

# 企業の人材戦略に関する アンケート調査報告書 (概要版)

広島県

(実施機関：株式会社帝国データバンク)

# 資料構成

## 1. 調査概要

## 2. 主な内容

## 3. 調査結果の概要

- (1) 人的資本経営の認知状況について
- (2) 人的資本経営への関心および導入意向について
- (3) 人的資本経営に取り組む予定はない理由について（複数回答）
- (4) 人材戦略や人材育成に取り組む目的について（複数回答）
- (5) 人材戦略や人材育成の策定・実行を主導している人員について（単一回答）
- (6) 人材戦略や人材育成に取り組んだことによる効果・メリットについて（複数回答）
- (7) 具体的な人材育成の取り組みについて（複数回答）
- (8) 従業員のデータを見える化させるために取り組んでいるものについて（複数回答）
- (9) 人材戦略や人材育成に取り組むうえでの課題について（複数回答）

## 4. インタビュー調査のコメント結果

### 【取り組んでいる企業、取り組みたい企業】

- (1) 人的資本経営への取り組み意欲およびその理由について
- (2) 人的資本経営の取組後の効果や取り組んで良かった点および取り組んで良くなかった点や、出てきた課題、課題解決方法について
- (3) 人的資本経営への取り組みに対する問題点や不安点について

### 【取り組む予定のない企業】

- (1) 人的資本経営への取り組み意欲がない理由について
- (2) 国や県に希望する支援施策等について

# 1. 調査概要

# 1. 調査概要

## 企業の人材戦略に関するアンケート調査の結果について

県内企業の人的資本経営に対する関心や導入の意向等を把握するため、アンケート調査を実施。その調査結果をもとに、県内企業の取組状況等について報告する。

1 対象者数	(株)帝国データバンクの企業概要データベース（COSMOS2）から抽出した1,300社																																																								
2 対象業種	宗教、政治・経済・文化団体、地方公務を除くすべての業種																																																								
3 調査方法	郵送による調査票の配布・回収、WEB調査、フォローコール、インタビュー調査																																																								
4 調査期間	【アンケート調査】令和5年5月10日（水）～令和5年6月30日（金） 【インタビュー調査】令和5年6月29日（木）～令和5年8月31日（木）																																																								
5 回答数	392社（回答率：約30.3%）																																																								
	<table border="1"><thead><tr><th>業種</th><th>社数</th></tr></thead><tbody><tr><td>水産・農林</td><td>1</td></tr><tr><td>建設業</td><td>12</td></tr><tr><td>製造業</td><td>103</td></tr><tr><td>電気・ガス業</td><td>2</td></tr><tr><td>運輸・情報通信業</td><td>38</td></tr><tr><td>卸・小売業</td><td>58</td></tr></tbody></table>		業種	社数	水産・農林	1	建設業	12	製造業	103	電気・ガス業	2	運輸・情報通信業	38	卸・小売業	58	<table border="1"><thead><tr><th>業種</th><th>社数</th></tr></thead><tbody><tr><td>金融・保険業</td><td>10</td></tr><tr><td>不動産業</td><td>3</td></tr><tr><td>サービス業</td><td>75</td></tr><tr><td>その他</td><td>83</td></tr><tr><td>無回答</td><td>7</td></tr></tbody></table>			業種	社数	金融・保険業	10	不動産業	3	サービス業	75	その他	83	無回答	7	<table border="1"><thead><tr><th>従業員数</th><th>社数</th><th>構成比</th></tr></thead><tbody><tr><td>100人以下</td><td>47</td><td>12.1%</td></tr><tr><td>101～200人以下</td><td>161</td><td>41.3%</td></tr><tr><td>201～300人以下</td><td>69</td><td>17.7%</td></tr><tr><td>301～400人以下</td><td>34</td><td>8.7%</td></tr><tr><td>401～500人以下</td><td>21</td><td>5.4%</td></tr><tr><td>501人以上</td><td>58</td><td>14.9%</td></tr><tr><td>無回答</td><td>2</td><td></td></tr></tbody></table>		従業員数	社数	構成比	100人以下	47	12.1%	101～200人以下	161	41.3%	201～300人以下	69	17.7%	301～400人以下	34	8.7%	401～500人以下	21	5.4%	501人以上	58	14.9%	無回答	2	
業種	社数																																																								
水産・農林	1																																																								
建設業	12																																																								
製造業	103																																																								
電気・ガス業	2																																																								
運輸・情報通信業	38																																																								
卸・小売業	58																																																								
業種	社数																																																								
金融・保険業	10																																																								
不動産業	3																																																								
サービス業	75																																																								
その他	83																																																								
無回答	7																																																								
従業員数	社数	構成比																																																							
100人以下	47	12.1%																																																							
101～200人以下	161	41.3%																																																							
201～300人以下	69	17.7%																																																							
301～400人以下	34	8.7%																																																							
401～500人以下	21	5.4%																																																							
501人以上	58	14.9%																																																							
無回答	2																																																								

