

静岡県訓練ニーズ調査
アンケート結果

令和5年12月

静岡支部

静岡職業能力開発促進センター

浜松職業能力開発短期大学校

令和5年度における訓練ニーズ調査では、静岡県内の各種団体及び企業等にご協力いただき、ものづくり分野（機械関連、金属加工関連、電気・電子関連、建築関連、環境関連 計64事業所）、非ものづくり分野（介護関連、IT関連、医療事務関連、農業関連、観光関連 計21事業所）合計85事業所に対し、職業能力開発総合大学校基盤整備センターが実施する全国規模における職業訓練ニーズ調査としてアンケート調査を行った（静岡：50事業所、浜松：35事業所）。








調査期間は令和5年5月から9月までとして、主に訪問によるヒアリングを行った。この調査で回答をいただいた事業所の調査結果について、以下のとおり報告する。

1 回答事業所の属性

(1) 従業員数〈表1〉

従業員数30名未満が27事業所（31.8%）、30名～99名が20事業所（23.5%）、100名～299名が18事業所（21.2%）と、300名以下の事業所が7割強を占めた。

表1 従業員数

従業員数	事業所数	割合
1～29名以下	27	 31.8%
30名～99名	20	 23.5%
100名～299名	18	 21.2%
300名～499名	8	 9.4%
500名～999名	3	 3.5%
1,000名以上	9	 10.6%
合計	85	 100.0%

(2) 産業中分類別事業所数〈表2〉

設備工事業が13事業所(15.3%)と最も多く、職別工事業(設備工事業を除く)、金属製品製造業、情報サービス業が9事業所(10.6%)、生産用機械器具製造業が7事業所(8.2%)と続いた。

表2 産業中分類別事業所数

業種	事業所数	割合
農業	2	2.4%
総合工事業	1	1.2%
職別工事業(設備工事業を除く)	9	10.6%
設備工事業	13	15.3%
家具・装備品製造業	1	1.2%
印刷・同関連業	1	1.2%
金属製品製造業	9	10.6%
はん用機械器具製造業	1	1.2%
生産用機械器具製造業	7	8.2%
業務用機械器具製造業	1	1.2%
電気機械器具製造業	6	7.1%
情報通信機械器具製造業	1	1.2%
輸送用機械器具製造業	3	3.5%
その他の製造業	6	7.1%
ガス業	1	1.2%
情報サービス業	9	10.6%
機械器具卸売業	1	1.2%
技術サービス業(他に分類されないもの)	3	3.5%
その他の生活関連サービス業	2	2.4%
医療業	2	2.4%
社会保険・社会福祉・介護事業	3	3.5%
その他の事業サービス業	2	2.4%
その他のサービス業	1	1.2%
合計	85	100.0%

(3) 分野別事業所数〈表3〉

ものづくり分野64事業所(75.3%)、非ものづくり分野が21事業所(24.7%)であった。ものづくり分野では、電気・電子関連、居住関連がそれぞれ20事業所(23.5%)と最も多く、機械関連が13事業所(15.3%)、金属加工関連が7事業所(8.2%)と続いた。非ものづくり分野では、IT関連事業所が13事業所(15.3%)と多くなった。

表3 分野別事業所数

分野	事業所数	割合
機械関連	13	15.3%
金属加工関連	7	8.2%
電気・電子関連	20	23.5%
居住関連	20	23.5%
環境関連	4	4.7%
ものづくり 計	64	75.3%
介護関連	2	2.4%
IT関連	13	15.3%
医療事務関連	2	2.4%
農業関連	2	2.4%
観光関連	2	2.4%
非ものづくり 計	21	24.7%
合計	85	100.0%

(4) 経営戦力上重視する項目〈表4及び図1〉

経営戦力上重視する項目について、重要であると回答した割合は「優秀な人材確保」、「人材育成（技能継承含む）」、「技術力の強化」、「収益性向上」、「顧客満足度の向上」が高く、「国際化の対応」、「人件費の圧縮」が低い結果となった。

表4 経営戦力上重視する項目

	重要である	どちらかと言えば重要である	どちらかと言えば重要でない	重要でない
① 新製品・新サービス・新事業開発	36	37	10	1
② 国際化の対応	17	35	19	13
③ 優秀な人材確保	77	7	0	0
④ 人材育成（技能継承含む）	76	9	0	0
⑤ 技術力の強化	70	14	1	0
⑥ 売上・シェア拡大	50	34	1	0
⑦ 収益性向上	67	17	0	0
⑧ 顧客満足度の向上	67	18	0	0
⑨ マーケティング、販路・市場開拓	29	47	9	0
⑩ 人件費の圧縮	16	49	17	3

