

第3章 経営課題及び企業における能力開発の取組み

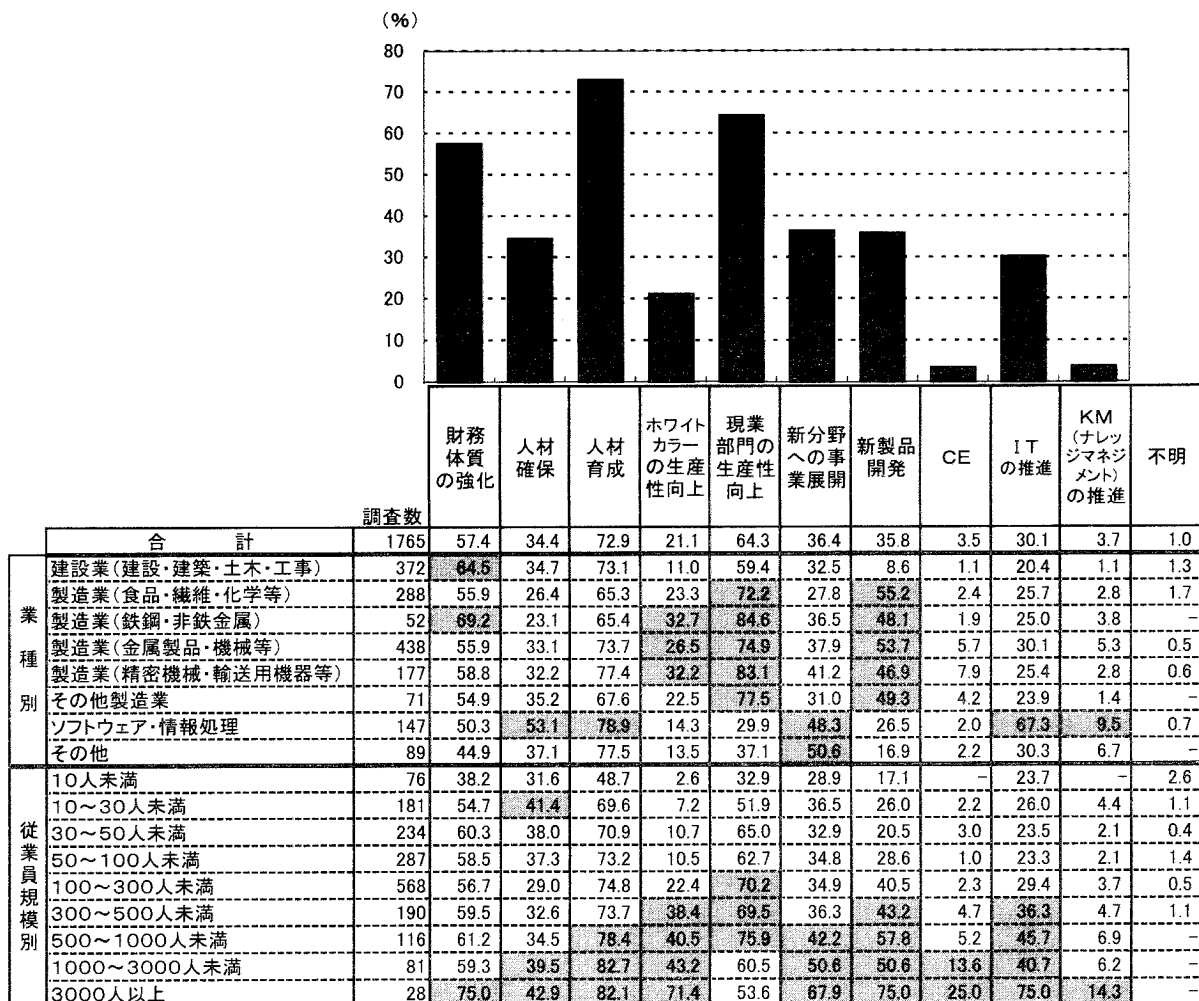
第1節 経営課題

全体でみると、「人材育成」が73%と最も多い。次いで、「現業部門の生産性向上」が64%である。「財務体質の強化」(57%)までが上位3位に入る。

業種別にみると、製造業ではいずれも「現業部門の生産性向上」への回答が最も多い。他に、「製造業（食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷）」で、「新製品開発」が55%と目立つ。「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」で、「財務体質の強化」が69%、「製造業（金属製品・機械・電気機械）」で、「IT（情報技術）の推進」が30%、「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」で、「人材育成」が77%など製造業の中でも重点とする経営課題が異なる。一方、「ソフトウェア・情報処理」では、「人材育成」について最も多く回答を寄せる。「ソフトウェア・情報処理」では、「IT（情報技術）の推進」(67%)、「人材確保」(53%)、「新分野への事業展開」(48%)が多い。

従業員規模別にみると、いずれも「人材育成」について最も多く回答を寄せる。次いで多いのは「現業部門の生産性向上」、「財務体質の強化」である。50人以上では、「ホワイトカラーの生産性向上」と「新分野への事業展開」に、従業員が多くなるほど回答する割合も多くなる。1000人以上では、「CE（コンカレント・エンジニアリング）」が多い。「3000人以上」では、「財務体質の強化」、「新製品開発」、「IT（情報技術）の推進」が75%と、他よりも突出している。

表3-1 経営課題(全体／複数回答)



※合計値より5%以上高い数値に網かけ

第2節 企業における能力開発の取組み

2-1 能力開発の実施状況

現在従業員の能力開発に対して何らかの取組みを行っているかをたずねてみると、全体では、「体系は整備していないが、必要に応じて実施している」が57%で最も多い。以下、「体系を整備し、計画的に実施している」(29%)、「実施していない」(12%)と続く。このように、計画的に行う企業が3割ほどで、必要に応じて実施までを含めるとおよそ9割近くの企業が従業員の能力開発を行っている。

業種別にみると、「体系を整備し、計画的に実施している」のは、「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」(39%)、「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」(37%)、「ソフトウェア・情報処理」(37%)、「その他製造業」(31%)が3割を超えている。「体系は整備していないが、必要に応じて実施している」のは、「製造業（食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷）」(60%)が6割を超えている。また、「製造業（食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷）」(18%)に「実施していない」が多い。

