

いわき商工会議所会員企業における 人材育成に関する実態調査

報告書

令和6年9月

株式会社 福島インフォメーションリサーチ&マネジメント

目次

【 いわき商工会議所会員企業における人材育成に関する実態調査 調査結果 】

1. 調査概要	1
1-1. 調査実施概要	1
2. 調査結果：全体	2
2-1. 業種	2
2-2. 従業員数	3
2-3. 従業員の男女の割合	4
2-4. 従業員の年代	5
2-5. 従業員の平均勤続年数	7
2-6. 人材育成プログラムの実施の有無	8
2-7. 実施している人材育成プログラム	9
2-8. 人材育成プログラムの具体的な内容	11
2-9. 人材育成プログラムの実施体制	16
2-10. 人材育成プログラムの効果	18
2-11. 人材育成プログラムに係る費用	20
2-12. 人材育成プログラムを進める上での課題	21
2-13. 人材育成プログラムを実施していない理由	23
2-14. いわき商工会議所への要望	25
3. 調査結果：業種別（回答事業所の多い順に掲載）	26
3-1. 調査結果：業種別 統括	26
3-1-1. 回答事業所について	
3-1-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-2. 調査結果：①製造業（28社）	52
3-2-1. 回答事業所について	
3-2-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-3. 調査結果：②建設業（23社）	66
3-3-1. 回答事業所について	
3-3-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-4. 調査結果：③卸売業、小売業（19社）	80
3-4-1. 回答事業所について	
3-4-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-5. 調査結果：④金融業、保険業（13社）	94
3-5-1. 回答事業所について	
3-5-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-6. 調査結果：⑤サービス業（他に分類されないもの）（12社）	108
3-6-1. 回答事業所について	
3-6-2. 人材育成プログラムの実施について	

3-7. 調査結果：⑥運輸業、郵便業（6社）	122
3-7-1. 回答事業所について	
3-7-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-8. 調査結果：⑦不動産業、物品賃貸業（6社）	136
3-8-1. 回答事業所について	
3-8-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-9. 調査結果：⑧電気・ガス・熱供給・水道業（5社）	150
3-9-1. 回答事業所について	
3-9-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-10. 調査結果：⑨情報通信業（5社）	163
3-10-1. 回答事業所について	
3-10-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-11. 調査結果：⑩宿泊業、飲食サービス業（3社）	176
3-11-1. 回答事業所について	
3-11-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-12. 調査結果：⑪生活関連サービス業、娯楽業（3社）	190
3-12-1. 回答事業所について	
3-12-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-13. 調査結果：⑫鉱業、採石業、砂利採取業（2社）	203
3-13-1. 回答事業所について	
3-13-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-14. 調査結果：⑬学術研究、専門・技術サービス業（2社）	211
3-14-1. 回答事業所について	
3-14-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-15. 調査結果：⑭教育、学習支援業（2社）	224
3-15-1. 回答事業所について	
3-15-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-16. 調査結果：⑮医療、福祉（1社）	236
3-16-1. 回答事業所について	
3-16-2. 人材育成プログラムの実施について	
3-17. 調査結果：⑯複合サービス業（1社）	249
3-17-1. 回答事業所について	
3-17-2. 人材育成プログラムの実施について	
巻末資料	262
【 調査票 】	262
【 WEB ページ 】	266

※本書の利用にあたって

- 本文及び図表中の回答者の比率は、百分比（％）で表し、小数点以下第2位を四捨五入してある。そのため個々の比率の合計が100%にならない場合がある。また、複数回答の質問では比率の合計が100%を超える。
- 図表中の「n」は回答者数（該当者だけが回答する質問の場合は該当者数）のことで、100%が何人に相当するかを示す比率算出の基数である。
- 本文や図表中の選択肢表記の一部には、語句を短縮・簡略化しているものもある。

第1章

調査概要

1. 調査概要

1-1. 調査実施概要

いわき商工会議所では、会員企業の発展と事業成長を支援するため、人材育成に関する取り組みを積極的に推進している。本調査は、会員企業の人材育成の実態やニーズを詳細に把握し、産業の発展や地域経済の成長に貢献するための最適な支援策を検討し、労働市場の動向や会員企業の直面する課題に対する適切な対策を検討することを目的とし実施した。

調査対象 及び 回答数	<ul style="list-style-type: none"> ■調査対象：いわき商工会議所の会員企業 354 社 ■回答数：計 134 社（回答率 37.9%） 																																				
	※部会毎の調査対象数と回答数																																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>所属部会</th> <th>調査対象数</th> <th>回答数</th> <th>回答率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①商業部会</td> <td>70</td> <td>23</td> <td>32.9%</td> </tr> <tr> <td>②工業部会</td> <td>63</td> <td>26</td> <td>41.3%</td> </tr> <tr> <td>③建設業部会</td> <td>67</td> <td>29</td> <td>43.3%</td> </tr> <tr> <td>④観光サービス業部会</td> <td>41</td> <td>14</td> <td>34.1%</td> </tr> <tr> <td>⑤運輸情報業部会</td> <td>46</td> <td>23</td> <td>50.0%</td> </tr> <tr> <td>⑥金融都市開発業部会</td> <td>67</td> <td>18</td> <td>26.9%</td> </tr> <tr> <td>⑦不明（社名等無記名）</td> <td>—</td> <td>1</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>354 社</td> <td>134 社</td> <td>37.9%</td> </tr> </tbody> </table>	所属部会	調査対象数	回答数	回答率	①商業部会	70	23	32.9%	②工業部会	63	26	41.3%	③建設業部会	67	29	43.3%	④観光サービス業部会	41	14	34.1%	⑤運輸情報業部会	46	23	50.0%	⑥金融都市開発業部会	67	18	26.9%	⑦不明（社名等無記名）	—	1	—	合計	354 社	134 社	37.9%
	所属部会	調査対象数	回答数	回答率																																	
	①商業部会	70	23	32.9%																																	
	②工業部会	63	26	41.3%																																	
	③建設業部会	67	29	43.3%																																	
	④観光サービス業部会	41	14	34.1%																																	
	⑤運輸情報業部会	46	23	50.0%																																	
	⑥金融都市開発業部会	67	18	26.9%																																	
⑦不明（社名等無記名）	—	1	—																																		
合計	354 社	134 社	37.9%																																		
調査期間	令和6年7月9日（火）～8月20日（火）																																				
調査方法	調査票を郵送後、郵送若しくはインターネットにて回答																																				
調査項目	<p>【合計 14 問】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 事業所について（業種・従業員数など計 5 問） ② 人材育成プログラムの実施の有無 ③ 実施している人材育成プログラムについて（計 2 問） ④ 人材育成プログラムの実施体制 ⑤ 人材育成プログラムの効果 ⑥ 人材育成プログラムに係る費用 ⑦ 人材育成プログラムを進める上での課題 ⑧ 人材育成プログラムを実施していない理由 ⑨ いわき商工会議所への要望 																																				

第2章

調査結果：全体

2. 調査結果：全体

2-1. 業種

Q1 貴社の業種をお答えください。(あてはまるもの1つ)

- 回答事業所の業種について、最も多いのは「製造業」で28社、次いで「建設業」23社、「卸売業、小売業」19社、「金融業、保険業」13社であった。
- 「農業、林業」及び「漁業」の回答はなかった。

« 業種 » (全体：n=134社) (単回答)



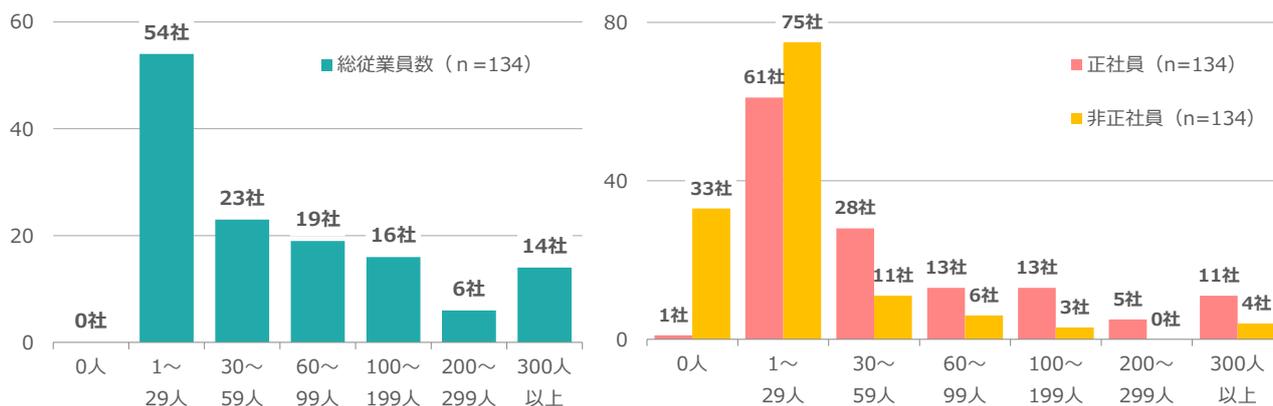
回答事業所の業種	全体 (n=134)	
	回答数	割合
製造業	28	20.9%
建設業	23	17.2%
卸売業、小売業	19	14.2%
金融業、保険業	13	9.7%
サービス業 (他に分類されないもの)	12	9.0%
運輸業、郵便業	6	4.5%
不動産業、物品賃貸業	6	4.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	5	3.7%
情報通信業	5	3.7%
宿泊業、飲食サービス業	3	2.2%
生活関連サービス業、娯楽業	3	2.2%
鉱業、採石業、砂利採取業	2	1.5%
学術研究、専門・技術サービス業	2	1.5%
教育、学習支援業	2	1.5%
医療、福祉	1	0.7%
複合サービス業	1	0.7%
農業、林業	0	0.0%
漁業	0	0.0%
その他 (具体的に)	3	2.2%
無回答	0	0.0%
合計	134	99.9%

2-2. 従業員数

Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 回答事業所の総従業員数について、最も多いのは「1～29人」で54社、次いで「30～59人」が23社、「60～99人」が19社であり、100人未満の事業所が7割以上である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が83.7%、非正社員が16.7%である。

≪ 従業員数 ≫ (全体：n=134社)



≪ 従業員の雇用形態 ≫ (総従業員数：n=50,853人)



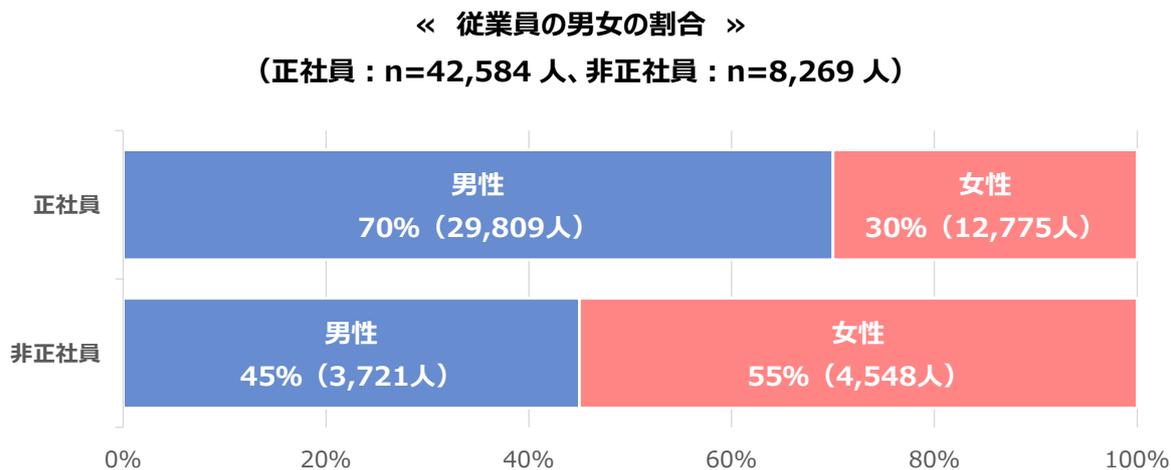
≪ 従業員数 ≫ (全体：n=134社)

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=134)		正社員 (n=134)		非正社員 (n=134)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	1	0.7%	33	24.6%
1～29人	54	40.3%	61	45.5%	75	56.0%
30～59人	23	17.2%	28	20.9%	11	8.2%
60～99人	19	14.2%	13	9.7%	6	4.5%
100～199人	16	11.9%	13	9.7%	3	2.2%
200～299人	6	4.5%	5	3.7%	0	0.0%
300人以上	14	10.4%	11	8.2%	4	3.0%
無回答	2	1.5%	2	1.5%	2	1.5%
合計	134	100.0%	134	99.9%	134	100.0%
従業員数合計	50,853人		42,584人		8,269人	

2-3. 従業員の男女の割合

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 70%/女性 30%、非正社員の場合は男性 45%/女性 55%であり、雇用形態により男女の割合に大きな差がみられる。



従業員の男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	70.0%	29,809人	45.0%	3,721人
女性	30.0%	12,775人	55.0%	4,548人
合計	100.0%	42,584人	100.0%	8,269人

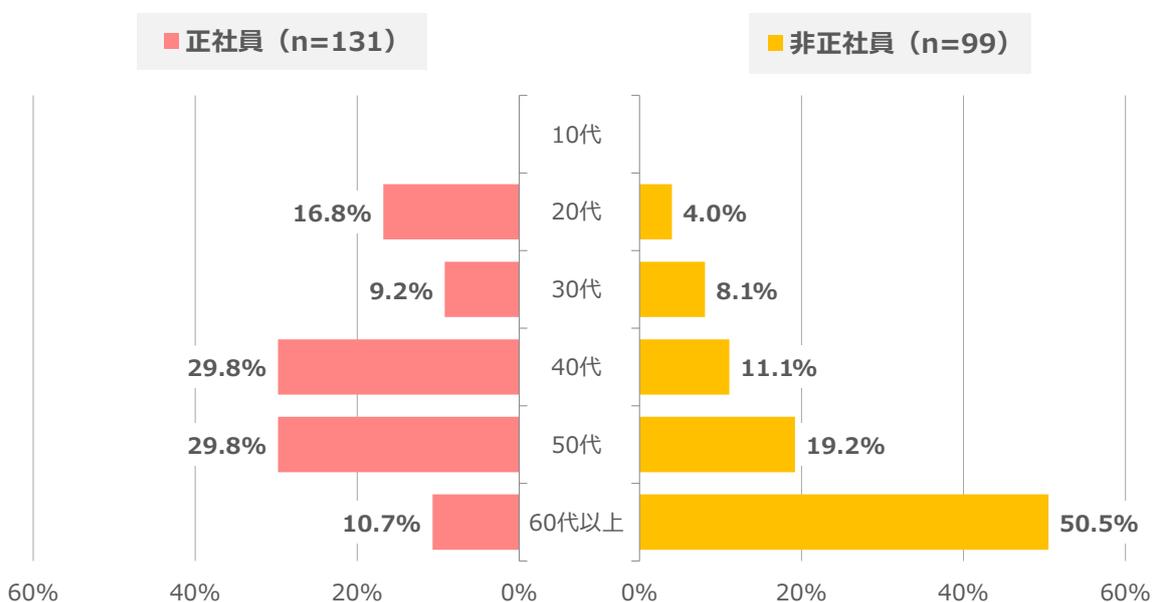
2-4. 従業員の年代

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「40代」「50代」が多い傾向がある。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「60代以上」が約半数を占める。
- 従業員の平均年齢について、正社員は44.7歳、非正社員は53.2歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

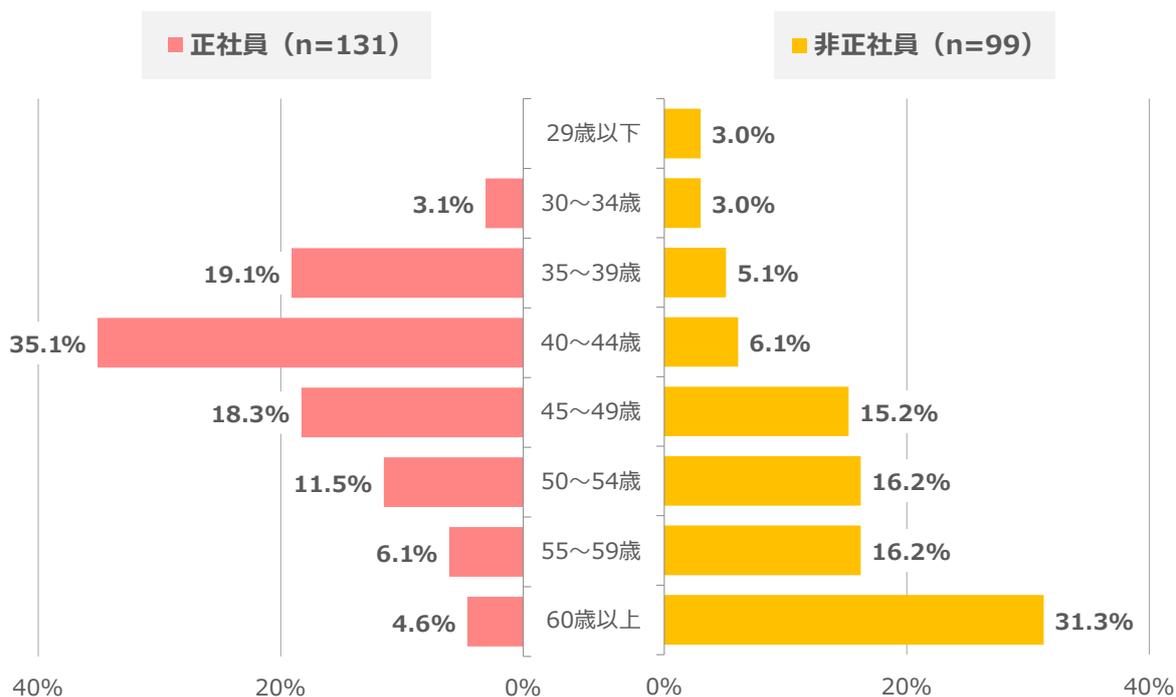
《 最も多い従業員の年代 》

(正社員がいる事業所：n=131社、非正社員がいる事業所：n=99社) (単回答)



最も多い 従業員の年代	正社員 (n=131)		非正社員 (n=99)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	22	16.8%	4	4.0%
30代	12	9.2%	8	8.1%
40代	39	29.8%	11	11.1%
50代	39	29.8%	19	19.2%
60代以上	14	10.7%	50	50.5%
無回答	5	3.8%	7	7.1%
合計	131	100.1%	99	100.0%
従業員の平均年齢	44.7歳		53.2歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫
 (正社員がいる事業所：n=131社、非正社員がいる事業所：n=99社)



従業員の平均年齢	正社員 (n=131)		非正社員 (n=99)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	3	3.0%
30～34歳	4	3.1%	3	3.0%
35～39歳	25	19.1%	5	5.1%
40～44歳	46	35.1%	6	6.1%
45～49歳	24	18.3%	15	15.2%
50～54歳	15	11.5%	16	16.2%
55～59歳	8	6.1%	16	16.2%
60歳以上	6	4.6%	31	31.3%
無回答	3	2.3%	4	4.0%
合計	131	100.1%	99	100.1%
従業員の平均年齢	44.7 歳		53.2 歳	

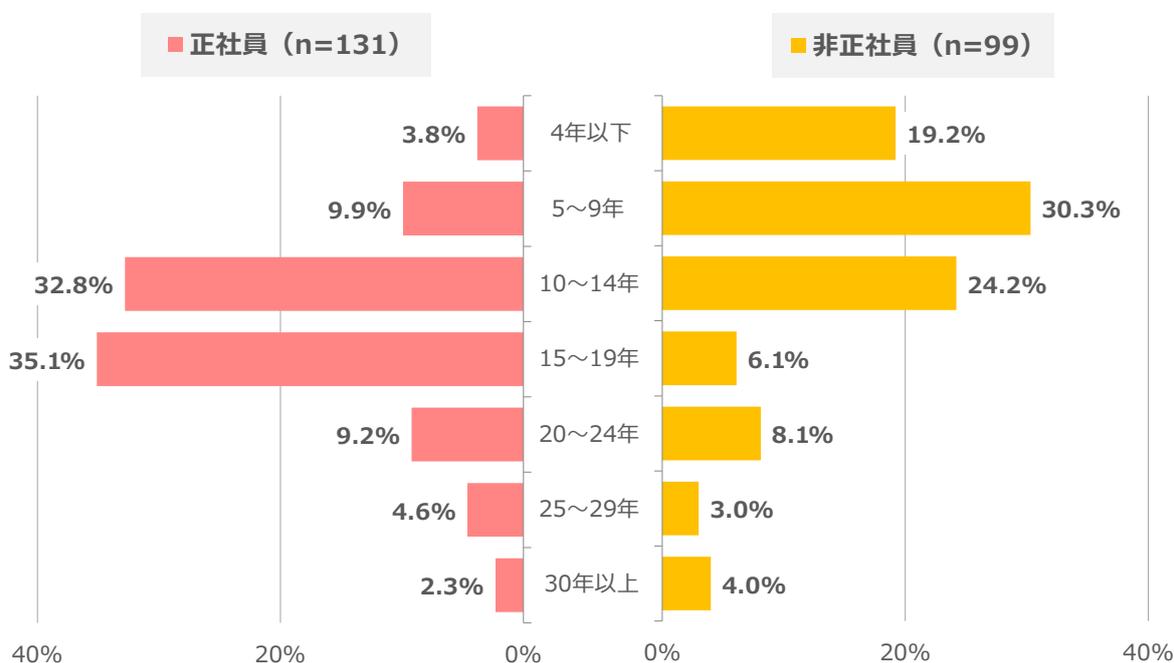
2-5. 従業員の平均勤続年数

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「10～14年」「15～19年」が多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、7割以上が「14年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は14.8年、非正社員は11.0年であり、正社員の方が長い。

≪ 従業員の平均勤続年数 ≫

(正社員がいる事業所：n=131社、非正社員がいる事業所：n=99社)



従業員の平均勤続年数	正社員 (n=131)		非正社員 (n=99)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	5	3.8%	19	19.2%
5～9年	13	9.9%	30	30.3%
10～14年	43	32.8%	24	24.2%
15～19年	46	35.1%	6	6.1%
20～24年	12	9.2%	8	8.1%
25～29年	6	4.6%	3	3.0%
30年以上	3	2.3%	4	4.0%
無回答	3	2.3%	5	5.1%
合計	131	100.0%	99	100.0%
平均勤続年数	14.8年		11.0年	

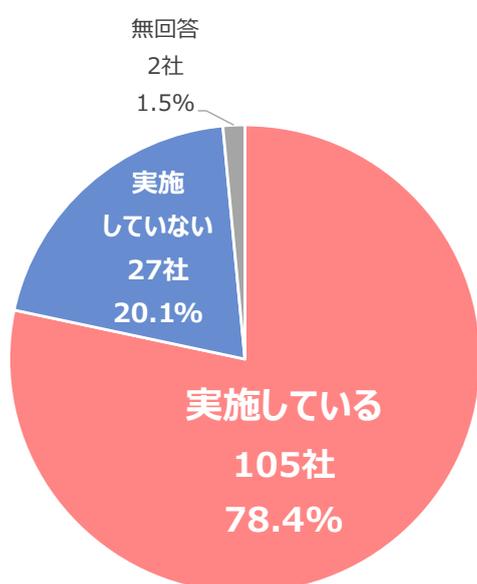
2-6. 人材育成プログラムの実施の有無

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

◆約 8 割の事業所が人材育成に積極的に取り組んでいる一方、実施していない企業も 2 割ほど存在する。

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は 105 社で 78.4%を占めている。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は 27 社（20.1%）であった。
- 部会別にみると、「工業部会」「金融・都市開発業部会」においては、8 割以上の事業所が「実施している」とした。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（全体：n=134 社）（単回答）



人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=134）	
	回答数	割合
実施している	105	78.4%
実施していない	27	20.1%
無回答	2	1.5%
合計	134	100.0%

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（部会別）（単回答）

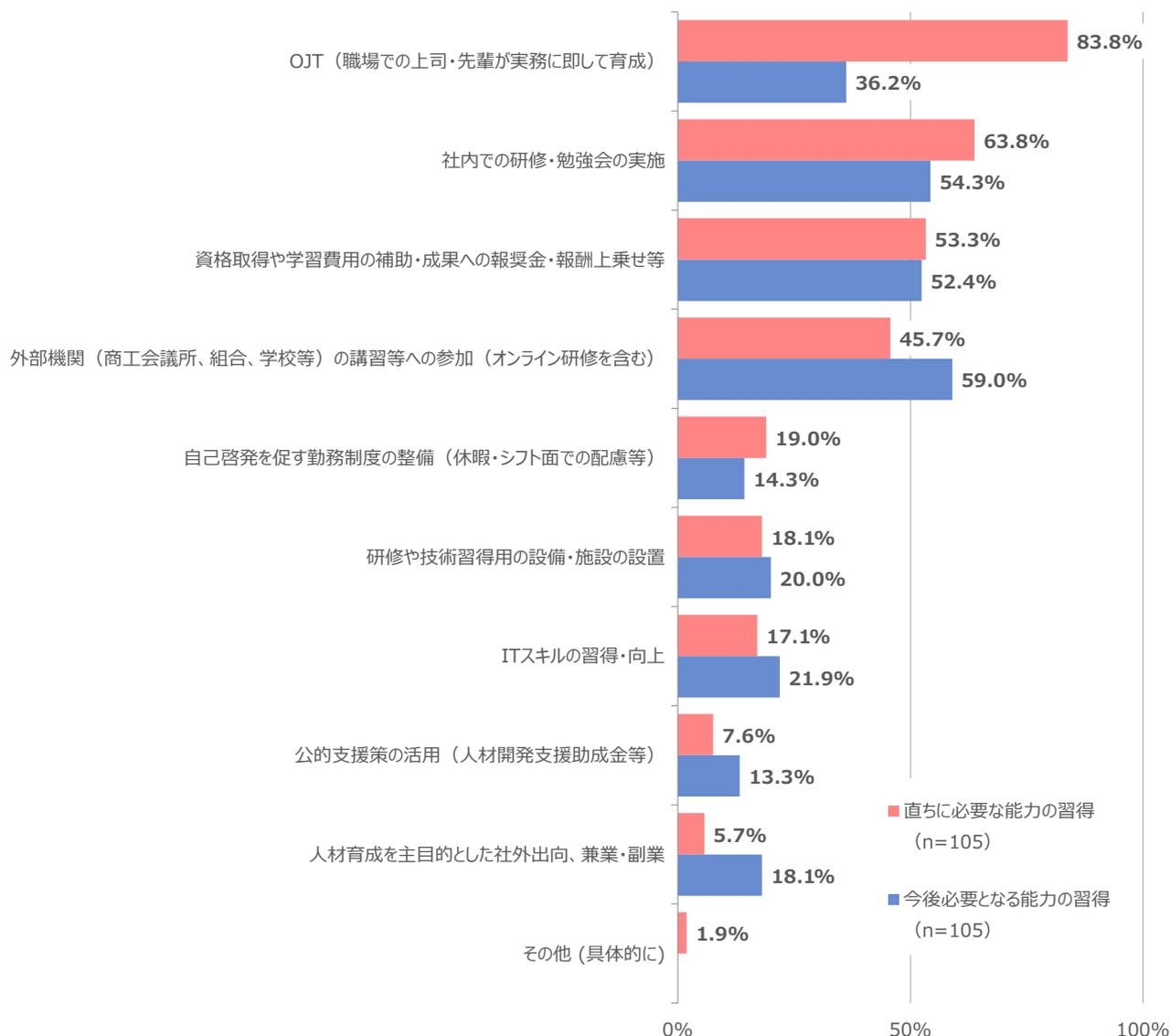
人材育成プログラムの実施の有無	商業部会（n=23）		工業部会（n=26）		建設業部会（n=29）		観光サービス業部会（n=14）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
実施している	18	78.3%	23	88.5%	20	69.0%	10	71.4%
実施していない	5	21.7%	3	11.5%	8	27.6%	3	21.4%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	1	3.4%	1	7.1%
合計	23	100.0%	26	100.0%	29	100.0%	14	99.9%
人材育成プログラムの実施の有無	運輸情報業部会（n=23）		金融・都市開発業部会（n=18）		部会不明（n=1）			
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合		
実施している	17	73.9%	16	88.9%	1	100.0%		
実施していない	6	26.1%	2	11.1%	0	0.0%		
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
合計	23	100.0%	18	100.0%	1	100.0%		

2-7. 実施している人材育成プログラム

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- ◆直ちに必要な能力の習得には、職場での実践的な OJT や社内研修が重視されており、即戦力の育成が中心となっている。
 - ◆今後必要となる能力の習得においては、外部の専門機関からの学びや研修の重要性が高まっており、より広範な知識や最新の技術を取り入れようとする姿勢が見受けられる。
 - ◆資格取得や学習に対する経済的な支援は、現在も将来も重要な要素であり、従業員の成長を促進するための有効な手段である。
- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」が 83.8%であり、即戦力となるスキルを実務の中で直接習得することが重視されている。
 - 2 番目に多いのは、「社内での研修・勉強会の実施」が 63.8%であり、事業所が計画的に従業員に対して知識やスキルを身につける機会を提供していることがうかがえる。
 - 3 番目に多いのは、「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 53.3%であり、経済的なインセンティブを提供することで従業員の学習意欲を高め、学びや成長を促進している。
 - 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 59.0%であり、業界外の専門家や異なる視点からの知識獲得が今後のスキル向上において重要であると認識されていることを示している。
 - 2 番目に多いのは、「社内での研修・勉強会の実施」が 54.3%であり、現在に引き続いて将来のスキル習得のためにも実施されている。
 - 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 52.4%であり、現在に引き続いて将来のスキル習得のためにも実施されている。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=105社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=105)		今後必要となる能力の習得 (n=105)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	88	83.8%	38	36.2%
社内での研修・勉強会の実施	67	63.8%	57	54.3%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	56	53.3%	55	52.4%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	48	45.7%	62	59.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	20	19.0%	15	14.3%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	19	18.1%	21	20.0%
ITスキルの習得・向上	18	17.1%	23	21.9%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	8	7.6%	14	13.3%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	6	5.7%	19	18.1%
その他 (具体的に)	2	1.9%	0	0.0%
無回答	3	2.9%	8	7.6%
合計	335	-	312	-

2-8. 人材育成プログラムの具体的な内容

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」について、階層別の研修や外部研修などが挙げられた。

■ 「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、業種別に示す。（原文のまま記載）

■ 建設業における人材育成に関する取組み（計 9 件）

1	チーム型の体制をとり、チームリーダーを筆頭に、新人・若手・中途の人材育成に取り組んでおります。
2	外部の研修、講師の招待研修
3	各種資格取得：塗装技能士、職長・安全衛生責任者講習、有機溶剤作業主任者、酸素欠乏作業主任者、施工管理技士
4	資格取得の為に講習。モチベーションコンディションサーベイ
5	若手社員・中堅社員・管理職の階層に分けて県建設業協会等の研修会に参加、受講させている。仕事の都合もあるが、機会の均等にも心掛けている。
6	新入社員教育、階層別教育等
7	新入社員研修、基礎力アップ研修、リーダーシップ研修、管理職研修など、階層別の研修を外部機関に委託している。
8	長年同業種にかかわっていた人材に教育をお願いしている。
9	入社後の新入社員研修をはじめとして、経験年数に合わせて計画的に各種資格取得及びスキル向上に取り組んでいる

■ 製造業における人材育成に関する取組み（計 10 件）

1	<p>「階層別研修」・・・新入社員教育、各階層への昇級時の階層別研修、ラインマネージャー（課長級）や現場の職長に就任した時のリーダー研修・評価者研修等。</p> <p>「応募型研修」・・・学ぶ意欲のある社員が応募、一部費用を補助。e-ラーニング（グロービス学び放題、Udemy）、オンライン英会話・中国語会話、外部講師による講義、ビジネススクール講座受講等。</p> <p>「自律的キャリア開発支援」・・・自律的に成長する人材を会社は支援する、という基本姿勢に沿って提供。キャリア面談、キャリアデザイン研修、ミドルキャリアセミナーなど。</p> <p>「安全体感教育」・・・事業所内の技能研修センターにおいて、危険性をはらむ業務を体感し、安全意識の向上を図る。</p> <p>「資格取得支援」・・・高圧ガス、危険物などの資格取得を費用面から支援。</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員への安全衛生教育 ・毎年定期的に講習(そのとき、社員に不十分と思われる内容) ・資格取得費全額補助、手当（毎月）
3	<p>①新入社員研修、②産業医による安全衛生講話、③35歳以下の企業風土・事業に関する施策立案・実行、④中央署による交通研修・交通 KY 動画研修、⑤管理職へのダイバーシティ・ハラスメント・コンプライアンス研修、⑥化学物質管理者教育、⑦中堅社員への基礎と必要な対人能力向上・問題解決能力研修、⑧鉛作業主任者教育、⑨特別管理産業廃棄物管理責任者教育、⑩高卒入社半年後のフォロー研修、⑪管理職候補者への適正評価・啓発・成長の促し研修、⑫コンプライアンス情報セキュリティ研修、⑬自己啓発の通信教育・ダイバーシ</p>

	ティ推進・働き方・キャリアパス研修、⑭ISO（品質・環境・労働安全衛生）、⑮障がい者支援資格者、⑯各種能力向上教育 等々。
4	メンター制度：総務部が定期的に面談・悩み解決のサポート OJT 制度：一緒に作業をしながら教育、作業日報でアドバイス
5	階層別によるスキル研修、安全衛生教育（危険体感など）、品質管理や改善に係る教育、特別教育（粉じん作業、低圧電気、アーク溶接）、その他外部研修（中災防、基準協会など）。
6	外部研修、社内勉強会
7	外部研修に積極的に参加。社内 OJT。
8	新入社員研修、OJT、階級別研修等。
9	知識を得るためだけの研修プログラムではなく、生産性向上に寄与し、かつ研修受講者のモチベーション・意識変革が伴う研修を実施しています。
10	品質管理の社内研修、勉強会の開催。

■ 電気・ガス・熱供給・水道業における人材育成に関する取組み（計 1 件）

1	<ul style="list-style-type: none"> ・入社(入所)時に事業所概要、安全教育等の基礎研修実施 ・配属後、OJT にて育成 ・半期毎に上司との面談、指導助言等のフォロー実施
---	---

■ 情報通信業における人材育成に関する取組み（計 4 件）

1	会社と社員が共に成長できるように、うまくいっているのは何故か、うまくいかないのは何故か、何が課題でどのような取組みが必要か、を常に振り返りを行っている（Keep・Problem・Try）。 また、有効な研修体系なども常に見直しをかけ、必要に応じて外部研修も取り入れている。
2	新入社員に関しては、OJT や社内研修などを行って育成している。 既存社員については外部講習会を活用して、必要なスキル等を取得している。
3	人材育成に関する取組みとして、以下を行っています。 1. 新人研修プログラムの実施、技術スキルや社会人知識を習得させる研修、学卒であれば入社 2 年後に研修員論文を作成し、発表を行う。 2. メンター制度を導入し、新入社員のサポートを行っています。 3. 外部研修やセミナーへの参加の奨励
4	入社 1 年目社員には新入社員研修(約 2 週間)、配属後研修(2～3 回)、原発視察研修など手厚く研修機会を設けている。 入社 2 年目、3 年目の社員にもそれぞれ年 1 回の研修を実施し、メンタル面でのフォローも行っている。 中堅社員～ベテラン向けには入社 10 年・20 年・30 年の節目や管理職昇格時に各種研修を行い、ハラスメント防止や部下の指導育成の仕方を学んでいる。

■ 運輸業、郵便業における人材育成に関する取組み（計 4 件）

1	<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施会社に階層別研修を包括的に依頼し実施している。 ・新入社員は、外部機関の安全教育に参加させ、先輩の実務に即した OJT を実施している。 ・各種資格・免許取得の費用を基本的に全額補助している。 ・社内にて、熱中症対策やハラスメント教育等を適宜実施している。
---	--

2	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTを基本とし、職種によって外部研修、社内研修等を実施している。 ・事務職：幹部社員を中心に外部研修へ参加。 ・運転職、作業職：必要な資格取得の補助、外部より講師を招聘しての研修等。又、同様に社内での安全に関する研修等。
3	ヒューマンリンク社が実施するセミナーを社員に案内し、参加を募っている。また、現業部門では業務に必要な資格取得や講習会参加を補助している。
4	業務上必要な資格に関しては、入社以降随時取得させています。

■ 卸売業、小売業における人材育成に関する取組み（計 8 件）

1	<ul style="list-style-type: none"> ・クレーム対応、数字の確認、接客スキル、印象力 UP。 ・新入社員研修、中途社員フォロー研修、3ヶ月フォロー、半年フォロー、1年研修。 <p>すべて本社にて行っています。現場で即必要な能力の確認と今後の成長に繋げていく目的で行われています。その他通信教育を実施、合格後に半額分戻るようになっています。</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> ・新従業員労働安全衛生講習 ・店内作業実務、売場と商品の基礎 ・技能教育制度（等級別）、個人別 QC 教育活動
3	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修（社会人基礎、スーパーマーケット業界基礎） ・ペガサスセミナー派遣 ・アメリカ研修、中堅育成セミナー、PB・SB・政策セミナー、組織開発セミナー ・店内作業実務、数表活用、売場と商品の基礎、現場と商品基礎 ・現場と商品調査手法、バイイング手法、業務システム、組織管理 ・ストアマネジメント、CGC セミナー派遣等 ・チーフ、バイヤー、店長、経営幹部階層別セミナー ・昇進時研修
4	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修（社会人基礎、スーパーマーケット業界基礎） ・中堅育成セミナー、組織開発セミナー ・店内作業実務、数表活用、売場と商品の基礎 ・現場と商品調査手法、バイイング手法業務システム、組織管理 ・ストアマネジメント、チーフ、バイヤー、店長、幹部階層別セミナー ・昇進時研修
5	10年育成カリキュラムを作成し、階層別研修を実施中。
6	現状は都度で体系だっていない。
7	評価制度の導入。セミナーの受講。資格試験の受験。
8	部門ごとの OJT を中心とした育成をしています。都度、上長が確認を行うよう促しています。

■ 金融業、保険業における人材育成に関する取組み（計 6 件）

1	<ul style="list-style-type: none"> ・「顧客感動満足」の対応を目的とした CIS マイスター資格制度の推進 ・職員のエンゲージメント向上を目的とした 1on1 ミーティング制度の導入 ・外部講師による職員の業務理解度に応じグループ分けを行い、業務推進を目的とした個別研修の実施
---	--

2	<p>1. キャリア形成サポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新入行員からシニア行員まで幅広い階層に対し、体系立てたキャリア研修会や業務別研修会を実施。 ・専門知識や高度なスキル習得を目的として、行外、行内へのトレーニー（業務派遣）を実施。 <p>2. 自律的成長支援に向けた取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種業務習得を支援するLMSを導入し、動画等のコンテンツや行内文書、試験対策講座等の各種自己啓発メニューを提供。 ・自主的な学習機会を提供するため、各種スキル習得を可能とする休日講座を定期開催。 ・専門知識等のブラッシュアップを目的に大学院への行外派遣を実施。 <p>3. スキル認定制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質の高い総合金融サービス提供のため、各業務分野に求められる人材・スキルを明確化し、期待される水準に達した行員を認定する行内検定制度を導入している。
3	外部講師による各種研修。
4	資格取得のための研修や人間力形成のための読書等々。
5	社内外プログラムで従業員支援策あり。
6	入庫1年～5年目の職員には、金融に関する知識、お客様対応の心得を学んでもらうため、必須の通信講座を受講してもらっています。また、役席・管理職には、外部講習にも参加してもらい、部下の育成する力を取得することにも取り組んでもらっています。

■ 不動産業、物品賃貸業における人材育成に関する取組み（計3件）

1	<p>①業務上必要となるクレーン運転士等資格取得に必要な研修費用及び受験費用の助成。</p> <p>②必要資格取得の会社業務化と関連資格（電気主任技術者等）取得のための特別休暇の付与。</p>
2	コミュニケーション講座、コーチング講座、ストレングスコーチング講座。
3	目標管理システムによる公平・公正な評価制度。筆記試験と面接試験による登用制度。若年次正社員（概ね3年次まで）を対象とした研修。新規登用者向けの研修。新任マネージャー向け研修。実務に関する研修・勉強会。e-ラーニング制度や資格取得にかかる費用の補助。経営者養成研修。など。

■ 学術研究、専門・技術サービス業における人材育成に関する取組み（計1件）

1	人材育成プログラムを策定し実施。
---	------------------

■ 宿泊業、飲食サービス業における人材育成に関する取組み（計1件）

1	従業員の長期定着する為の取組みで、長期にわたり人材のコンサルタントを活用しています。
---	--

■ 医療、福祉における人材育成に関する取組み（計1件）

1	奨学金制度の導入 研修時の勤務配慮（出張扱い・振休）
---	----------------------------

■ 複合サービス業における人材育成に関する取組み（計1件）

1	年間計画を立て、役員等が担当となり研修会等を実施している。
---	-------------------------------

■ サービス業（他に分類されないもの）における人材育成に関する取組み（計 4 件）

1	階層別研修（若手・中堅・管理職研修）は、全社的に実施。各課業務に特化した研修（OJT・各種外部研修等）は、各課で企画して実施。
2	業務遂行に必要な資格取得の手当支給。
3	資格取得時の費用補助（全額会社負担）。
4	人材育成計画の再検討を行っている。

2-9. 人材育成プログラムの実施体制

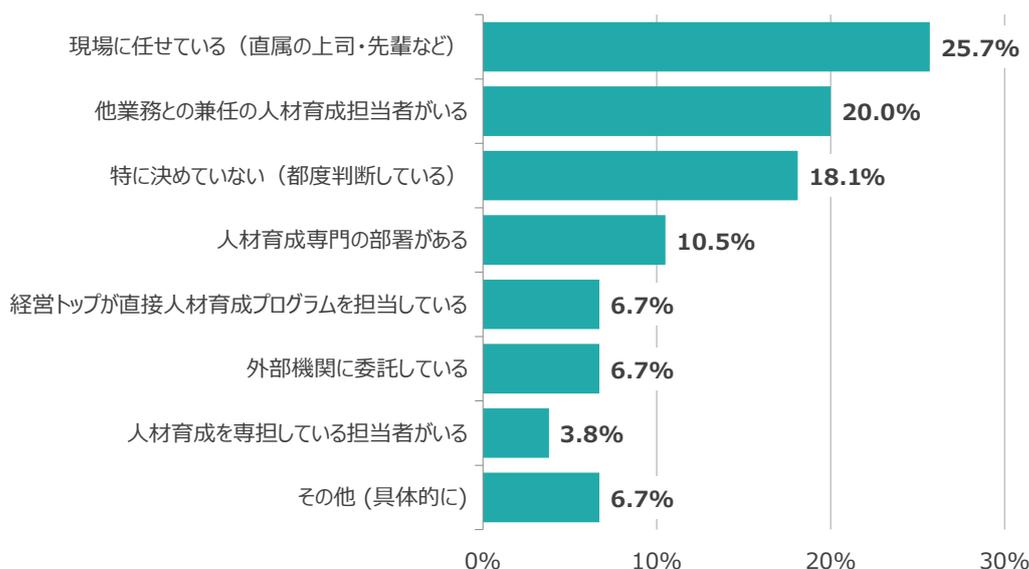
Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

◆ 専門の部署や専任の担当者を設置している事業所は少数派であり、組織全体としての体制が十分に整っていないことが現状の課題として浮かび上がっている。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」が 25.7%、次いで「他業務との兼任の人材育成担当者がある」が 20.0%、「特に決めていない（都度判断している）」が 18.1%であり、事業所によってばらつきがみられる。
- 人材育成専門の部署や専任している担当者がある事業所は 14.3%にとどまっており、多くの事業所では人材育成が専門的な部署や専任担当者によって体系的に管理されていないことがわかる。
- 「その他」の人材育成プログラムの実施体制として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 人材育成プログラムの実施体制 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=105社) (単回答)



人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=105)	
	回答数	割合
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	27	25.7%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	21	20.0%
特に決めていない（都度判断している）	19	18.1%
人材育成専門の部署がある	11	10.5%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	7	6.7%
外部機関に委託している	7	6.7%
人材育成を専任している担当者がある	4	3.8%
その他（具体的に）	7	6.7%
無回答	2	1.9%
合計	105	100.1%

■「その他」の人材育成の実施体制として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■「その他」の人材育成の実施体制（計 7 件）	
1	年度毎、部門別に教育実施計画表を作成し実施している（建設業）
2	事業所には人材育成専門の担当者はいないが、本社の組織に全社の研修を担当者がいる。（建設業）
3	現場経験者が作成した育成プログラムがある。（製造業）
4	業務が必要な資格取得は業務部で配慮し、その他は総務部が担当。（不動産業、物品賃貸業）
5	本部（人事研修課）（金融業、保険業）
6	役員、女将会、青年部（複合サービス業）
7	教育委員会を組織して活動しています。（情報通信業）

2-10. 人材育成プログラムの効果

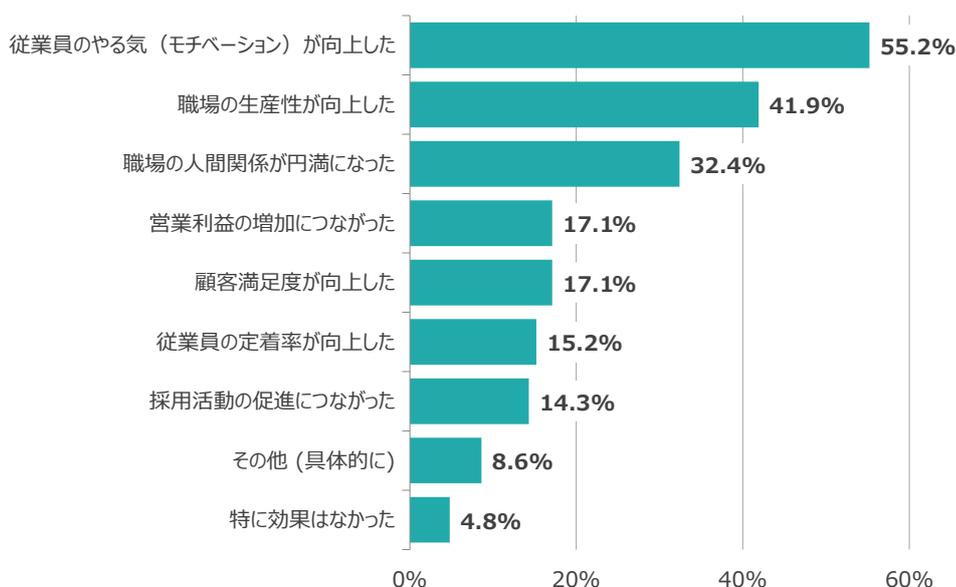
Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

◆人材育成プログラムの実施は、業務の効率性だけでなく、職場の雰囲気やチームワークの改善にも大きな効果をもたらしている。

■人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 55.2%で半数以上を占める。次いで「職場の生産性が向上した」が 41.9%、「職場の人間関係が円満になった」が 32.4%であり、生産性の向上に加えて、従業員の職場満足度の向上にも寄与していることがうかがえる。

■「その他」の人材育成プログラムの効果として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶
（人材育成プログラムを実施している事業所：n=105社）（複数回答）



人材育成プログラムの効果	全体（n=105）	
	回答数	割合
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	58	55.2%
職場の生産性が向上した	44	41.9%
職場の人間関係が円満になった	34	32.4%
営業利益の増加につながった	18	17.1%
顧客満足度が向上した	18	17.1%
従業員の定着率が向上した	16	15.2%
採用活動の促進につながった	15	14.3%
その他（具体的に）	9	8.6%
特に効果はなかった	5	4.8%
無回答	3	2.9%
合計	220	-

■「その他」の人材育成プログラムの効果として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■「その他」の人材育成プログラムの効果（計 8 件）	
1	すぐに結果が出るものではないし、分からない。（建設業）
2	年次によって覚えることが明確になった。（製造業）
3	即効性はなく、長い目で。（卸売業、小売業）
4	ケースバイケース。（卸売業、小売業）
5	従業員満足度が少し向上した（学術研究、専門・技術サービス業）
6	まだ効果を見定める段階ではない。（生活関連サービス業、娯楽業）
7	資格者増加により、入札時に加点されることが多くなった（サービス業（他に分類されないもの））
8	安全が向上した。（サービス業（他に分類されないもの））

2-11. 人材育成プログラムに係る費用

Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

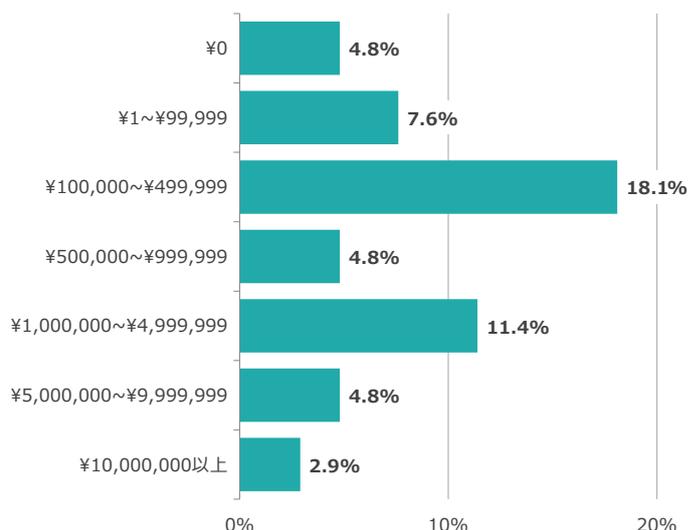
※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

◆人材育成プログラムに対する支出額には大きなばらつきがあり、特に高額な支出をしている事業所と、比較的少額な支出をしている事業所が存在する。

■直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は¥150,000,000、中央値は¥240,000であった。最も多い金額帯は「¥100,000～¥499,999」で18.1%である。

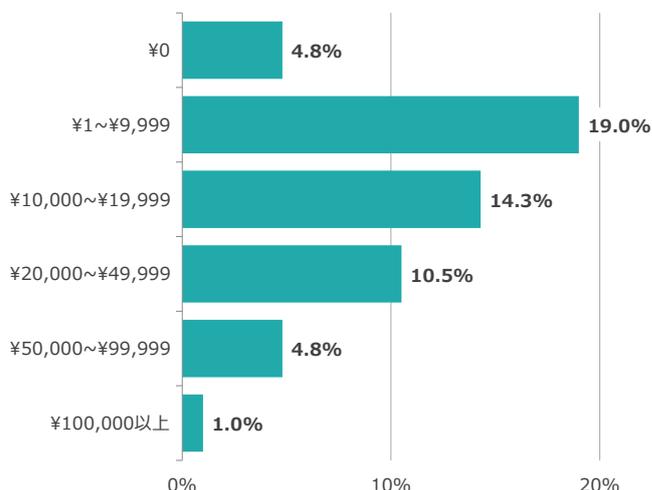
■概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は¥142,857、中央値は¥11,538であった。最も多い金額帯は「¥1～¥9,999」で19.0%である。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫ (人材育成プログラムを実施している事業所：n=105社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=105)	
	回答数	割合
¥0	5	4.8%
¥1~¥99,999	8	7.6%
¥100,000~¥499,999	19	18.1%
¥500,000~¥999,999	5	4.8%
¥1,000,000~¥4,999,999	12	11.4%
¥5,000,000~¥9,999,999	5	4.8%
¥10,000,000以上	3	2.9%
無回答	48	45.7%
合計	105	100.1%
最大値	¥150,000,000	
中央値	¥240,000	
最小値	¥0	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫ (人材育成プログラムを実施している事業所：n=105社)



従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=105)	
	回答数	割合
¥0	5	4.8%
¥1~¥9,999	20	19.0%
¥10,000~¥19,999	15	14.3%
¥20,000~¥49,999	11	10.5%
¥50,000~¥99,999	5	4.8%
¥100,000以上	1	1.0%
無回答	48	45.7%
合計	105	100.1%
最大値	¥142,857	
中央値	¥11,538	
最小値	¥0	

2-12. 人材育成プログラムを進める上での課題

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

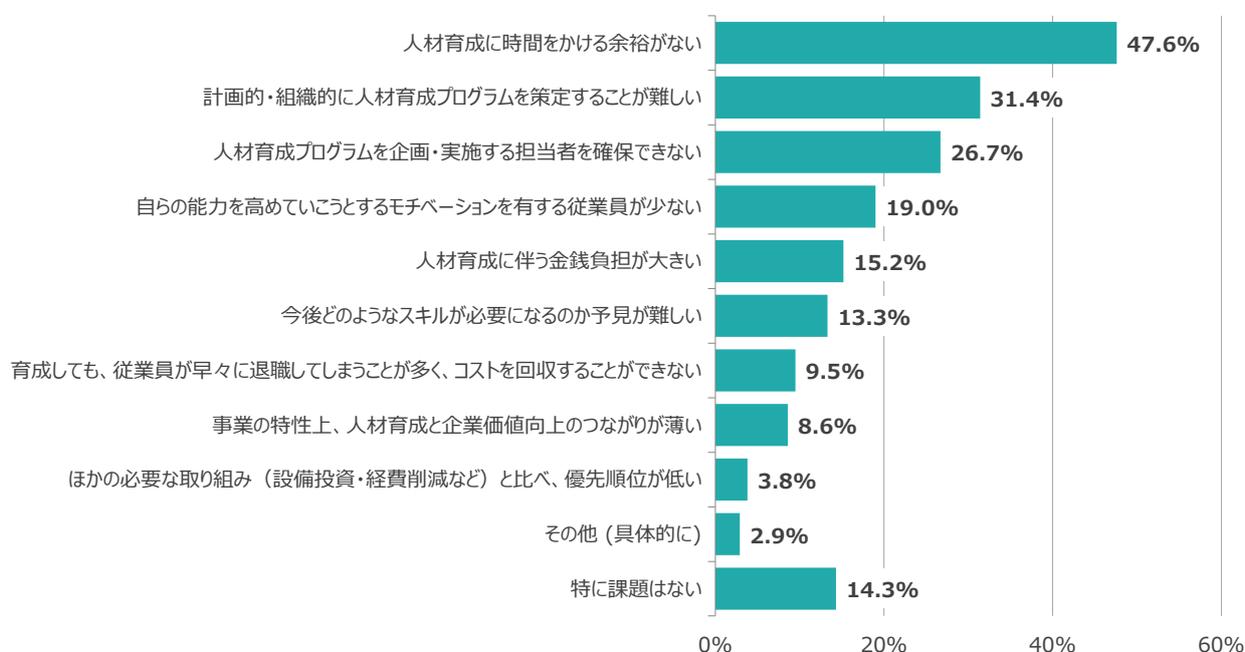
◆多くの事業所が、人材育成プログラムの実施において「時間的余裕の不足」「計画的・組織的な策定の難しさ」「担当者の確保困難」という主要な課題を抱えている。

■人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」が47.6%、次いで「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が31.4%、「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」が26.7%であり、多くの事業所が課題を抱えている現状にある。

■「その他」の人材育成プログラムを進める上での課題として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=105社) (複数回答)



人材育成プログラムを進める上での課題	全体 (n=105)	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	50	47.6%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	33	31.4%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	28	26.7%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	20	19.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	16	15.2%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	14	13.3%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	10	9.5%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	9	8.6%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	4	3.8%
その他（具体的に）	3	2.9%
特に課題はない	15	14.3%
無回答	4	3.8%
合計	206	-

■「その他」の人材育成プログラムを進める上での課題として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■「その他」の人材育成プログラムを進める上での課題（計3件）	
1	研修が多すぎて、現場社員、人材育成担当者の負担が大きい。（製造業）
2	コンプライアンス以前の「道德」講座がない（学術研究、専門・技術サービス業）
3	社内の集合研修に対するモチベーションが低い従業員が多い。（仕事が忙しいのに研修に参加している暇が勿体ない、など）（サービス業（他に分類されないもの））

2-13. 人材育成プログラムを実施していない理由

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

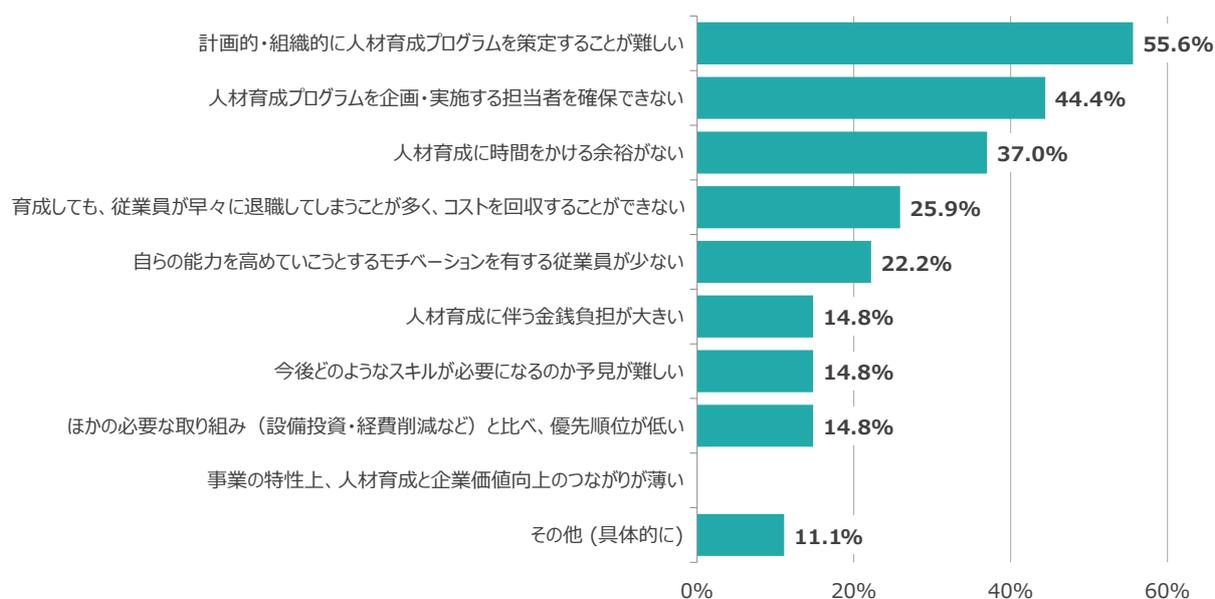
◆人材育成プログラムを実施していない理由は、「計画的・組織的な策定の難しさ」「担当者の確保が困難」「時間的余裕の不足」が主な要因であり、これらの問題が人材育成の実施に影響を与えている。

■人材育成プログラムを実施していない事業所における、その理由について、最も多いのは「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が55.6%で半数以上を占める。次いで「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」が44.4%、「人材育成に時間をかける余裕がない」が37.0%であり、人材育成にかかる時間や人員の捻出が難しい現状にあることがわかる。

■「その他」の人材育成プログラムを実施していない理由として挙げられた意見を次頁に記載する。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶

(人材育成プログラムを実施していない事業所：n=27社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体 (n=27)	
	回答数	割合
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	15	55.6%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	12	44.4%
人材育成に時間をかける余裕がない	10	37.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	7	25.9%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	6	22.2%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	4	14.8%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	4	14.8%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	4	14.8%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
その他（具体的に）	3	11.1%
無回答	0	0.0%
合計	65	-

■「その他」の人材育成プログラム実施していない理由として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■「その他」の人材育成プログラムを実施していない理由（計3件）

1	既に十分な能力のある人材なので人材育成プログラムを実施していません（建設業）
2	小売業はルーティンワークとなるため、優先順位が低くなる。また、来客のタイミングが不明瞭であり、研修時に人員が不足するため。（卸売業、小売業）
3	年齢が高く、今までの経歴で十分だ。（金融業、保険業）

2-14. いわき商工会議所への要望

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」として挙げられた意見を業種別に示す。

（原文のまま記載）

■ 人材育成プログラムを実施している事業所（計 13 件）

1	現況を打破するような、強力な講師が欲しい（建設業）
2	企業風土、業種の相違等で、商工会議所がこれに関わるのは難しいと思う。（建設業）
3	就職説明会の機会を増やして欲しい。（建設業）
4	人材育成プログラムのサンプルがあれば教えてください。（製造業）
5	運転に慣れていないため、いわき市内で新入社員研修をしてほしい。時期が遅く感じる。実施日：4月上旬～中旬希望。申込み他では1月から受付開始している。3月だと他で申し込んでいる。いわき市内の新入社員と一緒に学ぶ機会がほしいため、もう少し早めに案内いただきたい。半年後にも開催してほしい。新卒フォローアップ研修。期間は1日～2日間でも可。（製造業）
6	オンラインセミナーを実施して欲しい。（製造業）
7	地域のお客さまに信頼される店づくり、人材育成を強化しております。地域との連携が取れる取組があればなお一層活気ある店作りができるかなと感じております。（卸売業、小売業）
8	人材育成についてでは無いが、いわき地区からの入社希望者が少ないため、どのようにすれば応募が増えるか教えて欲しい。人材育成は本社で担当しているため、この回答は福島トヨタ及びD U O 福島の回答となりますので、各店舗からの回答は提出いたしません。（卸売業、小売業）
9	教育体系のたたき台、年齢別、職種別を教えてください。それに伴う商工会議所+法人等の教育プログラムの紹介を頂きたい。（卸売業、小売業）
10	商業施設の誘致や立ち上げなど、人口増に繋がる活動に力を入れていただけると幸いです。（卸売業、小売業）
11	いつも定期的な情報提供を頂きありがとうございます。（金融業、保険業）
12	当館出店テナントさまの新規採用及び定着に繋がる策・機会があれば、ぜひ活かしたいと思います。「Q11.人材育成に係る費用について」は、本社主導で行われ、本社負担となるものが多いため、現場で支出額の把握ができておりません。（不動産業、物品賃貸業）
13	意見は特にありません。なお、アンケートの集約結果をご提供願います。（不動産業、物品賃貸業）

■ 人材育成プログラムを実施していない事業所（計 5 件）

1	有益な情報の共有（建設業）
2	本事業における結果・成果を示して欲しい。本事業をなぜ業務委託なのか伺いたい。大した数量ではないと思う。業務委託先が東京の業者へ再委託されているのはなぜでしょうか？インターネット回答 URL で回答を試みたが、再委託のHPになっており、不明確と思う。（建設業）

3	セミナー・勉強会を活用していきます。(建設業)
4	高齢化がネックになっている...毎年更新。若人の応募がない...募集しても成果なし。(製造業)
5	アンケート内容が小規模事業所に向けたものではないと感じる。今回のアンケートについては連合会加盟店舗の平均値で回答している。(卸売業、小売業)

第3章

調査結果：業種別

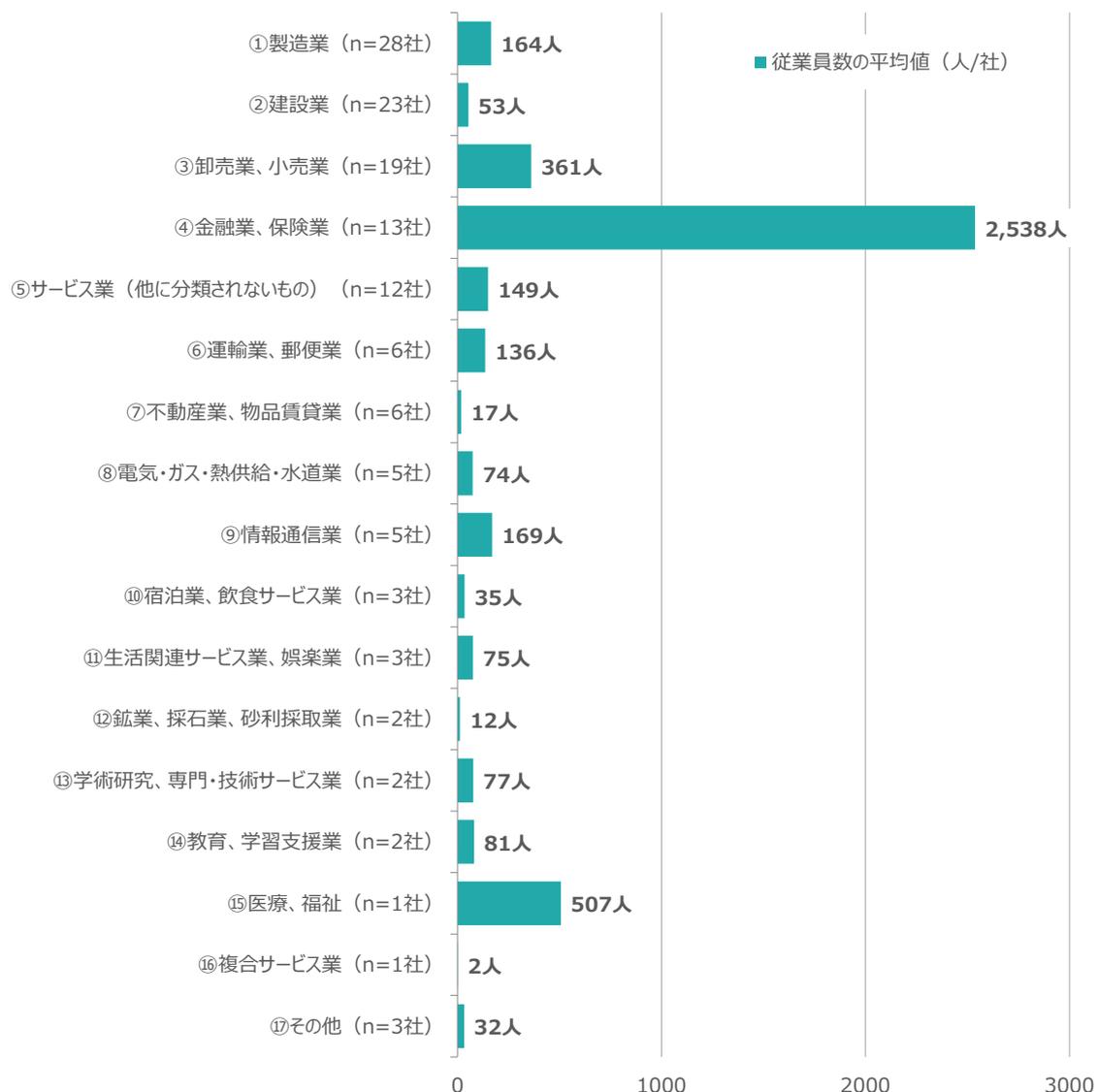
3-1. 調査結果：業種別 統括

3-1-1. 回答事業所について

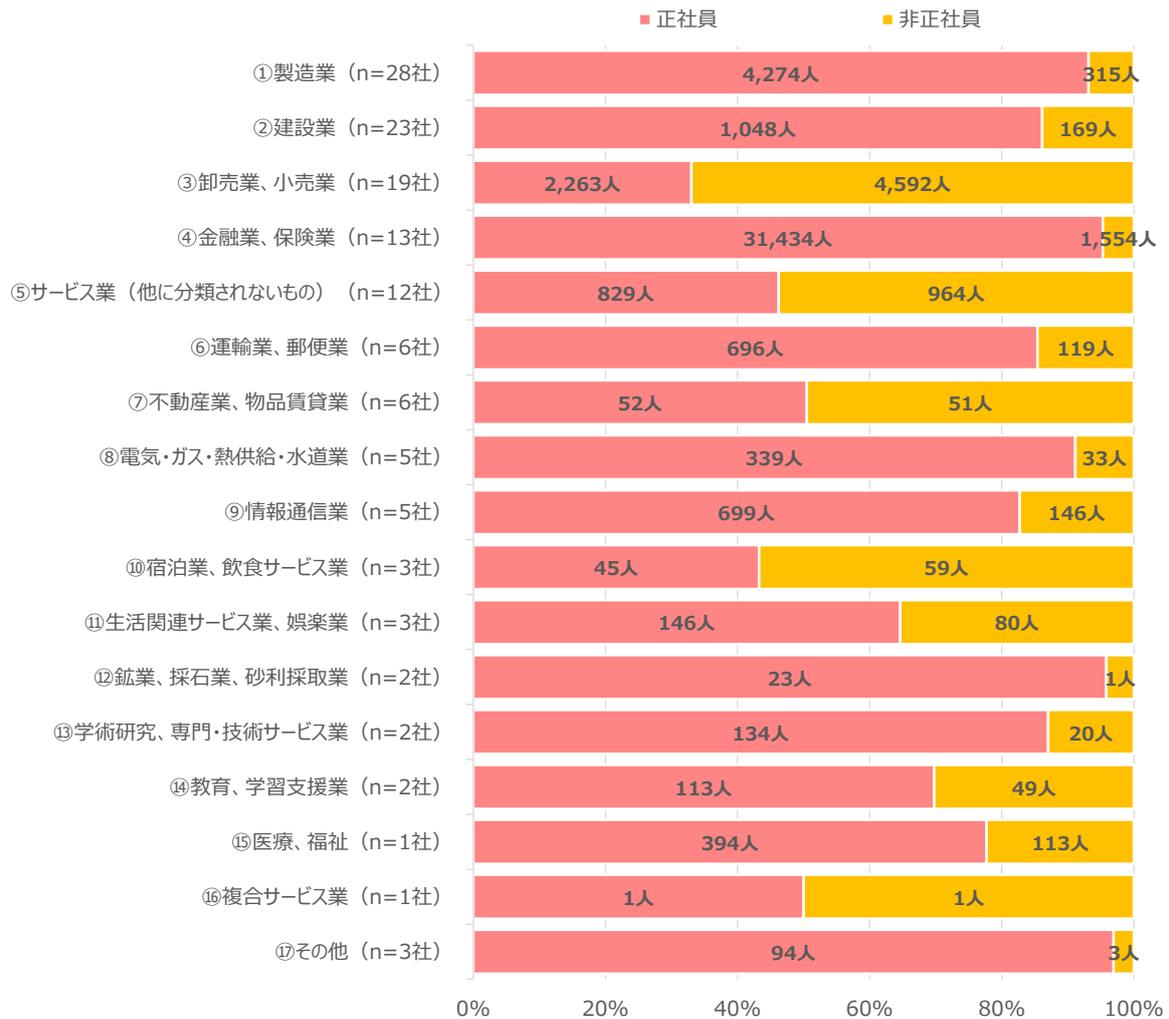
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 回答事業所の総従業員数について、業種別に比較すると、1社あたりの平均値は「金融業、保険業」が最も多い。これは、回答事業所のうち1社がグループ全体の総従業員数を回答したことが要因である。
- 雇用形態について、業種別に比較すると、「製造業」「金融業、保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「鉱業、採石業、砂利採取業」においては正社員の割合が9割を超えている。

◀ 従業員数の平均値 ▶ (業種別)



≪ 従業員の雇用形態の割合 ≫ (業種別)



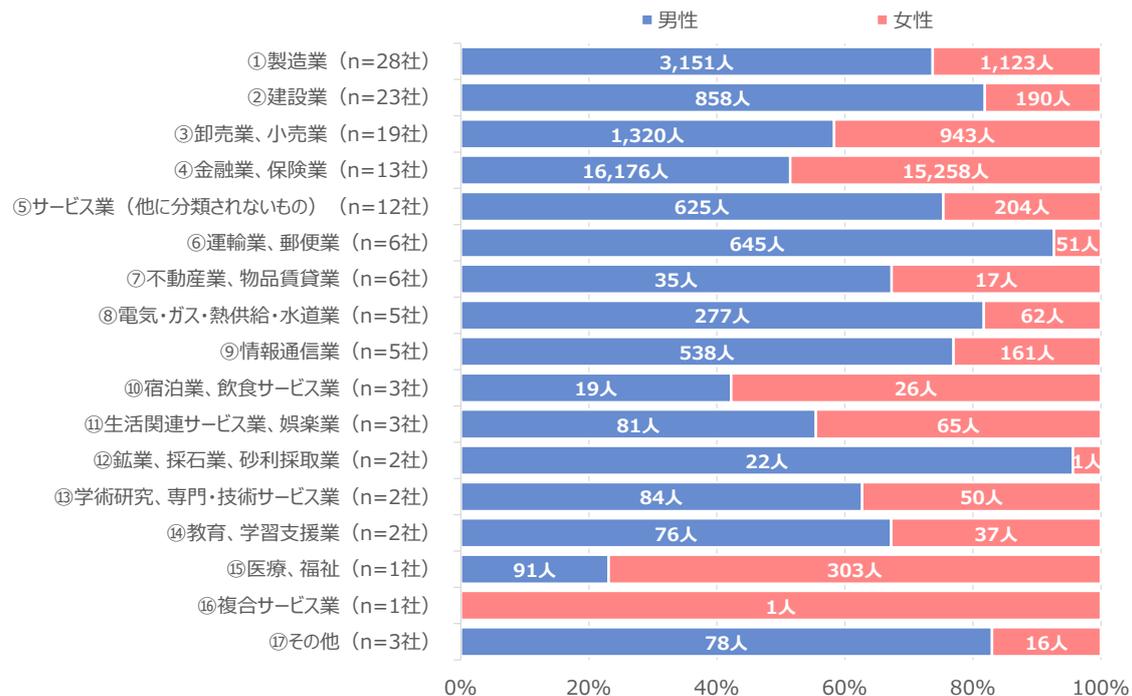
≪ 総従業員数・正社員数・非正社員数 ≫ (業種別)

業種	従業員数の平均値 事業所数	総従業員数		正社員数		非正社員数	
		人数	平均値	人数	平均値	人数	平均値
①製造業	28	4,589	164	4,274	153	315	11
②建設業	23	1,217	53	1,048	46	169	7
③卸売業、小売業	19	6,855	361	2,263	119	4,592	242
④金融業、保険業	13	32,988	2,538	31,434	2,418	1,554	120
⑤サービス業 (他に分類されないもの)	12	1,793	149	829	69	964	80
⑥運輸業、郵便業	6	815	136	696	116	119	20
⑦不動産業、物品賃貸業	6	103	17	52	9	51	9
⑧電気・ガス・熱供給・水道業	5	372	74	339	68	33	7
⑨情報通信業	5	845	169	699	140	146	29
⑩宿泊業、飲食サービス業	3	104	35	45	15	59	20
⑪生活関連サービス業、娯楽業	3	226	75	146	49	80	27
⑫鉱業、採石業、砂利採取業	2	24	12	23	12	1	1
⑬学術研究、専門・技術サービス業	2	154	77	134	67	20	10
⑭教育、学習支援業	2	162	81	113	57	49	25
⑮医療、福祉	1	507	507	394	394	113	113
⑯複合サービス業	1	2	2	1	1	1	1
⑰その他	3	97	32	94	31	3	1
合計	134社	50,853人		42,584人		8,269人	

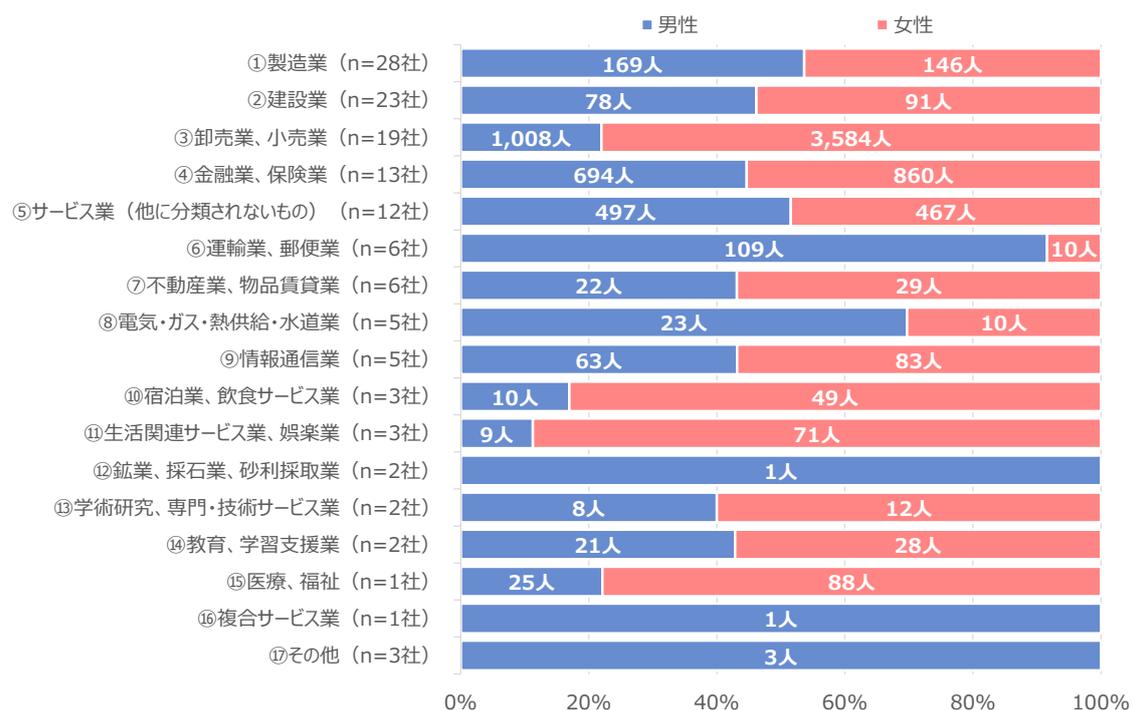
Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 正社員の男女の割合について、業種別に比較すると、「建設業」「運輸業、郵便業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「その他」においては男性の割合が8割を超える。
- 非正社員の男女の割合について、業種別に比較すると、「運輸業、郵便業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「複合サービス業」「その他」においては男性の割合が8割を超える。

◀ 従業員の男女の割合（正社員） ▶（業種別）



◀ 従業員の男女の割合（非正社員） ▶（業種別）



≪ 従業員の男女の割合 ≫ (業種別)

従業員の男女の割合		正社員		非正社員	
業種	事業所数	男性	女性	男性	女性
①製造業	28	3,151	1,123	169	146
②建設業	23	858	190	78	91
③卸売業、小売業	19	1,320	943	1,008	3,584
④金融業、保険業	13	16,176	15,258	694	860
⑤サービス業（他に分類されないもの）	12	625	204	497	467
⑥運輸業、郵便業	6	645	51	109	10
⑦不動産業、物品賃貸業	6	35	17	22	29
⑧電気・ガス・熱供給・水道業	5	277	62	23	10
⑨情報通信業	5	538	161	63	83
⑩宿泊業、飲食サービス業	3	19	26	10	49
⑪生活関連サービス業、娯楽業	3	81	65	9	71
⑫鉱業、採石業、砂利採取業	2	22	1	1	0
⑬学術研究、専門・技術サービス業	2	84	50	8	12
⑭教育、学習支援業	2	76	37	21	28
⑮医療、福祉	1	91	303	25	88
⑯複合サービス業	1	0	1	1	0
⑰その他	3	78	16	3	0
合計	134 社	24,076 人	18,508 人	2,741 人	5,528 人

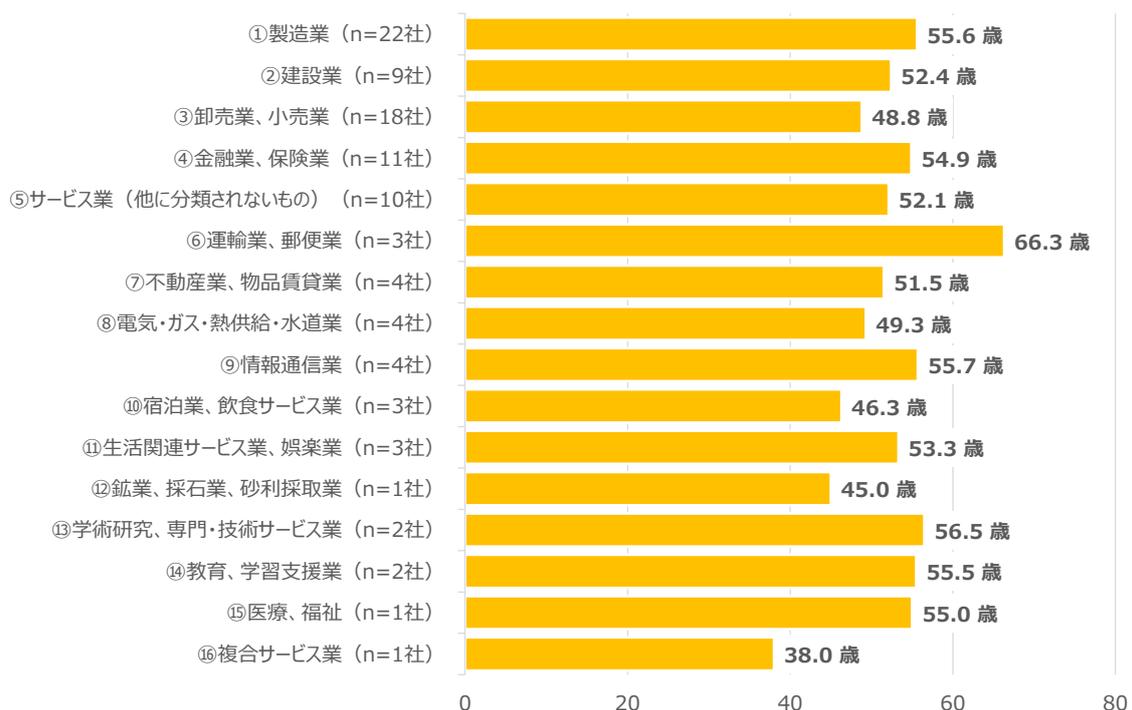
Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均年齢について業種別に比較すると、最も平均年齢が高い業種は「複合サービス業」で 65.0 歳、最も低い業種は「学術研究、専門・技術サービス業」で 38.5 歳である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均年齢について業種別に比較すると、最も平均年齢が高い業種は「運輸業、郵便業」で 66.3 歳、最も低い業種は「複合サービス業」で 38.0 歳である。

◀ 従業員の平均年齢（正社員） ▶（業種別）



◀ 従業員の平均年齢（非正社員） ▶（業種別）



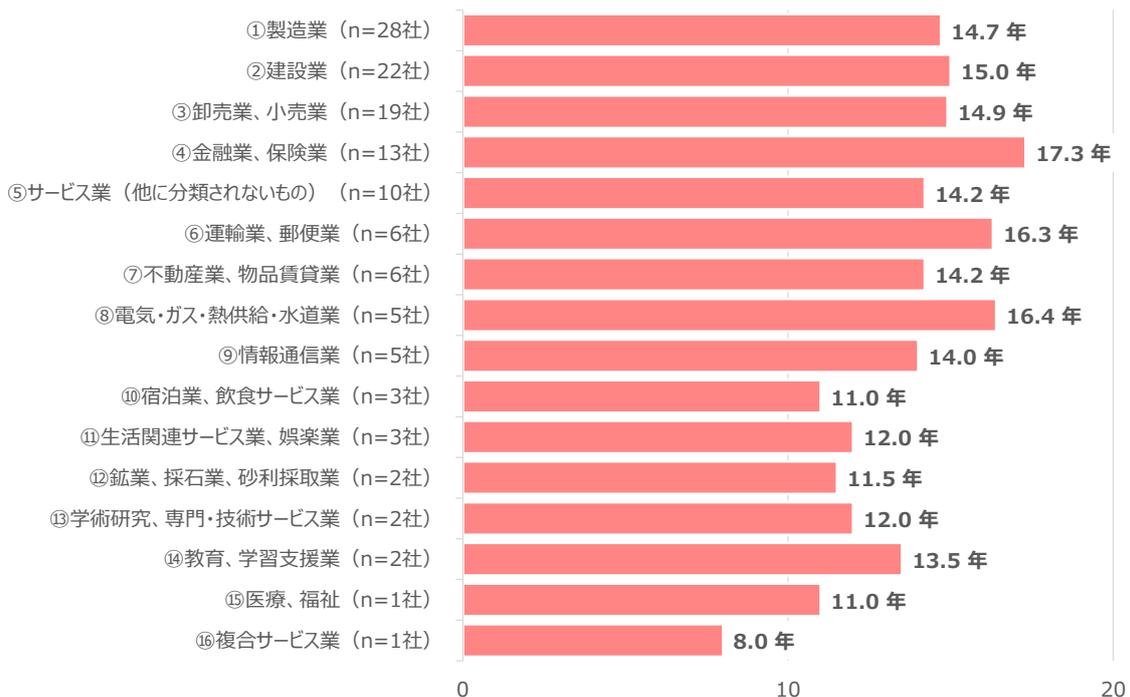
≪ 従業員の平均年齢 ≫ (業種別)

