

令和4年度群馬県DX産業人材育成支援事業 デジタル人材に関する実態調査ヒアリング集計結果報告

目次

- A) ヒアリング調査概要
- B) ヒアリング回答者属性
- C) ヒアリング集計結果

<令和4年度群馬県DX産業人材育成支援事業> デジタル人材に関するヒアリング調査結果報告

A) ヒアリング調査概要

ヒアリング調査の実施概要

ヒアリング調査の目的と調査の実施内容

ヒアリング調査の実施概要

- A) ヒアリングの目的
事前に実施したアンケートにおいて、「成果が出ている企業」と「成果が出ていない企業」の違いを分析するための深掘りを行い、その内容を補うことができる人材育成プログラム構築のためのインプットを収集することを目的とする。
- B) ヒアリングの依頼社数 65社
- C) ヒアリングの実施数 35社
- D) ヒアリングの実施率 53.8%
- E) ヒアリングの実施期間 令和4年11月21日～令和4年12月15日
- F) ヒアリングの内容 (ヒアリングの回答内容に応じて) 最大21問

ヒアリング調査の実施概要

ヒアリングの設問 1/2

設問一覧

アンケート設問	ヒアリング事項	質問情報	回答情報
人工知能（AI）やIoT等のデジタル技術の普及が、貴社に与える影響に最も近いものを一つ選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ● その理由は何ですか？ 	<p>貴社においてDXに対応する（または今後対応していくことを想定した）際の課題として当てはまるものを、最大3つまで選択してください。（複数選択可）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 選択した課題に対する達成のための取組はどのような状況ですか？その際、「壁」となるものは何ですか？
貴社の事業戦略を見直していくための取り組みを実施していますか。	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的にどのような取組を実施していますか？ 	<p>貴社においては、自社の人材育成施策が経営・事業環境の変化に対応できているか、最も近いものを一つ選択してください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的な対応状況について教えてください。
貴社では、「DX」の必要性を感じていますか。またそのような取組をおこなっていますか。最も近いものを一つ選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ● DXの必要性を感じる理由は何ですか？またどのような取組を実施していますか？ ● DXで期待する効果は何ですか？また実現に向けた計画はどのような内容で、どのように策定していますか？ ● DXに対する経営層の意識はどのような状況ですか？また社員の意識や方針に対する反応はどのような状況ですか？ 	<p>上記の項目に関連して、具体的に取組んでいる事項（検討中を含む）について当てはまるものをすべて選択してください。（複数選択可）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 選択した事項について、成果が出ている（出していない）事項は何ですか？またその理由は何ですか？
DXの取組において、成果は出ていますか。最も近いものを一つ選択してください。	<ul style="list-style-type: none"> ● DXの取組において、どのような成果が出ていますか？（成果が出ていませんか？）またその理由は何ですか？ ● DXの取組を主導する人材や部門はありますか？またそれはどのような人材・体制ですか？ 	<p>貴社におけるDXの実現にどのような人材が必要か、またその人材が確保できているかどうか、最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 回答の理由は何ですか？また確保できている場合、具体的な確保状況とその方法は何ですか？ ● デジタル人材の確保によってどのような成果が出ていますか？また確保できた要因は何ですか？ ● デジタル人材の確保における難しい点やその要因は何ですか？ ● デジタル人材に限らず、毎年社員を新卒、中途合わせてどの程度採用していますか？

ヒアリング調査の実施概要

ヒアリングの設問 2/2

設問一覧（続き）

アンケート設問	ヒアリング事項
<p>（続き）</p> <p>貴社におけるDXの実現にどのような人材が必要か、またその人材が確保できているかどうか、最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒選考をおこなうにあたって、採用方針や基準は設けていますか？その中でデジタルリテラシー等、今後ニーズが高まる可能性が高いスキルを考慮されていますか？ また、その内容や観点は以前と比較して変化していますか？
<p>デジタル人材を確保するにあたっての課題・問題点は何ですか。当てはまるものをすべて選択してください。（複数選択可）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 選択した課題・問題点について、解決のための取組はおこなっていますか？ またそれはどのような取組ですか？
<p>貴社では一般社員を対象としてデジタルスキル・リテラシーに関する研修プログラム等を提供していますか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● どのような研修プログラムを提供していますか？ その他、会社としてどのようなサポートをおこなっていますか？ （スキル獲得に対して、研修費用補助など金銭的支援はおこなっているか？スキルや資格取得後、処遇に反映されているか？）
<p>貴社ではデジタル専門人材（AIエンジニアやデータサイエンティスト等）を対象として専門的知識・スキルに関する研修プログラム等を提供していますか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● どのような研修プログラムを提供していますか？ その他、会社としてどのようなサポートをおこなっていますか？

質問情報	回答情報
<p>（続き）</p> <p>貴社ではデジタル専門人材（AIエンジニアやデータサイエンティスト等）を対象として専門的知識・スキルに関する研修プログラム等を提供していますか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要な研修は基礎的な知識やスキルを身につけるためのプログラムを希望しますか？ それともより実務で活用できる内容（デジタルツールの利活用方法を含む）を希望しますか？
<p>DXを推進する上で、国や県に最もきたいすることを一つお選びください</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的な対応状況について教えてください。

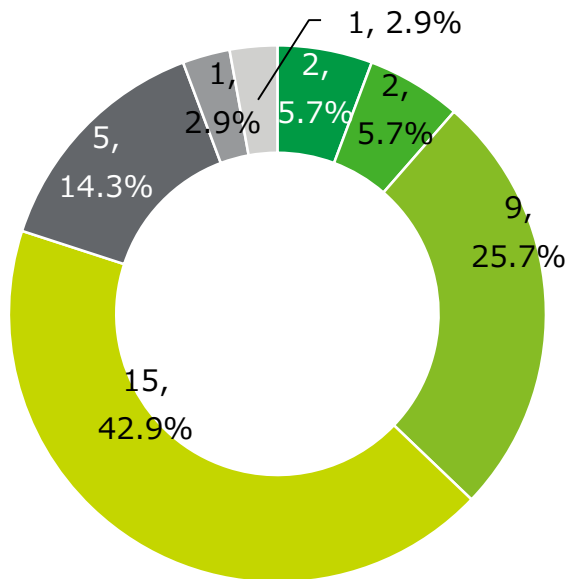
<令和4年度群馬県DX産業人材育成支援事業>
デジタル人材に関する実態調査ヒアリング集計結果報告

B) ヒアリング回答者属性

ヒアリング回答企業様の企業属性① 従業員数・資本金・業歴（アンケートより抜粋）

従業員数

1. 従業員数を選択してください。

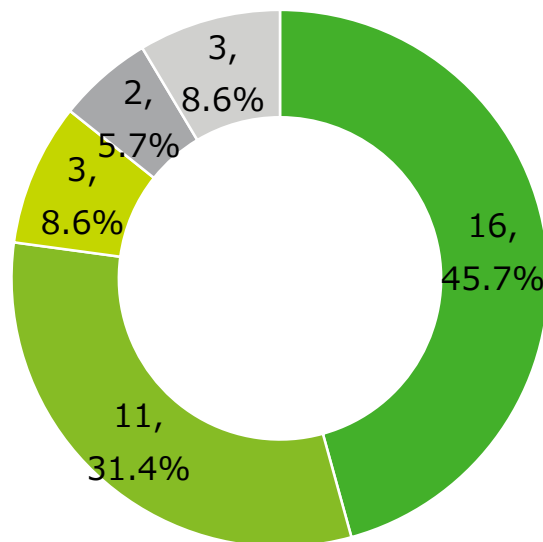


- 30名未満
- 30名以上50名未満
- 50名以上100名未満
- 100名以上300名未満
- 300名以上500名未満
- 500名以上1000名未満
- 1000名以上

