

## 第Ⅲ部

### 従業員アンケート調査結果

## 第1章 回答従業員のプロフィール

### 第1節 性別・年齢

性別については（図表3-1-1）、全回答従業員では男性が80.2%、女性が19.0%となっている。勤務先従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて、男性の割合が増えていくという傾向がみられる。勤務先業種別では、鉄鋼業とはん用機械器具製造業で、男性の割合がやや高くなっている。

図表3-1-1 回答従業員の性別

(単位:%)

	n	男性	女性	無回答
合計	903	80.2	19.0	0.8
<b>【勤務先従業員規模】</b>				
4人以下	27	74.1	25.9	0.0
5～9人	148	73.6	25.7	0.7
10～29人	385	80.3	19.5	0.3
30～49人	116	83.6	16.4	0.0
50～99人	111	82.0	16.2	1.8
100人以上	110	87.3	12.7	0.0
<b>【勤務先業種】</b>				
プラスチック製品製造業	102	75.5	24.5	0.0
鉄鋼業	55	90.9	7.3	1.8
非鉄金属製造業	28	78.6	21.4	0.0
金属製品製造業	281	83.6	15.7	0.7
はん用機械器具製造業	28	92.9	3.6	3.6
生産用機械器具製造業	79	89.9	10.1	0.0
業務用機械器具製造業	46	69.6	30.4	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	69.8	30.2	0.0
電気機械器具製造業	116	71.6	28.4	0.0
情報通信機械器具製造業	15	60.0	40.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	80.2	17.6	2.2
<b>【職種】</b>				
技能職	558	87.3	12.2	0.5
技術職	168	92.9	6.0	1.2

回答従業員の年齢（図表3-1-2）は、「30歳代」が36.1%で最も多く、以下、「40歳代」（23.3%）、「50歳代」（22.5%）と続く。無回答者を除いて算出した平均年齢は40.2歳である。

従業員規模5人以上の企業に勤める回答者についてみると、より規模の大きな企業に勤める回答者で「50歳代」の割合が低くなり、平均年齢も下がっていく。業種別に集計してみたところ、電子部品・デバイス・電子回路製造業の企業に勤める回答者では、他業種の企業に勤務する回答者におけるよりも「29歳以下」や「30歳代」の割合が高く、平均年齢も36.5歳とやや若くなっている。

図表 3-1-2 回答従業員の年齢

(単位: %)

	n	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	無回答	平均(歳)
合計	903	16.4	36.1	23.3	22.5	1.8	40.2
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	14.8	40.7	18.5	25.9	0.0	41.7
5～9人	148	7.4	27.0	27.0	37.8	0.7	45.2
10～29人	385	15.8	33.8	22.6	26.0	1.8	41.1
30～49人	116	12.9	45.7	23.3	16.4	1.7	38.7
50～99人	111	22.5	40.5	23.4	12.6	0.9	36.9
100人以上	110	28.2	42.7	21.8	6.4	0.9	35.1
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	12.7	36.3	23.5	26.5	1.0	41.2
鉄鋼業	55	14.5	41.8	12.7	25.5	5.5	40.8
非鉄金属製造業	28	25.0	25.0	7.1	39.3	3.6	41.7
金属製品製造業	281	13.9	39.9	20.6	23.5	2.1	40.6
はん用機械器具製造業	28	14.3	35.7	42.9	7.1	0.0	38.3
生産用機械器具製造業	79	24.1	29.1	21.5	25.3	0.0	39.6
業務用機械器具製造業	46	17.4	32.6	28.3	21.7	0.0	40.4
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	23.3	44.2	27.9	4.7	0.0	36.5
電気機械器具製造業	116	16.4	31.9	29.3	21.6	0.9	40.0
情報通信機械器具製造業	15	13.3	13.3	40.0	26.7	6.7	43.4
輸送用機械器具製造業	91	17.6	33.0	25.3	22.0	2.2	40.3
<b>【職種】</b>							
技能職	558	18.3	36.6	22.0	22.0	1.1	39.7
技術職	168	19.0	41.7	19.0	17.9	2.4	38.7

注：平均年齢は無回答を除いて算出している。

## 第2節 最終学歴・最後に通った学校における成績

回答者の最終学歴（図表 3-1-3）で最も多いのは「工業高校以外の高校卒」（24.6%）、二番目が「工業高校卒」（19.4%）である。従業員 5 人以上の企業に勤める回答者をみると、「大卒・理系」、「大卒・文系」の割合が、より従業員規模の大きい企業に勤める回答者ほど高くなっている。また、非鉄金属製造業の企業に勤める回答者では、「工業高校以外の高校卒」の割合が他業種の回答者におけるよりも顕著に高い。職種別に集計してみたところ、技能職では「工業高校以外の高校卒」が 28.1%で最も多く、技術職では「大卒・理系」が 33.9%を占め（技能職では 9.5%）、最も多くなっている。

図表 3-1-3 回答従業員の最終学歴

(単位: %)

	n	中学卒	工業高校 卒	工業高校 以外の高 校卒	高等専門 学校卒	職業訓練 校卒	短大・専 門学校卒
合計	903	4.7	19.4	24.6	4.1	3.3	15.6
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	3.7	0.0	37.0	0.0	3.7	7.4
5～9人	148	14.9	17.6	29.7	4.1	4.7	14.2
10～29人	385	4.2	21.3	23.9	3.9	4.4	16.9
30～49人	116	1.7	15.5	24.1	7.8	3.4	18.1
50～99人	111	0.0	23.4	26.1	2.7	0.9	13.5
100人以上	110	0.0	20.0	16.4	2.7	0.0	15.5
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	1.0	14.7	31.4	2.9	3.9	20.6
鉄鋼業	55	16.4	20.0	14.5	1.8	10.9	14.5
非鉄金属製造業	28	0.0	17.9	42.9	3.6	7.1	17.9
金属製品製造業	281	6.4	20.6	27.0	3.6	2.1	12.8
はん用機械器具製造業	28	0.0	25.0	21.4	14.3	3.6	3.6
生産用機械器具製造業	79	6.3	25.3	20.3	6.3	3.8	11.4
業務用機械器具製造業	46	2.2	15.2	21.7	6.5	4.3	15.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	0.0	20.9	30.2	7.0	0.0	16.3
電気機械器具製造業	116	2.6	19.0	19.8	5.2	2.6	21.6
情報通信機械器具製造業	15	0.0	20.0	20.0	6.7	0.0	26.7
輸送用機械器具製造業	91	4.4	17.6	19.8	0.0	3.3	13.2
<b>【職種】</b>							
技能職	558	5.9	22.4	28.1	3.6	3.6	14.7
技術職	168	3.0	20.8	10.7	3.0	2.4	11.9