従業員の平均年齢		正社員		非正社員	
業種	事業所数	正社員がいる 事業所数	平均年齢	非正社員がいる 事業所数	平均年齢
①製造業	28	28	46.0 歳	22	55.6 歳
②建設業	23	22	45.0 歳	9	52.4 歳
③卸売業、小売業	19	19	43.0 歳	18	48.8 歳
④金融業、保険業	13	13	41.3 歳	11	54.9 歳
⑤サービス業（他に分類されないもの）	12	10	45.1 歳	10	52.1 歳
⑥運輸業、郵便業	6	6	48.3 歳	3	66.3 歳
⑦不動産業、物品賃貸業	6	6	43.5 歳	4	51.5 歳
⑧電気・ガス・熱供給・水道業	5	5	44.4 歳	4	49.3 歳
⑨情報通信業	5	5	39.6 歳	4	55.7 歳
⑩宿泊業、飲食サービス業	3	3	48.7 歳	3	46.3 歳
⑪生活関連サービス業、娯楽業	3	3	45.7 歳	3	53.3 歳
⑫鉱業、採石業、砂利採取業	2	2	51.5 歳	1	45.0 歳
⑬学術研究、専門・技術サービス業	2	2	38.5 歳	2	56.5 歳
⑭教育、学習支援業	2	2	46.0 歳	2	55.5 歳
⑮医療、福祉	1	1	39.0 歳	1	55.0 歳
⑯複合サービス業	1	1	65.0 歳	1	38.0 歳

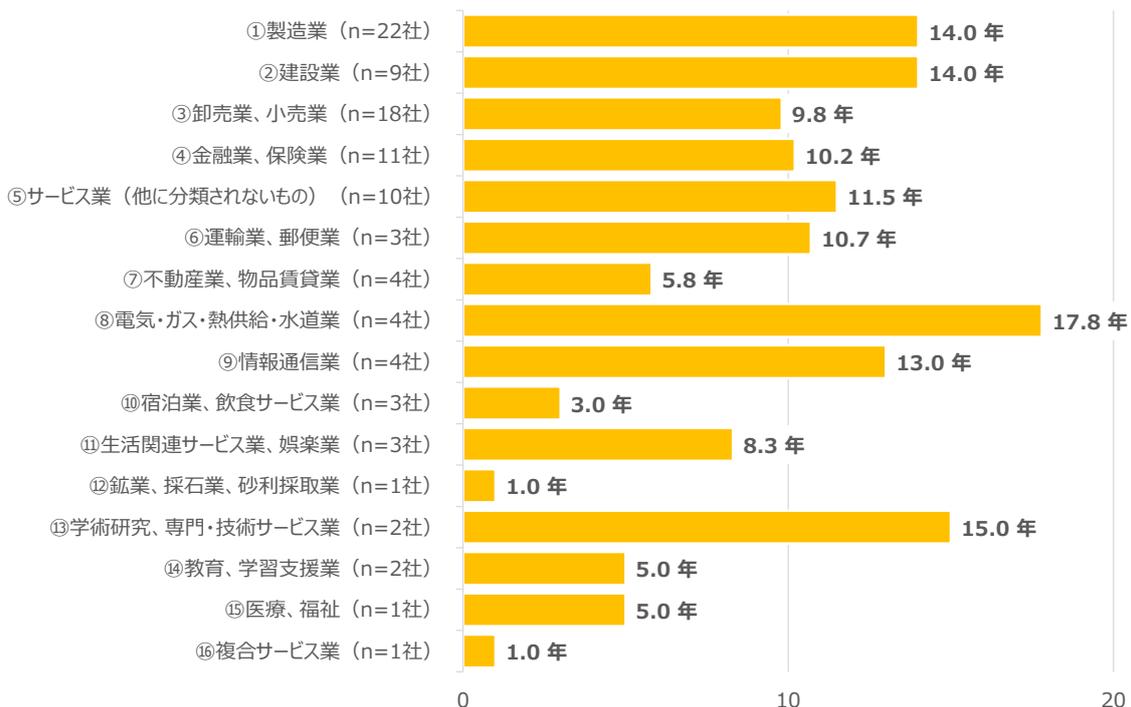
Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について業種別に比較すると、最も平均勤続年数が高い業種は「金融業、保険業」で 17.3 年、最も低い業種は「複合サービス業」で 8.0 年である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について業種別に比較すると、最も平均勤続年数が高い業種は「電気・ガス・熱供給・水道業」で 17.8 年、最も低い業種は「鉱業、採石業、砂利採取業」及び「複合サービス業」で 1.0 年である。

《 従業員の平均勤続年数（正社員） 》（業種別）



《 従業員の平均勤続年数（正社員） 》（業種別）



≪ 従業員の平均勤続年数 ≫ (業種別)

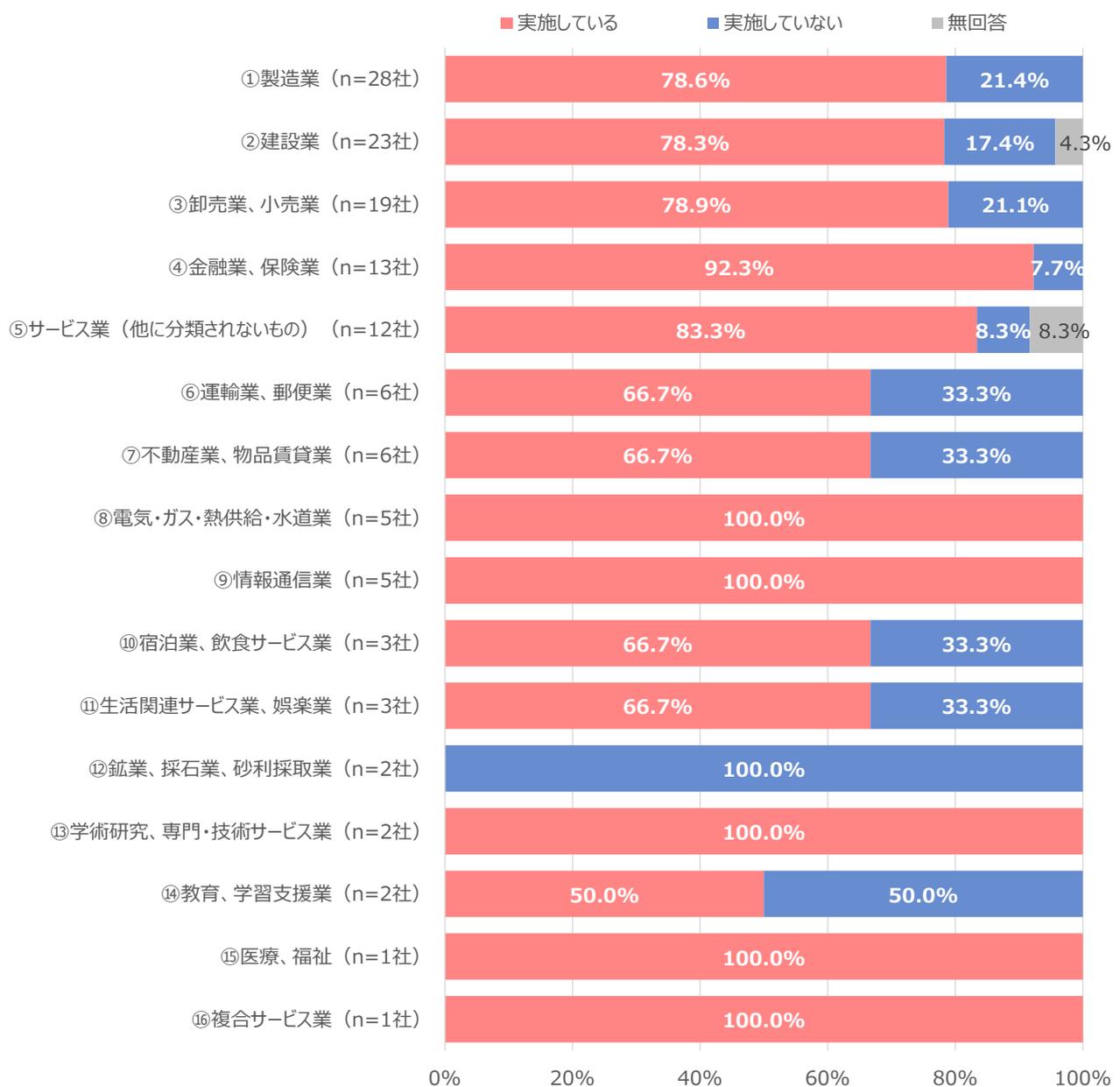
従業員の平均勤続年数		正社員		非正社員	
業種	事業所数	正社員がいる事業所数	平均年齢	非正社員がいる事業所数	平均年齢
①製造業	28	28	14.7年	22	14.0年
②建設業	23	22	15.0年	9	14.0年
③卸売業、小売業	19	19	14.9年	18	9.8年
④金融業、保険業	13	13	17.3年	11	10.2年
⑤サービス業（他に分類されないもの）	12	10	14.2年	10	11.5年
⑥運輸業、郵便業	6	6	16.3年	3	10.7年
⑦不動産業、物品賃貸業	6	6	14.2年	4	5.8年
⑧電気・ガス・熱供給・水道業	5	5	16.4年	4	17.8年
⑨情報通信業	5	5	14.0年	4	13.0年
⑩宿泊業、飲食サービス業	3	3	11.0年	3	3.0年
⑪生活関連サービス業、娯楽業	3	3	12.0年	3	8.3年
⑫鉱業、採石業、砂利採取業	2	2	11.5年	1	1.0年
⑬学術研究、専門・技術サービス業	2	2	12.0年	2	15.0年
⑭教育、学習支援業	2	2	13.5年	2	5.0年
⑮医療、福祉	1	1	11.0年	1	5.0年
⑯複合サービス業	1	1	8.0年	1	1.0年

3-1-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、業種別に比較すると、「金融業、保険業」「サービス業（他に分類されないもの）」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」「医療、福祉」「複合サービス業」においては「実施している」とした事業所が8割を超えている。
- 「鉱業、採石業、砂利採取業」においては、2社とも「実施していない」と回答している。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（業種別）



≪ 人材育成プログラムの実施の有無 ≫ (業種別)

人材育成プログラムの実施の有無	①製造業 (n=28社)		②建設業 (n=23社)		③卸売業、小売業 (n=19社)		④金融業、保険業 (n=13社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
実施している	22	78.6%	18	78.3%	15	78.9%	12	92.3%
実施していない	6	21.4%	4	17.4%	4	21.1%	1	7.7%
無回答	0	0.0%	1	4.3%	0	0.0%	0	0.0%
合計	28	100.0%	23	100.0%	19	100.0%	13	100.0%
人材育成プログラムの実施の有無	⑤サービス業（他に分類されないもの） (n=12社)		⑥運輸業、郵便業 (n=6社)		⑦不動産業、物品賃貸業 (n=6社)		⑧電気・ガス・熱供給・水道業 (n=5社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
実施している	10	83.3%	4	66.7%	4	66.7%	5	100.0%
実施していない	1	8.3%	2	33.3%	2	33.3%	0	0.0%
無回答	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	12	99.9%	6	100.0%	6	100.0%	5	100.0%
人材育成プログラムの実施の有無	⑨情報通信業 (n=5社)		⑩宿泊業、飲食サービス業 (n=3社)		⑪生活関連サービス業、娯楽業 (n=3社)		⑫鉱業、採石業、砂利採取業 (n=2社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
実施している	5	100.0%	2	66.7%	2	66.7%	0	0.0%
実施していない	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	2	100.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	3	100.0%	3	100.0%	2	100.0%
人材育成プログラムの実施の有無	⑬学術研究、専門・技術サービス業 (n=2社)		⑭教育、学習支援業 (n=2社)		⑮医療、福祉 (n=1社)		⑯複合サービス業 (n=1社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
実施している	2	100.0%	1	50.0%	1	100.0%	1	100.0%
実施していない	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、業種別に比較すると、「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」は、ほぼすべての業種で導入されており、特に専門性の高い業種やサービス業で100%の導入率を示している。OJTの導入が最も重要視されている業種が多い。
 - 「社内での研修・勉強会の実施」も多くの業種で行われており、特に金融業や生活サービス業で高い導入率を示している。研修の実施は、業種に関わらず重要な育成手段とされている。
 - 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」は、金融業や不動産業など専門性の高い業種で高い傾向があり、逆にサービス業や医療・福祉での導入は少ない。
 - 「ITスキルの習得・向上」は、電気・ガス・水道業や専門職で導入が進んでおり、医療・福祉では100%の導入率を示しているが、その他の業種では比較的導入率が低い。
 - 「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」は、宿泊業・飲食サービス業や専門職で高い傾向があるが、一般的には導入率が低い。
 - 「研修や技術習得用の設備・施設の設置」は、主に金融業・保険業や専門職で導入されているが、他の業種では導入が少ない。
 - 「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」は、特に教育・学習支援業や医療・福祉、サービス業で導入率が高い。
 - 「外部機関の講習等への参加（オンライン研修を含む）」は、特に教育関連業種で高く、その他の業種でも一定の導入が見られる。
 - 「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」は、非常に少数の業種で導入されている。
-
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、業種別に比較すると、「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」の導入率は業種により大きなばらつきがあり、実務に即した育成を重視する業種とそうでない業種がある。
 - 「社内での研修・勉強会の実施」は、幅広い業種で一般的に採用されており、社員のスキルアップを図るために広く利用されている。
 - 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」は、卸売業・小売業、電気・ガス・熱供給・水道業の導入率が高い。業種によって大きな差があり、特に資格が業務に直結する業種で高い傾向がある。
 - 「ITスキルの習得・向上」は、IT関連業種やデジタル化が進んでいる業種で重視されている一方で、ITの必要性が低い業種では導入率が低い。
 - 「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」は、情報提供や申請の手間が多いとされるため、導入率が低い傾向がある。また、支援策の存在を知らない業種も多い可能性がある。
 - 「研修や技術習得用の設備・施設の設置」は、一部の業種で見られるものの、全体的には導入率が低い。
 - 「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」は、一部の業種で見られるものの、全体的には導入率が低い。
 - 「外部機関の講習等への参加（オンライン研修を含む）」は、業種を問わず広く受け入れられており、リソースを活用するために多くの業種で利用されている。
 - 「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」は、一部の業種で見られるものの、全体的には導入率が低い。

≪ 「直ちに必要な能力の習得」を目的として実施している人材育成プログラム ≫ (業種別)

【直ちに必要な能力の習得】を目的として実施している人材育成プログラム	①製造業 (n=22社)		②建設業 (n=18社)		③卸売業、小売業 (n=15社)		④金融業、保険業 (n=12社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）	21	95.5%	14	77.8%	13	86.7%	10	83.3%
社内での研修・勉強会の実施	15	68.2%	12	66.7%	8	53.3%	12	100.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乗せ等	15	68.2%	11	61.1%	6	40.0%	9	75.0%
ITスキルの習得・向上	4	18.2%	3	16.7%	2	13.3%	3	25.0%
公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）	3	13.6%	1	5.6%	0	0.0%	1	8.3%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	6	27.3%	0	0.0%	5	33.3%	5	41.7%
自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）	3	13.6%	3	16.7%	3	20.0%	6	50.0%
外部機関(商工会議所、組合、学校等)の講習等への参加(オンライン研修を含む)	10	45.5%	10	55.6%	7	46.7%	7	58.3%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	1	4.5%	1	5.6%	0	0.0%	3	25.0%
その他（具体的に）	1	4.5%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%
合計	79	-	57	-	44	-	56	-
【直ちに必要な能力の習得】を目的として実施している人材育成プログラム	⑤サービス業（他に分類されないもの） (n=10社)		⑥運輸業、郵便業 (n=4社)		⑦不動産業、物品賃貸業 (n=4社)		⑧電気・ガス・熱供給・水道業 (n=5社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）	8	80.0%	2	50.0%	3	75.0%	5	100.0%
社内での研修・勉強会の実施	4	40.0%	1	25.0%	2	50.0%	2	40.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乗せ等	4	40.0%	2	50.0%	3	75.0%	1	20.0%
ITスキルの習得・向上	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	2	40.0%
公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）	1	10.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
外部機関(商工会議所、組合、学校等)の講習等への参加(オンライン研修を含む)	3	30.0%	2	50.0%	1	25.0%	1	20.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	10.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	23	-	8	-	11	-	12	-
【直ちに必要な能力の習得】を目的として実施している人材育成プログラム	⑨情報通信業 (n=5社)		⑩宿泊業、飲食サービス業 (n=2社)		⑪生活関連サービス業、娯楽業 (n=2社)		⑫鉱業、採石業、砂利採取業 (n=0社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）	4	80.0%	2	100.0%	2	100.0%	-	-
社内での研修・勉強会の実施	3	60.0%	2	100.0%	2	100.0%	-	-
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乗せ等	2	40.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
ITスキルの習得・向上	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
外部機関(商工会議所、組合、学校等)の講習等への参加(オンライン研修を含む)	2	40.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
その他（具体的に）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
合計	12	-	7	-	6	-	-	-
【直ちに必要な能力の習得】を目的として実施している人材育成プログラム	⑬学術研究、専門・技術サービス業 (n=2社)		⑭教育、学習支援業 (n=1社)		⑮医療、福祉 (n=1社)		⑯複合サービス業 (n=1社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）	2	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
社内での研修・勉強会の実施	1	50.0%	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乗せ等	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ITスキルの習得・向上	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%	0	0.0%
外部機関(商工会議所、組合、学校等)の講習等への参加(オンライン研修を含む)	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	9	-	2	-	5	-	3	-

◀ 「今後必要となる能力の習得」を目的として実施している人材育成プログラム ▶ (業種別)

【今後必要となる能力の習得】を目的として実施している人材育成プログラム	①製造業 (n=22社)		②建設業 (n=18社)		③卸売業、小売業 (n=15社)		④金融業、保険業 (n=12社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	4	18.2%	6	33.3%	7	46.7%	6	50.0%
社内での研修・勉強会の実施	8	36.4%	9	50.0%	10	66.7%	7	58.3%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乗せ等	9	40.9%	8	44.4%	11	73.3%	6	50.0%
ITスキルの習得・向上	4	18.2%	6	33.3%	1	6.7%	7	58.3%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	2	9.1%	4	22.2%	1	6.7%	3	25.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	4	18.2%	5	27.8%	2	13.3%	5	41.7%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	2	9.1%	3	16.7%	0	0.0%	5	41.7%
外部機関(商工会議所、組合、学校等)の講習等への参加(オンライン研修を含む)	11	50.0%	8	44.4%	10	66.7%	5	41.7%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	2	9.1%	4	22.2%	2	13.3%	5	41.7%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	5	22.7%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%
合計	51	-	54	-	44	-	49	-
【今後必要となる能力の習得】を目的として実施している人材育成プログラム	⑤サービス業 (他に分類されないもの) (n=10社)		⑥運輸業、郵便業 (n=4社)		⑦不動産業、物品賃貸業 (n=4社)		⑧電気・ガス・熱供給・水道業 (n=5社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	2	20.0%	2	50.0%	2	50.0%	3	60.0%
社内での研修・勉強会の実施	6	60.0%	2	50.0%	1	25.0%	3	60.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乗せ等	5	50.0%	2	50.0%	2	50.0%	4	80.0%
ITスキルの習得・向上	2	20.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%
外部機関(商工会議所、組合、学校等)の講習等への参加(オンライン研修を含む)	8	80.0%	3	75.0%	2	50.0%	2	40.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	1	10.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	20.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	10.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
合計	28	-	9	-	10	-	16	-
【今後必要となる能力の習得】を目的として実施している人材育成プログラム	⑨情報通信業 (n=5社)		⑩宿泊業、飲食サービス業 (n=2社)		⑪生活関連サービス業、娯楽業 (n=2社)		⑫鉱業、採石業、砂利採取業 (n=0社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	1	20.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
社内での研修・勉強会の実施	4	80.0%	1	50.0%	2	100.0%	-	-
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乗せ等	5	100.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
ITスキルの習得・向上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
研修や技術習得用の設備・施設の設置	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
外部機関(商工会議所、組合、学校等)の講習等への参加(オンライン研修を含む)	4	80.0%	2	100.0%	2	100.0%	-	-
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	1	20.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
合計	18	-	4	-	6	-	-	-
【今後必要となる能力の習得】を目的として実施している人材育成プログラム	⑬学術研究、専門・技術サービス業 (n=2社)		⑭教育、学習支援業 (n=1社)		⑮医療、福祉 (n=1社)		⑯複合サービス業 (n=1社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	1	50.0%	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
社内での研修・勉強会の実施	2	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乗せ等	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
ITスキルの習得・向上	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
外部機関(商工会議所、組合、学校等)の講習等への参加(オンライン研修を含む)	2	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	9	-	2	-	6	-	5	-

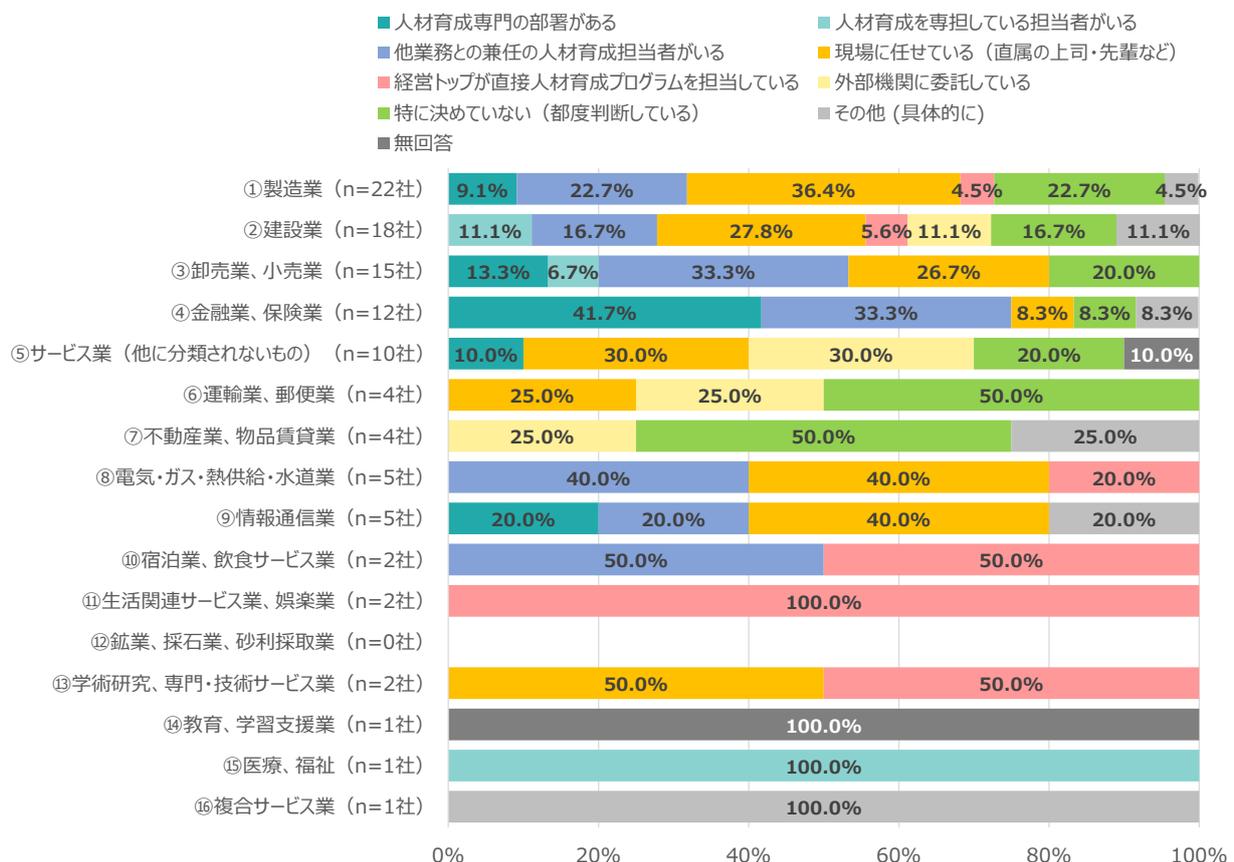
Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

- 具体的な「人材育成に関する取組み」については、各業種別の調査結果に記載する。また、11 頁 2-8「人材育成プログラムの具体的な内容」に、業種別の取組みを集約して記載する。

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、業種別に比較すると、製造業や建設業では、現場に任せるケースが多く、専任の担当者や専門部署の設置は少ない。
- 金融業・保険業は専門の部署が多く、比較的整った体制が見られる。
- サービス業や不動産業などでは、外部機関の委託や都度判断が多い傾向が見られる。
- 医療・福祉では専任担当者が唯一の体制で、他の体制は存在しない。
- 項目別にみると、「人材育成専門の部署がある」については、金融業・保険業で顕著である。全体的に見ると、専門部署の設置は業種によってばらつきがある。
- 「人材育成を専任している担当者がある」については、医療・福祉で顕著であり、他の業種ではほとんど見られない。人材育成の専任は重要視される業種とそうでない業種で大きな違いがある。
- 「他業務との兼任の人材育成担当者がある」については、電気・ガス・熱供給・水道業や卸売業・小売業で多くみられる。リソースの制約から兼任が多い業種と、専任の担当者が多い業種で分かれている。
- 「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」については、製造業や建設業、情報通信業で傾向が強く、実務に基づいた育成が行われている一方で、不動産業や宿泊業・飲食サービス業などでは見られない傾向がある。
- 「経営トップが直接人材育成プログラムを担当している」については、生活関連サービス業では経営トップの関与が顕著で、電気・ガス・熱供給・水道業や宿泊業・飲食サービス業でも一定数見られる。他の業種では少数派である。
- 「外部機関に委託している」については、サービス業で多く見られ、専門的な支援を利用する傾向がある。他の業種では少数派である。
- 「特に決めていない（都度判断している）」については、運輸業・郵便業や不動産業・物品賃貸業で都度判断が多く見られ、柔軟な対応が特徴である。他の業種では少数派である。

◀ 人材育成プログラムの実施体制 ▶（業種別）



≪ 人材育成プログラムの実施体制 ≫ (業種別)

人材育成プログラムの実施体制	①製造業 (n=22社)		②建設業 (n=18社)		③卸売業、小売業 (n=15社)		④金融業、保険業 (n=12社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成専門の部署がある	2	9.1%	0	0.0%	2	13.3%	5	41.7%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%	2	11.1%	1	6.7%	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	5	22.7%	3	16.7%	5	33.3%	4	33.3%
現場に任せている(直属の上司・先輩など)	8	36.4%	5	27.8%	4	26.7%	1	8.3%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	1	4.5%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%	2	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
特に決めていない(都度判断している)	5	22.7%	3	16.7%	3	20.0%	1	8.3%
その他(具体的に)	1	4.5%	2	11.1%	0	0.0%	1	8.3%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	22	99.9%	18	100.1%	15	100.0%	12	99.9%
人材育成プログラムの実施体制	⑤サービス業(他に分類されないもの) (n=10社)		⑥運輸業、郵便業 (n=4社)		⑦不動産業、物品賃貸業 (n=4社)		⑧電気・ガス・熱供給・水道業 (n=5社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成専門の部署がある	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%
現場に任せている(直属の上司・先輩など)	3	30.0%	1	25.0%	0	0.0%	2	40.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
外部機関に委託している	3	30.0%	1	25.0%	1	25.0%	0	0.0%
特に決めていない(都度判断している)	2	20.0%	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%
その他(具体的に)	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
無回答	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	10	100.0%	4	100.0%	4	100.0%	5	100.0%
人材育成プログラムの実施体制	⑨情報通信業 (n=5社)		⑩宿泊業、飲食サービス業 (n=2社)		⑪生活関連サービス業、娯楽業 (n=2社)		⑫鉱業、採石業、砂利採取業 (n=0社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成専門の部署がある	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
他業務との兼任の人材育成担当者がある	1	20.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
現場に任せている(直属の上司・先輩など)	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%	1	50.0%	2	100.0%	-	-
外部機関に委託している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
特に決めていない(都度判断している)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
その他(具体的に)	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
合計	5	100.0%	2	100.0%	2	100.0%	-	-
人材育成プログラムの実施体制	⑬学術研究、専門・技術サービス業 (n=2社)		⑭教育、学習支援業 (n=1社)		⑮医療、福祉 (n=1社)		⑯複合サービス業 (n=1社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成専門の部署がある	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
現場に任せている(直属の上司・先輩など)	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
特に決めていない(都度判断している)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他(具体的に)	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
無回答	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、業種別に比較すると、従業員のやる気向上や職場の生産性向上が、全体的にどの業種でも評価されており、人材育成プログラムはこれらの側面に対して効果的であるといえる。
- 一方で、営業利益の増加や顧客満足度の向上といった直接的なビジネス成果に対しては、業種によってばらつきがあることがわかる。特に卸売業や金融業では営業利益や顧客満足度の向上が顕著だが、他の業種ではその影響が限定的である。
- 全体的に、人材育成は社内の環境改善や従業員の意欲向上には大きな効果があるが、営業利益への影響は業種による差異が大きい。
- 項目別にみると、「営業利益の増加」については、卸売業・小売業や金融業・保険業において大きく寄与しており、主に顧客との関係が重要な業種に多く見られる。
- 「職場の生産性向上」については、金融業や情報通信業で高い効果がみられる。デジタル化や顧客サービスに依存する業種において生産性向上が目立っている。
- 「職場の人間関係の円満化」については、金融業や運輸業で高い効果がみられる。チームワークが重視される業種における効果が強い。
- 「従業員のやる気（モチベーション）の向上」については、金融業・保険業、サービス業、運輸業・郵便業で特に高い効果がみられる。顧客対応やサービス提供を中心とした業種では、モチベーションが顧客満足度に直結するため、プログラムの効果が大きいといえる。
- 「顧客満足度の向上」については、金融業で特に効果が大きく、顧客対応が重要な業界ほど満足度向上が見られる。
- 「従業員の定着率向上」については、金融業・卸売業で効果があるが、全体的にはあまり大きな効果が見られない。
- 「採用活動の促進」については、金融業や製造業で多少効果が見られるが、全体的に効果は限定的である。
- 全体として、人材育成プログラムはほぼすべての業種で何らかの効果を発揮しており、「特に効果がなかった」とする回答は少数であった。

≪ 人材育成プログラムの効果 ≫（業種別）

人材育成プログラムの効果	①製造業 (n=22社)		②建設業 (n=18社)		③卸売業、小売業 (n=15社)		④金融業、保険業 (n=12社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
営業利益の増加につながった	2	9.1%	1	5.6%	6	40.0%	7	58.3%
職場の生産性が向上した	7	31.8%	9	50.0%	7	46.7%	9	75.0%
職場の人間関係が円満になった	6	27.3%	4	22.2%	4	26.7%	8	66.7%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	10	45.5%	9	50.0%	6	40.0%	10	83.3%
顧客満足度が向上した	0	0.0%	3	16.7%	3	20.0%	7	58.3%
従業員の定着率が向上した	2	9.1%	1	5.6%	4	26.7%	4	33.3%
採用活動の促進につながった	4	18.2%	3	16.7%	2	13.3%	3	25.0%
特に効果はなかった	1	4.5%	1	5.6%	2	13.3%	0	0.0%
その他（具体的に）	2	9.1%	1	5.6%	2	13.3%	0	0.0%
無回答	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	35	-	32	-	36	-	48	-
人材育成プログラムの効果	⑤サービス業（他に分類されないもの） (n=10社)		⑥運輸業、郵便業 (n=4社)		⑦不動産業、物品賃貸業 (n=4社)		⑧電気・ガス・熱供給・水道業 (n=5社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
営業利益の増加につながった	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	1	20.0%
職場の生産性が向上した	2	20.0%	1	25.0%	2	50.0%	2	40.0%
職場の人間関係が円満になった	2	20.0%	3	75.0%	1	25.0%	2	40.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	6	60.0%	3	75.0%	2	50.0%	3	60.0%
顧客満足度が向上した	2	20.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	20.0%
従業員の定着率が向上した	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	20.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他（具体的に）	2	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	15	-	8	-	7	-	10	-
人材育成プログラムの効果	⑨情報通信業 (n=5社)		⑩宿泊業、飲食サービス業 (n=2社)		⑪生活関連サービス業、娯楽業 (n=2社)		⑫鉱業、採石業、砂利採取業 (n=0社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
営業利益の増加につながった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
職場の生産性が向上した	3	60.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
職場の人間関係が円満になった	3	60.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	4	80.0%	2	100.0%	1	50.0%	-	-
顧客満足度が向上した	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
従業員の定着率が向上した	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	-	-
採用活動の促進につながった	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
特に効果はなかった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
その他（具体的に）	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
合計	12	-	3	-	4	-	-	-
人材育成プログラムの効果	⑬学術研究、専門・技術サービス業 (n=2社)		⑭教育、学習支援業 (n=1社)		⑮医療、福祉 (n=1社)		⑯複合サービス業 (n=1社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
営業利益の増加につながった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職場の生産性が向上した	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
職場の人間関係が円満になった	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
顧客満足度が向上した	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
従業員の定着率が向上した	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他（具体的に）	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	-	1	-	4	-	1	-

Q11 貴社の直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

- **直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用**について、業種別に比較すると、人材育成プログラムへの支出額には業種ごとに大きな差が見られる。
 - 金融業、保険業や製造業などの業種は、全体的に大規模な人材育成投資が行われており、高額な研修や教育プログラムを導入している可能性が高い。しかし、最大値と最小値の差が非常に大きく、大規模事業所が高額な投資を行う一方で、小規模な事業所は少額または全く投資を行わないというギャップが存在する。
 - 中央値を見ると、ほとんどの業種でそれなりの投資が行われていることがわかる。特にサービス業や情報通信業では、平均して比較的高額な投資が行われており、一定の規模の人材育成プログラムが実施されていると推察される。
 - 一方で、宿泊業・飲食サービス業や不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業などでは、人材育成に関する支出が低い傾向が顕著である。
 - 卸売業、小売業では、支出のばらつきが大きく、一部の事業所は全く投資を行っていない。この業種では、人材育成に対する事業所ごとの取り組みの差が大きい。
 - いくつかの業種では、最小値が「0」となっている。特に卸売業、小売業や金融業、保険業では、一部の事業所が人材育成プログラムに全く投資していないことがわかる。これは、事業所の経営方針や財政状況、あるいは業種特有の事情によるもので、全事業所が同じように人材育成に力を入れているわけではないことを示している。
-
- **概算支出額を従業員数で割った「従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用」**について、業種別に比較すると、人材育成プログラムへの支出額には業種ごとに大きな差が見られる。
 - 学術研究、専門・技術サービス業では、1 人あたりの最大値が¥142,857 と最も高く、専門知識や技術の育成が重視されていることがうかがえる。
 - 製造業では、最大値が¥89,180 と高額であるが、中央値は¥10,000 と大きく差があり、事業所によって投資の規模にばらつきが見られる。
 - 建設業でも、最高額は¥50,000 であるが、中央値は¥22,222 であり、最小値は¥1,000 未満と大きな差がある。個々の事業所の規模やニーズに応じた支出の違いが見られる。
 - サービス業（他に分類されないもの）も、最大値¥79,710、中央値¥44,000 と比較的高額な投資が行われている。
 - 卸売業、小売業や情報通信業では、最高額が比較的低めであり、特に卸売業では中央値が¥3,521、最小値は¥0 となっているため、人材育成に対する投資が控えめな事業所が多いと見られる。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫ (業種別)

直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用				
業種	事業所数	最大値	中央値	最小値
①製造業	22	¥150,000,000	¥200,000	¥37,118
②建設業	18	¥5,000,000	¥300,000	¥50,000
③卸売業、小売業	15	¥23,000,000	¥235,000	¥0
④金融業、保険業	12	¥113,452,000	¥56,726,000	¥0
⑤サービス業（他に分類されないもの）	10	¥5,500,000	¥1,100,000	¥150,000
⑥運輸業、郵便業	4	¥2,896,581	¥189,446	¥100,000
⑦不動産業、物品賃貸業	4	¥502,081	¥150,000	¥0
⑧電気・ガス・熱供給・水道業	5	¥1,000,000	¥95,000	¥84,000
⑨情報通信業	5	¥8,000,000	¥560,000	¥40,000
⑩宿泊業、飲食サービス業	2	¥240,000	¥120,000	¥0
⑪生活関連サービス業、娯楽業	2	¥1,000,000	¥1,000,000	¥1,000,000
⑫鉱業、採石業、砂利採取業	0	-	-	-
⑬学術研究、専門・技術サービス業	2	¥2,100,000	¥1,550,000	¥1,000,000
⑭教育、学習支援業	1	-	-	-
⑮医療、福祉	1	¥9,000,000	¥9,000,000	¥9,000,000
⑯複合サービス業	1	-	-	-

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫ (業種別)

従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用				
業種	事業所数	最大値	中央値	最小値
①製造業	22	¥89,180	¥10,000	¥1,515
②建設業	18	¥50,000	¥22,222	¥788
③卸売業、小売業	15	¥41,219	¥3,521	¥0
④金融業、保険業	12	¥23,970	¥11,985	¥0
⑤サービス業（他に分類されないもの）	10	¥79,710	¥44,000	¥13,636
⑥運輸業、郵便業	4	¥52,665	¥5,920	¥270
⑦不動産業、物品賃貸業	4	¥27,893	¥11,538	¥0
⑧電気・ガス・熱供給・水道業	5	¥15,625	¥10,556	¥3,360
⑨情報通信業	5	¥20,942	¥2,370	¥727
⑩宿泊業、飲食サービス業	2	¥12,000	¥6,000	¥0
⑪生活関連サービス業、娯楽業	2	¥17,857	¥17,857	¥17,857
⑫鉱業、採石業、砂利採取業	0	-	-	-
⑬学術研究、専門・技術サービス業	2	¥142,857	¥78,571	¥14,286
⑭教育、学習支援業	1	-	-	-
⑮医療、福祉	1	¥17,751	¥17,751	¥17,751
⑯複合サービス業	1	-	-	-

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、業種別に比較すると、「時間的余裕のなさ」「育成担当者の不足」「計画的育成の難しさ」といった項目が、業種を問わず広く認識されている。また、一部の事業所では従業員の離職やモチベーションの低さも課題として挙げられている。特に、育成に向けた人材・時間的リソースの不足が深刻である。
- 「人材育成に伴う金銭負担が大きい」については、製造業や建設業、卸売業・小売業、金融業・保険業では、この項目はあまり大きな課題として挙げられていないが、サービス業や情報通信業では、20～40%がこの負担を感じている。
- 「人材育成に時間をかける余裕がない」については、幅広い業種でこの課題がかなり高い割合で挙げられている。特に情報通信業では80.0%、建設業では61.1%、製造業でも54.5%が時間の余裕がないと答えており、日々の業務に追われている実情が伺える。対照的に、金融業・保険業では16.7%と低い数値にとどまり、既に業務の中に効率的な育成プロセスが組み込まれている可能性が考えられる。
- 「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」については、特に「電気・ガス・熱供給・水道業」や「医療、福祉」および深刻で、対応できる担当者の確保が困難な状況である。
- 「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」については、業種によって幅広く認識されているが、特に運輸業・郵便業、学術研究・専門・技術サービス業、医療・福祉業では100%の事業所が計画的な育成が難しいと感じており、育成体制の整備やプランニングが不十分である可能性が高い。
- 「今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい」については、業種によって差がみられ、情報通信業や宿泊業・飲食においては、一定の割合で将来のスキルニーズの予測が難しいと感じている。
- 「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」については、特に卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業において、この課題が強調されている。従業員の自己成長意欲が低いことが事業所にとっての大きな課題となっており、従業員のモチベーション管理が難しい状況が見られる。
- 「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」については、製造業や建設業では比較的低い割合であるが、情報通信業、生活関連サービス業、学術研究・専門・技術サービス業においてこの問題を認識しており、従業員の離職率が高く、投資の回収が難しいことが課題である。
- 「事業の特性上、人材育成と事業所価値向上のつながりが薄い」については、比較的少数の事業所で指摘されているが、運輸業・郵便業においては50.0%と高い。
- 「ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い」については、ほとんどの業種で課題として挙げられておらず、育成の重要性が高く認識されていることがうかがえる。
- 「特に課題はない」については、金融業・保険業で33.3%と最も多く、既に人材育成の仕組みが整っていることが示されている。製造業でも18.2%の事業所が同様の回答をしており、ある程度の育成体制が整っていると考えられる。卸売業・小売業では13.3%が課題を感じていないが、それ以外の業界では全て課題があると認識されている。

≪ 人材育成プログラムを進める上での課題 ≫ (業種別)

人材育成プログラムを進める上での課題	①製造業 (n=22社)		②建設業 (n=18社)		③卸売業、小売業 (n=15社)		④金融業、保険業 (n=12社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	3	13.6%	3	16.7%	1	6.7%	1	8.3%
人材育成に時間をかける余裕がない	12	54.5%	11	61.1%	7	46.7%	2	16.7%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	8	36.4%	3	16.7%	4	26.7%	1	8.3%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	8	36.4%	7	38.9%	6	40.0%	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	2	9.1%	4	22.2%	2	13.3%	1	8.3%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	5	22.7%	2	11.1%	6	40.0%	1	8.3%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	2	9.1%	2	11.1%	0	0.0%	1	8.3%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	2	9.1%	2	11.1%	1	6.7%	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	0	0.0%
特に課題はない	4	18.2%	0	0.0%	2	13.3%	4	33.3%
その他（具体的に）	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%	1	8.3%
合計	47	-	35	-	30	-	12	-
人材育成プログラムを進める上での課題	⑤サービス業（他に分類されないもの） (n=10社)		⑥運輸業、郵便業 (n=4社)		⑦不動産業、物品賃貸業 (n=4社)		⑧電気・ガス・熱供給・水道業 (n=5社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	2	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	5	50.0%	1	25.0%	2	50.0%	2	40.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	3	30.0%	1	25.0%	0	0.0%	3	60.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	2	20.0%	4	100.0%	2	50.0%	1	20.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	10.0%	1	25.0%	1	25.0%	1	20.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	10.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	1	10.0%	2	50.0%	0	0.0%	1	20.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
特に課題はない	1	10.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	20.0%
その他（具体的に）	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	18	-	10	-	6	-	12	-
人材育成プログラムを進める上での課題	⑨情報通信業 (n=5社)		⑩宿泊業、飲食サービス業 (n=2社)		⑪生活関連サービス業、娯楽業 (n=2社)		⑫鉱業、採石業、砂利採取業 (n=0社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	2	40.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
人材育成に時間をかける余裕がない	4	80.0%	0	0.0%	2	100.0%	-	-
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	20.0%	1	50.0%	1	50.0%	-	-
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	2	40.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	-	-
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	20.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
特に課題はない	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
その他（具体的に）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
合計	12	-	4	-	6	-	-	-
人材育成プログラムを進める上での課題	⑬学術研究、専門・技術サービス業 (n=2社)		⑭教育、学習支援業 (n=1社)		⑮医療、福祉 (n=1社)		⑯複合サービス業 (n=1社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
特に課題はない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他（具体的に）	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	8	-	1	-	3	-	1	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所における、その理由について、業種別に比較すると、計画的・組織的な策定の難しさや、人員の確保や時間的・金銭的負担が特に多くの業種で共通する傾向がある。また、モチベーションの低さや早期退職に関する懸念が見られる業種もあり、事業所が抱える課題は多岐にわたっている。
- 「人材育成に伴う金銭負担が大きい」については、製造業、卸売業・小売業、鉱業・採石業・砂利採取業において各 1 社ずつ理由として挙げているが、他の業種ではこの問題が大きな障害にはなっていない。
- 「人材育成に時間をかける余裕がない」については、製造業や建設業がこの理由を挙げ、特に建設業での時間的余裕の欠如が顕著である。卸売業・小売業では時間に関する問題が見られず、サービス業でも全くこの理由がない事業所も見られ、業界の特性による影響が考えられる。
- 「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」については、サービス業で 100%の事業所が指摘しており、特に人材育成に関する担当者がいないことが大きな障害となっている。他の業種においてもこの問題を挙げている事業所が多く、業種による人材の確保の難しさがうかがえる。
- 「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」については、製造業、建設業、卸売業・小売業が高い割合でこの理由を挙げており、特に建設業では組織的なアプローチが不足している。このことは、育成プログラムが事業所戦略に組み込まれていないことを示唆しており、事業所全体の育成方針が不明確である可能性がある。また、運輸業でも 100%がこの理由を挙げており、育成の計画を立てるための時間やリソースが不足していることが問題とされている。
- 「今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい」については、製造業、建設業、卸売業・小売業、サービス業がこの懸念を挙げている。この傾向は、特に技術革新や業界の変化が速い中でのスキルの予測が難しいことを示している。
- 「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」については、建設業、卸売業・小売業、運輸業で 50.0%の事業所が指摘しており、育成プログラムの投資対効果が低いと感じている。単体に、この問題が全く見られない業種もみられ、業種ごとの離職率の違いや労働市場の動向が影響していると考えられる。
- 「事業の特性上、人材育成と事業所価値向上のつながりが薄い」については、全ての業種で挙げられていないため、事業所全体で人材育成の重要性が認識されていると考えられる。
- 「ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い」については、卸売業・小売業で 50.0%の事業所がこの理由を挙げており、特に他の取り組みが優先される傾向がある。製造業、建設業では全くこの理由が挙げられておらず、育成に対する優先順位が高い業種もあることがわかる。

≪ 人材育成プログラムを実施していない理由 ≫ (業種別)

人材育成プログラムを実施していない理由	①製造業 (n=6社)		②建設業 (n=4社)		③卸売業、小売業 (n=4社)		④金融業、保険業 (n=1社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	16.7%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	2	33.3%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	1	16.7%	2	50.0%	1	25.0%	0	0.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	3	50.0%	3	75.0%	3	75.0%	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	16.7%	1	25.0%	1	25.0%	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	16.7%	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%	1	100.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	9	-	13	-	13	-	1	-
人材育成プログラムを実施していない理由	⑤サービス業（他に分類されないもの） (n=1社)		⑥運輸業、郵便業 (n=2社)		⑦不動産業、物品賃貸業 (n=2社)		⑧電気・ガス・熱供給・水道業 (n=0社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
人材育成に時間をかける余裕がない	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	-	-
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	1	100.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	1	100.0%	2	100.0%	0	0.0%	-	-
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	-	-
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	-	-
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	-	-
その他（具体的に）	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-	-
合計	3	-	6	-	3	-	-	-
人材育成プログラムを実施していない理由	⑨情報通信業 (n=0社)		⑩宿泊業、飲食サービス業 (n=1社)		⑪生活関連サービス業、娯楽業 (n=1社)		⑫鉱業、採石業、砂利採取業 (n=2社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	-	-	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	-	-	0	0.0%	1	100.0%	1	50.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	-	-	1	100.0%	1	100.0%	2	100.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	-	-	0	0.0%	1	100.0%	1	50.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	-	-	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	-	-	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	-	-	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	-	-	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	-	-	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他（具体的に）	-	-	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	-	-	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	-	-	1	-	3	-	5	-
人材育成プログラムを実施していない理由	⑬学術研究、専門・技術サービス業 (n=0社)		⑭教育、学習支援業 (n=1社)		⑮医療、福祉 (n=0社)		⑯複合サービス業 (n=0社)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	-	-	0	0.0%	-	-	-	-
人材育成に時間をかける余裕がない	-	-	1	100.0%	-	-	-	-
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	-	-	0	0.0%	-	-	-	-
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	-	-	1	100.0%	-	-	-	-
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	-	-	0	0.0%	-	-	-	-
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	-	-	0	0.0%	-	-	-	-
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	-	-	1	100.0%	-	-	-	-
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	-	-	0	0.0%	-	-	-	-
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	-	-	0	0.0%	-	-	-	-
その他（具体的に）	-	-	0	0.0%	-	-	-	-
無回答	-	-	0	0.0%	-	-	-	-
合計	-	-	3	-	-	-	-	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- 「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」として挙げられた意見については、各業種別の調査結果に記載する。また、25 頁 2-14「いわき商工会議所への要望」に、業種別の取組みを集約して記載する。

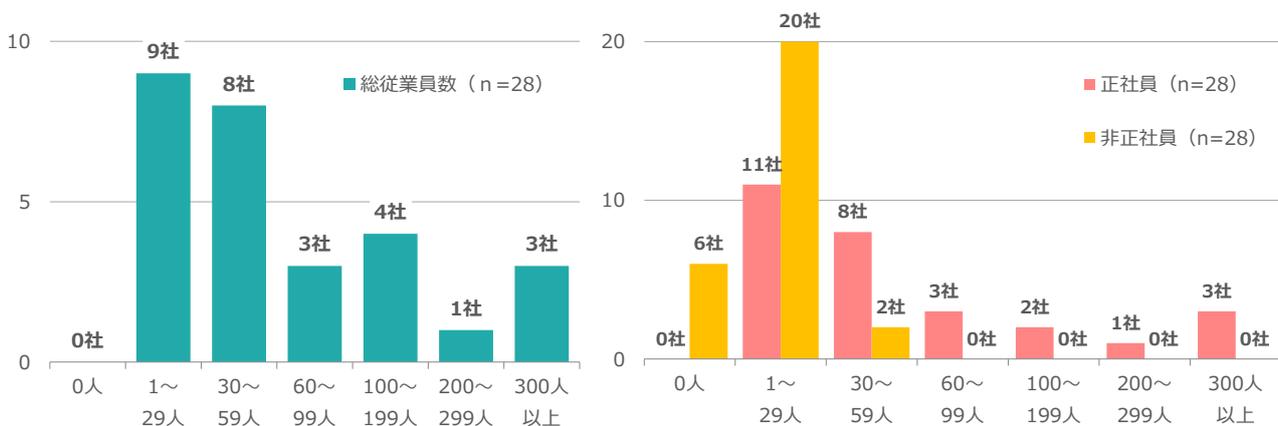
3-2. 調査結果：①製造業（28社）

3-2-1. 回答事業所について

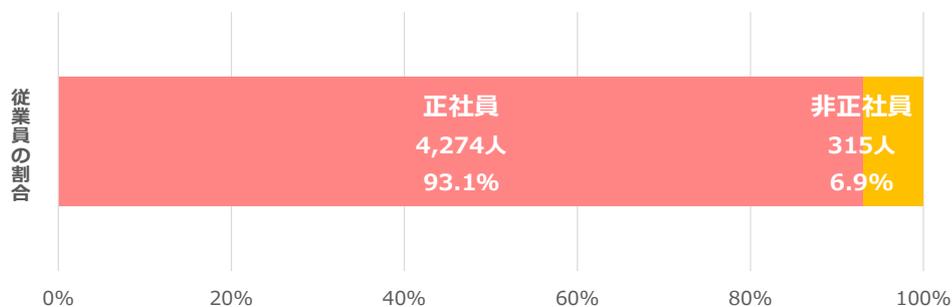
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 製造業の回答事業所は 28 社。その総従業員数について、最も多いのは「1～29 人」で 9 社、次いで「30～59 人」が 8 社であり、100 人未満の事業所が 7 割以上である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が 93.1%、非正社員が 6.9%であり、正社員が 9 割以上である。

◀ 従業員数 ▶（製造業：n=28社）



◀ 従業員の雇用形態 ▶（総従業員数：n=4,589人）

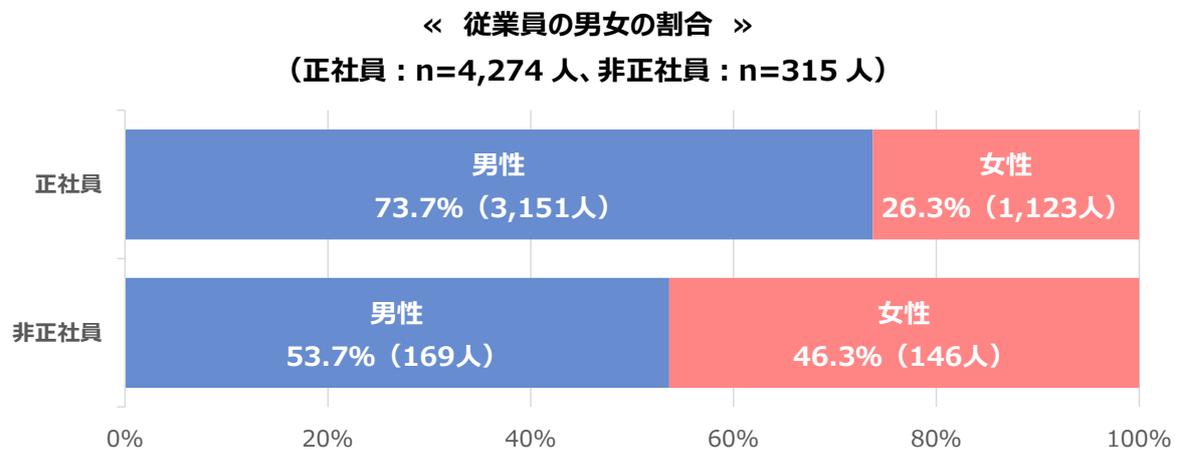


◀ 従業員数 ▶（製造業：n=28社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=28)		正社員 (n=28)		非正社員 (n=28)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	6	21.4%
1～29人	9	32.1%	11	39.3%	20	71.4%
30～59人	8	28.6%	8	28.6%	2	7.1%
60～99人	3	10.7%	3	10.7%	0	0.0%
100～199人	4	14.3%	2	7.1%	0	0.0%
200～299人	1	3.6%	1	3.6%	0	0.0%
300人以上	3	10.7%	3	10.7%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	28	100.0%	28	100.0%	28	99.9%
従業員数合計	4,589人		4,274人		315人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 73.7%/女性 26.3%、非正社員の場合は男性 53.7%/女性 46.3%であり、雇用形態により男女の割合に大きな差がみられる。



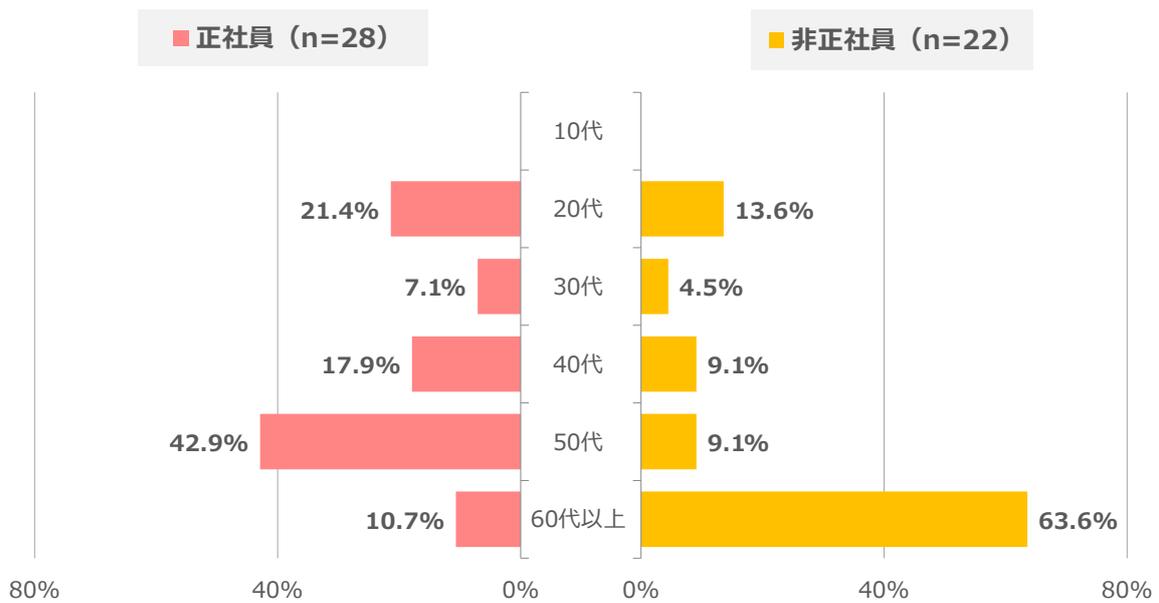
従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	73.7%	3,151人	53.7%	169人
女性	26.3%	1,123人	46.3%	146人
合計	100.0%	4,274人	100.0%	315人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「50代」が多い傾向がある。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「60代以上」が6割を占める。
- 従業員の平均年齢について、正社員は46.0歳、非正社員は56.6歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

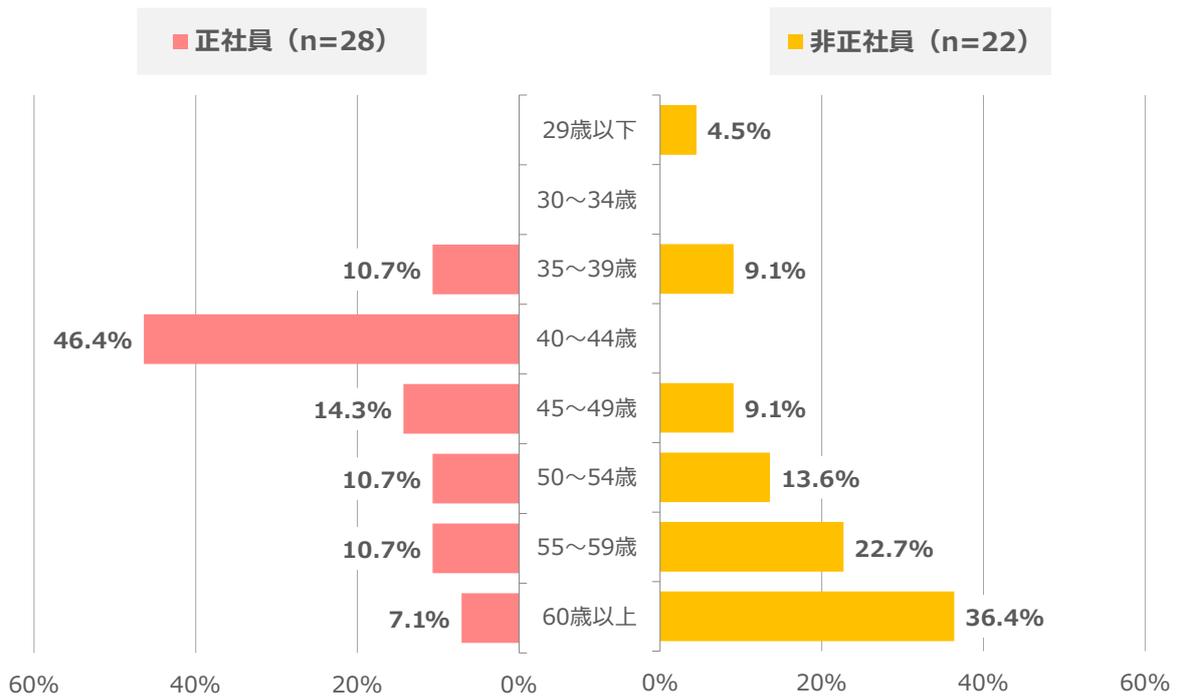
« 最も多い従業員の年代 »

(正社員がいる事業所：n=28社、非正社員がいる事業所：n=22社) (単回答)



最も多い 従業員の年代	正社員 (n=28)		非正社員 (n=22)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	6	21.4%	3	13.6%
30代	2	7.1%	1	4.5%
40代	5	17.9%	2	9.1%
50代	12	42.9%	2	9.1%
60代以上	3	10.7%	14	63.6%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	28	100.0%	22	99.9%
従業員の平均年齢	46.0 歳		56.6 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫
 (正社員がいる事業所：n=28社、非正社員がいる事業所：n=22社)



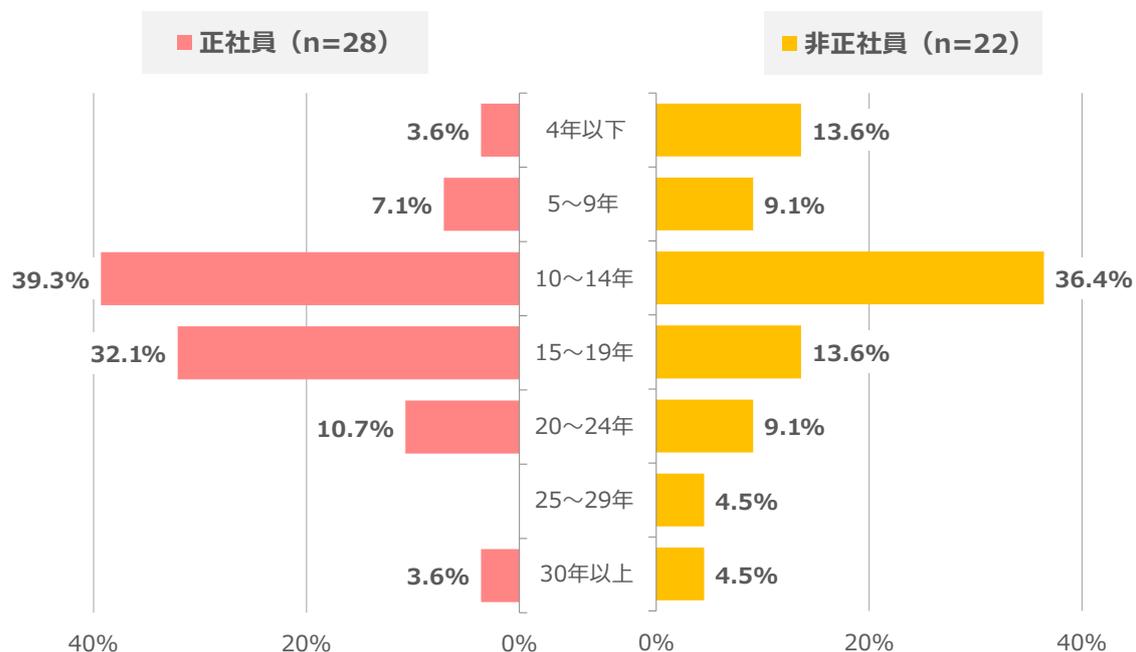
従業員の平均年齢	正社員 (n=28)		非正社員 (n=22)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	1	4.5%
30～34歳	0	0.0%	0	0.0%
35～39歳	3	10.7%	2	9.1%
40～44歳	13	46.4%	0	0.0%
45～49歳	4	14.3%	2	9.1%
50～54歳	3	10.7%	3	13.6%
55～59歳	3	10.7%	5	22.7%
60歳以上	2	7.1%	8	36.4%
無回答	0	0.0%	1	4.5%
合計	28	99.9%	22	99.9%
従業員の平均年齢	46.0 歳		55.6 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「10～14年」「15～19年」が多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、「10～14年」が最も多く、14年以下が約6割である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は14.7年、非正社員は14.0年であり、雇用形態による大きな差はみられない。

《 従業員の平均勤続年数 》

(正社員がいる事業所：n=28社、非正社員がいる事業所：n=22社)



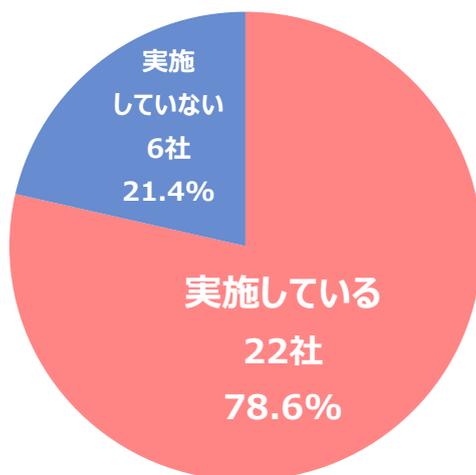
従業員の平均勤続年数	正社員 (n=28)		非正社員 (n=22)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	1	3.6%	3	13.6%
5～9年	2	7.1%	2	9.1%
10～14年	11	39.3%	8	36.4%
15～19年	9	32.1%	3	13.6%
20～24年	3	10.7%	2	9.1%
25～29年	0	0.0%	1	4.5%
30年以上	1	3.6%	1	4.5%
無回答	1	3.6%	2	9.1%
合計	28	100.0%	22	99.9%
平均勤続年数	14.7年		14.0年	

3-2-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は 22 社で 78.6%を占めている。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は 6 社（21.4%）であった。

« 人材育成プログラムの実施の有無 »（製造業：n=28 社）（単回答）

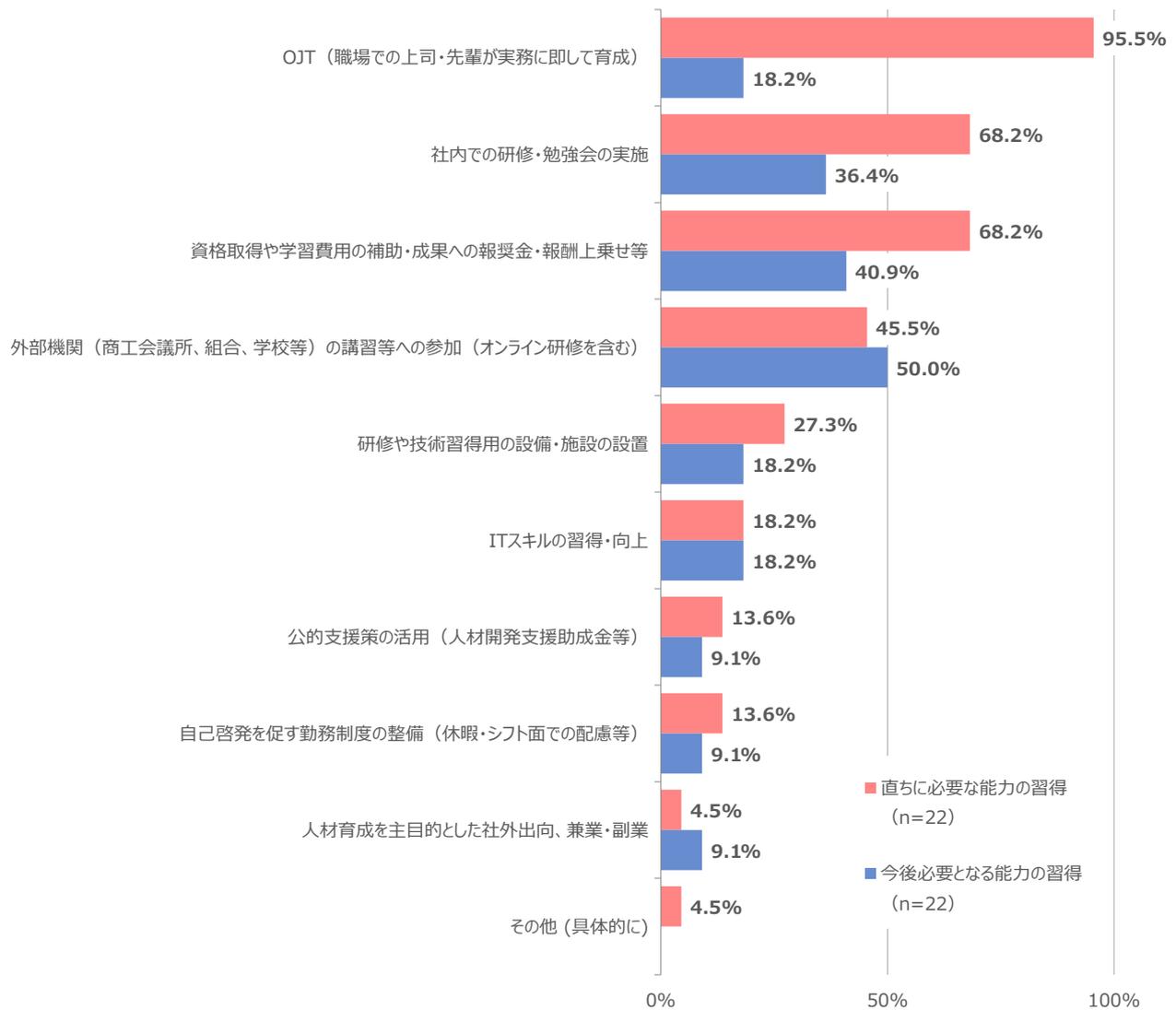


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=28）	
	回答数	割合
実施している	22	78.6%
実施していない	6	21.4%
無回答	0	0.0%
合計	28	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」が 95.5%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」及び「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 68.2%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 50.0%、次いで「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 40.9%、「社内での研修・勉強会の実施」が 36.4%と続く。
- OJT は即時的な能力習得が特に重視され、社内研修や資格取得も高い割合で重要視されている。また、外部機関での研修参加や IT スキルの習得は、今後の成長を見据えた取り組みとしても評価されている。
- 「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」や「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」については、取組率が非常に低い傾向がある。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=22社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=22)		今後必要となる能力の習得 (n=22)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	21	95.5%	4	18.2%
社内での研修・勉強会の実施	15	68.2%	8	36.4%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	15	68.2%	9	40.9%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	10	45.5%	11	50.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	6	27.3%	4	18.2%
ITスキルの習得・向上	4	18.2%	4	18.2%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	3	13.6%	2	9.1%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	3	13.6%	2	9.1%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	1	4.5%	2	9.1%
その他 (具体的に)	1	4.5%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	5	22.7%
合計	79	-	51	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

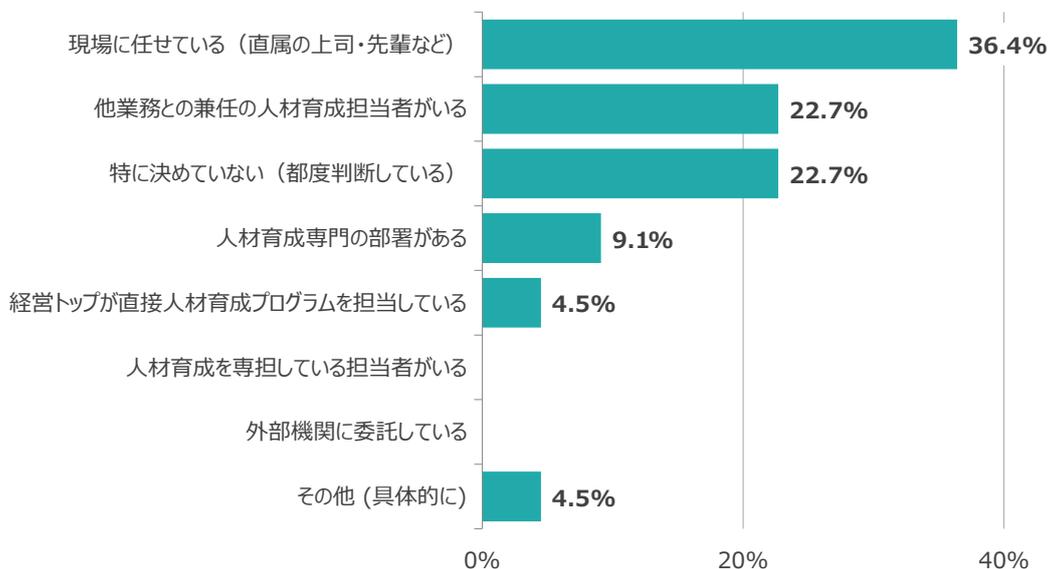
■ 製造業における人材育成に関する取組み（計 10 件）

1	<p>「階層別研修」・・・新入社員教育、各階層への昇級時の階層別研修、ラインマネージャー（課長級）や現場の職長に就任した時のリーダー研修・評価者研修等。</p> <p>「応募型研修」・・・学ぶ意欲のある社員が応募、一部費用を補助。e-ラーニング（グロービス学び放題、Udemy）、オンライン英会話・中国語会話、外部講師による講義、ビジネススクール講座受講等。</p> <p>「自律的キャリア開発支援」・・・自律的に成長する人材を会社は支援する、という基本姿勢に沿って提供。キャリア面談、キャリアデザイン研修、ミドルキャリアセミナーなど。</p> <p>「安全体感教育」・・・事業所内の技能研修センターにおいて、危険性をはらむ業務を体感し、安全意識の向上を図る。</p> <p>「資格取得支援」・・・高圧ガス、危険物などの資格取得を費用面から支援。</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員への安全衛生教育 ・毎年定期的に講習(そのとき、社員に不十分と思われる内容) ・資格取得費全額補助、手当（毎月）
3	<p>①新入社員研修、②産業医による安全衛生講話、③35歳以下の企業風土・事業に関する施策立案・実行、④中央署による交通研修・交通 KY 動画研修、⑤管理職へのダイバーシティ・ハラスメント・コンプライアンス研修、⑥化学物質管理者教育、⑦中堅社員への基礎と必要な対人能力向上・問題解決能力研修、⑧鉛作業主任者教育、⑨特別管理産業廃棄物管理責任者教育、⑩高卒入社半年後のフォロー研修、⑪管理職候補者への適正評価・啓発・成長の促し研修、⑫コンプライアンス情報セキュリティ研修、⑬自己啓発の通信教育・ダイバーシティ推進・働き方・キャリアパス研修、⑭ISO（品質・環境・労働安全衛生）、⑮障がい者支援資格者、⑯各種能力向上教育 等々。</p>
4	<p>メンター制度：総務部が定期的に面談・悩み解決のサポート</p> <p>OJT 制度：一緒に作業をしながら教育、作業日報でアドバイス</p>
5	<p>階層別によるスキル研修、安全衛生教育（危険体感など）、品質管理や改善に係る教育、特別教育（粉じん作業、低圧電気、アーク溶接）、その他外部研修（中災防、基準協会など）。</p>
6	<p>外部研修、社内勉強会</p>
7	<p>外部研修に積極的に参加。社内 OJT。</p>
8	<p>新入社員研修、OJT、階級別研修等。</p>
9	<p>知識を得るためだけの研修プログラムではなく、生産性向上に寄与し、かつ研修受講者のモチベーション・意識変革が伴う研修を実施しています。</p>
10	<p>品質管理の社内研修、勉強会の開催。</p>

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」が 36.4%、次いで「他業務との兼任の人材育成担当者がある」及び「特に決めていない（都度判断している）」が 22.7%である。
- 「人材育成専門の部署がある」が 9.1%、「人材育成を専任している担当者がある」及び「外部機関に委託している」とした事業所は 0 であり、全体として、現場での育成や兼任担当者による育成が主流であり、専門部署や外部委託は少ない。
- 「その他」の人材育成プログラムの実施体制としては、「現場経験者が作成した育成プログラムがある。」とした意見が挙げられた。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=22 社) (単回答)



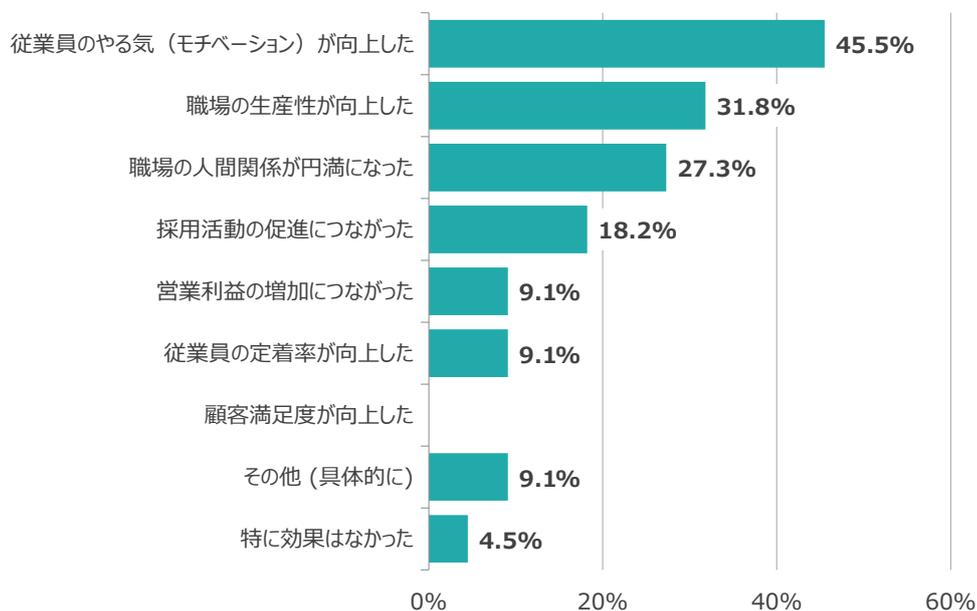
人材育成プログラムの実施体制	全体（n=22）	
	回答数	割合
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	8	36.4%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	5	22.7%
特に決めていない（都度判断している）	5	22.7%
人材育成専門の部署がある	2	9.1%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	1	4.5%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
その他（具体的に）	1	4.5%
無回答	0	0.0%
合計	22	99.9%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 45.5%で 4 割以上を占める。次いで「職場の生産性が向上した」が 31.8%、「職場の人間関係が円満になった」が 27.3%であり、生産性の向上に加えて、従業員の職場満足度の向上にも寄与していることがうかがえる。
- 「その他」の人材育成プログラムの効果としては、「年次によって覚えることが明確になった。」とした意見が挙げられた。

« 人材育成プログラムの効果 »

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=22 社) (複数回答)



人材育成プログラムの効果	全体 (n=22)	
	回答数	割合
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	10	45.5%
職場の生産性が向上した	7	31.8%
職場の人間関係が円満になった	6	27.3%
採用活動の促進につながった	4	18.2%
営業利益の増加につながった	2	9.1%
従業員の定着率が向上した	2	9.1%
顧客満足度が向上した	0	0.0%
その他（具体的に）	2	9.1%
特に効果はなかった	1	4.5%
無回答	1	4.5%
合計	35	-

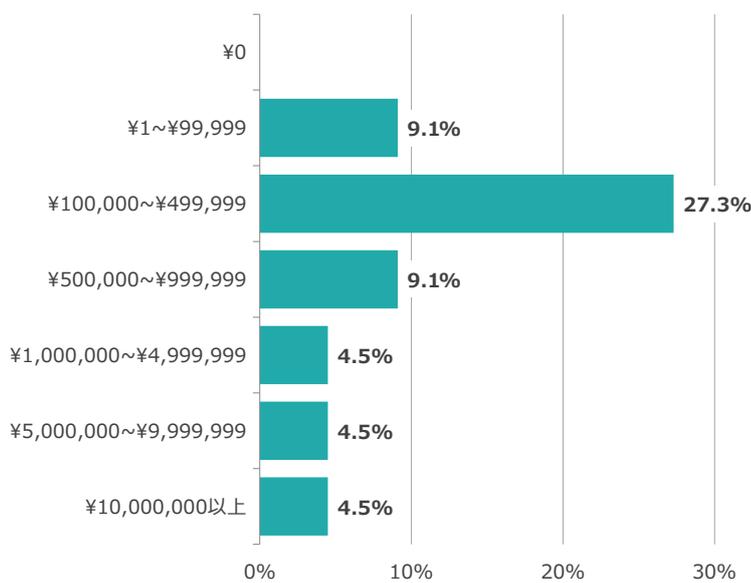
Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

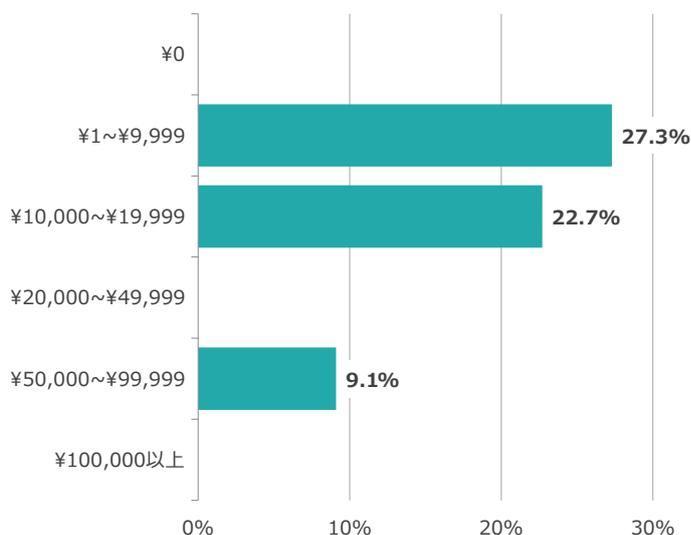
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は¥150,000,000、中央値は¥200,000であった。最も多い金額帯は「¥100,000～¥499,999」で27.3%である。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は¥89,180、中央値は¥10,000であった。最も多い金額帯は「¥1～¥9,999」で27.3%である。

« 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 » (人材育成プログラムを実施している事業所：n=22社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=22)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	2	9.1%
¥100,000~¥499,999	6	27.3%
¥500,000~¥999,999	2	9.1%
¥1,000,000~¥4,999,999	1	4.5%
¥5,000,000~¥9,999,999	1	4.5%
¥10,000,000以上	1	4.5%
無回答	9	40.9%
合計	22	99.9%
最大値	¥150,000,000	
中央値	¥200,000	
最小値	¥37,118	

« 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 » (人材育成プログラムを実施している事業所：n=22社)



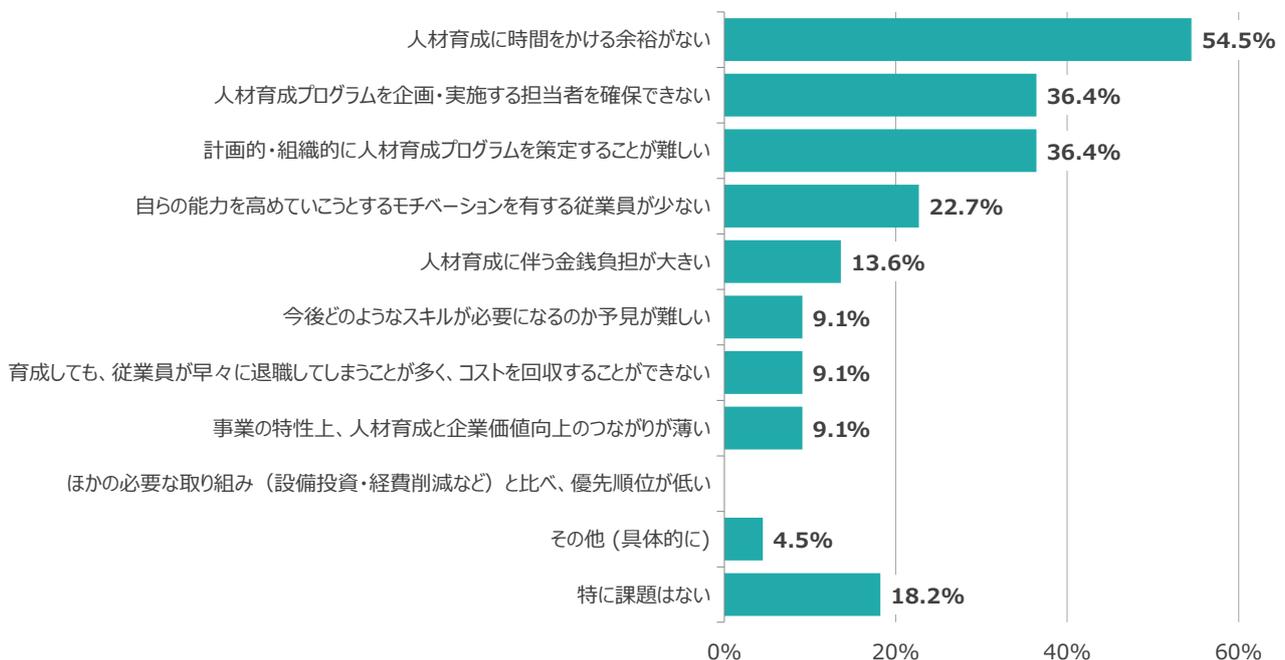
従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=22)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	6	27.3%
¥10,000~¥19,999	5	22.7%
¥20,000~¥49,999	0	0.0%
¥50,000~¥99,999	2	9.1%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	9	40.9%
合計	22	100.0%
最大値	¥89,180	
中央値	¥10,000	
最小値	¥1,515	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」が 54.5%、次いで「人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない」及び「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 36.4%であり、多くの事業所が課題を抱えている現状にある。
- 「その他」の人材育成プログラムを進める上での課題としては、「研修が多すぎて、現場社員、人材育成担当者の負担が大きい」とした意見が挙げられた。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=22社) (複数回答)



