

資料3 ヒアリング調査結果

ヒアリング調査結果概要

調査方式：対面式

調査数：8社、2団体、機構職員（24名）

ヒアリング（企業・団体）：8社（建設業、情報サービス業、ホテル業、造船業、鉄鋼業、金属製品製造業）、2団体（建築分野、情報サービス分野）

ヒアリング結果

A 各企業・団体の動向

- （1）**環境の変化**（技術革新・新たな技術の導入・法の改定・海外展開などに伴う変化など。）
 - ・顧客等から安心と満足を得られるように継続的に改善し、技術研鑽に努めている。（建設業）
 - ・テスト自動化、生成 AI 活用、ロボティクスなど、技術革新に伴う対応が求められている。（情報サービス業）
 - ・インバウンド観光客の回復が見られ、アジア圏のみならずヨーロッパ、アメリカ本土からの利用者也増えてきている。（ホテル業）
 - ・労働安全衛生法整備、脱炭素に対する対応は年々増加している。（鉄鋼業）
 - ・地域工務店は少数のため教育担当者がいない。（建築分野）
- （2）**変化への対応**（人材配置の見直し、業務の合理化、研修、新たな採用 など。）
 - ・従業員数の増加、キャリア形成に伴う人材育成の必要性から、本格的に評価制度の導入を計画している。（建設業）
 - ・生成 AI の業務活用推進及び社員教育の強化。（情報サービス業）
 - ・インバウンド対応として、英語の語学力をベースに、アジア圏（韓国、中国、台湾）などの母国語対応のため、現地採用を強化。人材配置の見直し。（ホテル業）
 - ・工場内に iPad を設置し必要な情報を検索できるようにしている。（鉄鋼業）
- （3）**地域的な特色**
 - ・優秀な人材の県外流出。（情報サービス業：九州地域）
 - ・製作物の輸送コストに影響がある。（鉄鋼業：北海道地域）
 - ・製造業が盛んな地域のため、受注する業種は多岐にわたる。また、県外からの受注も受けている。（金属製品製造業：東海地域）

B 各企業・団体の人材育成について

(1) 求められる人材（重視する点、多能職、将来性 など。）

- ・何事にも好奇心と挑戦を持って仕事ができる人材。（建設業）
- ・チームの空気を明るくする力、ホスピタリティ性、協調性。（ホテル業）
- ・チャレンジ精神、誠実性のある人材。（造船業）
- ・複数職務をこなせる多能工、顧客視点で、困りごと解決を主眼におき、自律的に行動できる人材。（鉄鋼業）
- ・応用力がある人材。（金属製品製造業）
- ・現場で対応できる建築大工を確保すること。（建築分野）

(2) 人材育成の例（資格の取得、研修（OJT、Off-JT）、社内資格や社内講習会 など。）

- ・機構が実施する生産性向上支援訓練を活用する等して、社内の生産性向上に努めている。働きながら従業員の資格取得をサポートしている。（建設業）
- ・資格取得費用の補助、新卒の社会人基礎力向上のための研修プログラム。（情報サービス業）
- ・若手リーダーの育成、各部署内外での相互トレーニング。（ホテル業）
- ・技術展示会など、外部の技術情報に触れることで業務に活かせるような場づくり（鉄鋼業）
- ・団体による研修の実施や能開施設等を活用し研修を行っている。（建築分野）

(3) 人材育成の課題（技能継承、人材の不足への対応、定着率の改善、雇用形態 など。）

- ・社労士に相談しながら、社内の人材育成計画について着手している。今回の支援ツールは自社の取組みに役立ちそうである。（建設業）
- ・スキルマップ整備と階層別に応じた研修カリキュラムの拡充。（情報サービス業）
- ・若手人材の定着、調理人材の確保。（ホテル業）
- ・OJTによる作業の本質（原理等）を育成する難しさ。（造船業）
- ・技能技術を教えることができる人材不足。（金属製品製造業）
- ・地域工務店は大工を毎年採用することが難しい。（建築分野）

C 人材育成支援ツールについて

(1) ツールの使いやすさ（操作性や使用感 など。）

- ・操作ガイドのとおりには操作すれば、それほど難しいものではなく簡単にできた。
- ・A Iからの生成も便利かつ柔軟に使用できそうで、印象はとても良い。
- ・敢えてマニュアルを読み込まずに操作。最初は要領を得なかったが、事前知識が

