

4. 商工会議所の産業人材育成・確保事業に関する実態調査結果概要

1. 調査期間	平成 20 年 10 月～平成 20 年 11 月
2. 調査対象事業所数	965 社 ※産業人材小委員会委員商工会議所（盛岡、足利、前橋、太田、東京、町田、横須賀、川崎、名古屋、上野、京都、大阪の合計 12 箇所）の会員中小企業および日本商工会議所青年部役員企業
3. 回収件数（回収率）	265 社（27.5%）

質問 1. 採用の状況

（1）最近 5 年間程度の新卒・第二新卒の採用の状況

◇最近 5 年程度の採用状況と工夫・理由

- ・ 採用の意向がなかった企業（30%）を除き、採用の意向のあった場合、希望どおりの採用ができている企業は 60%。（SA）
- ・ 採用にあたり工夫していることは、学校とのコミュニケーションの強化、求職関連のインターネット媒体活用、商工会議所の就職セミナーへの参加、企業実態の公開と勤務条件の優位性提示等。（FA）
- ・ 希望どおりの採用ができていない企業は 40%。（SA）
- ・ その理由は、応募者そのものの絶対数の不足（理系・技術系）、応募企業が敬遠される業界にあるため等の外的要因に加え、応募者の能力・知識・技術等が採用基準に満たないなどの内的要因。（FA）

（2）（1）で「希望どおり採用できている」と回答の場合、採用後の定着率

◇採用後の定着率と工夫・理由

- ・ 採用後の定着率が高いと感じている企業は 68%であり、採用後の離職率が高いと感じている企業は 11%。（SA）
- ・ 定着率を高めるため、研修態勢の充実や社内コミュニケーションの強化を図りつつ、会社状況のオープン化や処遇の改善等を実施。（FA）
- ・ 一方、定着率が低い企業の要因としては、採用段階からのミスマッチのほか、離職者の仕事に対する姿勢等。（FA）

（3）最近 5 年間程度のパートタイマー、アルバイト、契約社員の採用の状況

◇最近 5 年間のパート・契約社員の採用状況と工夫・理由

- ・ 採用の意向がなかった企業（32%）を除き、採用の意向のあった場合、希望どおりの採用ができている企業は 74%で、採用計画を達成しているケースが大半。（SA）
- ・ 採用にあたり工夫していることは、ハローワーク・派遣会社の活用、インターネットなどの求人媒体の多様化など応募者そのものを増やす努力、また、時間給・勤務時間への考慮、採用予定者に応じた個別対応の事前案内等。（FA）
- ・ 一方、希望どおり採用がおこなわれていない理由は、採用条件（時間給・勤務日等）と希望者のニーズがマッチしていないこと等。（FA）

（4）（3）で「希望どおり採用できている」と回答の場合、パートタイマー、アルバイト、契約社員の正社員化に関する考え

◇パートタイマー等の正社員化の意向の有無と、その理由

- ・ 希望どおりパートタイマー等を採用できた企業のうち、正社員化したいとの意向があるの

は、優秀な人材であれば正社員化したいとの回答 55%、研修後正社員化したいとの回答 16%を合わせた 71%。(SA)

- ・ 一方、正社員化する意向のない企業の理由は、本人の正社員への登用の意思がないこと、職務内容により正社員そのものが不要であること、人件費抑制のため等。(FA)

(5) 就業を希望する子育て後の女性の採用に関する考え

◇子育て後の女性の採用の意向の有無と、その理由

- ・ 就業を希望する子育て後の女性の採用について、必要な能力を有していれば採用の意向があると回答した企業は 7 割超。(SA)
- ・ 採用する意向がない理由は、人材が不足していない等（子育て後の女性であること自体に起因するとみられる回答はほとんどなし）。(FA)

