

4. アンケート調査の実施

(1) 企業向けアンケート調査

①調査概要（目的、対象、実施方法等）

県内企業の認識を確認するためのアンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。

図表 14：企業向けアンケート調査の設計

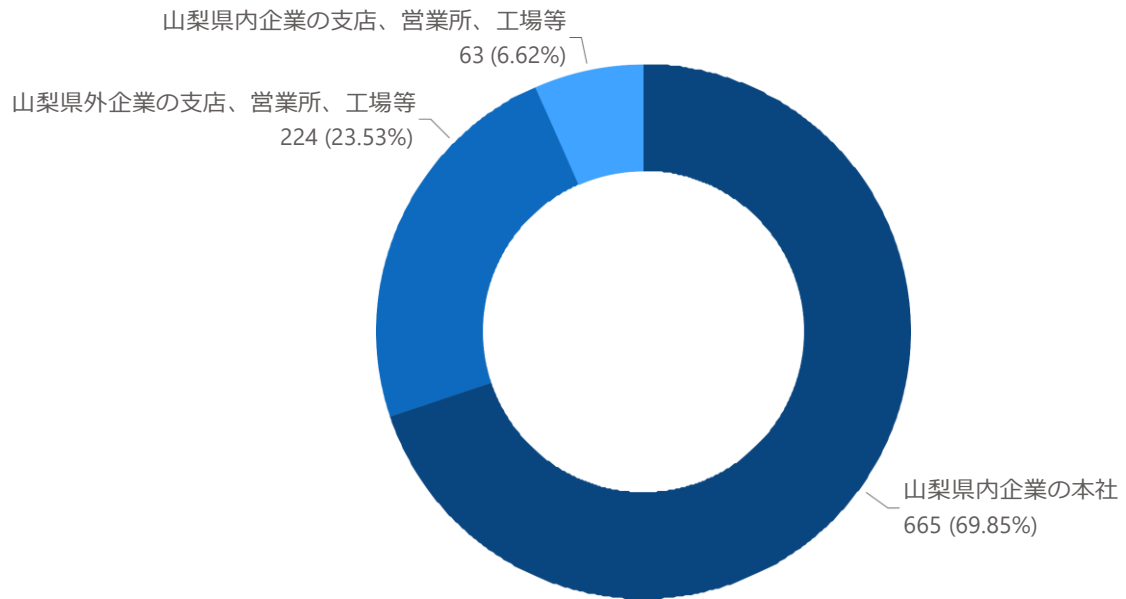
調査対象	以下の通り、計 3,920 社の県内企業を対象とした。 <ul style="list-style-type: none">製造業（日本標準産業分類の「製造業」）で従業者 4 人以上の事業所 2,559 件製造業等のデジタル化の推進役の一翼を担う情報通信業（日本標準産業分類の「情報通信業」）のすべての地元企業 276 件観光業の主な担い手となる宿泊業・飲食業から 579 件（宿泊・飲食業は県内に 5 千社程度が存在するが、そのなかで比較的規模の大きい事業者を抽出。）それ以外の業種 506 件を各業種の規模順に抽出 ※この対照群は各業種の傾向と言うよりも個社の問題意識を確認し、注目すべき事業者を頭出しするためにセットした。
サンプリング	事業所母集団データベース（総務省統計局）より抽出
回答数 (回収率)	992 件 (25.3%)
実施方法	【依頼方法】 対象企業へ「依頼状」、「アンケート調査票（手元確認用）」等を郵送し、協力を依頼。 【回答方法】 必ずしもネット活用に慣れていない中小企業事業者も存在することを勘案し、一定以上の回収率を確保するためにネット上で回答する方法と FAX で回答する方法の 2 つの回答方法を用意した。
回答者	経営者またはそれに準ずる役員等
設問数	27 問

②調査結果の要旨

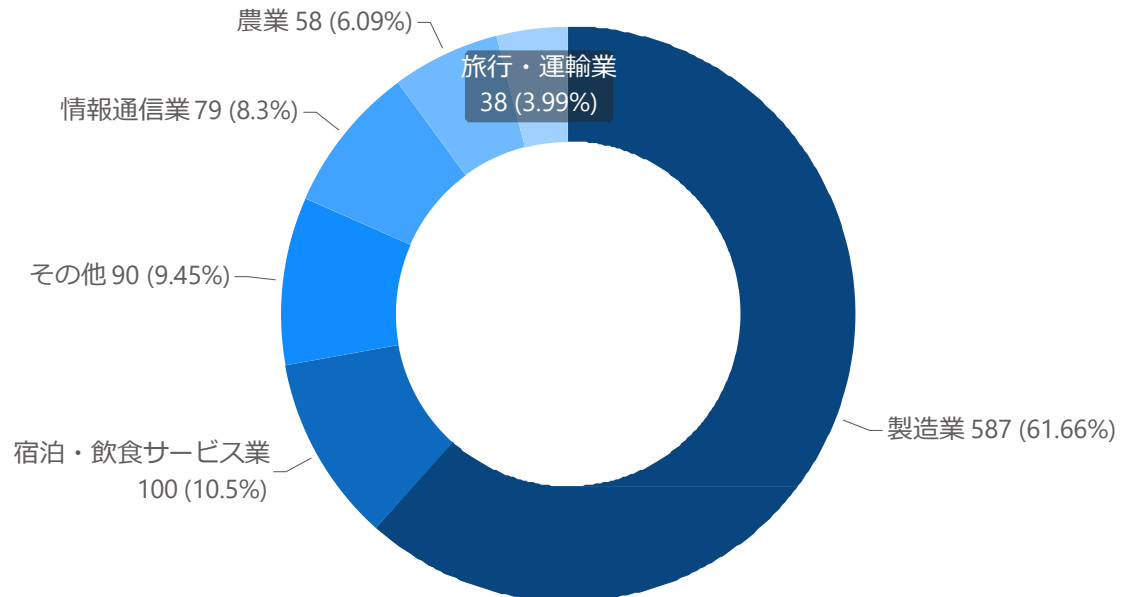
- ・ 「企業が生き残っていくために、人材育成への投資を拡大していく必要性を感じていますか。」と尋ねたところ、全体では「どちらかと言えば必要性を感じている」を含めて 82%の事業者が人材育成へさらに投資していく必要性を認識している。
- ・ 「不足している」との回答が最も多かった人材は、「時代の変化に合わせて新たなビジネスモデルを開発できる人材」（44%）、続いて「新規事業を起こす起業家精神旺盛な人材」（42%）であった。
- ・ 「リカレント教育は重要である」と認識している事業者は 63%であるが、会社として具体的な支援をしている事業者は 7%に留まっている。
- ・ 規模が大きくなるほど「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」「わからない」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。
- ・ 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」だった。
- ・ 5 人以下の小規模事業者においては「人材育成のプランを作ること自体が難しい」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。
- ・ 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」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」、「県外からの UIJ ターン就職と県内企業（事業所）とのマッチングをさらに支援してほしい」となっている。

③調査結果（単純集計）

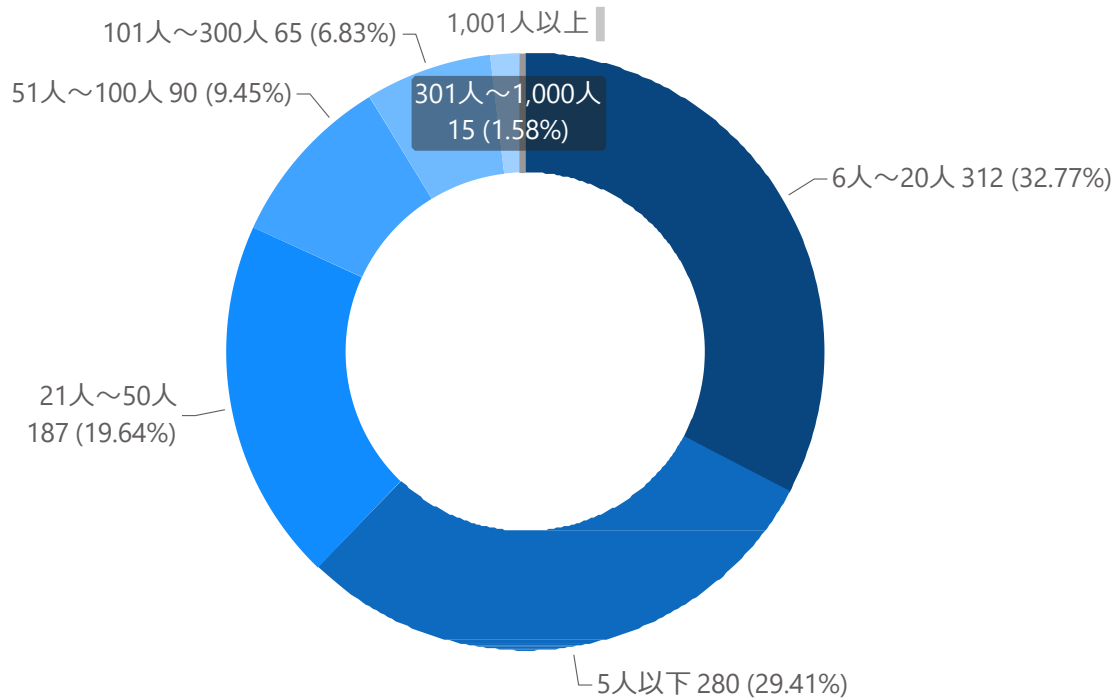
【Q.2】ご回答者が所属する事業所の基本属性について教えてください。



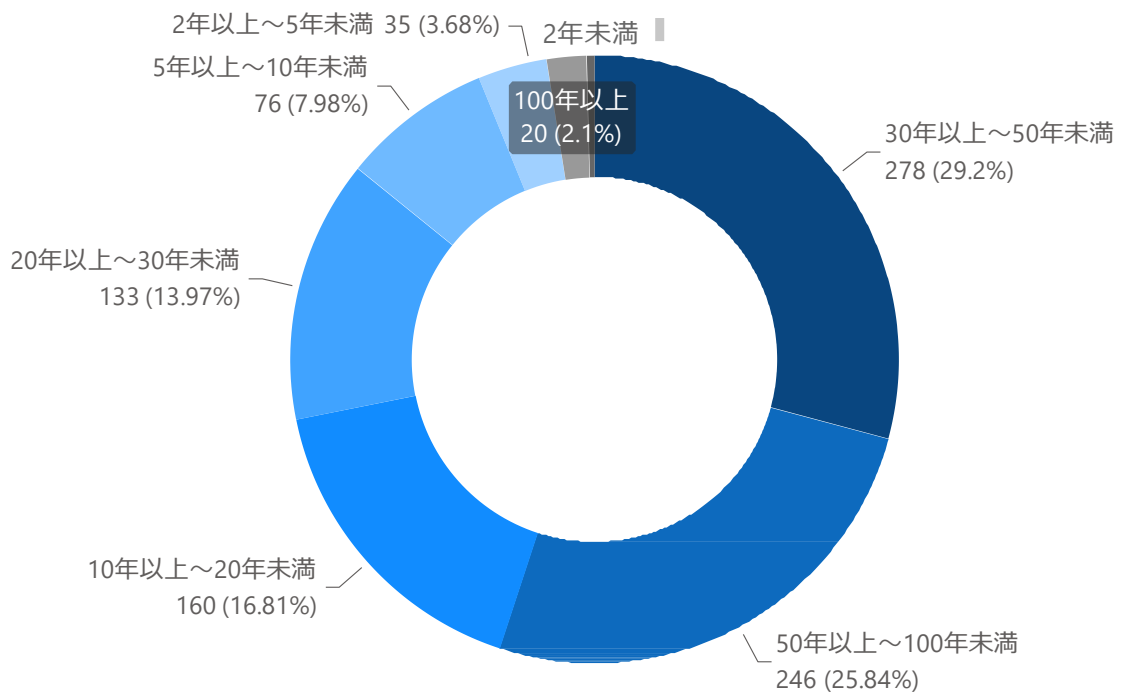
【Q.3-1】貴社（事業所）の業種をお教えてください。



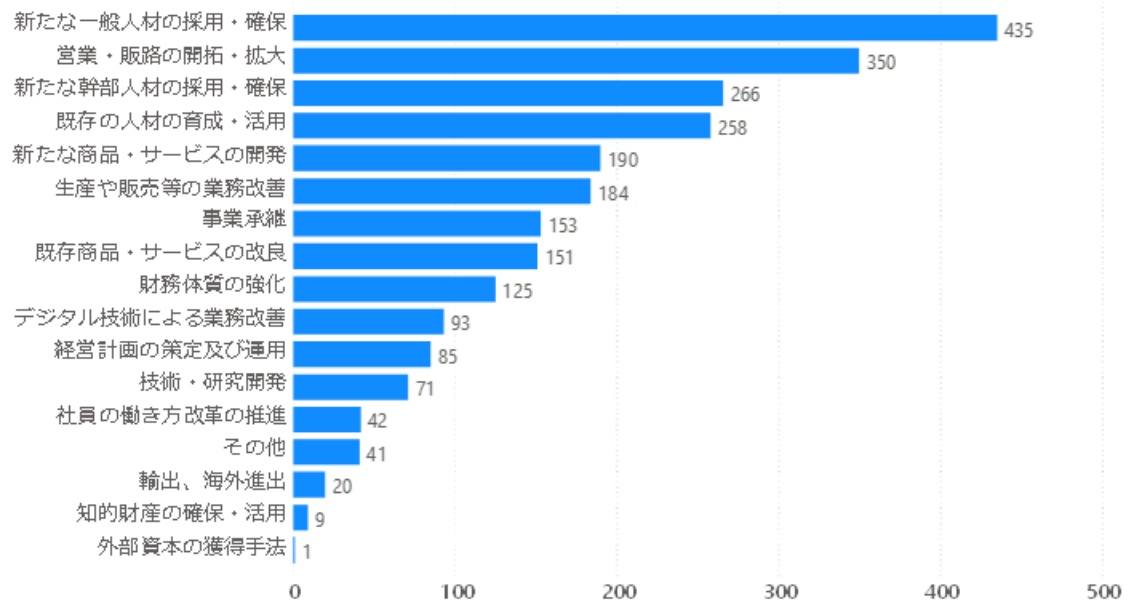
【Q.3-2】貴社（事業所）の規模をお教えてください。



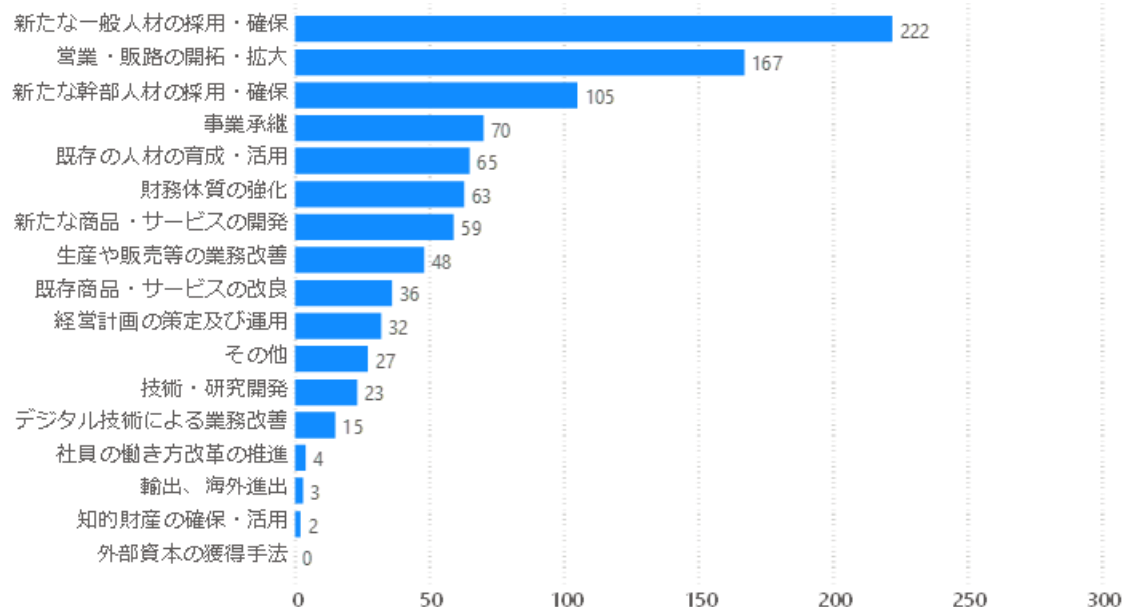
【Q.3-3】貴社（事業所）の設立後年数をお教えてください。



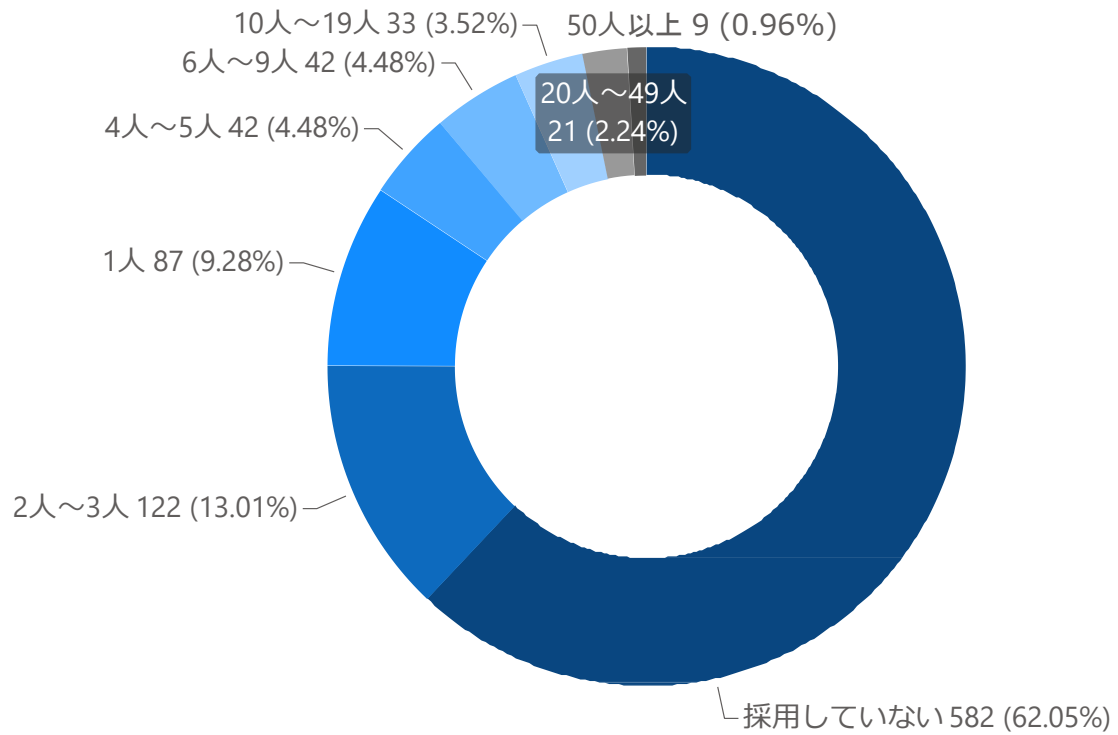
【Q.4】現在、貴社（事業所）が直面している経営課題をお教えてください。最大3つまで選択してください。



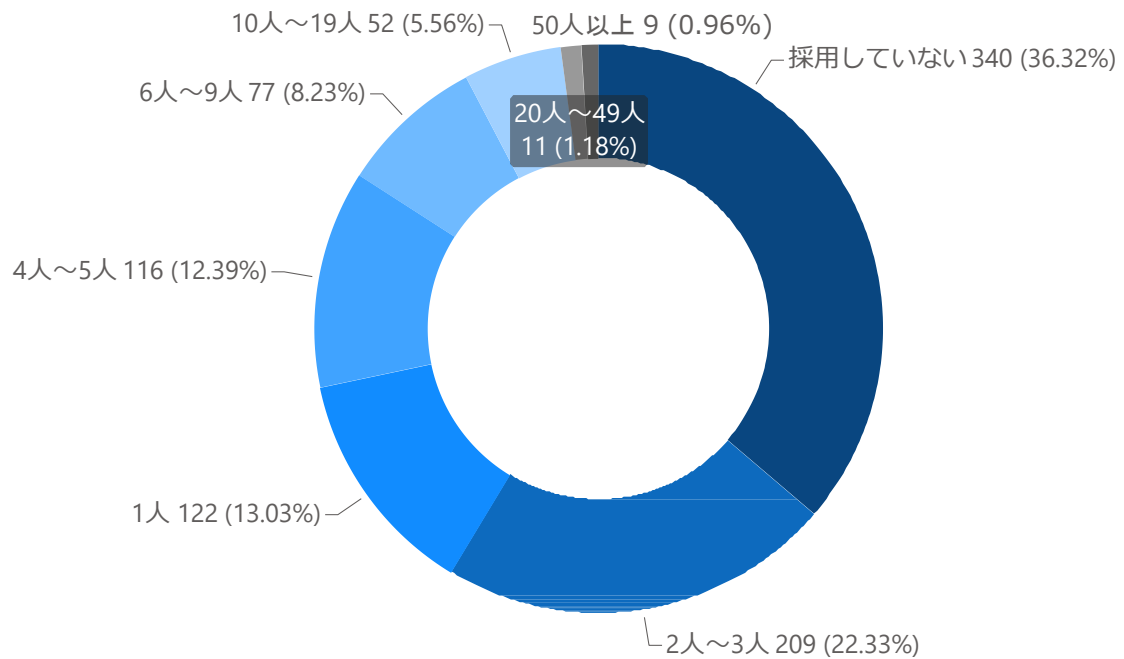
【Q.5】前項 Q.4 で選んだ最大3つの経営課題の中で、貴社（事業所）が最も重要視する経営課題をお教えてください。それぞれ1つを選んでください。



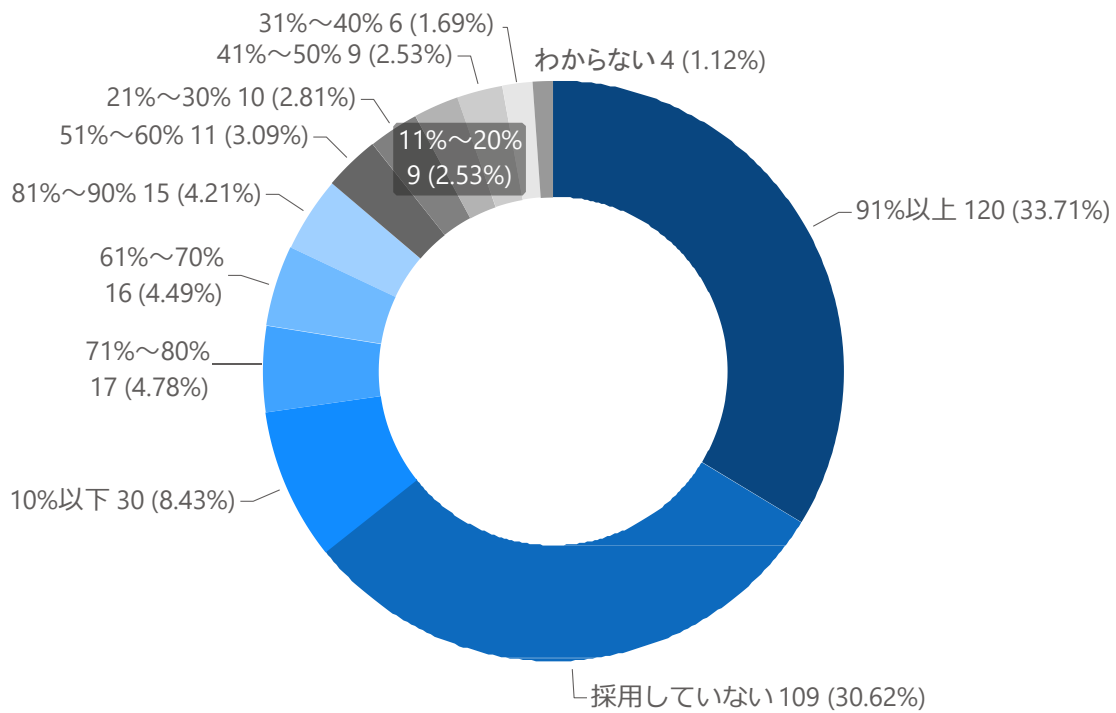
【Q.6】過去3年間に社員（新卒）を採用しましたか。当てはまるもの1つを選択してください。



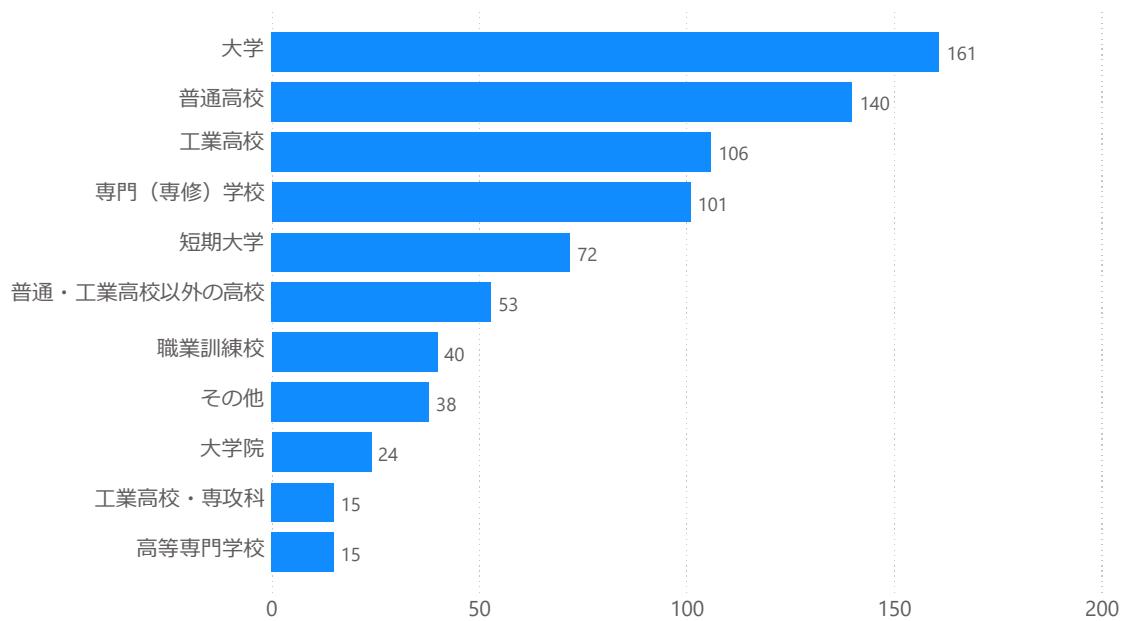
【Q.7】過去3年間に社員（中途）を採用しましたか。当てはまるもの1つを選択してください。



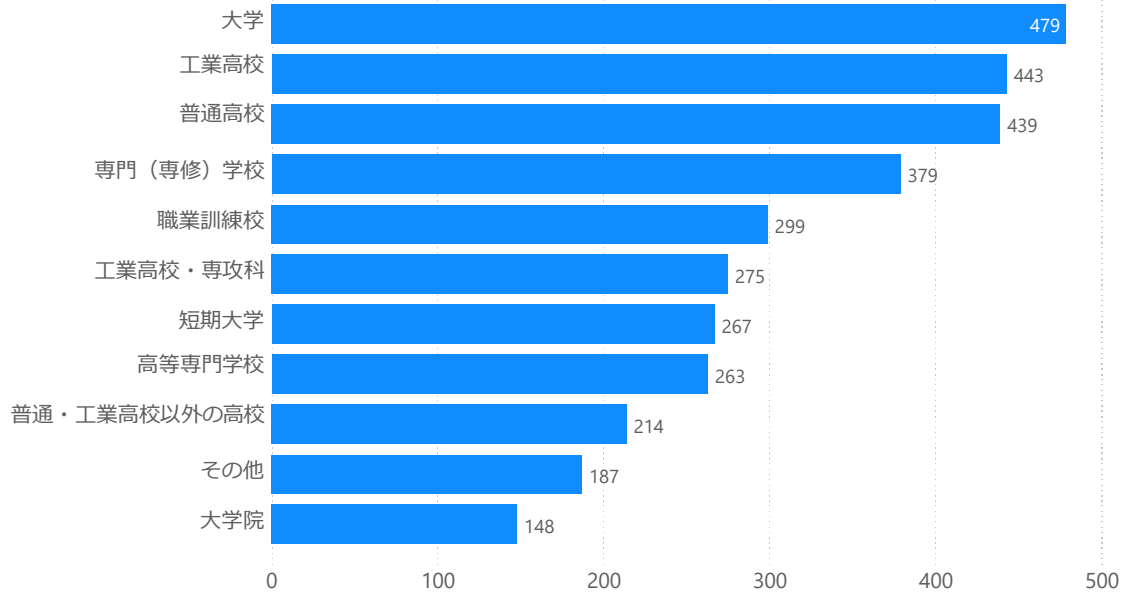
【Q.8】過去3年間に採用した社員（新卒）のなかで山梨県内の教育機関の新卒生の割合は凡そどの程度でしょうか。当てはまるもの1つを選択してください。



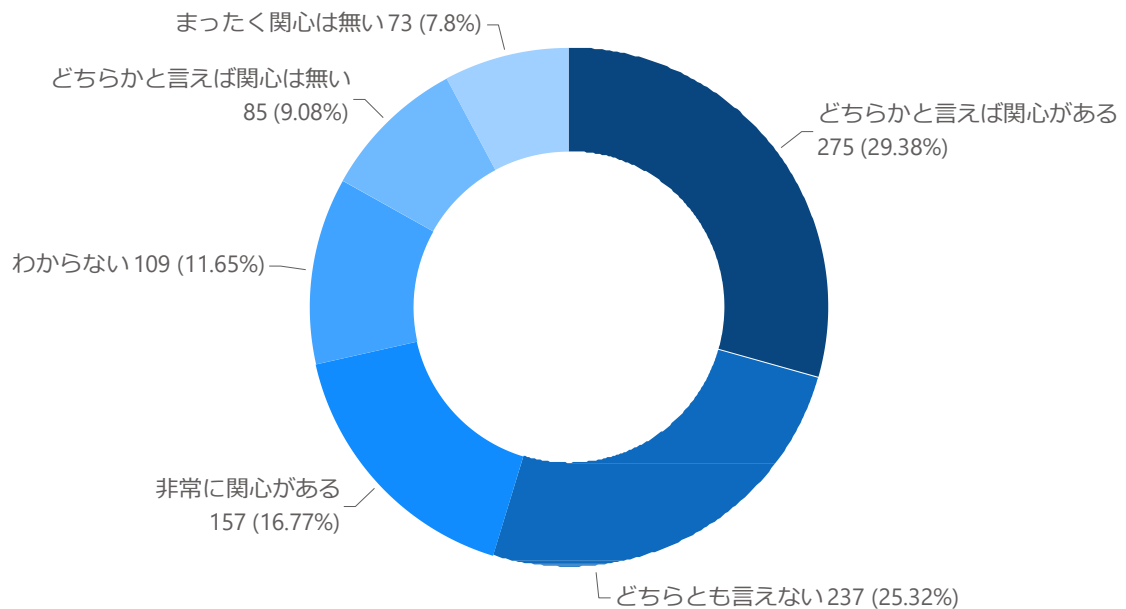
【Q.9】過去3年間に採用した社員（新卒）の最終学歴で1人でも該当する項目を全て選択してください。なお、ここでの教育機関は県外も含みます。



【Q.10】今後、新卒採用を行う場合、どの教育機関からの採用を行いたいですか。当てはまるもの全てを選択してください。

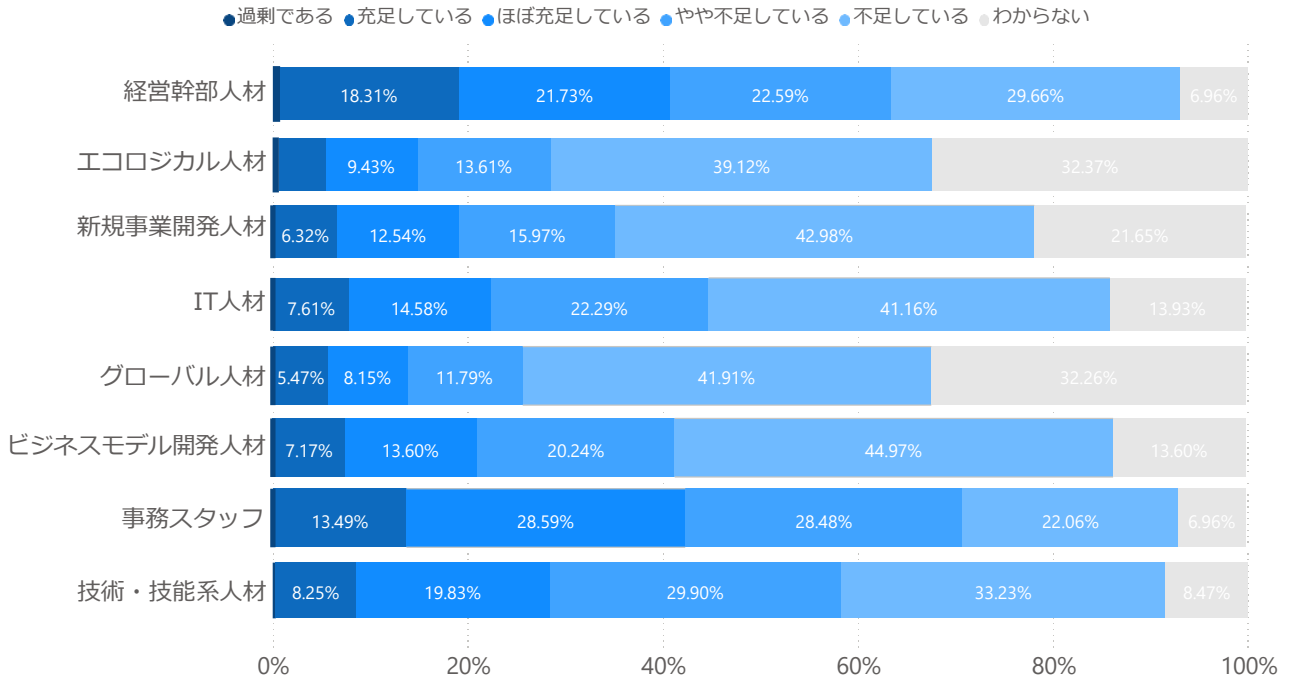


【Q.11】高等専門学校（高専）についてお聞きます。高専は実践的・創造的技術者を養成することを目的とした高等教育機関ですが、貴社（事業所）では高専からの採用についてどのようにお考えでしょうか。当てはまるもの一つを選択してください。

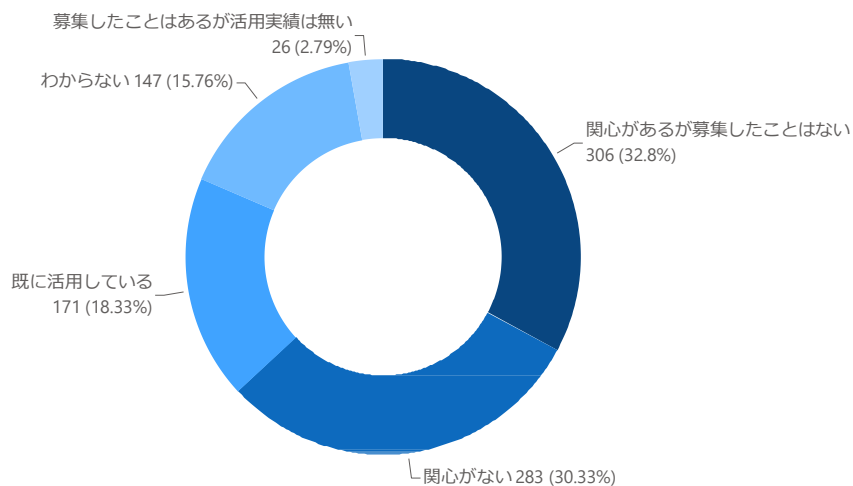


【Q.12】貴社（事業所）では下記の人材タイプはどの程度充足していますか。当てはまるもの 1 つを選択してください。

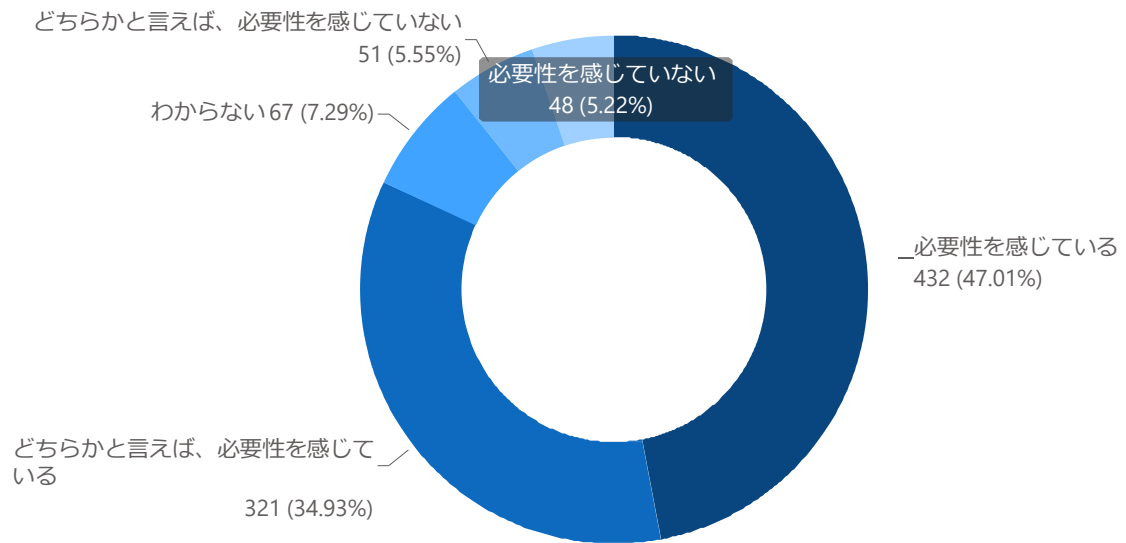
人材の過不足状況を尋ねたところ、「不足している」との回答が最も多かったのが「ビジネスモデル開発人材（時代の変化に合わせて新たなビジネスモデルを開発できる人材）」（44.9%）、続いて「新規事業開発人材（新規事業を起こす起業家精神旺盛な人材）」（42.98%）、「グローバル人材（海外展開や外国人向けの事業を展開できる人材）」（41.91%）、であった。他方で、「事務スタッフ（業務を効率的に遂行できる事務スタッフ）」は他の人材タイプに比べれば、不足とする事業者は少ない。



