

# 第Ⅲ部

## 参考資料

中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発に関する調査

【記入にあたってのお願い】

1. この調査票は、経営者（事業主）の方がお答えください。
2. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、（            ）や\_\_\_\_\_にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2010年2月1日現在でお答えください。
6. この調査は、企業を単位として行っています。従って、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答え下さい。
7. 特にことわりのない限り、企業グループ全体ではなく貴社のみの状況についてお答えください。
8. ご記入が終わりましたら、調査票を受け取りに伺った調査員にお渡し下さい。
9. ご協力いただいた方には、500円相当の謝礼を用意しております。ご笑納ください。
10. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。

この調査は厚生労働省能力開発局 基盤整備室の要請を受けて実施しています。

※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。(URL <http://www.jil.go.jp>)

## I. 事業と組織について

問1 貴社の現在の生産形態として最も近いのは次のうちどれですか（1つに○）。N=842

- |             |       |               |                 |
|-------------|-------|---------------|-----------------|
| 1 量産中心      | 26.7% | 3 試作開発中心      | 4.0%            |
| 2 多品種少量生産中心 | 56.8% | 4 その他（具体的に： ） | 9.0% （無回答 3.4%） |

問2 貴社の生産・販売の活動分野は以下のどれにあたりますか、あてはまるものにいくつでも○をつけて下さい。また、最も売上高の多いものを記入してください。N=842

- |  |       |
|--|-------|
| 1 最終製品を生産して自社ブランドで販売する                 | 19.0% |
| 2 最終製品を生産して問屋や大手メーカーのブランドで販売する         | 11.5% |
| 3 自社の仕様で部品または材料を加工・生産して不特定のユーザーに販売する   | 10.3% |
| 4 受注先の仕様に基づき、自社で図面等を作成し部品または材料を加工・生産する | 34.6% |
| 5 受注先の図面に基づいて部品または材料を加工・生産する           | 62.8% |
- （無回答 4.4%）

最も売上高が多いもの・・・（ ）

- 1 : 11.4%    2 : 16.5%    3 : 3.1%    4 : 19.7%    5 : 53.1%    無回答 : 7.6%

問3 （1）売上高が最も多い企業との取引額が貴社の売りに占める割合はどの程度ですか。N=842

- |         |       |            |       |            |       |         |       |
|---------|-------|------------|-------|------------|-------|---------|-------|
| 1 25%未満 | 31.4% | 2 25～50%未満 | 30.5% | 3 50～75%未満 | 17.2% | 4 75%以上 | 19.0% |
|---------|-------|------------|-------|------------|-------|---------|-------|
- （無回答 1.9%）

（2）ここ3年間で売上高第1位企業への依存率は。

- |       |      |         |       |      |       |        |       |      |       |
|-------|------|---------|-------|------|-------|--------|-------|------|-------|
| 1 高まる | 8.2% | 2 やや高まる | 14.1% | 3 不変 | 36.2% | 4 やや低下 | 23.6% | 5 低下 | 15.9% |
|-------|------|---------|-------|------|-------|--------|-------|------|-------|
- （無回答 1.9%）

問4 貴社の製品市場における国内外の比重はどのようになっていますか。①現在の状況と、②今後3年間の見通しのそれぞれについてあてはまるもの1つに○をしてください。N=842

	①現在の状況 (無回答 2.7%)	②今後3年間の 見通し (無回答 6.3%)
国内マーケット中心	1 84.2%	1 73.0%
国内マーケットと海外マーケットがほぼ同程度の比重	2 9.5%	2 15.2%
海外マーケット中心	3 3.6%	3 5.5%

問5 3年前から現在まで、貴社をめぐる環境はどのように変化していますか（それぞれについて1つに○）。  
 ※創業3年未満の企業の方は、創業後から現在までの変化をお答えください。またこのあとも3年前からの変化をたずねる質問を設けていますが、同様の要領でお答えください。N=842

	当てはまる	ある程度当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	当てはまらない
a. 製品の品質をめぐる競争が激しくなっている (無回答 5.1%)	1 38.6%	2 31.0%	3 17.0%	4 5.2%	5 3.1%
b. 製品の価格が下がっている (無回答 3.0%)	1 55.7%	2 25.4%	3 11.4%	4 2.6%	5 1.9%
c. 顧客のニーズが多様化している (無回答 5.0%)	1 29.9%	2 32.5%	3 23.4%	4 5.8%	5 3.3%
d. 製品のライフサイクルが短くなっている (無回答 4.9%)	1 19.4%	2 18.9%	3 30.6%	4 14.1%	5 12.1%
e. 技術革新のスピードが速まっている (無回答 4.9%)	1 19.2%	2 34.1%	3 27.4%	4 9.0%	5 5.3%

問6 現在、貴社が最も脅威と感じている競争相手の企業の立地地域はどこですか（1つに○）。N=842

- |          |       |                  |       |
|----------|-------|------------------|-------|
| 1 国内     | 50.4% | 5 中国・韓国以外のアジアの企業 | 11.6% |
| 2 欧米の先進国 | 1.0%  | 6 その他（具体的に： ）    | 1.8%  |
| 3 中国     | 29.8% |                  |       |
| 4 韓国     | 2.0%  |                  |       |
- (無回答 3.4%)

問7 貴社では現在、以下のa~iの取組みについてどの程度積極的に進めていますか（それぞれについて1つに○）。N=842

	積極的に進めている	ある程度積極的に進めている	どちらとも言えない	あまり積極的ではない	全く積極的ではない
a. 既存の主力製品・サービスの充実、 専門性の強化 (無回答 5.1%)	1 27.1%	2 41.1%	3 21.5%	4 3.9%	5 1.3%
b. 取り扱う製品、サービスの拡大 (無回答 5.9%)	1 17.0%	2 38.0%	3 28.6%	4 7.7%	5 2.7%
c. 研究開発部門の充実 (無回答 5.3%)	1 9.1%	2 23.5%	3 32.8%	4 18.3%	5 10.9%
d. 販売網の充実・営業力の強化 (無回答 5.2%)	1 15.6%	2 35.0%	3 28.6%	4 10.8%	5 4.8%
e. インターネットを活用した受発注 (無回答 5.2%)	1 6.1%	2 18.6%	3 25.5%	4 21.0%	5 23.5%
f. 自動化・省力化投資の強化 (無回答 6.2%)	1 8.4%	2 24.3%	3 30.9%	4 19.2%	5 10.9%
g. 高精度・高品質化のための設備投資 (無回答 5.8%)	1 8.3%	2 27.9%	3 30.2%	4 20.3%	5 7.5%
h. 財務体質の強化 (無回答 5.8%)	1 14.6%	2 41.6%	3 30.3%	4 4.6%	5 3.1%
i. 生産管理・販売管理・プロジェクト 管理などの改善 (無回答 5.6%)	1 13.4%	2 41.3%	3 29.2%	4 7.1%	5 3.3%

j. 人件費の削減や要員管理の見直し (無回答 4.8%)	1 14.1%	2 43.1%	3 29.8%	4 5.8%	5 2.4%
k. アウトソーシング (無回答 8.0%)	1 2.4%	2 12.5%	3 37.4%	4 19.0%	5 20.8%
l. 海外進出 (無回答 5.3%)	1 3.1%	2 4.2%	3 15.0%	4 14.1%	5 58.3%

問8 貴社では以下のa~dのような生産方式を導入していますか（それぞれについて1つに○）。N=842

**用語説明**

- セル生産方式:1人~数人の作業員が部品の取り付けから組み立て、加工、検査までの全工程(1人が多工程)を担当する生産方式。
- 小ロット生産方式:段取り時間を短縮し、より小さいロットサイズで生産を進めていく方式。
- 一個流し生産方式:工程間に仕掛りを作らず、1個ずつ流す生産方式。
- モジュール生産方式:部品またはユニットの組み合わせによって、多様な注文に対応する生産方式。

	積極的に導入している	ある程度積極的に導入している	どちらとも言えない	あまり積極的ではない	全く積極的ではない
a. セル生産方式 (無回答 9.4%)	1 10.9%	2 24.0%	3 21.6%	4 12.9%	5 21.1%
b. 小ロット生産方式 (無回答 10.5%)	1 12.4%	2 30.6%	3 26.6%	4 7.4%	5 12.6%
c. 一個流し生産方式 (無回答 11.5%)	1 5.6%	2 15.6%	3 30.4%	4 15.3%	5 21.6%
d. モジュール生産方式 (無回答 11.5%)	1 3.9%	2 12.9%	3 29.5%	4 15.3%	5 26.8%

問9 ①以下について、同規模・同業種の企業と比較した場合、貴社の状況をどのように評価されますか（それぞれについて1つに○）。N=842

	優れている	やや優れている	普通	やや劣っている	劣っている
a. 事業所の立地条件 (無回答 3.0%)	1 12.2%	2 22.3%	3 49.9%	4 10.1%	5 2.5%
b. 機械や生産設備 (無回答 4.0%)	1 8.6%	2 23.0%	3 48.1%	4 12.7%	5 3.6%
c. 製品・サービスの質 (無回答 4.3%)	1 15.9%	2 38.4%	3 37.6%	4 3.2%	5 0.6%
d. 製品の開発力 (無回答 5.3%)	1 6.9%	2 21.1%	3 42.4%	4 17.2%	5 7.0%
e. 取引先を開拓する営業力 (無回答 3.8%)	1 3.7%	2 14.4%	3 47.4%	4 22.3%	5 8.4%
f. 外部とのネットワーク (無回答 4.2%)	1 3.6%	2 16.5%	3 50.2%	4 18.8%	5 6.8%
g. 財務体質 (無回答 4.0%)	1 6.2%	2 19.1%	3 48.1%	4 18.5%	5 4.0%
h. 情報収集力 (無回答 4.3%)	1 3.3%	2 17.5%	3 56.2%	4 16.0%	5 2.7%
i. 組織のマネジメント (無回答 4.8%)	1 2.0%	2 11.5%	3 59.5%	4 19.6%	5 2.6%
j. コストの低さ (無回答 4.4%)	1 4.3%	2 17.1%	3 54.4%	4 17.1%	5 2.7%
k. 納期の短さ (無回答 4.0%)	1 15.6%	2 39.1%	3 35.2%	4 5.6%	5 0.6%
l. 技能者の質 (無回答 3.8%)	1 10.8%	2 36.9%	3 41.1%	4 6.4%	5 1.0%
m. 技術者の質 (無回答 4.8%)	1 11.4%	2 34.4%	3 41.6%	4 6.9%	5 1.0%

②a～mのうち、今後とりわけ強化したいのはどの項目ですか。3つまでお答えください。  
とりわけ強化したい項目・・・( ) ( ) ( )

a. 事業所の立地条件	1.4%	h. 情報収集力	10.0%
b. 機械や生産設備	21.1%	i. 組織のマネジメント	14.3%
c. 製品・サービスの質	19.7%	j. コストの低さ	20.9%
d. 製品の開発力	19.7%	k. 納期の短さ	10.0%
e. 取引先を開拓する営業力	33.3%	l. 技能者の質	24.9%
f. 外部とのネットワーク	6.3%	m. 技術者の質	29.3%
g. 財務体質	28.3%	(無回答：16.5%)	

問10 ①貴社では現在、以下にあげる活動を海外で行っていますか。また、②今後、海外での取組みを強化したいと考えているのはどの活動ですか。それぞれあてはまるものすべてに○をしてください。N=842

	①現在実施 (すべてに○) (無回答 36.0%)	②今後取組みの強化 を考えているもの (すべてに○) (無回答 41.0%)
1 営業・販売	1 10.3%	1 13.8%
2 研究開発・試作	2 5.0%	2 7.5%
3 製品設計	3 3.1%	3 6.4%
4 購買	4 8.7%	4 11.2%
5 機械加工	5 5.6%	5 9.0%
6 組立・仕上げ	6 6.8%	6 9.4%
7 アフターサービス	7 4.5%	7 5.8%
8 海外で実施している活動はない／海外での活動の予定はない	8 45.8%	8 26.3%

問11 貴社の組織についてうかがいます。N=842

(1) 現在、どのような組織の仕組みを採用していますか(1つに○)。

- 1 社長—経営幹部—部長—課長—一般というような、多数の階層にわかれている組織 24.2%
- 2 社長—管理職以上—一般というような3つの階層に大雑把にわかれている組織 50.2%
- 3 社長と社長以外の2つの階層にわかれている組織 24.5%

(無回答 1.1%)

