

アンケート調査結果概要 (速報値)

山 梨 県

【総論】 ～人材育成の必要性は感じているが実際に取り組めていない。人材育成に取り組むための環境整備が必要～

（人材育成投資の必要性）

- 多くの事業者（85%）は人材育成への投資の拡大の必要性を認識している。
- 特に「リカレント教育は重要である」と認識している事業者は67%であるが、具体的な支援をしている事業者は6%に留まっている。

（人材育成の課題）

- 人材育成の課題として最も多くの事業者が挙げたものは「業務に追われて研修等の時間を確保できない」であり、続いて「人事評価、目標管理制度などの整備」、次に「スキルアップ等に対する従業員の意欲向上」「人材育成プランの作成」だった。企業内で人材育成を進めるにあたってキャリアカウンセリング等の相談機能へのニーズが存在しているものと解釈できる。

（デジタルスキル向上への認識）

- 59%の事業者が「デジタルスキル向上を課題」と認識している。

（育成すべき人材像）

- 中間報告に仮説として示した「今後育成していくべき6つの人材タイプ」の妥当性をアンケート調査結果で確認した。

＜中間報告で示した6つの人材タイプ＞

- ・新たなビジネスを創造するDX推進人材
- ・ものづくりの未来を支える現場変革人材
- ・山梨の豊かさを伝えるホスピタリティ・共感力人材
- ・山梨に風を起こす新産業プロデュース人材
- ・革新的な事業を立ち上げるイノベーター人材
- ・中小企業の高度化に向けた経営戦略人材

（県への期待）

- 県への期待としては「県内外の教育機関、研修機関のサービスメニュー等を一覧で見ることが出来るホームページ等があるとよい」が最も多く、続いて「企業（事業所）として取り組むべき人材育成への取り組み例を分かりやすく示してほしい」、「企業（事業所）が人材育成の方法等をワンストップで相談できる窓口が欲しい」となっている。人材育成に関するプラットフォームの構築に期待していることが伺える。

※ 小規模事業者の状況 ～人材育成、特にデジタルスキル向上への認識が薄い～

（人材育成投資の必要性）

- 小規模事業者であるほど人材育成への投資の拡大の必要性を感じていない企業の割合が増える。

（人材育成の課題）

- 人材育成の課題として「業務に追われて研修等の時間を確保できない」が最も多く、続いて「人材育成プランの作成」、次に「人材育成の費用対効果が見えにくい」、「スキルアップ等に対する従業員の意欲向上」だった。

（デジタルスキル向上への認識）

- 「課題ではない」との回答が半数程度あり、デジタルスキルの向上を課題として捉え切れていない。

（県への期待）

- 県への期待としては「県内外の教育機関、研修機関のサービスメニュー等を一覧で見ることが出来るホームページ等があるとよい」が最も多く、続いて「企業（事業所）として取り組むべき人材育成への取り組み例を分かりやすく示してほしい」、「企業（事業所）が人材育成の方法等をワンストップで相談できる窓口が欲しい」となっている。

労働者向けアンケート調査の結果 要旨 ※詳細はP12～P16

【総論】～企業のアンケート調査結果と同様、人材育成の必要性は感じているが実際に取り組んでいる者は少ない。人材育成に取り組むための環境整備が必要。～

(スキルアップの必要性と取り組み状況)

- ・ 県内労働者の7割が必要性を感じているものの、実際に取り組んでいる者は23%に留まっている。

(スキルアップへ取り組む上での課題)

- ・ スキルアップを図る際の最大の課題は「仕事が忙しくて余裕がない」と「費用がかかり過ぎる」の2つとなっている。
- ・ また、「どのようなスキルを向上させていくべきかわからない」、「自分の目指すキャリアがわからない」などの課題を抱える者も一定数存在している。キャリアカウンセリング等の相談機能へのニーズが存在しているものと解釈できる。

(県内におけるスキルアップの機会)

- ・ 54%の者が「受講すべき講座や専門家は山梨県に十分にそろっていない」と回答している。「そろっている」と回答した者は13%。
- ・ 年齢別には、35歳～44歳の層に「県内には講座や専門家がそろっていない」と感じている者が多い。当該の層はスキルアップの必要性を最も感じている層でもあり、ニーズと供給のギャップがうかがえる。
- ・ また、40歳以上の世代の多くがスキルアップの必要性もスキルアップの機会も少ないと感じており、全県的に人材育成を進めるに当たって支障となる可能性がある。

(県への期待)

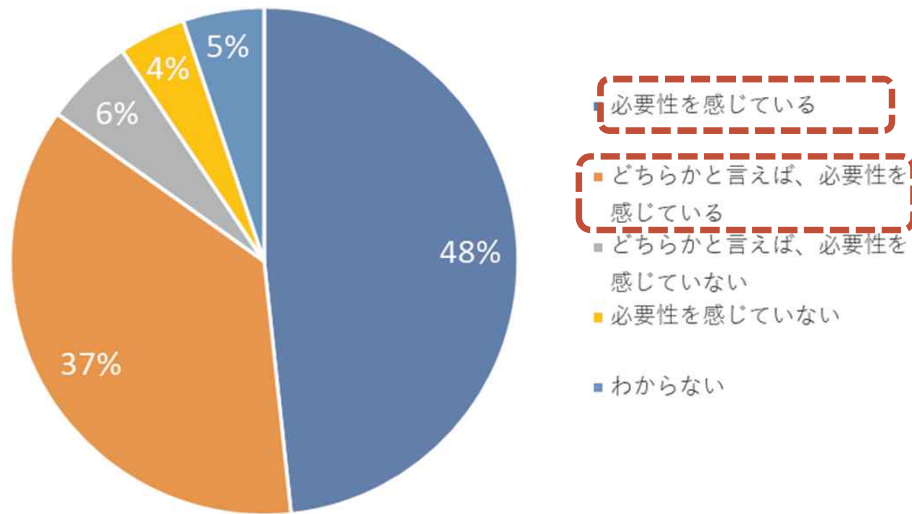
- ・ 「山梨県内に実践に役立つスキル等を学べる教育機関等がもっとあるとよい」、「山梨県内でスキルアップ等のための学びが出来る講座・コースなどをワンストップで見ることが出来るホームページがあるとよい」、「自分自身のスキルアップ計画等についてワンストップで相談できる公共の窓口があるとよい」がトップ3の期待である。