※①から⑩の項目ごとに一つ回答。無回答は除外している。

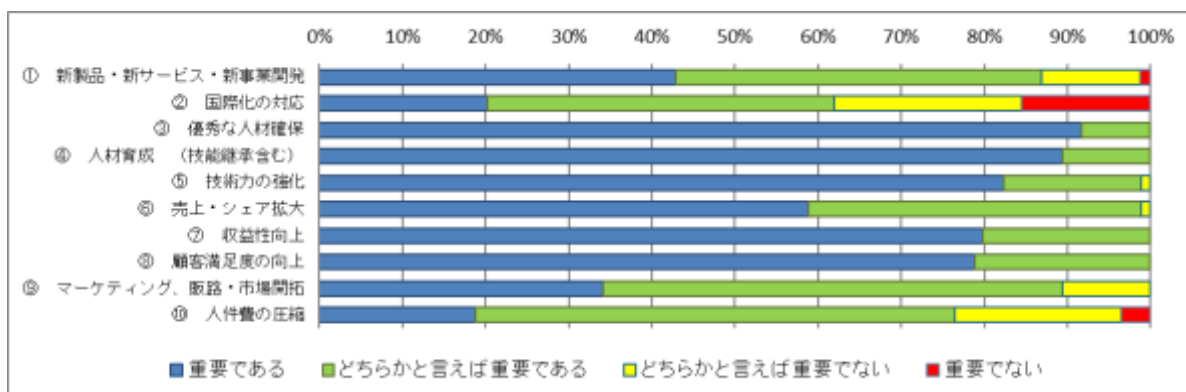


図1 経営戦略上重視する項目

2 人材確保に関して

(1) 今後の採用予定〈表5及び図2、図3〉

今後の採用予定について「現在、採用を考えている」の回答は、新卒採用は75.3%、中途採用は88.2%であり、現在採用を考えている事業所が多いという結果になった。また、「現在は考えていないが、今後は必要になる」と回答した事業所も新卒採用で18.8%、中途採用で10.6%という結果となっており、「現在、採用を考えている」と合わせると、9割以上の事業所が採用を必要と考えているという結果になった。

表5 今後の採用予定

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、 今後は必要になる	現在も今後も必要ない	わからない
① 新卒採用	64	16	2	3
② 中途採用	75	9	0	1

