

職業能力開発に関する調査
報告書

令和4年9月30日

奈良県

目次

■ 調査概要	1
第1章 事業所属性	3
1. 業種	3
2. 資本金	4
3. 本・支店区分	5
4. 所在地（地域）	6
5. 従業員規模	7
6. 業績の変化	8
① 令和2年度から令和3年度にかけて	8
② 令和元年度から令和2年度にかけて	9
7. 経営上の課題	10
第2章 新型コロナウイルスの影響	12
1. コロナ禍がもたらした人材育成の課題	12
2. コロナ禍がもたらした雇用面での取組	14
第3章 求める人材像	16
1. 直近3年間の採用有無	16
2. 直近3年間の採用人数	20
3. 採用時の重視項目	23
4. 従業員の過不足感	27
5. 不足する職種	29
6. 不足する職種に求める技能・資格	30
7. 不足する職種の採用意向	31
8. 男女共同参画推進に関する取組	32
9. 女性の雇用に関する取組	34
第4章 自社における人材育成	35
1. スキルアップ研修の実施状況	35
2. スキルアップ研修の実施頻度・実施主体	36
3. スキルアップ研修の効果	39
4. スキルアップ研修の課題	41
5. スキルアップ研修内容の重要性	43
6. スキルアップ研修内容の充実度	46
7. キャリア形成に関する取組	49
8. 正社員への登用制度	52
9. 正社員への登用実績	54

第5章 公共職業訓練について	55
1. 公共職業訓練の認知度	55
2. 県立高等技術専門校の認知度	57
3. 公共職業訓練の必要性	59
4. 訓練カリキュラムニーズ	61
5. 支援を望む在職者向け職業能力開発	63
第6章 外国人の雇用状況	65
1. 外国人の雇用実績	65
2. 雇用する外国人に求める適性・スキル	67
3. 外国人を雇用する上での課題	69
4. 外国人の雇用意向	71
第7章 障害のある方の雇用状況	73
1. 障害のある方の雇用実績	73
2. 障害のある方を雇用する上で重視していること	75
3. 障害のある方を雇用する上での課題	77
4. 障害のある方の雇用意向	79
第8章 高齢者の雇用状況	81
1. 高齢者の雇用実績	81
2. 高齢者を雇用する上での課題	83
3. 高齢者の雇用意向	85
第9章 デジタル化の推進状況	87
1. デジタル化の取組状況	87
2. デジタル化にかかる職場環境の状況	89
①テレワークの導入	89
②決裁方法や業務のデジタル化	91
③WEB会議の実施	93
3. デジタル化を推進する上での課題	94
4. デジタル化にかかる不足している人材	97
5. デジタル化を推進する人材確保の対策	98
参考資料 調査票	100

■ 調査概要

1. 調査目的

県内事業所が求める人材及びその人材を育成するための訓練ニーズ等を適切に把握し、本県の職業能力開発に関する施策を検討するに当たり必要となる情報を把握するため調査を実施し、第1次奈良県職業能力開発計画策定に反映させるための基礎資料とする。

2. 調査対象

奈良県内に所在する従業員規模10人以上の民営組織2,062事業所。
直近の経済センサスデータから業種ごとに無作為抽出した。

3. 調査期間

調査基準日：令和4年7月1日
調査期間：令和4年7月21日～令和4年8月16日
令和4年8月24日到達分までを集計対象とした。

4. 調査方法

郵送による調査票の配布、郵送またはWEBフォームによる回収。
ただし、調査期間中にハガキによる督促状発送を1回、また、未回答の事業所に対して電話による督促を実施した。

5. 調査項目

巻末「参考資料 調査票」を参照

6. 回収状況

発送数：2,062件
回収数：644件（郵送：404件/WEBフォーム：240件）
回収率：31.2%（郵送：19.6%/WEBフォーム：11.6%）
有効回答数：636件（郵送：396件/WEBフォーム：240件）
有効回答率：30.8%（郵送：19.2%/WEBフォーム：11.6%）

7. 集計分析上の注意事項

- (1) 各質問の集計企業数は (n=) として示している。
- (2) 集計結果は原則として各項目の無回答を含む集計対象総数（集計対象を限定する場合はその該当対象数）に対する百分比(%)で、原則として小数第2位を四捨五入し小数第1位までを表示している。このため、個々の比率の合計が100%にならない場合がある。
- (3) 複数の回答をすることができる設問では、百分比(%)の合計は100%を超える。
- (4) 業種別等でクロス集計において、各属性の回収数が僅少の場合、標本誤差は、50 サンプルで最大13.9%、30 サンプルで最大17.9%発生する（信頼係数95%）。この誤差を考慮して、30 サンプル未満の属性の回答比率については参考値として扱う。
- (5) 令和2年経済センサスの業種別事業所数の構成比に準じて調査対象事業所を抽出した場合、事業所数構成比の小さい業種では抽出数が少なく、業種別の分析に必要な回収数も少なくなる。このため、業種別の回収数が30以上（回収率30%を想定）となるよう、発送数を調整して調査を行った。この場合、奈良県全体の調査結果を分析する際、調査対象事業所数を過大に設定した業種及び過小に設定した業種は、本来の業種別事業所数の構成比と同じになるようサンプルウェイトを乗じて調整する必要がある。このため、下記に記載するウェイトバック値（WB値）を乗じて調整した。

	R2経済センサス		本来 発送数	調整済 発送数	回収結果		ウェイトバック集計	
	事業所数	業種構成			回収数	構成比	WB値	構成比
D 建設業	3543	7.7%	123 →	123	47	7.7% →	1.00	7.7%
E 製造業	4279	9.3%	149 →	149	73	12.0% →	0.77	9.3%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	114	0.2%	4 →	32	5	0.8% →	0.30	0.2%
G 情報通信業	353	0.8%	12 →	54	10	1.6% →	0.47	0.8%
H 運輸業、郵便業	769	1.7%	27 →	100	37	6.1% →	0.27	1.7%
I 卸売業、小売業	10640	23.2%	371 →	300	70	11.5% →	2.01	23.2%
J 金融業、保険業	680	1.5%	24 →	120	34	5.6% →	0.26	1.5%
K 不動産業、物品賃貸業	3150	6.9%	110 →	118	16	2.6% →	2.60	6.9%
L 学術研究、専門・技術サービス業	1787	3.9%	62 →	120	31	5.1% →	0.76	3.9%
M 宿泊業、飲食サービス業	4537	9.9%	158 →	200	25	4.1% →	2.40	9.9%
N 生活関連サービス業、娯楽業	3864	8.4%	135 →	200	26	4.3% →	1.96	8.4%
O 教育、学習支援業	2384	5.2%	83 →	120	46	7.6% →	0.69	5.2%
P 医療、福祉	5002	10.9%	174 →	174	90	14.8% →	0.73	10.9%
Q 複合サービス事業	393	0.9%	14 →	98	3	0.5% →	1.73	0.9%
R サービス業（他に分類されないもの）	4416	9.6%	154 →	154	94	15.5% →	0.62	9.6%
合計（一次産業、公務を除く）	45911	100.0%	1600	2062	607	100.0%		100.0%

出所：令和2年経済センサス活動調査（速報） 第1-2表

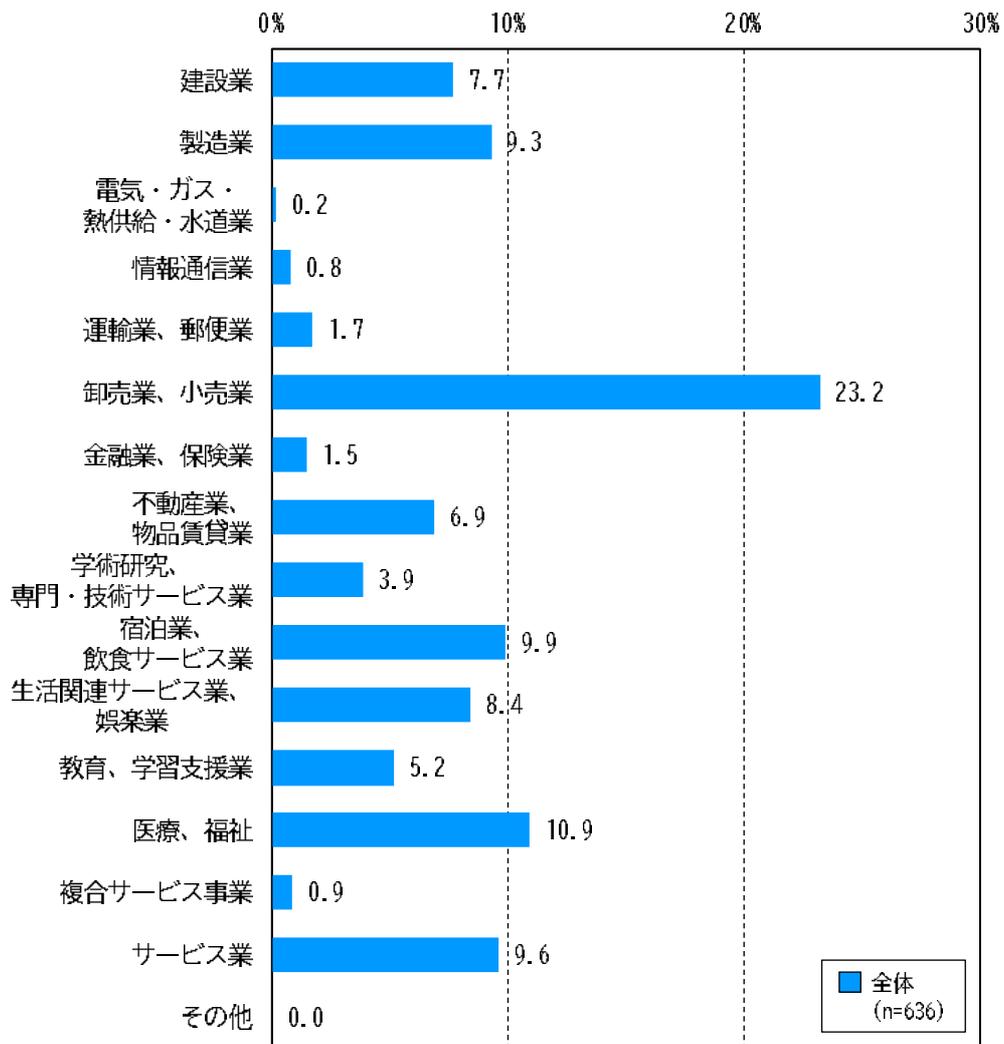
※業種不明除く

第1章 事業所属性

1. 業種

回答のあった事業所の業種構成は、令和2年経済センサスにおける業種別事業所数構成に準じてサンプルウェイトを乗じており、図表1-1に示す通りである。

図表1-1 回答事業所の業種構成

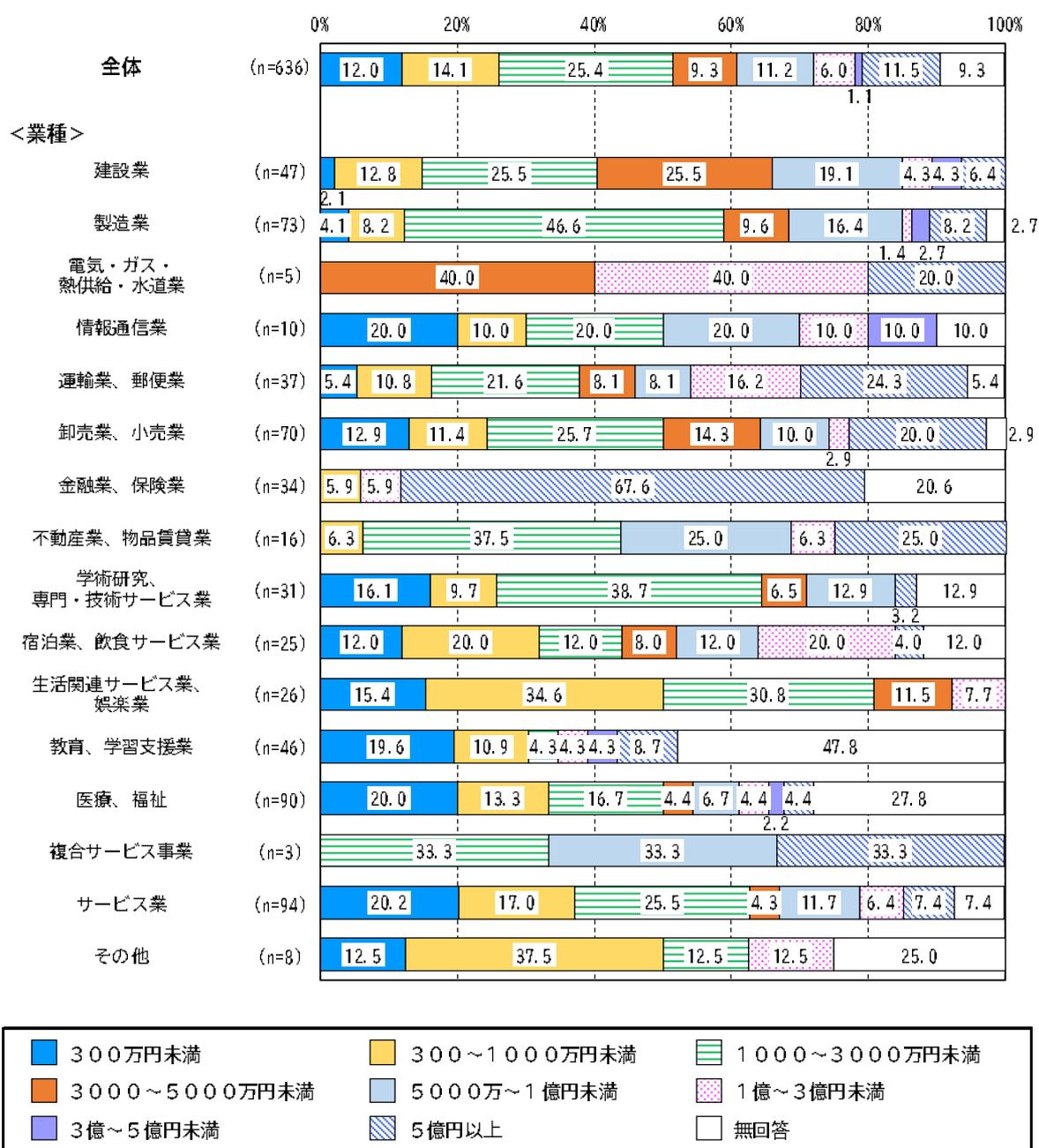


2. 資本金

資本金は、「1000～3000万円未満」が25.4%で最も多く、「300～1000万円未満」が14.1%、「300万円未満」が12.0%で続いている。全体では、3000万円未満の企業が51.5%を占めている。

業種別にみると、3000万円未満の企業が多いのは『生活関連サービス業、娯楽業』（80.8%）、『学術研究、専門・技術サービス業』（64.5%）、『サービス業』（62.7%）で、3000万円以上の企業が多いのは『金融業、保険業』（73.5%）となっている。

図表1-2 業種別にみた資本金

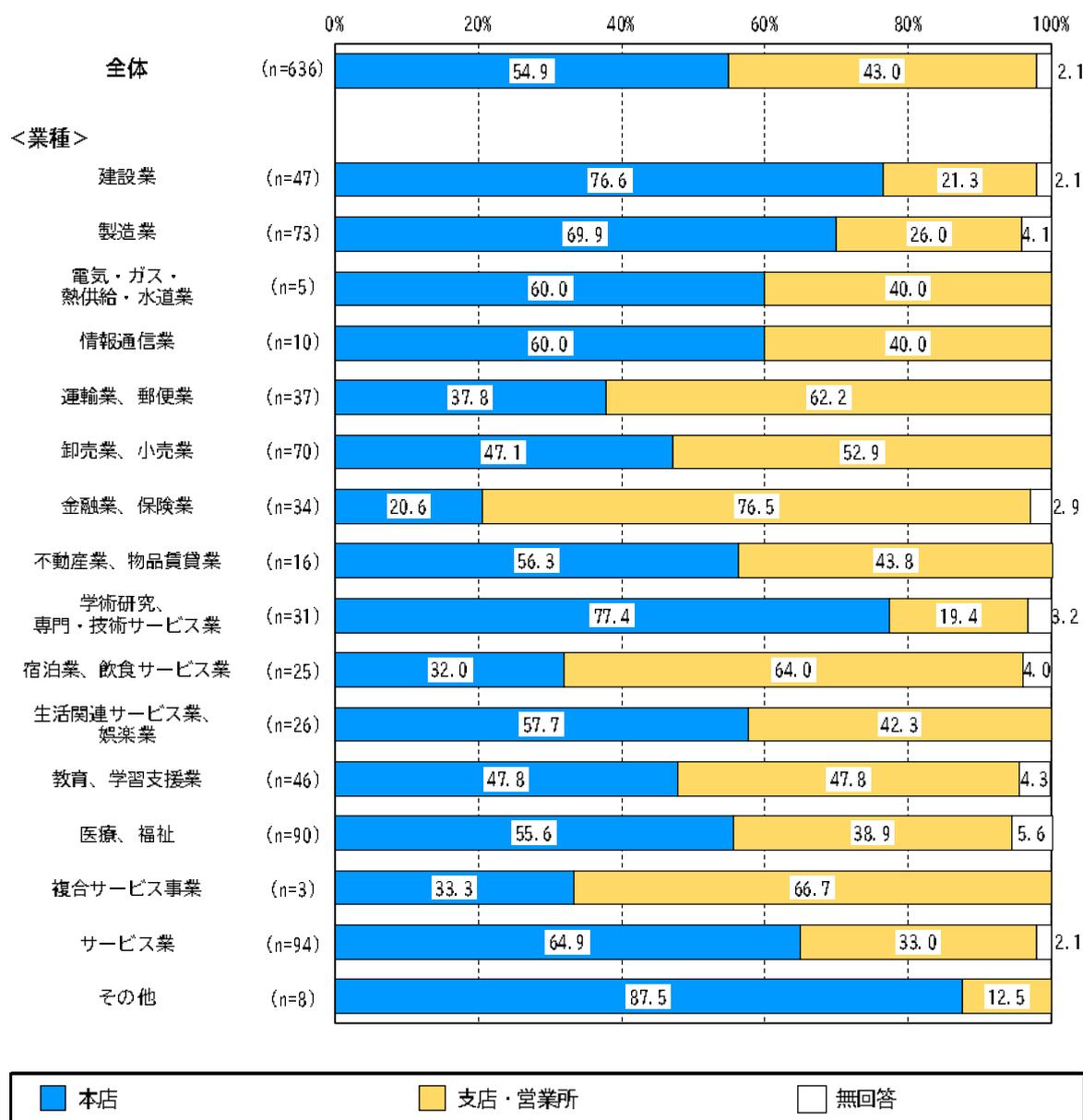


3. 本・支店区分

全体では、「本店」が54.9%、「支店・営業所」が43.0%となっている。

業種別にみると、「本店」が多い業種は『学术研究、専門・技術サービス業』（77.4%）、『建設業』（76.6%）、『製造業』（69.9%）、『サービス業』（64.9%）、「支店・営業所」が多い業種は『金融業、保険業』（76.5%）となっている。

図表1-3 業種別にみた本・支店区分



4. 所在地（地域）

回答のあった事業所の所在地は、「奈良市」が30.9%で最も高く、「橿原市」8.4%、「生駒市」7.4%が続く。

業種別にみると、『学術研究、専門・技術サービス業』で「奈良市」が58.1%と突出している。

図表 1-4 回答事業所の所在地（地域）

単位：%		回答数	奈良市	大和高田市	大和郡山市	天理市	橿原市	桜井市	五條市	御所市	生駒市	香芝市	葛城市	宇陀市	山添村	平群町	三郷町
全 体		636	30.9	4.6	6.9	5.9	8.4	2.0	3.2	2.7	7.4	5.6	1.9	1.4	-	0.5	1.1
業種	建設業	47	21.3	2.1	-	4.3	10.6	2.1	6.4	-	2.1	2.1	-	6.4	-	-	2.1
	製造業	73	17.8	5.5	8.2	6.8	9.6	8.2	4.1	2.7	4.1	5.5	6.8	1.4	-	-	1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	20.0	-	-	-	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	10	70.0	20.0	-	-	-	-	-	-	10.0	-	-	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	37	29.7	2.7	8.1	10.8	8.1	2.7	5.4	-	13.5	2.7	-	-	-	-	-
	卸売業、小売業	70	31.4	7.1	11.4	5.7	1.4	-	2.9	5.7	11.4	7.1	1.4	2.9	-	-	-
	金融業、保険業	34	23.5	5.9	2.9	5.9	11.8	2.9	2.9	-	8.8	-	5.9	2.9	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	16	31.3	6.3	12.5	-	18.8	-	-	-	-	-	6.3	-	-	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	58.1	3.2	6.5	3.2	9.7	3.2	3.2	-	3.2	3.2	-	-	-	-	6.5
	宿泊業、飲食サービス業	25	36.0	4.0	4.0	4.0	8.0	-	-	4.0	8.0	8.0	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	26	19.2	-	3.8	7.7	15.4	3.8	7.7	3.8	11.5	11.5	-	-	-	3.8	-
	教育、学習支援業	46	39.1	6.5	2.2	15.2	6.5	4.3	2.2	-	6.5	6.5	-	-	-	-	-
	医療、福祉	90	30.0	1.1	6.7	6.7	5.6	2.2	5.6	2.2	12.2	5.6	2.2	1.1	-	1.1	4.4
	複合サービス事業	3	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	94	42.6	5.3	3.2	6.4	13.8	-	-	2.1	2.1	4.3	2.1	-	-	1.1	1.1
	その他	8	50.0	-	12.5	-	25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

単位：%		回答数	斑鳩町	安堵町	川西町	三宅町	田原本町	曽爾村	御杖村	高取町	明日香村	上牧町	王寺町	広陵町	河合町	吉野町	大淀町	
全 体		636	0.9	0.7	0.7	0.3	2.5	0.1	0.2	0.5	0.1	1.1	2.0	1.8	0.3	0.8	1.7	
業種	建設業	47	2.1	-	-	2.1	2.1	-	-	-	-	2.1	4.3	8.5	2.1	-	4.3	
	製造業	73	1.4	2.7	1.4	-	4.1	-	-	2.7	-	-	1.4	1.4	-	1.4	1.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0
	情報通信業	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	運輸業、郵便業	37	-	-	2.7	-	2.7	-	2.7	-	-	-	-	2.7	-	-	-	
	卸売業、小売業	70	-	-	1.4	-	2.9	-	-	-	-	1.4	-	1.4	-	1.4	1.4	
	金融業、保険業	34	-	-	-	-	2.9	-	-	-	2.9	-	14.7	-	-	-	-	
	不動産業、物品賃貸業	16	-	6.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.3	-	-	6.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	宿泊業、飲食サービス業	25	4.0	-	-	-	4.0	-	-	-	-	4.0	4.0	-	-	-	-	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	-	-	-	-	3.8	-	-	-	-	-	3.8	-	-	-	3.8	
	教育、学習支援業	46	-	-	2.2	-	-	2.2	-	-	-	-	4.3	2.2	-	-	-	
	医療、福祉	90	-	-	-	1.1	2.2	-	1.1	2.2	-	1.1	2.2	1.1	-	1.1	-	
	複合サービス事業	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	サービス業	94	2.1	-	-	-	2.1	-	-	-	1.1	1.1	1.1	-	1.1	2.1	1.1	
	その他	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

単位：%		回答数	下市町	黒滝村	天川村	野迫川村	十津川村	下北山村	上北山村	川上村	東吉野村	その他	無回答
全 体		636	-	0.4	0.7	0.3	1.6	0.2	-	0.1	0.4	-	0.7
業種	建設業	47	-	-	-	-	10.6	2.1	-	-	-	-	-
	製造業	73	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	37	2.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.7
	卸売業、小売業	70	-	-	-	1.4	-	-	-	-	-	-	-
	金融業、保険業	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.9	-
	不動産業、物品賃貸業	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.3	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	25	-	4.0	-	-	4.0	-	-	-	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	教育、学習支援業	46	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	医療、福祉	90	-	-	-	-	-	-	-	1.1	-	-	-
	複合サービス事業	3	-	-	-	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-
	サービス業	94	-	-	1.1	-	1.1	-	-	1.1	-	-	1.1
	その他	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.5

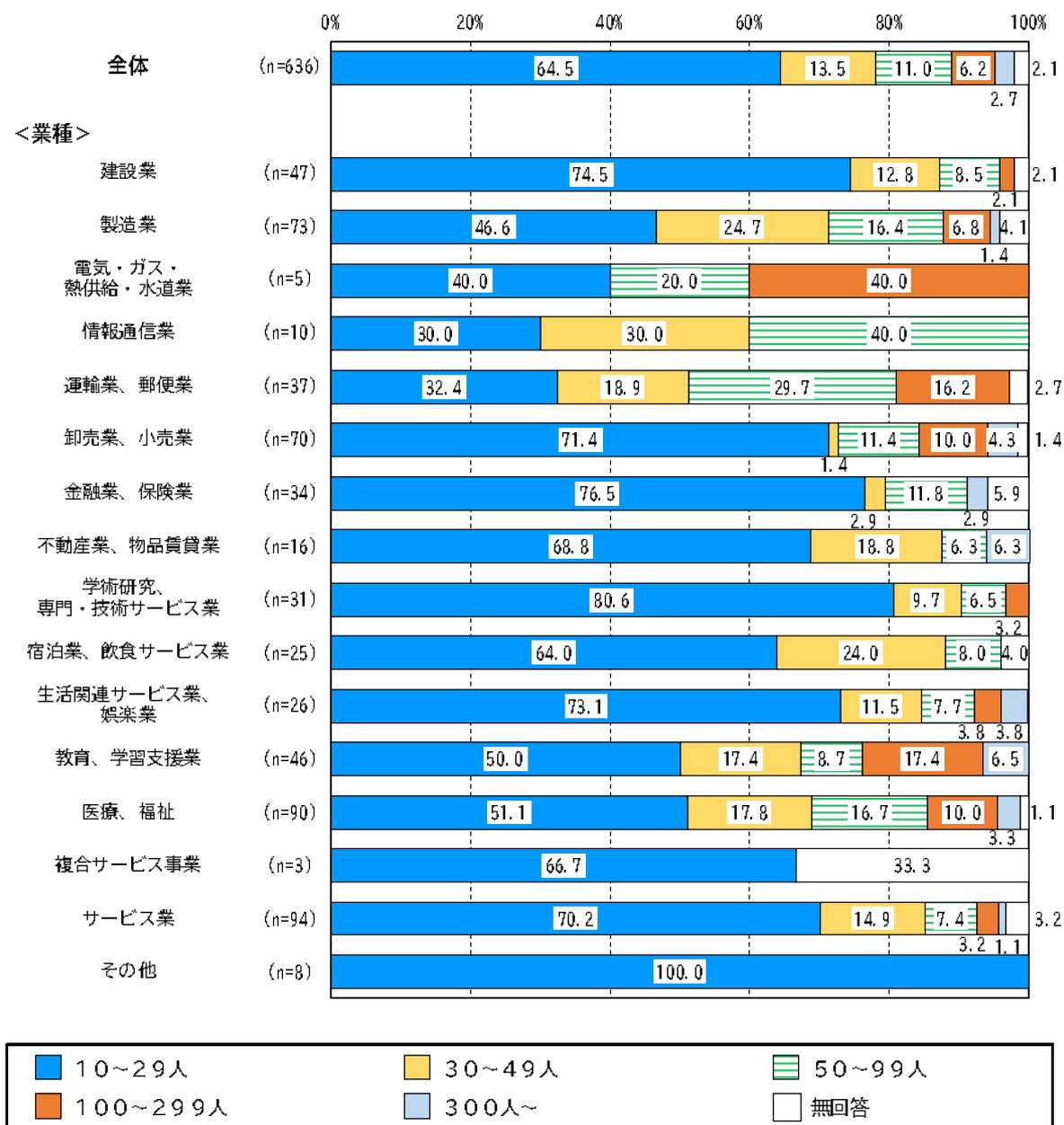
※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い

5. 従業員規模

従業員規模は、「10～29人」が64.5%と多数を占めており、「30～49人」が13.5%が続いている。100人以上の事業所は1割に満たない。

業種別にみると、『運輸業、郵便業』『製造業』以外は、「10～29人」が5割以上を占めており、特に『学術研究、専門・技術サービス業』（80.6%）、『金融業、保険業』（76.5%）、『建設業』（74.5%）で高くなっている。

図表1-5 業種別にみた従業員規模



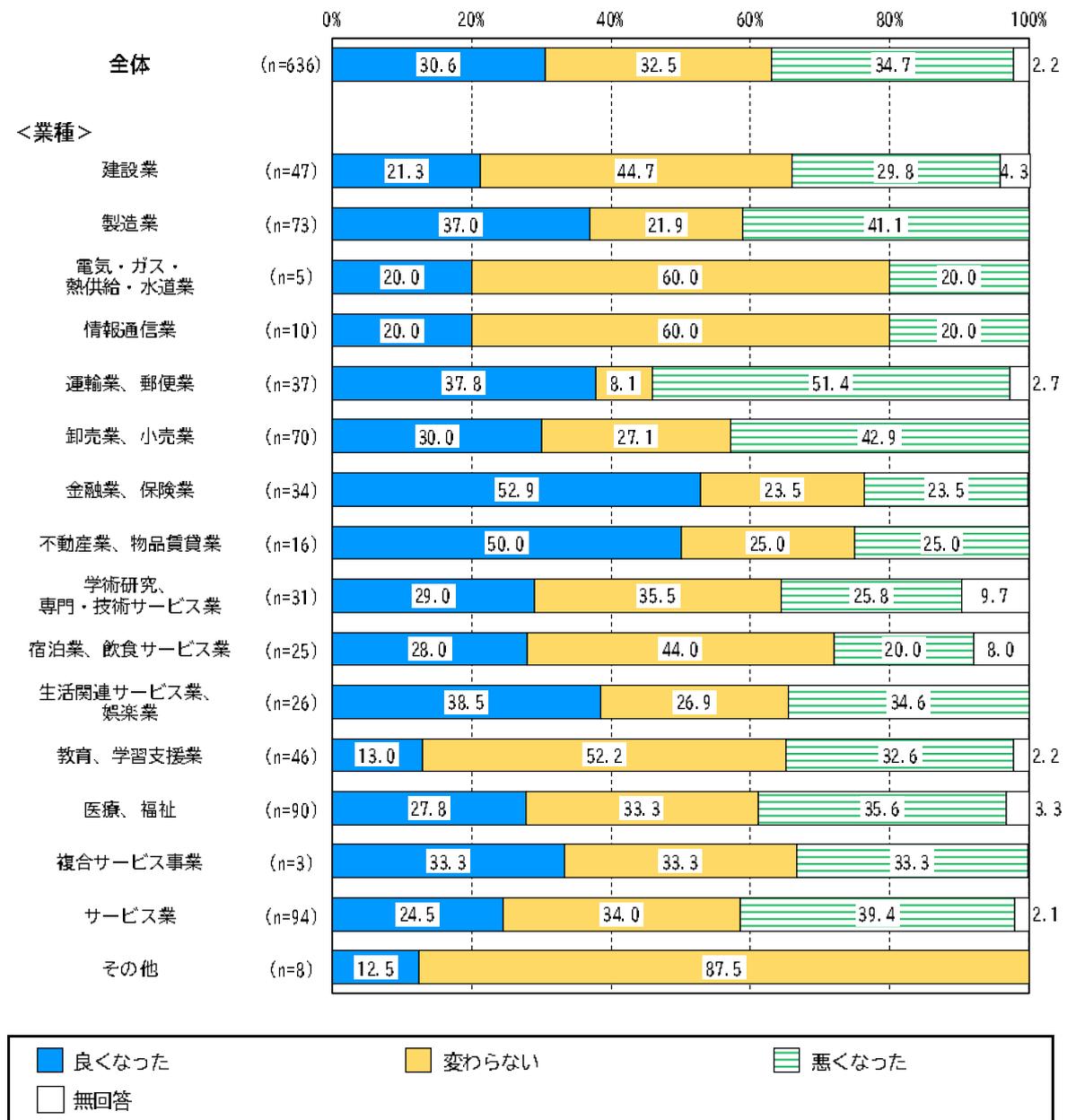
6. 業績の変化

① 令和2年度から令和3年度にかけて

令和2年度から令和3年度にかけての業績の変化は、「良くなった」が30.6%、「変わらない」が32.5%、「悪くなった」が34.7%と、「悪くなった」が最も多くなっている。

業種別にみると、「良くなった」は『金融業、保険業』（52.9%）では半数を超えて高い。一方、「悪くなった」は『運輸業、郵便業』（51.4%）で半数を超えている。「変わらない」が半数以上を占めるのは『教育、学習支援業』（52.2%）となっている。

図表1-6 業種別にみた業績の変化（R2→R3）

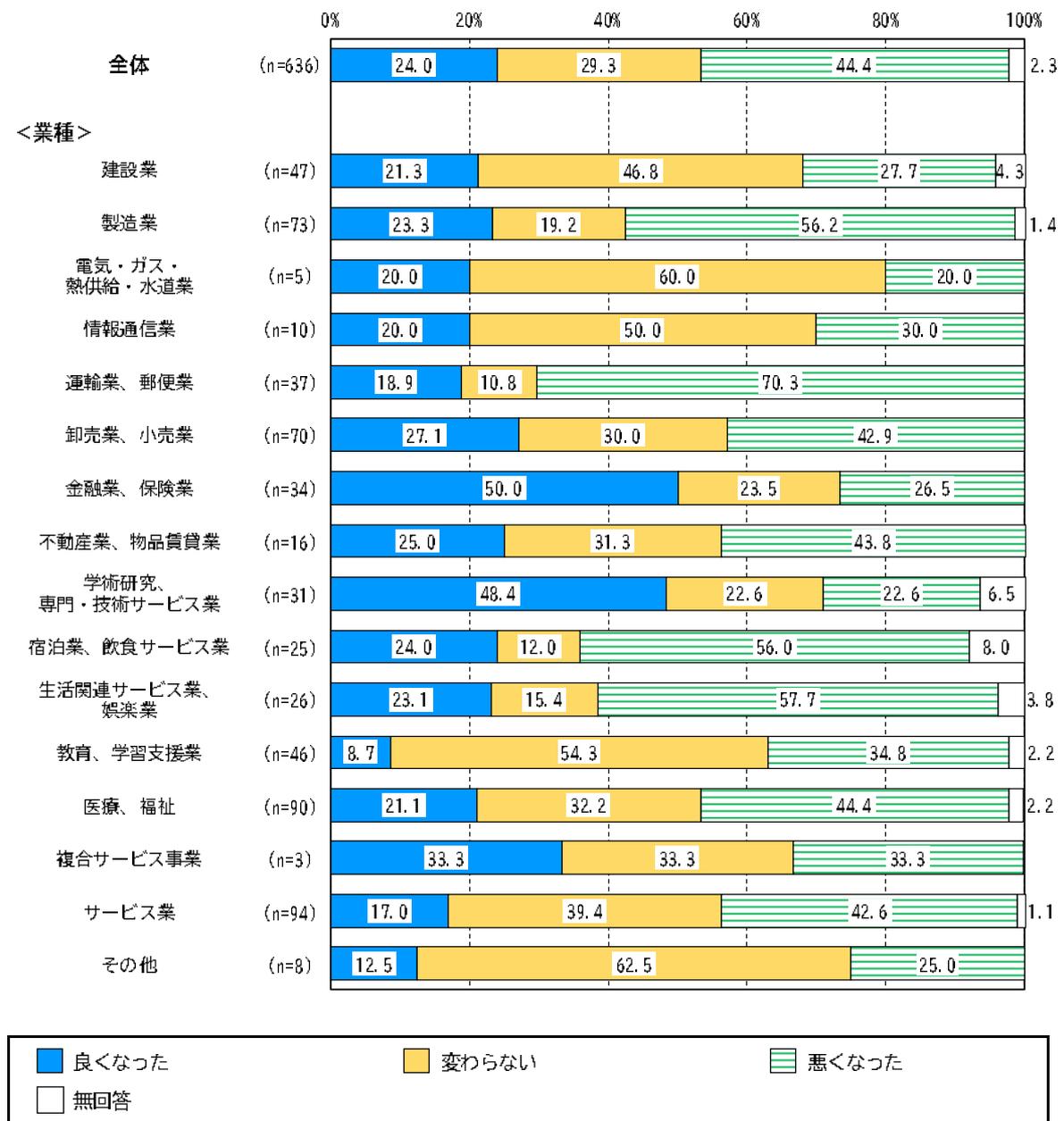


② 令和元年度から令和2年度にかけて

令和元年度から令和2年度にかけての業績の変化は、「良くなった」が24.0%、「変わらない」が29.3%、「悪くなった」が44.4%となっており、令和2年度から令和3年度にかけてより「悪くなった」の割合が高い。

業種別にみると、「良くなった」は『金融業、保険業』（50.0%）、『学術研究、専門・技術サービス業』（48.4%）では半数近くを占めていて高い。一方、「悪くなった」は『運輸業、郵便業』（70.3%）で特に高くなっている。「変わらない」が半数以上を占めるのは『教育、学習支援業』（54.3%）となっている。

図表1-7 業種別にみた業績の変化（R元→R2）

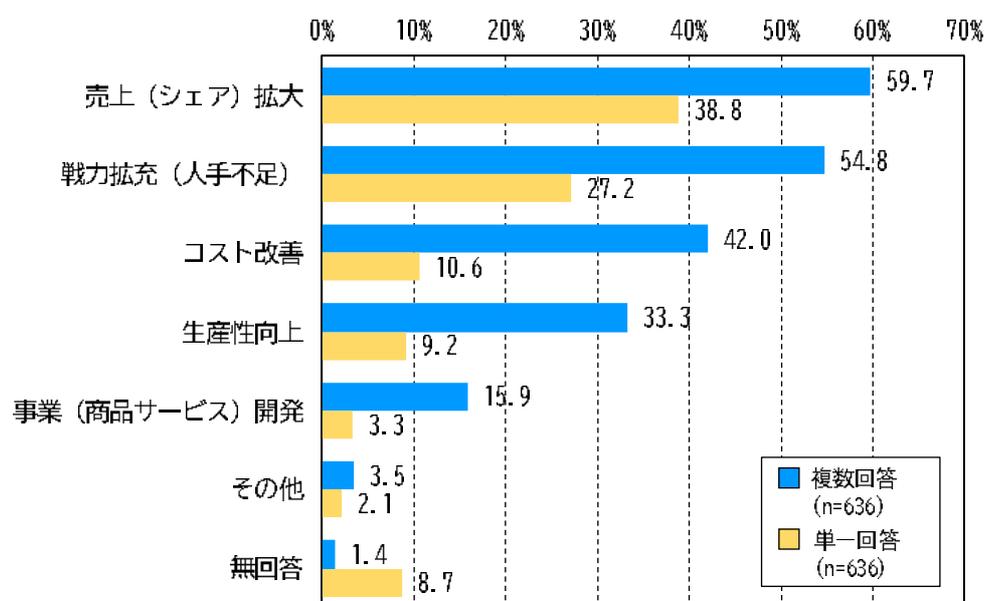


7. 経営上の課題

経営上の課題は、複数回答では「売上（シェア）拡大」（59.7%）、「戦力拡充（人手不足）」（54.8%）、「コスト改善」（42.0%）、「生産性向上」（33.3%）の順に上位となっている。

単一回答では、「売上（シェア）拡大」（38.8%）、「戦力拡充（人手不足）」（27.2%）が上位となっている。

図表1-8 経営上の課題



業種別にみると、「売上（シェア）拡大」は『卸売業、小売業』、「戦力拡充（人手不足）」は『運輸業、郵便業』『金融業、保険業』『学術研究、専門・技術サービス業』『医療、福祉』で全体より10ポイント以上高く、65%を超えている。

事業所の従業員規模別にみると、「コスト改善」「生産性向上」は規模が大きいほど高い傾向がみられる。

業績変化別にみると、『良くなった』企業は「戦力拡充（人手不足）」、『悪くなった』企業は「売上（シェア）拡大」を課題としている。

図表1-9 属性別にみた経営上の課題

複数回答 単位：%		回答数	売上（シェア）拡大	戦力拡充（人手不足）	コスト改善	生産性向上	事業（商品サービス）開発	その他	無回答
全 体		636	59.7	54.8	42.0	33.3	15.9	3.5	1.4
業種	建設業	47	53.2	63.8	46.8	27.7	10.6	2.1	-
	製造業	73	54.8	52.1	46.6	60.3	30.1	2.7	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	80.0	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-
	情報通信業	10	40.0	40.0	20.0	30.0	40.0	-	-
	運輸業、郵便業	37	56.8	75.7	45.9	40.5	10.8	13.5	-
	卸売業、小売業	70	80.0	52.9	47.1	42.9	14.3	1.4	-
	金融業、保険業	34	52.9	70.6	20.6	50.0	17.6	-	-
	不動産業、物品賃貸業	16	43.8	31.3	56.3	18.8	12.5	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	58.1	71.0	19.4	22.6	6.5	3.2	-
	宿泊業、飲食サービス業	25	44.0	64.0	48.0	32.0	20.0	4.0	4.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	73.1	57.7	50.0	30.8	23.1	-	-
	教育、学習支援業	46	52.2	28.3	28.3	21.7	23.9	8.7	10.9
	医療、福祉	90	48.9	65.6	28.9	20.0	5.6	8.9	1.1
	複合サービス事業	3	33.3	66.7	-	-	-	-	-
	サービス業	94	58.5	50.0	38.3	27.7	13.8	5.3	3.2
その他	8	25.0	50.0	37.5	-	-	37.5	-	
資本金	300万円未満	78	52.6	53.8	25.6	28.2	15.4	5.1	1.3
	300～1000万円未満	84	58.3	54.8	29.8	23.8	14.3	7.1	-
	1000～3000万円未満	150	62.0	58.0	38.7	34.0	14.0	2.7	0.7
	3000～5000万円未満	50	70.0	62.0	44.0	42.0	16.0	2.0	-
	5000万～1億円未満	63	55.6	54.0	44.4	39.7	20.6	3.2	1.6
	1億～3億円未満	37	62.2	64.9	54.1	48.6	8.1	18.9	2.7
	3億～5億円未満	9	55.6	66.7	55.6	44.4	44.4	-	-
	5億円以上	82	56.1	52.4	45.1	40.2	23.2	3.7	1.2
従業員規模（事業所）	10～29人	393	57.5	57.0	32.1	31.0	15.5	4.6	1.5
	30～99人	170	55.9	57.6	40.0	31.2	15.3	7.6	1.2
	100～299人	43	55.8	51.2	65.1	53.5	18.6	-	4.7
	300人～	14	57.1	42.9	71.4	50.0	7.1	-	-
業績変化（R2→R3）	良くなった	189	52.4	69.8	38.1	41.3	18.5	3.7	-
	変わらない	208	48.1	53.4	36.1	27.4	14.4	6.7	2.9
	悪くなった	222	68.5	50.0	40.1	32.9	15.3	5.0	0.9

※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

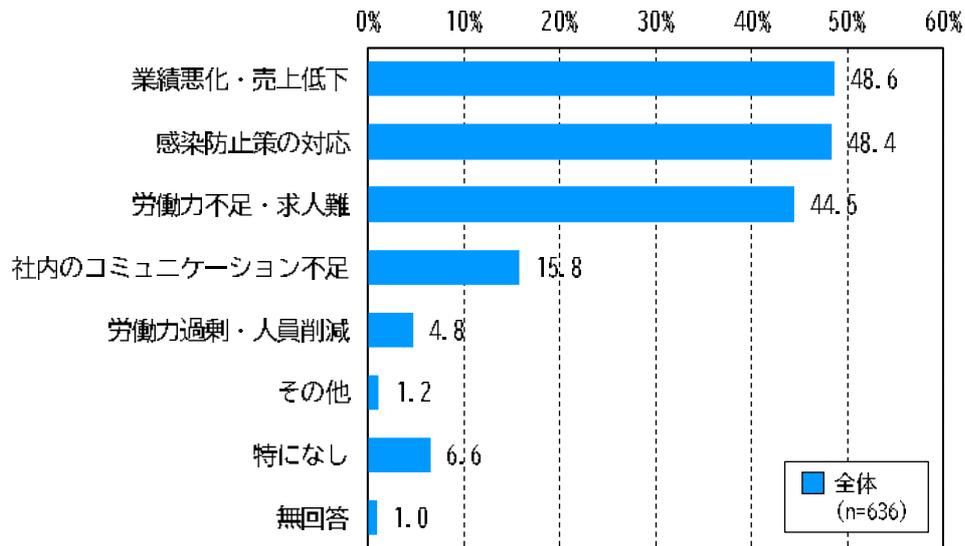
単位：%

第2章 新型コロナウイルスの影響

1. コロナ禍による情勢変化がもたらした課題

コロナ禍による情勢変化がもたらした課題は、「業績悪化・売上低下」(48.6%)、「感染防止策の対応」(48.4%)、「労働力不足・求人難」(44.5%)が上位に僅差で並ぶ。

図表2-1 コロナ禍による情勢変化がもたらした課題



業種別にみると、「業績悪化・売上低下」は『運輸業、郵便業』、「感染防止策の対応」は『教育、学習支援業』『医療、福祉』、「労働力不足・求人難」は『運輸業、郵便業』『医療、福祉』、「社内のコミュニケーション不足」は『金融業、保険業』で全体より10ポイント以上高く、50%を超えている。

業績変化別にみると、『悪くなった』企業は「業績悪化・売上低下」が71.2%と非常に高い。

図表2-2 属性別にみたコロナ禍による情勢変化がもたらした課題

単位：%		回答数	業績悪化・売上低下	感染防止策の対応	労働力不足・求人難	社内のコミュニケーション不足	減労働力過剰・人員削減	その他	特になし	無回答
全 体		636	48.6	48.4	44.5	15.8	4.8	1.2	6.6	1.0
業種	建設業	47	38.3	42.6	38.3	23.4	4.3	2.1	10.6	2.1
	製造業	73	57.5	21.9	47.9	16.4	9.6	2.7	6.8	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	60.0	20.0	20.0	-	-	40.0	-
	情報通信業	10	40.0	50.0	20.0	50.0	-	-	10.0	-
	運輸業、郵便業	37	62.2	43.2	59.5	5.4	2.7	-	-	-
	卸売業、小売業	70	52.9	45.7	44.3	12.9	4.3	1.4	4.3	-
	金融業、保険業	34	26.5	55.9	44.1	52.9	2.9	-	-	2.9
	不動産業、物品賃貸業	16	31.3	50.0	25.0	18.8	6.3	-	12.5	6.3
	学術研究、専門・技術サービス業	31	22.6	35.5	48.4	25.8	-	3.2	16.1	-
	宿泊業、飲食サービス業	25	56.0	56.0	72.0	8.0	-	-	-	4.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	73.1	42.3	42.3	15.4	11.5	-	7.7	-
	教育、学習支援業	46	26.1	73.9	10.9	10.9	2.2	-	15.2	-
	医療、福祉	90	52.2	73.3	61.1	18.9	4.4	2.2	1.1	-
	複合サービス事業	3	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-
	サービス業	94	41.5	45.7	36.2	11.7	5.3	1.1	9.6	-
その他	8	37.5	50.0	50.0	12.5	-	12.5	25.0	-	
資本金	300万円未満	78	47.4	56.4	39.7	17.9	3.8	-	12.8	-
	300～1000万円未満	84	45.2	38.1	45.2	13.1	3.6	1.2	10.7	1.2
	1000～3000万円未満	150	56.0	36.7	45.3	16.0	6.7	3.3	6.0	-
	3000～5000万円未満	50	48.0	48.0	48.0	16.0	2.0	-	8.0	2.0
	5000万～1億円未満	63	42.9	36.5	42.9	14.3	4.8	-	11.1	-
	1億～3億円未満	37	70.3	64.9	45.9	13.5	5.4	2.7	-	-
	3億～5億円未満	9	44.4	55.6	55.6	33.3	11.1	-	11.1	-
	5億円以上	82	31.7	65.9	41.5	31.7	4.9	-	-	2.4
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	45.0	46.1	44.0	19.1	4.6	1.3	7.4	0.5
	30～99人	170	50.0	50.6	44.1	15.9	4.1	1.2	6.5	0.6
	100～299人	43	37.2	74.4	41.9	11.6	2.3	4.7	2.3	-
	300人～	14	28.6	57.1	57.1	35.7	14.3	-	14.3	-
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	33.9	52.9	43.9	22.8	4.2	0.5	7.4	1.1
	変わらない	208	29.3	52.4	43.3	14.9	2.4	1.4	11.1	0.5
	悪くなった	222	71.2	43.2	45.0	15.8	7.2	2.3	3.2	0.5

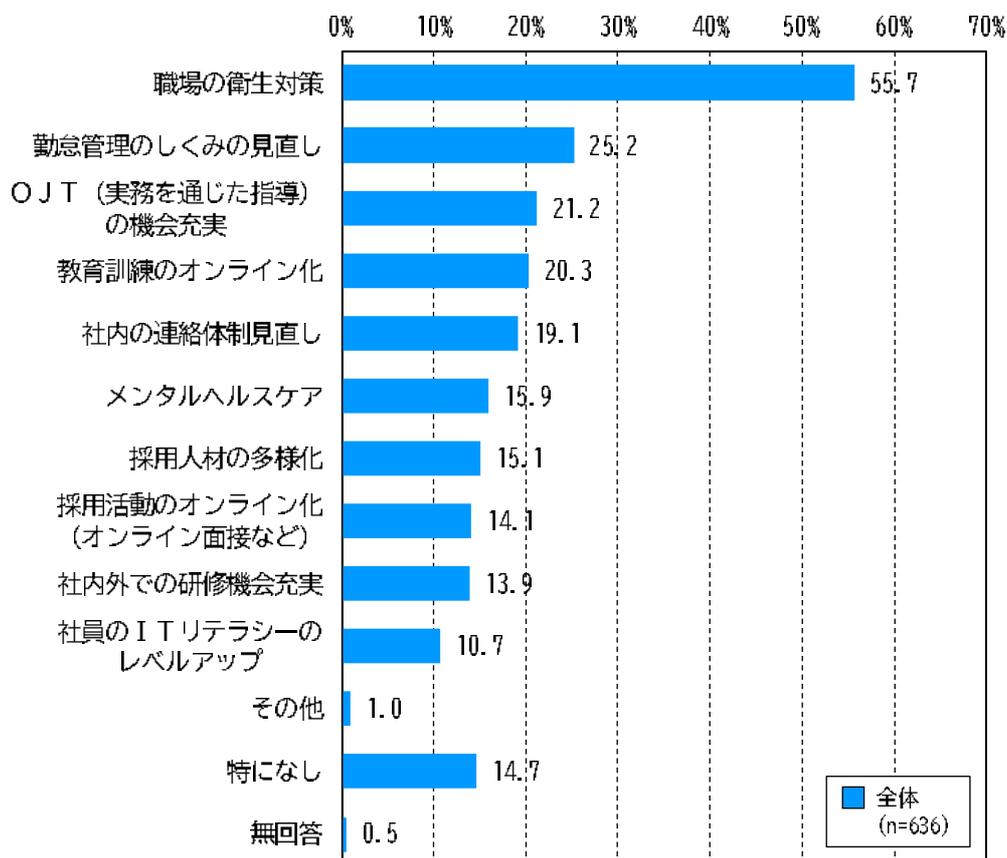
※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

単位：%

2. コロナ禍による情勢変化に対する雇用面や人材育成に関連する取組

コロナ禍による情勢変化に対する雇用面や人材育成に関連する取組は、「職場の衛生対策」が55.7%で特に高く、「勤怠管理のしくみの見直し」(25.2%)、「OJT(実務を通じた指導)の機会充実」(21.2%)、「教育訓練のオンライン化」(20.3%)が2割台で続いている。

図表2-3 コロナ禍がもたらした雇用面での取組



業種別にみると、「職場の衛生対策」は『運輸業、郵便業』『医療、福祉』『卸売業、小売業』『教育、学習支援業』で6割以上と高くなっている。また、『金融業、保険業』では「教育訓練のオンライン化」が50.0%と高い。

資本金別にみると、1億円以上の企業で「職場の衛生対策」「教育訓練のオンライン化」「メンタルヘルスケア」「採用活動のオンライン化（オンライン面接など）」「社員のITリテラシーのレベルアップ」が高くなっている。