人材育成への投資に対する認識

Q. アフターコロナを見据え、企業が生き残っていくために、人材育成への投資を拡大していく必要性を感じていますか。

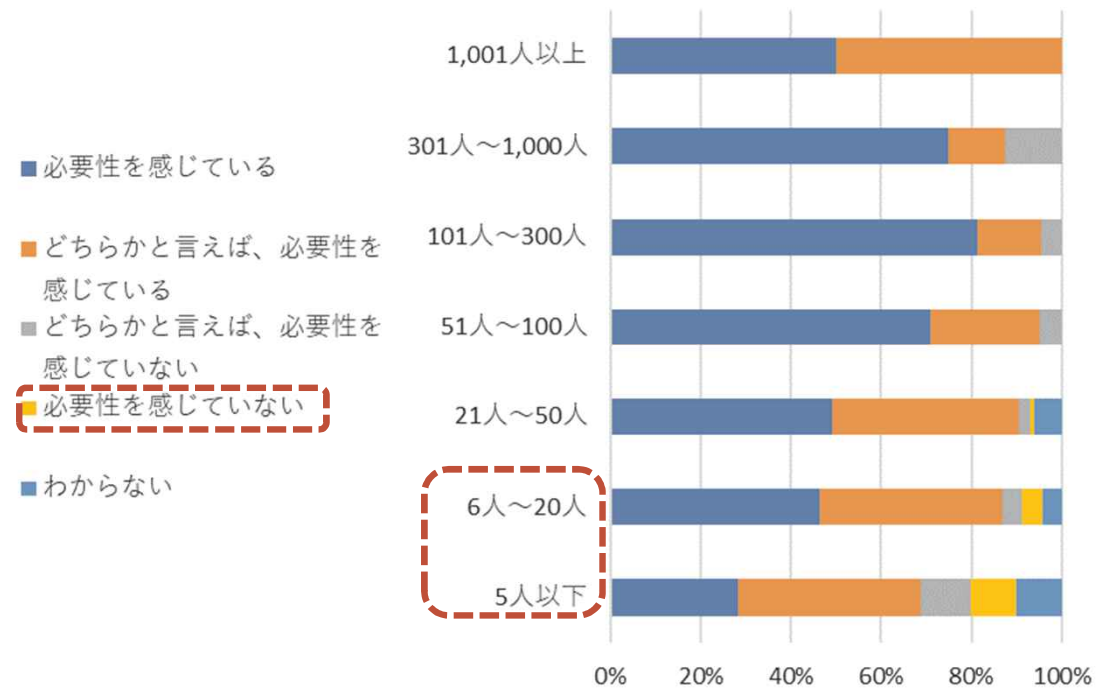
- 「企業が生き残っていくために、人材育成への投資を拡大していく必要性を感じていますか。」と尋ねたところ、全体では「どちらかと言えば必要性を感じている」を含めて**85%の事業者が人材育成へさらに投資していく必要性を認識**している。
- 規模別に見ると、**小規模であるほど必要性を感じていない企業の割合が増える**傾向が見てとれる。

(全体)



N = 567

(規模別)



※1,001人以上の回答事業者数は2社人であることから分析対象から外す（以下同様）

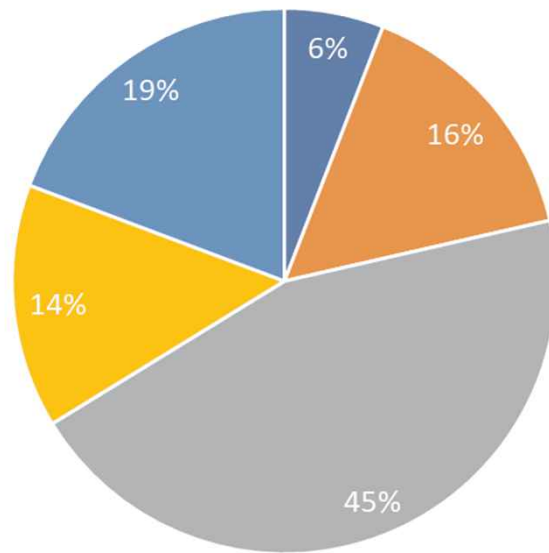
N = 567

リカレント教育への認識、取り組み状況

Q. リカレント教育への関心が高まりつつありますが、貴社（事業所）での取り組み状況を教えてください。

- 全体では「リカレント教育は重要である」と認識している事業者は67%であるが、**会社として具体的な支援をしている事業者は6%に留まっている。**
- 規模別に見ると、1,001人以上の会社を除けば、**規模別の差はほぼない。**リカレント教育の重要性は小規模事業者も含めて広く浸透し始めている様子が見える。

(合計)

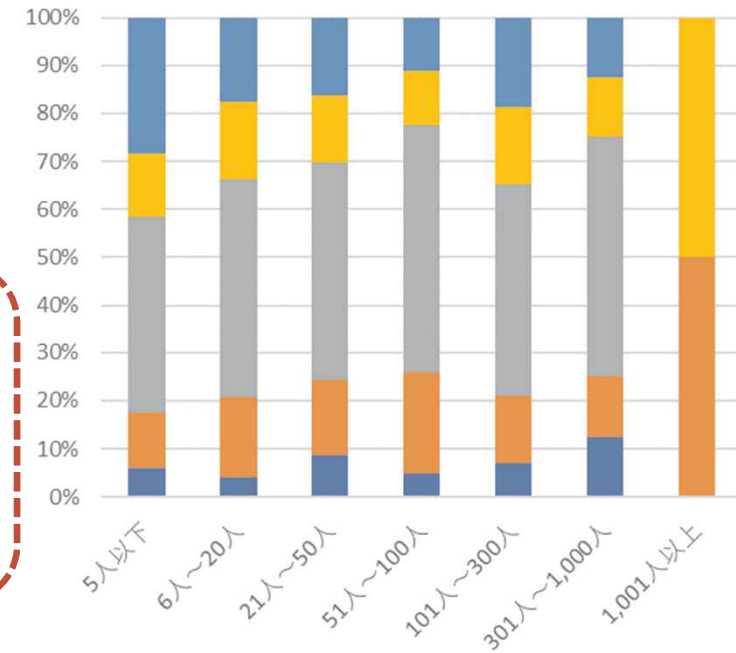


N = 560

- 非常に重要であり、会社として具体的な支援をしている
- 重要であると認識しているが、今後、会社としての支援策を検討中である
- 重要であると認識しているが、会社としての支援は検討していない
- 従業員に任せており、会社としてはあまり関心がない
- わからない

- わからない
- 従業員に任せており、会社としてはあまり関心がない
- 重要であると認識しているが、会社としての支援は検討していない
- 重要であると認識しているが、今後、会社としての支援策を検討中である
- 非常に重要であり、会社として具体的な支援をしている

(規模別)



