

厚生労働省要請調査

人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査

— アンケート調査へのご協力をお願い —

本調査は、従業員数が5人以上の企業における人材育成と能力開発の取り組みの実態を把握するため、厚生労働省人材開発統括官の要請により、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構 (<https://www.jil.go.jp>) が実施するものです。

民間調査機関所有のデータベースに登録されている全国の企業から、無作為に抽出して調査票を配布し、ご回答へのご協力をお願いしています。ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理され、研究目的のみに利用します。個々の回答がそのままのかたちで公表されることはなく、貴社名が特定されることも一切ありませんので、ありのままをご記入ください。

調査結果は、今後の労働行政推進の基礎資料として活用されます。ご多忙のところ恐縮ですが、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

【調査票のご記入にあたって】

1. 特にことわりのない場合、令和6（2024）年10月1日現在の状況でお答えください。
2. 調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店や工場など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、枠内や（ ）にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。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。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）で、令和6（2024）年11月8日（金）までに、郵便ポストにご投函ください。
6. この調査票の配布・回収等の実査業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。調査についてご不明な点は下記までお問い合わせください。

記入の仕方や返送の方法など、ご不明な点がございましたら専用フリーダイヤルまでお問い合わせください。FAX や電子メールでも受け付けています。

【お問い合わせ窓口】TEL＜専用フリーダイヤル・無料＞**0120-980-110**

（受付時間 土日祝日を除く 9：00～12：00／13：00～18：00）

FAX：03-3866-4944／E-Mail：chosa[at]ntc-ltd.com

【調査票の発送・回収・入力委託先】

株式会社日本統計センター（担当：原田、仁平）

【調査主体】

独立行政法人労働政策研究・研修機構（担当：調査部 岩田、郡司）



問3 従業員の採用において、貴社では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 求人に対する応募が少ない | 8 高い賃金を払わないと人が採れない |
| 2 求めているレベルの人材が採用できない | 9 応募者が中高年に偏る |
| 3 採用にかかる予算が足りない | 10 応募者が若年者に偏る |
| 4 効果的な採用の方法がわからない | 11 会社や仕事になじめない人が多い |
| 5 採用してもすぐに辞めてしまう | 12 その他（ ） |
| 6 採用活動する時間的余裕がない | 13 特に課題はない |
| 7 他社との人材獲得競争が激しい | |

問4 従業員の定着対策として、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 経営方針や経営戦略を従業員に明確に示す |
| 2 長時間労働の抑制 | 11 企業が求める人材像を明確に示す |
| 3 休暇や休日を増やす | 12 仕事における個人の裁量性を拡大させる |
| 4 個人の成果を処遇に反映させる | 13 職場の人間関係を良くする |
| 5 個人の能力を処遇に反映させる | 14 相談できるメンター等を配置する |
| 6 福利厚生を充実 | 15 苦情処理機関の設置・充実 |
| 7 快適な職場環境を提供する | 16 その他（ ） |
| 8 社員の家庭生活（育児・介護など）への配慮 | 17 特に重視している取り組みはない |
| 9 能力開発や教育訓練 | |

問5 貴社の従業員の過不足の状況について、あてはまるものをお選びください（それぞれ1つに○）。

	過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	該当者がいない
従業員計	1	2	3	4	5	
うち、正社員	1	2	3	4	5	6
うち非正社員	1	2	3	4	5	6

問6 貴社の人材採用・人材育成に対する考え方は、次にあげるAとBのどちらに近いですか（1つに○）。

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	
A：自社内部で人材を育成していく	1	2	3	4	B：外部から即戦力の人材を獲得していく

Ⅱ 人材育成・能力開発の取り組み

問7 貴社の現在の従業員に対する人材育成・能力開発の方針について、次の選択肢の中からもっとも近いものの1つに○をつけてください。

- 1 数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている
2 今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるように能力開発を行っている
3 個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
4 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない → 問8へ進む

