

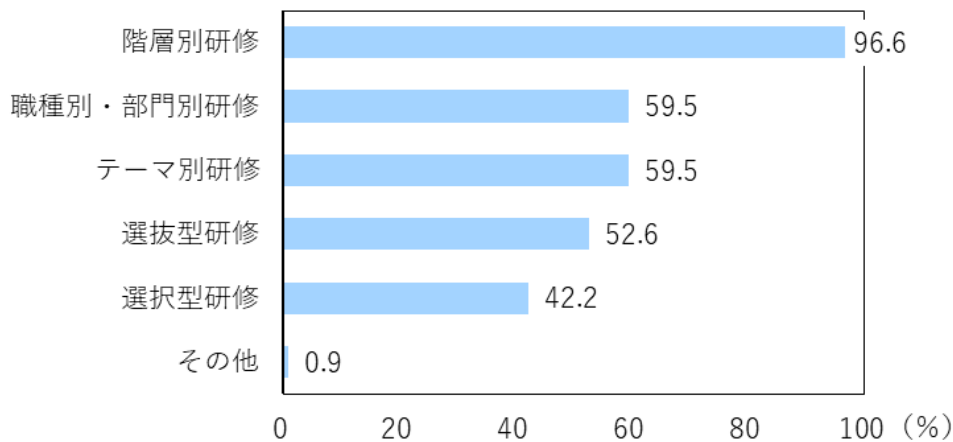
人材育成・教育研修の最新実態

階層別研修は96.6%の企業が実施。テーマ別研修は59.5%で、
うち2020年以降に「ハラスメント研修」を行ったのは81.8%

民間調査機関の一般財団法人 労務行政研究所（理事長：猪股 宏）では、企業における人材育成施策や教育研修の実施状況について調査しました。回答のあった271社の集計結果がまとめられましたので紹介します。

< 調査結果のポイント >

①**実施する研修の種類**：「階層別研修」は96.6%と大多数の企業が実施。「職種別・部門別研修」と「テーマ別研修」がともに59.5%で並び、「選抜型研修」（52.6%）も半数以上である（下表および【図表1】）。



②**階層別研修の実施状況（複数回答）**：「新入社員研修」（97.7%）が最多で、「新任管理職研修」（89.7%）、「中堅・リーダー社員研修」（78.9%）などと続く【図表2～3】。

③**テーマ別研修の実施状況（複数回答）**：2020年以降に実施したテーマは、「ハラスメント」（81.8%）が最も多く、「コンプライアンス」（78.0%）も約8割【図表4】。

④**経営幹部育成と管理職候補育成（複数回答）**：実施率は経営幹部育成が38.5%、管理職候補育成が46.5%であり、いずれも100人以上では6割超（60.3%）【図表5～6】。

※本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第4082号（24.8.9/8.23）で紹介いたします。

< 本プレスリリースに関する問い合わせ先 >

一般財団法人 労務行政研究所 編集部（担当：遠藤・上林・桐生）
TEL：03-3491-1242

調査結果

1. Off-JT 形式の教育研修として実施する研修

「階層別研修」は 96.6%と大多数の企業が実施している [図表 1]。次いで、「職種別・部門別研修」と「テーマ別研修」がともに 59.5%で並び、「選抜型研修」(52.6%)、「選択型研修」(42.2%) と続く。

規模別に見ると、1000 人以上では「階層別研修」が 100%とすべての企業で実施しているほか、「テーマ別研修」が 73.7%など、規模の小さい企業と比べて各研修の実施率が高い。

[図表 1] 教育研修 (Off-JT) として実施する研修の種類 (複数回答)

-(社)、%-

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(232) 100.0	(76) 100.0	(92) 100.0	(64) 100.0	(106) 100.0	(126) 100.0
階層別研修	96.6	100.0	97.8	90.6	97.2	96.0
職種別・部門別研修	59.5	68.4	55.4	54.7	60.4	58.7
テーマ別研修	59.5	73.7	53.3	51.6	62.3	57.1
選抜型研修	52.6	73.7	52.2	28.1	60.4	46.0
選択型研修	42.2	57.9	37.0	31.3	44.3	40.5
そ の 他	0.9	1.3		1.6	0.9	0.8

[注] 「テーマ別研修」「選抜型研修」「選択型研修」といった用語の説明は、本資料 P5 を参照 (以下の図表も同様)。

2. 階層別研修の実施状況

対象別に階層別研修の実施状況 (複数回答) を見ると、「新入社員研修」(97.7%) が最も多く、「新任管理職研修」(89.7%) も約 9 割の企業が実施している [図表 2]。「中堅・リーダー社員研修」(78.9%)、「フォローアップ研修」(78.4%) も実施率は 8 割近い。