n = 35社

資本金

2. 資本金を選択してください。

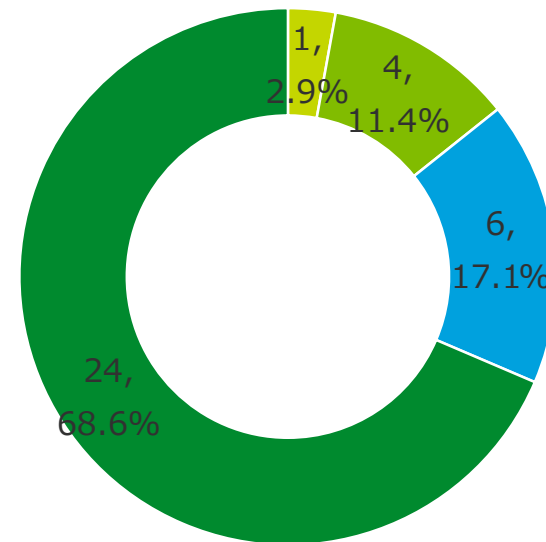


- 1000万未満
- 1000万以上5000万未満
- 5000万以上1億未満
- 1億以上3億未満
- 3億以上5億未満
- 5億以上

n = 35社

業歴

3. 業歴を選択してください。



- 創業20年以上30年未満
- 創業30年以上40年未満
- 創業40年以上50年未満
- 創業50年以上

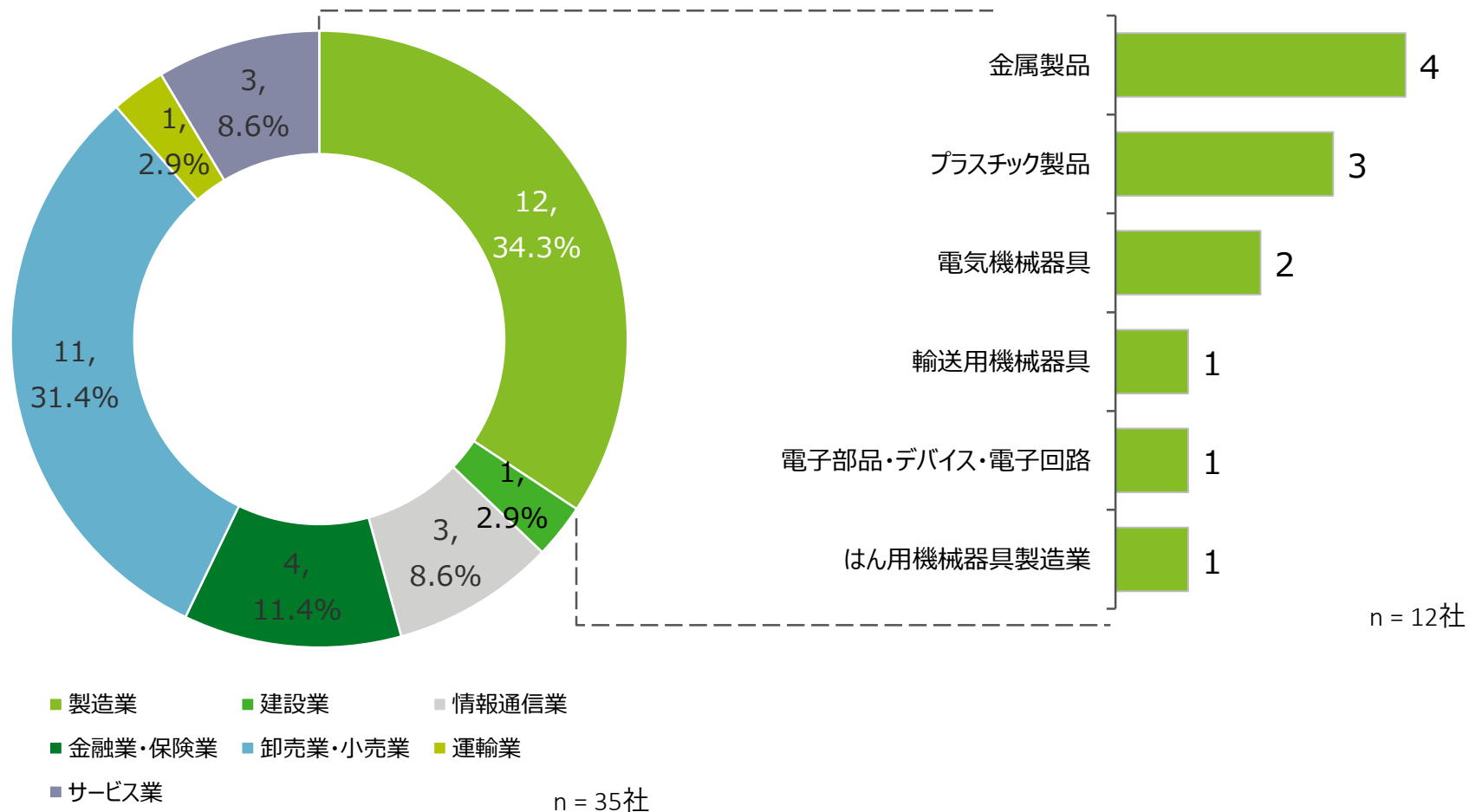
n = 35社

ヒアリング回答企業様の企業属性② 業種（アンケートより抜粋）

業種

4.業種を選択してください。

5.（上記の項目で「製造業」を選択した方にお聞きます） 詳細な業種を下記から選択してください。



<令和4年度群馬県DX産業人材育成支援事業>
デジタル人材に関する実態調査ヒアリング集計結果報告

c) ヒアリング結果（製造業抜粋）

<令和4年度群馬県DX産業人材育成支援事業>
デジタル人材に関する実態調査ヒアリング集計結果報告

C-1) ヒアリング結果 DXの取組成果の視点

ヒアリング調査は下記のアンケート設問の回答を深掘りする形で実施し、成果が出ている企業と出ていない企業で意識や取り組みにどのような違いがあるか確認しました

「業務及び、DX対応上の課題に関する質問」と深掘り質問の関連

【アンケート】質問情報	【アンケート】回答情報	【ヒアリング】深掘り質問
人工知能（AI）やIoT等のデジタル技術の普及が、貴社に与える影響に最も近いものを一つ選択してください。	<ul style="list-style-type: none">● 好影響を受ける● 悪影響を受ける● 影響を受けない● 分からない	<ul style="list-style-type: none">● その理由は何ですか？
事業を取り巻く環境変化（自動車産業においてはCASEの進展等）を踏まえて貴社の事業戦略を見直していく必要性を感じていますか。	<ul style="list-style-type: none">● 必要性を感じている● 必要性を感じていない	<ul style="list-style-type: none">● 具体的にどのような取組を実施していますか？
事業戦略を見直す上での課題・問題点をすべて選択してください。（複数選択可）	<ul style="list-style-type: none">● 取組み方が分からない● 資金不足・コストが高い● 能力のある人材の不足● 情報不足（技術・市場）● 必要な協力相手を見つけることが困難● 新製品・サービスの需要が不確実● その他（記述）	<ul style="list-style-type: none">● （その他と答えた方） 課題・問題点は何ですか？

ヒアリング調査は下記のアンケート設問の回答を深掘りする形で実施し、成果が出ている企業とそうでない企業で意識や取り組みにどのような違いがあるか確認しました

「DXの関心、取組状況・成果に関する質問」と深掘り質問の関連

【アンケート】質問情報	【アンケート】回答情報	【ヒアリング】深掘り質問
DXの取組みにおいて、成果は出ていますか。最も近いものを一つ選択してください。	<ul style="list-style-type: none">● 成果が出ている● 成果が出ていない● 分からない	<ul style="list-style-type: none">● DXの取組において、どのような成果が出ていますか？（成果が出ていませんか？） またその理由は何ですか？● DXの取組を主導する人材や部門はありますか？ またそれはどのような人材・体制ですか？