(単位: %)

	n	大卒・理 系	大卒・文 系	大学院卒	その他	無回答
合計	903	13.0	11.0	1.0	2.2	1.2
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	27	11.1	25.9	0.0	7.4	3.7
5～9人	148	5.4	4.7	0.0	2.0	2.7
10～29人	385	11.7	10.4	0.8	2.3	0.3
30～49人	116	12.9	12.1	0.0	3.4	0.9
50～99人	111	15.3	12.6	1.8	1.8	1.8
100人以上	110	26.4	15.5	3.6	0.0	0.0
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	102	7.8	14.7	1.0	2.0	0.0
鉄鋼業	55	10.9	7.3	0.0	1.8	1.8
非鉄金属製造業	28	7.1	0.0	0.0	3.6	0.0
金属製品製造業	281	12.1	12.1	0.4	1.4	1.4
はん用機械器具製造業	28	14.3	17.9	0.0	0.0	0.0
生産用機械器具製造業	79	15.2	8.9	0.0	2.5	0.0
業務用機械器具製造業	46	21.7	6.5	2.2	2.2	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	11.6	4.7	2.3	4.7	2.3
電気機械器具製造業	116	12.9	12.1	1.7	2.6	0.0
情報通信機械器具製造業	15	6.7	6.7	0.0	13.3	0.0
輸送用機械器具製造業	91	18.7	14.3	2.2	2.2	4.4
<b>【職種】</b>						
技能職	558	9.5	8.4	0.4	2.2	1.3
技術職	168	33.9	8.3	3.6	1.2	1.2

最後に通った学校における成績については、「普通」と答えた回答者が約 6 割を占める。従業員 4 人以下の企業に勤める回答者では、「普通」と答える割合がやや低く、「悪かった」の回答割合がその分他企業よりも高い。職種別では、技術職で「やや良かった」と答える回答者が 18.5%となっており、技能職の 10.0%と比べてやや割合が高くなっている。

図表 3-1-4 最後に通った学校における成績

(単位: %)

	n	良かった	やや良かった	普通	やや悪かった	悪かった	無回答
合計	903	8.2	13	58.8	10.7	8.2	1.1
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	7.4	11.1	48.1	11.1	18.5	3.7
5～9人	148	7.4	9.5	64.9	9.5	8.1	0.7
10～29人	385	9.1	13.8	56.4	10.6	9.1	1.0
30～49人	116	7.8	14.7	58.6	11.2	7.8	0.0
50～99人	111	9.9	13.5	55.0	11.7	9.0	0.9
100人以上	110	5.5	12.7	66.4	11.8	2.7	0.9
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	8.8	9.8	62.7	7.8	9.8	1.0
鉄鋼業	55	3.6	16.4	58.2	12.7	7.3	1.8
非鉄金属製造業	28	14.3	14.3	60.7	0.0	10.7	0.0
金属製品製造業	281	7.5	8.9	59.4	14.2	8.9	1.1
はん用機械器具製造業	28	7.1	7.1	64.3	14.3	7.1	0.0
生産用機械器具製造業	79	6.3	13.9	57.0	13.9	7.6	1.3
業務用機械器具製造業	46	8.7	10.9	69.6	10.9	0.0	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	4.7	16.3	55.8	16.3	7.0	0.0
電気機械器具製造業	116	8.6	19.0	57.8	6.0	7.8	0.9
情報通信機械器具製造業	15	20.0	26.7	46.7	6.7	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	8.8	17.6	52.7	5.5	12.1	3.3
<b>【職種】</b>							
技能職	558	7.0	10.0	60.2	11.5	10.0	1.3
技術職	168	7.1	18.5	57.1	12.5	4.2	0.6

### 第 3 節 勤務先の従業員規模

勤務先の従業員規模（図表 3-1-5）については、「10～29 人」と答える回答者が約 4 割で最も多く、その他の規模は「4 人以下」を除けばいずれも 15%前後の回答割合となっている。勤務先の業種別に集計してみると、はん用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、輸送用機械器具製造業の 3 業種では、従業員規模「100 人以上」と回答する割合が 20%を超えており、規模の大きい企業に勤務する回答者が比較的多いことが分かる。職種別に見てみると、技術職は 21.4%が従業員規模「100 人以上」と答えており、技能職の回答割合の 2 倍以上となっている。

図表 3-1-5 勤務先の従業員規模

(単位: %)

	n	4人以下	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上	無回答
合計	903	3.0	16.4	42.6	12.8	12.3	12.2	0.7
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	102	0.0	22.5	37.3	12.7	16.7	10.8	0.0
鉄鋼業	55	0.0	12.7	69.1	10.9	1.8	1.8	3.6
非鉄金属製造業	28	7.1	14.3	60.7	10.7	7.1	0.0	0.0
金属製品製造業	281	4.6	18.1	39.1	14.9	12.8	10.0	0.4
はん用機械器具製造業	28	0.0	10.7	32.1	0.0	32.1	25.0	0.0
生産用機械器具製造業	79	2.5	15.2	55.7	15.2	5.1	6.3	0.0
業務用機械器具製造業	46	2.2	8.7	52.2	15.2	2.2	19.6	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	7.0	16.3	34.9	7.0	11.6	23.3	0.0
電気機械器具製造業	116	0.0	19.8	41.4	11.2	16.4	10.3	0.9
情報通信機械器具製造業	15	0.0	13.3	26.7	33.3	13.3	13.3	0.0
輸送用機械器具製造業	91	6.6	8.8	31.9	11.0	15.4	25.3	1.1
<b>【職種】</b>								
技能職	558	3.6	19.2	45.9	12.5	10.4	8.1	0.4
技術職	168	1.8	7.7	39.9	13.7	14.3	21.4	1.2

## 第2章 これまでの職業経歴

### 第1節 現在の勤務先に就職した時の年齢と勤続年数

#### 1. 現在の勤務先に就職した時の年齢

回答者が現在の勤務先に就職した年齢（図表3-2-1）をたずねたところ、最も多かったのが「20～24歳」（28.3%）、次いで「30～39歳」（22.9%）、「25～29歳」（19.2%）であった。無回答者を除いた平均就職年齢は28.4歳である。

5～9人規模の企業に勤める回答者は「20～24歳」が17.6%にとどまる一方、「30～39歳」が3割を超えており、平均就職年齢も30歳を超えている。平均就職年齢は、従業員規模がより小さい企業に勤める回答者ほど高い。勤務先の業種別に集計してみると、非鉄金属製造業の企業に勤める回答者では「20～24歳」の割合が、他業種の企業に勤める回答者におけるよりも顕著に高く、はん用機械製造業や電子部品・デバイス・電子回路製造業の企業に勤める回答者では「30～39歳」の割合がやや高くなっている。また、はん用機械製造業で働く回答者は「19歳以下」の割合も、生産用機械器具製造業で働く回答者と並び、他業種の回答者に比べてやや高い。技能職と技術職を比べると、「20～24歳」に就職したという回答の割合に相違がみられ、後者における回答割合が前者における回答割合の約1.5倍となっている。

