

事業所に対するアンケート調査

資料2-1

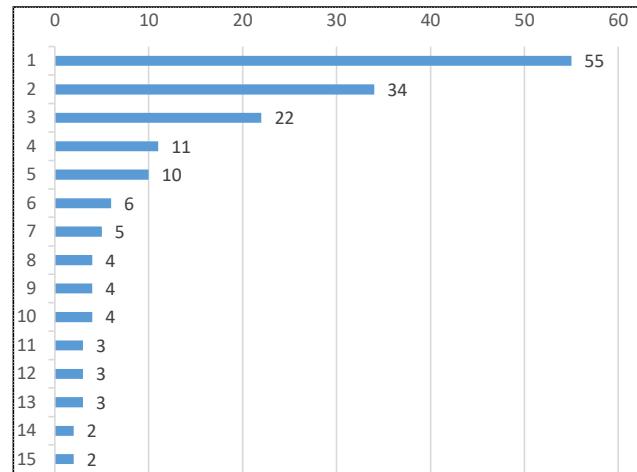
<調査概要>

- 目的 今年度策定する「第12次徳島県職業能力開発計画」について、企業のニーズを反映した実効性が高い計画とするため。
- 期間 令和7年8月1日から9月7日まで
- 方法 徳島県電子申請サービス及び調査用紙（郵送）
- 対象 県内企業
- 回答数 168社

○ 業種別回答事業所数(複数回答)

(単位:社)

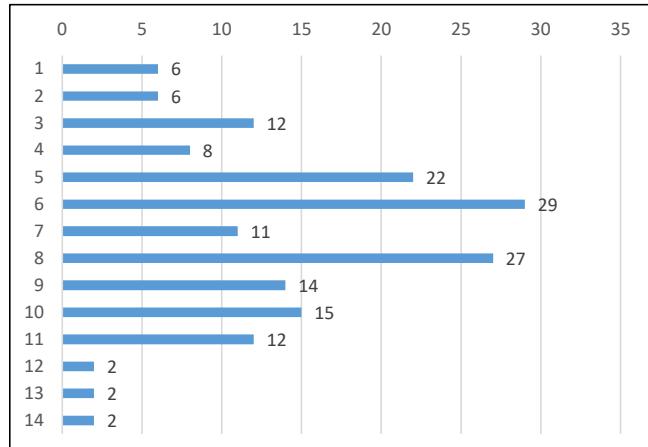
	回答数	構成比
1 製造業	55	32.7%
2 建設業	34	20.2%
3 卸売業・小売業	22	13.1%
4 その他のサービス業	11	6.5%
5 生活関連サービス業・娯楽業	10	6.0%
6 情報通信業	6	3.6%
7 電気・ガス・熱供給・水道業	5	3.0%
8 金融業・保険業	4	2.4%
9 学術研究・専門、技術サービス業	4	2.4%
10 宿泊業・飲食サービス業	4	2.4%
11 農業・林業	3	1.8%
12 運輸業・郵便業	3	1.8%
13 医療・福祉	3	1.8%
14 不動産業・物品販貸業	2	1.2%
15 分類不能の産業	2	1.2%
計	168	100.0%



○ 従業員数別事業所数

(単位:社)

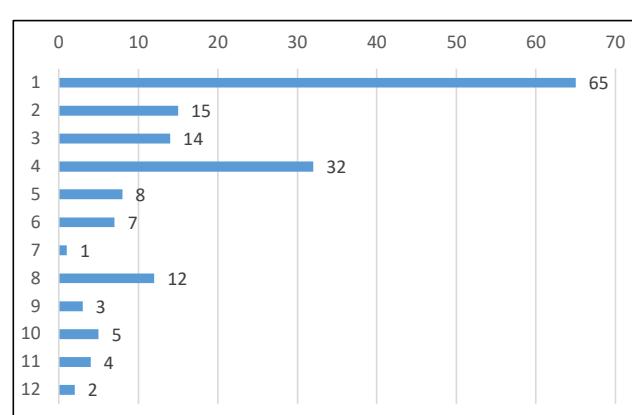
	回答数	構成比
1 1人	6	3.6%
2 2人	6	3.6%
3 3人	12	7.1%
4 4人	8	4.8%
5 5~9人	22	13.1%
6 10~19人	29	17.3%
7 20~29人	11	6.5%
8 30~49人	27	16.1%
9 50~99人	14	8.3%
10 100~199人	15	8.9%
11 200~499人	12	7.1%
12 500~999人	2	1.2%
13 1000~4999人	2	1.2%
14 無回答	2	1.2%
計	168	100.0%



○ 全従業員に占める非正規従業員の割合

(単位:社)

	回答数	構成比
1 0%	65	38.7%
2 0~5%未満	15	8.9%
3 5~10%未満	14	8.3%
4 10~20%未満	32	19.0%
5 20~30%未満	8	4.8%
6 30~40%未満	7	4.2%
7 40~50%未満	1	0.6%
8 50~60%未満	12	7.1%
9 60~70%未満	3	1.8%
10 70~80%未満	5	3.0%
11 80%以上	4	2.4%
12 無回答	2	1.2%
計	168	100.0%



I 雇用状況について(回答結果の概要)

- ・従業員の過不足状況では、不足と回答した事業者が107社、63.7%だった。
- ・不足が生じた職種への対応では、中途での正社員採用(23.8%)、新卒者の正社員採用(16.0%)、業務の合理化や効率化による生産性向上(10.9%)の順に多かった。
- ・過不足状況(職種別)では、技術職(建築・建設関連)、技術職(「機械・電気・電子機器関連」、「IT関連」、「建築・建設関連」以外)、技術職(機械・電気・電子機器関連)の順に不足していると回答した割合が多かった。
- ・過去3年間(R4年4月～R7年3月)の採用状況では、採用実績ありとの回答が135社、80.4%だった。
- ・過去3年間に採用したと回答した事業者を採用区分別に見ると、中途採用(正社員)102社、パート・アルバイト(非正規社員)55社、中・高校卒(正社員)53社の順に多かった。
- ・従業員を雇用する際に重視する項目は、社会人としてのマナーや一般常識(21.8%)、コミュニケーション能力や協調性(21.6%)、業務に対する積極性や意欲、継続性(20.2%)の順に多かった。
- ・女性活躍の推進では、現在はあまり進んでいないが今後進めたい(39.3%)、積極的に進めている(24.5%)の順に多かった。
- ・女性の活躍を推進している職種は、製造等現場作業(19.3%)、その他(13.3%)、品質管理、検査(12.7%)の順に多かった。
- ・65歳以上の高齢者の雇用では、雇用しているとの回答が102社、60.7%だった。
- ・高齢者を雇用した際の業務は、生産・施工管理(後進への指導)(23.7%)、軽作業(23.0%)、製造(14.4%)の順に多かった。
- ・障がい者の雇用では、雇用予定はない(54.2%)、雇用している(28.6%)、今後雇用を検討したい(13.7%)の順に多かった。
- ・障がい者を雇用した際の業務では、軽作業(29.8%)、製造(加工、組み立て等)(18.3%)、その他(15.4%)の順に多かった。
- ・外国人の雇用では、雇用予定はない(66.7%)、雇用している(22.0%)、今後雇用を検討したい(11.3%)の順に多かった。
- ・外国人を雇用している雇用している事業所を在留資格別に見ると、技能実習(21社)、専門的・技術的分野の在留資格(19社)、特定技能(11社)の順に多かった。

