

調査の概要

1 調査目的

企業の求める職業能力・人材ニーズを把握することを通じて、国並びに都道府県が行うものづくり分野及び非ものづくり分野における訓練ニーズを明確にする。

2 調査時期

令和5年4月から令和5年9月までに独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の各職業能力開発施設が調査を実施した。

3 調査対象数

調査対象は全国の3,436事業所である。事業所の主たる事業内容から業種を概括して以下の分野に分けている。

(1) ものづくり分野 2,705 事業所

内訳：機械関連分野 494 事業所	金属加工関連分野 387 事業所
電気・電子関連分野 812 事業所	居住関連分野 866 事業所
環境関連分野 146 事業所	

(2) 非ものづくり分野 731 事業所

内訳：介護関連分野 93 事業所	I T 関連分野 360 事業所
医療事務関連分野 91 事業所	農業関連分野 93 事業所
観光関連分野 94 事業所	

参考：事業所が所在する都道府県別内訳は別紙1 参照

調査実施施設別内訳は別紙2 参照

4 調査項目

(1) 共通調査項目

- ① 回答事業所の属性（事業所名、従業員数、業種、経営戦略上重視する事項）
- ② 人材確保（今後の新卒・中途採用予定、新卒採用に当たり重視する教育訓練機関、中途採用の求人手段・人材として重視する事項）
- ③ 人材育成（人材育成の課題、人材育成計画作成の有無、人材育成の目標）
- ④ DX（デジタルトランスフォーメーション）への対応（デジタル人材の採用予定、デジタル技術を活用する上での課題、デジタル技術を活用するために今後必要となる人材に求めるもの）

(2) 専門的職業能力に係る調査項目

- ① 事業主が人材を採用する際に求める職業能力（若年者、40 歳以上）
- ② 従業員の育成にとって必要であるが、自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力

※ (2)の専門的職業能力に係るヒアリングについては、機械関連、電気関連、設備工事関連、建築関連、環境関連、介護関連、情報・通信関連、医療事務関連（医師事務関連を含む）、野菜作農業、米作農業、酪農業、その他の農業・造園、ホテル・旅館関連、旅行バス関連、旅行業、パソコン活用・総務、経理、営業、D X関連の各職務に関する調査票を作成し、事業所の事業内容に応じて、可能な限り複数の職務の調査票を用いて実施した（後記【参考】参照）。

5 調査方法

機構の職業能力開発施設の職業訓練指導員等が事業所を訪問し、事業主や教育訓練担当者に対するヒアリング調査を実施。

【参考】

上記3の3,436事業所に対して、当該事業所の事業内容に応じてヒアリング結果を得た調査票の種類、数については別紙3を参照

○ 別紙3の見方・活用法

- ・ この表は、横に職務に関する調査票の種類（機械関連、電気関連、設備工事関連等）、縦に調査対象企業分野（機械関連、金属加工関連、電気・電子関連等）を列記している。
- ・ 縦に列記している調査対象区分ごとの従業員数による企業規模別に、調査票の種類ごとに、「採用」、「人材育成」のそれぞれについて回答を得た事業所数を示している。

「採用」・・・事業主が人材を採用する際に求める職業能力

「人材育成」・・・従業員の育成にとって必要であるが、自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力

例えば、機械関連分野の事業所では、機械関連の調査票を中心に、複数の職務について調査が可能な場合は他に、電気関連、設備工事関連、建築関連、環境関連、情報・通信関連、野菜作農業の職務の調査票で回答を得ている。このように調査票の種類にかかわらず、事業所の分野ごとに集計することにより、機械関連分野の事業所で必要な職務の広がり把握することができる。

- ・ 各分野の事業所において回答を得た調査票ごとの合計数は、調査票の項目の「合計」欄に記載している。

例えば、機械関連の職務の調査票は、機械関連、金属加工関連、電気・電子関連等の分野の事業所で回答を得た結果、合計で「採用」は872事業所、「人材育成」は301事業所から回答を得ている。このように事業所の分野にかかわらず、機械関連の職務をまとめて集計することにより、およそ機械関連の職務のニーズはどのようなものを把握することができる。

なお「備考」の120事業所は、調査票の「備考（具体的な職業能力）」において、より具体的な知識及び技能・技術等を把握できた事業数を示している。

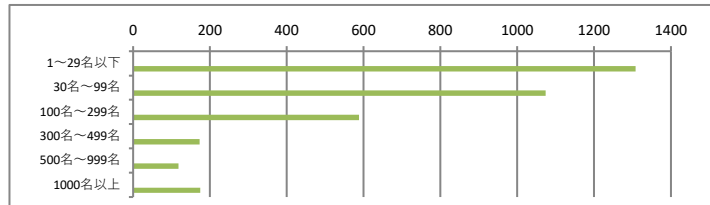
調査結果の概要

1 回答事業所の属性

(1) 従業員規模

「1～29名」38.1%、「30～99名」31.3%、「100～299名」17.1%、「300～499名」5.0%、「500～999名」3.4%、「1,000名以上」5.1%となっている。

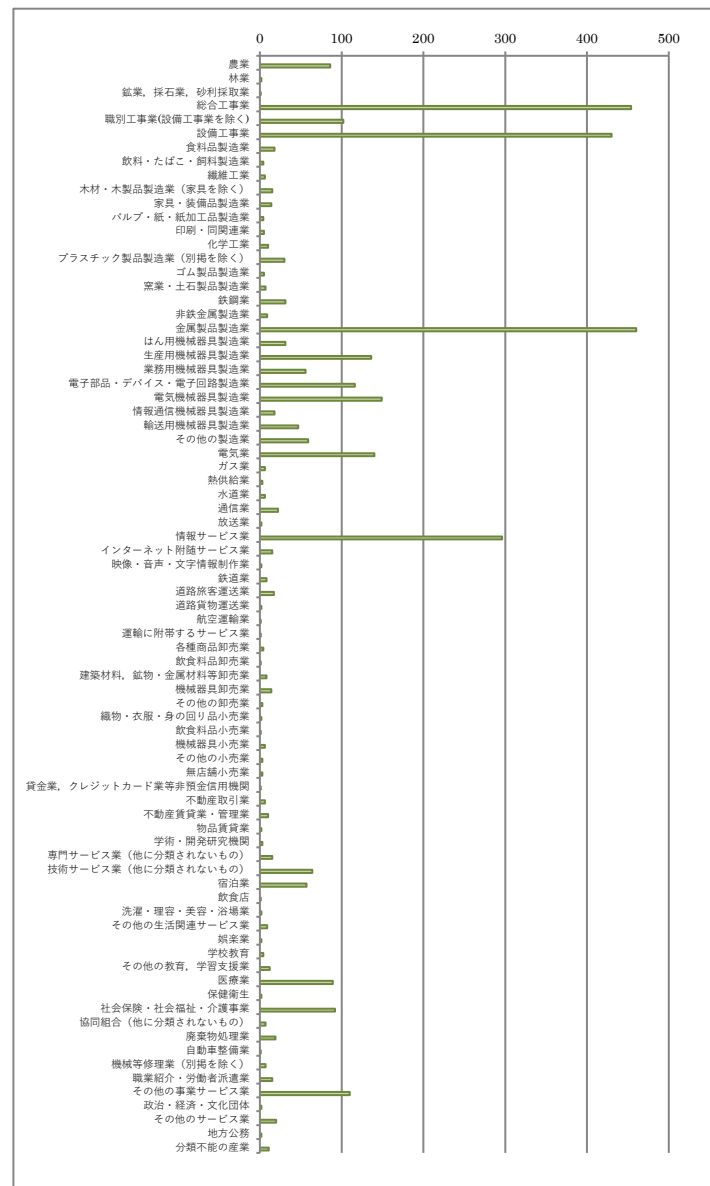
従業員数	事業所数	割合
1～29名以下	1308	38.1%
30名～99名	1074	31.3%
100名～299名	588	17.1%
300名～499名	173	5.0%
500名～999名	118	3.4%
1000名以上	175	5.1%
	3436	100.0%



(2) 業種（日本標準産業分類（中分類））

多い順に「金属製品製造業」13.4%、「総合工事業」13.2%、「設備工事業」12.5%、「情報サービス業」8.6%、「電気機械器具製造業」4.3%が続いている。

業種	事業所数	割合
農業	86 社	2.5%
林業	2 社	0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	1 社	0.0%
総合工事業	454 社	13.2%
職別工事業(設備工事業を除く)	102 社	3.0%
設備工事業	430 社	12.5%
食料品製造業	10 社	0.3%
飲料・たばこ・飼料製造業	4 社	0.1%
繊維工業	6 社	0.2%
木材・木製品製造業(家具を除く)	15 社	0.4%
家具・装備品製造業	14 社	0.4%
パルプ・紙・紙加工品製造業	4 社	0.1%
印刷・同関連業	5 社	0.1%
化学工業	10 社	0.3%
プラスチック製品製造業(別掲を除く)	30 社	0.9%
ゴム製品製造業	5 社	0.1%
窯業・土石製品製造業	7 社	0.2%
鉄鋼業	31 社	0.9%
非鉄金属製造業	9 社	0.3%
金属製品製造業	460 社	13.4%
はん用機械器具製造業	31 社	0.9%
生産用機械器具製造業	136 社	4.0%
業務用機械器具製造業	56 社	1.6%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	116 社	3.4%
電気機械器具製造業	149 社	4.3%
情報通信機械器具製造業	19 社	0.5%
輸送用機械器具製造業	47 社	1.4%
その他の製造業	59 社	1.7%
電気業	140 社	4.1%
ガス業	6 社	0.2%
熱供給業	3 社	0.1%
水道業	6 社	0.2%
通信業	22 社	0.6%
放送業	2 社	0.1%
情報サービス業	296 社	8.6%
インターネット・附随サービス業	15 社	0.4%
映像・音声・文字情報制作業	2 社	0.1%
鉄道業	8 社	0.2%
道路旅客運送業	17 社	0.5%
道路貨物運送業	2 社	0.1%
航空運輸業	1 社	0.0%
運輸に附帯するサービス業	1 社	0.0%
各種商品卸売業	4 社	0.1%
飲食料品卸売業	1 社	0.0%
建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	8 社	0.2%
機械器具卸売業	14 社	0.4%
その他の卸売業	3 社	0.1%
繊維・衣服・身の回り品小売業	2 社	0.1%
飲食料品小売業	1 社	0.0%
機械器具小売業	6 社	0.2%
その他の小売業	3 社	0.1%
無店舗小売業	3 社	0.1%
貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関	1 社	0.0%
不動産取引業	6 社	0.2%
不動産賃貸業・管理業	10 社	0.3%
物品賃貸業	2 社	0.1%
学術・開発研究機関	3 社	0.1%
専門サービス業(他に分類されないもの)	15 社	0.4%
技術サービス業(他に分類されないもの)	64 社	1.9%
宿泊業	57 社	1.7%
飲食店	1 社	0.0%
洗濯・理容・美容・浴場業	2 社	0.1%
その他の生活関連サービス業	9 社	0.3%
娯楽業	2 社	0.1%
学校教育	4 社	0.1%
その他の教育、学習支援業	12 社	0.3%
医療業	89 社	2.6%
保健衛生	2 社	0.1%
社会保険・社会福祉・介護事業	92 社	2.7%
協同組合(他に分類されないもの)	7 社	0.2%
廃棄物処理業	19 社	0.6%
自動車整備業	1 社	0.0%
機械等修理業(別掲を除く)	7 社	0.2%
職業紹介・労働者派遣業	15 社	0.4%
その他の事業サービス業	110 社	3.2%
政治・経済・文化団体	2 社	0.1%
その他のサービス業	20 社	0.6%
地方公務	2 社	0.1%
分類不能の産業	11 社	0.3%
	3436 社	100.0%