➡ 付問1 貴社の人材育成・能力開発の方針は、従業員にどのくらい浸透していると考えていますか。
次の選択肢の中からもっとも近いものの1つに○をつけてください。

浸透している	ある程度 浸透している	あまり浸透 していない	浸透 していない
1	2	3	4

問8 現在の従業員の仕事上の能力について、どのように評価していますか。a～cのそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	とても満足 している	ある程度満 足している	あまり満足 していない	全く満足し ていない	該当する従業 員がいない
a. 管理職（※）の正社員	1	2	3	4	5
b. 非管理職の正社員	1	2	3	4	5
c. 非正社員	1	2	3	4	5

※課長クラス以上

問9 貴社において、人材育成・能力開発の対象となる従業員がしている仕事としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1 管理的（マネジメント的）な仕事 | 7 生産工程の仕事 |
| 2 専門的・技術的な仕事 | 8 輸送・機械運転の仕事 |
| 3 事務的な仕事 | 9 建設・採掘の仕事 |
| 4 販売の仕事 | 10 運搬・清掃・包装等の仕事 |
| 5 サービスの仕事 | 11 その他（ ） |
| 6 保安の仕事 | |

問１０ 貴社では、従業員に対して実施する人材育成・能力開発は、どういうことに効果があると考えていますか。それぞれの項目ごとに、あてはまるもの１つに○をつけてください。

	効果がある	ある程度効果がある	あまり効果はない	効果はない
A. 職場の生産性の向上	➡ 1	2	3	4
B. 採用活動の促進	➡ 1	2	3	4
C. 定着率の向上	➡ 1	2	3	4
D. 従業員のやる気（モチベーション）の向上	➡ 1	2	3	4
E. 職場の人間関係の円満	➡ 1	2	3	4
F. 顧客満足度の向上	➡ 1	2	3	4
G. イノベーション	➡ 1	2	3	4
H. 技能継承	➡ 1	2	3	4
I. 効果的な人員配置	➡ 1	2	3	4
J. サービス低下や不良品発生の防止	➡ 1	2	3	4

問１１ 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために貴社が行っている取り組みとして、どのようなものがありますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| 1 会社の理念や創業者の考え方を理解させる | 11 業務に関するマニュアルを配布している |
| 2 仕事を行う上での心構えを示している | 12 目指すべき仕事や役割を示している |
| 3 会社の人材育成方針について説明している | 13 専任の教育係を付ける |
| 4 個々の従業員の教育訓練の計画をつくる | 14 仕事や生活について相談できる人員の配置（メンター等） |
| 5 身につけるべき知識や能力を示している | 15 仕事や職業人生について相談に乗ったり、助言している |
| 6 仕事のやり方を実際に見せている | 16 求める人材像を明確に示す |
| 7 段階的に高度な仕事を割り振っている | 17 それぞれの従業員に後輩の指導をするよう求めている |
| 8 仕事の幅を広げている | 18 その他（ ） |
| 9 とにかく実践させ、経験させる | 19 何も行っていない → 問１３へ進む |
| 10 仕事を振り返る機会を与える | |

問１２ 日常の業務のなかで、従業員に仕事を効果的に覚えてもらうために行っている取り組みについて、どう評価していますか（１つに○）。

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 うまくいっている | 3 あまりうまくいっていない |
| 2 ある程度うまくいっている | 4 うまくいっていない |

問１３ 従業員の育成を進めるため、職場の管理者・監督者を対象とした以下のような取り組みを行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 管理者・監督者に、部下の教育についてのマニュアルを配布
- 2 部下の教育・管理に関する研修
- 3 管理者・監督者に部下の育成計画を立てさせる
- 4 部下の教育に関する項目を管理者・監督者の評価項目とする
- 5 その他（ ）
- 6 管理者・監督者を対象とした取り組みは特には行っていない

問14 貴社では、従業員に対し、検定や資格の取得を奨励していますか（1つに○）。

1 している 2 していない → 問15へ進む
↓

付問1 既存のどのような検定・資格の取得を奨励していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 技能検定※ ¹ | 4 事業主等が認定する社内検定・資格 |
| 2 国家検定・資格※ ² （技能検定を除く）又は公的検定・資格※ ³ （国の認定を受けた団体等検定・社内検定※ ⁴ を含む） | 5 その他（ ） |
| 3 民間団体が認定する民間検定・資格 | |