無くても直観的に操作可能だった。1 時間ほど直観的に操作を行い職務分析表の作成ができた。

- ・ Excel とリンクしており、内容を社内用語などに変更も可能で、初めて画面を見た場合も、違和感がなく使用できる。
- ・ 画面の色合いも良く、操作感としては分かりやすかった。
- ・ ひな形選択から作成すると、削除が多いため、絞り込みができるとよい。
- ・ ひな型にうまくはまるものが見つからなかった。
- ・ 従来の Excel ファイルに比べるとだいぶ使いやすい。
- ・ ブラウザ上で使用できるため、ソフトインストールの手間や場所を選ばないの
がよい。
- ・ クドバスをメインにスキルを整理しており、その補完として活用できそう。

(2) **職務分析作業について**（必要な情報が得られたか、困難だった点 など。）

- ・ 操作に迷ったとき、編集する項目にカーソルを合わせるとヘルプへ行かなくても操作説明がポップアップで出てくるとよりよい。
- ・ 開発する製品やサービスにあわせたスキル設定が難しかった。
- ・ 標準的なひな型がある部分は非常にやりやすかったが、それ以外は検索で仕事を集めていく必要がある。
- ・ 職務分析を作りこんだことがなくてもこのツールを使えばサポートしてくれると感じた。
- ・ データが構造化されており整理しやすいものになっていた。
- ・ レベル設定が難しい。
- ・ 項目を段階（レベル）で選択（抽出）できるとよい。選択できると従業員に合わせた分析ができる。

(3) **AI 機能について**（期待される情報が得られたか、どの程度利用したか など。）

- ・ 目的とする項目のアイデアが出てきた。
- ・ AI 機能を使い、職務や仕事を言語化できなくても作成できる為、汎用性が高い。
- ・ 専門知識が無くても作成可能なので、現場社員でも項目の作成が可能と感じた。
- ・ どのような文言を入れればより AI が活用できるのかわかると良い。
- ・ 多数の利用者が大量に使用されるとコストがかかるのではないか。
- ・ 情報の獲得を目的に英語で AI へ入力し、結果を日本語訳することも良いのではないか。
- ・ 入力セルの予測変換が、本システム内で関連性のある言葉が候補に挙がるようになると使いやすい。
- ・ 汎用的な使い方をしたいときに業種・部門の入力は必須ではない方が良いのではないか。

- ・生成 A I の出力結果は 7 0 点あれば十分と考え残りの 3 0 点は人間が加えればいいことと考えると、内容は十分。
- (4) **職務評価について** (従業員の評価結果をどのように活用したいか など。)
- ・被評価者と評価者をつなぐ仕組みがあるとより活用しやすくなる。
 - ・ URL のみで評価ができるとスマホでも扱いやすい。
 - ・細かい作業ベースのスキルにも落とし込めるため、特に新入社員の教育時に現場社員に活用したい。
 - ・○×での評価だと極端な印象であった。ただし、Excel ファイルでも同内容が出力されるので編集すれば問題はない。
 - ・評価する時期ごとに得られた従業員の能力評価を時系列毎に追えるようにすると管理者としてはよい。数値等で全体評価できると良い。
 - ・評価と切り分けて育成のための資料として使いたい。
 - ・○×をまとめて入力できると良い。

D その他ご意見

(期待する機能、改善点、どのような場面で活用が期待されるか など。)

