

静岡県の職業能力開発に係る調査

(職業能力開発課)

1 要旨

第4次産業革命（IoT、AI、ロボット等）に伴う技術革新に加え、ウイズコロナ、アフターコロナに対応した公共職業訓練に対する企業ニーズを把握し、今後の県の公共職業訓練の方向性の検討や具体的な職業訓練の実施のための資料とする。

2 調査概要

調査名	令和3年度静岡県の職業能力開発に係る調査	
実施方法	一般財団法人静岡経済研究所に委託	
アンケート調査	調査対象	県内に拠点を置く 3,075 事業所
	抽出方法	一般財団法人静岡経済研究所発行「静岡県会社要覧 2021」から製造業・建設業を中心に選定するとともに、県の職業能力開発施設と関係がある事業所（施設の運営を支援する協力会等）も選定
	実施期間	令和3年8月
	実施方法	○発送：郵送 ○回答：郵送または電子申請
	主な調査項目	○事業所の概要 ○人材の育成・能力開発 ○デジタル人材（デジタル技術を事業に活用できる人材）の確保・育成 ○デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の育成 ○県立工科短期大学校・浜松技術専門校が実施する在職者訓練 ○県立工科短期大学校・浜松技術専門校が実施する若年者訓練
	回答率	32.5%（回答数 1,000）
ヒアリング調査	調査対象	県内に拠点を置く 10 事業所
	実施期間	令和3年10月～11月
	実施方法	訪問調査またはオンラインによる調査
	調査項目	○コロナ・DX化（IoT、ロボット含む）への取り組み ○人材育成に関する研修体制・課題 ○アフターコロナ・ウィズコロナに向けた職業訓練ニーズ

【静岡県の職業能力開発に係る調査結果（中間報告）】

1 アンケートの調査方法

(1) 調査方法

「静岡県会社要覧 2021」（一般財団法人静岡経済研究所発行）等から製造業・建設業を中心に抽出した 3,075 事業所に対し、調査票郵送によるアンケート方式で実施。回答は、調査票もしくはWEB。

(2) 調査時期

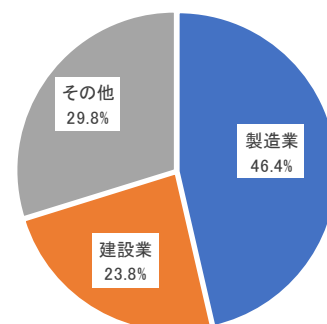
令和3年8月

(3) 回答数

1,000 事業所（回答率 32.5%）

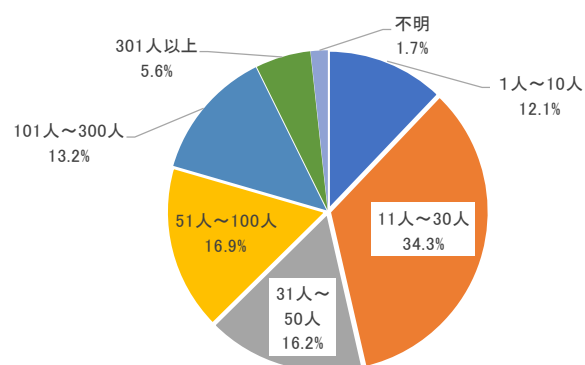
[事業分類別]

事業分類	回答数	構成比 (%)
製造業	464	46.4
建設業	238	23.8
その他	298	29.8
全 体	1,000	100.0



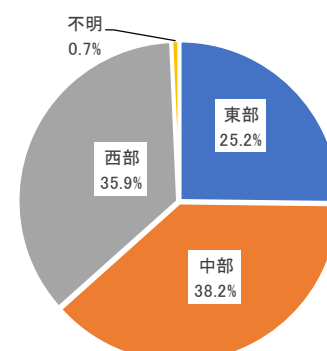
[従業員数別]