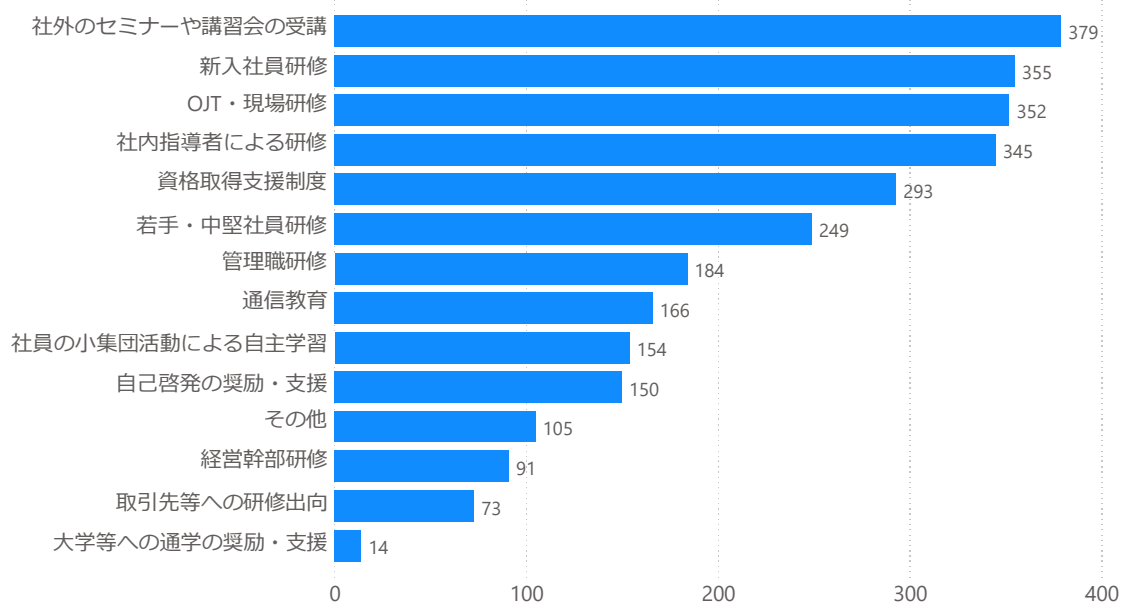
【Q.13】新たな働き方の一つとして「副業・兼業」が出てきていますが、貴社（事業所）では多様な人材の確保という観点で副業・兼業の人材の活用等をどのようにとらえていますか。



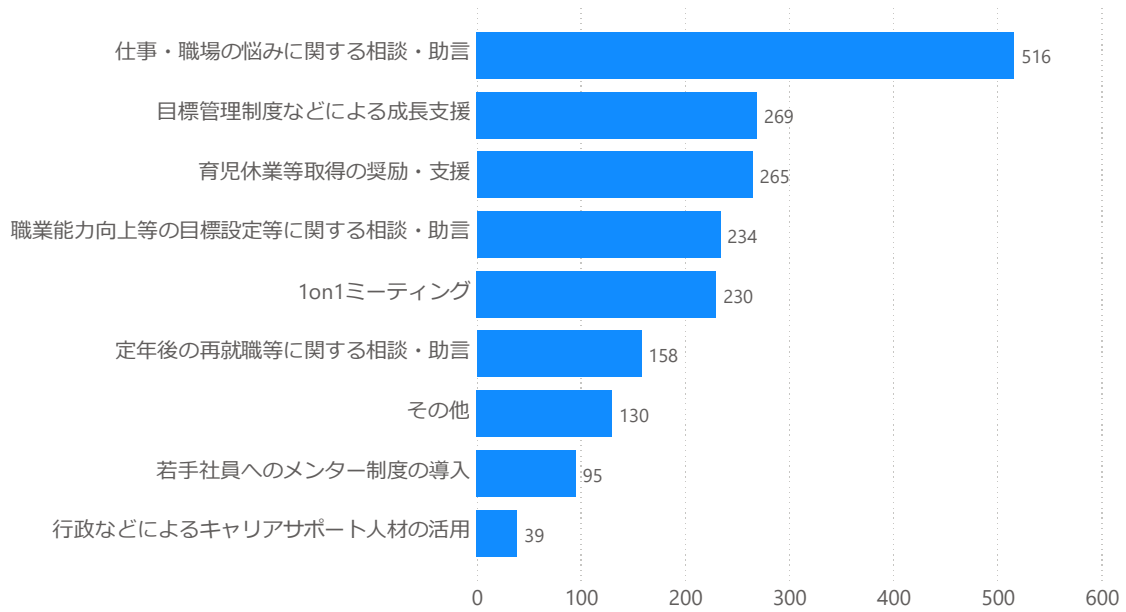
【Q.15】人材育成に対する基本的なお考えをお聞きます。アフターコロナを見据え、企業が生き残っていくために、人材育成への投資を拡大していく必要性を感じていますか。当てはまるもの一つを選択してください。



【Q.16】現在、貴社（事業所）で取り組んでいる能力開発をすべて選択してください。当てはまるものを全てを選択してください。

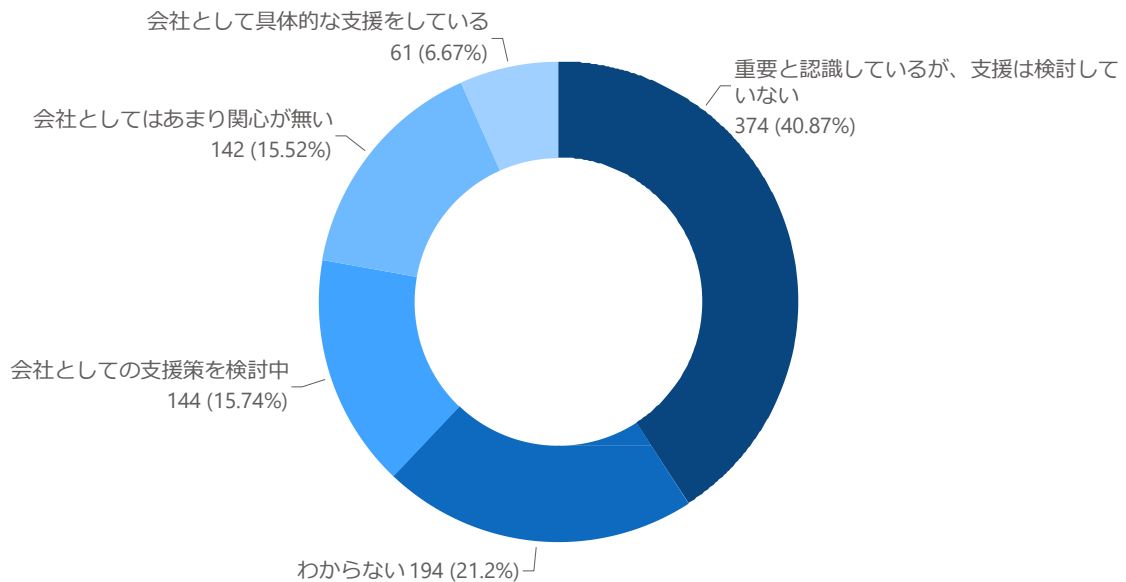


【Q.17】現在、貴社（事業所）で取り組んでいるキャリア形成支援をすべて選択してください。当てはまるもの全てを選択してください。



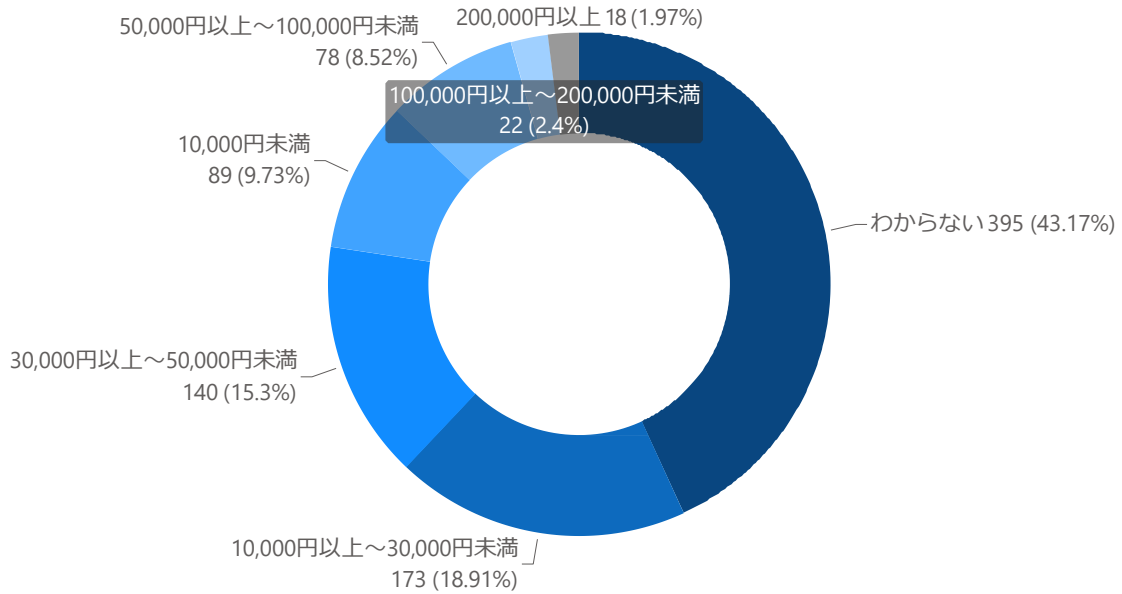
【Q.18】企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化するなかで、リカレント教育への関心が高まりつつありますが、貴社（事業所）でのお取組み状況を教えてください。当てはまるもの1つを選択してください。

「リカレント教育は重要である」と認識している事業者は 47%であるが、会社として具体的な支援をしている事業者は 6.67%に留まっている。

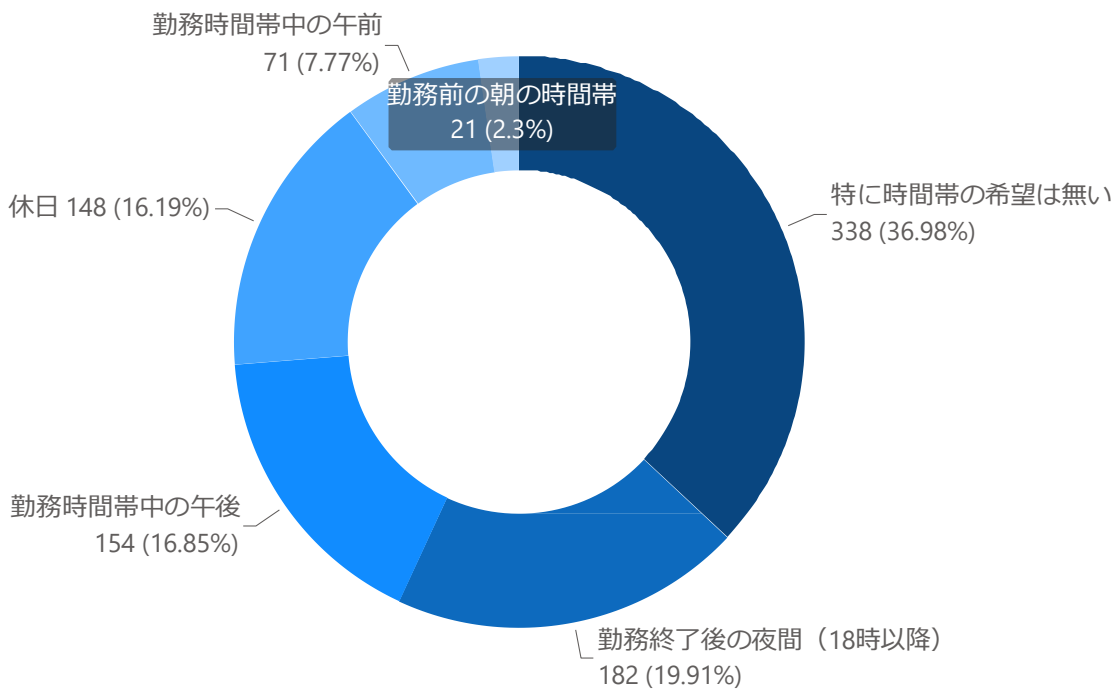


【Q.19】貴社（事業所）では、今後、人材育成にどの程度の投資を行っていく予定ですか。社員一人当たりの平均的な1年間における投資額（概算費用）を教えてください。以下のなかから当てはまるもの1つを選択してください。

※なお、ここでの人材育成方法には社内、社外の取り組みの双方を含みます。

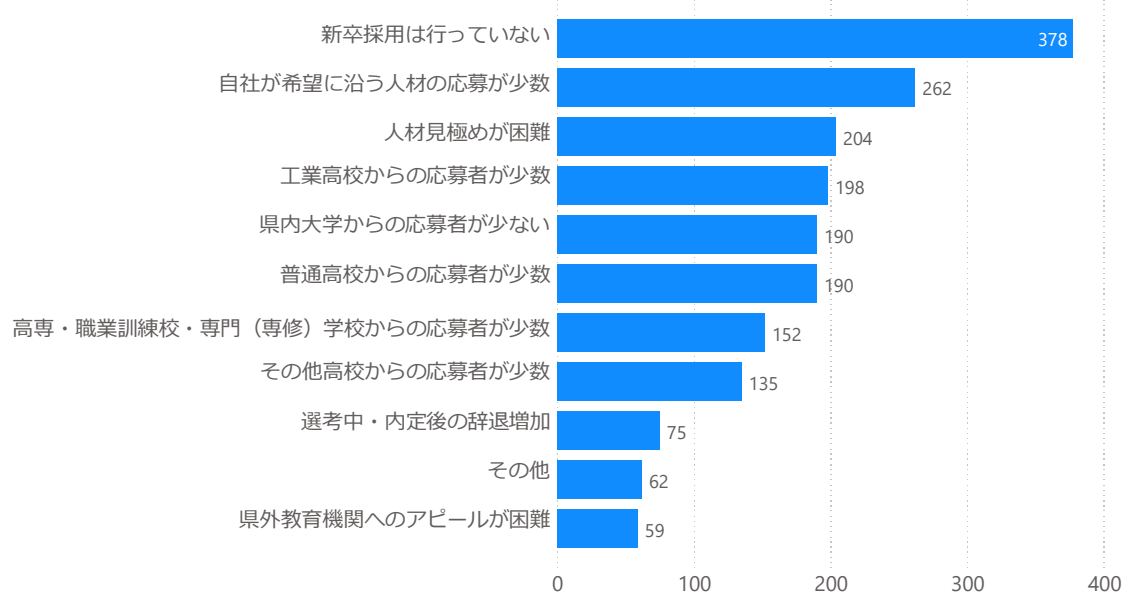


【Q.20】貴社（事業所）の社員を業務の一環として外部の講座等に通わせようとした場合、通しやすい時間帯などはございますか。以下のなかから当てはまるもの1つを選択してください。



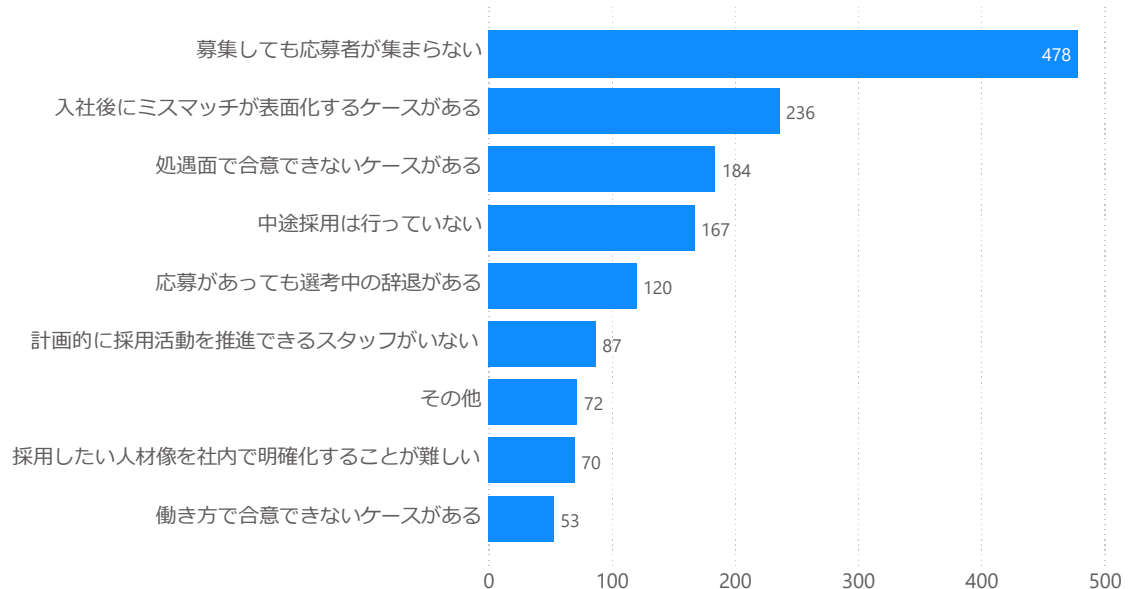
【Q.21】人材採用（新卒）における貴社（事業所）の課題は何ですか。当てはまるもの全てを選択してください。

回答事業者全体の 38%が新卒採用を行っていない。全般に「応募が少ない」との声が多く、人材の獲得に苦労している事業者が多いことがうかがえる。



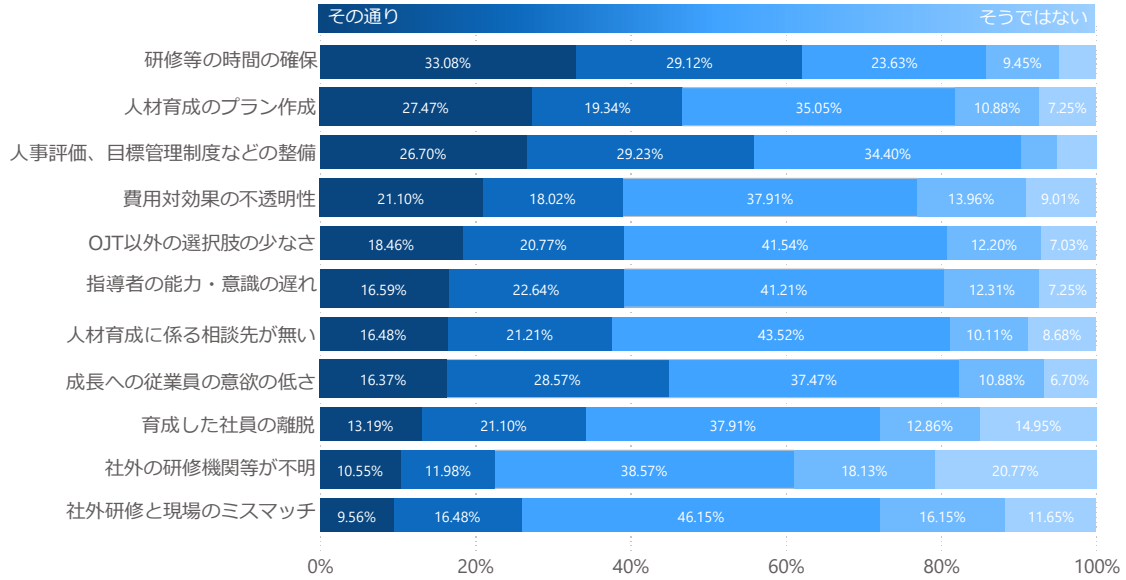
【Q.22】人材採用（中途）における貴社（事業所）の課題は何ですか。当てはまるもの全てを選択してください。

「応募者が集まらない」という課題が突出しており、人材の獲得に苦労している事業者が多いことがうかがえる。

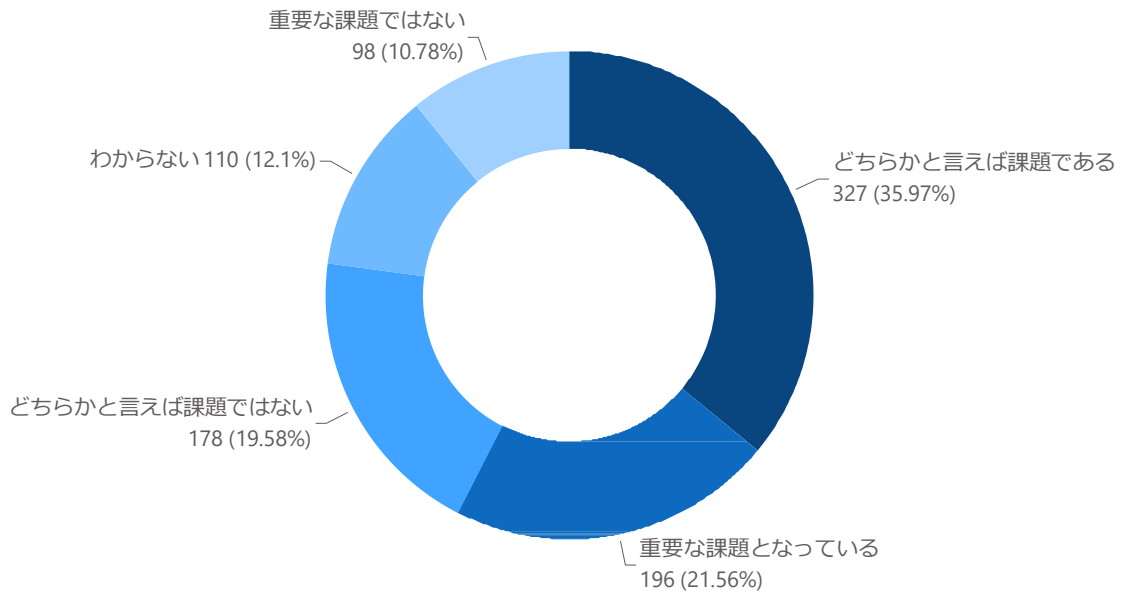


【Q.23】人材育成における貴社（事業所）の課題は何ですか。当てはまるもの全てを選択してください。5段階（1. その通り 3. どちらとも言えない 5. そうではない）のどこに当てはまるか、回答欄に該当する番号をご記入ください。

多くの事業者は「研修等の時間の確保」に苦労している様子がうかがえる。

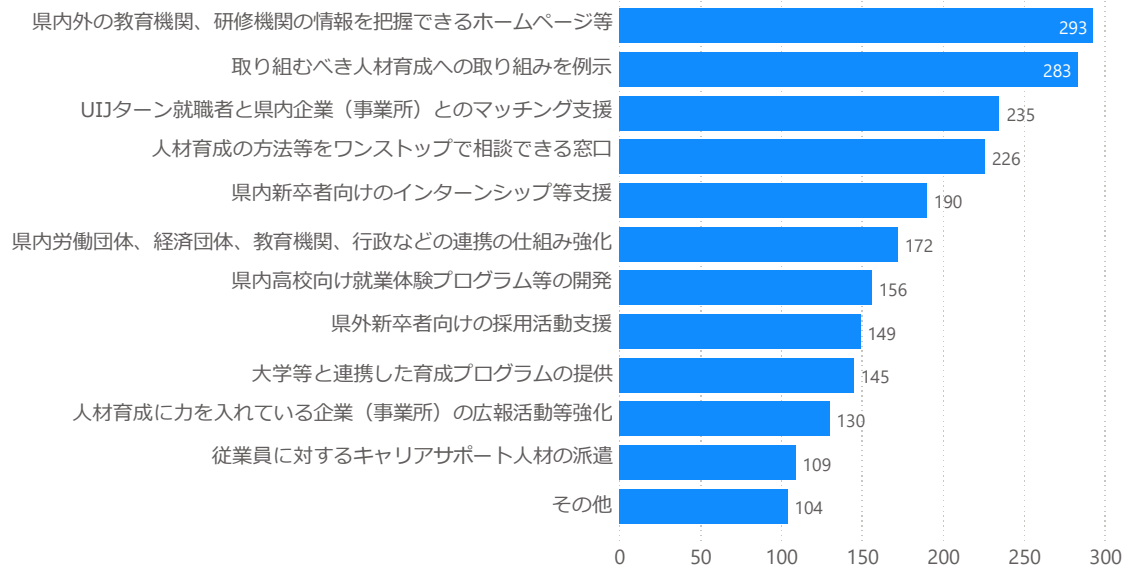


【Q.24】社会や産業のデジタル化が急速に進みつつありますが、貴社（事業所）においてデジタルスキル向上を進める上での課題はございますか。当てはまるもの1つを選択してください。



【Q.26】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。当てはまるもの全てを選択してください。

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」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」、「県外からの UIJ ターン就職と県内企業（事業所）とのマッチングをさらに支援してほしい」となっている。



【Q.27】最後に、山梨県内の産業人材の育成において、企業（事業所）の現場での問題意識やお悩み、または県や教育機関等への提案などについて自由にご記入ください。

現場での問題意識やお悩みとしては「人材不足」が多かった。県や教育機関等への提案としては「県内での人材育成環境のさらなる充実」、「デジタル人材の育成、デジタル化を進める事業者への後押し」を求める声があった。主な意見は以下の通り。

- ・ **人材不足の深刻化**
 - 進学のため県外へ流出する若者が多く、募集しようにも対象者へアプローチすることが難しい。
 - 採用活動を通して、昨今の景気回復に伴い、コアとなる人材や理系の新卒者が山梨県を離れる傾向を感じており危機感をもっている。
- ・ **県内での人材育成環境のさらなる充実**
 - 地場産業に対する専門教育機関の充実を望むたい
 - 山梨県内の大学に建築を学べるコースを作ってほしい。現在は県外で建築を学んだ学生を採用しようとしているがなかなか難しい状況が続いている。
 - 従業員の人数が少ない為、人材育成を社内で行うと業務負担が多くなるため、出来るだけ社外での人材育成機会を活用したい。各種研修の充実強化を進めてほしい。特に各種技術者の教育に資するコースの充実を望む。
 - 人材教育は企業単独では難しいので、社外で学べる場があるとよい。web 上で受講できるコースも含め、山梨県内の教育関係機関には各種研修の提供を期待したい。

- 弊社においては、これまで業務に追われ人材育成自体が後回しになっていました。しかし、人材育成の必要性は痛感しています。小規模事業者を対象にした、基本的な研修の場を設けていただければ有り難いと思います。

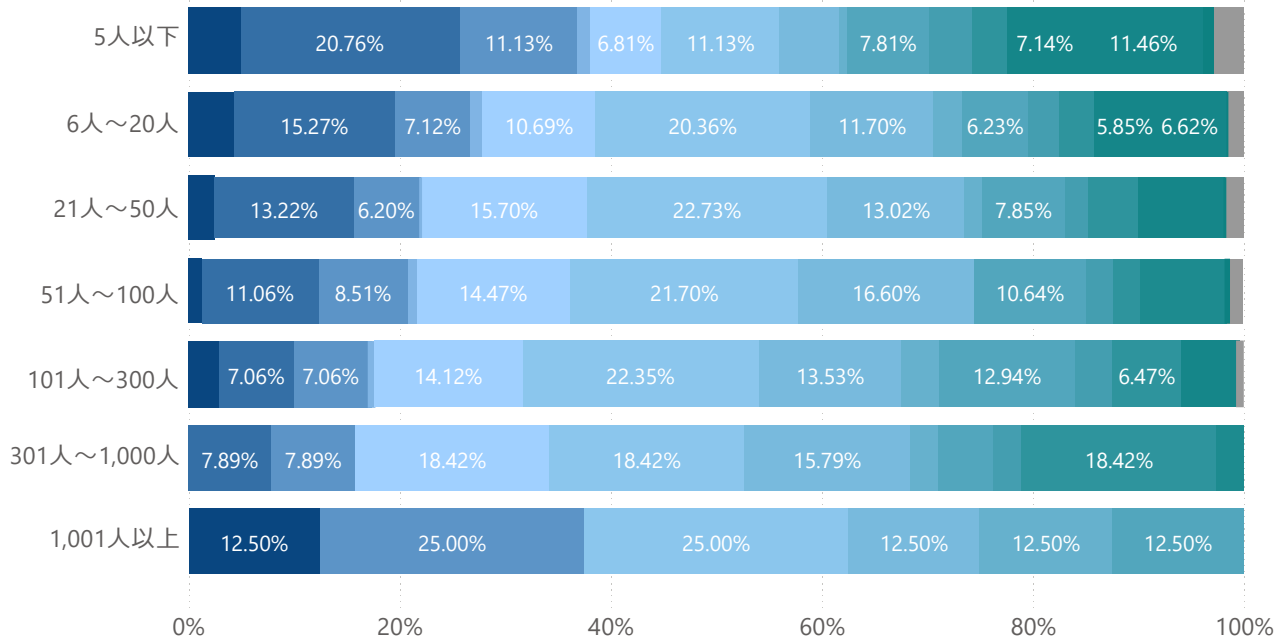
・ **デジタル人材の育成、デジタル化を進める事業者への後押し**

- 工場などでは生産に関するビックデータの蓄積が始まっており、分析用ソフトウェアの活用スキルが重要になってきている。社員の研修も進めていくが、今後ますます需要が増えていくはずであり、例えば高校の授業でも BI ツールを学ぶ機会を作るなど、教育界と産業界が連携しながらデジタル人材の育成を進めていくことが必要ではないか。
- 多くの企業がデジタル化のスキル向上を迫られている中で、個々の努力だけでは限界があり、共通のデジタルスキル向上プログラムのようなものを県や教育機関が作って支援をしてくれると有難い。
- 労働者のデジタルスキル習得を支援するような公的な施策をより一層充実させていただきたい。
- 農作業は季節労働中心できつく儲からないというイメージから、ICT を活用し通年働いて儲かスマート農業に転換していくべきタイミングにある。それを後押ししてくれるような施策があるとよい。
- 高度なものだけではなく、IT 技術の基礎から全般を学べる講座をネット上に作ってほしい。
- デジタル化の進みが早く、いわゆる「古い人材」は追いついていけないケースが出てくるように思う。その実態も理解したうえで事業者のデジタル化をサポートしてくれる人材や体制を構築してほしい。

④ 調査結果（規模別）

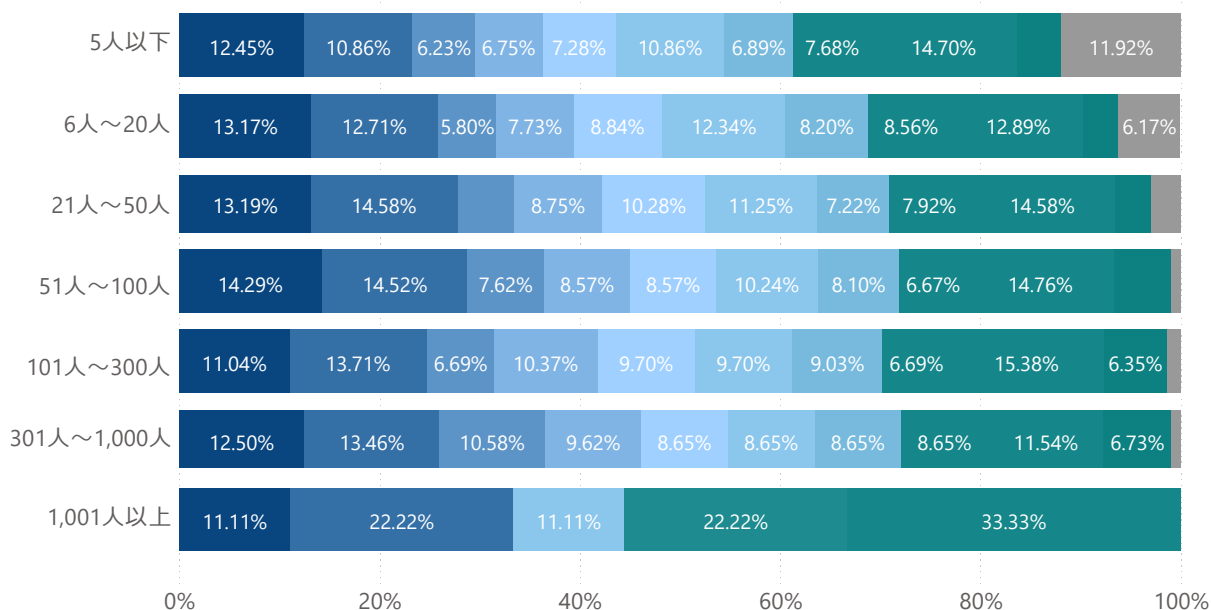
【Q.4】現在、貴社（事業所）が直面している経営課題をお教えてください。最大3つまで選択してください。

- 経営計画の策定及び運用
- 営業・販路の開拓・拡大
- 新たな商品・サービスの開発
- 輸出、海外進出
- 既存の商品・サービスの改善、高付加価値化（ブランド化等）
- 新たな一般人材（社内各部門のスタッフ等）の採用・確保
- 既存の人材の育成・活用
- 社員の働き方改革の推進（リモートワーク等の導入を含む）
- 生産や販売等の現場の業務改善
- 技術・研究開発
- デジタル技術の活用による業務の改革・効率化
- 財務体質の強化（資金繰りの改善、設備投資資金の確保等）
- 事業継承
- 外部資本（エクイティ）の獲得手法
- 知的財産の確保・活用
- その他



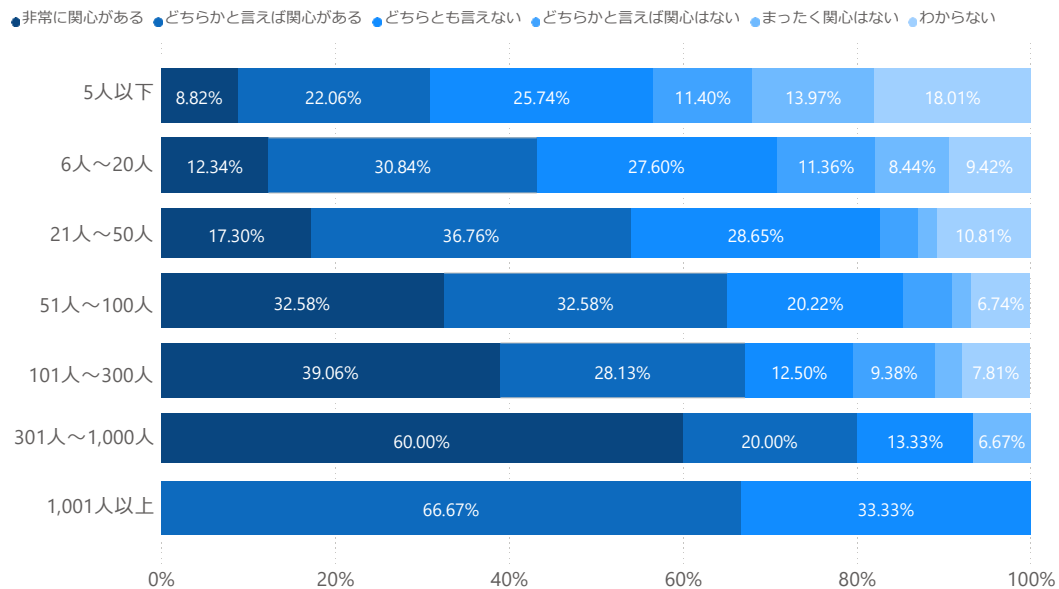
【Q.10】今後、新卒採用を行う場合、どの教育機関からの採用を行いたいですか。当てはまるもの全てを選択してください。

- 普通高校
- 工業高校
- 普通・工業高校以外の高校
- 工業高校・専攻科
- 職業訓練校
- 専門（専修）学校
- 高等専門学校
- 短期大学
- 大学
- 大学院
- その他



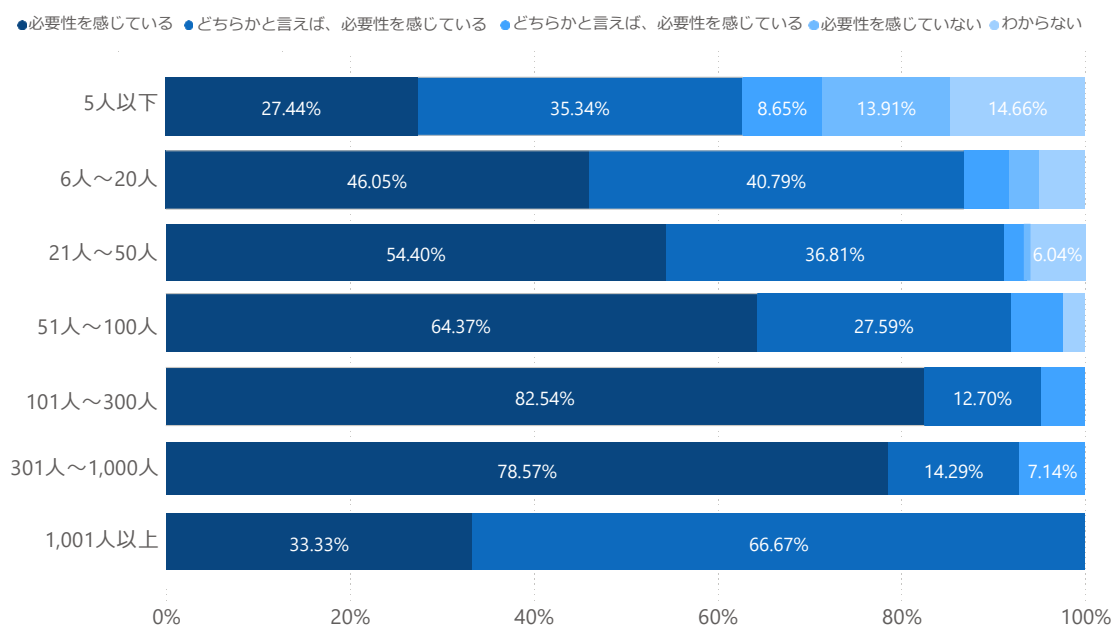
【Q.11】高等専門学校（高専）についてお聞きます。高専は実践的・創造的技術者を養成することを目的とした高等教育機関ですが、貴社（事業所）では高専からの採用についてどのようにお考えでしょうか。当てはまるもの一つを選択してください。

規模が大きくなるほど「高専からの採用に関心がある」としている。



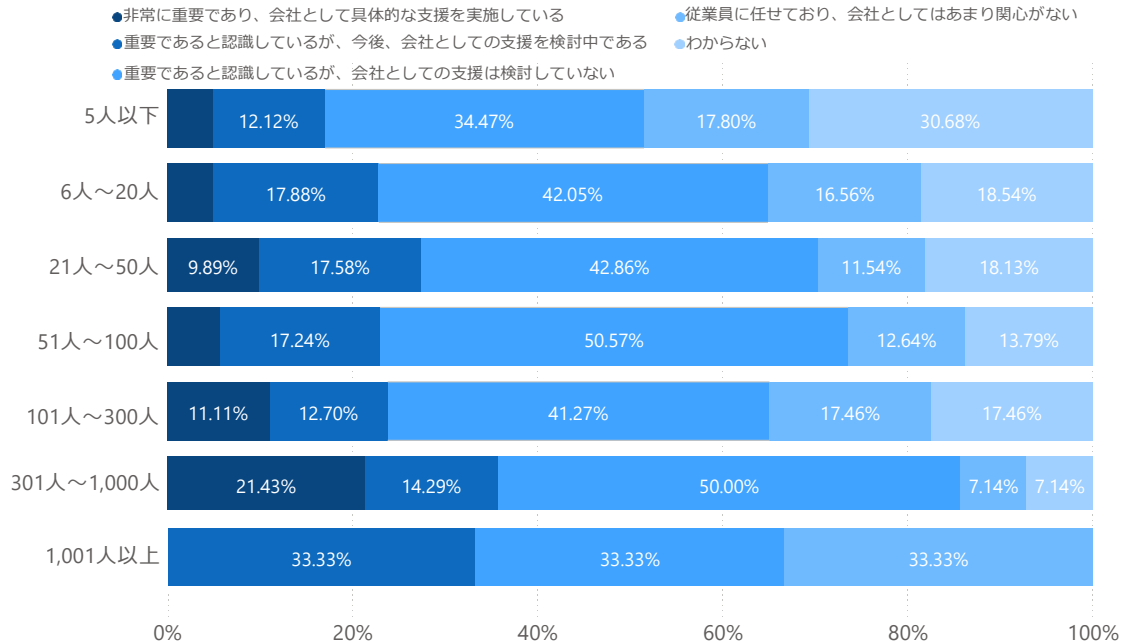
【Q.15】人材育成に対する基本的なお考えをお聞きます。アフターコロナを見据え、企業が生き残っていくために、人材育成への投資を拡大していく必要性を感じていますか。当てはまるもの一つを選択してください。

規模別に見ると、小規模であるほど「必要性を感じている」とこたえる事業者の割合が小さくなっている。ただし、「どちらかといえば必要性を感じている」も含めると、小規模の事業者においても9割近くになる。5人以下の規模になると必要性を感じている割合が下がる。