注1) 調査事業所数0社の業種は除外している。

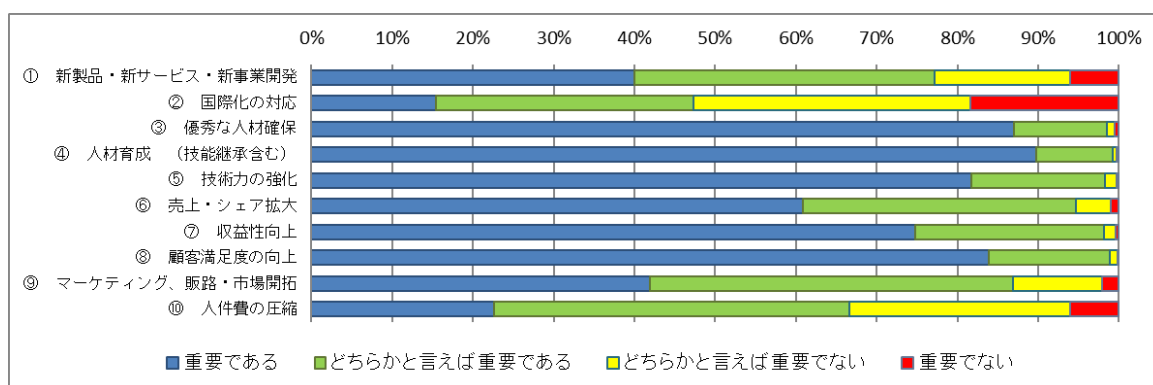
注2) 無回答は除外している。

（３）経営戦略上、多くの事業主が重要視する項目

全分野で見ると、多くの事業主から重要であると回答された項目は、「④人材育成（技能継承含む）」（89.8%）、「③優秀な人材確保」（87.0%）、「⑧顧客満足度の向上」（83.8%）、「⑤技術力の強化」（81.7%）の順になっている。一方、重要であるとの回答が少ない項目は、「②国際化の対応」（15.4%）、「⑩人件費の圧縮」（22.6%）となっている。

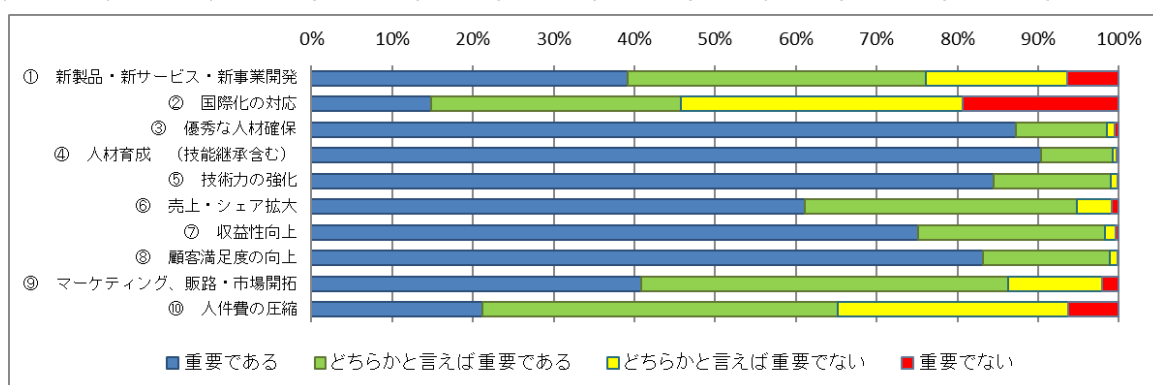
【全分野】調査対象 3,436 事業所

	重要である	どちらかと言えば重要である	どちらからと言えば重要でない	重要でない
① 新製品・新サービス・新事業開発	1351	1255	569	204
② 国際化の対応	520	1078	1160	622
③ 優秀な人材確保	2971	394	34	16
④ 人材育成（技能継承含む）	3069	322	19	8
⑤ 技術力の強化	2782	564	52	8
⑥ 売上・シェア拡大	2061	1148	146	33
⑦ 収益性向上	2533	793	50	14
⑧ 顧客満足度の向上	2850	511	33	5
⑨ マーケティング、販路・市場開拓	1418	1525	372	71
⑩ 人件費の圧縮	764	1488	923	205



【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

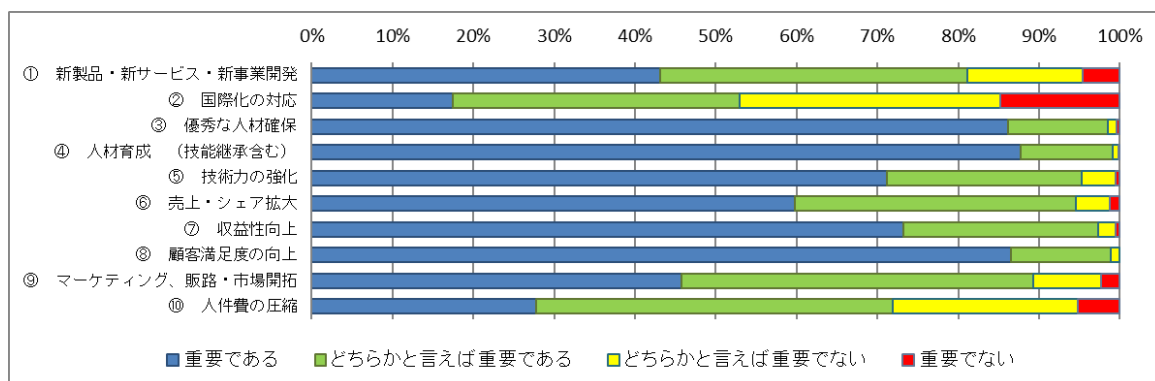
	重要である	どちらかと言えば重要である	どちらからと言えば重要でない	重要でない
① 新製品・新サービス・新事業開発	1041	982	466	171
② 国際化の対応	395	823	928	516
③ 優秀な人材確保	2345	304	26	13
④ 人材育成（技能継承含む）	2434	239	14	7
⑤ 技術力の強化	2269	390	22	4
⑥ 売上・シェア拡大	1629	897	116	24
⑦ 収益性向上	2005	619	35	10
⑧ 顧客満足度の向上	2225	422	25	5
⑨ マーケティング、販路・市場開拓	1091	1214	312	54
⑩ 人件費の圧縮	564	1171	758	168



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

注) 無回答は除外している。

	重要である	どちらかと言えば重要である	どちらかと言えば重要でない	重要でない
① 新製品・新サービス・新事業開発	310	273	103	33
② 国際化の対応	125	255	232	106
③ 優秀な人材確保	626	90	8	3
④ 人材育成 (技能継承含む)	635	83	5	1
⑤ 技術力の強化	513	174	30	4
⑥ 売上・シェア拡大	432	251	30	9
⑦ 収益性向上	528	174	15	4
⑧ 顧客満足度の向上	625	89	8	0
⑨ マーケティング、販路・市場開拓	327	311	60	17
⑩ 人件費の圧縮	200	317	165	37



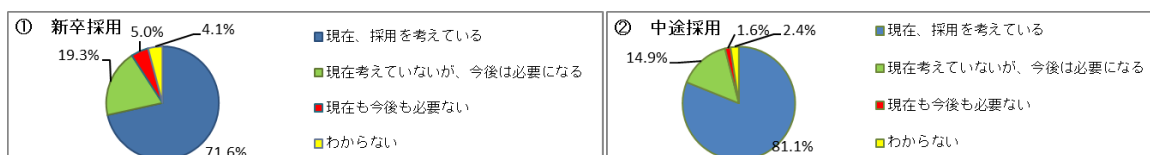
2 人材確保に関して

(1) 今後の採用予定

全分野で見ると、新卒採用は「現在、採用を考えている」が71.6%、「現在考えていないが、今後は必要になる」が19.3%、中途採用は「現在、採用を考えている」が81.1%、「現在考えていないが、今後は必要になる」が14.9%を占めている。

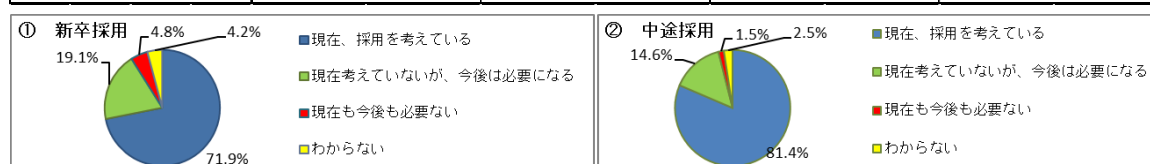
【全分野】調査対象 3,436 事業所

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、 今後は必要になる	現在も 今後も 必要ない	わからない
① 新卒採用	2436	656	171	141
② 中途採用	2768	510	55	81



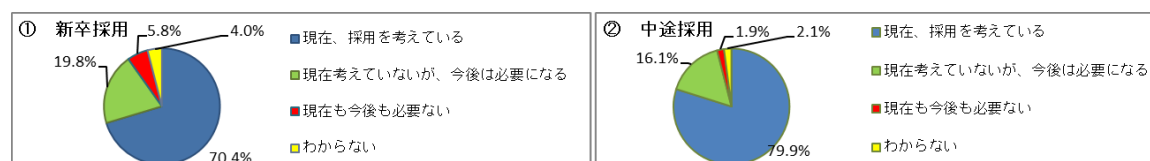
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、 今後は必要になる	現在も 今後も 必要ない	わからない
① 新卒採用	1928	513	129	112
② 中途採用	2189	393	41	66



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、 今後は必要になる	現在も 今後も 必要ない	わからない
① 新卒採用	508	143	42	29
② 中途採用	579	117	14	15



注) 無回答は除外している。

(2) 新卒採用に当たって重視する教育訓練機関

全分野で見ると、「高校卒」58.7%、「大学卒」51.0%、「専門学校卒」49.3%、「高等専門学校卒」28.9%、「ポリテクカレッジ卒」24.6%の順に高くなっている^(※)。

※参考 本結果については、教育訓練機関により次のとおり卒業者数に大きな差があることに留意することが必要である。

R5.3 (R4 年度間) 卒業者数	高校卒	103.9 万人
	専修学校・各種学校卒	43.2 万人
	高等専門学校卒	1.0 万人
	大学卒	59.0 万人
	ポリテクカレッジ卒	0.2 万人