- ・被評価者が評価した内容がレーダーチャート等でグラフ化されるとより自己評価の把握ができる。
- ・職務評価表をもとにして、能開施設でトレーニングメニューを開発し実施することができれば、中小企業の教育リソース不足の解決につながる可能性を感じた。
- ・機能に期待はあるが、思うような結果を導くことができなかった。
- ・職務分析表の知識が無くても分析したい仕事内容がわかっているならばこのツールが使えるのではないかと思うが、仕事、作業の粒度の設定は難しかった。
- ・人材育成のため、目の前の仕事内容を洗い出し、能開施設の訓練メニューとどうつなげるか難しく、ツールを使ってキーワード検索できるのは良かった。
- ・管理者の立場だけでは到達できない内容をフォローしてくれる。
- ・AI生成時に操作をガイドするようなアシスタントが画面にあると良い。
- ・従業員の能力の変化が業績 (KPI) と比較して数字として同期するような機能 (AI が推論するような機能) があると良い。
- ・人材育成の個人カルテの様なもので可視化すると指導がしやすくなりそう。
- ・必要な仕事を積み上げていく形の方がシンプルでよい。
- ・作成者の想像の中で分析表を作成することはできるが、足りない部分をこのツールで整理できるとよい使い方だと感じた。
- ・整理した内容が言語だけでは分かりづらいことを画像等でフォローできる機能があると作成者と他者の共通認識が深まるので良い。
- ・人材育成のコンサルタントがツールを使うことで目標設定を作ることができそう。

- ・分析表から足りない項目をクリックするとカリキュラムが出て、どの施設で開催しているのか分かると良い。

ヒアリング（機構職員）：ポリテクセンター北海道、ポリテクセンター関東、ポリテクセンター静岡、四国ポリテクカレッジ、沖縄ポリテクカレッジ（24名）

ヒアリング結果

A 職業能力開発体系の活用状況について

- ・人材育成研究会で体系を活用し支援している。
- ・電力会社企業の IT リテラシーの部分について能開大として支援している。
- ・建築士会に対して体系を活用した人材育成支援を行っている。
- ・学卒者訓練としてどのように体系が使えるのか考えている。（職業能力開発体系論等）

B 人材育成支援ツールについて

（1）ツールの使いやすさ（操作性や使用感 など。）

- ・使いやすかった。
- ・今までの Excel 形式よりは確実に作業しやすくなった。
- ・使い方を覚えないと次に進めないところはあった。マニュアルを充実されるとよい。
- ・モデルデータから検索する時の右側の一覧が小さく、大きく見やすくした方がよい。
- ・AI 生成の生成画面が小さく見づらかった。
- ・体系の活用の有無で見やすさの印象に差が出るかもしれない。

（2）職務分析作業について（必要な情報が得られたか、困難だった点 など。）

- ・データリソースから候補を選択・削除できるのは良かった。
- ・訓練計画を考える際、能力要素として加える必要がある内容を調べられる。最終的にはニーズ調査等により確認する必要がある。
- ・仕事のレベルの設定は説明があるとよい。
- ・職務分析表のダウンロード時に表示される「ページが応答しません」の表示を工夫してほしい。
- ・体系（様式 2）のような体系図の見せ方ができるとわかりやすい。
- ・エラー表示が出た状態で一時保存あるいはシステム内だけで保存できる機能があるとよい。
- ・職務分析している範囲全体が見えると良い。

（3）AI 機能について（期待される情報が得られたか、どの程度利用したか など。）

- ・比較的期待通りの生成結果がでた。
 - ・「～知っている」「～できる」の文末が自動的に変換してほしい。警告が表示されると気にしてしまう。
 - ・AI 検索時の部門に何を入れたらよいのか説明があるとよい。
 - ・複数ワードをスペースで区切り一緒に生成できるとよい。
- (4) **職務評価について**（従業員の評価結果をどのように活用したいか など。）
- ・従業員の評価想定を明確にしてほしい。
 - ・スキルチェックの○×入力をもう少し絞ればよい。従業員ごとのチャートが出ると良い。
 - ・○×評価した後にダウンロードした Excel には○と×の項目に対して色分け（特に×の部分）がされているとわかりやすい。
 - ・一括で項目ごとに入力できる機能があるとよい。
 - ・○×の他に中間である△もあるとよい。

C その他ご意見・ご要望

（期待する機能、改善点、どのような場面で活用が期待されるか など。）

- ・作成パネルの警告表示が出ると気にしてしまう。
- ・2～3回操作すれば1つの職務分析表を作成するのに15分程度で完了した。
- ・企業は評価が給与に直結するので、このようなツールが大変役に立つと思う。
- ・表作成のツリー構造のアイコンは矢印(>)でなく「+」や「-」で表示したほうが開くや閉じるイメージがしやすい。
- ・カリキュラムから体系が作れると良い。
- ・業種横断的な業界の職業理解につながるツールだと感じた。