

令和7年度

岡山県産業人材育成ニーズ調査結果報告書

岡山県

令和7年12月

目次

I	調査概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の概要	1
3	報告書を見る際の注意点	1
II	調査結果	2
1	回答事業所の概要	2
(1)	従業員規模	2
(2)	業種	3
(3)	所在市町村等	4
2	事業の推移・見通しなどについて	5
(1)	主な事業内容に関する過去5年間の推移	5
(2)	主な事業内容に関する今後3年間の見通し	5
(3)	経営戦略上重要視すること	7
3	採用方針などについて	8
(1)	今後の採用予定	8
(2)	採用に当たって特に重視すること	10
(3)	求める人材に必要な能力	11
(4)	重要である知識・能力の変化	12
4	人材育成の考え方などについて	13
(1)	従業員の能力開発に対する責任	13
(2)	人材育成の目標	14
(3)	人材育成の仕組み	15
5	教育訓練などについて	16
(1)	昨年1年間のOFF-JTの実施状況等	16
ア	昨年1年間のOFF-JTの実施状況	16
イ	OFF-JTの実施基準	17
ウ	OFF-JTの訓練内容	18
エ	利用したことのあるOFF-JT機関	19
オ	OFF-JTを実施していない理由	20

(2) 今後受講したいOFF-JT訓練内容	2 1
(3) 能力開発や人材育成を行う際の問題点	2 2
(4) 従業員のキャリア形成・自己啓発のための支援	2 3
(5) 技能や技術の伝承の取組	2 4
(6) 職業能力開発推進者の選任状況	2 6
(7) 職業能力開発計画の作成状況	2 7
(8) 公共職業訓練機関の認知状況	2 8
(9) 県立高等技術専門校が実施する 在職労働者対象の職業訓練(在職者訓練)の活用状況	2 9
<参考>調査票	3 1

I 調査の概要

1 調査の目的

県内企業における職業能力開発等の人材育成に関するニーズを把握し、第12次岡山県職業能力開発計画や企業の競争力強化に向けた人材育成研修の企画立案等、各種施策の基礎資料として活用することを目的とする。

2 調査の概要

- (1) 調査地域：岡山県全域
- (2) 調査対象：総務省統計局の事業所母集団データベース（令和5年次フレーム）の事業所を母集団とし、次に該当する県内の民間事業所のうちから無作為に抽出した3,000事業所
 - 〔1〕従業員数が5人以上の事業所
 - 〔2〕日本標準産業分類中分類における製造業、建設業、サービス業（小分類：自動車整備業及び機械等修理業のみ）に属する事業所
- (3) 調査方法：配布は郵送、回収は郵送またはWEBによる
- (4) 調査期間：令和7年8月15日～9月12日
- (5) 調査基準日：令和7年8月1日
- (6) 有効回収数：1,209件（有効回収率：40.3%）

3 報告書を見る際の注意点

比率は百分率で表示した。小数点以下第2位を四捨五入して算出しているため、個々の比率の合計が100.0%とならない場合がある。

Ⅱ 調査結果

1 回答事業の概要

(1) 従業員規模

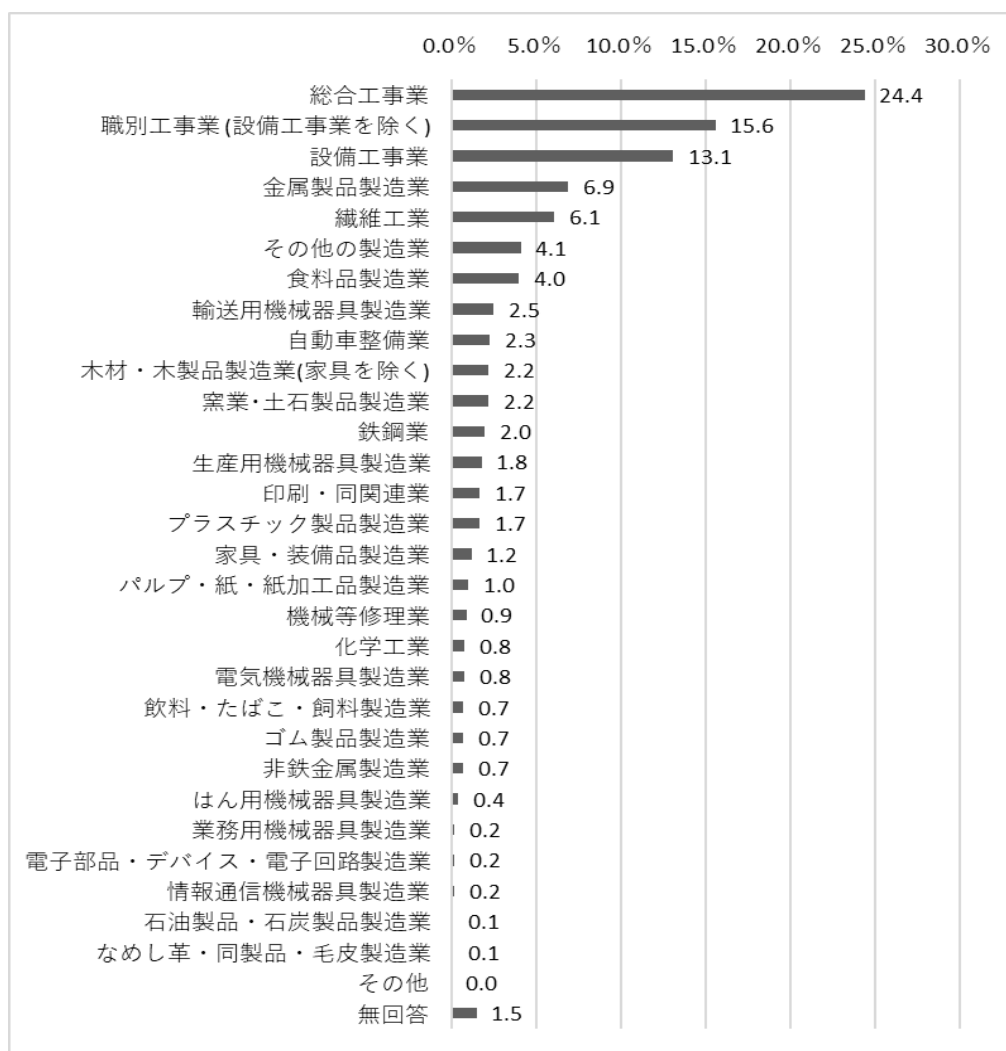
回答事業所の従業員規模は、「9人以下」が52.4%と最も多く、職員数の平均は正規職員が17.6人、非正規職員が3.7人、合計では21.4人となっている。

従業員規模	事業所数・割合		平均職員数		
	事業所数	割合	正規職員数	非正規職員数	合計
～ 9人	634	52.4%	4.7	0.8	5.6
10人～ 19人	322	26.6%	12.2	1.7	13.9
20人～ 29人	116	9.6%	20.2	3.5	23.7
30人～ 49人	59	4.9%	31.4	5.2	36.6
50人～ 99人	29	2.4%	53.4	14.0	67.5
100人～ 199人	22	1.8%	123.2	18.5	141.7
200人～	12	1.0%	472.9	154.6	627.5
無回答	15	1.2%	—	—	—
計	1,209	100.0%	17.6	3.7	21.4

(2) 業種

回答事業所の業種は、「総合工事業」が24.4%と最も多く、次いで「職別工事業（設備工事業を除く）」15.6%、「設備工事業」13.1%となっている。

業種名	事業所数	割合	業種名	事業所数	割合
総合工事業	295	24.4%	パルプ・紙・紙加工品製造業	12	1.0%
職別工事業（設備工事業を除く）	188	15.6%	機械等修理業	11	0.9%
設備工事業	158	13.1%	化学工業	10	0.8%
金属製品製造業	84	6.9%	電気機械器具製造業	10	0.8%
繊維工業	74	6.1%	飲料・たばこ・飼料製造業	9	0.7%
その他の製造業	50	4.1%	非鉄金属製造業	9	0.7%
食料品製造業	48	4.0%	ゴム製品製造業	8	0.7%
輸送用機械器具製造業	30	2.5%	はん用機械器具製造業	5	0.4%
自動車整備業	28	2.3%	電子部品・デバイス・電子回路製造業	3	0.2%
窯業・土石製品製造業	27	2.2%	業務用機械器具製造業	2	0.2%
木材・木製品製造業(家具を除く)	26	2.2%	情報通信機械器具製造業	2	0.2%
鉄鋼業	24	2.0%	石油製品・石炭製品製造業	1	0.1%
生産用機械器具製造業	22	1.8%	なめし革・同製品・毛皮製造業	1	0.1%
印刷・同関連業	20	1.7%	その他	0	0.0%
プラスチック製品製造業	20	1.7%	無回答	18	1.5%
家具・装備品製造業	14	1.2%	合計	1,209	100.0%



(3) 所在市町村等

回答事業所の所在地は、市町村別では「岡山市」及び「倉敷市」が全体の半数以上を占めており、県民局別では、備前県民局及び備中県民局がそれぞれ全体の4割以上を占めている。

<市町村別>

市町村名	事業所数	割合
岡山市	388	32.6%
倉敷市	292	24.5%
津山市	70	5.9%
玉野市	38	3.2%
笠岡市	38	3.2%
井原市	36	3.0%
総社市	31	2.6%
高梁市	20	1.7%
新見市	29	2.4%
備前市	34	2.9%
瀬戸内市	15	1.3%
赤磐市	26	2.2%
真庭市	39	3.3%
美作市	26	2.2%
浅口市	16	1.3%
和气町	8	0.7%
早島町	3	0.3%
里庄町	6	0.5%
矢掛町	21	1.8%
新庄村	1	0.1%
鏡野町	11	0.9%
勝央町	7	0.6%
奈義町	4	0.3%
西粟倉村	3	0.3%
久米南町	2	0.2%
美咲町	17	1.4%
吉備中央町	11	0.9%
計	1,192	100.0%

<県民局別>

県民局名	事業所数	割合
備前	520	43.6%
備中	492	41.3%
美作	180	15.1%
計	1,192	100.0%

2 事業の推移・見直しなどについて

(1) 主な事業内容に関する過去5年間の推移

主な事業内容に関する過去5年間の推移は、「事業・内容とも特段の変化なし」が44.3%と最も多く、次いで「本業の範囲で減少傾向」26.9%、「本業の範囲で増加傾向」22.0%となっており、本業の範囲で減少傾向にある事業所が増加傾向にある事業所を4.9ポイント上回っている。

昨年1年間の教育訓練（OFF-JT）の実施の有無別にみると、「実施した」とする事業所では、「実施しなかった」とする事業所よりも「本業の範囲で増加傾向」の回答割合が高くなっている。

図表1 主な事業内容に関する過去5年間の推移

	本業の範囲で増加傾向	異業種にも参入し、増加傾向	事業・内容とも特段の変化なし	本業の範囲で減少傾向	本業を転換（移行等）しつつ減少傾向	わからない	無回答
全体（n=1,209）	22.0%	3.5%	44.3%	26.9%	1.3%	1.8%	0.2%

【昨年1年間の教育訓練（OFF-JT）の実施状況】

実施した（n=318）	29.6%	3.8%	40.9%	24.5%	0.3%	0.9%	-
実施していない（n=772）	19.4%	3.4%	45.9%	27.7%	1.6%	1.8%	0.3%

(2) 主な事業内容に関する今後3年間の見直し

主な事業内容に関する今後3年間の見直しは、「事業・内容とも特段の変化なし」が41.4%と最も多く、次いで「本業の範囲で減少傾向」23.7%、「本業の範囲で増加傾向」16.1%となっている。

昨年1年間の教育訓練（OFF-JT）の実施の有無別にみると、「実施した」とする事業所では、「実施しなかった」とする事業所よりも「本業の範囲で増加傾向」の回答割合が高くなっている。

図表2 主な事業内容に関する今後3年間の見直し

	本業の範囲で増加傾向	異業種にも参入し、増加傾向	事業・内容とも特段の変化なし	本業の範囲で減少傾向	本業を転換（移行等）しつつ減少傾向	わからない	無回答
全体（n=1,209）	16.1%	5.2%	41.4%	23.7%	1.2%	12.0%	0.3%

【昨年1年間の教育訓練（OFF-JT）の実施状況】

実施した（n=318）	25.5%	6.9%	39.6%	18.9%	0.6%	7.9%	0.6%
実施していない（n=772）	13.2%	4.9%	42.6%	25.5%	1.3%	12.2%	0.3%

主な事業内容に関する今後3年間の見通しを過去5年間の推移の回答項目別に見ると、今後3年間、過去5年間ともに「事業・内容とも特段の変化なし」とする事業所の割合が31.2%と最も多く、次いで、今後3年間、過去5年間とも「本業の範囲で減少傾向」が15.8%、今後3年間、過去5年間とも「本業の範囲で増加傾向」が11.0%となっている。

今後3年間の見通し 過去5年間の推移	本業の範囲で増加傾向	異業種にも参入し、増加傾向	事業・内容とも特段の変化なし	本業の範囲で減少傾向	本業を転換（異業種へ移行等）しつつ減少傾向	わからない	無回答	計
本業の範囲で増加傾向	11.0%	0.9%	5.5%	2.2%	0.1%	2.4%	-	22.0%
異業種にも参入し、増加傾向	0.2%	2.6%	0.5%	0.1%	0.1%	0.1%	-	3.5%
事業・内容とも特段の変化なし	3.1%	0.8%	31.2%	5.4%	0.1%	3.5%	0.2%	44.3%
本業の範囲で減少傾向	1.7%	0.7%	4.2%	15.8%	0.2%	4.2%	-	26.9%
本業を転換（異業種への移行等）しつつ減少傾向	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.6%	0.1%	-	1.3%
わからない	-	-	-	0.1%	0.1%	1.7%	-	1.8%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%
計	16.1%	5.2%	41.4%	23.7%	1.2%	12.0%	0.3%	100.0%

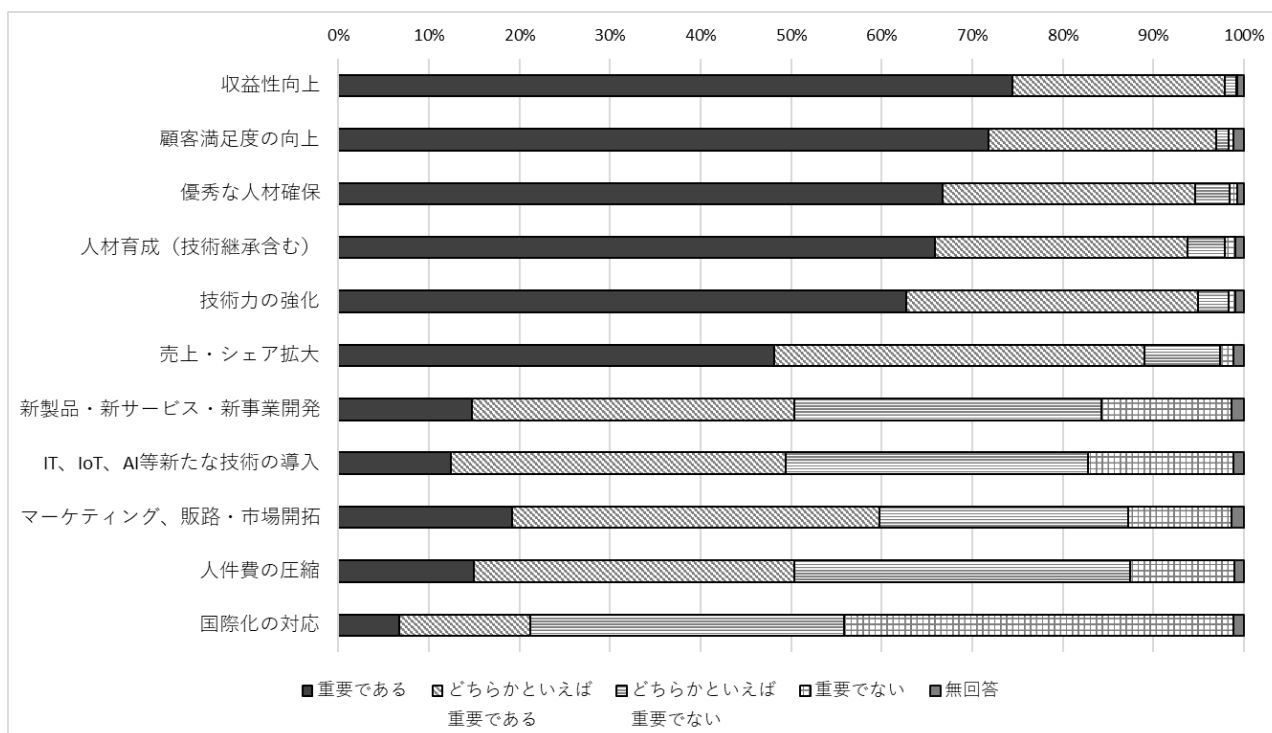
(3) 経営戦略上重要視すること

経営戦略上「重要である」とする項目は、「収益性向上」74.4%、「顧客満足度の向上」71.8%、「優秀な人材確保」66.7%、「人材育成（技術継承含む）」65.9%、「技術力の強化」62.7%の順で回答割合が高くなっており、これらの項目に「どちらかといえば重要である」とする回答割合を加えると、それぞれ9割以上となっている。