また、「若手社員研修」は 57.7%、「中級・上級管理職研修」は 57.3%と半数以上だが、「役員研修」は 25.8%にとどまる。

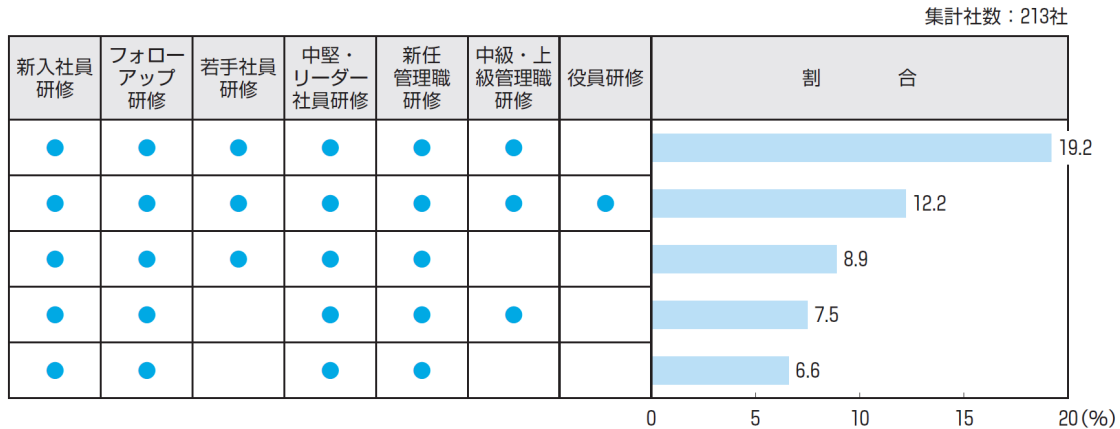
[図表 2] 対象別に見た階層別研修の実施状況 (複数回答)

-(社)、%-

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(213) 100.0	(74) 100.0	(84) 100.0	(55) 100.0	(101) 100.0	(112) 100.0
新入社員研修	① 97.7	① 100.0	① 100.0	① 90.9	① 98.0	① 97.3
フォローアップ研修	78.4	③ 83.8	③ 84.5	61.8	③ 80.2	76.8
若手社員研修	57.7	59.5	61.9	49.1	61.4	54.5
中堅・リーダー社員研修	③ 78.9	81.1	79.8	③ 74.5	③ 80.2	③ 77.7
新任管理職研修	② 89.7	② 91.9	② 92.9	② 81.8	② 95.0	② 84.8
中級・上級管理職研修	57.3	63.5	56.0	50.9	62.4	52.7
役員研修	25.8	37.8	21.4	16.4	29.7	22.3
そ の 他	1.4	2.7	1.2		2.0	0.9

〔図表 2〕 の回答内容を基に、実施する研修の組み合わせを見たのが 〔図表 3〕 である。最も多いのは、“役員研修を除くすべての研修”を実施するパターンで 19.2%。次いで“役員研修を含めたすべての研修”が 12.2% などとなっている。

〔図表 3〕 実施する階層別研修の組み合わせ（上位 5 パターン）



3. テーマ別研修の実施状況

階層別研修等とは別に、特定の分野にテーマを絞って行う「テーマ別研修」として、2020 年以降に実施したテーマ（複数回答）は、〔図表 4〕 のとおり。

実施率が最も高いのは、改正労働施策総合推進法によって大企業で 2020 年 6 月、中小企業で 2022 年 4 月に対策が義務化されたパワーハラスメントを含む「ハラスメント」で 81.8%。テーマ別研修を実施する企業の 4 分の 3 以上が、この数年でハラスメント対策を含むコンプライアンス領域の研修を行っていることが分かる。3 番目に多いのは「メンタルヘルス」（47.7%）だが、上位 2 テーマとは 30 ポイント程度の差がある。

〔図表 4〕 2020 年以降におけるテーマ別研修の実施状況（複数回答）

- (社)、%-

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(132) 100.0	(55) 100.0	(46) 100.0	(31) 100.0	(65) 100.0	(67) 100.0
経営理念	18.9	25.5	10.9	19.4	20.0	17.9
コンプライアンス	② 78.0	② 83.6	② 71.7	② 77.4	② 80.0	② 76.1
ハラスメント	① 81.8	① 85.5	① 76.1	① 83.9	① 83.1	① 80.6
ダイバーシティ	34.8	45.5	30.4	22.6	38.5	31.3
ITリテラシー	29.5	29.1	28.3	32.3	30.8	28.4
メンタルヘルス	③ 47.7	③ 52.7	③ 50.0	③ 35.5	③ 61.5	③ 34.3
語 学	20.5	29.1	19.6	6.5	35.4	6.0
そ の 他	8.3	5.5	13.0	6.5	4.6	11.9

4. 経営幹部育成と管理職候補育成

将来の経営を担う「経営幹部人材」と「管理職候補者」を育成するための教育・研修等の実施状況は、[図表5～6]のとおり。経営幹部育成の実施率は38.5%、管理職候補育成は46.5%であり、規模別に見ると、いずれも1000人以上では6割超（60.3%）に上る。