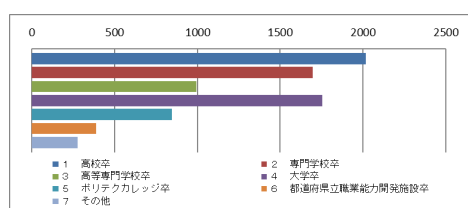
出所：ポリテクカレッジ卒以外は文部科学省「令和5年度学校基本調査」より

https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm

(ポリテクカレッジ卒は機構の公共職業訓練部大学校課からの情報提供による。)

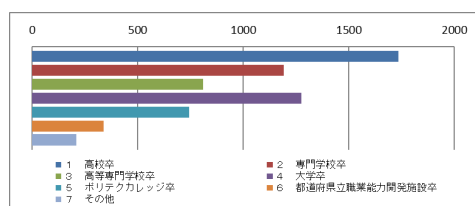
【全分野】調査対象 3,436 事業所

項目	事業所	割合
1 高校卒	2016	58.7%
2 専門学校卒	1695	49.3%
3 高等専門学校卒	994	28.9%
4 大学卒	1753	51.0%
5 ポリテクカレッジ卒	846	24.6%
6 都道府県立職業能力開発施設卒	387	11.3%
7 その他	276	8.0%



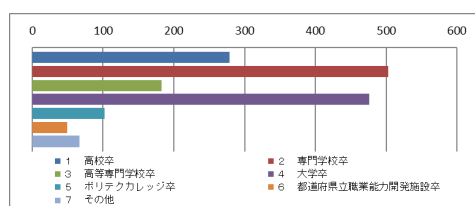
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

項目	事業所	割合
1 高校卒	1737	64.2%
2 専門学校卒	1192	44.1%
3 高等専門学校卒	811	30.0%
4 大学卒	1277	47.2%
5 ポリテクカレッジ卒	744	27.5%
6 都道府県立職業能力開発施設卒	338	12.5%
7 その他	209	7.7%



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

項目	事業所	割合
1 高校卒	279	38.2%
2 専門学校卒	503	68.8%
3 高等専門学校卒	183	25.0%
4 大学卒	476	65.1%
5 ポリテクカレッジ卒	102	14.0%
6 都道府県立職業能力開発施設卒	49	6.7%
7 その他	67	9.2%



注1) 複数回答（主なもの3つまで）。割合は、各分野の調査対象事業所数（無回答を除く）を100.0とした割合である。

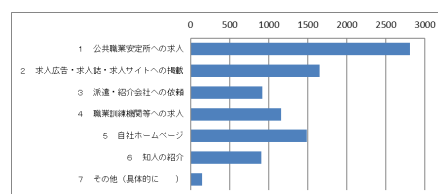
注2) 本来、修了となる教育訓練機関について、便宜上、卒業で統一していること。

(3) 中途採用に当たって、よく用いる求人手段

全分野で見ると、「公共職業安定所への求人」(81.8%)が最も高く、「求人広告・求人誌・求人サイトへの掲載」(48.0%)、「自社ホームページ」(43.3%)、「職業訓練機関等への求人」(33.8%)が続いている。

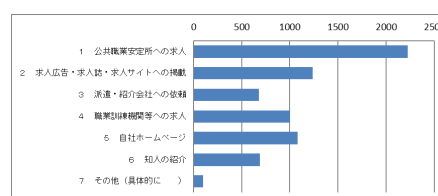
【全分野】調査対象 3,436 事業所

項目	事業所	割合
1 公共職業安定所への求人	2811	81.8%
2 求人広告・求人誌・求人サイトへの掲載	1650	48.0%
3 派遣・紹介会社への依頼	918	26.7%
4 職業訓練機関等への求人	1160	33.8%
5 自社ホームページ	1489	43.3%
6 知人の紹介	907	26.4%
7 その他(具体的に)	149	4.3%



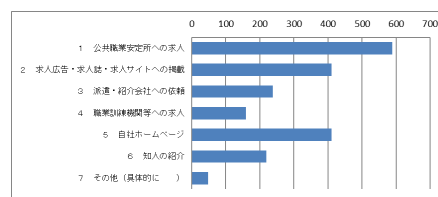
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

項目	事業所	割合
1 公共職業安定所への求人	2223	82.2%
2 求人広告・求人誌・求人サイトへの掲載	1240	45.8%
3 派遣・紹介会社への依頼	680	25.1%
4 職業訓練機関等への求人	1001	37.0%
5 自社ホームページ	1079	39.9%
6 知人の紹介	688	25.4%
7 その他(具体的に)	101	3.7%



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

項目	事業所	割合
1 公共職業安定所への求人	588	80.4%
2 求人広告・求人誌・求人サイトへの掲載	410	56.1%
3 派遣・紹介会社への依頼	238	32.6%
4 職業訓練機関等への求人	159	21.8%
5 自社ホームページ	410	56.1%
6 知人の紹介	219	30.0%
7 その他(具体的に)	48	6.6%



注) 複数回答。割合は、各分野の調査対象事業所数(無回答を除く)を100.0とした割合である。

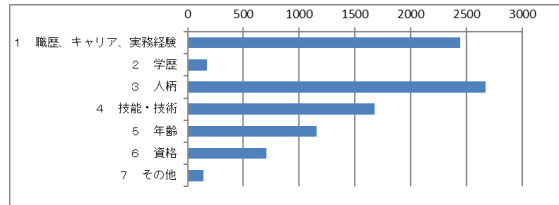
(4) 中途採用に当たって、人材として特に重視する事項

全分野で見ると、「人柄」(77.7%)、「職歴、キャリア、実務経験」(71.0%)、「技能・技術」(48.7%)、「年齢」(33.6%)、「資格」(20.6%)の順に高い。

一方、「学歴」(5.1%)は少数であった。

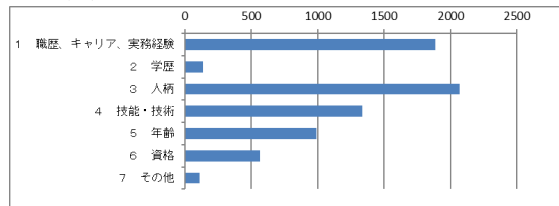
【全分野】調査対象 3,436 事業所

項目	事業所	割合
1 職歴、キャリア、実務経験	2441	71.0%
2 学歴	176	5.1%
3 人柄	2669	77.7%
4 技能・技術	1675	48.7%
5 年齢	1154	33.6%
6 資格	708	20.6%
7 その他	141	4.1%



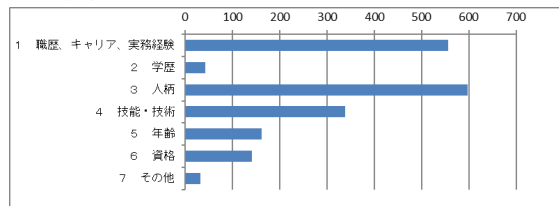
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

項目	事業所	割合
1 職歴、キャリア、実務経験	1884	69.6%
2 学歴	134	5.0%
3 人柄	2072	76.6%
4 技能・技術	1336	49.4%
5 年齢	992	36.7%
6 資格	566	20.9%
7 その他	109	4.0%



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

項目	事業所	割合
1 職歴、キャリア、実務経験	557	76.2%
2 学歴	42	5.7%
3 人柄	597	81.7%
4 技能・技術	339	46.4%
5 年齢	162	22.2%
6 資格	142	19.4%
7 その他	32	4.4%



注) 複数回答(主なもの3つまで)。割合は、各分野の調査対象事業所数(無回答を除く)を100.0とした割合である。

3 人材育成に関して

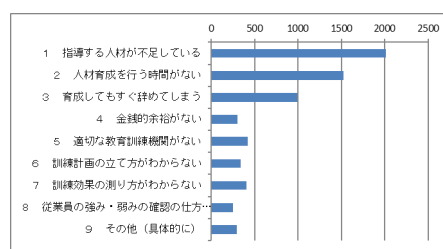
(1) 人材育成に関する課題

全分野で見ると、1～3位は「指導する人材が不足している」(58.7%)、「人材育成を行う時間がない」(44.5%)、「育成してもすぐ辞めてしまう」(28.8%)の順に多い。これらの順は、ものづくり分野と非ものづくり分野も共通している。

一方で4位以下は、ものづくり分野で「適切な教育訓練機関がない」「訓練効果の測り方がわからない」「訓練計画の立て方がわからない」の順に続くのに対し、非ものづくり分野では「金銭的余裕がない」「訓練効果の測り方がわからない」の順で続いており、分野によって異なる課題の特徴が見えている。

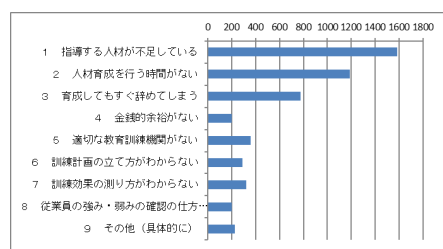
【全分野】調査対象 3,436 事業所

項目	事業所	割合
1 指導する人材が不足している	2017	58.7%
2 人材育成を行う時間がない	1529	44.5%
3 育成してもすぐ辞めてしまう	989	28.8%
4 金銭的余裕がない	301	8.8%
5 適切な教育訓練機関がない	424	12.3%
6 訓練計画の立て方がわからない	338	9.8%
7 訓練効果の測り方がわからない	410	11.9%
8 従業員の強み・弱みの確認の仕方がわからない	249	7.2%
9 その他(具体的に)	292	8.5%



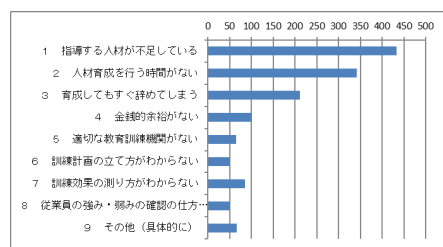
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

項目	事業所	割合
1 指導する人材が不足している	1584	58.6%
2 人材育成を行う時間がない	1187	43.9%
3 育成してもすぐ辞めてしまう	778	28.8%
4 金銭的余裕がない	199	7.4%
5 適切な教育訓練機関がない	359	13.3%
6 訓練計画の立て方がわからない	288	10.6%
7 訓練効果の測り方がわからない	324	12.0%
8 従業員の強み・弱みの確認の仕方がわからない	198	7.3%
9 その他(具体的に)	225	8.3%



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

項目	事業所	割合
1 指導する人材が不足している	433	59.2%
2 人材育成を行う時間がない	342	46.8%
3 育成してもすぐ辞めてしまう	211	28.9%
4 金銭的余裕がない	102	14.0%
5 適切な教育訓練機関がない	65	8.9%
6 訓練計画の立て方がわからない	50	6.8%
7 訓練効果の測り方がわからない	86	11.8%
8 従業員の強み・弱みの確認の仕方がわからない	51	7.0%
9 その他(具体的に)	67	9.2%



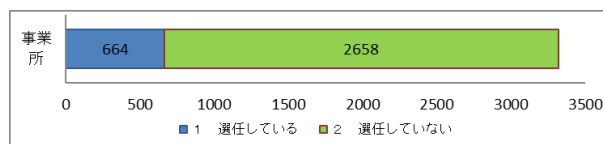
注) 複数回答。割合は、各分野の調査対象事業所数(無回答を除く)を100.0とした割合である。

