

# 事業所アンケートの概要と分析結果

～鳥取県産業人材育成強化会議に係るアンケート調査結果～

# 目 次

## I 利用上の注意

## II 調査結果の概要

### 1 正社員の採用状況

- (1) 採用の有無 . . . . . P 1
- (2) 採用した正社員の内訳 . . . . . P 2
- (3) 採用計画に対する採用状況 . . . . . P 3

### 2 正社員採用3年後の定着率 . . . . . P 4

### 3 人材育成・能力開発の方針

- (1) 方針について . . . . . P 5
- (2) 方針の浸透の程度 . . . . . P 6

### 4 指導者（指導・教育する側の人材）の確保・質 . . . . . P 7

### 5 OFF-JT

- (1) OFF-JTの実施状況 . . . . . P 8
- (2) OFF-JTの実施主体 . . . . . P 11
- (3) 実施したOFF-JTの内容 . . . . . P 16
- (4) OFF-JTを実施しなかった理由 . . . . . P 21
- (5) 今後力を入れていきたいと考えているOFF-JT . . . . . P 22

### 6 計画的なOJT

- (1) 計画的なOJTの実施状況 . . . . . P 24
- (2) 計画的なOJTを実施しなかった理由 . . . . . P 27

### 7 人材育成・能力開発に関する課題、ニーズ

- (1) 人材育成・能力開発に関する問題点 . . . . . P 28
- (2) 求める人材の量・質に対する不足 . . . . . P 29

### 8 外国人に対応できる人材の育成について

- (1) 「外国人に対応できる人材」の確保・育成の必要性 . . . . . P 34
- (2) 「外国人に対応できる人材」の育成状況  
(研修・訓練を受けさせていない事業所割合) . . . . . P 35
- (3) 「外国人に対応できる人材」の育成のため必要となる研修・訓練 . . . . . P 37

### 9 IT、ICTに携わる人材の育成等について

- (1) ITの活用状況 . . . . . P 38
- (2) IT活用に係る経営トップの指示・関与 . . . . . P 39
- (3) IT人材の配置状況 . . . . . P 40
- (4) 専属又は兼務で配置しているIT人材 . . . . . P 41
- (5) IoT等、最新のICTの活用状況と今後の利用意向 . . . . . P 42
- (6) IT、ICTを活用した取組を推進・拡大していくために必要となる人材 . . . . . P 46

1 0	他事業所（他社）との合同研修について	P 4 7
1 1	公的職業訓練の活用について	
(1)	在職者（従業員）を対象にした訓練の活用	P 4 9
(2)	在職者（従業員）を対象にした訓練を活用しなかった理由	P 5 0
(3)	公的職業訓練機関の機能開放に係る利用希望	P 5 1
1 2	教育訓練や能力開発に係る行政への要望	P 5 2
1 3	定着率との相関分析	
(1)	「定着率」と「人材育成・能力開発のための教育訓練（研修）」との相関関係	P 5 3
(2)	「定着率」と「人材育成・能力開発の方針」との相関関係	P 5 4
(3)	「定着率」と「従業員の人材育成や能力開発に関する問題点」との相関関係	P 5 5
(参考)	国調査結果との比較	P 5 6

## I 利用上の注意

### 1 目的

県内事業所の人材育成・能力開発の実施状況、ニーズ、課題等を把握し、鳥取県産業人材育成強化会議での議論の基礎データとする。

### 2 調査時期

平成30年7月

### 3 アンケート調査の方法等

- (1) 調査地域 鳥取県内全域
- (2) 調査対象 2,000事業所

※調査サンプルの抽出では、平成26年経済センサス（総務省）に基づき、偏りがないよう産業分類別・従業員規模別に抽出。

### 4 回収結果

回収率 41.4%（回答事業所数 827事業所）

### 5 調査方法

郵送による調査票調査、郵送回収

### 6 このアンケート調査の言葉の定義

#### ◆正社員

正規従業員・正職員として雇用される者で、短時間正社員など限定正社員を含みます。  
なお、経営者等の役員は従業員に含めません。

#### ◆新入社員

正社員のうち入社後3年程度までの者をいいます。

#### ◆中堅社員

正社員のうち新入社員及び管理職層に該当しない者をいいます。

#### ◆管理職層

正社員のうち管理又は監督の任にある者をいいます。

#### ◆非正社員

正社員以外の者で、パートタイム社員、期間工や契約社員などと呼ばれるフルタイム契約社員、嘱託などと呼ばれる定年後の再雇用者等をいいます。

#### ◆OFF-JT

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含みます。

#### ◆計画的なOJT

日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいいます。

例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含みます。

◆外国人に対応できる人材

社内、社外（お客様、取引先など）を問わず、業務を行う上で広く外国人に対応できる人材をいいます。

◆付加価値や業績の向上を目的としたツール・システム

例示として、「新製品や新サービスの開発・研究のためのツール・システム、顧客データの収集やマーケティングのためのツール・システム 等」と示した。

◆業務の効率化やコスト削減を目的としたツール・システム

例示として、「生産・製造管理のツール・システム、財務や人事の管理ツール・システム 等」と示した。

## 7 集計について

- ・業種名に★がある業種は、重点検討分野（ワーキンググループ設置）の業種。
- ・業種は産業大分類をベースに集計したが、一部の重点検討分野の業種については産業小分類で集計。
- ・業種別集計中、『農林水産業』は、「農業、林業」と「漁業」の計
- ・業種別集計中、『医療業、保険衛生等業』は、「医療業、保険衛生業」と「その他の社会保険・社会福祉事業」の計
- ・業種別集計中、『その他サービス業』は、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「その他の事業サービス業」の計
- ・「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「通信業、放送業、映像・音声・文字情報制作業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「複合サービス業」「業種不明」の業種については、回答事業所数が少ないため業種別の内訳は掲載していないが、全産業計には含めて集計した。

【回答事業所数】

業種別の集計区分による回答事業所数

業種	従業員数						集計区分			
	0～29人	30～99人	100人以上	未回答	計	(再掲)100人未満				
※全産業	512	217	88	10	827	729				
★農林水産業	10	2	2	0	14	12	○			
★建設業	89	23	2	0	114	112				
★製造業	71	51	13	3	138	122				
★情報サービス業	14	1	4	0	19	15				
運輸業、郵便業	30	12	5	0	47	42				
卸売業	31	13	4	0	48	44				
★小売業	45	12	9	1	67	57				
★宿泊業	6	10	1	0	17	16				
★飲食店、飲食サービス業	14	5	4	0	23	19				
教育、学習支援業	12	12	0	0	24	24				
★児童福祉事業	19	11	3	1	34	30				
★老人福祉・介護支援	20	11	14	1	46	31				
医療業、保険衛生業等	34	11	11	0	56	45		△		
その他のサービス業	77	22	9	2	110	99			□	
※業種別では公表しない業種	40	21	7	2	70	61				×

(参考) 集計前における業種別の回答状況

※集計方法については、利用上の注意-7をご参照ください。

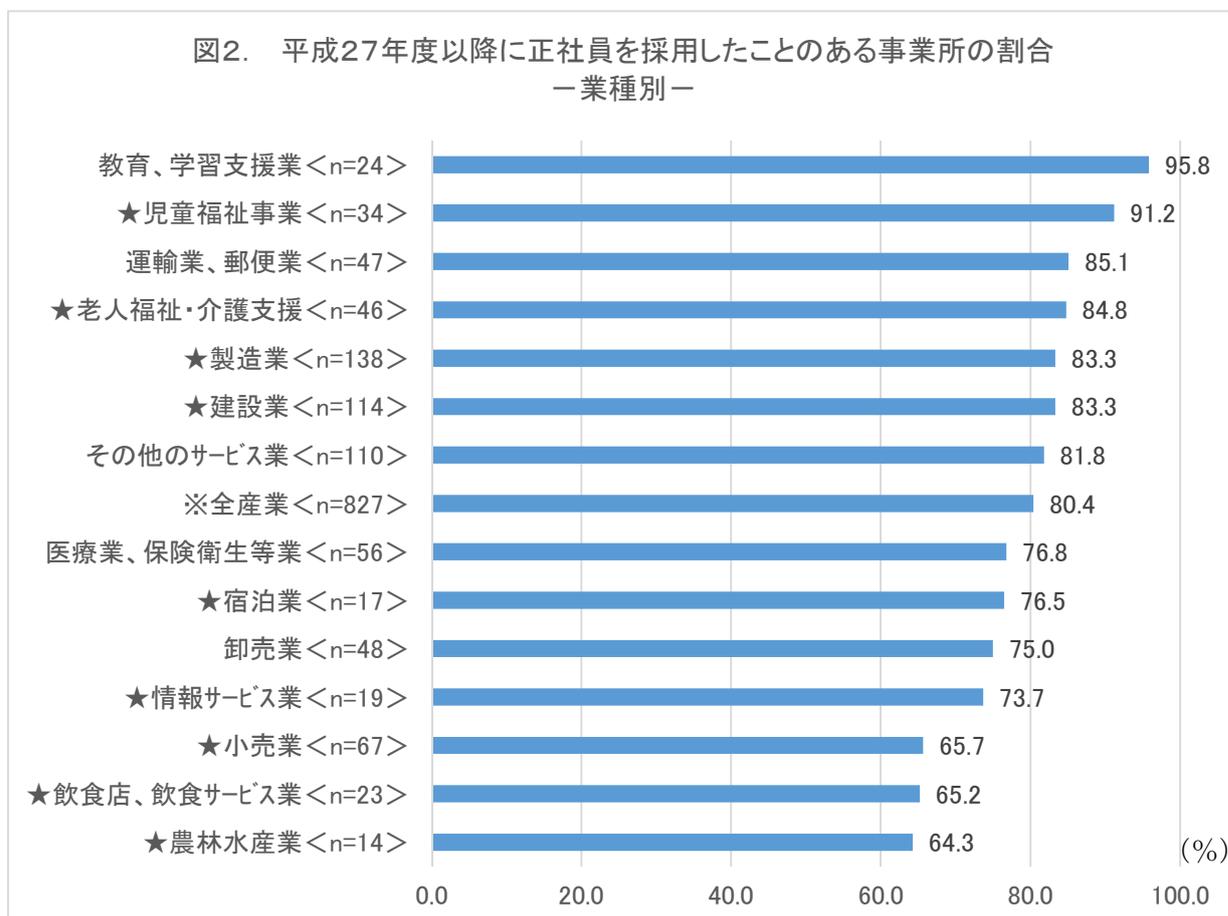
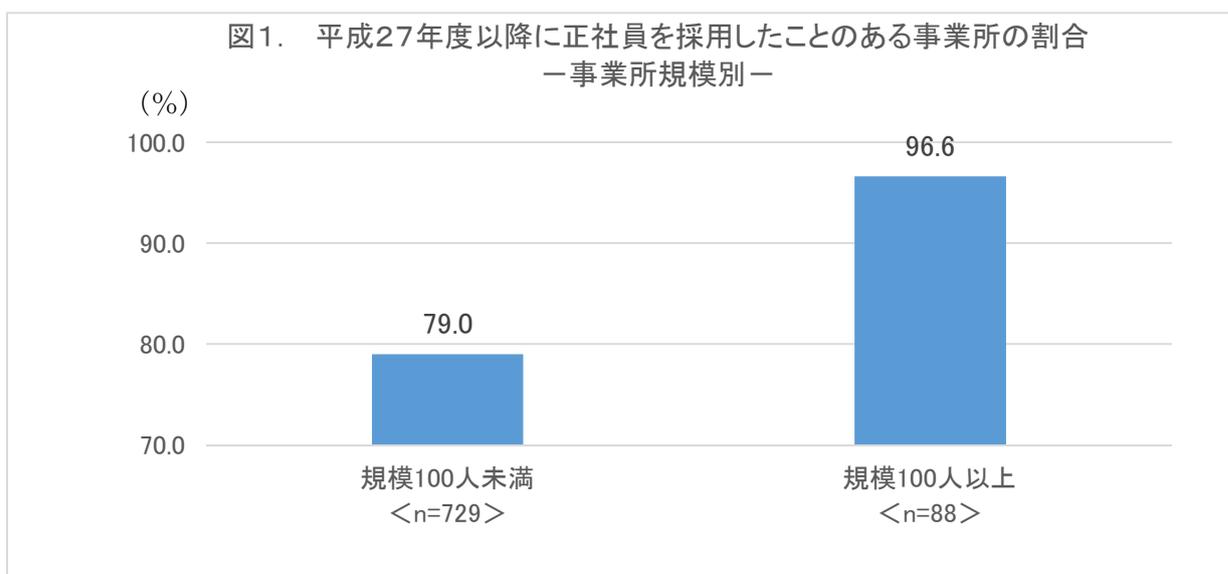
業種	従業員数						集計区分			
	0～29人	30～99人	100人以上	未回答	計	(再掲)100人未満				
全体	512	217	88	10	827	729				
農業、林業	6	2	0	0	8	8	○			
漁業	4	0	2	0	6	4	○			
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	1	1				×
建設業	89	23	2	0	114	112				
製造業	71	51	13	3	138	122				
電気・ガス・熱供給・水道業	5	3	1	0	9	8				×
通信業、放送業、映像・音声・文字情報制作業	2	0	1	0	3	2				×
情報サービス業、インターネット附随サービス業	14	1	4	0	19	15				
運輸業、郵便業	30	12	5	0	47	42				
卸売業	31	13	4	0	48	44				
小売業	45	12	9	1	67	57				
金融業、保険業	1	3	3	0	7	4				×
不動産業、物品賃貸業	7	2	0	0	9	9				×
学術研究、専門・技術サービス業	14	3	2	0	19	17			□	
宿泊業	6	10	1	0	17	16				
飲食店、飲食サービス業	14	5	4	0	23	19				
生活関連サービス業、娯楽業	14	5	1	1	21	19			□	
教育、学習支援業	12	12	0	0	24	24				
医療業、保険衛生	27	5	8	0	40	32		△		
児童福祉事業	19	11	3	1	34	30				
老人福祉・介護支援	20	11	14	1	46	31				
その他の社会保険・社会福祉事業	7	6	3	0	16	13		△		
複合サービス事業(郵便局、農業組合等)	3	3	1	0	7	6				×
その他の事業サービス業	49	14	6	1	70	63			□	
業種不明	21	10	1	2	34	31				×

## II 調査結果の概要

### 1 正社員の採用状況

#### (1) 採用の有無

平成27年度以降に正社員を採用したことがある事業所割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では79.0%、従業員規模100人以上の事業所では96.6%となっている。業種別では、「教育・学習支援業」で95.8%と最も高く、次いで「児童福祉事業」で91.2%、「運輸・郵便業」で85.1%となっている。



## (2) 採用した正社員の内訳

平成27年度以降に正社員を採用したことがある事業者に対して、採用者の内訳を尋ねた。

新卒等の内訳別に、採用の有無を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では「転職・中途の採用がある」で83.5%と最も高く、次いで「県内高校新卒者の採用がある」で21.7%、「県内大学・短大・高専新卒者の採用がある」で11.5%となっている。事業所規模100人以上の事業所では「転職・中途の採用がある」で82.4%と最も高く、次いで「県外大学・短大・高専新卒者の採用がある」で51.8%となっている。

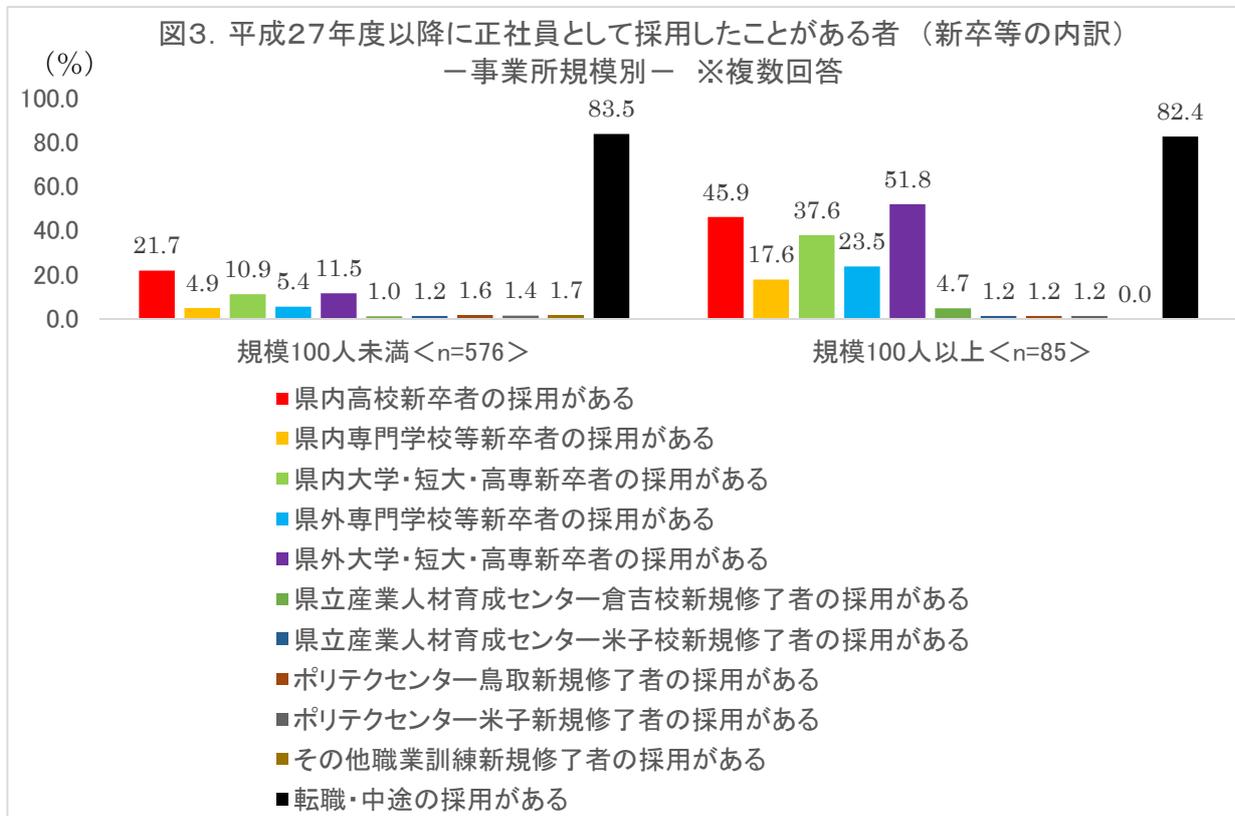


表1. 平成27年度以降に正社員として採用したことがある者（新卒等の内訳）—業種別— ※複数回答

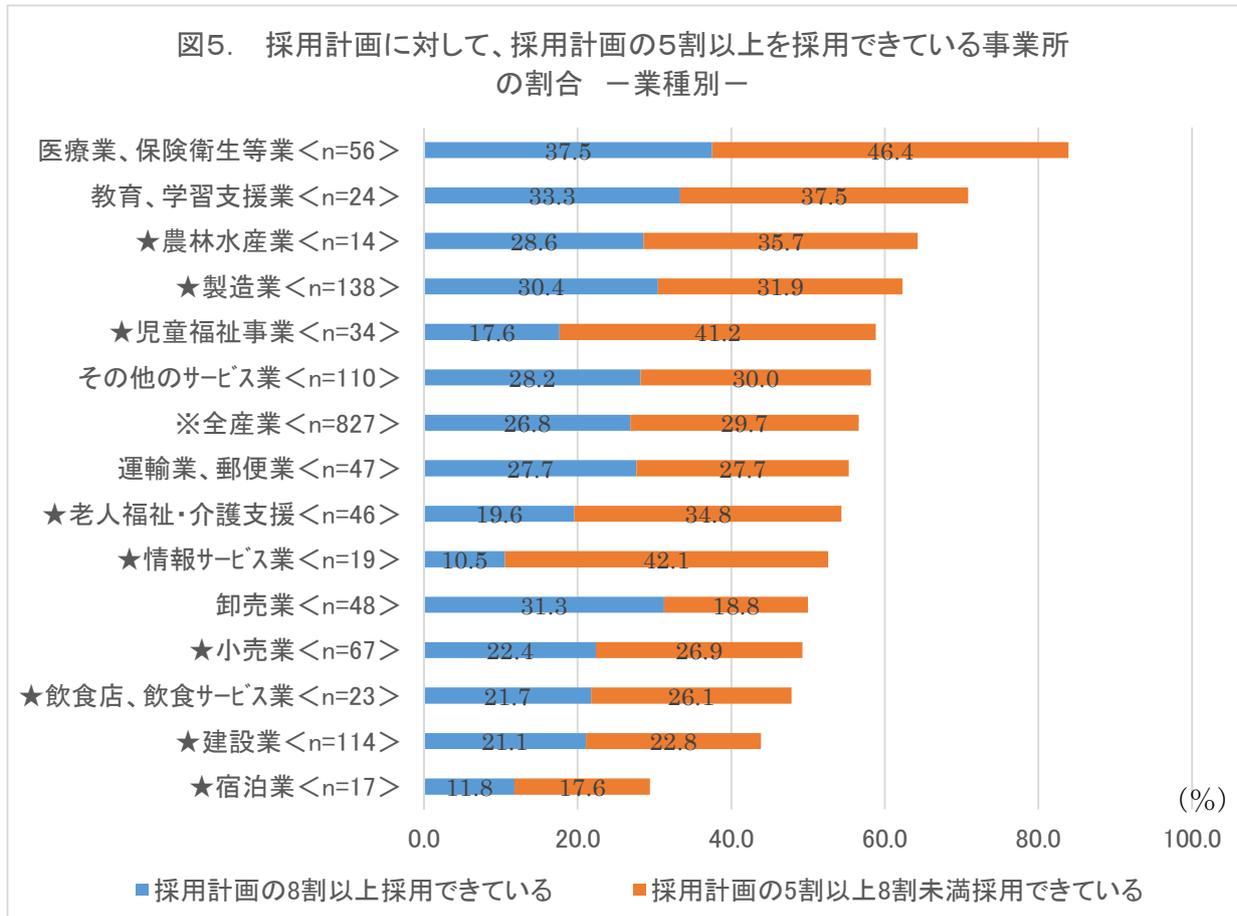
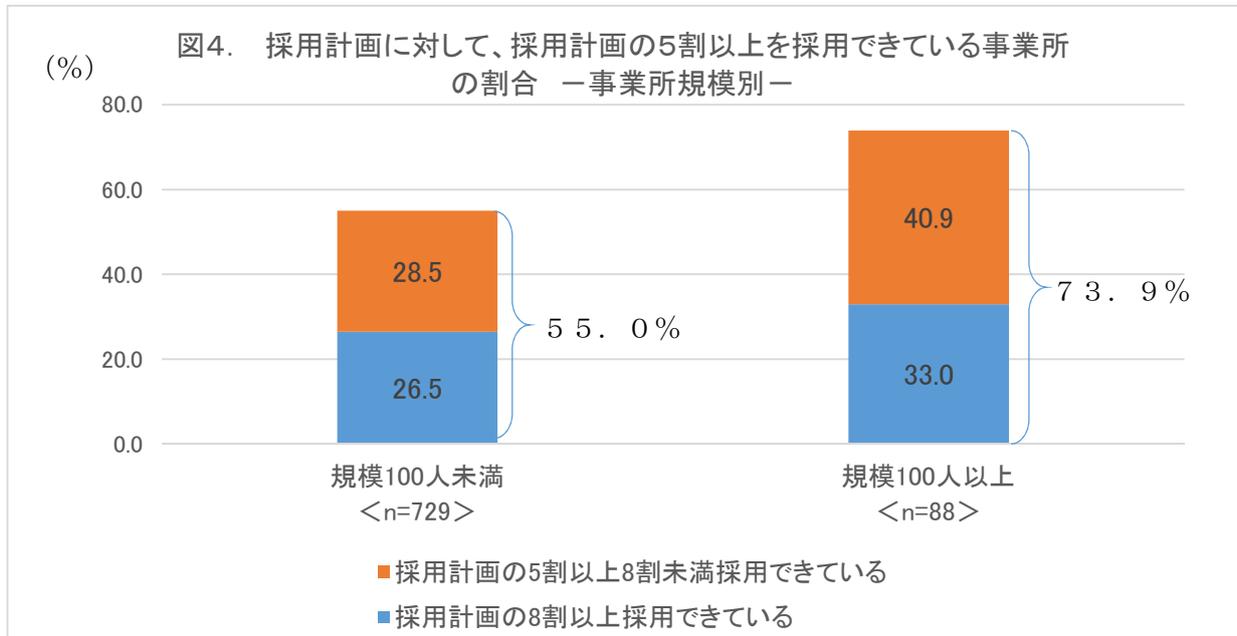
(単位 %)

業種	県内高校新卒者	県内専門学校等新卒者	県内大学、短大、高専新卒者	県外専門学校等新卒者	県外大学、短大、高専新卒者	県立産業人材育成センター倉吉校新規修了者	県立産業人材育成センター米子校新規修了者	ポリテクセンター鳥取新規修了者	ポリテクセンター米子新規修了者	その他職業訓練新規修了者	転職・中途採用者
※全産業<n=665>	24.8	6.6	14.4	7.7	16.5	1.5	1.2	1.5	1.4	1.5	83.3
★農林水産業<n=9>	33.3	0.0	22.2	22.2	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	77.8
★建設業<n=95>	31.6	1.1	5.3	3.2	8.4	4.2	0.0	3.2	3.2	3.2	91.6
★製造業<n=115>	38.3	3.5	13.9	4.3	11.3	0.9	0.9	3.5	4.3	1.7	83.5
★情報サービス業<n=14>	14.3	0.0	21.4	7.1	57.1	7.1	0.0	0.0	0.0	7.1	71.4
運輸業、郵便業<n=40>	17.5	0.0	7.5	5.0	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	85.0
卸売業<n=36>	13.9	0.0	13.9	0.0	27.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	80.6
★小売業<n=44>	27.3	9.1	18.2	20.5	27.3	0.0	9.1	0.0	0.0	2.3	79.5
★宿泊業<n=13>	30.8	7.7	15.4	7.7	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.6
★飲食店、飲食サービス業<n=13>	40.0	6.7	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0
教育、学習支援業<n=23>	13.0	0.0	8.7	4.3	39.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	73.9
★児童福祉事業<n=31>	3.2	19.4	58.1	12.9	32.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.8
★老人福祉・介護支援<n=39>	30.8	28.2	7.7	12.8	17.9	2.6	0.0	0.0	2.6	0.0	92.3
医療業、保険衛生等業<n=43>	9.3	32.6	11.6	23.3	16.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	88.4
その他のサービス業<n=90>	20.0	2.2	11.1	5.6	8.9	2.2	3.3	1.1	0.0	2.2	87.8

※塗りつぶしは業種ごとの上位2位

### (3) 採用計画に対する採用状況

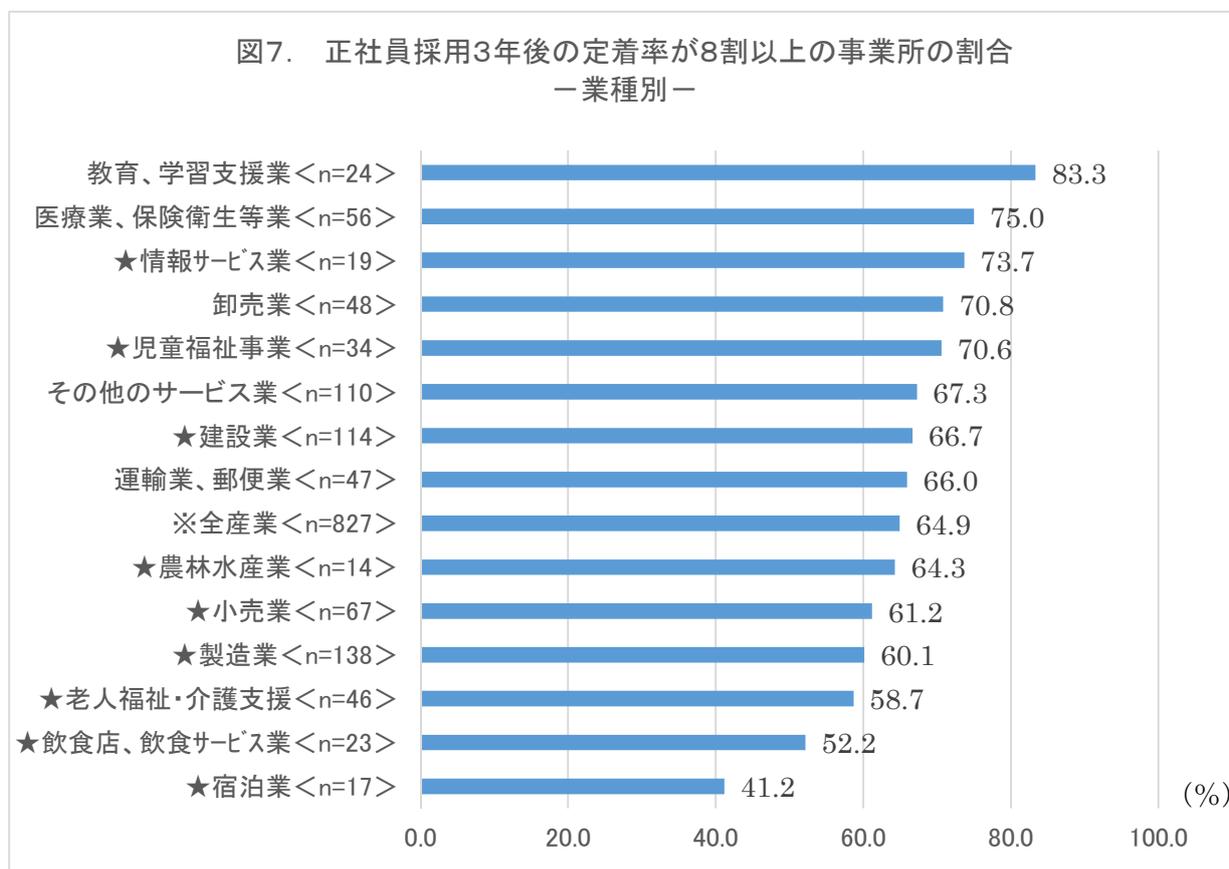
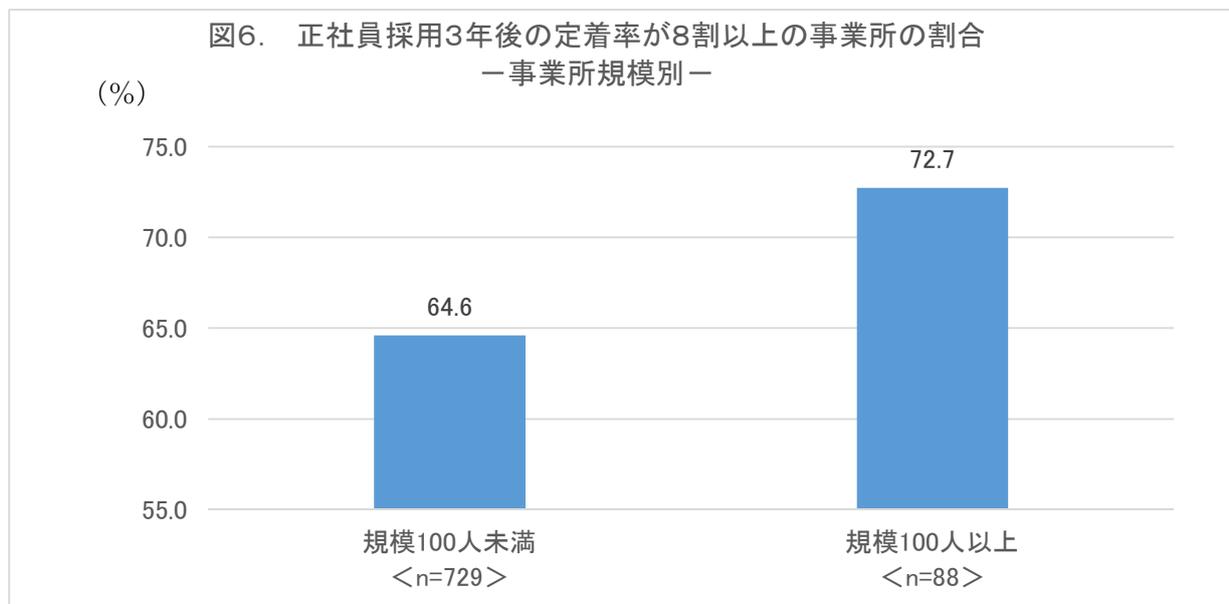
採用計画に対して5割以上の採用ができている事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では55.0%、従業員規模100人以上の事業所では73.9%となっている。業種別では、「医療業、保険衛生等業」で83.9%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」で70.8%、「農林水産業」で64.3%となっている。一方、低い方からみると、「宿泊業」で29.4%と最も低く、次いで「建設業」で43.9%、「飲食店、飲食サービス業」で47.8%となっている。



## 2 正社員の採用3年後の定着率

これまで採用した正社員の3年後の定着率が8割以上の事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では64.6%、従業員規模100人以上の事業所では72.7%となっている。

業種別では、「教育、学習支援業」で83.3%と最も高く、次いで「医療業、保険衛生等業」で75.0%、「情報サービス業」で73.7%となっている。一方、低い方からみると、「宿泊業」で41.2%と最も低く、「飲食店・飲食サービス業」で52.2%と、「老人福祉・介護支援」で58.7%となっている。

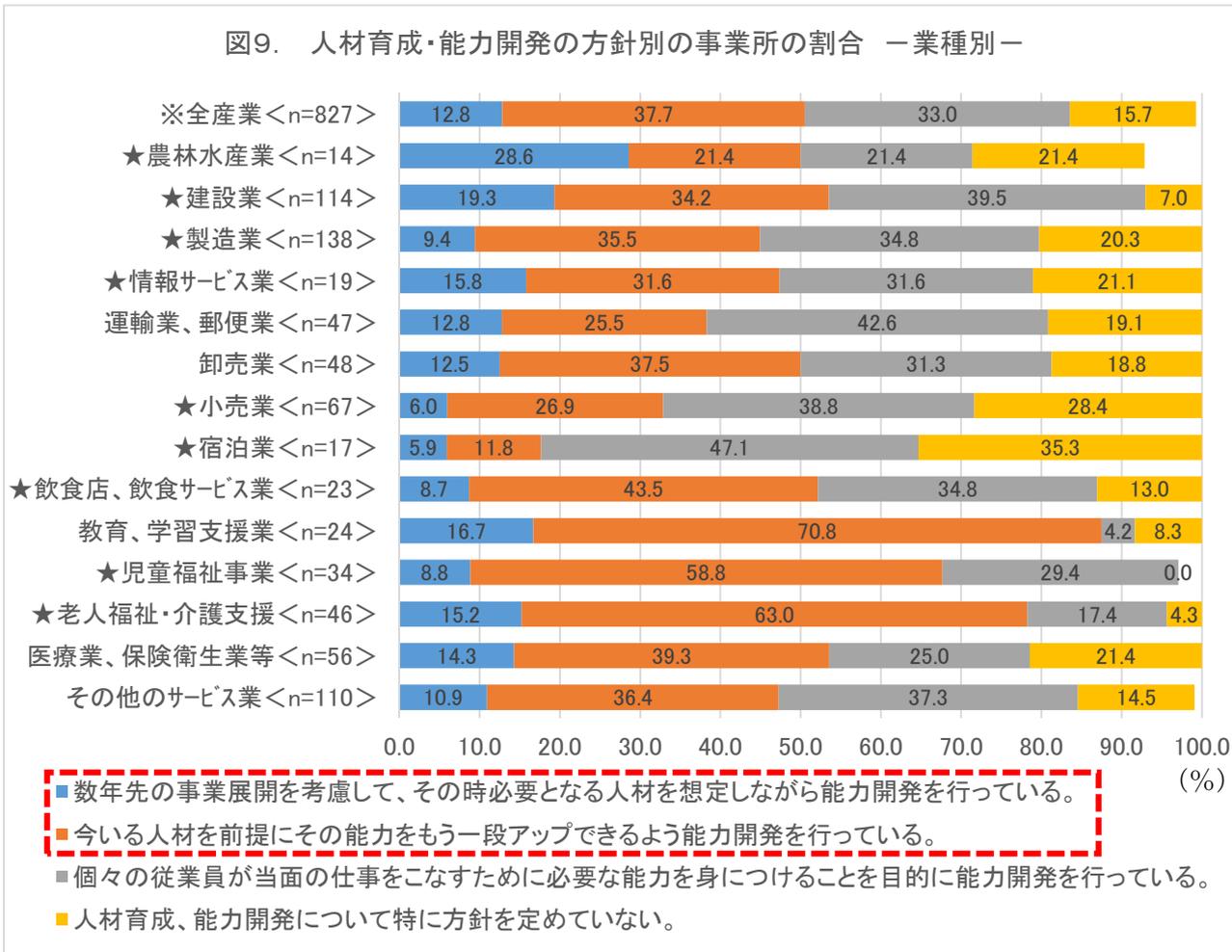
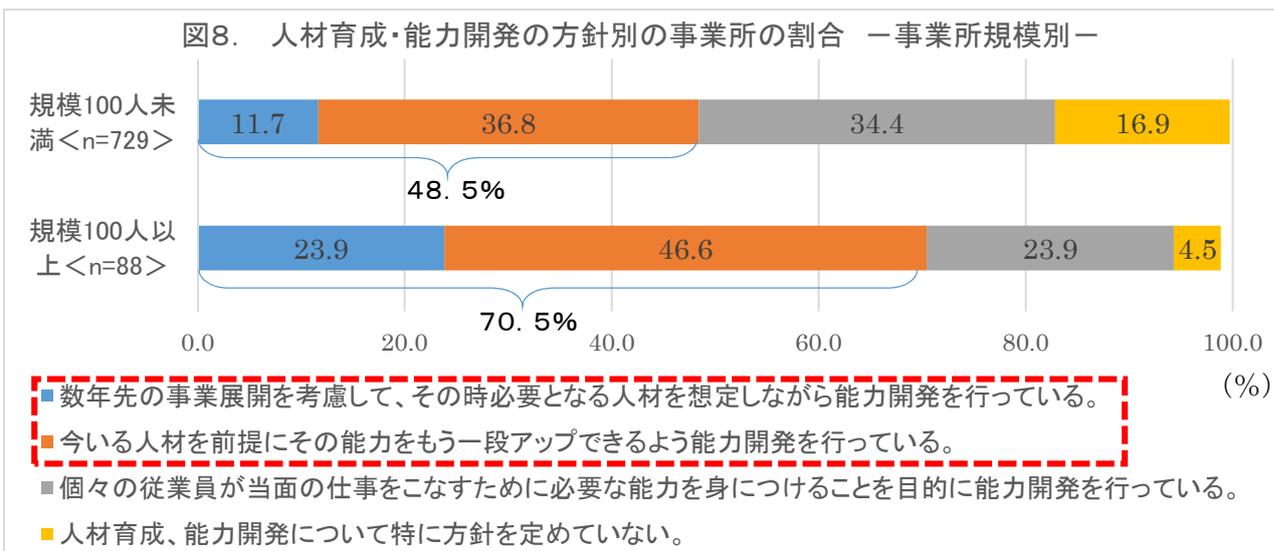


### 3 人材育成・能力開発の方針

#### (1) 方針について

従業員に対する人材育成・能力開発の方針について、中長期的な視野による方針（「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」又は「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」）を定めている事業所の割合を模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では48.5%、従業員規模100人以上の事業所では70.5%となっている。