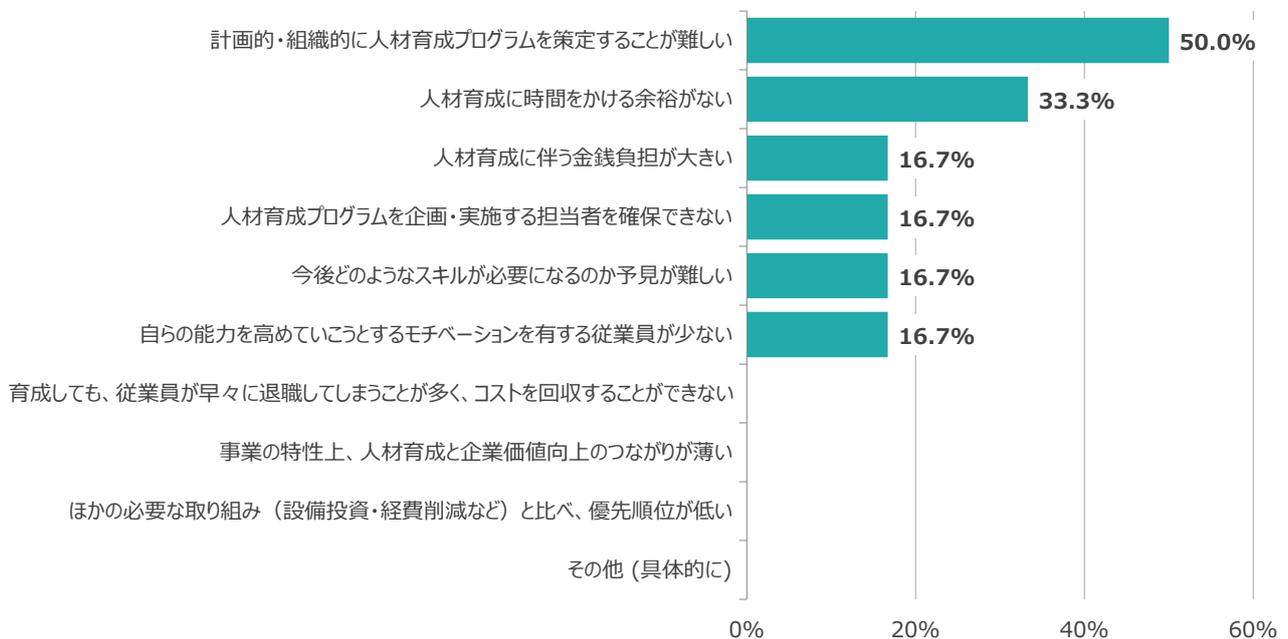
人材育成プログラムを進める上での課題	全体 (n=22)	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	12	54.5%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	8	36.4%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	8	36.4%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	5	22.7%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	3	13.6%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	2	9.1%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	2	9.1%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	2	9.1%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	1	4.5%
特に課題はない	4	18.2%
無回答	0	0.0%
合計	47	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所における、その理由について、最も多いのは「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が50.0%で半数を占め、最も大きな障害となっていることがわかる。
- 次に、「人材育成に時間をかける余裕がない」（33.3%）や、「人材育成に伴う金銭負担が大きい」（16.7%）と続く。「プログラムを企画・実施する担当者の確保ができない」や「今後必要なスキルが不明確」といった理由も16.7%で並んでおり、リソースや将来的なスキルニーズの不明瞭さも障害となっていることがうかがえる。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶

（人材育成プログラムを実施していない事業所：n=6社）（複数回答）



人材育成プログラムを実施していない理由	全体（n=6）	
	回答数	割合
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	3	50.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	2	33.3%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	16.7%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	16.7%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	16.7%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	16.7%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	9	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■ 人材育成プログラムを実施している事業所（計 3 件）

1	人材育成プログラムのサンプルがあれば教えてください。（製造業）
2	運転に慣れていないため、いわき市内で新入社員研修をしてほしい。時期が遅く感じる。実施日：4月上旬～中旬希望。申込み他では1月から受付開始している。3月だと他で申し込んでいる。いわき市内の新入社員と一緒に学ぶ機会がほしいため、もう少し早めに案内いただきたい。半年後にも開催してほしい。新卒フォローアップ研修。期間は1日～2日間でも可。（製造業）
3	オンラインセミナーを実施して欲しい。（製造業）

■ 人材育成プログラムを実施していない事業所（計 1 件）

1	高齢化がネックになっている...毎年更新。若人の応募がない...募集しても成果なし。（製造業）
---	---

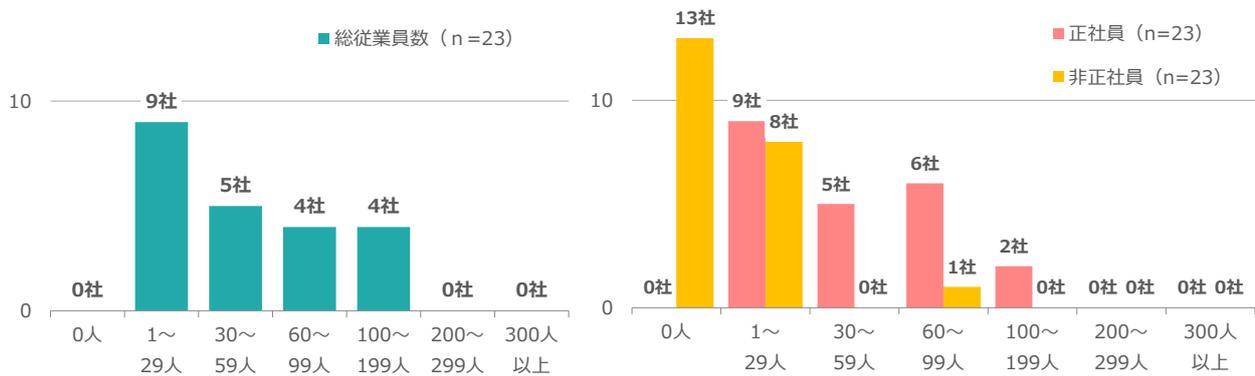
3-3. 調査結果：②建設業（23社）

3-3-1. 回答事業所について

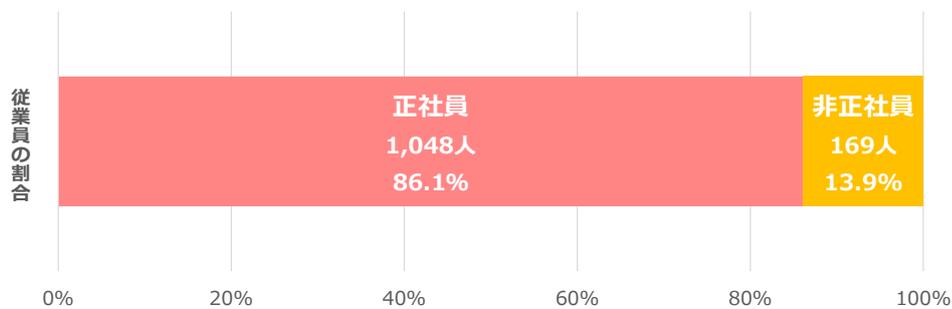
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 建設業の回答事業所は 23 社。その総従業員数について、最も多いのは「1～29 人」で 9 社、次いで「30～59 人」が 5 社、「60～99 人」及び「100～199 人」が 4 社であり、100 人未満の事業所が 7 割以上である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が 86.1%、非正社員が 13.9%である。

≪ 従業員数 ≫（建設業：n=23 社）



≪ 従業員の雇用形態 ≫（総従業員数：n=1,217 人）

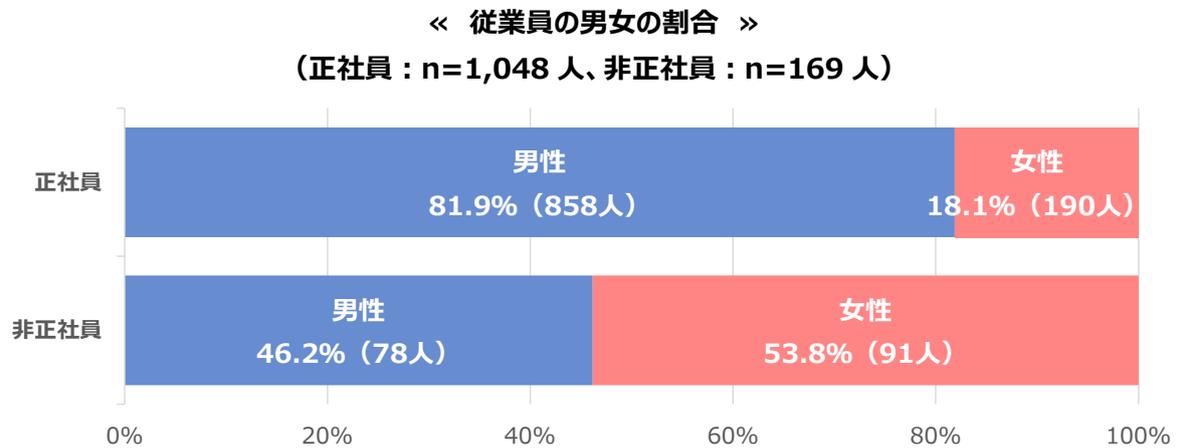


≪ 従業員数 ≫（建設業：n=23 社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=23)		正社員 (n=23)		非正社員 (n=23)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	13	56.5%
1～29人	9	39.1%	9	39.1%	8	34.8%
30～59人	5	21.7%	5	21.7%	0	0.0%
60～99人	4	17.4%	6	26.1%	1	4.3%
100～199人	4	17.4%	2	8.7%	0	0.0%
200～299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	4.3%	1	4.3%	1	4.3%
合計	23	99.9%	23	99.9%	23	99.9%
従業員数合計	1,217 人		1,048 人		169 人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 81.9%/女性 18.1%、非正社員の場合は男性 46.2%/女性 53.8%であり、雇用形態により男女の割合に大きな差がみられる。



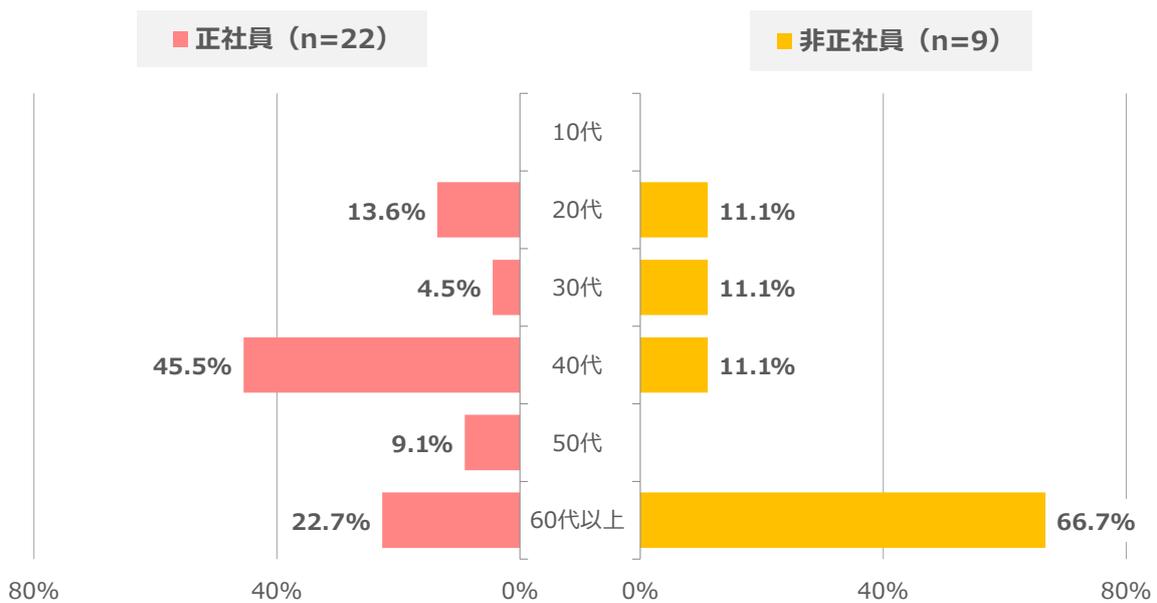
従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	81.9%	858人	46.2%	78人
女性	18.1%	190人	53.8%	91人
合計	100.0%	1,048人	100.0%	169人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「40代」が4割以上を占める。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「60代以上」が6割以上を占める。
- 従業員の平均年齢について、正社員は45.0歳、非正社員は52.4歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »

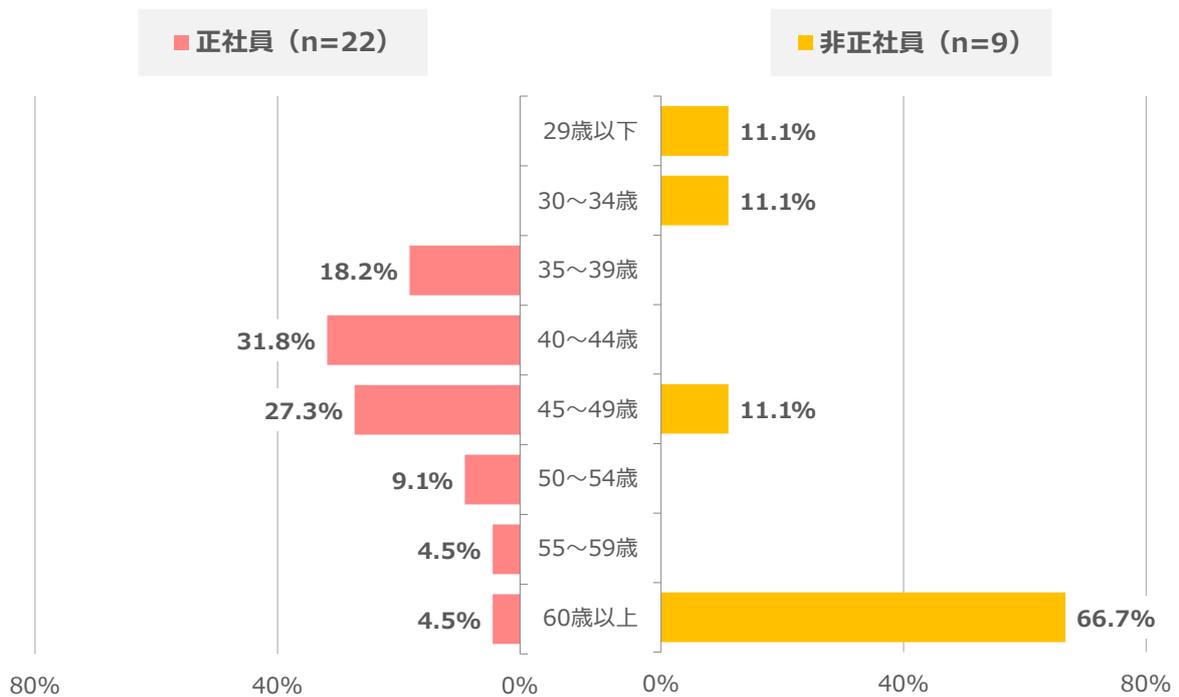
(正社員がいる事業所：n=22社、非正社員がいる事業所：n=9社) (単回答)



最も多い 従業員の年代	正社員 (n=22)		非正社員 (n=9)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	3	13.6%	1	11.1%
30代	1	4.5%	1	11.1%
40代	10	45.5%	1	11.1%
50代	2	9.1%	0	0.0%
60代以上	5	22.7%	6	66.7%
無回答	1	4.5%	0	0.0%
合計	22	99.9%	9	100.0%
従業員の平均年齢	45.0 歳		52.4 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

(正社員がいる事業所：n=22社、非正社員がいる事業所：n=9社)



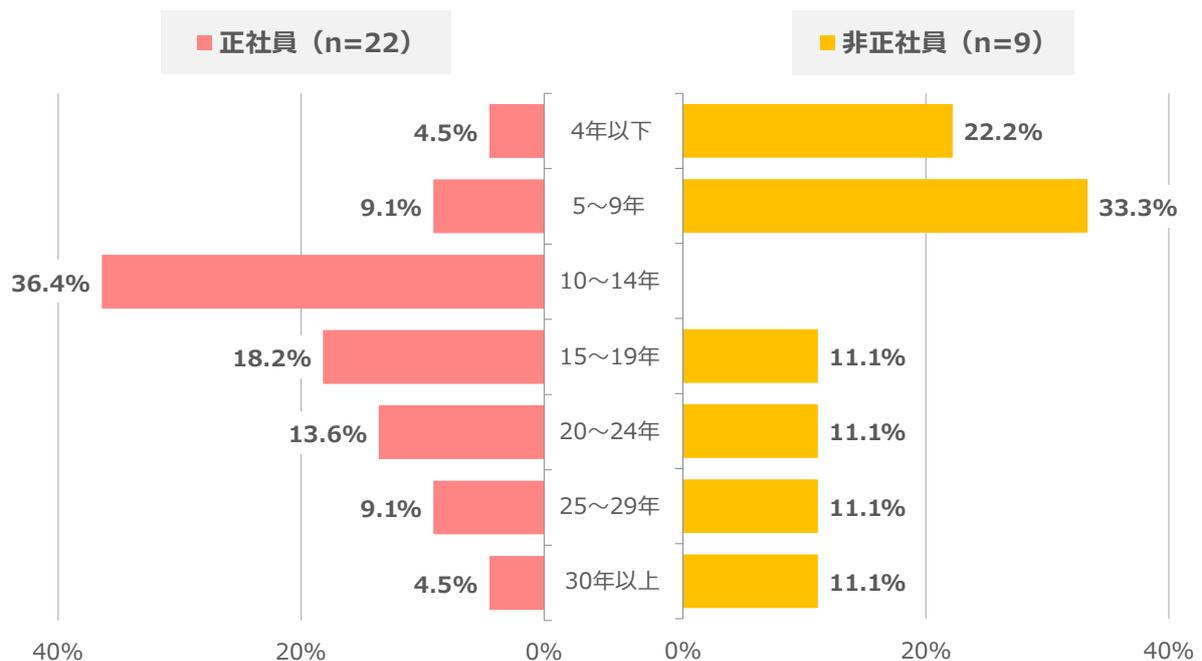
従業員の平均年齢	正社員 (n=22)		非正社員 (n=9)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	1	11.1%
30～34歳	0	0.0%	1	11.1%
35～39歳	4	18.2%	0	0.0%
40～44歳	7	31.8%	0	0.0%
45～49歳	6	27.3%	1	11.1%
50～54歳	2	9.1%	0	0.0%
55～59歳	1	4.5%	0	0.0%
60歳以上	1	4.5%	6	66.7%
無回答	1	4.5%	0	0.0%
合計	22	99.9%	9	100.0%
従業員の平均年齢	45.0 歳		52.4 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「10～14年」が最も多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、半数以上が「10年未満」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は15.0年、非正社員は14.0年であり、大きな差はみられない。

《 従業員の平均勤続年数 》

(正社員がいる事業所：n=22社、非正社員がいる事業所：n=9社)



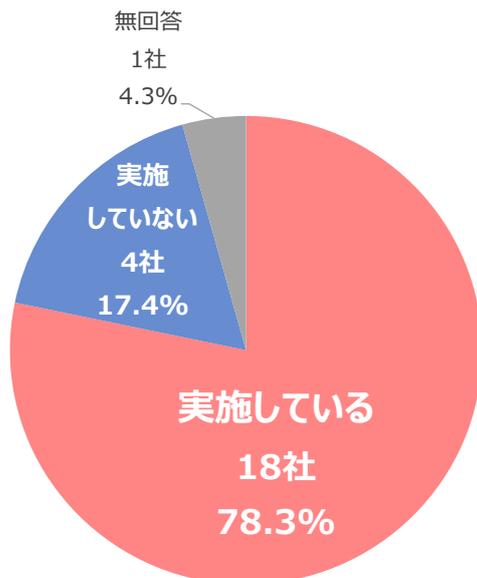
従業員の平均勤続年数	正社員 (n=22)		非正社員 (n=9)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	1	4.5%	2	22.2%
5～9年	2	9.1%	3	33.3%
10～14年	8	36.4%	0	0.0%
15～19年	4	18.2%	1	11.1%
20～24年	3	13.6%	1	11.1%
25～29年	2	9.1%	1	11.1%
30年以上	1	4.5%	1	11.1%
無回答	1	4.5%	0	0.0%
合計	22	99.9%	9	99.9%
平均勤続年数	15.0年		14.0年	

3-3-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は 18 社で 78.3%を占めている。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は 4 社（17.4%）であった。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（建設業：n=23 社）（単回答）

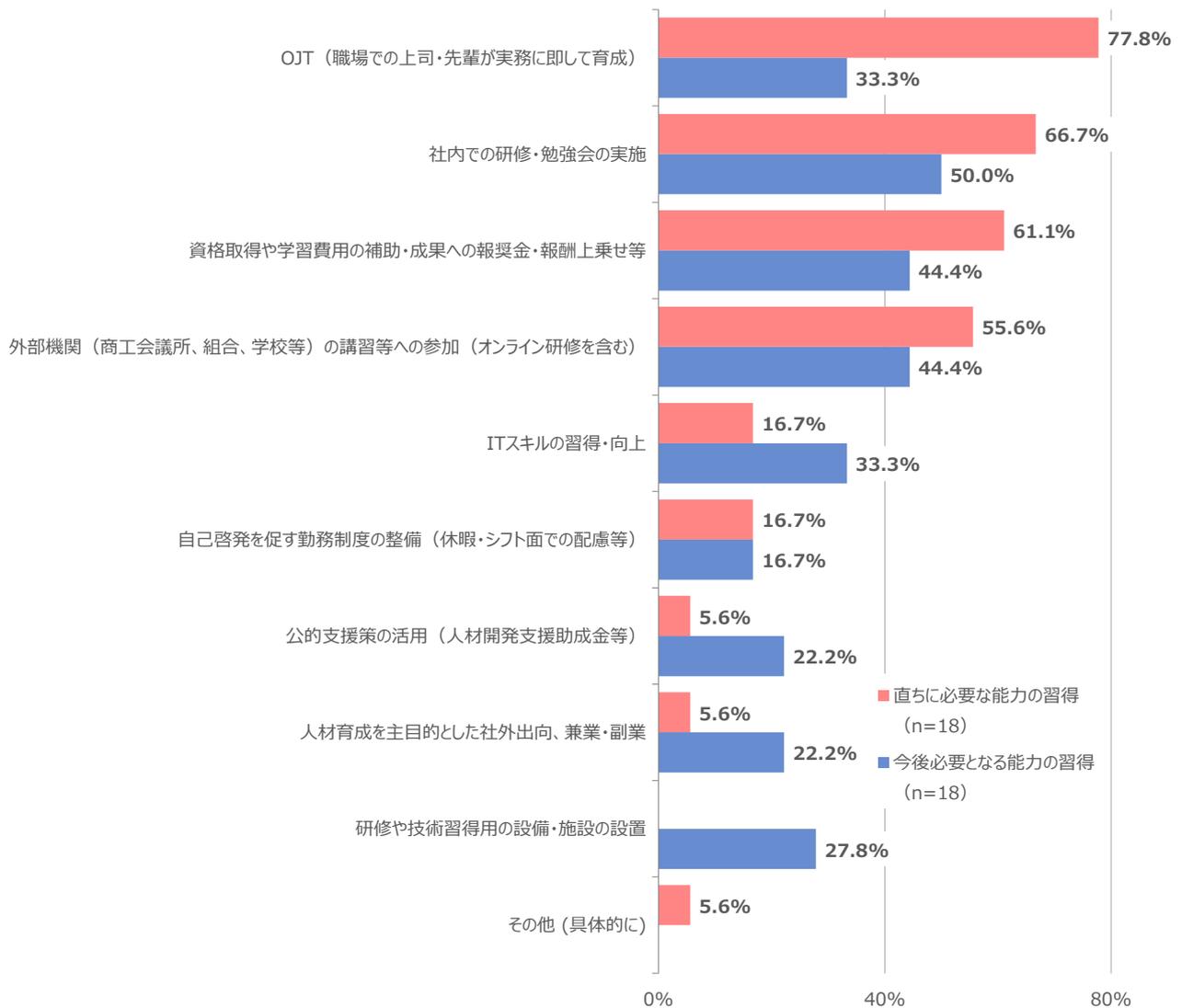


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=23）	
	回答数	割合
実施している	18	78.3%
実施していない	4	17.4%
無回答	1	4.3%
合計	23	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」が 77.8%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」が 66.7%、「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 61.1%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「社内での研修・勉強会の実施」が 50.0%、次いで「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」及び「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 44.4%と続く。
- 「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」については、主に「直ちに必要な能力」の習得を目的として実施されていることが多い。
- 「IT スキルの習得・向上」「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」については、「今後必要な能力」の習得を目的として実施されていることが多い。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=18社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=18)		今後必要となる能力の習得 (n=18)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	14	77.8%	6	33.3%
社内での研修・勉強会の実施	12	66.7%	9	50.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	11	61.1%	8	44.4%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	10	55.6%	8	44.4%
ITスキルの習得・向上	3	16.7%	6	33.3%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	3	16.7%	3	16.7%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	1	5.6%	4	22.2%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	1	5.6%	4	22.2%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	5	27.8%
その他 (具体的に)	1	5.6%	0	0.0%
無回答	1	5.6%	1	5.6%
合計	57	-	54	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

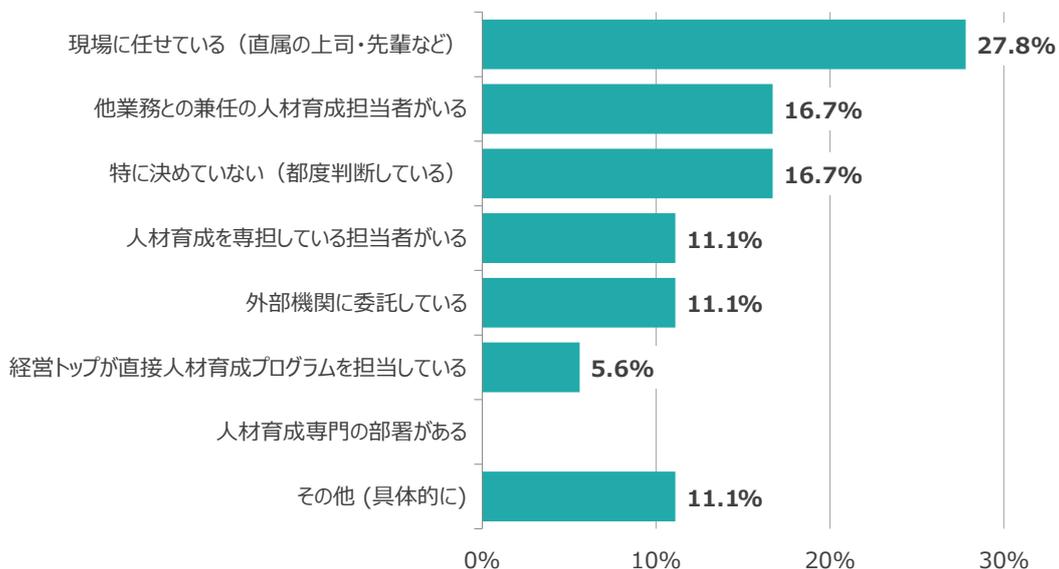
■ 建設業における人材育成に関する取組み（計 9 件）

1	チーム型の体制をとり、チームリーダーを筆頭に、新人・若手・中途の人材育成に取り組んでおります。
2	外部の研修、講師の招待研修
3	各種資格取得：塗装技能士、職長・安全衛生責任者講習、有機溶剤作業主任者、酸素欠乏作業主任者、施工管理技士
4	資格取得の為の講習。モチベーションコンディションサーベイ
5	若手社員・中堅社員・管理職の階層に分けて県建設業協会等の研修会に参加、受講させている。仕事の都合もあるが、機会の均等にも心掛けている。
6	新入社員教育、階層別教育等
7	新入社員研修、基礎力アップ研修、リーダーシップ研修、管理職研修など、階層別の研修を外部機関に委託している。
8	長年同業種にかかわっていた人材に教育をお願いしている。
9	入社後の新入社員研修をはじめとして、経験年数に合わせて計画的に各種資格取得及びスキル向上に取り組んでいる

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」が 27.8%、次いで「他業務との兼任の人材育成担当者がある」及び「特に決めていない（都度判断している）」が 16.7%であり、事業所によってばらつきがみられる。
- 人材育成専門の部署や専任している担当者がある事業所は 11.1%にとどまっており、専組織的・専門的な人材育成体制が整っている事業所は少ない状況である。
- 「その他」の人材育成プログラムの実施体制としては、「年度毎、部門別に教育実施計画表を作成し実施している」「事業所には人材育成専門の担当者はいないが、本社の組織に全社の研修を担当者がいる」とした意見が挙げられた。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=18社) (単回答)



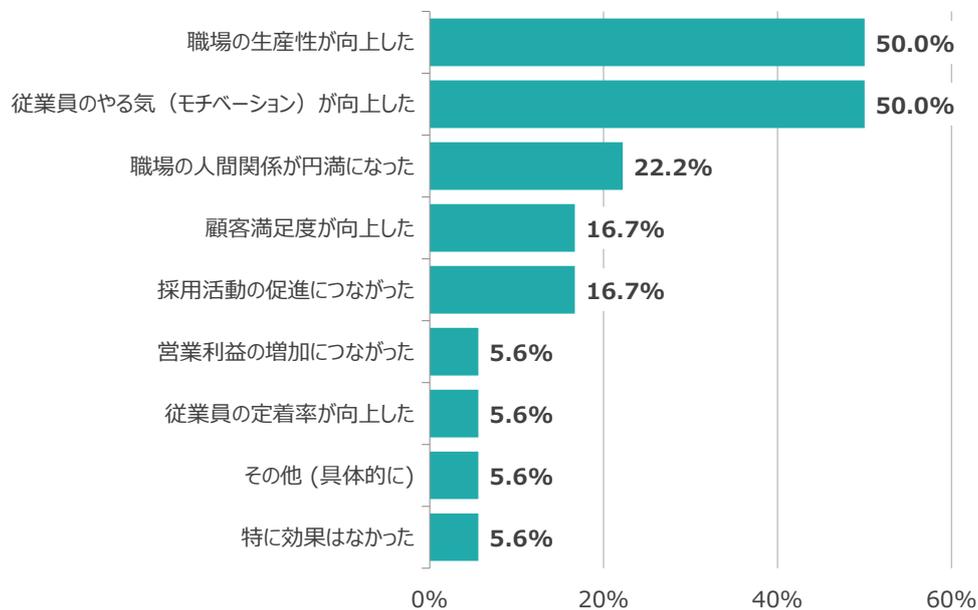
人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=18)	
	回答数	割合
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	5	27.8%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	3	16.7%
特に決めていない（都度判断している）	3	16.7%
人材育成を専任している担当者がある	2	11.1%
外部機関に委託している	2	11.1%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	1	5.6%
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
その他（具体的に）	2	11.1%
無回答	0	0.0%
合計	18	100.1%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「職場の生産性が向上した」及び「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 50.0%である。次いで「職場の人間関係が円満になった」が 22.2%であり、生産性の向上に加えて、従業員の職場満足度の向上にも寄与していることがうかがえる。
- 「その他」の人材育成プログラムの効果としては、「すぐに結果が出るものではないし、分からない」とした意見が挙げられた。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=18社) (複数回答)



人材育成プログラムの効果	全体（n=18）	
	回答数	割合
職場の生産性が向上した	9	50.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	9	50.0%
職場の人間関係が円満になった	4	22.2%
顧客満足度が向上した	3	16.7%
採用活動の促進につながった	3	16.7%
営業利益の増加につながった	1	5.6%
従業員の定着率が向上した	1	5.6%
その他（具体的に）	1	5.6%
特に効果はなかった	1	5.6%
無回答	0	0.0%
合計	32	-

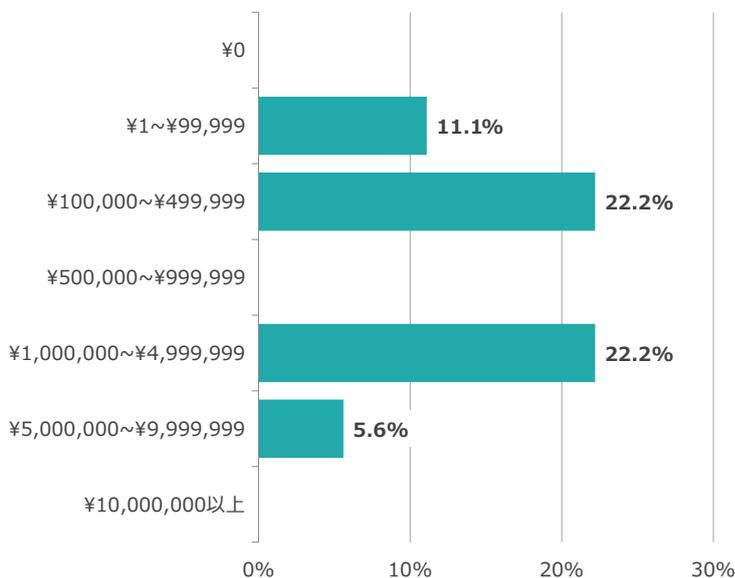
Q11 貴社の直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

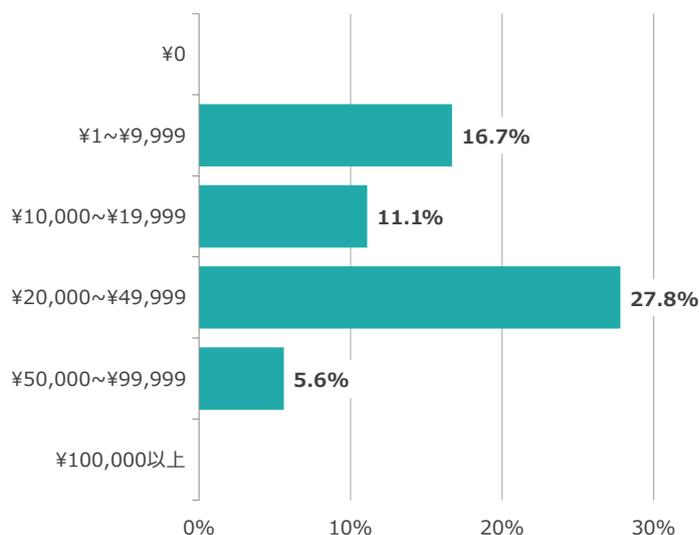
- 直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は ¥5,000,000、中央値は ¥300,000 であった。最も多い金額帯は「¥100,000～¥499,999」及び「¥1,000,000～¥4,999,999」で 22.2%である。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は ¥50,000、中央値は ¥22,222 であった。最も多い金額帯は「¥20,000～¥49,999」で 27.8%である。

≪ 直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=18 社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=18)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	2	11.1%
¥100,000~¥499,999	4	22.2%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	4	22.2%
¥5,000,000~¥9,999,999	1	5.6%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	7	38.9%
合計	18	100.0%
最大値	¥5,000,000	
中央値	¥300,000	
最小値	¥50,000	

≪ 従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=18 社)

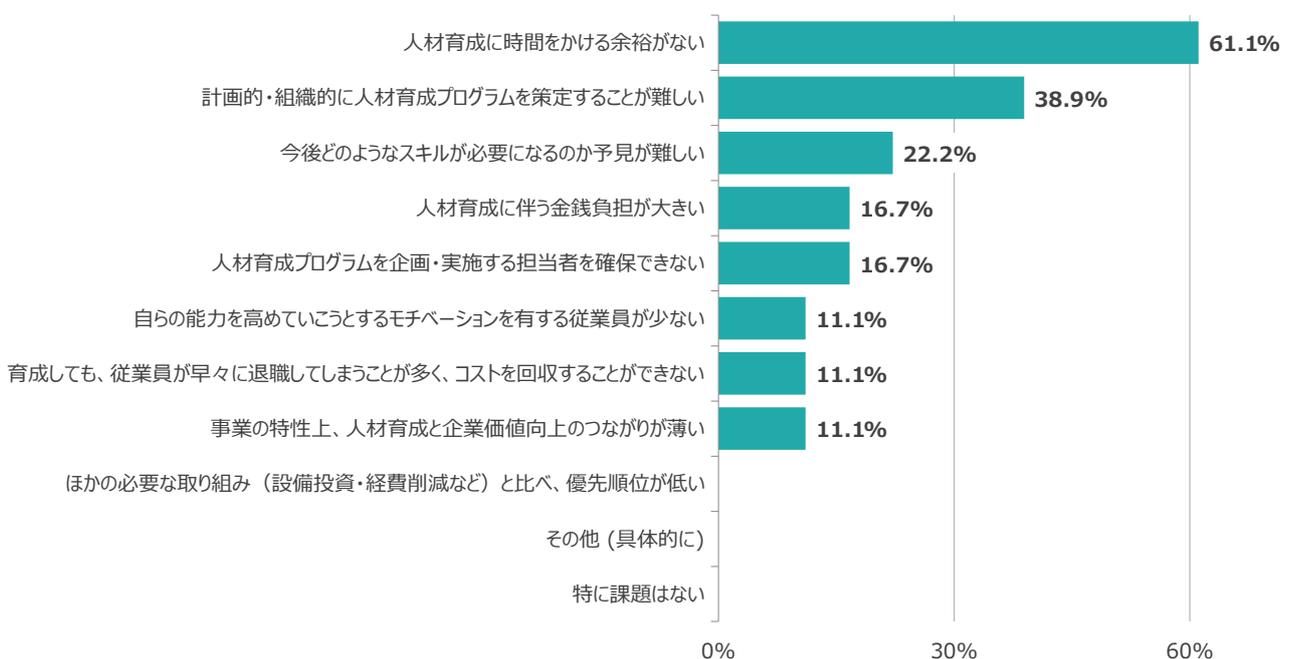


従業員 1 人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=18)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	3	16.7%
¥10,000~¥19,999	2	11.1%
¥20,000~¥49,999	5	27.8%
¥50,000~¥99,999	1	5.6%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	7	38.9%
合計	18	100.1%
最大値	¥50,000	
中央値	¥22,222	
最小値	¥788	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」が 61.1%、次いで「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 38.9%、「今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい」が 22.2%であり、多くの事業所が課題を抱えている現状にある。
- 「ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い」「特に課題はない」とした事業所はみられなかった。

《 人材育成プログラムを進める上での課題 》 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=18社) (複数回答)



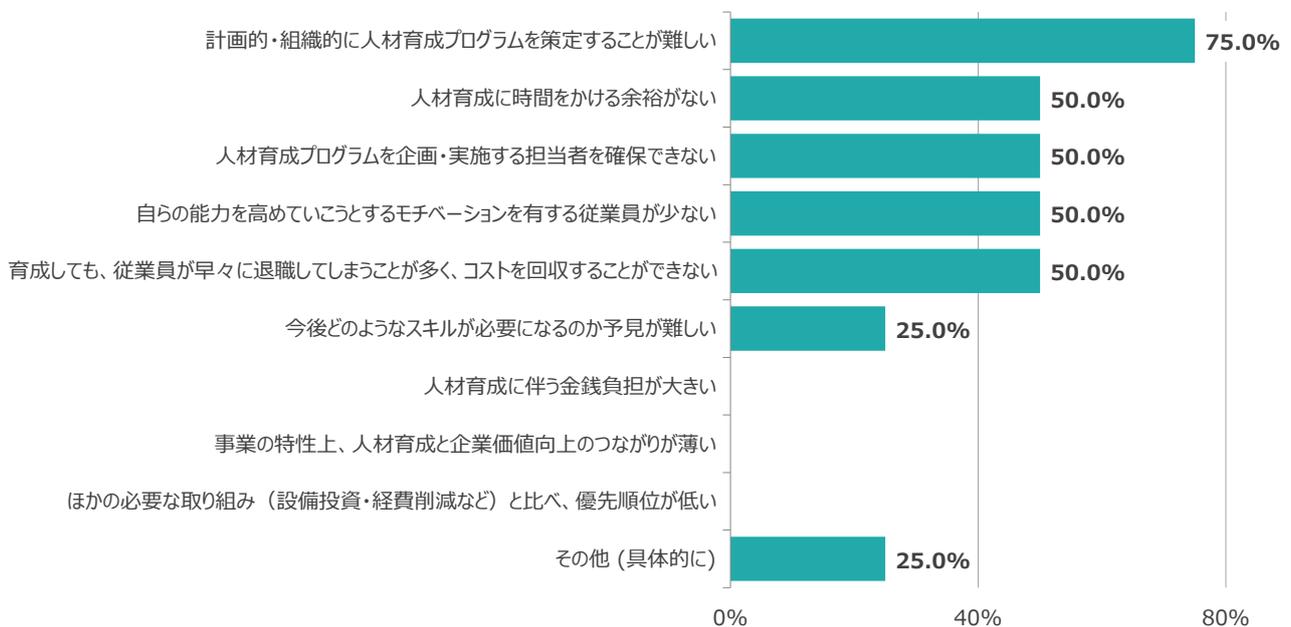
人材育成プログラムを進める上での課題	全体 (n=18)	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	11	61.1%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	7	38.9%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	4	22.2%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	3	16.7%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	3	16.7%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	2	11.1%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	2	11.1%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	2	11.1%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	0	0.0%
無回答	1	5.6%
合計	35	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所における、その理由について、最も多いのは「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 75.0%で 7 割以上を占める。次いで「人材育成に時間をかける余裕がない」「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」が 50.0%であり、人材育成にかかる時間や人員の捻出の他、従業員の定着率にも課題があることがわかる。
- 「その他」の人材育成プログラムを実施していない理由としては、「既に十分な能力のある人材なので人材育成プログラムを実施していません」とした意見が挙げられた。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶

(人材育成プログラムを実施していない事業所：n=4 社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体 (n=4)	
	回答数	割合
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	3	75.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	2	50.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	2	50.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	2	50.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	2	50.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	25.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	1	25.0%
無回答	0	0.0%
合計	13	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■ 人材育成プログラムを実施している事業所（計 3 件）

1	現況を打破するような、強力な講師が欲しい（建設業）
2	企業風土、業種の相違等で、商工会議所がこれに関わるのは難しいと思う。（建設業）
3	就職説明会の機会を増やして欲しい。（建設業）

■ 人材育成プログラムを実施していない事業所（計 3 件）

1	有益な情報の共有（建設業）
2	本事業における結果・成果を示して欲しい。本事業をなぜ業務委託なのか伺いたい。大した数量ではないと思う。業務委託先が東京の業者へ再委託されているのはなぜでしょうか？インターネット回答 URL で回答を試みたが、再委託の HP になっており、不明確と思う。（建設業）
3	セミナー・勉強会を活用していきます。（建設業）

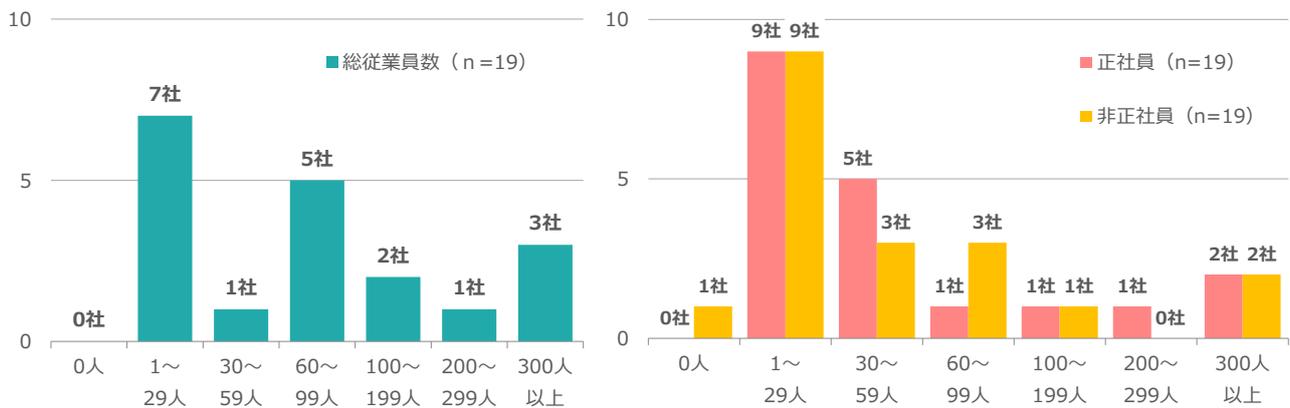
3-4. 調査結果：③卸売業、小売業（19社）

3-4-1. 回答事業所について

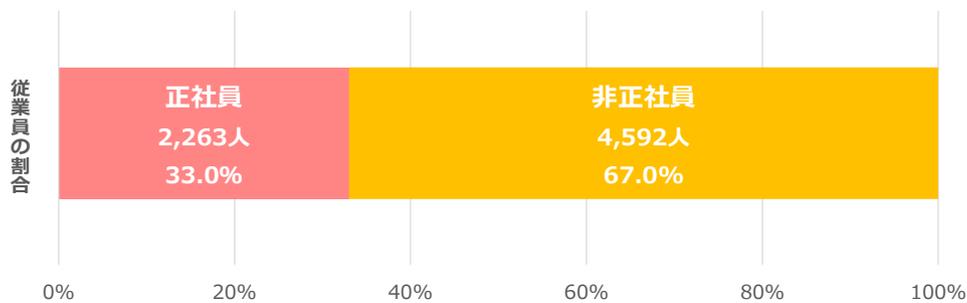
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 卸売業、小売業の回答事業所は 19 社。その総従業員数について、最も多いのは「1～29 人」で 7 社、次いで「60～99 人」が 5 社、「300 人以上」が 3 社であり、100 人未満の事業所が約 7 割である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が 33.0%、非正社員が 67.0%である。

◀ 従業員数 ▶（卸売業、小売業：n=19社）



◀ 従業員の雇用形態 ▶（総従業員数：n=6,855人）

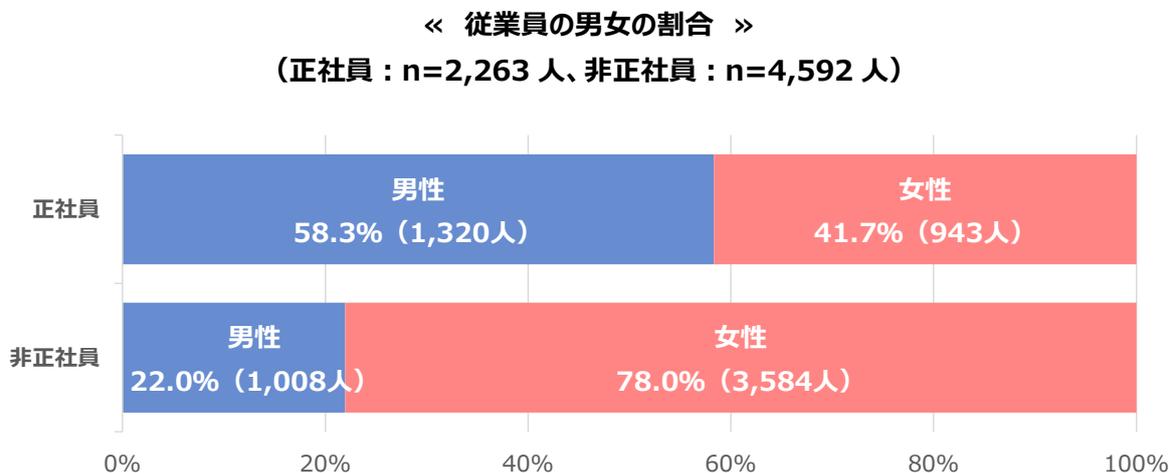


◀ 従業員数 ▶（卸売業、小売業：n=19社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=19)		正社員 (n=19)		非正社員 (n=19)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	1	5.3%
1～29人	7	36.8%	9	47.4%	9	47.4%
30～59人	1	5.3%	5	26.3%	3	15.8%
60～99人	5	26.3%	1	5.3%	3	15.8%
100～199人	2	10.5%	1	5.3%	1	5.3%
200～299人	1	5.3%	1	5.3%	0	0.0%
300人以上	3	15.8%	2	10.5%	2	10.5%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	19	100.0%	19	100.1%	19	100.1%
従業員数合計	6,855人		2,263人		4,592人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 58.3%/女性 41.7%、非正社員の場合は男性 22.0%/女性 78.0%であり、雇用形態により男女の割合に大きな差がみられる。



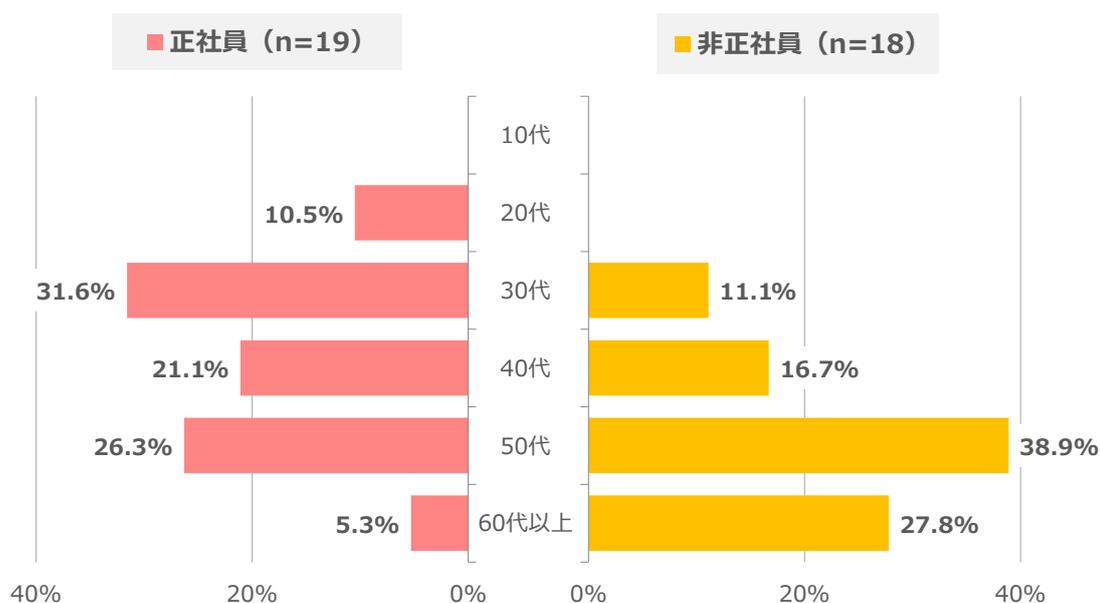
従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	58.3%	1,320人	22.0%	1,008人
女性	41.7%	943人	78.0%	3,584人
合計	100.0%	2,263人	100.0%	4,592人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「30代」が31.6%を占める。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「50代」が38.9%を占める。
- 従業員の平均年齢について、正社員は43.0歳、非正社員は48.8歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

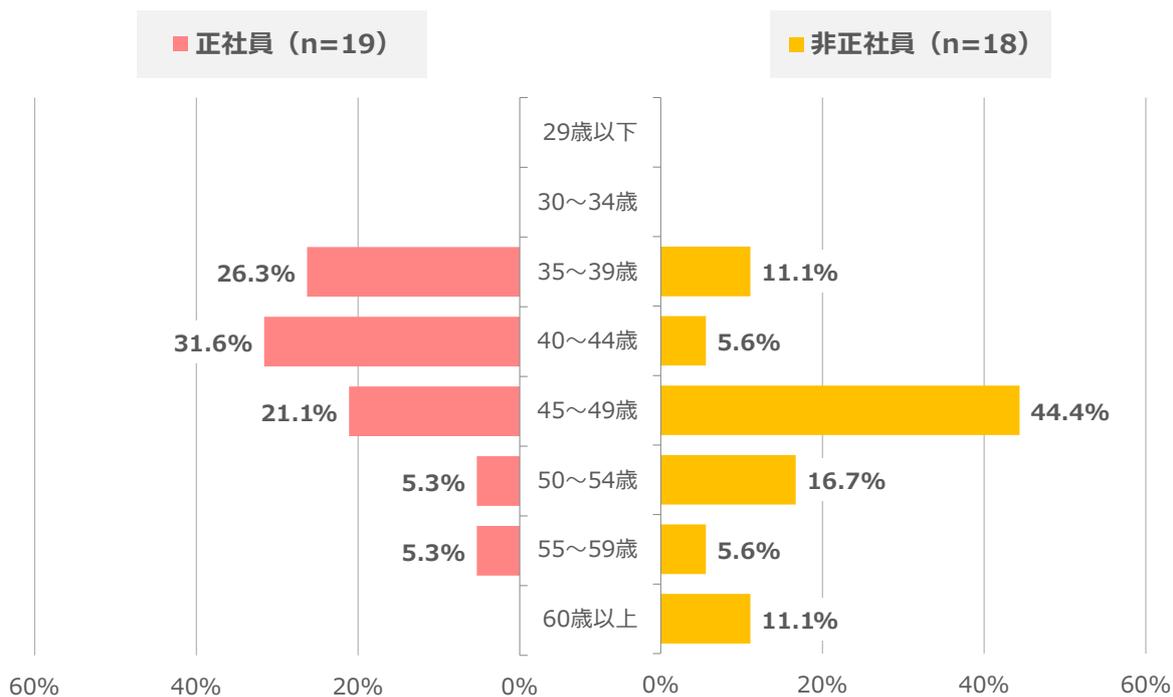
« 最も多い従業員の年代 »

(正社員がいる事業所：n=19社、非正社員がいる事業所：n=18社) (単回答)



最も多い 従業員の年代	正社員 (n=19)		非正社員 (n=18)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	2	10.5%	0	0.0%
30代	6	31.6%	2	11.1%
40代	4	21.1%	3	16.7%
50代	5	26.3%	7	38.9%
60代以上	1	5.3%	5	27.8%
無回答	1	5.3%	1	5.6%
合計	19	100.1%	18	100.1%
従業員の平均年齢	43.0歳		48.8歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫
 (正社員がいる事業所：n=19社、非正社員がいる事業所：n=18社)



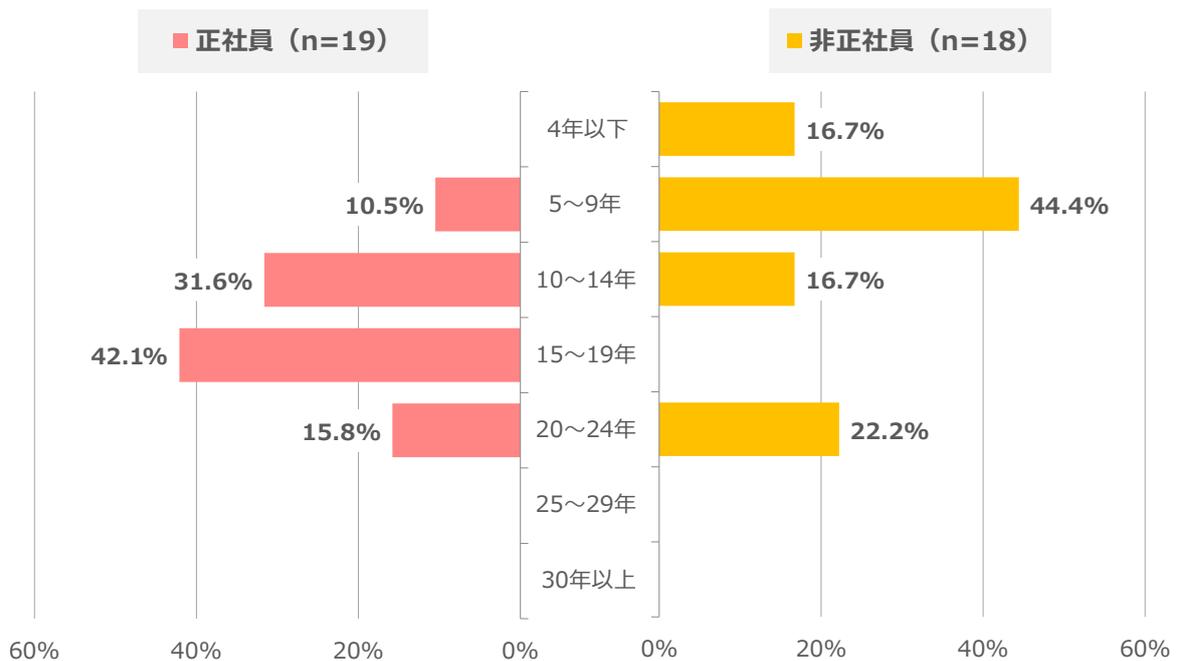
従業員の平均年齢	正社員 (n=19)		非正社員 (n=18)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30～34歳	0	0.0%	0	0.0%
35～39歳	5	26.3%	2	11.1%
40～44歳	6	31.6%	1	5.6%
45～49歳	4	21.1%	8	44.4%
50～54歳	1	5.3%	3	16.7%
55～59歳	1	5.3%	1	5.6%
60歳以上	0	0.0%	2	11.1%
無回答	2	10.5%	1	5.6%
合計	19	100.1%	18	100.1%
従業員の平均年齢	43.0 歳		48.8 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「15～19年」が最も多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、6割以上が「9年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は14.9年、非正社員は9.8年であり、正社員の方が長い。

◀ 従業員の平均勤続年数 ▶

(正社員がいる事業所：n=19社、非正社員がいる事業所：n=18社)



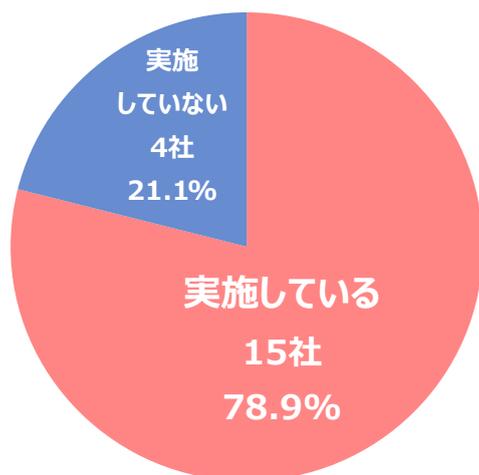
従業員の平均勤続年数	正社員 (n=19)		非正社員 (n=18)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	3	16.7%
5～9年	2	10.5%	8	44.4%
10～14年	6	31.6%	3	16.7%
15～19年	8	42.1%	0	0.0%
20～24年	3	15.8%	4	22.2%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	19	100.0%	18	100.0%
平均勤続年数	14.9年		9.8年	

3-4-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は 15 社で 78.9%を占めている。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は 4 社（21.1%）であった。

« 人材育成プログラムの実施の有無 »（卸売業、小売業：n=19 社）（単回答）

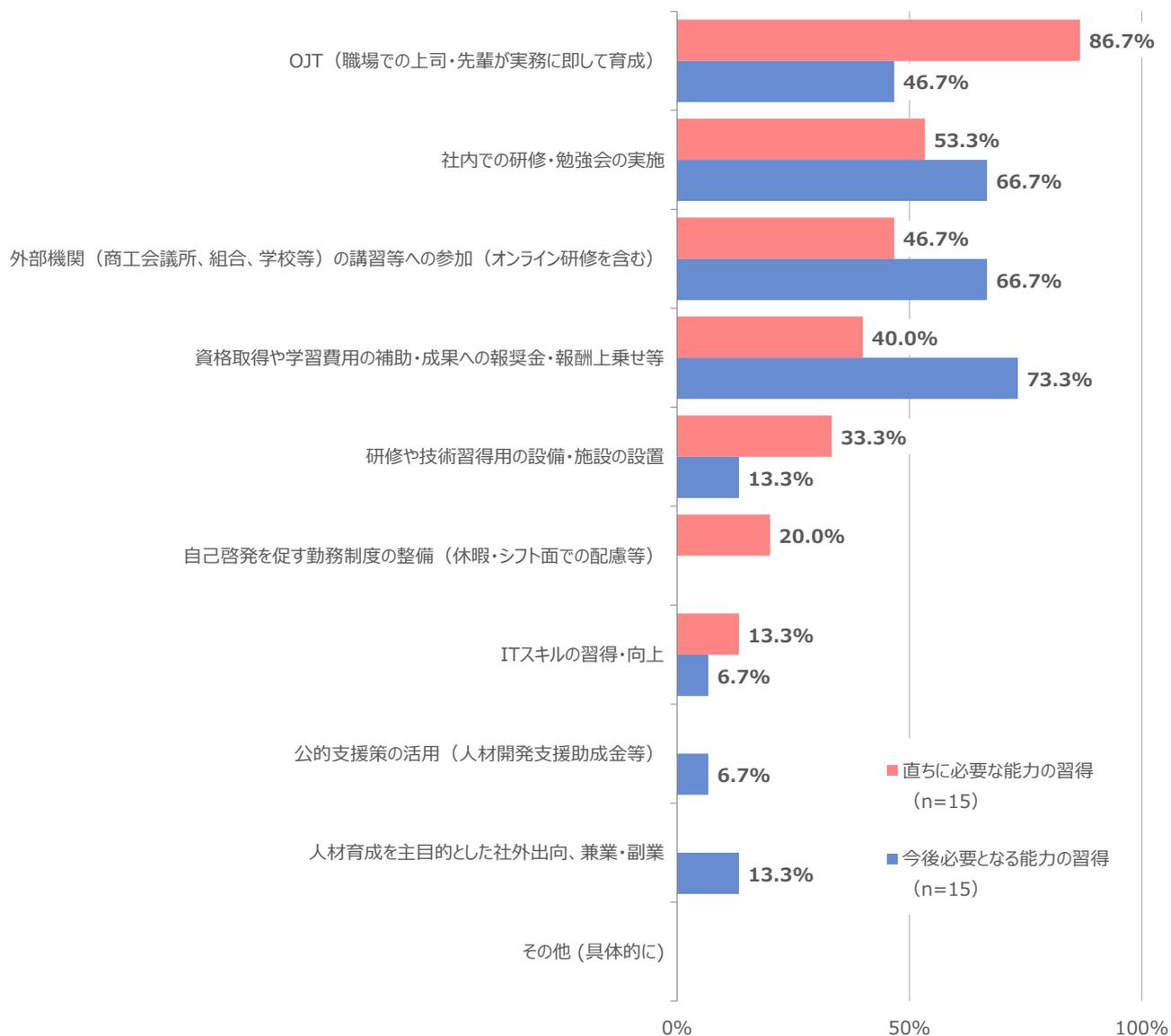


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=19）	
	回答数	割合
実施している	15	78.9%
実施していない	4	21.1%
無回答	0	0.0%
合計	19	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」が 86.7%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」が 53.3%、「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 46.7%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 73.3%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」及び「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 66.7%と続く。
- 「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」については、主に「直ちに必要な能力」の習得を目的として実施されていることが多い。
- 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「社内での研修・勉強会の実施」及び「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」については、「今後必要な能力」の習得を目的として実施されていることが多い。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=15社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=15)		今後必要となる能力の習得 (n=15)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	13	86.7%	7	46.7%
社内での研修・勉強会の実施	8	53.3%	10	66.7%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	7	46.7%	10	66.7%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	6	40.0%	11	73.3%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	5	33.3%	2	13.3%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	3	20.0%	0	0.0%
ITスキルの習得・向上	2	13.3%	1	6.7%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	1	6.7%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	2	13.3%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	44	-	44	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

■ 卸売業、小売業における人材育成に関する取組み（計 8 件）

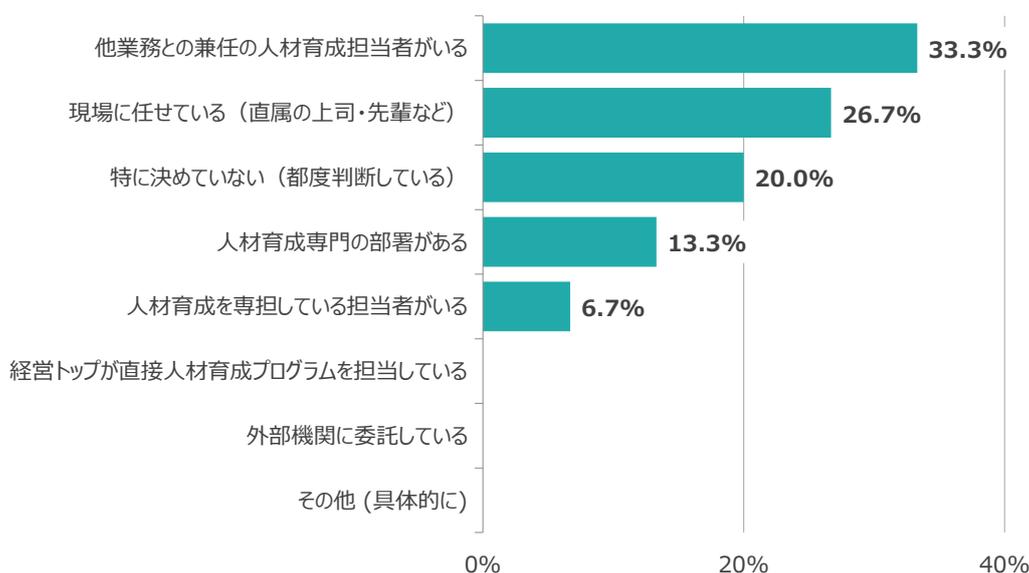
1	<ul style="list-style-type: none"> ・クレーム対応、数字の確認、接客スキル、印象力 UP。 ・新入社員研修、中途社員フォロー研修、3ヶ月フォロー、半年フォロー、1年研修。 <p>すべて本社にて行っています。現場で即必要な能力の確認と今後の成長に繋げていく目的で行われています。その他通信教育を実施、合格後に半額分戻るようになっています。</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> ・新従業員労働安全衛生講習 ・店内作業実務、売場と商品の基礎 ・技能教育制度（等級別）、個人別 QC 教育活動
3	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修（社会人基礎、スーパーマーケット業界基礎） ・ペガサスセミナー派遣 ・アメリカ研修、中堅育成セミナー、PB・SB・政策セミナー、組織開発セミナー ・店内作業実務、数表活用、売場と商品の基礎、現場と商品基礎 ・現場と商品調査手法、バイイング手法、業務システム、組織管理 ・ストアマネジメント、CGC セミナー派遣等 ・チーフ、バイヤー、店長、経営幹部階層別セミナー ・昇進時研修
4	<ul style="list-style-type: none"> ・新入社員研修（社会人基礎、スーパーマーケット業界基礎） ・中堅育成セミナー、組織開発セミナー ・店内作業実務、数表活用、売場と商品の基礎 ・現場と商品調査手法、バイイング手法業務システム、組織管理 ・ストアマネジメント、チーフ、バイヤー、店長、幹部階層別セミナー ・昇進時研修
5	10年育成カリキュラムを作成し、階層別研修を実施中。
6	現状は都度で体系だっていない。
7	評価制度の導入。セミナーの受講。資格試験の受験。
8	部門ごとの OJT を中心とした育成をしています。都度、上長が確認を行うよう促しています。

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「他業務との兼任の人材育成担当者がある」が 33.3%、次いで「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」が 26.7%、「特に決めていない（都度判断している）」が 20.0%であり、事業所によってばらつきがみられる。
- 専任の担当者や専門部署を設けている組織は少なく、それぞれ 6.7%と 13.3%にとどまっている。また、経営トップや外部機関が人材育成に直接関与するケースはまったくなく、専門的なリソースの不足が垣間見える。
- 体系的な人材育成体制を持つ組織は少なく、多くの組織では現場や兼任担当者に頼っている傾向がある。

《 人材育成プログラムの実施体制 》

（人材育成プログラムを実施している事業所：n=15社）（単回答）



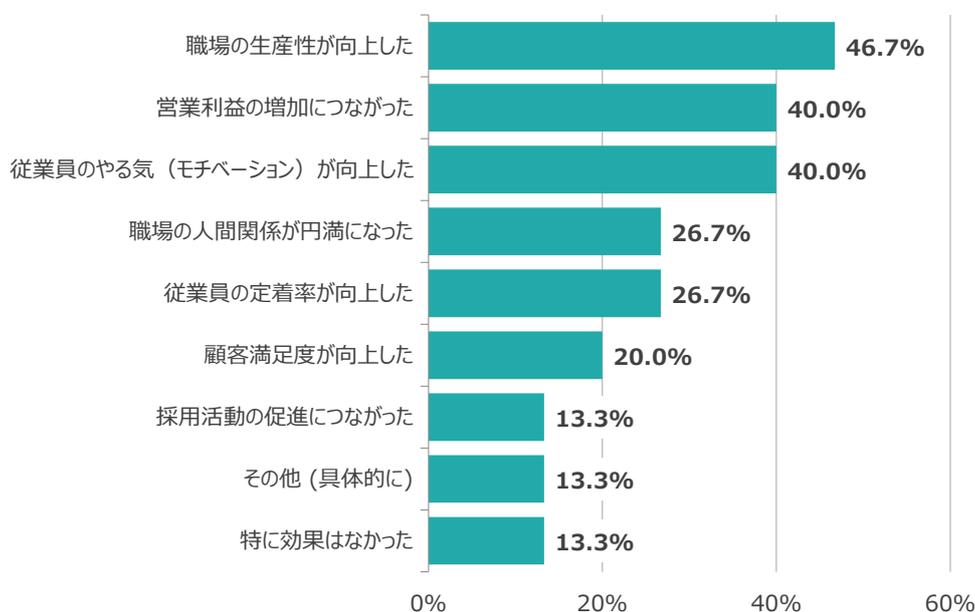
人材育成プログラムの実施体制	全体（n=15）	
	回答数	割合
他業務との兼任の人材育成担当者がある	5	33.3%
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	4	26.7%
特に決めていない（都度判断している）	3	20.0%
人材育成専門の部署がある	2	13.3%
人材育成を専任している担当者がある	1	6.7%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	15	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「職場の生産性が向上した」が 46.7%、次いで「営業利益の増加につながった」「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 40.0%、「職場の人間関係が円満になった」「従業員の定着率が向上した」が 26.7%であり、生産性や営業利益の向上だけでなく、従業員の職場満足度の向上にも効果があることがうかがえる。
- 「その他」の人材育成プログラムの効果としては、「即効性はなく、長い目で」「ケースバイケース」とした意見が挙げられた。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=15社) (複数回答)



人材育成プログラムの効果	全体 (n=15)	
	回答数	割合
職場の生産性が向上した	7	46.7%
営業利益の増加につながった	6	40.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	6	40.0%
職場の人間関係が円満になった	4	26.7%
従業員の定着率が向上した	4	26.7%
顧客満足度が向上した	3	20.0%
採用活動の促進につながった	2	13.3%
その他（具体的に）	2	13.3%
特に効果はなかった	2	13.3%
無回答	0	0.0%
合計	36	-

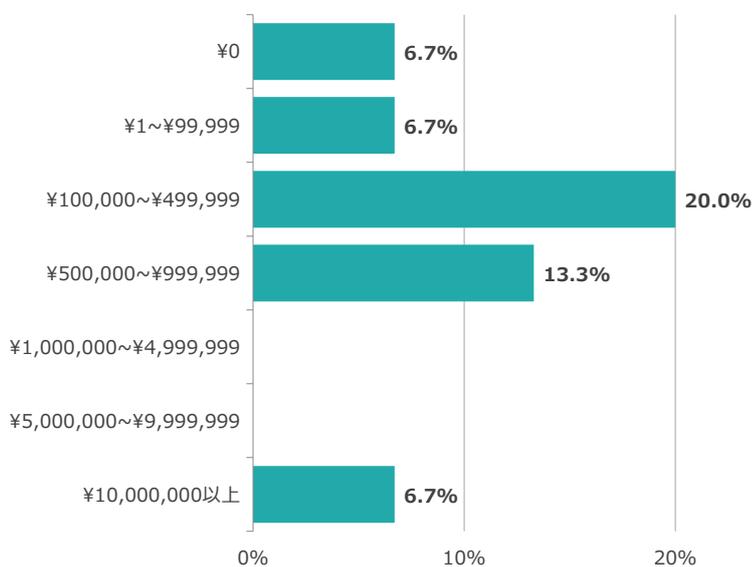
Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

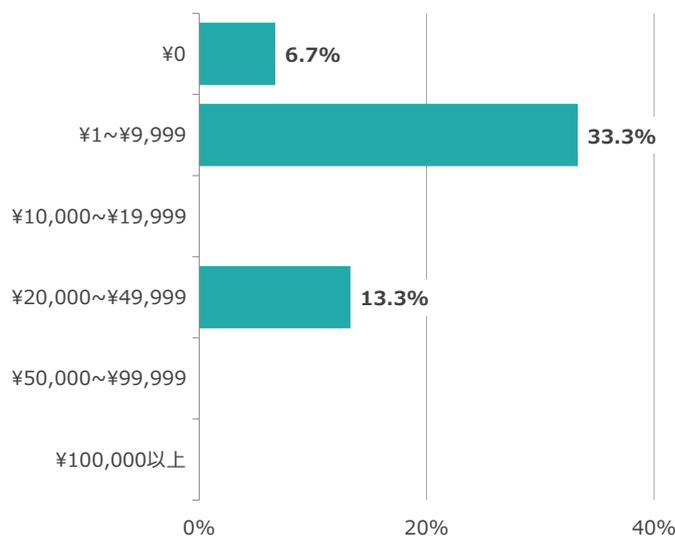
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は¥23,000,000、中央値は¥235,000であった。最も多い金額帯は「¥100,000～¥499,999」で20.0%である。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は¥41,219、中央値は¥3,521であった。最も多い金額帯は「¥1～¥9,999」で33.3%である。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=15社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=15)	
	回答数	割合
¥0	1	6.7%
¥1~¥99,999	1	6.7%
¥100,000~¥499,999	3	20.0%
¥500,000~¥999,999	2	13.3%
¥1,000,000~¥4,999,999	0	0.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	1	6.7%
無回答	7	46.7%
合計	15	100.1%
最大値	¥23,000,000	
中央値	¥235,000	
最小値	¥0	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=15社)



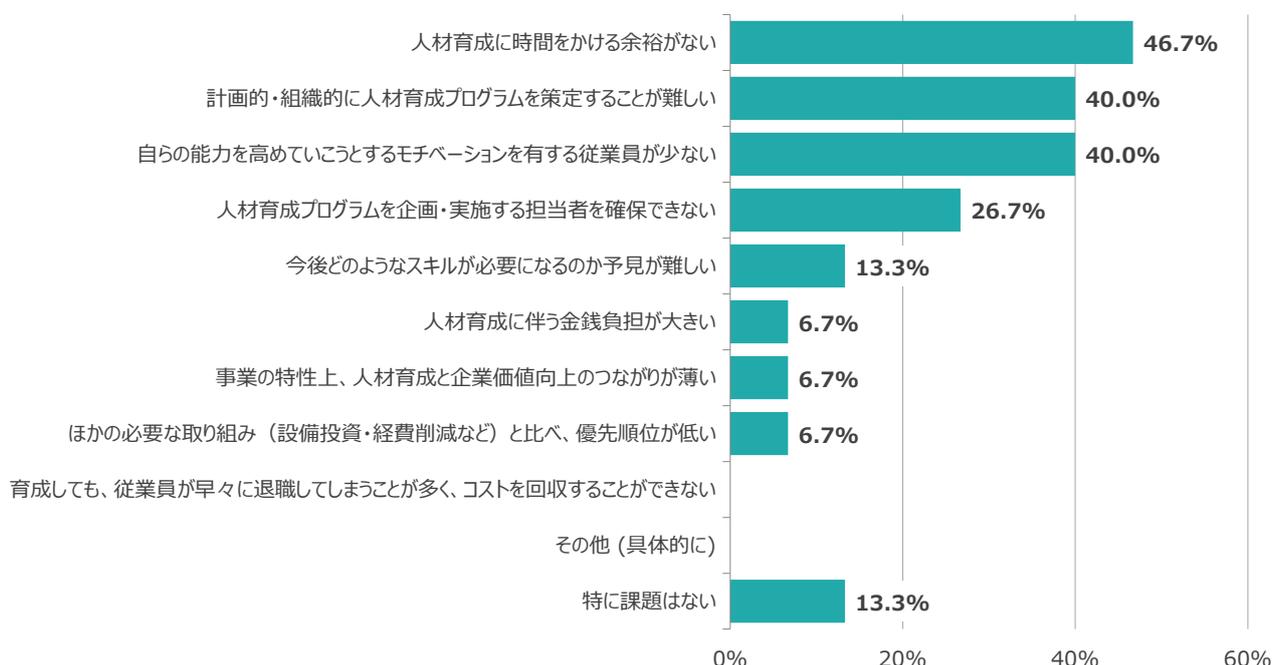
従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=15)	
	回答数	割合
¥0	1	6.7%
¥1~¥9,999	5	33.3%
¥10,000~¥19,999	0	0.0%
¥20,000~¥49,999	2	13.3%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	7	46.7%
合計	15	100.0%
最大値	¥41,219	
中央値	¥3,521	
最小値	¥0	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」が 46.7%、次いで「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」及び「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」が 40.0%、「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」が 26.7%であり、多くの事業所が課題を抱えている現状にある。
- 「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」とした事業所はみられなかった。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=15社) (複数回答)

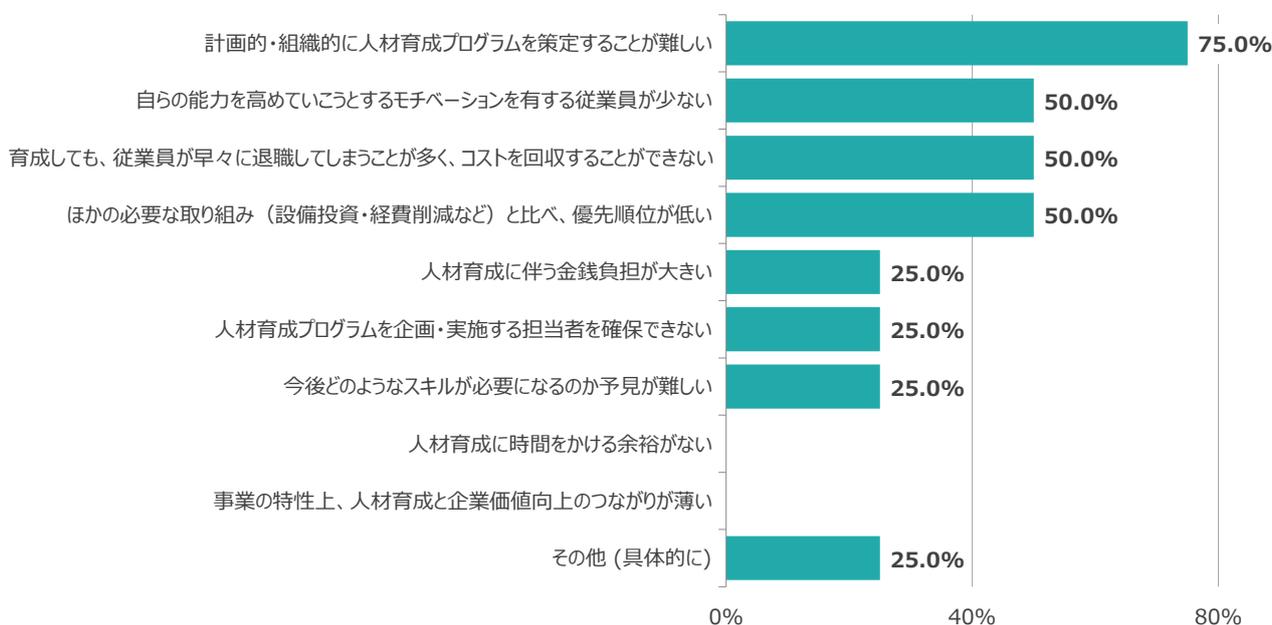


人材育成プログラムを進める上での課題	全体 (n=15)	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	7	46.7%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	6	40.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	6	40.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	4	26.7%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	2	13.3%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	6.7%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	1	6.7%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	1	6.7%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	2	13.3%
無回答	0	0.0%
合計	30	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所における、その理由について、最も多いのは「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が75.0%を占める。次いで「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」「ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い」が50.0%である。
- 「その他」の人材育成プログラムを実施していない理由としては、「小売業はルーティンワークとなるため、優先順位が低くなる。また、来客のタイミングが不明瞭であり、研修時に人員が不足するため」とした意見が挙げられた。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶ (人材育成プログラムを実施していない事業所：n=4社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体（n=4）	
	回答数	割合
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	3	75.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	2	50.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	2	50.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	2	50.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	25.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	25.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	25.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
その他（具体的に）	1	25.0%
無回答	0	0.0%
合計	13	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■ 人材育成プログラムを実施している事業所（計 4 件）

1	地域のお客さまに信頼される店づくり、人材育成を強化しております。地域との連携が取れる取組があればなお一層活気ある店作りができるかなと感じております。（卸売業、小売業）
2	人材育成については無いが、いわき地区からの入社希望者が少ないため、どのようにすれば応募が増えるか教えて欲しい。人材育成は本社で担当しているため、この回答は福島トヨタ及びD U O 福島の回答となりますので、各店舗からの回答は提出いたしません。（卸売業、小売業）
3	教育体系のたたき台、年齢別、職種別を教えてください。それに伴う商工会議所+法人等の教育プログラムの紹介を頂きたい。（卸売業、小売業）
4	商業施設の誘致や立ち上げなど、人口増に繋がる活動に力を入れていただけると幸いです。（卸売業、小売業）

■ 人材育成プログラムを実施していない事業所（計 1 件）

1	アンケート内容が小規模事業所に向けたものではないと感じる。今回のアンケートについては連合会加盟店舗の平均値で回答している。（卸売業、小売業）
---	--

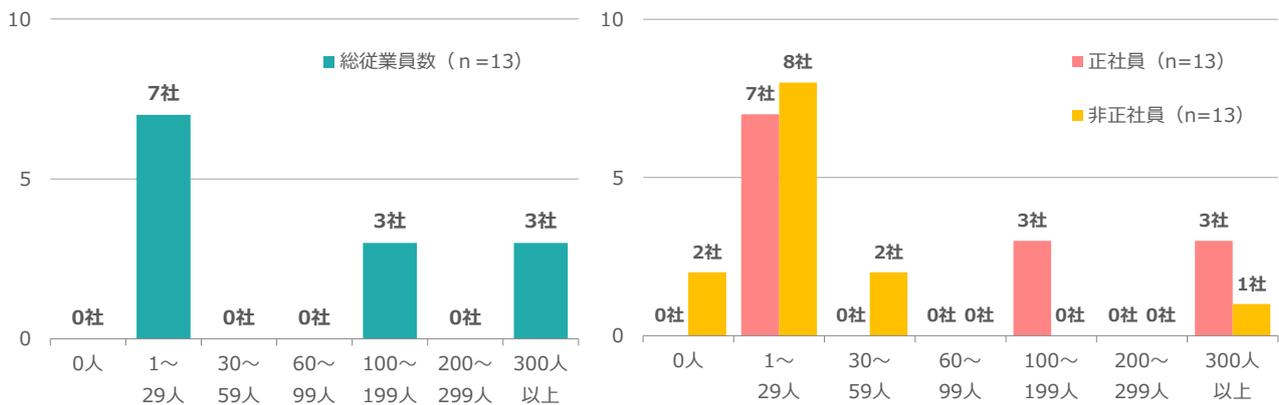
3-5. 調査結果：④金融業、保険業（13社）

3-5-1. 回答事業所について

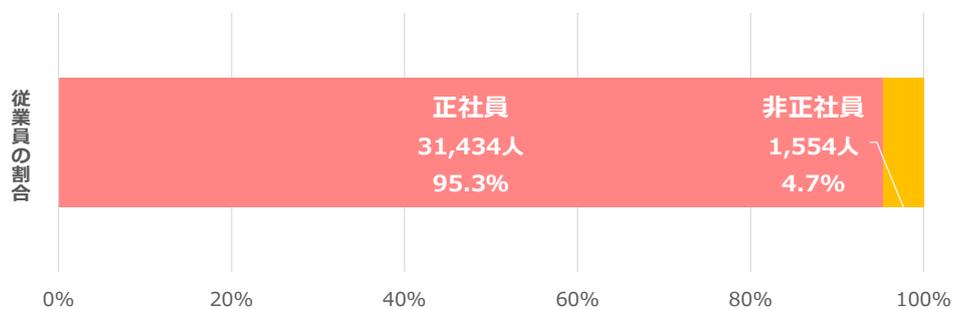
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 金融業、保険業の回答事業所は13社。その総従業員数について、最も多いのは「1～29人」で7社、次いで「100～199人」及び「300人以上」が3社である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が95.3%、非正社員が4.7%である。

