

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/R0JBN917>)
- 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、よろしくお願いいたします。

※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 人以上の民間組織
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)

問1 貴社の概要についておたずねします。

業種	1. 建設業 4. 情報通信業 7. 金融業、保険業 10. 宿泊業、飲食サービス業 13. 医療、福祉 16. その他 ()	2. 製造業 5. 運輸業、郵便業 8. 不動産業、物品賃貸業 11. 生活関連サービス業、娯楽業 14. 複合サービス事業	3. 電気・ガス・熱供給・水道業 6. 卸売業、小売業 9. 学術研究、専門・技術サービス業 12. 教育、学習支援業 15. サービス業		
資本金	1. 300万円未満 4. 3,000～5,000万円未満 7. 3億～5億円未満	2. 300～1,000万円未満 5. 5,000～1億円未満 8. 5億円以上	3. 1,000～3,000万円未満 6. 1億～3億円未満		
貴事業所の 本・支店区分	1. 本店 2. 支店・営業所				
貴事業所の 所在地	() 市・町・村				
貴事業所の 従業員数	1. 10～29人	2. 30～49人	3. 50～99人	4. 100～299人	5. 300人～
貴社全体の 従業員数	※貴社に「支店・営業所」がある場合、お答えください。				
	1. 10～29人	2. 30～49人	3. 50～99人	4. 100～299人	5. 300人～

問2 令和3年の貴社の業績は、令和2年の業績に比べ、どのように変化しましたか。(○は1つ)

1. 良くなった	2. 変わらない	3. 悪くなった
----------	----------	----------

問3 令和2年の貴社の業績は、令和元年の業績に比べ、どのように変化しましたか。(○は1つ)

1. 良くなった	2. 変わらない	3. 悪くなった
----------	----------	----------

問4 ①貴事業所の経営上の課題は何ですか。(○はいくつでも)

②また、そのうち最も重視する経営課題は何ですか。□の中に番号をご記入ください。

① 経営上の課題	1. 売上(シェア)拡大	2. 生産性向上	②最も重視する経営課題
	3. コスト改善	4. 戦力拡充(人手不足)	
	5. 事業(商品サービス)開発	6. その他 ()	<input type="text"/>

新型コロナウイルスの影響についておたずねします

問5 コロナ禍による情勢変化に対して、貴事業所では現在どのような課題がありますか。(○はいくつでも)

1. 業績悪化・売上低下	2. 労働力不足・求人難	3. 労働力過剰・人員削減	4. 感染防止策の対応
5. 社内のコミュニケーション不足	6. その他 ()	7. 特になし	

問6 コロナ禍による情勢変化に対して、貴事業所では雇用や人材育成に関連することでどのような取組みを実施(実施予定含む)していますか。(○はいくつでも)

1. OJT(実務を通じた指導)の機会充実	2. 社内外での研修機会充実
3. 教育訓練のオンライン化	4. 社員のITリテラシーのレベルアップ
5. 採用活動のオンライン化(オンライン面接など)	6. 採用人材の多様化
7. 勤怠管理のしくみの見直し	8. 社内の連絡体制見直し
9. 職場の衛生対策	10. メンタルヘルスケア
11. その他 ()	12. 特になし

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	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)	()	()	()	()
	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. 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. 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. 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. 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】

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. 医事コンピュータ技能検定試験		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	
生産技能	9. 医療事務作業補助技能認定試験	医療・介護・福祉	47. 造園施工管理技士	その他	85. 中小企業診断士	
	10. 医事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	
	14. 日商電子会計実務検定		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. マンニングセンター		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	
土木・建築	17. NC旋盤	情報・通信	55. 居宅介護従業者養成研修	その他	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. 玉掛技能講習修了		58. 福祉用具専門相談員		96. 色彩検定	
	21. フォークリフト運転技能講習修了		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		その他		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. 木製建具技能士				
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. キッチンスタッフリスト	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(1 on 1 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

問 25 現在、奈良県立高等技術専門校（委託訓練含む）で実施している（実施予定含む）以下の取組の中で、従業員の採用や在職者の訓練について有効だと考えられるものはどれですか。（○はいくつでも）

