

埼玉県職業能力開発調査

報告書

令和7年1月

埼玉県産業労働部産業人材育成課

目 次

I 調査の概要

1. 調査目的	3
2. 調査の内容	3
3. 地域区分	4
4. 回収状況	4
5. アンケート調査結果の見方	5

II 調査結果の分析

1. 事業所の概要	9
(1) 所在地.....	9
(2) 資本金.....	9
(3) 事業所における従業員数.....	10
(4) 主な業種.....	14
(5) 年齢区分別従業員構成.....	15
2. 従業員の過不足について	28
(1) 従業員の過不足状況.....	28
(2) 労働力不足に対する今後の対応方針.....	55
(3) 求人募集の最も効果的と考える手法.....	59
3. 研修の実施について	62
(1) 研修の実施の有無.....	62
(2) 研修の目的.....	62
(3) 社内研修を実施していない理由.....	70
(4) 社外研修を実施していない理由.....	73
(5) 研修予定の分野.....	77
4. 技能継承について	82
(1) 技能継承の取組.....	82
(2) 技能継承の課題の有無.....	86
(3) 技能継承の課題.....	89
5. デジタル人材について	93
(1) 現在実施しているDX化の取組.....	93
(2) 今後行いたいDX化の取組.....	98
(3) DX化の推進の課題.....	103
(4) デジタル人材の有無.....	107
(5) デジタル人材の確保方法.....	110
(6) 従業員の育成方法.....	113
(7) 従業員の育成に必要な訓練レベル.....	116

(8) 埼玉県が実施している職業訓練等に期待すること (デジタル人材の確保・育成について)	119
6. 従業員のリスクリングについて	122
(1) 従業員のリスクリングについて実施している取組.....	122
(2) 今後の実施意向.....	126
(3) 従業員のリスクリングの実施課題.....	129
(4) 従業員のリスクリングに期待している効果.....	133
(5) リスクリングを行った従業員に対する処遇.....	137
(6) 従業員のリスクリングについて県に期待すること.....	141
7. 求める能力について	146
(1) 従業員を採用するに当たって求める能力 (学卒者)	146
(2) 従業員を採用するに当たって求める能力 (若年者 (39 歳まで、学卒者除く))	151
(3) 従業員を採用するに当たって求める能力 (ミドル世代 (40~64 歳))	156
(4) 従業員を採用するに当たって求める能力 (シニア世代 (65 歳以上))	161
(5) 障害者の採用の実績.....	166
(6) 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別.....	169
(7) 障害者の採用の予定.....	172
(8) 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別.....	175
(9) 障害者を採用するに当たって求める能力.....	178
8. 埼玉県の職業訓練について	182
(1) 埼玉県が実施している職業訓練の認知度.....	182
(2) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練 (求職者向け) について知っていること	189
(3) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習 (在職者向け) について知っていること	193
(4) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練 (求職者向け) について知っていること	197
(5) 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること (対象者について)	201
(6) 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること (内容について)	205

Ⅲ 調査票

調査票	211
-----------	-----

I 調査の概要

1. 調査目的

本調査は、埼玉県内事業所への郵送調査により、県内事業所が求めている人材、職種、資格、技能等の実態・動向を把握し、職業能力開発行政の基礎データを取得することを目的とする。

2. 調査の内容

- 調査方法
郵送法（郵送送付・郵送回収）
※回答の返送が確認できない調査対象に対し、回答を依頼する電話連絡を1回以上実施
- 調査対象
埼玉県内に事務所又は事業所を有する企業
- 調査対象数
3,000事業所
- 標本抽出方法
埼玉県内の全調査対象企業の構成比からみて、業種、従業員規模、設立年及び所在地の地域分布に歪みが発生しないよう考慮し抽出を行った。
 - ・業種は、「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業・郵便業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「サービス業」の10業種の区分ごとに配分した。
 - ・従業者数規模（常用）は、「10人未満」「10～29人」「30～49人」「50～99人」「100～299人」「300人以上」の6区分に配分し、中小企業から300人以上の大企業まで網羅した。
 - ・1つの企業から2か所以上の事業所は抽出していない。
- 調査期間
令和6年9月2日～10月15日（11月29日到着分までを集計対象とした）

I 調査の概要

- 調査項目
 - ・事業所の概要
 - ・従業員の過不足について
 - ・研修の実施について
 - ・技能継承について
 - ・デジタル人材について
 - ・従業員のリスクリングについて
 - ・求める能力について
 - ・埼玉県の職業訓練について

3. 地域区分

南部地域	川口市 蕨市 戸田市
南西部地域	朝霞市 志木市 和光市 新座市 富士見市 ふじみ野市 三芳町
東部地域	春日部市 草加市 越谷市 八潮市 三郷市 吉川市 松伏町
さいたま地域	さいたま市
県央地域	鴻巣市 上尾市 桶川市 北本市 伊奈町
川越比企地域	川越市 東松山市 坂戸市 鶴ヶ島市 毛呂山町 越生町 滑川町 嵐山町 小川町 川島町 吉見町 鳩山町 ときがわ町 東秩父村
西部地域	所沢市 飯能市 狭山市 入間市 日高市
利根地域	行田市 加須市 羽生市 久喜市 蓮田市 幸手市 白岡市 宮代町 杉戸町
北部地域	熊谷市 本庄市 深谷市 美里町 神川町 上里町 寄居町
秩父地域	秩父市 横瀬町 皆野町 長瀨町 小鹿野町

4. 回収状況

	全体
対象事業所数	3,000件
回収数	603件
回収率	20.1%
有効回収数	603件
有効回収率	20.1%

5. アンケート調査結果の見方

- 回答はすべて百分率（%）で表し、小数点以下第2位を四捨五入している。したがって、数値の合計が100.0%ちょうどにならない場合がある。
- 基数となる実数n（number of casesの略）は設問に対する回答事業所数である。
- 回答の比率（%）は、その設問の回答者数を基数として算出した。したがって、複数回答の設問は、すべての比率を合計すると100.0%を超えることがある。
- 本文や図表中の選択肢表記は、場合によって語句を短縮・簡略化している場合がある。
- 図表中の「-」は、設問や選択肢への回答者がいないことを表している。
- 統計数値を考察するに当たり、いくつかの選択肢をまとめて表現する場合など、“〇割”という表現を用いていることがある。その際の目安は概ね以下のとおりとしている。

例：40%台

表記	約4割（4割）	4割強	4割台半ば	5割近く	5割弱（5割）
範囲	40.1～40.9% (40.0%)	41.0～43.9%	44.0～45.9%	46.0～48.9%	49.0～49.9% (50.0%)

- 本文に関しては、有意差検定に基づいて示した。
 ※有意差検定とは、「統計的に『意』味の『有』る『差』」という意味であり、調査結果からみられる差が統計的に意味を持つかどうかを判断することである。
 同じ割合にも関わらず、一方は有意と判断されているのに対して、もう一方は有意と判断されない場合がある。それは有意差が単純な%の大小ではなく標本数に基づいているためであり、標本数が少ないと、それに応じて標本誤差が大きくなるため、多少の差では有意差は認められなくなる。そのためこのような場合、業種別や従業員規模別のグラフにおいて、全体数（n）の1割未満の件数に対しては基本的にコメントを省略している。

I 調査の概要

== 参考 ==

標本誤差（サンプル誤差）はおおよそ下記のとおりである。

層化二段無作為抽出法の標本誤差は次の式によって得られる。標本誤差の幅は、比率算出の基数（n）、及び回答比率（P）によって異なる。

$$b = \pm t \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

b : 標本誤差
N : 母集団数
n : 比率算出の基数 (サンプル数)
t : 誤差の幅をあらわす係数
P : 回答の比率

例えば、n=603であり、ある設問の「はい」という回答率が90%である場合、標本誤差は90%を中心に±2.39%の範囲内となり、標本誤差を踏まえた回答比率は87.61%～92.39%の間であるとみることができる。

同様に計算した標本誤差の早見表を以下に示す。

回答比率(P) 基数(n)	5%または 95%程度	10%または 90%程度	20%または 80%程度	30%または 70%程度	40%または 60%程度	50%程度
603	±1.74%	±2.39%	±3.19%	±3.65%	±3.90%	±3.98%
300	±2.46%	±3.39%	±4.52%	±5.18%	±5.54%	±5.65%
200	±3.02%	±4.16%	±5.54%	±6.35%	±6.79%	±6.93%
100	±4.27%	±5.88%	±7.84%	±8.98%	±9.60%	±9.80%
50	±6.04%	±8.31%	±11.09%	±12.70%	±13.58%	±13.86%

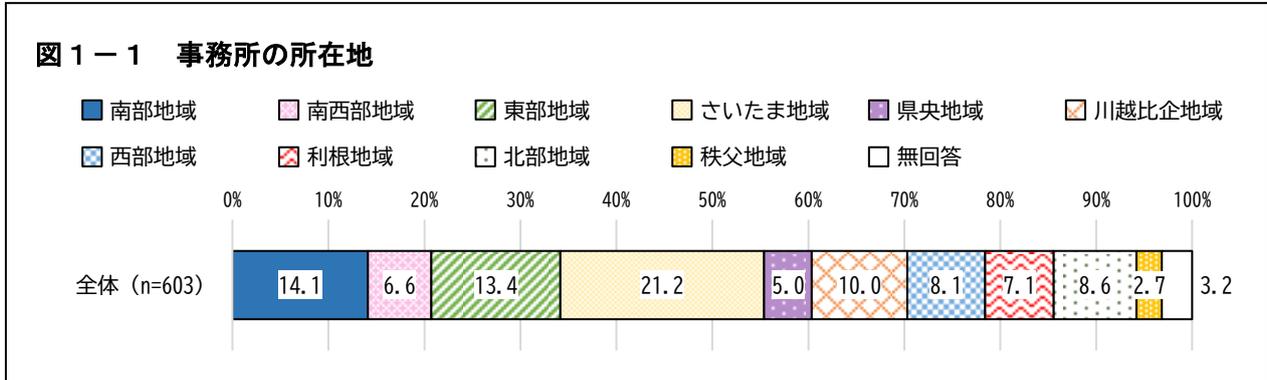
※ t = 1.96（正規分布の95%信頼区間の幅）に設定

Ⅱ 調査結果の分析

1. 事業所の概要

(1) 所在地

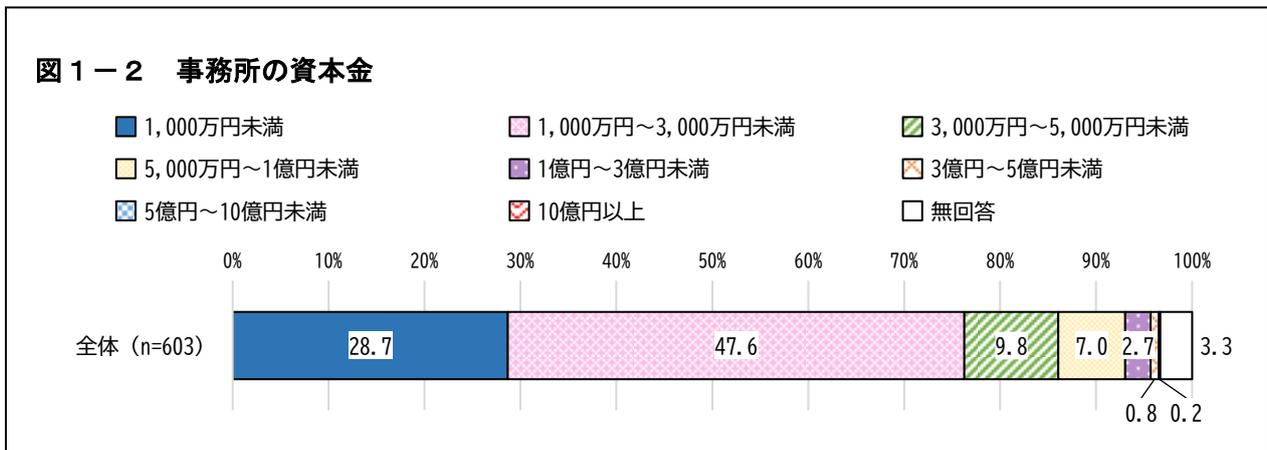
◇回答のあった603事業所の所在地は、「さいたま地域」が2割強



事業所の所在地については、「さいたま地域」(21.2%)の割合が最も高く、次いで「南部地域」(14.1%)、「東部地域」(13.4%)、「川越比企地域」(10.0%)の順となっている。(図1-1)

(2) 資本金

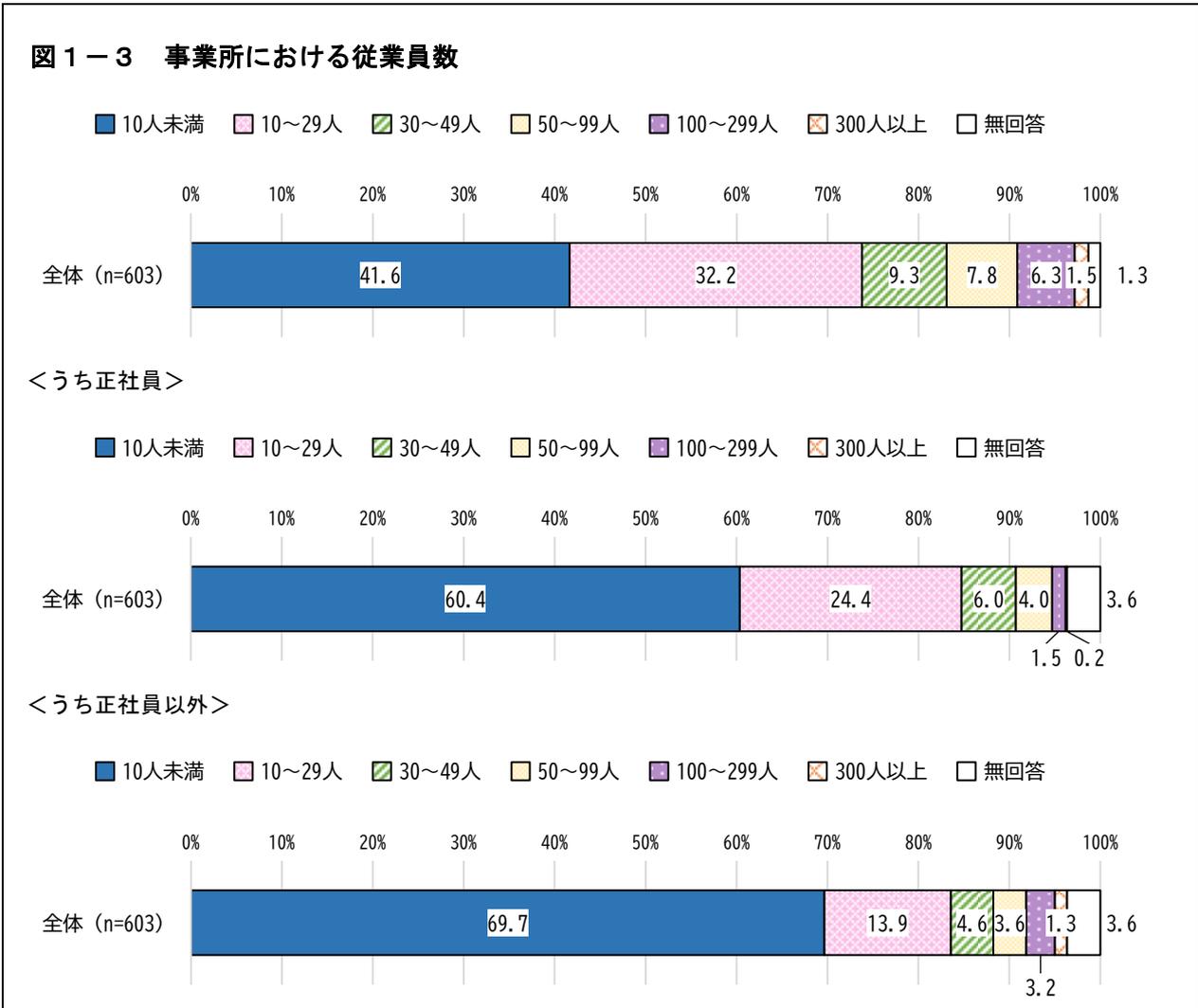
◇回答のあった603事業所の資本金は、3,000万円未満が8割近く



事業所の資本金については、「1,000万円～3,000万円未満」(47.6%)の割合が最も高く、次いで「1,000万円未満」(28.7%)、「3,000万円～5,000万円未満」(9.8%)の順となっている。(図1-2)

(3) 事業所における従業員数

◇回答のあった603事業所における従業員数は、「10人未満」が4割強

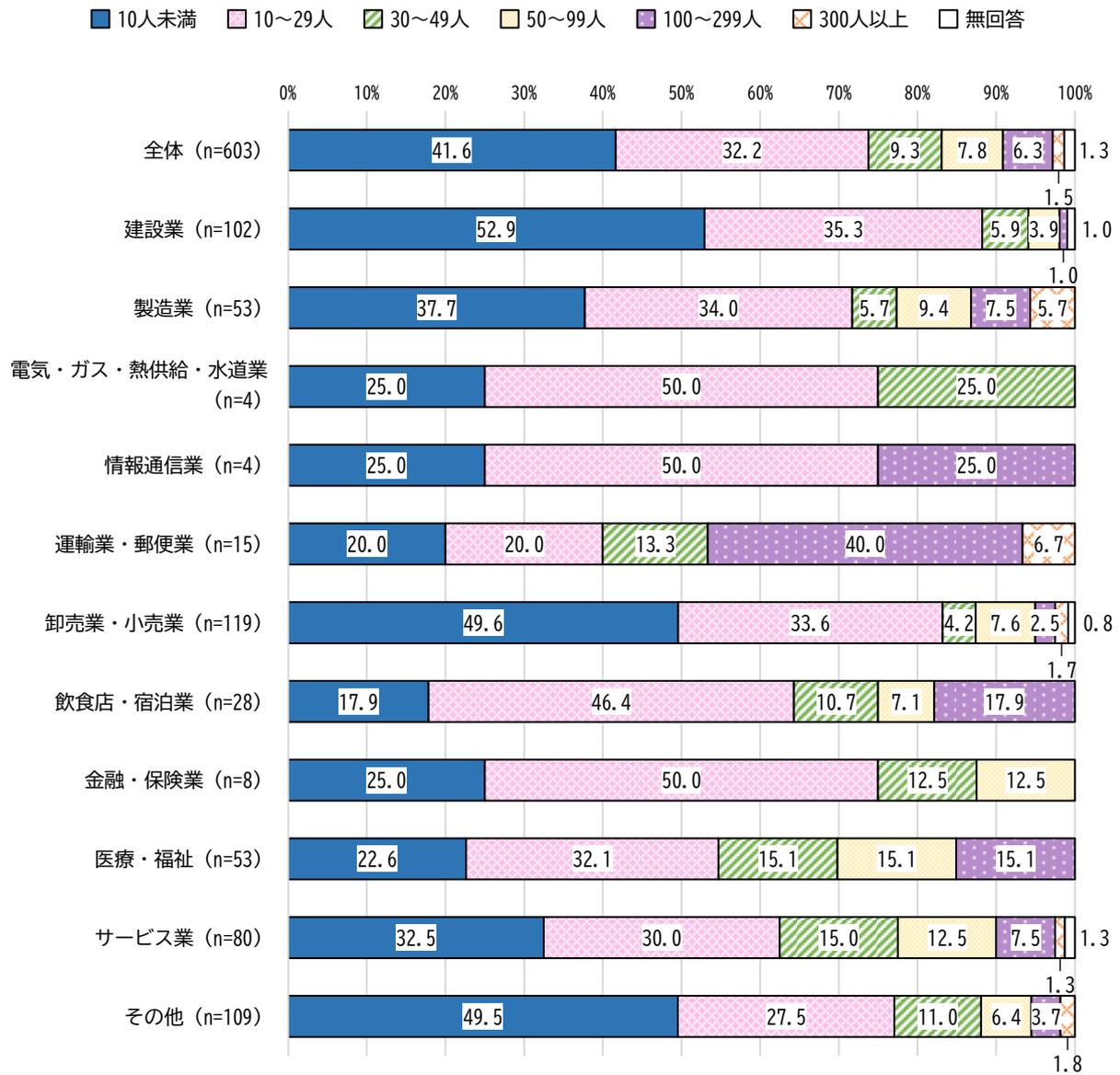


事業所における従業員数について、全体では、「10人未満」(41.6%)の割合が最も高く、次いで「10~29人」(32.2%)、「30~49人」(9.3%)の順となっている。

また、正社員・正社員以外の従業員数も、「10人未満」(それぞれ60.4%、69.7%)、「10~29人」(それぞれ24.4%、13.9%)、「30~49人」(それぞれ6.0%、4.6%)の順となっている。(図1-3)

従業員数全体について業種別にみると、「10人未満」は『建設業』（52.9%）で5割強と割合が高く、「10～29人」は『電気・ガス・熱供給・水道業』と『情報通信業』と『金融・保険業』（いずれも50.0%）で5割となっている。（図1-3-1）

図1-3-1 事業所における従業員数（全体）・業種別

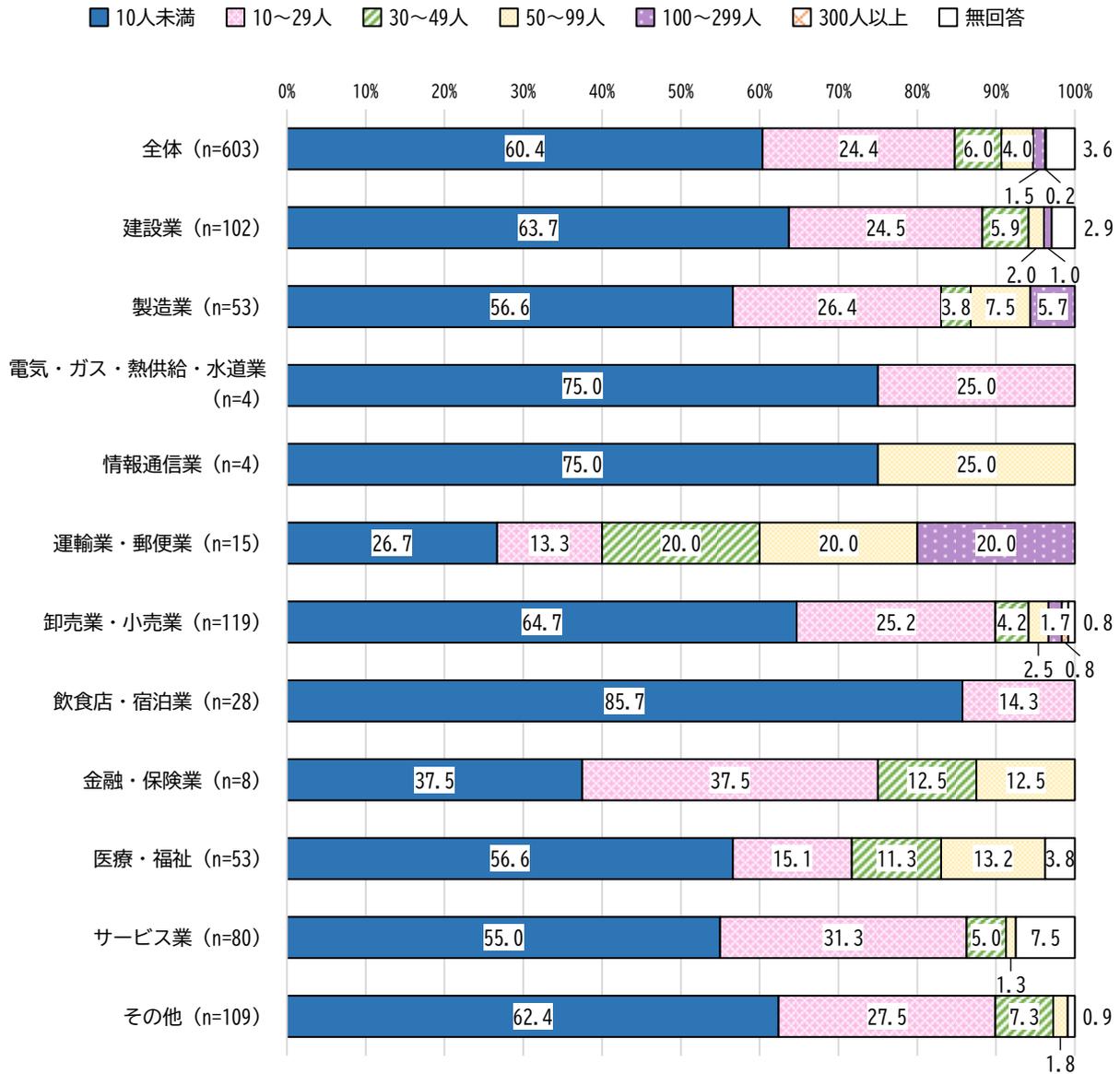


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

II 調査結果の分析

正社員数について業種別にみると、「10人未満」は『飲食店・宿泊業』（85.7%）で8割台半ばと割合が高く、「10～29人」は『金融・保険業』（37.5%）で4割近くとなっている。（図1-3-2）

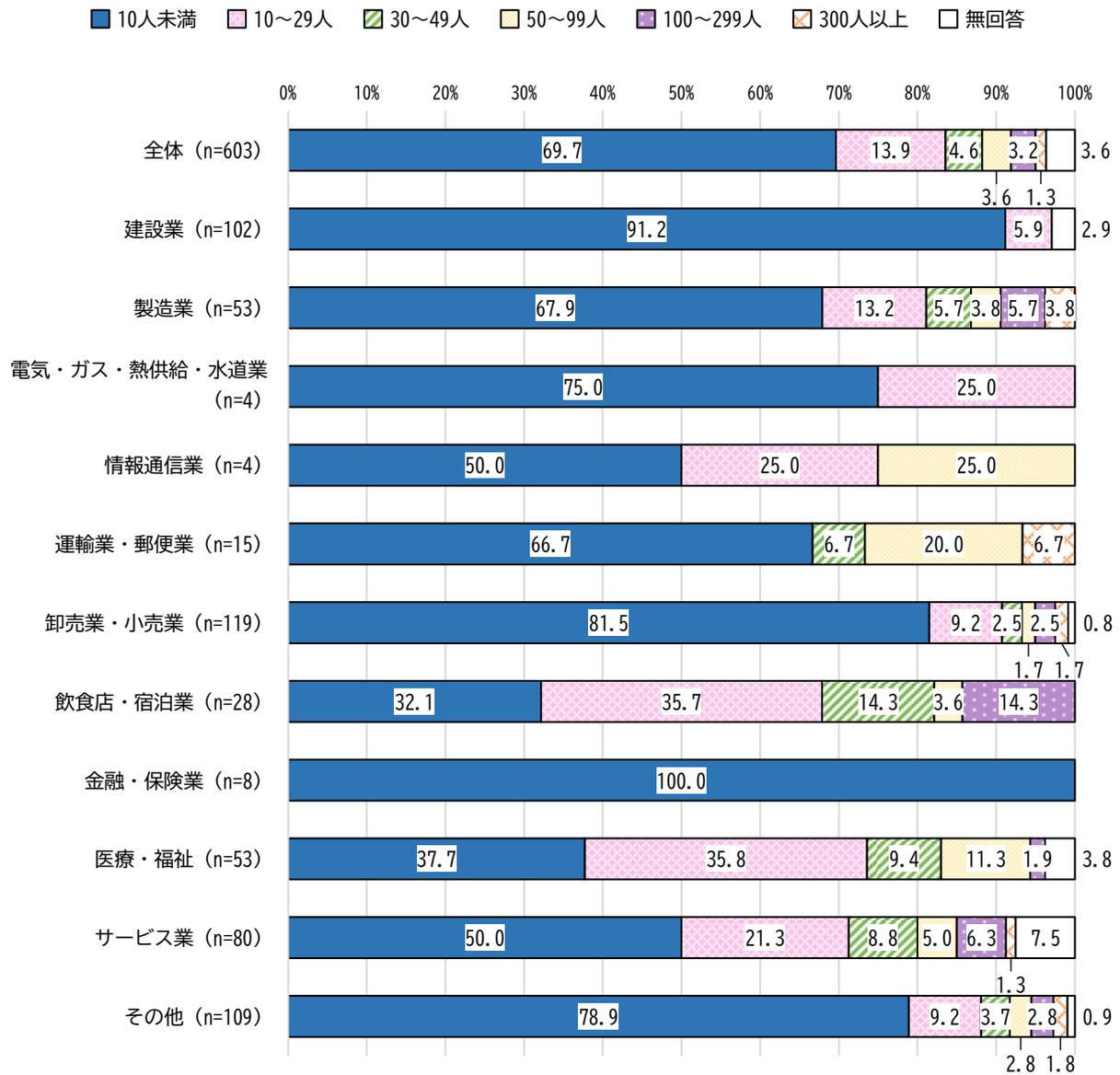
図1-3-2 事業所における従業員数（うち正社員）・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

正社員以外の従業員数について業種別にみると、「10人未満」は『金融・保険業』（100.0%）で10割となっており、「10～29人」は『医療・福祉』（35.8%）で3割台半ばとなっている。（図1-3-3）

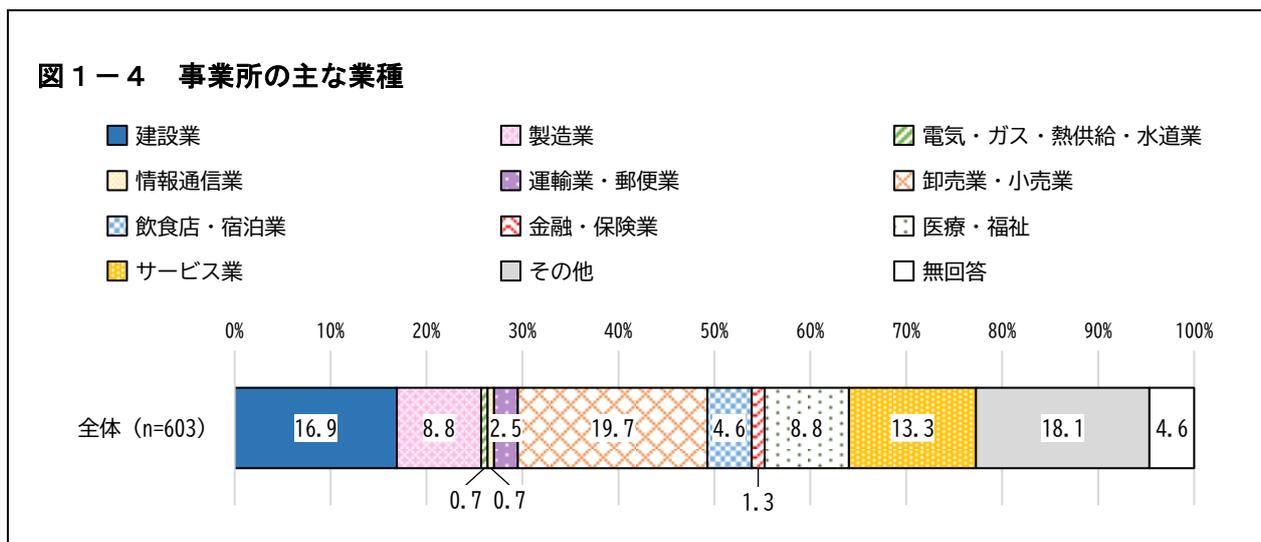
図1-3-3 事業所における従業員数（うち正社員以外）・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

(4) 主な業種

◇回答のあった603事業所の主な業種は、「卸売業・小売業」が2割弱



事業所の主な業種については、「卸売業・小売業」(19.7%)の割合が最も高く、次いで「建設業」(16.9%)、「サービス業」(13.3%)の順となっている。(図1-4)

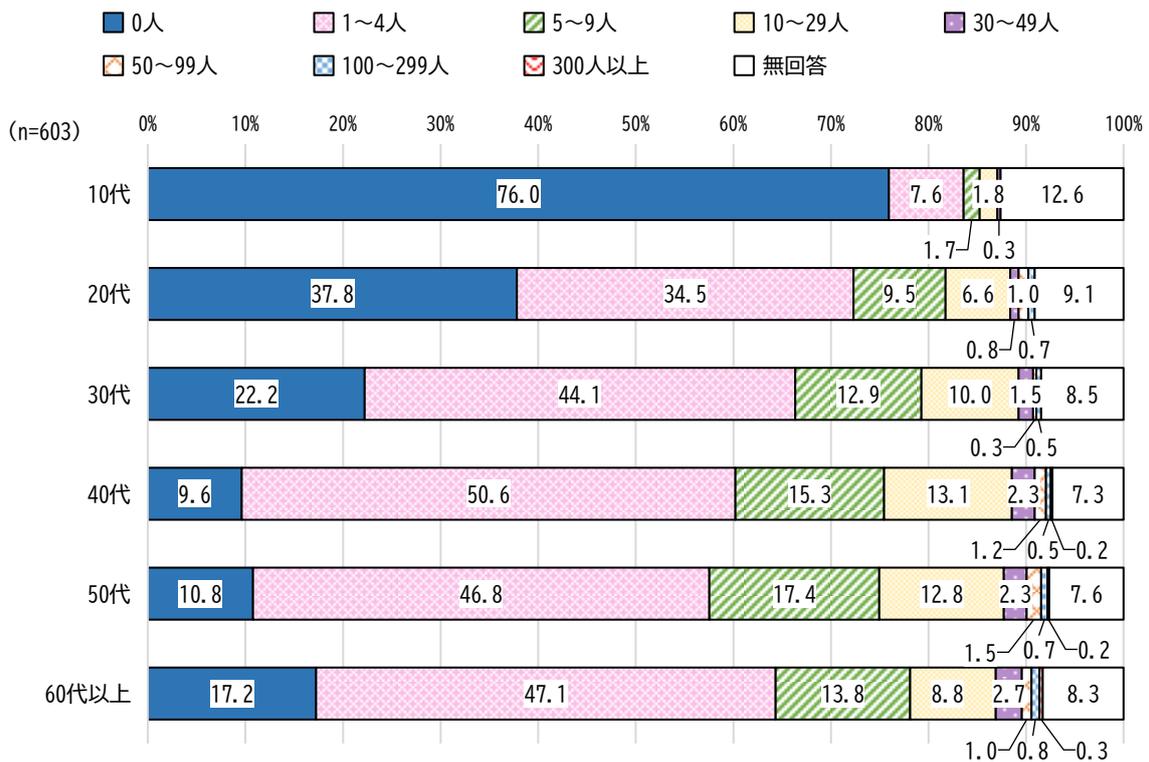
(5) 年齢区分別従業員構成

◇30代以上では「1～4人」が4割以上

問1 貴事業所の従業員について、年齢区分ごとの人数を御記入ください。

図1-5 事業所の年齢区分別従業員構成

	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
10代	527	0.72	3.52	0	49	381
20代	548	4.58	13.30	0	131	2,509
30代	552	5.34	13.11	0	163	2,948
40代	559	7.74	22.72	0	427	4,325
50代	557	8.28	25.33	0	454	4,611
60代以上	553	7.80	26.25	0	377	4,311



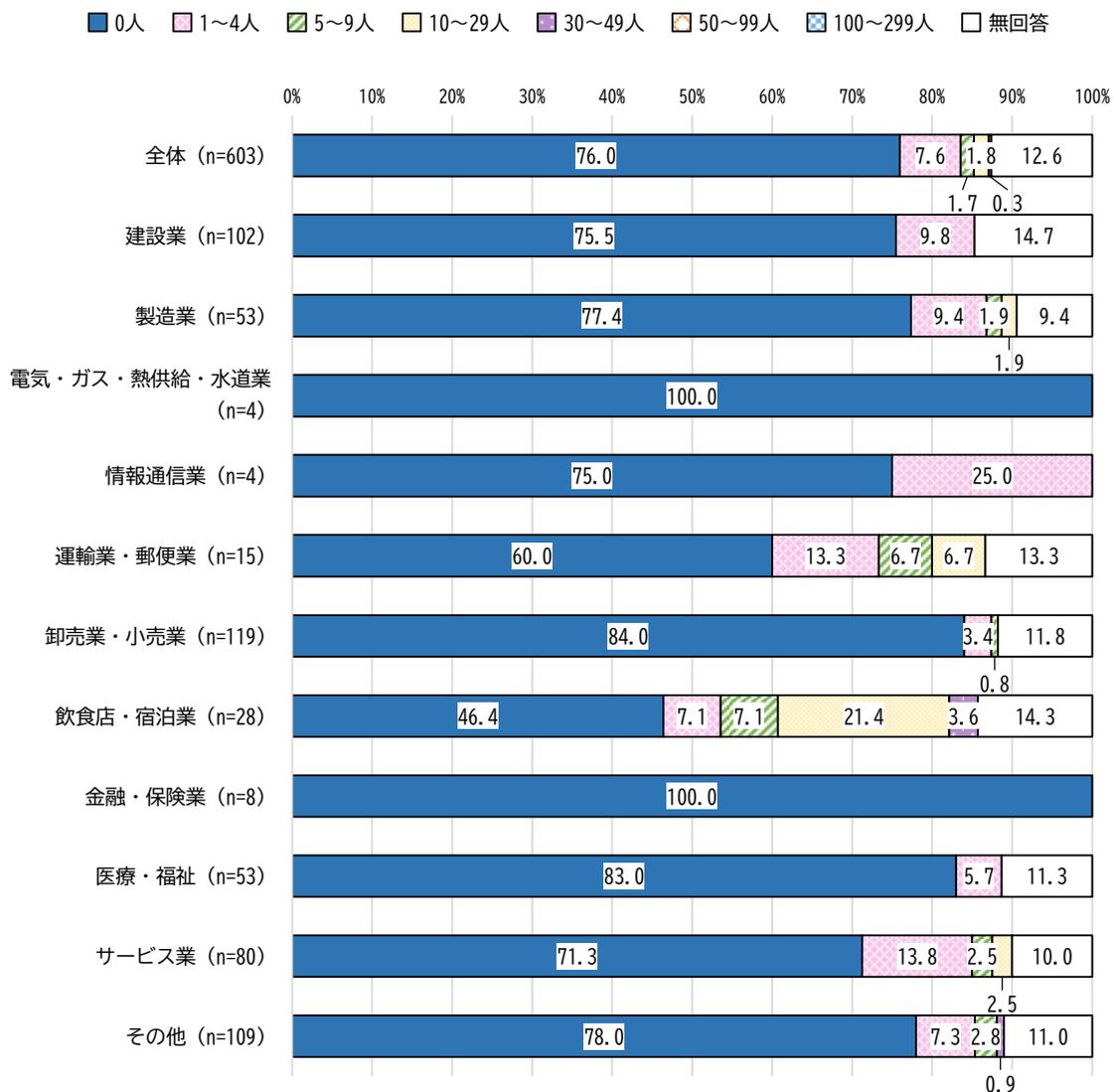
事業所の年齢区分別従業員構成について、30代以上では、「1～4人」の割合が最も高くなっている。(図1-5)

II 調査結果の分析

10代の従業員構成について、業種別にみると、「0人」は『電気・ガス・熱供給・水道業』と『金融・保険業』（ともに100.0%）で10割となっており、「1~4人」は『情報通信業』（25.0%）で2割台半ばとなっている。（図1-5-1）

図1-5-1 事業所の年齢区分別従業員構成（10代）・業種別

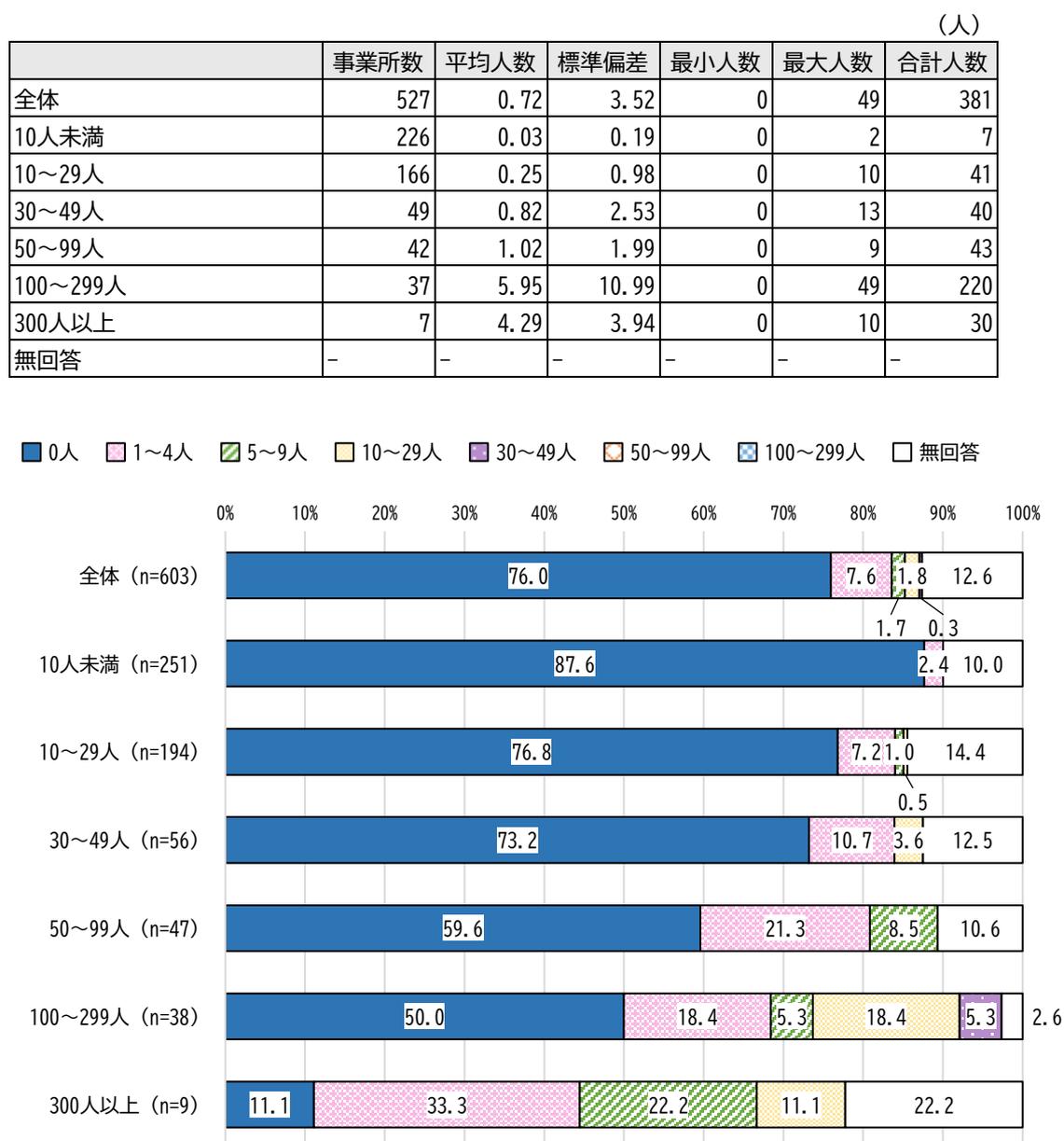
	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
全体	527	0.72	3.52	0	49	381
建設業	87	0.15	0.48	0	4	13
製造業	48	0.50	1.61	0	10	24
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.00	0.00	0	0	0
情報通信業	4	0.50	1.00	0	2	2
運輸業・郵便業	13	2.00	3.90	0	14	26
卸売業・小売業	105	0.14	0.72	0	6	15
飲食店・宿泊業	24	6.08	9.36	0	37	146
金融・保険業	8	0.00	0.00	0	0	0
医療・福祉	47	0.06	0.23	0	1	3
サービス業	72	0.75	2.16	0	12	54
その他	97	0.88	4.82	0	49	85
無回答	18	0.72	2.46	0	13	13



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

10代の従業員構成について、従業員規模別にみると、「0人」は『10人未満』（87.6%）で9割近くと割合が高く、「1～4人」は『300人以上』（33.3%）で3割強となっている。（図1-5-2）

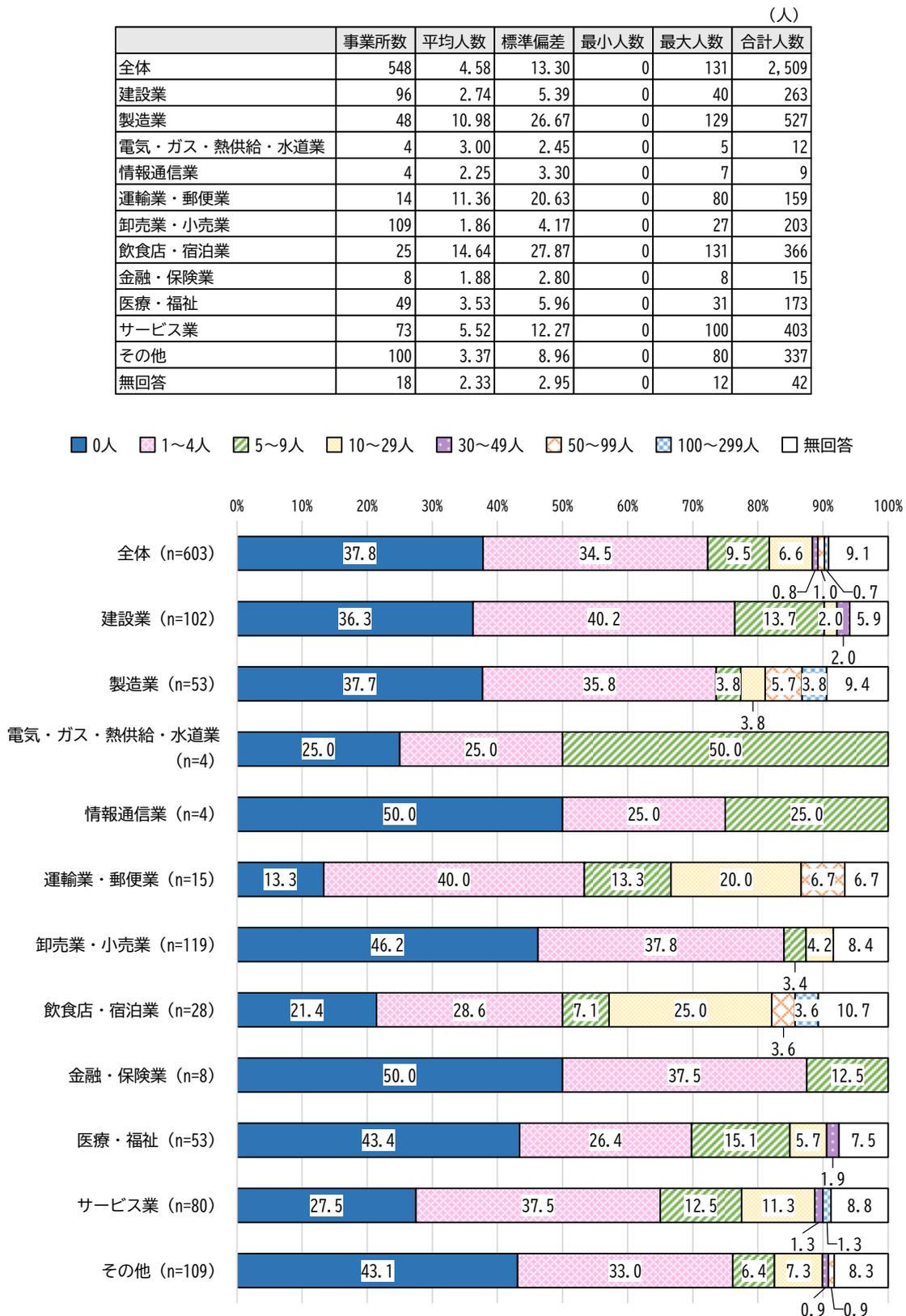
図1-5-2 事業所の年齢区分別従業員構成（10代）・従業員規模別



II 調査結果の分析

20代の従業員構成について、業種別にみると、「0人」は『情報通信業』と『金融・保険業』（ともに50.0%）で5割と割合が高く、「1～4人」は『建設業』（40.2%）で約4割となっている。（図1-5-3）

図1-5-3 事業所の年齢区分別従業員構成（20代）・業種別

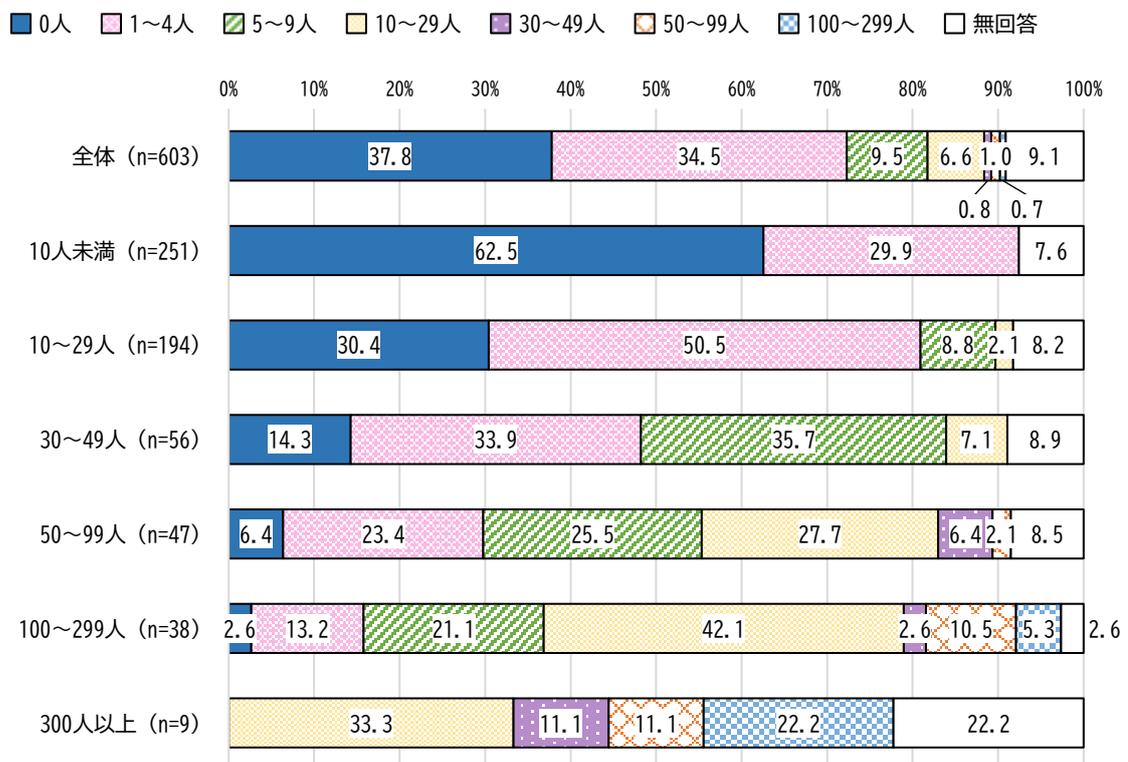


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

20代の従業員構成について、従業員規模別にみると、「0人」は『10人未満』（62.5%）で6割強と割合が高く、「1～4人」は『10～29人』（50.5%）で約5割となっている。（図1-5-4）

図1-5-4 事業所の年齢区分別従業員構成（20代）・従業員規模別

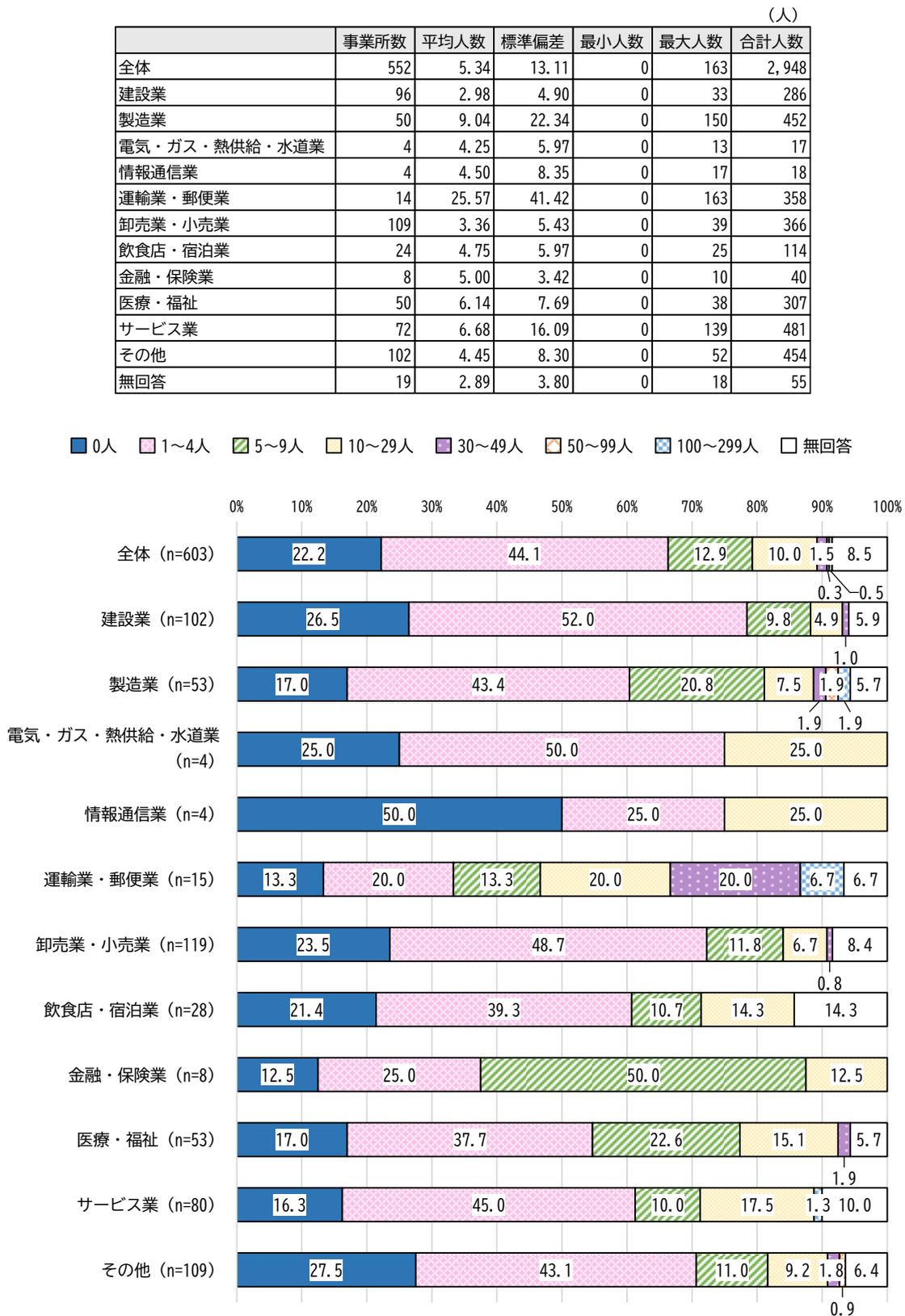
	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
全体	548	4.58	13.30	0	131	2,509
10人未満	232	0.51	0.85	0	4	118
10～29人	178	2.08	2.74	0	17	371
30～49人	51	4.69	4.53	0	25	239
50～99人	43	10.74	12.13	0	69	462
100～299人	37	25.35	30.59	0	131	938
300人以上	7	54.43	47.99	11	129	381
無回答	-	-	-	-	-	-



II 調査結果の分析

30代の従業員構成について、業種別にみると、「1～4人」は『建設業』（52.0%）で5割強と割合が高く、「0人」は『情報通信業』（50.0%）で5割となっている。（図1-5-5）

図1-5-5 事業所の年齢区分別従業員構成（30代）・業種別

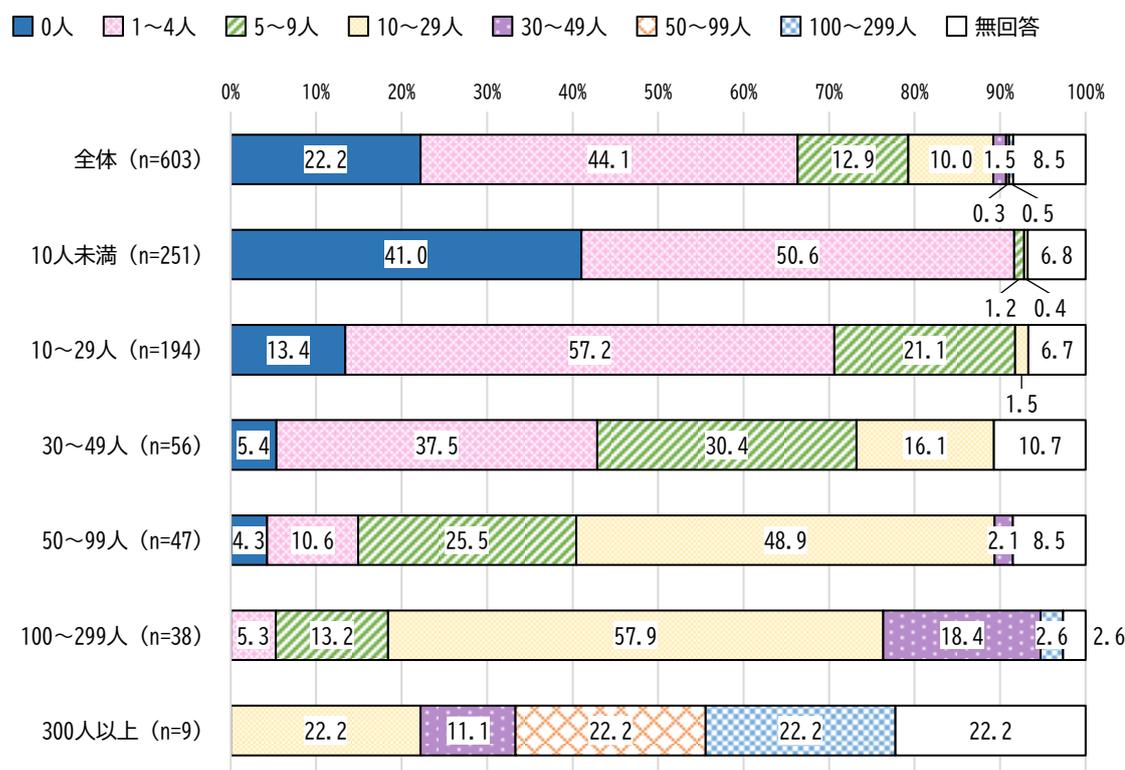


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

30代の従業員構成について、従業員規模別にみると、「1～4人」は『10～29人』（57.2%）で6割近くと割合が高く、「0人」は『10人未満』（41.0%）で4割強となっている。（図1-5-6）

図1-5-6 事業所の年齢区分別従業員構成（30代）・従業員規模別

	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
全体	552	5.34	13.11	0	163	2,948
10人未満	234	1.05	1.32	0	11	245
10～29人	181	3.01	2.58	0	14	544
30～49人	50	5.60	4.45	0	16	280
50～99人	43	11.88	8.05	0	38	511
100～299人	37	23.27	22.50	2	139	861
300人以上	7	72.43	60.30	18	163	507
無回答	-	-	-	-	-	-

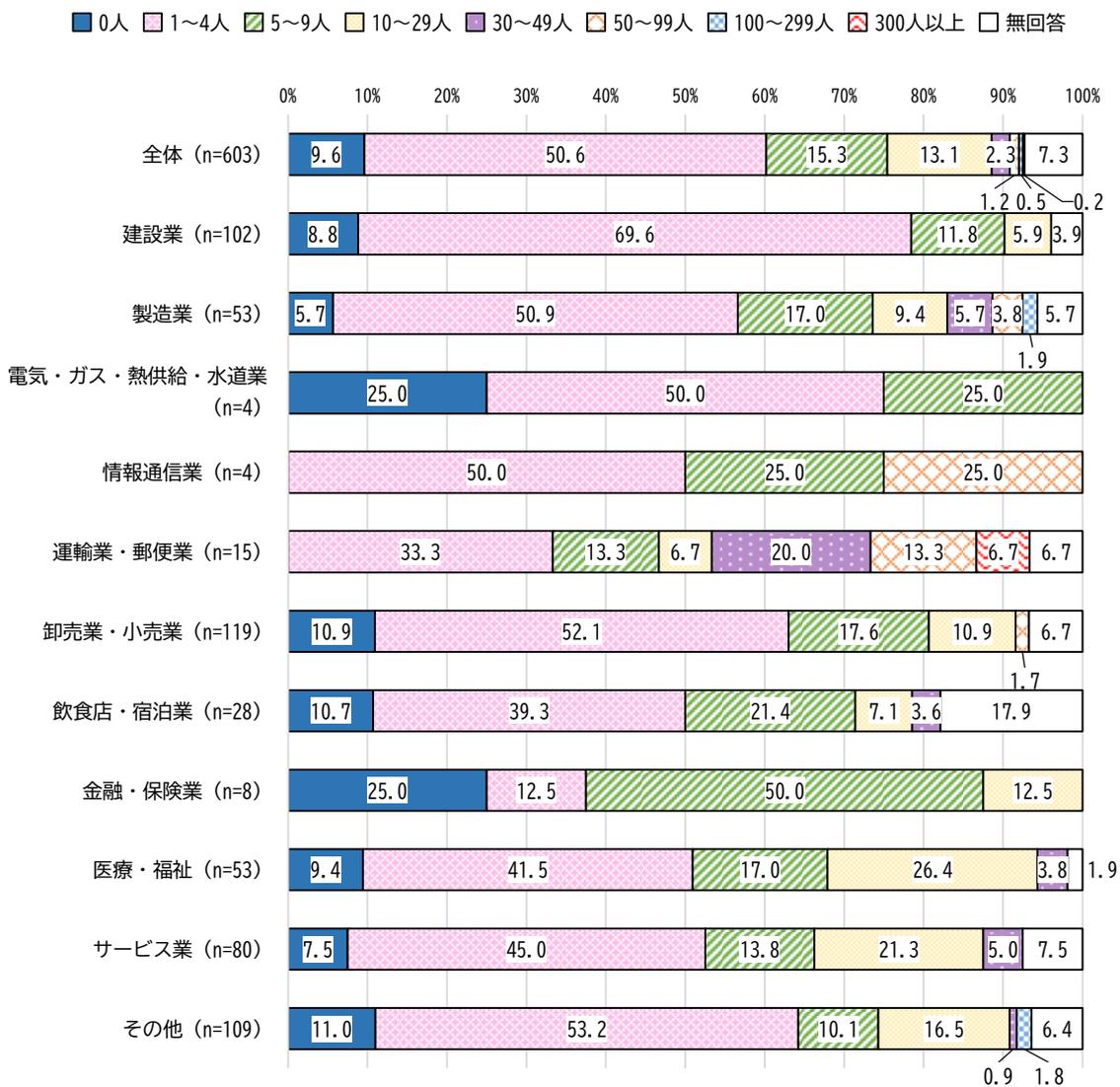


II 調査結果の分析

40代の従業員構成について、業種別にみると、「1～4人」は『建設業』（69.6%）で7割弱と割合が高く、「0人」は『電気・ガス・熱供給・水道業』と『金融・保険業』（ともに25.0%）で2割台半ばとなっている。（図1-5-7）

図1-5-7 事業所の年齢区分別従業員構成（40代）・業種別

	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
全体	559	7.74	22.72	0	427	4,325
建設業	98	3.32	3.73	0	24	325
製造業	50	10.38	19.08	0	114	519
電気・ガス・熱供給・水道業	4	2.75	2.50	0	6	11
情報通信業	4	15.00	24.78	1	52	60
運輸業・郵便業	14	50.14	107.22	2	427	702
卸売業・小売業	111	5.41	8.57	0	57	601
飲食店・宿泊業	23	5.52	6.69	0	30	127
金融・保険業	8	6.50	8.50	0	26	52
医療・福祉	52	8.15	9.68	0	49	424
サービス業	74	7.59	9.68	0	47	562
その他	102	8.25	22.90	0	180	841
無回答	19	5.32	6.27	0	27	101

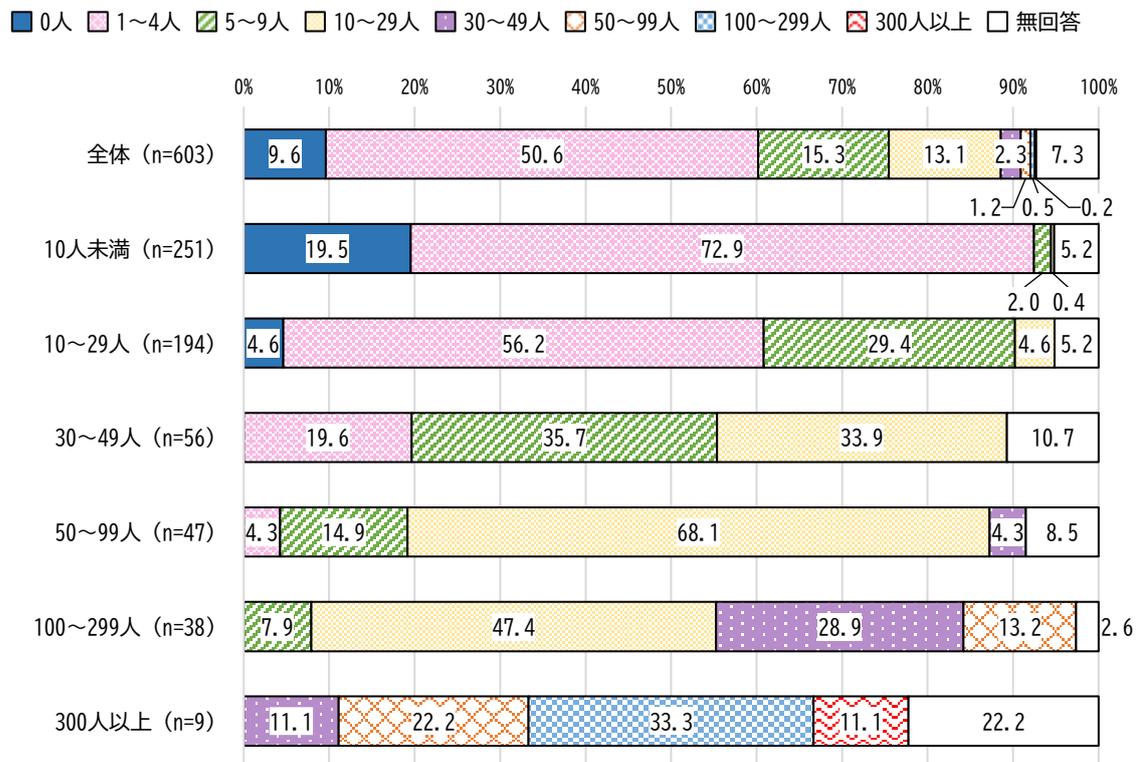


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

40代の従業員構成について、従業員規模別にみると、「1～4人」「0人」ともに『10人未満』（それぞれ72.9%、19.5%）で割合が高くなっている。（図1-5-8）

図1-5-8 事業所の年齢区分別従業員構成（40代）・従業員規模別

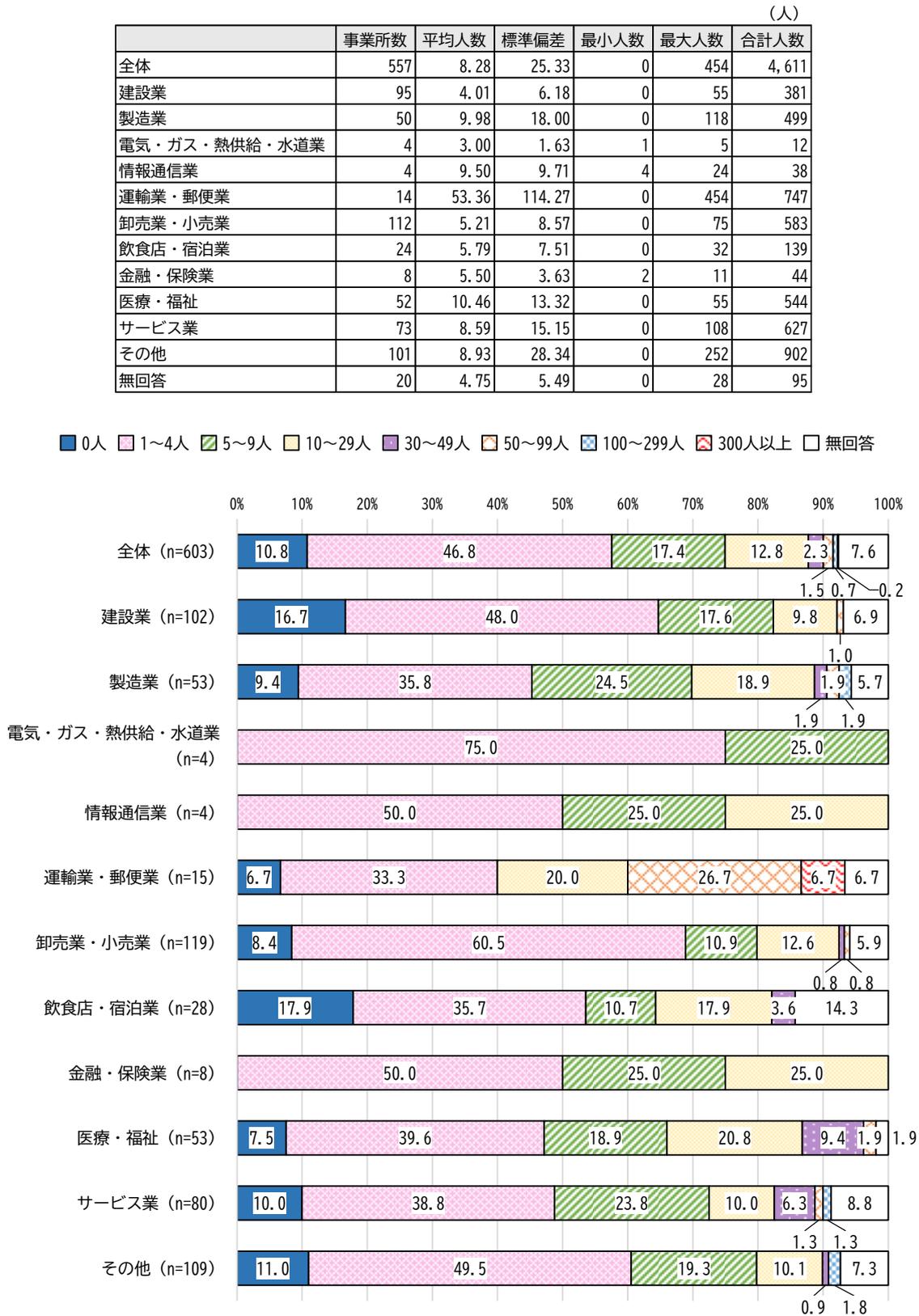
	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
全体	559	7.74	22.72	0	427	4,325
10人未満	238	1.62	1.43	0	12	385
10～29人	184	4.07	3.01	0	18	749
30～49人	50	8.04	4.53	1	19	402
50～99人	43	16.81	8.74	3	30	723
100～299人	37	28.16	16.51	5	65	1,042
300人以上	7	146.29	133.20	47	427	1,024
無回答	-	-	-	-	-	-



II 調査結果の分析

50代の従業員構成について、業種別にみると、「1～4人」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（75.0%）で7割台半ばと割合が高く、「0人」は『飲食店・宿泊業』（17.9%）で2割近くとなっている。（図1-5-9）

図1-5-9 事業所の年齢区分別従業員構成（50代）・業種別

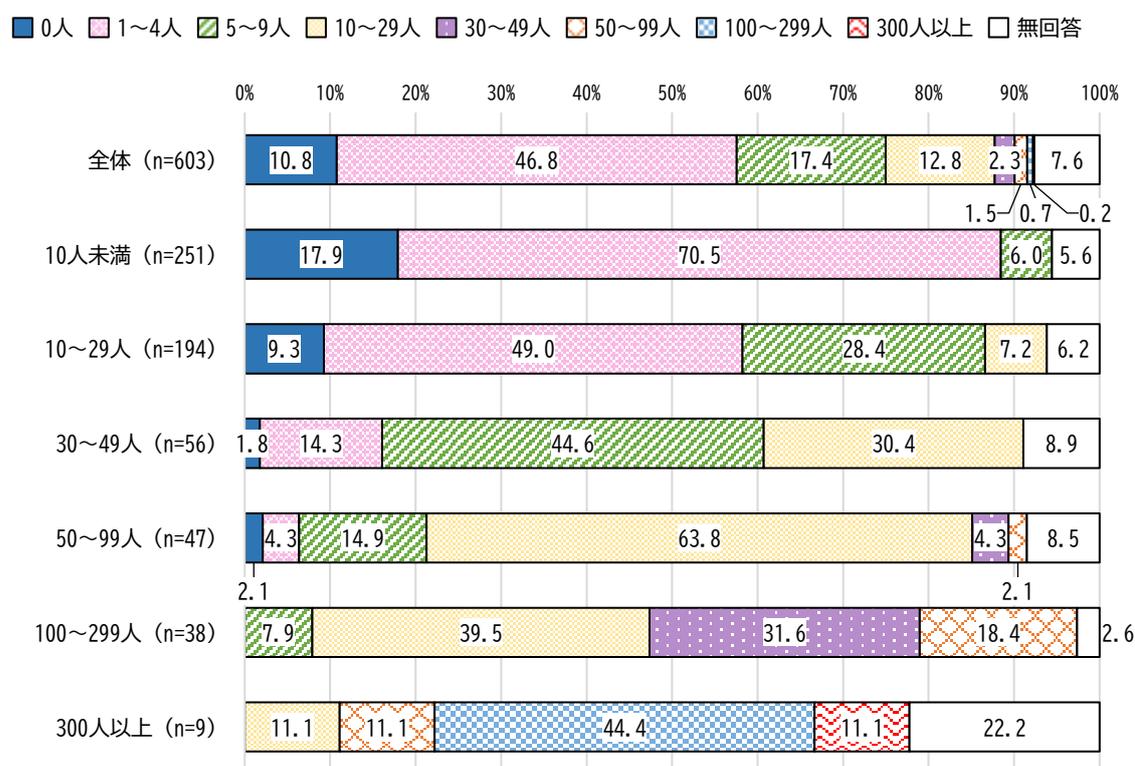


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

50代の従業員構成について、従業員規模別にみると、「1～4人」は『10人未満』（70.5%）で約7割と割合が高く、「0人」は『10人未満』（17.9%）で2割近くとなっている。（図1-5-10）

図1-5-10 事業所の年齢区分別従業員構成（50代）・従業員規模別

	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
全体	557	8.28	25.33	0	454	4,611
10人未満	237	1.85	1.55	0	7	438
10～29人	182	4.06	3.12	0	15	739
30～49人	51	8.39	5.23	0	21	428
50～99人	43	15.65	10.33	0	55	673
100～299人	37	31.57	17.21	5	75	1,168
300人以上	7	166.43	146.51	24	454	1,165
無回答	-	-	-	-	-	-

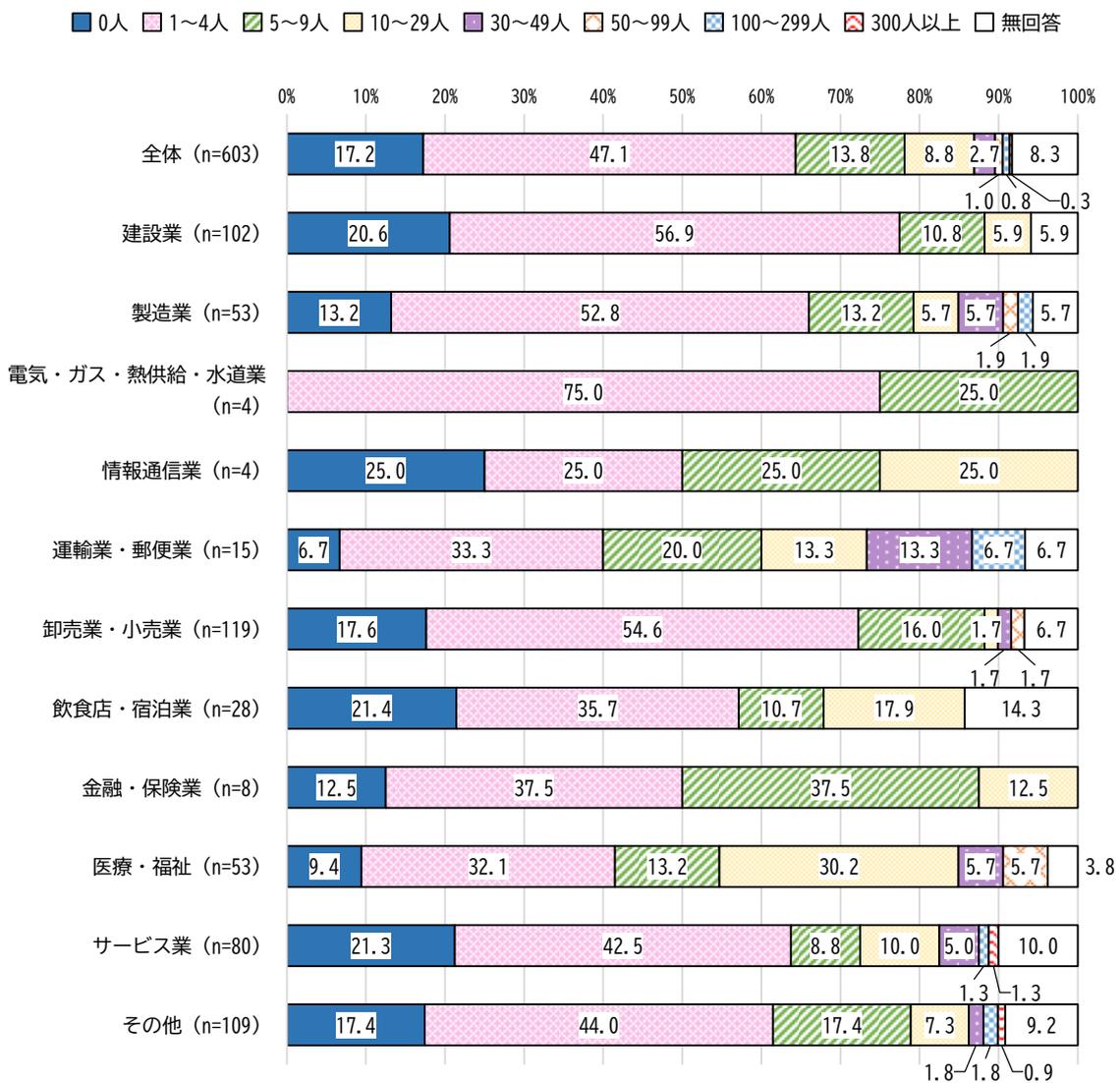


II 調査結果の分析

60代以上の従業員構成について、業種別にみると、「1～4人」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（75.0%）で7割台半ばと割合が高く、「0人」は『情報通信業』（25.0%）で2割台半ばとなっている。（図1-5-11）

図1-5-11 事業所の年齢区分別従業員構成（60代以上）・業種別

	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
全体	553	7.80	26.25	0	377	4,311
建設業	96	2.96	3.92	0	25	284
製造業	50	9.36	20.98	0	137	468
電気・ガス・熱供給・水道業	4	3.00	2.83	1	7	12
情報通信業	4	4.50	4.43	0	10	18
運輸業・郵便業	14	23.64	47.71	0	188	331
卸売業・小売業	111	4.46	9.45	0	57	495
飲食店・宿泊業	24	4.21	4.98	0	20	101
金融・保険業	8	4.88	4.49	0	14	39
医療・福祉	51	12.45	16.15	0	75	635
サービス業	72	12.49	44.09	0	377	899
その他	99	9.90	35.64	0	334	980
無回答	20	2.45	2.62	0	12	49

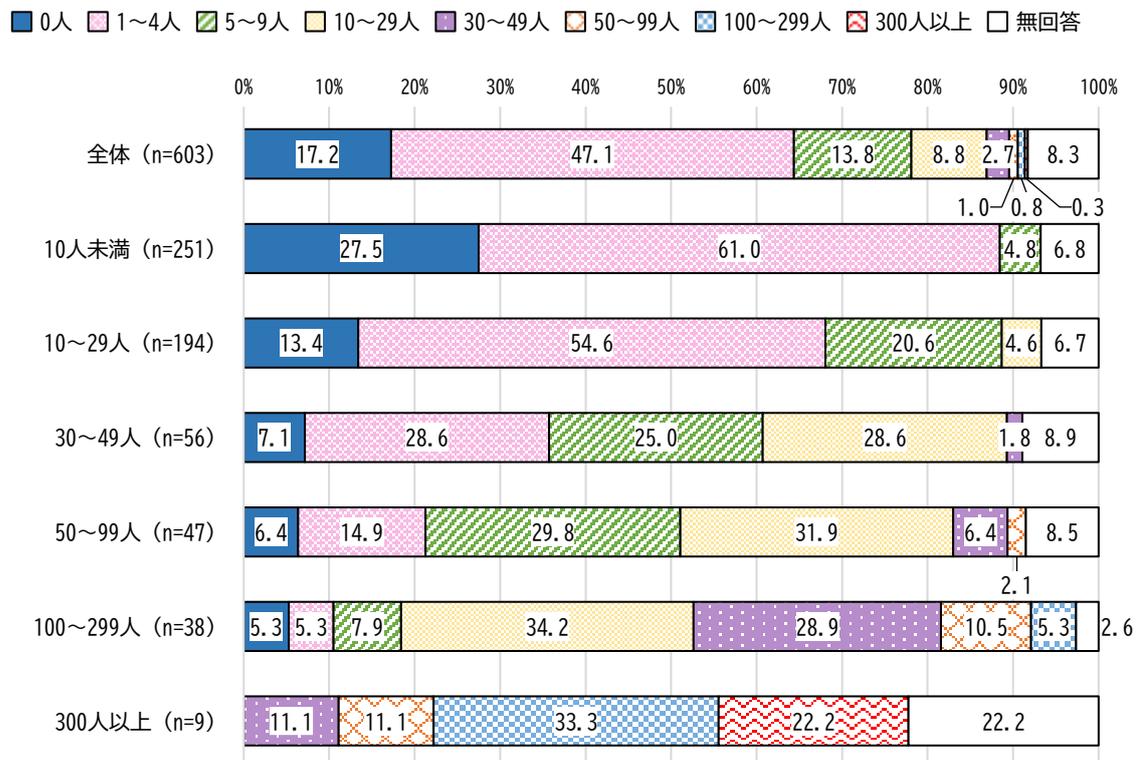


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

60代以上の従業員構成について、従業員規模別にみると、「1～4人」「0人」ともに『10人未満』（それぞれ61.0%、27.5%）で割合が高くなっている。（図1-5-12）

図1-5-12 事業所の年齢区分別従業員構成（60代以上）・従業員規模別

	事業所数	平均人数	標準偏差	最小人数	最大人数	合計人数
全体	553	7.80	26.25	0	377	4,311
10人未満	234	1.56	1.47	0	6	364
10～29人	181	3.27	3.06	0	17	591
30～49人	51	8.45	7.37	0	30	431
50～99人	43	12.40	12.28	0	57	533
100～299人	37	30.81	27.46	0	115	1,140
300人以上	7	178.86	138.57	40	377	1,252
無回答	-	-	-	-	-	-