	回答数	構成比 (%)
1人～10人	121	12.1
11人～30人	343	34.3
31人～50人	162	16.2
51人～100人	169	16.9
101人～300人	132	13.2
301人以上	56	5.6
不 明	17	1.7
全 体	1,000	100.0



[地域別]

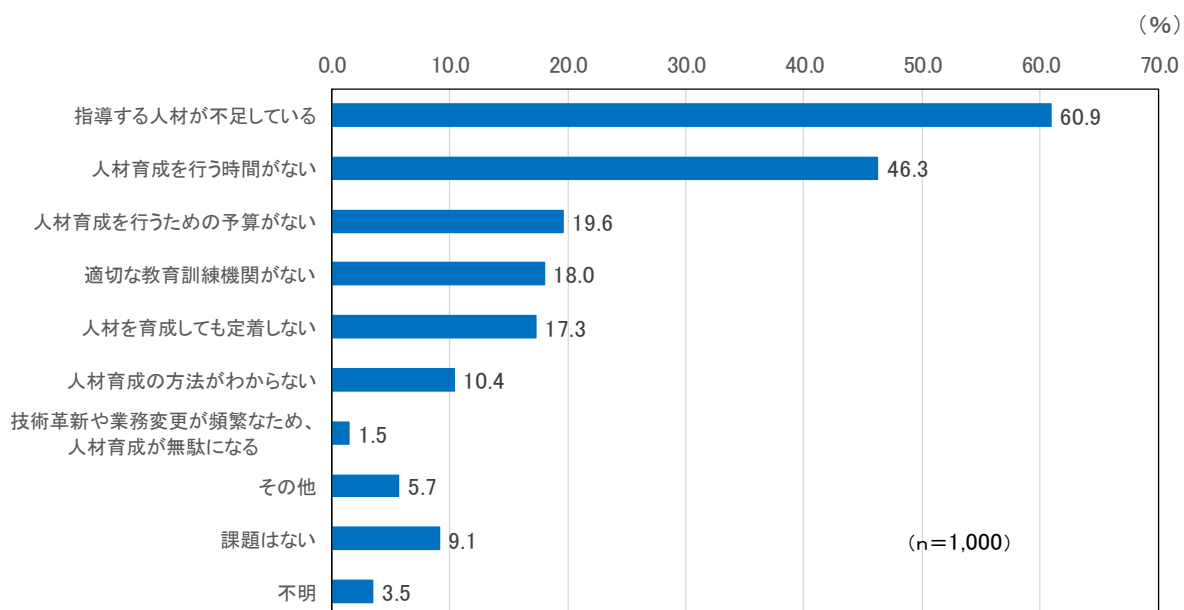
	回答数	構成比 (%)
東部	252	25.2
中部	382	38.2
西部	359	35.9
不明	7	0.7
全 体	1,000	100.0



2 人材の育成・能力開発に関する課題について

・従業員の人材の育成・能力開発に関する課題を尋ねた。「指導する人材が不足している」(60.9%)と「人材育成を行う時間がない」(46.3%)が高くなっている。「人材育成を行うための予算がない」「適切な教育訓練機関がない」が2割弱で続く一方、「人材を育成しても定着しない」とそもそも人材の定着を課題に挙げる回答も17.3%を占める。