ヒアリング調査は下記のアンケート設問の回答を深掘りする形で実施し、成果が出ている企業とそうでない企業で意識や取り組みにどのような違いがあるか確認しました

「業務及び、DX対応上の課題に関する質問」と深掘り質問の関連

【アンケート】質問情報	【アンケート】回答情報	【ヒアリング】深掘り質問
<p>貴社においてDXに対応する（または今後対応していくことを想定した）際の課題として当てはまるものを、最大3つまで選択してください。（複数選択可）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● DXの前提となる将来への危機感が、企業全体になかなか浸透しない ● ビジネスや組織の変革に対する社内の抵抗感が強い ● 他社や研究機関との連携を実現したいが、適切な連携先が見つからない ● 連携先との間でWin-Winの関係を維持することが難しい ● DXの推進に向けて様々な取組を行っているものの、なかなか成果・収益が上がらない ● プロジェクト開始時のリスクテイクの判断が難しい ● 成果が上がらないプロジェクトの中止・撤退の判断が難しい ● DXを担う能力のある人材が、社内で育成できない ● DXを担う能力のある人材が、社外から獲得できない ● DXを担う人材のための新たな人事評価制度や給与体系などの整備が不十分である ● DXを実現するうえで、社員全体のITリテラシーが不十分である ● DXを推進するための既存の情報システムの改修の負担が大きい ● その他（記述） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 選択した課題に対する達成のための取組はどのような状況ですか？ ● その際、「壁」となるものは何ですか？

DXの成果が出ていると回答した企業は、デジタル化による業務効率向上を目指すだけでなく、業務プロセスの全体的な改善や社員の意識改革を視野に入れて取り組んでいます

成果が出ている

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
DXの取組みにおいて、成果は出ていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXの取組において、どのような成果が出ていますか？（成果が出ていませんか？） またその理由は何ですか？

【生産性向上】

- 図面をクラウドに上げて、最適な手順の加工によって能率が上がっている
- 成果が出ていないかと言われれば出ているが。。3時間かかっていたものが2分で終わるという成果は出ている。でも350名の社員全員が使っているか言われればそうではない。経営層としてもDXをアピールし始めているし、「DX」ということで予算も付きやすい。社内で成果発表会もやっているのだから、ようやく成果が出始めているところ

【業務プロセス改善】

- 導入したシステムについては成果が出てほしいと感じているため、願望も含めて成果が出ていると回答した。現状はシステムが統合されたことで、これまでのプロセスは大きく改善されたが、成形と製造が統一されていない

【社員の意識改革】

- 社員が若いことや強いリーダーシップなどで、「理解してもらっている」こと自体が大きいと思う。何とかやらせるという状態ではなく、そりゃそうですね、ということで早く進んでいく。2019年ぐらいからyoutubeでビジネス情報が収集出来るようになってきて変わってきたかなと思う

【内製化】

- めちゃくちゃ儲かっているわけでもないし賞賛されるシステム・フェーズには到達していないので達成していないが進んでいる方向性は間違っていないし1年前に比べると先に進んでいる。期待どおりに進んでいないのすべてにおいて内製化している。外部のSaaSはほとんど使っていない。どうしても期待する進捗からは遅れる。これは仕方がないが、生産管理システムは当社はスクラッチで内製化で作成したものが大きなところに横たわっている。そこに外部のものをくっつけても限界がある

成果が出ていないと回答した企業の中には、成果を感じている部分もあるものの、期待する効果を達成できていないという企業が見受けられました

成果が出ていない

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
DXの取組みにおいて、成果は出ていますか。 最も近いものを一つ選択してください。	● DXの取組において、どのような成果が出ていますか？（成果が出ていませんか？） またその理由は何ですか？

【ナレッジ共有】

- 業務プロセス分析、過去トラの再整理、個人商店からナレッジ共有への脱却が進んでいる

【期待する成果の未達】

- 問題意識が全社に共有化されていないから、データ共有という意味で全社の協力が得られていない意味で成果が出ていないと感じる。データを吐き出してくれない。この技術は彼らしかできないところで、存在感を示したそうだが、会社としてはボトルネックになる場合がある
- システム投資(数千万)をやっているが、成果が出ているが、まだ最終的に完成していないこともあるし、投資回収ができていないという意味で成果が出ていないと回答した。社内の仕組みも変えないと。道半ばである

成果が出ていると回答した企業はデジタル技術の普及を好意的にとらえている企業が中心となりますが、技術の活用でそもそも何ができるかの全貌を把握できていない企業もあります

成果が出ている

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
人工知能（AI）やIoT等のデジタル技術の普及が、貴社に与える影響に最も近いものを一つ選択してください。	● その理由は何ですか？

【好影響】

- 間違いなく好影響。カメラ技術が普及していて、安価にソフトウェアが購入出来て、外観検査の部分でソリューションが整ってきている。AIカメラは今年に初めて入れた。人手を掛けずに検査ができています。カメラ1台で1人分の人工が削減。精度は人間のほうが上。ただしカメラは休まないのでトータルで見ると2人分ぐらいの工数削減に繋がっている
- AI、IoTなどの技術の導入により現在の仕事を奪われるという可能性はなくはないが、あまり気にしていない。気象を相手にしている会社で、気象でいうところのラストワンマイルで、センサーのところを扱っている製造業になる。気象データを使って農業に応用するとか、そういった引き合いも出ている。追い風を感じている。顧客や事業の幅を拡大できる可能性がある、業者と連携して、センシング部分を担当する
- 事業をしている領域で生産人口が減っている一方で、電気はずっと残る事業なので、省力化・自動化が必要が、そのためのデジタル技術が好影響を受ける。対外的にはサービスという観点では思い浮かばないところはあるが、モノづくり企業なので、製品ということでは配電盤ん付加価値はどこにあるかというと、電線を人手によって繋ぐとか（ロボットではできない）の部分で、ハードからソフトでということかというと、有線ではなく無線でできるよねとなると、ソフトウェアに置き換わることによって、今までの付加価値が無くなってしまうので、そういった面では悪影響はあるかもしれない。10時間掛かっていたものが8時間で出来る、その余った2時間を何に使うか、次のイノベーションのための新たな領域とかサービス創出のアイデアに「気付ける」かどうか「たどり付けるかどうか」が重要だと感じる、果たして「ものづくり」だけでいいのかとは感じている

【影響を受けない】

- 板金加工の会社なので、現場の作業レベルでは大きく変わらないと思っている

【わからない】

- 率直にわからない。現状は紙の業務が多い（金型作成は検討中、プラ製造はデジタル化により楽になるイメージはある）
- 鋳鋼鋳物を作っているが、そもそもAI・IoTが何ができるかがよくわかっていない。想像としては、製品がデリケートなものが多く、不具合が出る要素が多い。その日の気温・気候・作業で不具合が出る可能性のある業務である。多くのビッグデータを使って、これは～と予測できるようなものを想像している

成果が出ていないと回答した企業は、様々な視点での回答が見受けられましたが、デジタルに対する嫌悪感を感じている企業はありませんでした

成果が出ていない

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
人工知能（AI）やIoT等のデジタル技術の普及が、貴社に与える影響に最も近いものを一つ選択してください。	● その理由は何ですか？

【好影響】

- 作業ミスや設備故障の検知と事前予防、やり直しによる無駄の排除、ベテラン知見の取り込み。組み込みの人工知能、群馬県のベンチャー第1号である。当社の20年前の特許が製品になっているのがユニコーン企業の現状である。製品化ができたが、コロナで難しくなっていたが、自分たちがつくった物を世の中に使っていただきつつあるという意味で好影響がある

【影響を受けない】

- モノづくりの生産性向上のためには必要な技術であり、今後の必要性は感じているが、社外からの影響という意味では影響を受けないと考え回答した

【わからない】

- 20年前からDXはやっていると思っている。社長になってから、やらなくてはいけないことは、デジタルにするではなく、トランスフォーメーションする。その中で自然とやっているイメージ。AI/Iotも標準化されて、やり方が明確になったらやるイメージ。トップランナーになる必要はないと感じている。

成果が出ていると回答した企業は、中期経営計画やデジタル化に向けたロードマップを策定し、目標への進捗を把握しながら、必要に応じた見直しを実施しています

成果が出ている

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
事業を取り巻く環境変化（自動車産業においてはCASEの進展等）を踏まえて貴社の事業戦略を見直していく必要性を感じていますか。	● 具体的にどのような取組を実施していますか？