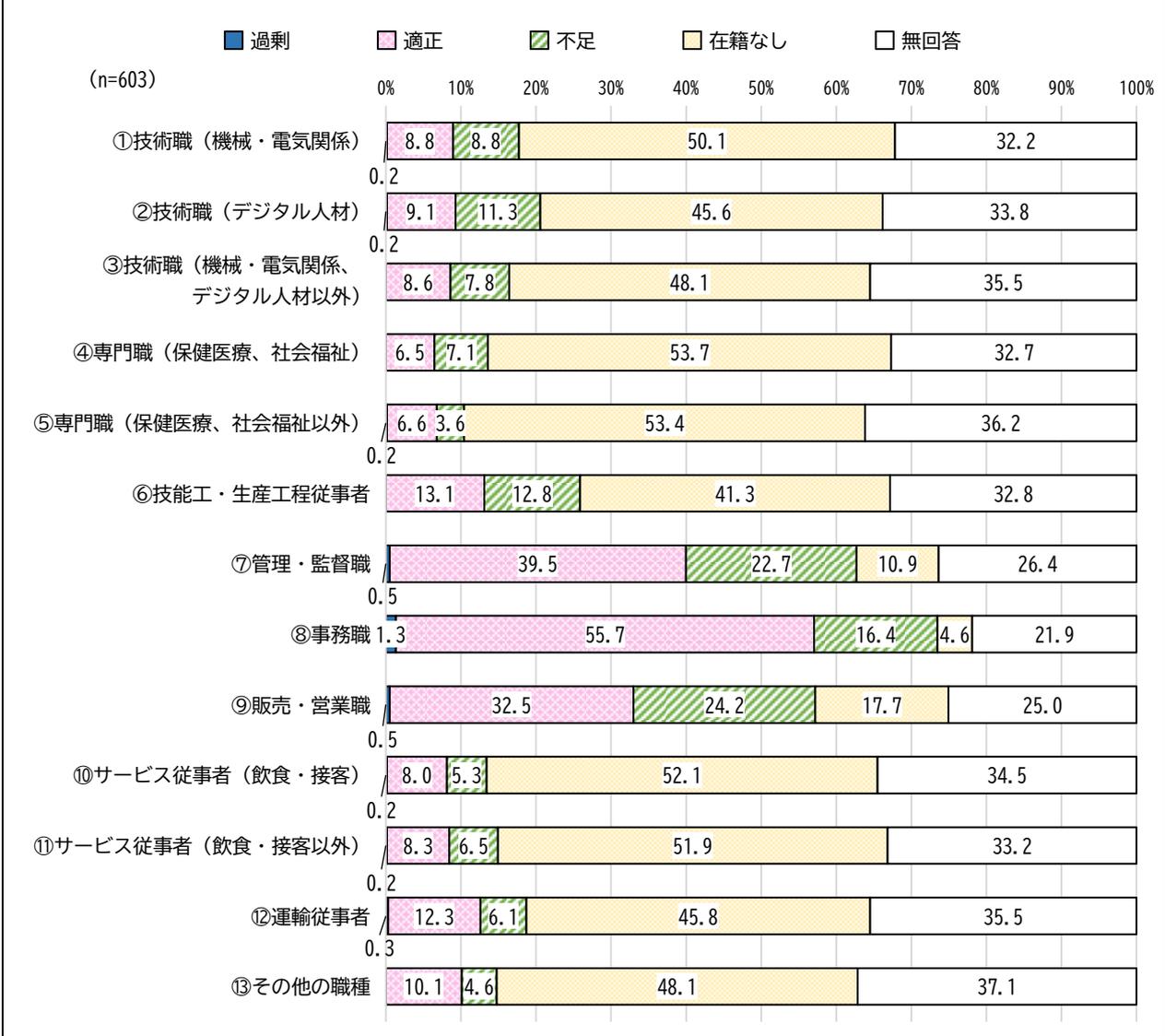
2. 従業員の過不足について

(1) 従業員の過不足状況

◇管理・監督職と販売・営業職で「不足」がともに2割台

問2 現在の従業員の過不足状況を次の①～⑬の職種ごとに該当する区分の欄に○を付けてください。

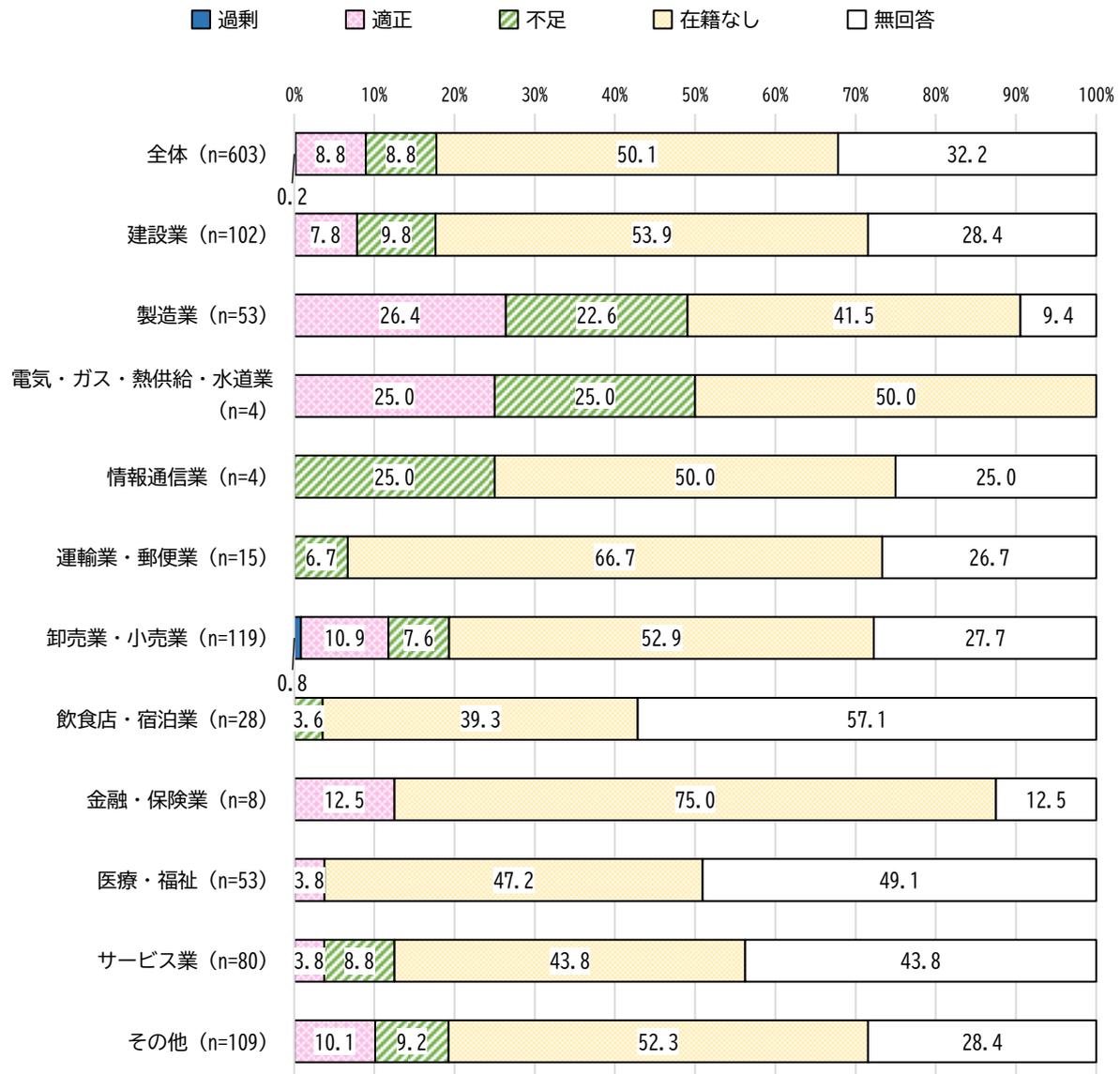
図2-1 従業員の過不足状況



従業員の過不足状況については、管理・監督職と販売・営業職では「不足」(それぞれ22.7%、24.2%)の割合が2割台と高くなっている。(図2-1)

①技術職（機械・電気関係）について、業種別にみると、「不足」は『電気・ガス・熱供給・水道業』と『情報通信業』（ともに25.0%）で割合が高くなっている。（図2-1-1）

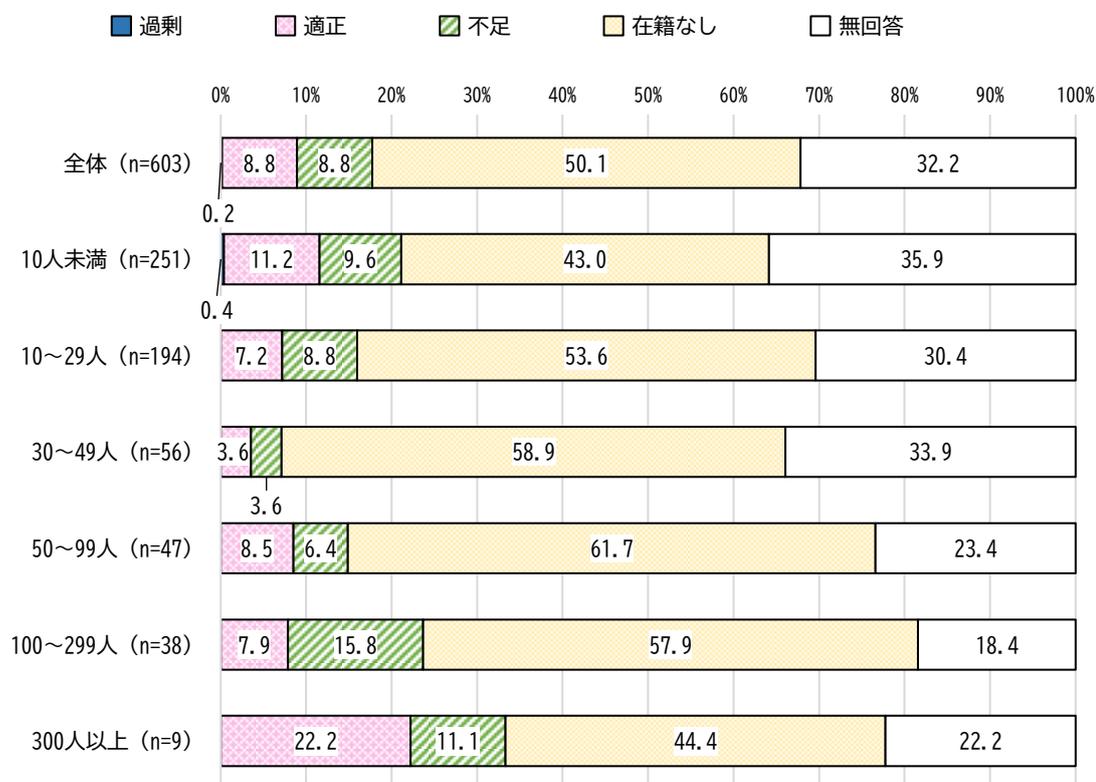
図2-1-1 従業員の過不足状況（①技術職（機械・電気関係）の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

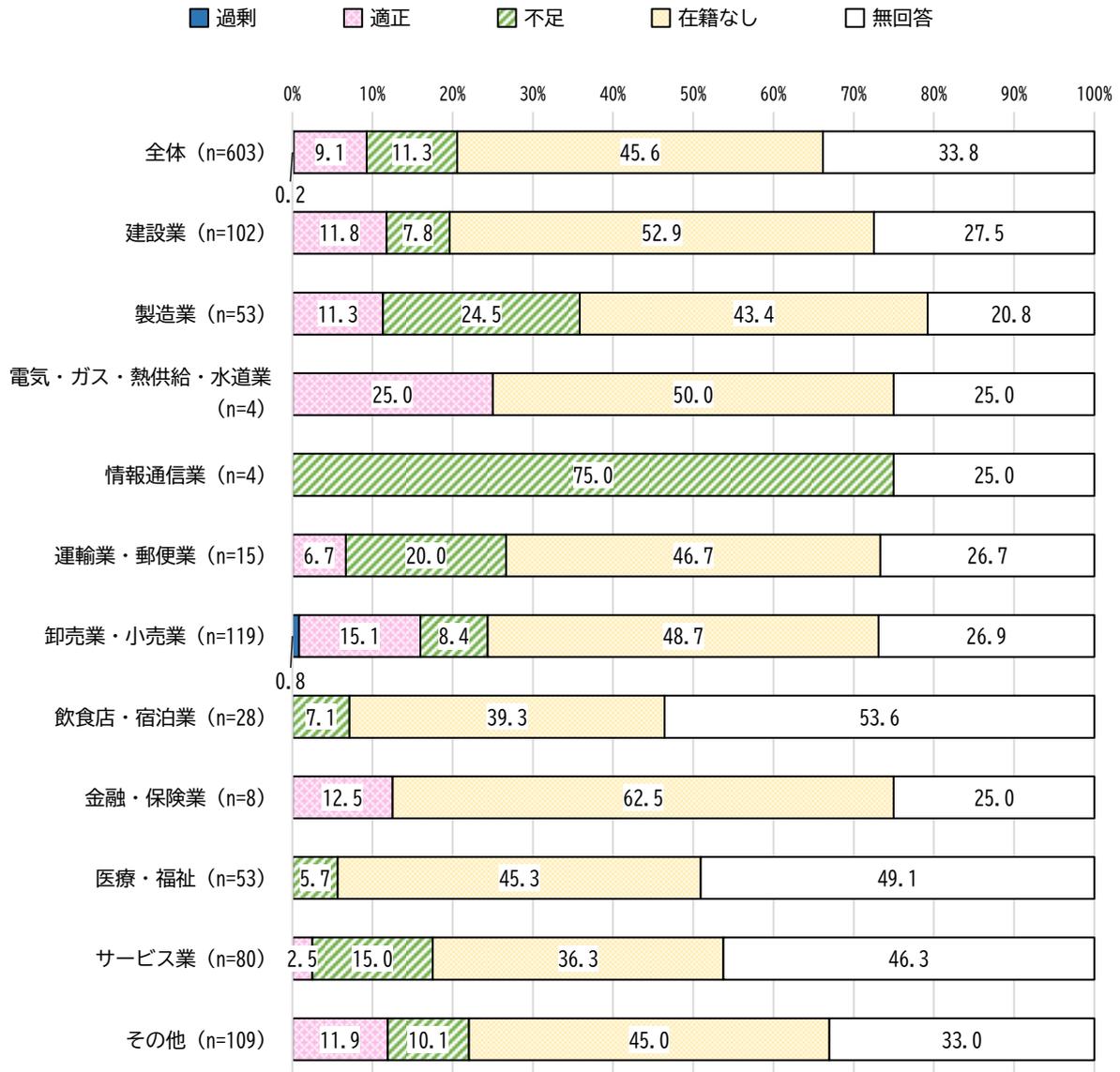
①技術職（機械・電気関係）について、従業員規模別にみると、「不足」は『100～299人』（15.8%）で割合が高くなっている。（図2-1-2）

図2-1-2 従業員の過不足状況〈①技術職（機械・電気関係）〉の有無・従業員規模別



②技術職（デジタル人材）について、業種別にみると、「不足」は『情報通信業』（75.0%）で割合が高くなっている。（図2-1-3）

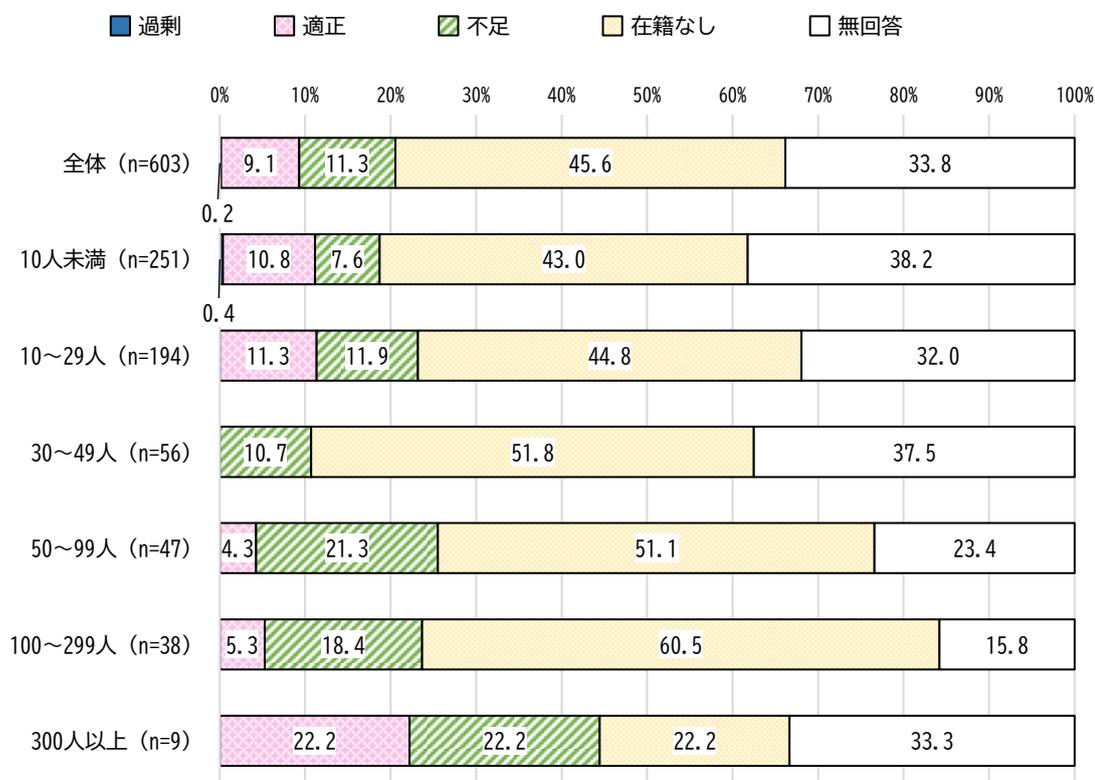
図2-1-3 従業員の過不足状況（②技術職（デジタル人材））の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

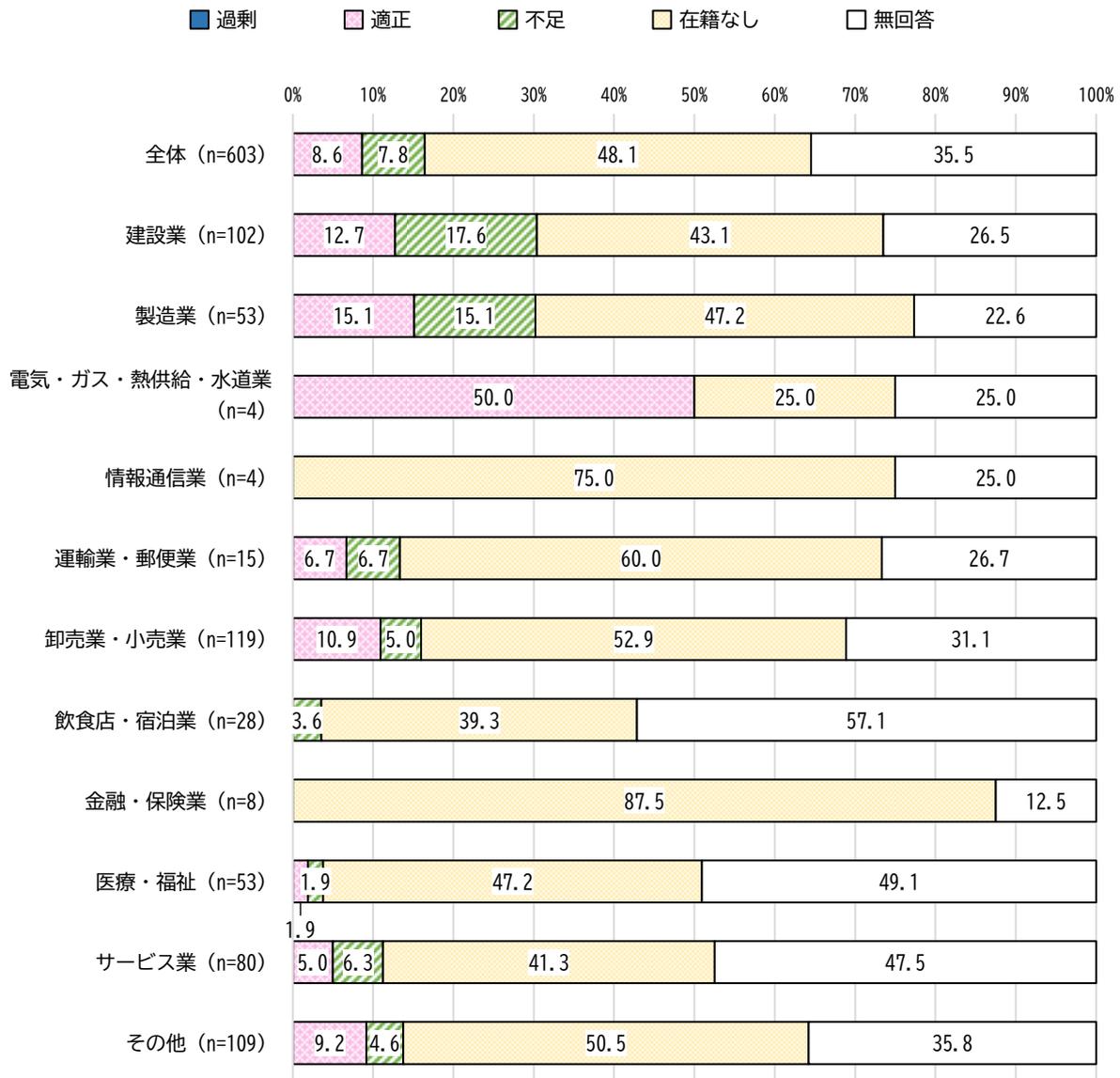
②技術職（デジタル人材）について、従業員規模別にみると、「不足」は『300人以上』（22.2%）で割合が高くなっている。（図2-1-4）

図2-1-4 従業員の過不足状況（②技術職（デジタル人材））の有無・従業員規模別



③技術職（機械・電気関係、デジタル人材以外）について、業種別にみると、「不足」は『建設業』（17.6%）で割合が高くなっている。（図2-1-5）

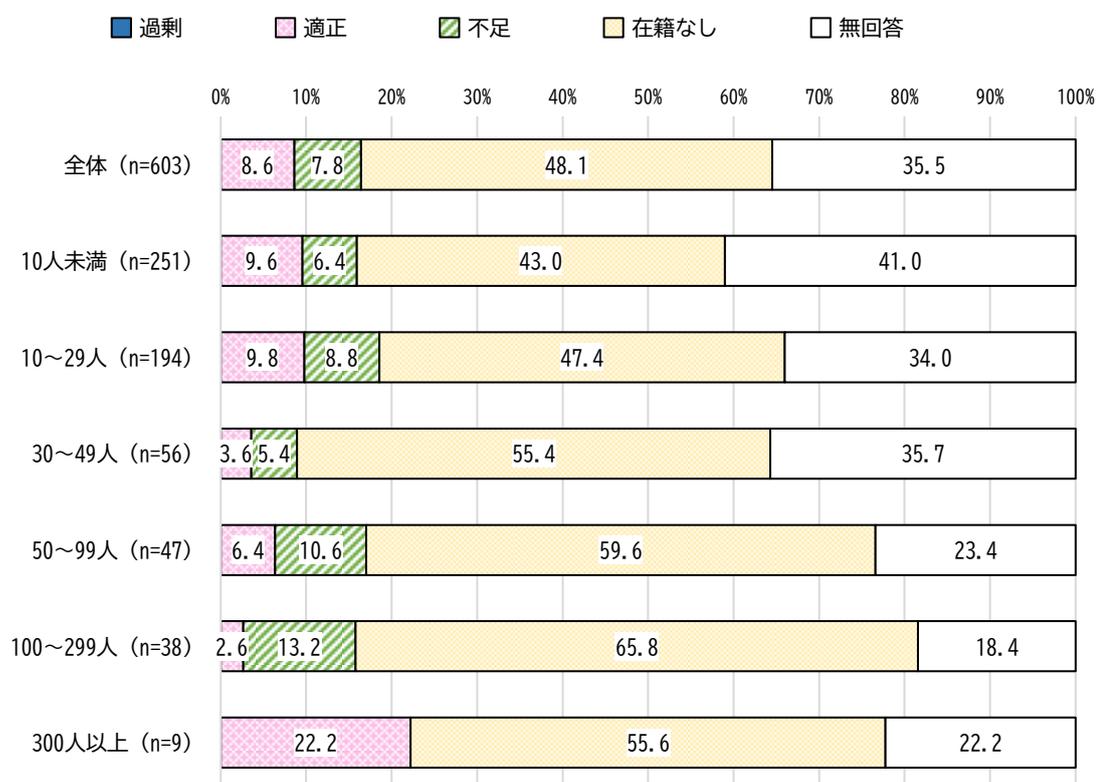
図2-1-5 従業員の過不足状況（③技術職（機械・電気関係、デジタル人材以外）の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

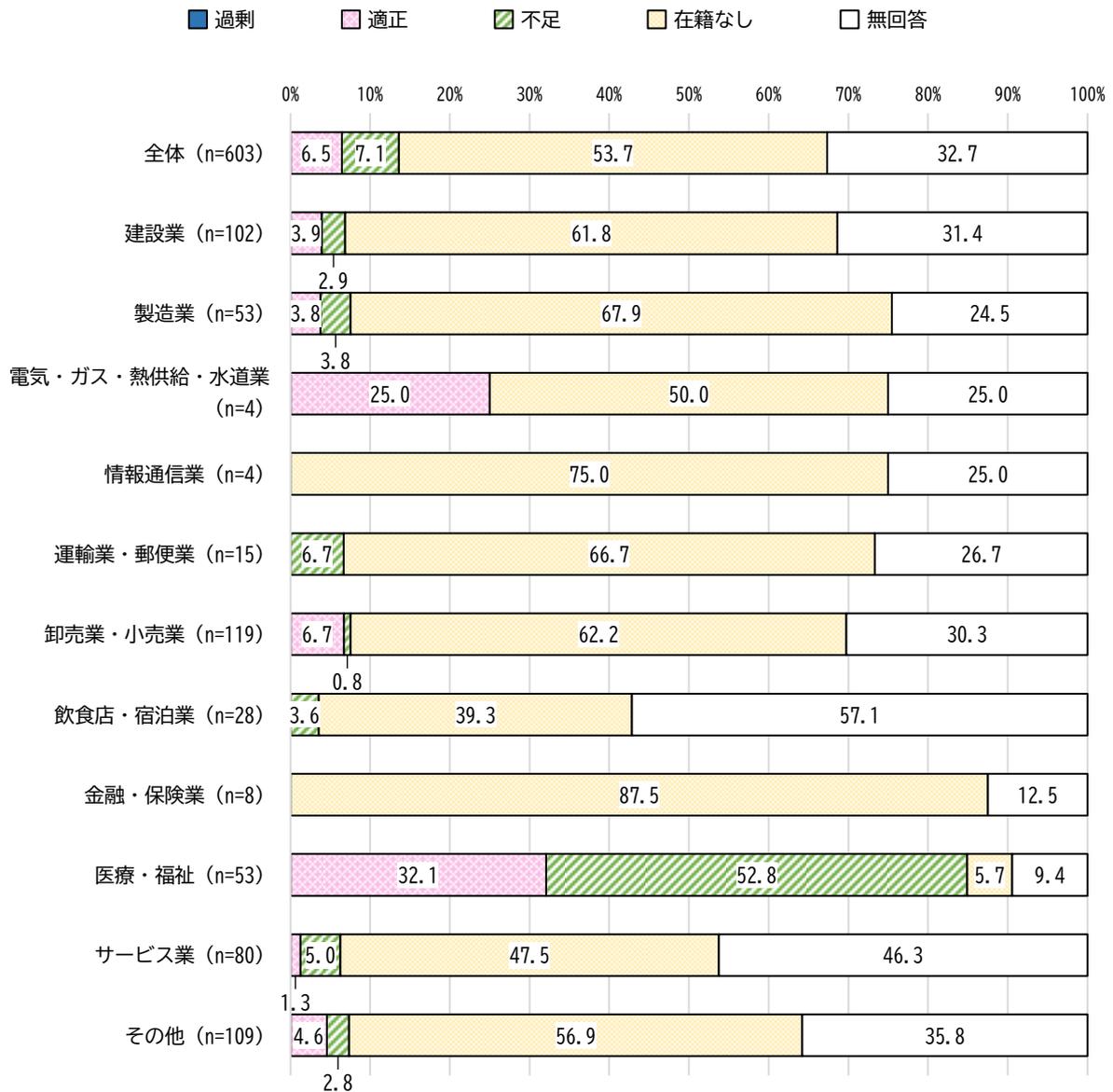
③技術職（機械・電気関係、デジタル人材以外）について、従業員規模別にみると、「不足」は『100～299人』（13.2%）で割合が高くなっている。（図2-1-6）

図2-1-6 従業員の過不足状況〈③技術職（機械・電気関係、デジタル人材以外）〉の有無・従業員規模別



④専門職（保健医療、社会福祉）について、業種別にみると、「不足」は『医療・福祉』（52.8%）で割合が高くなっている。（図2-1-7）

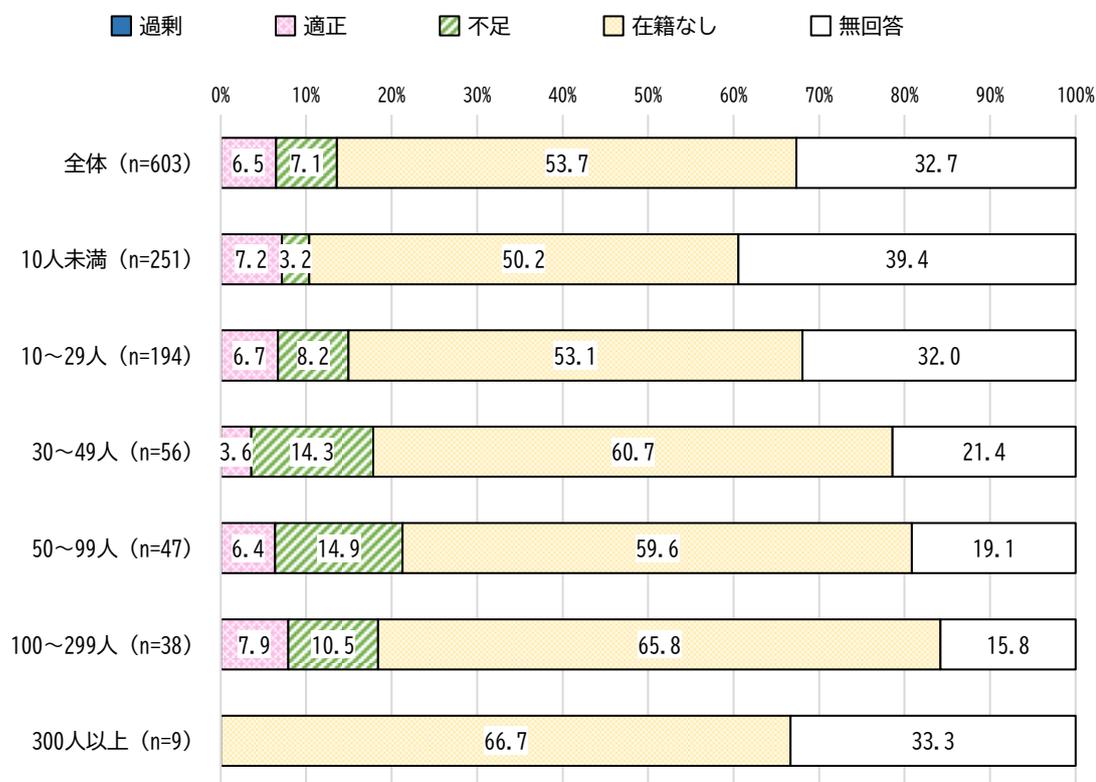
図2-1-7 従業員の過不足状況（④専門職（保健医療、社会福祉）の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

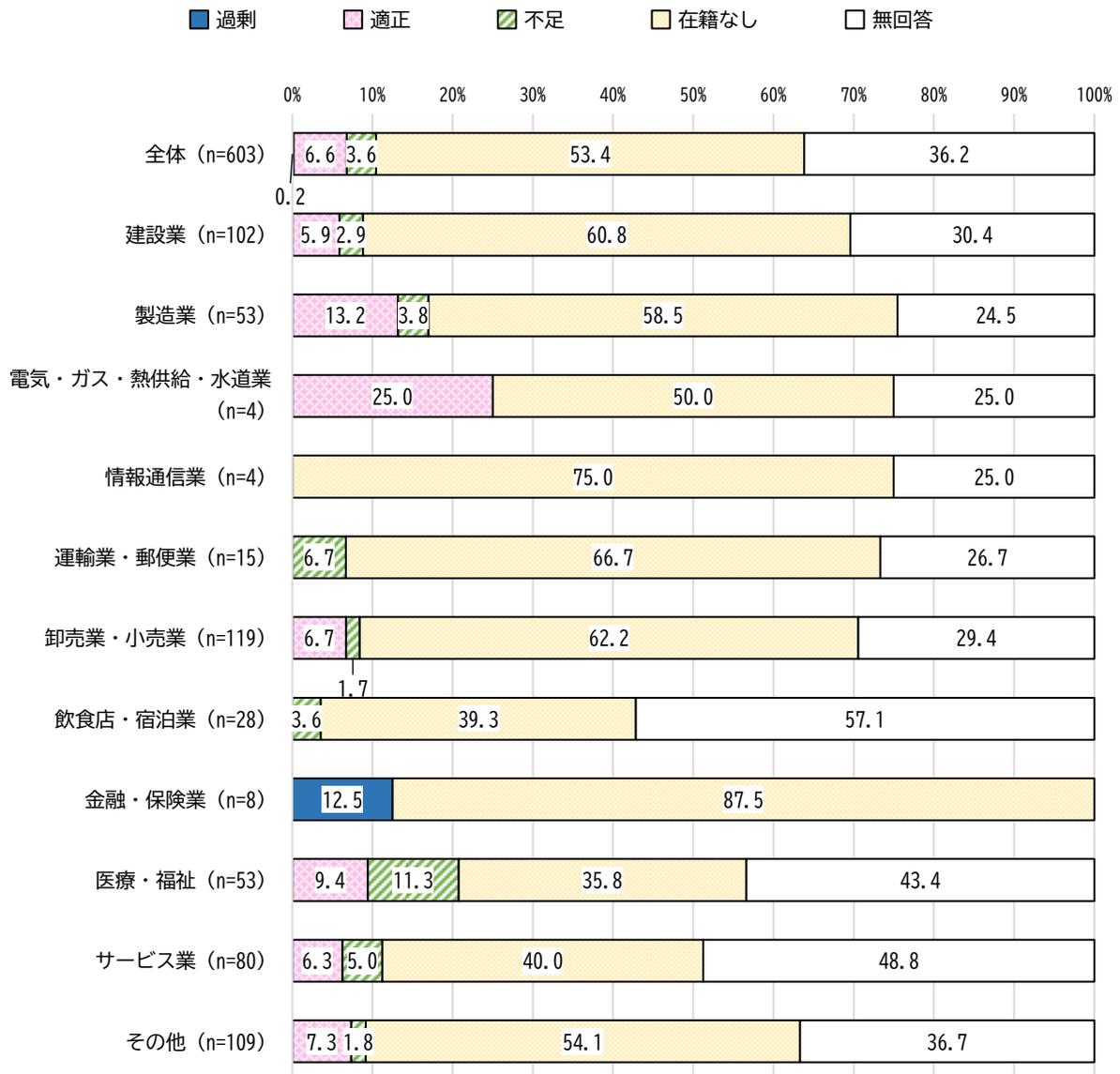
④専門職（保健医療、社会福祉）について、従業員規模別にみると、「不足」は『50～99人』（14.9%）で割合が高くなっている。（図2-1-8）

図2-1-8 従業員の過不足状況（④専門職（保健医療、社会福祉））の有無・従業員規模別



⑤専門職（保健医療、社会福祉以外）について、業種別にみると、「不足」は『医療・福祉』（11.3%）で割合が高くなっている。（図2-1-9）

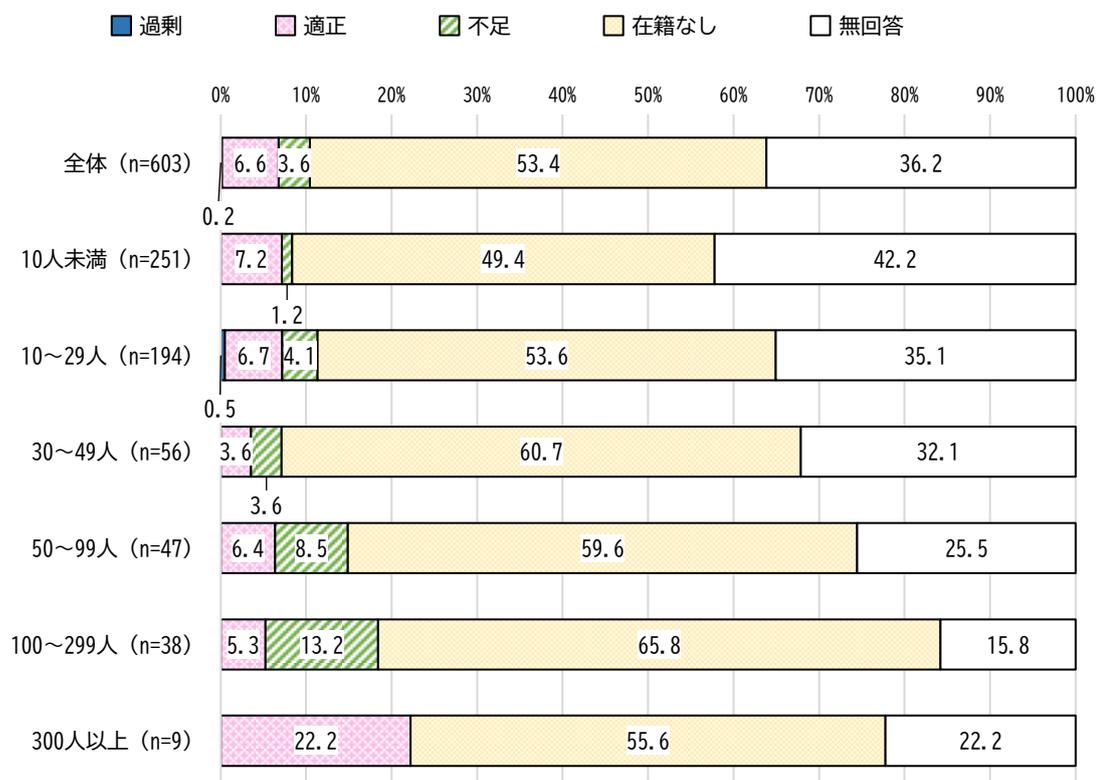
図2-1-9 従業員の過不足状況〈⑤専門職（保健医療、社会福祉以外）〉の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

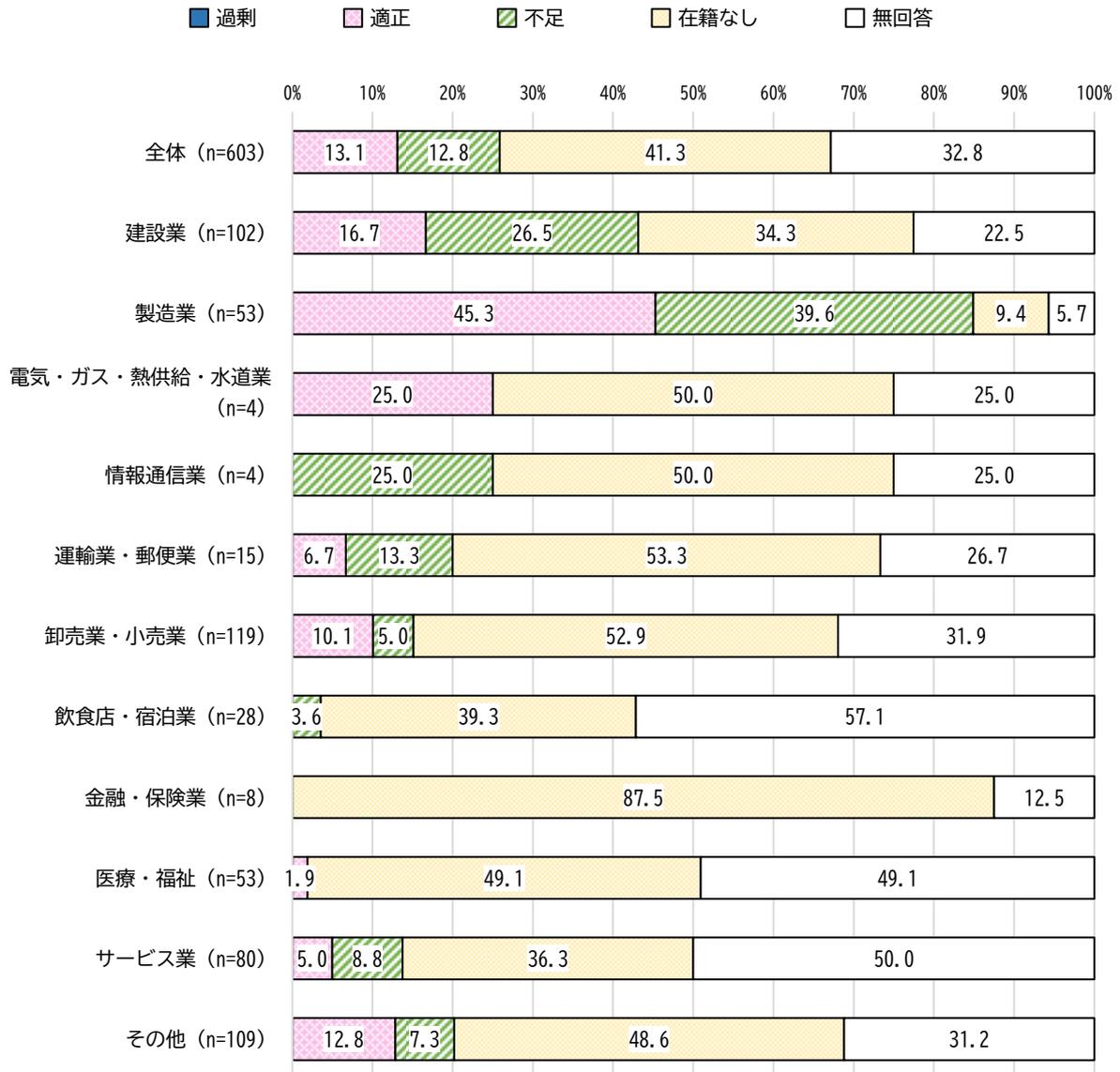
⑤専門職（保健医療、社会福祉以外）について、従業員規模別にみると、「不足」は『100～299人』（13.2%）で割合が高くなっている。（図2-1-10）

図2-1-10 従業員の過不足状況〈⑤専門職（保健医療、社会福祉以外）〉の有無・従業員規模別



⑥技能工・生産工程従事者について、業種別にみると、「不足」は『製造業』（39.6%）で割合が高くなっている。（図2-1-11）

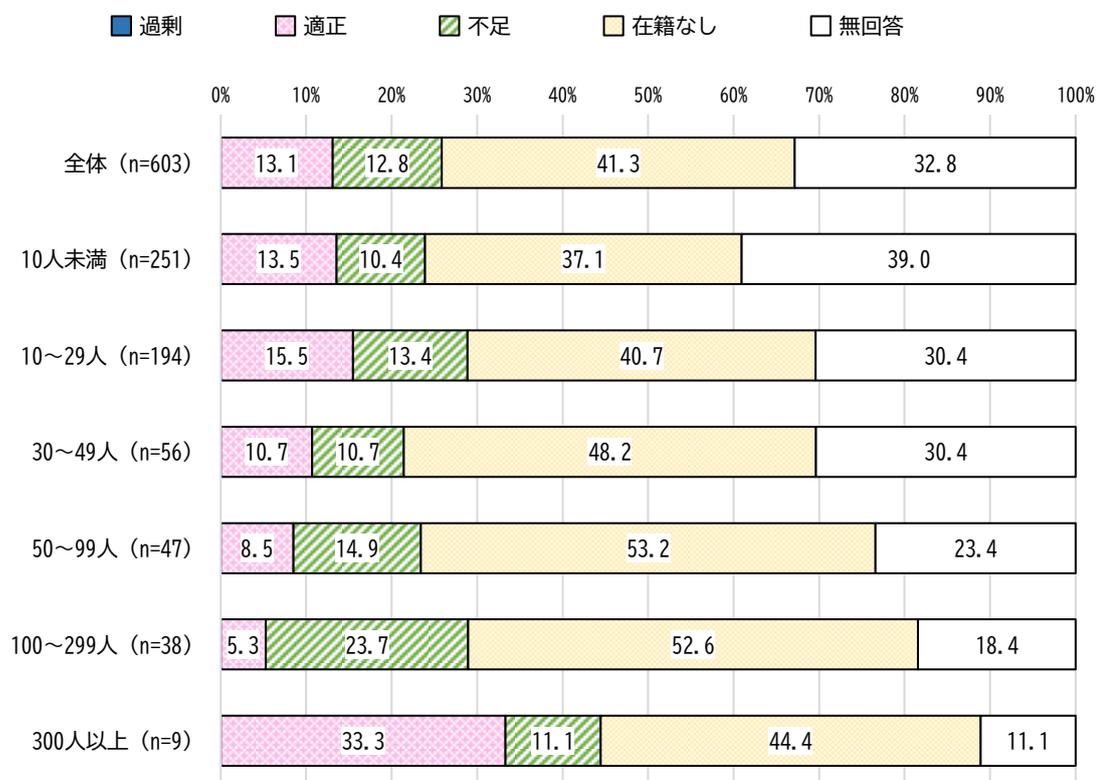
図2-1-11 従業員の過不足状況〈⑥技能工・生産工程従事者〉の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

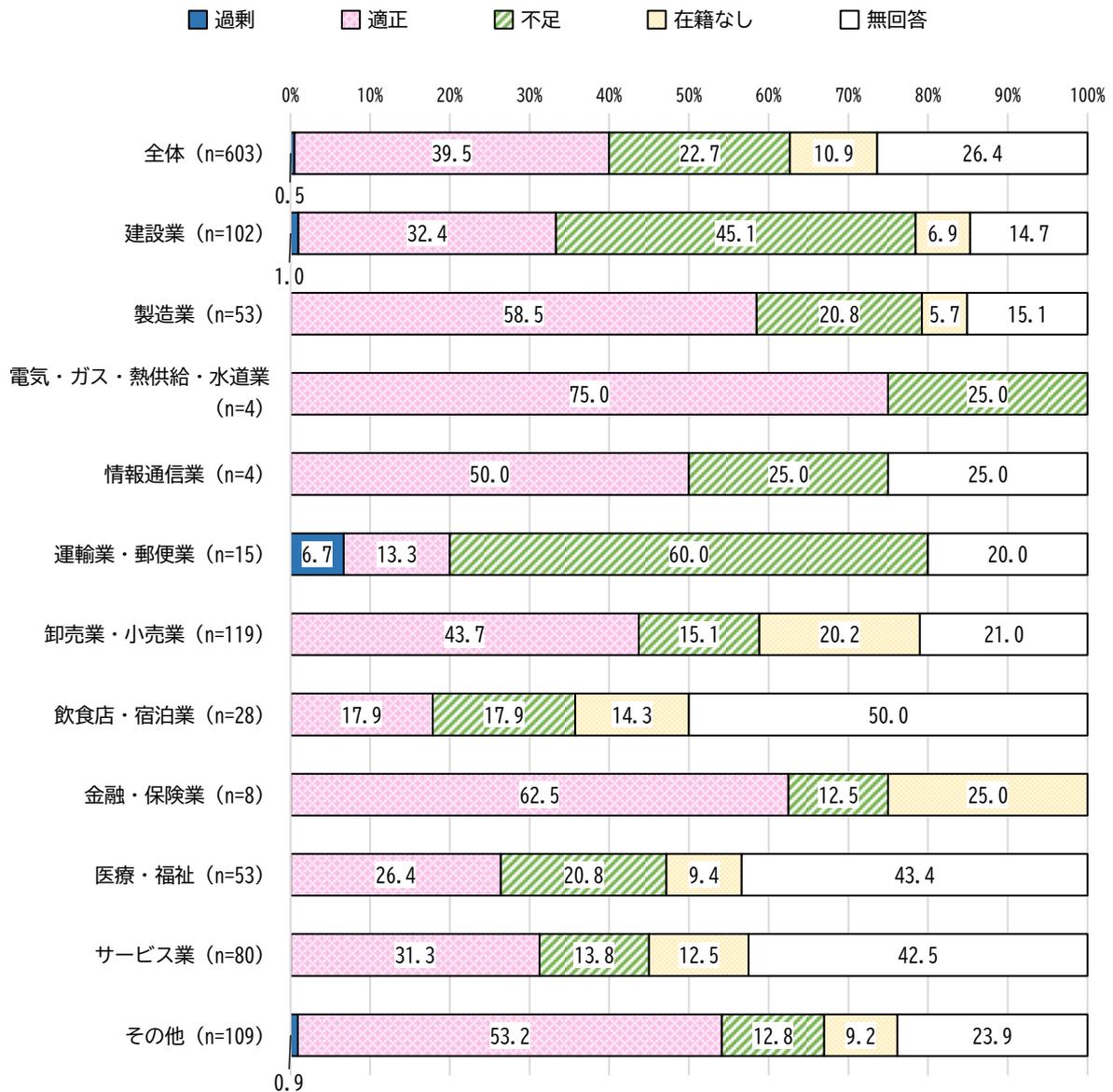
⑥技能工・生産工程従事者について、従業員規模別にみると、「不足」は『100～299人』（23.7%）で割合が高くなっている。（図2-1-12）

図2-1-12 従業員の過不足状況〈⑥技能工・生産工程従事者〉の有無・従業員規模別



⑦管理・監督職について、業種別にみると、「不足」は『運輸業・郵便業』（60.0%）で割合が高くなっている。（図2-1-13）

図2-1-13 従業員の過不足状況（⑦管理・監督職）の有無・業種別

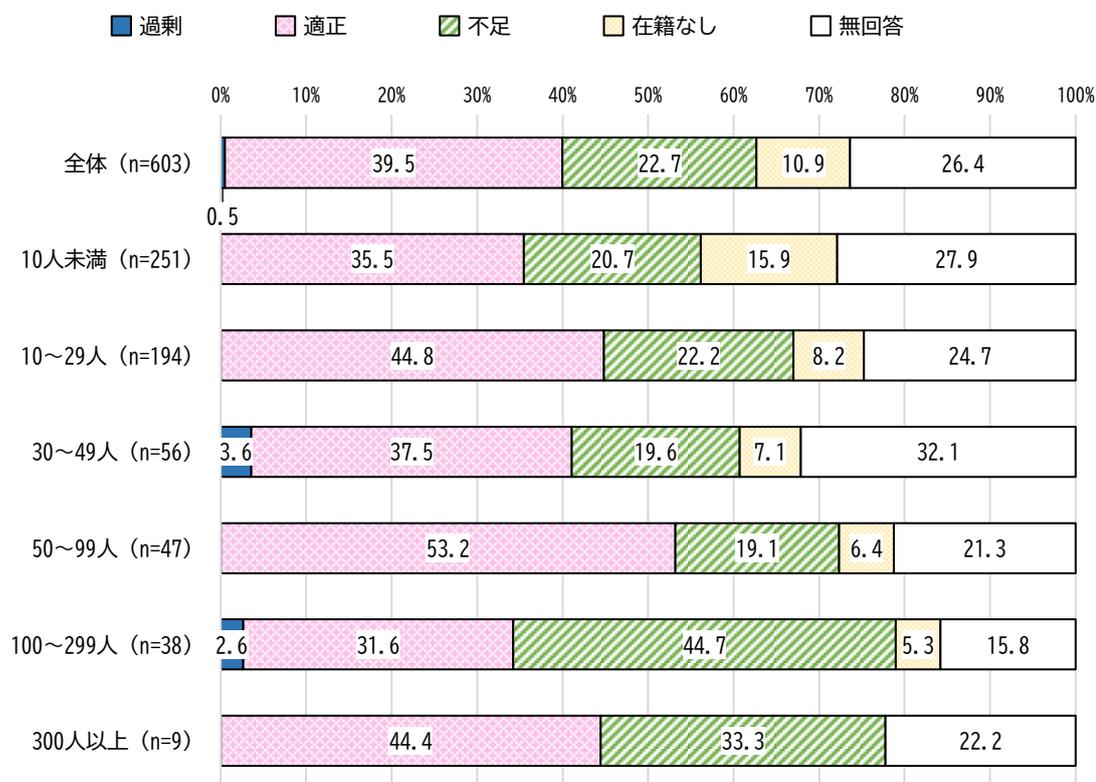


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

Ⅱ 調査結果の分析

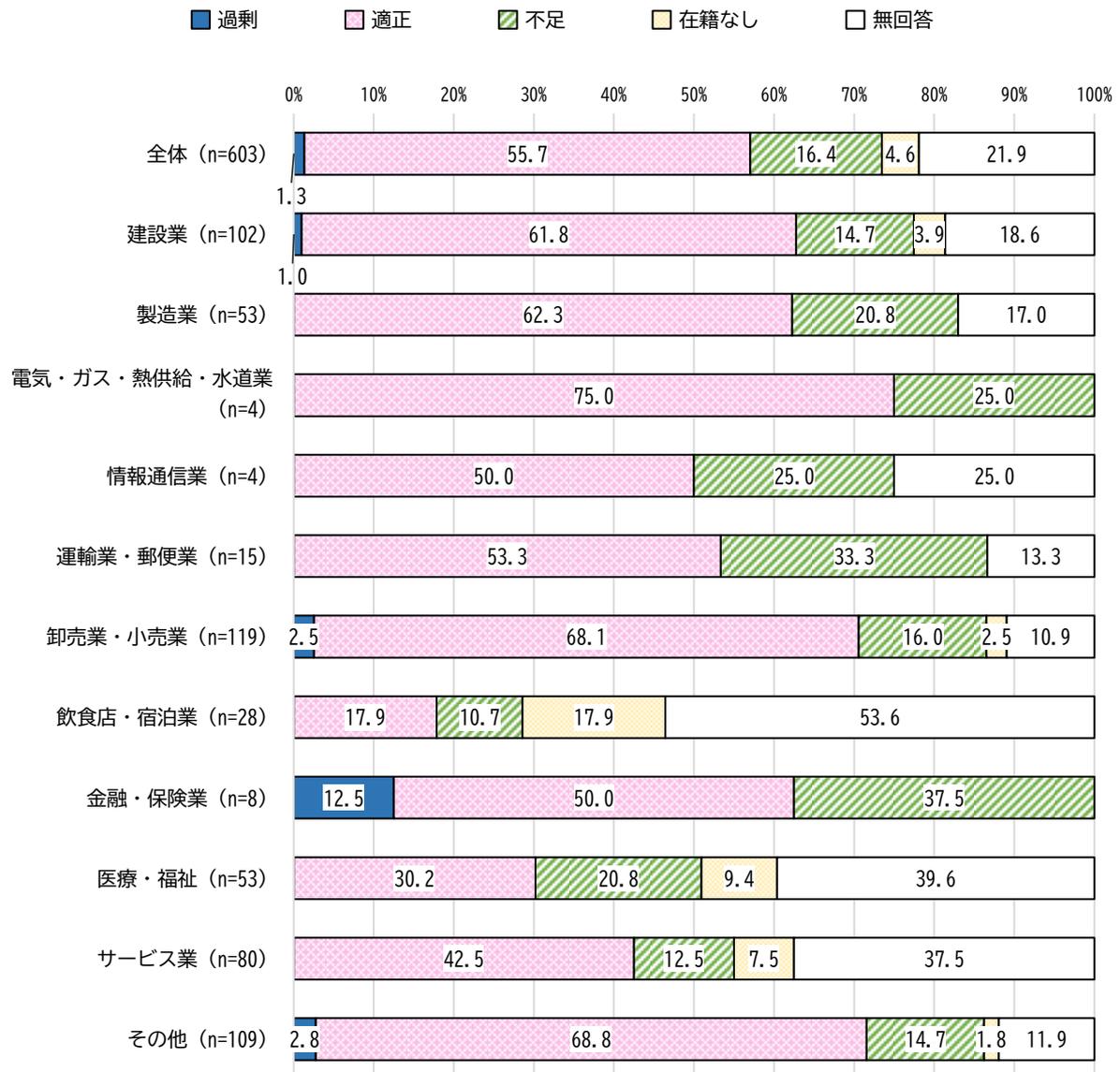
⑦管理・監督職について、従業員規模別にみると、「不足」は『100～299人』（44.7%）で割合が高くなっている。（図2-1-14）

図2-1-14 従業員の過不足状況〈⑦管理・監督職〉の有無・従業員規模別



⑧事務職について、業種別にみると、「不足」は『金融・保険業』（37.5%）で割合が高くなっている。（図2-1-15）

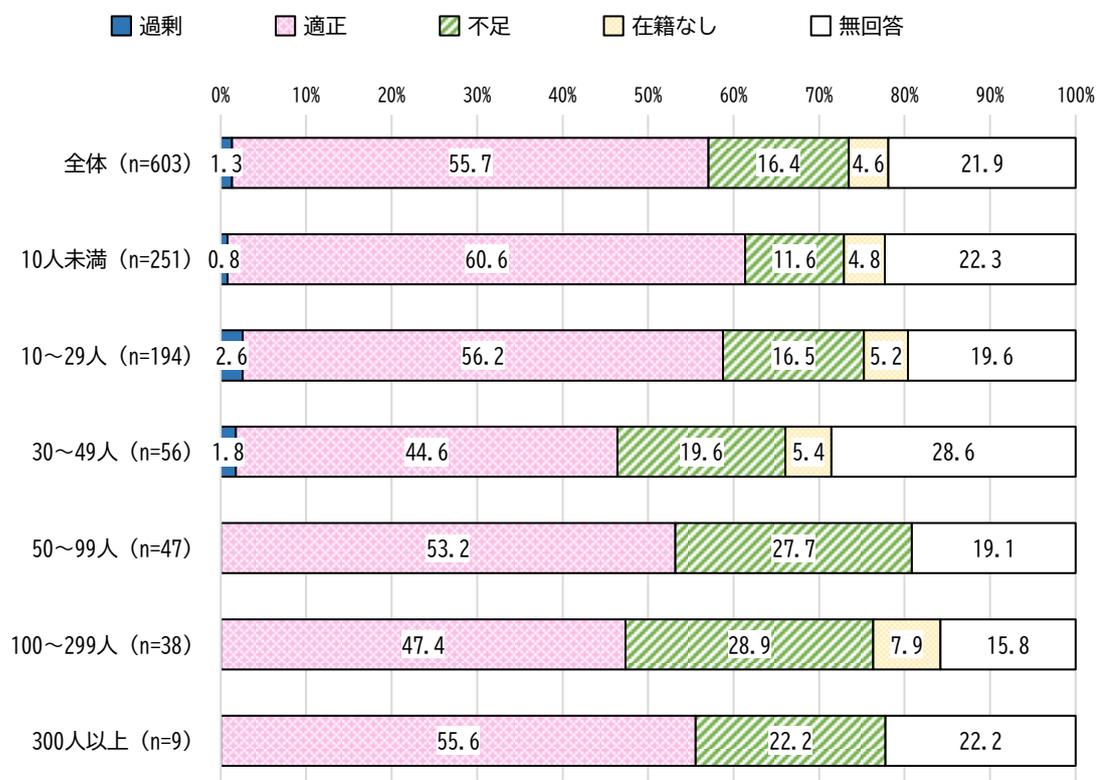
図2-1-15 従業員の過不足状況〈⑧事務職〉の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

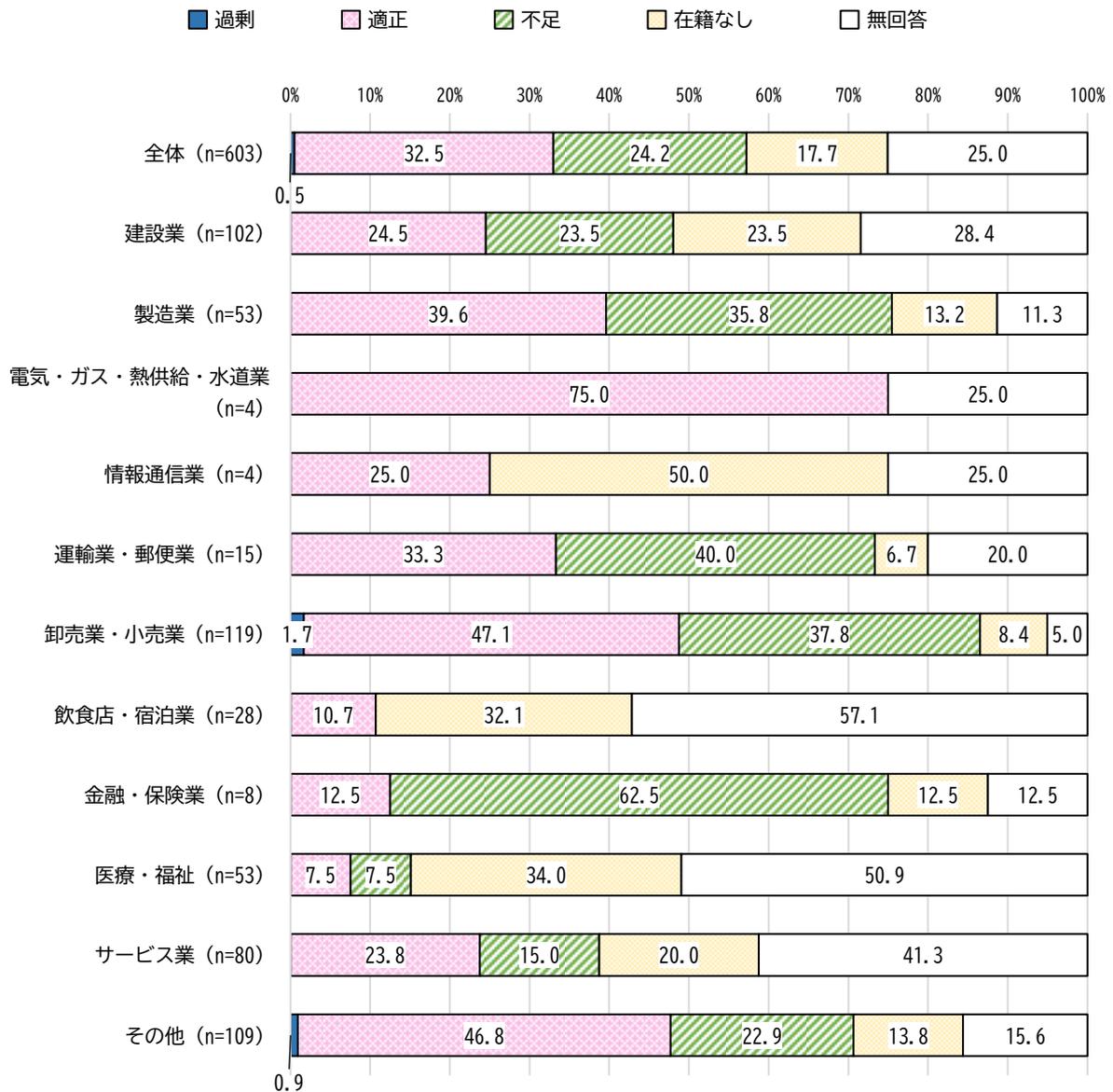
⑧事務職について、従業員規模別にみると、「不足」は『100～299人』（28.9%）で割合が高くなっている。（図2-1-16）

図2-1-16 従業員の過不足状況〈⑧事務職〉の有無・従業員規模別



⑨販売・営業職について、業種別にみると、「不足」は『金融・保険業』（62.5%）で割合が高くなっている。（図2-1-17）

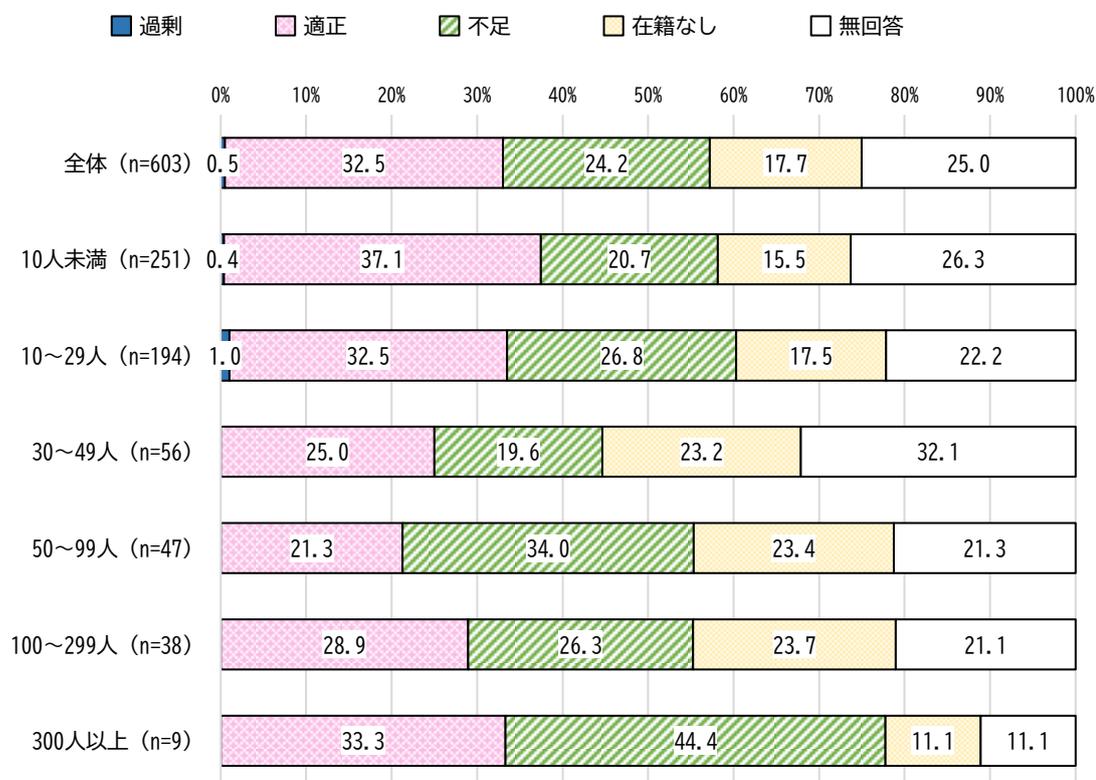
図2-1-17 従業員の過不足状況〈⑨販売・営業職〉の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

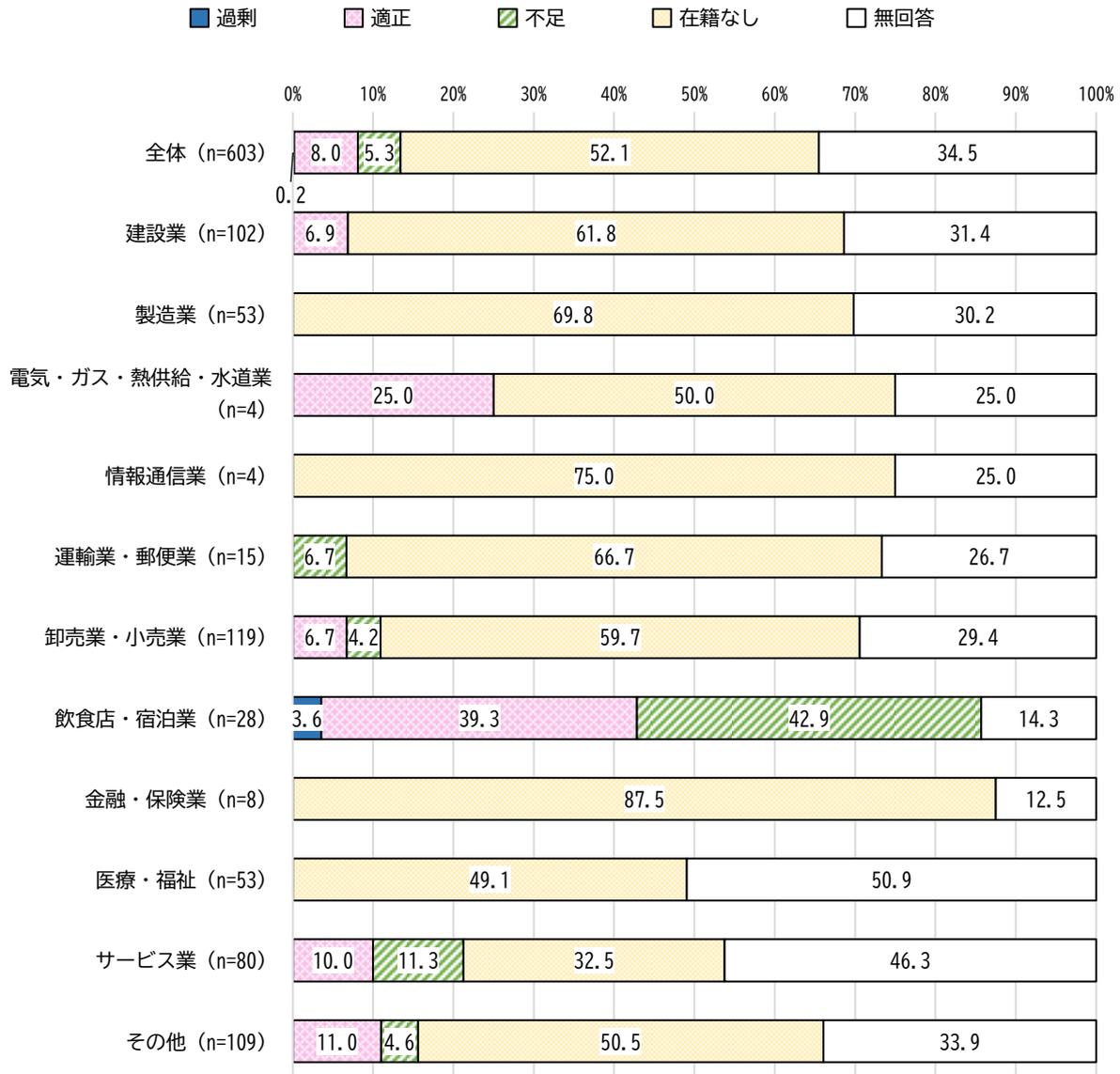
⑨販売・営業職について、従業員規模別にみると、「不足」は『300人以上』（44.4%）で割合が高くなっている。（図2-1-18）

図2-1-18 従業員の過不足状況〈⑨販売・営業職〉の有無・従業員規模別



⑩サービス従事者（飲食・接客）について、業種別にみると、「不足」は『飲食店・宿泊業』（42.9%）で割合が高くなっている。（図2-1-19）

図2-1-19 従業員の過不足状況〈⑩サービス従事者（飲食・接客）〉の有無・業種別

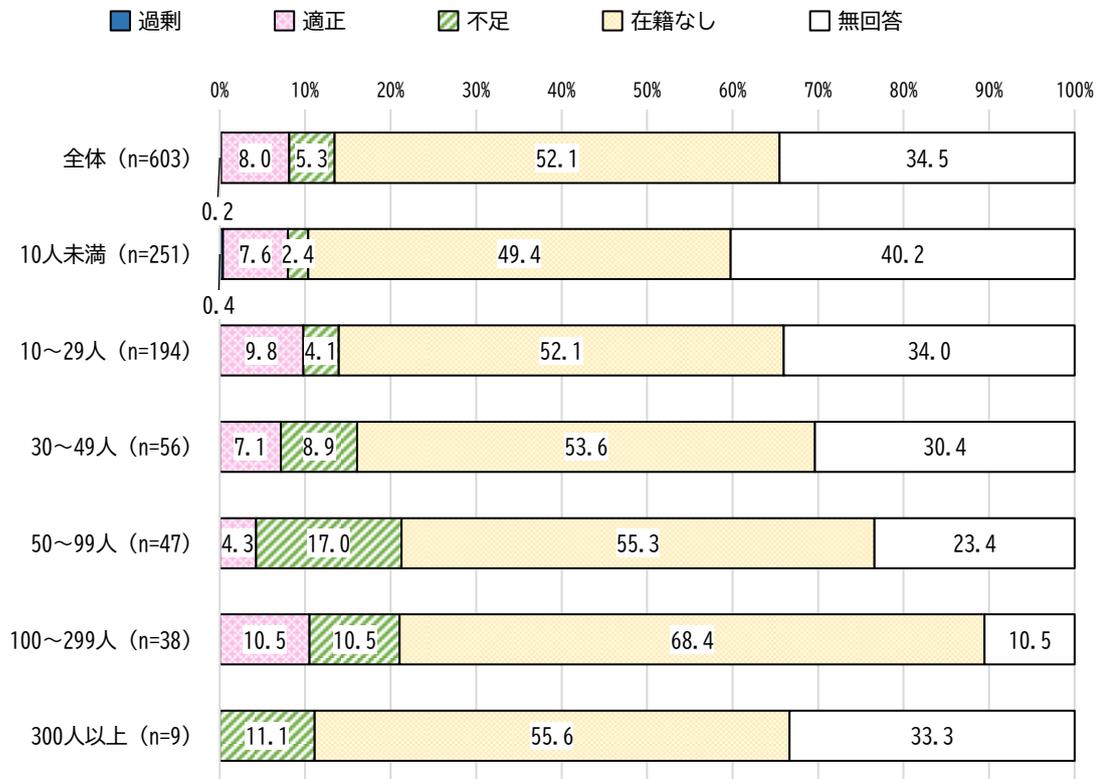


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

II 調査結果の分析

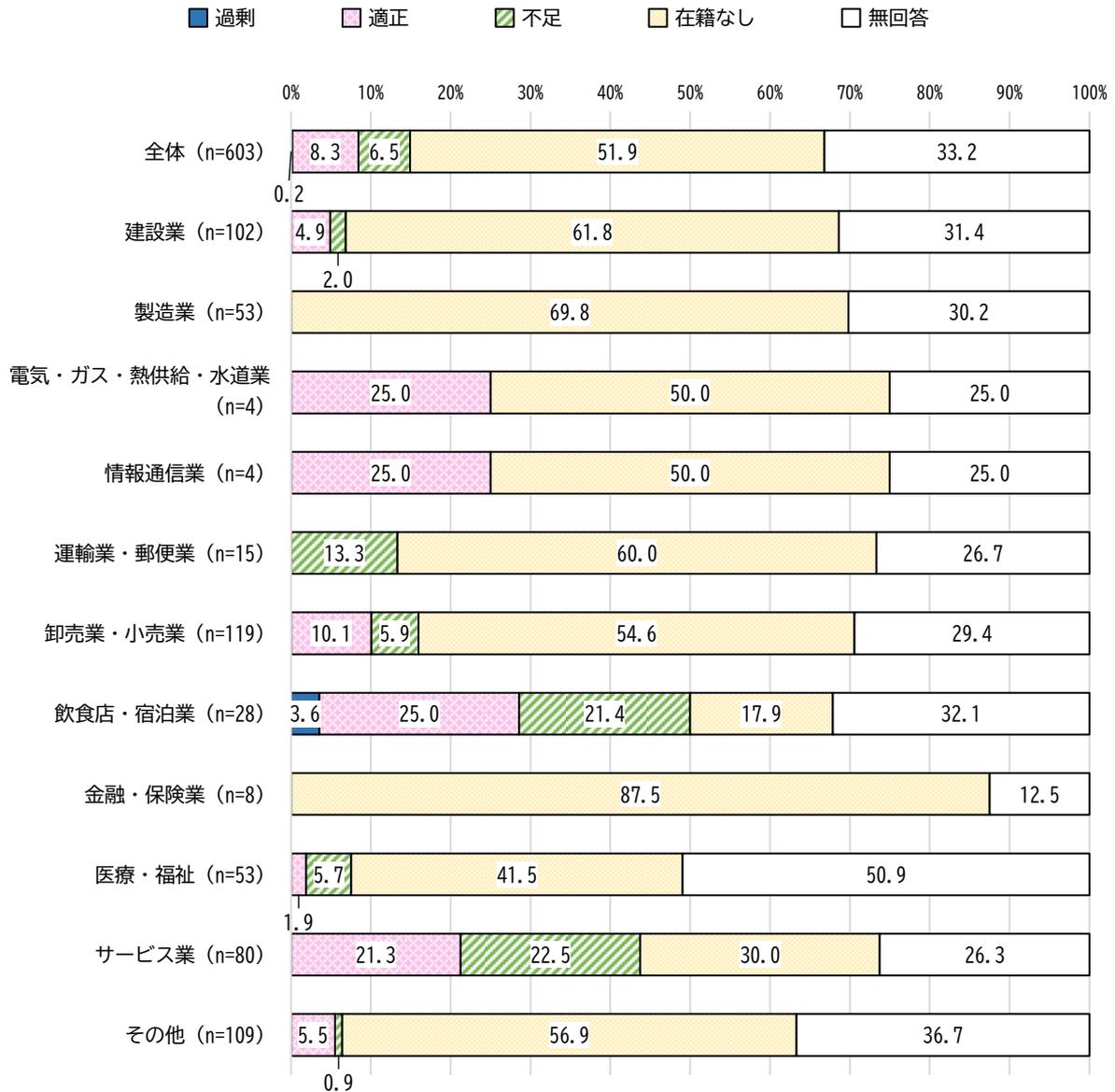
⑩サービス従事者（飲食・接客）について、従業員規模別にみると、「不足」は『50～99人』（17.0%）で割合が高くなっている。（図2-1-20）

図2-1-20 従業員の過不足状況〈⑩サービス従事者（飲食・接客）〉の有無・従業員規模別



⑪サービス従事者（飲食・接客以外）について、業種別にみると、「不足」は『サービス業』（22.5%）で割合が高くなっている。（図2-1-21）

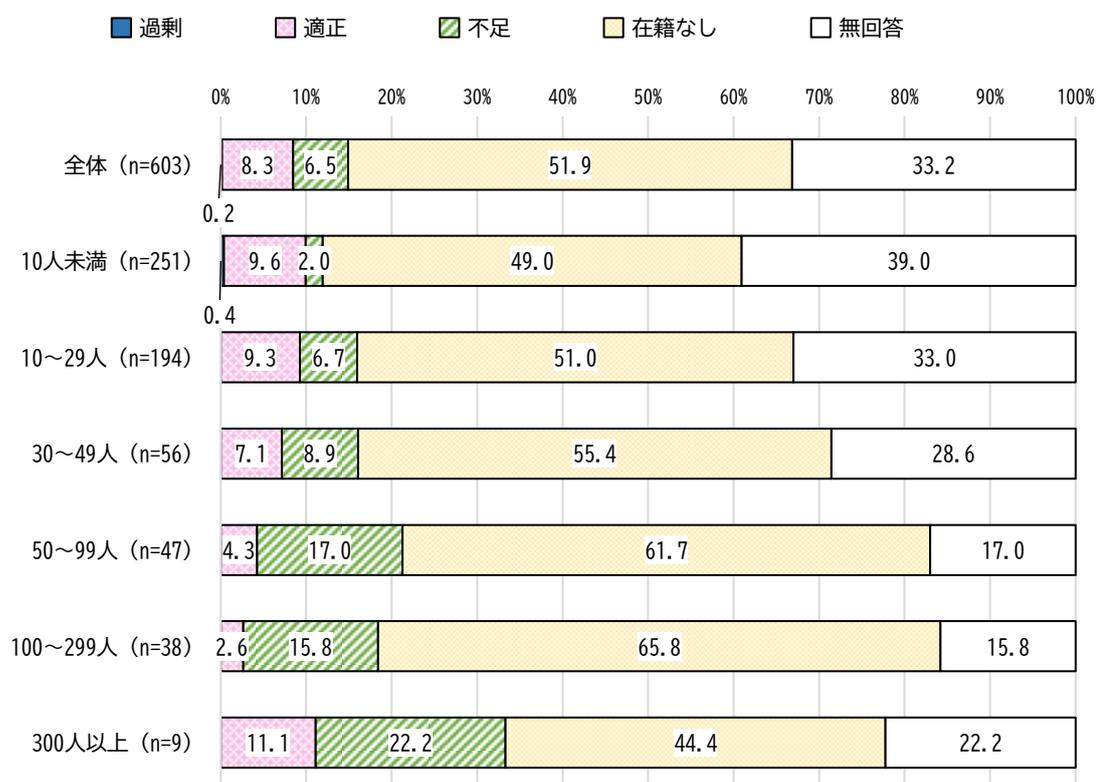
図2-1-21 従業員の過不足状況（⑪サービス従事者（飲食・接客以外）の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

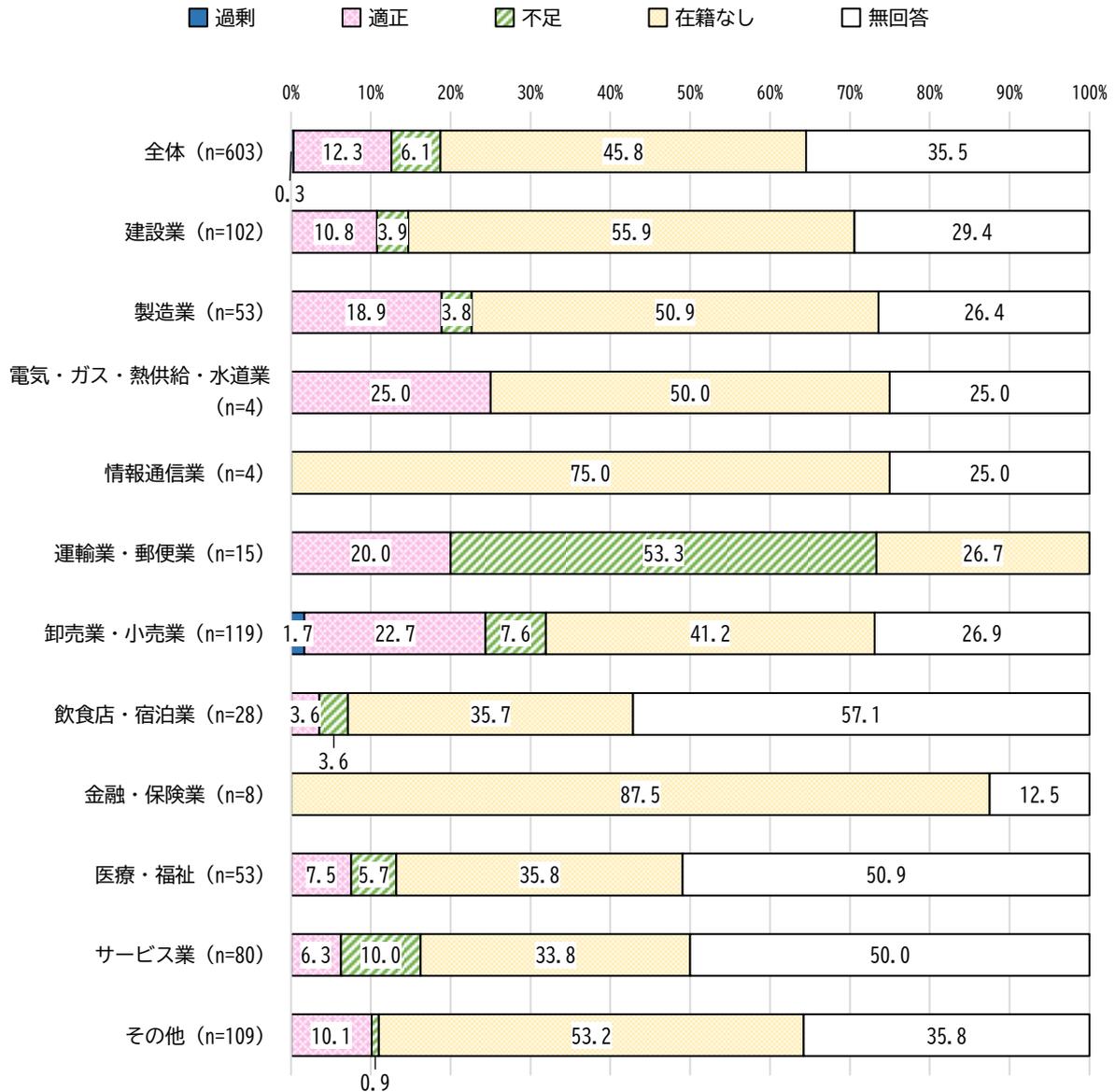
⑪サービス従事者（飲食・接客以外）について、従業員規模別にみると、「不足」は『300人以上』（22.2%）で割合が高くなっている。（図2-1-22）

図2-1-22 従業員の過不足状況〈⑪サービス従事者（飲食・接客以外）〉の有無・従業員規模別



⑫運輸従事者について、業種別にみると、「不足」は『運輸業・郵便業』（53.3%）で割合が高くなっている。（図2-1-23）

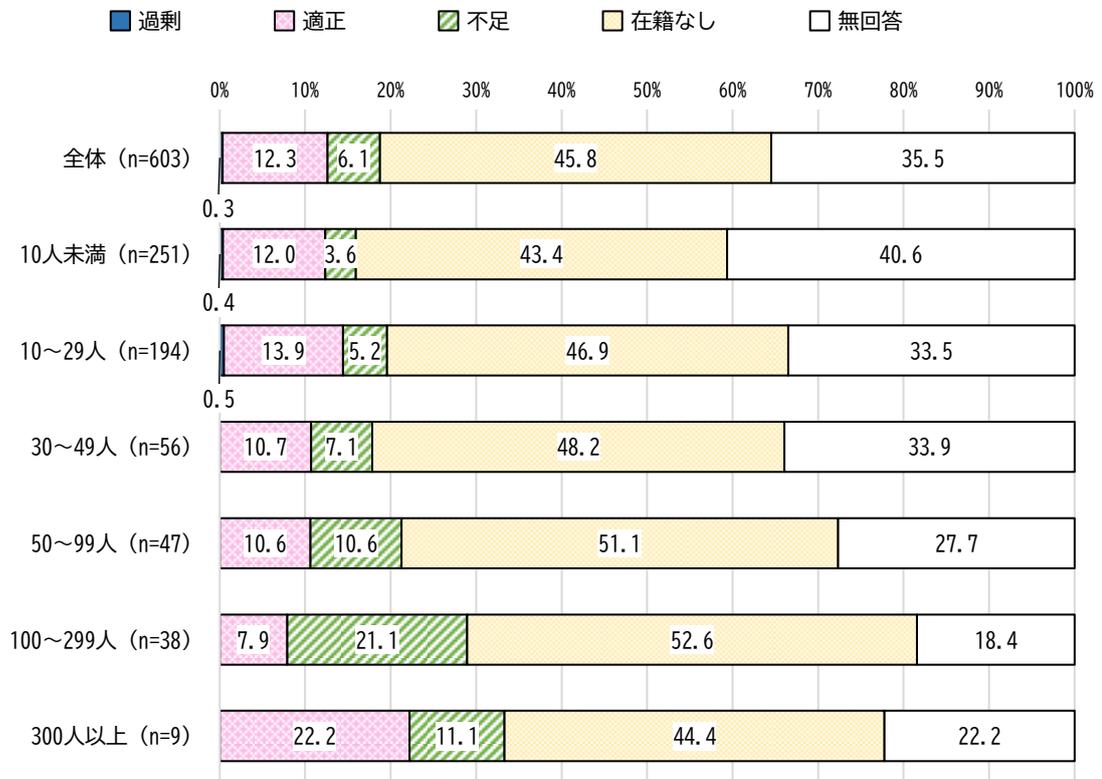
図2-1-23 従業員の過不足状況（⑫運輸従事者）の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

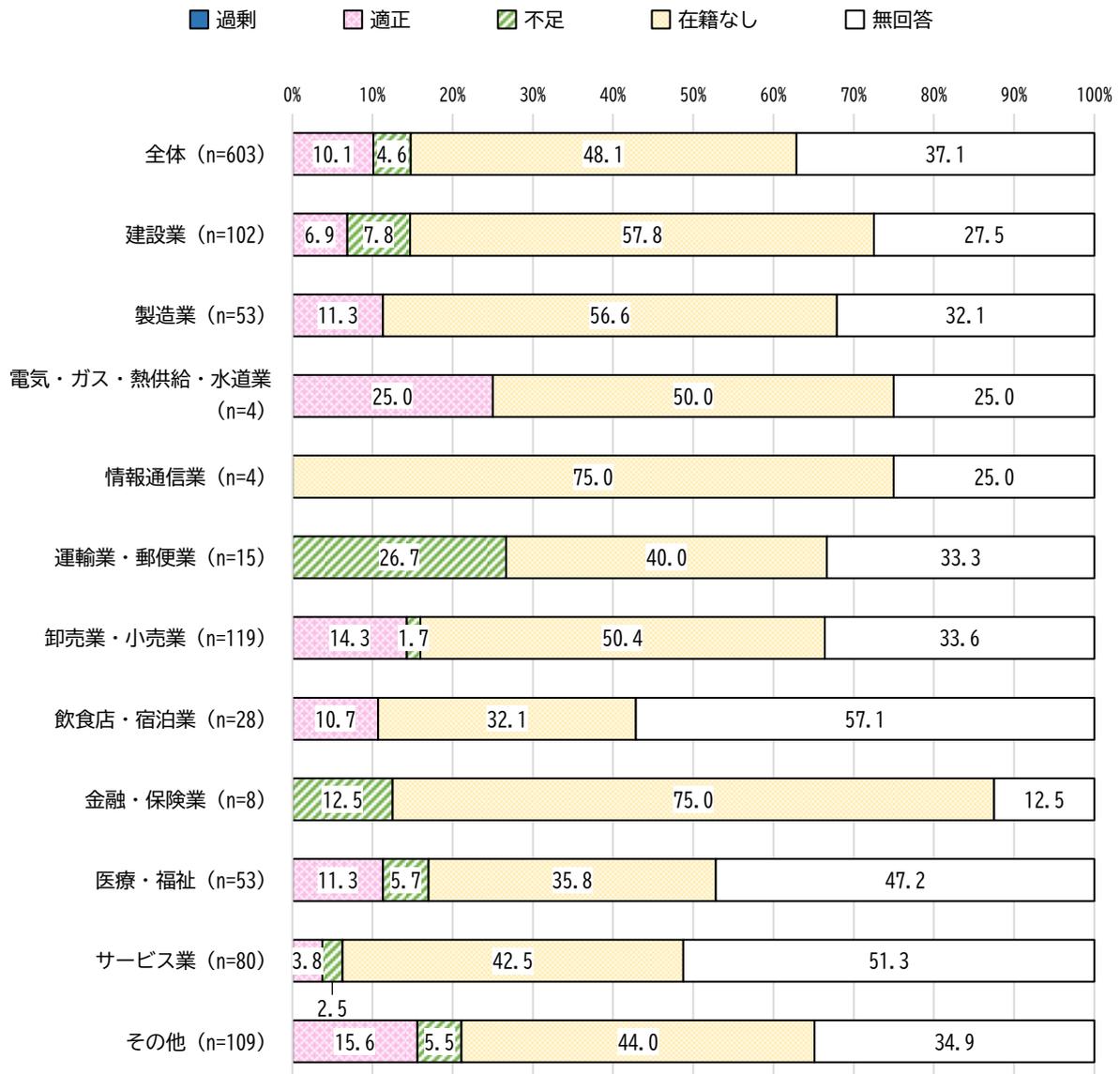
⑫運輸従事者について、従業員規模別にみると、「不足」は『100～299人』（21.1%）で割合が高くなっている。（図2-1-24）