※1技能検定・・・職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定をいいます。

※2国家検定・資格・・・法令等に基づいて国が実施・認定する検定・資格をいいます。

※3公的検定・資格・・・国の基準等に基づいて公益法人等が実施、国が認定する検定・資格をいいます。

※4国の認定を受けた団体等検定・社内検定・・・業界団体等が実施する検定であって、一定の要件を満たし、厚生労働大臣が認定したものをいいます。業界団体等の構成員以外も受検可能なものを団体等検定、構成員のみが受検可能なものを社内検定とします。

付問2 検定・資格の取得を奨励するのは、どのような目的からですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------|--------------------------------|
| 1 基礎的な知識・技能の習得に役立つ | 6 取引先から取得を奨励されている |
| 2 担当業務に必要な知識・技能の習得に役立つ | 7 顧客・発注者に対し、従業員の職業能力をアピールできる |
| 3 幅広い知識・技能の習得に役立つ | 8 企業内における職業能力評価に役立つ |
| 4 中長期的なキャリア形成に役立つ | 9 後輩への指導を自信を持ってできるようにする |
| 5 法律上、検定・資格の取得が必要な仕事がある | 10 その他（ ） |

付問3 従業員の検定の受検や資格の保有を、処遇に反映させていますか（1つに○）。

1 反映させている 2 反映させていない
↓

付問3-1 どのような処遇に反映させていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------|-------------------------------|
| 1 昇給 | 4 賞与への加算 |
| 2 昇格 | 5 一時金の支給 |
| 3 手当の支給 | 6 その他（ ） |

問15 今後、力を入れていきたいと考えている、日常の業務のなかで従業員に仕事を効果的に覚えてもらうための取り組みはありますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| 1 会社の理念や創業者の考え方を理解させる | 11 業務に関するマニュアルを配布している |
| 2 仕事を行う上での心構えを示している | 12 目指すべき仕事や役割を示している |
| 3 会社の人材育成方針について説明している | 13 専任の教育係を付ける |
| 4 個々の従業員の教育訓練の計画をつくる | 14 仕事や生活について相談できる人員の配置（メンター等） |
| 5 身につけるべき知識や能力を示している | 15 仕事や職業人生について相談に乗ったり、助言している |
| 6 仕事のやり方を実際に見せている | 16 求める人材像を明確に示す |
| 7 段階的に高度な仕事を割り振っている | 17 それぞれの従業員に後輩の指導をするよう求めている |
| 8 仕事の幅を広げている | 18 その他（ ） |
| 9 とにかく実践させ、経験させる | 19 特にない |
| 10 仕事を振り返る機会を与える | |

問 1 6 貴社では、従業員が互いに仕事を教えあう雰囲気は5年前（2019 年）と比べてどのように変化していますか。創業から5年未満の場合は、創業時と比べてどのように変化していますか（1つに○）。

- | | |
|------------|------------|
| 1 高まっている | 4 やや低下している |
| 2 やや高まっている | 5 低下している |
| 3 変わらない | |

問 1 7 貴社では令和5年度（2023 年4月1日～2024 年3月31 日）において、従業員の能力開発・向上を図るため、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修（＝OFF－JT）を実施しましたか（社内での実施、社外機関の利用のどちらでもかまいません）（1つに○）。

1 実施した 2 実施しなかった → 問 1 8へ進む

付問 1 令和5年度（2023 年4月1日～2024 年3月31 日）にOFF－JTで費用を支出しましたか（1つに○）。また、支出した場合、その総額はいくらですか（おおよその数字で結構です）。

- | | |
|-----------|--------------------------------|
| 1 支出した | → 総額（ ）万円 |
| 2 支出しなかった | |