業種別では、「教育、学習支援業」で87.5%と最も高く、「老人福祉・介護支援」で78.2%、「児童福祉事業」で67.6%となっている。

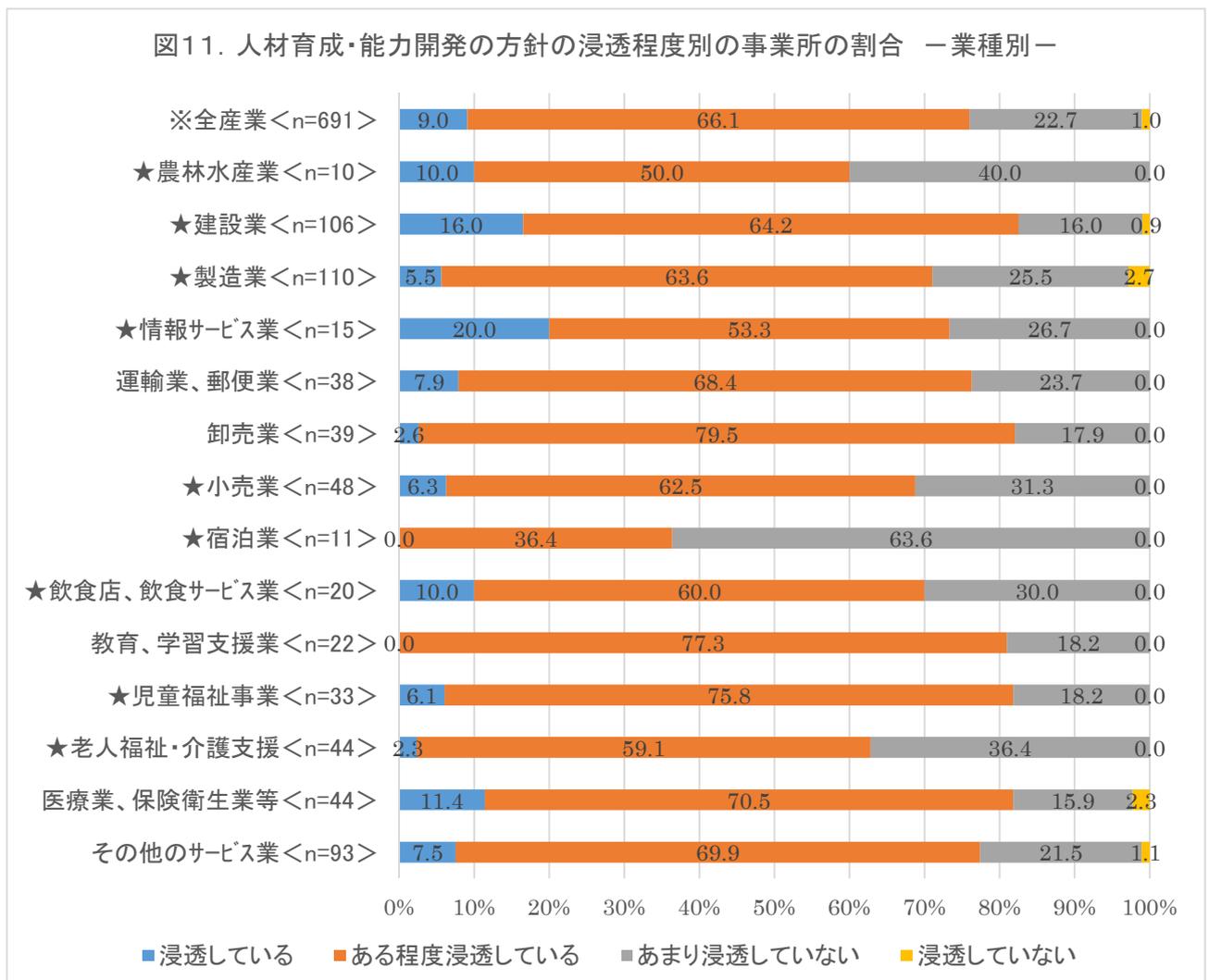
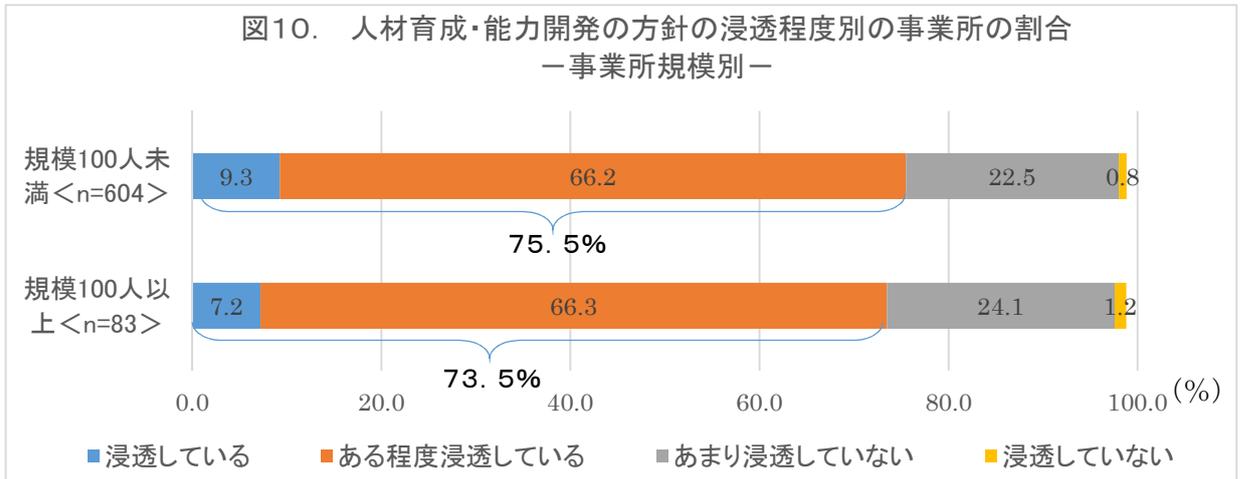


## (2) 方針の浸透の程度

人材育成・能力開発の方針を定めている事業所に対して、その方針がどの程度事業所内に浸透しているかを尋ねた。

方針の浸透程度について、「方針が浸透している」又は「ある程度浸透している」と回答した事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では75.5%、従業員規模100人以上の事業73.5%となっている。

業種別では、「卸売業」で82.1%と最も高くなっており、次いで「児童福祉事業」及び「医療業、保険衛生等業」で81.9%となっている。

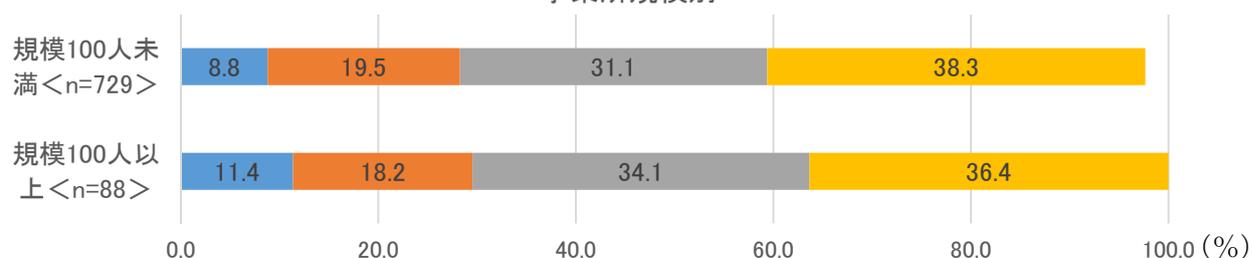


#### 4 指導者（指導・教育する側の人材）の確保・質

指導者（指導・教育する側の人材）の確保・質について、指導者の確保及び質が十分と評価している事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では8.8%、従業員規模100人以上の事業所では11.4%となっている。

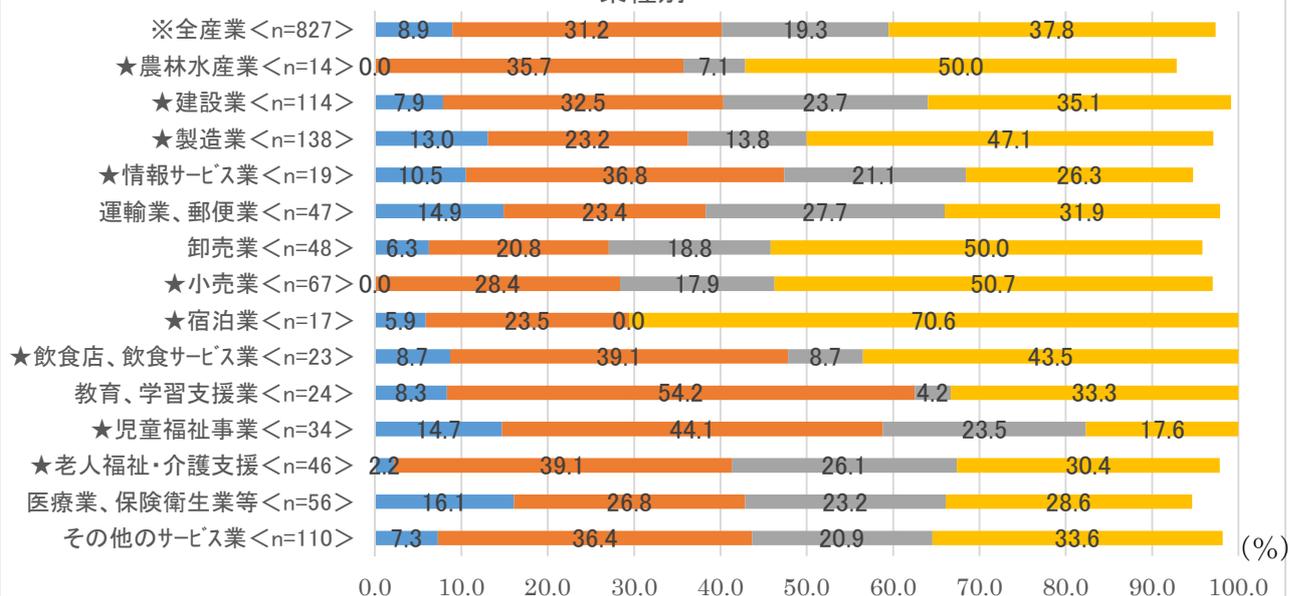
業種別にみると、「医療業、保険衛生等業」で16.1%と最も高く、次いで「運輸業、郵便業」で14.9%、「児童福祉事業」で14.7%となっている。

図12. 指導者（指導・教育する側の人材）の確保・質の評価別の事業所の割合  
—事業所規模別—



- おしなべて指導者の数は十分に確保できており、指導者に対する研修も十分に実施する等して質も高いと考えている。
- おしなべて指導者の数が十分に確保できていないが、指導者に対する研修は十分に実施する等して、質は高いと考えている。
- おしなべて指導者の数は十分に確保できてはいるが、指導者に対する研修が不十分等であり、質のさらなる向上が必要と考えている。
- おしなべて指導者の数が十分に確保できてなく、指導者に対する研修も不十分等であり、質のさらなる向上が必要と考えている。

図13. 指導者（指導・教育する側の人材）の確保・質の評価別の事業所の割合  
—業種別—



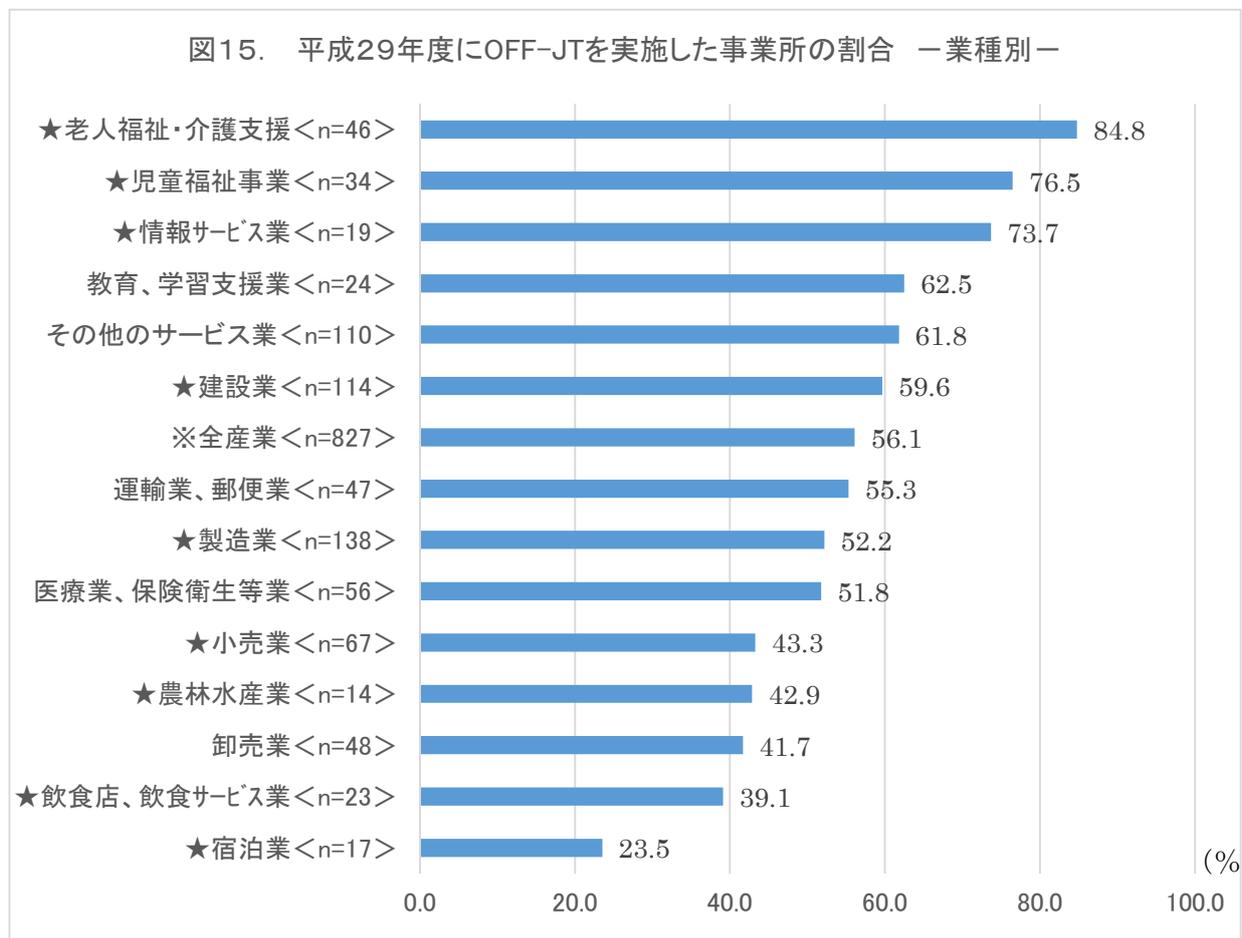
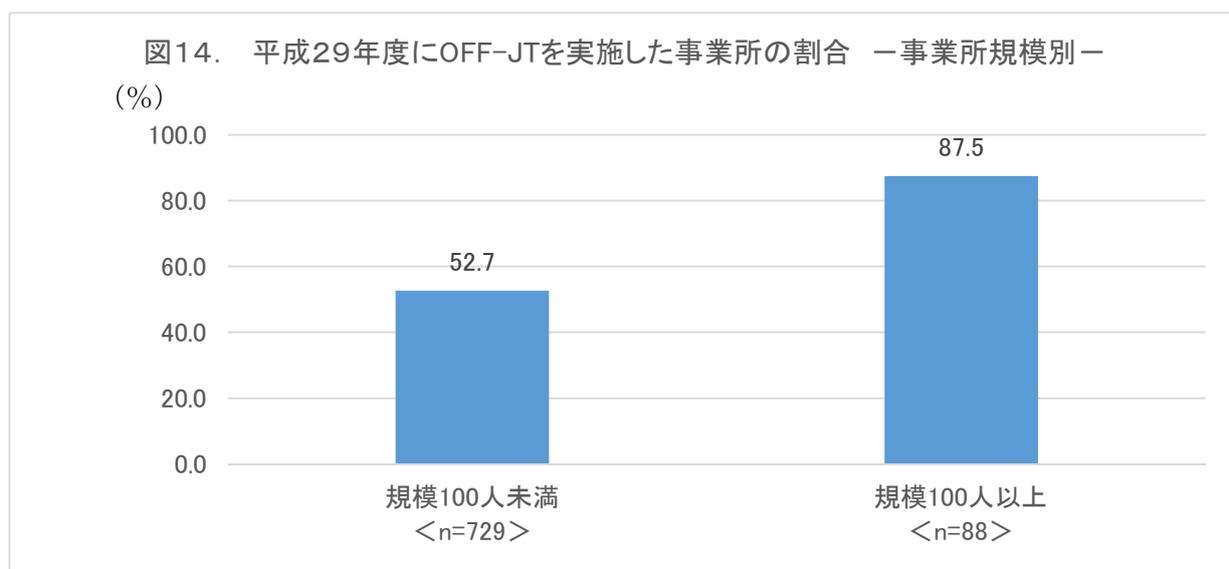
- おしなべて指導者の数は十分に確保できており、指導者に対する研修も十分に実施する等して質も高いと考えている。
- おしなべて指導者の数は十分に確保できてはいるが、指導者に対する研修が不十分等であり、質のさらなる向上が必要と考えている。
- おしなべて指導者の数が十分に確保できていないが、指導者に対する研修は十分に実施する等して、質は高いと考えている。
- おしなべて指導者の数が十分に確保できてなく、指導者に対する研修も不十分等であり、質のさらなる向上が必要と考えている。

## 5 OFF-JT

### (1) OFF-JTの実施状況

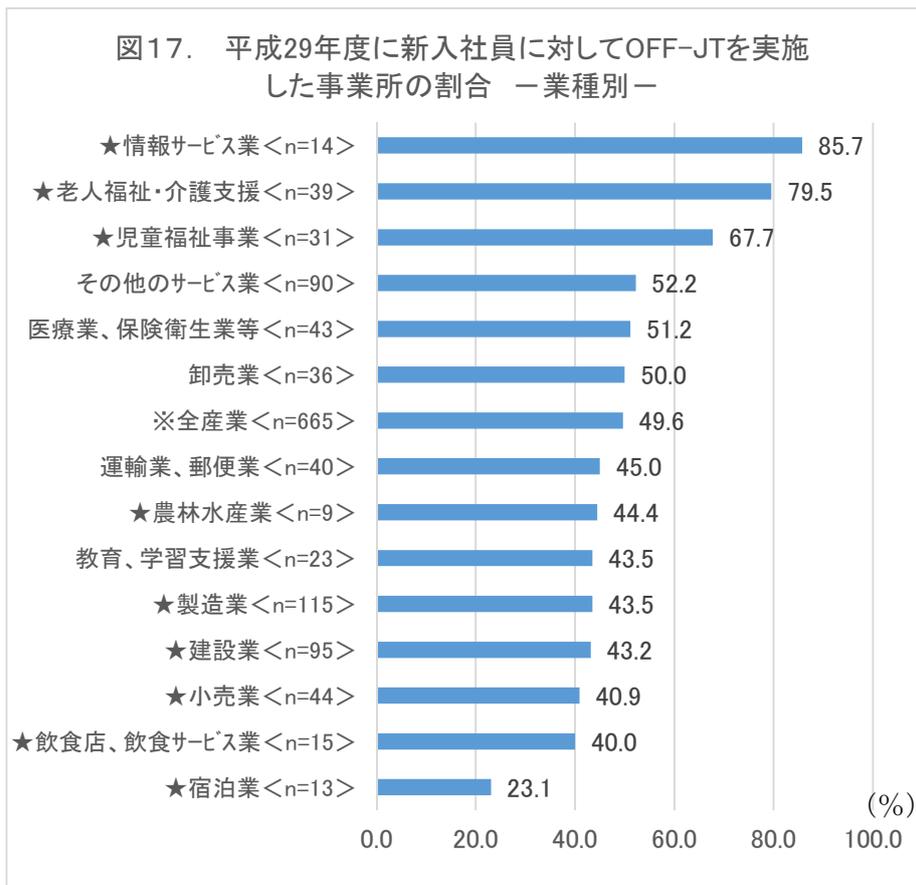
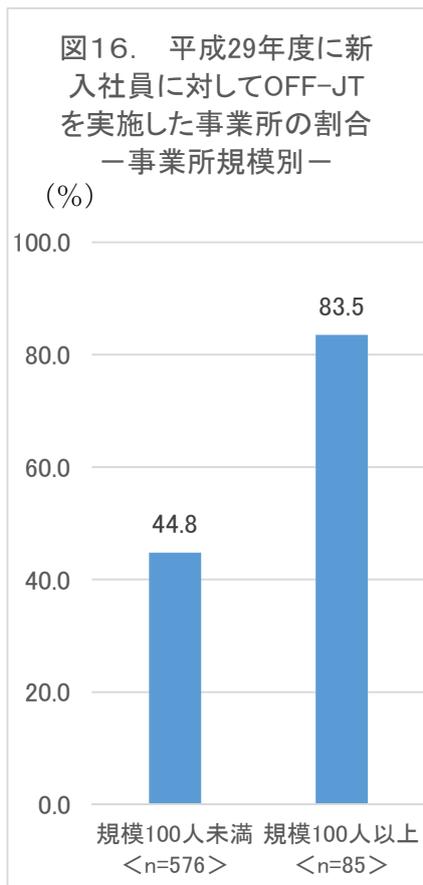
平成29年度の人材育成・能力開発のためのOFF-JTの実施状況について、実施した事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では52.7%、従業員規模100人以上の事業所では87.5%となっている。

業種別にみると、「老人福祉・介護支援」で84.8%と最も高く、次いで「児童福祉事業」で76.5%、「情報サービス業」で73.7%となっている。一方低い方からみると、「宿泊業」で23.5%、「飲食店、飲食サービス業」で39.1%、「卸売業」で41.7%となっている。

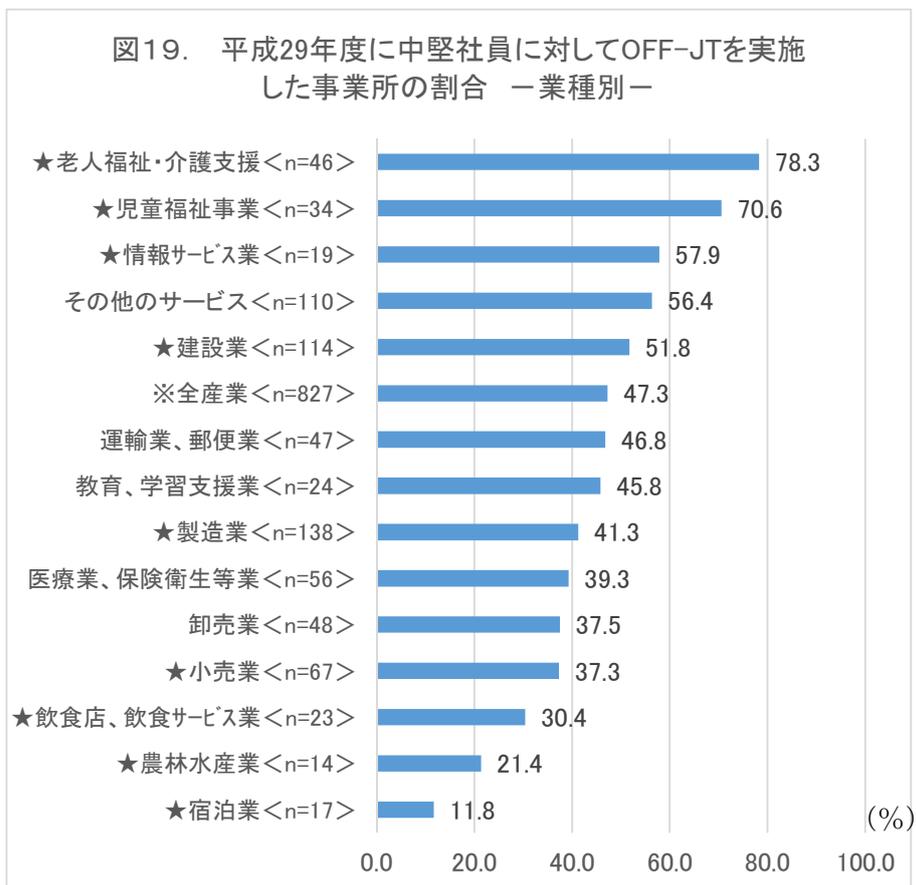
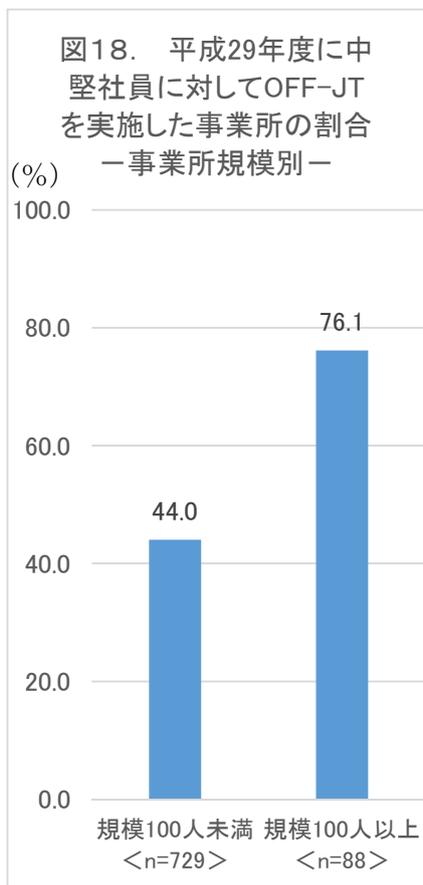


＜階層別でみた平成29年度のOFF-JTの実施状況＞

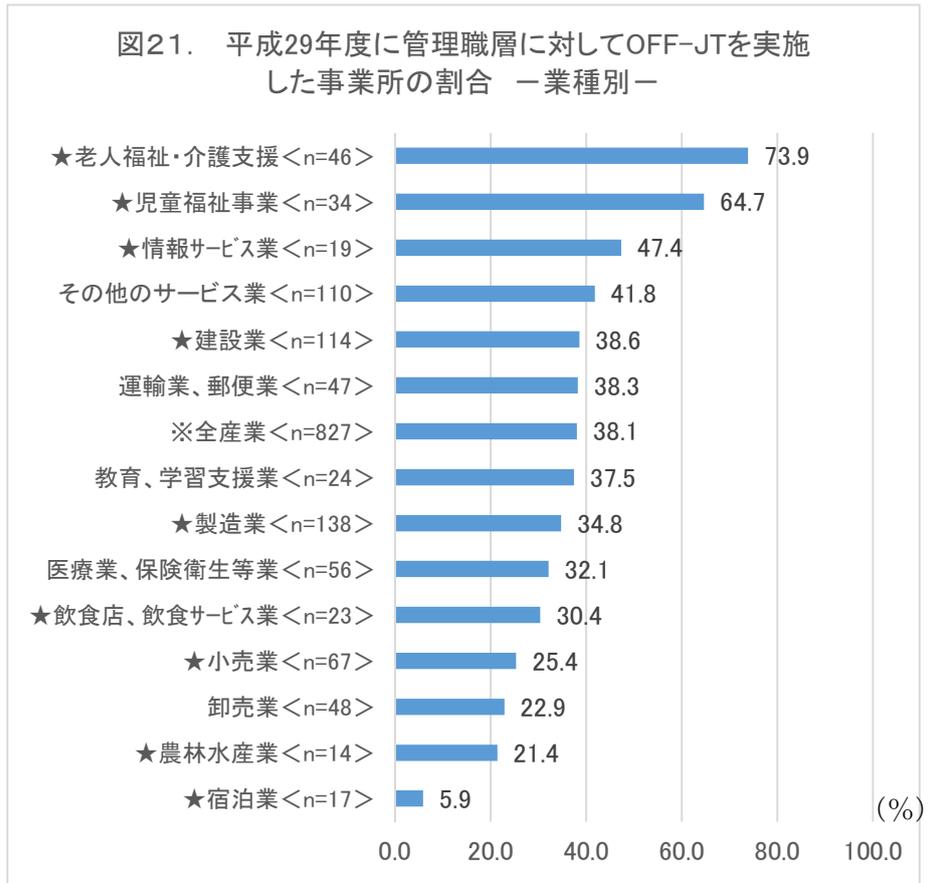
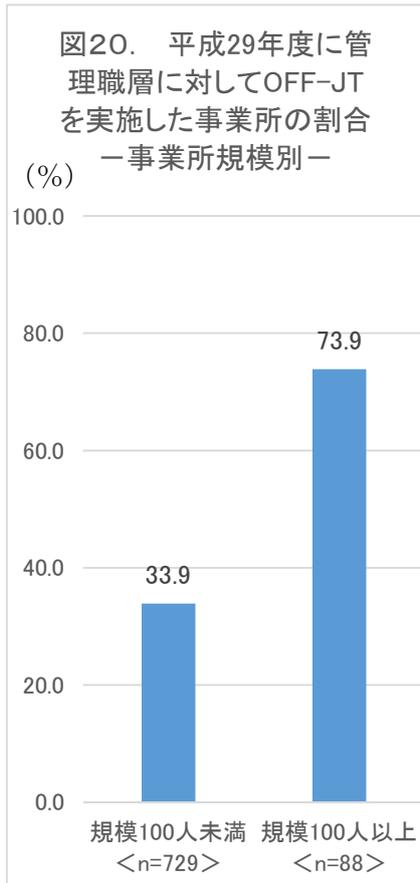
ア 新入社員 ※平成27年度以降に正社員を採用した事業所のみでの集計



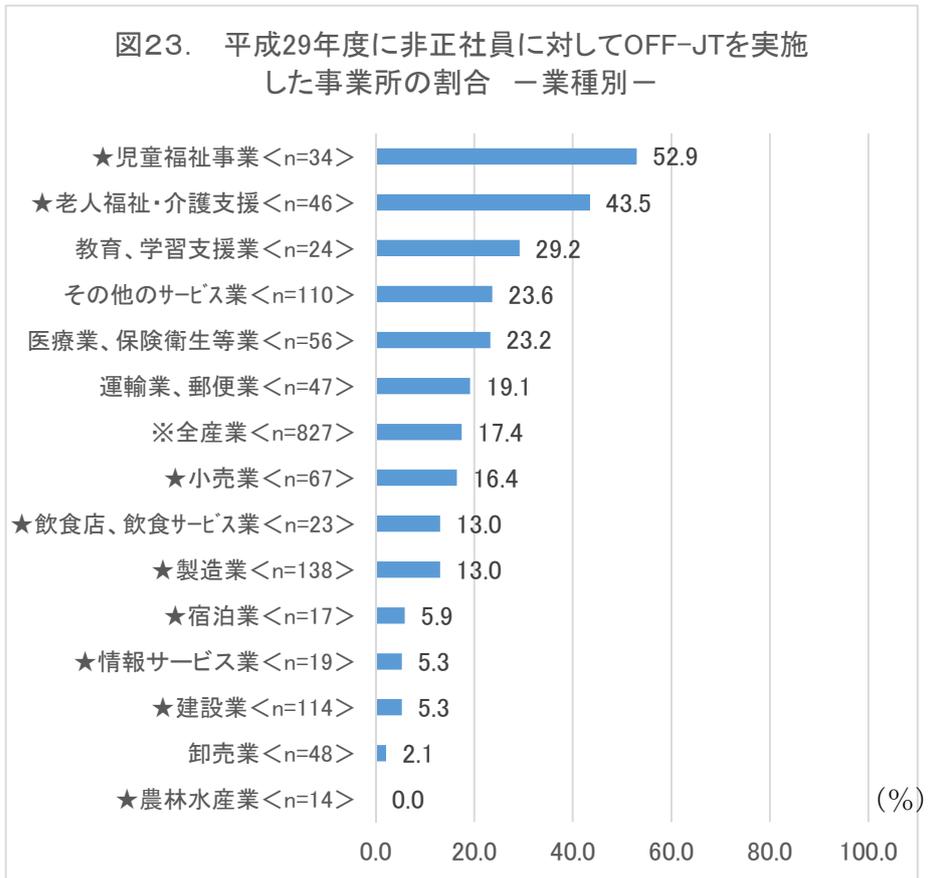
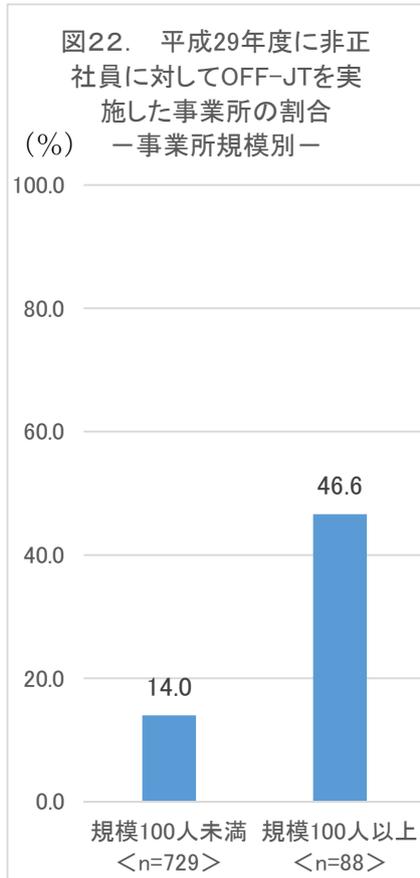
イ 中堅社員



## ウ 管理職層



## エ 非正社員



(2) OFF-JTの実施主体

平成29年度にOFF-JTを実施した事業所に対して、OFF-JTの実施主体について尋ねた。

実施主体別に、実施した事業所の割合を規模別にみると、事業所規模100人未満の事業所では、「自社で行った」が50.5%で最も高く、次いで「業界団体」で33.6%、「民間教育訓練機関」で31.8%となっている。事業所規模100人以上の事業所では、「自社で行った」が79.2%で最も高く、次いで「民間教育訓練機関」で46.8%、「業界団体」で33.8%となっている。

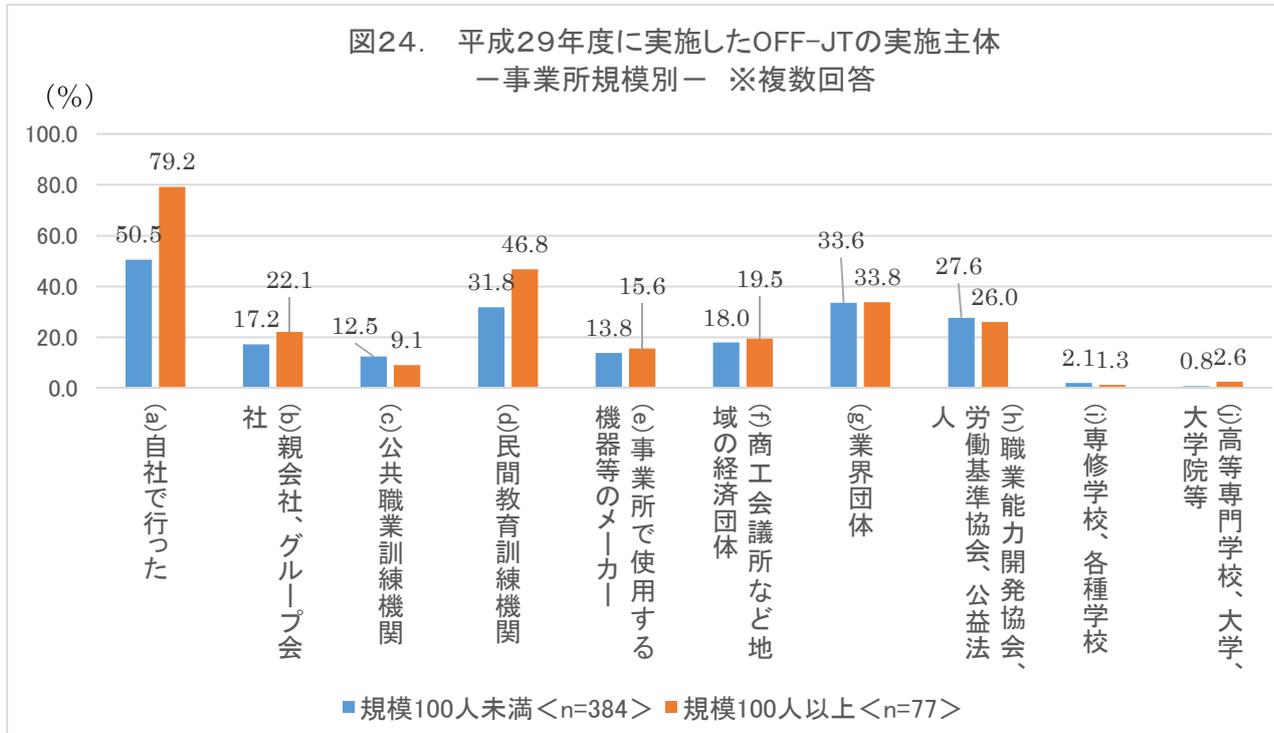


表2. 平成29年度に実施したOFF-JTの実施主体 —業種別— ※複数回答

(単位 %)

	(a) 自社で行った	(b) 親会社、グループ会社	(c) 公共職業訓練機関	(d) 民間教育訓練機関	(e) 事業所で使用する機器等のメーカー	(f) 商工会議所など地域の経済団体	(g) 業界団体	(h) 職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人	(i) 専修学校、各種学校	(j) 高等専門学校、大学、大学院等
※全産業<n=464>	55.4	18.3	11.9	34.3	14.0	18.1	33.4	27.2	1.9	1.1
★農林水産業<n=6>	100.0	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
★建設業<n=68>	16.2	8.8	20.6	36.8	8.8	14.7	50.0	61.8	1.5	0.0
★製造業<n=72>	68.1	20.8	25.0	38.9	12.5	23.6	13.9	40.3	1.4	0.0
★情報サービス業<n=14>	42.9	14.3	0.0	57.1	14.3	35.7	28.6	7.1	0.0	0.0
運輸業、郵便業<n=26>	76.9	19.2	3.8	15.4	3.8	11.5	42.3	11.5	3.8	0.0
卸売業<n=20>	60.0	15.0	0.0	40.0	25.0	25.0	30.0	15.0	0.0	0.0
★小売業<n=29>	55.2	44.8	0.0	24.1	24.1	17.2	24.1	6.9	3.4	0.0
★宿泊業<n=4>	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	66.7	33.3	0.0	33.3	11.1	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0
教育、学習支援業<n=15>	60.0	0.0	0.0	33.3	0.0	13.3	40.0	26.7	0.0	6.7
★児童福祉事業<n=26>	76.9	23.1	3.8	38.5	3.8	3.8	50.0	7.7	0.0	0.0
★老人福祉・介護支援<n=39>	66.7	10.3	20.5	38.5	17.9	7.7	43.6	17.9	5.1	2.6
医療業、保険衛生等業<n=29>	65.5	6.9	6.9	27.6	20.7	13.8	37.9	10.3	0.0	6.9
その他のサービス業<n=68>	57.4	17.6	10.3	32.4	19.1	27.9	30.9	19.1	2.9	0.0

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

<階層別でみた平成29年度に実施した OFF-JT の実施主体>

ア 新入社員

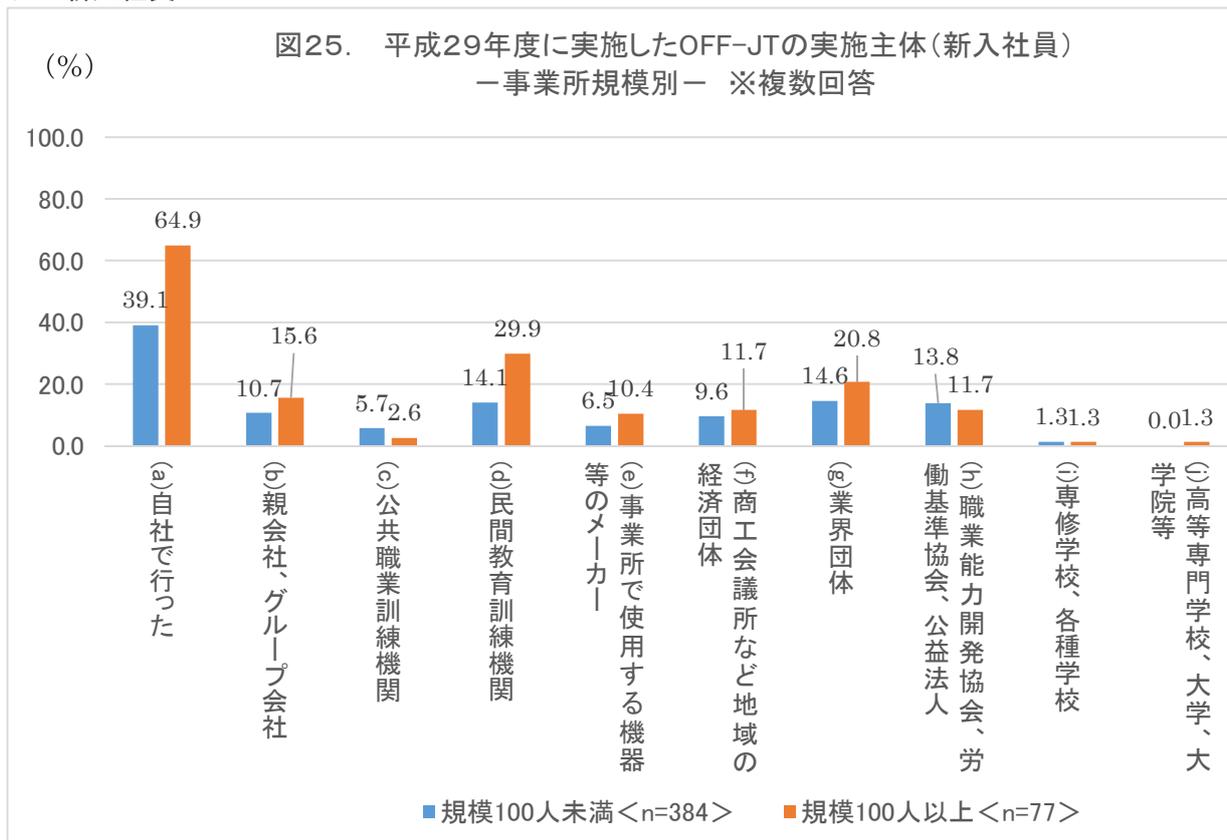


表3. 平成29年度に実施した OFF-JT の実施主体(新入社員) —業種別— ※複数回答

(単位 %)