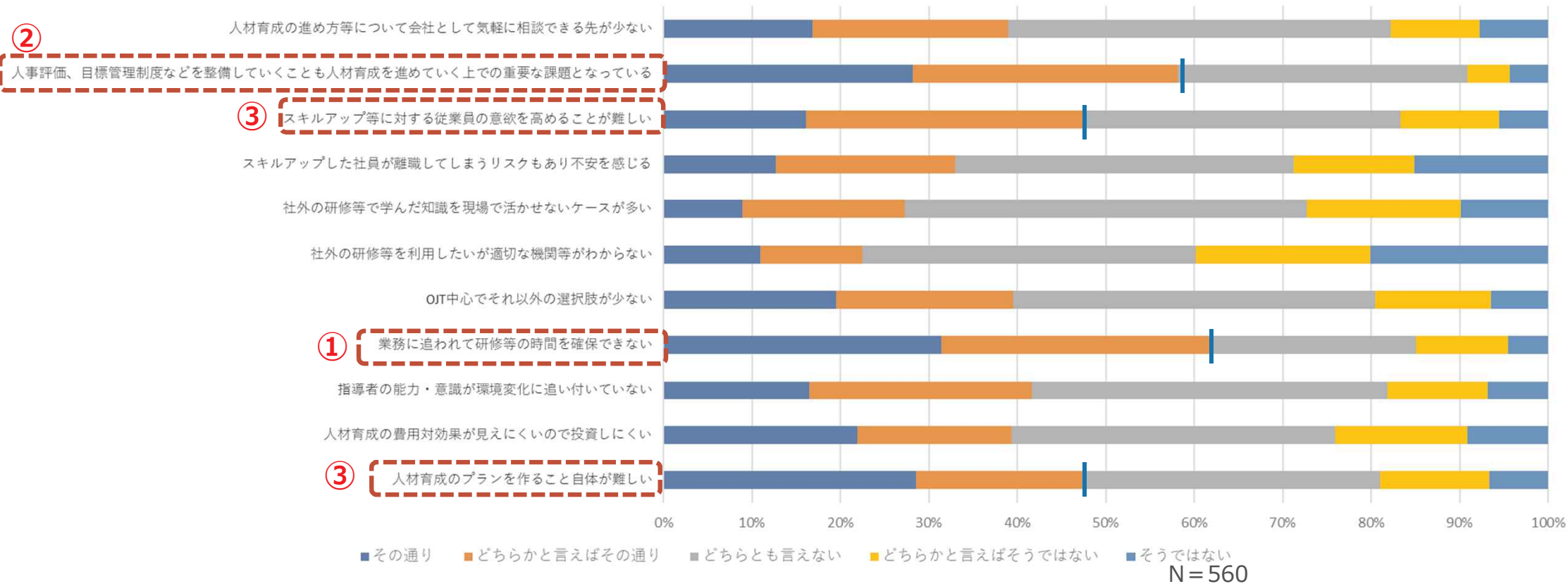
N = 560

人材育成の課題

Q. 人材育成における貴社（事業所）の課題は何ですか。

- 人材育成の課題として最も多くの事業者が挙げたものは「業務に追われて研修等の時間を確保できない」であり、続いて「人事評価、目標管理制度などを整備していくことも人材育成を進めていく上での重要な課題となっている」、次に「スキルアップ等に対する従業員の意欲を高めることが難しい」、「人材育成のプランを作ること自体が難しい」だった。

(合計)

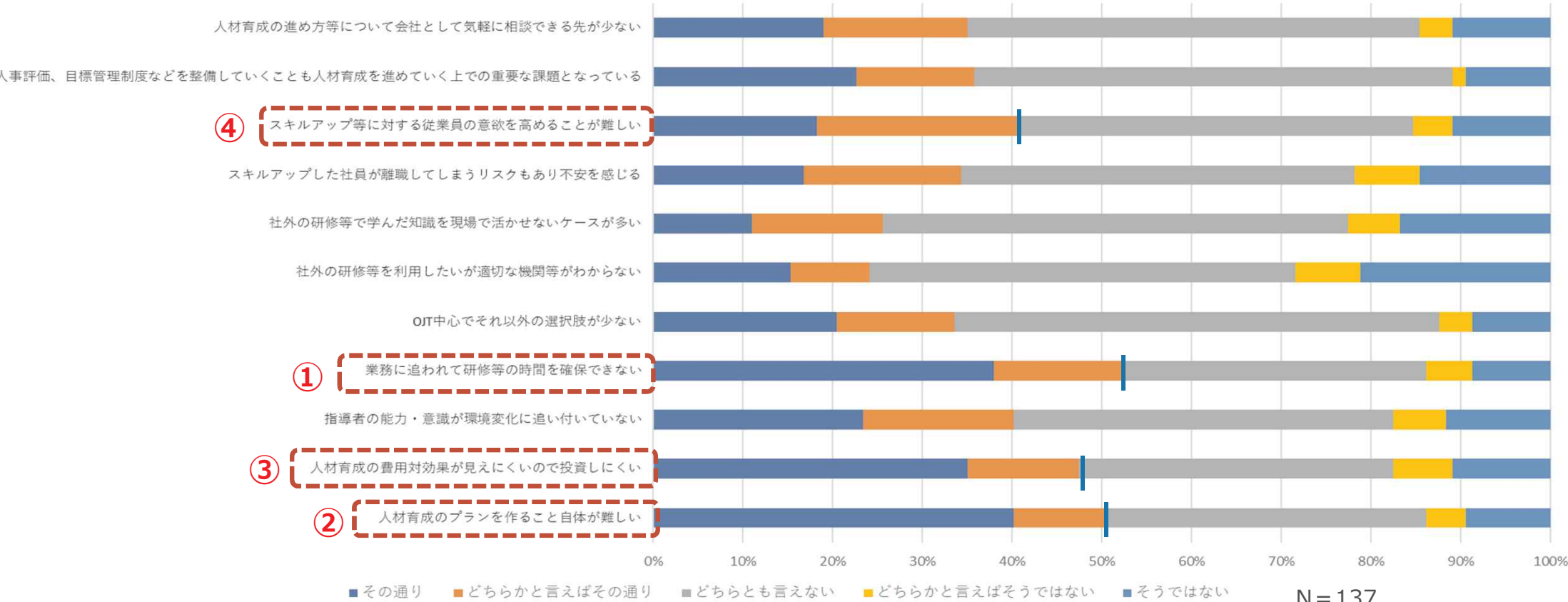


人材育成の課題（規模別）

Q. 人材育成における貴社（事業所）の課題は何ですか。

- 5人以下の小規模事業者における人材育成の課題として最も多かったのは全体の傾向と同じく「業務に追われて研修等の時間を確保できない」であり、続いて「人材育成のプランを作ること自体が難しい」、次に「人材育成の費用対効果が見えにくいので投資しにくい」、「スキルアップ等に対する従業員の意欲を高めることが難しい」との回答が多く、何らかのサポートが必要な状況がうかがえる。