※①、②の項目ごとに一つ回答。無回答は除外している。

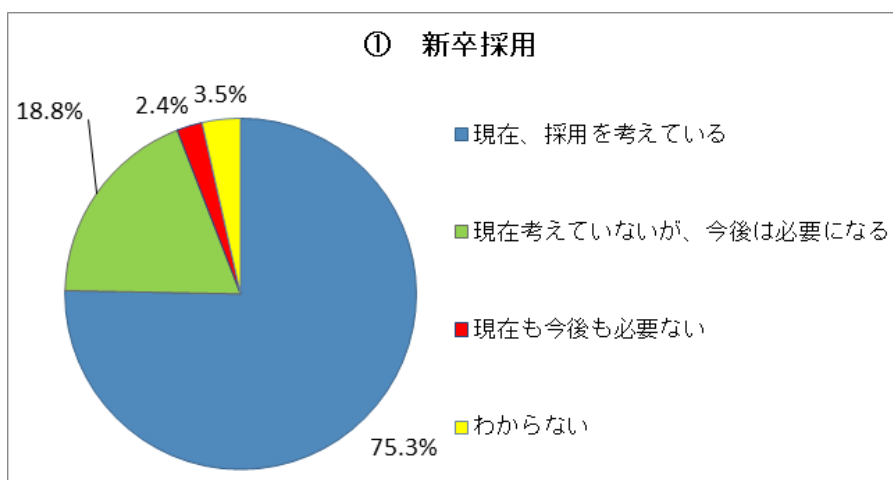


図2 今後の採用予定（新卒採用）

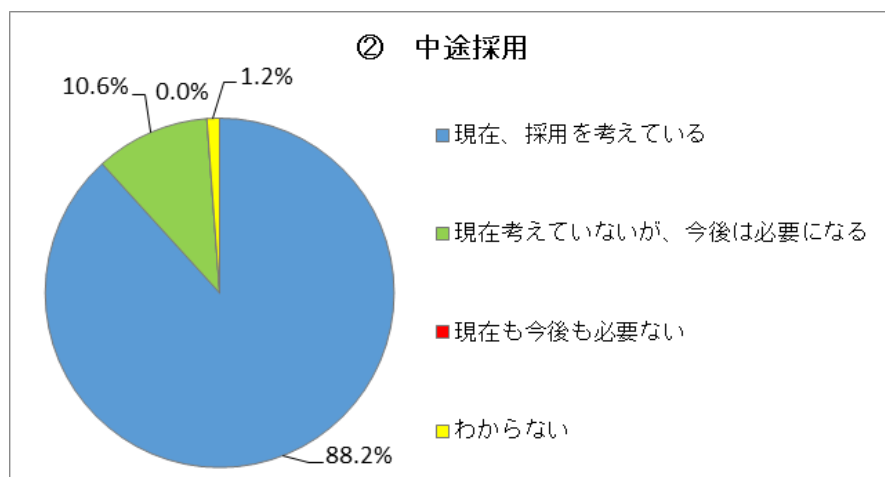


図3 今後の採用予定（中途採用）

(2) 新規採用にあたって重視する教育訓練機関〈表6〉

新規採用にあたって重視する教育機関としては、「大学卒」が70.6%と最も多く、「高校卒」67.1%、「専門学校卒」54.1%、と続いている。

表6 新卒採用にあたって重視する教育訓練機関

n=85

項目	事業所数	割合
1 高校卒	57	67.1%
2 専門学校卒	46	54.1%
3 高等専門学校卒	18	21.2%
4 大学卒	60	70.6%
5 ポリテクカレッジ卒	28	32.9%
6 都道府県立職業能力開発施設卒	5	5.9%
7 その他	4	4.7%

※主なもの三つまで回答。無回答は除外している。

(3) 中途採用にあたってよく用いる求人手段〈表7〉

中途採用にあたってよく用いる求人手段としては、「公共職業安定所への求人」が77.6%と最も高く、「求人広告・求人誌・求人サイトへの掲載」63.5%、「自社ホームページ」55.3%と続いている。

表7 中途採用にあたってよく用いる求人手段

n=85

項目	事業所数	割合
1 公共職業安定所への求人	66	77.6%
2 求人広告・求人誌・求人サイトへの掲載	54	63.5%
3 派遣・紹介会社への依頼	34	40.0%
4 職業訓練機関等への求人	25	29.4%
5 自社ホームページ	47	55.3%
6 知人の紹介	21	24.7%
7 その他	1	1.2%

※あてはまるもの全て回答。無回答は除外している。

(4) 中途採用にあたって特に重視する事項〈表8〉

中途採用にあたって特に重視する事項は、「人柄」78.8%、「職歴、キャリア、実務経験」76.5%、「技能・技術」56.5%と続いている。

その他については、「やる気」「運転・マナー」「モチベーション」「コミュニケーション能力」などがあがった。

表8 中途採用にあたって特に重視する事項

n=85

項目	事業所数	割合
1 職歴、キャリア、実務経験	65	76.5%
2 学歴	3	3.5%
3 人柄	67	78.8%
4 技能・技術	48	56.5%
5 年齢	33	38.8%
6 資格	16	18.8%
7 その他	5	5.9%

※主なもの三つまで回答。無回答は除外している。

3 人材育成に関して

(1) 人材育成に関する課題〈表9〉

人材育成に関する課題としては、「指導する人材が不足している」が76.5%と最も高く、「人材育成を行う時間がない」が55.3%、「育成してもすぐ辞めてしまう」が23.5%と続いている。

表9 人材育成に関する課題

n=85

項目	事業所数	割合
1 指導する人材が不足している	65	76.5%
2 人材育成を行う時間がない	47	55.3%
3 育成してもすぐ辞めてしまう	20	23.5%
4 金銭的余裕がない	5	5.9%
5 適切な教育訓練機関がない	8	9.4%
6 訓練計画の立て方がわからない	9	10.6%
7 訓練効果の測り方がわからない	8	9.4%
8 従業員の強み・弱みの確認の仕方がわからない	6	7.1%
9 その他	8	9.4%