≪ 従業員数 ≫（金融業、保険業：n=13社）



≪ 従業員の雇用形態 ≫（総従業員数：n=32,988人）

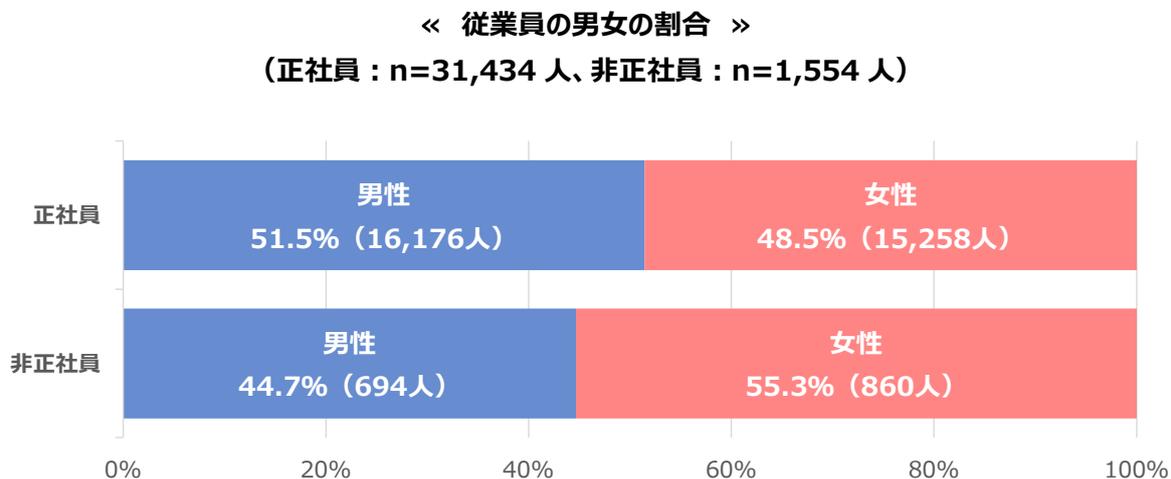


≪ 従業員数 ≫（金融業、保険業：n=13社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=13)		正社員 (n=13)		非正社員 (n=13)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	2	15.4%
1～29人	7	53.8%	7	53.8%	8	61.5%
30～59人	0	0.0%	0	0.0%	2	15.4%
60～99人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100～199人	3	23.1%	3	23.1%	0	0.0%
200～299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	3	23.1%	3	23.1%	1	7.7%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	13	100.0%	13	100.0%	13	100.0%
従業員数合計	32,988人		31,434人		1,554人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 51.5%/女性 48.5%、非正社員の場合は男性 44.7%/女性 55.3%であり、雇用形態による男女の割合の大きな差はみられない。



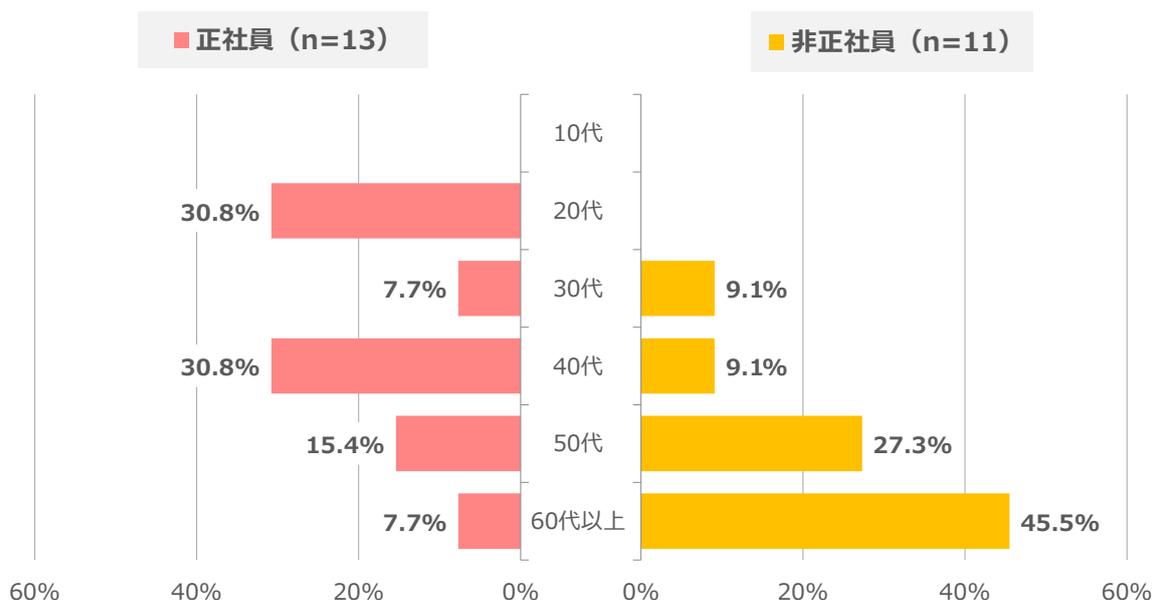
従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	51.5%	16,176人	44.7%	694人
女性	48.5%	15,258人	55.3%	860人
合計	100.0%	31,434人	100.0%	1,554人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「20代」「40代」が多い傾向がある。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「60代以上」が4割以上を占める。
- 従業員の平均年齢について、正社員は41.3歳、非正社員は54.9歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

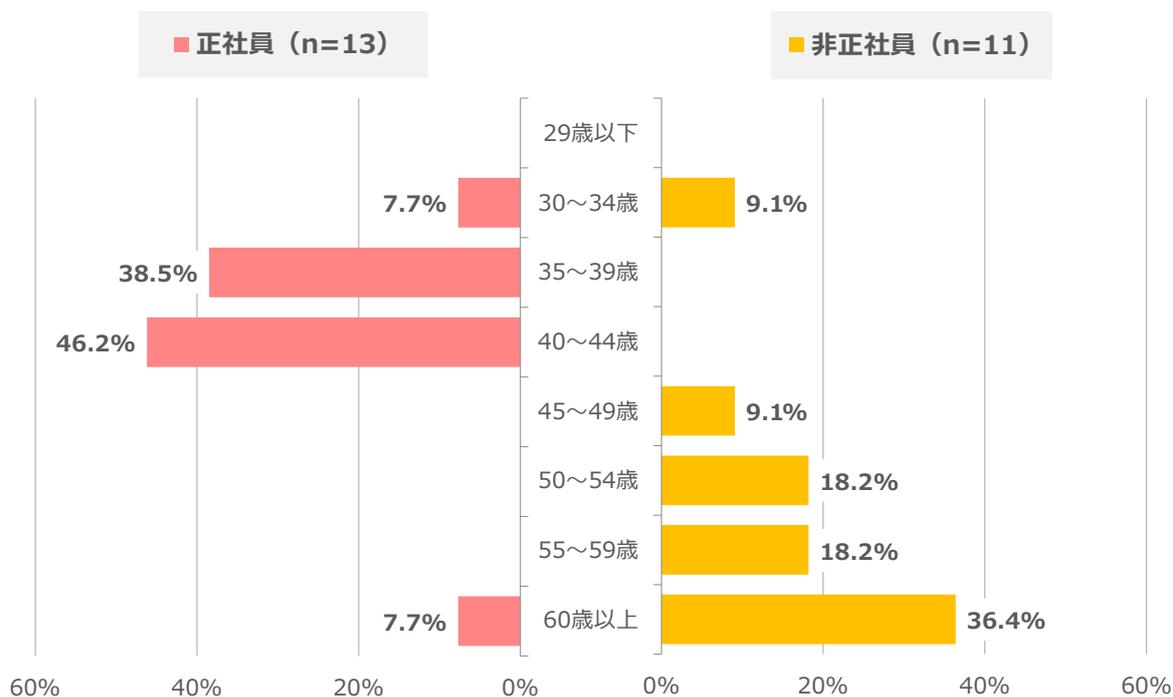
« 最も多い従業員の年代 »

(正社員がいる事業所：n=13社、非正社員がいる事業所：n=11社) (単回答)



最も多い 従業員の年代	正社員 (n=13)		非正社員 (n=11)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	4	30.8%	0	0.0%
30代	1	7.7%	1	9.1%
40代	4	30.8%	1	9.1%
50代	2	15.4%	3	27.3%
60代以上	1	7.7%	5	45.5%
無回答	1	7.7%	1	9.1%
合計	13	100.1%	11	100.1%
従業員の平均年齢	41.3 歳		54.9 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫
 (正社員がいる事業所：n=13社、非正社員がいる事業所：n=11社)



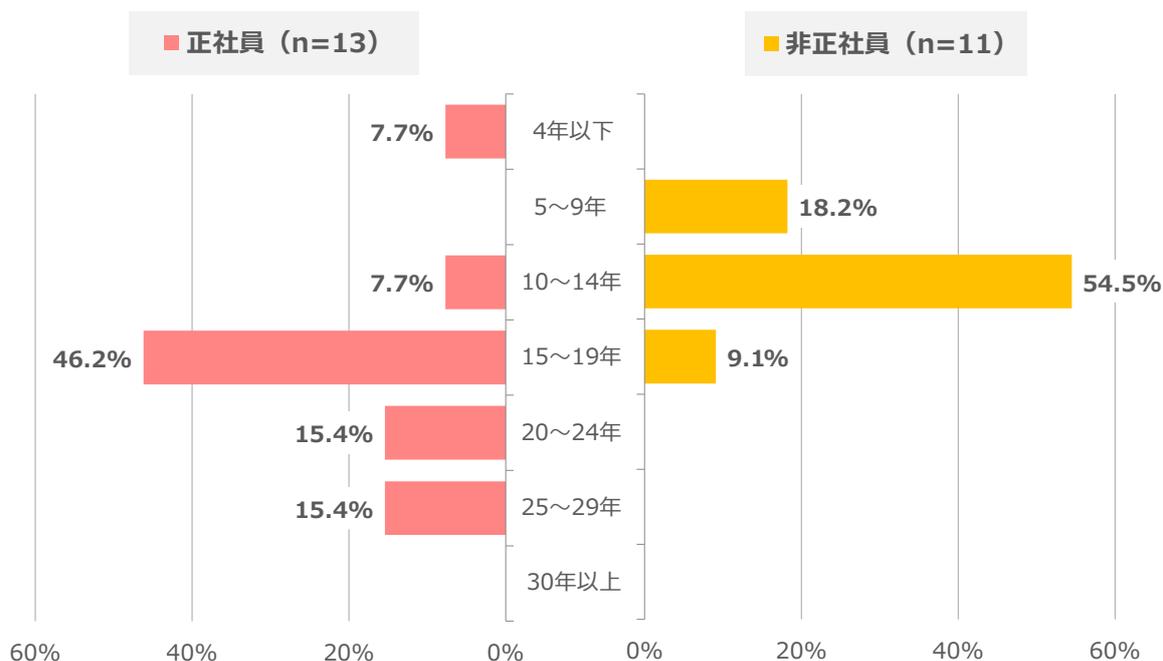
従業員の平均年齢	正社員 (n=13)		非正社員 (n=11)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30～34歳	1	7.7%	1	9.1%
35～39歳	5	38.5%	0	0.0%
40～44歳	6	46.2%	0	0.0%
45～49歳	0	0.0%	1	9.1%
50～54歳	0	0.0%	2	18.2%
55～59歳	0	0.0%	2	18.2%
60歳以上	1	7.7%	4	36.4%
無回答	0	0.0%	1	9.1%
合計	13	100.1%	11	100.1%
従業員の平均年齢	41.3 歳		54.9 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「15～19年」が46.2%で最も多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、7割以上が「14年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は17.3年、非正社員は10.2年であり、正社員の方が長い。

◀ 従業員の平均勤続年数 ▶

(正社員がいる事業所：n=13社、非正社員がいる事業所：n=11社)



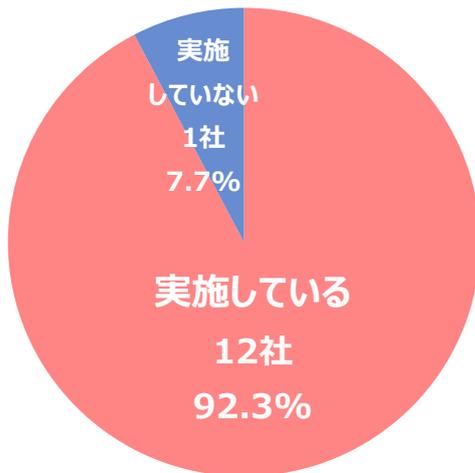
従業員の 平均勤続年数	正社員 (n=13)		非正社員 (n=11)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	1	7.7%	0	0.0%
5～9年	0	0.0%	2	18.2%
10～14年	1	7.7%	6	54.5%
15～19年	6	46.2%	1	9.1%
20～24年	2	15.4%	0	0.0%
25～29年	2	15.4%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	7.7%	2	18.2%
合計	13	100.1%	11	100.0%
平均勤続年数	17.3年		10.2年	

3-5-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は 12 社で 92.3%を占めている。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は 1 社（7.7%）であった。

« 人材育成プログラムの実施の有無 »（金融業、保険業：n=13 社）（単回答）

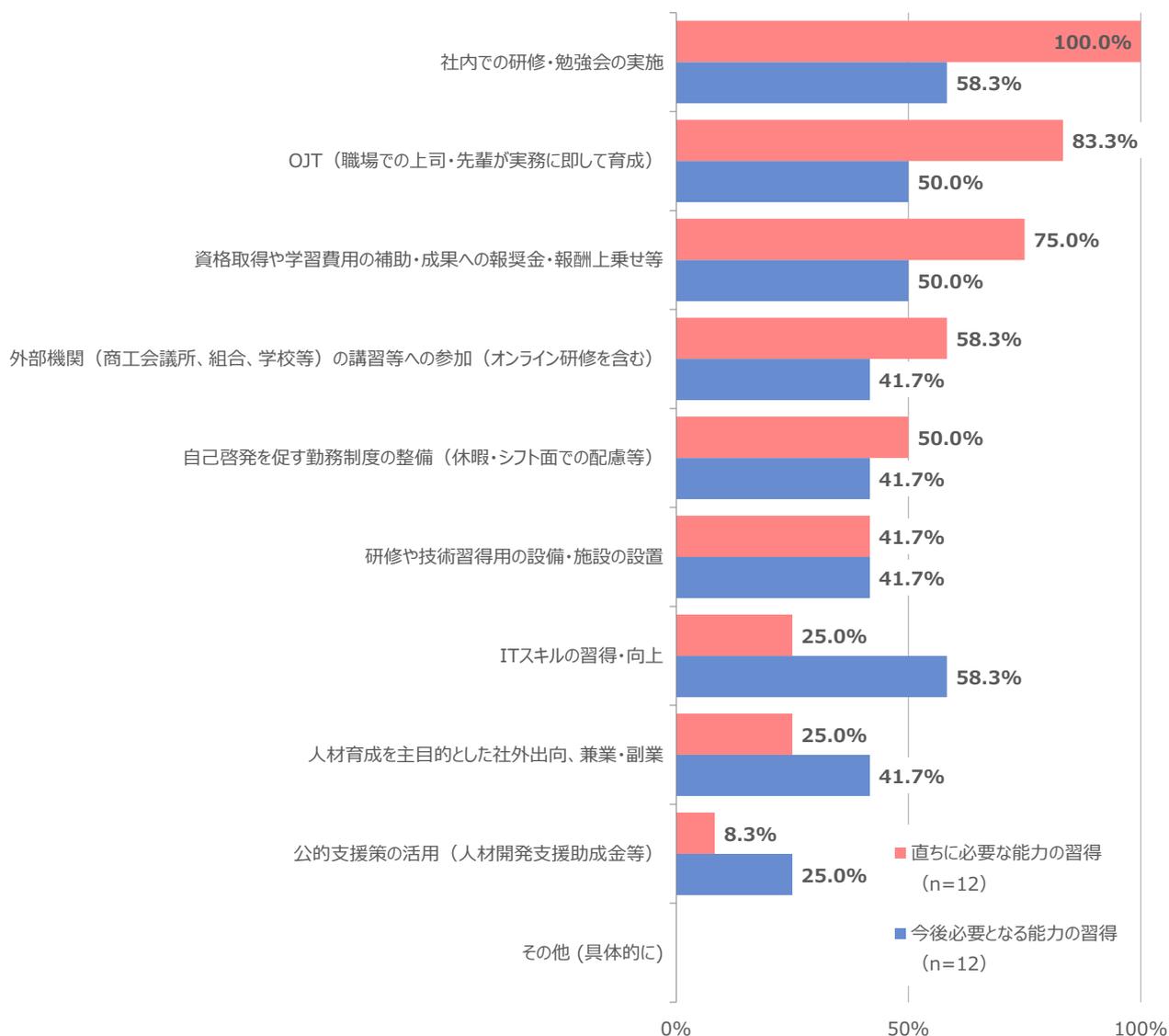


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=13）	
	回答数	割合
実施している	12	92.3%
実施していない	1	7.7%
無回答	0	0.0%
合計	13	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「社内での研修・勉強会の実施」が 100.0%、次いで「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」が 83.3%、「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 75.0%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「社内での研修・勉強会の実施」及び「IT スキルの習得・向上」が 58.3%、次いで「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」及び「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 50.0%と続く。
- すべての事業所が実施している「社内での研修・勉強会の実施」については、主に「直ちに必要な能力」の習得を目的として実施されている。
- 他の業種と比較して、人材育成プログラムに積極的に取り組んでいる事業所が多く見受けられ、従業員一人ひとりの成長を促進するための多様な研修や教育プログラムが整備されている。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=12社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=12)		今後必要となる能力の習得 (n=12)	
	回答数	割合	回答数	割合
社内での研修・勉強会の実施	12	100.0%	7	58.3%
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	10	83.3%	6	50.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	9	75.0%	6	50.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	7	58.3%	5	41.7%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	6	50.0%	5	41.7%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	5	41.7%	5	41.7%
ITスキルの習得・向上	3	25.0%	7	58.3%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	3	25.0%	5	41.7%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	1	8.3%	3	25.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	56	-	49	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

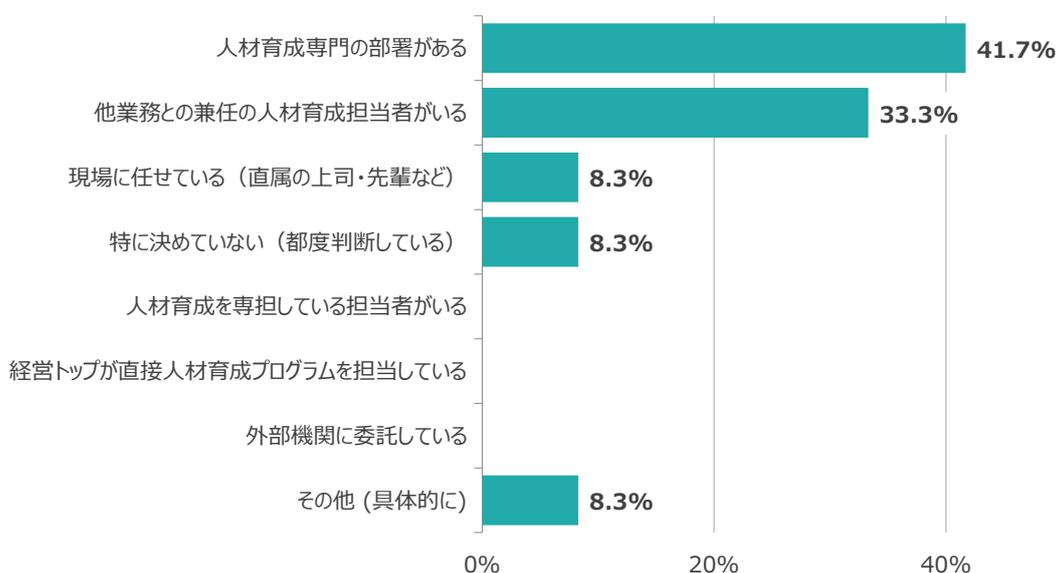
■ 金融業、保険業における人材育成に関する取組み（計6件）

1	<ul style="list-style-type: none"> ・「顧客感動満足」の対応を目的とした CIS マイスター資格制度の推進 ・職員のエンゲージメント向上を目的とした 1on1 ミーティング制度の導入 ・外部講師による職員の業務理解度に応じグループ分けを行い、業務推進を目的とした個別研修の実施
2	<p>1. キャリア形成サポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新入行員からシニア行員まで幅広い階層に対し、体系立てたキャリア研修会や業務別研修会を実施。 ・専門知識や高度なスキル習得を目的として、行外、行内へのトレーニー（業務派遣）を実施。 <p>2. 自律的成長支援に向けた取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種業務習得を支援する LMS を導入し、動画等のコンテンツや行内文書、試験対策講座等の各種自己啓発メニューを提供。 ・自主的な学習機会を提供するため、各種スキル習得を可能とする休日講座を定期開催。 ・専門知識等のブラッシュアップを目的に大学院への行外派遣を実施。 <p>3. スキル認定制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・質の高い総合金融サービス提供のため、各業務分野に求められる人材・スキルを明確化し、期待される水準に達した行員を認定する行内検定制度を導入している。
3	外部講師による各種研修。
4	資格取得のための研修や人間力形成のための読書等々。
5	社内外プログラムで従業員支援策あり。
6	入庫 1 年～5 年目の職員には、金融に関する知識、お客様対応の心得を学んでもらうため、必須の通信講座を受講してもらっています。また、役席・管理職には、外部講習にも参加してもらい、部下の育成する力を取得することにも取り組んでもらっています。

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「人材育成専門の部署がある」が41.7%、次いで「他業務との兼任の人材育成担当者がある」が33.3%、「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」及び「特に決めていない（都度判断している）」が8.3%である。
- 他の業種と比較して、人材育成専門の部署を持つ事業所が多く見受けられ、専組織的・専門的な人材育成体制が整っていることがわかる。
- 「その他」の人材育成プログラムの実施体制としては、「本部（人事研修課）」とした意見が挙げられた。

≪ 人材育成プログラムの実施体制 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=12社) (単回答)



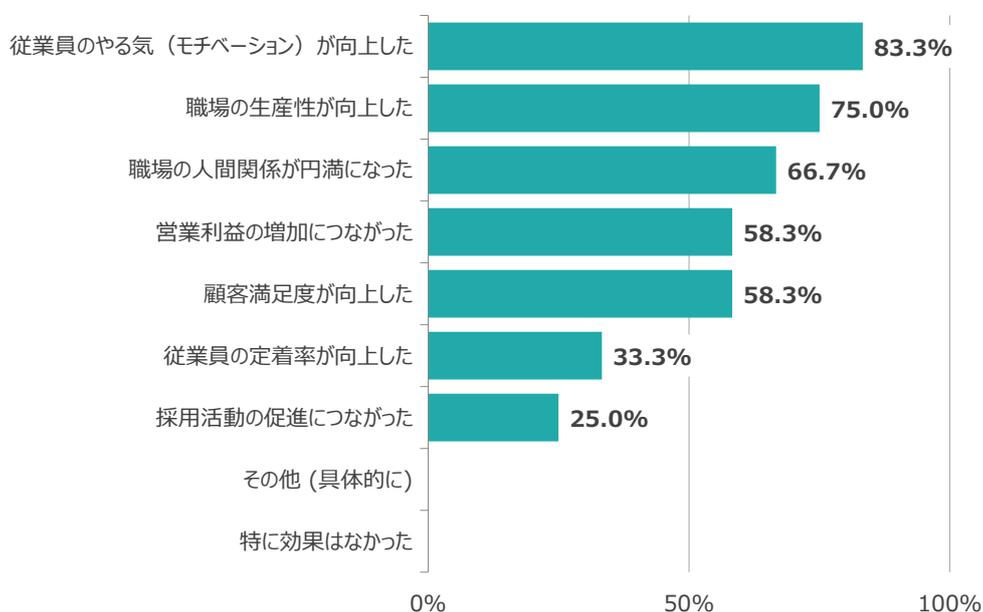
人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=12)	
	回答数	割合
人材育成専門の部署がある	5	41.7%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	4	33.3%
現場に任せている (直属の上司・先輩など)	1	8.3%
特に決めていない (都度判断している)	1	8.3%
人材育成を専担している担当者がある	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
その他 (具体的に)	1	8.3%
無回答	0	0.0%
合計	12	99.9%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 83.3%で 8割以上を占める。次いで「職場の生産性が向上した」が 75.0%、「職場の人間関係が円満になった」が 66.7%であり、生産性の向上に加えて、従業員の職場満足度の向上にも寄与していることがうかがえる。
- 「特に効果はなかった」と答えた事業所はおらず、人材育成プログラムが何らかの形でポジティブな効果をもたらしていると認識されているといえる。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=12社) (複数回答)



人材育成プログラムの効果	全体（n=12）	
	回答数	割合
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	10	83.3%
職場の生産性が向上した	9	75.0%
職場の人間関係が円満になった	8	66.7%
営業利益の増加につながった	7	58.3%
顧客満足度が向上した	7	58.3%
従業員の定着率が向上した	4	33.3%
採用活動の促進につながった	3	25.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	48	-

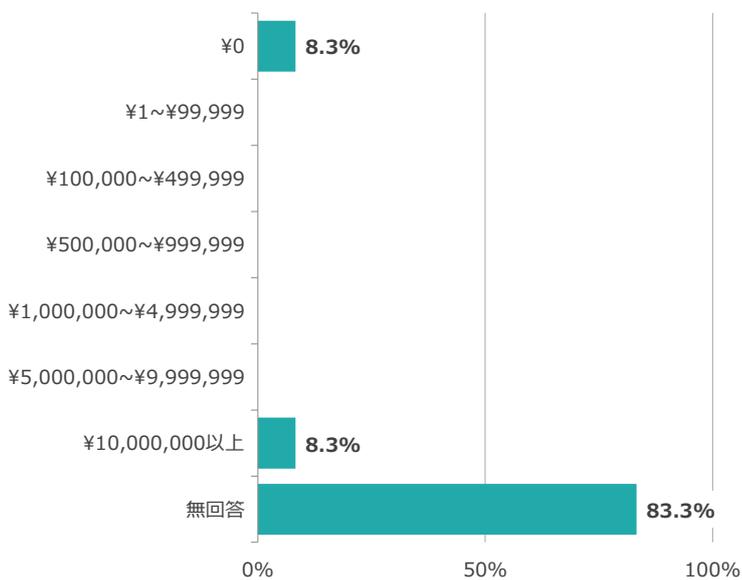
Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

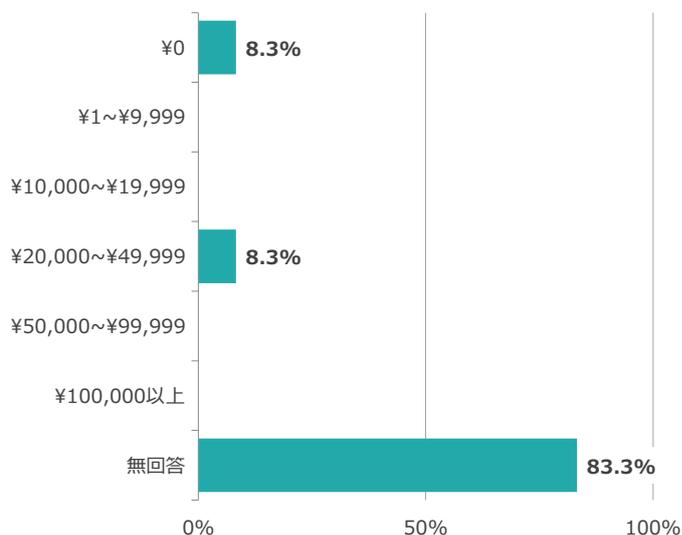
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、12社中10社が無回答であった。回答があった2社のうち、1社は0円、もう1社は56,726,000円であり、事業所によって差が大きい。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、回答があった2社のうち、1社は0円、もう1社は23,970円であった。

« 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=12社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=12)	
	回答数	割合
¥0	1	8.3%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	0	0.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	0	0.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	1	8.3%
無回答	10	83.3%
合計	12	99.9%
最大値	¥113,452,000	
中央値	¥56,726,000	
最小値	¥0	

« 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=12社)



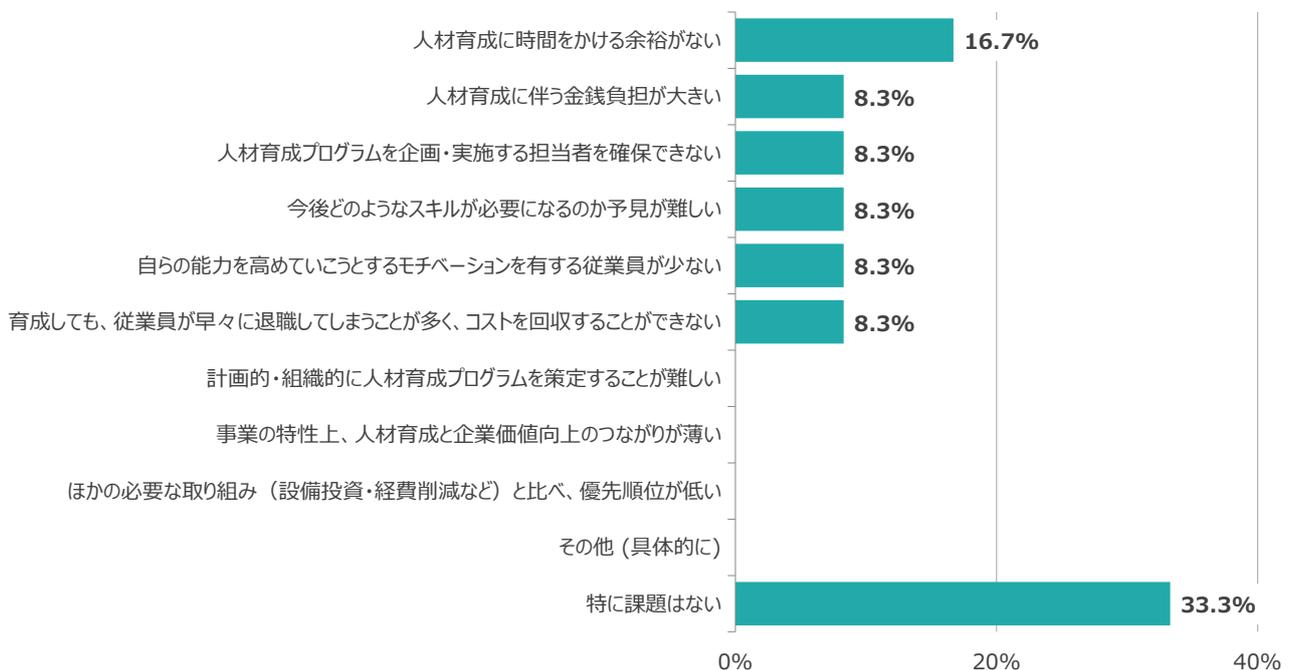
従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=12)	
	回答数	割合
¥0	1	8.3%
¥1~¥9,999	0	0.0%
¥10,000~¥19,999	0	0.0%
¥20,000~¥49,999	1	8.3%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	10	83.3%
合計	12	99.9%
最大値	¥23,970	
中央値	¥11,985	
最小値	¥0	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」が 16.7%、次いで「人材育成に伴う金銭負担が大きい」「人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない」「今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい」「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」が 8.3%である。
- 「特に課題はない」とした事業所は 33.3%であり、多くの組織が現状に満足していることが示されている一方、課題を感じる組織と、現状に特に問題を抱えていない組織の両方が存在することを示している。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=12社) (複数回答)

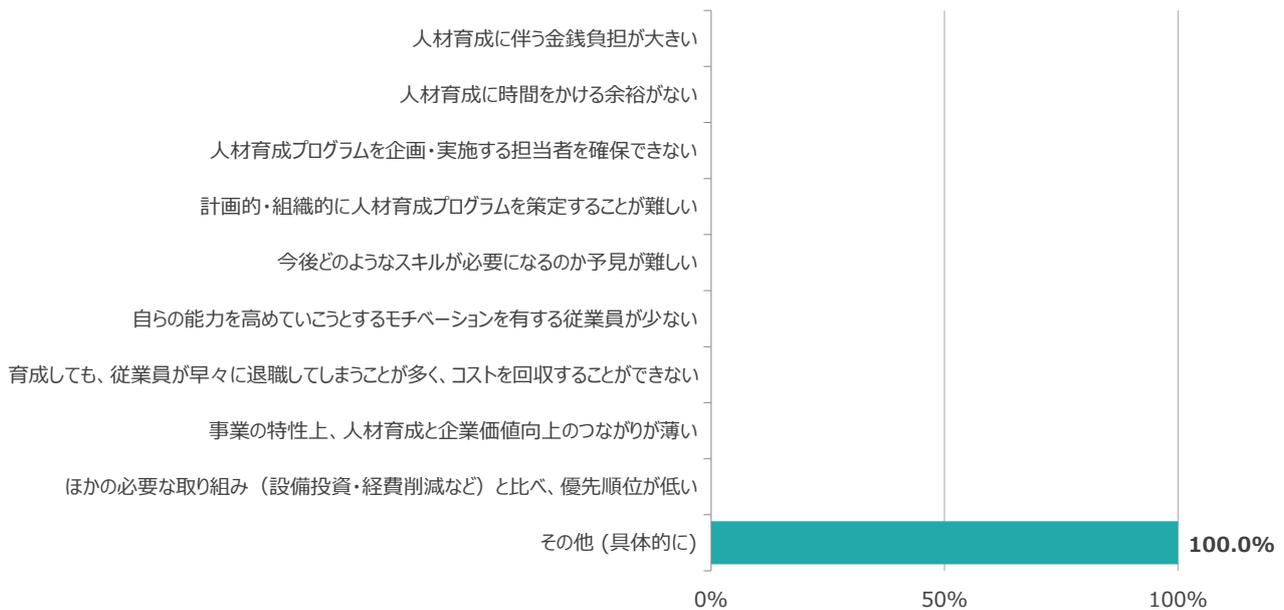


人材育成プログラムを進める上での課題	全体 (n=12)	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	2	16.7%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	8.3%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	1	8.3%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	8.3%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	8.3%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	8.3%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	4	33.3%
無回答	1	8.3%
合計	12	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所は 1 社であり、その理由については「年齢が高く、今までの経歴で十分だ」とした意見が挙げられた。

「 人材育成プログラムを実施していない理由 」 (人材育成プログラムを実施していない事業所：n=1 社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体 (n=1)	
	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	0	0.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	0	0.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他 (具体的に)	1	100.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■ 人材育成プログラムを実施している事業所（計 13 件）

1	いつも定期的な情報提供を頂きありがとうございます。（金融業、保険業）
---	------------------------------------

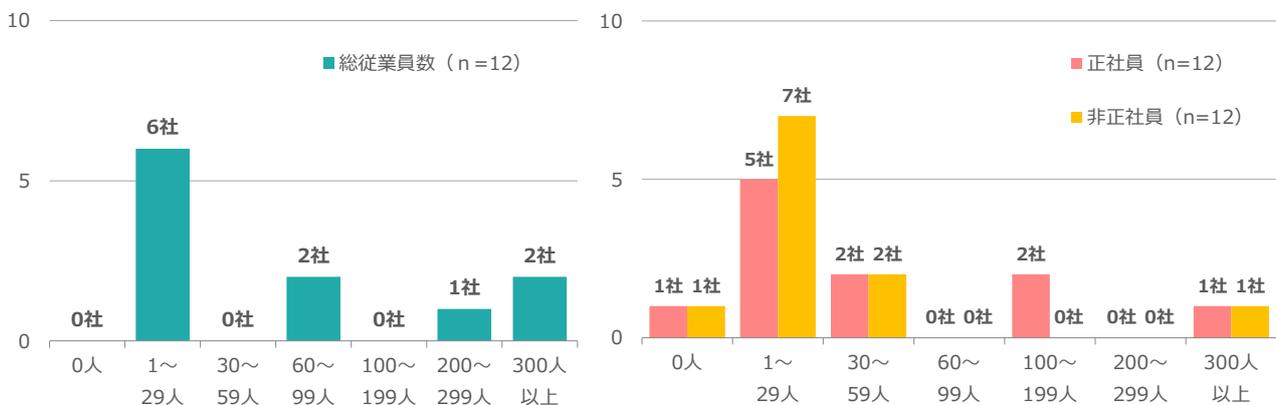
3-6. 調査結果：⑤サービス業（他に分類されないもの）（12社）

3-6-1. 回答事業所について

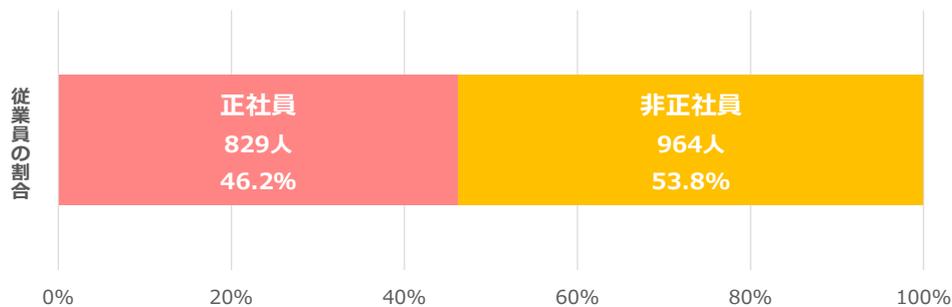
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- サービス業（他に分類されないもの） [※以下「サービス業」と記載] の回答事業所は12社。その総従業員数について、最も多いのは「1～29人」で6社、次いで「60～99人」及び「300人以上」が2社であり、100人未満の事業所が6割以上である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が46.2%、非正社員が53.8%であり、非正社員の方が多い。

≪ 従業員数 ≫（サービス業：n=12社）



≪ 従業員の雇用形態 ≫（総従業員数：n=1,793人）



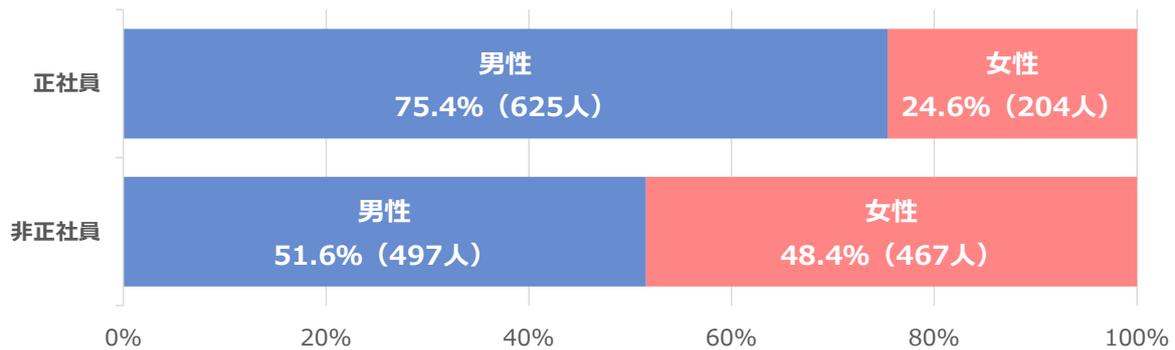
≪ 従業員数 ≫（サービス業：n=12社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=12)		正社員 (n=12)		非正社員 (n=12)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	1	8.3%	1	8.3%
1～29人	6	50.0%	5	41.7%	7	58.3%
30～59人	0	0.0%	2	16.7%	2	16.7%
60～99人	2	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
100～199人	0	0.0%	2	16.7%	0	0.0%
200～299人	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	2	16.7%	1	8.3%	1	8.3%
無回答	1	8.3%	1	8.3%	1	8.3%
合計	12	100.0%	12	100.0%	12	99.9%
従業員数合計	1,793人		829人		964人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 75.4%/女性 24.6%、非正社員の場合は男性 51.6%/女性 48.4%であり、雇用形態により男女の割合に大きな差がみられる。

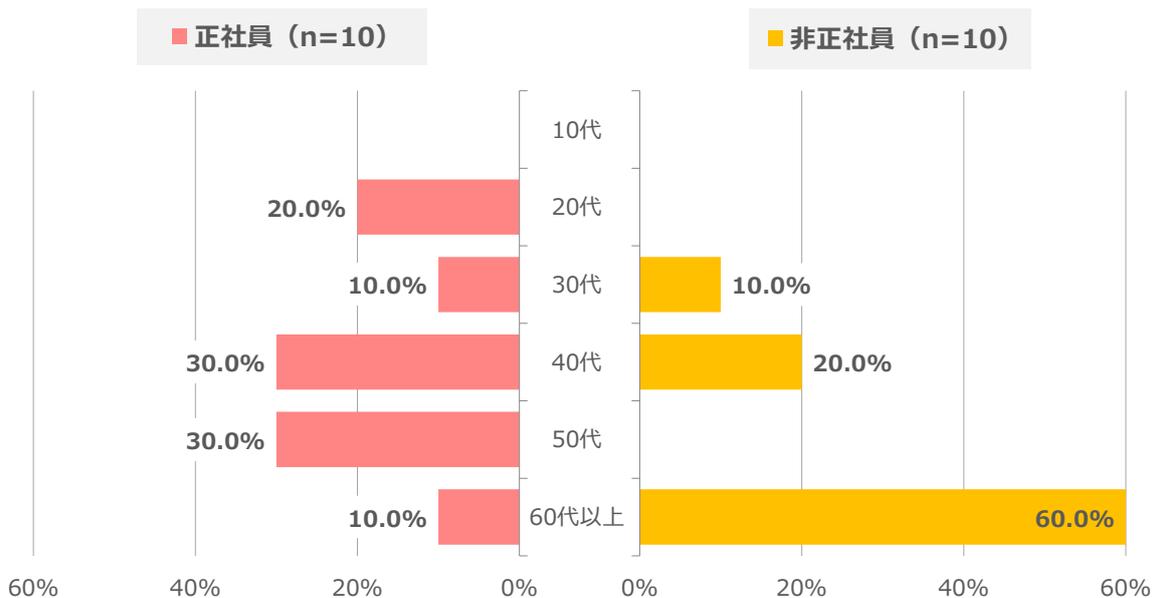
◀ 従業員の男女の割合 ▶
 (正社員：n=829人、非正社員：n=964人)



従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	75.4%	625人	51.6%	497人
女性	24.6%	204人	48.4%	467人
合計	100.0%	829人	100.0%	964人

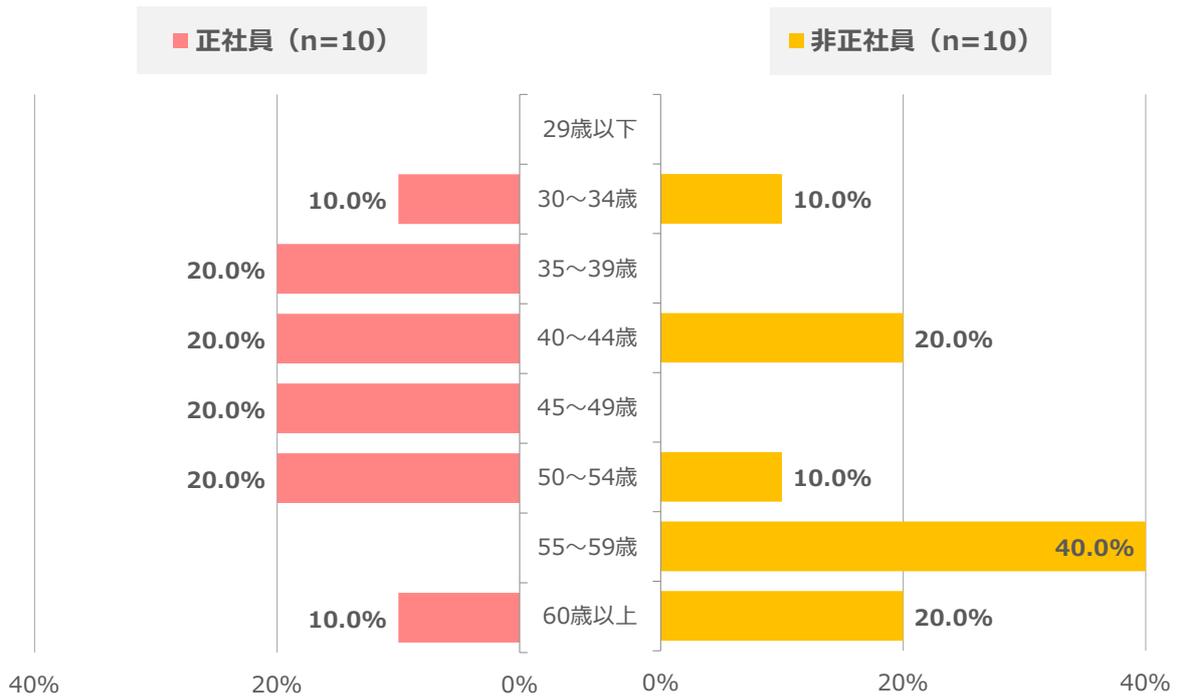
Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「40代」「50代」が多い傾向がある。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「60代以上」が6割を占める。
- 従業員の平均年齢について、正社員は45.1歳、非正社員は52.1歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »**(正社員がいる事業所：n=10社、非正社員がいる事業所：n=10社) (単回答)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=10)		非正社員 (n=10)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	2	20.0%	0	0.0%
30代	1	10.0%	1	10.0%
40代	3	30.0%	2	20.0%
50代	3	30.0%	0	0.0%
60代以上	1	10.0%	6	60.0%
無回答	0	0.0%	1	10.0%
合計	10	100.0%	10	100.0%
従業員の平均年齢	45.1 歳		52.1 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫
 (正社員がいる事業所：n=10 社、非正社員がいる事業所：n=10 社)



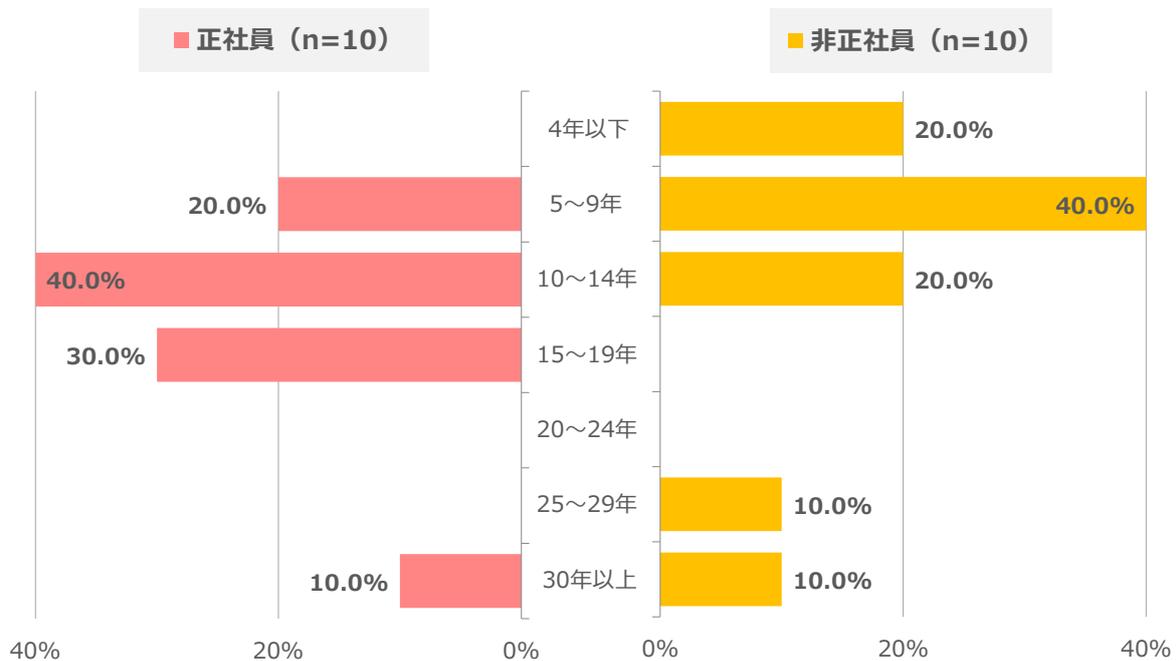
従業員の平均年齢	正社員 (n=10)		非正社員 (n=10)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30~34歳	1	10.0%	1	10.0%
35~39歳	2	20.0%	0	0.0%
40~44歳	2	20.0%	2	20.0%
45~49歳	2	20.0%	0	0.0%
50~54歳	2	20.0%	1	10.0%
55~59歳	0	0.0%	4	40.0%
60歳以上	1	10.0%	2	20.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	10	100.0%	10	100.0%
従業員の平均年齢	45.1 歳		52.1 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「10～14年」が最も多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、8割が「14年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は14.2年、非正社員は11.5年であり、正社員の方が長い。

《 従業員の平均勤続年数 》

（正社員がいる事業所：n=10社、非正社員がいる事業所：n=10社）



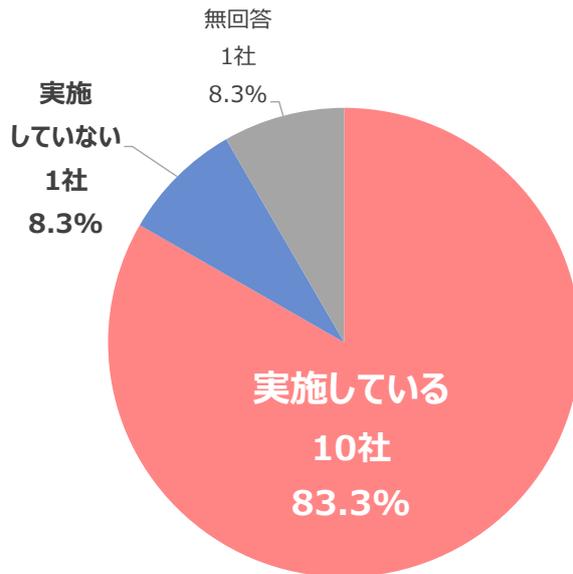
従業員の 平均勤続年数	正社員 (n=10)		非正社員 (n=10)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	2	20.0%
5～9年	2	20.0%	4	40.0%
10～14年	4	40.0%	2	20.0%
15～19年	3	30.0%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	0	0.0%	1	10.0%
30年以上	1	10.0%	1	10.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	10	100.0%	10	100.0%
平均勤続年数	14.2年		11.5年	

3-6-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は 10 社で 83.3%を占めている。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は 1 社（8.3%）であった。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（サービス業：n=12 社）（単回答）

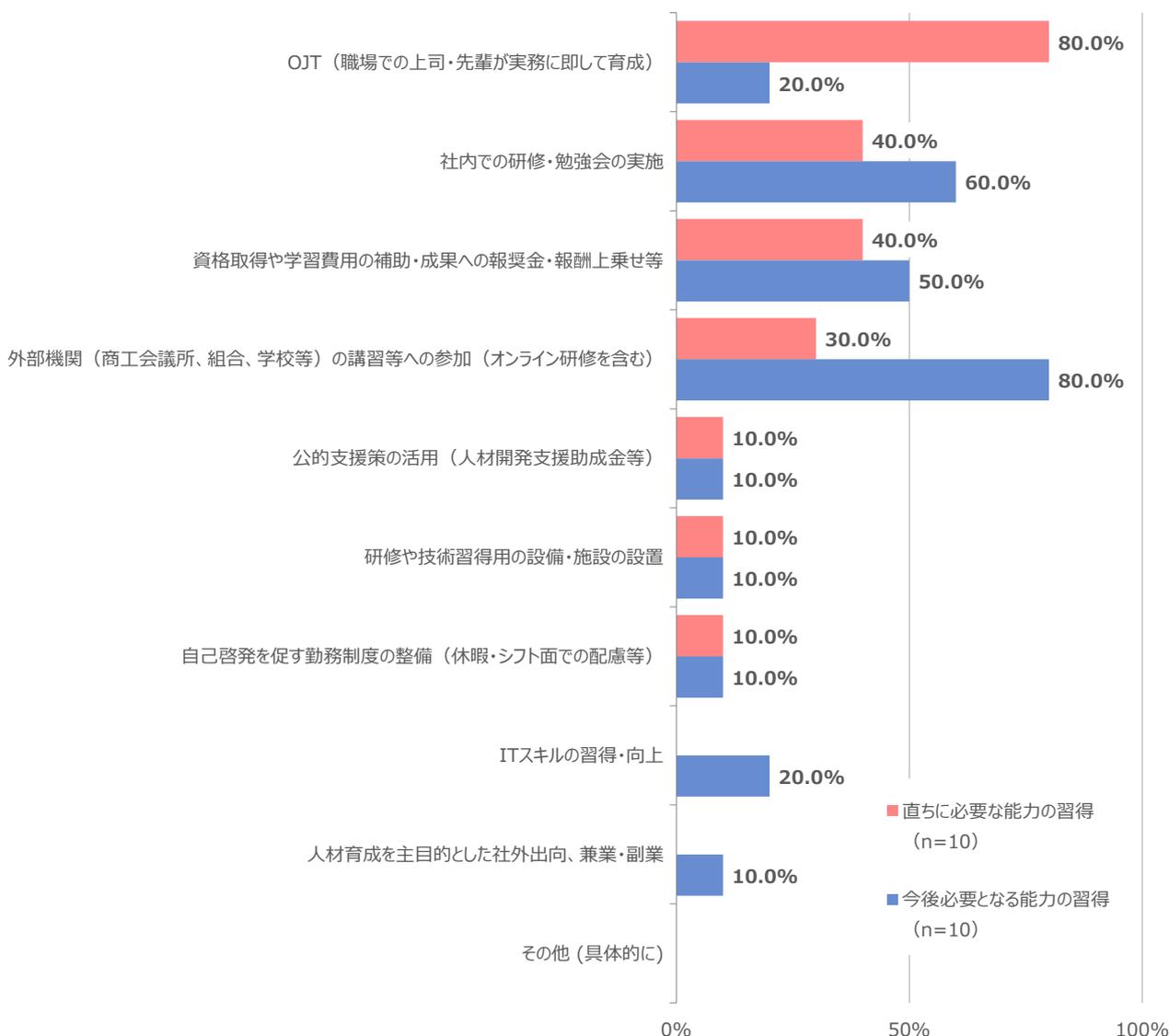


人材育成プログラムの 実施の有無	全体（n=12）	
	回答数	割合
実施している	10	83.3%
実施していない	1	8.3%
無回答	1	8.3%
合計	12	99.9%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」が 80.0%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」及び「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 40.0%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 80.0%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」が 60.0%、「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 50.0%と続く。
- 8 割の事業所が実施している「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」については、主に「直ちに必要な能力」の習得を目的として実施されている。
- 「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」については、「今後必要な能力」の習得を目的として実施されていることが多い。

「実施している人材育成プログラム」
 （人材育成プログラムを実施している事業所：n=10社）（複数回答）



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=10)		今後必要となる能力の習得 (n=10)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）	8	80.0%	2	20.0%
社内での研修・勉強会の実施	4	40.0%	6	60.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	4	40.0%	5	50.0%
外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）	3	30.0%	8	80.0%
公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）	1	10.0%	1	10.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	1	10.0%	1	10.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）	1	10.0%	1	10.0%
ITスキルの習得・向上	0	0.0%	2	20.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	1	10.0%
その他（具体的に）	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	10.0%	1	10.0%
合計	23	-	28	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

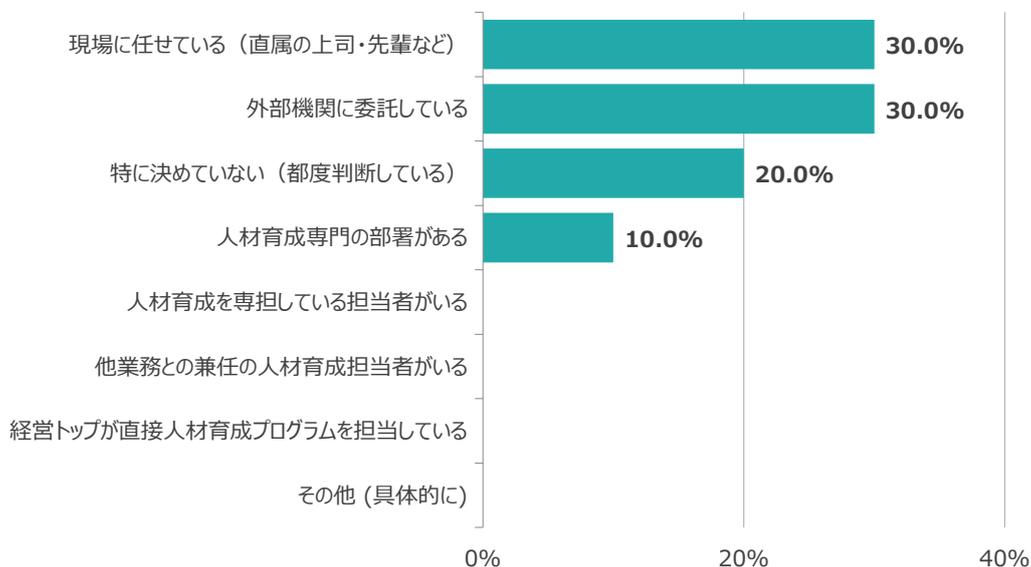
■ サービス業（他に分類されないもの）における人材育成に関する取組み（計4件）

1	階層別研修（若手・中堅・管理職研修）は、全社的に実施。各課業務に特化した研修（OJT・各種外部研修等）は、各課で企画して実施。
2	業務遂行に必要な資格取得の手当支給。
3	資格取得時の費用補助（全額会社負担）。
4	人材育成計画の再検討を行っている。

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」及び「外部機関に委託している」が 30.0%、次いで「特に決めていない（都度判断している）」が 20.0%、「人材育成専門の部署がある」が 10.0%である。
- 人材育成専門の部署や専任している担当者がある事業所は 1 割にとどまっており、自社における計画的な育成体制を整えている企業は少数派である一方、経営トップや他業務との兼任担当者も見られないため、組織の人材育成における体制が限定的であることがわかる。
- 「特に決めていない」が 20.0%であり、育成活動がその時々状況や判断に任されていることが多いこともわかる。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=10 社) (単回答)



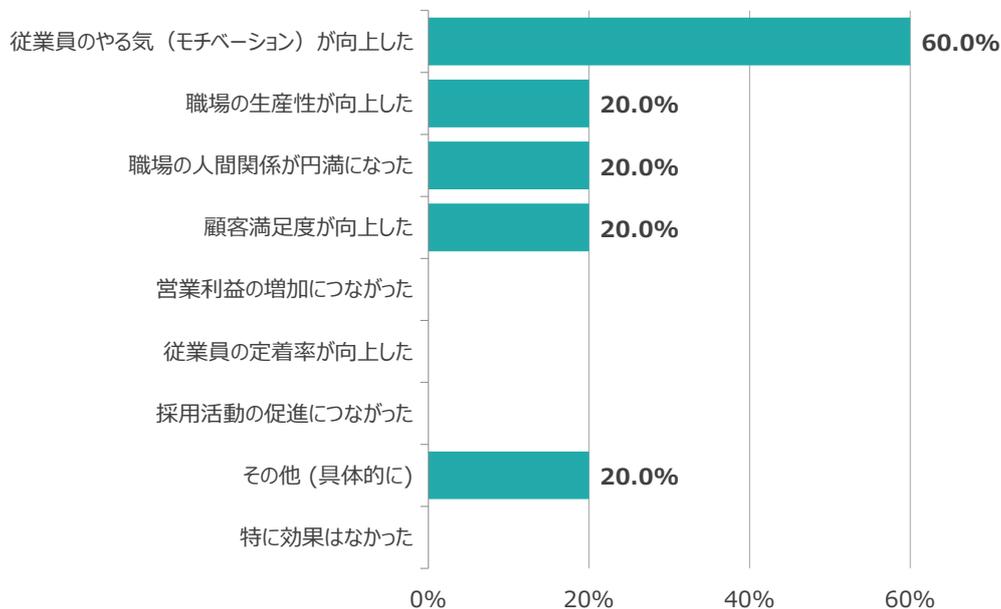
人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=10)	
	回答数	割合
現場に任せている (直属の上司・先輩など)	3	30.0%
外部機関に委託している	3	30.0%
特に決めていない (都度判断している)	2	20.0%
人材育成専門の部署がある	1	10.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%
無回答	1	10.0%
合計	10	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 60.0%を占める。次いで「職場の生産性が向上した」「職場の人間関係が円満になった」「顧客満足度が向上した」が 20.0%であり、育成プログラムが従業員のモチベーション向上に寄与していることがうかがえる。一方、営業利益や定着率、採用活動に関する効果は確認されていない。
- 「その他」の人材育成プログラムの効果としては、「資格者増加により、入札時に加点されることが多くなった」「安全が向上した」とした意見が挙げられた。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

（人材育成プログラムを実施している事業所：n=10社）（複数回答）



人材育成プログラムの効果	全体（n=10）	
	回答数	割合
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	6	60.0%
職場の生産性が向上した	2	20.0%
職場の人間関係が円満になった	2	20.0%
顧客満足度が向上した	2	20.0%
営業利益の増加につながった	0	0.0%
従業員の定着率が向上した	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	2	20.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	1	10.0%
合計	15	-

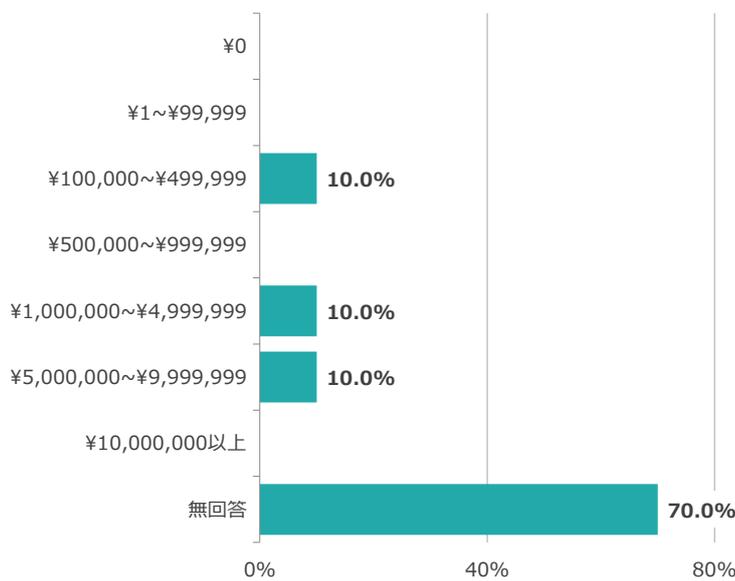
Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

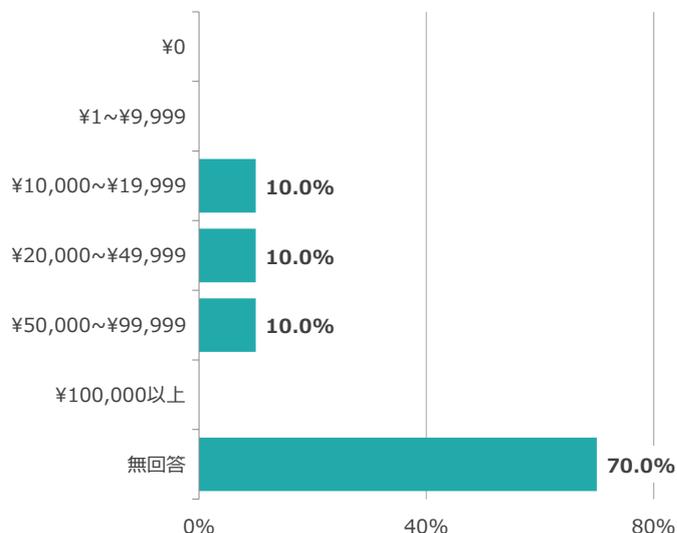
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は¥5,500,000、中央値は¥1,100,000、最小値は¥150,000であり、事業所によって差がみられる。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は¥79,710、中央値は¥44,000、最小値は¥13,636である。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=10社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=10)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	1	10.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	1	10.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	1	10.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	7	70.0%
合計	10	100.0%
最大値	¥5,500,000	
中央値	¥1,100,000	
最小値	¥150,000	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=10社)



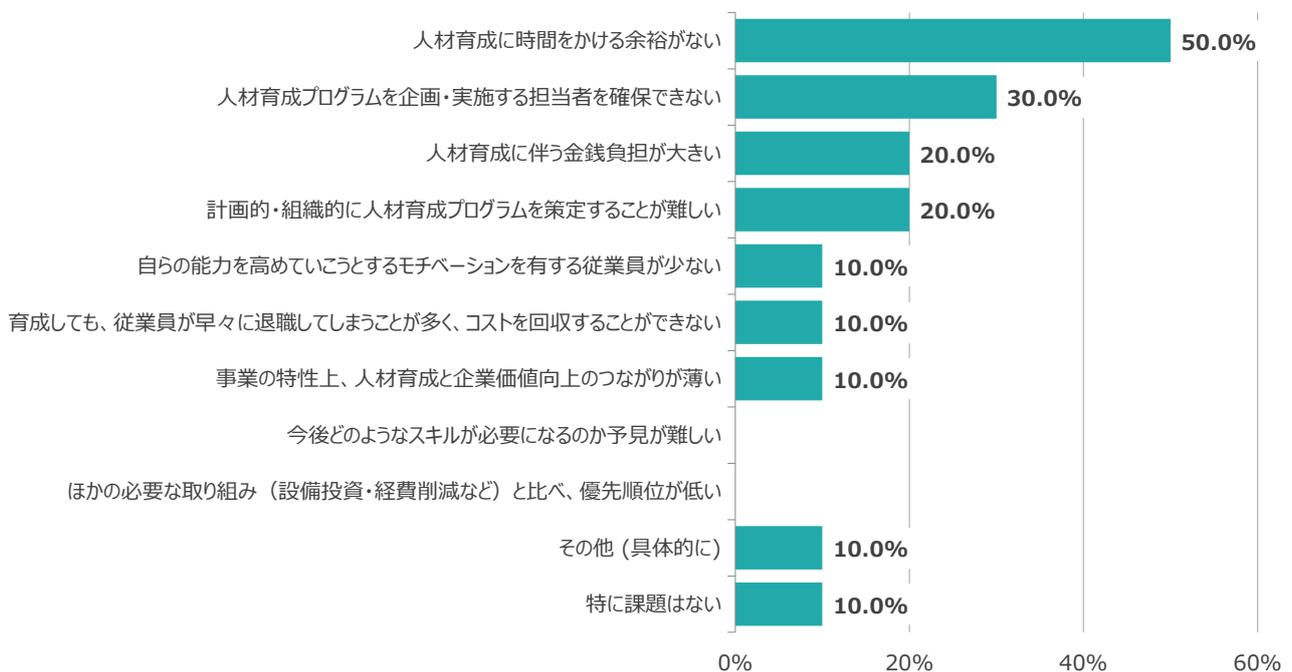
従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=10)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	0	0.0%
¥10,000~¥19,999	1	10.0%
¥20,000~¥49,999	1	10.0%
¥50,000~¥99,999	1	10.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	7	70.0%
合計	10	100.0%
最大値	¥79,710	
中央値	¥44,000	
最小値	¥13,636	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」が 50.0%、次いで「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」が 30.0%、「人材育成に伴う金銭負担が大きい」及び「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 20.0%であり、多くの事業所が課題を抱えている現状にある。
- 「その他」の人材育成プログラムを進める上での課題としては、「社内の集合研修に対するモチベーションが低い従業員が多い。（仕事が忙しいのに研修に参加している暇が勿体ない、など）」とした意見が挙げられた。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶

（人材育成プログラムを実施している事業所：n=10社）（複数回答）

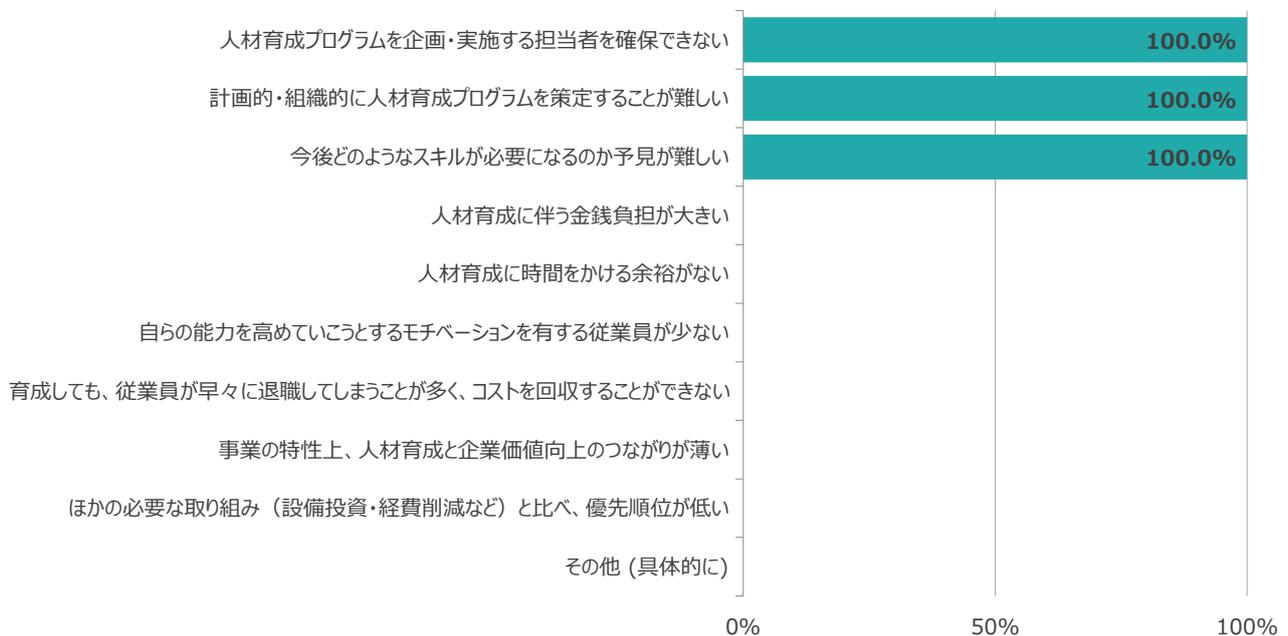


人材育成プログラムを進める上での課題	全体（n=10）	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	5	50.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	3	30.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	2	20.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	2	20.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	10.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	10.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	1	10.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	1	10.0%
特に課題はない	1	10.0%
無回答	1	10.0%
合計	18	—

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所は 1 社であり、その理由については「人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない」「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」「今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい」があげられ、リソース不足やスキルの変化に対する不確実性が障害となり、人材育成プログラムを実施できていないことがわかる。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶ (人材育成プログラムを実施していない事業所：n=1社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体（n=1）	
	回答数	割合
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	1	100.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	1	100.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	100.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	3	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- サービス業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」は挙げられなかった。

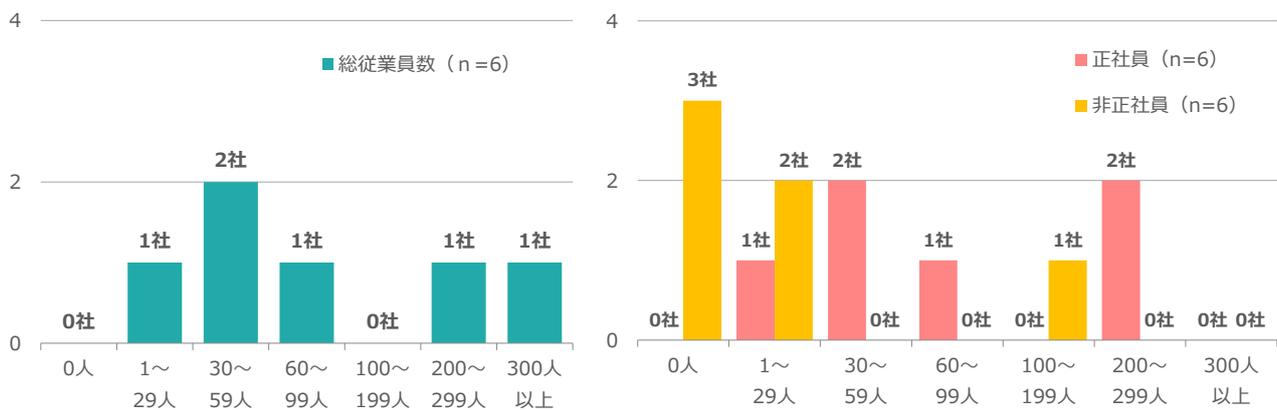
3-7. 調査結果：⑥運輸業、郵便業（6社）

3-7-1. 回答事業所について

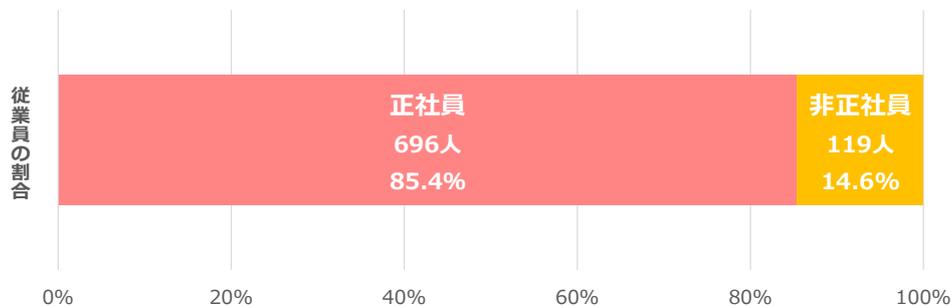
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 運輸業、郵便業の回答事業所は6社。その総従業員数について、最も多いのは「30～59人」で2社であり、100人未満の事業所が66.7%である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が85.4%、非正社員が14.6%である。

《 従業員数 》（運輸業、郵便業：n=6社）



《 従業員の雇用形態 》（総従業員数：n=815人）



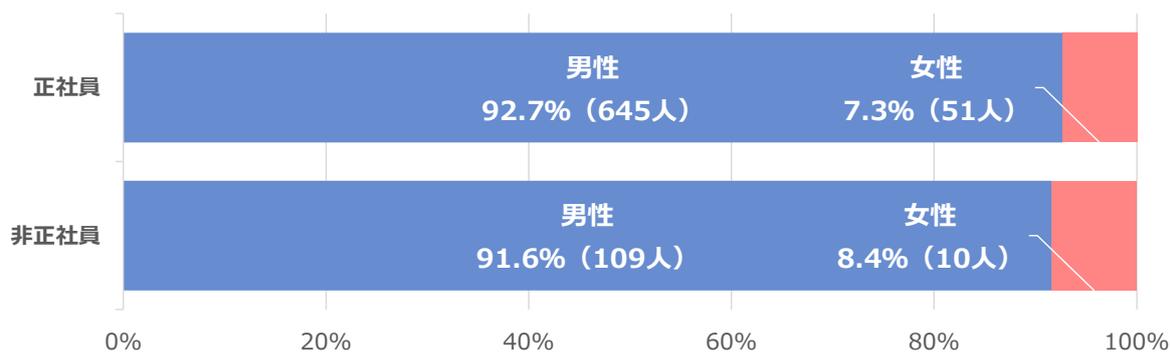
《 従業員数 》（運輸業、郵便業：n=6社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=6)		正社員 (n=6)		非正社員 (n=6)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	3	50.0%
1～29人	1	16.7%	1	16.7%	2	33.3%
30～59人	2	33.3%	2	33.3%	0	0.0%
60～99人	1	16.7%	1	16.7%	0	0.0%
100～199人	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%
200～299人	1	16.7%	2	33.3%	0	0.0%
300人以上	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.1%	6	100.0%	6	100.0%
従業員数合計	815人		696人		119人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 92.7%/女性 7.3%、非正社員の場合は男性 91.6%/女性 8.4%、どちらも9割以上が男性であり、雇用形態における大きな差はみられない。

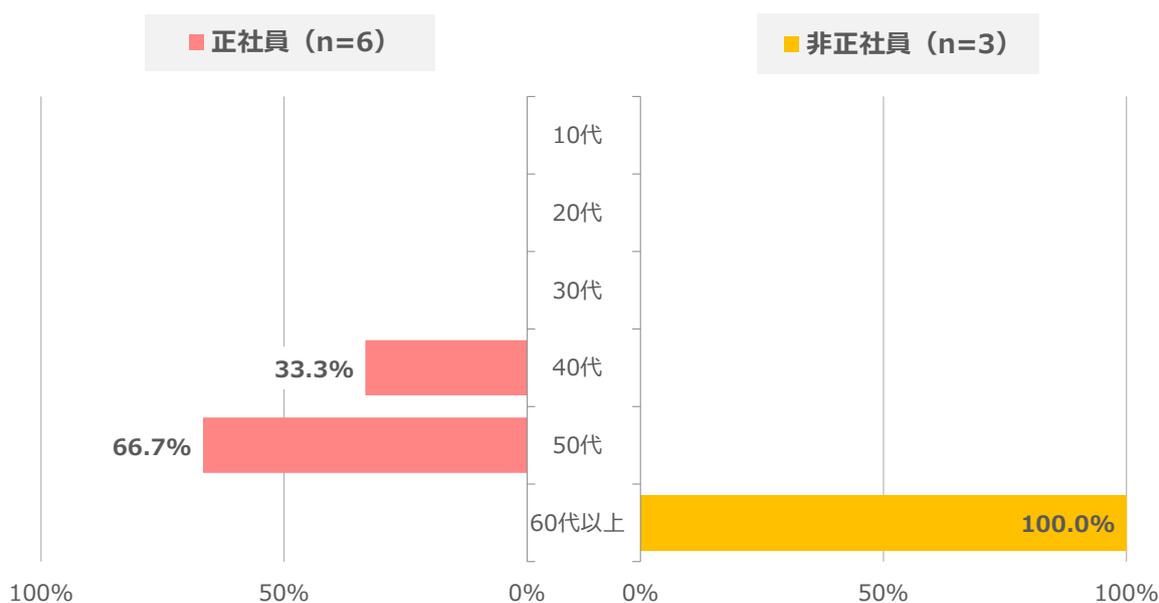
« 従業員の男女の割合 »
 (正社員：n=696人、非正社員：n=119人)



従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	92.7%	645人	91.6%	109人
女性	7.3%	51人	8.4%	10人
合計	100.0%	696人	100.0%	119人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

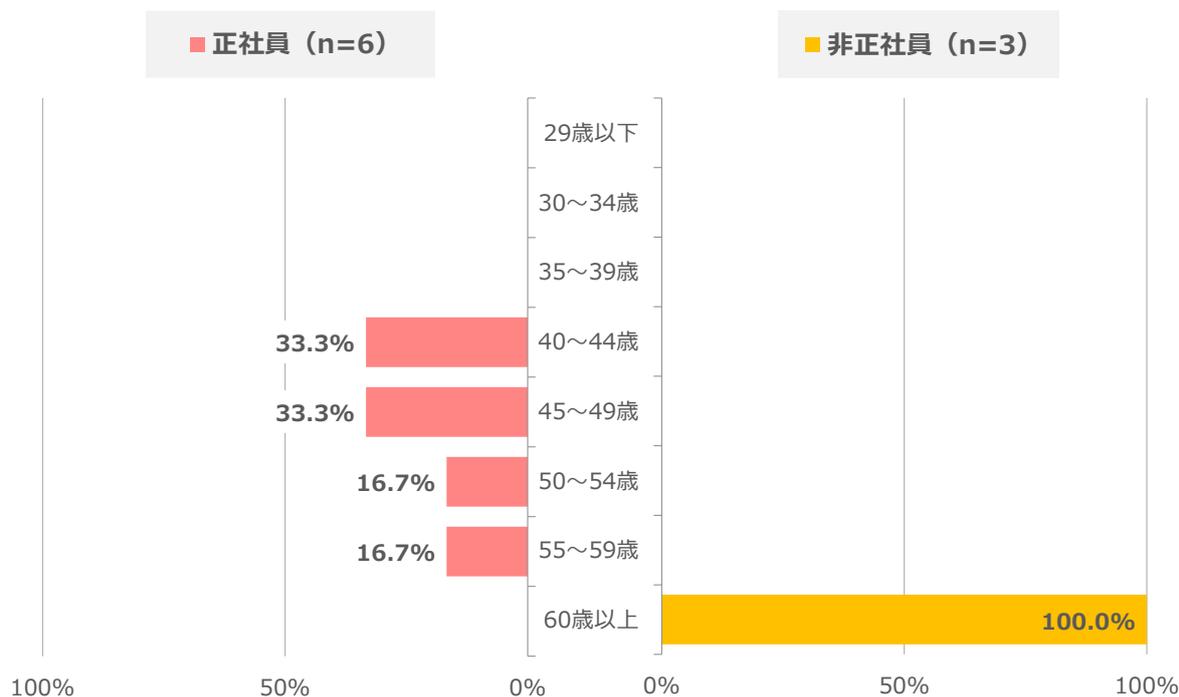
- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「50代」が66.7%である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「60代以上」が100%である。
- 従業員の平均年齢について、正社員は48.3歳、非正社員は66.3歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »**(正社員がいる事業所：n=6社、非正社員がいる事業所：n=3社) (単回答)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=6)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	0	0.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	0	0.0%
40代	2	33.3%	0	0.0%
50代	4	66.7%	0	0.0%
60代以上	0	0.0%	3	100.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.0%	3	100.0%
従業員の平均年齢	48.3 歳		66.3 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

(正社員がいる事業所：n=6社、非正社員がいる事業所：n=3社)



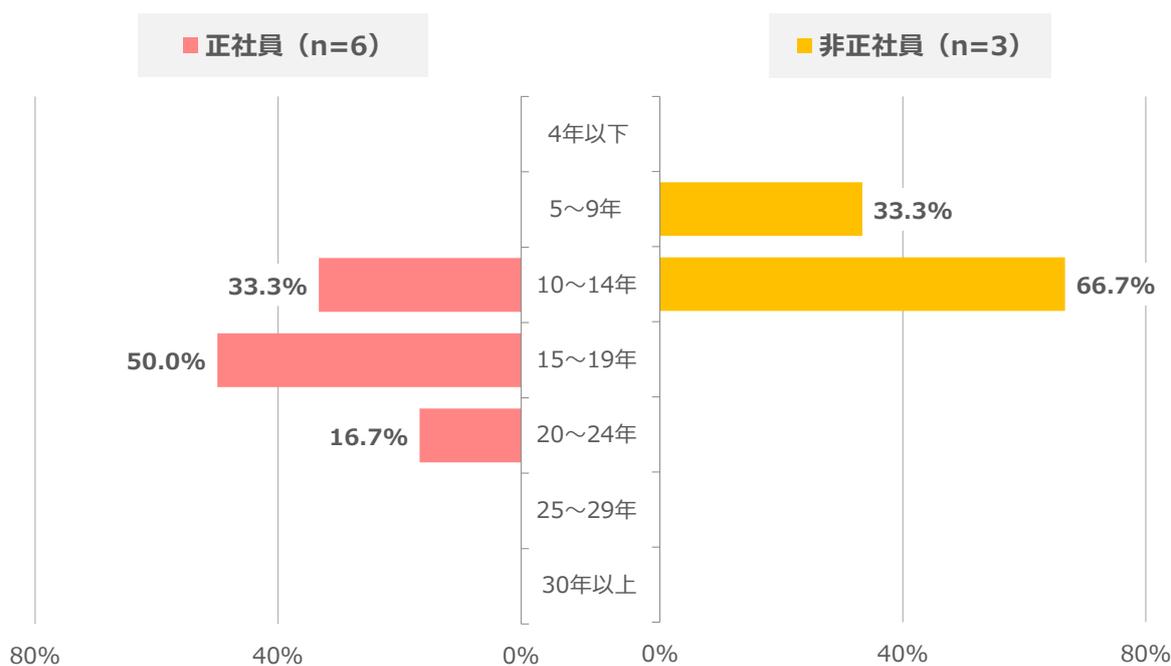
従業員の平均年齢	正社員 (n=6)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30～34歳	0	0.0%	0	0.0%
35～39歳	0	0.0%	0	0.0%
40～44歳	2	33.3%	0	0.0%
45～49歳	2	33.3%	0	0.0%
50～54歳	1	16.7%	0	0.0%
55～59歳	1	16.7%	0	0.0%
60歳以上	0	0.0%	3	100.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.0%	3	100.0%
従業員の平均年齢	48.3 歳		66.3 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「15～19年」が最も多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、「10～14年」が最も多い。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は16.3年、非正社員は10.7年であり、正社員の方が長い。