図表1 人材の育成・能力開発に関する課題（複数回答）

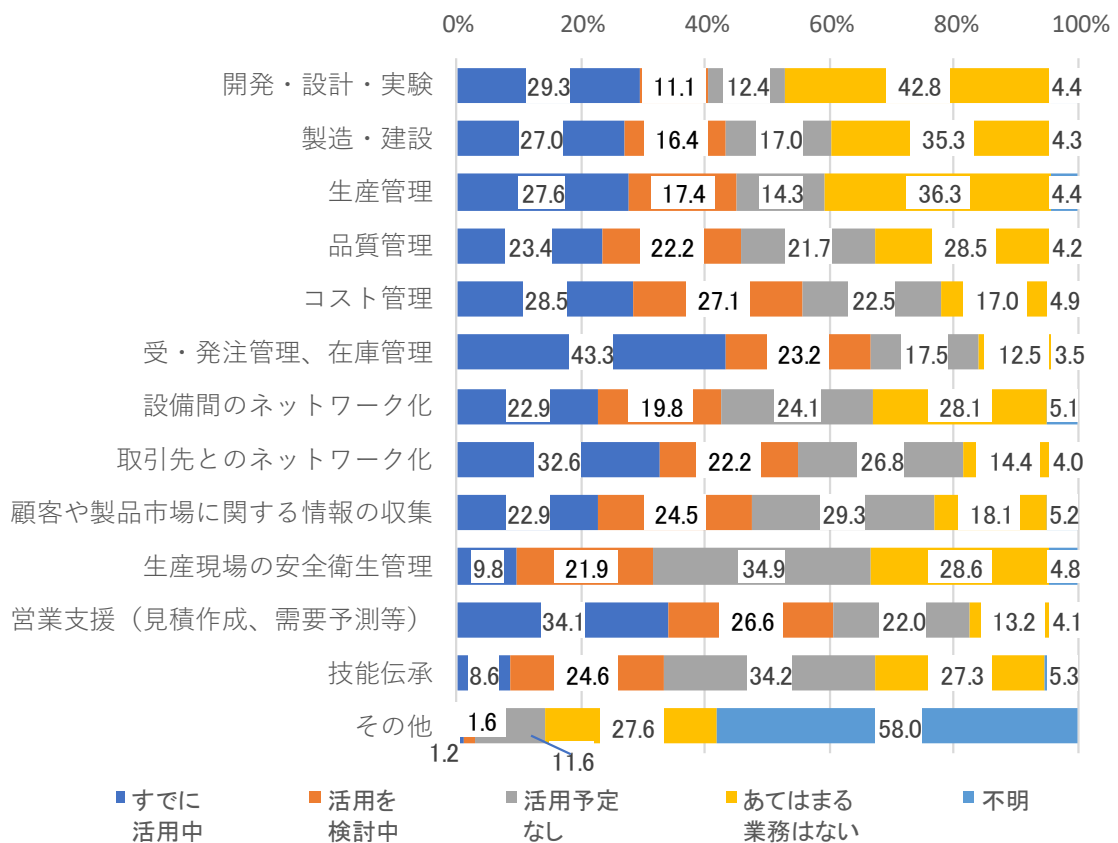


3 デジタル人材（デジタル技術を事業に活用できる人材）の確保・育成について

(1) デジタル技術を活用している工程・活動

- ・デジタル技術を活用している工程・活動を尋ねたところ、「すでに活用中」では、「受・発注管理、在庫管理」が43.3%で最も多く、「営業支援（見積作成、需要予測等）」が34.1%、「取引先とのネットワーク化」が32.6%で続いており、社外とのネットワーク形成や受発注分野での活用が進んでいる。
- ・「活用を検討中」では、「コスト管理」が27.1%で最も多いものの、「営業支援（見積作成、需要予測等）」「技能伝承」「顧客や製品市場に関する情報の収集」「受・発注管理、在庫管理」「品質管理」「取引先とのネットワーク化」も2割台となっており、さまざまな分野での活用を検討していることがうかがえる。