○ 従業員の過不足状況

(単位:社)

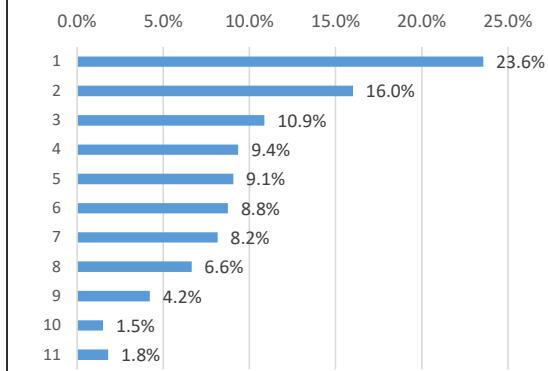
	回答数	構成比
過剰	1	0.6%
適正	60	35.7%
不足	107	63.7%
計	168	100.0%



○ 不足が生じた職種への対応

(単位:社)

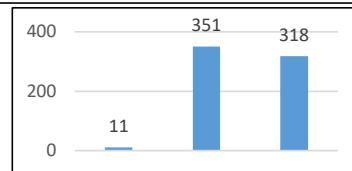
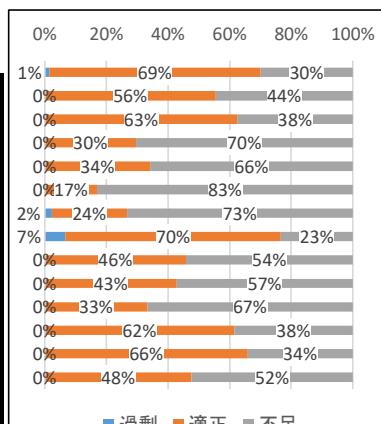
	回答数	構成比
1 中途での正社員採用	78	23.6%
2 新卒者の正社員採用	53	16.0%
3 業務の合理化や効率化による生産性向上	36	10.9%
4 社員の能力向上	31	9.4%
5 社内での配置転換	30	9.1%
6 パート・アルバイトの採用	29	8.8%
7 事業・業務の外部委託	27	8.2%
8 人材派遣会社からの派遣	22	6.6%
9 契約社員・嘱託社員の採用	14	4.2%
10 特に対応をしていない	5	1.5%
11 その他	6	1.8%
計	331	100.0%



(職種別)

(単位:社)

	過剰	適正	不足	計	過剰	適正	不足
①管理職	2	94	41	137	1%	69%	30%
②専門職(医療・保健・福祉)	0	5	4	9	0%	56%	44%
③専門職(上記以外)	0	20	12	32	0%	63%	38%
④技術職(機械・電気・電子機器関連)	0	16	38	54	0%	30%	70%
⑤技術職(IT関連)	0	13	25	38	0%	34%	66%
⑥技術職(建築・建設関連)	0	8	39	47	0%	17%	83%
⑦技術職(④～⑥以外)	1	11	33	45	2%	24%	73%
⑧事務職	8	84	28	120	7%	70%	23%
⑨営業・販売職	0	39	46	85	0%	46%	54%
⑩サービス業(飲食・接客)	0	6	8	14	0%	43%	57%
⑪サービス業(⑩以外)	0	6	12	18	0%	33%	67%
⑫運輸・通信関連職	0	8	5	13	0%	62%	38%
⑬生産工程・労務作業関連職	0	31	16	47	0%	66%	34%
⑭その他	0	10	11	21	0%	48%	52%
計	11	351	318	680	2%	52%	47%

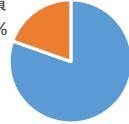


○ 過去3年間(R4年4月～R7年3月)の採用状況

(単位:社)

	回答数	構成比
採用実績あり	135	80.4%
採用実績なし	33	19.6%
計	168	100.0%

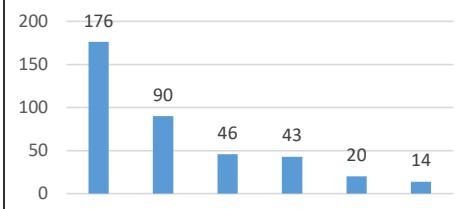
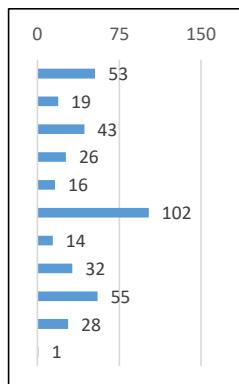
採用実績
なし、20%



採用実績
あり、80%

(単位:社)

	1 人 2	3 人 5	6 人 9	10 人 19	20 人 29	30 人 以上	計
(1)中・高校新卒	29	11	6	4	3	0	53
	12	2	2	2	1	0	19
	15	8	9	6	1	4	43
	20	4	1	0	1	0	26
	14	2	0	0	0	0	16
	32	28	18	18	4	2	102
	6	4	2	1	0	1	14
(2)中途採用	10	8	2	7	3	2	32
	27	13	3	4	5	3	55
	11	10	2	1	2	2	28
	0	0	1	0	0	0	1
計	176	90	46	43	20	14	



○ 正社員への転換事例

(単位:社)

	回答数	構成比
あり	78	46.4%
なし	89	53.0%
無回答	1	0.6%
計	168	100.0%

無回答、0.6%



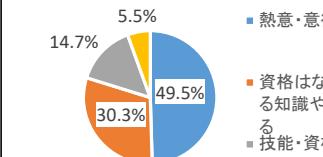
○ 正社員に転換した理由

(単位:社)

	回答数	構成比
熱意・意欲がある	54	49.5%
資格はなくとも業務に関する知識や技能、経験を有する	33	30.3%
技能・資格を有する	16	14.7%
その他	6	5.5%
計	109	100.0%

■ 熱意・意欲がある

■ 資格はなくとも業務に関する知識や技能、経験を有する
■ 技能・資格を有する



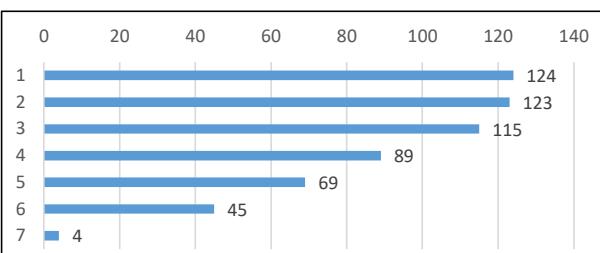
○ 正社員に転換した理由 その他回答

比較的若い年齢にも関わらず嘱託社員として採用したが、本人に長期で働く意思があったため、勤務形態の変更により、早急な人員の充足のため、社内の雰囲気に溶け込んでいたから、社会保険加入の関連にて、本人の希望

○ 従業員を雇用する際に重視する項目(複数回答)

(単位:社)

	回答数	構成比
1 社会人としてのマナーや一般常識を持っていること	124	21.8%
2 コミュニケーション能力や協調性を持っていること	123	21.6%
3 業務に対する積極性や意欲、継続性を持っていること	115	20.2%
4 一般的な知識・技能を持っていること	89	15.6%
5 業務に応じた知識・技能を持っていること	69	12.1%
6 業務に応じた資格を持っていること	45	7.9%
7 その他	4	0.7%
計	569	100.0%

