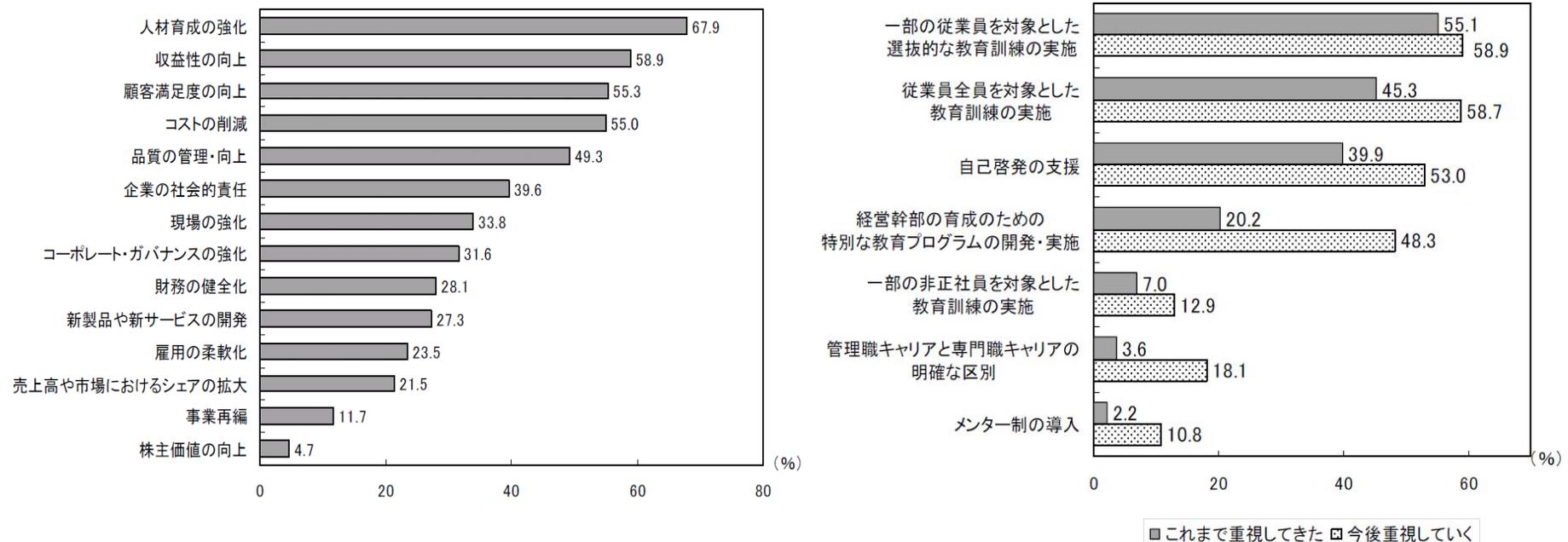


企業経営上の能力開発・人材育成の位置づけ

3年前に比べ重視する経営課題を見ると、「収益性の向上」「顧客満足度の向上」「コストの削減」等をおさえ、「人材育成」を挙げる企業が2/3を超え最も多い。

また、能力開発の具体的取組についても、「従業員全員を対象とした教育訓練」をはじめ、教育訓練の各類型で「今後重視」が「これまで重視」の比率を上回っている。