(2) 今後の組織の仕組みについてどのように考えていますか(1つに○)。

- 1 社内の階層の数をこれまでより増やしたい 7.6%
- 2 現状のままでよい 5.9%
- 3 社内の階層の数をこれまでより減らしたい 85.3%

(無回答 1.2%)

問12 貴社では今後の事業所の数についてどのように考えていますか(1つに○)。N=842

- 1 増やす予定 4.5%
  - 2 現状維持 89.9%
  - 3 減らす予定 4.3%
- (無回答 1.3%)

## Ⅱ. 従業員の採用・定着・人事労務管理について

問13 この3年間の新卒・正社員の採用状況はどうでしたか（最も近いもの1つに○）。N=842

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| 1 予定した人数を全て採用できた 25.5%  | 3 募集したが、採用できなかった⇒問14へ 3.4% |
| 2 採用はしたが予定数に満たなかった 4.5% | 4 募集をしなかった⇒問14へ 54.0%      |
- (無回答 12.5%)

付問 問13で選択肢1または2に○をつけた方へ N=253

- (1) 3年間で採用した人数は・・・名
- (2) 採用した新卒・正社員の最終学歴は（あてはまるものすべてに○）。
- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 1 中学卒 3.2%         | 6 短大・専門学校卒 19.8%    |
| 2 工業高校卒 47.0%      | 7 大卒・理系 28.9%       |
| 3 工業高校以外の高校卒 46.2% | 8 大卒・文系 26.9%       |
| 4 高等専門学校卒 6.3%     | 9 大学院卒 6.3%         |
| 5 職業訓練校卒 7.1%      | 10 その他（具体的に： ） 4.0% |
- (無回答 7.1%)

問14 貴社ではこの3年間の正社員の中途採用状況はどうでしたか（最も近いもの1つに○）。N=842

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| 1 予定した人数を全て採用できた 38.4%  | 3 募集したが、採用できなかった⇒問15へ 3.3% |
| 2 採用はしたが予定数に満たなかった 5.9% | 4 募集をしなかった⇒問15へ 36.3%      |
- (無回答 16.0%)

付問 問14で選択肢1または2に○をつけた方へ

- (1) 3年間で採用した人数は・・・名
- (2) 中途採用した正社員はどのような人材ですか（あてはまるものすべてに○）。N=373
- |                          |                                 |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1 大企業の管理職経験者 6.4%        | 9 語学が堪能な人 3.5%                  |
| 2 色々な業界で働いてきた人 44.2%     | 10 大学や研究機関などに知り合いのいる人 0.0%      |
| 3 同業他社で働いていた経験のある人 46.4% | 11 仕事をする上で義務付けられた職業資格の保有者 11.5% |
| 4 若年の高学歴者 9.7%           | 12 職場・現場のリーダー的存在 10.7%          |
| 5 情報機器・ソフトなどに詳しい人 12.1%  | 13 新人のメンターの存在（面倒見のよい先輩） 1.3%    |
| 6 社長の片腕になれる人材 5.9%       | 14 その他                          |
| 7 斬新で大胆な発想ができる人 2.7%     | (具体的に： ) 15.3%                  |
| 8 中高年の熟練労働者 21.4%        |                                 |
- (無回答 2.4%)
- (3) 中途採用した正社員の賃金を決める際に重視したのは（あてはまるものすべてに○）。N=373
- |                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| 1 専門的知識・技能の水準 47.2%    | 7 学歴 15.8%      |
| 2 前の勤務先での賃金 29.8%      | 8 年齢 53.6%      |
| 3 仕事の通算経験年数 19.8%      | 9 これまでの職歴 39.7% |
| 4 取得している公的資格や技能検定 9.1% | 10 家族の状況 16.4%  |
| 5 民間資格や民間の検定の有無 1.1%   | 11 その他          |
| 6 業界の地域相場 11.3%        | (具体的に： ) 5.1%   |
- (無回答 1.1%)

付問 (3)で選択肢6に○をつけた方へ 貴社の属する業界では、業界団体が賃金に関するデータを公表していますか。N=42

- |              |               |            |
|--------------|---------------|------------|
| 1 している 19.0% | 2 していない 78.6% | (無回答 0.1%) |
|--------------|---------------|------------|

問15 貴社では、正社員の採用に際して、a~jの項目をどの程度重視していますか。新卒採用と中途採用を合わせてお考えください。また、3年間採用がなかった企業の方は、一般的な考え方をお答え下さい（それぞれについて1つに○）。N=842

	重視している	どちらとも言えない	重視していない
a. 専門的知識・技能 (無回答 3.9%)	1 58.4%	2 29.1%	3 8.6%
b. 一般常識 (無回答 3.3%)	1 62.8%	2 30.9%	3 3.0%
c. 学歴 (無回答 4.6%)	1 6.7%	2 54.3%	3 34.4%
d. 年齢 (無回答 3.3%)	1 36.1%	2 49.3%	3 11.3%
e. これまでの職歴 (無回答 4.2%)	1 44.4%	2 40.0%	3 11.4%
f. 企画力があること (無回答 4.8%)	1 15.2%	2 58.2%	3 21.9%
g. 資格の有無 (無回答 4.8%)	1 19.6%	2 54.2%	3 21.5%
h. 職場になじめるかどうか (無回答 3.2%)	1 62.2%	2 30.9%	3 3.7%
i. 転職回数が少ないこと (無回答 3.7%)	1 43.1%	2 43.7%	3 9.5%
j. その他（具体的に： ） (無回答 80.5%)	1 7.6%	2 8.1%	3 3.8%

問16 貴社ではどのようなルートを通じて、正社員の求人をしていますか（あてはまるものすべてに○）。

N=842

- |                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| 1 業界団体からの斡旋 1.2%             | 9 ホームページ等インターネットで 7.8%  |
| 2 職能団体からの斡旋 2.9%             | 10 取引先の紹介で 9.0%         |
| 3 民間の職業紹介機関から 15.0%          | 11 同業他社の紹介で 7.7%        |
| 4 ハローワークなどの公的な職業紹介機関から 77.8% | 12 出向者に転籍してもらって 2.4%    |
| 5 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で 14.5%    | 13 親会社や関連会社の紹介で 5.0%    |
| 6 経営者や従業員の親類縁者・知人の紹介で 24.9%  | 14 その他<br>(具体的に： ) 2.5% |
| 7 就職合同説明会に参加して 8.1%          |                         |
| 8 学校訪問等の求人活動で 14.1%          |                         |
| (無回答 2.7%)                   |                         |

問17 この3年間の正社員の定着状況は（それぞれについて1つに○）。N=842

	良い	やや良い	どちらともいえない	やや悪い	悪い	いない
a. 新卒で採用した正社員 (無回答 10.3%)	1 14.4%	2 8.3%	3 4.0%	4 1.2%	5 2.0%	6 59.7%
b. 中途採用した正社員 (無回答 2.3%)	1 23.4%	2 17.2%	3 9.5%	4 4.3%	5 2.9%	6 40.5%

問18 正社員の定着を高めるために、貴社ではどのような取組みを重視していますか（あてはまるものすべてに○）。N=842

- |                                |                              |
|--------------------------------|------------------------------|
| 1 賃金水準を高める 24.6%               | 8 快適な職場環境の提供 34.4%           |
| 2 仕事の裁量性を高める 15.0%             | 9 社員の家庭生活（育児・介護など）への配慮 14.1% |
| 3 個人の成果を処遇に反映 27.6%            | 10 福利厚生の実施 17.7%             |
| 4 個人の能力を処遇に反映 35.5%            | 11 労働時間の短縮 14.3%             |
| 5 会社の経営方針や経営戦略を従業員に明確に示す 35.6% | 12 苦情処理機関の設置・充実 2.0%         |
| 6 職場の人間関係を良くする 46.9%           | 13 その他（具体的に： ） 1.2%          |
| 7 能力開発・教育訓練 28.1%              | 14 特に重視している取組みはない 10.6%      |
- （無回答 2.7%）

問19 以下の人事管理上の取組みのうち、貴社で実施しているものは何ですか（あてはまるものすべてに○）。N=842

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| 1 賃金表（職能、等級などによって従業員の基本給を一覧表にしたもの）の作成 26.7% | 7 短時間勤務制度 6.2%               |
| 2 定期昇給制度 34.9%                              | 8 在宅勤務制度 0.6%                |
| 3 目標管理制度 11.8%                              | 9 1年を超える育児休業 11.2%           |
| 4 従業員持ち株制度 6.1%                             | 10 3か月を超える介護休業 6.3%          |
| 5 年俸制 3.6%                                  | 11 定年到達者のうち希望した者全員の再雇用 45.5% |
| 6 フレックスタイム制や裁量労働制などの柔軟な労働時間制度 5.9%          | 12 61歳以上への定年延長 36.6%         |
|   | 13 1～12のような取組みは実施していない 11.9% |
- （無回答 3.2%）

問20 貴社の従業員についてどのように見えていますか（それぞれについて1つに○）。N=842

	そう思う	どちらかというと思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	そう思わない
a. 会社とは単に雇われているだけの関係であると考える従業員が多い （無回答 1.7%）	1 7.2%	2 22.6%	3 38.2%	4 18.8%	5 11.5%
b. 会社を、腕を磨き、自分を鍛える場であると考える従業員が多い （無回答 1.7%）	1 5.2%	2 23.0%	3 49.2%	4 15.7%	5 5.2%
c. 自分の私生活を多少犠牲にすることもやむを得ないと考える従業員が多い （無回答 1.9%）	1 5.3%	2 26.4%	3 44.4%	4 15.6%	5 6.4%
d. 従業員の間で能力のバラツキが大きい。 （無回答 1.9%）	1 18.8%	2 36.8%	3 31.8%	4 8.2%	5 2.5%

### Ⅲ. 人員構成と生産活動に携わる基幹的人材について

問21 貴社の人員構成についてうかがいます。2010年2月1日時点の数字を以下の回答欄にご記入ください（いない場合には「2 いない」に○をつけてください）。N=842

※非正社員には、派遣労働者、請負労働者といった貴社で直接雇用していない人々は含まないでください。

	男性	女性	男女計
a. 正社員（常勤の役員、家族従業員を含む）	1 いる： 90.1% 2 いない 0.8% (無回答 9.0%)	1 いる： 81.2% 2 いない 9.7% (無回答 9.0%)	1 いる： 94.2% 2 いない (無回答 5.7%)
b. 非正社員（パート、アルバイト、契約・嘱託社員など正社員以外の従業員）	1 いる： 49.2% 2 いない 44.1% (無回答 6.8%)	1 いる： 51.7% 2 いない 41.7% (無回答 6.7%)	1 いる： 67.5% 2 いない 27.2% (無回答 5.3%)

問22 貴社の正社員・非正社員についてうかがいます。

(1) 3年前からの人数の変化は（それぞれについて1つに○）。N=842

	増えた	変わらない	減った	3年前も現在もいない
a. 正社員 (無回答 2.7%)	1 25.4%	2 35.6%	3 36.2%	4 0.0%
b. 非正社員 (無回答 9.7%)	1 15.6%	2 34.1%	3 27.7%	4 12.9%

(2) 正社員・非正社員それぞれに占める35歳未満の比率は（それぞれについて1つに○）。

	10%未満	10~30%未満	30~50%未満	50~70%未満	70%以上
a. 正社員 N=842 (無回答 3.4%)	1 25.1%	2 27.1%	3 25.4%	4 11.0%	5 8.0%
b. 非正社員 N=613 (無回答 10.1%)	1 58.1%	2 10.3%	3 10.9%	4 4.9%	5 5.7%

(3) 現在の過不足状況は（それぞれについて1つに○）。N=842

	過剰	適正	不足	いない
a. 正社員 (無回答 3.2%)	1 16.2%	2 65.7%	3 15.0%	4 3.2%
b. 非正社員 (無回答 5.6%)	1 7.1%	2 52.5%	3 7.5%	4 27.3%

問23 (1) 貴社での生産活動に携わる従業員（技能職・技術職）の人数を以下にご記入ください（いない場合には「2 いない」に○をつけてください）。なお、技能者・技術者の仕事を兼務している従業員については、主たる業務内容を考えていずれかに割り振ってください。N=842