他方、「重要でない」との回答割合が高い項目は、「国際化の対応」43.0%、「IT、IoT、AI等新たな技術の導入」16.0%、「新製品・新サービス・新事業開発」14.3%となっている。

図表3 経営戦略上重視する項目

	重要である	どちらかといえば重要である	どちらかといえば重要でない	重要でない	無回答
収益性向上	74.4%	23.5%	1.2%	0.2%	0.7%
顧客満足度の向上	71.8%	25.1%	1.4%	0.5%	1.2%
優秀な人材確保	66.7%	27.9%	3.8%	0.9%	0.7%
人材育成（技術継承含む）	65.9%	27.9%	4.1%	1.1%	1.0%
技術力の強化	62.7%	32.2%	3.4%	0.7%	1.0%
売上・シェア拡大	48.1%	40.9%	8.4%	1.4%	1.2%
新製品・新サービス・新事業開発	14.8%	35.5%	34.0%	14.3%	1.4%
IT、IoT、AI等新たな技術の導入	12.4%	37.1%	33.4%	16.0%	1.2%
マーケティング、販路・市場開拓	19.2%	40.6%	27.4%	11.4%	1.4%
人件費の圧縮	15.0%	35.3%	37.1%	11.5%	1.1%
国際化の対応	6.7%	14.5%	34.7%	43.0%	1.2%



3 採用方針などについて

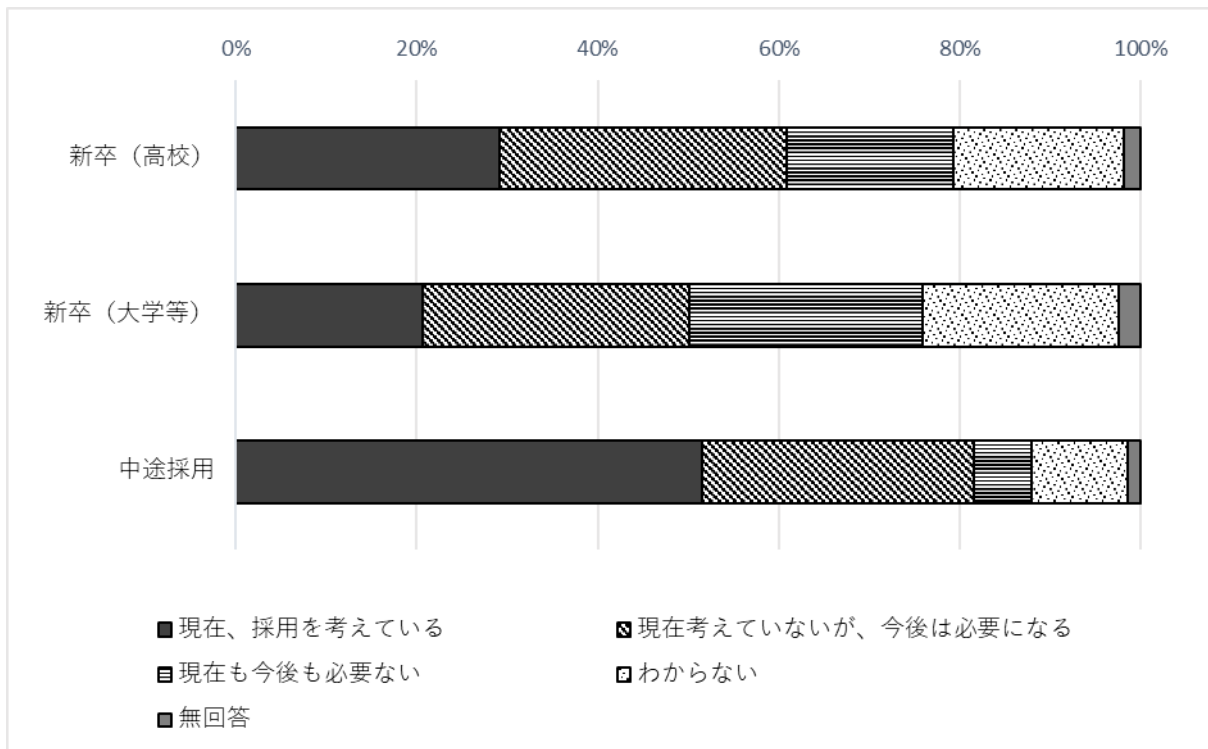
(1) 今後の採用予定

今後の採用予定に関し、新卒採用及び中途採用について聞いたところ、新卒採用のうち高校卒は「現在、採用を考えている」29.1%、「現在考えていないが、今後は必要になる」31.8%、新規採用のうち大学等卒は「現在、採用を考えている」20.7%、現在考えていないが、今後は必要になる」29.4%、中途採用は「現在、採用を考えている」51.5%、「現在考えていないが、今後は必要になる」29.9%と、いずれも中途採用の回答割合が最も高くなっている。

従業員規模別に見ると、従業員規模が小さいほど新卒採用よりも中途採用を考えている傾向が強くなっている。

図表4 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	現在も今後也不需要い	わからない	無回答
新卒（高校）	29.1%	31.8%	18.4%	18.8%	1.9%
新卒（大学等）	20.7%	29.4%	25.8%	21.6%	2.5%
中途採用	51.5%	29.9%	6.5%	10.5%	1.5%



【従業員規模別】

新卒採用（高校）	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	無回答
9人以下	18.3%	34.4%	23.0%	21.8%	2.5%
10人以上19人以下	37.9%	32.3%	13.0%	15.2%	1.6%
20人以上29人以下	41.4%	30.2%	13.8%	13.8%	0.9%
30人以上49人以下	37.3%	27.1%	16.9%	18.6%	-
50人以上99人以下	44.8%	13.8%	6.9%	34.5%	-
100人以上199人以下	77.3%	9.1%	9.1%	4.5%	-
200人以上	91.7%	8.3%	-	-	-

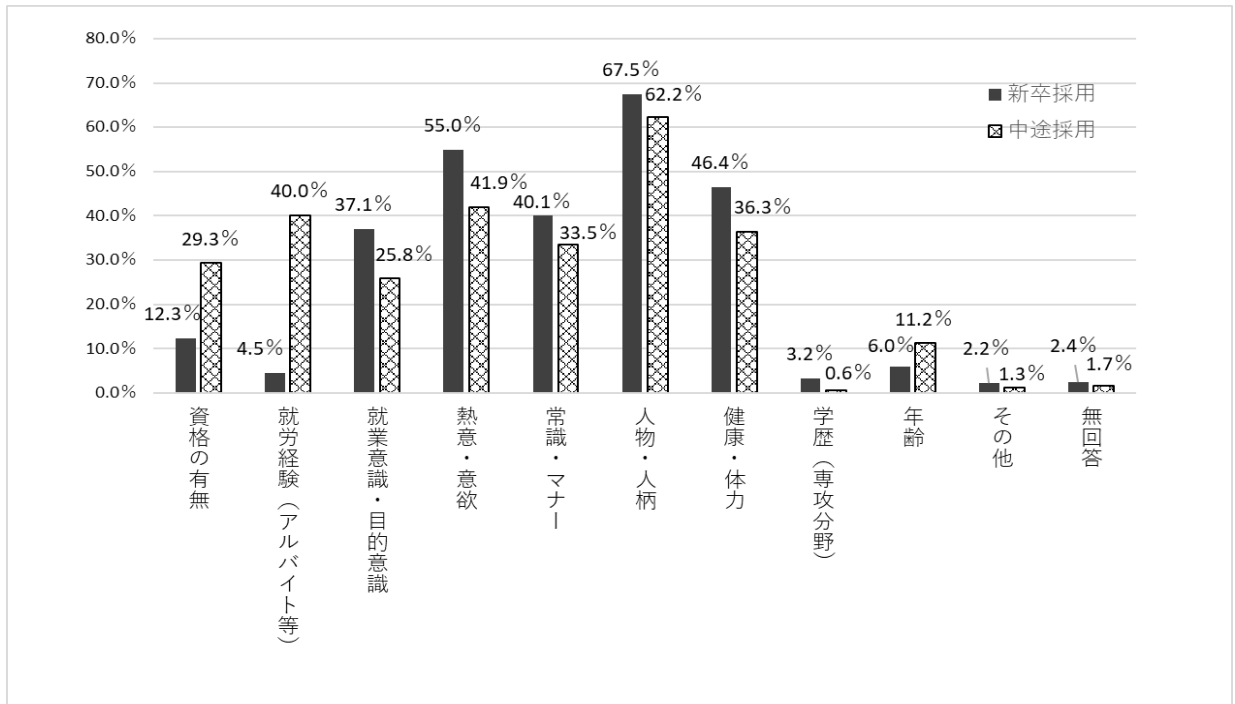
新卒採用（大学等）	現在、採用を 考えている	現在考えてい ないが、今後 は必要になる	現在も今後も 必要ない	わからない	無回答
9人以下	11.7%	27.8%	32.2%	25.1%	3.3%
10人以上19人以下	23.9%	35.1%	19.6%	19.6%	1.9%
20人以上29人以下	31.0%	30.2%	20.7%	16.4%	1.7%
30人以上49人以下	35.6%	33.9%	11.9%	18.6%	-
50人以上99人以下	44.8%	17.2%	13.8%	24.1%	-
100人以上199人以下	72.7%	9.1%	18.2%	-	-
200人以上	100.0%	-	-	-	-

中途採用	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	無回答
9人以下	38.8%	34.4%	10.3%	14.4%	2.2%
10人以上19人以下	62.4%	26.7%	3.1%	6.8%	0.9%
20人以上29人以下	69.0%	25.9%	0.9%	4.3%	-
30人以上49人以下	61.0%	28.8%	1.7%	8.5%	-
50人以上99人以下	82.8%	10.3%	-	6.9%	-
100人以上199人以下	81.8%	13.6%	-	4.5%	-
200人以上	100.0%	-	-	-	-

(2) 採用に当たって特に重視すること

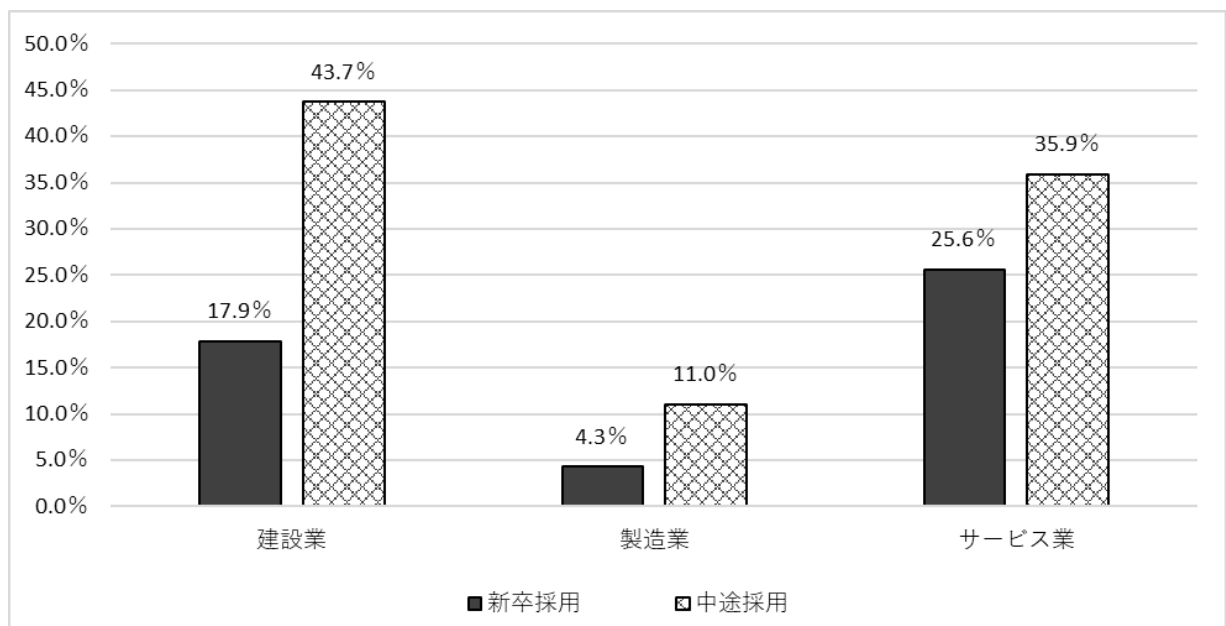
採用に当たって特に重視することは、新卒採用、中途採用ともに、「人物・人柄」「熱意・意欲」の順に回答割合が高く、「資格の有無」「就労経験（アルバイト等）」「年齢」は、新卒採用に比べ中途採用の場合に重視する割合が高くなっている。

図表5 採用にあたって特に重視すること（複数回答）



「資格の有無」を重視する事業所を業種別に見ると、新卒採用では「サービス業」25.6%、「建設業」17.9%の順に高く、中途採用では「建設業」43.7%、「サービス業」35.9%の順となっている。