《 従業員の平均勤続年数 》

(正社員がいる事業所：n=6社、非正社員がいる事業所：n=3社)



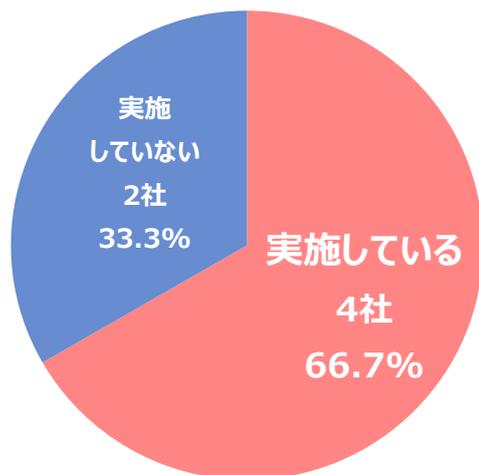
従業員の平均勤続年数	正社員 (n=6)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	0	0.0%
5～9年	0	0.0%	1	33.3%
10～14年	2	33.3%	2	66.7%
15～19年	3	50.0%	0	0.0%
20～24年	1	16.7%	0	0.0%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.0%	3	100.0%
平均勤続年数	16.3年		10.7年	

3-7-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は4社で66.7%を占めている。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は2社（33.3%）であった。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（運輸業、郵便業：n=6社）（単回答）

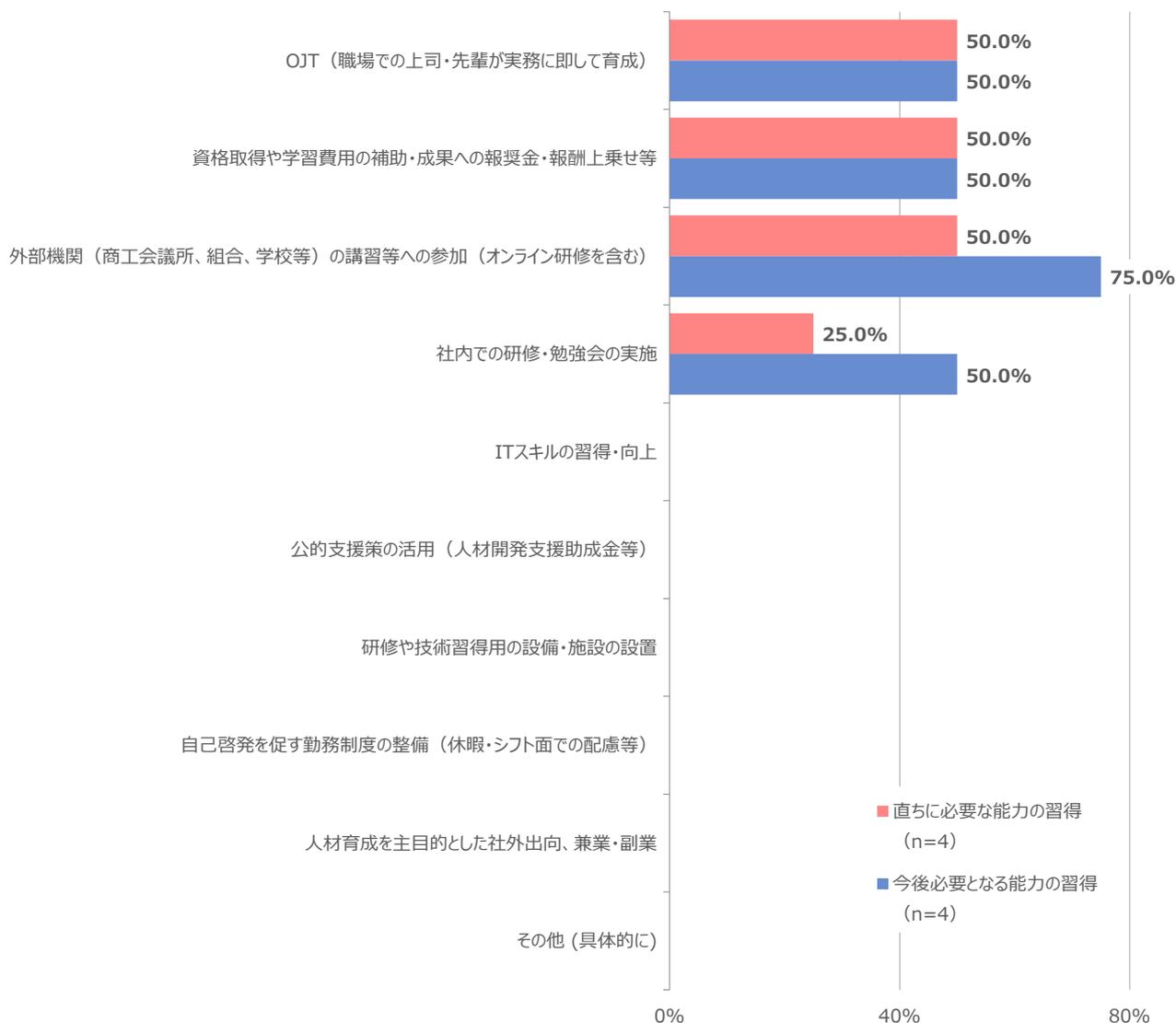


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=6）	
	回答数	割合
実施している	4	66.7%
実施していない	2	33.3%
無回答	0	0.0%
合計	6	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が50.0%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」が25.0%である。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が75.0%、次いで「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「社内での研修・勉強会の実施」が50.0%である。
- 「IT スキルの習得・向上」「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施している事業所がない。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=4)		今後必要となる能力の習得 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	2	50.0%	2	50.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	2	50.0%	2	50.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	2	50.0%	3	75.0%
社内での研修・勉強会の実施	1	25.0%	2	50.0%
ITスキルの習得・向上	0	0.0%	0	0.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	0	0.0%	0	0.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	25.0%	0	0.0%
合計	8	-	9	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

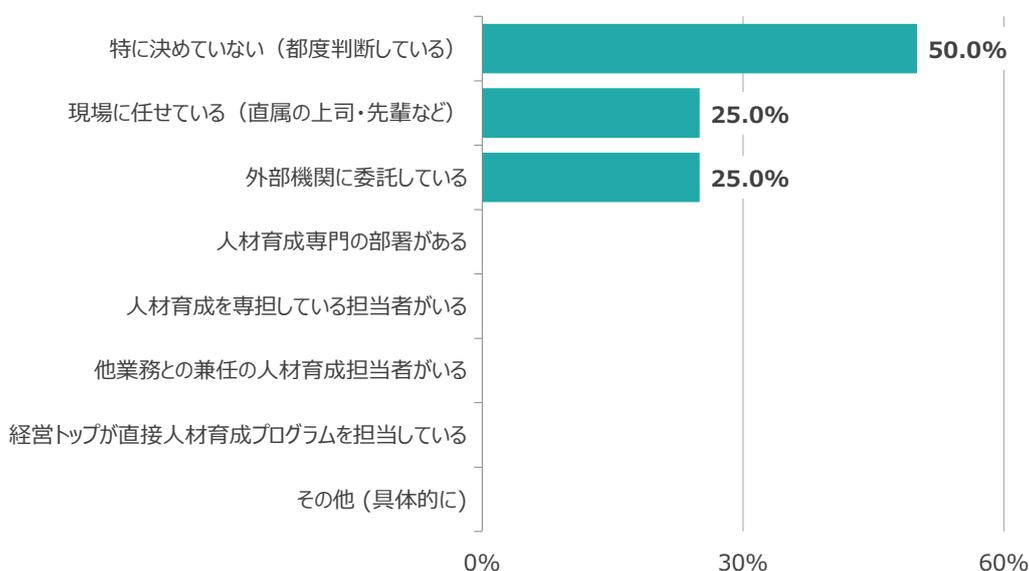
■ 運輸業、郵便業における人材育成に関する取組み（計4件）

1	<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施会社に階層別研修を包括的に依頼し実施している。 ・新入社員は、外部機関の安全教育に参加させ、先輩の実務に即した OJT を実施している。 ・各種資格・免許取得の費用を基本的に全額補助している。 ・社内にて、熱中症対策やハラスメント教育等を適宜実施している。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・OJT を基本とし、職種によって外部研修、社内研修等を実施している。 ・事務職：幹部社員を中心に外部研修へ参加。 ・運転職、作業職：必要な資格取得の補助、外部より講師を招聘しての研修等。又、同様に社内での安全に関する研修等。
3	<p>ヒューマンリンク社が実施するセミナーを社員に案内し、参加を募っている。また、現業部門では業務に必要な資格取得や講習会参加を補助している。</p>
4	<p>業務上必要な資格に関しては、入社以降随時取得させています。</p>

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「特に決めていない（都度判断している）」が 50.0%であり、半数の事業所が人材育成の体制を固定せず、その都度状況に応じて判断していることがわかる。
- 「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」及び「外部機関に委託している」が 25.0%である。
- 人材育成専門の部署や専任している担当者があるとした回答はみられず、体系的な管理や計画が不足している状況がうかがえる。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社) (単回答)



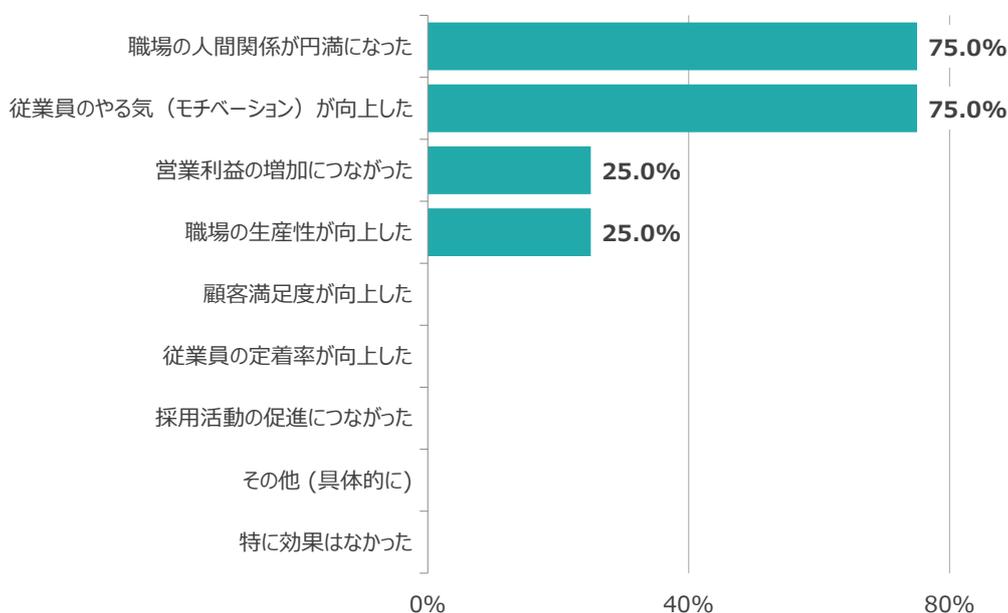
人材育成プログラムの実施体制	全体（n=4）	
	回答数	割合
特に決めていない（都度判断している）	2	50.0%
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	1	25.0%
外部機関に委託している	1	25.0%
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	4	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「職場の人間関係が円満になった」及び「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 75.0%を占め、人材育成プログラムが職場の雰囲気やモチベーションにプラスの影響を与えていることがわかる。
- 一方、顧客満足度や定着率の向上、採用活動への効果は確認できていない。
- 「特に効果はなかった」と答えた事業所はおらず、人材育成プログラムが何らかの形でポジティブな効果をもたらしていると認識されているといえる。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

（人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社）（複数回答）



人材育成プログラムの効果	全体（n=4）	
	回答数	割合
職場の人間関係が円満になった	3	75.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	3	75.0%
営業利益の増加につながった	1	25.0%
職場の生産性が向上した	1	25.0%
顧客満足度が向上した	0	0.0%
従業員の定着率が向上した	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	8	-

Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

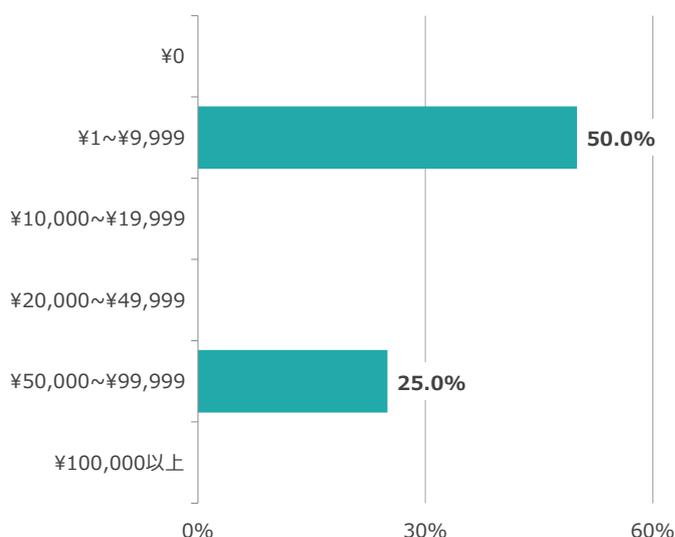
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は¥2,896,581、中央値は¥189,446であった。最も多い金額帯は「¥100,000～¥499,999」で50.0%である。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は¥52,665、中央値は¥5,920であった。最も多い金額帯は「¥1～¥9,999」で50.0%である。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=4)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	2	50.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	1	25.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	1	25.0%
合計	4	100.0%
最大値	¥2,896,581	
中央値	¥189,446	
最小値	¥100,000	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社)

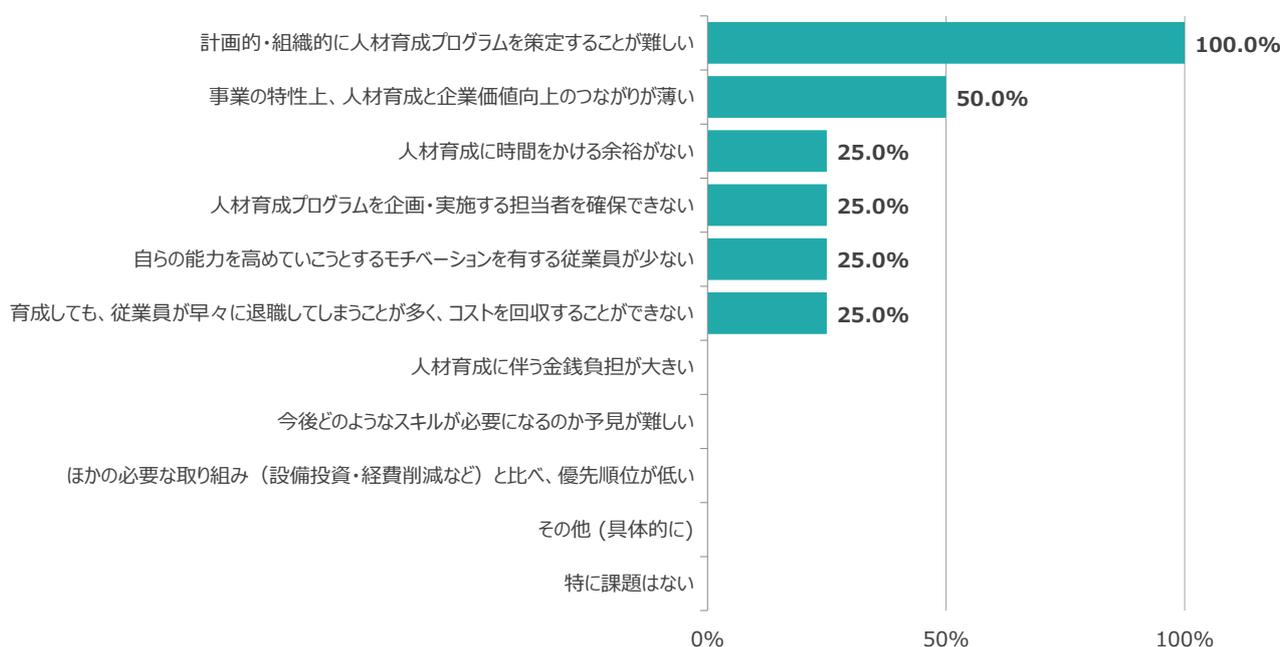


従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=4)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	2	50.0%
¥10,000~¥19,999	0	0.0%
¥20,000~¥49,999	0	0.0%
¥50,000~¥99,999	1	25.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	1	25.0%
合計	4	100.0%
最大値	¥52,665	
中央値	¥5,920	
最小値	¥270	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 100.0%であり、全ての事業所がこの点を問題視しており、計画的な育成体制を整えることが困難だと感じている。
- また、「事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い」は 50.0%であり、事業の特性や業界の状況により、人材育成の重要性や効果を感じられにくい場合があることがうかがえる。

« 人材育成プログラムを進める上での課題 » (人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社) (複数回答)



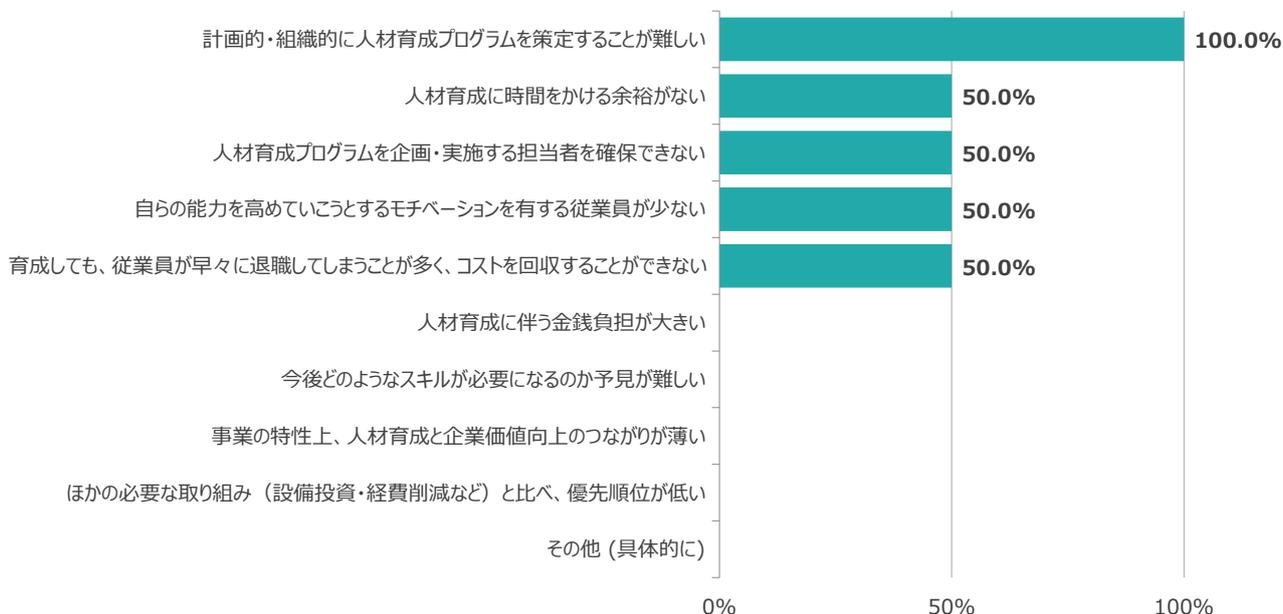
人材育成プログラムを進める上での課題	全体（n=4）	
	回答数	割合
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	4	100.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	2	50.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	1	25.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	25.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	25.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	25.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	10	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものをすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所における、その理由について、「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 100.0%であり、この点を最大の障害として挙げている。計画的な育成体制の欠如が、プログラムの実施に対する大きな障壁であることがわかる。
- 「人材育成に時間をかける余裕がない」「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」が 50.0%であり、人材育成にかかる時間や人員の捻出の他、従業員の定着率にも課題があることがわかる。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶

(人材育成プログラムを実施していない事業所：n=2社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体（n=2）	
	回答数	割合
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	2	100.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	1	50.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	50.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	50.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	50.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	6	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- 運輸業、郵便業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」は挙げられなかった。

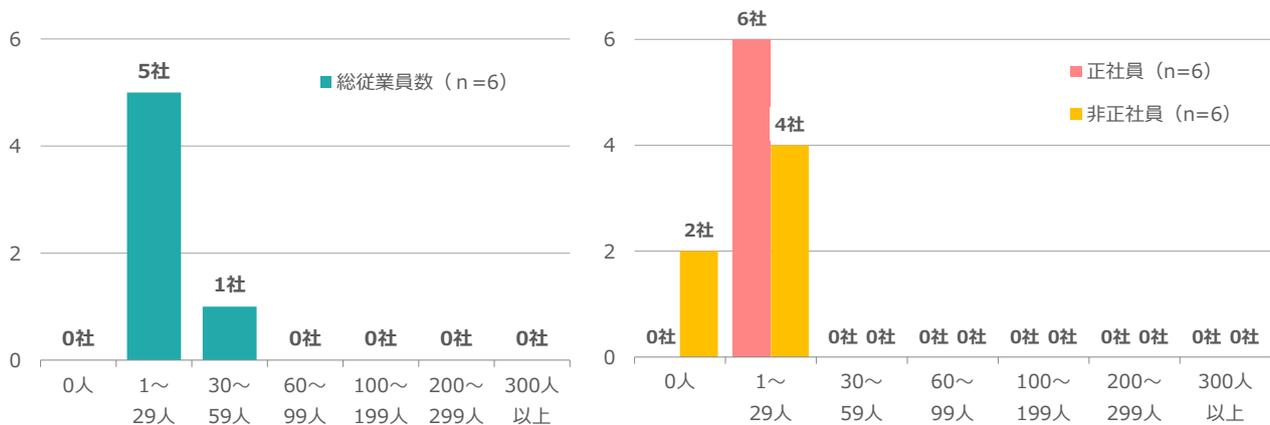
3-8. 調査結果：⑦不動産業、物品賃貸業（6社）

3-8-1. 回答事業所について

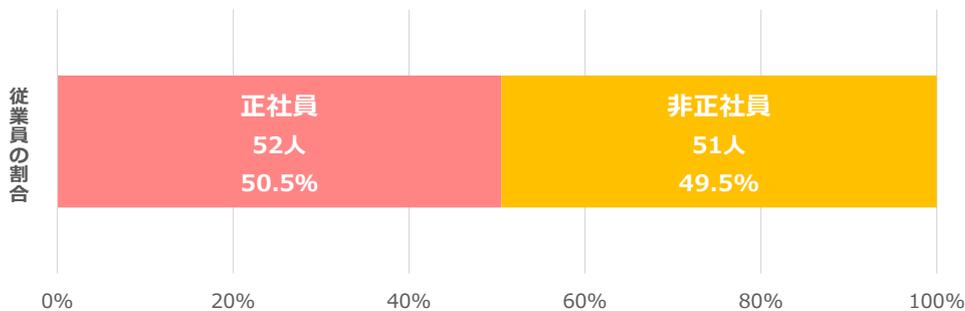
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 不動産業、物品賃貸業の回答事業所は6社。その総従業員数について、最も多いのは「1～29人」で5社、次いで「30～59人」が1社であり、全ての事業所が100人未満である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が50.5%、非正社員が49.5%である。

≪ 従業員数 ≫（不動産業、物品賃貸業：n=6社）



≪ 従業員の雇用形態 ≫（総従業員数：n=103人）



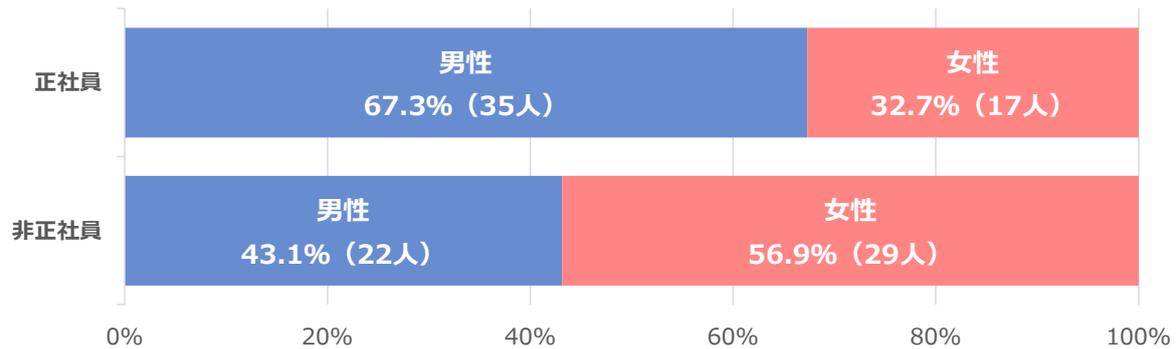
≪ 従業員数 ≫（不動産業、物品賃貸業：n=6社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=6)		正社員 (n=6)		非正社員 (n=6)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%
1～29人	5	83.3%	6	100.0%	4	66.7%
30～59人	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
60～99人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100～199人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
200～299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.0%	6	100.0%	6	100.0%
従業員数合計	103人		52人		51人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 67.3%/女性 32.7%、非正社員の場合は男性 43.1%/女性 56.9%であり、雇用形態により男女の割合に差がみられる。

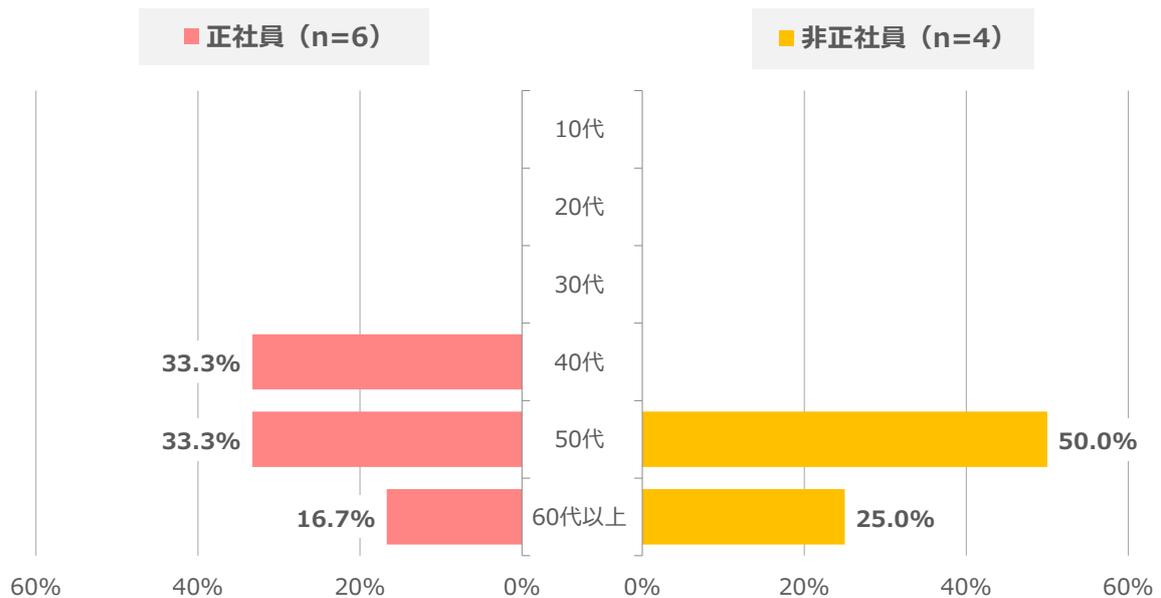
« 従業員の男女の割合 »
 (正社員：n=52人、非正社員：n=51人)



従業員の男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	67.3%	35人	43.1%	22人
女性	32.7%	17人	56.9%	29人
合計	100.0%	52人	100.0%	51人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

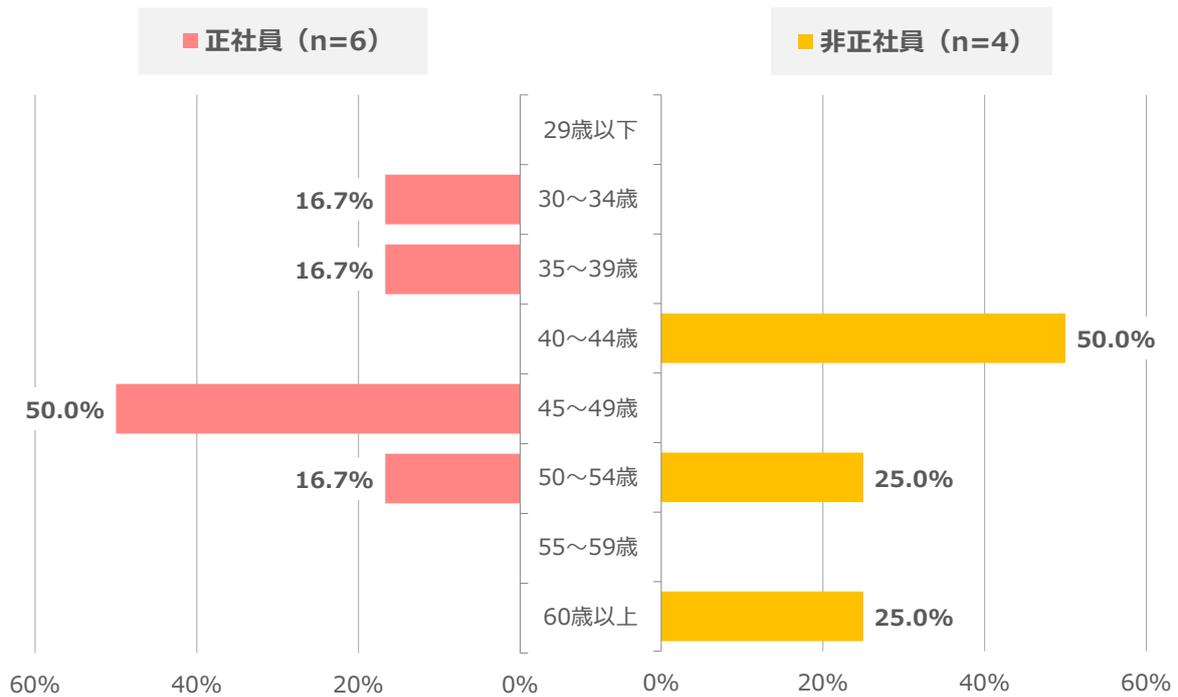
- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「40代」及び「50代」が33.3%である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「50代」が半数を占める。
- 従業員の平均年齢について、正社員は43.5歳、非正社員は51.5歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »**(正社員がいる事業所：n=6社、非正社員がいる事業所：n=4社) (単回答)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=6)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	0	0.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	0	0.0%
40代	2	33.3%	0	0.0%
50代	2	33.3%	2	50.0%
60代以上	1	16.7%	1	25.0%
無回答	1	16.7%	1	25.0%
合計	6	100.0%	4	100.0%
従業員の平均年齢	43.5 歳		51.5 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

(正社員がいる事業所：n=6社、非正社員がいる事業所：n=4社)



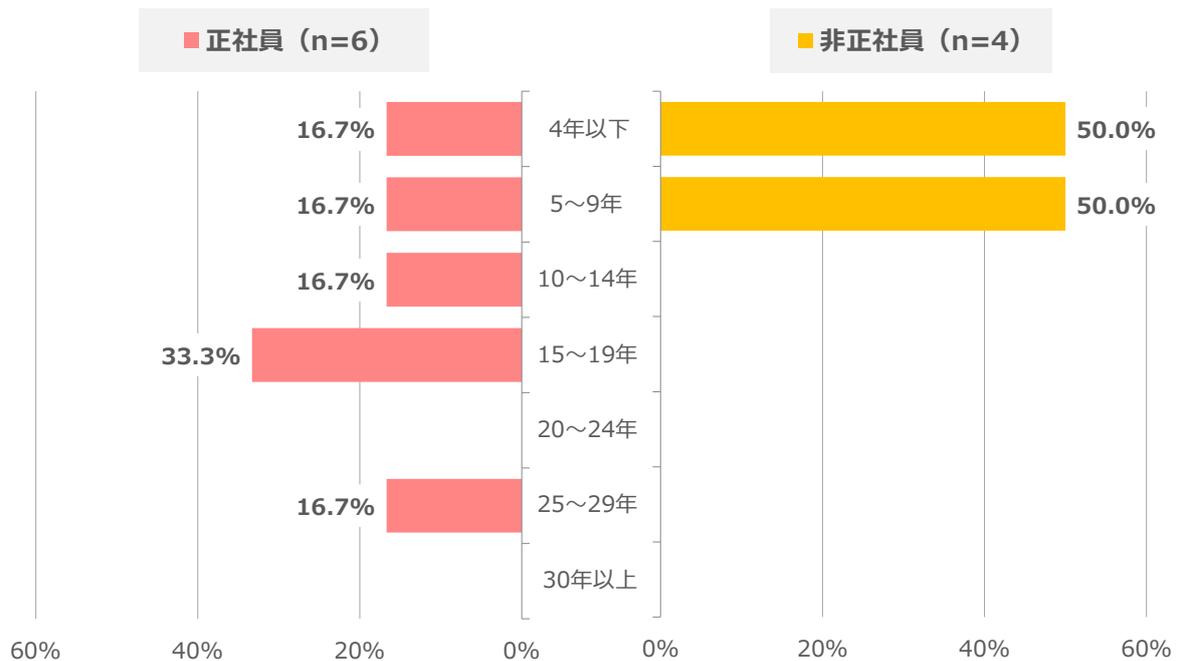
従業員の平均年齢	正社員 (n=6)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30~34歳	1	16.7%	0	0.0%
35~39歳	1	16.7%	0	0.0%
40~44歳	0	0.0%	2	50.0%
45~49歳	3	50.0%	0	0.0%
50~54歳	1	16.7%	1	25.0%
55~59歳	0	0.0%	0	0.0%
60歳以上	0	0.0%	1	25.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.1%	4	100.0%
従業員の平均年齢	43.5 歳		51.5 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「15～19年」が33.3%で最も多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、全ての事業所が「9年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は14.2年、非正社員は5.8年であり、正社員の方が長い。

◀ 従業員の平均勤続年数 ▶

(正社員がいる事業所：n=6社、非正社員がいる事業所：n=4社)



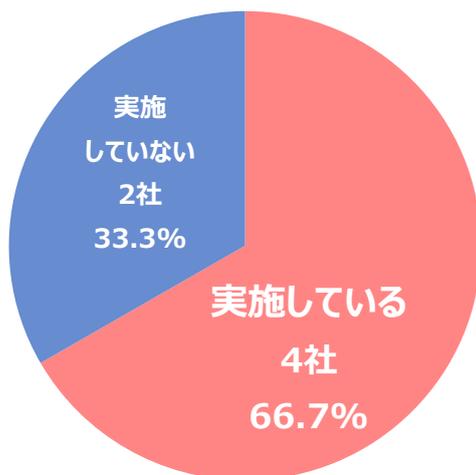
従業員の平均勤続年数	正社員 (n=6)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	1	16.7%	2	50.0%
5～9年	1	16.7%	2	50.0%
10～14年	1	16.7%	0	0.0%
15～19年	2	33.3%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	1	16.7%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	100.1%	4	100.0%
平均勤続年数	14.2年		5.8年	

3-8-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は4社で66.7%を占めている。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は2社（33.3%）であった。

« 人材育成プログラムの実施の有無 »（不動産業、物品賃貸業：n=6）（単回答）

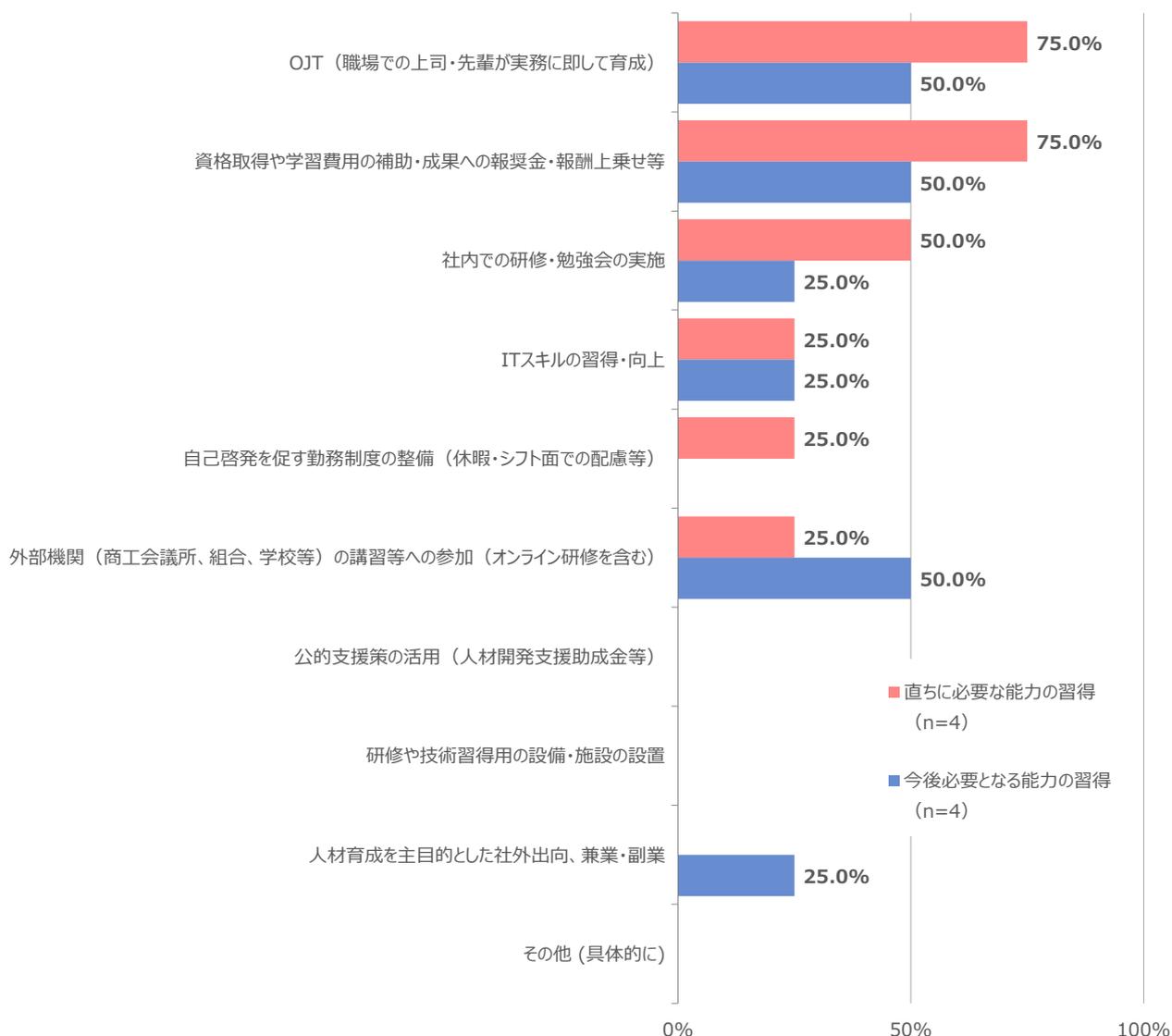


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=6）	
	回答数	割合
実施している	4	66.7%
実施していない	2	33.3%
無回答	0	0.0%
合計	6	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」及び「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が75.0%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」が50.0%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が50.0%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」「ITスキルの習得・向上」「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」が25.0%と続く。
- 業務の遂行に直ちに必要な能力の習得には、実務に即したOJTや資格取得支援が多く採用されており、今後必要な能力の習得に対してはOJTや資格取得支援のほか外部機関の講習が主流で、社内研修やITスキル習得などが次に続くことがわかる。
- 「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施している事業所がない。

「実施している人材育成プログラム」
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=4)		今後必要となる能力の習得 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	3	75.0%	2	50.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	3	75.0%	2	50.0%
社内での研修・勉強会の実施	2	50.0%	1	25.0%
ITスキルの習得・向上	1	25.0%	1	25.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	1	25.0%	0	0.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	1	25.0%	2	50.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	0	0.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	1	25.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	25.0%
合計	11	-	10	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

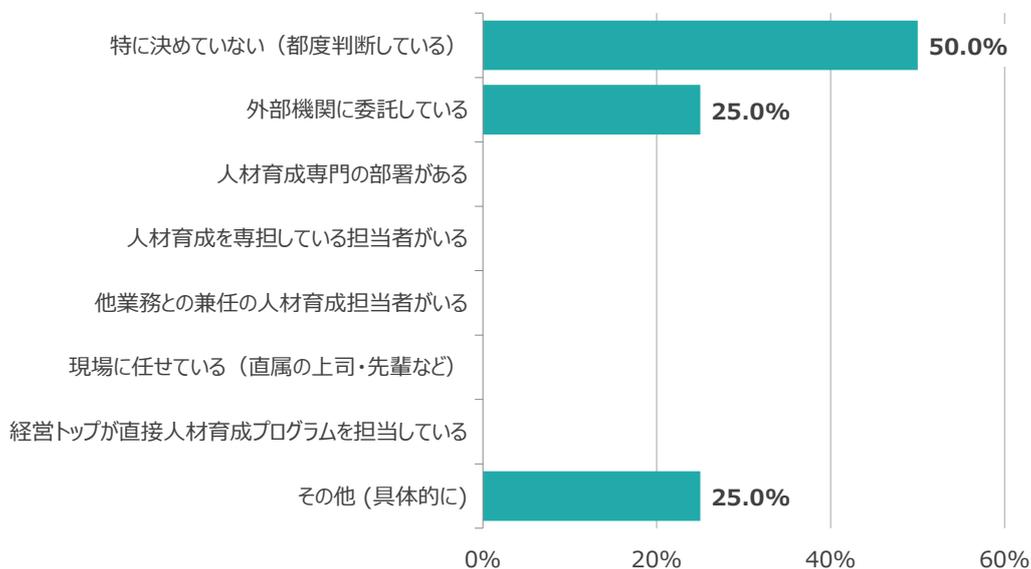
■ 不動産業、物品賃貸業における人材育成に関する取組み（計3件）

1	①業務上必要となるクレーン運転士等資格取得に必要な研修費用及び受験費用の助成。 ②必要資格取得の会社業務化と関連資格（電気主任技術者等）取得のための特別休暇の付与。
2	コミュニケーション講座、コーチング講座、ストレングスコーチング講座。
3	目標管理システムによる公平・公正な評価制度。筆記試験と面接試験による登用制度。若年次正社員（概ね3年次まで）を対象とした研修。新規登用者向けの研修。新任マネージャー向け研修。実務に関する研修・勉強会。e-ラーニング制度や資格取得にかかる費用の補助。経営者養成研修。など。

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「特に決めていない（都度判断している）」が 50.0%であり、半数の事業所が人材育成の体制を固定せず、その都度状況に応じて判断していることがわかる。
- 「外部機関に委託している」は 25.0%である。
- 人材育成専門の部署や専任している担当者があるとした回答はみられず、体系的な管理や計画が不足している状況がうかがえる。
- 「その他」の人材育成プログラムの実施体制としては、「業務が必要な資格取得は業務部で配慮し、その他は総務部が担当」とした意見が挙げられた。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社) (単回答)



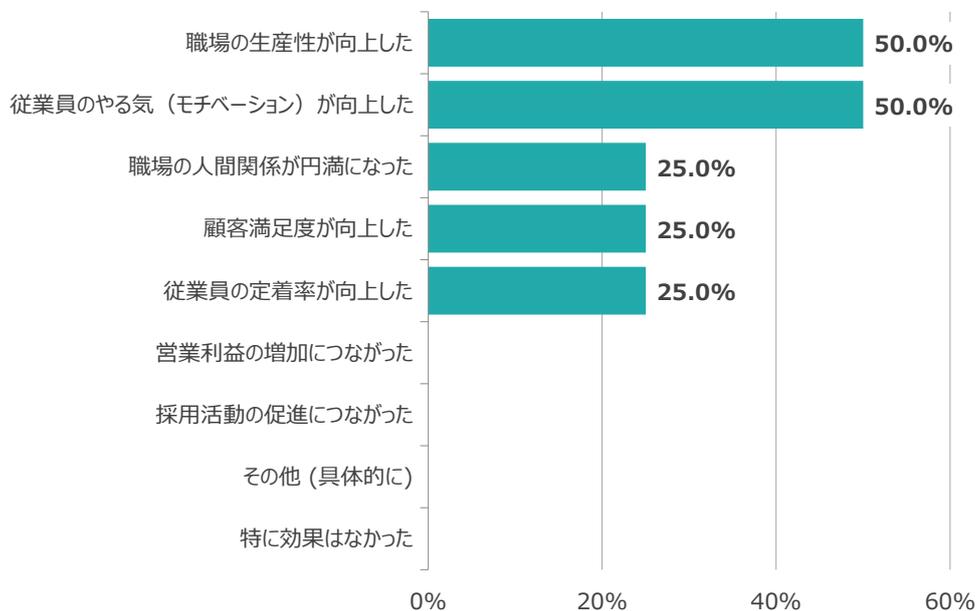
人材育成プログラムの実施体制	全体（n=4）	
	回答数	割合
特に決めていない（都度判断している）	2	50.0%
外部機関に委託している	1	25.0%
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
その他（具体的に）	1	25.0%
無回答	0	0.0%
合計	4	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「職場の生産性が向上した」及び「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 50.0%で半数を占める。次いで「職場の人間関係が円満になった」「顧客満足度が向上した」「従業員の定着率が向上した」が 25.0%であり、生産性の向上に加えて、従業員の職場満足度の向上にも寄与していることがうかがえる。
- 「特に効果はなかった」と答えた事業所はおらず、人材育成プログラムが何らかの形でポジティブな効果をもたらしていると認識されているといえる。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=4社) (複数回答)



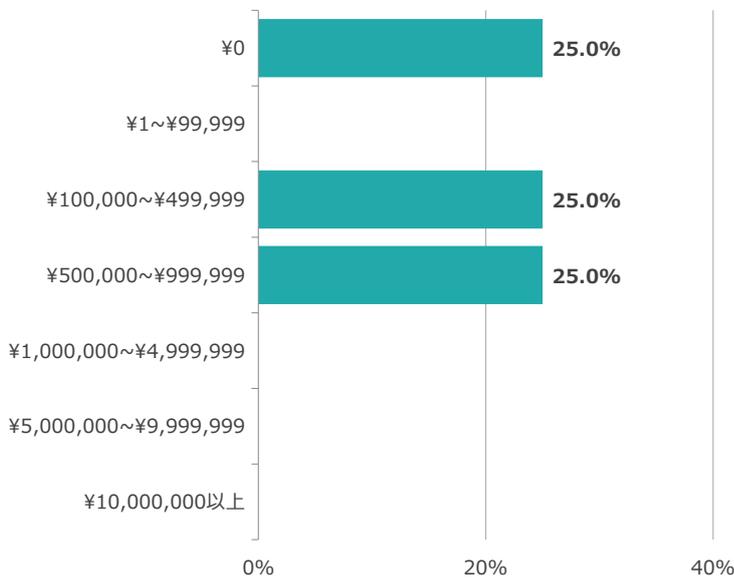
人材育成プログラムの効果	全体（n=4）	
	回答数	割合
職場の生産性が向上した	2	50.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	2	50.0%
職場の人間関係が円満になった	1	25.0%
顧客満足度が向上した	1	25.0%
従業員の定着率が向上した	1	25.0%
営業利益の増加につながった	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	7	-

Q11 貴社の直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。
 ※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

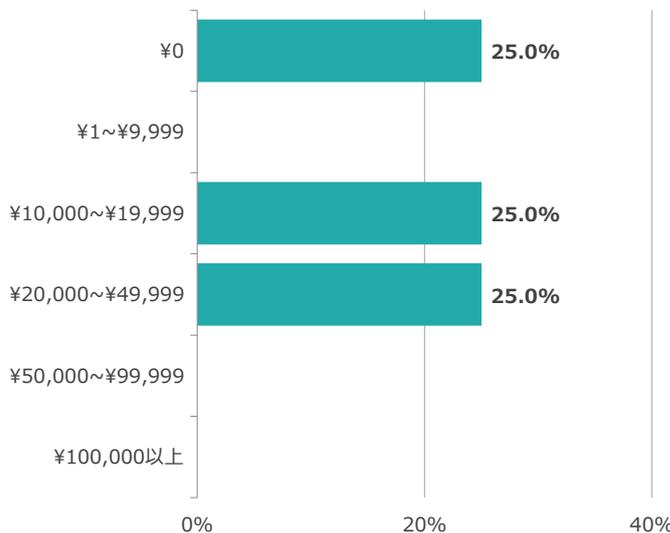
- 直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は ¥ 502,081、中央値は ¥ 150,000 であり、事業所によって差がみられる。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は ¥ 27,893、中央値は ¥ 11,538 であり、事業所によって差がみられる。

≪ 直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=4 社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=4)	
	回答数	割合
¥0	1	25.0%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	1	25.0%
¥500,000~¥999,999	1	25.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	0	0.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	1	25.0%
合計	4	100.0%
最大値	¥502,081	
中央値	¥150,000	
最小値	¥0	

≪ 従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=4 社)

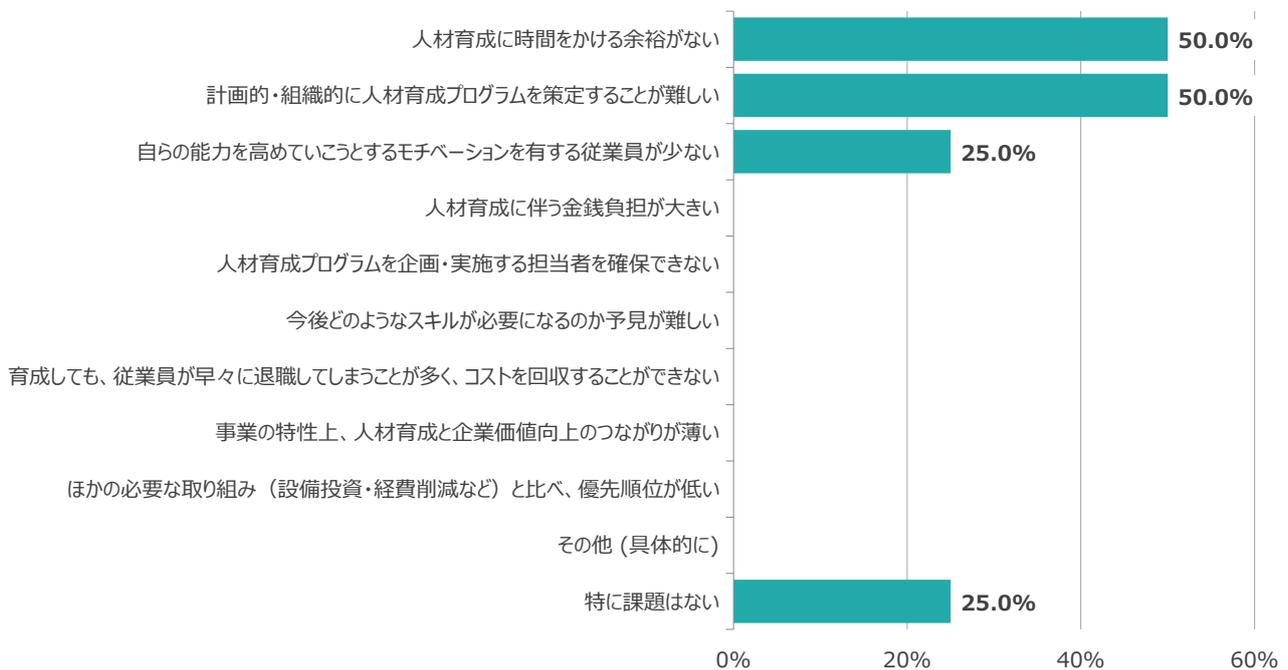


従業員 1 人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=4)	
	回答数	割合
¥0	1	25.0%
¥1~¥9,999	0	0.0%
¥10,000~¥19,999	1	25.0%
¥20,000~¥49,999	1	25.0%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	1	25.0%
合計	4	100.0%
最大値	¥27,893	
中央値	¥11,538	
最小値	¥0	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」及び「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 50.0%、「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」が 25.0%であり、育成に十分な時間や労力を割けない一方で、従業員側の意欲の低さも課題となっている。
- 「特に課題はない」とした事業所は 1 社であった。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶ (人材育成プログラムを実施している事業所：n=4 社) (複数回答)

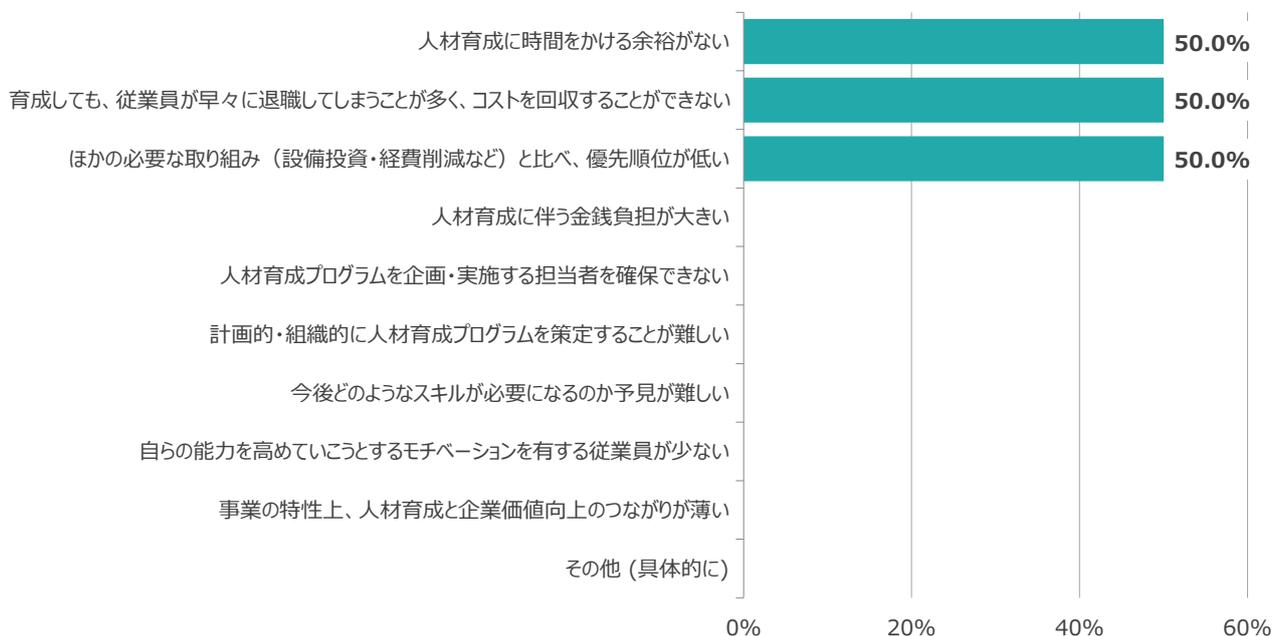


人材育成プログラムを進める上での課題	全体 (n=4)	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	2	50.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	2	50.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	25.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	1	25.0%
無回答	0	0.0%
合計	6	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所における、その理由について、「人材育成に時間をかける余裕がない」「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」「ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い」が 50.0%であり、時間や労力の不足、従業員の離職、優先順位の低さを主な理由として挙げている。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶ (人材育成プログラムを実施していない事業所：n=2社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体（n=2）	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	1	50.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	50.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	1	50.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確認できない	0	0.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	3	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」として挙げられた意見を以下に示す。（原文のまま記載）

■ 人材育成プログラムを実施している事業所（計 13 件）

1	当館出店テナントさまの新規採用及び定着に繋がる策・機会があれば、ぜひ活かしたいと思います。「Q11.人材育成に係る費用について」は、本社主導で行われ、本社負担となるものが多いため、現場で支出額の把握ができておりません。（不動産業、物品賃貸業）
2	意見は特にありません。なお、アンケートの集約結果をご提供願います。（不動産業、物品賃貸業）

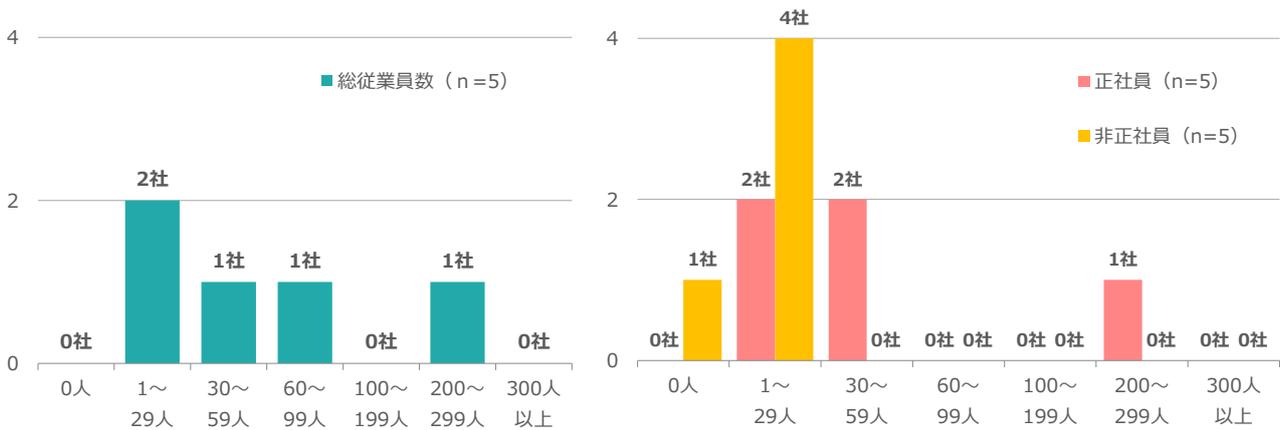
3-9. 調査結果：⑧電気・ガス・熱供給・水道業（5社）

3-9-1. 回答事業所について

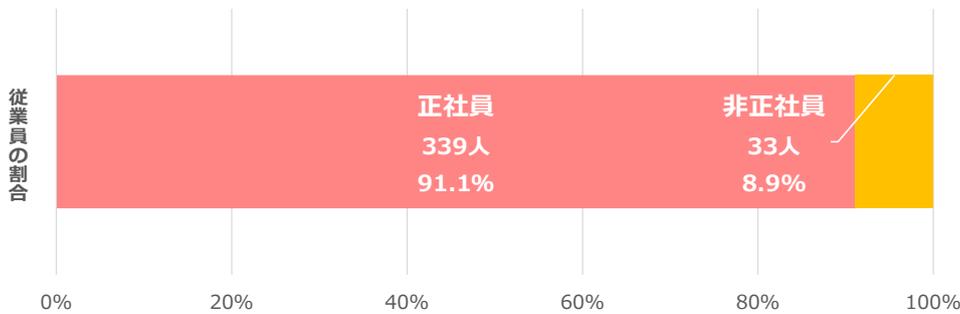
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 電気・ガス・熱供給・水道業の回答事業所は5社。その総従業員数について、最も多いのは「1～29人」で2社、次いで「30～59人」「60～99人」「200～299人」が1社であり、8割の事業所が100人未満である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が91.1%、非正社員が8.9%である。

◀ 従業員数 ▶（電気・ガス・熱供給・水道業：n=5社）



◀ 従業員の雇用形態 ▶（総従業員数：n=372人）

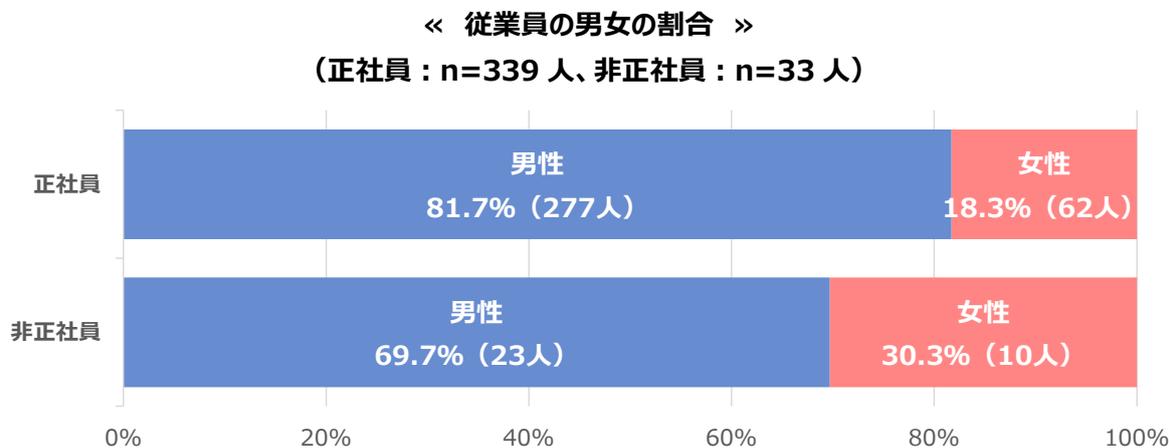


◀ 従業員数 ▶（電気・ガス・熱供給・水道業：n=5社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=5)		正社員 (n=5)		非正社員 (n=5)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
1～29人	2	40.0%	2	40.0%	4	80.0%
30～59人	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%
60～99人	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
100～199人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
200～299人	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	5	100.0%	5	100.0%
従業員数合計	372人		339人		33人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

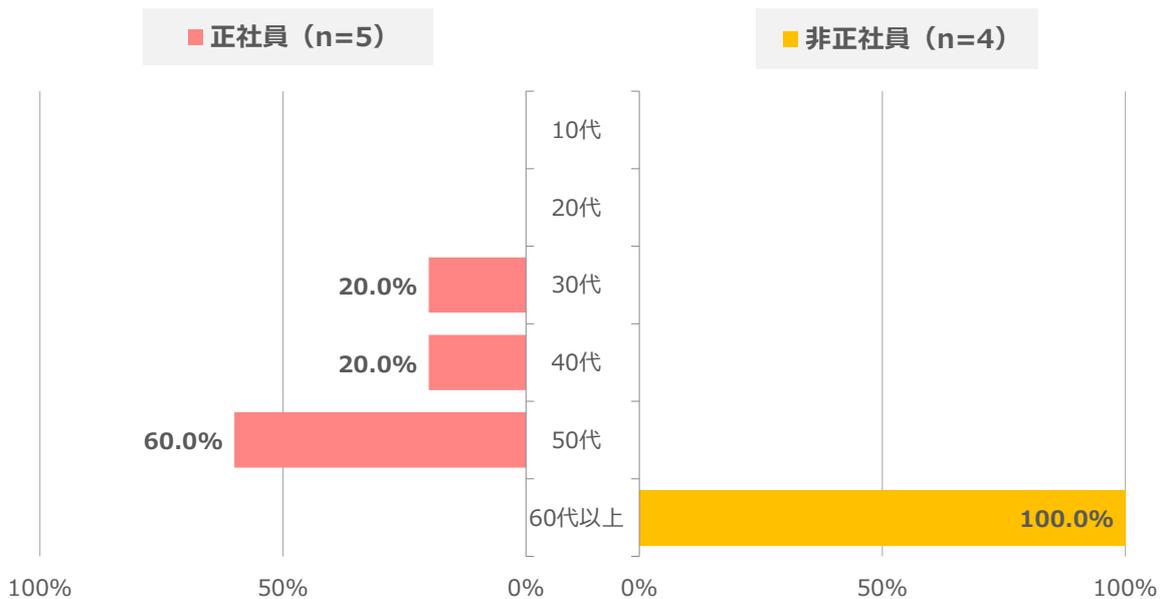
- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 81.7%/女性 18.3%、非正社員の場合は男性 69.7%/女性 30.3%であり、雇用形態により男女の割合に若干の差がみられる。



従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	81.7%	277人	69.7%	23人
女性	18.3%	62人	30.3%	10人
合計	100.0%	339人	100.0%	33人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

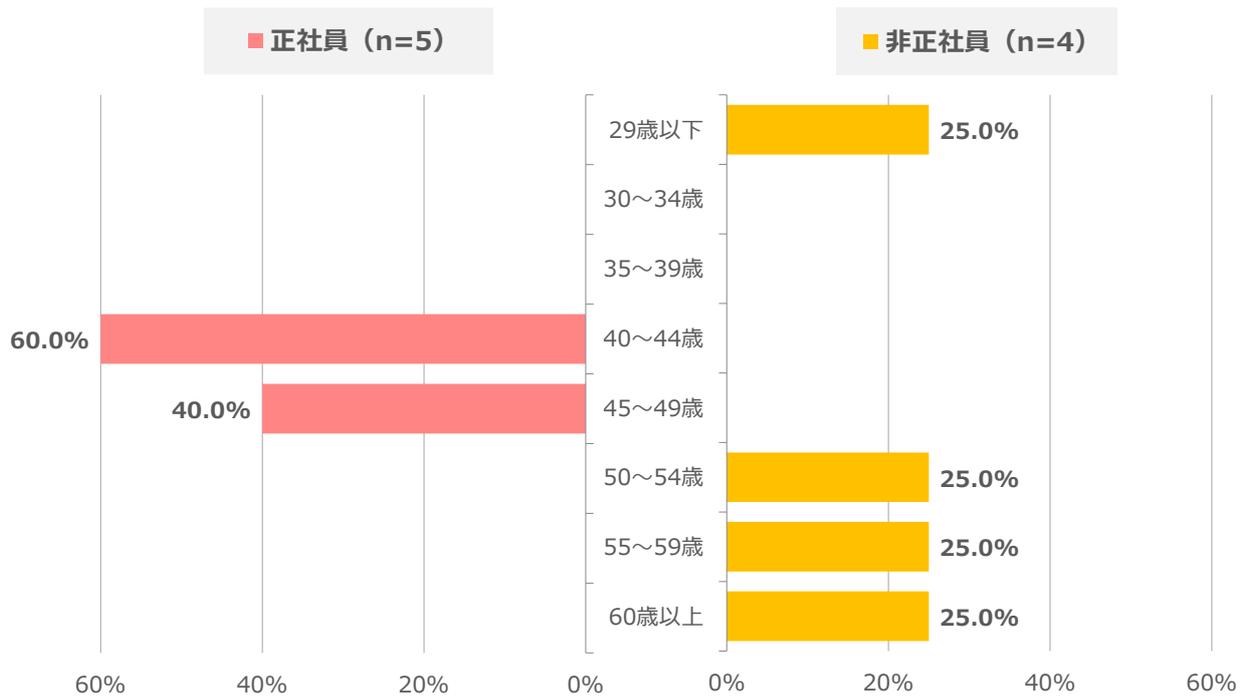
- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「50代」が60.0%である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、全ての事業所が「60代以上」としている。
- 従業員の平均年齢について、正社員は44.4歳、非正社員は49.3歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »**(正社員がいる事業所：n=5社、非正社員がいる事業所：n=4社) (単回答)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=5)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	0	0.0%	0	0.0%
30代	1	20.0%	0	0.0%
40代	1	20.0%	0	0.0%
50代	3	60.0%	0	0.0%
60代以上	0	0.0%	4	100.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	4	100.0%
従業員の平均年齢	44.4 歳		49.3 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

(正社員がいる事業所：n=5社、非正社員がいる事業所：n=4社)



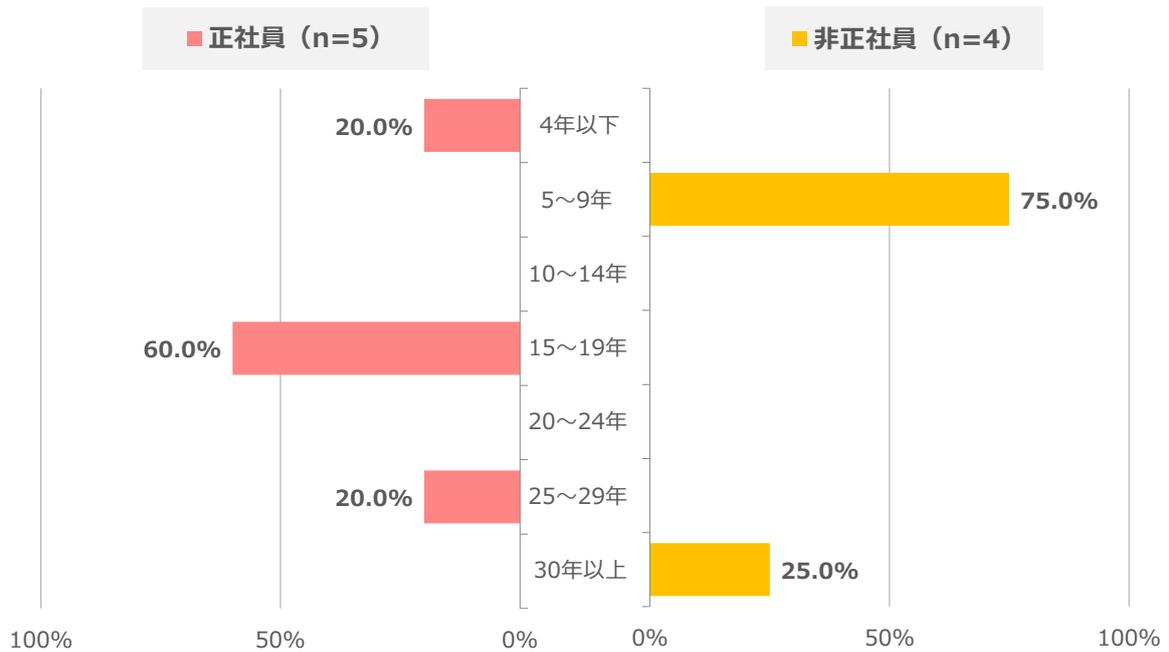
従業員の平均年齢	正社員 (n=5)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	1	25.0%
30～34歳	0	0.0%	0	0.0%
35～39歳	0	0.0%	0	0.0%
40～44歳	3	60.0%	0	0.0%
45～49歳	2	40.0%	0	0.0%
50～54歳	0	0.0%	1	25.0%
55～59歳	0	0.0%	1	25.0%
60歳以上	0	0.0%	1	25.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	4	100.0%
従業員の平均年齢	44.4 歳		49.3 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「15～19年」が60.0%で最も多い。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、「5～9年」が75.0%で最も多い。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は16.4年、非正社員は17.8年であり、非正社員の方が長い。

《 従業員の平均勤続年数 》

(正社員がいる事業所：n=5社、非正社員がいる事業所：n=4社)



従業員の平均勤続年数	正社員 (n=5)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	1	20.0%	0	0.0%
5～9年	0	0.0%	3	75.0%
10～14年	0	0.0%	0	0.0%
15～19年	3	60.0%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	1	20.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	1	25.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	4	100.0%
平均勤続年数	16.4年		17.8年	

3-9-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

■ 人材育成プログラムの実施の有無について、全ての事業所が「実施している」と回答した。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶

(電気・ガス・熱供給・水道業：n=5社) (単回答)

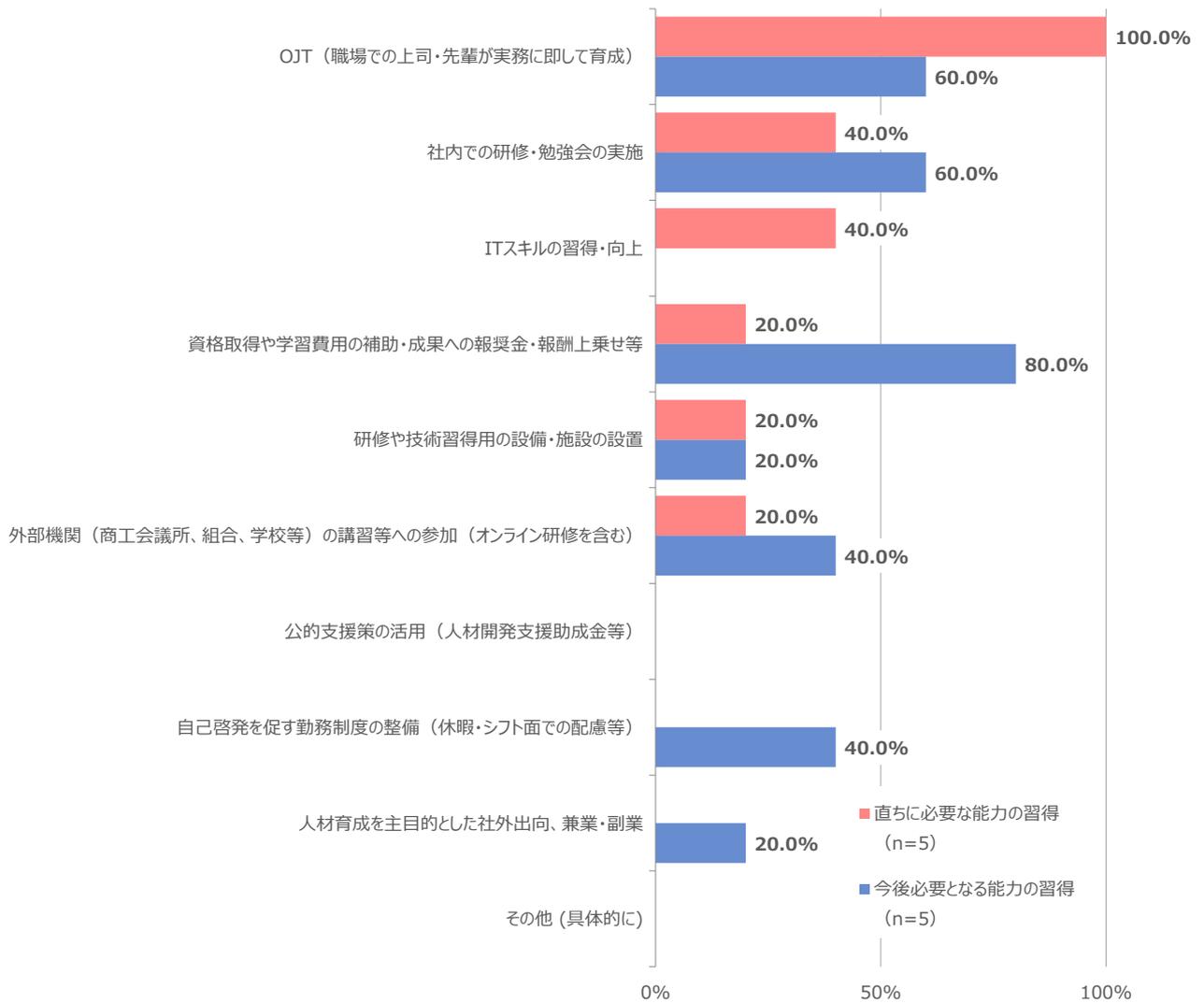


人材育成プログラムの 実施の有無	全体 (n=5)	
	回答数	割合
実施している	5	100.0%
実施していない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	5	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」が 100.0%であり、全ての事業所が実施している。次いで「社内での研修・勉強会の実施」及び「IT スキルの習得・向上」が 40.0%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 80.0%、次いで「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」及び「社内での研修・勉強会の実施」が 60.0%と続く。
- すべての事業所が実施している「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」については、主に「直ちに必要な能力」の習得を目的として実施されている。
- 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」については、主に「今後必要な能力」の習得を目的として実施されている。
- 「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施している事業所がない。

「実施している人材育成プログラム」
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=5)		今後必要となる能力の習得 (n=5)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	5	100.0%	3	60.0%
社内での研修・勉強会の実施	2	40.0%	3	60.0%
ITスキルの習得・向上	2	40.0%	0	0.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	1	20.0%	4	80.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	1	20.0%	1	20.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	1	20.0%	2	40.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	0	0.0%	2	40.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	1	20.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	12	-	16	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

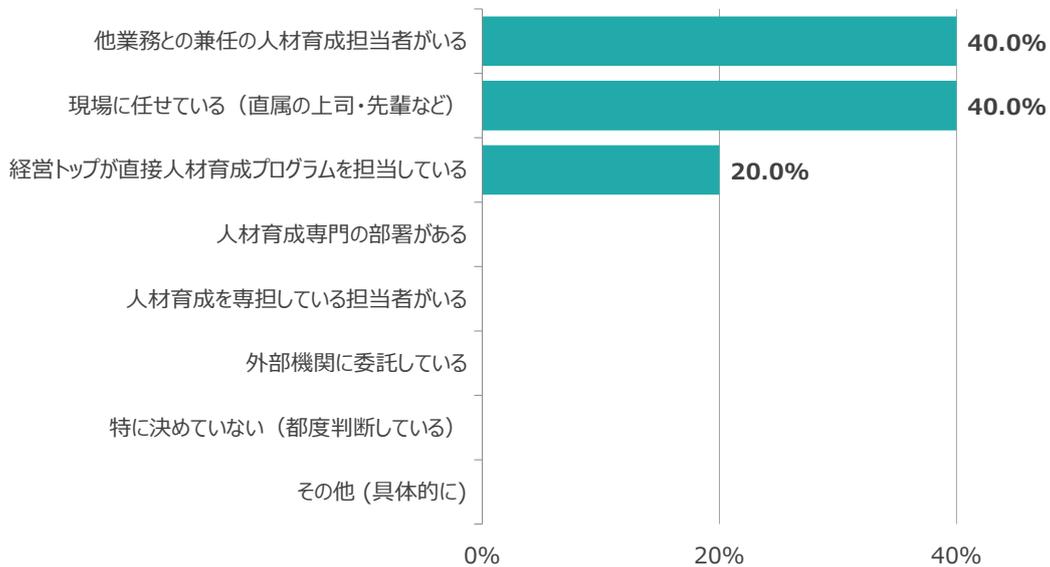
■ 電気・ガス・熱供給・水道業における人材育成に関する取組み（計 1 件）

1	<ul style="list-style-type: none"> ・入社(入所)時に事業所概要、安全教育等の基礎研修実施 ・配属後、OJT にて育成 ・半期毎に上司との面談、指導助言等のフォロー実施
---	---

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「他業務との兼任の人材育成担当者がある」及び「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」が 40.0%、次いで「経営トップが直接人材育成プログラムを担当している」が 20.0%であり、専門の育成担当者は配置せず、他の業務と併せて人材育成を進めていること、また、現場に育成を任せていることから、即時的・実践的な育成が主流であることがわかる。
- 人材育成専門の部署や専任している担当者がある事業所はみられないことから、専組織的・専門的な人材育成体制が整っている事業所は少ない状況である。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社) (単回答)



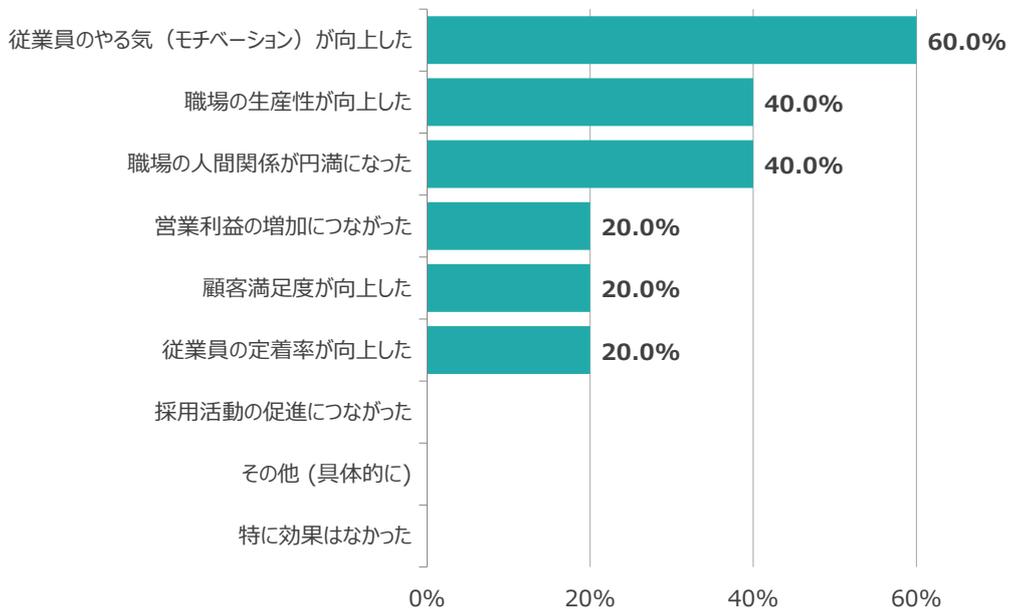
人材育成プログラムの実施体制	全体（n=5）	
	回答数	割合
他業務との兼任の人材育成担当者がある	2	40.0%
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	2	40.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	1	20.0%
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
特に決めていない（都度判断している）	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	5	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 60.0%である。次いで「職場の生産性が向上した」及び「職場の人間関係が円満になった」が 40.0%であり、生産性の向上に加えて、従業員の職場満足度の向上にも寄与していることがうかがえる。
- 「特に効果はなかった」と答えた事業所はおらず、人材育成プログラムが何らかの形でポジティブな効果をもたらしていると認識されているといえる。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

（人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社）（複数回答）



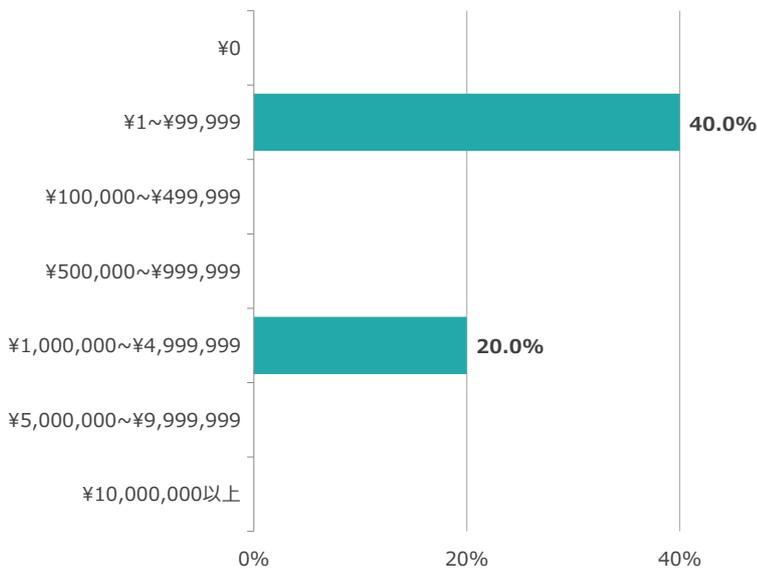
人材育成プログラムの効果	全体（n=5）	
	回答数	割合
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	3	60.0%
職場の生産性が向上した	2	40.0%
職場の人間関係が円満になった	2	40.0%
営業利益の増加につながった	1	20.0%
顧客満足度が向上した	1	20.0%
従業員の定着率が向上した	1	20.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	10	—

Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。
 ※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

