人材育成を優先すべき経営課題に位置づけている企業は8割強(「最も優先すべき課題」、「優先度は高い方」)にのぼった。【Q3】

経営課題における人材育成の優先度

最も優先	優先度は高い方	優先度は高くも低くもない	優先度は低い方	優先度はかなり低い
21.1%	64.0%	11.4%	1.8%	1.8%

昨年度と比べ、「従業員教育を積極的に実施している」「優先すべき経営課題と認識している」企業の割合はともに若干減少した。

【従業員教育を積極的に実施している割合、人材育成を優先的経営課題と捉えている割合および今年度と昨年度の差】

	今年度(H25)	昨年度(H24)	今年度 -昨年度
従業員教育の積極的実施	51.7%(積極的に実施 25.4%+どちらかということ積極的 26.3%)	54.9%(積極的に実施 31.9%+どちらかということ積極的 23.0%)	-3.2pt
人材育成は優先的経営課題	85.1%(最も優先 21.1%+優先度は高い方 64.0%)	85.8%(最も優先 15.9%+優先度は高い方 69.9%)	-0.7pt

(2) 従業員教育の責任の捉え方

従業員教育に対する責任の捉え方では「業務に直接関わる能力・知識については会社側、それ以外は従業員側の責任である」という認識が50.9%で最も多く、「(全て)会社側の責任」という認識は37.7%となった。

【Q2】

従業員教育についての会社側の責任の捉え方

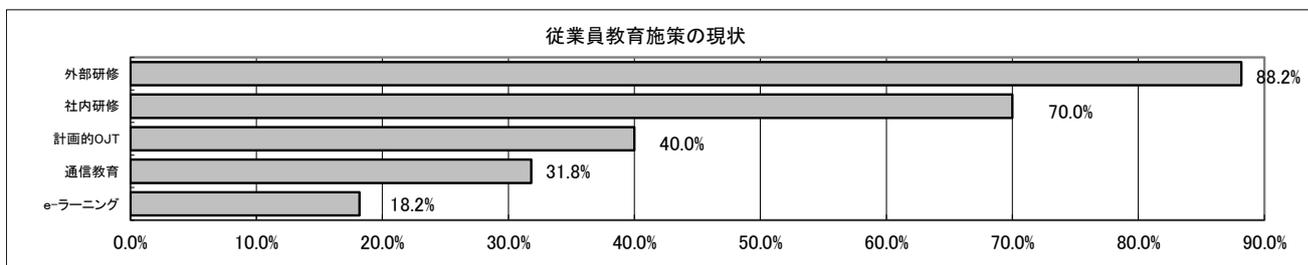
会社側の責任において実施するもの	基本的には従業員が自発的に行うもの	業務能力知識は会社、それ以外は従業員	どちらともいえない
37.7%	6.1%	50.9%	5.3%

昨年度と比べ、「(全て)会社側の責任」と捉えている企業の割合は2.3pt増加した(今年度(H25)37.7%、昨年度(H24)35.4%)。

2. 従業員教育施策の取組状況

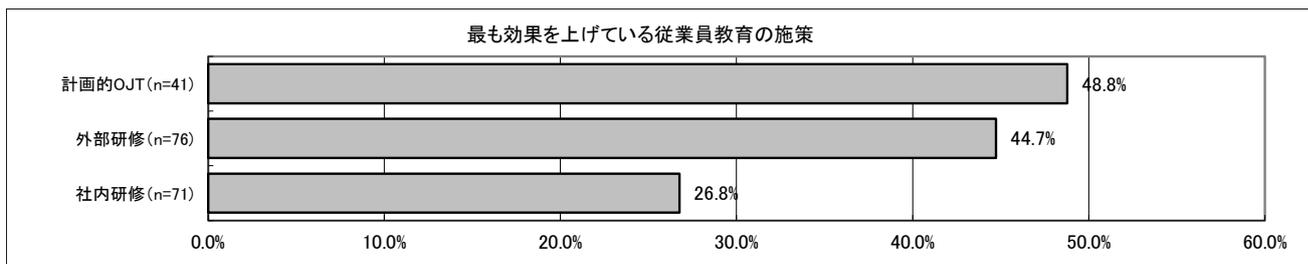
(1) 従業員教育施策の現状 (実施施策を全て回答する設問)