図2-1-24 従業員の過不足状況（⑫運輸従事者）の有無・従業員規模別



⑬その他の職種について、業種別にみると、「不足」は『運輸業・郵便業』（26.7%）で割合が高くなっている。（図2-1-25）

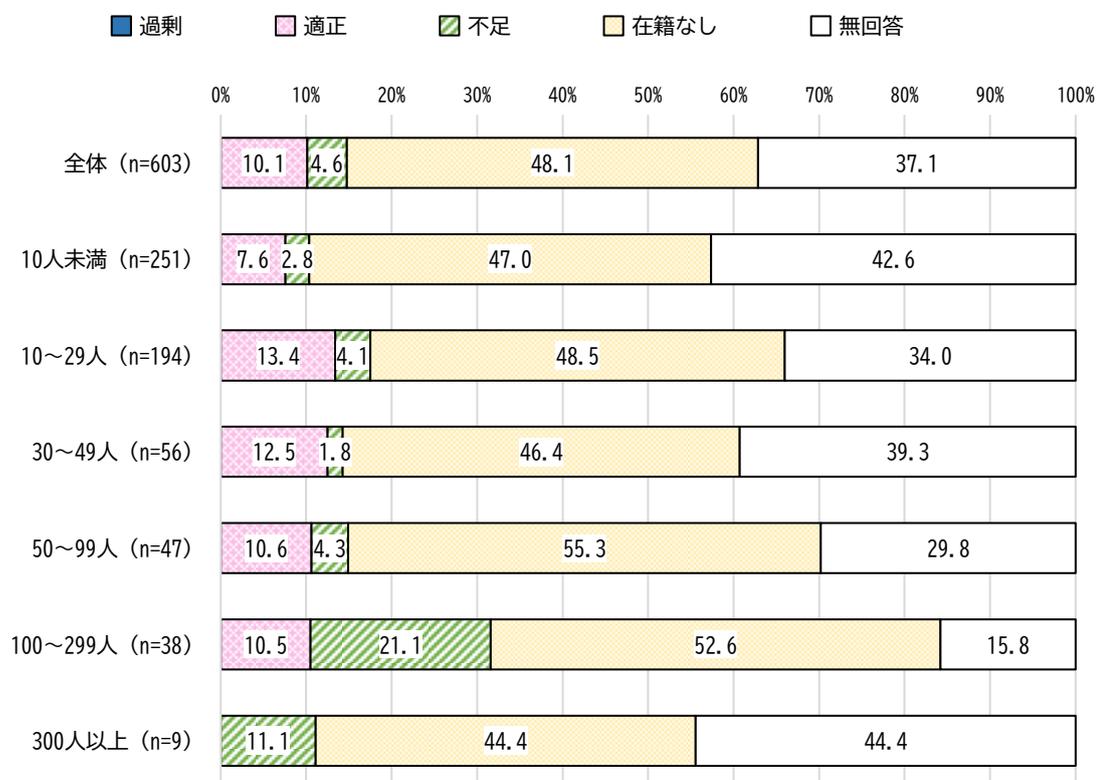
図2-1-25 従業員の過不足状況〈⑬その他の職種〉の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

⑬その他の職種について、従業員規模別にみると、「不足」は『100～299人』（21.1%）で割合が高くなっている。（図2-1-26）

図2-1-26 従業員の過不足状況〈⑬その他の職種〉の有無・従業員規模別

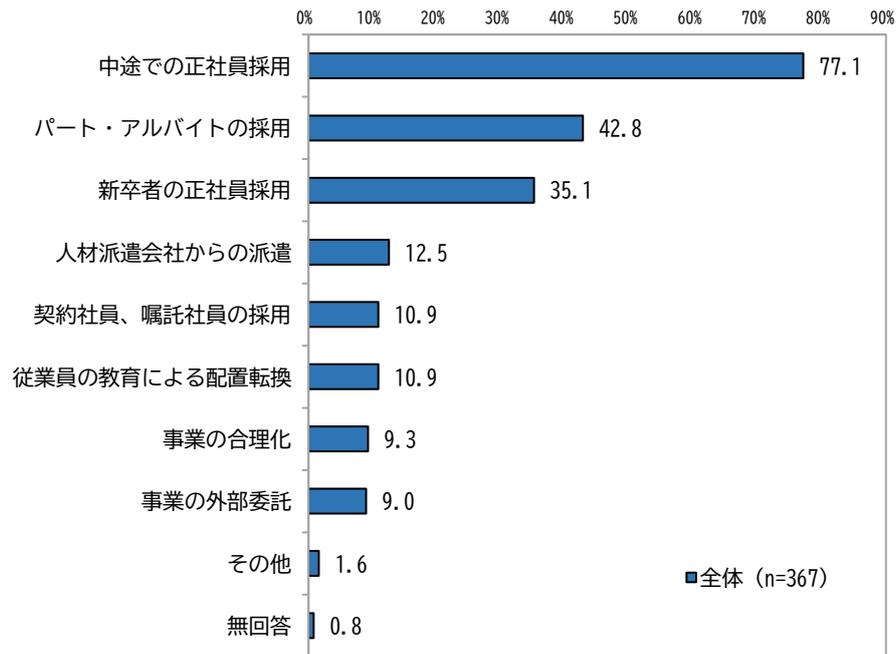


(2) 労働力不足に対する今後の対応方針

◇「中途での正社員採用」が7割近く

問3 問2で「不足」欄に○を1つ以上付けた場合、労働力不足に対する今後の対応方針について、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図2-2 労働力不足に対する今後の対応方針



労働力不足に対する今後の対応方針については、「中途での正社員採用」(77.1%)の割合が最も高く、次いで「パート・アルバイトの採用」(42.8%)、「新卒者の正社員採用」(35.1%)の順となっている。(図2-2)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ハローワークに申込済
- ・外国人技能実習生、外国人労働者
- ・外国人特定技能者の採用
- ・検討中
- ・適正人数確保に努める

II 調査結果の分析

業種別にみると、「中途での正社員採用」はすべての業種で5割を超えており、「パート・アルバイトの採用」は『飲食店・宿泊業』（88.9%）、『医療・福祉』（75.0%）、『サービス業』（69.4%）で割合が高くなっている。（図2-2-1）

図2-2-1 労働力不足に対する今後の対応方針・業種別

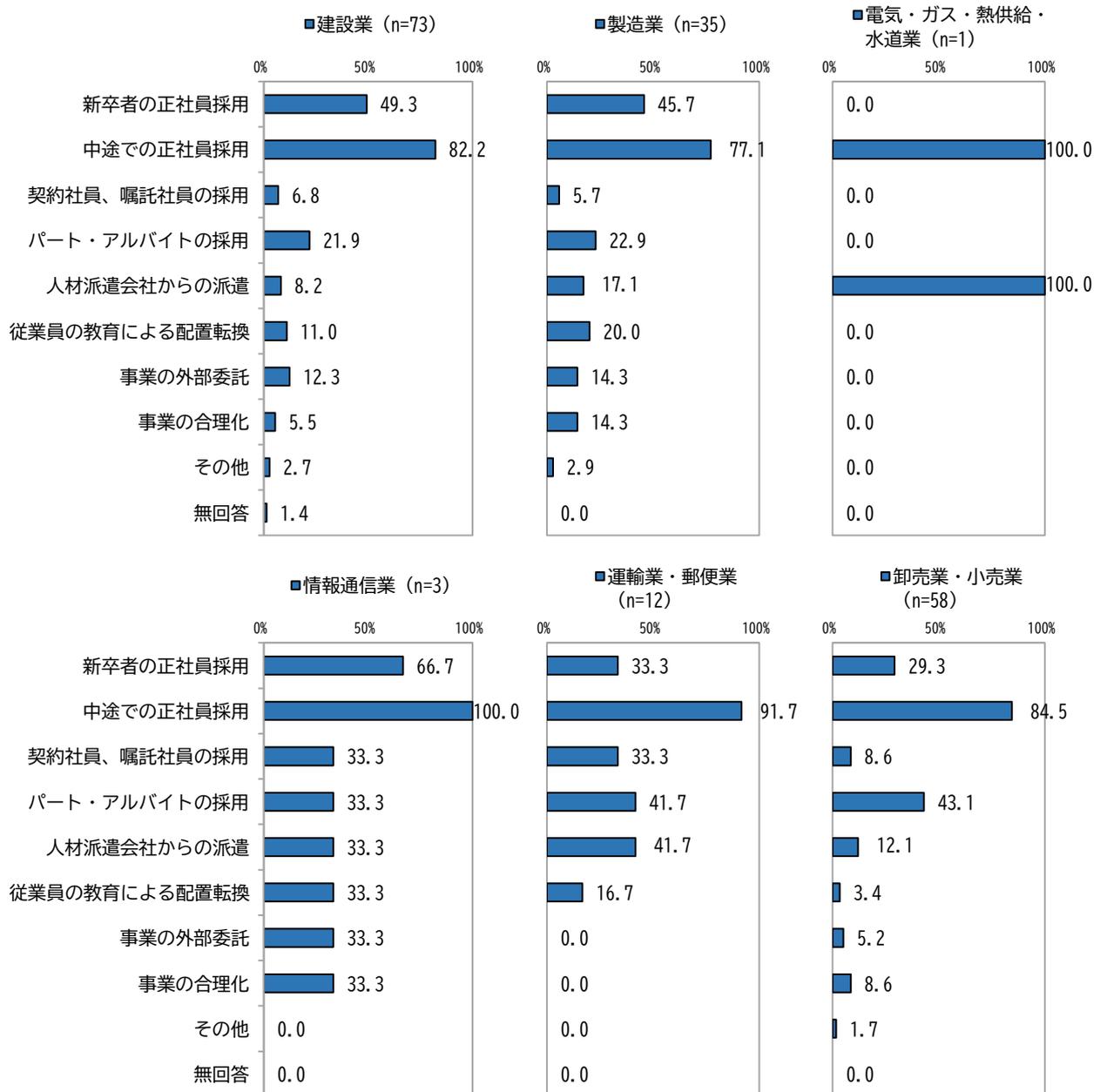
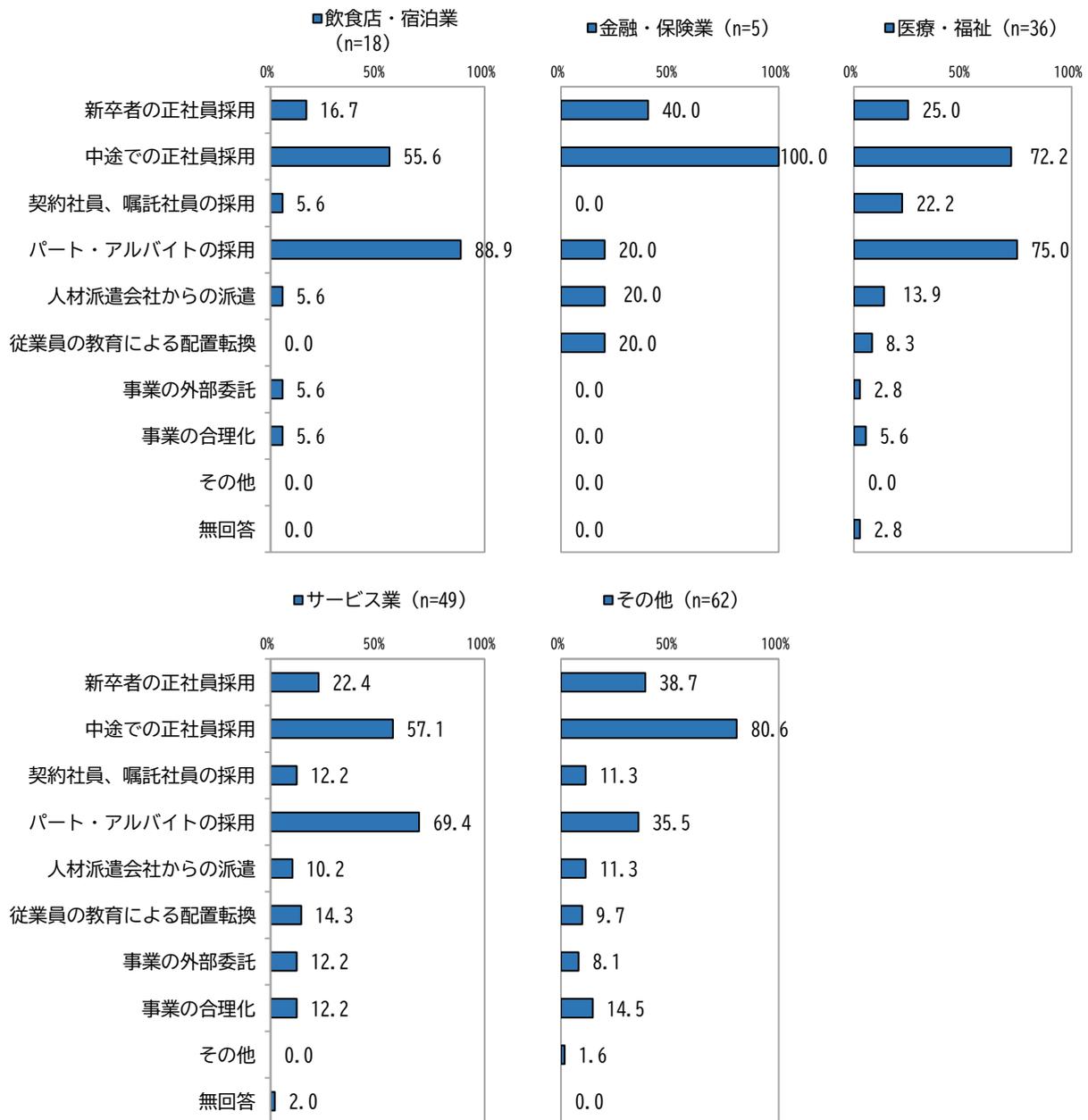


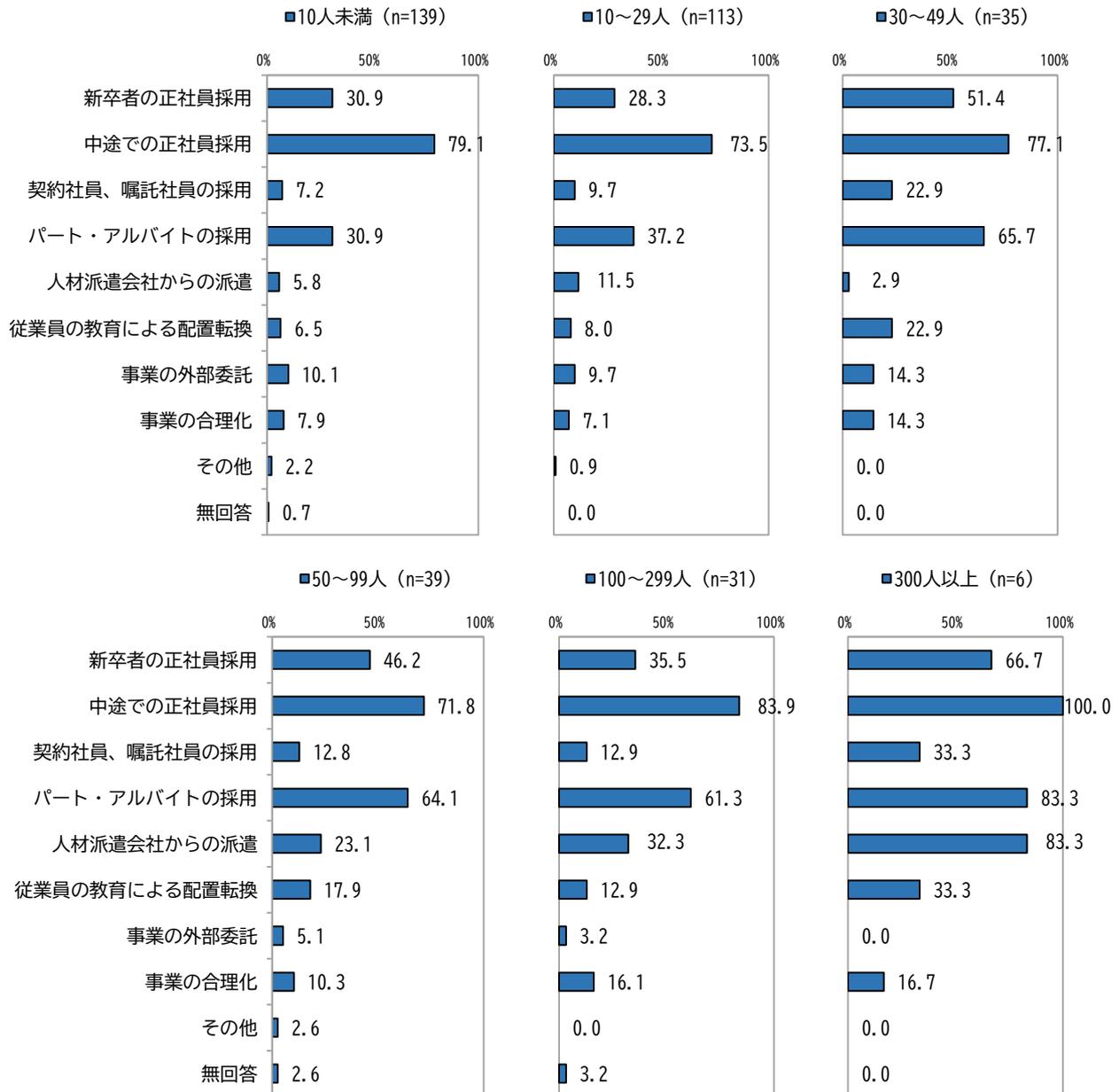
図2-2-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「中途での正社員採用」はいずれの従業員規模でも7割を超えており、「パート・アルバイトの採用」は『30人以上』で6割以上と割合が高く、「新卒者の正社員採用」は『30人以上』(66.7%)で7割近く、「人材派遣会社からの派遣」は『300人以上』(83.3%)で8割強となっている。(図2-2-2)

図2-2-2 労働力不足に対する今後の対応方針・従業員規模別

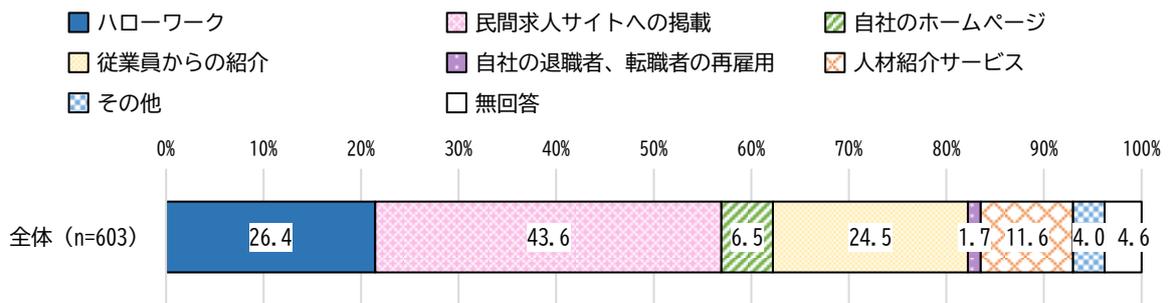


(3) 求人募集の最も効果的と考える手法

◇「民間求人サイトへの掲載」が4割強

問4 求人募集を行う場合、最も効果的とお考えの手法は何ですか。該当する番号1つに○をつけてください。

図2-3 求人募集の最も効果的と考える手法



求人募集を行う場合に最も効果的と考える手法については、「民間求人サイトへの掲載」(43.6%)の割合が最も高く、次いで「ハローワーク」(26.4%)、「従業員からの紹介」(24.5%)の順となっている。(図2-3)

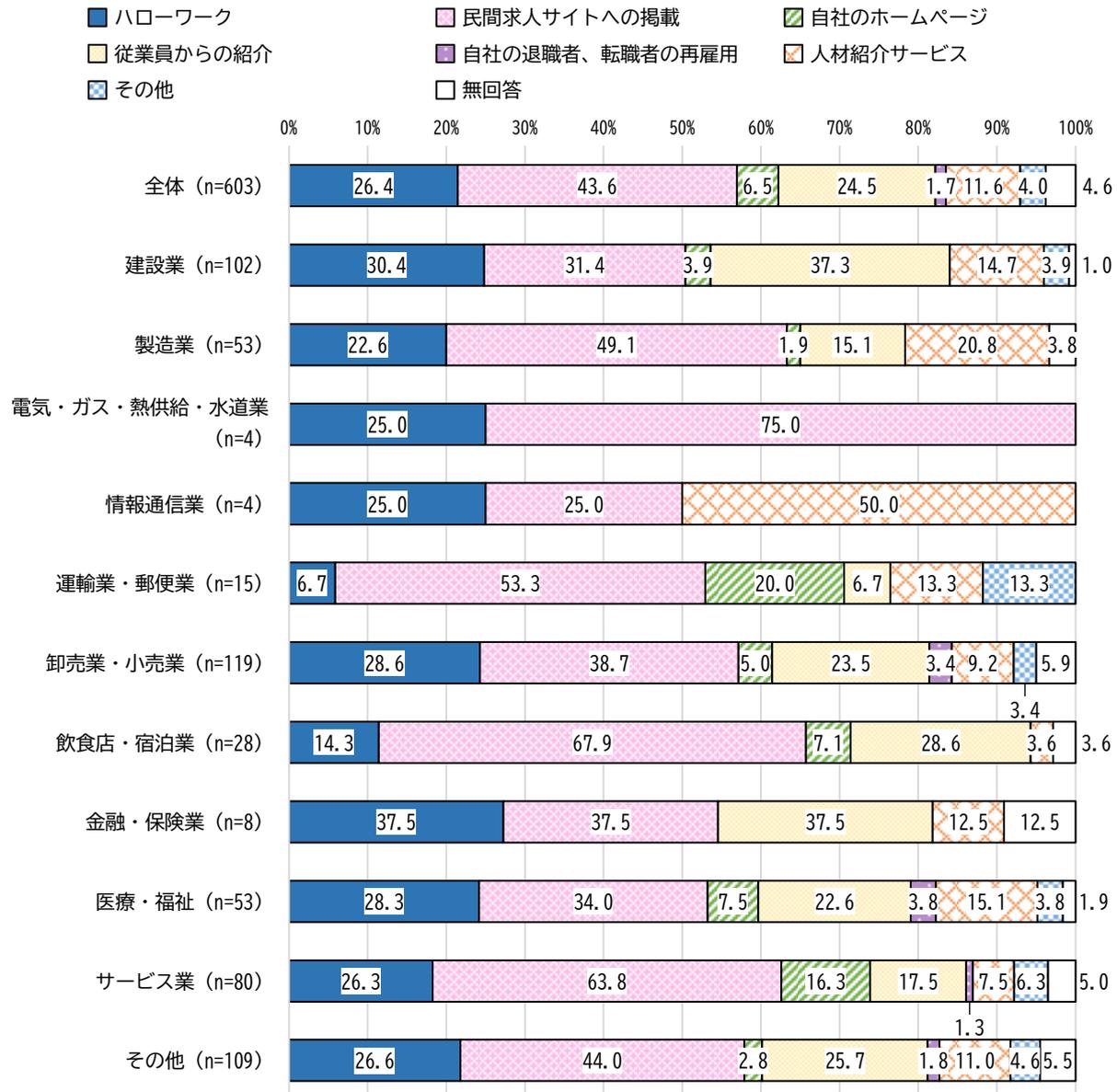
◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ 知人からの紹介
- ・ 何をやっても効果が出ていない
- ・ スカウト
- ・ 取引先などからの紹介
- ・ SNS
- ・ 関係会社、親会社からの受入れ
- ・ 折り込みチラシ
- ・ 外国人技能実習生（ベトナム、インドネシア）
- ・ 業界団体サイトの求人情報ページの活用
- ・ 事務職：ハローワーク、技術職：共同研究先から（大学）の直接募集

Ⅱ 調査結果の分析

業種別にみると、「民間求人サイトへの掲載」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（75.0%）で割合が高く、「人材紹介サービス」は『情報通信業』（50.0%）で割合が高くなっている。（図2-3-1）

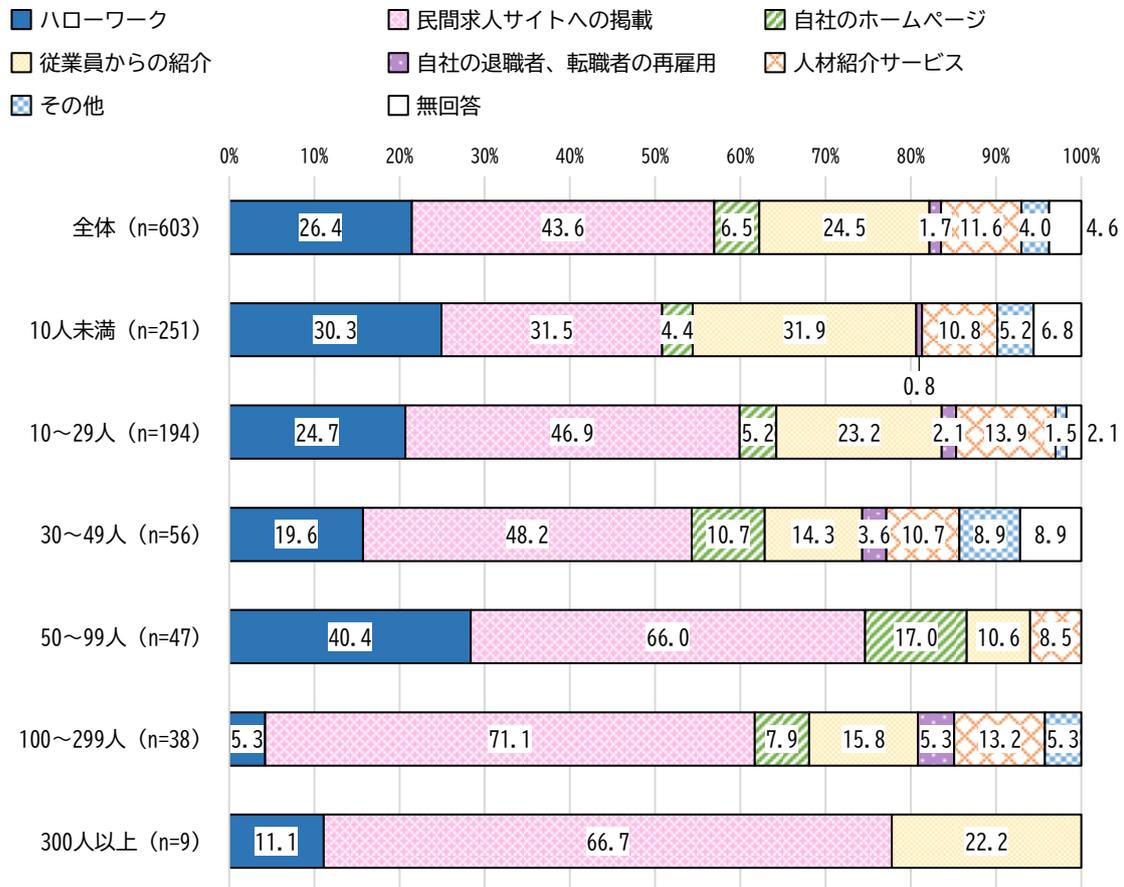
図2-3-1 求人募集の最も効果的と考える手法・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

従業員規模別にみると、「民間求人サイトへの掲載」は『50人以上』で6割以上と割合が高く、「従業員からの紹介」は『10人未満』(31.9%)で3割強と割合が高くなっている。(図2-3-2)

図2-3-2 求人募集の最も効果的と考える手法・従業員規模別



3. 研修の実施について

(1) 研修の実施の有無

◇ 「社内・社外研修とも実施している」「研修を実施していない」がともに3割台

問5 従業員を対象とした研修を実施していますか。該当する番号に○を付けてください。

図3-1 研修の実施の有無

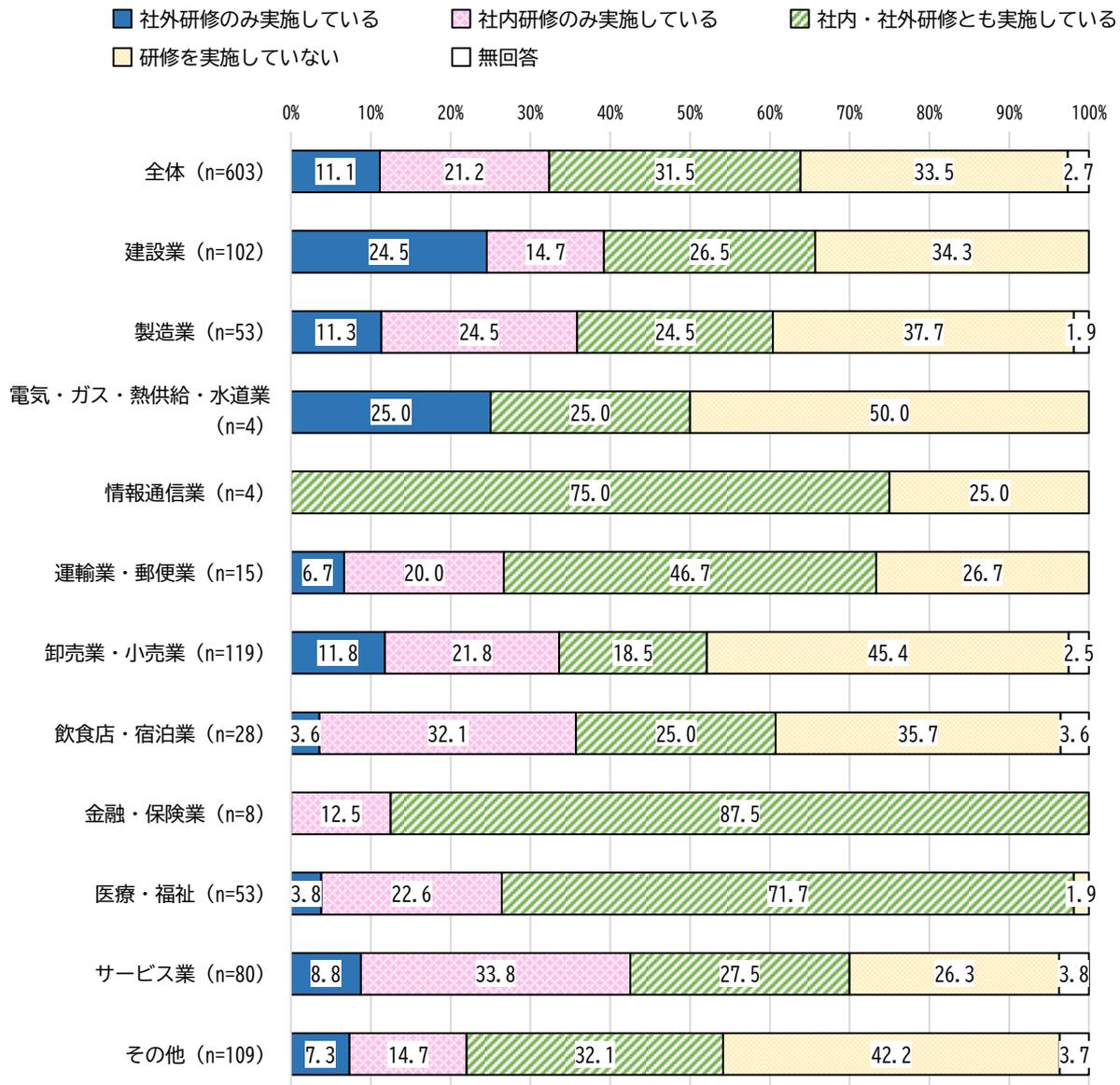
■ 社外研修のみ実施している ■ 社内研修のみ実施している ■ 社内・社外研修とも実施している
 ■ 研修を実施していない □ 無回答



研修の実施の有無については、「社内・社外研修とも実施している」(31.5%)、「社内研修のみ実施している」(21.2%)、「社外研修のみ実施している」(11.1%)となっており、研修を実施している割合は63.8%となっている。(図3-1)

業種別にみると、「社内・社外研修とも実施している」は『金融・保険業』（87.5%）、『情報通信業』（75.0%）、『医療・福祉』（71.7%）で割合が高くなっている。一方、「研修を実施していない」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（50.0%）、『卸売業・小売業』（45.4%）で割合が高くなっている。（図3-1-1）

図3-1-1 研修の実施の有無・業種別

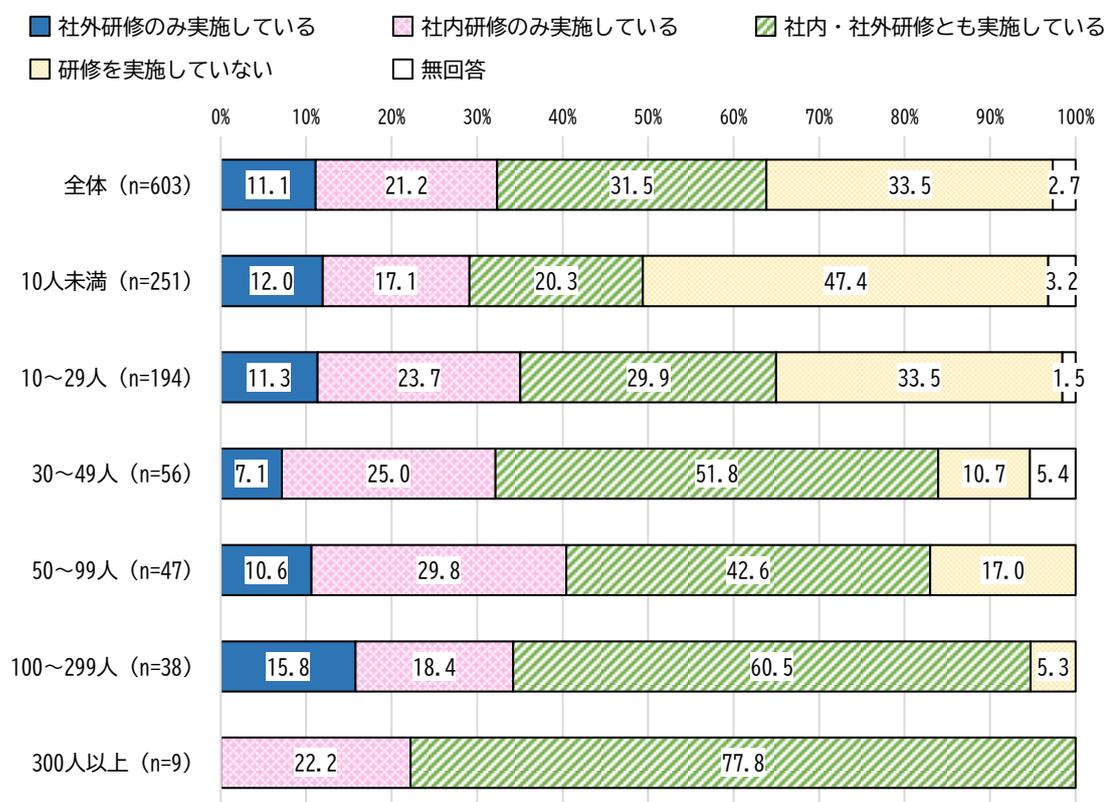


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

Ⅱ 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「社内・社外研修とも実施している」は『300人以上』（77.8%）、『100～299人』（60.5%）、『30～49人』（51.8%）で割合が高くなっている。一方、「研修を実施していない」は『10人未満』（47.4%）、『10～29人』（33.5%）で割合が高くなっている。（図3-1-2）

図3-1-2 研修の実施の有無・従業員規模別

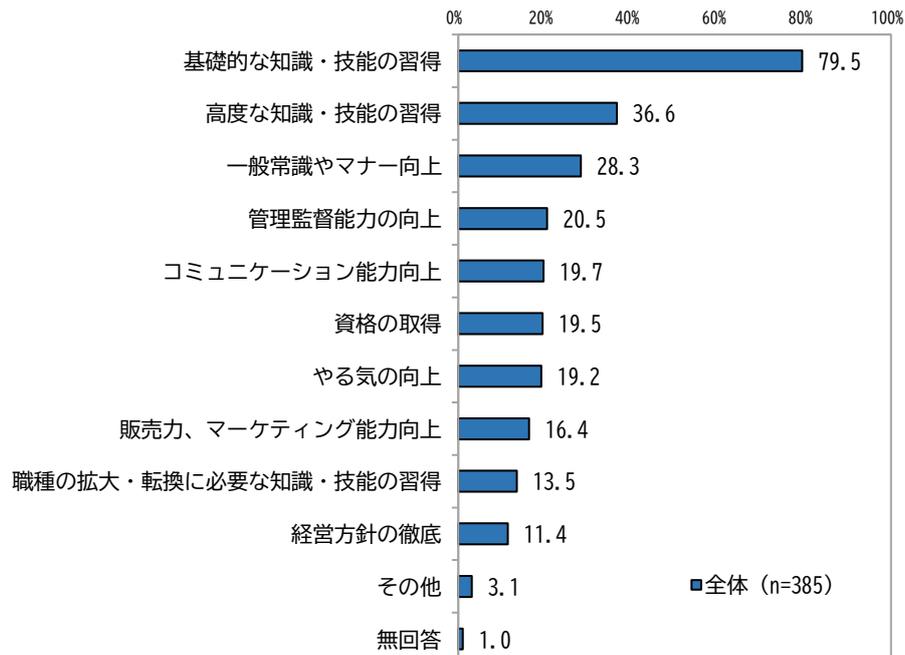


(2) 研修の目的

◇「基礎的な知識・技能の習得」が8割弱

(問5で「社外研修のみ実施」「社内研修のみ実施」「社内・社外研修とも実施」と回答)
 問6-1 研修の目的は何ですか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図3-2 研修の目的



研修の目的については、「基礎的な知識・技能の習得」(79.5%)の割合が最も高く、次いで「高度な知識・技能の習得」(36.6%)、「一般常識やマナー向上」(28.3%)の順となっている。(図3-2)

◆「資格名」の記述回答で多くみられたもの

- ・ 建築施工管理技士
- ・ クリーニング師
- ・ 建設関係
- ・ フォークリフト免許等
- ・ 介護福祉士
- ・ 教習指導員
- ・ 建築士
- ・ 実務者研修
- ・ 宅建
- ・ 移動式クレーン
- ・ 石綿作業主任者
- ・ 大型免許

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ コンプライアンス研修
- ・ グループ会社による研修、新入社員研修や役職研修など
- ・ セキュリティ対策
- ・ FC店に加盟しているので、マニュアルにて指導していく
- ・ 新入社員のオリエンテーション、新入社員の安全衛生教育
- ・ 歯科技士の研修（実技）
- ・ 品質内部監員
- ・ 取引先よりの必須技能のため、研修受け資格取得
- ・ 利益よりも安全や環境、コンプライアンスが優先であることを理解させること

業種別にみると、「基礎的な知識・技能の習得」はすべての業種で5割を超えている。また、「高度な知識・技能の習得」は『電気・ガス・熱供給・水道業』と『情報通信業』（ともに100.0%）で割合が高くなっている。（図3-2-1）

図3-2-1 研修の目的・業種別

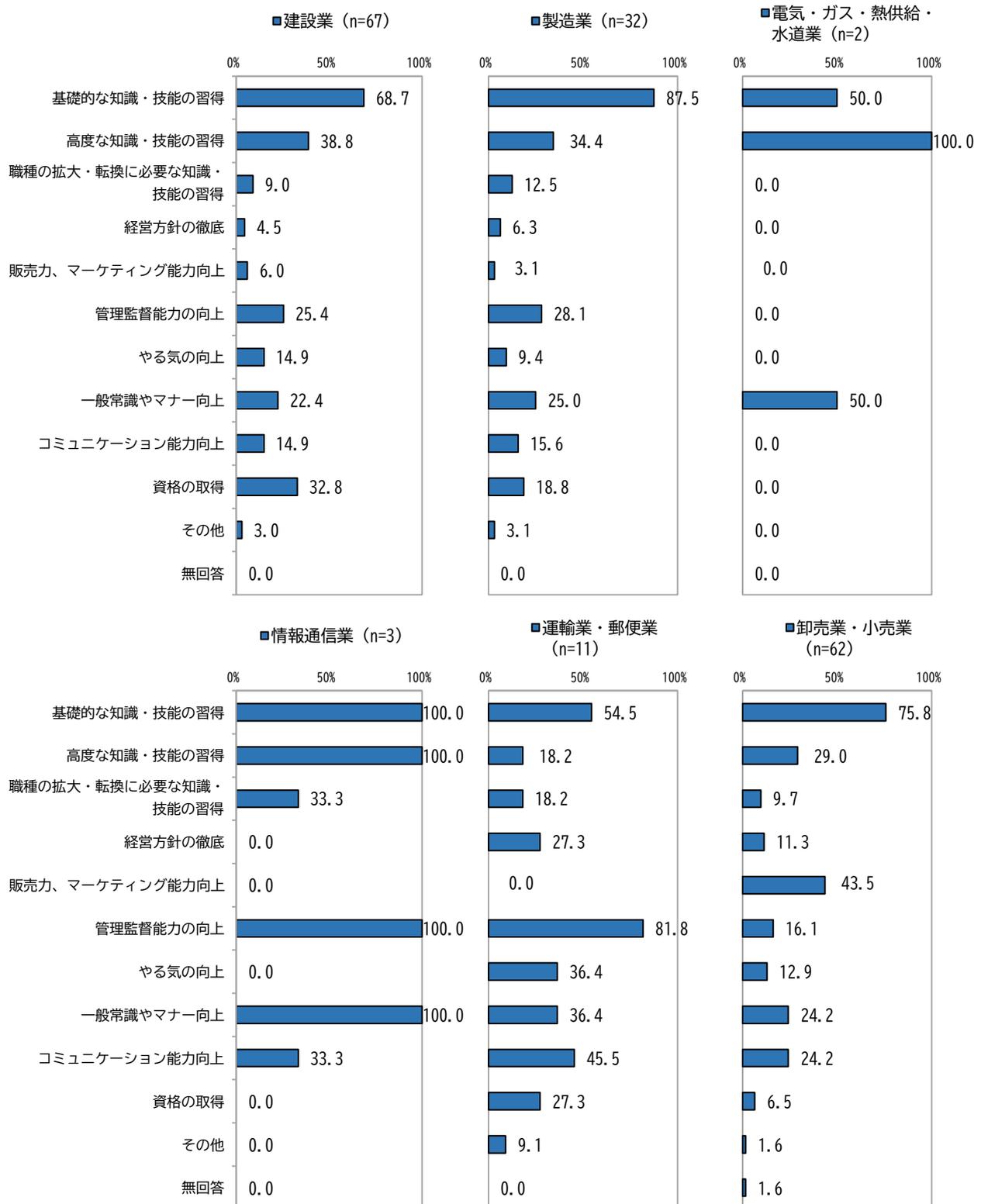
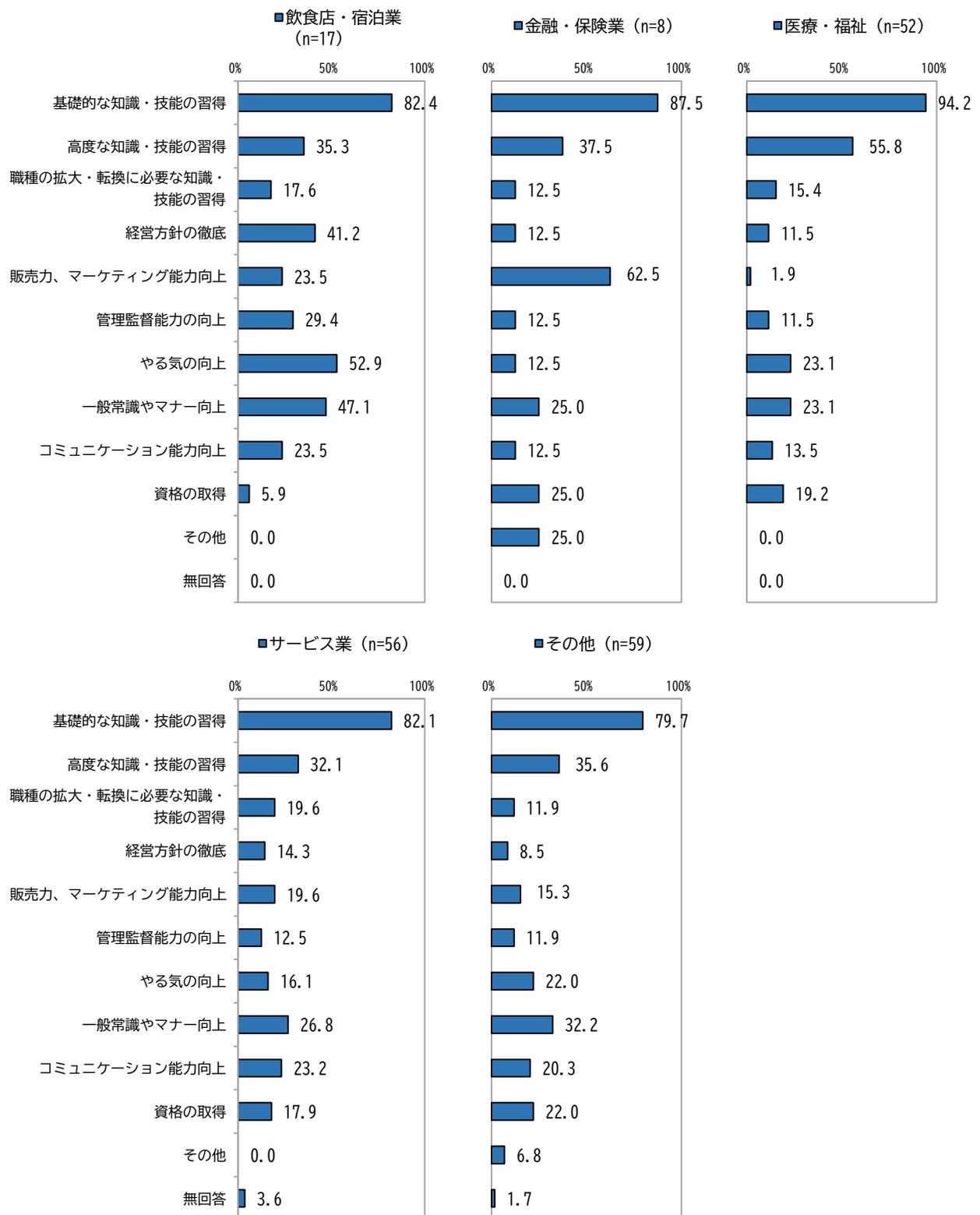
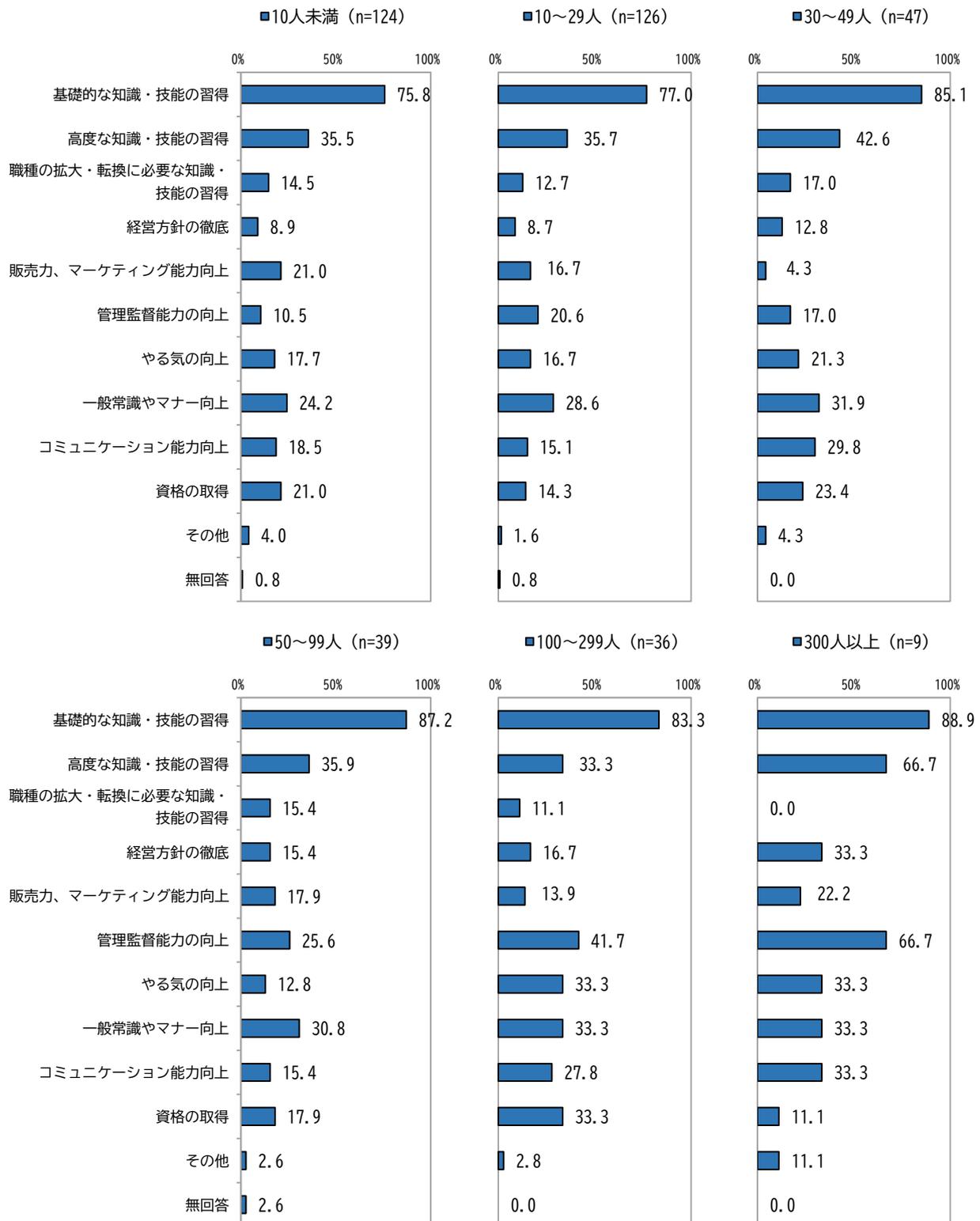


図3-2-1 続き



従業員規模別にみると、「基礎的な知識・技能の習得」はすべての従業員規模で7割を超えている。また、「高度な知識・技能の習得」と「管理監督能力の向上」は『300人以上』（ともに66.7%）で7割近くとなっている。（図3-2-2）

図3-2-2 研修の実施の有無・従業員規模別



(3) 社内研修を実施していない理由

◇「従業員の時間の確保が難しい」が4割強

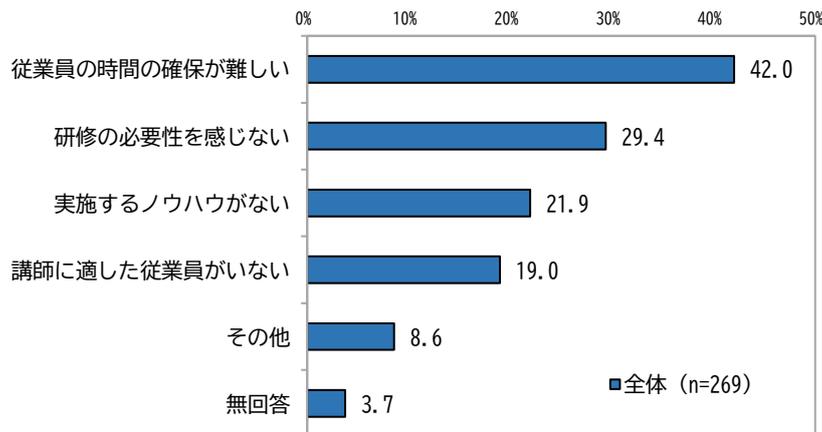
(問5で「社外研修のみ実施」又は「研修を実施していない」と回答)

問6-2 研修を実施していない理由は何ですか。該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

(ア) (社内研修を実施していない理由)

図3-3 社内研修を実施していない理由



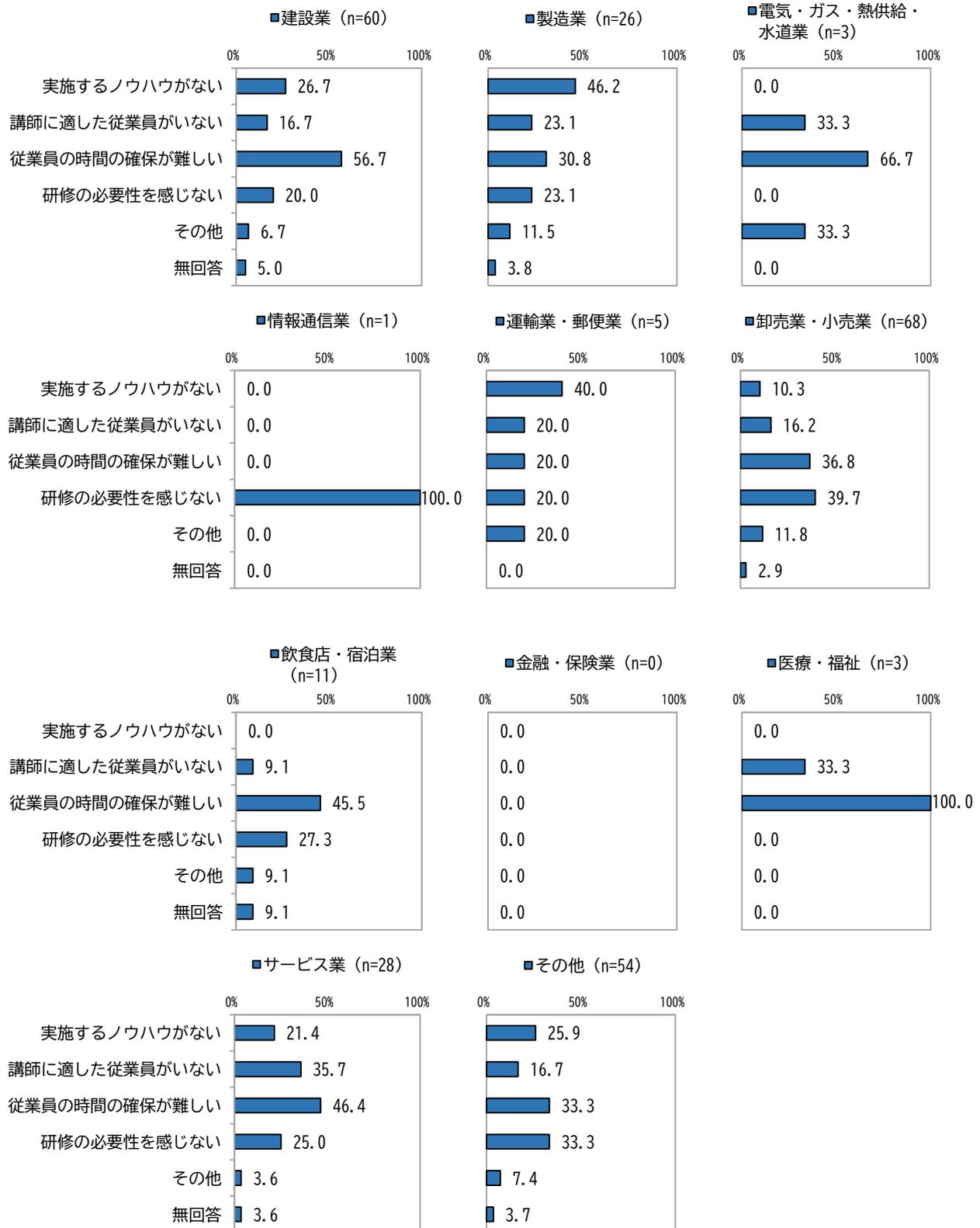
社内研修を実施していない理由については、「従業員の時間の確保が難しい」(42.0%)の割合が最も高く、次いで「研修の必要性を感じない」(29.4%)、「実施するノウハウがない」(21.9%)の順となっている。(図3-3)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・営業責任者が長い期間この業界にいるので、その者に指導を一任している
- ・必要に応じて自己で知識の向上をしている
- ・研修対象者がいない
- ・実際の仕事で直接教えているため
- ・全員が10年以上の技術者
- ・ほとんどの従業員が何十年も不動産業に従事しているため
- ・全員が未熟者のため
- ・OJTによる
- ・運用ルールを策定中のため
- ・余裕がないため
- ・親会社が実施する
- ・研修より資格のための講習を優先しているため
- ・従業員の向上心が乏しい

業種別にみると、「従業員の時間の確保が難しい」は『医療・福祉』（100.0%）で、「研修の必要性を感じない」は『情報通信業』（100.0%）で割合が高くなっている。（図3-3-1）

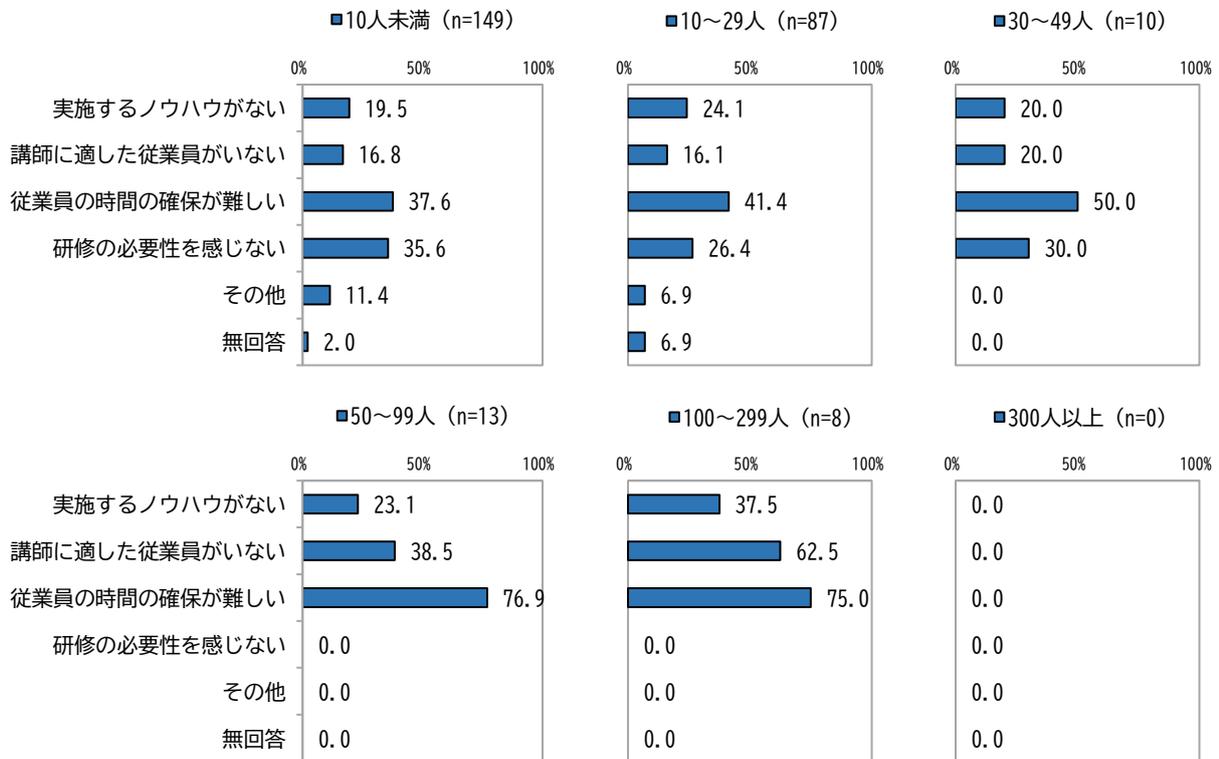
図3-3-1 社内研修を実施していない理由・業種別



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「従業員の時間の確保が難しい」は『50～99人』（76.9%）で8割近くと割合が高くなっており、「研修の必要性を感じない」は『10人未満』（35.6%）で3割台半ばとなっている。（図3-3-2）

図3-3-2 社内研修を実施していない理由・従業員規模別



(4) 社外研修を実施していない理由

◇「従業員の時間の確保が難しい」が4割近く

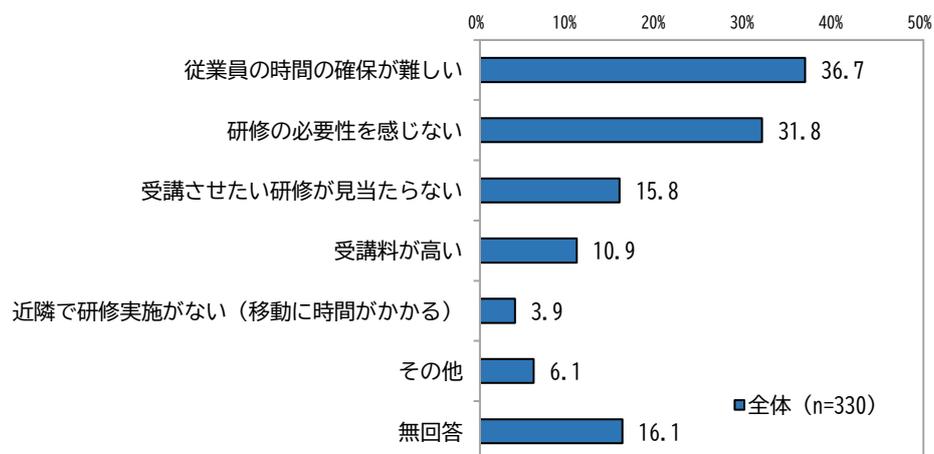
(問5で「社内研修のみ実施」又は「研修を実施していない」と回答)

問6-2 研修を実施していない理由は何ですか。該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

(イ) (社外研修を実施していない理由)

図3-4 社外研修を実施していない理由



社外研修を実施していない理由については、「従業員の時間の確保が難しい」(36.7%)の割合が最も高く、次いで「研修の必要性を感じない」(31.8%)、「受講させたい研修が見当たらない」(15.8%)の順となっている。(図3-4)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・営業責任者が長い期間この業界にいるので、その者に指導を一任している
- ・必要に応じて自己で知識の向上をしている
- ・親会社の指導に基づく
- ・ほとんどの従業員が何十年も不動産業に従事しているため
- ・探し方が分からない
- ・全員が未熟者のため
- ・販売会社であり、メーカーとの同行での会話から知識の吸収ができています
- ・余裕がないため
- ・マリーナ関連のため、見合った研修が見当たらない
- ・研修という形ではないが、同業者間の会議に参加している
- ・研修よりも資格のための講習を優先しているため
- ・従業員の向上心が乏しい
- ・今後検討する段階

Ⅱ 調査結果の分析

業種別にみると、「従業員の時間の確保が難しい」は『運輸業・郵便業』（71.4%）、『医療・福祉』（69.2%）で割合が高く、「研修の必要性を感じない」は『情報通信業』を除くと、『運輸業・郵便業』（57.1%）で6割近くと割合が高くなっている。（図3-4-1）

図3-4-1 社外研修を実施していない理由・業種別

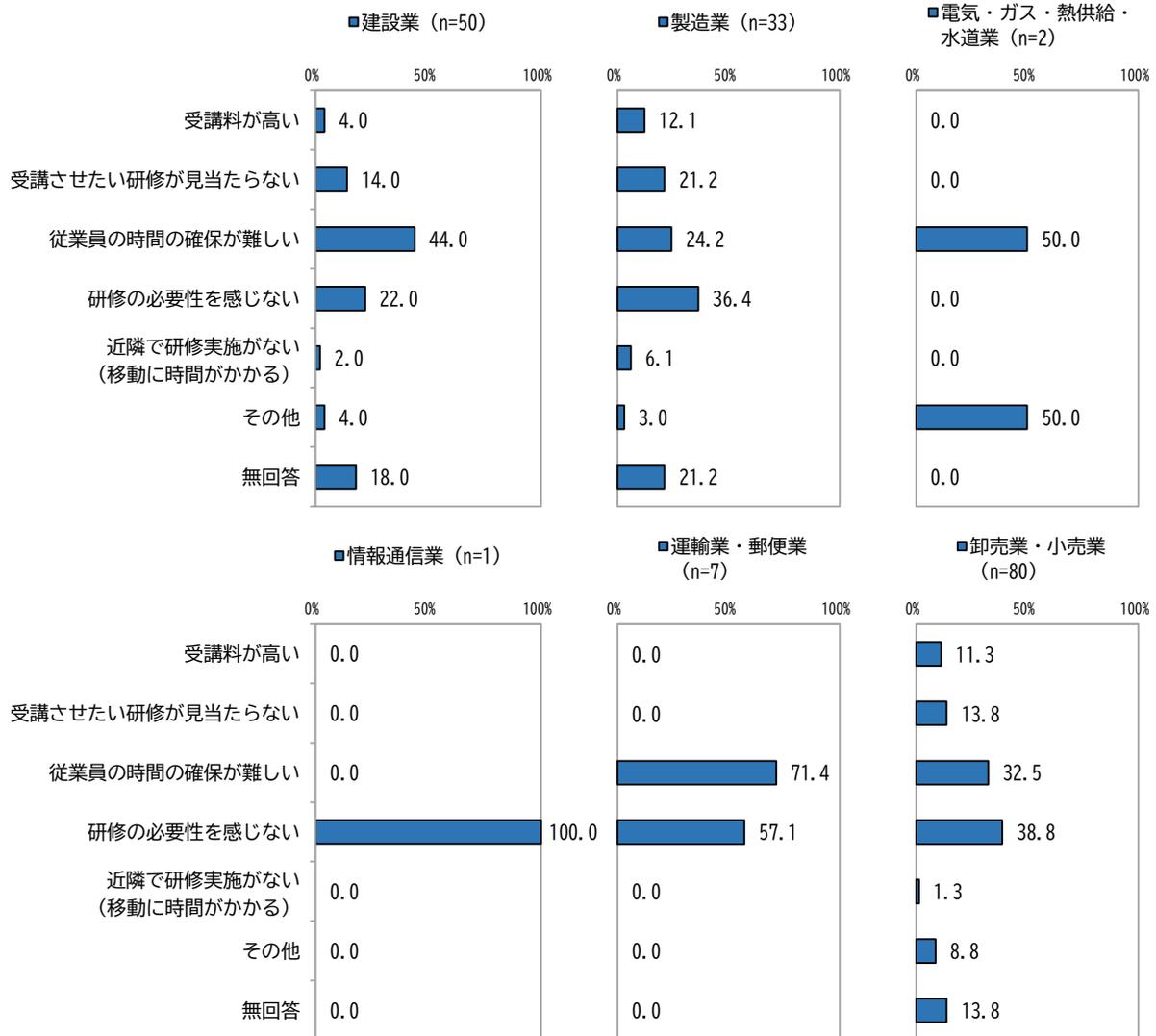
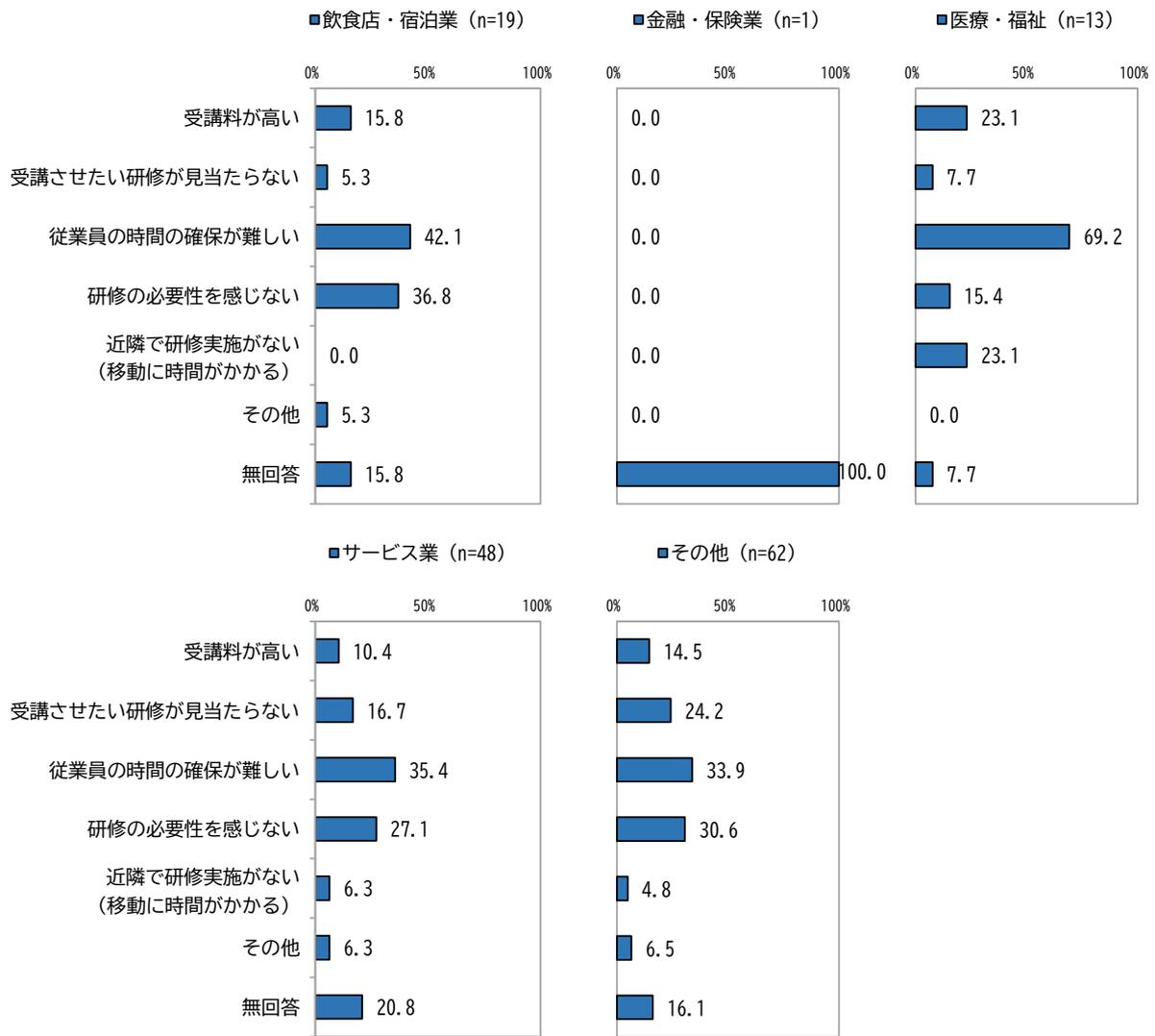


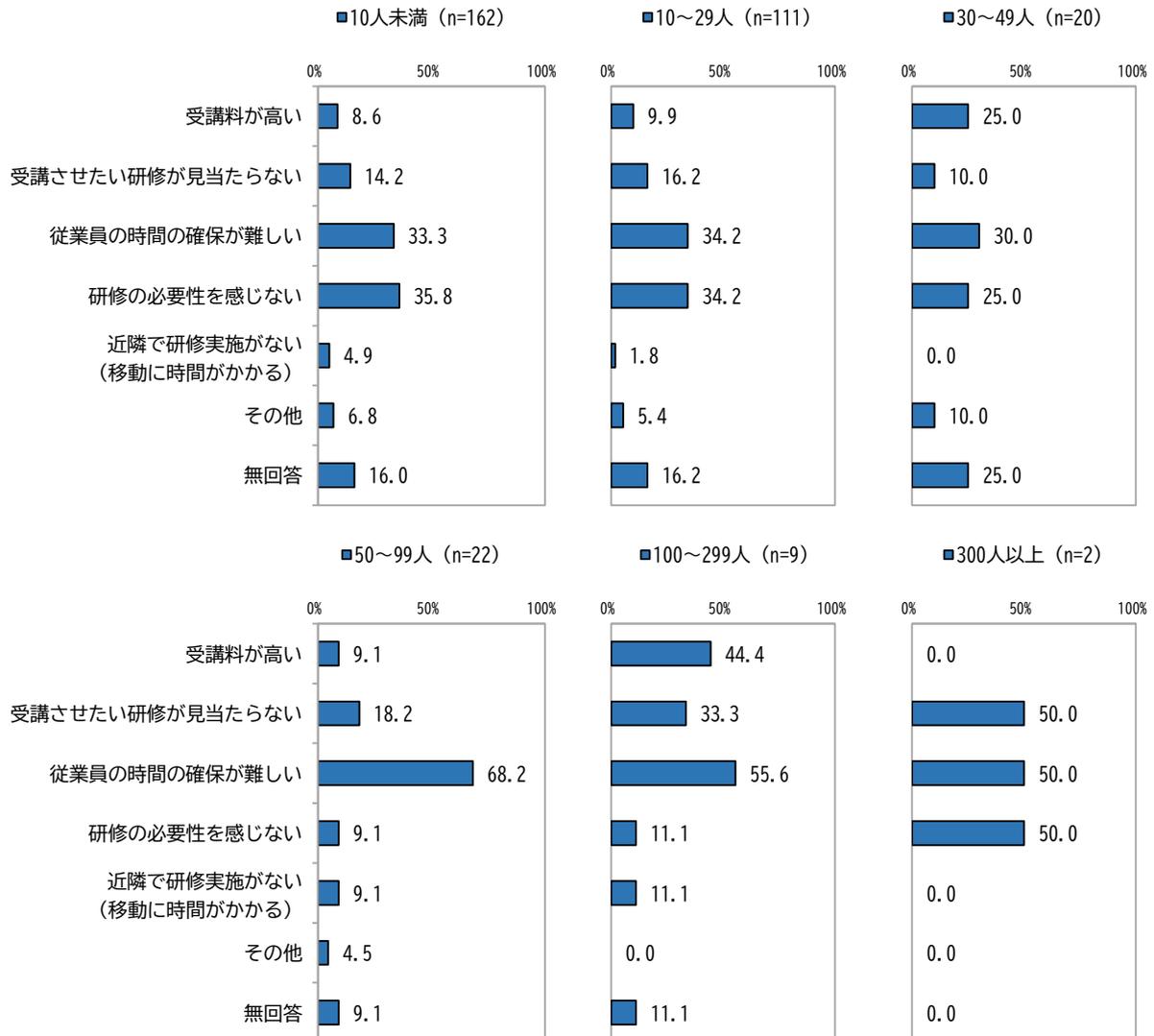
図3-4-1 続き



Ⅱ 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「従業員の時間の確保が難しい」は『50～99人』（68.2%）で7割近くと割合が高く、「研修の必要性を感じない」は『300人以上』（50.0%）で5割となっている。（図3-4-2）

図3-4-2 社外研修を実施していない理由・従業員規模別

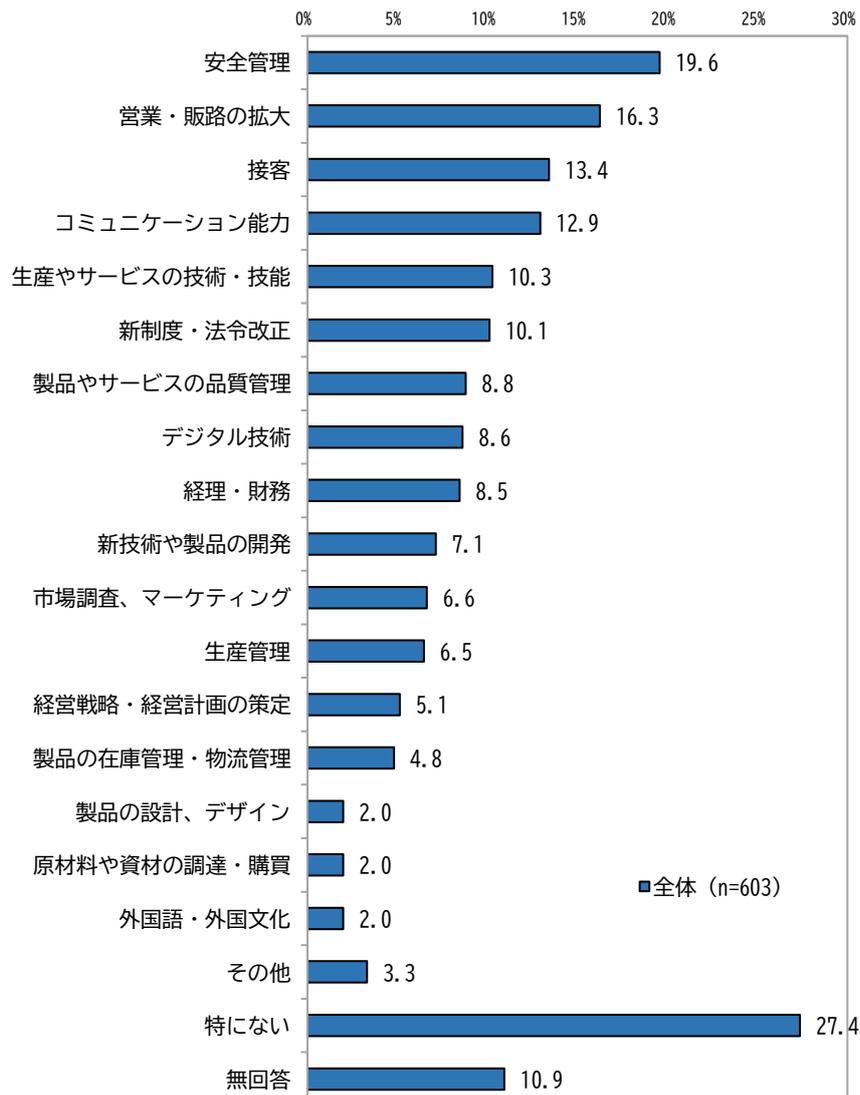


(5) 研修予定の分野

◇「安全管理」が2割弱

問7 従業員向けの研修として、今後予定している又は今後力を入れていく予定の分野はありますか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図3-5 研修予定の分野



研修予定の分野については、「特にない」を除くと、「安全管理」(19.6%)の割合が最も高く、次いで「営業・販路の拡大」(16.3%)、「接客」(13.4%)の順となっている。(図3-5)

- ◆ 「その他」の記述回答でみられたもの
 - ・ 金融リテラシー向上
 - ・ ハラスメント
 - ・ セキュリティ
 - ・ 社員の成長制度
 - ・ 災害
 - ・ 福祉介護関連の専門知識と技術
 - ・ 階層別研修
 - ・ クラシックカーの車両整備
 - ・ 管理者としての能力向上
 - ・ マネジメント
 - ・ 設備設計、設備 CAD
 - ・ 取扱商品の知識
 - ・ 介護保険サービスにかかるもの
 - ・ 販売技術向上
 - ・ 虐待や接遇について
 - ・ 介護技術の UP (1 人々の ADL に合った支援)、安全安心の確保
 - ・ DX、健康経営、気候変動対応、SDGs
 - ・ 専門技術の向上

業種別にみると、「安全管理」は『運輸業・郵便業』（46.7%）で5割近くとなっており、「営業・販路の拡大」は『金融・保険業』（62.5%）で6割強となっている。（図3-5-1）

図3-5-1 研修予定の分野・業種別

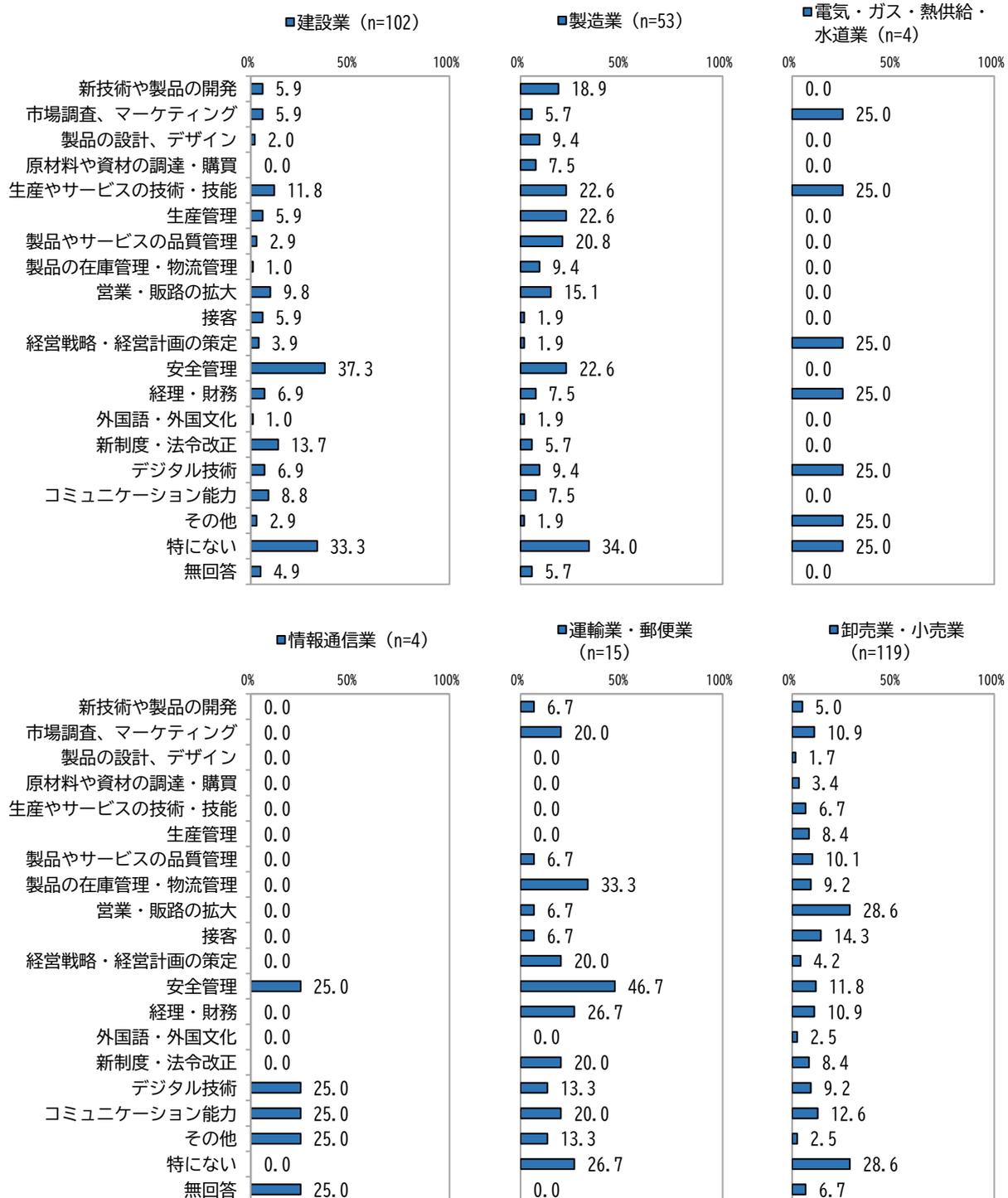
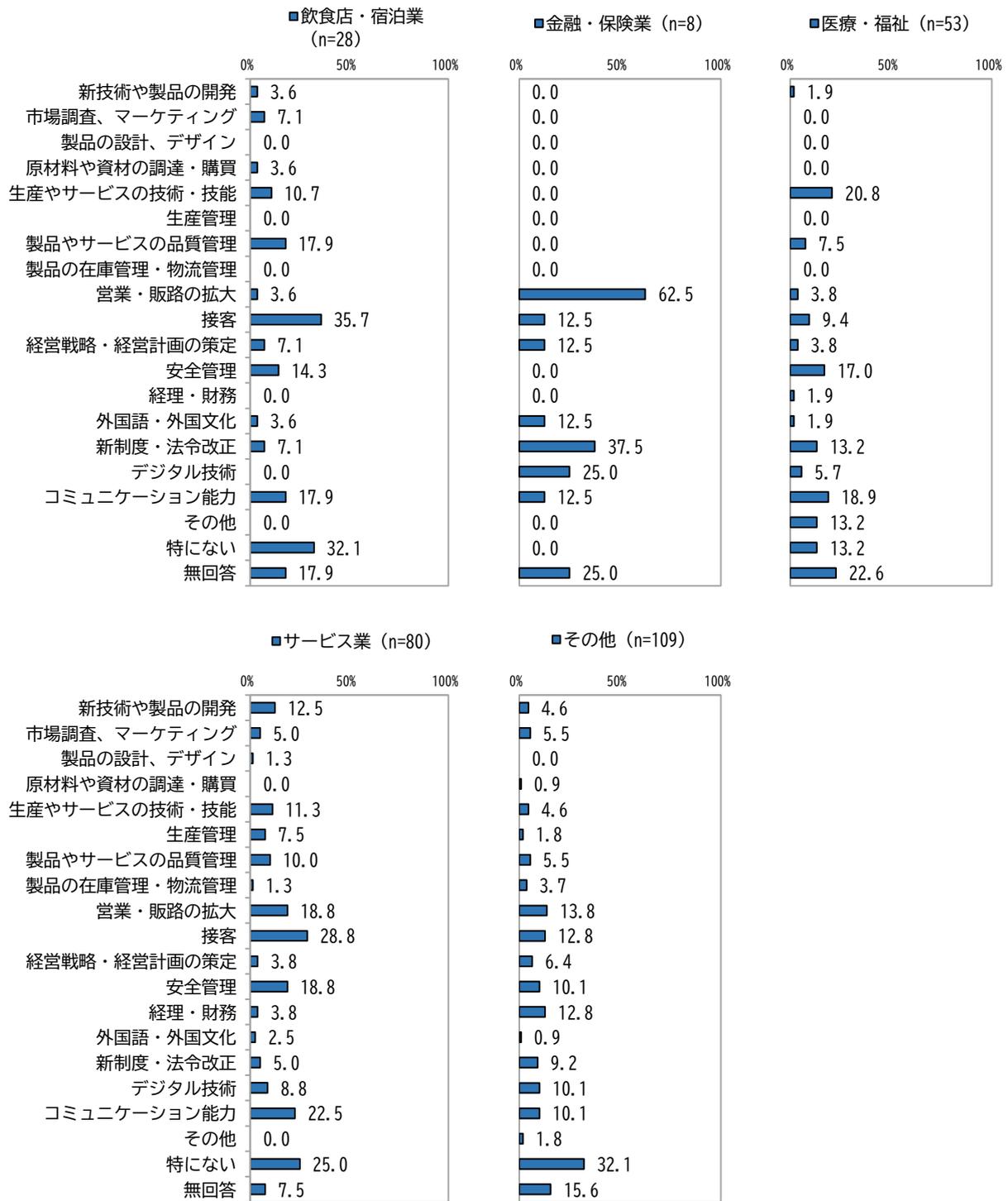
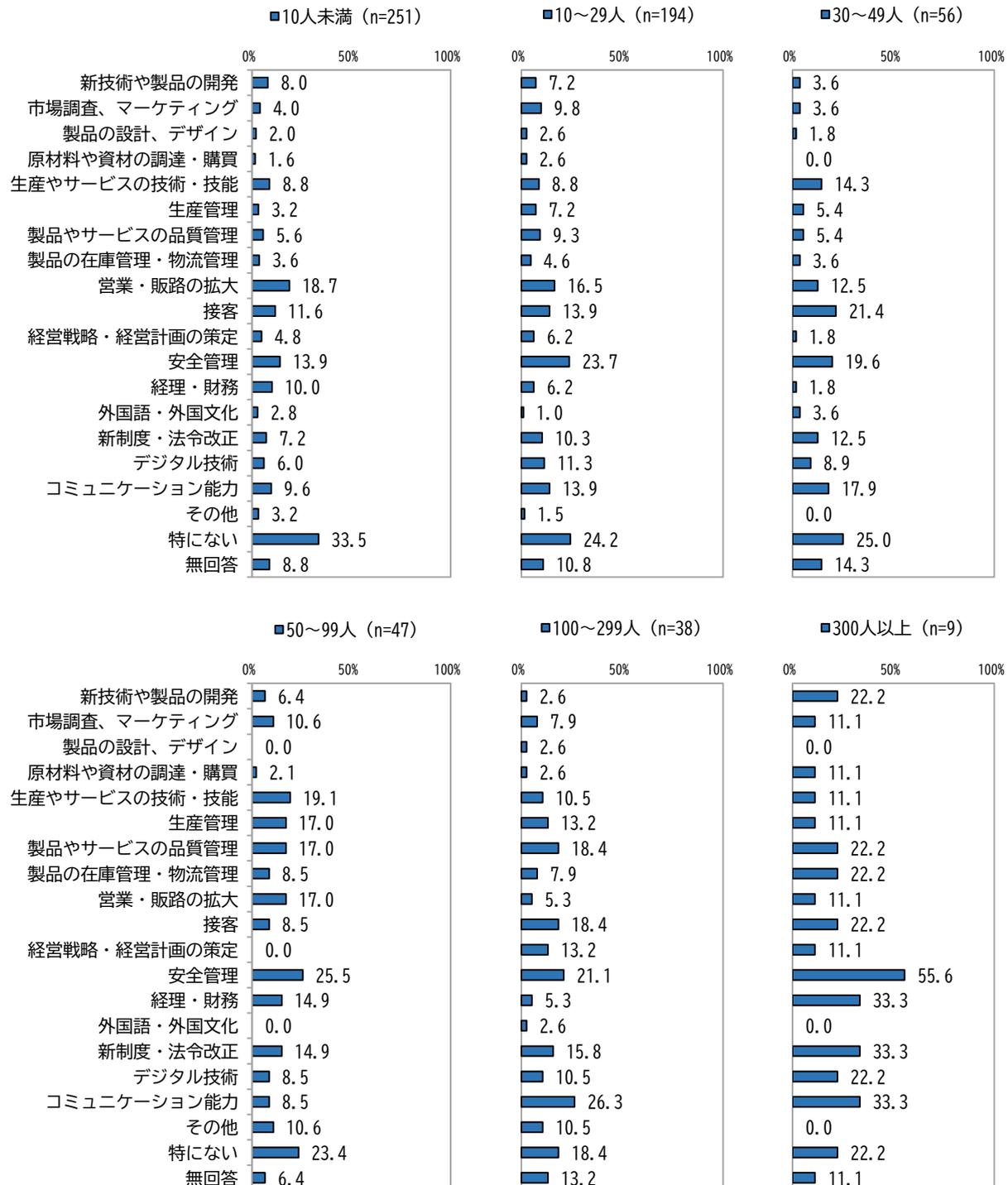