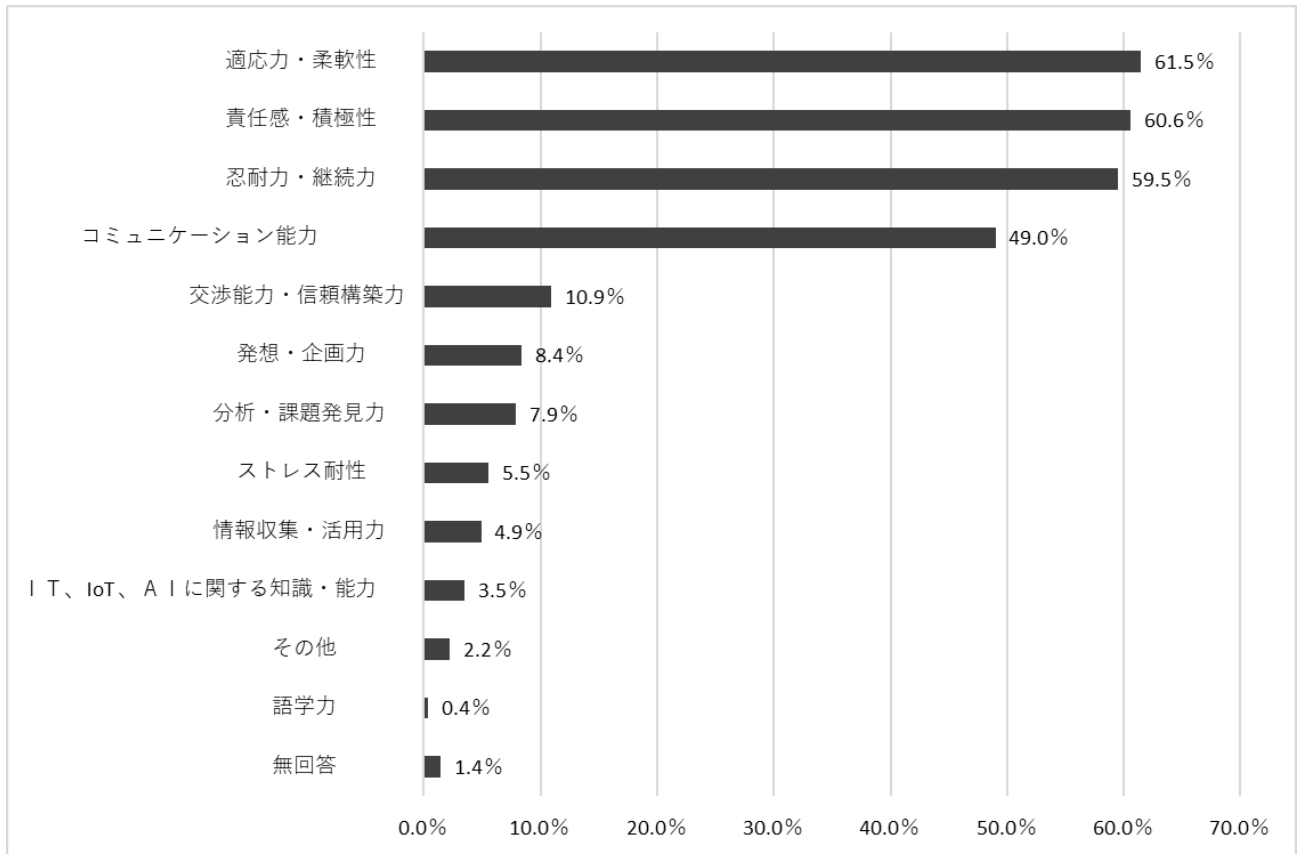
【資格の有無を重視（新卒採用・中途採用別）】



(3) 求める人材に必要な能力

求める人材に必要な能力は、「適応力・柔軟性」が61.5%と最も高く、「責任感・積極性」60.6%、「忍耐力・継続力」59.5%、「コミュニケーション能力」49.0%が続いている。

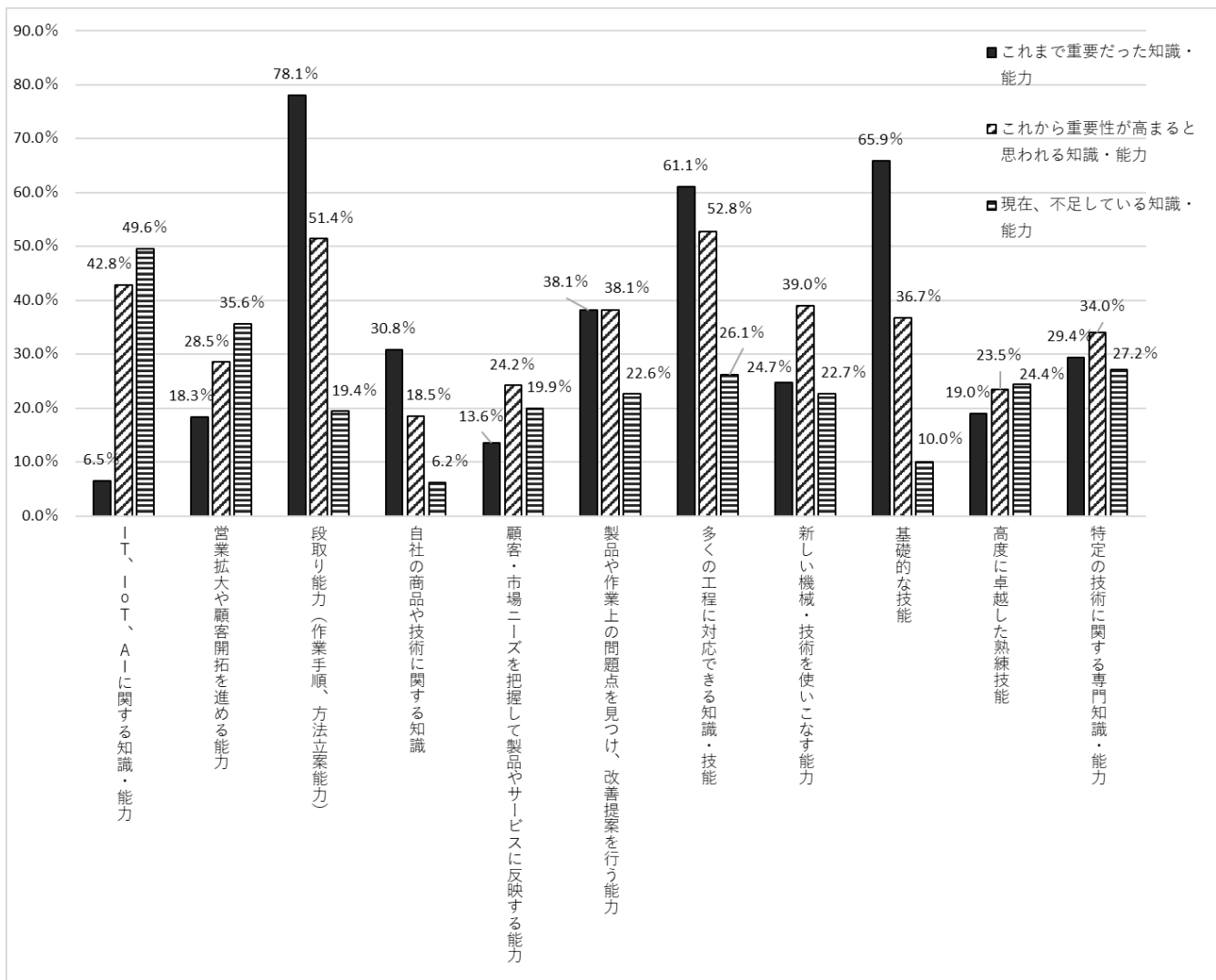
図表6 求める人材に必要な能力（複数回答）



(4) 重要である知識・能力の変化

重要である知識・能力について、これまで重要だったもの、これから重要性が高まると思われるもの、現在不足しているものをそれぞれ聞いたところ、「段取り能力」や「基礎的な技能」、「IT、IoT、AIに関する知識・能力」など大きな変化がみられるものがある一方で、「高度に卓越した熟練技能」や「特定の技術に関する専門知識・能力」など、あまり変化の見られないものもあった。

図表7 重要である知識・能力の変化（複数回答）



4 人材育成の考え方などについて

(1) 従業員の能力開発に対する責任

従業員の能力開発に対する責任は、「企業の責任」26.0%に「どちらかといえば企業の責任」40.9%を加えると66.9%となる一方で、「従業員個人の責任」2.2%、「どちらかといえば従業員個人の責任」6.2%の合計が8.6%となっている。

昨年1年間の教育訓練（OFF-JT）の実施状況別に見ると、「実施した」事業所の方が「実施していない」事業所よりも「企業の責任」の回答割合が高く、「実施しなかった」事業所では、「どちらかといえば従業員個人の責任」「特に責任の所在は考えていない」の割合が高くなっている。

従業員規模別に見ると、19人以下の事業所においては、「特に責任の所在は考えていない」とする回答割合が高くなっている。

図表8 従業員の能力開発に対する責任

	企業の責任	どちらかといえば企業の責任	どちらかといえば従業員個人の責任	従業員個人の責任	特に責任の所在は考えていない	わからない	無回答
全体 (n=1,209)	26.0%	40.9%	6.4%	2.2%	19.2%	4.7%	0.7%

【昨年1年間の（OFF-JT）の実施状況別】

実施した (n=318)	29.9%	45.6%	4.4%	1.9%	14.5%	2.8%	0.9%
実施していない (n=772)	25.6%	39.9%	7.6%	2.2%	20.2%	3.9%	0.5%

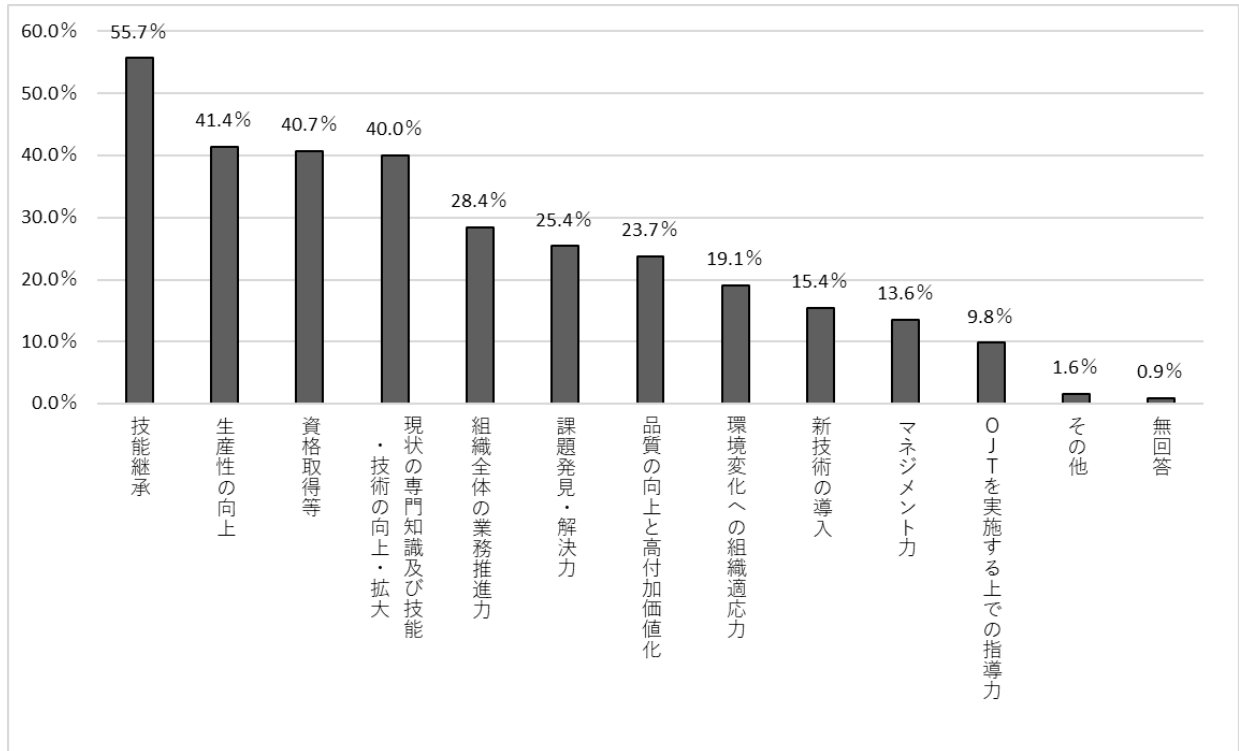
【従業員規模別】

9人以下 (n=634)	23.7%	38.2%	6.8%	2.5%	21.5%	6.5%	0.9%
10人以上19人以下 (n=322)	28.0%	41.6%	6.2%	1.9%	18.0%	3.7%	0.6%
20人以上29人以下 (n=116)	31.9%	44.8%	5.2%	1.7%	14.7%	1.7%	-
30人以上49人以下 (n=59)	23.7%	49.2%	6.8%	3.4%	15.3%	1.7%	-
50人以上99人以下 (n=29)	34.5%	48.3%	3.4%	-	13.8%	-	-
100人以上199人以下 (n=22)	22.7%	54.5%	4.5%	-	13.6%	4.5%	-
200人以上 (n=12)	16.7%	58.3%	-	-	25.0%	-	-

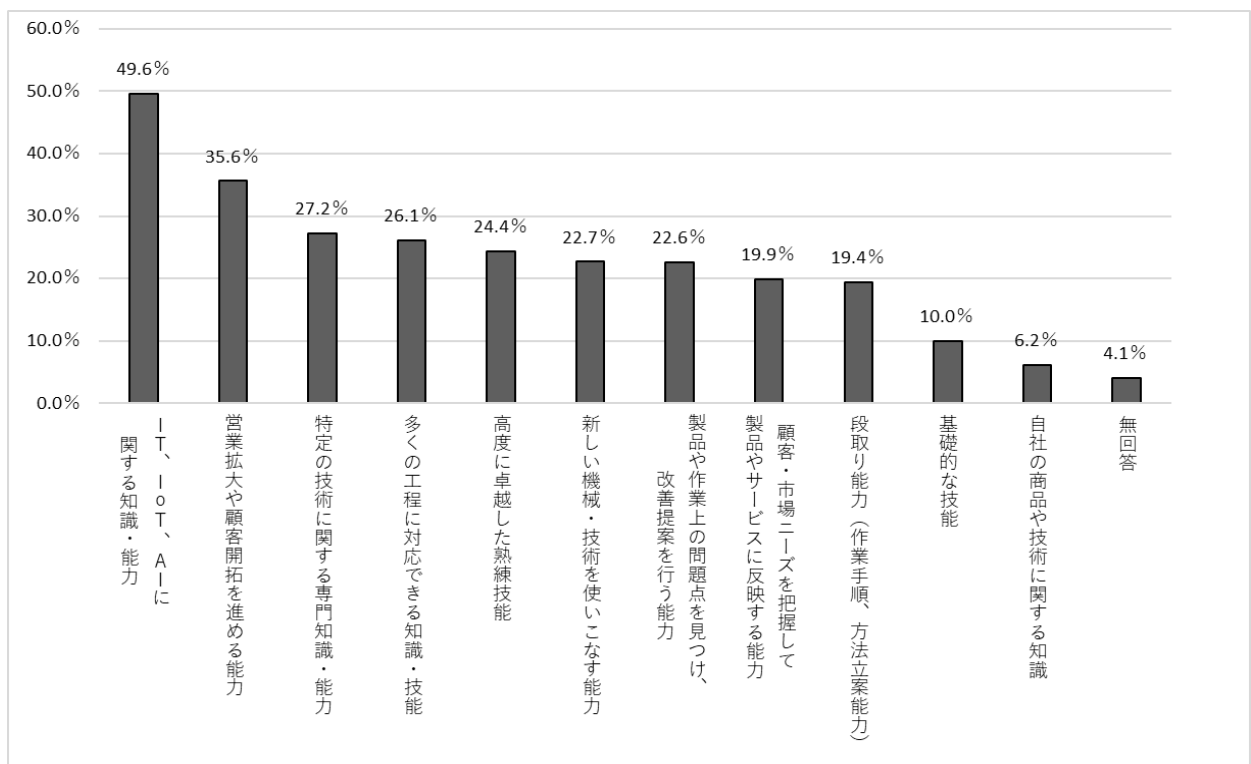
(2) 人材育成の目標

人材育成の目標は、「技能継承」が55.7%と最も多く、「生産性の向上」41.4%、「資格取得等」40.7%、「現状の専門知識及び技能・技術の向上・拡大」40.0%と続いている。

図表9 人材育成の目標（複数回答）



【参考図表】現在不足している知識・能力（複数回答）



(3) 人材育成の仕組み

人材育成の仕組みは、「機能している」4.5%、「どちらかといえば機能している」31.5%の合計が36.0%であるのに対し、「機能していない」11.8%、「どちらかといえば機能していない」37.4%の合計は49.2%と、約半数の事業所が機能していないと回答している。

昨年1年間の教育訓練（OFF-JT）の実施状況別に見ると、「実施した」事業所の方が「実施していない」事業所よりも「機能している」「どちらかといえば機能している」の回答割合が高くなっている。