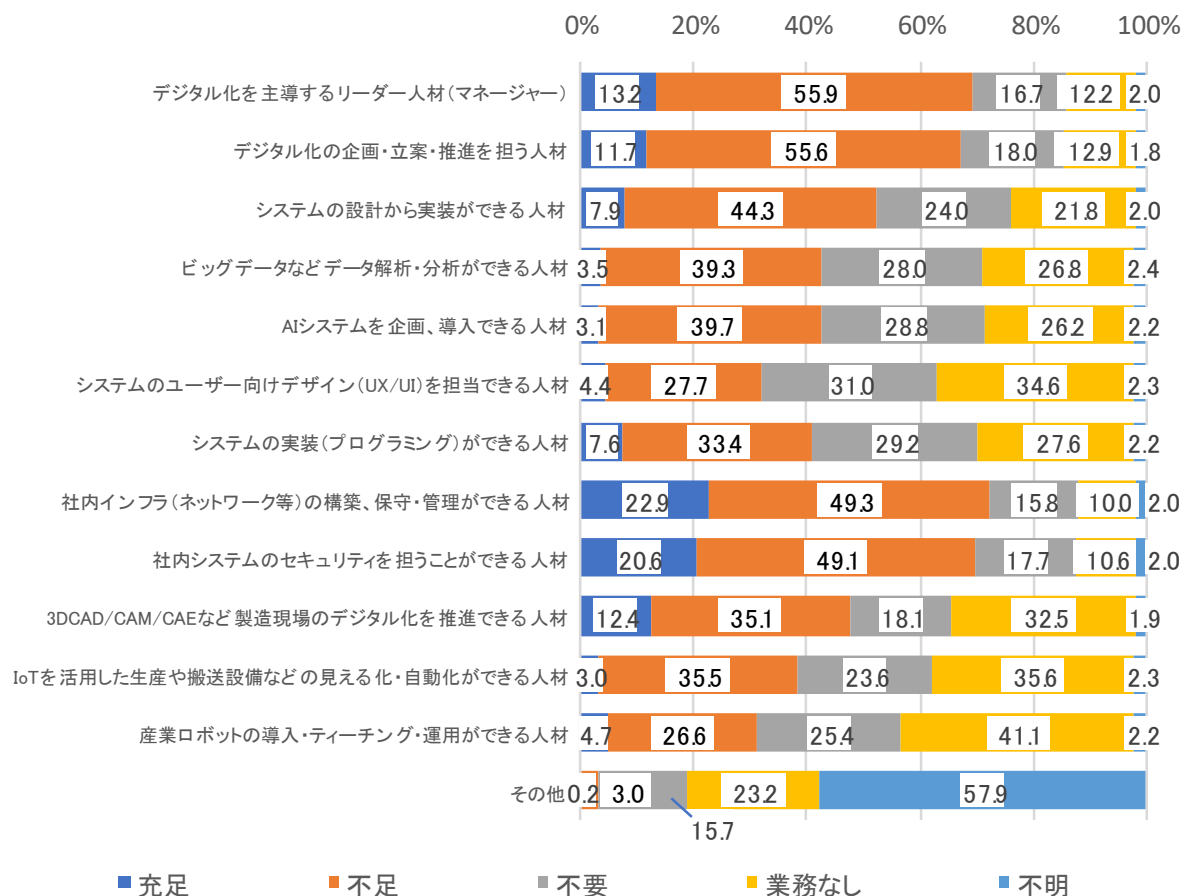
図表2 デジタル技術を活用している工程・活動



(2) デジタル人材のタイプ別充足状況

- ・デジタル人材のタイプ別充足状況を尋ねた。いずれのタイプの人材も「不足」が「充足」を大きく上回っており、デジタル人材が不足していることがうかがえる。
- ・「充足」割合が高いタイプをみると、「社内インフラ（ネットワーク等）の構築、保守・管理ができる人材」「社内システムのセキュリティを担うことができる人材」が2割を超えている。
- ・「不足」割合が高いタイプでは、「デジタル化を主導するリーダー人材（マネージャー）」「デジタル化の企画・立案・推進を担う人材」がともに5割を超えるとともに、「社内インフラ（ネットワーク等）の構築、保守・管理ができる人材」「社内システムのセキュリティを担うことができる人材」も5割近くに上っており、幅広い分野で不足している。