図表2-4 属性別にみたコロナ禍による情勢変化に対する雇用面や人材育成に関連する取組

単位：%		回答数	職場の衛生対策	緊急管理のしくみの見直し	○JIT（実務を通じた指導）の機会充実	教育訓練のオンライン化	社内の連絡体制見直し	メンタルヘルスケア	採用人材の多様化	採用活動のオンライン化（オンライン面接など）	社内外での研修機会充実	社員のITリテラシーのレベルアップ	その他	特になし	無回答	
全 体		636	55.7	25.2	21.2	20.3	19.1	15.9	15.1	14.1	13.9	10.7	1.0	14.7	0.5	
業種	建設業	47	59.6	19.1	21.3	10.6	12.8	27.7	12.8	10.6	14.9	14.9	2.1	12.8	-	
	製造業	73	46.6	27.4	16.4	6.8	16.4	12.3	13.7	5.5	11.0	5.5	4.1	19.2	1.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	60.0	-	20.0	80.0	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	10	50.0	30.0	30.0	30.0	50.0	40.0	10.0	30.0	20.0	50.0	-	10.0	-	
	運輸業、郵便業	37	75.7	13.5	10.8	35.1	16.2	21.6	18.9	18.9	8.1	16.2	-	10.8	-	
	卸売業、小売業	70	64.3	21.4	25.7	24.3	10.0	17.1	12.9	8.6	11.4	7.1	-	12.9	-	
	金融業、保険業	34	52.9	14.7	26.5	50.0	5.9	11.8	8.8	35.3	26.5	17.6	-	5.9	11.8	
	不動産業、物品賃貸業	16	50.0	18.8	6.3	31.3	18.8	12.5	6.3	12.5	6.3	12.5	-	31.3	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	45.2	19.4	25.8	12.9	9.7	6.5	12.9	16.1	12.9	12.9	-	19.4	3.2	
	宿泊業、飲食サービス業	25	36.0	28.0	32.0	16.0	28.0	16.0	24.0	24.0	16.0	12.0	-	12.0	-	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	46.2	50.0	19.2	19.2	46.2	7.7	19.2	30.8	19.2	15.4	-	11.5	-	
	教育、学習支援業	46	63.0	17.4	13.0	17.4	19.6	10.9	8.7	6.5	13.0	13.0	2.2	21.7	2.2	
	医療、福祉	90	67.8	31.1	22.2	26.7	25.6	22.2	22.2	16.7	18.9	12.2	3.3	6.7	-	
	複合サービス事業	3	33.3	-	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	
サービス業	94	59.6	23.4	17.0	16.0	13.8	11.7	12.8	8.5	16.0	6.4	-	18.1	-		
その他	8	62.5	25.0	-	-	25.0	12.5	12.5	12.5	-	12.5	-	25.0	-		
資本金	300万円未満	78	64.1	24.4	20.5	10.3	20.5	16.7	12.8	5.1	9.0	10.3	1.3	12.8	1.3	
	300～1000万円未満	84	48.8	21.4	9.5	7.1	20.2	14.3	17.9	9.5	13.1	9.5	-	27.4	-	
	1000～3000万円未満	150	52.7	25.3	21.3	14.7	19.3	12.0	17.3	10.0	18.7	8.7	1.3	16.7	0.7	
	3000～5000万円未満	50	54.0	26.0	20.0	16.0	16.0	4.0	14.0	16.0	10.0	6.0	-	12.0	-	
	5000万～1億円未満	63	58.7	27.0	14.3	15.9	20.6	19.0	12.7	19.0	14.3	9.5	3.2	11.1	-	
	1億～3億円未満	37	70.3	29.7	24.3	48.6	18.9	24.3	18.9	27.0	18.9	40.5	-	5.4	-	
	3億～5億円未満	9	66.7	22.2	22.2	33.3	33.3	33.3	11.1	22.2	33.3	11.1	-	-	-	
5億円以上	82	65.9	22.0	29.3	51.2	12.2	26.8	11.0	20.7	17.1	13.4	-	6.1	1.2		
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	52.7	23.7	17.8	18.6	16.3	14.2	13.7	12.2	16.0	10.9	1.0	15.5	1.3	
	30～99人	170	64.1	24.1	20.6	22.4	20.0	18.8	17.1	15.9	11.2	13.5	2.4	12.9	0.6	
	100～299人	43	69.8	23.3	18.6	37.2	27.9	20.9	14.0	11.6	14.0	7.0	-	11.6	-	
	300人～	14	78.6	28.6	42.9	42.9	14.3	35.7	7.1	28.6	21.4	7.1	-	-	-	
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	63.0	29.6	20.6	27.5	18.0	14.8	16.9	19.0	14.8	11.6	1.1	9.5	2.1	
	変わらない	208	57.7	21.2	17.8	16.8	17.3	14.9	11.5	11.5	13.5	13.5	0.5	15.9	1.0	
	悪くなった	222	53.2	22.1	19.8	21.2	19.4	19.4	14.4	10.4	15.8	9.0	2.3	16.7	0.5	

※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

単位：%

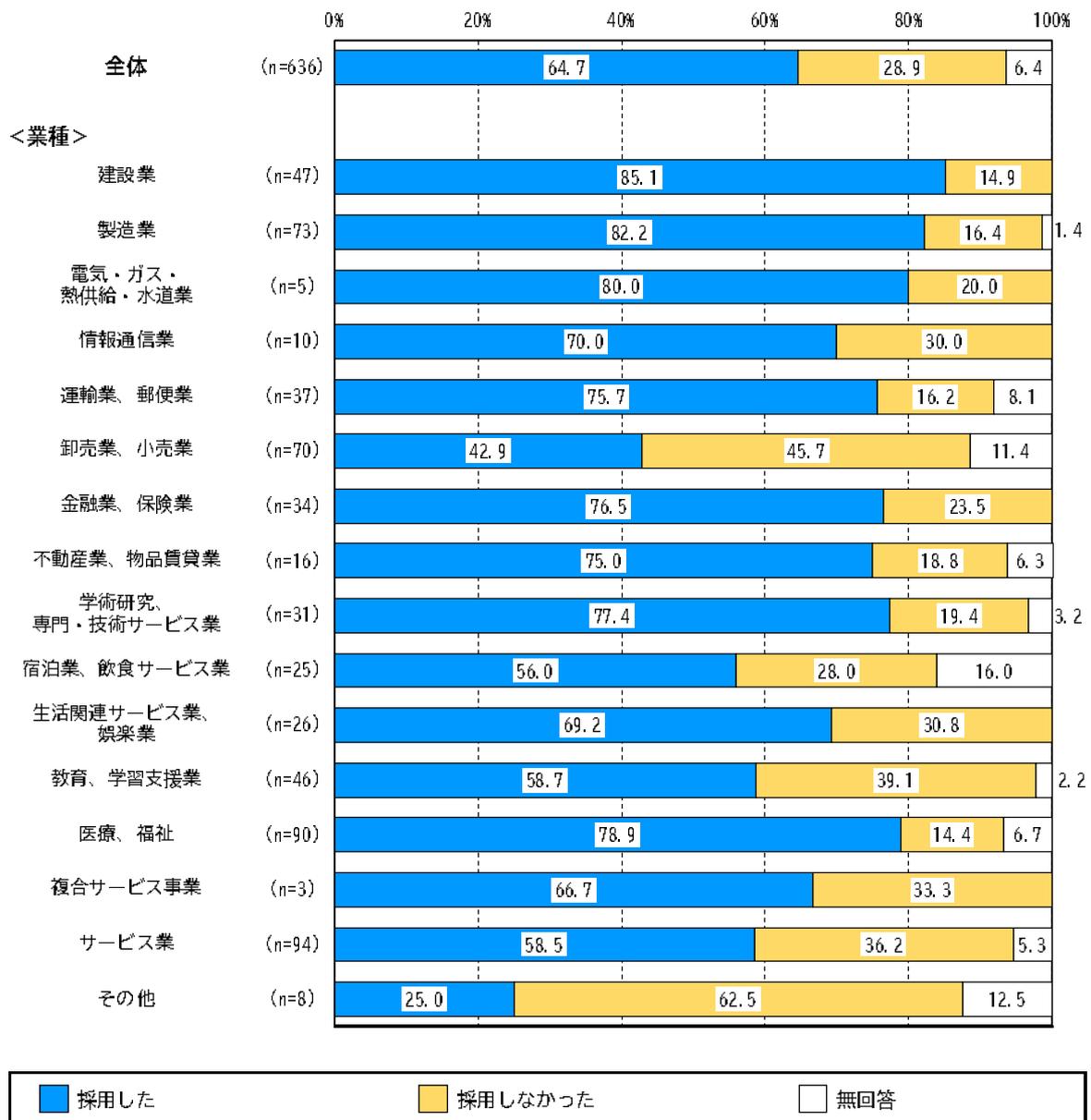
第3章 求める人材像

1. 直近3年間の採用有無

直近3年間の正規社員の採用有無をみると、「採用した」は64.7%となっている。

業種別にみると、採用率は『建設業』（85.1%）、『製造業』（82.2%）、『医療、福祉』（78.9%）、『学術研究、専門・技術サービス業』（77.4%）、『金融業、保険業』（76.5%）、『運輸業、郵便業』（75.7%）で高い。

図表3-1 業種別にみた直近3年間の採用有無／①正規社員

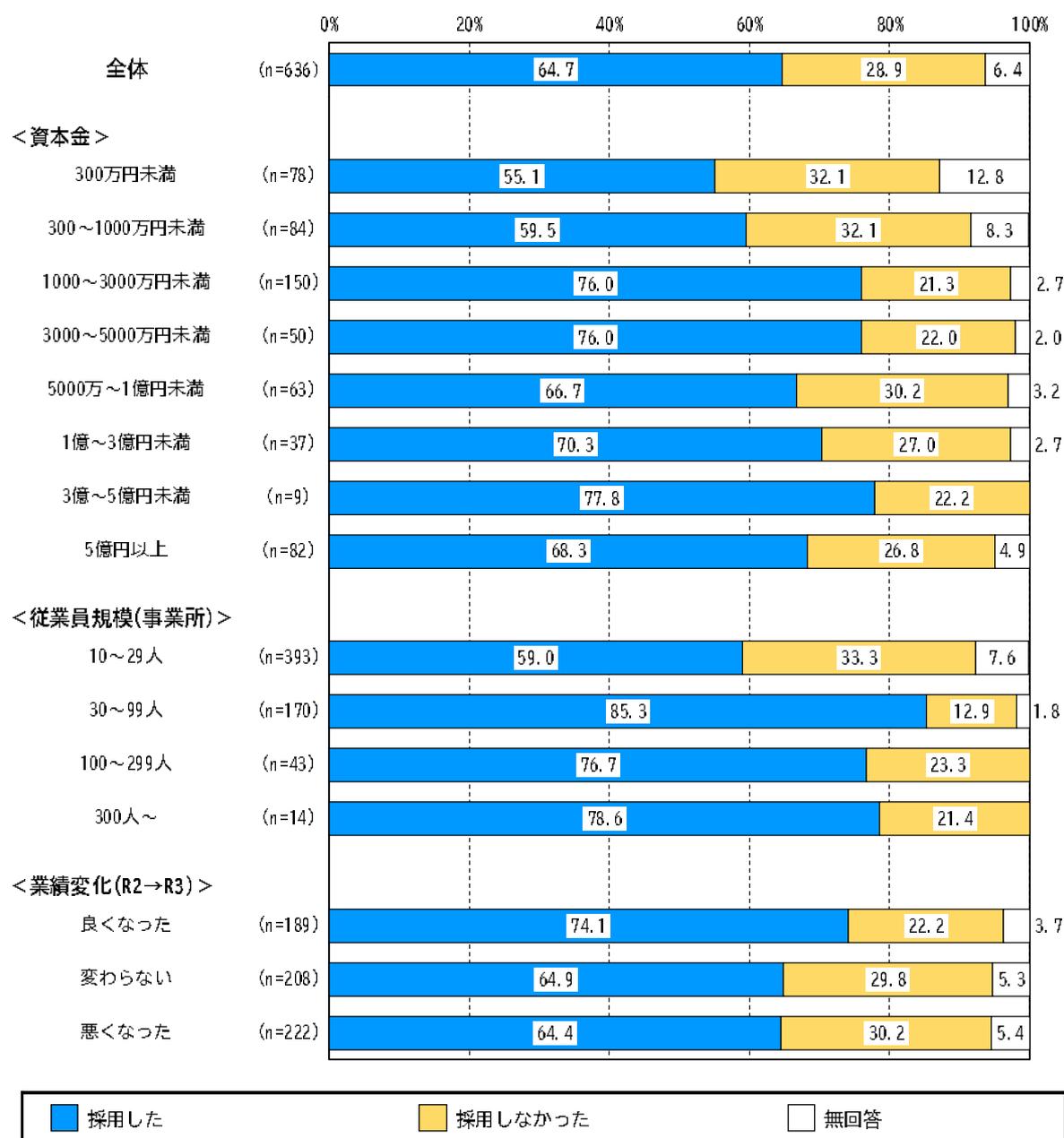


資本金別にみると、1000万円未満の企業では採用率が5割台と低い。また、『5億円以上』の企業でも、68.3%と低くなっている。

事業所の従業員規模別にみると、『10～29人』の企業では採用率が59.0%と低いが、30人以上の企業では7割以上の採用率となっている。

業績変化別にみると、『良くなった』企業で採用率が74.1%と高くなっている。

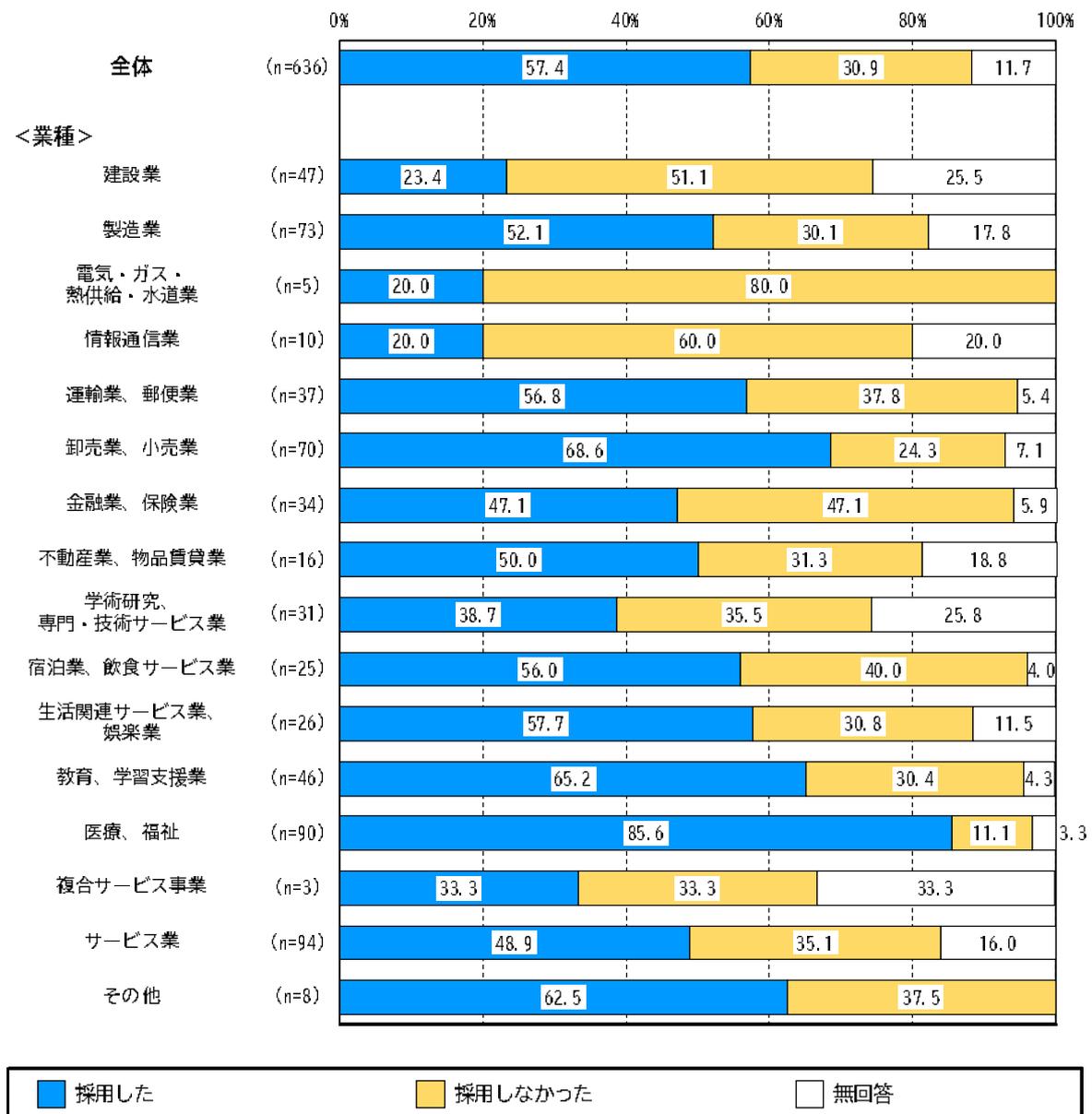
図表3-2 資本金別等に見た直近3年間の採用有無／①正規社員



直近3年間の非正規社員の採用有無をみると、「採用した」は57.4%と、正規社員より7.3ポイント低くなっている。

業種別にみると、採用率は『医療、福祉』（85.6%）、『卸売業、小売業』（68.6%）、『教育、学習支援業』（65.2%）で高い。正規社員の採用率が85.1%と最も高かった『建設業』での採用率は23.4%と低い。

図表3-3 業種別にみた直近3年間の採用有無／②非正規社員

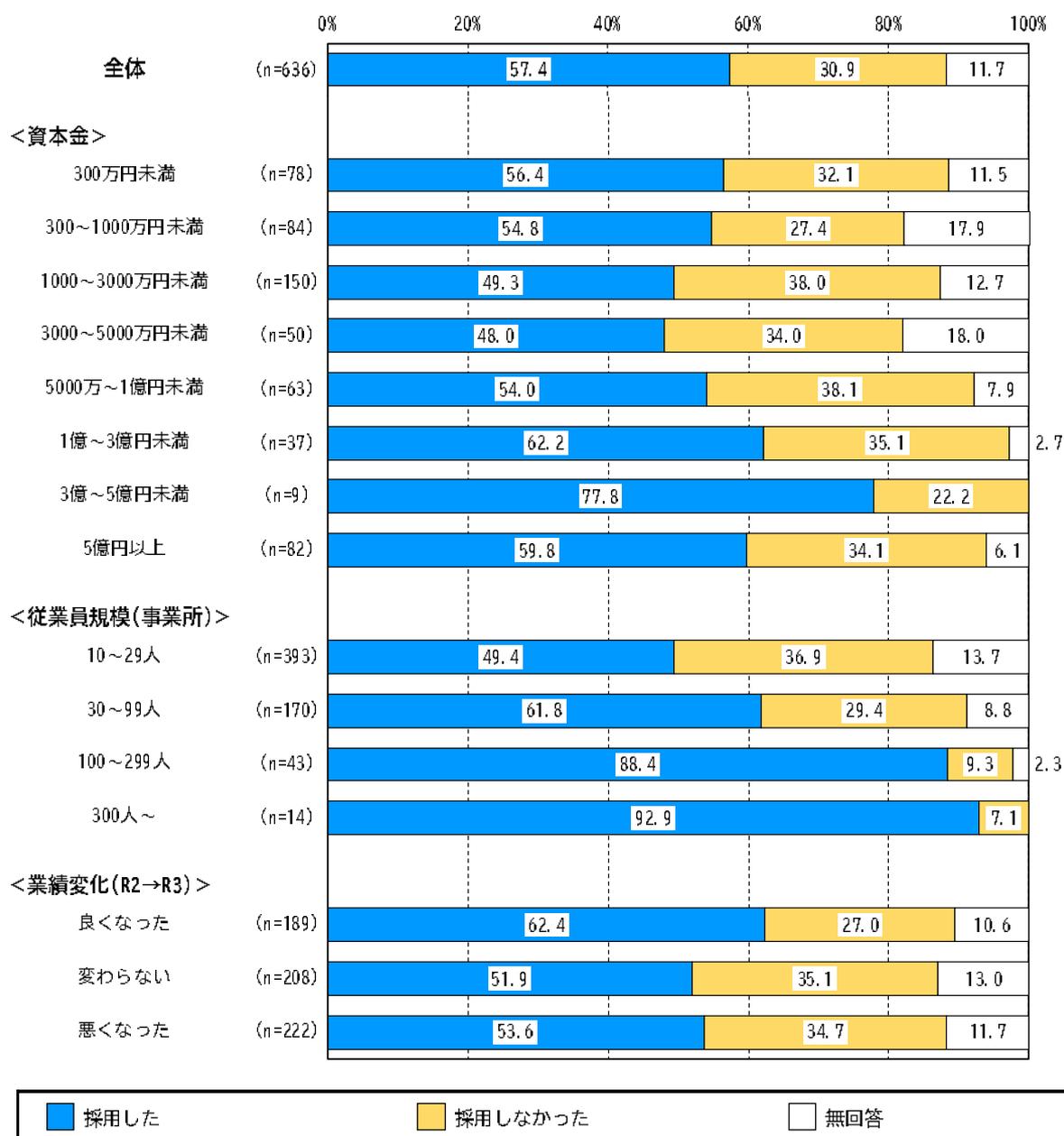


資本金別にみると、回答数の少ない『3億～5億円未満』の企業を除くと、『1億～3億円未満』の企業で採用率が62.2%と最も高い。

事業所の従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど採用率が高くなっている。

業績変化別にみると、『良くなった』企業で採用率が62.4%と高くなっている。

図表3-4 資本金別等に見た直近3年間の採用有無/②非正規社員



2. 直近3年間の採用人数

直近3年間の採用人数は、正規社員／非正規社員合計で11,591人となっている。

業種別にみると、『運輸業、郵便業』『卸売業、小売業』でそれぞれ2,000人を超えている。

業績変化別にみると、『良くなった』企業で6,113人と多く、『変わらない』(3,220人)、『悪くなった』(2,136人)企業を大きく上回っている。

従業員過不足別にみると、『不足』(6,236人)、『適正』(5,125人)に対して、『過剰』(60人)では非常に少なくなっている。

図表3-5 属性別にみた直近3年間の採用人数／①採用者合計

単位：人		採用者合計												
		新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方	男性					女性				
					新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方	新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方				
全 体		11,591	3,475	7,665	179	6,019	2,320	3,257	85	5,572	1,155	4,408	94	
業種	建設業	305	52	139	6	224	42	92	3	81	10	47	3	
	製造業	997	178	553	38	692	142	326	6	305	36	227	32	
	電気・ガス・熱供給・水道業	58	37	21	0	45	25	20	0	13	12	1	0	
	情報通信業	71	35	38	0	29	20	11	0	42	15	27	0	
	運輸業、郵便業	2,619	1,851	794	13	2,201	1,538	695	10	418	313	99	3	
	卸売業、小売業	2,496	58	2,043	27	925	23	753	13	1,571	35	1,290	14	
	金融業、保険業	1,137	604	530	14	566	296	269	6	571	308	261	8	
	不動産業、物品賃貸業	250	29	226	1	148	17	135	1	102	12	91	0	
	学術研究、専門・技術サービス業	354	187	211	2	132	71	84	1	222	116	127	1	
	宿泊業、飲食サービス業	1,070	114	937	3	164	43	110	0	906	71	827	3	
	生活関連サービス業、娯楽業	174	41	132	9	74	18	56	3	100	23	76	6	
	教育、学習支援業	442	77	223	4	234	28	107	3	208	49	116	1	
	医療、福祉	995	137	957	19	248	24	258	13	747	113	699	6	
	複合サービス事業	4	1	3	0	4	1	3	0	0	0	0	0	
	サービス業	591	51	711	41	315	21	274	26	276	30	437	15	
その他	10	0	27	0	6	0	5	0	4	0	22	0		
資本金	300万円未満	464	40	430	5	150	9	137	5	314	31	293	0	
	300～1000万円未満	304	35	251	6	145	16	108	2	159	19	143	4	
	1000～3000万円未満	1,034	167	1,241	49	540	75	552	29	494	92	689	20	
	3000～5000万円未満	2,284	79	2,197	26	991	45	942	13	1,293	34	1,255	13	
	5000万～1億円未満	1,415	112	1,448	42	370	48	365	7	1,045	64	1,083	35	
	1億～3億円未満	2,503	1,911	590	13	2,001	1,567	432	5	502	344	158	8	
	3億～5億円未満	293	54	124	2	177	37	52	2	116	17	72	0	
5億円以上	2,627	968	963	27	1,353	487	511	15	1,274	481	452	12		
従業員規模 (事業所)	10～29人	2,821	541	2,267	23	1,065	268	755	11	1,756	273	1,512	12	
	30～99人	3,460	1,746	1,676	96	2,326	1,372	938	38	1,134	374	738	58	
	100～299人	1,739	328	994	20	816	165	447	15	923	163	547	5	
	300人～	2,824	269	2,303	34	1,341	133	996	16	1,483	136	1,307	18	
業績変化 (R2→R3)	良くなった	6,113	2,464	3,349	79	3,538	1,812	1,519	24	2,575	652	1,830	55	
	変わらない	3,220	650	2,797	36	1,309	332	937	20	1,911	318	1,860	16	
	悪くなった	2,136	342	1,461	60	1,130	168	772	39	1,006	174	689	21	
経営課題	売上(シェア)拡大	3,354	355	2,969	53	1,431	156	1,271	26	1,923	199	1,698	27	
	生産性向上	973	347	342	2	661	261	166	1	312	86	176	1	
	コスト改善	2,098	268	1,537	18	616	104	420	11	1,482	164	1,117	7	
	戦力拡充(人手不足)	2,328	588	2,053	66	1,134	235	902	40	1,194	353	1,151	26	
	事業(商品サービス)開発	311	67	133	36	174	30	62	4	137	37	71	32	
従業員 過不足	過剰	60	27	56	0	37	18	24	0	23	9	32	0	
	適正	5,125	2,586	2,114	68	3,142	1,837	1,129	24	1,983	749	985	44	
	不足	6,236	850	5,430	108	2,755	459	2,081	58	3,481	391	3,349	50	

直近3年間の採用人数は、正規社員で5,619人となっている。

業種別にみると、『運輸業、郵便業』で2,472人と最も多く、その他の業種では1,000人未満と、大きな差がみられる。

事業所の従業員規模別にみると、100人以上の企業では600人未満なのに対して、『30～99人』の企業で2,747人、『10～29人』の企業で1,332人と多くなっている。

従業員過不足別にみると、『適正』の企業で3,366人と最も多く、『不足』の企業が2,160人で続いている。

図表3-6 属性別にみた直近3年間の採用人数/②正規社員

単位：人		正規社員合計											
		男性					女性						
		新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方	新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方	新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方			
全 体		5,619	3,261	2,462	35	3,822	2,234	1,596	25	1,797	1,027	866	10
業種	建設業	269	52	104	4	210	42	76	2	59	10	28	2
	製造業	488	177	320	3	394	141	253	3	94	36	67	0
	電気・ガス・熱供給・水道業	42	37	5	0	29	25	4	0	13	12	1	0
	情報通信業	49	35	16	0	28	20	10	0	21	15	6	0
	運輸業、郵便業	2,472	1,849	664	5	2,107	1,537	600	5	365	312	64	0
	卸売業、小売業	141	55	86	1	78	22	57	0	63	33	29	1
	金融業、保険業	723	601	118	3	342	295	46	2	381	306	72	1
	不動産業、物品賃貸業	55	29	28	0	36	17	20	0	19	12	8	0
	学術研究、専門・技術サービス業	97	36	95	0	55	16	57	0	42	20	38	0
	宿泊業、飲食サービス業	274	113	161	1	105	42	63	0	169	71	98	1
	生活関連サービス業、娯楽業	63	32	27	4	28	13	13	3	35	19	14	1
	教育、学習支援業	169	56	117	2	84	15	68	2	85	41	49	0
	医療、福祉	519	125	476	7	160	22	161	5	359	103	315	2
	複合サービス事業	2	1	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0
サービス業	246	40	189	4	156	15	126	3	90	25	63	1	
その他	3	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	0	
資本金	300万円未満	219	34	189	0	85	8	77	0	134	26	112	0
	300～1000万円未満	117	27	113	2	66	12	64	2	51	15	49	0
	1000～3000万円未満	637	144	577	11	419	67	397	8	218	77	180	3
	3000～5000万円未満	426	77	346	0	316	45	270	0	110	32	76	0
	5000万～1億円未満	342	112	302	4	171	48	148	3	171	64	154	1
	1億～3億円未満	2,308	1,911	392	8	1,912	1,567	342	4	396	344	50	4
	3億～5億円未満	234	51	68	2	163	35	40	2	71	16	28	0
5億円以上	1,111	813	308	5	597	426	183	4	514	387	125	1	
従業員規模 (事業所)	10～29人	1,332	510	880	11	775	261	519	7	557	249	361	4
	30～99人	2,747	1,717	979	14	2,104	1,356	718	10	643	361	261	4
	100～299人	528	175	417	8	304	103	223	7	224	72	194	1
	300人～	353	269	106	0	194	133	71	0	159	136	35	0
業績変化 (R2→R3)	良くなった	3,270	2,436	939	11	2,428	1,803	681	7	842	633	258	4
	変わらない	1,241	633	688	12	676	326	376	9	565	307	312	3
	悪くなった	1,066	174	807	11	696	97	523	9	370	77	284	2
経営課題	売上(シェア)拡大	912	325	674	9	538	140	445	5	374	185	229	4
	生産性向上	485	343	146	1	368	258	109	0	117	85	37	1
	コスト改善	448	122	334	7	227	48	182	5	221	74	152	2
	戦力拡充(人手不足)	1,356	564	839	15	720	231	475	13	636	333	364	2
	事業(商品サービス)開発	146	66	72	2	92	30	53	2	54	36	19	0
従業員 過不足	過剰	51	27	26	0	32	18	14	0	19	9	12	0
	適正	3,366	2,397	1,021	16	2,517	1,764	762	13	849	633	259	3
	不足	2,160	825	1,395	19	1,252	446	809	12	908	379	586	7

直近3年間の採用人数は、非正規社員で5,972人と、正規社員と大きく変わらない。

業種別にみると、『卸売業、小売業』で2,355人と最も多く、その他の業種では1,000人未満と、大きな差がみられる。

事業所の従業員規模別にみると、正規社員の採用が最も多かった『30～99人』の企業で713人と最も少なく、『300人～』の企業で2,471人と最も多くなっている。

従業員過不足別にみると、『不足』している企業で4,076人と圧倒的に多くなっている。

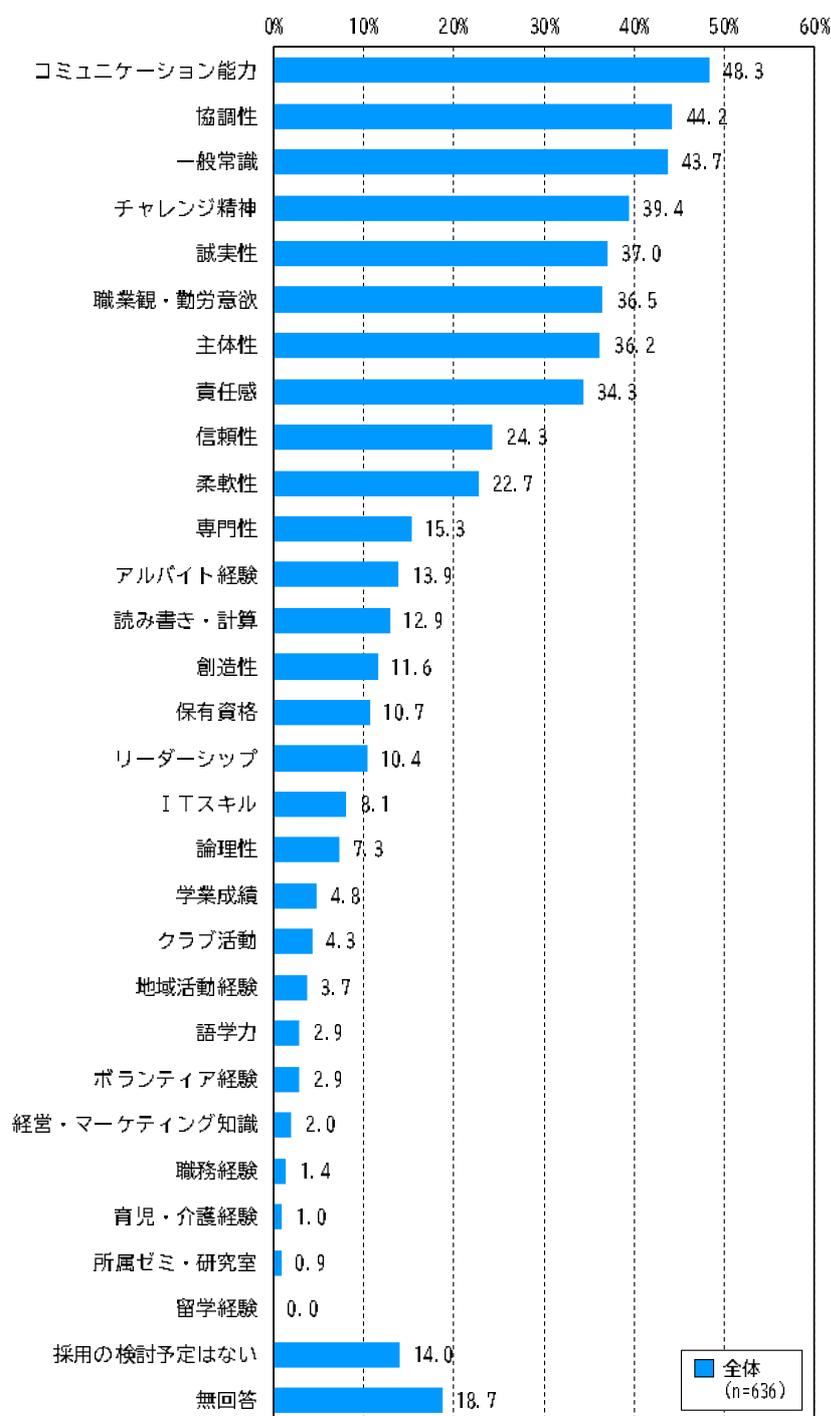
図表3-7 属性別にみた直近3年間の採用人数／③非正規社員

単位：人		非正規社員合計											
		男性			女性								
		新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方	新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方	新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方	新卒・第二新卒	中途採用	うち、障害のある方
全 体		5,972	214	5,203	144	2,197	86	1,661	60	3,775	128	3,542	84
業種	建設業	36	0	35	2	14	0	16	1	22	0	19	1
	製造業	509	1	233	35	298	1	73	3	211	0	160	32
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	0	16	0	16	0	16	0	0	0	0	0
	情報通信業	22	0	22	0	1	0	1	0	21	0	21	0
	運輸業、郵便業	147	2	130	8	94	1	95	5	53	1	35	3
	卸売業、小売業	2,355	3	1,957	26	847	1	696	13	1,508	2	1,261	13
	金融業、保険業	414	3	412	11	224	1	223	4	190	2	189	7
	不動産業、物品賃貸業	195	0	198	1	112	0	115	1	83	0	83	0
	学術研究、専門・技術サービス業	257	151	116	2	77	55	27	1	180	96	89	1
	宿泊業、飲食サービス業	796	1	776	2	59	1	47	0	737	0	729	2
	生活関連サービス業、娯楽業	111	9	105	5	46	5	43	0	65	4	62	5
	教育、学習支援業	273	21	106	2	150	13	39	1	123	8	67	1
	医療、福祉	476	12	487	12	88	2	97	8	388	10	384	4
	複合サービス事業	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0
	サービス業	345	11	522	37	159	6	148	23	186	5	374	14
その他	7	0	26	0	4	0	4	0	3	0	22	0	
資本金	300万円未満	245	6	241	5	65	1	60	5	180	5	181	0
	300～1000万円未満	187	8	138	4	79	4	44	0	108	4	94	4
	1000～3000万円未満	397	23	664	38	121	8	155	21	276	15	509	17
	3000～5000万円未満	1,858	2	1,851	26	675	0	672	13	1,183	2	1,179	13
	5000万～1億円未満	1,073	0	1,146	38	199	0	217	4	874	0	929	34
	1億～3億円未満	195	0	198	5	89	0	90	1	106	0	108	4
	3億～5億円未満	59	3	56	0	14	2	12	0	45	1	44	0
5億円以上	1,516	155	655	22	756	61	328	11	760	94	327	11	
従業員規模 (事業所)	10～29人	1,489	31	1,387	12	290	7	236	4	1,199	24	1,151	8
	30～99人	713	29	697	82	222	16	220	28	491	13	477	54
	100～299人	1,211	153	577	12	512	62	224	8	699	91	353	4
	300人～	2,471	0	2,197	34	1,147	0	925	16	1,324	0	1,272	18
業績変化 (R2→R3)	良くなった	2,843	28	2,410	68	1,110	9	838	17	1,733	19	1,572	51
	変わらない	1,979	17	2,109	24	633	6	561	11	1,346	11	1,548	13
	悪くなった	1,070	168	654	49	434	71	249	30	636	97	405	19
経営課題	売上(シェア)拡大	2,442	30	2,295	44	893	16	826	21	1,549	14	1,469	23
	生産性向上	488	4	196	1	293	3	57	1	195	1	139	0
	コスト改善	1,650	146	1,203	11	389	56	238	6	1,261	90	965	5
	戦力拡充(人手不足)	972	24	1,214	51	414	4	427	27	558	20	787	24
	事業(商品サービス)開発	165	1	61	34	82	0	9	2	83	1	52	32
従業員過不足	過剰	9	0	30	0	5	0	10	0	4	0	20	0
	適正	1,759	189	1,093	52	625	73	367	11	1,134	116	726	41
	不足	4,076	25	4,035	89	1,503	13	1,272	46	2,573	12	2,763	43

3. 採用時の重視項目

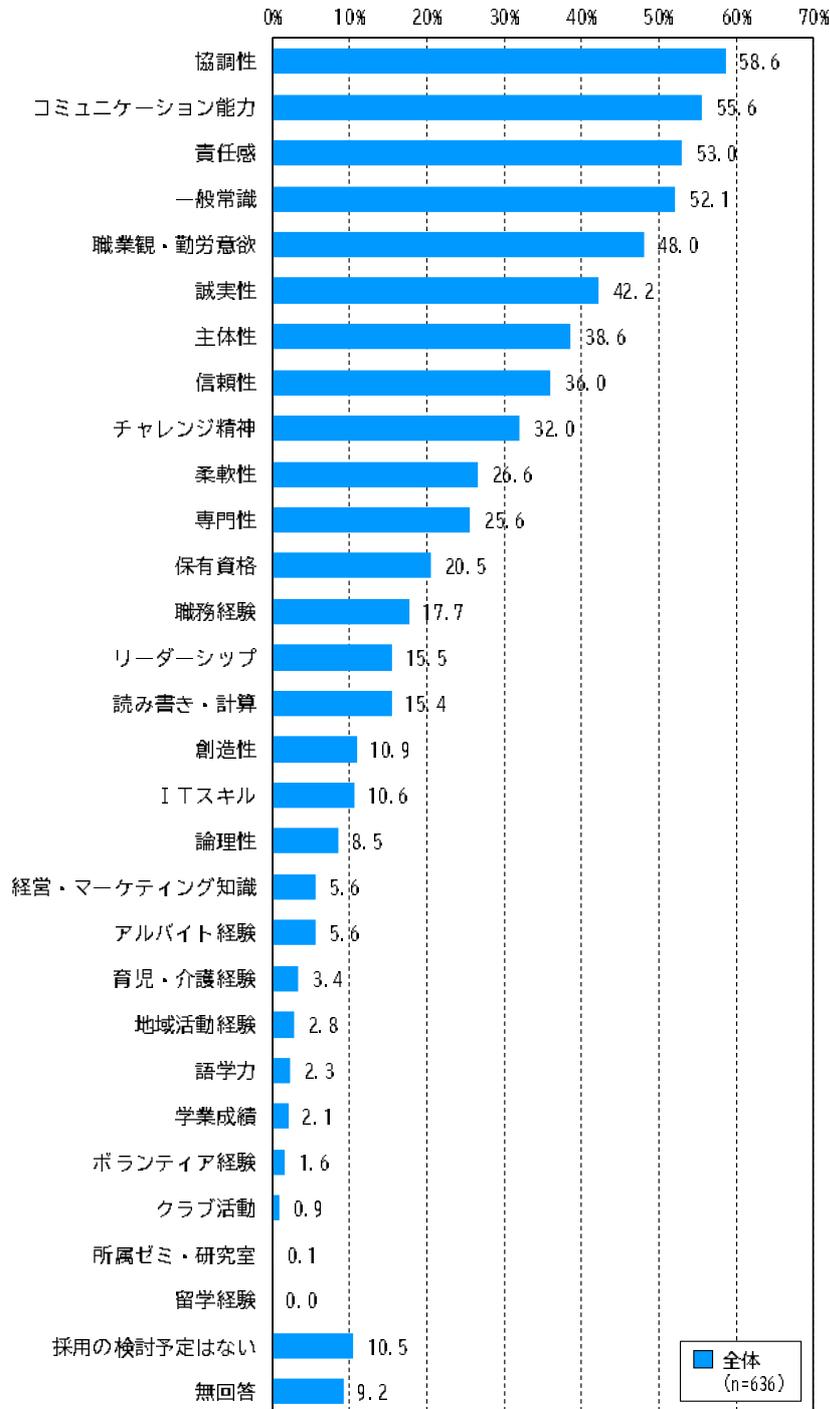
採用時の重視項目は、新卒・第二新卒では、「コミュニケーション能力」が48.3%で最も高く、「協調性」(44.2%)、「一般常識」(43.7%)、「チャレンジ精神」(39.4%)、「誠実性」(37.0%)、「職業観・勤労意欲」(36.5%)、「主体性」(36.2%)、「責任感」(34.3%)が3割以上で上位。

図表3-8 採用時の重視項目／①新卒・第二新卒



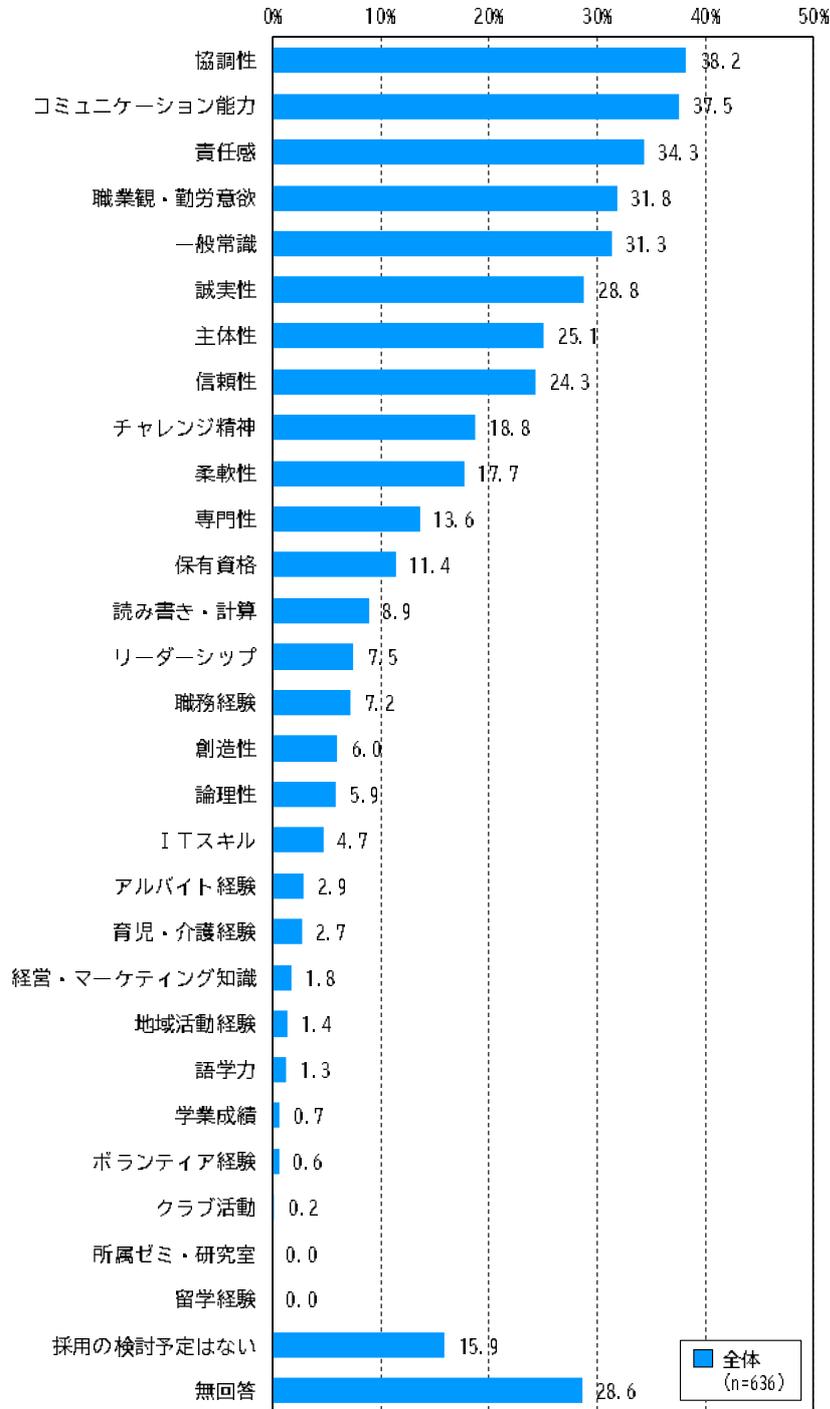
採用時の重視項目は、中途採用（転職）では、「協調性」が58.6%で最も高く、以下、「コミュニケーション能力」（55.6%）、「責任感」（53.0%）、「一般常識」（52.1%）と続いている。この4項目は、新卒・第二新卒よりもいずれもスコアが高く、より求められている要素といえる。特に、「責任感」の順位が高い。

図表3-9 採用時の重視項目／②中途採用（転職）



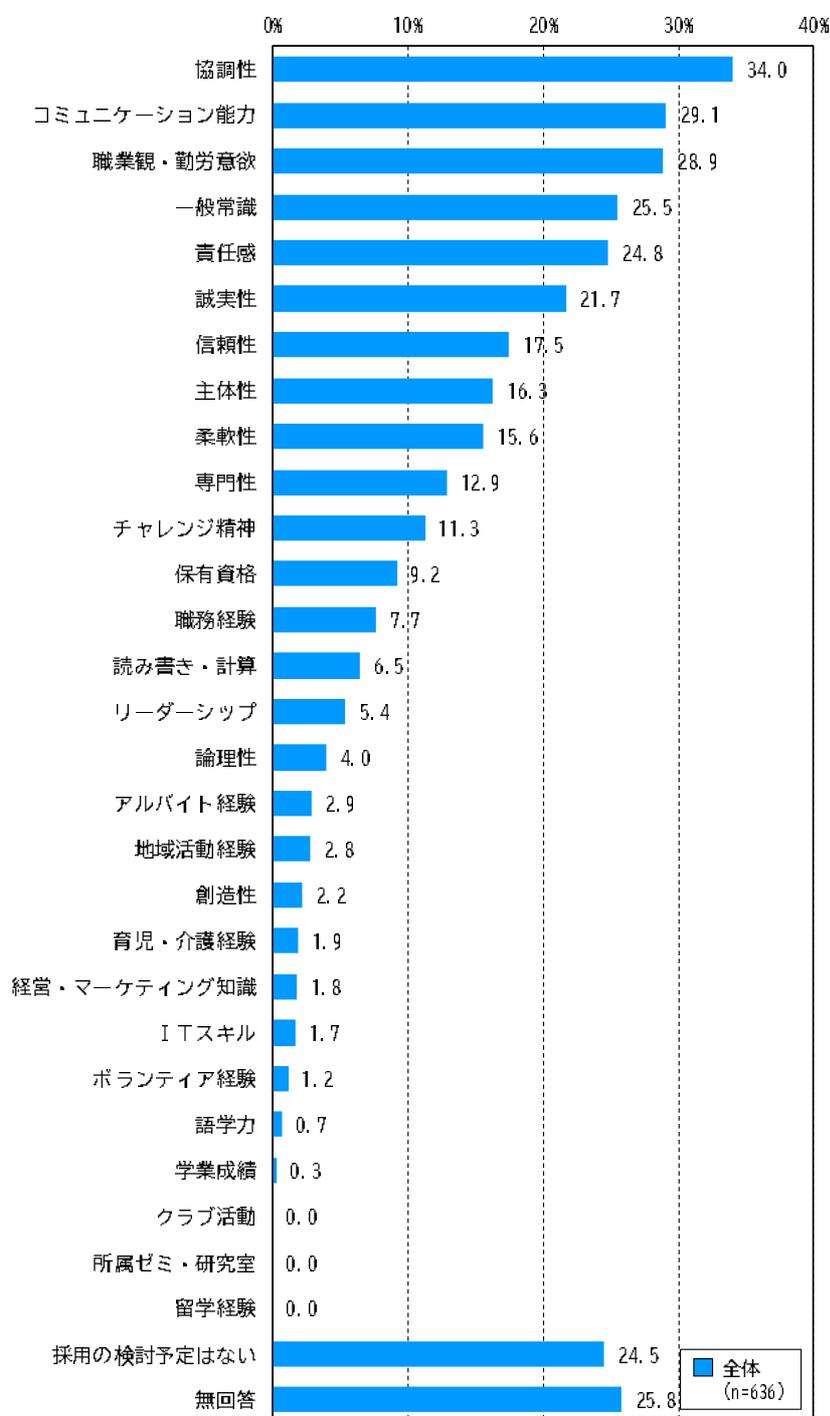
採用時の重視項目は、離職者（育児・介護など休職期間のある方）では、「協調性」が38.2%で最も高く、「コミュニケーション能力」（37.5%）、「責任感」（34.3%）、「職業観・勤労意欲」（31.8%）、「一般常識」（31.3%）が3割以上で上位。4割以上の項目はみられない。

図表3-10 採用時の重視項目／③離職者（育児・介護など休職期間のある方）



採用時の重視項目は、高齢者（65歳以上）では、「協調性」が34.0%で最も高く、唯一3割を超える項目となっている。以下、「コミュニケーション能力」（29.1%）、「職業観・勤労意欲」（28.9%）と続いている。「採用の検討予定はない」が24.5%と高くなっている。

図表3-11 採用時の重視項目／④高齢者（65歳以上）

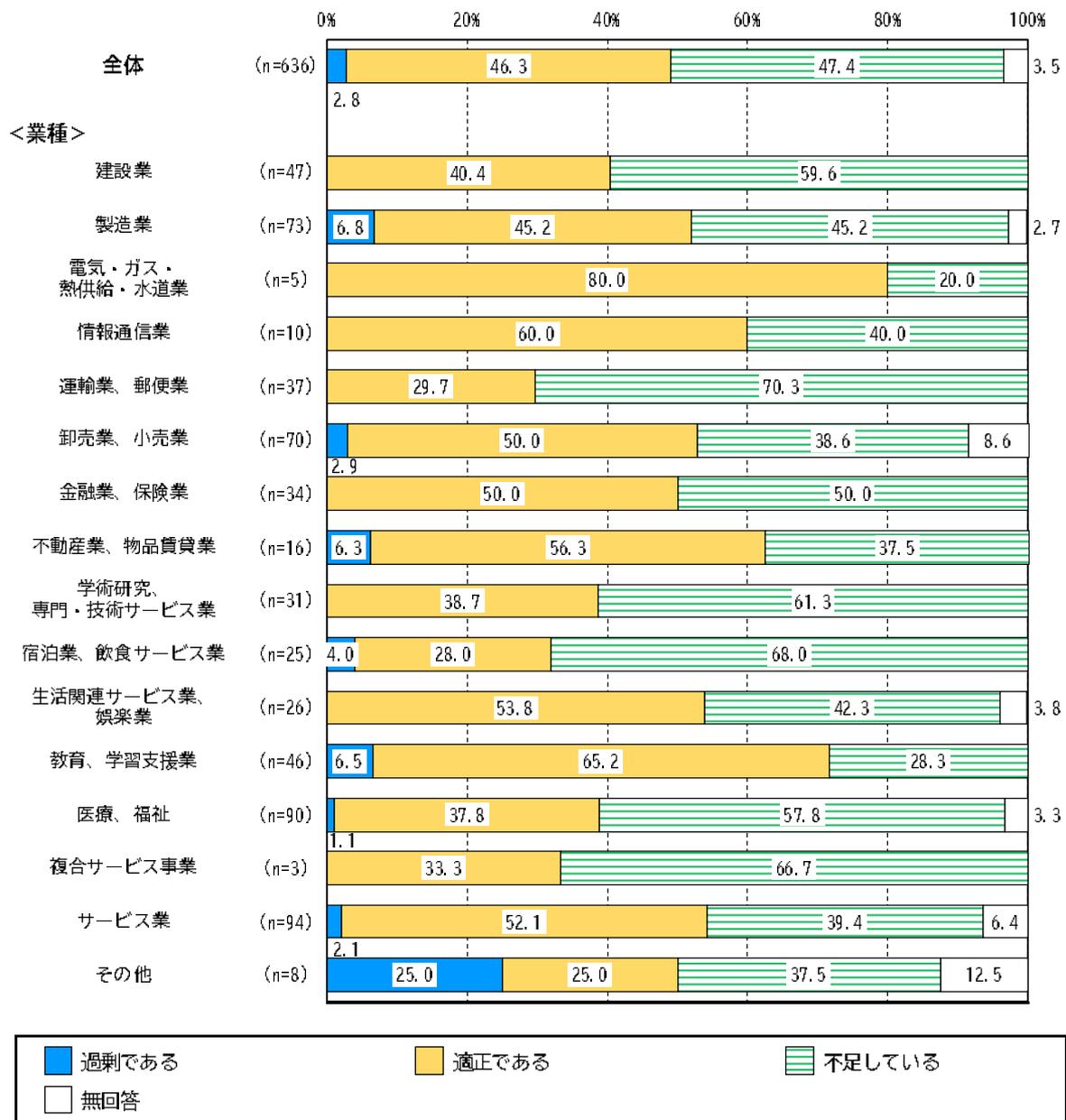


4. 従業員の過不足感

従業員の過不足感は、「不足している」が47.4%で最も多く、「適正である」が46.3%と僅差で続いている。「過剰である」はわずか2.8%。

業種別にみると、「不足している」は『運輸業、郵便業』（70.3%）、『学術研究、専門・技術サービス業』（61.3%）、『建設業』（59.6%）、『医療、福祉』（57.8%）が高い。