（２）職業能力開発推進者の選任

職業能力開発促進法に定める職業能力開発推進者を選任しているかについては、全分野で見ると、20.0%の事業所が「選任している」、80.0%の事業所が「選任していない」と回答している。

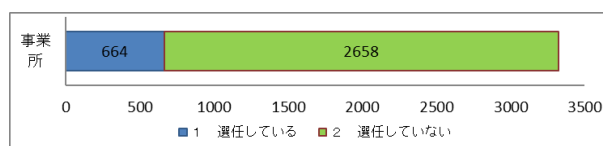
【全分野】

項目	事業所	割合
1 選任している	664	20.0%
2 選任していない	2658	80.0%
回答事業所数	3322	100.0%



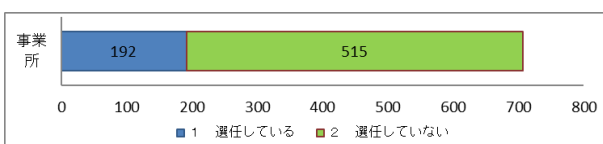
【ものづくり分野】

項目	事業所	割合
1 選任している	472	18.0%
2 選任していない	2143	82.0%
回答事業所数	2615	100.0%



【非ものづくり分野】

項目	事業所	割合
1 選任している	192	27.2%
2 選任していない	515	72.8%
回答事業所数	707	100.0%



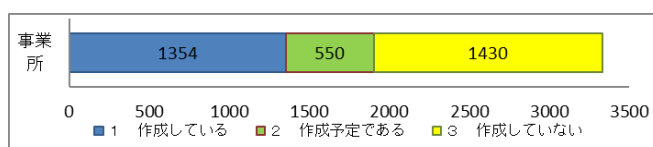
注）無回答は除外している。

（３）具体的な人材育成計画の作成状況

全分野で見ると、40.6%の事業所が「作成している」、16.5%の事業所が「作成予定である」と回答している。一方、42.9%の事業所は「作成していない」と回答している。

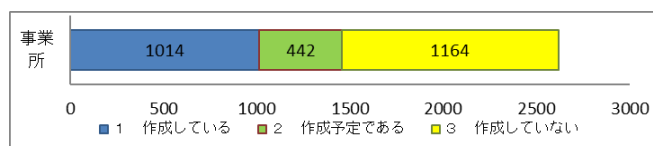
【全分野】

項目	事業所	割合
1 作成している	1354	40.6%
2 作成予定である	550	16.5%
3 作成していない	1430	42.9%
回答事業所数	3334	100.0%



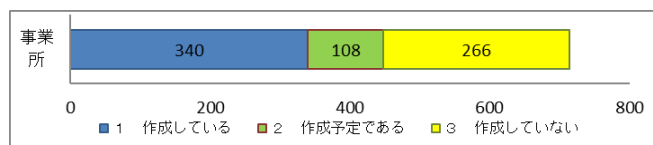
【ものづくり分野】

項目	事業所	割合
1 作成している	1014	38.7%
2 作成予定である	442	16.9%
3 作成していない	1164	44.4%
回答事業所数	2620	100.0%



【非ものづくり分野】

項目	事業所	割合
1 作成している	340	47.6%
2 作成予定である	108	15.1%
3 作成していない	266	37.3%
回答事業所数	714	100.0%



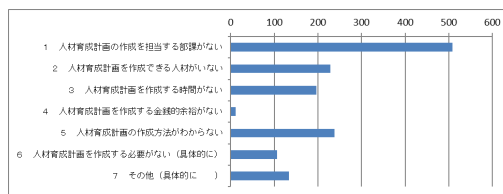
注）無回答は除外している。

(3) - i 人材育成計画を作成していない理由

上記(3)において、人材育成計画を「作成していない」と回答した事業所が作成していない理由として、全分野で見ると、「人材育成計画の作成を担当する部課がない」(35.7%)を最も多く挙げている。

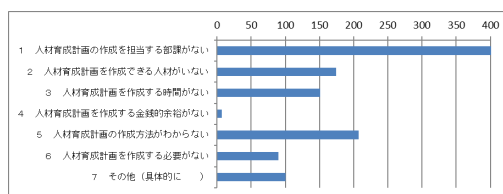
【全分野】

項目	事業所	割合
1 人材育成計画の作成を担当する部課がない	508	35.7%
2 人材育成計画を作成できる人材がいない	229	16.1%
3 人材育成計画を作成する時間がない	196	13.8%
4 人材育成計画を作成する金銭的余裕がない	11	0.8%
5 人材育成計画の作成方法がわからない	238	16.7%
6 人材育成計画を作成する必要がある(具体的に)	106	7.5%
7 その他(具体的に)	134	9.4%
回答事業所数	1422	100.0%



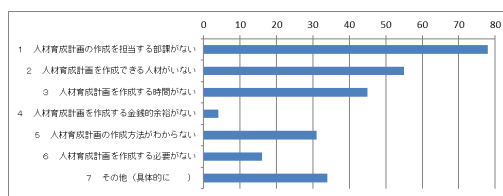
【ものづくり分野】

項目	事業所	割合
1 人材育成計画の作成を担当する部課がない	430	37.1%
2 人材育成計画を作成できる人材がいない	174	15.0%
3 人材育成計画を作成する時間がない	151	13.0%
4 人材育成計画を作成する金銭的余裕がない	7	0.6%
5 人材育成計画の作成方法がわからない	207	17.9%
6 人材育成計画を作成する必要がある	90	7.8%
7 その他(具体的に)	100	8.6%
回答事業所数	1159	100.0%



【非ものづくり分野】

項目	事業所	割合
1 人材育成計画の作成を担当する部課がない	78	29.7%
2 人材育成計画を作成できる人材がいない	55	20.9%
3 人材育成計画を作成する時間がない	45	17.1%
4 人材育成計画を作成する金銭的余裕がない	4	1.5%
5 人材育成計画の作成方法がわからない	31	11.8%
6 人材育成計画を作成する必要がある	16	6.1%
7 その他(具体的に)	34	12.9%
回答事業所数	263	100.0%



注) 無回答は除外している。

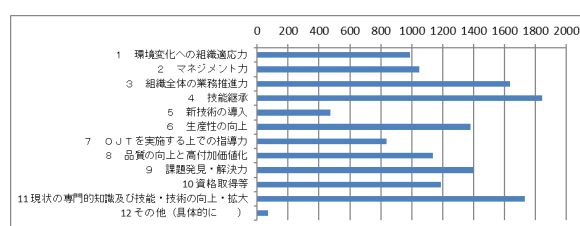
(4) 人材育成の目標

全分野で見ると、重視する目標として「技能承継」(53.6%)が最も多く、次いで「現状の専門知識及び技能・技術の向上・拡大」(50.4%)が多くなっている。以下、「組織全体の業務推進力」(47.6%)、「課題発見・解決力」(40.8%)、「生産性の向上」(40.2%)、「資格取得等」(34.6%)の順となっている。

一方で、ものづくり分野では「技能継承」「現状の専門知識及び技能・技術の向上・拡大」「組織全体の業務推進力」「生産性の向上」の順に続くのに対し、非ものづくり分野では「組織全体の業務推進力」「課題発見・解決力」「現状の専門知識及び技能・技術の向上・拡大」「マネジメント力」の順で続いており、分野によって異なる目標の特徴が見えている。

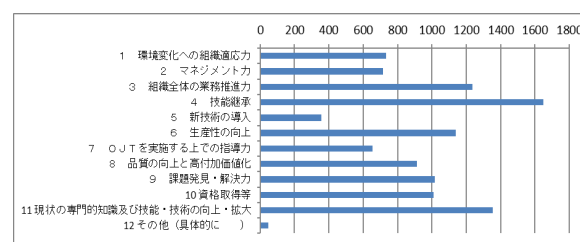
【全分野】調査対象 3,436 事業所

項目	事業所	割合
1 環境変化への組織適応力	990	28.8%
2 マネジメント力	1049	30.5%
3 組織全体の業務推進力	1635	47.6%
4 技能継承	1843	53.6%
5 新技術の導入	474	13.8%
6 生産性の向上	1381	40.2%
7 OJTを実施する上での指導力	838	24.4%
8 品質の向上と高付加価値化	1136	33.1%
9 課題発見・解決力	1401	40.8%
10 資格取得等	1190	34.6%
11 現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大	1732	50.4%
12 その他(具体的に)	72	2.1%



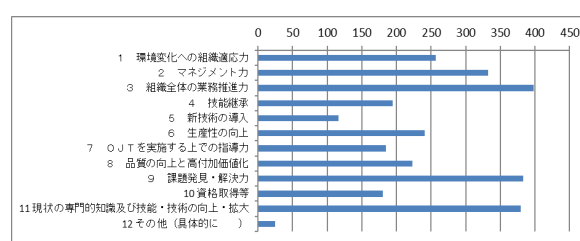
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

項目	事業所	割合
1 環境変化への組織適応力	733	27.1%
2 マネジメント力	717	26.5%
3 組織全体の業務推進力	1237	45.7%
4 技能継承	1648	60.9%
5 新技術の導入	358	13.2%
6 生産性の向上	1140	42.1%
7 OJTを実施する上での指導力	653	24.1%
8 品質の向上と高付加価値化	913	33.8%
9 課題発見・解決力	1018	37.6%
10 資格取得等	1010	37.3%
11 現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大	1353	50.0%
12 その他(具体的に)	47	1.7%



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

項目	事業所	割合
1 環境変化への組織適応力	257	35.2%
2 マネジメント力	332	45.4%
3 組織全体の業務推進力	398	54.4%
4 技能継承	195	26.7%
5 新技術の導入	116	15.9%
6 生産性の向上	241	33.0%
7 OJTを実施する上での指導力	185	25.3%
8 品質の向上と高付加価値化	223	30.5%
9 課題発見・解決力	383	52.4%
10 資格取得等	180	24.6%
11 現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大	379	51.8%
12 その他(具体的に)	25	3.4%



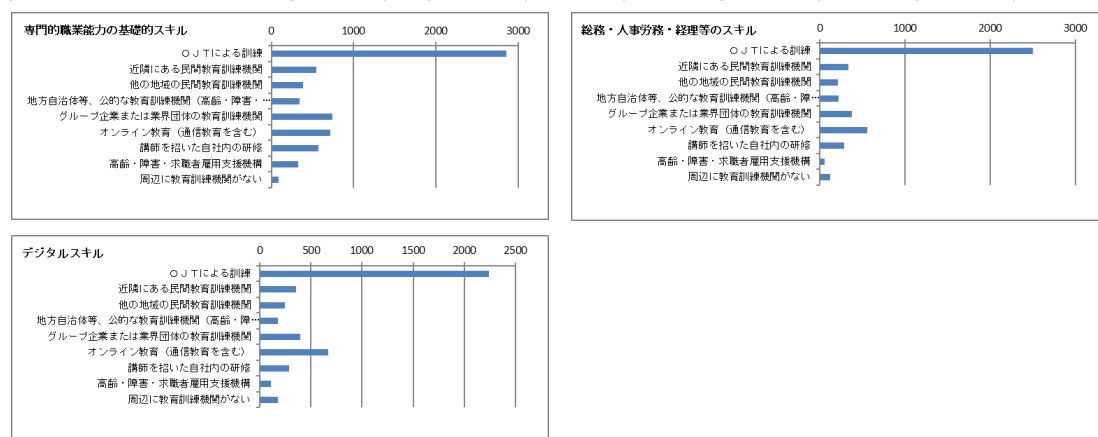
注) 複数回答(主なもの5つまで)。割合は、各分野の調査対象事業所数(無回答を除く)を100.0とした割合である。