付問 2 令和5年度（2023 年4月1日～2024 年3月31 日）では、どこが実施主体のOFF－JTを利用しましたか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 自社で行った | 7 業界団体 |
| 2 親会社・グループ会社 | 8 専修学校・各種学校 |
| 3 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む） | 9 職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等） |
| 4 民間教育訓練機関 | 10 高専、大学、大学院等 |
| 5 事業所で使用する機器等のメーカー | 11 その他（ ） |
| 6 商工会議所など地域の経営者団体 | |

付問 3 実施したOFF－JTには、従業員自らが訓練・研修のメニューを選ぶことができる形式（カフェテリア形式）の訓練・研修は含まれていますか（1つに○）。

- | | |
|----------|-----------|
| 1 含まれている | 2 含まれていない |
|----------|-----------|

付問 4 実施したのはどのようなOFF－JTですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--|--|
| 1 新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修 | 10 グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修 |
| 2 仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修 | 11 法務・法令遵守（個人情報保護・ハラスメント等）に関する研修 |
| 3 管理・監督能力を高める研修 | 12 OA・事務機器（オフィスソフトウェア）の研修 |
| 4 日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修 | 13 AI・IT（システム開発、システム運用、プログラミング）等の研修 |
| 5 設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修 | 14 DX 対応のための研修（RPA、データサイエンス等を含む） |
| 6 仕事に関連した資格の取得をめざすための研修 | 15 総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修 |
| 7 中長期的なキャリア形成に関する研修 | 16 語学・国際化対応能力を高めるための研修 |
| 8 所属する業界の理解のための研修 | 17 コミュニケーション能力を高めるための研修 |
| 9 ダイバーシティ・マネジメント（多様性）の研修 | 18 その他（ ） |

→【付問 4 で選択肢 4、5、6 を選んだ方は、次ページの付問 4－1 を回答してください】

【付問 4 で選択肢 1 3、1 4 を選んだ方は、次ページの付問 4－2 を回答してください】

付問４－１ 貴社が実施した専門的・技術的なOFF-JTは、以下のどれにあてはまりますか
(あてはまるものすべてに○)。

- 付問４－２ 貴社が実施した AI・IT 等や DX 対応のための研修の OFF-JT は、以下のどれにあてはまりますか（あてはまるものすべてに○）。

- 付問４－３ 「現職の業務とは直接関係のない専門技術・知識を身につけさせる」ＯＦＦ－ＪＴを実施する狙いとしてあてはまるものを選んでください（あてはまるものすべてに○）。

- 付問４－４ 「現職の業務とは直接関係のない専門技術・知識を身につけさせる」ＯＦＦ－ＪＴの対象者は、どのような人ですか。① 職位 ② 年代のそれぞれについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。

【②年代】 1 10代、20代 2 30代 3 40代 4 50代 5 60代以降

付問5 令和5年度（2023年4月1日～2024年3月31日）に実施したOFF-JTについて、どのように評価していますか（1つに○）。

- 99 —

問18 従業員一人当たりのOFF-JTの費用について、過去3年間（2021年度～2023年度）の実績と今後3年間（2024年度～2026年度）の見込みについて、それぞれ該当するものに1つ○をつけてください。

過去3年間				今後3年間			
増加した	増減なし	減少した	実績なし	増加させる予定	増減なしの予定	減少させる予定	実施しない予定
1	2	3	4	1	2	3	4

問19 今後、力を入れていきたいと考えているOFF-JTは、以下のどれにあてはまりますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 現職の業務を行ううえで不足している専門技術・知識を身につけさせる
- 2 現職の業務に直接関係する、より高度な専門技術・知識を身につけさせる
- 3 現職の業務の変化等に対応するため、より広範に関係する専門技術・知識を身につけさせる
- 4 新しい職種（職務）に対応するための専門技術・知識を身につけさせる
- 5 一般的な知識・スキルを身につけさせる
- 6 管理職等、職層に応じた必要な知識・スキルを身につけさせる