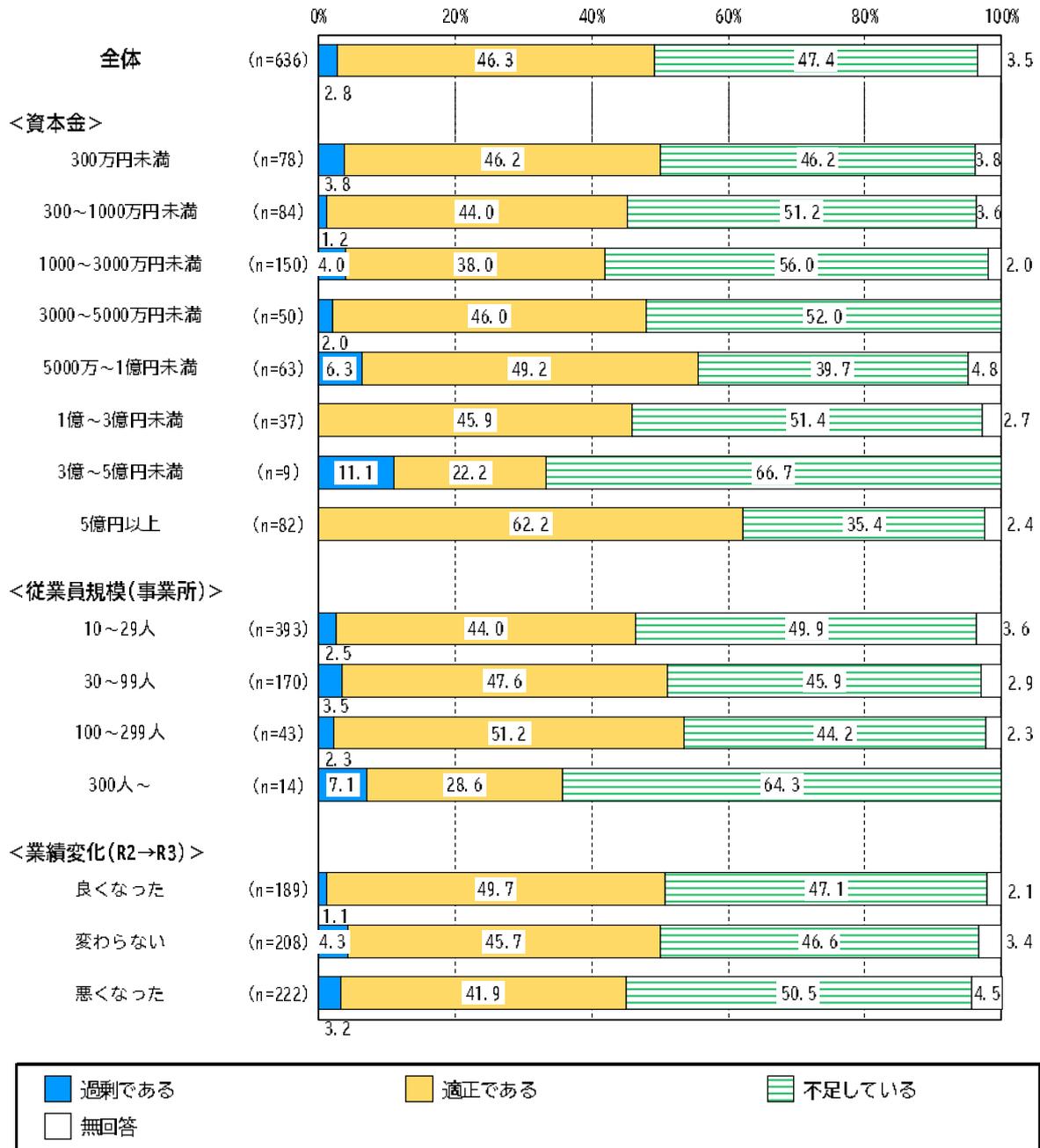
図表3-12 業種別に見た従業員の過不足感



事業所の従業員規模別にみると、サンプル数の少ない『300人～』の企業を除いて、規模が小さいほど「不足している」が高くなっている。

業績変化別にみると、『悪くなった』企業で「不足している」が50.5%と最も高い。

図表3-13 資本期別等にした従業員の過不足感



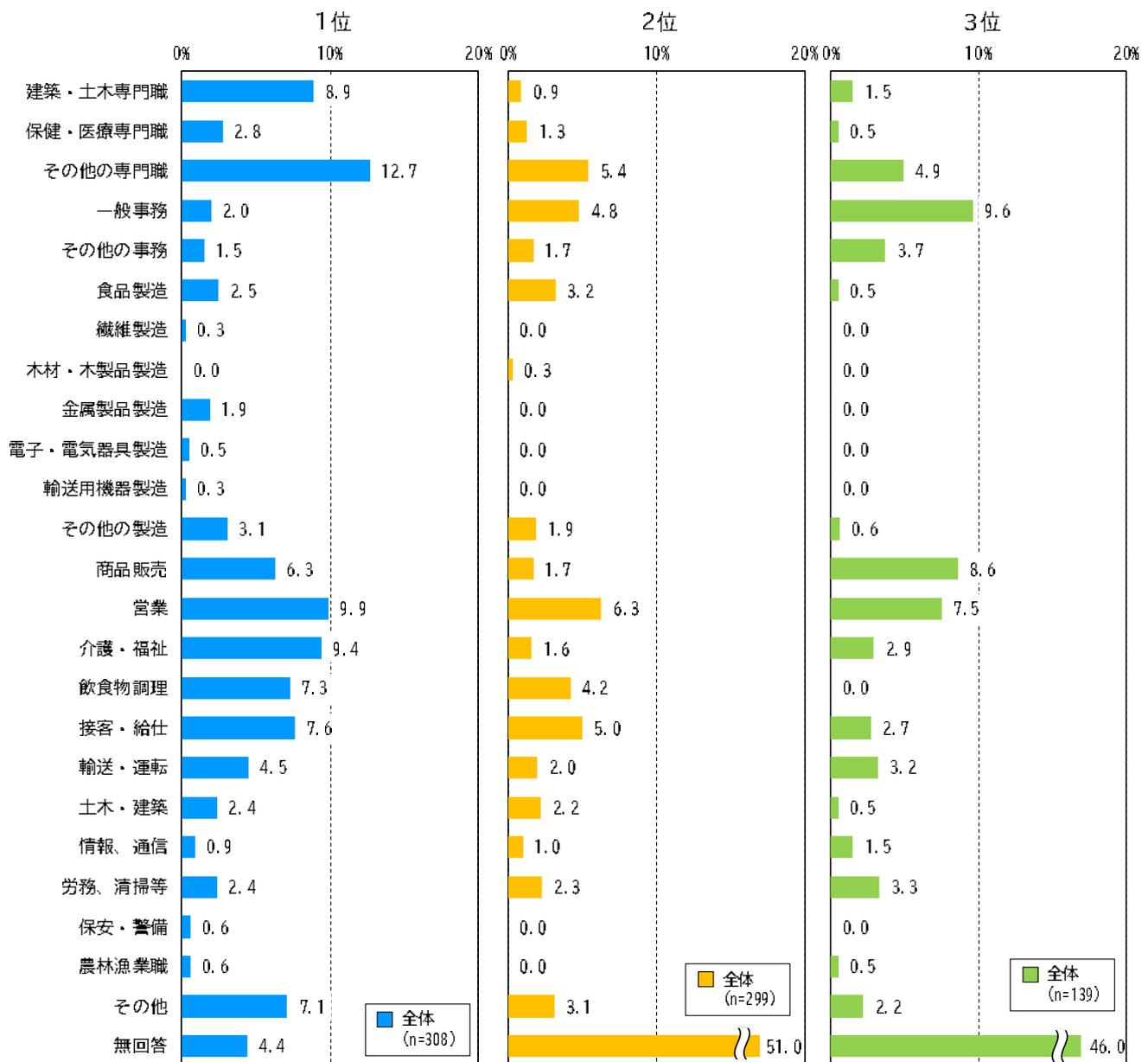
5. 不足する職種

不足する職種の1位は、「その他の専門職」(12.7%)、「営業」(9.9%)、「介護・福祉」(9.4%)、「建築・土木専門職」(8.9%)、「接客・給仕」(7.6%)、「飲食物調理」(7.3%)の順に上位となっている。

2位は、「営業」(6.3%)、「その他の専門職」(5.4%)、「接客・給仕」(5.0%)、「一般事務」(4.8%)、「飲食物調理」(4.2%)などである。

3位は、「一般事務」(9.6%)、「商品販売」(8.6%)、「営業」(7.5%)、「その他の専門職」(4.9%)などである。

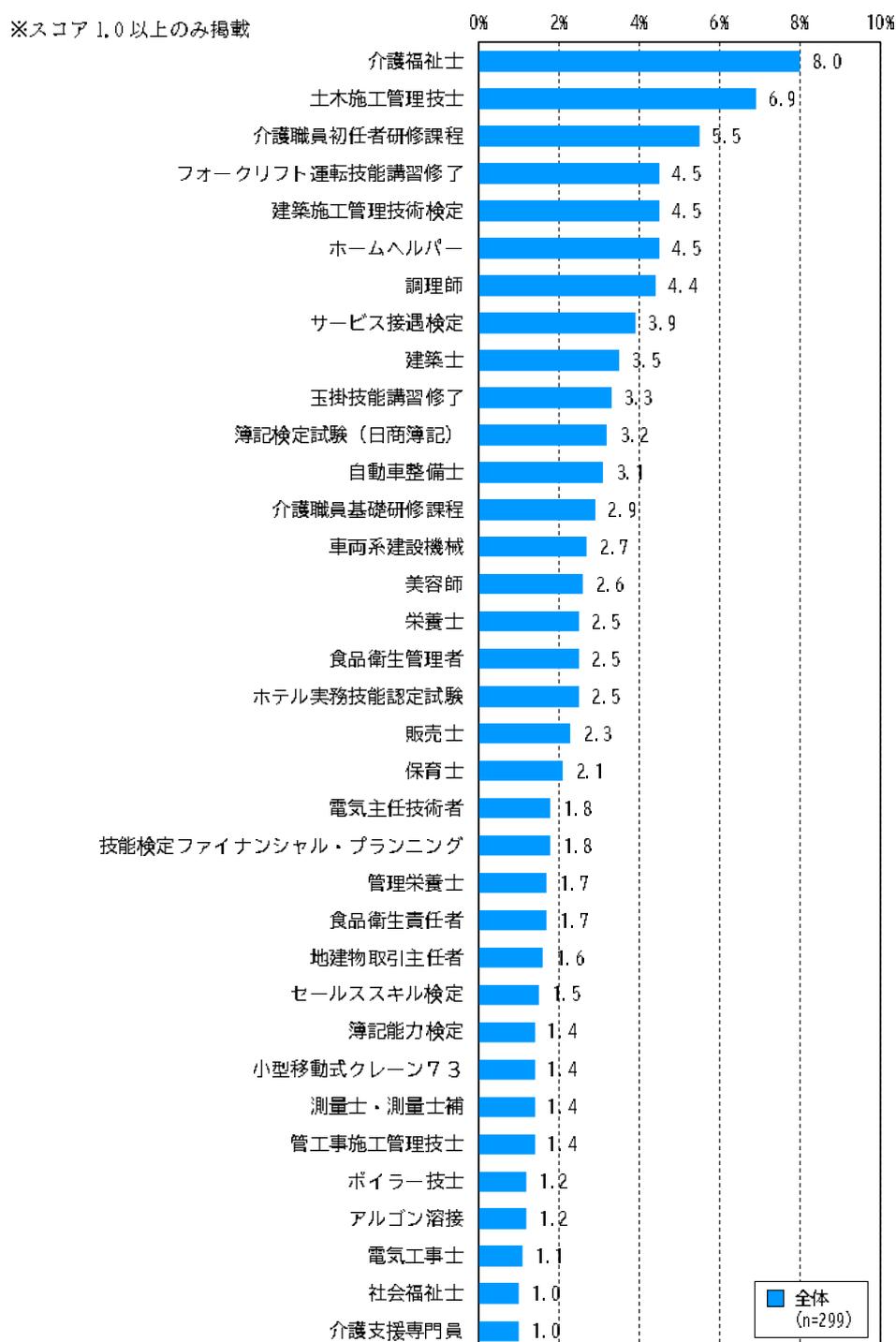
図表3-14 不足する職種／①1位～3位



6. 不足する職種に求める技能・資格

不足する職種の1位にあげた職種に求める技能・資格は、「介護福祉士」が8.0%で最も高く、「土木施工管理技士」(6.9%)、「介護職員初任者研修課程」(5.5%)、「フォークリフト運転技能講習修了」「建築施工管理技術検定」「ホームヘルパー」(いずれも4.5%)など、介護系、建築系が上位に多い。

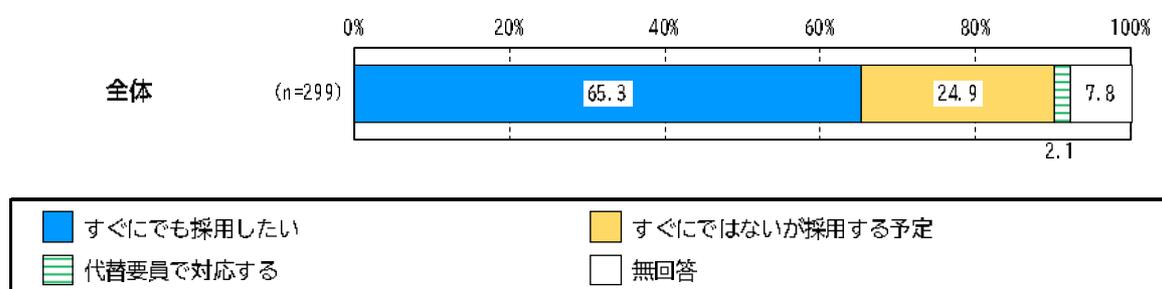
図表3-15 不足する職種に求める技能・資格



7. 不足する職種の採用意向

不足する職種の1位にあげた職種の採用意向は、「すぐにでも採用したい」が65.3%と高くなっている。「すぐにではないが採用する予定」(24.9%)を合わせると、90.2%の採用意向となる。

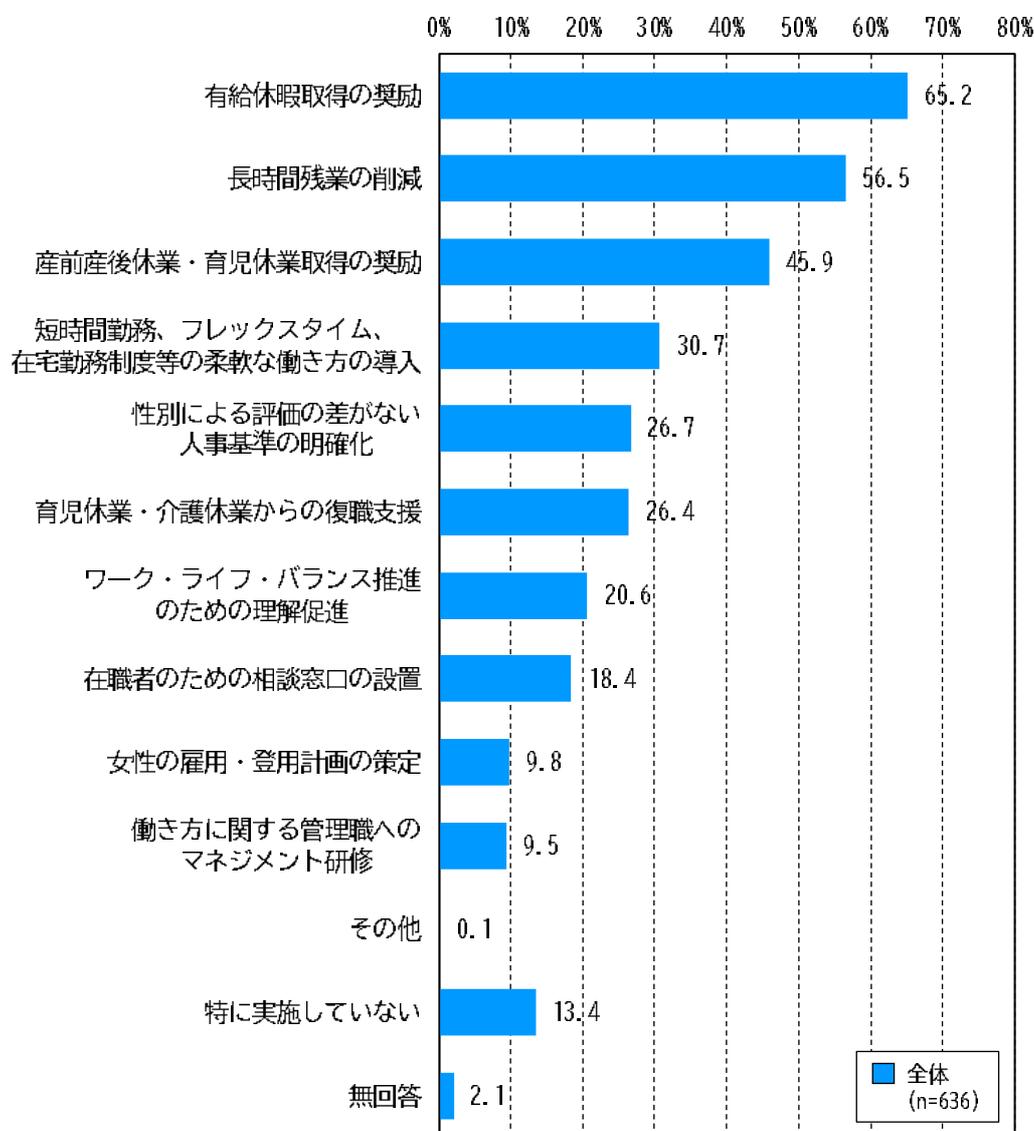
図表3-16 不足する職種の採用意向



8. 男女共同参画推進に関する取組み

男女共同参画推進に関する取組状況は、「有給休暇取得の奨励」(65.2%)、「長時間残業の削減」(56.5%)、「産前産後休業・育児休業取得の奨励」(45.9%)が上位となっている。

図表3-17 男女共同参画推進に関する取組



業種別にみると、『金融業、保険業』で全体的に高くなっており、『運輸業、郵便業』でも下位項目が全体より高くなっている。一方、『製造業』では全体的に低めである。

資本金別、事業所の従業員規模別にみると、いずれも規模が大きいほど、全体的に高くなる傾向である。

図表3-18 属性別にみた男女共同参画推進に関する取組

単位：％		回答数	有給休暇取得の奨励	長時間残業の削減	産前産後休業・育児休業取得の奨励	短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務	性別による評価の差がない人事基準の明確化	育児休業・介護休業からの復職支援	ワーク・ライフ・バランス推進のための理解促進	在職者のための相談窓口の設置	女性の雇用・登用計画の策定	働き方に関する管理職へのマネジメント研修	その他	特に実施していない	無回答
全 体		636	65.2	56.5	45.9	30.7	26.7	26.4	20.6	18.4	9.8	9.5	0.1	13.4	2.1
業 種	建設業	47	63.8	66.0	42.6	17.0	17.0	27.7	17.0	17.0	4.3	6.4	-	14.9	-
	製造業	73	58.9	54.8	38.4	26.0	20.5	16.4	17.8	17.8	13.7	4.1	-	16.4	1.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	60.0	60.0	20.0	20.0	20.0	-	20.0	20.0	-	20.0	-	40.0	-
	情報通信業	10	90.0	60.0	70.0	70.0	70.0	40.0	50.0	50.0	20.0	40.0	10.0	-	-
	運輸業、郵便業	37	64.9	51.4	45.9	35.1	37.8	32.4	32.4	24.3	24.3	24.3	-	18.9	-
	卸売業、小売業	70	65.7	62.9	48.6	25.7	27.1	20.0	21.4	24.3	7.1	11.4	-	18.6	1.4
	金融業、保険業	34	79.4	61.8	64.7	41.2	44.1	41.2	35.3	23.5	38.2	35.3	-	5.9	-
	不動産業、物品賃貸業	16	75.0	62.5	56.3	43.8	18.8	25.0	-	12.5	-	6.3	-	6.3	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	74.2	48.4	58.1	48.4	22.6	32.3	9.7	3.2	6.5	6.5	-	9.7	6.5
	宿泊業、飲食サービス業	25	52.0	52.0	32.0	36.0	36.0	16.0	32.0	20.0	16.0	8.0	-	12.0	8.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	61.5	57.7	38.5	34.6	46.2	38.5	23.1	11.5	15.4	11.5	-	7.7	-
	教育、学習支援業	46	63.0	45.7	41.3	32.6	32.6	21.7	23.9	13.0	10.9	6.5	-	6.5	8.7
	医療、福祉	90	74.4	58.9	62.2	31.1	25.6	51.1	24.4	21.1	11.1	13.3	-	10.0	-
	総合サービス業	3	66.7	66.7	66.7	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-
サービス業	94	63.8	39.4	36.2	25.5	12.8	19.1	16.0	14.9	5.3	4.3	-	19.1	1.1	
その他	8	62.5	50.0	25.0	25.0	-	12.5	25.0	-	-	-	-	-	37.5	-
資本金	300万円未満	78	57.7	50.0	38.5	23.1	21.8	28.2	23.1	10.3	11.5	2.6	-	24.4	1.3
	300～1000万円未満	84	47.6	35.7	27.4	25.0	20.2	17.9	8.3	2.4	4.8	3.6	-	26.2	3.6
	1000～3000万円未満	150	65.3	53.3	34.7	28.7	22.7	22.0	13.3	12.0	6.7	1.3	-	14.0	1.3
	3000～5000万円未満	50	58.0	58.0	38.0	26.0	20.0	14.0	10.0	24.0	16.0	4.0	-	16.0	2.0
	5000万～1億円未満	63	76.2	54.0	54.0	33.3	28.6	34.9	25.4	19.0	6.3	19.0	-	7.9	-
	1億円～3億円未満	37	78.4	67.6	54.1	43.2	40.5	37.8	40.5	51.4	21.6	35.1	-	8.1	-
	3億円～5億円未満	9	55.6	77.8	77.8	44.4	55.6	33.3	33.3	44.4	22.2	44.4	-	-	11.1
	5億円以上	82	81.7	64.6	73.2	43.9	43.9	40.2	43.9	32.9	28.0	30.5	-	3.7	1.2
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	59.3	48.6	37.7	27.7	23.4	25.2	17.3	13.5	9.2	8.9	-	17.6	2.0
	30～99人	170	76.5	62.9	57.6	34.7	32.4	33.5	27.1	23.5	11.8	12.9	0.6	7.1	1.2
	100～299人	43	81.4	65.1	67.4	44.2	30.2	32.6	46.5	23.3	23.3	16.3	-	7.0	-
	300人～	14	92.9	78.6	78.6	42.9	42.9	42.9	14.3	71.4	57.1	35.7	-	-	-
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	68.8	58.7	49.7	39.7	30.2	33.3	24.9	23.3	16.9	15.3	-	10.1	1.6
	変わらない	208	65.4	55.8	43.3	28.8	23.1	21.2	19.7	15.9	9.6	7.7	0.5	14.4	1.0
	悪くなった	222	66.2	50.5	45.5	26.6	28.8	30.6	23.0	16.7	10.8	11.3	-	15.3	2.7

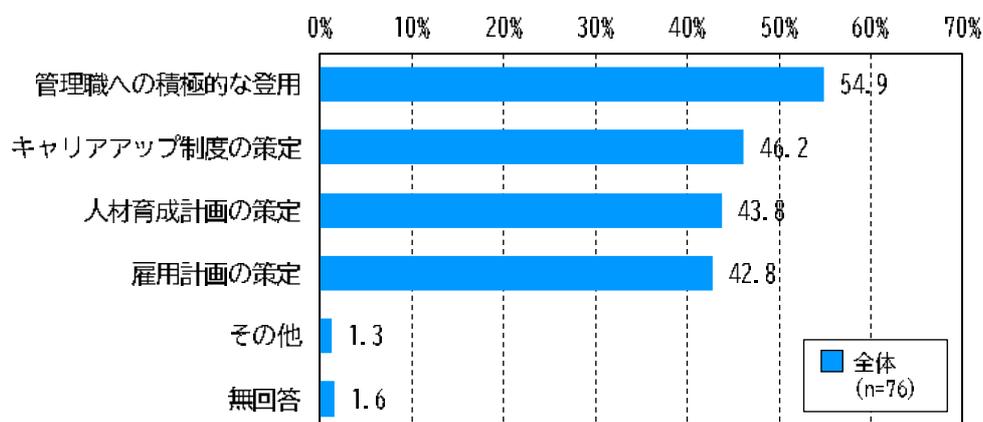
※ ■は全体より10ポイント以上、 ■は全体より5ポイント以上高い

単位：％

9. 女性の雇用に関する取組

前項で「女性の雇用・登用計画の策定」を選んだ企業の女性の雇用に関する取組は、「管理職への積極的な登用」が54.9%で最も高く、「キャリアアップ制度の策定」(46.2%)、「人材育成計画の策定」(43.8%)、「雇用計画の策定」(42.8%)が4割台で続いている。

図表3-19 女性の雇用に関する取組



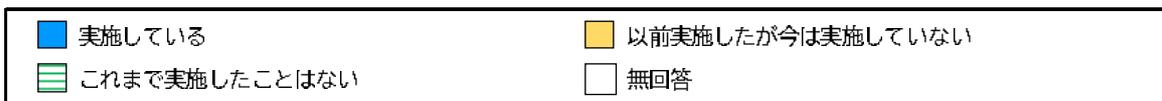
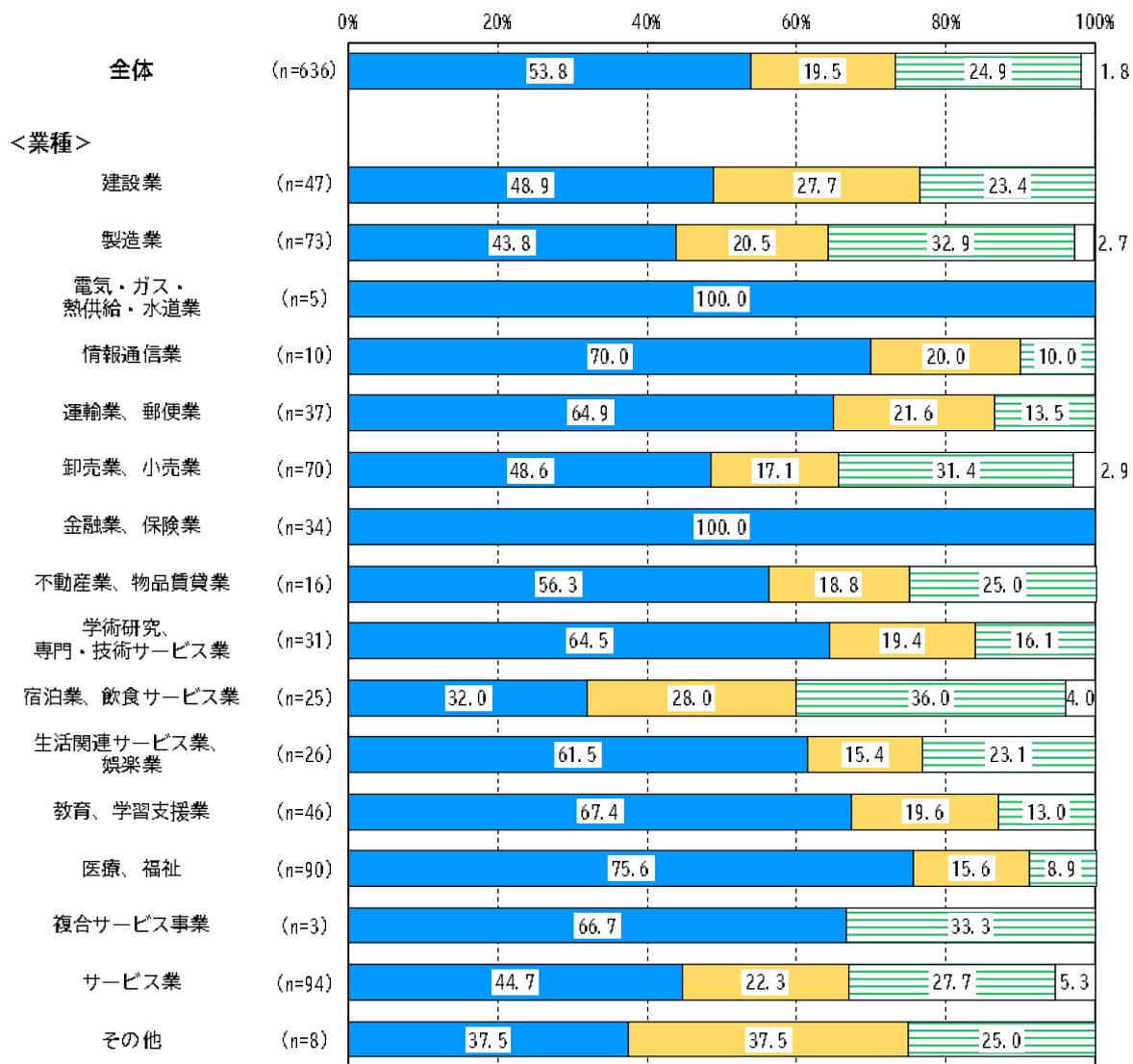
第4章 自社における人材育成

1. スキルアップ研修の実施状況

スキルアップ研修の実施状況を見ると、「実施している」が53.8%、「以前実施したが今は実施していない」が19.5%、「これまで実施したことはない」が24.9%となっている。

業種別にみると、現在の実施率は『医療、福祉』（75.6%）、『教育、学習支援業』（67.4%）、『運輸業、郵便業』（64.9%）、『学術研究、専門・技術サービス業』（64.5%）で高くなっている。『製造業』『卸売業、小売業』では「これまで実施したことはない」が3割を超えている。

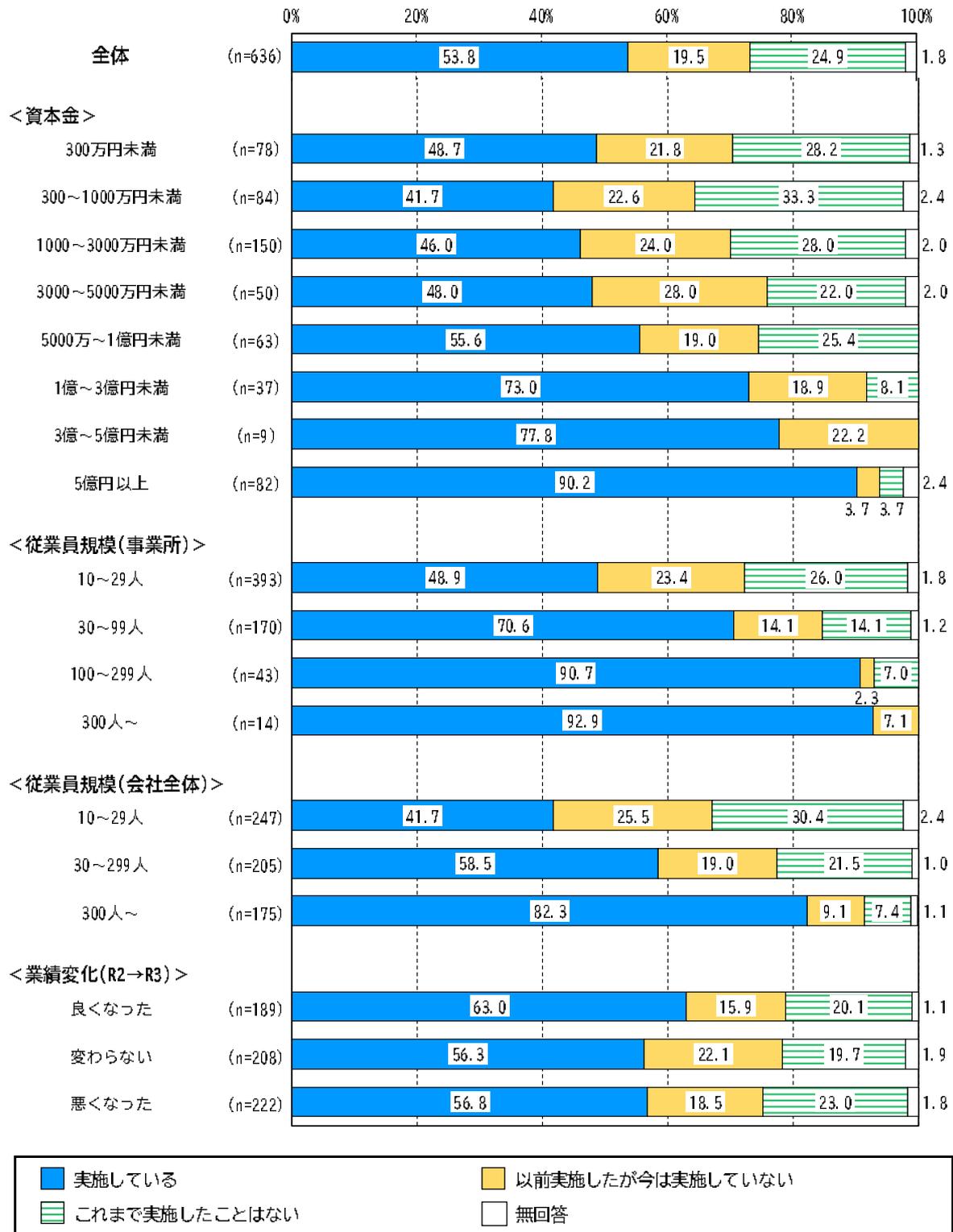
図表4-1 業種別にスキルアップ研修の実施状況



資本金別、事業所の従業員規模別、会社全体の従業員規模別のいずれでも、規模が大きくなるほど現在の実施率、過去も含めた実施経験率が高くなる傾向である。

業績変化別にみると、『良くなった』企業で現在の実施率が63.0%と高い。

図表4-2 資本金別等にしたスキルアップ研修の実施状況

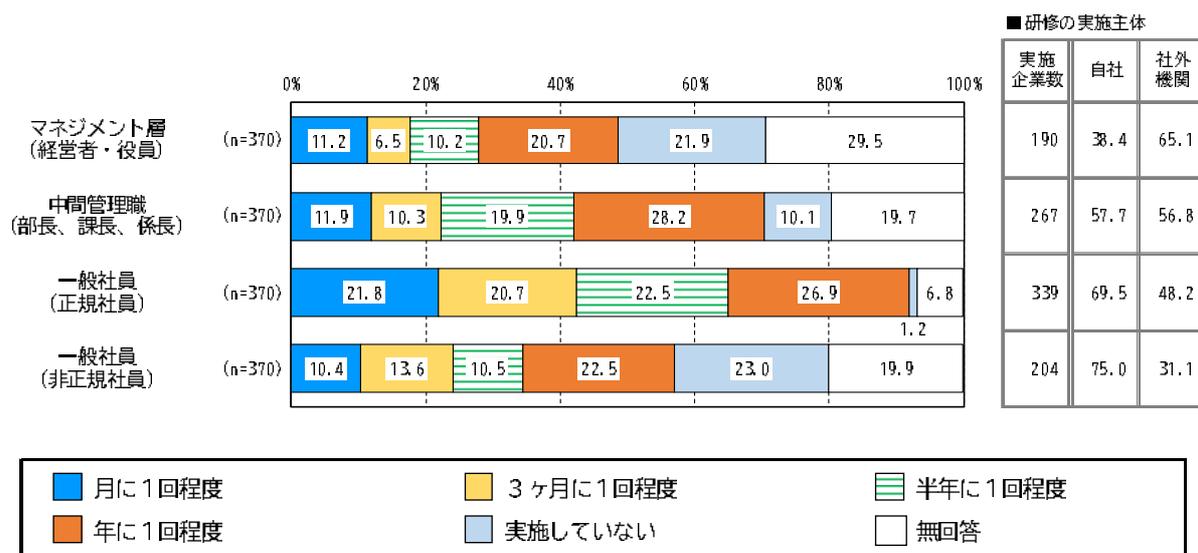


2. スキルアップ研修の実施頻度・実施主体

スキルアップ研修の実施頻度をみると、《一般社員（正規社員）》が最も実施頻度が高く、その他の層では「月に1回程度」は1割程度なのに対し、《一般社員（正規社員）》では21.8%となっている。《一般社員（正規社員）》では、3ヶ月に1回以上で42.5%、半年に1回以上で65.0%の実施率となっている。一方、《マネジメント層（経営者・役員）》では頻度が低くなっている。

実施主体をみると、役職が上がるほど「社外機関」が高くなり、役職が下がるほど「自社」が高くなっている。

図表4-3 スキルアップ研修の実施頻度・実施主体



実施率は、『一般社員（正規社員）』で91.9%と最も高く、『中間管理職（部長、課長、係長）』（70.3%）、『一般社員（非正規社員）』（57.0%）、『マネジメント層（経営者・役員）』（48.6%）の順に続いている。業種別にみると、『金融業、保険業』で『マネジメント層』『中間管理職』への実施率が高い。

平均回数は、『一般社員（正規社員）』で4.5回、『マネジメント層』で4.1回、『一般社員（非正規社員）』で3.9回、『中間管理職』で3.6回と、いずれも3～4ヶ月に1回程度となっている。

社外機関率は、『マネジメント層』で65.1%と最も高く、『中間管理職』（56.8%）、『一般社員（正規社員）』（48.2%）、『一般社員（非正規社員）』（31.1%）の順に続いている。業種別にみると、『製造業』『教育、学習支援業』では各層とも社外機関率が高い。また、会社全体の従業員規模が小さいほど、社外機関率は高い傾向。

図表4-4 属性別にみたスキルアップ研修の実施頻度・実施主体

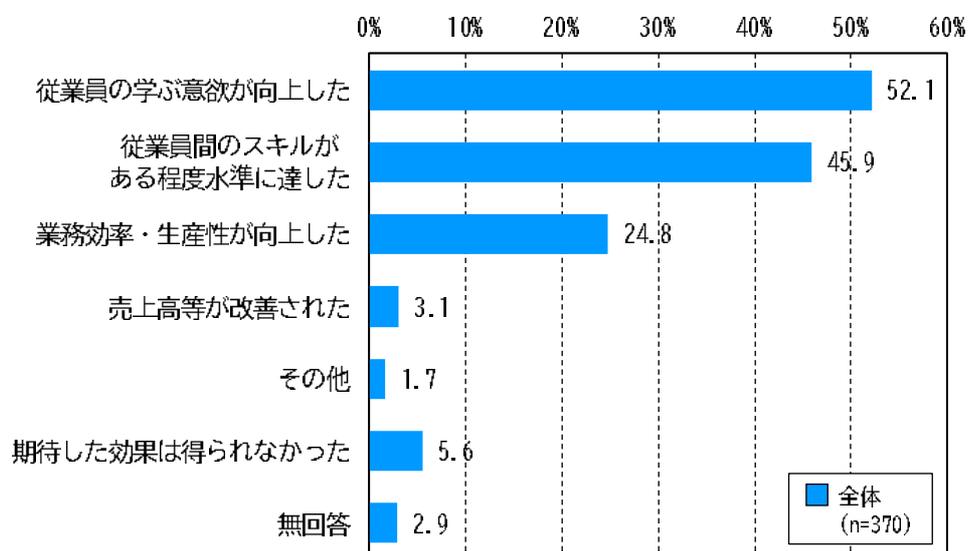
	回答数	マネジメント層 (経営者・役員)			中間管理職 (部長、課長、係長)			一般社員 (正規社員)			一般社員 (非正規社員)			
		実施率	平均 回数 (平均 換回数)	社外 機関率	実施率	平均 回数 (平均 換回数)	社外 機関率	実施率	平均 回数 (平均 換回数)	社外 機関率	実施率	平均 回数 (平均 換回数)	社外 機関率	
全体	370	48.6	4.1	65.1	70.3	3.6	56.8	91.9	4.5	48.2	57.0	3.9	31.1	
業種	建設業	23	34.7	1.7	75.0	65.1	3.8	66.7	95.5	2.8	63.6	34.7	2.9	62.5
	製造業	32	47.0	3.2	80.0	81.3	2.6	69.2	90.7	3.1	55.2	37.6	2.6	66.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	1.0	100.0	80.0	4.3	75.0	100.0	4.0	80.0	20.0	12.0	-
	情報通信業	7	57.2	1.8	50.0	85.7	1.7	33.3	100.1	2.7	42.9	57.2	3.0	25.0
	運輸業、郵便業	24	54.2	2.1	46.2	66.7	2.6	37.5	100.0	6.5	45.8	58.4	4.1	42.9
	卸売業、小売業	34	38.1	4.0	61.5	58.8	2.4	45.0	88.2	4.4	30.0	52.9	2.1	-
	金融業、保険業	34	82.3	4.2	67.9	88.2	3.7	73.3	88.2	6.2	56.7	38.3	4.6	15.4
	不動産業、物品賃貸業	9	44.4	2.3	-	77.7	3.1	42.9	99.9	3.9	33.3	33.3	4.7	33.3
	学術研究、専門・技術サービス業	20	40.0	2.0	75.0	75.0	2.1	73.3	90.0	3.3	61.1	40.0	5.0	37.5
	宿泊業、飲食サービス業	8	75.0	7.5	66.7	75.0	7.7	33.3	87.5	4.7	42.9	87.5	4.7	28.6
	生活関連サービス業、娯楽業	16	56.4	7.2	66.7	68.8	5.4	72.7	93.8	6.0	66.7	75.1	5.6	33.3
	教育、学習支援業	31	54.8	2.2	76.5	74.2	2.3	73.9	90.4	3.9	67.9	64.6	2.1	55.0
	医療、福祉	68	50.1	4.2	70.6	73.5	4.7	60.0	95.6	5.8	47.7	78.0	4.9	37.7
	総合サービス業	2	50.0	12.0	100.0	100.0	1.5	-	100.0	4.0	-	100.0	3.0	-
	サービス業	42	50.0	3.0	76.2	61.9	2.9	53.8	85.7	4.3	50.0	50.0	4.1	33.3
その他	3	-	-	-	33.3	1.0	-	66.6	1.5	50.0	-	-	-	
資本金	300万円未満	38	47.4	4.1	66.7	71.1	3.8	51.9	89.5	4.3	50.0	65.8	4.8	40.0
	300～1000万円未満	35	45.8	6.8	75.0	54.3	6.6	63.2	91.5	5.3	56.3	51.3	4.3	27.8
	1000～3000万円未満	69	30.4	4.7	71.4	60.8	3.9	59.5	91.2	5.2	55.6	47.7	5.0	36.4
	3000～5000万円未満	24	37.5	4.0	77.8	62.5	3.8	66.7	95.8	5.1	56.5	37.6	3.3	77.8
	5000万～1億円未満	35	54.3	4.7	63.2	77.1	3.2	55.6	85.7	2.8	53.3	57.1	3.6	30.0
	1億～3億円未満	27	62.9	1.3	70.6	81.4	2.0	59.1	88.8	5.9	62.5	70.3	4.2	47.4
	3億～5億円未満	7	42.9	2.7	100.0	85.8	2.0	100.0	85.8	3.8	50.0	57.2	1.5	25.0
5億円以上	74	73.0	3.0	57.4	85.2	2.9	54.0	90.5	4.4	44.8	54.2	3.3	17.5	
従業員規模 (事業所)	10～29人	192	50.1	4.7	65.6	68.3	4.0	59.5	89.1	5.2	49.1	54.7	4.6	27.6
	30～99人	120	54.2	3.0	69.2	71.6	2.9	58.1	94.2	4.2	54.0	55.8	3.8	43.3
	100～299人	39	46.2	1.7	72.2	89.7	2.6	60.0	94.9	3.3	51.4	56.4	2.6	36.4
	300人～	13	61.6	1.8	75.0	76.9	2.4	90.0	100.0	4.9	61.5	30.8	1.8	75.0
従業員規模 (会社全体)	10～29人	103	39.9	5.0	73.2	57.2	4.8	69.5	88.3	5.2	54.9	52.5	4.4	40.7
	30～299人	120	45.8	3.7	76.4	72.5	3.1	57.5	92.5	4.4	56.8	49.9	3.9	41.7
	300人～	144	64.5	3.1	61.3	82.0	3.0	58.5	93.7	4.5	45.2	60.4	3.9	27.6
業況変化 (R2→R3)	良くなった	119	55.4	3.7	72.7	74.8	3.2	65.2	93.3	4.9	52.3	51.3	3.9	36.1
	変わらない	117	51.4	4.1	78.3	68.3	3.9	70.0	89.7	4.8	58.1	58.1	3.9	42.6
	悪くなった	126	49.1	3.4	53.2	73.8	3.4	46.2	92.8	4.4	44.4	56.4	4.3	26.8

※ ■は全体より10ポイント以上、■は全体より5ポイント以上高い

3. スキルアップ研修の効果

スキルアップ研修の効果は、「従業員の学ぶ意欲が向上した」(52.1%)、「従業員のスキルがある程度水準に達した」(45.9%)が高くなっている。

図表4-5 スキルアップ研修の効果



業種別にみると、「従業員の学ぶ意欲が向上した」は『金融業、保険業』『医療、福祉』、「従業員のスキルがある程度水準に達した」は『金融業、保険業』『教育、学習支援業』『サービス業』で6割以上と高くなっている。

業績変化別にみると、『良くなった』企業で「従業員のスキルがある程度水準に達した」が56.3%と高い。

図表4-6 属性別にみたスキルアップ研修の効果

単位：%		回答数	した従業員の学ぶ意欲が向上	程度従業員間のスキルがある	した業務効率・生産性が向上	売上高等が改善された	その他	期待した効果は得られな	無回答
全 体		370	52.1	45.9	24.8	3.1	1.7	5.6	2.9
業種	建設業	23	43.5	56.5	4.3	-	8.7	-	4.3
	製造業	32	50.0	43.8	9.4	-	-	12.5	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	60.0	20.0	-	20.0	20.0	-
	情報通信業	7	42.9	42.9	42.9	14.3	-	-	14.3
	運輸業、郵便業	24	50.0	41.7	41.7	-	-	4.2	-
	卸売業、小売業	34	50.0	38.2	32.4	-	-	2.9	8.8
	金融業、保険業	34	61.8	61.8	17.6	2.9	-	8.8	5.9
	不動産業、物品賃貸業	9	44.4	44.4	22.2	-	11.1	-	-
	学術研究、専門・技術サービス業	20	40.0	55.0	10.0	5.0	-	5.0	10.0
	宿泊業、飲食サービス業	8	62.5	-	50.0	-	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	16	68.8	50.0	37.5	18.8	-	6.3	-
	教育、学習支援業	31	38.7	71.0	9.7	-	-	3.2	-
	医療、福祉	68	70.6	41.2	17.6	1.5	1.5	11.8	-
	複合サービス事業	2	-	50.0	50.0	-	-	50.0	-
	サービス業	42	35.7	66.7	33.3	7.1	-	2.4	-
その他	3	33.3	66.7	66.7	-	-	-	-	
資本金	300万円未満	38	50.0	47.4	15.8	-	-	10.5	-
	300～1000万円未満	35	57.1	42.9	31.4	5.7	-	11.4	2.9
	1000～3000万円未満	69	46.4	50.7	27.5	7.2	1.4	2.9	2.9
	3000～5000万円未満	24	58.3	20.8	20.8	-	-	12.5	-
	5000万～1億円未満	35	45.7	51.4	14.3	2.9	-	5.7	5.7
	1億～3億円未満	27	59.3	48.1	44.4	3.7	3.7	-	3.7
	3億～5億円未満	7	57.1	42.9	-	-	-	14.3	-
	5億円以上	74	50.0	60.8	24.3	2.7	2.7	5.4	-
従業員規模 (事業所)	10～29人	192	51.0	51.6	22.4	4.7	1.0	6.3	3.1
	30～99人	120	55.8	50.8	24.2	1.7	1.7	3.3	2.5
	100～299人	39	41.0	51.3	10.3	-	2.6	12.8	-
	300人～	13	53.8	30.8	30.8	-	-	7.7	-
業績変化 (R2→R3)	良くなった	119	52.9	56.3	28.6	4.2	1.7	3.4	1.7
	変わらない	117	52.1	49.6	20.5	1.7	2.6	6.8	1.7
	悪くなった	126	49.2	45.2	19.0	3.2	-	8.7	4.0

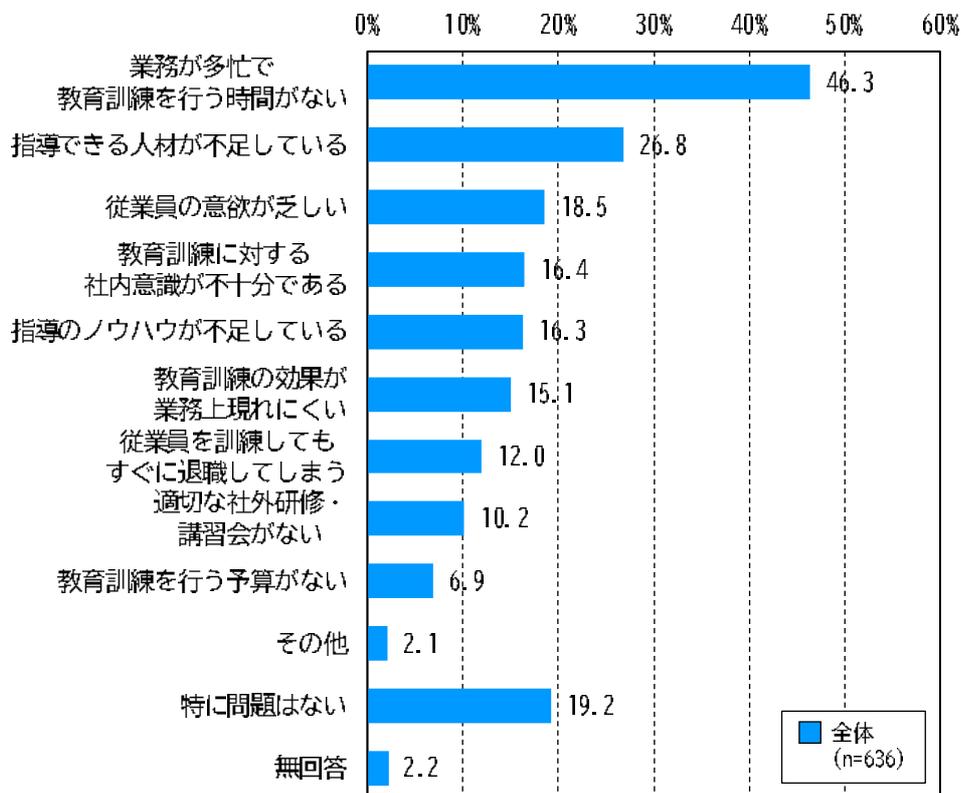
※ ■ (は全体より10ポイント以上、 ■ (は全体より5ポイント以上高い)

単位：%

4. スキルアップ研修の課題

スキルアップ研修の課題は、「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」が46.3%で特に高く、「指導できる人材が不足している」(26.8%)、「従業員の意欲が乏しい」(18.5%)と続いている。

図表4-7 スキルアップ研修の課題



業種別にみると、「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」は『建設業』『教育、学習支援業』『医療、福祉』『製造業』『運輸業、郵便業』で5割を超えていて高い。スキルアップ研修実施率の低かった『製造業』では、全体的に高くなっている。