図表3-2-1 現在の勤務先に就職した時の年齢

(単位: %)									
	n	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳以上	無回答	現在の勤務先に就職した時の平均年齢(歳)
合計	903	13.7	28.3	19.2	22.9	10.3	3.1	2.4	28.4
【勤務先従業員規模】									
4人以下	27	0.0	25.9	14.8	44.4	7.4	3.7	3.7	31.4
5～9人	148	5.4	17.6	19.6	31.8	16.9	6.8	2.0	32.8
10～29人	385	11.2	26.2	22.9	20.5	13.0	3.6	2.6	29.1
30～49人	116	17.2	28.4	19.0	22.4	8.6	1.7	2.6	27.7
50～99人	111	26.1	32.4	13.5	22.5	4.5	0.9	0.0	25.4
100人以上	110	21.8	48.2	12.7	16.4	0.9	0.0	0.0	23.8
【勤務先業種】									
プラスチック製品製造業	102	12.7	28.4	16.7	22.5	14.7	2.0	2.9	28.7
鉄鋼業	55	9.1	30.9	27.3	10.9	14.5	1.8	5.5	28.3
非鉄金属製造業	28	10.7	46.4	7.1	10.7	21.4	3.6	0.0	28.8
金属製品製造業	281	13.5	27.8	19.6	23.5	8.9	5.7	1.1	29.0
はん用機械器具製造業	28	28.6	17.9	10.7	35.7	7.1	0.0	0.0	26.3
生産用機械器具製造業	79	24.1	27.8	13.9	19.0	8.9	3.8	2.5	27.3
業務用機械器具製造業	46	6.5	26.1	17.4	28.3	17.4	0.0	4.3	30.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	11.6	32.6	16.3	34.9	4.7	0.0	0.0	27.8
電気機械器具製造業	116	14.7	26.7	23.3	24.1	8.6	0.9	1.7	27.7
情報通信機械器具製造業	15	6.7	33.3	13.3	20.0	13.3	0.0	13.3	28.7
輸送用機械器具製造業	91	11.0	27.5	23.1	23.1	7.7	4.4	3.3	28.6
【職種】									
技能職	558	16.1	26.3	21.1	20.8	10.2	2.7	2.7	28.1
技術職	168	10.7	39.9	17.9	21.4	5.4	3.0	1.8	27.0

注：「現在の就職先に就職した時の平均年齢」は無回答者を除いて算出。

## 2. 現在の勤務先での勤続年数

回答者の現在の勤務先における勤続年数を集計してみると（図表3-2-2）、「5年未満」が25.6%、「5年以上10年未満」が24.2%、「10年以上20年未満」が29.0%、20年以上が21.2%といった分布になっている。無回答者を除き算出した平均勤続年数は、11.6年である。4人以下の企業に勤める回答者では、勤続10年未満の回答者の割合が65.4%と、より規模の大きい企業の回答者に比べてやや高く、平均勤続年数も幾分短い。勤務先の業種別集計でこれと同様の状況を示すのが、電子部品・デバイス・電子回路製造業で働く回答者で、勤続10年未満の回答者が7割、平均勤続年数は8.7年となっている。

図表3-2-2 現在の勤務先における勤続年数

(単位: %)

	n	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上	平均勤続 年数(年)
合計	903	25.6	24.2	29.0	15.7	5.5	11.6
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	30.8	34.6	15.4	15.4	3.8	10.2
5～9人	148	23.4	22.7	31.9	14.2	7.8	12.5
10～29人	385	27.9	22.2	27.1	16.5	6.3	11.8
30～49人	116	26.2	24.3	30.8	15.9	2.8	10.9
50～99人	111	19.8	27.4	35.8	13.2	3.8	11.5
100人以上	110	24.0	27.0	26.0	18.0	5.0	11.3
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	27.7	17.0	35.1	16.0	4.3	12.1
鉄鋼業	55	25.0	20.8	29.2	18.8	6.3	12.2
非鉄金属製造業	28	19.2	34.6	23.1	11.5	11.5	12.5
金属製品製造業	281	24.1	25.7	29.1	15.7	5.4	11.6
はん用機械器具製造業	28	28.6	21.4	21.4	25.0	3.6	12.0
生産用機械器具製造業	79	24.7	23.3	28.8	13.7	9.6	12.2
業務用機械器具製造業	46	31.6	26.3	34.2	2.6	5.3	9.8
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	32.5	37.5	17.5	12.5	0.0	8.7
電気機械器具製造業	116	22.2	25.0	25.9	24.1	2.8	12.1
情報通信機械器具製造業	15	15.4	15.4	30.8	38.5	0.0	14.0
輸送用機械器具製造業	91	29.1	20.9	31.4	10.5	8.1	11.6
<b>【職種】</b>							
技能職	558	23.9	27.4	29.3	13.9	5.4	11.5
技術職	168	27.3	19.5	32.5	14.3	6.5	11.6

注：平均勤続年数は無回答者を除いて算出。

## 第2節 現在の勤務先で働こうと思った理由

今の会社で働こうと思った理由（図表3-2-3）で比較的回答が多かったのは、「こういう仕事が好きだったから」（28.9%）、「すぐにつける仕事だったから」（25.2%）、「地元で就職する必要があったから」（21.8%）、「社長や従業員が知人・友人だった」（18.8%）などである。



より従業員規模が大きい企業に勤める回答者ほど、「こういう仕事が好きだったから」「通学していた学校に勧められたから」の割合が増え、逆に、「社員や従業員が知人、友人だった」の割合は減っていく。また、50人以上の企業に勤める回答者では、50人未満の企業に勤める回答者におけるより「すぐにつける仕事だったから」の割合が低下する一方、「地元で就職する必要があったから」の割合が目立って高くなる。勤務先の業種別に集計してみると、非鉄金属産業で働く回答者では「すぐにつける仕事だったから」や「社員や従業員が知人、友人だった」の割合が、業務用機械器具製造業で働く回答者では「こういう仕事が好きだったから」の割合が他業種の回答者に比べ高い。職種別で回答状況に差がみられたのは、「地元で就職する必要があったから」という理由であり、技能職における回答率が19.7%なのに対して、技術職の回答率が28.0%となっている。