図3-5-1 続き



従業員規模別にみると、「安全管理」は『300人以上』（55.6%）で5割台半ばと割合が高くなっている。（図3-5-2）

図3-5-2 研修予定の分野・従業員規模別



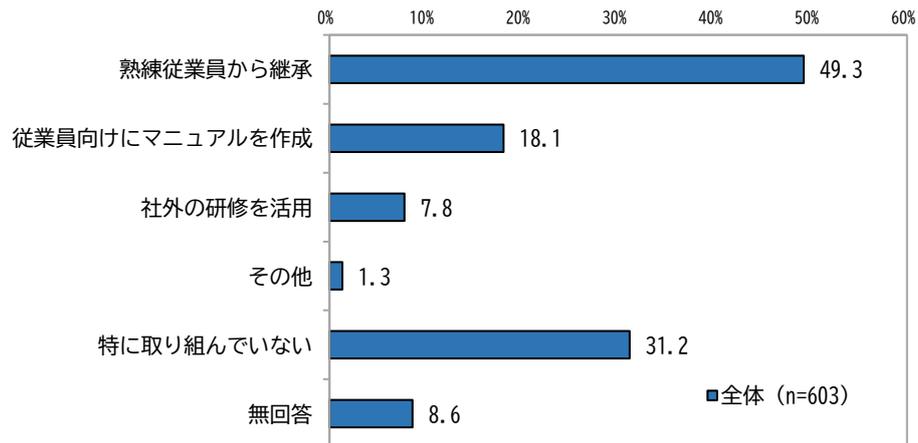
4. 技能継承について

(1) 技能継承の取組

◇「熟練従業員から継承」が5割弱

問8 技能継承についてどのような取組を行っていますか。該当する番号に○を付けてください。
※複数回答可

図4-1 技能継承の取組



技能継承の取組については、「熟練従業員から継承」(49.3%)の割合が最も高く、次いで「特に取り組んでいない」(31.2%)、「従業員向けにマニュアルを作成」(18.1%)の順となっている。(図4-1)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ 会議資料の作成、会議の参加
- ・ 新人、若手の入会がないため、取り組みようがない
- ・ ベテラン従業員はいるが、後継者がいない
- ・ 検討中
- ・ 成功事例の共有化

業種別にみると、「熟練従業員から継承」は『情報通信業』（100.0%）で割合が高く、「従業員向けにマニュアルを作成」は『運輸業・郵便業』（46.7%）で5割近くとなっている。（図4-1-1）

図4-1-1 技能継承の取組・業種別

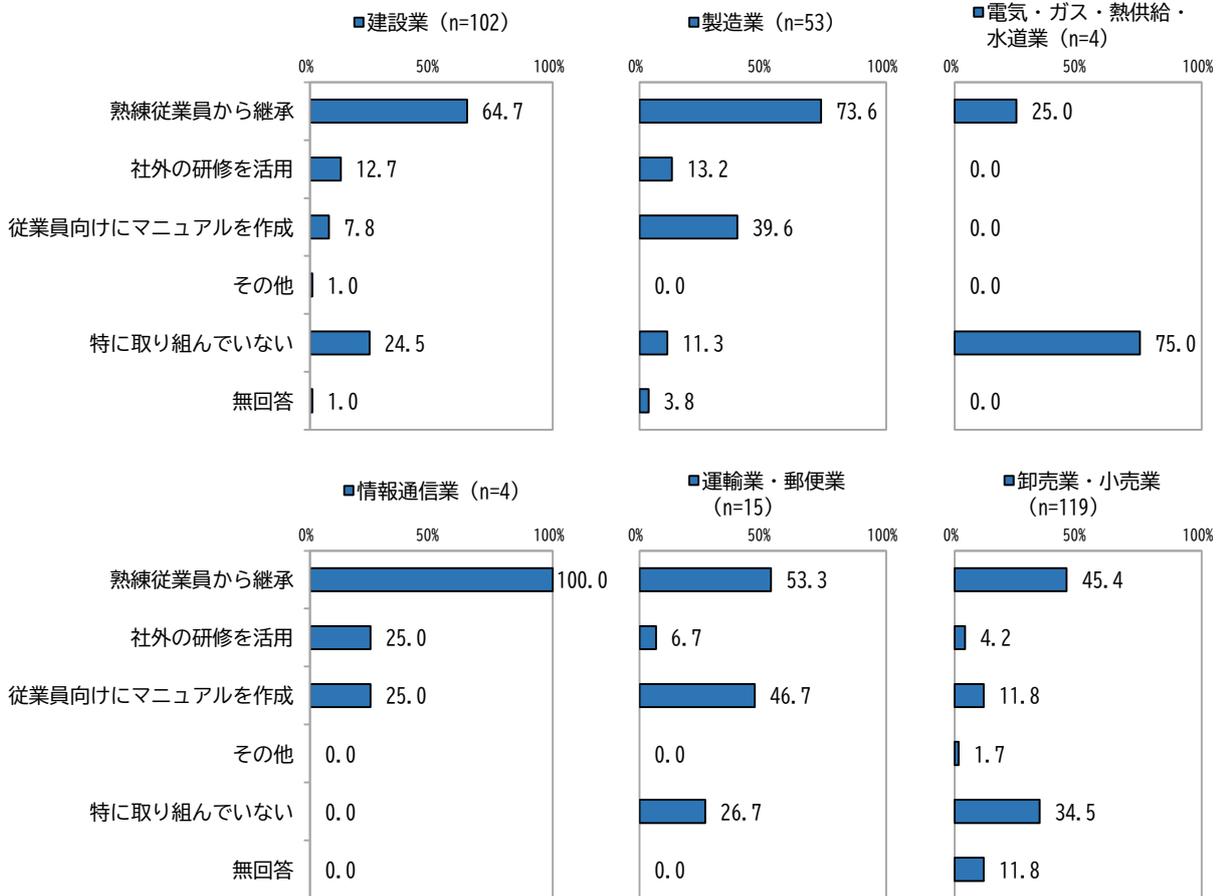
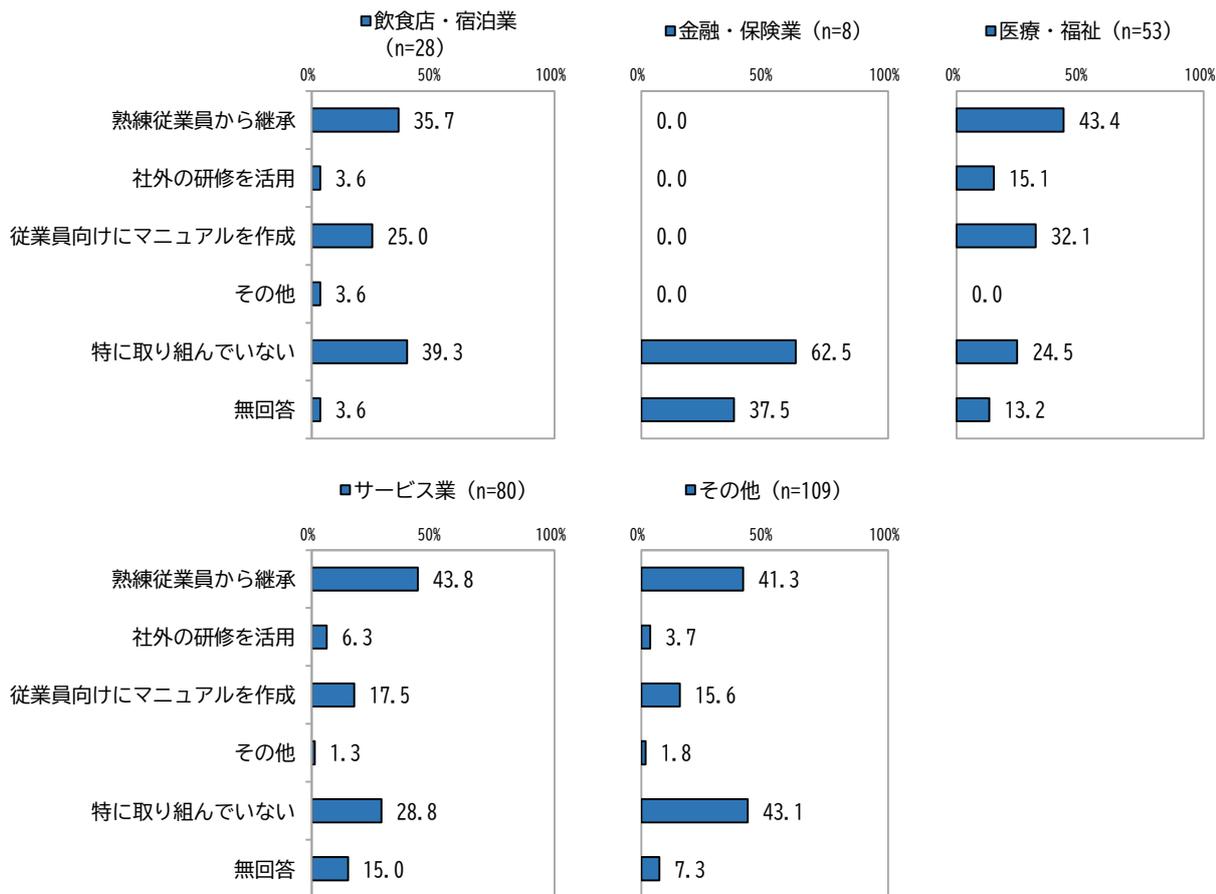
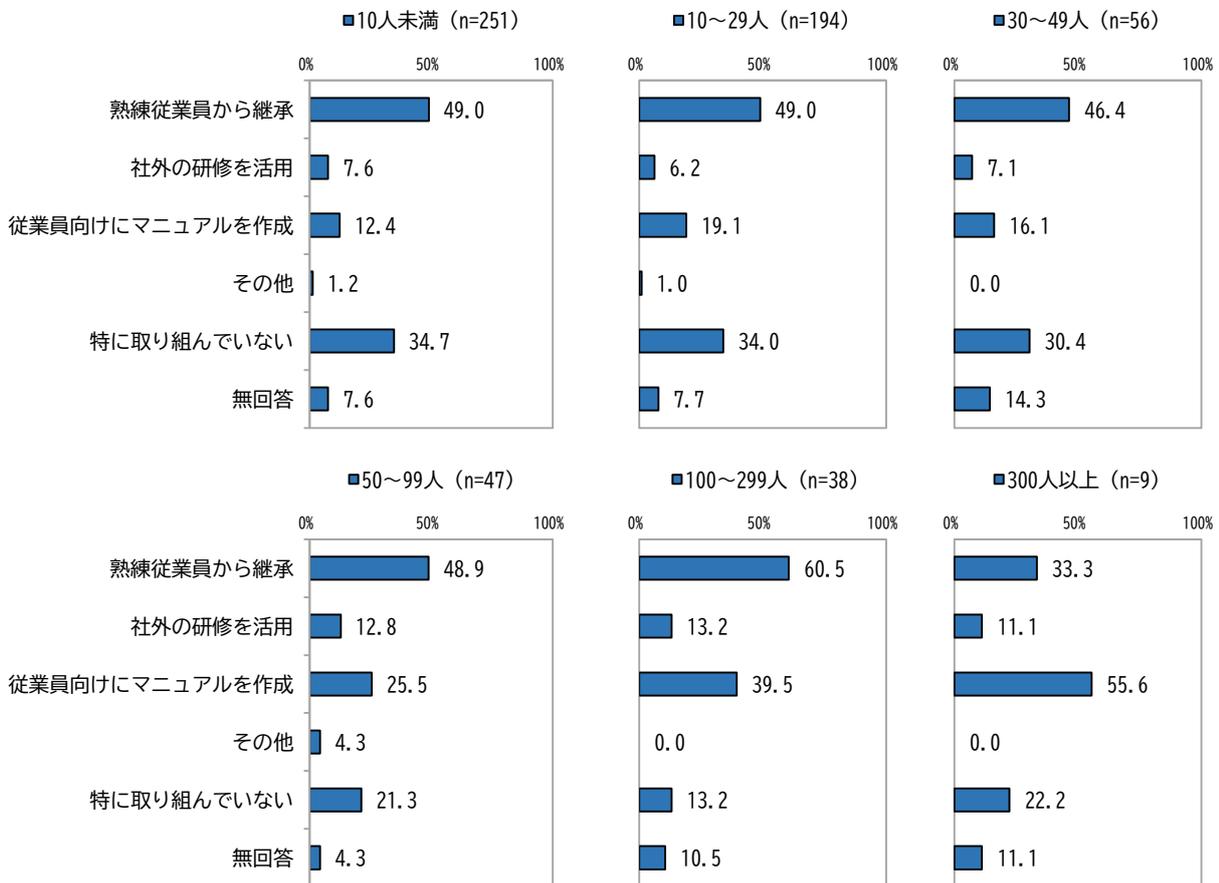


図4-1-1 続き



従業員規模別にみると、「熟練従業員から継承」は『100～299人』（60.5%）で約6割となっており、「従業員向けにマニュアルを作成」は『300人以上』（55.6%）で5割台半ばとなっている。（図4-1-2）

図4-1-2 技能継承の取組・従業員規模別

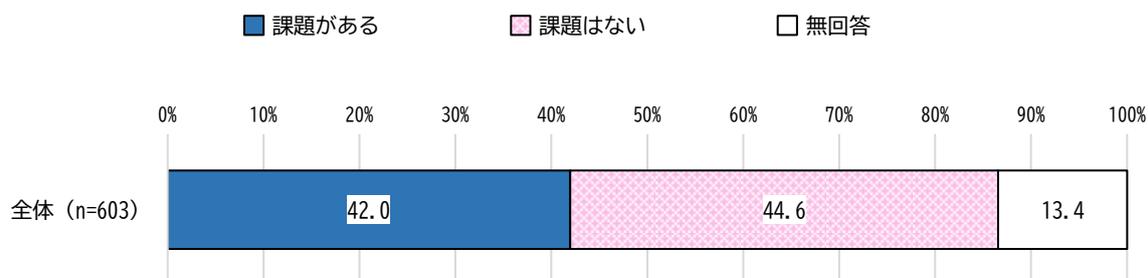


(2) 技能継承の課題の有無

◇「課題がある」が4割強

問9-1 技能継承に課題はありますか。該当する番号に○を付けてください。

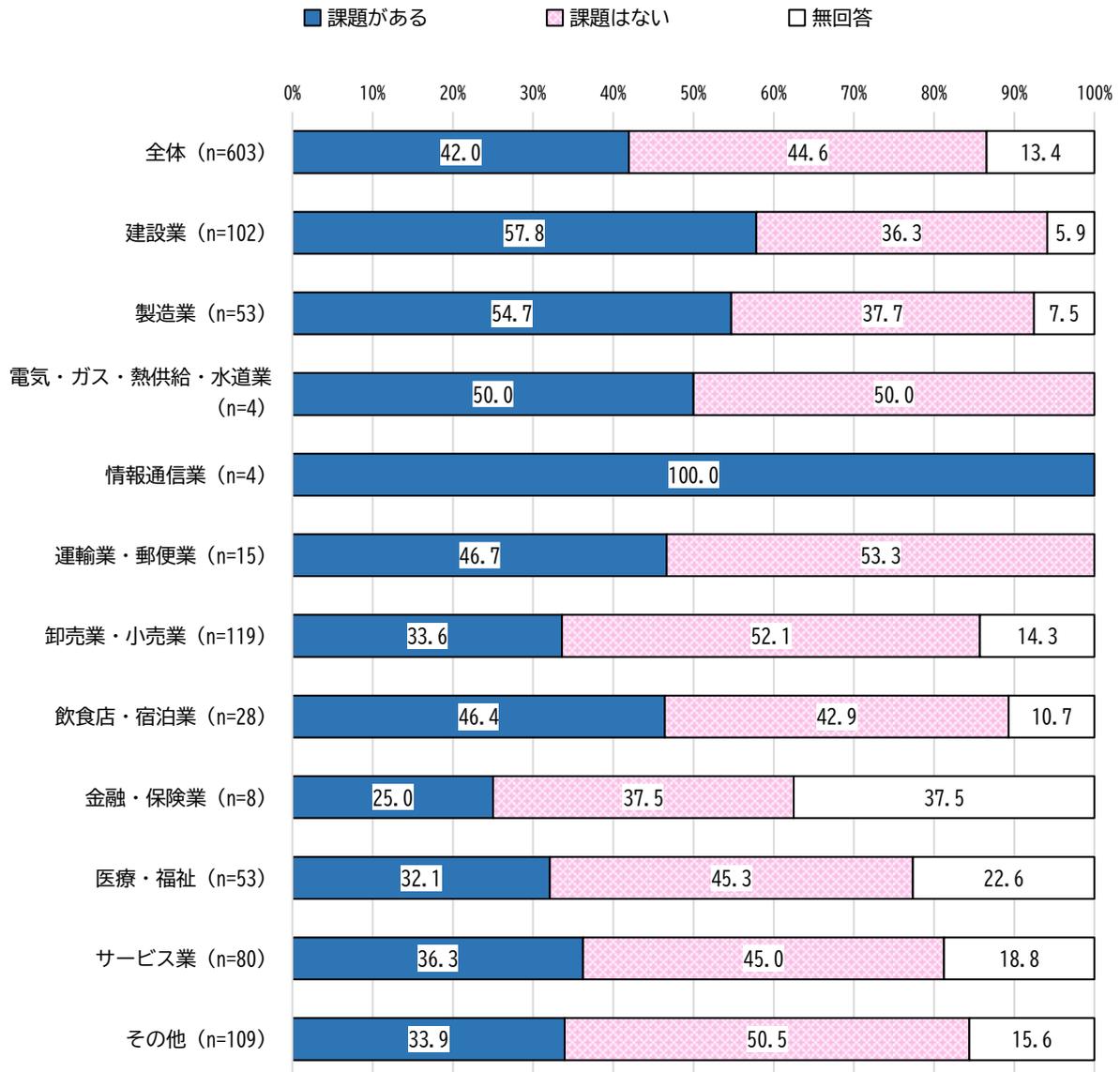
図4-2 技能継承の課題の有無



技能継承の課題の有無については、「課題がある」が42.0%となっている。(図4-2)

業種別にみると、「課題がある」は『建設業』（57.8%）、『製造業』（54.7%）、『電気・ガス・熱供給・水道業』（50.0%）、『情報通信業』（100.0%）で5割を超えている。（図4-2-1）

図4-2-1 技能継承の課題の有無・業種別

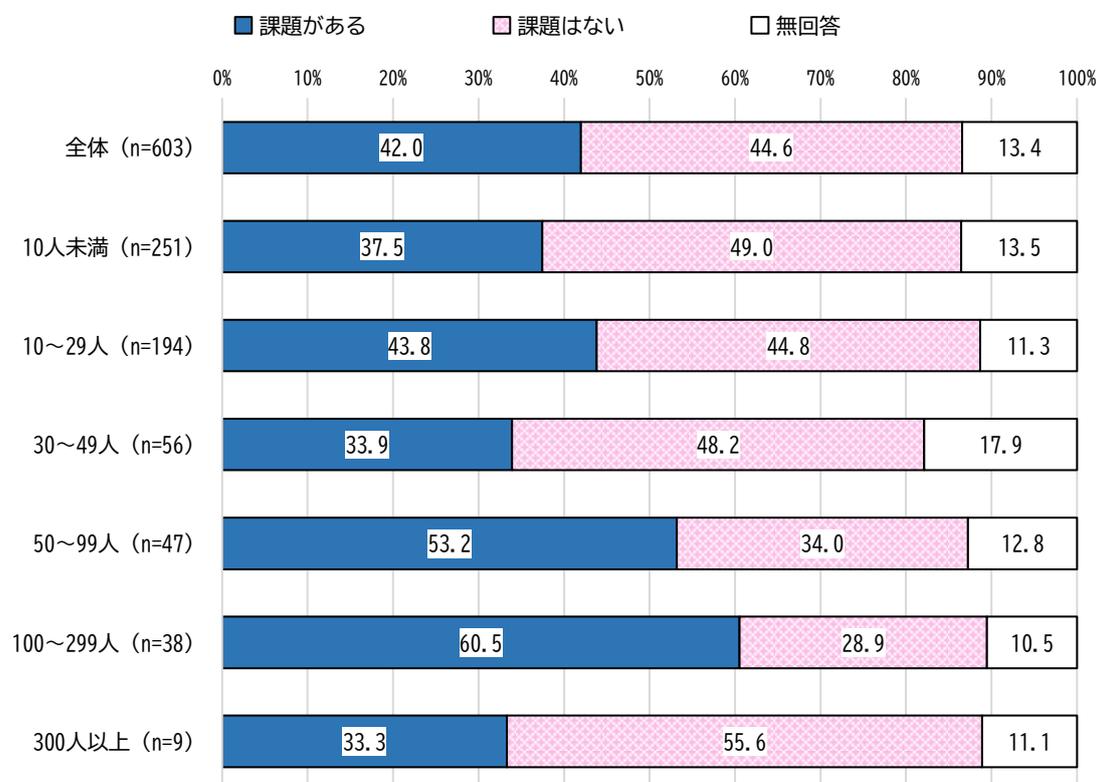


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

Ⅱ 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「課題がある」は『100～299人』（60.5%）で約6割と割合が高くなっている。（図4-2-2）

図4-2-2 技能継承の課題の有無・従業員規模別



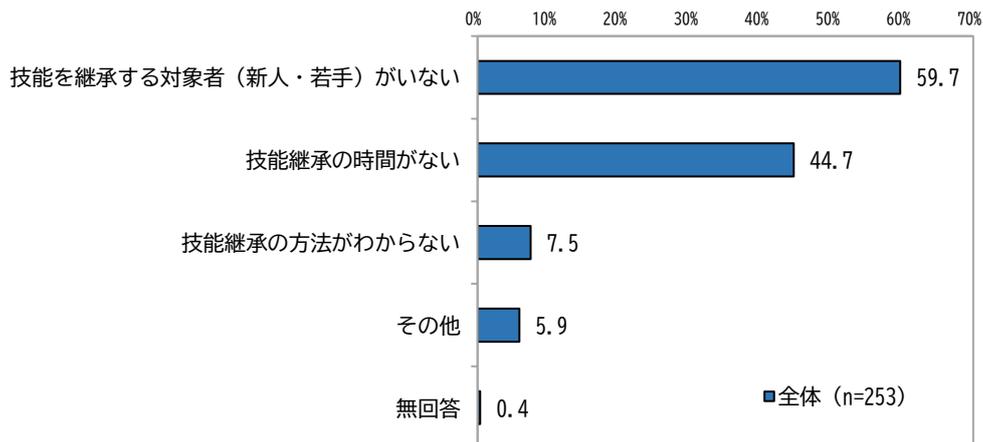
(3) 技能継承の課題

◇「技能を継承する対象者（新人・若手）がいない」が6割弱

(問9-1で「課題がある」と回答)

問9-2 課題がある場合、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図4-3 技能継承の課題



技能継承の課題については、「技能を継承する対象者（新人・若手）がいない」（59.7%）の割合が最も高く、次いで「技能継承の時間がない」（44.7%）、「技能継承の方法がわからない」（7.5%）の順となっている。（図4-3）

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・伝える側に継承のノウハウがない
- ・自ら課題解決に取り組む姿勢や、意識の構築
- ・ベテラン従業員の教え方が下手
- ・本人の能力が低い
- ・1から100まで教えないといけないので、なかなか時間がかかる
- ・高年齢の先輩は教える意識が少ない
- ・若手が嫌がる
- ・熟練者のスキル不足
- ・コミュニケーション不足
- ・少し強めに伝えるとすぐネガティブになってしまう
- ・若手に意識、意欲が伝わらない

II 調査結果の分析

業種別にみると、「技能を継承する対象者（新人・若手）がいない」は『サービス業』を除くすべての業種で5割以上となっている。また、「技能継承の時間がない」は『医療・福祉』（64.7%）で割合が高くなっている。（図4-3-1）

図4-3-1 技能継承の課題・業種別

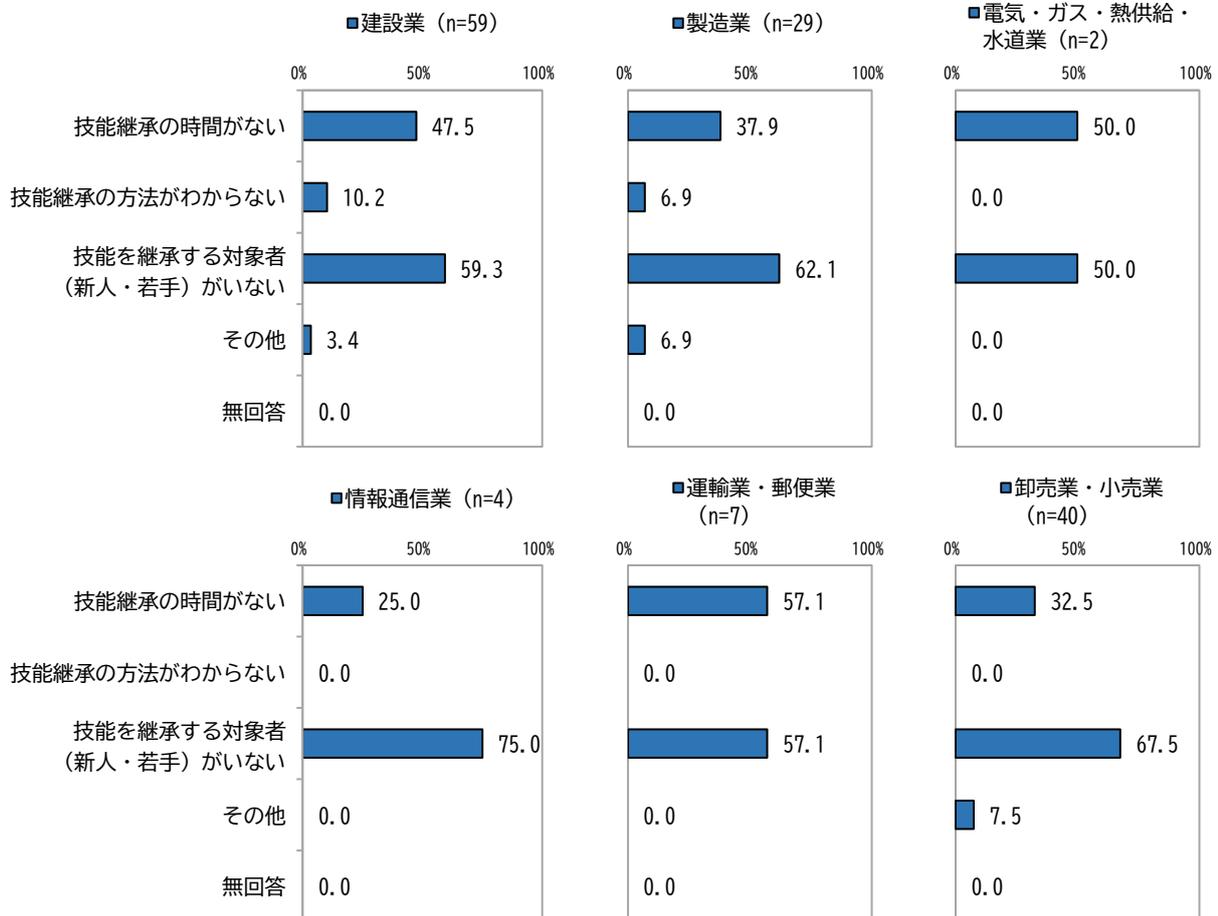
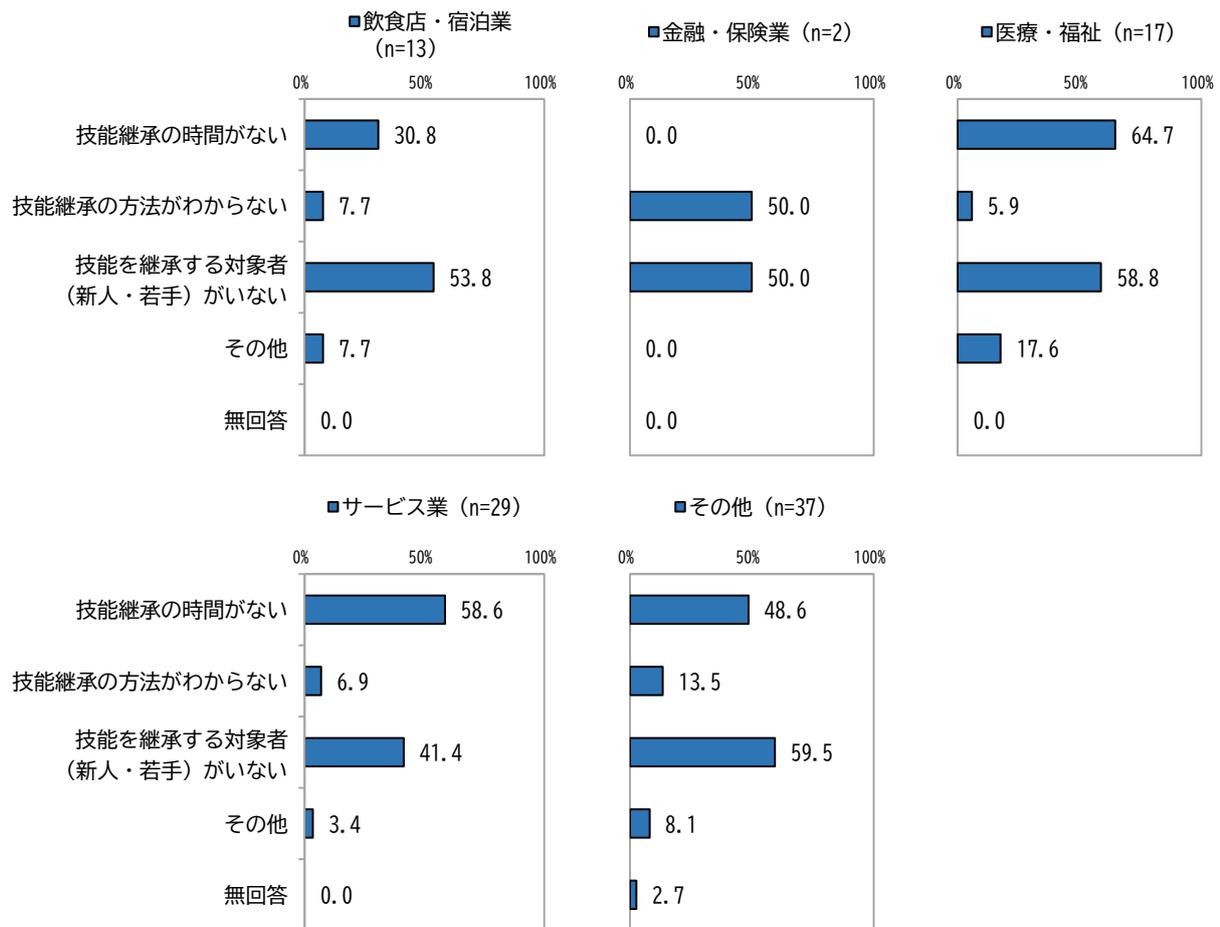


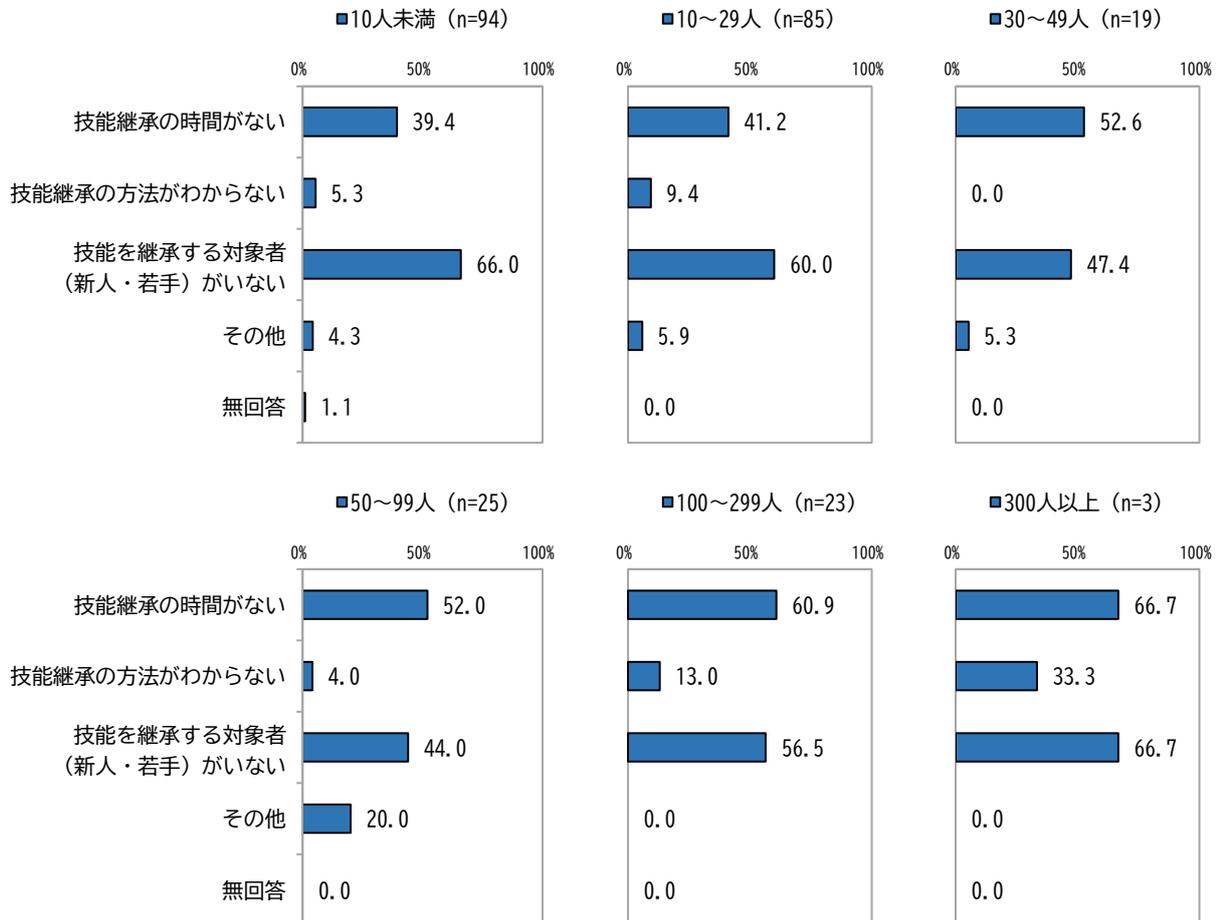
図 4-3-1 続き



Ⅱ 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「技能を継承する対象者（新人・若手）がない」は『10人未満』（66.0%）と『300人以上』（66.7%）で7割近くとなっており、「技能継承の時間がない」は『100人以上』で6割以上となっている。（図4-3-2）

図4-3-2 技能継承の課題・従業員規模別



5. デジタル人材について

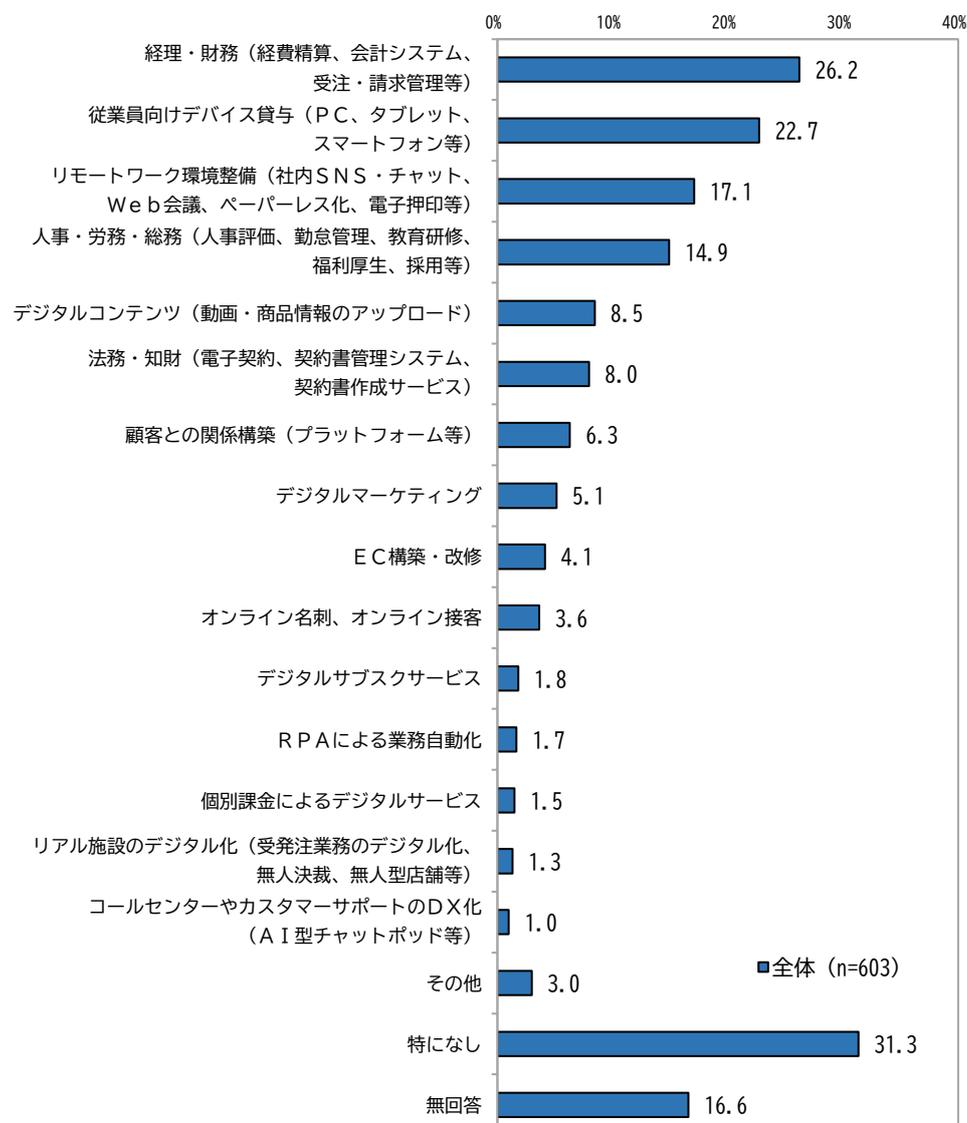
(1) 現在実施しているDX化の取組

◇「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」が3割近く

問10 DX化の取組について実施している取組、今後行いたい取組の番号をそれぞれの枠に入してください。※複数回答可

・現在実施している取組

図5-1 現在実施しているDX化の取組



Ⅱ 調査結果の分析

現在実施しているDX化の取組については、「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」（26.2％）の割合が最も高く、次いで「従業員向けデバイス貸与（PC、タブレット、スマートフォン等）」（22.7％）、「リモートワーク環境整備（社内SNS・チャット、Web会議、ペーパーレス化、電子押印等）」（17.1％）の順となっている。（図5-1）

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ 基幹システムの入替え
- ・ 販促
- ・ 保育園のICT化推進
- ・ 検討中
- ・ LINEやSNSを利用して予約をしてもらう
- ・ 業務内容のたてなおし、アウトリースorシステム導入検討中
- ・ 利用者とその家族にアンケートを実施
- ・ 生産管理システム化
- ・ 社労士、行政書士、会計事務所の活用
- ・ 保険会社のWeb研修
- ・ RFIDの導入
- ・ DXチームの結成、Mac - ibookの配布
- ・ Webにより求人広告

業種別にみると、「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（50.0%）、『情報通信業』（50.0%）で5割となっている。（図5-1-1）

図5-1-1 現在実施しているDX化の取組・業種別

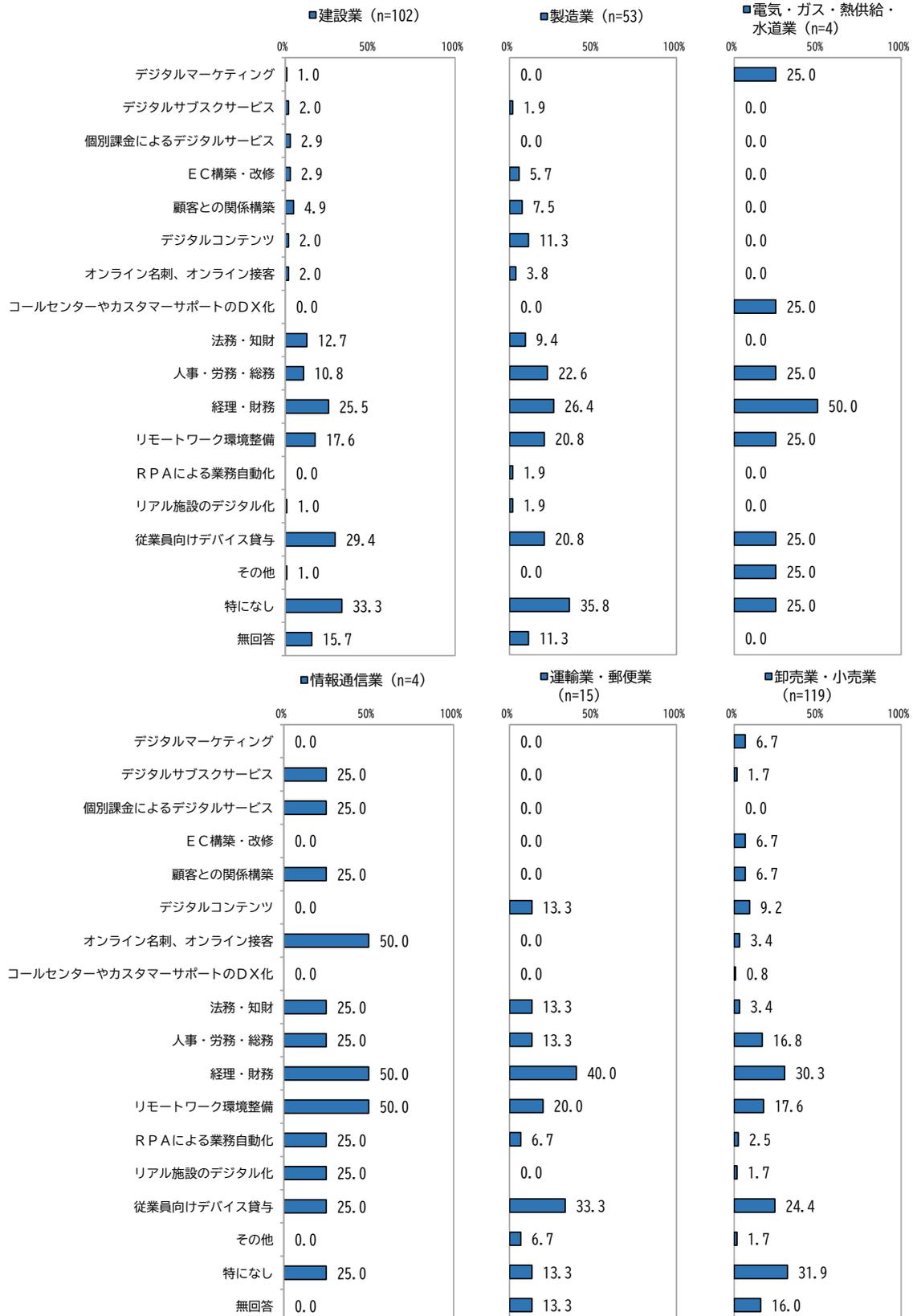
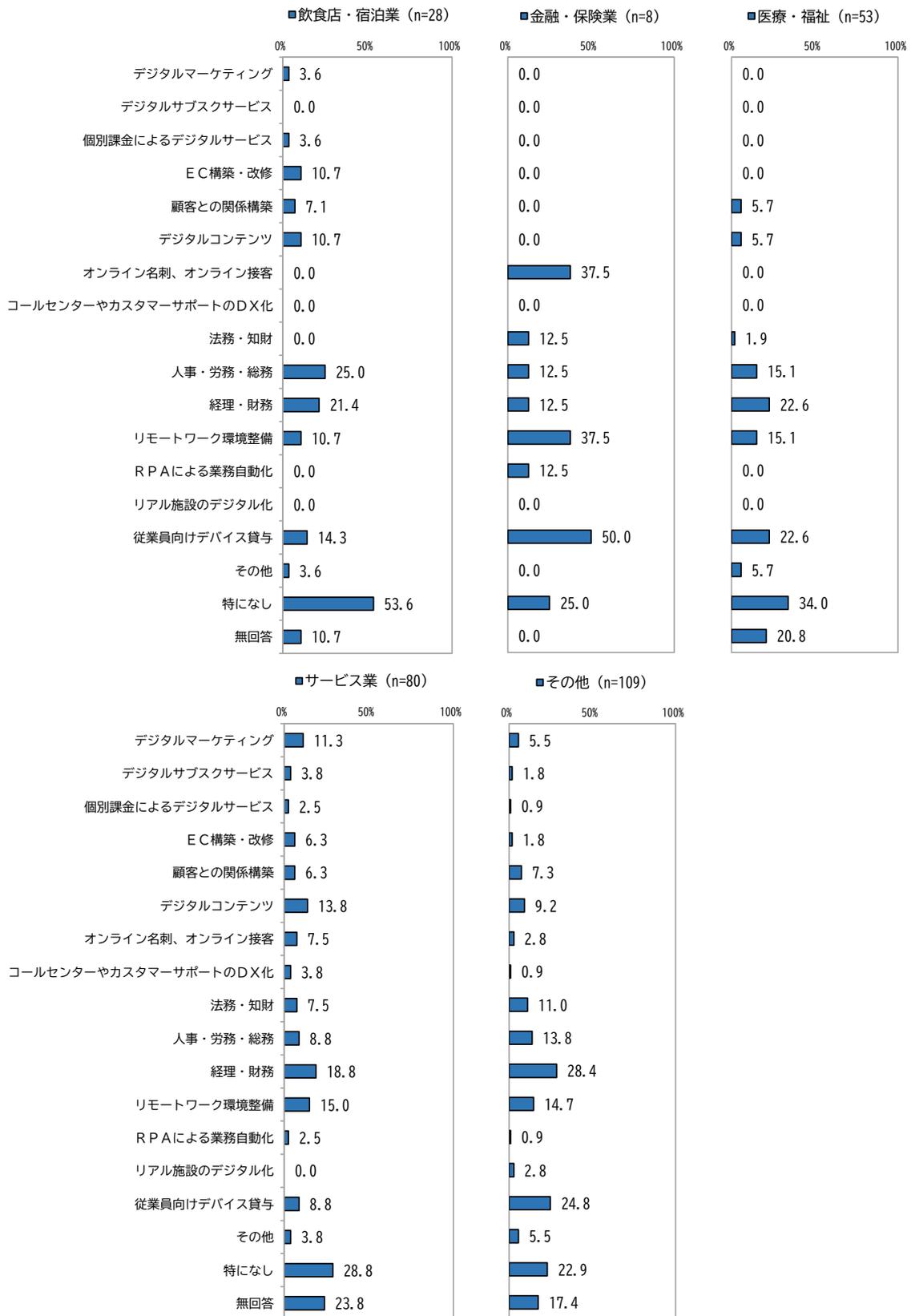
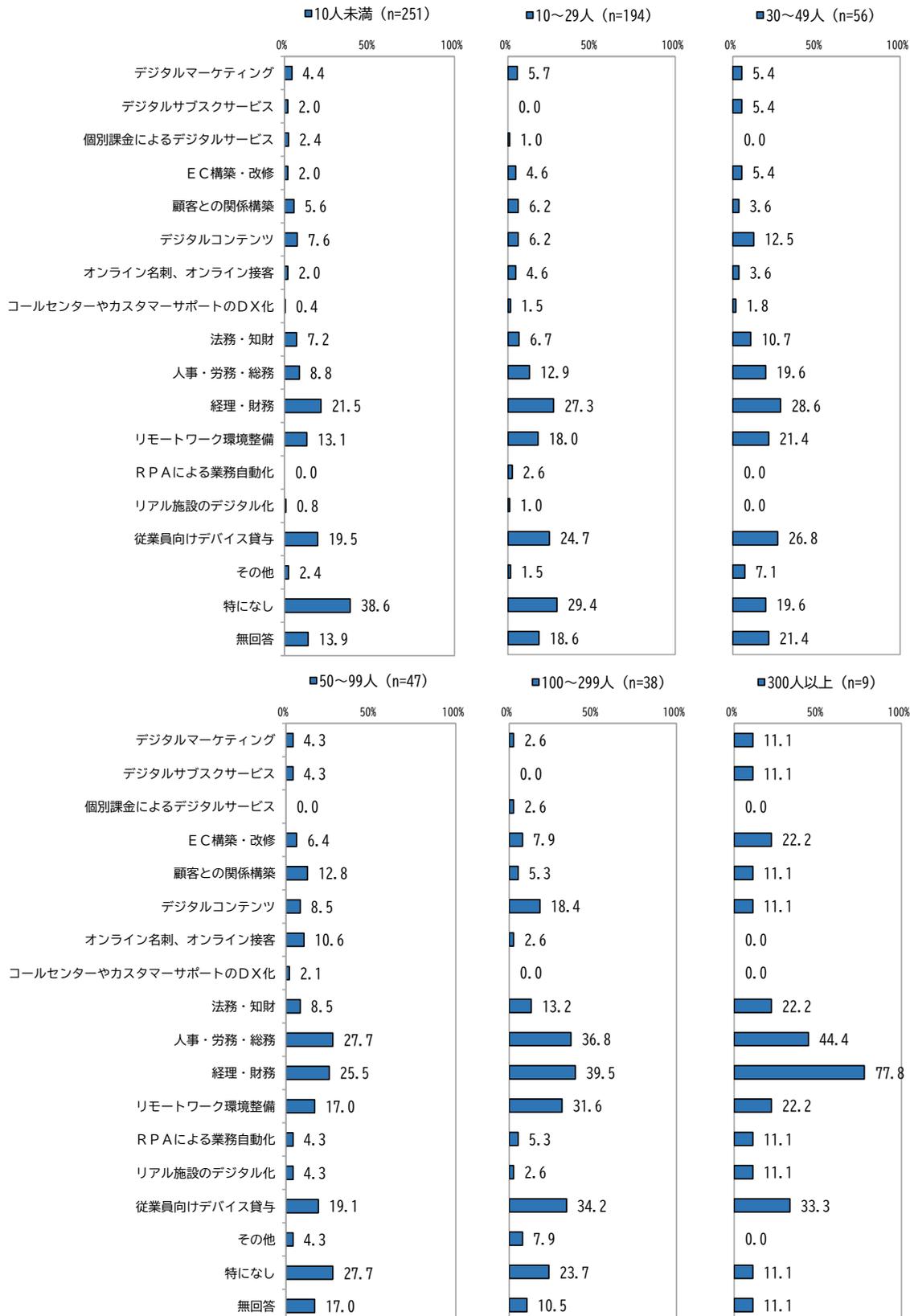


図5-1-1 続き



従業員規模別にみると、「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」は『300人以上』（77.8%）で8割近くと割合が高くなっている。（図5-1-2）

図5-1-2 現在実施しているDX化の取組・従業員規模別



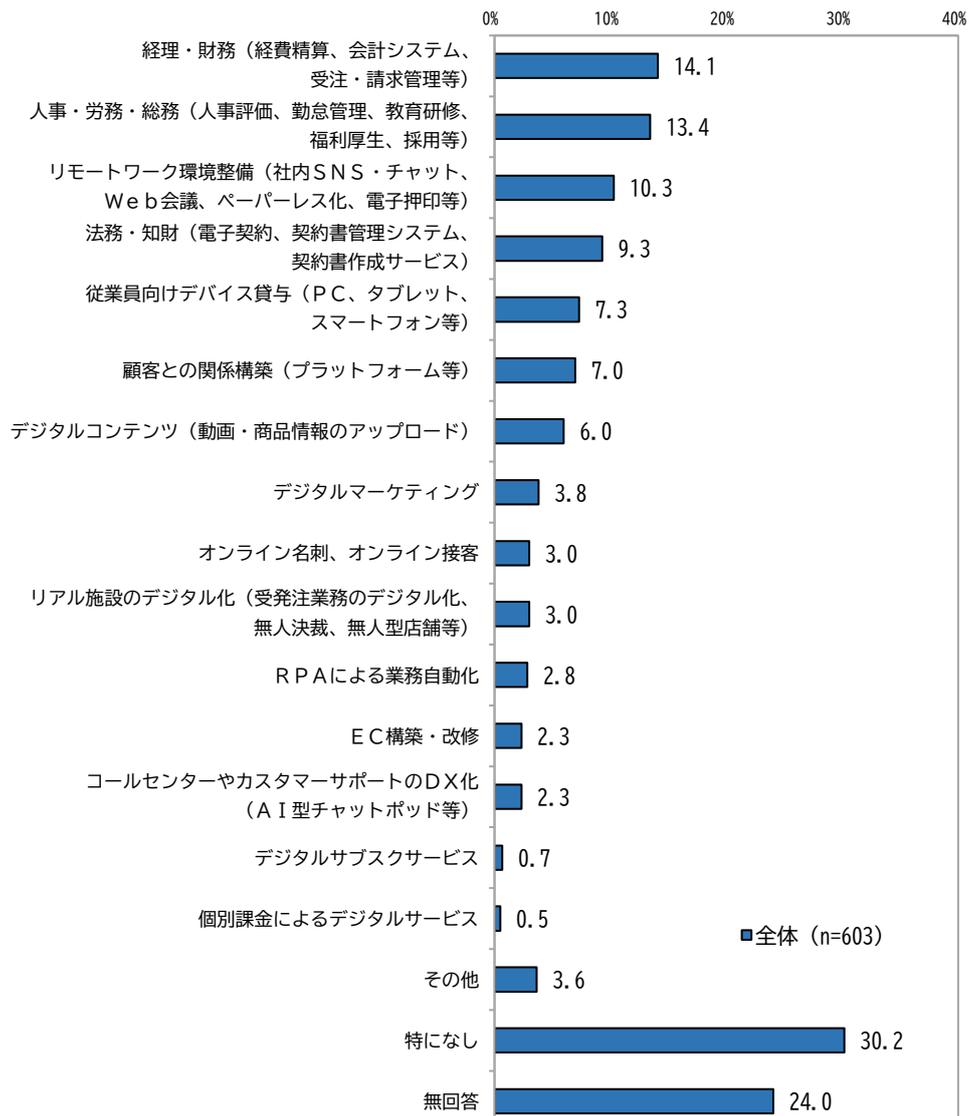
(2) 今後行いたいDX化の取組

◇「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」が1割台半ば

問10 DX化の取組について実施している取組、今後行いたい取組の番号をそれぞれの枠に記入してください。※複数回答可

・今後行いたい取組

図5-2 今後行いたいDX化の取組



今後行いたいDX化の取組については、「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」（14.1%）の割合が最も高く、次いで「人事・労務・総務（人事評価、勤怠管理、教育研修、福利厚生、採用等）」（13.4%）、「リモートワーク環境整備（社内SNS・チャット、Web会議、ペーパーレス化、電子押印等）」（10.3%）の順となっている。（図5-2）

◆ 「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ ISO向け書類管理等
- ・ 基幹システムの入替え
- ・ 販促
- ・ 電子記録債権
- ・ システムを使いこなせるようにしたい
- ・ 検討中
- ・ ダイレクトメール等
- ・ 全てにおいての電子化
- ・ オンライン学科教習、デジタル教習原簿
- ・ 生産工程のオートメーション化
- ・ 保険会社のWeb研修
- ・ DXチームのメンバーの増加
- ・ Webによる求人広告
- ・ モバイルオーダー
- ・ 基本PC操作、社外研修利用者
- ・ 教育研修
- ・ 倉庫内の電子化、機械化
- ・ 社会保険などのオンライン申請、インボイス制度による請求業務のオンライン化

II 調査結果の分析

業種別にみると、「経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）」は『金融・保険業』（37.5%）で4割近くとなっている。「人事・労務・総務（人事評価、勤怠管理、教育研修、福利厚生、採用等）」は『運輸業・郵便業』（40.4%）で約4割となっている。（図5-2-1）

図5-2-1 今後行いたいDX化の取組・業種別

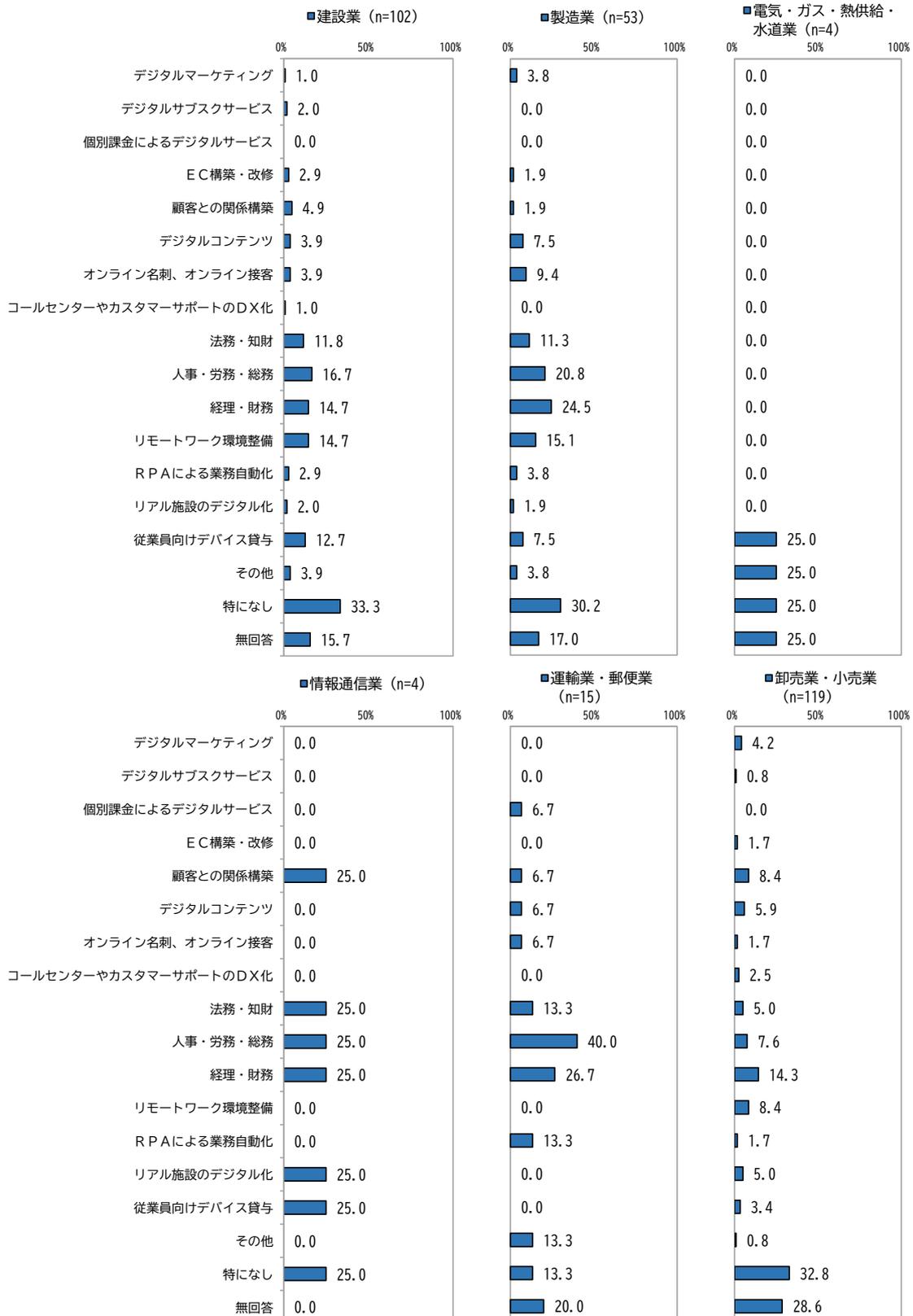
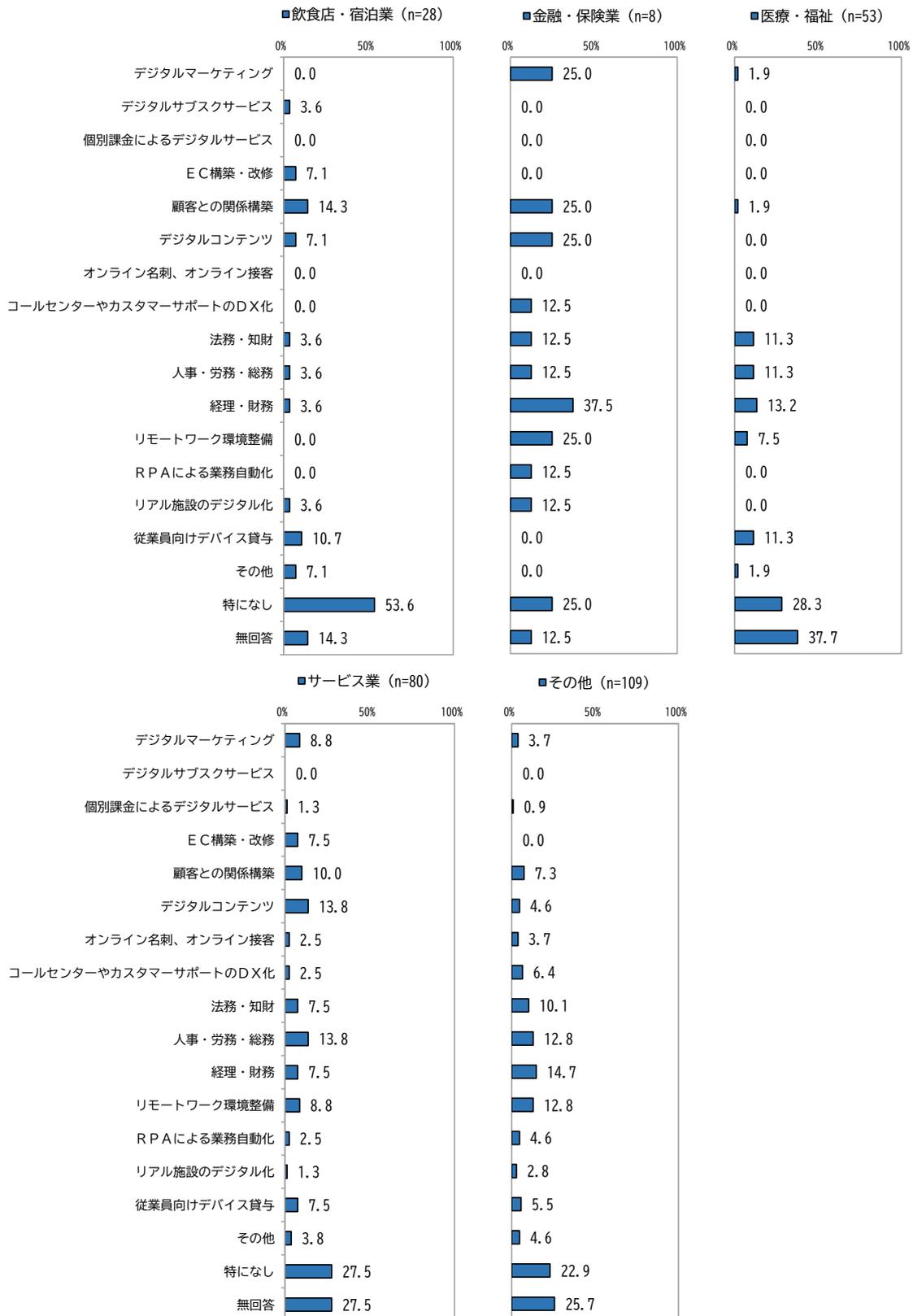


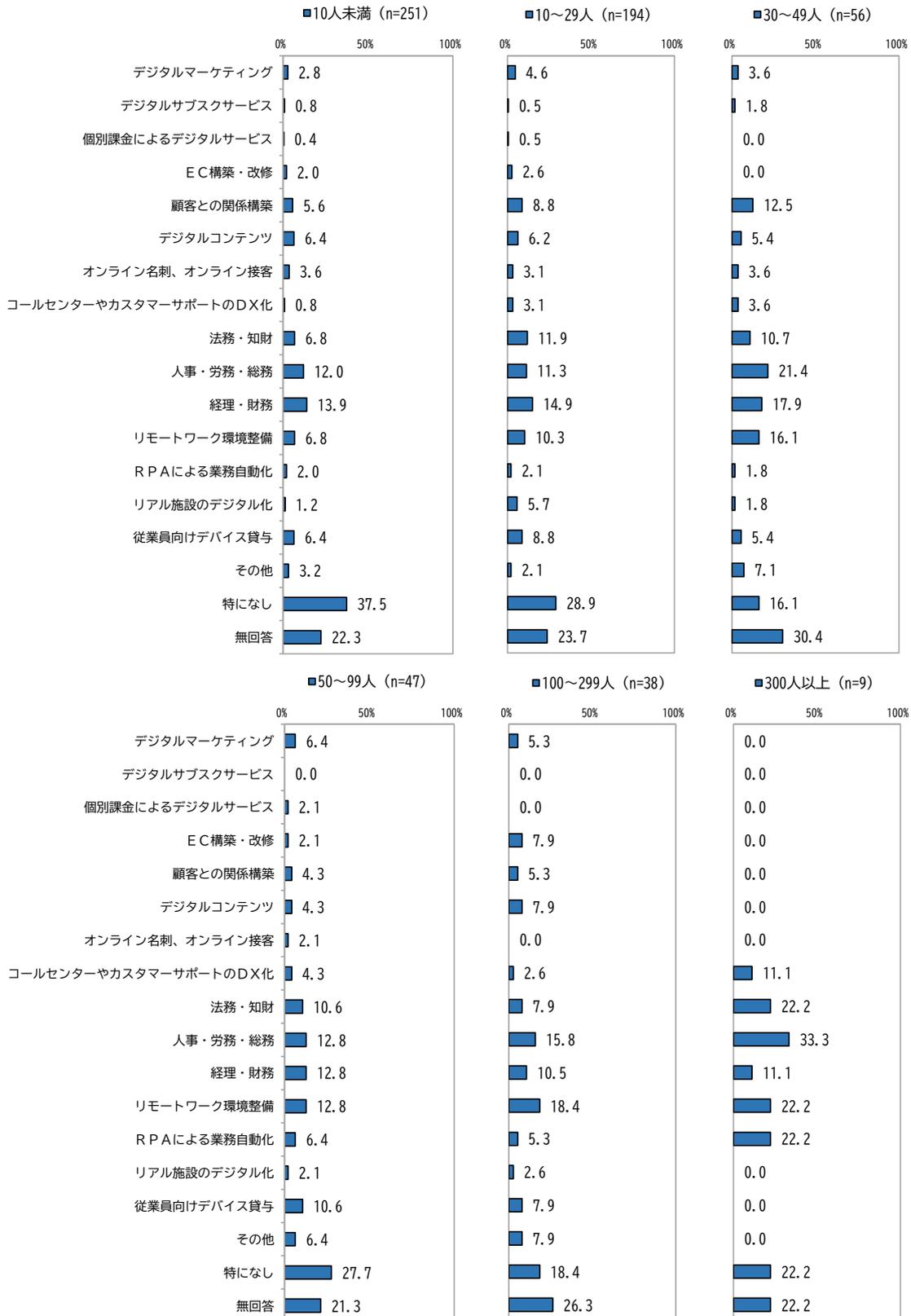
図5-2-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「人事・労務・総務（人事評価、勤怠管理、教育研修、福利厚生、採用等）」は『300人以上』（33.3%）で3割強となっている。（図5-2-2）

図5-2-2 今後行いたいDX化の取組・従業員規模別

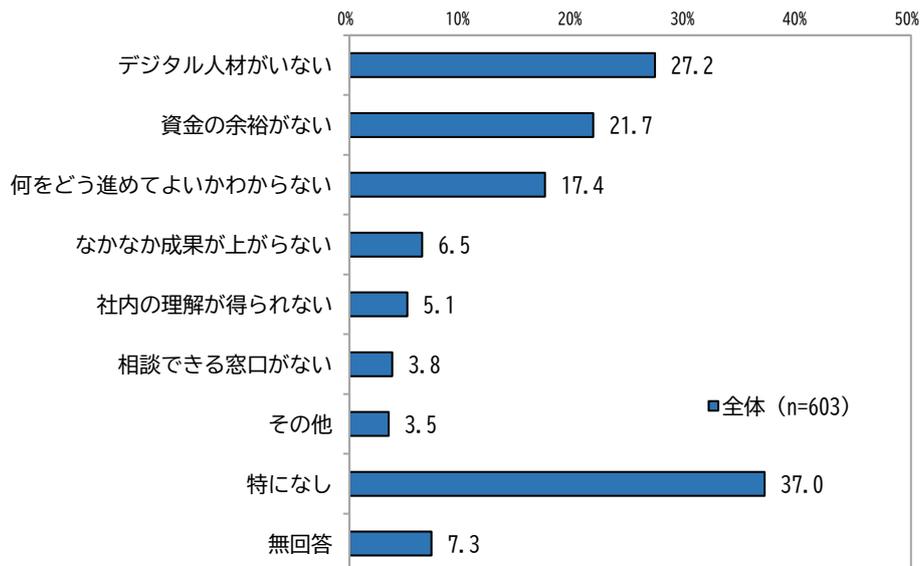


(3) DX化の推進の課題

◇「デジタル人材がない」が3割近く

問11 DX化の推進に課題はありますか。当てはまる番号に○を付けてください。
※複数回答可

図5-3 DX化の推進の課題



DX化の推進の課題については、「デジタル人材がない」(27.2%)の割合が最も高く、次いで「資金の余裕がない」(21.7%)、「何をどう進めてよいかわからない」(17.4%)の順となっている。(図5-3)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・一つずつ社で習慣化させて落とし込む必要があるため、時間がかかる
- ・DX化すべきものの策定と投資に二の足状態
- ・社内、社外の理解が得られない
- ・DXについての知識が弱く、使いこなせない
- ・全ての会社や人が取り組まないと進まない
- ・得意先が紙のため
- ・中小零細企業ではDX化を必要としない
- ・小規模事業の為、取組での成果がよくわからない
- ・時間が不足している
- ・主に本部がシステムを導入するかどうかにかかっているため、自社で独自に導入するには限界がある
- ・業界が保守的なので、導入効果が薄い
- ・職種、業種的にデジタル化しにくいと感じる

II 調査結果の分析

業種別にみると、「デジタル人材がない」、「資金の余裕がない」はともに『情報通信業』(50.0%)で5割となっている。(図5-3-1)

図5-3-1 DX化の推進の課題・業種別

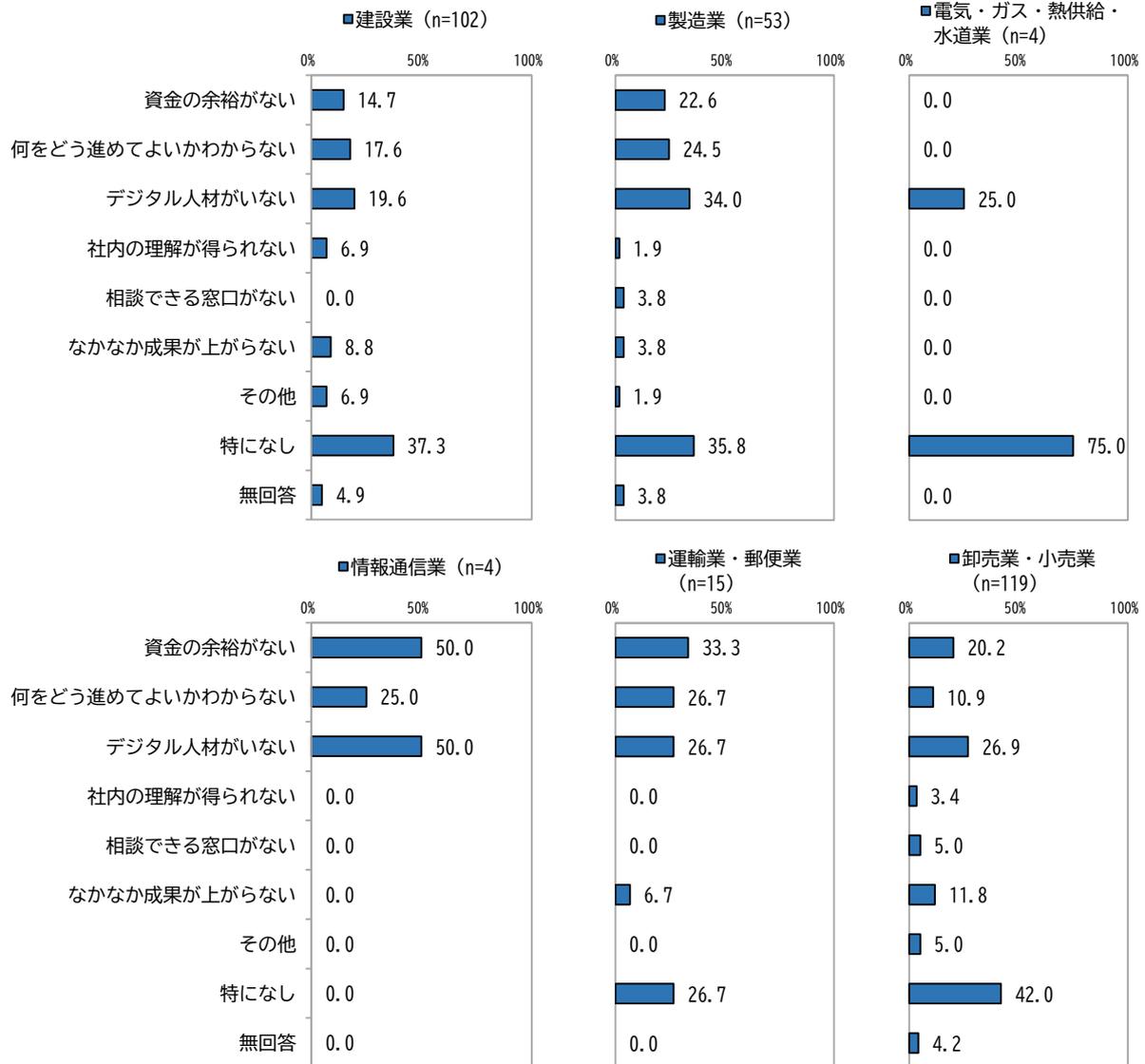
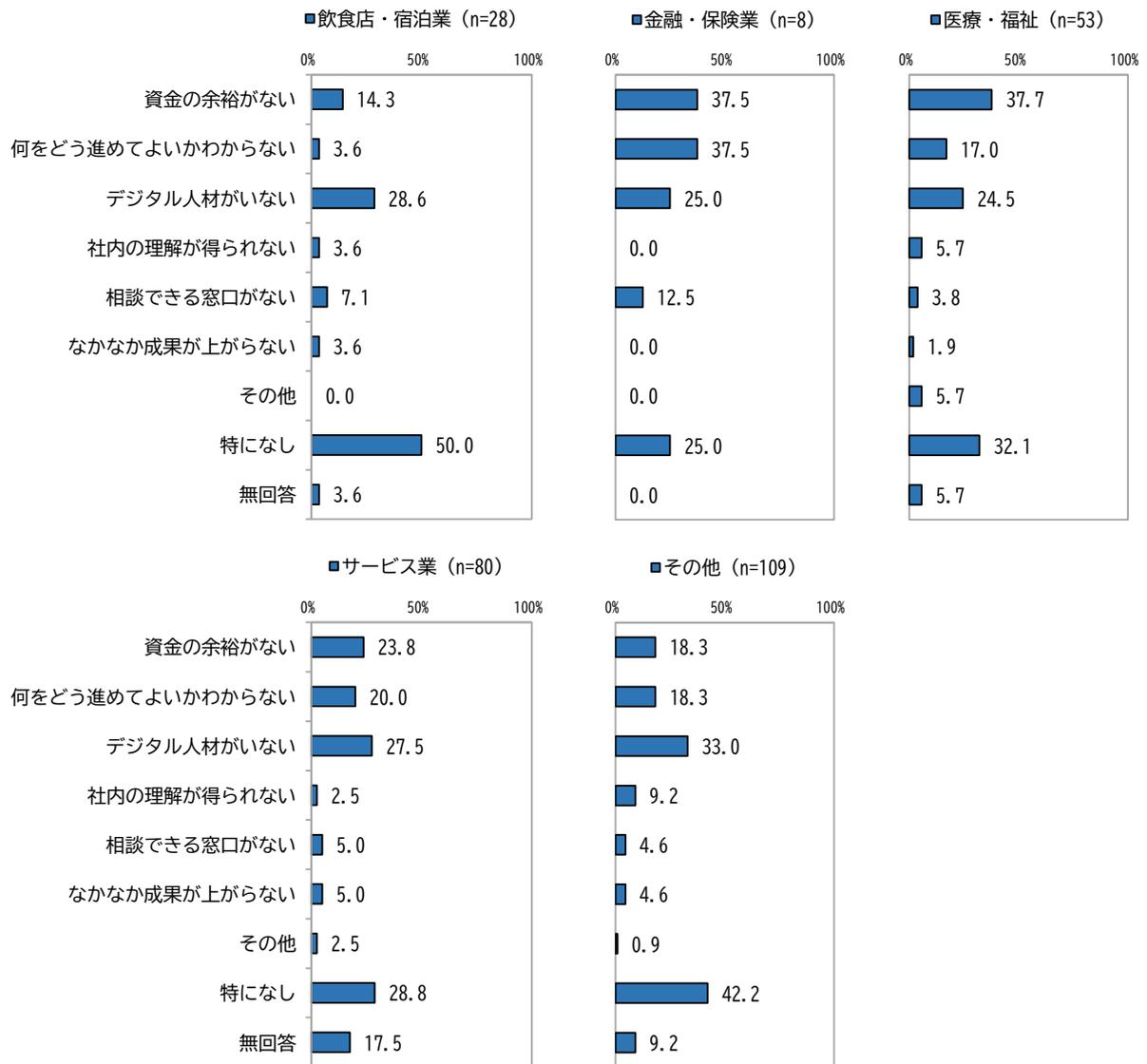


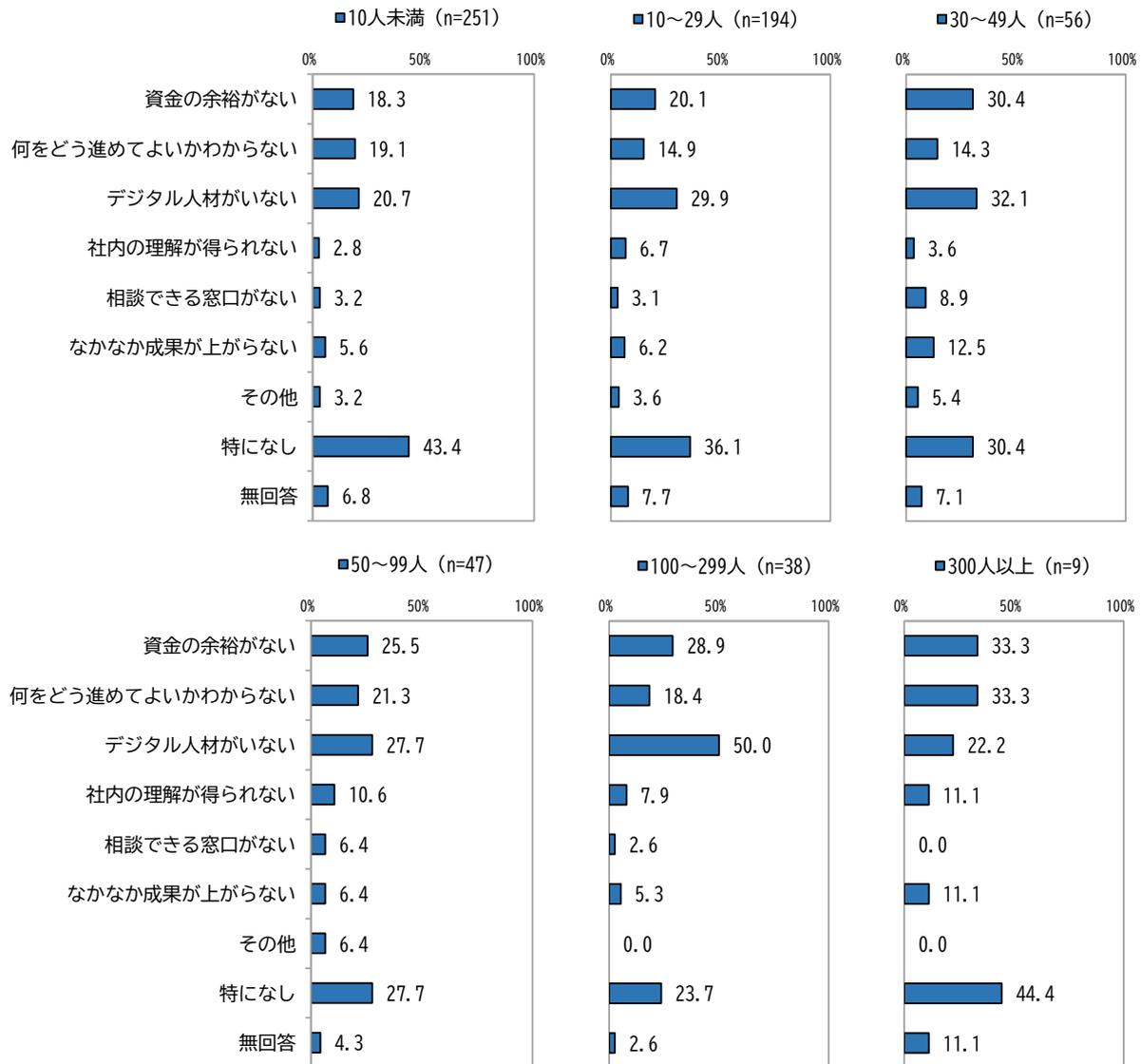
図5-3-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「デジタル人材がない」は『100～299人』（50.0%）で5割となっている。（図5-3-2）