**用語説明**

- 「技能職」とは、ものの製造(切削、加工、組立、検査など)を担当している従業員を指します。
- 「技術職」とは、以下のような業務を主に行う人材を指します
  - ①基礎研究・基盤技術の先行研究などの「研究」業務
  - ②製品開発、技術開発などの「設計・開発」業務
  - ③既存の商品の改良・改善などの「生産(開発)」業務
  - ④高度な技術的知識を生かした「品質・生産管理」「エンジニアリング・セールス」「製品販売先への技術的アフターサービス」などの業務
- 「管理職従業員」は、課長相当以上の従業員を指します。

	管理職従業員	非管理職従業員	合計
a. 技能職	1 いる： 63.5% 2 いない 20.9% (無回答 15.6%)	1 いる： 69.1% 2 いない 14.1% (無回答 16.7%)	1 いる： 89.7% 2 いない 3.6% (無回答 6.8%)
b. 技術職	1 いる： 55.1% 2 いない 32.1% (無回答 12.8%)	1 いる： 37.6% 2 いない 48.5% (無回答 13.9%)	1 いる： 64.4% 2 いない 26.6% (無回答 9.0%)

(2) 技能職、技術職のうち、人数の多いほうに○をつけてください。現在、同数の場合には今後、より人数が多くなる見込みのあるほうに○をつけてください。N=842

1 技能職 76.4%	2 技術職 18.3%
(無回答 5.3%)	

技能職・技術職のうち、貴社においてより人数の多いほうを、以下では「生産活動に携わる基幹的人材」と呼ぶこととします。問24～問37ではこの、「生産活動に携わる基幹的人材」の現状についてうかがいます。

問24 貴社の生産活動に携わる基幹的人材のうち、正社員は何名ですか。・・・ \_\_\_\_\_名

問25 生産活動に携わる基幹的人材に必要なのはどのような知識・能力ですか。A、Bいずれかのうち、貴社に該当するボックスから選んで3つまでお答えください。

**A** 生産活動に携わる基幹的人材が技能職の場合 N=643

- |                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| 1 高度に卓越した熟練技能 35.3%     | 6 NC機やMCのプログラミング 20.7%   |
| 2 設備の保全や改善の知識・技能 23.0%  | 7 品質管理や検査・試験の知識・技能 28.0% |
| 3 生産工程を合理化する知識・技能 37.3% | 8 単独で多工程を処理する技能 22.6%    |
| 4 組立て・調整の技能 26.6%       | 9 計測システムのオペレーション 4.2%    |
| 5 自動機の段取り替えをする技能 14.9%  | 10 その他(具体的に: ) 3.4%      |

(無回答 21.0%)

**B** 生産活動に携わる基幹的人材が技術職の場合 N=154

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| 1 特定の技術に関する高度な専門知識 32.5%                          | 8 進捗管理・予算管理などのプロジェクト管理能力 11.7% |
| 2 複数の技術に関する幅広い知識 31.8%                            | 9 生産の最適化のための生産技術 13.0%         |
| 3 ニーズ調査・分析などを通じてユーザーニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力 29.2% | 10 工程管理に関する知識 12.3%            |
| 4 製品の企画・構想段階から問題点を提案し、改善提案を行うコンサルティング能力 18.8%     | 11 加工・組立に関する知識 20.8%           |
| 5 ユーザーの業務やニーズを理解し、コミュニケーション、プレゼンテーションできる能力 18.8%  | 12 生産設備の保守・管理技術 4.5%           |
| 6 革新的技術を創造していく能力 16.2%                            | 13 ISO9000 シリーズに関する知識 1.3%     |
| 7 知的財産情報(特許)への対応能力 11.0%                          | 14 ISO14000 シリーズに関する知識 0.6%    |
|   | 15 その他(具体的に: ) 1.3%            |

(無回答 18.8%)

生産活動に携わる基幹的人材に必要な知識・能力(A・Bいずれかのボックスから3つまで)

・・・( ) ( ) ( )

問26 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材に求められる仕事上の能力を明確にしていますか(1つに○)。N=842

- |                    |                     |                 |
|--------------------|---------------------|-----------------|
| 1 非常に明確にしている 15.8% | 3 どちらとも言えない 27.3%   | 5 明確にしていない 9.1% |
| 2 やや明確にしている 35.3%  | 4 あまり明確にしていない 10.0% | (無回答 2.5%)      |

問27 生産活動に携わる基幹的人材に必要な仕事上の能力は、どの程度の従業員に認識されていますか(1つに○)。N=842

- |                          |                               |
|--------------------------|-------------------------------|
| 1 ほぼ全員に認識されている 38.0%     | 4 ほとんどの従業員が認識していない 10.0%      |
| 2 半数以上の従業員に認識されている 25.4% | 5 どの程度の従業員が認識しているかはわからない 9.4% |
| 3 一部の従業員しか認識していない 14.4%  | (無回答 2.9%)                    |

問28 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材に必要な仕事上の能力を、どのように従業員へ伝達していますか(あてはまるものすべてに○)。N=842

- |                     |                             |
|---------------------|-----------------------------|
| 1 会議・小集団で 45.8%     | 7 職務記述書の明示 8.2%             |
| 2 朝礼で 45.4%         | 8 人事制度・賃金制度を社員に公開する中で 5.2%  |
| 3 社内LANで 2.6%       | 9 インフォーマルなコミュニケーションの中で 4.9% |
| 4 冊子や回覧紙で配布する 5.1%  | 10 その他(具体的に: ) 1.5%         |
| 5 日常の業務の中で 58.8%    | 11 改めて伝達することはしていない 6.2%     |
| 6 職場でのOJTを通じて 22.8% |                             |

(無回答 2.0%)

問29 生産活動に携わる基幹的人材の賃金カーブは以下のどれに近いですか（1つに○）。N=842

- 1 年齢・勤続とともにかなり上昇 5.9%      2 年齢・勤続とともにやや上昇 66.3%  
 3 年齢・勤続による変化なし 24.0%      (無回答 3.8%)

問30 生産活動に携わる基幹的人材の賃金は、以下のどの要素を組み合わせで決定しますか。あてはまる要素をいくつでも選んで○をつけてください。N=842

- 1 年齢、勤続年数、学歴などの個人属性（年齢給、勤続給） 50.0%      5 仕事の経験年数 29.8%  
 2 仕事の遂行能力に合わせて支払う（職能給） 62.5%      6 同業他社の賃金 9.0%  
 3 仕事の種類や性格そのもの（職種給、職務給） 20.5%      7 その他  
 4 仕事の業績（成果給・業績給） 32.7%      (具体的に： ) 1.0%  
 (無回答 2.4%)

問31 生産活動に携わる基幹的人材の働きぶりを評価し、処遇に反映させる仕組みがありますか。N=842

- 1 はい 45.4%      2 いいえ⇒問32へ 27.4%      (無回答 27.2%)

付問 問31で選択肢1に○をつけた方へ 働きぶりを評価する際には、どのような点を重視していますか

(重視しているものすべてに○)。N=382

- 1 仕事の遂行能力（正確さ、速さ、質） 89.3%      8 部下や後輩を指導する能力 53.7%  
 2 専門的な知識・技能 47.6%      9 勤怠状況 43.2%  
 3 関連業務や全社業務に関する広い知識・技能 17.5%      10 トラブルに対処する能力 24.9%  
 4 達成意欲・チャレンジ精神 50.3%      11 取引先や顧客からの信頼 25.9%  
 5 短期的な仕事の業績 8.6%      12 取得している職業資格 13.9%  
 6 長期的な会社への貢献 23.6%      13 その他  
 7 職場のチームワークへの貢献 33.2%      (具体的に： ) 0.3%

(無回答 0.3%)

問32 (1) 貴社の、生産活動に携わる基幹的人材のうち、以下のI～Vのレベルの人材の過不足状況をお答え下さい（それぞれについて1つに○）。N=842

		過剰	適正	不足
低レベル	I. 先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせる人材 (無回答 10.6%)	1 7.2%	2 70.2%	3 12.0%
	↓			
	II. 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせる人材 (無回答 10.0%)	1 2.5%	2 73.4%	3 14.1%
	↓			
	III. 単独で仕事をこなせる人材 (無回答 8.6%)	1 0.7%	2 59.1%	3 31.6%
	↓			
	IV. 部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられる人材 (無回答 9.1%)	1 0.6%	2 44.7%	3 45.6%
高レベル	V. 職場で最も難しい仕事をこなせる人材 (無回答 8.8%)	1 0.4%	2 41.0%	3 49.9%

(2) 上記のI～Vのレベルの中で、貴社で一人前といえるレベルはどれですか。N=842

・・・( )のレベル

I 1.7% II 8.0% III 47.7% IV 26.0% V 5.5% (無回答 11.2%)

(3) 一人前のレベルの基幹的人材になるには、どのくらいの経験年数が必要ですか・・・

約 6.4 年 (平均)

(4) 一人前のレベルに達している貴社の基幹的人材は、同規模同業種の他社で同じような仕事をした場合、通用するとお考えですか。N=842

- 1 通用する 42.6%                      3 どちらとも言えない 19.4%                      5 全く通用しない 0.2%  
 2 ある程度通用する 28.4%                      4 あまり通用しない 2.9%                      (無回答 6.5%)

(5) 上記のⅠ～Ⅴの各レベルの基幹的人材について、不足が生じた場合、どのような方法で補充しますか。レベルごとに主な補充方法を1つだけ選び、下の欄に記入してください。N=842

(補充方法)

- 1 社内ですでにいる人材を育成して埋める                      3 外部から即戦力となる人材を採用して埋める  
 2 社内の他の部署にいる者を異動して埋める

Ⅰレベル	Ⅱレベル	Ⅲレベル	Ⅳレベル	Ⅴレベル
1 41.1%	1 42.9%	1 47.6%	1 43.7%	1 39.9%
2 9.5%	2 12.1%	2 12.4%	2 16.5%	2 12.2%
3 23.5%	3 18.2%	3 16.5%	3 14.7%	3 21.0%
(無回答 25.9%)	(無回答 26.8%)	(無回答 23.5%)	(無回答 25.1%)	(無回答 26.8%)

(6) 基幹的人材の育成についてマニュアル化(=仕事の経験のさせ方や必要となる研修など、人材の育成に求められる内容を整理すること)が可能なのは、Ⅰ～Ⅴレベルのうち、どのレベルまでですかN=842

- 1 すべてのレベルでマニュアル化は不可能 22.6%                      4 Ⅲレベルまで 26.2%  
 2 Ⅰレベルまで 5.3%                      5 Ⅳレベルまで 4.9%  
 3 Ⅱレベルまで 20.9%                      6 すべてのレベルでマニュアル化可能⇒問33へ  
 (無回答 15.1%)                      5.0%

付問 (6)で選択肢1～5のいずれかに○をつけた方へ あるレベル以上の人材の育成についてマニュアル

化ができないのはなぜですか (あてはまるものすべてに○)。N=673

- 1 仕事の変化が激しいから 29.0%                      3 マニュアル化を行う余裕がないから 32.2%  
 2 仕事が複雑あるいは高度だから 49.0%                      4 その他 (具体的に: ) 5.2%  
 (無回答 6.2%)

問33 生産活動に携わる基幹的人材には、業務独占的資格(取得していないと仕事ができない資格)が必要ですか。N=842

- 1 必要である 22.3%                      2 必要ない 72.1%                      (無回答 5.6%)

問34 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材に取得を義務付け、または奨励している資格がありますか。ただし、必要とされる業務独占的資格は除きます。N=842

1 ある 29.3% 2 ない⇒問35へ 62.4% (無回答 8.3%)

↓

付問1 取得を義務付け、あるいは奨励している主要な資格5つまでについて、A. 資格名、B. 資格の分類、C. 貴社における位置づけ、D. 取得までの支援の状況、E. 昇給・昇進など処遇への反映状況をお答え下さい。

A. 資格名	B. 資格の分類 (1つに○)。	C. 貴社での位置づけ (あてはまるものすべてに○)。	D. 取得までの貴社における支援状況 (あてはまるものすべてに○)。	E. 処遇への反映
	1 公的資格・検定 2 民間や業界の資格・検定 3 社内検定(親会社のものを含む)	1 業務命令で取得させる 2 一定の職位までに取得を奨励 3 自己啓発のために取得を奨励 4 有資格者を採用 5 その他	1 受講料、講習会費などの費用を援助 2 受験や講習会の受講に時間的に配慮 3 勉強会・講習会を独自に開催 4 その他 5 特に支援していない	1 反映 2 反映せず
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2
	1 2 3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2