実施している従業員教育施策では「外部集合研修への参加(以下「外部研修」)」(88.2%)が最も多く、次いで「社内での集合研修(以下「社内研修」)」(70.0%)、「計画的OJT(以下「OJT」)」(40.0%)の順となった。【Q4】



(2) 最も効果を上げている従業員教育施策 (従業員教育施策を複数実施している企業への設問)

実施している従業員教育施策の中で「OJT」(48.8%)が効果的であるとの認識が最も多くなったが、それに続く「外部研修」(44.7%)と比べて、大きな差は見られなかった。一方、「社内研修」が昨年度と比べて13.7pt減少した。(今年度(H25)26.8%、昨年度(H24)40.5%)【Q5】



最も効果を上げている従業員教育施策の全体平均では、前述のとおり「OJT」「外部研修」の間で認識の高さに大きな差は見られなかったが、従業員数規模別で比較した場合はその差に特徴が出た。

500人以上の企業では「OJT」(57.1%)と「社内研修」(41.7%)が効果的であるとの認識で、「外部研修」(0%)は全体平均を大幅に下回った。一方100~499人の企業では「外部研修」(48.6%)と「OJT」(42.1%)が効果的であるとの認識が最も多く、100人未満の企業では、「OJT」(60.0%)と「外部研修」(42.1%)が効果的であると認識であり、ともに「社内研修」は全体平均を下回った。

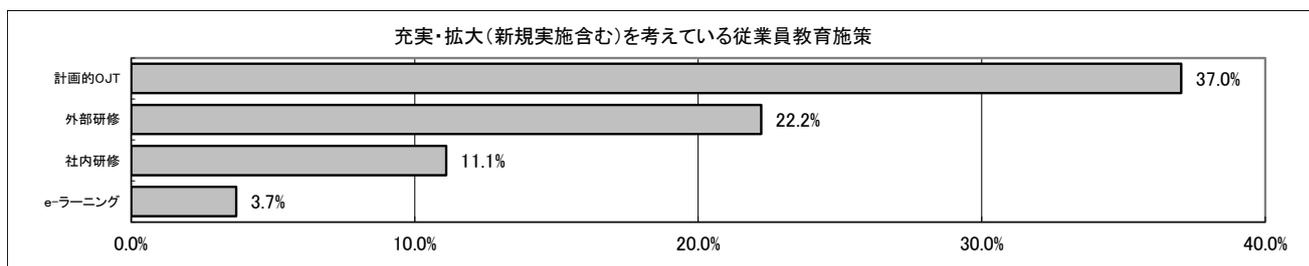
【従業員数規模別による最も効果を上げている従業員教育施策の割合】

	OJT	社内研修	外部研修
全体	48.8%①	26.8%③	44.7%②
100人未満	60.0%①	14.3%③	56.0%②
100~499人	42.1%②	24.2%③	48.6%①
500人以上	57.1%①	41.7%②	0.0%③

※○内は順位をさす。

(3) 今後、充実・拡大(新規実施含む)を考えている従業員教育施策

今後、充実・拡大を考えている従業員教育施策では、昨年度最も多かった「外部研修」に代わって、今年度は「計画的OJT」(37.0%)が最も多くなっている。【Q6】



従業員数規模別で見ると、100人未満の企業と500人以上の企業では「OJT」(各々、42.9%、50.0%)に力を入れようとする傾向が強く、100~499人の企業では「社内研修」(33.3%)と「外部研修」(33.3%)に力を入れようとする傾向にある。

【従業員数規模別による充実・拡大を検討している従業員教育施策の割合】

	社内研修	外部研修	OJT
全体	11.1%③	22.2%②	37.0%①
100人未満	0.0%②	21.4%②	42.9%①
100~499人	33.3%①	33.3%①	22.2%③
500人以上	0.0%③	25.0%②	50.0%①

※○内は順位をさす。

3. 従業員教育予算の増減動向

※増減動向の見方：「教育予算は増加傾向」の回答率から「教育予算が減少傾向」の回答率を差し引いた値(ptと表記)で見る。(プラスは増加傾向、マイナスは減少傾向)