[図表5] 「経営幹部育成」のための教育・研修等の実施状況

－(社)、％－

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計	(218) 100.0	(73) 100.0	(88) 100.0	(57) 100.0	(102) 100.0	(116) 100.0
実施している	38.5	60.3	30.7	22.8	45.1	32.8
実施していない	61.5	39.7	69.3	77.2	54.9	67.2

[図表6] 「管理職候補育成」のための教育・研修等の実施状況

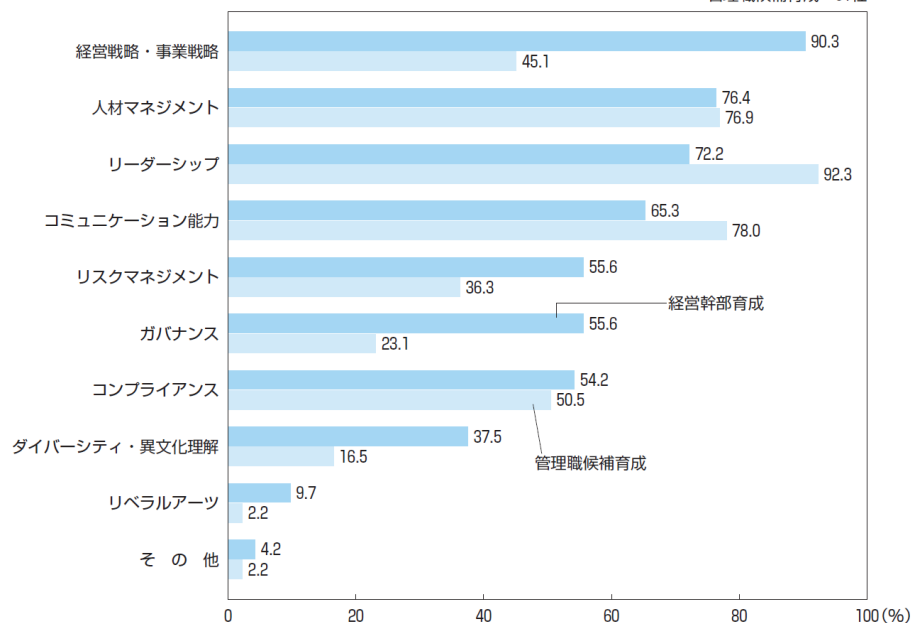
－(社)、％－

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計	(215) 100.0	(73) 100.0	(87) 100.0	(55) 100.0	(102) 100.0	(113) 100.0
実施している	46.5	60.3	41.4	36.4	48.0	45.1
実施していない	53.5	39.7	58.6	63.6	52.0	54.9

また、経営幹部育成と管理職候補育成のための研修等において、どのような能力やスキル、知識を扱うかを尋ね、両者の結果を比較したのが [図表7] である。最も差が顕著なのは、「経営戦略・事業戦略」で、経営幹部育成（90.3%）が管理職候補の育成（45.1%）を45.2ポイント上回っている。「ガバナンス」も同55.6%、23.1%（32.5ポイント差）で同様の傾向が見られるが、「リーダーシップ」は同72.2%、92.3%と管理職候補の育成が20.1ポイント高い。

[図表7] 経営幹部育成と管理職候補育成のための研修等で扱う能力等の比較

集計社数：経営幹部育成 72社
管理職候補育成 91社



< 本調査における用語の説明 >

- **テーマ別研修**：経営理念の浸透やコンプライアンス研修、ハラスメント研修など、テーマ別を実施するもの
- **選抜型研修**：「優秀者」「女性社員」など、対象者を選抜して実施するもの
- **選択型研修**：社員が自ら選択して受講できる研修。社内研修、外部サービス（e ラーニング等）のいずれも含む
- **フォローアップ研修**：入社 1～2 年目程度の社員を対象に実施するもの
- **IT リテラシー**：IT の安全な活用に関する知識やスキルを持つとともに、IT を活用して業務等を効率的・効果的に推進し、問題・課題を解決する能力
- **経営幹部人材**：社長・取締役等の役員、執行役員・本部長等の事業運営上の重要ポストに就き、将来の経営幹部を担う人材

< 調査・集計要領 >

1. **調査名**：人材育成・教育研修に関するアンケート
2. **調査対象**：『労政時報』定期購読者向けサイト「WEB 労政時報」の登録者から抽出した人事労務担当者 2 万 1291 人
3. **調査期間**：2024 年 5 月 22 日～6 月 4 日
4. **調査方法**：WEB によるアンケート
5. **集計対象**：調査対象のうち、回答のあった 271 社（1 社 1 人）

< 一般財団法人 労務行政研究所の概要 >

- | | |
|----------------|--|
| 1. 設立 | 1930 年 7 月（2013 年 4 月、一般財団法人に移行） |
| 2. 理事長 | 猪股 宏 |
| 3. 事業内容 | ①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびに WEB コンテンツの編集
②人事・労務、労働関係実務図書の編集
③人事・労務管理に関する調査 |
| 4. 所在地 | 〒141-0031 東京都品川区西五反田 3-6-21 住友不動産西五反田ビル 3 階 |
| 5. URL | https://www.rosei.or.jp/ |