

「従業員の人材育成や多様な人材の活躍状況などの現状について」 アンケート調査結果

■調査概要

■調査結果から浮かび上がる課題等

- I. 貴社の人材育成の現状について
- II. 貴社におけるリスクリングの現状について
- III. 若者世代の人材育成に資する、将来地域に必要となる
新学部・新学科創設に関する調査
- IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について
- V. 教育・人材育成委員会の今後の取組について

2023年9月

津山商工会議所 教育・人材育成委員会

■調査概要

- (1) 調査対象: 役員、議員事業所108社 (2) 調査期間: 2023年7月14日～8月7日
(3) 調査方法: メール配信によるWEBアンケート (4) 有効回答: 43社(回答率: 39.8%)
(5) 調査目的: 第32期委員会活動の方針を策定するため役員、議員の事業所を対象に、従業員の人材育成や多様な人材の活躍状況などの現状をお伺いするため。

〈回答企業の属性〉

【業種】

建設業: 5社 (11.6%) 製造業: 10件 (23.3%) 卸売業: 2件 (4.7%) 小売業: 9件 (20.9%) 不動産業: 2件 (4.7%)
医療・看護・介護業: 2件 (4.7%) 金融・保険業: 7件 (16.3%) その他のサービス業等: 6件 (13.9%)



【従業員数】

5人以下: 4社 (9.3%) 6～10人: 4社 (9.3%) 11～20人: 8社 (18.6%) 21～50人: 10社 (23.3%)
51～100人: 7社 (16.3%) 101～300人: 7社 (16.3%) 301人以上: 3社 (7.0%)



■ 調査結果から浮かび上がる課題等

人材育成の現状	<ul style="list-style-type: none">○現実的には実施のための環境整備が不十分だという結果だった。○指導する側の人材不足、業務多忙など人手不足のほか、従業員のモチベーションを引き出すカリキュラムや処遇制度の確立などの課題が多かった。
リスクリングの現状	<ul style="list-style-type: none">○リスクリングを進めるためには、まず会社の将来像を打ち出し、どの分野にどのようなスキルを持った人材が必要か明確に示すことが求められる。○IT技術、DX、会社法や税法などの法務的知識を有する社員が必要であるということを従業員に示すことから始まる。
若者世代の 人材育成	<ul style="list-style-type: none">○義務教育から基礎学力の向上に主眼を置きつつも、地元での高等教育の選択肢を増やす必要がある。既存の学校への新たな学部の創設や公立大学誘致もその選択肢の一つ。○地元出身者への期待値は大きく、地域に必要な知識を地元で学び、地元で働く循環を作るためには、まずは学べる場を創出することを官民連携で取り組むことが重要である。
多様な人材が働きやすい 職場環境整備	<ul style="list-style-type: none">○(企業として)業務細分化によって、生産性を高める仕組みづくりを進め、その中で多様な人材を活用することのメリットを見出すことが先決である。○(社会として)多様な人々が暮らしやすく、楽しめる都市空間と風土を創出することも求められる。医療介護機関、保育施設、外国人の交流の場など

■ I. 貴社の人材育成の現状について

設問1：貴社の人材育成の取組についてどのように考えていますか

< 43社から回答 >

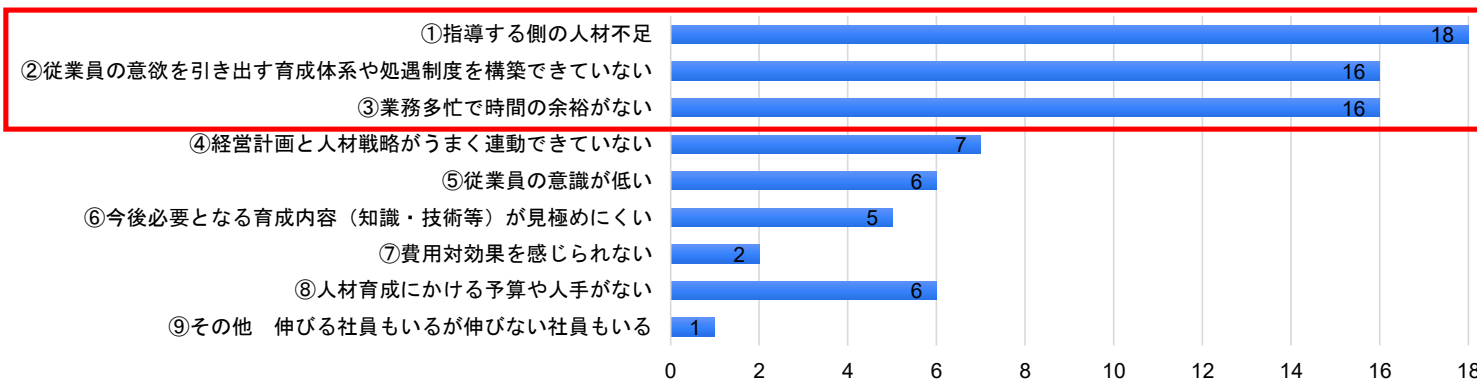


○ ③どちらともいえない ④やや不満足と回答した企業が65.2%。

そのうち、指導する側の人材不足など「企業側の体制が整っていない」ことが要因の上位であった。

設問2：設問1で【選択肢③どちらともいえない④やや不満足⑤不満足】と回答した方にお伺いします。

現状、貴社の人材育成の課題は何ですか。 < 28社から回答 >



○ ①満足していると回答した3社は、いずれも従業員数100名超の企業で、人材育成・研修カリキュラムの構築が整備されているとの回答が見受けられた。

■ I. 貴社の人材育成の現状について

設問3:設問1で【選択肢①満足②やや満足】と回答した方にお伺いします。

貴社の人材育成に満足していると感じる理由または、実施している取組は何ですか。【自由記述】

< 11社から回答 >

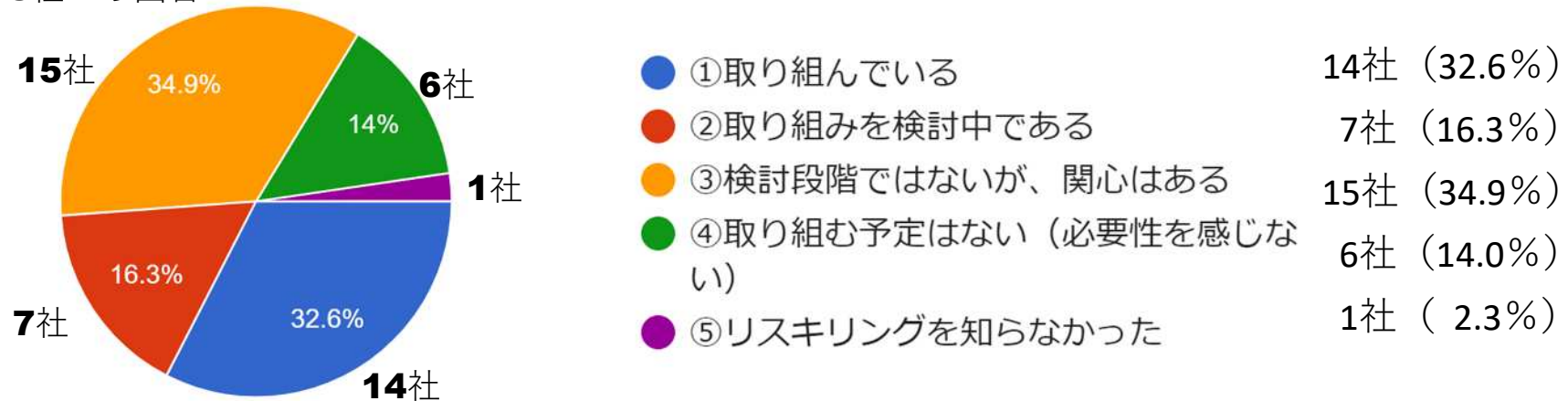
- 研修体制が充実しているから
 - 個別に育成計画を策定し、定期的にPDCAサイクルを回しているため。
 - 「教育は最大の福祉である」という会社の考えがあり教育プログラムが体系的に整備され充実しているため。
 - 社員全員でMVV(ミッション・ビジョン・バリュー)を策定し実施している。
 - 新入社員研修や階層別研修の充実
 - 個々に仕事の力量を評価している。各種セミナー、資格取得への取組を行っている。
 - リモートシステム導入に伴い、本部による一斉研修が導入されたこと。
 - 定期WEB研修
 - 上部組織が実施する人材育成に関わる研修会等を、人選しながら受講させている。
- 大規模企業を中心に確立された研修制度に基づき人材育成を行っているため、経営陣・従業員ともに不満がない。
- コロナ禍以降、オンラインによるリモートでのWEB研修やセミナーが増加し、遠隔地であっても一律に多人数の指導が可能となった。
- 従業員5人以下の企業でも小規模ゆえに密な指導が行き届いているという例もあった。

■ II. 貴社におけるリスクリングの現状について

設問4: 貴社における従業員のリスクリングについてお伺いします。リスクリングへの取組状況は下記のうちどれですか。

※リスクリングとは（新しい職業に就くため、または、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するためスキルを獲得する／させること）

