

付属資料

「デジタル人材」の確保と能力開発に関する調査・調査票

デジタル人材の確保と能力開発に関する調査（IT企業対象）・調査票

整理番号			

「デジタル人材」の確保と能力開発に関する調査

【記入にあたってのお願い】

- この調査は、企業におけるデジタル技術の活用とそれに伴う人材の確保・能力開発について把握することを目的としています。人事部門の方やデジタル担当部門の方などがご回答くださいますよう、お願いいたします。
- この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
- ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、() や _____ にご記入いただくものがあります。
- ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
- 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2024年1月1日現在でお答えください。
- この調査は、企業を単位として行っています。従って、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答え下さい。
- 特にことわりのない限り、企業グループ全体ではなく貴社のみの状況についてお答えください。
- 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社×××× 担当：●●、●●

【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 人材開発部門 担当：藤本

受付時間：祝日を除く月～金曜 10:00～12:00 13:00～17:00

※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(URL <https://www.jil.go.jp>)

I. 業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用について

問1 貴社では以下の社内各業務の日常的な業務遂行において、デジタル技術を用いたツールやシステムの活用を実施・検討していますか。a～jのそれぞれの業務についてあてはまるもの1つに○をしてください。

		すでに 実施	検討中	実施も検 討もして いない	該当する 業務が ない
a	企画・研究・開発・設計・デザイン	1	2	3	4
b	経理・財務・予算	1	2	3	4
c	人事・労務	1	2	3	4
d	一般事務	1	2	3	4
e	営業・販売	1	2	3	4
f	製造・施工	1	2	3	4
g	品質管理	1	2	3	4
h	顧客へのサービス提供業務	1	2	3	4
i	購買・調達・物流	1	2	3	4
j	マーケティング・広告・宣伝	1	2	3	4

問2 貴社ではデジタル技術を活用して、以下のような事業の進め方や事業内容の見直し・改革（＝いわゆるデジタル・トランスフォーメーション：「DX」）を実施・検討していますか。a～kのそれぞれの取り組みについてあてはまるもの1つに○をしてください。

		すでに 実施	検討中	実施も検 討もして いない
a	従来の製品／サービスに付加価値を付与した製品／サービスの提供	1	2	3
b	これまでにない革新的な新製品／サービスの提供	1	2	3
c	他社の参入が難しいニッチ分野への進出	1	2	3
d	製品・サービスの企画力・デザイン力の強化	1	2	3
e	顧客との連携を強化し、これまでよりもきめ細かく製品・サービスを提供	1	2	3
f	顧客ニーズをいち早く反映した製品・サービスの開発・提供	1	2	3
g	新市場や新たな取引先の開拓・拡大	1	2	3
h	新たな業務遂行・事業運営体制の構築・確立	1	2	3
i	事業の生産性・将来性の向上に貢献する人事労務管理	1	2	3
j	社員がより働きやすくなるための環境整備	1	2	3
k	大学、研究機関、他企業との連携	1	2	3

問3 貴社で活用または活用を検討しているデジタル技術はどのようなものですか(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1 ICT (情報通信技術) | 11 データサイエンス |
| 2 IoT (モノのインターネット化) | 12 デザイン |
| 3 AI (人工知能:画像・言語認識技術含む) | 13 ビッグデータ |
| 4 RPA
(ロボティック・プロセス・オートメーション) | 14 UI/UX (ユーザー・インターフェイス/ユーザー・エクスペリエンス) |
| 5 CAD/CAM | 15 生産管理システム |
| 6 VR/AR/MR/SR (仮想現実等) | 16 品質管理 |
| 7 ロボット | 17 制御技術 |
| 8 クラウド | 18 その他 (具体的に: _____) |
| 9 プログラミング | 19 デジタル技術活用や活用の検討はしていない |
| 10 セキュリティ | |