	(a) 自社で行った	(b) 親会社、グループ会社	(c) 公共職業訓練機関	(d) 民間教育訓練機関	(e) 事業所で使用する機器等のメーカー	(f) 商工会議所など地域の経済団体	(g) 業界団体	(h) 職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人	(i) 専修学校、各種学校	(j) 高等専門学校、大学、大学院等
※全産業<n=464>	43.5	11.4	5.2	16.8	7.1	9.9	15.5	13.4	1.3	0.2
★農林水産業<n=6>	66.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
★建設業<n=68>	10.3	4.4	10.3	22.1	4.4	10.3	20.6	35.3	1.5	0.0
★製造業<n=72>	47.2	12.5	6.9	16.7	2.8	12.5	1.4	13.9	1.4	0.0
★情報サービス業<n=14>	42.9	7.1	0.0	35.7	7.1	28.6	7.1	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業<n=26>	42.3	7.7	0.0	7.7	0.0	3.8	11.5	3.8	3.8	0.0
卸売業<n=20>	45.0	10.0	0.0	20.0	20.0	20.0	15.0	10.0	0.0	0.0
★小売業<n=29>	44.8	27.6	0.0	13.8	6.9	6.9	13.8	3.4	3.4	0.0
★宿泊業<n=4>	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	44.4	33.3	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0
教育、学習支援業<n=15>	46.7	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7	26.7	6.7	0.0	0.0
★児童福祉事業<n=26>	69.2	19.2	3.8	26.9	0.0	0.0	38.5	3.8	0.0	0.0
★老人福祉・介護支援<n=39>	64.1	7.7	12.8	15.4	12.8	2.6	25.6	5.1	5.1	0.0
医療業、保険衛生等業<n=29>	62.1	6.9	3.4	17.2	13.8	6.9	17.2	6.9	0.0	3.4
その他のサービス業<n=68>	42.6	7.4	4.4	13.2	11.8	16.2	13.2	8.8	0.0	0.0

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

イ 中堅社員

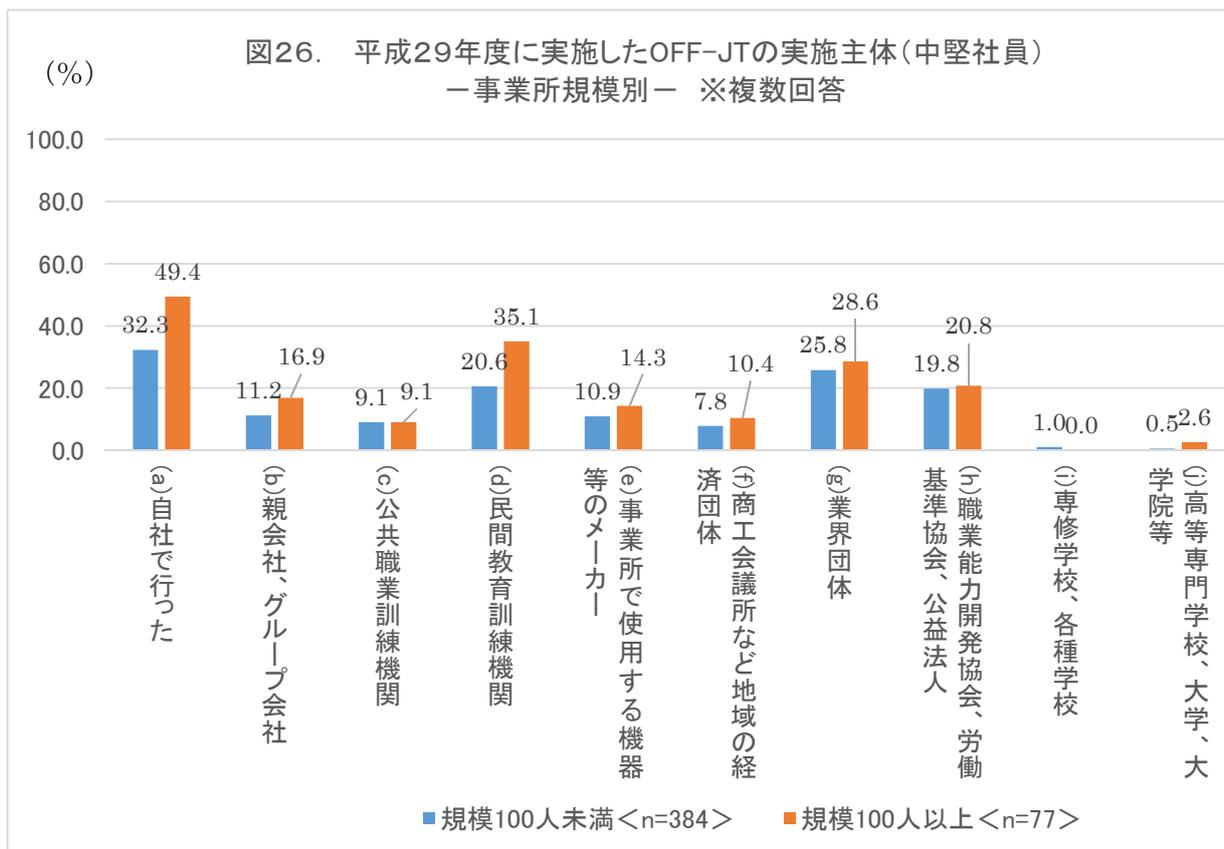


表4. 平成29年度に実施した OFF-JT の実施主体(中堅社員) -業種別- ※複数回答

(単位 %) (複数回答)

	(a) 自社で行った	(b) 親会社、グループ会社	(c) 公共職業訓練機関	(d) 民間教育訓練機関	(e) 事業所で使用する機器等のメーカー	(f) 商工会議所など地域の経済団体	(g) 業界団体	(h) 職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人	(i) 専修学校、各種学校	(j) 高等専門学校、大学、大学院等
※全産業<n=464>	34.9	12.5	9.1	23.1	11.4	8.2	26.1	19.8	0.9	0.9
★農林水産業<n=6>	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
★建設業<n=68>	7.4	4.4	17.6	23.5	5.9	5.9	36.8	47.1	0.0	0.0
★製造業<n=72>	34.7	18.1	16.7	23.6	11.1	13.9	9.7	34.7	1.4	0.0
★情報サービス業<n=14>	35.7	7.1	0.0	28.6	14.3	14.3	21.4	7.1	0.0	0.0
運輸業、郵便業<n=26>	50.0	15.4	3.8	7.7	3.8	7.7	19.2	11.5	0.0	0.0
卸売業<n=20>	35.0	10.0	0.0	30.0	20.0	0.0	20.0	10.0	0.0	0.0
★小売業<n=29>	34.5	31.0	0.0	13.8	17.2	6.9	24.1	6.9	3.4	0.0
★宿泊業<n=4>	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	66.7	11.1	0.0	22.2	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0
教育、学習支援業<n=15>	26.7	0.0	0.0	26.7	0.0	0.0	40.0	13.3	0.0	6.7
★児童福祉事業<n=26>	53.8	15.4	3.8	38.5	0.0	3.8	46.2	3.8	0.0	0.0
★老人福祉・介護支援<n=39>	48.7	7.7	20.5	35.9	17.9	5.1	38.5	12.8	2.6	2.6
医療業、保険衛生等業<n=29>	44.8	6.9	3.4	13.8	17.2	6.9	34.5	6.9	0.0	3.4
その他のサービス業<n=68>	42.6	8.8	7.4	22.1	17.6	11.8	27.9	11.8	1.5	0.0

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

ウ 管理職層

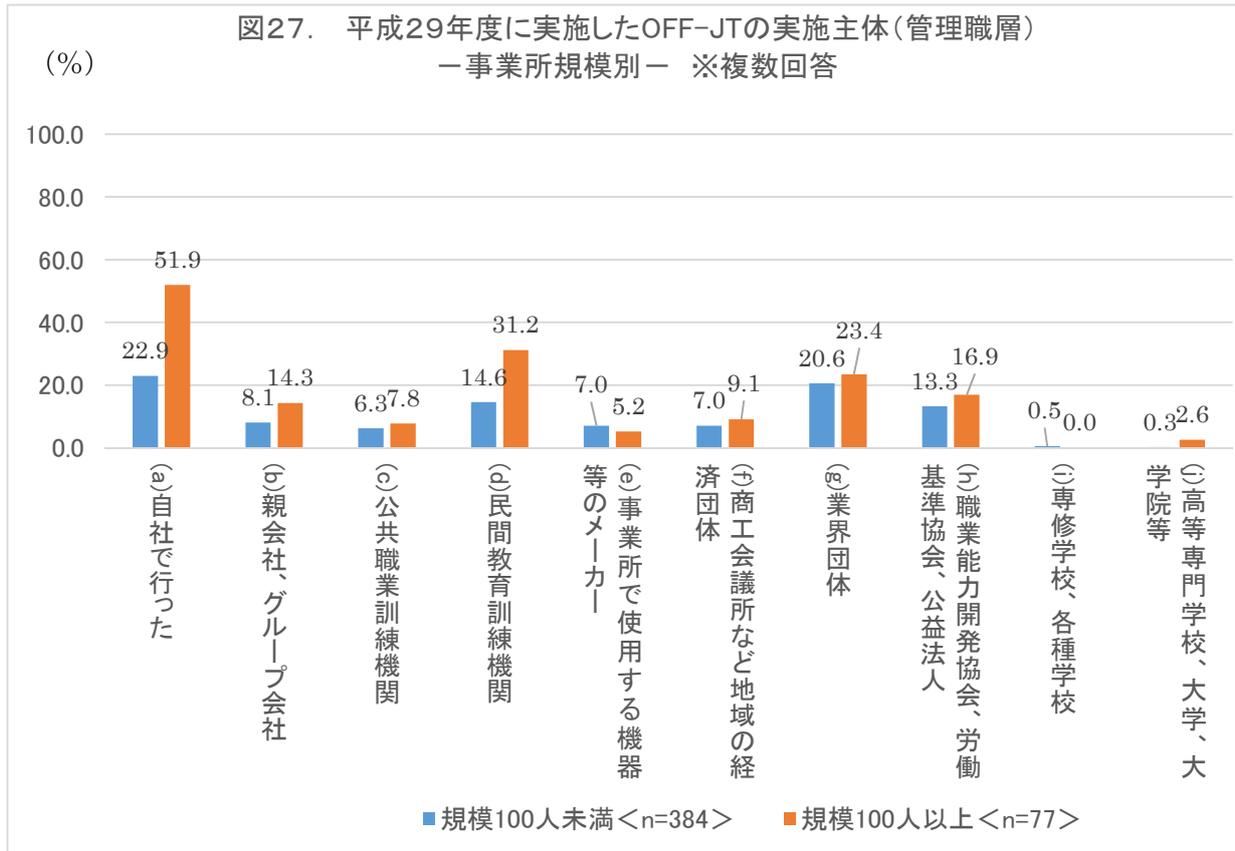


表5. 平成29年度に実施した OFF-JT の実施主体(管理職層) —業種別— ※複数回答

(単位 %)

	(a) 自社で行った	(b) 親会社、グループ会社	(c) 公共職業訓練機関	(d) 民間教育訓練機関	(e) 事業所で使用する機器等のメーカー	(f) 商工会議所など地域の経済団体	(g) 業界団体	(h) 職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人	(i) 専修学校、各種学校	(j) 高等専門学校、大学、大学院等
※全産業<n=464>	27.6	9.5	6.5	17.5	6.7	7.3	20.9	13.8	0.4	0.6
★農林水産業<n=6>	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★建設業<n=68>	2.9	2.9	14.7	7.4	4.4	4.4	35.3	25.0	0.0	0.0
★製造業<n=72>	30.6	12.5	9.7	19.4	2.8	11.1	8.3	22.2	0.0	0.0
★情報サービス業<n=14>	28.6	0.0	0.0	21.4	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業<n=26>	26.9	7.7	0.0	3.8	0.0	11.5	26.9	3.8	0.0	0.0
卸売業<n=20>	25.0	10.0	0.0	25.0	10.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0
★小売業<n=29>	24.1	20.7	0.0	13.8	10.3	6.9	10.3	3.4	0.0	0.0
★宿泊業<n=4>	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	44.4	11.1	0.0	22.2	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0
教育、学習支援業<n=15>	20.0	0.0	0.0	13.3	0.0	6.7	33.3	20.0	0.0	0.0
★児童福祉事業<n=26>	50.0	15.4	3.8	34.6	0.0	0.0	42.3	3.8	0.0	0.0
★老人福祉・介護支援<n=39>	41.0	5.1	12.8	25.6	7.7	2.6	30.8	15.4	2.6	2.6
医療業、保険衛生等業<n=29>	41.4	6.9	6.9	17.2	13.8	3.4	31.0	10.3	0.0	6.9
その他のサービス業<n=68>	32.4	8.8	5.9	19.1	11.8	13.2	20.6	11.8	1.5	0.0

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

エ 非正社員

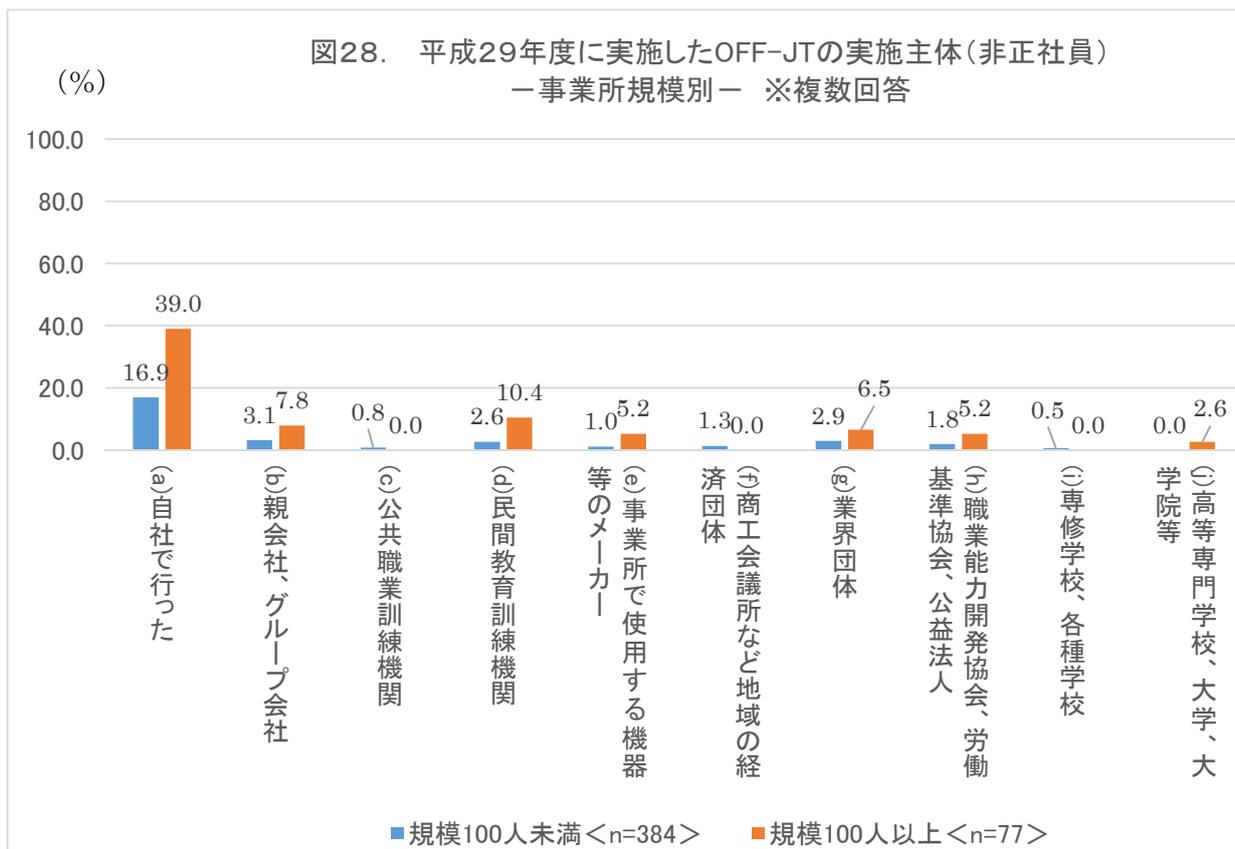


表6. 平成29年度に実施した OFF-JT の実施主体(非正社員) —業種別— ※複数回答

(単位 %)

	(a) 自社で行った	(b) 親会社、グループ会社	(c) 公共職業訓練機関	(d) 民間教育訓練機関	(e) 事業所で使用する機器等のメーカー	(f) 商工会議所など地域の経済団体	(g) 業界団体	(h) 職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人	(i) 専修学校、各種学校	(j) 高等専門学校、大学、大学院等
※全産業<n=464>	20.5	3.9	0.6	4.1	1.7	1.1	3.4	2.4	0.4	0.4
★農林水産業<n=6>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★建設業<n=68>	0.0	0.0	1.5	1.5	0.0	0.0	1.5	4.4	0.0	0.0
★製造業<n=72>	22.2	6.9	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0
★情報サービス業<n=14>	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業<n=26>	15.4	3.8	0.0	0.0	0.0	3.8	3.8	0.0	0.0	0.0
卸売業<n=20>	0.0	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★小売業<n=29>	27.6	6.9	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★宿泊業<n=4>	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0
教育、学習支援業<n=15>	33.3	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0
★児童福祉事業<n=26>	42.3	3.8	0.0	23.1	3.8	0.0	19.2	0.0	0.0	0.0
★老人福祉・介護支援<n=39>	35.9	2.6	2.6	10.3	5.1	0.0	7.7	2.6	2.6	2.6
医療業、保険衛生等業<n=29>	31.0	3.4	0.0	6.9	10.3	3.4	13.8	3.4	0.0	3.4
その他のサービス業<n=68>	29.4	2.9	1.5	2.9	1.5	2.9	1.5	1.5	0.0	0.0

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

### (3) 実施したOFF-JTの内容

平成29年度にOFF-JTを実施した事業所に対して、OFF-JTの実施内容について尋ねた。

実施内容別に、実施した事業所の割合を規模別にみると、事業所規模100人未満の事業所では、「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」が53.9%で最も高く、次いで「各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修」で42.2%、「仕事に関連した資格取得を目指すための研修」で39.3%となっている。事業所規模100人以上の事業所では、「仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」が79.2%で最も高く、次いで「各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修」で72.7%、「管理・監督能力を高める研修」で59.7%となっている。

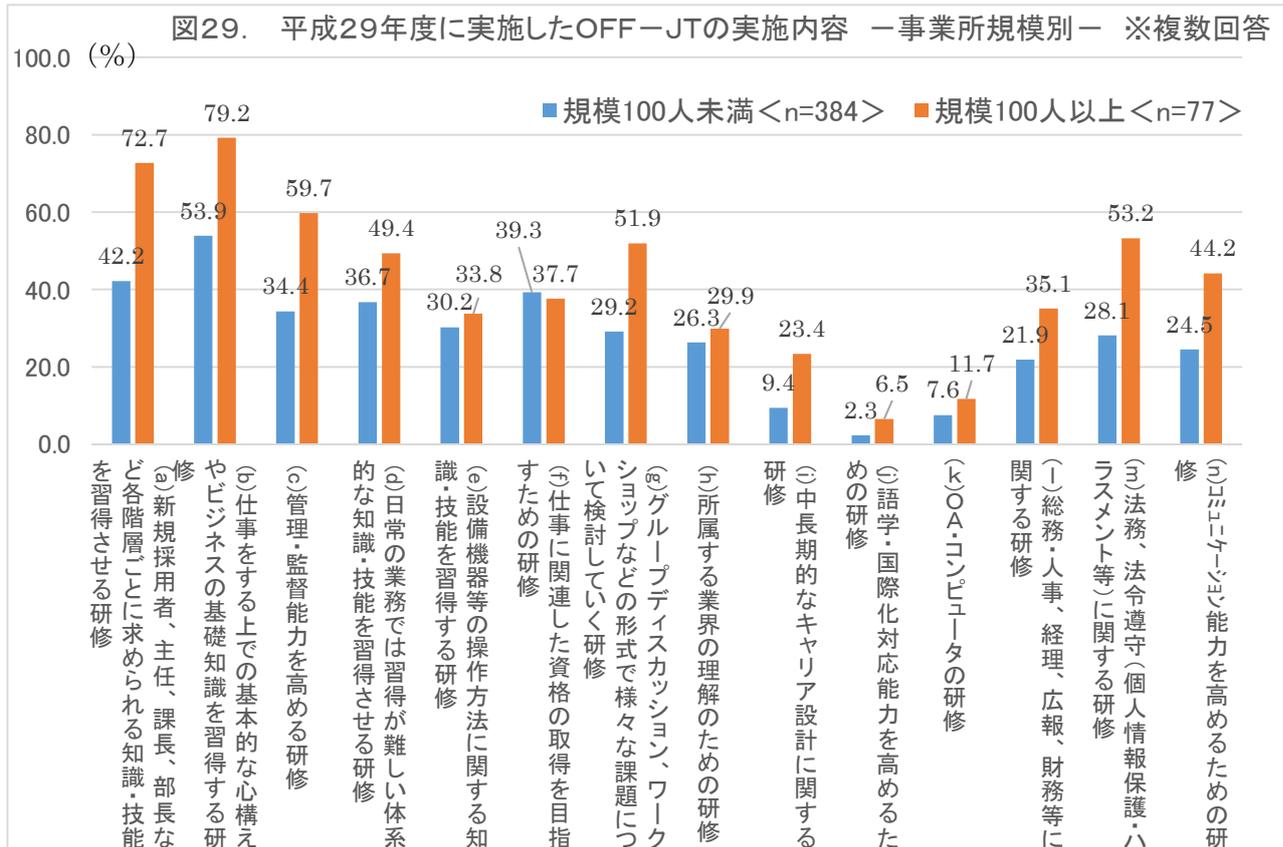


表7. 平成29年度に実施したOFF-JTの実施内容 - 業種別 - ※複数回答

	(a)新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	(b)仕事をする上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	(c)管理・監督能力を高める研修	(d)日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	(e)設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	(f)仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	(g)グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	(h)所属する業界の理解のための研修	(i)中長期的なキャリア設計に関する研修	(j)語学・国際化対応能力を高めるための研修	(k)OA・コンピュータの研修	(l)総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	(m)法務、法令遵守(個人情報保護・ハラスメント等)に関する研修	(n)コミュニケーション能力を高めるための研修
※全産業 <n=464>	47.4	58.2	38.8	38.6	30.6	39.2	33.2	26.9	12.1	3.0	8.4	24.4	32.5	27.8
★農林水産業 <n=6>	33.3	83.3	33.3	33.3	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
★建設業 <n=68>	33.8	48.5	42.6	32.4	33.8	61.8	22.1	33.8	4.4	0.0	8.8	29.4	27.9	33.8
★製造業 <n=72>	55.6	58.3	40.3	37.5	38.9	38.9	27.8	13.9	8.3	9.7	5.6	26.4	34.7	18.1
★情報サービス業 <n=14>	50.0	71.4	21.4	71.4	14.3	21.4	35.7	14.3	14.3	0.0	28.6	0.0	35.7	28.6
運輸業、郵便業 <n=26>	38.5	65.4	34.6	30.8	38.5	26.9	23.1	42.3	11.5	0.0	0.0	23.1	23.1	26.9
卸売業 <n=20>	55.0	65.0	45.0	35.0	35.0	20.0	40.0	15.0	5.0	0.0	10.0	5.0	35.0	30.0
★小売業 <n=29>	31.0	58.6	34.5	31.0	37.9	37.9	34.5	24.1	13.8	6.9	3.4	13.8	20.7	24.1
★宿泊業 <n=4>	75.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業 <n=9>	66.7	66.7	55.6	22.2	22.2	22.2	44.4	11.1	0.0	0.0	11.1	55.6	44.4	44.4
教育、学習支援業 <n=15>	26.7	53.3	26.7	26.7	13.3	33.3	26.7	26.7	6.7	6.7	0.0	33.3	26.7	6.7
★児童福祉事業 <n=26>	57.7	57.7	50.0	46.2	7.7	19.2	57.7	46.2	42.3	0.0	7.7	46.2	46.2	34.6
★老人福祉・介護支援 <n=39>	61.5	61.5	51.3	48.7	20.5	41.0	56.4	35.9	25.6	0.0	5.1	33.3	53.8	51.3
医療業、保険衛生等業 <n=29>	44.8	62.1	37.9	55.2	31.0	31.0	48.3	34.5	13.8	0.0	13.8	17.2	41.4	37.9
その他のサービス業 <n=68>	47.1	54.4	32.4	44.1	35.3	45.6	20.6	25.0	10.3	4.4	13.2	19.1	17.6	16.2

塗りがつぶしは業種ごとの上位2位

<階層別でみた平成29年度に実施したOFF-JTの実施内容>

ア 新入社員

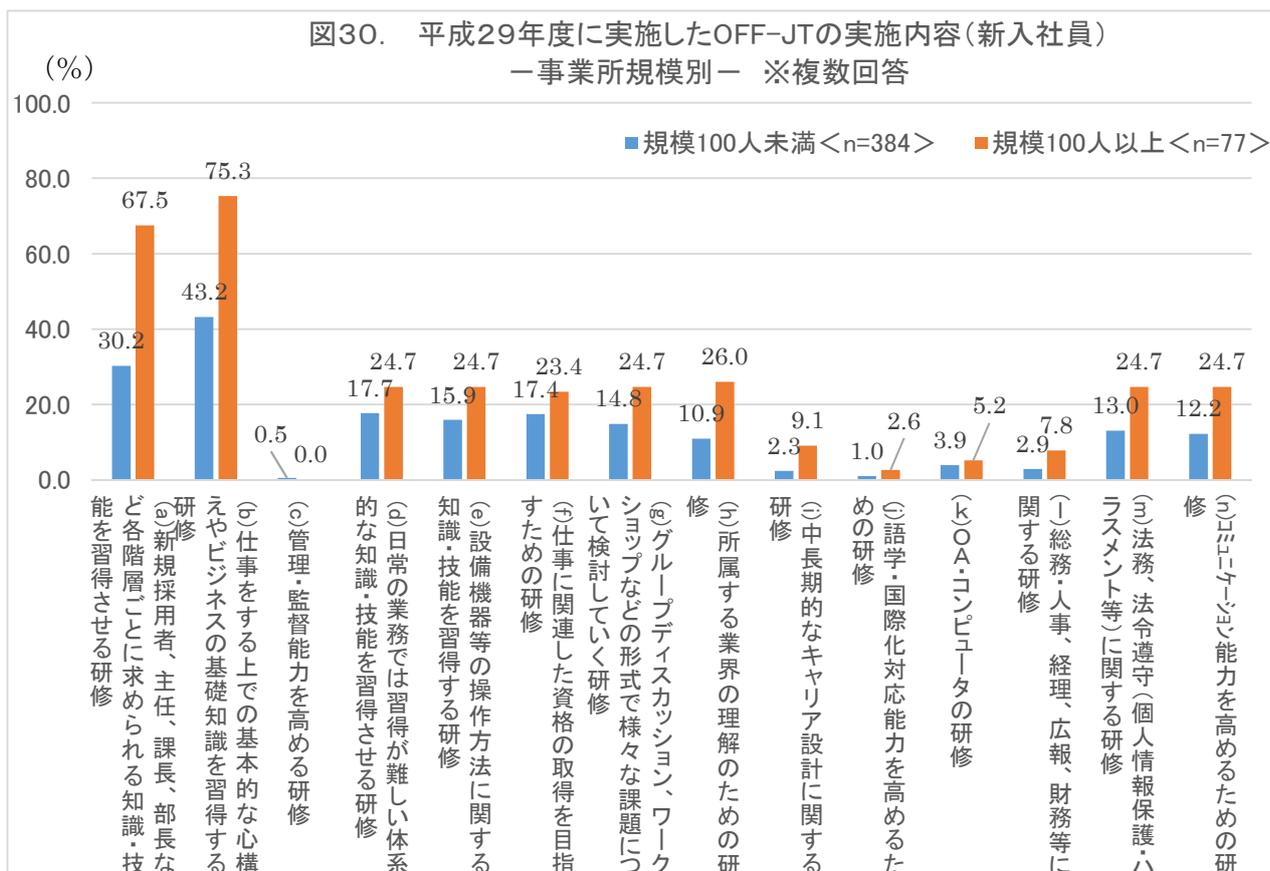


表8. 平成29年度に実施したOFF-JTの実施内容(新入社員) —業種別— ※複数回答

(単位:%)

	(a)新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	(b)仕事をすすめるための基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	(c)管理・監督能力を高める研修	(d)日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	(e)設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	(f)仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	(g)グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	(h)所属する業界の理解のための研修	(i)中長期的なキャリア設計に関する研修	(j)語学・国際化対応能力を高めるための研修	(k)OA・コンピュータの研修	(l)総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	(m)法務、法令遵守(個人情報保護・ハラスメント等)に関する研修	(n)コミュニケーション能力を高めるための研修
※全産業<n=464>	36.4	48.5	0.4	18.8	17.2	18.5	16.6	13.4	3.4	1.3	4.3	3.9	14.9	14.2
★農林水産業<n=6>	16.7	50.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★建設業<n=68>	29.4	41.2	1.5	7.4	20.6	25.0	13.2	8.8	1.5	0.0	4.4	2.9	8.8	13.2
★製造業<n=72>	38.9	52.8	0.0	11.1	16.7	12.5	6.9	6.9	0.0	4.2	2.8	6.9	9.7	8.3
★情報サービス業<n=14>	35.7	71.4	0.0	28.6	7.1	14.3	21.4	7.1	0.0	0.0	21.4	0.0	28.6	14.3
運輸業、郵便業<n=26>	23.1	53.8	0.0	11.5	30.8	15.4	3.8	19.2	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	7.7
卸売業<n=20>	45.0	60.0	0.0	30.0	30.0	20.0	25.0	15.0	0.0	0.0	10.0	5.0	10.0	10.0
★小売業<n=29>	24.1	44.8	3.4	13.8	13.8	17.2	17.2	10.3	0.0	0.0	0.0	3.4	10.3	10.3
★宿泊業<n=4>	50.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	44.4	66.7	0.0	0.0	11.1	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	44.4	33.3
教育、学習支援業<n=15>	20.0	40.0	0.0	6.7	0.0	0.0	13.3	6.7	0.0	6.7	0.0	6.7	6.7	6.7
★児童福祉事業<n=26>	50.0	46.2	0.0	26.9	7.7	7.7	42.3	30.8	11.5	0.0	3.8	7.7	19.2	23.1
★老人福祉・介護支援<n=39>	53.8	48.7	0.0	33.3	15.4	23.1	33.3	30.8	17.9	0.0	0.0	7.7	33.3	23.1
医療業、保険衛生等業<n=29>	41.4	58.6	0.0	41.4	27.6	10.3	27.6	27.6	6.9	0.0	10.3	3.4	24.1	37.9
その他のサービス業<n=68>	36.8	42.6	0.0	22.1	17.6	26.5	7.4	7.4	1.5	2.9	7.4	0.0	4.4	10.3

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

イ 中堅社員

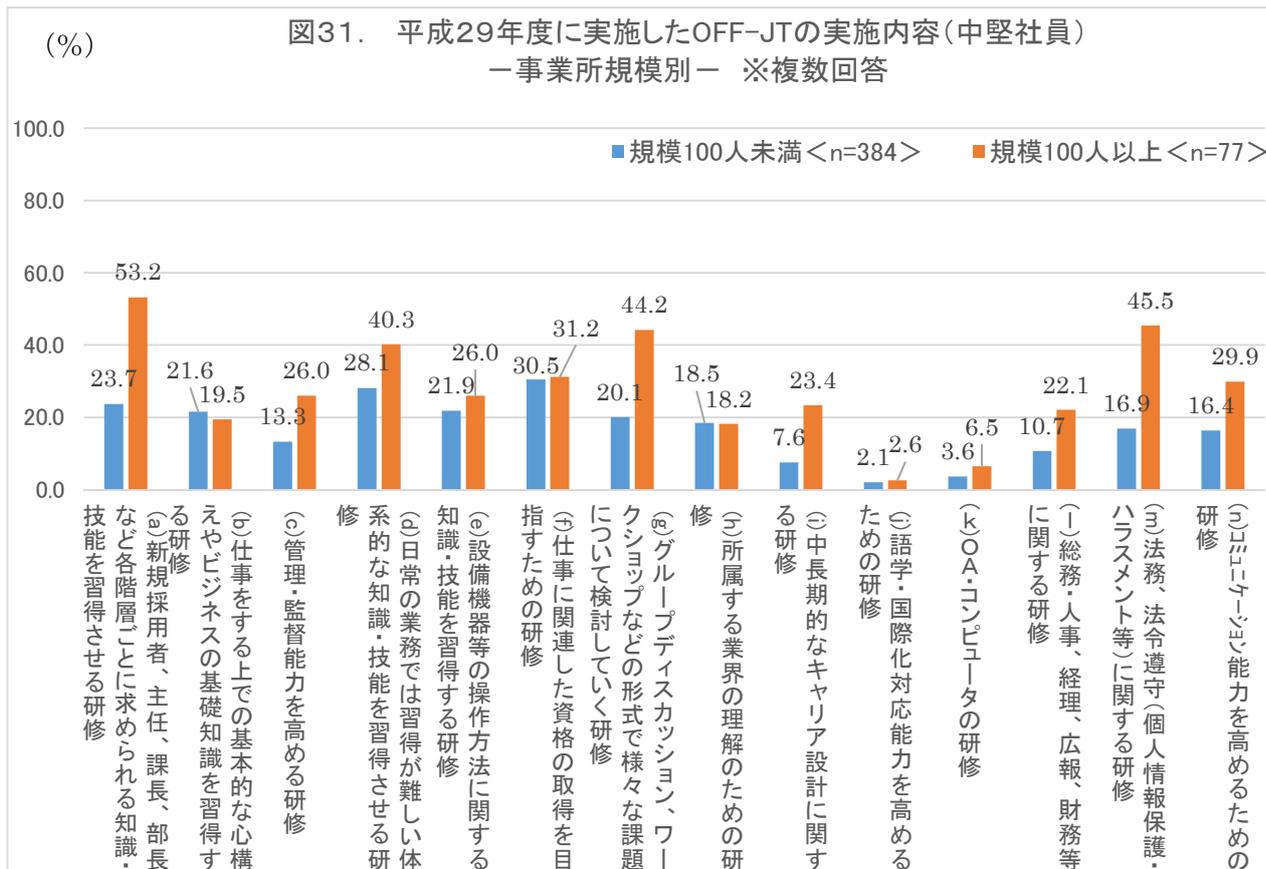


表9. 平成29年度に実施したOFF-JTの実施内容(中堅社員)—業種別— ※複数回答

(単位:%)

	(a)新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	(b)仕事をすすめるための基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	(c)管理・監督能力を高める研修	(d)日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	(e)設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	(f)仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	(g)グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	(h)所属する業界の理解のための研修	(i)中長期的なキャリア設計に関する研修	(j)語学・国際化対応能力を高めるための研修	(k)OA・コンピュータの研修	(l)総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	(m)法務、法令遵守(個人情報保護・ハラスメント等)に関する研修	(n)コミュニケーション能力を高めるための研修
※全産業<n=464>	28.4	21.3	15.5	30.0	22.4	30.8	24.4	18.5	10.3	2.2	4.1	12.7	21.8	18.8
★農林水産業<n=6>	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★建設業<n=68>	14.7	19.1	22.1	27.9	20.6	42.6	10.3	25.0	4.4	0.0	4.4	16.2	17.6	20.6
★製造業<n=72>	34.7	15.3	13.9	30.6	30.6	31.9	18.1	6.9	4.2	6.9	1.4	18.1	22.2	11.1
★情報サービス業<n=14>	28.6	14.3	14.3	57.1	0.0	14.3	21.4	14.3	14.3	0.0	7.1	0.0	21.4	21.4
運輸業、郵便業<n=26>	15.4	30.8	15.4	26.9	26.9	19.2	19.2	15.4	11.5	0.0	0.0	15.4	19.2	15.4
卸売業<n=20>	50.0	20.0	25.0	15.0	20.0	10.0	30.0	5.0	5.0	0.0	5.0	0.0	20.0	15.0
★小売業<n=29>	17.2	17.2	17.2	20.7	34.5	37.9	10.3	10.3	10.3	3.4	3.4	6.9	10.3	13.8
★宿泊業<n=4>	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	55.6	22.2	11.1	22.2	11.1	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	33.3	22.2
教育、学習支援業<n=15>	6.7	13.3	6.7	20.0	6.7	26.7	20.0	20.0	0.0	6.7	0.0	13.3	13.3	0.0
★児童福祉事業<n=26>	42.3	23.1	23.1	46.2	7.7	11.5	50.0	42.3	38.5	0.0	0.0	23.1	23.1	30.8
★老人福祉・介護支援<n=39>	38.5	30.8	17.9	35.9	20.5	38.5	53.8	30.8	25.6	0.0	5.1	20.5	41.0	46.2
医療業、保険衛生等業<n=29>	34.5	27.6	10.3	41.4	27.6	27.6	44.8	27.6	13.8	0.0	6.9	10.3	34.5	17.2
その他のサービス業<n=68>	25.0	22.1	10.3	33.8	26.5	39.7	17.6	19.1	8.8	2.9	7.4	7.4	13.2	11.8

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

ウ 管理職層

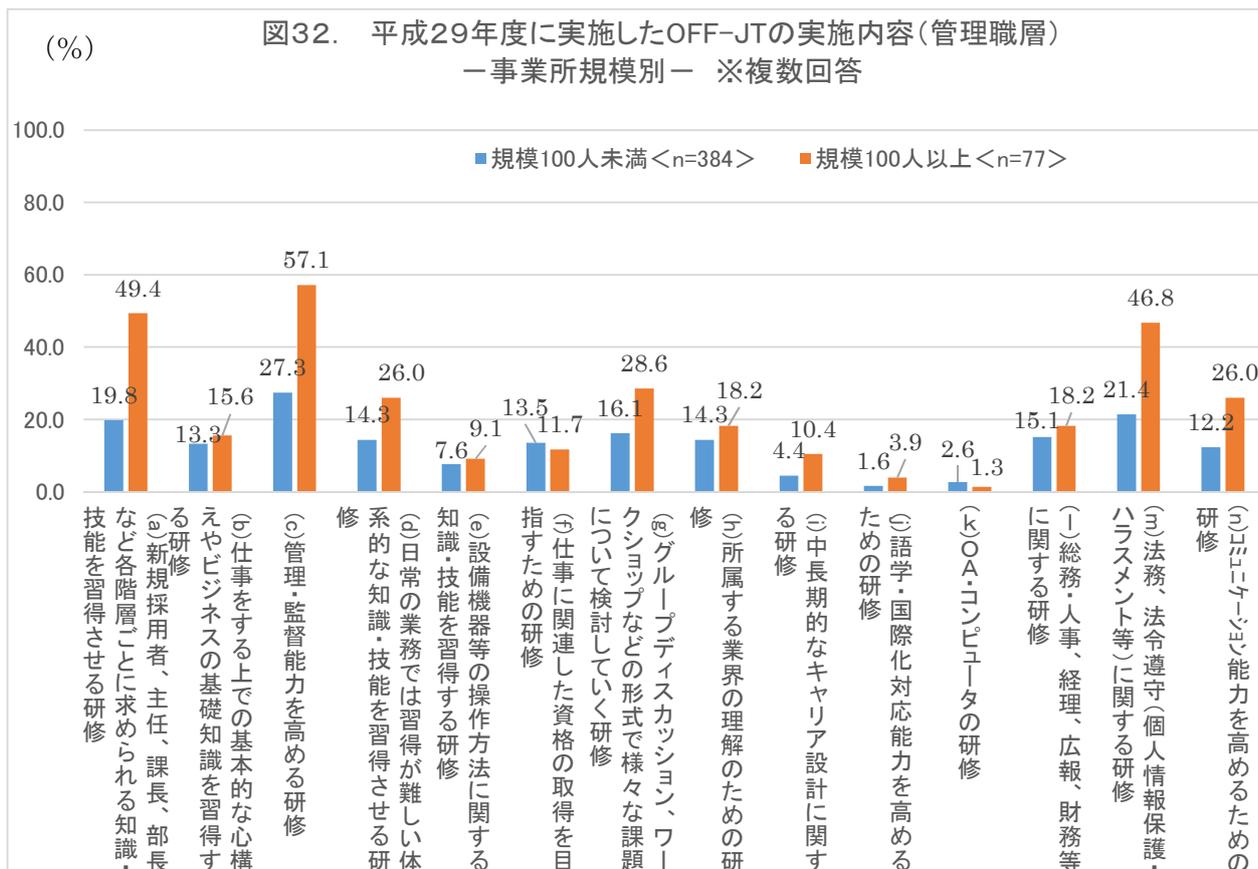


表10. 平成29年度に実施したOFF-JTの実施内容(管理職層)-業種別- ※複数回答

(単位:%)