※あてはまるもの全てに回答。無回答は除外している。

(2) 人材育成の目標〈表10〉

人材育成の目標としては、「技能伝承」が54.1%、「現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大」が52.9%、「組織全体の業務推進力」「課題発見・解決力」が50.6%、と続く。

表10 人材育成の目標

n=85

項目	事業所数	割合
1 環境変化への組織適応力	23	27.1%
2 マネジメント力	31	36.5%
3 組織全体の業務推進力	43	50.6%
4 技能継承	46	54.1%
5 新技術の導入	14	16.5%
6 生産性の向上	34	40.0%
7 OJTを実施する上での指導力	21	24.7%
8 品質の向上と高付加価値化	37	43.5%
9 課題発見・解決力	43	50.6%
10 資格取得等	25	29.4%
11 現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大	45	52.9%
12 その他	1	1.2%

※主なもの五つまで回答。無回答は除外している。

(3) 人材育成の実施方法〈表11及び表12〉

人材育成の実施方法としては、「OJTによる訓練」が専門的職業能力の基礎的スキルで85.9%、デジタルスキルで68.2%と最も高くなった。

専門的職業能力の基礎的スキルでは次いで「グループ企業または業界団体の教育訓練機関」が28.2%、「講師を招いた自社内の研修」が22.4%と続く。

また、デジタルスキルでは次いで「オンライン教育(通信教育含む)」が25.9%、「近隣にある民間教育訓練機関」が18.8%と続く。

表11 人材育成の実施方法

	OJTによる訓練	近隣にある民間教育訓練機関	他の地域の民間教育訓練機関	地方自治体等、公的な教育訓練機関(高齢・障害・求職者雇用支援機構除く)	グループ企業または業界団体の教育訓練機関	オンライン教育(通信教育を含む)	講師を招いた自社内の研修	高齢・障害・求職者雇用支援機構	周辺に教育訓練機関がない
専門的職業能力の基礎的スキル	73	14	10	7	24	16	19	12	1
デジタルスキル	58	16	7	2	11	22	8	4	4
総務・人事労務・経理等のスキル	65	12	6	7	14	17	8	1	2

※あてはまるもの全てに回答。無回答は除外している。

表 1 2 人材育成の実施方法

n=85

	専門的職業能力の基礎的スキル	デジタルスキル
ＯＪＴによる訓練	85.9%	68.2%
近隣にある民間教育訓練機関	16.5%	18.8%
他の地域の民間教育訓練機関	11.8%	8.2%
地方自治体等、公的な教育訓練機関（高齢・障害・求職者雇用支援機構除く）	8.2%	2.4%
グループ企業または業界団体の教育訓練機関	28.2%	12.9%
オンライン教育（通信教育を含む）	18.8%	25.9%
講師を招いた自社内の研修	22.4%	9.4%
高齢・障害・求職者雇用支援機構	14.1%	4.7%
周辺に教育訓練機関がない	1.2%	4.7%

※あてはまるもの全てに回答。無回答は除外している。

4 DXへの対応（デジタル技術の活用など）について

(1) デジタル人材の採用予定〈表13及び図4、図5〉

採用予定について「現在、採用を考えている」の回答は、新卒採用が23.0%、中途採用が28.2%である。一方、「現在考えていないが、今後は必要になる」の回答は、新卒採用が51.4%、中途採用が53.8%となり、現在考えていないが今後は必要になる事業所が多いという結果になった。

表13 デジタル人材の採用予定

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、今後は必要になる	現在も今後也不需要ない	わからない
① 新卒採用	17	38	7	12
② 中途採用	22	42	4	10