（5人以下の事業者）

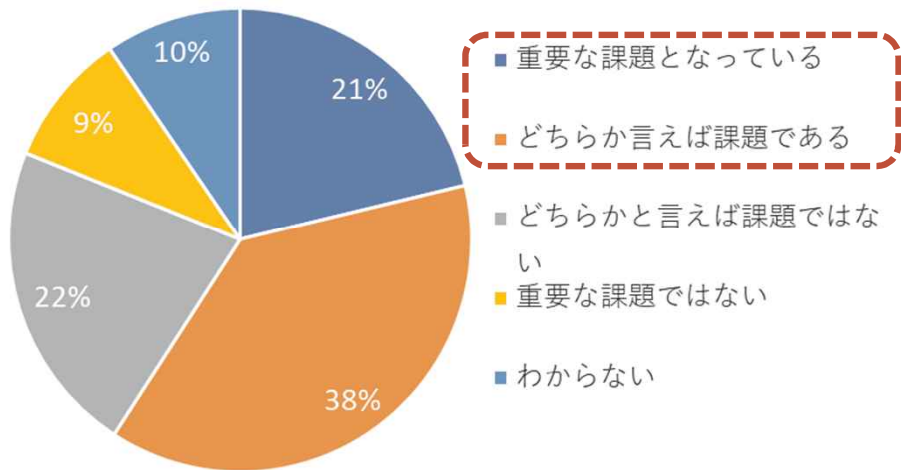


デジタルスキル向上の課題

Q. デジタルスキル向上を進める上での課題はございますか。

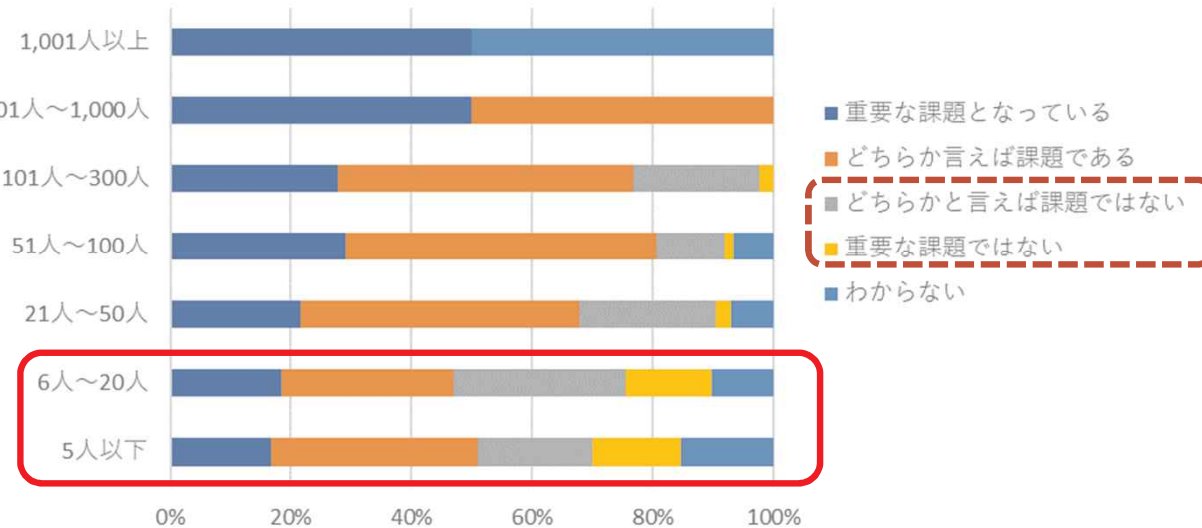
- 全体では、**59%の事業者が「デジタルスキル向上を課題」と認識**している。
- 規模が大きくなるほど「デジタルスキル向上への課題認識が強い」。
- **20人以下の事業者は「課題ではない」との回答が半数程度あり**、小規模事業者においてはデジタルスキル向上に対する認識は弱い。**小規模事業者はデジタルスキルの向上を課題として捉え切れていない**状況がうかがえる。

(合計)



N = 556

(規模別)

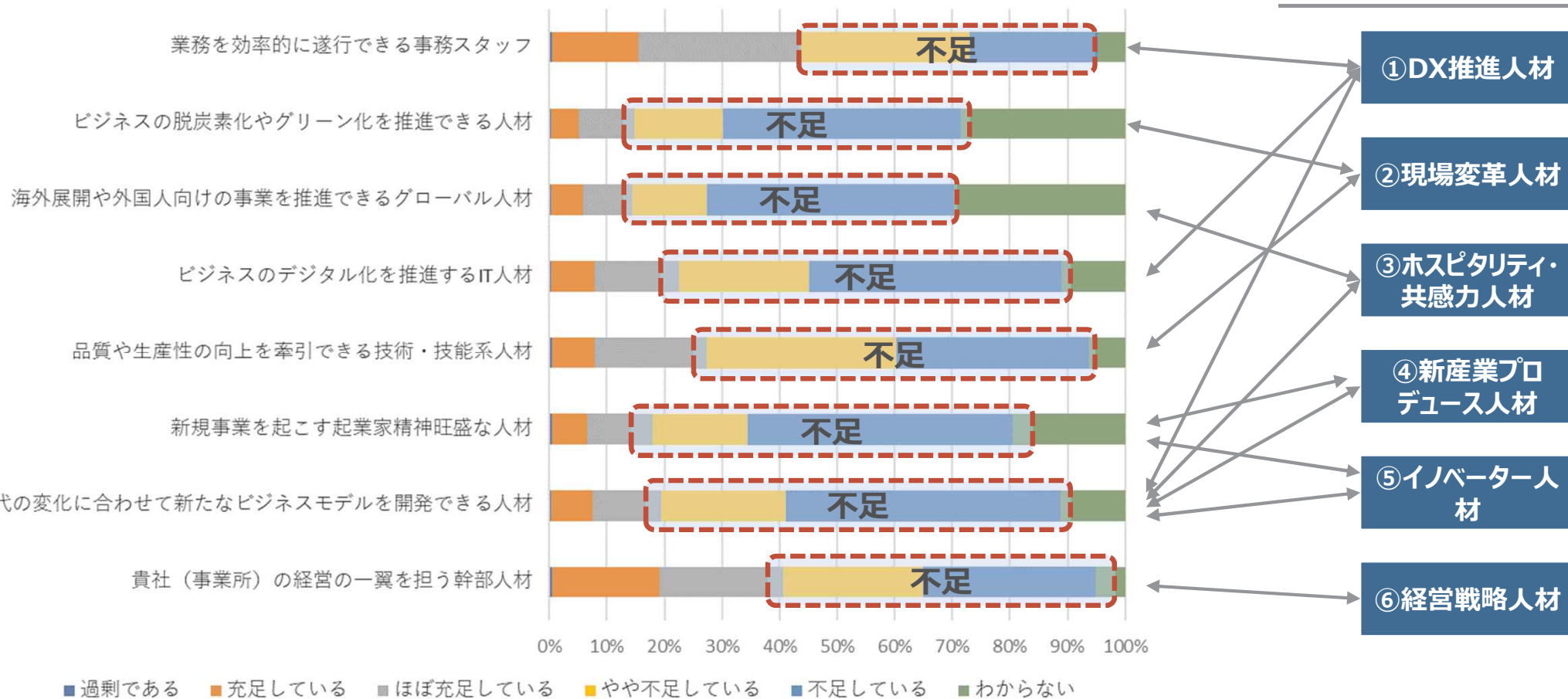


N = 556

「6つの人材タイプ」とアンケート調査結果の関係

- 中間報告に**仮説として示した「今後育成していくべき6つの人材タイプ」の妥当性をアンケート調査結果から確認**できた。
- 6つの人材タイプは**企業が「不足している人材」と整合**しており、**企業現場の人材開発ニーズと合致**していることが分かった。