付問2 「E. 処遇への反映」で、いずれかの資格について「2. 反映せず」と○をつけた方へ

反映しない理由を以下から選んでください(あてはまるものすべてに○)。

N=112

- |   |       |
|---|-------|
| 1 資格は作業をする上での最低必要条件に過ぎず、実際の評価は仕事ぶりで判断しているため | 10.5% |
| 2 資格保有者と保有していない者との間に明確な能力差がみられないため          | 0.9%  |
| 3 資格の制度ができて日が浅く、職場に十分に定着していないため             | 0.0%  |
| 4 資格の内容が職場に必要な技能と必ずしも一致していないため              | 0.0%  |
| 5 その他(具体的に: )                               | 0.0%  |

(無回答 89.4%)

問35 基幹的人材に関連する既存の資格・検定について、貴社ではどのように評価していますか(あてはまるものすべてに○)。N=842

- 1 従業員が専門性に対する意欲を高めるのに有効である 40.7%
- 2 従業員が自分の能力を冷静に見直すのに有効である 27.1%
- 3 社内の職業能力評価を補完している 14.3%
- 4 対外的に自社の従業員の職業能力をアピールできる 24.6%
- 5 資格は職業能力のごく一部を証明するに過ぎない 24.6%
- 6 各種の資格が乱立していて、内容やレベルがわかりにくい 4.3%
- 7 業務内容にあった適切な資格がない 12.7%
- 8 業務にあった資格のレベルが低すぎる 1.9%
- 9 当社の業務は資格になじまない 15.9%
- 10 その他(具体的に: ) 1.8%

(無回答 6.3%)

問36 生産活動に携わる基幹的人材が一人前になるにはどのような方法が効果的ですか（1つに○）。N=842

- 1 一つの勤め先で長期にわたって働き続ける⇒問37へ 72.1%
  - 2 会社は変わっても同じ仕事を続ける 10.2%
  - 3 一人前になるまでは同じ勤務先で働き続け、そのあとは会社を変わって経験を積む 5.1%
  - 4 その他（具体的に： ) ⇒問37へ 1.9%
- (無回答 10.7%)

付問 **問36で選択肢2または3に○をつけた方へ** なぜ会社が変わることが効果的だとお考えですか（あてはまるものすべてに○）。N=129

- 1 会社を変ったほうが、本人のスキルの伸びやスキルの幅の拡大が期待できるから 76.7%
  - 2 会社を変ったほうが、人脈が広がるから 24.8%
  - 3 会社を変ったほうが、労働条件が向上するから 6.2%
  - 4 今の勤務先では、ほかの従業員と競合が生じてしまうから 3.9%
  - 5 昔からそういう慣行になっているから 6.2%
  - 6 その他（具体的に： ) 3.1%
- (無回答 7.0%)

問37 貴社の生産活動に携わる基幹的人材に対しては、一人前になってからも、さらに職業経験を積むことでより高度な仕事に挑戦できる職業的キャリアが用意されていますか（最も近いもの1つに○）。N=842

- 1 より専門性を高められるような職業的キャリアが確立している 8.7%
  - 2 基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事が用意されている 43.6%
  - 3 基本的な仕事の内容は変わらないが、のれん分けなど独立・開業の機会が多い 3.3%
  - 4 一人前になった人は、その先の仕事も質的にはあまり変わらない 34.3%
- (無回答 10.1%)

#### IV. 従業員の育成、能力開発について

まず、問23(2)で答えていただいた、「生産活動に携わる基幹的人材」を対象とした育成・能力開発についてうかがいます(問38～問46)。

問38 生産活動に携わる基幹的人材の育成、能力開発の方針は(最も近いもの1つに○)。N=842

- 1 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 8.4%
- 2 今の人材を前提に、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 32.1%
- 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている 26.5%
- 4 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない 24.5%  
(無回答 8.6%)

問39 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材を対象とした育成・能力開発に関連して、以下のa～eの取り組みをどの程度積極的に進めていますか(それぞれについて1つに○)。N=842

	積極的に進めている	ある程度積極的に進めている	どちらとも言えない	あまり積極的ではない	全く積極的ではない
a. 指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行っている (無回答 6.9%)	1 7.6%	2 31.0%	3 30.9%	4 15.4%	5 6.9%
b. 作業標準書やマニュアルを使って、育成・能力開発を行っている (無回答 8.3%)	1 6.5%	2 28.6%	3 30.0%	4 17.5%	5 9.0%
c. 仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させるようにしている (無回答 6.8%)	1 12.4%	2 52.1%	3 22.6%	4 3.6%	5 2.6%
d. 主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させている (無回答 8.0%)	1 4.8%	2 33.5%	3 33.4%	4 14.3%	5 6.2%
e. 社員による勉強会や提案発表会 (無回答 8.6%)	1 5.6%	2 18.4%	3 30.0%	4 20.3%	5 17.1%

問40 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材を対象としたOff-JT（仕事を離れた教育訓練）をどのように進めていますか（あてはまるものすべてに○）。N=842

- 1 Off-JTのための予算を毎年確保している 4.4%
  - 2 Off-JTの企画・立案をする担当者を決めている 7.5%
  - 3 Off-JTのための教材や機材、設備を用意している 4.2%
  - 4 教材・研修などに関する情報を収集している 16.2%
  - 5 社外の機関が行う研修に従業員を派遣している 24.1%
  - 6 1～5までの取り組みは行っていない 52.7%
- (無回答 7.0%)

付問1 **問40で選択肢4に○をつけた方へ** 貴社ではどのようなルートを通じて、教材・研修などに関する情報を収集していますか（あてはまるものすべてに○）。N=136

- |   |  |
|---|--|
| 1 親会社・グループ会社などから 32.4%                          | 7 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む）から 33.1% |
| 2 民間教育訓練機関から 36.8%                              | 8 専修学校・各種学校 0.7%                             |
| 3 会社で使用する機器等のメーカーから 25.7%                       | 9 高専、大学、大学院等 5.1%                            |
| 4 商工会議所など地域の経営者団体から 41.2%                       | 10 業界紙（誌）から 8.8%                             |
| 5 加盟している業界団体から 33.1%                            | 11 その他                                       |
| 6 能力開発協会、労働基準協会、公益法人<br>（財団、社団、職業訓練法人等）から 40.4% | （具体的に： ）5.1%                                 |
- (無回答 0.0%)

付問2 **問40で選択肢5に○をつけた方へ** N=203

(1) 社外の機関に基幹的人材を派遣する理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 資格取得のために効果的だから 36.9%
  - 2 仕事をする上で必要な能力に従業員に意識させることができるから 79.8%
  - 3 従業員が自分の職業能力のレベルを知ることができるから 41.9%
  - 4 同じ職種の人と接することで、従業員のモチベーションが上がるから 36.5%
  - 5 従業員の人脈形成につながるから 12.3%
  - 6 従業員を通じて、教育訓練に関する新しい情報を入手できるから 17.2%
  - 7 その他（具体的に： ） 1.5%
- (無回答 0.0%)

(2) どのような機関に基幹的人材を派遣していますか（あてはまるものすべてに○）。N=203

- |   |  |
|---|--|
| 1 親会社・グループ会社など 22.7%                          | 7 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む） 28.1% |
| 2 民間教育訓練機関 42.4%                              | 8 専修学校・各種学校 3.4%                           |
| 3 会社で使用する機器等のメーカー 29.1%                       | 9 高専、大学、大学院等 2.0%                          |
| 4 商工会議所など地域の経営者団体 37.9%                       | 10 その他                                     |
| 5 業界団体 28.6%                                  | （具体的に： ）3.4%                               |
| 6 能力開発協会、労働基準協会、公益法人<br>（財団、社団、職業訓練法人等） 41.4% | （無回答 0.0%）                                 |

問4 1 生産活動に携わる基幹的人材を対象としたOff-JTを行う目的は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

N=842

- 1 仕事の際の基本的な心構えを身につけさせるため 22.2%
- 2 Off-JT（仕事をしながらの教育訓練）では習得が難しい体系的な知識・技能を学習させるため 16.9%
- 3 仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を習得させるため 25.4%
- 4 Off-JTで身につけた作業のやり方の裏付けとなる知識や理論を学習させるため 10.3%
- 5 新たに導入された（又は、導入予定の）設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるため 9.7%
- 6 新しい技術・技能・知識を習得させるため 17.9%
- 7 役職につくなどのキャリアの節目ごとに必要となる知識・技能を体系的に習得させるため 8.6%
- 8 仕事に関連した資格を取得させるため 11.5%
- 9 その他（具体的に： \_\_\_\_\_） 0.7%
- 10 基幹人材の従業員を対象としたOff-JTは実施していない 36.9%

（無回答 15.1%）

問4 2 貴社では今後、生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発にあたって、現在よりもOff-JTの機会を増やしていこうとお考えですか（1つに○）。N=842

- 1 増やしたい 4.9%
- 2 やや増やしたい 19.8%
- 3 現状維持 59.6%
- 4 やや減らしたい 0.1%
- 5 減らしたい 1.4%

（無回答 14.1%）

問4 3 生産活動に携わる基幹的人材の自己啓発（通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、各自が自主的に行う教育訓練）に対して、支援（費用の補助、情報提供など）をしていますか（1つに○）。N=842

- 1 支援している 24.0%
- 2 支援を検討している 20.7%
- 3 支援は予定していない 46.6%

（無回答 8.8%）

問4 4 生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発における、経営者団体・業界団体の活用についていかがですか。N=842

（1）これまで、商工会議所など地域の経営者団体や業界団体に、生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発に関して相談をしたことがありますか。

- 1 ある 15.1%
- 2 ない 76.5%

（無回答 8.4%）

（2）貴社ではこれまで、生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発を目的として経営者団体や業界団体を活用するため、以下の①、②を実施したことがありますか（それぞれについて1つに○）。

①活用のための予算の確保 （無回答 9.6%）	1 ある 13.1%	2 ない 77.3%
②情報収集や手続きなどを行う担当者を置くこと （無回答 10.0%）	1 ある 11.2%	2 ない 78.9%

(3) ①貴社では3年前と比較して、生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発のために経営者団体や業界団体を活用する機会はどうなっていますか。②また、今後の活用機会についてはどのようにお考えですか（それぞれについて1つに○）。

- ①現在－3年前と比較して、育成・能力開発のための経営者団体・業界団体の活用機会は、(無回答 14.6%)  
 1 増えている 2 やや増えている 3 変わっていない 4 やや減っている 5 減っている  
 2.4% 10.0% 58.8% 5.2% 8.9%
- ②今後の意向－現在と比較して、育成・能力開発のため経営者団体・業界団体の活用機会を、(無回答 14.6%)  
 1 増やしたい 2 やや増やしたい 3 現状維持 4 やや減らしたい 5 減らしたい  
 2.4% 16.5% 60.6% 1.2% 4.8%

問45 生産活動に携わる基幹的人材を対象とした、①OJT、②Off-JT、③自己啓発への支援はどの程度うまくいっていますか（それぞれについて1つに○）。N=842

	非常にうまくいっている	ある程度うまくいっている	どちらとも言えない	あまりうまくいっていない	まったくうまくいっていない	実施していない
①OJT (無回答 32.7%)	1 1.4%	2 24.9%	3 27.3%	4 3.9%	5 0.6%	6 9.1%
②Off-JT (無回答 17.7%)	1 1.0%	2 12.4%	3 28.0%	4 3.6%	5 0.5%	6 36.9%
③自己啓発への支援 (無回答 9.4%)	1 0.4%	2 6.2%	3 11.4%	4 2.7%	5 0.5%	6 69.5%

問46 基幹的人材の教育訓練を行うにあたって、問題となっているのはどのような点ですか（あてはまるものすべてに○）。 N=842

- |  |  |
|--|--|
| 1 従業員に必要な能力を明らかにすることが難しい<br>11.0%              | 7 適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない<br>8.8% |
| 2 従業員に必要な能力を明らかにできても、従業員にうまく伝えることができない<br>6.8% | 8 社外の教育訓練機関を使うのにコストがかかりすぎる<br>21.6%      |
| 3 従業員のやる気が乏しい<br>20.5%                         | 9 教育訓練に関わる国の助成金の申請手続きの方法がわからない<br>7.0%   |
| 4 従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない<br>30.4%             | 10 その他<br>(具体的に： )<br>1.5%               |
| 5 上司と部下、先輩と後輩との間のコミュニケーションがうまく取れていない<br>10.5%  | 11 特に問題はない<br>22.9%                      |
| 6 どこにどのような教育訓練機関があるかがわからない<br>5.9%             |  |
- (無回答 12.4%)