問20 コロナ以前（2019年度以前）と比べて、OFF-JT研修全体に占めるオンライン研修の割合に変化はありますか（1つに○）。

- 1 増加した
- 2 変わらない
- 3 減少した
- 4 2019年度以前は開業していなかった、従業員がいなかった

問21 従業員の自己啓発に対する考え方は、次にあげるAとBのどちらに近いですか（1つに○）。

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	
A：個人の自由である	1	2	3	4	B：会社に関わるべきだ

問22 貴社では、令和5年度（2023年4月1日～2024年3月31日）に従業員の自己啓発（※）に対する支援を行いましたか（1つに○）。

- 1 行った 2 行わなかった → 付問4へ進む

※通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動



付問1 自己啓発の支援を行った理由は、次にあげるAとBのどちらに近いですか（1つに○）。

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	
A：売上・利益の従業員への還元	1	2	3	4	B：事業への貢献

付問2 令和5年度（2023年4月1日～2024年3月31日）に自己啓発支援で費用を支出しましたか（1つに○）。また、支出した場合、その総額はいくらですか（おおよその数字で結構です）。

- 1 支出した → 総額（ ）万円
- 2 支出しなかった

付問3 令和5年度（2023年4月1日～2024年3月31日）では、従業員の自己啓発に対して、どのような支援を行いましたか（業務との関連の有無について、あてはまるものにそれぞれ1つに○）。

	業務と関連する 自己啓発だけ支援した	業務と関連しない 自己啓発も支援した	支援していない
1 受講料などの金銭的援助	1	2	3
2 社内での自主的な勉強会等に対する援助	1	2	3
3 教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与	1	2	3
4 就業時間の配慮	1	2	3
5 教育訓練期間、通信教育等に関する情報提供	1	2	3
6 その他（ ）	1	2	3

【問22で選択肢2「行わなかった」を選んだ方のみ回答してください】

付問4 自己啓発を支援しなかったのは、どのような理由からですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 支援する時間的余裕がない
- 2 支援する金銭的余裕がない
- 3 業務に集中してほしい
- 4 転職・独立につながる
- 5 従業員のあいだで不公平が生じる
- 6 事業への効果が期待できない
- 7 その他（ ）
- 8 自己啓発はあくまで個人の問題だから

問23 従業員一人当たりの自己啓発支援の費用について、過去3年間（2021年度～2023年度）の実績と今後3年間（2024年度～2026年度）の見込みについて、それぞれ該当するものに1つ○をつけてください。

過去3年間				今後3年間			
増加した	増減なし	減少した	実績なし	増加させる予定	増減なしの予定	減少させる予定	実施しない予定
1	2	3	4	1	2	3	4

問24 貴社では、事業を実施するにあたって中心的な業務において、従業員が一通りの仕事をこなせるようになるまでにかかる期間はどれくらいですか（1つに○）。

- 1 1年未満
- 2 1～2年程度
- 3 3～4年程度
- 4 5～10年程度
- 5 10年以上

問25 一通りの仕事をこなせるようになった従業員に対して、将来的にどのようなキャリアを求めていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1 社長や経営幹部 | 4 のれん分けなど独立・開業する |
| 2 管理・監督的な立場（マネジメント層）になる | 5 その他（ ） |
| 3 より専門性を高める | 6 求めるキャリアは特にない |

問26 一通りの仕事をこなせるようになった従業員に対して実施している人材育成・能力開発ではどのようなものがありますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1 社長や経営幹部との情報交換などの機会を増やす | 5 部下の指導役に据える |
| 2 選抜研修や階層別研修を行う | 6 困難な仕事や重要な仕事を積極的に与える |
| 3 経営状況も含めた会社全体の状況を把握させる | 7 その他（ ） |
| 4 他社の人材など外部と積極的に交流させる | 8 特にない |

問27 直接雇用の非正社員が担っている仕事レベルとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1 単純作業 | 5 正社員とほぼ変わらない仕事 |
| 2 正社員の補助的な仕事 | 6 特別な資格や知識・技術が必要な仕事 |
| 3 正社員も行っている特定の専門業務 | 7 その他（ ） |
| 4 正社員は行っていない特定の専門業務 | 8 直接雇用の非正社員がいない |