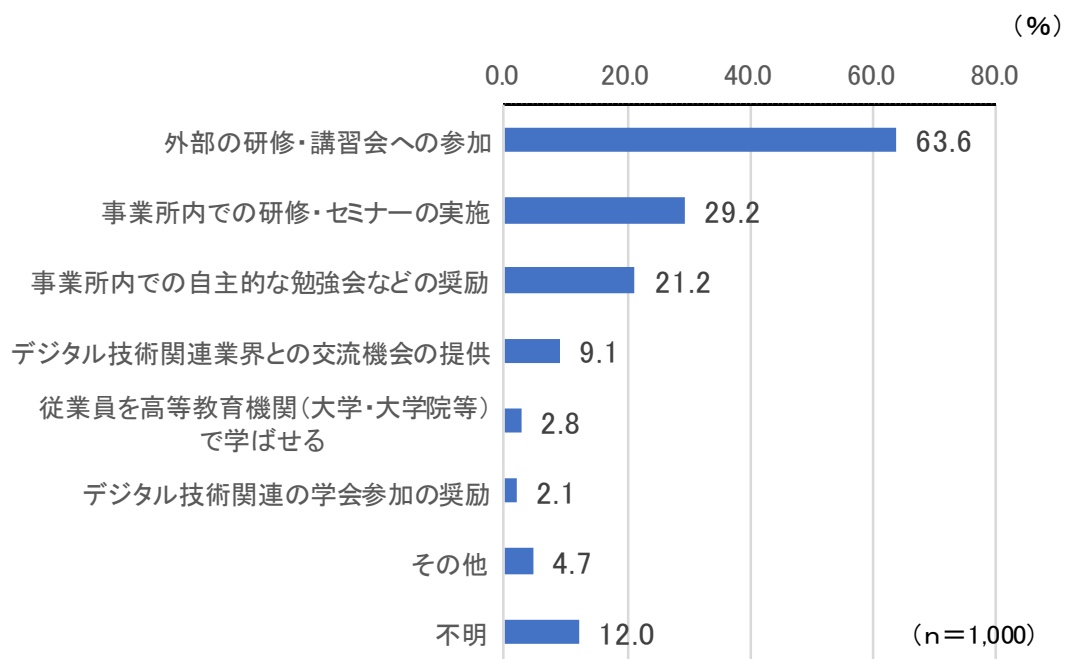
図表3 デジタル人材のタイプ別充足状況



(3) デジタル技術に関連した研修・教育訓練を実施する場合の関心のある実施方法

・デジタル技術に関連した研修・教育訓練を実施する場合の関心のある実施方法を尋ねたところ、「外部の研修・講習会へ参加」が63.6%で抜きんでて多い。一方、「事業所内での研修・セミナーの実施」(29.2%)、「事業所内での自主的な勉強会などの奨励」(21.2%)など、事業所内でのデジタル技術に関連した研修・教育訓練に関心のある事業所もみられる。