	(a)新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	(b)仕事をすすめるための基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	(c)管理・監督能力を高める研修	(d)日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	(e)設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	(f)仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	(g)グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	(h)所属する業界の理解のための研修	(i)中長期的なキャリア設計に関する研修	(j)語学・国際化対応能力を高めるための研修	(k)OA・コンピュータの研修	(l)総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	(m)法務、法令遵守(個人情報保護・ハラスメント等)に関する研修	(n)コミュニケーション能力を高めるための研修
※全産業<n=464>	24.8	13.6	32.5	16.2	7.8	13.4	18.5	14.9	5.8	1.9	2.4	15.7	25.9	14.7
★農林水産業<n=6>	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
★建設業<n=68>	13.2	7.4	32.4	16.2	7.4	16.2	13.2	16.2	2.9	0.0	7.4	19.1	25.0	11.8
★製造業<n=72>	34.7	9.7	36.1	12.5	2.8	15.3	13.9	6.9	5.6	6.9	0.0	13.9	27.8	9.7
★情報サービス業<n=14>	21.4	14.3	14.3	21.4	7.1	7.1	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0
運輸業、郵便業<n=26>	19.2	23.1	26.9	11.5	7.7	7.7	15.4	23.1	3.8	0.0	0.0	19.2	19.2	23.1
卸売業<n=20>	15.0	10.0	25.0	5.0	5.0	0.0	20.0	0.0	5.0	0.0	0.0	5.0	20.0	20.0
★小売業<n=29>	13.8	13.8	20.7	13.8	6.9	13.8	17.2	3.4	3.4	3.4	0.0	6.9	10.3	13.8
★宿泊業<n=4>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	22.2	11.1	44.4	0.0	0.0	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3
教育、学習支援業<n=15>	6.7	6.7	20.0	13.3	6.7	13.3	13.3	6.7	6.7	6.7	0.0	20.0	26.7	0.0
★児童福祉事業<n=26>	34.6	23.1	50.0	26.9	3.8	7.7	50.0	42.3	19.2	0.0	3.8	34.6	38.5	26.9
★老人福祉・介護支援<n=39>	38.5	20.5	51.3	17.9	12.8	15.4	25.6	28.2	20.5	0.0	2.6	25.6	46.2	33.3
医療業、保険衛生等業<n=29>	27.6	20.7	34.5	34.5	17.2	10.3	20.7	31.0	3.4	0.0	6.9	6.9	34.5	17.2
その他のサービス業<n=68>	22.1	13.2	26.5	20.6	13.2	22.1	13.2	11.8	4.4	2.9	1.5	13.2	13.2	7.4

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

エ 非正社員

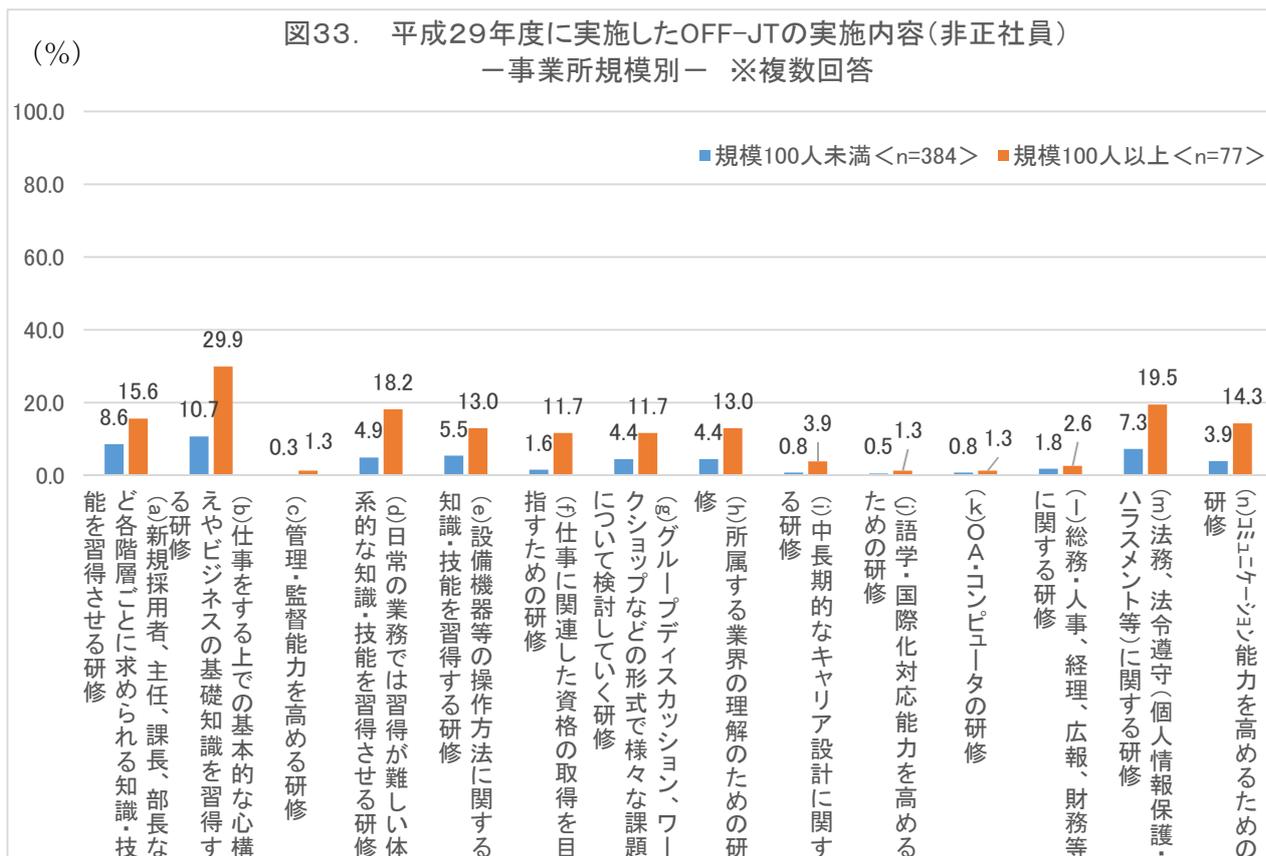


表11. 平成29年度に実施したOFF-JTの実施内容(非正社員) —業種別— ※複数回答

(単位:%)

業種	(a)新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	(b)仕事をすすめる上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	(c)管理・監督能力を高める研修	(d)日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	(e)設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	(f)仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	(g)グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	(h)所属する業界の理解のための研修	(i)中長期的なキャリア設計に関する研修	(j)語学・国際化対応能力を高めるための研修	(k)OA・コンピュータの研修	(l)総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	(m)法務、法令遵守(個人情報保護・ハラスメント等)に関する研修	(n)コミュニケーション能力を高めるための研修
※全産業<n=464>	9.7	13.8	0.4	7.1	6.7	3.4	5.8	5.8	1.5	0.6	0.9	1.9	9.3	5.6
★農林水産業<n=6>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★建設業<n=68>	0.0	0.0	0.0	1.5	5.9	1.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9
★製造業<n=72>	12.5	13.9	0.0	1.4	4.2	2.8	2.8	1.4	0.0	2.8	1.4	2.8	8.3	4.2
★情報サービス業<n=14>	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0
運輸業、郵便業<n=26>	3.8	19.2	0.0	11.5	15.4	3.8	3.8	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	3.8
卸売業<n=20>	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★小売業<n=29>	3.4	13.8	0.0	6.9	6.9	3.4	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	6.9
★宿泊業<n=4>	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=9>	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1
教育、学習支援業<n=15>	20.0	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0
★児童福祉事業<n=26>	26.9	30.8	3.8	23.1	3.8	11.5	26.9	23.1	7.7	0.0	0.0	3.8	11.5	11.5
★老人福祉・介護支援<n=39>	20.5	25.6	0.0	17.9	10.3	10.3	20.5	17.9	7.7	0.0	0.0	5.1	30.8	17.9
医療業、保険衛生等業<n=29>	13.8	20.7	0.0	20.7	13.8	6.9	6.9	13.8	0.0	0.0	0.0	0.0	17.2	13.8
その他のサービス業<n=68>	8.8	16.2	1.5	7.4	8.8	2.9	2.9	8.8	2.9	1.5	4.4	2.9	7.4	4.4

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

#### (4) OFF-JTを実施しなかった理由

平成29年度にOFF-JTを実施しなかった事業所に対して、実施しなかった理由を尋ねた。

実施しなかった理由別の事業所の割合を規模別にみると事業所規模100人未満の事業所では、「人材育成を行う時間がないから」が58.3%と最も高く、次いで「適切な教育訓練機関がないから」で21.3%、「育成を行うための金銭的余裕がないから」で19.5%となっている。

従業員規模100人以上の事業所では「人材育成を行う時間がないから」が72.7%と最も高く、次いで「人材育成の方法が分からないから」で27.3%、「育成を行うための金銭的余裕がないから」及び「適切な訓練機関がないから」で18.2%となっている。

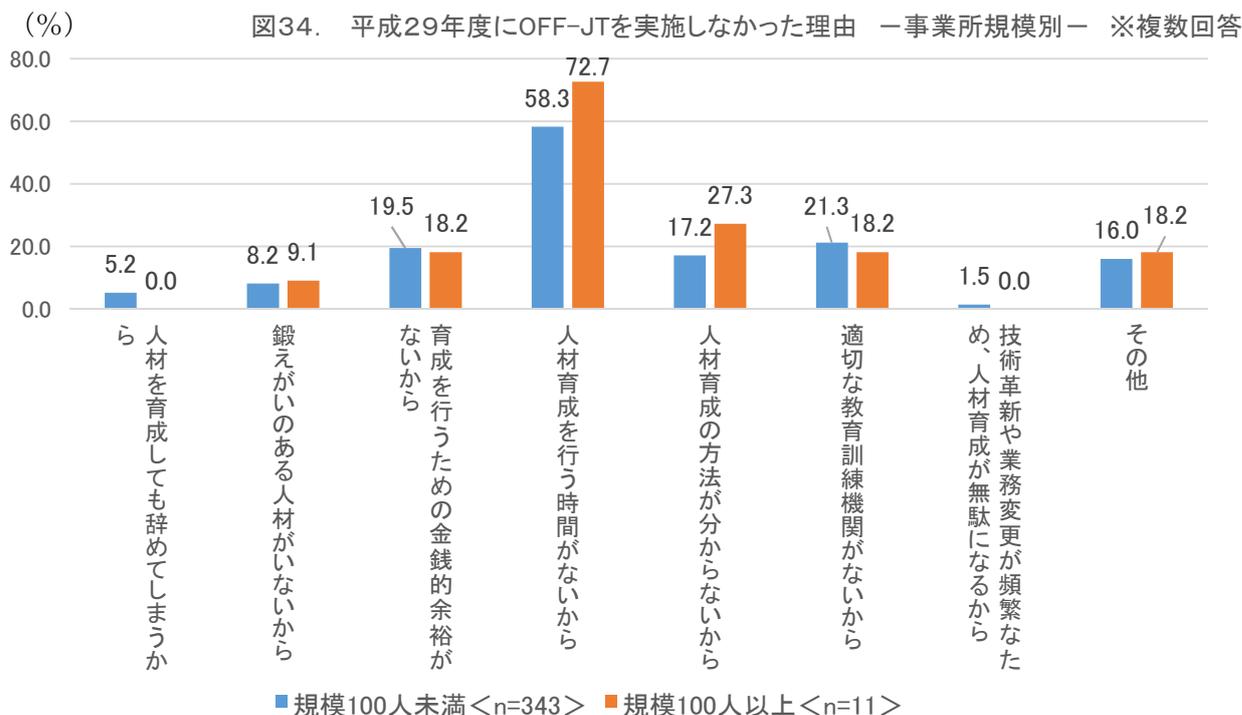


表12. 平成29年度にOFF-JTを実施しなかった理由 — 業種別 — ※複数回答

(単位 %)

	人材を育成しても辞めてしまうから	鍛えがいのある人材がないから	育成を行うための金銭的余裕がないから	人材育成を行う時間がないから	人材育成の方法が分からないから	適切な教育訓練機関がないから	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になるから	その他
※全産業 (n=359)	5.3	8.4	19.8	58.5	17.8	20.9	1.4	16.4
★農林水産業 (n=7)	14.3	0.0	14.3	28.6	14.3	28.6	0.0	42.9
★建設業 (n=46)	6.5	8.7	15.2	65.2	17.4	13.0	0.0	10.9
★製造業 (n=66)	4.5	12.1	24.2	57.6	18.2	19.7	3.0	18.2
★情報サービス業 (n=5)	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	40.0
運輸業、郵便業 (n=21)	0.0	4.8	14.3	47.6	14.3	14.3	4.8	23.8
卸売業 (n=28)	3.6	7.1	10.7	57.1	10.7	17.9	0.0	21.4
★小売業 (n=38)	5.3	7.9	31.6	60.5	23.7	26.3	0.0	10.5
★宿泊業 (n=13)	0.0	0.0	23.1	69.2	7.7	30.8	7.7	23.1
★飲食店、飲食サービス業 (n=14)	35.7	35.7	28.6	50.0	21.4	14.3	0.0	14.3
教育、学習支援業 (n=9)	0.0	0.0	33.3	44.4	11.1	33.3	0.0	11.1
★児童福祉事業 (n=8)	12.5	0.0	25.0	37.5	0.0	25.0	0.0	50.0
★老人福祉・介護支援 (n=7)	0.0	0.0	42.9	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3
医療業、保険衛生等業 (n=27)	7.4	11.1	18.5	66.7	25.9	25.9	3.7	11.1
その他のサービス業 (n=41)	2.4	4.9	12.2	53.7	24.4	26.8	0.0	12.2

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

(5) 今後力を入れていきたいと考えているOFF-JT

今後力を入れていきたいと考えているOFF-JTの内容について、内容別の事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では「管理監督能力を高める研修」で36.7%と最も高く、次いで「基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」で35.4%、「資格取得を目指すための研修」で34.9%となっている。

事業所規模100人以上の事業所では「各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修」で67.0%と最も高く、次いで「管理・監督能力を高める研修」で61.4%、「基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修」及び「法務・法令遵守等に関する研修」で44.3%となっている。

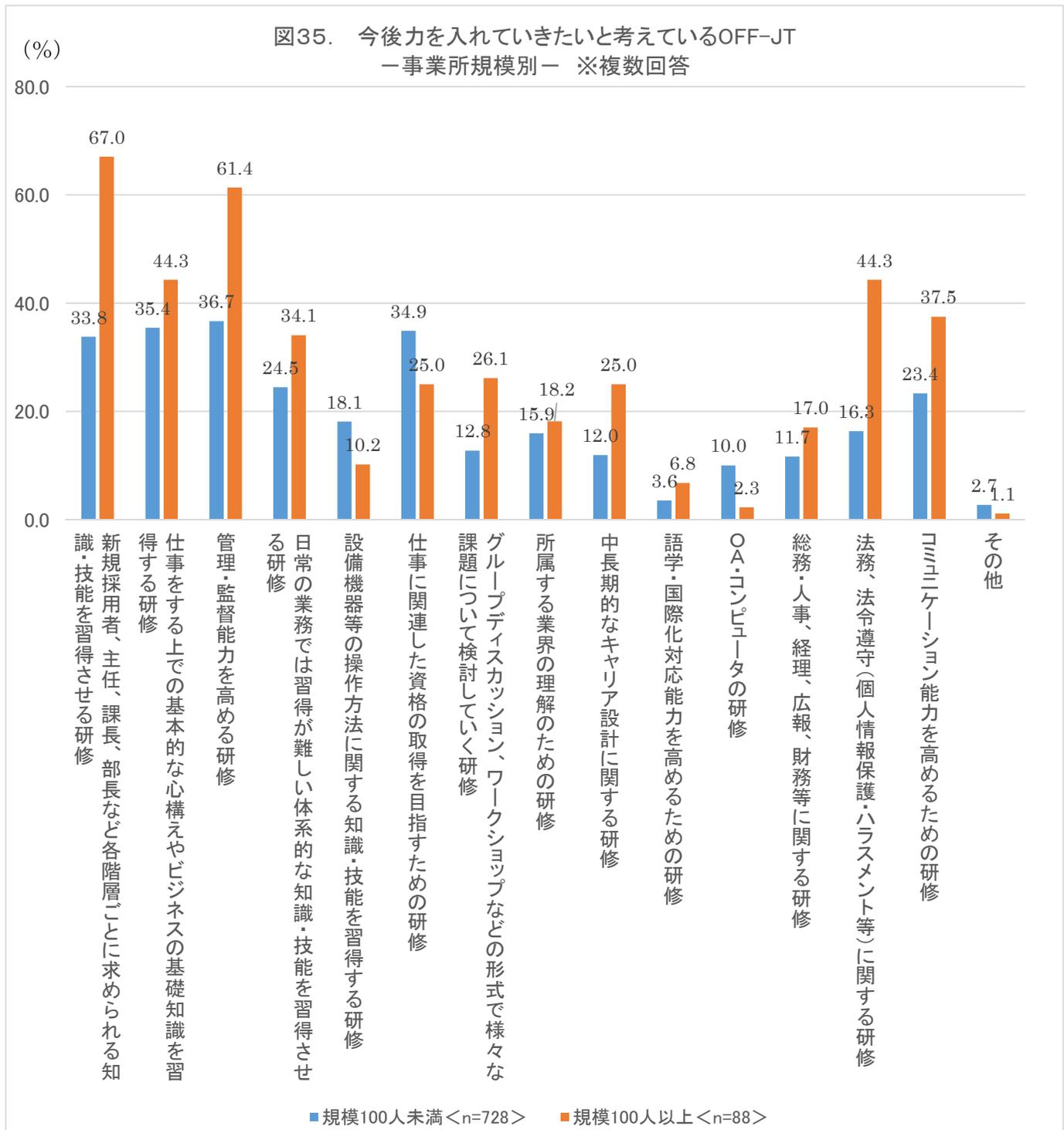


表 13. 今後力を入れていきたいと考えているOFF-JT —業種別— ※複数回答

	新規採用者、主任、課長、部長など各階層ごとに求められる知識・技能を習得させる研修	仕事をすすめる上での基本的な心構えやビジネスの基礎知識を習得する研修	管理・監督能力を高める研修	日常の業務では習得が難しい体系的な知識・技能を習得させる研修	設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得する研修	仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	グループディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していく研修	所属する業界の理解のための研修	中長期的なキャリア設計に関する研修	語学・国際化対応能力を高めるための研修	OA・コンピュータの研修	総務・人事、経理、広報、財務等に関する研修	法務、法令遵守(個人情報保護・ハラスメント等)に関する研修	コミュニケーション能力を高めるための研修	その他
※全産業<n=827>	37.2	36.4	39.2	25.3	17.2	33.4	14.1	16.2	13.3	3.9	9.1	12.2	19.1	24.8	2.5
★農林水産業<n=14>	50.0	14.3	21.4	7.1	14.3	21.4	0.0	0.0	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	7.1	7.1
★建設業<n=114>	35.1	27.2	48.2	23.7	19.3	59.6	6.1	13.2	9.6	0.0	11.4	13.2	24.6	24.6	0.9
★製造業<n=138>	39.1	33.3	36.2	20.3	31.2	31.2	11.6	8.0	10.9	5.8	6.5	10.1	15.2	15.2	5.8
★情報サービス業<n=19>	52.6	26.3	36.8	47.4	5.3	15.8	26.3	10.5	15.8	0.0	26.3	0.0	10.5	31.6	0.0
運輸業、郵便業<n=47>	27.7	34.0	42.6	8.5	8.5	40.4	8.5	19.1	10.6	2.1	6.4	8.5	14.9	23.4	4.3
卸売業<n=48>	33.3	41.7	45.8	16.7	16.7	20.8	10.4	12.5	8.3	2.1	8.3	12.5	10.4	10.4	4.2
★小売業<n=67>	28.4	37.3	37.3	29.9	16.4	28.4	17.9	20.9	11.9	3.0	4.5	11.9	22.4	23.9	3.0
★宿泊業<n=17>	23.5	52.9	11.8	17.6	11.8	0.0	0.0	29.4	5.9	11.8	17.6	17.6	11.8	29.4	0.0
★飲食店、飲食サービス業<n=23>	30.4	56.5	43.5	17.4	13.0	21.7	30.4	21.7	21.7	21.7	13.0	21.7	13.0	26.1	4.3
教育、学習支援業<n=24>	20.8	37.5	41.7	25.0	4.2	29.2	20.8	12.5	8.3	12.5	20.8	33.3	25.0	12.5	8.3
★児童福祉事業<n=34>	55.9	44.1	41.2	50.0	2.9	14.7	35.3	35.3	47.1	2.9	8.8	20.6	29.4	44.1	0.0
★老人福祉・介護支援<n=46>	58.7	37.0	67.4	39.1	8.7	34.8	28.3	28.3	17.4	0.0	2.2	15.2	37.0	41.3	0.0
医療業、保険衛生等業<n=56>	35.7	37.5	25.0	32.1	23.2	37.5	19.6	21.4	14.3	1.8	16.1	10.7	21.4	30.4	1.8
その他のサービス業<n=110>	37.3	39.1	36.4	29.1	16.4	36.4	10.0	14.5	12.7	5.5	6.4	10.0	13.6	25.5	0.0

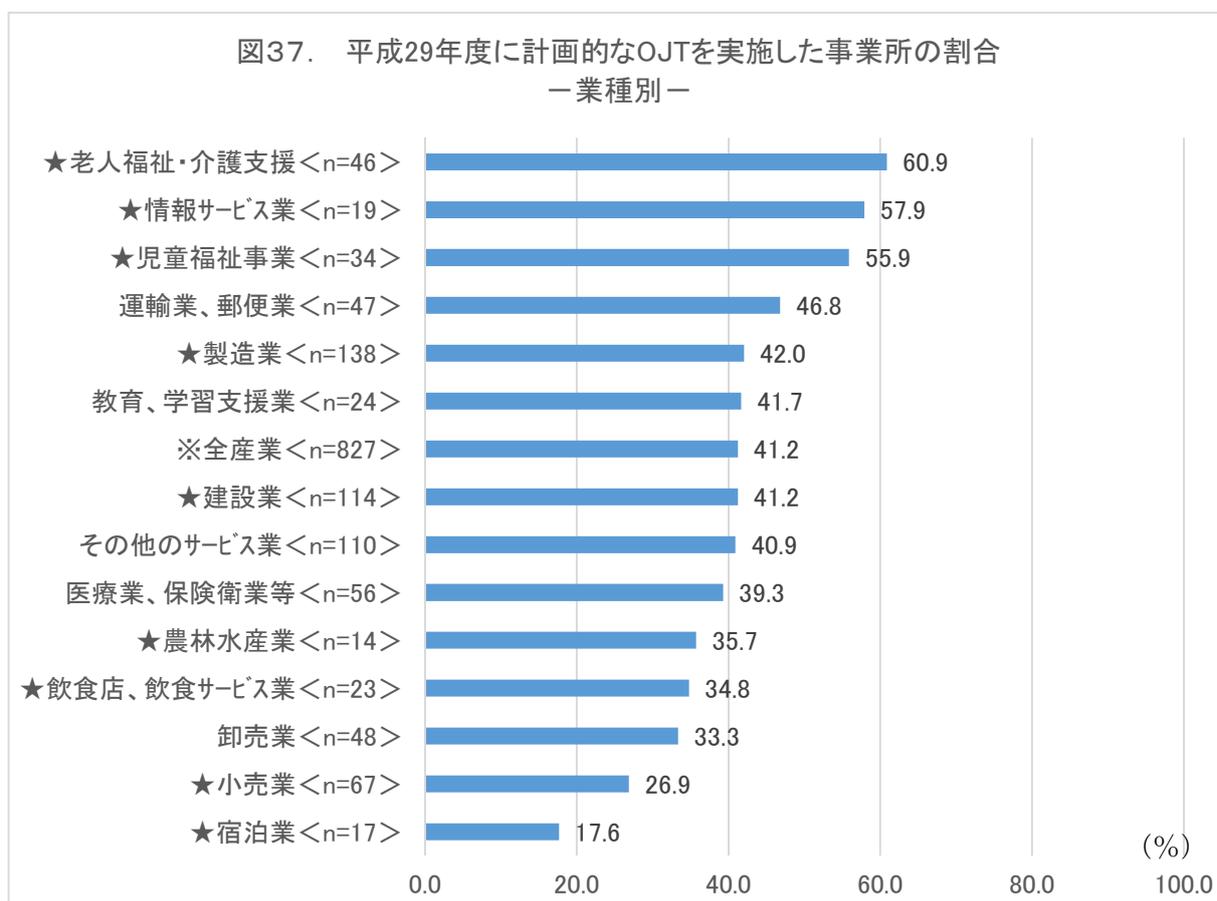
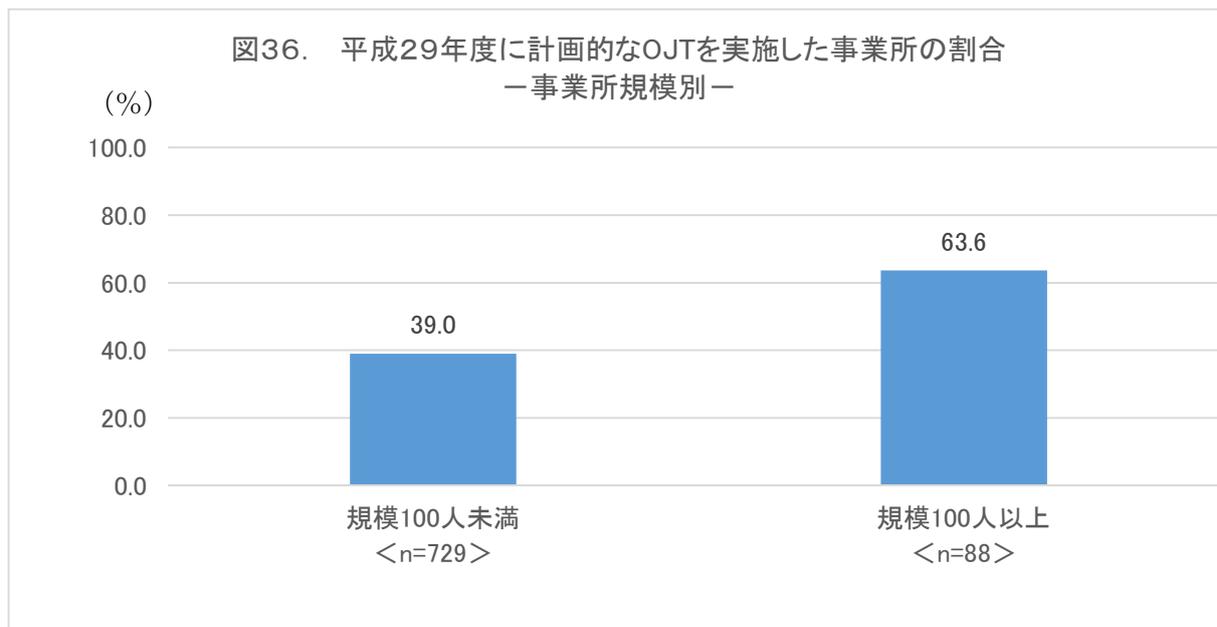
(単位 %) 塗りつぶしは業種ごとの上位2位

## 6 計画的なOJT

### (1) 計画的なOJTの実施状況

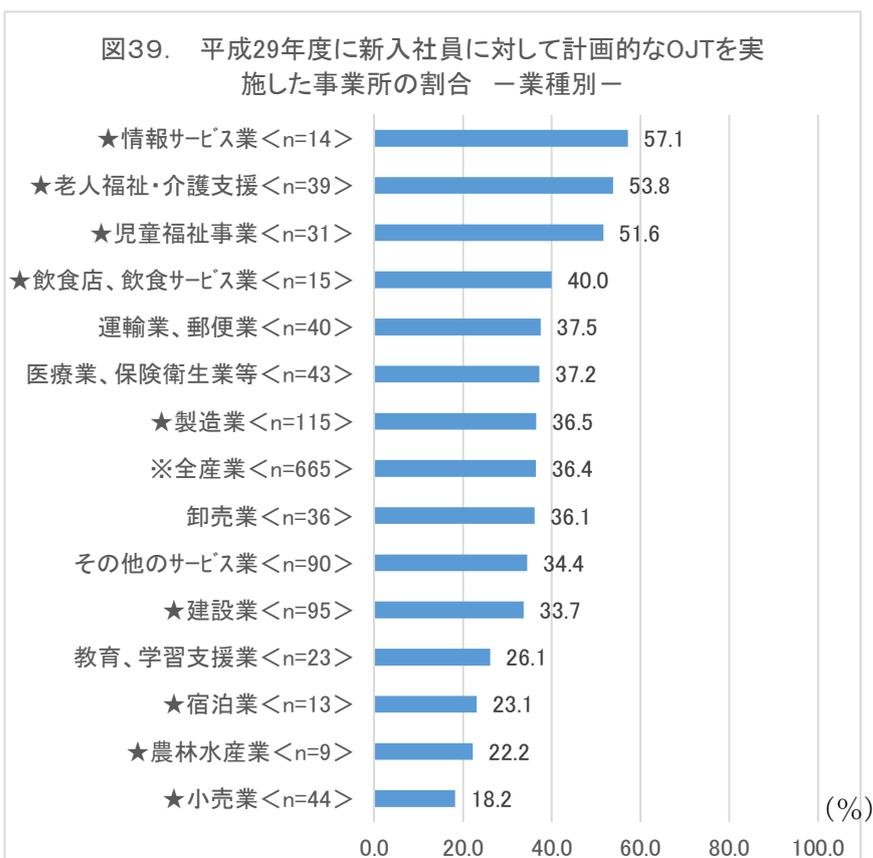
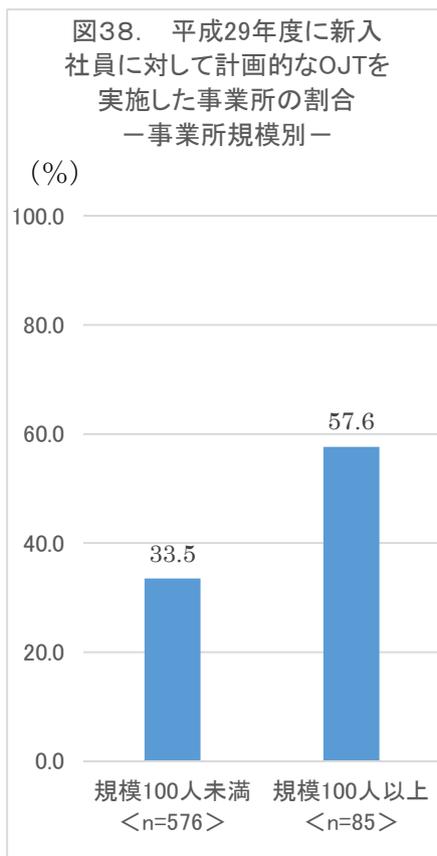
平成29年度の人材育成・能力開発のための計画的なOJTの実施状況について、実施した事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では39.0%、従業員規模100人以上の事業所では63.6%となっている。

業種別では、「老人福祉・介護支援」で60.9%と最も高く、次いで「情報サービス業」で57.9%、「児童福祉事業」で55.9%となっている。また、低い方からみると、「宿泊業」で17.6%と最も低く、次いで「小売業」で26.9%、「卸売業」で33.3%となっている。

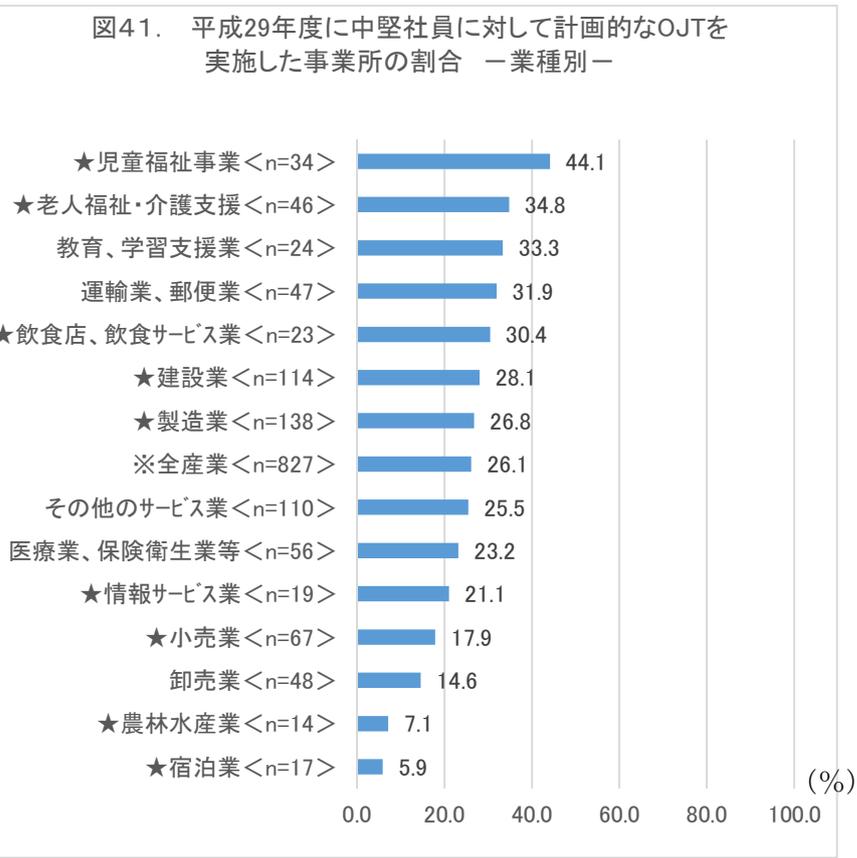
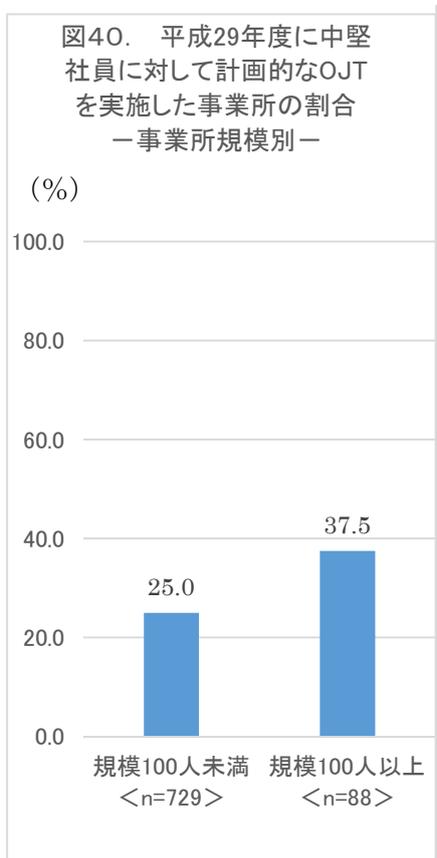


<階層別でみた平成29年度の計画的なOJTの実施状況>

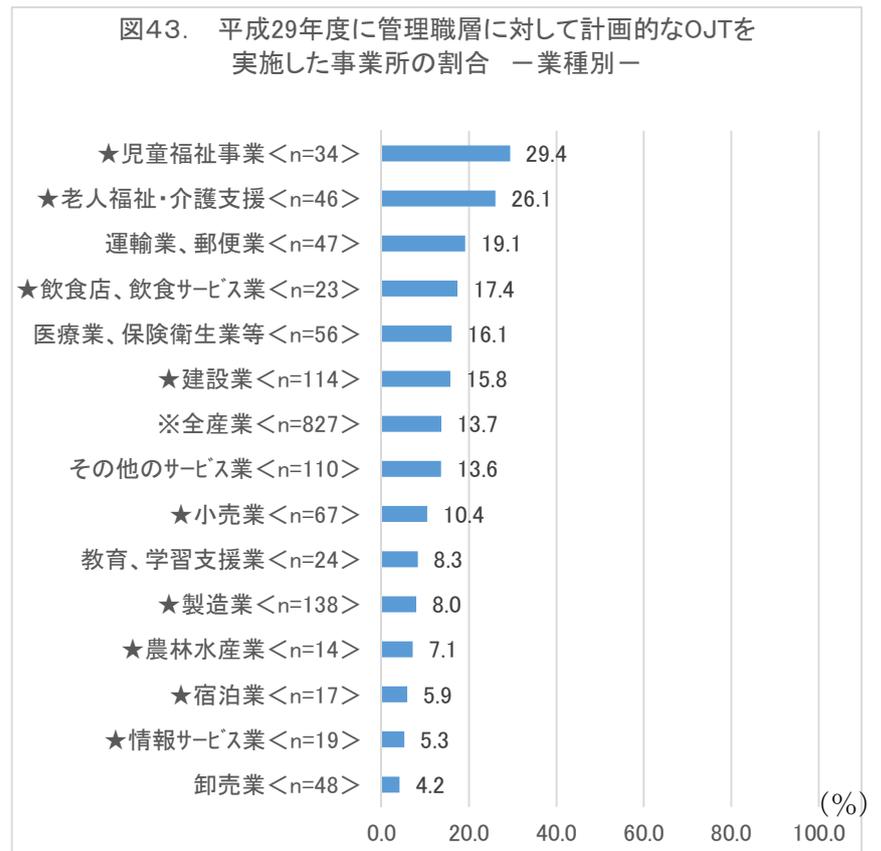
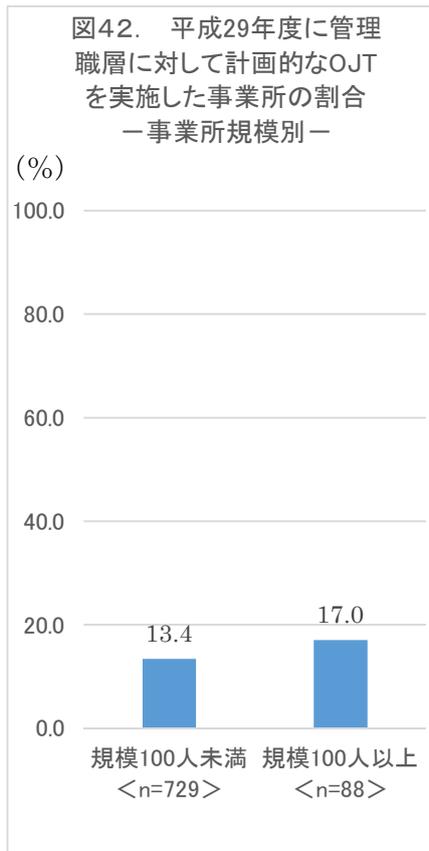
ア 新入社員 ※平成27年度以降に正社員を採用した事業所のみで集計



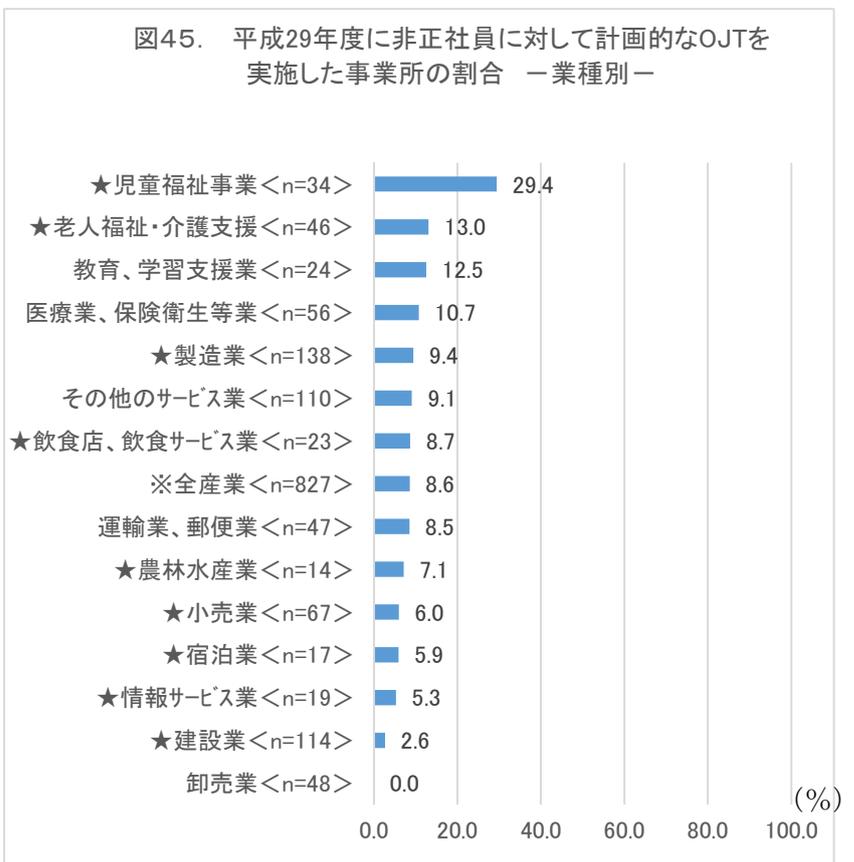
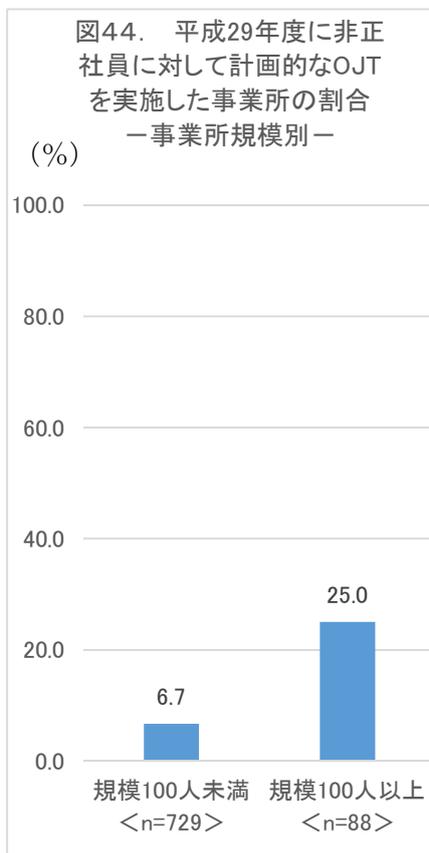
イ 中堅社員



