

企業ヒアリング結果の概要

目的: 企業におけるキャリア形成支援の取組に関する実態調査

実施時期: 2019年11月～12月

対象: 過去のグッドキャリアアワード受賞企業、人材開発支援助成金の活用企業等 計10社

- 人材育成に関する取組
- 人材育成に係る取組を行うに至った経緯
- 個々の従業員の意見の取り入れ方や労使コミュニケーション
- 人材育成に関する課題
- 人材育成に関する今後の方針(企業主導か個人主導かという点も含む)
- 各人材開発施策の認知・理解・活用の程度、行政への要望

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に関する取組

- 階層（若手、中堅、管理職）、職種に応じた研修の実施。オンラインで受講可能な講座の実施。（生命保険業、大企業）
- 元々は、ジェネラリストであり、かつ、専門性をもつ者を育成するという方針で総合的な能力に関する研修と専門能力に関する研修を階層、職務内容に応じて実施。その際、従業員の目指す姿について、12のタイプと各タイプに4つのレベルを設定し、目標を明確化。今はより専門性を高めるための研修にも力を入れている。（情報サービス業、大企業）
- 階層別の見本教育、業務別の専門教育を実施。従業員によるQCサークル活動を問題解決やコミュニケーションの向上の場と位置づけ。（製造業、大企業）
- 70以上の資格について、取得した場合に毎月の給与に上乗せして賞与を支給。また、資格取得に向けた休暇・費用の支援を実施。（介護事業、中小企業）
- 従業員には資格取得を目指して欲しいため、研修受講費用の企業負担、資格取得後の手当の支給など、会社のバックアップ体制を整備。（建設業、中小企業）
- 仕事を行う上で必要な公的資格の取得を支援するため、受験のための費用や交通費を会社負担、受験のための時間を業務上扱いとし、資格取得者には報奨金を支給。（製造業、大企業）

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に関する取組(続き)

- 技能検定資格(技能士)を社員に意識させ、1年目で3級、2～3年目で2級、5～6年目で1級の取得を目安として社員には目標を持たせている。(建設業、中小企業)
- 新人教育は、毎年、半年間の外部機関(民間)を活用。プログラミング言語に関する研修はe-ラーニングを活用。社内では資格取得を推奨しており、指定の資格が取得できた社員に報奨金を支給。(情報通信業、中小企業)
- 介護施設においては、ICT、介護ロボットに関する知識習得が重要になっているため、最近の研修年間計画に採り入れ。また、1年目の研修体系として、入職当初の新人研修のほか、3～6か月間の指導役となる担当者を決めた上でのOJTを計画的に実施している。介護未経験者には、特に標準化されたOJTが重要である。(介護事業、大企業)

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に係る取組を行うに至った経緯

- **働き方改革**が進められる中、効率的な働き方が求められている。また、**グローバル化や先端ITへの対応**の必要性から取組を開始。人と人との関わり合いの機会が減っていることへの対応という意味合いもある。(生命保険業、大企業)
- **グローバル化や専門性**が求められる時代という背景から。(情報サービス業、大企業)
- 従業員を確保するため。(介護事業、中小企業)
- 建設業の場合、新卒者など未経験者をいきなり現場に就かせることは適当でないため(建設業、中小企業)
- 資格取得を重視し、資格取得のための育成が必要なため。(介護事業、大企業)

○ 個々の従業員の意見の取り入れ方や労使コミュニケーション

- アンケートを実施している。また、年に1度は社長自ら面談を行っている。(介護事業、中小企業)
- 研修を行った際に必ず**アンケートを実施**している。また、**労働組合から研修内容について具体的な意見をもらっている**。(生命保険業、大企業)
- アンケートやインタビューを実施している。また、労使の集まる場における議論も踏まえて研修内容を検討している。(情報サービス業、大企業)

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に関する課題

- 新卒者の採用をはじめ人材確保が厳しい状況の中で、業務量が多いため、人材育成に時間を割くことが難しい。また、従業員に資格を取得して欲しいが、業務が忙しく勉強のための時間を確保することが容易でないという従業員が少なくない。(建設業、中小企業)
- 人手不足のため積極的な採用活動を行っているが、なかなか人が集まらない状況である。**採用数が1人になれば、指導員に要する経費の問題等が生じる**ため、企業内での訓練実施が困難となる。(建設業、中小企業)
- 最近では出世欲が薄れている従業員が多いせいか、資格取得や訓練受講に関心を持つ者が少なくなっている(特に男性)。(金融業、中小企業)
- 効果的な人材育成のためには**個人の意識**を高めることも必要だが、それが難しい。(生命保険業、大企業)