問28 貴社には、直接雇用の非正社員が正社員に登用される制度がありますか（1つに○）。

- 1 正社員登用制度がある
- 2 正社員登用制度はないが、慣行として正社員に登用されることがある
- 3 現在は正社員登用制度も慣行もないが、制度の導入を検討中
- 4 正社員登用制度も正社員登用の慣行もなく、制度の導入も検討していない

Ⅲ 人材育成・能力開発の方針

問29 貴社の従業員に対する能力開発の考え方は、次にあげるAとBのどちらに近いですか（それぞれについて、あてはまるもの1つに○）。

能力開発の考え方		Aである	Aに近い	Bに近い	Bである
①労働者の能力開発方針は	A：企業主体で決定 B：労働者個人主体で決定	1	2	3	4
②どの範囲の労働者の能力を高める教育訓練を重視するか	A：労働者全体 B：選抜した労働者	1	2	3	4
③重視する教育訓練は	A：日常の業務を通じた教育訓練 B：OFF-JT	1	2	3	4
④教育訓練の実施は	A：外部委託・アウトソーシング B：社内	1	2	3	4

問30 従業員の人材育成・能力開発において、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 人材を育成しても辞めてしまう | 6 人材育成の方法がわからない |
| 2 育てがいのある人材が集まらない | 7 適切な教育訓練機関がない |
| 3 指導する人材が不足している | 8 技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる |
| 4 育成を行うための予算がない | 9 その他 () |
| 5 人材育成を行う時間がない | 10 特に問題はない |

問31 教育訓練や能力開発にかかる行政からの支援等について、どのようなものを要望しますか
(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1 訓練を実施する事業主への助成金の拡充 | 7 新たな技術・サービスに対応した訓練コースの設定・拡充 |
| 2 在職者訓練の充実 | 8 地域での訓練コースの情報提供 |
| 3 企業ニーズに応じたオーダーメイド型訓練コースの設定 | 9 訓練用教材の開発 |
| 4 指導力強化の勉強会 | 10 コンサルティングや相談窓口の設置 |
| 5 若年者への講習会の実施 | 11 その他 () |
| 6 自己啓発支援に関する情報提供 | 12 特に要望することはない |

IV デジタル技術の活用に向けた人材育成・能力開発

問32 貴社では、デジタル技術をどのようなことに利活用していますか (あてはまるものすべてに○)。

デジタル技術：ICT (情報通信技術) やIoT (モノのインターネット化)、AI (人工知能) 周辺技術 (画像・音声認識、文章・画像生成など)、RPA (ロボティック・プロセス・オートメーション) などの技術 (これらの技術を使って収集したデータを分析し、活用することも含む)。

- | | |
|-----------------|------------------------|
| 1 事務処理 | 6 顧客やマーケットに関する情報の収集・分析 |
| 2 受注・発注の管理、在庫管理 | 7 顧客対応を含めたサービスの提供 |
| 3 開発・設計 | 8 その他 () |
| 4 製造 | 9 使用していない → 問36へ進む |
| 5 生産・品質管理 | |

問33 貴社では、デジタル技術を利活用するうえで、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 デジタル技術を利活用するための人材の育成の方法がわからない
- 2 デジタル技術を利活用するための人材が不足している
- 3 そもそもどのように利活用すればよいかわからない
- 4 デジタル技術の利活用を進めるための予算がない
- 5 従来のやり方を変更することについて、社内での理解が得られない
- 6 デジタル技術の利活用を検討したり、導入する時間がない
- 7 その他 ()
- 8 課題はない

問3 4 デジタル技術を活用するうえで、どのような能力を持った人材が必要と考えていますか
(あてはまるものすべてに○)。

- 1 他社で開発された、デジタル技術を応用した製品・サービスを高度に使いこなせる
- 2 自身でプログラミング、システム開発ができる
- 3 プログラミング技術を自社の事業で活用・応用できる(生産性向上、技術革新など)
- 4 デジタル技術で収集したデータを分析できる
- 5 業務を遂行するうえで有益なITリテラシーがある
- 6 語学力や理解力、表現力などの基礎的素養がある
- 7 管理能力がある(マネジメントに詳しい)
- 8 コミュニケーション能力やコーチングなどの対人関係能力
- 9 その他()