以下では、貴社における従業員の育成・能力開発全般に関わることについてうかがいます  
(問47～問51)。

問47 以下にあげる人材のうち、①貴社で育成や能力開発に力を入れているのはどのような人材ですか。また、②育成や能力開発に力を入れている人材について、これまでの育成や能力開発の取組みをどのように評価していますか。①：N=842 (②は項目に記載)

	①育成や能力開発に力を入れてきた人材 ( <u>あてはまるものすべてに○</u> )	②これまでの育成や能力開発の取組みに対する評価 (それぞれについて1つに○)				
		十分に実施できている	ある程度実施できている	どちらとも言えない	あまり実施できていない	全く実施できていない
経営者ご自身 N=271 (無回答 1.1%)	1 32.2%	1 8.5%	2 52.4%	3 24.7%	4 8.5%	5 4.8%
会社全体の経営や管理を担える人材 N=238 (無回答 8.0%)	2 28.3%	1 3.4%	2 44.1%	3 31.5%	4 11.3%	5 1.7%
職場のリーダーや監督の役割を担える人材 N=409 (無回答 7.6%)	3 48.6%	1 2.7%	2 46.7%	3 32.0%	4 8.6%	5 2.4%
営業拡大や顧客開拓を進められる人材 N=119 (無回答 14.3%)	4 14.1%	1 1.7%	2 34.5%	3 26.9%	4 19.3%	5 3.4%
事務関連の仕事を担当する人材(総務担当者など) N=86 (無回答 1.2%)	5 10.2%	1 9.3%	2 59.3%	3 20.9%	4 7.0%	5 2.3%
人材の育成や能力開発には特に力を入れていない (無回答 13.4%)	6 14.3%					

①で○をつけた人材についてのみ、②を回答

問48 貴社では、つぎのような情報を、従業員個人ごとに把握し、整理していますか (あてはまるものすべてに○)。N=842

- |                        |  |
|------------------------|--|
| 1 入社前の職歴 66.2%         | 5 各種資格の取得状況 54.9%                          |
| 2 これまでに経験した部署・職場 39.8% | 6 その他(具体的に： ) 1.1%                         |
| 3 研修歴 14.3%            | 7 従業員個人個人の教育訓練やキャリアに関する情報は把握・整理していない 11.0% |
| 4 自己啓発の状況 5.2%         |  |
- (無回答 7.5%)

問49 従業員に対する能力開発は、以下のa～fの点でどの程度の効果が得られましたか（それぞれについて1つに○）。N=842

	非常に効果がある	ある程度効果がある	どちらとも言えない	あまり効果がない	まったく効果がない
a. 職場の生産性の向上 (無回答 16.4%)	1 4.4%	2 41.3%	3 33.3%	4 2.9%	5 1.8%
b. 採用活動がやりやすくなった (無回答 19.4%)	1 0.7%	2 10.2%	3 58.7%	4 6.2%	5 4.9%
c. 定着率の向上 (無回答 17.2%)	1 2.5%	2 22.8%	3 49.2%	4 5.3%	5 3.0%
d. モチベーションの向上 (無回答 17.1%)	1 2.1%	2 32.7%	3 42.9%	4 3.3%	5 1.9%
e. 職場の人間関係が良くなること (無回答 17.1%)	1 1.7%	2 23.8%	3 51.0%	4 4.2%	5 2.4%
f. 顧客満足度の向上 (無回答 17.3%)	1 2.9%	2 32.4%	3 41.8%	4 3.8%	5 1.8%

問50 個人の仕事上の能力を、企業を超えて社会的に評価すべきだという考え方があります。この考えにそって既存の資格・検定を整理し、企業を超えて通用する能力評価制度を作るとすれば、どのような機関が主導すればよいと思いますか（1つに○）。N=842

- |                                |                           |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1 国が主導する 14.6%                 | 4 どのような機関が主導してもよい 19.1%   |
| 2 業界団体が主導する 17.3%              | 5 特に制度を作る必要はない⇒問51へ 33.8% |
| 3 人事コンサルタント会社など民間の機関が主導する 3.0% |                           |
- (無回答 12.1%)

付問 問51で選択肢1～4のいずれかに○をつけた方へ 企業を超えた職業能力評価制度が作られるとしたら、貴社としてはどのような利用価値があると思いますか（あてはまるものすべてに○）。N=455

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 1 評価に向けた、従業員の能力向上が期待できる 41.1%       | 7 中途採用の際に能力を判断する指標となる 40.4%              |
| 2 従業員の意識が高まる 58.7%                  | 8 従業員が再就職を行う際、そうした評価を受けていることが有利に働く 21.1% |
| 3 従業員の社会的ステータスが高まる 24.0%            | 9 その他 (具体的に: ) 1.1%                      |
| 4 顧客・発注者に対して、従業員の職業能力をアピールできる 26.6% | 10 特に利用価値はない 3.3%                        |
| 5 従業員の能力水準がわかる 37.4%                | (無回答 5.5%)                               |
| 6 企業が行う職業能力評価の客観化に役立つ 14.7%         |  |

問51 貴社の属する業界では、業界団体が、業界での仕事を難易度別に整理するなどして、個人の仕事上の能力を評価するガイドラインのようなものを作成していますか（1つに○）。N=842

- |               |                 |               |
|---------------|-----------------|---------------|
| 1 作成している 3.3% | 2 作成していない 51.1% | 3 わからない 33.6% |
|---------------|-----------------|---------------|
- (無回答 12.0%) → F1へ

付問 問51で選択肢1に○をつけた方へ そうしたガイドラインは、貴社で能力評価や、それに基づく能力開発を行う上で役に立っていますか（1つに○）。N=28

- |                     |                     |                   |
|---------------------|---------------------|-------------------|
| 1 大いに役に立っている 7.1%   | 3 どちらとも言えない 21.4%   | 5 全く役に立っていない 3.6% |
| 2 ある程度役に立っている 53.6% | 4 あまり役に立っていない 14.3% | (無回答 0.0%)        |

## V. 事業主ご自身について

F 1 性別は。N=842 1 男性 91.9% 2 女性 3.1%  
(無回答 5.0%)

F 2 現在の年齢は。 . . . 58.4 歳 (平均) → 事業主になったときの年齢は。 . . . 41.3 歳 (平均)

F 3 最終学歴は以下のどれにあたりますか (1つに○)。N=842

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| 1 中学卒 6.9%         | 6 短大・専門学校卒 5.8%      |
| 2 工業高校卒 14.8%      | 7 大卒・理系 21.7%        |
| 3 工業高校以外の高校卒 14.1% | 8 大卒・文系 22.0%        |
| 4 高等専門学校卒 3.9%     | 9 大学院卒 8.8%          |
| 5 職業訓練校卒 1.0%      | 10 その他 (具体的に: ) 1.0% |
- (無回答 0.0%)

F 4 あなたはどのような経緯で事業主になりましたか (最も近いもの1つに○)。N=842

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1 サラリーマンから新規に独立開業した 19.1%                       | 5 家業を引き継いだ 48.2%        |
| 2 主婦・学生から新規に独立開業した 0.2%                         | 6 会社 (法人) 内で昇進した 10.8%  |
| 3 家業とは別に新たに開業した<br>(例: 家業は小売業だが製造業を始めた)<br>3.3% | 7 金融機関・親会社等から派遣された 2.6% |
| 4 親会社の関連会社や子会社として開業した<br>2.1%                   | 8 その他 (具体的に: ) 3.8%     |
- (無回答 9.7%)

F 5 (1) これまで最も長い間従事してきた仕事は (1つに○)。N=842

- |             |             |                        |
|-------------|-------------|------------------------|
| 1 技能職 28.0% | 2 技術職 38.0% | 3 1・2以外 (具体的に: ) 24.9% |
|-------------|-------------|------------------------|
- (無回答 9.0%)

(2) 最も長い間従事してきた仕事の通算経験年数は . . . 25.6 年 (平均)

F 6 学校を卒業してから、「今の会社」を含めていくつの会社で働きましたか (学生時代のアルバイトや出向は除いて下さい。転籍した会社は含めます)。N=842

- |                                  |
|----------------------------------|
| 1 今の会社でしか働いたことがない ⇒ F 7へ 24.1%   |
| 2 他社でも働いたことがある 55.8% (無回答 20.1%) |

付問 **F 6で選択肢2に○をつけた方へ** 「今の会社」で働くようになるまで、他社で通算何年働いていましたか。そのうち、正社員として働いたのは何年間ですか。

通算 11.0 年 (平均) うち正社員として働いた年数は 10.5 年 (平均)

## VI. 貴社について

F 7 貴社の創業年（西暦）は。・・・ 1967.0 年(平均)

※会社としての創業年と実際に事業を始められた年が異なる場合は、実際に事業を始められた年をご記入ください

F 8 貴社の業種は（主なもの1つだけに○） N=842

1 プラスチック製品製造業	11.2%	7 業務用機械器具製造業	4.4%
2 鉄鋼業	6.8%	8 電子部品・デバイス・電子回路製造業	4.2%
3 非鉄金属製造業	4.3%	9 電気機械器具製造業	12.5%
4 金属製品製造業	32.5%	10 情報通信機械器具製造業	1.9%
5 はん用機械器具製造業	2.4%	11 輸送用機械器具製造業	9.0%
6 生産用機械器具製造業	8.7%	12 その他（具体的に： )	2.3%
(無回答 0.0%)			

F 9 貴社の主要製品は何ですか。以下にご自由にお書き下さい。

F 10 貴社には、本社を含めて事業所がいくつありますか。・・・ 1.66 事業所（平均）

F 11 貴社の株式のうち、社長が所有している割合はどの程度ですか。有限会社の場合は出資金のうち、社長が出資している割合をお答えください。 N=842

1 ほぼ100%	20.5%	3 25%超50%以下	20.3%	5 10%以下	10.3%
2 50%超100%未満	29.2%	4 10%超25%以下	6.5%	(無回答 13.1%)	

F 12 貴社の正社員に占める大卒以上（含む大学院卒）の比率は。・・・約 15.5%（平均）

F 13 貴社の課長クラス以上の従業員のうち、新卒入社で内部昇進した人の占める比率は。・・・約 14.6%（平均）

F 14 現在、貴社で働く技能職、技術職のなかに、派遣社員、請負社員など他の企業で雇われている人（「外部人材」）はいますか。 N=842

a. 技能職・・・	1 外部人材がいる⇒	_____名	11.6%	2 外部人材はいない	76.5%	(無回答 11.9%)
b. 技術職・・・	1 外部人材がいる⇒	_____名	5.3%	2 外部人材はいない	81.5%	(無回答 13.2%)

F 15 貴社で働く技能者、技術者に占める正社員の比重は3年前からどのように変化していますか（それぞれについて1つに○）。 N=842

	増加	変わらない	減少	3年前も現在も正社員はいない
a. 技能職 (無回答 10.9%)	1 13.4%	2 57.5%	3 16.0%	4 2.1%
b. 技術職 (無回答 14.0%)	1 10.9%	2 58.3%	3 8.9%	4 7.8%

F 1 6 過去3年間で、貴社から独立開業した従業員はいますか。N=842

- 1 いる⇒ \_\_\_\_\_名 4.6%                      2 いない 88.4%                      (無回答 7.0%)

F 1 7 貴事業所ではISO9001を取得していますか。N=842

- 1 すでに取得している 23.9%                      3 取得も取得の検討もしていない 53.6%  
2 これから取得することを検討している 14.4%                      (無回答 8.2%)

F 1 8 (1) 貴社の主力生産事業所はどのような地域に立地していますか (1つに○)。N=842

- 1 大規模なメーカーを中心に、そのメーカーの下請企業が集まっている地域 7.4%  
2 中核となる大規模メーカーはないが、様々な業種の製造業企業が集まっている地域 31.9%  
3 特定の業種に属する製造業企業が集まっている地域 8.8%  
4 周りに製造業企業が立地していない地域 29.0%  
5 その他 14.1%  
(無回答 8.8%)