【計画をたて、都度見直し】

- 数年に1回、中計を見直している。その中でニッチで気象相手のセンシングの部分に加えて、今後の事業戦略を描いている。IHIグループにも参画したので、親会社とともにグループとして総合力を発揮する計画を描いている
- 毎年経営指針書で戦略策定したものを社員に配布している。短期的な見直しは冊子にできないが年度ごとの見直しは掛けている。中長期的な見通す意味合いが無くなってきた、不確実すぎる。長期トレンドをよんで戦略を組む意味合いが薄くなってきている。例えば航空機も成長産業と言われていたがコロナかもあってどうなるか分からない。短期的なことを柔軟にいかにかそこに対応できるか。投資もある程度確定した情報の中で出来る部分があったが今ほとんどそういったものはない。カたい投資では無くなってきた
- 事業計画自体は作成している。都度見直しを掛けている
- 「IoTによるデジタル化戦略ロードマップ」に描いている（2020年）。ブラッシュアップしながら進めている。企業価値上げたり競争力上げたりするための背景としては人間じゃないとできないことにフォーカスする、人間じゃなくてもできることを明確にすること。社内ポータルサイト上で公開している

【実績の管理、見える化】

- 板金加工会社である、抜き加工は機械加工。曲げ加工はまだ人が介在しているので、品質不良が出た際のトレサビでカメラを置いている。実際の作業時間なども把握・管理している。図面をクラウドに上げて、一番効率のよい手順で行えるようにしている

成果が出ていないと回答した企業も成果が出ている企業同様に、計画と実績の管理を行っている企業が見受けられ、今後の成果に期待するという前向きな意見も挙がっています

成果が出ていない

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
事業を取り巻く環境変化（自動車産業においてはCASEの進展等）を踏まえて貴社の事業戦略を見直していく必要性を感じていますか。	● 具体的にどのような取組を実施していますか？

【計画をたて、都度見直し】

- 戦略的には目先の10年先の市場イメージを持って戦略を立て、**毎年年度方針と中計をつくっている**

【具体的なデジタル化の検討】

- 開発/生技で連携したDXへの取組み、**スマートファクトリー実現に向けたデジタルツールの活用**検討 “ビジネス的には5G、技術開発の製品が出てきている。現状、先に生産しなければならないため、資金面での懸念があり、事業再構築補助金の申請をだしている。製品化でお客様と組む形が出てきており、来年の3月めどに拠点の整備もしていく。事業スキームが見えてきた。開発も含めて場所を購入したが、設計拠点をにつくって、今の本社に工場をたてる予定である

成果が出ていないと回答した企業は人材確保に対する課題感が成果が出ていると回答した企業と比較するとより明確に読み取れる結果となりました

成果が出ている

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
事業戦略を見直す上での課題・問題点をすべて選択してください。（複数選択可）	●（その他と答えた方） 課題・問題点は何ですか？

【先行きが不透明】

- ATMの筐体が主流なので、キャッシュレスが進んでいく中で、**どのような動きになるか読めない**。金融業（ATM）に頼らないよう、他業種にも営業している。（ATM筐体の取引先は日立・OKI・富士通がメイン）
- 次のイノベーションに繋げるための人材の不足とか新製品・サービスの需要が不明瞭・カーボンニュートラルもあるが大きな枠・方針はあるが、その取組がドライブ出来ていない感じがしている、そう思っちゃうと**投資とか事業戦略とかに描きづらい**・既得権益・しがらみを気にしたり、環境整備にすごく時間が掛かる

【セキュリティ】

- DXも定義づけも怪しいと思っているが、確実にクラウドに置いておいた方が効率性あるものもある、セキュリティの部分もあるので技術者が必要と思っている。まだセキュリティ上の危険性はそこまで高くないが（ローカルの保守のみで対応している）、**今後クラウド上に色々な情報を上げて行く場合にはセキュリティ面も強化しないとイケない**

成果が出ていない

【人材難】

- 製造業での人材確保の行き詰まり。 **能力のある若手の流出（エンゲージメントの低下）**
- 自分のイメージした通りに現場で動いてくれる人が少ない。伝えたい意味が伝わらず、それに沿ったPDCAを回せないため、現場との間にGAPが広がっている。**中間に立ってまとめてくれる能力を持った人材が必要だが、いない。**

成果が出ていると回答した企業は、生産性向上の観点でDXの必要性を感じており、できることはデジタル技術に代替してもらうことで、将来の人材不足を補おうと取り組んでいます

成果が出ている

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社では、「DX」の必要性を感じていますか。またそのような取組をおこなっていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXの必要性を感じる理由は何ですか？ またどのような取組を実施していますか？

【生産性向上】

- 生産性向上が大きい
- 理由は、人材が不足していることが背景にある（デジタル人材ということだけでなく）。年齢構成も逆ピラミッド型で、これまでは腕力でこなせていたが、何らかの効率化をしていかないといけない。内向きのDXの必要性を感じている、社内向けの業務を「デジタイゼーション」していく。お客様向けのものはまだまだ着手していない・社内向けのデジタイゼーションを進めている。具体的には事務手続きをRPA化したり、同じ質問が多いのでそこはチャットボットも導入している。基幹システムはもともと導入していて、その周辺業務で毎日コピーしてシステムに入力するなどしていたのをRPA化した。あとは現場の対応が遅れるので、三幸さんの作業日報のデジタル化は強く共感する部分。
- 最終的には利益を挙げる人材や環境を整備していきたい。税制支援等を担当する部署にいますが、まずは書類の承認を電子化したい。精工金型のプロセスにおいて、使っているツール（Access）や製造は別のシステム（Gミックス）があり、全体的に統合したいと考えている
- 業務効率化、生産性向上のため・代表的なものはAIカメラ。ネット上で課題を解決したというのを共有したり、教育を個別サイトを作って訓練したりとか、手順書をソフトウェアを使ってタブレットで実施していたりする（ノウハウの共有の部分が多い）。デジタルデバイスも現場で積極的に活用している、インフラの整備は積極的に活用している。ペーパーレスはやらなきゃいけないがまだ完全ではないDXといえるかはどうかだが、独自のクラウドを使って、いままで事務所でしか見れなかった情報を、現場で見れるような形にしており、一定の成果が出ている。ITに力を入れている会社は、価格競争力を持っており、強めるためにITを使っていると感じている。一部お客様にはクラウドで生産情報を提供している。リードタイムが2か月かかるのでお客様の不安が多い
- 2019年に仕事量をもつごい抱えて労働時間が長かった、何名か退職した。会社にとってプラスだけど社員にとってはプラスなのか？ そのための手段としてデジタル化に取り組まないといけないと思った。あとは新しいことって「楽しい」と思うので、それがモチベーションになっている

成果が出ていないと回答した企業においても人に代わる労働力としてデジタル技術を活用したいと考えており、ミスの撲滅やタイムリーな情報把握を目的としています

成果が出ていない

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社では、「DX」の必要性を感じていますか。またそのような取組をおこなっていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXの必要性を感じる理由は何ですか？ またどのような取組を実施していますか？

【生産性向上】

- システムが老朽化しており、**システムを利用しつつも人海戦術が発生している**。FAXが中心となっている業務も多く、ペーパーレスを進めていきたい
- 生産性向上、お客様にいいものを安く届けるためにDXを活用したい。**人に頼ったミスはなくし、デジタルで完結したい**という印象を持っている。極力デジタルデータを分析することに寄せ、人の介在を避ける仕組みを構築している。入力転記、出来高管理などのルーチンワークも現場にタブレット端末を置いてデジタルに移行している。同時に、生産設備があるが、生産情報データをうまく活用して、不良を早期検出早期発見するデータ分析を活用している。データ活用のシステム自体はシステム会社に委託開発している。
- No2に記載の通り。**やり直し工数、費用を撲滅し**一発良品取得に向けた開発のフロントローディング活動。