従業員規模別にみると「体系を整備し、計画的に実施している」と回答するのは、従業員が多くなるほど多い傾向にある。「3000人以上」では86%と圧倒的に多い。一方、「実施していない」については、従業員が少ないほど多く回答する傾向にある。「10人未満」では34%と、最も回答が多い。

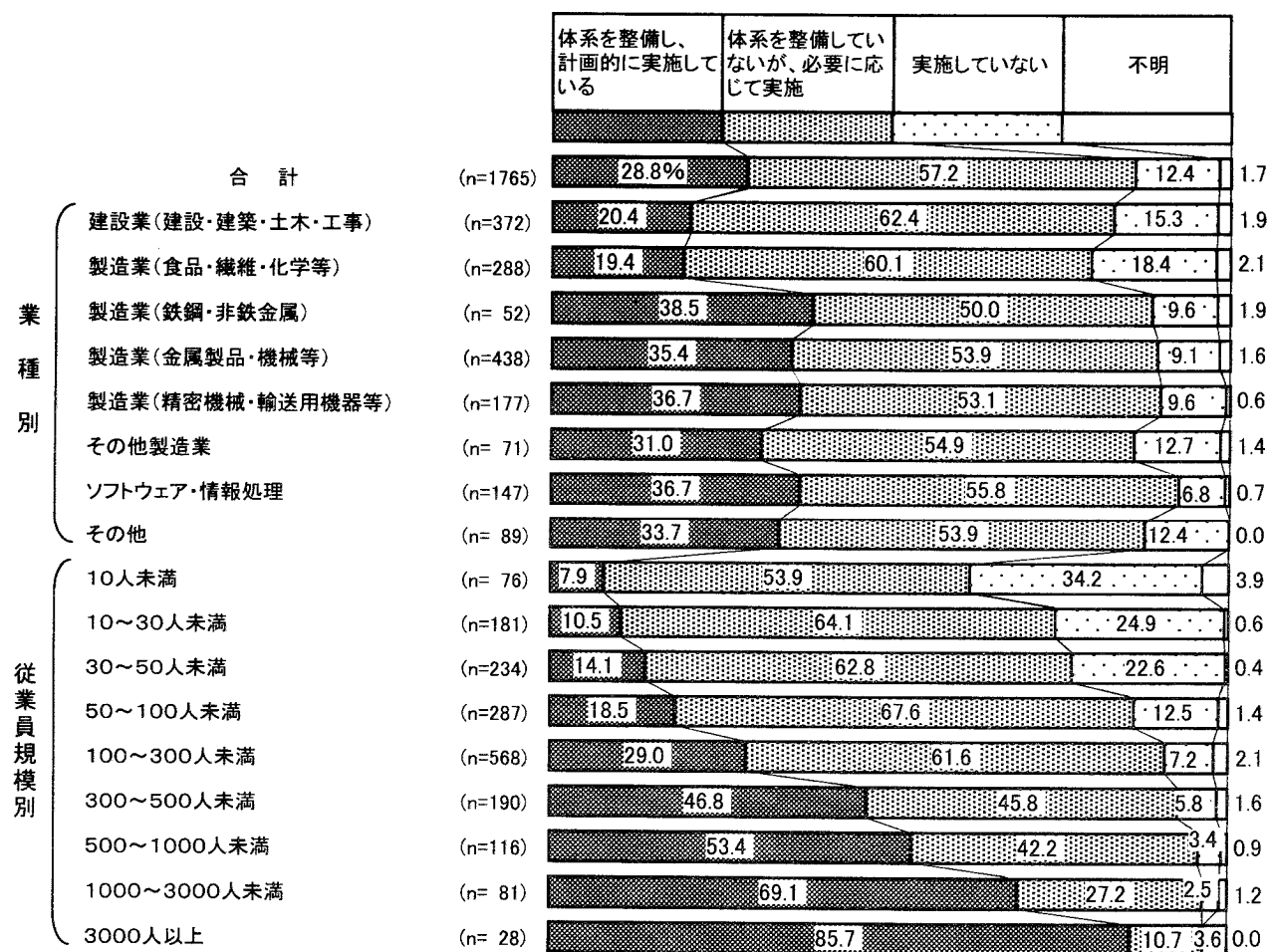


図3-1 能力開発の実施状況（全体／単一回答）

2-2 能力開発の実施対象職種

(1) 事務職

「事務職」については、全体では96%の企業が雇用しているが、「事務職」に関する能力開発を実施している企業は48%とちょうど半数となる。

業種別にみると、実施率が高いのは「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」（63%）で、唯一6割を超える。逆に低いのは「ソフトウェア・情報処理」で31%の実施率にとどまる。