< 43社から回答 >



○ 51.2%(22社)が今後のリスクリング導入に関心があると回答。

○ ①取り組んでいると回答した14社のうち、自社の人材教育に「やや満足」以上の回答をした企業は6社。

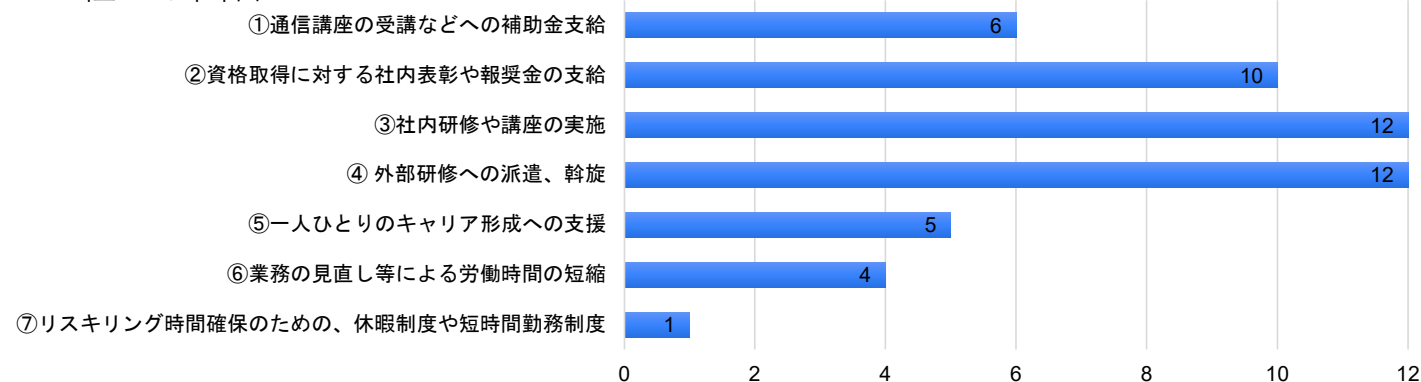
半数以上の企業が取り組むうえでの不満を抱えている。

■ II. 貴社におけるリスクリングの現状について

設問5:設問4で【**選択肢①**リスクリングに取り組んでいる】と回答した方にお伺いします。

貴社では、どのような支援をしていますか。

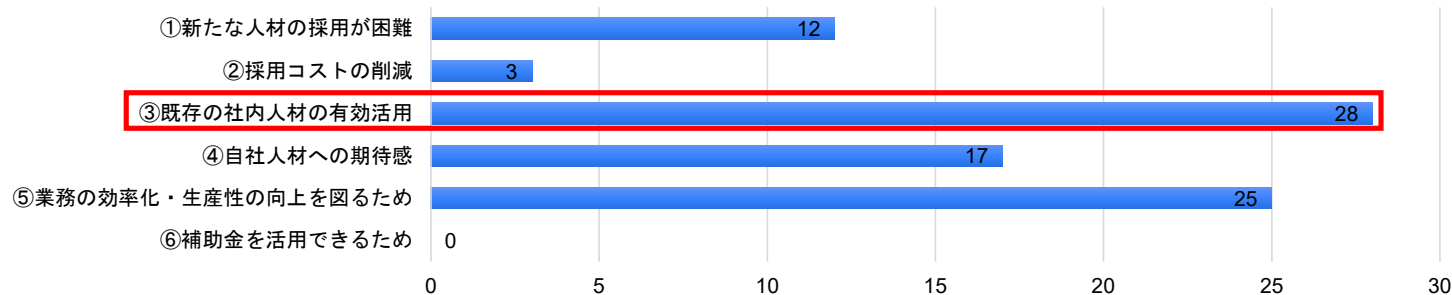
< 14社から回答 >



設問6:設問4で【**選択肢①**リスクリングに取り組んでいる**②**取り組みを検討中**③**関心はある】と

回答した方にお伺いします。従業員のリスクリングに注目している理由は何ですか。

< 36社から回答 >



○社内研修の実施、外部研修の斡旋により支援をしている企業が多い。

○補助金支給や報奨金支給による金銭面での補助や社内表彰によるモチベーション管理も次いで多かった。

○半面、労働時間の短縮や休暇・時短勤務制度などリスクリング時間の確保については、半分以下となり、推進する余地がある。

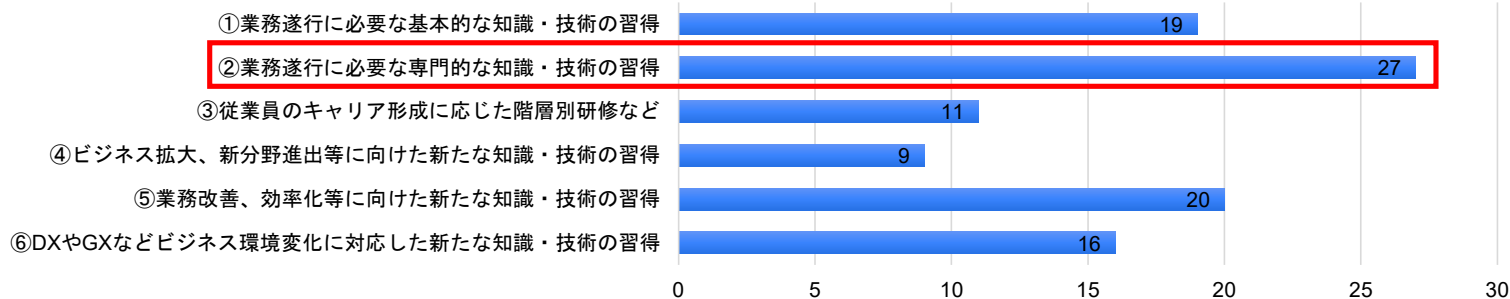
○社内人材を有効活用し、効率化・生産性向上を図ることへの期待感。

■ II. 貴社におけるリスクリングの現状について

設問7:設問4で【選択肢①リスクリングに取り組んでいる②取り組みを検討中③関心はある】と

回答した方にお伺いします。リスクリングで習得可能または、習得を期待するスキルはなんですか。

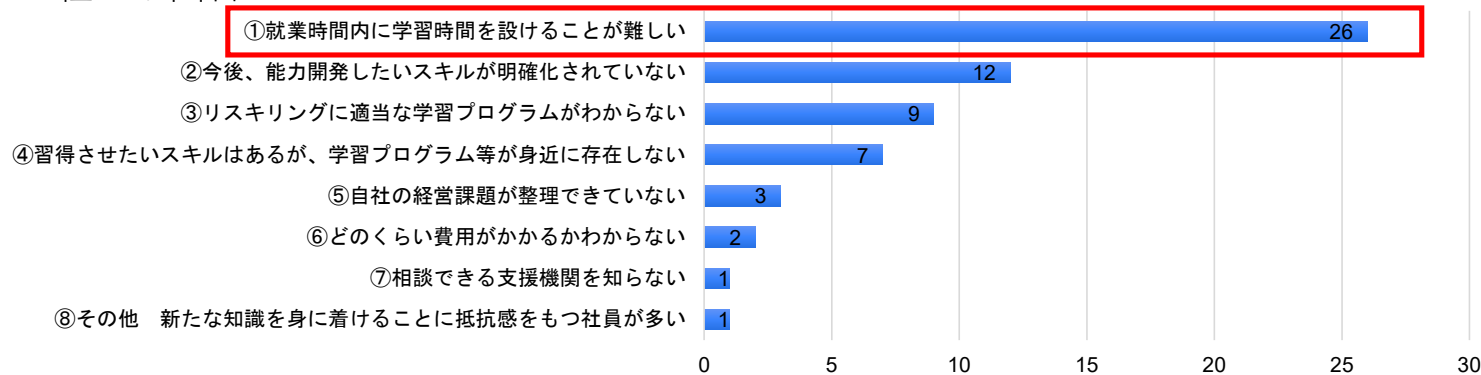
< 36社から回答 >



設問8:設問4で【選択肢①リスクリングに取り組んでいる②取り組みを検討中③関心はある】と

回答した方にお伺いします。貴社でリスクリングを推進するうえで課題と感ずることは何ですか。

< 34社から回答 >



○既存の自社人材には業務に関する専門知識を習得し、積極的なスキルアップを図ってほしい。

○「就業時間中に学習時間を設けることが難しい」が多数を占めた。従業員教育に満足していると回答した会社も同様で、共通の課題である。

○その他の意見で、従業員の意識の問題をあげている企業もあったが、就業時間内の学習時間確保が難しい場合、プライベートの時間を使い学習する必要があるためモチベーションの維持が課題である。