図表4-8 属性別にみたスキルアップ研修の課題

単位：%		回答数	業務が多忙で教育訓練を行う時間がない	指導できる人材が不足している	従業員の意欲が乏しい	教育訓練に対する社内意識が不十分である	指導のノウハウが不足している	教育訓練の効果が業務上現れにくい	従業員を訓練してもすぐに退職してしまう	適切な社外研修・講習会がない	教育訓練を行う予算がない	その他	特に問題はない	無回答	
全 体		636	46.3	26.8	18.5	16.4	16.3	15.1	12.0	10.2	6.9	2.1	19.2	2.2	
業種	建設業	47	57.4	19.1	12.8	10.6	14.9	14.9	10.6	10.6	6.4	-	21.3	2.1	
	製造業	73	52.1	31.5	28.8	26.0	24.7	20.5	13.7	21.9	8.2	-	12.3	1.4	
	電気、ガス、熱供給、水道業	5	20.0	40.0	60.0	-	-	60.0	20.0	-	-	-	-	40.0	-
	情報通信業	10	30.0	40.0	30.0	10.0	30.0	20.0	-	20.0	-	-	-	30.0	-
	運輸業、郵便業	37	51.4	10.8	18.9	13.5	-	16.2	5.4	2.7	8.1	2.7	18.9	-	
	卸売業、小売業	70	42.9	28.6	21.4	18.6	12.9	18.6	11.4	8.6	5.7	2.9	20.0	2.9	
	金融業、保険業	34	44.1	32.4	20.6	8.8	8.8	20.6	11.8	8.8	2.9	-	32.4	-	
	不動産業、物品賃貸業	16	43.8	25.0	18.8	18.8	31.3	6.3	18.8	6.3	-	6.3	18.8	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	48.4	25.8	6.5	16.1	9.7	6.5	6.5	3.2	6.5	-	29.0	-	
	宿泊業、飲食サービス業	25	48.0	20.0	16.0	20.0	16.0	4.0	8.0	12.0	12.0	4.0	16.0	8.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	30.8	23.1	15.4	26.9	11.5	19.2	11.5	7.7	11.5	-	19.2	-	
	教育、学習支援業	46	56.5	19.6	13.0	8.7	21.7	8.7	2.2	8.7	8.7	-	21.7	-	
	医療、福祉	90	52.2	37.8	21.1	8.9	20.0	18.9	16.7	14.4	7.8	4.4	14.4	-	
	複合サービス事業	3	100.0	33.3	-	-	-	-	33.3	33.3	-	-	-	-	-
サービス業	94	37.2	27.7	14.9	8.5	11.7	13.8	14.9	6.4	4.3	1.1	24.5	4.3		
その他	8	37.5	25.0	12.5	-	12.5	-	-	12.5	12.5	12.5	37.5	-		
資本金	300万円未満	78	51.3	20.5	24.4	12.8	19.2	5.1	12.8	9.0	9.0	1.3	28.2	1.3	
	300～1000万円未満	84	39.3	22.6	11.9	8.3	14.3	10.7	15.5	14.3	10.7	1.2	20.2	4.8	
	1000～3000万円未満	150	44.7	31.3	16.0	18.0	18.7	18.0	8.7	14.0	8.7	2.7	18.0	0.7	
	3000～5000万円未満	50	50.0	34.0	28.0	16.0	18.0	28.0	6.0	14.0	4.0	-	12.0	2.0	
	5000万～1億円未満	63	39.7	28.6	17.5	14.3	15.9	14.3	17.5	7.9	3.2	-	23.8	1.6	
	1億～3億円未満	37	64.9	29.7	18.9	13.5	13.5	13.5	10.8	8.1	10.8	2.7	5.4	-	
	3億～5億円未満	9	22.2	66.7	66.7	44.4	55.6	33.3	33.3	11.1	-	-	22.2	-	
5億円以上	82	43.9	20.7	12.2	11.0	7.3	20.7	7.3	6.1	6.1	1.2	28.0	2.4		
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	46.8	27.0	16.5	12.2	13.5	13.0	14.2	10.7	7.6	2.3	19.8	1.5	
	30～99人	170	44.7	26.5	17.1	17.1	17.1	21.2	4.1	11.2	3.5	1.2	22.9	2.4	
	100～299人	43	51.2	32.6	32.6	23.3	27.9	25.6	14.0	7.0	9.3	-	16.3	-	
	300人～	14	71.4	28.6	28.6	7.1	28.6	7.1	7.1	7.1	7.1	-	7.1	-	
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	52.4	29.1	15.9	13.8	12.2	18.5	10.1	11.6	5.3	2.1	19.6	1.1	
	変わらない	208	48.1	23.1	18.3	13.0	16.3	14.4	11.1	10.1	10.6	1.9	22.6	1.4	
	悪くなった	222	41.9	30.6	21.6	16.7	18.0	14.9	12.6	9.9	4.5	1.4	18.5	1.8	

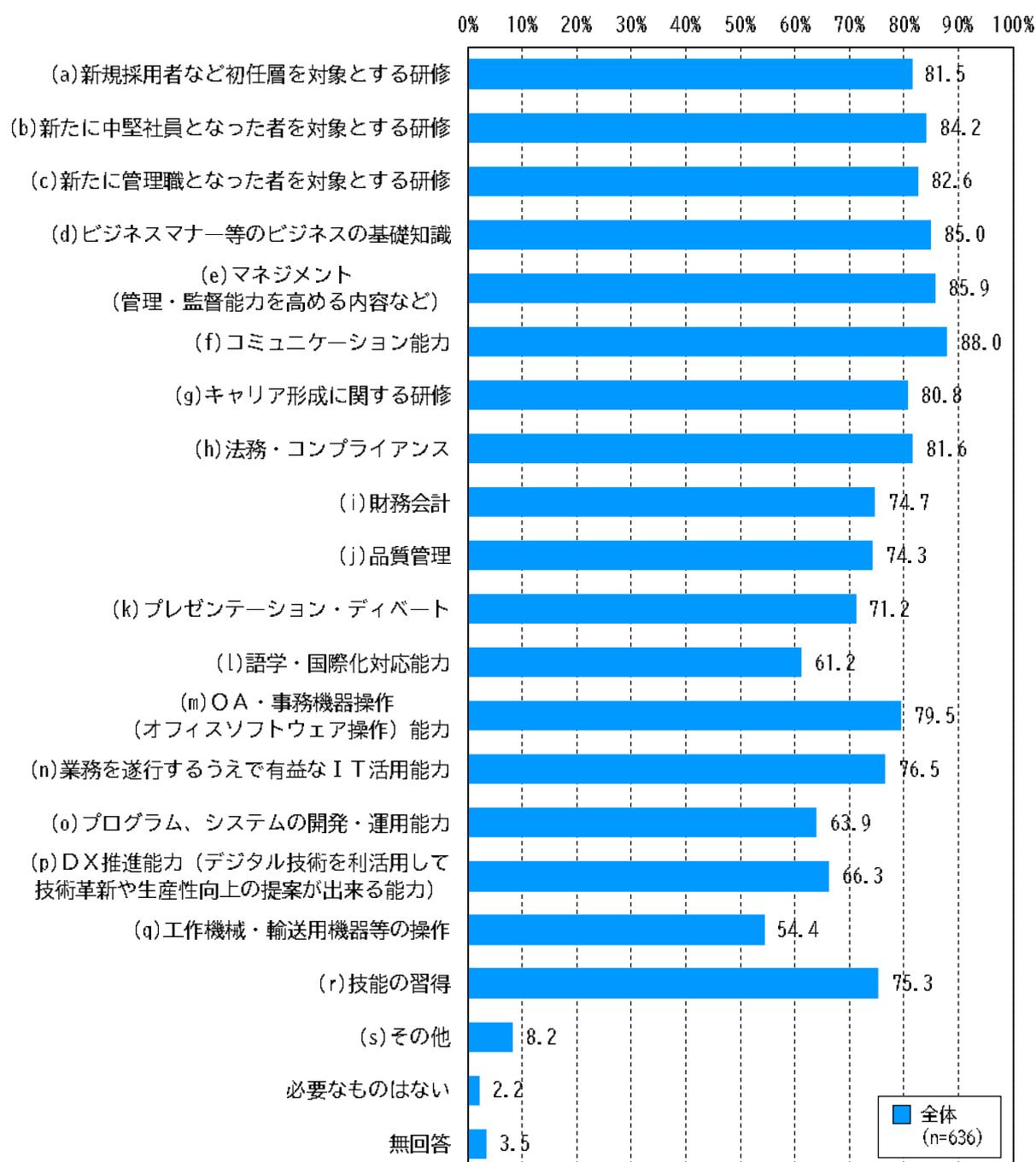
※ 濃い青は全体より10ポイント以上、薄い青は全体より5ポイント以上高い

単位：%

5. スキルアップ研修内容の重要性

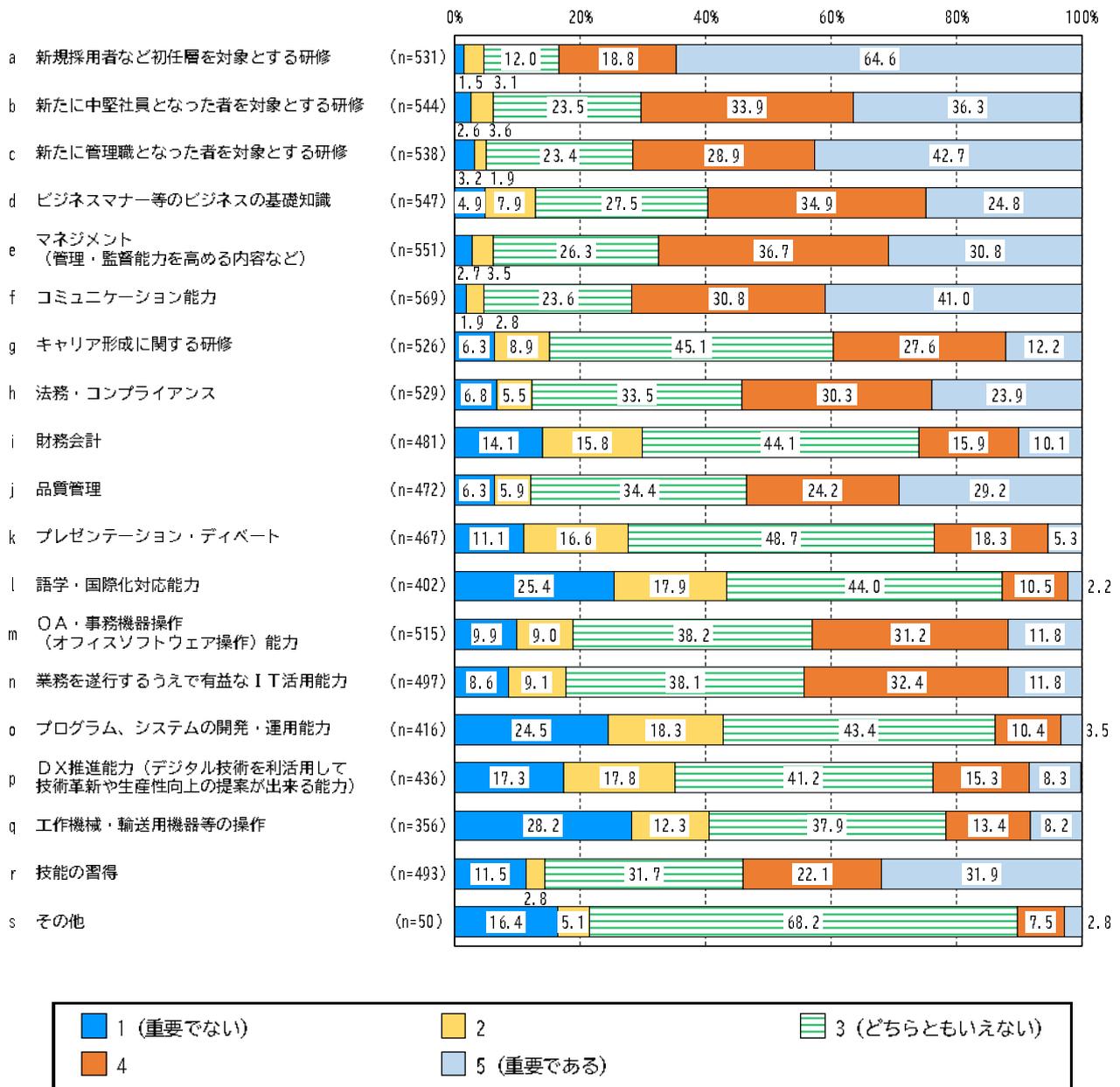
スキルアップ研修内容で自社で必要のあるものとしては、18項目のうち、8項目が8割を超えており、役職を対象とした研修やビジネスマナー、マネジメント能力、コミュニケーション能力など、業務内容に関わらない研修内容が上位となっている。

図表4-9 スキルアップ研修内容の重要性／①自社で必要のあるもの



重要度を「5（重要である）」と「4」の合計でみると、「a. 新規採用者など初任層を対象とする研修」が83.4%で最も高く、「f. コミュニケーション能力」(71.8%)、「c. 新たに管理職となった者を対象とする研修」(71.6%)、「b. 新たに中堅社員となった者を対象とする研修」(70.2%)が7割以上で上位となっている。

図表4-10 スキルアップ研修内容の重要性/②重要度



重要度の平均値を業種別にみると、『金融業、保険業』では役職に応じた研修やキャリア形成、法務、財務といった項目が高くなっている。『教育、学習支援業』では語学、事務機器操作、ITなど、『建設業』『製造業』では機器の操作といった項目が、全体より高くなっている。

図表4-11 スキルアップ研修内容の重要性／③属性別にみた重要度平均値

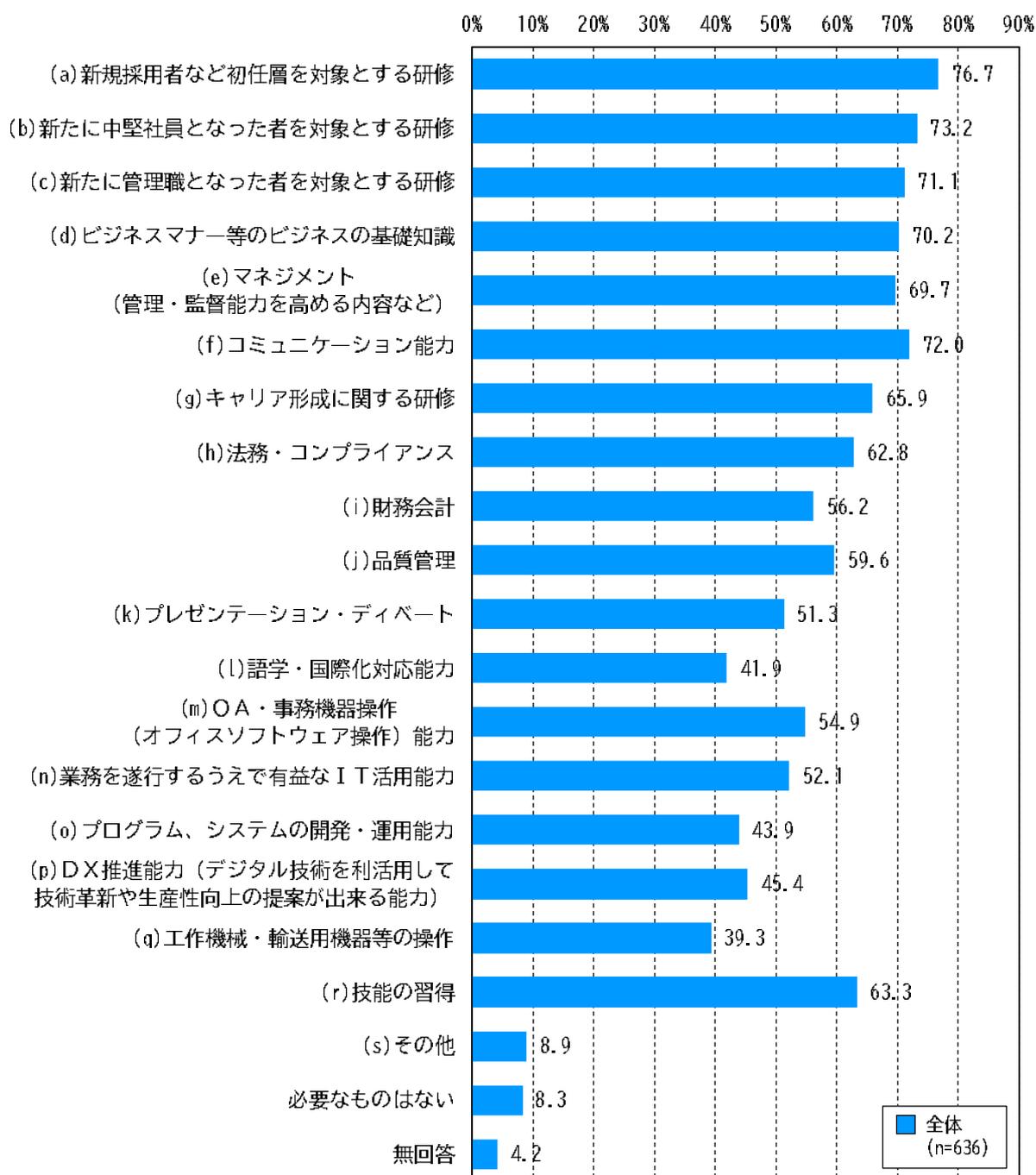
	全体	業種															
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業	その他
a 新規採用者など初任者を対象とする研修	4.461	4.171	4.148	4.800	4.444	4.633	4.481	4.882	4.083	4.308	4.222	4.609	4.650	4.716	5.000	4.291	4.500
b 新たに中堅社員となった者を対象とする研修	4.053	4.000	3.689	3.800	3.889	4.467	3.981	4.636	3.929	3.808	3.810	4.000	4.050	4.438	3.000	3.827	3.750
c 新たに管理職となった者を対象とする研修	4.082	3.925	3.813	3.600	3.875	4.233	4.137	4.529	4.143	4.000	4.000	3.955	3.950	4.342	5.000	3.924	3.750
d ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	3.750	3.615	3.533	3.600	4.000	4.133	3.582	4.212	3.923	3.259	3.409	3.583	3.476	4.060	4.333	3.740	3.800
e マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）	3.931	4.000	3.694	3.800	4.300	3.968	3.842	4.455	4.154	3.750	3.727	3.833	3.846	3.988	5.000	3.899	3.200
f コミュニケーション能力	4.130	4.000	3.969	4.000	3.778	4.226	3.883	4.471	3.643	4.037	4.095	4.364	4.163	4.435	3.667	4.080	4.000
g キャリア形成に関する研修	3.413	3.425	3.083	3.000	3.600	3.630	3.098	3.853	3.000	3.607	3.300	3.263	3.308	3.658	3.000	3.419	3.250
h 法務・コンプライアンス	3.720	3.561	3.267	3.200	3.778	4.448	3.500	4.625	3.923	4.038	3.316	3.350	3.711	3.662	3.333	3.750	3.200
i 財務会計	3.052	3.050	2.754	2.000	2.556	3.455	2.765	4.067	2.700	3.400	2.579	3.158	3.081	2.923	3.000	3.106	3.400
j 品質管理	3.648	3.780	4.046	3.600	3.375	3.917	3.481	3.143	3.625	3.583	4.000	3.421	2.769	3.475	4.000	3.803	3.800
k プレゼンテーション・ディベート	2.981	2.737	2.825	2.600	3.889	2.957	2.745	3.152	3.000	3.120	2.625	3.053	3.132	3.050	3.000	3.049	3.000
l 語学・国際化対応能力	2.493	2.086	2.472	2.333	2.250	2.952	2.100	1.955	2.833	2.467	2.813	2.400	3.083	2.439	3.000	2.745	2.667
m OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作）能力	3.359	3.381	3.344	3.200	3.778	3.172	3.109	3.588	3.308	3.600	2.706	3.100	3.775	3.400	3.000	3.357	3.000
n 業務を遂行するうえで有益なIT活用能力	3.366	3.400	3.183	3.000	4.100	3.227	3.148	3.559	3.091	3.560	3.294	2.895	3.923	3.406	3.000	3.463	2.667
o プログラム、システムの開発・運用能力	2.572	2.432	2.482	2.000	3.667	2.619	2.190	2.793	2.750	2.611	2.500	2.294	3.000	2.611	2.000	2.774	1.750
p DX推進能力（デジタル技術を活用して技術革新や生産性向上の提案が出来る能力）	2.874	3.000	2.850	3.333	3.400	3.200	2.432	3.406	3.000	2.895	3.067	2.571	3.219	2.542	2.000	2.927	2.800
q 工作機械・輸送用機器等の操作	2.742	3.436	3.492	2.800	1.333	3.840	1.972	1.875	2.714	2.500	2.000	2.533	2.533	2.000	3.333	2.638	3.333
r 技能の習得	3.661	3.778	3.969	4.400	3.111	3.893	3.217	3.520	3.333	3.400	3.176	4.000	3.286	3.935	4.333	3.647	3.800
s その他	2.780	3.250	2.714	-	-	3.000	2.333	3.000	3.000	3.200	2.000	3.200	1.500	2.000	3.000	2.900	3.000

※ は全体より0.4ポイント以上高い

6. スキルアップ研修内容の充実度

スキルアップ研修内容で充実しているものは、役職を対象にした研修、ビジネスマナー、コミュニケーション能力についての研修が7割を超えていて高い。

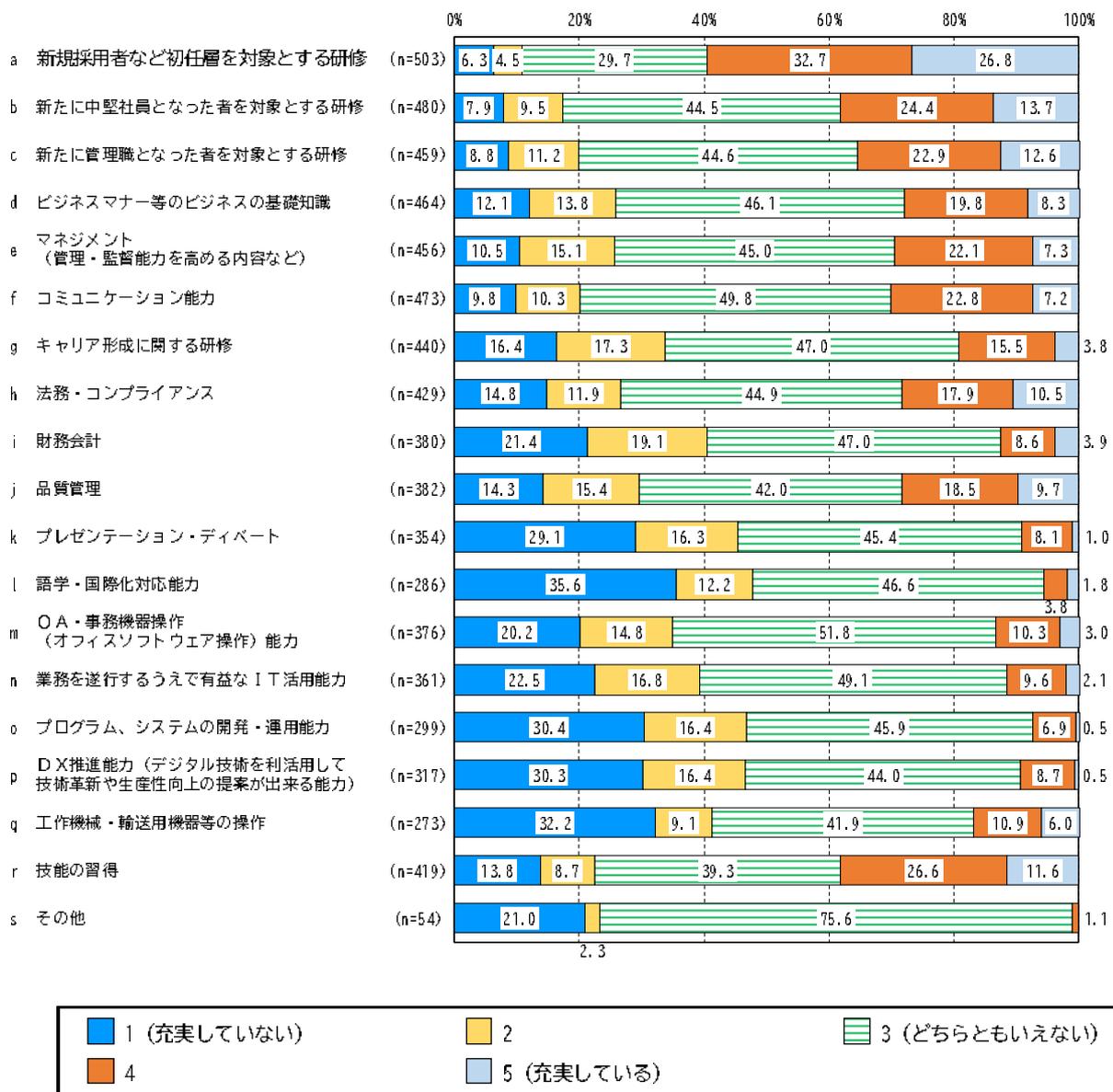
図表4-12 スキルアップ研修内容の充実度／①実施しているもの



充実度を「5（充実している）」と「4」の合計でみると、《a. 新規採用者など初任層を対象とする研修》が59.5%と特に高く、《r. 技能の習得》（38.2%）、《b. 新たに中堅社員となった者を対象とする研修》（38.1%）、《c. 新たに管理職となった者を対象とする研修》（35.5%）、《f. コミュニケーション能力》（30.0%）が3割台で続いている。

一方、「1（充実していない）」と「2」の合計でみると、《l. 語学・国際化対応能力》、《o. プログラム、システムの開発・運用能力》、《p/DX推進能力》、《k. プレゼンテーション・ディベート》が4割半を超え高くなっている。

図表4-13 スキルアップ研修内容の充実度／②充実度



充実度の平均値を業種別にみると、『金融業、保険業』では全体より高い項目が多いが、『製造業』では全体より低い項目が多めである。

図表4-14 スキルアップ研修内容の充実度／③属性別にみた充実度平均値

	全体	業 種															
		建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業	その他
a 新規採用者など初任層を対象とする研修	3.757	3.818	3.500	3.600	4.222	4.000	3.796	4.441	3.615	3.560	3.263	3.667	3.769	3.780	4.500	3.629	3.750
b 新たに中堅社員となった者を対象とする研修	3.290	3.545	2.820	2.800	3.444	3.593	3.383	3.794	3.077	3.045	3.158	3.368	3.129	3.288	5.000	3.227	3.250
c 新たに管理職となった者を対象とする研修	3.203	3.172	2.780	2.800	3.375	3.370	3.311	3.909	3.071	3.050	3.250	3.526	3.000	3.054	5.000	3.127	3.667
d ビジスマナー等のビジネスの基礎知識	2.972	3.000	2.653	1.800	3.222	2.760	2.907	3.853	3.750	2.640	3.053	2.882	2.733	2.923	3.000	3.097	2.250
e マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）	2.993	2.968	2.755	2.200	3.111	3.154	3.130	3.618	3.167	2.762	3.105	2.889	2.750	2.770	5.000	3.169	2.000
f コミュニケーション能力	3.091	3.000	2.735	2.600	3.000	3.480	3.045	3.515	3.083	2.875	3.158	3.200	3.030	3.156	3.000	3.149	2.750
g キャリア形成に関する研修	2.807	2.690	2.370	2.200	2.900	2.600	2.610	3.333	2.917	2.870	2.313	2.688	2.793	3.000	4.000	3.017	3.000
h 法務・コンプライアンス	3.063	3.065	2.426	2.250	3.000	4.130	3.184	4.029	3.500	3.143	2.643	2.533	2.882	2.627	5.000	3.197	2.333
i 財務会計	2.624	2.710	2.478	1.500	2.500	2.800	2.375	3.300	2.857	3.167	2.333	2.333	2.630	2.373	3.000	2.769	2.667
j 品質管理	3.000	3.000	3.073	2.800	3.333	3.611	2.811	2.895	3.444	2.947	3.000	2.500	2.471	2.737	3.500	3.226	4.500
k プレゼンテーション・ディベート	2.390	2.148	2.140	2.250	2.667	2.400	2.367	2.379	2.714	2.467	2.091	2.267	2.962	2.385	2.000	2.432	2.333
l 語学・国際化対応能力	2.227	2.077	2.125	1.667	2.500	2.222	2.250	1.842	2.667	2.364	2.000	2.000	2.909	2.233	3.000	2.316	2.000
m O A・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作）能力	2.649	2.484	2.622	2.250	3.625	2.435	2.645	2.714	2.778	3.500	2.083	2.400	2.962	2.600	3.000	2.585	3.000
n 業務を遂行するうえで有益なIT活用能力	2.554	2.438	2.523	2.667	3.714	2.389	2.448	2.645	2.714	3.067	2.000	2.375	2.917	2.589	3.000	2.490	2.000
o プログラム、システムの開発・運用能力	2.298	2.000	2.256	2.333	3.714	1.875	2.391	2.037	2.500	2.909	2.200	2.000	2.875	2.196	3.000	2.405	3.000
p DX推進能力（デジタル技術を活用して技術革新や生産性向上の提案が出来る能力）	2.338	2.133	2.209	3.000	3.167	2.200	2.200	2.600	2.750	2.467	2.250	2.300	2.588	2.327	3.000	2.262	2.000
q 工作機械・輸送用機器等の操作	2.608	2.968	2.780	2.400	3.000	3.913	2.118	2.125	2.429	2.667	1.875	2.455	2.636	2.077	4.000	2.419	4.000
r 技能の習得	3.172	3.564	3.214	3.200	3.143	3.522	3.063	3.040	2.900	3.190	2.467	3.500	3.091	3.071	3.500	3.132	3.333
s その他	2.611	2.200	2.600	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.333	2.333	2.000	3.000	3.000	2.000	3.000	2.800	-

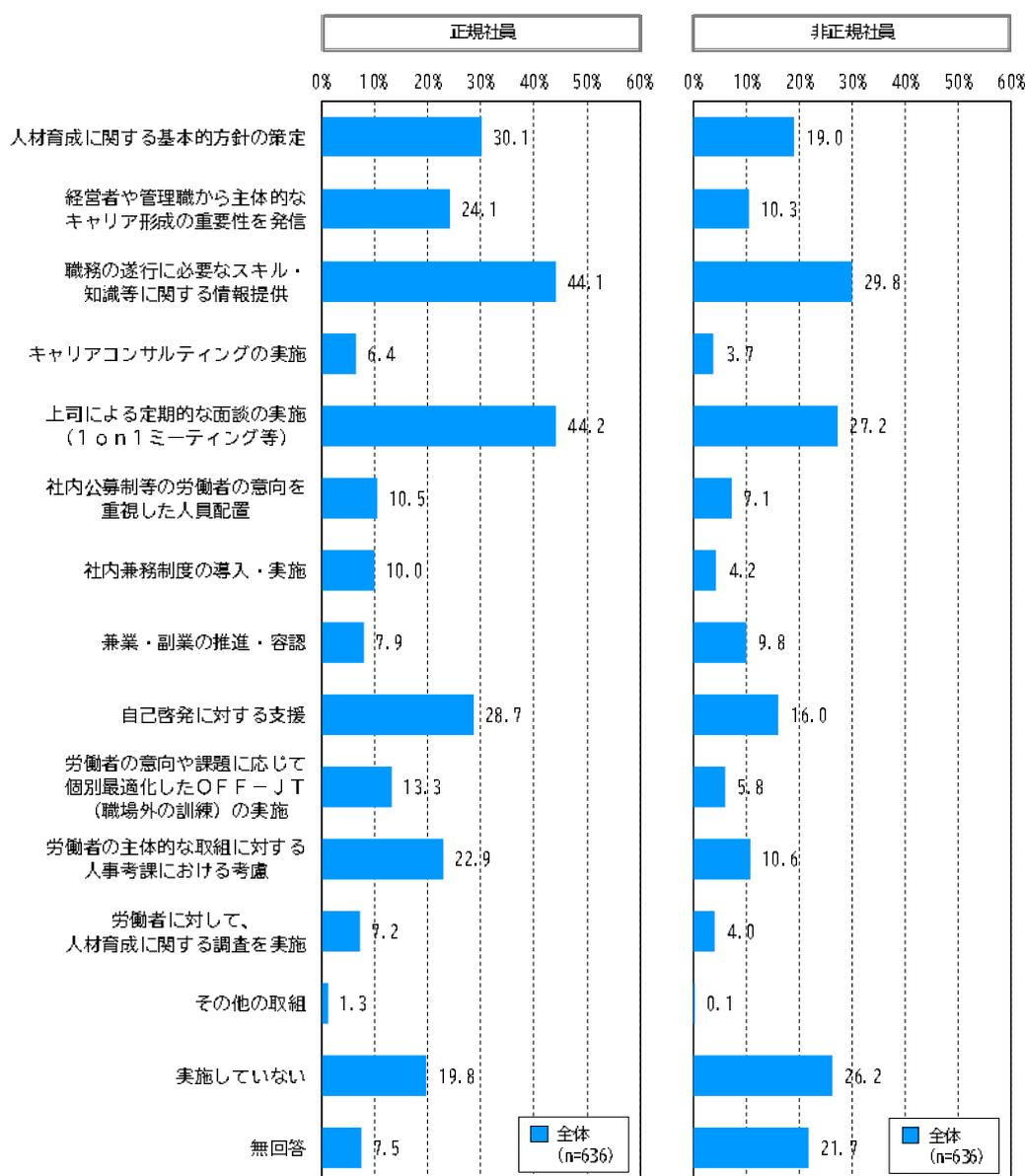
※ 背景色は全体より0.4ポイント以上高い

7. キャリア形成に関する取組

キャリア形成に関する取組を正規社員でみると、「上司による定期的な面談の実施（1on1ミーティング等）」（44.2%）、「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」（44.1%）、「人材育成に関する基本的方針の策定」（30.1%）の順に上位。非正規社員では、「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」（29.8%）、「上司による定期的な面談の実施（1on1ミーティング等）」（27.2%）「人材育成に関する基本的方針の策定」（19.0%）、の順に上位である。

正規社員と非正規社員の差をみると、「上司による定期的な面談の実施（1on1ミーティング等）」（17.0p 差）、「職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供」（14.3p 差）、「経営者や管理職から主体的なキャリア形成の重要性を発信」（13.8p 差）等、6項目で正規社員の方が10ポイント以上高くなっている。

図表4-15 キャリア形成に関する取組



正規社員への取組について業種別にみると、『金融業、保険業』『運輸業、郵便業』で全体より高い項目が多くなっている。

また、資本金や事業所の従業員規模が大きいほど、スコアも高くなる傾向である。

図表4-16 属性別にみたキャリア形成に関する取組／①正規社員

■正規社員

単位：%		回答数	人材育成に関する基本的方針の策定	経営者や管理職から主体的なキャリア形成の重要性を発信	職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供	キャリアコンサルティングの実施	上司による定期的な面談の実施（1-on-1ミーティング等）	社内公募制等の労働者の意向を重視した人員配置	社内兼務制度の導入・実施	兼業・副業の推進・容認	自己啓発に対する支援	労働者の意向や課題に応じて個別最適化されたOFF-JT（職場外の訓練）の実施	労働者の主体的な取組に対する人事考課における労働者の意向や課題に対する人事考課における労働者の主体的な取組に対する人事考課を実施	労働者に対して、人材育成に関する調査を実施	その他の取組	実施していない	無回答	
全 体		636	30.1	24.1	44.1	6.4	44.2	10.5	10.0	7.9	28.7	13.3	22.9	7.2	1.3	19.8	7.5	
業種	建設業	47	21.3	29.8	51.1	6.4	42.6	6.4	4.3	6.4	31.9	17.0	21.3	6.4	2.1	12.8	6.4	
	製造業	73	21.9	17.8	38.4	2.7	37.0	11.0	8.2	8.2	23.3	8.2	21.9	5.5	1.4	27.4	9.6	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	40.0	-	40.0	-	80.0	20.0	-	-	-	40.0	20.0	40.0	-	-	-	-
	情報通信業	10	40.0	40.0	80.0	30.0	60.0	40.0	40.0	40.0	60.0	30.0	50.0	20.0	-	-	-	-
	運輸業、郵便業	37	45.9	18.9	59.5	2.7	59.5	13.5	8.1	8.1	45.9	10.8	27.0	10.8	-	10.8	5.4	
	卸売業、小売業	70	32.9	22.9	35.7	-	37.1	7.1	4.3	1.4	28.6	10.0	14.3	2.9	-	27.1	14.3	
	金融業、保険業	34	64.7	50.0	79.4	11.8	73.5	5.9	-	8.8	73.5	17.6	47.1	5.9	-	2.9	-	
	不動産業、物品賃貸業	16	25.0	25.0	43.8	12.5	56.3	6.3	12.5	18.8	31.3	6.3	31.3	12.5	6.3	25.0	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	22.6	9.7	41.9	9.7	48.4	-	3.2	6.5	16.1	22.6	25.8	-	6.5	12.9	3.2	
	宿泊業、飲食サービス業	25	32.0	28.0	36.0	8.0	52.0	24.0	24.0	8.0	20.0	12.0	28.0	12.0	-	16.0	8.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	42.3	26.9	61.5	19.2	50.0	23.1	15.4	11.5	26.9	26.9	30.8	15.4	-	15.4	-	
	教育、学習支援業	46	30.4	26.1	47.8	6.5	43.5	-	4.3	2.2	41.3	13.0	10.9	4.3	2.2	15.2	2.2	
	医療、福祉	90	33.3	24.4	53.3	4.4	50.0	10.0	14.4	11.1	35.6	18.9	33.3	5.6	2.2	12.2	3.3	
	複合サービス事業	3	33.3	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-
サービス業	94	19.1	21.3	33.0	4.3	28.7	5.3	4.3	8.5	14.9	4.3	13.8	6.4	-	26.6	13.8		
その他	8	12.5	12.5	25.0	-	12.5	12.5	-	-	-	-	-	-	-	62.5	12.5		
資本金	300万円未満	78	21.8	25.6	35.9	5.1	41.0	5.1	3.8	9.0	16.7	11.5	12.8	7.7	-	23.1	9.0	
	300～1000万円未満	84	27.4	20.2	38.1	6.0	29.8	9.5	8.3	6.0	14.3	11.9	17.9	8.3	-	26.2	14.3	
	1000～3000万円未満	150	20.0	21.3	47.3	6.0	36.0	5.3	8.0	10.0	16.7	14.0	21.3	6.7	2.7	22.0	6.0	
	3000～5000万円未満	50	18.0	14.0	42.0	2.0	48.0	6.0	12.0	6.0	28.0	14.0	24.0	4.0	-	16.0	6.0	
	5000万～1億円未満	63	27.0	19.0	36.5	4.8	47.6	4.8	3.2	7.9	36.5	9.5	28.6	3.2	1.6	20.6	7.9	
	1億円～3億円未満	37	48.6	21.6	67.6	8.1	67.6	24.3	16.2	10.8	45.9	13.5	54.1	10.8	2.7	16.2	2.7	
3億円～5億円未満	9	44.4	44.4	44.4	11.1	44.4	-	11.1	-	33.3	11.1	33.3	-	-	-	-		
5億円以上	82	65.9	47.6	64.6	12.2	67.1	26.8	12.2	14.6	68.3	17.1	34.1	12.2	-	9.8	1.2		
従業員規模（事業所）	10～29人	393	27.2	23.7	44.3	6.4	40.2	7.4	5.6	7.1	23.2	11.2	18.8	4.8	1.5	23.7	7.4	
	30～99人	170	35.3	23.5	50.0	5.9	47.6	11.2	14.1	10.0	39.4	12.9	29.4	8.2	1.2	9.4	5.3	
	100～299人	43	46.5	30.2	58.1	7.0	72.1	25.6	11.6	9.3	65.1	20.9	34.9	9.3	-	9.3	2.3	
	300人～	14	50.0	35.7	50.0	7.1	71.4	21.4	14.3	7.1	64.3	50.0	64.3	21.4	-	7.1	-	
業績変化（R2→R3）	良くなった	189	34.4	25.4	50.3	5.8	52.9	11.1	9.5	11.1	34.9	14.3	32.3	7.9	1.6	16.4	5.8	
	変わらない	208	28.8	23.6	45.2	7.2	38.9	8.2	7.7	5.8	29.3	12.5	20.2	5.8	1.9	17.8	6.7	
	悪くなった	222	31.1	23.4	45.0	5.9	45.5	10.8	8.6	9.0	30.6	13.1	21.6	6.8	0.5	20.7	7.7	

※ 濃い青は全体より10ポイント以上、薄い青は全体より5ポイント以上高い

単位：%

非正規社員への取組について業種別にみると、『医療、福祉』『金融業、保険業』で全体より高い項目が多くなっている。

図表4-17 属性別にみたキャリア形成に関する取組/②非正規社員

■非正規社員		回答数	人材育成に関する基本的方針の策定	経営者や管理職から主体的なキャリア形成の重要性を発信	職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供	キャリアアコンサルティングの実施	上司による定期的な面談の実施（1-on-1ミーティング等）	社内公募制等の労働者の意向を重視した人員配置	社内業務制度の導入・実施	兼業・副業の推進・容認	自己啓発に対する支援	労働者の意向や課題に応じて個別最適化したOFF-JT（職場外の訓練）の実施	労働者の主体的な取組に対する人事考課における考慮	労働者に対して、人材育成に関する調査を実施	その他の取組	実施していない	無回答
■非正規社員																	
単位：%																	
全体		636	19.0	10.3	29.8	3.7	27.2	7.1	4.2	9.8	16.0	5.8	10.6	4.0	0.1	26.2	21.7
業種	建設業	47	8.5	8.5	21.3	4.3	14.9	2.1	2.1	2.1	8.5	4.3	8.5	-	-	12.8	46.8
	製造業	73	12.3	6.8	21.9	-	24.7	8.2	4.1	8.2	9.6	4.1	9.6	5.5	-	31.5	24.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	-	-	20.0	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0	-	-	40.0	40.0
	情報通信業	10	40.0	20.0	40.0	-	40.0	10.0	20.0	20.0	30.0	20.0	20.0	20.0	-	10.0	30.0
	運輸業、郵便業	37	10.8	8.1	27.0	-	27.0	2.7	-	5.4	24.3	5.4	5.4	5.4	-	13.5	37.8
	卸売業、小売業	70	18.6	10.0	27.1	-	28.6	7.1	2.9	5.7	20.0	4.3	5.7	2.9	-	32.9	21.4
	金融業、保険業	34	17.6	11.8	55.9	-	55.9	2.9	-	2.9	41.2	-	26.5	-	-	8.8	23.5
	不動産業、物品賃貸業	16	12.5	-	6.3	-	6.3	-	-	6.3	12.5	-	-	-	-	43.8	31.3
	学術研究、専門・技術サービス業	31	9.7	3.2	16.1	3.2	29.0	-	-	6.5	-	9.7	12.9	-	-	22.6	32.3
	宿泊業、飲食サービス業	25	24.0	4.0	28.0	8.0	32.0	20.0	8.0	16.0	8.0	4.0	24.0	8.0	-	24.0	16.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	30.8	19.2	46.2	15.4	30.8	11.5	11.5	19.2	11.5	11.5	11.5	7.7	-	19.2	11.5
	教育、学習支援業	46	23.9	15.2	37.0	2.2	30.4	-	-	6.5	28.3	6.5	8.7	4.3	-	23.9	17.4
	医療、福祉	90	27.8	18.9	51.1	4.4	41.1	7.8	5.6	14.4	28.9	10.0	17.8	3.3	1.1	15.6	6.7
	複合サービス事業	3	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	33.3	-
サービス業	94	14.9	9.6	25.5	3.2	19.1	3.2	2.1	12.8	10.6	4.3	5.3	3.2	-	31.9	20.2	
その他	8	-	-	12.5	-	12.5	-	-	12.5	-	-	-	-	-	62.5	25.0	
資本金	300万円未満	78	14.1	19.2	24.4	1.3	21.8	2.6	1.3	9.0	7.7	5.1	6.4	3.8	-	32.1	23.1
	300～1000万円未満	84	17.9	6.0	27.4	3.6	20.2	3.6	4.8	9.5	10.7	6.0	6.0	3.6	-	31.0	23.8
	1000～3000万円未満	150	17.3	10.0	30.7	4.0	22.7	4.7	2.7	12.0	10.0	5.3	8.7	4.7	0.7	25.3	22.7
	3000～5000万円未満	50	8.0	8.0	18.0	-	34.0	10.0	6.0	16.0	14.0	2.0	10.0	2.0	-	18.0	34.0
	5000万～1億円未満	63	11.1	7.9	28.6	1.6	25.4	1.6	-	6.3	15.9	7.9	7.9	1.6	-	27.0	25.4
	1億～3億円未満	37	29.7	10.8	45.9	10.8	37.8	13.5	10.8	13.5	21.6	10.8	32.4	8.1	-	18.9	24.3
	3億～5億円未満	9	22.2	-	44.4	-	55.6	-	11.1	-	-	-	11.1	33.3	-	11.1	-
5億円以上	82	32.9	18.3	47.6	2.4	46.3	11.0	2.4	4.9	43.9	7.3	18.3	4.9	-	18.3	13.4	
従業員規模（事業所）	10～29人	393	17.6	12.5	30.8	3.8	27.2	4.6	3.3	9.2	13.5	5.1	9.7	2.5	0.3	27.0	23.2
	30～99人	170	21.8	7.6	28.2	1.2	28.2	6.5	3.5	10.6	19.4	6.5	14.1	4.1	-	16.5	25.9
	100～299人	43	18.6	9.3	48.8	-	44.2	7.0	2.3	2.3	51.2	9.3	11.6	4.7	-	20.9	7.0
	300人～	14	14.3	7.1	35.7	7.1	42.9	28.6	-	28.6	28.6	7.1	21.4	14.3	-	28.6	-
業績変化（R2→R3）	良くなった	189	15.9	7.9	32.3	2.6	29.6	6.9	3.2	10.1	16.4	4.8	15.9	2.6	-	26.5	20.1
	変わらない	208	21.2	11.5	29.3	2.4	26.4	5.3	3.8	9.1	17.3	5.8	8.2	3.8	0.5	23.1	24.5
	悪くなった	222	18.9	12.2	32.0	4.1	32.0	5.0	3.6	10.4	19.8	6.3	10.4	4.5	-	22.5	22.5

※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

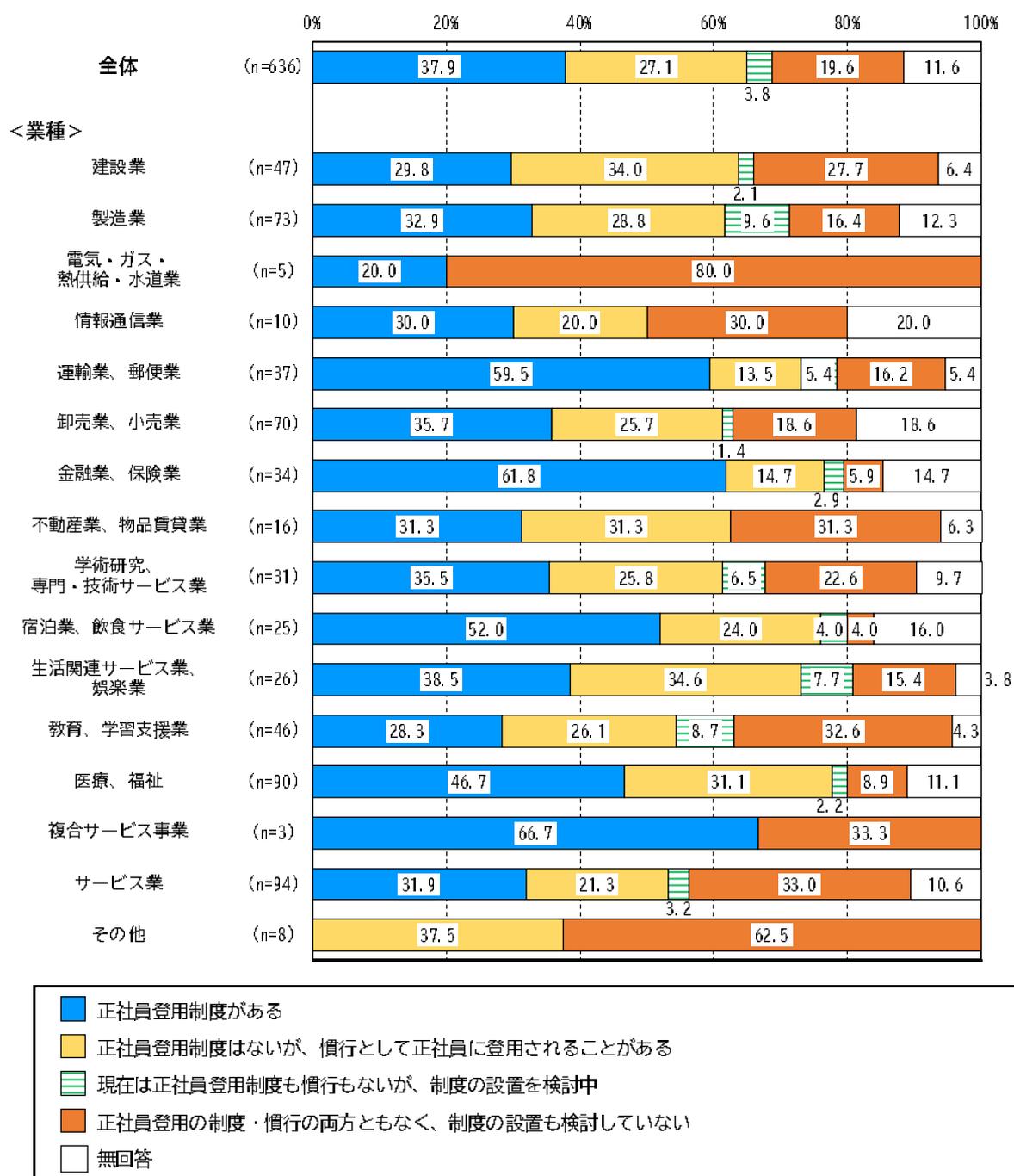
単位：%

8. 正社員への登用制度

「正社員登用制度がある」のは37.9%で、「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」の27.1%を合わせると、65.0%の企業が登用することとしている。

業種別にみると、「正社員登用制度がある」は『金融業、保険業』（61.8%）、『運輸業、郵便業』（59.5%）、『医療、福祉』（46.7%）で高く、「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」の合計は『医療、福祉』（77.8%）で最も高い。一方、「正社員登用の制度・慣行の両方ともなく、制度の設置も検討していない」は『サービス業』（33.0%）、『教育、学習支援業』（32.6%）、『建設業』（27.7%）で高い。

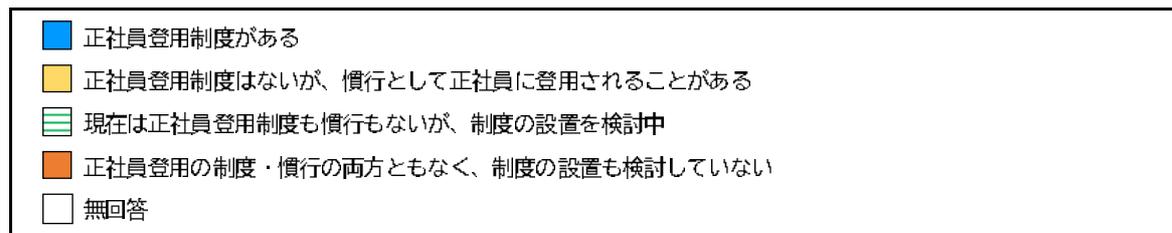
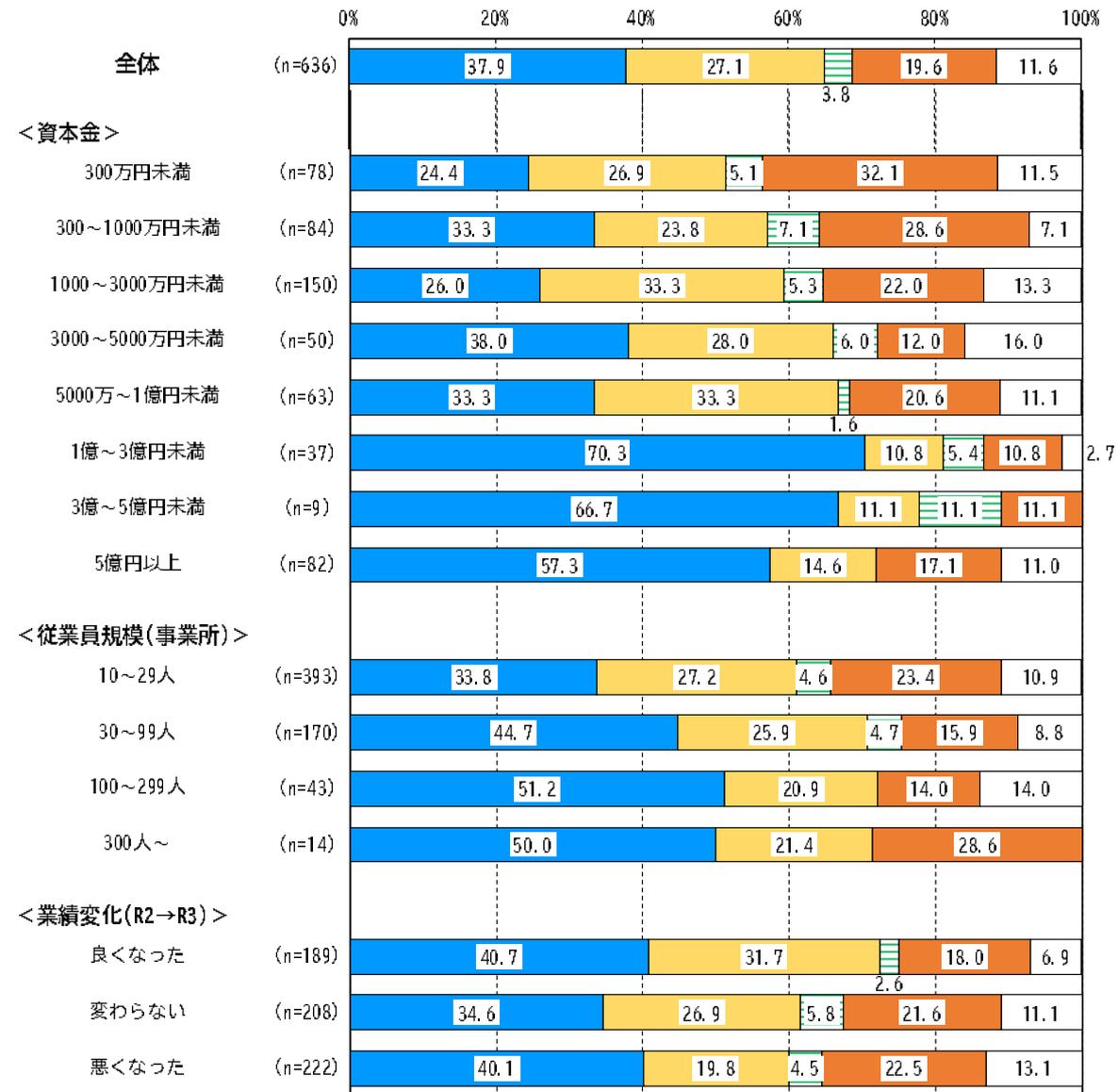
図表4-18 業種別に見た正社員への登用制度



資本金別にみると、「正社員登用制度がある」は1億円未満の企業では4割未満、1億円以上の企業では5割半以上と、差がみられた。

事業所の従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「正社員登用制度がある」も概ね高くなる傾向である。