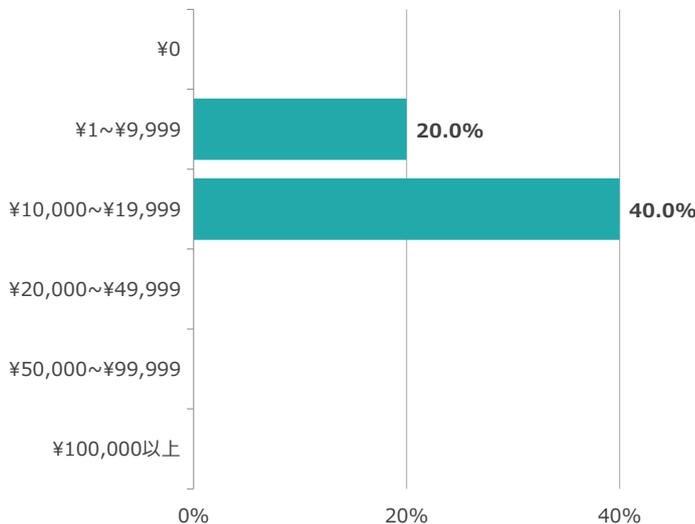
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は¥1,000,000、中央値は¥95,000であった。最も多い金額帯は「¥1～¥99,999」で40.0%である。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は¥15,625、中央値は¥10,556であった。最も多い金額帯は「¥10,000～¥19,999」で40.0%である。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=5)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	2	40.0%
¥100,000~¥499,999	0	0.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	1	20.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	2	40.0%
合計	5	100.0%
最大値	¥1,000,000	
中央値	¥95,000	
最小値	¥84,000	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社)

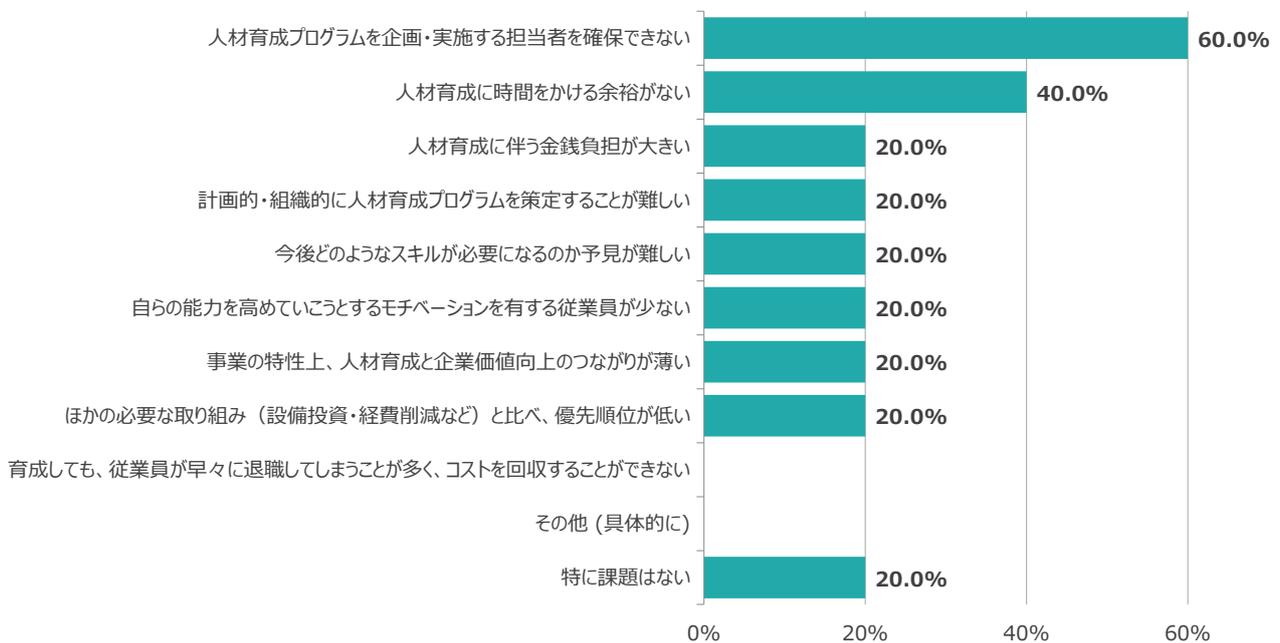


従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=5)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	1	20.0%
¥10,000~¥19,999	2	40.0%
¥20,000~¥49,999	0	0.0%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	2	40.0%
合計	5	100.0%
最大値	¥15,625	
中央値	¥10,556	
最小値	¥3,360	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」が60.0%、次いで「人材育成に時間をかける余裕がない」が40.0%である。
- 人材育成を効果的に進めるためには、担当者の確保や時間の確保が大きな障壁となっており、これらの問題を解決することが必要である。
- 金銭負担や計画的な策定が難しいといった点も指摘されているが、育成後の従業員の早期退職によるコスト回収ができないという回答は得られなかった。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶ (人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社) (複数回答)



人材育成プログラムを進める上での課題	全体（n=5）	
	回答数	割合
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	3	60.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	2	40.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	20.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	1	20.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	20.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	20.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	1	20.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	1	20.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	1	20.0%
無回答	0	0.0%
合計	12	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

※「人材育成プログラムを実施していない」とした事業所がないため、Q13 は記載なしとする。

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- 電気・ガス・熱供給・水道業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」は挙げられなかった。

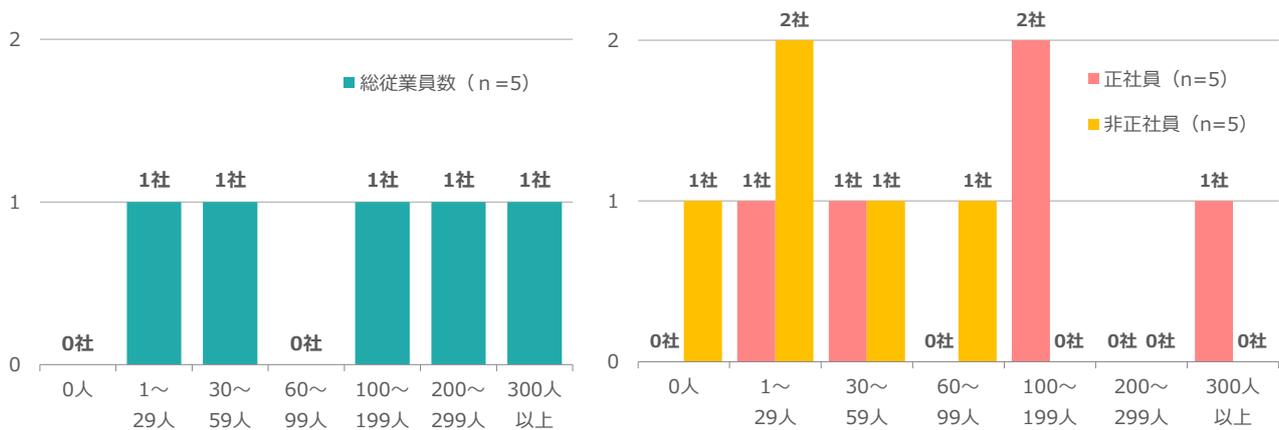
3-10. 調査結果：⑨情報通信業（5社）

3-10-1. 回答事業所について

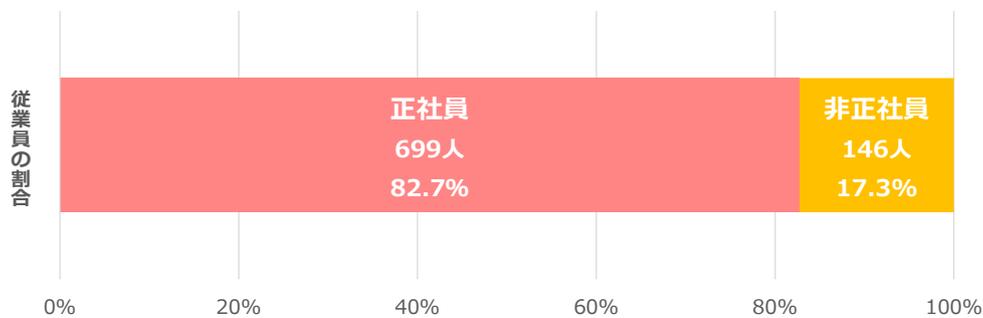
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 情報通信業の回答事業所は5社。その総従業員数について、「1～29人」「30～59人」「100～199人」「200～299人」「300人以上」が各1社である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が82.7%、非正社員が17.3%である。

◀ 従業員数 ▶（情報通信業：n=5社）



◀ 従業員の雇用形態 ▶（総従業員数：n=845人）

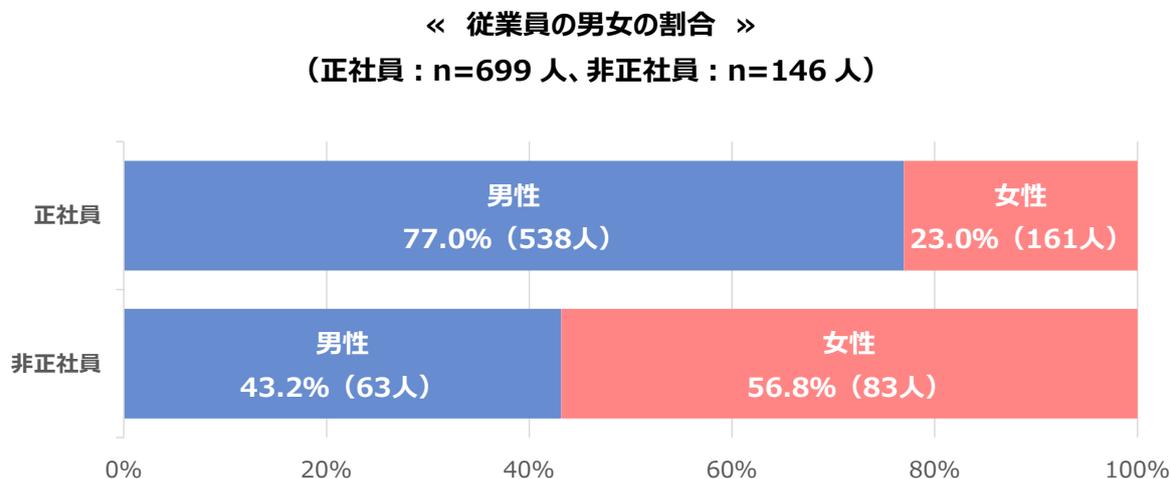


◀ 従業員数 ▶（情報通信業：n=5社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=5)		正社員 (n=5)		非正社員 (n=5)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
1～29人	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%
30～59人	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%
60～99人	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%
100～199人	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%
200～299人	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	100.0%	5	100.0%	5	100.0%
従業員数合計	845人		699人		146人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 77.0%/女性 23.0%、非正社員の場合は男性 43.2%/女性 56.8%であり、雇用形態により男女の割合に大きな差がみられる。



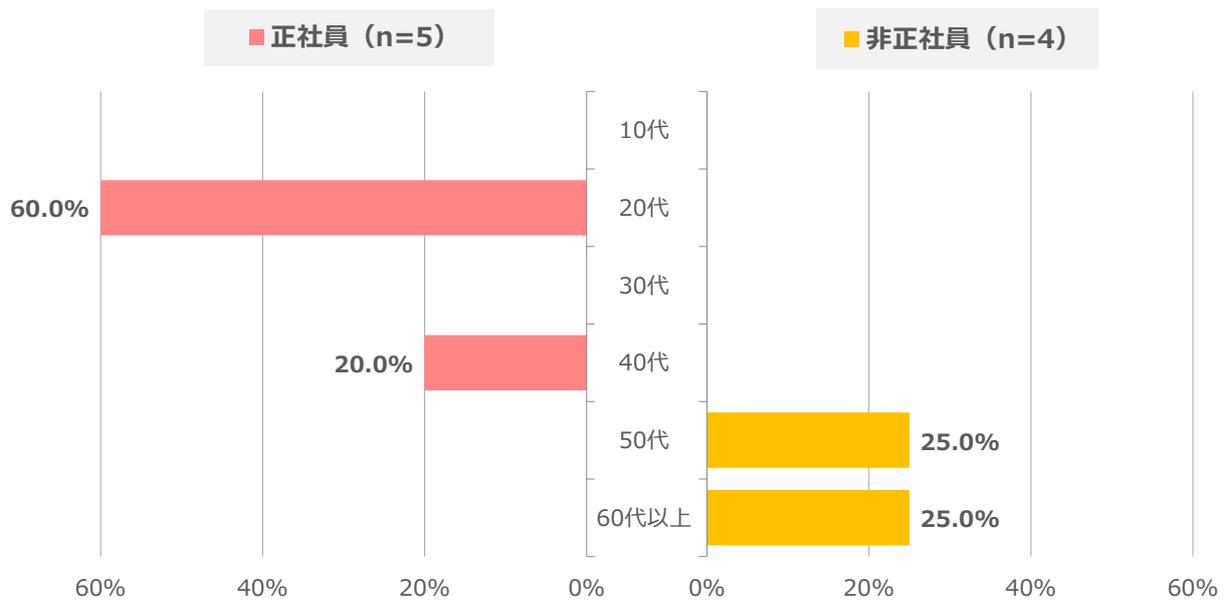
従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	77.0%	538人	43.2%	63人
女性	23.0%	161人	56.8%	83人
合計	100.0%	699人	100.0%	146人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「20代」が最も多く60.0%である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「50代」「60代以上」が25.0%である。
- 従業員の平均年齢について、正社員は39.6歳、非正社員は55.7歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »

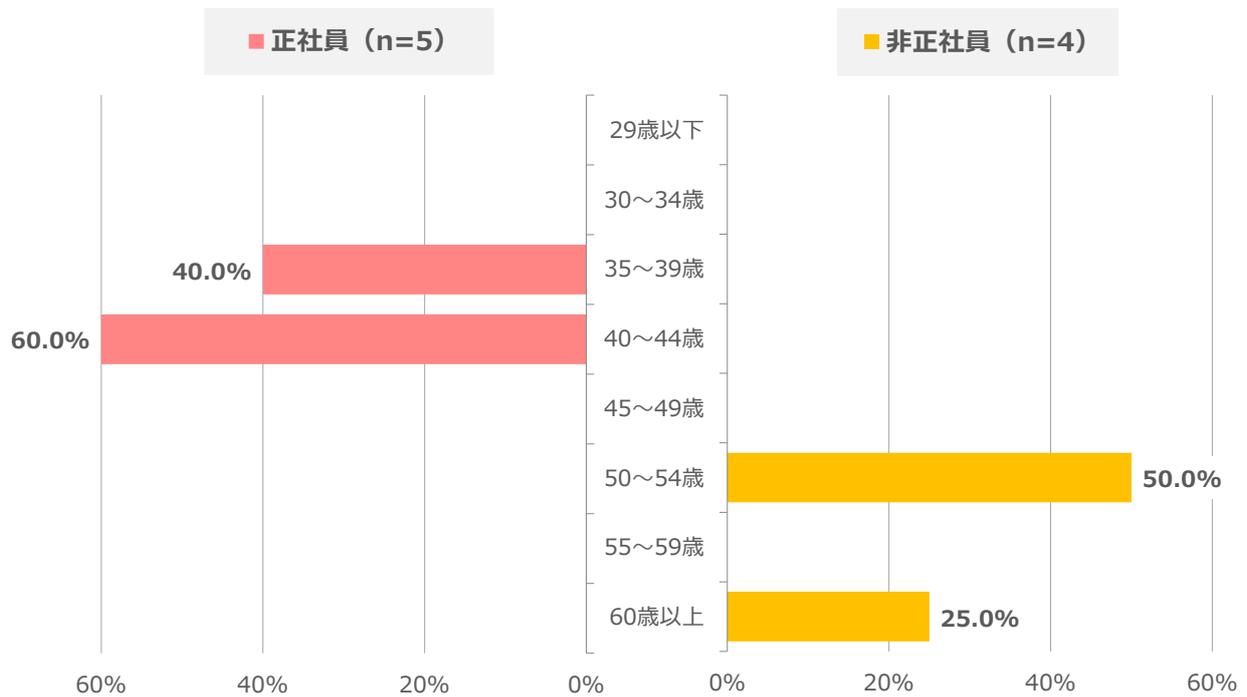
(正社員がいる事業所：n=5社、非正社員がいる事業所：n=4社) (単回答)



最も多い 従業員の年代	正社員 (n=5)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	3	60.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	0	0.0%
40代	1	20.0%	0	0.0%
50代	0	0.0%	1	25.0%
60代以上	0	0.0%	1	25.0%
無回答	1	20.0%	2	50.0%
合計	5	100.0%	4	100.0%
従業員の平均年齢	39.6歳		55.7歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

(正社員がいる事業所：n=5 社、非正社員がいる事業所：n=4 社)



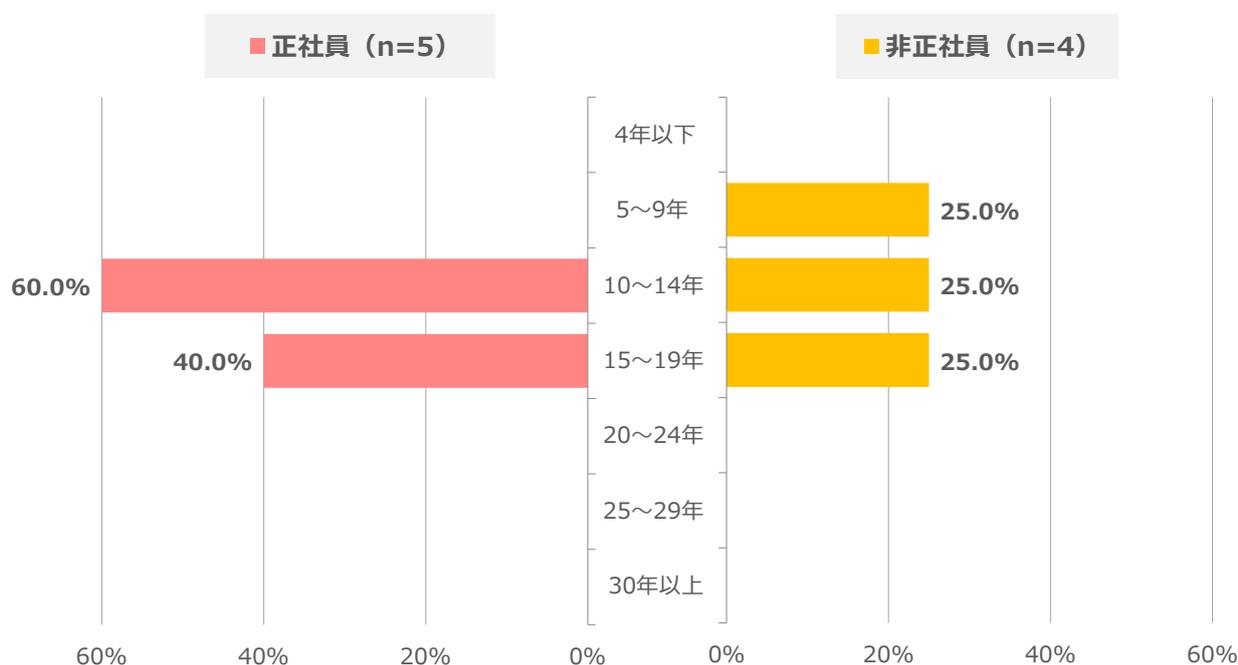
従業員の平均年齢	正社員 (n=5)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30～34歳	0	0.0%	0	0.0%
35～39歳	2	40.0%	0	0.0%
40～44歳	3	60.0%	0	0.0%
45～49歳	0	0.0%	0	0.0%
50～54歳	0	0.0%	2	50.0%
55～59歳	0	0.0%	0	0.0%
60歳以上	0	0.0%	1	25.0%
無回答	0	0.0%	1	25.0%
合計	5	100.0%	4	100.0%
従業員の平均年齢	39.6 歳		55.7 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「10～14年」が60.0%、「15～19年」が40.0%である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、「5～9年」「10～14年」「15～19年」が25.0%である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は14.0年、非正社員は13.0年である。

◀ 従業員の平均勤続年数 ▶

(正社員がいる事業所：n=5社、非正社員がいる事業所：n=4社)



従業員の平均勤続年数	正社員 (n=5)		非正社員 (n=4)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	0	0.0%
5～9年	0	0.0%	1	25.0%
10～14年	3	60.0%	1	25.0%
15～19年	2	40.0%	1	25.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	1	25.0%
合計	5	100.0%	4	100.0%
平均勤続年数	14.0年		13.0年	

3-10-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

■ 人材育成プログラムの実施の有無について、全ての事業所が「実施している」と回答している。

« 人材育成プログラムの実施の有無 » (情報通信業：n=5) (単回答)

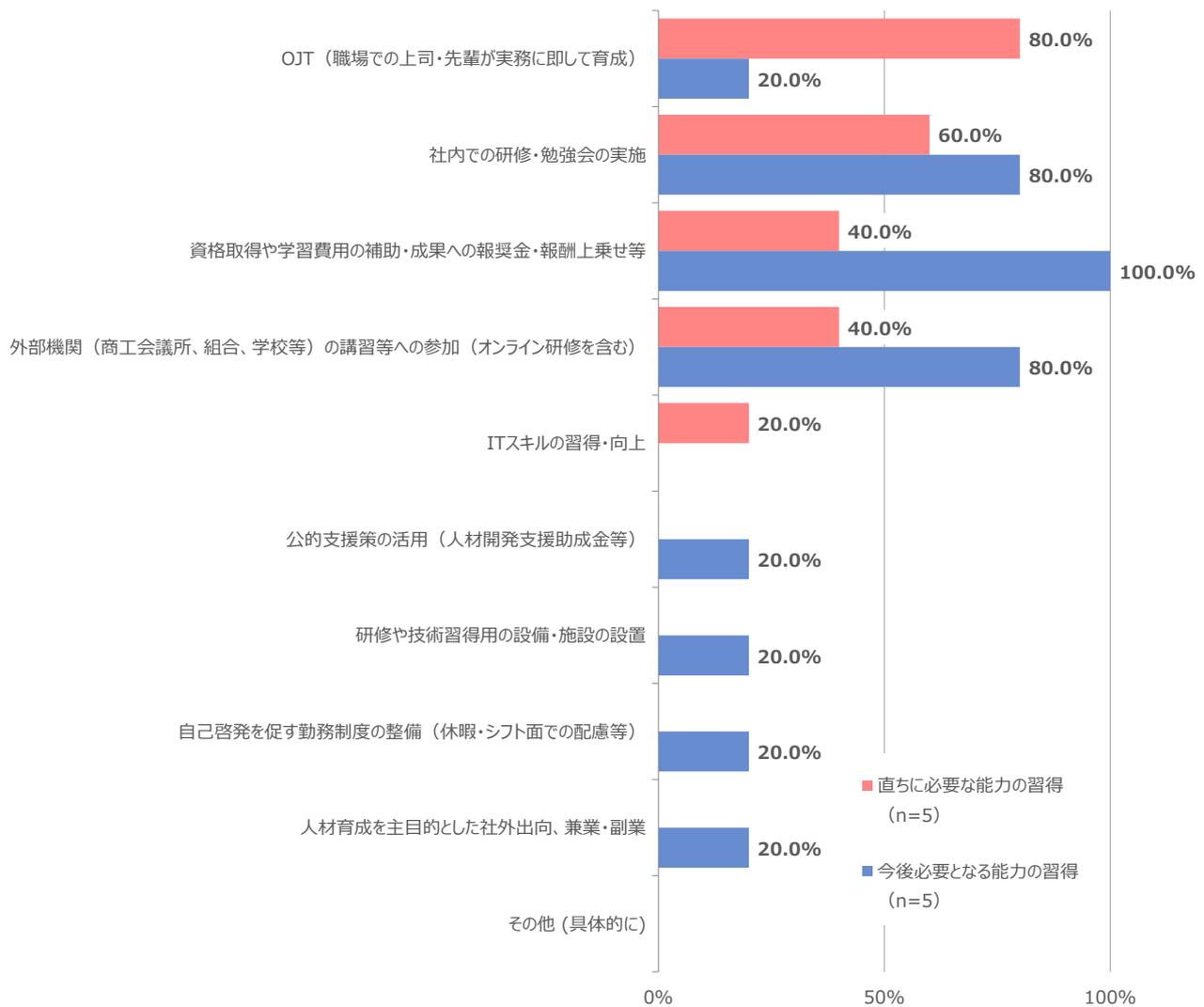


人材育成プログラムの 実施の有無	全体 (n=5)	
	回答数	割合
実施している	5	100.0%
実施していない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	5	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」が 80.0%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」が 60.0%、「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」及び「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 40.0%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 100.0%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」及び「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 80.0%である。
- 「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」については、主に「直ちに必要な能力」の習得を目的として実施されている。
- 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」については、主に「今後必要な能力」の習得を目的として実施されている。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=5)		今後必要となる能力の習得 (n=5)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	4	80.0%	1	20.0%
社内での研修・勉強会の実施	3	60.0%	4	80.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	2	40.0%	5	100.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	2	40.0%	4	80.0%
ITスキルの習得・向上	1	20.0%	0	0.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	1	20.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	1	20.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	0	0.0%	1	20.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	1	20.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	12	-	18	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

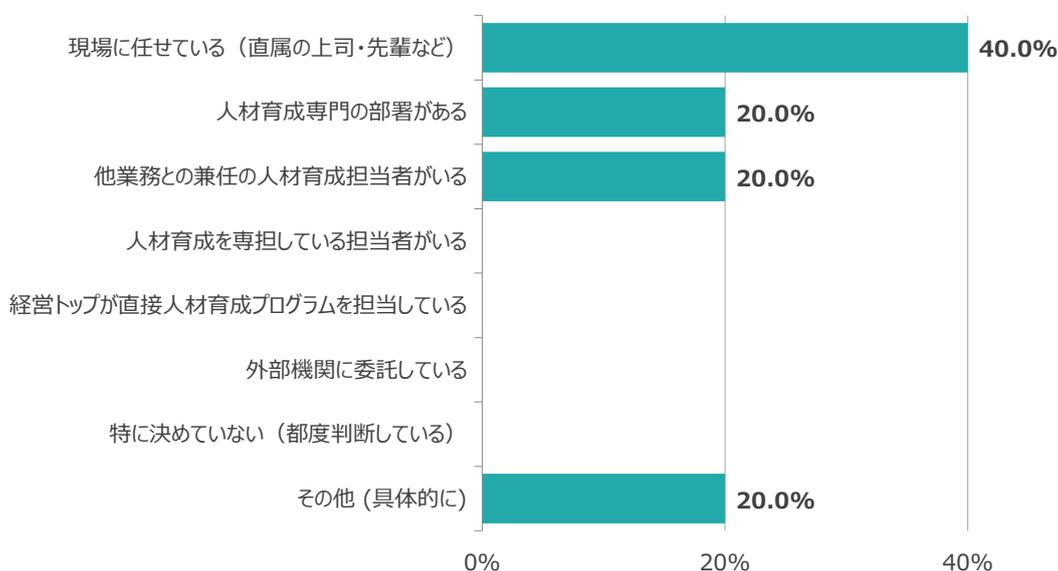
■ 情報通信業における人材育成に関する取組み（計4件）

1	会社と社員が共に成長できるように、うまくいっているのは何故か、うまくいかないのは何故か、何が課題でどのような取組みが必要か、を常に振り返りを行っている（Keep・Problem・Try）。 また、有効な研修体系なども常に見直しをかけ、必要に応じて外部研修も取り入れている。
2	新入社員に関しては、OJTや社内研修などを行って育成している。 既存社員については外部講習会を活用して、必要なスキル等を取得している。
3	人材育成に関する取組みとして、以下を行っています。 1. 新人研修プログラムの実施、技術スキルや社会人知識を習得させる研修、学卒であれば入社2年後に研修員論文を作成し、発表を行う。 2. メンター制度を導入し、新入社員のサポートを行っています。 3. 外部研修やセミナーへの参加の奨励
4	入社1年目社員には新入社員研修(約2週間)、配属後研修(2~3回)、原発視察研修など手厚く研修機会を設けている。 入社2年目、3年目の社員にもそれぞれ年1回の研修を実施し、メンタル面でのフォローも行っている。 中堅社員～ベテラン向けには入社10年・20年・30年の節目や管理職昇格時に各種研修を行い、ハラスメント防止や部下の指導育成の仕方を学んでいる。

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」が 40.0%、次いで「人材育成専門の部署がある」及び「他業務との兼任の人材育成担当者がある」が 20.0%であり、事業所によってばらつきがみられる。
- 人材育成専門の部署や専任している担当者がある事業所は 20.0%にとどまっており、専組織的・専門的な人材育成体制が整っている事業所は少ない状況である。
- 「その他」の人材育成プログラムの実施体制としては、「教育委員会を組織して活動しています」とした意見が挙げられた。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社) (単回答)



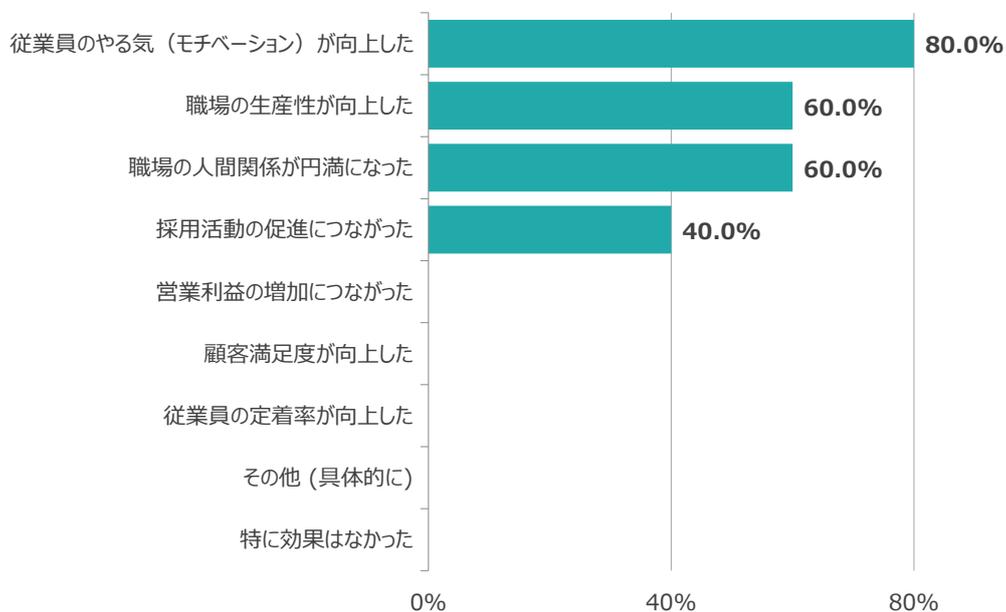
人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=5)	
	回答数	割合
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	2	40.0%
人材育成専門の部署がある	1	20.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	1	20.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
特に決めていない（都度判断している）	0	0.0%
その他（具体的に）	1	20.0%
無回答	0	0.0%
合計	5	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 80.0%を占める。次いで「職場の生産性が向上した」及び「職場の人間関係が円満になった」が 60.0%、「採用活動の促進につながった」が 40.0%であり、生産性の向上に加えて、従業員の職場満足度の向上や採用活動にも寄与していることがうかがえる。
- 「特に効果はなかった」と答えた事業所はおらず、人材育成プログラムが何らかの形でポジティブな効果をもたらしていると認識されているといえる。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

（人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社）（複数回答）



人材育成プログラムの効果	全体（n=5）	
	回答数	割合
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	4	80.0%
職場の生産性が向上した	3	60.0%
職場の人間関係が円満になった	3	60.0%
採用活動の促進につながった	2	40.0%
営業利益の増加につながった	0	0.0%
顧客満足度が向上した	0	0.0%
従業員の定着率が向上した	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	12	-

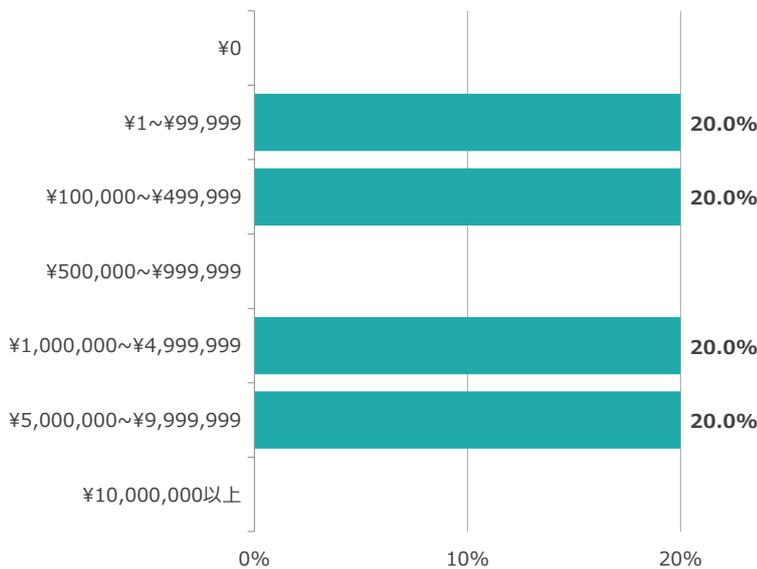
Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

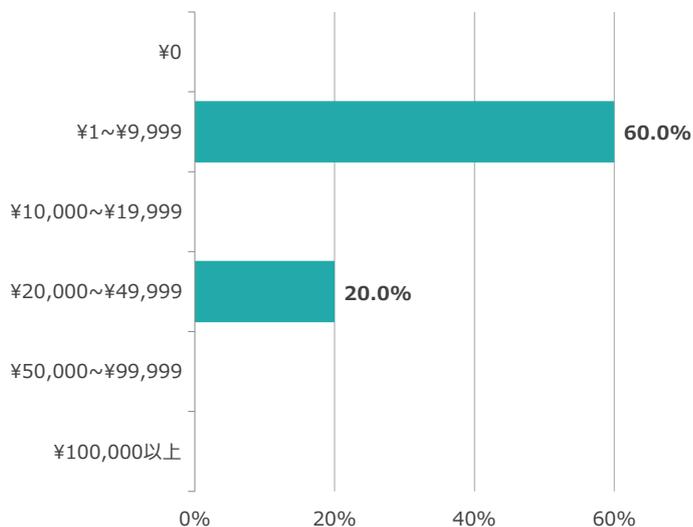
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は¥8,000,000、中央値は¥560,000であり、事業所によって差がみられる。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は¥20,942、中央値は¥2,370であった。最も多い金額帯は「¥1～¥9,999」で60.0%である。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=5)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1～¥99,999	1	20.0%
¥100,000～¥499,999	1	20.0%
¥500,000～¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000～¥4,999,999	1	20.0%
¥5,000,000～¥9,999,999	1	20.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	1	20.0%
合計	5	100.0%
最大値	¥8,000,000	
中央値	¥560,000	
最小値	¥40,000	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=5社)

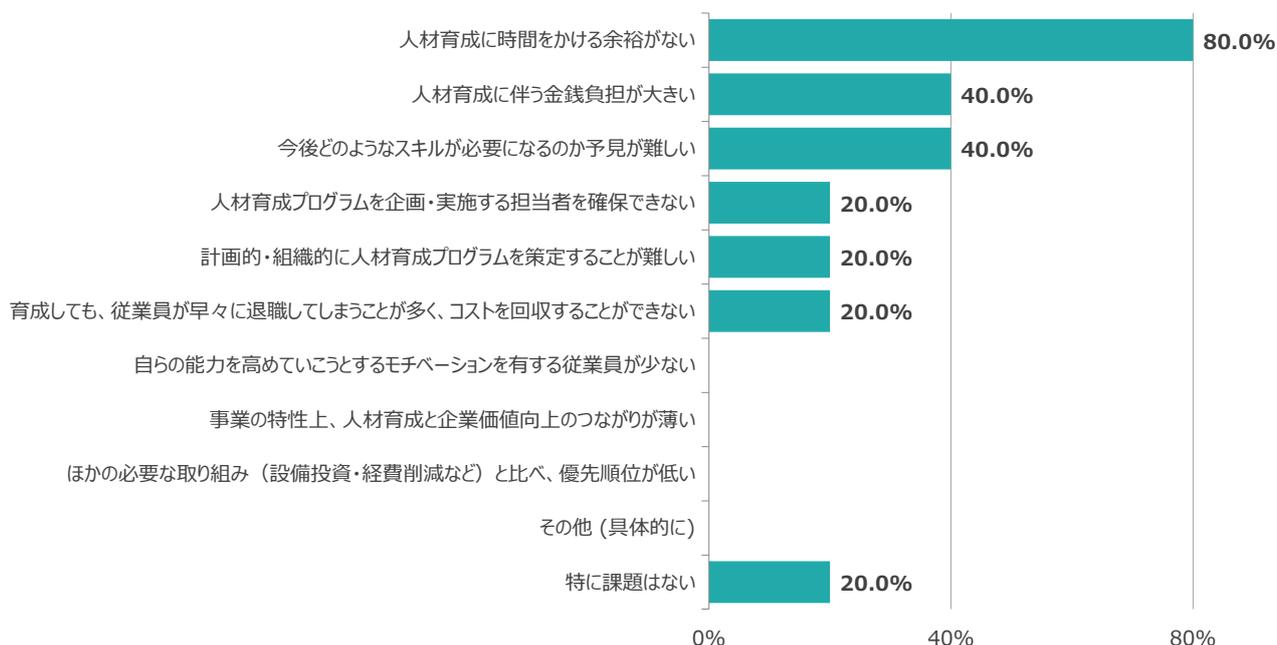


従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=5)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1～¥9,999	3	60.0%
¥10,000～¥19,999	0	0.0%
¥20,000～¥49,999	1	20.0%
¥50,000～¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	1	20.0%
合計	5	100.0%
最大値	¥20,942	
中央値	¥2,370	
最小値	¥727	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」が 80.0%、次いで「人材育成に伴う金銭負担が大きい」及び「今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい」が 40.0% であり、人員・労力の不足やスキルの変化に対する不確実性が課題とされている。
- 「特に課題はない」とした事業所は 1 社であった。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶ (人材育成プログラムを実施している事業所：n=5 社) (複数回答)



人材育成プログラムを進める上での課題	全体（n=5）	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	4	80.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	2	40.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	2	40.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	20.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	1	20.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	20.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	1	20.0%
無回答	0	0.0%
合計	12	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

※「人材育成プログラムを実施していない」とした事業所がないため、Q13 は記載なしとする。

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■情報通信業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」はあげられなかった。

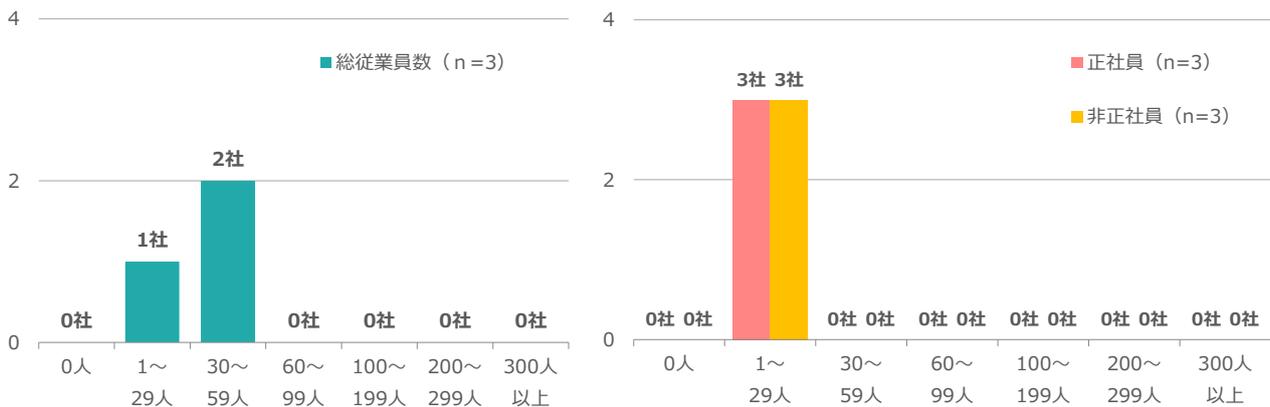
3-11. 調査結果：⑩宿泊業、飲食サービス業（3社）

3-11-1. 回答事業所について

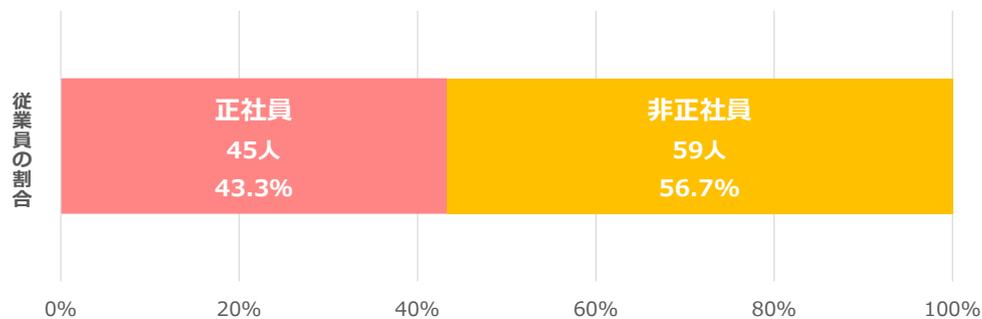
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 宿泊業、飲食サービス業の回答事業所は3社。その総従業員数について、最も多いのは「30～59人」で2社、次いで「1～29人」が1社であり、3社とも100人未満である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が43.3%、非正社員が56.7%である。

≪ 従業員数 ≫（宿泊業、飲食サービス業：n=3社）



≪ 従業員の雇用形態 ≫（総従業員数：n=104人）

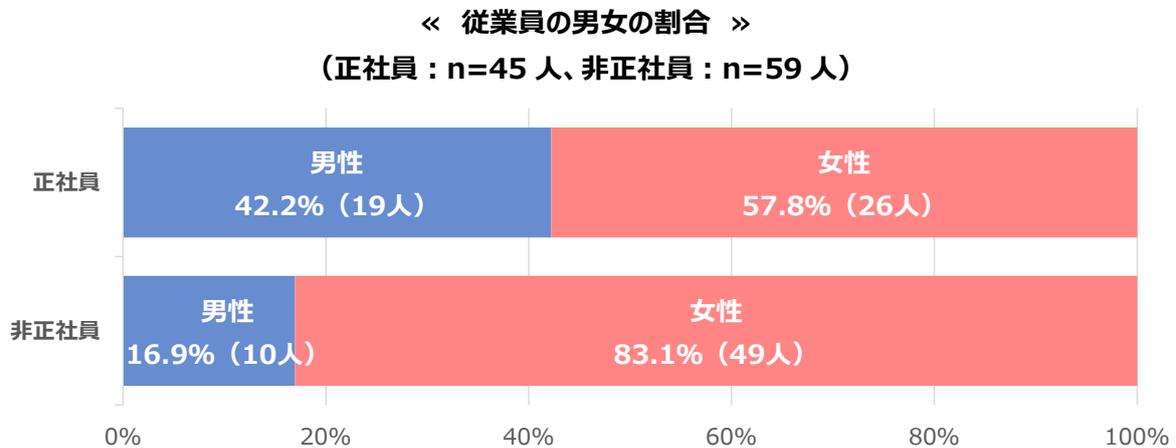


≪ 従業員数 ≫（宿泊業、飲食サービス業：n=3社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=3)		正社員 (n=3)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1～29人	1	33.3%	3	100.0%	3	100.0%
30～59人	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%
60～99人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100～199人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
200～299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	100.0%	3	100.0%	3	100.0%
従業員数合計	104人		45人		59人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

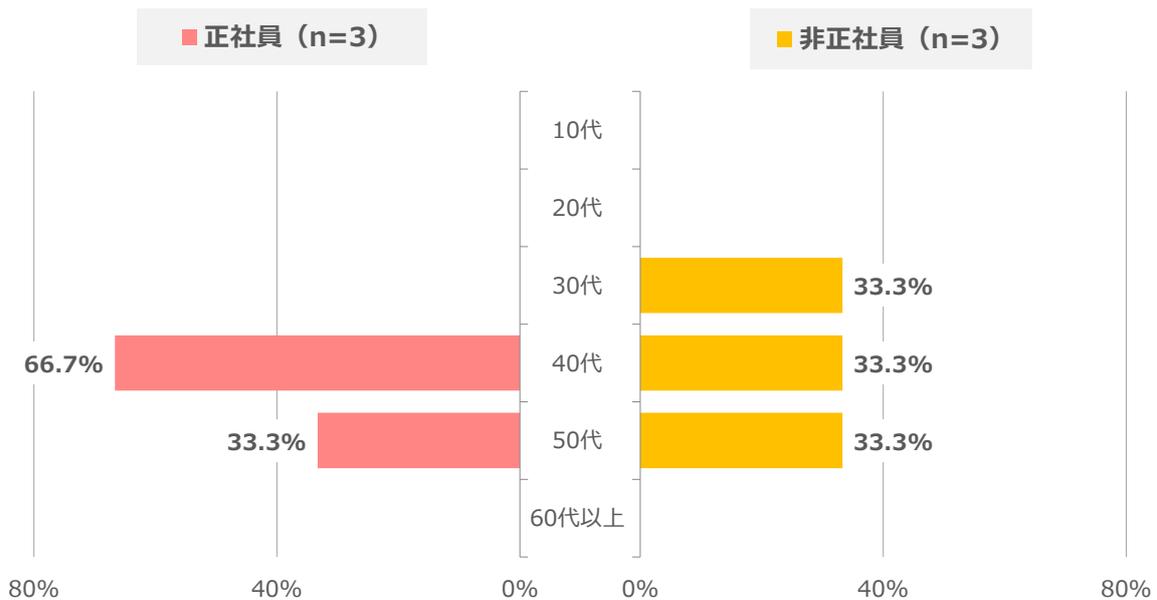
- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 42.2%/女性 57.8%、非正社員の場合は男性 16.9%/女性 83.1%であり、雇用形態により男女の割合に大きな差がみられる。



従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	42.2%	19人	16.9%	10人
女性	57.8%	26人	83.1%	49人
合計	100.0%	45人	100.0%	59人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

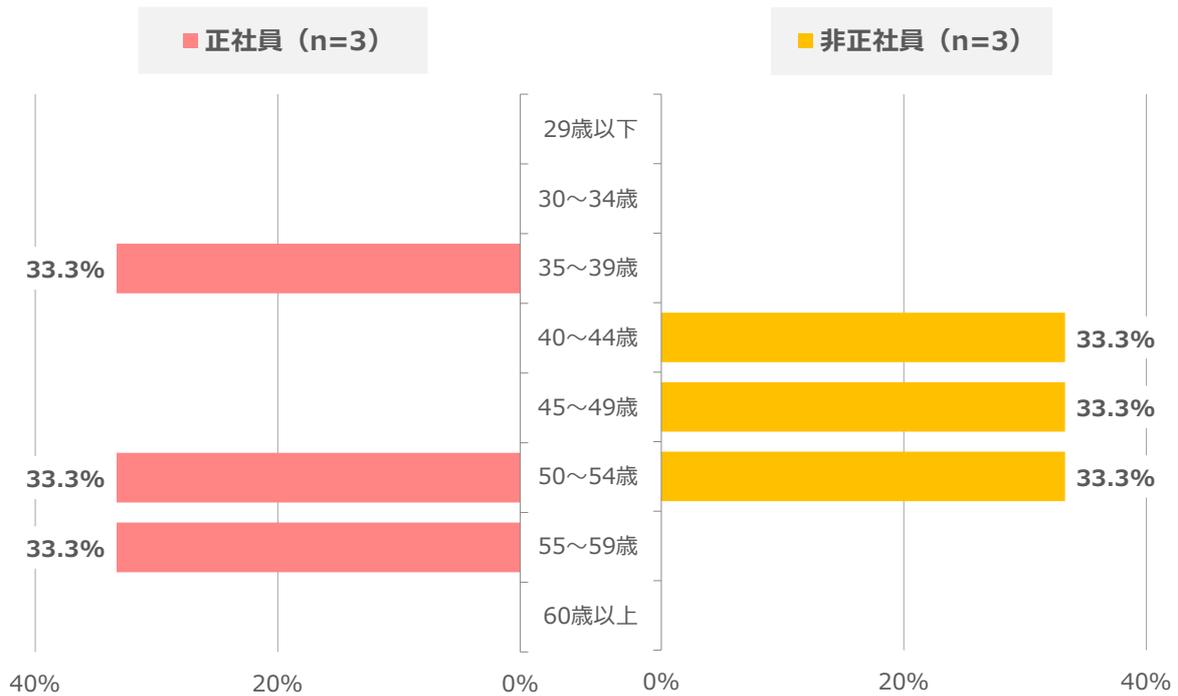
- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「40代」「50代」が多い傾向がある。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、事業所によりばらつきがある。
- 従業員の平均年齢について、正社員は48.7歳、非正社員は46.3歳であり、大きな差はみられない。

« 最も多い従業員の年代 »**(正社員がいる事業所：n=3社、非正社員がいる事業所：n=3社)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=3)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	0	0.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	1	33.3%
40代	2	66.7%	1	33.3%
50代	1	33.3%	1	33.3%
60代以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	100.0%	3	99.9%
従業員の平均年齢	48.7 歳		46.3 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

(正社員がいる事業所：n=3 社、非正社員がいる事業所：n=3 社)



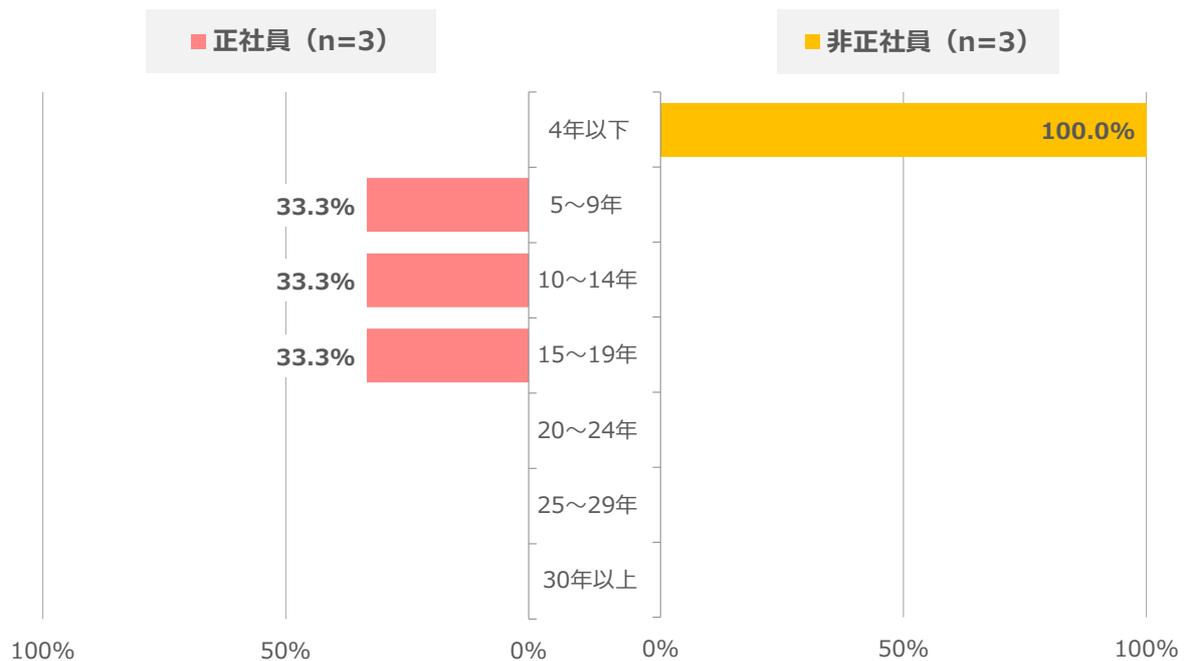
従業員の平均年齢	正社員 (n=3)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30～34歳	0	0.0%	0	0.0%
35～39歳	1	33.3%	0	0.0%
40～44歳	0	0.0%	1	33.3%
45～49歳	0	0.0%	1	33.3%
50～54歳	1	33.3%	1	33.3%
55～59歳	1	33.3%	0	0.0%
60歳以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	99.9%	3	99.9%
従業員の平均年齢	48.7 歳		46.3 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、事業所によってばらつきがある。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、3社とも「4年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は11.0年、非正社員は3.0年であり、正社員の方が長い。

《 従業員の平均勤続年数 》

(正社員がいる事業所：n=3社、非正社員がいる事業所：n=3社)



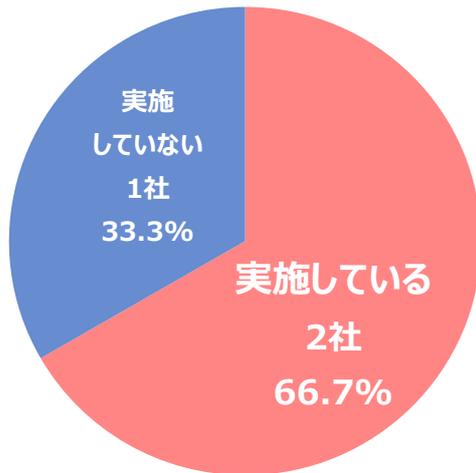
従業員の 平均勤続年数	正社員 (n=3)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	3	100.0%
5~9年	1	33.3%	0	0.0%
10~14年	1	33.3%	0	0.0%
15~19年	1	33.3%	0	0.0%
20~24年	0	0.0%	0	0.0%
25~29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	99.9%	3	100.0%
平均勤続年数	11.0年		3.0年	

3-11-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は2社で66.7%である。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は1社（33.3%）であった。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（宿泊業、飲食サービス業：n=3）（単回答）

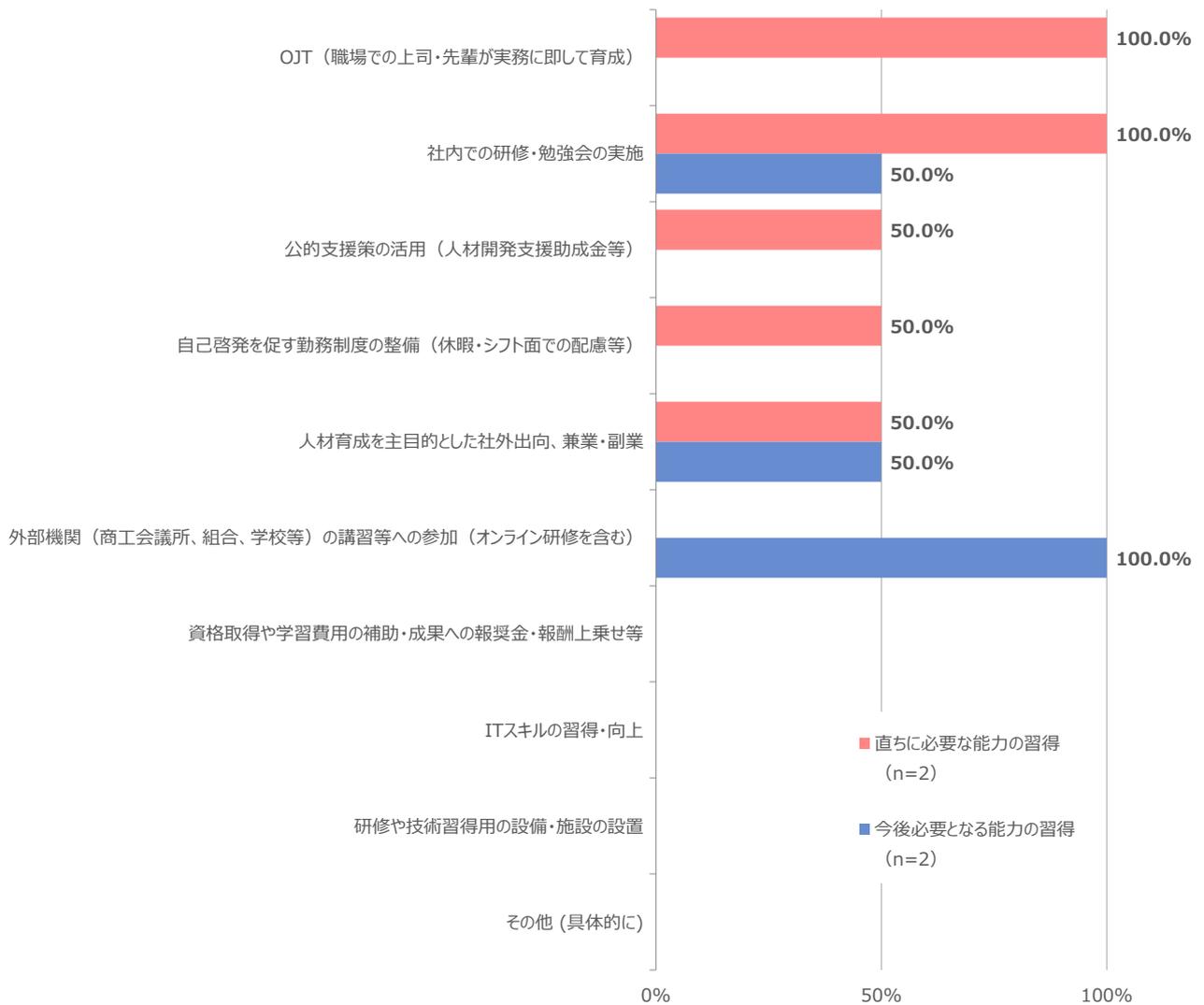


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=3）	
	回答数	割合
実施している	2	66.7%
実施していない	1	33.3%
無回答	0	0.0%
合計	3	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」及び「社内での研修・勉強会の実施」が100.0%でありすべての事業所で実施している。次いで「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」が50.0%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が100.0%、次いで「社内での研修・勉強会の実施」及び「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」が50.0%と続く。
- 「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「社内での研修・勉強会の実施」については、主に「直ちに必要能力」の習得を目的として実施されている。
- 「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」については、主に「今後必要となる能力」の習得を目的として実施されている。
- 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「IT スキルの習得・向上」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施している事業所がない。

「実施している人材育成プログラム」
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=2)		今後必要となる能力の習得 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	2	100.0%	0	0.0%
社内での研修・勉強会の実施	2	100.0%	1	50.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	1	50.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	1	50.0%	0	0.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	1	50.0%	1	50.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	0	0.0%	2	100.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	0	0.0%	0	0.0%
ITスキルの習得・向上	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	7	-	4	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

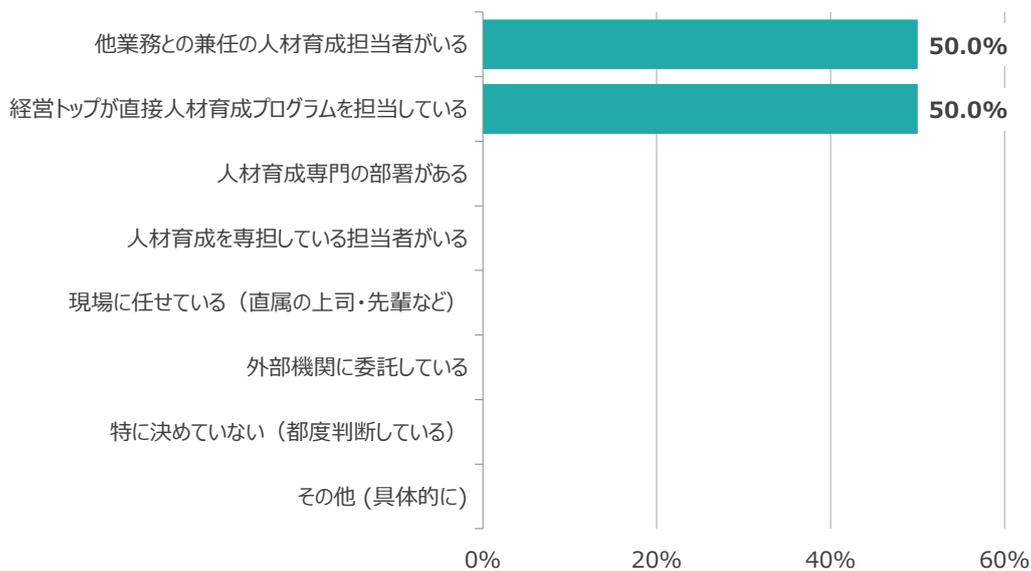
■ 宿泊業、飲食サービス業における人材育成に関する取組み（計 1 件）

1	従業員の長期定着する為の取組みで、長期にわたり人材のコンサルタントを活用しています。
---	--

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、「他業務との兼任の人材育成担当者がある」及び「経営トップが直接人材育成プログラムを担当している」が 50.0%である。
- 人材育成は組織内で専門の担当者に一任されるという形態をとっておらず、他業務と兼務されているか、経営トップが直接関与する形が主流となっている

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (単回答)



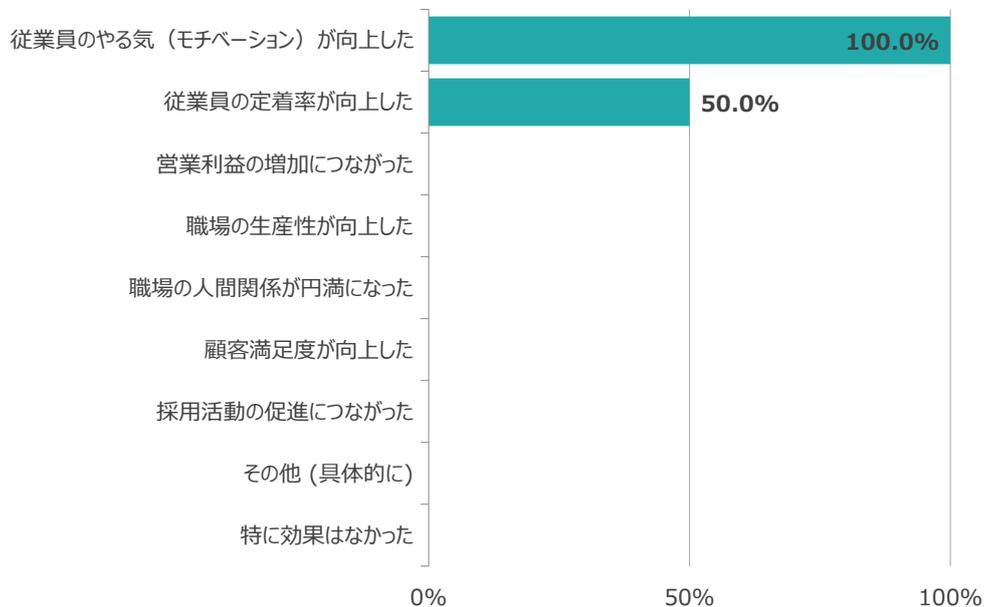
人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=2)	
	回答数	割合
他業務との兼任の人材育成担当者がある	1	50.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	1	50.0%
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
特に決めていない（都度判断している）	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、最も多いのは「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 100.0%であり、全ての事業所で従業員のモチベーション向上に寄与していることがわかる。
- 次に「従業員の定着率が向上した」が 50.0%であり、人材育成プログラムの導入が従業員の離職率を低下させ、長期的な雇用維持に貢献している。
- 「特に効果はなかった」と答えた事業所はおらず、人材育成プログラムが何らかの形でポジティブな効果をもたらしていると認識されているといえる。

◀ 人材育成プログラムの効果 ▶

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (複数回答)



人材育成プログラムの効果	全体（n=2）	
	回答数	割合
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	2	100.0%
従業員の定着率が向上した	1	50.0%
営業利益の増加につながった	0	0.0%
職場の生産性が向上した	0	0.0%
職場の人間関係が円満になった	0	0.0%
顧客満足度が向上した	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	3	-

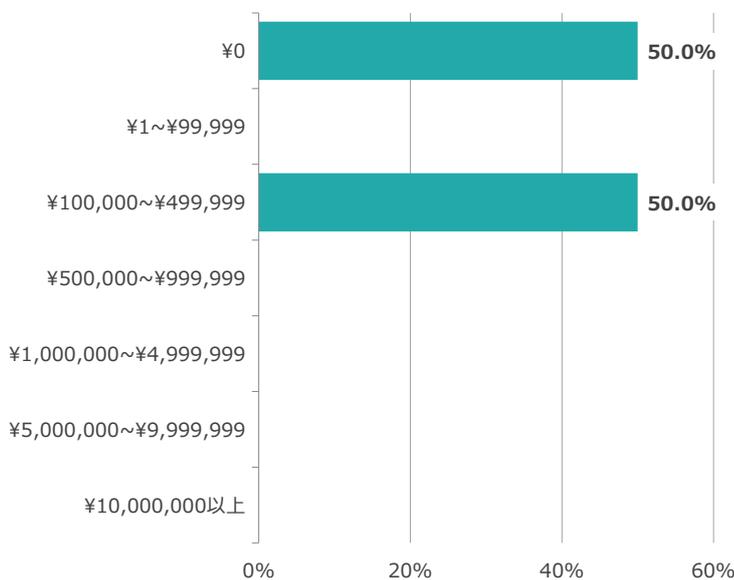
Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

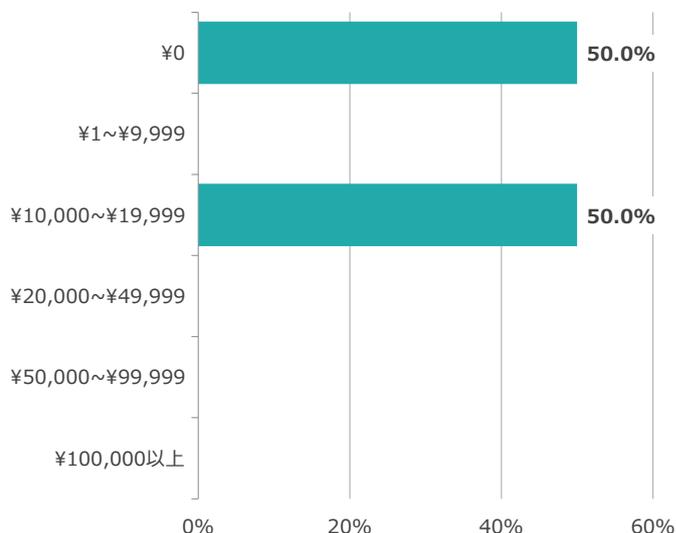
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は¥240,000、最小値は¥0であった。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は¥12,000、最小値は¥0であった。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=2)	
	回答数	割合
¥0	1	50.0%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	1	50.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	0	0.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%
最大値	¥240,000	
中央値	¥120,000	
最小値	¥0	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社)



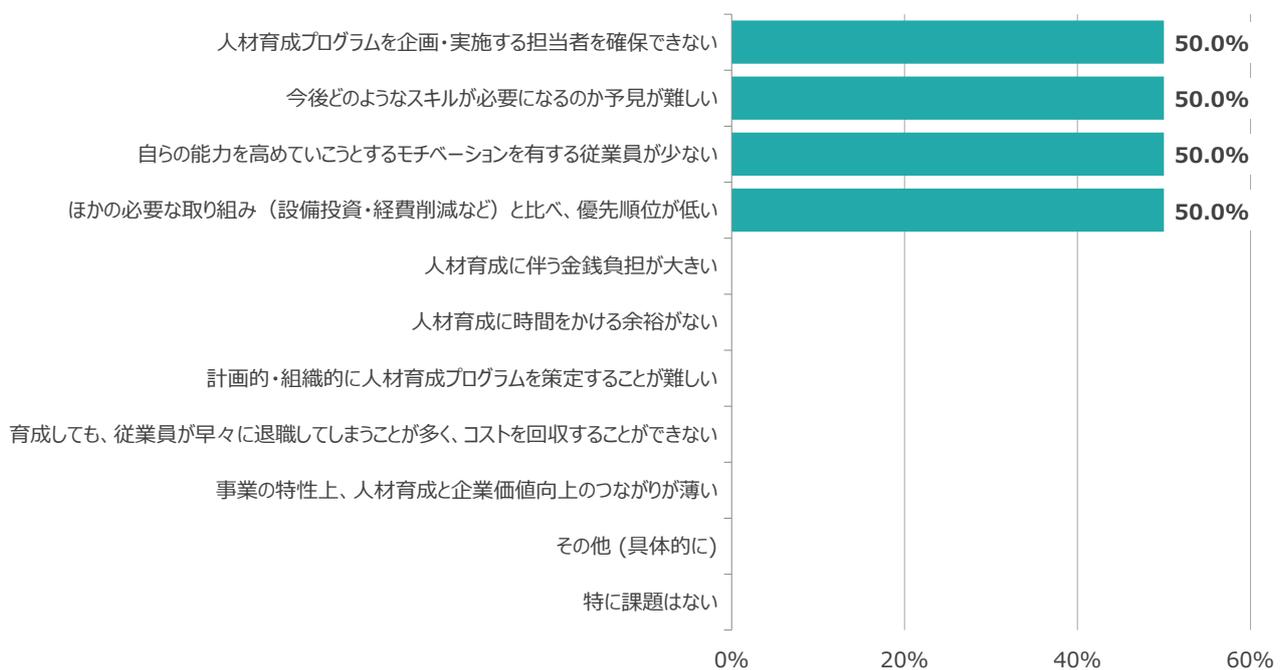
従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=2)	
	回答数	割合
¥0	1	50.0%
¥1~¥9,999	0	0.0%
¥10,000~¥19,999	1	50.0%
¥20,000~¥49,999	0	0.0%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%
最大値	¥12,000	
中央値	¥6,000	
最小値	¥0	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、「人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない」「今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい」「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」「ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い」が 50.0%であり、担当者の不足、未来のスキルニーズの予測難易度、従業員のモチベーションの低さが主な課題として挙げられており、金銭的・時間的負担や企業価値との関係性については、それほど深刻に捉えられていない。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶

（人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社）（複数回答）



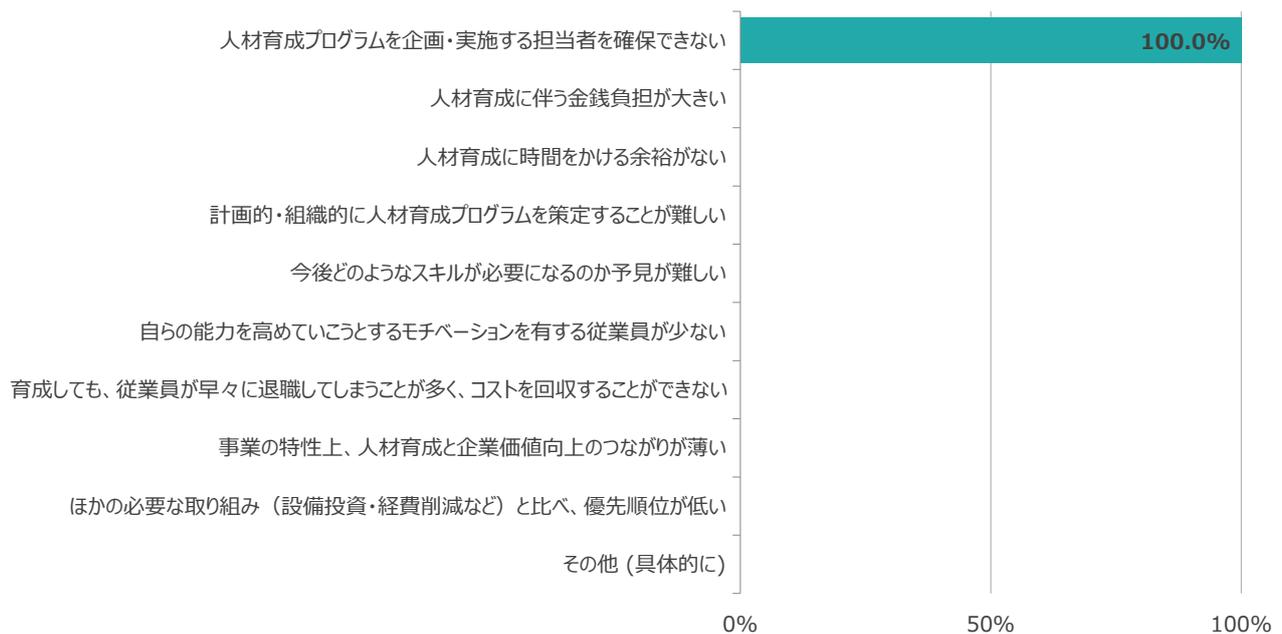
人材育成プログラムを進める上での課題	全体（n=2）	
	回答数	割合
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	1	50.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	50.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	50.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	1	50.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	0	0.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	4	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業者は 1 社であり、その理由については「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」としており、人材育成にかかる人員の捻出が難しい現状にあることがわかる。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶

(人材育成プログラムを実施していない事業所：n=1 社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体 (n=1)	
	回答数	割合
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	100.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	0	0.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- 宿泊業、飲食サービス業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」はあげられなかった。

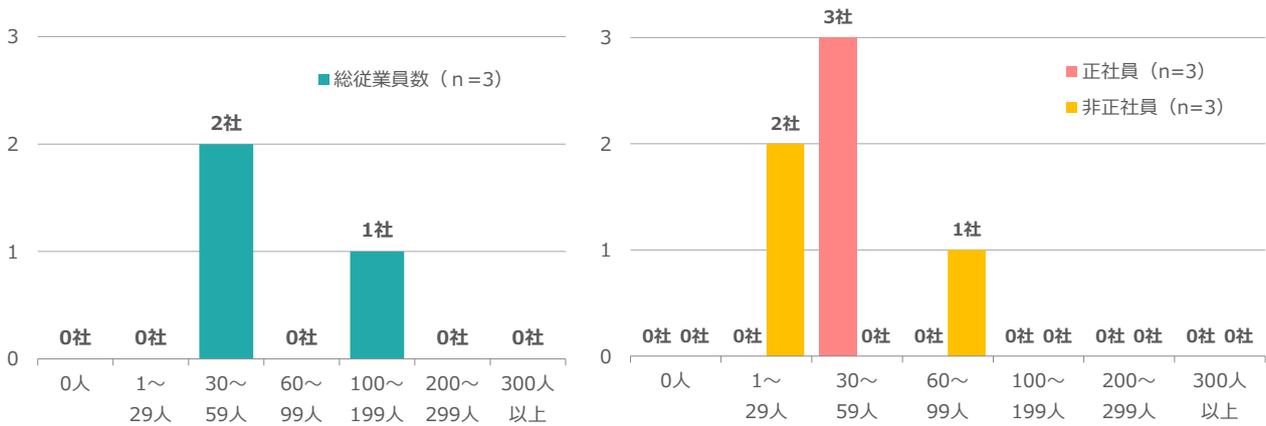
3-12. 調査結果：⑪生活関連サービス業、娯楽業（3社）

3-12-1. 回答事業所について

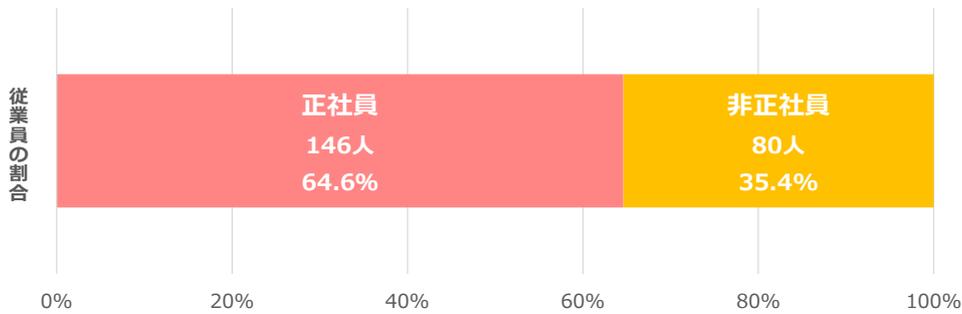
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 生活関連サービス業、娯楽業の回答事業所は3社。その総従業員数について、最も多いのは「30～59人」で2社、次いで「100～199人」が1社である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が64.6%、非正社員が35.4%である。

◀ 従業員数 ▶（生活関連サービス業、娯楽業：n=3社）



◀ 従業員の雇用形態 ▶（総従業員数：n=226人）



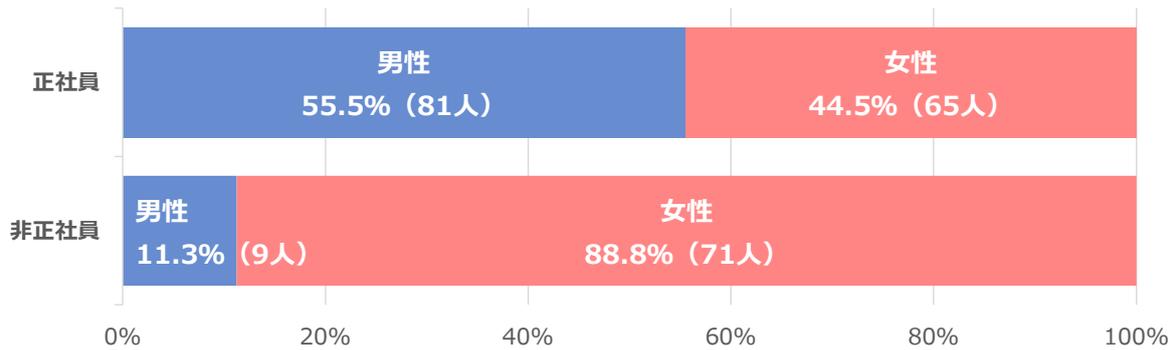
◀ 従業員数 ▶（生活関連サービス業、娯楽業：n=3社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=3)		正社員 (n=3)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1～29人	0	0.0%	0	0.0%	2	66.7%
30～59人	2	66.7%	3	100.0%	0	0.0%
60～99人	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%
100～199人	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
200～299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	100.0%	3	100.0%	3	100.0%
従業員数合計	226人		146人		80人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 55.5%/女性 44.5%、非正社員の場合は男性 11.3%/女性 88.8%であり、雇用形態により男女の割合に大きな差がみられる。

« 従業員の男女の割合 »
 (正社員：n=146人、非正社員：n=80人)



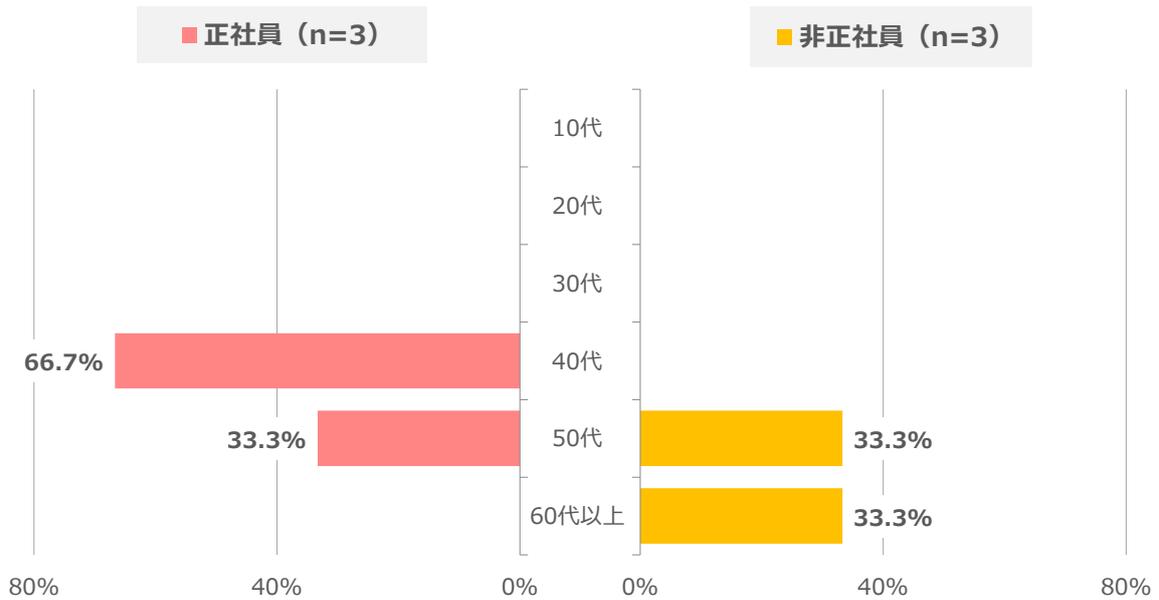
従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	55.5%	81人	11.3%	9人
女性	44.5%	65人	88.8%	71人
合計	100.0%	146人	100.1%	80人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「40代」が2社、「50代」が1社である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、すべて「50代以上」である。
- 従業員の平均年齢について、正社員は45.7歳、非正社員は53.3歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

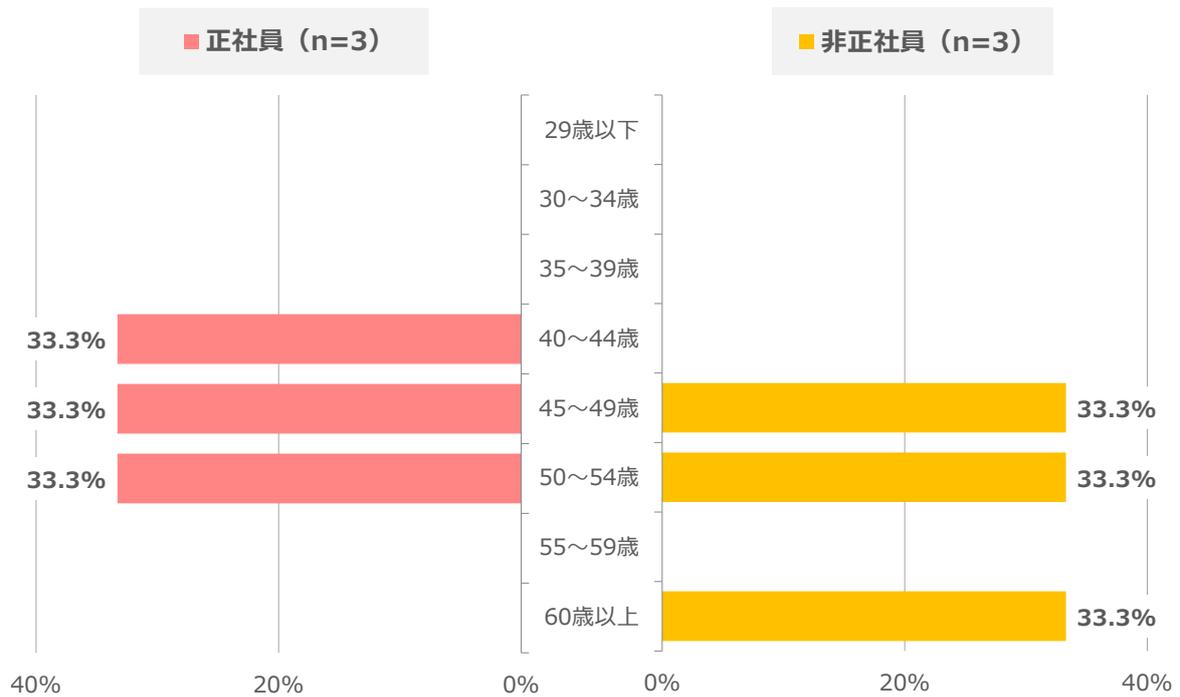
« 最も多い従業員の年代 »

(正社員がいる事業所：n=3社、非正社員がいる事業所：n=3社) (単回答)



最も多い従業員の年代	正社員 (n=3)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	0	0.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	0	0.0%
40代	2	66.7%	0	0.0%
50代	1	33.3%	1	33.3%
60代以上	0	0.0%	1	33.3%
無回答	0	0.0%	1	33.3%
合計	3	100.0%	3	99.9%
従業員の平均年齢	45.7 歳		53.3 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫
 (正社員がいる事業所：n=3 社、非正社員がいる事業所：n=3 社)