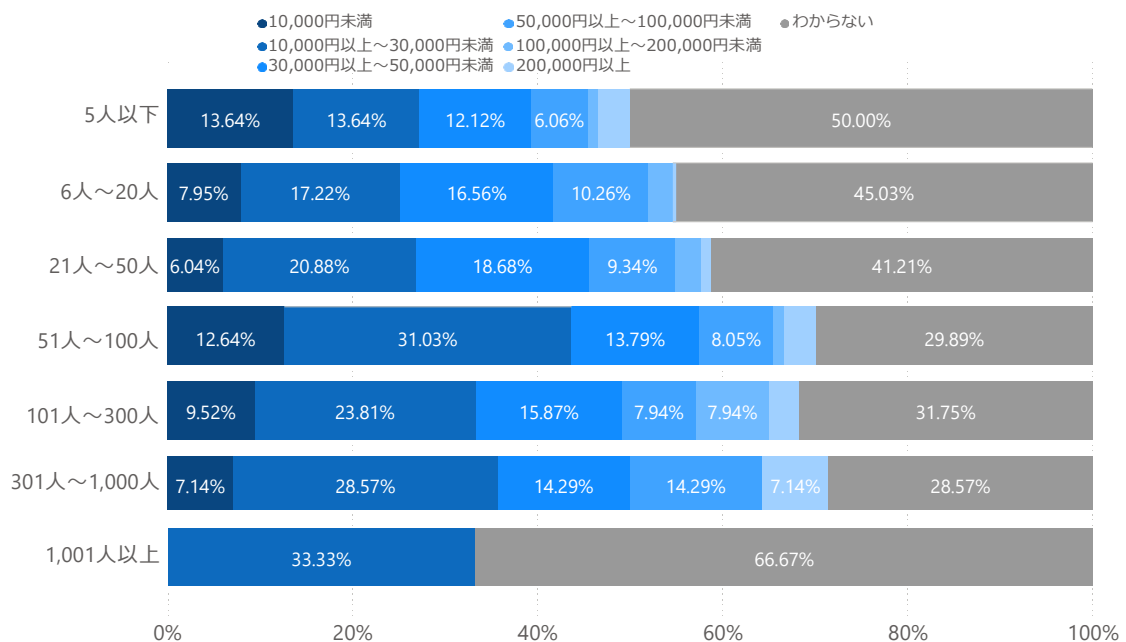
【Q.18】企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化するなかで、リカレント教育への関心が高まりつつありますが、貴社（事業所）でのお取組み状況を教えてください。当てはまるもの1つを選択してください。

「リカレント教育は重要である」と認識している事業者の割合は、規模別にみても大きな差はない。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うかがえる。



【Q.19】貴社（事業所）では、今後、人材育成にどの程度の投資を行っていく予定ですか。社員一人当たりの平均的な1年間における投資額（概算費用）を教えてください。以下のなかから当てはまるもの1つを選択してください。※なお、ここでの人材育成方法には社内、社外の取り組みの双方を含みます。

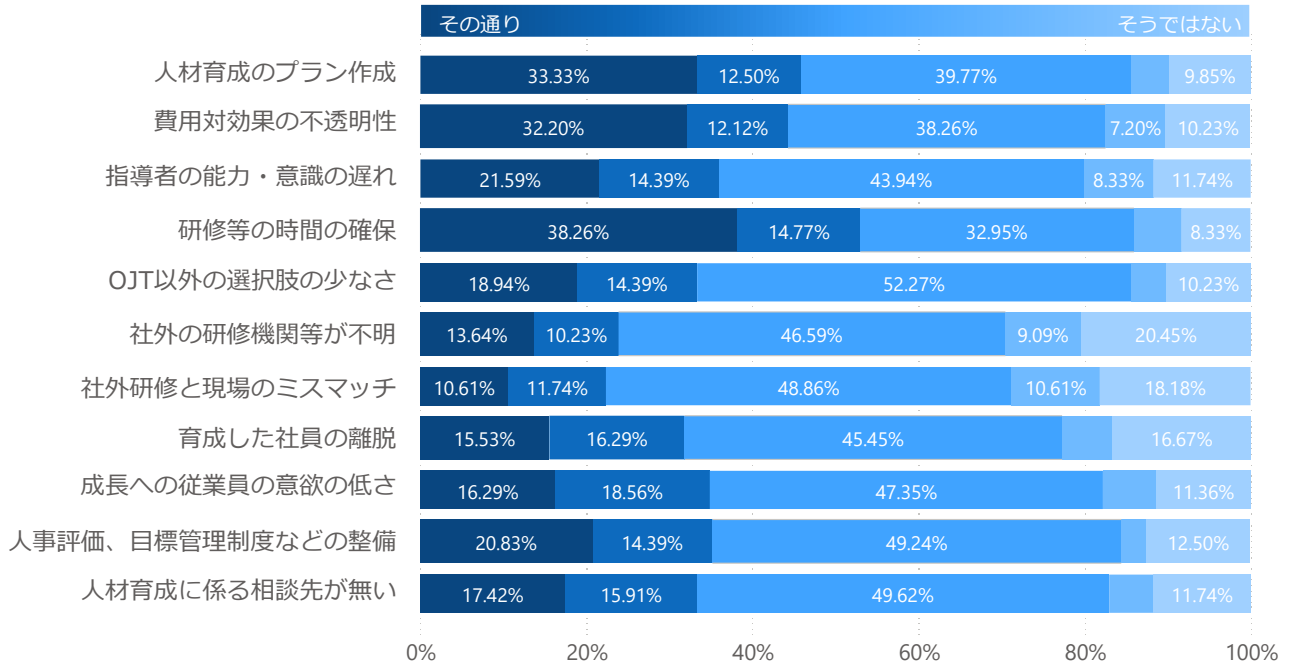
事業者規模が小さくなると「人材育成への投資額（1人あたり）」が必ずしも小さくなるわけではない。企業規模の大小にかかわらず、人材育成を重視し、投資も行おうとする事業者がほぼ同じような割合で存在することがうかがえる。



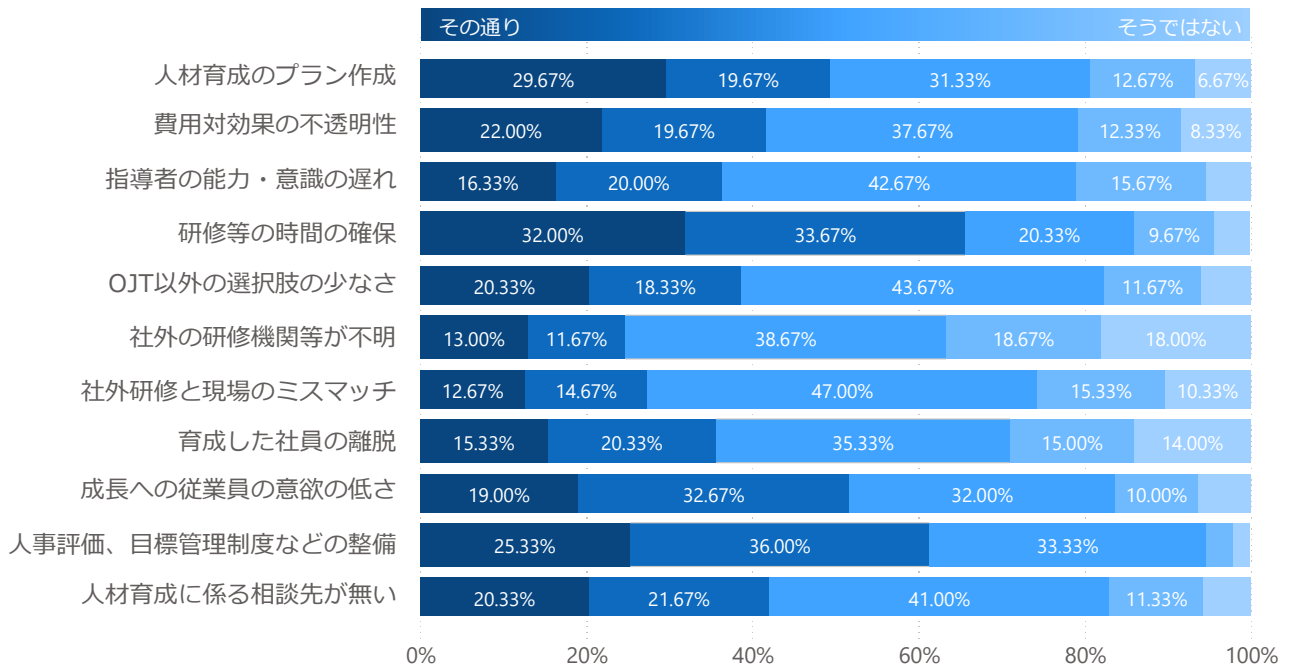
【Q.23】人材育成における貴社（事業所）の課題は何ですか。当てはまるもの全てを選択してください。5段階（1. その通り 3. どちらとも言えない 5. そうではない）のどこに当てはまるか、回答欄に該当する番号をご記入ください。