■ II. 貴社におけるリスクリングの現状について

設問9:従業員のリスキングを推進するうえで、不足していると思う(あれば利用したいと思う)学習プログラムや教育講座等があればお答えください。【自由記述】

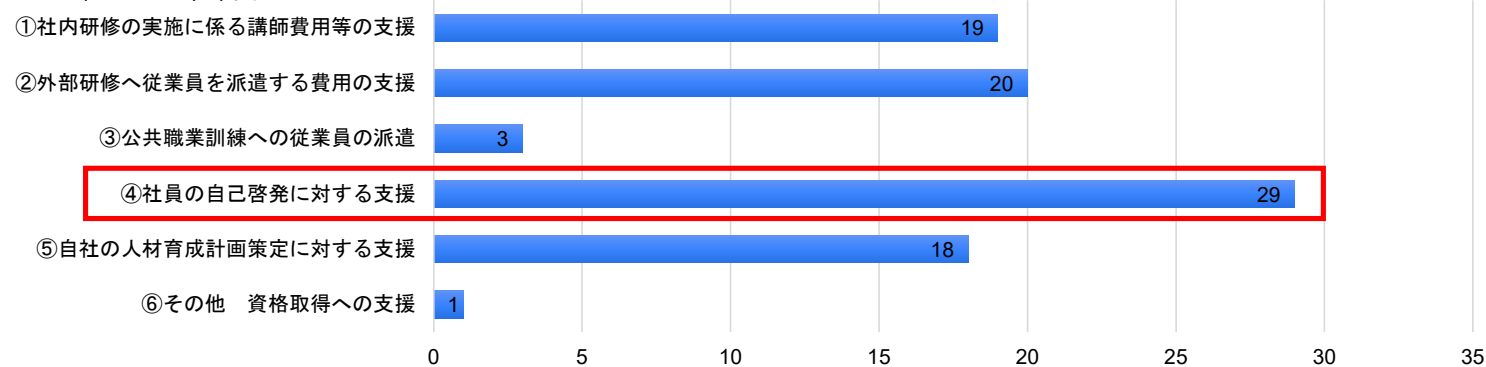
<10社から回答>

- 全社員を通じての意識高揚講座
- DX(デジタルトランスフォーメーション)、プログラミングなど
- MBAプログラム(アントレプレナーシップ、マーケティング分析、消費者行動学)
- 金融知識全般
- 学ぶ場はあるが、新技術の開発スピードが速く多岐にわたるため習得するには時間が必要。
- リスキングを考えるに当たって、経営者に向けての講習会が必要。自社に何が必要で、何を目的にリスキングを従業員に奨励するか、リスキングの必要性を学ぶための講習。「まさかそこからですか」という講習。
- ベテラン社員のモチベーションアップ、ビジネスマン基礎力アップ
- 特になし(3社)

■ II. 貴社におけるリスクリングの現状について

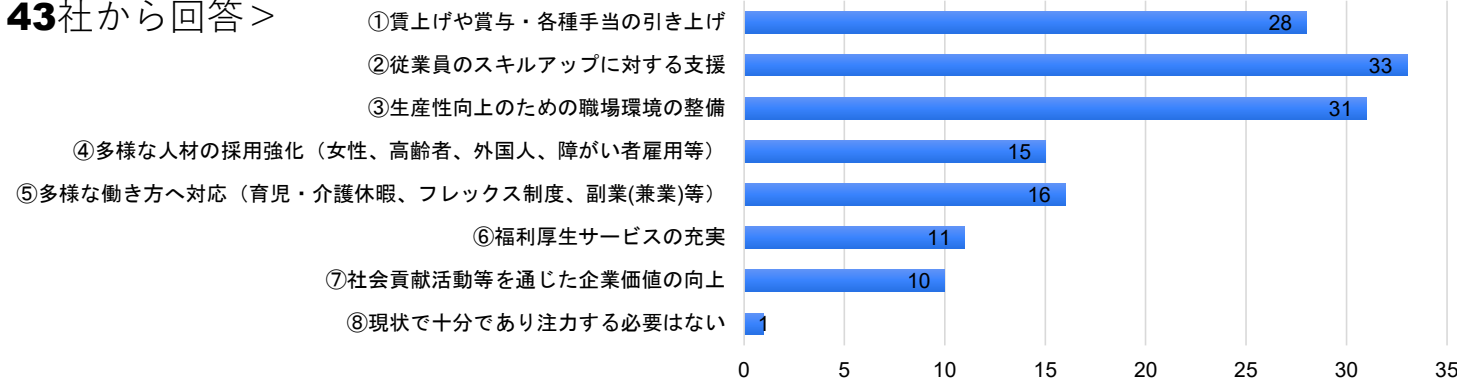
設問10:政府は、「人への投資」の抜本強化に向けて、今後、人材育成やリスクリングに関する支援策を用意する予定です。貴社が利用したいと考える(期待する)ものについてお答えください。

<43社から回答>



設問11:今後の「人への投資」について、貴社が注力したいと感じるものをお答えください。

<43社から回答>



○既存の社内人材を有効活用したい経営者とリスクリングに対する従業員の意識について乖離が起きている。

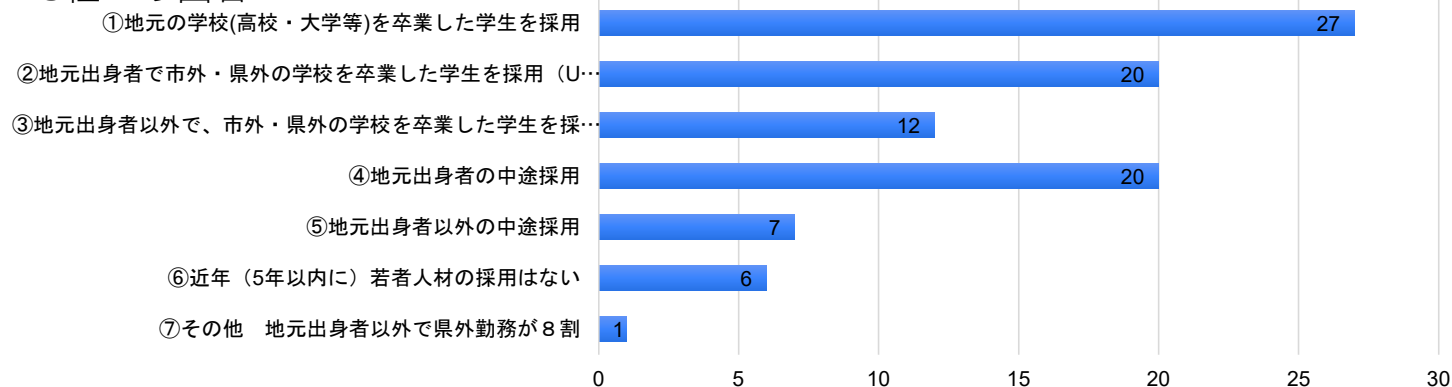
○リスクリングとは、企業側が将来の成長のために必要となる人材を育成するために実施する教育であることを経営者が良く理解したうえで、従業員の中から選抜することから始める。

また、その認識を従業員に浸透させることが重要。

■ Ⅲ. 若者世代の人材育成に資する、将来地域に必要となる新学部・新学科創設に関する調査

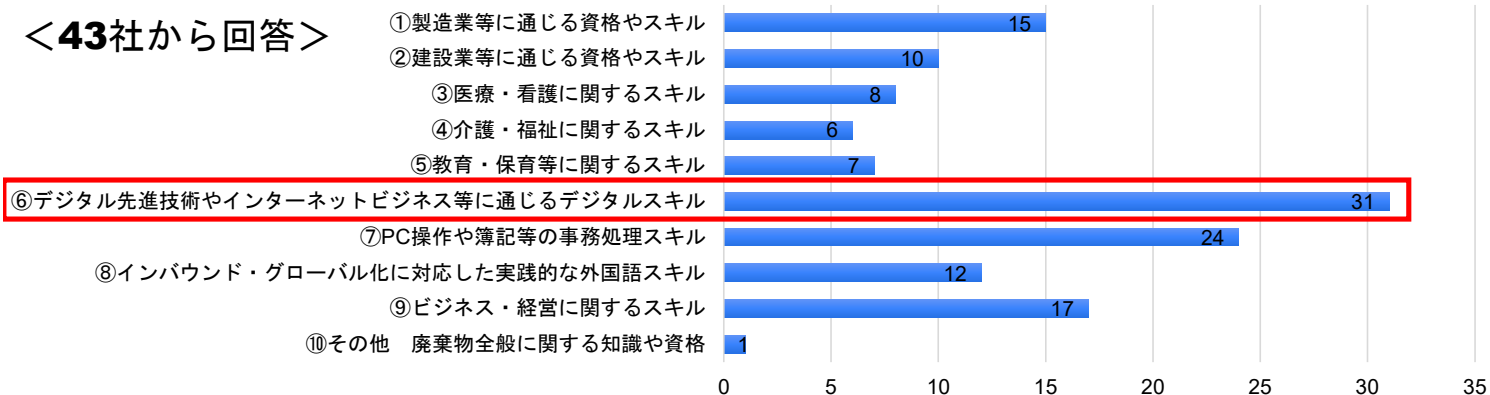
設問12: 貴社の近年の若者人材(10代~20代)の採用状況についてお答えください。