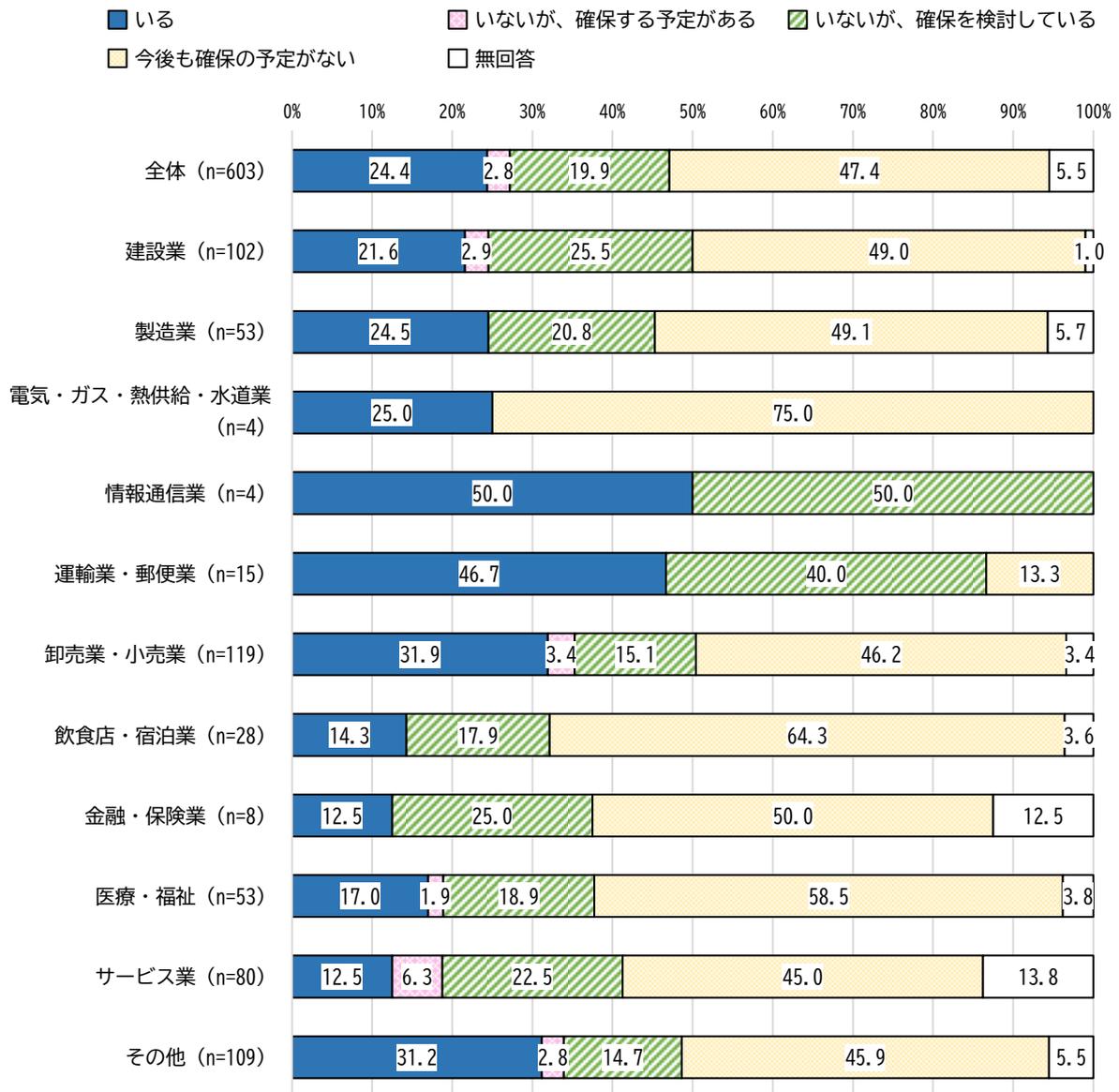
図5-3-2 DX化の推進の課題・従業員規模別



II 調査結果の分析

業種別にみると、「いる」は『情報通信業』（50.0%）、『運輸業・郵便業』（46.7%）で割合が高く、「今後も確保の予定がない」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（75.0%）で7割台半ばとなっている。（図5-4-1）

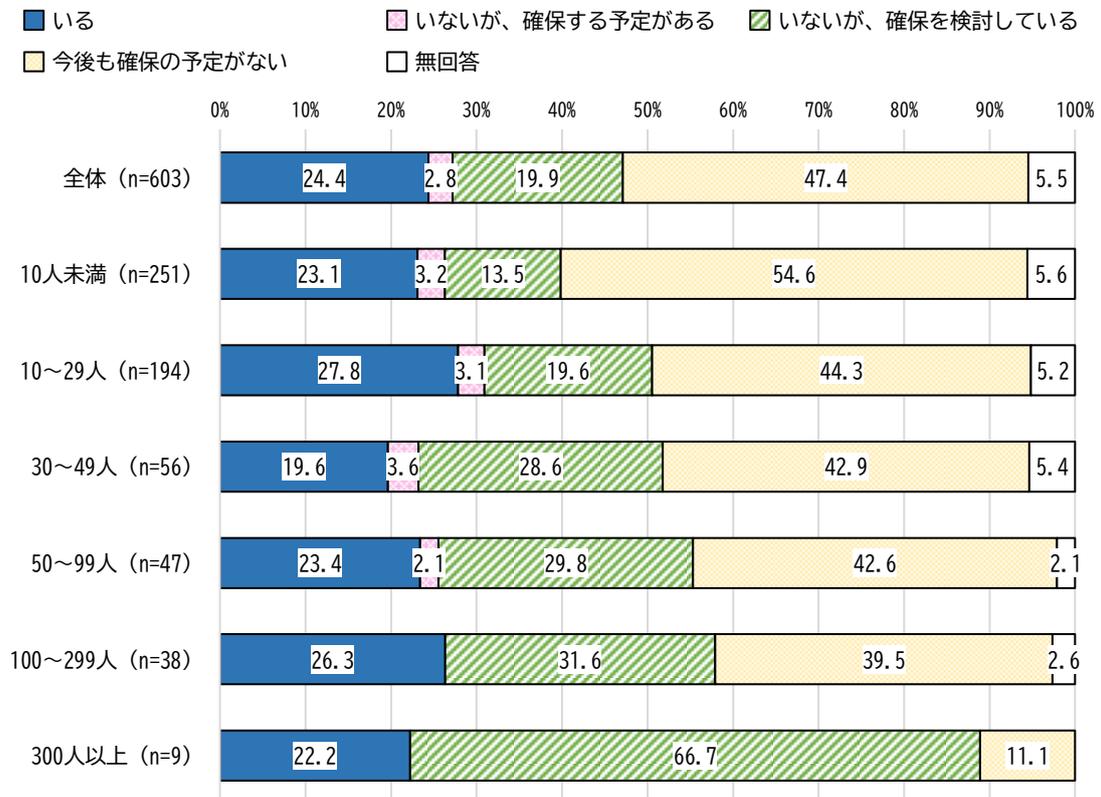
図5-4-1 デジタル人材の有無・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

従業員規模別にみると、「いる」はいずれの従業員規模でも2割程度となっている。「いないが、確保を検討している」は『300人以上』（66.7%）で7割弱、「今後も確保の予定がない」は『10人未満』（54.6%）で5割台半ばとなっている。（図5-4-2）

図5-4-2 デジタル人材の有無・従業員規模別



(5) デジタル人材の確保方法

◇「従業員を育成する」が4割強

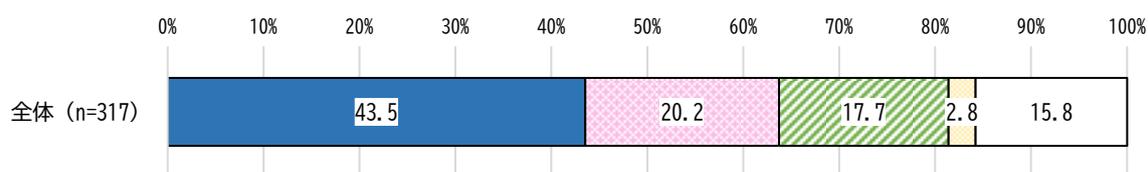
(問12で「いる」「いないが、確保する予定がある」「いないが、確保を検討している」と回答)

問13-1 デジタル人材を確保する場合、どのような方法で確保したいとお考えですか。

当てはまる番号1つに○を付けてください。

図5-5 デジタル人材の確保方法

■ 従業員を育成する ■ 専門家、コンサルタントに依頼する ■ 採用する ■ その他 □ 無回答



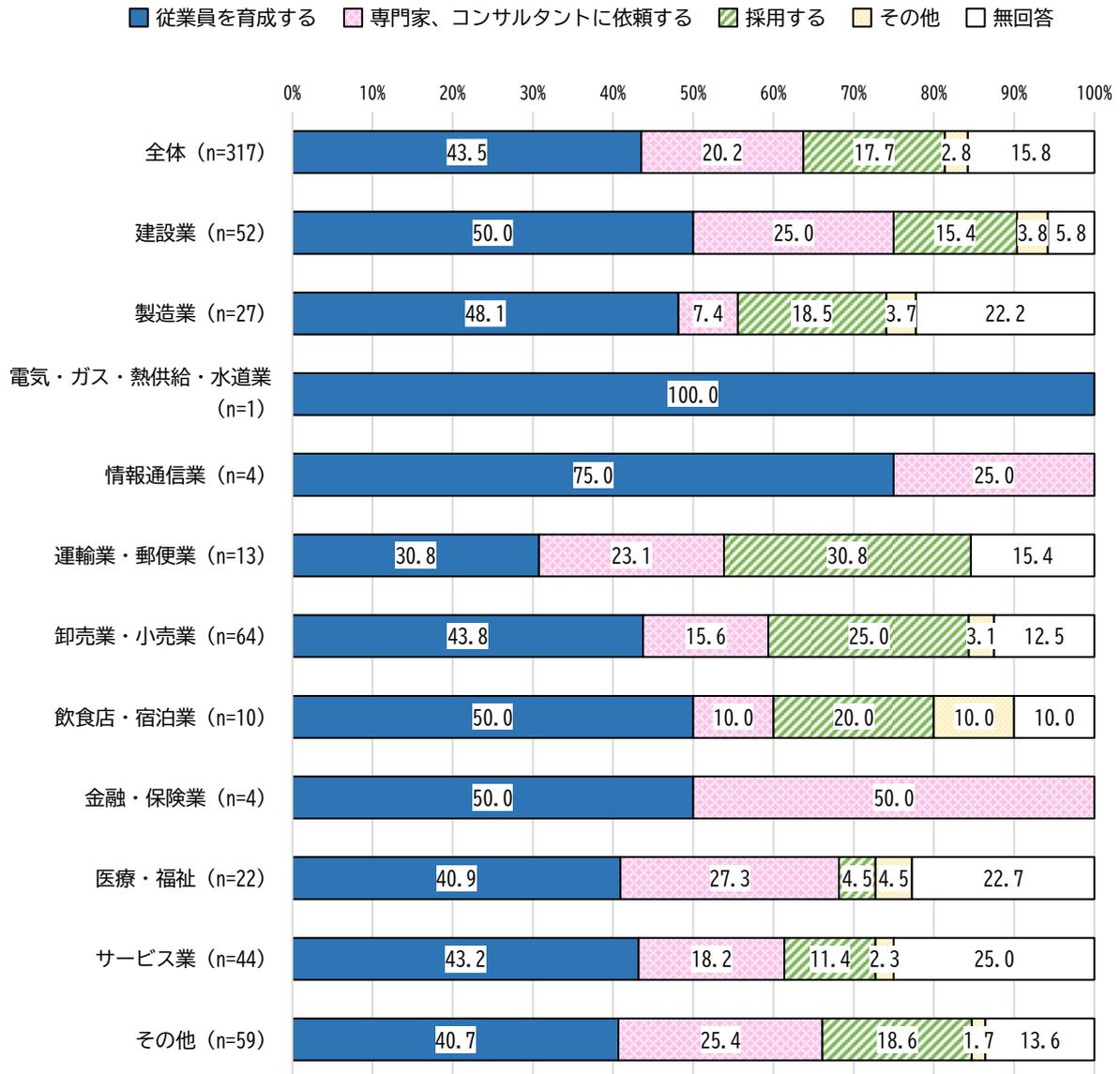
デジタル人材の確保方法については、「従業員を育成する」(43.5%)の割合が最も高く、次いで「専門家、コンサルタントに依頼する」(20.2%)、「採用する」(17.7%)となっている。(図5-5)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ 関連専門隊への委託
- ・ 未定
- ・ 業務書記
- ・ 本社の人材にグループ会社も兼務してもらう
- ・ 紹介
- ・ グループHDの方針に従う

業種別にみると、「従業員を育成する」は『運輸業・郵便業』を除くすべての業種で4割を超えている。「採用する」は『運輸業・郵便業』(30.8%)で約3割となっている。(図5-5-1)

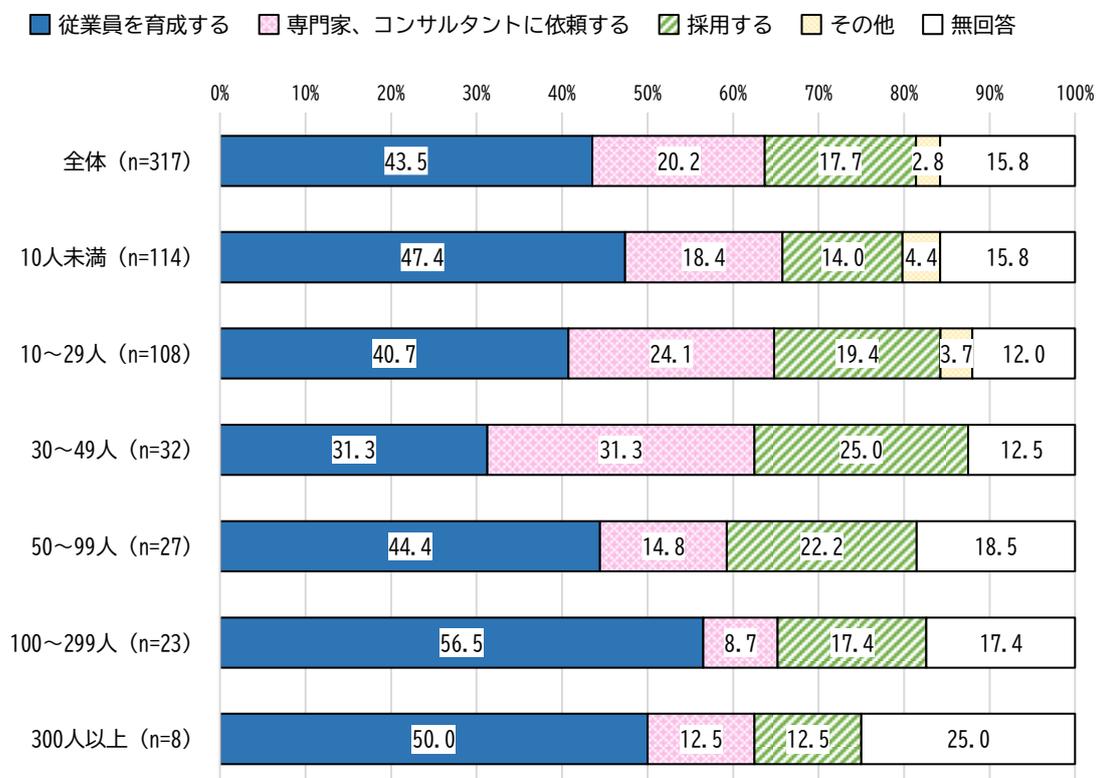
図5-5-1 デジタル人材の確保方法・業種別



※業種無回答の17社は集計対象から除外（全体を除く）

従業員規模別にみると、「従業員を育成する」は『100人以上』で5割を超えている。「専門家、コンサルタントに依頼する」は『30～49人』（31.3%）で3割強となっている。（図5-5-2）

図5-5-2 デジタル人材の確保方法・従業員規模別



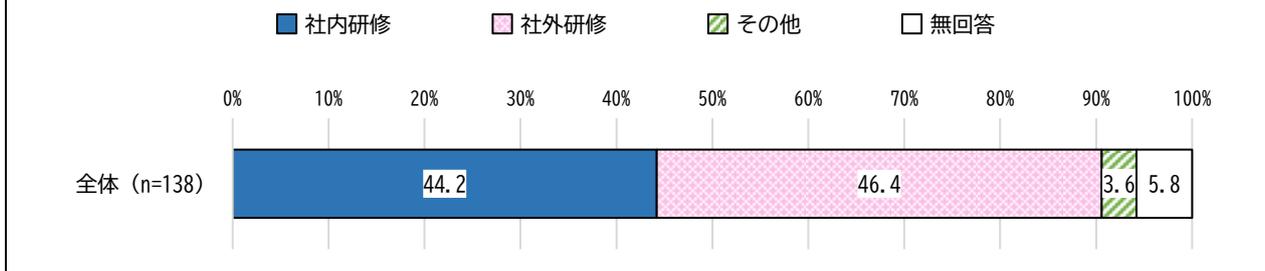
(6) 従業員の育成方法

◇「社外研修」が5割近く、「社内研修」は4割台半ば

(問13-1で「従業員を育成する」と回答)

問13-2 従業員を育成する場合、どのような方法で育成したいとお考えですか。
当てはまる番号1つに○を付けてください。

図5-6 従業員の育成方法



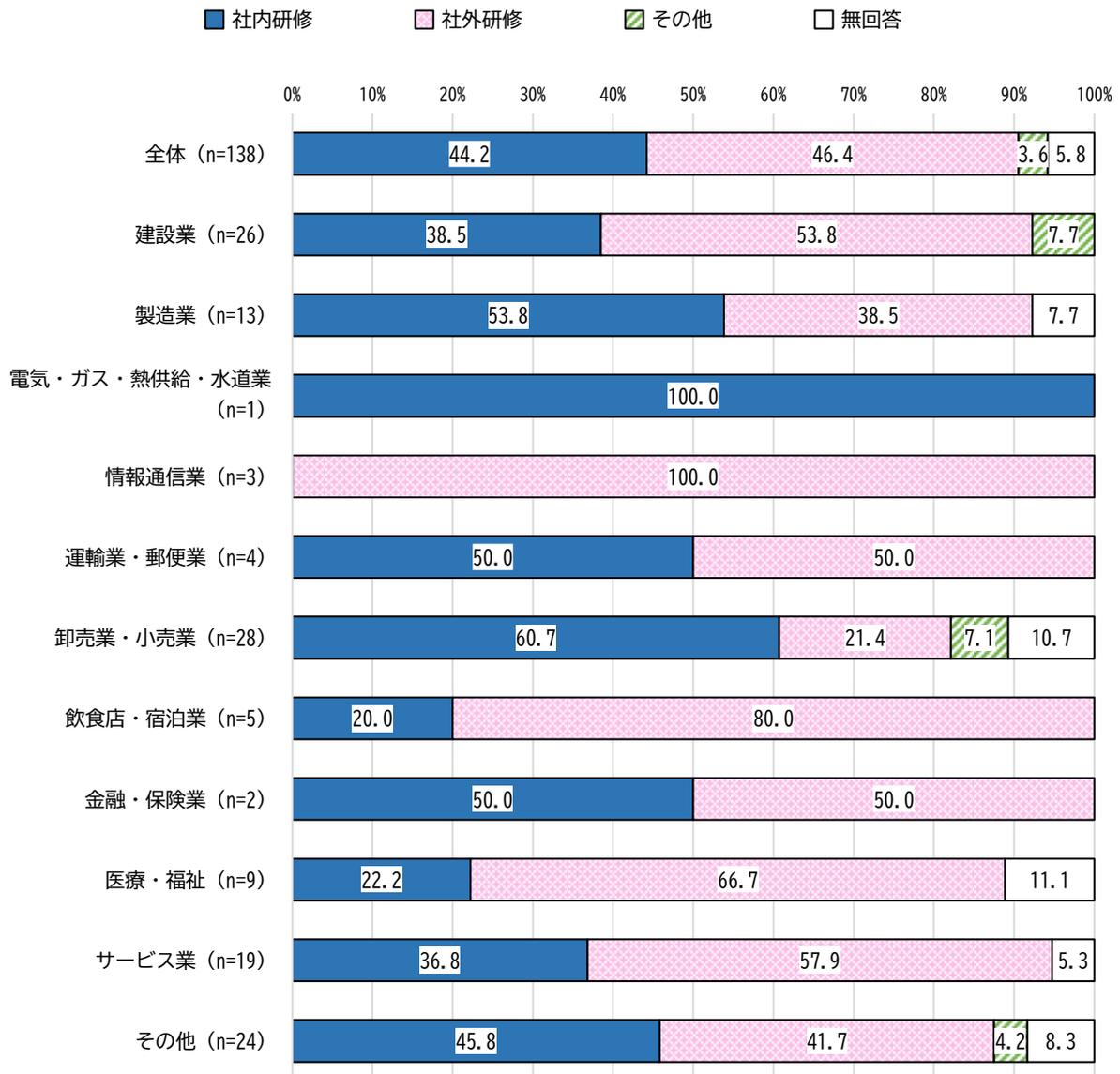
従業員の育成方法については、「社内研修」が44.2%、「社外研修」が46.4%となっている。(図5-6)

- ◆「その他」の記述回答でみられたもの
 - ・自己によるスキルアップ
 - ・提携先講師からの研修

II 調査結果の分析

業種別にみると、「社外研修」は『建設業』（53.8%）、『情報通信業』（100.0%）、『運輸業・郵便業』（50.0%）、『飲食店・宿泊業』（80.0%）、『金融・保険業』（50.0%）、『医療・福祉』（66.7%）、『サービス業』（57.9%）で5割を超えている。（図5-6-1）

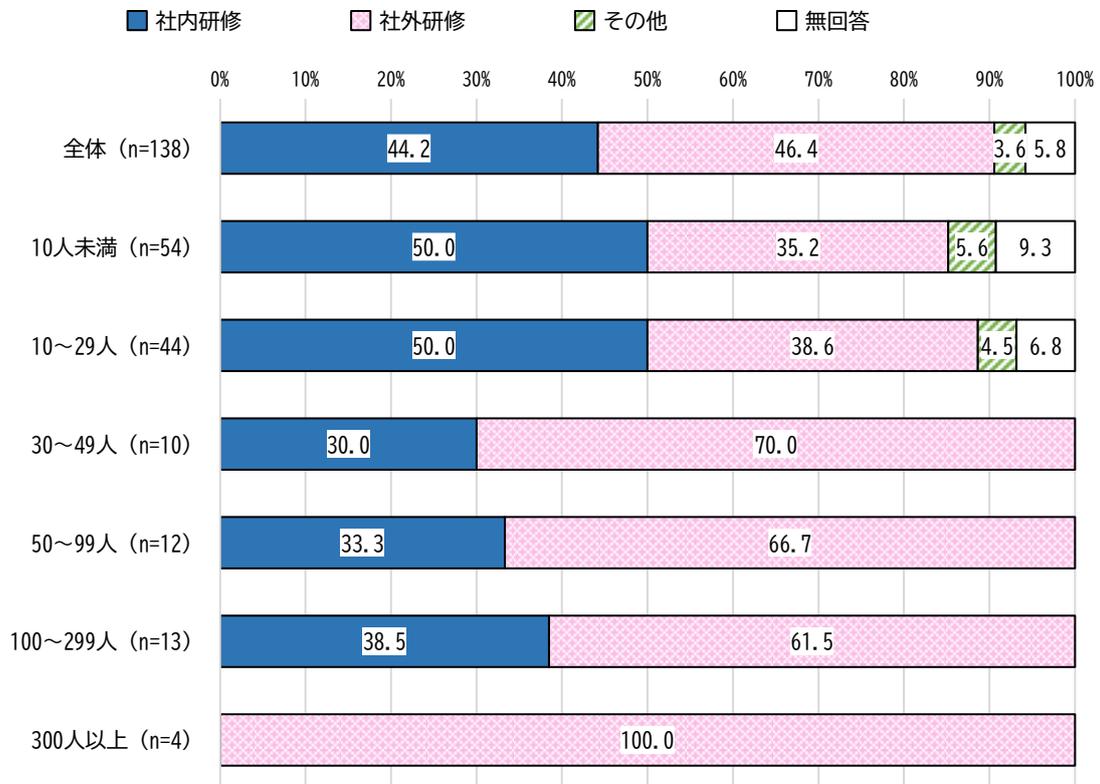
図5-6-1 従業員の育成方法・業種別



※業種無回答の4社は集計対象から除外（全体を除く）

従業員規模別にみると、「社外研修」は『30人以上』で6割を超えている。(図5-6-2)

図5-6-2 従業員の育成方法・従業員規模別



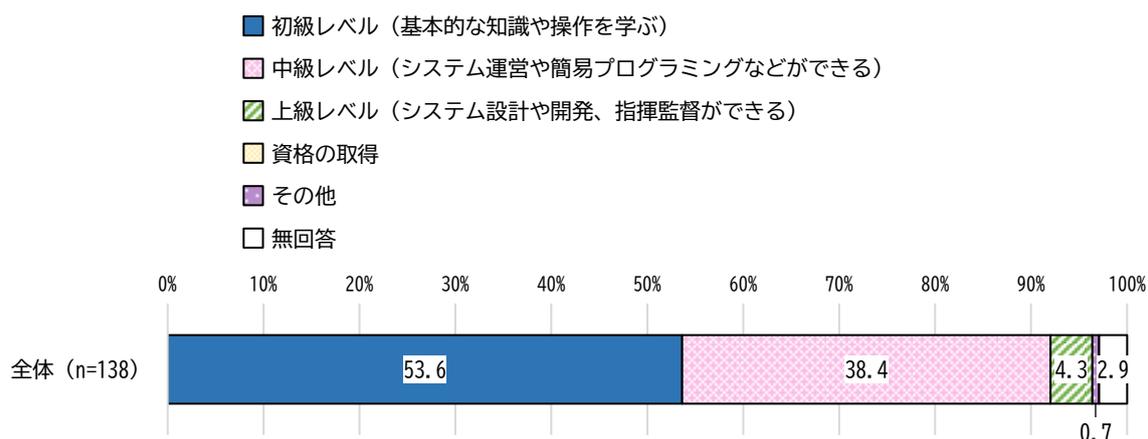
(7) 従業員の育成に必要な訓練レベル

◇「初級レベル（基本的な知識や操作を学ぶ）」が5割強

(問13-1で「従業員を育成する」と回答)

問13-3 従業員を育成する場合、どのようなレベルの訓練が必要とお考えですか。
最も当てはまる番号1つに○を付けてください。

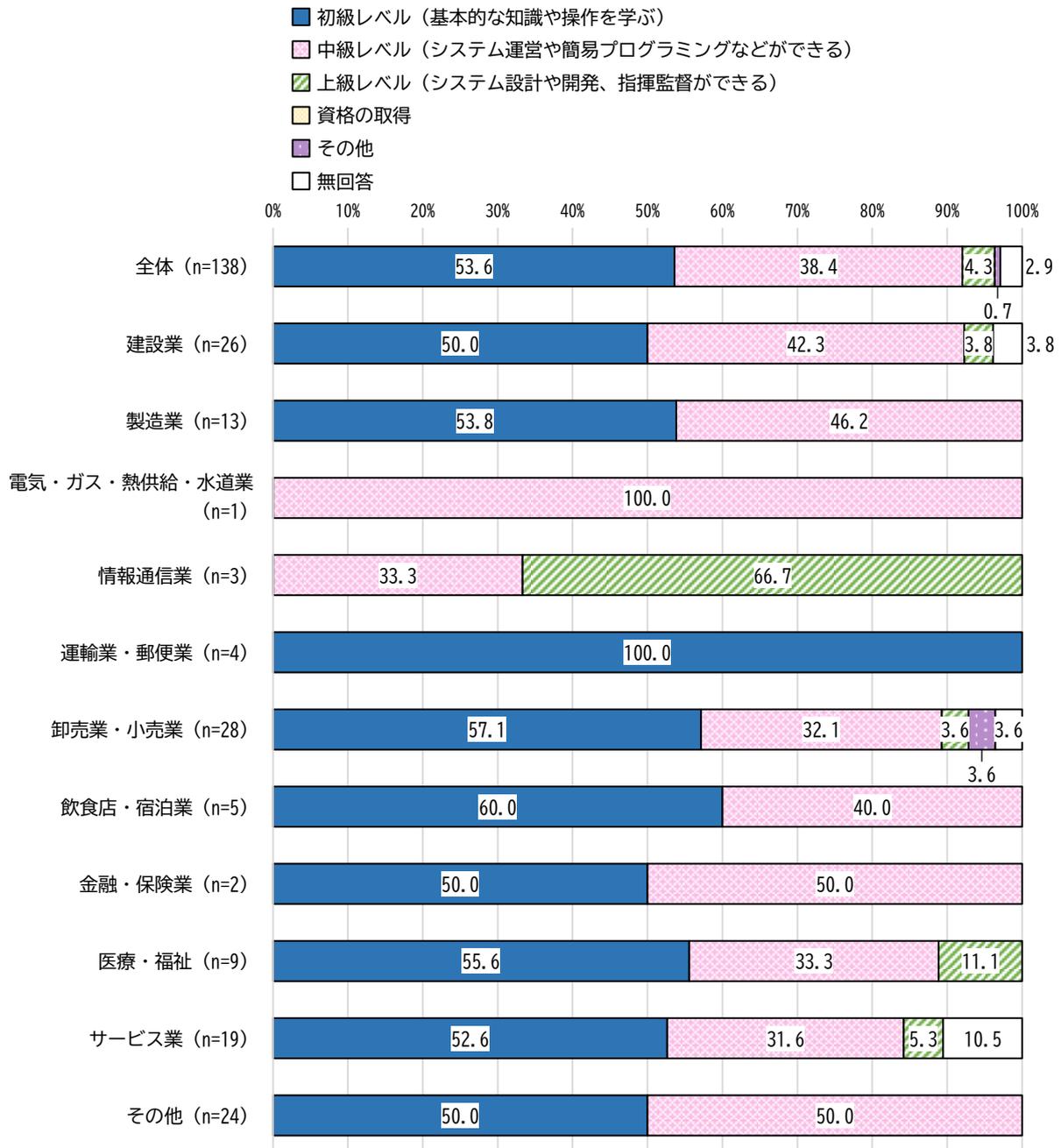
図5-7 従業員の育成に必要な訓練レベル



従業員の育成に必要な訓練レベルについては、「初級レベル（基本的な知識や操作を学ぶ）」が53.6%、「中級レベル（システム運営や簡易プログラミングなどができる）」が38.4%、「上級レベル（システム設計や開発、指揮監督ができる）」が4.3%となっている。(図5-7)

業種別にみると、「初級レベル（基本的な知識や操作を学ぶ）」は『電気・ガス・熱供給・水道業』、『情報通信業』を除くすべての業種で5割を超えている。「上級レベル（システム設計や開発、指揮監督ができる）」は『情報通信業』（66.7%）で割合が高くなっている。（図5-7-1）

図5-7-1 従業員の育成に必要な訓練レベル・業種別

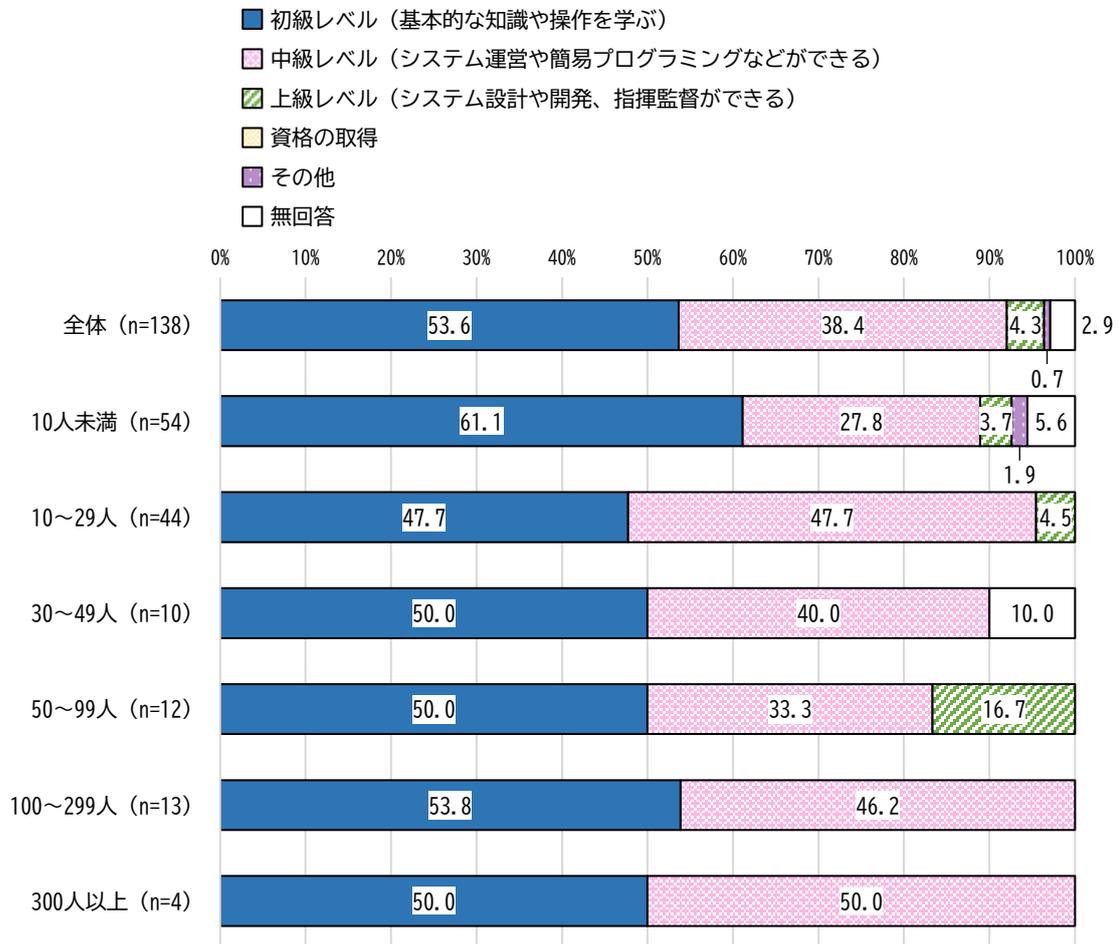


※業種無回答の4社は集計対象から除外（全体を除く）

II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「初級レベル（基本的な知識や操作を学ぶ）」はいずれの従業員規模でも5割前後となっている。（図5-7-2）

図5-7-2 従業員の育成に必要な訓練レベル・従業員規模別

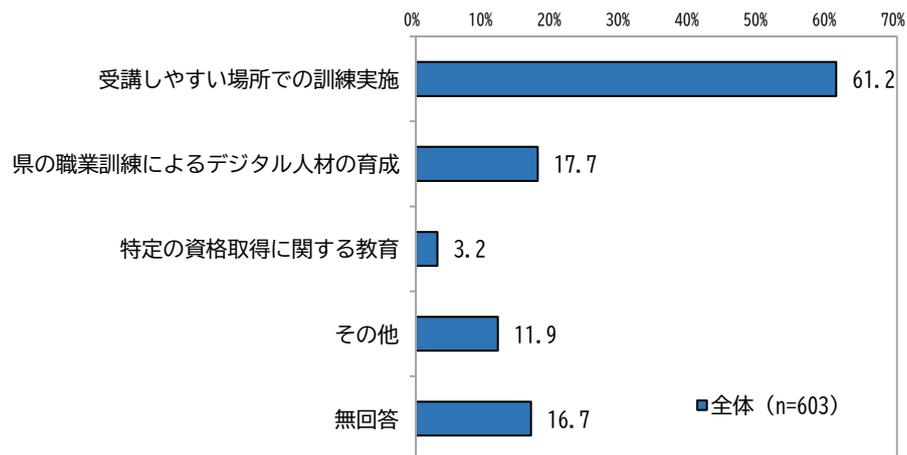


(8) 埼玉県が実施している職業訓練等に期待すること（デジタル人材の確保・育成について）

◇「受講しやすい場所での訓練実施」が6割強

問14 デジタル人材の確保・育成について、埼玉県が実施している職業訓練等に期待することは何ですか。当てはまる番号に○を付けてください。※複数回答可

図5-8 埼玉県が実施している職業訓練等に期待すること



デジタル人材の確保・育成について埼玉県が実施している職業訓練等に期待することについては、「受講しやすい場所での訓練実施」(61.2%)の割合が最も高く、次いで「県の職業訓練によるデジタル人材の育成」(17.7%)、「特定の資格取得に関する教育」(3.2%)の順となっている。(図5-8)

◆「資格名」の記述回答でみられたもの

- ・保育士資格
- ・介護福祉士

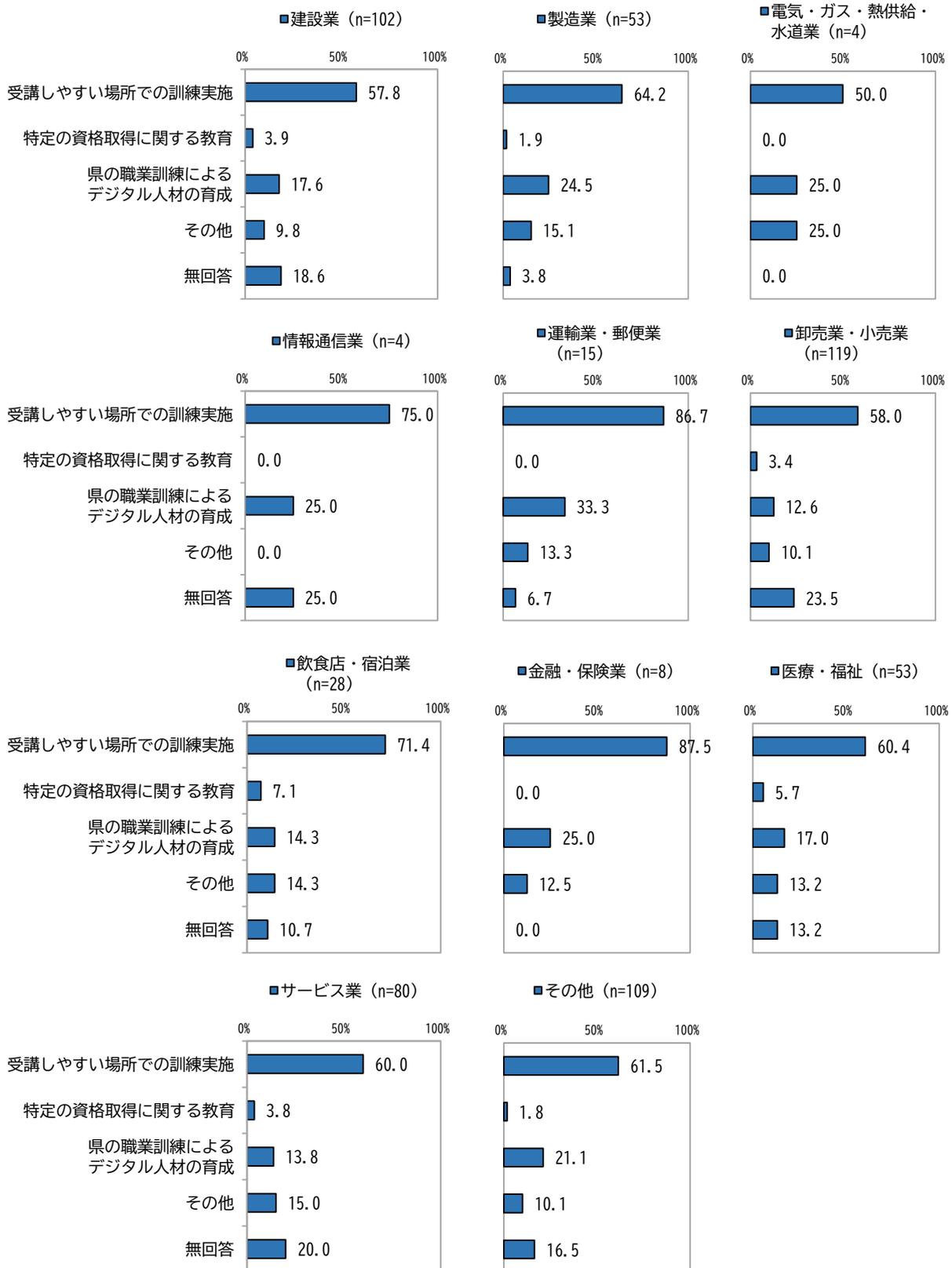
◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・無料+助成金
- ・出張講座
- ・人材紹介サービス
- ・デジタル人材より、介護福祉の分野に力を入れて欲しい
- ・デジタルの一般常識
- ・現在の従業員で（在職者向け）土日等休日に受けられる講習があれば嬉しい
- ・施設（介護）がデジタル化していくためには何が必要か

II 調査結果の分析

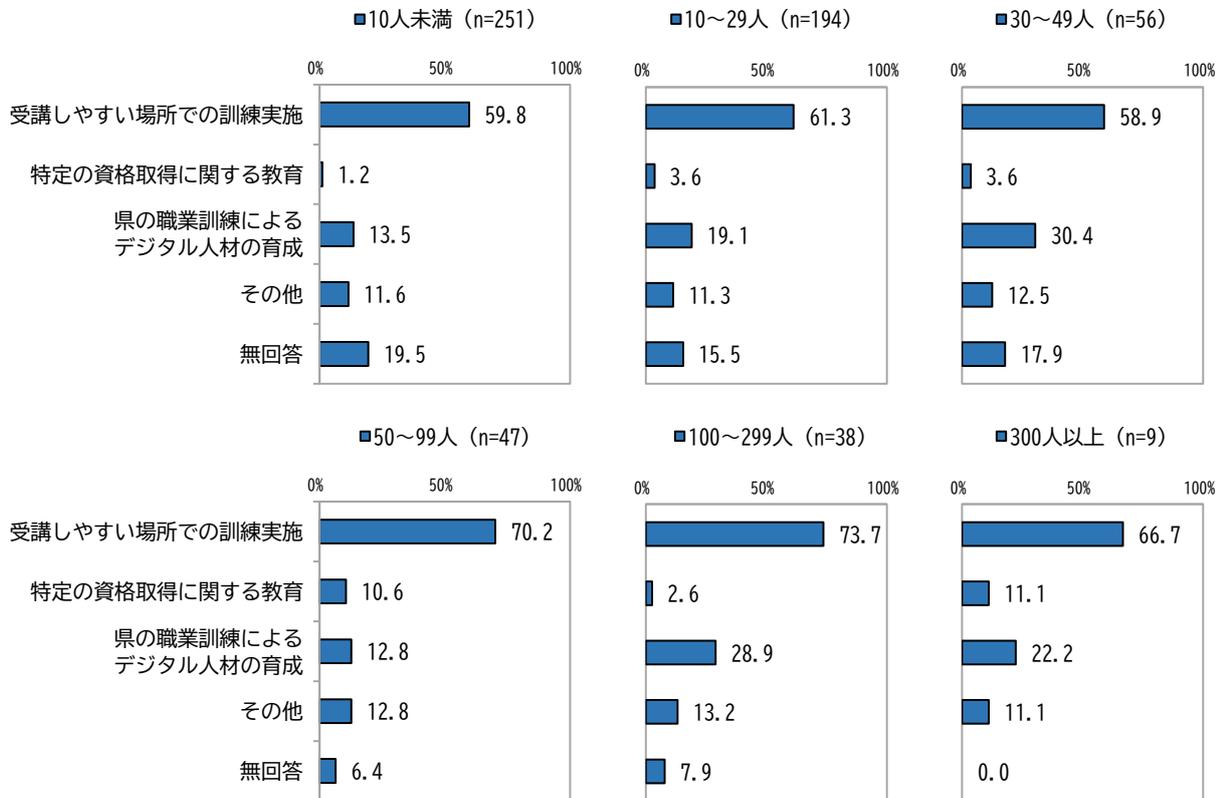
業種別にみると、「受講しやすい場所での訓練実施」はすべての業種で5割を超えている。(図5-8-1)

図5-8-1 埼玉県が実施している職業訓練等に期待すること・業種別



従業員規模別にみると、「受講しやすい場所での訓練実施」はいずれの従業員規模でも5割を超えている。(図5-8-2)

図5-8-2 埼玉県が実施している職業訓練等に期待すること・従業員規模別



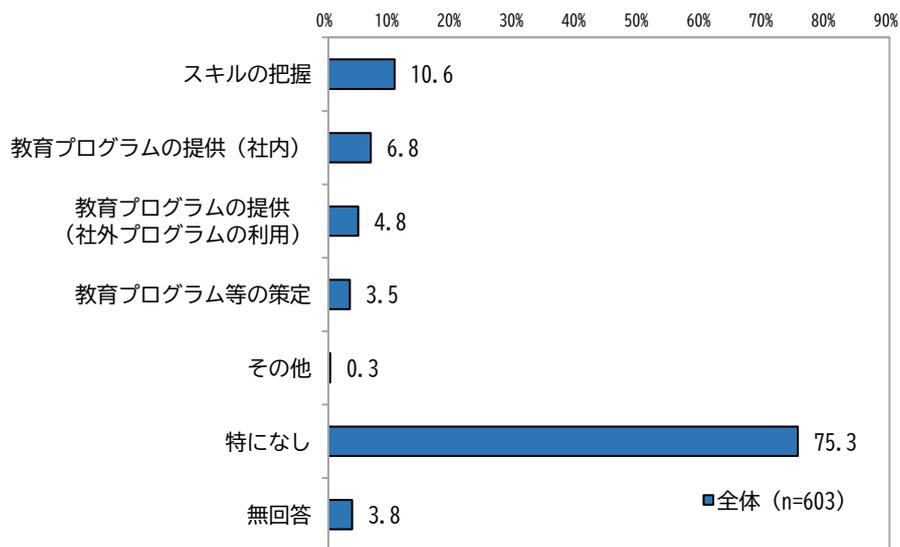
6. 従業員のリスクリングについて

(1) 従業員のリスクリングについて実施している取組

◇「特になし」が7割台半ば

問15 従業員のリスクリングについて取組を行っていますか。実施している取組について該当する番号に○をつけてください。※複数回答可

図6-1 従業員のリスクリングについて実施している取組



従業員のリスクリングについて実施している取組については、「特になし」(75.3%) 以外では「スキルの把握」(10.6%) の割合が最も高く、次いで「教育プログラムの提供(社内)」(6.8%)、「教育プログラムの提供(社外プログラムの利用)」(4.8%) の順となっている。(図6-1)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・土木専門知識の指導
- ・元請会社の研修に参加

業種別にみると、「スキルの把握」は『金融・保険業』(37.5%)で4割近くとなっている。(図6-1-1)

図6-1-1 従業員のリスキングについて実施している取組・業種別

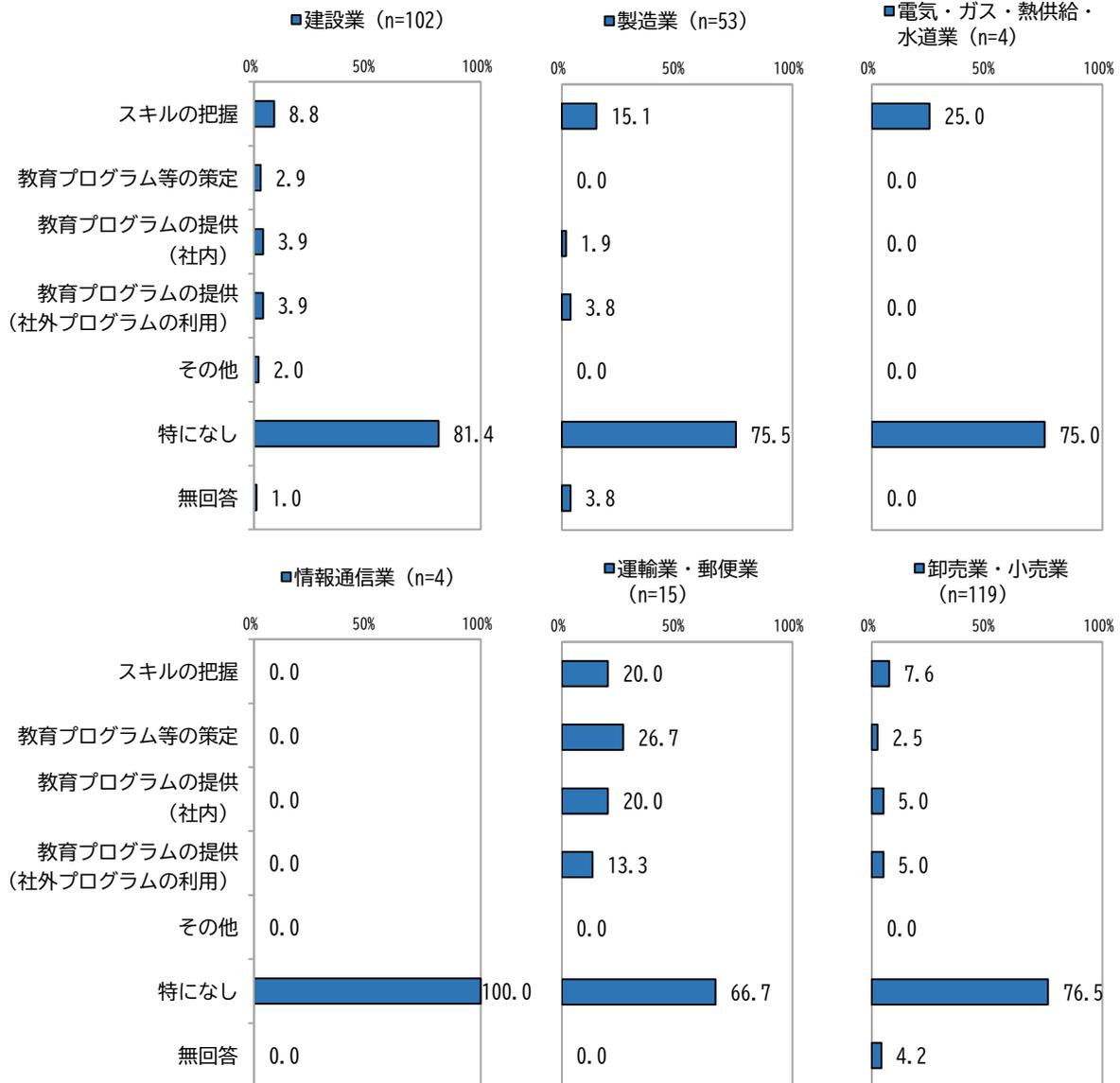
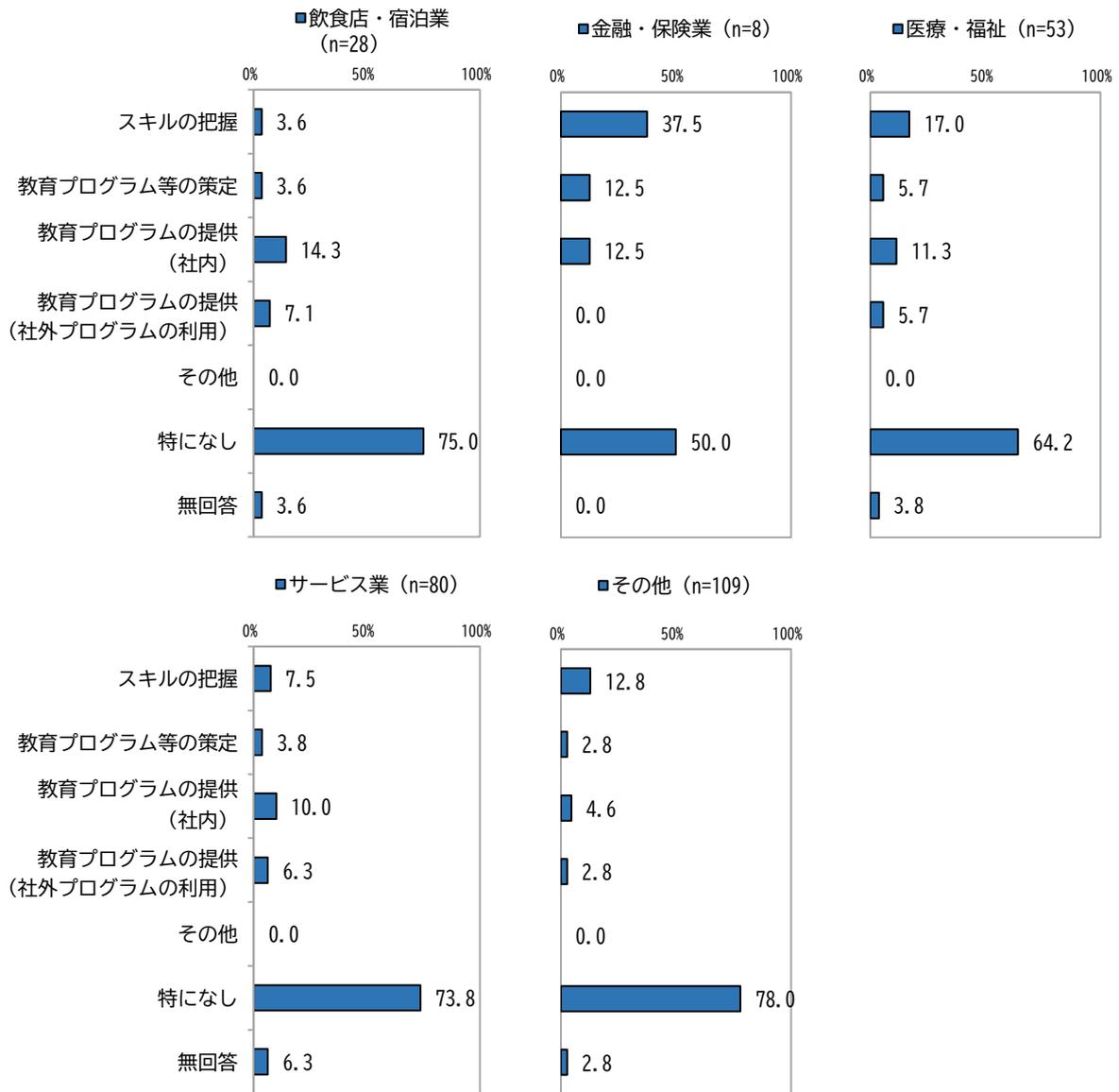
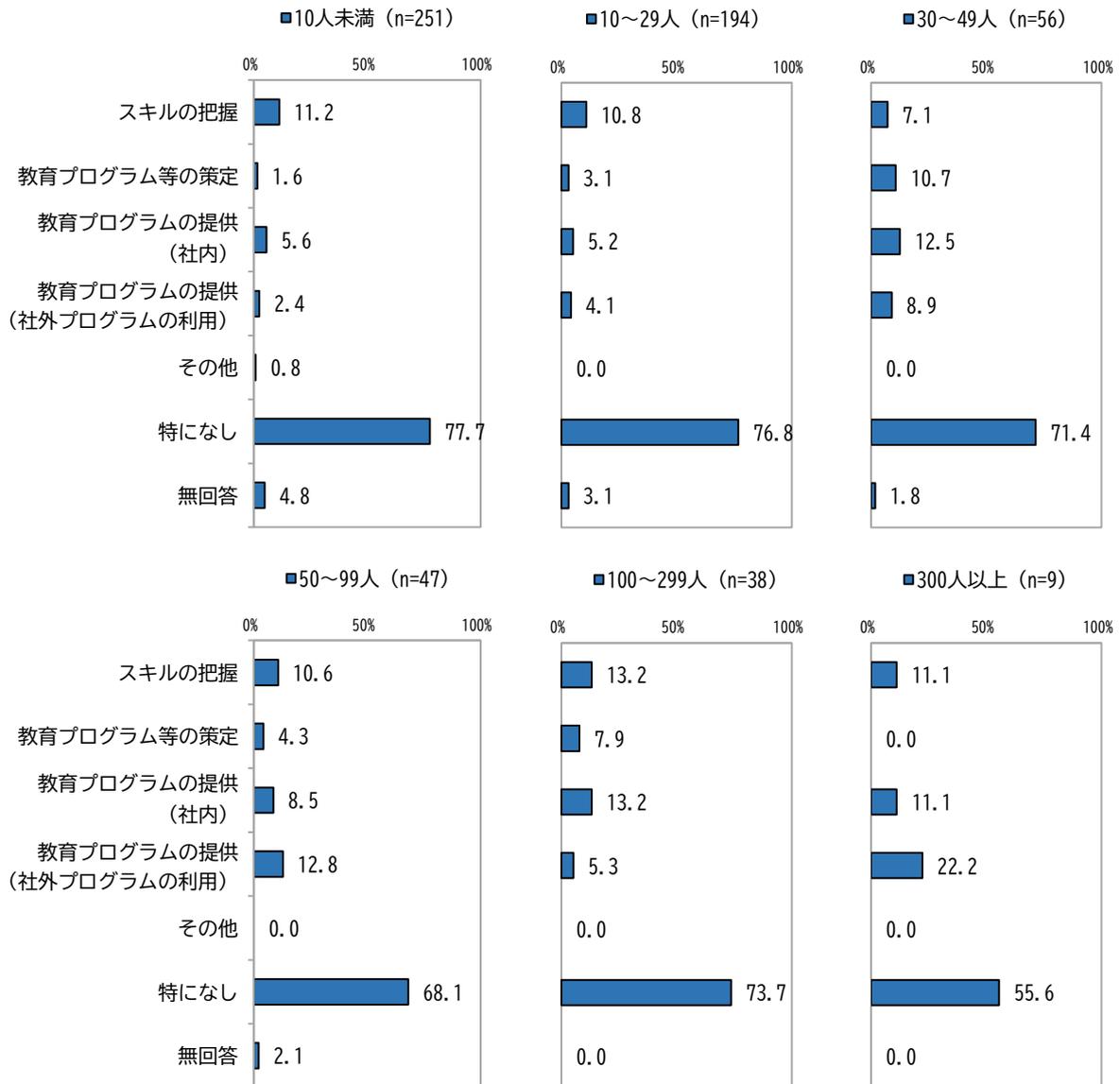


図6-1-1 続き



従業員規模別にみると、「教育プログラムの提供(社外プログラムの利用)」は『300人以上』(22.2%)で2割強となっている。(図6-1-2)

図6-1-2 従業員のリスキングについて実施している取組・従業員規模別



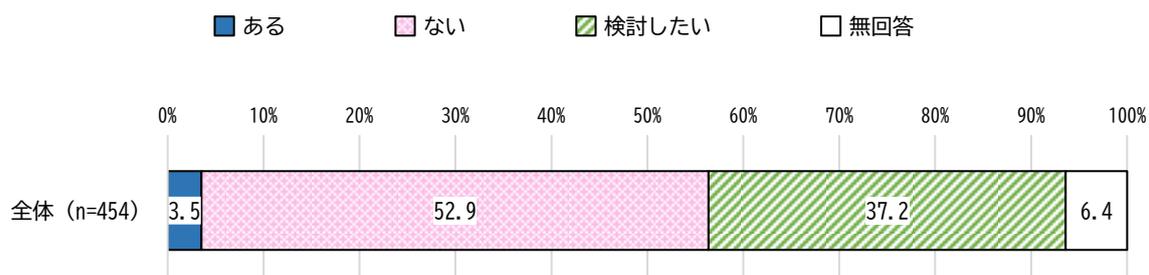
(2) 今後の実施意向

◇「ない」が5割強

(問15で「特になし」と回答)

問15-2 取組を行っていない場合、今後実施する意向はありますか。当てはまる番号1つに○をつけてください。

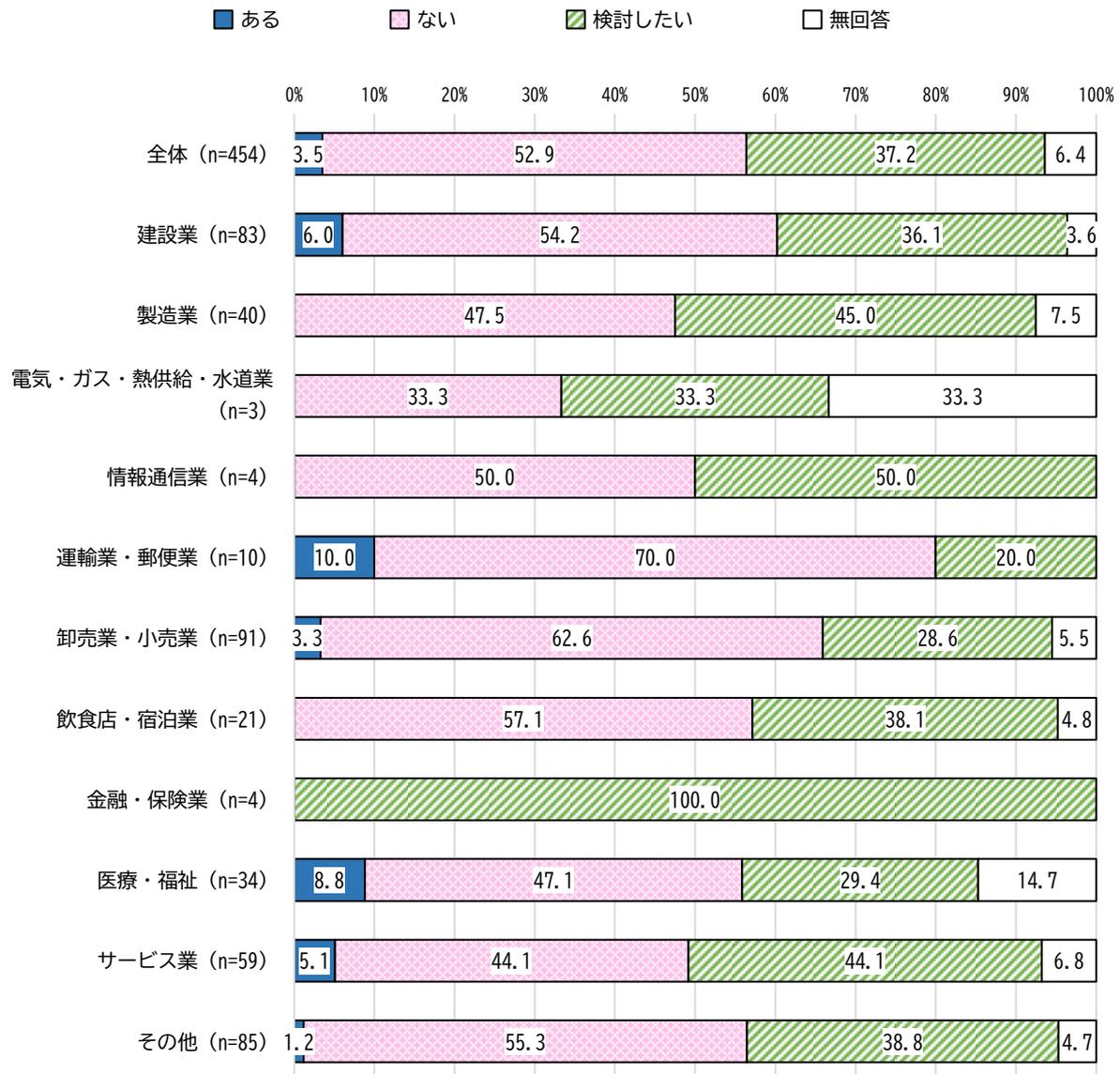
図6-2 今後の実施意向



取組を行っていない場合の今後の実施意向については、「ある」が3.5%、「ない」が52.9%、「検討したい」が37.2%となっている。(図6-2)

業種別にみると、「ある」は『運輸業・郵便業』で1割となっている。「検討したい」は『情報通信業』(50.0%)と『金融・保険業』(100.0%)で5割を超えている。(図6-2-1)

図6-2-1 今後の実施意向・業種別

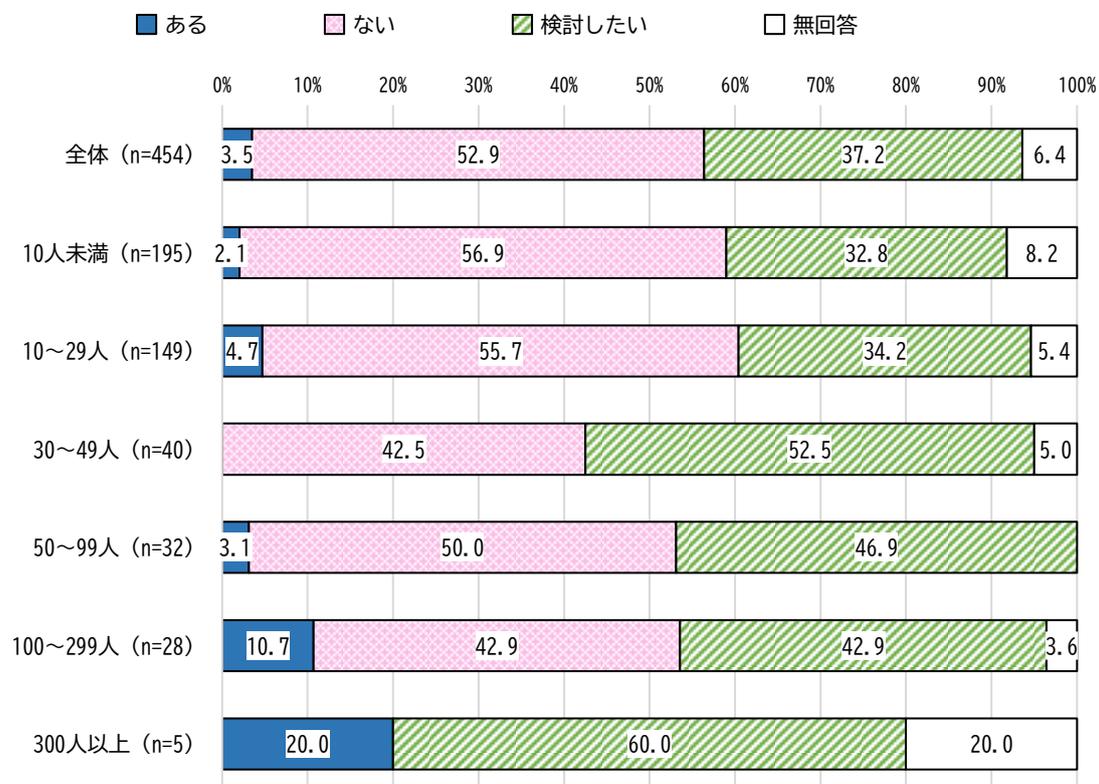


※業種無回答の20社は集計対象から除外（全体を除く）

II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「ある」は『300人以上』(20.0%)で2割となっている。「検討したい」は『30~49人』(52.5%)と『300人以上』(60.0%)で5割を超えている。(図6-2-2)

図6-2-2 今後の実施意向・従業員規模別

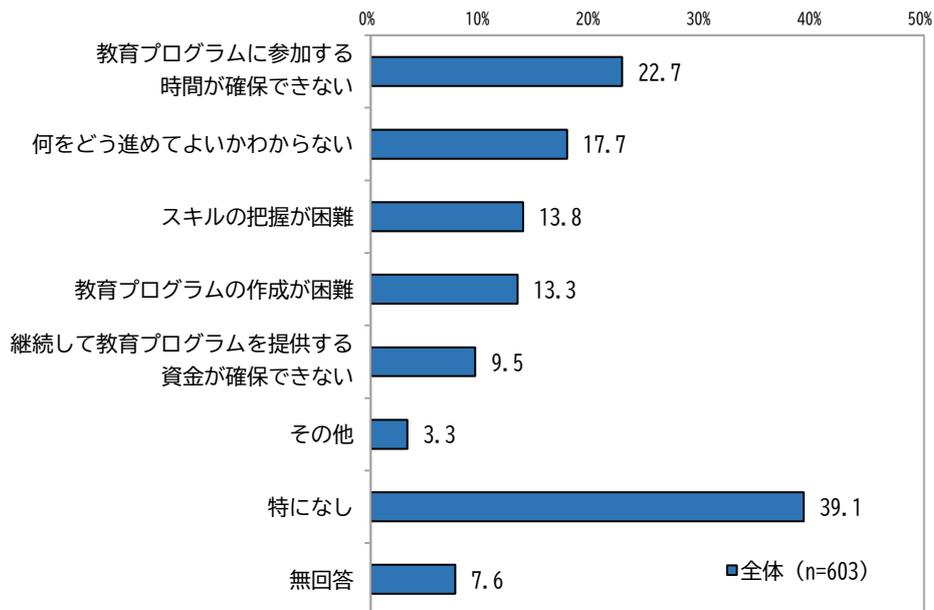


(3) 従業員のリスキリングの実施課題

◇「教育プログラムに参加する時間が確保できない」が2割強

問16 従業員のリスキリングの実施に課題はありますか。該当する番号に○をつけてください。
※複数回答可

図6-3 従業員のリスキリングの実施課題



従業員のリスキリングの実施課題については、「特になし」(39.1%)以外では「教育プログラムに参加する時間が確保できない」(22.7%)の割合が最も高く、次いで「何をどう進めてよいかわからない」(17.7%)、「スキルの把握が困難」(13.8%)の順となっている。(図6-3)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・デジタルマーケティングの外部研修が欲しい
- ・業務多忙につき対応不可
- ・一定のプログラムの理解に時間がかかる
- ・本人の意欲が低い
- ・皆、専門職の為、新たな業務をと言われてもピンとこない
- ・検討出来ていない
- ・従業員数が少なく、人に仕事が付いてしまっている
- ・受講させたい講習会があまり開催されていないので
- ・リスキリングの必要性を感じない

II 調査結果の分析

業種別にみると、「スキルの把握が困難」は『電気・ガス・熱供給・水道業』(50.0%)で5割、「教育プログラムの作成が困難」は『金融・保険業』(50.0%)で5割、「教育プログラムに参加する時間が確保できない」、「継続して教育プログラムを提供する資金が確保できない」はともに『情報通信業』(50.0%)で5割となっている。(図6-3-1)

図6-3-1 従業員のリスキングの実施課題・業種別

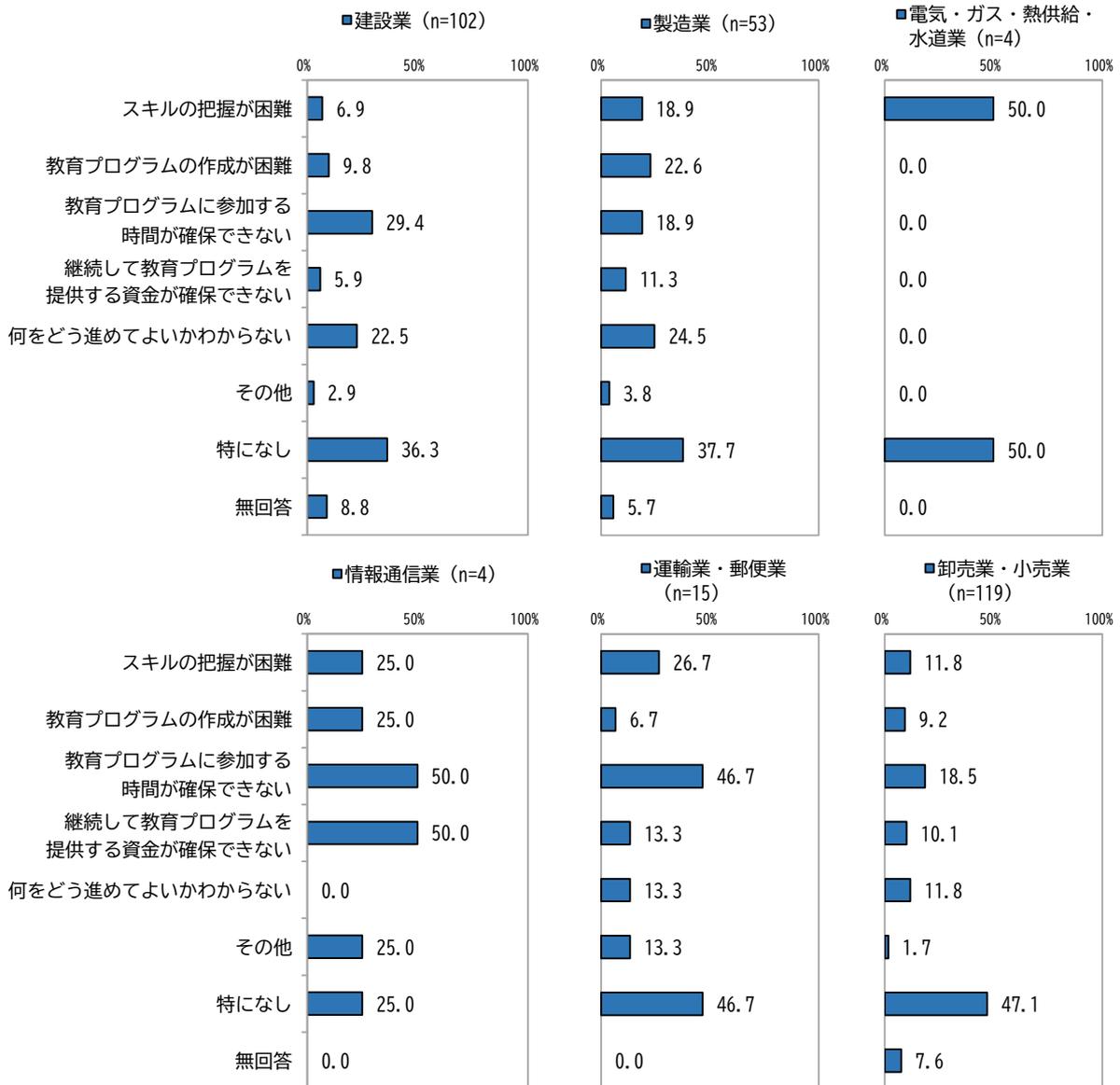
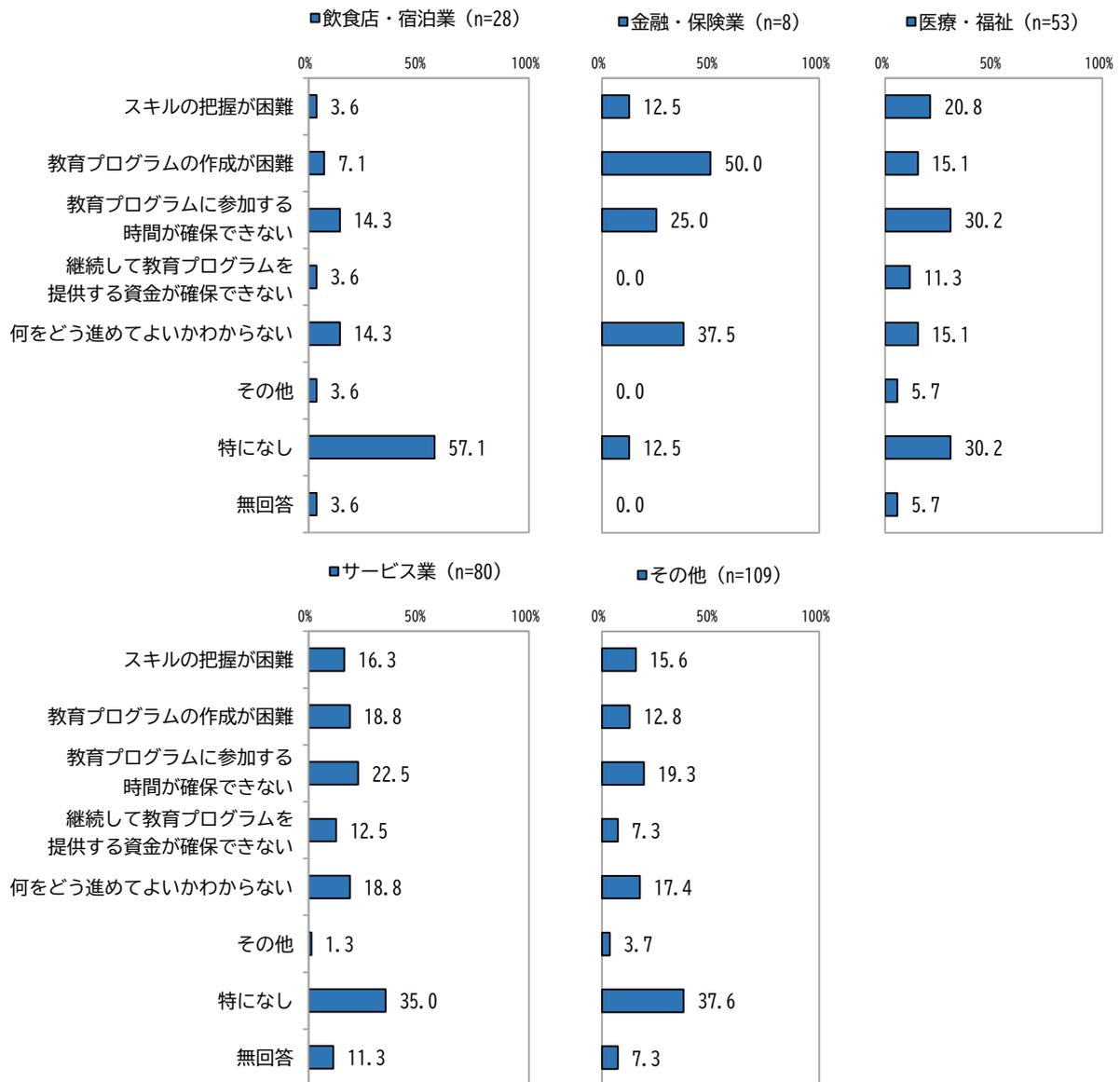


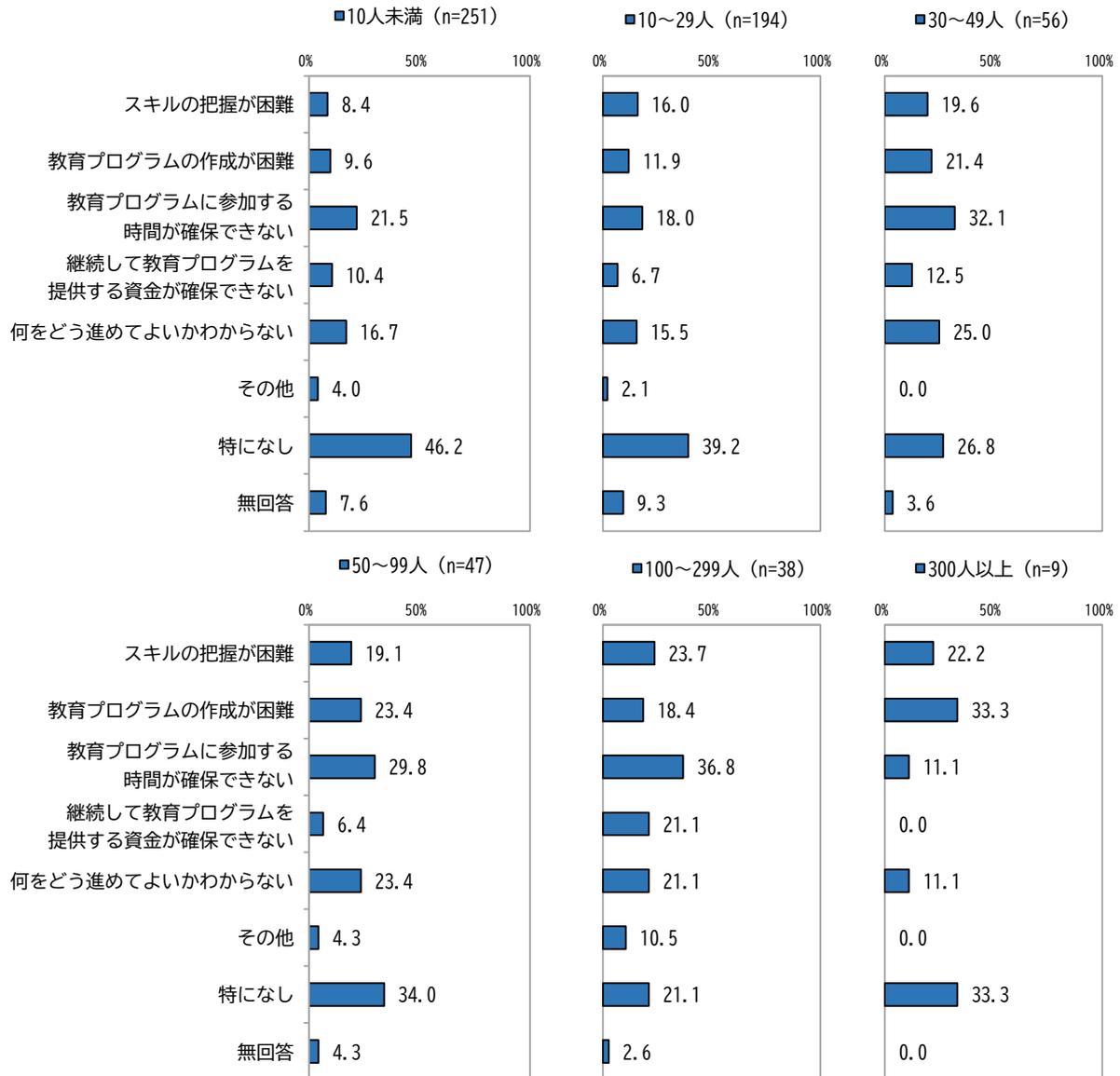
図6-3-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「教育プログラムに参加する時間が確保できない」は『100～299人』（36.8%）で4割近くとなっている。（図6-3-2）

図6-3-2 従業員のリスキングの実施課題・従業員規模別

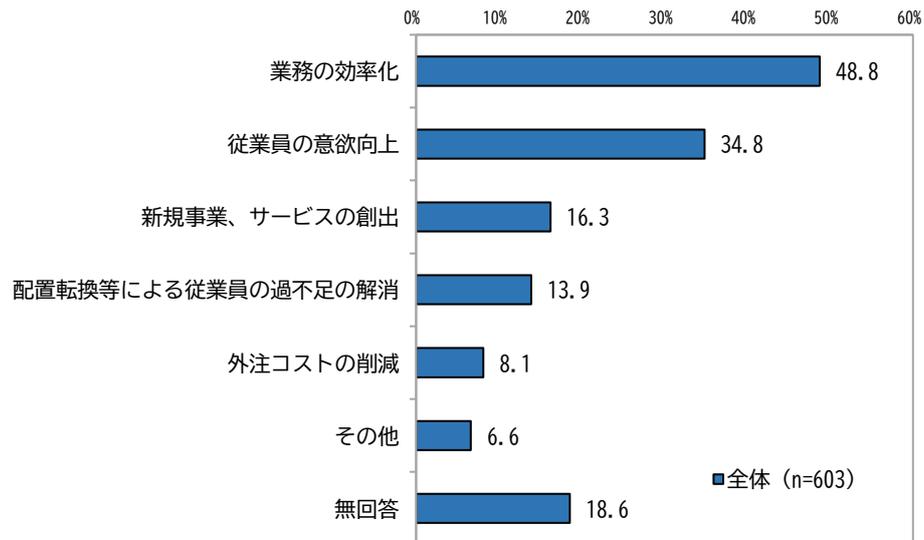


(4) 従業員のリスクリングに期待している効果

◇「業務の効率化」が5割近く

問17 従業員のリスクリングに期待している効果は何ですか。該当する番号に○をつけてください。※複数回答可

図6-4 従業員のリスクリングに期待している効果



従業員のリスクリングに期待している効果については、「業務の効率化」(48.8%)の割合が最も高く、次いで「従業員の意欲向上」(34.8%)、「新規事業、サービスの創出」(16.3%)の順となっている。(図6-4)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・人材確保
- ・知識習得

II 調査結果の分析

業種別にみると、「業務の効率化」は『運輸業・郵便業』（60.0%）、『金融・保険業』（62.5%）で6割を超えている。（図6-4-1）

図6-4-1 従業員のリスクリングに期待している効果・業種別

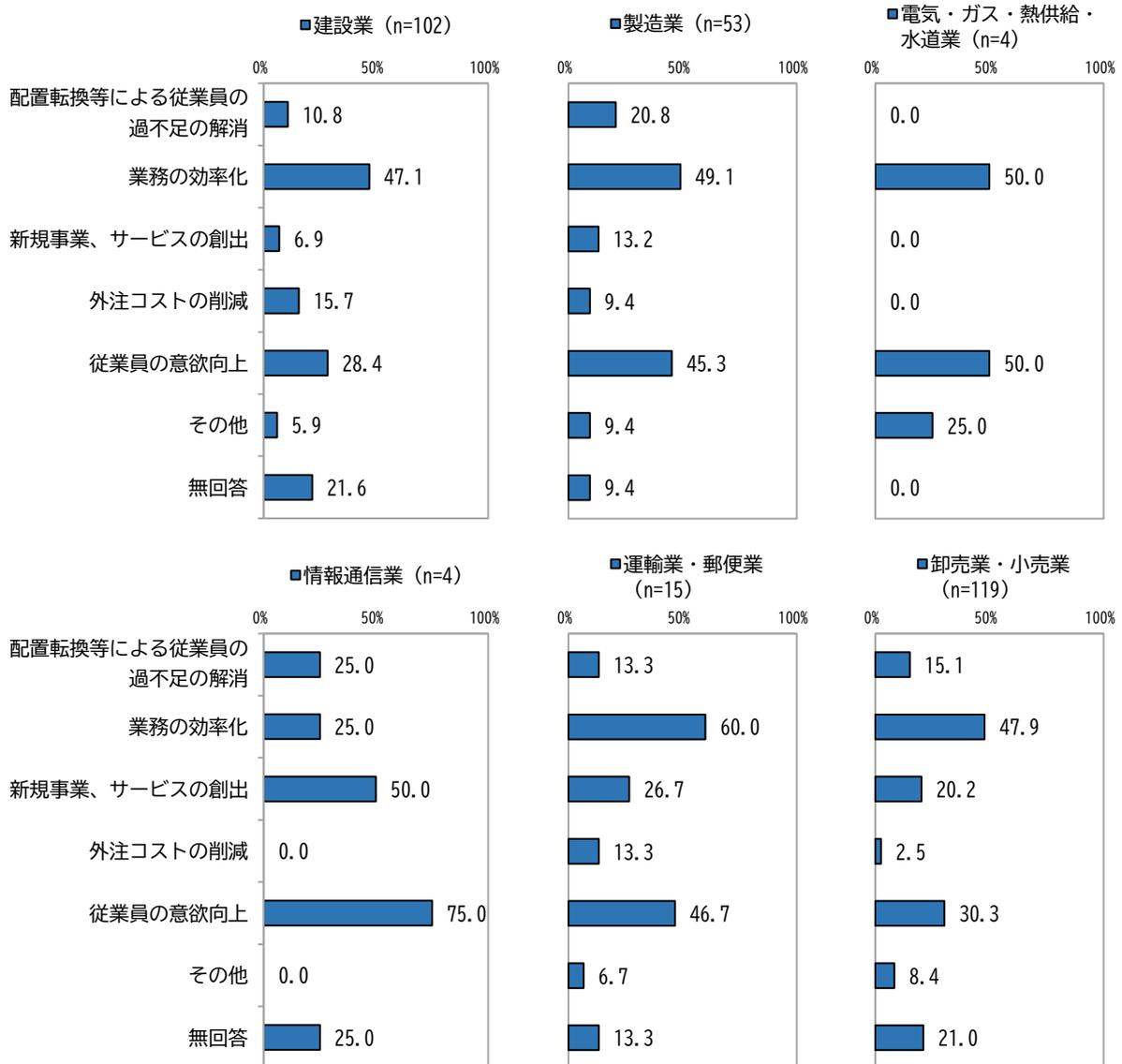
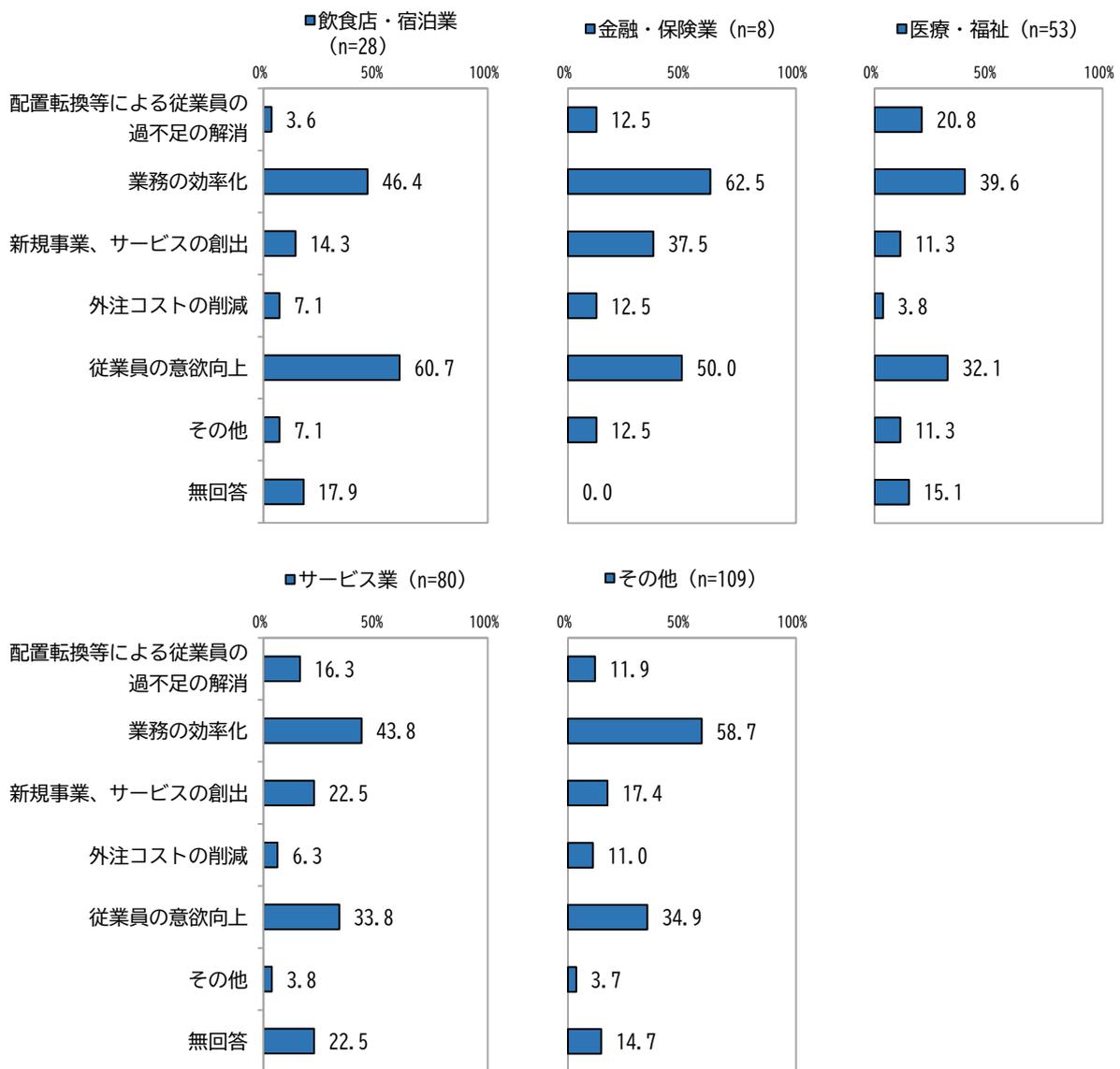