図表3-2-3 現在の勤務先で働こうと思った理由

(単位:%)

	n	自分の腕を磨きたかったから	こういう仕事が好きだったから	将来性のある仕事だと思ったから	経営者の理念に共鳴したから	労働条件がよかったから	すぐにつける仕事だったから	通学していた学校に勧められたから
合計	903	12.6	28.9	11.3	5.1	15.9	25.2	6.6
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	27	7.4	7.4	3.7	0.0	14.8	37.0	0.0
5～9人	148	16.2	25.7	9.5	2.0	14.9	29.1	1.4
10～29人	385	10.1	27.5	11.9	6.8	15.6	25.5	4.9
30～49人	116	15.5	31.9	9.5	6.9	16.4	30.2	5.2
50～99人	111	17.1	34.2	9.9	4.5	18.0	21.6	14.4
100人以上	110	10.9	34.5	17.3	3.6	17.3	16.4	15.5
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	102	14.7	26.5	14.7	5.9	23.5	32.4	5.9
鉄鋼業	55	7.3	14.5	5.5	1.8	16.4	27.3	3.6
非鉄金属製造業	28	7.1	21.4	7.1	0.0	10.7	42.9	7.1
金属製品製造業	281	14.6	29.9	8.2	4.3	14.9	24.2	5.0
はん用機械器具製造業	28	17.9	25.0	14.3	7.1	10.7	10.7	25.0
生産用機械器具製造業	79	13.9	29.1	16.5	3.8	13.9	19.0	11.4
業務用機械器具製造業	46	15.2	41.3	13.0	6.5	26.1	26.1	8.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	9.3	25.6	11.6	14.0	20.9	20.9	9.3
電気機械器具製造業	116	5.2	34.5	13.8	3.4	12.9	25.9	6.9
情報通信機械器具製造業	15	20.0	53.3	13.3	13.3	6.7	33.3	0.0
輸送用機械器具製造業	91	14.3	27.5	11.0	6.6	13.2	24.2	4.4
<b>【職種】</b>								
技能職	558	14.2	30.3	12.0	4.5	16.8	27.4	7.7
技術職	168	14.3	33.9	11.9	7.1	11.3	19.6	6.5

(単位:%)

	n	地元で就職 する必要が あったから	親、知人な どに勧めら れたから	社長や従 業員が知 人・友人 だった	その他	特にこれと いった動機 はなかった	無回答
合計	903	21.8	16.2	18.8	5.5	4.3	1.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	22.2	29.6	7.4	3.7	11.1	7.4
5～9人	148	16.9	22.3	25.0	4.7	2.7	1.4
10～29人	385	18.2	18.2	24.2	6.2	3.1	0.8
30～49人	116	19.0	10.3	15.5	6.9	8.6	0.9
50～99人	111	31.5	6.3	10.8	6.3	6.3	0.9
100人以上	110	35.5	14.5	7.3	2.7	2.7	0.0
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	22.5	14.7	19.6	5.9	2.0	1.0
鉄鋼業	55	12.7	21.8	18.2	10.9	3.6	5.5
非鉄金属製造業	28	14.3	17.9	32.1	3.6	7.1	0.0
金属製品製造業	281	21.7	18.5	18.9	5.3	5.7	0.0
はん用機械器具製造業	28	28.6	21.4	14.3	3.6	0.0	3.6
生産用機械器具製造業	79	22.8	16.5	21.5	7.6	2.5	2.5
業務用機械器具製造業	46	17.4	4.3	17.4	10.9	0.0	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	30.2	11.6	16.3	2.3	7.0	0.0
電気機械器具製造業	116	26.7	12.1	19.0	3.4	6.0	0.9
情報通信機械器具製造業	15	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	19.8	15.4	17.6	5.5	4.4	3.3
<b>【職種】</b>							
技能職	558	19.7	18.3	16.7	4.7	4.7	1.1
技術職	168	28.0	11.3	19.6	5.4	1.8	1.8

### 第3節 現在の勤務先をどのように探したか

今の会社をどのように探したか（図表3-2-4）については、回答の多い順に「ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて」（28.9%）、「家族や親戚などの紹介で」（20.3%）、「学校からの紹介で」（13.6%）と続いている。勤務先の従業員規模が大きい回答者ほど、「学校からの紹介で」と答える割合が増える傾向にあり、逆に「家族や親戚などの紹介で」と答える割合は少なくなっている。また、50人以上の企業に勤務する回答者では、「ハローワークなどの公共職業紹介機関を通じて」という回答の割合が、50人未満の企業に勤務する回答者に比べて低くなる。

勤務先の業種別に集計してみると、業務用機械器具製造業で働く回答者では「ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて」の割合が、はん用機械器具製造業で働く回答者では「学校からの紹介で」の割合が、他業種の回答者におけるよりも高い。技能職と技術職では、「ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて」の回答割合にやや差が見られるものの、回答の傾向に大きな違いは見られない。

図表 3-2-4 現在の勤務先をどのように探したか

(単位:%)

	n	業界団体を通じて	民間の職業紹介機関を通じて	ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて	職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で	家族や親戚などの紹介で	前職や今の職場の同僚の紹介で	同じ業界で働いていた人の紹介で	就職合同説明会に参加して
合計	903	0.9	2.9	28.9	4.8	20.3	8.4	5.1	2.3
【勤務先従業員規模】									
4人以下	27	0.0	3.7	33.3	0.0	33.3	7.4	0.0	3.7
5～9人	148	0.0	0.7	29.7	6.8	27.0	8.8	6.8	0.0
10～29人	385	0.5	2.9	30.9	3.1	23.4	11.7	6.2	0.8
30～49人	116	1.7	3.4	36.2	8.6	15.5	6.9	6.0	1.7
50～99人	111	1.8	4.5	22.5	3.6	11.7	3.6	3.6	5.4
100人以上	110	1.8	3.6	19.1	5.5	11.8	3.6	0.9	8.2
【勤務先業種】									
プラスチック製品製造業	102	1.0	2.0	28.4	5.9	16.7	5.9	8.8	3.9
鉄鋼業	55	0.0	0.0	29.1	5.5	20.0	10.9	9.1	0.0
非鉄金属製造業	28	3.6	3.6	32.1	0.0	25.0	14.3	3.6	0.0
金属製品製造業	281	0.7	2.8	32.0	4.6	23.8	6.8	6.4	2.1
はん用機械器具製造業	28	0.0	0.0	32.1	0.0	25.0	3.6	3.6	0.0
生産用機械器具製造業	79	1.3	3.8	21.5	1.3	16.5	10.1	2.5	2.5
業務用機械器具製造業	46	0.0	4.3	39.1	8.7	8.7	13.0	2.2	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	4.7	4.7	20.9	2.3	14.0	4.7	4.7	4.7
電気機械器具製造業	116	0.0	2.6	29.3	5.2	18.1	12.1	1.7	0.0
情報通信機械器具製造業	15	0.0	13.3	26.7	6.7	26.7	6.7	6.7	0.0
輸送用機械器具製造業	91	1.1	3.3	23.1	6.6	23.1	7.7	4.4	6.6
【職種】									
技能職	558	0.7	2.9	30.3	5.0	21.3	8.2	5.6	1.4
技術職	168	1.8	0.6	22.6	3.0	16.1	10.7	4.2	5.4