機能していると思われる能力開発や人材育成の仕組みについて聞いたところ、「資格や技能検定などの取得の奨励」63.4%、「熟練技能者による指導など技能継承のための仕組みの整備」46.0%の回答割合が高かった。

他方、人材育成の仕組みが機能していない理由を聞いたところ、「指導する人材が不足している」68.1%、「人材育成を行う時間がない」52.1%などとなっている。

図表10 人材育成の仕組み

	機能している	どちらかといえば機能している	どちらかといえば機能していない	機能していない	わからない	無回答
全体 (n=1,209)	4.5%	31.5%	37.4%	11.8%	14.0%	0.8%

【昨年1年間の（OFF-JT）の実施状況別】

実施した (n=318)	8.5%	43.7%	33.3%	5.7%	7.9%	0.9%
実施していない (n=772)	2.7%	28.1%	40.2%	14.2%	14.4%	0.4%

図表11-1 機能していると思われる能力開発や人材育成の仕組み

	資格や技能検定などの取得の奨励	熟練技能者による継承の整備	計画的なOJTの実施	研修などJTの実施	メンター制度の導入	改善提案やクールの奨励	その他	無回答
全体 (n=435)	63.4%	46.0%	21.1%	13.8%	12.4%	9.2%	0.7%	0.2%

図表11-2 人材育成の仕組みが機能していない理由

	指導する人材が不足している	人材育成を行う時間がない	金銭的余裕がない	適切な教育訓練がない	人材育成の方法がわからない	その他	無回答
全体 (n=595)	68.1%	52.1%	25.0%	12.4%	12.1%	6.6%	1.2%

5 教育訓練などについて

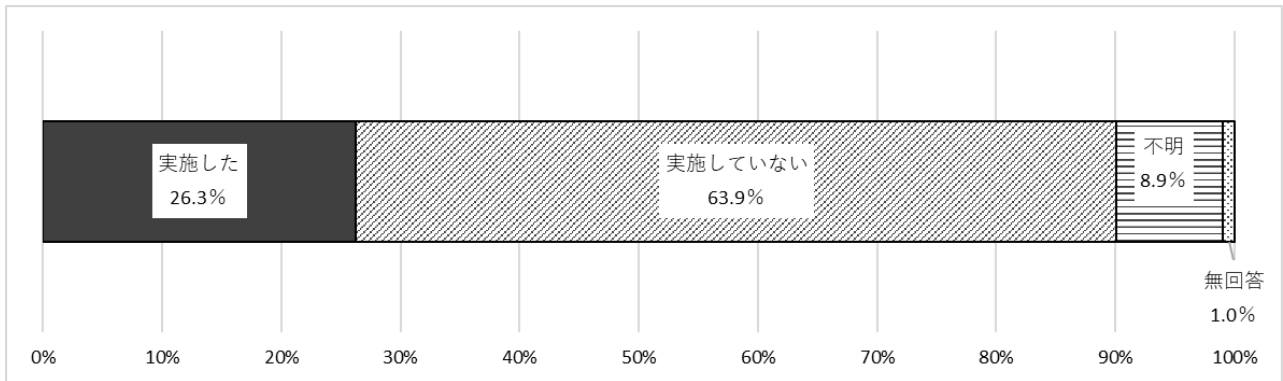
(1) 昨年1年間のOFF-JTの実施状況等

ア 昨年1年間のOFF-JTの実施状況

昨年1年間のOFF-JTの実施状況は、「実施した」26.3%、「実施していない」63.9%と、全体の約6割が実施していない。

従業員規模別に見ると、従業員規模が小さいほど「実施した」とする回答割合は低く、「実施していない」とする回答割合が高くなっている。

図表12 昨年1年間のOFF-JTの実施状況



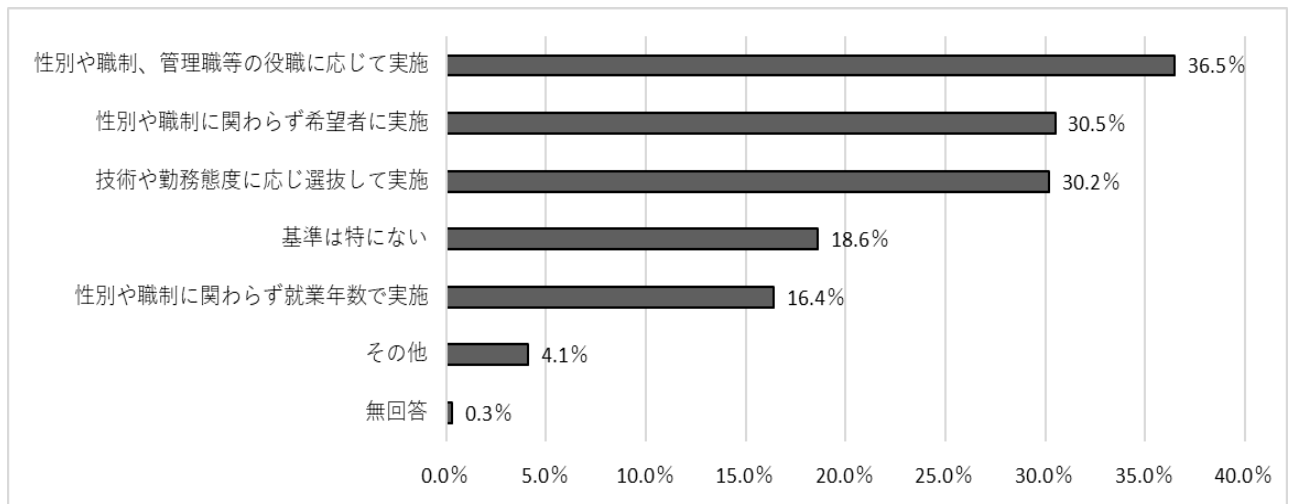
【従業員規模別】

	実施した	実施していない	不明	無回答
9人以下 (n=634)	17.0%	72.4%	9.3%	1.3%
10人以上19人以下 (n=322)	29.2%	60.9%	9.0%	0.9%
20人以上29人以下 (n=116)	37.9%	53.4%	8.6%	-
30人以上49人以下 (n=59)	45.8%	45.8%	8.5%	-
50人以上99人以下 (n=29)	51.7%	41.4%	6.9%	-
100人以上199人以下 (n=22)	68.2%	27.3%	4.5%	-
200人以上 (n=12)	100.0%	-	-	-

イ OFF-JTの実施基準

昨年1年間にOFF-JTを実施した事業所にOFF-JTの実施の基準を聞いたところ、「性別や職制、管理職等の役職に応じて実施」が36.5%と最も回答割合が高く、続いて「性別や職制にかかわらず就業年数で実施」30.5%、「技術や勤務態度に応じ選抜して実施」30.2%の順となっている。

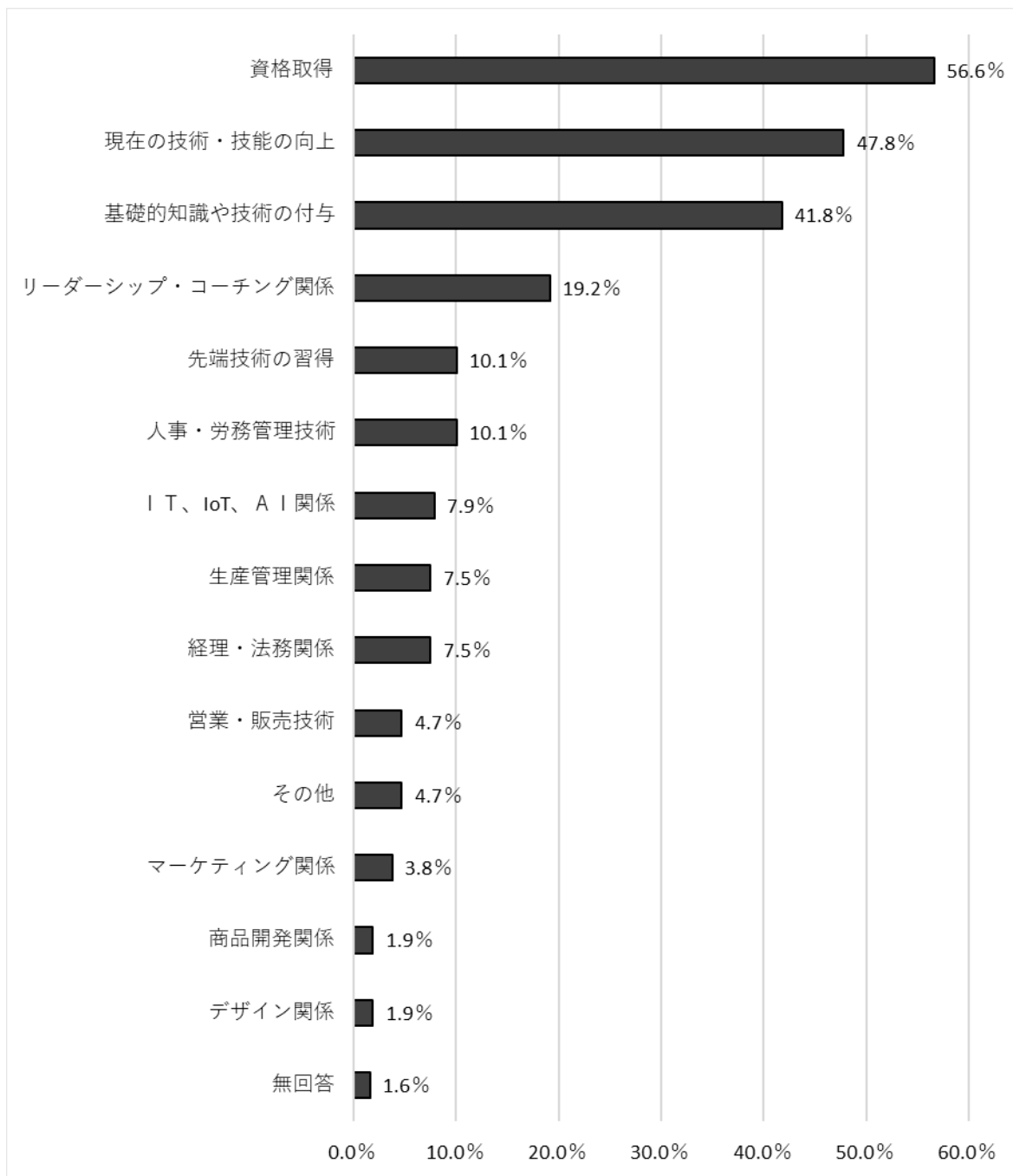
図表13 OFF-JTの実施基準（複数回答）



ウ OFF-JTの訓練内容

昨年1年間にOFF-JTを実施した事業所の訓練内容は、「資格取得」56.6%、「現在の技術・技能の向上」47.8%、「基礎的知識や技術の付与」41.8%、「リーダーシップ・コーチング関係」19.2%などとなっている。

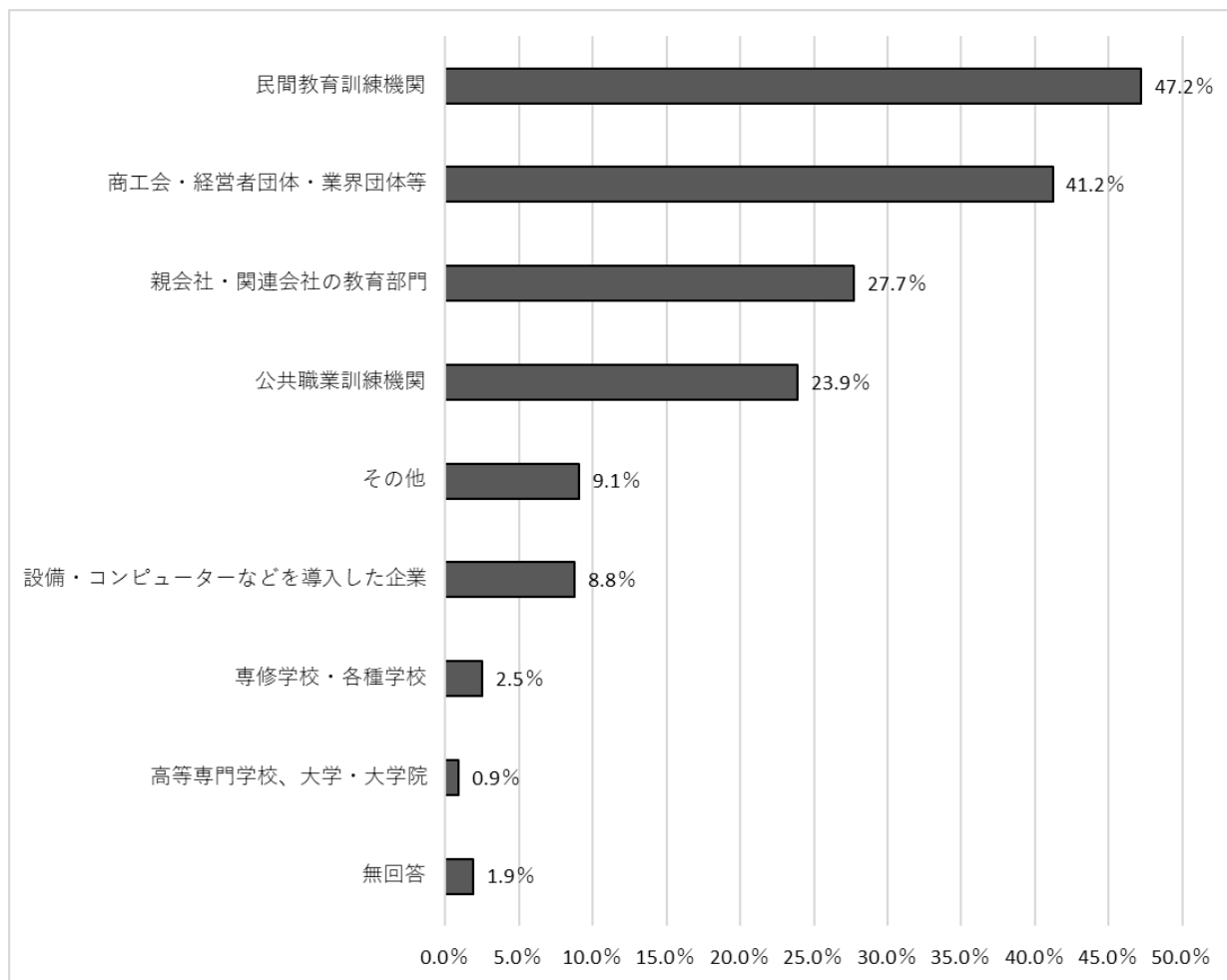
図表14 OFF-JTの訓練内容（複数回答）



エ 利用したことのあるOFF-JT機関

昨年1年間にOFF-JTを実施した事業所が利用したことのあるOFF-JT機関は、「民間教育訓練機関」47.2%、「商工会・経営者団体・業界団体等」41.2%、の回答割合が高く、「親会社・関連会社の教育部門」27.7%、「公共職業訓練機関」23.9%と続いている。