【規模毎における課題を見る】

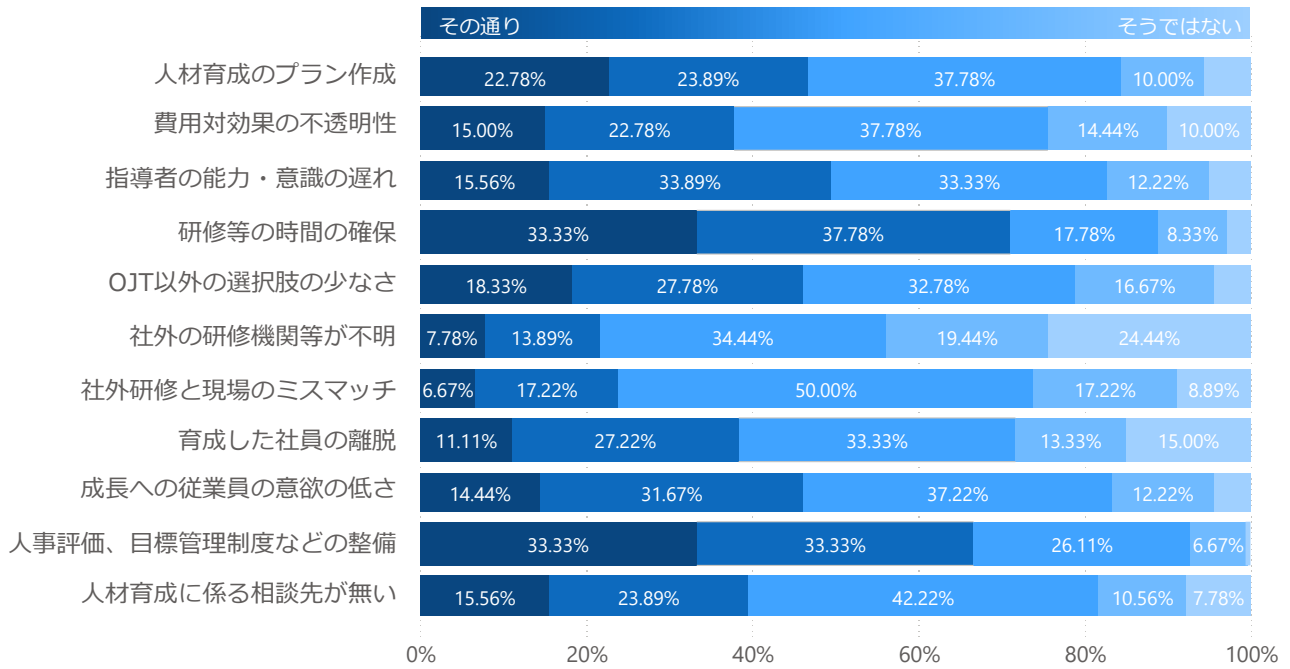
■ 5人以下



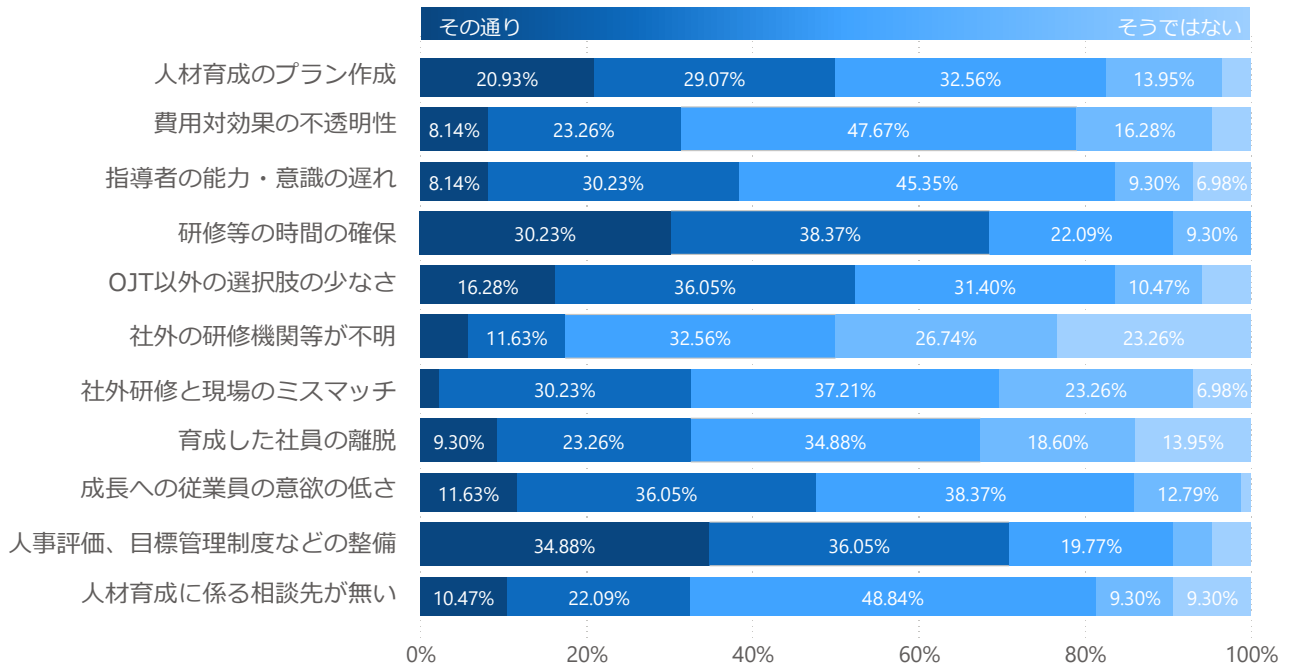
■ 6人～20人



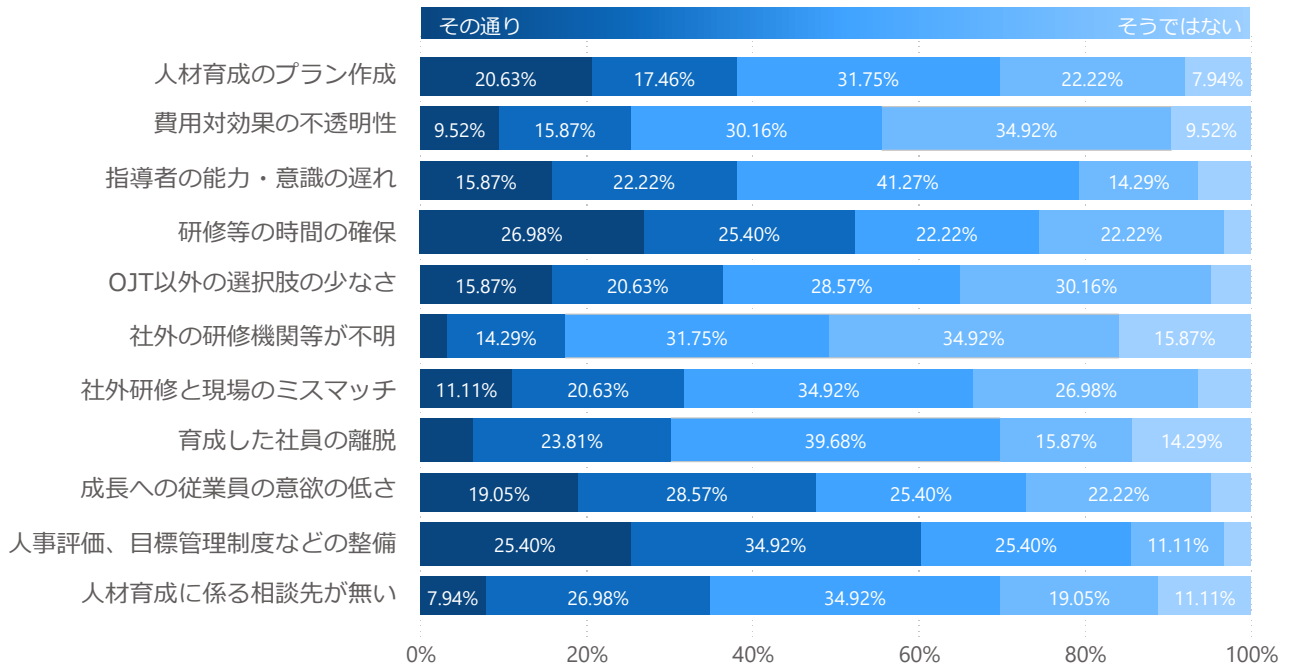
■21人～50人



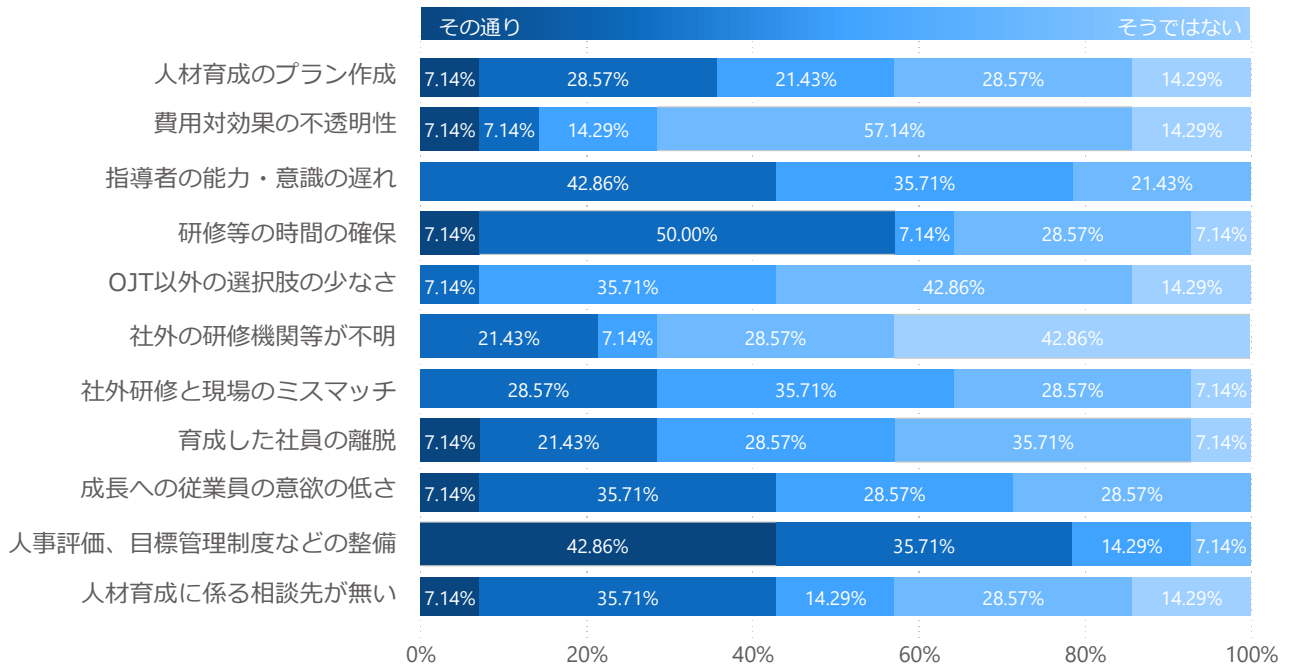
■51人～100人



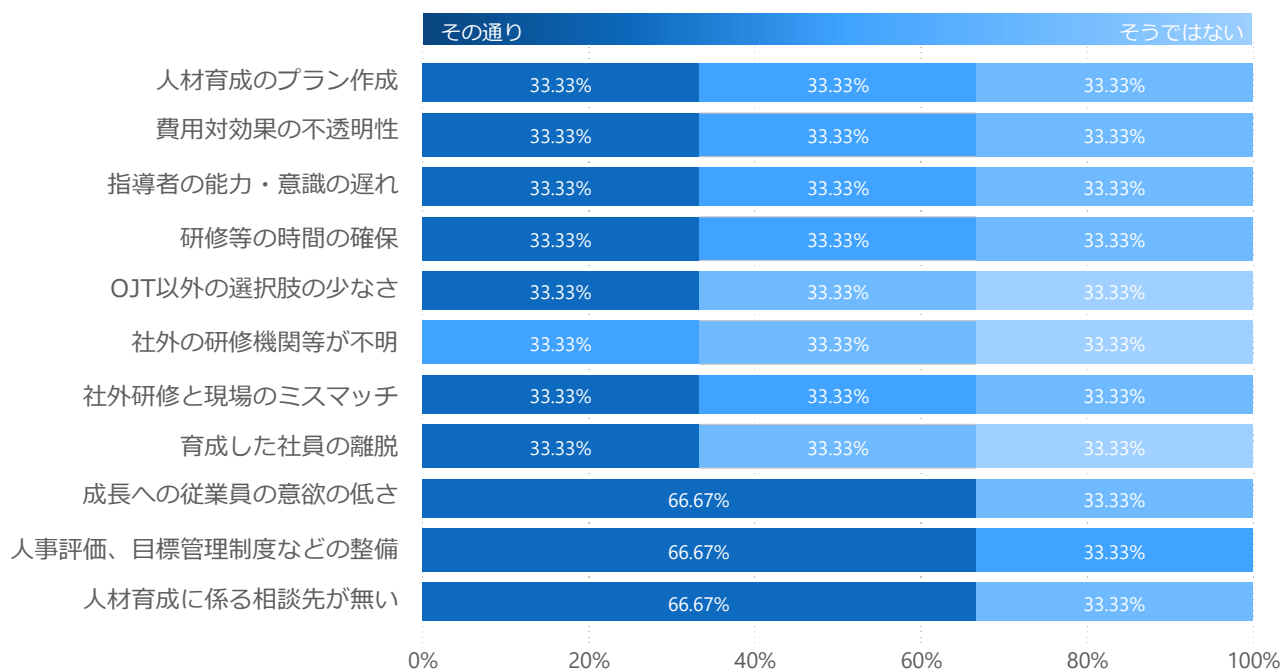
■ 101人～300人



■ 301人～1,000人

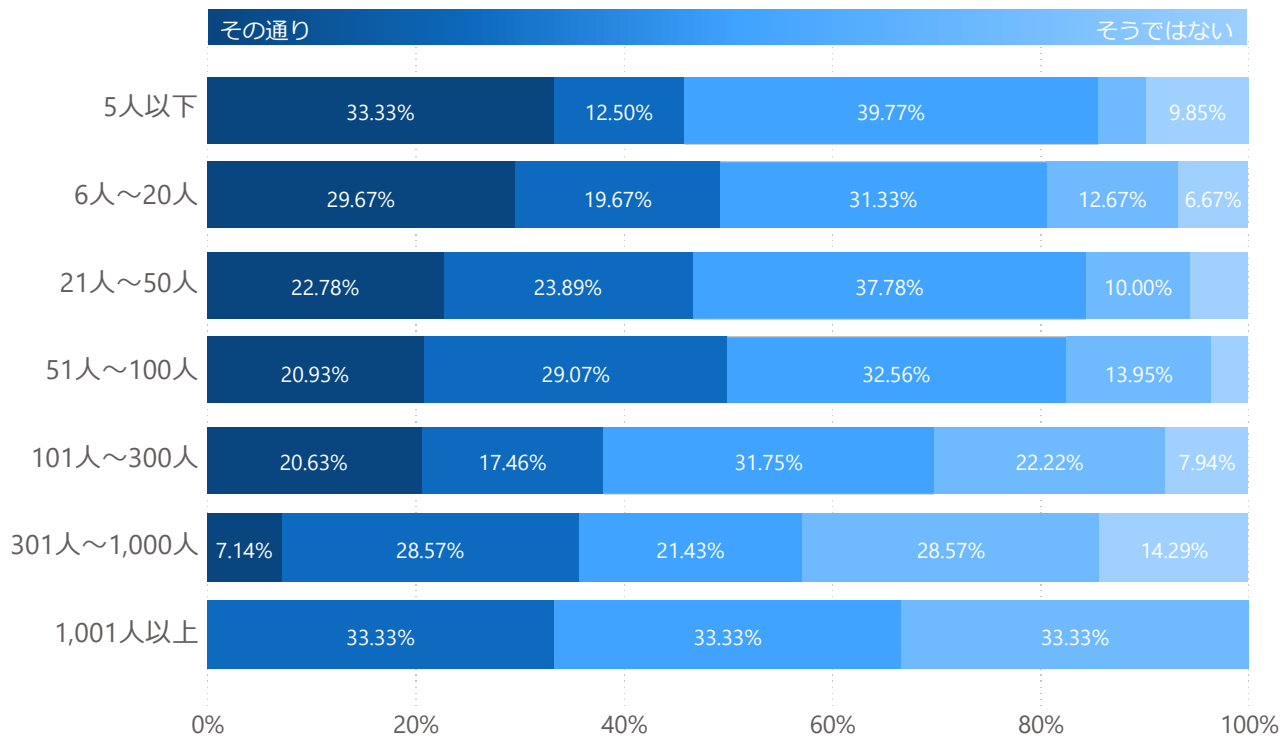


■ 1,001人以上

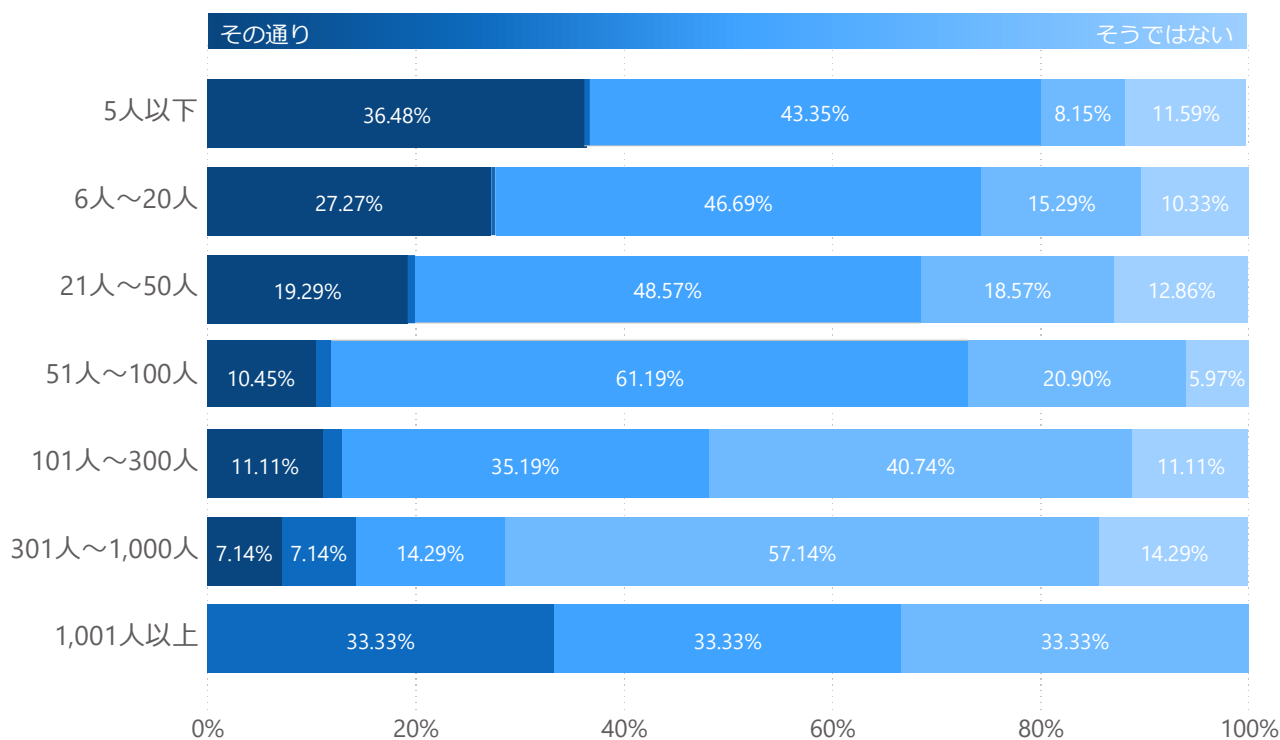


【各課題に対する規模毎の認識の差を見る】

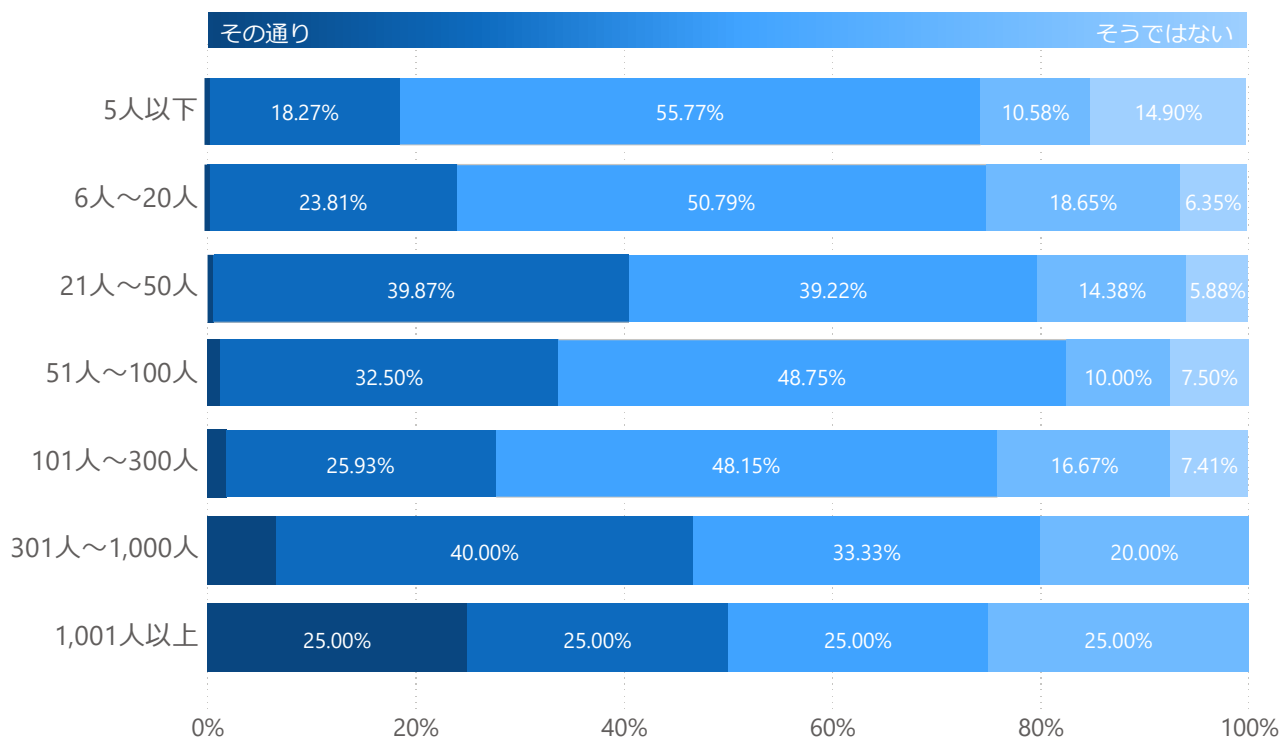
■ 人材育成のプランを作成自体が難しい



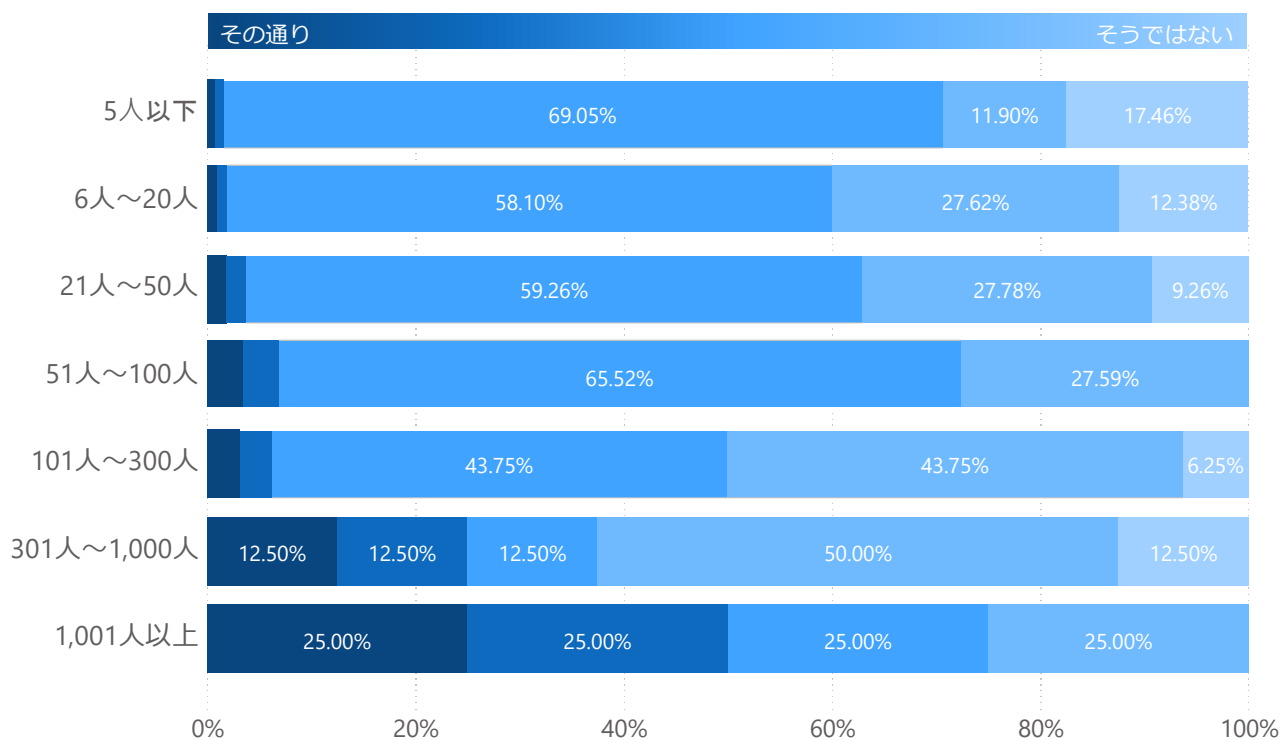
■ 人材育成の費用対効果が見えにくいので投資しにくい



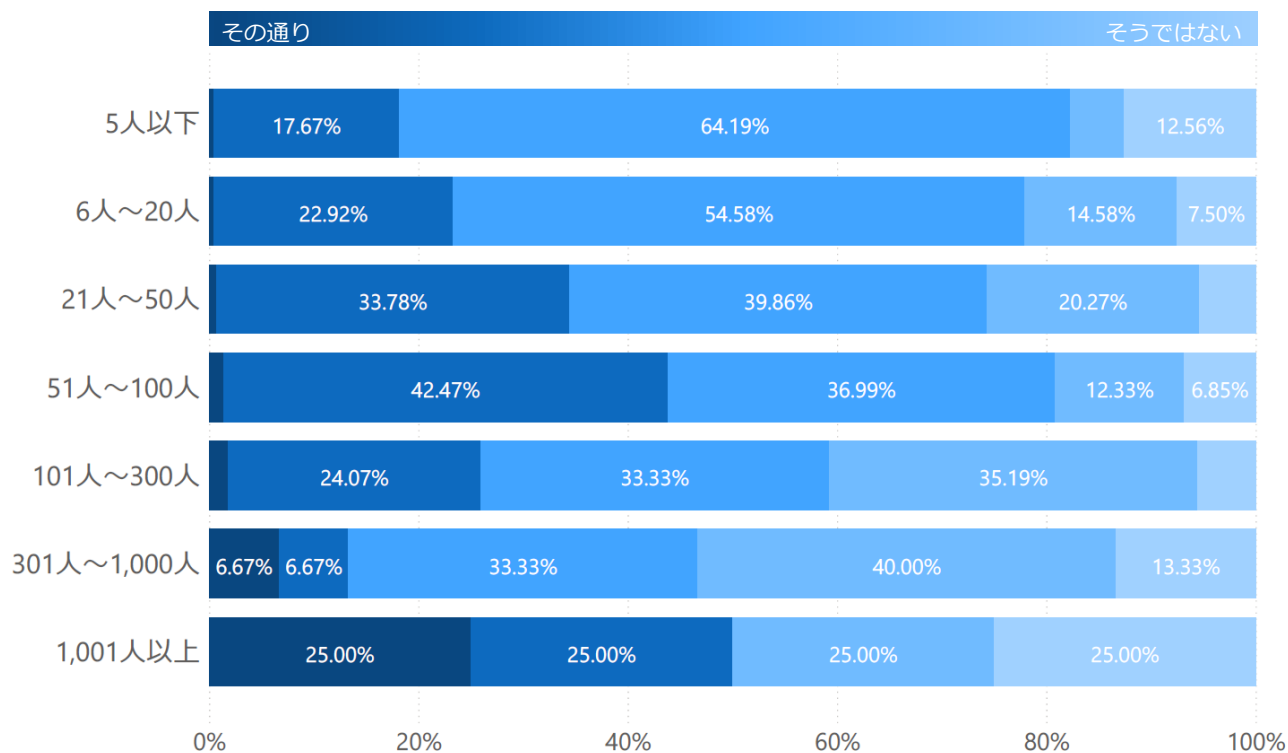
■ 指導者の能力・意識が環境変化に追い付いていない



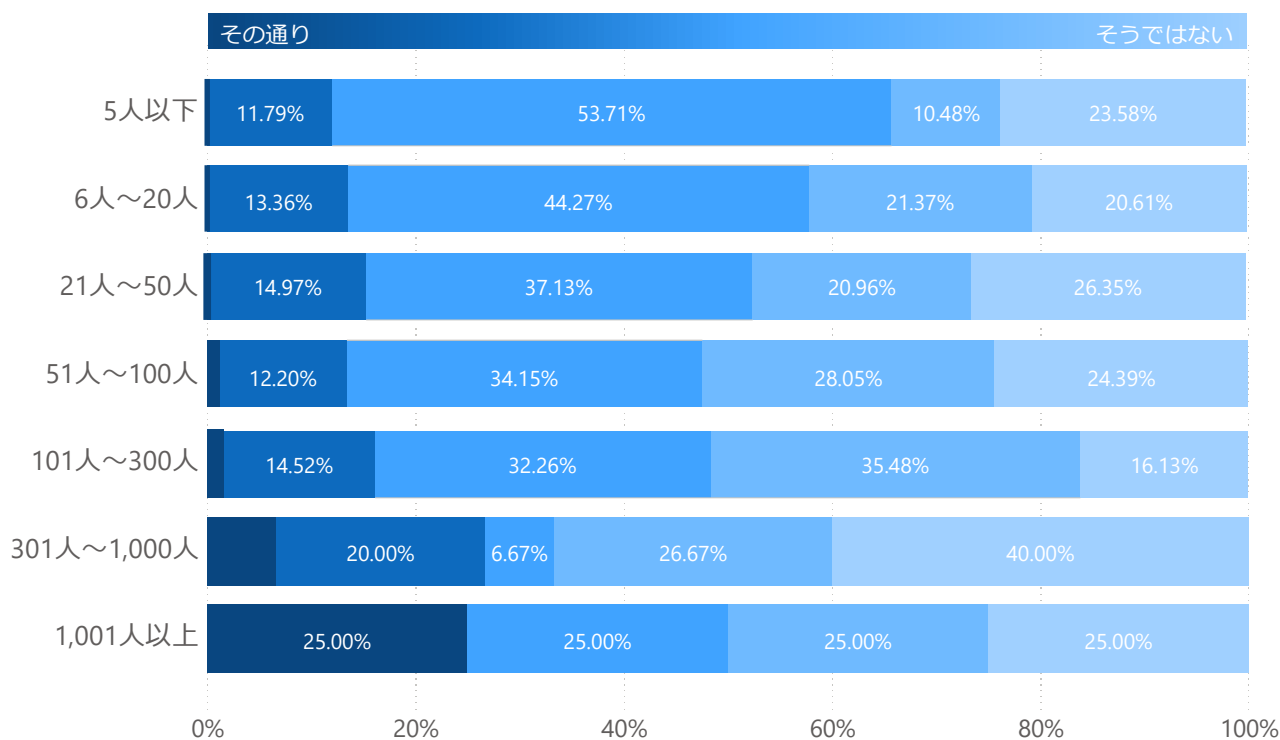
■ 業務に追われて研修等の時間を確保できない



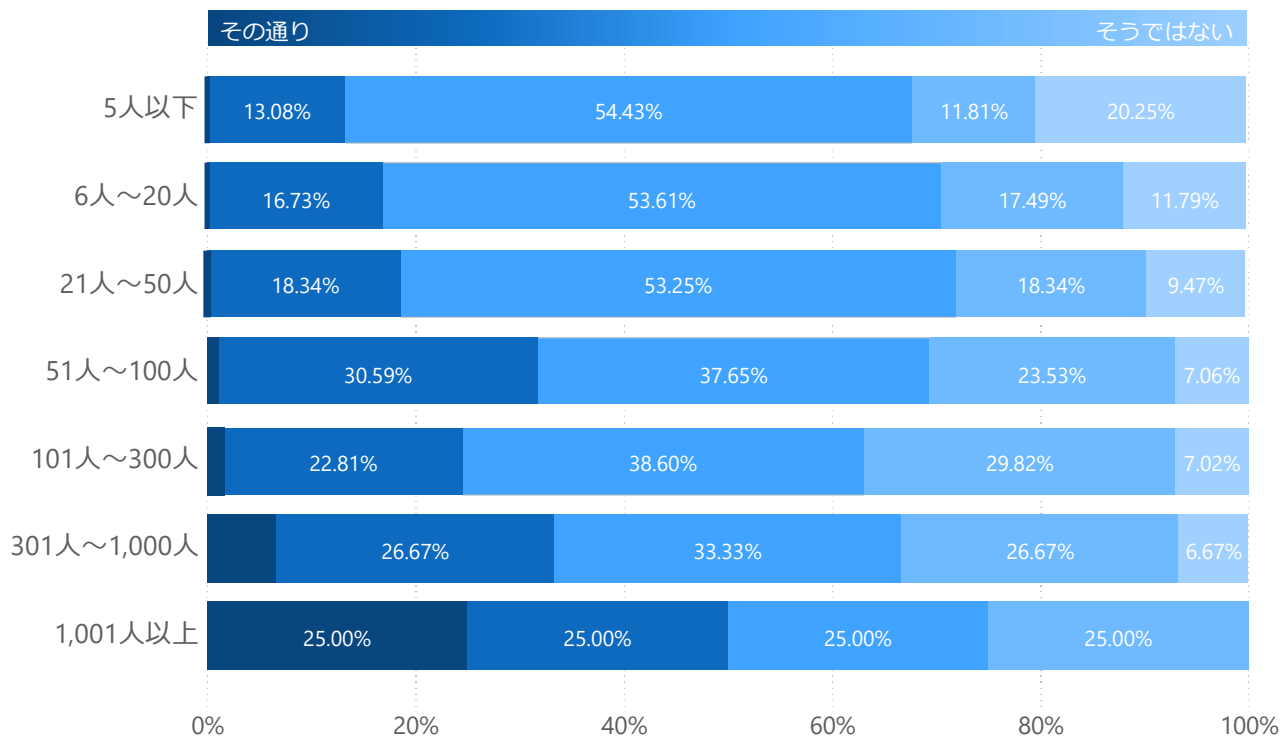
■ OJT 中心でそれ以外の選択肢が少ない



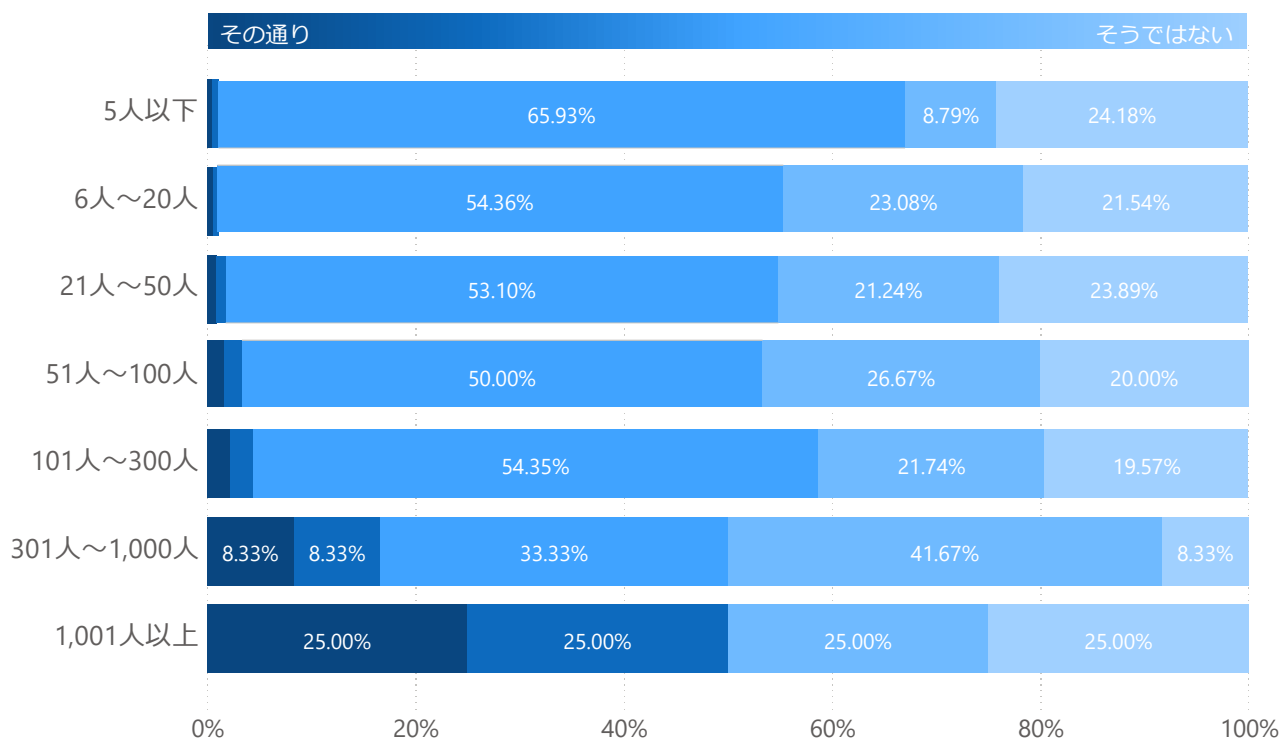
■ 社外の研修等を利用したいが適切な機関等がわからない



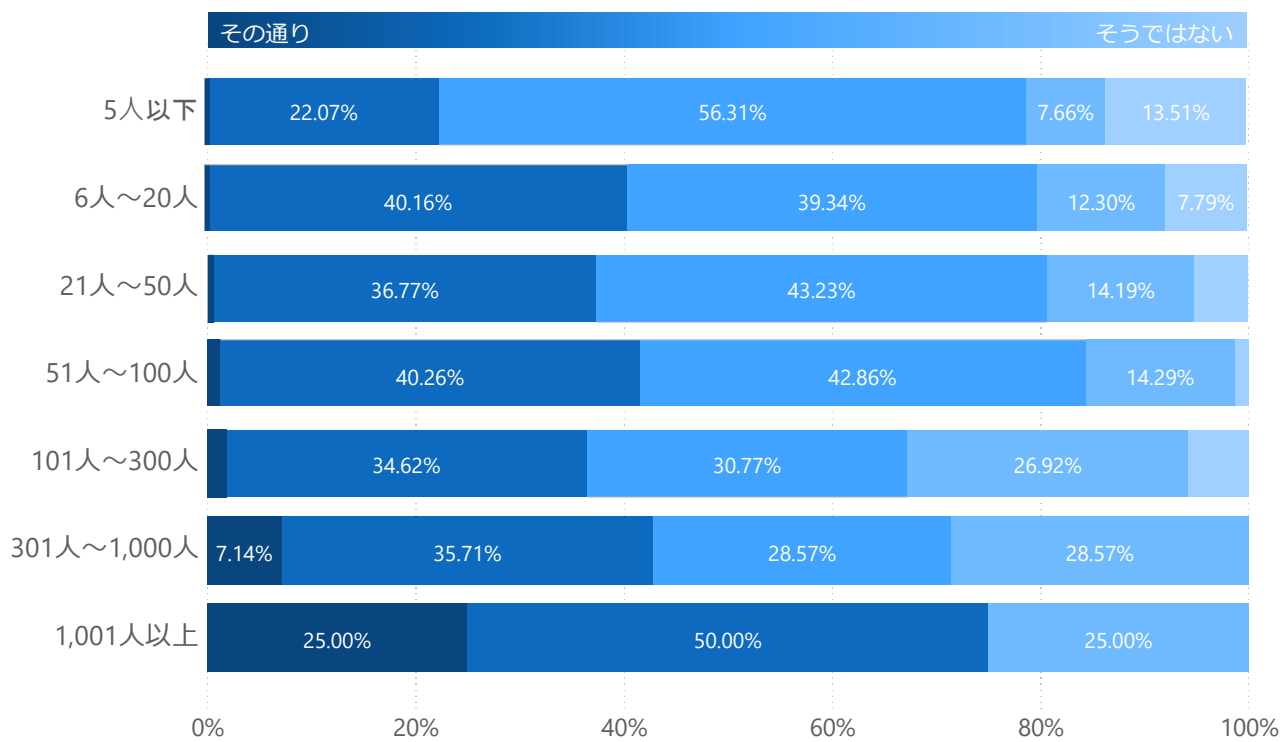
■ 社外の研修等で学んだ知識を現場で活かさないケースが多い



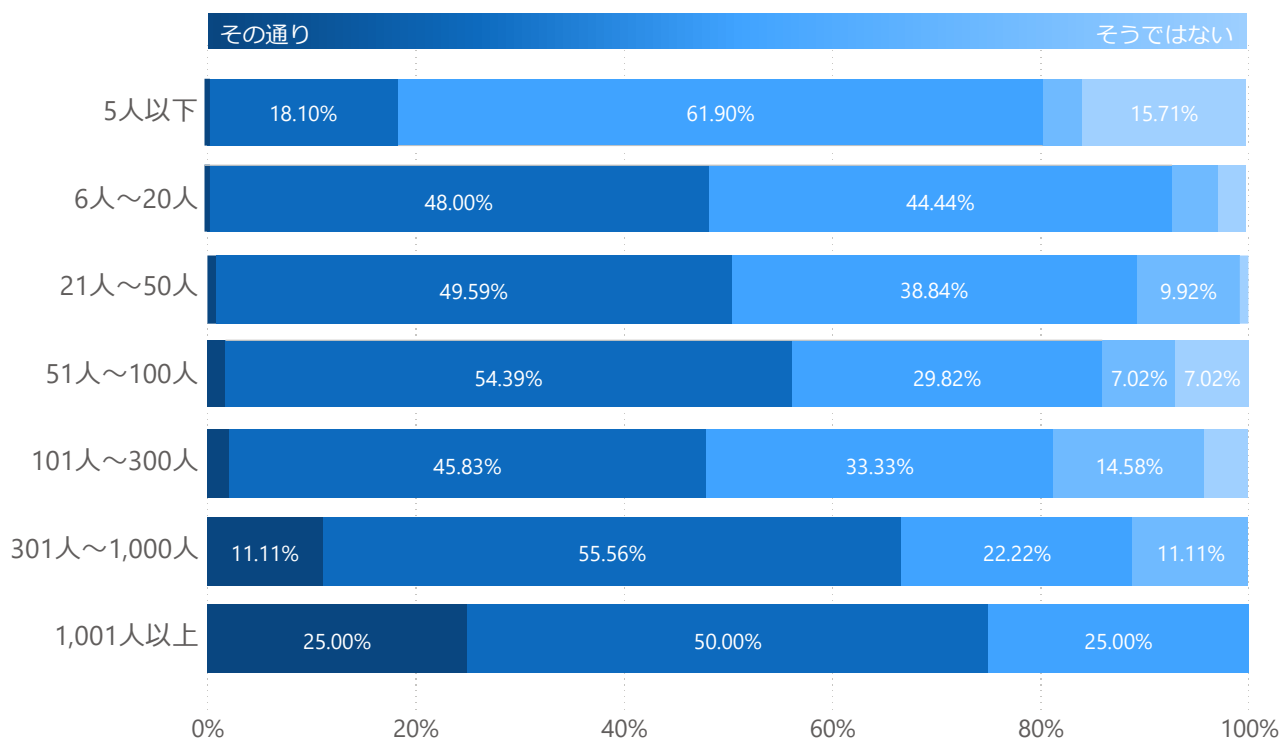
■ スキルアップした社員が離職してしまうリスクもあり不安を感じる



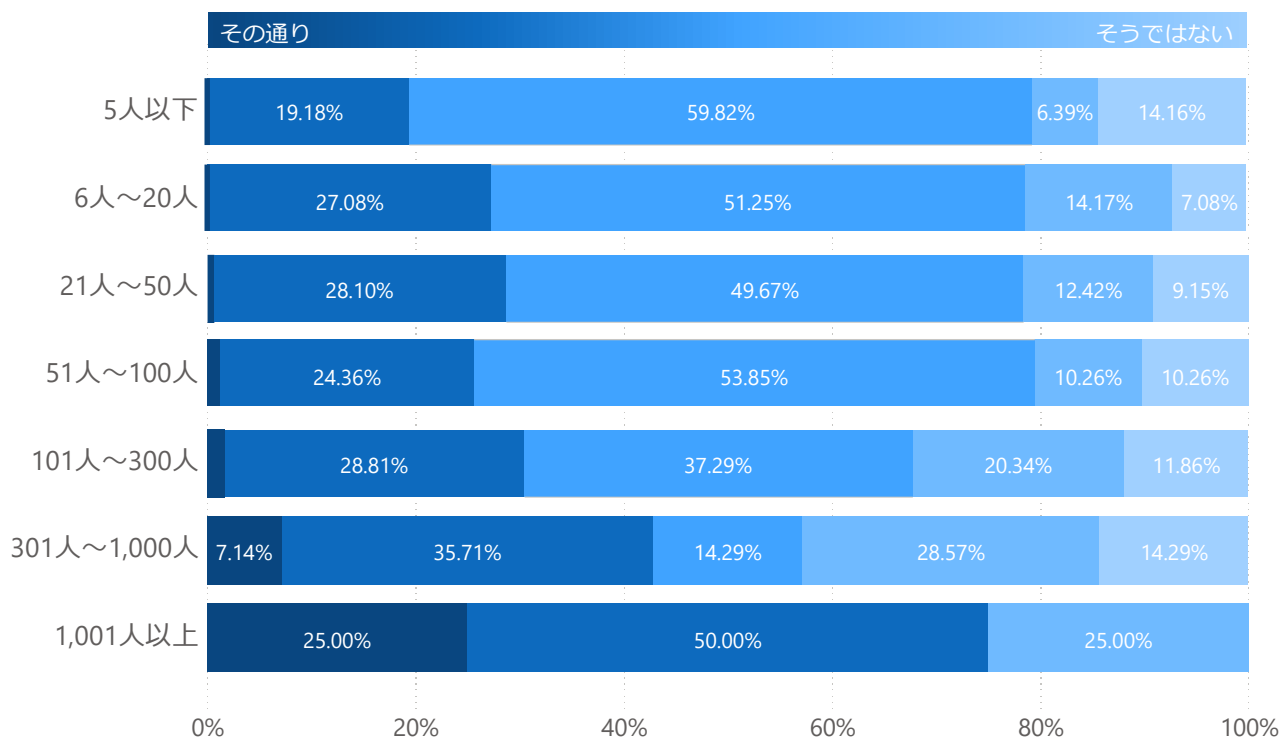
■ スキルアップ等に対する従業員の意欲を高めることが難しい



■ 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



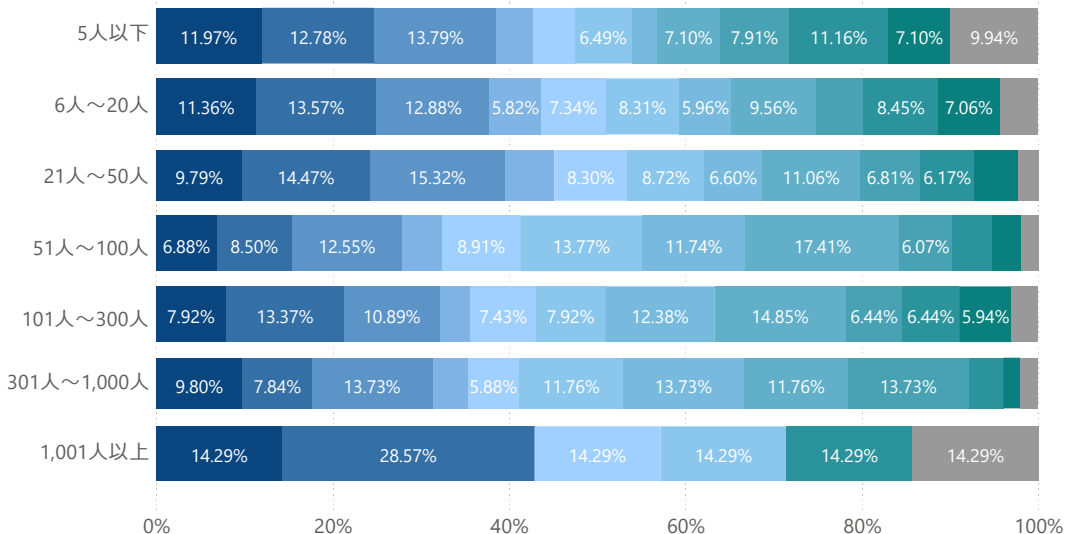
■ 人材育成の進め方等について会社として気軽に相談できる先が少ない



【Q.26】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。当てはまるもの全てを選択してください。

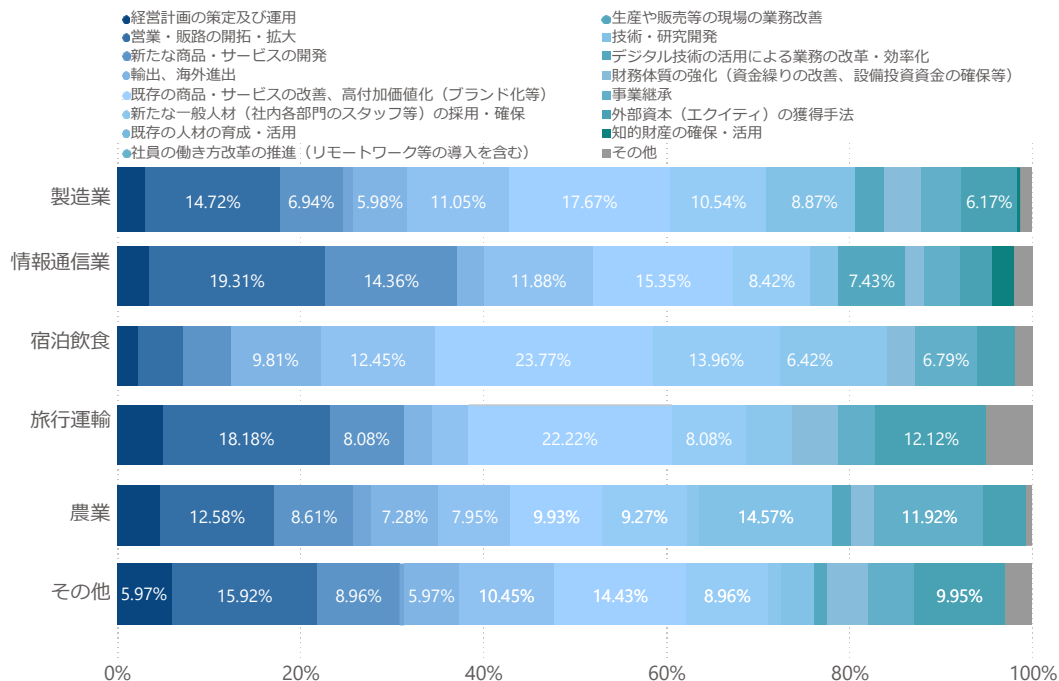
小規模になるほど「企業（事業所）が人材育成の方法などをワンストップで相談できる窓口が欲しい」の割合が高まり、また「県内の労働団体、経済団体、教育機関、行政などが同じ方向に向かって努力できるように、連携の仕組みを強化してほしい」を期待する声も多くなっている。

- 企業（事業所）が人材育成の方法などをワンストップで相談できる窓口がほしい
- 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
- 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
- 従業員に対するキャリアサポート人材の派遣を増やしてほしい
- 県内高校向けに企業（事業所）での就業体験等のプログラムを開発してほしい
- 県内の新卒者向けのインターンシップ等の取り組みを支援してほしい
- 県外新卒者向けの採用活動を支援してほしい
- 県外からのU/Iターン就職と県内企業（事業所）とのマッチングをさらに支援してほしい
- デジタル化のスキルなど、全ての企業（事業所）に共通する課題に対しては、県が大学等と連携し、共通の育成プログラムを広く提供してほしい
- 県内の労働団体、経済団体、教育機関、行政などが同じ方向に向かって努力できるように、連携の仕組みを強化してほしい
- 人材育成に力を入れている企業（事業所）が広く認知いただけるような広報活動を強化してほしい
- その他

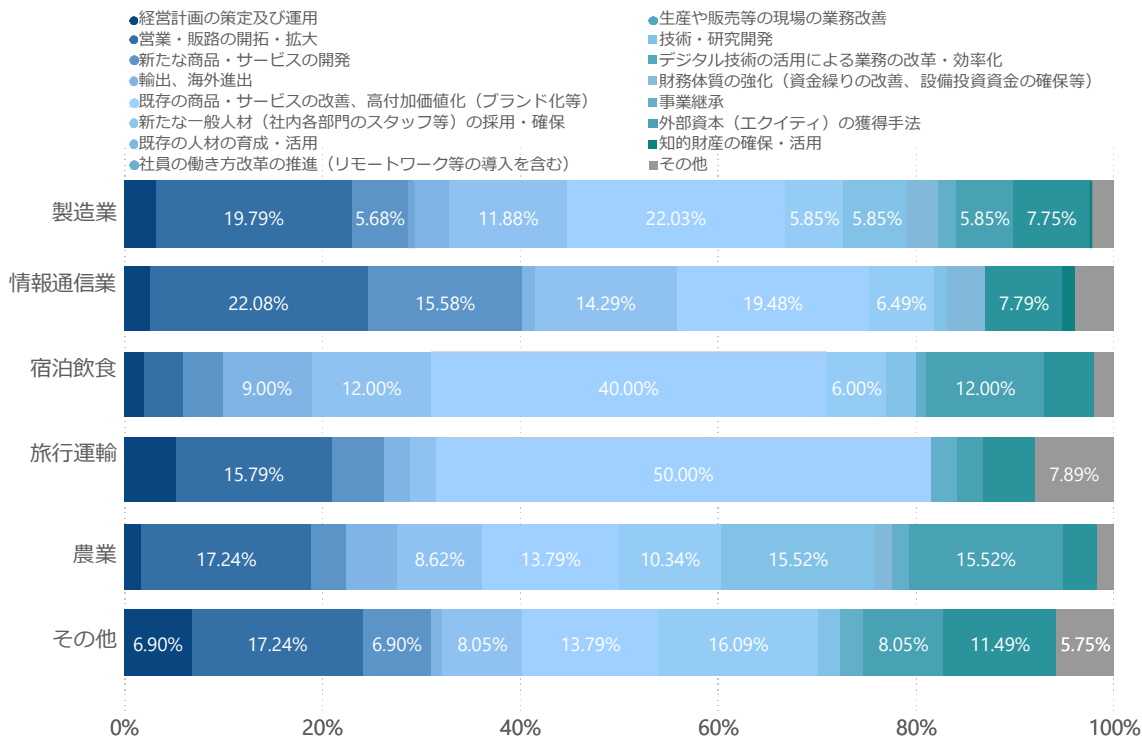


⑤ 調査結果（業種別）

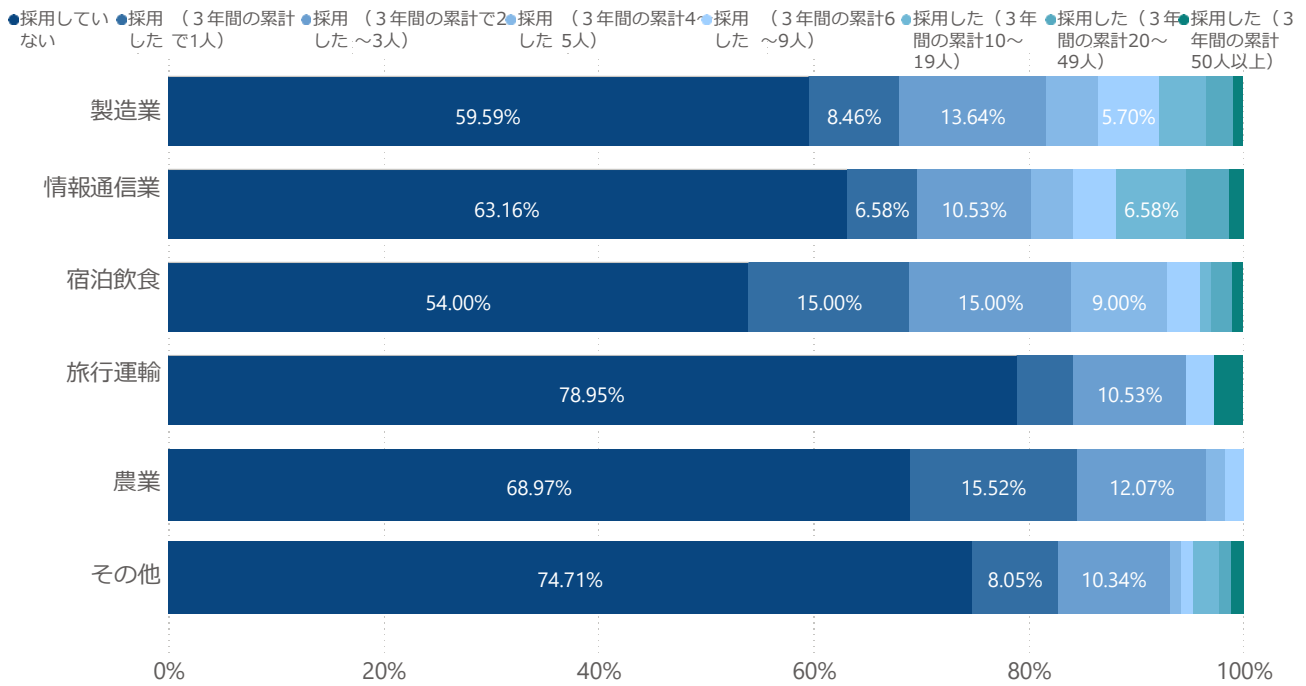
【Q.4】現在、貴社（事業所）が直面している経営課題をお教えてください。最大3つまで選択してください。



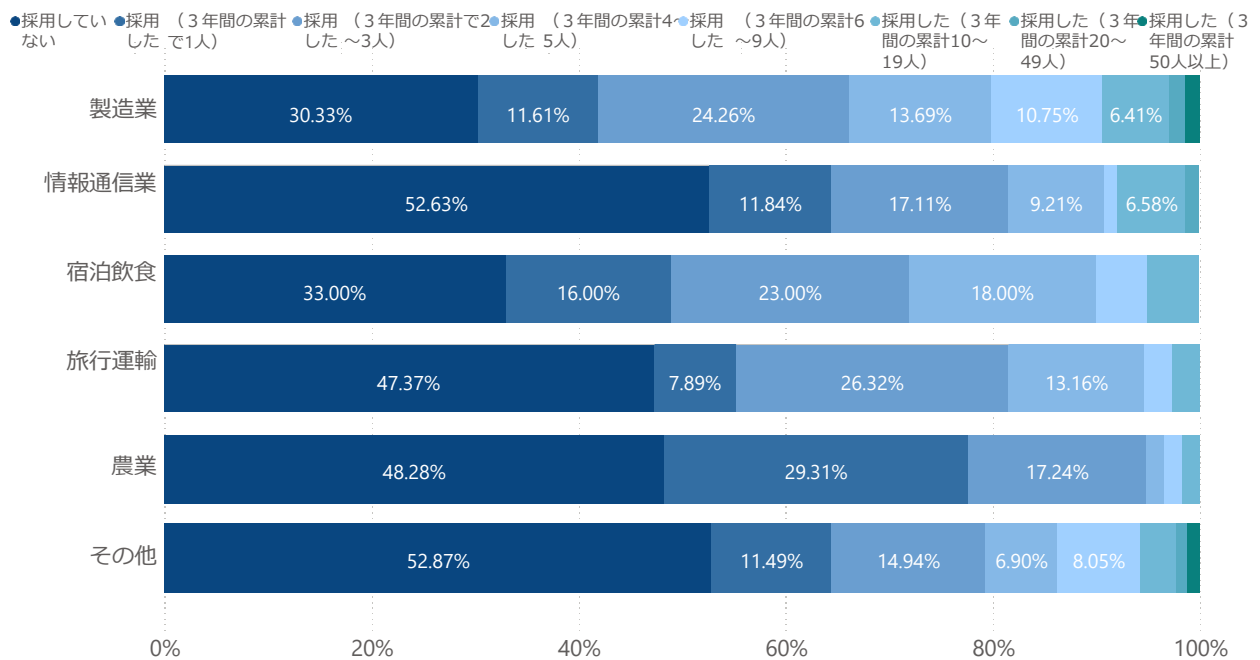
【Q.5】前項 Q.4 で選んだ最大3つの経営課題の中で、貴社（事業所）が最も重要視する経営課題をお教えてください。それぞれ1つを選んでください。



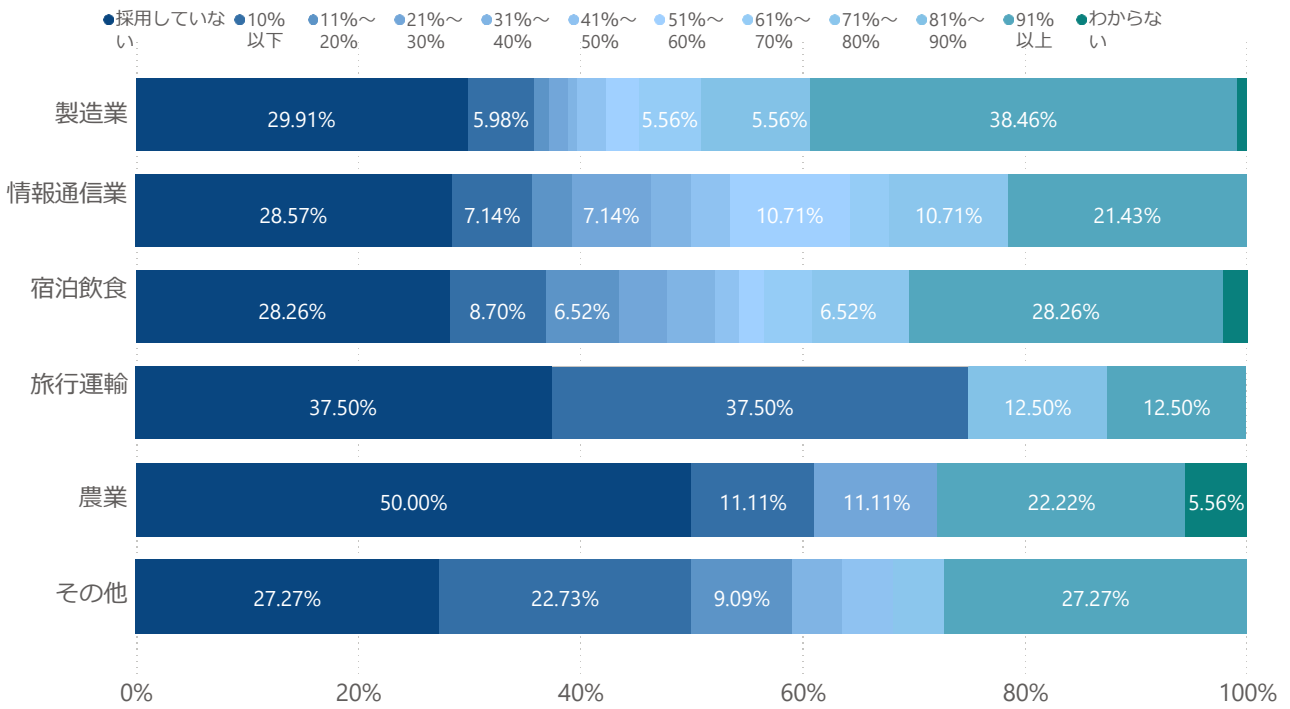
【Q.6】過去3年間に社員（新卒）を採用しましたか。当てはまるもの1つを選択してください。



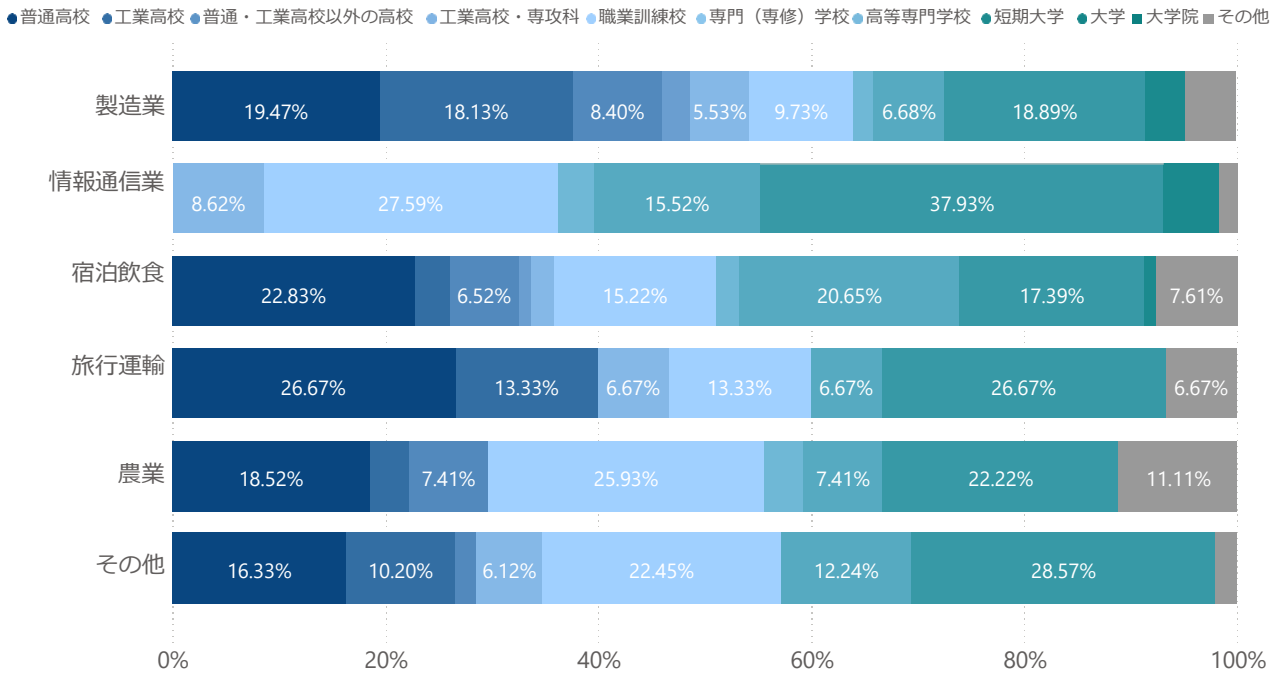
【Q.7】過去3年間に社員（中途）を採用しましたか。当てはまるもの1つを選択してください。



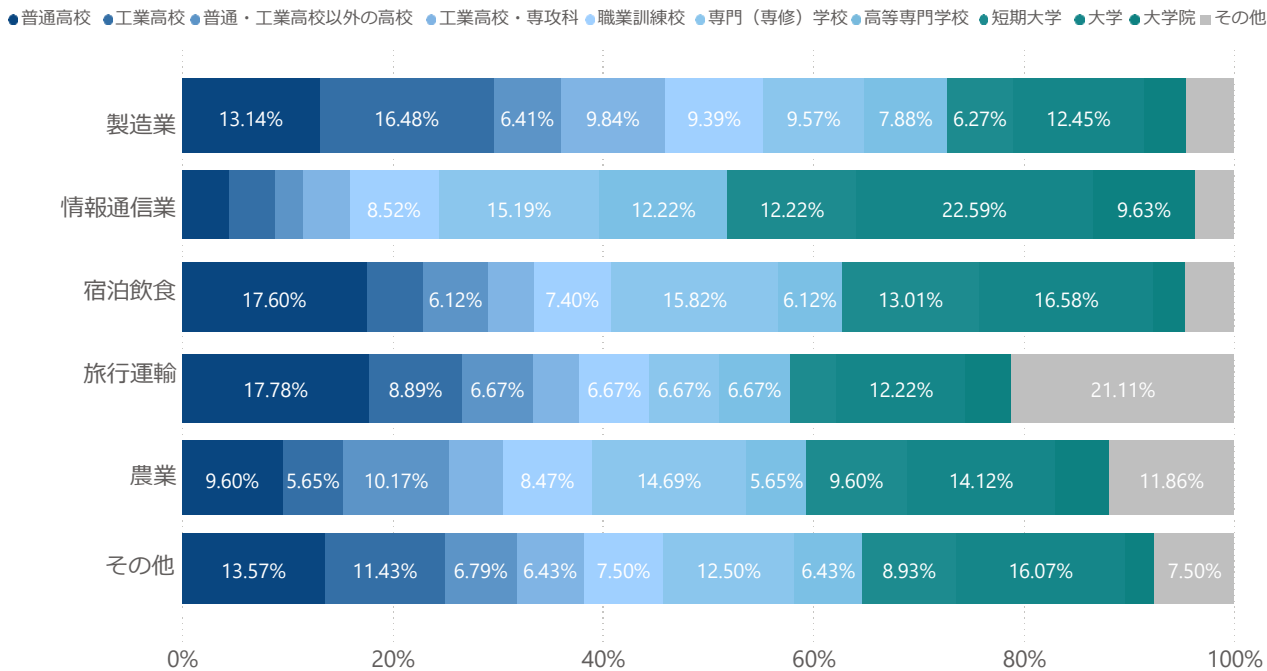
【Q.8】過去3年間に採用した社員（新卒）のなかで山梨県内の教育機関の新卒生の割合は凡そどの程度でしょうか。当てはまるもの1つを選択してください。