（５）人材育成の実施方法

全分野で見ると、専門的職業能力の基礎的スキル、デジタルスキル、総務・人事労務・経理等のスキルでの１位は「ＯＪＴによる訓練」で共通している。一方で、２位以下は専門的職業能力の基礎的スキルでは、「グループ企業または業界団体の教育訓練機関」、「オンライン教育（通信教育を含む）」の順に続くのに対し、デジタルスキル、総務・人事労務・経理等のスキルでは、「オンライン教育（通信教育を含む）」、「グループ企業または業界団体の教育訓練機関」の順で続いており、スキルによって、異なる特徴が見えている。

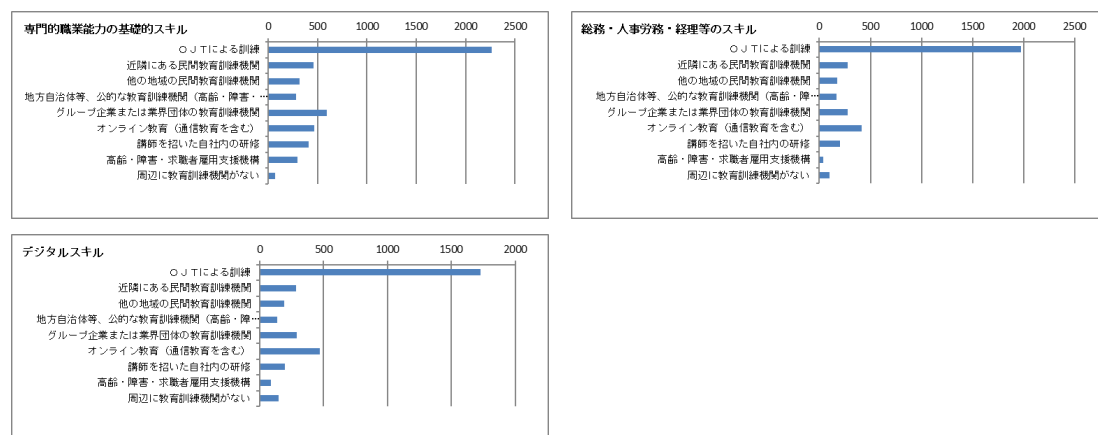
【全分野】調査対象 3,436 事業所

	ＯＪＴによる訓練	近隣にある民間教育訓練機関	他の地域の民間教育訓練機関	地方自治体等、公的な教育訓練機関（高齢・障害・求職者雇用支援機構除く）	グループ企業または業界団体の教育訓練機関	オンライン教育（通信教育を含む）	講師を招いた自社内の研修	高齢・障害・求職者雇用支援機構	周辺に教育訓練機関がない
専門的職業能力の基礎的スキル	2855	551	382	347	745	718	576	325	91
デジタルスキル	2242	356	247	175	398	669	284	107	175
総務・人事労務・経理等のスキル	2498	340	211	223	378	555	285	55	125



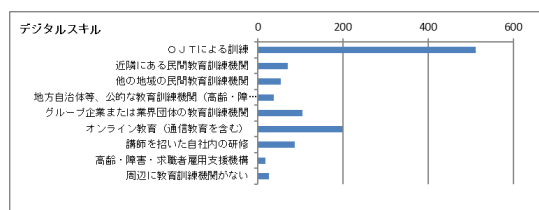
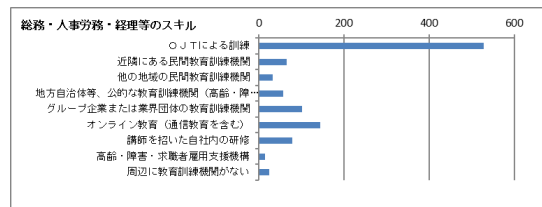
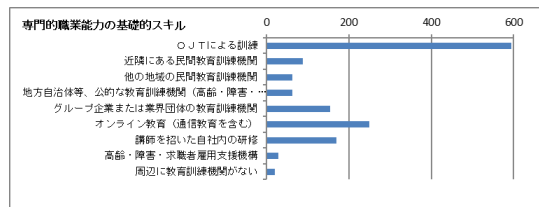
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

	ＯＪＴによる訓練	近隣にある民間教育訓練機関	他の地域の民間教育訓練機関	地方自治体等、公的な教育訓練機関（高齢・障害・求職者雇用支援機構除く）	グループ企業または業界団体の教育訓練機関	オンライン教育（通信教育を含む）	講師を招いた自社内の研修	高齢・障害・求職者雇用支援機構	周辺に教育訓練機関がない
専門的職業能力の基礎的スキル	2261	462	320	285	590	468	406	297	70
デジタルスキル	1730	285	192	137	292	470	196	88	149
総務・人事労務・経理等のスキル	1970	275	178	166	277	411	206	41	100



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

	○ＪＴによる訓練	近隣にある民間教育訓練機関	他の地域の民間教育訓練機関	地方自治体等、公的な教育訓練機関（高齢・障害・求職者雇用支援機構除く）	グループ企業または業界団体の教育訓練機関	オンライン教育（通信教育を含む）	講師を招いた自社内の研修	高齢・障害・求職者雇用支援機構	周辺に教育訓練機関がない
専門的職業能力の基礎的スキル	594	89	62	62	155	250	170	28	21
デジタルスキル	512	71	55	38	106	199	88	19	26
総務・人事労務・経理等のスキル	528	65	33	57	101	144	79	14	25



注）複数回答。割合は、各分野の調査対象事業所数（無回答を除く）を 100.0 とした割合である。

4 DXへの対応（デジタル技術の活用など）について

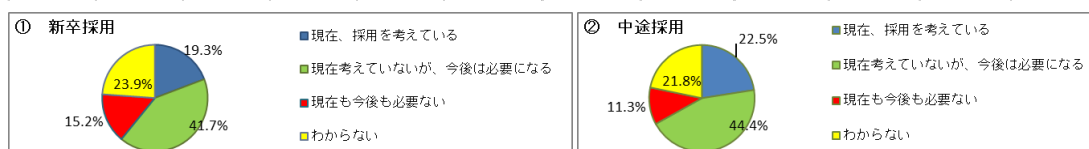
（１）デジタル人材の採用予定

全分野で見ると、新卒採用は「現在、採用を考えている」が19.3%、「現在考えていないが、今後は必要になる」が41.7%、中途採用は「現在、採用を考えている」が22.5%、「現在考えていないが、今後は必要になる」が44.4%を占めている。

なお、P.6の「2 人材確保に関して（１）今後の採用予定」で得られた結果と比較すると新卒採用及び中途採用ともに「現在、採用を考えている」が大きく減少し、「現在考えていないが、今後は必要になる」、「現在も今後也不需要い」、「わからない」が増加している。

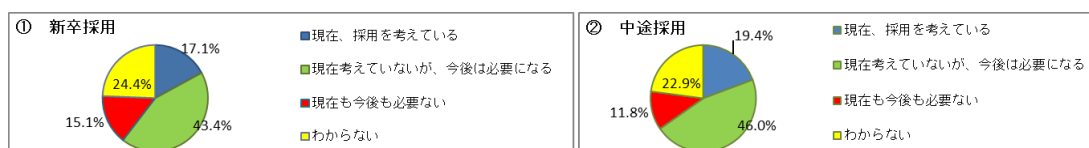
【全分野】調査対象 3,436 事業所

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、 今後は必要になる	現在も今後也不需要い	わからない
① 新卒採用	595	1288	469	738
② 中途採用	700	1380	350	676



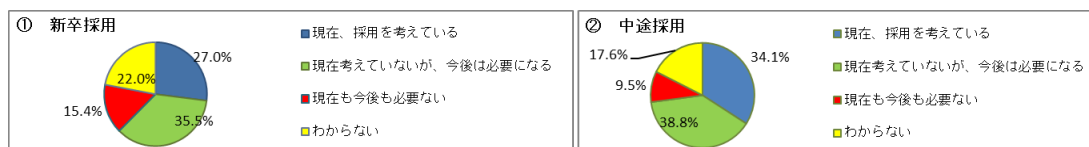
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、 今後は必要になる	現在も今後也不需要い	わからない
① 新卒採用	415	1051	366	591
② 中途採用	471	1119	286	558



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、 今後は必要になる	現在も今後也不需要い	わからない
① 新卒採用	180	237	103	147
② 中途採用	229	261	64	118



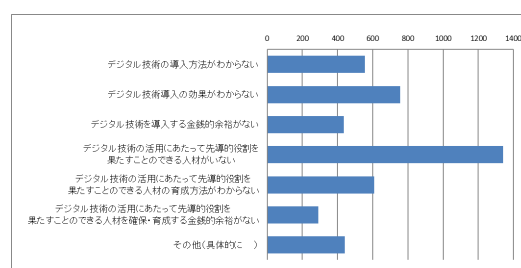
注）無回答は除外している。

（２）デジタル技術を活用していく上での課題

全分野で見ると「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がいない」(39.0%)、「デジタル技術導入の効果がわからない」(22.0%)、「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方法がわからない」(17.7%)の順に高くなっている。一方で2位以下は、ものづくり分野では「デジタル技術導入の効果がわからない」「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方法がわからない」「デジタル技術の導入方法がわからない」順に続くのに対し、非ものづくり分野では「デジタル技術を導入する金銭的余裕がない」「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方法がわからない」「デジタル技術導入の効果がわからない」の順で続いており、分野によって異なる課題の特徴が見えている。

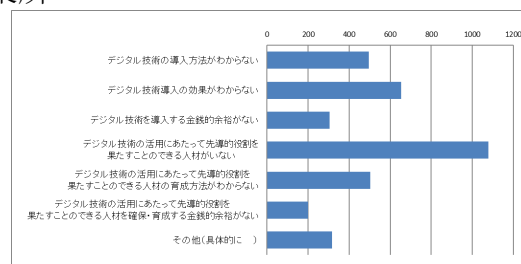
【全分野】調査対象 3,436 事業所

項目	事業所	割合
1 デジタル技術の導入方法がわからない	556	16.2%
2 デジタル技術導入の効果がわからない	756	22.0%
3 デジタル技術を導入する金銭的余裕がない	436	12.7%
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がいない	1341	39.0%
5 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方法がわからない	609	17.7%
6 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を確保・育成する金銭的余裕がない	290	8.4%
7 その他（具体的に）	442	12.9%