従業員規模別にみると、実施率は規模に応じて強い相関があり、「10人未満」の企業では19%にすぎないが、「3000人以上」の企業では93%に達する。

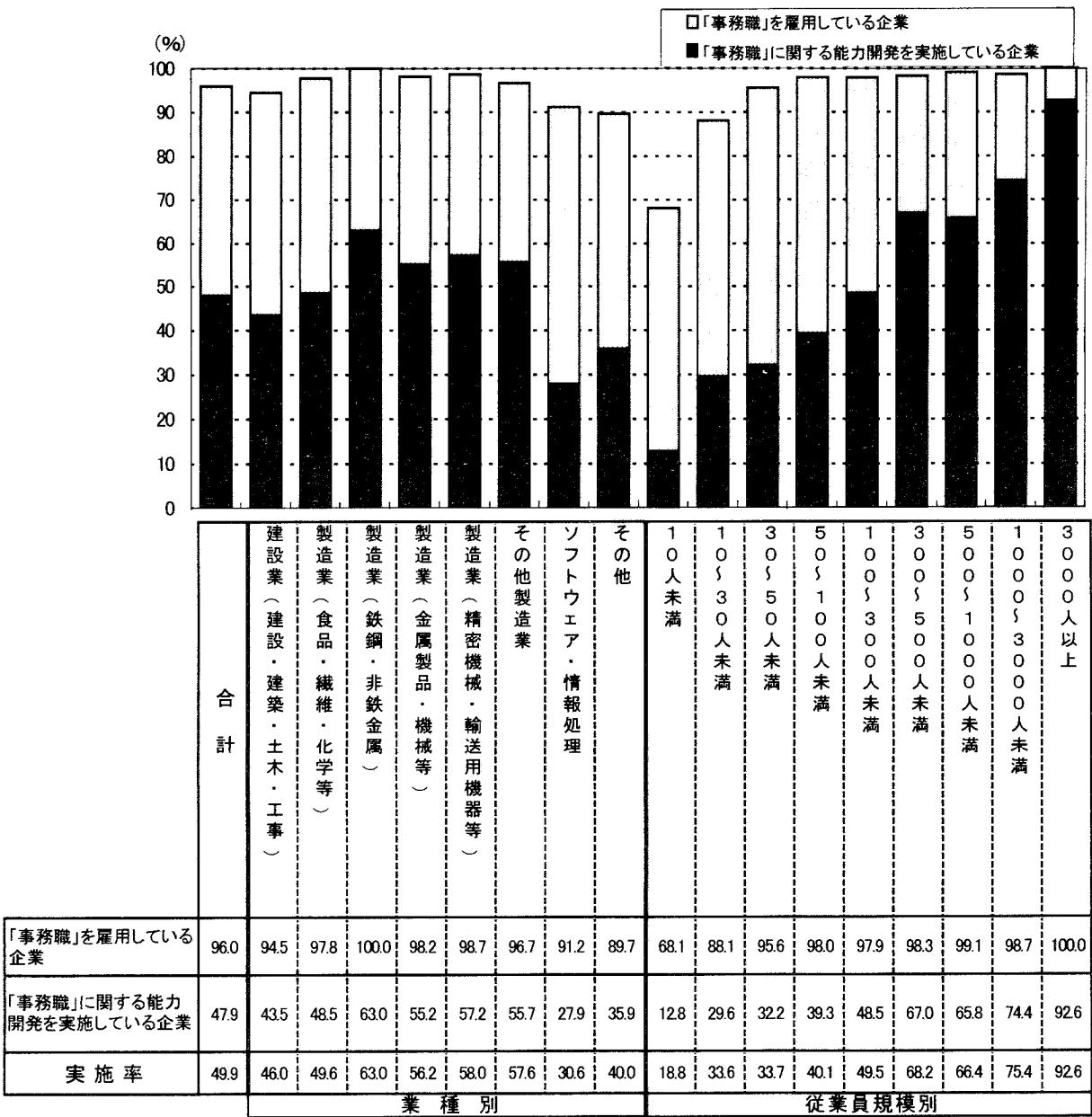


図3-2 能力開発の実施対象職種／事務職（能力開発の実施企業／複数回答）

(5) 研究開発職

「研究開発職」については、製造業での雇用が多く、5～6割の企業が雇用している。全体では39%である。「研究開発職」に関する能力開発を実施している企業は全体で25%と、雇用企業の2/3程度である。

業種別にみると、実施率が高いのは「その他製造業」(85%)が突出している。また、「ソフトウェア・情報処理」では雇用企業は少ない(24%)ものの、実施企業は18%と7割を超えている。