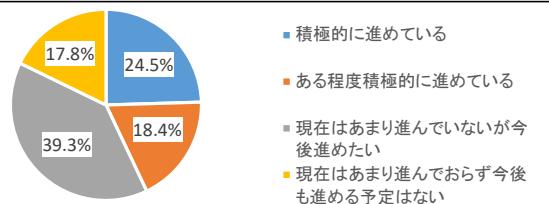


○ 女性活躍の推進

(これまで主に男性が中心だったものづくり産業、技術職等の分野での、女性の活躍推進)

(単位:社)

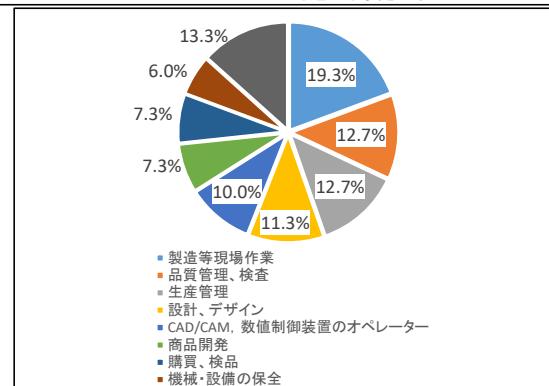
	回答数	構成比
積極的に進めている	40	24.5%
ある程度積極的に進めている	30	18.4%
現在はあまり進んでいないが今後進めたい	64	39.3%
現在はあまり進んでおらず今後も進める予定はない	29	17.8%
計	163	100.0%



(女性の活躍を推進している職種)

(単位:社)

	回答数	構成比
製造等現場作業	29	19.3%
品質管理、検査	19	12.7%
生産管理	19	12.7%
設計、デザイン	17	11.3%
CAD/CAM、数値制御装置のオペレーター	15	10.0%
商品開発	11	7.3%
購買、検品	11	7.3%
機械・設備の保全	9	6.0%
その他	20	13.3%
計	150	100.0%

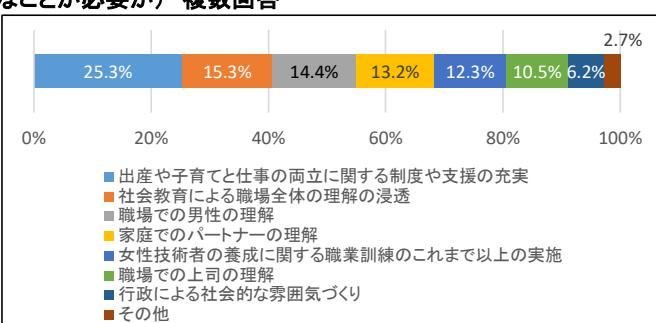


その他の回答(メイクの技術、施工管理、工事の施工管理、サービスを行う上での企画開発部門、情報処理、ウェブデザイン、番組制作で女性スタッフが打ち合わせ、撮影、編集、放送まで行っている、調理、製菓製造部門、整備士、自動車整備士、自動車板金・塗装、大型・中型自動車等の乗務、接客、女性のお客様に提供するホスピタリティ、広報・企画、プログラマー)

(技術職分野等での女性の活躍をより一層進めるために、どのようなことが必要か) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 出産や子育てと仕事の両立に関する制度や支援の充実	111	25.3%
2 社会教育による職場全体の理解の浸透	67	15.3%
3 職場での男性の理解	63	14.4%
4 家庭でのパートナーの理解	58	13.2%
5 女性技術者の養成に関する職業訓練のこれまで以上の実施	54	12.3%
6 職場での上司の理解	46	10.5%
7 行政による社会的な雰囲気づくり	27	6.2%
8 その他	12	2.7%
計	438	100.0%

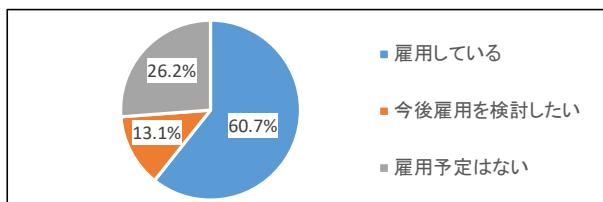


その他の回答(本人の努力、男性が多いので、気にせず共に働くお互いの容認、技術職分野においては国家資格の有資格者の採用を重視しているので、女性の有資格者を増やすほしい重い、本人のやる気、育児休業中の人的支援(産休中のみ仕事をしてもらえる人材確保など)を派遣会社ではなく、行政において専門職を配置、女性でも使いやすい設備(力加減や高さなど)や身体能力を補えるツール開発、男女での思考の違いや無意識の偏見、職場環境(トイレ、更衣室等)の改善に向けた行政からの支援)

○ 65歳以上の高齢者の雇用

(単位:社)

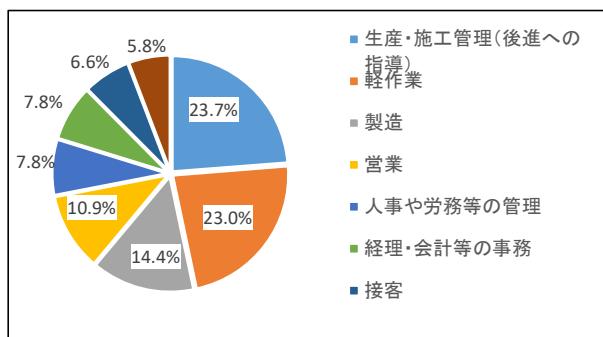
	回答数	構成比
雇用している	102	60.7%
今後雇用を検討したい	22	13.1%
雇用予定はない	44	26.2%
計	168	100.0%



(高齢者を雇用した際の業務) 複数回答

(単位:社)

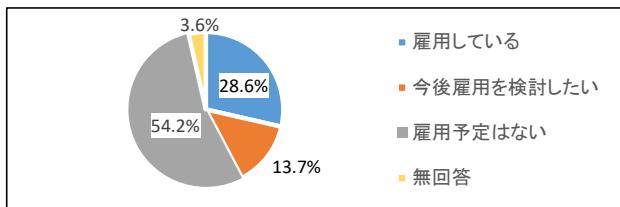
	回答数	構成比
生産・施工管理(後進への指導)	61	23.7%
軽作業	59	23.0%
製造	37	14.4%
営業	28	10.9%
人事や労務等の管理	20	7.8%
経理・会計等の事務	20	7.8%
接客	17	6.6%
その他	15	5.8%
計	257	100.0%



その他の回答(医師、重作業、技術的な作業、保育、今までの経験、継続雇用で本人が望む期間迄の継続雇用の推進、構想、製図等の専門技術職、自動車整備、管理業務、若手・中堅層の育成、ノウハウの伝承、弊社では船員としての高齢者雇用のみで、定年は65歳と定めている。その後の雇用に関しては、本人の健康状態や技量等に応じて1年更新にて雇用している。大型・中型自動車等への乗務、荷役機械を使用しての構内業務、点呼業務、機器の校正、メンテナンス、専門資格、専門知識を有した人材、技術)