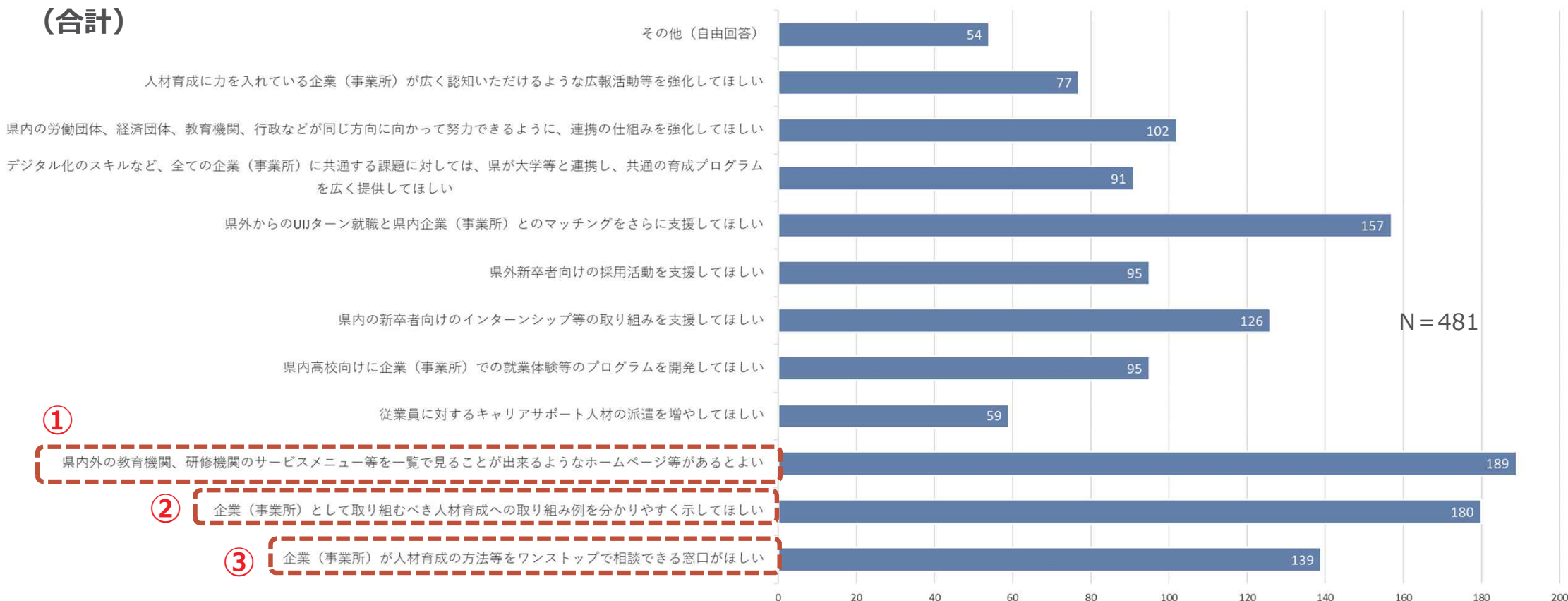
必要性が高まる人材タイプ



Q. 山梨県では「豊かさ共創会議」等での議論を通じて、企業収益と労働環境の向上の持続的な循環関係の構築を図っていく方針です。県に期待することを教えてください。

- 県への人材育成への期待としては、「**県内外の教育機関、研修機関のサービスメニュー等を一覧で見ることが出来るようなホームページ等があるとよい**」が最大であり、続いて「**企業（事業所）として取り組むべき人材育成への取り組み例を分かりやすく示してほしい**」、「**企業（事業所）が人材育成の方法等をワンストップで相談できる窓口が欲しい**」となっている。
- 人材育成に関するプラットフォームの構築に期待**していることが伺える。

(合計)