## 2. 主な内容

## 2. 主な内容

### アンケート結果の取りまとめ

1 人的資本経営の認知状況について	人的資本経営の認知状況について、「聞いたことがある」が <b>61.7%</b> と最も高く、次いで「初めて聞いた」が <b>21.1%</b> 、「よく知っている」が <b>17.2%</b> となった。「よく知っている」割合は、約2割程度にとどまっており、人的資本経営を認識していない現状から、認知度向上を図る必要がある。
2 人的資本経営の関心および導入意向について	人的資本経営への関心および導入意向について、「取り組むかどうか検討中」が <b>38.2%</b> と最も高く、次いで「まだわからない」が <b>31.8%</b> となった。「検討中」、「わからない」とした企業に対し、取り組むメリットや効果を訴求し、その後の取り組むまでを支援していく必要がある。
3 人的資本経営に取り組む予定はない理由について	人的資本経営に取り組む予定はない理由について、「業務が忙しくて手が回らない」が <b>37.2%</b> と最も高く、次いで「何をすればよいのかわからない」が <b>36.5%</b> 、「社内に推進できる人材がない」が <b>33.6%</b> となった。人的資本経営の促進に向けては、こうした課題を解決していくことが重要である。
4 人材戦略や人材育成に取り組む目的について	人材戦略や人材育成に取り組む目的について、「従業員の能力向上」が <b>328件(83.9%)</b> と最も高く、次いで「従業員の定着率向上」が <b>282件(72.1%)</b> となった。
5 人材戦略、人材育成の策定・実行における主導者について	人材戦略や人材育成の策定・実行を主導している人員について、「最高経営責任者（社長等）」が <b>28.2%</b> と最も高く、次いで「人事専任部門（人事部・人事課など）の管理職」が <b>20.9%</b> となった。「最高経営責任者（社長等）」が人材戦略や人材育成の策定・実行している割合は、約3割程度にとどまっていることがわかった。

## 2. 主な内容

### アンケート結果の取りまとめ

6 人材戦略や人材育成に取り組んだ結果について	人材戦略や人材育成に取り組んだことによる効果・メリットについて、「従業員の能力向上」が73.8%と最も高く、次いで「従業員の定着率向上」が44.0%となった。
7 具体的な人材育成の取り組みについて	具体的な人材育成の取り組みのうち【人物像・評価制度】について、「評価制度を設けている」が73.4%と最も高く、次いで「会社として求める人物像やスキルを明確にしている」が42.0%となった。
8 従業員データの見える化について	従業員のデータが見える化させるために取り組んでいるものについて、「従業員の意識・満足度調査」が30.9%と最も高く、次いで「エンゲージメントサーベイ」が11.6%となった。従業員データの見える化に取り組んでいないとした回答が約5割もあることがわかった。
9 人材戦略や人材育成における課題について	人材戦略や人材育成に取り組むうえでの課題について、「取り組みの成果が見えにくい、見えない」が52.7%と最も高く、次いで「制度やシステムを整えるための費用が掛かる」が43.1%、「社内に推進できる人材がない」が33.2%となった。