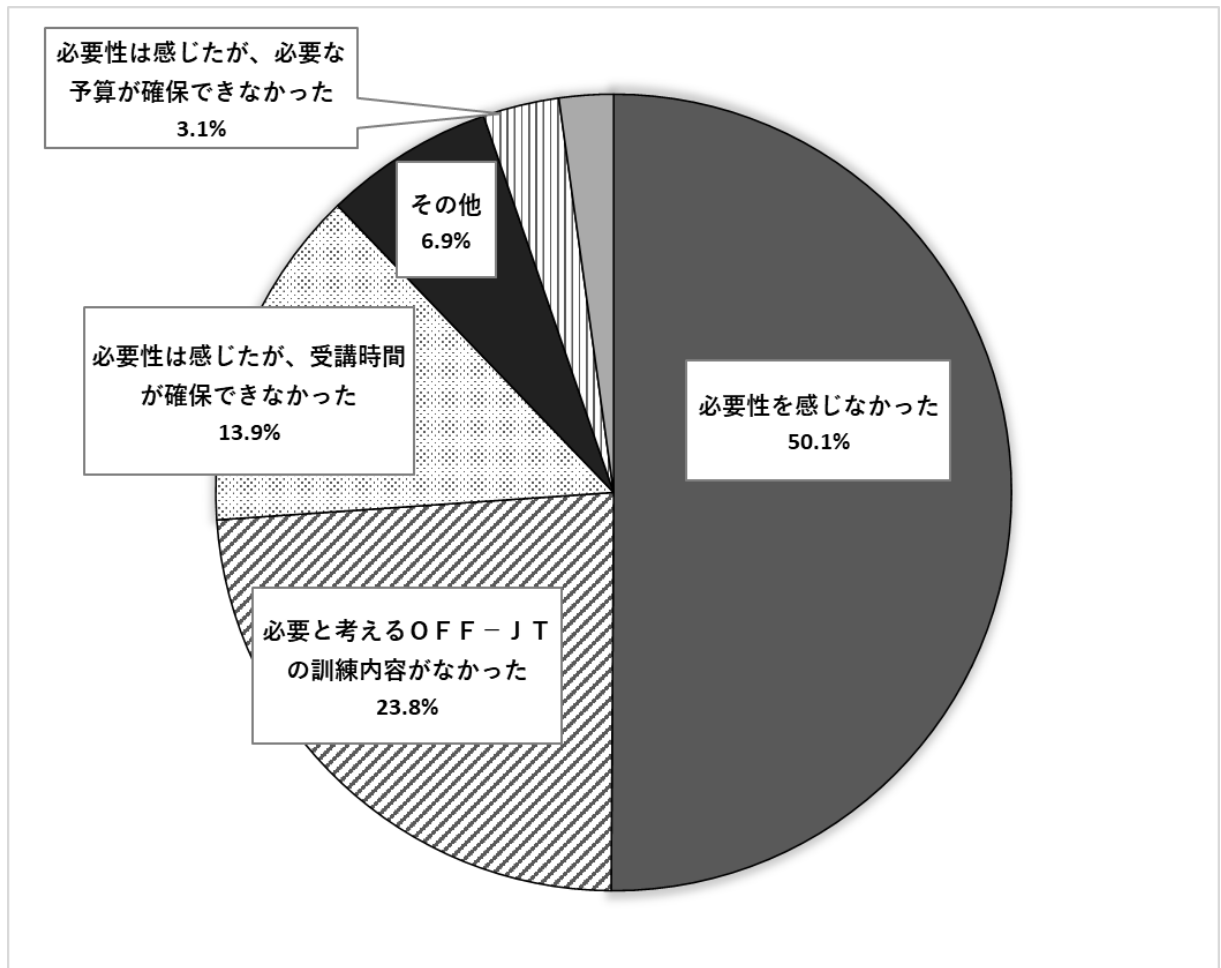
図表15 利用したことのあるOFF-JT機関（複数回答）



オ OFF-JTを実施していない理由

昨年1年間にOFF-JTを実施していない事業所にその理由を聞いたところ、「必要性を感じなかった」50.1%、「必要と考えるOFF-JTの訓練内容がなかった」23.8%、「必要性は感じたが、受講時間が確保できなかった」13.9%となっている。

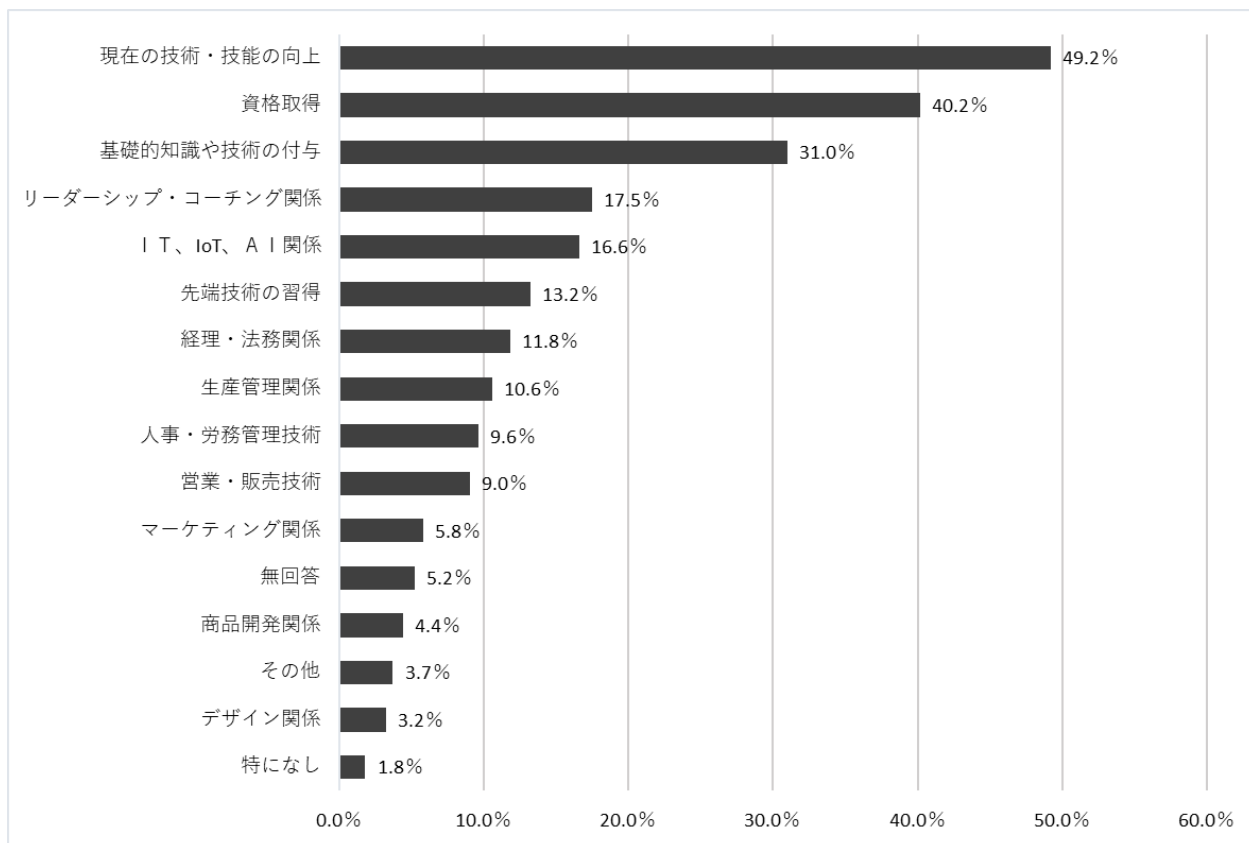
図表16 昨年1年間にOFF-JTを実施していない理由



(2) 今後受講したいOFF-JT訓練

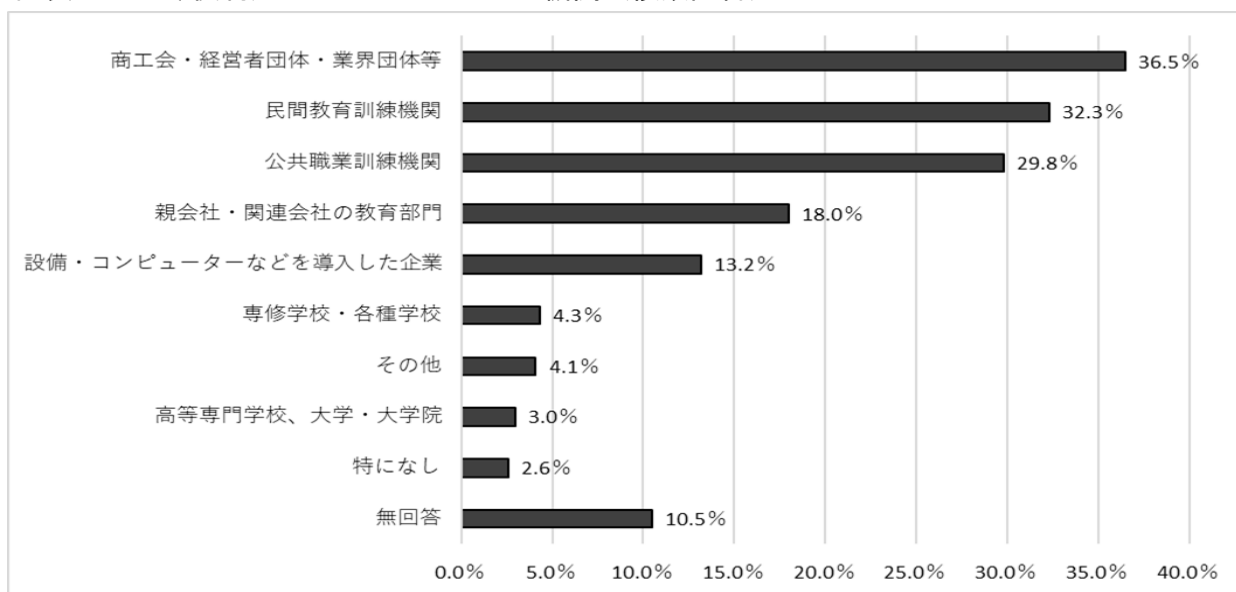
今後受講したいOFF-JTの訓練内容は、「現在の技術・技能の向上」49.2%の回答割合が高く、続いて「資格取得」40.2%、「基礎的知識や技術の付与」31.0%となっている。

図表 17 今後受講したいOFF-JT訓練内容（複数回答）



今後利用したいOFF-JT機関は、「商工会・経営者団体・業界団体等」36.5%の回答割合が高く、続いて「民間教育訓練機関」32.3%、「公共職業訓練機関」29.8%となっている。

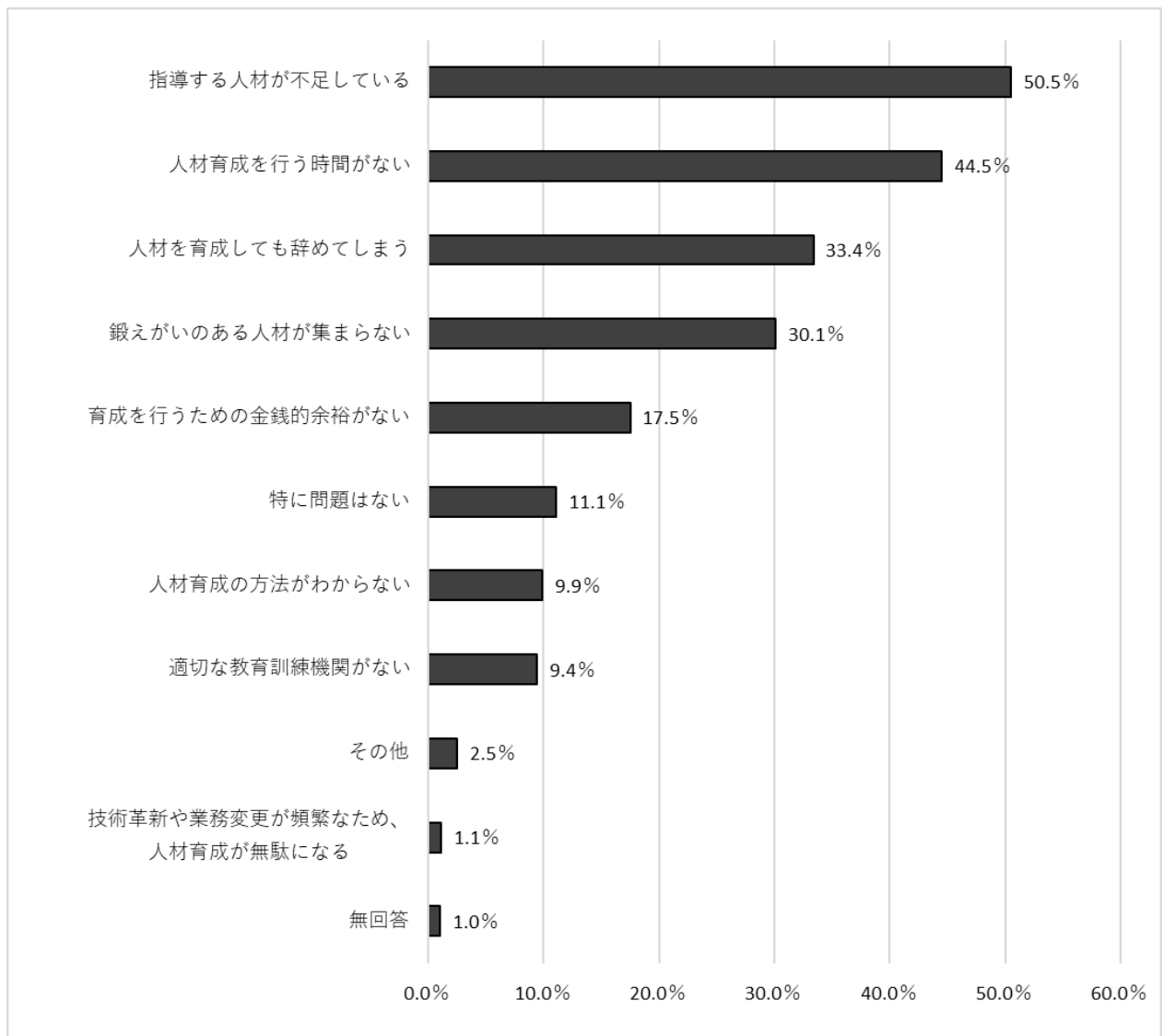
図表 18 今後利用したいOFF-JT機関（複数回答）



(3) 能力開発や人材育成を行う際の問題点

能力開発や人材育成を行う際の問題点は、「指導する人材が不足している」50.5%や「人材育成を行う時間がない」44.5%など事業所側の体制等が理由として挙げられる一方で、「人材を育成しても辞めてしまう」33.4%「鍛えがいのある人材が集まらない」30.1%と、人材確保上の問題も挙げられている。