【Q.9】過去3年間に採用した社員（新卒）の最終学歴で1人でも該当する項目を全て選択してください。なお、ここでの教育機関は県外も含まれます。

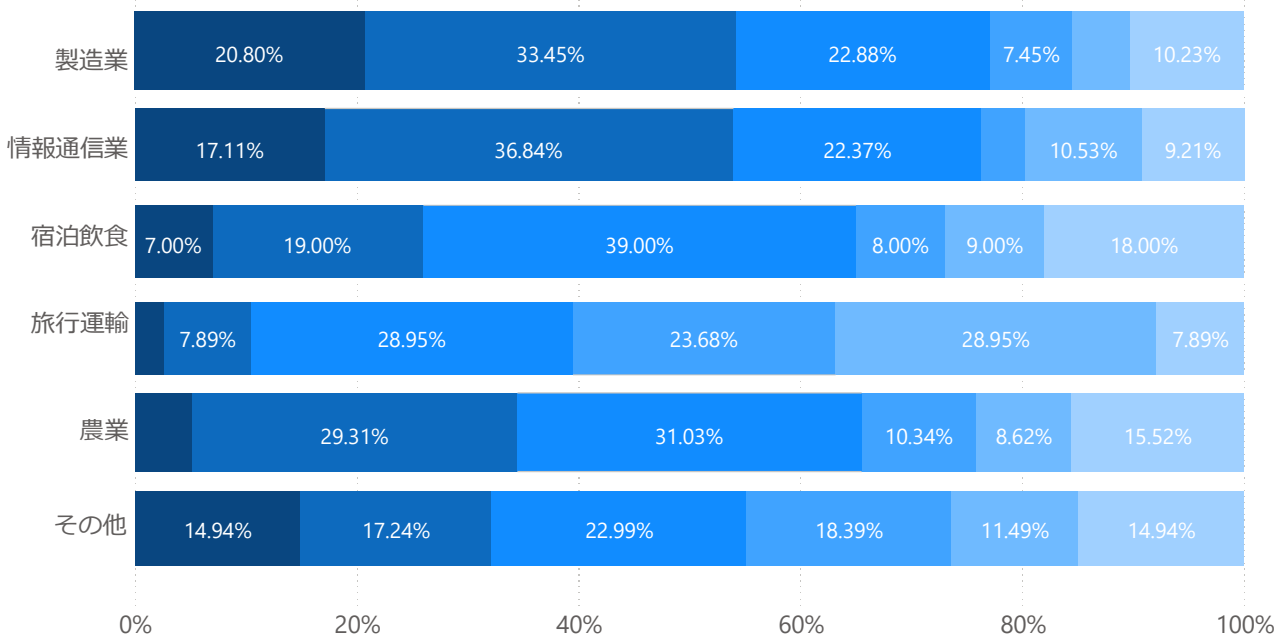


【Q.10】今後、新卒採用を行う場合、どの教育機関からの採用を行いたいですか。当てはまるもの全てを選択してください。

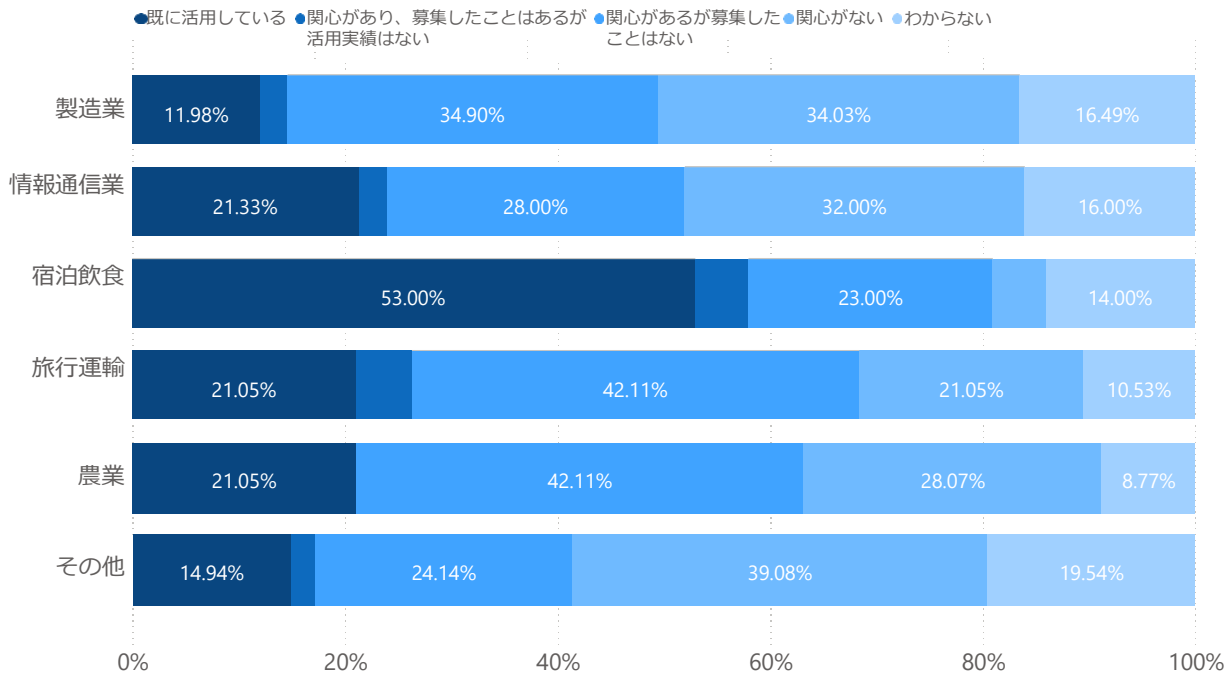


【Q.11】高等専門学校（高専）についてお聞きします。高専は実践的・創造的技術者を養成することを目的とした高等教育機関ですが、貴社（事業所）では高専からの採用についてどのようにお考えでしょうか。当てはまるもの一つを選択してください。

●非常に興味がある ●どちらかと言えば興味がある ●どちらとも言えない ●どちらかと言えば興味はない ●まったく興味はない ●わからない

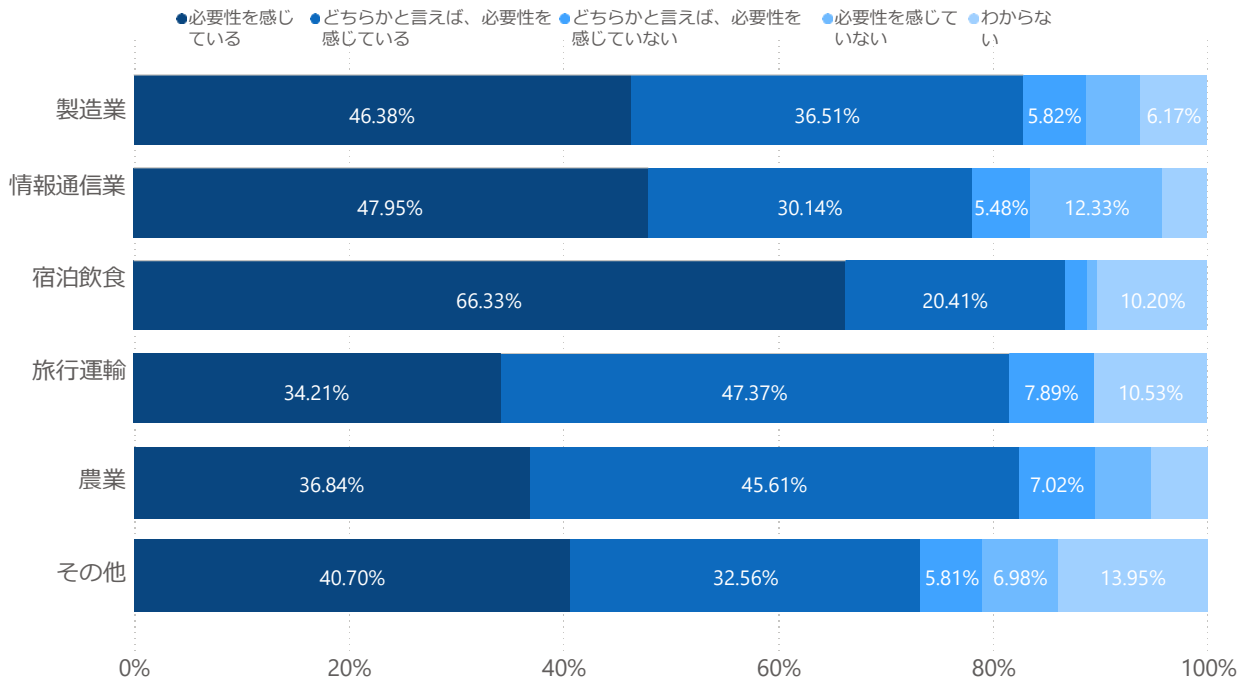


【Q.13】新たな働き方の一つとして「副業・兼業」が出てきていますが、貴社（事業所）では多様な人材の確保という観点で副業・兼業の人材の活用等をどのようにとらえていますか。

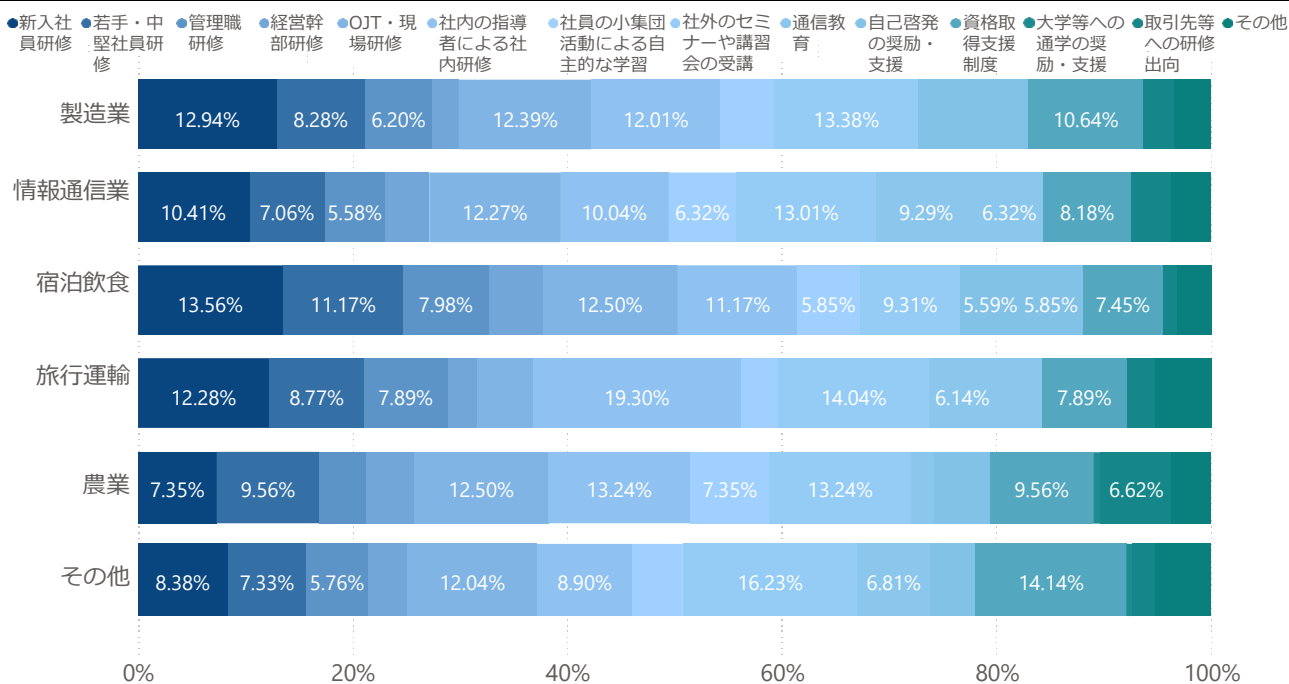


【Q.15】人材育成に対する基本的なお考えをお聞きます。アフターコロナを見据え、企業が生き残っていくために、人材育成への投資を拡大していく必要性を感じていますか。当てはまるもの一つを選択してください。

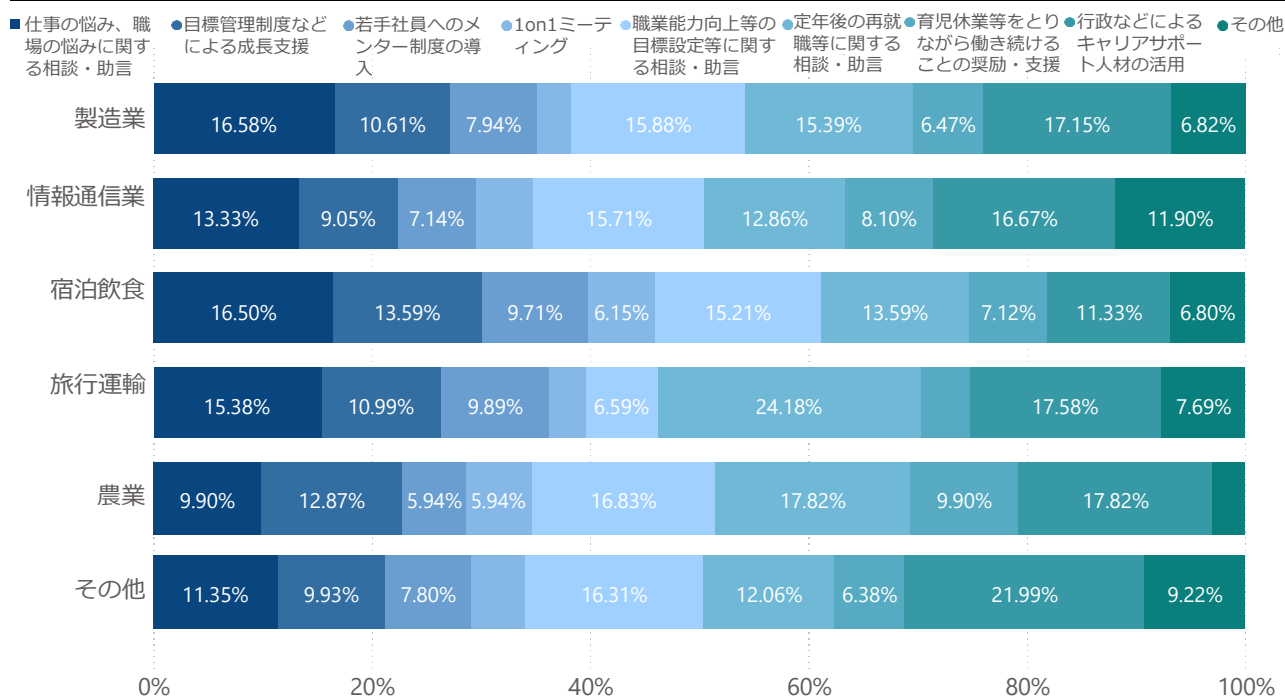
全業種が「人材育成への投資」を必要と感じているが、なかでも宿泊飲食業が少し飛び出している。Q13の副業・兼業人材を「既にご利用している」割合が突出していることを併せて考えると、宿泊飲食業における人材育成は他業種よりも深刻化している可能性がある。



【Q.16】現在、貴社（事業所）で取り組んでいる能力開発をすべて選択してください。当てはまるものを全てを選択してください。

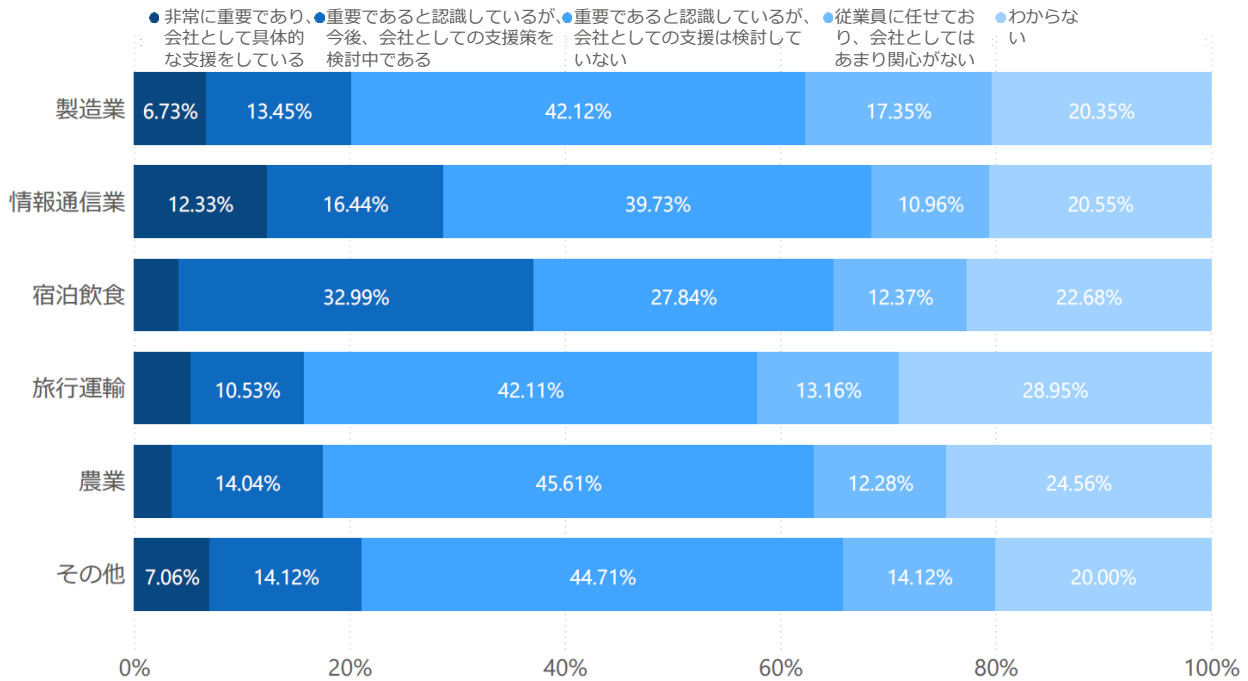


【Q.17】現在、貴社（事業所）で取り組んでいるキャリア形成支援をすべて選択してください。当てはまるものを全てを選択してください。

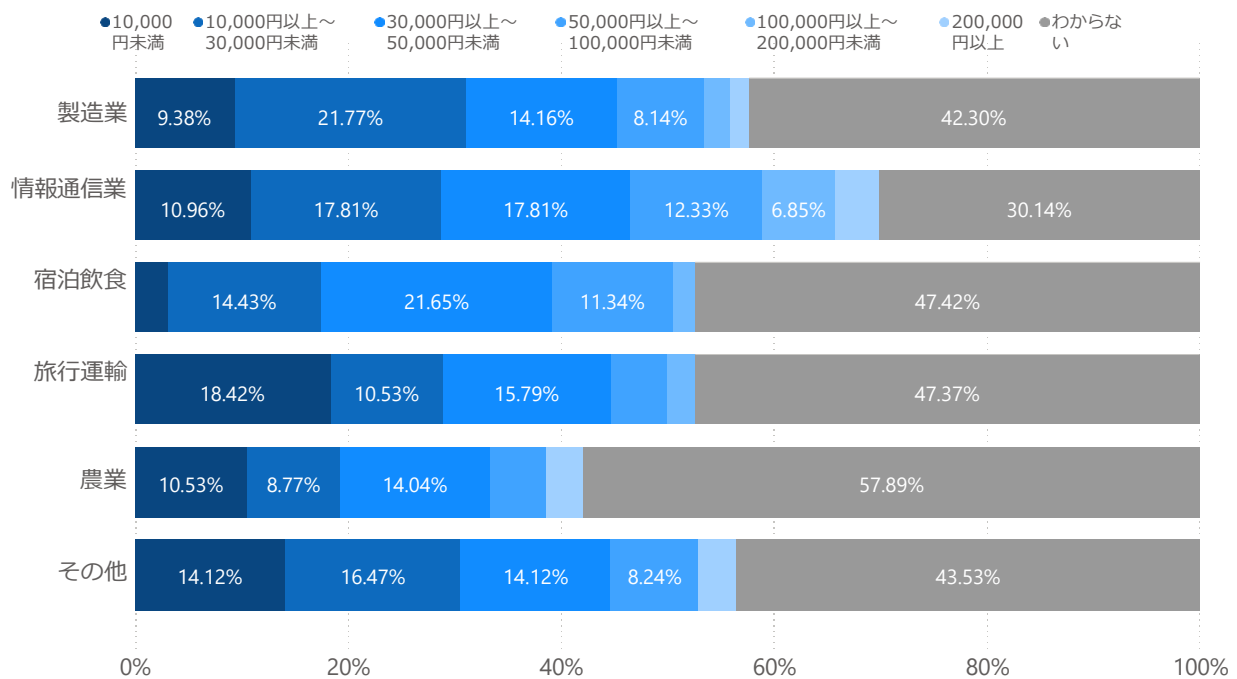


【Q.18】企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化するなかで、リカレント教育への関心が高まりつつありますが、貴社（事業所）でのお取組み状況を教えてください。当てはまるもの1つを選択してください。

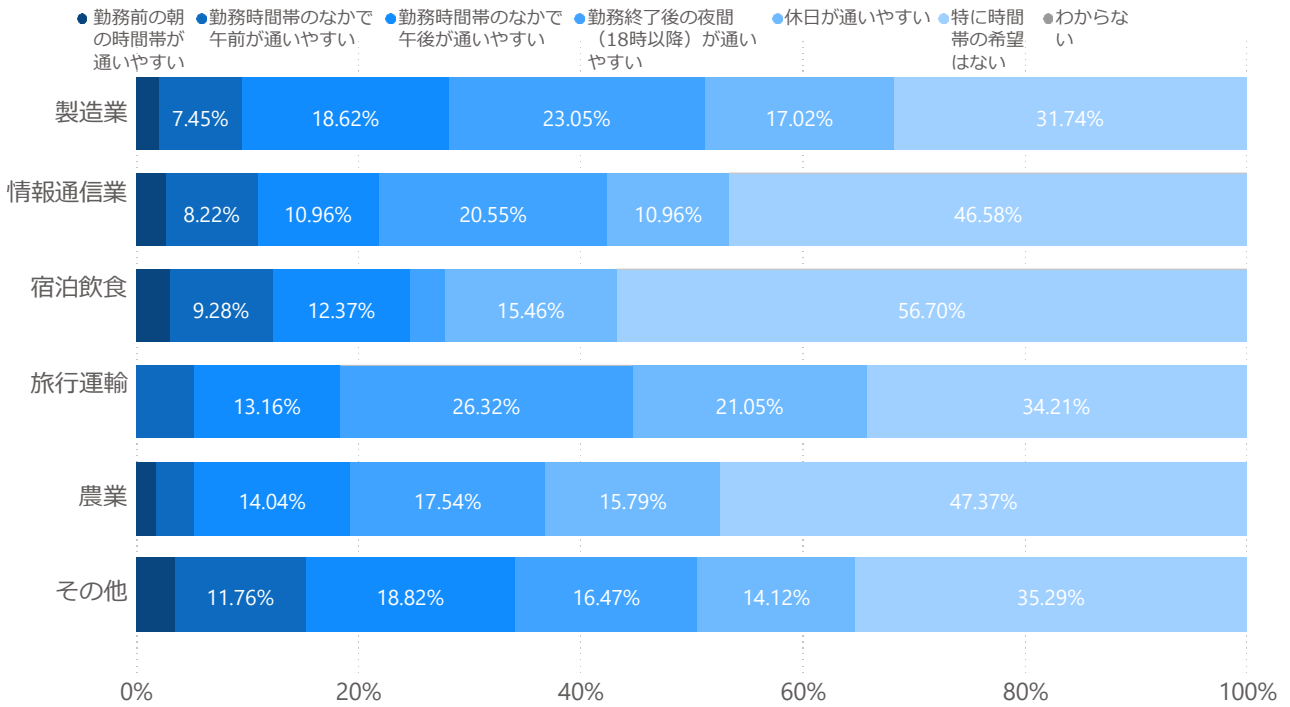
宿泊飲食業は農業とともに「リカレント教育への具体的取組み」を進めている割合が低水準にとどまっている。その一方で「会社としての支援策を検討中」とする事業者の割合が最も高い。宿泊飲食業における人材問題の根深さ・切迫感を示唆している。



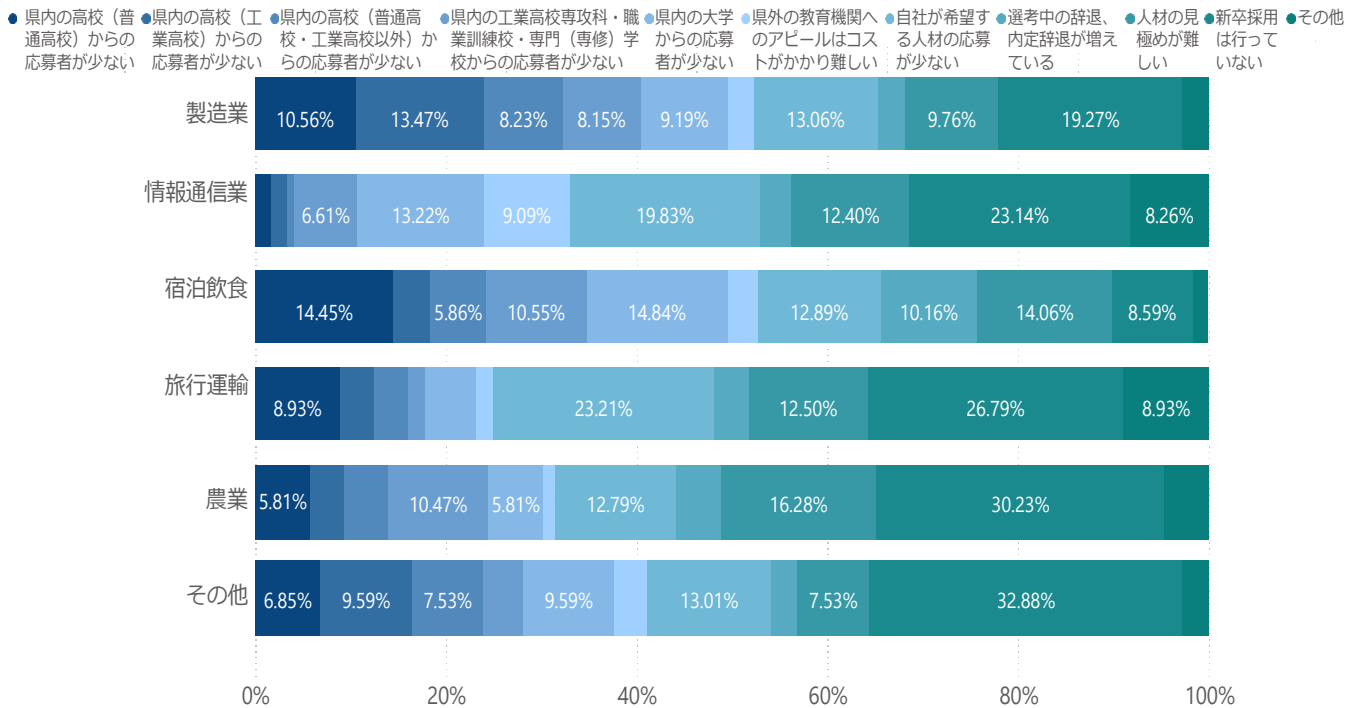
【Q.19】貴社（事業所）では、今後、人材育成にどの程度の投資を行っていく予定ですか。社員一人当たりの平均的な1年間における投資額（概算費用）を教えてください。以下のなかから当てはまるもの1つを選択してください。※なお、ここでの人材育成方法には社内、社外の取り組みの双方を含みます。



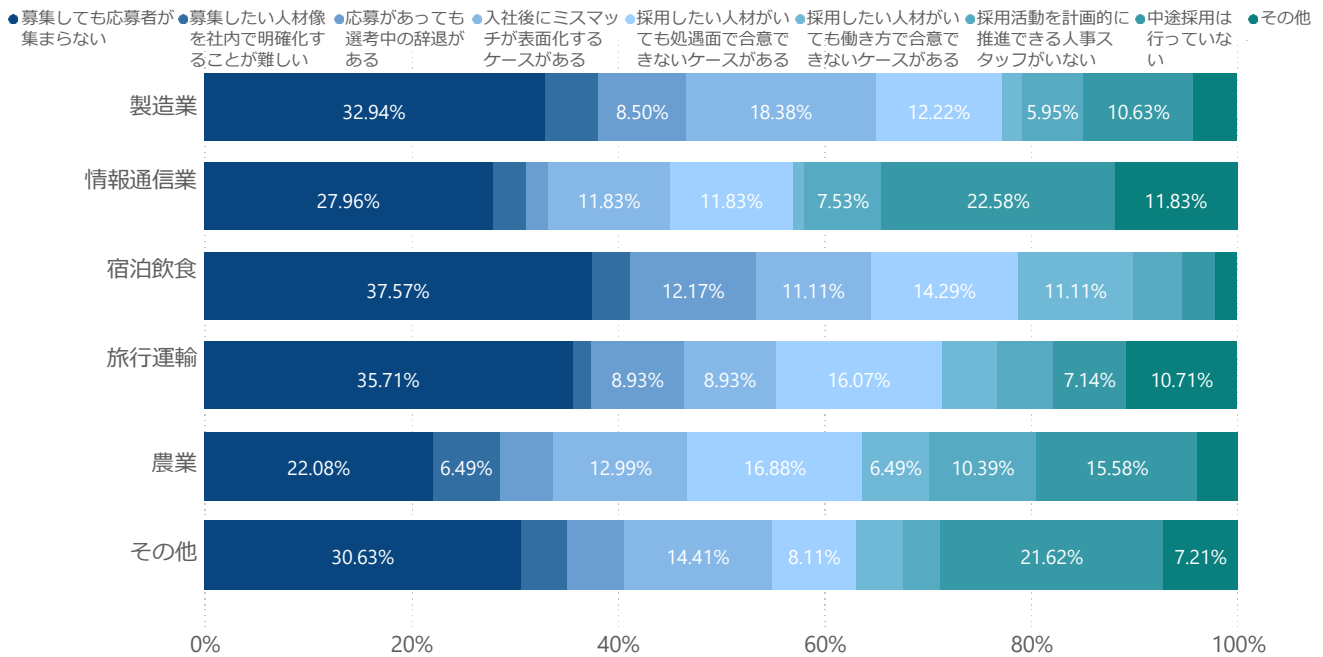
【Q.20】貴社（事業所）の社員を業務の一環として外部の講座等に通わせようとした場合、通しやすい時間帯などはございますか。以下のなかから当てはまるもの1つを選択してください。



【Q.21】人材採用（新卒）における貴社（事業所）の課題は何ですか。当てはまるもの全てを選択してください。



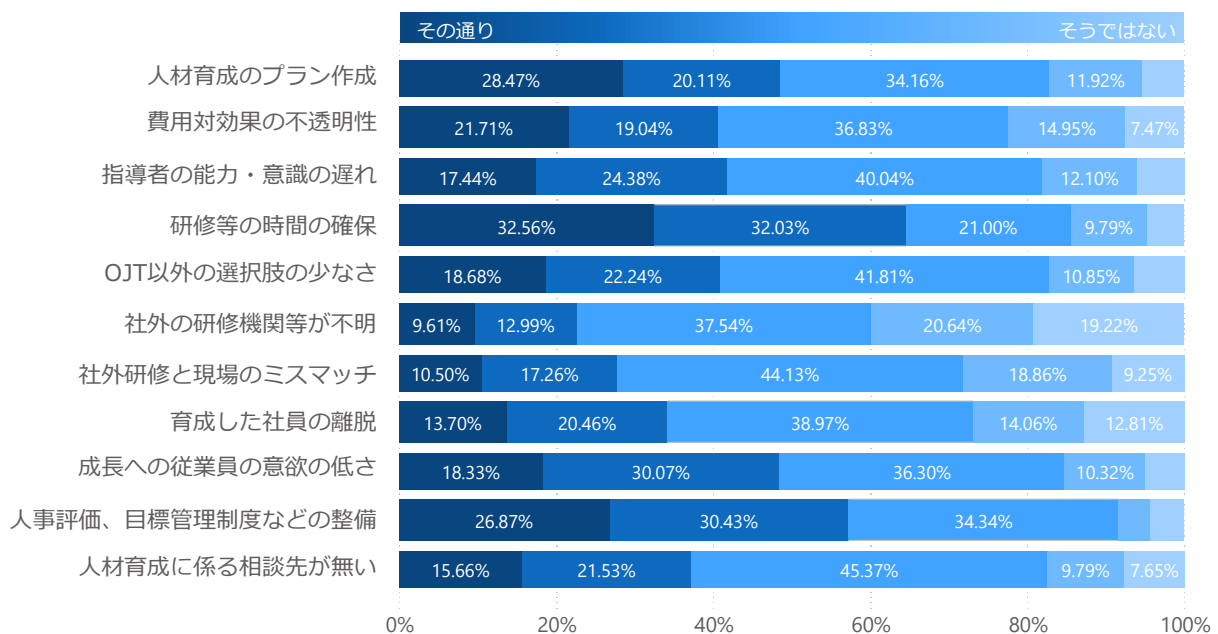
【Q.22】人材採用（中途）における貴社（事業所）の課題は何ですか。当てはまるもの全てを選択してください。



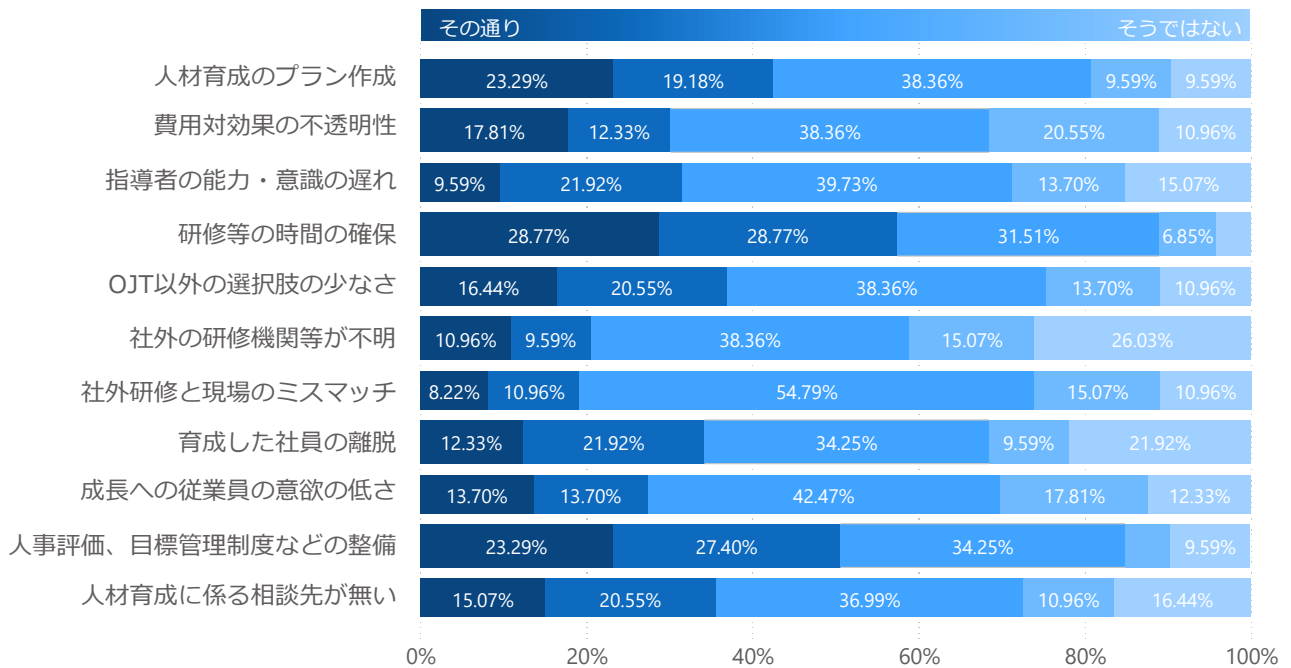
（Q.23）人材育成における貴社（事業所）の課題は何ですか。当てはまるものすべてを選択してください。5k段階（1. その通り 3. どちらとも言えない 5. そうではない）のどこに当てはまるか、回答欄に該当する番号をご記入ください。

