

平成24年2月23日

No. 12 - 027

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

社員教育の取組みの現状と課題

～ I R C 会員企業へのアンケート結果より～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称 I R C、社長 山崎 正人）では、このたび下記のとおり、企業における社員教育の取組みの現状と課題について取りまとめましたので、お知らせいたします。なお、詳細は、2012 年 3 月 1 日発行の「調査月報 I R C・2012 年 3 月号」に掲載いたします。

記

【調査概要】

弊社では、企業における社員教育の取組み状況やその課題などを調査するため、I R C 会員企業を対象にアンケートを実施し、302 社から回答を得た。

【調査結果要旨】

1. 社員教育の実施内容は、従業員規模による違いはあるものの、「OJTの実施」「社内研修の開催」「外部研修への派遣」「自己啓発の支援」の4項目での回答割合の差は小さく、様々な方法を組み合わせて社員教育を実施している様子がうかがえる。
2. 教育計画の有無とその必要性については、「計画がある」は57.1%と半数以上を占めた。一方、「計画はないが必要性を感じる」と回答した企業が、40.9%であるのに対し、「計画はなく、必要性も感じない」と回答した企業は2.0%であった。
3. 社員教育の満足度は、「満足」「おおむね満足」を合わせて33.5%である一方、「不満」「やや不満」は合計で66.4%と、不満に思う企業が3分の2を占めた。
4. 社員教育に取り組む上での問題点は、「社員教育に充てる時間が少ない」(54.2%)が最も多く、次いで「教育・指導ができる人材が少ない」(50.8%)「計画的な教育ができていない」(47.8%)が多かった。一方、「社員教育の予算が少ない」(18.2%)「定着率が低い」(7.4%)は比較的少なかった。

以 上

「企業は人なり」の言葉が示すとおり、企業経営において、人材は最も重要な経営資源である。その人材の活用度を高めるため、各企業では様々な教育を行い、社員のレベルアップを図っているが、一方で課題も多いと聞く。そこで、社員教育の問題点や課題を明らかにすべくアンケートを実施した。

1. アンケート結果

今回実施した社員教育に関するアンケートの概要と回答先の属性は以下のとおりである。

アンケート概要	
調査時期	2011 年 10 月上旬
調査対象	I R C 会員企業
回答企業数	302 社
回答企業の属性	
業種	製造業：91 社、建設業 43 社 運輸業 20 社、卸・小売業 67 社 サービス業 64 社、その他 11 社 不明 6 社
従業員規模	30 人未満：113 社 30～100 人未満：94 社 100 人以上：88 社 不明：7 社

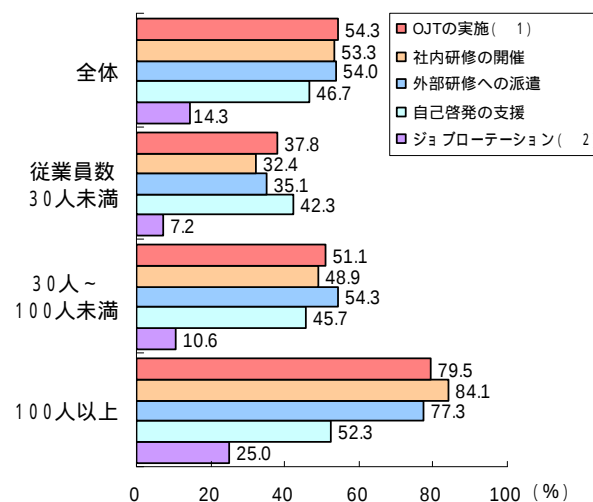
（１）社員教育の取り組み状況

社員教育の実施内容について尋ねたところ、全体では、「OJTの実施」「社内研修の開催」「外部研修への派遣」「自己啓発の支援」の４項目での回答割合の差は小さく、様々な方法を組み合わせて社員教育を実施している様子が見えてくる。

従業員規模別にみると、100人以上の企業では、それ以下の企業に比べていずれの項目も実施していると回答した割合が高い。特に、「O

JTの実施」「社内研修の開催」「外部研修への派遣」ではその差が大きい。「自己啓発の支援」は、従業員規模による差はそれほど大きくなかった。「ジョブローテーション」は、実施している企業が全体的に少なく、従業員100人以上の企業でも25.0%となっている。