【適時の情報管理】

- DXの必要性は、**人はミスが多い。スピードが遅い。タイムリーに対応できない**。現場の問題点は次の日の朝の会議で判明する。その日のうちにわかるようにする。情報の持ち出し。例えば設備は何がある？に対して昔はファイルをもって出張したが、今はホームページやPDF化して手ぶらでお客様のところに行ける。名刺もデジタル化・紙で持つと人の名前を思い出すのも大変。スマホで管理するとすぐに思い出せる。人のミスは完全になくならない。現場の不良・カメラ検知が一番いい。今1台導入している。お客様の40社の注文書を自動でインポートするよう取り組んでいる。作業手順書を動画で作って、外国人でも老若男女でできるようにしていたり、まだ1パーセントしかできていない。スピード対応は、**日報の報告を翌朝対応しては遅い**。発覚したタイミングでタブレットで報告をもらう。今、問題があるのかないのかを把握できるようにしようとしている。もう20年前からやってきていてわかるような人材が入ってきてくれて始まってきたような状態。お客様に協力してもらい、データでもらうようにしている。自動で取り込めるようにしている。お客様も基本的にはエクセルを使ってやっていたので、CSVで出すことは可能だった。レベルの高いお客様が多いので、問題なかった。FAXでなくてメールでちょうだいといった。
- クライアントから図面を拝受して部品を作成する業務になっているが、数値制御の機械になっている加工プログラムを持っているが特徴がある。デジタル化の中で合理的な管理ができる方法を見出していきたいと感じていることから必要と感じている。納入する製品の納期も煩雑で**稼働状況を連動させることができ機械の稼働を管理していきたい**
- 基本的には、技術開発中心で、ファブレス型の企業であるが、自社の取り組みは遅れている。**システムがバラバラでお金がないのに気づかない**。システムで情報が見れていないのが現状であるため生産システムを統合化してトータルの管理システムを作ろうとしている。基幹システム修正しながら、ネットワークで構築していくイメージである。

成果が出ていると回答した企業では生産性向上に加えて、蓄積したデータの利活用による適時の情報管理、新規事業の創出に期待する声も挙がっています

成果が出ている

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社では、「DX」の必要性を感じていますか。またそのような取組をおこなっていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXで期待する効果は何ですか？ また実現に向けた計画はどのような内容で、どのように策定していますか？

【生産性向上】

- 生産性向上
- 業務効率化に伴う生産性向上。あとは品質の向上、ミスの削減も期待している
- 現場はそれを負荷とっていないが、管理部門からするとムダが多いと感じる部分が多いため、そういった部分を解消していきたい。結果的に業績の良化につながると考える

【新規事業創出】

- それがさらに進めば時間的に余裕が出来るので、その分新規事業にも取り組んでいきたいと思う。人の頭を使ったクリエイティブな領域に。

【マーケティング、販促】

- インターネットを使った何かという定義で考えるのであれば、営業・マーケティングはネット上でできると思っていて、その拡販部分は期待するところは大い。ネット広告やSNSの活用とか、ネット上にチラシを置くとかそういったところが弱い業界であったがうまく回ってくると効果が高いのだろうと思う

【適時の情報管理】

- 今は、情報ツールとして活用しており、現場で不具合情報をすぐに写真で撮影して情報共有している。非常に役に立っている。生産計画について、より精緻なものを作ろうと考えている。資材も300種類あり、受注時に大まかな生産計画を作って資材発注ができるようなものを仕組みとして作っていきたい。1点ずつ何屋さんについていつまでに発注という資材課の手間が大変。

成果が出ていないと回答した企業では生産性向上に取り組みたい企業が多く見受けられますが、その他の観点で期待している効果は限定的です

成果が出ていない

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社では、「DX」の必要性を感じていますか。またそのような取組をおこなっていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXで期待する効果は何ですか？ また実現に向けた計画はどのような内容で、どのように策定していますか？

【生産性向上】

- 業務プロセスを統一しながら進めていきたいが、個人ごとに業務の内容が異なっている状況なので改善したい。残業時間も多くなっている、適切なプロセスに見直したい（各人で差が出ることは認識しているが、具体的な取り組みについて意見が挙がっているが動き出しの難しさ）
- 管理の手間、工数の削減
- 生産性向上に期待したい。20年後半から、23年の開発車への導入を目指してプロジェクトを推進中
- 生産性向上に期待したい。売上増という観点でも予約システムを開発した。ただ、社内システムと連携がまだできていない

【事業承継のため】

- 社内メンバーに事業承継していくためにシステムが重要だと考えている。そういう意味で内部体制構築が重要。IPOも視野に入れている。定型化できるものはナレッジの部分も含めて定型化して事業承継、IPOに備えていきたい

成果が出ていると回答した企業においては、経営の意識が高いという傾向が見受けられますが、ボトムアップで経営にデジタル化を働きかけているケースもありました

成果が出ている 1/2

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社では、「DX」の必要性を感じていますか。またそのような取組をおこなっていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXに対する経営層の意識はどのような状況ですか？ また社員の意識や方針に対する反応はどのような状況ですか？

【経営の意識：高、社員の意識：高】

- 経営層も高い意識をもっている、専務（後継者）である山岸様がメインで推進している・社員の意識は年代によってバラつきある。スマホがどの年齢の時に始めたかによって大きいだろう。社会人になってスマホが出始めたとかガラケーが無くなって仕方がなくなることだと理解の速さや深さは十分ではない部分がある。当社が特殊なので全体の年齢層が若い（20・30代が7割。そのほかの3割は定年後の人で教育のために来てもらっている）。そこには苦勞している感はない。社内チャットが全員持っていて使いこなせているが、組み込んだソフトウェア（基幹システム系）は**若手が積極的に使っており、若手がフォローして進めている**
- 社員が若いので抵抗なく使ってもらえている。こういうのが知りたいということも現場から出てくる為、**システム改善にもつながっている**。もっといえば、3Dでお客様から図面をいただいて、3Dスキャナーを先日購入したが、これまで以上に製品の形状のやり取りをお客様とできると望ましい。まだまだ意識の低いお客様も多いが、大手様から教えていただいてやっている

【経営の意識：高、社員の意識：低】

- **社長の意識は高い現場サイドとのギャップはある**ビデオ等撮っていると窮屈に感じられている方もいる
- **経営（特に社長）は新しい物好きなので説得できると考えるが、現場の長が受け入れないのではないか**・先代であればトップダウンできると考えるが、より社歴が長い方が強い権限を持っている（風土がある）・経営企画としてセミナーの内容は共有して機運を醸成したい。機密情報に触れやすい状況になっており、一部のサーバは経営にしか公開している。社歴が短い人にはシステム管理を移譲できず、古参社員が中心になって管理している

成果が出ていると回答した企業においては、経営の意識が高いという傾向が見受けられますが、ボトムアップで経営にデジタル化を働きかけているケースもありました

成果が出ている 2/2

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社では、「DX」の必要性を感じていますか。またそのような取組をおこなっていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXに対する経営層の意識はどのような状況ですか？ また社員の意識や方針に対する反応はどのような状況ですか？

【経営の意識：低、社員の意識：高】

- **経営層の意識は、なかなか難しい部分がある。**人海戦術で営業が主体で会社を大きくしてきた過去もあり、古い考えの経営層もまだいる、過去の成功体験があるということも影響している。B2A（アカデミック）事業があり大学の研究者もお客さんに多く、仕様書書いて発注してもらって図面書いて見積出してというステップではなく、そんなことよりもはやってみようという文化の中でやってきたので、CAD使いましょう・ERP使いましょうといった画一的なソリューションの提示・提供が抵抗が多い、経営層でも抵抗があるところがある・年齢も高いので一気にDXに舵を切ることには至っていない、その壁と戦っているという状況・社員は中間層より上は「紙でいこう」という意識があるが、一方で若手（40歳ぐらいを境に）は抵抗もなく取り組んでいる。若手から新しい提案があったり積極的に使っている状況はあるが、上司がなびかないと諦めてしまう状況もある。センシングやっているのでセンサーとソフトウェア等を組み合わせて提供しているが、社員はほぼ全員プログラミングができる人材。ITリテラシーは高いがDXリテラシーというと「？」となる社内でDXチームは作れそうだけど、L1やL2はいるけどL3人材が必要という状況。デロイトの言う「パープルピープル」が今後必要になる

成果が出ていないと回答した企業では、どこから着手するべきか分からない状況もあり、社内の機運醸成に苦慮しています

成果が出ていない

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社では、「DX」の必要性を感じていますか。またそのような取組をおこなっていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXに対する経営層の意識はどのような状況ですか？ また社員の意識や方針に対する反応はどのような状況ですか？