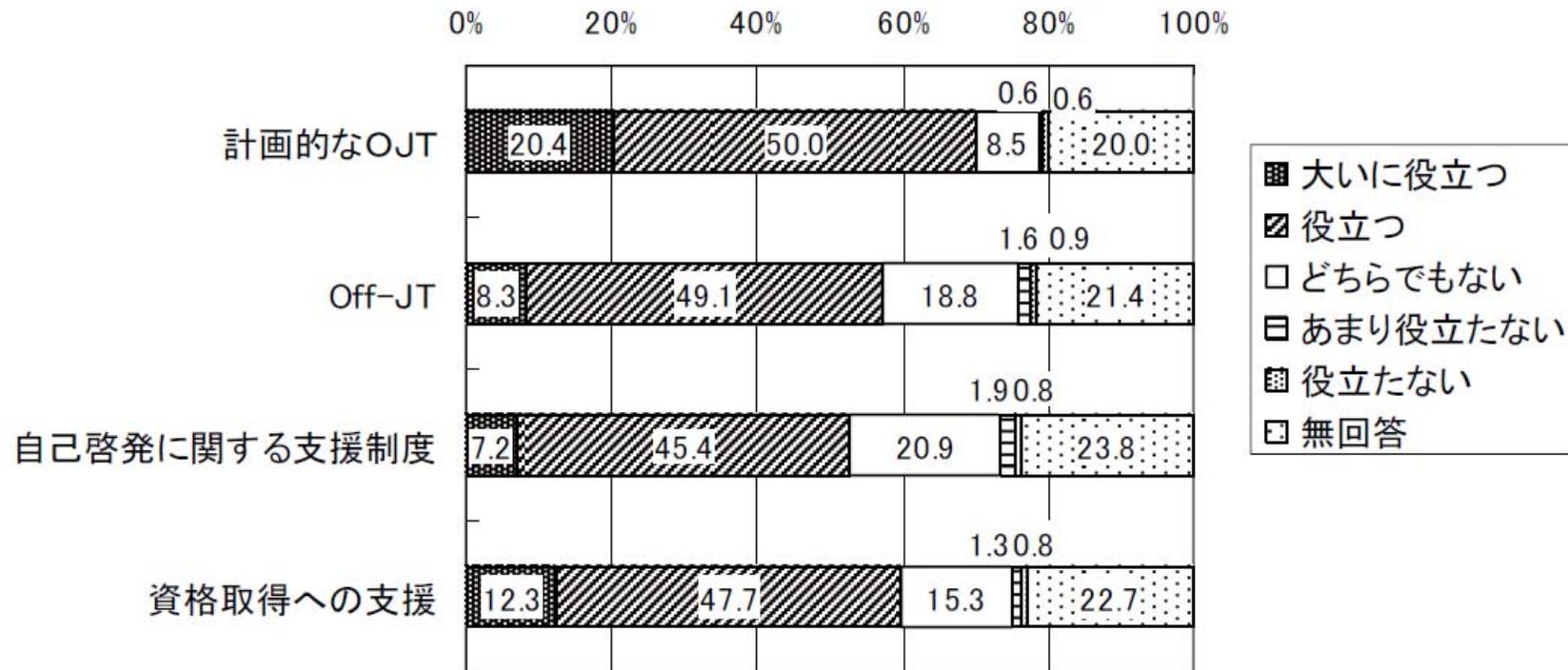


出典：(独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」(2007年)

能力開発制度の労働生産性への貢献

労働生産性の向上にOFF-JTが「大いに役立つ」、「役立つ」とする企業が約60%となっているなど、多くの企業が、能力開発のための制度は労働生産性の向上に貢献していると回答しており、否定的な回答は非常に少ない。