(2) 貴社の主力生産事業所のある地域では、以下のa~dに挙げた取組みがどの程度行われていますか (それぞれについて1つに○)。N=842

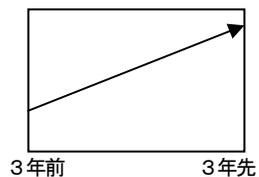
	積極的に行 われている	ある程度積極 的に行われて いる	どちらと も言えな い	あまり積極 的に行わ れていない	全く積極的 ではない
a. インターンの実施 (無回答 15.2%)	1 2.0%	2 7.4%	3 25.3%	4 16.0%	5 34.1%
b. セミナー・研修会の開催 (無回答 14.3%)	1 2.6%	2 17.0%	3 24.7%	4 14.5%	5 27.0%
c. 技能者・技術者の派遣・受入れなど、 企業間における技能・技術の相互指導 (無回答 14.5%)	1 1.0%	2 7.7%	3 27.0%	4 18.3%	5 31.6%
d. 高専、大学などと企業との産学連携 (無回答 15.0%)	1 2.6%	2 10.0%	3 22.9%	4 15.9%	5 33.6%

F 1 9 貴社は以下にあげる団体に加盟していますか (あてはまるものすべてに○)。N=842

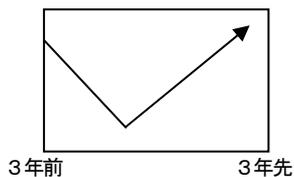
- 1 商工会・商工会議所 71.1%                      4 親会社の協力会 25.5%  
2 経営者協会 9.4%                      5 その他(具体的に:                      ) 3.4%  
3 同業者団体・事業協同組合 35.4%                      6 1~5のいずれにも加盟していない 7.8%  
(無回答 7.8%)

F20 貴社の3年前から3年先にかけての売上高・出荷額の推移の状況（見通し）としては、以下のうちどれが最も近いとお考えですか（1つに○）。N=842

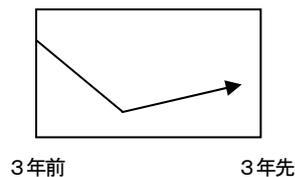
1 上昇傾向 2.5%



2 下降後順調に回復 5.3%



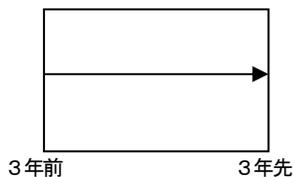
3 下降後緩やかに回復 34.7%



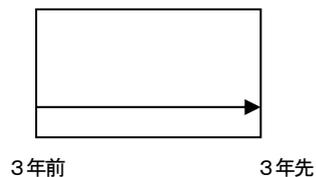
4 好調維持 1.1%



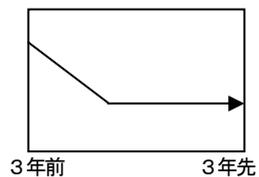
5 中位で推移 8.2%



6 停滞気味 5.2%

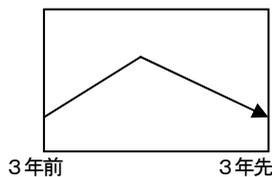


7 底ばい傾向 13.1%

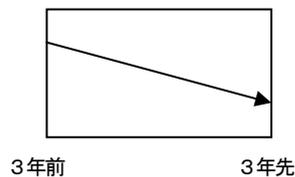


(無回答 6.8%)

8 上昇後下降 7.6%



9 低下傾向 15.6%



従業員用

整理番号

## 中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発に関する調査

### 【調査の目的・方法】

この調査は、中小サービス業の現場で中心的な役割を果たしておられる従業員の方の能力開発や処遇の現状について調査するものです。調査の実施は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が(株)タイムエージェントに委託しております。

ご回答につきましては、労働政策研究・研修機構が分析し、厚生労働省において中小製造業で働く方の能力開発支援策を検討する際に、基礎資料として活用させていただきます。なお、本調査は匿名調査であり、回答頂きました内容は厳密な管理のもとにすべて統計的に処理し、貴社名、個人名が他に漏れることは一切ありません。

### 【記入上のお願い】

1. 特段の記載がない限り 2010年2月1日現在 の状況についてご回答ください。
2. 「1つに○」「あてはまるものすべてに○」など、調査票に書いてある指示をお読みになりながら、該当する番号に○印、または該当する数字、文言をご記入ください。
3. 出来る限りご記入いただき、空欄があっても結構ですのでご提出ください。
4. ご記入が終わりましたら、封筒を密封して事業主の方にお渡しください。
5. 調査にご協力いただいた方には、500円相当の謝礼を用意しております。（返信用封筒でご返送いただいた方には2010年3月12日（金）までに到着した場合のみ、3月末頃、謝礼を郵送いたします。なお謝礼は事業主様宛にまとめた送付となります。）

この調査は厚生労働省能力開発局 基盤整備室の要請を受けて実施しています。

※労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。（URL <http://www.jil.go.jp>）

## I. 現在の仕事について

問1 (1) あなたの現在の仕事はどのような仕事ですか (1つに○)。兼務している場合には、最も業務量の多い仕事に○をつけてください。 N=903

- 1 ものの製造に直接携わる (加工・組立・検査などを行う) 技能者としての仕事 61.8%
- 2 技術者としての仕事 18.6%

※「技術者としての仕事」とは、例えば以下のような業務とお考え下さい

- ①基礎研究・基盤技術の先行研究などの「研究」業務
- ②製品開発、技術開発などの「設計・開発」業務
- ③既存の商品の改良・改善などの「生産 (開発)」業務
- ④高度な技術的知識を生かした「品質・生産管理」「エンジニアリング・セールス」「製品販売先への技術的アフターサービス」などの業務

- 3 1・2以外の仕事 (具体的に: ) 16.9%  
(無回答 2.7%)

(2) (1) でご回答いただいた仕事の、通算経験年数は何年ですか (※以前の勤務先での経験年数も含みます)。  
通算経験年数: 13.7 年 (平均)

(3) (1) でご回答いただいた仕事は、これまでに最も長く従事した仕事ですか。 N=903

- 1 はい 81.1%
- 2 いいえ 15.5%
- (無回答 3.4%)

問2 あなたは以下のような管理的な業務にかかわっていますか (あてはまるものすべてに○)。 N=903

- 1 会社全体の経営管理にかかわっている 9.1%
- 2 複数の店舗・事業所の管理にかかわっている 1.7% (具体的に: )
- 3 1つの店舗・事業所の管理にかかわっている 4.3%
- 4 職場のリーダーとして、特定の職場の管理を行っている 35.7% (無回答 5.5%)
- 5 その他 2.2%
- 6 管理的な業務にはかかわっていない 46.4%

問3 あなたの現在の雇用形態は (1つに○)。 N=903

- 1 正社員 94.7%
- 2 契約・嘱託社員 1.1%
- 3 パート・アルバイト 3.7%
- 4 その他 (具体的に: ) 0.3%  
(無回答 0.1%)

問4 あなたは通常1週間に何時間程度働きますか (残業時間を含む)。 . . . 週 44.5 時間程度 (平均)

問5 あなたの2009年11月の給料 (税込み、残業代込み) はどのくらいでしたか (※今の勤務先からの給与のみ、副業はふくみません)。

約 27.9 万円 (平均) (※小数点第一位を四捨五入してお答え下さい。)

問6 現在仕事をしていく上で必要なのはどのような知識・能力ですか。 **A**、**B** いずれかのうち、あなたの従事されている仕事 (最も業務量の多い仕事) に該当するボックスから選んで3つまでお答えください。

**A**. 技能職の仕事に従事されている方 N=557 (無回答 8.1%)

- |                   |       |                    |       |
|-------------------|-------|--------------------|-------|
| 1 高度に卓越した熟練技能     | 35.2% | 6 NC機やMCのプログラミング   | 20.5% |
| 2 設備の保全や改善の知識・技能  | 31.6% | 7 品質管理や検査・試験の知識・技能 | 22.8% |
| 3 生産工程を合理化する知識・技能 | 36.8% | 8 単独で多工程を処理する技能    | 19.6% |
| 4 組立て・調整の技能       | 29.2% | 9 計測システムのオペレーション   | 8.3%  |
| 5 自動機の段取り替えをする技能  | 14.5% | 10 その他 (具体的に: )    | 7.5%  |

**B. 技術職の仕事に従事されている方 N=168 (無回答 4.2%)**

1 特定の技術に関する高度な専門知識	29.8%	8 進捗管理・予算管理などのプロジェクト管理能力	
2 複数の技術に関する幅広い知識	51.8%		14.9%
3 ニーズ調査・分析などを通じてユーザーニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力	23.8%	9 生産の最適化のための生産技術	18.5%
4 製品の企画・構想段階から問題点を提案し、改善提案を行うコンサルティング能力	25.0%	10 工程管理に関する知識	21.4%
5 ユーザーの業務やニーズを理解し、コミュニケーション、プレゼンテーションできる能力	25.0%	11 加工・組立に関する知識	23.2%
6 革新的技術を創造していく能力	14.3%	12 生産設備の保守・管理技術	7.7%
7 知的財産情報(特許)への対応能力	3.6%	13 ISO9000 シリーズに関する知識	4.8%
		14 ISO14000 シリーズに関する知識	2.4%
		15 その他	0.0%
		(具体的に:	)

**仕事をする上で必要な知識・能力 (A・Bいずれかのボックスから3つまで選んでください)**

・・・ ( ) ( ) ( )

**問7 今の勤務先の会社は、あなたの現在の仕事に、どのような能力やスキルが必要かを明確にしていますか (1つに○)。 N=903**

- |              |       |               |       |            |      |
|--------------|-------|---------------|-------|------------|------|
| 1 非常に明確にしている | 19.6% | 3 どちらともいえない   | 20.3% | 5 明確にしていない | 9.1% |
| 2 やや明確にしている  | 33.8% | 4 あまり明確にしていない | 9.2%  | 6 わからない    | 6.6% |
- (無回答 1.4%)

**問8 あなたの現在の仕事にどのような能力やスキルが必要かは、今の勤務先の会社の他の従業員に、どの程度認識されていますか (1つに○)。 N=903**

- |                    |       |                         |       |
|--------------------|-------|-------------------------|-------|
| 1 ほぼ全員に認識されている     | 26.5% | 4 ほとんどの従業員が認識していない      | 10.7% |
| 2 半数以上の従業員に認識されている | 18.3% | 5 どの程度の従業員が認識しているかわからない | 21.0% |
| 3 一部の従業員しか認識していない  | 21.0% | (無回答 2.4%)              |       |

**問9 現在の仕事の賃金カーブは以下のどれに近いですか (1つに○)。 N=903**

- |                    |       |                  |       |
|--------------------|-------|------------------|-------|
| 1 年齢・勤続とともにかなり上昇する | 1.8%  | 3 年齢・勤続による変化はしない | 41.6% |
| 2 年齢・勤続とともにやや上昇する  | 54.0% | (無回答 2.5%)       |       |

**問10 今の勤務先の会社は、現在どのような点を重視してあなたの働きぶりを評価していると思いますか (重視していると思われるものすべてに○)。 N=903**

- |                        |       |                |       |
|------------------------|-------|----------------|-------|
| 1 仕事の遂行能力(正確さ、速さ、質)    | 74.0% | 8 部下や後輩を指導する能力 | 25.1% |
| 2 専門的な知識・技能            | 37.2% | 9 勤怠状況         | 31.1% |
| 3 関連業務や全社業務に関する広い知識・技能 | 13.0% | 10 トラブルに対処する能力 | 17.8% |
| 4 達成意欲・チャレンジ精神         | 29.9% | 11 取引先や顧客からの信頼 | 18.6% |
| 5 短期的な仕事の業績            | 7.1%  | 12 取得している職業資格  | 5.1%  |
| 6 長期的な会社への貢献           | 22.4% | 13 その他         | 1.0%  |
| 7 職場のチームワークへの貢献        | 26.1% | (具体的に:         | )     |
- (無回答 2.5%)



問14 仕事に関連する既存の資格・検定について、あなたはどのように評価していますか（あてはまるものすべてに○）。 N=903

- |                          |       |                              |       |
|--------------------------|-------|------------------------------|-------|
| 1 専門性に対する意欲を高めるのに有効である   | 41.7% | 6 各種の資格が乱立していて、内容やレベルがわかりにくい | 7.0%  |
| 2 自分の能力を冷静に見直すのに有効である    | 28.9% | 7 業務内容にあった適切な資格がない           | 11.3% |
| 3 社内の能力評価を補完している         | 12.7% | 8 業務にあった資格のレベルが低すぎる          | 1.3%  |
| 4 対外的に能力をアピールできる         | 18.5% | 9 自分の担当業務は資格になじまない           | 7.8%  |
| 5 資格は職業能力のごく一部を証明するに過ぎない | 25.0% | 10 その他（具体的に：）                | 0.8%  |
- （無回答 9.0%）