【経営の意識：高、社員の意識：不明】

- **生き残るために必須**。自分事と捉えて活動に参加している

【経営の意識：高、社員の意識：低】

- **社員の意識はなかなか高まらないし、高めるのに時間がかかる**。意識を高めるためDXの勉強をしてもらおうと思って、古い人が多いので、知識を新たにするために外部委託で社員教育している。ただ、中間層がまだ動いていない。黒澤様自身が**DXとはと社内研修を実施したが、食いつきが良くなかった**ため
- スペシャリストの集団なので、**考えているのは一部**かもしれないが、年3回の全社会議で周知し、共有化している

【経営の意識：低、社員の意識：低】

- 経営に関しても課題認識をしているが、**どこから着手するべきかわからない**状況で、具体的なビジョンをこれから検討していく（まずはペーパーレス、全社的に紙を削減したい）
- 経営の意識は**今回のアンケートによって世の中の情勢を理解したという印象**。現状熱を入れて取り組んでいるわけではない、**経営として全体を把握しているが改善のための導入については検討していない**

成果が出ていると回答した企業は、専任の部門を設けるのではなく、通常業務と兼務しながら現場レベルでDX推進に取り組んでいる傾向があります

成果が出ている

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
DXの取組みにおいて、成果は出ていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXの取組を主導する人材や部門はありますか？ またそれはどのような人材・体制ですか？

【自社でDXを主導する部門が“ない”】

- 技術部が主管している限られたメンバーでやっている。通常の業務に加えてやっている
- DX部というものはない、情シス部門はあるが従前の情シス部門の業務をやっている。DXについてはタスクフォースを組んでやっている（色んな部門から人材を集めて）
- 人材は若手も含めて、活用できる人材がいると感じているが、主導はこれからとなる。製造についてはシステムオペレーションを一人の若手社員が担っている（請求や顧客情報の入力を行っており、チェックは部門で実施）。トップダウンで進めていくのではなく、ボトムアップで進められると感じる
- 社内でいいサイトがあったよという情報を共有している、情報の共有も社内チャットやLINEで共有している（読む専門の人が多いが）・NFTの話題や副業の話題とかも一部分では共有されている・大っぴらに副業OKではないが個人的には必要だと思う・専門の部署や人材がいるわけではない、基本は山岸さんが一人で決めている
- リテラシーが低く、得意な方が多くはないので、人材不足感を感じている。製造部の若手のITが好きな人に責任者になってもらって、システムベンダーとやり取りしてもらって、対応している。縦割りの組織に横串を刺すプロジェクトを何個か走っており、社長直轄のプロジェクトとして、上記責任者に動いてもらっている
- 「チームIoT」が主たる業務と兼務でやっている。組織図上の専門の部署はない。

成果が出ていないと回答した企業は、経営を中心としたプロジェクトチームを発足するなど、活動的な企業もある一方で、想定する担当者の業務量を削減する必要性も感じています

成果が出ていない

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
DXの取組みにおいて、成果は出ていますか。最も近いものを一つ選択してください。	● DXの取組を主導する人材や部門はありますか？ またそれはどのような人材・体制ですか？

【自社でDXを主導する部門が“ある”】

- 基本的には、社長から能力のある人に依頼することもあるが、改善活動はコンサル（中小企業診断士）を入れてやっている。チームを作って、12月から会社の経営方針発表会をやって、自分たちがどうするかを考えて、やっている。自立化を目指している。改善活動も20年やっているが、やった時に1/2/3年目で進化してくる。自立した人材が生まれてくる。そういう人が引っ張って進化してきた。DXという言葉の説明しても、現場はわからない
- 事務局を設置しプロジェクト化して運営。オーナーは取締役、リーダーは部長級、その下に実務を兼務しながら職制も参加。担当者は時限組織で専任化して運用中システムエンジニアを巻き込んでいる。一人は技術部から抜いて、もう一人は採用している。2名体制。佐藤さんのニーズを吸い上げてメンバーに示す意味で役員が一人が入っている。総勢4人チーム
- 担当者1名のみ。大枠はできているのでシステム会社に委託しているが、開発が遅い。システムテストをしている。一日の半分。

【自社でDXを主導する部門が“ない”】

- パッケージシステムを運用している業者に期待したいが、繁忙であり、業務改善に踏み込めていない。
- 人の確保や組織もこれからということになる

成果が出ていると回答した企業においては、着手して効率化が進んでいるものの、最終的なゴールをどこにもっていくかのイメージを持つことの難しさを感じています

成果が出ている

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社においてDXに対応する（または今後対応していくことを想定した）際の課題として当てはまるものを、最大3つまで選択してください。（複数選択可）	<ul style="list-style-type: none">● 選択した課題に対する達成のための取組はどのような状況ですか？● その際、「壁」となるものは何ですか？

【取り組み時間の確保】

- 現業の業務にプラスしてやっているので**時間が取れない**

【最終的なゴールの混濁】

- 小さくスタートしていけば浸透する可能性はあるが、機運醸成も含めて社員のリテラシーを向上させる必要がある。**システムやツールを導入した先の未来が描けないことも壁と感じる**
- DX人材については、テーマを持ってもらってリーダーが次はこうしていきたいとステップアップしてもらうための知識がないとステップアップできない。**ゴールの絵を描くのが難しい**。リーダーに何らかの勉強をさせ、良いDXに改善していくにあたって機会が必要と思われる。ITリテラシーについては特にしていないが、不具合はすぐにタブレットに入力するということをルールとしている

【標準化】

- ソフトウェアを自社開発寄りに持ってくるために、kintoneとかfilemakerを使うことが重要、中小企業はそれでいいんだろうと思う。技術的な高度な専門性を持った技術者を育成するというよりも、**ローコード・ノーコードで開発できるということが大事**では。現状は、趣味でやっていた人材を抜擢して取り組んでいる

成果が出ていないと回答した企業においては、担当する人材を確保するとともに、取り組むための時間を確保していくことや社員のITリテラシー向上も課題となっています

成果が出ていない

【アンケート】質問情報	【ヒアリング】深掘り質問
貴社においてDXに対応する（または今後対応していくことを想定した）際の課題として当てはまるものを、最大3つまで選択してください。（複数選択可）	<ul style="list-style-type: none">● 選択した課題に対する達成のための取組はどのような状況ですか？● その際、「壁」となるものは何ですか？

【取り組み時間の確保】

- ベンダーが時間を取れないことが一番の課題。現状の問題は把握しているが、要件定義を進めるベンダーが動けない状況となっている
- コンサルを導入し、指導を受けながら自走できるように人材を育成中。人材を潤沢に持っている訳ではなく、自転車操業に近いので専任化して密度高く進めたいが兼任がベースなので進捗が遅延気味

【ITリテラシーの欠如】

- 関係部署以外は他人事感あり、リテラシーも低い

【人員不足】

- 企業の文化、成長過程のいろいろあって固有のものを外部の人に相談するのは難しいと考えている。システム改修は社内独自の部分なので社内の人材を使って独自にやっている。
- 人がいない。担当者の構想を現場との間に立って進めてくれる人材がいない。管理職層はいるが、20年前の知識があり、対応できておらず危機感がない。