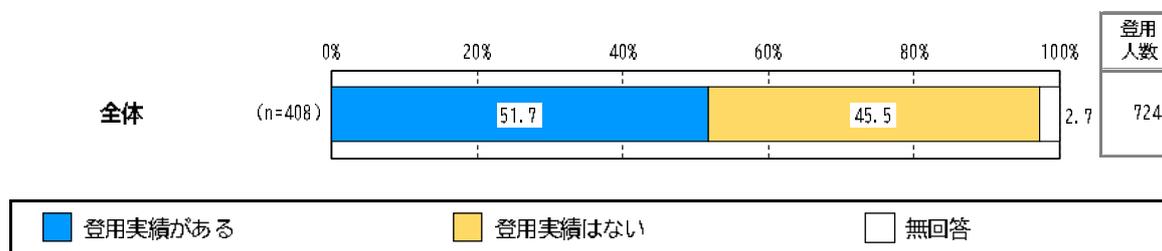
図表4-19 資本金別等に応じた正社員への登用制度



9. 正社員への登用実績

正社員への「登用実績がある」企業は51.7%と半数強で、登用人数は724人となっている。

図表4-20 正社員への登用実績



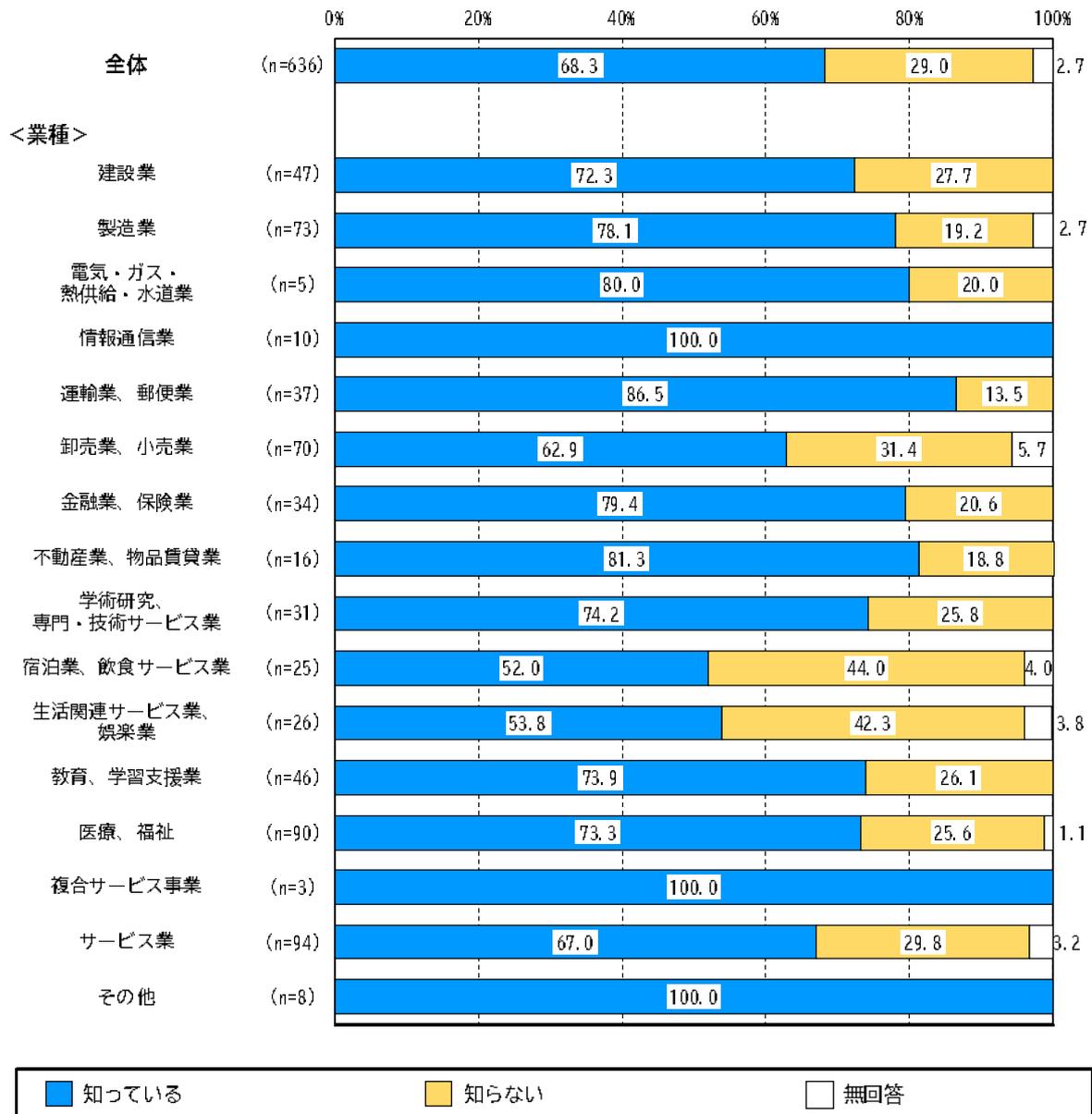
第5章 公共職業訓練について

1. 公共職業訓練の認知度

公共職業訓練については、68.3%が「知っている」と回答。

業種別にみると、認知度が高いのは『運輸業、郵便業』（86.5%）、『金融業、保険業』（79.4%）、『製造業』（78.1%）などである。回答数は少ないものの、『情報通信業』も100.0%と高い。

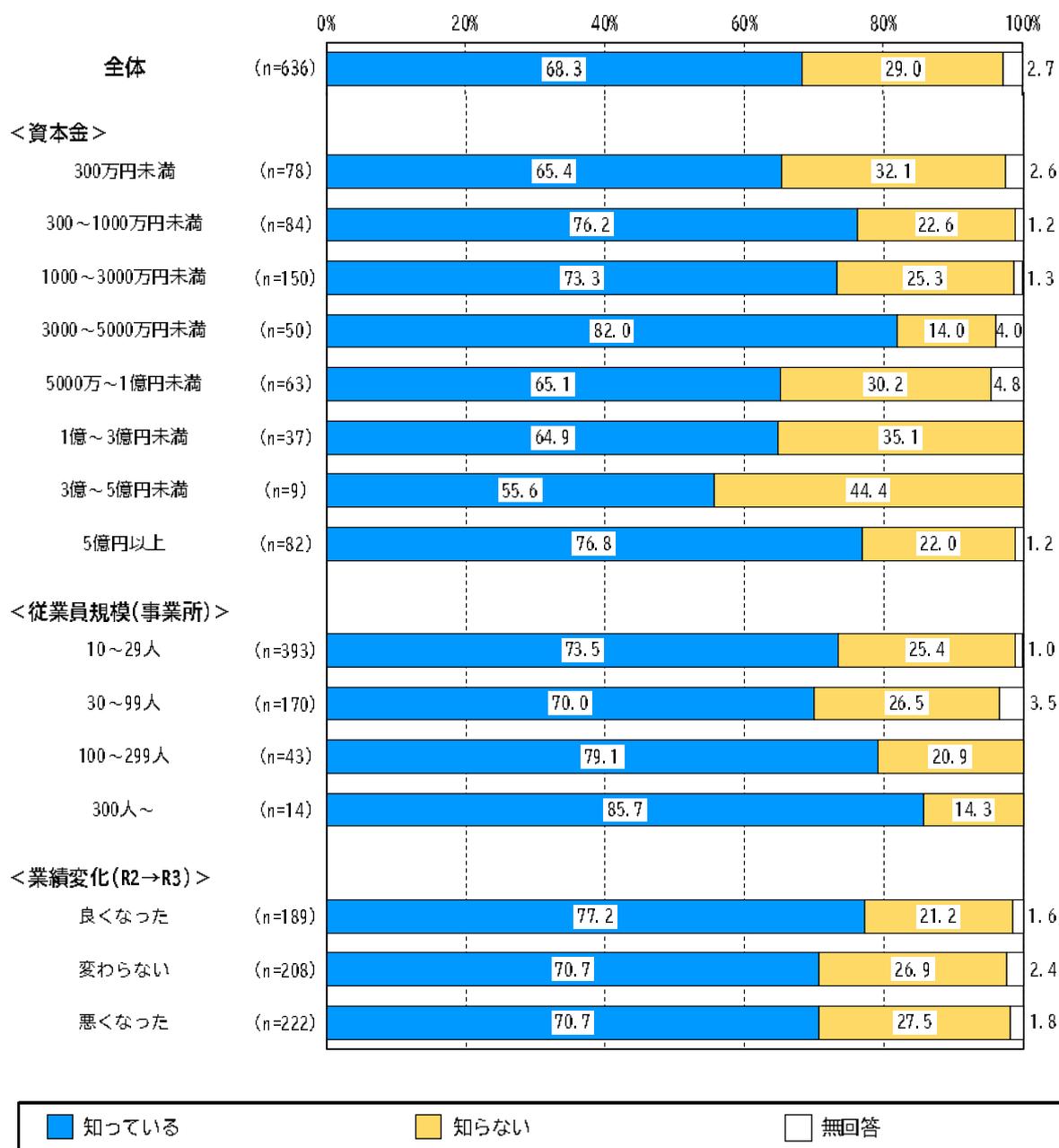
図表5-1 業種別にみた公共職業訓練の認知度



事業所の従業員規模別に認知度をみると、「300人～」で85.7%、「100～299人」で79.1%と高い。

業績変化別にみると、『良くなった』企業で認知度が77.2%と高くなっている。

図表5-2 資本金別等にした公共職業訓練の認知度

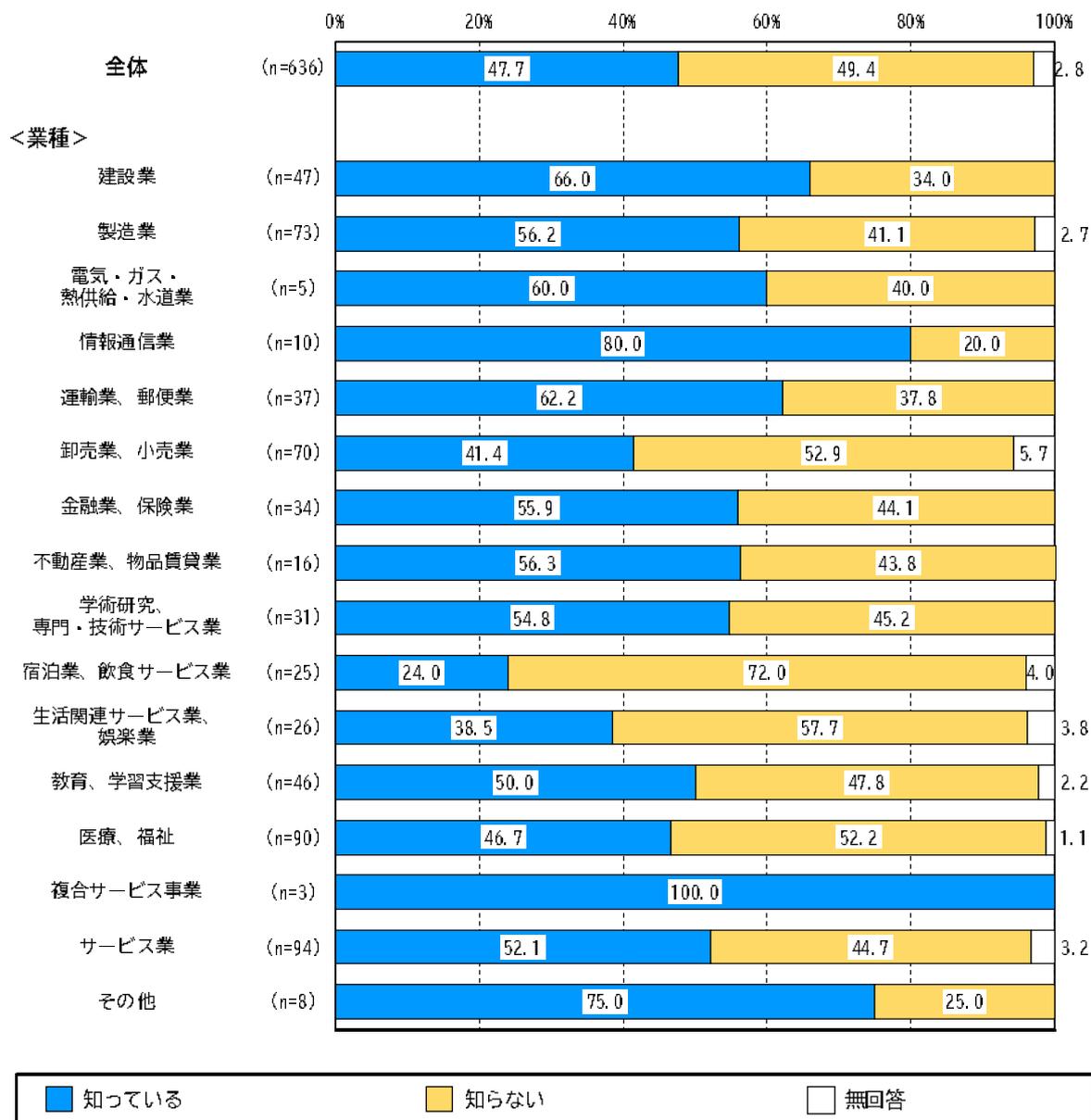


2. 県立高等技術専門校の認知度

県立高等技術専門校については、「知っている」が47.7%と半数を切っている。

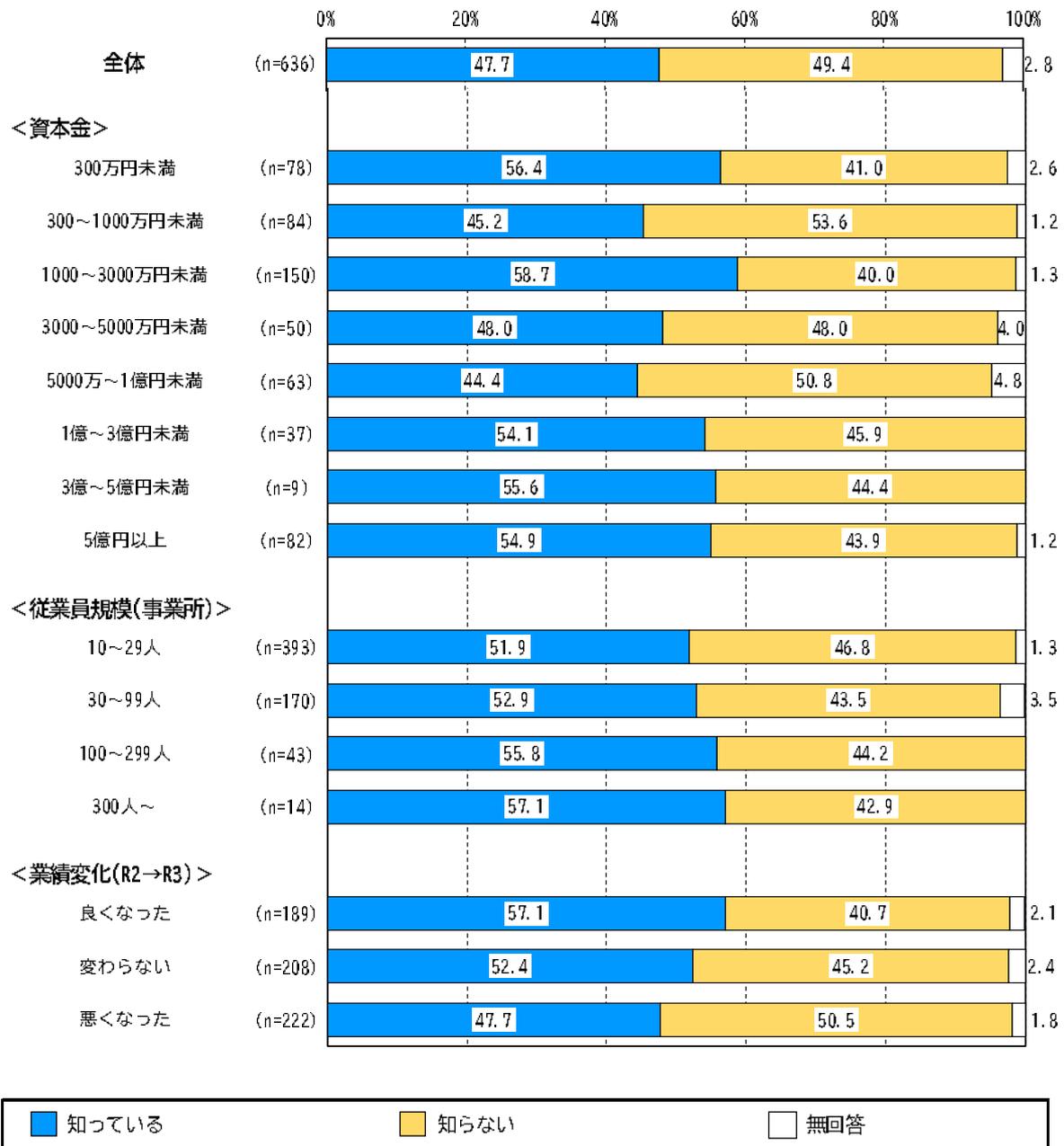
業種別にみると、認知度が高いのは『建設業』（66.0%）、『運輸業、郵便業』（62.2%）などである。

図表5-3 業種別にみた県立高等技術専門校の認知度



事業所の従業員規模別にみると、若干ではあるが、規模が大きいほど認知度も高い傾向。
業績変化別にみると、業績が良くなった企業ほど認知度が高くなっている。

図表5-4 資本金別等にした県立高等技術専門校の認知度

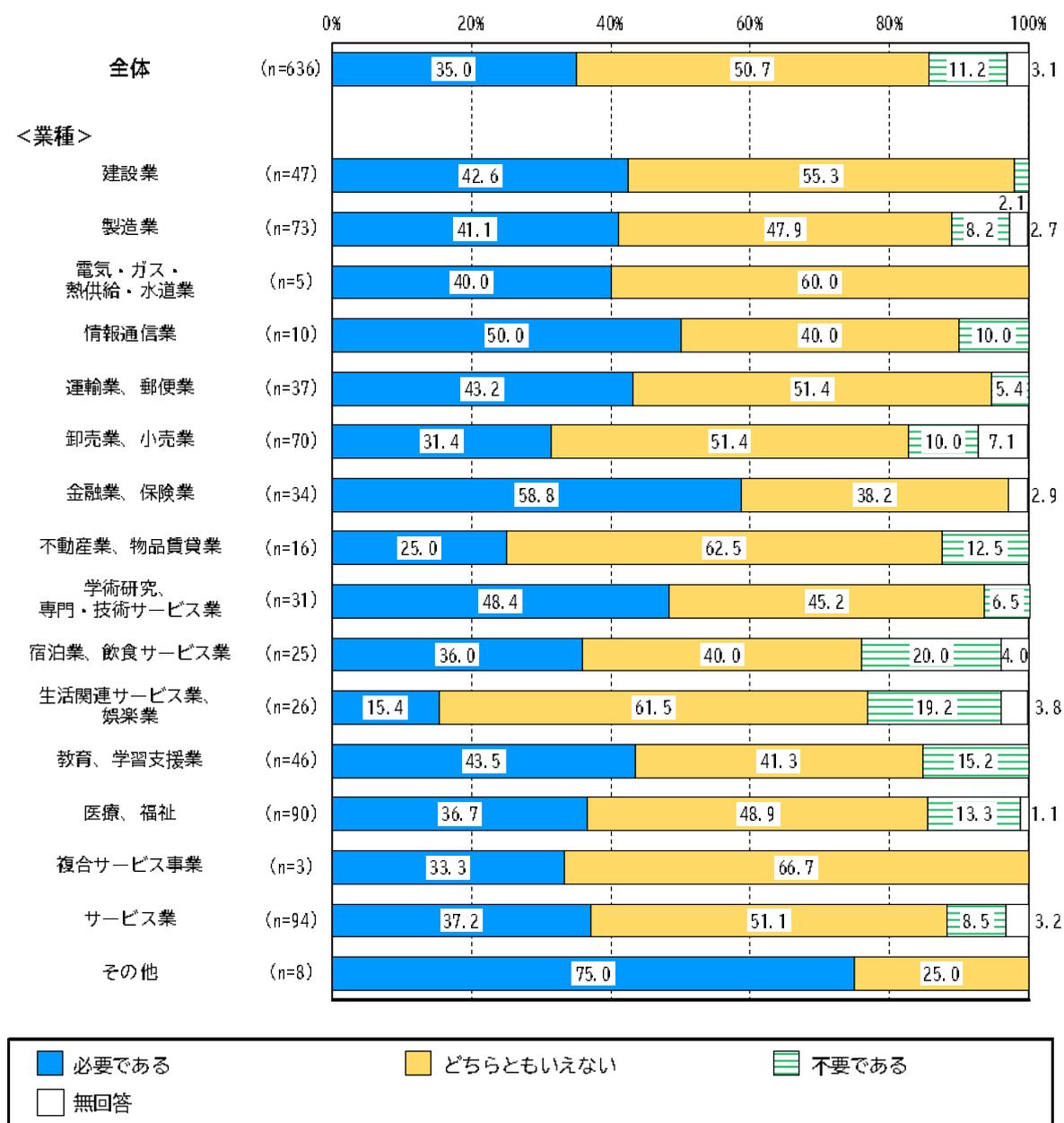


3. 公共職業訓練の必要性

公共職業訓練の必要性は、「どちらともいえない」が50.7%と約半数を占め、「必要である」としたのは35.0%である。

業種別にみると、「必要である」が高いのは『金融業、保険業』（58.8%）で、低いのは『卸売業、小売業』（31.4%）である。

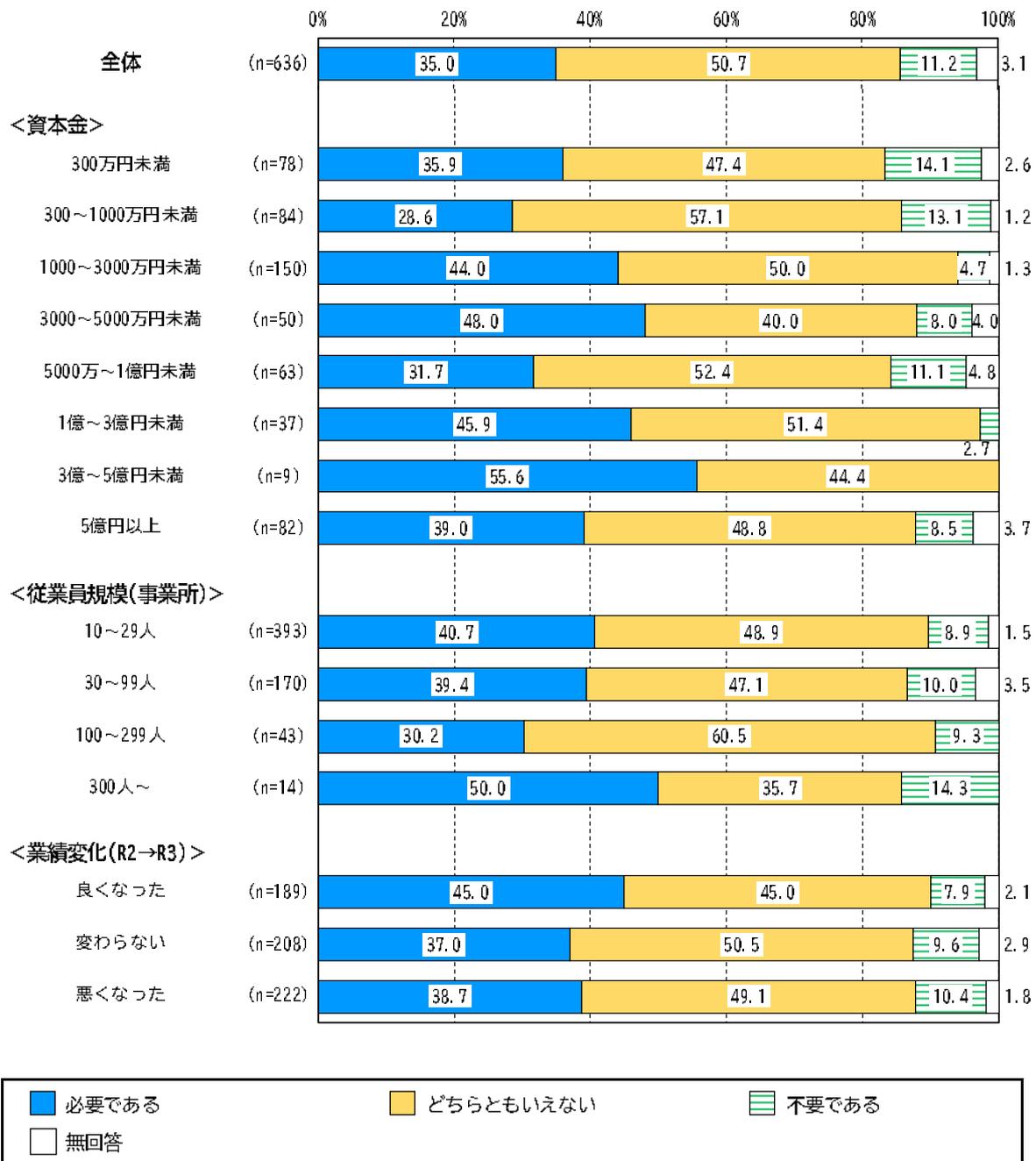
図表5-5 業種別にみた公共職業訓練の必要性



資本金別に見ると、『3000～5000万円未満』の企業で「必要である」が48.0%と高い。

また、事業所の従業員規模別では、『10～29人』（40.7%）、『30～99人』（39.4%）、業績変化別では、『良くなった』企業で45.0%と、必要性が高くなっている。

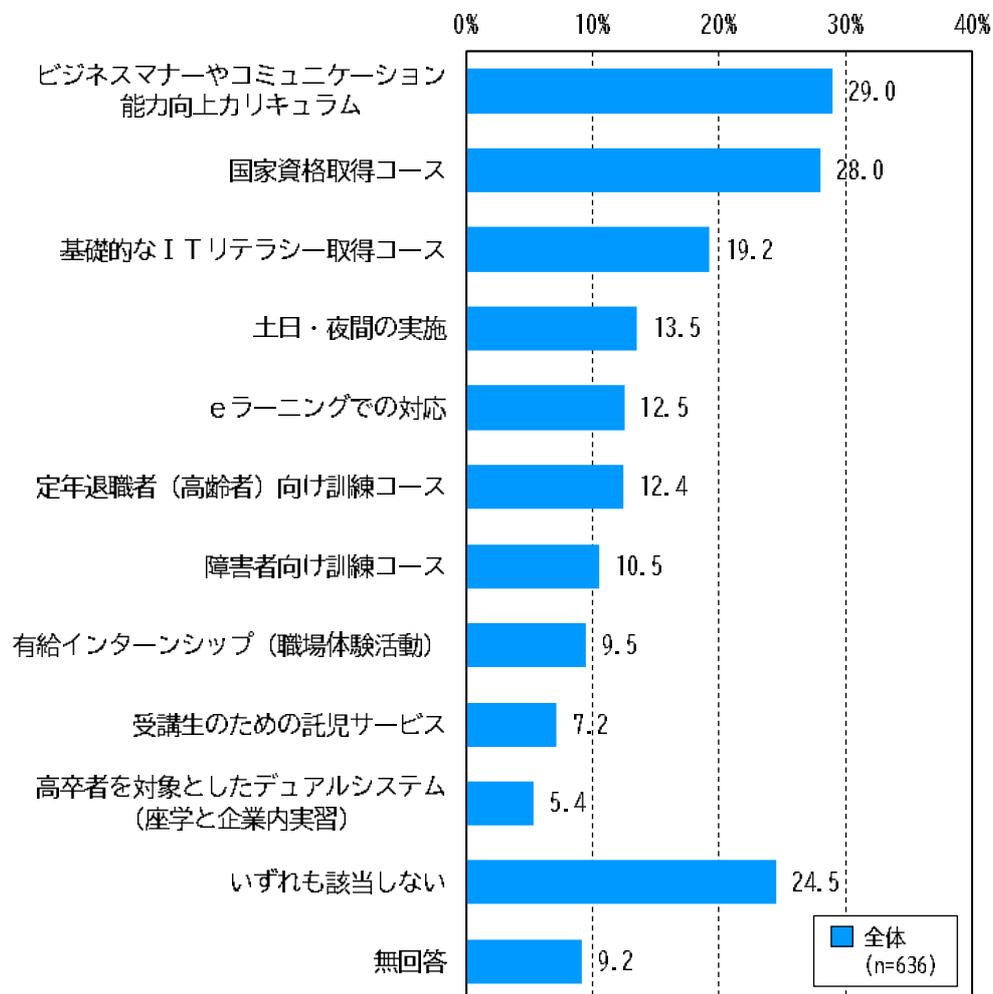
図表5-6 資本金別等に見た公共職業訓練の必要性



4. 訓練カリキュラムニーズ

訓練カリキュラムについては、「ビジネスマナーやコミュニケーション能力向上カリキュラム」(29.0%)、「国家資格取得コース」(28.0%)のニーズが高い。

図表5-7 訓練カリキュラムニーズ



業種別にみると、『建設業』『医療、福祉』で「国家資格取得コース」、『金融業、保険業』で「基礎的なITリテラシー取得コース」のニーズが高い。

『生産性向上』を経営課題とする企業では、「基礎的なITリテラシー取得コース」「障害者向け訓練コース」のニーズが全体より10ポイント以上高くなっている。

図表5-8 属性別にみた訓練カリキュラムニーズ

単位：%		回答数	リテラシー スキル向上 ニーズ	国家資格 取得コース	基礎的なIT リテラシー 取得コース	土日・夜間 の実施	eラー ニングでの 対応	定年退職 者（高齢者） 向け 訓練コース	障害者 向け訓練 コース	有給イン ターンシ ップ （職場体 験活動）	受講生 のための 託児サ ービス	高卒者 を対象と したデ ュアルシ ステム （座学と 企業実 習）	いずれも 該当しな い	無回答
全 体		636	29.0	28.0	19.2	13.5	12.5	12.4	10.5	9.5	7.2	5.4	24.5	9.2
業種	建設業	47	17.0	63.8	12.8	14.9	12.8	14.9	4.3	12.8	10.6	8.5	12.8	2.1
	製造業	73	27.4	21.9	16.4	13.7	9.6	15.1	9.6	6.8	6.8	6.8	24.7	13.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	20.0	-	-	-	20.0	-	-	-	-	60.0	-
	情報通信業	10	20.0	40.0	50.0	10.0	20.0	10.0	10.0	20.0	-	-	20.0	-
	運輸業、郵便業	37	29.7	16.2	18.9	8.1	29.7	16.2	2.7	2.7	-	2.7	24.3	8.1
	卸売業、小売業	70	24.3	15.7	22.9	8.6	8.6	7.1	12.9	10.0	4.3	4.3	30.0	15.7
	金融業、保険業	34	35.3	29.4	44.1	17.6	26.5	8.8	20.6	2.9	2.9	2.9	8.8	11.8
	不動産業、物品賃貸業	16	31.3	37.5	31.3	6.3	6.3	6.3	-	-	-	-	12.5	37.5
	学術研究、専門・技術サービス業	31	29.0	32.3	16.1	16.1	9.7	-	9.7	3.2	3.2	3.2	22.6	3.2
	宿泊業、飲食サービス業	25	40.0	16.0	8.0	12.0	16.0	8.0	12.0	8.0	4.0	-	24.0	8.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	42.3	23.1	23.1	26.9	11.5	19.2	15.4	23.1	11.5	11.5	23.1	3.8
	教育、学習支援業	46	17.4	21.7	26.1	6.5	13.0	10.9	10.9	8.7	13.0	2.2	41.3	8.7
	医療、福祉	90	36.7	48.9	15.6	21.1	18.9	17.8	13.3	15.6	16.7	5.6	16.7	4.4
	複合サービス事業	3	-	66.7	-	33.3	33.3	33.3	-	-	33.3	-	-	33.3
	サービス業	94	26.6	20.2	14.9	12.8	12.8	21.3	10.6	3.2	4.3	3.2	18.1	13.8
	その他	8	25.0	12.5	37.5	-	25.0	12.5	12.5	12.5	-	12.5	37.5	-
資本金	300万円未満	78	28.2	37.2	15.4	25.6	14.1	15.4	11.5	10.3	6.4	3.8	23.1	9.0
	300～1000万円未満	84	27.4	22.6	9.5	11.9	11.9	14.3	10.7	10.7	11.9	6.0	29.8	13.1
	1000～3000万円未満	150	32.7	27.3	19.3	16.7	12.7	15.3	5.3	9.3	7.3	7.3	20.0	3.3
	3000～5000万円未満	50	16.0	28.0	14.0	6.0	6.0	12.0	12.0	6.0	10.0	4.0	30.0	12.0
	5000万～1億円未満	63	15.9	34.9	19.0	11.1	6.3	11.1	4.8	4.8	6.3	3.2	28.6	11.1
	1億～3億円未満	37	51.4	27.0	40.5	-	29.7	13.5	13.5	13.5	2.7	8.1	8.1	5.4
	3億～5億円未満	9	44.4	22.2	11.1	33.3	55.6	33.3	11.1	22.2	11.1	-	11.1	-
5億円以上	82	23.2	29.3	32.9	8.5	22.0	14.6	22.0	8.5	4.9	2.4	25.6	9.8	
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	29.5	30.0	20.9	15.8	13.2	13.7	8.4	8.9	8.7	5.9	24.4	8.1
	30～99人	170	29.4	30.0	18.8	11.8	17.1	14.7	12.4	10.6	5.9	4.1	20.0	8.2
	100～299人	43	20.9	25.6	20.9	7.0	18.6	16.3	23.3	9.3	9.3	-	32.6	9.3
	300人～	14	-	21.4	14.3	7.1	14.3	14.3	28.6	-	7.1	7.1	28.6	-
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	32.3	28.6	28.6	14.3	16.9	12.2	11.1	9.0	7.9	5.3	17.5	5.8
	変わらない	208	28.4	34.1	16.8	11.5	13.5	14.4	10.6	10.1	8.7	3.8	27.9	7.2
	悪くなった	222	23.9	25.7	16.7	15.8	14.0	15.8	11.3	8.6	7.2	5.9	24.8	12.2
経営課題	売上（シェア）拡大	218	28.9	25.7	20.6	11.9	7.8	11.5	10.1	7.8	7.8	4.1	26.1	11.5
	生産性向上	60	23.3	26.7	33.3	15.0	13.3	16.7	23.3	11.7	8.3	6.7	11.7	6.7
	コスト改善	55	25.5	29.1	16.4	12.7	20.0	18.2	12.7	5.5	5.5	9.1	30.9	7.3
	戦力拡充（人手不足）	198	29.8	34.8	13.1	16.7	18.7	16.2	7.6	9.1	10.6	4.0	22.7	5.1
	事業（商品サービス）開発	24	29.2	37.5	50.0	25.0	20.8	4.2	16.7	29.2	12.5	12.5	12.5	4.2
従業員 過不足	過剰	18	33.3	27.8	5.6	22.2	22.2	27.8	5.6	5.6	11.1	11.1	16.7	5.6
	適正	289	28.0	26.6	24.9	11.8	14.9	13.5	12.1	7.3	5.2	4.5	27.3	7.3
	不足	308	29.9	33.1	16.2	16.2	14.6	13.6	9.1	11.0	10.7	5.2	21.4	8.1

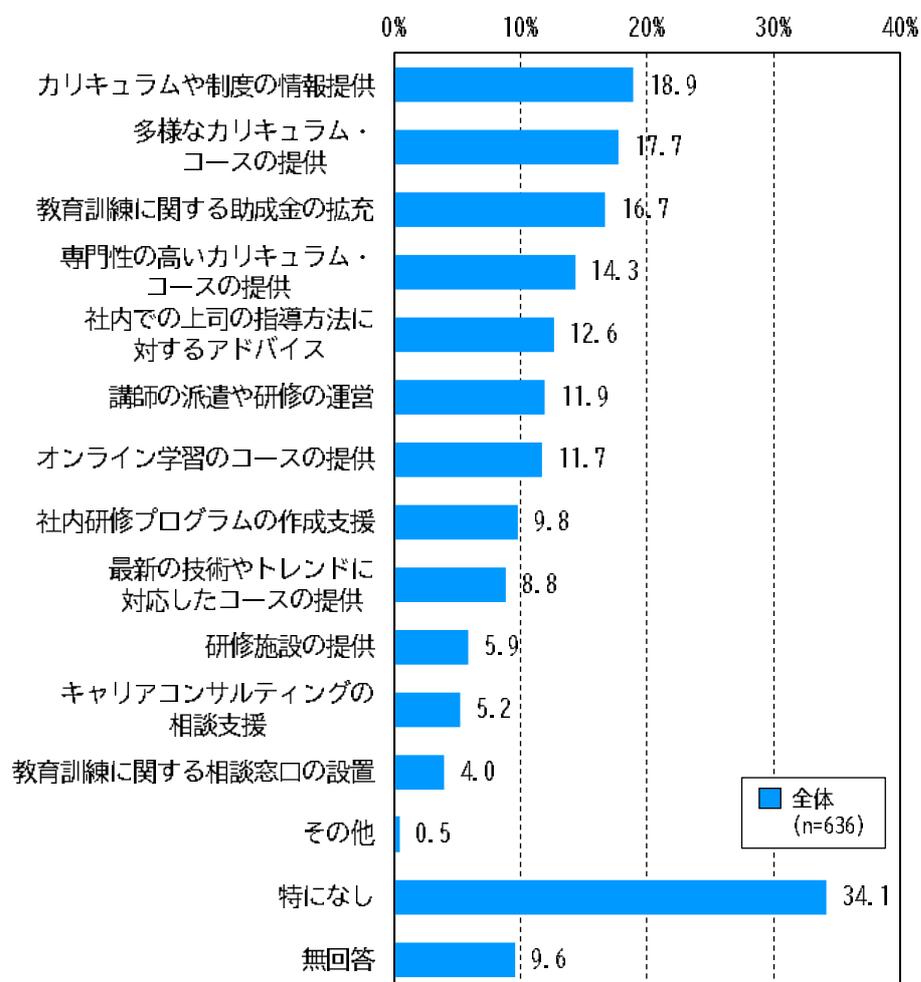
※ 濃い青は全体より10ポイント以上、薄い青は全体より5ポイント以上高い

単位：%

5. 支援を望む在職者向け職業能力開発

支援を望む在職者向け職業能力開発は、「カリキュラムや制度の情報提供」(18.9%)、「多様なカリキュラム・コースの提供」(17.7%)、「教育訓練に関する助成金の拡充」(16.7%)の順に上位となっている。

図表5-9 支援を望む在職者向け職業能力



業種別にみると、『建設業』で「教育訓練に関する助成金の拡充」「専門性の高いカリキュラム・コースの提供」、『学術研究、専門・技術サービス業』では「専門性の高いカリキュラム・コースの提供」、『教育、学習支援業』では「オンライン学習のコースの提供」、『医療、福祉』では「教育訓練に関する助成金の拡充」「専門性の高いカリキュラム・コースの提供」「講師の派遣や研修の運営」などが望まれている。

図表5-10 属性別にみた支援を望む在職者向け職業能力

単位：%		回答数	供カリキュラムや制度の情報提供	多様なカリキュラム・コースの提供	教育訓練に関する助成金の拡充	専門性の高いカリキュラム・コースの提供	社内での上司の指導方法に対するアドバイス	講師の派遣や研修の運営	供オンライン学習のコースの提供	社内研修プログラムの作成支援	最新の技術やトレンドに対応したコースの提供	研修施設の提供	相談支援	キャリアコンサルティングの提供	教育訓練に関する相談窓口の設置	その他	特になし	無回答
全体		636	18.9	17.7	16.7	14.3	12.6	11.9	11.7	9.8	8.8	5.9	5.2	4.0	0.5	34.1	9.6	
業種	建設業	47	25.5	25.5	29.8	29.8	12.8	2.1	14.9	10.6	8.5	6.4	6.4	4.3	-	12.8	2.1	
	製造業	73	16.4	13.7	17.8	17.8	11.0	12.3	9.6	4.1	6.8	2.7	2.7	2.7	2.7	28.8	12.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	-	-	-	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	60.0	-
	情報通信業	10	30.0	30.0	30.0	40.0	30.0	20.0	30.0	10.0	30.0	-	30.0	-	-	-	30.0	-
	運輸業、郵便業	37	24.3	13.5	10.8	-	5.4	2.7	10.8	5.4	2.7	5.4	2.7	2.7	-	43.2	8.1	
	卸売業、小売業	70	27.1	17.1	7.1	5.7	17.1	14.3	4.3	7.1	11.4	4.3	4.3	2.9	-	34.3	15.7	
	金融業、保険業	34	17.6	5.9	14.7	8.8	8.8	20.6	8.8	-	8.8	2.9	5.9	-	2.9	20.6	11.8	
	不動産業、物品賃貸業	16	12.5	12.5	6.3	12.5	6.3	6.3	6.3	18.8	-	6.3	6.3	-	-	50.0	6.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	6.5	19.4	19.4	32.3	6.5	-	12.9	6.5	6.5	-	3.2	-	-	35.5	6.5	
	宿泊業、飲食サービス業	25	16.0	16.0	12.0	4.0	16.0	4.0	12.0	16.0	8.0	8.0	8.0	4.0	-	44.0	8.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	7.7	19.2	26.9	7.7	19.2	19.2	19.2	7.7	19.2	11.5	7.7	11.5	-	42.3	3.8	
	教育、学習支援業	46	17.4	17.4	17.4	15.2	6.5	15.2	26.1	10.9	10.9	6.5	4.3	-	-	37.0	10.9	
	医療、福祉	90	20.0	22.2	26.7	24.4	14.4	23.3	21.1	15.6	4.4	10.0	5.6	8.9	2.2	24.4	5.6	
	複合サービス業	3	66.7	66.7	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-
	サービス業	94	11.7	12.8	14.9	17.0	4.3	9.6	7.4	7.4	7.4	4.3	3.2	4.3	-	39.4	11.7	
その他	8	12.5	50.0	-	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5	25.0	25.0	-	-	-	-	50.0	-	
資本金	300万円未満	78	12.8	16.7	16.7	21.8	7.7	15.4	10.3	14.1	7.7	10.3	2.6	6.4	1.3	30.8	9.0	
	300～1000万円未満	84	14.3	16.7	17.9	10.7	10.7	11.9	15.5	10.7	8.3	9.5	7.1	7.1	1.2	38.1	13.1	
	1000～3000万円未満	150	21.3	16.0	22.0	22.0	12.7	9.3	14.0	8.0	12.0	5.3	6.0	2.7	-	32.0	3.3	
	3000～5000万円未満	50	18.0	16.0	18.0	10.0	12.0	8.0	6.0	10.0	4.0	4.0	6.0	6.0	4.0	30.0	10.0	
	5000万円～1億円未満	63	19.0	11.1	23.8	12.7	7.9	7.9	12.7	4.8	4.8	4.8	1.6	4.8	-	36.5	11.1	
	1億～3億円未満	37	35.1	35.1	18.9	27.0	18.9	10.8	21.6	8.1	13.5	5.4	13.5	2.7	2.7	24.3	5.4	
3億～5億円未満	9	22.2	33.3	22.2	22.2	33.3	55.6	33.3	11.1	11.1	-	11.1	-	-	-	-		
5億円以上	82	14.6	11.0	7.3	9.8	7.3	17.1	7.3	3.7	7.3	1.2	3.7	2.4	-	40.2	14.6		
従業員規模(事業所)	10～29人	393	16.5	16.0	19.1	17.6	10.2	10.9	12.5	8.4	10.7	5.9	4.3	4.1	0.5	33.6	8.7	
	30～99人	170	18.8	21.2	16.5	17.6	12.4	15.3	15.9	8.8	5.9	5.9	7.1	4.1	0.6	28.8	9.4	
	100～299人	43	23.3	14.0	16.3	4.7	11.6	18.6	9.3	7.0	2.3	4.7	-	4.7	2.3	44.2	9.3	
	300人～	14	28.6	7.1	14.3	7.1	28.6	14.3	21.4	7.1	-	-	-	7.1	7.1	28.6	-	
業績変化(R2→R3)	良くなった	189	19.6	19.0	15.3	17.5	11.6	14.3	13.2	6.3	11.1	5.3	6.3	3.7	1.1	29.6	6.3	
	変わらない	208	18.3	18.8	16.3	15.9	10.1	6.7	13.5	10.1	7.7	3.8	4.3	3.4	1.0	37.5	9.1	
	悪くなった	222	16.2	13.5	20.3	14.9	12.2	16.7	12.6	9.0	6.8	6.8	4.1	5.0	0.5	32.0	10.8	
経営課題	売上(シェア)拡大	218	16.1	12.8	14.7	13.8	12.4	7.8	11.0	8.7	9.6	4.6	5.5	4.1	0.5	35.8	11.9	
	生産性向上	60	21.7	23.3	23.3	18.3	15.0	21.7	15.0	13.3	8.3	5.0	6.7	3.3	1.7	20.0	11.7	
	コスト改善	55	18.2	20.0	21.8	18.2	10.9	14.5	10.9	7.3	10.9	9.1	1.8	5.5	-	38.2	5.5	
	戦力拡充(人手不足)	198	16.2	16.2	20.7	17.7	10.1	12.6	13.6	8.1	6.6	6.1	5.6	4.5	0.5	33.8	5.6	
事業(商品サービス)開発	24	29.2	25.0	20.8	16.7	16.7	37.5	25.0	12.5	12.5	4.2	-	4.2	-	16.7	-		
従業員過不足	過剰	18	16.7	16.7	22.2	-	11.1	11.1	5.6	11.1	-	-	-	5.6	-	33.3	5.6	
	適正	289	17.0	15.6	15.2	16.3	7.3	12.5	11.8	7.6	9.0	6.2	5.5	3.8	0.7	36.0	8.3	
	不足	308	19.2	19.2	21.1	17.9	14.6	13.3	15.6	9.7	8.8	5.2	4.5	3.6	1.0	30.2	8.1	

※ 濃い青は全体より0ポイント以上、薄い青は全体より0ポイント以上高い

単位：%

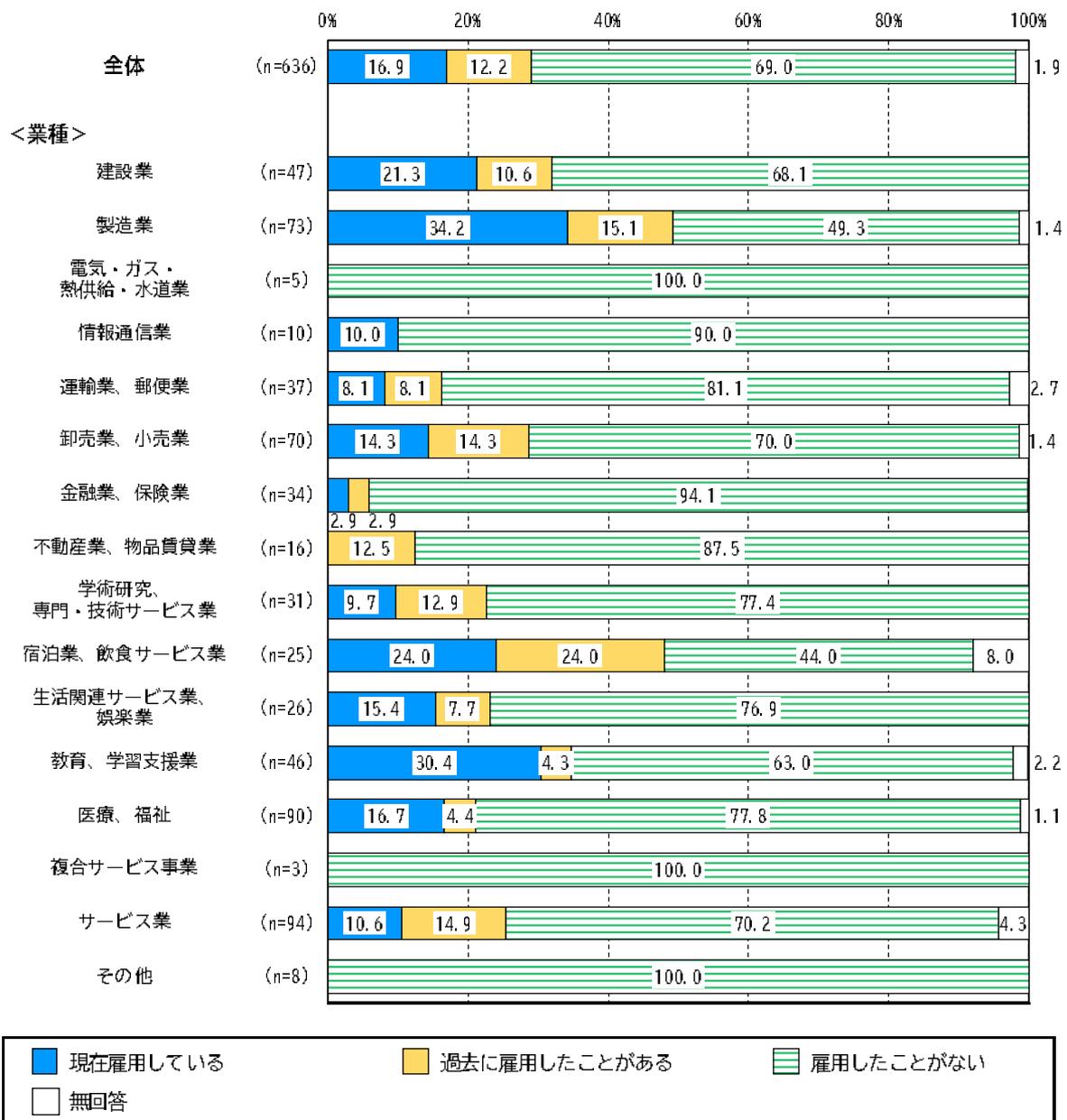
第6章 外国人の雇用状況

1. 外国人の雇用実績

外国人の雇用実績をみると、「現在雇用している」のは16.9%、「過去に雇用したことがある」のは12.2%で、69.0%が「雇用したことがない」としている。

業種別にみると、「現在雇用している」は『製造業』(34.2%)、『教育、学習支援業』(30.4%)で高く、「雇用したことがない」は『金融業、保険業』(94.1%)、『運輸業、郵便業』(81.1%)で高い。

図表6-1 業種別にみた外国人の雇用実績

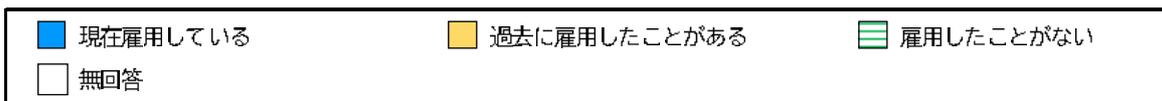
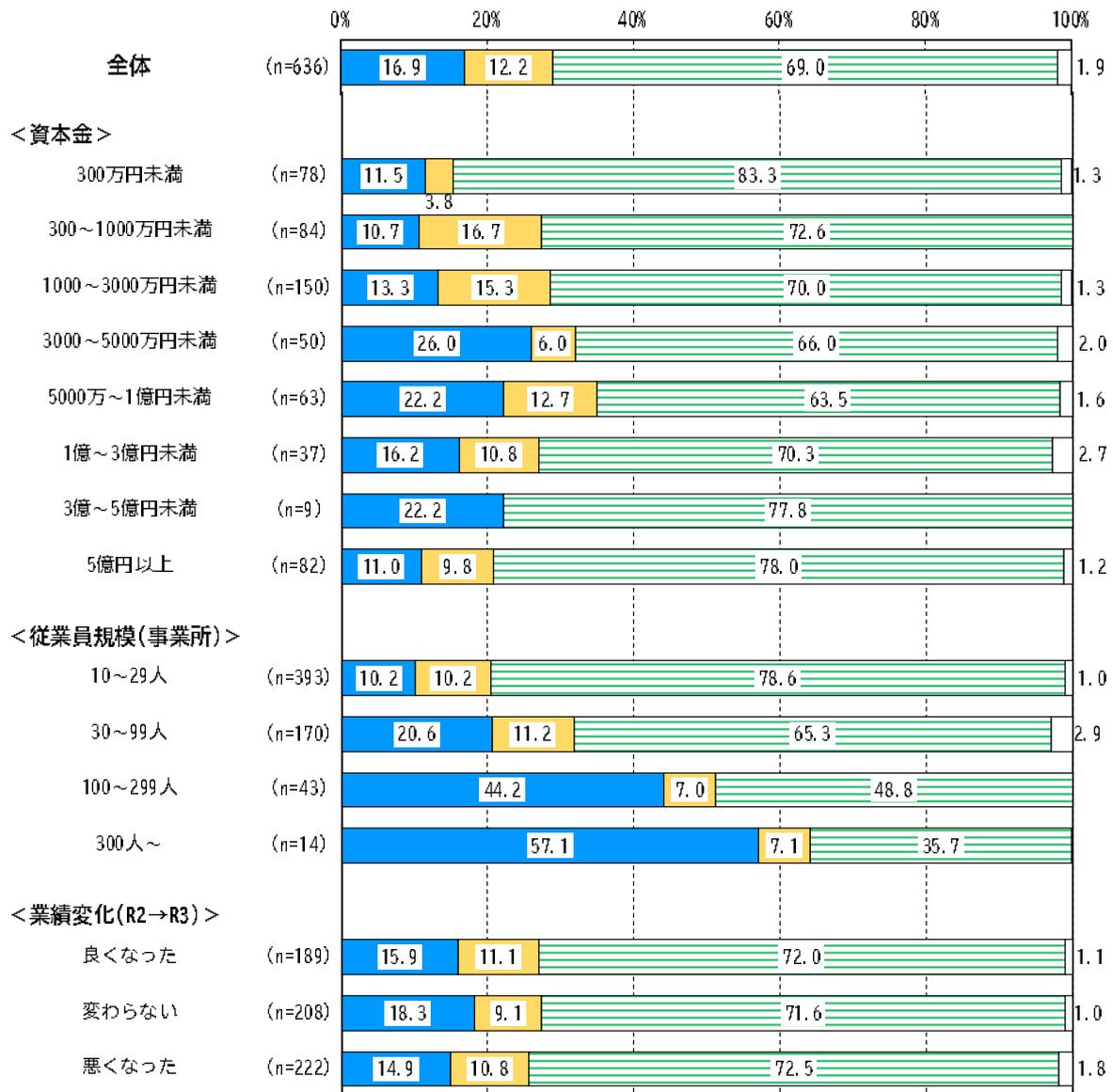