問15 現在の仕事で一人前になるにはどのような方法が効果的ですか（1つに○）。 N=903

- |  |       |                 |
|--|-------|-----------------|
| 1 一つの勤め先で長期にわたって働き続ける                      | 69.5% | ⇒問16へ           |
| 2 会社・法人は変わっても同じ仕事を続ける                      | 13.0% |                 |
| 3 一人前になるまでは同じ勤務先で働き続け、そのあとは会社・法人を変わって経験を積む | 9.3%  |                 |
| 4 その他（具体的に：）                               | 2.4%  | ⇒問16へ（無回答：5.8%） |

付問 問15で選択肢2または3に○をつけた方へ なぜ会社・法人を変わることが効果的だとお考えなのか（あてはまるものすべてに○）。 N=201

- |   |       |
|---|-------|
| 1 会社・法人を変ったほうが、本人のスキルの伸びやスキルの幅の拡大が期待できるから | 75.6% |
| 2 会社・法人を変ったほうが、人脈が広がるから                   | 26.4% |
| 3 会社・法人を変ったほうが、労働条件が向上するから                | 21.4% |
| 4 今の勤務先の会社・法人では、ほかの従業員と競合が生じてしまうから        | 2.0%  |
| 5 昔からそういう慣行になっているから                       | 1.0%  |
| 6 その他（具体的に：）                              | 9.0%  |
- （無回答 4.0%）

問16 ①あなたは現在の自分自身の仕事についてどの程度のレベルにあると考えていますか。②また、現在の仕事では、どの程度のレベルに達すると一人前といえますか。それぞれ1つに○をつけてください。 N=903

		①現在の自分自身のレベル	②一人前といえるレベル
低レベル	I. 先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル	7.0%	4.0%
	↓	II. 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル	19.8%
	↓	III. 単独で仕事をこなせるレベル	28.8%
	↓	IV. 部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル	29.7%
高レベル	V. 職場で最も難しい仕事をこなせるレベル	7.6%	27.4%

（無回答 7.1% 8.7%）

問17 現在の仕事で一人前になるには、どのくらいの経験年数が必要と考えますか。  
約 7.9 年(平均)の経験年数が必要

問18 現在の仕事では、一人前になってからも、さらに職業経験を積むことでより高度な仕事に挑戦できる職業的キャリアが、今の勤務先の会社・法人に用意されていますか（最も近いもの1つに○）。 N=903

- |  |       |
|--|-------|
| 1 より専門性を高められるような職業的キャリアが確立されている          | 7.5%  |
| 2 基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事が用意されている | 31.5% |
| 3 基本的な仕事の内容は変わらないが、のれん分けなど独立・開業の機会が多い    | 2.4%  |
| 4 一人前になった人は、その先の仕事も質的にはあまり変わらない          | 52.6% |
- （無回答 6.0%）

問19 現在の仕事や職場の雰囲気について、以下のa~jはどの程度あてはまりますか（それぞれ○は1つ）。  
N=903

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない	無回答
a. 仕事上の目標が明確である	21.2%	44.6%	22.0%	6.8%	2.0%	3.4%
b. 仕事の進め方の裁量が大きい	14.2%	39.4%	33.7%	6.3%	1.0%	5.4%
c. チームワークを必要とする仕事である	21.6%	40.5%	23.4%	9.0%	2.3%	3.2%
d. 短期的な成果を求められる	18.9%	32.0%	30.5%	12.3%	2.9%	3.4%
e. 進捗管理が厳しい	12.7%	27.0%	41.7%	10.3%	2.8%	5.4%
f. 突発的に発生した仕事への対応を求められる	37.8%	39.9%	14.8%	2.9%	1.1%	3.5%
g. 部下や後輩を育てようという雰囲気がある	9.9%	34.0%	31.0%	14.5%	6.6%	4.0%
h. 仕事上で助け合う雰囲気がある	13.2%	43.9%	26.5%	10.1%	3.2%	3.2%
i. 社員同士が成績を競い合う雰囲気がある	1.3%	7.1%	31.9%	35.3%	20.8%	3.5%
j. 人間関係がギスギスしたところがある	5.9%	15.6%	38.9%	25.6%	10.6%	3.4%

問20 現在の仕事は、勤め始めたときに希望していた通りの仕事ですか（1つに○）。N=903

- 1 希望どおりの仕事である 19.0%      3 希望通りの仕事ではない 19.6%  
2 ほぼ希望どおりの仕事である 57.8%      (無回答 3.5%)

## II. あなたの職業経歴について

問21 今の勤務先の会社に就職したのは何歳のときですか。・・・ 28.4 歳（平均）のとき。

問22 今の勤務先で働こうと思った理由は以下のうちのどれですか（あてはまるものすべてに○）。 N=903

- 1 自分の腕を磨きたかったから 12.6%      8 地元で就職する必要があったから 21.8%  
2 こういう仕事が好きだったから 28.9%      9 親、知人などに勧められたから 16.2%  
3 将来性のある仕事だと思ったから 11.3%      10 社長や従業員が知人・友人だった 18.8%  
4 経営者の理念に共鳴したから 5.1%      11 その他 5.5%  
5 労働条件がよかったから 15.9%      (具体的に： )  
6 すぐにつける仕事だったから 25.2%      12 特にこれといった動機はなかった 4.3%  
7 通学していた学校に勧められたから 6.6%      (無回答 1.4%)

問23 今の勤務先をどのように探しましたか（最も近いもの1つに○）。 N=903

- 1 業界団体を通じて 0.9%      9 就職合同説明会に参加して 2.3%  
2 職能団体を通じて 0.0%      10 学校からの紹介で 13.6%  
3 民間の職業紹介機関を通じて 2.9%      11 ホームページ等インターネットで 1.3%  
4 ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて 28.9%      12 納入先など取引先を通じての紹介で 1.3%  
5 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で 4.8%      13 出向を通じて 0.3%  
6 家族や親戚などの紹介で 20.3%      14 親会社や関連会社の紹介で 1.4%  
7 前職や今の職場の同僚の紹介で 8.4%      15 その他 6.4%  
8 同じ業界で働いていた人の紹介で 5.1%      (具体的に： )  
(無回答 2.0%)

問24 今の勤務先の会社全体の従業員数（正社員、非正社員双方を含み、派遣・請負社員は除く）は（1つに○）。N=903

- |   |      |       |   |        |       |   |        |       |
|---|------|-------|---|--------|-------|---|--------|-------|
| 1 | 4人以下 | 3.0%  | 3 | 10～29人 | 42.6% | 5 | 50～99人 | 12.3% |
| 2 | 5～9人 | 16.4% | 4 | 30～49人 | 12.8% | 6 | 100人以上 | 12.2% |
- （無回答 0.7%）

問25 あなたは今の勤め先との関係についてどのような見方をしていますか（それぞれについて1つに○）。N=903

	そう思う	どちらかという そう思う	どちらとも いえない	どちらか という そう思 わない	そう思 わない
a. 単に雇われているだけの関係である (無回答 4.0%)	1 12.4%	2 16.5%	3 29.6%	4 14.6%	5 22.9%
b. 腕を磨き、自分を鍛える場である (無回答 3.5%)	1 22.3%	2 35.3%	3 26.0%	4 8.6%	5 4.3%
c. 自分の私生活を多少犠牲にすることもやむを得ない (無回答 3.7%)	1 13.8%	2 31.4%	3 31.5%	4 11.2%	5 8.3%
d. 社長も社会的には自分と変わらない立場にいる人だ (無回答 4.0%)	1 9.7%	2 14.9%	3 29.3%	4 16.0%	5 26.1%

問26 あなたは転職の経験がありますか。N=903

- 1 ある 62.2%      2 ない⇒問27へ 30.5%      （無回答 7.3%）

付問 今の勤務先に就職される直前の勤務先についてうかがいます N=562

(1) 業種は何でしたか（1つに○）。

- |   |                 |       |   |            |      |
|---|-----------------|-------|---|------------|------|
| 1 | 現在の会社と同じ業種の会社   | 30.4% | 3 | 官公庁→(3)へ   | 0.7% |
| 2 | 現在の会社とは異なる業種の会社 | 66.7% |   | (無回答 2.1%) |      |

(2) 直前の勤務先の会社全体の従業員数は（1つに○）。N=562

- |   |        |       |   |          |       |   |          |      |
|---|--------|-------|---|----------|-------|---|----------|------|
| 1 | 4人以下   | 7.5%  | 4 | 30～49人   | 13.4% | 7 | 300～499人 | 4.5% |
| 2 | 5～9人   | 9.5%  | 5 | 50～99人   | 9.5%  | 8 | 500～999人 | 4.7% |
| 3 | 10～29人 | 21.7% | 6 | 100～299人 | 14.7% | 9 | 1,000人以上 | 7.7% |
- (無回答 6.8%)

(3) 主な仕事は何でしたか（1つに○）。N=562

- |   |             |       |   |            |       |
|---|-------------|-------|---|------------|-------|
| 1 | 今の仕事と同じ仕事   | 12.5% | 3 | 今の仕事と違った仕事 | 54.8% |
| 2 | 今の仕事と類似した仕事 | 32.2% |   | (具体的に： )   |       |
- (無回答 0.5%)

(4) 直前に勤めていた勤務先での賃金(年収ベース)と比較して、転職後の賃金はどの程度変わりましたか（1つに○）。N=562

- |   |               |       |   |      |       |   |               |       |
|---|---------------|-------|---|------|-------|---|---------------|-------|
| 1 | 上がった ⇒ _____割 | 31.7% | 2 | ほぼ同じ | 35.1% | 3 | 下がった ⇒ _____割 | 24.6% |
|---|---------------|-------|---|------|-------|---|---------------|-------|
- (無回答 8.7%)

(5) あなたがお持ちになっていた資格の中で、転職の際に役立った資格はありますか。N=562

- |   |    |       |   |    |       |
|---|----|-------|---|----|-------|
| 1 | ある | 17.1% | 2 | ない | 75.1% |
|---|----|-------|---|----|-------|
- (無回答 7.8%)

資格の名前をご記入下さい： ( )

問27 今後の職業生活についてどのような希望を持っていますか (最も近いもの1つに○)。N=903

- |   |                     |       |            |
|---|---------------------|-------|------------|
| 1 | これからも今の会社・法人でがんばりたい | 60.9% |            |
| 2 | 他に良いところがあれば移りたい     | 10.7% |            |
| 3 | 成り行きにまかせる           | 15.9% |            |
| 4 | 適当な時期に退職して家庭に戻りたい   | 2.5%  |            |
| 5 | 将来独立開業したい           | 1.8%  |            |
| 6 | 将来のことは今は考えていない      | 6.0%  | (無回答 2.1%) |

付問1 問26で選択肢2に○をつけた方へ

(1) 転職したい理由は何ですか (あてはまるものすべてに○)。N=97

- |    |                      |       |
|----|----------------------|-------|
| 1  | より高い所得が得られるから        | 50.5% |
| 2  | 自由に自分の能力を発揮したいから     | 22.7% |
| 3  | 自分の技能や知識を生かせるから      | 17.5% |
| 4  | 自分の技能や知識を磨くため        | 33.0% |
| 5  | 自分なりのライフスタイルを実現したいから | 25.8% |
| 6  | 自分のペースで仕事ができるようになるから | 8.2%  |
| 7  | 現在の仕事にあきたから          | 1.0%  |
| 8  | 現在の職場の人間関係がよくないから    | 16.5% |
| 9  | 現在の職場の賃金などの労働条件が悪いから | 51.5% |
| 10 | その他(具体的に: )          | 8.2%  |
- (無回答 2.1%)

(2) どのような仕事に転職したいですか。最も近いもの1つに○をつけてください。N=97

- |   |             |       |   |               |       |
|---|-------------|-------|---|---------------|-------|
| 1 | 今の仕事と同じ仕事   | 4.1%  | 3 | 今の仕事と異なる仕事    | 18.6% |
| 2 | 今の仕事と類似する仕事 | 39.2% | 4 | 仕事の内容まで考えていない | 26.8% |
- (無回答 11.3%)

付問2 問26で選択肢5に○をつけた方へ

(1) 独立開業したい理由は何ですか (あてはまるものすべてに○)。N=16

- |    |                      |       |
|----|----------------------|-------|
| 1  | より高い所得が得られるから        | 25.0% |
| 2  | 自由に自分の能力を発揮したいから     | 37.5% |
| 3  | 自分の技能や知識を生かせるから      | 31.3% |
| 4  | 定年がなくなるから            | 25.0% |
| 5  | 自分なりのライフスタイルを実現したいから | 43.8% |
| 6  | 自分のペースで仕事ができるようになるから | 31.3% |
| 7  | 事業継承を頼まれているから        | 18.8% |
| 8  | 資産を有効に活用したいから        | 6.3%  |
| 9  | 事業の面白さを味わいたいから       | 37.5% |
| 10 | その他(具体的に: )          | 6.3%  |