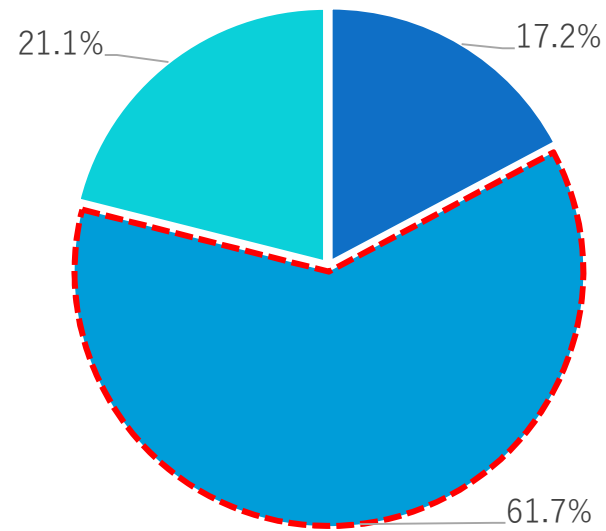
## 3. アンケート調査結果の概要



### 3. アンケート調査結果の概要

(1) 人的資本経営の認知状況について

人的資本経営の認知状況について、「聞いたことがある」が61.7%(240件)と最も高く、次いで「初めて聞いた」が21.1%(82件)、「よく知っている」が17.2%(67件)となった。



■ ①よく知っている ■ ②聞いたことがある ■ ③初めて聞いた

### 3. アンケート調査結果の概要

(2) 人的資本経営への関心および導入意向について

人的資本経営への関心および導入意向について、「取り組むかどうか検討中」が38.2%と最も高く、次いで「まだわからない」が31.8%となった。

項目	件数	構成比
①関心があり既に取り組んでいる	33件	8.5%
②関心があり取り組む予定	67件	17.2%
③取り組むかどうか検討中	149件	38.2%
④関心は無く取り組む予定はない	17件	4.4%
⑤まだわからない	124件	31.8%
合計	390件	100.0%
無回答・不明	2件	

n=392

### 3. アンケート調査結果の概要

(3) 人的資本経営に取り組む予定はない理由について（複数回答）

<回答対象：(2)「④関心は無く取り組む予定はない」「⑤まだわからない」を回答の方>

人的資本経営に取り組む予定はない理由について、「業務が忙しくて手が回らない」が37.2%と最も高く、次いで「何をすればよいのかわからない」が36.5%、「社内に推進できる人材がない」が33.6%、「投資に見合う効果が得られるかわからない」が32.8%となった。