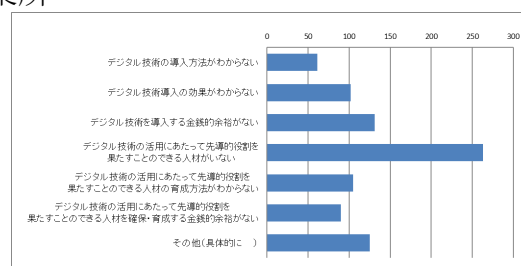
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

項目	事業所	割合
1 デジタル技術の導入方法がわからない	495	18.3%
2 デジタル技術導入の効果がわからない	654	24.2%
3 デジタル技術を導入する金銭的余裕がない	305	11.3%
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がいない	1078	39.9%
5 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方法がわからない	504	18.6%
6 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を確保・育成する金銭的余裕がない	200	7.4%
7 その他（具体的に）	317	11.7%



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

項目	事業所	割合
1 デジタル技術の導入方法がわからない	61	8.3%
2 デジタル技術導入の効果がわからない	102	14.0%
3 デジタル技術を導入する金銭的余裕がない	131	17.9%
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がいない	263	36.0%
5 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方法がわからない	105	14.4%
6 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を確保・育成する金銭的余裕がない	90	12.3%
7 その他（具体的に）	125	17.1%



注）複数回答。割合は、各分野の調査対象事業所数（無回答を除く）を 100.0 とした割合である。

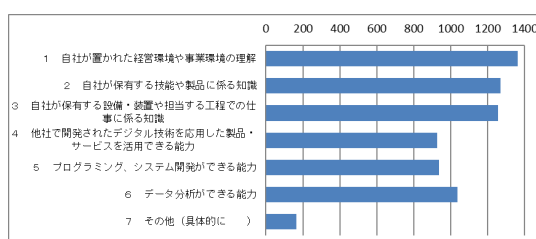
(3) デジタル技術を活用するために今後必要となる人材に求めるもの

全分野で見ると「自社が置かれた経営環境や事業環境の理解」(39.6%)、「自社が保有する技能や製品に係る知識」(37.0%)、「自社が保有する設備・装置や担当する工程での仕事に係る知識」(36.5%)の順となっている。

一方で、ものづくり分野では「自社が保有する設備・装置や担当する工程での仕事に係る知識」、「自社が保有する技能や製品に係る知識」、「自社が置かれた経営環境や事業環境の理解」の順に続くのに対し、非ものづくり分野では「自社が置かれた経営環境や事業環境の理解」、「データ分析ができる能力」、「他社で開発されたデジタル技術を活用できる能力」の順で続いており、分野によって人材に求めるものの特徴が見えている。

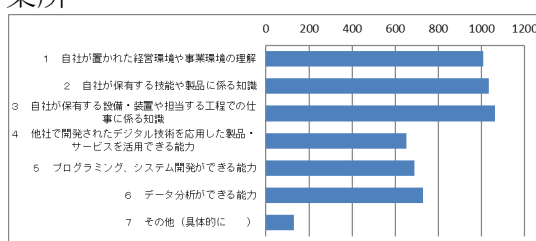
【全分野】調査対象 3,436 事業所

項目	事業所	割合
1 自社が置かれた経営環境や事業環境の理解	1361	39.6%
2 自社が保有する技能や製品に係る知識	1270	37.0%
3 自社が保有する設備・装置や担当する工程での仕事に係る知識	1254	36.5%
4 他社で開発されたデジタル技術を活用した製品・サービスを活用できる能力	927	27.0%
5 プログラミング、システム開発ができる能力	936	27.2%
6 データ分析ができる能力	1036	30.2%
7 その他(具体的に)	166	4.8%



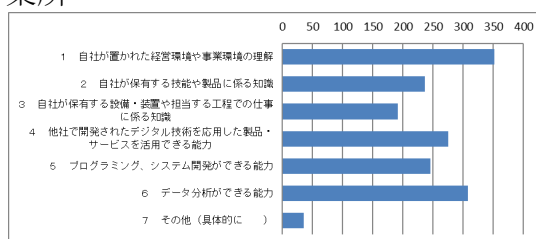
【ものづくり分野】調査対象 2,705 事業所

項目	事業所	割合
1 自社が置かれた経営環境や事業環境の理解	1009	37.3%
2 自社が保有する技能や製品に係る知識	1034	38.2%
3 自社が保有する設備・装置や担当する工程での仕事に係る知識	1063	39.3%
4 他社で開発されたデジタル技術を活用した製品・サービスを活用できる能力	652	24.1%
5 プログラミング、システム開発ができる能力	690	25.5%
6 データ分析ができる能力	728	26.9%
7 その他(具体的に)	131	4.8%



【非ものづくり分野】調査対象 731 事業所

項目	事業所	割合
1 自社が置かれた経営環境や事業環境の理解	352	48.2%
2 自社が保有する技能や製品に係る知識	236	32.3%
3 自社が保有する設備・装置や担当する工程での仕事に係る知識	191	26.1%
4 他社で開発されたデジタル技術を活用した製品・サービスを活用できる能力	275	37.6%
5 プログラミング、システム開発ができる能力	246	33.7%
6 データ分析ができる能力	308	42.1%
7 その他(具体的に)	35	4.8%



注) 複数回答。割合は、各分野の調査対象事業所数(無回答を除く)を100.0とした割合である。

5 専門的職業能力に係る調査項目

本調査を行うに当たり、業種の分類ではなく職務として種類を分けた専門的職業能力に関する調査票を用いて、若年者及び40歳以上の①「採用の際に求める職業能力」、②「従業員の育成にとって必要であるが自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力」についてヒアリングを行った。その結果の上位5項目程度を次ページに記載した。また、全体の傾向を概観するために30%以上の回答があった職務の項目数も記載した。

なお、集計に当たって専門的職業能力に関する調査票の種類は、職務に応じて次のように分けて行っている。

(1) ものづくり関連職務の調査票の種類

機械関連
電気関連
設備工事関連
建築関連
環境関連

(2) 非ものづくり関連職務の調査票の種類

介護関連
情報通信（IT）関連
医療事務関連（医師事務関連を含む）
農業関連（野菜作農業、米作農業、酪農業、その他の農業・造園）
観光関連（ホテル・旅館関連、旅行バス関連、旅行業）

(3) 共通の主な職務の調査票の種類

事務関連（パソコン活用・総務、経理、営業）

(4) DX関連職務の調査票の種類

DX関連

（注）本調査結果は次の点に留意する必要がある。

ヒアリングに使用した調査票の前記②について、（1）（4）では職務の内容ごとに回答欄が設けられているのに対して、（2）（3）では職務ごとに回答欄が設けられているため、当該職業能力を必要と答えた割合は、（1）（4）では事業所の事業内容等により分散するため低くなり、それに比べて、（2）（3）では高くなる傾向にある。

調査票の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって必要であるが自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力
	若年者	40歳以上	
機械関連	①トレース(52.1%) ②部品設計(50.8%) ③溶接(50.2%) ④マシニングセンタオペレート(43.9%) ⑤プログラミング(マシニングセンタ加工)(43.2%) ■他 30.0%以上 18 件 ■回答事業所数 777	①部品設計(49.1%) ②溶接(47.8%) ③トレース(45.0%) ④品質管理実務(43.7%) ⑤マシニングセンタオペレート(41.7%) ■他 30.0%以上 23 件 ■回答事業所数 774	①3次元CAD(29.2%) ②油・空圧設計(25.6%) ③機構設計(24.6%) ③3次元モデリング(24.6%) ⑤故障診断(24.3%) ■回答事業所数 301
電気関連	①制御回路設計(55.6%) ②制御盤組立(54.0%) ③設計図面作成(45.4%) ④基本設計(44.9%) ⑤保全(44.0%) ■他 30.0%以上 9 件 ■回答事業所数 441	①制御回路設計(57.6%) ②制御盤組立(53.2%) ③基本設計(50.7%) ④設計図面作成(49.8%) ⑤制御盤設計(49.0%) ■他 30.0%以上 9 件 ■回答事業所数 408	①有接点シーケンス制御回路設計(33.8%) ①PLC制御回路設計(33.8%) ③パソコン制御システム(31.8%) ④画像処理システム設計(29.1%) ⑤フィードバック制御回路設計(28.5%) ■回答事業所数 151
設備工事関連	①施工(57.3%) ②積算・見積り(42.3%) ③設計(40.7%) ④空気調和設備(40.0%) ⑤工程管理(37.1%) ■他 30.0%以上 6 件 ■回答事業所数 560	①施工(52.6%) ②積算・見積り(49.5%) ③工程管理(47.4%) ④設計(46.0%) ⑤施工計画(44.2%) ■他 30.0%以上 8 件 ■回答事業所数 626	①ネットワーク設備設計(29.7%) ②光通信設備設計(29.2%) ③受変電・発電機設備設計(28.6%) ④防災設備設計(電気・通信設備)(27.6%) ⑤光ケーブル施工(26.6%) ■回答事業所数 192

調査票 の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって 必要であるが自社内 でのOJTでは養成しが たい職業能力
	若年者	40 歳以上	
建 築 関 連	①建築情報支援 (64.5%) ②建築製図・トレース (61.1%) ③施工管理(51.1%) ④設計(47.5%) ⑤施工計画(41.9%) ■他 30.0%以上 3 件 ■回答事業所数 558	①施工管理(61.2%) ②建築情報支援 (58.2%) ③建築製図・トレース (54.8%) ④設計(50.0%) ⑤施工計画(49.8%) ■他 30.0%以上 7 件 ■回答事業所数 564	① 3 次元 C A D (37.0%) ② 2 次元 CAD(29.2%) ③省エネルギー設計 (25.0%) ③安全管理(25.0%) ⑤工程管理(23.6%) ■回答事業所数 216
環 境 関 連	①電気設備施工 (59.9%) ②建築施工、設置 (46.4%) ③給排水設備施工（エ コキュート関連） (36.3%) ④保守計画(27.0%) ④改善工事監理 (27.0%) ■回答事業所数 237	①電気設備施工 (55.8%) ②建築施工、設置 (41.1%) ③改善工事監理 (37.5%) ④給排水設備施工（エ コキュート関連） (36.8%) ⑤保守計画(35.8%) ■他 30.0%以上 5 件 ■回答事業所数 285	①電気設備施工計画 (37.4%) ②太陽電池アレイ～接 続箱(36.3%) ③接続箱～パワーコン ディショナ(35.2%) ③接地(35.2%) ⑤蓄電池(34.1%) ⑤避雷設備(34.1%) ■他 30.0%以上 7 件 ■回答事業所数 91