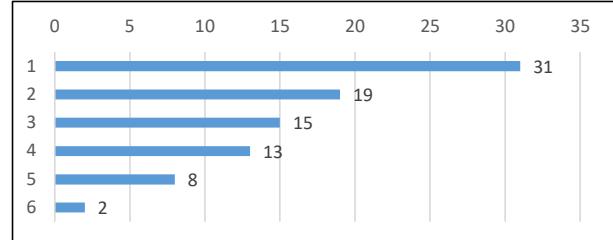
○ 障がい者の雇用

	回答数	構成比
雇用している	48	28.6%
今後雇用を検討したい	23	13.7%
雇用予定はない	91	54.2%
無回答	6	3.6%
計	168	100.0%



(障がい者を雇用した際の業務) 複数回答

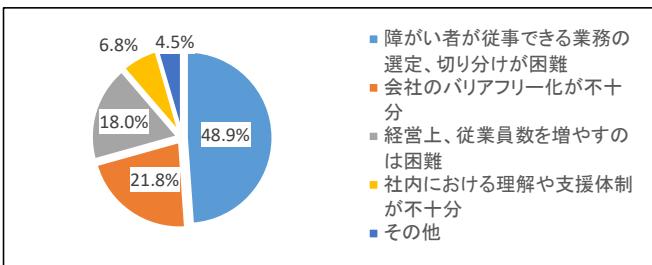
	回答数	構成比
1 軽作業	31	29.8%
2 製造(加工、組み立て等)	19	18.3%
3 パソコン(データ入力、ワープロ、表計算等)	15	14.4%
4 事務(庶務、経理等)	13	12.5%
5 接客・販売	8	7.7%
6 Webデザイン、SNS	2	1.9%
7 その他	16	15.4%
計	104	100.0%



その他の回答(設計、システムエンジニア、業務内容の抽出、切り分け検討段階、乗務員、作業員、設計、測量等正社員と同等の業務、CAD、理美容業全般、営業補助、現場作業、舗装作業員、中古車等の車の洗浄・整備点検作業、開発、洗車、コーティング作業、洗車等、その他従業員と同様作業、設計、CAD操作等)

(障がい者を雇用しない場合の理由) 複数回答

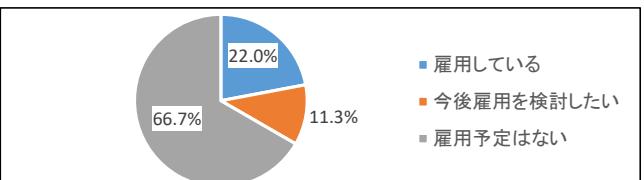
	回答数	構成比
障がい者が従事できる業務の選定、切り分けが困難	65	48.9%
会社のバリアフリー化が不十分	29	21.8%
経営上、従業員数を増やすのは困難	24	18.0%
社内における理解や支援体制が不十分	9	6.8%
その他	6	4.5%
計	133	100.0%



その他の回答(以前は雇用していたが、退社したため、作業的に困難、ハードな高所作業等に従事する業務のため、重いものを動力機械を使っての製造のため、現場作業が多くを占める為、障害がある人は就業が難しいと考えている、入居ビルがエレベーターがないので、階段の上り下りが困難である)

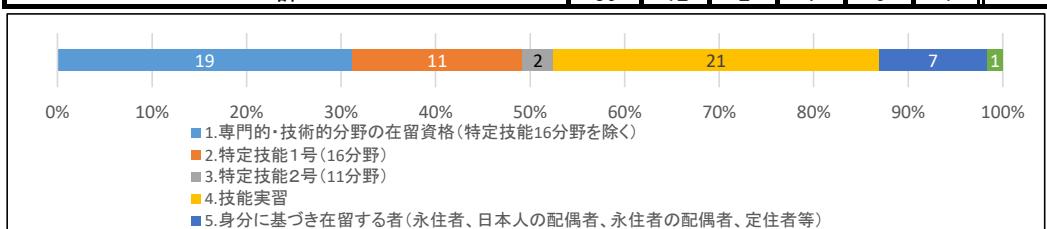
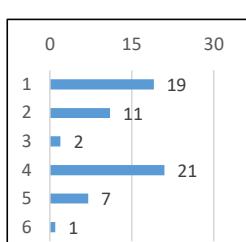
○ 外国人の雇用

	回答数	構成比
雇用している	37	22.0%
今後雇用を検討したい	19	11.3%
雇用予定はない	112	66.7%
計	168	100.0%



※ 外国人を雇用している企業数と在留資格・人数の内訳

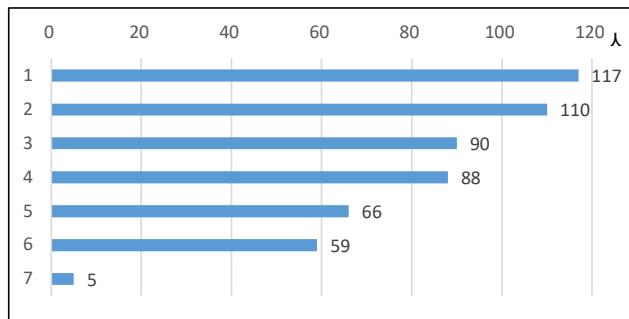
	1	3	6	10	20	30 人以上	計
1.専門的・技術的分野の在留資格(特定技能16分野を除く)	15	2	0	2	0	0	19
2.特定技能1号(16分野)	8	2	1	0	0	0	11
3.特定技能2号(11分野)	2	0	0	0	0	0	2
4.技能実習	8	6	1	5	0	1	21
5.身分に基づき在留する者(永住者、日本人の配偶者、永住者の配偶者、定住者等)	5	2	0	0	0	0	7
6.特定活動(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデーなど)	1	0	0	0	0	0	1
計	39	12	2	7	0	1	



(外国人を雇用する際に重視する項目) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 日本語で日常会話ができること	117	21.9%
2 一般常識・マナーがあること	110	20.6%
3 協調性があること	90	16.8%
4 業務に対する積極性や意欲を持っていること	88	16.4%
5 一般的技能・知識を持っていること	66	12.3%
6 業務に応じた専門的技能・資格を持っていること	59	11.0%
7 その他	5	0.9%
計	535	100.0%



上記7の場合、具体的な回答内容

読み書きができること、日本社会、文化への理解、日本の文化、考えをきちんと理解していること、日常会話とまではいかなくてもある程度の日本語は理解できること、会社に対する忠誠心(友人関係から給与等の情報を聞くとすぐになびいてしまう)

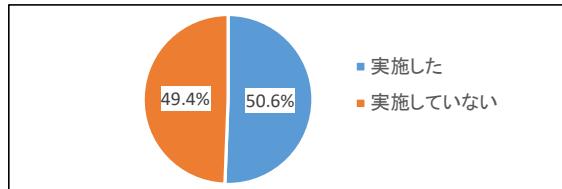
II 職業能力開発について(回答結果の概要)