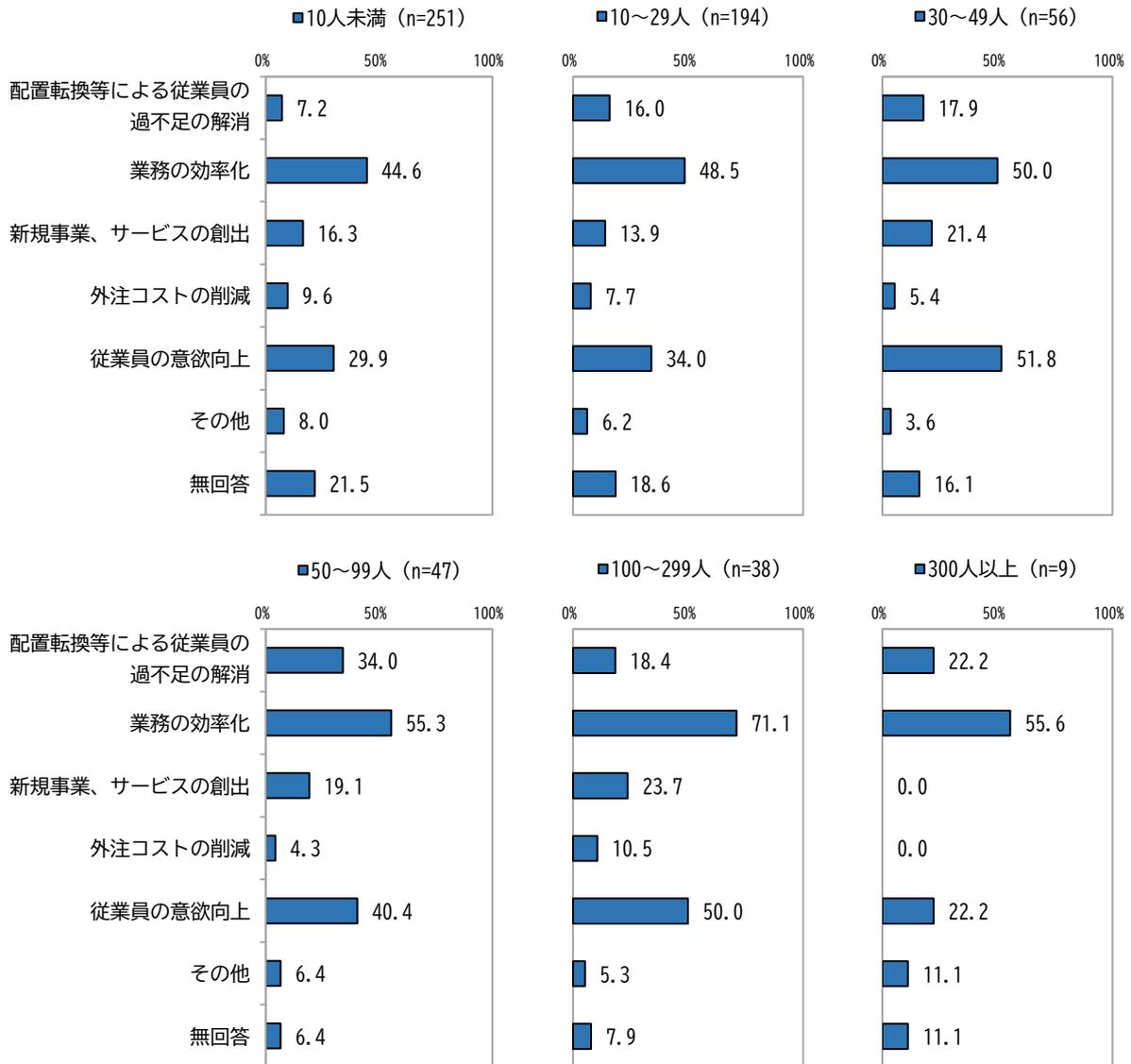
図6-4-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「業務の効率化」は『100～299人』（71.1%）で7割強となっている。（図6-4-2）

図6-4-2 従業員のリスクリングに期待している効果・従業員規模別

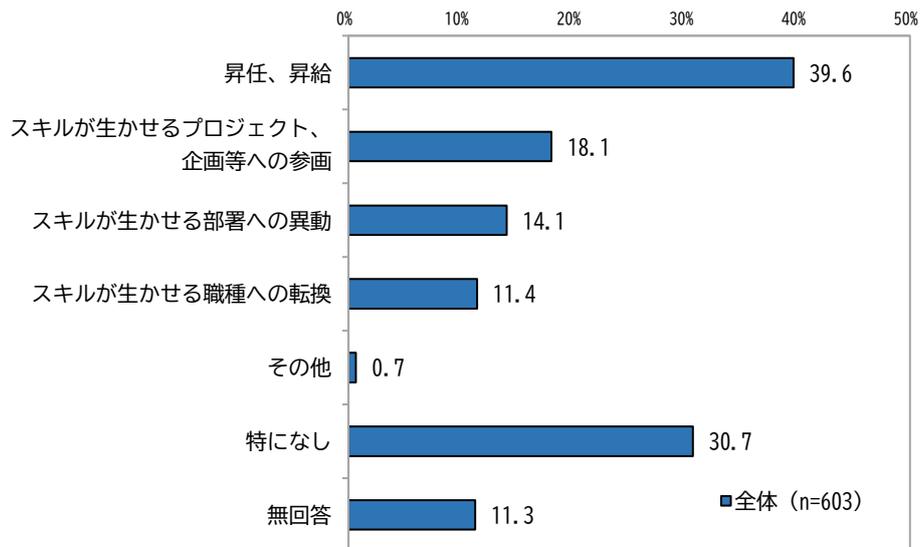


(5) リスキリングを行った従業員に対する処遇

◇「昇任、昇給」が4割弱

問18 リスキリングを行った従業員に対する処遇について、該当する番号に○をつけてください。※複数回答可

図6-5 リスキリングを行った従業員に対する処遇



リスキリングを行った従業員に対する処遇については、「昇任、昇給」(39.6%)の割合が最も高く、次いで「スキルが活かせるプロジェクト、企画等への参画」(18.1%)、「スキルが活かせる部署への異動」(14.1%)の順となっている。(図6-5)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・手当支給
- ・仮定が多いので選択は難しいですが、結果ができればすべてを検討したい

II 調査結果の分析

業種別にみると、「スキルが活かせるプロジェクト、企画等への参画」は『情報通信業』（75.0%）で7割台半ばと割合が高くなっている。（図6-5-1）

図6-5-1 リスキングを行った従業員に対する処遇・業種別

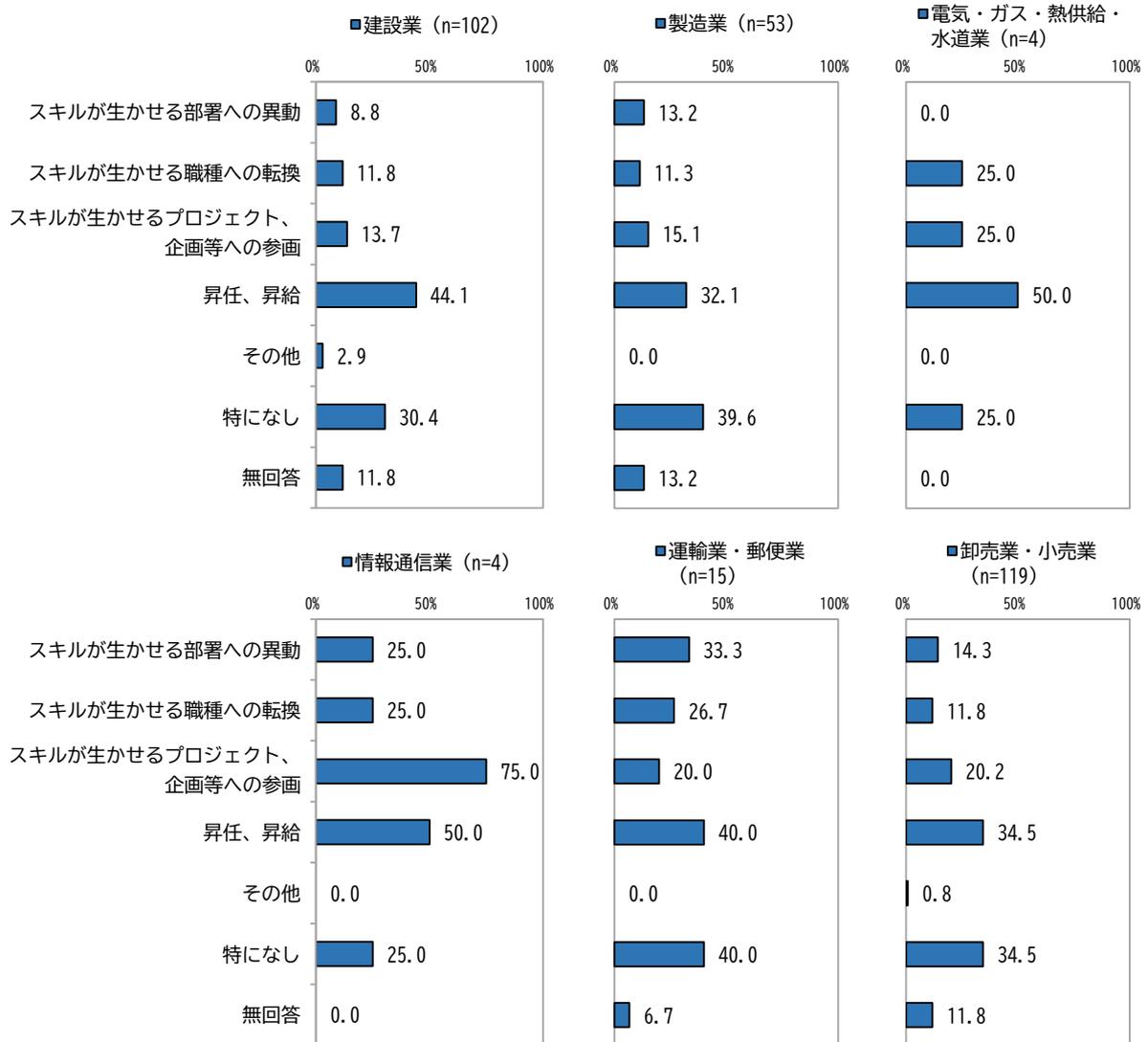
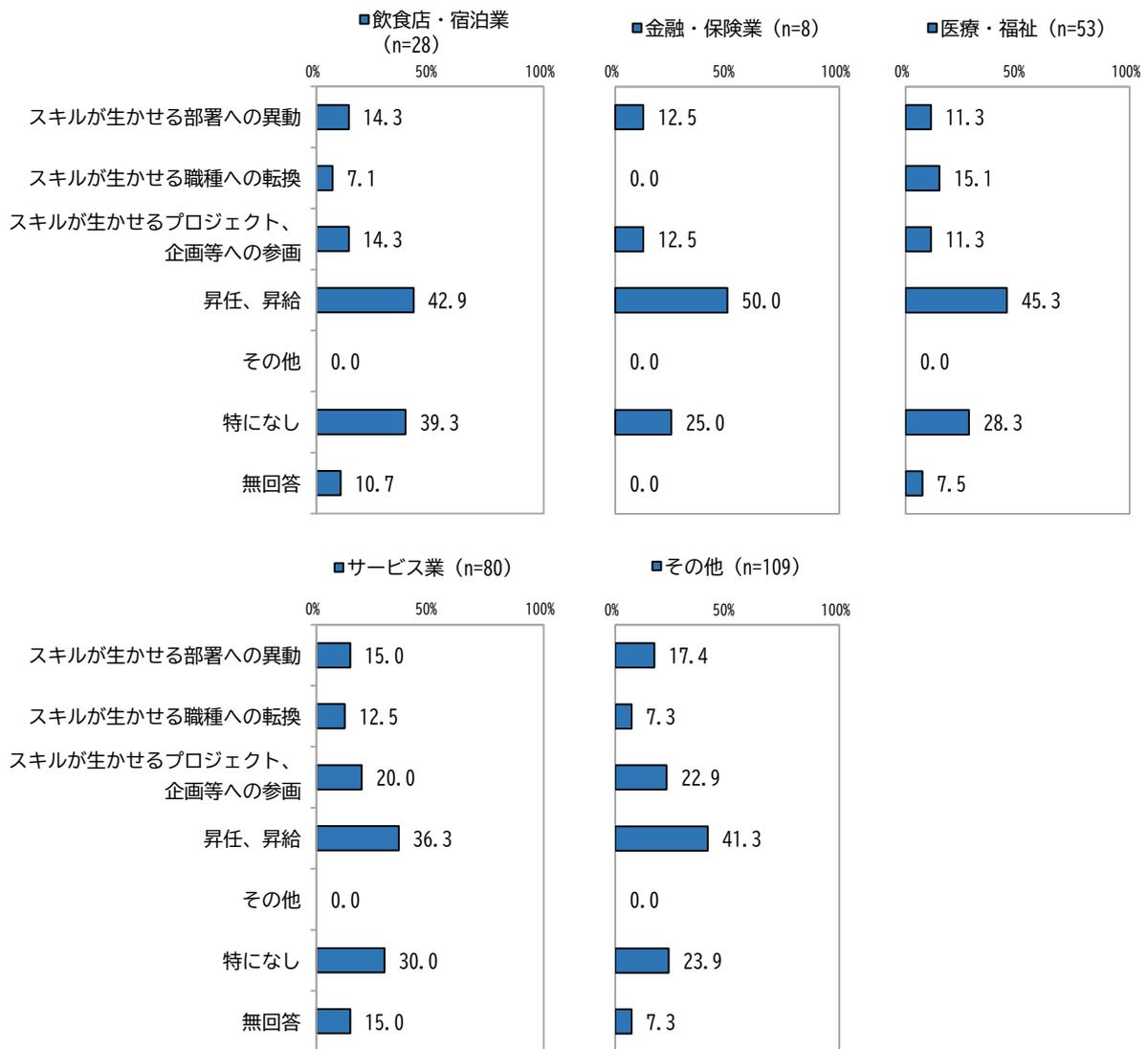


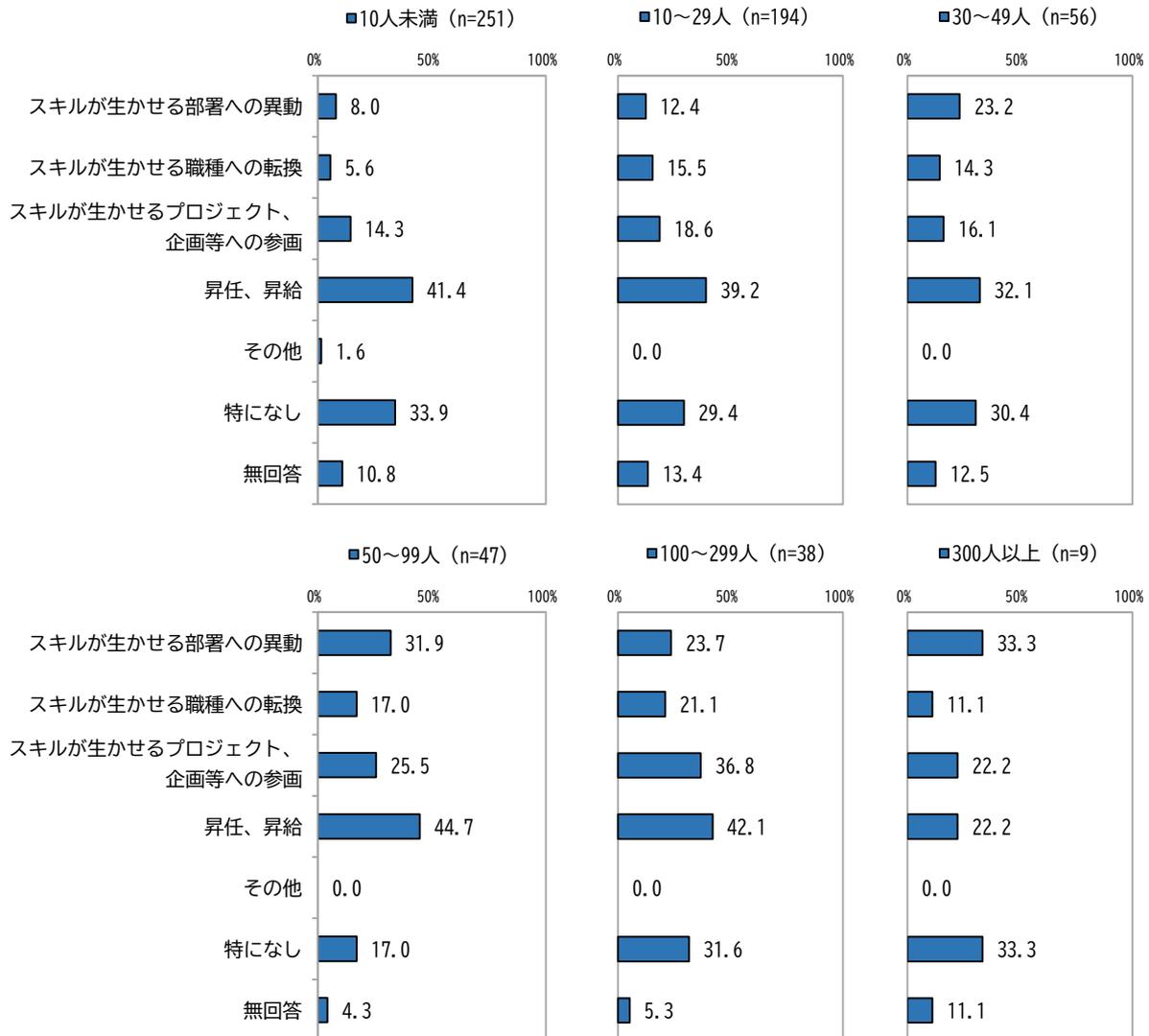
図6-5-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、『300人未満』では「昇任、昇給」の割合が最も高く、「300人以上」では「スキルが活かせる部署への異動」の割合が最も高くなっている。(図6-5-2)

図6-5-2 リスキリングを行った従業員に対する処遇・従業員規模別

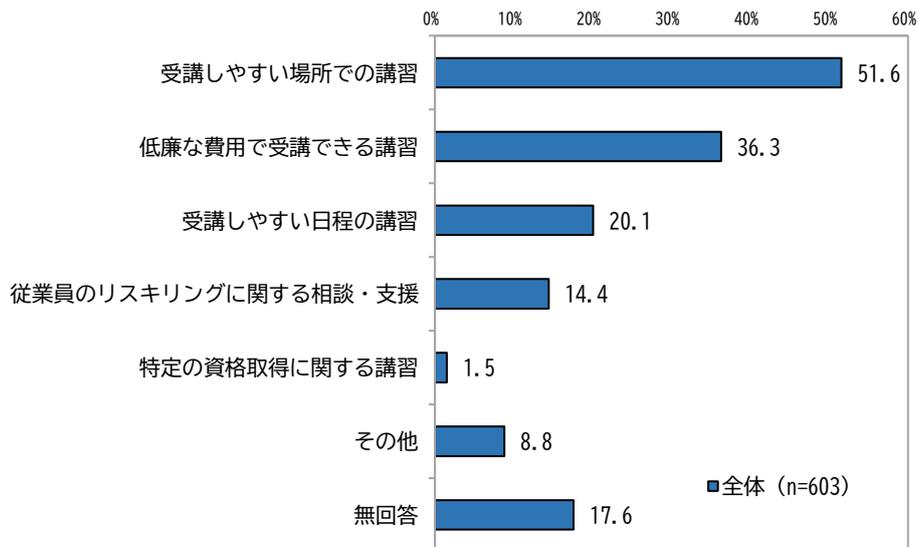


(6) 従業員のリスクリングについて県に期待すること

◇「受講しやすい場所での講習」が5割強

問19 従業員のリスクリングについて、県に期待することは何ですか。当てはまる番号に○を付けてください。※複数回答可

図6-6 従業員のリスクリングについて県に期待すること



従業員のリスクリングについて県に期待することについては、「受講しやすい場所での講習」(51.6%)の割合が最も高く、次いで「低廉な費用で受講できる講習」(36.3%)、「受講しやすい日程の講習」(20.1%)の順となっている。(図6-6)

◆「特定の資格取得に関する講習」の「資格名」の記述回答でみられたもの

- ・ 施工管理技士
- ・ 土木施工管理
- ・ 建築関連
- ・ 介護福祉士

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ 費用の補助(ソフト、ハード共に)
- ・ 無料講習+助成金
- ・ オンラインで1日ではなく、数時間を複数回行うなど
- ・ web等

II 調査結果の分析

業種別にみると、「受講しやすい場所での講習」は『金融・保険業』（75.0%）で割合が高く、「低廉な費用で受講できる講習」は『情報通信業』と『金融・保険業』（ともに75.0%）で割合が高くなっている。（図6-6-1）

図6-6-1 従業員のリスクリングについて県に期待すること・業種別

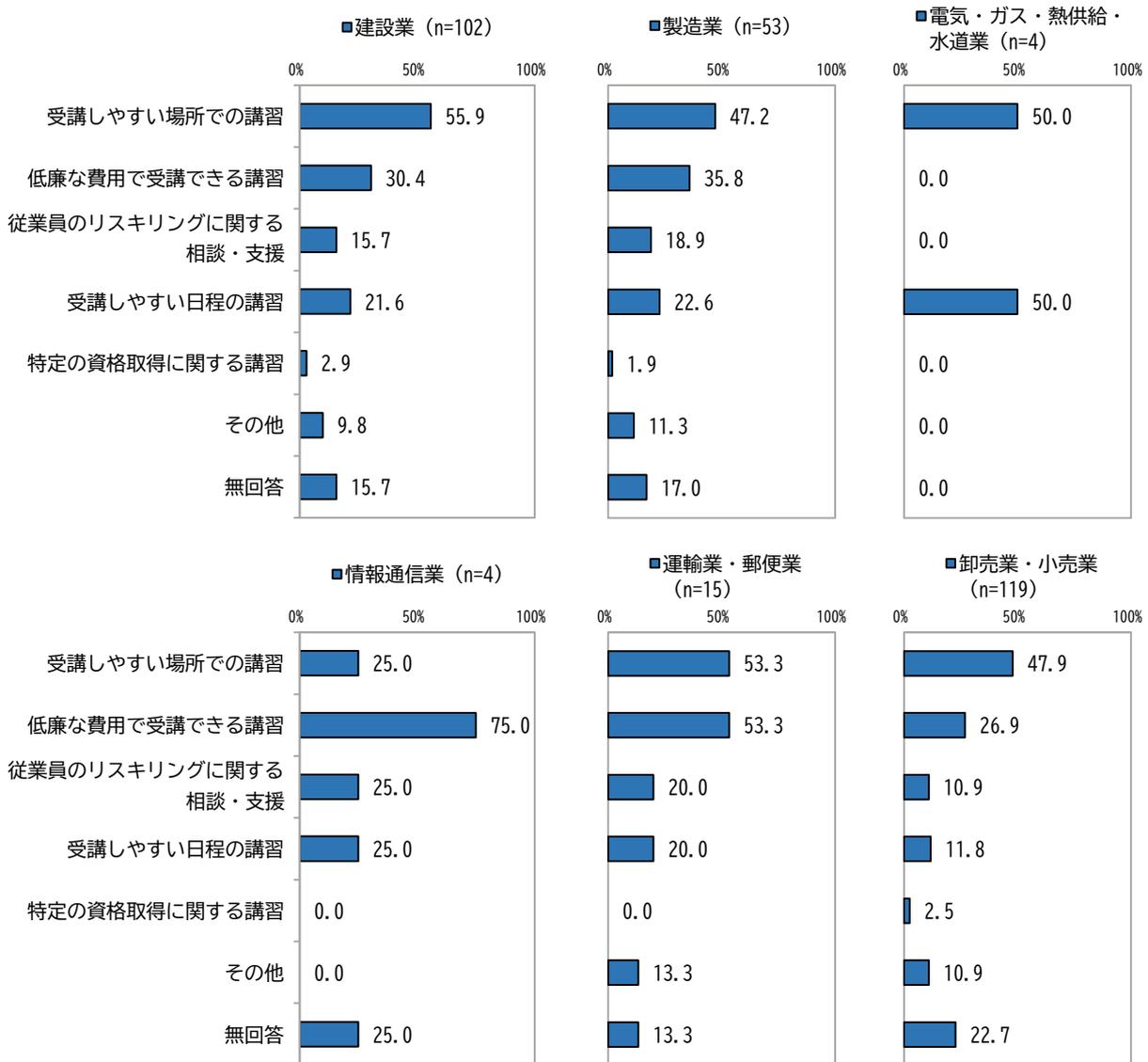
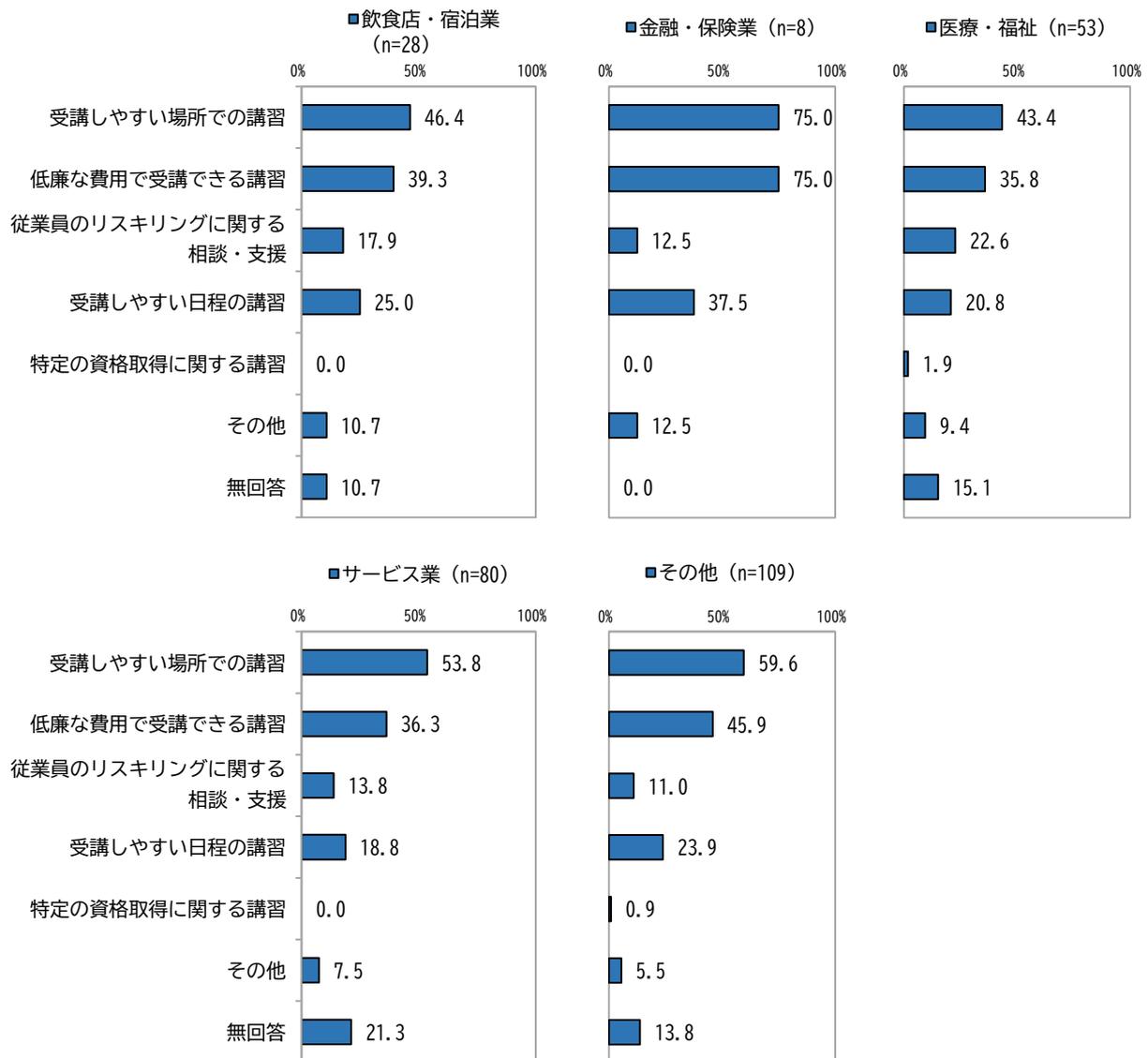


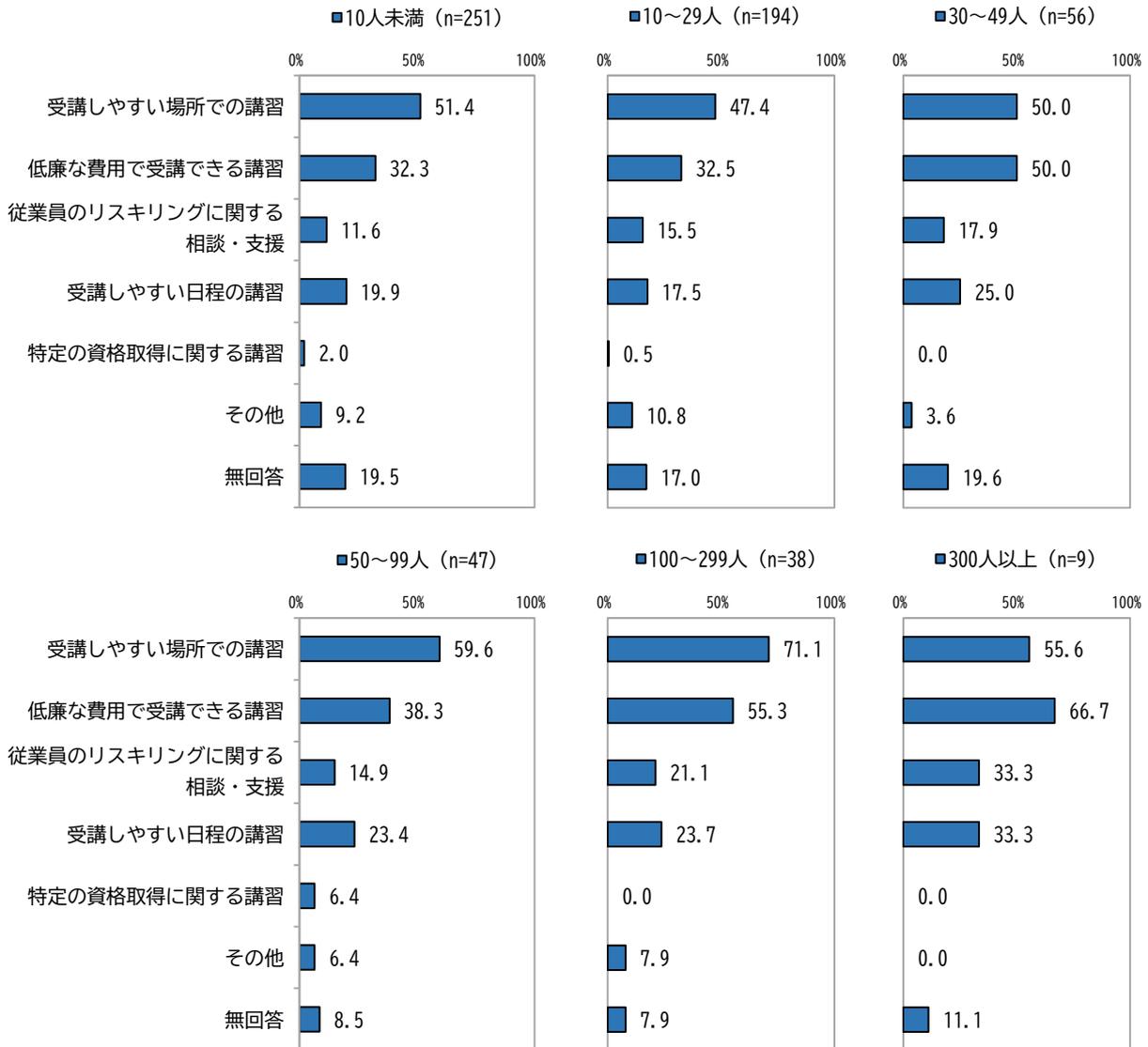
図6-5-1 続き



II 調査結果の分析

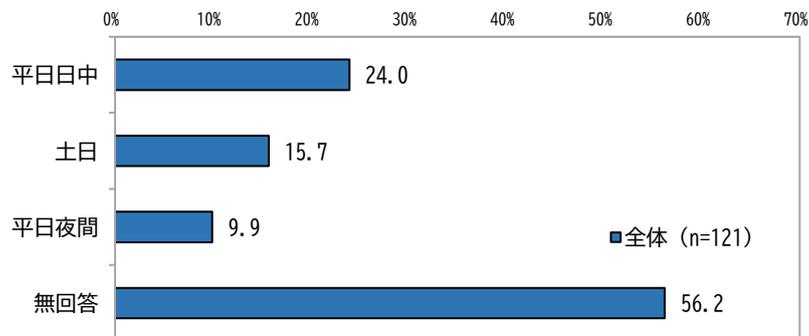
従業員規模別にみると、「受講しやすい場所での講習」は『100～299人』（71.1%）で割合が高く、「低廉な費用で受講できる講習」は『300人以上』（66.7%）で割合が高くなっている。（図6-6-2）

図6-6-2 従業員のリスクリングについて県に期待すること・従業員規模別



「受講しやすい日程の講習」を選択した回答者の希望する時間帯（※複数回答可）については、「平日日中」（24.0%）で最も割合が高くなっている。（図6-6-3）

図6-6-3 受講しやすい日程の講習を選択した回答者の希望する時間帯



7. 求める能力について

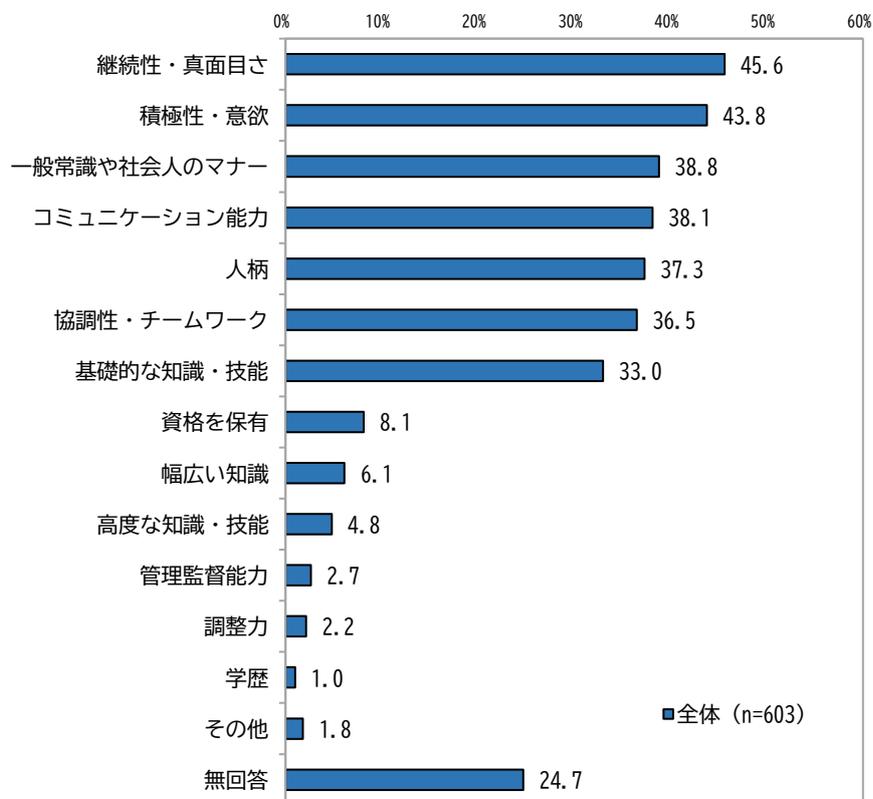
(1) 従業員を採用するに当たって求める能力（学卒者）

◇「継続性・真面目さ」が4割台半ば

問20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。※複数回答可

・学卒者

図7-1 従業員を採用するに当たって求める能力（学卒者）



学卒者を採用するに当たって求める能力については、「継続性・真面目さ」（45.6%）の割合が最も高く、次いで「積極性・意欲」（43.8%）、「一般常識や社会人のマナー」（38.8%）の順となっている。（図7-1）

◆「資格を保有」の「資格名」の記述回答で多くみられたもの

- ・介護福祉士
- ・介護職員初任者研修、介護職員実務者研修
- ・宅地建物取引士
- ・保育士
- ・介護支援専門員
- ・看護師
- ・整備士（車両）
- ・普通自動車免許
- ・土木施工管理技士
- ・診療放射線技師

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・重機オペレーター
- ・英語
- ・介護職員実務者研修修了者
- ・介護支援専門員
- ・体力
- ・意欲
- ・途上国での環境に適応できる方
- ・採用していない

II 調査結果の分析

業種別にみると、「継続性・真面目さ」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（100.0%）、『金融・保険業』（62.5%）で6割を超えており、「積極性・意欲」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（75.0%）、『情報通信業』（75.0%）、『製造業』（50.9%）、『金融・保険業』（50.0%）で5割以上となっている。（図7-1-1）

図7-1-1 従業員を採用するに当たって求める能力（学卒者）・業種別

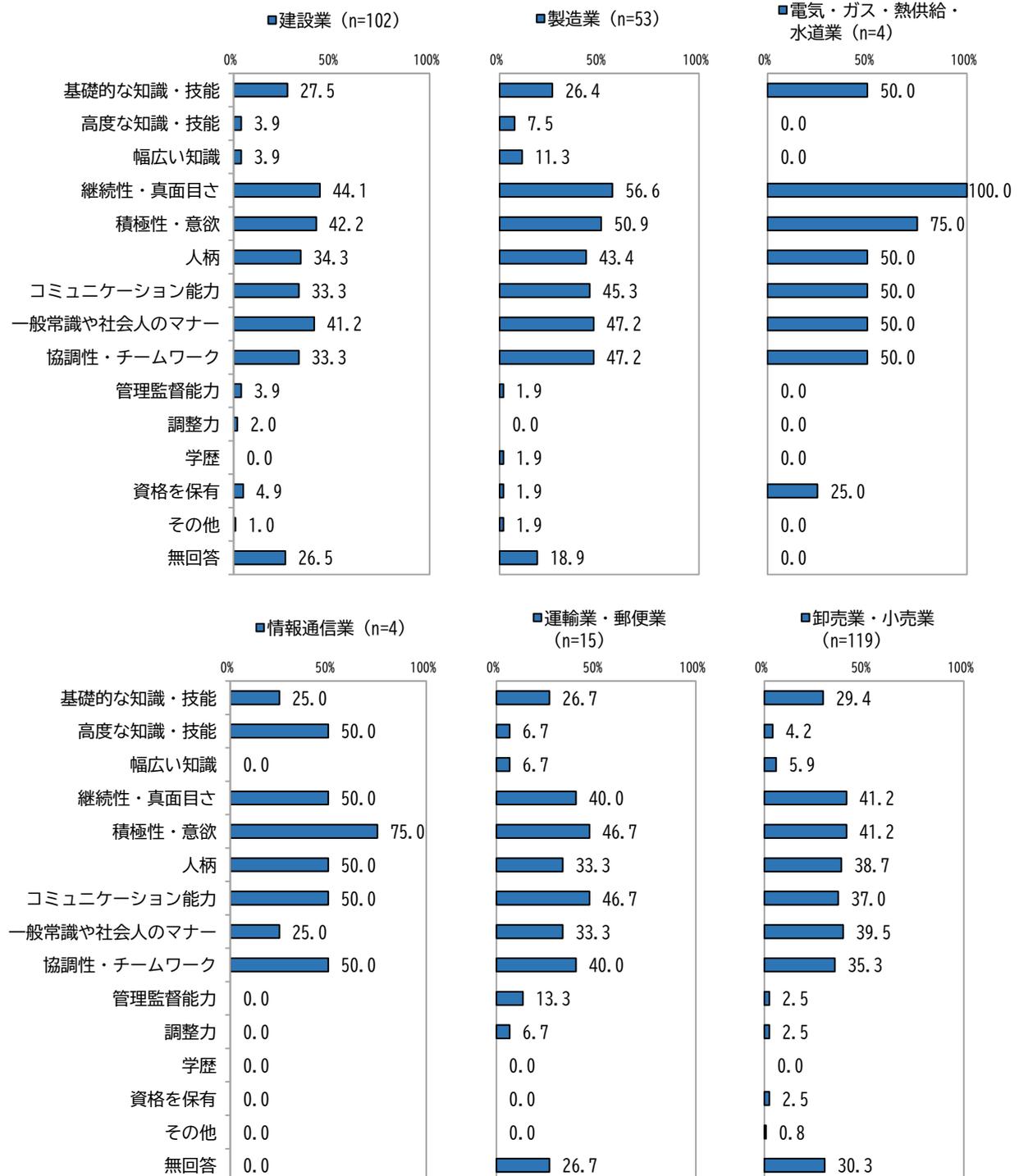
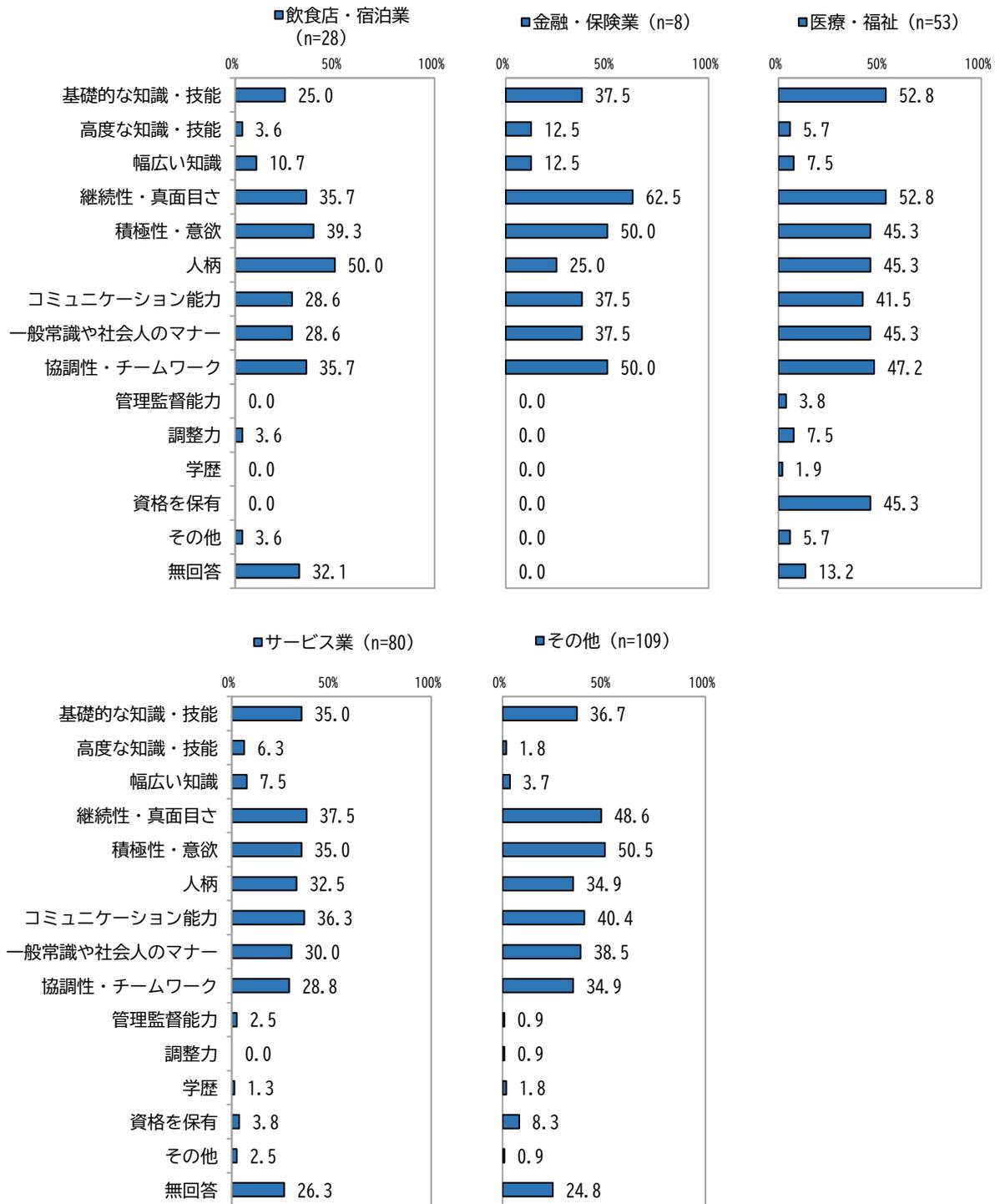


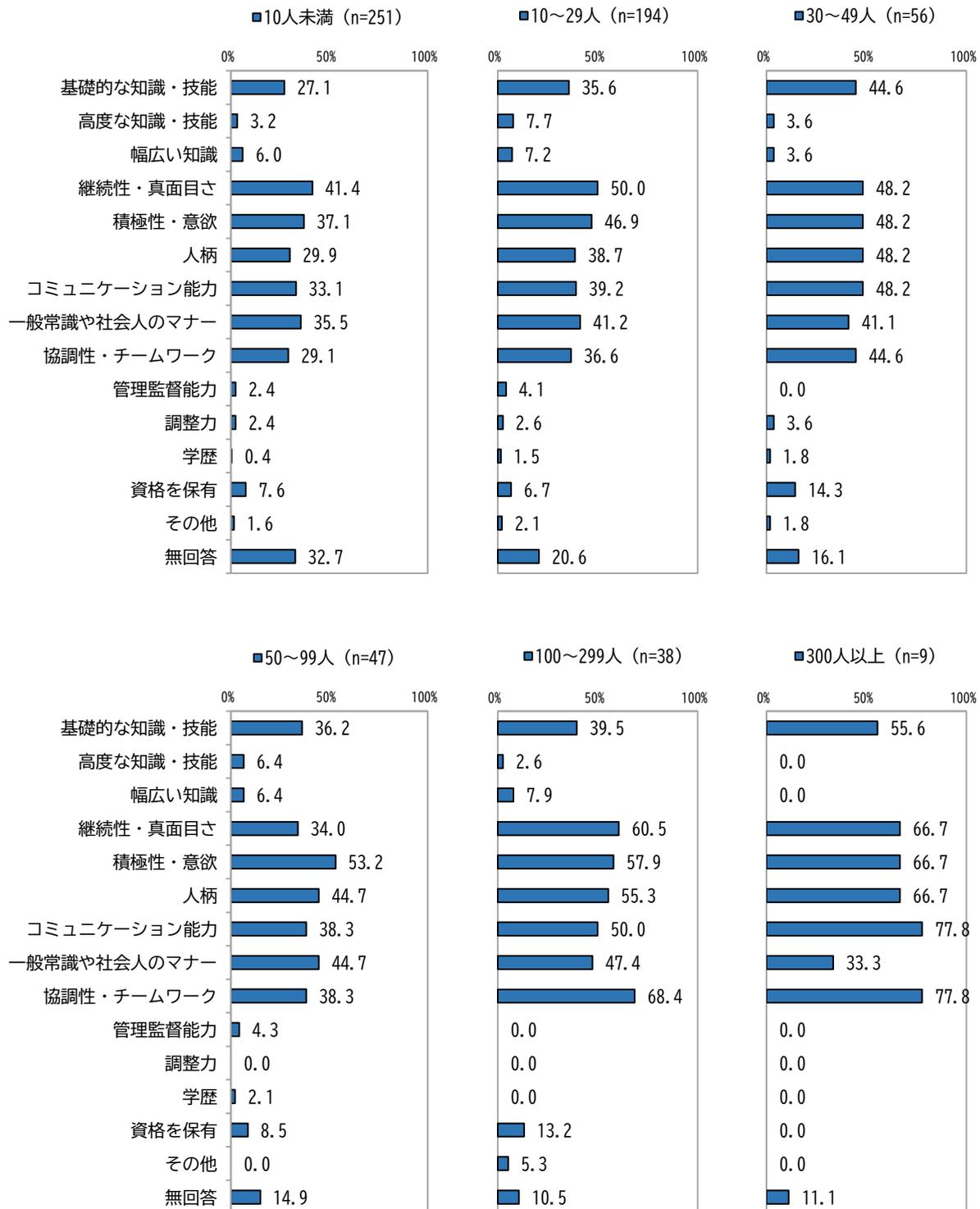
図7-1-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「継続性・真面目さ」、「積極性・意欲」、「人柄」は『300人以上』（いずれも66.7%）で割合が高く、「コミュニケーション能力」、「協調性・チームワーク」も『300人以上』（77.8%）で8割近くと割合が高くなっている。（図7-1-2）

図7-1-2 従業員を採用するに当たって求める能力（学卒者）・従業員規模別



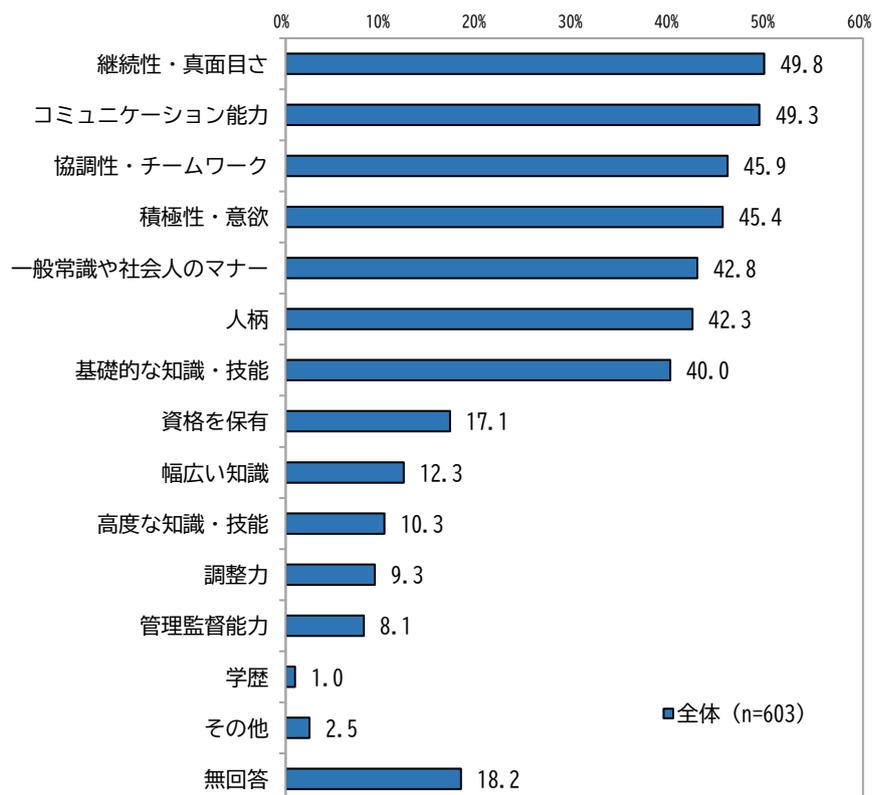
(2) 従業員を採用するに当たって求める能力（若年者（39歳まで、学卒者除く））

◇「継続性・真面目さ」が5割弱

問20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。※複数回答可

・若年者（39歳まで、学卒者除く）

図7-2 従業員を採用するに当たって求める能力（若年者（39歳まで、学卒者除く））



若年者（39歳まで、学卒者除く）を採用するに当たって求める能力については、「継続性・真面目さ」（49.8%）の割合が最も高く、次いで「コミュニケーション能力」（49.3%）、「協調性・チームワーク」（45.9%）の順となっている。（図7-2）

Ⅱ 調査結果の分析

◆ 「資格を保有」の「資格名」の記述回答で多くみられたもの

- ・ 1級・2級施工管理技士（建築、土木）
- ・ 介護福祉士
- ・ 宅地建物取引士
- ・ 自動車運転免許証
- ・ 保育士
- ・ 1級・2級建築士
- ・ 大型免許
- ・ 危険物取扱乙4種
- ・ 実務者研修
- ・ 整備士
- ・ 介護支援専門員
- ・ 建設業関連の資格

◆ 「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ 電気に携わった年数
- ・ 重機オペレーター
- ・ 英語
- ・ フォークリフト技能教習
- ・ 介護職員実務者研修修了者
- ・ 介護支援専門員
- ・ 主任ケアマネジャー
- ・ 体力
- ・ PCスキル、施工管理技術
- ・ 経験、意欲
- ・ 途上国での環境に適応できる方
- ・ 実践能力

業種別にみると、「継続性・真面目さ」は『運輸業・郵便業』（73.3%）、『製造業』（62.3%）で6割を超えており、「コミュニケーション能力」は『医療・福祉』（58.5%）、『製造業』（56.6%）で6割近くとなっている。（図7-2-1）

図7-2-1 従業員を採用するに当たって求める能力（若年者（39歳まで、学卒者除く）・業種別

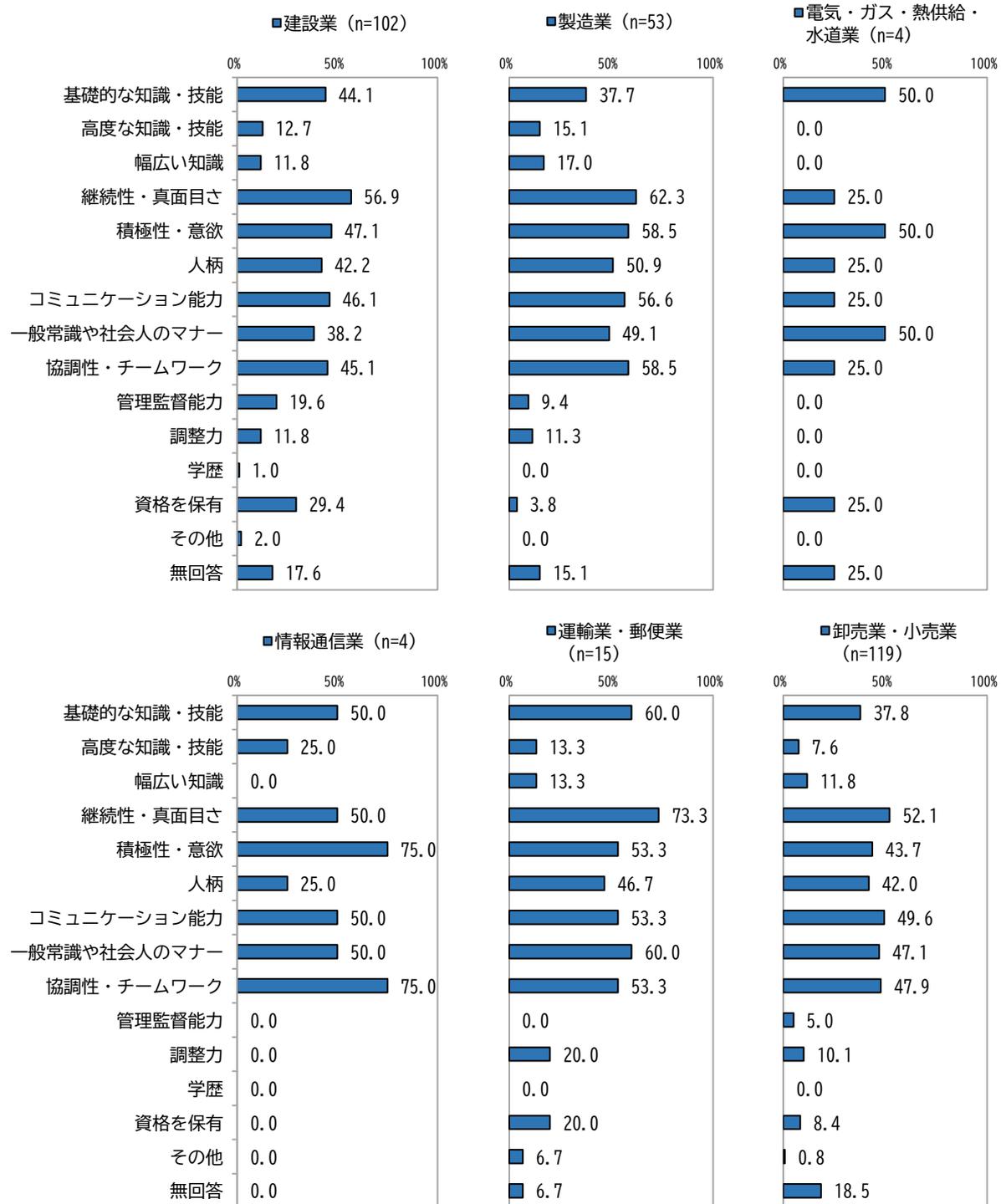
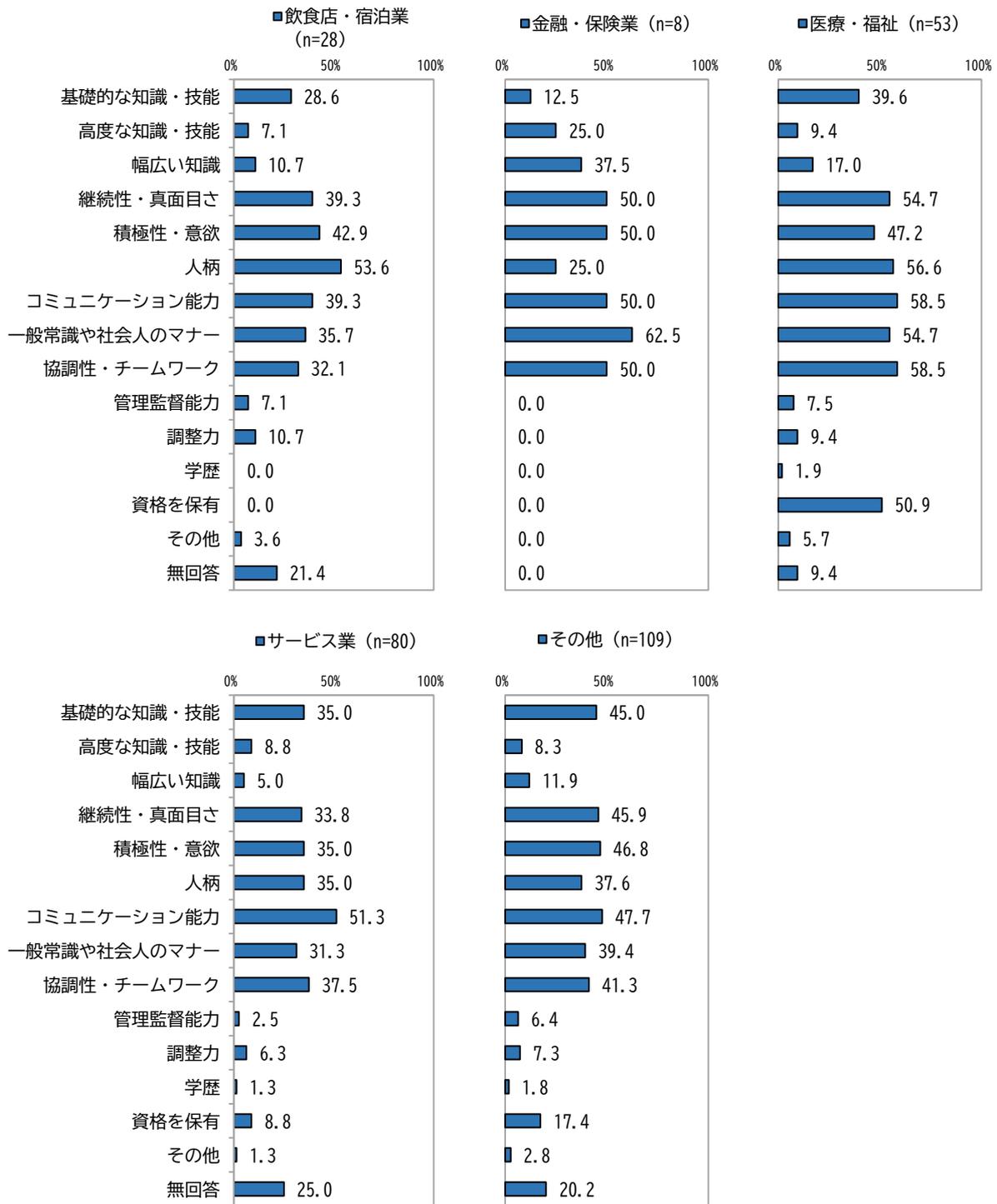
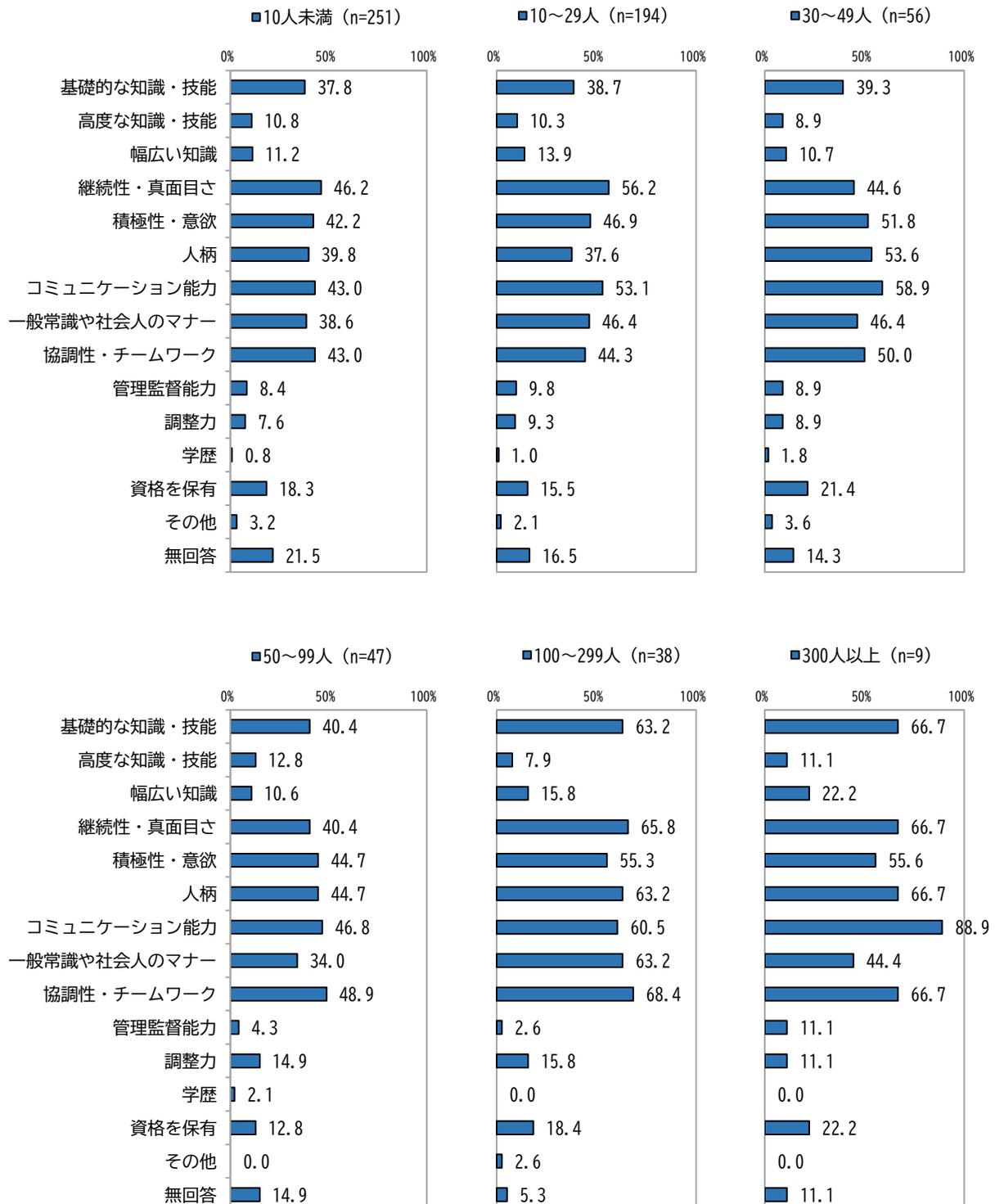


図7-2-1 続き



従業員規模別にみると、「継続性・真面目さ」は『100人以上』で6割以上と割合が高く、「コミュニケーション能力」は『300人以上』(80.8%)で9割近くとなっている。(図7-2-2)

図7-2-2 従業員を採用するに当たって求める能力(若年者(39歳まで、学卒者除く))・従業員規模別



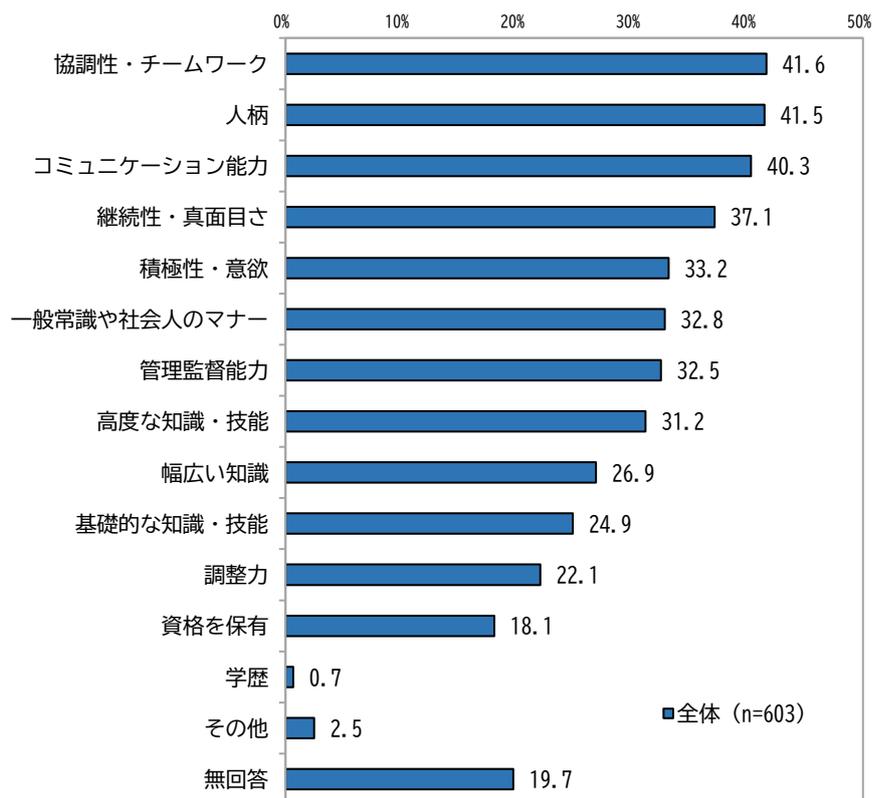
(3) 従業員を採用するに当たって求める能力 (ミドル世代 (40~64歳))

◇「協調性・チームワーク」が4割強

問20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。※複数回答可

・ミドル世代 (40~64歳)

図7-3 従業員を採用するに当たって求める能力 (ミドル世代 (40~64歳))



ミドル世代 (40~64歳) を採用するに当たって求める能力については、「協調性・チームワーク」(41.6%) の割合が最も高く、次いで「人柄」(41.5%)、「コミュニケーション能力」(40.3%) の順となっている。(図7-3)

◆「資格を保有」の「資格名」の記述回答で多くみられたもの

- ・1級・2級施工管理技士（建築、土木）
- ・介護福祉士
- ・宅地建物取引士
- ・自動車運転免許証
- ・保育士
- ・1級・2級建築士
- ・大型免許
- ・看護師
- ・危険物取扱資格（乙4類）
- ・実務研修修了
- ・初任者研修
- ・整備士
- ・フォークリフト免許
- ・建設業関連の資格

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・重機オペレーター
- ・英語
- ・フォークリフト技能教習
- ・介護職員実務者研修修了者
- ・介護支援専門員
- ・主任ケアマネジャー
- ・健康
- ・体力
- ・コンサルタントまたは専門家としての5年以上の経験
- ・個人業のため、コミュニケーション能力
- ・採用していない

II 調査結果の分析

業種別にみると、「協調性・チームワーク」は『情報通信業』（75.0%）で7割を超えており、「人柄」は『飲食店・宿泊業』（57.1%）、『医療・福祉』（56.6%）で6割近くとなっている。（図7-3-1）

図7-3-1 従業員を採用するに当たって求める能力（ミドル世代（40～64歳））・業種別

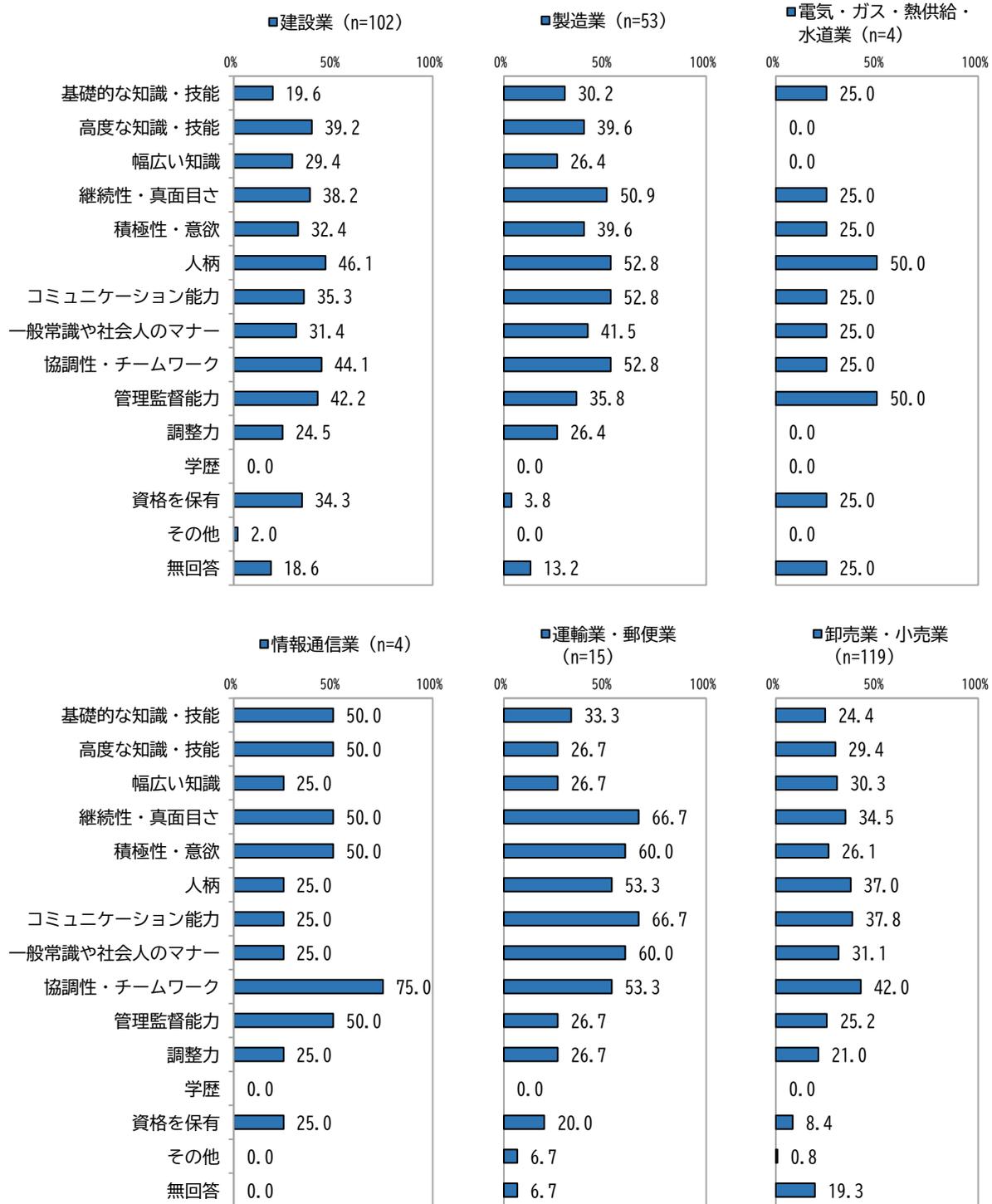
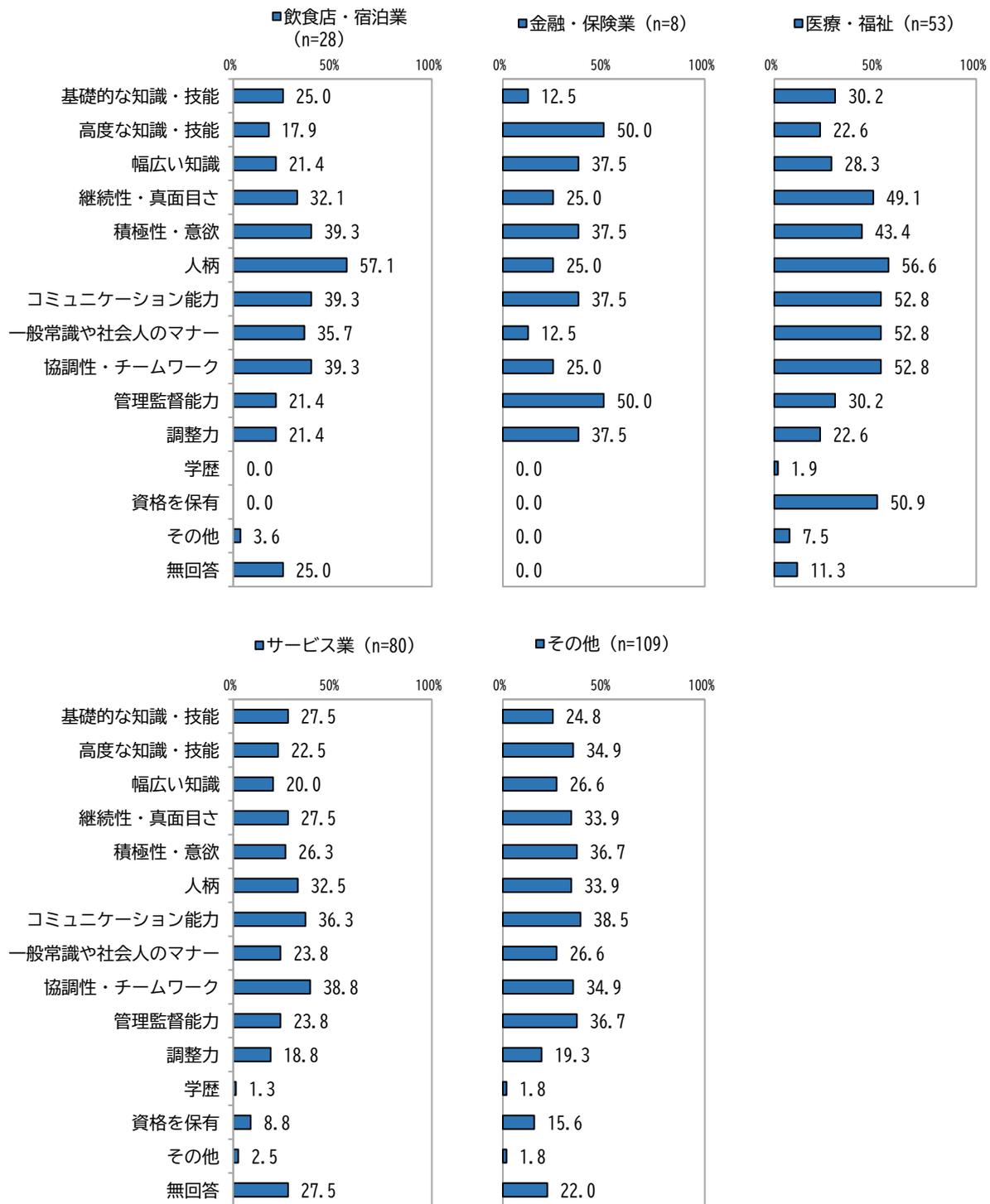


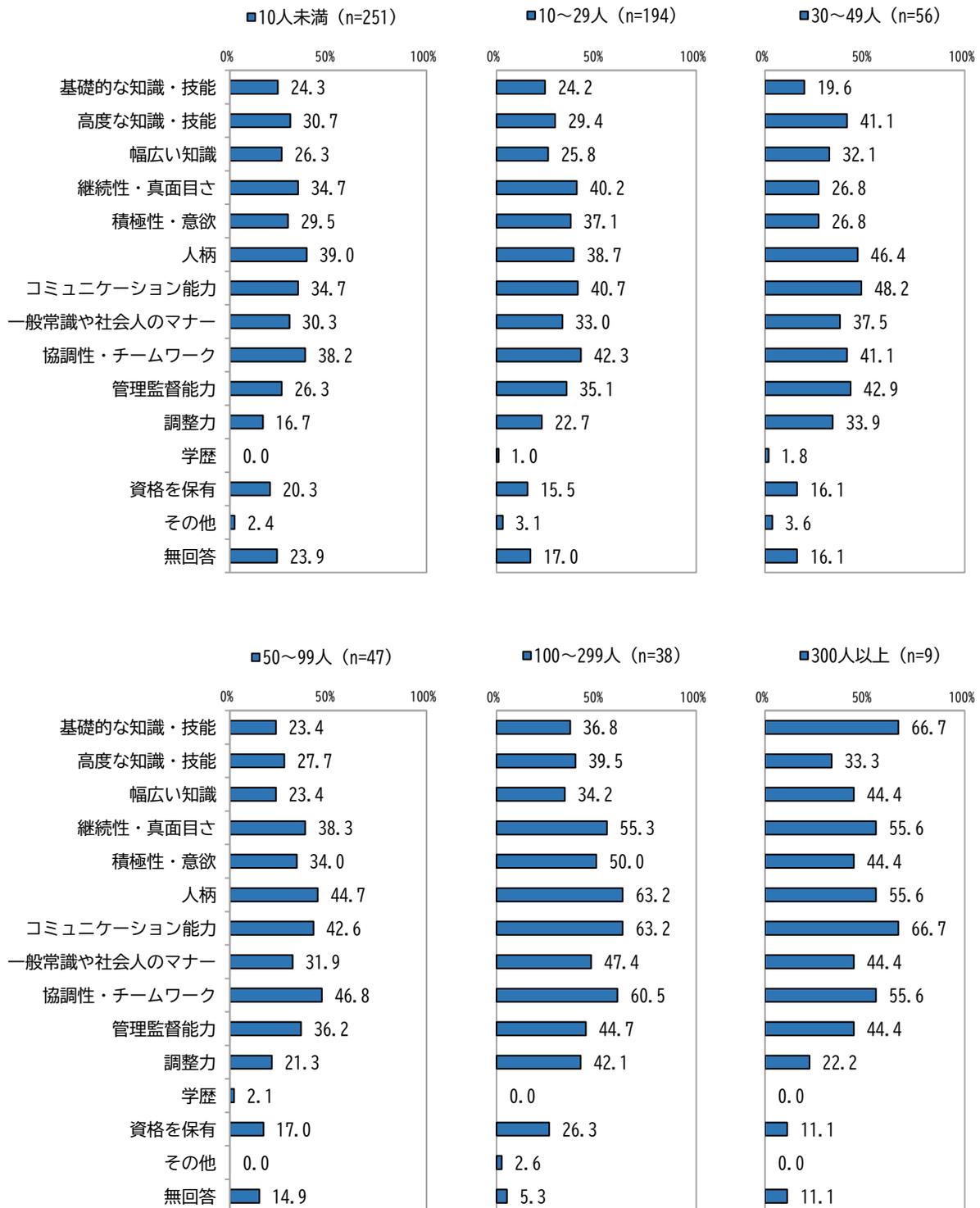
図7-3-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「協調性・チームワーク」は『100～299人』(60.5%)、『300人以上』(55.6%)で5割を超えており、「人柄」も『100～299人』(63.2%)、『300人以上』(55.6%)で5割を超えている。(図7-3-2)

図7-3-2 従業員を採用するに当たって求める能力(ミドル世代(40～64歳))・従業員規模別



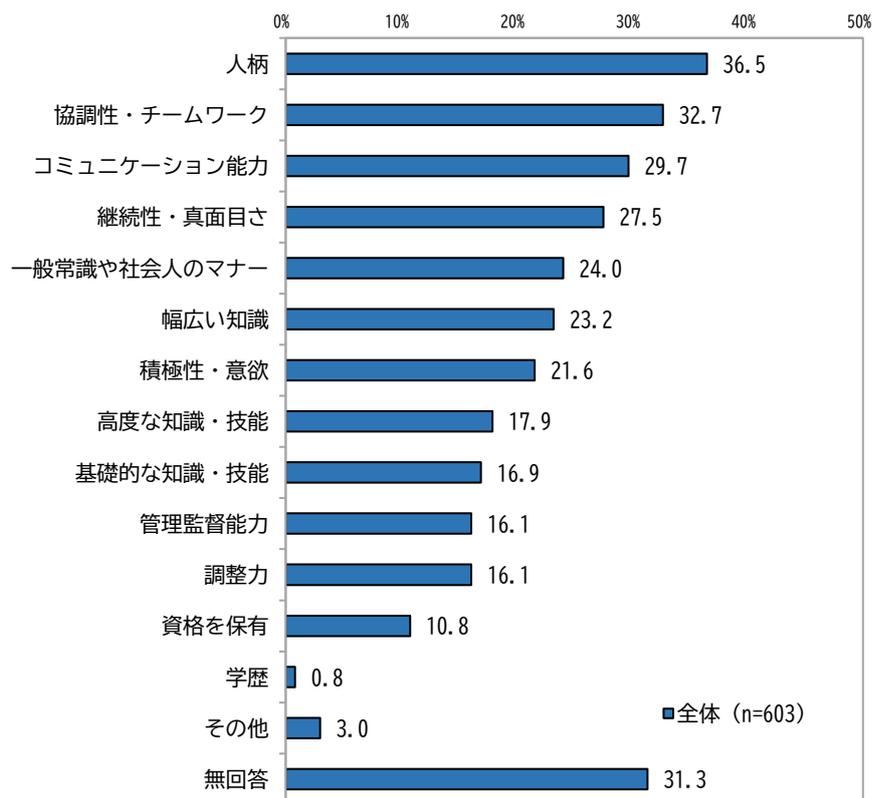
(4) 従業員を採用するに当たって求める能力 (シニア世代 (65歳以上))

◇「人柄」が4割近く

問20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。※複数回答可

・シニア世代 (65歳以上)

図7-4 従業員を採用するに当たって求める能力 (シニア世代 (65歳以上))



シニア世代 (65歳以上) を採用するに当たって求める能力については、「人柄」(36.5%) の割合が最も高く、次いで「協調性・チームワーク」(32.7%)、「コミュニケーション能力」(29.7%) の順となっている。(図7-4)

◆ 「資格を保有」の「資格名」の記述回答で多くみられたもの

- ・ 介護福祉士
- ・ 建築施工管理技士
- ・ 土木施工管理技士
- ・ 建築士
- ・ 宅地建物取引士
- ・ 保育士
- ・ 大型自動車免許
- ・ 看護師
- ・ 初任者研修
- ・ 整備士
- ・ フォークリフト免許
- ・ 普通自動車免許

◆ 「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ 電気に携わった年数
- ・ 健康
- ・ 重機オペレーター
- ・ 英語
- ・ 介護職員実務者研修修了者
- ・ 介護支援専門員
- ・ 柔軟さ
- ・ 経営経験
- ・ 体力
- ・ コンサルタントまたは専門家としての5年以上の経験
- ・ 採用していない

業種別にみると、「人柄」は『情報通信業』（50.0%）で5割となっており、「協調性・チームワーク」は『情報通信業』（75.0%）、『金融・保険業』（62.5%）で6割強を超えている。（図7-4-1）