調査票の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって必要であるが自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力
	若年者	40 歳以上	
介護関連	①移動動作(74.2%) ②姿勢・体位変換(71.9%) ②食事(71.9%) ④衣服の着脱(70.8%) ④入浴と清潔(70.8%) ④障害・疾病の理解(70.8%) ④排泄(70.8%) ④老人介護(70.8%) ■他 30.0%以上 21 件 ■回答事業所数 89	①移動動作(82.8%) ①食事(82.8%) ③入浴と清潔(81.6%) ③衣服の着脱(81.6%) ③排泄(81.6%) ■他 30.0%以上 26 件 ■回答事業所数 87	①リーダー又は管理者としての心構えと指導と管理(52.4%) ②加齢による老化(50.0%) ③日常的な疾患の基礎知識と予防対処の方法(45.2%) ④高齢者雇用対策(40.5%) ⑤中途肢体不自由(38.1%) ⑤創業における経営戦略とは(38.1%) ■他 30.0%以上 4 件 ■回答事業所数 42
情報通信（IT）関連	①コンピュータ基本操作(79.0%) ②プログラミング言語(68.7%) ③プログラミング技術(65.8%) ④プログラミング(64.4%) ⑤データベース技術(62.3%) ■他 30.0%以上 23 件 ■回答事業所数 371	①システム設計(69.3%) ②システム設計進捗管理(68.4%) ③スケジュール管理(66.5%) ③システム品質設計(66.5%) ⑤プロジェクト計画(65.7%) ■他 30.0%以上 33 件 ■回答事業所数 361	①ネットワーク要件調査(37.8%) ②ソフトウェア性能測定(32.3%) ③ソフトウェア品質管理手法の適用(30.7%) ③ネットワーク設計(30.7%) ⑤プロジェクト開発環境計画(29.9%) ■回答事業所数 127

調査票の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって必要であるが自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力
	若年者	40 歳以上	
医療事務関連 (医師事務関連を含む)	①外来受付窓口実務(補助) (85.9%) ②外来受付窓口実務(80.8%) ③レセプト作成実務(76.9%) ④診断書等文書作成(71.8%) ⑤カルテ入力代行作業(69.2%) ■他 30.0%以上 3 件 ■回答事業所数 78	①外来受付窓口実務(82.4%) ②外来受付窓口実務(補助) (79.7%) ②診断書等文書作成(79.7%) ④レセプト作成実務(78.4%) ⑤医療に係る作業(74.3%) ⑤カルテ入力代行作業(74.3%) ■他 30.0%以上 2 件 ■回答事業所数 74	①専門的情報の収集(54.5%) ②診察券発行(40.9%) ③文書作成(36.4%) ④診療に関するデータ作成・作成(31.8%) ⑤診断書作成(27.3%) ⑤救急医療情報システムへの入力(27.3%) ⑤医療サービス(27.3%) ■回答事業所数 22
農業関連 (野菜作農業)	①除草(71.4%) ①農機具等安全管理(71.4%) ①作業環境安全管理(71.4%) ④農作業補助の段取り(68.6%) ④安全作業監督(68.6%) ■他 30.0%以上 34 件 ■回答事業所数 35	①農産物衛生管理(76.9%) ②安全作業監督(74.4%) ②衛生管理推進(74.4%) ②作業環境安全管理(74.4%) ⑤農機具等安全管理(71.8%) ■他 30.0%以上 34 件 ■回答事業所数 39	①生物農薬利用技術(83.3%) ②干ばつ対策(75%) ③環境にやさしい肥料の使用(58.3%) ④土壌分析(50.0%) ④環境配慮の栽培作業(50.0%) ④衛生対策(50.0%) ■他 30.0%以上 16 件 ■回答事業所数 12

調査票 の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって 必要であるが自社内で のOJTでは養成しが たい職業能力
	若年者	40 歳以上	
農業関連 (米作農業)	①施肥管理(73.9%) ①雑草防除(73.9%) ①安全点検(73.9%) ④病虫害防除(69.6%) ⑤田植え(65.2%) ⑤田植え準備（土おこし）(65.2%) ⑤安全・衛生作業監督(65.2%) ■他 30.0%以上 21 件 ■回答事業所数 23	①安全点検(79.3%) ②田植え(75.9%) ②雑草防除(75.9%) ④病虫害防除(72.4%) ④安全・衛生作業監督(72.4%) ④施設・設備管理(72.4%) ④農機具等保守点検(72.4%) ④農機具等管理(72.4%) ■他 30.0%以上 21 件 ■回答事業所数 29	①深耕(66.7%) ①粃すり(66.7%) ③施肥作業(58.3%) ③土壤管理計画立案(58.3%) ③畦塗り(58.3%) ③農薬の管理(58.3%) ■他 30.0%以上 17 件 ■回答事業所数 12
農業関連 (酪農業)	①育成牛管理(78.6%) ②牛舎内外衛生維持作業管理(57.1%) ②哺乳牛管理(57.1%) ②牛舎内外衛生維持作業(57.1%) ②育成管理(57.1%) ②粗飼料生産（デントコーンサイレージ）(57.1%) ②粗飼料生産（乾草・ロールラップサイレージ）(57.1%) ②堆肥生産（57.1%） ■他 30.0%以上 30 件 ■回答事業所数 14	①堆肥生産(71.4%) ①安全・衛生作業監督(71.4%) ①農薬・肥料等管理(71.4%) ①農薬・肥料等使用状況管理(71.4%) ⑤污水处理(64.3%) ⑤農機具等安全管理(64.3%) ⑤作業環境安全管理(64.3%) ⑤育成牛管理(64.3%) ⑤購入飼料発注管理(64.3%) ⑤牛舎内外衛生維持作業管理(64.3%) ■他 30.0%以上 30 件 ■回答事業所数 14	①削蹄（通常削蹄師に依頼）(83.3%) ②死亡牛関連手続き(66.7%) ②観察(繁殖管理)(66.7%) ②血統登録作業の進行政管理(66.7%) ②洗浄排水処理関連法令等の理解(66.7%) ■他 30.0%以上 23 件 ■回答事業所数 6

調査票 の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって 必要であるが自社内 でのOJTでは養成しが たい職業能力
	若年者	40 歳以上	
農業 関連 (その他の農業、 造園)	①施工管理(66.7%) ①維持管理(66.7%) ③施工技能(58.3%) ③現場管理(58.3%) ⑤計画・設計(50.0%) ⑤仕上りの品質管理 (50.0%) ⑤その他の花き栽培 (50.0%) ■他 30.0%以上 2 件 ■回答事業所数 12	①維持管理(64.3%) ②営業(50.0%) ②計画・設計(50.0%) ②仕上りの品質管理 (50.0%) ②その他の花き栽培 (50.0%) ■他 30.0%以上 4 件 ■回答事業所数 14	①作業管理(100.0%) ②現況調査(66.7%) ②仕上りの品質管理 (66.7%) ②管理技術の向上 (66.7%) ②段取り (66.7%) ②地ごしらえ・造成 (66.7%) ②営業活動及び管理 (66.7%) ■他 30.0%以上 2 件 ■回答事業所数 3
観光 関連 (ホテル・旅館 関連)	①フロントレセプショ ン(77.8%) ②ロビーサービス (72.2%) ②レストランサービス (72.2%) ④接客実務 (補助) (66.7%) ⑤会計に関する実務 (61.1%) ■他 30.0%以上 27 件 ■回答事業所数 54	①フロントスタッフの 人員管理(69.1%) ②宿泊クレーム対応 (65.5%) ③営業計画実務(60%) ④接客総括(58.2%) ⑤客室販売計画 (56.4%) ⑤フロントレセプショ ン(56.4%) ■他 30.0%以上 34 件 ■回答事業所数 55	①事業企画の実務 (43.8%) ①事業管理の実務 (43.8%) ③ワイン・スピリット 類の提供 (ソムリエ) (31.3%) ③衛生対策実務 (31.3%) ⑤営業情報処理 (25.0%) ⑤市場調査、同業他社 の調査・分析(25.0%) ⑤防犯・防災対策実務 (25.0%) ■回答事業所数 16

調査票の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって必要であるが自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力
	若年者	40歳以上	
観光関連 (旅行バス関連)	①運転(100.0%) ②道路交通状況の管理(日常)(62.5%) ②事故防止および処理(62.5%) ④運転者の割り当てと配車(実務)(56.3%) ⑤道路交通状況の管理(突発)(50.0%) ⑤車掌(50.0%) ■他 30.0%以上 12 件 ■回答事業所数 16	①運転(83.3%) ②道路交通状況の管理(日常)(72.2%) ②事故防止および処理(72.2%) ④安全確保対策(統括)(66.7%) ⑤運転者の割り当てと配車(実務)(61.1%) ⑤年間運行計画統括(61.1%) ⑤道路交通状況の管理(突発)(61.1%) ⑤運転者の採用、試験(61.1%) ⑤運転者教育(61.1%) ■他 30.0%以上 9 件 ■回答事業所数 18	①教育方針、計画の策定(71.4%) ①教育方針、計画の策定、統括(71.4%) ③事故防止対策の決定、統括(42.9%) ③飲酒運転防止の決定、統括(42.9%) ③飲酒運転防止対策の策定(42.9%) ③運行管理者の選任(42.9%) ■回答事業所数 7
観光関連 (旅行業)	①商品企画推進(100.0%) ②接客販売実務(90.9%) ③商品企画実務(81.8%) ④接客販売管理(72.7%) ④手配・斡旋実務(72.7%) ■他 30.0%以上 9 件 ■回答事業所数 11	①接客販売管理(90.9%) ①接客販売推進(90.9%) ③接客販売実務(81.8%) ③商品企画推進(81.8%) ③商品企画統括(81.8%) ■他 30.0%以上 14 件 ■回答事業所数 11	①支店営業事務(33.3%) ①支店統括実務(33.3%) ①国内旅行の精算(33.3%) ①インターネットによる情報管理業務(33.3%) ①旅行商品開発(33.3%) ①旅行商品開発管理(33.3%) ■回答事業所数 3

調査票 の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって 必要であるが自社内 でのOJTでは養成しが たい職業能力
	若年者	40 歳以上	
事務 関連 (パ ソ コ ン 活 用 ・ 総 務)	①表計算(91.2%) ②文書作成(90.8%) ③パソコン基本操作 (86.9%) ④インターネット (86.1%) ⑤庶務・渉外実務（補 助）(57.5%) ■他 30.0%以上 3 件 ■回答事業所数 1731	①表計算(86.1%) ②文書作成(85.5%) ③パソコン基本操作 (82.1%) ④インターネット (79.8%) ⑤庶務・渉外実務（補 助）(57.7%) ■他 30.0%以上 21 件 ■回答事業所数 1602	①表計算ソフトの基本 操作(43.7%) ②運用テストの実施 (36.1%) ③システム維持・改善 (35.6%) ④概要と機能(35.2%) ⑤OS の役割と仕組み (33.5%) ■他 30.0%以上 3 件 ■回答事業所数 421
事務 関連 (経 理)	①会計記帳実務(補 助)(85.9%) ②財務会計実務 (67.2%) ③原価計算実務 (51.1%) ④原価の計算実務(補 助)(49.3%) ⑤財務諸表報告実務 (48.3%) ■他 30.0%以上 4 件 ■回答事業所数 716	①会計記帳実務(補 助)(78.8%) ②財務会計実務 (76.1%) ③財務諸表報告実務 (73.6%) ④財務・税務管理 (63.6%) ⑤原価計算実務 (63.4%) ■他 30.0%以上 4 件 ■回答事業所数 863	①債権・債務の管理 (62.2%) ②原価標準の設定と差 異分析(61.0%) ③原価計算基準に沿っ た会計処理(58.5%) ④決算手続き(57.3%) ④資金調達資金運用、 資金管理(57.3%) ■他 30.0%以上 4 件 ■回答事業所数 164