- 令和6年度に職業能力開発を実施したと回答した企業は85社、50.6%。
- 職業能力開発の目的は、資格取得・資格維持(19.4%)、専門的な知識、技能の習得(19.0%)、基礎的な知識、技能の習得(14.3%)の順に多かった。
- 従業員教育で実施していることは、技能検定等、資格取得への支援(27.9%)、社外の機関を活用したOff-JT(21.6%)、OJT(職場内訓練)(20.7%)の順に多かった。
- Off-JTを実施した場所は、公的機関が主催するセミナー等(22.7%)、使用機器等のメーカーや取引先が主催するセミナー等(19.6%)、商工会議所、商工会などの経営者団体が主催するセミナー等(14.4%)、民間教育訓練機関(14.4%)の順に多かった。
- 従業員に必要と考える教育訓練は、意欲向上(16.8%)、専門・技術職の能力の高度化(16.8%)、専門・技術職の能力の多様化(13.7%)の順に多かった。
- 在職者訓練について、利用したことがあるとの回答が17.9%、知っているが利用したことはないと回答が52.4%だった。
- 技能検定制度について、知っており社員に受検を奨励しているが23.2%、受検を奨励していない、知らないが合わせて76.8%だった。
- 技能の継承について、課題があるとの回答が50.0%だった。

○ 職業能力開発

(単位:社)

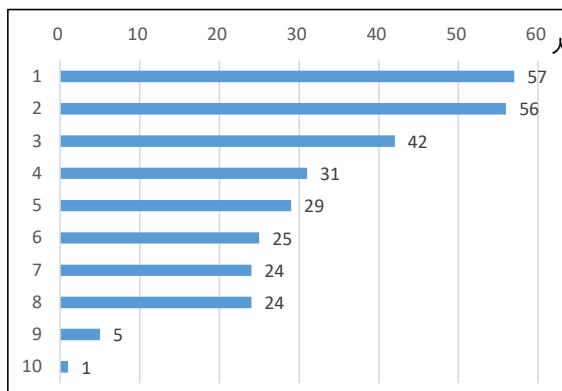
	回答数	構成比
実施した	85	50.6%
実施していない	83	49.4%
計	168	100.0%



(職業能力開発の目的) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 資格取得・資格維持	57	19.4%
2 専門的な知識、技能の習得	56	19.0%
3 基礎的な知識、技能の習得	42	14.3%
4 社会人としての一般常識、マナーの習得	31	10.5%
5 社員の意識改革	29	9.9%
6 技術、技能の継承	25	8.5%
7 DX等、生産性向上のための最新の知識、技術の習得	24	8.2%
8 管理、監督能力の向上	24	8.2%
9 職域の拡大・転換に必要な知識・技能の習得	5	1.7%
10 その他	1	0.3%
計	294	100.0%

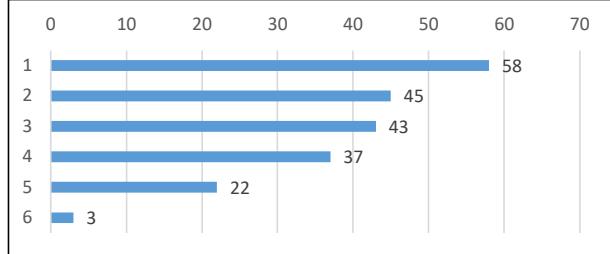


他の回答(認定職業訓練の実施)

(従業員教育で実施していること) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 技能検定等、資格取得への支援	58	27.9%
2 社外の機関を活用したOff-JT	45	21.6%
3 OJT(職場内訓練)	43	20.7%
4 社内におけるOff-JT(社内研修等)	37	17.8%
5 通信教育などの受講に対する支援	22	10.6%
6 その他	3	1.4%
計	208	100.0%

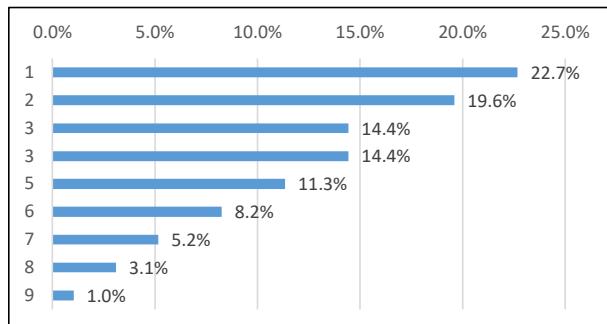


他の回答(短期課程普通認定訓練、Aircourse(e-ラーニングの利用)、組合、メーカー等の講習会)

(Off-JTを実施した場所)

(単位:社)

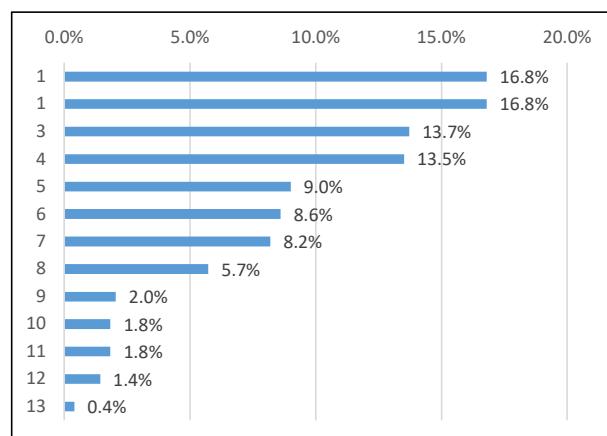
	回答数	構成比
1 公的機関が主催するセミナー等	22	22.7%
2 使用機器等のメーカーや取引先が主催するセミナー等	19	19.6%
3 商工会議所、商工会などの経営者団体が主催するセミナー等	14	14.4%
3 民間教育訓練機関	14	14.4%
5 ポリテクセンター徳島	11	11.3%
6 親会社・グループ会社	8	8.2%
7 大学、高専などの教育研究機関	5	5.2%
8 県立テクノスクール	3	3.1%
9 その他	1	1.0%
計	97	100.0%



(従業員に必要と考える教育訓練)

(単位:社)

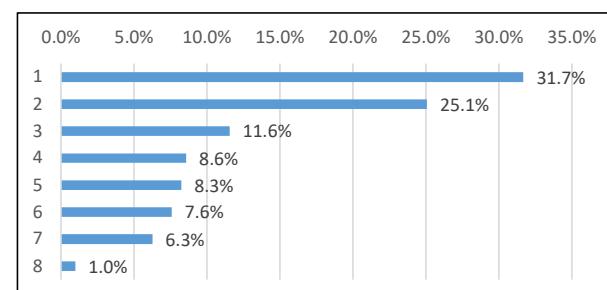
	回答数	構成比
1 意欲向上	82	16.8%
1 専門・技術職の能力の高度化	82	16.8%
3 専門・技術職の能力の多様化	67	13.7%
4 管理・監督者の育成	66	13.5%
5 専門資格等の取得	44	9.0%
6 DX等、生産性向上への対応	42	8.6%
7 新人向けの教育訓練	40	8.2%
8 事務・営業職の能力開発	28	5.7%
9 研究・開発技術者の育成	10	2.0%
10 女性の能力開発	9	1.8%
11 技能実習生等の外国人材向けの訓練	9	1.8%
12 中高年齢者の能力開発	7	1.4%
13 その他	2	0.4%
計	488	100.0%



(職業能力開発を行う上での課題)

(単位:社)