(単位:%)

	n	学校からの紹介で	ホームページ等インターネットで	納入先など取引先を通じての紹介で	出向を通じて	親会社や関連会社の紹介で	その他	無回答
合計	903	13.6	1.3	1.3	0.3	1.4	6.4	2.0
【勤務先従業員規模】								
4人以下	27	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	3.7
5～9人	148	2.0	0.0	2.7	0.7	2.7	9.5	2.7
10～29人	385	9.1	1.0	1.3	0.0	1.0	6.5	1.6
30～49人	116	12.1	1.7	1.7	0.0	0.9	2.6	0.9
50～99人	111	32.4	2.7	0.0	0.9	0.9	4.5	1.8
100人以上	110	30.9	2.7	0.9	0.9	2.7	7.3	0.0
【勤務先業種】								
プラスチック製品製造業	102	10.8	0.0	2.0	0.0	1.0	9.8	3.9
鉄鋼業	55	5.5	1.8	0.0	0.0	5.5	5.5	7.3
非鉄金属製造業	28	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	10.7	0.0
金属製品製造業	281	12.1	1.8	1.1	0.7	0.4	4.6	0.0
はん用機械器具製造業	28	25.0	0.0	0.0	0.0	3.6	3.6	3.6
生産用機械器具製造業	79	21.5	1.3	2.5	0.0	2.5	8.9	3.8
業務用機械器具製造業	46	15.2	2.2	2.2	0.0	0.0	2.2	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	14.0	2.3	2.3	2.3	4.7	11.6	2.3
電気機械器具製造業	116	20.7	0.9	0.9	0.0	1.7	6.0	0.9
情報通信機械器具製造業	15	0.0	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	13.2	0.0	2.2	0.0	1.1	5.5	2.2
【職種】								
技能職	558	13.8	1.1	1.4	0.4	1.1	5.6	1.3
技術職	168	17.9	3.0	1.8	0.6	2.4	6.5	3.6

## 第4節 転職経験

### 1. 転職経験の有無

転職経験（図表 3-2-5）については、「ある」と答えた人が 62.2%、「ない」と答えた人が 30.5%である。従業員規模 50 人以上の企業に勤める回答者では、「ない」という回答が

約半数を占め、50人未満の企業に勤める回答者と比べると、転職経験が無い回答者の割合が高くなっている。勤務先の業種による異同を見ていくと、非鉄勤続製造業に勤めている回答者では7割以上が「ある」と答えており、他の業種で働く回答者におけるよりもやや高くなっている。職種別にみても、技能職では転職経験が「ある」の割合が64.2%であるのに対し、技術職は51.2%であり両方で回答の割合にやや開きがある。

図表3-2-5 転職経験の有無

	n	ある	ない	無回答
合計	903	62.2	30.5	7.3
<b>【勤務先従業員規模】</b>				
4人以下	27	63.0	25.9	11.1
5～9人	148	70.9	18.2	10.8
10～29人	385	70.9	23.4	5.7
30～49人	116	62.9	30.2	6.9
50～99人	111	42.3	49.5	8.1
100人以上	110	41.8	55.5	2.7
<b>【勤務先業種】</b>				
プラスチック製品製造業	102	60.8	28.4	10.8
鉄鋼業	55	69.1	20.0	10.9
非鉄金属製造業	28	71.4	21.4	7.1
金属製品製造業	281	64.8	28.1	7.1
はん用機械器具製造業	28	64.3	32.1	3.6
生産用機械器具製造業	79	54.4	39.2	6.3
業務用機械器具製造業	46	63.0	28.3	8.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	58.1	32.6	9.3
電気機械器具製造業	116	58.6	37.1	4.3
情報通信機械器具製造業	15	73.3	20.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	58.2	35.2	6.6
<b>【職種】</b>				
技能職	558	64.2	29.2	6.6
技術職	168	51.2	38.7	10.1

## 2. 転職者の状況

### (1) 転職直前の勤務先の業種

転職経験者について転職直前の勤務先の業種（図表3-2-6）をたずねたところ、「現在の会社と同じ業種の会社」が30.4%、「現在の会社とは異なる業種の会社」が66.7%であった。100人以上の企業に勤める回答者では「現在の会社と同じ業種の会社」の割合が15.2%とより規模の小さい企業に勤める回答者に比べて低く、勤務先の業種別にみると、生産用機械器具製造業の会社で働く回答者で「現在の会社と同じ業種の会社」が半数近くに達しているのが目立つ。また、技能職と技術職を比べると、技能職で「現在の会社とは異なる業種の会社」の割合がやや高くなっている。

図表 3-2-6 転職直前の勤務先の業種

(単位: %)

	n	現在の会社 と同じ業種 の会社	現在の会社 とは異なる 業種の会社	官公庁	無回答
合計	562	30.4	66.7	0.7	2.1
<b>【勤務先従業員規模】</b>					
4人以下	17	23.5	64.7	5.9	5.9
5～9人	105	37.1	61.9	1.0	0.0
10～29人	273	29.7	67.4	0.4	2.6
30～49人	73	34.2	64.4	1.4	0.0
50～99人	47	29.8	66.0	0.0	4.3
100人以上	46	15.2	80.4	0.0	4.3
<b>【勤務先業種】</b>					
プラスチック製品製造業	62	24.2	71.0	3.2	1.6
鉄鋼業	38	31.6	68.4	0.0	0.0
非鉄金属製造業	20	15.0	85.0	0.0	0.0
金属製品製造業	182	31.3	65.4	0.5	2.7
はん用機械器具製造業	18	16.7	77.8	0.0	5.6
生産用機械器具製造業	43	46.5	53.5	0.0	0.0
業務用機械器具製造業	29	34.5	65.5	0.0	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	25	36.0	64.0	0.0	0.0
電気機械器具製造業	68	23.5	73.5	0.0	2.9
情報通信機械器具製造業	11	54.5	45.5	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	53	28.3	64.2	1.9	5.7
<b>【職種】</b>					
技能職	358	33.0	64.5	0.8	1.7
技術職	86	39.5	54.7	0.0	5.8

## (2) 転職直前の勤務先の従業員数

同じく転職経験者に転職直前の勤務先の従業員数(図表 3-2-7)をたずねると、「10～29人」(21.7%)、「100～299人」(14.7%)、「30～49人」(13.4%)と言った回答が比較的多く、300人未満の企業から転職してきたという割合が全体の約4分の3を占めている。