(1) 今年度の動向

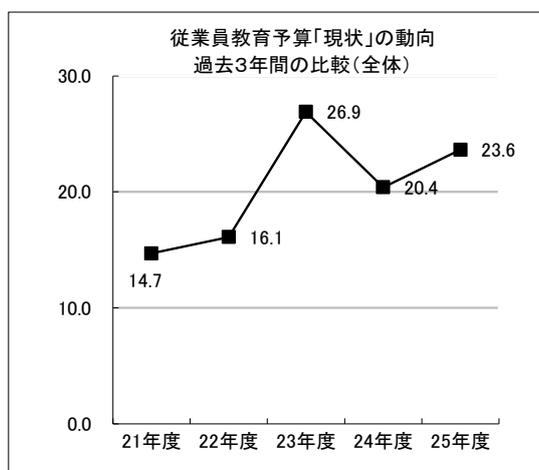
今年度の従業員教育予算は増加傾向(+23.6pt)にあり、来年度以降は、更に増加傾向(+38.2pt)が強まる動きが見られる。【Q7】

従業員教育予算の現状(今年度)と今後(来年度以降)

区分	増加傾向	減少傾向	どちらとも いえない	増加-減少 (p=ポイント)
現状	35.5%	11.8%	54.5%	23.6p
今後	43.6%	5.5%	52.7%	38.2p

(2) 過去4年の増減動向

平成21年度以降、従業員教育予算は増加傾向を強めている。その中で、平成23年度から平成24年度にかけては、増加傾向に弱まりが見られたが、今年度は再び増加拡大(+3.2pt)に転じた。



4. 従業員の能力開発に関する課題

(1) 従業員の能力(知識・技能)・意識・姿勢(以下、「能力等」という)に関する満足度

従業員の能力等に対しては、「不満である」が「満足している」を7.8pt上回った。【Q8】

- ・「とても満足」と「ある程度満足」の合計 34.3%(1.8%+32.5%)
- ・「やや不満」と「とても不満」の合計 42.1%(36.8%+5.3%)

従業員の能力(知識・技能)、意識・姿勢などについての満足度

とても満足している	ある程度満足している	満足でも不満でもない	やや不満である	とても不満である
1.8%	32.5%	23.7%	36.8%	5.3%

従業員の能力等に対する不満は年々強まりを見せており、本項目の調査開始(H21)以来、その不満が最も高くなった。

【従業員の能力等に対する不満の割合】

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
「やや不満」と「とても不満」の合計	33.8% (33.1%+0.7%)	37.5% (35.2%+2.3%)	38.8% (37.4%+1.4%)	39.0% (36.3%+2.7%)	42.1% (36.8%+5.3%)

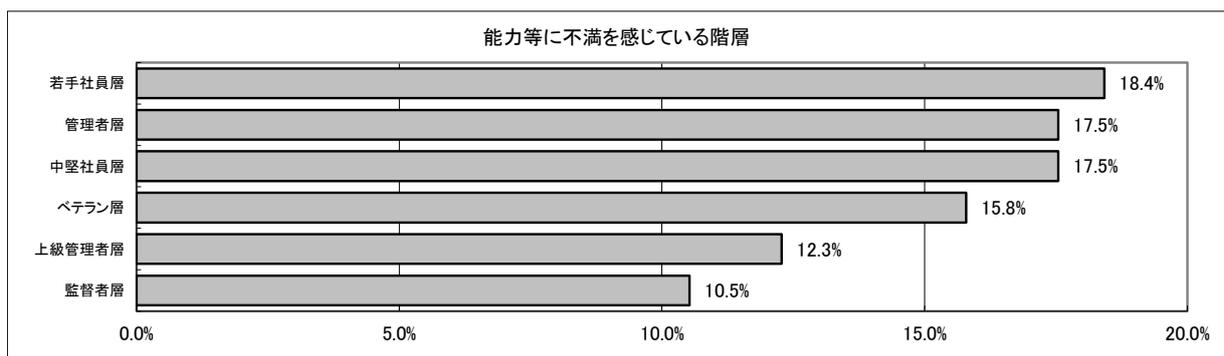
従業員数規模別に全体平均と同様の方法(満足割合－不満割合)で満足度を見た場合、500人以上の大企業と100～499人の中堅企業では、不満よりも満足の割合が高い結果となった(各々、+4.6pt、+38.4pt)。一方、100人未満の中小企業では、不満が満足を大幅(-30.2pt)に上回った。従業員規模別での従業員の能力等に関する満足度は、大企業>中堅企業>中小企業の順となっている。また、昨年度と比べると、大企業と中堅企業で満足の割合が大幅に高まっているのに対し、中小企業では逆に不満の割合が大幅に上昇している。