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. 国家資格取得コース | 2. 基礎的な IT リテラシー取得コース |
| 3. ビジスマナーやコミュニケーション能力向上カリキュラム | 4. 高卒者を対象としたデュアルシステム（座学と企業内実習） |
| 5. 有給インターンシップ（職場体験活動） | 6. 定年退職者（高齢者）向け訓練コース |
| 7. 障害者向け訓練コース | 8. 受講生のための託児サービス |
| 9. 土日・夜間の実施 | 10. e ラーニングでの対応 |
| 11. いずれも該当しない | |

問 26 在職者向け職業能力開発で支援を望むのは、どのようなことですか。（○はいくつでも）

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. カリキュラムや制度の情報提供 | 2. 多様なカリキュラム・コースの提供 |
| 3. 専門性の高いカリキュラム・コースの提供 | 4. 最新の技術やトレンドに対応したコースの提供 |
| 5. 講師の派遣や研修の運営 | 6. 研修施設の提供 |
| 7. 社内研修プログラムの作成支援 | 8. 社内での上司の指導方法に対するアドバイス |
| 9. キャリアコンサルティングの相談支援 | 10. 教育訓練に関する助成金の拡充 |
| 11. 教育訓練に関する相談窓口の設置 | 12. オンライン学習のコースの提供 |
| 13. その他（ ） | 14. 特になし |

外国人の雇用状況についておたずねします

問 27 貴事業所では、これまでに外国人（技能実習生を含む）を雇用したことがありますか。（○は1つ）

- | | | |
|-------------|-----------------|--------------|
| 1. 現在雇用している | 2. 過去に雇用したことがある | 3. 雇用したことがない |
|-------------|-----------------|--------------|

問 28 外国人を雇用する場合、どのような適性・スキルが必要ですか。（○はいくつでも）「10. 日本語能力」を選んだ場合は、幅広い場面で使われる日本語の理解、日常会話可能、基本的な日本語の理解のいずれかに○をつけてください。

- | | | |
|---|------------|-------------|
| 1. チャレンジ精神 | 2. 責任感 | 3. 職業観・勤労意欲 |
| 4. コミュニケーション能力 | 5. 協調性 | 6. 信頼性 |
| 7. 一般常識・日本の慣習の理解 | 8. 読み書き・計算 | 9. 語学力 |
| 10. 日本語能力 → <u>日本語の程度</u> ： 1.幅広い場面で使われる日本語の理解 2.日常会話可能 3. 基本的な日本語の理解 | | |
| 11. 専門性 | 12. 保有資格 | 13. IT スキル |
| 14. 学業成績 | 15. 留学経験 | 16. 就業経験 |
| 17. その他（ ） | 18. 特になし | |

問 29 外国人を雇用する上で課題となるのはどのようなことですか。（○はいくつでも）

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 言語・コミュニケーション | 2. 社会や職場ルールの順守 |
| 3. 仕事に対するモチベーション維持 | 4. 外国人材の募集方法 |
| 5. 在留資格・雇用管理等の手続き | 6. 現場の受け入れ体制 |
| 7. 社内の研修・教育体制 | 8. 生活支援やメンタルケアなどのフォロー |
| 9. 外国人の子どもの教育 | 10. 住宅 |
| 10. その他（ ） | 11. 特になし |

問 30 貴事業所では、今後の外国人（技能実習生を含む）雇用の方針についてどのように考えていますか。（○は1つ）

- | | | | |
|----------|-------------------|--------------|----------|
| 1. 雇用したい | 2. 一定の支援があれば雇用したい | 3. 雇用する予定はない | 4. わからない |
|----------|-------------------|--------------|----------|

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。(〇は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。(〇はそれぞれ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。(〇は1つ)

1. デジタル技術導入に係るノウハウの不足→問 42 へ
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→問 41 へ
3. デジタル技術導入にかかる予算の不足→問 42 へ
4. 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。(〇はいくつでも)

1. 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
2. Excel 等の表計算ソフトによる簡単な集計ができる人材
3. ホームページの基本的な作成技術者
4. 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
5. 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)
6. 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
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)
8. 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)
9. 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)
10. 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)
11. 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。(〇はいくつでも)

- | | |
|--------------|-----------------------|
| 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。