従業員規模別にみると、実施率は規模に応じて相関が見られるが、「1000～3000人未満」の企業では実施率が71%と若干低くなっている。

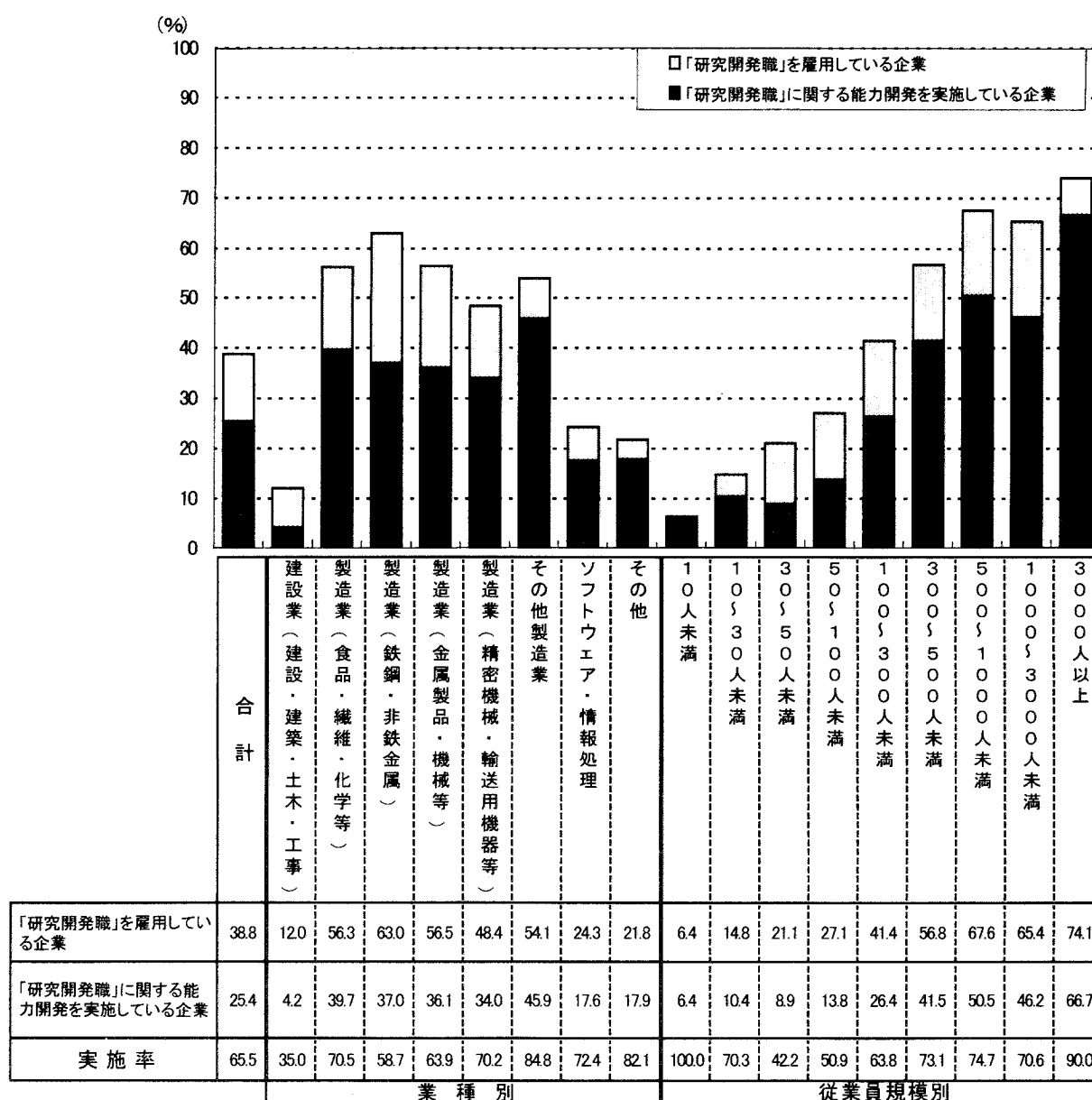


図3-6 能力開発の実施対象職種／研究開発職（能力開発の実施企業／複数回答）

(6) 技術職

「技術職」については、全体では 86%の企業が雇用。「技術職」に関する能力開発を実施している企業は全体で 74%と雇用企業の 86%に達する。

業種別にみると、実施率が高いのは「ソフトウェア・情報処理」が突出しており、雇用企業の 98%に及ぶ。次いで「建設業」が 94%と続いている。

従業員規模別にみると、「10 人未満」と「3000 人以上」の企業での実施率が特に高く、9 割強に及ぶ。「技術職」に関してはどの規模においても、能力開発の実施率が高いことがうかがわれる。