問4 貴社が業務遂行・事業運営においてデジタル技術の活用を実施・検討する理由は何ですか(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1 定型的業務の効率・生産性の向上 | 9 オフィスコストの削減 |
| 2 非定型的、創造的業務の効率・生産性の向上 | 10 優秀な人材の育成と確保 |
| 3 自社の製品・サービスの競争力の強化 | 11 従業員のゆとりと健康的生活の確保 |
| 4 これまでとは異なる新規事業分野への進出 | 12 広告・宣伝など対外的アピールのため |
| 5 現在のビジネスモデルの変革 | 13 他社が実施・検討しているから |
| 6 現在の企業マインドの変革 | 14 その他
(具体的に: _____) |
| 7 顧客満足度の向上 | 15 デジタル技術の活用を実施・検討していない |
| 8 人件費の削減 | |

問5 貴社の業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用において課題となっている(なりうる)のは、どのようなことですか(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|--|--|
| 1 デジタル技術導入にかかる予算の不足 | 9 他に優先する課題がある |
| 2 デジタル技術導入にかかるノウハウの不足 | 10 デジタル技術を活用する際の政策・制度面での支援が不足している |
| 3 デジタル技術導入の効果がわからない | 11 デジタル技術を導入することで社員の仕事なくなる(縮小する)おそれがある |
| 4 デジタル技術の導入・活用に向けた経営ビジョンや戦略がない | 12 社内情報の漏えい防止に係るセキュリティ対策 |
| 5 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材数の不足 | 13 何をすればいいのかわからない |
| 6 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の確保・育成のための予算の不足 | 14 その他
(具体的に: _____) |
| 7 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の育成のためのノウハウの不足 | 15 特に課題はない |
| 8 デジタル技術の活用に対する経営トップ層の理解不足 | 16 デジタル技術の活用を実施・検討していない |

問6 貴社では、CIO(最高情報責任者)またはCDO(最高デジタル/データ責任者)が、設置・任命されていますか(あてはまるもの1つに○)。

- 1 CIO/CDO がいる
- 2 CIO/CDO という役職名ではないが、情報システムやデジタル活用を統括する立場の部署・社員はいる
- 3 CIO/CDO にあたる部署・社員はいない

Ⅱ. 業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用を支える人材について

問7 貴社で業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用を進める上で、重要な役割を果たす（果たすと考えられる）のはどの人材ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1 経営トップ | 6 社内で特にデジタル技術に精通した社員 |
| 2 デジタル技術を利用・活用した部門のトップ | 7 社外人材（導入作業を委託した発注先等含む） |
| 3 デジタル技術を利用・活用した部門のリーダー社員 | 8 その他 |
| 4 製品やサービスの生産・提供を担う現場の社員 | （具体的に： _____） |
| 5 事務・管理・スタッフ部門の社員 | 9 デジタル技術の活用を実施・検討していない |

問8 貴社で業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用を進める上で、どのような分野のデジタル技術に精通した人材を重点的に確保したいと考えていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 ICT（情報通信技術） | 11 データサイエンス |
| 2 IoT（モノのインターネット化） | 12 デザイン |
| 3 AI（人工知能：画像・言語認識技術含む） | 13 ビッグデータ |
| 4 RPA
（ロボティック・プロセス・オートメーション） | 14 UI/UX（ユーザー・インターフェイス/ユーザー・エクスペリエンス） |
| 5 CAD/CAM | 15 生産管理システム |
| 6 VR/AR/MR/SR（仮想現実等） | 16 品質管理 |
| 7 ロボット | 17 制御技術 |
| 8 クラウド | 18 その他（具体的に： _____） |
| 9 プログラミング | 19 デジタル技術の活用を実施・検討していない |
| 10 セキュリティ | |

問9 貴社の業務遂行や事業運営におけるデジタル技術の活用を支える人材に必要なことは何だと考えますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 会社の経営方針やものづくり方針を理解している
- 2 会社が置かれた経営環境や事業環境を理解している
- 3 自社が保有する技術や製品について熟知している
- 4 自社が保有する設備・装置や、担当する工程（開発・設計、製造、品質管理等）での仕事を熟知している
- 5 デジタル技術を応用した、他社で開発された製品・サービスを高度に使いこなせる
- 6 自身でプログラミング、システム開発ができる
- 7 デジタル技術を自社の事業で活用・応用できる能力（生産性向上、技術革新など）
- 8 デジタル技術で収集したデータを分析できる
- 9 経営能力や管理能力がある
- 10 顧客ニーズを分析・理解・把握できること
- 11 新しいことを発想する姿勢・能力を持つ
- 12 積極的に情報収集・学習する姿勢をもつ
- 13 コミュニケーション能力がある
- 14 同僚や部下を指導する能力がある
- 15 その他（具体的に： _____）
- 16 必要なことは特にない
- 17 デジタル技術の活用を実施・検討していない