図7-4-1 従業員を採用するに当たって求める能力（シニア世代（65歳以上）・業種別

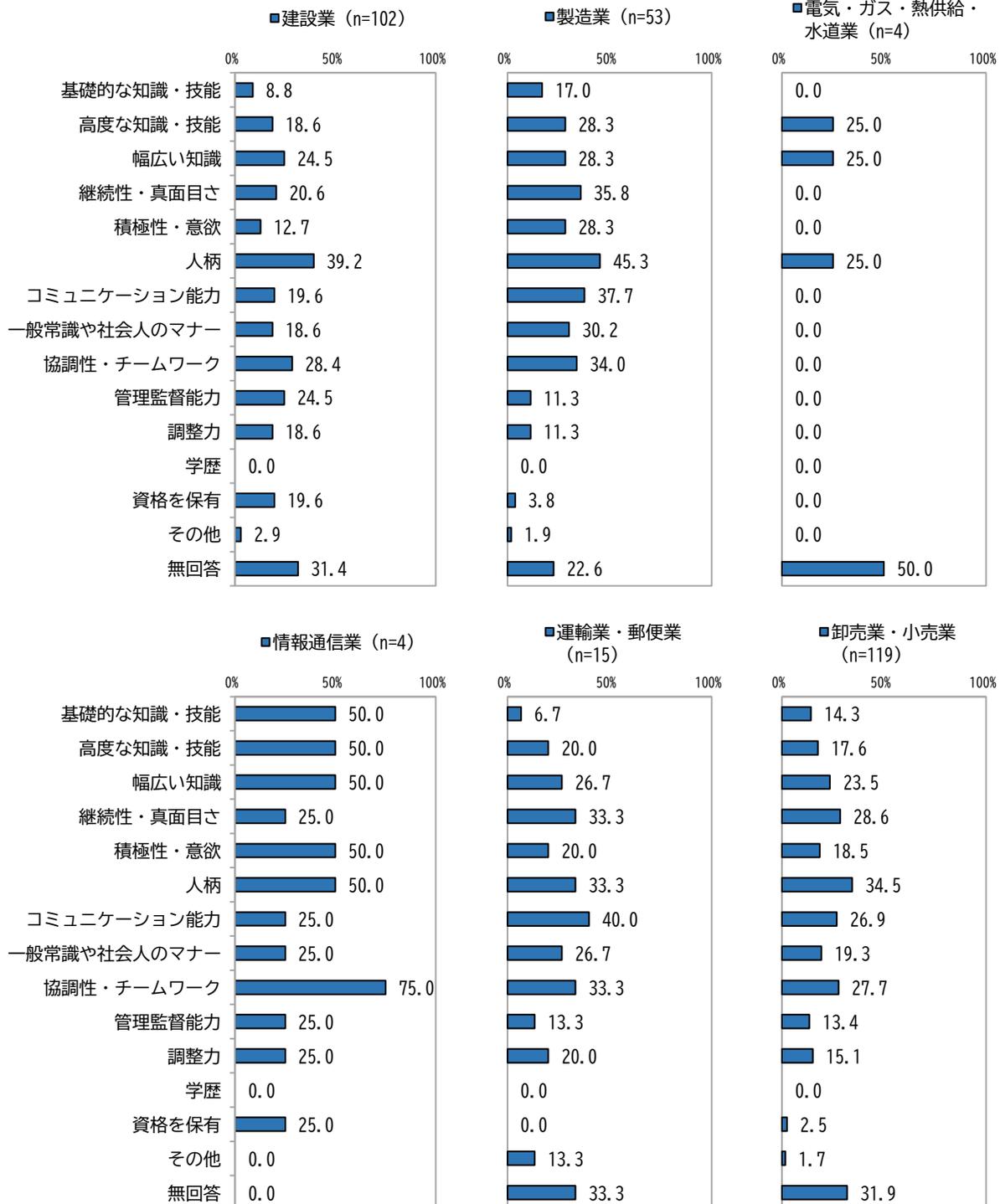
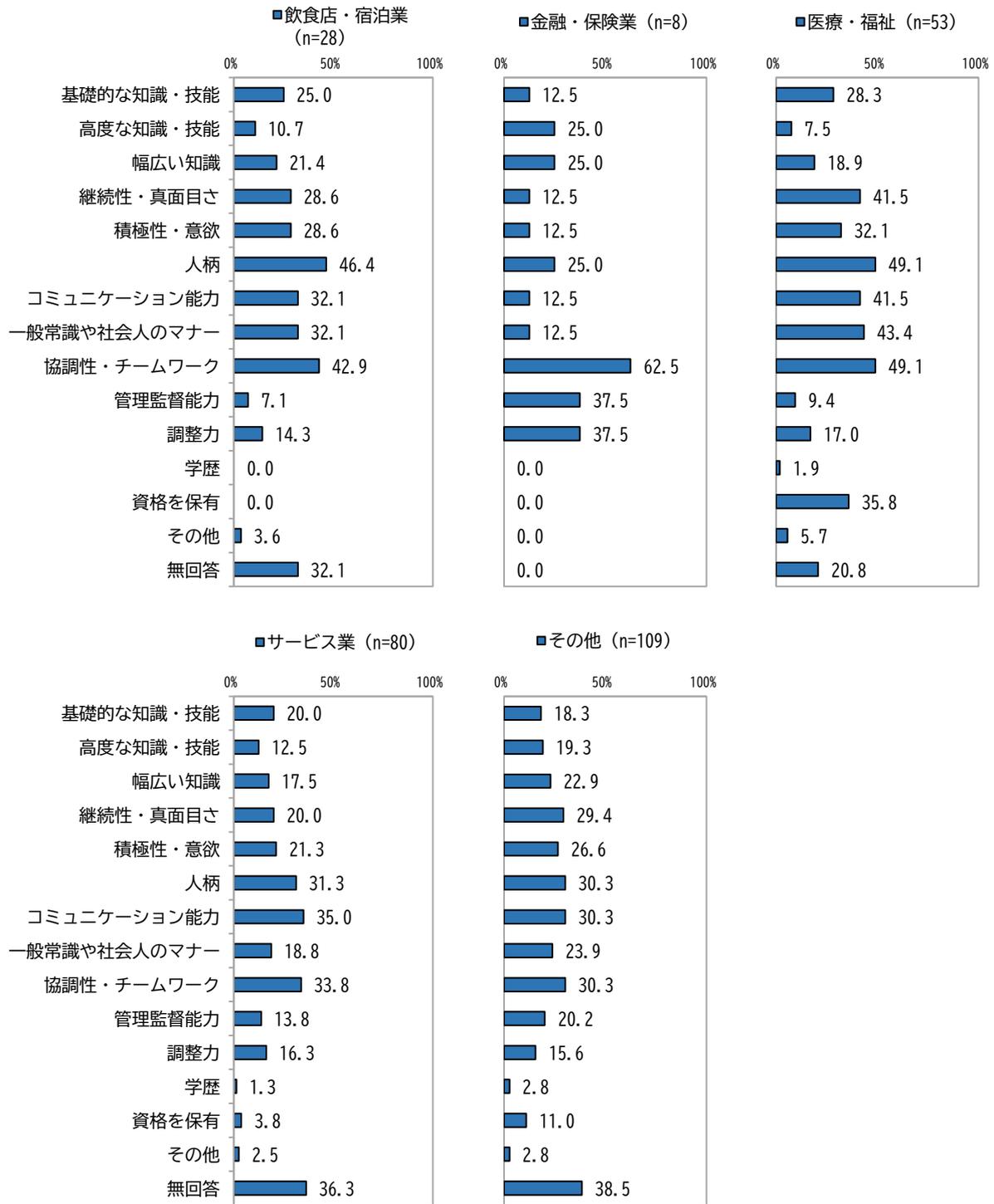
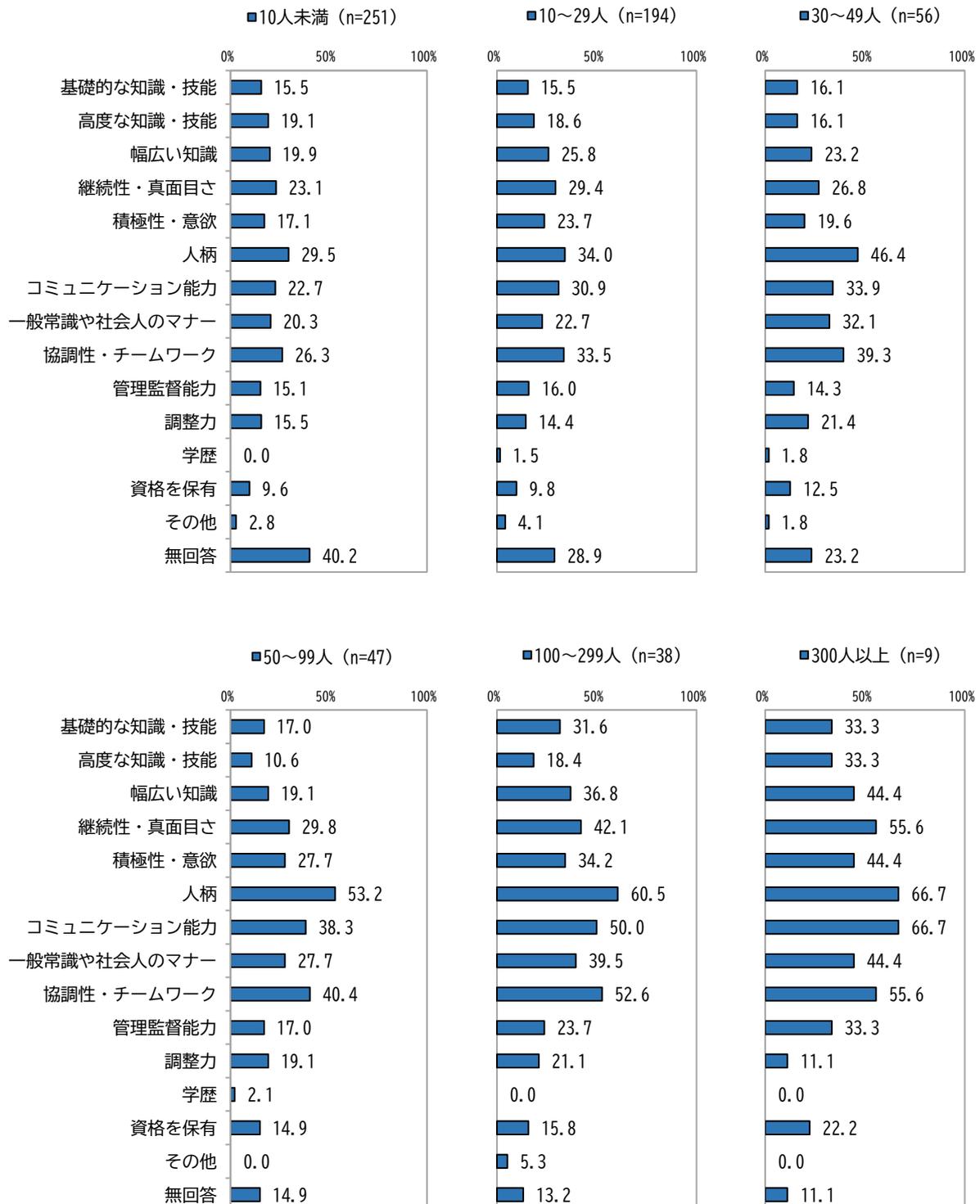


図7-4-1 続き



従業員規模別にみると、「人柄」は『300人以上』（66.7%）、『100～299人』（60.5%）で6割を超えており、「協調性・チームワーク」は『300人以上』（55.6%）、『100～299人』（52.6%）で5割を超えている。（図7-4-2）

図7-4-2 従業員を採用するに当たって求める能力（シニア世代（65歳以上）・従業員規模別



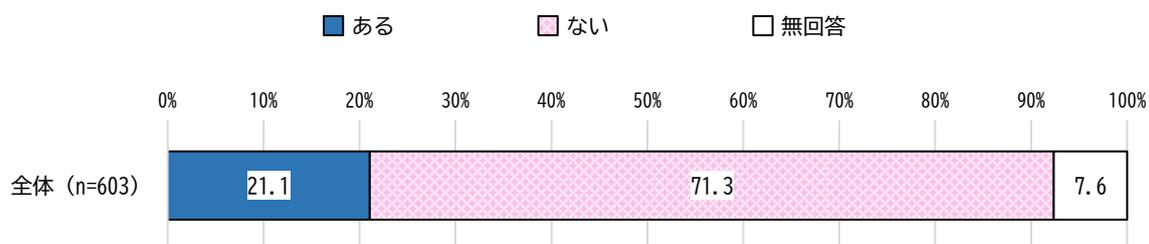
(5) 障害者の採用の実績

◇「ある」が2割強

問2 1 障害者の採用の実績及び採用の予定について該当する番号に○を付けてください。
なお、採用の実績又は予定がある場合には、該当する障害の種別について番号に○を付けてください。

(採用の実績)

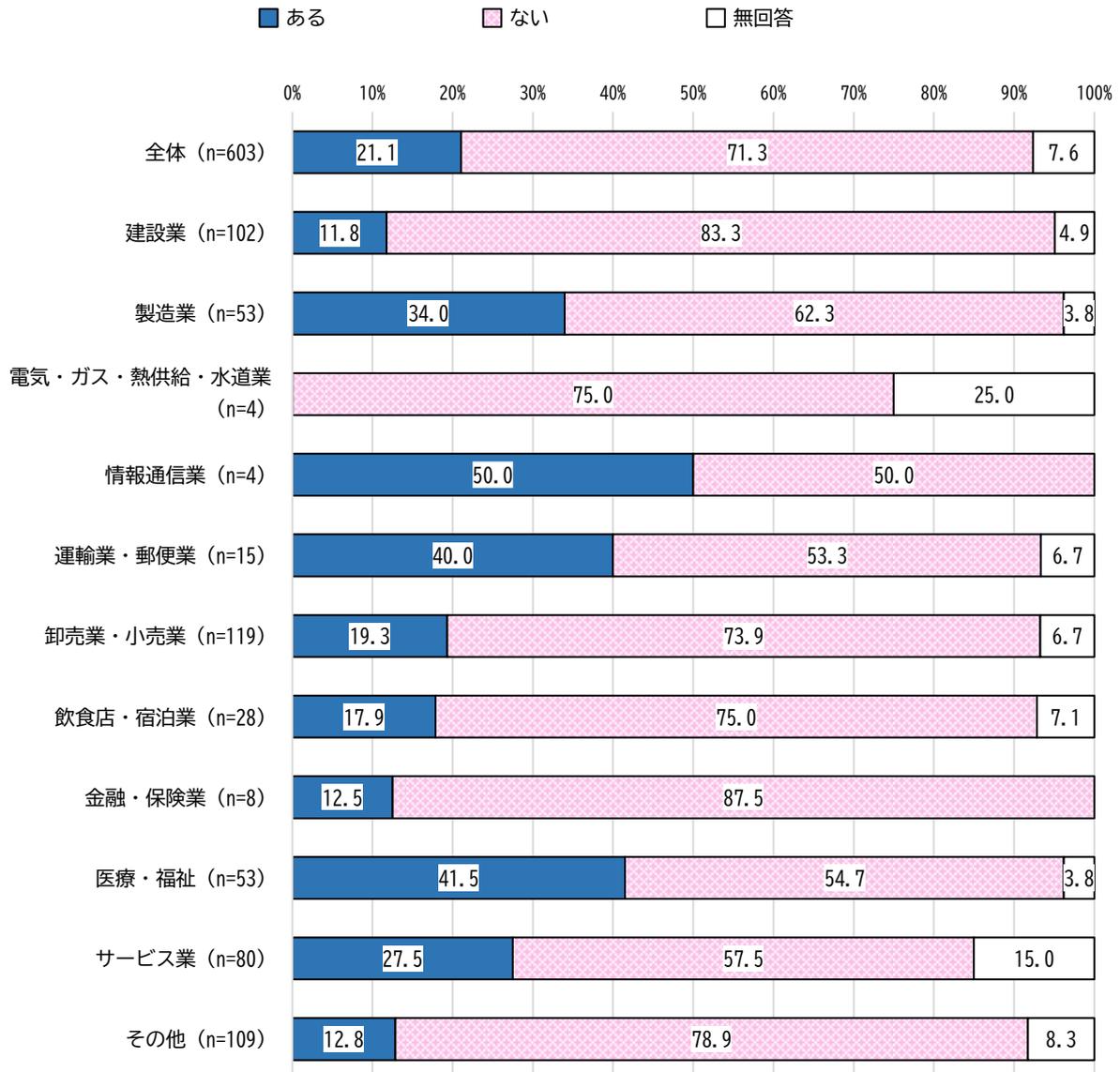
図7-5 障害者の採用の実績



障害者の採用の実績については、「ある」が21.1%となっている。(図7-5)

業種別にみると、「ある」は『情報通信業』（50.0%）、『医療・福祉』（41.5%）、『運輸業・郵便業』（40.0%）で4割を超えている。（図7-5-1）

図7-5-1 障害者の採用の実績・業種別

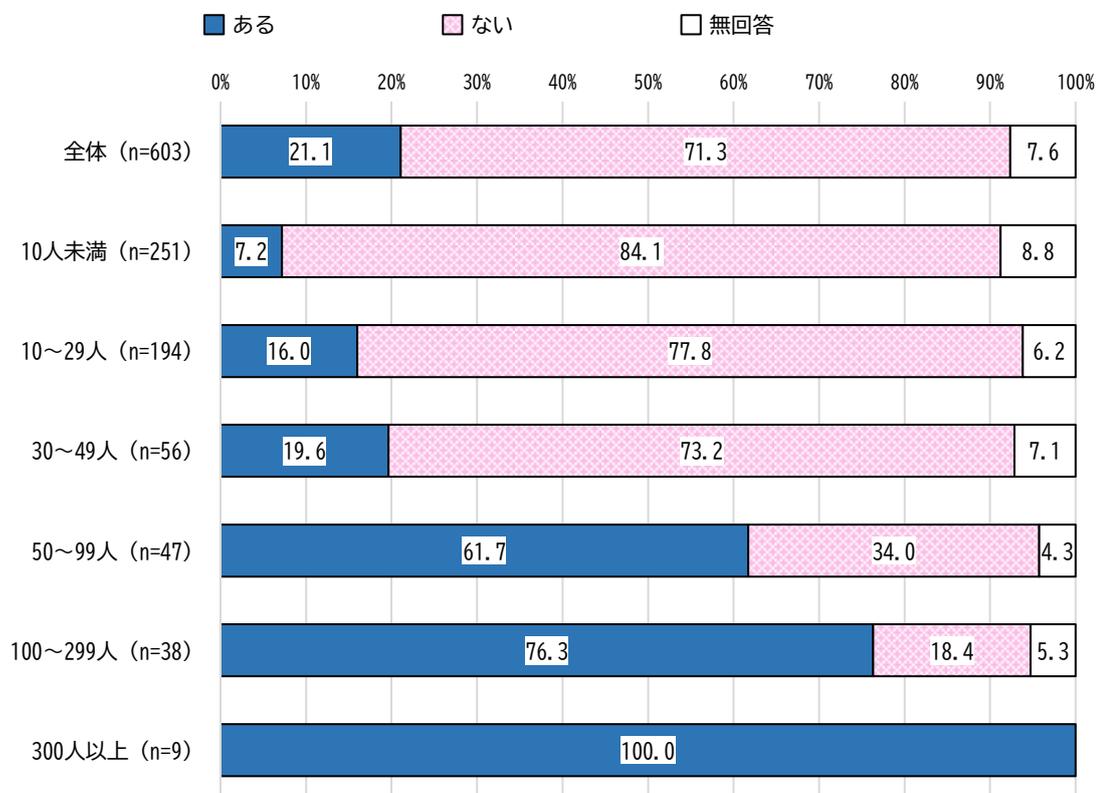


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

Ⅱ 調査結果の分析

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるのに伴って「ある」の割合が高くなっている。
(図7-5-2)

図7-5-2 障害者の採用の実績・従業員規模別



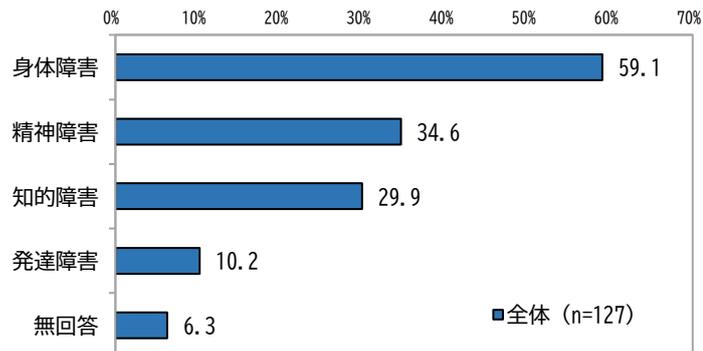
(6) 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別

◇「身体障害」が6割弱

(問2-1 採用の実績で「ある」と回答)

(採用の実績がある場合の該当する障害の種別) ※複数回答可

図7-6 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別

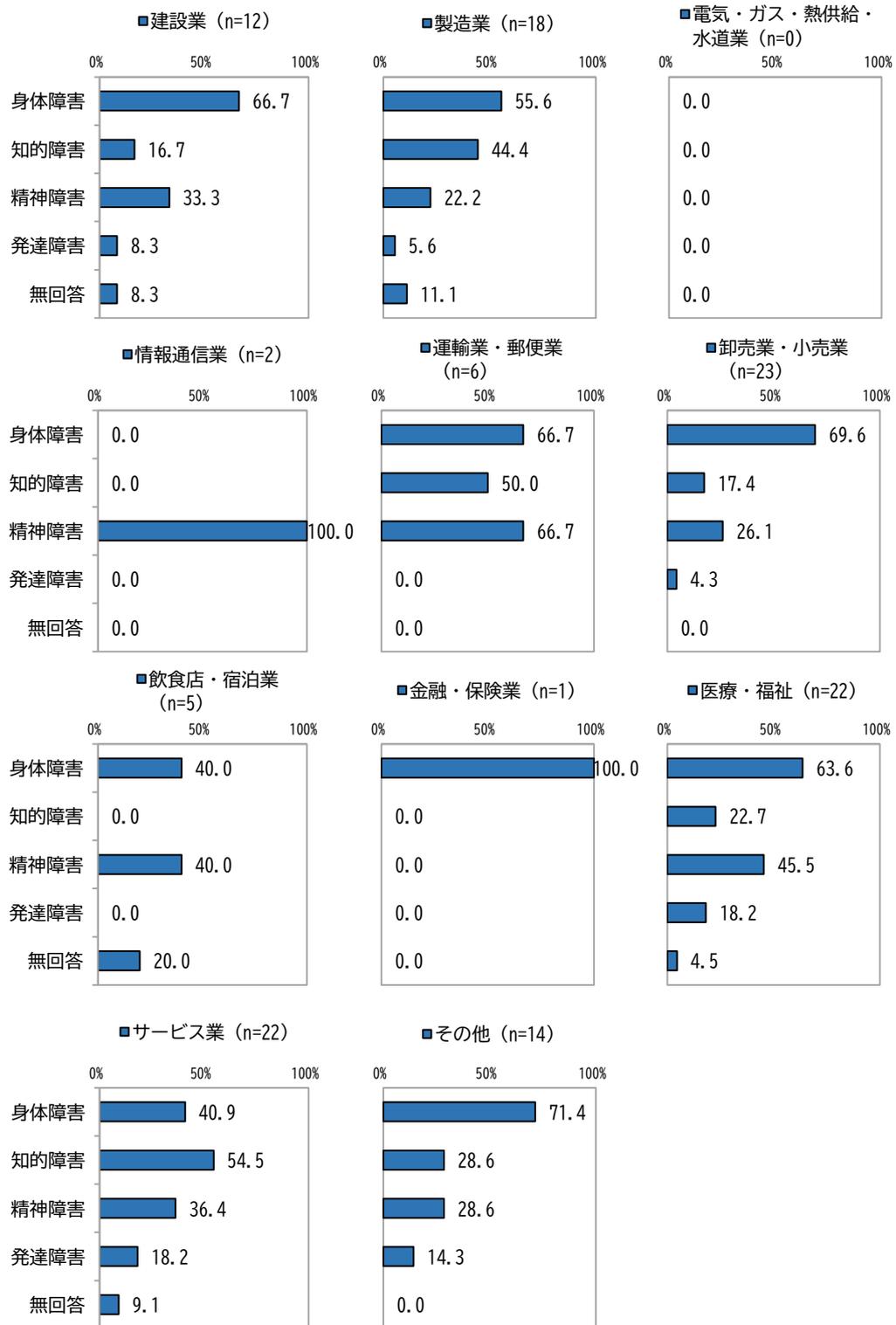


障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別については、「身体障害」(59.1%)の割合が最も高く、次いで「精神障害」(34.6%)、「知的障害」(29.9%)の順となっている。(図7-6)

II 調査結果の分析

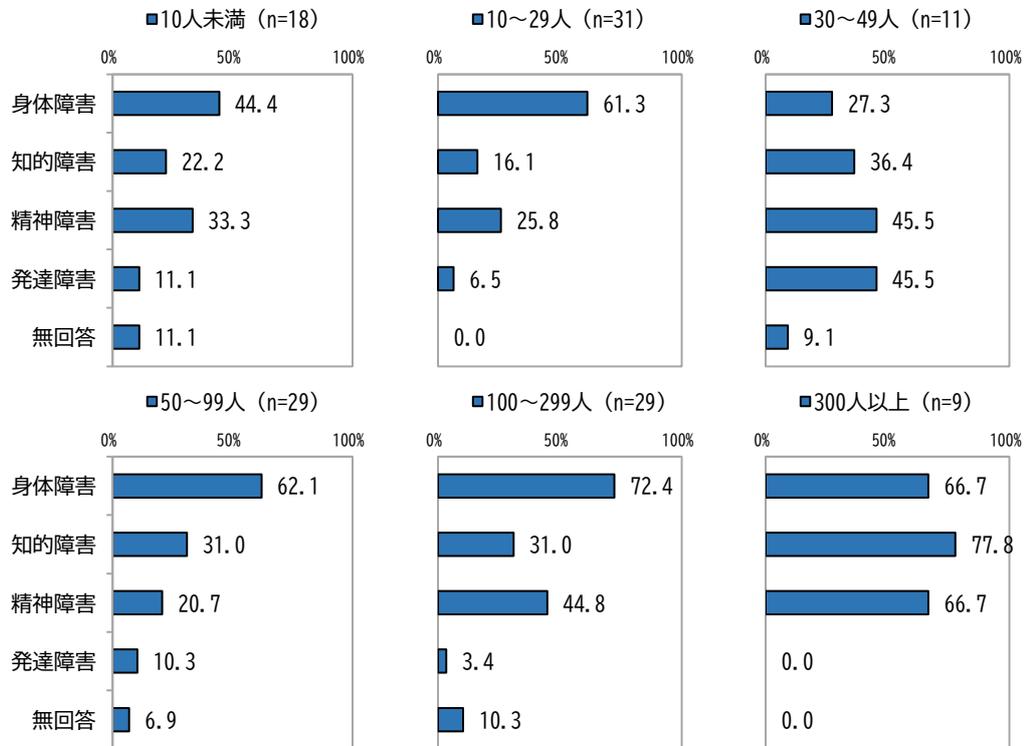
業種別にみると、『サービス業』(54.5%)、『運輸業・郵便業』(50.0%)、『製造業』(44.4%)では「知的障害」が他の業種と比較して高く、『情報通信業』(100.0%)、『運輸業・郵便業』(66.7%)では「精神障害」が他の業種と比較して高くなっている。(図7-6-1)

図7-6-1 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別・業種別



従業員規模別にみると、『30～49人』（27.3%）では「身体障害」が他の従業員規模と比較して低くなっている。（図7-6-2）

図7-6-2 障害者の採用の実績がある場合の該当する障害の種別・従業員規模別



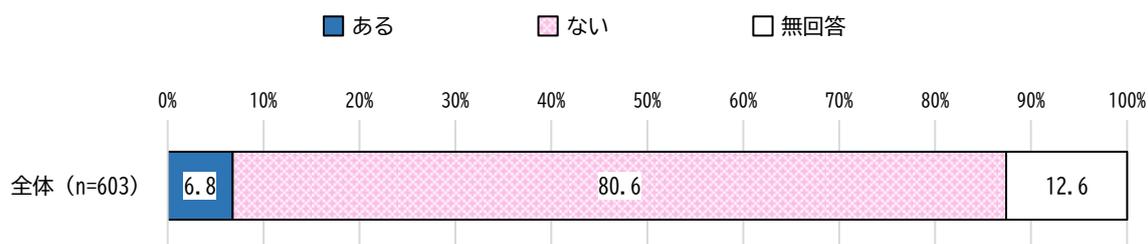
(7) 障害者の採用の予定

◇「ある」が1割未満

問2 1 障害者の採用の実績及び採用の予定について該当する番号に○を付けてください。
なお、採用の実績又は予定がある場合には、該当する障害の種別について番号に○を付けてください。

(採用の予定)

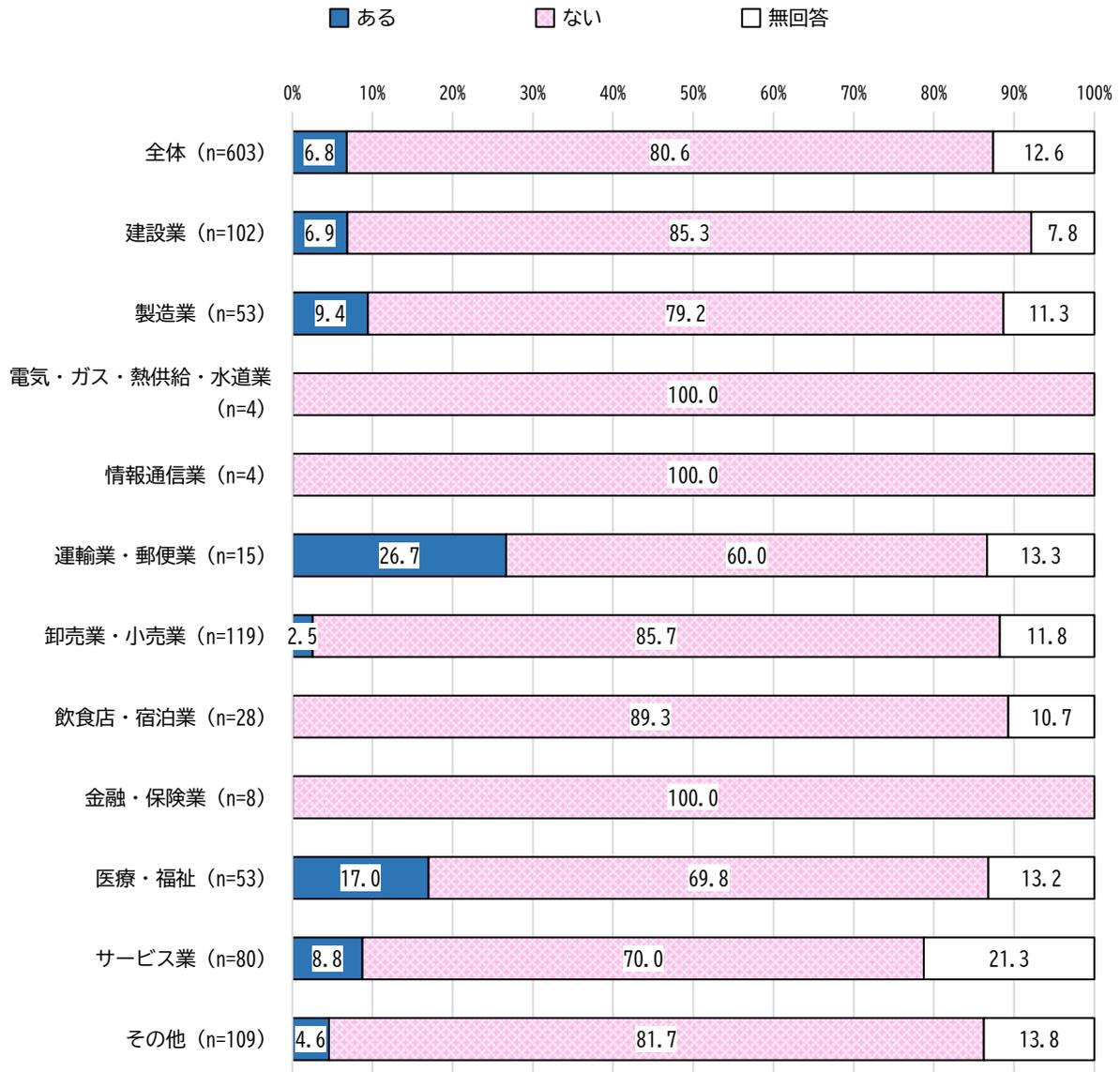
図7-7 障害者の採用の予定



障害者の採用の予定については、「ある」が6.8%となっている。(図7-7)

業種別にみると、『運輸業・郵便業』（26.7%）では「ある」の割合が他の業種と比較して高くなっている。（図7-7-1）

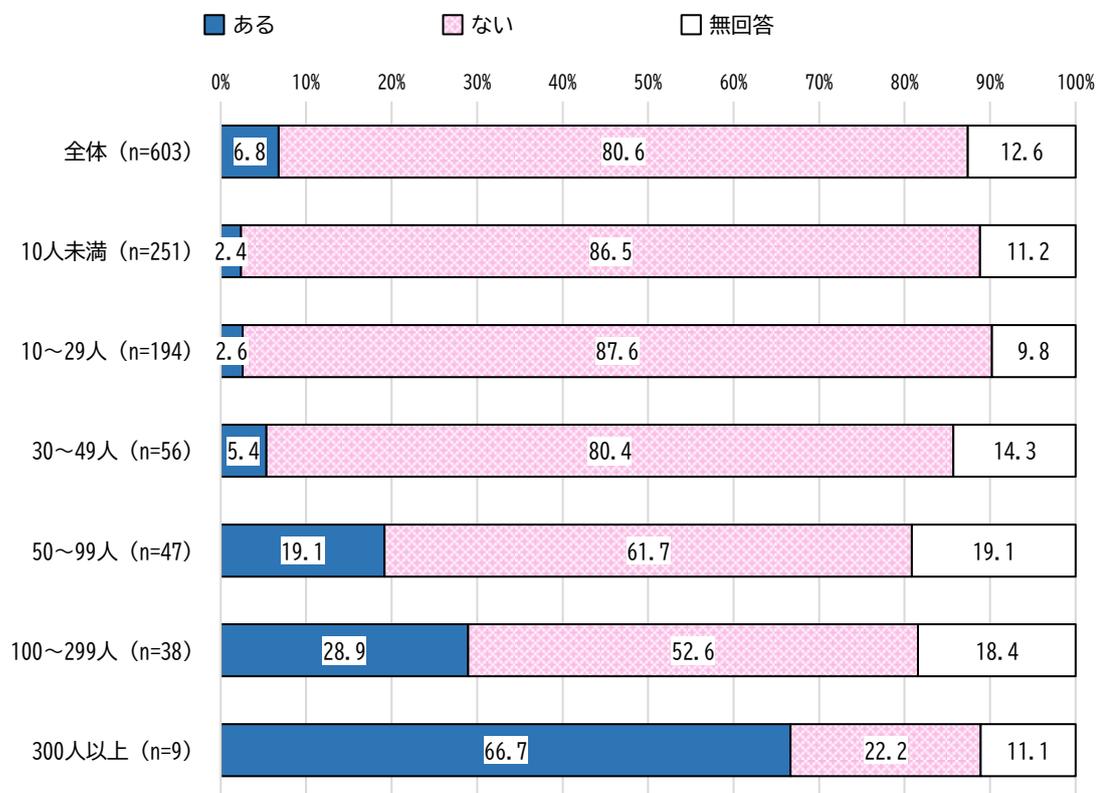
図7-7-1 障害者の採用の予定・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるのに伴って「ある」の割合が高くなっている。
 (図 7-7-2)

図 7-7-2 障害者の採用の予定・従業員規模別



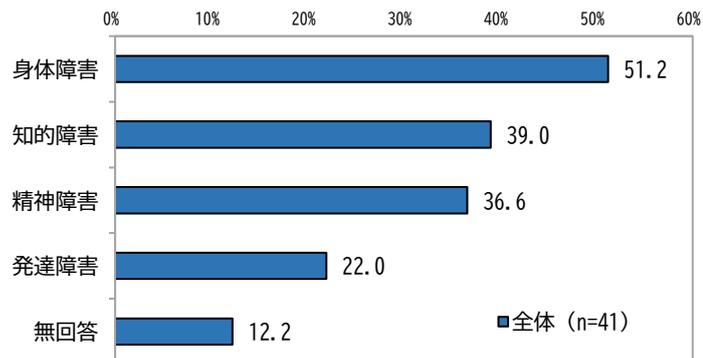
(8) 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別

◇「身体障害」が5割強

(問2-1 採用の予定で「ある」と回答)

(採用の予定がある場合の該当する障害の種別) ※複数回答可

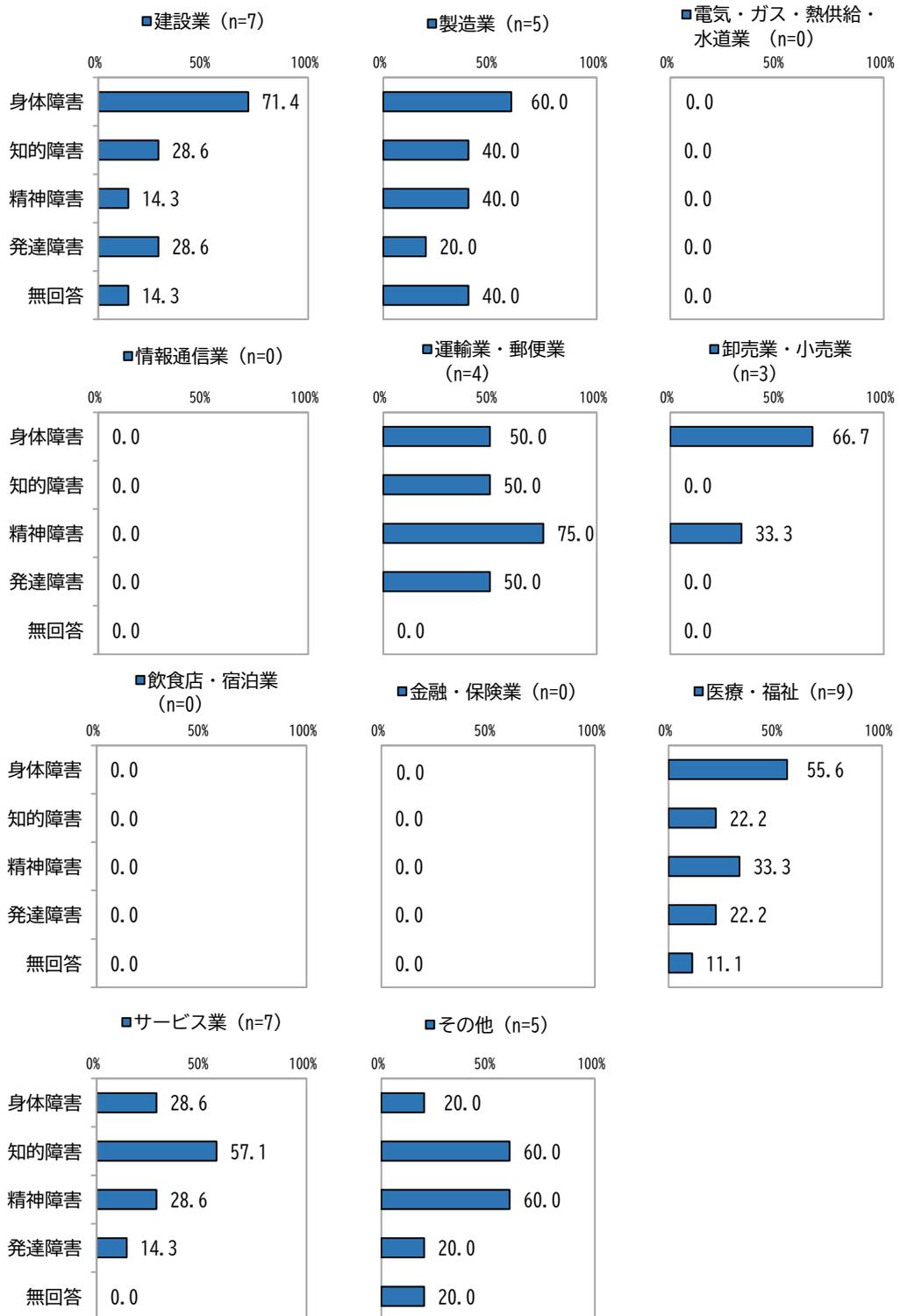
図7-8 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別



障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別については、「身体障害」(51.2%)の割合が最も高く、次いで「知的障害」(39.0%)、「精神障害」(36.6%)の順となっている。(図7-8)

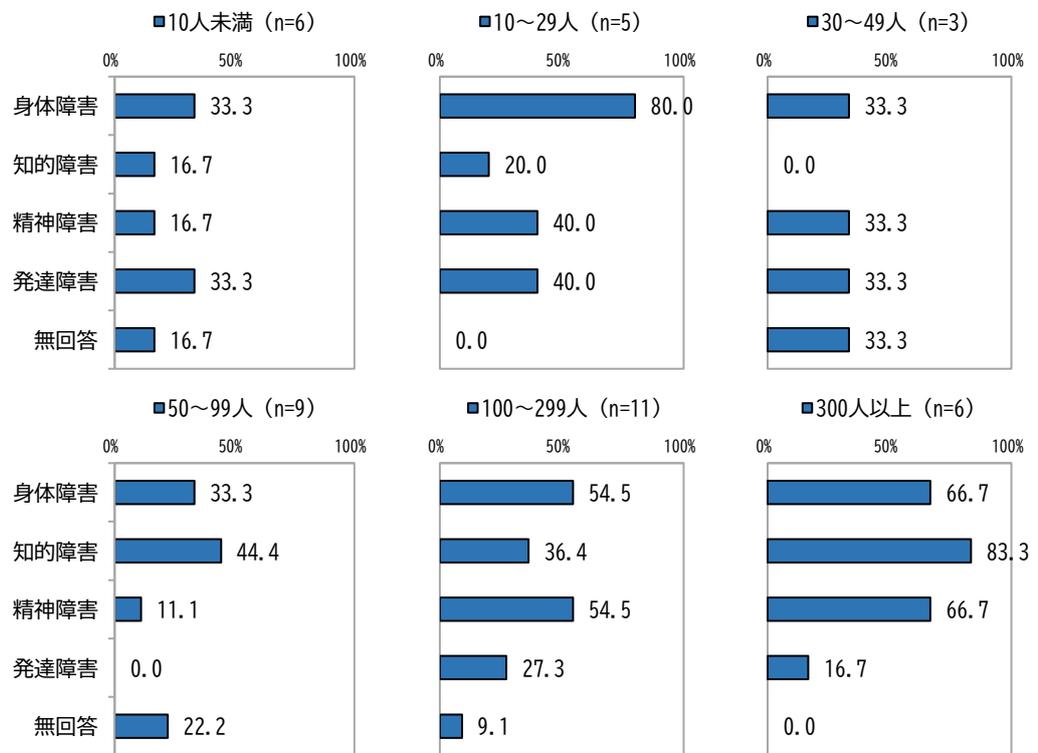
業種別については、回答者が少ないため値のみ掲載する。(図7-8-1)

図7-8-1 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別・業種別



従業員規模別については、回答者が少ないため値のみ掲載する。(図7-8-2)

図7-8-2 障害者の採用の予定がある場合の該当する障害の種別・従業員規模別

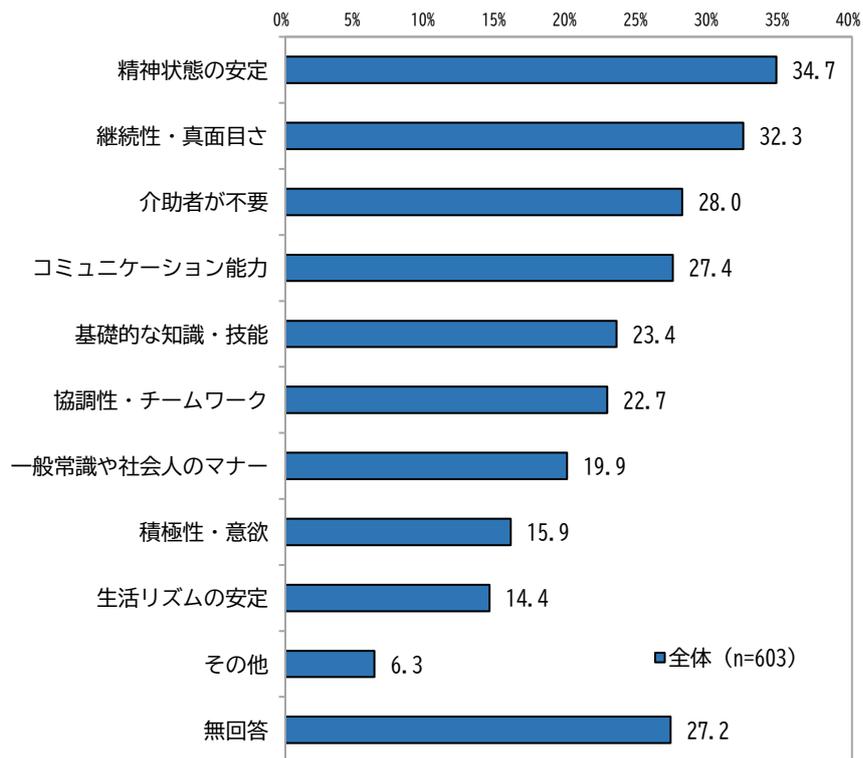


(9) 障害者を採用するに当たって求める能力

◇「精神状態の安定」が3割台半ば

問22 障害者を採用するに当たって、求める能力は何ですか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

図7-9 障害者を採用するに当たって求める能力



障害者を採用するに当たって求める能力については、「精神状態の安定」(34.7%)の割合が最も高く、次いで「継続性・真面目さ」(32.3%)、「介助者が不要」(28.0%)の順となっている。(図7-9)

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・介護事業の有資格者であること
- ・大型特殊、移動式クレーンの資格取得
- ・教習指導員は障害者の採用はできず、事務員としての能力があるかで判断する
- ・運転免許
- ・指示理解力
- ・直接採用している方はいないが、製品の一部を障害者施設へ委託している(知的障害者)
- ・採用予定なし

業種別にみると、「精神状態の安定」は『情報通信業』（75.0%）で7割台半ばとなっており、「継続性・真面目さ」は『金融・保険業』（62.5%）で6割強、『電気・ガス・熱供給・水道業』（50.0%）、『製造業』（47.2%）、『運輸業・郵便業』（46.7%）で5割近くとなっている。（図7-9-1）

図7-9-1 障害者を採用するに当たって求める能力・業種別

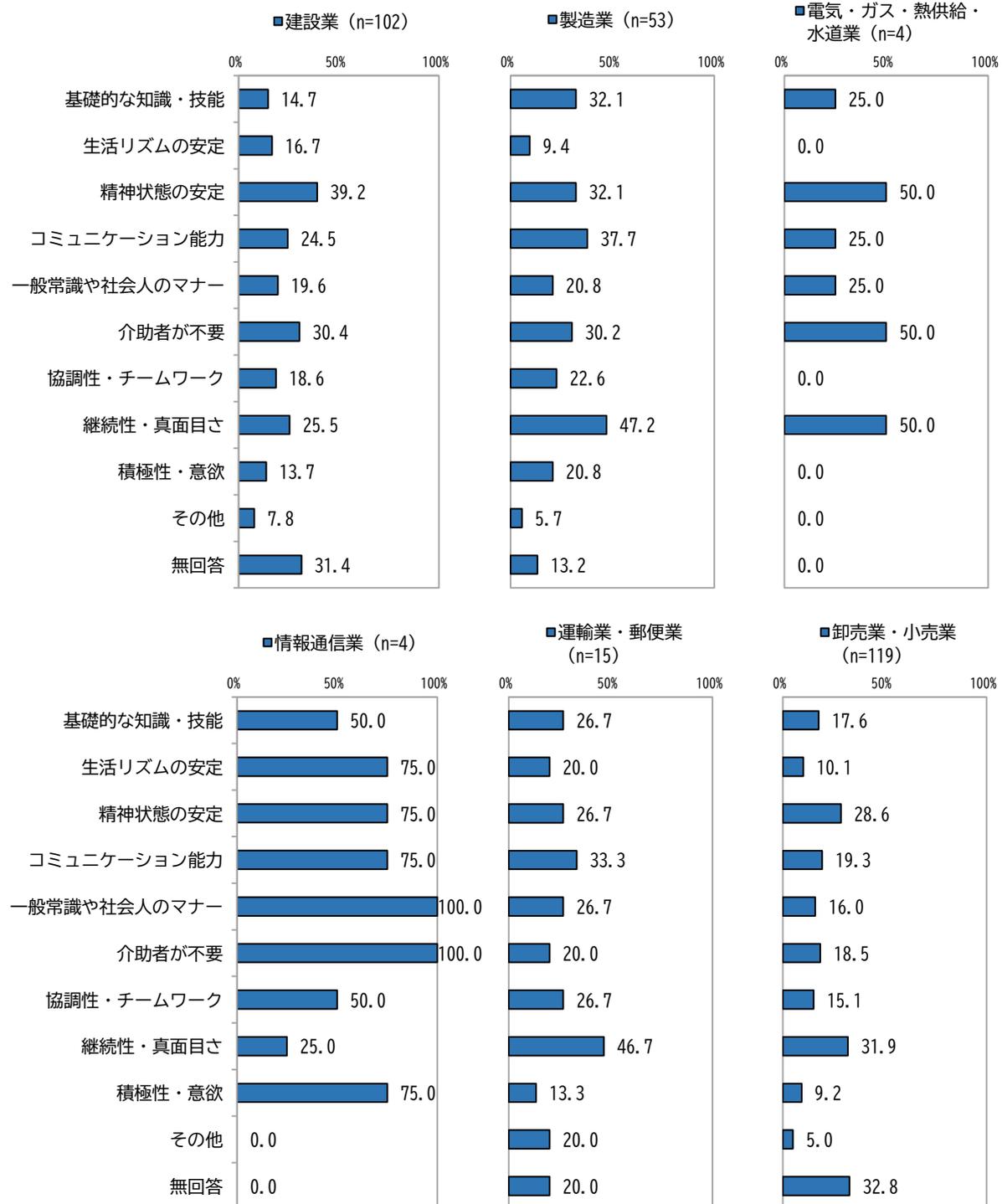
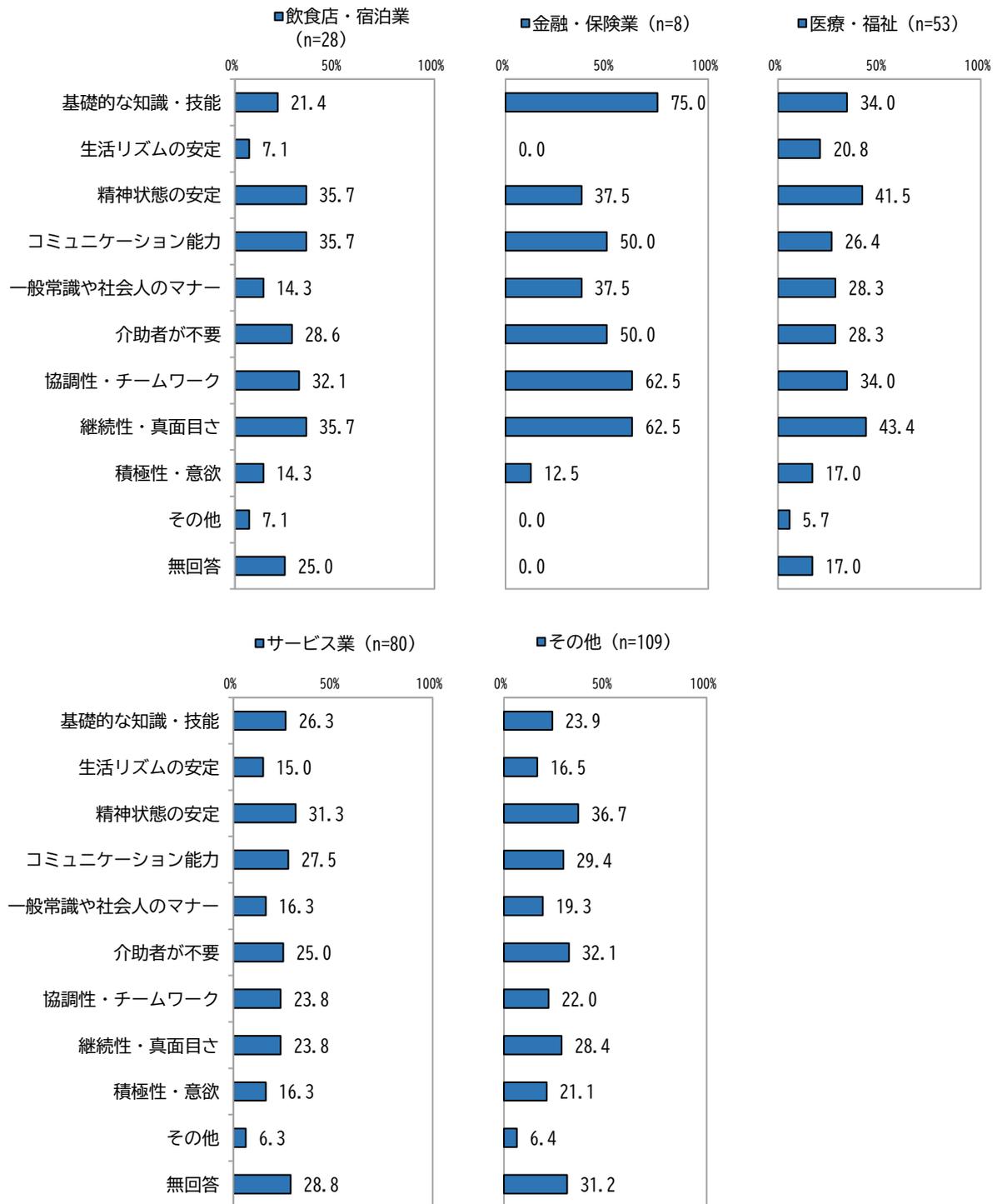
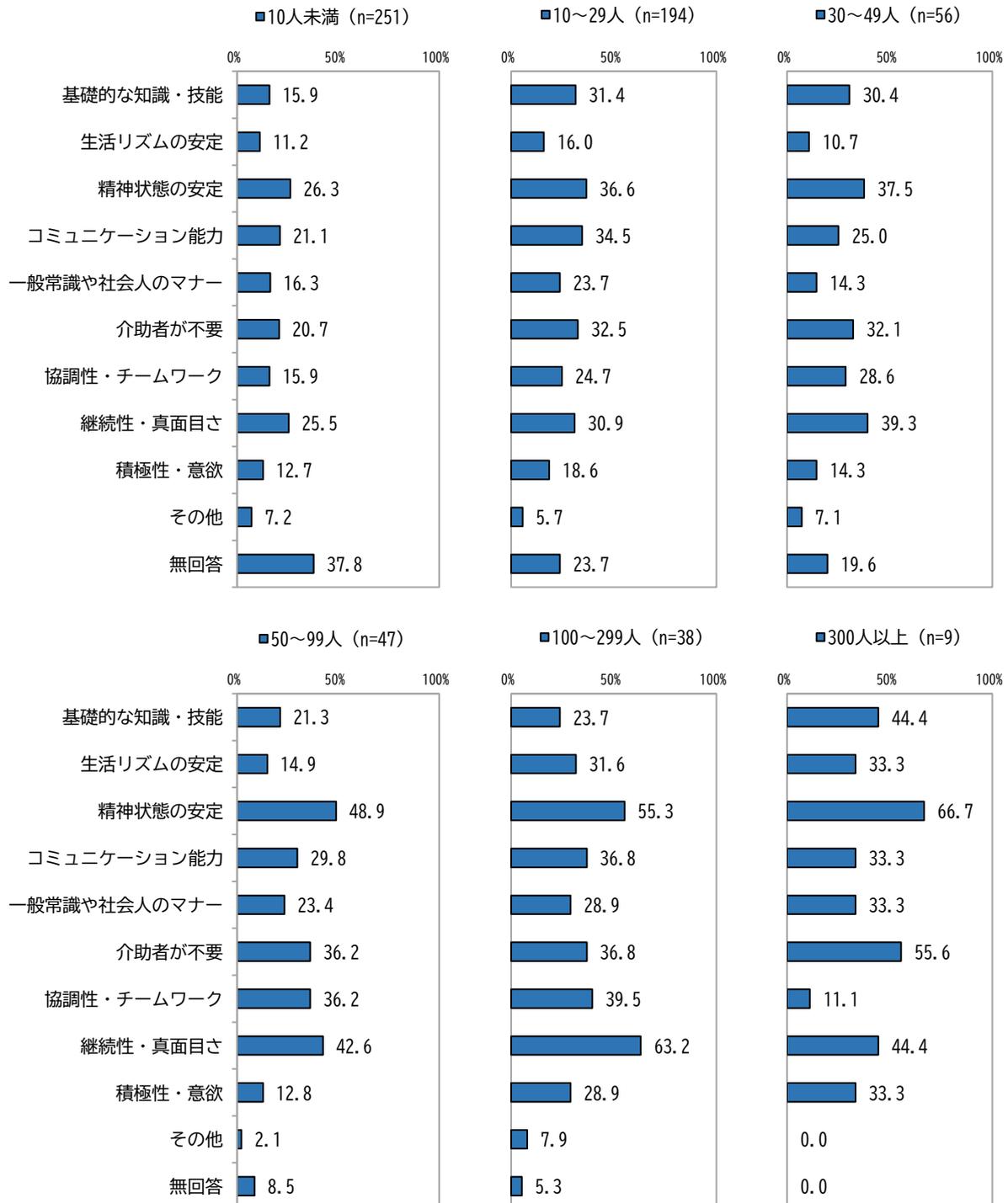


図7-9-1 続き



従業員規模別にみると、「精神状態の安定」は従業員規模が大きいほど割合が高く、「継続性・真面目さ」は『100～299人』（63.2%）で6割強となっている。（図7-9-2）

図7-9-2 障害者を採用するに当たって求める能力・従業員規模別



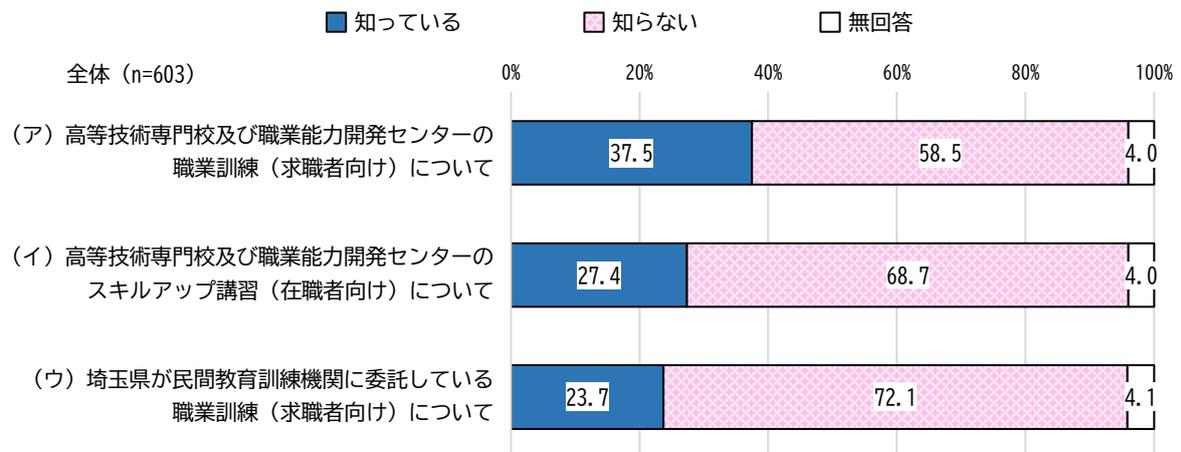
8. 埼玉県の実施している職業訓練について

(1) 埼玉県が実施している職業訓練の認知度

◇「知っている」は4割以下

問23-1 埼玉県が実施している職業訓練（次のア～ウ）について知っていますか。
「知っている」又は「知らない」の該当する番号に○を付けてください。

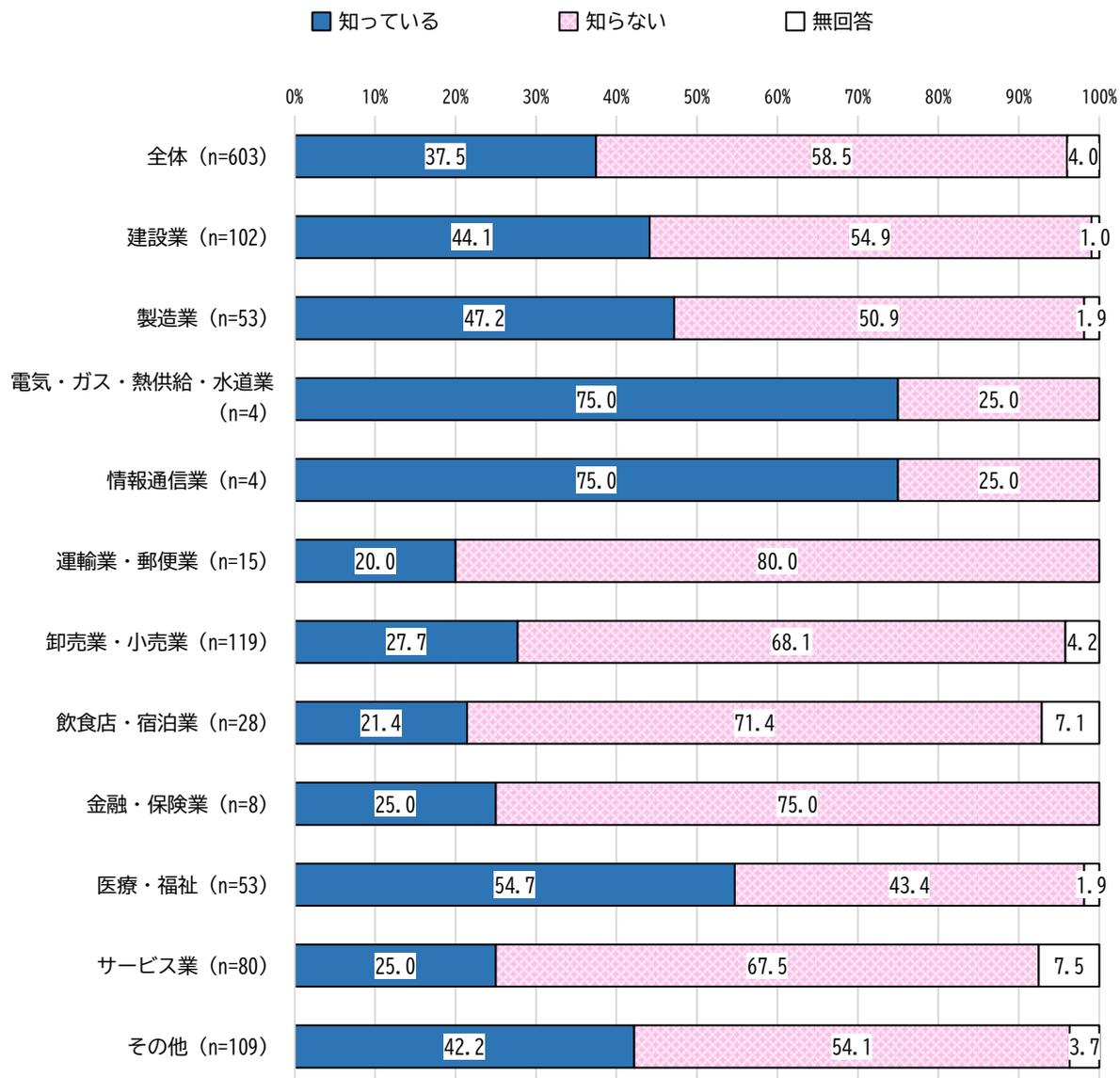
図8-1 埼玉県が実施している職業訓練の認知度



(ア) 高等技術専門学校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）の認知度については、「知っている」が37.5%、(イ) 高等技術専門学校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）の認知度については、「知っている」が27.4%、(ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）の認知度については、「知っている」が23.7%となっている。（図8-1）

(ア) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）の認知度について、業種別にみると、『電気・ガス・熱供給・水道業』（75.0%）、『情報通信業』（75.0%）、『医療・福祉』（54.7%）では「知っている」の割合の方が高くなっている。（図8-1-1）

図8-1-1 (ア) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）の認知度・業種別

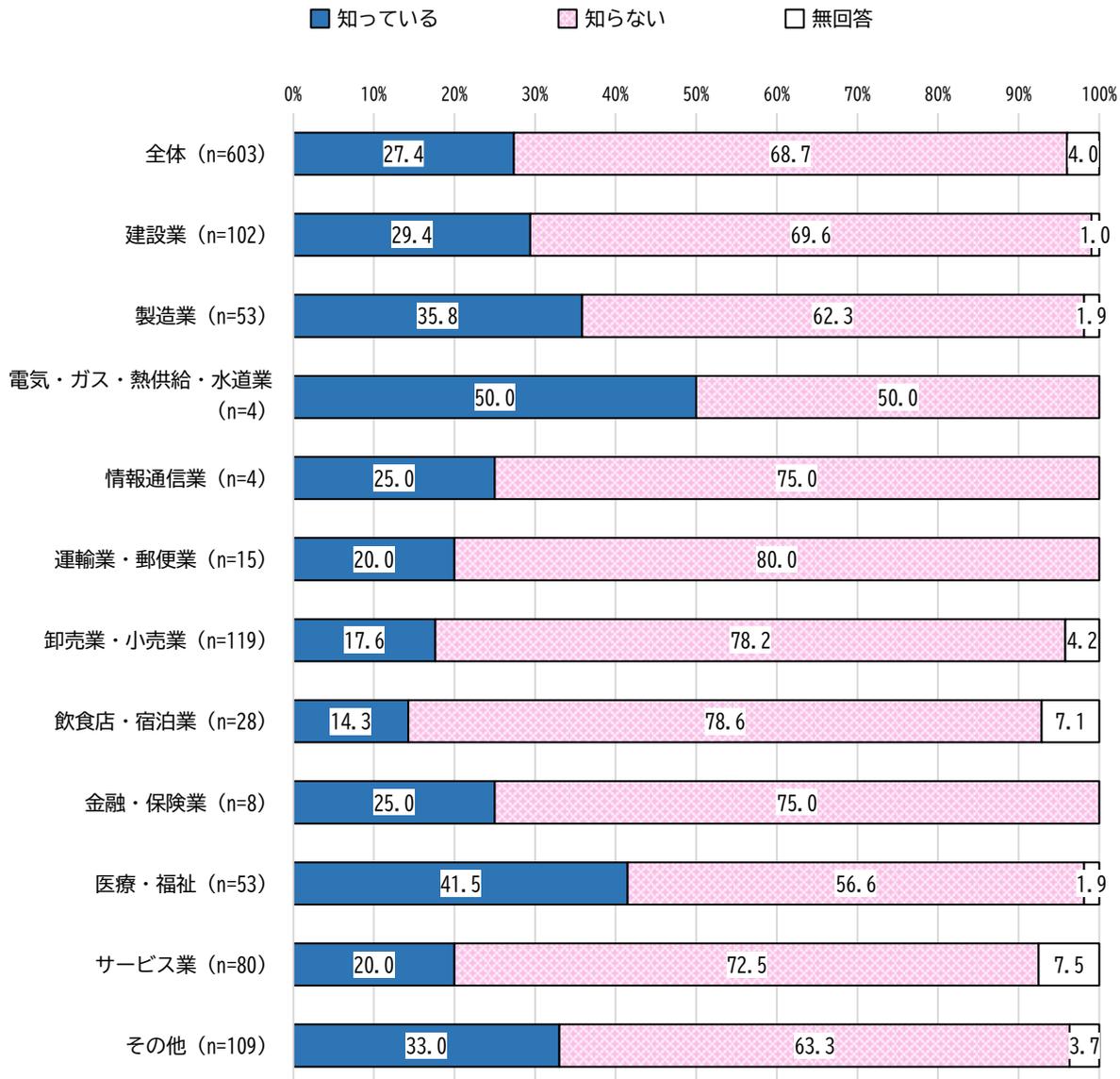


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

II 調査結果の分析

(イ) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）の認知度について、業種別にみると、『電気・ガス・熱供給・水道業』（50.0%）、『医療・福祉』（41.5%）では「知っている」の割合が4割を超えている。（図8-1-2）

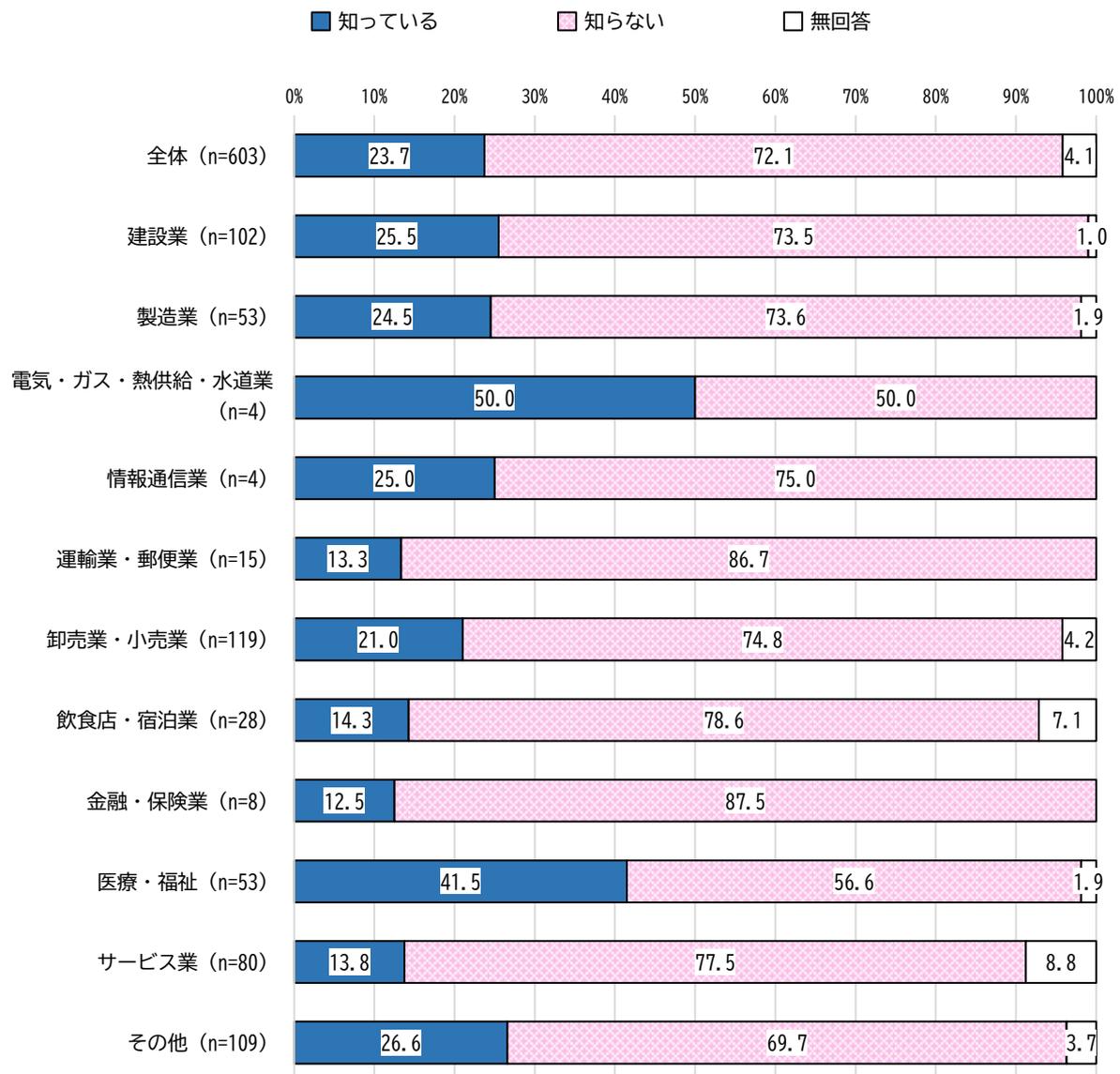
図8-1-2 (イ) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）の認知度・業種別



※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

(ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）の認知度について、業種別にみると、『電気・ガス・熱供給・水道業』（50.0%）、『医療・福祉』（41.5%）では「知っている」の割合が4割を超えている。（図8-1-3）

図8-1-3 (ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）の認知度・業種別

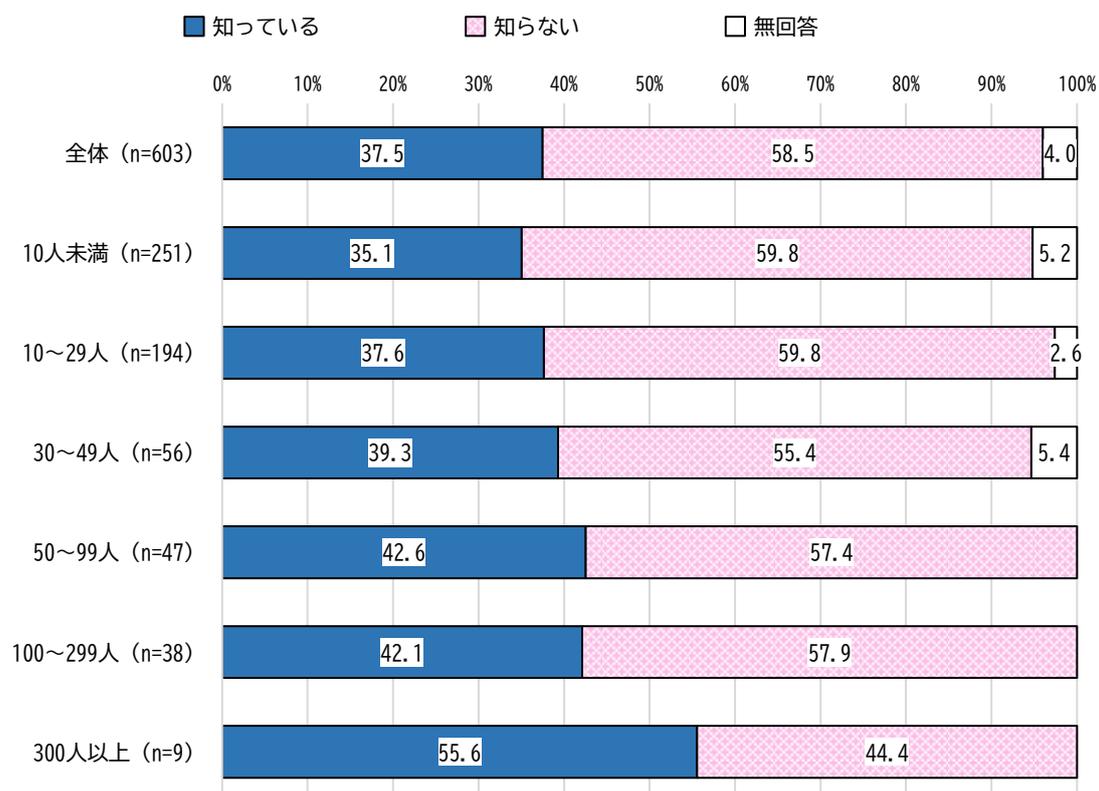


※業種無回答の28社は集計対象から除外（全体を除く）

Ⅱ 調査結果の分析

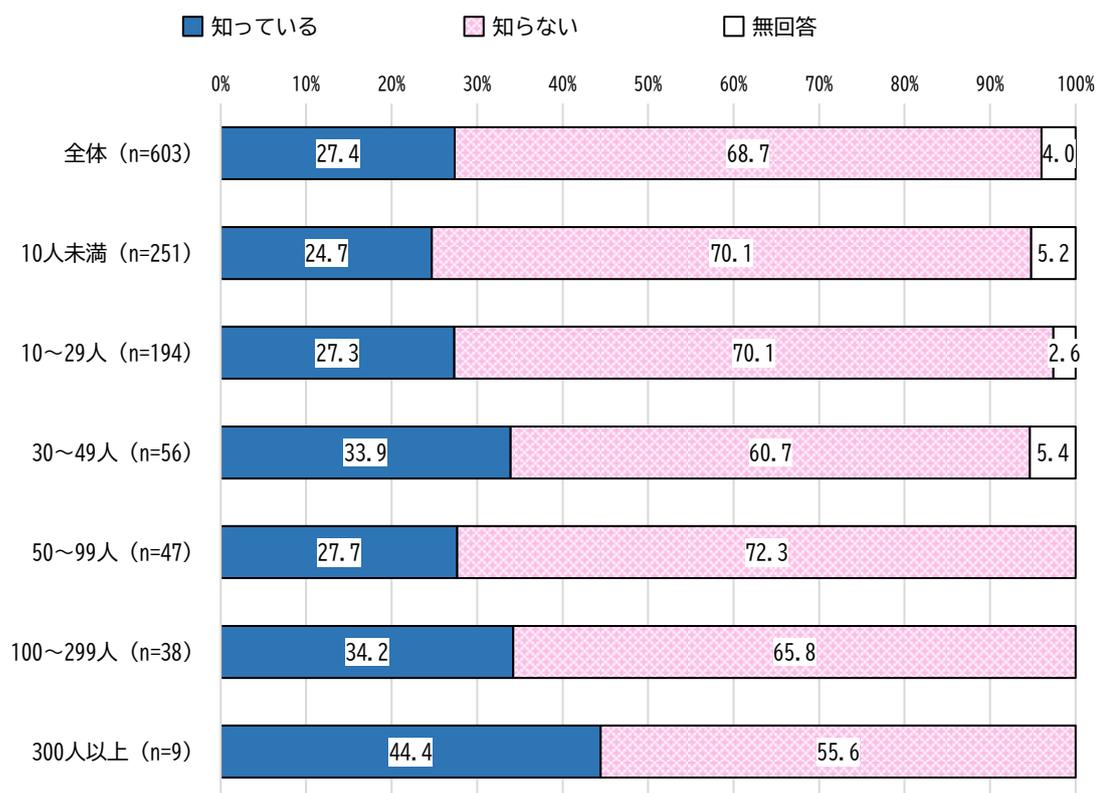
(ア) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）の認知度について、従業員規模別にみると、『300人以上』（55.6%）では「知っている」の割合の方が高くなっている。（図8-1-4）

図8-1-4 (ア) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）の認知度・従業員規模別



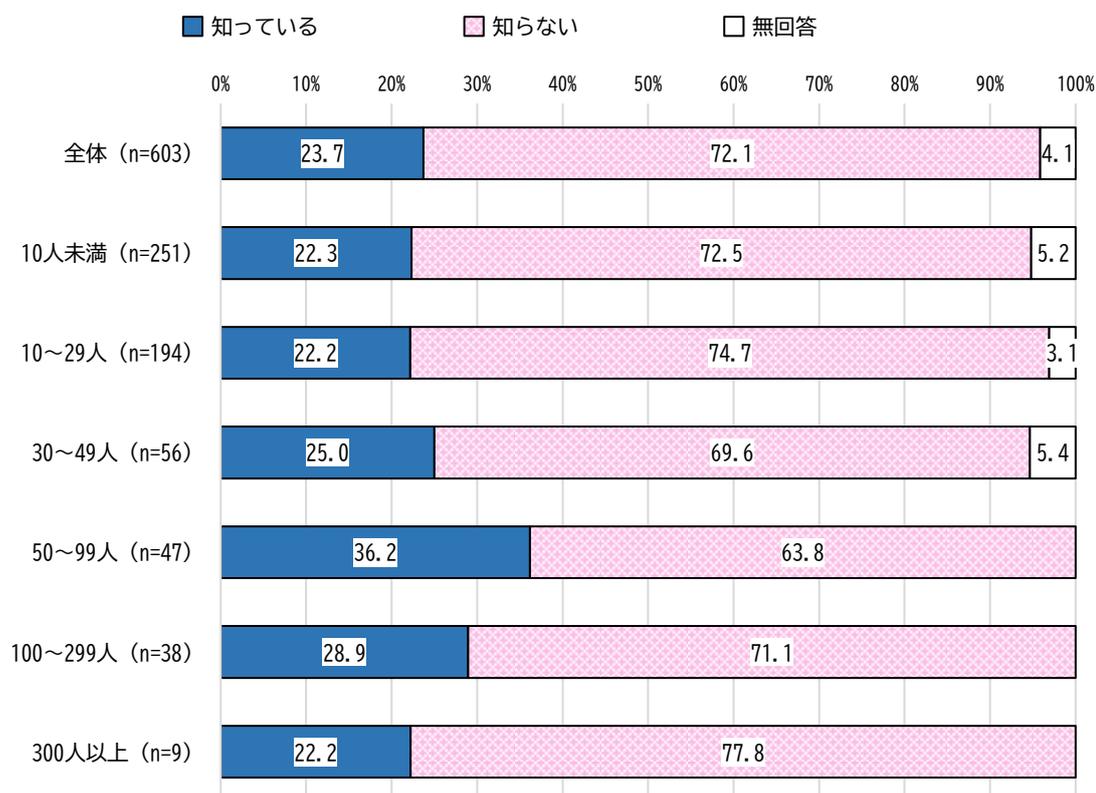
(イ) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）の認知度について、従業員規模別にみると、『300人以上』（44.4%）では「知っている」の割合が4割を超えている。（図8-1-5）

図8-1-5 (イ) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）の認知度・従業員規模別



(ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）の認知度について、従業員規模別にみると、『50～99人』（36.2%）では「知っている」の割合が3割を超えている。（図8-1-6）

図8-1-6 (ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）の認知度・従業員規模別



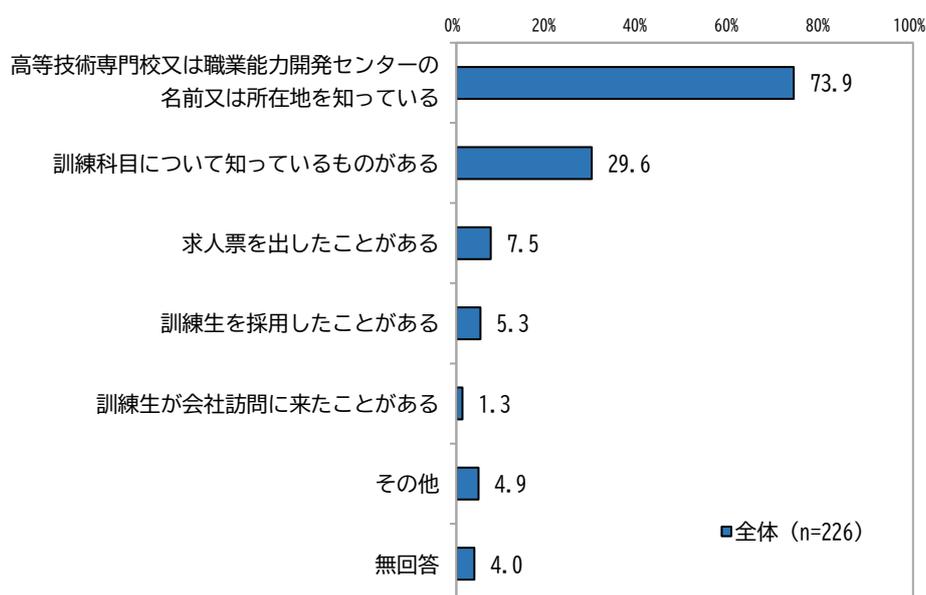
(2) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について知っていること

◇「高等技術専門校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている」が7割強

問23-2 問23-1で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

(ア) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について

図8-2 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について知っていること



高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について知っていることについては、「高等技術専門校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている」（73.9%）の割合が最も高く、次いで「訓練科目について知っているものがある」（29.6%）、「求人票を出したことがある」（7.5%）の順となっている。（図8-2）

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・25年前の雇用保険受給中に受講させてもらった
- ・ネットで見たことがある
- ・チラシを見かけたことがある
- ・名前だけ
- ・何かでみた
- ・あることを知っている程度
- ・聞いたことがある程度

II 調査結果の分析

業種別にみると、「高等技術専門学校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている」は『電気・ガス・熱供給・水道業』、『運輸業・郵便業』、『金融・保険業』で100.0%となっており、「訓練科目について知っているものがある」は『金融・保険業』(50.0%)で5割となっている。(図8-2-1)