【各業種における課題を見る】

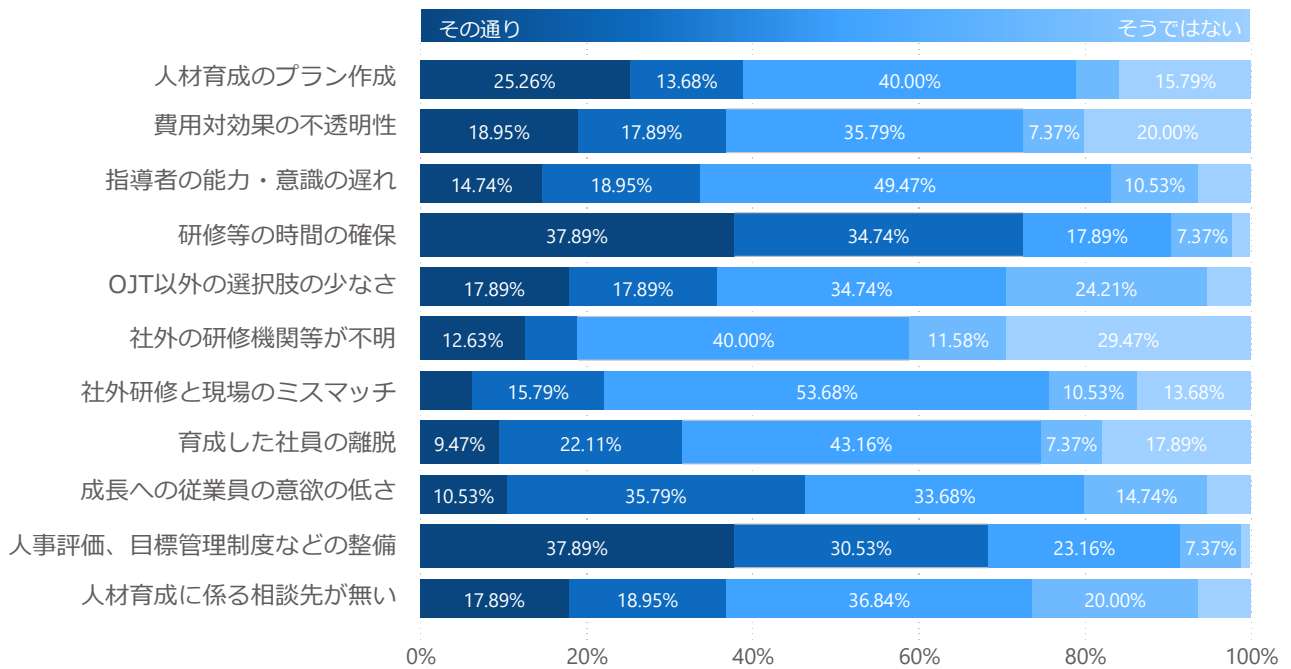
■ 製造業



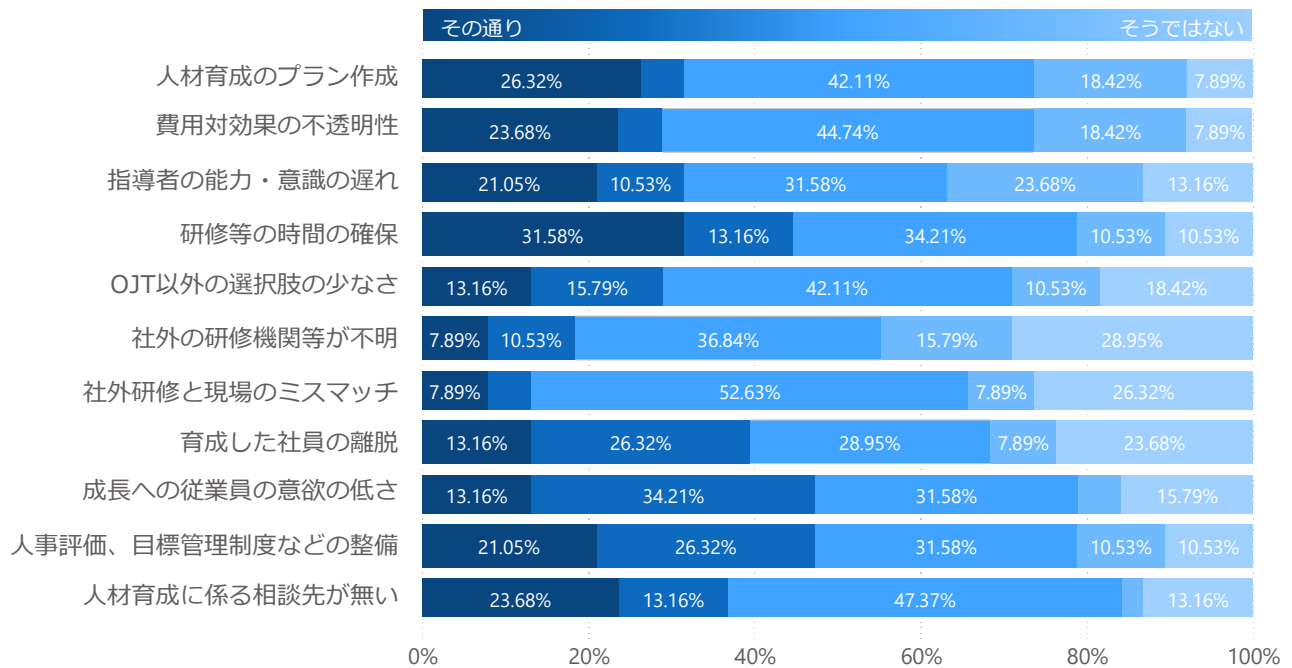
■ 情報通信業



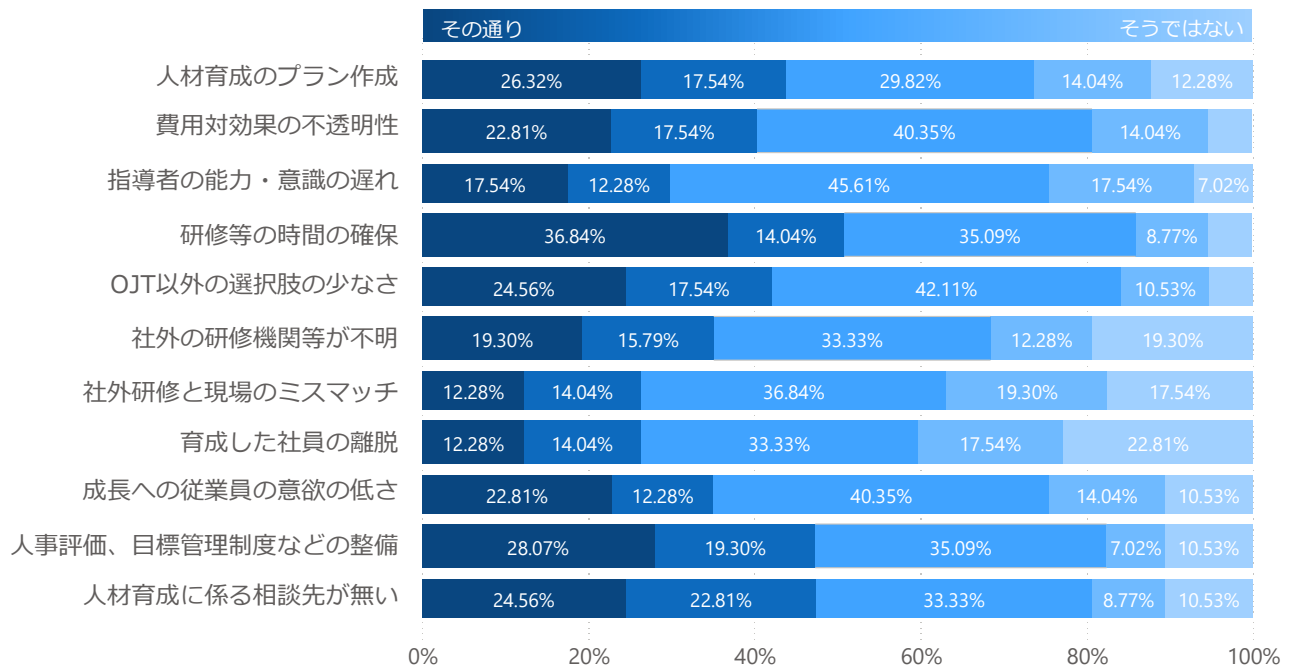
■ 宿泊飲食



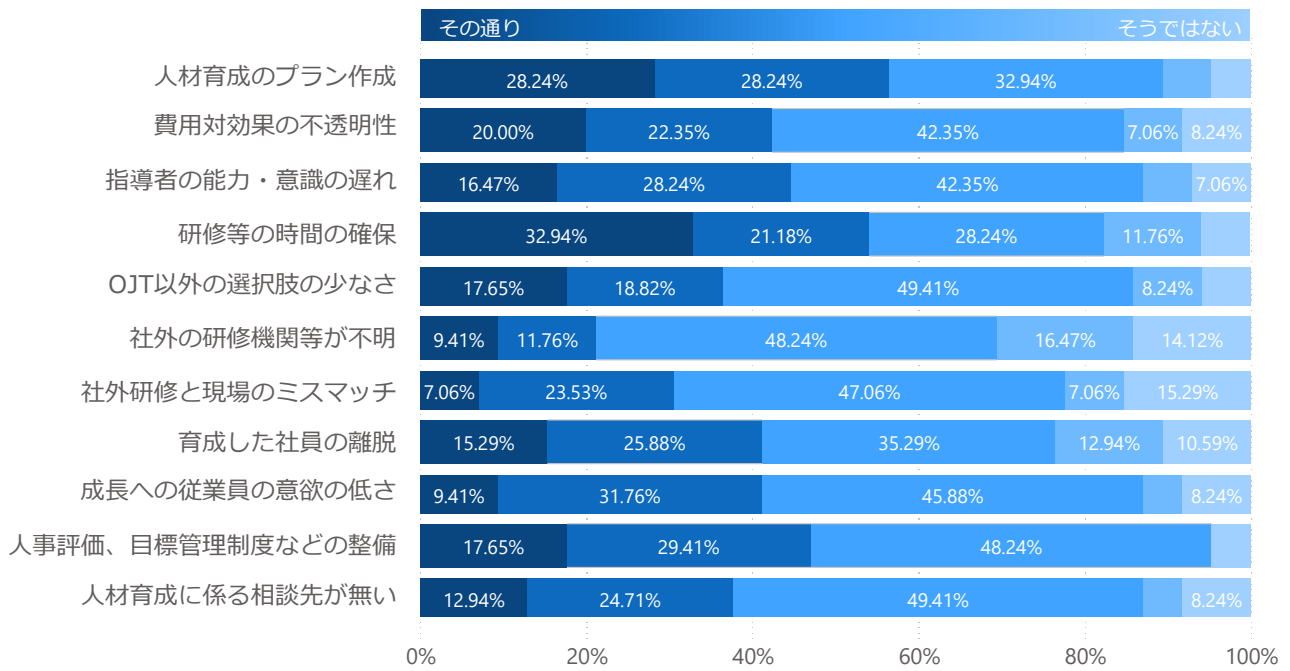
■旅行運輸



■農業

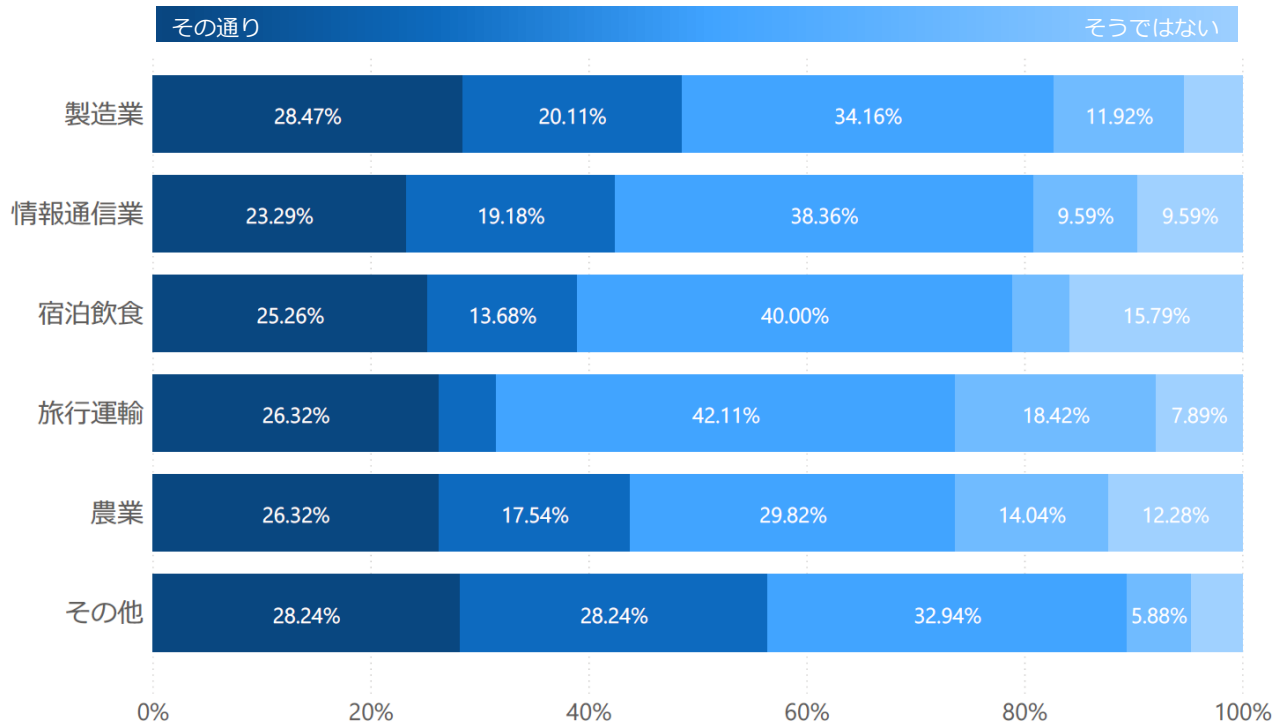


■その他

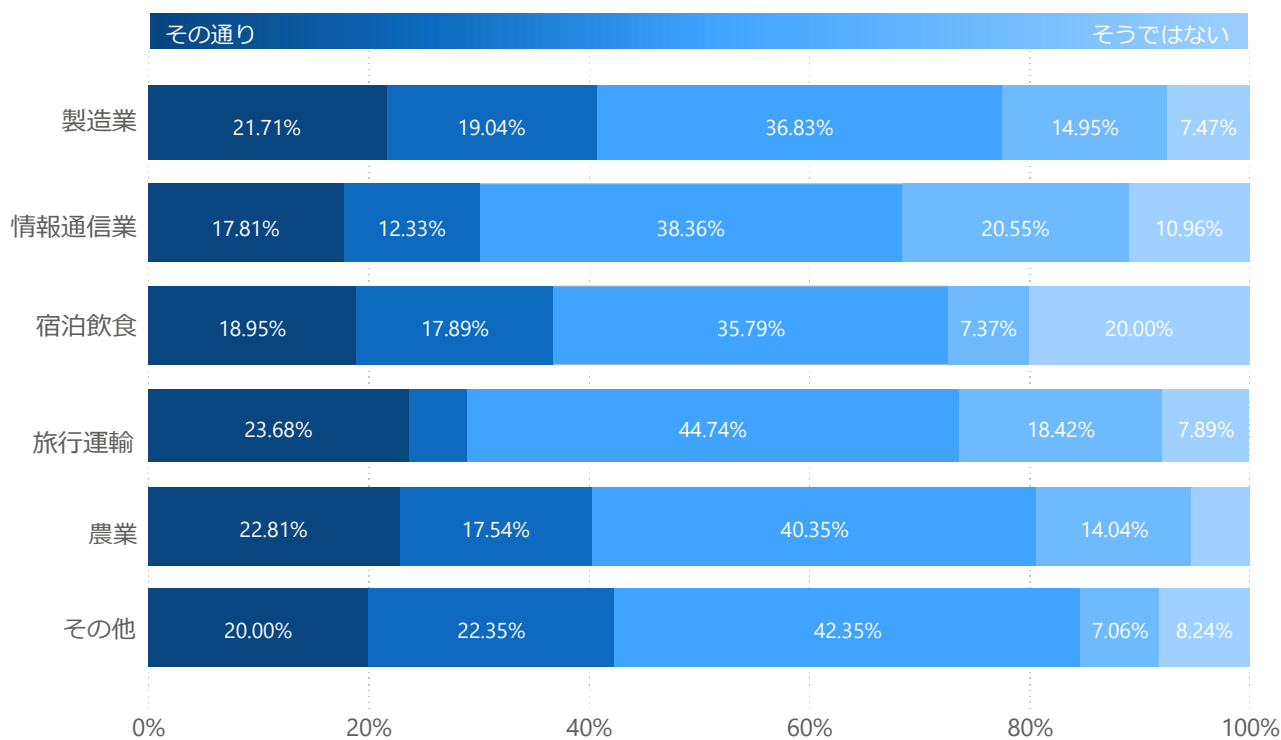


【各課題に対する業種毎の認識の差を見る】

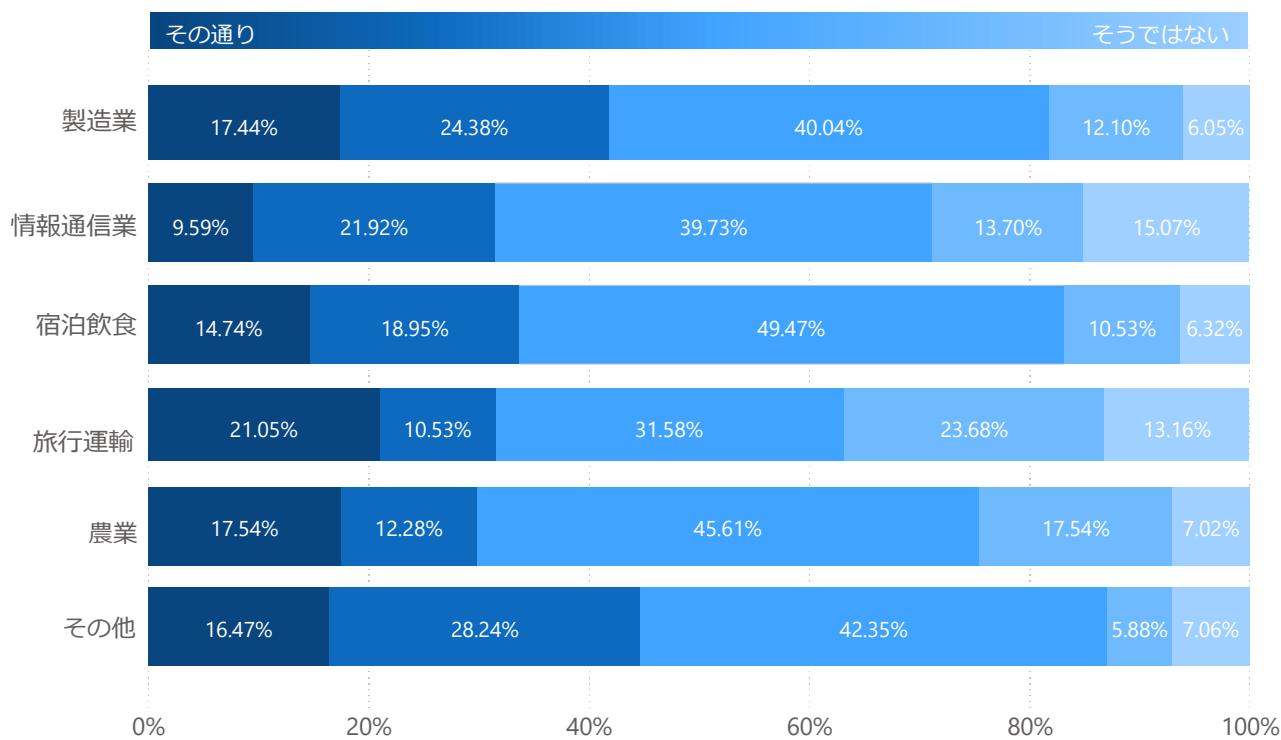
■人材育成のプランを作ること自体が難しい



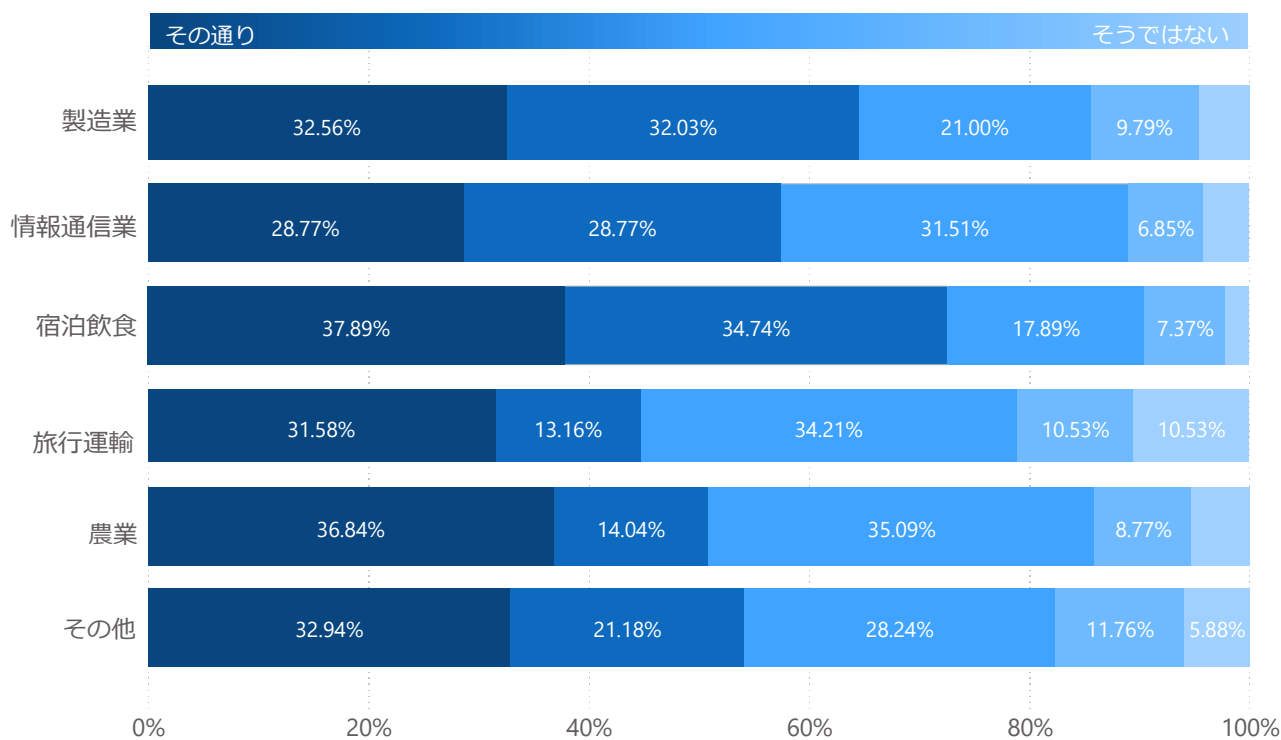
■ 人材育成の費用対効果が見えにくいので投資しにくい



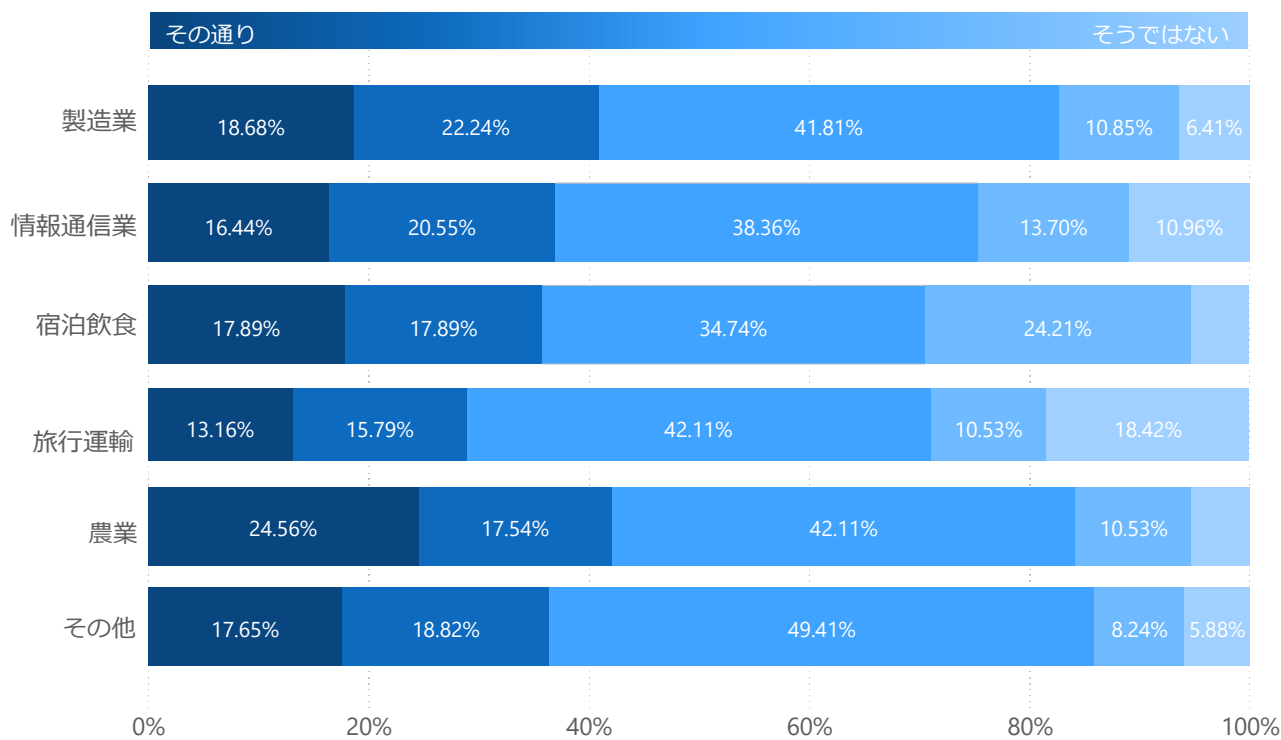
■ 指導者の能力・意識が環境変化に追い付いていない



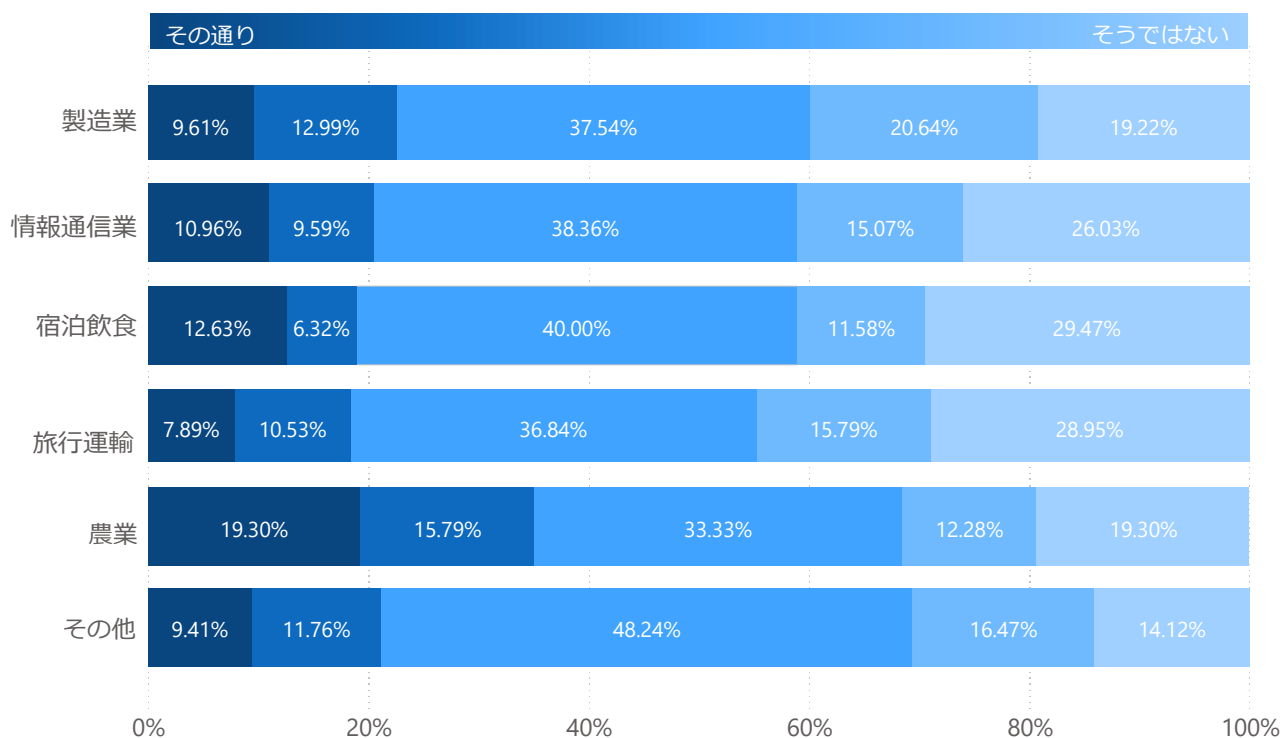
■ 業務に追われて研修等の時間を確保できない



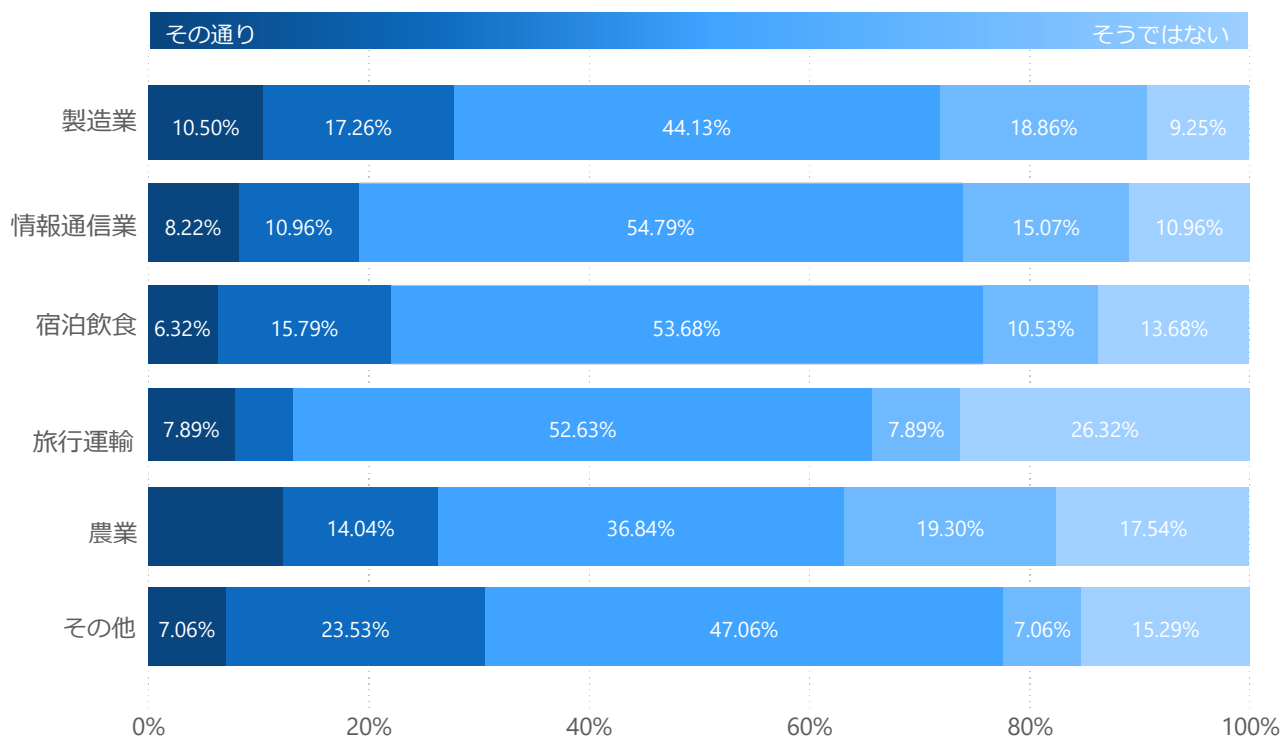
■ OJT 中心でそれ以外の選択肢が少ない



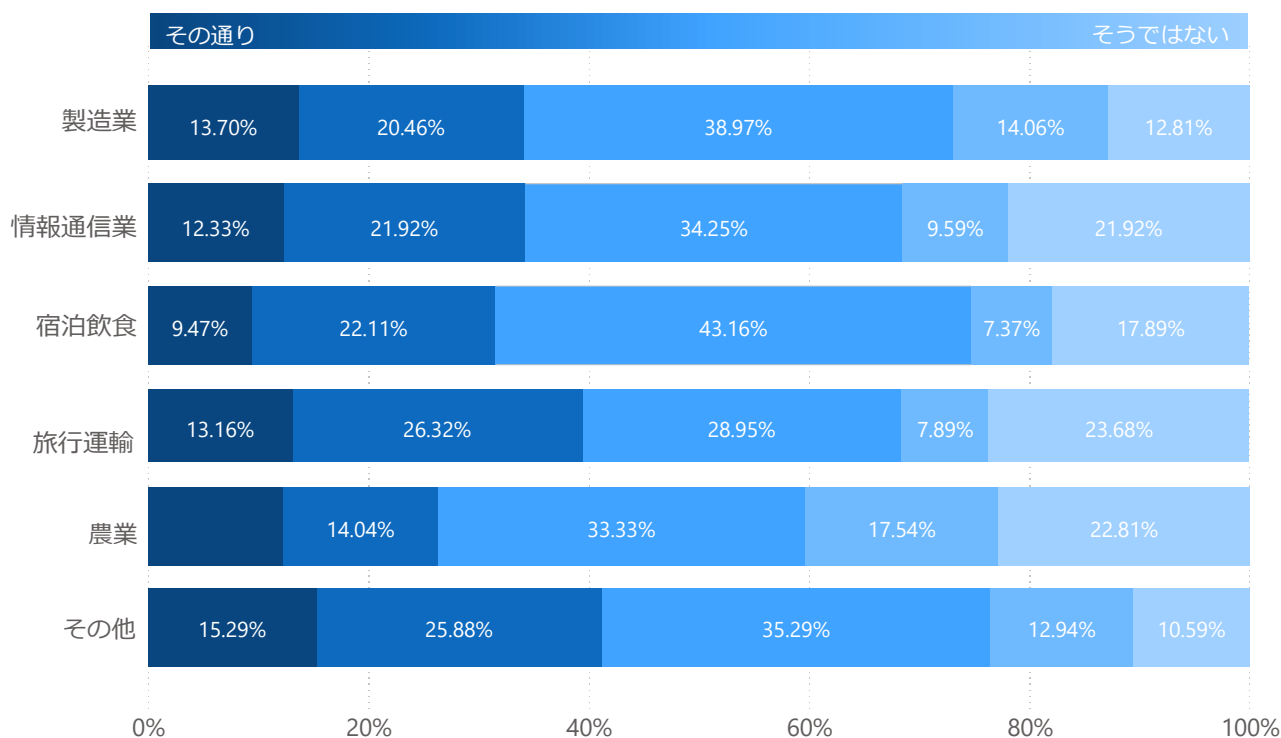
■ 社外の研修等を利用したいが適切な機関等がわからない



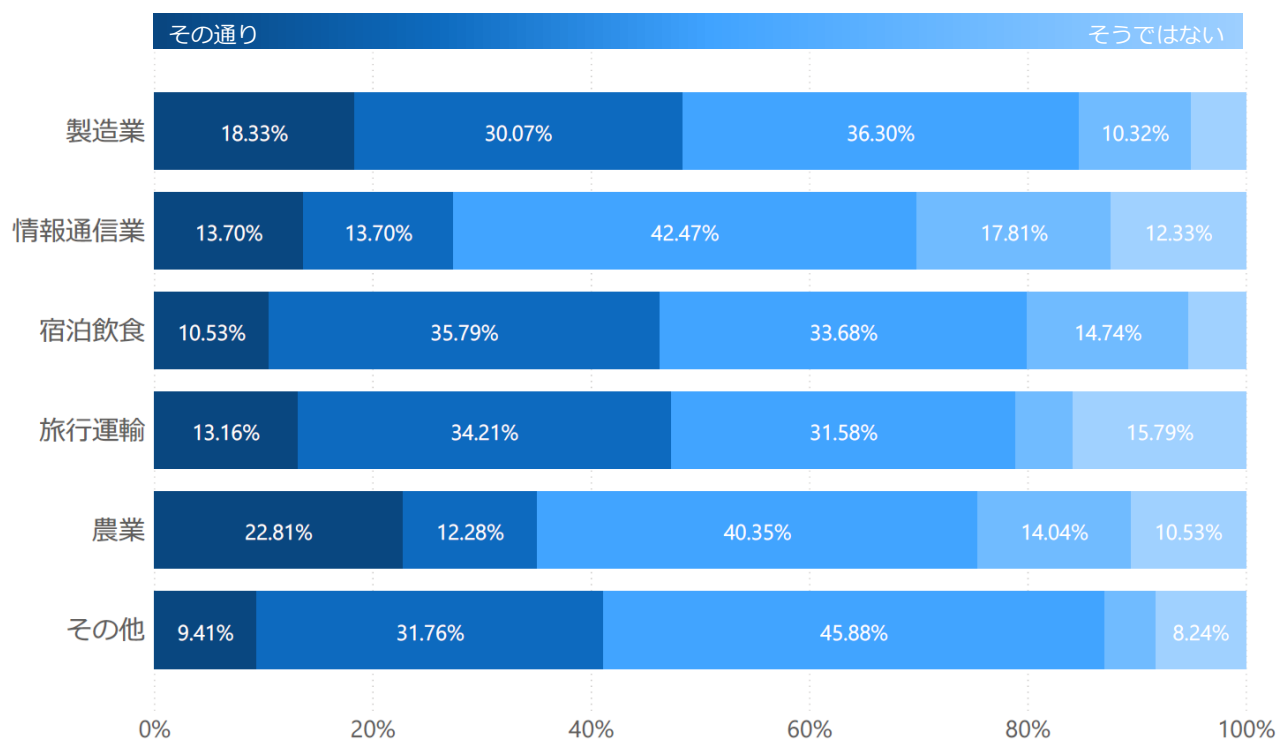
■ 社外の研修等で学んだ知識を現場で活かさないケースが多い



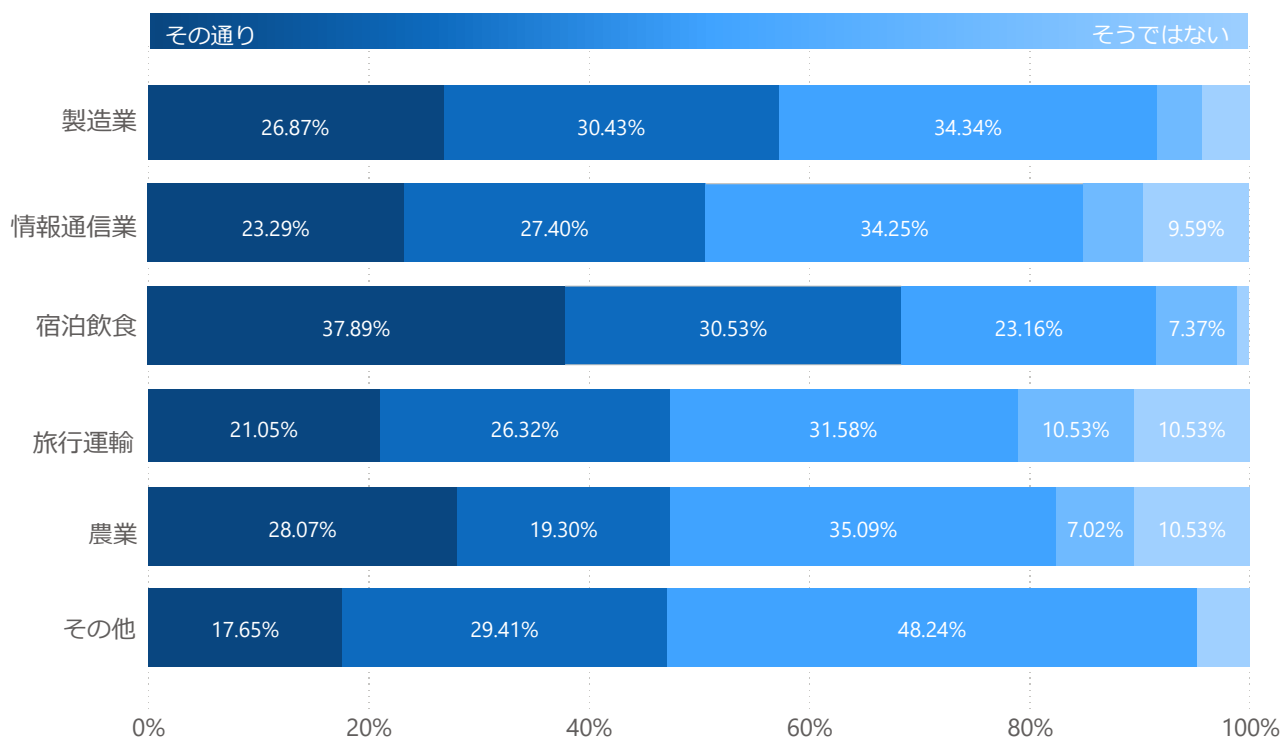
■ スキルアップした社員が離職してしまうリスクもあり不安を感じる



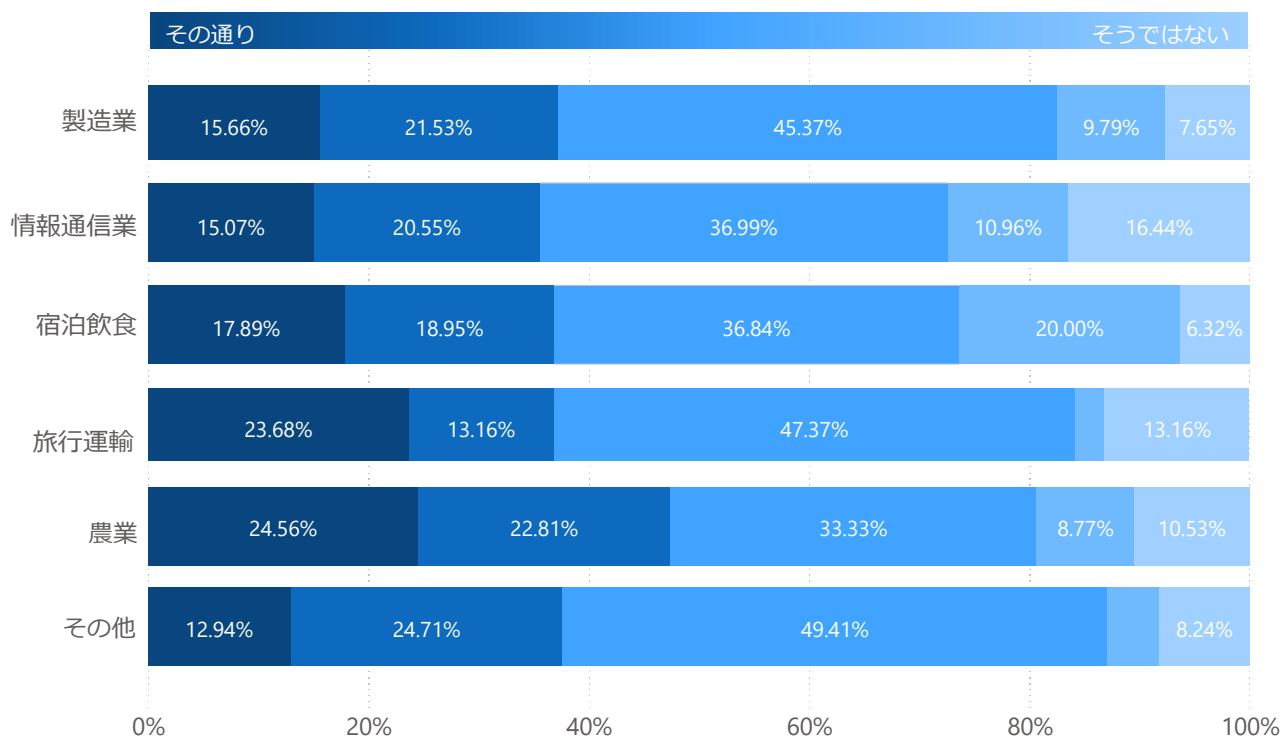
■ スキルアップ等に対する従業員の意欲を高めることが難しい



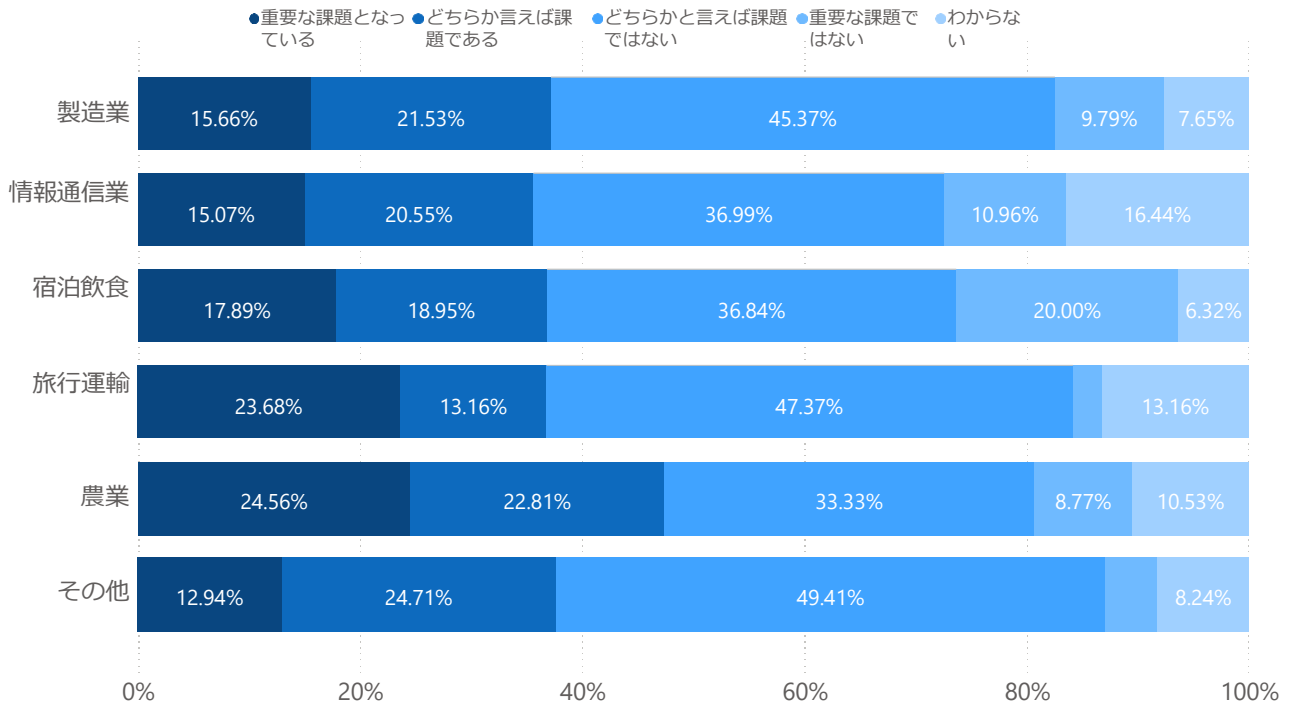
■ 人事評価、目標管理制度などを整備していくことも人材育成を進めていく上での重要な課題となっている