問3 5 デジタル技術を活用するうえで、どのような姿勢や考えを持った人材が必要と考えていますか
(あてはまるものすべてに○)。

- 1 新しいことについて積極的に情報収集・学習する姿勢がある
- 2 改革を進める実行力ある
- 3 経営方針や事業戦略を理解している
- 4 自社の製品・サービスを理解している
- 5 新しい発想ができる
- 6 その他()

問3 6 デジタル技術の利活用が進むなかで、人材活用を有効に進めるため、社内の環境整備として今後どのような取り組みが必要と考えていますか(あてはまるものすべてに○)。

- 1 新しいスキル習得や職種転換に向けた学び直しに対する支援(費用・休暇など)
- 2 社内公募や部署の垣根を超えたプロジェクト方式による従業員の柔軟な配置(社内副業など含む)
- 3 社外との人材交流や協業の促進
- 4 事業運営部門の新設・再編などの見直し
- 5 仕事内容や役割の見直し・明確化(ジョブ・ディスクリプションなど)
- 6 従業員個々人の業務遂行能力の見直し・明確化(スキルマップなど)
- 7 時短勤務やテレワークなど柔軟な勤務制度の整備
- 8 社外での副業の奨励
- 9 転職や独立などで早期退職する社員を支援する制度の充実
- 10 その他()
- 11 特になし

VI 貴社について

F 1 貴社の設立時期は … (西暦) 年

F 2 貴社の本社所在地は … 都 道 府 県

F 3 貴社の事業所はいくつありますか (1つに○)。

- 1 本社のみ (1カ所)
- 2 2カ所
- 3 3カ所
- 4 4カ所以上 →具体的に ()カ所 ※括弧内に数値を記入

F 4 貴社の業種は何ですか (主なもの1つだけに○)。

- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1 建設業 | 9 学術研究, 専門・技術サービス業 |
| 2 製造業 | 10 宿泊業, 飲食サービス業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 生活関連サービス業, 娯楽業 |
| 4 情報通信業 | 12 教育, 学習支援業 |
| 5 運輸業, 郵便業 | 13 医療, 福祉 |
| 6 卸売業, 小売業 | 14 複合サービス事業 |
| 7 金融業, 保険業 | 15 その他のサービス業 |
| 8 不動産業, 物品賃貸業 | 16 その他 () |

F 5 社長はどのような経緯で就任された方ですか (1つに○)。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1 創業者 | 4 グループ以外の会社からの登用 |
| 2 創業者の親族 | 5 社員からの昇進 |
| 3 親会社・グループ会社からの登用 | 6 その他 () |

F 6 貴社の経営手法について、最もあてはまるものを1つ選んでください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 トップダウン型 | 3 どちらかといえばボトムアップ型 |
| 2 どちらかといえばトップダウン型 | 4 ボトムアップ型 |

F 7 年間の売上高と営業利益について、①昨年度と比較した状況 ②コロナ以前 (2019年度) と比較した状況をお答えください (あてはまるもの1つに○)。

①昨年度と比較した状況	大幅に増加 (15%以上)	増加 (5%以上 15%未満)	ほぼ横ばい (5%未満 の増減)	減少 (5%以上 15%未満)	大幅に減少 (15%以上)	昨年度は 設立して いない
売上高	1	2	3	4	5	6
営業利益	1	2	3	4	5	6

②コロナ以前 (2019年度) と 比較した状況	大幅に増加 (15%以上)	増加 (5%以上 15%未満)	同水準 (5%未満 の増減)	減少 (5%以上 15%未満)	大幅に減少 (15%以上)	2019年度 以前は設立 していない
売上高	1	2	3	4	5	6
営業利益	1	2	3	4	5	6