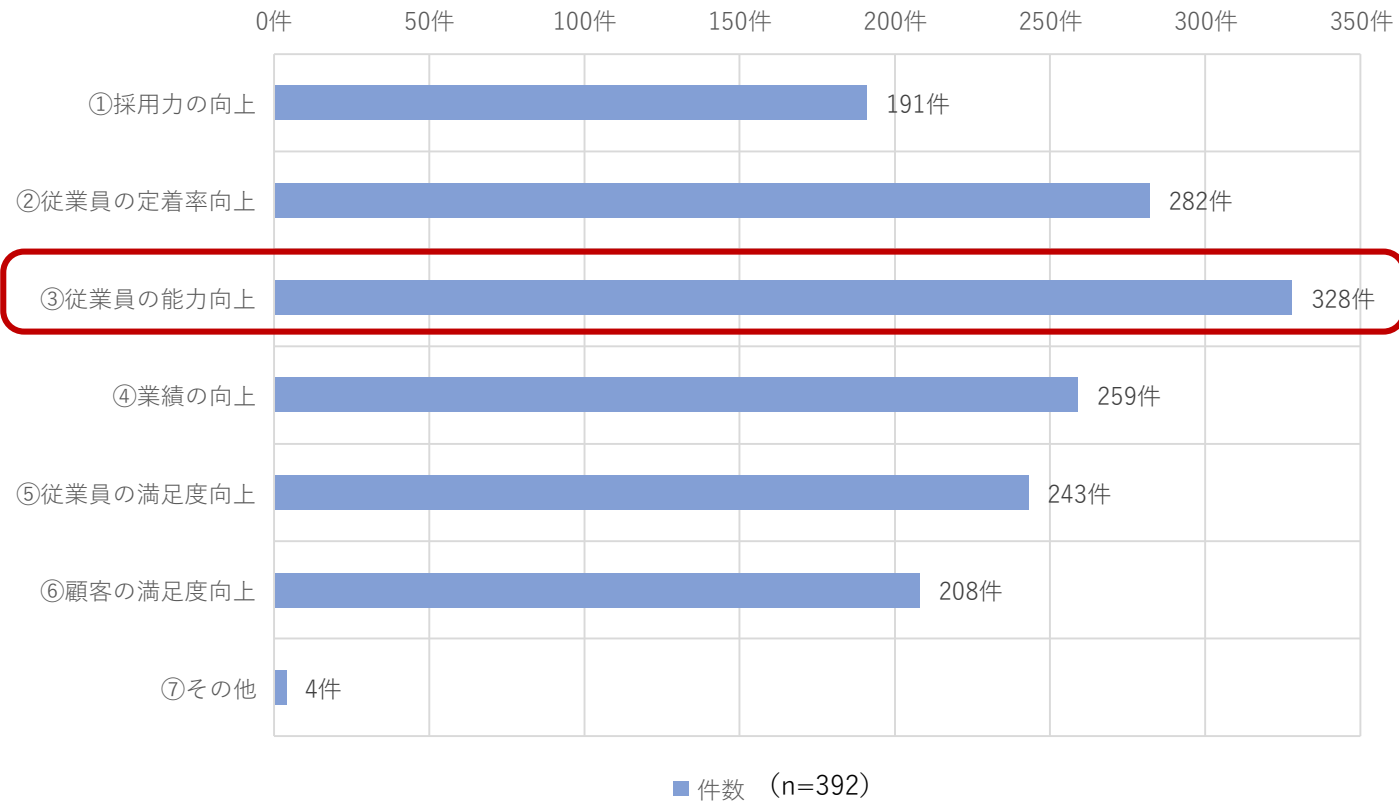
項目	件数	構成比
①会社の規模が小さいため必要性がない	20件	14.6%
②経営者・従業員の意識変革が難しい	37件	27.0%
③何をすればよいのかわからない	50件	36.5%
④業務が忙しくて手が回らない	51件	37.2%
⑤社内に推進できる人材がない	46件	33.6%
⑥誰に相談したらよいのかわからない	12件	8.8%
⑦投資に見合う効果が得られるかわからない	45件	32.8%
⑧制度やシステムを整えるための費用が掛かる	38件	27.7%
⑨専門家へ相談するための費用が掛かる	18件	13.1%
⑩従業員情報等必要な情報が一元管理できていない	13件	9.5%
⑪企業・人材情報等を開示することに抵抗がある	19件	13.9%
⑫その他	9件	6.6%
合計	358件	261.3%
回答企業数	137件	100.0%
無回答・不明	4件	

n=141

### 3. アンケート調査結果の概要

(4) 人材戦略や人材育成に取り組む目的について（複数回答）

人材戦略や人材育成に取り組む目的について、「従業員の能力向上」が328件(83.9%)と最も高く、次いで「従業員の定着率向上」が282件(72.1%)となった。



### 3. アンケート調査結果の概要

(5) 人材戦略や人材育成の策定・実行を主導している人員について（単一回答）

人材戦略や人材育成の策定・実行を主導している人員について、「最高経営責任者（社長等）」が28.2%と最も高く、次いで「人事専任部門（人事部・人事課など）の管理職」が20.9%となった