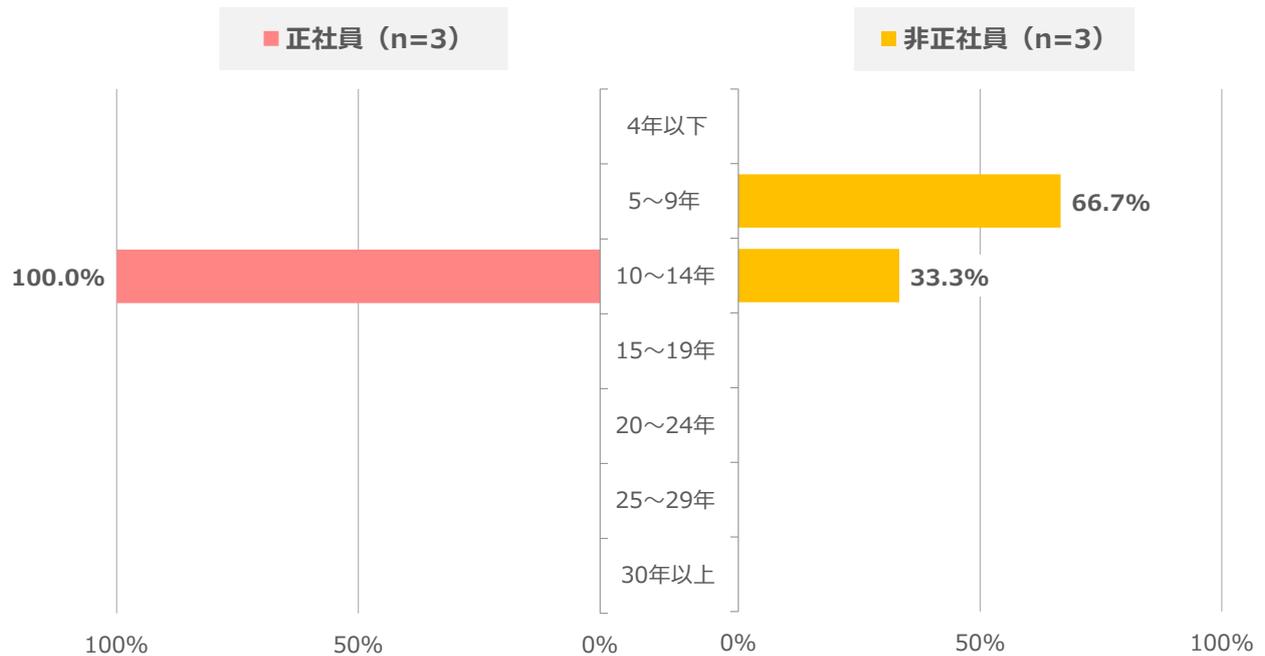
従業員の平均年齢	正社員 (n=3)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30~34歳	0	0.0%	0	0.0%
35~39歳	0	0.0%	0	0.0%
40~44歳	1	33.3%	0	0.0%
45~49歳	1	33.3%	1	33.3%
50~54歳	1	33.3%	1	33.3%
55~59歳	0	0.0%	0	0.0%
60歳以上	0	0.0%	1	33.3%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	99.9%	3	99.9%
従業員の平均年齢	45.7 歳		53.3 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、3社とも「10～14年」であった。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、3社とも「14年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は12.0年、非正社員は8.3年であり、正社員の方が長い。

◀ 従業員の平均勤続年数 ▶

(正社員がいる事業所：n=3社、非正社員がいる事業所：n=3社)



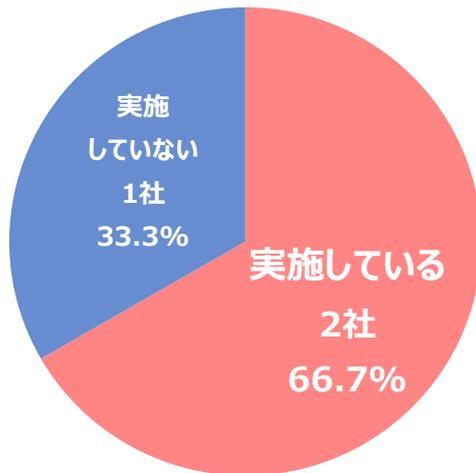
従業員の 平均勤続年数	正社員 (n=3)		非正社員 (n=3)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	0	0.0%
5～9年	0	0.0%	2	66.7%
10～14年	3	100.0%	1	33.3%
15～19年	0	0.0%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	100.0%	3	100.0%
平均勤続年数	12.0年		8.3年	

3-12-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所は2社で66.7%である。
- 人材育成プログラムを「実施していない」とした事業所は1社（33.3%）であった。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（生活関連サービス業、娯楽業：n=3）（単回答）

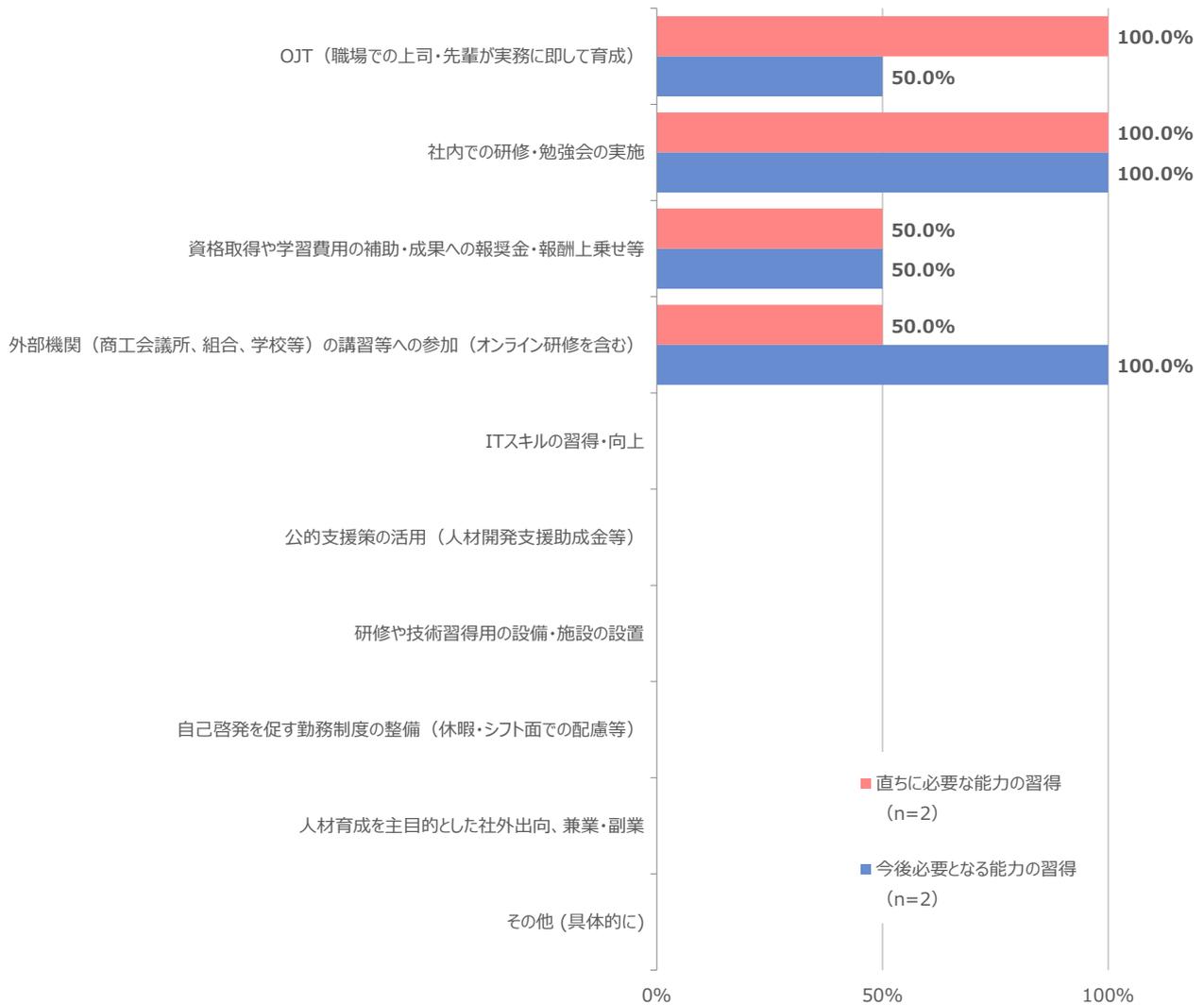


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=3）	
	回答数	割合
実施している	2	66.7%
実施していない	1	33.3%
無回答	0	0.0%
合計	3	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」及び「社内での研修・勉強会の実施」が100.0%でありすべての事業所で実施している。次いで「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が50.0%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「社内での研修・勉強会の実施」及び「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が100.0%、次いで「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」及び「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が50.0%と続く。
- 「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「社内での研修・勉強会の実施」については、主に「直ちに必要能力」の習得を目的として実施されている。
- 「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」については、主に「今後必要となる能力」の習得を目的として実施されている。
- 「IT スキルの習得・向上」「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」「研修や技術習得用の設備・施設の設定」「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施している事業所がない。

「実施している人材育成プログラム」
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=2)		今後必要となる能力の習得 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	2	100.0%	1	50.0%
社内での研修・勉強会の実施	2	100.0%	2	100.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	1	50.0%	1	50.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	1	50.0%	2	100.0%
ITスキルの習得・向上	0	0.0%	0	0.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	0	0.0%	0	0.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	6	-	6	-

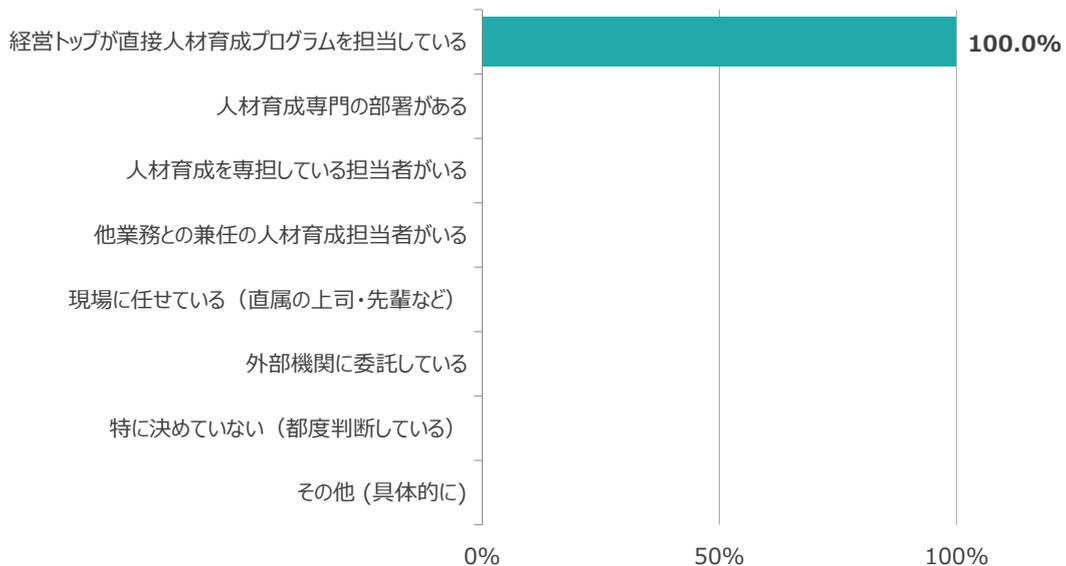
Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

- 生活関連サービス業、娯楽業においては、具体的な「人材育成に関する取組み」の内容は得られなかった。

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、「経営トップが直接人材育成プログラムを担当している」が100.0%である。
- 人材育成は組織内で専門の担当者に一任されるという形態をとっておらず、経営トップが直接関与する形が主流となっている。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
（人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社）（単回答）

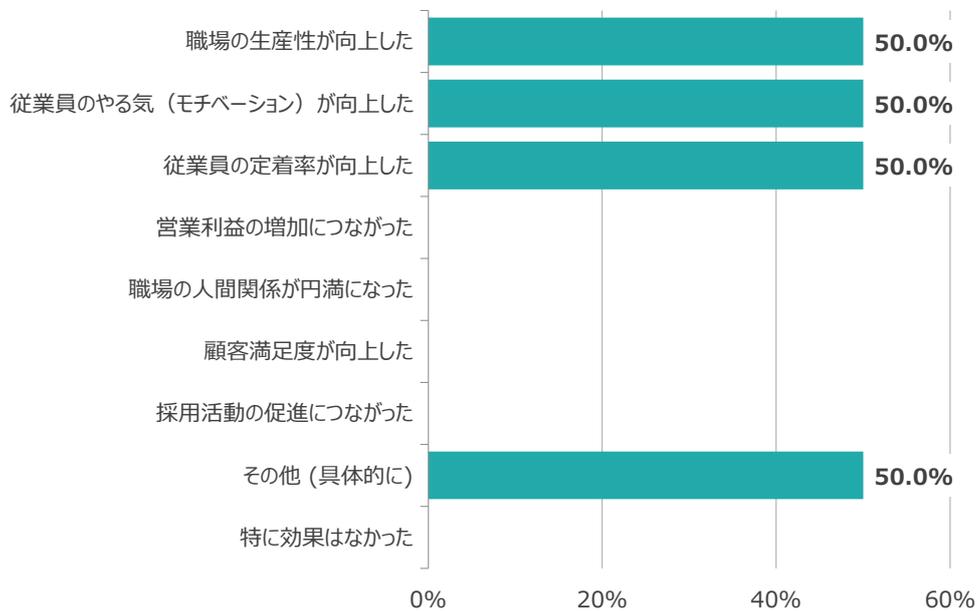


人材育成プログラムの実施体制	全体（n=2）	
	回答数	割合
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	2	100.0%
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
特に決めていない（都度判断している）	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、「職場の生産性が向上した」「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」「従業員の定着率が向上した」が 50.0%であり、生産性の向上に加え、従業員のモチベーション向上や離職率の低下・長期的な雇用維持にも寄与している。
- 「その他」の人材育成プログラムの効果としては、「まだ効果を見定める段階ではない」とした意見が挙げられた。

« 人材育成プログラムの効果 »
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (複数回答)



人材育成プログラムの効果	全体（n=2）	
	回答数	割合
職場の生産性が向上した	1	50.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	1	50.0%
従業員の定着率が向上した	1	50.0%
営業利益の増加につながった	0	0.0%
職場の人間関係が円満になった	0	0.0%
顧客満足度が向上した	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	1	50.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	4	-

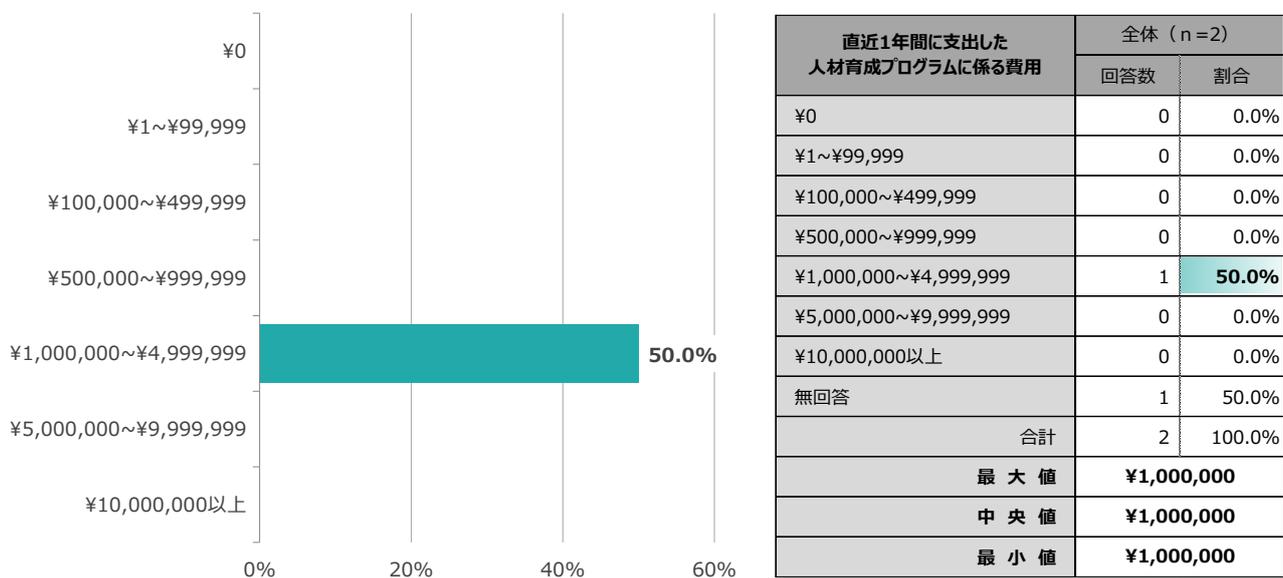
Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

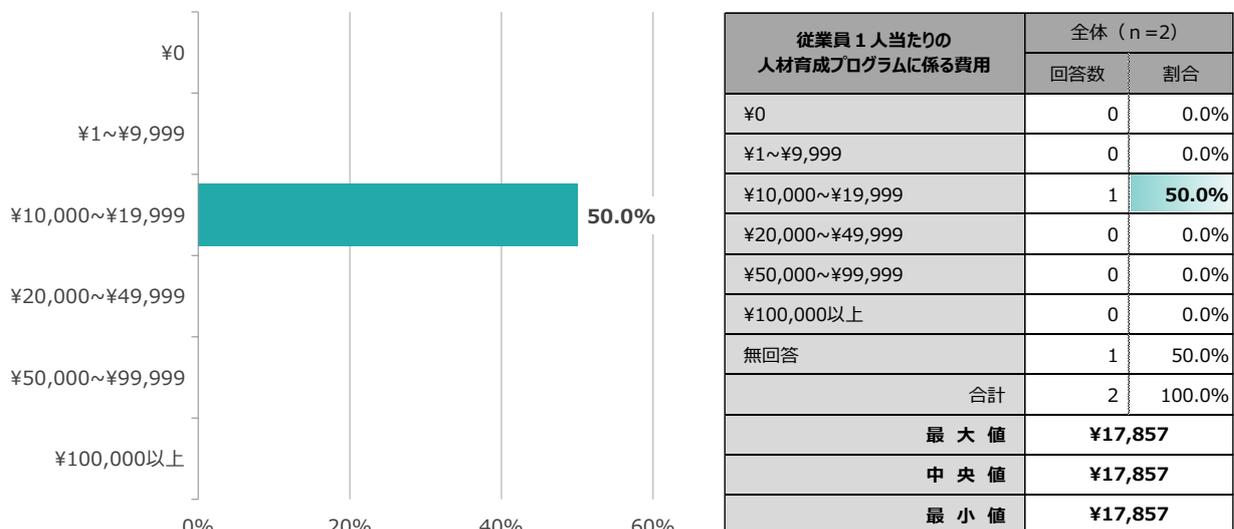
※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、回答事業所は1社であり、金額は¥1,000,000であった。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、回答事業所は1社であり、金額は¥17,857であった。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社)



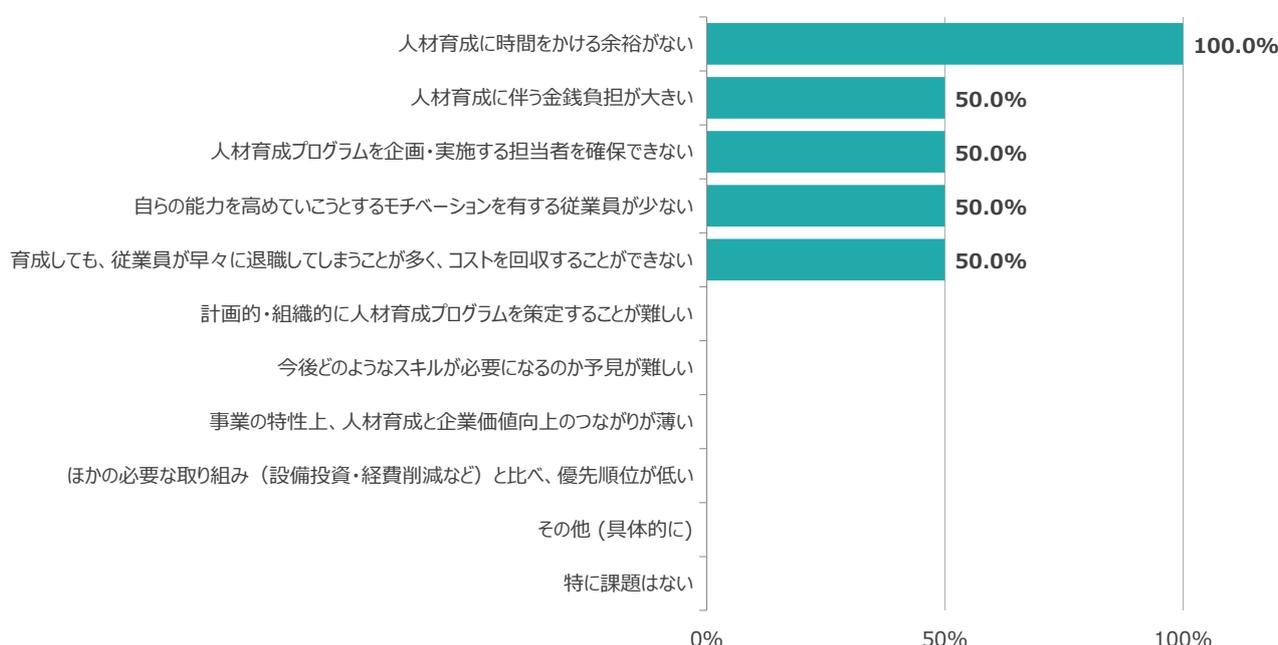
≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社)



Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「人材育成に時間をかける余裕がない」が100.0%であり、全ての事業者がこの点を問題視している。
- 次に「人材育成に伴う金銭負担が大きい」「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」「自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない」「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」が50.0%であり、金銭的な負担や担当者の不足、さらには従業員のモチベーションや定着率も重要な課題である。

◀ 人材育成プログラムを進める上での課題 ▶ (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (複数回答)

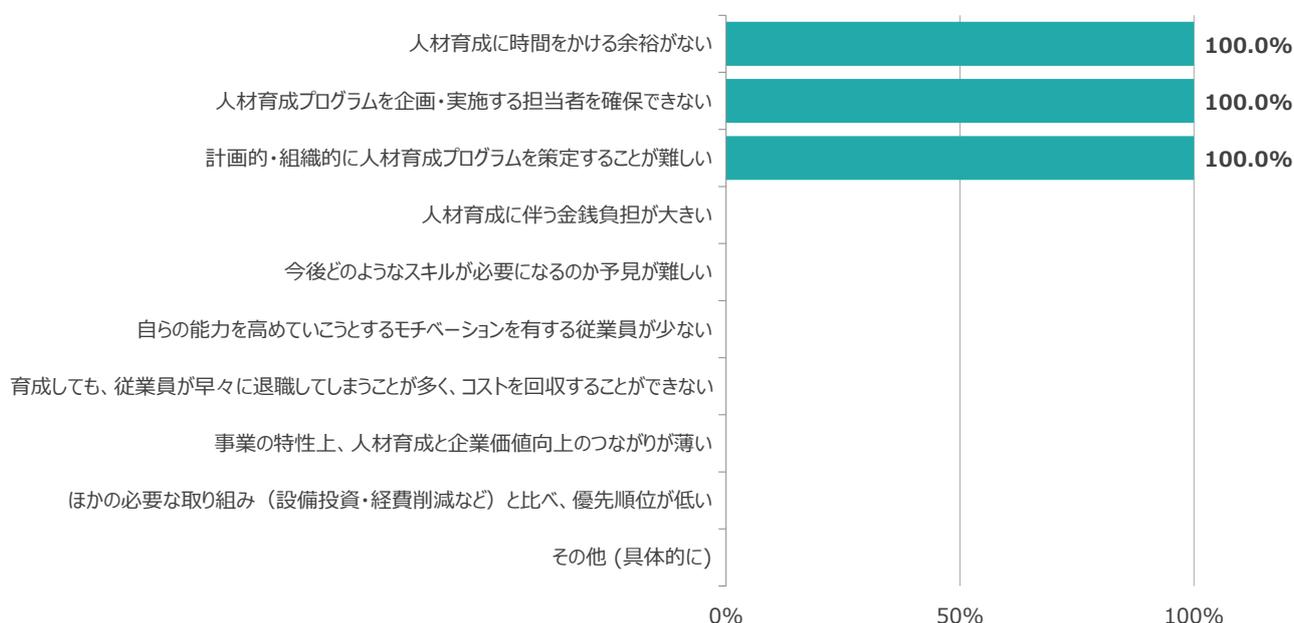


人材育成プログラムを進める上での課題	全体（n=2）	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	2	100.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	50.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	50.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	1	50.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	50.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	6	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業者は 1 社であり、その理由については「人材育成に時間をかける余裕がない」「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」としており、人材育成にかかる時間や人員の捻出の他、体系的な育成プログラムの立案や管理が難しい状況であることがわかる。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶ (人材育成プログラムを実施していない事業所：n=1 社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体（n=1）	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	1	100.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	100.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	1	100.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	3	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- 生活関連サービス業、娯楽業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」はあげられなかった。

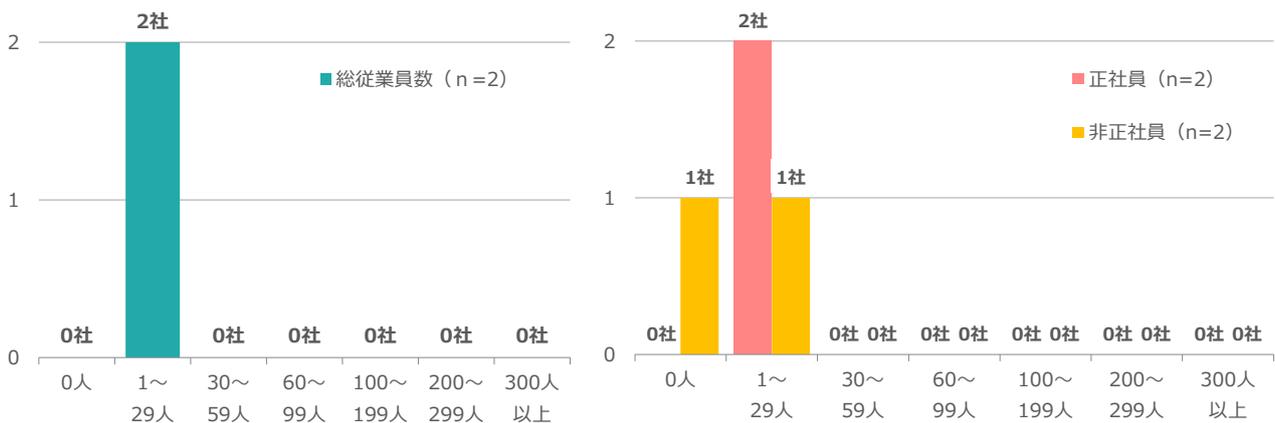
3-13. 調査結果：⑫鉱業、採石業、砂利採取業（2社）

3-13-1. 回答事業所について

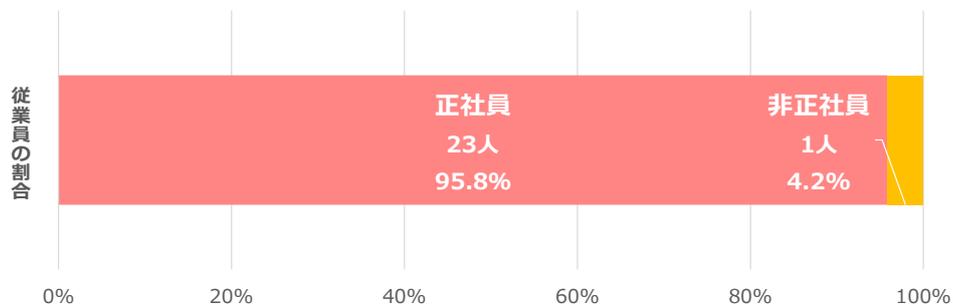
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 鉱業、採石業、砂利採取業の回答事業所は2社。その総従業員数について、2社とも「1～29人」である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が95.8%、非正社員が4.2%である。

≪ 従業員数 ≫（鉱業、採石業、砂利採取業：n=2社）



≪ 従業員の雇用形態 ≫（総従業員数：n=24人）

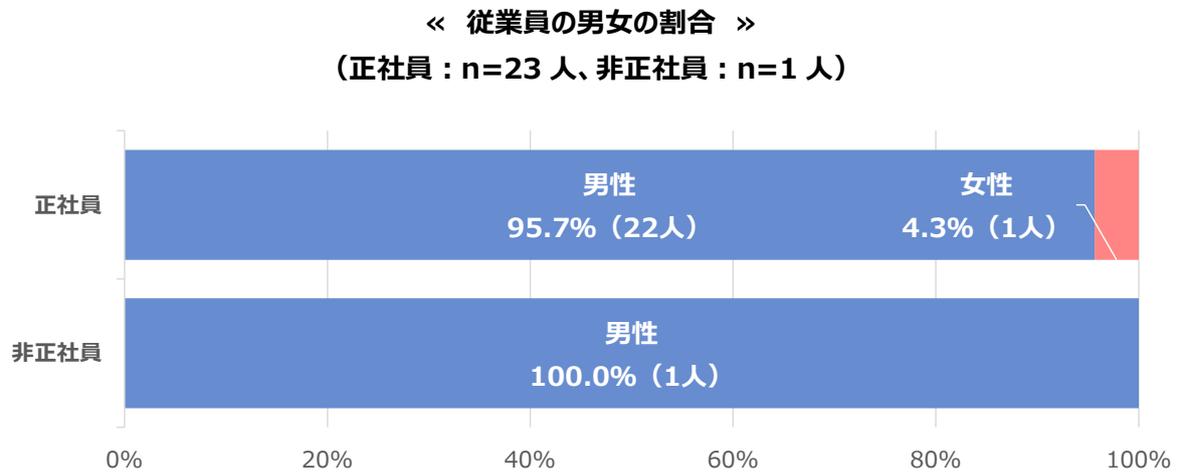


≪ 従業員数 ≫（鉱業、採石業、砂利採取業：n=2社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=2)		正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
1～29人	2	100.0%	2	100.0%	1	50.0%
30～59人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
60～99人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100～199人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
200～299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%
従業員数合計	24人		23人		1人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

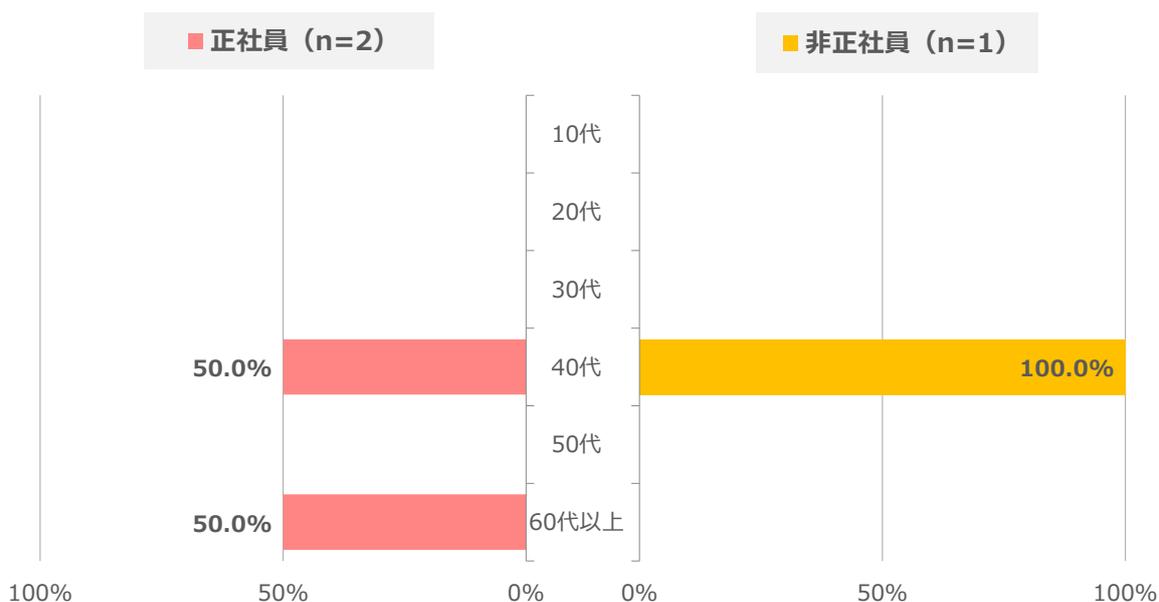
- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 95.7%/女性 4.3%、非正社員の場合は男性 100.0%であり、男性の割合が圧倒的に高い。



従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男 性	95.7%	22人	100.0%	1人
女 性	4.3%	1人	0.0%	0人
合 計	100.0%	23人	100.0%	1人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

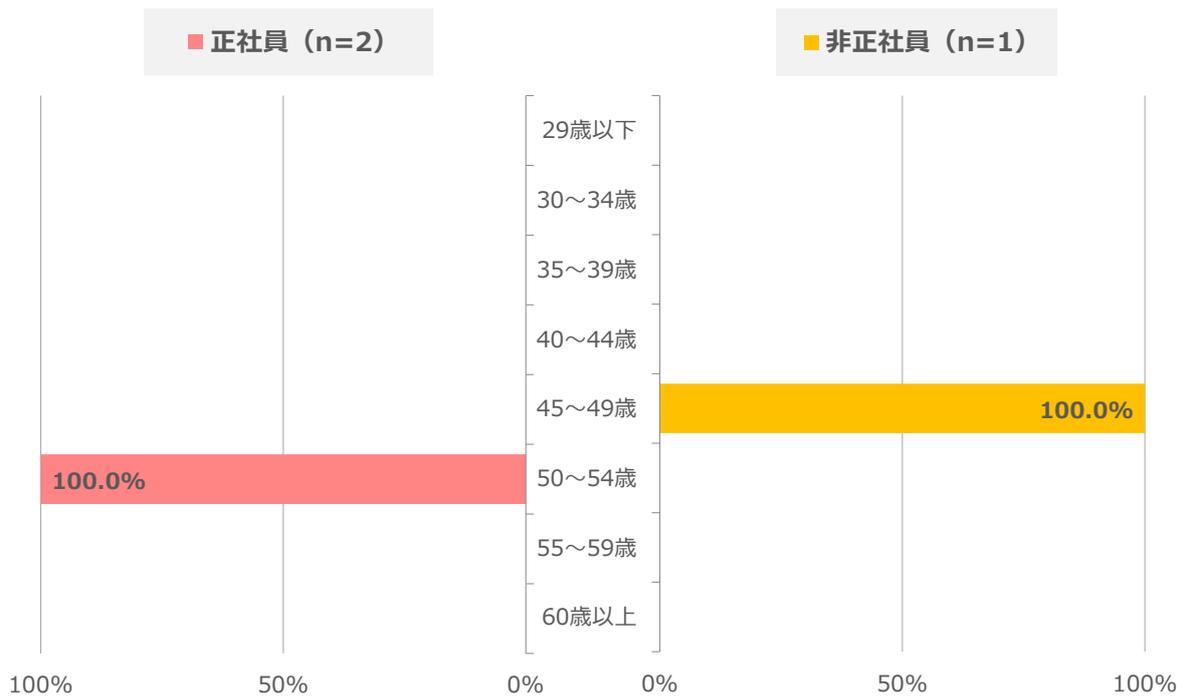
- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「40代」と「60代」が50.0%である。
- 非正社員がいるとした事業所は1社であり、最も多い非正社員の年代は「40代」である。
- 従業員の平均年齢について、正社員は51.5歳、非正社員は45.0歳であり、正社員の平均年齢の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »**(正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=1社) (単回答)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=2)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	0	0.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	0	0.0%
40代	1	50.0%	1	100.0%
50代	0	0.0%	0	0.0%
60代以上	1	50.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	1	100.0%
従業員の平均年齢	51.5歳		45.0歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

(正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=1社)



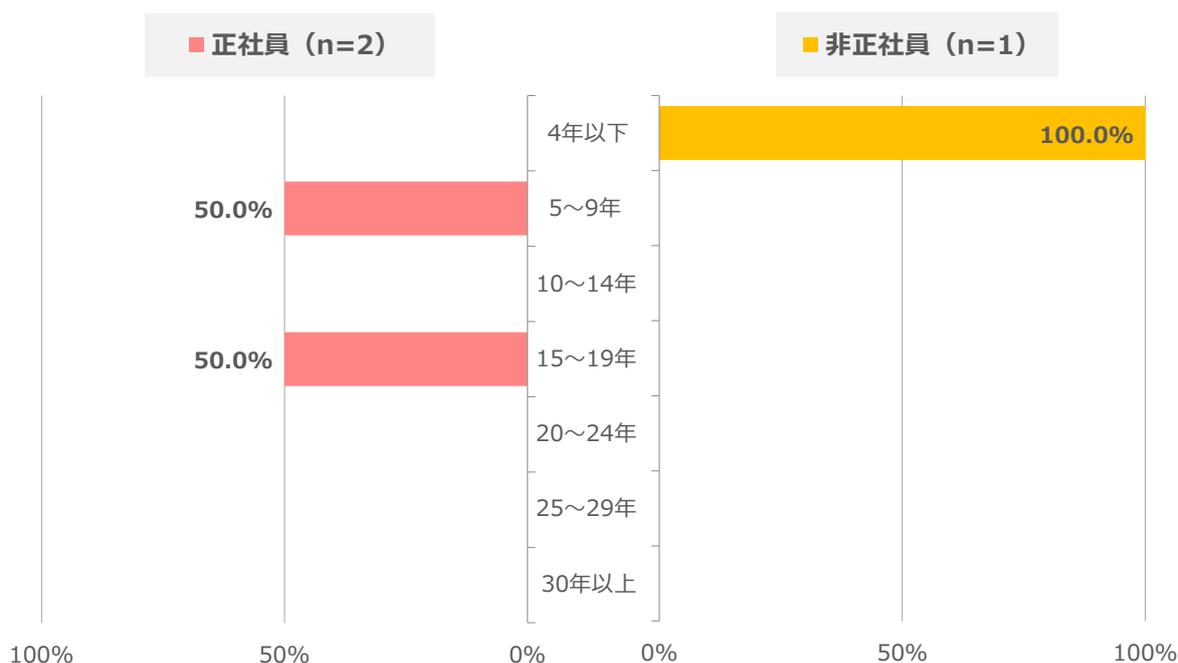
従業員の平均年齢	正社員 (n=2)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30~34歳	0	0.0%	0	0.0%
35~39歳	0	0.0%	0	0.0%
40~44歳	0	0.0%	0	0.0%
45~49歳	0	0.0%	1	100.0%
50~54歳	2	100.0%	0	0.0%
55~59歳	0	0.0%	0	0.0%
60歳以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	1	100.0%
従業員の平均年齢	51.5 歳		45.0 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「5～9年」「15～19年」が50.0%である。
- 非正社員がいるとした事業所は1社であり、非正社員の平均勤続年数は「4年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は11.5年、非正社員は1.0年であり、正社員の方が長い。

◀ 従業員の平均勤続年数 ▶

(正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=1社)



従業員の 平均勤続年数	正社員 (n=2)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	1	100.0%
5～9年	1	50.0%	0	0.0%
10～14年	0	0.0%	0	0.0%
15～19年	1	50.0%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	1	100.0%
平均勤続年数	11.5年		1.0年	

3-13-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

■人材育成プログラムの実施の有無について、すべての事業所が「実施していない」と回答した。

« 人材育成プログラムの実施の有無 » (鉱業、採石業、砂利採取業：n=2) (単回答)



人材育成プログラムの 実施の有無	全体 (n=2)	
	回答数	割合
実施している	0	0.0%
実施していない	2	100.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%

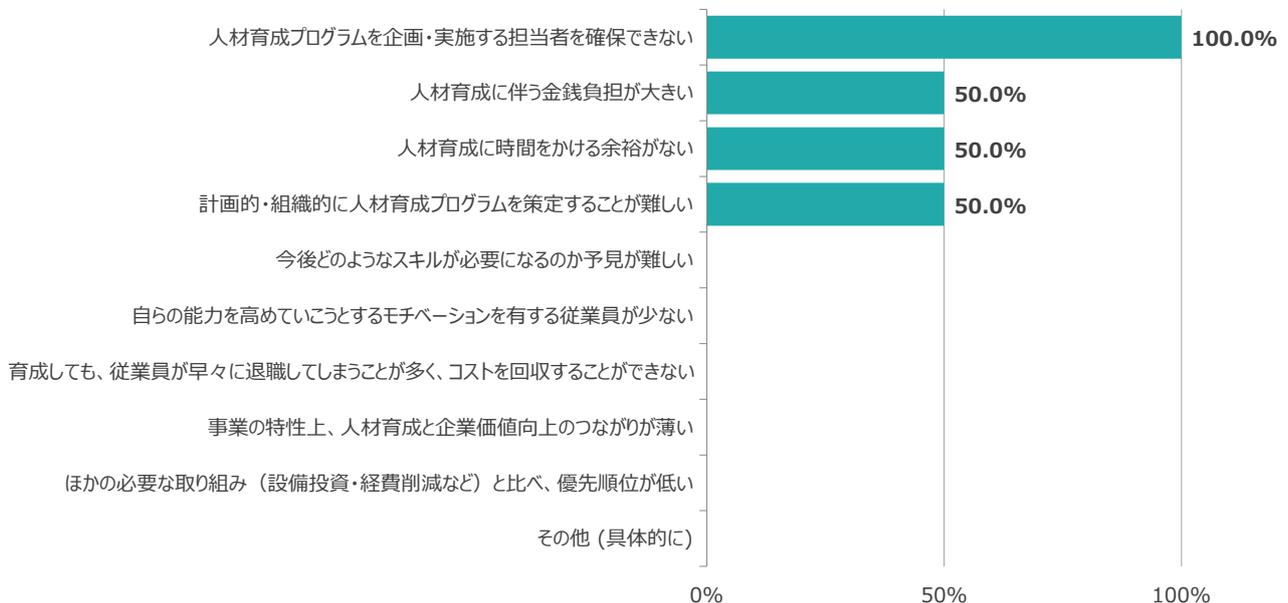
※人材育成プログラムを実施している事業所がないため、Q7～Q12 までは記載なしとする。

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業者は 2 社であり、その理由については 2 社ともが「人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない」と回答した。次いで「人材育成に伴う金銭負担が大きい」「人材育成に時間をかける余裕がない」「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 50.0%である。
- 人材育成プログラムの実施に対して担当者不足が最大の障害であり、その他の資源（時間・金銭・計画能力）の欠如も人材育成の実施を阻害している。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶

（人材育成プログラムを実施していない事業所：n=2 社）（複数回答）



人材育成プログラムを実施していない理由	全体（n=2）	
	回答数	割合
人材育成プログラムを企画・実施する担当者確保できない	2	100.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	50.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	1	50.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	1	50.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	5	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- 鉱業、採石業、砂利採取業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」はあげられなかった。

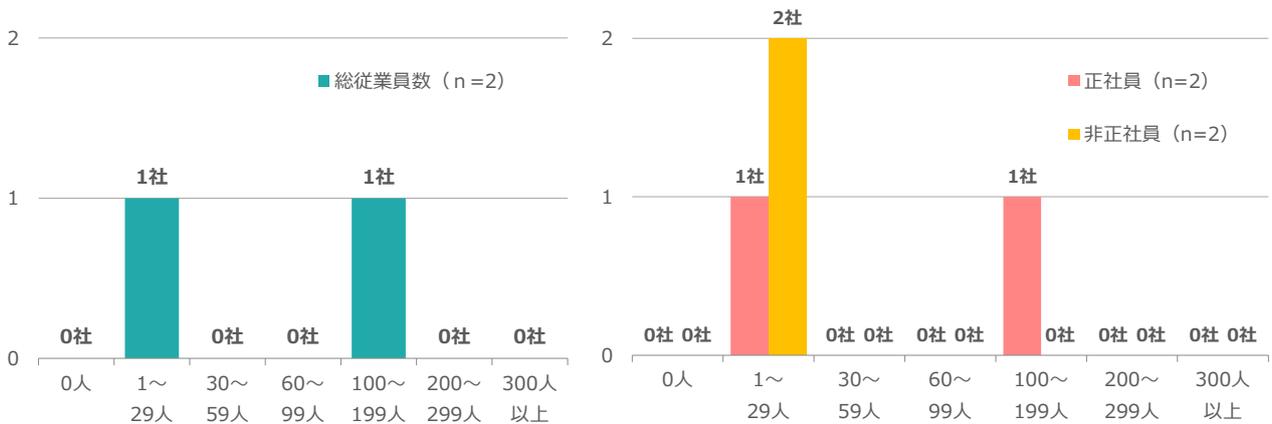
3-14. 調査結果：⑬ 学術研究、専門・技術サービス業（2社）

3-14-1. 回答事業所について

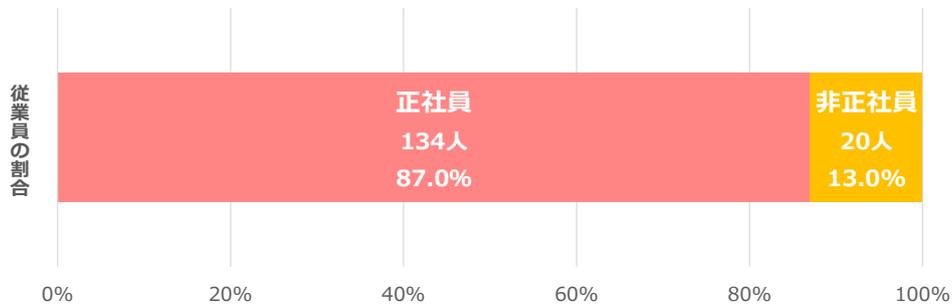
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 学術研究、専門・技術サービス業の回答事業所は 2 社。その総従業員数について、「1～29 人」及び「100～199 人」が 50.0%である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が 87.0%、非正社員が 13.0%である。

◀ 従業員数 ▶（学術研究、専門・技術サービス業：n=2社）



◀ 従業員の雇用形態 ▶（総従業員数：n=154人）



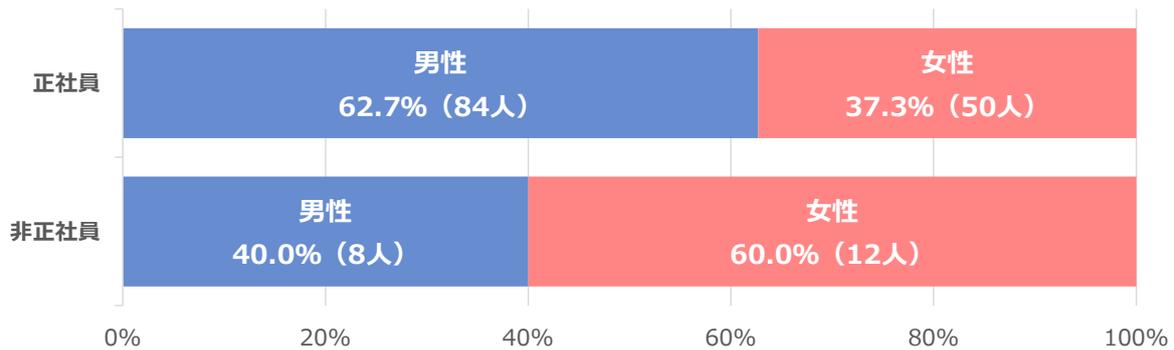
◀ 従業員数 ▶（学術研究、専門・技術サービス業：n=2社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=2)		正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1～29人	1	50.0%	1	50.0%	2	100.0%
30～59人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
60～99人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100～199人	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%
200～299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%
従業員数合計	154人		134人		20人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 62.7%/女性 37.3%、非正社員の場合は男性 40.0%/女性 60.0%であり、雇用形態により男女の割合に差がみられる。

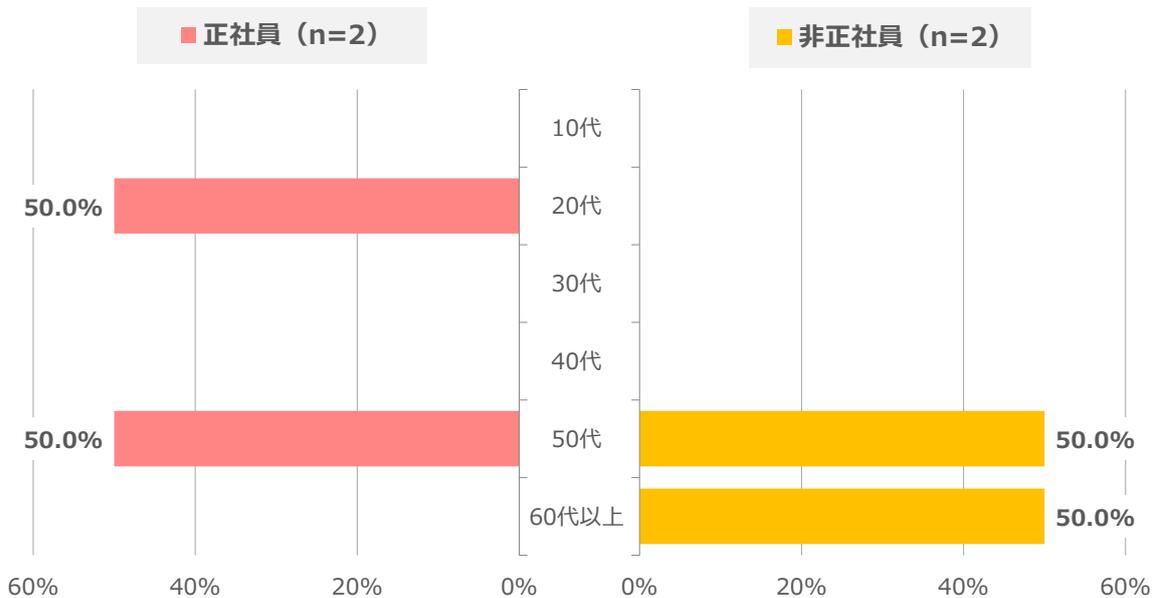
« 従業員の男女の割合 »
 (正社員：n=134人、非正社員：n=20人)



従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	62.7%	84人	40.0%	8人
女性	37.3%	50人	60.0%	12人
合計	100.0%	134人	100.0%	20人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

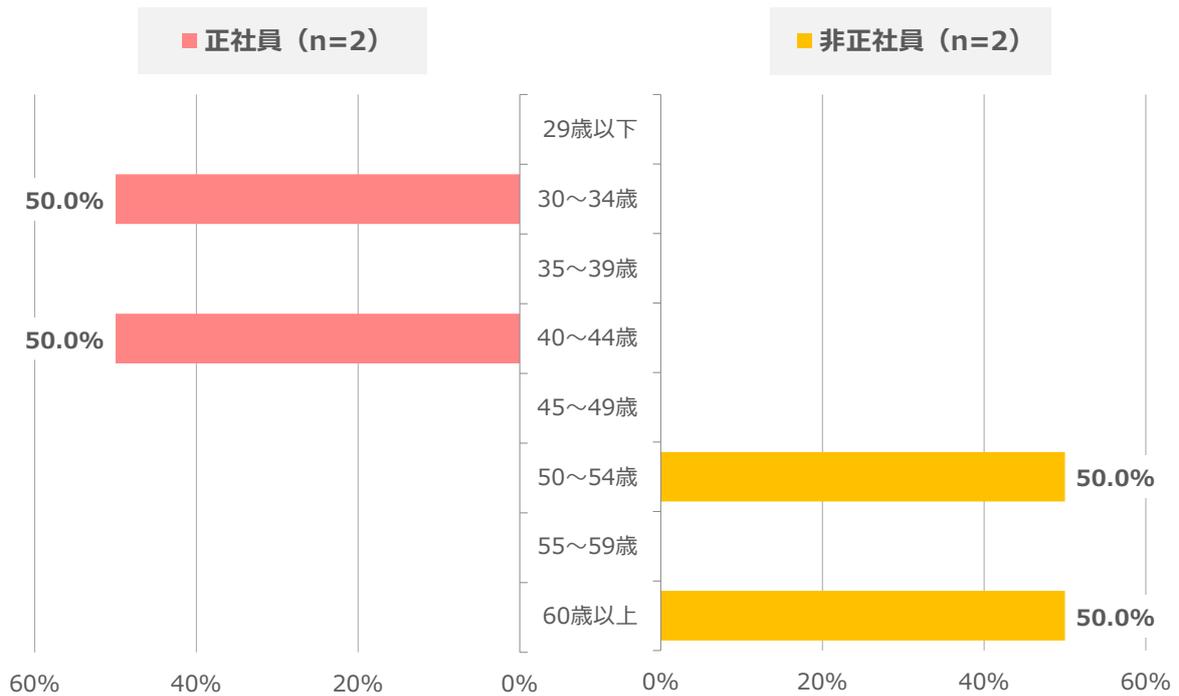
- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、「20代」と「50代」が 50.0%である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「50代」と「60代以上」が 50.0%である。
- 従業員の平均年齢について、正社員は 38.5 歳、非正社員は 56.5 歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

◀ 最も多い従業員の年代 ▶**(正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=2社) (単回答)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	1	50.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	0	0.0%
40代	0	0.0%	0	0.0%
50代	1	50.0%	1	50.0%
60代以上	0	0.0%	1	50.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%
従業員の平均年齢	38.5 歳		56.5 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

(正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=2社)

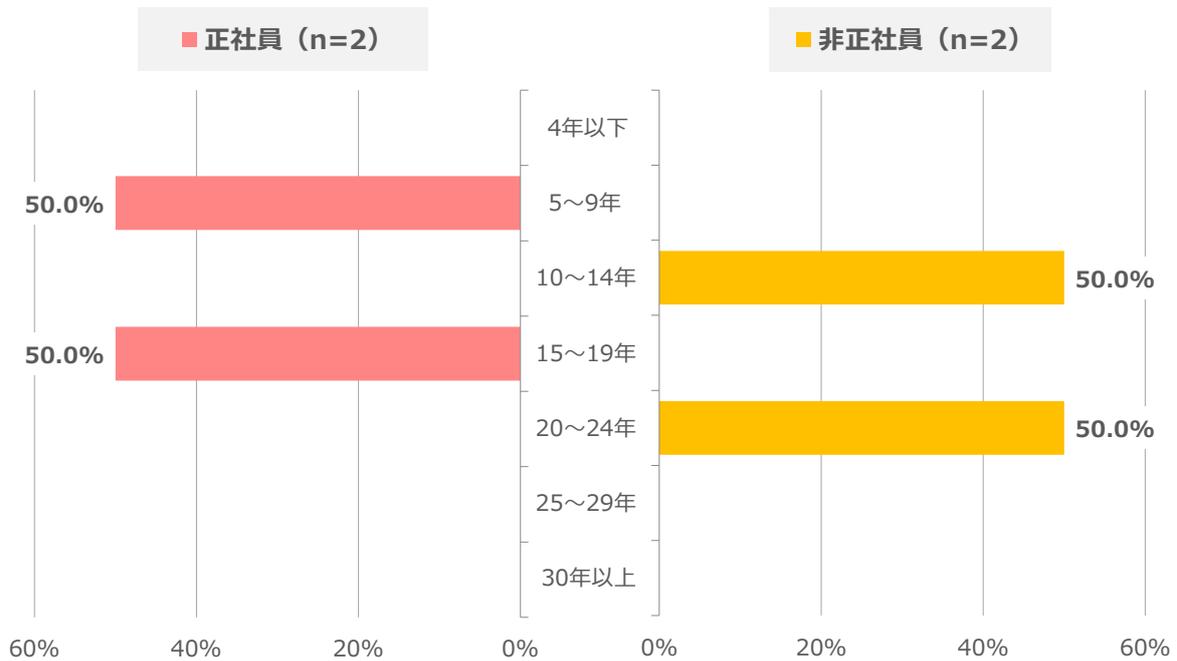


従業員の平均年齢	正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30~34歳	1	50.0%	0	0.0%
35~39歳	0	0.0%	0	0.0%
40~44歳	1	50.0%	0	0.0%
45~49歳	0	0.0%	0	0.0%
50~54歳	0	0.0%	1	50.0%
55~59歳	0	0.0%	0	0.0%
60歳以上	0	0.0%	1	50.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%
従業員の平均年齢	38.5 歳		56.5 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「5～9年」「15～19年」が50.0%である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、「10～14年」「20～24年」が50.0%である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は12.0年、非正社員は15.0年であり、非正社員の方が長い。

◀ 従業員の平均勤続年数 ▶
 (正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=2社)



従業員の平均勤続年数	正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	0	0.0%
5～9年	1	50.0%	0	0.0%
10～14年	0	0.0%	1	50.0%
15～19年	1	50.0%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	1	50.0%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%
平均勤続年数	12.0年		15.0年	

3-14-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

■ 人材育成プログラムの実施の有無について、すべての事業所が「実施している」と回答した。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（学術研究、専門・技術サービス業：n=2社）（単回答）

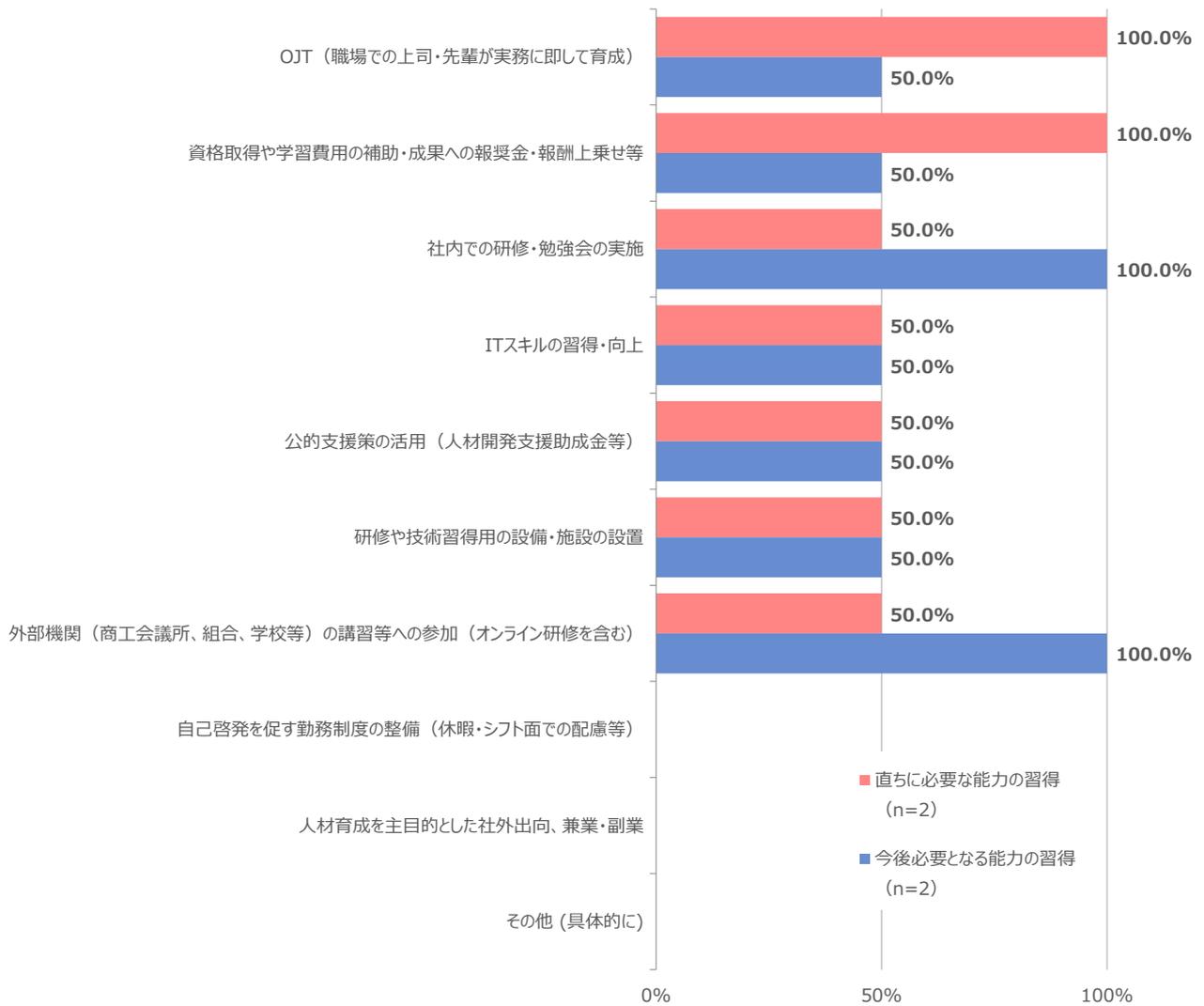


人材育成プログラムの 実施の有無	全体（n=2）	
	回答数	割合
実施している	2	100.0%
実施していない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」が 100.0%でありすべての事業所で実施している。次いで「社内での研修・勉強会の実施」「IT スキルの習得・向上」「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 50.0%と続く。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、最も多いのは「社内での研修・勉強会の実施」及び「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」が 100.0%、次いで「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「IT スキルの習得・向上」「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」が 50.0%と続く。
- 現在も将来も、人材育成プログラムの中心は OJT や社内研修、外部機関の活用にあることがわかり、これらが広く採用されている。
- 「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施している事業所がない。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=2)		今後必要となる能力の習得 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	2	100.0%	1	50.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	2	100.0%	1	50.0%
社内での研修・勉強会の実施	1	50.0%	2	100.0%
ITスキルの習得・向上	1	50.0%	1	50.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	1	50.0%	1	50.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	1	50.0%	1	50.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	1	50.0%	2	100.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	0	0.0%	0	0.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	9	-	9	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

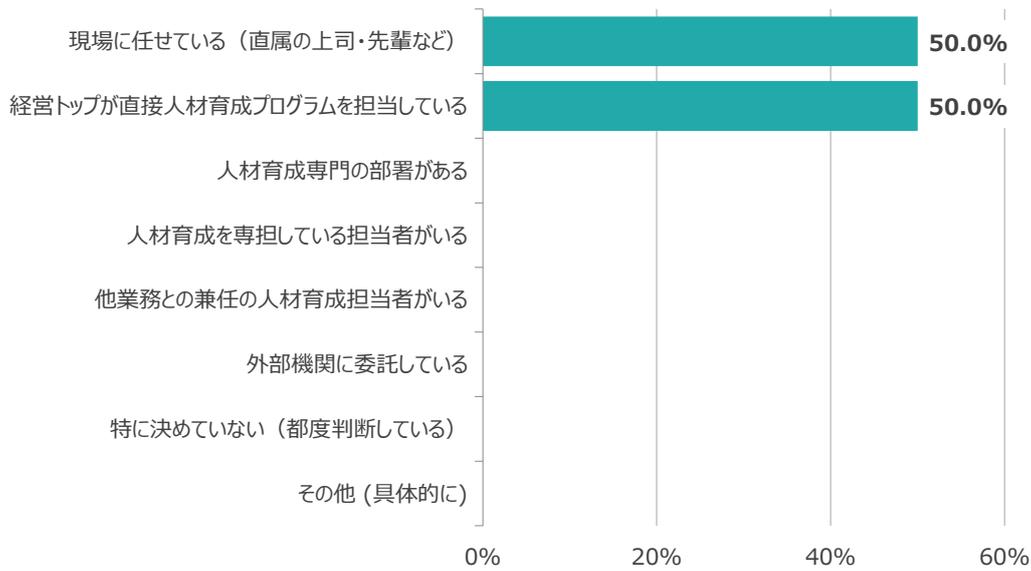
■ 学術研究、専門・技術サービス業における人材育成に関する取組み（計 1 件）

1	人材育成プログラムを策定し実施。
---	------------------

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、最も多いのは「現場に任せている（直属の上司・先輩など）」及び「経営トップが直接人材育成プログラムを担当している」が50.0%である。
- 人材育成専門の部署や専任している担当者がいるとした回答はみられず、専門的・計画的な育成というより、個別の現場や経営層の判断に基づいた育成が行われていることがわかる。

« 人材育成プログラムの実施体制 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (単回答)

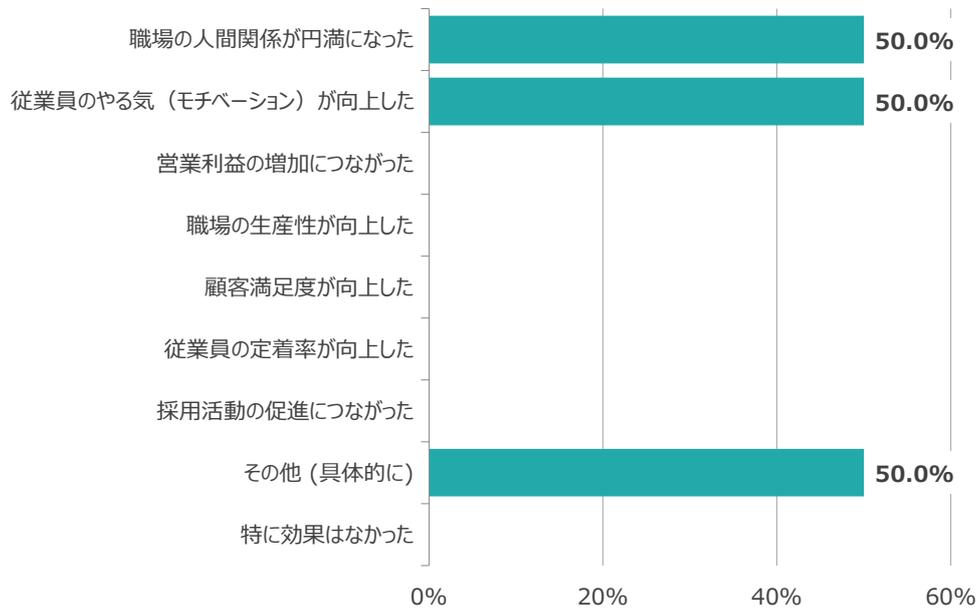


人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=2)	
	回答数	割合
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	1	50.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	1	50.0%
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
特に決めていない（都度判断している）	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、「職場の人間関係が円満になった」及び「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」が 50.0%であり、従業員の職場満足度の向上に寄与していることがうかがえる。
- 「その他」の人材育成プログラムの効果としては、「従業員満足度が少し向上した」とした意見が挙げられた。

« 人材育成プログラムの効果 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (複数回答)



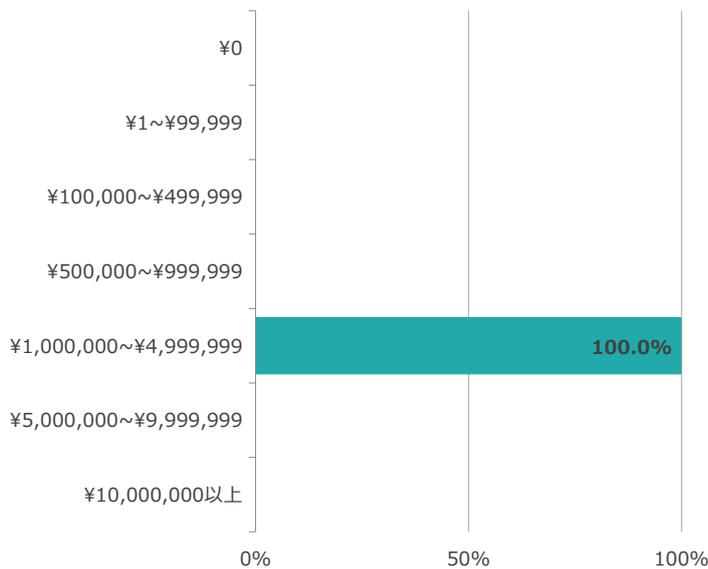
人材育成プログラムの効果	全体 (n=2)	
	回答数	割合
職場の人間関係が円満になった	1	50.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	1	50.0%
営業利益の増加につながった	0	0.0%
職場の生産性が向上した	0	0.0%
顧客満足度が向上した	0	0.0%
従業員の定着率が向上した	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	1	50.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	3	-

Q11 貴社の直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。
 ※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

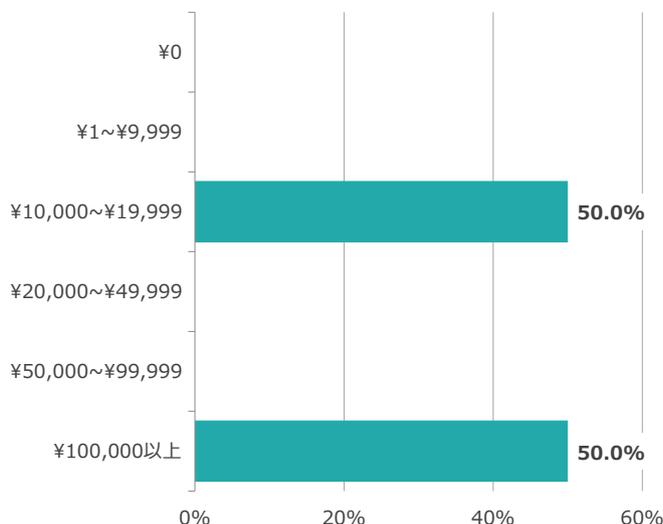
- 直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、全体の最大値は ¥2,100,000、中央値は ¥1,550,000 であった。金額帯は「¥1,000,000～¥4,999,999」が 100.0%である。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、最大値は ¥142,857、中央値は ¥78,571 であった。金額帯は「¥10,000～¥19,999」「¥100,000 以上」が 50.0%である。

« 直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2 社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=2)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	0	0.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	2	100.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%
最大値	¥2,100,000	
中央値	¥1,550,000	
最小値	¥1,000,000	

« 従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用 »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2 社)

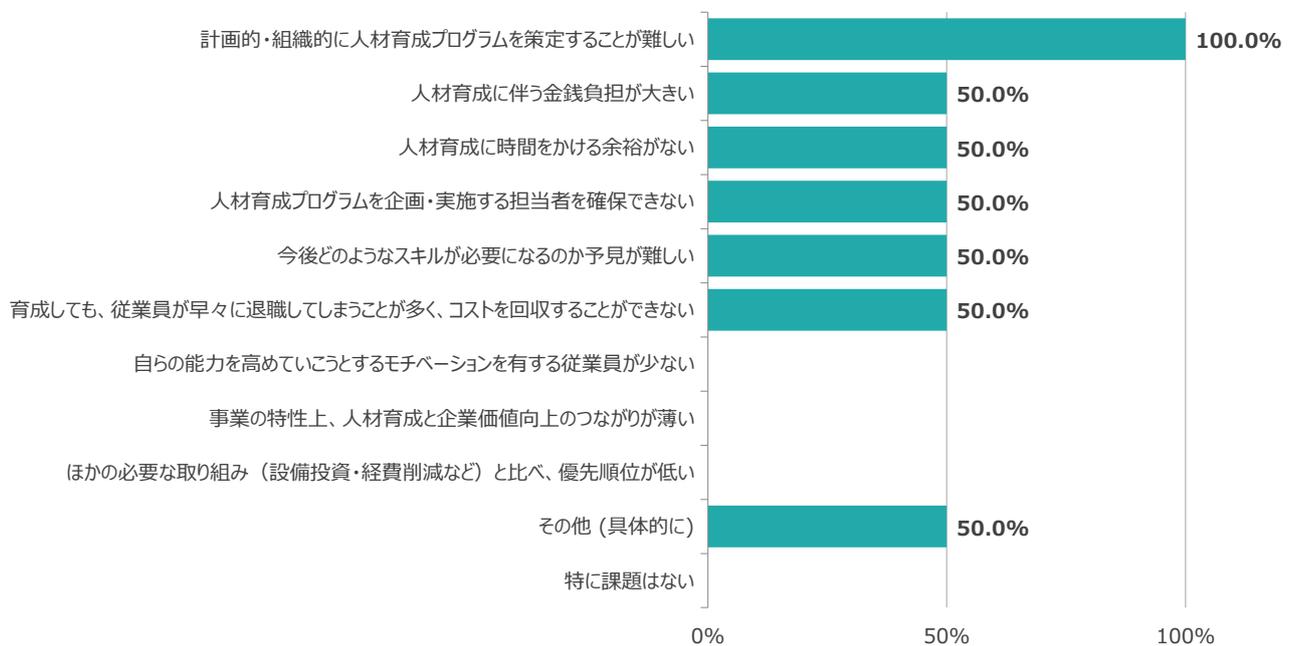


従業員 1 人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=2)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	0	0.0%
¥10,000~¥19,999	1	50.0%
¥20,000~¥49,999	0	0.0%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	1	50.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%
最大値	¥142,857	
中央値	¥78,571	
最小値	¥14,286	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、最も多いのは「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」が 100.0%、次いで「人材育成に伴う金銭負担が大きい」「人材育成に時間をかける余裕がない」「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確認できない」「今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい」「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」が 50.0%である。
- 最大の課題は、計画的な策定の難しさであるが、加えてリソース不足、未来のスキルニーズの予測困難、早期退職といった問題も重なっている。
- 「その他」の人材育成プログラムを進める上での課題としては、「コンプライアンス以前の「道徳」講座がない」とした意見が挙げられた。

≪ 人材育成プログラムを進める上での課題 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=2社) (複数回答)



人材育成プログラムを進める上での課題	全体 (n=2)	
	回答数	割合
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	2	100.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	50.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	1	50.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確認できない	1	50.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	1	50.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	50.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	1	50.0%
特に課題はない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	8	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

※「人材育成プログラムを実施していない」とした事業所がないため、Q13 は記載なしとする。

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- 学術研究、専門・技術サービス業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」はあげられなかった。

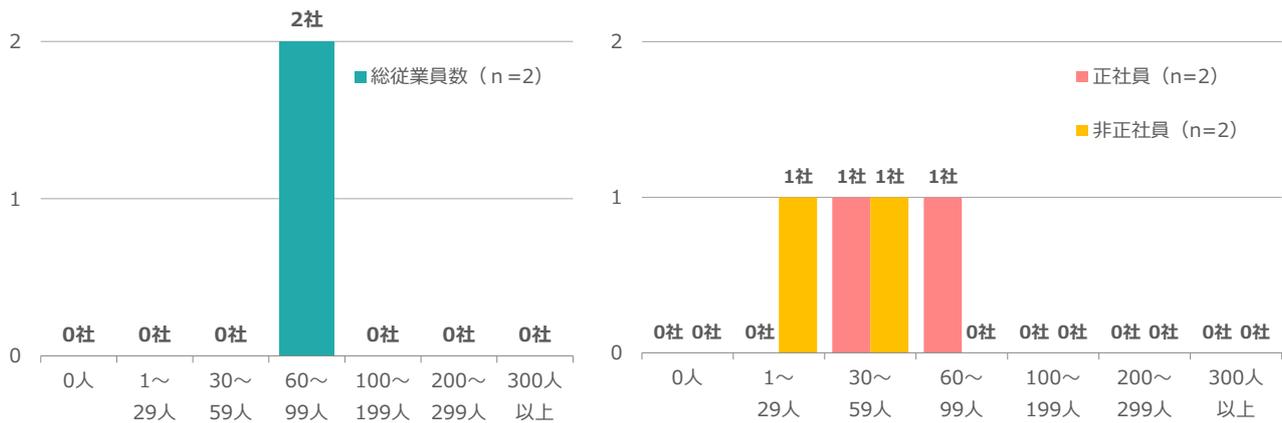
3-15. 調査結果：⑭教育、学習支援業（2社）

3-15-1. 回答事業所について

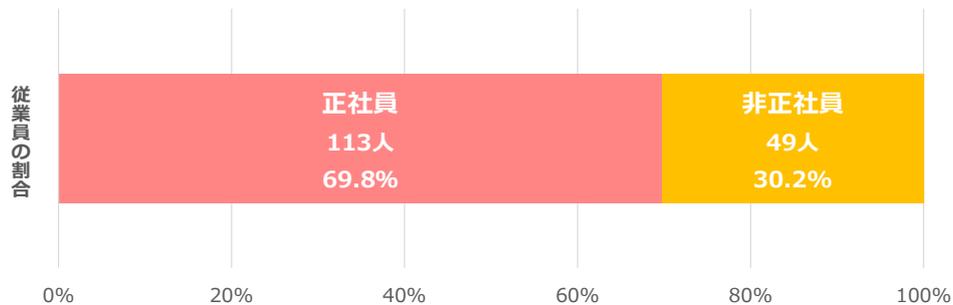
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 教育、学習支援業の回答事業所は2社。その総従業員数について、回答事業所2社とも「60～99人」である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が69.8%、非正社員が30.2%である。

◀ 従業員数 ▶（教育、学習支援業：n=2社）



◀ 従業員の雇用形態 ▶（総従業員数：n=162人）



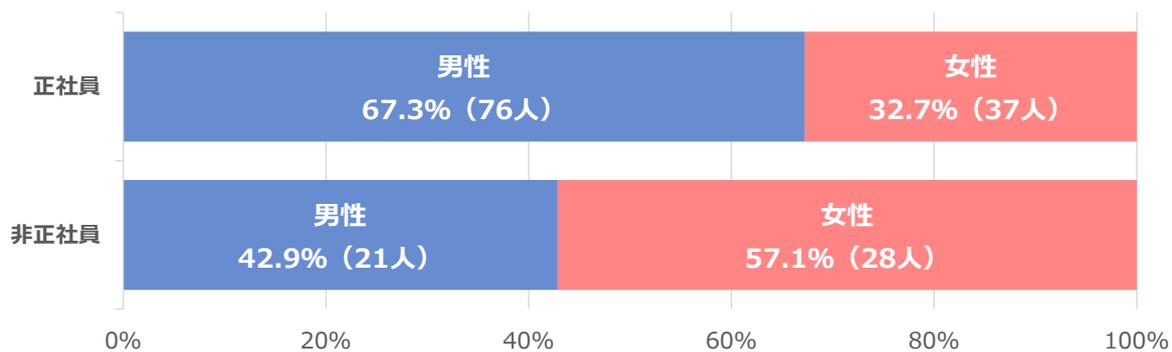
◀ 従業員数 ▶（教育、学習支援業：n=2社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=2)		正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1～29人	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
30～59人	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%
60～99人	2	100.0%	1	50.0%	0	0.0%
100～199人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
200～299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%	2	100.0%
従業員数合計	162人		113人		49人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 67.3%/女性 32.7%、非正社員の場合は男性 42.9%/女性 57.1%であり、雇用形態により男女の割合に差がみられる。

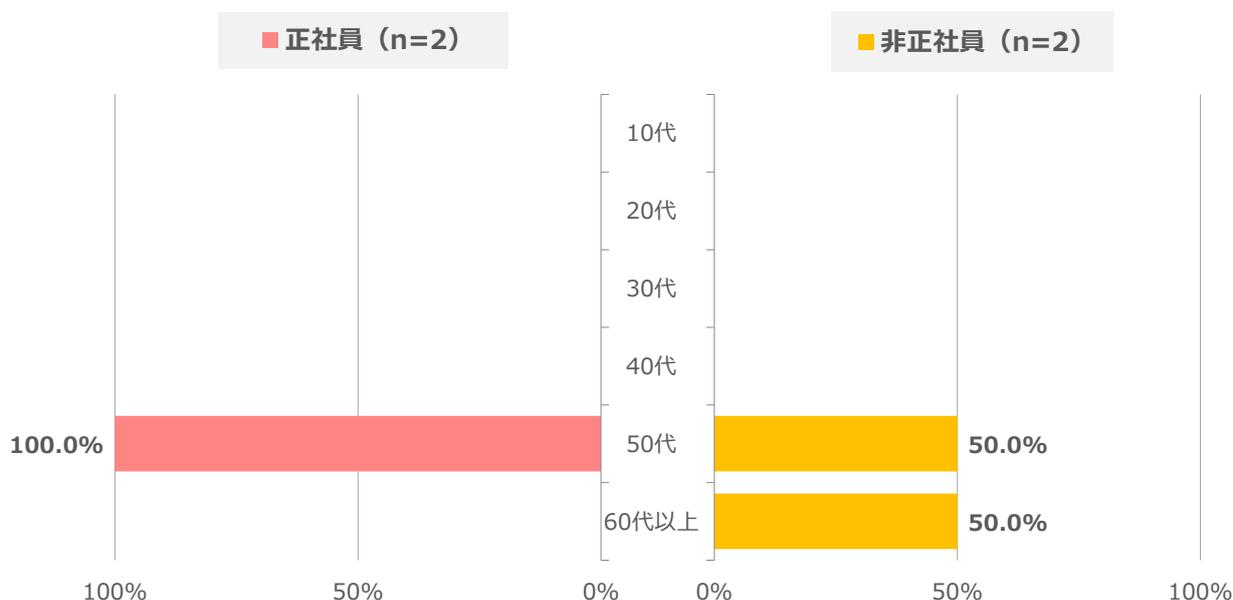
« 従業員の男女の割合 »
 (正社員：n=113人、非正社員：n=49人)



従業員の男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	67.3%	76人	42.9%	21人
女性	32.7%	37人	57.1%	28人
合計	100.0%	113人	100.0%	49人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

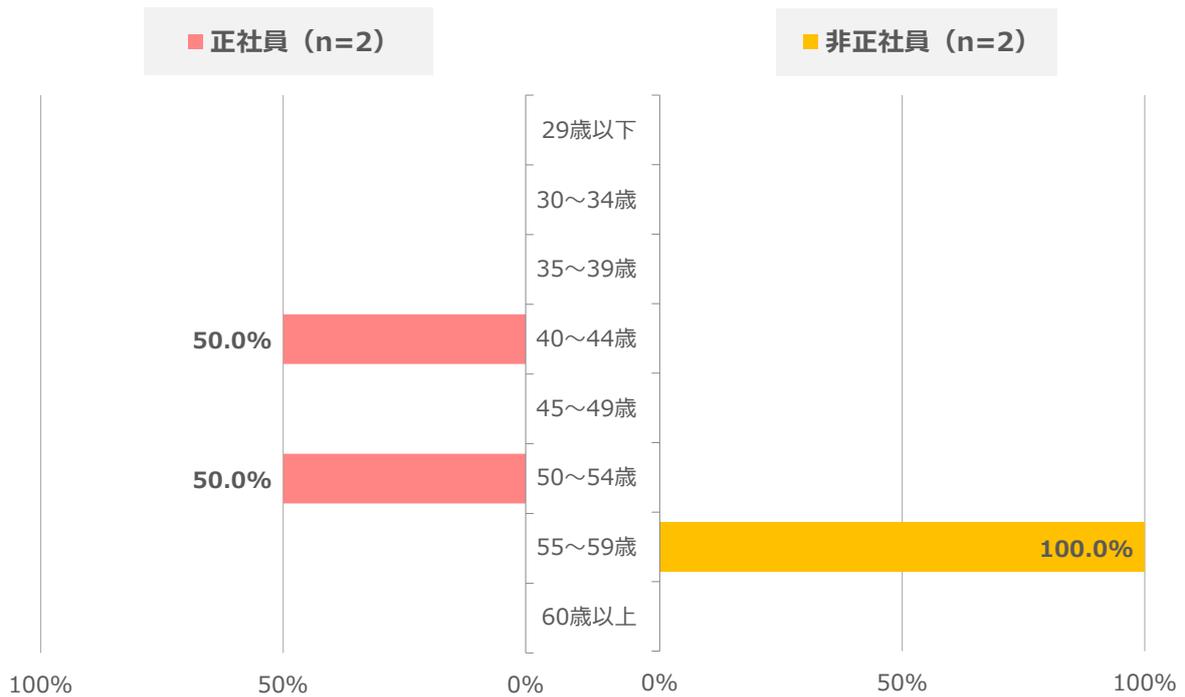
- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代について、2社とも「50代」としている。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代について、「50代」と「60代以上」が50.0%である。
- 従業員の平均年齢について、正社員は46.0歳、非正社員は55.5歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

◀ 最も多い従業員の年代 ▶**(正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=2社) (単回答)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	0	0.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	0	0.0%
40代	0	0.0%	0	0.0%
50代	2	100.0%	1	50.0%
60代以上	0	0.0%	1	50.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%
従業員の平均年齢	46.0 歳		55.5 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