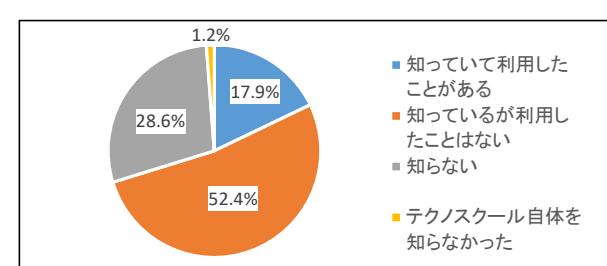
	回答数	構成比
1 業務が多忙で職業能力開発を行う時間がない	96	31.7%
2 指導できる人材が不足している	76	25.1%
3 職業能力開発に対する社内意識が不十分である	35	11.6%
4 適当な訓練実施先がない	26	8.6%
5 金銭的余裕がない	25	8.3%
6 従業員を訓練してもすぐに退職してしまう	23	7.6%
7 特に課題はない	19	6.3%
8 その他	3	1.0%
計	303	100.0%



○在職者訓練
(知っているか)

(単位:社)

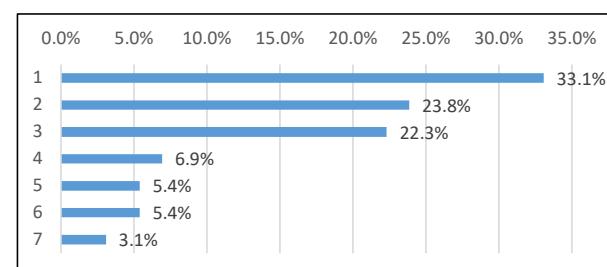
	回答数	構成比
知っていて利用したことがある	30	17.9%
知っているが利用したことない	88	52.4%
知らない	48	28.6%
テクノスクール自体を知らなかった	2	1.2%
計	168	100.0%



(在職者訓練を受講しない又はできない理由)

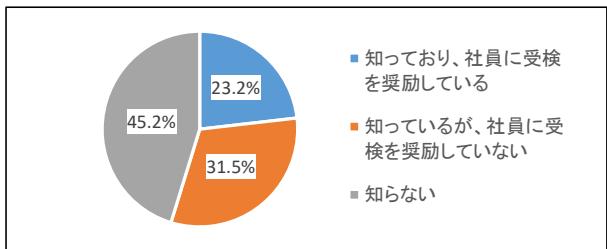
(単位:社)

	回答数	構成比
1 業務が多忙で受講の余裕がない	43	33.1%
2 適当な訓練がない	31	23.8%
3 実施日程や時間帯が合わない	29	22.3%
4 どのような訓練を受講したらよいか分からない	9	6.9%
5 活用したいが情報が不足していたから	7	5.4%
6 OJTや社内研修で十分だから	7	5.4%
7 その他	4	3.1%
計	130	100.0%



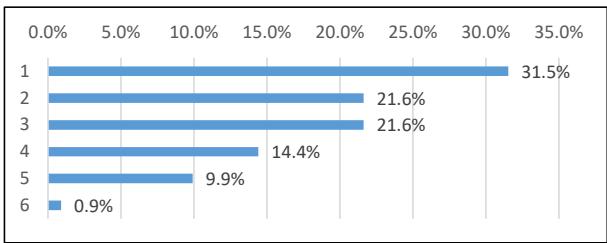
○技能検定制度
(知っているか)

		(単位:社)	回答数	構成比
知っており、社員に受検を奨励している	39	23.2%		
知っているが、社員に受検を奨励していない	53	31.5%		
知らない	76	45.2%		
計	168	100.0%		



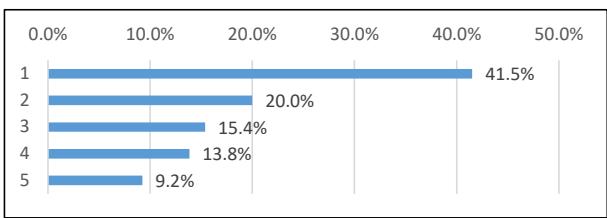
(技能検定受検を奨励している理由)

		(単位:社)	回答数	構成比
1 従業員の能力向上につながる	35	31.5%		
2 従業員の意欲向上につながる	24	21.6%		
3 事業所の質の証明になる	24	21.6%		
4 製品の質の向上につながる	16	14.4%		
5 工事を請け負う際に必要	11	9.9%		
6 その他	1	0.9%		
計	111	100.0%		



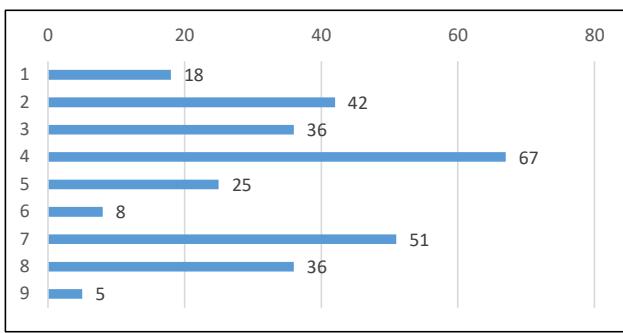
(技能検定受検を奨励していない理由)

		(単位:社)	回答数	構成比
1 受験対策に時間がとれない	27	41.5%		
2 技能士を活用できる場面が少ない	13	20.0%		
3 その他	10	15.4%		
4 技能士の必要性を感じられない	9	13.8%		
5 受検料が高い	6	9.2%		
計	65	100.0%		



(技能検定合格者に対する処遇改善について) 複数回答

		(単位:社)	回答数	構成比
1 昇進、昇格	18	6.3%		
2 昇給	42	14.6%		
3 嘉賞与等への反映	36	12.5%		
4 資格手当	67	23.3%		
5 スキルを活かせる部署への配置転換	25	8.7%		
6 1~5以外の人事考課での考慮	8	2.8%		
7 受検料の補助	51	17.7%		
8 特別な処遇改善はない	36	12.5%		
9 その他	5	1.7%		
計	288	100.0%		



○技能の継承

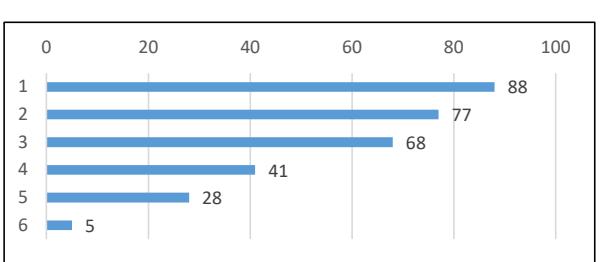
(技能継承に課題をもっているか)

		(単位:社)	回答数	構成比
ある	84	50.0%		
今はないが今後は想定される	42	25.0%		
課題はない	35	20.8%		
無回答	7	4.2%		
計	168	100.0%		



(技能継承に課題がある技能の内容) 複数回答

		(単位:社)	回答数	構成比
1 最適な加減に作業の内容や状況を調整できるカン・コツ	88	28.7%		
2 正確、精緻に作業できる技	77	25.1%		
3 突発的なトラブル等に対応できるスキル	68	22.1%		
4 新しいことを発想する独創性や創意工夫できる力	41	13.4%		
5 経理、財務、金融等に関するノウハウ	28	9.1%		
6 その他	5	1.6%		
計	307	100.0%		