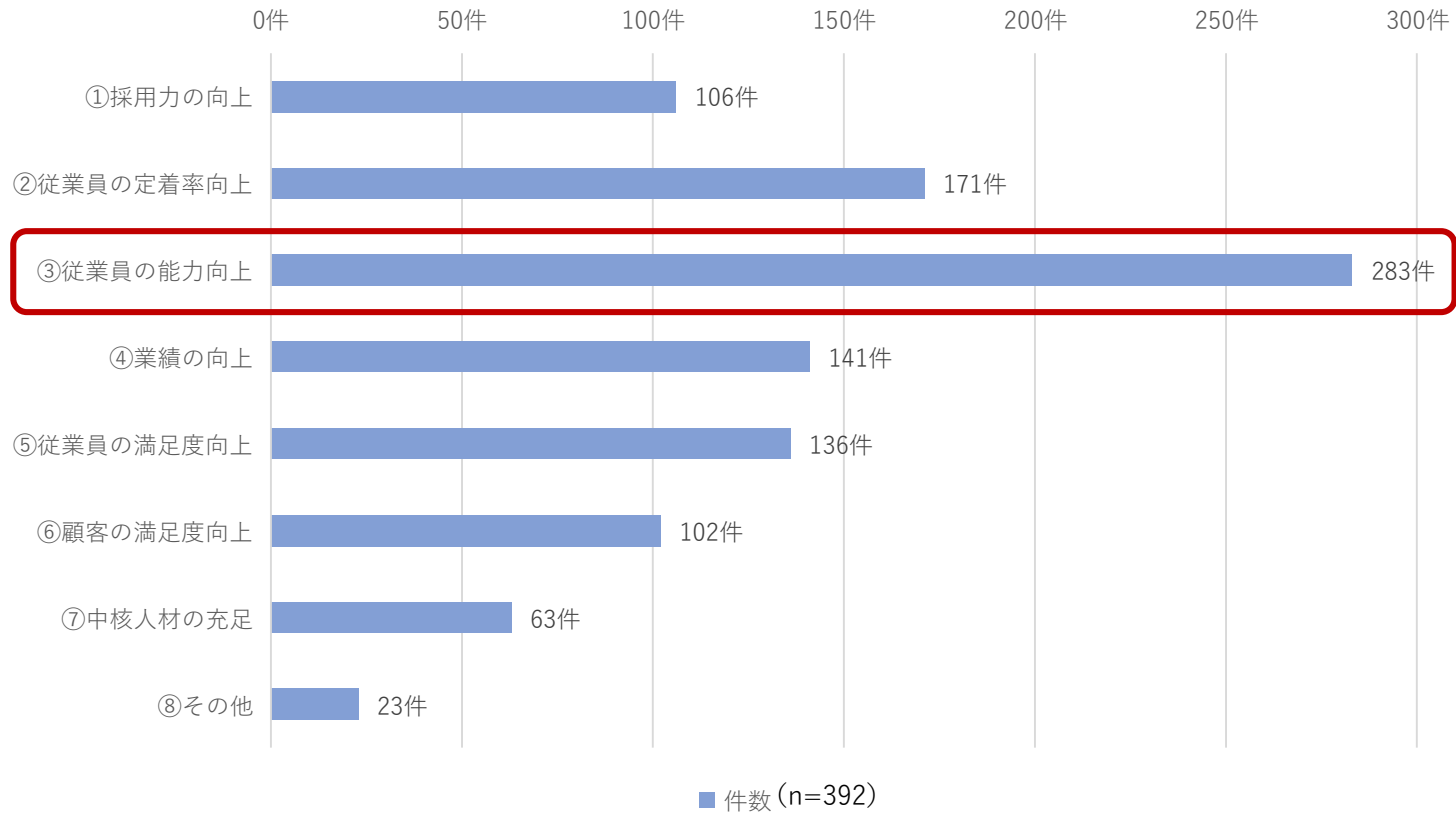
項目	件数	構成比
①最高経営責任者（社長等）	105件	28.2%
②管理部門一般を担当している役員	61件	16.4%
③事業部門を担当している役員	31件	8.3%
④事業部門と管理部門の双方を担当している役員	17件	4.6%
⑤人材戦略や人事担当の専任役員	6件	1.6%
⑥人事専任部門（人事部・人事課など）の管理職	78件	20.9%
⑦総務などの管理一般部門の管理職	65件	17.4%
⑧その他	10件	2.7%
合計	373件	100.0%
回答企業数	373件	100.0%
無回答・不明	19件	

n=392

### 3. アンケート調査結果の概要

(6) 人材戦略や人材育成に取り組んだことによる効果・メリットについて（複数回答）

人材戦略や人材育成に取り組んだことによる効果・メリットについて、「従業員の能力向上」が283件(73.8%)と最も高く、次いで「従業員の定着率向上」が171件(44.0%)となった。