## エ 管理職層



## エ 非正社員



(2) 計画的なOJTを実施しなかった理由

平成29年度に計画的なOJTを実施しなかった事業所に対して、実施しなかった理由を尋ねた。実施しなかった理由ごとに事業所の割合を規模別にみると、事業所規模100人未満の事業所では、「人材育成を行う時間がないから」が52.7%で最も高く、次いで「指導する人材が不足しているから」で24.0%、「人材育成の方法が分からないから」で19.6%となっている。

従業員規模100人以上の事業所では、「人材育成を行う時間がないから」が59.4%で最も高く、次いで「指導する人材が不足しているから」で40.6%、「人材育成の方法が分からないから」で21.9%となっている。

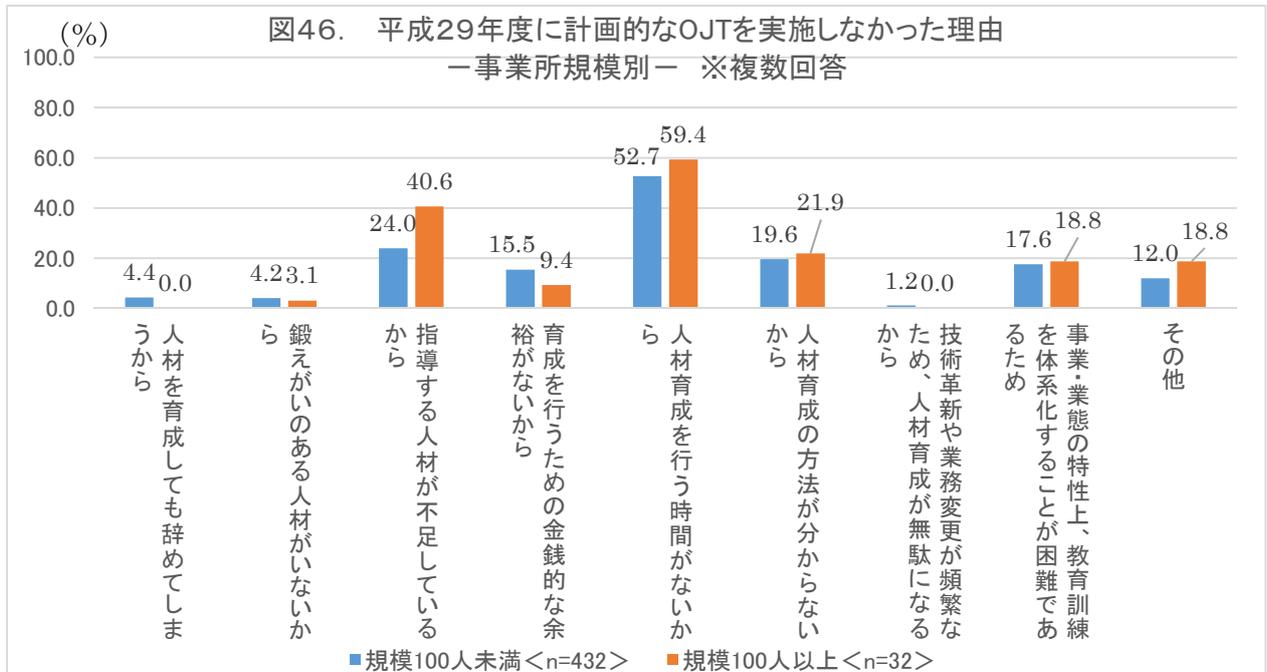


表14. 平成29年度に計画的なOJTを実施しなかった理由 - 業種別 - ※複数回答

	人材を育成しても辞めてしまうから	鍛えがいのある人材がいないから	指導する人材が不足しているから	育成を行うための金銭的な余裕がないから	人材育成を行う時間がないから	人材育成の方法が分からないから	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になるから	事業・業態の特性上、教育訓練を体系化することが困難であるため	その他
※全産業 (n=471)	4.2	4.2	25.1	15.3	53.1	19.7	1.1	17.4	12.5
★農林水産業 (n=8)	0.0	12.5	25.0	12.5	37.5	0.0	0.0	25.0	0.0
★建設業 (n=65)	7.7	3.1	30.8	9.2	56.9	21.5	0.0	12.3	7.7
★製造業 (n=79)	3.8	6.3	29.1	19.0	53.2	17.7	2.5	12.7	15.2
★情報サービス業 (n=8)	0.0	0.0	25.0	12.5	50.0	37.5	0.0	25.0	12.5
運輸業、郵便業 (n=24)	4.2	0.0	20.8	16.7	33.3	20.8	0.0	16.7	16.7
卸売業 (n=31)	6.5	3.2	12.9	6.5	45.2	16.1	0.0	22.6	19.4
★小売業 (n=49)	2.0	6.1	24.5	30.6	53.1	22.4	4.1	20.4	14.3
★宿泊業 (n=14)	0.0	0.0	28.6	21.4	64.3	14.3	0.0	7.1	21.4
★飲食店、飲食サービス業 (n=15)	13.3	20.0	20.0	26.7	46.7	20.0	0.0	20.0	6.7
教育、学習支援業 (n=14)	0.0	0.0	28.6	21.4	28.6	7.1	0.0	21.4	28.6
★児童福祉事業 (n=13)	7.7	0.0	30.8	7.7	53.8	23.1	0.0	7.7	23.1
★老人福祉・介護支援 (n=18)	0.0	0.0	33.3	11.1	77.8	16.7	0.0	22.2	11.1
医療業、保険衛生等業 (n=33)	9.1	6.1	18.2	12.1	72.7	24.2	0.0	15.2	3.0
その他のサービス業 (n=63)	3.2	3.2	25.4	6.3	52.4	22.2	0.0	22.2	9.5

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

## 7 人材育成・能力開発に関する課題、ニーズ

### (1) 人材育成・能力開発に関する問題点

従業員の人材育成・能力開発に関する現在の問題点ごとに事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では「人材育成を行う時間がない」が44.2%で最も高く、次いで「指導する人材が不足している」で35.7%、「鍛えがいのある人材が集まらない」で20.9%となっている。

従業員規模100人以上の事業所では「指導する人材が不足している」が45.5%で最も高く、次いで「人材育成を行う時間がない」で43.2%、「人材を育成しても辞めてしまう」で19.3%となっている。

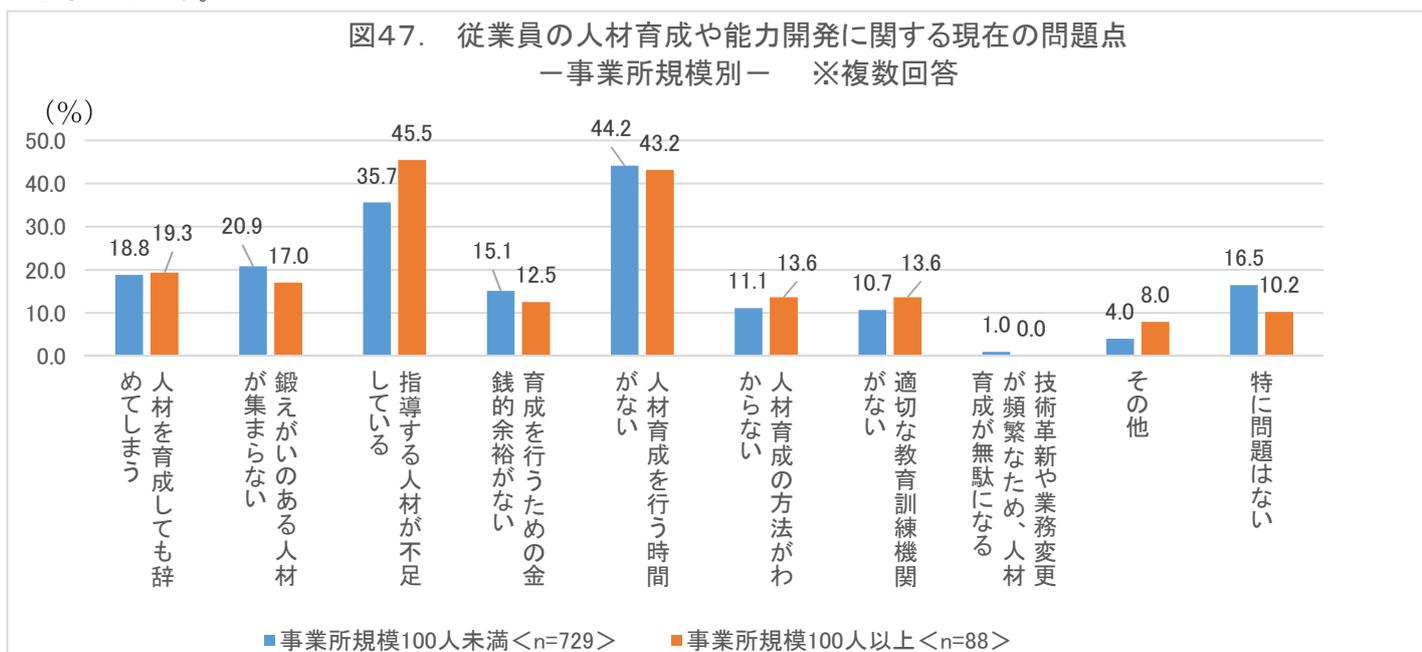


表15. 従業員の人材育成や能力開発に関する現在の問題点 —業種別— ※複数回答

(単位 %)

	人材を育成しても辞めてしまう	鍛えがいのある人材が集まらない	指導する人材が不足している	育成を行うための金銭的余裕がない	人材育成を行う時間がない	人材育成の方法がわからない	適切な教育訓練機関がない	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	その他	特に問題はない
※全産業<n=827>	18.7	20.3	36.5	14.9	43.8	11.5	11.1	0.8	4.4	15.7
★農林水産業<n=14>	21.4	14.3	42.9	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3
★建設業<n=114>	19.3	25.4	39.5	7.0	41.2	9.6	5.3	0.9	3.5	16.7
★製造業<n=138>	15.9	23.9	49.3	18.1	50.0	13.0	14.5	2.2	2.2	15.9
★情報サービス業<n=19>	5.3	10.5	21.1	15.8	36.8	21.1	10.5	0.0	5.3	21.1
運輸業、郵便業<n=47>	21.3	19.1	31.9	17.0	29.8	10.6	4.3	0.0	6.4	27.7
卸売業<n=48>	10.4	25.0	31.3	8.3	43.8	8.3	12.5	0.0	4.2	22.9
★小売業<n=67>	17.9	20.9	46.3	20.9	55.2	22.4	16.4	1.5	1.5	14.9
★宿泊業<n=17>	23.5	17.6	23.5	23.5	64.7	5.9	11.8	0.0	5.9	17.6
★飲食店、飲食サービス業<n=23>	39.1	30.4	39.1	30.4	52.2	8.7	8.7	0.0	4.3	8.7
教育、学習支援業<n=24>	4.2	4.2	37.5	25.0	29.2	4.2	16.7	0.0	4.2	20.8
★児童福祉事業<n=34>	29.4	23.5	41.2	11.8	50.0	8.8	5.9	0.0	8.8	2.9
★老人福祉・介護支援<n=46>	26.1	23.9	43.5	17.4	65.2	6.5	13.0	0.0	0.0	2.2
医療業、保険衛生等業<n=56>	19.6	14.3	21.4	12.5	42.9	8.9	10.7	0.0	10.7	16.1
その他のサービス業<n=110>	17.3	15.5	29.1	14.5	37.3	15.5	14.5	0.0	4.5	15.5

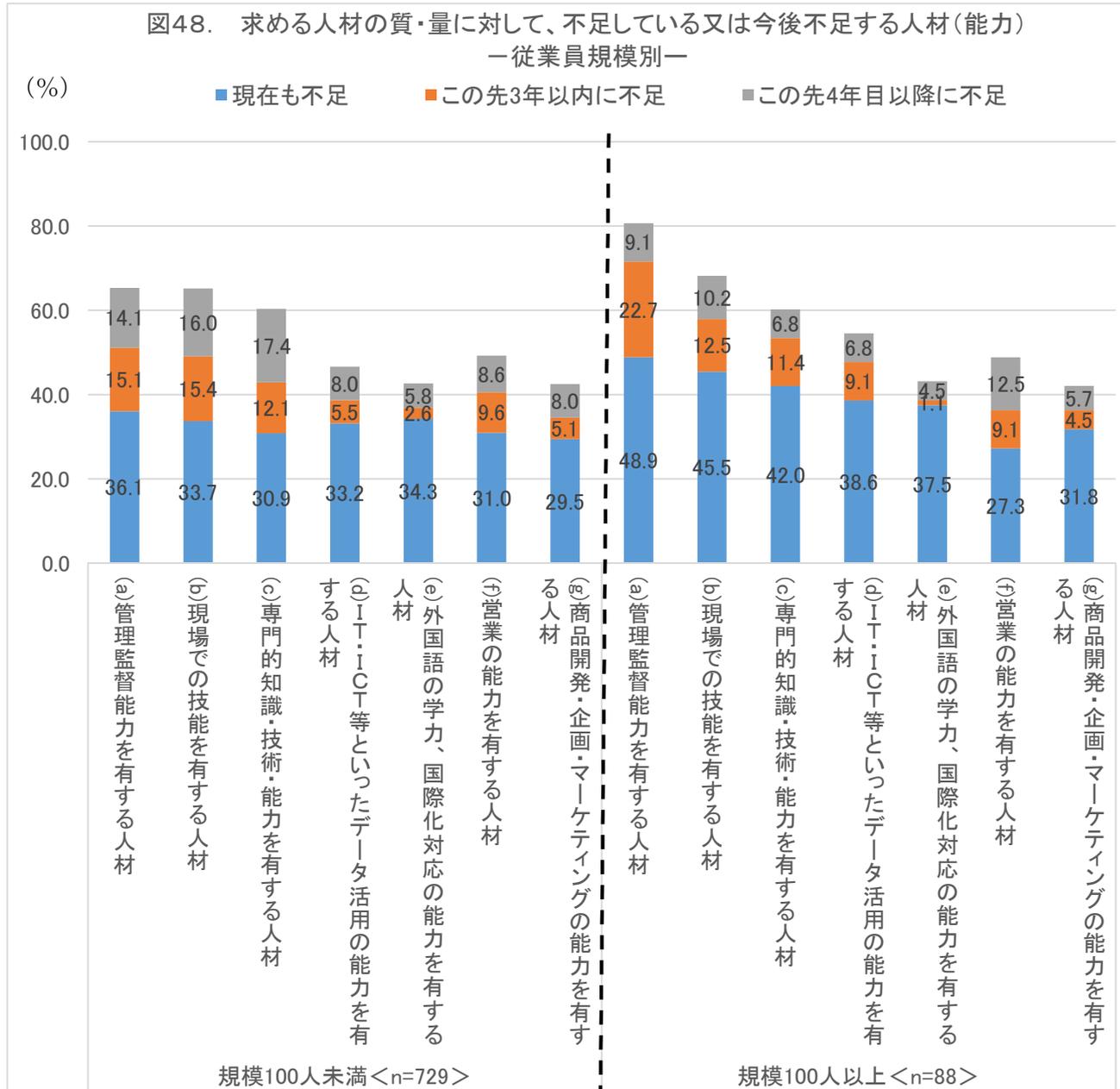
塗りつぶしは業種ごとの上位2位

## (2) 求める人材の量・質に対する不足

事業所で求める人材の量・質について、現在の不足状況と今後の不足の見通しを尋ねた。

規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所及び従業員規模100人以上の事業所とも「管理監督能力を有する人材」が不足すると回答した事業所が多くなっている。

また、業種別の現在の不足状況としては、建設業での現場での技能を有する人材(50.9%)や、宿泊業での外国語の学力・国際化対応の能力を有する人材(58.8%)や商品開発・企画・マーケティングの能力を有する人材(58.8%)が高くなっている。



<業種別にみた求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材（能力）>

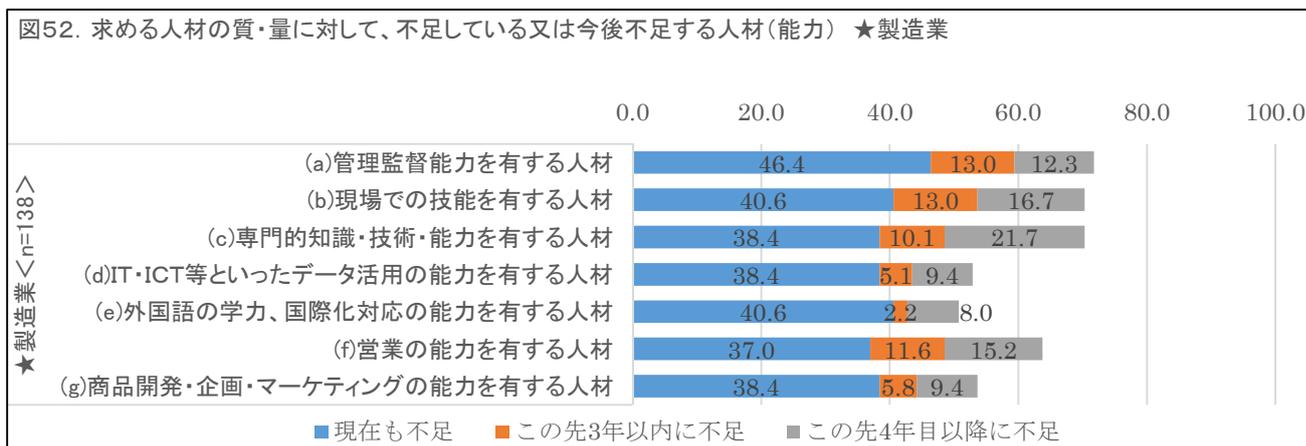
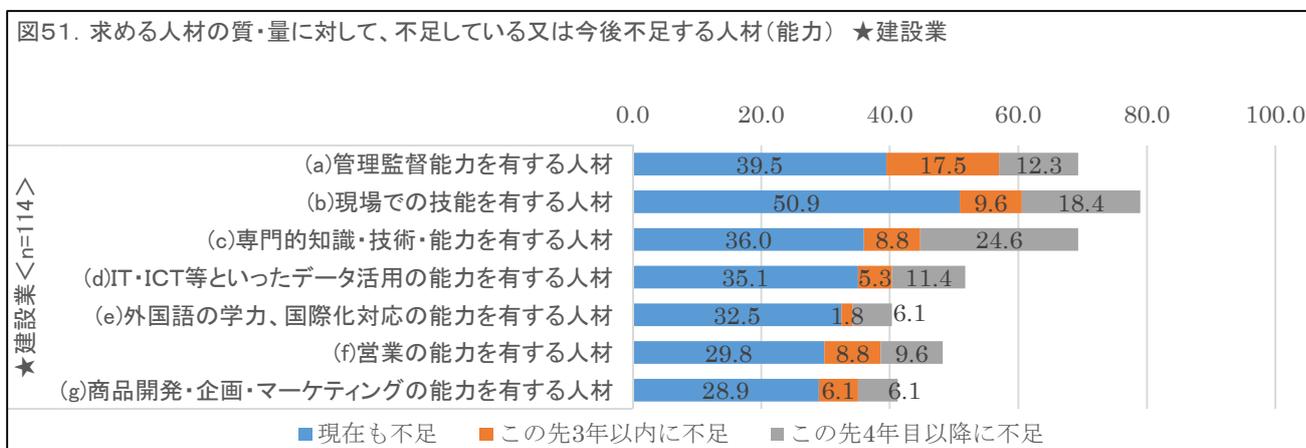
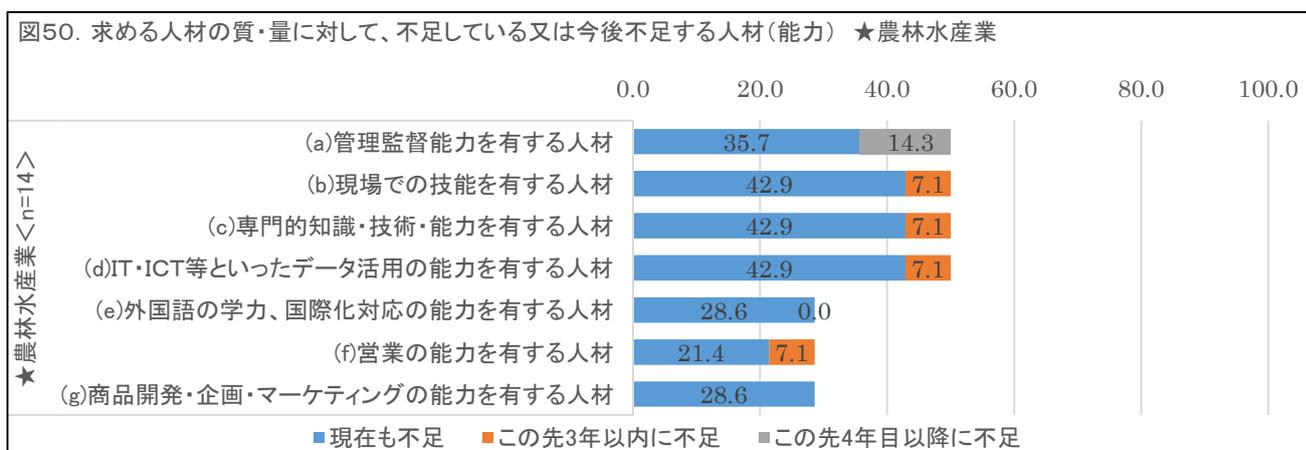
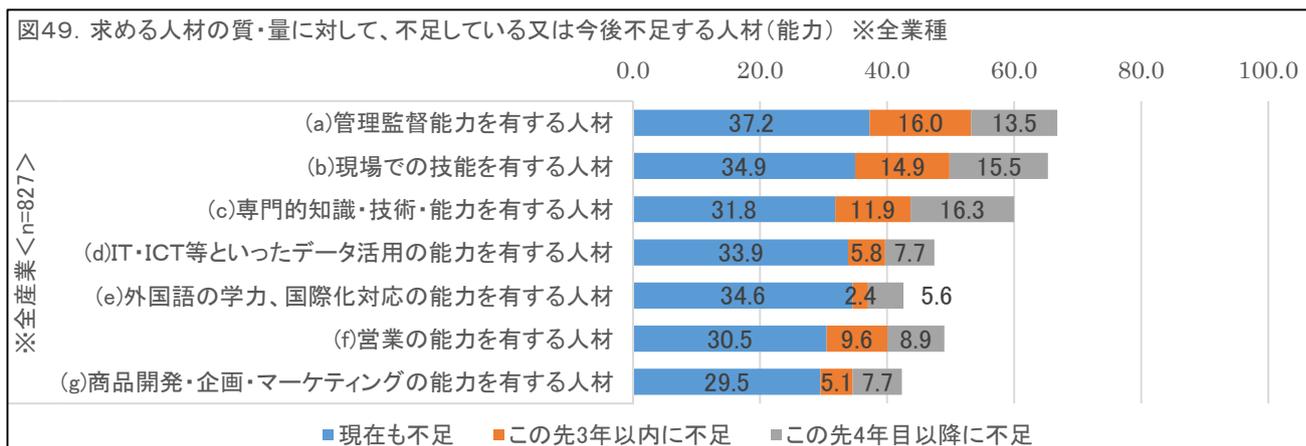


図53. 求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材(能力) ★情報サービス業

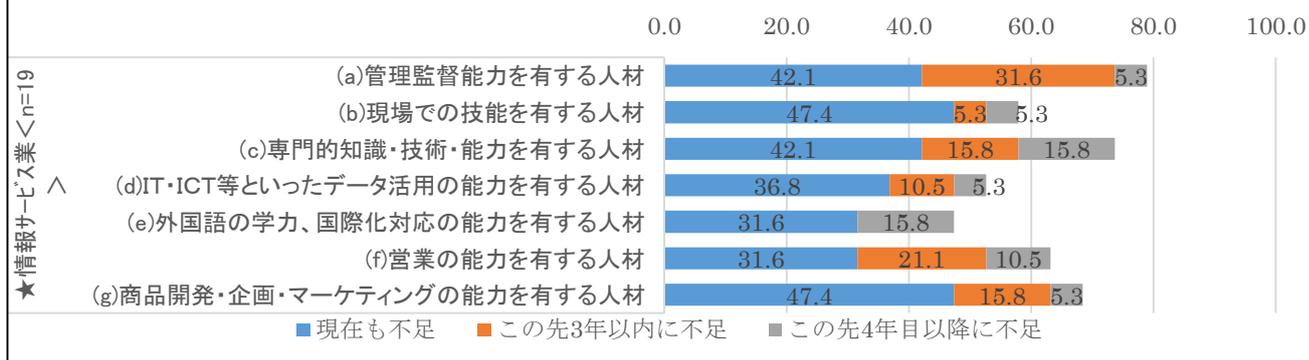


図54. 求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材(能力) 輸業、郵便業

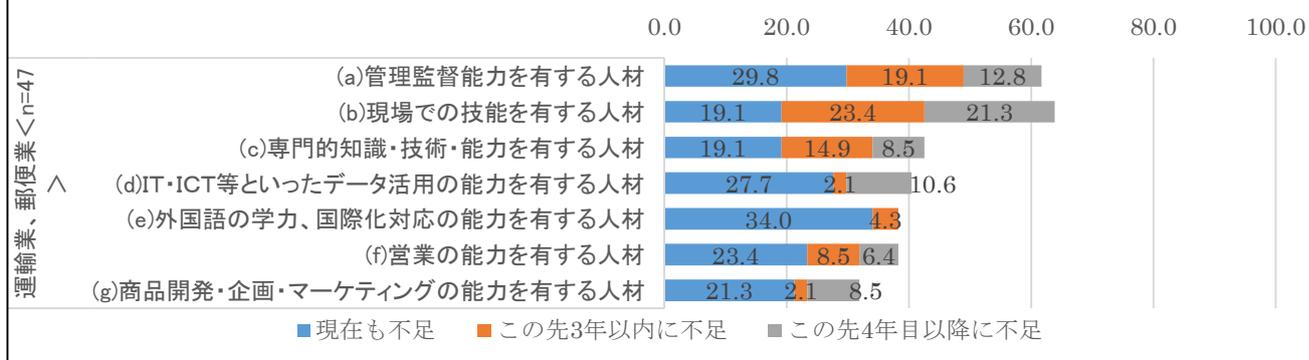


図55. 求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材(能力) 卸売業

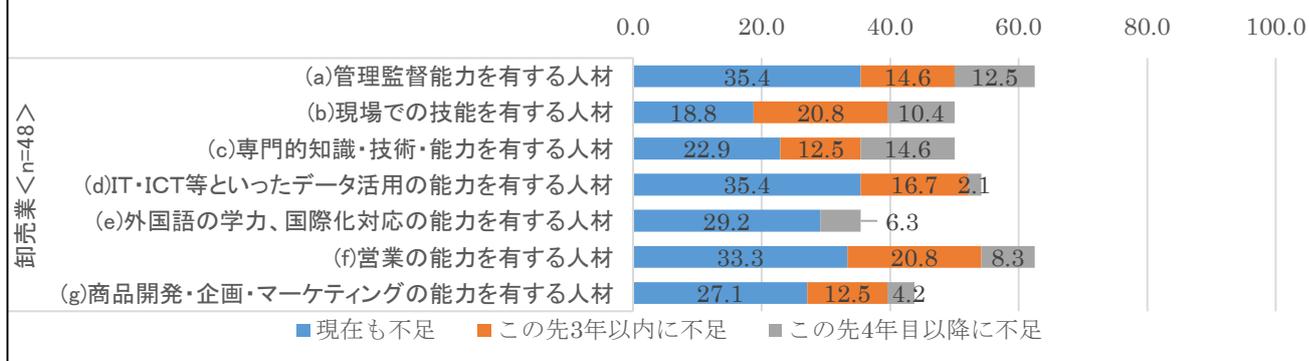


図56. 求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材(能力) ★小売業

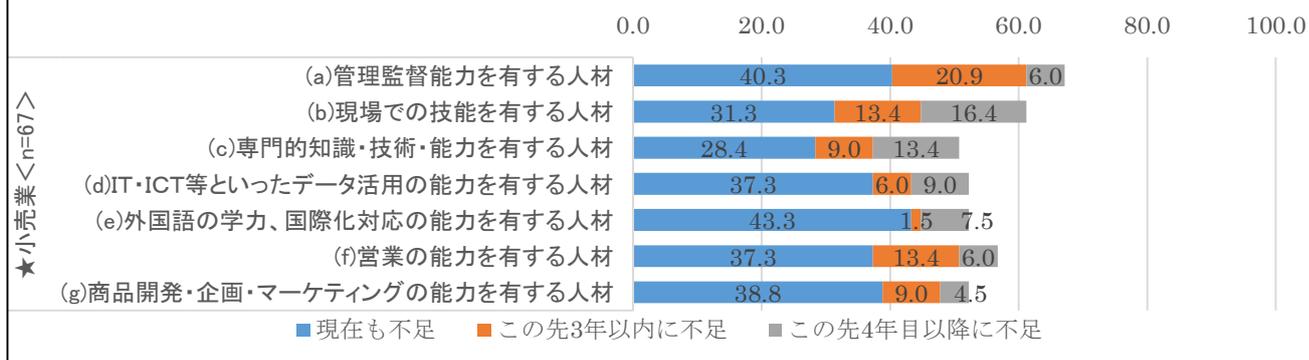


図57. 求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材(能力) ★宿泊業



図58. 求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材(能力) ★飲食店、飲食サービス業



図59. 求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材(能力) 教育、学習支援業

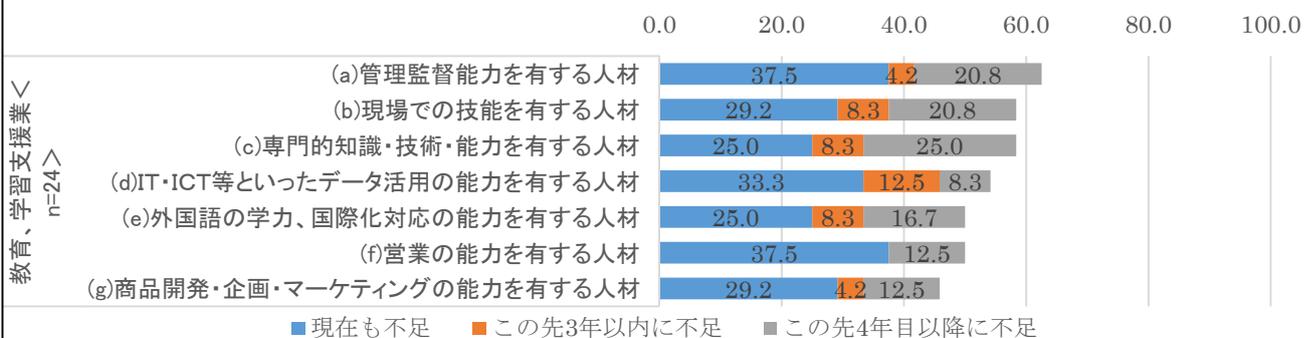
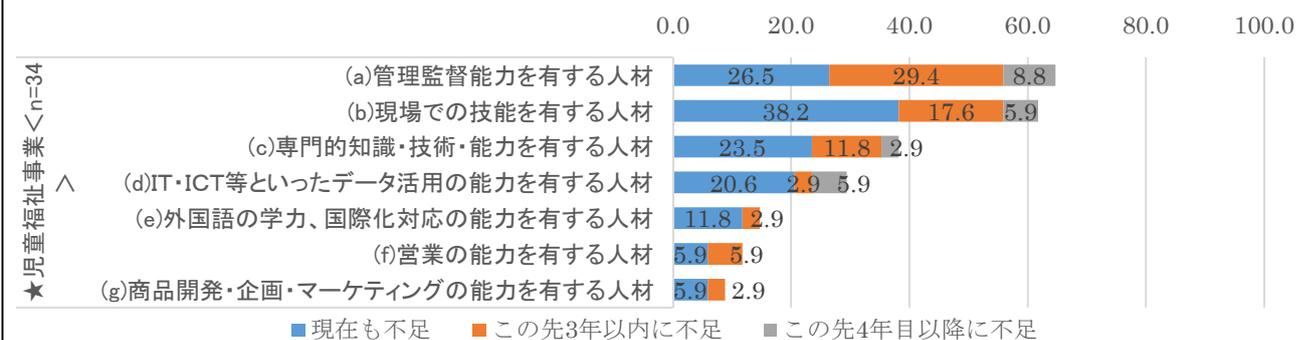
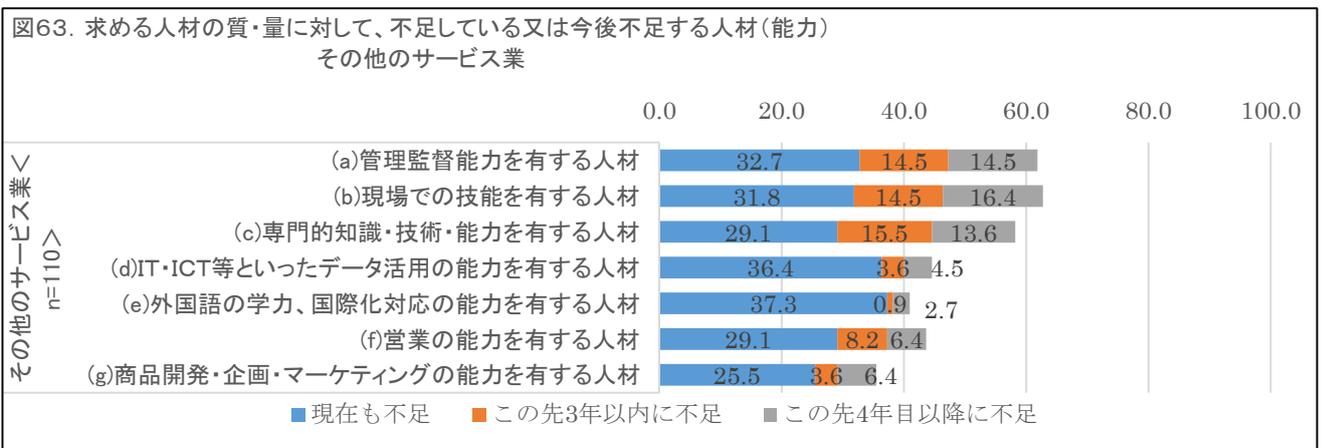
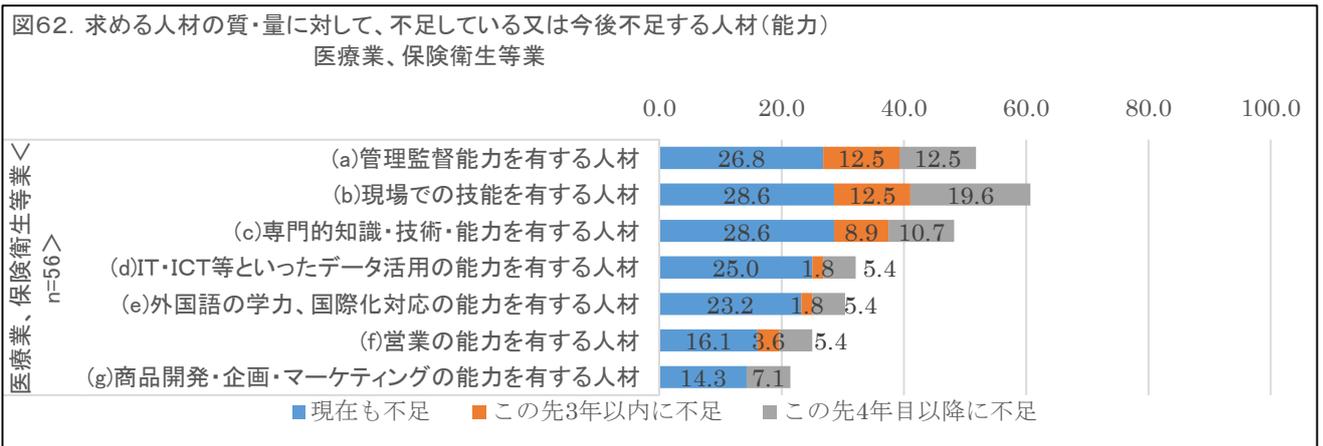
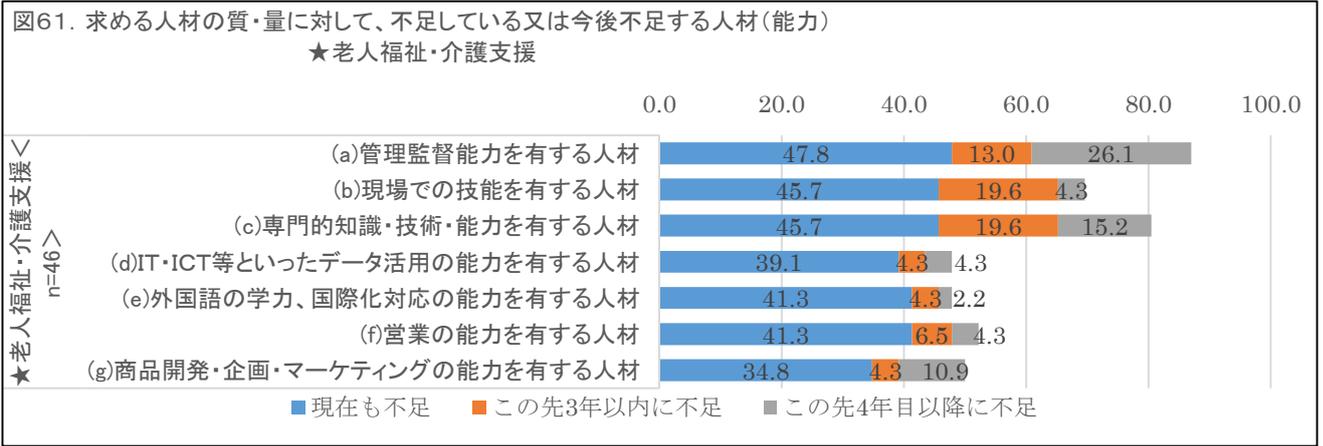