資本金別みると、『3000～5000万円未満』『5000万～1億円未満』『3億～5億円未満』で「現在雇用している」が2割以上と高くなっている。

従業員規模別みると、規模が大きくなるほど「現在雇用している」も高くなっている。

業績変化別には、大きな差はみられない。

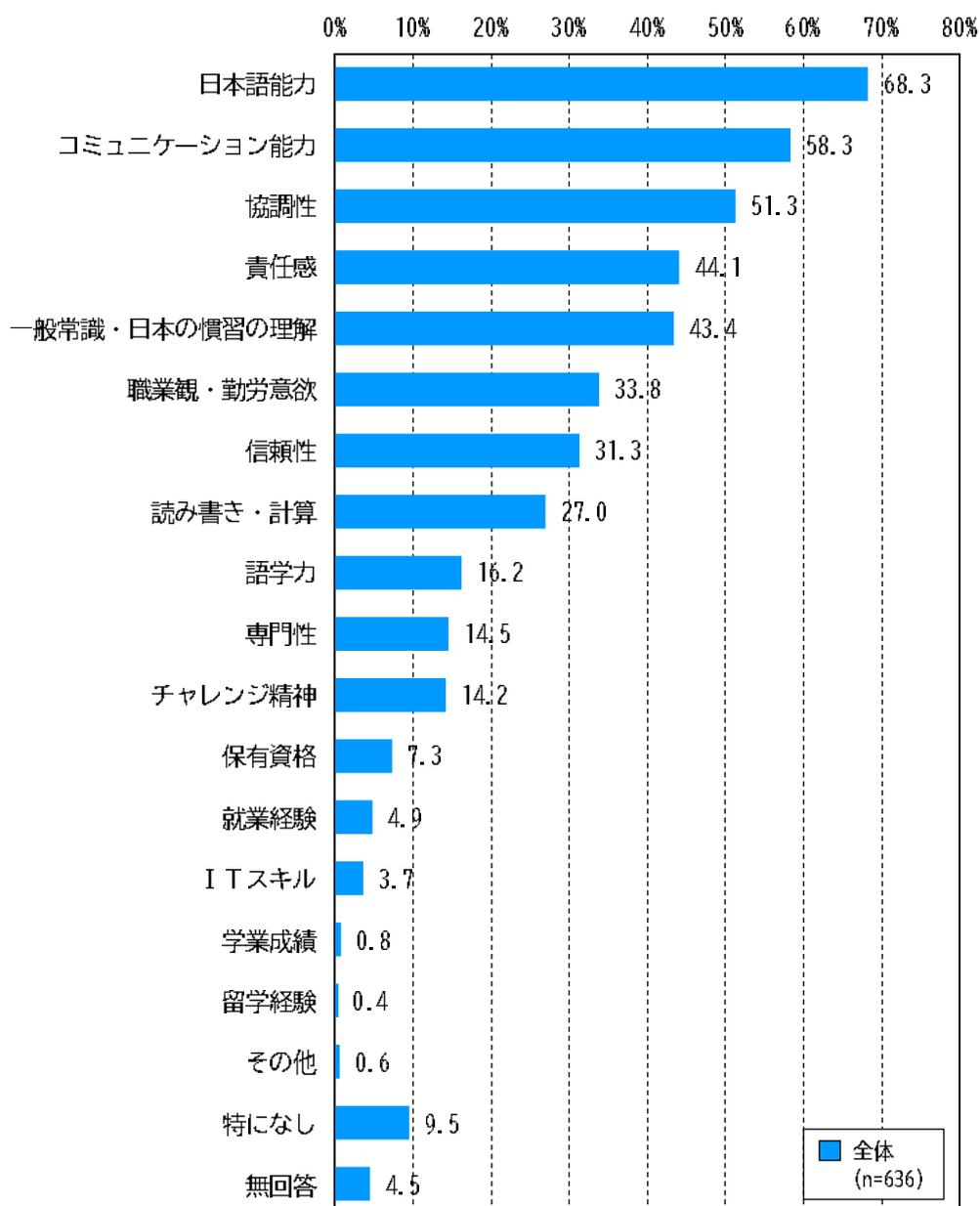
図表6-2 資本金別等に見た外国人の雇用実績



2. 雇用する外国人に求める適性・スキル

雇用する外国人に求める適性・スキルは、「日本語能力」(68.3%)、「コミュニケーション能力」(58.3%)、「協調性」(51.3%)、「責任感」(44.1%)、「一般常識・日本の慣習の理解」(43.4%)の順に上位となっている。

図表6-3 雇用する外国人に求める適性・スキル



業種別にみると、『建設業』『金融業、保険業』で「責任感」、『製造業』で「職業観・勤労意欲」、『学術研究、専門・技術サービス業』で「専門性」、『教育、学習支援業』で「信頼性」「専門性」が全体より10ポイント以上高く、4割を超えている。

経営課題別にみると、『生産性向上』をあげた企業で、全体的に高くなっている。

図表6-4 属性別にみた雇用する外国人に求める適性・スキル

単位：%		回答数	日本語能力	コミュニケーション能力	協調性	責任感	一般常識・日本の慣習の理解	職業観・勤労意欲	信頼性	読み書き・計算	論理力	専門性	チャレンジ精神	保有資格	読書経験	ITスキル	学業成績	留学経験	その他	特になし	無回答	
全体		636	68.3	58.3	51.3	44.1	48.4	33.8	31.3	27.0	16.2	14.5	14.2	7.3	4.9	3.7	0.8	0.4	0.6	9.5	4.5	
業種	建設業	47	63.8	61.7	51.1	57.4	44.7	40.4	40.4	34.0	25.5	14.9	17.0	14.9	6.4	6.4	2.1	2.1	-	6.4	-	
	製造業	73	69.9	61.6	57.5	43.8	47.9	45.2	35.6	26.0	12.3	2.7	26.0	1.4	4.1	2.7	-	-	-	5.5	2.7	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	60.0	40.0	40.0	20.0	60.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	-	40.0	-	-	-	20.0	-	-	40.0	-
	情報通信業	10	60.0	40.0	50.0	40.0	40.0	40.0	30.0	40.0	10.0	10.0	20.0	-	10.0	30.0	-	10.0	-	-	40.0	-
	運輸業、郵便業	37	59.5	45.9	40.5	43.2	40.2	21.6	10.8	27.0	24.3	2.7	27.0	5.4	2.7	-	-	-	-	2.7	18.9	8.1
	卸売業、小売業	70	68.6	64.3	57.1	42.9	44.3	32.9	31.4	28.6	17.1	4.3	12.9	1.4	5.7	1.4	-	-	-	1.4	11.4	4.3
	金融業、保険業	34	58.8	58.8	50.0	55.9	50.0	41.2	41.2	35.3	14.7	20.6	23.5	2.9	2.9	8.8	2.9	-	-	-	14.7	17.6
	不動産業、物品賃貸業	16	75.0	56.3	50.0	50.0	50.0	31.3	18.8	25.0	-	12.5	-	6.3	-	6.3	-	-	-	-	12.5	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	64.5	35.5	38.7	35.5	38.7	22.6	19.4	25.8	19.4	41.9	9.7	3.2	-	6.5	-	-	-	-	16.1	3.2
	宿泊業、飲食サービス業	25	76.0	56.0	60.0	56.0	36.0	28.0	28.0	28.0	12.0	-	-	-	8.0	4.0	-	-	-	-	4.0	12.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	73.1	61.5	42.3	38.5	46.2	26.9	26.9	38.5	19.2	26.9	23.1	15.4	11.5	-	-	-	-	-	11.5	-
	教育、学習支援業	46	54.3	58.7	39.1	41.3	37.0	39.1	41.3	8.7	37.0	54.3	6.5	15.2	6.5	4.3	8.7	2.2	-	-	8.7	4.3
	医療、福祉	90	68.9	66.7	47.8	37.8	46.7	41.1	33.3	24.4	16.7	21.1	21.1	18.9	3.3	7.8	-	-	-	2.2	6.7	5.6
	複合サービス事業	3	66.7	66.7	66.7	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	94	64.9	41.5	47.9	40.4	37.2	27.7	34.0	22.3	10.6	18.1	16.0	7.4	1.1	1.1	1.1	-	-	-	9.6	7.4
	その他	8	37.5	25.0	25.0	25.0	25.0	12.5	37.5	25.0	12.5	-	12.5	-	12.5	-	-	-	-	12.5	25.0	12.5
	資本金	300万円未満	78	64.1	56.4	50.0	39.7	52.6	38.5	46.2	37.2	25.6	29.5	15.4	21.8	9.0	6.4	1.3	2.6	1.3	15.4	2.6
300～1000万円未満		84	58.3	47.6	36.9	35.7	33.3	29.8	26.2	14.3	14.3	13.1	11.9	7.1	8.3	1.2	1.2	-	1.2	15.5	7.1	
1000～3000万円未満		150	70.7	52.0	48.7	42.7	42.7	29.3	28.7	30.0	14.0	8.7	18.0	7.3	2.7	2.7	0.7	-	0.7	6.7	3.3	
3000～5000万円未満		50	66.0	62.0	56.0	46.0	50.0	30.0	28.0	24.0	12.0	10.0	12.0	10.0	4.0	2.0	-	-	-	10.0	4.0	
5000万円～1億円未満		63	65.1	55.6	55.6	49.2	38.1	34.9	33.3	20.6	11.1	11.1	19.0	1.6	4.8	9.5	-	-	-	12.7	3.2	
1億～3億円未満		37	81.1	62.2	56.8	43.2	54.1	35.1	18.9	32.4	2.7	13.5	32.4	2.7	-	8.1	-	-	-	2.7	8.1	5.4
従業員規模 (事業力)	3億～5億円未満	9	44.4	66.7	33.3	33.3	55.6	33.3	33.3	33.3	11.1	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1	11.1
	5億円以上	82	72.0	63.4	56.1	53.7	48.9	47.6	41.5	29.3	23.2	24.4	22.0	6.1	2.4	7.3	4.9	1.2	-	11.0	3.7	
	10～29人	393	64.1	51.9	45.5	42.7	41.7	33.1	31.0	27.2	15.5	15.0	16.0	8.1	4.3	4.8	1.0	0.5	1.0	12.5	5.6	
	30～99人	170	62.9	57.6	50.6	40.6	42.9	31.2	29.4	24.1	17.1	17.1	14.7	10.6	4.7	5.3	1.2	0.6	0.6	8.8	5.9	
業況変化 (R2→R3)	100～299人	43	76.7	67.4	58.1	37.2	37.2	46.5	37.2	23.3	34.9	32.6	18.6	2.3	-	2.3	-	-	-	7.0	-	
	300人～	14	92.9	85.7	92.9	85.7	78.6	57.1	57.1	28.6	7.1	28.6	35.7	-	7.1	-	-	-	-	-	-	
	良くなった	189	76.7	58.7	50.8	47.1	51.9	37.6	33.9	31.7	13.8	16.4	18.5	9.5	4.8	4.8	1.6	-	-	6.3	5.3	
	悪くなった	222	63.5	55.9	50.9	40.1	41.9	34.2	31.5	24.3	18.0	14.9	17.1	7.2	3.2	4.1	0.9	-	-	12.6	5.9	
経営課題	売上(シェア)拡大	218	68.8	56.4	49.1	40.4	48.6	29.4	30.3	28.0	17.9	17.4	16.1	7.8	3.2	3.7	1.8	0.5	0.5	8.7	4.6	
	生産性向上	60	75.0	71.7	65.0	60.0	48.3	56.7	51.7	38.3	8.3	28.3	15.0	6.7	3.3	5.0	-	-	-	8.3	3.3	
	コスト改善	55	67.3	41.8	52.7	45.5	41.8	36.4	38.2	23.6	9.1	10.9	10.9	9.1	5.5	5.5	1.8	1.8	1.8	12.7	-	
	教員補充(人手不足)	198	63.1	51.5	44.4	41.4	42.4	36.4	30.8	21.7	19.7	14.1	19.7	9.1	4.0	2.5	1.5	-	1.0	11.1	8.1	
事業(商品サービス)開発	24	75.0	83.3	62.5	54.2	50.0	50.0	50.0	37.5	29.2	25.0	25.0	8.3	12.5	20.8	-	4.2	-	-	-		

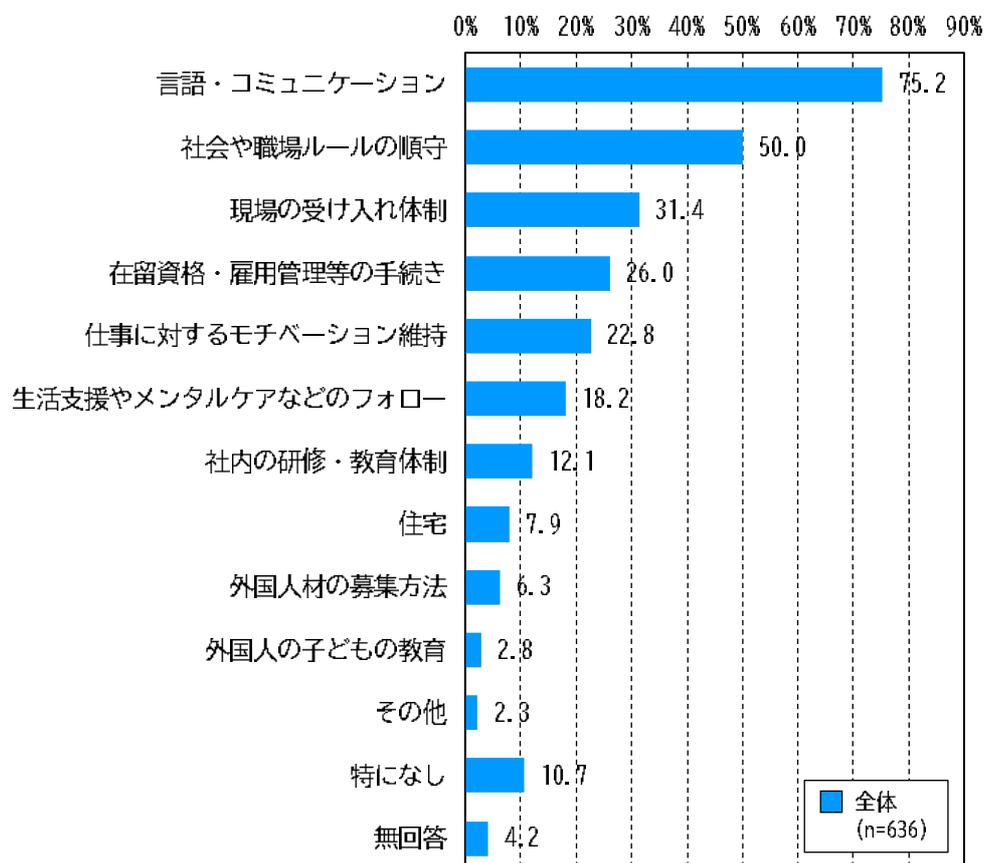
※ 背景色は全体より10ポイント以上、色付きは全体より5ポイント以上高い

単位：%

3. 外国人を雇用する上での課題

外国人を雇用する上での課題は、「言語・コミュニケーション」(75.2%)が特に高く、「社会や職場ルールの順守」(50.0%)、「現場の受け入れ体制」(31.4%)と続いている。

図表6-5 外国人を雇用する上での課題



業種別にみると、『金融業、保険業』で「現場の受け入れ体制」が50.0%と高く、『製造業』で「仕事に対するモチベーション維持」(34.2%)、『建設業』で「生活支援やメンタルケアなどのフォロー」(29.8%)も高くなっている。また、『学術研究、専門・技術サービス業』では「特になし」が25.8%と、他の業種に比べて高くなっている。

図表6-6 属性別にみた外国人を雇用する上での課題

単位：%		回答数	言語・コミュニケーション	社会や職場ルールの順守	現場の受け入れ体制	在留資格・雇用管理等の手続き	仕事に対するモチベーション維持	生活支援やメンタルケアなどのフォロー	社内の研修・教育体制	住宅	外国人材の募集方法	外国人の子どもの教育	その他	特になし	無回答
全 体		636	75.2	50.0	31.4	26.0	22.8	18.2	12.1	7.9	6.3	2.8	2.3	10.7	4.2
業種	建設業	47	70.2	51.1	38.3	31.9	27.7	29.8	14.9	19.1	8.5	6.4	2.1	10.6	-
	製造業	73	82.2	57.5	30.1	32.9	34.2	27.4	8.2	11.0	9.6	2.7	-	5.5	2.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	60.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	40.0	-	-	-	-	40.0	-
	情報通信業	10	50.0	50.0	20.0	30.0	40.0	40.0	10.0	-	10.0	-	-	40.0	-
	運輸業、郵便業	37	70.3	32.4	18.9	13.5	16.2	2.7	8.1	-	5.4	-	2.7	13.5	8.1
	卸売業、小売業	70	81.4	52.9	34.3	24.3	22.9	12.9	14.3	4.3	5.7	2.9	1.4	8.6	4.3
	金融業、保険業	34	64.7	52.9	50.0	23.5	17.6	14.7	20.6	2.9	5.9	-	-	14.7	14.7
	不動産業、物品賃貸業	16	81.3	56.3	50.0	31.3	6.3	6.3	6.3	6.3	6.3	-	-	6.3	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	61.3	29.0	25.8	12.9	19.4	6.5	9.7	3.2	-	-	-	25.8	6.5
	宿泊業、飲食サービス業	25	72.0	52.0	32.0	24.0	28.0	24.0	4.0	12.0	12.0	-	-	8.0	8.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	76.9	46.2	19.2	26.9	26.9	23.1	15.4	7.7	3.8	7.7	11.5	15.4	-
	教育、学習支援業	46	50.0	32.6	17.4	23.9	19.6	10.9	10.9	2.2	2.2	6.5	8.7	17.4	4.3
	医療、福祉	90	78.9	47.8	33.3	28.9	20.0	26.7	17.8	13.3	4.4	3.3	3.3	11.1	5.6
	複合サービス事業	3	100.0	66.7	-	66.7	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業	94	72.3	53.2	27.7	18.1	19.1	10.6	12.8	4.3	6.4	-	-	9.6	7.4
その他	8	62.5	25.0	37.5	37.5	25.0	12.5	12.5	12.5	25.0	-	-	25.0	12.5	
資本金	300万円未満	78	74.4	59.0	32.1	33.3	20.5	23.1	19.2	7.7	6.4	-	1.3	15.4	2.6
	300～1000万円未満	84	61.9	38.1	15.5	22.6	25.0	17.9	9.5	7.1	6.0	4.8	1.2	21.4	9.5
	1000～3000万円未満	150	76.0	47.3	34.0	22.7	25.3	14.0	7.3	6.7	5.3	2.0	3.3	6.7	2.0
	3000～5000万円未満	50	74.0	46.0	34.0	28.0	20.0	14.0	14.0	6.0	12.0	4.0	-	6.0	6.0
	5000万～1億円未満	63	79.4	61.9	33.3	28.6	30.2	23.8	14.3	11.1	6.3	3.2	1.6	11.1	1.6
	1億～3億円未満	37	83.8	48.6	21.6	27.0	18.9	16.2	10.8	5.4	10.8	2.7	-	8.1	2.7
	3億～5億円未満	9	55.6	44.4	55.6	44.4	44.4	77.8	33.3	33.3	22.2	11.1	-	11.1	11.1
5億円以上	82	74.4	56.1	42.7	30.5	23.2	17.1	22.0	4.9	6.1	2.4	-	15.9	3.7	
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	72.5	47.8	31.8	23.2	22.9	16.5	11.2	6.6	6.4	2.5	1.8	13.5	5.3
	30～99人	170	71.8	50.0	30.0	30.0	18.8	20.0	12.4	7.1	7.6	2.4	1.8	8.8	5.3
	100～299人	43	81.4	44.2	23.3	30.2	25.6	20.9	34.9	9.3	7.0	4.7	9.3	14.0	-
	300人～	14	71.4	50.0	28.6	21.4	50.0	14.3	14.3	-	7.1	-	-	7.1	7.1
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	82.5	54.5	28.6	23.8	18.5	14.8	13.2	3.2	6.9	2.1	-	7.9	5.3
	変わらない	208	64.9	46.2	29.3	25.5	26.0	19.2	10.6	9.6	6.7	2.4	2.9	17.3	2.9
	悪くなった	222	73.0	45.5	33.3	27.5	24.3	18.9	15.3	9.0	7.2	3.2	3.6	10.8	5.9
従業員 過不足	過剰	18	50.0	44.4	38.9	38.9	11.1	16.7	16.7	5.6	-	5.6	11.1	11.1	-
	適正	289	72.7	45.0	26.0	23.5	18.7	17.0	10.0	4.8	7.3	2.8	1.4	14.2	3.5
	不足	308	74.7	51.6	35.4	26.6	27.6	19.8	15.9	10.4	6.5	2.3	2.6	10.4	5.5

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い

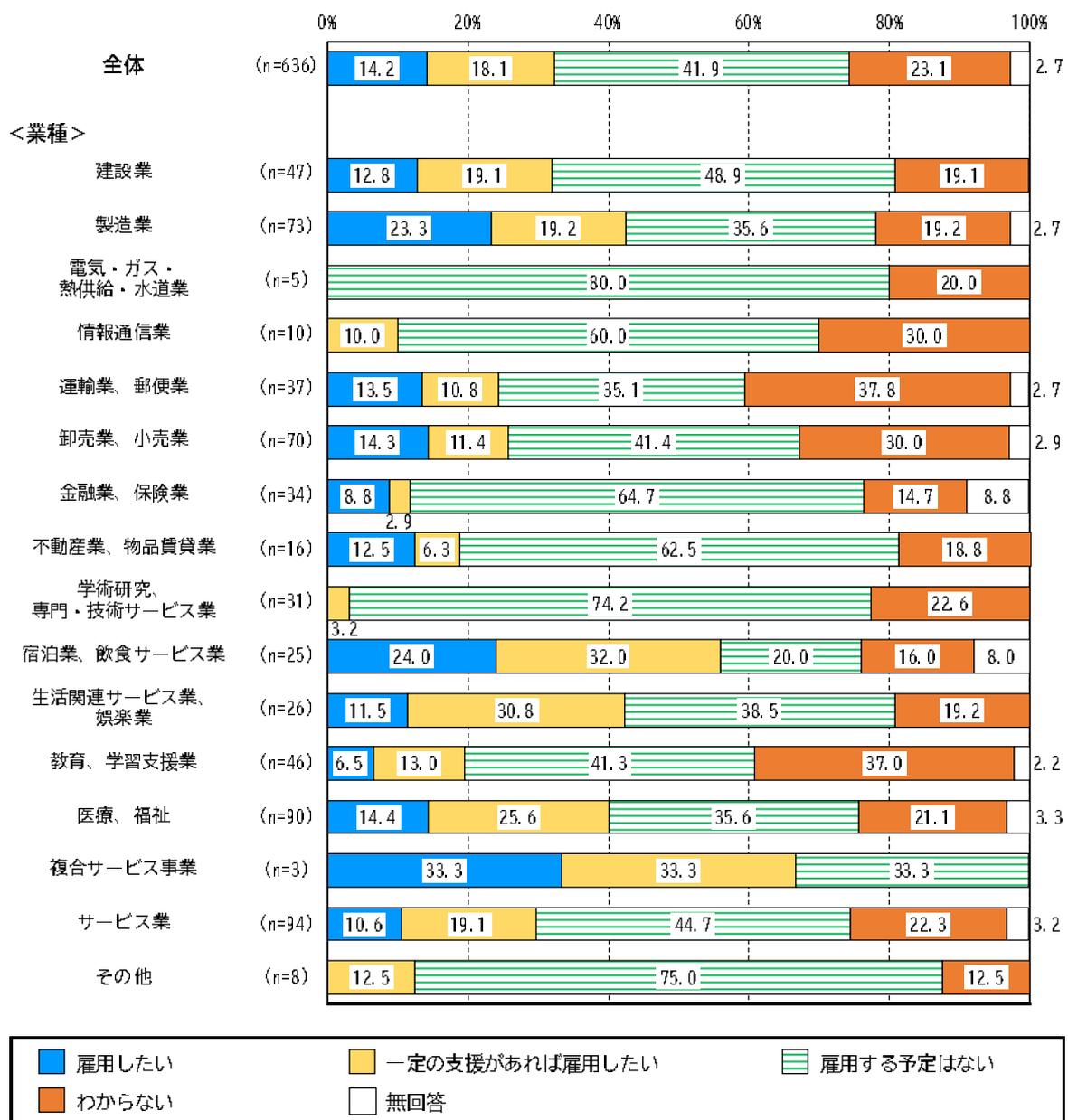
単位：%

4. 外国人の雇用の方針

外国人の雇用の方針をみると、「雇用する予定はない」が41.9%で最も多く、「雇用したい」の14.2%と「一定の支援があれば雇用したい」の18.1%を合わせた“雇用意向”は32.3%となっている。

業種別にみると、「雇用したい」は『製造業』で23.3%と高く、“雇用意向”は、『製造業』（42.5%）、『医療、福祉』（40.0%）で高くなっている。一方、「雇用する予定はない」は『学術研究、専門・技術サービス業』（74.2%）、『金融業、保険業』（64.7%）で高くなっている。

図表6-7 業種別にみた外国人の雇用の方針

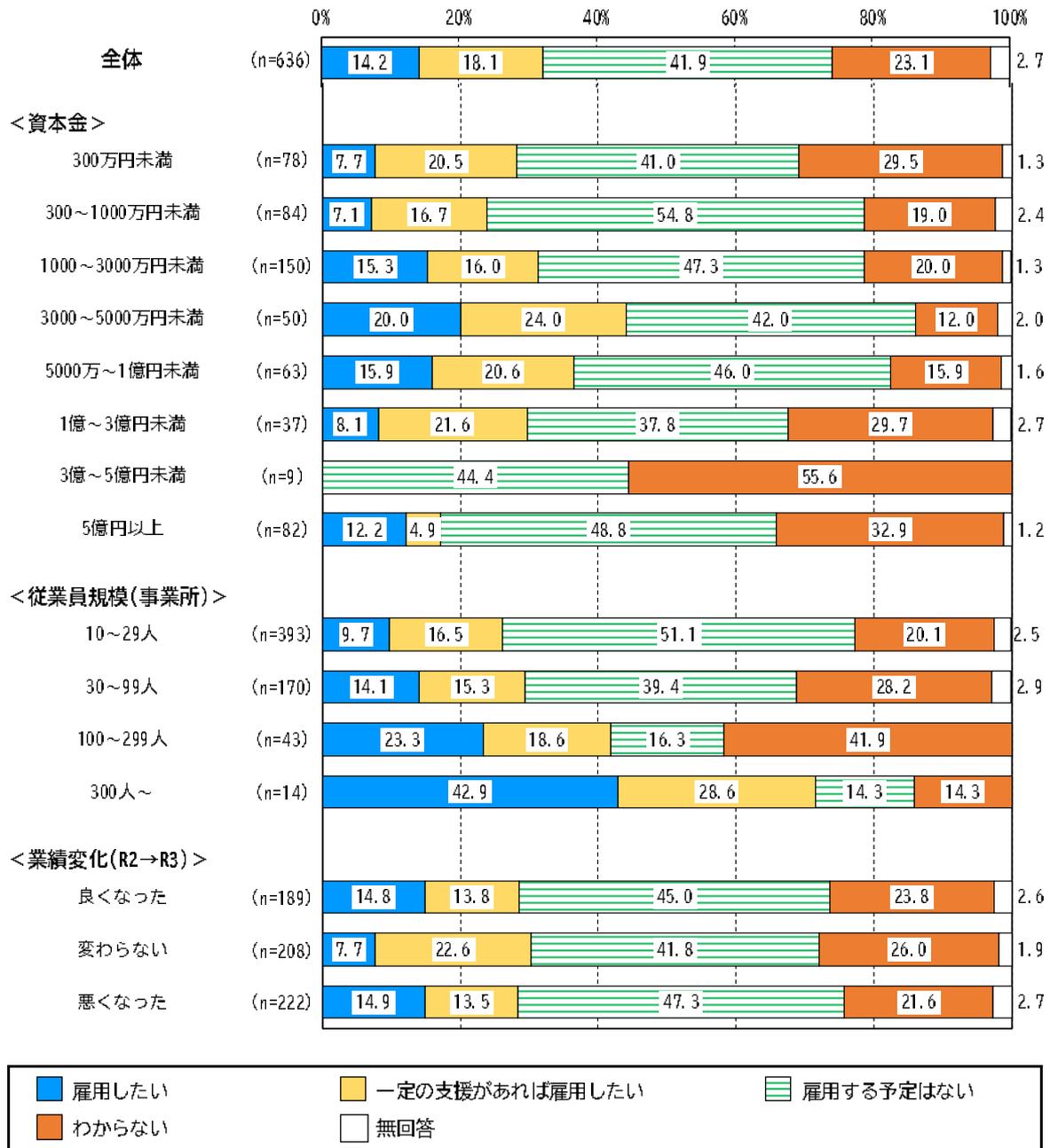


資本金別にみると、「雇用したい」、「雇用意向」とも、『3000～5000万円未満』で最も高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど雇用意向も高くなっている。

業績変化別にみると、『変わらない』企業で「雇用したい」がやや低い。

図表6-8 資本金別等にした外国人の雇用の方針



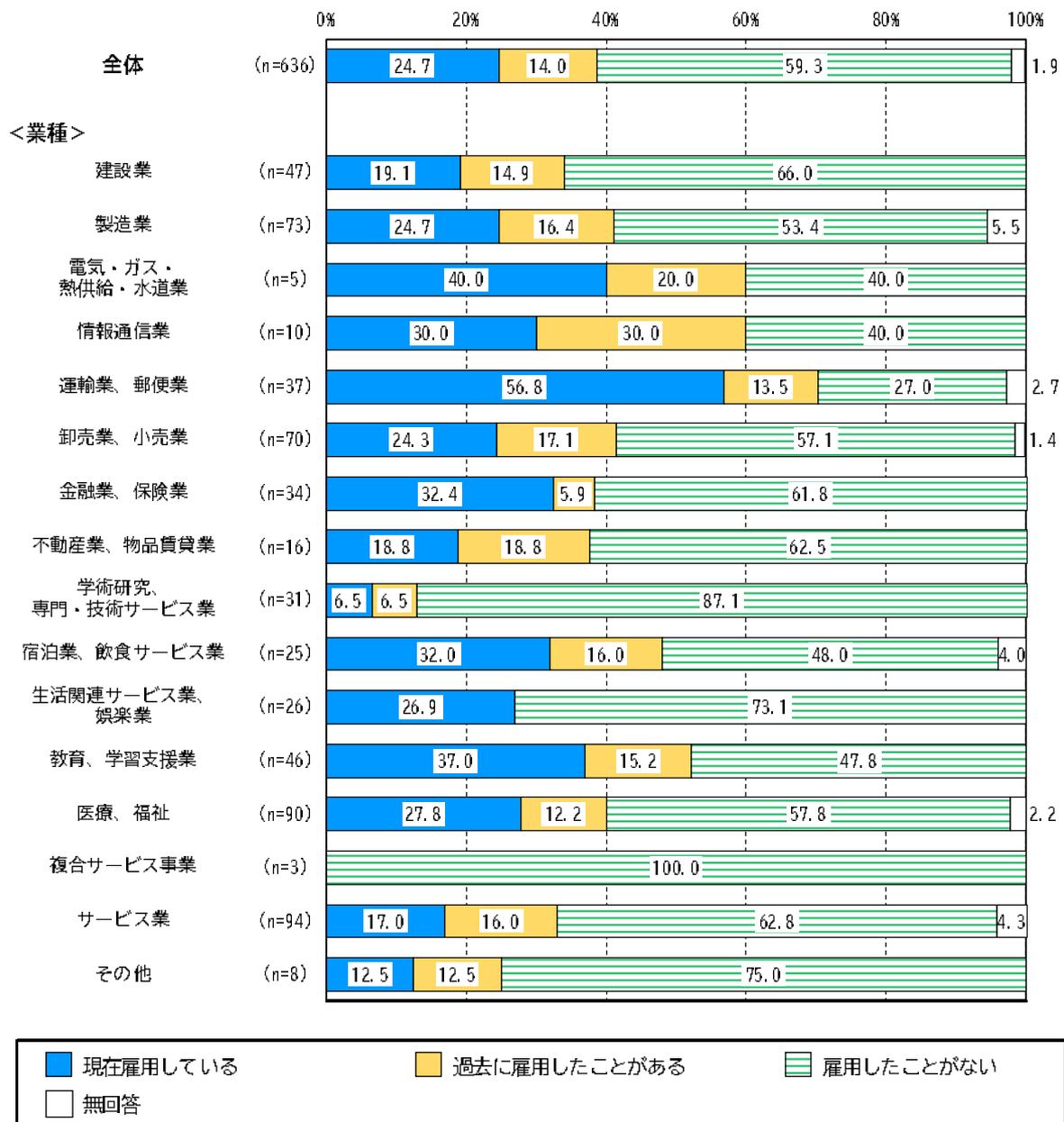
第7章 障害のある方の雇用状況

1. 障害のある方の雇用実績

障害のある方の雇用実績をみると、「現在雇用している」のは24.7%、「過去に雇用したことがある」のは14.0%で、59.3%が「雇用したことがない」としている。

業種別にみると、「現在雇用している」は『運輸業、郵便業』で56.8%と特に高くなっている。一方、「雇用したことがない」は『学術研究、専門・技術サービス業』（87.1%）で高い。

図表7-1 業種別にみた障害のある方の雇用実績

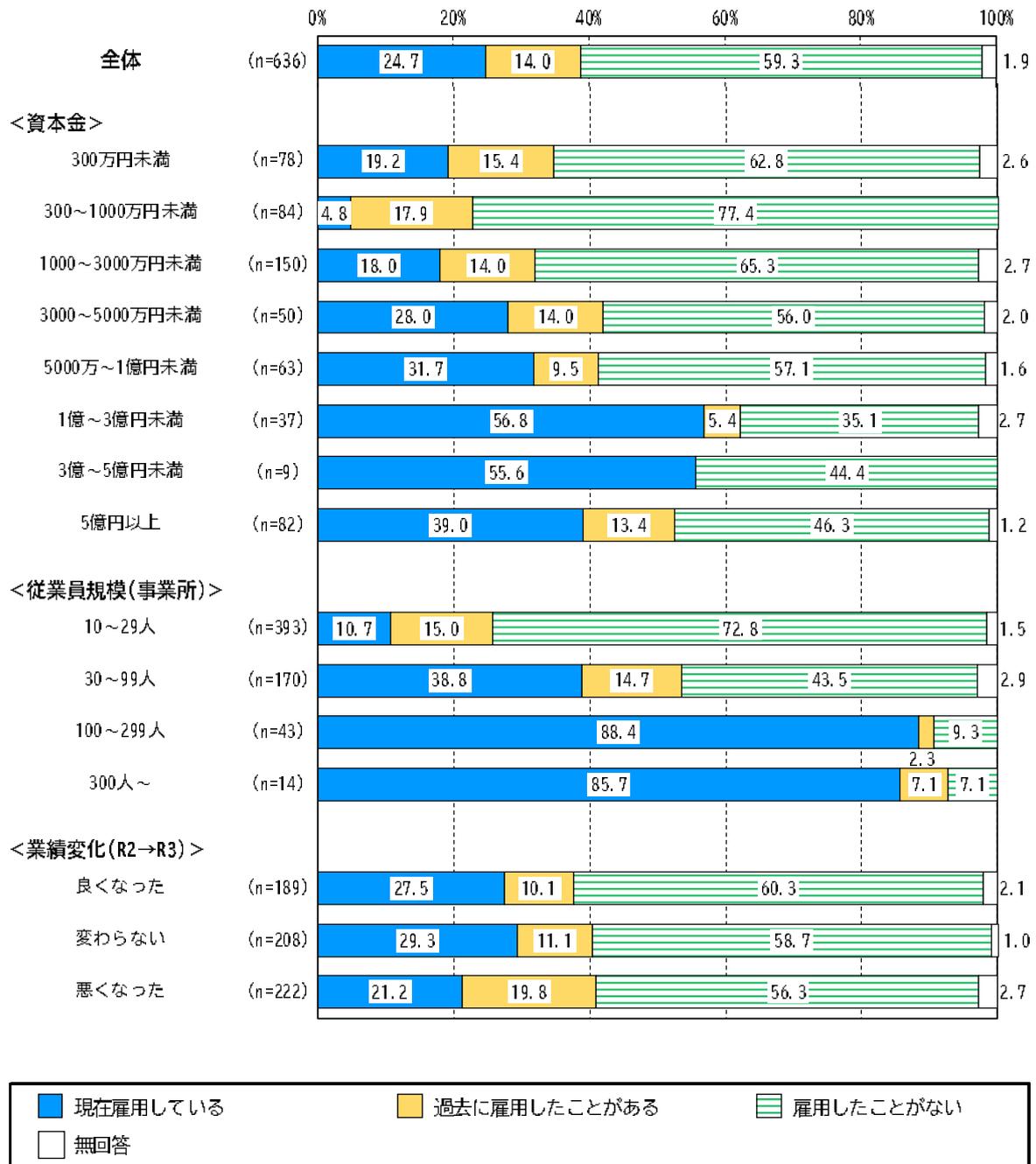


資本金別にみると、1億円以上の企業で「現在雇用している」および雇用経験率が高くなっている。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「現在雇用している」も高くなっているが、『100～299人』『300人～』ではともに8割台と高い。

業績変化別には、大きな差はみられないが、『悪くなった』企業で「現在雇用している」がやや低い。

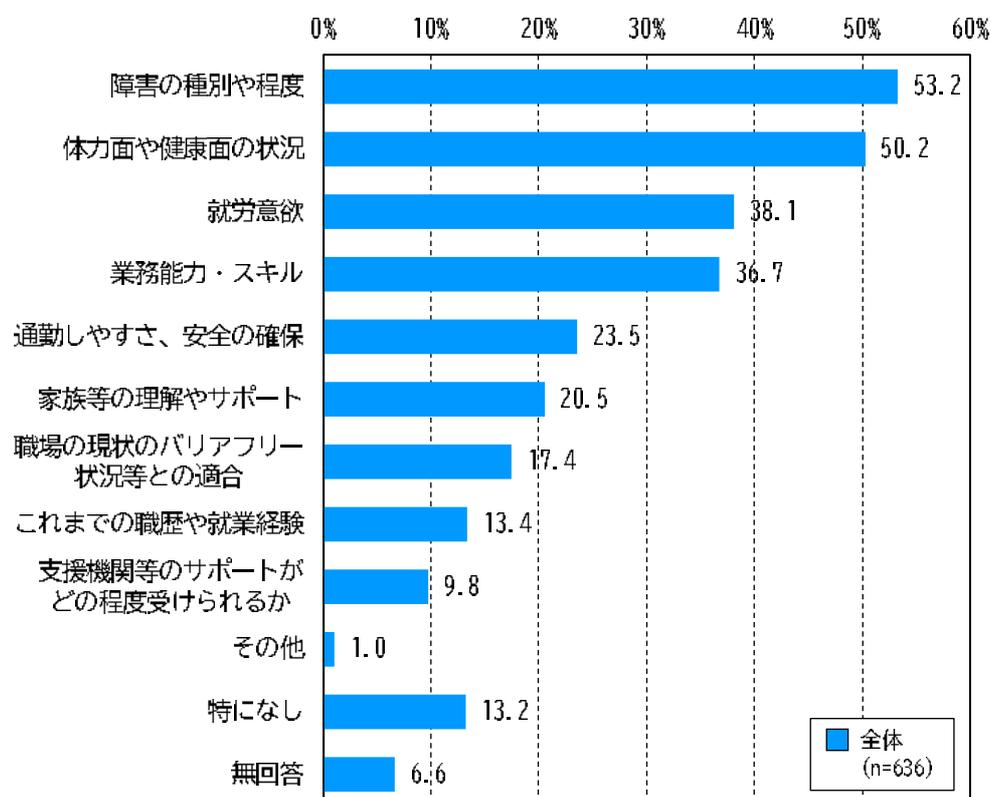
図表7-2 資本金別等に見た障害のある方の雇用実績



2. 障害のある方を雇用する上で重視していること

障害のある方を雇用する上で重視していることは、「障害の種別や程度」(53.2%)、「体力面や健康面の状況」(50.2%)、「就労意欲」(38.1%)、「業務能力・スキル」(36.7%)の順に上位となっている。

図表7-3 障害のある方を雇用する上で重視していること



種別にみると、『製造業』で「障害の種別や程度」、『運輸業、郵便業』『教育、学習支援業』で「体力面や健康面の状況」、『金融業、保険業』で「業務能力・スキル」が全体より10ポイント以上高く、6割を超えている。

資本金別にみると、5億円以上の企業で全体的に高くなっている。

図表7-4 属性別にみた障害のある方を雇用する上で重視していること

単位：％		回答数	障害の種別や程度	体力面や健康面の状況	就労意欲	業務能力・スキル	通勤しやすさ、安全の確保	家族等の理解やサポート	職場の現状のバリアフリー	これまでの職歴や就業経験	支援機関等のサポートがどの程度受けられるか	その他	特になし	無回答
全 体		636	53.2	50.2	38.1	36.7	23.5	20.5	17.4	13.4	9.8	1.0	13.2	6.6
業種	建設業	47	55.3	51.1	36.2	38.3	25.5	21.3	25.5	6.4	2.1	6.4	6.4	8.5
	製造業	73	68.5	52.1	38.4	28.8	27.4	20.5	21.9	21.9	8.2	1.4	9.6	6.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	80.0	60.0	80.0	20.0	20.0	-	-	60.0	-	-	-	-
	情報通信業	10	40.0	50.0	50.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	10.0	-	30.0	-
	運輸業、郵便業	37	48.6	62.2	37.8	35.1	5.4	5.4	8.1	2.7	2.7	-	5.4	13.5
	卸売業、小売業	70	48.6	42.9	42.9	30.0	22.9	15.7	20.0	11.4	14.3	-	14.3	8.6
	金融業、保険業	34	50.0	58.8	55.9	61.8	44.1	29.4	17.6	44.1	5.9	-	14.7	5.9
	不動産業、物品賃貸業	16	56.3	56.3	31.3	25.0	18.8	12.5	12.5	18.8	6.3	-	31.3	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	35.5	38.7	25.8	48.4	9.7	-	12.9	12.9	9.7	3.2	29.0	6.5
	宿泊業、飲食サービス業	25	60.0	56.0	32.0	52.0	32.0	40.0	12.0	8.0	16.0	-	4.0	4.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	57.7	50.0	34.6	42.3	26.9	26.9	15.4	7.7	7.7	-	15.4	3.8
	教育、学習支援業	46	52.2	63.0	50.0	56.5	19.6	13.0	19.6	26.1	8.7	2.2	10.9	2.2
	医療、福祉	90	50.0	48.9	41.1	42.2	23.3	26.7	15.6	14.4	4.4	1.1	7.8	8.9
	複合サービス事業	3	33.3	66.7	-	33.3	33.3	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-
	サービス業	94	50.0	48.9	36.2	22.3	19.1	17.0	13.8	10.6	11.7	-	17.0	9.6
	その他	8	50.0	37.5	25.0	25.0	37.5	12.5	-	12.5	-	-	12.5	12.5
資本金	300万円未満	78	53.8	46.2	34.6	48.7	24.4	16.7	14.1	12.8	9.0	-	14.1	7.7
	300～1000万円未満	84	46.4	40.5	34.5	29.8	17.9	13.1	11.9	14.3	6.0	2.4	22.6	10.7
	1000～3000万円未満	150	48.7	48.0	28.7	28.7	20.0	16.0	16.0	10.7	7.3	0.7	13.3	7.3
	3000～5000万円未満	50	60.0	44.0	36.0	42.0	16.0	12.0	10.0	10.0	10.0	-	10.0	8.0
	5000万～1億円未満	63	60.3	57.1	42.9	33.3	25.4	23.8	19.0	20.6	6.3	3.2	14.3	3.2
	1億～3億円未満	37	59.5	70.3	59.5	29.7	29.7	21.6	21.6	13.5	10.8	-	2.7	5.4
	3億～5億円未満	9	33.3	55.6	66.7	44.4	11.1	33.3	11.1	11.1	-	11.1	-	11.1
5億円以上	82	53.7	63.4	54.9	45.1	34.1	25.6	28.0	25.6	13.4	1.2	11.0	2.4	
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	48.6	45.8	33.8	35.6	20.9	19.6	18.3	13.7	10.2	0.8	15.3	8.1
	30～99人	170	58.8	56.5	42.4	35.3	26.5	15.3	15.9	18.2	3.5	2.4	8.8	5.9
	100～299人	43	58.1	79.1	67.4	48.8	23.3	25.6	16.3	14.0	4.7	-	4.7	2.3
	300人～	14	78.6	85.7	85.7	50.0	57.1	21.4	14.3	28.6	42.9	-	7.1	-
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	58.2	59.8	46.6	40.7	23.3	21.7	16.9	18.0	10.6	0.5	10.1	5.3
	変わらない	208	48.6	48.6	34.6	38.0	24.5	22.1	19.2	17.3	8.2	1.0	14.4	6.7
	悪くなった	222	51.4	49.1	38.3	33.8	23.0	14.4	16.2	11.3	8.1	1.4	13.5	8.6
経営課題	売上(シェア)拡大	218	50.0	55.0	35.8	38.1	22.9	13.3	18.8	13.8	9.2	0.9	12.8	7.3
	生産性向上	60	63.3	61.7	46.7	40.0	28.3	20.0	16.7	26.7	10.0	-	8.3	6.7
	コスト改善	55	54.5	54.5	50.9	36.4	23.6	29.1	20.0	14.5	10.9	1.8	10.9	1.8
	戦力拡充(人手不足)	198	49.0	48.0	35.9	35.4	22.7	22.7	17.2	11.1	9.1	0.5	14.1	8.1
事業(商品サービス)開発	24	75.0	50.0	58.3	58.3	25.0	25.0	16.7	41.7	8.3	4.2	4.2	-	

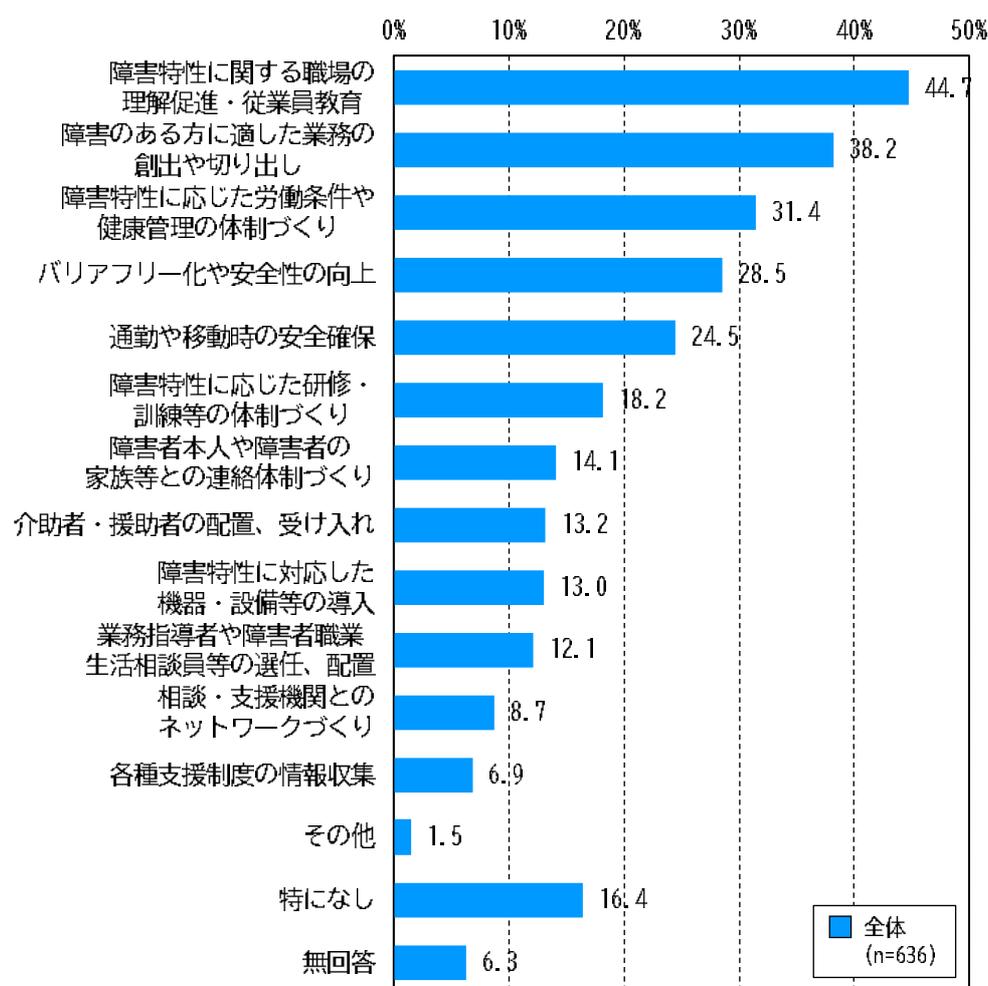
※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

単位：％

3. 障害のある方を雇用する上での課題

障害のある方を雇用する上での課題は、「障害特性に関する職場の理解促進・従業員教育」(44.7%)、「障害のある方に適した業務の創出や切り出し」(38.2%)、「障害特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり」(31.4%)、「バリアフリー化や安全性の向上」(28.5%)の順に上位となっている。

図表7-5 障害のある方を雇用する上での課題



業種別にみると、『建設業』『製造業』で全体より高くなっている項目が多い。また、『金融業、保険業』『学術研究、専門・技術サービス業』で「障害のある方に適した業務の創出や切り出し」が高くなっている。

資本金別にみると、『5億円以上』の企業で全体より高くなっている項目が多い。

図表7-6 属性別にみた障害のある方を雇用する上での課題

単位：%		回答数	障害特性に関する職場の理解促進 進・従業員教育	障害のある方に適した業務の創出や切り出し	障害特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	バリアフリー化や安全性の向上	通勤や移動時の安全確保	障害特性に応じた研修・訓練等の体制づくり	障害者本人や障害者の家族等との連絡体制づくり	介助者・援助者の配置、受け入れ	障害特性に対応した機器・設備等の導入	業務指導者や障害者職員等との選任、配置	相談・支援機関とのネットワークづくり	各種支援制度の情報収集	その他	特になし	無回答	
全 体		636	44.7	38.2	31.4	28.5	24.5	18.2	14.1	13.2	13.0	12.1	8.7	6.9	1.5	16.4	6.3	
業種	建設業	47	48.9	44.7	40.4	46.8	40.4	10.6	17.0	17.0	27.7	8.5	17.0	6.4	4.3	6.4	2.1	
	製造業	73	53.4	46.6	38.4	41.1	32.9	20.5	13.7	13.7	17.8	15.1	8.2	9.6	1.4	12.3	5.5	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	80.0	60.0	20.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	-
	情報通信業	10	50.0	40.0	60.0	50.0	40.0	40.0	10.0	20.0	30.0	30.0	10.0	10.0	-	-	30.0	-
	運輸業、郵便業	37	45.9	35.1	13.5	18.9	8.1	8.1	5.4	2.7	2.7	8.1	16.2	-	-	-	8.1	13.5
	卸売業、小売業	70	50.0	40.0	32.9	30.0	25.7	15.7	17.1	14.3	8.6	5.7	7.1	7.1	-	-	14.3	5.7
	金融業、保険業	34	52.9	55.9	41.2	23.5	14.7	20.6	17.6	26.5	8.8	14.7	5.9	8.8	-	-	11.8	8.8
	不動産業、物品賃貸業	16	31.3	37.5	37.5	18.8	18.8	12.5	6.3	12.5	6.3	6.3	6.3	6.3	-	-	37.5	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	35.5	48.4	19.4	32.3	16.1	3.2	3.2	6.5	9.7	12.9	-	-	-	-	25.8	6.5
	宿泊業、飲食サービス業	25	56.0	28.0	24.0	24.0	24.0	20.0	16.0	12.0	16.0	20.0	8.0	4.0	-	-	8.0	8.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	38.5	30.8	19.2	15.4	23.1	26.9	23.1	15.4	15.4	26.9	11.5	11.5	3.8	26.9	7.7	
	教育、学習支援業	46	34.8	39.1	32.6	34.8	19.6	21.7	13.0	10.9	19.6	13.0	10.9	10.9	4.3	19.6	2.2	
	医療、福祉	90	40.0	40.0	36.7	18.9	18.9	27.8	13.3	13.3	11.1	8.9	8.9	6.7	3.3	12.2	8.9	
	複合サービス業	3	-	66.7	-	33.3	-	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	33.3
	サービス業	94	39.4	25.5	28.7	27.7	24.5	17.0	9.6	8.5	9.6	13.8	8.5	6.4	1.1	19.1	9.6	
その他	8	25.0	12.5	25.0	37.5	37.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25.0	12.5	
資本金	300万円未満	78	41.0	39.7	34.6	29.5	25.6	26.9	11.5	14.1	12.8	12.8	7.7	7.7	1.3	17.9	9.0	
	300～1000万円未満	84	29.8	26.2	27.4	23.8	20.2	14.3	11.9	10.7	7.1	11.9	7.1	8.3	1.2	26.2	9.5	
	1000～3000万円未満	150	39.3	36.0	27.3	34.7	22.7	12.7	10.0	12.7	11.3	9.3	5.3	3.3	1.3	15.3	8.0	
	3000～5000万円未満	50	60.0	42.0	34.0	26.0	28.0	16.0	18.0	12.0	12.0	14.0	6.0	8.0	-	10.0	4.0	
	5000万～1億円未満	63	47.6	34.9	28.6	28.6	27.0	12.7	4.8	7.9	12.7	15.9	9.5	3.2	3.2	14.3	1.6	
	1億～3億円未満	37	51.4	51.4	40.5	18.9	16.2	21.6	13.5	8.1	8.1	13.5	21.6	-	-	13.5	5.4	
	3億～5億円未満	9	77.8	77.8	55.6	77.8	44.4	44.4	33.3	22.2	55.6	33.3	22.2	22.2	-	-	11.1	
5億円以上	82	53.7	48.8	30.5	39.0	26.8	23.2	18.3	20.7	19.5	11.0	12.2	13.4	-	8.5	3.7		
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	42.7	36.6	30.5	30.3	23.9	19.3	13.5	13.5	11.2	12.7	8.7	8.7	1.0	17.0	7.6	
	30～99人	170	44.7	41.8	31.2	30.6	24.7	18.2	11.2	10.6	17.1	11.8	9.4	4.1	2.9	12.4	6.5	
	100～299人	43	48.8	51.2	32.6	20.9	18.6	16.3	9.3	7.0	16.3	14.0	11.6	4.7	2.3	11.6	2.3	
	300人～	14	64.3	28.6	57.1	28.6	35.7	14.3	35.7	21.4	14.3	7.1	14.3	14.3	-	21.4	-	
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	53.4	47.1	38.6	30.2	22.2	22.2	15.9	15.9	11.6	20.1	9.0	7.4	1.1	11.6	4.2	
	変わらない	208	38.0	35.6	27.4	30.3	23.1	18.3	12.0	10.1	18.3	11.5	9.6	7.7	1.0	18.3	7.2	
	悪くなった	222	42.3	36.5	31.5	29.7	27.0	14.9	12.2	12.6	9.9	7.2	9.0	6.8	1.8	15.8	8.6	
従業員 過不足	過剰	18	50.0	33.3	22.2	22.2	16.7	16.7	5.6	11.1	16.7	11.1	11.1	5.6	-	11.1	-	
	適正	289	43.6	40.8	30.8	31.8	23.2	20.1	10.0	13.8	13.5	11.4	9.0	7.6	2.1	16.3	4.8	
	不足	308	45.8	37.3	34.1	28.9	25.0	19.2	16.2	11.7	13.0	14.3	9.4	6.8	1.0	15.3	7.1	