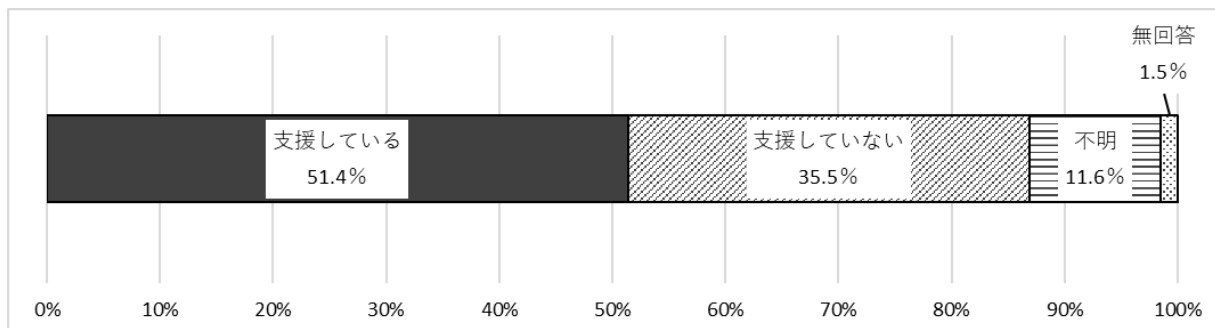
図表 19 能力開発や人材育成を行う際の問題点（複数回答）



(4) 従業員のキャリア形成・自己啓発のための支援

従業員のキャリア形成や自己啓発のため「支援している」事業所は 51.4%であり、「支援していない」事業所 35.5%を 15.9 ポイント上回っている。

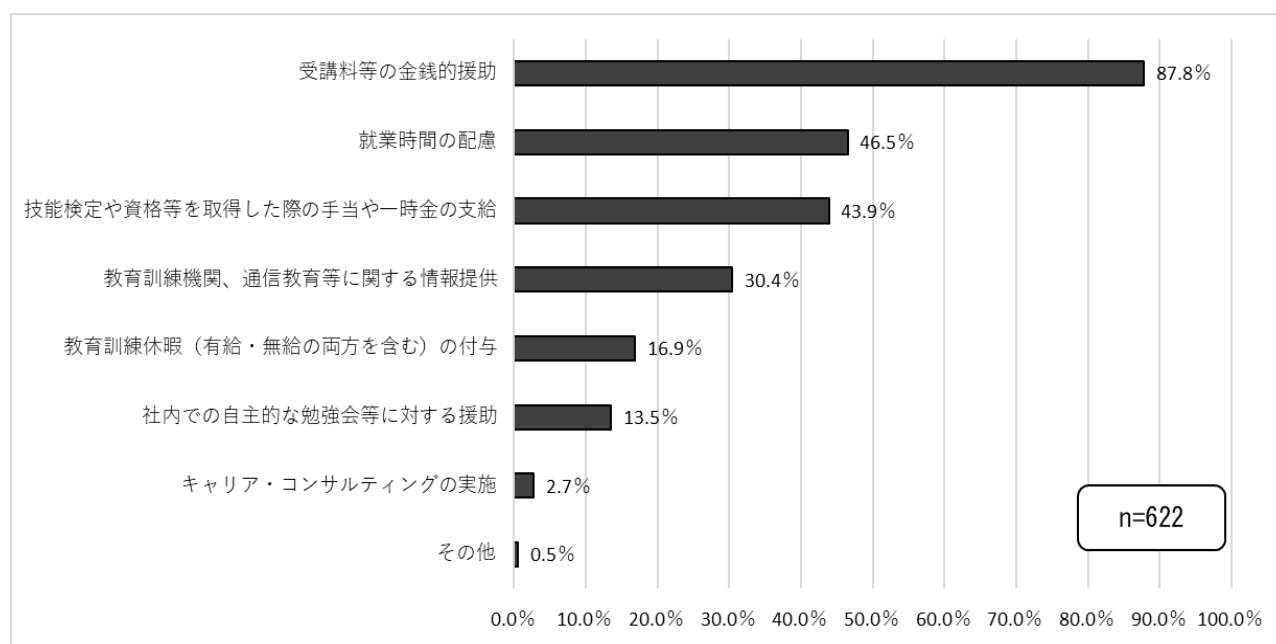
図表 20 従業員のキャリア形成・自己啓発のための支援



【従業員規模別】

従業員規模	支援している	支援していない	不明	無回答
9人以下 (n=634)	44.3%	39.9%	14.0%	1.7%
10人以上19人以下 (n=322)	59.6%	30.1%	9.6%	0.6%
20人以上29人以下 (n=116)	62.1%	32.8%	4.3%	0.9%
30人以上49人以下 (n=59)	52.5%	28.8%	15.3%	3.4%
50人以上99人以下 (n=29)	55.2%	41.4%	3.4%	-
100人以上199人以下 (n=22)	72.7%	27.3%	-	-
200人以上 (n=12)	83.3%	8.3%	8.3%	-

従業員のキャリア形成や自己啓発のための支援をしている事業所に対して、支援制度の内容を聞いたところ、「受講料等の金銭的援助」87.8%、「就業時間の配慮」46.5%、「技能検定や資格等を取得した際の手当や一時金の支給」43.9%などとなっている。

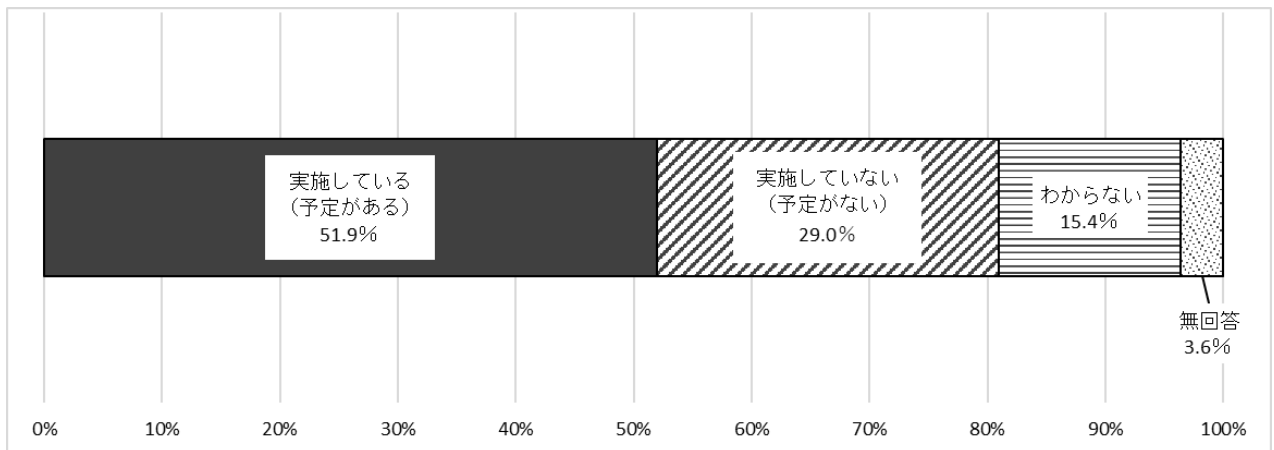


(5) 技能や技術の継承の取組

技能や技術の継承の取組の実施状況は、「実施している（予定がある）」51.9%、「実施していない（予定がない）」29.0%となっている。

従業員規模別に見ると、規模が大きくなるほど「実施している（予定がある）」とする回答割合が高くなる傾向が見られる。

図表 2 1 技能や技術の継承の取組

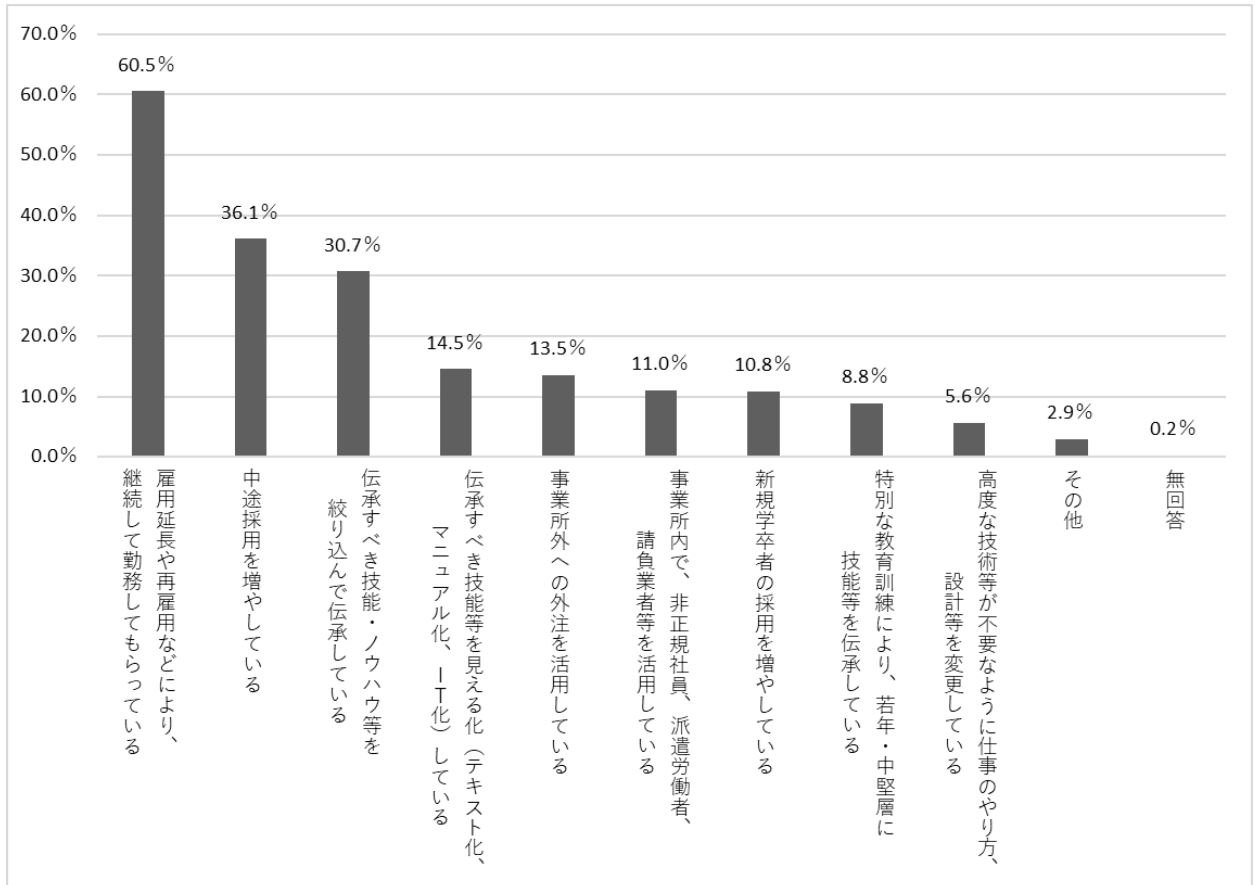


【従業員規模別】

	実施している	実施していない	わからない	無回答
9人以下 (n=634)	42.9%	35.5%	17.2%	4.4%
10人以上19人以下 (n=322)	59.3%	23.0%	14.6%	3.1%
20人以上29人以下 (n=116)	67.2%	17.2%	12.9%	2.6%
30人以上49人以下 (n=59)	64.4%	18.6%	13.6%	3.4%
50人以上99人以下 (n=29)	55.2%	31.0%	10.3%	3.4%
100人以上199人以下 (n=22)	77.3%	18.2%	4.5%	-
200人以上 (n=12)	75.0%	-	25.0%	-

技能や技術の継承の取組を実施している（予定がある）事業所の継承の方法は、「雇用延長や再雇用などにより、継続して勤務してもらっている」が60.5%と最も高く、「中途採用を増やしている」36.1%、「伝承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで伝承している」30.7%と続いている。

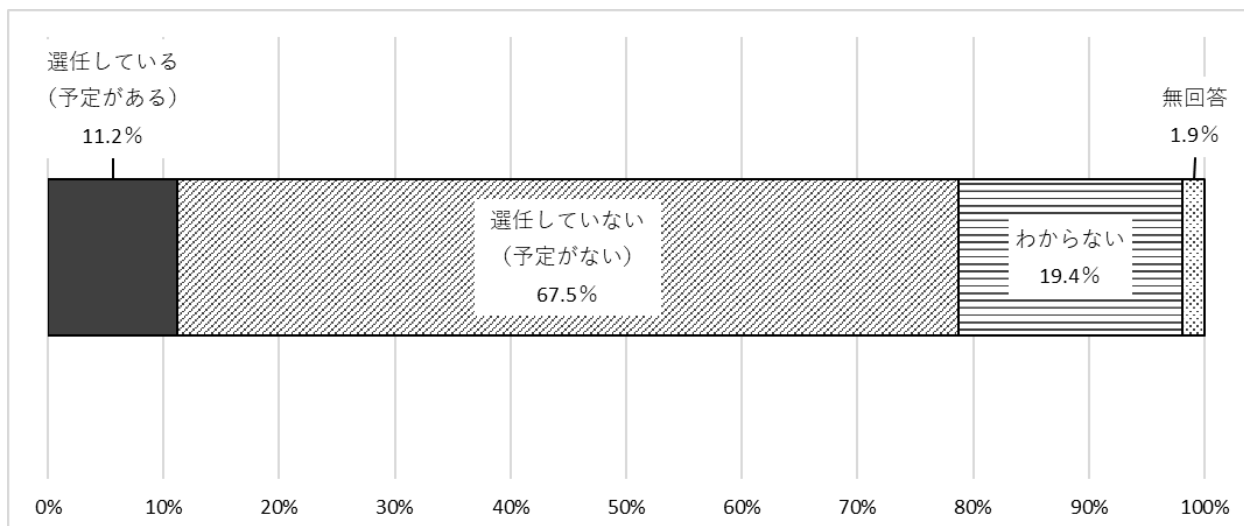
図表 2 2 技能や技術の継承の方法（複数回答）



(6) 職業能力開発推進者の選任状況

職業能力開発推進者の選任状況は、「選任している（予定がある）」とする事業所が 11.2%、選任していない（予定がない）」とする事業所が 67.5%であり、従業員規模が大きくなるほど「選任している（予定がある）」割合が高くなる傾向が見受けられる。

図表 2 3 職業能力開発推進者の選任状況



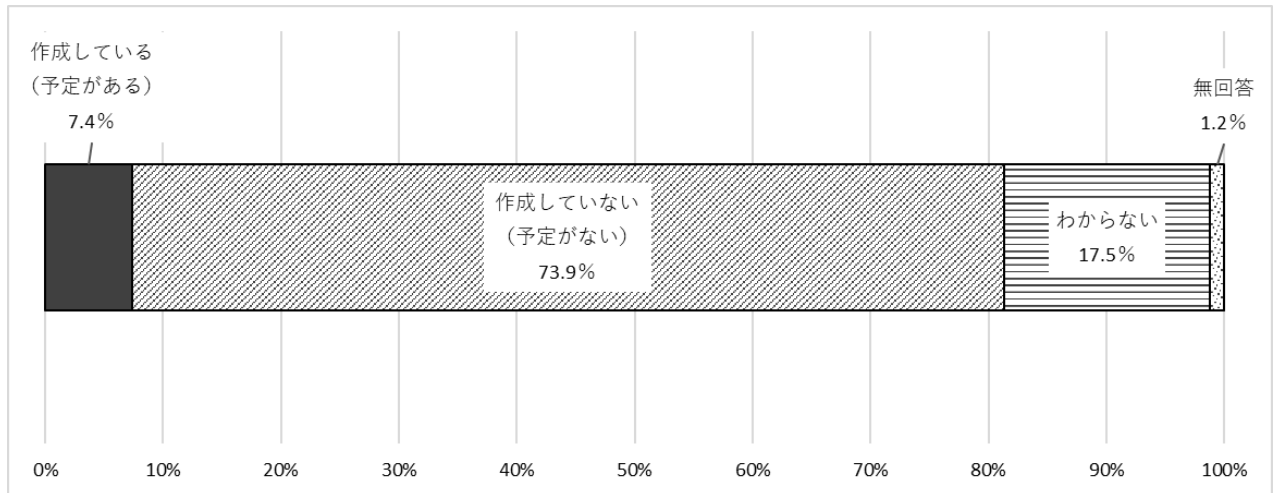
【従業員規模別】

	選任している (予定がある)	選任していない (予定がない)	わからない	無回答
9人以下 (n=634)	7.9%	68.5%	20.8%	2.8%
10人以上19人以下 (n=322)	14.9%	64.6%	19.9%	0.6%
20人以上29人以下 (n=116)	13.8%	70.7%	14.7%	0.9%
30人以上49人以下 (n=59)	8.5%	69.5%	18.6%	3.4%
50人以上99人以下 (n=29)	20.7%	65.5%	13.8%	-
100人以上199人以下 (n=22)	27.3%	59.1%	13.6%	-
200人以上 (n=12)	25.0%	58.3%	16.7%	-

(7) 職業能力開発計画の作成状況

職業能力開発計画の作成状況は、「作成している（予定がある）」とする事業所が7.4%、「作成していない（予定がない）」とする事業所が73.9%であり、従業員規模が大きくなるほど「作成している（予定がある）」割合が高くなる傾向が見受けられる。