図60. 求める人材の質・量に対して、不足している又は今後不足する人材(能力) ★児童福祉事業



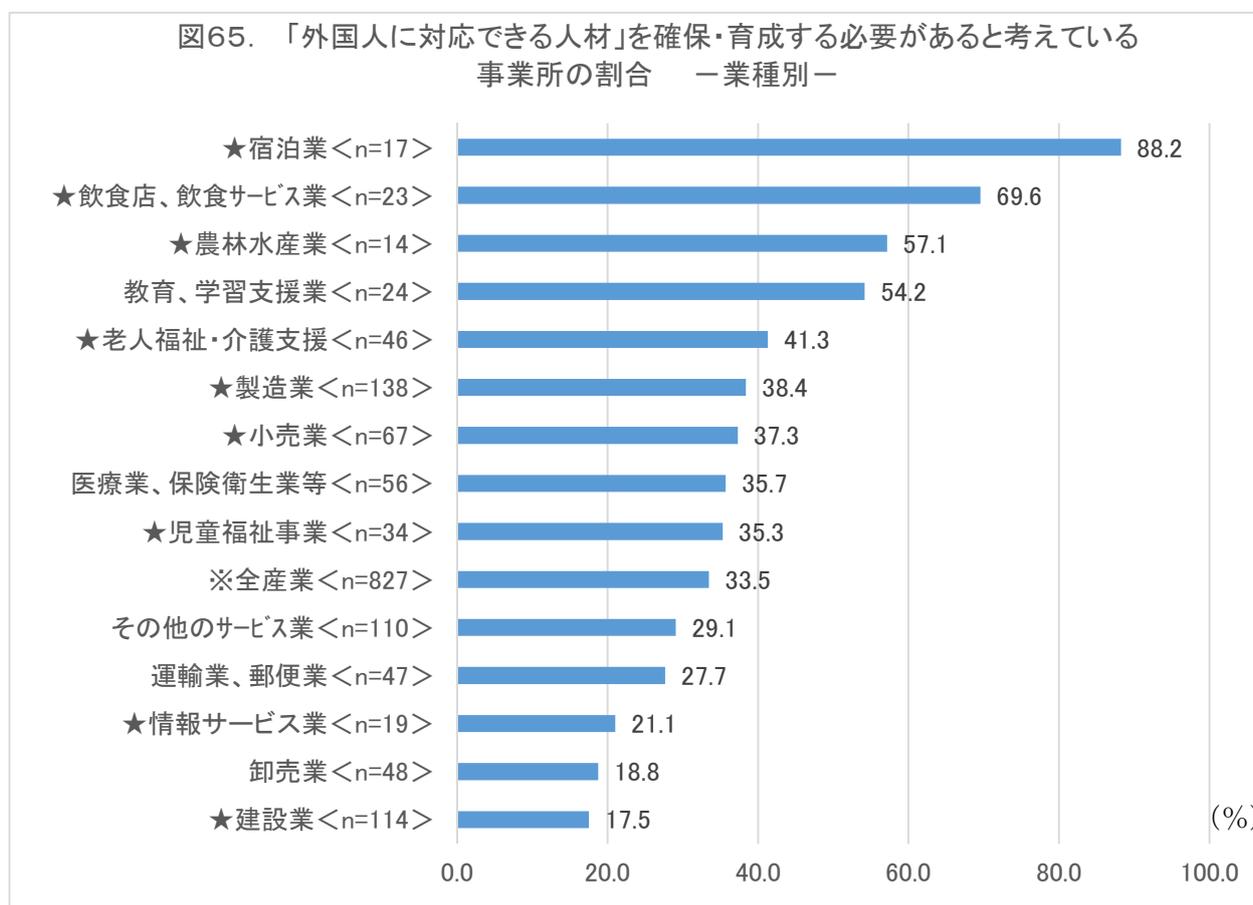
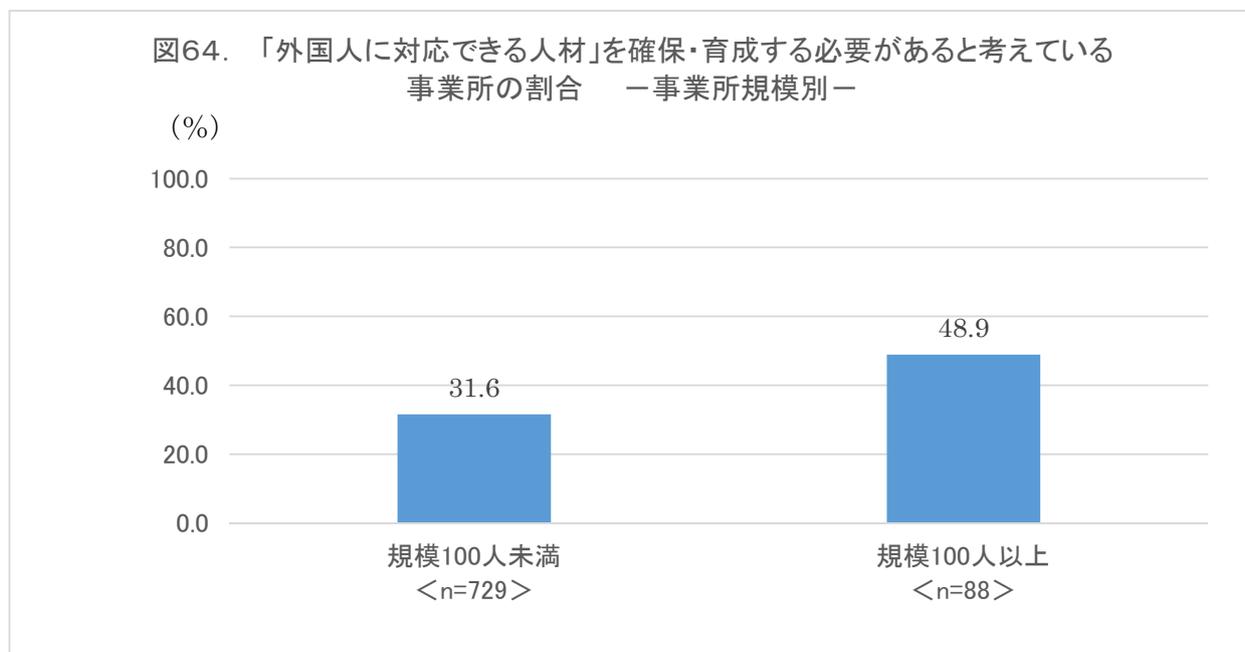


## 8 「外国人に対応できる人材」の育成について

### (1) 「外国人に対応できる人材」の確保・育成の必要性

「外国人に対応できる人材」の確保・育成が必要と考えている事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では31.6%、従業員規模100人以上の事業所では48.9%となっている。

業種別では、「宿泊業」で88.2%と最も高くなっており、次いで「飲食店、飲食サービス業」で69.6%、「農林水産業」で57.1%となっている。

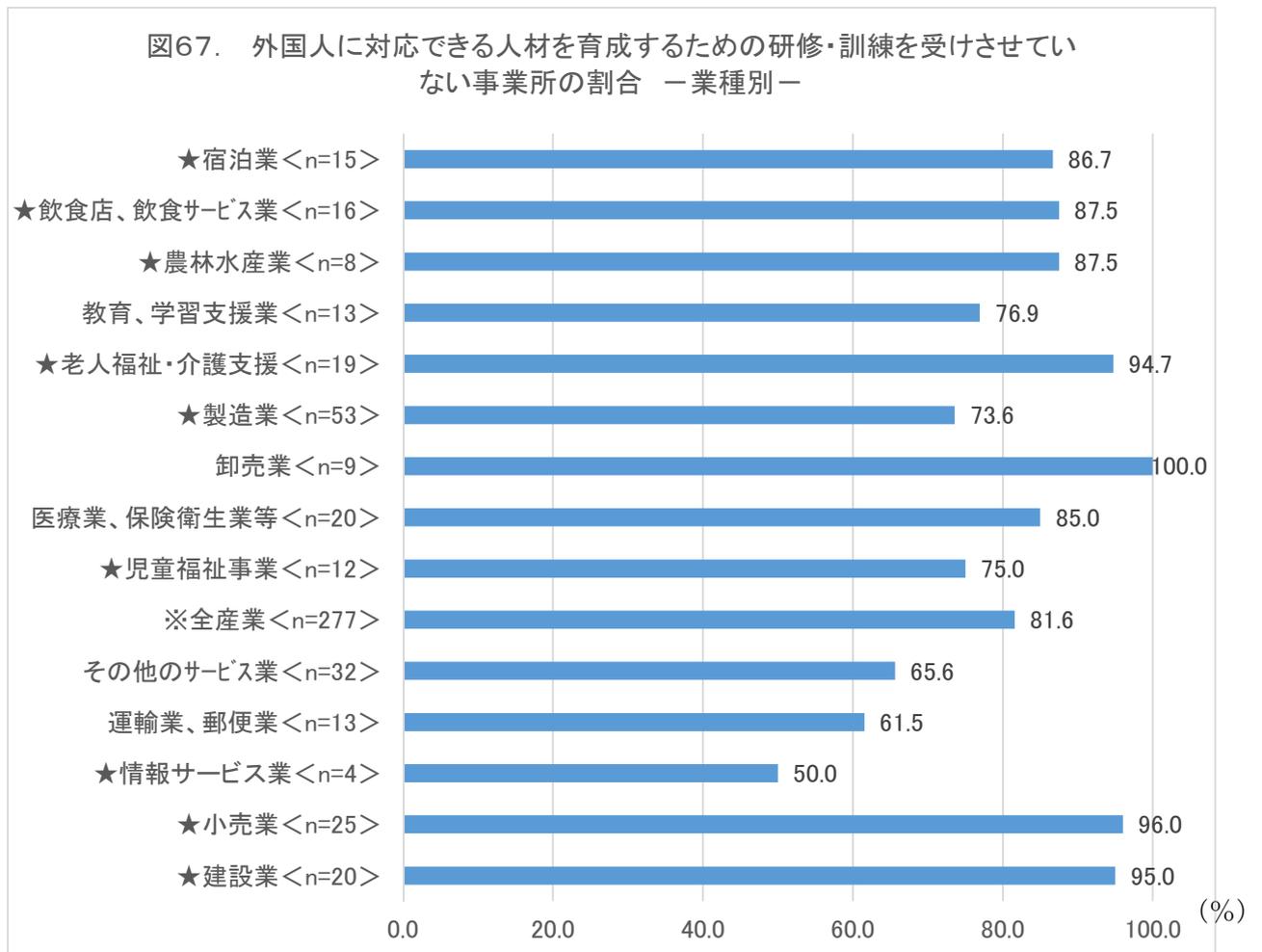
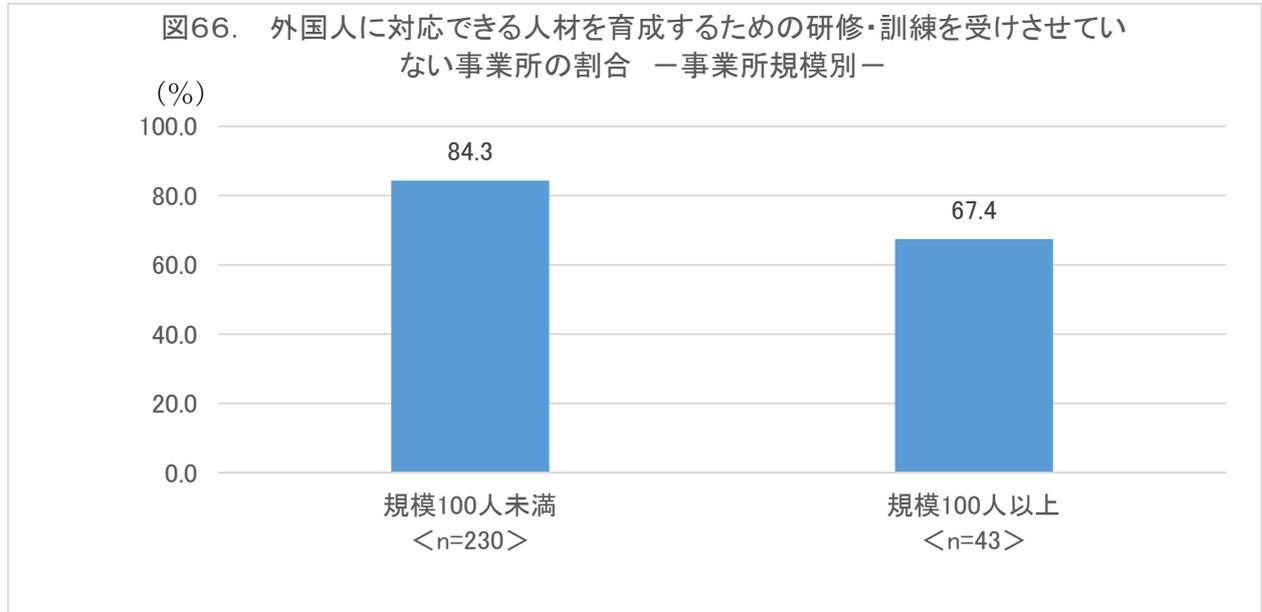


(2) 「外国人に対応できる人材」の育成状況（研修・訓練を受けさせていない事業所割合）

「外国人に対応できる人材」の確保・育成が必要と考えている事業者に対して、外国人に対応できる人材を育成するための研修・訓練の実施状況を尋ねた。

研修・訓練を受けさせていない事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では84.3%、従業員規模100人以上の事業所では67.4%となっている。

業種別では、「宿泊業」で86.7%、「飲食店・飲食サービス業」で87.5%、「農林水産業」で87.5%となっている。



(参考)「外国人に対応できる人材」の育成のために受けさせている研修・訓練

「外国人に対応できる人材」の確保・育成が必要と考えている事業所の中で、研修・育成を受けさせていると回答した事業所の実施内容は以下の図表のとおり。

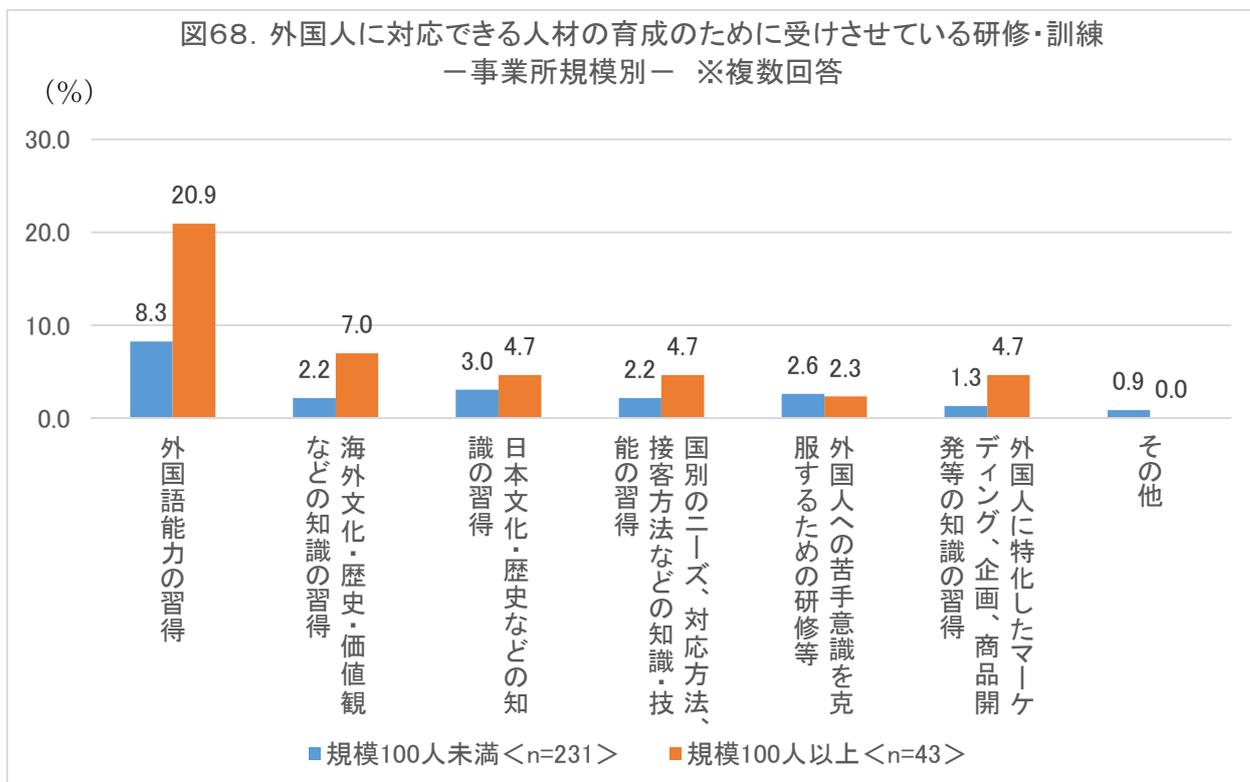


表16. 外国人に対応できる人材の育成のために受けさせている研修・訓練 —業種別— ※複数回答

(単位 %)

	外国語能力の習得	海外文化・歴史・価値観などの知識の習得	日本文化・歴史などの知識の習得	国別のニーズ、対応方法、接客方法などの知識・技能の習得	外国人への苦手意識を克服するための研修等	外国人に特化したマーケティング、企画、商品開発等の知識	その他
※全産業 <n=277>	10.1	2.9	3.6	2.5	2.5	1.8	0.7
★農林水産業 <n=8>	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★建設業 <n=20>	5.0	0.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0
★製造業 <n=53>	15.1	1.9	3.8	0.0	1.9	3.8	0.0
★情報サービス業 <n=4>	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業 <n=13>	15.4	7.7	7.7	15.4	0.0	7.7	0.0
卸売業 <n=9>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★小売業 <n=25>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
★宿泊業 <n=15>	6.7	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業 <n=16>	12.5	0.0	6.3	0.0	6.3	6.3	0.0
教育、学習支援業 <n=13>	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	7.7
★児童福祉事業 <n=12>	8.3	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0
★老人福祉・介護支援 <n=19>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療業、保険衛生等業 <n=20>	15.0	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
その他のサービス業 <n=32>	21.9	9.4	6.3	3.1	6.3	3.1	3.1

(3) 「外国人に対応できる人材」の育成のため必要となる研修・訓練

「外国人に対応できる人材」の確保・育成が必要と考えている事業者に対して、今後必要となる研修、訓練の内容を尋ねた。

研修・訓練の内容別に事業所割合を規模別でみると、従業員規模100人未満の事業所及び従業員規模100人以上の事業所のいずれも、「外国語能力の習得」が最も高い。

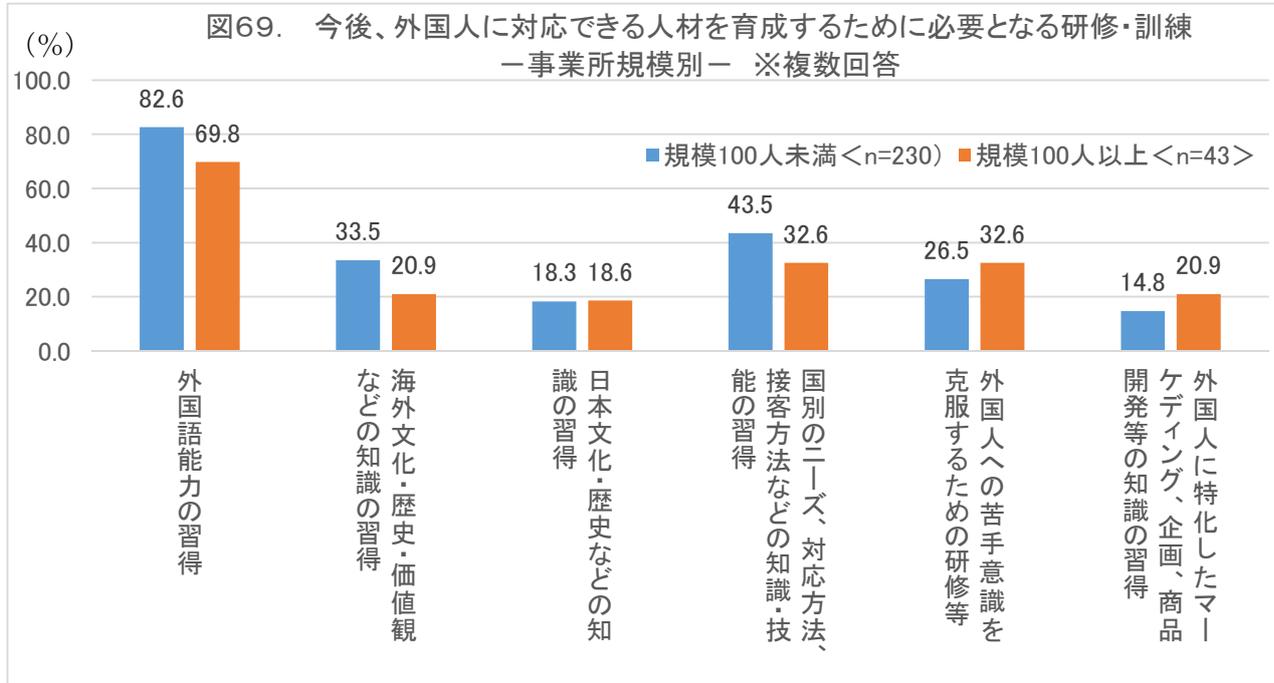


表17. 今後、外国人に対応できる人材を育成するために必要となる研修・訓練  
—業種別— ※複数回答

	外国語能力の習得	海外文化・歴史・価値観などの知識の習得	日本文化・歴史などの知識の習得	国別のニーズ、対応方法、接客方法などの知識・技能の習得	外国人への苦手意識を克服するための研修等	外国人に特化したマーケティング、企画、商品開発等の知識の習得	その他
※全産業 (n=277)	80.5	31.4	18.4	41.5	27.4	15.5	1.4
★農林水産業 (n=8)	87.5	12.5	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0
★建設業 (n=20)	95.0	70.0	15.0	40.0	35.0	30.0	0.0
★製造業 (n=53)	83.0	26.4	13.2	41.5	18.9	22.6	1.9
★情報サービス業 (n=4)	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業 (n=13)	69.2	23.1	30.8	46.2	23.1	23.1	0.0
卸売業 (n=9)	77.8	33.3	22.2	33.3	22.2	22.2	11.1
★小売業 (n=25)	76.0	24.0	8.0	36.0	32.0	16.0	4.0
★宿泊業 (n=15)	93.3	13.3	26.7	46.7	26.7	20.0	0.0
★飲食店、飲食サービス業 (n=16)	81.3	12.5	18.8	25.0	37.5	12.5	0.0
教育、学習支援業 (n=13)	76.9	30.8	30.8	46.2	23.1	15.4	0.0
★児童福祉事業 (n=12)	83.3	41.7	33.3	41.7	33.3	0.0	0.0
★老人福祉・介護支援 (n=19)	73.7	52.6	15.8	57.9	57.9	5.3	0.0
医療業、保険衛生等業 (n=20)	75.0	20.0	25.0	45.0	30.0	5.0	0.0
その他のサービス業 (n=32)	81.3	37.5	12.5	43.8	18.8	9.4	3.1

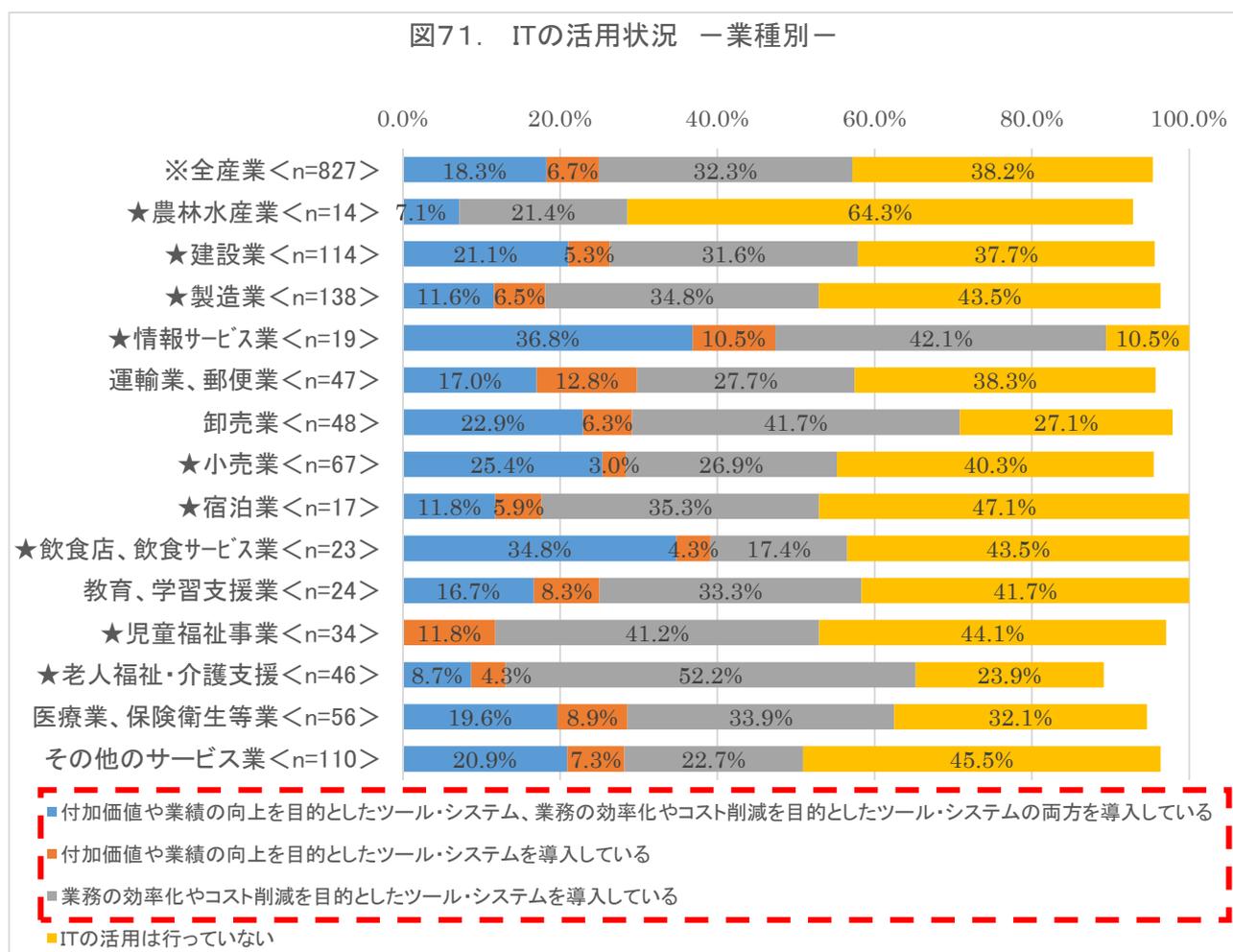
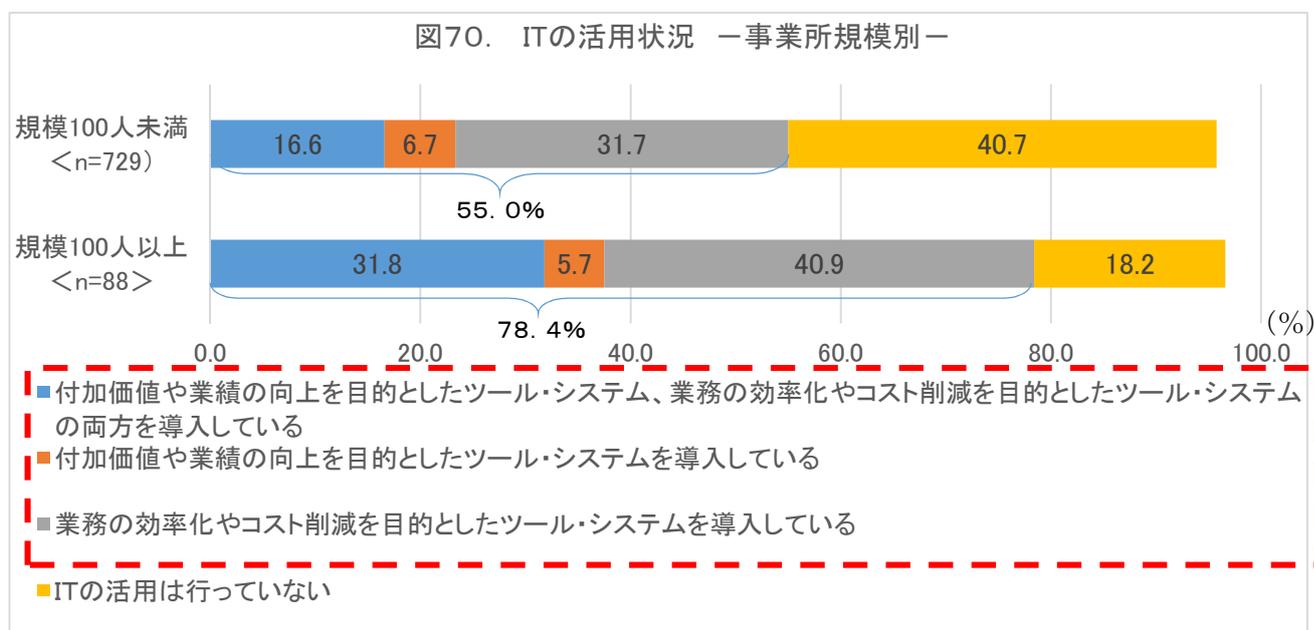
塗りつぶしは業種ごとの上位2位

## 9 IT、ICTに携わる人材の育成について

### (1) ITの活用状況

ITを導入している事業所の割合を規模別にみると、事業所規模100人未満の事業所では55.0%となっており、事業所規模100人以上の事業所では78.4%となっている。

業種では「情報サービス業」で89.4%と最も高くなっており、次いで「卸売業」で70.9%、「老人福祉・介護支援」で65.2%となっている。

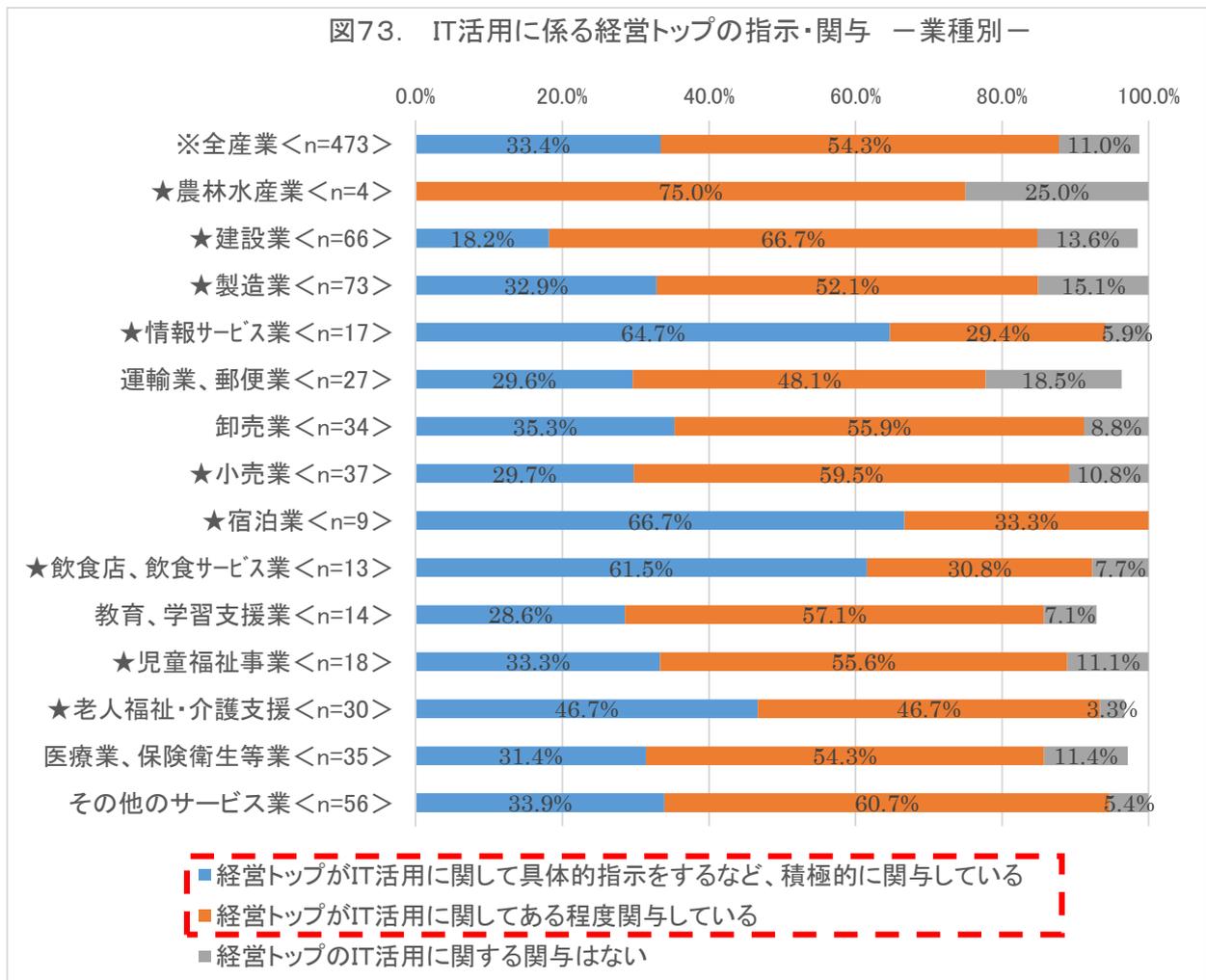
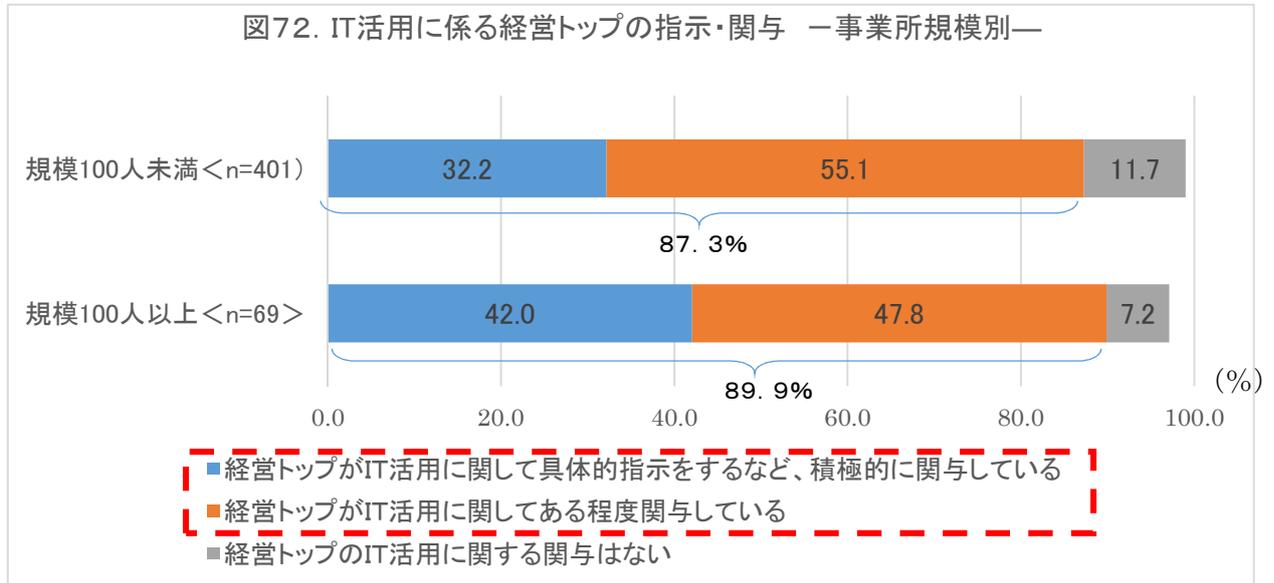


## (2) IT活用に係る経営トップの指示・関与

ITを活用していると回答した事業所に、IT活用に係る経営トップの指示・関与について尋ねた。

「経営トップの積極的関与」及び「ある程度関与」している事業所の割合を規模別にみると、事業所規模100人未満の事業所では、87.3%となっており、事業所規模100人以上の事業所では、89.9%となっている。

業種別では、「宿泊業」が100.0%で最も高く、次いで「その他のサービス業」で94.6%、「情報サービス業」で94.1%となっている。

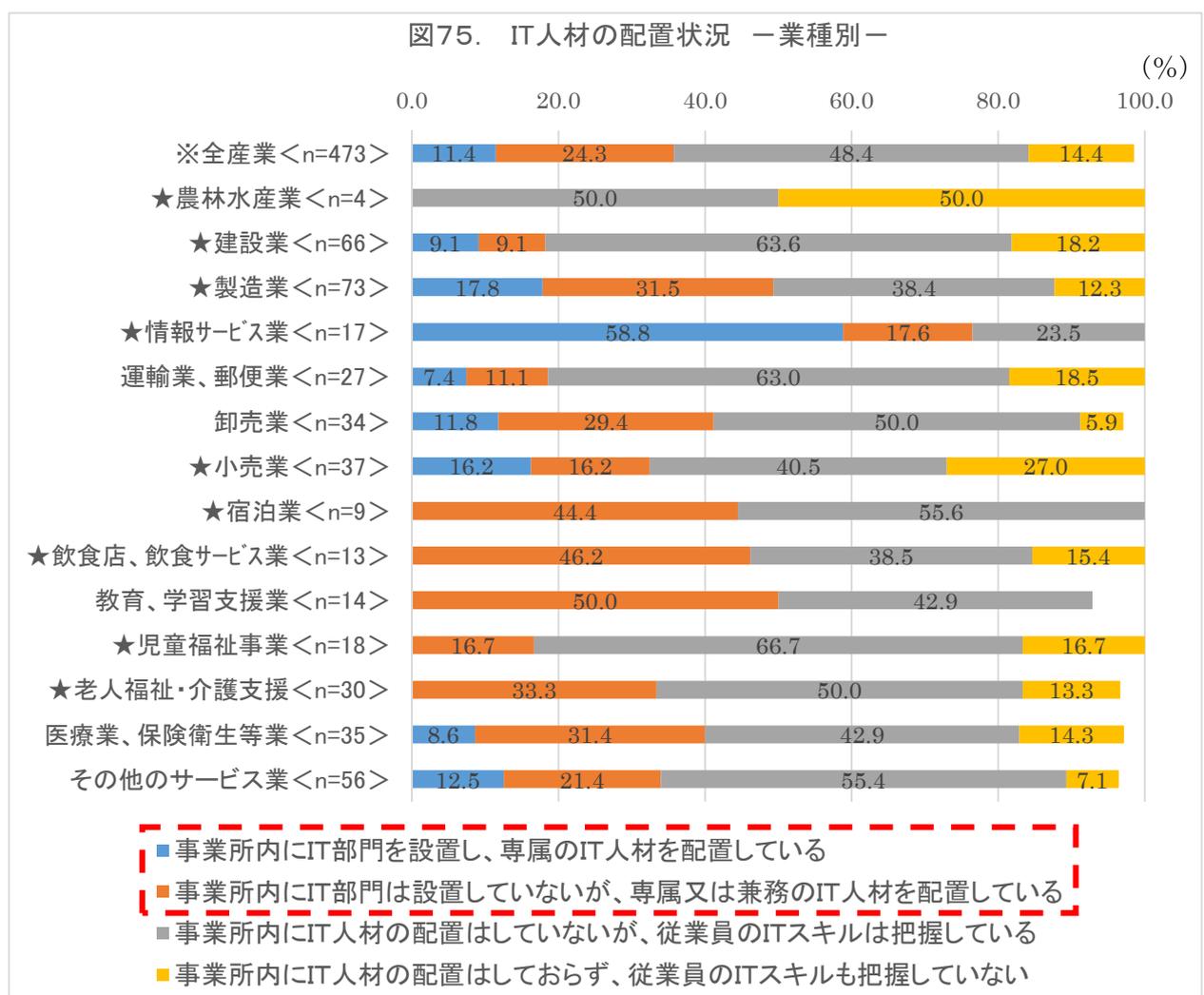
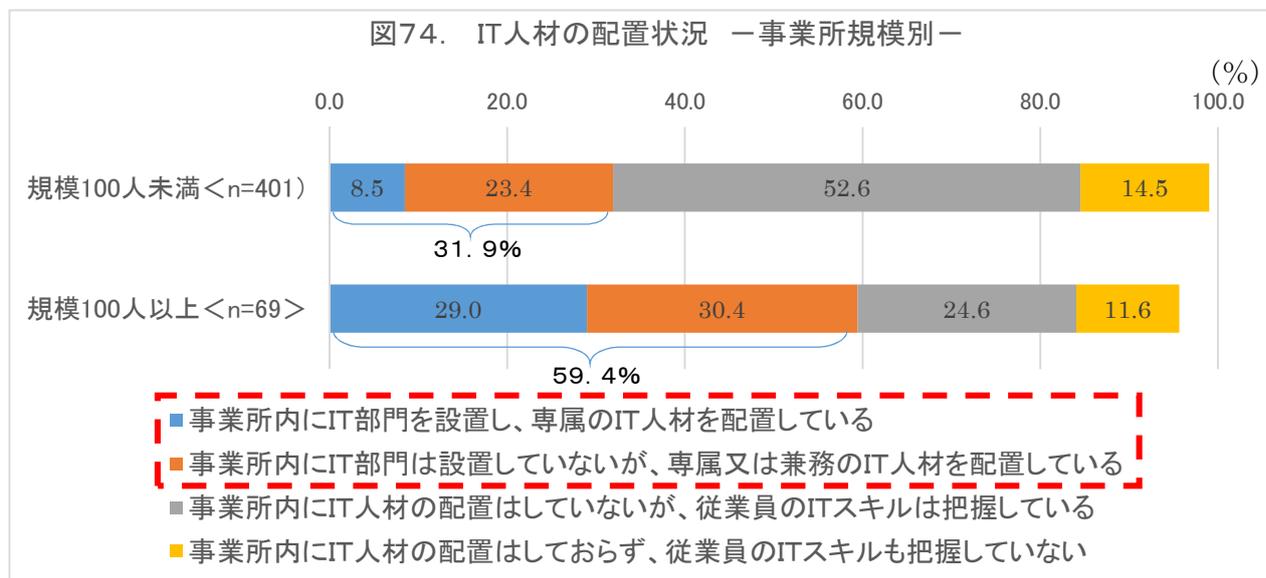


### (3) IT人材の配置状況

ITを活用していると回答した事業所に、IT人材の配置状況について尋ねた。

専属又は兼務でのIT人材を配置（「IT部門を設置し、専属のIT人材を配置」及び「IT部門は設置していないが、専属又は兼務のIT人材を配置」）している事業所の割合を規模別にみると、事業所規模100人未満の事業所では、31.9%、事業所規模100人以上の事業所では、59.4%となっている。