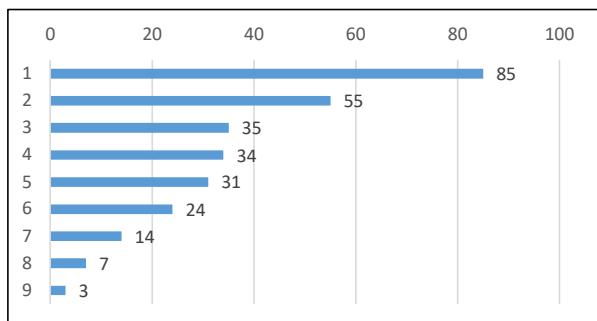


その他の回答(仕事として継続できるか、人員不足、現場での専門的な知識・対応、社員の意識と働き方、ベテランが経験をもとに積み上げたノウハウの継承、機械構造の仕組み)

(技能継承に対して行っている取組) 複数回答

(単位:社)

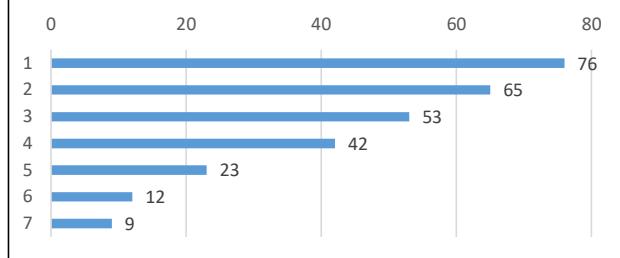
	回答数	構成比
1 再雇用や勤務延長などにより継続して勤務してもらう	85	29.5%
2 繙承すべき技能・ノウハウ等の見える化(マニュアル化)	55	19.1%
3 技能継承の対象となる者を選抜して訓練する	35	12.2%
4 特に取組は行っていない	34	11.8%
5 熟練技能者の中途採用	31	10.8%
6 技能・ノウハウ等を絞り込んで継承している	24	8.3%
7 技能継承の指導者に対して、コーチング研修等を実施する	14	4.9%
8 熟練技能者に対して肩書きを与える	7	2.4%
9 その他	3	1.0%
計	288	100.0%



(技能継承を妨げている要因)

(単位:社)

	回答数	構成比
1 技能継承を行う時間的余裕がない	76	27.1%
2 若年もののづくり人材を十分に確保できていない	65	23.2%
3 技能継承を行える指導者が不足している	53	18.9%
4 技能継承を受ける側の従業員の意欲が低い	42	15.0%
5 技能継承を行う経済的余裕がない	23	8.2%
6 技能継承の方法がわからない	12	4.3%
7 その他	9	3.2%
計	280	100.0%



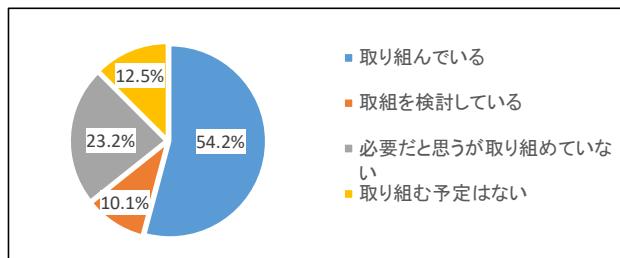
III DXの取組状況について(回答結果の概要)

- DXの取組状況は、取り組んでいるとの回答が91社(54.2%)だった。
- DXの具体的な取組内容は、業務プロセスのデジタル化(紙から電子化)(14.2%)、文書の電子化・ペーパーレス化(13.0%)、営業活動・会議のオンライン化(9.7%)の順に多かった。
- DX取組による効果は、業務の自動化、効率化による生産性向上(28.7%)、コスト削減(17.5%)、働き方改革、多様な働き方の実現(17.0%)の順に多かった。
- DX推進上の課題は、導入コストが高い(24.8%)、DX推進に関わる人材が足りない(22.7%)、具体的な効果や成果が見えにくい(16.5%)の順に多かった。

○ DXの取組状況

(単位:社)

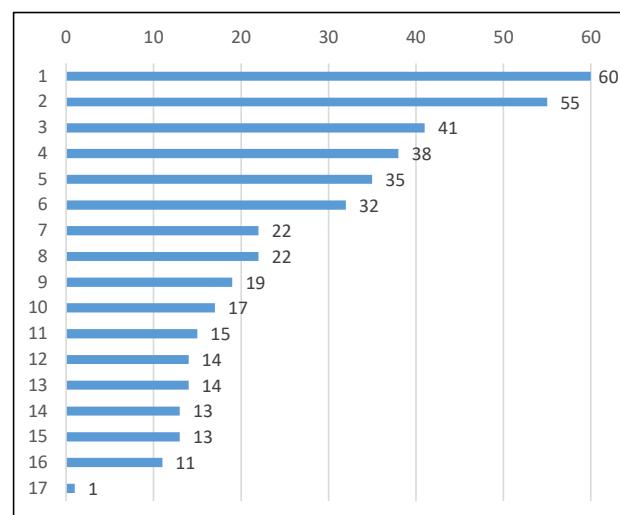
	回答数	構成比
取り組んでいる	91	54.2%
取組を検討している	17	10.1%
必要だと思うが取り組めていない	39	23.2%
取り組む予定はない	21	12.5%
計	168	100.0%



(DXの具体的な取組内容)

(単位:社)

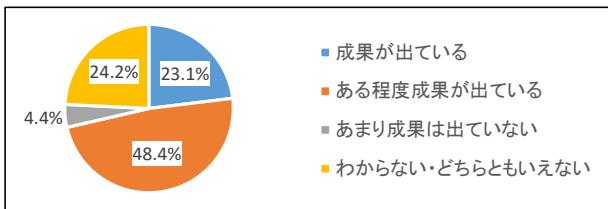
	回答数	構成比
1 業務プロセスのデジタル化(紙から電子化)	60	14.2%
2 文書の電子化・ペーパーレス化	55	13.0%
3 営業活動・会議のオンライン化	41	9.7%
4 クラウドサービスの活用	38	9.0%
5 SNSの活用	35	8.3%
6 電子決済の導入	32	7.6%
7 人手により実施されていた作業工程に機械を導入	22	5.2%
8 基幹システムの構築・導入	22	5.2%
9 AIの活用	19	4.5%
10 テレワークの実施	17	4.0%
11 IoT活用	15	3.6%
12 顧客データの一元管理	14	3.3%
13 電子商取引の実施	14	3.3%
14 RPAの導入	13	3.1%
15 デジタル人材の育成・採用	13	3.1%
16 データ分析・活用による意思決定支援	11	2.6%
17 その他	1	0.2%
計	422	100.0%



(DXの取組成果)

(単位:社)

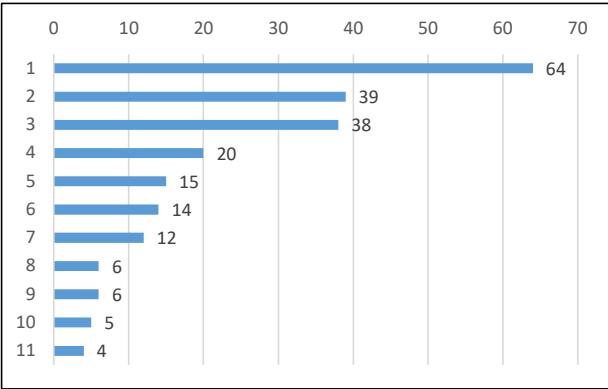
	回答数	構成比
成果が出ている	21	23.1%
ある程度成果が出ている	44	48.4%
あまり成果は出ていない	4	4.4%
わからない・どちらともいえない	22	24.2%
計	91	100.0%