### 3. アンケート調査結果の概要

(7) 具体的な人材育成の取り組みについて（複数回答）

具体的な人材育成の取り組みのうち【人物像・評価制度】について、「評価制度を設けている」が73.4%と最も高く、次いで「会社として求める人物像やスキルを明確にしている」が42.0%となった。

項目	件数	構成比
①会社として求める人物像やスキルを明確にしている	159件	42.0%
②評価制度を設けている	278件	73.4%
③評価制度を定期的に見直している	104件	27.4%
④その他	7件	1.8%
⑤特になし	46件	12.1%
合計	594件	156.7%
回答企業数	379件	100.0%
無回答・不明	13件	

n=392

### 3. アンケート調査結果の概要

(8) 従業員のデータを見る化させるために取り組んでいるものについて（複数回答）

従業員のデータを見る化させるために取り組んでいるものについて、「その他」「特になし」を除くと、「従業員の意識・満足度調査」が30.9%と最も高く、次いで「エンゲージメントサーベイ」が11.6%となった。

項目	件数	構成比
①エンゲージメントサーベイ	42件	11.6%
②360度評価	14件	3.9%
③スキル調査	41件	11.3%
④従業員の意識・満足度調査	112件	30.9%
⑤その他	10件	2.8%
⑥特になし	190件	52.3%
合計	409件	112.7%
回答企業数	363件	100.0%
無回答・不明	29件	

n=392



### 3. アンケート調査結果の概要

(9) 人材戦略や人材育成に取り組むうえでの課題について（複数回答）

人材戦略や人材育成に取り組むうえでの課題について、「取り組みの成果が見えにくい、見えない」が52.7%と最も高く、次いで「制度やシステムを整えるための費用が掛かる」が43.1%、「社内に推進できる人材がない」が33.2%となった。

項目	件数	構成比
①誰に相談したらよいかわからない	48件	12.5%
②社内に推進できる人材がない	127件	33.2%
③制度やシステムを整えるための費用が掛かる	165件	43.1%
④専門家へ相談するための費用が掛かる	86件	22.5%
⑤取り組みの成果が見えにくい、見えない	202件	52.7%
⑥その他	21件	5.5%
合計	649件	169.5%
回答企業数	383件	100.0%
無回答・不明	9件	

n=392

## 4. インタビュー調査結果の概要

## 4. インタビュー調査結果の概要

### 【取り組みたい企業】

(1) 人的資本経営への取り組み意欲およびその理由について

業種	企業規模	主なコメント
製造業	100人未満	・ 人材を「資本」と捉えてその価値を最大限に引き出し、中長期的な企業価値向上につながる事の重要性を知り、自社においても導入が必要であると判断したため。
	300人以上 500人未満	・ <u>採用活動に注力しており、強固な会社を構築するためには「人材」が大きなテーマと認識している。実績を開示することで採用活動の成果に訴求していきたいと考えている。</u>
卸売・小売業、飲食店	300人以上 500人未満	・ 人材が企業の永続的な運営に繋がると認識しているためであり、これまでも今後も注力していく方針である。ただし、やり方については時代に沿った対応が必要と認識している。 ・ <u>経営の資源が「人」「モノ」「金」「情報」だとしたら、「人」が一番の差別化要素となると考えているため。</u>
	500人以上	・ 従来人材教育には取り組んでいたので、「人的資本経営」が取りざたされるようになってからも、これまでの自社の取り組みは正しかったと確信を持っていたので、今後も積極的に取り組みたい。
サービス業	100人未満	・ いずれ取り組みたいと思っているが、タイミングとして社会的に浸透してからと考えている。
	100人以上 300人未満	・ <u>人的資本経営を必要とする理由は以下の2である。</u> ①人材の確保（若手社員の採用が進まず、社員の平均年齢も上昇傾向にある。人的資本経営を取り入れ、採用面でも有利に進めたい。） ②人材育成と定着（慢性的な人材不足から、新人への社内教育が思うようにできておらず、若手社員の退職者が続いている。社内・社外、有償・無償にとらわれず教育を実施していきたい。）
建設業	100人以上 300人未満	・ 従前に比べ、社会全体で人への投資に対する関心は高まっており、新聞やインターネット等で記事やニュースとして取り上げられる機会が増え、取り組まざるを得ない状況にあると感じる。