(6) 高齢者人材（65 歳以上、定年退職後の人など）の採用に関する考え

◇高齢者人材の採用の意向の有無と、その理由

- ・ 既存のパート社員の正社員化の意向や子育て後の女性の採用に比べ高率ではないが、高齢者の採用についての意向は 55%ある。ただし、研修後に採用するという意向は低く、備わった能力を即戦力として活用したい意向が強い。(SA)
- ・ 高齢者人材の採用の意向がない企業は 27%。(SA)
- ・ その理由は、既存社員の継続雇用制度によって 65 歳を定年とすることにより新たな採用意向がない、業務内容によっては体力面での懸念等。(FA)

質問 2. 人材育成の取り組みや教育訓練の実施状況など

(1) 対象者別実施状況

◇新入社員向け教育訓練等の現状

- ・ 新入社員向けに教育訓練を実施してる企業は 75%。(SA)
- ・ 回答が多いのは、社内での研修会等の実施 76%、OJT 62%、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣 46%の順。(MA)
- ・ 特に効果があった、と回答のあったものは実施状況と同様の傾向を示しており、社内での研修会等の実施 57%、OJT 46%、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣 26%の順。(MA)

◇新入社員教育において今後実施したいもの (MA)

- ・ 新入社員の採用時の人材育成等の内容に比べ、今後実施したいことの内容は多岐にわたる。回答企業数が多い（15%を超えている）ものは、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣 19%、会議所検定など資格取得奨励 18%、専修・各種学校への派遣（その他専門的知識修得）17%、専門家講師による勉強会 15%。

◇中堅社員等向け教育訓練等の現状

- ・ 中堅社員向けに教育訓練を実施してる企業は 76%。(SA)
- ・ 回答が多いのは、社内での研修会等の実施 62%、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣 51%、専門家講師による勉強会 46%の順。次いで OJT 42%、会議所検定など資格取得奨励 33%となっている。(MA)
- ・ 特に効果があった、と回答のあったものは、社内での研修会等の実施 42%、専門家講師による勉強会 30%、OJT 28%、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣 24%の順。(MA)

◇中堅社員等向けに今後実施したいもの (MA)

- ・ 新入社員向けと同様、今後実施したいことの内容は多岐にわたる。回答企業数が多い（15%

を超えている)ものは、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣 22%、会議所検定など資格取得奨励 17%、通信教育の受講 16%、専門家講師による勉強会 15%の順。

◇非正社員向け教育訓練等の現状

- ・ 非正社員向けに教育訓練を実施してる企業は 46%。(SA)
- ・ 回答が多いのは、社内での研修会等の実施 66%、OJT 64%の 2つが圧倒的に多い。特に効果があった、との回答もこの 2つが多い。(MA)

◇非正社員向けに今後実施したいもの (MA)

- ・ 非正社員向けでも、今後実施したいことの内容は多岐にわたる。回答企業数が多い (15%を超えている)ものは、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣 26%、社内での研修会等の実施 26%、会議所検定など資格取得奨励 18%の順。

◇取り組みも多く、効果があがっている方策等 (MA)

◆新入社員

- ・ 取り組んでいるとの回答が多く、効果があがっているとの割合も大きいのは、自社内での研修 (外部専門家講師によるものを含めた事業所内での研修会・勉強会の実施およびOJT)。また、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣についても同様。
- ・ 現在実施しているとの回答が少なく、今後実施したいとの回答として上位になっているものは、専修・各種学校への派遣 (その他専門的知識修得)、通信教育の受講、公的教育訓練機関への派遣。

◆中堅社員・管理者

- ・ 取り組んでいるとの回答が多く、効果があがっているとの割合も大きいのは、自社内での研修 (外部専門家講師によるものを含めた事業所内での研修会・勉強会の実施およびOJT)。また、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣についても同様。
- ・ 現在実施しているとの回答が少なく、今後実施したいとの回答として上位になっているものは、他社への出向派遣教育、専修・各種学校への派遣 (その他専門的知識修得)、ジョブ・ローテーション。