【従業員数規模別による従業員の能力等に対する満足と不満の割合およびその差】

	今年度 (H25)			昨年度 (H24)
	「とても満足」と「ある程度満足」の合計	「やや不満」と「とても不満」の合計	満足－不満	満足－不満
100人未満	25.6%(0.0%+25.6%)	55.8%(44.2%+11.6%)	-30.2pt	+5.6pt
100～499人	38.7%(2.3%+36.4%)	34.1%(34.1%+0.0%)	+4.6pt	-15.8pt
500人以上	61.5%(7.7%+53.8%)	23.1%(23.1%+0.0%)	+38.4pt	+11.1pt

(2) 従業員の能力等について満足度が低い(以下、「不満」に統一)、または不満を感じる階層

能力等に最も不満を感じている階層では「若手社員層」(18.4%)が最も多く、次いで「管理者層」(17.5%)、「中堅社員層」(17.5%)の順となった。【Q9】



※若手社員層：～28歳程度の役職者以外、中堅社員層：29～35歳程度の役職者以外、ベテラン層：36歳程度～の役職者以外、監督者層：係長・主任クラス、管理者層：課長クラス、上級管理者層：部長・次長クラス

昨年度 (H24) と比べ、「若手社員層」「ベテラン層」で大きな変化が見られた。「ベテラン層」は不満の割合が大幅に改善され (昨年度 (H24) 23.0%、今年度 (H25) 15.8%)、逆に「若手社員層」で不満の割合が高まった (昨年度 14.2%、今年度 18.4%)。

【各階層における不満の割合および今年度と昨年度の差】

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成25年度-平成24年度
若手社員層	17.2%③	24.5%①	14.2%④	18.4%①	+4.2pt
中堅社員層	18.8%②	17.3%③	17.7%③	17.5%②	-0.2pt
ベテラン層	24.2%①	18.0%②	23.0%①	15.8%④	-7.2pt
監督者層	10.2%⑤	12.9%⑤	12.4%⑤	10.5%⑥	-1.9pt
管理者層	14.1%④	15.1%④	19.5%②	17.5%②	-2.0pt
上級管理者層	5.5%⑥	5.8%⑥	7.1%⑥	12.3%⑤	+5.2pt

※○内は順位をさす。

(3) 不満を感じる要因

不満を感じている階層に対して、どのような能力等に不満や物足りなさを感じているのかを要因の大きなものから最大4つまであげてもらった。【Q10】

※○内は順位をさす。

具体的能力等	若手社員層 (n=21)	中堅社員層 (n=20)	ベテラン層 (n=18)	監督者層 (n=12)	管理者層 (n=20)	上級管理者層 (n=14)
対人関係能力	② 38.1%	10.0%	22.2%	③ 33.3%	5.0%	14.3%
説明・説得力	14.3%	30.0%	5.6%	16.7%	5.0%	7.1%
交渉・調整力	28.6%	25.0%	11.1%	25.0%	5.0%	14.3%
指導・育成力	0.0%	③ 40.0%	① 72.2%	① 50.0%	① 95.0%	② 35.7%
仕事の管理・遂行力	14.3%	① 45.0%	② 33.3%	25.0%	15.0%	14.3%
改善力、改善意識	28.6%	20.0%	27.8%	② 41.7%	② 55.0%	28.6%
論理的思考力 (判断・問題解決)	9.5%	20.0%	22.2%	25.0%	③ 40.0%	② 35.7%
創造力	4.8%	25.0%	5.6%	0.0%	15.0%	14.3%
組織・部下の管理能力	4.8%	20.0%	27.8%	25.0%	③ 40.0%	② 35.7%
リーダーシップ	9.5%	① 45.0%	27.8%	25.0%	30.0%	② 35.7%
経営意識・センス	0.0%	10.0%	11.1%	0.0%	20.0%	① 57.1%
戦略的思考力	0.0%	15.0%	5.6%	8.3%	30.0%	28.6%
倫理観	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%
責任感	9.5%	5.0%	22.2%	25.0%	0.0%	21.4%
忍耐力	14.3%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
協調性	9.5%	10.0%	11.1%	0.0%	5.0%	7.1%
自主性・積極性	① 61.9%	10.0%	② 33.3%	25.0%	5.0%	21.4%
向上心	28.6%	10.0%	22.2%	8.3%	5.0%	14.3%
職業観・就業意欲	② 38.1%	5.0%	5.6%	8.3%	0.0%	0.0%
業務に関する 専門知識・技能	23.8%	25.0%	5.6%	16.7%	0.0%	0.0%
一般常識・一般教養	9.5%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%