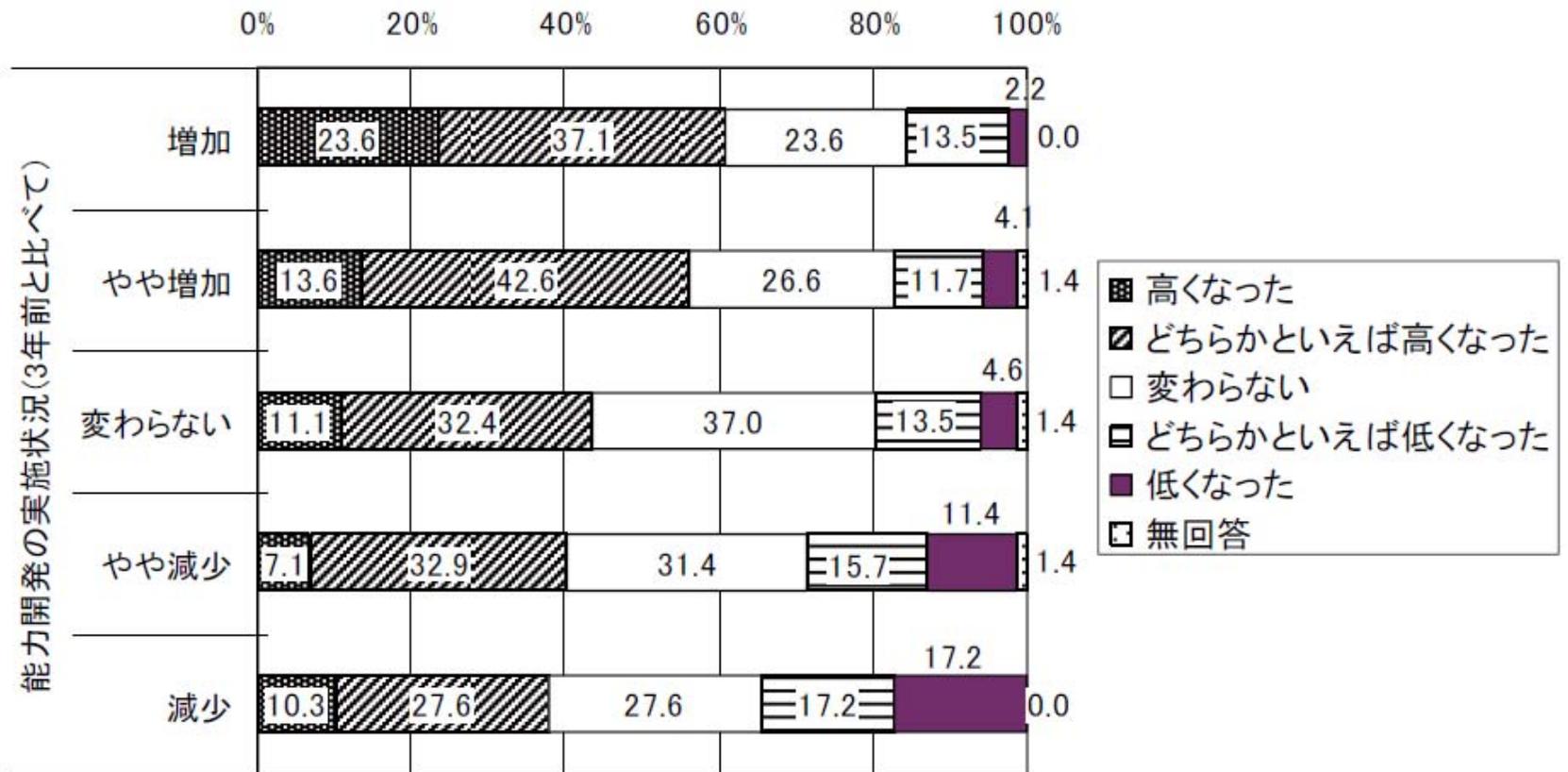
(N=1,066)



資料: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究」(2006年)