※ ■は全体より10ポイント以上、■は全体より5ポイント以上高い

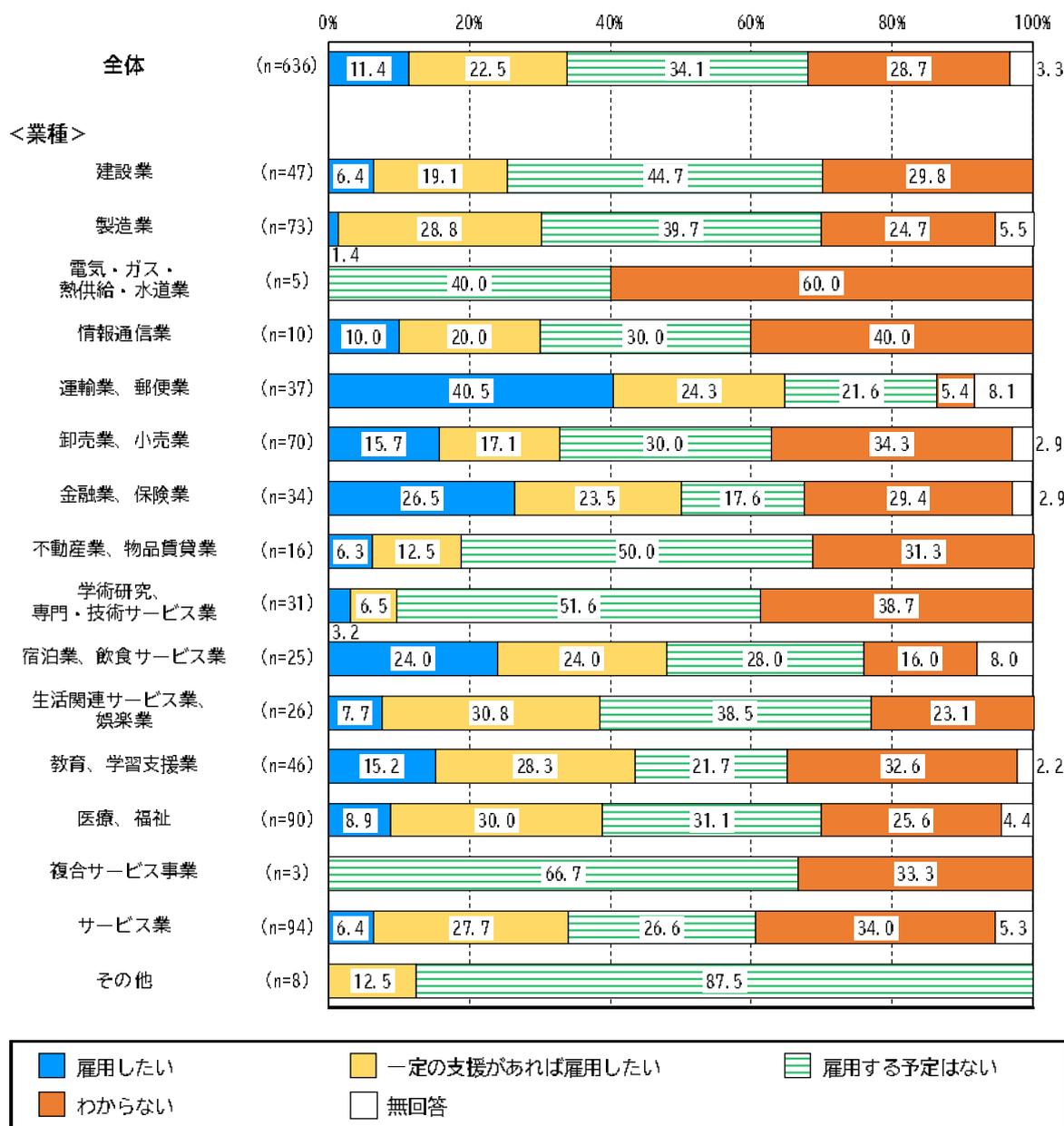
単位：%

4. 障害のある方の雇用の方針

障害のある方の雇用の方針をみると、「雇用する予定はない」が34.1%で最も多く、「雇用したい」の11.4%と「一定の支援があれば雇用したい」の22.5%を合わせた“雇用意向”は33.9%となっている。

業種別にみると、「雇用したい」は『運輸業、郵便業』で40.5%と高く、“雇用意向”は、『運輸業、郵便業』(64.8%)、『金融業、保険業』(50.0%)で高くなっている。一方、「雇用する予定はない」は『学術研究、専門・技術サービス業』(51.6%)で高くなっている。

図表7-7 業種別にみた障害のある方の雇用の方針

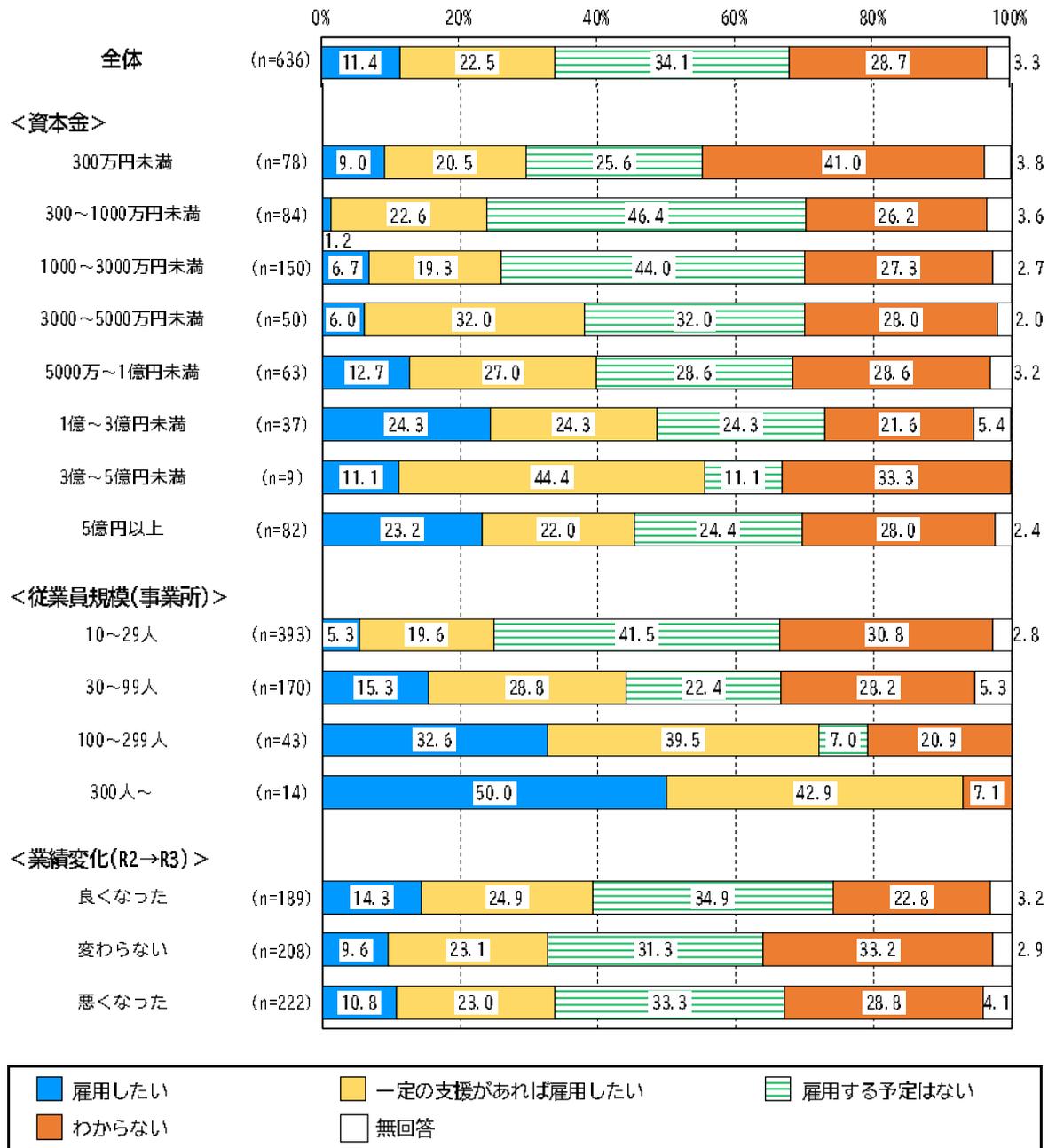


資本金別にみると、規模が大きくなるほど「雇用したい」、「雇用意向」とも、概ね高くなる傾向である。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど雇用意向も高くなっている。

業績変化別にみると、『良くなった』企業で「雇用したい」がやや高い。

図表7-8 資本金別等に見た障害のある方の雇用の方針



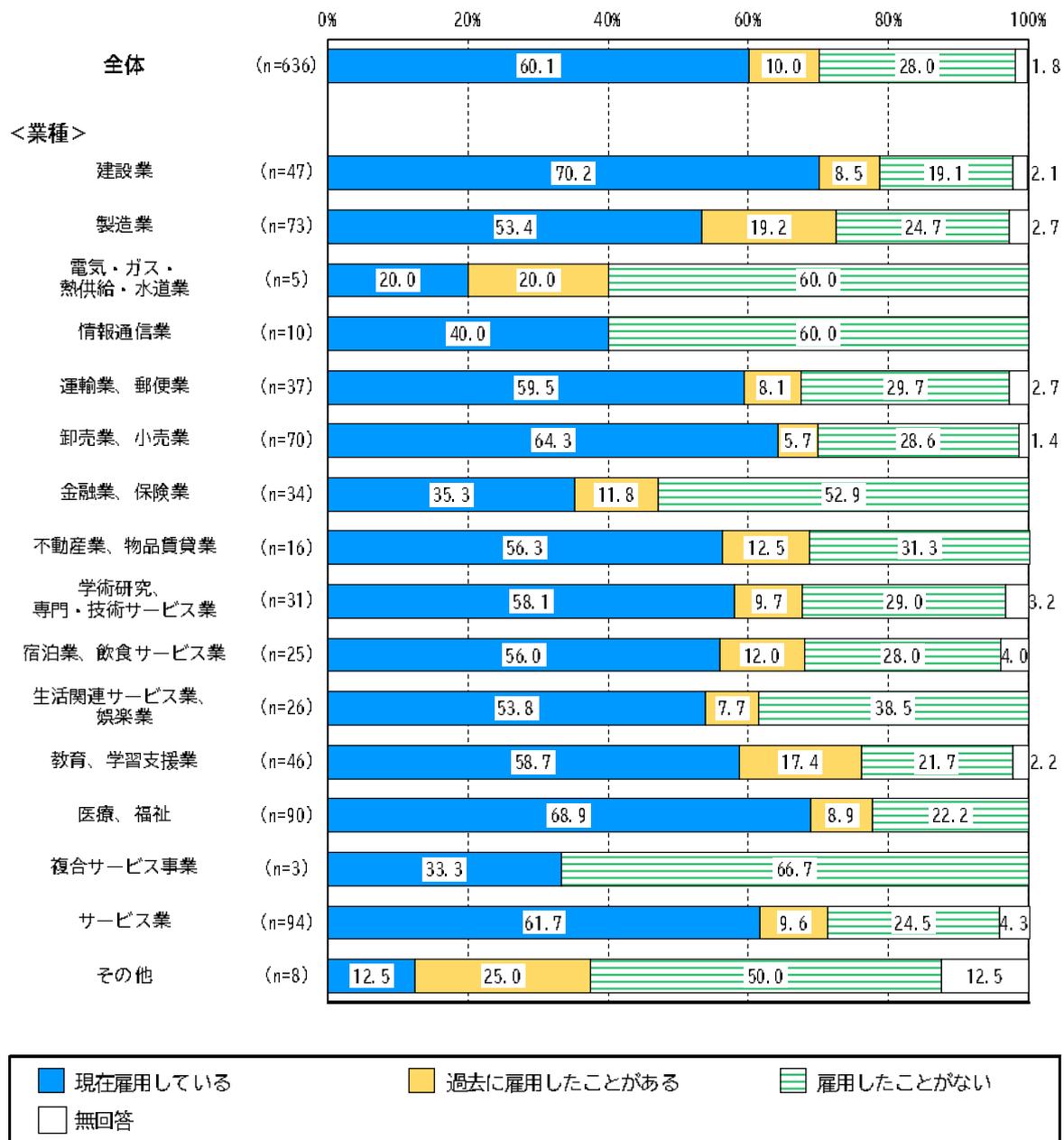
第8章 高齢者の雇用状況

1. 高齢者の雇用実績

高齢者の雇用実績をみると、「現在雇用している」が60.1%と高く、「過去に雇用したことがある」が10.0%、「雇用したことがない」が28.0%となっている。

業種別にみると、「現在雇用している」は『建設業』（70.2%）、『医療、福祉』（68.9%）と高い。一方、「雇用したことがない」は『金融業、保険業』（52.9%）で高い。

図表8-1 業種別にみた高齢者の雇用実績

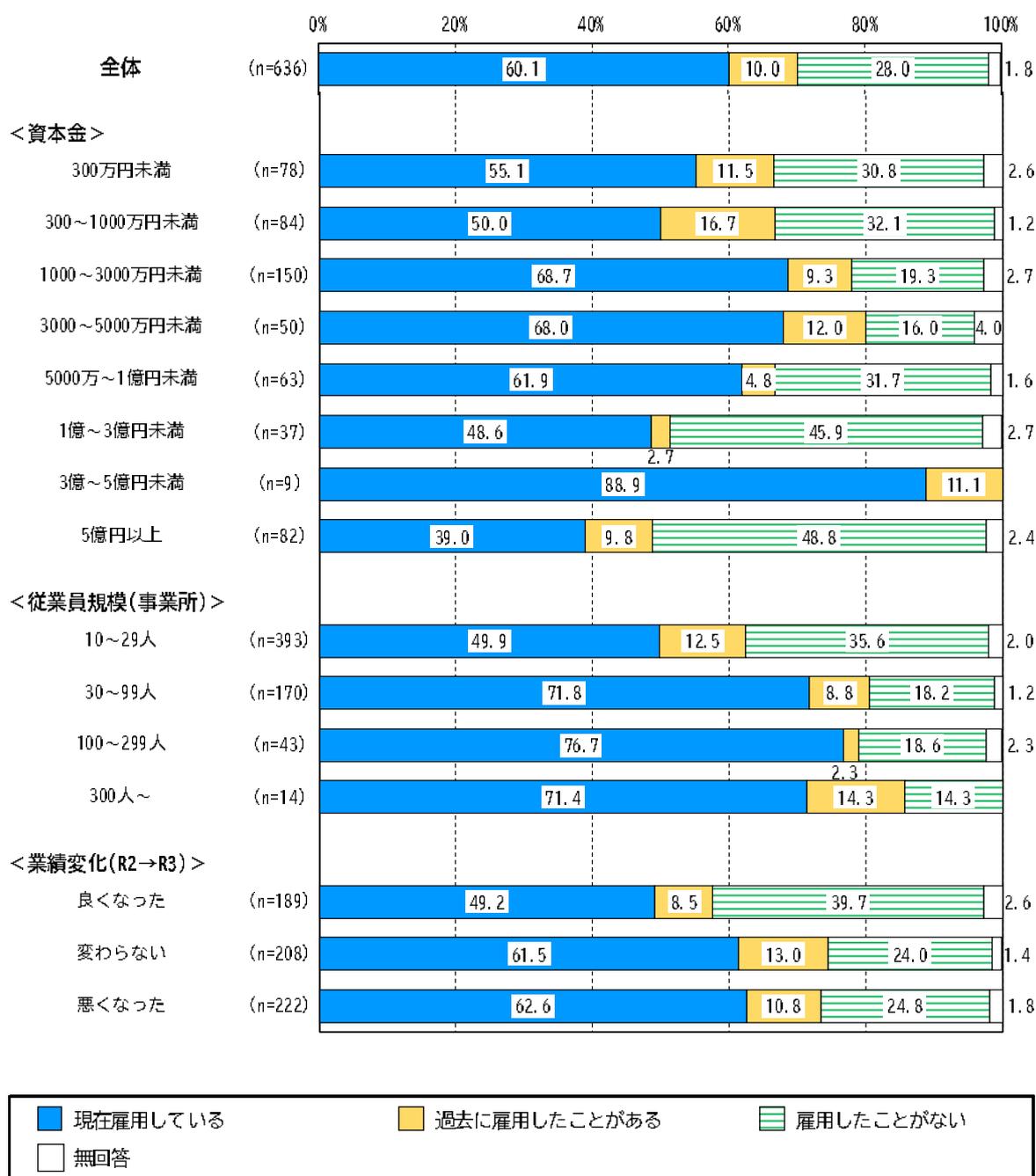


資本金別にみると、『1000～3000万円未満』『3000～5000万円未満』で「現在雇用している」が7割弱と高くなっている。

従業員規模別にみると、30人以上の規模の企業では「現在雇用している」がいずれも7割台となっている。

業績変化別にみると、『良くなった』企業で「現在雇用している」が低くなっている。

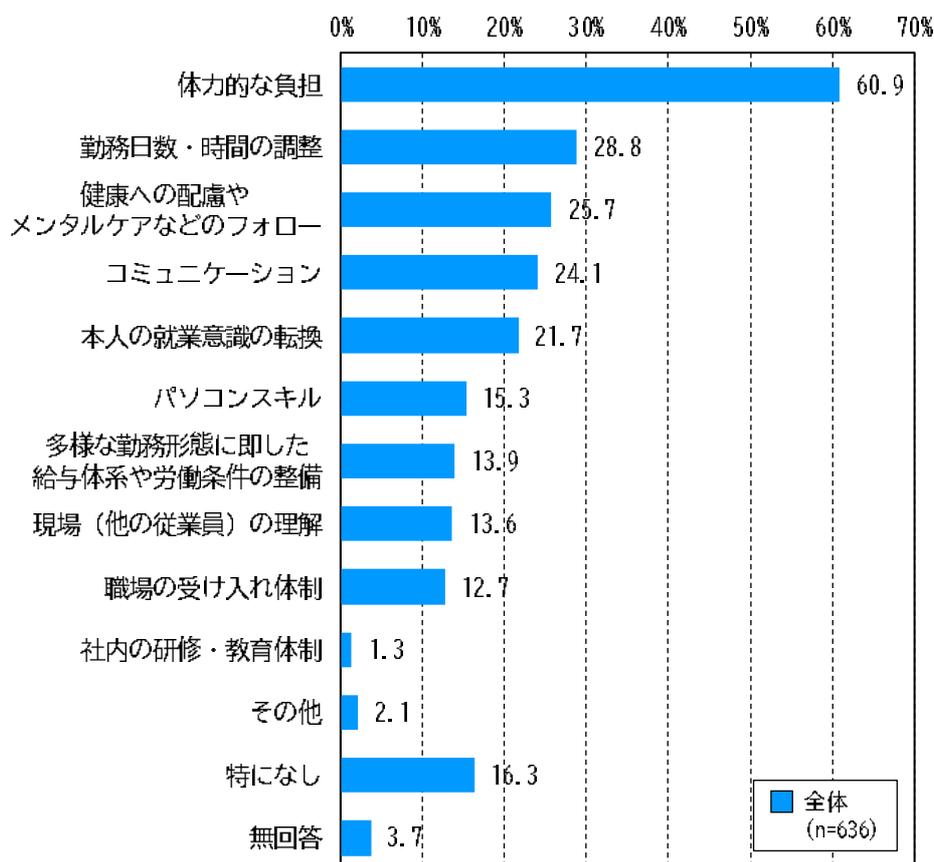
図表8-2 資本金別等にした高齢者の雇用実績



2. 高齢者を雇用する上での課題

高齢者を雇用する上での課題は、「体力的な負担」が60.9%で圧倒的に高い。以下、「勤務日数・時間の調整」(28.8%)、「健康への配慮やメンタルケアなどのフォロー」(25.7%)、「コミュニケーション」(24.1%)、「本人の就業意識の転換」(21.7%)と続いている。

図表8-3 高齢者を雇用する上での課題



業種別にみると、『建設業』『医療、福祉』で「体力的な負担」が7割台と特に高くなっている。また、『運輸業、郵便業』で「勤務日数・時間の調整」「健康への配慮やメンタルケアなどのフォロー」、『金融業、保険業』で「本人の就業意識の転換」が高くなっている。

資本金別にみると、『1億～3億円未満』の企業で全体より高くなっている項目が多い。

図表8-4 属性別にみた高齢者を雇用する上での課題

単位：%		回答数	体力的な負担	勤務日数・時間の調整	健康への配慮やメンタルケアなどのフォロー	コミュニケーション	本人の就業意識の転換	パソコンスキル	多様な勤務形態に即した給与体系や労働条件の整備	現場（他の従業員）の理解	職場の受け入れ体制	社内の研修・教育体制	その他	特になし	無回答	
全 体		636	60.9	28.8	25.7	24.1	21.7	15.3	13.9	13.6	12.7	1.3	2.1	16.3	3.7	
業種	建設業	47	72.3	36.2	27.7	14.9	14.9	21.3	23.4	27.7	8.5	-	2.1	10.6	-	
	製造業	73	63.0	30.1	28.8	23.3	32.9	11.0	13.7	16.4	12.3	1.4	-	15.1	4.1	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	60.0	40.0	-	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-	-	-	-	20.0	-
	情報通信業	10	40.0	30.0	30.0	20.0	30.0	40.0	40.0	40.0	30.0	20.0	-	30.0	-	
	運輸業、郵便業	37	59.5	40.5	51.4	13.5	10.8	2.7	13.5	2.7	2.7	13.5	2.7	13.5	8.1	
	卸売業、小売業	70	64.3	21.4	27.1	35.7	22.9	15.7	11.4	11.4	17.1	2.9	4.3	15.7	2.9	
	金融業、保険業	34	17.6	8.8	32.4	11.8	41.2	23.5	20.6	23.5	29.4	-	-	5.9	20.6	8.8
	不動産業、物品賃貸業	16	50.0	18.8	6.3	18.8	18.8	18.8	6.3	6.3	6.3	-	-	-	25.0	6.3
	学術研究、専門・技術サービス業	31	45.2	19.4	22.6	16.1	16.1	32.3	16.1	3.2	19.4	-	-	-	12.9	3.2
	宿泊業、飲食サービス業	25	64.0	32.0	28.0	20.0	24.0	12.0	12.0	20.0	12.0	-	-	-	12.0	8.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	65.4	46.2	19.2	38.5	26.9	3.8	15.4	3.8	23.1	-	-	7.7	15.4	-
	教育、学習支援業	46	39.1	23.9	13.0	17.4	13.0	15.2	17.4	6.5	4.3	-	-	-	39.1	2.2
	医療、福祉	90	73.3	33.3	34.4	18.9	21.1	24.4	13.3	18.9	11.1	1.1	1.1	1.1	8.9	2.2
	複合サービス事業	3	66.7	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-
	サービス業	94	54.3	33.0	27.7	19.1	17.0	7.4	14.9	13.8	5.3	-	-	-	17.0	7.4
その他	8	50.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	-	25.0	12.5	
資本金	300万円未満	78	56.4	33.3	33.3	28.2	19.2	11.5	17.9	17.9	12.8	1.3	-	17.9	5.1	
	300～1000万円未満	84	47.6	33.3	29.8	20.2	19.0	13.1	13.1	14.3	9.5	-	2.4	22.6	3.6	
	1000～3000万円未満	150	64.0	30.0	26.7	18.0	18.0	14.0	20.7	10.7	10.0	1.3	1.3	12.7	2.0	
	3000～5000万円未満	50	60.0	26.0	26.0	26.0	22.0	8.0	10.0	14.0	14.0	-	-	14.0	4.0	
	5000万～1億円未満	63	61.9	36.5	22.2	19.0	17.5	25.4	12.7	7.9	6.3	-	-	12.7	4.8	
	1億～3億円未満	37	83.8	51.4	35.1	27.0	29.7	24.3	16.2	18.9	16.2	16.2	-	2.7	2.7	
	3億～5億円未満	9	77.8	22.2	33.3	33.3	44.4	44.4	11.1	55.6	11.1	-	-	-	11.1	-
5億円以上	82	43.9	15.9	26.8	24.4	30.5	17.1	15.9	22.0	19.5	2.4	6.1	20.7	8.5		
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	57.3	30.0	24.7	20.4	23.2	17.8	17.0	16.5	13.0	1.5	1.5	16.3	3.8	
	30～99人	170	58.8	33.5	32.9	17.1	19.4	15.9	16.5	10.6	8.2	2.9	0.6	14.1	4.1	
	100～299人	43	62.8	27.9	30.2	27.9	18.6	11.6	2.3	11.6	18.6	-	9.3	20.9	2.3	
	300人～	14	78.6	21.4	50.0	64.3	21.4	7.1	21.4	21.4	14.3	-	-	14.3	-	
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	59.8	35.4	28.0	23.8	29.1	18.5	15.3	17.5	16.9	3.7	0.5	11.1	4.2	
	変わらない	208	58.7	32.2	28.4	19.2	17.8	14.4	17.8	13.9	9.6	0.5	1.9	16.3	1.9	
	悪くなった	222	57.2	23.9	27.0	21.2	19.4	16.2	14.0	12.6	9.9	1.8	2.7	20.7	5.4	
従業員 過不足	過剰	18	44.4	22.2	22.2	44.4	44.4	22.2	22.2	-	11.1	-	-	22.2	-	
	適正	289	47.8	30.8	26.0	19.7	21.5	17.3	17.6	16.3	13.8	2.8	1.4	22.8	3.5	
	不足	308	70.1	30.2	30.5	20.8	20.8	15.3	14.3	14.6	11.0	1.3	1.6	10.4	3.2	

※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

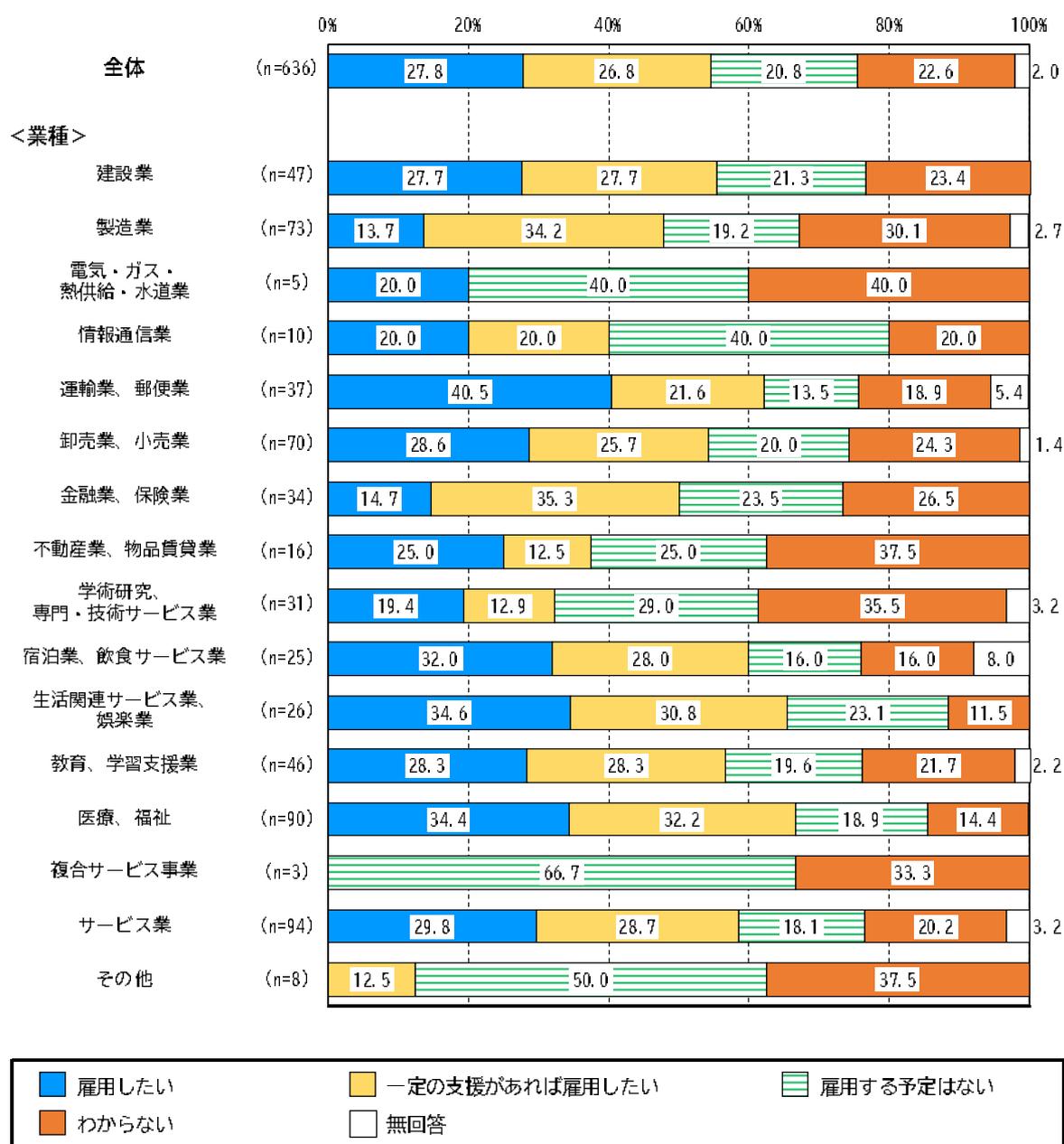
単位：%

3. 高齢者の雇用の方針

高齢者の雇用の方針をみると、「雇用したい」が27.8%と最も高く、「一定の支援があれば雇用したい」の26.8%を合わせた“雇用意向”は54.6%となっている。「雇用する予定はない」は20.8%である。

業種別にみると、「雇用したい」は『運輸業、郵便業』で40.5%と高く、“雇用意向”は、『医療、福祉』(66.6%)、『運輸業、郵便業』(62.1%)で高く、回答数は少ないものの『生活関連サービス業、娯楽業』(65.4%)も高い。一方、「雇用する予定はない」は『学术研究、専門・技術サービス業』(29.0%)で高くなっている。

図表8-5 業種別にみた高齢者の雇用の方針

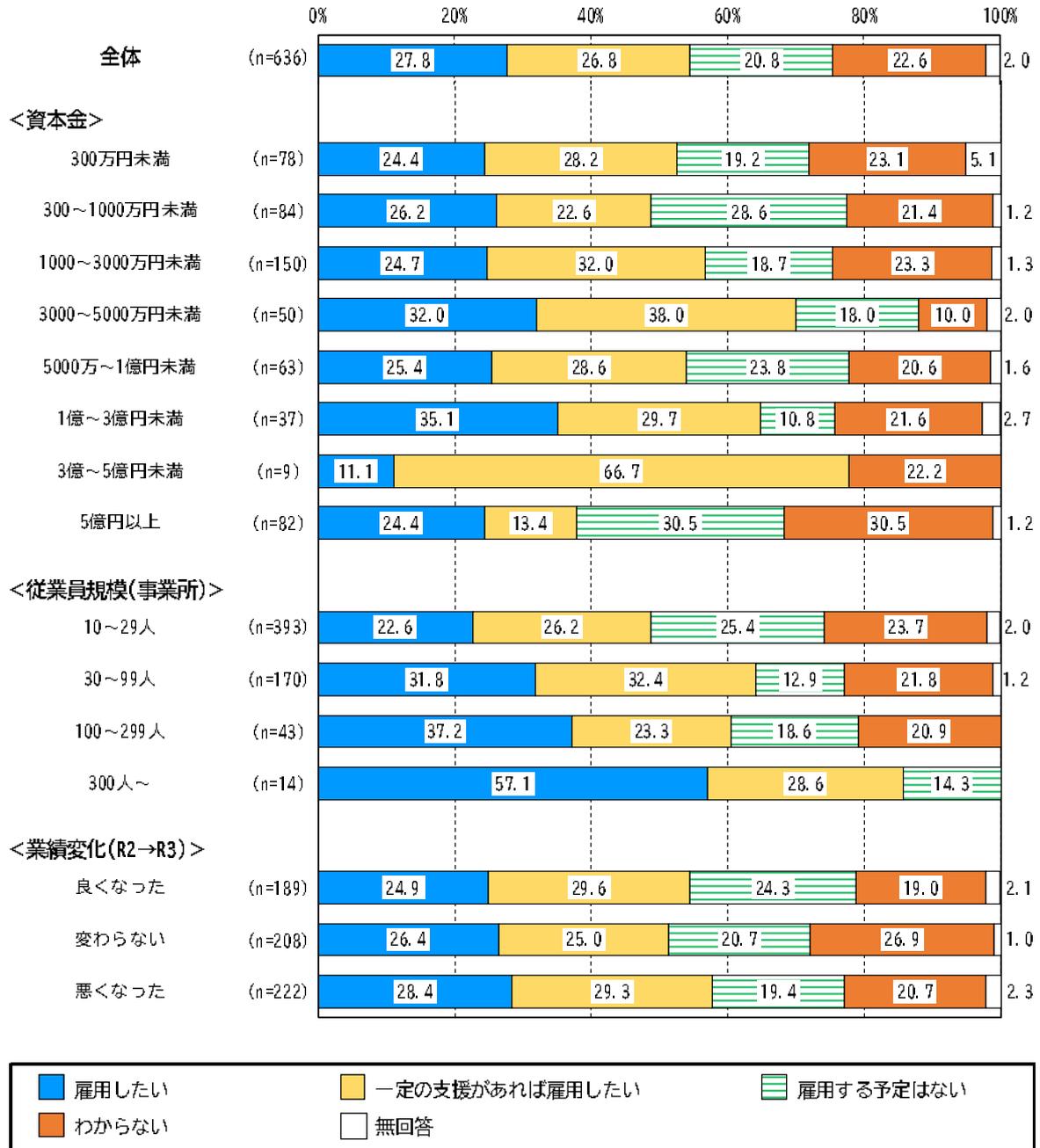


資本金別にみると、「雇用したい」、「雇用意向」とも、『3000～5000万円未満』『1億～3億円未満』の企業で高い。

従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど雇用意向も高くなっている。

業績変化別にみると、大きな差はみられない。

図8-6 資本金別等に見た高齢者の雇用の方針



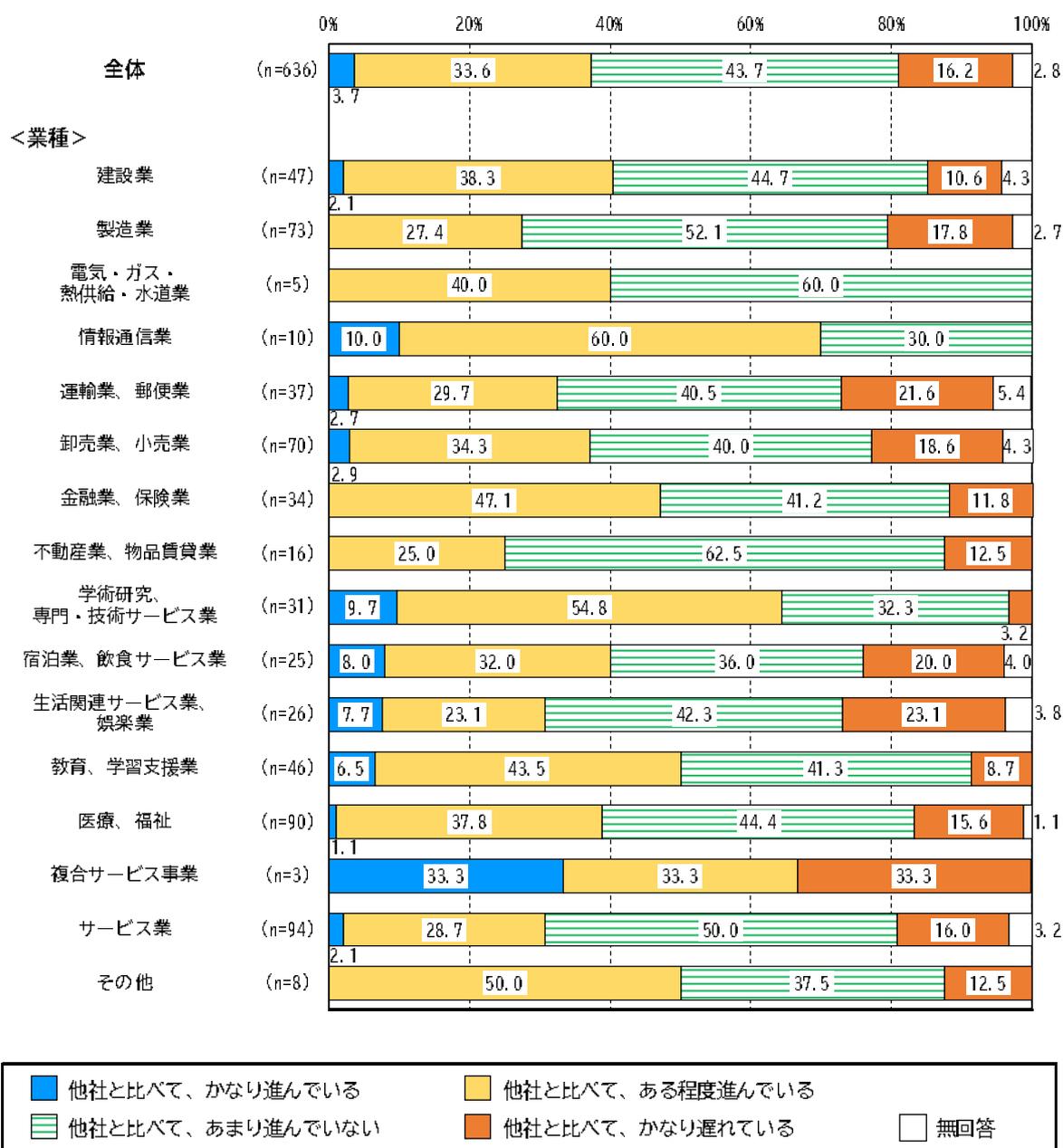
第9章 デジタル化の推進状況

1. デジタル化の取組状況

デジタル化の取組状況を見ると、「他社と比べて、かなり進んでいる」(3.7%)、「他社と比べて、ある程度進んでいる」(33.6%)を合わせた“進んでいる”は37.3%、「他社と比べて、あまり進んでいない」(43.7%)、「他社と比べて、かなり遅れている」(16.2%)を合わせた“進んでいない”は59.9%となっている。

業種別にみると、“進んでいる”は回答数が非常に少ないものの『情報通信業』が70.0%で最も高く、次いで『学術研究、専門・技術サービス業』(64.5%)、『教育、学習支援業』(50.0%)が高くなっている。