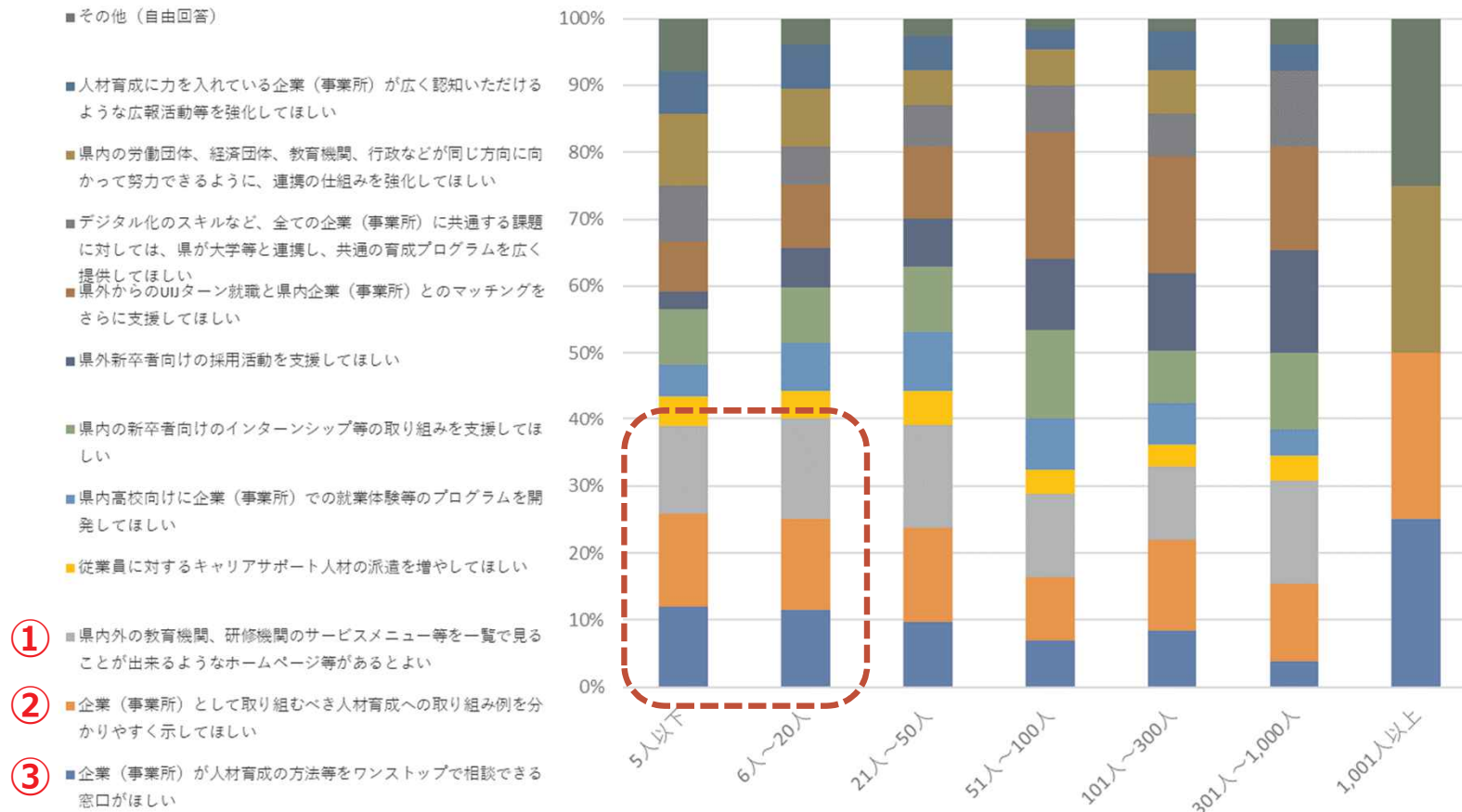


県への期待（規模別）

Q. 山梨県では「豊かさ共創会議」等での議論を通じて、企業収益と労働環境の向上の持続的な循環関係の構築を図っていく方針です。県に期待することを教えてください。

- 県への期待としては「県内外の教育機関、研修機関のサービスメニュー等を一覧で見ることが出来るようなホームページ等があるとよい」、「企業（事業所）として取り組むべき人材育成への取り組み例を分かりやすく示してほしい」に続いて、「企業（事業所）が人材育成の方法等をワンストップで相談できる窓口がほしい」を期待する声が多い。

（規模別）



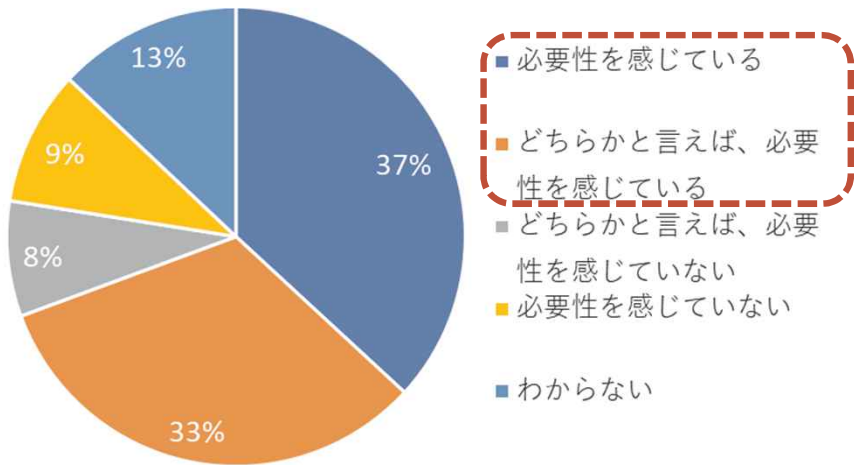
N = 481

スキルアップの必要性

Q. 社会経済の変化が激しくなるなか、あなたご自身のスキルアップを図っていく必要性を感じていますか。

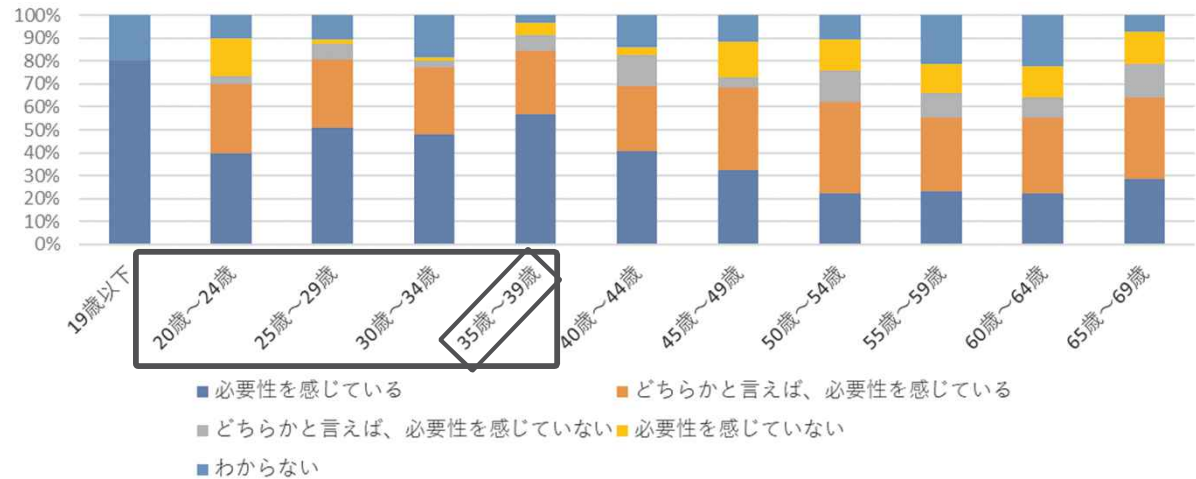
- 県内労働者の **7割がスキルアップの必要性を感じている**。
- 年齢別に見ると、**20代から30代がスキルアップの必要性を感じている割合が高く、最も高い層は「35～39歳」となっている**。
- 一方で、40代からの中高年齢層はスキルアップの必要性を感じている割合が低い。

(合計)



N = 578

(年齢別)