図表１ 社員教育の実施内容（複数回答）



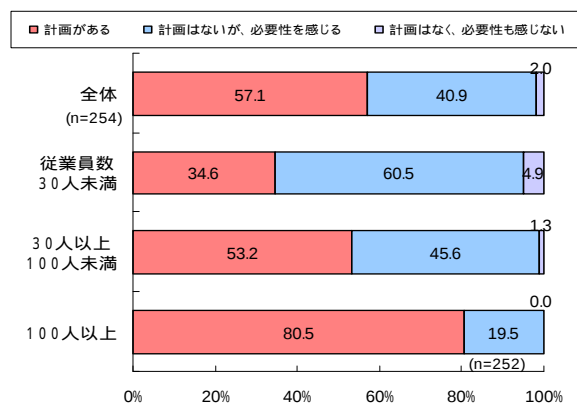
- 1 OJT(On the Job Training):職場内訓練とも呼ばれる、仕事を通じて行われる上司や先輩社員による教育指導。
2 ジョブローテーション:社員に多くの経験をさせるための、計画的な配置転換や職務異動。

（２）教育計画の有無と必要性

教育計画の有無とその必要性について尋ねたところ、全体では、「計画がある」は57.1%と半数以上を占めた。一方、「計画はないが、必要性を感じる」と回答した企業が、40.9%であるのに対し、「計画はなく、必要性も感じない」と回答した企業は2.0%であった。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて、「計画がある」と回答する企業の割合が高くなり、従業員100人以上の企業の約8割が「計画がある」と回答している。

図表 2 社員教育の計画の有無と必要性



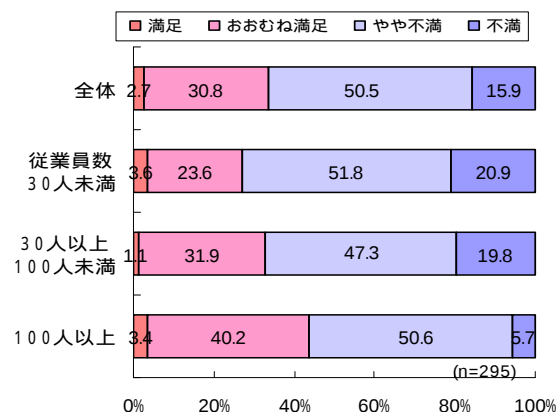
四捨五入の関係で合計が100%にならないことがある。以下同じ。

(3) 社員教育の満足度

社員教育の満足度について尋ねたところ、全体では、「満足」「おおむね満足」を合わせて33.5%である一方、「不満」「やや不満」は合計で66.4%と、不満に思う企業が3分の2を占めた。

従業員規模別では、規模が大きくなるにつれて、満足度が高くなっている。

図表 3 社員教育の満足度

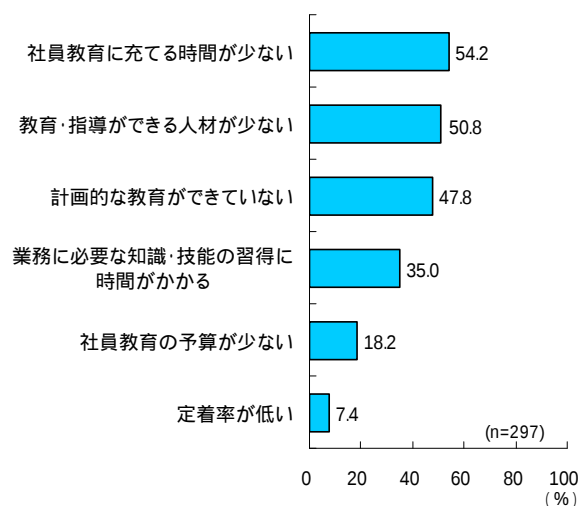


(4) 社員教育に取り組む上での問題点

社員教育に取り組む上での問題点を尋ねたところ、「社員教育に充てる時間が少ない」(54.2%)が最も多く、次いで「教育・指導ができる人材が少ない」(50.8%)、「計画的

な教育ができていない」(47.8%)が多かった。一方、「社員教育の予算が少ない」(18.2%)、「定着率が低い」(7.4%)は比較的少なかった。

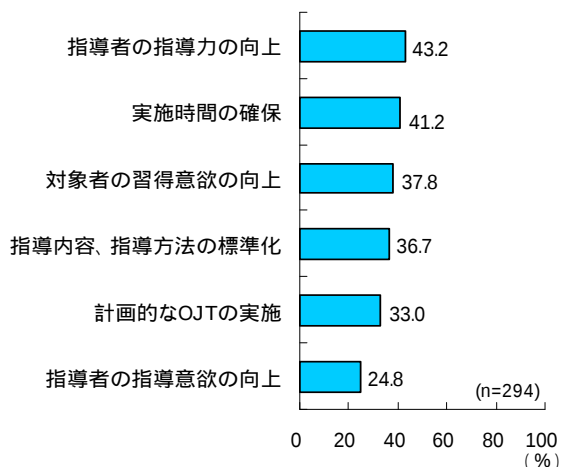
図表 4 社員教育に取り組む上での問題点 (複数回答)