業種別では、「情報サービス業」が76.4%で最も高く、次いで「教育・学習支援業」で50.0%、「製造業」で49.3%となっている



(4) 専属又は兼務で配置している IT 人材

事業所で専属又は兼務で IT 人材を配置していると回答した事業所に、どのような IT 人材を配置しているのか尋ねた。

配置している IT 人材別ごとの事業所の割合を規模別にみると、事業所規模 100 人未満の事業所及び事業所規模 100 人以上の事業所とも、「社内システムの設計、開発、導入、改修、保守を行う人材」が最も高くなっている。

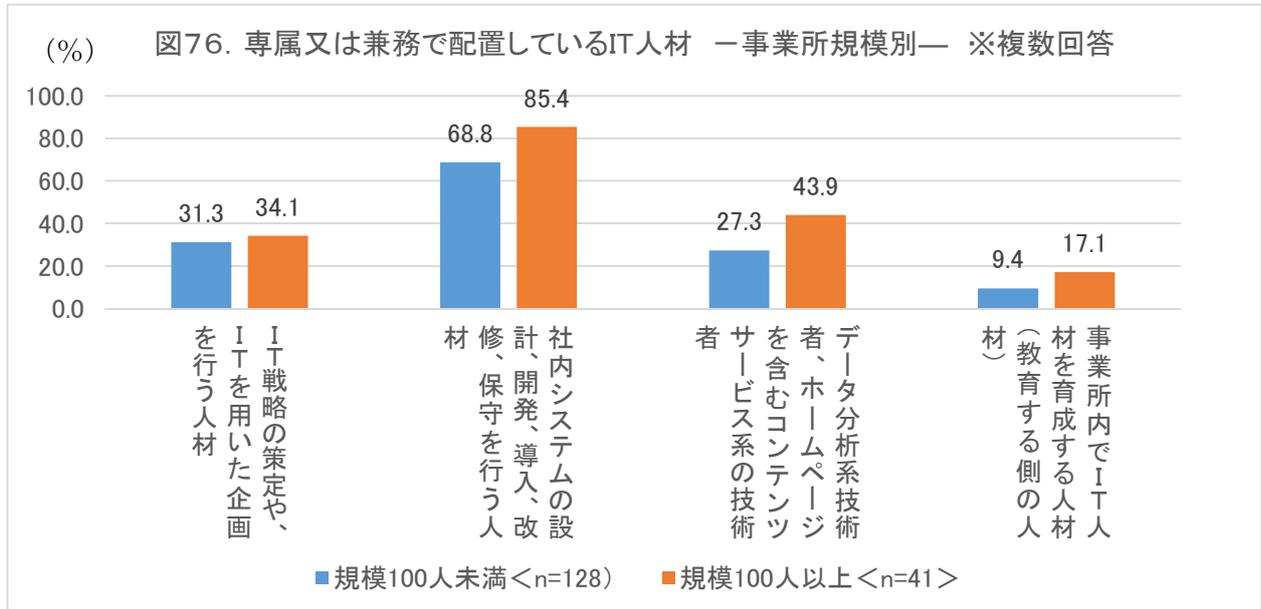


表18. 専属又は兼務で配置している IT 人材 —業種別— ※複数回答

	IT戦略の策定や、ITを用いた企画を行う人材	社内システムの設計、開発、導入、改修、保守を行う人材	データ分析系技術者、ホームページを含むコンテンツサービス系の技術者	事業所内でIT人材を育成する人材(教育する側の人材)
※全産業<n=169>	32.0%	72.8%	31.4%	11.2%
★農林水産業<n=0>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
★建設業<n=12>	50.0%	100.0%	33.3%	25.0%
★製造業<n=36>	22.2%	83.3%	27.8%	0.0%
★情報サービス業<n=13>	61.5%	84.6%	46.2%	23.1%
運輸業、郵便業<n=5>	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%
卸売業<n=14>	21.4%	71.4%	7.1%	14.3%
★小売業<n=12>	25.0%	50.0%	33.3%	16.7%
★宿泊業<n=4>	75.0%	50.0%	25.0%	0.0%
★飲食店、飲食サービス業<n=6>	16.7%	66.7%	50.0%	16.7%
教育、学習支援業<n=7>	57.1%	14.3%	14.3%	0.0%
★児童福祉事業<n=3>	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
★老人福祉・介護支援<n=10>	60.0%	70.0%	40.0%	0.0%
医療業、保険衛生等業<n=14>	7.1%	57.1%	35.7%	14.3%
その他のサービス業<n=19>	36.8%	78.9%	36.8%	26.3%

塗りつぶしは業種ごとの上位1位

(5) IoT等、最新のICTの活用状況と今後の利用意向

IoT、ビッグデータ、AI（人工知能）、ロボットのそれぞれについて、活用状況と今後の利用意向について尋ねた。

結果は、以下ア～エの図表のとおりである。

ア IoTの活用状況、今後の利用意向

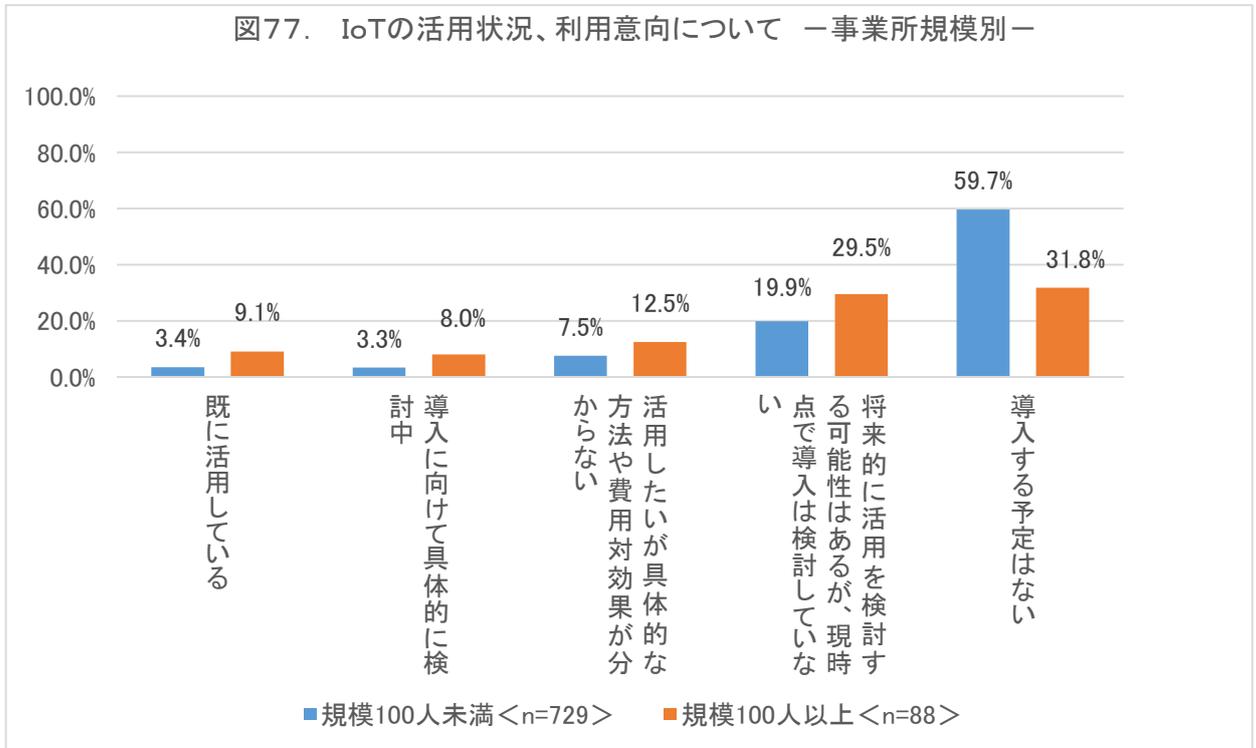


表19. IoTの活用状況、利用意向について 一業種別一

業種	既に活用している	導入に向けて具体的に検討中	活用したいが具体的な方法や費用対効果が分からない	将来的に活用を検討する可能性はあるが、現時点で導入は検討していない	導入する予定はない
※全産業 <n=827>	4.0%	3.7%	8.0%	21.0%	56.5%
★農林水産業 <n=14>	0.0%	7.1%	14.3%	21.4%	50.0%
★建設業 <n=114>	4.4%	1.8%	13.2%	16.7%	59.6%
★製造業 <n=138>	4.3%	2.9%	10.9%	29.0%	46.4%
★情報サービス業 <n=19>	31.6%	15.8%	10.5%	10.5%	26.3%
運輸業、郵便業 <n=47>	2.1%	0.0%	8.5%	17.0%	66.0%
卸売業 <n=48>	2.1%	4.2%	8.3%	27.1%	47.9%
★小売業 <n=67>	1.5%	0.0%	3.0%	29.9%	58.2%
★宿泊業 <n=17>	5.9%	5.9%	5.9%	11.8%	70.6%
★飲食店、飲食サービス業 <n=23>	4.3%	13.0%	8.7%	13.0%	52.2%
教育、学習支援業 <n=24>	8.3%	4.2%	4.2%	20.8%	50.0%
★児童福祉事業 <n=34>	2.9%	5.9%	5.9%	5.9%	79.4%
★老人福祉・介護支援 <n=46>	6.5%	4.3%	4.3%	28.3%	47.8%
医療業、保険衛生等業 <n=56>	1.8%	5.4%	3.6%	19.6%	64.3%
その他のサービス業 <n=110>	1.8%	3.6%	7.3%	17.3%	63.6%

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

イ ビッグデータの活用状況、今後の利用意向

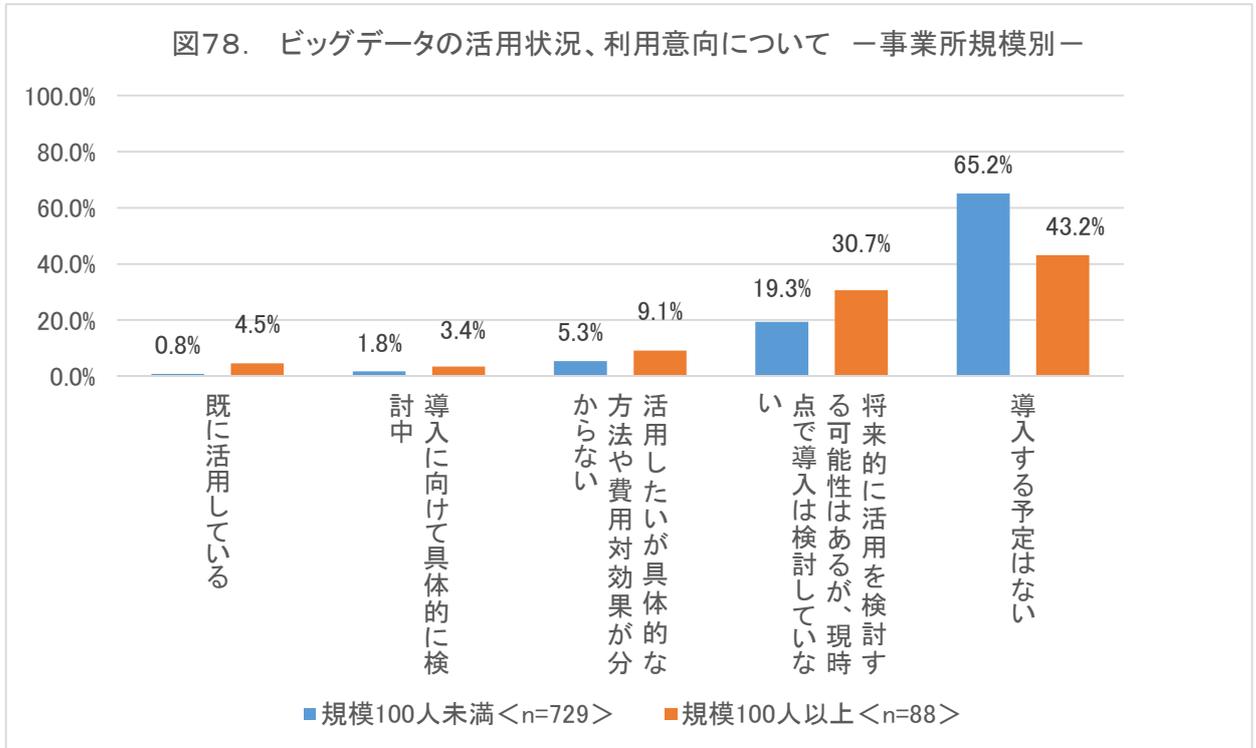


表20. ビッグデータの活用状況、利用意向について —業種別—

業種	既に活用している	導入に向けて具体的に検討中	活用したいが具体的な方法や費用対効果が分からない	将来的に活用を検討する可能性はあるが、現時点で導入は検討していない	導入する予定はない
※全産業 (n=827)	1.2%	1.9%	5.7%	20.7%	62.5%
★農林水産業 (n=14)	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%	64.3%
★建設業 (n=114)	0.0%	2.6%	9.6%	14.9%	67.5%
★製造業 (n=138)	0.7%	0.0%	5.1%	26.1%	60.1%
★情報サービス業 (n=19)	10.5%	21.1%	5.3%	26.3%	31.6%
運輸業、郵便業 (n=47)	2.1%	0.0%	6.4%	14.9%	70.2%
卸売業 (n=48)	0.0%	4.2%	6.3%	27.1%	52.1%
★小売業 (n=67)	1.5%	0.0%	4.5%	25.4%	61.2%
★宿泊業 (n=17)	0.0%	0.0%	11.8%	17.6%	70.6%
★飲食店、飲食サービス業 (n=23)	4.3%	4.3%	4.3%	21.7%	52.2%
教育、学習支援業 (n=24)	8.3%	4.2%	0.0%	16.7%	58.3%
★児童福祉事業 (n=34)	0.0%	0.0%	2.9%	14.7%	82.4%
★老人福祉・介護支援 (n=46)	0.0%	2.2%	8.7%	26.1%	54.3%
医療業、保険衛生等業 (n=56)	0.0%	3.6%	3.6%	14.3%	71.4%
その他のサービス業 (n=110)	1.8%	0.9%	7.3%	18.2%	62.7%

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

ウ AI（人工知能）の活用状況、今後の利用意向

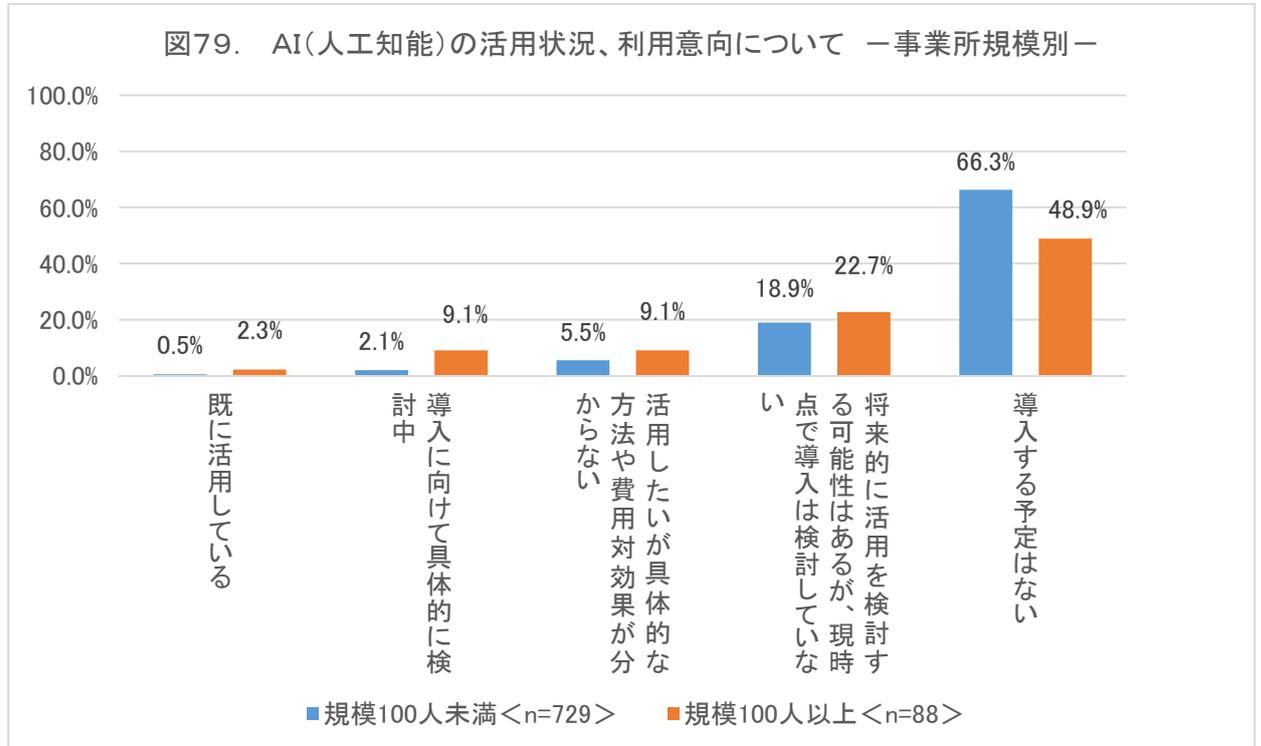


表21. AI（人工知能）の活用状況、利用意向について 一業種別一

業種	既に活用している	導入に向けて具体的に検討中	活用したいが具体的な方法や費用対効果分からない	将来的に活用を検討する可能性はあるが、現時点で導入は検討していない	導入する予定はない
※全産業<n=827>	0.8%	2.8%	5.8%	19.5%	64.0%
★農林水産業<n=14>	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%	64.3%
★建設業<n=114>	0.9%	2.6%	8.8%	14.0%	70.2%
★製造業<n=138>	0.0%	2.9%	7.2%	23.9%	60.1%
★情報サービス業<n=19>	5.3%	26.3%	5.3%	21.1%	31.6%
運輸業、郵便業<n=47>	2.1%	2.1%	4.3%	17.0%	68.1%
卸売業<n=48>	0.0%	4.2%	6.3%	22.9%	56.3%
★小売業<n=67>	0.0%	0.0%	4.5%	20.9%	68.7%
★宿泊業<n=17>	0.0%	0.0%	0.0%	35.3%	64.7%
★飲食店、飲食サービス業<n=23>	0.0%	4.3%	0.0%	17.4%	65.2%
教育、学習支援業<n=24>	8.3%	0.0%	4.2%	16.7%	58.3%
★児童福祉事業<n=34>	0.0%	0.0%	0.0%	14.7%	85.3%
★老人福祉・介護支援<n=46>	2.2%	4.3%	13.0%	21.7%	50.0%
医療業、保険衛生等業<n=56>	0.0%	3.6%	3.6%	19.6%	69.6%
その他のサービス業<n=110>	0.0%	0.9%	8.2%	18.2%	64.5%

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

エ ロボットの活用状況、今後の利用意向

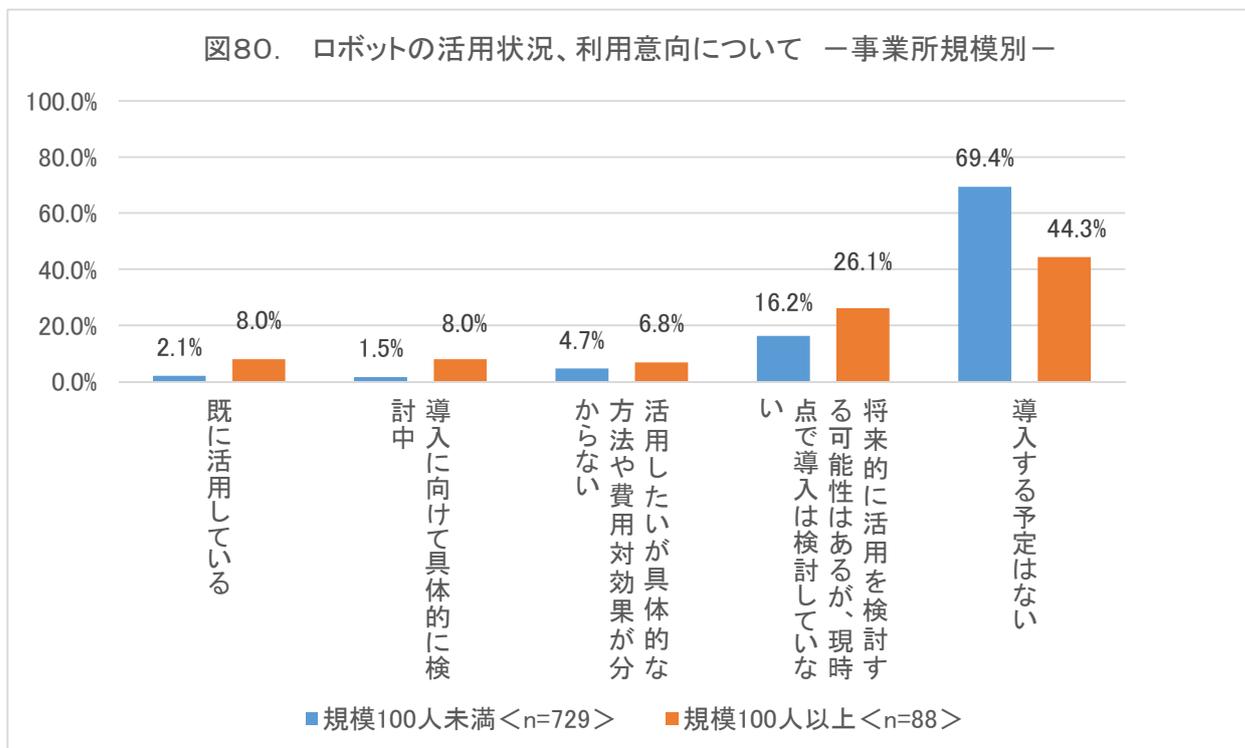


表22. ロボットの活用状況、利用意向について —業種別—

業種	既に活用している	導入に向けて具体的に検討中	活用したいが具体的な方法や費用対効果が分からない	将来的に活用を検討する可能性はあるが、現時点で導入は検討していない	導入する予定はない
※全産業 (n=827)	2.7%	2.2%	4.8%	17.4%	66.4%
★農林水産業 (n=14)	0.0%	0.0%	7.1%	21.4%	64.3%
★建設業 (n=114)	2.6%	0.0%	6.1%	14.0%	72.8%
★製造業 (n=138)	10.1%	2.9%	6.5%	23.2%	52.2%
★情報サービス業 (n=19)	10.5%	21.1%	5.3%	15.8%	36.8%
運輸業、郵便業 (n=47)	0.0%	0.0%	2.1%	14.9%	76.6%
卸売業 (n=48)	0.0%	2.1%	2.1%	18.8%	66.7%
★小売業 (n=67)	0.0%	0.0%	1.5%	23.9%	70.1%
★宿泊業 (n=17)	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	82.4%
★飲食店、飲食サービス業 (n=23)	0.0%	4.3%	4.3%	13.0%	69.6%
教育、学習支援業 (n=24)	0.0%	0.0%	4.2%	16.7%	66.7%
★児童福祉事業 (n=34)	0.0%	0.0%	2.9%	8.8%	88.2%
★老人福祉・介護支援 (n=46)	6.5%	13.0%	15.2%	21.7%	37.0%
医療業、保険衛生等業 (n=56)	0.0%	0.0%	3.6%	14.3%	76.8%
その他のサービス業 (n=110)	0.0%	0.9%	4.5%	18.2%	69.1%

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

(6) IT、ICT を活用した取組を推進・拡大していくために必要となる人材

今後、IT、ICT を活用した取組を推進・拡大していくために必要となる人材の課題について、事業所の割合を規模別にみると、事業所規模100人未満の事業所では「取組を主導できる人材が不足している」で41.3%と最も高く、次いで「IT技術系の人材が不足している」で32.8%、「おしなべて従業員のIT活用能力が不足している」で32.5%となっている。

事業所規模100人以上の事業所では、「IT技術系の人材が不足している」で46.6%と最も高く、次いで「おしなべて従業員のIT活用能力が不足している」で44.3%、「取組を主導できる人材が不足している」で42.0%となっている。

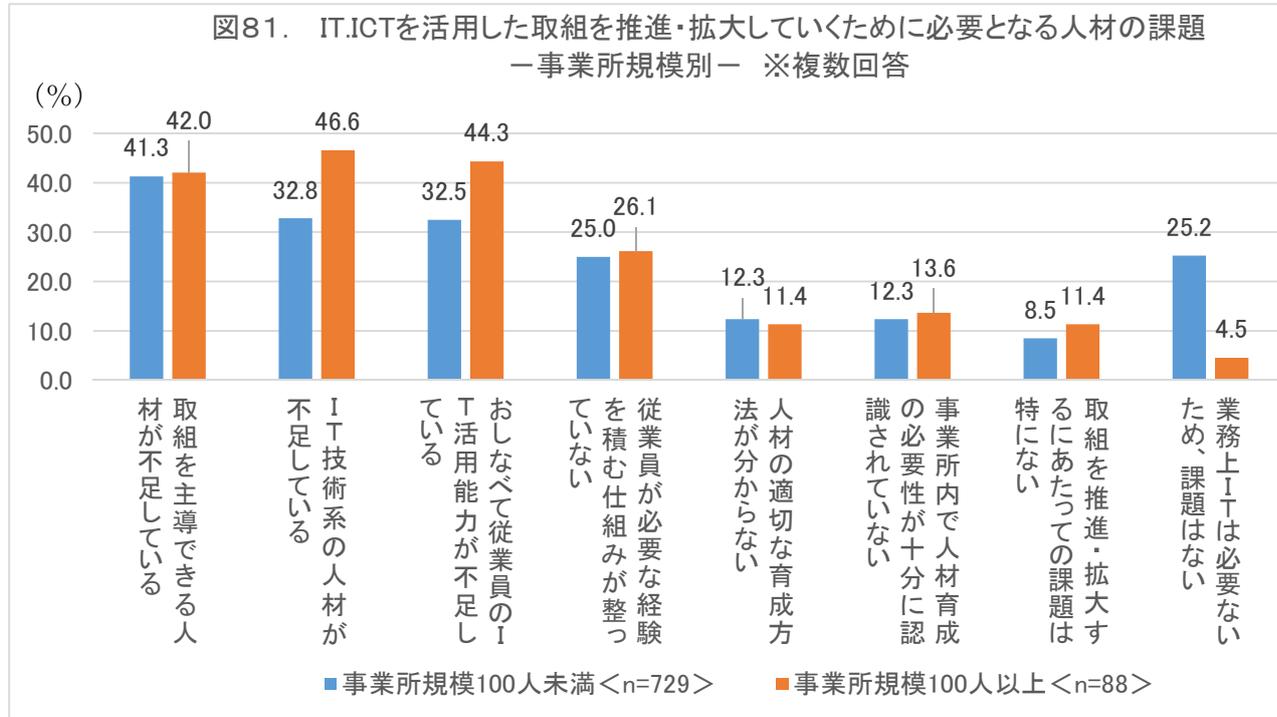


表23. IT、ICT を活用した取組を推進・拡大していくために必要となる人材の課題  
—業種別— ※複数回答

業種	取組を主導できる人材が不足している	IT技術系の人材が不足している	おしなべて従業員のIT活用能力が不足している	従業員が必要な経験を積む仕組みが整っていない	人材の適切な育成方法が分からない	事業所内で人材育成の必要性が十分に認識されていない	取組を推進・拡大するにあたっての課題は特にない	業務上ITは必要ないため、課題はない	その他
※全産業<n=827>	41.2%	34.5%	33.7%	25.0%	12.5%	12.6%	8.8%	22.7%	2.5%
★農林水産業<n=14>	28.6%	21.4%	28.6%	14.3%	0.0%	7.1%	7.1%	21.4%	0.0%
★建設業<n=114>	43.0%	32.5%	30.7%	28.1%	15.8%	14.9%	7.0%	21.9%	1.8%
★製造業<n=138>	48.6%	45.7%	39.1%	29.7%	16.7%	18.8%	4.3%	18.1%	1.4%
★情報サービス業<n=19>	47.4%	42.1%	0.0%	15.8%	10.5%	5.3%	21.1%	10.5%	0.0%
運輸業、郵便業<n=47>	40.4%	31.9%	34.0%	12.8%	6.4%	8.5%	14.9%	25.5%	6.4%
卸売業<n=48>	37.5%	29.2%	35.4%	25.0%	10.4%	6.3%	8.3%	20.8%	4.2%
★小売業<n=67>	32.8%	29.9%	35.8%	34.3%	20.9%	19.4%	13.4%	25.4%	6.0%
★宿泊業<n=17>	41.2%	52.9%	58.8%	47.1%	0.0%	5.9%	0.0%	11.8%	0.0%
★飲食店、飲食サービス業<n=23>	34.8%	30.4%	26.1%	26.1%	8.7%	13.0%	4.3%	30.4%	4.3%
教育、学習支援業<n=24>	37.5%	25.0%	29.2%	29.2%	0.0%	4.2%	8.3%	20.8%	4.2%
★児童福祉事業<n=34>	44.1%	29.4%	44.1%	20.6%	14.7%	14.7%	11.8%	20.6%	0.0%
★老人福祉・介護支援<n=46>	47.8%	45.7%	45.7%	32.6%	10.9%	8.7%	6.5%	13.0%	4.3%
医療業、保険衛生等業<n=56>	35.7%	25.0%	26.8%	10.7%	5.4%	8.9%	8.9%	33.9%	1.8%
その他のサービス業<n=110>	42.7%	29.1%	33.6%	21.8%	15.5%	9.1%	8.2%	28.2%	1.8%

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

## 10 他事業所（他社）との合同研修について

個別事業所（企業）単位ではなく、他事業所（他社）と合同で研修を行う場合に有効だと思う研修内容について尋ねた。

回答事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所では「入社後10年未満の若年層に対する研修」が38.7%と最も高く、次いで「新規採用職員に対する研修」で36.9%、「主任、係長級に対する研修」で30.6%となっている。

事業所規模100人以上の事業所では「管理職層に対する研修」が52.3%と最も多く、次いで「新規採用職員に対する研修」で51.1%、「主任、係長級に対する研修」で46.6%となっている。

業種別にみると、例えば建設業では「資格取得を目指す研修」が48.2%と最も高く、宿泊業では「国際化対応能力を高める研修」等で47.1%と最も高くなっている。

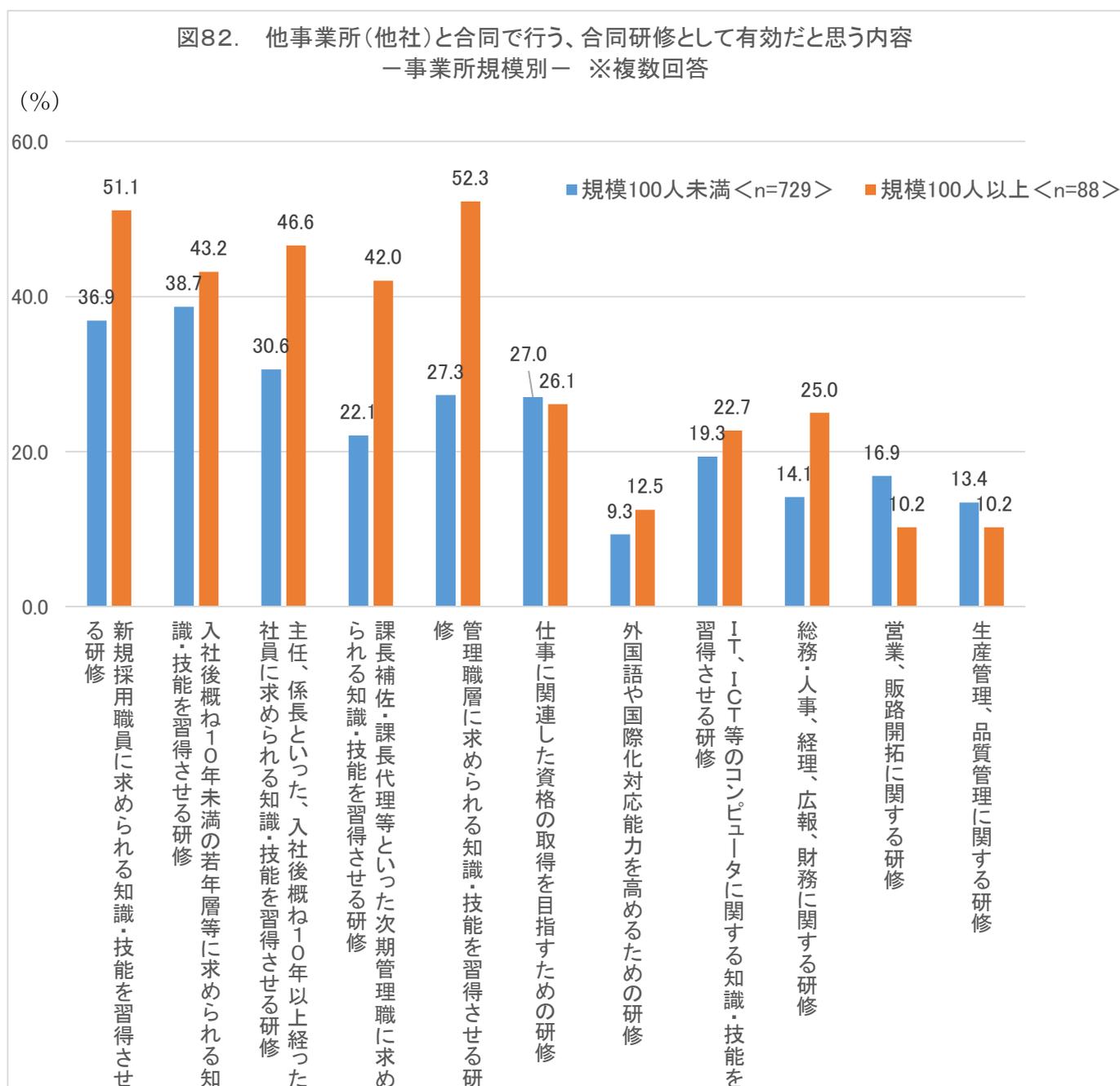


表24. 他事業所（他社）と合同で行う、合同研修として有効だと思う内容  
 —業種別— ※複数回答

業種	新規採用職員に求められる知識・技能を習得させる研修	入社後概ね10年未満の若年層等に求められる知識・技能を習得させる研修	主任、係長といった、入社後概ね10年以上経った社員に求められる知識・技能を習得させる研修	課長補佐・課長代理等といった次期管理職に求められる知識・技能を習得させる研修	管理職層に求められる知識・技能を習得させる研修	仕事に関連した資格の取得を目指すための研修	外国語や国際化対応能力を高めるための研修	IT、ICT等のコンピュータに関する知識・技能を習得させる研修	総務・人事、経理、広報、財務に関する研修	営業、販路開拓に関する研修	生産管理、品質管理に関する研修
※全産業<n=827>	38.5%	39.1%	32.4%	24.1%	30.2%	26.7%	9.7%	19.6%	15.4%	16.0%	13.2%
★農林水産業<n=14>	42.9%	28.6%	28.6%	35.7%	21.4%	7.1%	7.1%	14.3%	21.4%	7.1%	21.4%
★建設業<n=114>	42.1%	47.4%	30.7%	17.5%	30.7%	48.2%	3.5%	19.3%	15.8%	12.3%	13.2%
★製造業<n=138>	29.7%	39.1%	37.7%	26.1%	29.0%	23.9%	7.2%	21.0%	15.9%	17.4%	37.0%
★情報サービス業<n=19>	42.1%	52.6%	42.1%	42.1%	36.8%	26.3%	5.3%	26.3%	5.3%	15.8%	5.3%
運輸業、郵便業<n=47>	31.9%	31.9%	21.3%	21.3%	25.5%	31.9%	14.9%	6.4%	10.6%	10.6%	4.3%
卸売業<n=48>	33.3%	29.2%	22.9%	16.7%	25.0%	16.7%	4.2%	20.8%	12.5%	27.1%	6.3%
★小売業<n=67>	31.3%	31.3%	23.9%	19.4%	26.9%	23.9%	10.4%	19.4%	22.4%	32.8%	14.9%
★宿泊業<n=17>	29.4%	29.4%	17.6%	47.1%	17.6%	17.6%	47.1%	17.6%	23.5%	29.4%	5.9%
★飲食店、飲食サービス業<n=23>	56.5%	39.1%	17.4%	13.0%	30.4%	8.7%	21.7%	21.7%	8.7%	17.4%	8.7%
教育、学習支援業<n=24>	37.5%	37.5%	25.0%	29.2%	29.2%	12.5%	16.7%	29.2%	25.0%	16.7%	0.0%
★児童福祉事業<n=34>	82.4%	70.6%	73.5%	47.1%	55.9%	14.7%	8.8%	29.4%	23.5%	0.0%	0.0%
★老人福祉・介護支援<n=46>	50.0%	41.3%	54.3%	37.0%	54.3%	32.6%	6.5%	23.9%	13.0%	8.7%	4.3%
医療業、保険衛生等業<n=56>	33.9%	44.6%	26.8%	21.4%	17.9%	17.9%	14.3%	16.1%	7.1%	7.1%	7.1%
その他のサービス業<n=110>	35.5%	35.5%	28.2%	20.0%	30.9%	35.5%	9.1%	23.6%	14.5%	14.5%	6.4%

塗りつぶしは業種ごとの上位2位

## 1 1 公的職業訓練の活用について

### (1) 在職者（従業員）を対象にした訓練の活用

平成27年度以降に、県内の公的職業訓練が実施している、在職者（従業員）を対象にした訓練を活用したことがあるか尋ねた。

活用状況を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所及び従業員規模100人以上の事業所とも「活用したことがない」で8割以上となった。

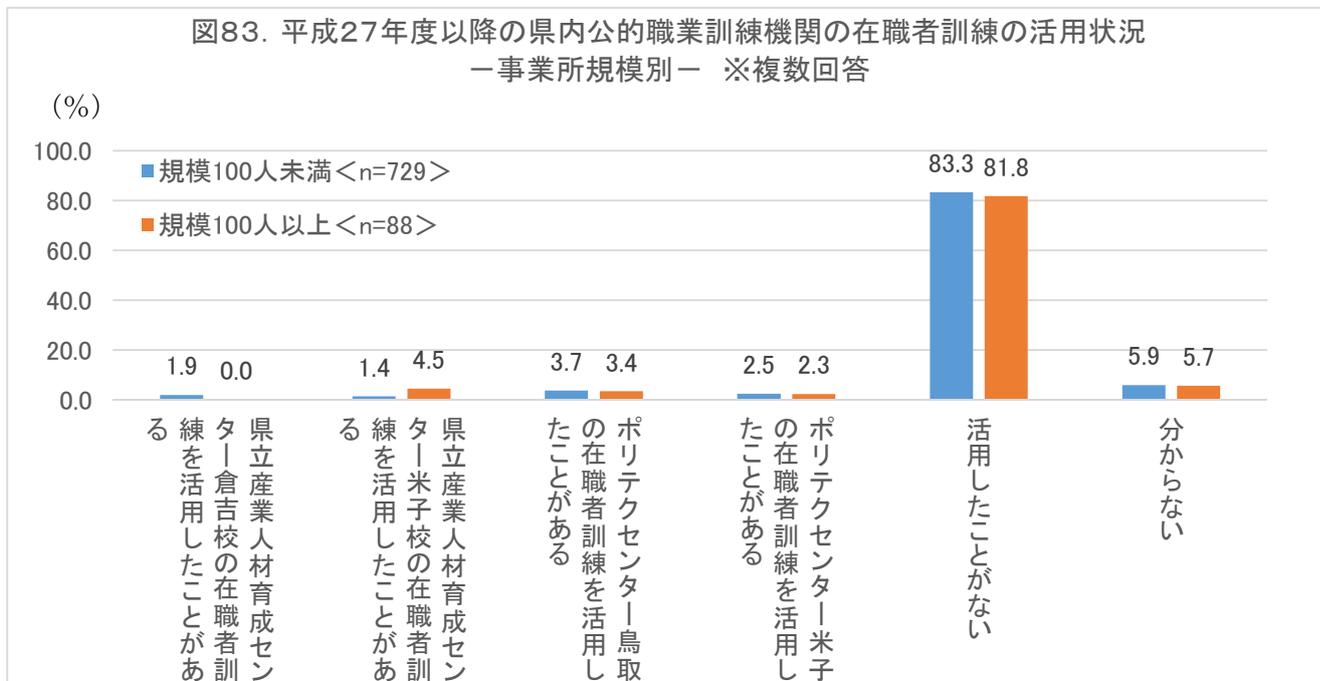


表25. 平成27年度以降の県内公的職業訓練機関の在職者訓練の活用状況  
—業種別— ※複数回答

	県立産業人材育成センター倉吉校の在職者訓練を活用したことがある	県立産業人材育成センター米子校の在職者訓練を活用したことがある	ポリテクセンター鳥取の在職者訓練を活用したことがある	ポリテクセンター米子の在職者訓練を活用したことがある	活用したことがない	分からない
※全産業<n=827>	1.7%	1.7%	3.6%	2.4%	82.8%	5.9%
★農林水産業<n=14>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	85.7%	7.1%
★建設業<n=114>	7.9%	3.5%	5.3%	4.4%	78.9%	0.9%
★製造業<n=138>	1.4%	1.4%	5.1%	6.5%	76.8%	7.2%
★情報サービス業<n=19>	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	78.9%	5.3%
運輸業、郵便業<n=47>	0.0%	2.1%	4.3%	2.1%	83.0%	4.3%
卸売業<n=48>	0.0%	0.0%	2.1%	2.1%	85.4%	8.3%
★小売業<n=67>	0.0%	1.5%	4.5%	1.5%	85.1%	7.5%
★宿泊業<n=17>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	94.1%	5.9%
★飲食店、飲食サービス業<n=23>	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%	82.6%	13.0%
教育、学習支援業<n=24>	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	91.7%	0.0%
★児童福祉事業<n=34>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
★老人福祉・介護支援<n=46>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.4%	13.0%
医療業、保険衛生等業<n=56>	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	92.9%	1.8%
その他のサービス業<n=110>	0.9%	1.8%	6.4%	0.9%	79.1%	10.0%