図8-2-1 高等技術専門学校及び職業能力開発センターの職業訓練(求職者向け)について知っていること・業種別

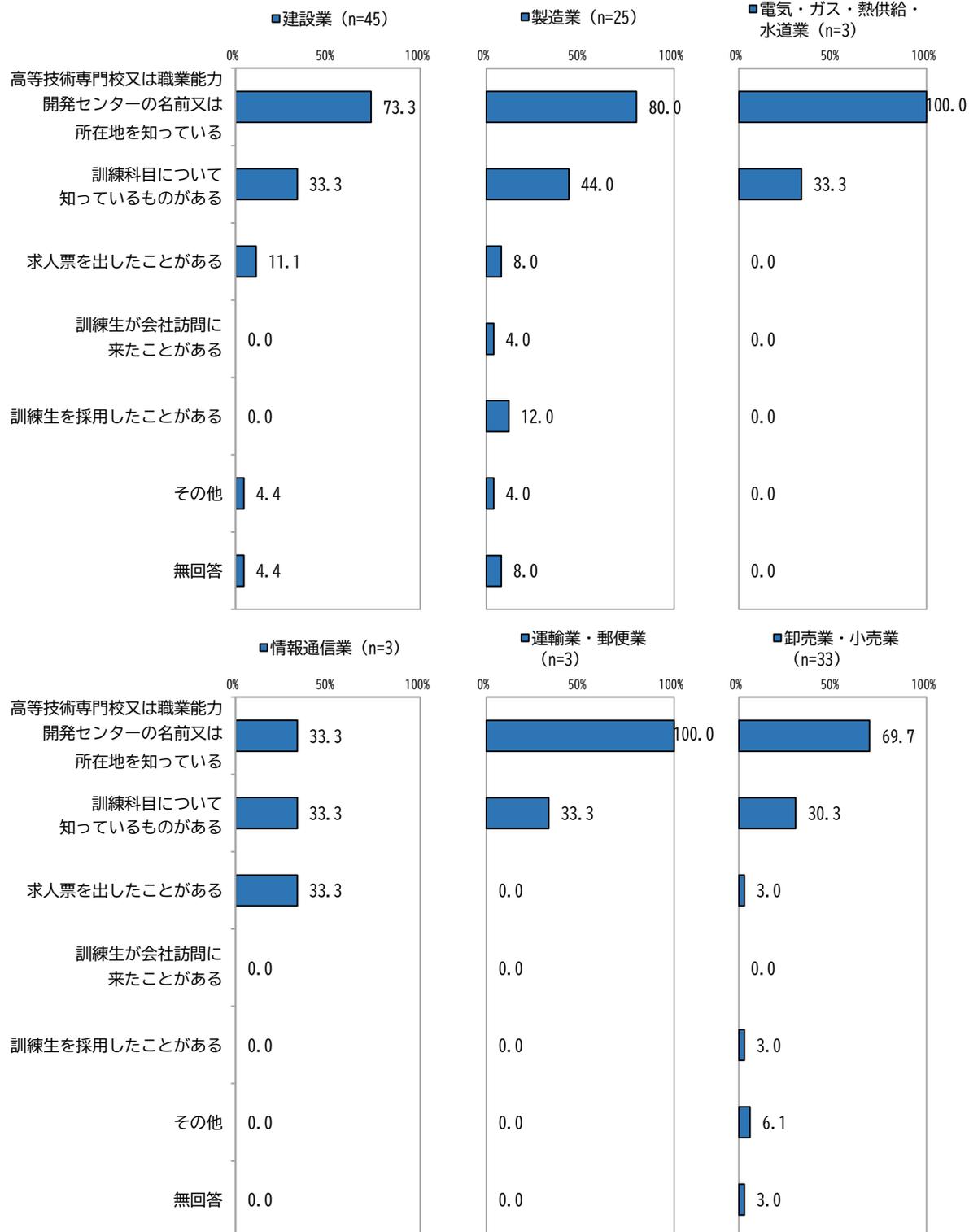
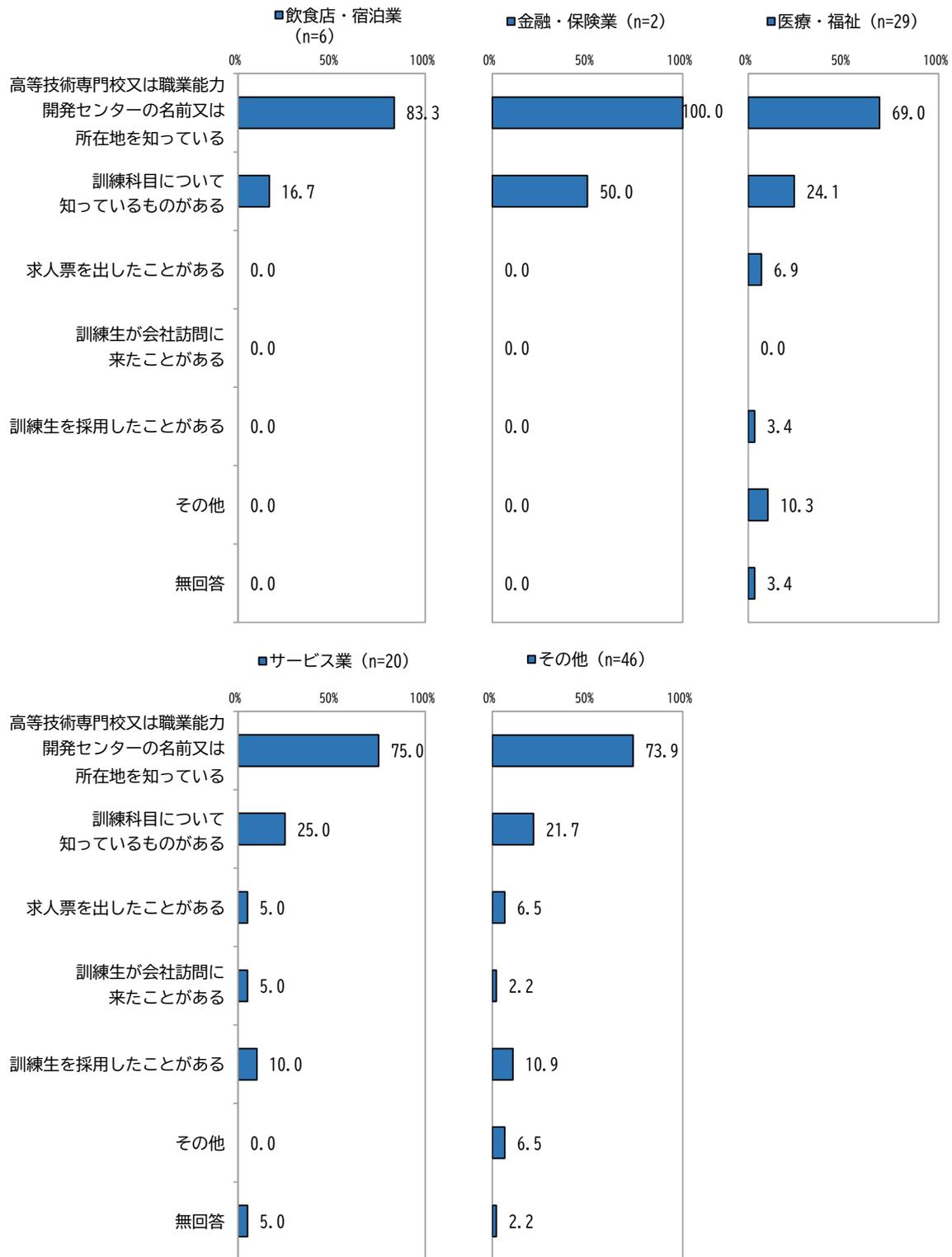


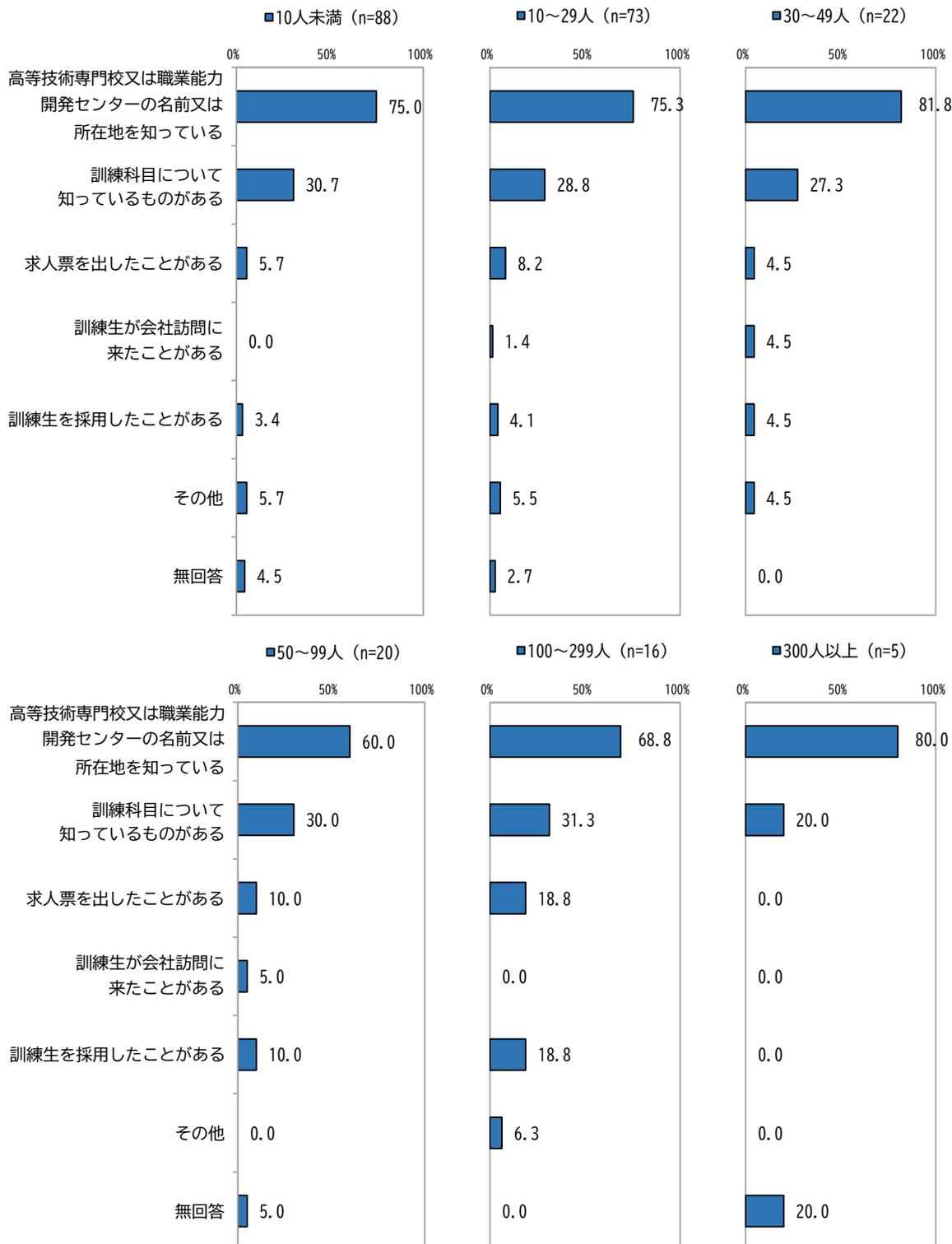
図 8-2-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「高等技術専門学校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている」はすべての従業員規模で6割を超えており、「訓練科目について知っているものがある」は『100～299人』（31.3%）、『10人未満』（30.7%）、『50～99人』（30.0%）で3割を超えている。（図8-2-2）

図8-2-2 高等技術専門学校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について知っていること・従業員規模別



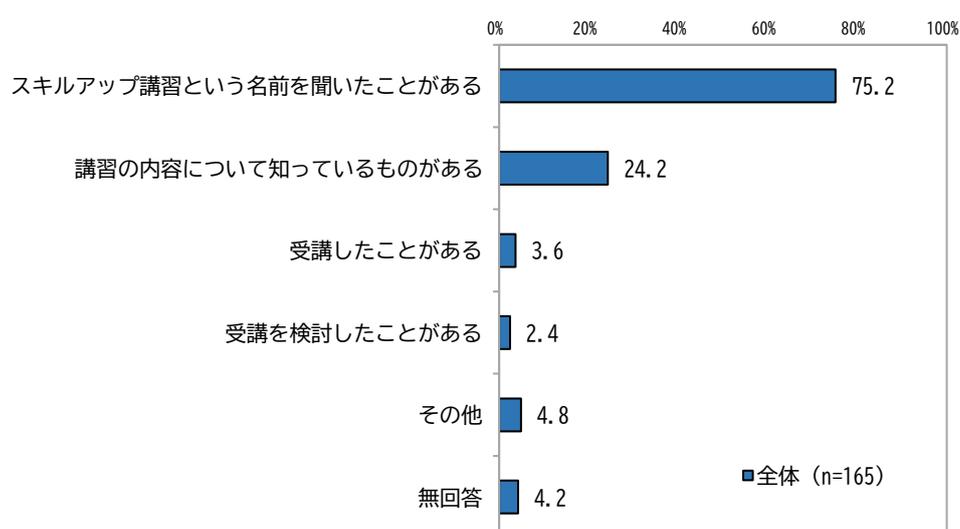
(3) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていること

◇「スキルアップ講習という名前を聞いたことがある」が7割台半ば

問23-2 問23-1で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

(イ) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について

図8-3 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていること



高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていることについては、「スキルアップ講習という名前を聞いたことがある」（75.2%）の割合が最も高く、次いで「講習の内容について知っているものがある」（24.2%）、「受講したことがある」（3.6%）の順となっている。（図8-3）

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ ネットで見たことがある
- ・ 求職者向け
- ・ 何かでみた
- ・ あることを知っている程度

II 調査結果の分析

業種別にみると、「スキルアップ講習という名前を聞いたことがある」は『電気・ガス・熱供給・水道業』(100.0%)、『情報通信業』(100.0%)、『サービス業』(87.5%)、『卸売業・小売業』(81.0%)で8割を超えており、「講習の内容について知っているものがある」は『運輸業・郵便業』(33.3%)、『製造業』(31.6%)で3割強となっている。(図8-3-1)

図8-3-1 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていること・業種別

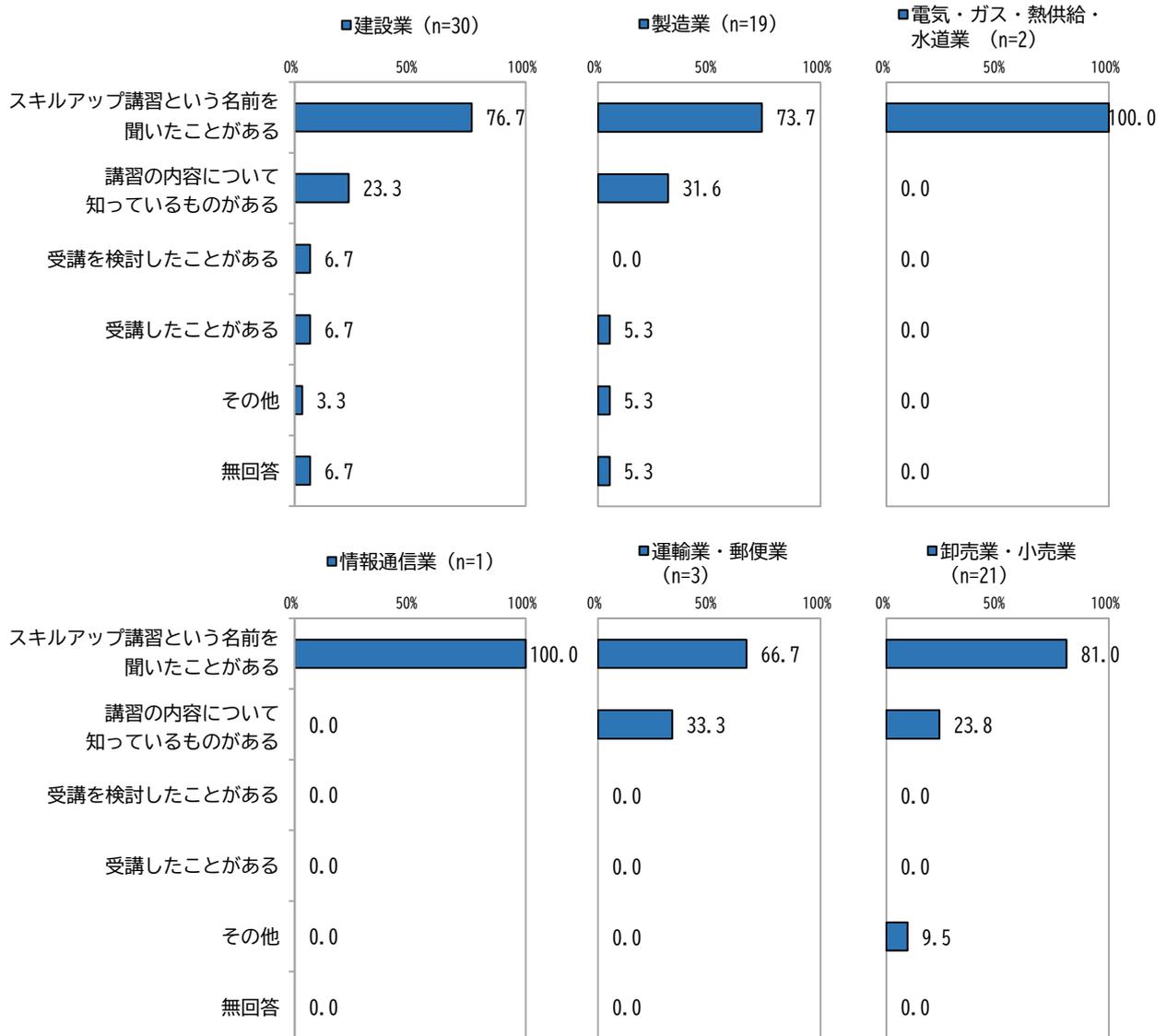
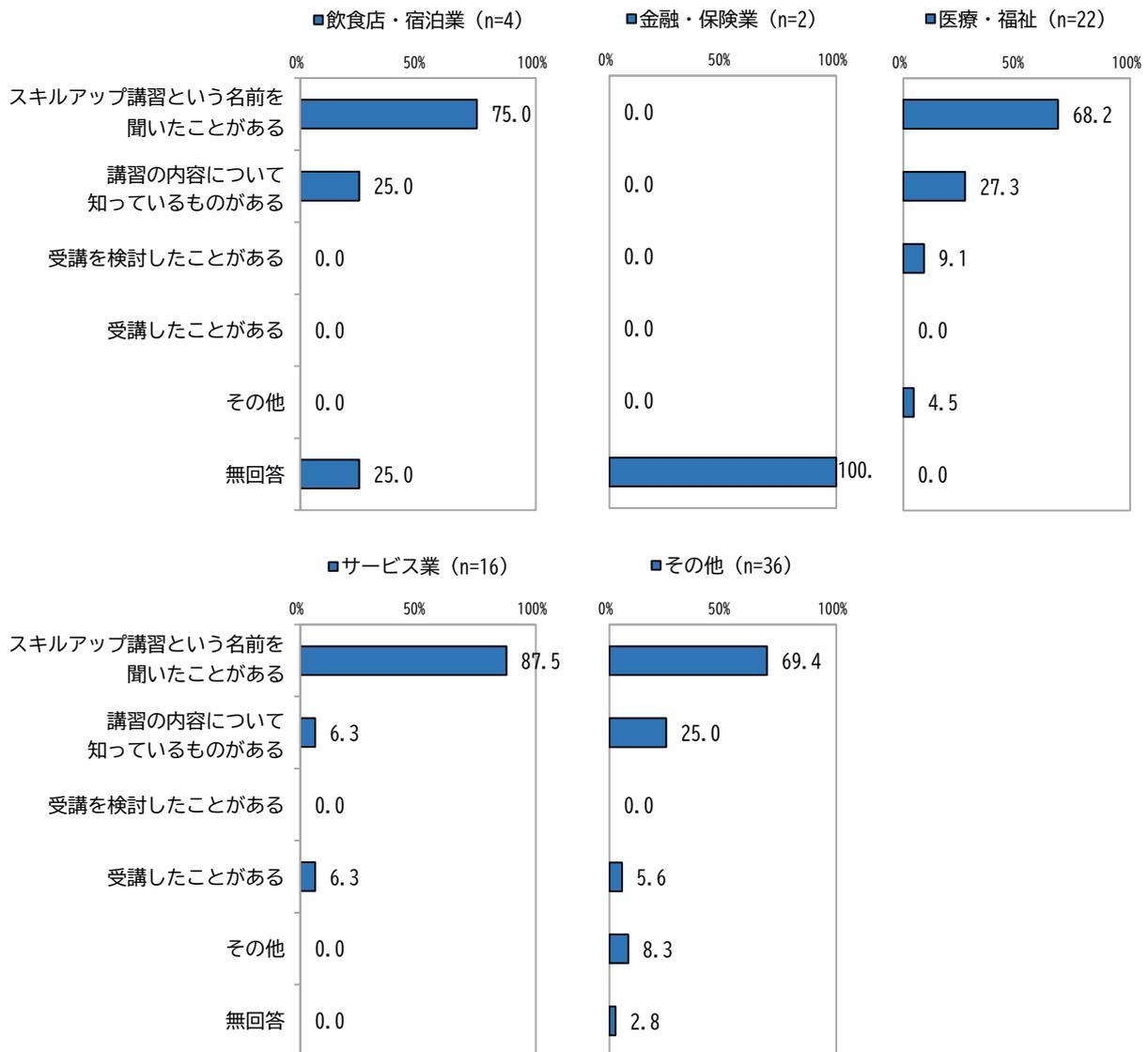


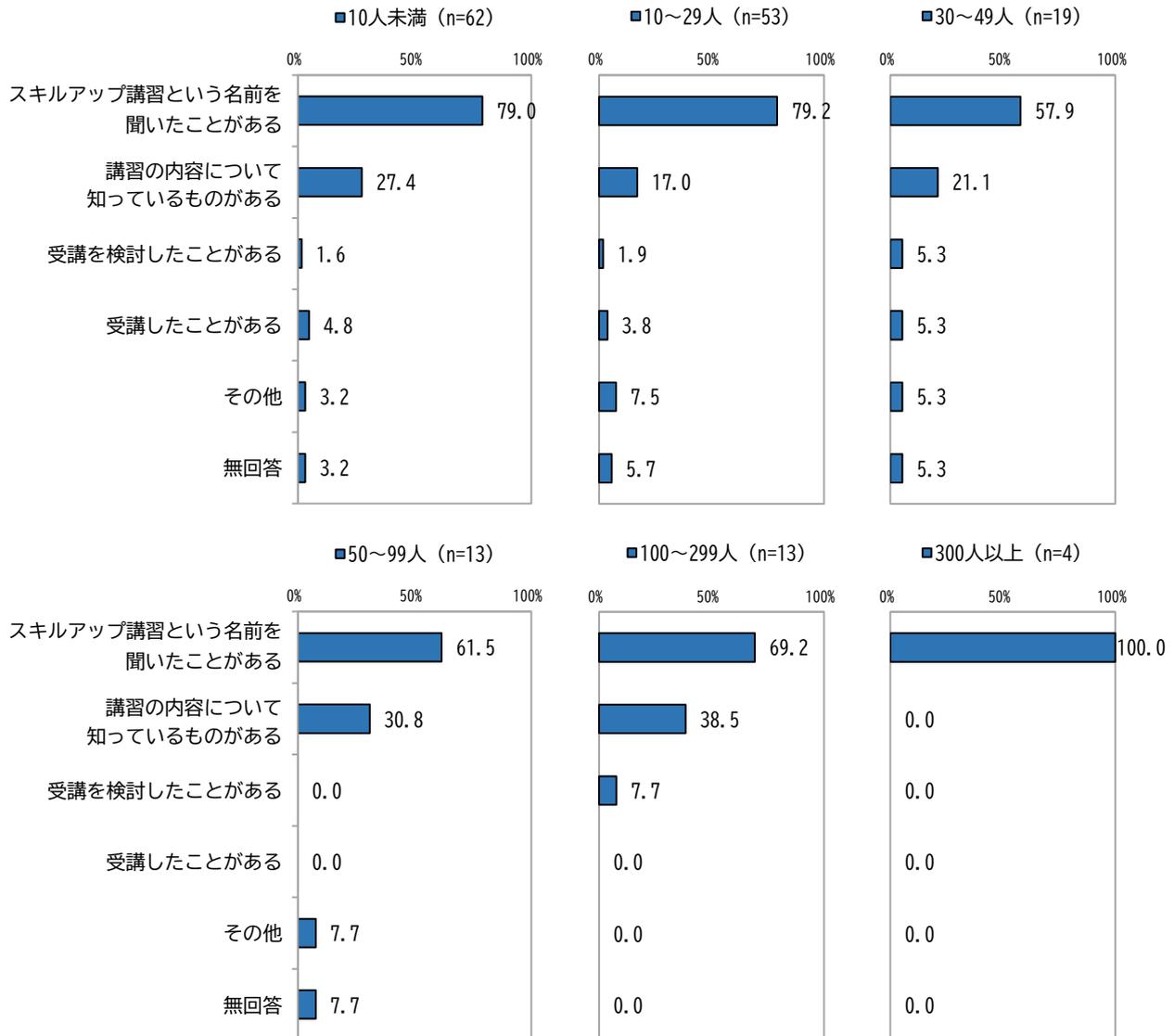
図8-3-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「スキルアップ講習という名前を聞いたことがある」は『300人以上』で100.0%となっており、「講習の内容について知っているものがある」は『100～299人』（38.5%）、『50～99人』（30.8%）で3割を超えている。（図8-3-2）

図8-3-2 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について知っていること・従業員規模別

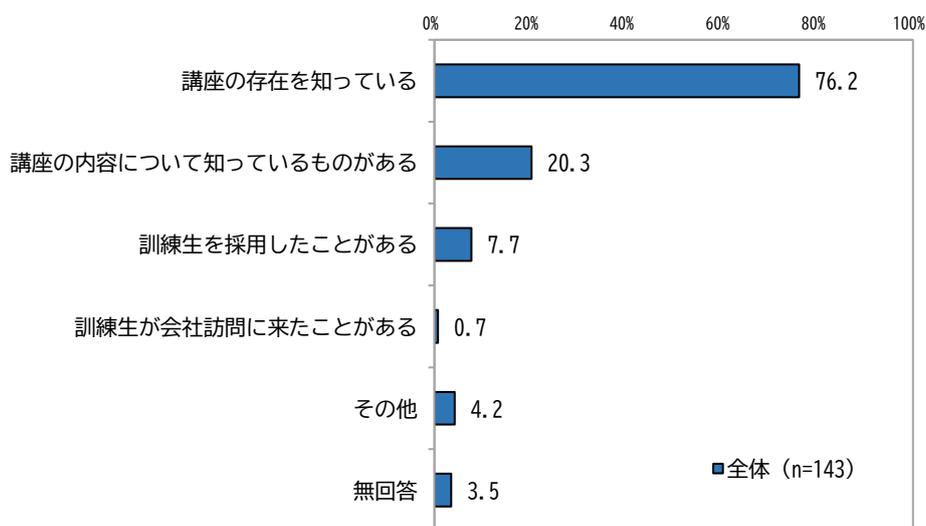


(4) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていること

◇「講座の存在を知っている」8割近く

問23-2 問23-1で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可
(ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について

図8-4 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていること



埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていることについては、「講座の存在を知っている」（76.2%）の割合が最も高く、次いで「講座の内容について知っているものがある」（20.3%）、「訓練生を採用したことがある」（7.7%）の順となっている。（図8-4）

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・ ネットで見たことがある
- ・ あることを知っている程度

II 調査結果の分析

業種別にみると、「講座の存在を知っている」は『電気・ガス・熱供給・水道業』（100.0%）、『運輸業・郵便業』（100.0%）、『飲食店・宿泊業』（100.0%）、『建設業』（80.8%）、『卸売業・小売業』（80.0%）で8割を超えており、「講座の内容について知っているものがある」は『情報通信業』を除くと、『医療・福祉』（31.8%）で3割強となっている。（図8-4-1）

図8-4-1 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていること・業種別

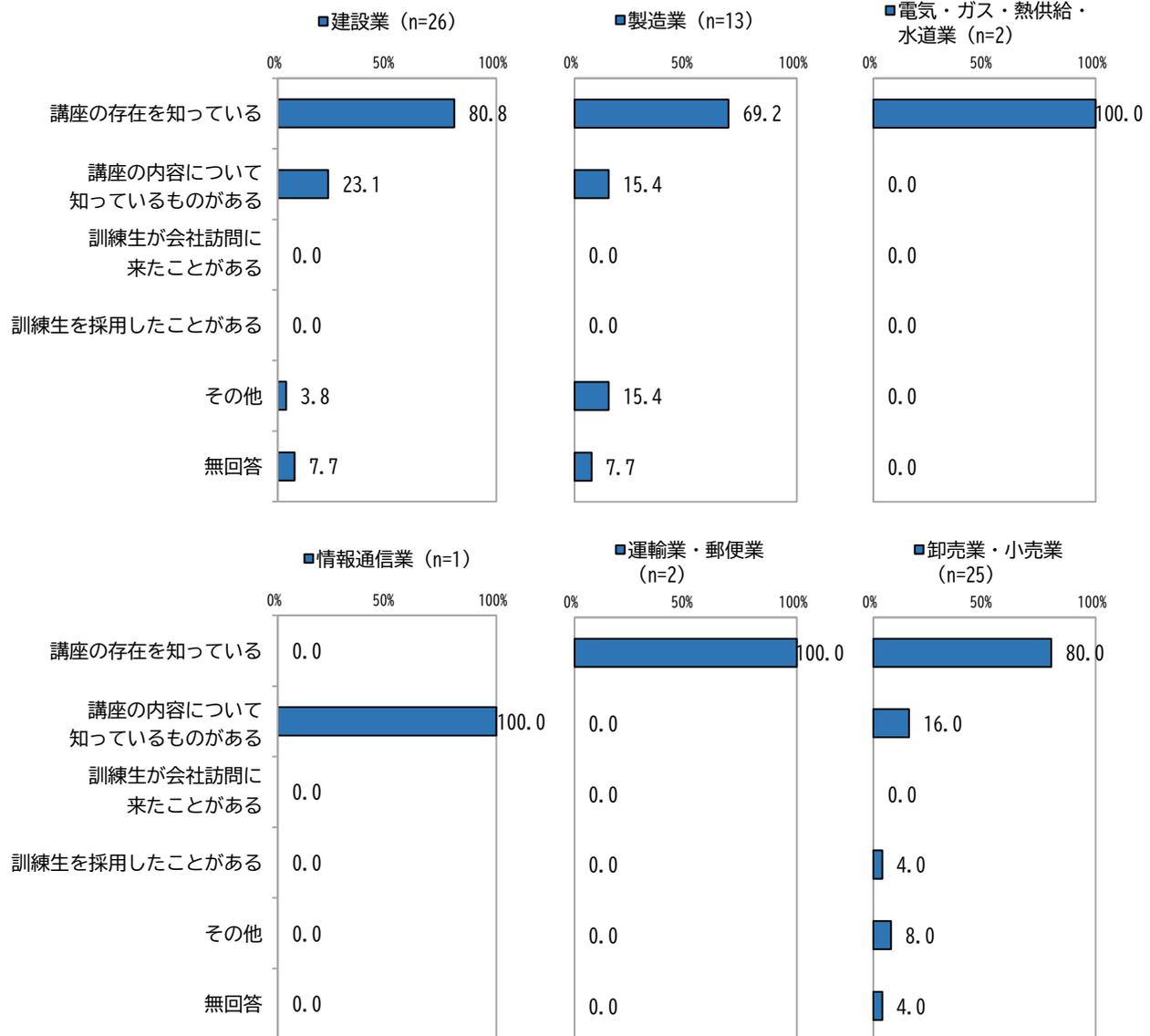
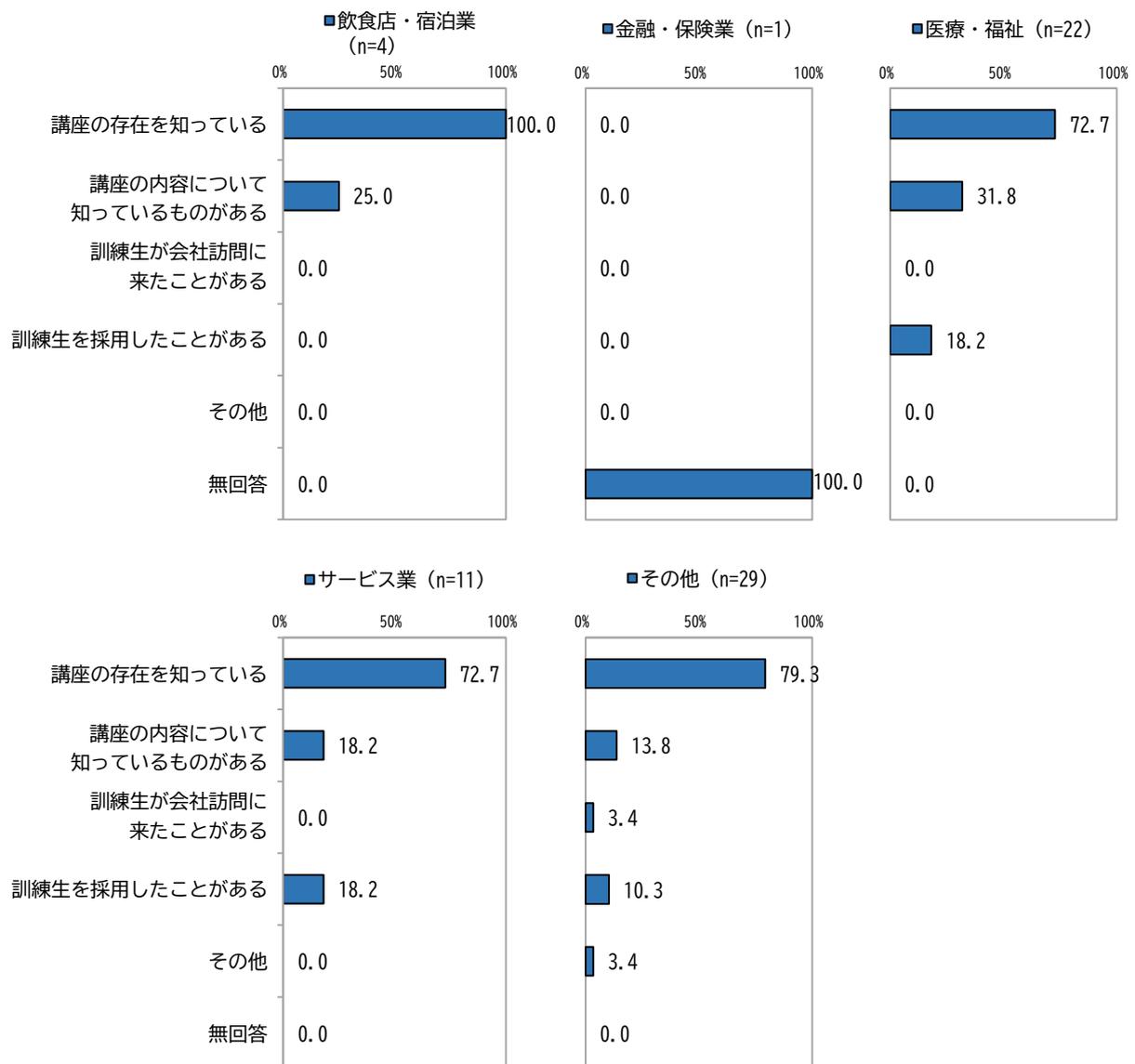


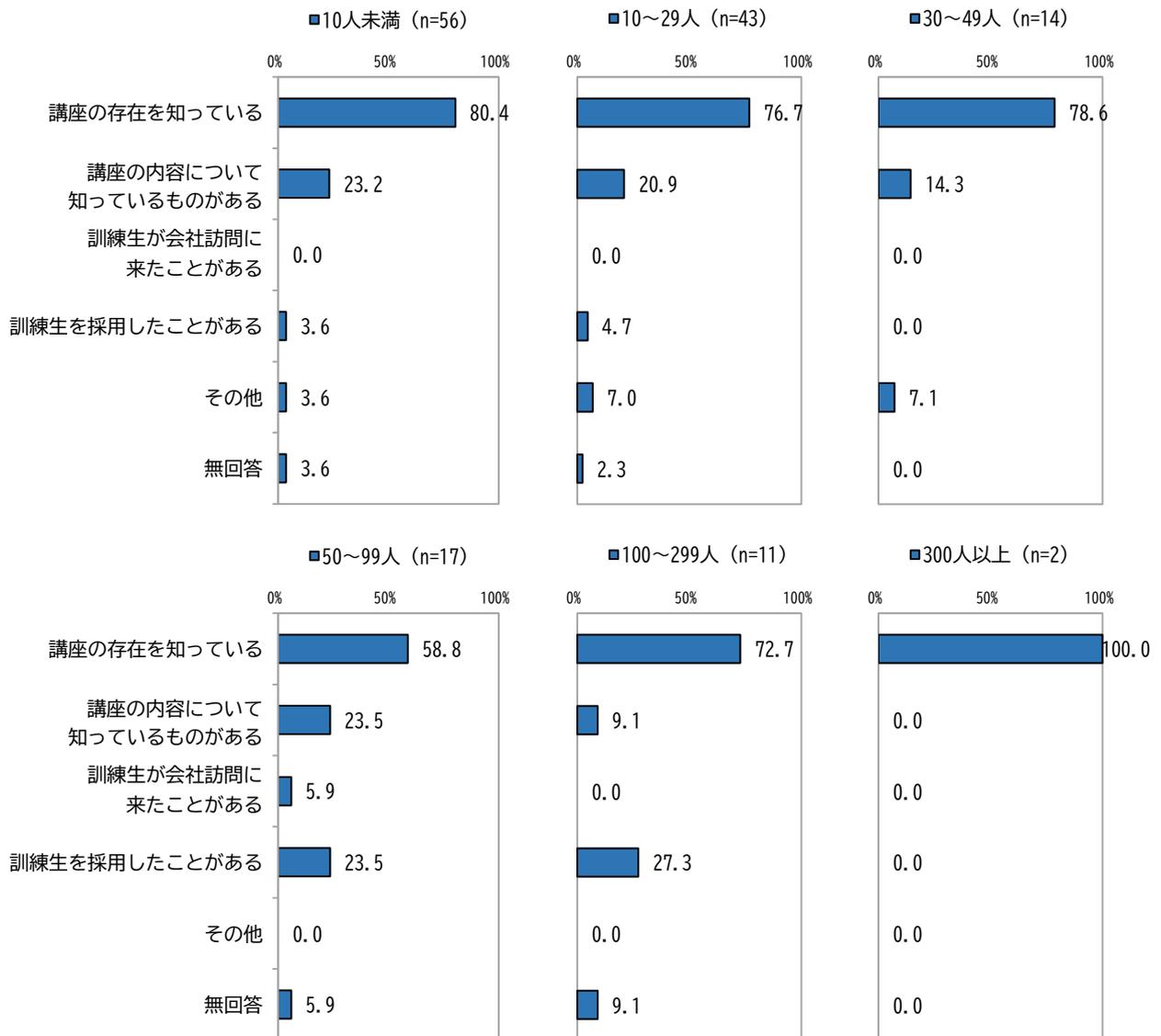
図 8-4-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「講座の存在を知っている」は『300人以上』(100.0%)、『10人未満』(80.4%)で8割を超えている。(図8-4-2)

図8-4-2 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について知っていること・従業員規模別



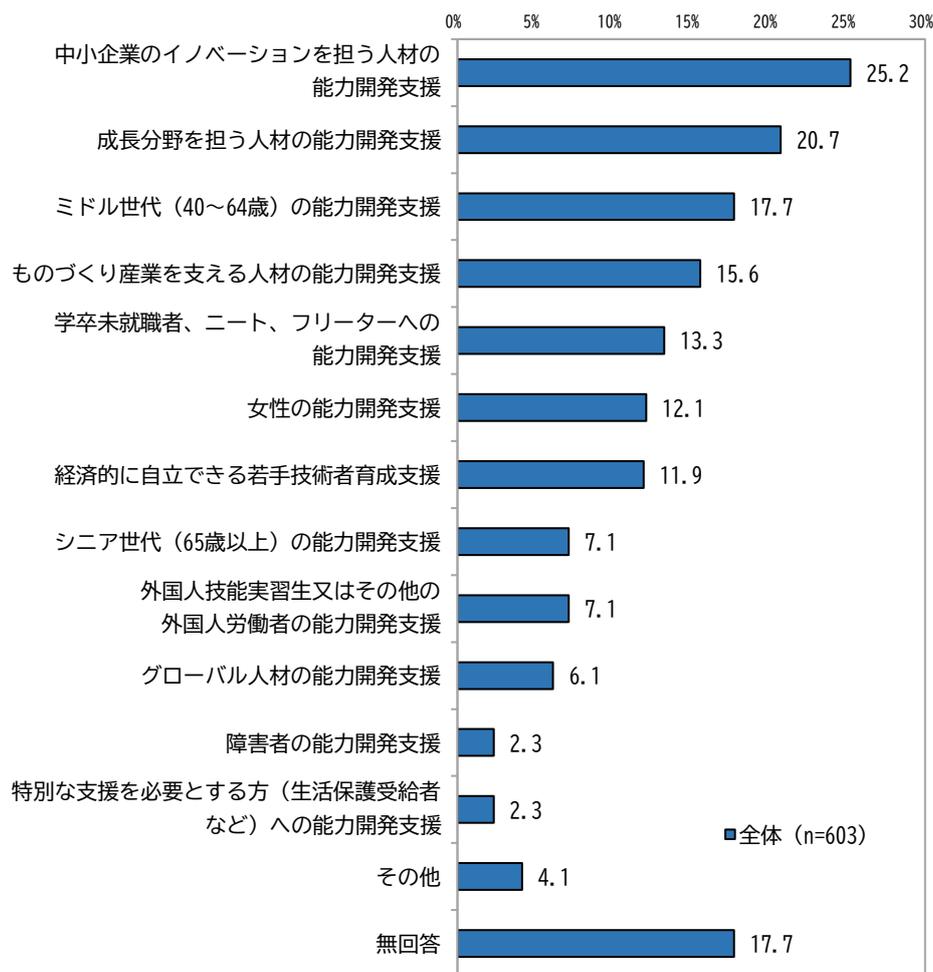
(5) 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（対象者について）

◇「中小企業のイノベーションを担う人材の能力開発支援」が2割台半ば

問24 埼玉県が実施している職業訓練に期待することは何ですか。対象者及び内容について、該当する番号に○を付けてください。

(ア) 対象者について ※2つまで

図8-5 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（対象者について）



埼玉県が実施している職業訓練に期待することのうち対象者については、「中小企業のイノベーションを担う人材の能力開発支援」（25.2%）の割合が最も高く、次いで「成長分野を担う人材の能力開発支援」（20.7%）、「ミドル世代（40～64歳）の能力開発支援」（17.7%）の順となっている。（図8-5）

◆「その他」の記述回答でみられたもの

- ・我慢して長く勤めること
- ・体調を正しく報告して欲しい

II 調査結果の分析

業種別にみると、「中小企業のイノベーションを担う人材の能力開発支援」は『運輸業・郵便業』(46.7%)で5割近くと割合が高く、「成長分野を担う人材の能力開発支援」は『金融・保険業』(50.0%)、「ものづくり産業を支える人材の能力開発支援」は『製造業』(50.9%)で約5割となっている。(図8-5-1)

図8-5-1 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること(対象者について)・業種別

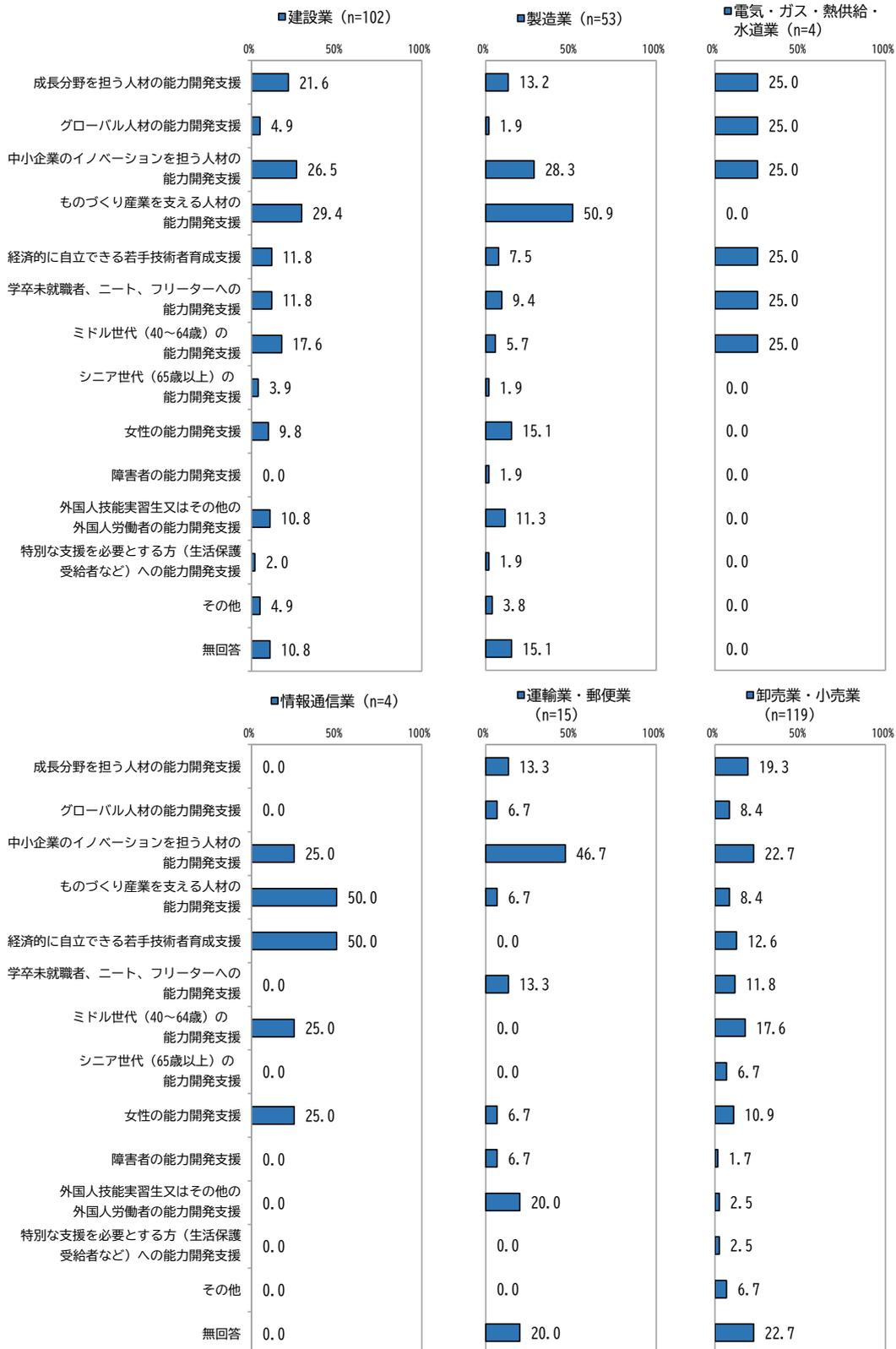
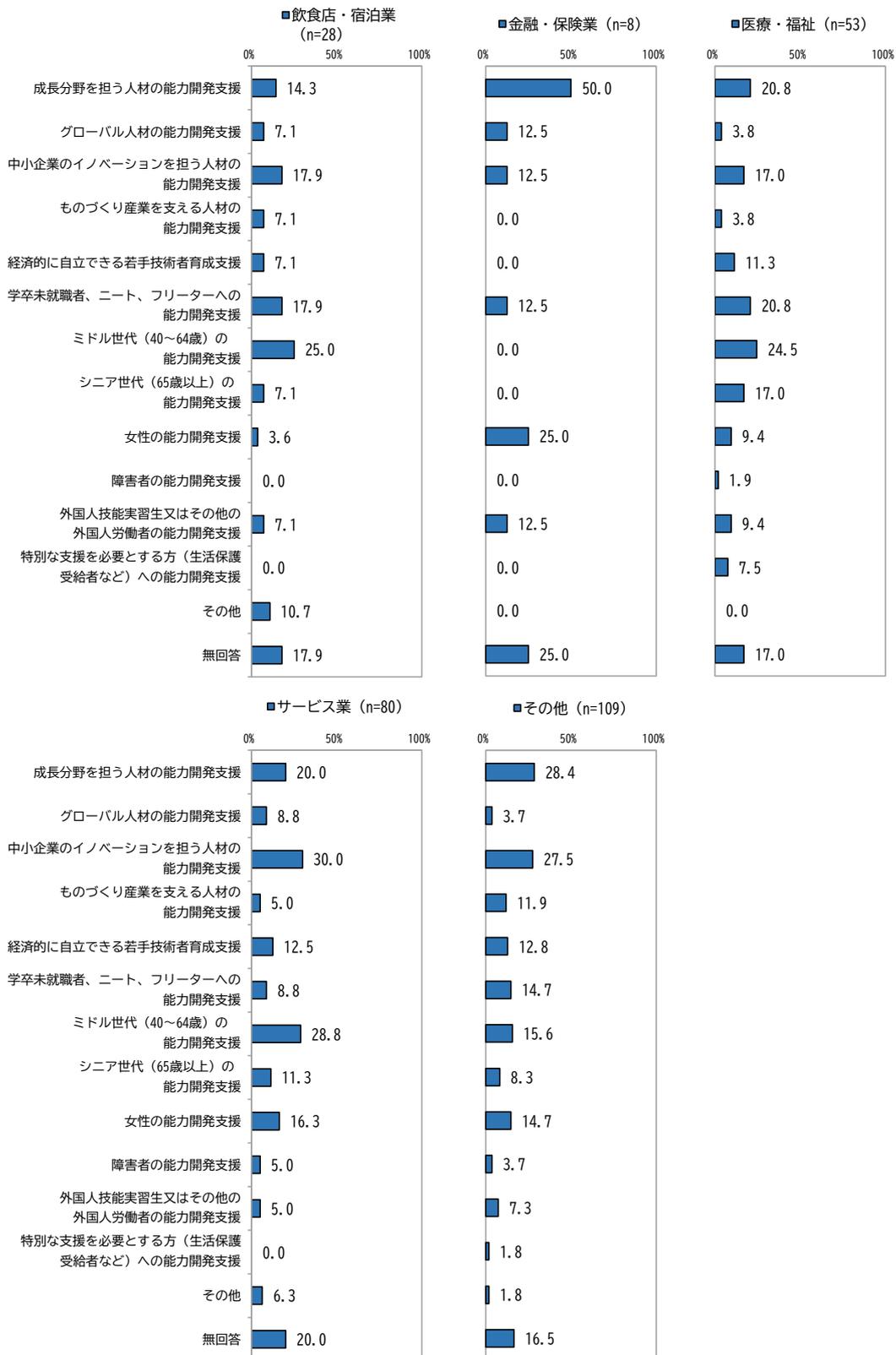


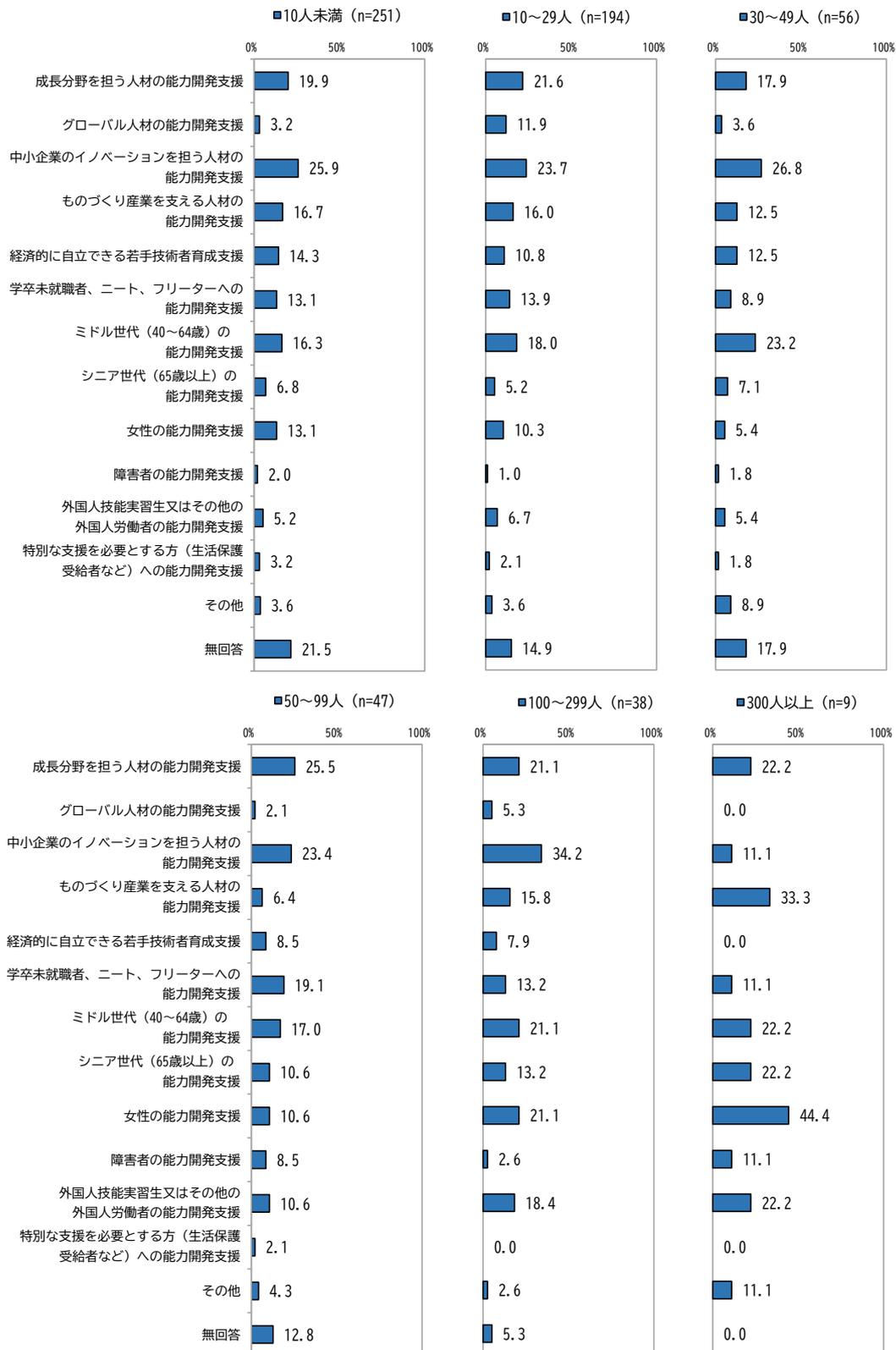
図8-5-1 続き



II 調査結果の分析

従業員規模別にみると、「中小企業のイノベーションを担う人材の能力開発支援」は『100～299人』（34.2%）で3割台半ばとなっており、「女性の能力開発支援」は『300人以上』（44.4%）で4割台半ばと割合が高くなっている。（図8-5-2）

図8-5-2 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（対象者について）・従業員規模別



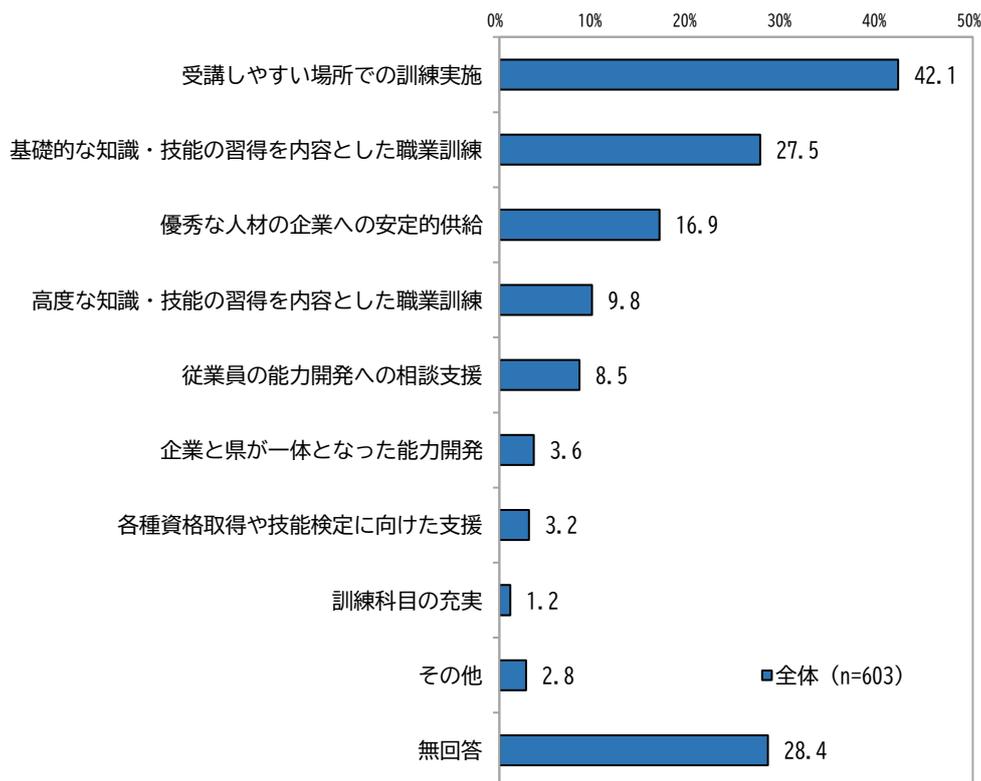
(6) 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（内容について）

◇「受講しやすい場所での訓練実施」が4割強

問24 埼玉県が実施している職業訓練に期待することは何ですか。対象者及び内容について、該当する番号に○を付けてください。

(イ) 内容について ※2つまで

図8-6 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（内容について）



埼玉県が実施している職業訓練に期待する内容については、「受講しやすい場所での訓練実施」(42.1%)の割合が最も高く、次いで「基礎的な知識・技能の習得を内容とした職業訓練」(27.5%)、「優秀な人材の企業への安定的供給」(16.9%)の順となっている。(図8-6)

Ⅱ 調査結果の分析

- ◆ 「訓練科目の充実」の「具体的内容」の記述回答でみられたもの
 - ・ 営業、貿易事務
 - ・ 土木の科目を作ってください
 - ・ 訪問介護を知って欲しい
 - ・ 内装工事やルームクリーニング、修繕工事など
 - ・ アナログ技術含めた教育

- ◆ 「訓練科目の充実」の「設置を望む訓練科目」の記述回答でみられたもの
 - ・ コミュニケーション、貿易事務
 - ・ 土木
 - ・ 建築科
 - ・ 現場同行を現実に
 - ・ 電子機器科

- ◆ 「各種資格取得や技能検定に向けた支援」の「検定職種名または資格」の記述回答でみられたもの
 - ・ 造園技能士
 - ・ 管工事士
 - ・ 大型特殊、移動式クレーン
 - ・ 初任者研修、実務者研修
 - ・ 管理技士、建築士
 - ・ 介護支援、介護福祉士
 - ・ 施工管理系試験対策
 - ・ フォークリフト
 - ・ デジタルスキルの向上、ITを活用した業務改善
 - ・ 保育支援員
 - ・ 保育資格取得講座の充実
 - ・ 介護福祉士
 - ・ ハンダ、自動車電機関連等

- ◆ 「その他」の記述回答でみられたもの
 - ・ 低コスト、受講者へのフィードバック
 - ・ 今のままで良いと思う
 - ・ 技術や能力以前に、向上心や自己肯定感の少ない人が多く感じます。すぐに諦めない人間の育成に期待します
 - ・ 研修機関の階層別研修は金額が高いので、県で実施していただけると嬉しい

業種別にみると、「受講しやすい場所での訓練実施」は『電気・ガス・熱供給・水道業』、『情報通信業』、『金融・保険業』（いずれも75.0%）で7割台半ばと割合が高く、「基礎的な知識・技能の習得を内容とした職業訓練」は『医療・福祉』（41.5%）で4割強となっている。（図8-6-1）

図8-6-1 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（内容について）・業種別

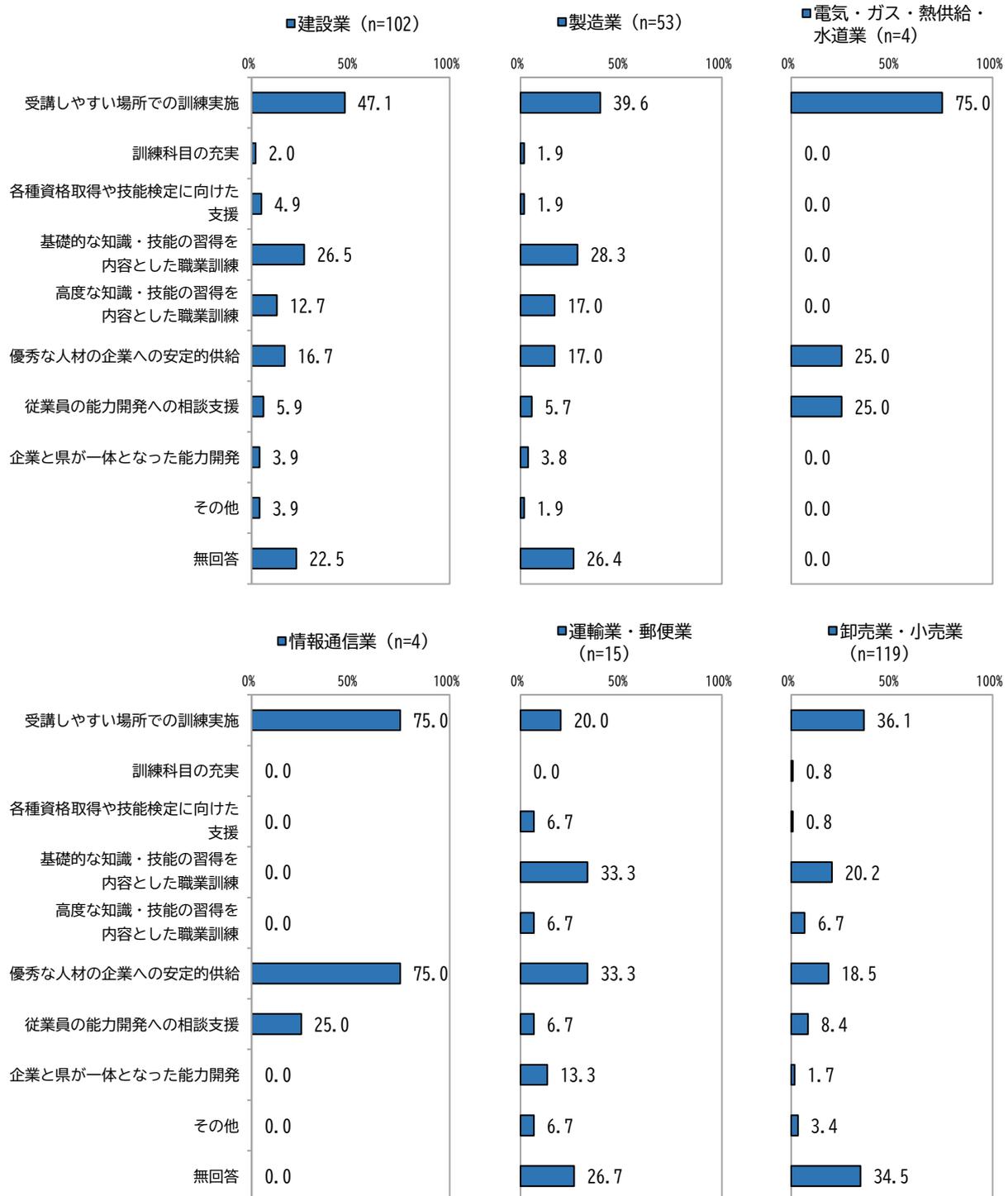
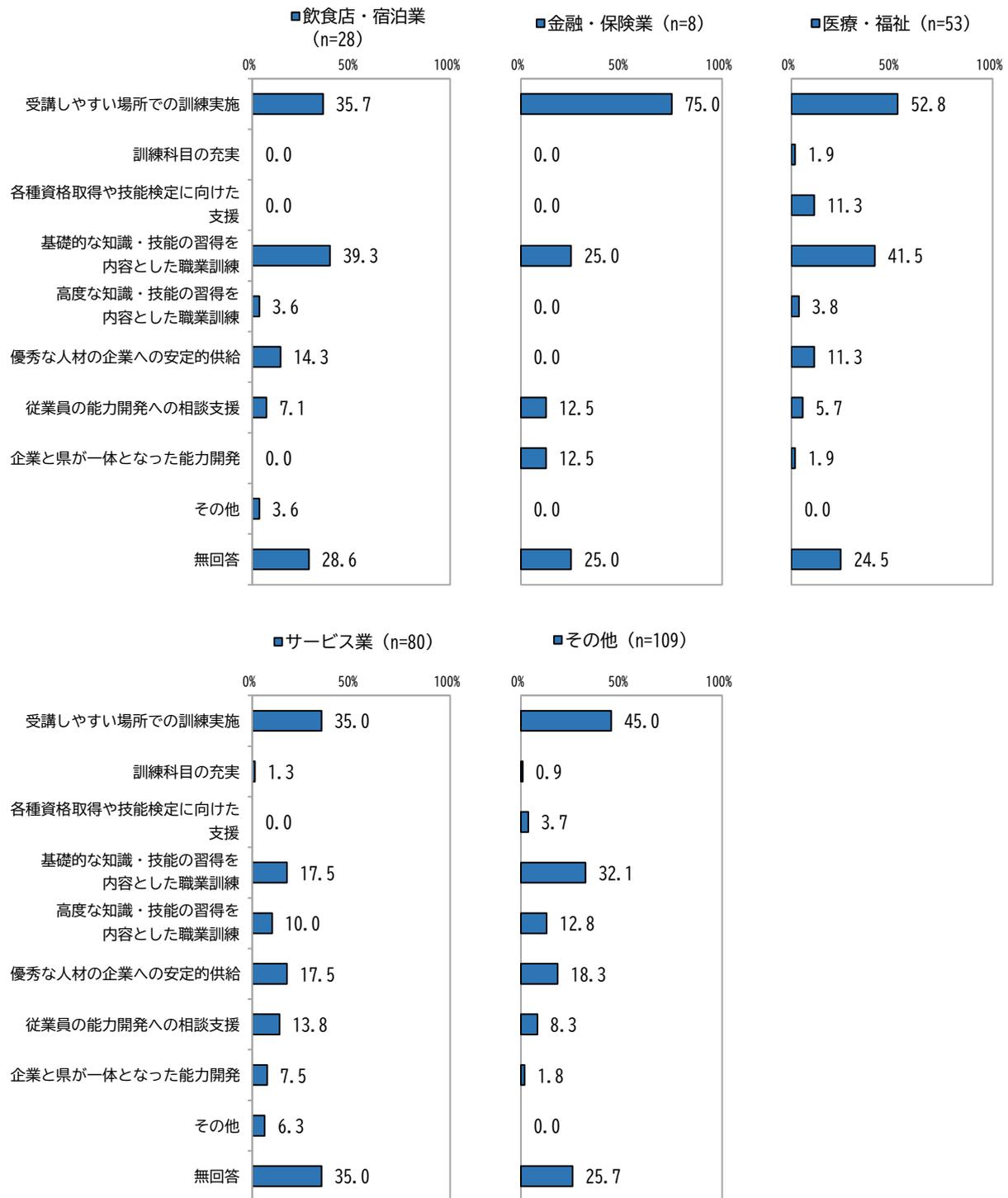
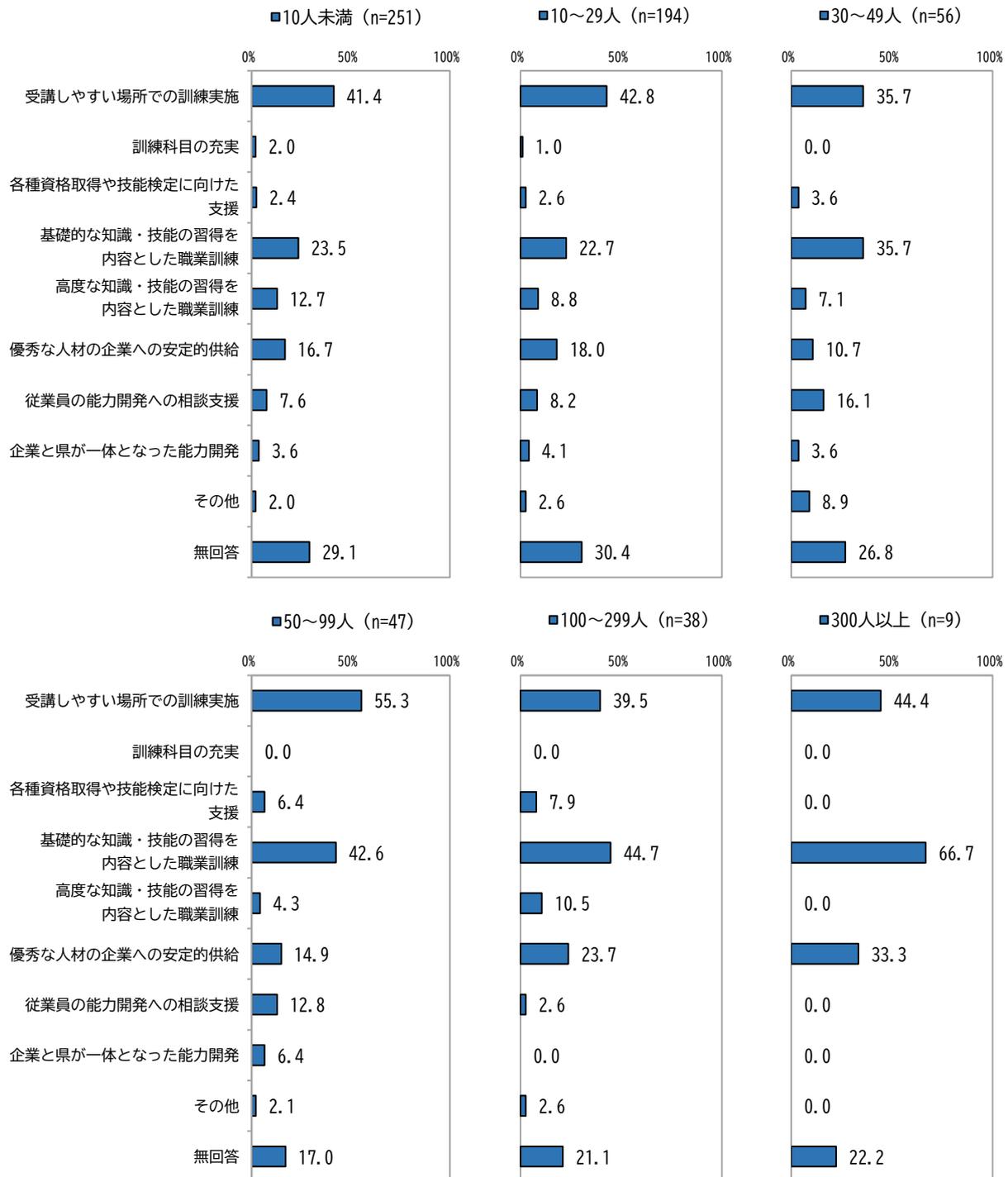


図8-6-1 続き



従業員規模別にみると、「受講しやすい場所での訓練実施」は、『50～99人』（55.3%）で5割を超えており、「基礎的な知識・技能の習得を内容とした職業訓練」は『300人以上』（66.7%）で7割近くと割合が高くなっている。（図8-6-2）

図8-6-2 埼玉県が実施している職業訓練に期待すること（内容について）・従業員規模別



Ⅲ 調査票

令和6年度「埼玉県職業能力開発調査」

この調査は、埼玉県内に事業所等を置く企業を対象に、従業員の能力開発や求める人材像などについてお伺いし、今後の職業能力の開発に関する計画（第12次埼玉県職業能力開発計画・令和8年度～12年度）を策定するに当たっての基礎資料とするものです。

御回答いただいた内容は、統計処理を行った上で利用させていただきますので、事業所名や回答者個人が特定されることはありません。

御多忙のところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解の上、是非、御協力くださいますようお願い申し上げます。

【御記入に当たってのお願い】

1. **貴事業所の代表者又は人事・教育の御担当者**の方に御回答をお願いいたします。
2. 回答は、該当する番号又は箇所には○印をつけるものと、具体的な内容・数字を記入いただくものがあります。また、○印は「複数回答可」や「2つまで」といった設問がありますので、それに合わせて御回答ください。
3. 回答が「その他」にあてはまる場合や資格名称などを記入する場合には、（ ）内に具体的な内容を御記入ください。
4. 御記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒で、
令和6年10月15日（火）までに、御投函くださいますようお願いいたします。

【調査項目に関するお問い合わせは下記までお願いいたします。】

※受付時間 [平日(月～金) 9:00～17:00]

【調査委託先】※内容・記入方法について
株式会社スピードリサーチ 担当:平川・片山
電話:025-270-3800
FAX:025-333-0668

【調査委託元】※調査の趣旨について
埼玉県 産業労働部 産業人材育成課
電話:(直通)048-830-4598

貴事業所の概要及び記入御担当者様について御記入ください。(令和6年 月 日時点)

事業所名																				
事業所所在地	〒 埼玉県																			
資本金	円	事業所における従業員数	人	うち正社員	人															
				うち正社員以外	人															
主な業種	<table border="0"> <tr> <td>1 建設業</td> <td>2 製造業</td> <td>3 電気・ガス・熱供給・水道業</td> </tr> <tr> <td>4 情報通信業</td> <td>5 運輸業・郵便業</td> <td>6 卸売業・小売業</td> </tr> <tr> <td>7 飲食店・宿泊業</td> <td>8 金融・保険業</td> <td>9 医療・福祉</td> </tr> <tr> <td>10 サービス業</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>11 その他</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					1 建設業	2 製造業	3 電気・ガス・熱供給・水道業	4 情報通信業	5 運輸業・郵便業	6 卸売業・小売業	7 飲食店・宿泊業	8 金融・保険業	9 医療・福祉	10 サービス業			11 その他		
1 建設業	2 製造業	3 電気・ガス・熱供給・水道業																		
4 情報通信業	5 運輸業・郵便業	6 卸売業・小売業																		
7 飲食店・宿泊業	8 金融・保険業	9 医療・福祉																		
10 サービス業																				
11 その他																				
記入御担当者様	所属		電話番号																	
	役職・氏名																			

問1 貴事業所の従業員について、年齢区分ごとの人数を御記入ください。(令和6年 月 日時点)

10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
人	人	人	人	人	人

従業員の過不足について

問2 現在の従業員の過不足状況を次の①～⑬の職種ごとに該当する区分の欄に○を付けてください。

	過不足の状況			
	過剰	適正	不足	在籍なし
①技術職（機械・電気関係）				
②技術職（デジタル人材）				
③技術職（機械・電気関係、デジタル人材以外）				
④専門職（保健医療、社会福祉）				
⑤専門職（保健医療、社会福祉以外）				
⑥技能工・生産工程従事者				
⑦管理・監督職				
⑧事務職				
⑨販売・営業職				
⑩サービス従事者（飲食・接客）				
⑪サービス従事者（飲食・接客以外）				
⑫運輸従事者				
⑬その他の職種				

問3 問2で「不足」欄に○を1つ以上付けた場合、労働力不足に対する今後の対応方針について、該当する番号に○を付けてください。 ※複数回答可

1 新卒者の正社員採用	2 中途での正社員採用
3 契約社員、嘱託社員の採用	4 パート・アルバイトの採用
5 人材派遣会社からの派遣	6 従業員の教育による配置転換
7 事業の外部委託	8 事業の合理化
9 その他 [

問4 求人募集を行う場合、最も効果的とお考えの手法は何ですか。該当する番号1つに○を付けてください。

1 ハローワーク	2 民間求人サイトへの掲載
3 自社のホームページ	4 従業員からの紹介
5 自社の退職者、転職者の再雇用	6 人材紹介サービス
7 その他 [

研修の実施について

問5から問7の「研修」は、事業所が従業員の業務に関する知識や技能を向上させるために行う教育訓練についてです。

例 階層別研修—新入社員、中堅社員など従業員の階層別、経験年数により行う研修

職種別研修—営業職を対象としたプレゼンテーション研修、総務担当者を対象とした法律・会計・労務に関する研修

テーマ別研修—コミュニケーション研修、コンプライアンス研修など特定の知識などの習得を目的とした研修

問5 従業員を対象とした研修を実施していますか。該当する番号に○を付けてください。

1 社外研修のみ実施している	● 1に○を付けた場合 → 問6-1、問6-2(ア)へ
2 社内研修のみ実施している	● 2に○を付けた場合 → 問6-1、問6-2(イ)へ
3 社内・社外研修とも実施している	● 3に○を付けた場合 → 問6-1へ
4 研修を実施していない	● 4に○を付けた場合 → 問6-2へ

問6-1 研修の目的は何ですか。該当する番号に○を付けてください。 ※複数回答可

1 基礎的な知識・技能の習得	2 高度な知識・技能の習得
3 職種の拡大・転換に必要な知識・技能の習得	4 経営方針の徹底
5 販売力、マーケティング能力向上	6 管理監督能力の向上
7 やる気の向上	8 一般常識やマナー向上
9 コミュニケーション能力向上	10 資格の取得(資格名)
11 その他 [

問6-2 研修を実施していない理由は何ですか。該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

(ア) (社内研修を実施していない理由)

1 実施するノウハウがない	2 講師に適した従業員がいない
3 従業員の時間の確保が難しい	4 研修の必要性を感じない
5 その他 []

(イ) (社外研修を実施していない理由)

1 受講料が高い	2 受講させたい研修が見当たらない
3 従業員の時間の確保が難しい	4 研修の必要性を感じない
5 近隣で研修実施がない(移動に時間がかかる)	
6 その他 []

問7 従業員向けの研修として、今後予定している又は今後力を入れていく予定の分野はありますか。

該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

1 新技術や製品の開発	2 市場調査、マーケティング	3 製品の設計、デザイン
4 原材料や資材の調達・購買	5 生産やサービスの技術・技能	6 生産管理
7 製品やサービスの品質管理	8 製品の在庫管理・物流管理	9 営業・販路の拡大
10 接客	11 経営戦略・経営計画の策定	12 安全管理
13 経理・財務	14 外国語・外国文化	15 新制度・法令改正
16 デジタル技術	17 コミュニケーション能力	
18 その他 []
19 特になし		

技能継承について

問8、問9の「技能継承」は、主にものづくりの分野においてベテラン従業員が持つスキルや知識を後継者(新人・若手)に引き継ぐことです。

問8 技能継承についてどのような取組を行っていますか。該当する番号に○を付けてください。※複数回答可

1 熟練従業員から継承	2 社外の研修を活用	3 従業員向けにマニュアルを作成
4 その他 []
5 特に取り組んでいない		

問9-1 技能継承に課題はありますか。該当する番号に○を付けてください。

なお、課題がある場合は、右欄の該当する番号に○を付けてください。

1 課題がある 2 課題はない	→	問9-2 課題がある場合、該当する番号に○を付けてください。※複数回答可	
		1 技能継承の時間がない	2 技能継承の方法がわからない
		3 技能を継承する対象者(新人・若手)がいない	
		4 その他 []

デジタル人材について

問 10 から問 14 では、貴事業所のDX化を進めるにあたり必要となる人材（デジタル人材）の確保、育成についてお尋ねします。

問 10 DX化の取組について実施している取組、今後行いたい取組の番号をそれぞれの枠に記入してください。

選 択 肢	1 デジタルマーケティング	2 デジタルサブスクサービス
	3 個別課金によるデジタルサービス	4 EC構築・改修
	5 顧客との関係構築（プラットフォーム等）	
	6 デジタルコンテンツ（動画・商品情報のアップロード）	
	7 オンライン名刺、オンライン接客	
	8 コールセンターやカスタマーサポートのDX化（AI型チャットポッド等）	
	9 法務・知財（電子契約、契約書管理システム、契約書作成サービス）	
	10 人事・労務・総務（人事評価、勤怠管理、教育研修、福利厚生、採用等）	
	11 経理・財務（経費精算、会計システム、受注・請求管理等）	
	12 リモートワーク環境整備（社内SNS・チャット、Web会議、ペーパーレス化、電子押印等）	
	13 RPAによる業務自動化	
	14 リアル施設のデジタル化（受発注業務のデジタル化、無人決裁、無人型店舗等）	
	15 従業員向けデバイス貸与（PC、タブレット、スマートフォン等）	
	16 その他 []
	17 特になし	



※複数回答可

現在実施している取組	今後行いたい取組

問 11 DX化の推進に課題はありますか。当てはまる番号に○を付けてください。

※複数回答可

1 資金の余裕がない	2 何をどう進めてよいかわからない
3 デジタル人材がない	4 社内の理解が得られない
5 相談できる窓口がない	6 なかなか成果が上がらない
7 その他 []
8 特になし	

問 12 デジタル人材はいますか。当てはまる番号1つに○を付けてください。

1 いる	2 いないが、確保する予定がある
3 いないが、確保を検討している	4 今後も確保の予定がない（→問14へ）

問 13-1 デジタル人材を確保する場合、どのような方法で確保したいとお考えですか。当てはまる番号 1 つに○を付けてください。

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1 従業員を育成する (→問13-2、問13-3へ) | |
| 2 専門家、コンサルタントに依頼する (→問14へ) | 3 採用する (問14へ) |
| 4 その他 [|] |

問 13-2 従業員を育成する場合、どのような方法で育成したいとお考えですか。当てはまる番号 1 つに○を付けてください。

- | | |
|---------|--------|
| 1 社内研修 | 2 社外研修 |
| 3 その他 [|] |

問 13-3 従業員を育成する場合、どのようなレベルの訓練が必要とお考えですか。最も当てはまる番号 1 つに○を付けてください。

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1 初級レベル (基本的な知識や操作を学ぶ) | |
| 2 中級レベル (システム運営や簡易プログラミングなどができる) | |
| 3 上級レベル (システム設計や開発、指揮監督ができる) | |
| 4 資格の取得 (資格名) | |
| 5 その他 [|] |

問 14 デジタル人材の確保・育成について、埼玉県が実施している職業訓練等に期待することは何ですか。当てはまる番号に○を付けてください。 ※複数回答可

- | | |
|------------------------|---|
| 1 受講しやすい場所での訓練実施 | |
| 2 特定の資格取得に関する教育 (資格名) | |
| 3 県の職業訓練によるデジタル人材の育成 | |
| 4 その他 [|] |

従業員のリスキリングについて

問 15 から問 19 では、貴事業所の「リスキリング」の取組についてお尋ねします。

「リスキリング」は、今後必要とされる技術や知識の大幅な変化に適應するために、必要なスキルを従業員に身に付けさせることです。

内容としては、新規事業の開発やAIやIoTなどによる業務改善に対応する能力の習得を行うケースが多くみられます。

なお、本調査では「研修」と「リスキリング」を以下のように区別しています。

- ・ 研 修—従前の業務を行うために従業員に必要な知識・技術を習得させるもの
- ・ リスキリング—従前と異なる新たな業務を行うために従業員に必要な知識・技術を習得させるもの

問 15 従業員のリスキリングについて取組を行っていますか。実施している取組について該当する番号に○をつけてください。 ※複数回答可

1 スキルの把握 2 教育プログラム等の策定 3 教育プログラムの提供（社内） 4 教育プログラムの提供（社外プログラムの利用） 5 その他 [] 6 特になし →	問15-2 取組を行っていない場合、今後実施する意向はありますか。当てはまる番号1つに○をつけてください 1 ある 2 ない 3 検討したい
--	---

問 16 従業員のリスキリングの実施に課題はありますか。該当する番号に○をつけてください。 ※複数回答可

1 スキルの把握が困難 3 教育プログラムに参加する時間が確保できない 4 継続して教育プログラムを提供する資金が確保できない 5 何をどう進めてよいかわからない 6 その他 [] 7 特になし	2 教育プログラムの作成が困難
---	-----------------

問 17 従業員のリスキリングに期待している効果は何ですか。該当する番号に○をつけてください。 ※複数回答可

1 配置転換等による従業員の過不足の解消 3 新規事業、サービスの創出 5 従業員の意欲向上 6 その他 []	2 業務の効率化 4 外注コストの削減
---	------------------------

問 18 リスキリングを行った従業員に対する処遇について、該当する番号に○をつけてください。 ※複数回答可

1 スキルが生かせる部署への異動 3 スキルが生かせるプロジェクト、企画等への参画 4 昇任、昇給 5 その他 [] 6 特になし	2 スキルが生かせる職種への転換
--	------------------

問 19 従業員のリスクリングについて、県に期待することは何ですか。当てはまる番号に○を付けてください。

※複数回答可

1 受講しやすい場所での講習	2 低廉な費用で受講できる講習
3 従業員のリスクリングに関する相談・支援	
4 受講しやすい日程の講習（希望する時間帯 平日日中 ・ 平日夜間 ・ 土日 ）	
5 特定の資格取得に関する講習（資格名 _____）	
6 その他 [_____]	

求める能力について

問 20 従業員を採用するに当たって、求める能力は何ですか。対象者ごとに選択肢から番号を選び太枠の中に御記入ください。

選択肢	1 基礎的な知識・技能	2 高度な知識・技能	3 幅広い知識
	4 継続性・真面目さ	5 積極性・意欲	6 人柄
	7 コミュニケーション能力	8 一般常識や社会人のマナー	9 協調性・チームワーク
	10 管理監督能力	11 調整力	12 学歴
	13 資格を保有		
	14 その他		

対象者	求める能力 ※複数回答可 (選択肢の番号を御記入ください。)	※13及び14を選択された場合は、 具体的に御記入ください。
学卒者		13 資格名 [_____] 14 その他 [_____]
若年者 (39歳まで、 学卒者除く)		13 資格名 [_____] 14 その他 [_____]
ミドル世代 (40～64歳)		13 資格名 [_____] 14 その他 [_____]
シニア世代 (65歳以上)		13 資格名 [_____] 14 その他 [_____]

問 21 障害者の採用の実績及び採用の予定について該当する番号に○を付けてください。

なお、採用の実績又は予定がある場合には、該当する障害の種別について番号に○を付けてください。

※複数回答可

採用の実績	1 ある (①身体障害 ②知的障害 ③精神障害 ④発達障害)	2 ない
採用の予定	1 ある (①身体障害 ②知的障害 ③精神障害 ④発達障害)	2 ない

問 22 障害者を採用するに当たって、求める能力は何ですか。該当する番号に○を付けてください。

※複数回答可

1 基礎的な知識・技能	2 生活リズムの安定	3 精神状態の安定
4 コミュニケーション能力	5 一般常識や社会人のマナー	6 介助者が不要
7 協調性・チームワーク	8 継続性・真面目さ	9 積極性・意欲
10 その他	[]	

埼玉県の職業訓練について

問 23-1 埼玉県が実施している職業訓練（次のア～ウ）について知っていますか。「知っている」又は「知らない」の該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）

	知っている	知らない
(ア) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について	1	2
(イ) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について	1	2
(ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について	1	2

問 23-2 問 23-1 で「知っている」とお答えいただいた項目について、どのようなことを御存じなのか、該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）※複数回答可
 ※問 23-1 ですべて「知らない」場合には、次の問 24 にお進みください。

(ア) 高等技術専門校及び職業能力開発センターの職業訓練（求職者向け）について	1 高等技術専門校又は職業能力開発センターの名前又は所在地を知っている 2 訓練科目について知っているものがある 3 求人票を出したことがある 4 訓練生が会社訪問に来たことがある 5 訓練生を採用したことがある 6 その他 []
(イ) 高等技術専門校及び職業能力開発センターのスキルアップ講習（在職者向け）について	1 スキルアップ講習という名前を聞いたことがある 2 講習の内容について知っているものがある 3 受講を検討したことがある 4 受講したことがある 5 その他 []
(ウ) 埼玉県が民間教育訓練機関に委託している職業訓練（求職者向け）について	1 講座の存在を知っている 2 講座の内容について知っているものがある 3 訓練生が会社訪問に来たことがある 4 訓練生を採用したことがある 5 その他 []

問 24 埼玉県が実施している職業訓練に期待することは何ですか。

対象者及び内容について、該当する番号に○を付けてください。（補助資料を御参照ください。）

(ア) 対象者について ※2つまで	(イ) 内容について ※2つまで
1 成長分野を担う人材の能力開発支援 2 グローバル人材の能力開発支援 3 中小企業のイノベーションを担う人材の能力開発支援 4 ものづくり産業を支える人材の能力開発支援 5 経済的に自立できる若手技術者育成支援 6 学卒未就職者、ニート、フリーターへの能力開発支援 7 ミドル世代（40～64歳）の能力開発支援 8 シニア世代（65歳以上）の能力開発支援 9 女性の能力開発支援 10 障害者の能力開発支援 11 外国人技能実習生又はその他の外国人労働者の能力開発支援 12 特別な支援を必要とする方（生活保護受給者など）への能力開発支援 13 その他 []	1 受講しやすい場所での訓練実施 2 訓練科目の充実 [具体的内容] [設置を臨む訓練科目] [に関する訓練科目] 3 各種資格取得や技能検定に向けた支援 [資格名または検定職種名] 4 基礎的な知識・技能の習得を内容とした職業訓練 5 高度な知識・技能の習得を内容とした職業訓練 6 優秀な人材の企業への安定的供給 7 従業員の能力開発への相談支援 8 企業と県が一体となった能力開発 9 その他 []

問 25 埼玉県の職業訓練について、御意見・御要望がありましたら御記入ください。

質問は以上です。
「埼玉県職業能力開発調査」へ御協力いただき
誠にありがとうございました。

御記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて
切手を貼らず、令和6年10月15日（火）までに
御投函くださいますようお願いいたします。



埼玉県マスコット コバトン

埼玉県職業能力開発調査報告書

2025（令和7）年1月

発行：埼玉県 産業労働部 産業人材育成課
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1
電話（代表）048（824）2111
（直通）048（830）4598