現在の勤務先の従業員規模別に集計してみると、転職直前の従業員規模が「5～9人」、「10～29人」だったという回答の割合は、より従業員規模が大きい企業に勤務する回答者ほど小さくなる傾向にある一方、「100～299人」の割合は、現在100人以上の企業に勤めている回答者において突出して高くなることから、転職直前の勤務先の従業員規模と、現在の勤務先の従業員規模の間には、ゆるやかな正の相関関係があると考えられる。勤務先業種別の集計に目を向けると、業務用機械器具製造業で働く転職経験者で、他業種で働く転職経験者におけるよりも「100～299人」の割合がやや高くなっている。また、技能職は300人以上の企業から転職してきた割合が12.4%であるのに対し、技術職は25.6%と、技術職の転職経験者のほうが相対的に大きな企業から転職してきていると言える。

図表 3-2-7 転職直前の勤務先の従業員数

(単位:%)

	n	4人以下	5~9人	10~29人	30~49人	50~99人
合計	558	7.5	9.5	21.7	13.4	9.5
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	16	12.5	12.5	18.8	12.5	6.3
5~9人	104	11.5	11.5	23.1	16.3	11.5
10~29人	272	6.3	11.8	25.4	12.9	7.0
30~49人	72	9.7	5.6	20.8	11.1	18.1
50~99人	47	2.1	4.3	14.9	17.0	8.5
100人以上	46	6.5	0.0	6.5	10.9	8.7
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	60	6.7	6.7	23.3	18.3	11.7
鉄鋼業	38	7.9	13.2	26.3	21.1	2.6
非鉄金属製造業	20	10.0	15.0	25.0	5.0	15.0
金属製品製造業	181	6.1	10.5	22.7	11.6	8.3
はん用機械器具製造業	18	0.0	16.7	16.7	22.2	11.1
生産用機械器具製造業	43	7.0	11.6	32.6	16.3	4.7
業務用機械器具製造業	29	10.3	3.4	31.0	10.3	3.4
電子部品・デバイス・電子回路製造業	25	4.0	8.0	16.0	20.0	12.0
電気機械器具製造業	68	16.2	10.3	16.2	7.4	17.6
情報通信機械器具製造業	11	9.1	0.0	27.3	9.1	0.0
輸送用機械器具製造業	52	5.8	5.8	11.5	11.5	11.5
<b>【職種】</b>						
技能職	355	7.3	10.1	23.9	13.8	10.4
技術職	86	4.7	4.7	18.6	12.8	10.5

(単位:%)

	n	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	無回答
合計	558	14.7	4.5	4.7	7.7	6.8
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	16	18.8	6.3	0.0	6.3	6.3
5~9人	104	12.5	2.9	1.0	4.8	4.8
10~29人	272	14.7	4.4	4.8	4.4	8.5
30~49人	72	11.1	2.8	4.2	13.9	2.8
50~99人	47	10.6	8.5	10.6	14.9	8.5
100人以上	46	28.3	6.5	8.7	17.4	6.5
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	60	15.0	6.7	0.0	6.7	5.0
鉄鋼業	38	10.5	2.6	5.3	5.3	5.3
非鉄金属製造業	20	5.0	10.0	0.0	15.0	0.0
金属製品製造業	181	16.0	2.2	6.1	7.7	8.8
はん用機械器具製造業	18	11.1	0.0	0.0	5.6	16.7
生産用機械器具製造業	43	11.6	2.3	2.3	7.0	4.7
業務用機械器具製造業	29	27.6	6.9	3.4	3.4	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	25	8.0	16.0	12.0	0.0	4.0
電気機械器具製造業	68	10.3	4.4	5.9	7.4	4.4
情報通信機械器具製造業	11	27.3	9.1	0.0	9.1	9.1
輸送用機械器具製造業	52	13.5	3.8	7.7	17.3	11.5
<b>【職種】</b>						
技能職	355	14.4	2.8	4.5	5.1	7.6
技術職	86	16.3	7.0	5.8	12.8	7.0

### (3) 転職直前の勤務先での主な仕事

転職直前の勤務先での主な仕事（図表3-2-8）については、「今の仕事と違った仕事」が54.8%、「今の仕事と類似した仕事」が32.2%、「今の仕事と同じ仕事」が12.5%といった回答の分布となっている。勤務先の従業員規模により回答の状況に相違は見られるが、従業員規模との間の一貫した関連は認められない。勤務先業種別に集計してみると生産用機械器具製造業および電子部品・デバイス・電子回路製造業で働く回答者において、「今の仕事と同じ仕事」と答える割合が20%以上と、他業種で働く回答者におけるよりもやや高くなっている。

図表3-2-8 転職直前の勤務先での主な仕事

(単位: %)

	n	今の仕事と同じ仕事	今の仕事と類似した仕事	今の仕事と違った仕事	無回答
合計	562	12.5	32.2	54.8	0.5
<b>【勤務先従業員規模】</b>					
4人以下	17	5.9	23.5	70.6	0.0
5～9人	105	16.2	34.3	48.6	1.0
10～29人	273	12.8	28.9	57.9	0.4
30～49人	73	12.3	35.6	52.1	0.0
50～99人	47	4.3	44.7	51.1	0.0
100人以上	46	10.9	32.6	54.3	2.2
<b>【勤務先業種】</b>					
プラスチック製品製造業	62	12.9	32.3	54.8	0.0
鉄鋼業	38	18.4	23.7	57.9	0.0
非鉄金属製造業	20	0.0	40.0	60.0	0.0
金属製品製造業	182	11.5	33.0	54.9	0.5
はん用機械器具製造業	18	5.6	11.1	83.3	0.0
生産用機械器具製造業	43	23.3	27.9	48.8	0.0
業務用機械器具製造業	29	13.8	44.8	41.4	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	25	24.0	32.0	36.0	8.0
電気機械器具製造業	68	8.8	30.9	60.3	0.0
情報通信機械器具製造業	11	18.2	36.4	45.5	0.0
輸送用機械器具製造業	53	5.7	41.5	52.8	0.0
<b>【職種】</b>					
技能職	358	12.3	32.4	54.7	0.6
技術職	86	14.0	36.0	50.0	0.0

### (4) 転職による賃金の変化

転職による賃金の変化（図表3-2-9）については、「ほぼ同じ」と答えた転職経験者が35.1%と最も多くなっているが、「上がった」と答えた転職経験者も31.7%と、両者の割合はさほど変わらない。100人未満の企業に勤める転職経験者についてみると、「上がった」という回答の割合は規模が大きな企業に勤める転職経験者ほど低くなる。勤務先業種別に集計してみたところ、非鉄金属製造業で働く転職経験者で「上がった」と言う割合が、逆に業務用機械器具製造業で働く転職経験者では「下がった」という割合が、他業種で働く回答者