問10 貴社では、業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用を支える以下の①～⑧のタイプの人材の確保を実施・検討していますか（①～⑧のそれぞれのタイプについてあてはまるものすべてに○）。

		人材の確保を実施 (下記の確保の手段については あてはまるものすべてに○)					確保を 検討中	実施も 検討も してい ない
		自社社 員の育 成・配 転で確 保	社外か らの中 途採用 で確保	人材派 遣の活 用によ り確保	IT企 業との 契約を 通じて 確保	その他 の手段 により 確保		
①	デジタル化・DXの企画や、実行推進を担う人材	1	2	3	4	5	6	7
②	デジタル化・DXに関するシステムの実装・設計ができる人材	1	2	3	4	5	6	7
③	事業・業務に精通したデータ解析・分析ができる人材（データサイエンティスト）	1	2	3	4	5	6	7
④	ユーザー向けデザインを担当する人材（UI/UX デザイナー）	1	2	3	4	5	6	7
⑤	インフラ系・運用系 IT 技術者	1	2	3	4	5	6	7
⑥	アプリ系 IT 技術者	1	2	3	4	5	6	7
⑦	セキュリティ専門技術者	1	2	3	4	5	6	7
⑧	ビックデータ、機械学習、生成系 AI などの先端デジタル技術を担う人材	1	2	3	4	5	6	7



【付問 いずれかの人材を「中途採用」により確保していると答えた企業にうかがいます】

(1) 中途採用で確保している人材のうち、最も多く採用しているのはどの人材タイプですか。上記①～⑧の人材タイプの番号を記入してください・・・()



(2) 以下では、貴社で最も多く中途採用している人材タイプの中途採用についてうかがいます。

①中途採用のルートは（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1 民間の職業紹介会社からの斡旋 | 9 取引先の紹介で |
| 2 貴社のホームページ等、インターネットで | 10 親会社や関連会社の紹介で |
| 3 友人・知人等の紹介で | 11 出向者に転籍してもらって |
| 4 ハローワークなどの公的な職業紹介機関から | 12 自社で働く非正社員・派遣社員等からの採用・登用 |
| 5 就職合同説明会に参加して | 13 その他 |
| 6 業界団体・職能団体からの斡旋 | (具体的に：) |
| 7 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で | |
| 8 自社社員の紹介を利用したリファラル採用 | |

②中途採用者の賃金を決める際に考慮する要素（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|------------------|---------------|
| 1 年齢 | 7 前職の賃金 |
| 2 同一職務の経験年数・経験内容 | 8 前職のポスト |
| 3 能力 | 9 担当する仕事の市場相場 |
| 4 免許・資格 | 10 本人の希望 |
| 5 社内在职者の賃金とのバランス | 11 その他 |
| 6 これまでの就業年数 | (具体的に：) |

③採用時の賃金（月給・税込み）：最も多いケースで約（ ）万円

④最も多く中途採用している人材タイプの中途採用において、貴社ではどのようなことが課題となってますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 1 必要な採用者数を確保できない | 8 中高年者に偏る |
| 2 求める能力の人材を確保できない | 9 内定・採用後のフォローに苦勞する |
| 3 賃金が上昇している | 10 内定辞退者が多い |
| 4 休暇や労働時間など、賃金以外の労働条件の要求水準が高くなっている | 11 採用後、会社や仕事に合わないことがある |
| 5 応募が多くなり過ぎて手間がかかっている | 12 早期離職者が多い |
| 6 採用活動に時間と手間がかかり過ぎる | 13 教育訓練費用が回収できない |
| 7 人材確保の競争が年々激しくなっている | 14 その他（具体的に： _____） |
| | 15 特に課題はない |