<43社から回答>



設問13: 将来を担う産業人材育成の観点から、今後地域の学生に積極的に学んでほしい分野・学部についてお答えください。

<43社から回答>



○業務に直接かわるスキルはほぼすべての企業から回答があったが、加えて、業種を問わず、デジタルスキルの習得を若い世代に求める傾向にある。

コロナ禍以降の教育現場もデジタル化の浸透が著しい。

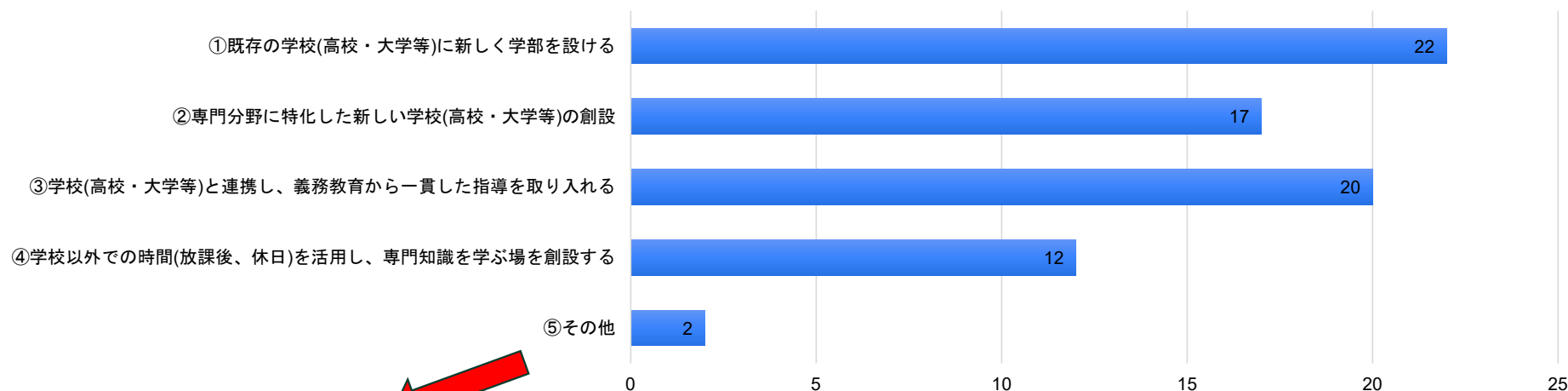
○既存の従業員には、業務に直結するスキル。若い世代にはデジタルスキルといった傾向がある。

○業務内容に直接関係なく、医療、介護、教育など社会インフラ人材を求める声もある。

■ Ⅲ. 若者世代の人材育成に資する、将来地域に必要となる新学部・新学科創設に関する調査

設問14: 設問13(地域の学生に積極的に学んでほしい分野・学部)で回答した内容について、
地域の学生に学んでもらうための有効な手段についてあなたの考えをお答えください。

<43社から回答>



- 義務教育の中でもっとキャリア教育を取り入れる
- 高校卒業で就業することを目指すのか、あくまで大学を目指し大学卒業により就業を目指すのか2極化の整理必要。
高校卒業で就職を目指すならば、小・中・高の産業教育を充実させる必要がある。

○既存の学校に新しい学部を設けるなど今ある学校を活かしながら、地域で学べる高等教育に新たな展開を期待する意見が多く、かつ小・中学校の義務教育から一貫した学習指導を連携して行うことが求められている。

■IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

設問15: 女性人材の今後3年程度にわたる採用予定数(従業員数)についてお答えください。

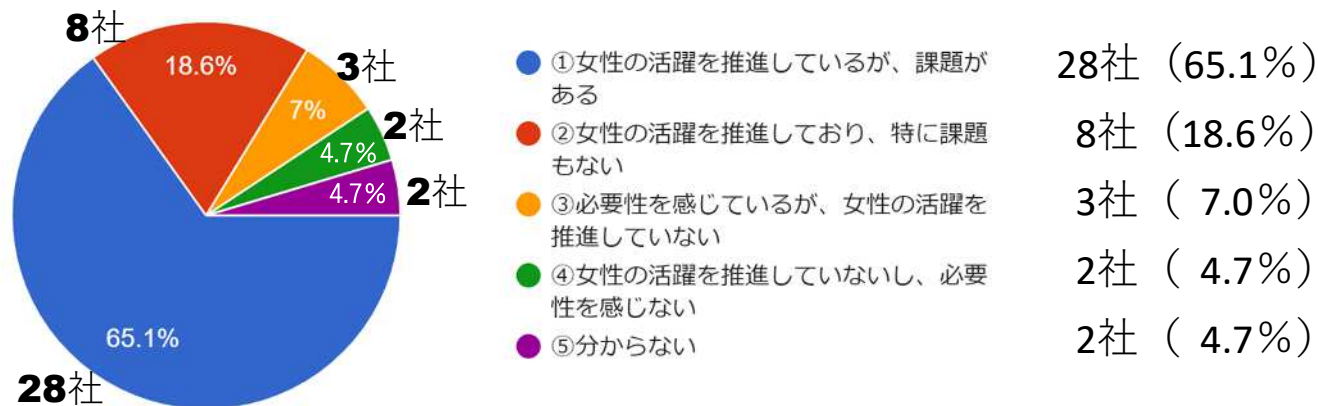
< 42社から回答 >



○大多数の企業で女性従業員を雇用し、労働力として必要不可欠であるが、女性活躍推進に関しては、推進しているなかで、多くの課題を抱えている。

設問16: 貴社の女性の活躍に係る取組状況と課題についてお伺いします。

貴社の取組状況は次のうちどれですか。 < 43社から回答 >

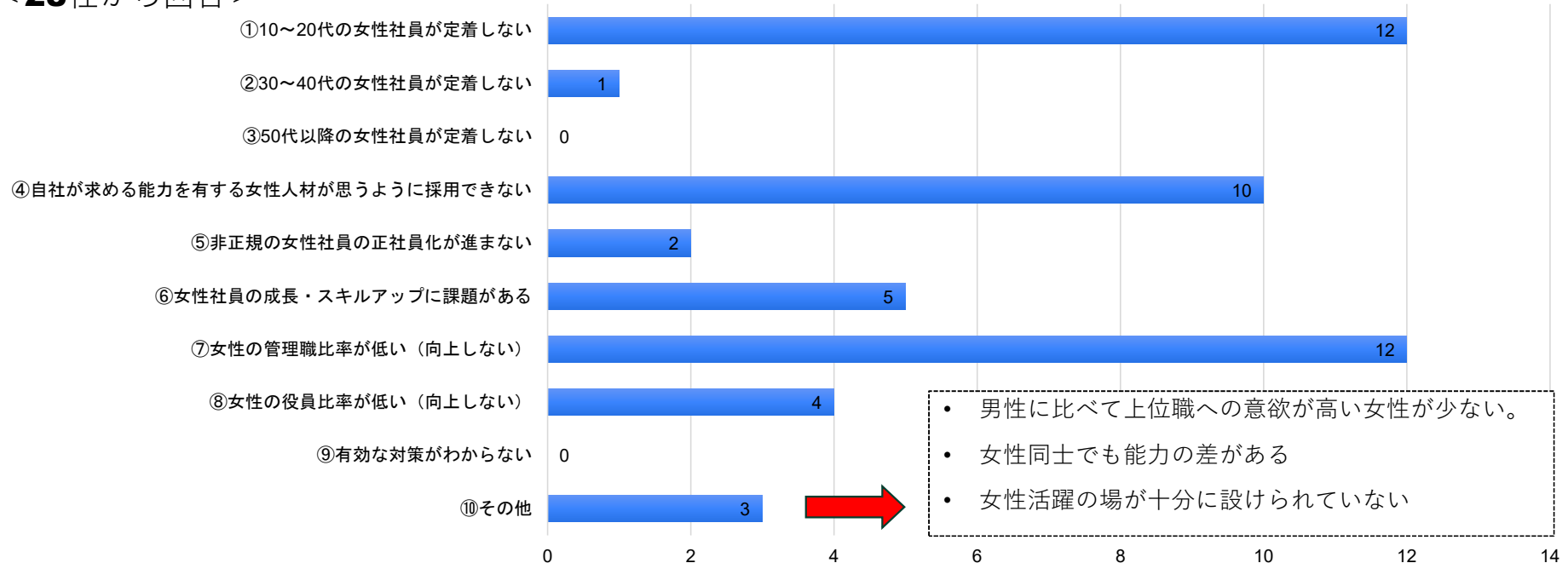


■ IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

設問17: 設問16で【選択肢①女性活躍を推進しているが課題もある】と回答した方にお伺いします。

女性の活躍に関する課題について、該当するものをお答えください。

< 28社から回答 >



○10代～20代の女性社員が定着しないが多く、産休・育児休暇からの復職支援が不足。もしくは、子供が生まれたことで家庭に入らざるを得ない背景がある。

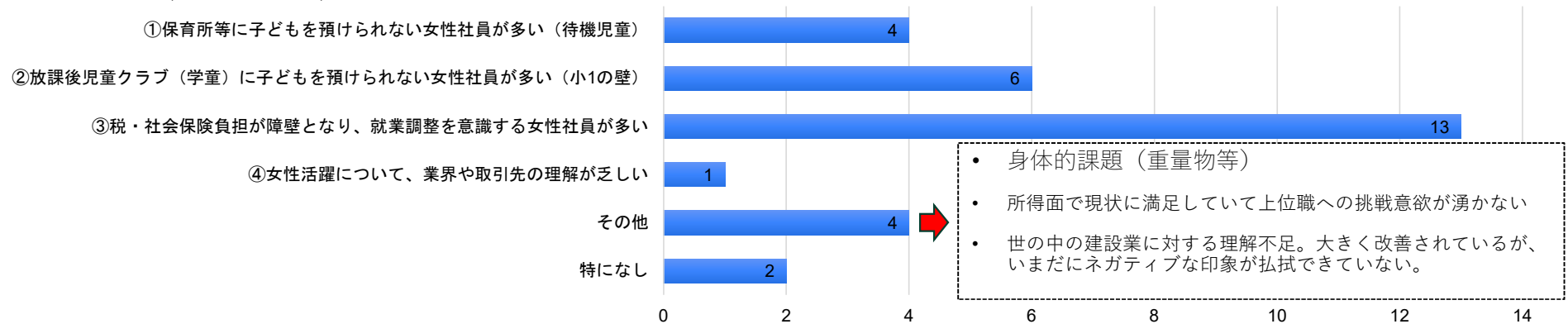
○若い世代の離職・休職が、女性社員のキャリア形成に大きく影響している。

■ IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

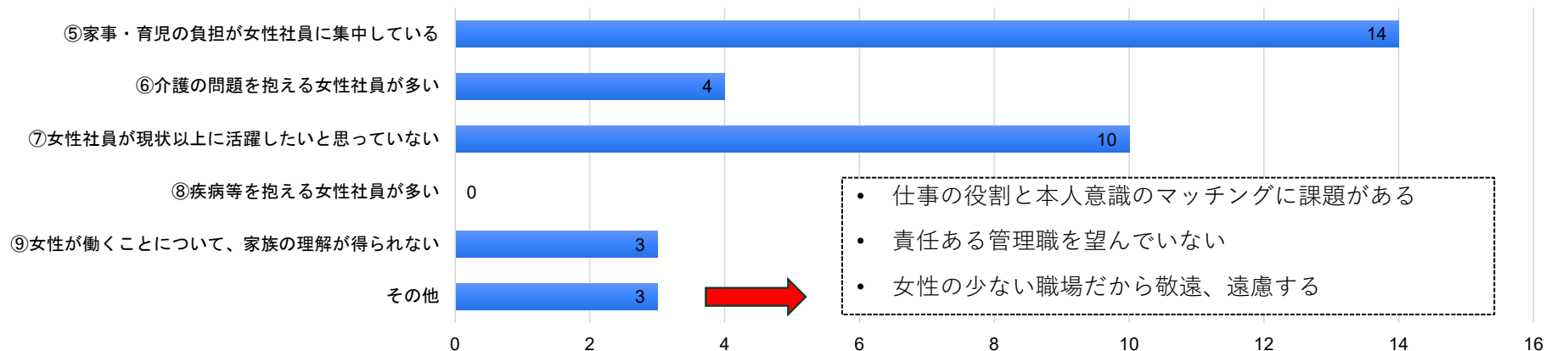
設問18: 設問16で【選択肢①女性活躍を推進しているが課題もある】と回答した方にお伺いします。

女性活躍の課題に対し、その要因と思われるものについて、該当するものをお答えください。

<外部要因（社会的要因）>

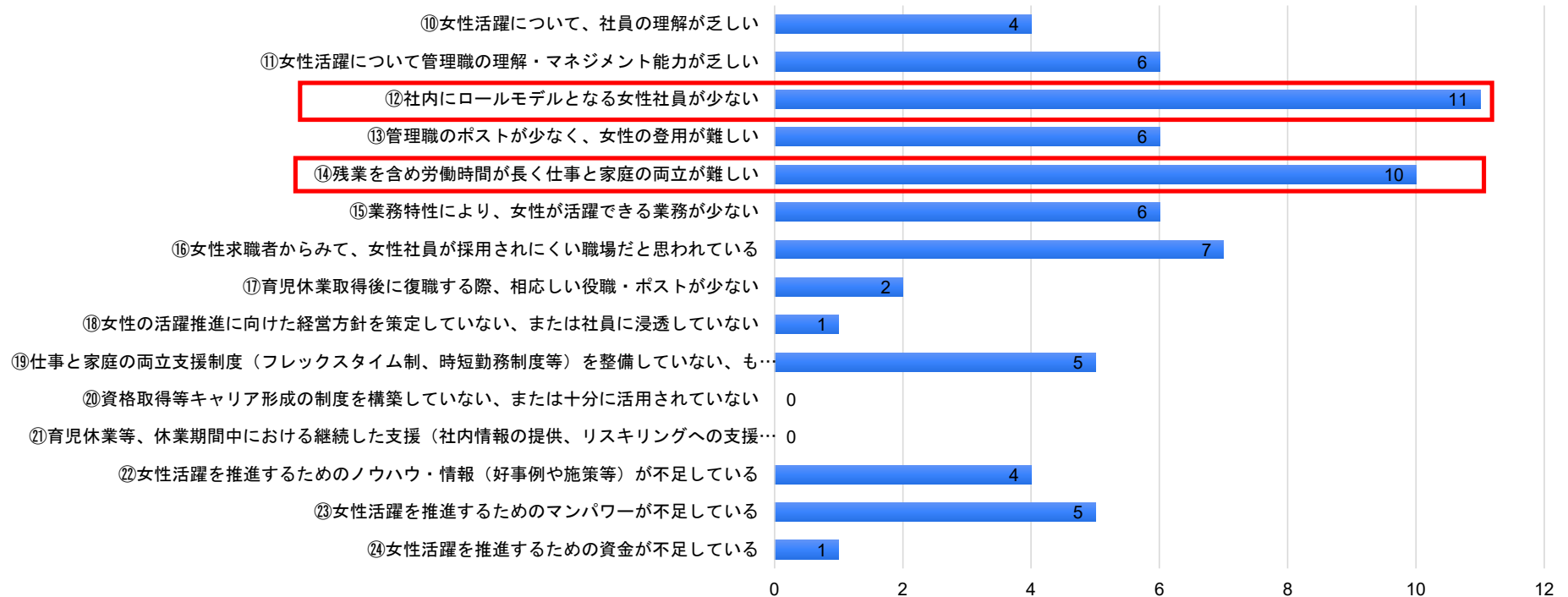


<本人要因（女性社員自身の要因）>



■ IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

< 内部要因（社内要因） >



○企業に前例となるケースがなく、社内でのサポートや評価基準がないことが妨げとなっている。女性従業員の能力を経営者がどのように評価するか、その判断基準が大切だが、社内のコンセンサスを得るのが難しい。

○家庭での負担軽減が必要であるが、当然配偶者とバランスを取らなければならないため、自社だけでは対応できない。

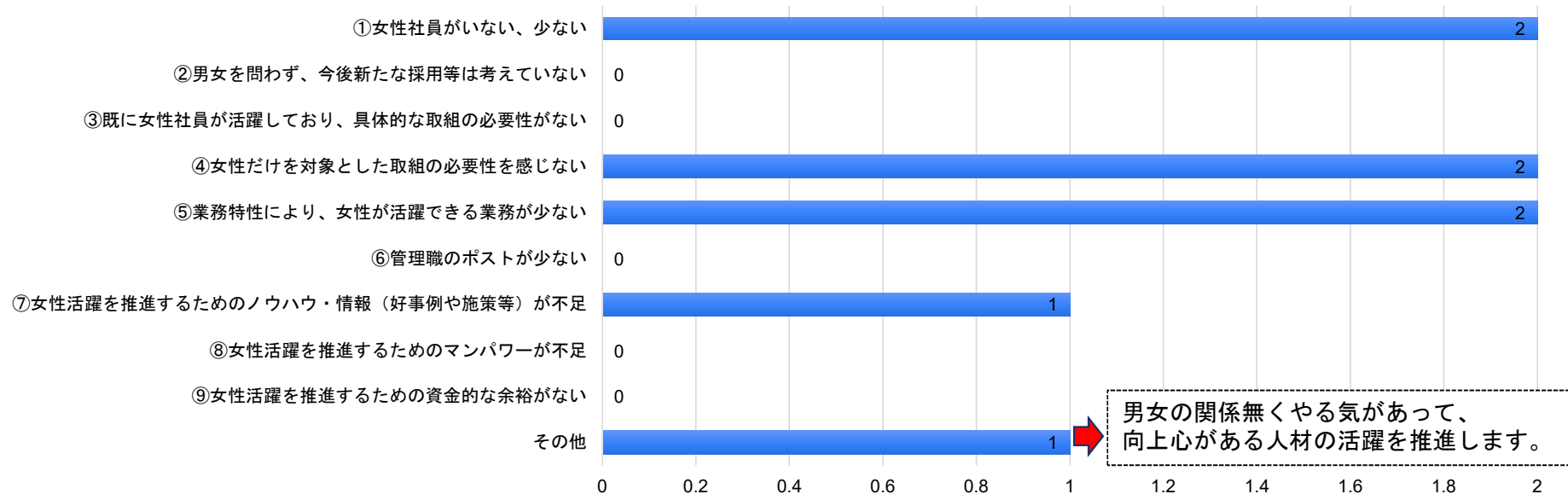
■ IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