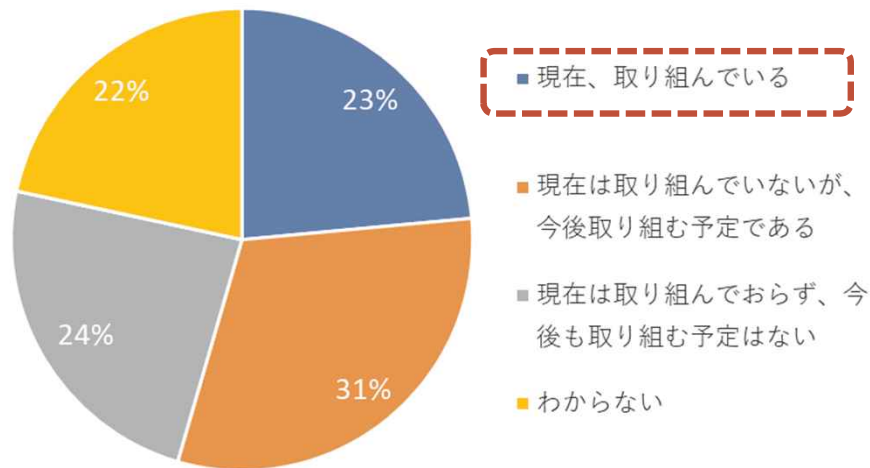
※19歳以下は回答者は5人であることから分析対象から外す（以下同様）

スキルアップへの取り組み状況

Q. あなたご自身は何らかのスキルアップに取り組んでいますか。

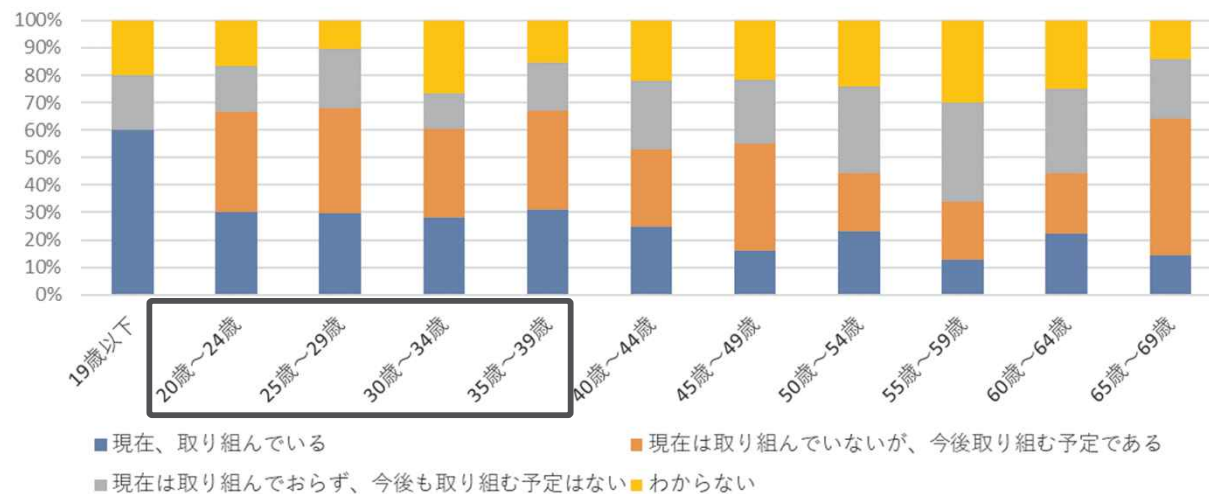
- 県内労働者のなかで**スキルアップに取り組んでいる者は23%に留まっている。**
- 年齢別に見ると、**20代から30代がスキルアップに取り組んでいる者、または今後取り組む予定としている者の割合が高い。**
- 50歳を超えると、「取り組み予定はない」、「わからない」が過半数となっている。

(合計)



N = 578

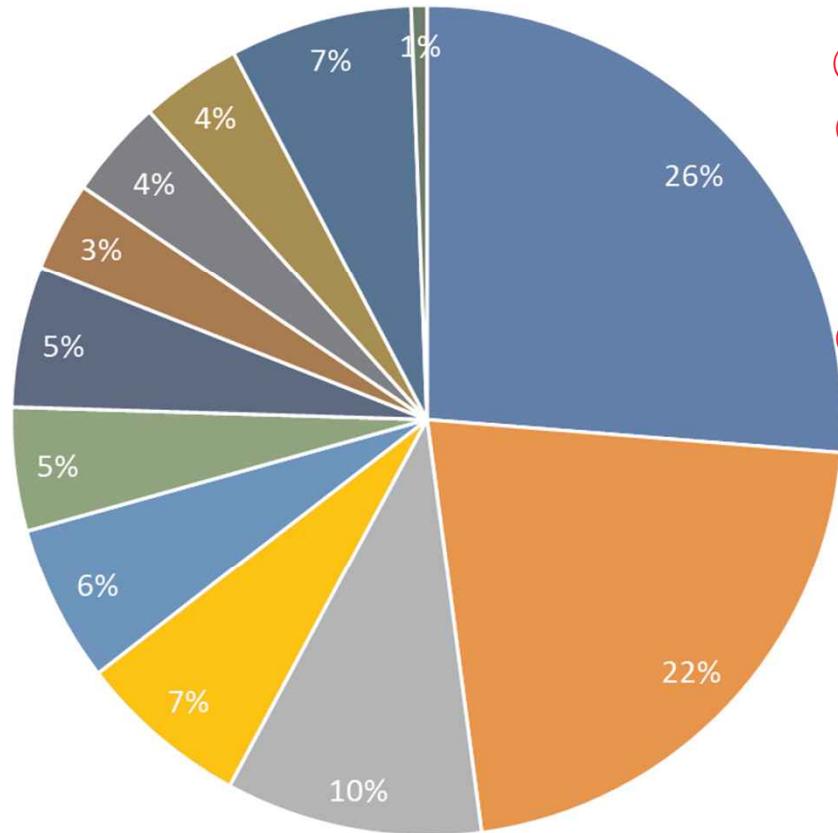
(年齢別)



スキルアップを図る上での課題

Q. 今後、スキルアップを目指していく場合、課題となることはなんですか。

- スキルアップを図る際の最大の課題は「**仕事が忙しくて余裕がない**」と「**費用がかかりすぎる**」の2つとなっている。
- 「**どのようなスキルを向上させていくべきかわからない**」、「**自分の目指すキャリアがわからない**」、「**どのようなコース（研修講座等）が自分の目指すキャリアに適切なかわからない**」などの課題を抱える者も一定数存在している。キャリアカウンセリング等の相談機能へのニーズが存在しているものと解釈できる。



① ■ 仕事が忙しくて余裕がない

② ■ 費用がかかりすぎる

③ ■ どのようなスキルを向上させていくべきかわからない
■ 自分の目指すキャリアがわからない
■ どのようなコース（研修講座等）が自分の目指すキャリアに適切なかわからない
■ 自己啓発の結果が社内で評価されない