## 4. インタビュー調査結果の概要

### 【取り組んでいる企業】

(2) 人的資本経営の取組後の効果や取り組んで良かった点および取り組んで良くなかった点や、出てきた課題、課題解決方法について

業種	企業規模	主なコメント
製造業	100人未満	<p>《取り組んで良かったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ リスキリングなどで社員の底上げを図ることで、厳しい営業環境を乗り越えることができた。</li> </ul> <p>《取り組んで良くなかったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 想定通りの結果は出ておらず、コスト負担も感じている。</li> </ul> <p>《課題解決方法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ リスキリングを促進することで社員のさらなるレベルアップを図り、チーム体制を敷いて教育を続ける。</li> </ul>
	100人以上 300人未満	<p>《取り組んで良かったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ マスコミやSNSなどで当社が取り上げられている記事の定期的な発信や、永年勤続賞制度の採用などで、従業員のモチベーションが向上したほか、愛社精神が醸成された。</li> <li>・ 中期経営計画の達成に寄与した。</li> <li>・ 社内の風通しが良くなり、従業員のモチベーションが向上した。</li> </ul> <p>《取り組んで良くなかったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取り組むことで一定の従業員は業務量が想定以上に増えた。</li> </ul> <p>《課題解決方法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 課題に対して、ひとりで取り組むのではなく、チームみんなで取り組むといった意識を常に持つようにした。</li> </ul>
	500人以上	<p>《取り組んで良かったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員のエンゲージメントサーベイや向上に向けて、自己申告書の内容をリニューアルした。マネージャーとの面談時に、やりがいや働きやすさといったキーワードが出始め、コミュニケーションのきっかけ作りが行えた。また、人的資本について人事部内における意識醸成が図られた。</li> </ul> <p>《取り組んで良くなかったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員からの要望が多くなった。新入社員向けに偏重している。</li> </ul> <p>《課題解決方法》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事研修を企画し、マネージャー、従業員に人的資本の考え方を浸透させていく。</li> </ul>
運輸・通信業	100人以上 300人未満	<p>《取り組んで良かったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>わずかではあるが、経営陣の意識変化をもたらすことができた。</u></li> </ul> <p>《取り組んで良くなかったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 課題が多く、理想の姿までは長い道のりで進んでいない。</li> </ul>
サービス業	100人以上 300人未満	<p>《取り組んで良かったこと》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員のモチベーション向上や離職率低下に繋がっていることが良かった。</li> </ul>

## 4. インタビュー調査結果の概要

### 【取り組んでいる企業】

(3) 人的資本経営への取り組みに対する問題点や不安点について

業種	企業規模	主なコメント
製造業	100人以上 300人未満	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 従業員毎の価値観の違いや、多様性に対応ができるのが不安。</li><li>・ 求められている要求事項が全容把握できていないため、指標を示してもらえるとやりやすいと感じている。</li></ul>
	300人以上 500人未満	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 何から取り組めば良いか分からないというのが本音。</li><li>・ 育休の取得率について男女別の情報を公開したことで、新卒の採用が増加していると感じる。今後は女性役員の登用を検討しており、対外公表することで、優秀な人材獲得に繋がりたいと考えている。ただし、人的資本経営（人材育成、教育）には資金が必要であり、どこまで投資をするかについては社内で賛否があるが、経営トップ層のコミットをもとに取り組んでいる。就業時間との兼ね合いが悩み。</li></ul>
	500人以上	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 先行している企業の取り組みを真似したいが、関連する情報がありすぎて、自社に合う取り組みの採択に迷うことが多い。</li><li>・ タレントマネジメントが出来ていないため、人事が感覚では無くどんな能力があるかを精緻に把握し、システム化して適材適所を即時実行出来るようにしたい。</li><li>・ ギャップの定量化について課題抽出が遅れていること。また、生成AIなどの技術革新が進むと、これまで人手が必要だったところが不要となるケースも想定される。そうすると今必要としている人材が変わってくるため、時代の変化のスピード感について行けるかという不安はある。</li><li>・ 各社員のスキル見える化について、誰がどう評価するか、評価のバランス・正確性をどう担保するかが今後の課題である。</li></ul>