◆非正社員

- ・ 取り組んでいるとの回答が多く、効果があがっているとの割合も大きいのは、自社内での研修 (事業所内での研修会・勉強会の実施およびOJT)、続いて、外部専門家講師による事業所内での研修会・勉強会の実施等。上位の 2 項目以外は、10%台以下
- ・ 現在実施しているとの回答が少なく、今後実施したいとの回答として上位になっているものは、公的教育訓練機関への派遣、専修・各種学校への派遣 (その他専門的知識修得)、協同組合や業界団体等の研修への派遣。また、商工会議所検定試験などの資格取得や自己啓発への援助、商工会議所ほか民間への各種セミナー等への派遣についても、同様の傾向。

(2) 従業員の育成における問題点や課題等

◇従業員育成における問題点や課題の現状

- ・ 従業員育成における問題点や課題がある、と回答している企業は 83%。(SA)
- ・ 時間的余裕がない割合が最も高く (66%)、次に、人材育成担当者がいない (40%)、資金的余裕がない (34%)。(MA)

質問 3. 商工会議所の実施する研修会やセミナーの活用等

◇階層別研修・セミナーの活用

- ・ 階層別研修・セミナーを活用したことのある企業は 53%。(SA)
- ・ 活用されている階層 (新入社員、中堅社員、管理職、経営者) はほぼ同程度の割合。(MA)

◇特に役立った階層別研修・セミナー (MA)

- ・ 活用した企業の約半数が役立ったとの評価。対象者別にみると、新入社員向けが最も高く（51%）、次に、中堅社員向け（33%）。
- ◇今後活用してみたい階層別研修・セミナー（MA）
 - ・ 最も回答の多かったのは、階層別で活用したことがあると回答したなかで一番利用率の低かった管理者向けの研修・セミナー（68%）で、続いて、中堅社員向けの研修（60%）。
- ◇職能別・テーマ別研修・セミナーの活用
 - ・ 職能別・テーマ別研修・セミナーを活用したことのある企業は34%。（SA）
 - ・ 経営機能の中核的機能といえる財務・経理（41%）、人事・労務（38%）、経営・マネジメント（37%）、ビジネススキル（30%）が高い割合である。（MA）
- ◇特に役に立った職能別・テーマ別研修・セミナー（MA）
 - ・ 職能別・テーマ別研修等を活用した企業のうち、約6割が役に立ったという回答になっている。個別の研修等を見ていくと、利用したことのある研修等とほぼ同一の内容について満足した結果になっている。
- ◇今後活用してみたい職能別・テーマ別研修・セミナー（MA）
 - ・ 今後活用したいものとして、人事・労務、営業・販売、経営・マネジメント、財務・経理、ビジネススキルとの回答が上位となっている。
 - ・ 活用したことがあるとの回答の割合が少なく、今後活用したいとの回答の割合の方が高いものは、生産管理・品質管理および法律である。活用したいとの期待の大きさの現れと考えられる。

質問4. 商工会議所の実施する各種検定試験について

（1）認知状況（MA）

- ・ 日商簿記は83%の企業が知っていると回答。次いで、そろばん（40%）、販売士（39%）、日商PC（26%）、カラーコーディネーター（24%）など。

（2）活用状況（MA）

- ・ 商工会議所検定試験を、何らかの形で活用している企業は、81社（30%）である。
- ・ 人材採用や人材派遣受け入れの際、採用・派遣要件や能力評価基準として活用している企業は51社（19%）である。
- ・ 内定者教育において取得奨励資格として活用しているのは19社（7%）である。
- ・ 企業研修の際、修得度診断ツールとして活用しているのは10社（4%）である。
- ・ 人事考課の評価項目として活用しているのは19社（7%）である。
- ・ 従業員のスキル・アップのため、企業内取得奨励資格として活用しているのは41社（15%）である。