問1 1 貴社では、業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用を支える人材に関して、どのようなことを把握していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1 確保している人材の人数 | 7 業務経験・過去の経歴 |
| 2 人材の保有しているスキルの種類やレベル | 8 その他 |
| 3 各部署への人材の配置状況 | （具体的に： _____） |
| 4 人材のプロフィール（性別・年齢・国籍など） | 9 特に把握していることはない |
| 5 人材の過不足状況 | 10 自社にそうした人材はいない |
| 6 人材確保のルート | |

問1 2 貴社で、業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用を支える人材の定着に向けて、どのような取り組みを重視していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1 賃金などの処遇をアップする | 10 福利厚生の実施 |
| 2 長時間労働の抑制 | 11 経営方針や経営戦略を従業員に明確に示す |
| 3 休暇や休日を増やす | 12 能力開発や教育訓練 |
| 4 個人の成果を処遇に反映させる | 13 仕事における個人の裁量性を拡大させる |
| 5 個人の能力を処遇に反映させる | 14 職場の人間関係を良くする |
| 6 快適な職場環境を提供する | 15 苦情処理機関の設置・充実 |
| 7 社員の家庭生活（育児・介護など）への配慮 | 16 その他（ _____） |
| 8 多様な働き方の提示 | 17 特に重視している取り組みはない |
| 9 異動・転勤への配慮 | 18 自社にそうした人材はいない |

問1 3 貴社で、業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用を支える人材を活用する上で課題になっていることは何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1 優秀な人材の確保（採用・流出防止） | 10 社員のキャリア形成を支援すること |
| 2 スキルと担当業務のマッチング | 11 組織の改革をすすめること |
| 3 公正な評価や処遇を実現すること | 12 各部署の管理職を支援すること |
| 4 公正な配置や昇進を実現すること | 13 社員の要望を人事制度に反映させること |
| 5 人事制度の設計と適切な運用 | 14 社員の相談や苦情に対応すること |
| 6 残業削減や有給休暇取得を進めること | 15 その他 |
| 7 女性活躍の機会を広げること | （具体的に： _____） |
| 8 外国人材の活躍の機会を広げること | 16 特に課題はない |
| 9 教育訓練（研修等）の機会を設けること | 17 自社にそうした人材はいない |

問1 4 業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用を支える人材の確保状況について、貴社ではどのように評価・認識していますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 必要な人材は十分に確保できている | 3 確保できているかどうか分からない |
| 2 必要な人材を確保できていない | 4 そうした人材は必要ない |

Ⅲ. 業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用に向けた能力開発について

問15 貴社では業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用に向けて、社員を対象とした以下のような教育訓練を実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 1 社内での研修・セミナーの実施 | 7 デジタル技術関連の学会参加の奨励 |
| 2 社外機関で行われる研修・セミナーへの参加 | 8 中高年の人材に対する再教育 |
| 3 社内での自主的な勉強会などの奨励 | 9 社員を大学院など教育機関で学ばせる |
| 4 新技術やツールの試験的導入 | 10 その他 |
| 5 デジタル技術に関する会社からの情報提供 | (具体的に：) |
| 6 デジタル技術関連業界との交流機会の提供 | 11 実施していない |

問16 民間や公的な教育訓練機関が実施するデジタル技術に関連する研修・セミナーとして、どのようなものがあれば、自社の社員にも受講させてみたいと思いますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1 デジタル技術そのものへの理解が深まる研修 | 6 デジタル技術に関わる公的資格の習得につながる研修・セミナー |
| 2 デジタル技術を使いこなすための研修（製品の操作等） | 7 デジタル技術を導入・活用する際の予算作成・経費がわかる研修 |
| 3 自社の目的・狙いに応じたデジタル技術が選択できるようになる研修（デジタル技術を使った経営戦略等） | 8 国内外のデジタル技術の動向に関するセミナー |
| 4 デジタル技術を導入する方法に関する研修（導入セミナー等） | 9 その他（具体的に：) |
| 5 デジタル技術導入後の効果がわかる研修（先進事例等） | 10 特にない |

問17 貴社では能力評価や能力開発などの目的で、①情報処理技術者試験、②ITベンダーなどが実施している「ベンダー系資格・試験」の活用を行っていますか（①、②のそれぞれについてあてはまるものすべてに○）。