図表 2 4 職業能力開発計画の作成状況



【従業員規模別】

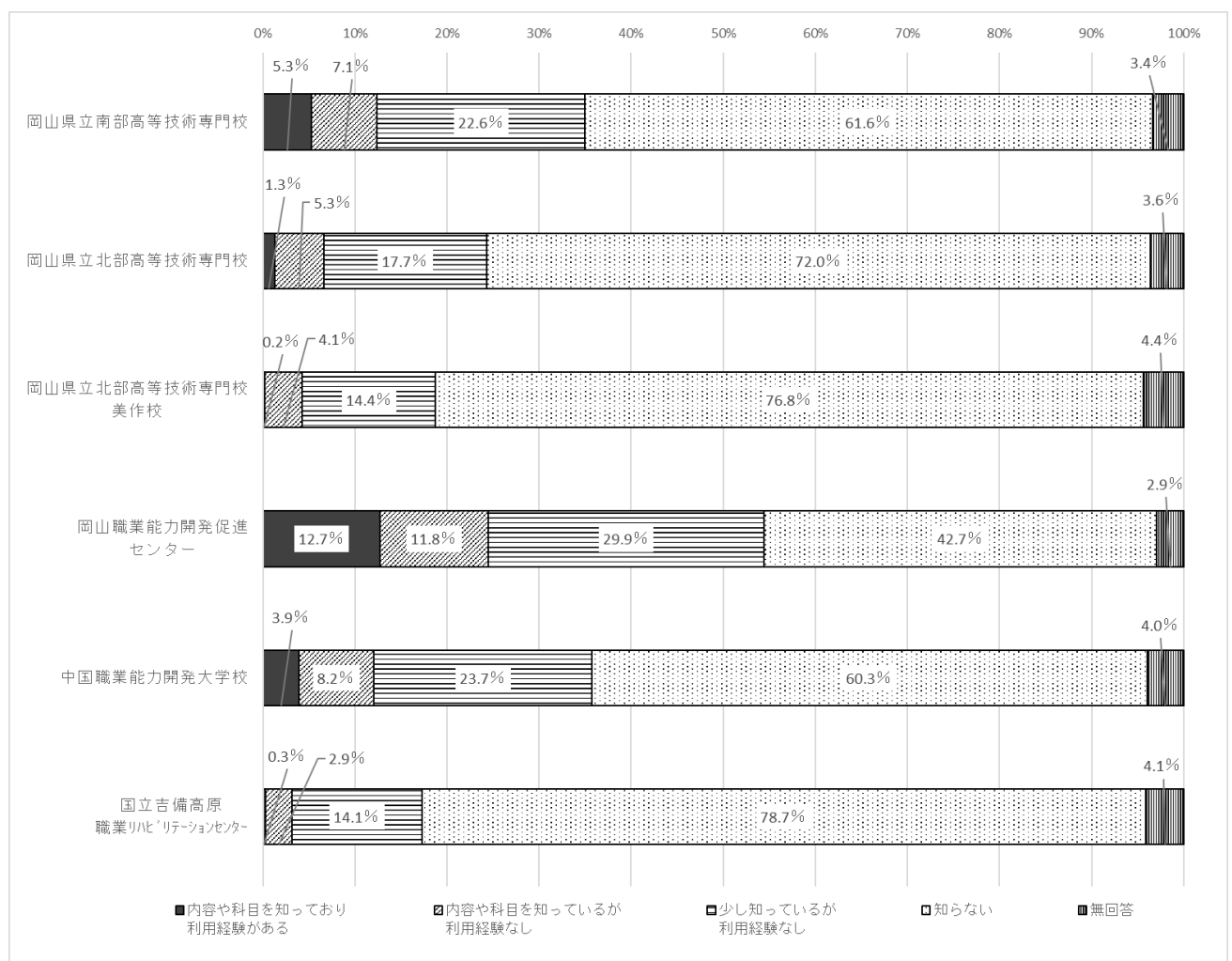
	作成している (予定がある)	作成していない (予定がない)	わからない	無回答
9人以下 (n=634)	2.7%	77.1%	18.5%	1.7%
10人以上19人以下 (n=322)	10.6%	70.5%	18.3%	0.6%
20人以上29人以下 (n=116)	12.1%	71.6%	16.4%	-
30人以上49人以下 (n=59)	8.5%	76.3%	11.9%	3.4%
50人以上99人以下 (n=29)	17.2%	69.0%	13.8%	-
100人以上199人以下 (n=22)	40.9%	54.5%	4.5%	-
200人以上 (n=12)	33.3%	41.7%	25.0%	-

(8) 公共職業訓練機関の認知状況

公共職業訓練機関の認知状況は、岡山職業能力開発促進センターが 54.4%と最も高く、中国職業能力開発大学校が 35.8%、岡山県立南部高等技術専門校が 35.0%と続いている。

図表 2 5 公共職業訓練機関の認知状況

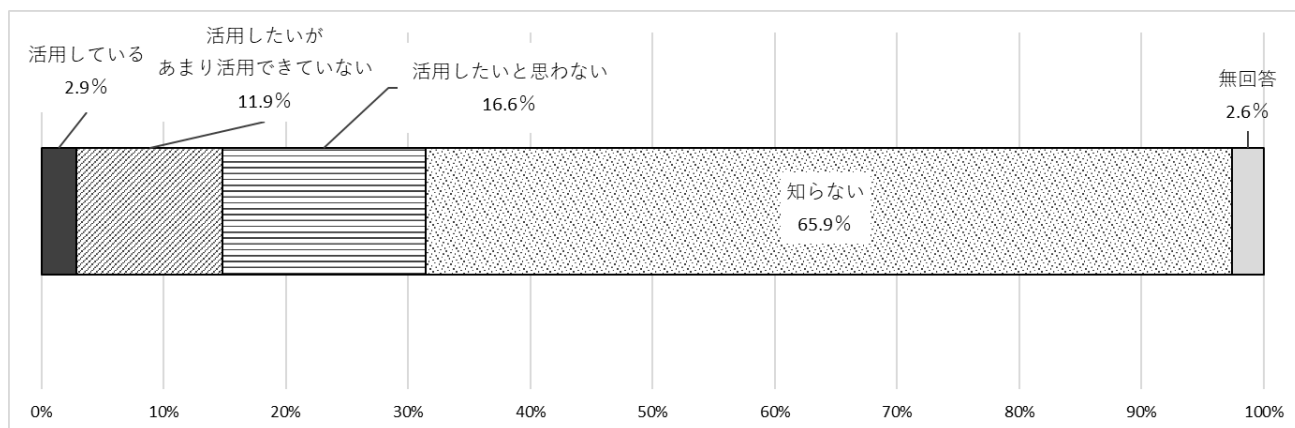
	利用内容や経験がある	利用内容や経験なし	少し知っているが利用経験なし	知らない	無回答
岡山県立南部高等技術専門校	5.3%	7.1%	22.6%	61.6%	3.4%
岡山県立北部高等技術専門校	1.3%	5.3%	17.7%	72.0%	3.6%
岡山県立北部高等技術専門校美作校	0.2%	4.1%	14.4%	76.8%	4.4%
岡山職業能力開発促進センター	12.7%	11.8%	29.9%	42.7%	2.9%
中国職業能力開発大学校	3.9%	8.2%	23.7%	60.3%	4.0%
国立吉備高原職業リハビリテーションセンター	0.3%	2.9%	14.1%	78.7%	4.1%



(9) 県立高等技術専門校が実施する在職労働者対象の職業訓練（在職者訓練）の活用状況

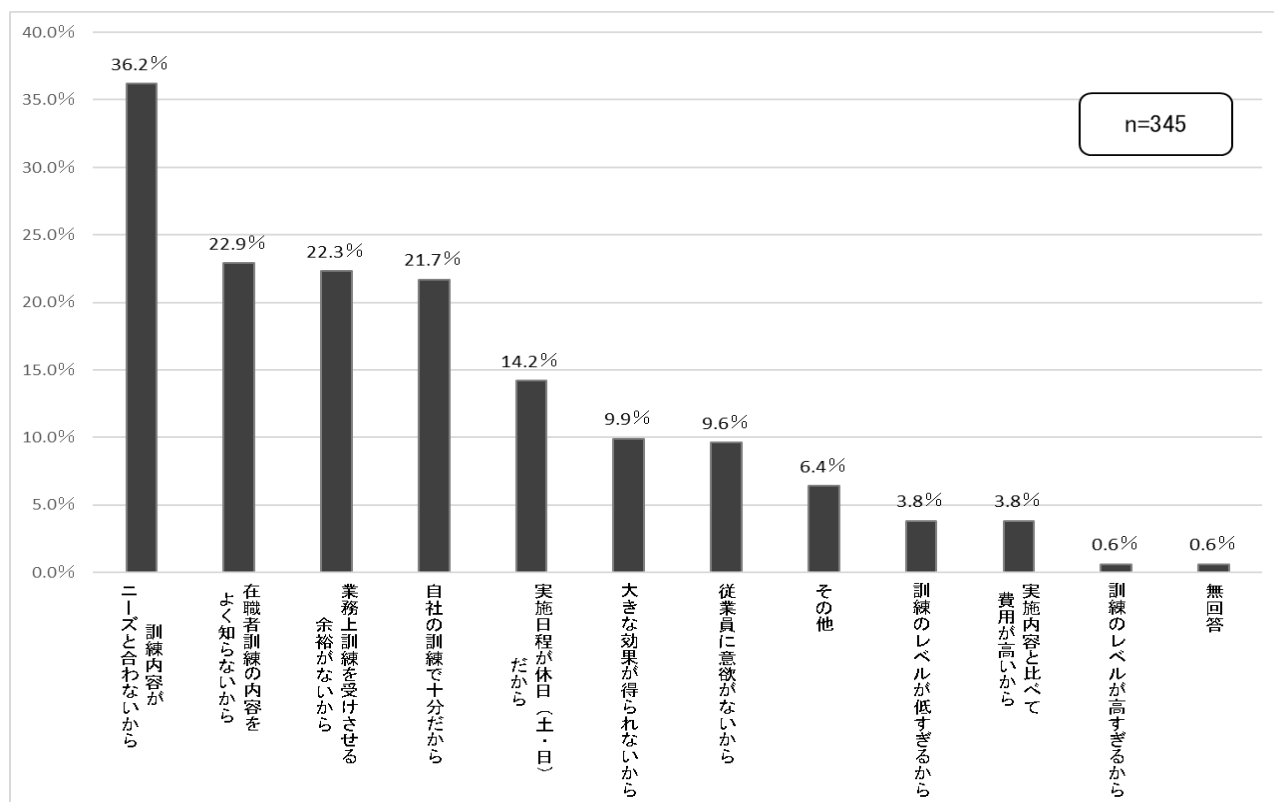
県立高等技術専門校（南部校、北部校、美作校）において実施している、在職労働者を対象にした比較的短期間の職業訓練（在職者訓練）の活用状況については、「活用している」が2.9%、「活用したいがあまり活用できていない」が11.9%、「活用したいと思わない」が16.6%であった。

図表 2 6 県立高等技術専門校が実施する在職者訓練の活用状況

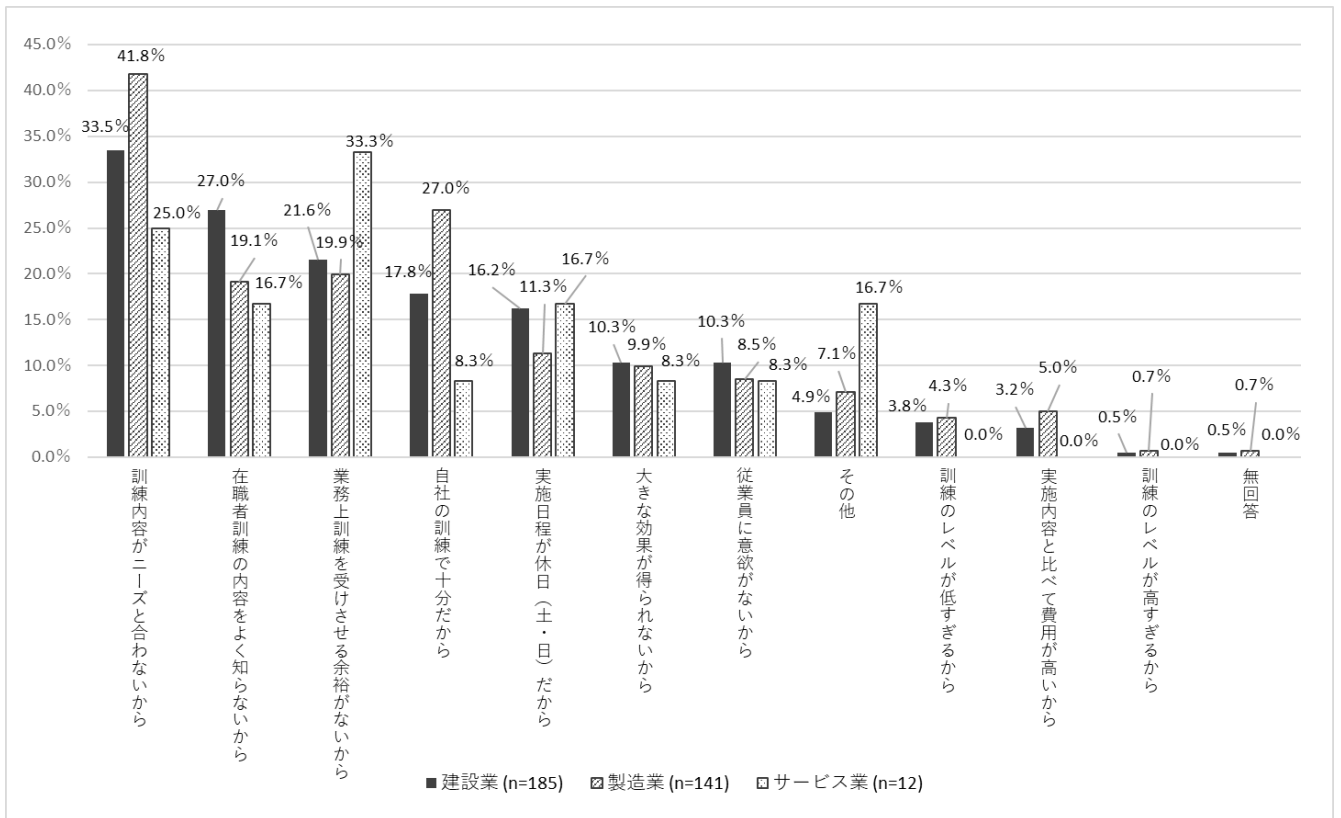


さらに、「活用したいがあまり活用できていない」、「活用したいと思わない」と回答した事業所において、活用していない理由は、「訓練内容がニーズと合わないから」が36.2%と最も多く、次いで「在職者訓練の内容をよく知らないから」22.9%、「業務上訓練を受けさせる余裕がないから」22.3%、「自社の訓練で十分だから」21.7%の順となっている。

図表 2 7 在職者訓練を活用していない理由（複数回答）



【参考：業種別】



岡山県産業人材育成二一ズ調査

【ご記入にあたってのお願い】

1. この調査は、令和7（2025）年8月1日を基準日としてお答えください。
2. ご回答いただいた内容は、統計以外の目的に使用することではなく、個別の回答内容が公表されることは一切ありません。
3. この調査は、企業単位の調査ですので、本社以外に支社、工場及び営業所などの事業所があれば、それらも含めてご回答ください。
4. ご回答は、貴社の人事や総務をご担当なさっている方にお願いいたします。
5. ご回答は、あらかじめ設けてある選択肢の中から選ぶものと、内容をご記入いただくものがあります。次の要領でお願いいたします。
 - 選択肢の中から選ぶものにつきましては、回答の○の数は、（○は1つ）、（○は3つまで）、（○はいくつでも）などと指定していますので、それに合わせてください。
 - ご自分の答えが選択肢の中にない場合は、「その他（ ）」を選び、（ ）内にその内容を具体的に記入してください。