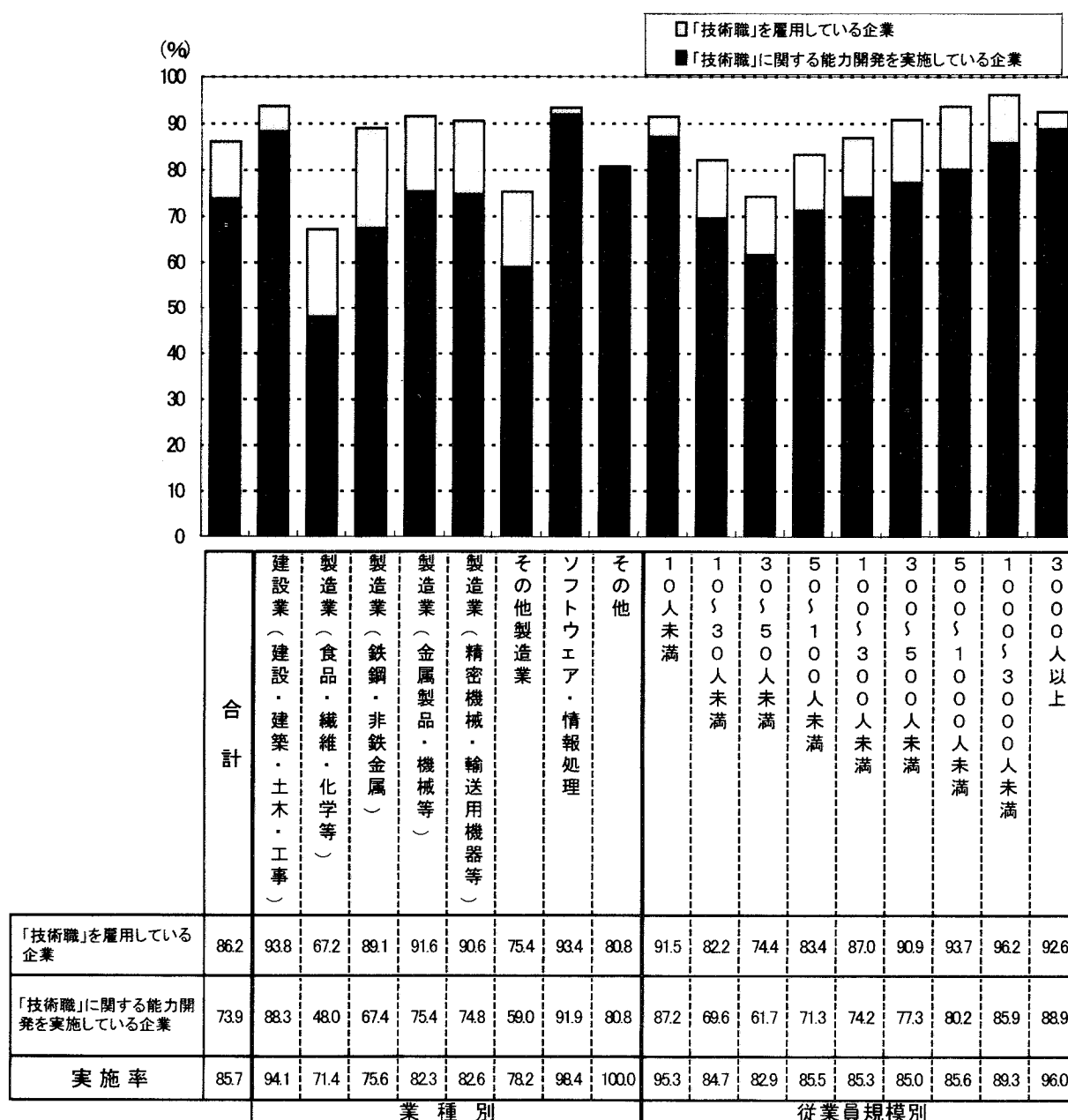


図 3-7 能力開発の実施対象職種／技術職(能力開発の実施企業／複数回答)

(7) 生産・技能職

「生産・技能職」については、製造業での雇用が多く、9割以上の企業が雇用している。全体では71%である。「生産・技能職」に関する能力開発を実施している企業は全体で59%と、雇用企業の8割以上に及ぶ。

業種別にみると、実施率が高いのは「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」で93%に及ぶ。

従業員規模別にみると、「1000～3000人未満」の企業では実施率78%と若干低くなるが、この職種に対しては、どの従業員規模の企業でも能力開発を積極的に実施していることがうかがわれる。