	①情報処理技術者試験	②ベンダー系資格・試験
1 普遍的・汎用的な知識・スキルの習得にむけ活用	1	1
2 専門分野・担当業務の知識・スキルの習得に向け活用	2	2
3 キャリアパスの目安やキャリアの枠組みとして活用	3	3
4 採用時に知識・スキルを評価するために活用	4	4
5 社員の知識・スキルを評価するために活用	5	5
6 組織の技術力をアピールするために活用	6	6
7 資格取得を給与や役職などの処遇に反映	7	7
8 その他（具体的に：)	8	8
9 活用していない	9	9

問18 貴社では社員の「デジタルリテラシー」（＝デジタルについて適切に理解し、自ら活用できる能力）を向上させるための取り組みを実施していますか（a～eのそれぞれについてあてはまるもの1つに○）。

	全社的に取り組んでいる	一部の部門で取り組んでいる	各部署の判断で独自に取り組んでいる	取り組んでいない
a. 社員の「デジタルリテラシー」の状況を把握する取り組みを実施	1	2	3	4
b. 社員が「デジタルリテラシー」を獲得するための研修・セミナーへの参加、	1	2	3	4
c. 資格取得の促進	1	2	3	4
d. e-learning の体制整備などを実施	1	2	3	4
e. 社員の「デジタルリテラシー」向上のための取り組みの効果の分析や検証を実施	1	2	3	4

問19 貴社では、デジタル技術やその活用に関連して、社員の「リスキリング」(学びなおし)に向けた取り組みを実施していますか(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 社員への研修・セミナーに関する情報の提供 | 8 1 on 1 ミーティングを通じた上司による個別支援 |
| 2 研修・セミナーの受講を昇格・昇進の要件としている | 9 キャリアコンサルタント等の専門家による個別支援 |
| 3 研修・セミナーの受講に対する金銭補助 | 10 その他 |
| 4 自己選択型の研修、e-learning の実施 | (具体的に：) |
| 5 各部署の管理職に対する情報提供・啓発 | 11 取り組みは行っていない⇒問20へ |
| 6 研修・セミナーの受講を目的とした短時間勤務制度・休暇制度の導入 | |
| 7 大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長い自己啓発に対する支援 | |

【問19 付問】

1. 貴社でリスキリングへの取り組みを実施したきっかけは何ですか(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1 業務効率化・生産性の向上 | 5 採用・教育コストの削減 |
| 2 専門人材の育成 | 6 人材不足・採用難の緩和 |
| 3 社員のモチベーションアップ | 7 他社動向に遅れないように |
| 4 技術革新による業務変化に対応するため | 8 その他(具体的に：) |

2. 貴社のリスキリングの取り組みは成果をあげていると感じていますか(あてはまるもの1つに○)。

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 高い成果をあげている | 4 あまり成果をあげていない |
| 2 やや成果をあげている | 5 全く成果をあげていない |
| 3 どちらでもない | 6 実態がわからない |

3. 貴社のリスキリングにおいて、主な推進主体は以下のうちどの部署ですか(あてはまるもの1つに○)。

- | | |
|---------------|------------------|
| 1 人事部門・人材育成部門 | 4 リスキリングのための特設部門 |
| 2 経営企画部門 | 5 親会社など同じグループの他社 |
| 3 情報関連部門 | 6 その他(具体的に：) |

問20 業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用に向けた社員の能力開発の際に、国や公的機関が設けている、①ITSS(ITスキル標準)、②UISS(ユーザースキル標準)、③DX推進スキル標準、④DXリテラシー標準を活用していますか。①～④についてそれぞれあてはまるもの1つに○をしてください。

【用語説明】

- ①ITSS(ITスキル標準)：経済産業省が定めている個人のIT関連能力を職種や専門分野ごとに明確化・体系化しIT人材に求められるスキルやキャリアを示した指標。
- ②UISS(ユーザースキル標準)：ITを活用して業務を行うユーザー企業のITスキルを測定するための検定試験。
- ③DX推進スキル標準：企業や組織のDXの推進において必要な人材を5つの人材タイプに分け、それぞれの人材タイプに求められるスキルやキャリアを示した指標。
- ④DXリテラシー標準：DXの推進に向けて働く個人に求められるマインド・スタンスや知識・スキルを整理した指標