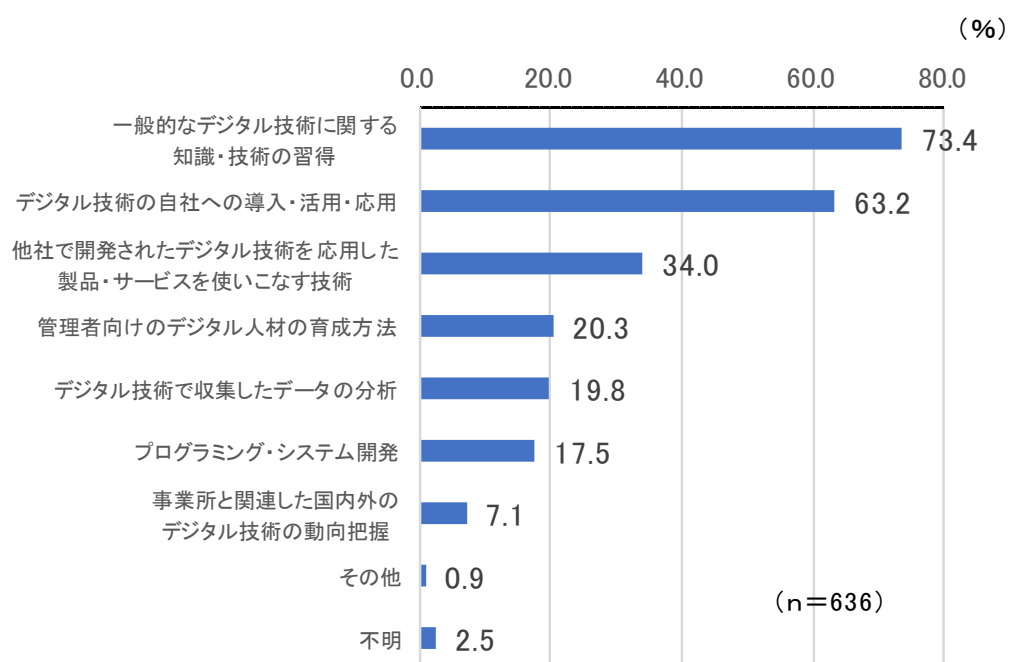
図表4 デジタル技術に関連した研修・教育訓練を実施する場合の関心のある実施方法（複数回答）



(4) 外部の研修・講習会で従業員に学ばせたいデジタル技術

- ・デジタル技術に関連した研修・教育訓練を実施する場合、「外部の研修・講習会への参加」に関心があると回答した事業所に、どのようなデジタル技術を従業員に学ばせたいか尋ねたところ、「一般的なデジタル技術に関する知識・技術の習得」(73.4%)「デジタル技術の自社への導入・活用・応用」(63.2%)とする回答が多かった。次に、「他社で開発されたデジタル技術を応用した製品・サービスを使いこなす技術」が34.0%で続く。