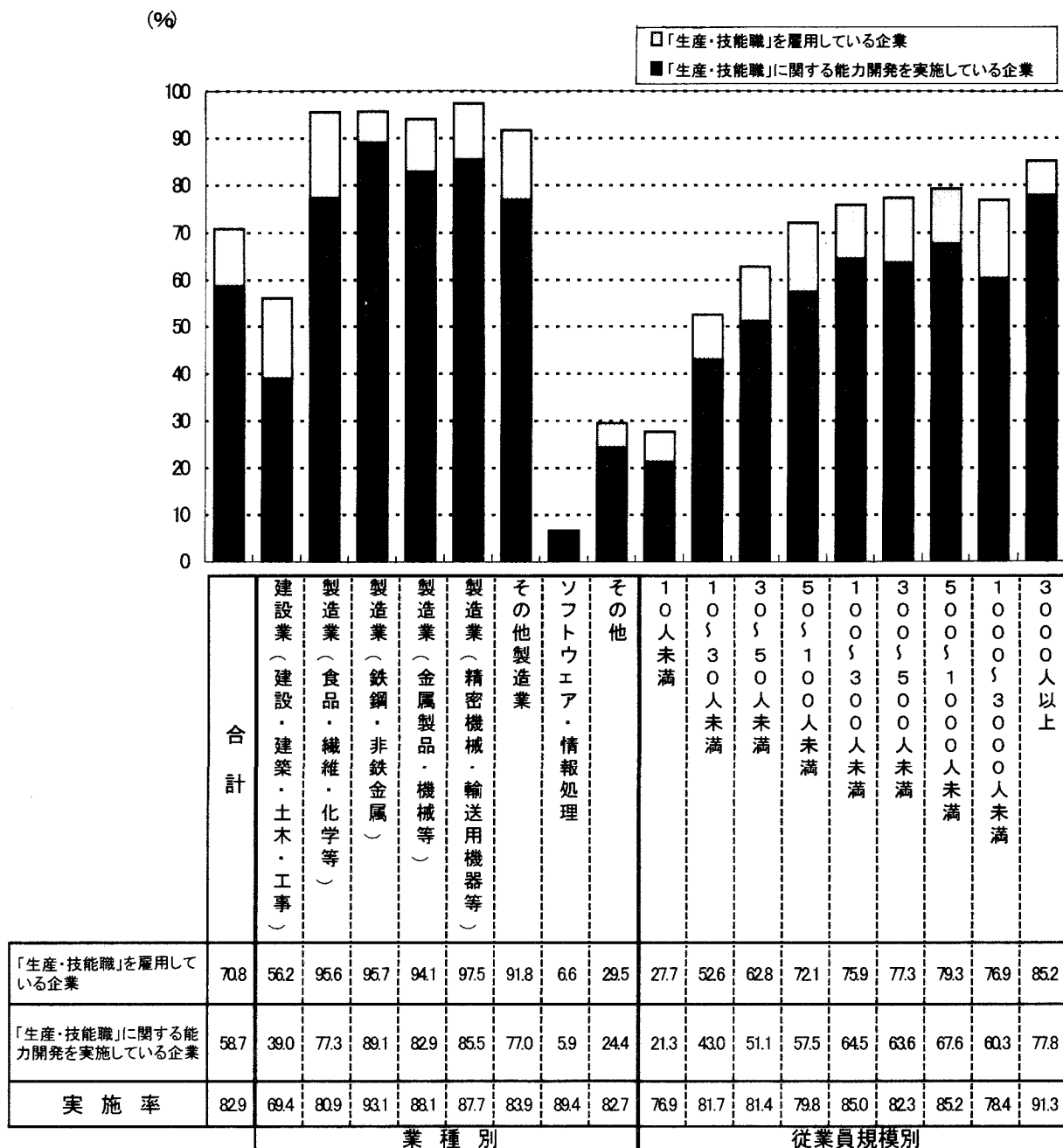


図3-8 能力開発の実施対象職種／生産・技能職（能力開発の実施企業／複数回答）

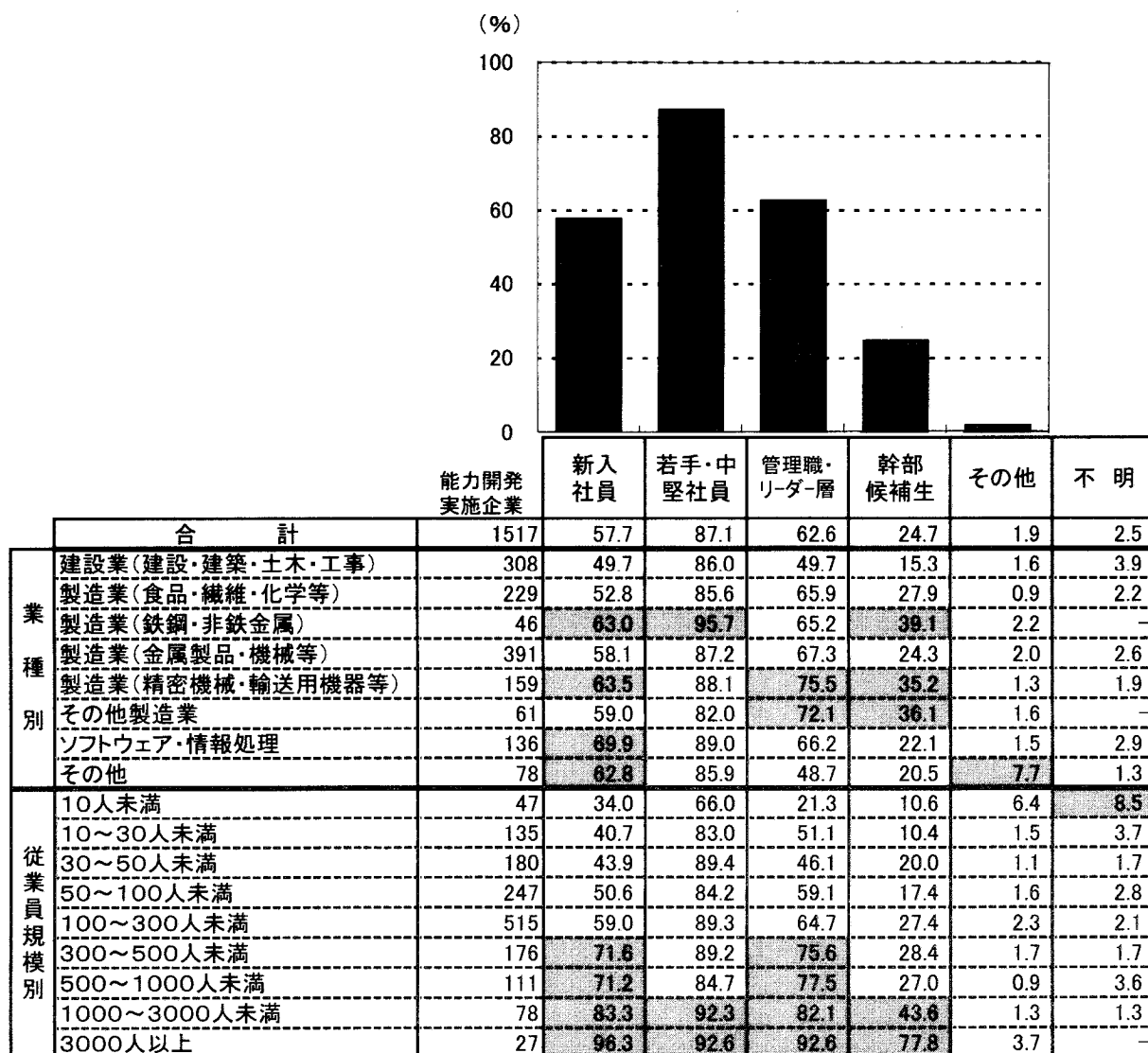
2-3 能力開発の実施対象階層

どのような職位・階層（役職）を対象にして、従業員の能力開発を行っているかをたずね、あてはまる職位・階層（役職）を全て回答してもらった。まず、全体をみると、「若手・中堅社員」が87%と最も多い。次いで「管理職・リーダー層」(63%)、「新入社員」(58%)である。「幹部候補生」は25%と最も少ない。

業種別にみると、いずれの業種でも「若手・中堅社員」への回答が最も多い。特に「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」では96%と、ほとんどが行っている。業種別の回答が目立つのは、「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」の「管理職・リーダー層」が76%、「ソフトウェア・情報処理」の「新入社員」が70%、「製造業（鉄鋼・非鉄金属）」の「幹部候補生」が39%などである。

従業員規模別にみると、「3000人以上」の「新入社員」(96%)を除いて、いずれの属性でも「若手・中堅社員」への実施が多い。この中では、「10人未満」が66%と最も少ない。「3000人以上」で、「若手・中堅社員」(92%)、「管理職・リーダー層」(93%)、「幹部候補生」(78%)と実施割合が最も多い。「管理職・リーダー層」、「新入社員」、「幹部候補生」とも、従業員が多いほど、実施割合が多くなる傾向がみられる。