■ 人材育成の進め方等について会社として気軽に相談できる先が少ない

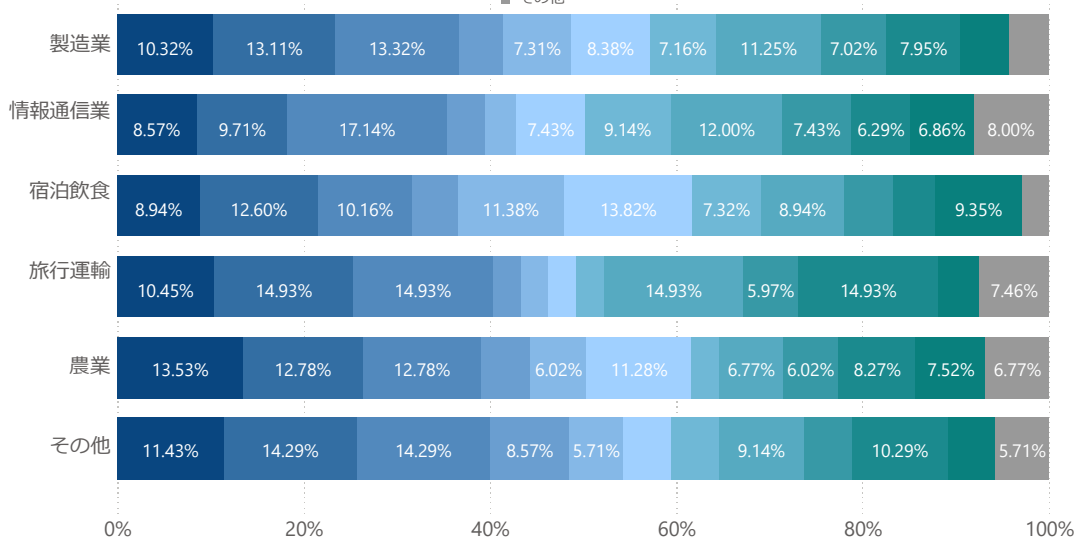


【Q.24】社会や産業のデジタル化が急速に進みつつありますが、貴社（事業所）においてデジタルスキル向上を進める上での課題はございますか。当てはまるもの1つを選択してください。



【Q.26】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。当てはまるものを全てを選択してください。

- 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ほしい
- 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
- 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うい
- 従業員に対するキャリアサポート人材の派遣を増やしてほしい
- 県内高校向けに企業（事業所）での就業体験等のプログラムを開発してほしい
- 県内の新卒者向けのインターンシップ等の取り組みを支援してほしい
- 県外新卒者向けの採用活動を支援してほしい
- 県外からのUターン就職と県内企業（事業所）とのマッチングをさらに支援してほしい
- デジタル化のスキルなど、全ての企業（事業所）に共通する課題に対しては、県が大学等と連携し、共通の育成プログラムを広く提供してほしい
- 県内の労働団体、経済団体、教育機関、行政などが同じ方向に向かって努力できるように、連携の仕組みを強化してほしい
- 人材育成に力を入れている企業（事業所）が広く認知いただけるような広報活動を強化してほしい
- その他



(2) 個人向けアンケート調査

① 調査概要（目的、対象、実施方法等）

県内労働者の認識を確認するためのアンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。

図表 15：労働者向けアンケート調査の設計

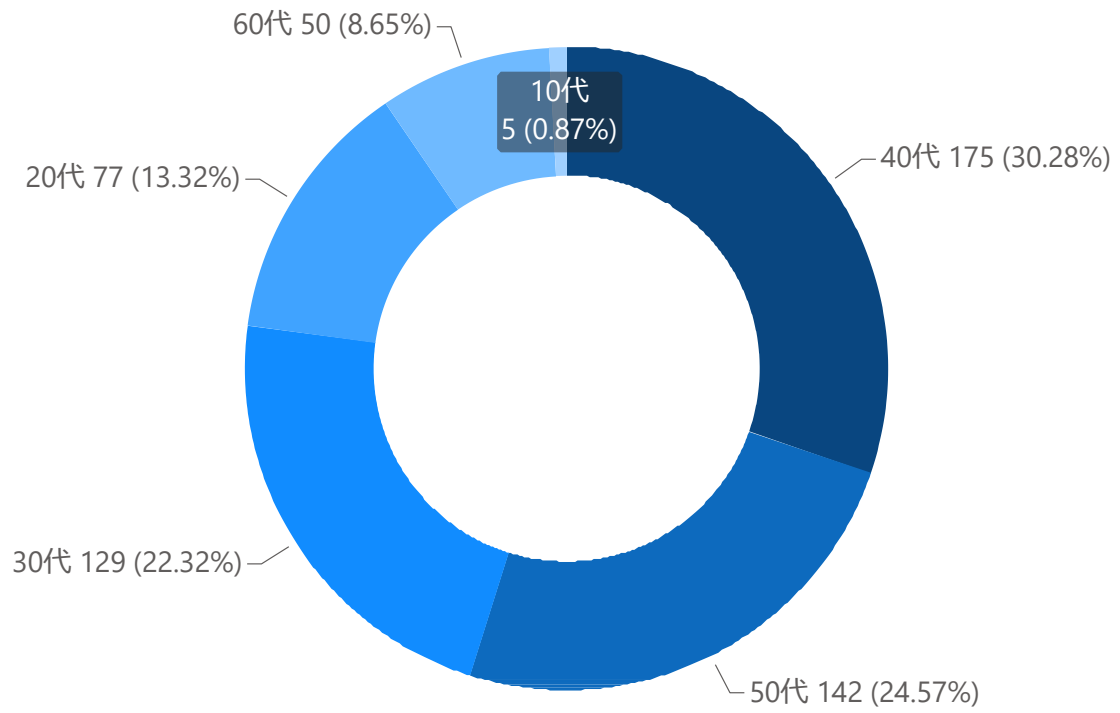
調査対象	※内訳については③調査結果（単純集計）【Q1】を参照のこと。
サンプリング	ネットアンケート調査会社のパネルに登録している者から年齢、勤務先業種を条件に抽出
回答数	578名
実施方法	【依頼方法】 対象者へネットアンケート調査会社から協力を依頼。 【回答方法】 ネット上のフォームより回答。
回答者	県内の労働者
設問数	20問

② 調査結果の要旨

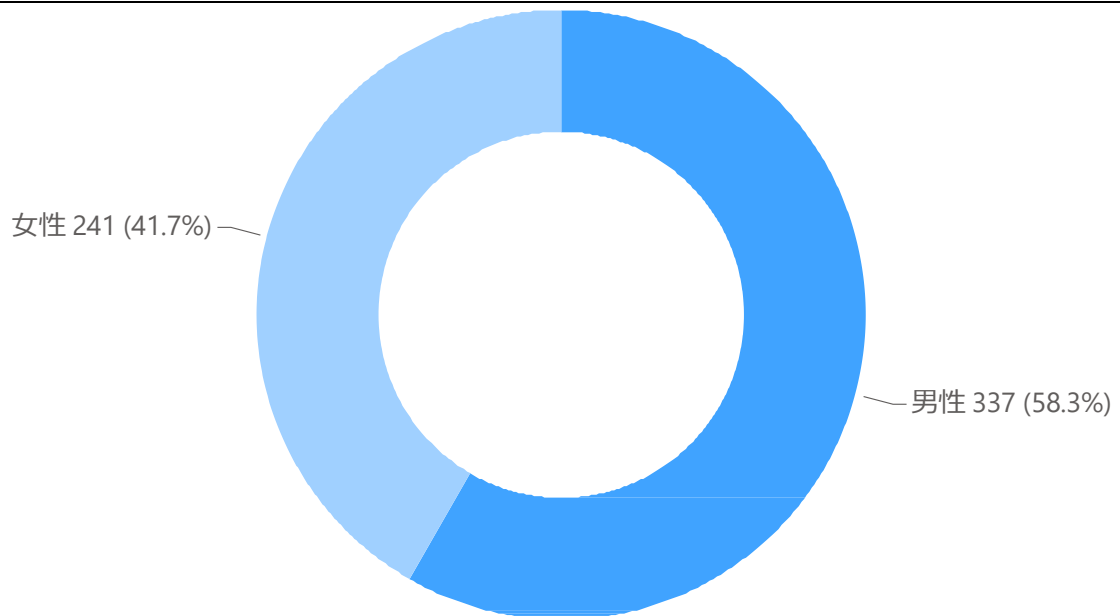
- ・ 全回答者の約7割がスキルアップの必要性を感じている。
- ・ 全回答者のなかでスキルアップに取り組んでいる者は23%に留まっている。
- ・ 今後スキルアップを図りたい能力・スキルは、全ての年代を通して「マネジメント能力・リーダーシップ」「課題解決スキル（分析・思考・想像力等）」「コミュニケーション能力・説得力」が上位を占めている。
- ・ スキルアップを図る際の最大の課題は「仕事が忙しくて余裕がない」と「費用がかかり過ぎる」の2つとなっている。
- ・ 「どのようなスキルを向上させていくべきかわからない」、「自分の目指すキャリアがわからない」などの課題を抱える者も一定数存在している。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。
- ・ 64%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%。
- ・ 「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」が上位3つの期待である。

③調査結果（単純集計）

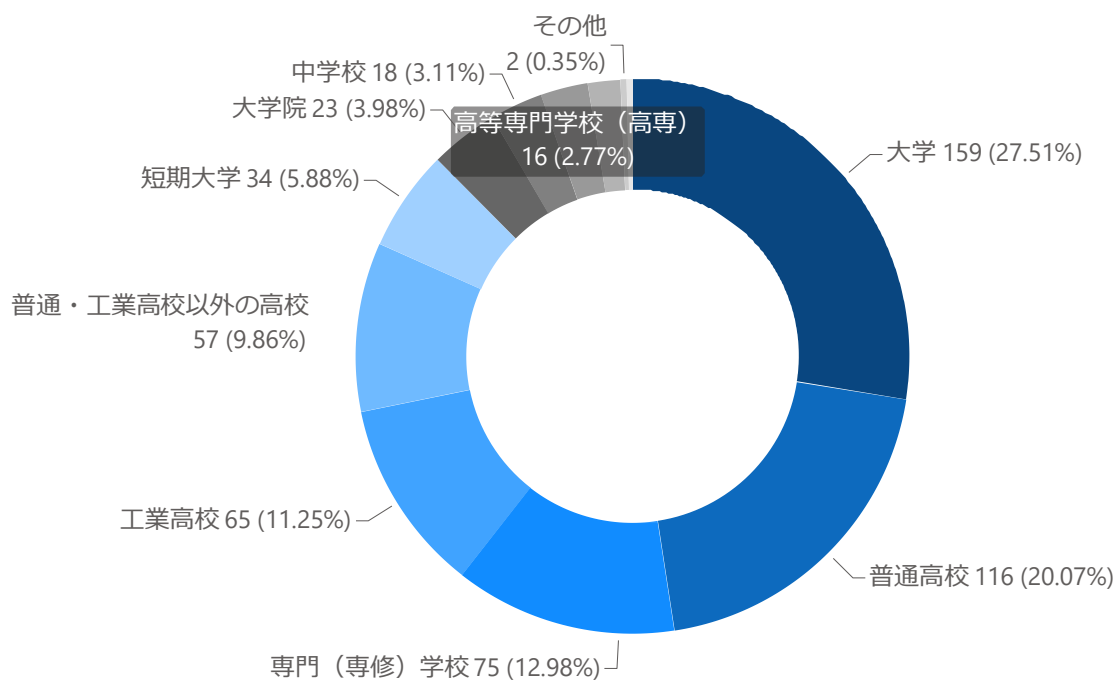
【Q. 1 -1】年齢をお教えてください。



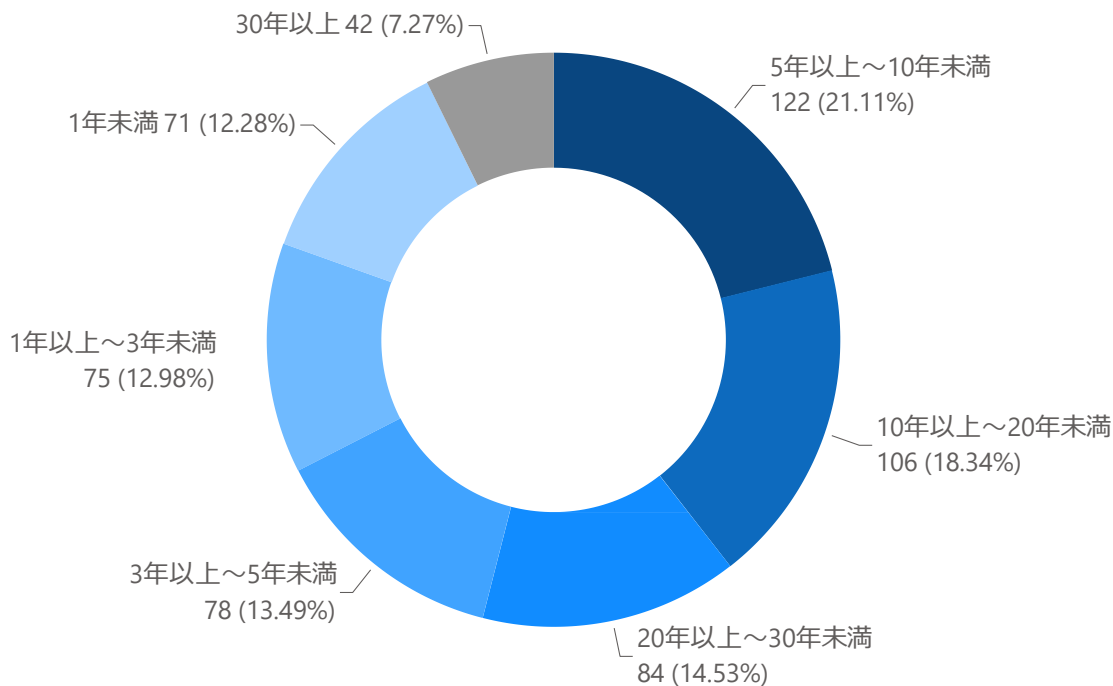
【Q. 1 -2】性別をお教えてください。



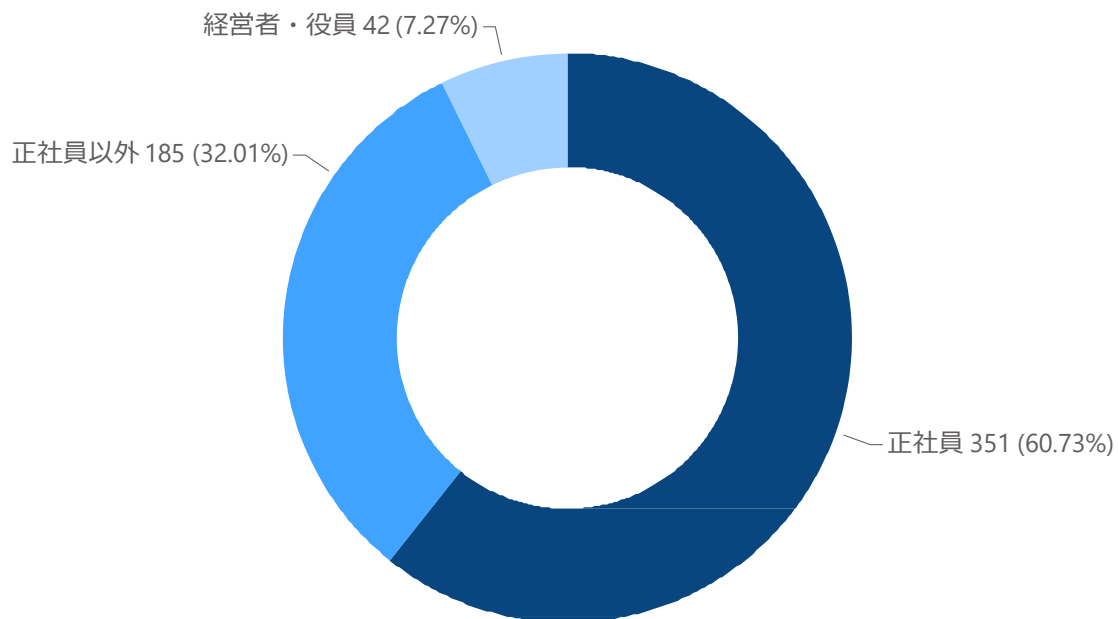
【Q. 1-3】ご出身の学校について教えてください。



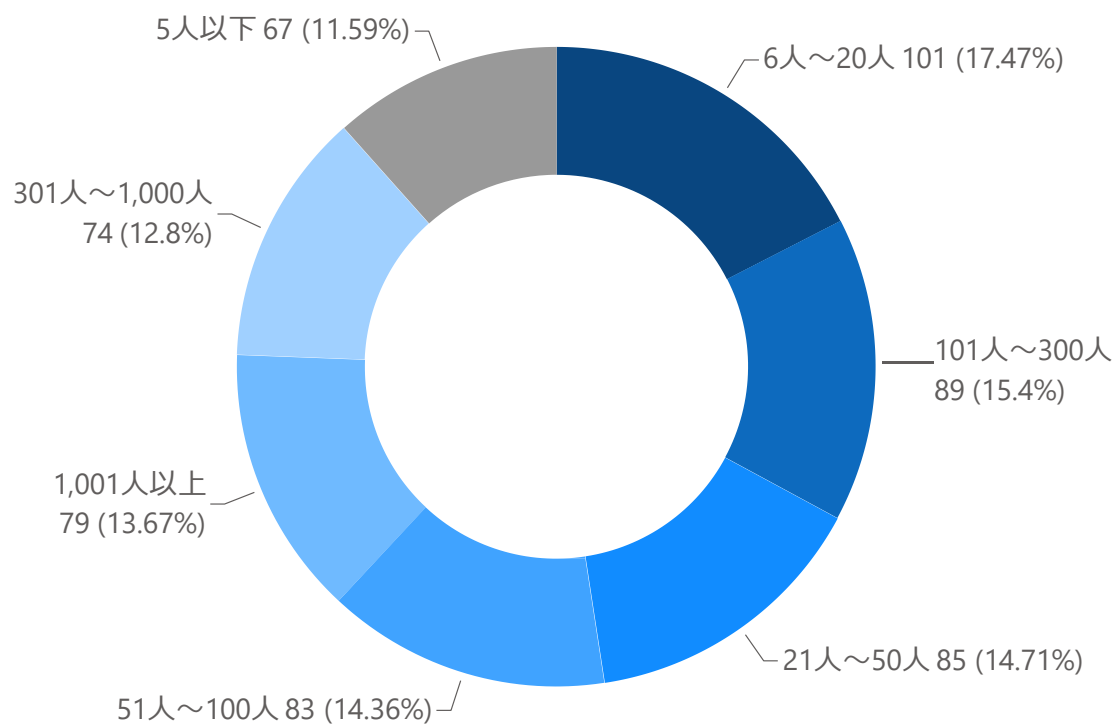
【Q. 1-4】現在勤務している事業所での勤務年数をお教えてください。



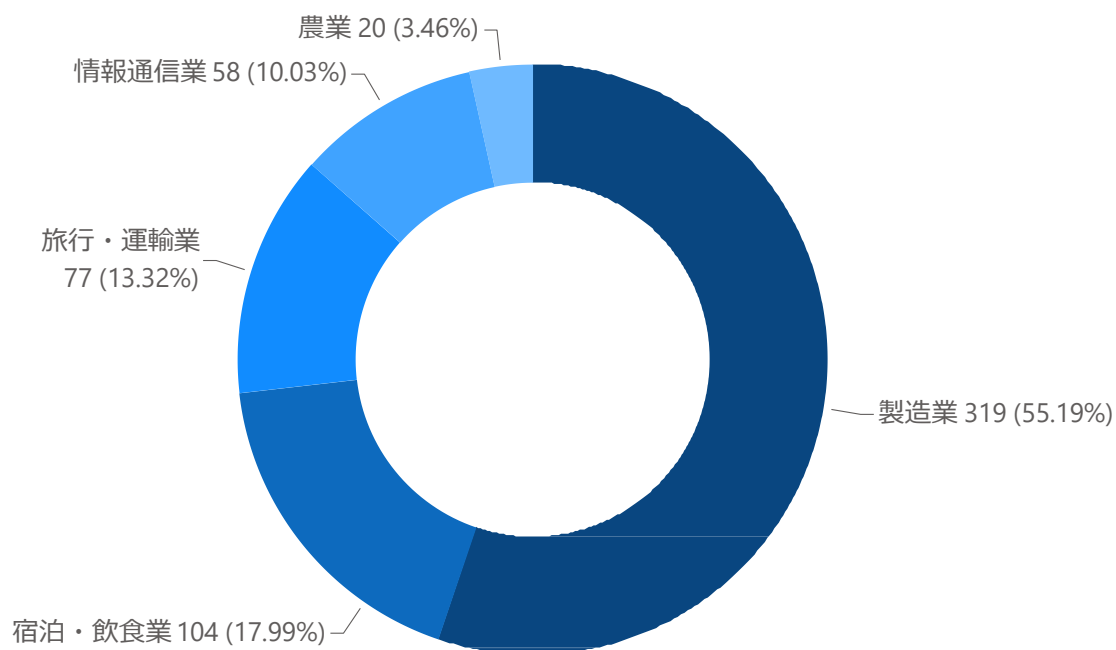
【Q. 1 -5】現在勤務している事業所での雇用形態をお教えてください。



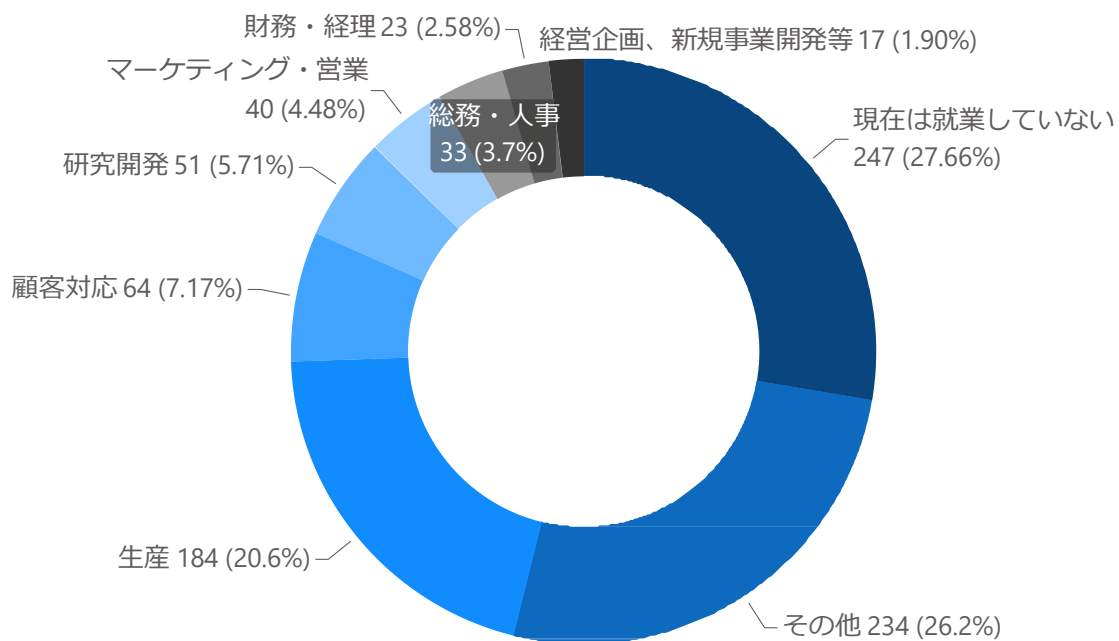
【Q. 1 -6】現在勤務している事業所人員規模をお教えてください。



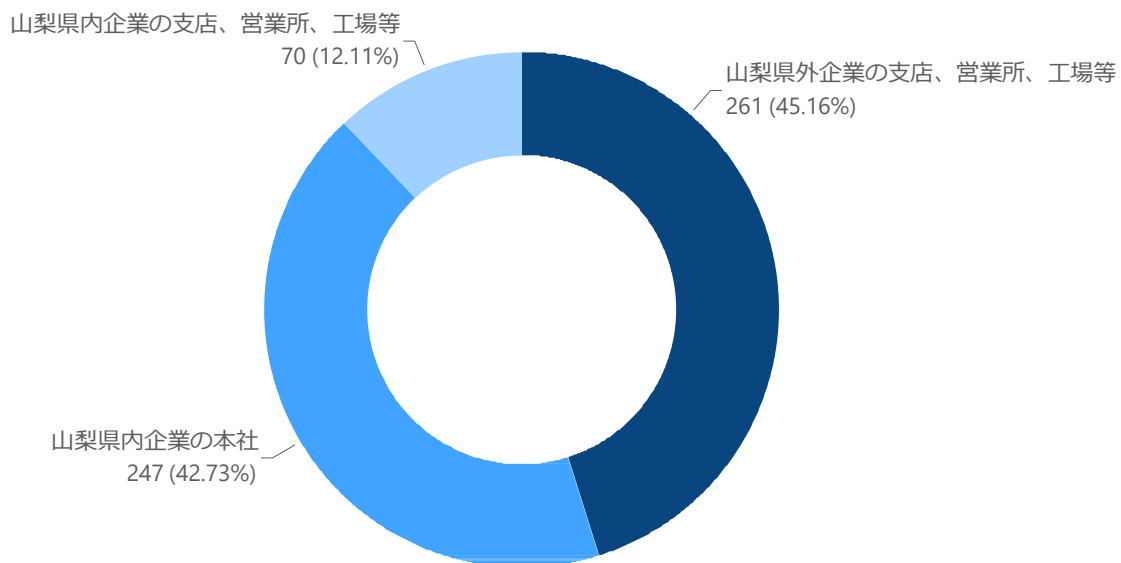
【Q. 1-7】現在勤務している事業所の業種をお教えてください。



【Q. 1-8】現在あなたが就いている業務（所属する部署）をお教えてください。

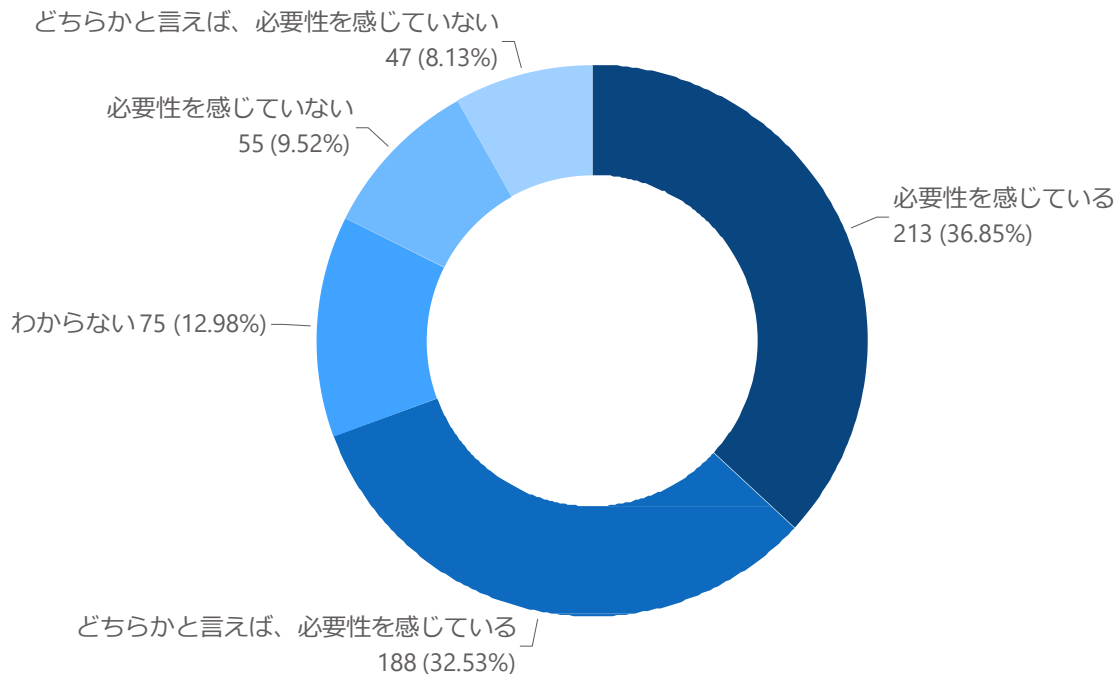


【Q. 1 -9】現在勤務している事業所の属性をお教えてください。



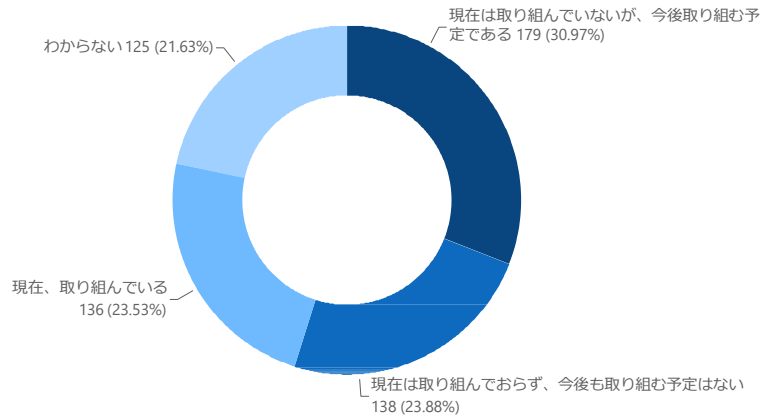
【Q. 2】スキルアップ等に対する基本的なお考えをお聞きます。社会経済の変化が激しくなるなか、あなたご自身のスキルアップを図っていく必要性を感じていますか。当てはまるもの一つを選択してください。

県内労働者の約7割がスキルアップの必要性を感じている。



【Q. 3】スキルアップ等に対する取り組み状況をお聞きます。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。当てはまるもの一つを選択してください。※ここでのスキルアップは会社での取り組み、自己啓発等の自主的取り組みの全てを含みます。

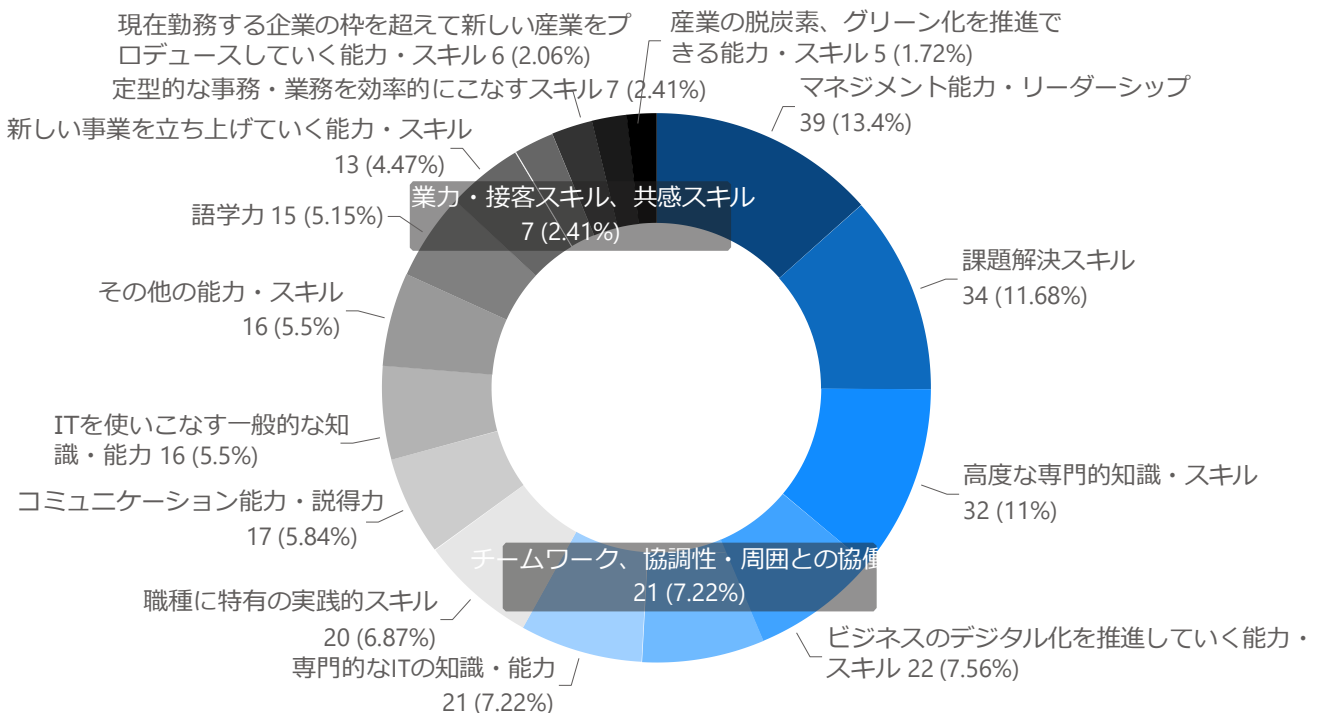
回答者のなかでスキルアップに取り組んでいる者は約 23%に留まっている。今後取り組む予定の者は 31%。



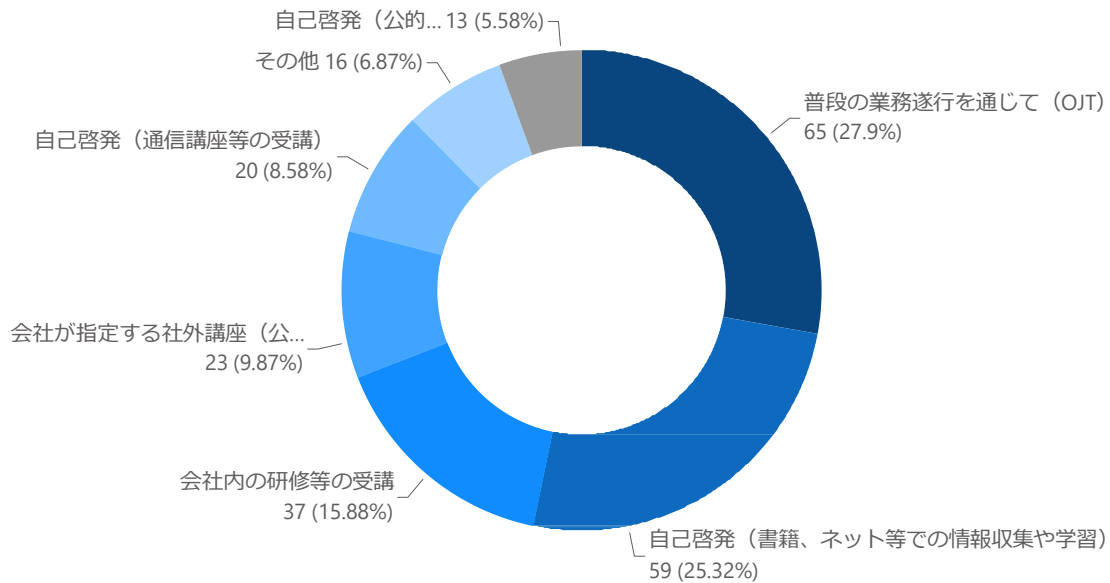
【Q. 4】前記 Q. 3 で「①現在、取り組んでいる」を選択した方にうかがいます。あなたご自身が取り組んでいるスキルアップではどのような能力・スキルの向上を目指していますか。当てはまるもの最大 3 つまで選択してください。