回答期日：9月12日（金）

《オンラインによる回答》

QRコード

<https://src.webcas.net/>

《書面による回答》

黒のボールペン、又は鉛筆でご記入ください。ご記入いただいた調査票は、9月12日（金）までに同封の返信用封筒に入れて切手を貼らずにそのままご返送ください。

《調査票の内容や記入方法についてのお問い合わせ先》

【受託企業】(株)サーベイリサーチセンター岡山事務所
〒700-0913 岡山市北区大供2-1-1 セシルビル5階
電 話 0120-501-300（フリーダイヤル）
（月曜～金曜 9:00～12:00・13:00～17:00）
担当者 岡山県産業人材育成二一ズ調査事務局 ○○

※ 本調査は、岡山県が調査主体の公的調査ですが、株式会社サーベイリサーチセンターが業務を受託して、調査の実施・集計を行うものです。
（なお、調査票の返送先は岡山県庁です。）

1 貴事業所について

問1 貴事業所について、以下にご記入をお願いします。

貴事業所名			
所在地	岡山県（ ）市・町・村		
記入された方の御名前	氏名／		
	所属部署／		
連絡先等	電話番号／		FAX／
	Eメールアドレス／		

問2 貴事業所の業種をご回答ください。

1 総合工事業	16 窯業・土石製品製造業
2 職別工事業（設備工事業を除く）	17 鉄鋼業
3 設備工事業	18 非鉄金属製造業
4 食料品製造業	19 金属製品製造業
5 飲料・たばこ・飼料製造業	20 はん用機械器具製造業
6 繊維工業	21 生産用機械器具製造業
7 木材・木製品製造業(家具を除く)	22 業務用機械器具製造業
8 家具・装備品製造業	23 電子部品・デバイス・電子回路製造業
9 パルプ・紙・紙加工品製造業	24 電気機械器具製造業
10 印刷・同関連業	25 情報通信機械器具製造業
11 化学工業	26 輸送用機械器具製造業
12 石油製品・石炭製品製造業	27 その他の製造業
13 プラスチック製品製造業	28 自動車整備業
14 ゴム製品製造業	29 機械等修理業
15 なめし革・同製品・毛皮製造業	30 その他（ ）

問3 貴事業所の従業員数をご記入ください。

正 規 職 員	人	非正規 職 員	人	合 計	人
------------------	---	---------------	---	-----	---

2 事業の推移・見通しなどについて

問4 貴事業所の現在の主な事業内容について、過去5年間の推移と今後3年間の見通しについてご回答ください。

(1) 過去5年間の推移 (○は1つ)

1 本業の範囲で増加傾向
2 異業種にも参入し、増加傾向
3 事業・内容とも特段の変化なし
4 本業の範囲で減少傾向
5 本業を転換（異業種への移行等）しつつ減少傾向
6 わからない

(2) 今後3年間の見通し (○は1つ)

1 本業の範囲で増加傾向
2 異業種にも参入し、増加傾向
3 事業・内容とも特段の変化なし
4 本業の範囲で減少傾向
5 本業を転換（異業種への移行等）しつつ減少傾向
6 わからない

問5 貴事業所が経営戦略上、重要視することは何ですか。 (○は①～⑪でそれぞれ1つずつ)

	4 重要である	3 どちらかといえば重要である	2 どちらかといえば重要でない	1 重要でない
① 収益性向上	4	3	2	1
② 顧客満足度の向上	4	3	2	1
③ 優秀な人材確保	4	3	2	1
④ 人材育成（技術継承含む）	4	3	2	1
⑤ 技術力の強化	4	3	2	1
⑥ 売上・シェア拡大	4	3	2	1
⑦ 新製品・新サービス・新事業開発	4	3	2	1
⑧ I T、IoT、A I 等新たな技術の導入	4	3	2	1
⑨ マーケティング、販路・市場開拓	4	3	2	1
⑩ 人件費の圧縮	4	3	2	1
⑪ 国際化の対応	4	3	2	1

3 採用方針などについて

問6 貴事業所の今後の採用予定についてご回答ください。(○は①~③でそれぞれ1つずつ)

※ ②の大学等卒は、専門学校、高等専門学校、大学院等を含みます。

	1	2	3	4
	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 新卒採用のうち高校卒	1	2	3	4
② 新卒採用のうち大学等卒	1	2	3	4
③ 中途採用	1	2	3	4

問7 貴事業所が採用に当たって特に重視することは何ですか。新卒採用、中途採用それぞれについてご回答ください。

(1) 新卒採用

(○は3つまで)

1 資格の有無	6 人物・人柄
2 就労経験 (アルバイト等)	7 健康・体力
3 就業意識・目的意識	8 学歴 (専攻分野)
4 熱意・意欲	9 年齢
5 常識・マナー	10 その他 ()

(2) 中途採用

(○は3つまで)

1 資格の有無	6 人物・人柄
2 実務経験	7 健康・体力
3 就業意識・目的意識	8 学歴 (専攻分野)
4 熱意・意欲	9 年齢
5 常識・マナー	10 その他 ()

問8 貴事業所が求める人材に必要な能力は何ですか。

(○は3つまで)

1 発想・企画力	7 適応力・柔軟性
2 分析・課題発見力	8 ストレス耐性
3 情報収集・活用力	9 語学力
4 交渉能力・信頼構築力	10 責任感・積極性
5 コミュニケーション能力	11 I T、IoT、A I に関する知識・能力
6 忍耐力・継続力	12 その他 ()

問9 貴事業所において重要である知識・能力の変化についてお聞きします。次の(1)～(3)の項目について、下の選択肢の中から該当する番号をご記入ください。

(1) これまで重要だった知識・能力 (番号はいくつでも)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(2) これから重要性が高まると思われる知識・能力 (番号はいくつでも)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(3) 現在、不足している知識・能力 (番号はいくつでも)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

【選択肢】 ※ 選択肢は(1)、(2)、(3)で何回使用しても構いません。

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1 IT、IoT、AIに関する知識・能力 | 6 製品や作業上の問題点を見つけ、改善提案を行う能力 |
| 2 営業拡大や顧客開拓を進める能力 | 7 多くの工程に対応できる知識・技能 |
| 3 段取り能力(作業手順、方法立案能力) | 8 新しい機械・技術を使いこなす能力 |
| 4 自社の商品や技術に関する知識 | 9 基礎的な技能 |
| 5 顧客・市場ニーズを把握して製品やサービスに反映する能力 | 10 高度に卓越した熟練技能 |
| | 11 特定の技術に関する専門知識・能力 |

4 人材育成の考え方などについて

問10 貴事業所では従業員の能力開発に対する責任はどのように考えますか。(○は1つ)

1 企業の責任	4 従業員個人の責任
2 どちらかといえば企業の責任	5 特に責任の所在は考えていない
3 どちらかといえば従業員個人の責任	6 わからない

問11 貴事業所の人材育成の目標はどのようなものですか。 (○はいくつでも)

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1 環境変化への組織適応力 | 7 OJTを実施する上での指導力 |
| 2 マネジメント力 | 8 品質の向上と高付加価値化 |
| 3 組織全体の業務推進力 | 9 課題発見・解決力 |
| 4 技能継承 | 10 資格取得等 |
| 5 新技術の導入 | 11 現状の専門知識及び技能・技術の向上・拡大 |
| 6 生産性の向上 | 12 その他 () |

問12 貴事業所では人材育成の仕組みが機能していますか。 (○は1つ)

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1 機能している | 3 どちらかといえば機能していない |
| 2 どちらかといえば機能している | 4 機能していない |
| | 5 わからない ⇒問13へ |

問12で「1」または「2」と回答された事業所にお聞きします。

→ 問12-1 貴事業所で機能していると思われる能力開発や人材育成の仕組みは何ですか。 (○はいくつでも)

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| 1 計画的なOJTの実施 | 4 資格や技能検定などの取得の奨励 |
| 2 熟練技能者による指導など技能継承のための仕組みの整備 | 5 改善提案やQCサークルの奨励 |
| 3 メンター制度の導入 | 6 研修などOFF-JTの実施 |
| | 7 その他 () |

※ メンター制度
上司以外の先輩社員が新入社員や若手社員をサポートする制度

※ OFF-JT
問13の説明をご覧ください

問12で「3」または「4」と回答された事業所にお聞きします。

→ 問12-2 人材育成の仕組みが機能していない理由をお聞かせください。 (○はいくつでも)

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1 指導する人材が不足している | 4 適切な教育訓練機関がない |
| 2 人材育成を行う時間がない | 5 人材育成の方法がわからない |
| 3 育成を行うための金銭的余裕がない | 6 その他 () |

5 教育訓練などについて

問13 貴事業所では昨年1年間(令和6年)にOFF-JTを実施しましたか。(〇は1つ)

- 1 実施した ⇒問14へ 2 実施していない ⇒問15へ 3 不明 ⇒問16へ

※ 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研修等の教育訓練のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練(従業員を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従業員を派遣することなど)がこれに含まれます。

問14 問13で「1 実施した」と回答された事業所にお聞きします。

(1) 貴事業所のOFF-JTの実施の基準はどれに当てはまりますか。(〇はいくつでも)

- | |
|-----------------------|
| 1 性別や職制、管理職等の役職に応じて実施 |
| 2 性別や職制に関わらず就業年数で実施 |
| 3 性別や職制に関わらず希望者に実施 |
| 4 技術や勤務態度に応じ選抜して実施 |
| 5 その他 () |
| 6 基準は特にない |

(2) OFF-JTとして、どのような訓練を実施しましたか。また、どのような機関を利用しましたか。

A 実施したOFF-JTの訓練内容 (〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------|--------------|
| 1 基礎的知識や技術の付与 | 8 デザイン関係 |
| 2 現在の技術・技能の向上 | 9 営業・販売技術 |
| 3 先端技術の習得 | 10 マーケティング関係 |
| 4 リーダーシップ・コーチング関係 | 11 生産管理関係 |
| 5 資格取得 | 12 人事・労務管理技術 |
| 6 IT、IoT、AI関係 | 13 経理・法務関係 |
| 7 商品開発関係 | 14 その他 () |

B 利用したことのあるOFF-JT機関 (〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1 親会社・関連会社の教育部門 | 5 公共職業訓練機関 |
| 2 設備・コンピューターなどを導入した企業 | 6 専修学校・各種学校 |
| 3 商工会・経営者団体・業界団体等 | 7 高等専門学校、大学・大学院 |
| 4 民間教育訓練機関 | 8 その他 () |

(3) よろしければ、訓練を受けたOFF-JT機関の種類と、セミナー等の具体的な内容をお聞かせください。(機関の種類は、1から8のいずれかの番号を記入してください。)

1 親会社・関連会社の教育部門	5 公共職業訓練機関
2 設備・コンピューターなどを導入した企業	6 専修学校・各種学校
3 商工会・経営者団体・業界団体等	7 高等専門学校、大学・大学院
4 民間教育訓練機関	8 その他



OFF-JT機関の種類	セミナー等の名称・内容等
	()
	()
	()
	()

問15 問13で「2 実施していない」と回答された事業所にお聞きします。

(1) 貴事業所がOFF-JTを実施していない理由は何ですか。 (○は1つ)

1 必要性を感じなかった	
2 必要性は感じたが、必要な予算が確保できなかった	
3 必要性は感じたが、受講時間が確保できなかった	
4 必要と考えるOFF-JTの訓練内容がなかった	
5 その他 ()	

問15-(1)で「2」「3」と回答された事業所にお聞きします。

→(2) よろしければ、貴事業所が必要と考えるOFF-JTの予算・受講時間についてお聞かせください。

予 算		受講時間	
-----	--	------	--

(全事業所にお聞きします。)

問16 今後、どのようなOFF-JT訓練を受講したいと思いますか。また、どのような機関を利用したいと思いますか。

(1) 今後利用したいOFF-JTの訓練内容

(○はいくつでも)

1 基礎的知識や技術の付与	8 デザイン関係
2 現在の技術・技能の向上	9 営業・販売技術
3 先端技術の習得	10 マーケティング関係
4 リーダーシップ・コーチング関係	11 生産管理関係
5 資格取得	12 人事・労務管理技術
6 IT、IoT、AI関係	13 経理・法務関係
7 商品開発関係	14 その他 ()

(2) 今後利用したいOFF-JT機関

(○はいくつでも)

1 親会社・関連会社の教育部門	5 公共職業訓練機関
2 設備・コンピューターなどを導入した企業	6 専修学校・各種学校
3 商工会・経営者団体・業界団体等	7 高等専門学校、大学・大学院
4 民間教育訓練機関	8 その他 ()

(全事業所にお聞きします。)

問17 貴事業所が能力開発や人材育成を行う際の問題点はどのような点ですか。

(○はいくつでも)

1 指導する人材が不足している
2 人材育成を行う時間がない
3 人材を育成しても辞めてしまう
4 鍛えがいのある人材が集まらない
5 育成を行うための金銭的余裕がない
6 適切な教育訓練機関がない
7 人材育成の方法がわからない
8 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
9 その他 ()
10 特に問題はない

問20 貴事業所の職業能力開発推進者の選任状況はどのようになっていますか。 (○は1つ)

1 選任している (予定がある)	2 選任していない (予定がない)	3 わからない
------------------	-------------------	---------

問21 貴事業所の職業能力開発計画の作成状況はどのようになっていますか。 (○は1つ)

1 作成している (予定がある)	2 作成していない (予定がない)	3 わからない
------------------	-------------------	---------

問22 県内の公共職業訓練機関では、新規学卒者や離転職者、在職者に対して職業能力の開発を行っていますか、ご存じですか。それぞれの機関ごとにお答えください。

(○は①～⑥でそれぞれ1つずつ)

	4 内容や 科目を 知って おり利 用経験 がある	3 内容や 科目を 知って いるが 利用経 験なし	2 少し知 っている が利用 経験 なし	1 知らな い
① 岡山県立南部高等技術専門校 (倉敷市新田)	4	3	2	1
② 岡山県立北部高等技術専門校 (津山市川崎)	4	3	2	1
③ 岡山県立北部高等技術専門校美作校 (美作市安蘇)	4	3	2	1
④ 岡山職業能力開発促進センター (ポリテクセンター岡山：岡山市北区田中)	4	3	2	1
⑤ 中国職業能力開発大学校 (倉敷市玉島長尾)	4	3	2	1
⑥ 国立吉備高原職業リハビリテーション センター (吉備中央町)	4	3	2	1

問23 県立高等技術専門校（南部、北部、美作校）では、在職労働者の方々を対象に、職業に必要な専門的な知識及び技能・技術の習得を目的として、比較的短期間の職業訓練（在職者訓練）を行っています。貴事業所では、この在職者訓練を活用したことがありますか。（○は1つ）

- | | |
|---|-------------------|
| 1 | 活用している ⇒問24へ |
| 2 | 活用したいがあまり活用できていない |
| 3 | 活用したいと思わない |
| 4 | 知らない ⇒問24へ |

問23で「2」または「3」と回答された事業所にお聞きします。

▶ 問23-1 在職者訓練を活用していない理由を3つまで選んでください。（○は3つまで）

- | | |
|----|---|
| 1 | 訓練内容がニーズと合わないから |
| 2 | 実施日程が休日（土・日）だから |
| 3 | 訓練のレベルが低すぎるから |
| 4 | 訓練のレベルが高すぎるから |
| 5 | 大きな効果が得られないから |
| 6 | 実施内容と比べて費用が高いから |
| 7 | 在職者訓練の内容をよく知らないから |
| 8 | 従業員に意欲がないから |
| 9 | 自社の訓練で十分だから |
| 10 | 業務上訓練を受けさせる余裕がないから |
| 11 | その他（ ） |

問24 今後の職業能力開発に関する施策で行政に期待することなど、ご意見・ご要望がありましたら、ご自由に記入してください。

--

お忙しいところ、調査にご協力いただきましてありがとうございました。

アンケート調査票は、同封の封筒にてご返送ください。