① 中堅社員層への「仕事の管理・遂行力」「リーダーシップ」に対する不満が増加

「中堅社員層」への「仕事の管理・遂行力」(今年度(H25) 45.0%、昨年度(H24) 20.0%)「リーダーシップ」(今年度(H25) 45.0%、昨年度(H24) 10.0%)に対する不満が昨年度を大幅に上回った。

② ベテラン層への「仕事の管理・遂行力」に対する不満が大幅に増加

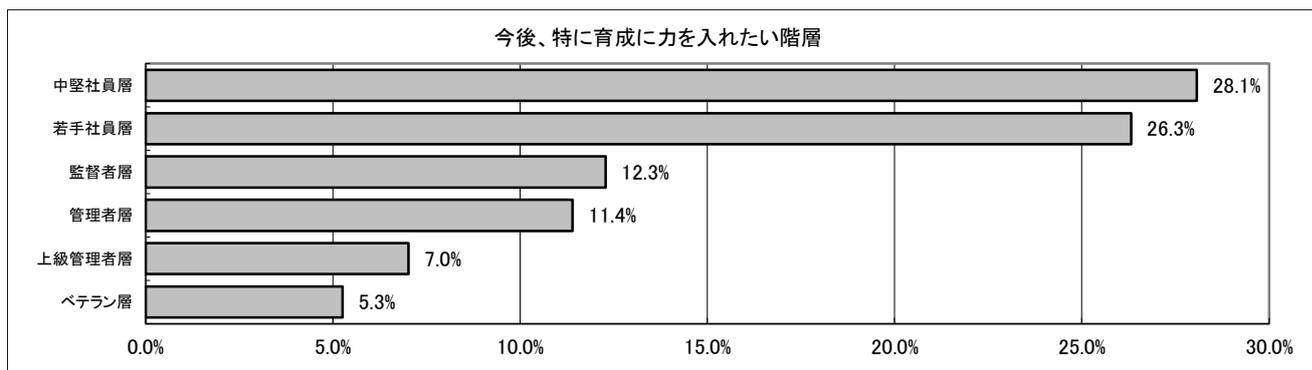
「ベテラン層」への「仕事の管理・遂行力」に対する不満が昨年度を大幅に上回った(今年度(H25) 33.3%、昨年度(H24) 7.7%)。

③ 管理者層への「指導育成力」に対する不満が増加

「管理者層」への「指導育成力」に対する不満が昨年度を上回った(今年度(H25) 95.0%、昨年度(H24) 77.3%)。

(4) 今後、特に育成に力を入れたい階層

今後、特に育成に力を入れたい階層では「中堅社員層」(28.1%)が最も多く、次いで「若手社員層」(26.3%)、「監督者層」(11.4%)の順となった。【Q11】



※若手社員層：～28歳程度の役職者以外、中堅社員層：29～35歳程度の役職者以外、ベテラン層：36歳程度～の役職者以外、監督者層：係長・主任クラス、管理者層：課長クラス、上級管理者層：部長・次長クラス

昨年度(H24)と比べると「若手社員層」と「中堅社員層」への育成意欲について大きな変化があった。「若手社員層」では今年度(H25)は+10.4ptと育成意欲を示す企業割合が増加したのに対して、「中堅社員層」では-10.0ptとその割合が減少した。

【特に育成に力を入れたい階層の割合および今年度と昨年度の差】

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成25年度-平成24年度
若手社員層	29.7%②	28.8%①	15.9%③	26.3%②	+10.4pt
中堅社員層	34.4%①	25.2%②	38.1%①	28.1%①	-10.0pt
監督者層	7.8%④	20.1%③	10.6%④	12.3%③	+1.7pt
管理者層	13.3%③	11.5%④	19.5%②	11.4%④	-8.1pt
ベテラン層	6.3%⑤	7.9%⑤	8.0%⑤	5.3%⑥	-2.7pt
上級管理者層	3.9%⑥	2.9%⑥	3.5%⑥	7.0%⑤	+3.5pt