※ここでのスキルアップは会社での取り組み、自己啓発等の自主的取り組みの全てを含みます。

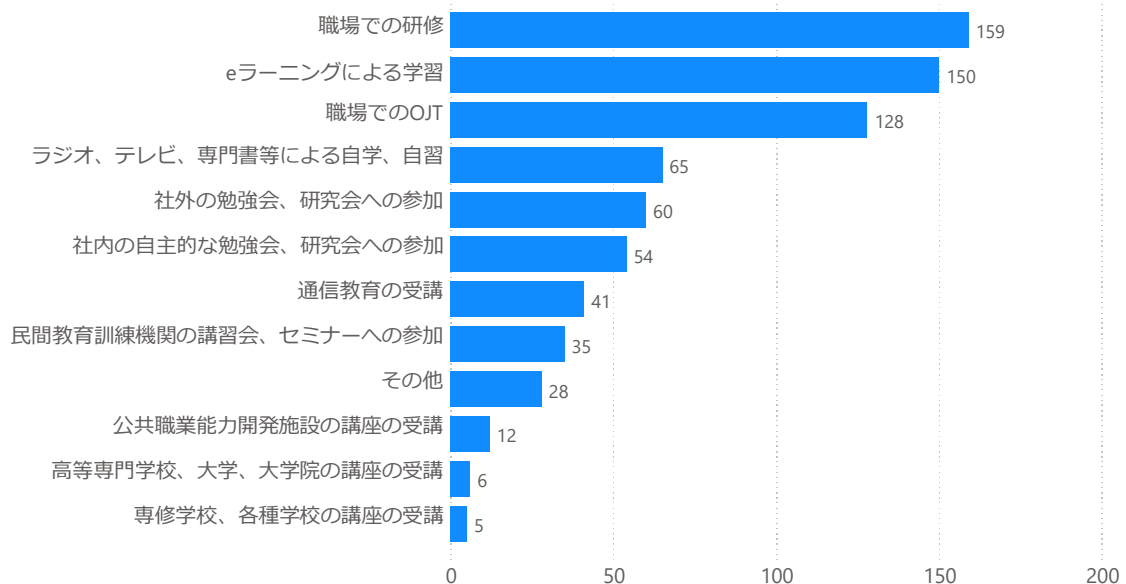
実際に取り組んでいるスキルアップの内容は、「マネジメント能力・リーダーシップ」「課題解決スキル（分析・思考・想像力等）」「高度な専門知識・スキル」が上位を占めている。



【Q. 5】前記 Q. 3で「①現在、取り組んでいる」を選択した方にうかがいます。あなたが現在取り組んでいるスキルアップはどのような方法で行っていますか。当てはまるもの全てを選択してください。※ここでのスキルアップは会社での取り組み、自己啓発等の自主的取り組みの全てを含みます。

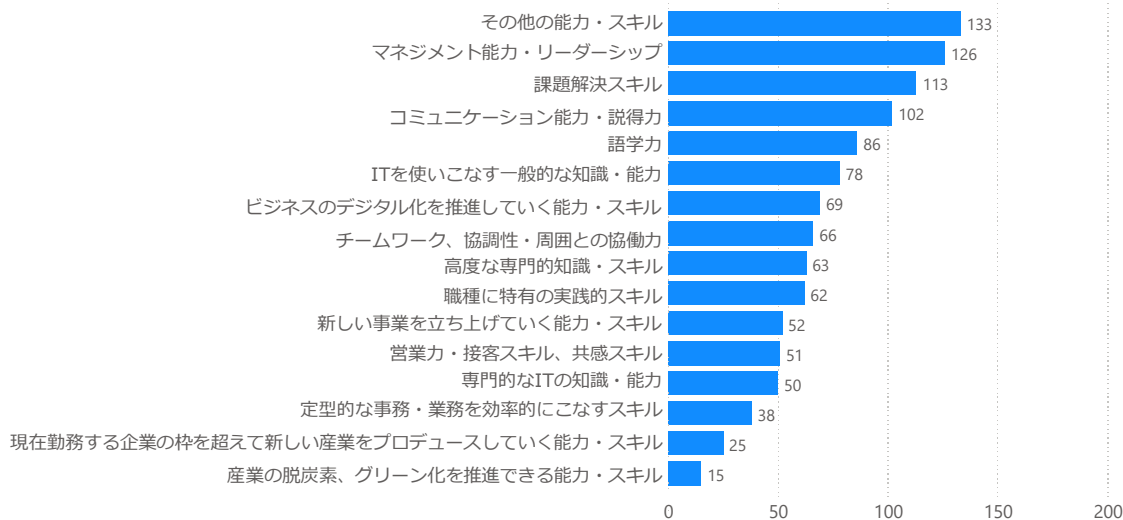


【Q. 6】あなたが「過去5年間」で経験したことのある研修・自己啓発の内容について、以下のなかで当てはまるもの全てを選択してください。※ここでのスキルアップは会社での取り組み、自己啓発等の自主的取り組みの全てを含みます。

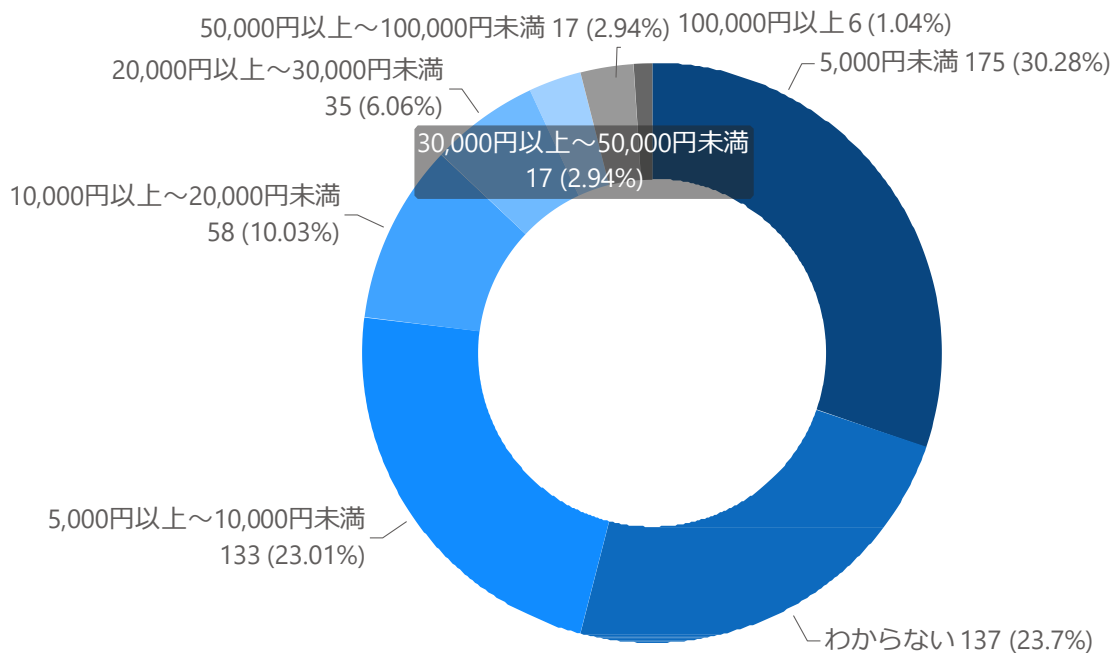


【Q.7】今後、スキルアップを目指すとするば、どのような能力・スキルの向上に関心がございますか。当てはまるもの最大3つまで選択してください。

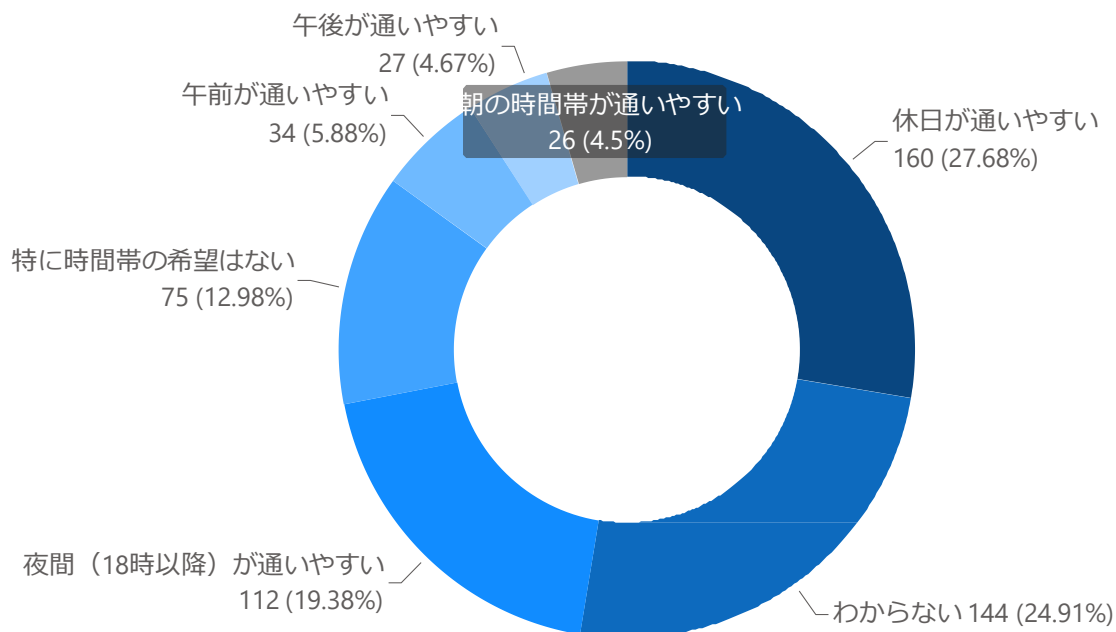
今後スキルアップを図りたい能力・スキルは、全ての年代を通して「マネジメント能力・リーダーシップ」「課題解決スキル（分析・思考・想像力等）」「コミュニケーション能力・説得力」が上位を占めている。



【Q.8】今後、スキルアップを目指すとするば、どの程度の「自己負担」まで許容できそうですか。当てはまるもの1つを選択してください。※会社からの資金援助が想定される場合はそれを除いて「自分で負担できる額」をお応えください。

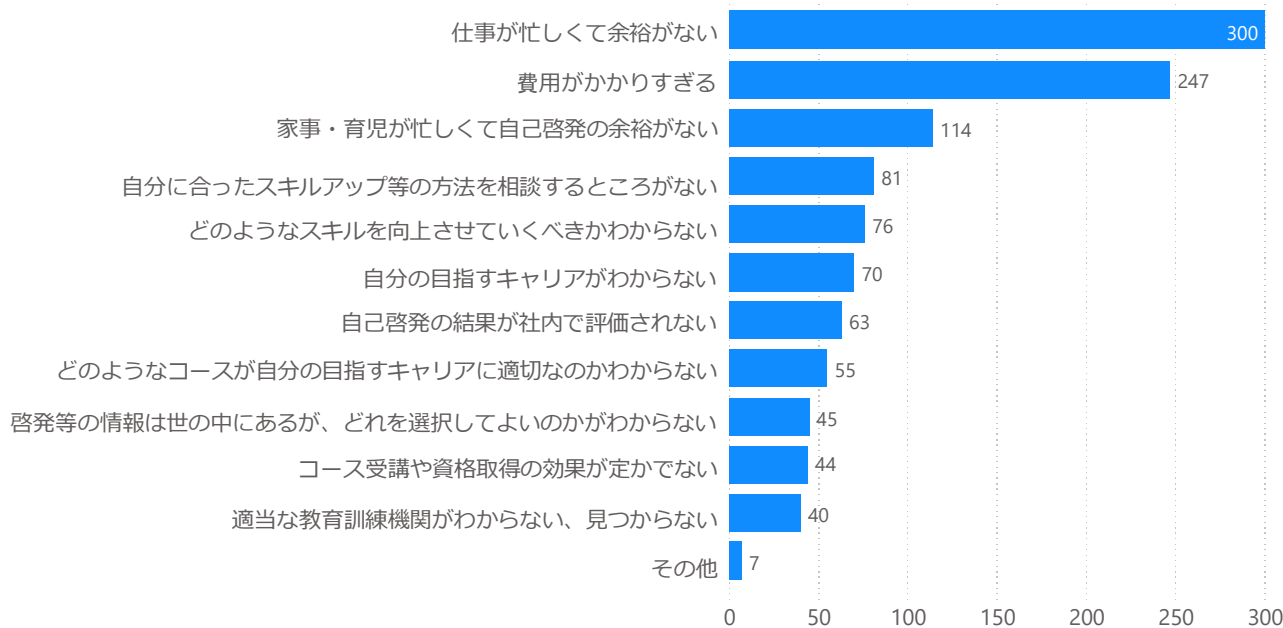


【Q.9】今後、スキルアップを目指し、社外の講座等に通うとした場合、通いやすい時間帯などはございますか。以下のなかから当てはまるもの1つを選択してください。

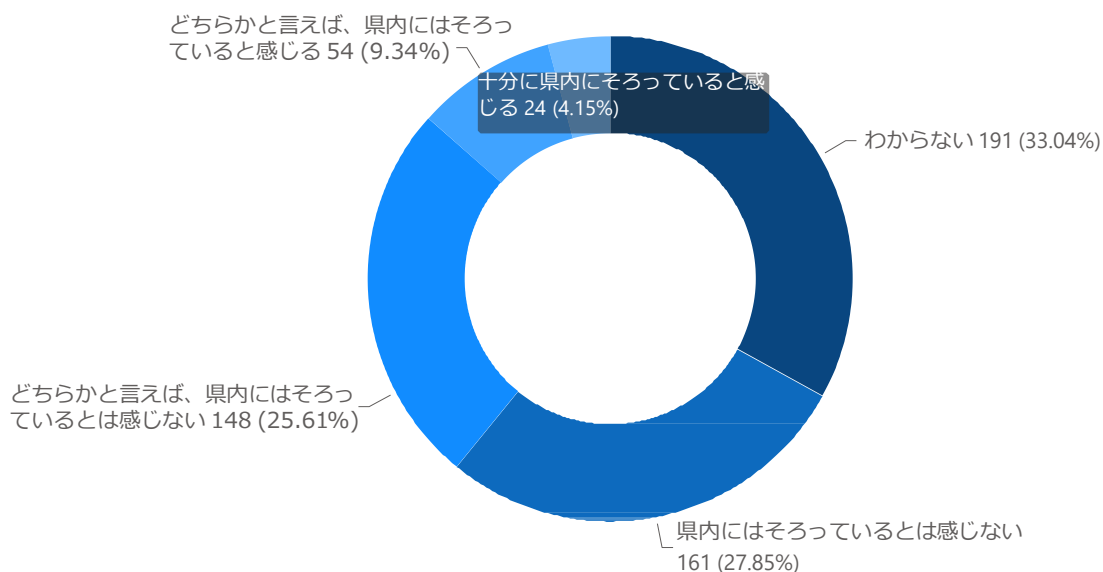


【Q.10】今後、スキルアップを目指していく場合、課題となることはなんでしょう。当てはまるもの最大3つまで選択してください。

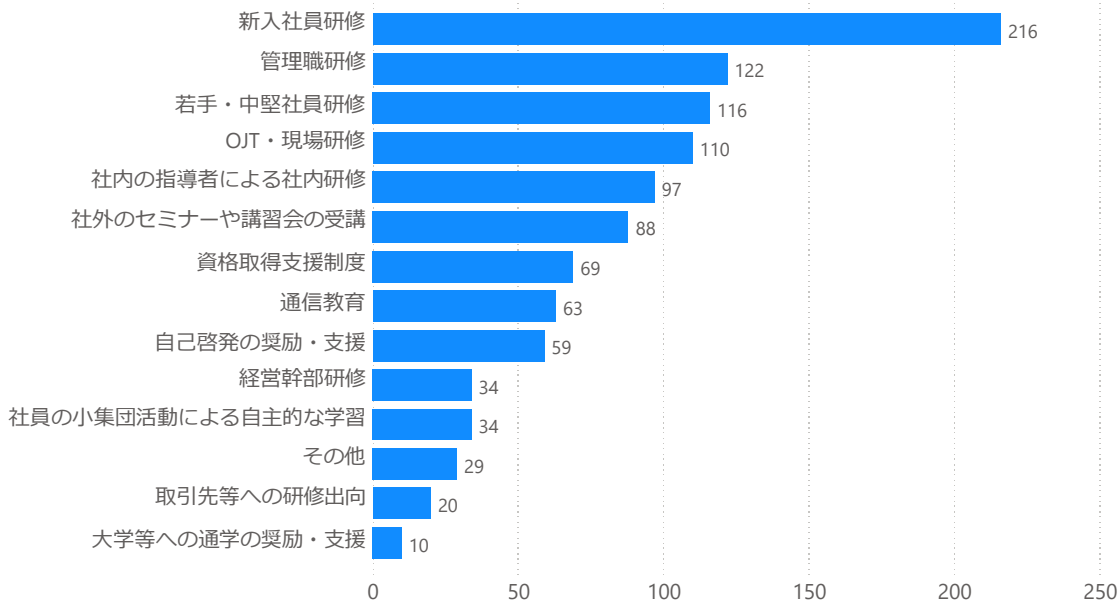
スキルアップのためには、「忙しくて余裕がない」、「費用が掛かりすぎる」という時間とお金の問題が大きなネックになっている様子がうかがえる。



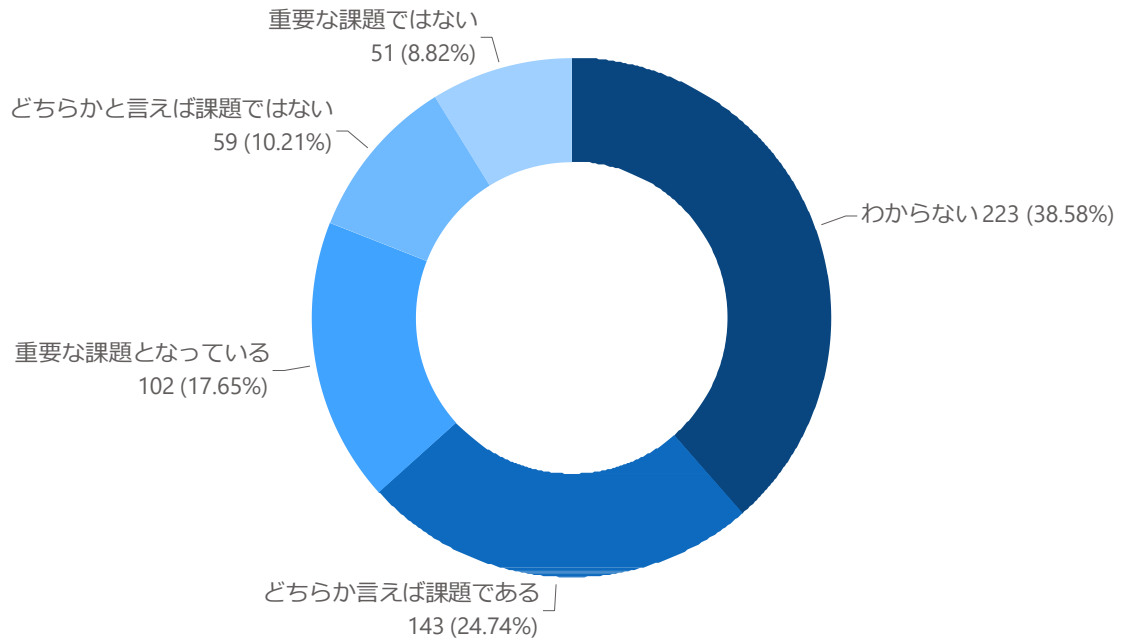
【Q.11】今後、スキルアップを目指していく場合、受講すべき講座や専門家は山梨県に十分にそろっていると感じますか。当てはまるもの1つを選択してください。



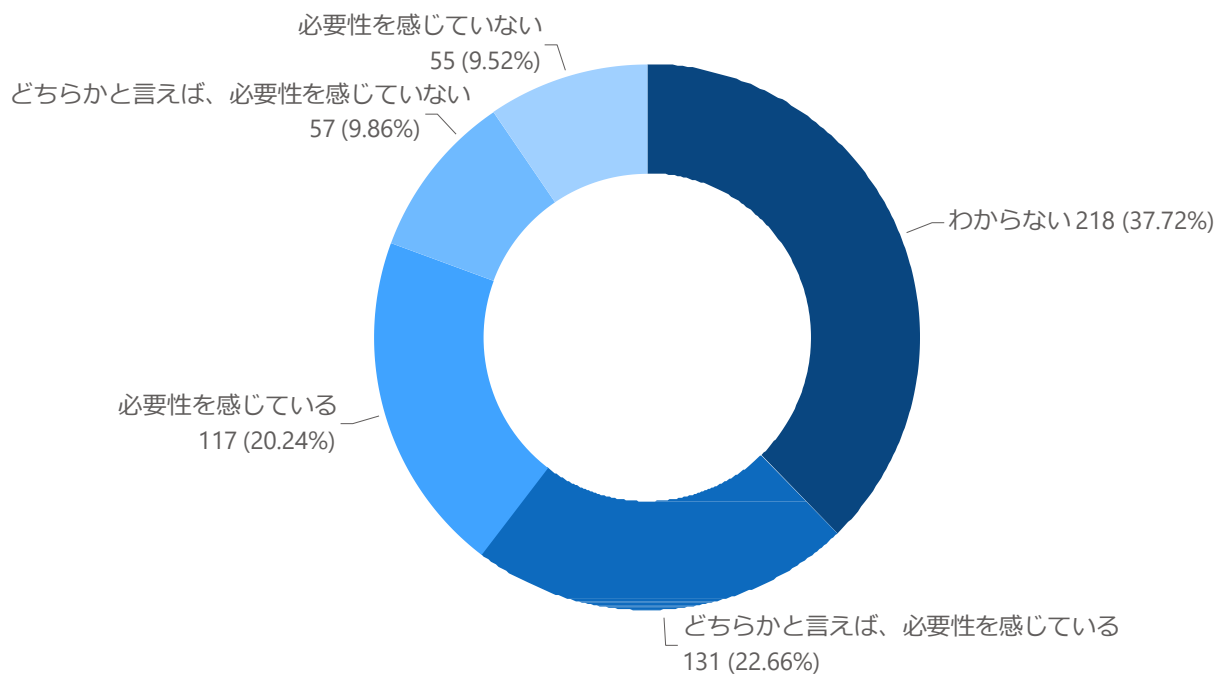
【Q.13】現在、あなたが勤務する会社（事業所）で取り組んでいる能力開発をすべて選択してください。あなたのご存知の範囲で当てはまるもの全てを選択してください。



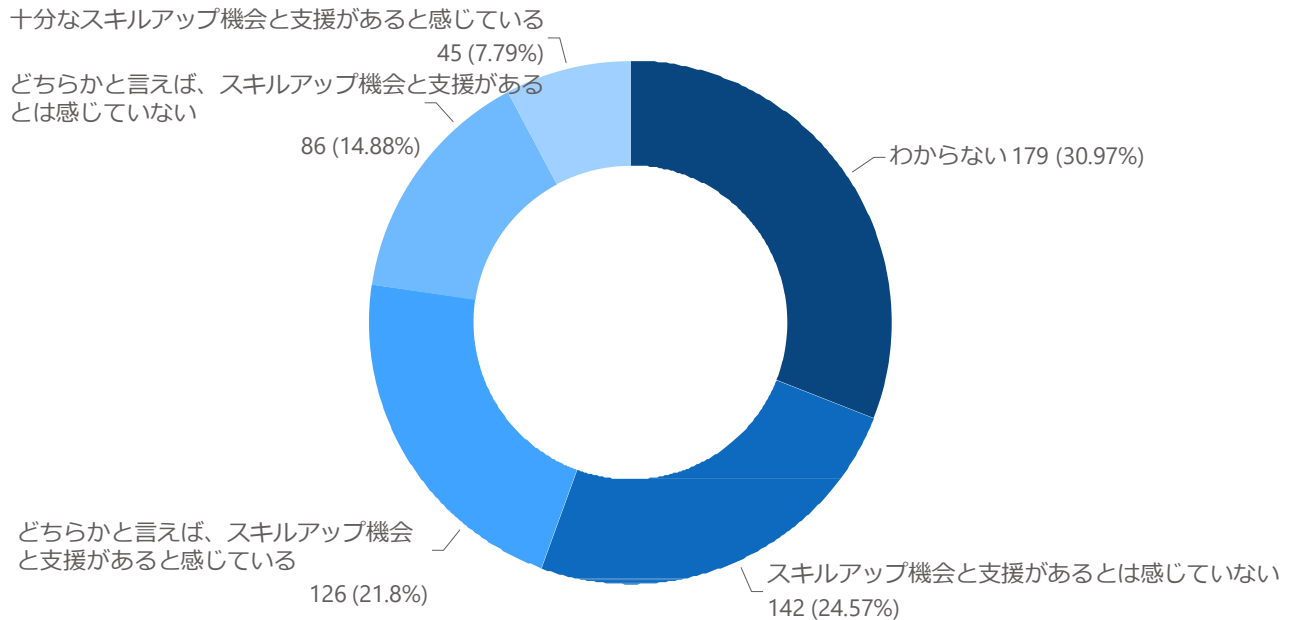
【Q.14】社会や産業のデジタル化が急速に進みつつありますが、あなたが勤務する会社（事業所）においてデジタルスキル向上を進める上での課題はありますか。当てはまるもの1つを選択してください。



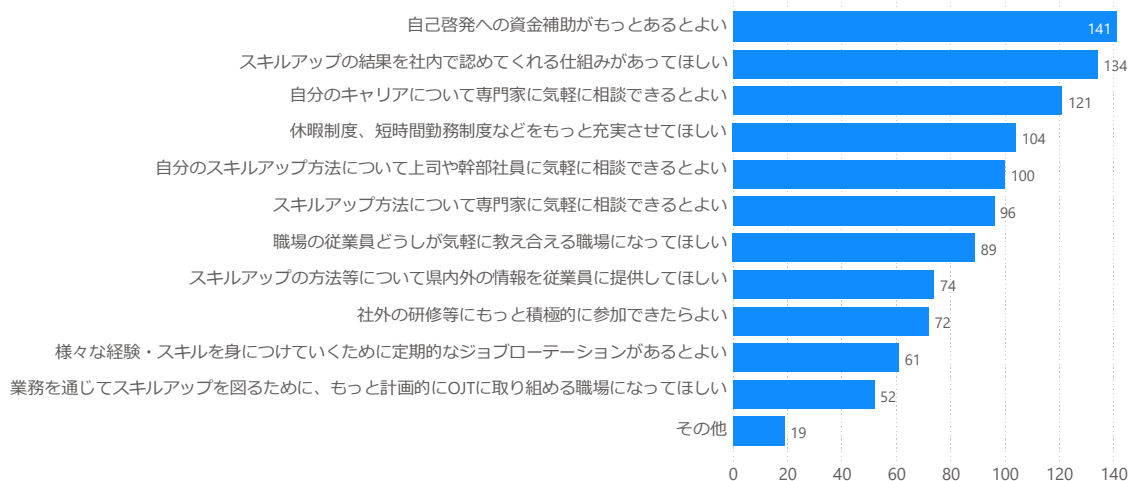
【Q.16】あなたが勤務する会社（事業所）のトップ（経営者・幹部）は、従業員がスキルアップを図っていく必要性を感じていますか。当てはまるもの1つを選択してください。



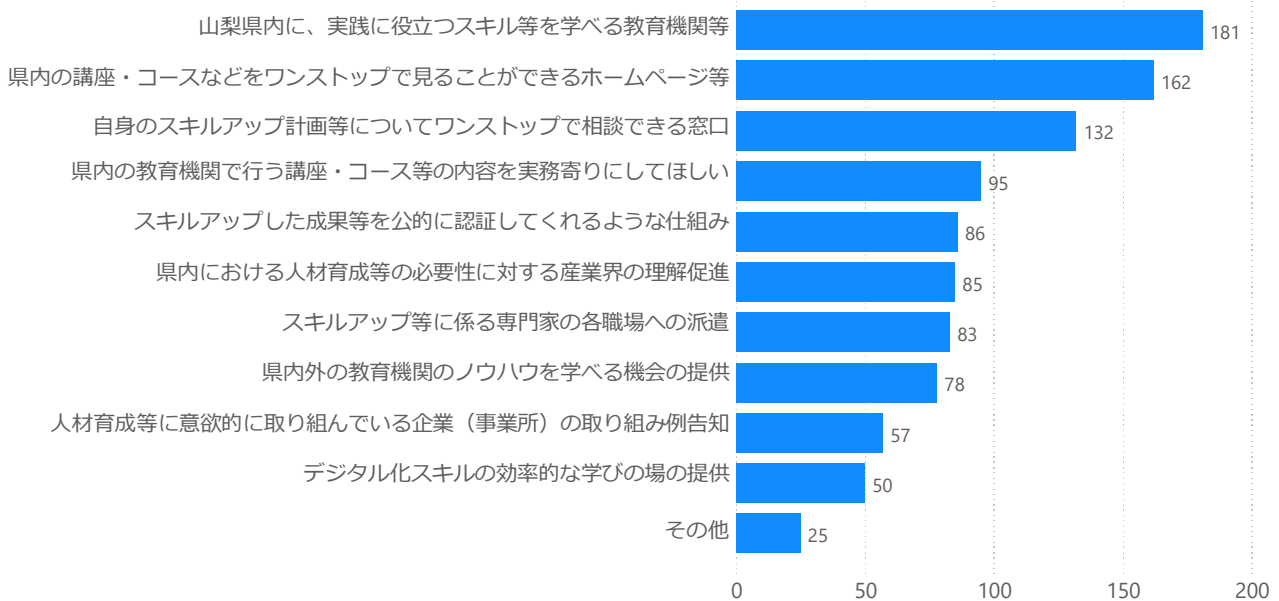
【Q.17】あなたが勤務する会社（事業所）は、従業員のスキルアップの機会を十分に提供または支援してくれていると感じていますか。当てはまるもの1つを選択してください。※ここでのスキルアップは会社での取り組み、自己啓発等の自主的取り組みの全てを含みます。



【Q.18】あなたがスキルアップ等を図っていくために、勤務する会社（事業所）に期待することは何ですか。当てはまるもの最大3つまで選択してください。



【Q.19】皆様のスキルアップに向けて県や教育機関等へ期待することを教えてください。当てはまるもの最大3つまで選択してください。



【Q.20】最後に、現場での問題意識やお悩み、または皆様のスキルアップに向けて県や教育機関等への提案などについて自由にご記入ください。

現場での問題意識やお悩みとしては、以下のとおり「コミュニケーションの不足」「子育てと仕事の両立の難しさ」「人材の不足」に関する回答が多数を占めた。

- ・ **コミュニケーションの不足**
 - もう少し、上司とのやりとりがうまくやっていける職場にして欲しい。
 - コミュニケーション能力が向上しない職場環境。 など
- ・ **子育てと仕事の両立の難しさ**
 - 育休切りが酷いのもっと差別のない会社になって欲しい。
 - 子育てしながらもスキルアップできる場所が欲しい。 など
- ・ **人材の不足**
 - 物流業界は何処も人材不足で、一人一人にかかる負担が大きすぎる。
 - 働き手の確保と、離職の増加。 など

また、スキルアップに向けた県や教育機関等への提案としては、以下のとおり「スキルアップの機会提供」「スキルアップに関する相談先の設置」「スキルアップに関する情報の提供」「スキルアップに関する金銭的補助」に関する回答が多数を占めた。

- ・ **スキルアップの機会提供**
 - コンプライアンスやジェンダーなど現在社会的に重要な内容の講座や今後より必要になりうる可能性の高い内容(環境問題など)の講座などを可能なら無償もしくは安価で学べる機会があれば、より住みやすい、働

きやすい環境を整えて行けると思います。

- 山梨県へは、一般市民へ無料のスキルアップ講座を提供して欲しい。
- OJT をする為のスキルアップの機会がない。
- 近場で誰でも参加できるイベントしてくれたら子育て世代も行きやすそう。 など

・ **スキルアップに関する相談先の設置**

- 自分のスキルアップの為に職場能力とは違うスキルを勉強している為何も補助もなく、時間も取れずなかなか捗らない。好きな時間に相談できる窓口があれば良いなと感じた。
- 相談出来るところがほしい。

・ **スキルアップに関する情報の提供**

- 探せばあるではなく、教育機関や、県でスキルアップするにあたってどんなセミナー、研修があるのかをもっと発信していただきたい。
- このアンケートで気づいたことが現状、県や教育機関等でどのようなスキルアップを提供しているのか全く知らないことでした。

・ **スキルアップに関する金銭的補助**

- 自己資金でスキルアップをするのは、なかなか厳しい状況なので一部でも補助していただける体制や、社員を講座に参加させた会社に補助金等を出す等の体制があれば今より受講する機会が増えると思う。
- 資格補助金などがあるといい。 など

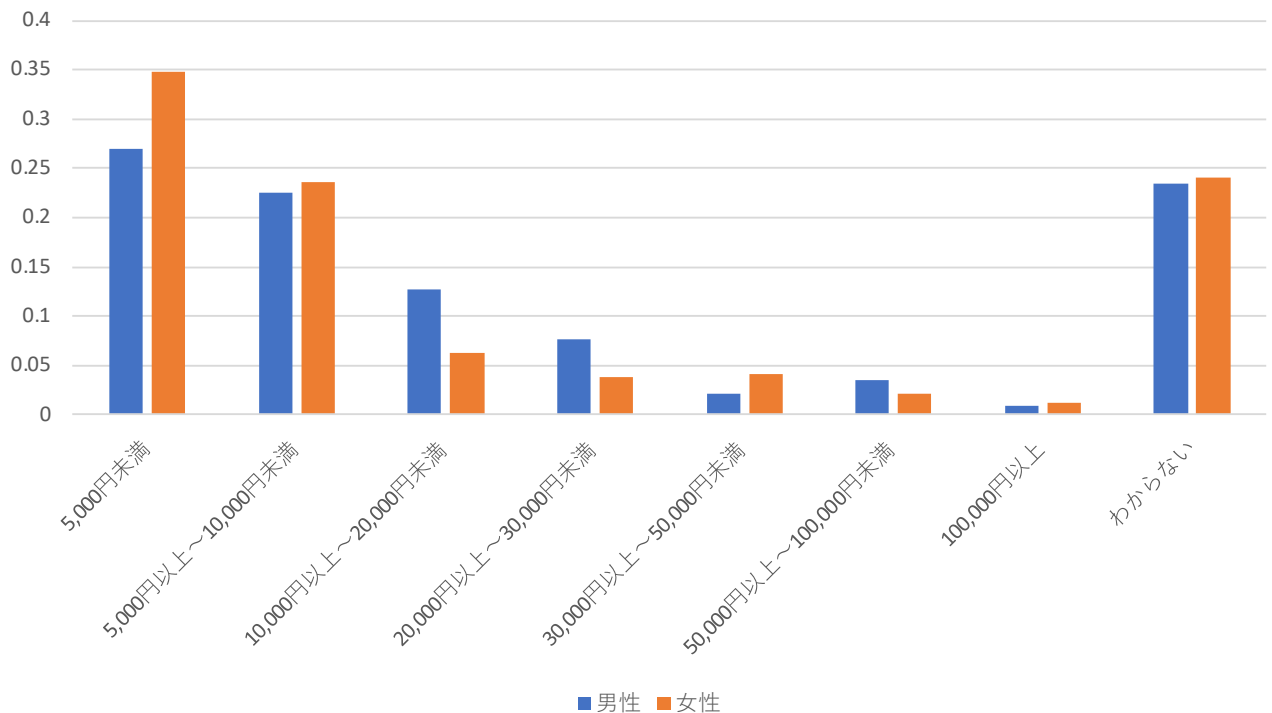
(3) アンケート調査から得られた含意

① 性差に見られる傾向の違い

- 今後のスキルアップにおいて関心を示している能力・スキルにおいて、男性は女性に比べ「マネジメント能力・リーダーシップ」（男性 25.5%、女性 16.6%）「高度な専門知識・スキル」（男性 13.6%、女性 7.05%）「その他能力・スキル」（男性 26.1%、女性 18.7%）と回答する割合が高く、女性は男性に比べ「コミュニケーション能力・説得力」（男性 11.5%、女性 26.1%）「語学（外国語）力」（男性 11%、女性 20.3%）と回答する割合が高いことが分かった。

今後のスキルアップにおいて関心のある能力・スキル	
男性の回答割合が大きい項目	女性の回答割合が大きい項目
マネジメント能力・リーダーシップ	コミュニケーション能力・説得力
高度な専門知識・スキル	語学（外国語）力
その他能力・スキル	

- スキルアップを目指す際に許容できる自己負担額について、男性の方が女性よりも高額な負担を許容できる傾向があることが分かった。



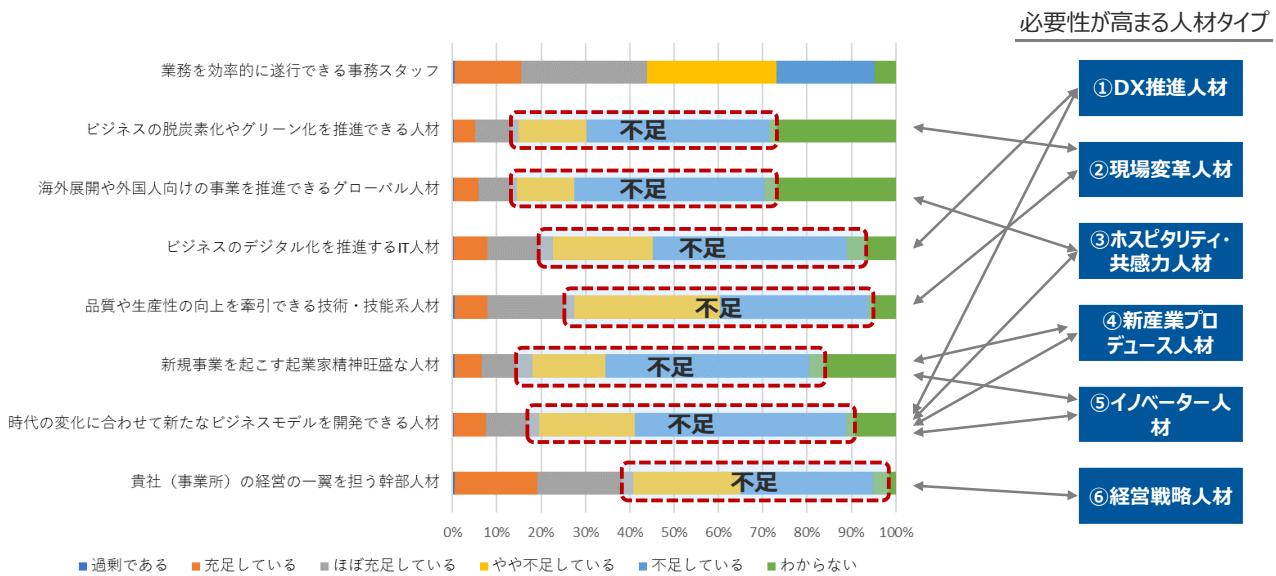
- スキルアップを目指す際の課題として、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余地がない」と回答したのは男性 11.9%、女性 30.7%であり、女性の方が強く課題として意識していることが分かった。
- スキルアップを図っていくために勤務する会社（事業所）に期待することとして、「職場の従業員どうしが気軽に教え合える職場になってほしい」（男性 11%、女性 21.6%）「休暇制度、短時間勤務制度などをもっと充実させて

ほしい] (男性 14.8%、女性 22.4%) と回答する女性の割合が高いことが分かった。

- スキルアップを図っていくために県や教育機関等へ期待することとして、「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」（男性 12.5%、女性 22%）と回答する女性の割合が高いことが分かった。

②「6つの人材タイプ」とアンケート調査結果の関係

- ・ 中間報告において仮説として示していた「今後育成していくべき6つの人材タイプ」の妥当性も、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。



- ・ 6つの人材タイプは「労働者が今後向上したい能力・スキル」とも整合的であり、6つの人材タイプに対する「労働者側のニーズ」にも合致していることが分かった。