に比べて高くなっている。

図表 3-2-9 転職による賃金の変化

(単位: %)

	n	上がった	ほぼ同じ	下がった	無回答
合計	562	31.7	35.1	24.6	8.7
<b>【勤務先従業員規模】</b>					
4人以下	17	41.2	23.5	23.5	11.8
5～9人	105	34.3	34.3	23.8	7.6
10～29人	273	31.9	34.4	23.4	10.3
30～49人	73	27.4	37.0	30.1	5.5
50～99人	47	21.3	40.4	29.8	8.5
100人以上	46	39.1	34.8	19.6	6.5
<b>【勤務先業種】</b>					
プラスチック製品製造業	62	30.6	33.9	27.4	8.1
鉄鋼業	38	26.3	47.4	21.1	5.3
非鉄金属製造業	20	45.0	30.0	15.0	10.0
金属製品製造業	182	29.7	34.1	25.3	11.0
はん用機械器具製造業	18	27.8	33.3	22.2	16.7
生産用機械器具製造業	43	30.2	41.9	18.6	9.3
業務用機械器具製造業	29	37.9	24.1	37.9	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	25	32.0	48.0	16.0	4.0
電気機械器具製造業	68	36.8	32.4	23.5	7.4
情報通信機械器具製造業	11	9.1	36.4	45.5	9.1
輸送用機械器具製造業	53	32.1	35.8	22.6	9.4
<b>【職種】</b>					
技能職	358	32.7	35.8	21.5	10.1
技術職	86	29.1	33.7	29.1	8.1

#### (5) 転職の際に役立った資格の有無

転職経験者のうち、転職の際に役立った資格が「ある」と答えたのは17.1%であった。勤務先の従業員規模別集計では、規模毎の相違はあるものの、回答状況と従業員規模との一貫した関連は見られない。また、輸送用機械器具製造業で働く転職経験者では、「ある」の回答割合が26.4%と、他業種で働く転職経験者に比べて高くなっている。その一方で、非鉄金属製造業や電子部品・デバイス・電子回路製造業では、9割以上の転職経験者が役立った資格はないと答えている。



図表 3-2-10 転職の際に役に立った資格の有無

(単位:%)

	n	ある	ない	無回答
合計	562	17.1	75.1	7.8
<b>【勤務先従業員規模】</b>				
4人以下	17	0.0	94.1	5.9
5～9人	105	11.4	79.0	9.5
10～29人	273	17.6	73.6	8.8
30～49人	73	30.1	67.1	2.7
50～99人	47	8.5	83.0	8.5
100人以上	46	21.7	71.7	6.5
<b>【勤務先業種】</b>				
プラスチック製品製造業	62	21.0	74.2	4.8
鉄鋼業	38	23.7	73.7	2.6
非鉄金属製造業	20	5.0	95.0	0.0
金属製品製造業	182	16.5	75.8	7.7
はん用機械器具製造業	18	16.7	66.7	16.7
生産用機械器具製造業	43	14.0	74.4	11.6
業務用機械器具製造業	29	20.7	75.9	3.4
電子部品・デバイス・電子回路製造業	25	4.0	92.0	4.0
電気機械器具製造業	68	16.2	76.5	7.4
情報通信機械器具製造業	11	9.1	72.7	18.2
輸送用機械器具製造業	53	26.4	62.3	11.3
<b>【職種】</b>				
技能職	358	16.2	75.7	8.1
技術職	86	15.1	76.7	8.1

### 第3章 現在の仕事と職場

#### 第1節 現在従事している仕事

##### 1. 現在の仕事の種類

現在ついでいる仕事をたずねたところ、技能職としての仕事に従事している回答者が61.8%、技術職としての仕事に従事している回答者が18.6%、技能職・技術職以外の仕事に従事する回答者が16.9%であった（図表3-3-1）。従業員規模が大きいほど、技能職の割合が小さくなり、技能職以外の割合が大きくなる。勤務先業種別に見てみると、非鉄金属製造業においては、技能職の割合が82.1%と非常に高く、一方で業務用機械器具製造業と電子部品・デバイス・電子回路製造業においては、技術職の割合が30%を超え、他業種に比べて高くなっている。

図表3-3-1 現在の仕事の種類

(単位: %)

	n	技能職	技術職	技能職・技術職以外	無回答
合計	903	61.8	18.6	16.9	2.7
【勤務先従業員規模】					
4人以下	27	74.1	11.1	11.1	3.7
5～9人	148	72.3	8.8	14.9	4.1
10～29人	385	66.5	17.4	14.3	1.8
30～49人	116	60.3	19.8	17.2	2.6
50～99人	111	52.3	21.6	24.3	1.8
100人以上	110	40.9	32.7	23.6	2.7
【勤務先業種】					
プラスチック製品製造業	102	51.0	19.6	25.5	3.9
鉄鋼業	55	72.7	9.1	16.4	1.8
非鉄金属製造業	28	82.1	0.0	17.9	0.0
金属製品製造業	281	70.5	13.5	13.5	2.5
はん用機械器具製造業	28	60.7	17.9	17.9	3.6
生産用機械器具製造業	79	70.9	19.0	7.6	2.5
業務用機械器具製造業	46	47.8	30.4	19.6	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	48.8	30.2	14.0	7.0
電気機械器具製造業	116	50.0	27.6	19.8	2.6
情報通信機械器具製造業	15	60.0	13.3	26.7	0.0
輸送用機械器具製造業	91	54.9	20.9	22.0	2.2

##### 2. 現在の仕事の通算経験年数

現在の仕事の通算経験年数別分布を図表3-3-2にまとめた。回答者全体（無回答社を除く）における通算経験年数の平均は13.7年である。4人以下および100人以上の企業に勤務する回答者で、「5年以上10年未満」の割合が高くなっているが、勤務先従業員規模との一貫した関連は見られない。

図表 3-3-2 現在の仕事の通算経験年数

(単位: %)

	n	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上 30年未満	30年以上	無回答・ 不明	平均(年)
合計	903	17.1	23.0	28.0	18.3	9.4	4.2	13.7
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	27	22.2	33.3	18.5	18.5	3.7	3.7	11.1
5～9人	148	16.2	15.5	27.0	20.9	15.5	4.7	15.6
10～29人	385	15.6	21.8	26.8	19.0	11.7	5.2	14.9
30～49人	116	18.1	20.7	34.5	19.0	4.3	3.4	12.7
50～99人	111	18.9	27.0	29.7	13.5	6.3	4.5	11.7
100人以上	110	19.1	33.6	27.3	16.4	3.6	0.0	11.2
<b>【職種】</b>								
技能職	558	16.7	24.6	29.0	18.6	9.3	1.8	13.8
技術職	168	14.9	25.0	28.0	16.1	10.1	6.0	13.5

注：平均は無回答者を除いて算出している。

### 3. 現在の仕事はこれまで最も長く従事してきた仕事か

現在の仕事が、これまで最も長く従事してきた仕事かをたずねたところ、全体では「はい」と答えた人が 81.1%と多数を占めた（図表 3-3-3）。勤務先の従業員規模が大きいほど、「はい」と答える割合が増える傾向が見て取れる。