※○内は順位をさす。

(5) 特に育成に力を入れたい階層の強化したい能力等

特に育成に力を入れたい階層に対して、どのような能力等を強化したいのかを重要度の高いものから最大4つまであげてもらった。【Q12】

※○内は順位をさす。

具体的能力等	若手社員層 (n=30)	中堅社員層 (n=32)	ベテラン層 (n=6)	監督者層 (n=14)	管理者層 (n=13)	上級管理者層 (n=8)
対人関係能力	② 43.3%	6.3%	16.7%	0.0%	0.0%	② 37.5%
説明・説得力	20.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
交渉・調整力	26.7%	25.0%	0.0%	14.3%	30.8%	12.5%
指導・育成力	10.0%	31.3%	① 50.0%	① 42.9%	① 92.3%	25.0%
仕事の管理・遂行力	26.7%	① 37.5%	③ 33.3%	28.6%	15.4%	12.5%
改善力、改善意識	30.0%	③ 34.4%	16.7%	① 42.9%	30.8%	12.5%
論理的思考力 (判断・問題解決)	16.7%	28.1%	③ 33.3%	14.3%	46.2%	25.0%
創造力	3.3%	21.9%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
組織・部下の管理能力	0.0%	18.8%	③ 33.3%	① 42.9%	② 69.2%	① 50.0%
リーダーシップ	16.7%	③ 34.4%	① 50.0%	① 42.9%	③ 53.8%	② 37.5%
経営意識・センス	0.0%	9.4%	③ 33.3%	14.3%	7.7%	25.0%
戦略的思考力	3.3%	15.6%	16.7%	35.7%	38.5%	② 37.5%
倫理観	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
責任感	13.3%	6.3%	16.7%	7.1%	0.0%	12.5%
忍耐力	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
協調性	10.0%	3.1%	16.7%	0.0%	0.0%	12.5%
自主性・積極性	① 63.3%	18.8%	③ 33.3%	21.4%	7.7%	25.0%
向上心	23.3%	15.6%	③ 33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
職業観・就業意欲	16.7%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%
業務に関する 専門知識・技能	③ 33.3%	① 37.5%	0.0%	14.3%	7.7%	12.5%
一般常識・一般教養	6.7%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

①若手社員層の最大の育成課題は「自主性・積極性」

「若手社員層」の強化したい能力等では「自主性・積極性」が昨年度に引き続き最も多かった。能力等に対する不満でも「自主性・積極性」は最多で、「若手社員層」の最大の育成課題といえる。

②現場の中核層では仕事の遂行力、指導力、リーダーシップなどが育成課題

現場の中核を担う「中堅社員層」では「仕事の管理・遂行力」、「業務に関する専門知識・技能」が、また「ベテラン層」では「指導・育成力」、「リーダーシップ」が各々強化したい能力等として高い割合を示した。

③リーダー層では管理能力向上が育成課題

リーダー的存在である「管理者層」、「監督者層」では、「指導・育成力」、「改善力、改善意識」、「組織・部下の管理能力」、「リーダーシップ」などが強化したい能力等として高い割合を示した。

【設問内容】

＜人材育成に関する考え方＞

Q1. 貴社・団体(以下、「貴社」という)では、従業員教育(研修会、計画的OJT、自己啓発支援等)を積極的に実施しているほうだと思いますか。最も近いもの一つに○をお付けください。

1. 積極的に実施している 2. どちらかといえば積極的 3. 普通
4. どちらかといえば消極的 5. 実施していない

Q2. 従業員教育は会社側の責任において実施するものだと思いますか。最も近いもの一つに○をお付けください。

1. 会社側の責任において実施するものである 2. 基本的には従業員が自発的に行うものである
3. 業務に直接関わる能力・知識は会社側、それ以外(一般的な能力・知識)は従業員側が行うものである
4. どちらともいえない

Q3. 貴社の経営課題における「人材育成」の優先度について教えてください。最も近いもの一つに○をお付けください。
(経営課題全体の中での相対評価としてご回答ください)

1. 最も優先すべき課題である 2. 優先度は高い方である 3. 優先度は高くも低くもない
4. 優先度は低いほうである 5. 優先度はかなり低い

★Q1の回答が1～4番の場合はQ4へ、5番の場合はQ8へお進みください。

＜従業員教育施策＞

Q4. 貴社で実施している従業員教育施策は何ですか。該当するもの全てに○をお付けください。

1. 社内での集合研修 2. 外部集合研修への参加 3. 計画的なOJT 4. e-ラーニング(自己啓発支援を含む)
5. 通信教育(自己啓発支援を含む) 6. その他()