調査票の種類	採用の際に求める職業能力		従業員の育成にとって必要であるが自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力
	若年者	40歳以上	
事務関連 (営業)	①営業活動実務（補助）(86.5%) ②営業活動実務(73.0%) ③営業活動管理(57.6%) ④営業計画実務(補助)(51.3%) ⑤営業管理実務(51.0%) ■他 30.0%以上 5 件 ■回答事業所数 747	①営業活動実務(81.0%) ②営業活動実務（補助）(77.2%) ③営業活動管理(74.5%) ④営業管理実務(68.8%) ⑤営業計画推進(63.7%) ■他 30.0%以上 5 件 ■回答事業所数 865	①市場調査と分析(46.8%) ②営業・マーケティング戦略の立案と策定(46.3%) ③営業活動情報の収集と分析(43.8%) ④営業・顧客情報管理(41.9%) ⑤商談の基本(41.4%) ⑤提案書と企画書の作成(41.4%) ■他 30.0%以上 8 件 ■回答事業所数 203
DX関連	①パソコン、タブレット等の情報機器の業務への活用(65.4%) ②現場作業や業務におけるデジタル技術の利用(48.0%) ③クラウドサービスの業務への活用(45.7%) ④業務データの共有化のためのネットワーク構築(43.9%) ⑤ITを活用した業務データの収集と見える化(43.3%) ■他 30.0%以上 7 件 ■回答事業所数 1614	①パソコン、タブレット等の情報機器の業務への活用(61.7%) ②現場作業や業務におけるデジタル技術の利用(48.3%) ③デジタル技術に精通し、業務の効率化を提案(47.2%) ④業務データの共有化のためのネットワーク構築(46.7%) ⑤ITを活用した業務データの収集と見える化(46.5%) ■他 30.0%以上 13 件 ■回答事業所数 1605	①デジタル技術に精通し、業務の効率化を提案(46.2%) ②ITを活用した業務データの収集と見える化(44.1%) ③デジタル技術を活用した業務管理(43.0%) ④現場作業や業務におけるデジタル技術の利用(42.7%) ⑤業務データの共有化のためのネットワーク構築(42.5%) ■他 30.0%以上 13 件 ■回答事業所数 783

別紙1

調査対象事業所数 3436 事業所

施設別調査数一覧

別紙2

	都道府県	施設名	調査数											
			ものづくり分野						非ものづくり分野					
			合計	①機械関連	②金属加工関連	③電気・電子関連	④居住関連	⑤環境関連	合計	①介護関連	②IT関連	③医療事務関連	④農業関連	⑤観光関連
1 北海道		011 北海道職業能力開発促進センター	34	6	4	10	11	3	18	2	10	2	2	2
		012 函館訓練センター	41		10	10	18	3	4		3			1
		013 旭川訓練センター	32	2	8	10	10	2	3		3			
		014 釧路訓練センター	14	2		6	6		1		1			
		019 北海道職業能力開発大学校	37	9	4	9	12	3	4		4			
2 青森県		021 青森職業能力開発促進センター	43	5	5	13	20		6	2		2		2
		029 東北能開大付属青森短大	22	6	4	8		4	8		6		2	
3 岩手県		031 岩手職業能力開発促進センター	32	6	6	8	10	2	11	1	3	3	2	2
4 宮城県		041 宮城職業能力開発促進センター	33	9	2	12	9	1	17	2	9	2	2	2
		049 東北職業能力開発大学校	33	8	1	11	11	2	3		3			
5 秋田県		051 秋田職業能力開発促進センター	32	4	5	11	10	2	12	2	3	2	2	3
		059 東北能開大付属秋田短大	33	5	5	11	10	2	3		3			
6 山形県		061 山形職業能力開発促進センター	32	3	7	10	10	2	11	2	3	2	2	2
		071 福島職業能力開発促進センター	31	7	3	8	11	2	12	2	4	2	2	2
7 福島県		072 いわき訓練センター	32	5	5	10	10	2	3		3			
		073 会津訓練センター	33	10		10	12	1	2		2			
8 茨城県		081 茨城職業能力開発促進センター	32	5	10	5	10	2	11	2	3	2	2	2
9 栃木県		091 栃木職業能力開発促進センター	32	8	2	9	11	2	11	2	4	2	2	1
		099 関東職業能力開発大学校	32	4	7	10	10	1	3		3			
10 群馬県		101 群馬職業能力開発促進センター	32	6	4	11	9	2	11	2	3	2	2	2
11 埼玉県		111 埼玉職業能力開発促進センター	32	4	6	6	14	2	18	2	10	2	2	2
		121 千葉職業能力開発促進センター	32	7	3	10	10	2	18	2	10	2	2	2
12 千葉県		122 君津訓練センター	32	8	8	4	11	1	3		3			
		123 高度訓練センター	33	7	3	11	10	2	2		2			
		129 関東能開大付属千葉短大	32	7	4	11	10		3		3			
		139 職業大	0						0					
14 神奈川県		141 関東職業能力開発促進センター	32	7	3	10	11	1	18	2	10	2	2	2
		149 港湾職業能力開発短期大学校横浜校	5	1			4		0					
15 新潟県		151 新潟職業能力開発促進センター	32	7	3	10	10	2	18	2	10	2	2	2
		159 北陸能開大付属新潟短大	31	6	4	9	8	4	4		4			
16 富山県		161 富山職業能力開発促進センター	32	7	3	10	10	2	11	2	3	2	2	2
		169 北陸職業能力開発大学校	34	8	4	12	8	2	4		4			
17 石川県		171 石川職業能力開発促進センター	32	7	3	10	10	2	11	2	3	2	2	2
		179 北陸能開大付属石川短大	36	5	6	11	11	3	2		2			
18 福井県		181 福井職業能力開発促進センター	32	5	5	10	10	2	11	2	3	2	2	2
19 山梨県		191 山梨職業能力開発促進センター	32	6	4	10	10	2	11	2	3	2	2	2
20 長野県		201 長野職業能力開発促進センター	30	9	2	7	11	1	14	2	6	2	2	2
		202 松本訓練センター	34	8	10	8	5	3	1		1			
21 岐阜県		211 岐阜職業能力開発促進センター	32	3	8	9	10	2	11	2	3	2	2	2
		219 東海職業能力開発大学校	33	7	3	11	10	2	7		7			
22 静岡県		221 静岡職業能力開発促進センター	32	5	5	10	10	2	18	2	10	2	2	2
		229 東海能開大付属浜松短大	32	8	2	10	10	2	3		3			
23 愛知県		231 中部職業能力開発促進センター	32	5	5	10	10	2	18	2	10	2	2	2
		232 中部職業能力開発促進センター名古屋港湾労働分所	0						0					
24 三重県		241 三重職業能力開発促進センター	33	6	4	9	12	2	12	2	4	2	2	2
		242 伊勢訓練センター	32	5	5	11	11		3		3			
25 滋賀県		251 滋賀職業能力開発促進センター	32	5	5	10	10	2	11	2	3	2	2	2
		259 近畿能開大付属滋賀短大	34	8	2	12	10	2	2		2			
26 京都府		261 京都職業能力開発促進センター	33	6	4	12	10	1	12	2	3	2	3	2
		269 近畿能開大付属京都短大	32	7	3	10	10	2	3		3			
27 大阪府		271 関西職業能力開発促進センター	33	6	4	10	11	2	17	2	10	2	2	1
		272 関西職業能力開発促進センター大阪港湾労働分所	0						0					
		279 近畿職業能力開発大学校	34	10	3	11	10		4		4			
28 兵庫県		281 兵庫職業能力開発促進センター	32	7	3	10	10	2	18	2	10	2	2	2
		282 加古川訓練センター	32	5	5	14	8		3		3			
		289 港湾職業能力開発短期大学校神戸校	5	2	3				0					
29 奈良県		291 奈良職業能力開発促進センター	39	10	4	9	16		13	2	5	2	2	2
30 和歌山県		301 和歌山職業能力開発促進センター	33	2	8	11	10	2	11	3	3	1	2	2
31 鳥取県		311 鳥取職業能力開発促進センター	32	4	6	11	11		12	2	3	2	2	3
		312 米子訓練センター	34	5	6	6	14	3	3		3			
32 島根県		321 島根職業能力開発促進センター	38	7	10	10	10	1	11	2	3	2	2	2
		329 中国能開大付属島根短大	27	7	2	7	10	1	7		7			
33 岡山県		331 岡山職業能力開発促進センター	32	7	3	10	10	2	18	2	10	2	2	2
		339 中国職業能力開発大学校	32	7	3	10	10	2	3		3			
34 広島県		341 広島職業能力開発促進センター	32	5	5	10	10	2	18	2	10	2	2	2
		349 中国能開大付属福山短大	35	8	2	12	11	2	4		4			
35 山口県		351 山口職業能力開発促進センター	35	5	6	12	11	1	10	2	2	2	2	2
36 徳島県		361 徳島職業能力開発促進センター	32	5	5	10	10	2	11	2	3	2	2	2
37 香川県		371 香川職業能力開発促進センター	31	1	10	9	9	2	12	2	3	2	2	3
		379 四国職業能力開発大学校	33	7	3	10	11	2	3		3			
38 愛媛県		381 愛媛職業能力開発促進センター	32	5	5	10	10	2	12	2	4	2	2	2
		391 高知職業能力開発促進センター	32	8	3	9	10	2	11	3	3	1	2	2
39 高知県		399 四国能開大付属高知短大	32	5	5	10	10	2	3		3			
		401 福岡職業能力開発促進センター	32	8	2	10	12		18	2	10	2	2	2
40 福岡県		402 飯塚訓練センター	32	4	6	10	10	2	3		3			
		409 九州職業能力開発大学校	32	5	6	10	10	1	3		3			
41 佐賀県		411 佐賀職業能力開発促進センター	32	7	4	6	13	2	11	2	3	2	2	2
42 長崎県		421 長崎職業能力開発促進センター	31	5	5	10	9	2	12	2	4	2	2	2
		422 佐世保訓練センター	33	5	5	11	11	1	3		3			
43 熊本県		431 熊本職業能力開発促進センター	34	7	3	12	10	2	18	2	10	2	2	2
		432 荒尾訓練センター	33	3	7	10	11	2	3		3			
44 大分県		441 大分職業能力開発促進センター	33	6	5	10	10	2	11	2	3	2	2	2
		451 宮崎職業能力開発促進センター	34	9	3	8	12	2	11	2	3	2	2	2
45 宮崎県		452 延岡訓練センター	32	6	5	9	10	2	3		3			
		461 鹿児島職業能力開発促進センター	32	2	8	10	10	2	11	2	3	2	2	2
46 鹿児島県		469 九州能開大付属川内短大	32	8	2	10	10	2	3		3			
		471 沖縄職業能力開発促進センター	34		10	10	10	4	9	2	3	2	2	
47 沖縄県		479 沖縄職業能力開発大学校	30	7	3	10	10		5		3			2
合計			2705	494	387	812	866	146	731	93	360	91	93	94

[illegible]