設問19: 設問16で【選択肢③必要性を感じているが女性活躍を推進していない

④女性の活躍を推進していないし、必要性を感じない】と回答した方にお伺いします。

女性の活躍を推進していない理由について、該当するものをお答えください。【複数選択可】

< 5社から回答 >



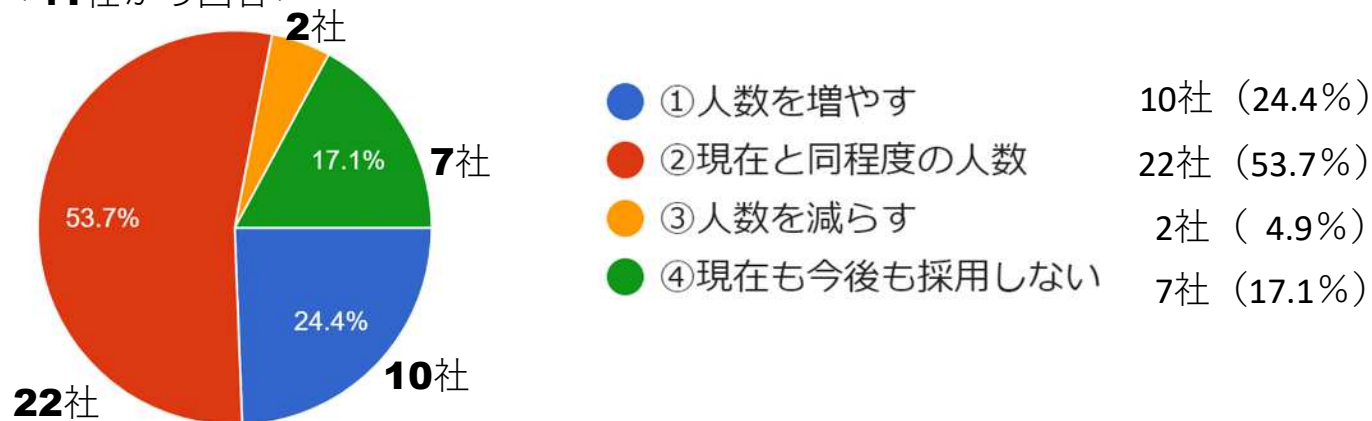
○業務特性上、女性が活躍できる業務が少ないなど、業種によっては現状の中で女性活躍を推進するのは難しい。

○まずは、業務内容と業務分担を見直す作業が必要となる。

■IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

設問20:シニア人材の今後3年程度にわたる採用予定数(従業員数)についてお答えください。※主に60代以上の人材。

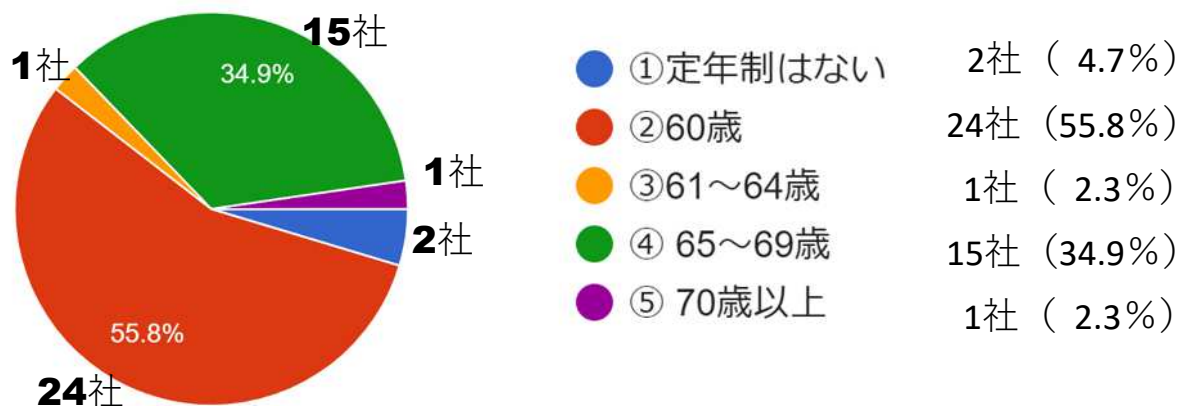
<41社から回答>



○人数を増やす、または現在と同程度と回答した企業が8割弱とシニア人材の需要は大きい。

設問21:貴社の定年退職の年齢は何歳ですか？

<43社から回答>

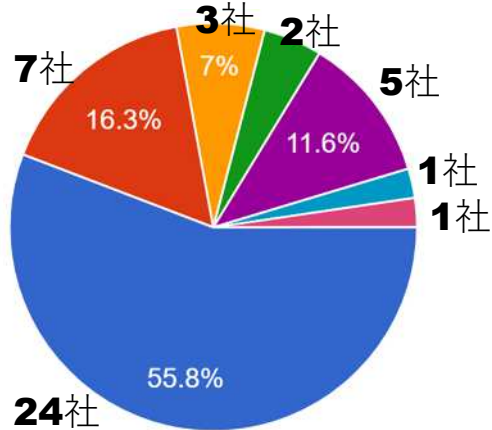


○60歳定年が55.8%と最多ではあるが、その後は継続雇用させるケースが多い。(次の設問)

■ IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

設問22: 貴社の60歳以上シニア人材の雇用促進の取組状況についてお答えください。

<43社から回答>



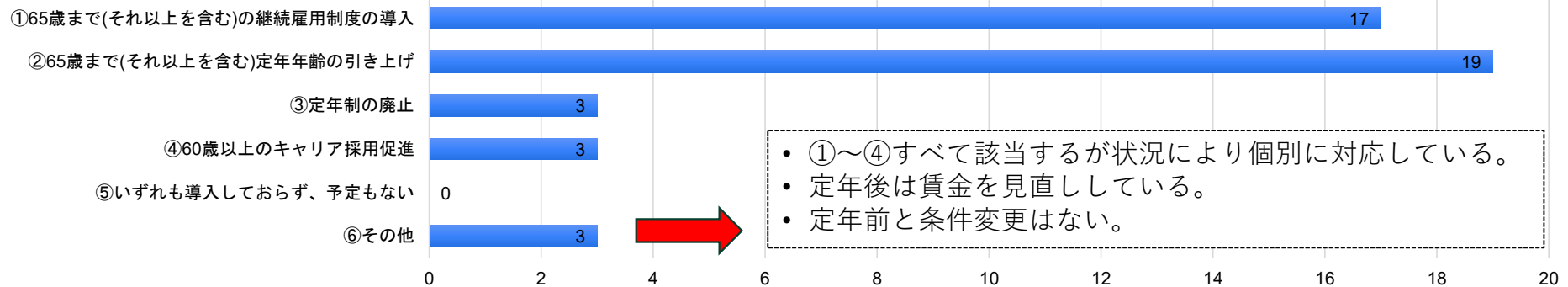
①65歳まで(それ以上を含む)の継続雇用制度の導入	24社 (55.8%)
②65歳まで(それ以上を含む)定年年齢の引き上げ	7社 (16.3%)
③定年制の廃止	3社 (7.0%)
④60歳以上のキャリア採用促進	2社 (4.7%)
⑤いずれも導入しておらず、予定もない	5社 (11.6%)
⑥60歳を超えた職員の賃金の見直し	1社 (2.3%)
⑦定年後も希望により継続雇用している	1社 (2.3%)