(DX取組による効果)

(単位:社)

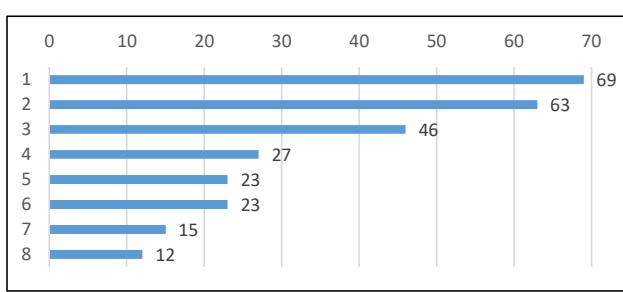
	回答数	構成比
1 業務の自動化、効率化による生産性向上	64	28.7%
2 コスト削減	39	17.5%
3 働き方改革、多様な働き方の実現	38	17.0%
4 社内の意識改革・風土改革	20	9.0%
5 営業・マーケティングの効率化	15	6.7%
6 顧客満足度の向上	14	6.3%
7 意思決定の正確性・迅速性の向上	12	5.4%
8 新製品・サービスの開発	6	2.7%
9 既存製品・サービスの向上	6	2.7%
10 新規顧客の開拓	5	2.2%
11 災害、感染症等からのリスク回避	4	1.8%
計	223	100.0%



(DX推進上の課題)

(単位:社)

	回答数	構成比
1 導入コストが高い	69	24.8%
2 DX推進に関わる人材が足りない	63	22.7%
3 具体的な効果や成果が見えにくい	46	16.5%
4 社内の抵抗感や意識不足	27	9.7%
5 何から始めてよいか分からない	23	8.3%
6 情報セキュリティの確保が難しい	23	8.3%
7 経営者の意識・理解が足りない	15	5.4%
8 既存システムがブラックボックス化している	12	4.3%
計	278	100.0%



※自由記述(技術が進歩しても人手なければできない業務)

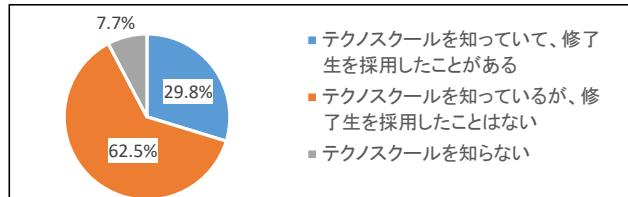
- ・人の教育
- ・採用活動
- ・木材の選別や加工
- ・農業機械の修理
- ・電気工事
- ・顧客先でのトラブル対応
- ・鋼材を加工し、現場に送り出すまでの工程
- ・自動車整備
- ・新たなエステ施術方法の取得 等

IV 県立テクノスクールについて(回答結果の概要)

- ・県立テクノスクール修了生採用について、テクノスクールを知っていて、修了生を採用したことがある(29.8%)、テクノスクールを知っているが、修了生を採用したことではない(62.5%)、テクノスクールを知らない(7.7%)との回答だった。
- ・今後、テクノスクールに期待する役割や実施すべき項目は、即戦力となる実践的な訓練の実施(20.4%)、基礎的な訓練の実施(17.9%)、社会人としてのマナー・コミュニケーション能力養成のための訓練(15.5%)の順に多かった。
- ・県立テクノスクールの修了生を採用して良かった点は、業務に関する基礎的な知識・技能(35.2%)、即戦力となる実践的な知識・技能(24.2%)、関連する資格や技能検定(22.0%)の順に多かった。
- ・県立テクノスクールの修了生を採用して足りなかった点は、特にない(31.3%)、社会人としてのマナー・就業意識・コミュニケーション能力(28.4%)、即戦力となる実践的な知識・技能(19.4%)の順に多かった。

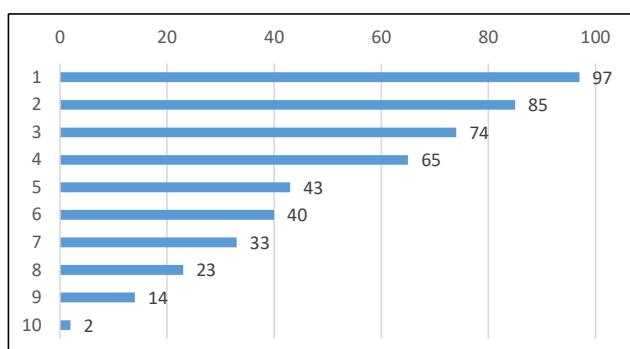
○県立テクノスクール (修了生を採用したことがあるか)

	回答数	構成比
テクノスクールを知っていて、修了生を採用したことがある	50	29.8%
テクノスクールを知っているが、修了生を採用したことない	105	62.5%
テクノスクールを知らない	13	7.7%
計	168	100.0%



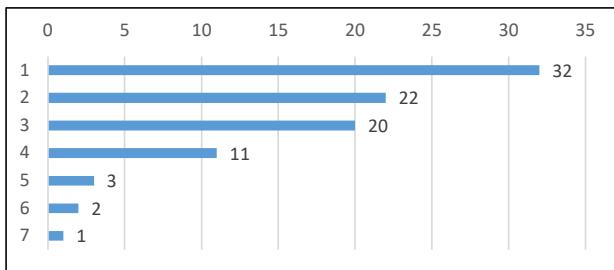
(今後、テクノスクールに期待する役割や実施すべき項目) 複数回答

	回答数	構成比
1 即戦力となる実践的な訓練の実施	97	20.4%
2 基礎的な訓練の実施	85	17.9%
3 社会人としてのマナー・コミュニケーション能力養成のための訓練	74	15.5%
4 資格・技能検定等の取得のための訓練の実施	65	13.7%
5 企業と連携した訓練生の就職支援機能の強化	43	9.0%
6 時代を先取りする新しい技能・分野に関する訓練の実施	40	8.4%
7 各々の企業のニーズに応じた在職者の技能向上を図る職業訓練の実施	33	6.9%
8 幅広い知識・能力を有する訓練指導員の育成・強化	23	4.8%
9 施設・設備の充実	14	2.9%
10 その他	2	0.4%
計	476	100.0%



(県立テクノスクールの修了生を採用して良かった点) 複数回答 (単位:社)

	回答数	構成比
1 業務に関する基礎的な知識・技能	32	35.2%
2 即戦力となる実践的な知識・技能	22	24.2%
3 関連する資格や技能検定	20	22.0%
4 社会人としてのマナー・就業意識・コミュニケーション能力	11	12.1%
5 特にない	3	3.3%
6 その他	2	2.2%
7 最新・高度な知識・技能	1	1.1%
計	91	100.0%



※自由記述例(良かった点)

テクノスクールの卒業生しか採用していない

(県立テクノスクールの修了生を採用して足りなかった点) 複数回答 (単位:社)

	回答数	構成比
1 特にない	21	31.3%
2 社会人としてのマナー・就業意識・コミュニケーション能力	19	28.4%
3 即戦力となる実践的な知識・技能	13	19.4%
4 その他	5	7.5%
5 関連する資格や技能検定	4	6.0%
6 業務に関する基礎的な知識・技能	3	4.5%
7 最新・高度な知識・技能	2	3.0%
計	67	100.0%