表3-2 能力開発の実施対象階層（能力開発の実施企業／複数回答）



※合計値より5%以上高い数値に網かけ

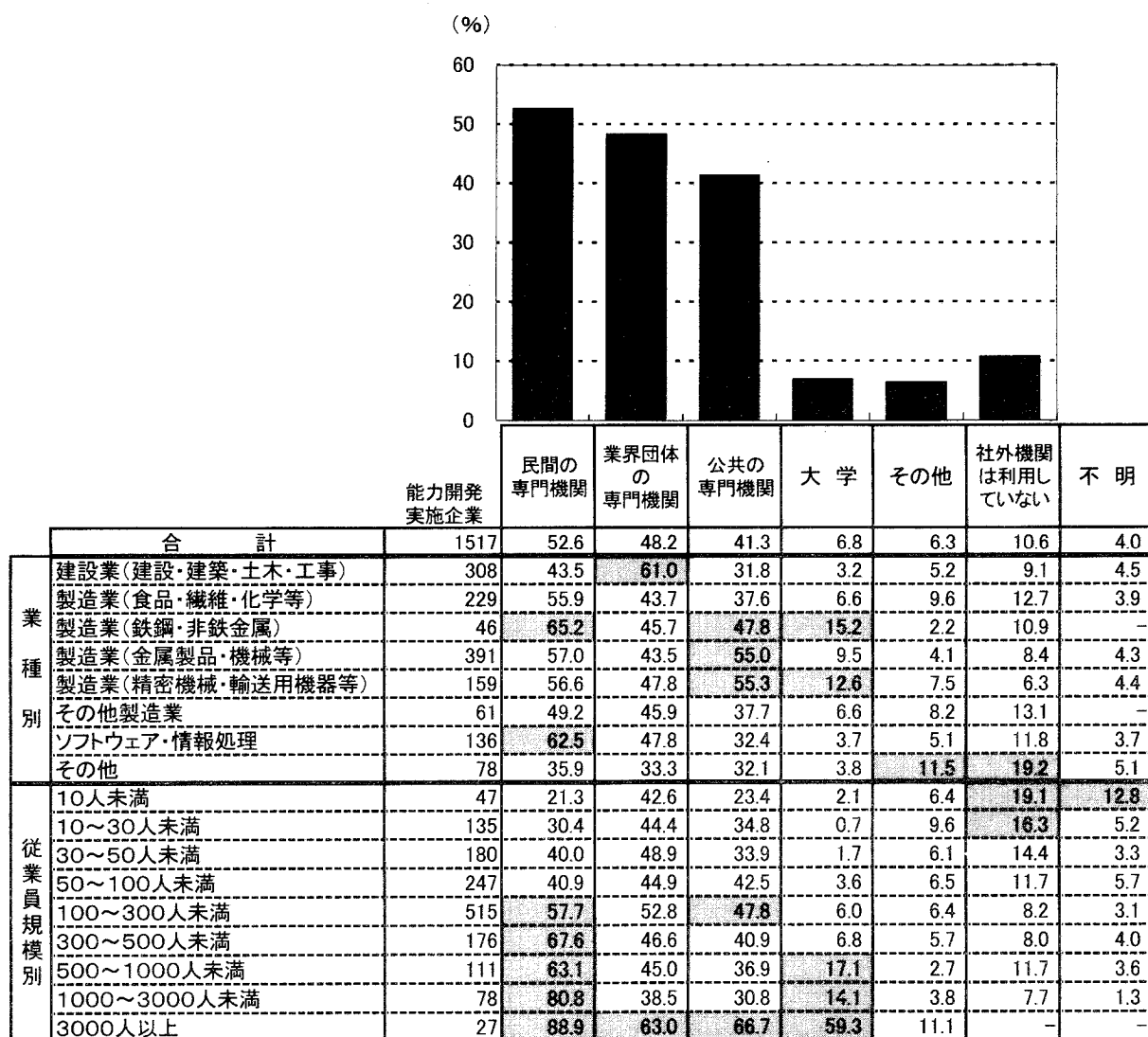
2-4 能力開発に関する社外専門機関利用状況

全体では、「民間の専門機関」が53%、「業界団体の専門機関」が48%で、5割程度が社外専門機関を利用している。次いで、「公共の専門機関」が41%である。逆に、「大学」(7%)、「社外の機関は利用していない」(11%)企業は少ない。

業種別にみると、製造業と「ソフトウェア・情報処理」では、「民間の専門機関」の利用が最も多い。特に、「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」が65%と他の業種の中で最も多い。他に目立つ利用形態をみると、「製造業(精密機械・輸送用機器・自動車部品)」の「公共の専門機関」が55%（「製造業(金属製品・機械・電気機械)」でも55%）、「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」の「大学」が15%である。また、「その他製造業」の13%が「社外の専門機関は利用していない」のも特徴的である。

従業員規模別にみると、「100人未満」では、「業界団体の専門機関」の利用が最も多くなっている。次いで、「民間の専門機関」と「公共の専門機関」が拮抗している。一方、100人以上では「民間の専門機関」の利用が最も多くなっている。以下、「業界団体の専門機関」、「公共の専門機関」の順に利用されている。3000人以上の企業では「社外の機関は利用していない」を除いて、他の機関の利用は最も多い。一方、「社外の専門機関は利用していない」と多く回答したのは、「10人未満」(19%)、「10～30人未満」(16%)、「30～50人未満」といった従業員の少ない企業である。

表3-3 能力開発に関する社外専門機関利用状況（能力開発の実施企業／複数回答）



※合計値より5%以上高い数値に網かけ

2-5 今後の能力開発に対する意向

今後の従業員の能力開発に対する考えについてたずねてみると、全体では「体系を整備し、計画的に実施したい」が59%と最も多い。次いで、「体系は整備せず、必要に応じて実施したい」が37%である。現在の状況と比べて、体系を整備することを考えている企業が3割増加し、必要に応じての実施も考えている企業も多くなっている。逆に、「実施するつもりはない」は4%にすぎない。このように、今後従業員の能力開発を考えている企業が95%以上で、ほとんどといってよい。

業種別にみると、「体系を整備して、計画的に実施したい」が多いのは、「ソフトウェア・情報処理」(69%)、「製造業(鉄鋼・非鉄金属)」(68%)である。「体系は整備せず、必要に応じて実施したい」が多いのは、「製造業(食品・繊維・化学・木材・紙・石油・印刷)」(43%)である。

従業員規模別にみると、「3000人以上」では「体系を整備して、計画的に実施したい」が100%である。30人以上をみると、従業員が多い企業ほど「体系を整備して、計画的に実施したい」回答が多くなっている。一方、従業員が少ない企業ほど「実施するつもりはない」回答が多くなっている。特に「10人未満」では11%と、1割を超える。また、「体系は整備せず、必要に応じて実施したい」が多いのは、「10人未満」(63%)、「30～50人未満」(59%)である。