○60歳定年とする企業が多いが、そのほとんどで、継続雇用制度を導入し、65歳を一区切りとするケースが多い。

○定年制の見直しは今後求められる。

設問23: 設問22で【選択肢①65歳まで(それ以上を含む)の継続雇用制度の導入】と回答した方にお伺いします。

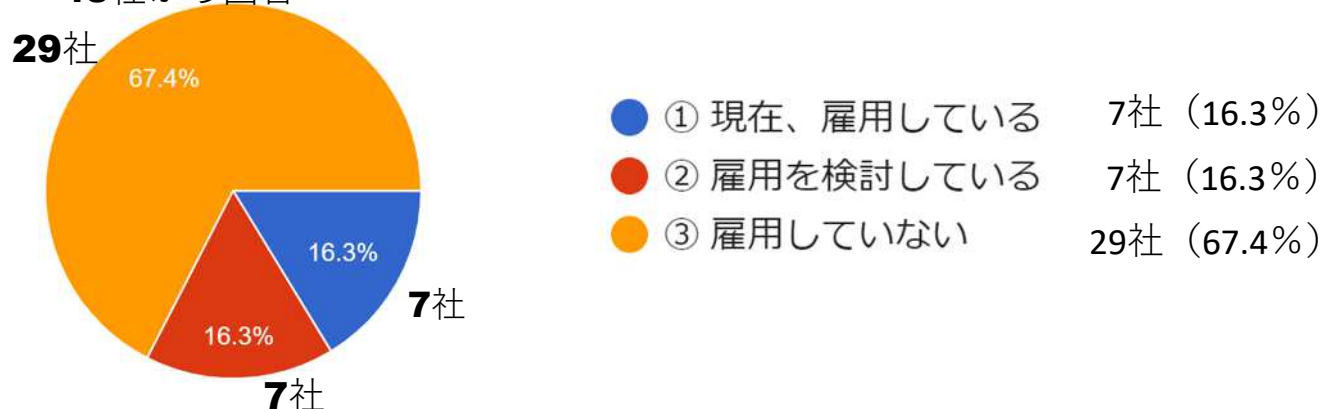
継続雇用後の雇用形態に伴い変更される勤務形態や条件について、お答えください。



■IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

設問24: 貴社での外国人労働者の雇用状況について、該当するものを1つお答えください。

<43社から回答>



○雇用していない企業が67.4%で最多。

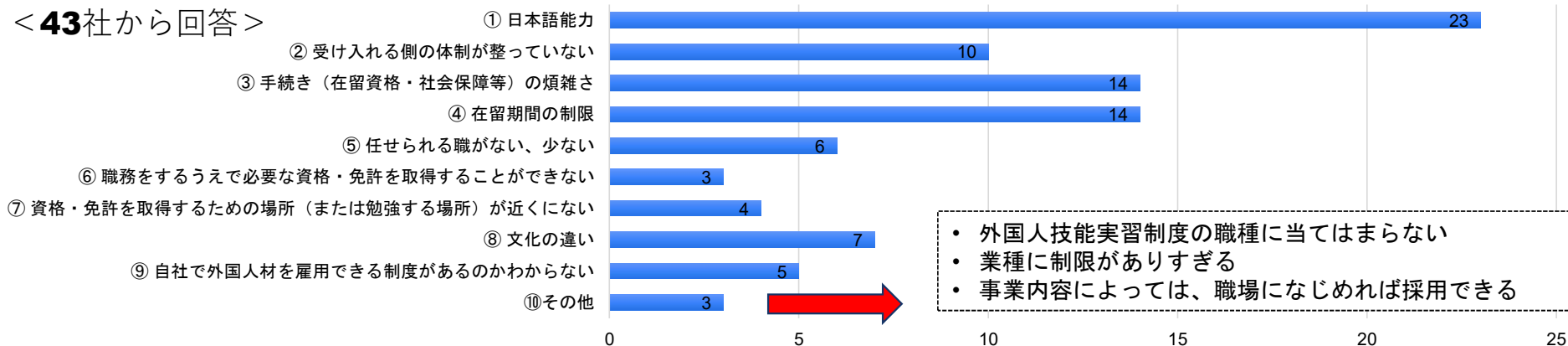
○現在雇用していると回答した7社中6社が製造業。

○雇用を検討している企業の中では小売業が半数を占めた。

設問25: 設問24で【選択肢①雇用している】と回答した方は、外国人労働者の雇用にあたって課題と感じていること。

【選択肢②雇用を検討③雇用していない】と回答した方は、雇用の障壁となっている点をお答えください。

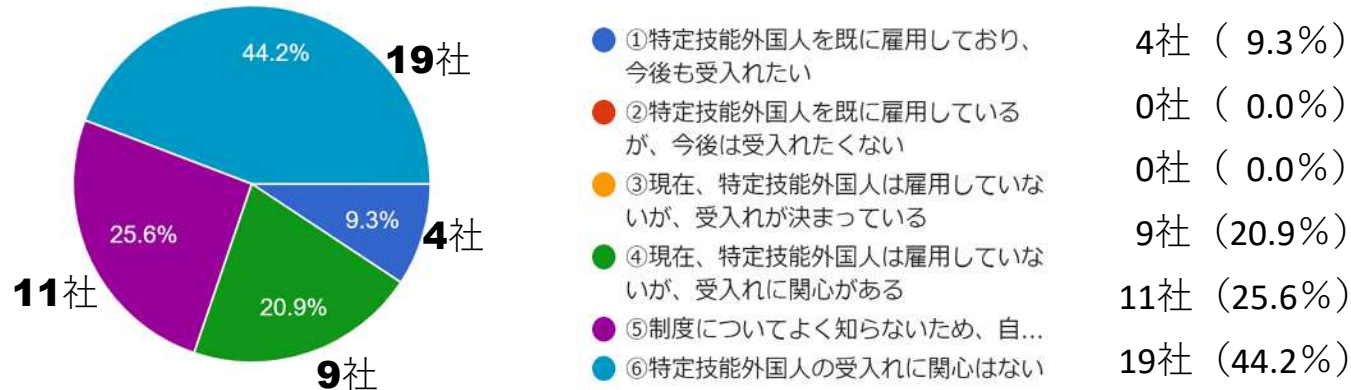
<43社から回答>



- 外国人技能実習制度の職種に当てはまらない
- 業種に制限がありすぎる
- 事業内容によっては、職場になじめれば採用できる

■ IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

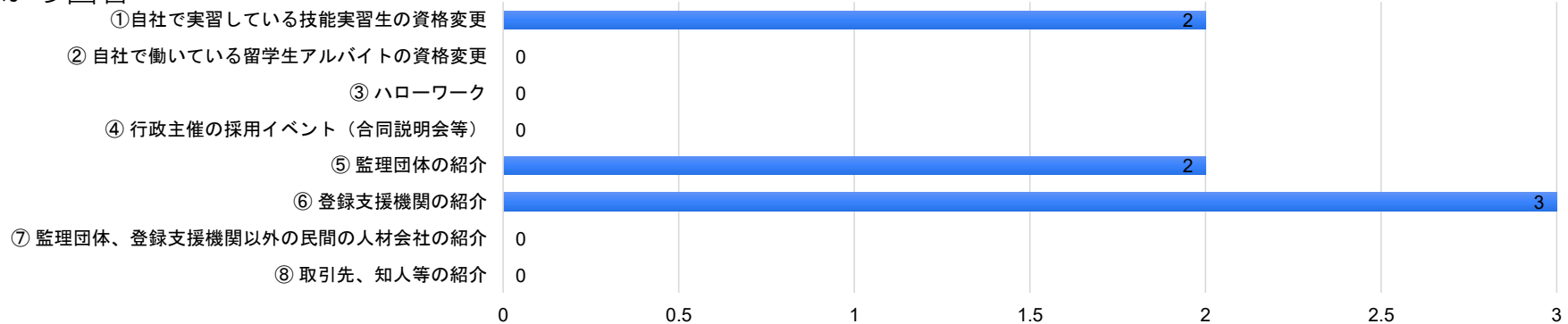
設問26: 中小企業をはじめとした深刻な人手不足に対応するために、2019年4月に在留資格「特定技能1号・2号」が新たに創設されました。この「特定技能外国人」の受入れ状況や関心について、該当するものを1つお答えください。



○制度をよく知らないため、検討段階にないケースが多い。業種の制限は拡大傾向が続いており、受け入れの準備を行っておくことが求められる。

設問27: 設問26で【選択肢①②③】と回答した方にお伺いします。貴社で雇用している、もしくは受入れが決まっている「特定技能外国人」の採用経路について、該当するものをすべてお答えください。

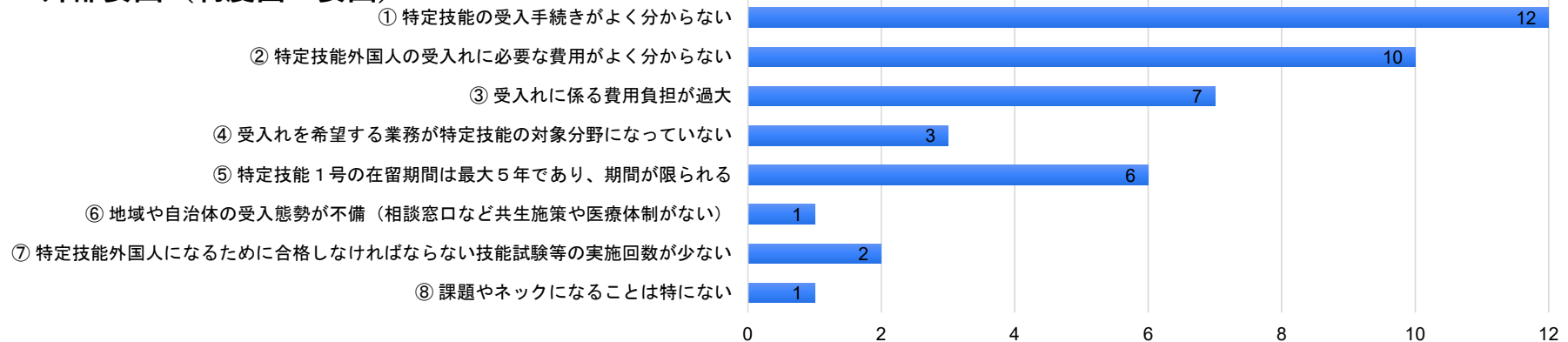
< 4社から回答 >



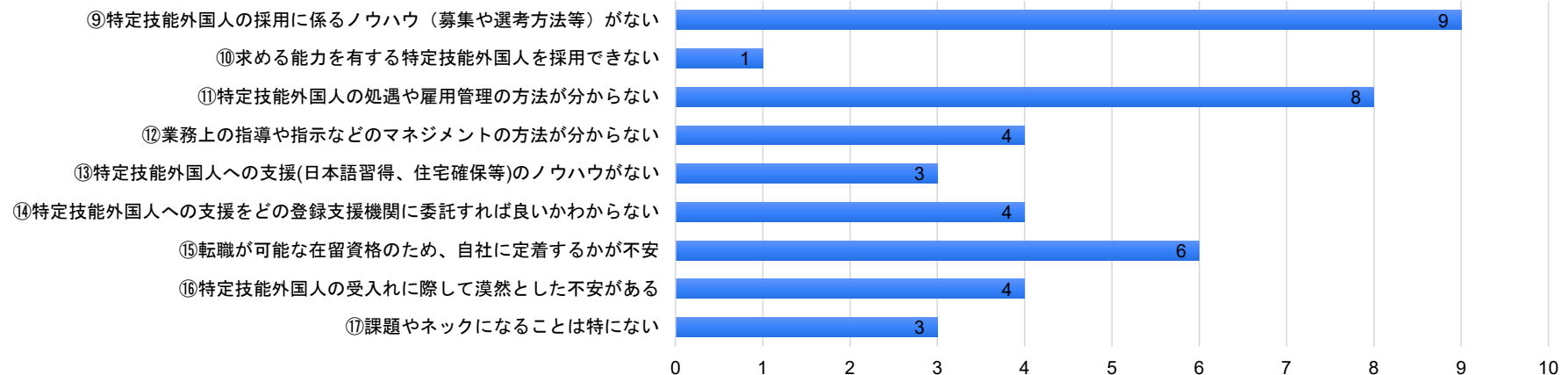
■ IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

設問28: 設問26で【選択肢①②③④⑤】と回答した方にお伺いします。「特定技能外国人」の雇用や受入れに際しての課題やネックになることについて、該当するものをすべてお答えください。