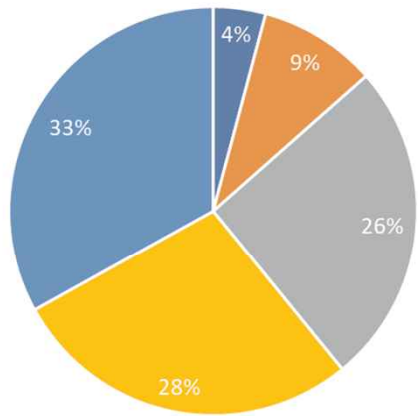
- 適切な教育訓練機関がわからない、見つからない
- コース受講や資格取得の効果が定かでない
- 自己啓発等の情報は世の中にあるが、どれを選択してよいのかわからない
- 自分に合ったスキルアップ等の方法を相談するところがない
- その他

県内におけるスキルアップを図る機会の充足状況

- 「スキルアップを目指していく場合、受講すべき講座や専門家は山梨県に十分にそろっているか」との問いに対し、「**そろっている**」と回答した者は**13%**、「**そろっていない**」が**54%**となっている。
- 年齢別には、**35歳以上の世代に「県内には講座や専門家がそろっていない」と感じている者が多くなる傾向が見える**。特に**「35～39歳」の層はスキルアップの必要性を最も感じている層**でもあり（p.12）、ニーズと供給のギャップが生じている可能性がある。
- また、**40歳以上の世代の多くがスキルアップの必要性もスキルアップの機会も少ないと感じており、全県的に人材育成を進めるに当たって支障となる可能性がある**。

Q. 今後、スキルアップを目指していく場合、受講すべき講座や専門家は山梨県に十分にそろっていると感じますか。

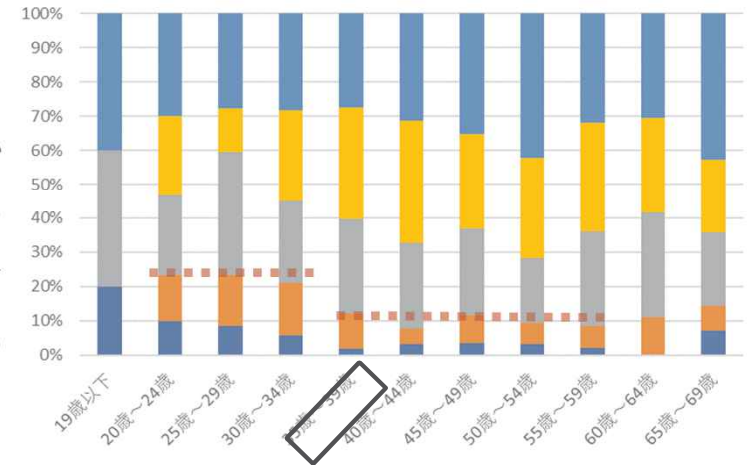
(合計)



- 十分に県内にそろっていると感じる
- どちらかと言えば、県内にそろっていると感じる
- どちらかと言えば、県内にはそろっているとは感じない
- 県内にはそろっているとは感じない
- わからない

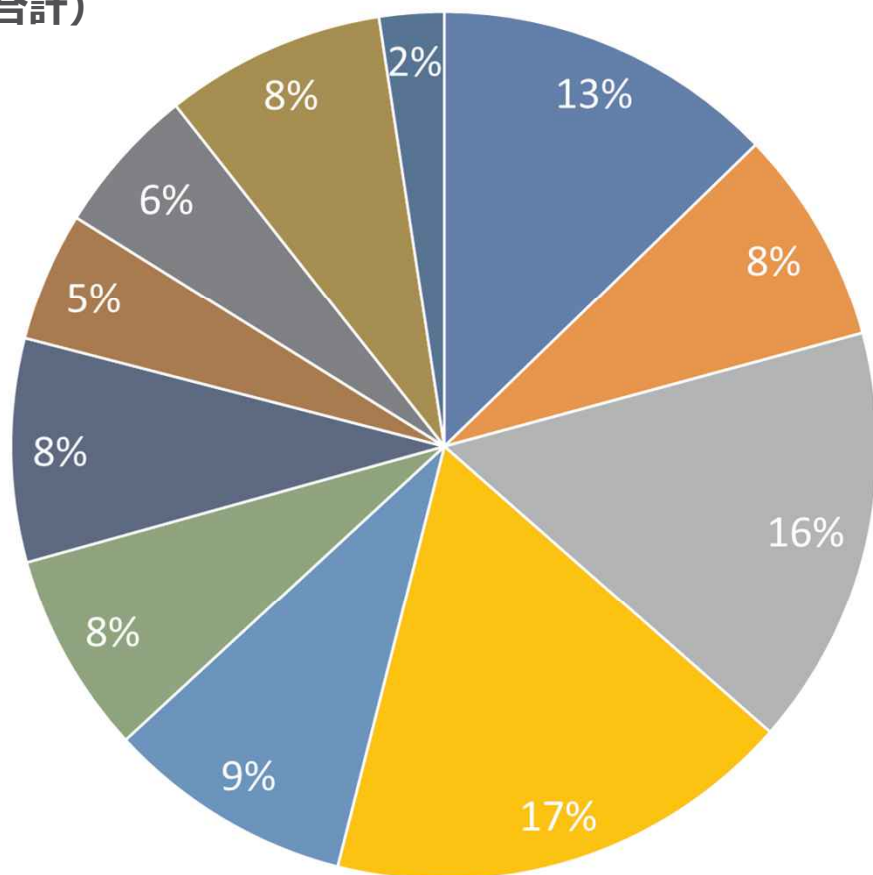
N = 578

(年齢別)



- 「山梨県内に、実践に役立つスキル等を学べる教育機関等がもっとあるとよい」、「山梨県内でスキルアップ等のための学びが出来る講座・コースなどをワンストップで見ることが出来るホームページがあるとよい」、「自分自身のスキルアップ計画等についてワンストップで相談できる公共の窓口があるとよい」がトップ3の期待である。

(合計)



- ③ 自分自身のスキルアップ計画等についてワンストップで相談できる公共の窓口があるとよい
 ■ スキルアップ等について職場で気軽に相談できるように、専門家を各職場に派遣してほしい
- ② 山梨県内でスキルアップ等のための学びが出来る講座・コースなどをワンストップで見ることが出来るホームページがあるとよい
- ① 山梨県内に、実践に役立つスキル等を学べる教育機関等がもっとあるとよい
 ■ 山梨県内の教育機関（含む民間）で行う講座・コース等の内容が、もっと実務に役立つものになるとよい
 ■ 県内に限らず県外の教育機関（含む民間）のノウハウを県内の労働者が学べる機会があるとよい
 ■ スキルアップした成果等を公的に認証してくれるような仕組みがあるとよい
 ■ 全ての業界・企業に共通するデジタル化スキルについては、県が共通の仕組みを構築するなど、効率的な学びの場を用意してほしい
 ■ 人材育成等に意欲的に取り組んでいる企業（事業所）の取り組み例を広くアピールしてほしい
 ■ 社内における人材育成等の必要性に対する産業界の理解をもっと促してほしい
 ■ その他（自由回答）

N=578