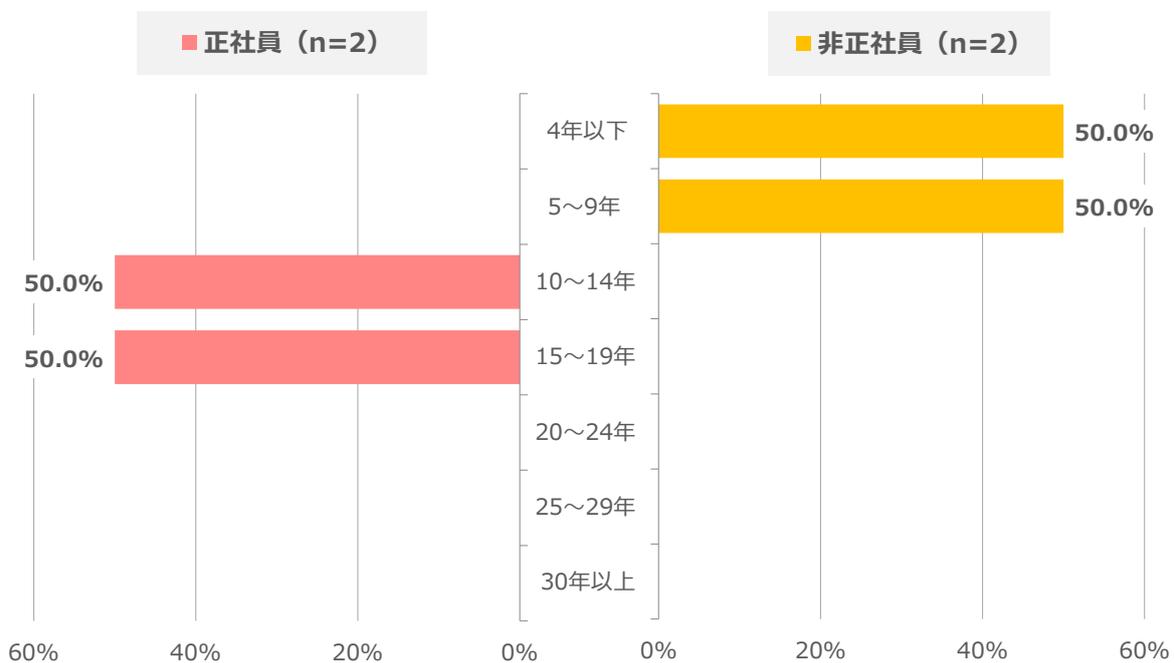
(正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=2社)



従業員の平均年齢	正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30~34歳	0	0.0%	0	0.0%
35~39歳	0	0.0%	0	0.0%
40~44歳	1	50.0%	0	0.0%
45~49歳	0	0.0%	0	0.0%
50~54歳	1	50.0%	0	0.0%
55~59歳	0	0.0%	2	100.0%
60歳以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%
従業員の平均年齢	46.0 歳		55.5 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数について、「10～14年」及び「15～19年」が50.0%である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数について、「4年以下」及び「5～9年」が50.0%である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は13.5年、非正社員は5.0年であり、正社員の方が長い。

◀ 従業員の平均勤続年数 ▶**(正社員がいる事業所：n=2社、非正社員がいる事業所：n=2社)**

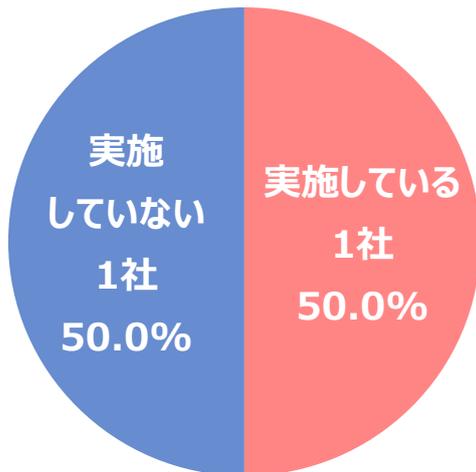
従業員の 平均勤続年数	正社員 (n=2)		非正社員 (n=2)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	1	50.0%
5～9年	0	0.0%	1	50.0%
10～14年	1	50.0%	0	0.0%
15～19年	1	50.0%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	100.0%	2	100.0%
平均勤続年数	13.5年		5.0年	

3-15-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、「実施している」とした事業所が1社（50.0%）、「実施していない」とした事業所が1社（50.0%）であった。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（教育、学習支援業：n=2）（単回答）

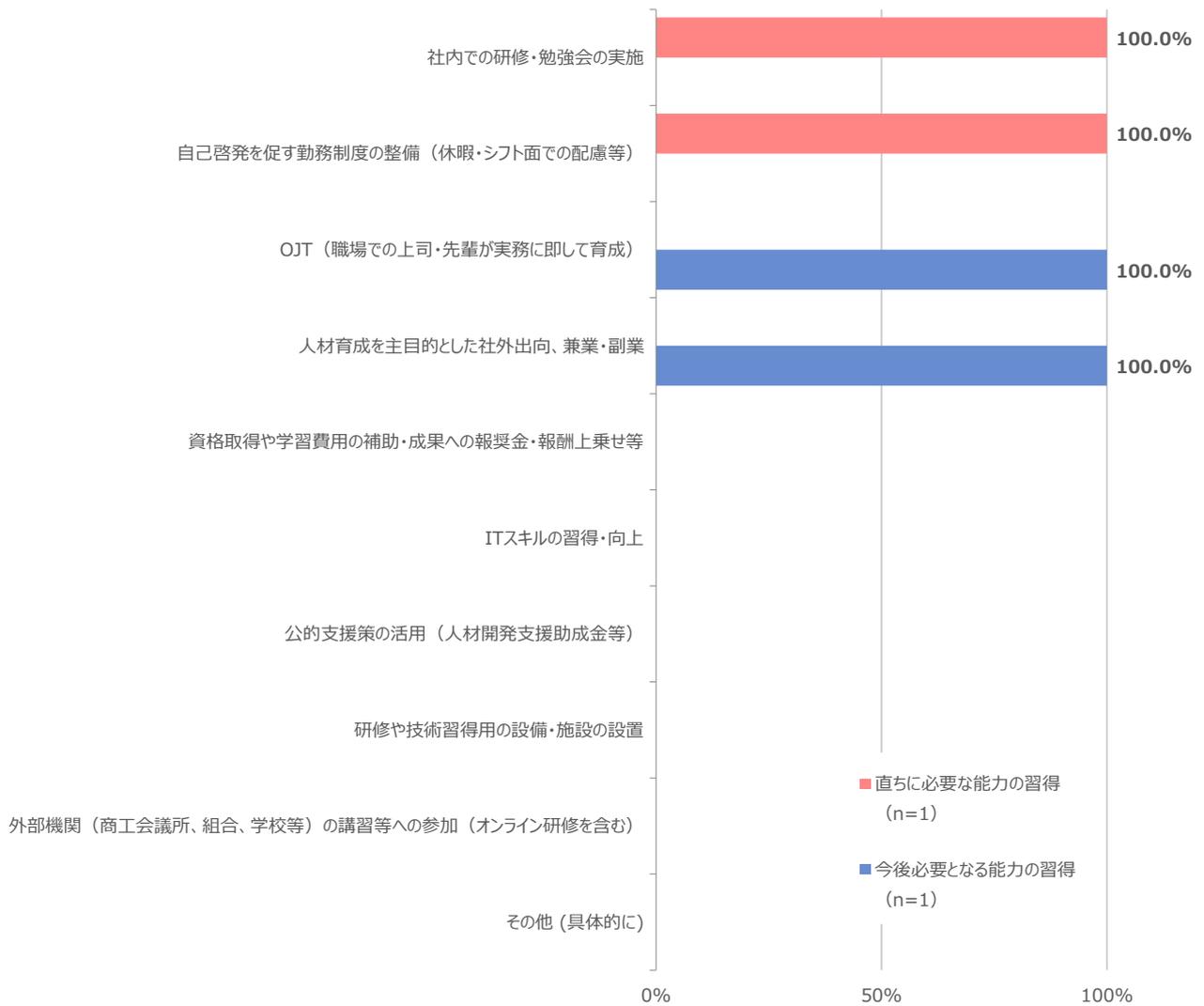


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=2）	
	回答数	割合
実施している	1	50.0%
実施していない	1	50.0%
無回答	0	0.0%
合計	2	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 人材育成プログラムを実施している1社の【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】については、「社内での研修・勉強会の実施」及び「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」であり、内部の研修や勉強会によるスキル向上や、自己成長をサポートする制度が重要視されている。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】については、「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」及び「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」であり、実務を通じた指導や、外部での経験を通じたスキルの取得が将来を見据えた育成手法として重視されている。
- 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「ITスキルの習得・向上」「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施していない。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=1)		今後必要となる能力の習得 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
社内での研修・勉強会の実施	1	100.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	1	100.0%	0	0.0%
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	0	0.0%	1	100.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	1	100.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	0	0.0%	0	0.0%
ITスキルの習得・向上	0	0.0%	0	0.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	0	0.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	0	0.0%	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	2	-	2	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

- 教育、学習支援業においては、「人材育成に関する取組み」について具体的な内容は得られなかった。

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制については、有効な回答が得られなかった。

« 人材育成プログラムの実施体制 »**（人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社）（単回答）**

人材育成プログラムの実施体制	全体（n=1）	
	回答数	割合
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がある	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
特に決めていない（都度判断している）	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	1	100.0%
合計	1	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果については、有効な回答が得られなかった。

« 人材育成プログラムの効果 »**（人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社）（複数回答）**

人材育成プログラムの効果	全体（n=1）	
	回答数	割合
営業利益の増加につながった	0	0.0%
職場の生産性が向上した	0	0.0%
職場の人間関係が円満になった	0	0.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	0	0.0%
顧客満足度が向上した	0	0.0%
従業員の定着率が向上した	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	1	100.0%
合計	1	-

Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用及び「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」について、有効な回答は得られなかった。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社)

直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=1)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	0	0.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	0	0.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	1	100.0%
合計	1	100.0%
最大値	-	
中央値	-	
最小値	-	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社)

従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=1)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	0	0.0%
¥10,000~¥19,999	0	0.0%
¥20,000~¥49,999	0	0.0%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	1	100.0%
合計	1	100.0%
最大値	-	
中央値	-	
最小値	-	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

■ 人材育成プログラムを進める上での課題について、有効な回答は得られなかった。

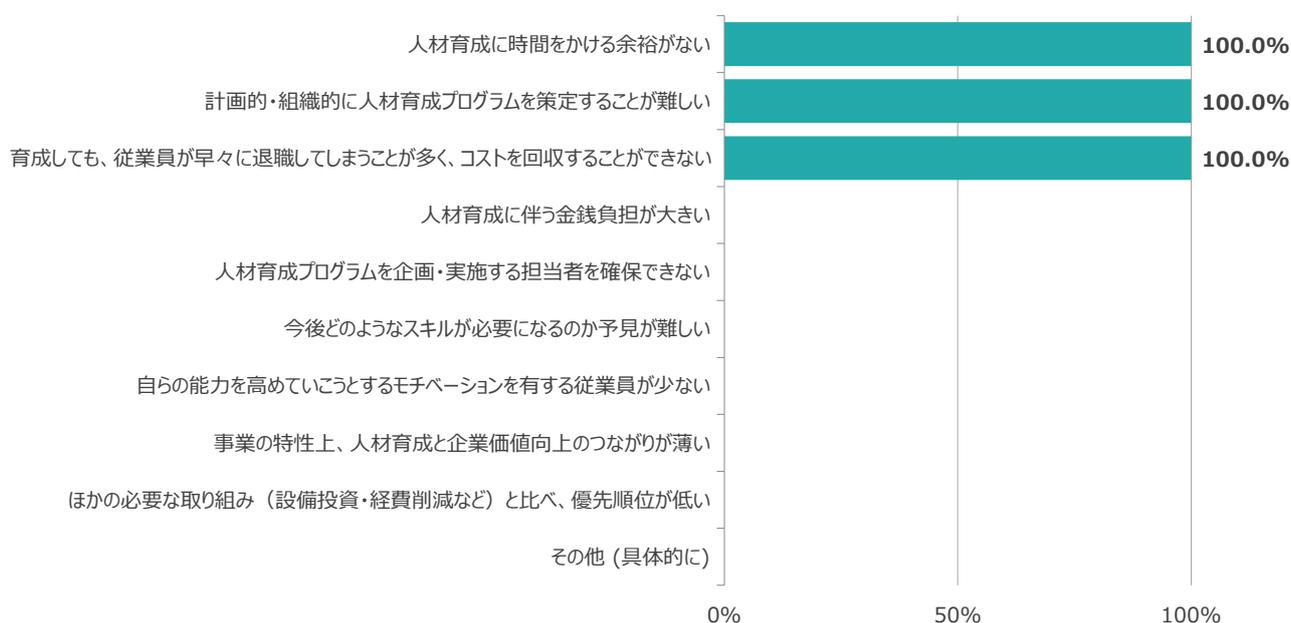
« 人材育成プログラムを進める上での課題 »
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社) (複数回答)

人材育成プログラムを進める上での課題	全体 (n=1)	
	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	0	0.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	0	0.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	0	0.0%
無回答	1	100.0%
合計	1	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを実施していない事業所は 1 社であり、その理由については「人材育成に時間をかける余裕がない」「計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい」「育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない」としており、人材育成にかかる育成体制やリソース不足の他、従業員の定着率の低さにも課題があることがわかる。

◀ 人材育成プログラムを実施していない理由 ▶ (人材育成プログラムを実施していない事業所：n=1社) (複数回答)



人材育成プログラムを実施していない理由	全体（n=1）	
	回答数	割合
人材育成に時間をかける余裕がない	1	100.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	1	100.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	1	100.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	3	-

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

- 教育、学習支援業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」はあげられなかった。

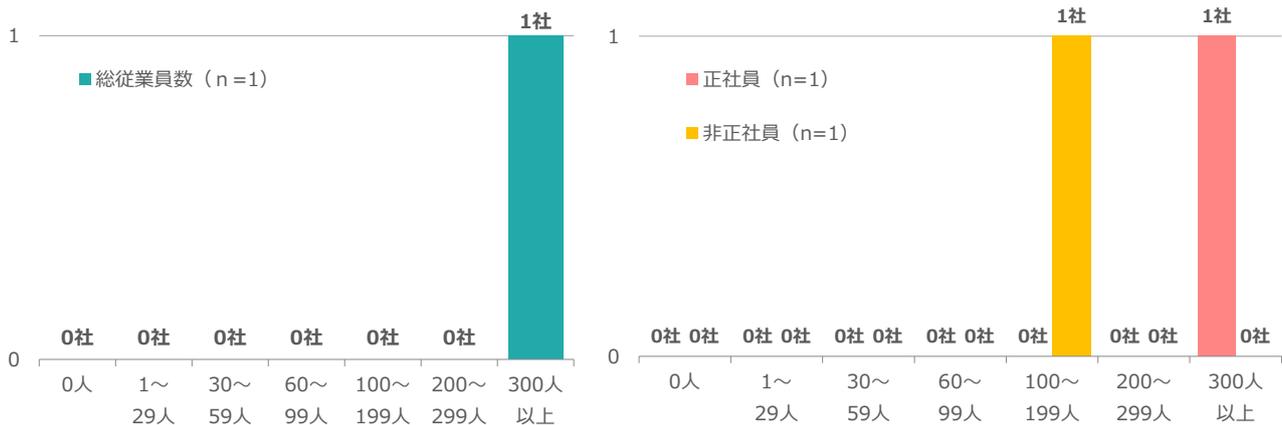
3-16. 調査結果：⑮医療、福祉（1社）

3-16-1. 回答事業所について

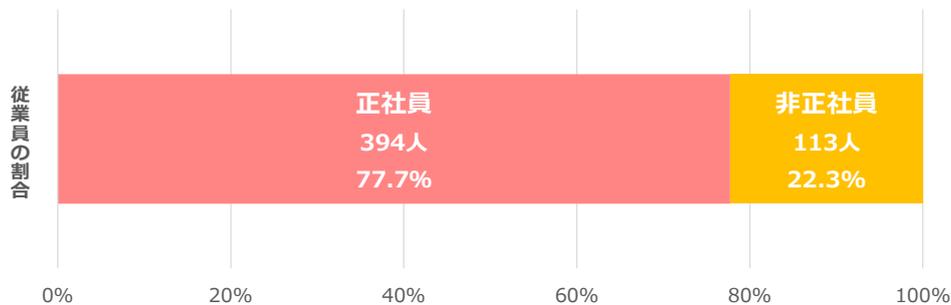
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 回答事業所のうち「医療、福祉」は1社であり、総従業員数は「300人以上」としている。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が77.7%、非正社員が22.3%である。

《 従業員数 》（医療、福祉：n=1社）



《 従業員の雇用形態 》（総従業員数：n=507人）

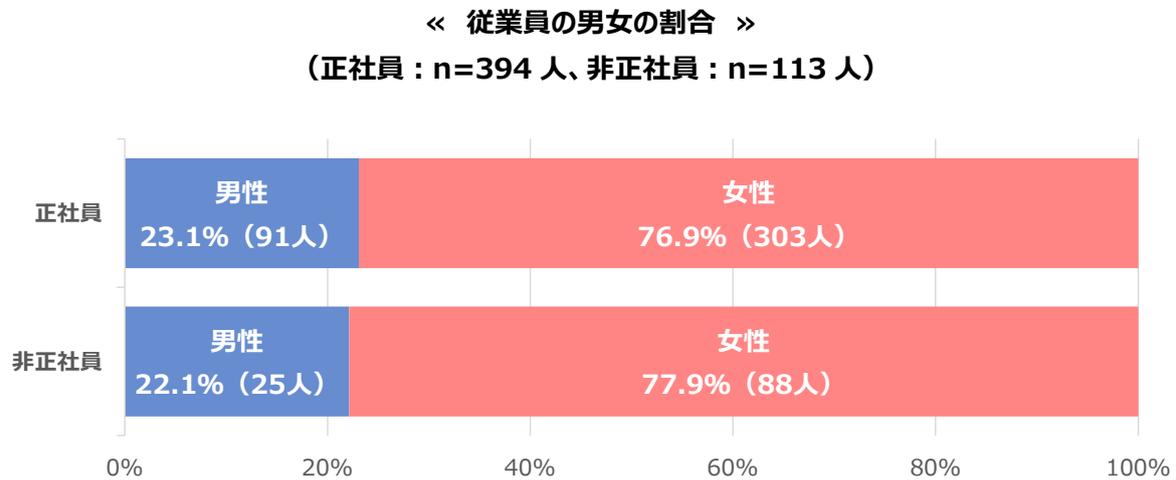


《 従業員数 》（医療、福祉：n=1社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=1)		正社員 (n=1)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1~29人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
30~59人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
60~99人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100~199人	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
200~299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	1	100.0%	1	100.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
従業員数合計	507人		394人		113人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

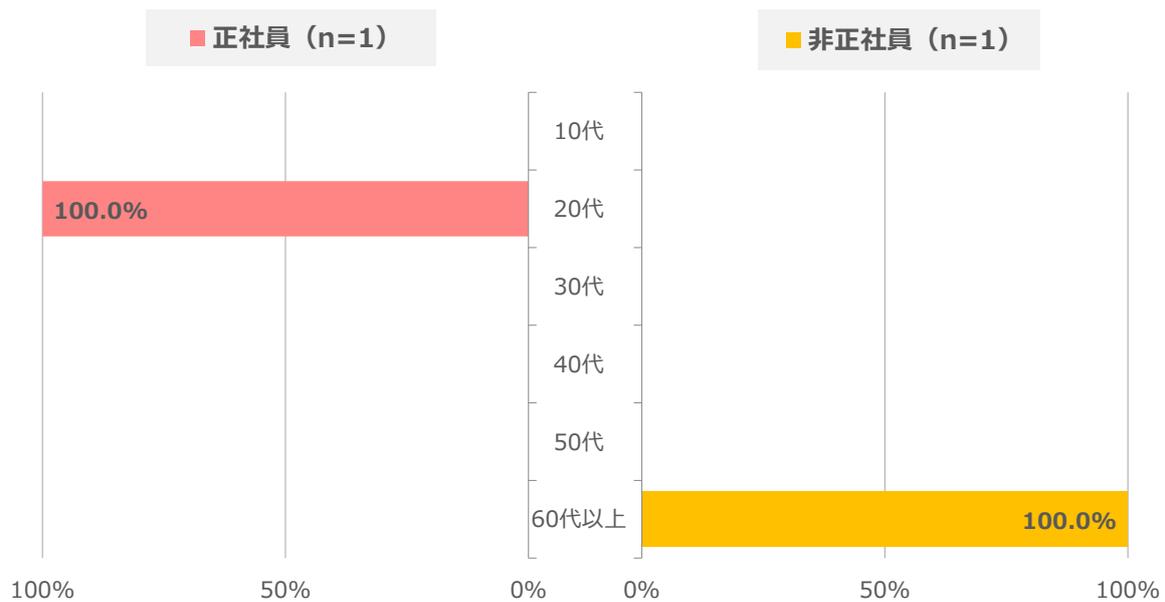
- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は男性 23.1%/女性 76.9%、非正社員の場合は男性 22.1%/女性 77.9%であり、どちらの雇用形態も女性の方が多い。



従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	23.1%	91人	22.1%	25人
女性	76.9%	303人	77.9%	88人
合計	100.0%	394人	100.0%	113人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

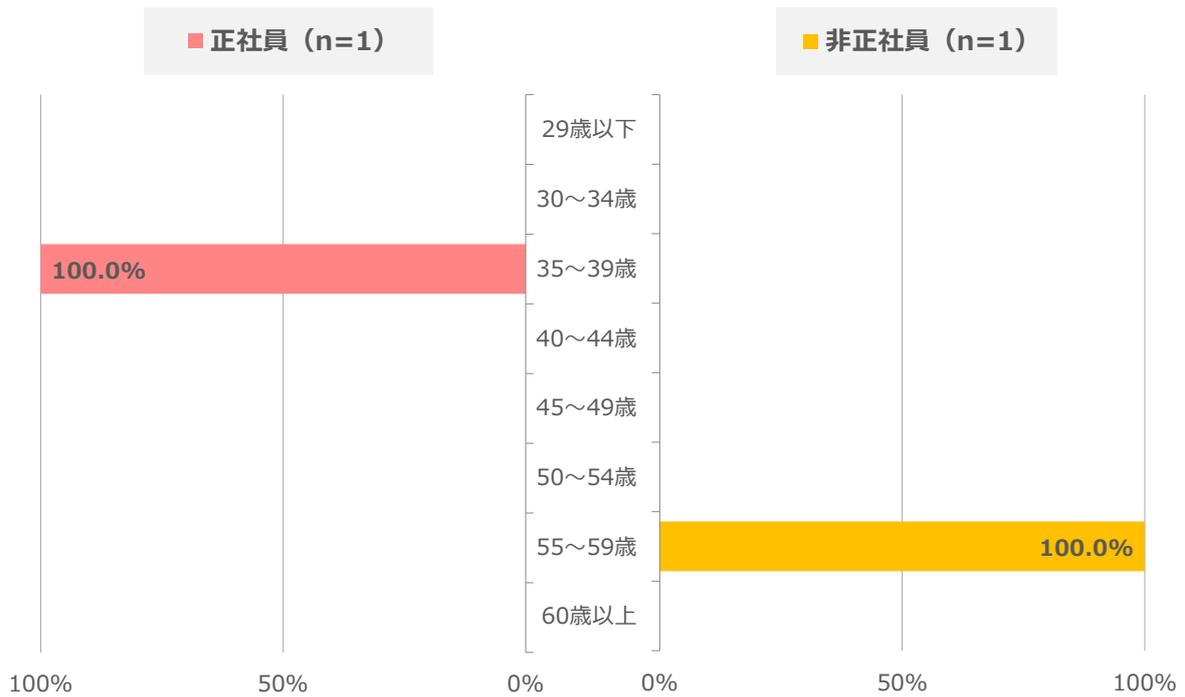
- 正社員がいるとした事業所のうち、最も多い正社員の年代は「20代」である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、最も多い非正社員の年代は「60代以上」である。
- 従業員の平均年齢について、正社員は39.0歳、非正社員は55.0歳であり、非正社員の平均年齢の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »**(正社員がいる事業所：n=1社、非正社員がいる事業所：n=1社) (単回答)**

最も多い 従業員の年代	正社員 (n=1)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	1	100.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	0	0.0%
40代	0	0.0%	0	0.0%
50代	0	0.0%	0	0.0%
60代以上	0	0.0%	1	100.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	1	100.0%	1	100.0%
従業員の平均年齢	39.0 歳		55.0 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

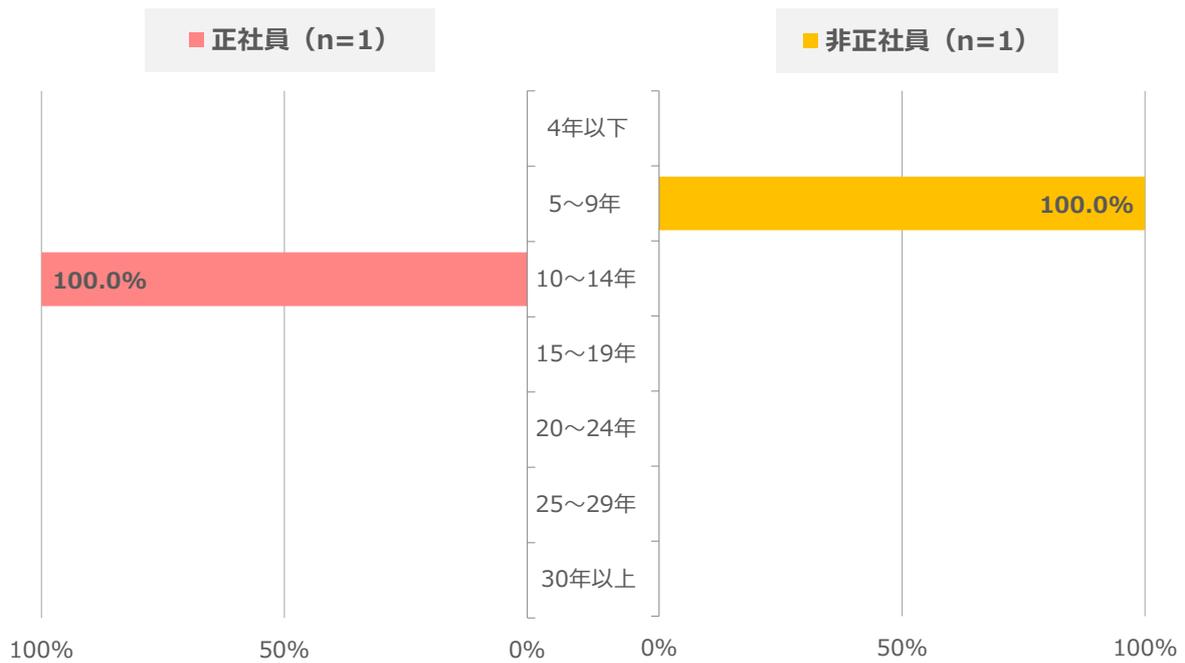
(正社員がいる事業所：n=1 社、非正社員がいる事業所：n=1 社)



従業員の平均年齢	正社員 (n=1)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30~34歳	0	0.0%	0	0.0%
35~39歳	1	100.0%	0	0.0%
40~44歳	0	0.0%	0	0.0%
45~49歳	0	0.0%	0	0.0%
50~54歳	0	0.0%	0	0.0%
55~59歳	0	0.0%	1	100.0%
60歳以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	1	100.0%	1	100.0%
従業員の平均年齢	39.0 歳		55.0 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数は「10～14年」である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数は「5～9年」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は11.0年、非正社員は5.0年であり、正社員の方が長い。

《 従業員の平均勤続年数 》**(正社員がいる事業所：n=1社、非正社員がいる事業所：n=1社)**

従業員の 平均勤続年数	正社員 (n=1)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	0	0.0%
5～9年	0	0.0%	1	100.0%
10～14年	1	100.0%	0	0.0%
15～19年	0	0.0%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	1	100.0%	1	100.0%
平均勤続年数	11.0年		5.0年	

3-16-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、該当事業所 1 社において「実施している」と回答している。

◀ 人材育成プログラムの実施の有無 ▶（医療、福祉：n=1 社）（単回答）

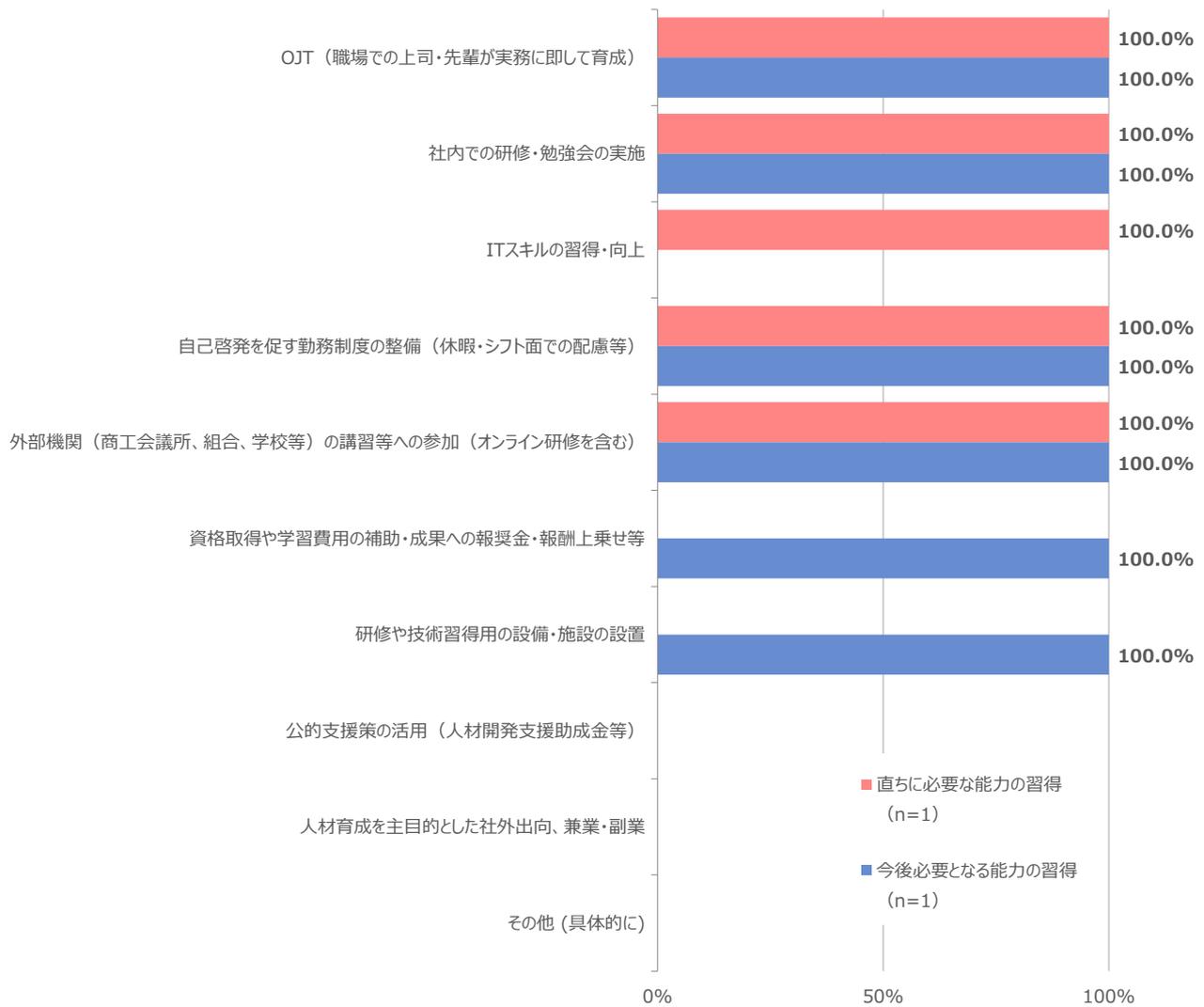


人材育成プログラムの実施の有無	全体（n=1）	
	回答数	割合
実施している	1	100.0%
実施していない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「社内での研修・勉強会の実施」「ITスキルの習得・向上」「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」としている。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「社内での研修・勉強会の実施」「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」としている。
- 「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」や「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施していない。
- 現在の業務に直結するスキル育成に力を入れつつ、今後のニーズに対応したプログラムも取り入れられている一方で、公的支援や外部派遣といった施策の活用は進んでいない状況である。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=1)		今後必要となる能力の習得 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	1	100.0%	1	100.0%
社内での研修・勉強会の実施	1	100.0%	1	100.0%
ITスキルの習得・向上	1	100.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	1	100.0%	1	100.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	1	100.0%	1	100.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	0	0.0%	1	100.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	1	100.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	0	0.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	5	-	6	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

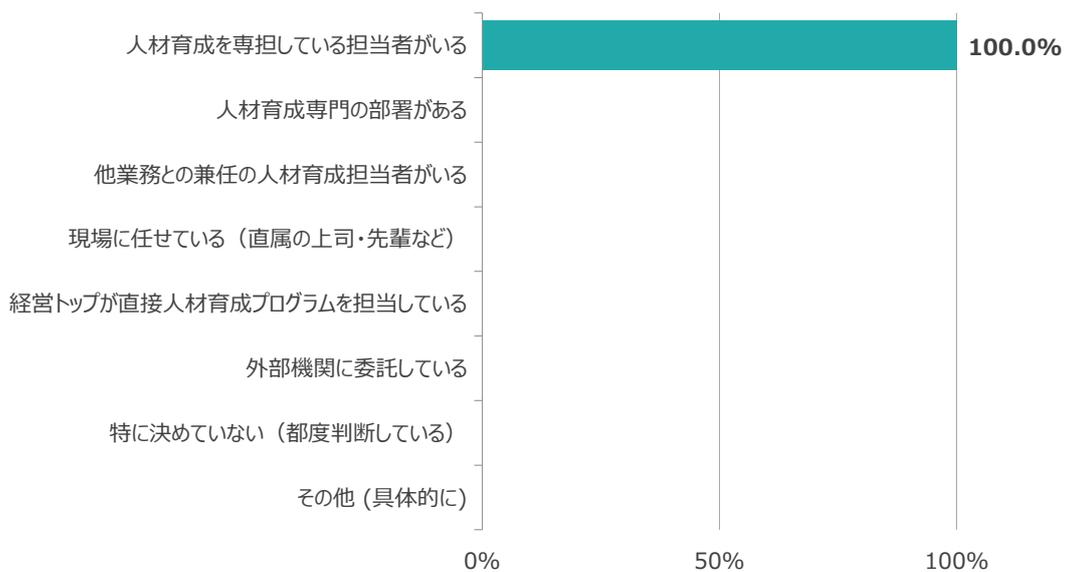
■ 医療、福祉における人材育成に関する取組み（計 1 件）

1	奨学金制度の導入 研修時の勤務配慮（出張扱い・振休）
---	----------------------------

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、該当事業所 1 社において「人材育成を専任している担当者がある」と回答している。人材育成に専任の担当者があることで、計画的かつ組織的に育成プログラムを運営・管理できる環境が整っていることがうかがえる。

« 人材育成プログラムの実施体制 » (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社) (単回答)



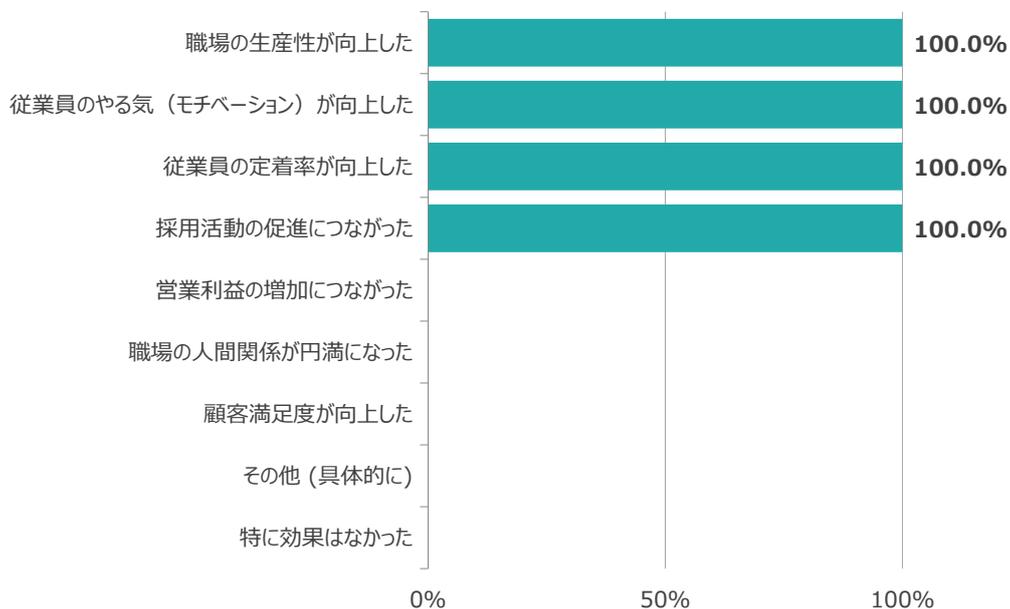
人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=1)	
	回答数	割合
人材育成を専任している担当者がある	1	100.0%
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がある	0	0.0%
現場に任せている（直属の上司・先輩など）	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
特に決めていない（都度判断している）	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 人材育成プログラムの効果について、該当事業所 1 社において、「職場の生産性が向上した」「従業員のやる気（モチベーション）が向上した」「従業員の定着率が向上した」「採用活動の促進につながった」と回答している。
- 人材育成プログラムが、従業員のスキルアップだけでなく、モチベーションや定着率の向上、さらに採用面にもプラスの影響を及ぼしていることがわかる。

« 人材育成プログラムの効果 »

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=1 社) (複数回答)



人材育成プログラムの効果	全体 (n=1)	
	回答数	割合
職場の生産性が向上した	1	100.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	1	100.0%
従業員の定着率が向上した	1	100.0%
採用活動の促進につながった	1	100.0%
営業利益の増加につながった	0	0.0%
職場の人間関係が円満になった	0	0.0%
顧客満足度が向上した	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	4	-

Q11 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

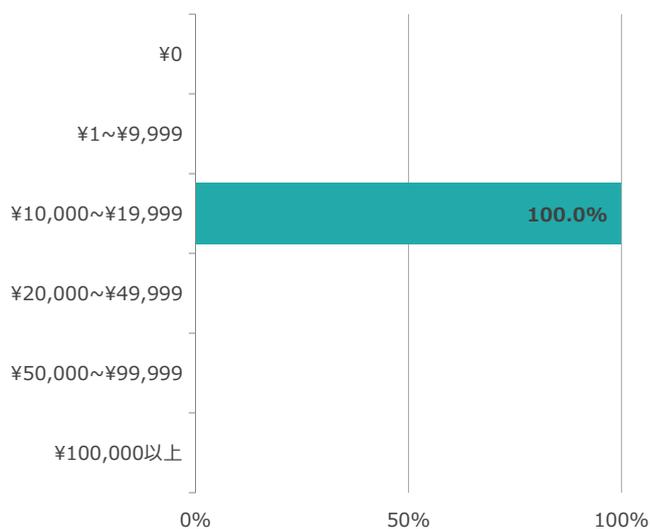
- 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用について、該当事業所1社において¥9,000,000であった。
- 概算支出額を従業員数で割った「従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用」については、¥17,751であった。

≪ 直近1年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社)



直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=1)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	0	0.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	0	0.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	1	100.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	100.0%
最大値	¥9,000,000	
中央値	¥9,000,000	
最小値	¥9,000,000	

≪ 従業員1人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社)

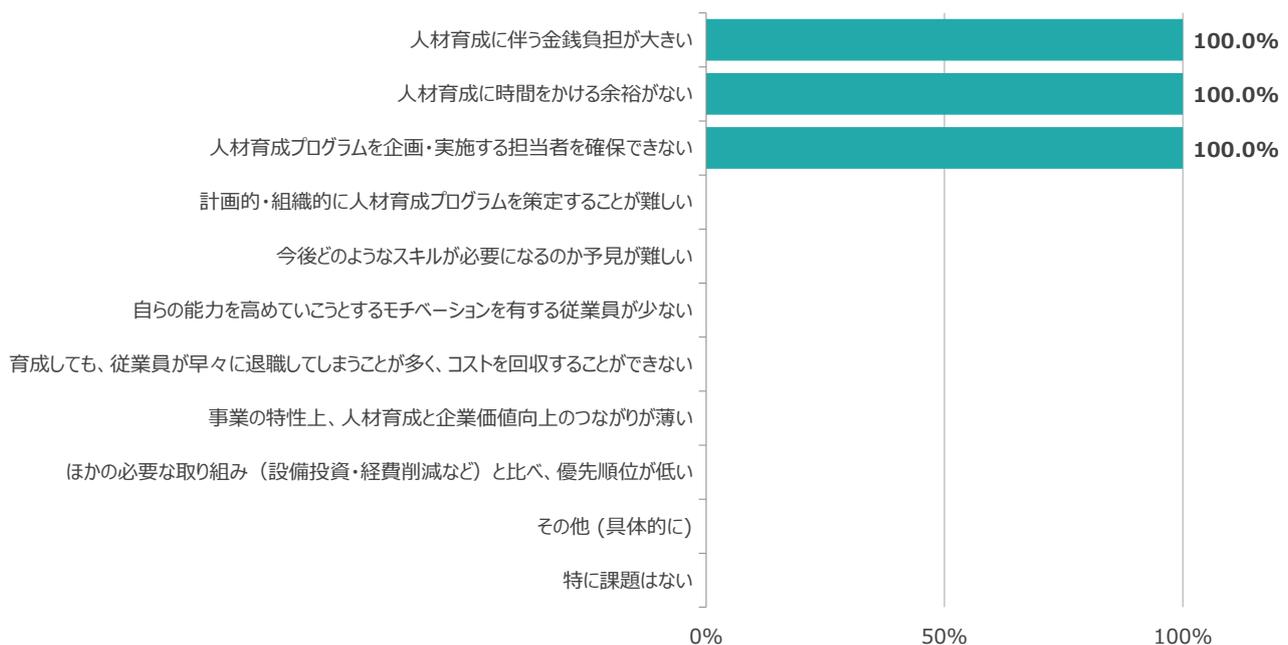


従業員1人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=1)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	0	0.0%
¥10,000~¥19,999	1	100.0%
¥20,000~¥49,999	0	0.0%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	100.0%
最大値	¥17,751	
中央値	¥17,751	
最小値	¥17,751	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、「人材育成に伴う金銭負担が大きい」「人材育成に時間をかける余裕がない」「人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない」と回答しており、人材育成にかかる金銭的負担、時間や人員の捻出が課題である。

« 人材育成プログラムを進める上での課題 » (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社) (複数回答)



人材育成プログラムを進める上での課題	全体（n=1）	
	回答数	割合
人材育成に伴う金銭負担が大きい	1	100.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	1	100.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	1	100.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	3	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

※「人材育成プログラムを実施していない」とした事業所がないため、Q13 は記載なしとする。

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■医療、福祉においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」はあげられなかった。

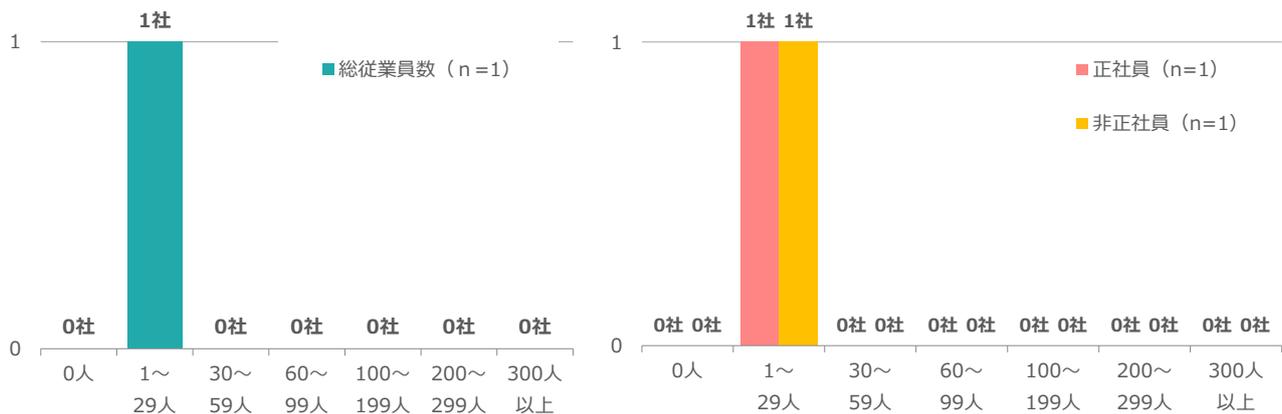
3-17. 調査結果：⑩複合サービス業（1社）

3-17-1. 回答事業所について

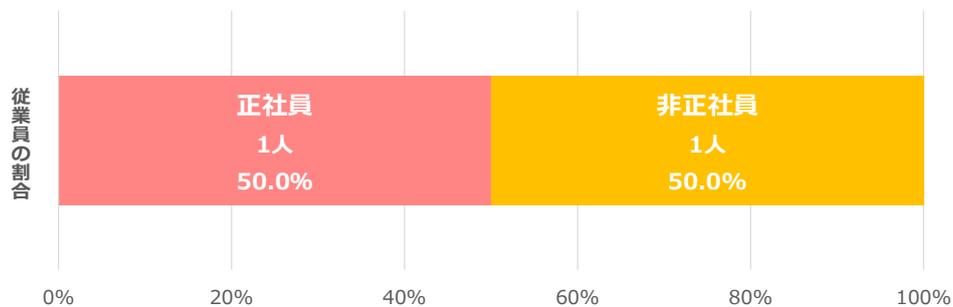
Q2 貴社の従業員数をお答えください。

- 回答事業所のうち「複合サービス業」は1社であり、総従業員数は2人である。
- 正社員と非正社員の割合をみると、正社員が50.0%、非正社員が50.0%である。

◀ 従業員数 ▶（複合サービス業：n=1社）



◀ 従業員の雇用形態 ▶（総従業員数：n=2人）

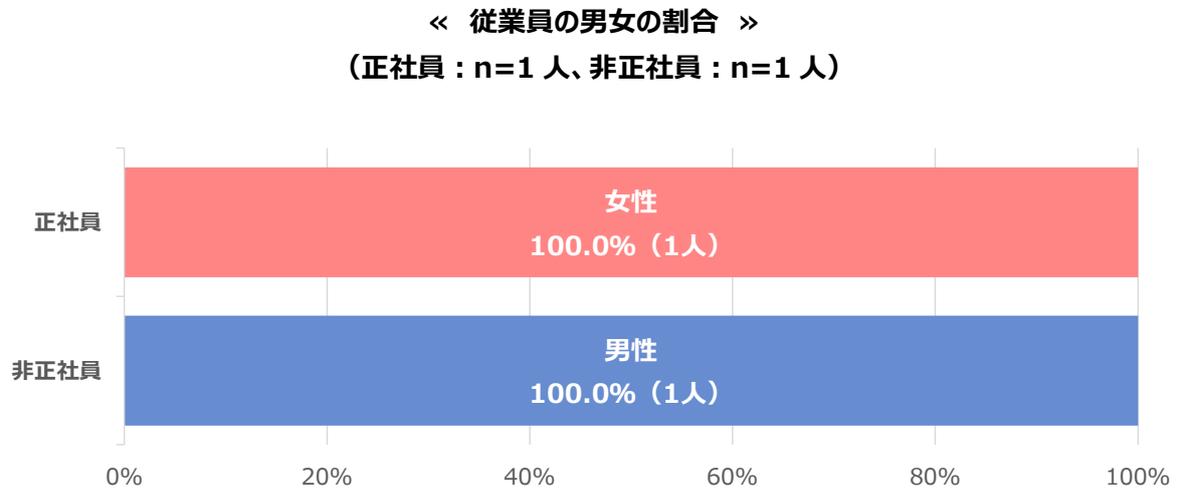


◀ 従業員数 ▶（複合サービス業：n=1社）

回答事業所の従業員数	総従業員数 (n=1)		正社員 (n=1)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
0人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1~29人	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
30~59人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
60~99人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
100~199人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
200~299人	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	1	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
従業員数合計	2人		1人		1人	

Q3 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

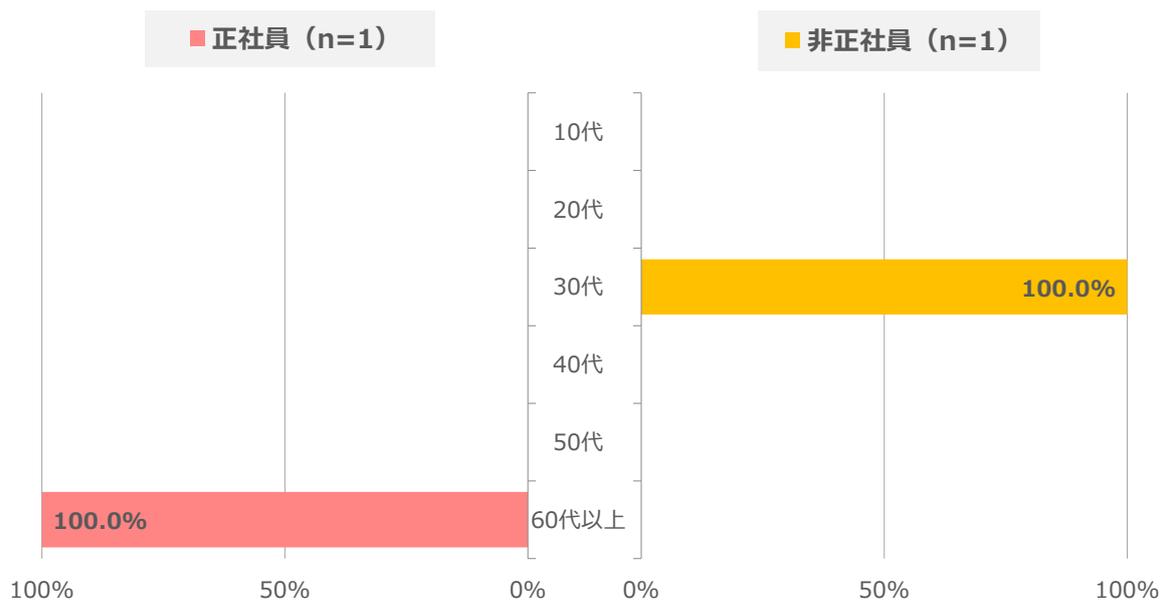
- 従業員の男女の割合について、正社員の場合は女性が1人、非正社員の場合は男性が1人である。



従業員の 男女の割合	正社員		非正社員	
	割合の平均	人数 ※割合より算出	割合の平均	人数 ※割合より算出
男性	0.0%	0人	100.0%	1人
女性	100.0%	1人	0.0%	0人
合計	100.0%	1人	100.0%	1人

Q4 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代と平均年齢をお答えください。

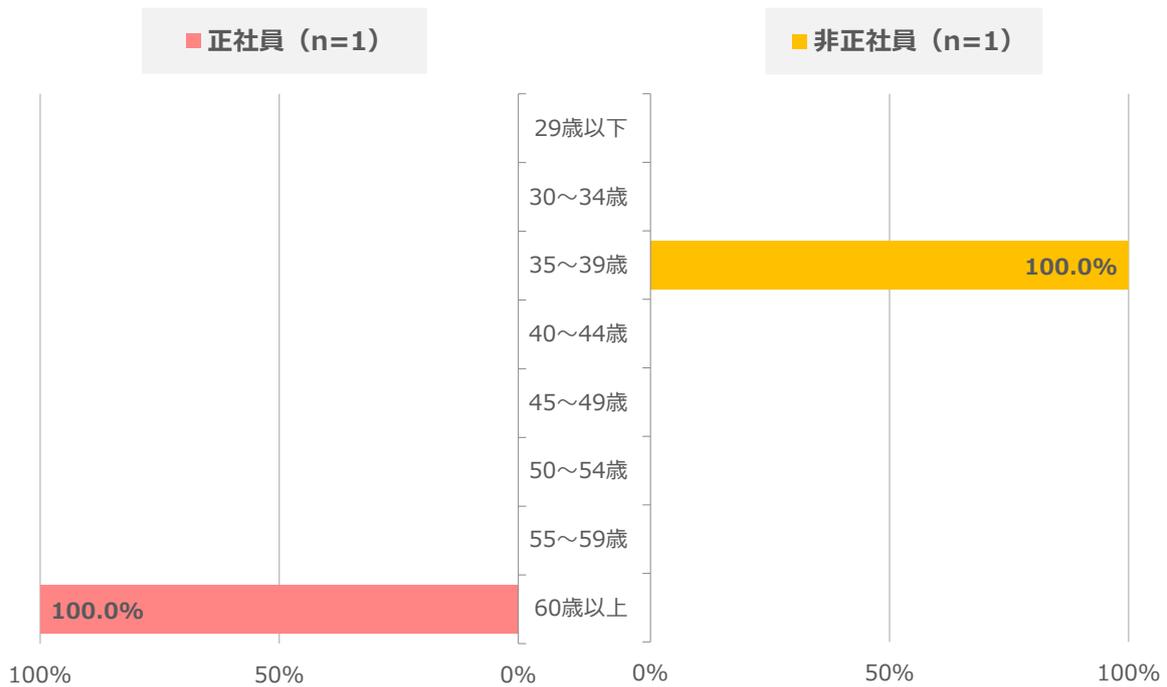
- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の年代は「60代以上」である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の年代は「30代」である。
- 従業員の平均年齢について、正社員は65.0歳、非正社員は38.0歳であり、正社員の方が高い。

« 最も多い従業員の年代 »**(正社員がいる事業所：n=1社、非正社員がいる事業所：n=1社) (単回答)**

最も多い従業員の年代	正社員 (n=1)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
10代	0	0.0%	0	0.0%
20代	0	0.0%	0	0.0%
30代	0	0.0%	1	100.0%
40代	0	0.0%	0	0.0%
50代	0	0.0%	0	0.0%
60代以上	1	100.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	1	100.0%	1	100.0%
従業員の平均年齢	65.0 歳		38.0 歳	

≪ 従業員の平均年齢 ≫

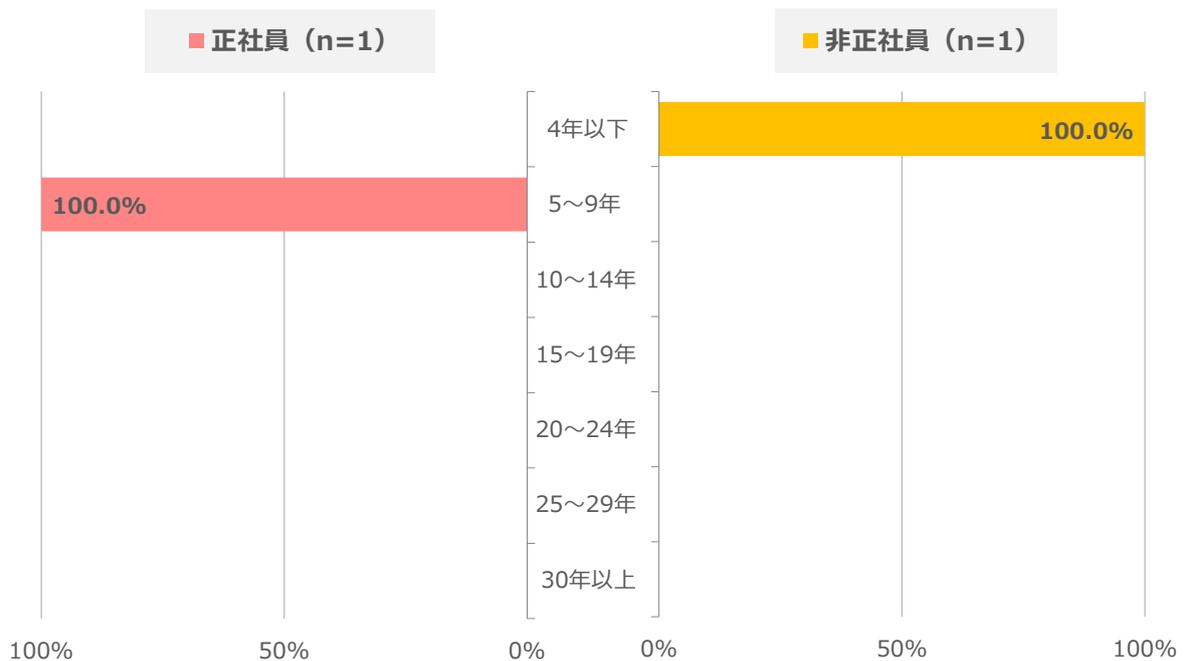
(正社員がいる事業所：n=1 社、非正社員がいる事業所：n=1 社)



従業員の平均年齢	正社員 (n=1)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%
30~34歳	0	0.0%	0	0.0%
35~39歳	0	0.0%	1	100.0%
40~44歳	0	0.0%	0	0.0%
45~49歳	0	0.0%	0	0.0%
50~54歳	0	0.0%	0	0.0%
55~59歳	0	0.0%	0	0.0%
60歳以上	1	100.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	1	100.0%	1	100.0%
従業員の平均年齢	65.0 歳		38.0 歳	

Q5 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

- 正社員がいるとした事業所のうち、正社員の平均勤続年数は「5～9年」である。
- 非正社員がいるとした事業所のうち、非正社員の平均勤続年数は「4年以下」である。
- 従業員の平均勤続年数について、正社員は8.0年、非正社員は1.0年であり、正社員の方が長い。

《 従業員の平均勤続年数 》**(正社員がいる事業所：n=1社、非正社員がいる事業所：n=1社)**

従業員の 平均勤続年数	正社員 (n=1)		非正社員 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
4年以下	0	0.0%	1	100.0%
5～9年	1	100.0%	0	0.0%
10～14年	0	0.0%	0	0.0%
15～19年	0	0.0%	0	0.0%
20～24年	0	0.0%	0	0.0%
25～29年	0	0.0%	0	0.0%
30年以上	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	1	100.0%	1	100.0%
平均勤続年数	8.0年		1.0年	

3-16-2. 人材育成プログラムの実施について

Q6 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 人材育成プログラムの実施の有無について、該当事業所 1 社において「実施している」と回答している。

« 人材育成プログラムの実施の有無 » (複合サービス業：n=1 社) (単回答)

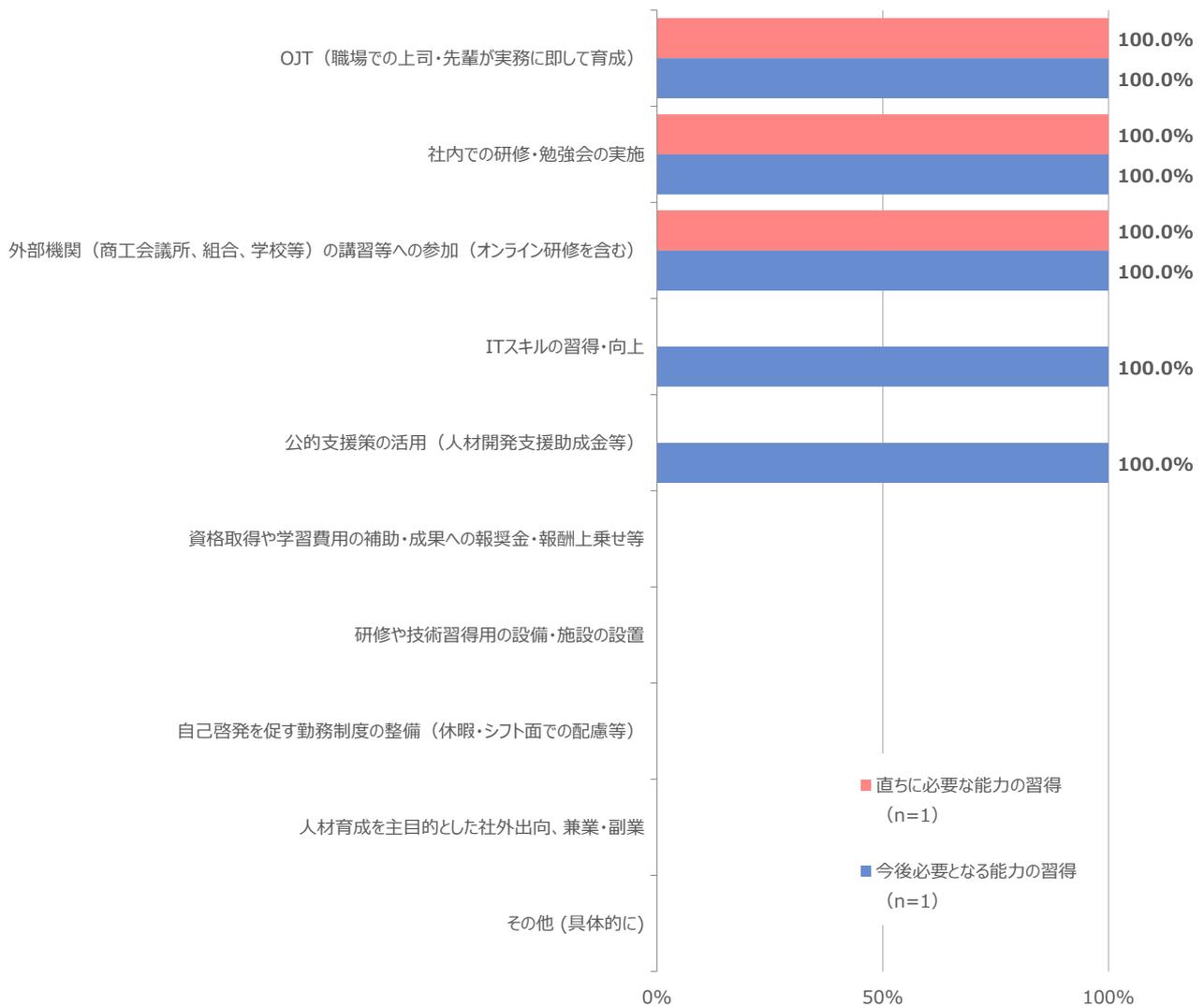


人材育成プログラムの 実施の有無	全体 (n=1)	
	回答数	割合
実施している	1	100.0%
実施していない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	100.0%

Q7 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的としたもの】と【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。

- 【業務の遂行に直ちに必要な能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「社内での研修・勉強会の実施」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」としている。
- 【今後必要となる能力の習得を目的として実施している人材育成プログラム】について、「OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）」「社内での研修・勉強会の実施」「外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）」「IT スキルの習得・向上」「公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）」としている。
- 「資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等」「研修や技術習得用の設備・施設の設置」「自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）」「人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業」については、現在の即時的なニーズに対しても、将来的なスキル習得に対しても実施していない。
- 現在の業務に直結するスキル育成に力を入れつつ、資格取得支援や報奨制度、自己啓発を促す勤務制度、社外出向といった手法については実施していない状況である。

« 実施している人材育成プログラム »
 (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1社) (複数回答)



実施している人材育成プログラム	実施している目的			
	直ちに必要となる能力の習得 (n=1)		今後必要となる能力の習得 (n=1)	
	回答数	割合	回答数	割合
OJT (職場での上司・先輩が実務に即して育成)	1	100.0%	1	100.0%
社内での研修・勉強会の実施	1	100.0%	1	100.0%
外部機関 (商工会議所、組合、学校等) の講習等への参加 (オンライン研修を含む)	1	100.0%	1	100.0%
ITスキルの習得・向上	0	0.0%	1	100.0%
公的支援策の活用 (人材開発支援助成金等)	0	0.0%	1	100.0%
資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等	0	0.0%	0	0.0%
研修や技術習得用の設備・施設の設置	0	0.0%	0	0.0%
自己啓発を促す勤務制度の整備 (休暇・シフト面での配慮等)	0	0.0%	0	0.0%
人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業	0	0.0%	0	0.0%
その他 (具体的に)	0	0.0%	0	0.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
合計	3	-	5	-

Q8 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

■ 具体的な「人材育成に関する取組み」として挙げられた意見を、以下に示す。（原文のまま記載）

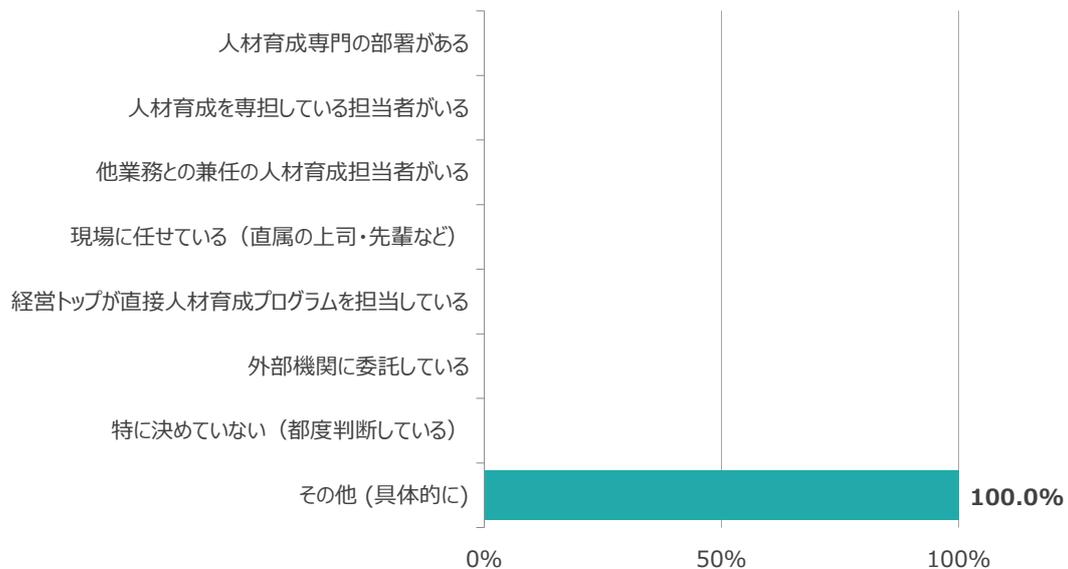
■ 複合サービス業における人材育成に関する取組み（計 1 件）

1	年間計画を立て、役員等が担当となり研修会等を実施している。
---	-------------------------------

Q9 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成プログラムの実施体制について、該当事業所 1 社において「その他」としており、その内容は「役員、女将会、青年部」と回答している。

« 人材育成プログラムの実施体制 » (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1 社) (単回答)



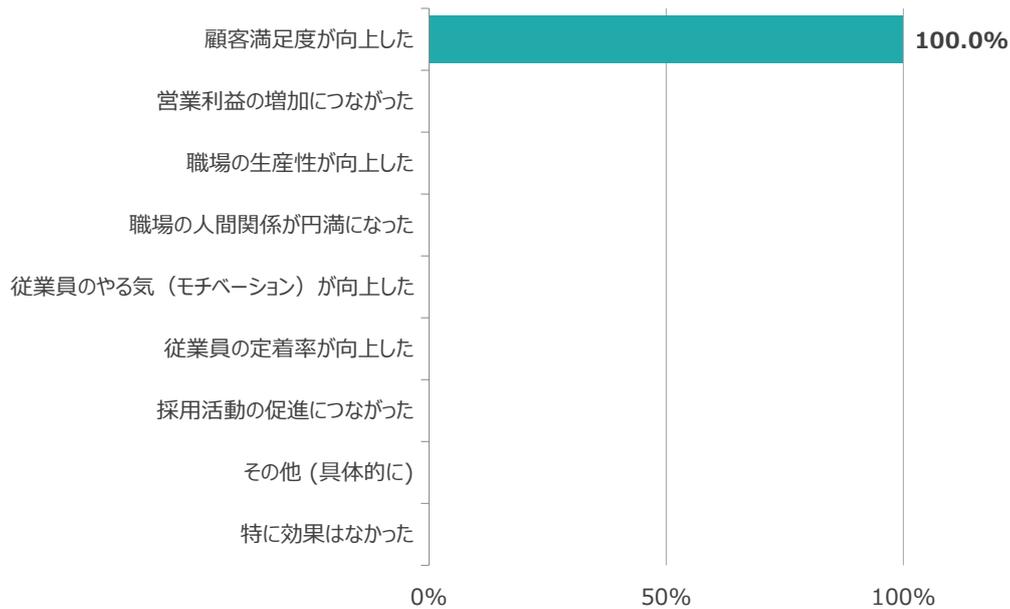
人材育成プログラムの実施体制	全体 (n=1)	
	回答数	割合
人材育成専門の部署がある	0	0.0%
人材育成を専任している担当者がいる	0	0.0%
他業務との兼任の人材育成担当者がいる	0	0.0%
現場に任せている (直属の上司・先輩など)	0	0.0%
経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	0	0.0%
外部機関に委託している	0	0.0%
特に決めていない (都度判断している)	0	0.0%
その他 (具体的に)	1	100.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	100.0%

Q10 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

■ 人材育成プログラムの効果について、該当事業所 1 社において、「顧客満足度が向上した」と回答している。

« 人材育成プログラムの効果 »

(人材育成プログラムを実施している事業所：n=1 社) (複数回答)



人材育成プログラムの効果	全体（n=1）	
	回答数	割合
顧客満足度が向上した	1	100.0%
営業利益の増加につながった	0	0.0%
職場の生産性が向上した	0	0.0%
職場の人間関係が円満になった	0	0.0%
従業員のやる気（モチベーション）が向上した	0	0.0%
従業員の定着率が向上した	0	0.0%
採用活動の促進につながった	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に効果はなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	-

Q11 貴社の直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

- 直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用及び概算支出額を従業員数で割った「従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用」については、有効な回答が得られなかった。

≪ 直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=1 社)

直近1年間に支出した 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=1)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥99,999	0	0.0%
¥100,000~¥499,999	0	0.0%
¥500,000~¥999,999	0	0.0%
¥1,000,000~¥4,999,999	0	0.0%
¥5,000,000~¥9,999,999	0	0.0%
¥10,000,000以上	0	0.0%
無回答	1	100.0%
合計	1	100.0%
最大値	-	
中央値	-	
最小値	-	

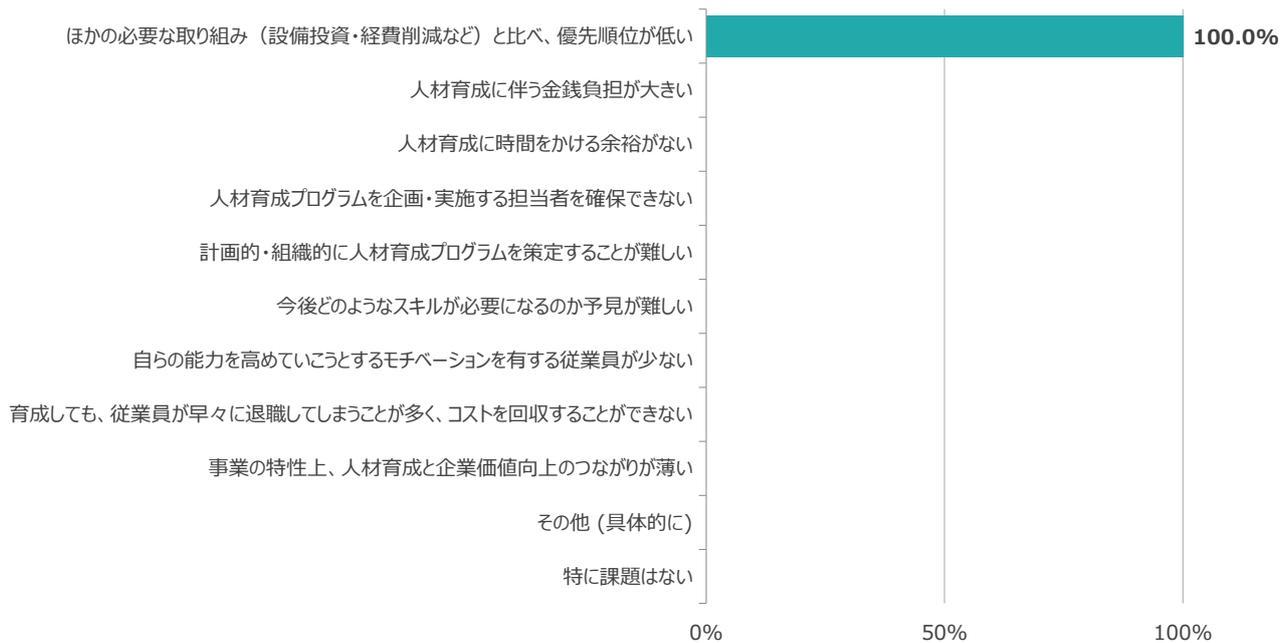
≪ 従業員 1 人当たりの人材育成プログラムに係る費用 ≫
(人材育成プログラムを実施している事業所：n=1 社)

従業員 1 人当たりの 人材育成プログラムに係る費用	全体 (n=1)	
	回答数	割合
¥0	0	0.0%
¥1~¥9,999	0	0.0%
¥10,000~¥19,999	0	0.0%
¥20,000~¥49,999	0	0.0%
¥50,000~¥99,999	0	0.0%
¥100,000以上	0	0.0%
無回答	1	100.0%
合計	1	100.0%
最大値	-	
中央値	-	
最小値	-	

Q12 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成プログラムを進める上での課題について、該当事業所 1 社において、「ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い」と回答している。

« 人材育成プログラムを進める上での課題 » (人材育成プログラムを実施している事業所：n=1 社) (複数回答)



人材育成プログラムを進める上での課題	全体（n=1）	
	回答数	割合
ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い	1	100.0%
人材育成に伴う金銭負担が大きい	0	0.0%
人材育成に時間をかける余裕がない	0	0.0%
人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない	0	0.0%
計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい	0	0.0%
今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい	0	0.0%
自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない	0	0.0%
育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない	0	0.0%
事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い	0	0.0%
その他（具体的に）	0	0.0%
特に課題はない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	1	-

Q13 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてをお選びください。

※「人材育成プログラムを実施していない」とした事業所がないため、Q13 は記載なしとする。

Q14 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。（自由記述）

■複合サービス業においては、「人材育成に関するいわき商工会議所への意見・要望」はあげられなかった。

巻末資料

【 調査票 】

いわき商工会議所会員企業における人材育成に関する実態調査

【注意事項】

- 設問内では、特に断りがない限り、2024年7月1日時点の状況についてお答えください。

【事業所について】

■貴社についてお答えください。

貴社名		
所在地		
連絡先電話番号		
ご担当者さま	(部署名)	(ご氏名)

※アンケート結果から、特に有用なご意見をいただいた場合等、別途お話を伺いさせていただくこともございますので、なにとぞご理解ご協力のほど、よろしく願いたします。

Q1. 貴社の業種をお答えください。(あてはまるもの1つに○)

1. 農業、林業	2. 漁業
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	4. 建設業
5. 製造業	6. 電気・ガス・熱供給・水道業
7. 情報通信業	8. 運輸業、郵便業
9. 卸売業、小売業	10. 金融業、保険業
11. 不動産業、物品賃貸業	12. 学術研究、専門・技術サービス業
13. 宿泊業、飲食サービス業	14. 生活関連サービス業、娯楽業
15. 教育、学習支援業	16. 医療、福祉
17. 複合サービス業	18. サービス業（他に分類されないもの）
19. その他（具体的に： _____)	

Q2. 貴社の従業員数をお答えください。

① 総従業員数：(_____) 人 → そのうち、	② 正社員：(_____) 人
	③ 非正社員：(_____) 人

Q3. 貴社の従業員の男女の割合をお答えください。

正社員	非正社員（パート・アルバイト・契約社員含む）
男性 (_____) 割 / 女性 (_____) 割	男性 (_____) 割 / 女性 (_____) 割

Q 8. 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。(自由記述)

【人材育成プログラムの実施体制について】

Q 9. 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの 1 つに○をつけてください。

1. 人材育成専門の部署がある	2. 人材育成を専任している担当者がある
3. 他業務との兼任の人材育成担当者がある	4. 現場に任せている（直属の上司・先輩など）
5. 経営トップが直接人材育成プログラムを担当している	6. 外部機関に委託している
7. 特に決めていない（都度判断している）	
8. その他（具体的に： _____)	

【人材育成プログラムの効果について】

Q 10. 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？

あてはまるものをすべてに○をつけてください。

1. 営業利益の増加につながった	2. 職場の生産性が向上した
3. 職場の人間関係が円満になった	4. 従業員のやる気（モチベーション）が向上した
5. 顧客満足度が向上した	6. 従業員の定着率が向上した
7. 採用活動の促進につながった	8. 特に効果はなかった
9. その他（具体的に： _____)	

【人材育成プログラムに係る費用について】

Q 11. 貴社の直近 1 年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

<p>■直近 1 年間に人材育成プログラムへの概算支出額： (_____) 円</p>

【 人材育成プログラムを進める上での課題 】

Q 12. 貴社の人材育成を進める上での課題として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 人材育成に伴う金銭負担が大きい
2. 人材育成に時間をかける余裕がない
3. 人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない
4. 計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい
5. 今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい
6. 自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない
7. 育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない
8. 事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い
9. ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い
10. その他（具体的に： _____)
11. 特に課題はない

※Q6で人材育成プログラムを『実施していない』とした企業のみ回答

【 人材育成プログラムを実施していない理由 】

Q 13. 貴社が人材育成プログラムを実施しない理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1. 人材育成に伴う金銭負担が大きい
2. 人材育成に時間をかける余裕がない
3. 人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない
4. 計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい
5. 今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい
6. 自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない
7. 育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない
8. 事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い
9. ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い
10. その他（具体的に： _____)

※以下すべての企業がご回答ください。

【 いわき商工会議所へのご意見・ご要望 】

Q 14. 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。

調査は以上となります。ご協力ありがとうございました。

【 WEB ページ 】

いわき商工会議所
【企業における人材育成に関する実態調査】

《ご挨拶とご協力のお願い》

平素より、商工会議所の活動へのご理解とご協力で心より感謝申し上げます。

いわき商工会議所では、皆様のご発展と事業成長を支援するため、人材育成に関する取り組みを積極的に推進しております。このたび、会員企業様の人材育成の実態やニーズを詳細に把握し、産業の発展や地域経済の成長に貢献するための最適な支援策を検討し、労働市場の動向や会員企業様の直面する課題に対する適切な対策を検討することを目的とし、人材育成に関するアンケート調査を実施する運びとなりました。

皆様の貴重なご意見をお聞かせいただくことで、より良い人材育成支援を提供し、会員企業様の発展に貢献できると確信しております。ぜひ率直なご意見をお寄せください。

また、本調査については、この調査票を基にヒアリングを実施させていただきたく、改めて日程調整のご連絡をさせていただく場合もございます。お忙しいところ大変恐縮でございますが、何卒ご協力のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

令和6年7月

いわき商工会議所

《ご回答にあたってのご注意事項》

ご回答頂いた内容は、統計的に処理し、本調査の目的以外で使用する事はございません。

本調査の集計及び分析、報告書作成につきましては、いわき商工会議所が株式会社福島インフォメーションリサーチ&マネジメントに業務委託し実施しております。

次へ

* ■はじめに、貴社についてお答えください。

貴社名	<input type="text"/>
〒	<input type="text"/>
住所	<input type="text"/>
連絡先電話番号	<input type="text"/>
ご担当者さまの部署名	<input type="text"/>
ご担当者さまの氏名	<input type="text"/>

前へ

次へ

【事業所について】

* 1. 貴社の業種をお答えください。（あてはまるもの1つ）

2. 貴社の従業員数をお答えください。

①総従業員数

②正社員数

③非正社員数

3-1. 貴社の【正社員】の男女の割合をお答えください。

男性 (%)

女性 (%)

3-2. 貴社の【非正社員(パート・アルバイト・契約社員含む)】の男女の割合をお答えください。

男性 (%)

女性 (%)

4-1. 貴社の従業員を年代別に見たとき、最も人数の多い年代をお答えください。

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
①正社員	<input type="radio"/>					
②非正社員	<input type="radio"/>					

4-2. 貴社の従業員の平均年齢をお答えください。

①正社員の平均年齢

②非正社員の平均年齢

5. 貴社の従業員の平均勤続年数をお答えください。

①正社員の平均勤続年数

②非正社員の平均勤続年数

前へ

次へ

【人材育成プログラムの実施について】

* 6. 貴社では従業員を対象とした人材育成に関する取組みを実施していますか？

- 実施している
- 実施していない

前へ

次へ

【実施している人材育成プログラムについて】

* 7-1. 貴社が実施している人材育成について、【業務の遂行に直ちに必要能力の習得を目的としたもの】をお選びください。（複数回答可）

- OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）
- 社内での研修・勉強会の実施
- 資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等
- ITスキルの習得・向上
- 公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）
- 研修や技術習得用の設備・施設の設置
- 自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）
- 外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）
- 人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業
- その他（具体的に）

* 7-2. 貴社が実施している人材育成について、【今後必要となる能力の習得を目的としたもの】をお選びください。（複数回答可）

- OJT（職場での上司・先輩が実務に即して育成）
- 社内での研修・勉強会の実施
- 資格取得や学習費用の補助・成果への報奨金・報酬上乘せ等
- ITスキルの習得・向上
- 公的支援策の活用（人材開発支援助成金等）
- 研修や技術習得用の設備・施設の設置
- 自己啓発を促す勤務制度の整備（休暇・シフト面での配慮等）
- 外部機関（商工会議所、組合、学校等）の講習等への参加（オンライン研修を含む）
- 人材育成を主目的とした社外出向、兼業・副業
- その他（具体的に）

8. 貴社が行っている「人材育成に関する取組み」を具体的にお教えてください。（自由記述）

前へ

次へ

【人材育成プログラムの実施体制や効果について】

* 9. 貴社の人材育成プログラムの体制について、もっとも近いもの1つをお選びください。

- 人材育成専門の部署がある
- 人材育成を専任している担当者がある
- 他業務との兼任の人材育成担当者がある
- 現場に任せている（直属の上司・先輩など）
- 経営トップが直接人材育成プログラムを担当している
- 外部機関に委託している
- 特に決めていない（都度判断している）
- その他（具体的に）

* 10. 人材育成プログラムを実施して、どのような効果がありましたか？あてはまるものをすべてお選びください。

- 営業利益の増加につながった
- 職場の生産性が向上した
- 職場の人間関係が円満になった
- 従業員のやる気（モチベーション）が向上した
- 顧客満足度が向上した
- 従業員の定着率が向上した
- 採用活動の促進につながった
- 特に効果はなかった
- その他（具体的に）

11. 貴社の直近1年間に支出した人材育成プログラムに関する費用をお答えください。

※人材育成に係る費用：研修費、受講料、研修設備・研修施設・研修システムの導入費用、資格取得や学習に関する従業員への補助金・報奨金などに類するものの合計金額とし、人材育成担当者などの人件費は含めません。

※人材育成に係る費用の支出がない場合は「0」をご記入ください。金額が不明な場合は空欄で構いません。

直近1年間の人材育成プログラムへの概算支出額
(円)

* 12. 貴社の**人材育成を進める上での課題**として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成に伴う金銭負担が大きい
- 人材育成に時間をかける余裕がない
- 人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない
- 計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい
- 今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい
- 自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない
- 育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない
- 事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い
- ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い
- 特に課題はない
- その他（具体的に）

前へ

次へ

※Q6で**人材育成プログラムを『実施していない』**とした企業のみ回答

* 13. 貴社が**人材育成プログラムを実施しない理由**として、あてはまるものすべてをお選びください。

- 人材育成に伴う金銭負担が大きい
- 人材育成に時間をかける余裕がない
- 人材育成プログラムを企画・実施する担当者を確保できない
- 計画的・組織的に人材育成プログラムを策定することが難しい
- 今後どのようなスキルが必要になるのか予見が難しい
- 自らの能力を高めていこうとするモチベーションを有する従業員が少ない
- 育成しても、従業員が早々に退職してしまうことが多く、コストを回収することができない
- 事業の特性上、人材育成と企業価値向上のつながりが薄い
- ほかの必要な取り組み（設備投資・経費削減など）と比べ、優先順位が低い
- その他（具体的に）

【いわき商工会議所へのご意見・ご要望】

14. 人材育成について、いわき商工会議所へのご意見・ご要望等ございましたらお聞かせください。

前へ

完了