F 8 貴社の従業員の状況をお答えください。

(1) 従業員数＝ () 人 → そのうち、正社員は () 人

※従業員数＝正社員数＋直接雇用の非正社員数。

社長や役員を含めて、ご回答ください。派遣労働者や請負労働者などの間接雇用の社員は含みません。

(2) 従業員の平均年齢 () 歳

(3) 従業員全体のうち、35歳未満の人の割合 () 割

(4) 従業員のうち、女性が占める割合 () 割

(5) 正社員のうち、女性が占める割合 () 割

(6) 従業員の中に経営者の家族・親族はいますか 1 いない 2 いる→ () 人

F 9 貴社はどのような企業ですか(あてはまるものすべてに○)。

- 1 経営者とその家族・親族が中心になって経営する家族経営の企業である
- 2 企業グループの中核的企業である(持ち株会社本社含む)
- 3 企業グループの子会社・関連会社である(持ち株会社の傘下企業含む)
- 4 1～3のいずれも該当しない

F 10 貴社ではテレワーク・在宅勤務はどのくらい活用されていますか(1つに○)。

- 1 すべての従業員が活用している
- 2 ほとんどの従業員が活用している
- 3 半分くらいの従業員が活用している
- 4 一部の従業員が活用している
- 5 まったく活用していない

F 11 貴社に労働組合はありますか(1つに○)。

- 1 ある
- 2 ない

F 12 貴社の基幹的職種は何ですか(1つに○)。

※「基幹的職種」とは、貴社の事業運営において必要不可欠な職種を指します。

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1 事務・管理職 | 5 生産工程・建設・採掘(技能者、大工、とび職など) |
| 2 技術職・専門職(SE、エンジニアなど) | 6 輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等 |
| 3 営業・販売職(セールス、販売外交員、小売店員など) | 7 その他() |
| 4 サービス職(調理師、美容師、ホームヘルパーなど) | |

F 1 3 貴社はどのような強みをもった企業ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1 国際的な規格に沿った製品を生産している | 7 人材育成・能力開発のすぐれた仕組みがある |
| 2 製品・サービスを安価で提供している | 8 優秀な従業員が離職しない |
| 3 高額な設備投資に力を入れている | 9 女性の活躍が進んでいる |
| 4 極めて短い納期に対応できる | 10 外国人の活躍が進んでいる |
| 5 市場で高いシェアを占めている | 11 その他（ ） |
| 6 他社の参入が難しい製品・サービスを提供している | 12 特に強みはない |

F 1 4 今後の自社の経営見通しについて、どのようにお考えですか（1つに○）。

- 1 拡大・発展できる
- 2 現状維持
- 3 徐々に縮小していく
- 4 事業転換を考えている
- 5 廃業を考えている
- 6 その他（ ）

F 1 5 貴社では現在どのようなことが経営上の課題となっていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1 資金調達力の不足 | 10 必要な技術・技能を持った人が足りない |
| 2 経営戦略の策定が難しい | 11 女性、高齢者など多様な人材の活用が遅れている |
| 3 新技術・新製品・新サービスの開発力の不足 | 12 従業員の育成、能力開発がうまくいかない |
| 4 (ペーパーレスなどの) デジタル化が進んでいない | 13 労働生産性が低い |
| 5 IT 技術を活用するノウハウの不足 | 14 労働時間の短縮や職場環境改善の遅れ |
| 6 市場動向、消費者ニーズに関する情報の不足 | 15 設備や機械、店舗の老朽化や陳腐化 |
| 7 営業力、販売促進ノウハウの不足 | 16 取引先の減少や取引条件の悪化 |
| 8 後継者がいない | 17 その他（ ） |
| 9 人手が足りない | 18 特にない |

～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。～

【ヒアリング調査のお願い】

本アンケート調査終了後、人材の確保・育成、能力開発の現状についてより詳しく実態を把握するため、ご回答を頂いたなかから数社を訪問させていただき、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:

貴 社 名:

回答された方のお名前、所属部署:

電話番号:

e-mail :