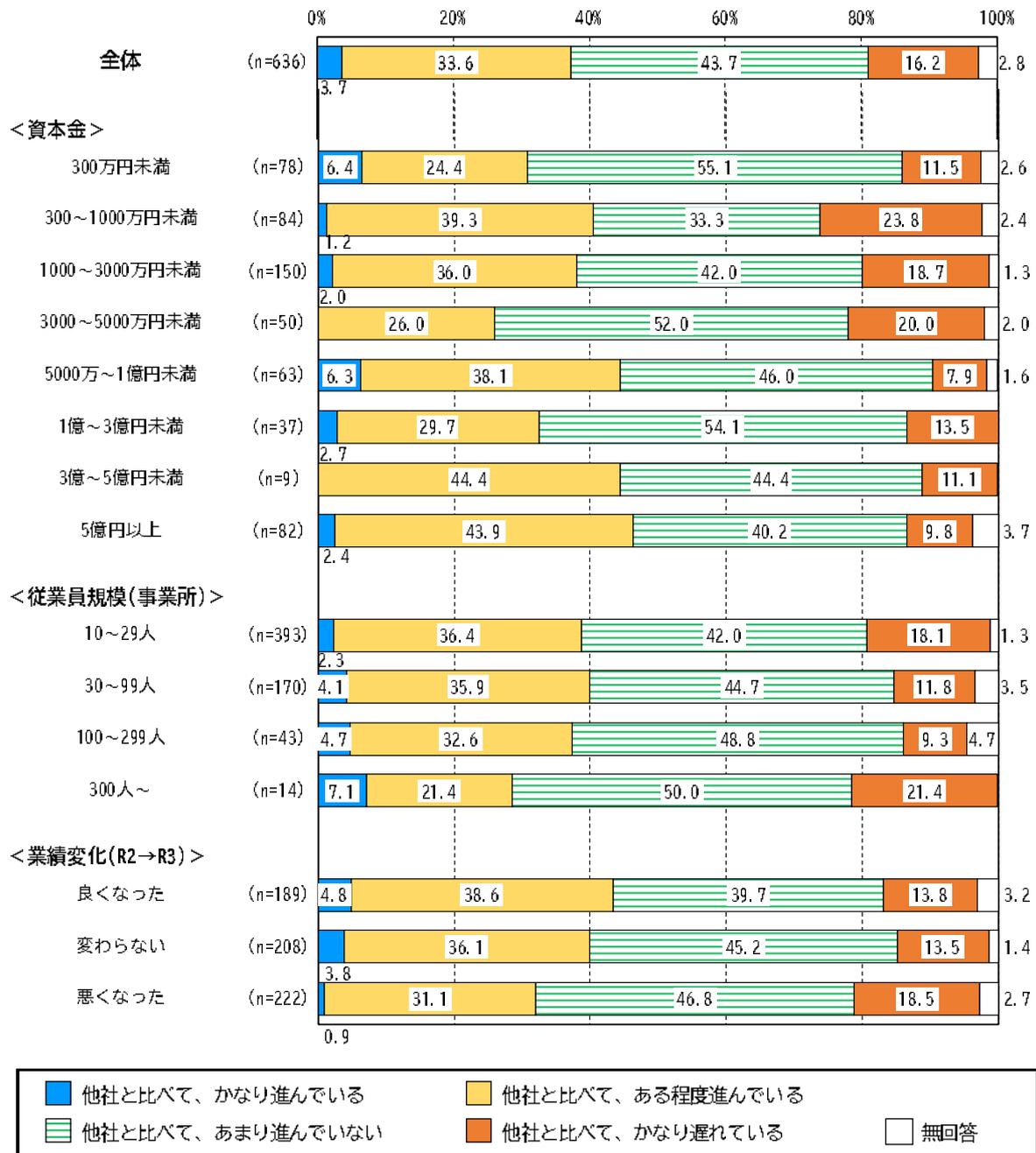
図表9-1 業種別にみたデジタル化の取組状況



従業員規模別にみると、規模が大きいほど「他社と比べて、かなり進んでいる」が高くなる一方、“進んでいない”も高くなっている。

業績変化別にみると、『良くなった』企業ほど“進んでいる”が高くなっている。

図表9-2 資本金別等に見たデジタル化の取組状況



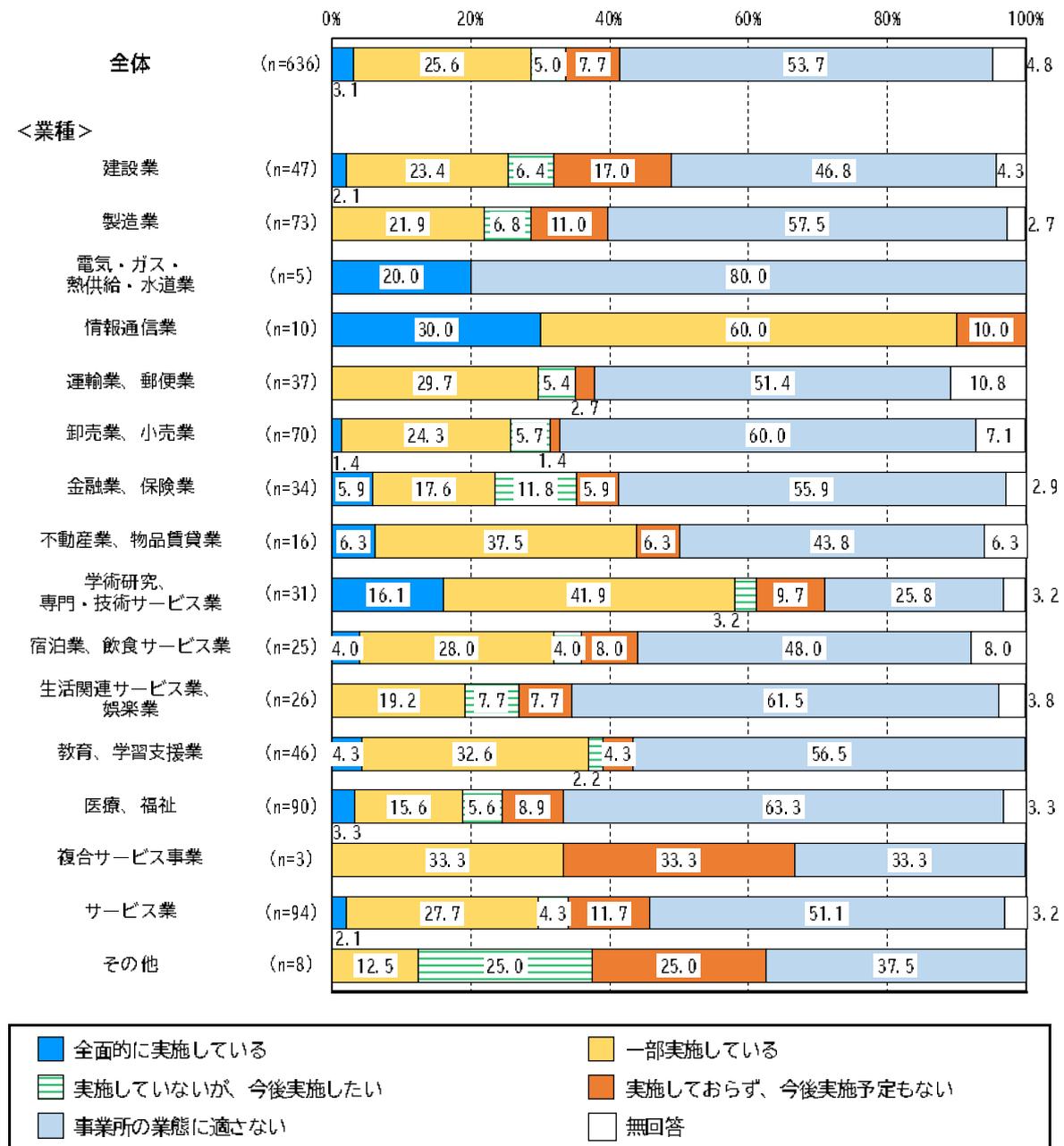
2. デジタル化にかかる職場環境の状況

①テレワークの導入

「全面的に実施している」が3.1%、「一部実施している」が25.6%で、実施率は28.7%となっている。「事業所の業態に適さない」が53.7%と過半数を占める。

業種別にみると、『学術研究、専門・技術サービス業』で実施率が58.0%と高い。『医療、福祉』では「事業所の業態に適さない」が63.3%と高い。

図表9-3 業種別にみたテレワークの導入状況

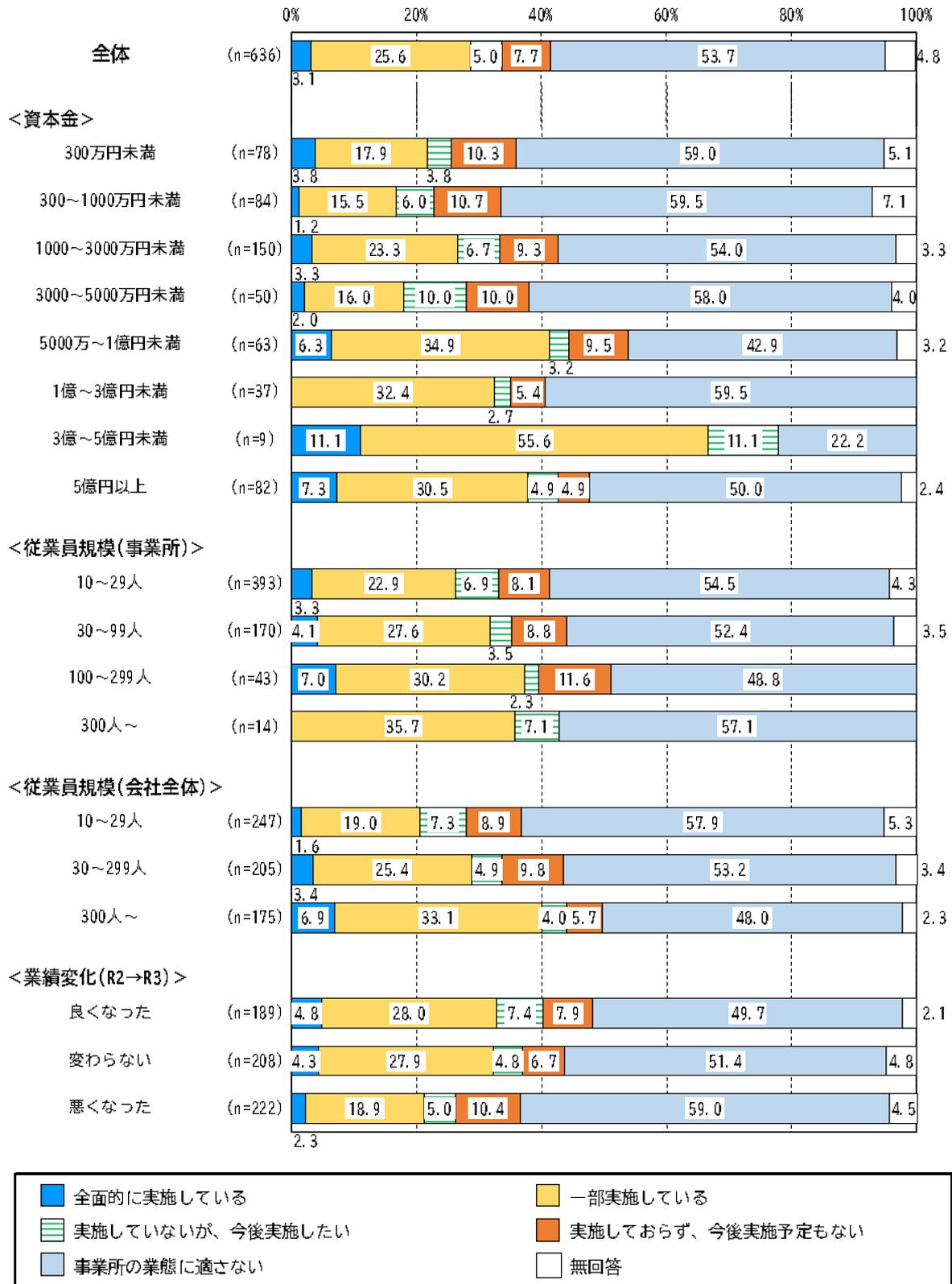


資本金別にみると、5000万円以上の企業で実施率が高くなっている。

会社全体の従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど実施率が高い。

業績変化別にみると、『悪くなった』企業ほど「事業所の業態に適さない」が高い。

図表9-4 資本金別等にしたテレワークの導入状況

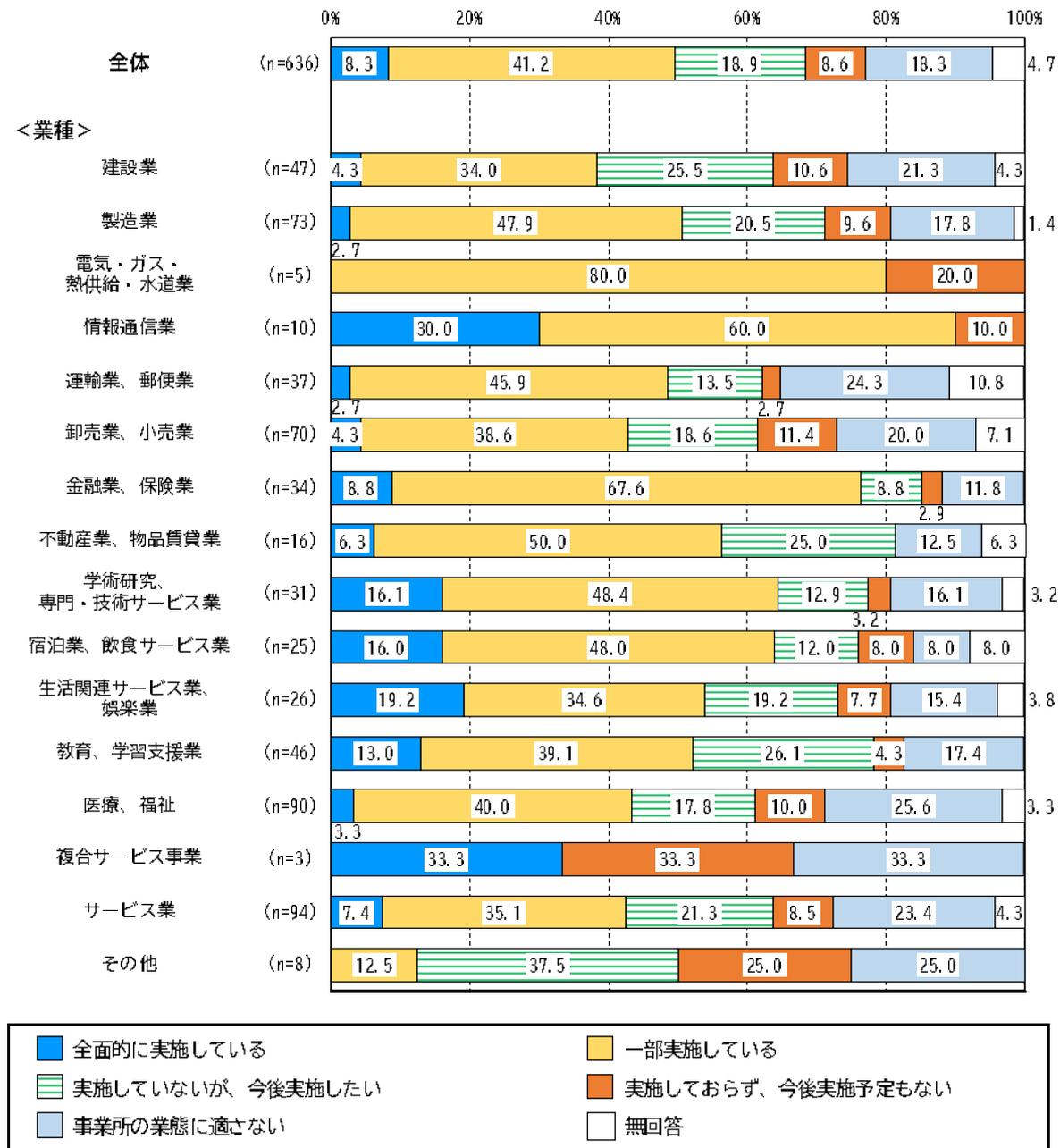


② 決裁方法や業務のデジタル化

「全面的に実施している」が8.3%、「一部実施している」が41.2%で、実施率は49.5%となっている。

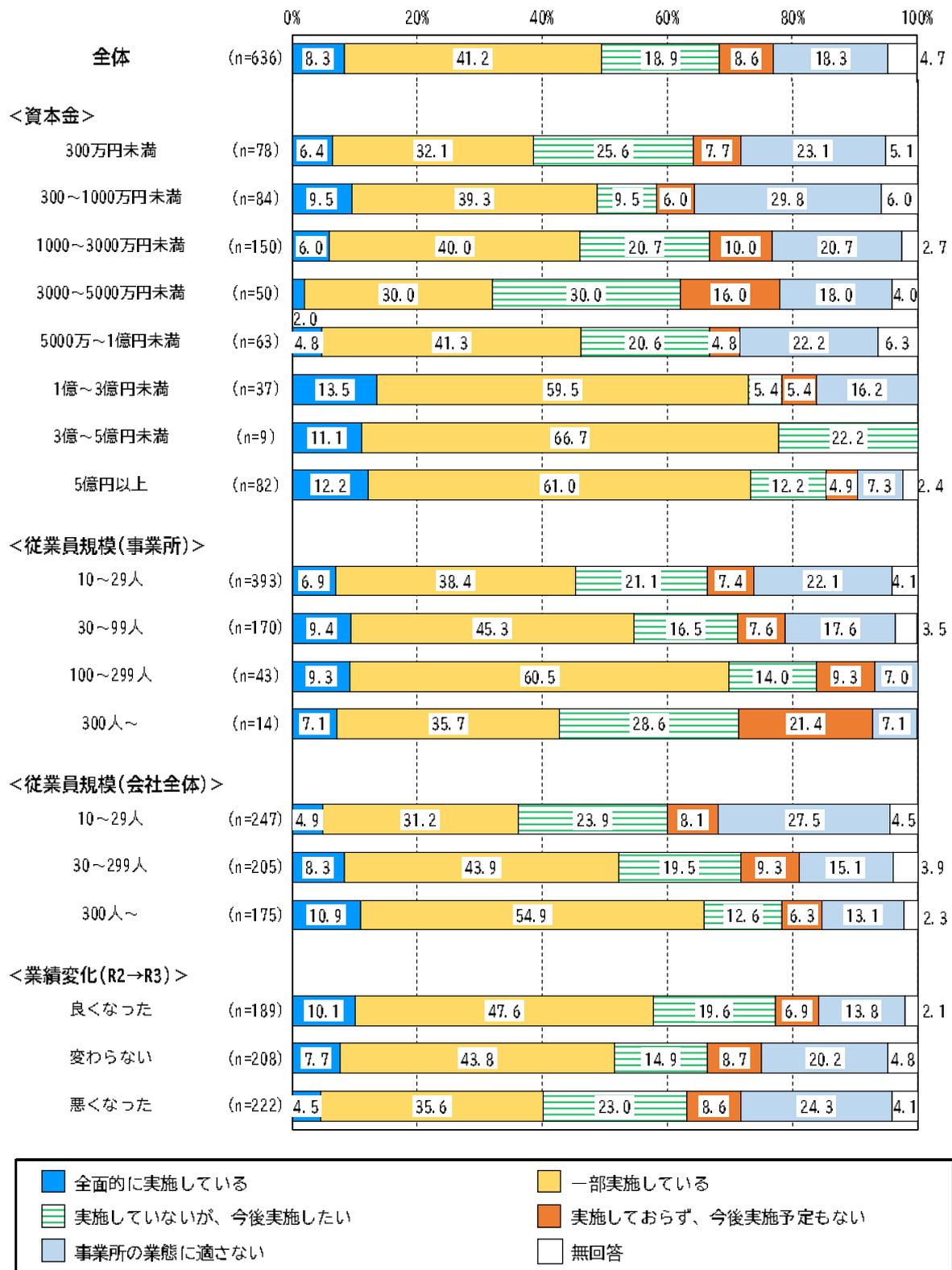
業種別に実施率をみると、回答数は非常に少ないものの『情報通信業』が90.0%で最も高く、次いで『金融業、保険業』（76.4%）、『学術研究、専門・技術サービス業』（64.5%）が高い。

図表9-5 業種別にみた決裁方法や業務のデジタル化状況



資本金別にみると、1億円以上の企業で実施率が高くなっている。
 会社全体の従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど実施率が高い。
 業績変化別にみると、『良くなった』企業ほど実施率が高い。

図表9-6 資本金別等にした決裁方法や業務のデジタル化状況

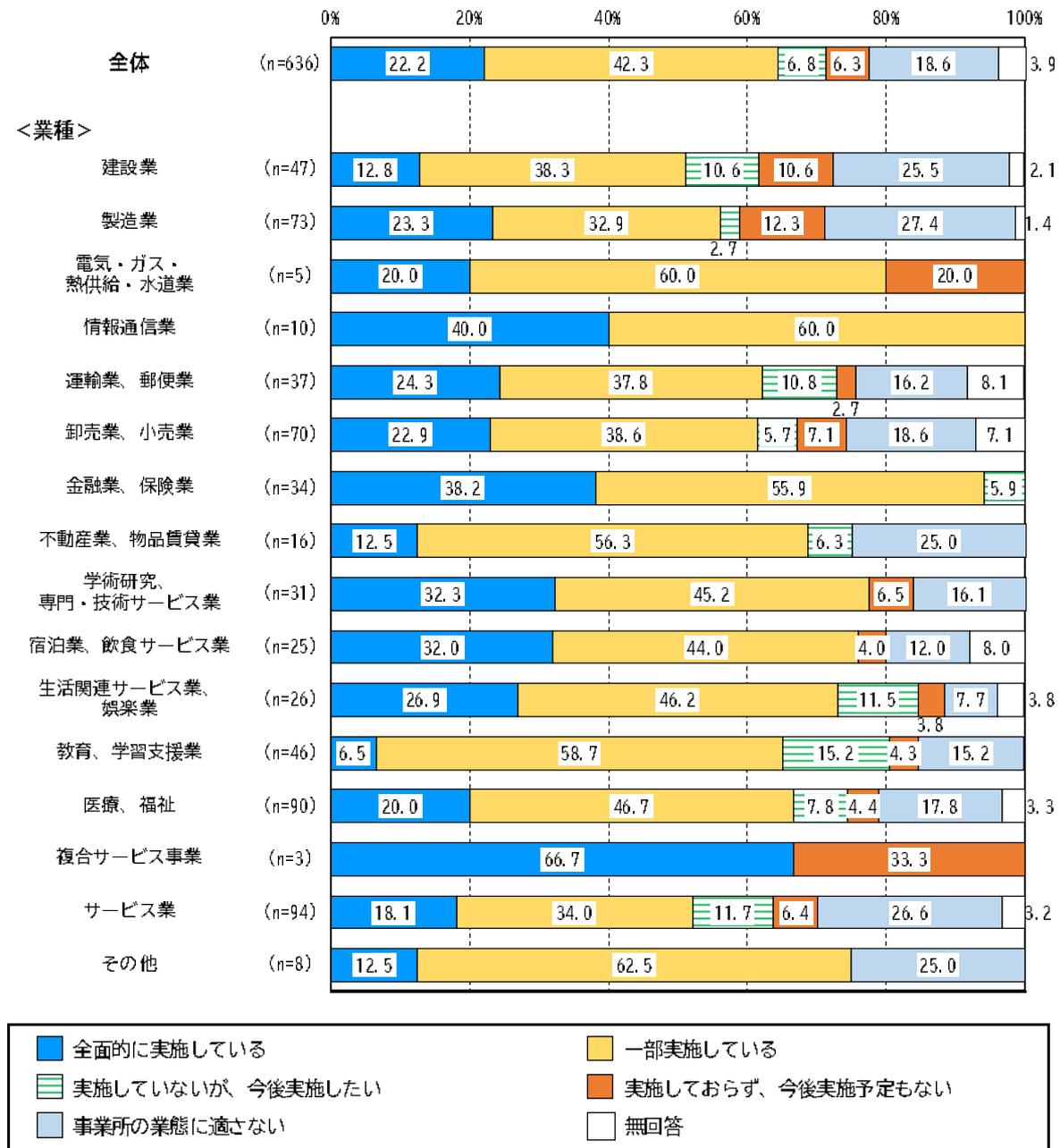


③WEB会議の実施

「全面的に実施している」が22.2%、「一部実施している」が42.3%で、実施率は64.5%となっている。

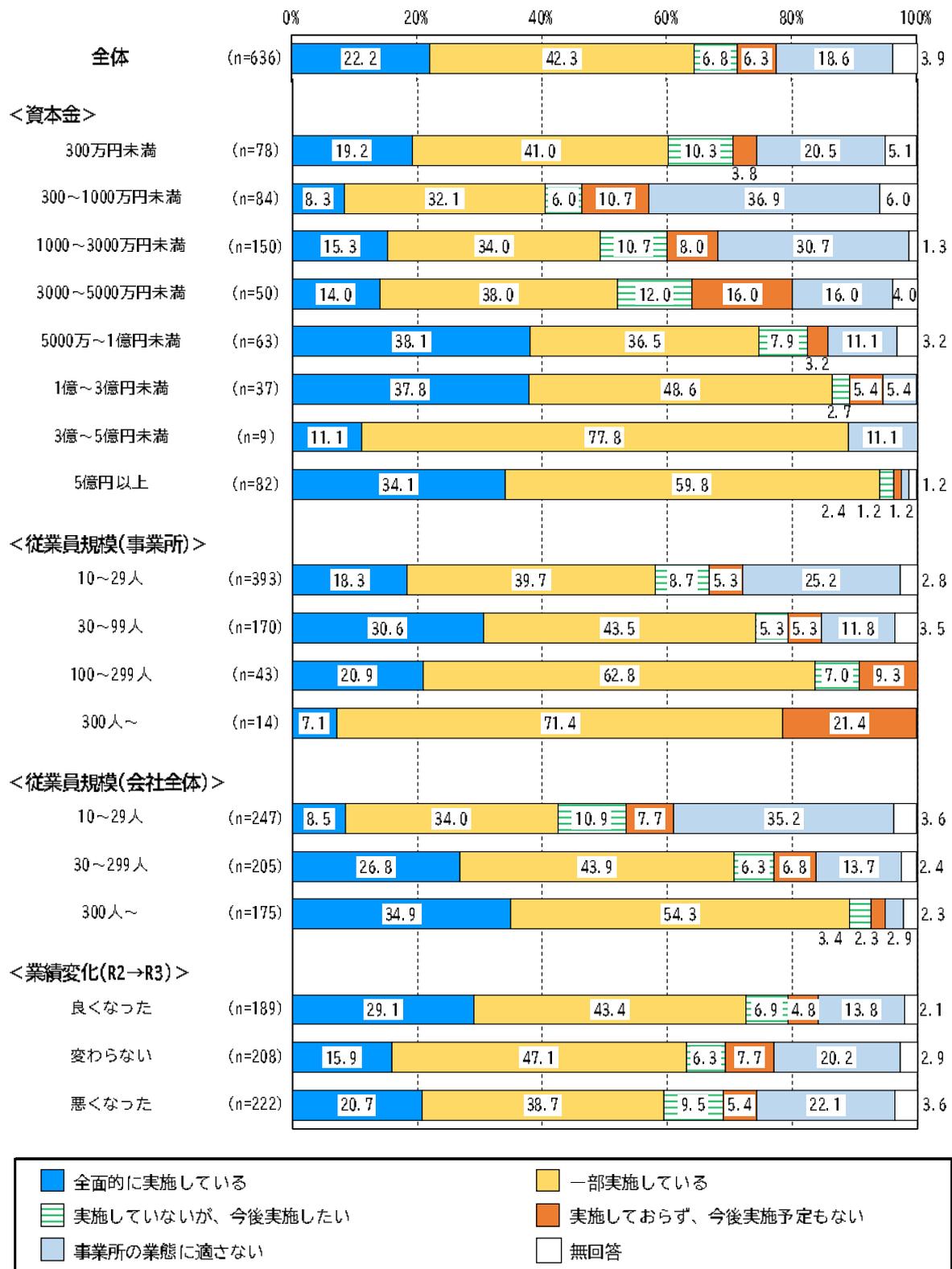
業種別に実施率をみると、回答数は非常に少ないものの『情報通信業』が100.0%で最も高く、次いで『金融業、保険業』（94.1%）、『学術研究、専門・技術サービス業』（77.5%）が高い。

図表9-7 業種別にみたWEB会議の実施状況



資本金別にみると、5000万円以上の企業で実施率が高くなっている。
 会社全体の従業員規模別にみると、規模が大きい企業ほど実施率が高い。
 業績変化別にみると、『良くなった』企業で実施率が高くなっている。

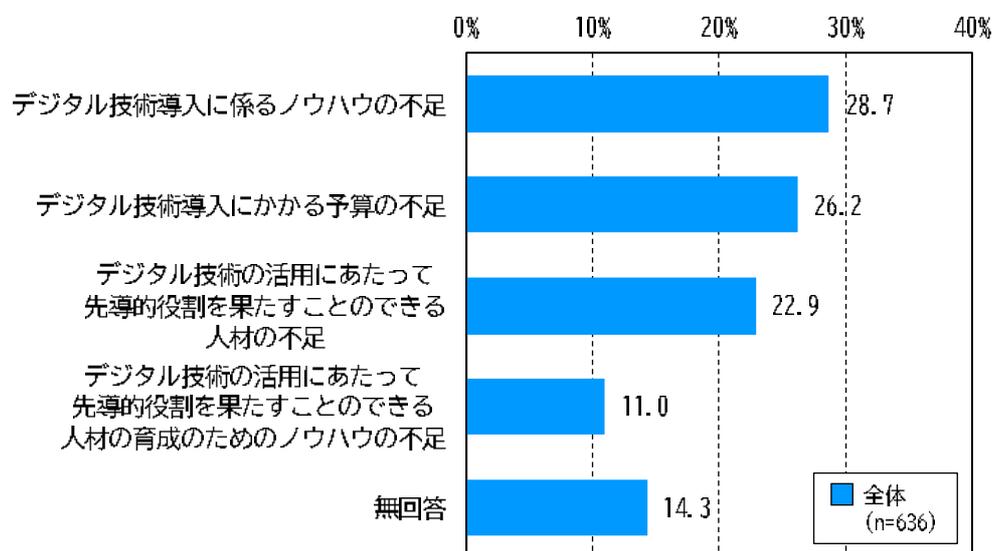
図表9-8 資本金別等にしたWEB会議の実施状況



3. デジタル化を推進する上での課題

デジタル化を推進する上での課題は、「デジタル技術導入に係るノウハウの不足」(28.7%)、「デジタル技術導入にかかる予算の不足」(26.2%)、「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不足」(22.9%)の順に上位となっている。

図表9-9 デジタル化を推進する上での課題



業種別にみると、『教育、学習支援業』で「デジタル技術導入にかかる予算の不足」(56.5%)、
『建設業』で「デジタル技術導入に係るノウハウの不足」(40.4%)が特に高くなっている。

図表9-10 属性別にみたデジタル化を推進する上での課題

単位：%		回答数	デジタル技術導入に係るノウハウの不足	デジタル技術導入にかかる予算の不足	デジタル技術の活用にあたっては人材の育成が課題	デジタル技術の活用にあたっては人材の育成が課題	無回答
全 体		636	28.7	26.2	22.9	11.0	14.3
業種	建設業	47	40.4	14.9	27.7	14.9	4.3
	製造業	73	32.9	21.9	17.8	9.6	17.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	40.0	-	20.0	80.0	-
	情報通信業	10	20.0	50.0	10.0	10.0	10.0
	運輸業、郵便業	37	24.3	16.2	27.0	13.5	24.3
	卸売業、小売業	70	24.3	31.4	18.6	7.1	20.0
	金融業、保険業	34	35.3	11.8	11.8	26.5	14.7
	不動産業、物品賃貸業	16	31.3	37.5	25.0	12.5	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	22.6	29.0	19.4	12.9	16.1
	宿泊業、飲食サービス業	25	36.0	16.0	28.0	12.0	20.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	26.9	19.2	26.9	3.8	23.1
	教育、学習支援業	46	8.7	56.5	26.1	2.2	6.5
	医療、福祉	90	28.9	27.8	21.1	20.0	7.8
	複合サービス事業	3	33.3	33.3	33.3	-	-
サービス業	94	30.9	18.1	26.6	12.8	12.8	
その他	8	75.0	12.5	-	12.5	-	
資本金	300万円未満	78	24.4	29.5	20.5	10.3	17.9
	300～1000万円未満	84	31.0	17.9	15.5	14.3	21.4
	1000～3000万円未満	150	24.0	27.3	23.3	15.3	12.0
	3000～5000万円未満	50	38.0	14.0	28.0	12.0	12.0
	5000万～1億円未満	63	39.7	30.2	17.5	9.5	7.9
	1億～3億円未満	37	32.4	16.2	35.1	16.2	8.1
	3億～5億円未満	9	11.1	22.2	22.2	44.4	-
5億円以上	82	25.6	28.0	13.4	17.1	15.9	
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	28.2	24.9	20.4	14.0	14.8
	30～99人	170	31.8	22.4	22.4	15.3	11.8
	100～299人	43	20.9	25.6	32.6	14.0	9.3
	300人～	14	28.6	57.1	7.1	-	7.1
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	27.0	21.7	24.3	16.9	11.1
	変わらない	208	28.4	27.9	21.2	14.4	11.5
	悪くなった	222	29.7	25.2	21.2	10.8	16.2
経営課題	売上(シェア)拡大	218	31.2	25.2	22.5	11.0	13.8
	生産性向上	60	26.7	23.3	31.7	15.0	5.0
	コスト改善	55	25.5	32.7	10.9	18.2	14.5
	戦力拡充(人手不足)	198	28.8	22.7	20.7	16.2	13.1
	事業(商品サービス)開発	24	16.7	29.2	29.2	16.7	8.3

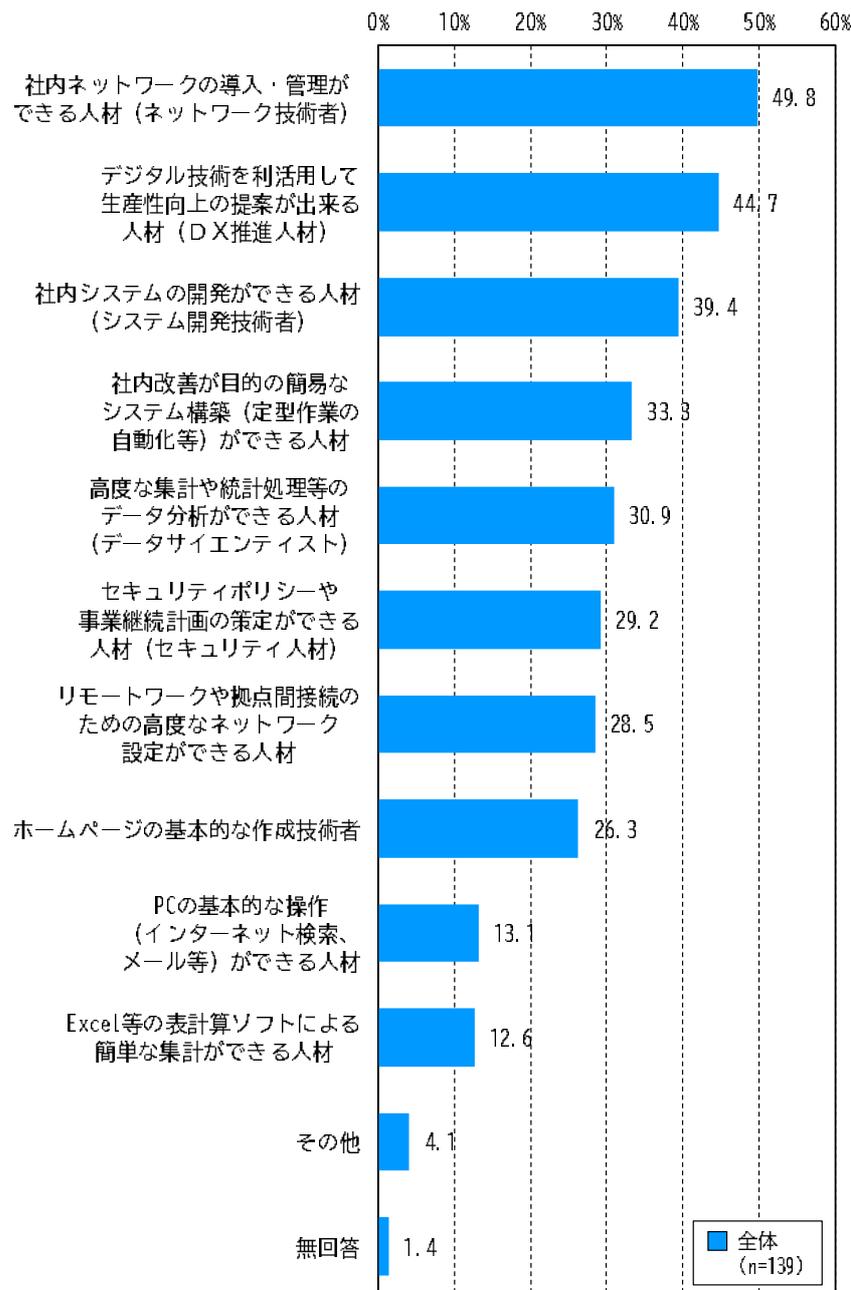
※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

単位：%

4. デジタル化にかかる不足している人材

デジタル化にかかる不足している人材は、「社内ネットワークの導入・管理ができる人材（ネットワーク技術者）」（49.8%）、「デジタル技術を活用して生産性向上の提案が出来る人材（DX推進人材）」（44.7%）、「社内システムの開発ができる人材（システム開発技術者）」（39.4%）、「社内改善が目的の簡易なシステム構築（定型作業の自動化等）ができる人材」（33.3%）の順に上位で、業務に活かせるネットワーク・システム構築ができる人材が求められているといえる。

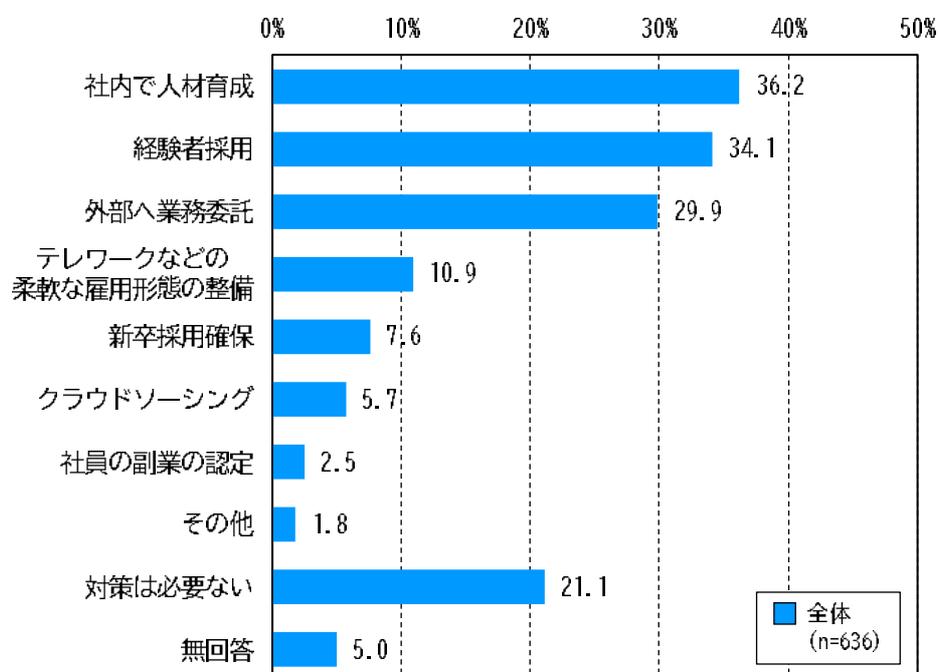
図表9-11 デジタル化にかかる不足している人材



5. デジタル化を推進する人材確保の対策

デジタル化を推進する人材確保の対策としては、「社内で人材育成」(36.2%)、「経験者採用」(34.1%)、「外部へ業務委託」(29.9%)が上位となっている。

図表9-12 デジタル化を推進する人材確保の対策



業種別にみると、『建設業』では「外部へ業務委託」、『金融業、保険業』では「社内で人材育成」、『教育、学習支援業』では「経験者採用」、『学術研究、専門・技術サービス業』では「対策は必要ない」が最も高くなっており、全体よりも10ポイント以上高い。

図表9-13 属性別にみたデジタル化を推進する人材確保の対策

単位：%		回答数	社内で人材育成	経験者採用	外部へ業務委託	テレワークなどの柔軟な雇用形態の整備	新卒採用確保	クラウドソーシング	社員の副業の認定	その他	対策は必要ない	無回答
全 体		636	36.2	34.1	29.9	10.9	7.6	5.7	2.5	1.8	21.1	5.0
業種	建設業	47	38.3	42.6	40.4	10.6	12.8	12.8	2.1	2.1	14.9	2.1
	製造業	73	30.1	37.0	31.5	16.4	4.1	12.3	1.4	-	16.4	5.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	40.0	-	-	-	-	-	-	40.0	-
	情報通信業	10	60.0	50.0	30.0	20.0	10.0	-	-	-	30.0	-
	運輸業、郵便業	37	35.1	35.1	32.4	13.5	16.2	2.7	2.7	-	21.6	8.1
	卸売業、小売業	70	37.1	25.7	27.1	7.1	10.0	1.4	1.4	1.4	24.3	5.7
	金融業、保険業	34	67.6	58.8	58.8	20.6	23.5	2.9	2.9	-	8.8	2.9
	不動産業、物品賃貸業	16	37.5	43.8	37.5	25.0	-	-	-	-	25.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	29.0	22.6	22.6	16.1	3.2	3.2	-	-	35.5	3.2
	宿泊業、飲食サービス業	25	32.0	36.0	28.0	4.0	8.0	8.0	12.0	4.0	16.0	12.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	30.8	26.9	23.1	3.8	7.7	7.7	-	7.7	34.6	3.8
	教育、学習支援業	46	39.1	50.0	34.8	19.6	6.5	4.3	2.2	2.2	13.0	-
	医療、福祉	90	43.3	35.6	27.8	11.1	10.0	5.6	2.2	1.1	15.6	1.1
	複合サービス事業	3	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	94	34.0	28.7	27.7	9.6	2.1	7.4	2.1	-	21.3	10.6	
その他	8	50.0	37.5	37.5	-	-	12.5	-	-	12.5	-	
資本金	300万円未満	78	48.7	29.5	34.6	16.7	6.4	9.0	3.8	1.3	19.2	6.4
	300～1000万円未満	84	26.2	21.4	23.8	4.8	-	3.6	3.6	2.4	32.1	9.5
	1000～3000万円未満	150	32.7	35.3	27.3	10.7	2.0	4.7	2.0	0.7	22.7	3.3
	3000～5000万円未満	50	34.0	40.0	36.0	10.0	14.0	6.0	-	2.0	12.0	4.0
	5000万～1億円未満	63	34.9	36.5	27.0	12.7	9.5	7.9	-	-	19.0	3.2
	1億～3億円未満	37	43.2	51.4	37.8	13.5	24.3	13.5	2.7	2.7	10.8	8.1
	3億～5億円未満	9	55.6	88.9	11.1	33.3	22.2	-	-	11.1	-	-
	5億円以上	82	50.0	39.0	40.2	17.1	15.9	6.1	2.4	-	15.9	1.2
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	35.6	34.4	29.5	10.9	7.6	5.6	2.5	1.0	22.4	5.6
	30～99人	170	42.4	38.8	33.5	11.8	8.2	8.2	1.8	1.8	16.5	2.9
	100～299人	43	37.2	48.8	39.5	11.6	9.3	2.3	-	2.3	9.3	2.3
	300人～	14	35.7	35.7	42.9	50.0	14.3	14.3	-	-	7.1	-
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	45.0	42.3	39.7	15.3	12.2	6.9	2.6	1.1	16.4	4.2
	変わらない	208	37.0	38.0	28.4	12.0	8.2	4.3	1.4	0.5	20.7	4.3
	悪くなった	222	33.3	31.1	27.5	9.5	5.4	6.8	2.3	1.8	20.7	5.4

※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

単位：%



職業能力開発に関する調査

WEB 回答用
ID : A0000

ご回答は、郵送、または Web フォームにより受け付けております

<ご郵送によるご回答の場合>

- それぞれの間で、あてはまる選択肢の番号に○印を付けてください。
- 「その他」に○印を付けられた場合は、() 内に具体的な内容をご記入ください。
- ご記入は、黒や青のボールペン、または鉛筆ではっきりと解りやすくお願いします。
- ご回答が終わりましたら、お手数ですが同封の返信用封筒に調査票を入れ、お近くの郵便ポストへご投函いただきますよう、お願いします。(切手は不要です)

<Web フォームによるご回答の場合>

- 次の URL または右記 QR コードより Web フォームにアクセスし、ご回答をお願いいたします。(<https://questant.jp/q/ROJBN917>)
- Web フォームによる回答の際には、調査票の右上にある ID (英数 5 桁) ※を ご入力いただきますようお願いいたします。



※調査票の右上に記載されている ID は、回答のお願いのための連絡や回答状況把握等の事務効率化の目的にのみ利用します。
また、調査結果の集計・分析にあたっては、特定の企業を識別できないように匿名化を行い、情報の安全管理に努め、職業能力開発に関する県内の動向把握及び今後の施策検討の基礎資料とさせていただきます。

調査の概要

調査実施主体：奈良県産業・観光・雇用振興部 雇用政策課能力開発係

※本業務につきましては、株式会社エム・アールビジネスに業務委託しております。同社から、調査に関する連絡を差し上げることがございますので、よろしくご願ひいたします。

※本業務に関する個人情報につきましては、受託業者と個人情報取り扱いについて契約書に明記をして双方確認をし、県がセキュリティ対策の確保について管理を行います。

調査対象者：奈良県内に所在する従業員規模 10 人以上の民営組織
直近の経済センサスデータから業種ごとに無作為抽出

調査対象数：2062 事業所

回答方法：郵送 または Web フォーム

※回答は特に制約がない限り令和 4 年 7 月 1 日現在でご記入ください

アンケートの回答をお願いする方： 経営者もしくは人事・労務の責任者の方
調査票の投函 (WEB 回答) 期限： 令和 4 年 8 月 16 日 (火)

求める人材像についておたずねします

問7 貴事業所では、直近3年間に従業員を採用しましたか。雇用形態・男女別の人数をお知らせください。

直近3年間の 採用状況	正規社員		非正規社員	
	1. 採用した	2. 採用しなかった	1. 採用した	2. 採用しなかった
	⇓		⇓	
	正規社員		非正規社員	
	男 性	女 性	男 性	女 性
採用者数	人	人	人	人
新卒・第二新卒	人	人	人	人
中途採用	人	人	人	人
うち、障害のある方	人	人	人	人

問8 貴社が採用の際に重視する労働者の能力・スキルは何ですか。採用時点での求職者の状況ごとに、それぞれあてはまるものをすべてお選びください。(○はそれぞれいくつでも。ただし、29を選んだ列では他の選択肢は選ばないでください。) また、「27. 職務経験」を選んだ場合は、その具体的な内容もお答えください。

		採用時点での状況			
		新卒・ 第二新卒※ ⇓	中途採用 (転職) ⇓	離職者 (育児・介護など 休職期間のある方) ⇓	高齢者 (65歳以上) ⇓
意欲・ 態度	主体性	1	1	1	1
	チャレンジ精神	2	2	2	2
	責任感	3	3	3	3
	リーダーシップ	4	4	4	4
	職業観・勤労意欲	5	5	5	5
	創造性	6	6	6	6
社会性	コミュニケーション能力	7	7	7	7
	協調性	8	8	8	8
	誠実性	9	9	9	9
	論理性	10	10	10	10
	柔軟性	11	11	11	11
	信頼性	12	12	12	12
知識・ 教養・ 教養	一般常識	13	13	13	13
	経営・マーケティング知識	14	14	14	14
	学業成績	15	15	15	15
	読み書き・計算	16	16	16	16
資格・ 技能	専門性	17	17	17	17
	語学力	18	18	18	18
	クラブ活動	19	19	19	19
	保有資格	20	20	20	20
	所属ゼミ・研究室	21	21	21	21
	ITスキル	22	22	22	22
経験・ 実績	留学経験	23	23	23	23
	アルバイト経験	24	24	24	24
	地域活動経験	25	25	25	25
	ボランティア経験	26	26	26	26
	職務経験 (具体内容を()内に記載してください)	27	27	27	27
	育児・介護経験	28	28	28	28
採用の検討予定はない	29	29	29	29	

※第二新卒：学校を卒業してから、概ね3年以内の方としてお考えください。(就業経験の有無問わず)

問9 貴事業所における従業員の過不足状況についてお知らせください。(○は1つ)

1. 過剰である→問11へ	2. 適正である→問11へ	3. 不足している→問10へ
---------------	---------------	----------------

問10 【問9で「3. 不足している」と回答した事業所】

①どのような職種で従業員が不足していますか。

下記の職種一覧の中から5つまでを選んで順位を付け、該当する番号を記入してください。

②従業員が不足している職種について、従業員を採用する場合、どのような技能・資格を持った人材を必要としますか。

下記の技能・資格一覧の中から該当するものを3つまで選んで番号を記入してください。

③従業員が不足している職種について、今後の採用意向等をお知らせください。

① 職種	1位	2位	3位	4位	5位
	② 求める技能・資格				
③ 採用意向	1. すぐにも採用したい 2. すぐにはないが採用する予定 3. 代替要員で対応する				

【① 職種一覧】

- | | | | |
|-------------|---------------|-------------|-------------|
| 1. 建築・土木専門職 | 2. 保健・医療専門職 | 3. その他の専門職 | 4. 一般事務 |
| 5. その他の事務 | 6. 食品製造 | 7. 繊維製造 | 8. 木材・木製品製造 |
| 9. 金属製品製造 | 10. 電子・電気器具製造 | 11. 輸送用機器製造 | 12. その他の製造 |
| 13. 商品販売 | 14. 営業 | 15. 介護・福祉 | 16. 飲食物調理 |
| 17. 接客・給仕 | 18. 輸送・運転 | 19. 土木・建築 | 20. 情報・通信 |
| 21. 労務・清掃等 | 22. 保安・警備 | 23. 農林漁業職 | 24. その他 |

【② 技能・資格一覧】

職種	技能・資格	職種	技能・資格	職種	技能・資格
事務	1. 簿記検定試験（日商簿記）	土木・建築	39. ボイラー技士	その他	77. 品質マネジメントシステム（QMS）審査員補
	2. 簿記能力検定		40. アルゴン溶接		78. サービス接客検定
	3. 医療保険請求事務者認定試験		41. 給水装置工事主任技術者		79. インテリアコーディネーター
	4. 介護事務管理士技能認定試験		42. 電気通信工事担任者		80. セールスキル検定
	5. 医療事務管理士技能認定試験		43. 冷凍機械責任者		81. 環境マネジメントシステム（EMS）審査員補
	6. 医療事務管理士技能認定試験		44. 建築配管技能検定		82. ビジネス実務法務試験
	7. 診療報酬請求事務能力認定試験		45. 建築大工技能検定		83. TOEIC
	8. 医療事務技能審査試験		46. 造園技能検定		84. 秘書検定
	9. 医療事務作業補助技能認定試験		47. 造園施工管理技士		85. 中小企業診断士
	10. 医療情報システムオペレーター		48. 保育士		86. インテリアプランナー
	11. 調剤事務管理士技能認定試験		49. 介護職員基礎研修課程		87. 建築物環境衛生管理技術者
	12. 調剤報酬事務技能検定		50. 介護福祉士		88. 福祉住環境コーディネーター検定試験
	13. 医療秘書検定試験		51. 社会福祉士		89. POPデザイナー
生産技能	14. 日商電子会計実務検定	医療・介護・福祉	52. 介護支援専門員	90. 技能検定ファイナンシャル・プランニング	
	15. マシニングセンタ		53. 社会福祉主事	91. イベント業務管理者	
	16. シーケンス制御		54. ホームヘルパー	92. 地建物取引主任者	
	17. NC旋盤		55. 居宅介護従業者養成研修	93. 国内旅行業務取扱管理者	
	18. フライス盤		56. 難病患者等ホームヘルパー	94. 貿易実務検定	
	19. 自動車整備士		57. 精神保健福祉士	95. エネルギー管理士	
	20. 玉掛け技能講習修了		58. 福祉用具専門相談員	96. 色彩検定	
土木・建築	21. フォークリフト運転技能講習修了	情報・通信	59. 介護職員初任者研修課程	97. 通販エキスパート検定	
	22. 小型移動式クレーン 73		60. 生活援助従事者研修	98. マンション管理士	
	23. 床上操作式クレーン 74		61. 言語聴覚士	99. 総合旅行業務取扱管理者	
	24. クレーン運転士・クレーン運転技能講習修了		62. ITパスポート試験	100. ツアーコンダクター	
	25. 車両系建設機械		63. 基本情報技術者試験	101. 登録販売者試験	
	26. 危険物取扱者		64. Oracle 認定 Java Programmer	102. カラーコーディネーター検定試験	
	27. 毒物劇物取扱責任者		65. Webクリエイター能力認定試験	103. ホテル実務技能認定試験	
	28. 高所作業者		66. コンピュータサービス技能評価試験	104. ホテルビジネス実務検定試験	
	29. 土木施工管理技士		67. 消防設備士	105. 産業カウンセラー試験	
	30. 衛生管理者		68. 調理師	106. ビル経営管理士試験	
	31. 建築施工管理技術検定		69. 栄養士	107. 家具製作技能士	
	32. 建築士		70. 食品衛生管理者	108. 木型建具技能士	
	33. 測量士・測量士補		71. 管理栄養士	109. 美容師	
	34. 管工事施工管理技士		72. 食品衛生責任者	110. ファッションビジネス能力検定	
	35. ガスアーク溶接		73. キッチンスペシャリスト	111. ファッション販売能力検定	
	36. 電気工事士		74. フードコーディネーター資格認定試験	112. その他	
	37. 電気主任技術者		75. コミュニケーション検定		
	38. 電気工事施工管理技術検定		76. 販売士		

【全事業所におたずねします】

問11 貴事業所では、社内の男女共同参画に関してどのような取組をしていますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| 1. 産前産後休業・育児休業取得の奨励 | 2. 有給休暇取得の奨励 |
| 3. 短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務制度等の柔軟な働き方の導入 | 4. ワーク・ライフ・バランス推進のための理解促進 |
| 5. 長時間残業の削減 | 6. 性別による評価の差がない人事基準の明確化 |
| 7. 在職者のための相談窓口の設置 | 8. 働き方に関する管理職へのマネジメント研修 |
| 9. 育児休業・介護休業からの復職支援 | 10. 女性の雇用・登用計画の策定→問12へ |
| 11. その他 () | 12. 特に実施していない |

問12 【問11で「10. 女性の雇用・登用計画」と回答した事業所】

貴事業所では、女性の雇用・登用計画の策定について、どのような取組をしていますか。(〇はいくつでも)

- | | | |
|----------------|--------------|-----------------|
| 1. 雇用計画の策定 | 2. 人材育成計画の策定 | 3. キャリアアップ制度の策定 |
| 4. 管理職への積極的な登用 | 5. その他 () | |

自社における人材育成についておたずねします

問13 貴事業所では、従業員のスキルアップ研修（外部研修の参加含む）を、実施していますか。(〇は1つ)

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 実施している→問14へ | 3. これまで実施したことはない→問16へ |
| 2. 以前実施したが今は実施していない→問16へ | |

問14 【問13で「1. 実施している」と回答した事業所】

どのような従業員に対してどれくらいの頻度で実施していますか。

	① 実施頻度 (〇は1つ)					② 研修の実施主体 (〇はいくつでも。ただし、実施していない場合は、回答不要です。)
	月に1回程度	3ヶ月に1回程度	半年に1回程度	年に1回程度	実施していない	
マネジメント層 (経営者・役員) ⇒	1	2	3	4	5	⇒ 1. 自社 2. 社外機関
中間管理職 (部長、課長、係長) ⇒	1	2	3	4	5	⇒ 1. 自社 2. 社外機関
一般社員 (正規社員) ⇒	1	2	3	4	5	⇒ 1. 自社 2. 社外機関
一般社員 (非正規社員) ⇒	1	2	3	4	5	⇒ 1. 自社 2. 社外機関

問15 【問13で「1. 実施している」と回答した事業所】

スキルアップ研修を実施したことで、どのような効果が得られましたか。(〇はいくつでも)

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. 従業員間のスキルがある程度水準に達した | 2. 業務効率・生産性が向上した |
| 3. 売上高等が改善された | 4. 従業員の学ぶ意欲が向上した |
| 5. その他 () | 6. 期待した効果は得られなかった |

【全事業所におたずねします】

問16 貴事業所において、スキルアップ研修を行う上での課題は何ですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. 業務が多忙で教育訓練を行う時間がない | 2. 指導できる人材が不足している |
| 3. 従業員の意欲が乏しい | 4. 指導のノウハウが不足している |
| 5. 教育訓練に対する社内意識が不十分である | 6. 適切な社外研修・講習会がない |
| 7. 従業員を訓練してもすぐに退職してしまう | 8. 教育訓練を行う予算がない |
| 9. 教育訓練の効果が業務上現れにくい | 10. その他 () |
| 11. 特に問題はない | |

問 17 貴事業所にとって、下記の人材育成・訓練はどの程度重要ですか。項目ごとにお選びください。(○はそれぞれ1つ)

それぞれの項目についてお選びください		自社では 必要ない	重要 でない	どちらとも いえない			重要 である
a	新規採用者など初任層を対象とする研修	0	1	2	3	4	5
b	新たに中堅社員となった者を対象とする研修	0	1	2	3	4	5
c	新たに管理職となった者を対象とする研修	0	1	2	3	4	5
d	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	0	1	2	3	4	5
e	マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）	0	1	2	3	4	5
f	コミュニケーション能力	0	1	2	3	4	5
g	キャリア形成に関する研修	0	1	2	3	4	5
h	法務・コンプライアンス	0	1	2	3	4	5
i	財務会計	0	1	2	3	4	5
j	品質管理	0	1	2	3	4	5
k	プレゼンテーション・ディベート	0	1	2	3	4	5
l	語学・国際化対応能力	0	1	2	3	4	5
m	OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作）能力	0	1	2	3	4	5
n	業務を遂行するうえで有益なIT活用能力	0	1	2	3	4	5
o	プログラム、システムの開発・運用能力	0	1	2	3	4	5
p	DX推進能力（デジタル技術を活用して技術革新や生産性向上の提案が出来る能力）	0	1	2	3	4	5
q	工作機械・輸送用機器等の操作	0	1	2	3	4	5
r	技能の習得	0	1	2	3	4	5
s	その他（ ）	0	1	2	3	4	5

問 18 貴事業所では、下記の人材育成・訓練の実施は、どの程度充実していますか。項目ごとにお選びください。(○はそれぞれ1つ)

それぞれの項目についてお選びください		自社では 実施して いない	充実して いない	どちらとも いえない			充実して いる
a	新規採用者など初任層を対象とする研修	0	1	2	3	4	5
b	新たに中堅社員となった者を対象とする研修	0	1	2	3	4	5
c	新たに管理職となった者を対象とする研修	0	1	2	3	4	5
d	ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識	0	1	2	3	4	5
e	マネジメント（管理・監督能力を高める内容など）	0	1	2	3	4	5
f	コミュニケーション能力	0	1	2	3	4	5
g	キャリア形成に関する研修	0	1	2	3	4	5
h	法務・コンプライアンス	0	1	2	3	4	5
i	財務会計	0	1	2	3	4	5
j	品質管理	0	1	2	3	4	5
k	プレゼンテーション・ディベート	0	1	2	3	4	5
l	語学・国際化対応能力	0	1	2	3	4	5
m	OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作）能力	0	1	2	3	4	5
n	業務を遂行するうえで有益なIT活用能力	0	1	2	3	4	5
o	プログラム、システムの開発・運用能力	0	1	2	3	4	5
p	DX推進能力（デジタル技術を活用して技術革新や生産性向上の提案が出来る能力）	0	1	2	3	4	5
q	工作機械・輸送用機器等の操作	0	1	2	3	4	5
r	技能の習得	0	1	2	3	4	5
s	その他（ ）	0	1	2	3	4	5

問 19 貴事業所では、労働者の主体的なキャリア形成に向けて、どのような取組を実施していますか。
雇用形態ごとにお選びください。(〇はそれぞれいくつでも)

	正規社員 ↓	非正規社員 ↓
人材育成に関する基本的方針の策定	1	1
経営者や管理職から主体的なキャリア形成の重要性を発信	2	2
職務の遂行に必要なスキル・知識等に関する情報提供	3	3
キャリアコンサルティングの実施	4	4
上司による定期的な面談の実施(1on1ミーティング等)	5	5
社内公募制等の労働者の意向を重視した人員配置	6	6
社内兼務制度の導入・実施	7	7
兼業・副業の推進・容認	8	8
自己啓発に対する支援	9	9
労働者の意向や課題に応じて個別最適化したOFF-JT(職場外の訓練)の実施	10	10
労働者の主体的な取組に対する人事考課における考慮	11	11
労働者に対して、人材育成に関する調査を実施	12	12
その他の取組(具体内容：)	13	13
実施していない	14	14

問 20 貴事業所では、非正規社員や外部人材が正社員に登用される制度や慣行はありますか。(〇は1つ)

1. 正社員登用制度がある→問 21 へ
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→問 21 へ
3. 現在は正社員登用制度も慣行もないが、制度の設置を検討中→問 22 へ
4. 正社員登用の制度・慣行の両方ともなく、制度の設置も検討していない→問 22 へ

問 21 【問 20 で「1. 正社員登用制度がある」または

「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」と回答した事業所】

貴事業所では、直近3年間に非正規社員や外部人材が正社員に登用された実績はありますか。(〇は1つ) ある場合は人数を記載してください。

1. 登用実績がある→(直近3年間の登用人数： 人) 2. 登用実績はない

公共職業訓練についてについておたずねします

問 22 貴事業所では、公共職業訓練®をご存知ですか。(〇は1つ)

1. 知っている
2. 知らない

※公共職業訓練について

公共職業能力開発施設が実施する就職・再就職に必要な知識、技能などを修得するための訓練です。

奈良県では、県立高等技術専門学校で実施するものと民間の職業能力開発施設を活用した委託訓練校で実施する委託訓練があります。

問 23 貴事業所では、公共職業訓練を実施する奈良県立高等技術専門学校をご存知ですか。(〇は1つ)

1. 知っている
2. 知らない

問 24 貴事業所では、国・県などが実施する公共職業訓練の必要性についてどのように考えていますか。(〇は1つ)

1. 必要である
2. どちらともいえない
3. 不要である

デジタル化の推進状況についておたずねします

問 38 デジタル化に対する貴事業所の取組状況について、どのようにお考えですか。(○は1つ)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 他社と比べて、かなり進んでいる | 2. 他社と比べて、ある程度進んでいる |
| 3. 他社と比べて、あまり進んでいない | 4. 他社と比べて、かなり遅れている |

問 39 デジタル化にかかる以下の職場環境について、貴事業所ではどのように実施していますか。(○はそれぞれ1つ)

	全面的に実施している	一部実施している	実施していないが、今後実施したい	実施しておらず、今後実施予定もない	事業所の業態に適さない
① テレワークの導入 ⇒	1	2	3	4	5
② 決裁方法や業務のデジタル化 ⇒	1	2	3	4	5
③ Web会議の実施 ⇒	1	2	3	4	5

問 40 貴事務所では、デジタル化を推進していく上での最大の課題は何ですか。(○は1つ)

- デジタル技術導入に係るノウハウの不足 → 問 42 へ
- 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不足 → 問 41 へ
- デジタル技術導入にかかる予算の不足 → 問 42 へ
- 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 → 問 42 へ

問 41 【問 40 で「2. 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不足」と回答した事業所】
貴事務所ではどういった人材が足りていませんか。(○はいくつでも)

- PC の基本的な操作(インターネット検索、メール等)ができる人材
- Excel 等の表計算ソフトによる簡単な集計ができる人材
- ホームページの基本的な作成技術者
- リモートワークや拠点間接続のための高度なネットワーク設定ができる人材
- 社内ネットワークの導入・管理ができる人材(ネットワーク技術者)
- 社内改善が目的の簡易なシステム構築(定型作業の自動化等)ができる人材
- 社内システムの開発ができる人材(システム開発技術者)
- セキュリティポリシーや事業継続計画の策定ができる人材(セキュリティ人材)
- 高度な集計や統計処理等のデータ分析ができる人材(データサイエンティスト)
- デジタル技術を活用して生産性向上の提案が出来る人材(DX推進人材)
- その他 ()

【全事業所におたずねします】

問 42 貴事務所では、デジタル化を推進する人材の確保のために、どのような対策が必要だとお考えですか。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------|-----------------------|
| 1. 新卒採用確保 | 2. 経験者採用 |
| 3. 外部へ業務委託 | 4. 社内で人材育成 |
| 5. クラウドソーシング | 6. テレワークなどの柔軟な雇用形態の整備 |
| 7. 社員の副業の認定 | 8. その他 () |
| 9. 対策は必要ない | |

ご協力ありがとうございました。

職業能力開発に関する調査
結果報告書

令和4年9月30日
奈良県