図表5 外部の研修・講習会で従業員に学ばせたいデジタル技術（複数回答）

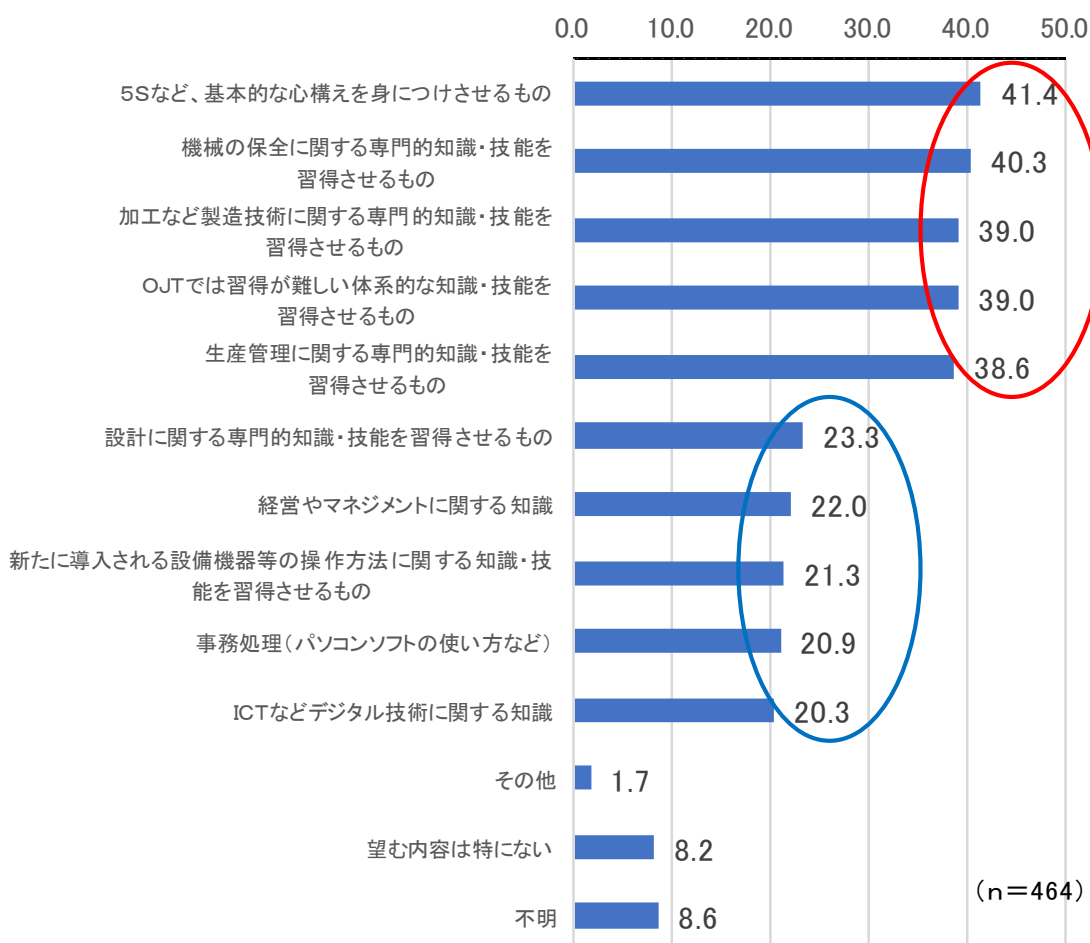


4 デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の育成について

(1) 民間や公的な教育訓練機関が実施するOFF-JTに要望する内容

- ・製造業 464 社に対して、民間や公的な教育訓練機関が実施するものづくり人材を対象としたOFF-JTにどのような内容の研修を望むか尋ねたところ、約4割、約2割の2つの回答群に分かれた。
- ・約4割は、「5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）など、基本的な心構えを身につけさせるもの」「機械の保全に関する専門的知識・技能を習得させるもの」「加工など製造技術に関する専門的知識・技能を習得させるもの」「OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を習得させるもの」「生産管理に関する専門的知識・技能を習得させるもの」の5項目であり、ものづくり関連の幅広い項目が並ぶ。
- ・約2割は、「設計に関する専門的知識・技能を習得させるもの」「経営やマネジメントに関する知識」「新たに導入される設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるもの」「事務処理（パソコンソフトの使い方など）」「ICTなどデジタル技術に関する知識」の5項目となった。

図表6 民間や公的な教育訓練機関が実施するOFF-JTに要望する内容（複数回答）



(2) ものづくり人材にとって鍵となる技術・技能（現在、5年後）

- ・ 製造業 464 社に対して、主力製品の製造の際、ものづくり人材にとって鍵となる技術・技能について、現在と5年後について尋ねた。
- ・ 現在、鍵となっている技術・技能は、「生産工程を改善する知識・技能」が 55.6%と最も多くなった。続いて、「設備の保全や改善の知識・技能」が 45.7%、「多工程を処理する技能」が 45.5%、「高度に卓越した熟練技能」が 44.0%、「品質管理や検査・試験の知識・技能」が 39.9%となっている。
- ・ 5年後、鍵となっている技術・技能では、「生産工程を改善する知識・技能」が 50.4%と最も多くなった。続いて、「多工程を処理する技能」が 46.1%、「品質管理や検査・試験の知識・技能」が 44.4%となった。
- ・ 現在と5年後の比較では、上位項目はほぼ変わらない。ただし、「ICTなどデジタル技術を組み込んだ設備・機器等を利用する知識」は、現在の 11.2%から5年後は、39.2%まで増加しており、今後、重要となる技術・技能の一つとして見ている。

図表7 ものづくり人材にとって鍵となる技術・技能（現在・5年後）（複数回答）