(2) どのような業種で独立開業したいですか (最も近いもの1つに○)。N=16

- |   |             |       |   |            |       |
|---|-------------|-------|---|------------|-------|
| 1 | 今の業種と同じ業種   | 31.3% | 3 | 今の業種と違う業種  | 31.3% |
| 2 | 今の業種と類似する業種 | 18.8% | 4 | 業種まで考えていない | 18.8% |

問28 あなたは出世や昇進についてどのように考えていますか（最も近いもの1つに○）。N=903

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1 ゆくゆくは経営者になりたい 5.5%        | 4 仕事が増えるので出世や昇進はしたくない 3.4% |
| 2 人並み以上に出世や昇進をしたい 14.8%     | 5 出世や昇進には全く興味がない 32.9%     |
| 3 人並みに出世や昇進ができれば満足である 37.4% | 6 その他（具体的に： ） 3.0%         |
- （無回答 2.9%）

### Ⅲ. 仕事上の能力を高めるための取組みについて

問29 今の勤務先の会社は、従業員の育成・能力開発についてどのような方針をもっていると思われますか（最も近いもの1つに○）。N=903

- |   |       |
|---|-------|
| 1 数年先の事業展開を考慮して必要な人材の数、能力レベルを描いて能力開発を行っている      | 7.6%  |
| 2 スキルマップなどで、事業所における現在の人材の数や能力レベルを把握し、能力開発を行っている | 8.6%  |
| 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている | 36.3% |
| 4 能力開発について特に方針を定めていない                           | 29.6% |
| 5 わからない   | 15.6% |
- （無回答 2.2%）

問30 今の勤務先の会社は、従業員の育成・能力開発に関連して、以下の a～e の取り組みをどの程度積極的に進めていると思いますか（それぞれについて1つに○）。N=903

	積極的に進めている	ある程度積極的に進めている	どちらでもない	あまり積極的ではない	全く積極的ではない
a. 指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行っている （無回答 3.2%）	1 6.9%	2 27.7%	3 32.9%	4 18.8%	5 10.5%
b. 作業標準書やマニュアルを使って、育成・能力開発を行っている （無回答 2.9%）	1 7.1%	2 28.3%	3 30.2%	4 19.4%	5 12.1%
c. 仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させるようにしている （無回答 2.9%）	1 11.0%	2 47.0%	3 28.5%	4 6.5%	5 4.2%
d. 主要な担当業務のほかに、関連する業務をローテーションで経験させている （無回答 3.3%）	1 3.1%	2 21.8%	3 37.2%	4 20.8%	5 13.7%
e. 社員の間での勉強会や提案発表会の実施 （無回答 3.4%）	1 4.1%	2 18.2%	3 28.3%	4 22.0%	5 23.9%

問3 1 あなたはOff-JT(仕事を離れた教育訓練)のために、今の勤務先である会社の指示で、以下のような社外の機関に通ったことがありますか(あてはまるものすべてに○)。N=903

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1 親会社・グループ会社など 11.8%                          | 7 公共職業訓練機関 12.2%              |
| 2 民間教育訓練機関 11.4%                              | (ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む)    |
| 3 事業所で使用する機器等のメーカー 10.3%                      | 8 専修学校・各種学校 1.0%              |
| 4 商工会議所など地域の経営者団体 8.0%                        | 9 高専、大学、大学院等 0.7%             |
| 5 業界団体 3.4%                                   | 10 その他                        |
| 6 能力開発協会、労働基準協会、公益法人<br>(財団、社団、職業訓練法人等) 12.0% | (具体的に: ) 0.8%                 |
| (無回答 11.5%)                                   | 11 社外の機関に通ったことはない⇒問3 2へ 44.5% |

問3 2 社外の機関での研修は、全体的に見て、あなたの仕事上の能力を伸ばす上で有効でしたか(1つに○)。N=509

- |                   |                   |                |
|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 大いに有効である 16.4%  | 3 どちらとも言えない 14.8% | 5 全く有効でない 1.4% |
| 2 ある程度有効である 42.3% | 4 あまり有効でない 3.8%   | (無回答 21.4%)    |

付問 問3 2で選択肢1または2に○をつけた方へ 有効である理由は(あてはまるものすべてに○)。N=294

- |                               |                 |
|-------------------------------|-----------------|
| 1 資格取得のために効果的だから              | 23.5%           |
| 2 仕事をする上で必要な能力を意識することができるから   | 75.5%           |
| 3 自分の職業能力のレベルを知ることができるから      | 31.6%           |
| 4 同じ職種の人と接することで、モチベーションが上がるから | 20.7%           |
| 5 人脈の形成につながるから                | 13.6%           |
| 6 教育訓練に関する新しい情報を入手できるから       | 22.1%           |
| 7 その他(具体的に: )                 | 0.3% (無回答 2.4%) |

問3 3 今の勤務先の会社におけるOff-JTについて、どのようなことを希望していますか(あてはまるものすべてに○)。N=903

- |  |       |
|--|-------|
| 1 Off-JTの時間を今よりも増やしてほしい                          | 9.3%  |
| 2 Off-JTの時間を今よりも減らしてほしい、あるいはなくしてほしい              | 1.2%  |
| 3 Off-JTの内容を今よりも多様なものにしてほしい                      | 6.3%  |
| 4 Off-JTの内容を今よりも絞り込んでほしい                         | 2.1%  |
| 5 場当たりに実施するのではなく、計画的に実施してほしい                     | 14.4% |
| 6 仕事や作業をスムーズに進める上での専門知識・スキルの習得ができるようにしてほしい       | 20.6% |
| 7 日常の業務で身につけた作業のやり方の裏付けとなるような知識や理論を習得できるようにしてほしい | 12.5% |
| 8 キャリア形成(キャリアの節目ごと)に必要な知識・技能を体系的に習得できるようにしてほしい   | 10.1% |
| 9 仕事に関連した資格を習得するためのOff-JTを充実させてほしい               | 14.7% |
| 10 その他(具体的に: )                                   | 0.8%  |
| 11 Off-JTについての希望は特にない                            | 35.2% |
- (無回答 14.2%)



(2) 以下のa~cの取組みは、どの程度うまくいっていますか（それぞれについて1つに○）。

	非常にうまくいっている	ある程度うまくいっている	どちらとも言えない	あまりうまくいっていない	まったくうまくいっていない	実施していない
a. OJTを通じた知識・技能の習得 (無回答 10.1%)	1 1.7%	2 14.1%	3 28.8%	4 8.2%	5 2.8%	6 34.4%
b. 勤務先でのOff-JTの機会の活用 (無回答 9.7%)	1 1.2%	2 7.2%	3 29.8%	4 8.4%	5 3.7%	6 40.0%
c. 通信教育を受けるなどの自主的な勉強・学習（自己啓発）の実施 (無回答 10.2%)	1 0.7%	2 5.3%	3 25.4%	4 9.6%	5 3.8%	6 45.8%

問38 仕事上の能力を高めるにあたって、現在問題となっているのはどのような点ですか（あてはまるものすべてに○）。 N=903

- |  |       |
|--|-------|
| 1 従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない               | 8.9%  |
| 2 従業員に必要な能力を、会社がわかりやすい形で伝えてくれない          | 12.4% |
| 3 従業員の間、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい          | 36.2% |
| 4 忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない                    | 27.0% |
| 5 仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいない | 20.8% |
| 6 どこにどのような教育訓練機関があるかわからない                | 11.8% |
| 7 適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない         | 5.1%  |
| 8 教育訓練機関に通うのに費用がかかる                      | 10.2% |
| 9 その他（具体的に： )                            | 1.1%  |
| 10 特に問題はない                               | 25.2% |
| (無回答 5.8%)                               |       |

問39 仕事上の能力を高めることは、以下のa~fの点でどの程度の効果がありましたか（それぞれについて1つに○）。 N=903

	非常に効果がある	ある程度効果がある	どちらとも言えない	あまり効果がない	全く効果がない
a. 仕事の効率の向上 (無回答 7.2%)	1 33.4%	2 40.9%	3 15.7%	4 1.9%	5 0.9%
b. 仕事に対するやる気の向上 (無回答 7.3%)	1 23.9%	2 44.1%	3 21.0%	4 2.1%	5 1.6%
c. 勤務先に対する愛着の向上 (無回答 7.9%)	1 12.4%	2 33.6%	3 38.3%	4 5.5%	5 2.3%
d. 職場でのコミュニケーションの改善 (無回答 7.9%)	1 10.4%	2 35.2%	3 37.9%	4 5.9%	5 2.8%
e. 顧客満足度の向上 (無回答 8.2%)	1 22.1%	2 35.9%	3 29.6%	4 2.5%	5 1.7%
f. 会社の事業に関する理解の進展 (無回答 8.3%)	1 10.6%	2 35.8%	3 39.4%	4 4.0%	5 1.9%

問40 仕事上の能力を高めるために、今後どのような取組みを進めていきたいと思っていますか（それぞれについて1つに○）。N=903

	1 そう思う	2 どちらかといえば そう思う	3 どちらとも いえない	4 どちらかといえば そう思わない	5 そう思わない
a. 研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい (無回答 6.3%)	11.0%	27.2%	36.7%	7.3%	11.5%
b. マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい (無回答 6.8%)	12.6%	28.2%	34.4%	8.2%	9.7%
c. 仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい (無回答 6.2%)	25.8%	43.5%	17.2%	2.8%	4.5%
d. 仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい (無回答 6.2%)	25.2%	42.0%	19.5%	2.5%	4.5%
e. 資格を習得したい (無回答 6.2%)	15.8%	27.4%	33.6%	6.6%	10.4%
f. 独立開業や転職のために必要な知識を習得したい (無回答 6.4%)	4.9%	9.2%	35.2%	15.0%	29.3%

問41 あなたの仕事に関して、既存の資格・検定が整理され、企業を超えて通用する能力評価制度が作られたら、あなたにとってどのような利用価値があると思いますか（あてはまるものすべてに○）。N=903

- |                            |       |
|----------------------------|-------|
| 1 能力向上のモチベーションとなる          | 46.3% |
| 2 仕事に従事する人のプロフェッショナル意識が高まる | 42.7% |
| 3 仕事に従事する人の社会的ステータスが上がる    | 20.8% |
| 4 顧客・発注者に対して、職業能力をアピールできる  | 23.0% |
| 5 自分の能力水準がわかる              | 46.5% |
| 6 企業が行う能力評価の客観化に役立つ        | 16.2% |
| 7 中途採用の際に有利に働く             | 26.8% |
| 8 その他（具体的に： )              | 0.2%  |
| 9 特に利用価値はない<br>(無回答 5.3%)  | 11.7% |

#### IV. あなたご自身について、うかがいます

F1 性別は、N=903 . . . 1 男性 80.2% 2 女性 19.0%  
(無回答 0.8%)

F2 年齢は、N=903 . . . 40.2 歳 (平均)

F3 (1) あなたの最後に通った学校(卒業・中退問わず)は次のうちどれですか(1つに○)。N=903

- |                    |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
| 1 中学卒 4.7 %        | 6 短大・専門学校卒 15.6%                  |
| 2 工業高校卒 19.4%      | 7 大卒・理系 13.0%                     |
| 3 工業高校以外の高校卒 24.6% | 8 大卒・文系 11.0%                     |
| 4 高等専門学校卒 4.1%     | 9 大学院卒 1.0%                       |
| 5 職業訓練校卒 3.3%      | 10 その他(具体的に:<br>(無回答 1.2%) ) 2.2% |

(2) 最後に通った学校における学部・学科(または専攻)は何でしたか。具体的にお書きください。

【例：工業高校機械科、工学部機械工学科】

(3) 最後に通った学校での成績はどうでしたか(1つに○) N=903

- 1 良かった 8.2%    2 やや良かった 13.0%    3 普通 58.8%    4 やや悪かった 10.7%    5 悪かった 8.2%  
(無回答 1.1%)

---

労働政策研究報告書 No. 131

中小製造業(機械・金属関連産業)における人材育成・能力開発

発行年月日 2011年 3月 31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販 売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2011 JILPT

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)