※①、②の項目ごとに一つ回答。無回答は除外している。

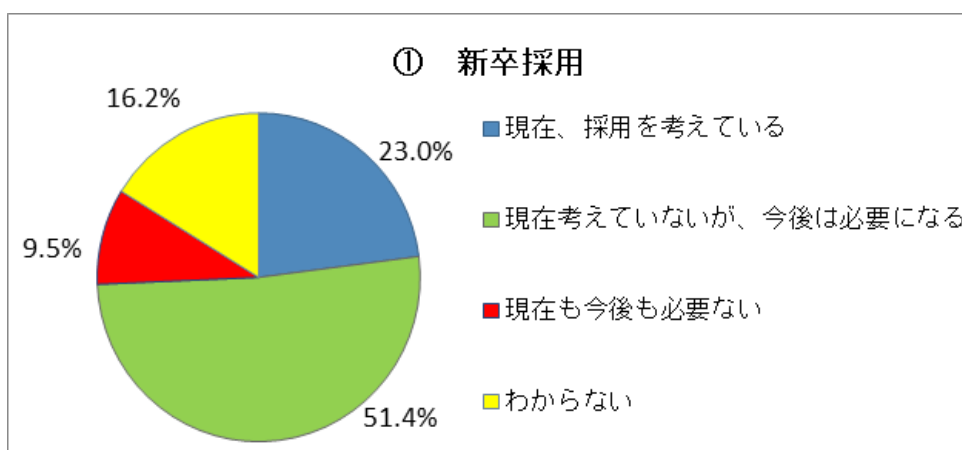


図4 今後の採用予定（新卒採用）

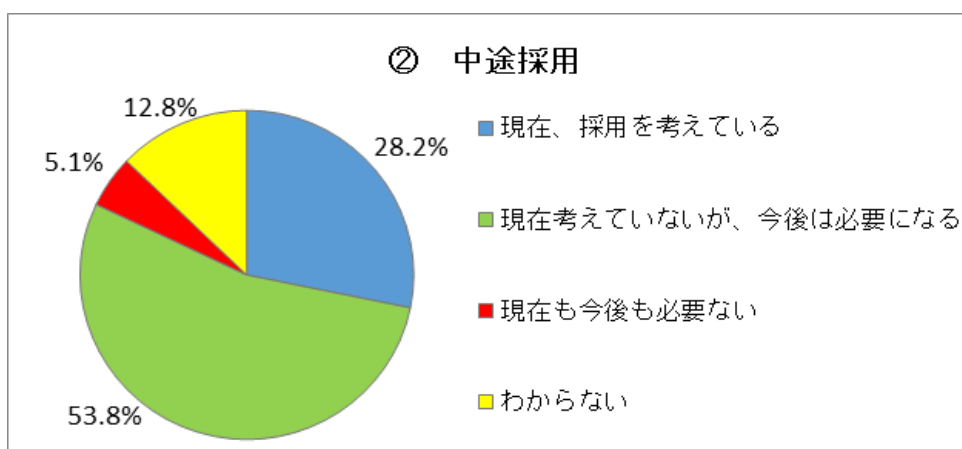


図5 今後の採用予定（中途採用）

(2) デジタル技術を活用していく上での課題〈表14〉

課題としては、「デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材がない」の回答が48.2%と最も高く、「デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の育成方法がわからない」の回答21.2%が続くことから、デジタル技術の活用について、現状、手探りの事業所が多いと思われる結果になった。

表14 デジタル技術を活用していく上での課題

		n=85	
項目	事業所数	割合	
1 デジタル技術の導入方法がわからない	5	5.9%	
2 デジタル技術導入の効果がわからない	16	18.8%	
3 デジタル技術を導入する金銭的余裕がない	12	14.1%	
4 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材がない	41	48.2%	
5 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の育成方法がわからない	18	21.2%	
6 デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材を確保・育成する金銭的余裕がない	12	14.1%	
7 その他	10	11.8%	

※あてはまるもの全てに回答。無回答は除外している。

(3) デジタル技術を活用するために今後必要となる人材に求めるもの〈表15〉

今後必要となる人材に求めるものとしては、「他社で開発されたデジタル技術を応用した製品・サービスを活用できる能力」の回答が38.8%と最も高く、「自社が保有する技能や製品に係る知識」の回答37.6%が続くことから、他社・自社問わず技術、製品や設備等の知識が多いことと思われる結果になった。

表15 デジタル技術を活用するために今後必要となる人材に求めるもの

		n=85	
項目	事業所数	割合	
1 自社が置かれた経営環境や事業環境の理解	27	31.8%	
2 自社が保有する技能や製品に係る知識	32	37.6%	
3 自社が保有する設備・装置や担当する工程での仕事に係る知識	31	36.5%	
4 他社で開発されたデジタル技術を応用した製品・サービスを活用できる能力	33	38.8%	
5 プログラミング、システム開発ができる能力	29	34.1%	
6 データ分析ができる能力	28	32.9%	
7 その他	1	1.2%	

※あてはまるもの全てに回答。無回答は除外している。