	活用している	知ってはいるが活用していない	知らない	デジタル技術の活用に向けた能力開発は実施していない
①ITSS	1	2	3	4
②UISS	1	2	3	4
③DX推進スキル標準	1	2	3	4
④DXリテラシー標準	1	2	3	4

問21 業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用に向けて、貴社ではどのような方針で能力開発を進めていますか。①～④についてそれぞれあてはまるもの1つに○をしてください。

デジタル技術の活用に向けた能力開発の方針	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	デジタル技術の活用に向けた能力開発は実施していない
①能力開発の主体は A：企業主体で実施 B：個々の社員が主体で実施	1	2	3	4	5
②能力開発の対象 A：社員全体 B：選抜した社員	1	2	3	4	5
③重視する手段 A：日常の業務を通じた教育訓練 B：OFF-JT	1	2	3	4	5
④能力開発の実施は A：社内 B：外部委託・アウトソーシング	1	2	3	4	5

問22 貴社では、業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用に向けた社員の能力開発に関する次の取り組みについて、現在どの程度できていますか。a～gのそれぞれの取り組みについてあてはまるもの1つに○をしてください。

	十分できている	どちらかというできている	どちらかという不十分	不十分	実施していない
a. 組織に必要な人材を定義し、必要なスキルを提示する	1	2	3	4	5
b. デジタル関連スキルを適切に評価するための基準を策定する	1	2	3	4	5
c. 就業時間内に適切な学習時間を確保する	1	2	3	4	5
d. 学びの継続を支援するコミュニティをつくる	1	2	3	4	5
e. 新たなスキルの獲得・活用の場として組織外の学習機会を拡大させる	1	2	3	4	5
f. 自立・自律的な学びを適切に評価する	1	2	3	4	5
g. 従業員の組織エンゲージメントを高める	1	2	3	4	5

問23 貴社では、業務遂行・事業運営におけるデジタル技術の活用に向けた社員の能力開発に関して、現在どのようなことが課題となっていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1 会社としての支援体制が十分に整っていない | 8 能力開発してもすぐに辞めてしまう |
| 2 指導する人材が不足している | 9 能力開発にコストがかかりすぎる |
| 3 能力開発に対する社員の意欲が低い | 10 効果的な能力開発の方法がわからない |
| 4 能力開発に十分な時間が取れない | 11 技術革新が頻繁なため、能力開発が無駄になる |
| 5 上司と部下、先輩と後輩との間でのコミュニケーションがうまく取れていない | 12 その他
(具体的に：) |
| 6 各部署の管理職による能力開発の取り組みが不十分である | 13 とくに課題はない |
| 7 育成しがいいのある人材が集まらない | 14 デジタル技術の活用に向けた社員の能力開発は行っていない |

IV. 貴社について

F 1 貴社の設立年代は（設立が法人化より前である場合はその時期をご記入ください）。

・・・西暦_____年

F 2 貴社の本社所在地は・・・ _____ 都・道・府・県

F 3 貴社の業種は何ですか（最も主要なもの1つに○）。

- | | | |
|-----------------------|-----------|---------------|
| 1 建設業 | 8 運輸業 | 15 医療・福祉 |
| 2 一般機械器具製造業 | 9 卸売業 | 16 教育・学習支援業 |
| 3 輸送用機械器具製造業 | 10 小売業 | 17 サービス業 |
| 4 精密機械器具製造業 | 11 金融・保険業 | (具体的に: _____) |
| 5 電気機械器具製造業 | 12 不動産業 | 18 その他 |
| 6 その他製造業(具体的に: _____) | 13 飲食業 | (具体的に: _____) |
| 7 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14 宿泊業 | |

F 4 (1) 直近の決算時における、貴社の年間売上高と営業利益率を以下にご記入ください。

①年間売上高・・・ _____兆 _____億 _____万円

②営業利益率[=(年間営業利益÷年間売上高)×100]・・・約 _____%

(2) 5年前との比較 (a、bそれぞれについてあてはまるもの1つに○)。

※創業後5年未満の企業の方は、創業時と比べてお答えください

	大幅増 (+20%以上)	増加 (+5%以上 20%未満)	変わらない (±5%未満)	減少 (-5%以上 20%未満)	大幅減 (-20%以上)
a. 売上高	1	2	3	4	5
b. 営業利益	1	2	3	4	5