<令和4年度群馬県DX産業人材育成支援事業>
デジタル人材に関する実態調査ヒアリング集計結果報告

C-2) ヒアリング結果 人材確保の視点

ヒアリング調査に協力して頂いた企業のうち製造業におけるヒアリング結果について、人材の確保ができていないの切り口を中心にまとめた結果を共有します

ヒアリング結果まとめ（1 / 6）

	自社の人材育成施策が経営・事業環境の変化に対応できているか。具体的な対応状況について	具体的に取り組んでいる事項及び成果の有無、その理由について
人材確保できている	<ul style="list-style-type: none"> ● 対応できている <ul style="list-style-type: none"> ・ 回答無し ● 対応できていない <ul style="list-style-type: none"> ・ 対応する組織があるわけではない ・ デジタルの知見がある役員がCDOとかCIOになっているわけではない ・ デジタル化とは本業を推進するにあたっての「手段」の一つなので、デジタル化ができる能力の指標は必要なのかと感じており、そこにフォーカスする必要はないと思っている。一部にはリテラシー上げるための教育やセキュリティ教育もやっているが、評価指標にはしていない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 回答無し
人材確保できていない	<ul style="list-style-type: none"> ● 対応できている <ul style="list-style-type: none"> ・ 社外研修やグループ内企業の見学、意見交換会を実施している ・ 場を提供している。高卒だろうがビックサイトに行かせると緊張してしゃべれない。そこを2年・3年行かせると立派になる。 ・ 社内研修に取り組んでいる ・ 現場教育は現場・毎年機械の更新をしているので、機械メーカーの研修（メーカーからデジタルに関連した機械をつかいてこなせるように）を受講する機会はある（ベテラン社員が受講する傾向になる） ● 対応できていない <ul style="list-style-type: none"> ・ 他社事例を知らない人が多いので、自社が正解になっている（いい事例を知らない） ・ 中期経営計画自体が無く、人材育成にどれくらい予算を投入できるか見通せない ・ デジタル化、IT化の速度UPと実務への取込みが必須となる中で、専門知識をもった人材が不足。育成も進んでいない。外部からの人材招聘を検討中。 ・ Howtoのところ何に使うのかというところ、スキルはあるので、Howのところを強化していく必要性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場は現場の作業をミスなく実施することが重要と考えており、そこから経営視点で業務を行うことが難しい状況 ● 経営も繁忙で企画会議に参加することが難しい（現場でないと会議ができない、オンライン研修もNG） ● 手順書もなく、見て覚える方針で人材育成している ● 明確な成果はつかみにくいですが、メーカーの機械を研修することで最新動向は習得できている一方で、その情報を活用できていない点は問題と感じる ● 人手不足の状況になっている ● DX認定を一つの尺度として、IT統括部主体で自社の弱みを再点検すると共に、各部署個別の取組みではなく、全社に横串を通したグランドデザインを描いて推進委員会により推進中。 ● 技術研修が多い。東京に人を出して人を育てるしかない。東京に人を出して、その人に社内に展開もしている。ただ、スキルの積み上げは難しく、悩みは尽きない。 ● システム化を進めておりゆっくりと成果が出ていると感じるが、業務内で実際にそれを使わなければ業務が進まないというところまで進められれば、成果は出ると考えている。

ヒアリング調査に協力して頂いた企業のうち製造業におけるヒアリング結果について、 人材の確保ができていない／できていないの切り口を中心にまとめた結果を共有します

ヒアリング結果まとめ（2 / 6）

	貴社におけるDXの実現にどのような人材が必要か、 またその人材が確保できているかどうか。またその理由	デジタル人材の確保によってどのような成果が出ていますか？ また確保できた／できていない要因は何ですか？
人材確保できている	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要とされるDX人材 <ul style="list-style-type: none"> ● ビジネスプランナー、ビジネスアーキテクトは居ないこともないが明らかに足りない。専門でやっているわけでもない。通常業務もやりながらなので、L3人材とかが足りない。 ● 各現場で若手中心に、課題を見つける人材はいる（部分最適だが）が、全社レベルでそれを推進できる人材がいない ● データサイエンティストは親会社でも不足しているぐらい ● 情報セキュリティの人は必須。社外に迷惑をかけるケースがあるので優先順位としては高い ● あとは「デザイン」は弱いので、UI/UXの人は重要。いかに使ってもらえるかのために ● その他、確保状況に関する補足・理由など <ul style="list-style-type: none"> ● 社員はプログラミングできるのでシステムの設計実装はできる ● AIエンジニアとかは外部と連携するなどアウトソースの部分でもいい ● 全社員がデジタル技術を活用するということころまでは至っていない 	<ul style="list-style-type: none"> ● 確保状況に関する補足・理由など <ul style="list-style-type: none"> ● 既存の社員を育成していくというのが大きな方針。 ● エース級の人材が来てくれるかという難しいのでは、処遇も大きなものは出せないので。 ● 内向きのDXは社員の育成でいけるが、外向きのDXは外部と連携してサービスを開発していくということころか
人材確保できていない	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要とされるDX人材 <ul style="list-style-type: none"> ● ハード（特にネットワーク系）に精通する人材が必要とも感じている ● 活用できる人材に近い人材はいるものの、主導できる人材は育成する必要がある ● その他、確保状況に関する補足・理由など <ul style="list-style-type: none"> ● 人件費増につながる。DXだけに特化した人間を採用するのは厳しい。製造部門の人間を増やすのはいいが、間接部門を増やすのは経営的な判断としてはあまり現実的ではない ● ITに関しては、基本的にベンダーに依頼をしてやってもらうことが多い ● 富岡市に所在しているが場所柄もある（人口、若者の数が少ない） ● デジタルに特化した人材を探す力が無い（どういう人がデジタル化推進できるか、吟味できる人材もいない） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 確保状況に関する補足・理由など <ul style="list-style-type: none"> ● 現場の問題点を洗い出して、課題として意見できるが、デジタル技術を活用して解決することが難しい（技術はあるが時間を確保できていない）

ヒアリング調査に協力して頂いた企業のうち製造業におけるヒアリング結果について、人材の確保ができていない／できていないの切り口を中心にまとめた結果を共有します

ヒアリング結果まとめ（3 / 6）

	デジタル人材の確保における難しい点やその要因は何ですか？	デジタル人材に限らず、毎年社員を新卒、中途合わせてどの程度採用していますか？
人材確保できている	<ul style="list-style-type: none"> ● 回答無し 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中途はゼロ、毎年新卒（5-8名ぐらい）。
人材確保できていない	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部環境要因 <ul style="list-style-type: none"> ● 現状の業務量だけでなく、群馬県という地域特性もあると感じる（都内と比較すると母数が少ない） ● 内部環境要因 <ul style="list-style-type: none"> ● DXに特化した人間の採用が難しい。採用コスト的に、給与が高くないと入ってこない ● 業務自体も特殊であり、鉄鋼関係はデジタル化が遅れている印象があり、周囲がやっていないことも進まない要因のひとつと感じる ● 中途で採用することは可能であるが、情報を取り扱えるようになるためには時間がかかる ● IT系の人材を製造業に連れてくること自体難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用：新卒1名、来年は3名入る予定（船井総研を入れて採用強化している）中途採用は定着率が低いという所感 ● 基本新卒は無し、中途は4～5名/年、ただ退社も同じくらい ● 新卒：2～3名、中途：2～3名・ただし、退職する社員も多い ● 新卒：3名（全員外国人）、中途：4名（日本人、高齢者3名）を採用した ● 来年は2名が内定という状況（営業、管理部門を希望している） ● 退職者は少ない（結婚による退職等があるくらいでほとんど退職者はいない）※3年くらいで社員数が増えている ● 新卒、中途問わず、パソコンに慣れている人は少ない ● 新卒採用も一部しているが、イレギュラー的に入ってくる。（FM群馬でラジオを聞いてという感じ） ● 現在新卒採用者は3人、中途は今人は人が過剰気味なのでストップしている。2,3年後に理工系の大卒を1人入れようとしている。 ● 毎年3名ぐらいを採用（新卒で）、中途は今まで取っていなかったが若い世代の中途も入ってきている ● 間接人員は大卒で20名前後（技術、事務含めて） ● 新卒3名