能力開発の実施状況と労働生産性

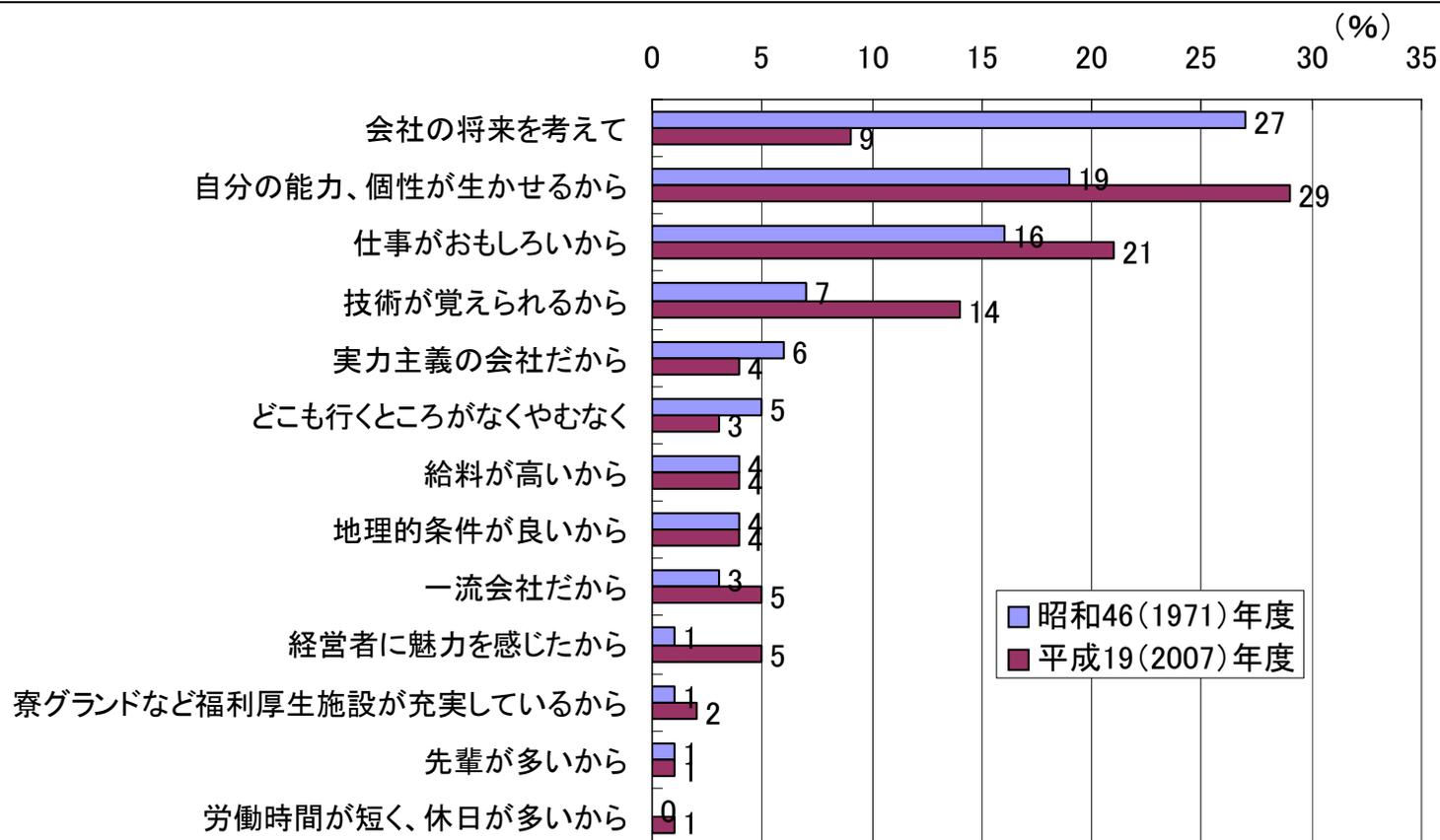
能力開発を実施している企業ほど、「労働生産性が高くなった」「どちらかといえば高くなった」と回答している企業が多い。



資料: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究」(2006年)

新入社員の就職に当たっての意識

新入社員の会社の選択理由を見ると、「自分の能力、個性を生かせる」「技術が覚えられる」といった能力開発志向の回答が、「仕事がおもしろい」といった仕事の魅力志向の回答とともに多数を占め、過去との比較でも大幅に伸長している。



資料：(財)社会経済生産性本部
 (社)日本経済青年協議会
 「平成19年度新入社員(3,849人)の「働くことの意識」実態調査」(2007年)より作成