★Q4の○が2個以上の場合はQ5へ、1個の場合はQ6へお進みください。

Q5. Q4の○の中で、最も効果を上げている施策は何だと思いますか。該当するもの一つに○をお付けください。

1. 社内での集合研修 2. 外部集合研修への参加 3. 計画的なOJT 4. e-ラーニング(自己啓発支援を含む)
5. 通信教育(自己啓発支援を含む) 6. その他()

Q6. 今後、充実・拡大(新規実施含む)を考えている施策は何ですか。該当するもの一つに○をお付けください。

1. 社内での集合研修 2. 外部集合研修への参加 3. 計画的なOJT 4. e-ラーニング(自己啓発支援を含む)
5. 通信教育(自己啓発支援を含む) 6. その他()
7. 特になし

<従業員教育予算の動向>

Q7. 従業員教育予算の現状(今年度)と今後(来年度以降)について、それぞれ該当する箇所一つに○をお付けください。

	増加傾向	減少傾向	どちらともいえない
現 状			
今 後			

<能力開発に関する課題>

Q8. 従業員の能力(知識・技能)、意識・姿勢など(以下、「能力等」という)に満足していますか。最も近いもの一つに○をお付けください。

- 1. とても満足している
- 2. ある程度満足している
- 3. 満足でも不満でもない
- 4. やや不満である
- 5. とても不満である

Q9. 従業員の能力等で最も満足度が低い、または不満と感じているのはどの階層ですか。該当するもの一つに○をお付けください。

- 1. 若手社員層(～28歳程度、役職者以外)
- 2. 中堅社員層(29歳～35歳程度、役職者以外)
- 3. ベテラン層(36歳程度～、役職者以外)
- 4. 監督者層(係長、主任クラス)
- 5. 管理者層(課長クラス)
- 6. 上級管理者層(部長、次長クラス)

Q10. Q9の○を付けた階層で、どのような能力等に物足りなさ、または不満を感じていますか。要因の大きなものから四つまで○をお付けください。

- 1. 対人関係能力
- 2. 説明・説得力
- 3. 交渉・調整力
- 4. 指導・育成力
- 5. 仕事の管理・遂行力
- 6. 改善力、改善意識
- 7. 論理的思考力(判断・問題解決)
- 8. 創造力
- 9. 組織・部下の管理能力
- 10. リーダーシップ
- 11. 経営意識・センス
- 12. 戦略的思考力
- 13. 倫理観
- 14. 責任感
- 15. 忍耐力
- 16. 協調性
- 17. 自主性・積極性
- 18. 向上心
- 19. 職業観・就業意欲
- 20. 業務に関する専門知識・技能
- 21. 一般常識・一般教養
- 22. その他()

Q11. 今後、特に育成に力を入れたいのはどの階層ですか。該当するもの一つに○をお付けください。

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. 若手社員層(～28歳程度、役職者以外) | 2. 中堅社員層(29歳～35歳程度、役職者以外) |
| 3. ベテラン層(36歳程度～、役職者以外) | 4. 監督者層(係長、主任クラス) |
| 5. 管理者層(課長クラス) | 6. 上級管理者層(部長、次長クラス) |

Q12. Q11の○を付けた階層で、特にどのような能力等を強化したいと考えていますか。重要度が高いものから四つまで○をお付けください。

- | | | | | |
|-------------------|---------------|--------------------|-----------|--------------|
| 1. 対人関係能力 | 2. 説明・説得力 | 3. 交渉・調整力 | 4. 指導・育成力 | |
| 5. 仕事の管理・遂行力 | 6. 改善力、改善意識 | 7. 論理的思考力(判断・問題解決) | | |
| 8. 創造力 | 9. 組織・部下の管理能力 | 10. リーダーシップ | | |
| 11. 経営意識・センス | 12. 戦略的思考力 | 13. 倫理観 | 14. 責任感 | |
| 15. 忍耐力 | 16. 協調性 | 17. 自主性・積極性 | 18. 向上心 | 19. 職業観・就業意欲 |
| 20. 業務に関する専門知識・技能 | 21. 一般常識・一般教養 | | | |
| 22. その他() | | | | |