塗りつぶしは業種ごとの上位1位

(2) 在職者（従業員）を対象にした訓練を活用しなかった理由

平成27年度以降に公的職業訓練の在職者訓練を活用しなかった事業所に対して、その活用しなかった理由を尋ねた。

活用しなかった理由ごとに事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所及び従業員規模100人以上の事業所とも「どんな訓練をしているのか分からないため」で4割以上だった。

業種別では、すべての業種で「どんな訓練をしているのか分からないため」で3割以上だった。

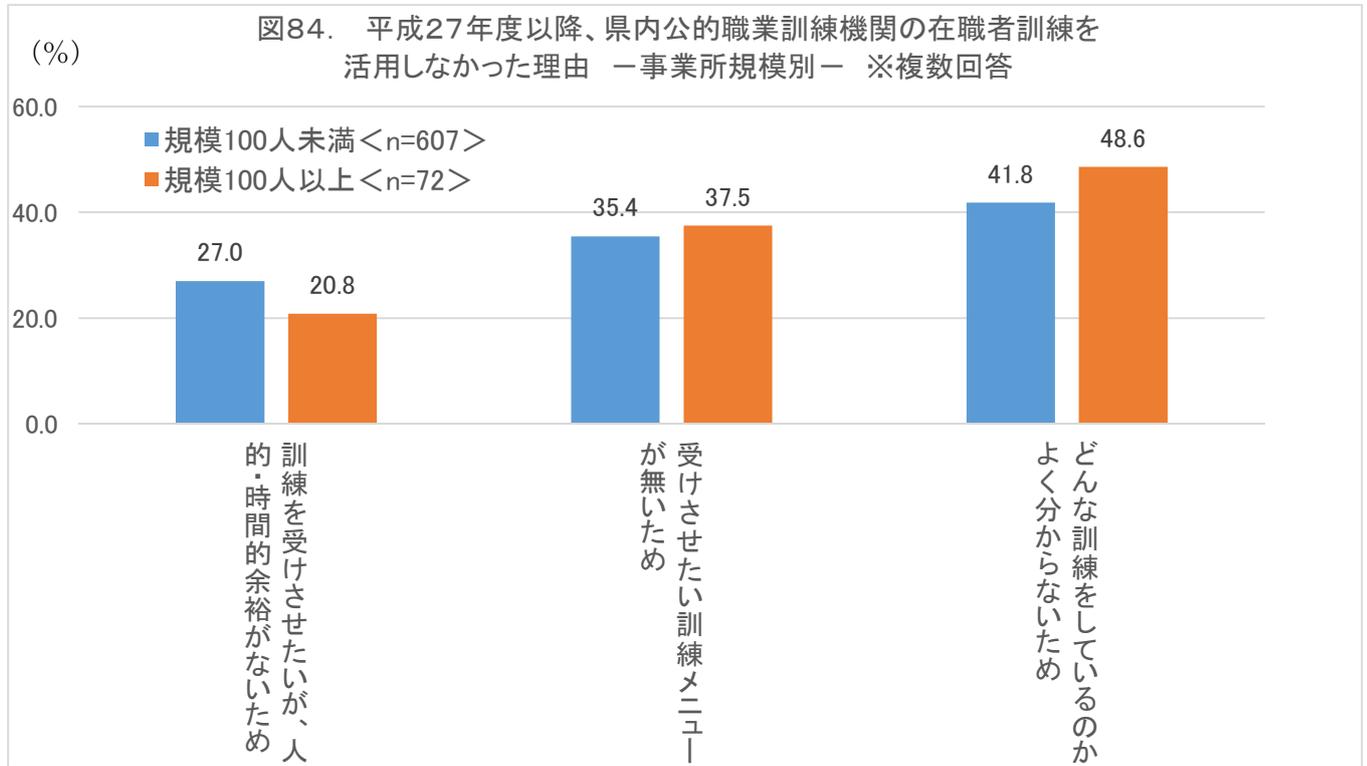


表26. 平成27年度以降、県内公的職業訓練機関の在職者訓練を活用しなかった理由 - 業種別 - ※複数回答

	訓練を受けさせたいが、人的・時間的余裕がないため	受けさせたい訓練メニューが無い	どんな訓練をしているのかよく分からないため
※全産業 <n=685>	26.1%	35.6%	42.6%
★農林水産業 <n=12>	25.0%	41.7%	33.3%
★建設業 <n=90>	23.3%	43.3%	33.3%
★製造業 <n=106>	37.7%	32.1%	35.8%
★情報サービス業 <n=15>	13.3%	46.7%	33.3%
運輸業、郵便業 <n=39>	28.2%	38.5%	30.8%
卸売業 <n=41>	26.8%	31.7%	39.0%
★小売業 <n=57>	35.1%	31.6%	50.9%
★宿泊業 <n=16>	56.3%	31.3%	37.5%
★飲食店、飲食サービス業 <n=19>	42.1%	26.3%	52.6%
教育、学習支援業 <n=22>	22.7%	31.8%	31.8%
★児童福祉事業 <n=34>	20.6%	38.2%	55.9%
★老人福祉・介護支援 <n=37>	27.0%	27.0%	56.8%
医療業、保険衛生等業 <n=52>	15.4%	26.9%	59.6%
その他のサービス業 <n=87>	11.5%	44.8%	43.7%

塗りつぶしは業種ごとの上位1位

### (3) 公的職業訓練機関の機能開放に係る利用希望

事業所にて教育訓練を行う際に設備等が不十分なため自前では実施できない時に、公的職業訓練機関の機能が利用できるとした場合、その利用希望について尋ねた。

回答事業所の割合を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所及び事業所規模100人以上の事業所とも「利用の希望はない」で最も多く、次いで「公的職業訓練施設が何をしているのかよくわからない」となっている。

業種別にみても、「利用の希望はない」が宿泊業を除くすべての業種で最も高かった。

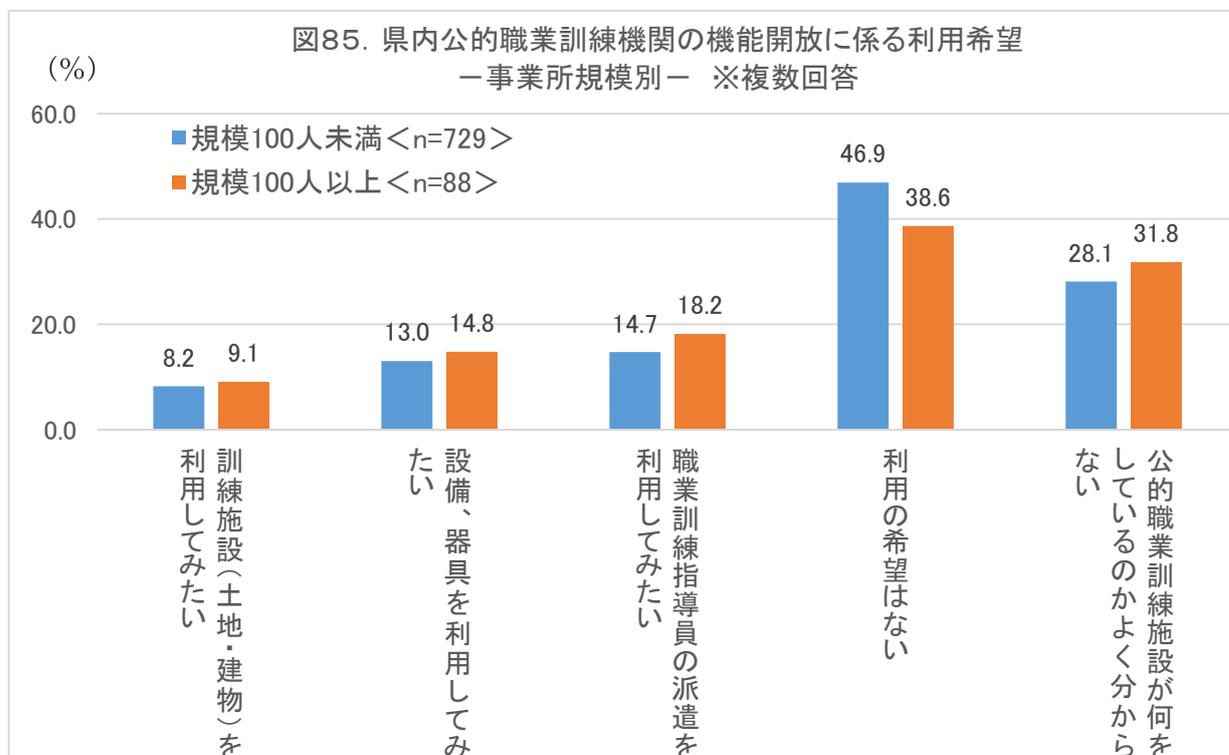


表27. 県内公的職業訓練機関の機能開放に係る利用希望 —業種別— ※複数回答

	訓練施設(土地・建物)を利用してみたい	設備、器具を利用してみたい	職業訓練指導員の派遣を利用してみたい	利用の希望はない	公的職業訓練施設が何をしているのかよくわからない
※全産業<n=827>	8.2%	13.1%	15.0%	45.8%	28.5%
★農林水産業<n=14>	0.0%	7.1%	35.7%	42.9%	21.4%
★建設業<n=114>	8.8%	11.4%	18.4%	48.2%	20.2%
★製造業<n=138>	6.5%	25.4%	15.2%	43.5%	29.0%
★情報サービス業<n=19>	15.8%	5.3%	15.8%	36.8%	26.3%
運輸業、郵便業<n=47>	12.8%	10.6%	6.4%	57.4%	14.9%
卸売業<n=48>	8.3%	8.3%	8.3%	62.5%	18.8%
★小売業<n=67>	7.5%	9.0%	14.9%	43.3%	37.3%
★宿泊業<n=17>	5.9%	5.9%	17.6%	35.3%	41.2%
★飲食店、飲食サービス業<n=23>	26.1%	34.8%	30.4%	34.8%	30.4%
教育、学習支援業<n=24>	12.5%	8.3%	4.2%	58.3%	12.5%
★児童福祉事業<n=34>	0.0%	2.9%	8.8%	50.0%	47.1%
★老人福祉・介護支援<n=46>	13.0%	21.7%	23.9%	30.4%	30.4%
医療業、保険衛生等業<n=56>	1.8%	3.6%	12.5%	53.6%	35.7%
その他のサービス業<n=110>	7.3%	10.0%	13.6%	38.2%	38.2%

塗りつぶしは業種ごとの上位1位

## 12 教育訓練や能力開発に係る行政への要望

教育訓練や能力開発に係る行政からの支援についての要望を尋ねた。

要望の内容を規模別にみると、従業員規模100人未満の事業所及び従業員規模100人以上の事業所とも「在職者訓練の充実」が最も多く（規模100人未満で36.6%、規模100人以上で36.4%）になっており、次いで「訓練を実施する事業主への助成金の拡充」（規模100人未満で31.1%、規模100人以上で31.8%）、「若年層を対象にした講習会」（規模100人未満で25.9%、規模100人以上で30.7%）となっている。

業種別でも、「在職者訓練の充実」を要望する事業所割合の高い業種が多くなっている。

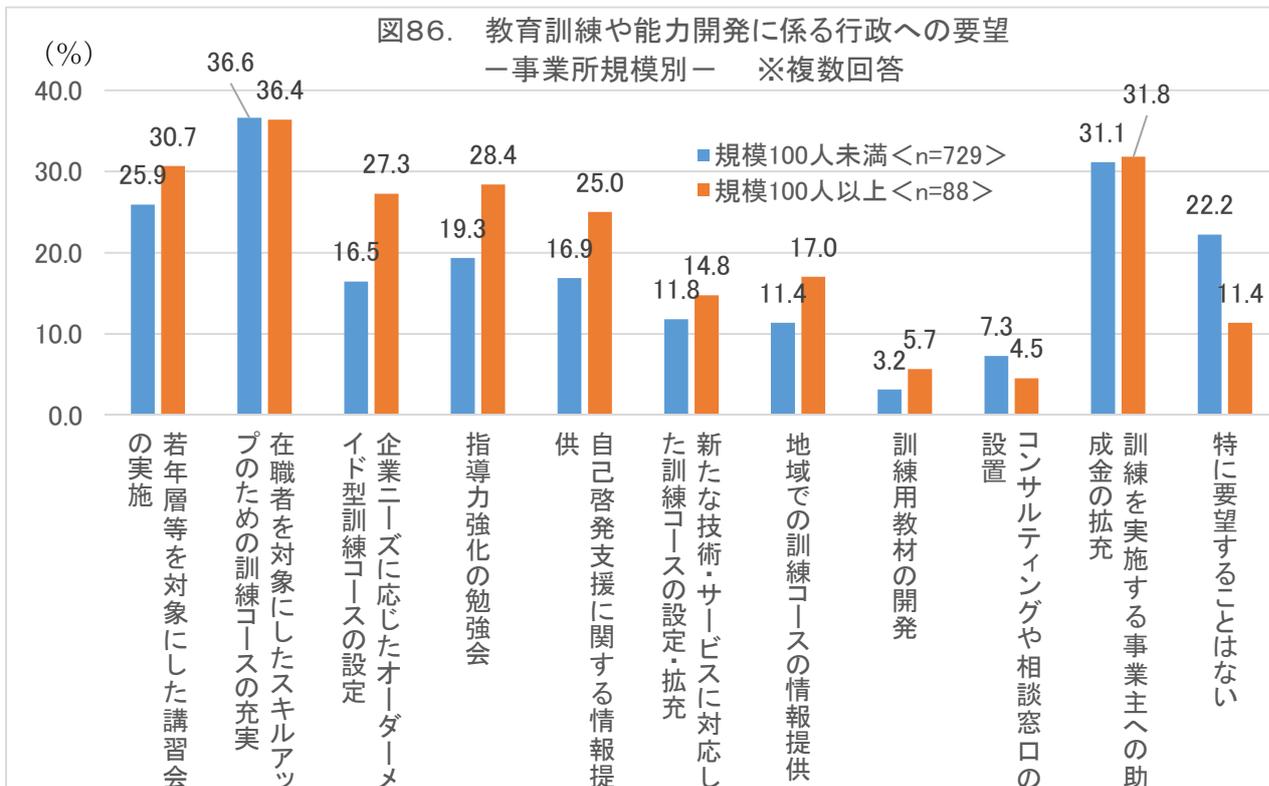


表28. 教育訓練や能力開発に係る行政への要望 —業種別— ※複数回答

業種	若年層を対象にした講習会の実施	在職者を対象にしたスキルアップのための訓練コースの充実	企業ニーズに応じたオーダーメイド型訓練コースの設定	指導力強化の勉強会	自己啓発支援に関する情報提供	新たな技術・サービスに対応した訓練コースの設定・拡充	地域での訓練コースの情報提供	訓練用教材の開発	コンサルティングや相談窓口の設置	訓練を実施する事業主への助成金の拡充	特に要望することはない
※全産業 <n=827>	26.5%	36.6%	17.5%	20.2%	17.8%	12.0%	11.9%	3.4%	6.9%	31.1%	20.9%
★農林水産業 <n=14>	42.9%	21.4%	14.3%	28.6%	7.1%	0.0%	7.1%	21.4%	7.1%	21.4%	28.6%
★建設業 <n=114>	40.4%	43.9%	21.9%	15.8%	14.0%	11.4%	11.4%	0.9%	3.5%	48.2%	15.8%
★製造業 <n=138>	24.6%	38.4%	25.4%	16.7%	22.5%	11.6%	13.8%	4.3%	5.1%	34.8%	22.5%
★情報サービス業 <n=19>	26.3%	36.8%	31.6%	26.3%	21.1%	21.1%	21.1%	0.0%	5.3%	42.1%	15.8%
運輸業、郵便業 <n=47>	14.9%	23.4%	10.6%	21.3%	23.4%	2.1%	6.4%	4.3%	4.3%	34.0%	29.8%
卸売業 <n=48>	20.8%	31.3%	6.3%	18.8%	10.4%	2.1%	12.5%	2.1%	8.3%	20.8%	27.1%
★小売業 <n=67>	14.9%	28.4%	19.4%	16.4%	22.4%	10.4%	9.0%	3.0%	7.5%	31.3%	23.9%
★宿泊業 <n=17>	35.3%	35.3%	29.4%	17.6%	5.9%	11.8%	11.8%	0.0%	0.0%	29.4%	11.8%
★飲食店、飲食サービス業 <n=23>	30.4%	30.4%	17.4%	17.4%	21.7%	13.0%	13.0%	17.4%	8.7%	43.5%	21.7%
教育、学習支援業 <n=24>	25.0%	29.2%	8.3%	33.3%	29.2%	4.2%	8.3%	4.2%	8.3%	29.2%	8.3%
★児童福祉事業 <n=34>	41.2%	58.8%	11.8%	41.2%	26.5%	5.9%	8.8%	0.0%	2.9%	14.7%	8.8%
★老人福祉・介護支援 <n=46>	26.1%	52.2%	26.1%	41.3%	17.4%	21.7%	10.9%	4.3%	6.5%	21.7%	6.5%
医療業、保険衛生等業 <n=56>	28.6%	28.6%	7.1%	21.4%	12.5%	8.9%	17.9%	0.0%	12.5%	25.0%	23.2%
その他のサービス業 <n=110>	21.8%	40.0%	15.5%	20.0%	12.7%	24.5%	15.5%	2.7%	10.0%	25.5%	22.7%

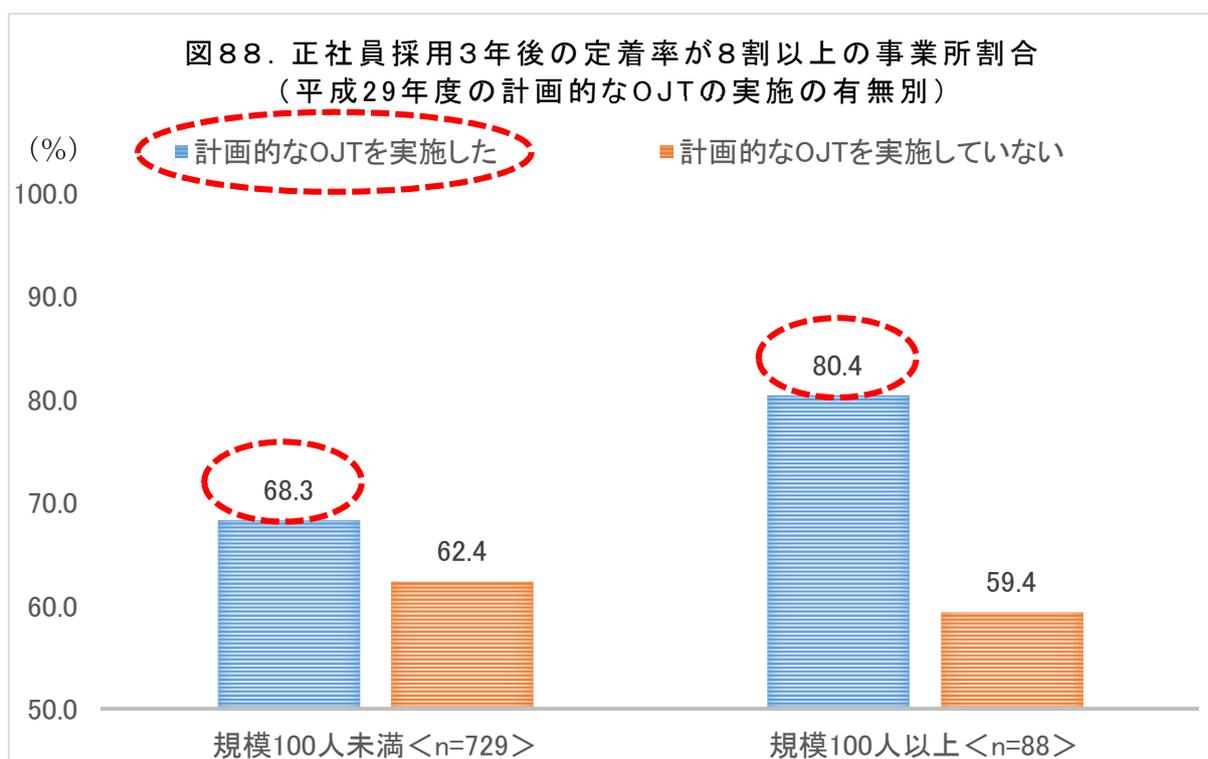
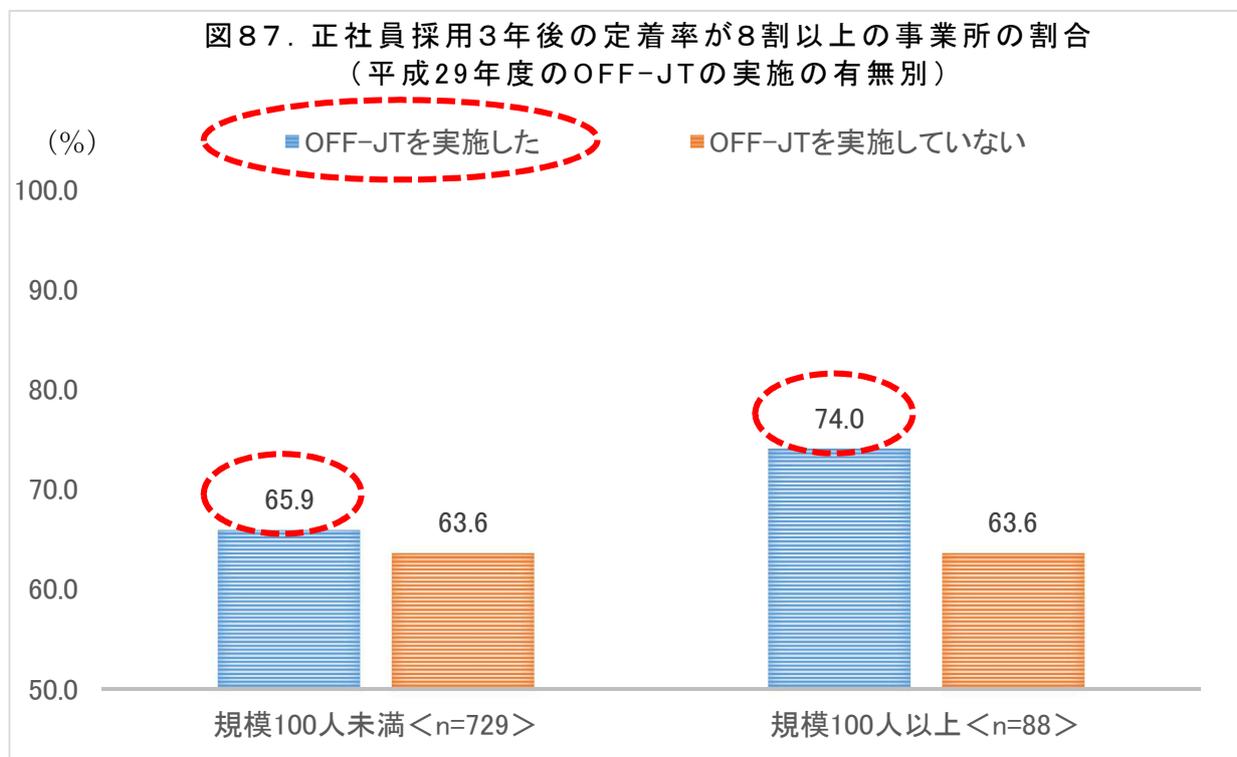
塗りつぶしは業種ごとの上位2位

### 1 3 定着率との相関分析

#### (1) 「定着率」と「人材育成・能力開発のための教育訓練（研修）」との相関関係

正社員採用3年後の定着率と教育訓練（研修）実施の相関をみてみた。

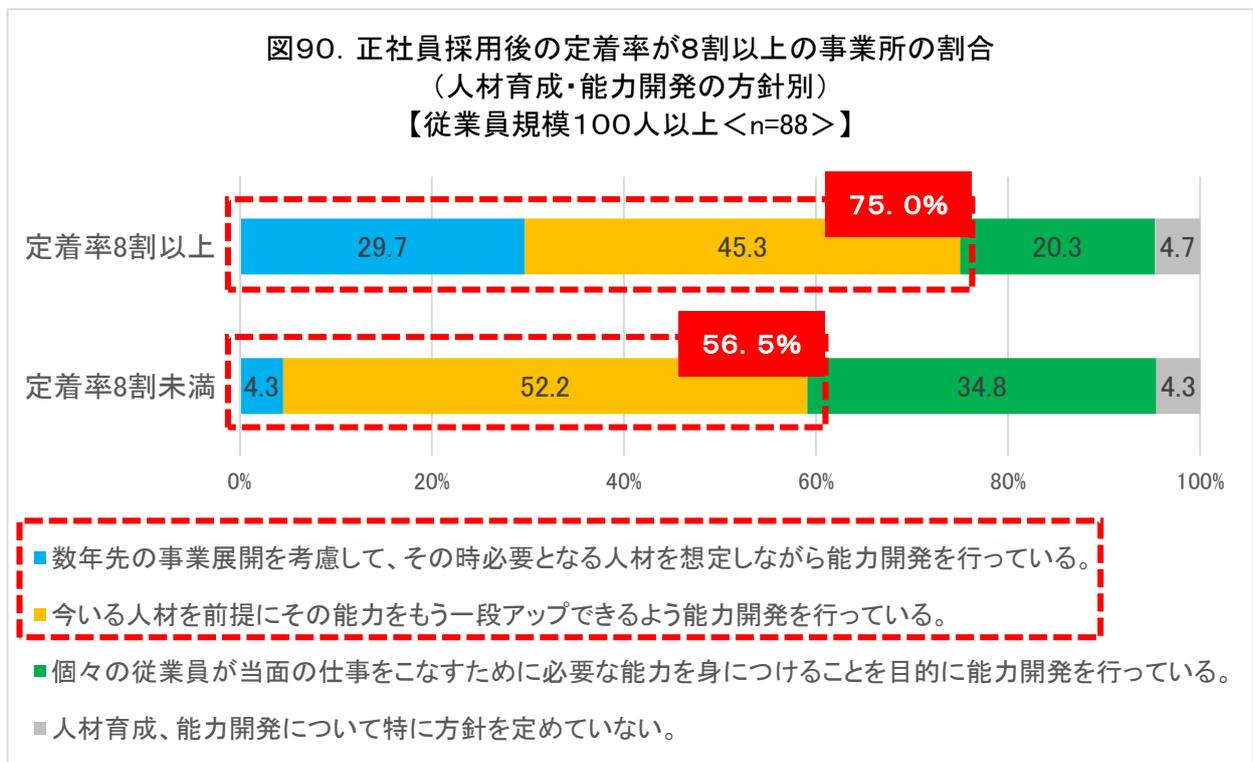
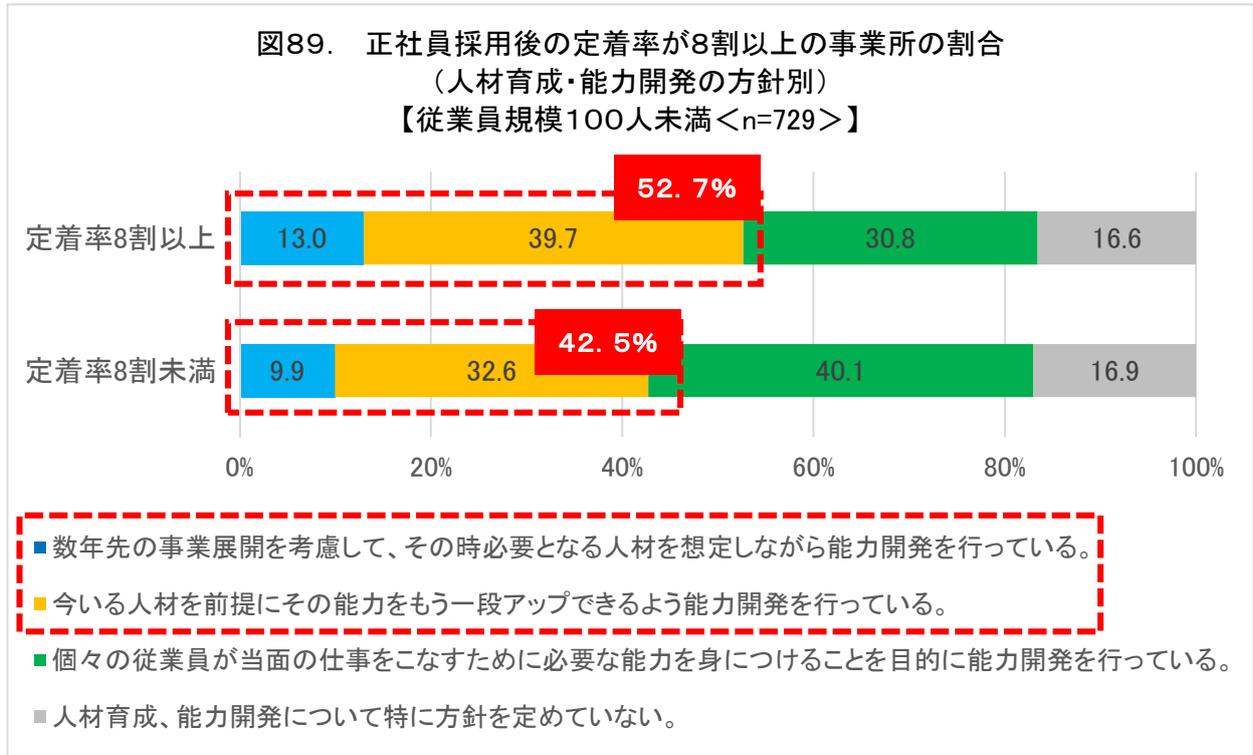
OFF-JT を実施している事業所は、実施していない事業所と比べ、定着率が高い傾向がみられた。同じく、計画的な OJT を実施している事業所は、実施していない事業所と比べ、定着率が高い傾向がみられた。



(2) 「定着率」と「人材育成・能力開発の方針」との相関関係

正社員採用3年後の定着率と人材育成・能力開発の方針別の相関をみてみた。

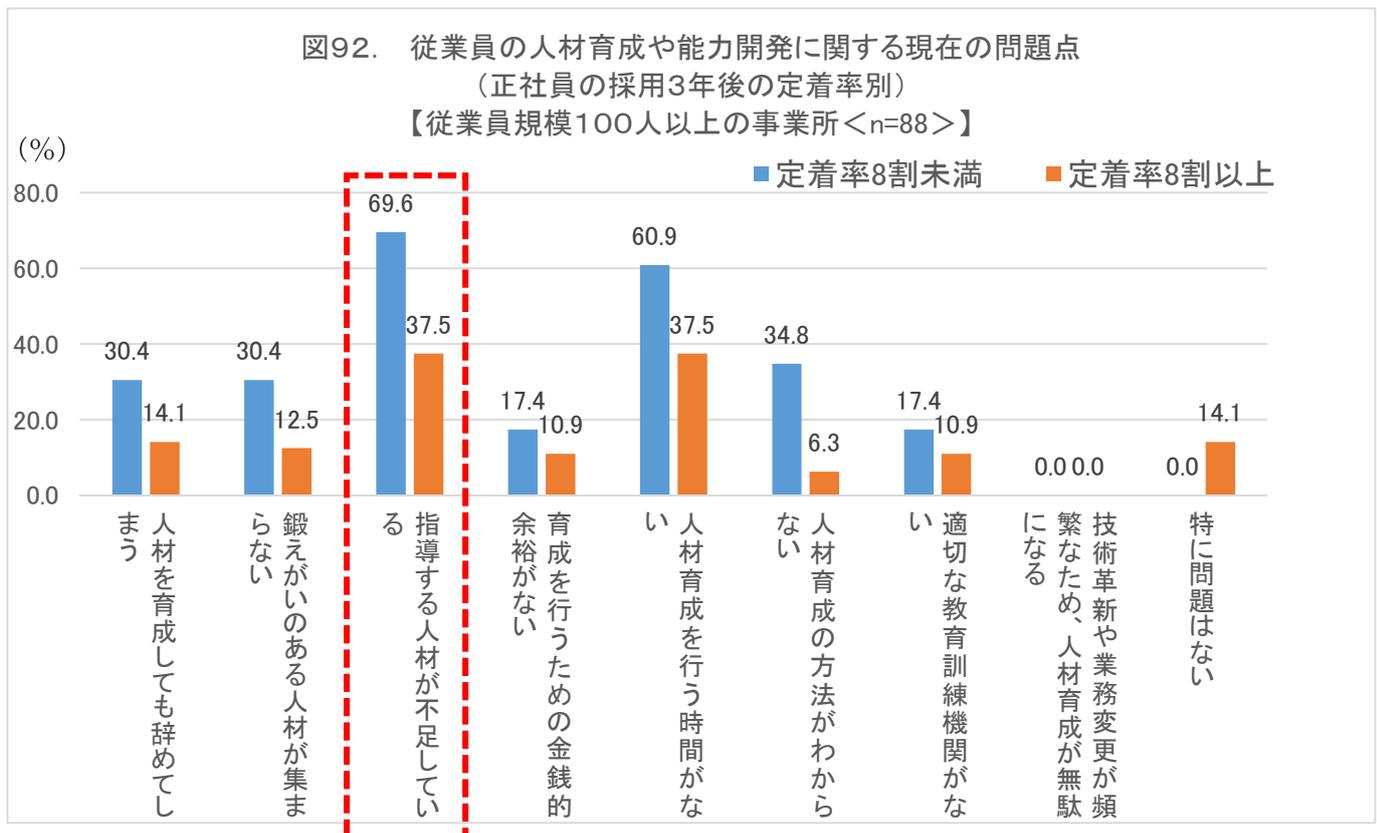
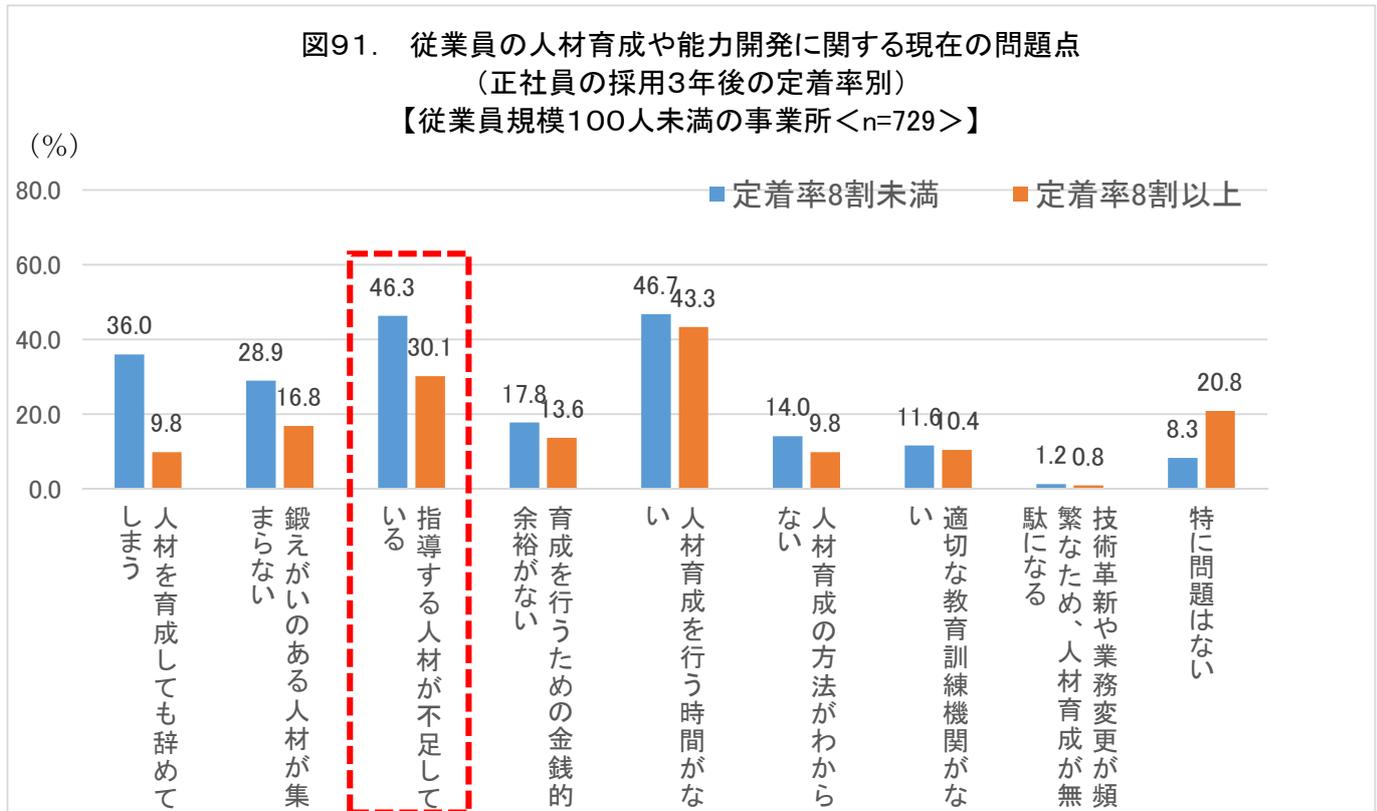
中長期的な視野(「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」及び「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」)による人材育成・能力開発の方針を定めている事業所は、定着率が高い傾向がみられた。



(3) 「定着率」と「従業員の人材育成や能力開発に関する問題点」との相関関係

正社員採用3年後の定着率と人材育成・能力開発に関する問題点の相関をみてみた。

定着率8割未満の事業所は定着率8割以上の事業所と比べて、指導者の不足等を問題視している割合が多い傾向がみられた。



## (参考) 国調査結果との比較

今回実施したアンケート調査結果の一部を用いて、平成29年度職業能力開発基本調査（厚生労働省）（以下「国調査」という。）との全国比較を行った。

### ◆OFF-JTを実施した事業所の割合（単位：％）

区分	正社員				非正規社員
	新入社員 (入社後3年 程度まで)	中堅社員	管理職層		
鳥取県 (アンケート調査結果)	71.8	61.0	62.3	52.5	29.2
全国 (国調査)	75.4	62.9	62.7	52.5	38.6
比較	▲ 3.6	▲ 1.9	▲ 0.4	▲ 0.0	▲ 9.4

### ◆計画的なOJTを実施した事業所の割合（単位：％）

区分	正社員				非正規社員
	新入社員 (入社後3年 程度まで)	中堅社員	管理職層		
鳥取県 (アンケート調査結果)	55.1	46.9	33.1	15.4	14.8
全国 (国調査)	63.3	55.1	41.3	24.4	30.1
比較	▲ 8.2	▲ 8.2	▲ 8.2	▲ 9.0	▲ 15.3

### ◆人材育成に関する問題点（単位：％）

区分	問題がある	問題があるを100とした割合								
		人材を育成しても辞めてしまう	鍛えがいのある人材が集まらない	指導する人材が不足している	育成を行うための金銭的余裕がない	人材育成を行う時間が少ない	人材育成の方法が分からない	適切な教育訓練機関がない	技術革新や業務変更が煩雑なため、人材育成が無駄になる	
鳥取県 (アンケート調査結果)	85.2	25.8	25.0	52.3	15.0	53.5	15.4	14.6	0.8	
全国 (国調査)	75.4	47.8	26.2	54.2	14.3	49.5	8.7	8.3	1.9	
比較	9.8	▲ 22.0	▲ 1.2	▲ 1.9	0.7	4.0	6.7	6.3	▲ 1.1	

## ※比較上の注意

○今回実施したアンケート調査の言葉の定義のうち、以下のものは国調査から引用しており同様である。

・OFF-JT ・計画的なOJT ・新入社員（入社後3年程度まで） ・中堅社員 ・管理職層

○国調査の調査対象事業所は常用労働者30人以上としていることから、アンケート調査結果も30人以上で再集計した。

○調査対象期間に相違があり、OFF-JTと計画的なOJTについて、アンケート調査は平成29年度の実施状況を調査したのに対し、国調査は平成28年度の実施状況である。

○その他、調査範囲（国調査は全都道府県）や調査方法の違いがある。