「第１回 人事・教育担当者交流会」実施に係るアンケート

この度は「第１回交流会」への参加をご希望いただき誠にありがとうございます。

開催にあたり、ご参加の皆様より、運営内容や現在、貴社人事教育部門が抱えておられる課題についてご意見をお伺いしたく、アンケートへのご協力をお願いいたします。

※選択項目は「当てはまるものを全て」お選びください。

【送付先】兵庫県経営者協会　人材育成部　石川・糀谷　[ishikawa@hpea.jp,kojitani@hpea.jp](mailto:ishikawa@hpea.jp,kojitani@hpea.jp)

【回答締切】２０２３年６月３０日（金）

|  |  |
| --- | --- |
| 貴社名 |  |
| 部署・役職名 |  |
| 氏名 |  |

**１．貴社の人材育成について、該当するものを選択してください**

**＜① 人材育成に充当する時間＞**

人事・教育担当者の実務が忙しく（兼務等）、教育に時間を充当できない

社員一人あたりの業務量が多く、研修・教育受講の時間を確保できない

現場が日常業務優先で、人材育成・能力開発に消極的（研修日程調整困難）

指導、教育できる社員が社内に少ない（またはその社員も主力で忙しい）

人材が定着せず（離職）育成できない（育成に充てる時間的余裕がない）

採用も担当しており、教育以前に、まずは社員の採用で困っている

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜② 人材育成において現場での課題＞**

社員個人の経験・スキルに頼ったOJTが主で、伝え方に偏りが出ている

上司、部下で世代間の差がありコミュニケーション不足による課題が多い

物事を体系的に捉えにくい環境で、目の前の業務・現象を優先してしまう

離職が増え、人材育成に注力できない環境下にある

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜③ 人材育成のための予算＞**

外部研修等の教育コストが高く、人材育成を実施することに若干抵抗感有

教育効果に即効性がなく、見える化できない為、直近の雇用が優先される

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜④ 自社の雰囲気・風土＞**

会社全体または経営層が人材育成への取り組みに関して意識が希薄

社員の成長意欲が高くない

管理職と若手社員の考え方に温度差あり

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜⑤ 人材育成方針、研修体系等＞**

全社での研修体系がなく、長期的な人材育成方針が明確でない

人材育成・能力開発に対するガイドラインが確立していない

　　　（例）昇格時に、その階層に合った研修受講等が整備されていない

外部セミナー等に派遣はするものの、社内の研修は最低限のみ実施

新入社員研修以外、あまり研修はできていない

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜⑥ 研修成果、効果測定、フォローアップ＞**

研修の成果が見えにくい

研修の評価基準を設定したい

OJTが上手く回っているかのチェックができていない

研修後のフォローアップができていない

社員の研修履歴ができていない

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**２．人事・教育担当者として、御関心あるものを選択してください**

**＜① 人・組織の問題＞**

社員の意識改革

若手社員の教育

管理職の教育

社員のメンタルヘルス

ハラスメント防止（パワハラ・セクハラ他）

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜② 研修計画＞**

新入社員研修（実施しているが、今のままで良いか）

各階層別に必要な研修内容、プログラム、研修実施のタイミング

リーダーシップ・マネジメント研修

コミュニケーション研修

社員のキャリア研修

研修受講者のレベルと研修内容の整合性

他社での研修成功事例

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜③ 研修体系＞**

階層別教育の在り方

体系的な教育モデル

他社の教育制度

研修受講と昇格要件との紐付け（何に留意すべきか）

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜④ 研修受講率向上＞**

社員が積極的に研修に参加する仕組み（研修に対して後向き社員への対応）

e-learningの仕組みを取り入れ、受講率を高めたい

遠距離社員の研修受講対策

効果的な自己啓発プログラム

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**＜⑤ OJT＞**

他社でのOJT研修・自己啓発の実態

その他（　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

▼上記の選択理由や補足コメントがあればお聞かせください

|  |
| --- |
|  |

**３．採り上げてほしいテーマがあればご記載ください**

|  |
| --- |
|  |

**４．その他、ご質問・ご要望や事務局への連絡事項など、下欄に自由にご記載ください**

|  |
| --- |
|  |

**～ ご協力ありがとうございました ～**