ヒアリング結果概要

○ 人材育成に関する今後の方針(企業主導か個人主導かという点も含む)

- 今後定年を65歳まで延長させることを踏まえ、**ベテラン層(シニア層)への社内研修の実施を検討中**。キャリアの棚卸しをして、自分がどこの分野で専門性を発揮していきたいかというのを確立するような内容を検討している。個人という視点では、どのように自己研鑽をしていくのかを従業員に宣言させるという取組を行っている。(生命保険業、大企業)
- 人生100年時代の到来を踏まえ、**中高年向けの社内研修の実施を検討中**。これまでのキャリアの棚卸しをして、今後のキャリア形成の方針について捉えなおしを行う内容を検討中。また、**アンケートをとった社員の9割はキャリア相談したい**ということなので、今後検討してく。(情報サービス業、大企業)
- **IT人材の育成や女性、シニア世代のキャリアデザイン研修**などある分野に特化した教育を行う必要がある。(製造業、大企業)
- 企業主導による訓練は、人材不足による業務繁忙などの課題はあるが、訓練実施を経て資格を取得したことにより現場が増えること、従業員のスキルアップにより受注できる仕事の範囲が広がるなどの効果があり、今後も現状の方針は変えない。(建設業、中小企業)
- 一部のスキルアップに熱心な社員を除けば、**社員は訓練に関する情報を持っていることが少ないため、企業側から、社員に推奨する訓練等を情報提供し、自発的な能力開発を促すことが必要**である。また、労働者主体の能力開発では、社員の向上心の違いにより労働者間での格差が生じてしまう恐れがあるため、企業主導による人材育成が基本と考えている。(情報通信業、中小企業)

○ 人材育成に関する今後の方針(企業主導か個人主導かという点も含む)(続き)

- 現状では企業主導の人材育成になっており、職員が自発的に能力開発を行うまでには至っていない。今後は、介護分野でも期待しているICT、介護ロボットに関する能力養成が必要になるため、企業主導と労働者主体の両輪で取り組みたい。また、成長が見込まれる技術、専門分野にかかる研修等には費用をかける方針である。(介護事業、大企業)
- 理想は労働者の自発的な能力開発と言いたいですが、現実的には難しい。向上心のある従業員とそうでない従業員の間で格差が生じてしまうこと、また、従業員自身の関心を持つ訓練に偏ることも懸念する。企業主導で、ある程度方向性を示す必要がある。(金融業、中小企業)
- 資格取得に資する外部機関の研修の情報について、受講して欲しい労働者に個別に提供するなど、今後も企業主導の人材育成を行う方針である。(製造業、中小企業)

ヒアリング結果概要

○ 各人材開発施策の認知・理解・活用 の程度、行政への要望

- ハローワークや訓練機関の案内等により人材開発支援助成金を活用している。手続きについて、簡素化や支給から申請までの期間を短くする等の改善を行ってほしい。(複数の中小企業)
- かつて利用していたことがある。ただし、手続きに時間がかかり、また、費用の助成も一部であるため、変化のスピードが速い業界においては使い勝手が悪い。税制優遇があるとうれしい。(情報サービス業、大企業)
- 自社で取り組んでいる資格取得した場合に賞与を与える制度や休暇制度に対する支援があると良い。(介護事業、中小企業)
- 行政の各種施策についてはあまり認識していない。また、活用もできていない。(製造業、大企業)
- 日本に就職する外国人に対して、なるべく生活に不自由ない環境で働いてもらえるように支援してほしい。(製造業、大企業)
- 人材開発支援助成金の活用により、従業員に対する資格取得の支援ができており非常に有り難い。(建設業、中小企業)

ヒアリング結果概要

○ その他

- 研修を受けることが昇格の要件になっており、それが個人が社内の研修を自主的に受けるモチベーションとなっている。(生命保険業、大企業)
- 長期休暇制度の導入については、関心はあるものの、これまで社内で議論したことはない。(情報サービス業、大企業)
- キャリアコンサルタントは自社職員にキャリアコンサルタント資格を取得させて配置している。**自社の研修制度などの社内事情を理解している方が、従業員が相談しやすい。**(生命保険業、大企業)(情報サービス業、大企業)