ヒアリング調査に協力して頂いた企業のうち製造業におけるヒアリング結果について、人材の確保ができている／できていないの切り口を中心にまとめた結果を共有します

ヒアリング結果まとめ（4 / 6）

	<p>新卒選考をおこなうにあたって、採用方針や基準は設けていますか？ その中でデジタルリテラシー等、今後ニーズが高まる可能性が高いスキルを考慮されていますか？また、その内容や観点は以前と比較して変化していますか？</p>	<p>デジタル人材を確保するにあたっての課題・問題点は何ですか。 選択した課題・問題点について、解決のための取組はおこなっていますか？またそれはどのような取組ですか？</p>
<p>人材確保できている</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタルスキルに関する採用方針・基準あり <ul style="list-style-type: none"> ・ 特に無し ● デジタルスキルに関する採用方針・基準無し <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒採用、中途採用で「DX」のスキル、リテラシーを持った人材を採用するという方針にはなっていない。これまで通り電気関係の勉強をしていく人材を採用していくということは変わらない ・ 地方の中小企業で、企業側の希望が叶うような人材はほぼ来ないというのが本音。大事に取った人間をどう育てていくかが重要 ・ 採用の基準は、設計、製造などの本来業務に長けているかという観点で採用している。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材確保に向けた取り組み状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ IHIグループにも参画したのでグループ内での連携もあるし、第三者との連携もある
<p>人材確保できていない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタルスキルに関する採用方針・基準あり <ul style="list-style-type: none"> ・ システム室の採用であれば考慮している、それ以外は優先度下がる ● デジタルスキルに関する採用方針・基準無し <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用基準自体が明確になっていない（ITスキルに問わず） ・ システム系の専門学校出身でも、人員が不足している部署に配属される傾向がある ・ 採用基準を設けて人を選定することが難しい（募集自体が少ない） ・ 選考基準（評価基準）は当然あるが、デジタルリテラシーに特化した項目は無し。贅言言ってもらえないのが実態。 ・ デジタルの素養を持っていてほしい。そのため、工学部系のマスタをもつ人間を採用し、3年かけて育てる方針である。まず、採用の母数を増やすのに苦慮している。デジタルリテラシーはあったほうがいいが、得意な人はあまり来ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材確保に向けた取り組み状況 <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒採用は一律2万円上げた。それでもなかなか高い水準ではない。その分、過去10年くらいに入社した方との給与ギャップを解消しようとしている ・ 社長、部長、工場長などの方々の意識を変える必要はある（これまでのやり方を払拭するような考え方や意識を醸成する必要がある） ・ 中途採用した社員がすぐに退職することが多く、内部の人材育成することが必要だが難しい状況 ・ 「会話ができる人」が社内教育で積極的にやっている ・ 本当は欲しい人間がいるが、取れないから、ポテンシャルがある人を育てるしかない。 ・ 人材に対するアプローチにはデジタル技術の項目を入れるようにしていきたい。基幹システムが完成してから、データ分析人材を募集したい。魅力あるデータが当社にはあるはずであると考えている。

ヒアリング調査に協力して頂いた企業のうち製造業におけるヒアリング結果について、人材の確保ができていない／できていないの切り口を中心にまとめた結果を共有します

ヒアリング結果まとめ（5／6）

	<p>貴社では一般社員を対象としてデジタルスキル・リテラシーに関する研修プログラム等を提供していますか。 どのような研修プログラムを提供していますか？ その他、会社としてどのようなサポートをおこなっていますか？（スキル獲得に対して、研修費用補助など金銭的支援はおこなっているか？スキルや資格取得後、処遇に反映されているか？）</p>	<p>貴社ではデジタル専門人材（AIエンジニアやデータサイエンティスト等）を対象として専門的知識・スキルに関する研修プログラム等を提供していますか。 どのような研修プログラムを提供していますか？ どのような研修プログラムを提供していますか？その他、会社としてどのようなサポートをおこなっていますか？</p>
人材確保できている	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修プログラムあり <ul style="list-style-type: none"> ・ 電機関係の大学・高専出身の人材が中心。製品向けのデジタル技術の教育カリキュラムはあるが、あとはOJTが中心 ・ IPAがやっている「5分のできる情報セキュリティ」コンテンツを導入し ・ 教育は、半年に一回オンラインで情報セキュリティ教育を受けさせたり、部会メンバーが取り組んだ内容を成果発表会で全社員に対しておこなっている。表面は取り組んだ内容を成果として発表する。裏面は成果発表会の期限までにちゃんと進め、ピリオドを打つということ。 ● 研修プログラム無し <ul style="list-style-type: none"> ・ 回答無し 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修プログラムあり <ul style="list-style-type: none"> ・ 親会社グループが提供している研修プログラムがある。当社も参加が可能になっている（受講は可能になっている） ● 研修プログラム無し <ul style="list-style-type: none"> ・ 回答無し
人材確保できていない	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修プログラムあり <ul style="list-style-type: none"> ・ 群馬県のマネジメントスクールを卒業しないと課長にしないというルールを設けている。 ・ ファイルメーカーのローコード開発でメンバー絞って研修をやり始めている（社内勉強会として）講習に参加したものが社内展開する ・ 外部研修は広く受けられるようになっている（有料のものも補助する）、業務に関係するものが前提。 ・ DX学校というのに3か月間3名通わせる。1週間あたり2時間程度。会社が提供するものはもちろん全額負担だが、個人が独自にやるための補助を行う制度はない。 ● 研修プログラム無し <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育する人間もいない。そこまでは出来ていない ・ 今後外部の研修も活用していきたいと考えている 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修プログラムあり <ul style="list-style-type: none"> ・ 全員に受けさせるのは難しいが、東京の方の研修に派遣して、その人を先生にして、その他の人に伝えていく。 ● 研修プログラム無し <ul style="list-style-type: none"> ・ そこまでの段階ではない

ヒアリング調査に協力して頂いた企業のうち製造業におけるヒアリング結果について、 人材の確保ができていない／できていないの切り口を中心にまとめた結果を共有します

ヒアリング結果まとめ（6／6）

	<p>貴社ではデジタル専門人材（AIエンジニアやデータサイエンティスト等）を対象として専門的知識・スキルに関する研修プログラム等を提供していますか。 必要な研修は基礎的な知識やスキルを身につけるためのプログラムを希望しますか？それともより実務で活用できる内容（デジタルツールの利活用方法を含む）を希望しますか？</p>	<p>DXを推進する上で、国や県に最も期待することを一つお選びください。 回答の理由、期待すること</p>
<p>人材確保できている</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 回答無し 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長は群馬県のプログラムにも参加しようよと言っている。みなし大企業であってもOKか ● 産業技術センターでやっているIoTを広める講座に初回からずっと出ていた・講義に逃げがちだがそれは止めてくれと言った。現場は知識をインプットしても、重要なのは現場で実際に使えるもの、ハンズオンに変えてくれとして、リアルで使えるコースに代わってそこには参加していた。ツールの利活用とか伴走支援がいいと思う。
<p>人材確保できていない</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入事例紹介（より具体的なツールやプロセス） <ul style="list-style-type: none"> ● 工場でいえば、ロボを入れて自動化の話世の中にこんなものがある。県が調査して、群馬県企業ならこのロボならXX、経費精算ならXXといったようなことを、具体的にこれを導入しましょうをやってほしい ● DXの県のセミナー行くと、中小企業のDXの実績を聞くようなものがあるが、具体的に何をいれて何をするかを教えてほしい。最後は自社で考えてになるとわからなくなる。 ● あなたの会社はこうやったほうがいい。こういうことをやりましょうと言ってほしい。何をやったらいいかわからない。まずは紙を捨てましょうなど道を示してほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 補助金などの資金支援 <ul style="list-style-type: none"> ● ソフトを入れる際に、モノづくり補助金などを活用しているので、そのような資金援助があれば助かる ● 今後の人員数を伸ばしていくための金銭的な支援 ● 専門家やコンサルの派遣とDX化への資金援助を期待。 ● 人材育成支援（研修等の開催） <ul style="list-style-type: none"> ● 研修は無料なので非常にありがたい（トライアル講座に興味） ● 人材育成支援は使いたい実務をしながらだとなかなか難しい ● 連携する業者とのマッチング支援 <ul style="list-style-type: none"> ● 提案してくれるシステム業者と連携する機会が欲しい ● 同業他社、異業他社からの参考事例が知れるとマネができるから交流・マッチング支援があれば積極的に活用したい。 ● 行政による方針出し <ul style="list-style-type: none"> ● 具体的に、群馬県ではこういう中小企業が多いので、こういうことをしましょうと具体的な道筋を県が考えて、第一歩はこうしましょう。ペーパーレスをやりましょう。方法はこうです。と伝えてほしい。