<外部要因（制度面の要因）>



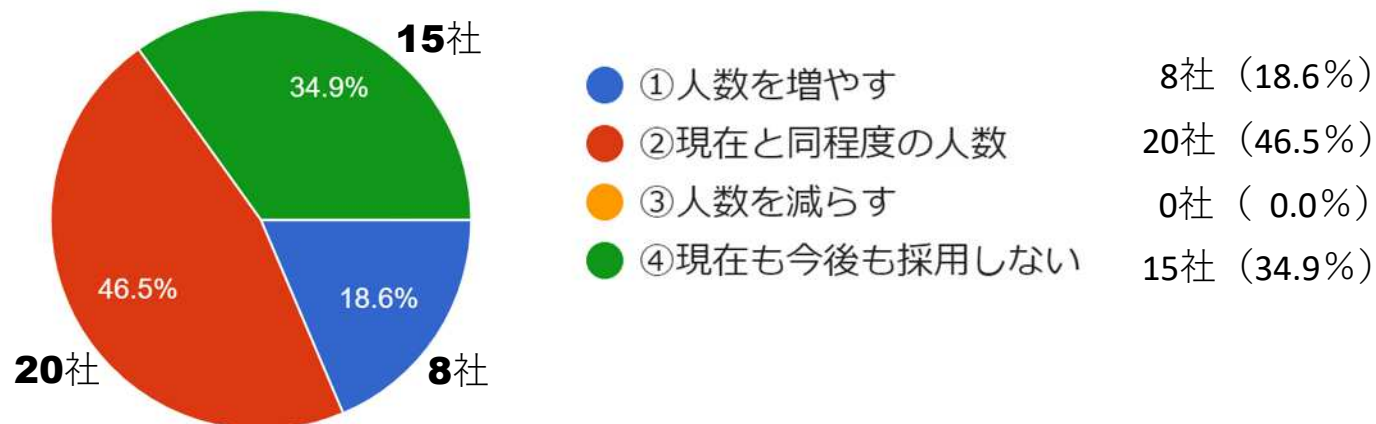
<内部要因（社内要因）>



■IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

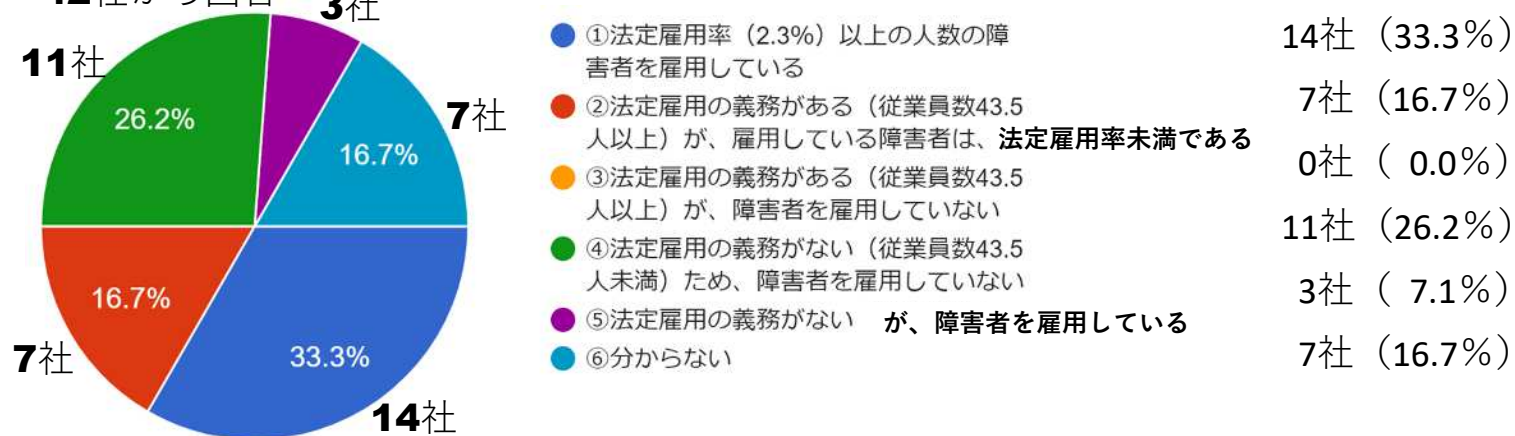
設問29: 障害者雇用の今後3年程度にわたる採用予定数(従業員数)についてお答えください。

< 43社から回答 >



設問30: 貴社における障害者雇用の状況について、該当するものを1つお答えください。

< 42社から回答 >



○障害者の法定雇用率は段階的に引き上げられる。

令和5年度 2.3%

(従業員43.5人以上)

令和6年4月 2.5%

(従業員40人以上)

令和8年7月 2.5%

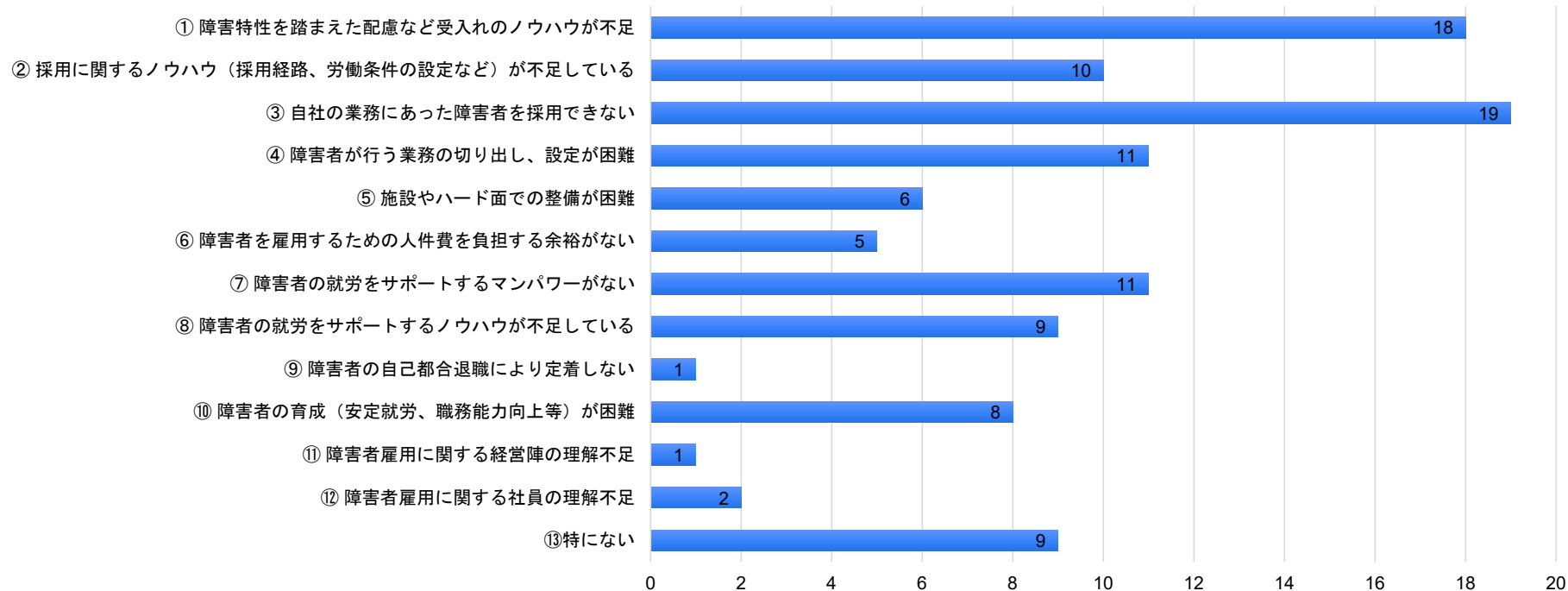
(従業員37.5人以上)

その他、障害者雇用の支援策が強化される等、事業者は受け入れのための準備が必要。

■IV. 多様な人材が働きやすい職場環境整備の取組状況について

設問31: 貴社が障害者を雇用する上での課題について、該当するものをすべてお答えください。

<40社から回答>



○自社の業務内容の見直しのなかで、障害者雇用が出来る環境整備を進める必要がある。

■ V. 教育・人材育成委員会の今後の取組について

設問32: 第32期教育・人材育成委員会の今後の活動に対し、期待することがあればお聞かせください。【自由記入】

< 9社から回答 >

- 人材不足・採用難は全業種共通の課題ですので、今後の貴委員会の活動を期待しております。
- 津山高専に建築学部を設立し人材流出を防ぐ。
- 津山高専については、産業大学への格上げを望みたい。
- 一定の規模を持つ企業は、各課題について解決する手段を工夫し取組している。特に内部では解決できない課題については、是非企業の声を今後の施策に反映いただきたい。
- 他社事例を研究するような場を設けて頂ければありがたいです。
- 将来に向けて大変重要な委員会だと思います。期待しております。
- 外国人労働者採用に向けた研修会並びに外国人労働者が津山市で受けられる支援
- 人材不足の解消
- 特定の会社に偏らないことは基本だが、積極的に変わろうとする会社を応援する提言を期待します。
- 学区の弾力性を確保し、子供の通学負担を軽減する(小学校の統廃合など)
子供たちの学ぶ環境を確保することを最優先してほしい。

アンケートにご協力いただきありがとうございました。