## 4. インタビュー調査結果の概要

### 【取り組んでいる企業】

(3) 人的資本経営への取り組みに対する問題点や不安点について

業種	企業規模	主なコメント
卸売・小売業、飲食店	100人未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人に係る費用がコストではなく資本という考え方の定着には時間がかかる。</li> <li>・ 数値化したものを仕組み化するためのコストや、労力がかかる面が問題となっている。</li> <li>・ 企業理念が無く、経営戦略を社員に浸透させるのが難しい。</li> <li>・ 組織運営における認識について、経営層と管理職層にギャップがあり、その改善ができていない。</li> </ul>
運輸・通信業	300人以上 500人未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員はいつ退職するかわからず、どのレベルの教育を実施していくか明確な線引きができていない。そのため従業員教育を充実させても、人材投資という観点では、投資した従業員が早期で退職してしまうと投資回収できないというケースが懸念されるため、計画的な従業員教育が進められない状況がある。</li> </ul>
サービス業	100人未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ これから管理職になる従業員が人的資本経営をどのように考えるかについて、年代や立場によるギャップが発生しないか、ギャップの発生により退職者が増えていく可能性が高まらないかが不安である。</li> <li>・ <u>人的資本経営に対する取り組み方法や取り組み後、なっていたい企業像、ギャップの定量化など取り組みに対する仕組みがあいまいな部分が多く存在するため、問題点や不安点の具体的な把握に至っていない。</u></li> </ul>
建設業	100人以上 300人未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>組織が大きいと、幹部層に対してまず提案するまでに時間が掛かることが問題点。実行するにもそれを取りまとめるスタッフがいない。</u></li> </ul>
	500人以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在、人的資本経営に関連するツール（制度面、システムなど）をそろえている段階であるが、今後はそれをどのように活用していけるかについて不安点がある。</li> </ul>

## 4. インタビュー調査結果の概要

### 【取り組む予定のない企業】

(1) 人的資本経営への取り組み意欲がない理由について

業種	企業規模	主なコメント
製造業	100人未満	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 当社の事業内容を鑑みると、やる意味がないのではないかと感じている。従業員満足度調査も過去に検討したことがあるが、費用対効果が薄いと結論となった。</li></ul>
	100人以上 300人未満	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>経営トップに人的資本経営に関する意識や認識がない。また、人的資本経営の意味合いも明確に理解しておらず、取り組みようがない。そして、従業員からも教育や研修の要望などは聞かれず、社内全体でそのような機会の必要性が認識されていない。</u></li><li>・ 意欲がないわけではない。これまで事業内容に沿った能力向上に繋がる育成については、全て会社が負担している。ただし、その他の取り組み事項や事業に関係のない能力開発については負担する予定はない。</li></ul>
卸売・小売業、飲食店	100人以上 300人未満	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>仕組みをよく理解できていないほか、投資効果に見合うかどうかの判断ができない。</u></li><li>・ <u>そもそも人材に対する取り組みは実施しており、各取り組みについての課題は感じるものの、人的資本経営に取り組まなければならない理由がなく、そのような状況にあるとも感じない。また、人的資本経営についての知識がなく、担当出来る人材も居ない。</u></li></ul>

## 4. インタビュー調査結果の概要

### 【取り組む予定のない企業】

(2) 国や県に希望する支援施策等について

業種	企業規模	主なコメント
製造業	100人未満	・ 資格取得に係る対象の幅を広げて欲しい。
	100人以上 300人未満	・ 社内で教育できない専門スキル等の育成に繋がるセミナー等を開催して欲しい。また、関連する助成制度なども増やしてほしい。 ・ <u>人事制度・教育制度・評価制度を見直すコンサルティングなどを受けると数百万円というコストが発生するため、それを補填する補助金や助成金等の制度があれば前向きに検討できる。</u>
卸売・小売業、飲食店	100人未満	・ <u>人的資本経営がどういう内容か、どういうメリットがあるかなどを周知してほしい。正直導入を検討する前段階にも至っていない。</u>
運輸・通信業	100人以上 300人未満	・ 成功している同業他社の取り組み事例などを紹介してほしい。