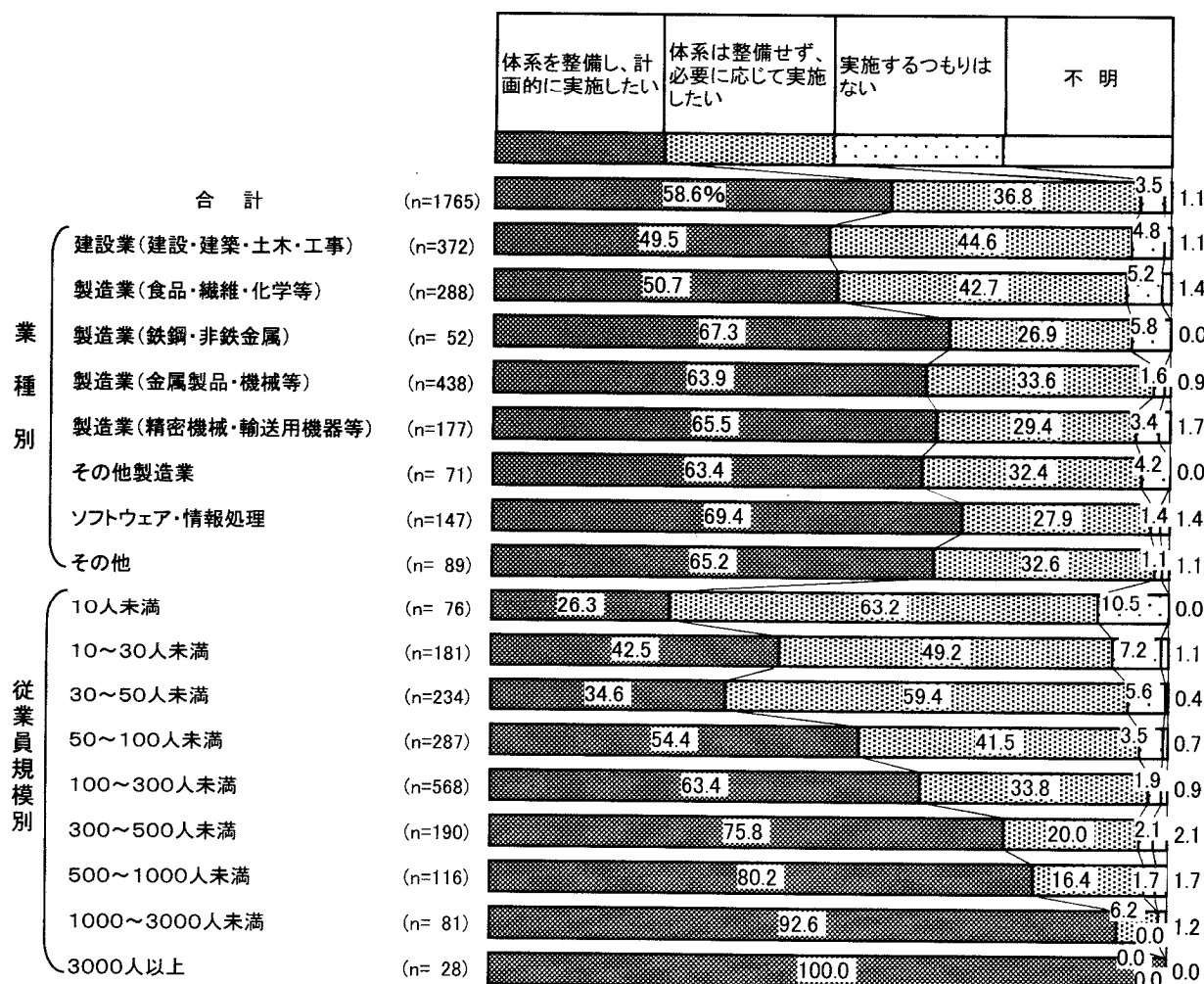


図3-9 今後の能力開発に対する意向(全体/単一回答)

2-6 公共職業能力開発施設に対する利用意向

能力開発の実施を考えている企業に、従業員の能力開発支援にあたって公共の専門機関（職業能力開発施設）の利用についてどのように考えているかをたずねた。全体では、「利用してもよい」が57%と最も多い。次いで、「利用したい」が32%で、合計すると利用を考えている企業が89%ある。逆に「利用するつもりはない」は、10%である。

業種別にみると、「利用したい」が多いのは「製造業（金属製品・機械・電気機械）」「製造業（精密機械・輸送用機器・自動車部品）」（いずれも43%）である。

従業員規模別にみると、いずれも80%以上が利用の意向を表明している。「3000人以上」では「利用したい」が43%と、他に比べて多い。逆に「10人未満」の13%、「500～1000人未満」の13%で、「利用するつもりはない」が目立つ。

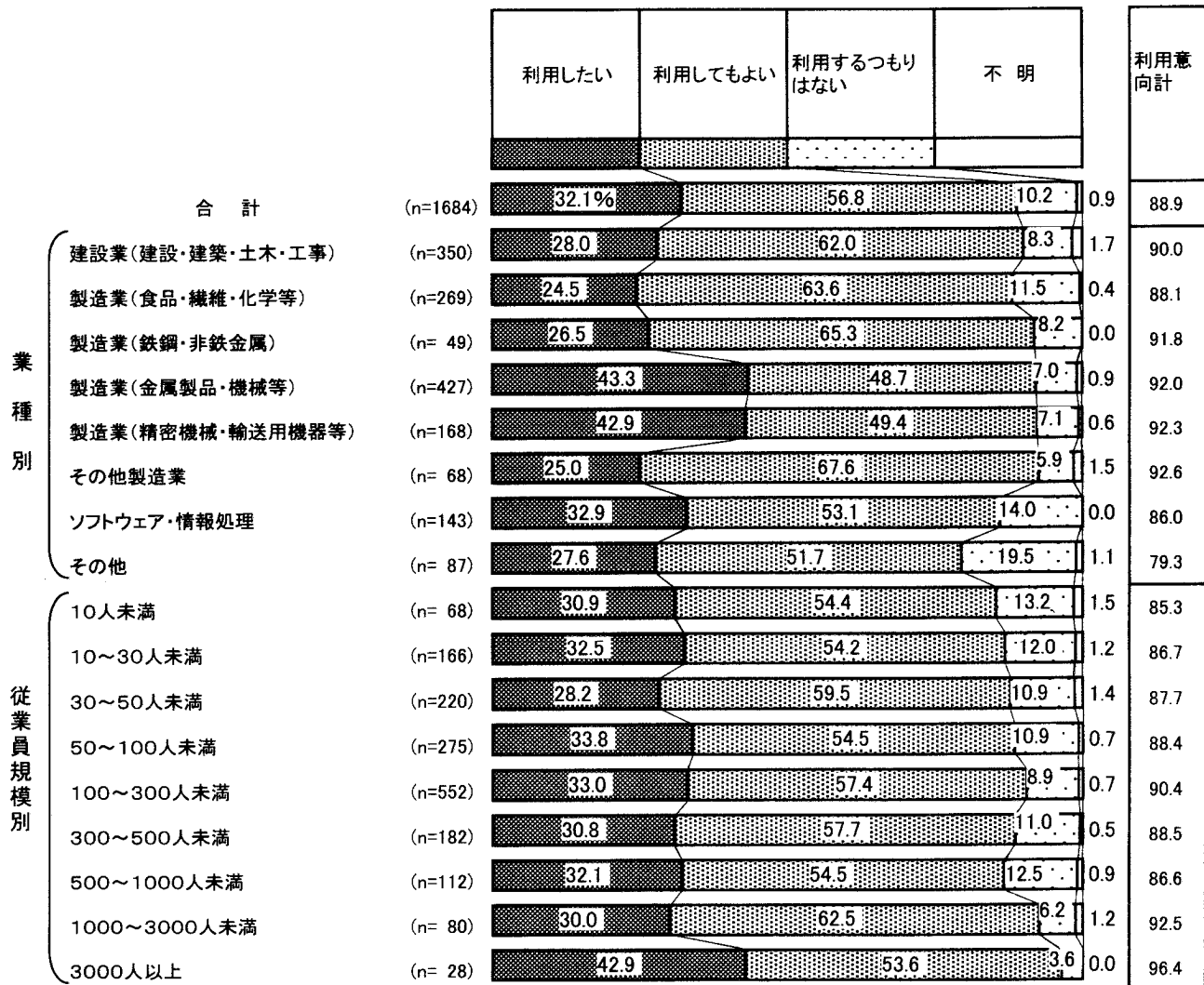


図3-10 公共職業能力開発施設に対する利用意向（能力開発の実施企業／単一回答）