(5) OJTの課題

OJTの課題について尋ねたところ、「指導者の指導力の向上」(43.2%)との回答が最も多く、次いで、「実施時間の確保」(41.2%)、「対象者の習得意欲の向上」(37.8%)と続く。複数項目を課題とした企業が多く、OJTでは様々な課題を抱えているようだ。

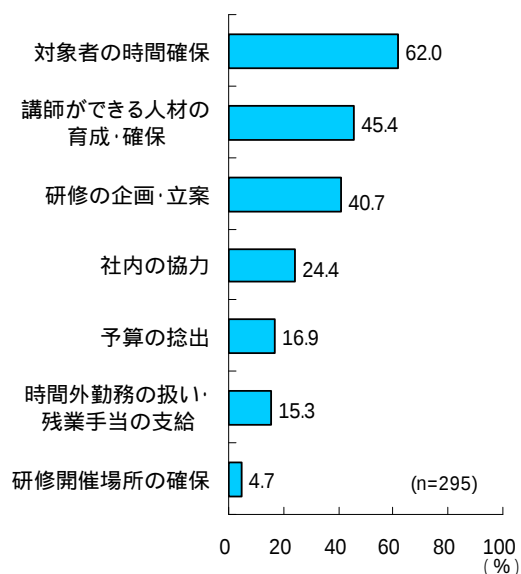
図表 5 OJTの課題 (複数回答)



（６）社内研修の課題

社内研修の課題を尋ねたところ、「対象者の時間確保」(62.0%)との回答が最も多く、「講師ができる人材の育成・確保」(45.4%)、「研修の企画・立案」(40.7%)が続く。社員教育全体の問題点でもあるが、社内研修の実施には時間確保が一番の課題となっているようだ。

図表６ 社内研修の課題（複数回答）

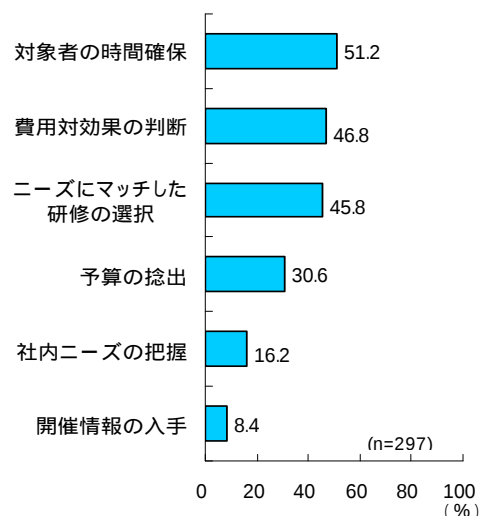


（７）外部研修派遣の課題

外部研修派遣の課題を尋ねたところ、「対象者の時間確保」(51.2%)との回答が最も多く、「費用対効果の判断」(46.8%)、「ニーズにマッチした研修の選択」(45.8%)も多かった。社内研修と同様に時間確保という課題に加え、外部研修では、その効果が判断しづらい点や自社のニーズにマッチするかどうかは課題となっているようだ。

外部研修は直接的な費用が発生するが、「予算の捻出」は30.6%と、上位3項目に比べるとやや低い結果となった。

図表７ 外部研修派遣の課題（複数回答）



2. まとめ

規模によって取り組み状況に差があるものの、各企業ではOJTや社内研修、あるいは外部研修への派遣といった形で様々な社員教育を実施している。一方で、その必要性を感じながら社員教育の計画がない企業も多い。また、社員教育を実施するには、時間の確保が大きな課題となるようだ。

必要最小限の人員で業務をこなし、人手に余裕がなくなっていることなどから、社員教育に充てる時間が取れず、計画的に社員教育を実施することが難しくなっていると考えられる。

限られた時間を有効に活用するためにも、しっかりと計画を立て、OJTとOff-JTを上手に使い分けながら、計画的に教育を実施することが望まれる。

社員教育は、人材への先行投資であり、すぐに結果が出るものではないが、投資をした分だけ将来に向けた差別化要因となるはずである。社員教育、人材育成に積極的に取り組み、人材への投資を成長の原動力に変えられる企業が数多く出てくることを期待したい。

（石川 良二）