(3) 直近の決算時の年間売上高に占める海外売上高の比重は・・・約 _____%

F 5 貴社は株式上場していますか (1つに○)。

- | | |
|------------|--------------------|
| 1 上場している | 2 非上場である |
| 3 株式会社ではない | 4 その他(具体的に: _____) |

F 6 (1) 2023年10月1日時点の貴社の、①正社員数、②女性正社員数、③非正社員を含む全社員数を、下記におよその人数を記入して下さい。

※ここでいう非正社員にはパート、アルバイト、契約社員など貴社で直接雇用している社員が該当し、派遣・請負など貴社で雇用していない社員は該当しません

①正社員数・・・ _____人 (②うち女性正社員数・・・ _____人)

③非正社員を含む全社員数・・・ _____人

(2) 貴社の正社員、非正社員（パート・アルバイト、契約社員）は、過去5年間でどの程度増減しましたか。

	大幅増 (+20%以上)	増加 (+5%以上 20%未満)	変わらない (±5%未満)	減少 (-5%以上 20%未満)	大幅減 (-20%以上)
a. 正社員	1	2	3	4	5
b. 非正社員	1	2	3	4	5

F7 (1) ①貴社の正社員の平均年齢と②平均勤続年数（いずれも小数点第1位まで）をご記入ください。

①正社員の平均年齢・・・約_____歳 ②正社員の平均勤続年数・・・約_____年

(2) 貴社の正社員に占める40歳未満の割合はおおよそ何%ですか・・・おおよそ _____%

F8 貴社をめぐる事業環境・市場環境はどのように変化していると捉えていますか。a～jの各項目についてあてはまるもの1つに○をつけてください。

		そう思う	どちらとも言えない	そう思わない
a	製品・サービスの品質をめぐる競争が激しくなっている	1	2	3
b	技術革新のスピードが速まっている	1	2	3
c	取引価格の値下げ圧力が強まっている	1	2	3
d	市場規模が縮小している	1	2	3
e	海外との競争の激しさが増している	1	2	3
f	異業種からの参入が増えた	1	2	3
g	製品・サービスのライフサイクルが短くなっている	1	2	3
h	生産性の向上が求められるようになっている	1	2	3
i	差別化された製品・サービスの必要性がより高まった	1	2	3
j	より顧客のニーズに対応した製品・サービスが求められている	1	2	3

F9 貴社の人事制度・慣行についてお伺いします。次の項目について、より近い方に○をつけてください。

A	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	B
報酬制度は年功にもとづく	1	2	3	4	報酬制度は担当する職務の市場価値にもとづく
異動は会社主導に依る	1	2	3	4	異動は社内公募に依る
採用は新卒一括中心	1	2	3	4	採用は中途採用中心
キャリア形成は会社主導	1	2	3	4	キャリア形成は個人主導

F10(1) 貴社には、労働組合や常設的な労使協議機関（経営側と従業員代表との間での定期的な協議を含む）がありますか（1つに○）。

- 1 労働組合がある
- 2 労働組合はないが常設的な労使協議機関はある
- 3 ない→調査終了

(2) 労使協議機関において、デジタル技術の導入や活用について協議をしていますか。

- 1 している
- 2 していない

※昨今の経済・経営環境の下でのデジタル技術の活用や、その下での人材の確保や能力開発について、行政への要望も含めて特に感じておられることがありましたら具体的にお書きください。

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

【調査結果報告の送付について】

調査結果の送付（無料）をご希望の方は、「1 希望する」に○をつけたうえで、下記「送付先・連絡先」にご記入ください。

- 1 希望する
- 2 希望しない

【ヒアリング調査のお願い】

本アンケート調査終了後、デジタル人材の確保・育成の現状についてより詳しく実態を把握するため、貴社を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話を伺いたいと思っています。

ご協力いただけるようでしたら、「1 協力可」に○の上、下記「送付先・連絡先」にご記入ください。

- 1 協力可
- 2 協力不可

（送付先・連絡先）

郵便番号： —
住 所： 都・道・府・県 区・市・町・村

貴社名：
回答された方のお名前：
所属部署：
電話番号：
e-mail：