図表 3-3-3 現在の仕事はこれまで最も長く従事してきた仕事か

(単位: %)

	n	はい	いいえ	無回答
合計	903	81.1	15.5	3.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>				
4人以下	27	70.4	22.2	7.4
5～9人	148	79.7	16.2	4.1
10～29人	385	80.3	16.6	3.1
30～49人	116	79.3	16.4	4.3
50～99人	111	82.9	13.5	3.6
100人以上	110	88.2	10.0	1.8
<b>【勤務先業種】</b>				
プラスチック製品製造業	102	82.4	14.7	2.9
鉄鋼業	55	83.6	12.7	3.6
非鉄金属製造業	28	82.1	14.3	3.6
金属製品製造業	281	80.1	16.4	3.6
はん用機械器具製造業	28	78.6	21.4	
生産用機械器具製造業	79	88.6	8.9	2.5
業務用機械器具製造業	46	78.3	19.6	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	79.1	11.6	9.3
電気機械器具製造業	116	79.3	18.1	2.6
情報通信機械器具製造業	15	86.7	13.3	
輸送用機械器具製造業	91	81.3	15.4	3.3
<b>【職種】</b>				
技能職	558	83.7	14.7	1.6
技術職	168	83.9	11.9	4.2

#### 4. 管理的な業務への関与

管理的な業務に関わっているかどうかについて回答者全体では「管理的な業務にはかかわっていない」（46.4%）との回答が最も多かった（図表3-3-4）。回答者の勤務先の従業員規模がより大きくなるほど、「特定の職場の管理にかかわっている」の割合が高まる傾向にある。

勤務先業種別にみると、プラスチック製品製造業においては、「会社全体の経営管理にかかわっている」という回答の割合が18.6%と、他業種と比較してやや高くなっている。また、業務用機械器具製造業では「管理的な業務にはかかわっていない」という回答の割合が6割を超え、他業種勤務の回答者より高くなっている。

技能職と技術職を比べると、「会社全体の経営管理にかかわっている」と答える割合は、技能職よりも技術職の方が高く、一方「管理的な業務にはかかわっていない」と答える割合は、技能職の方が高くなっている。

図表3-3-4 管理的な業務への関与

(単位:%)

	n	会社全体の経営管理	複数の店舗・事業所の管理	1つの店舗・事業所の管理	特定の職場の管理	その他	管理的な業務にはかかわっていない	無回答
合計	903	9.1	1.7	4.3	35.7	2.2	46.4	5.5
【勤務先従業員規模】								
4人以下	27	22.2	0.0	7.4	7.4	0.0	55.6	11.1
5～9人	148	9.5	1.4	4.1	29.1	0.7	52.0	7.4
10～29人	385	8.3	2.3	4.4	35.6	3.1	46.0	6.5
30～49人	116	11.2	1.7	4.3	43.1	0.9	40.5	4.3
50～99人	111	9.0	0.9	6.3	36.9	1.8	45.0	1.8
100人以上	110	5.5	0.9	1.8	42.7	3.6	46.4	2.7
【勤務先業種】								
プラスチック製品製造業	102	18.6	3.9	5.9	36.3	4.9	35.3	6.9
鉄鋼業	55	5.5	0.0	5.5	21.8	1.8	52.7	16.4
非鉄金属製造業	28	7.1	3.6	10.7	25.0	3.6	50.0	3.6
金属製品製造業	281	8.2	1.1	3.9	38.1	1.8	45.2	4.6
はん用機械器具製造業	28	7.1	7.1	3.6	28.6	0.0	53.6	7.1
生産用機械器具製造業	79	5.1	1.3	1.3	40.5	1.3	49.4	6.3
業務用機械器具製造業	46	0.0	0.0	4.3	30.4	0.0	65.2	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	11.6	2.3	14.0	39.5	2.3	34.9	2.3
電気機械器具製造業	116	9.5	0.9	2.6	32.8	4.3	49.1	6.9
情報通信機械器具製造業	15	13.3	0.0	6.7	53.3	0.0	26.7	6.7
輸送用機械器具製造業	91	11.0	1.1	1.1	41.8	1.1	44.0	2.2
【職種】								
技能職	558	4.1	0.9	3.6	37.8	1.6	50.9	4.5
技術職	168	13.1	2.4	3.6	38.7	3.6	38.7	7.1

## 第2節 雇用形態・労働時間

### 1. 現在の雇用形態

現在の雇用形態については、「正社員」と答えた人が94.7%と圧倒的多数を占めている（図

表 3-3-5)。勤務先従業員規模との関係を見ると、従業員規模が大きいほど「正社員」と答える人の割合が高くなる傾向にあり、逆に勤務先の従業員規模が小さいほど「パート・アルバイト」と答える人の割合が高くなっている。

図表 3-3-5 現在の雇用形態

(単位: %)

	n	正社員	契約・ 嘱託社員	パート・ア ルバイト	その他	無回答
合計	903	94.7	1.1	3.8	0.3	0.1
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	27	81.5	0.0	14.8	3.7	0.0
5～9人	148	89.2	2.0	8.1	0.7	0.0
10～29人	385	95.8	1.0	3.1	0.0	0.0
30～49人	116	94.0	0.9	5.2	0.0	0.0
50～99人	111	99.1	0.0	0.0	0.0	0.9
100人以上	110	97.3	1.8	0.0	0.9	0.0
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	102	90.2	1.0	6.9	2.0	0.0
鉄鋼業	55	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
非鉄金属製造業	28	96.4	0.0	3.6	0.0	0.0
金属製品製造業	281	96.8	1.1	1.8	0.4	0.0
はん用機械器具製造業	28	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産用機械器具製造業	79	94.9	1.3	3.8	0.0	0.0
業務用機械器具製造業	46	89.1	2.2	8.7	0.0	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	90.7	2.3	7.0	0.0	0.0
電気機械器具製造業	116	94.0	0.9	5.2	0.0	0.0
情報通信機械器具製造業	15	86.7	6.7	6.7	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	94.5	1.1	3.3	0.0	1.1
<b>【職種】</b>						
技能職	558	95.7	0.7	3.2	0.2	0.2
技術職	168	97.6	0.6	1.2	0.6	0.0

## 2. 週平均労働時間

週平均労働時間についてたずねたところ、全回答者のうち最も多かったのは、「40 時間以上 50 時間未満」(56.7%)であった(図表 3-3-6)。また、回答者全体(無回答者を除く)の平均週労働時間は 44.5 時間である。

100 人以上の企業に勤める回答者は「60 時間以上」の割合が他の回答者群よりもやや高く、平均週労働時間も 47 時間と比較的長くなっている。また、技能職と技術職を比べると、平均労働時間が技術職のほうで 3 時間ほど長くなっている。

図表 3-3-6 週平均労働時間

(単位:%)

	n	30時間未満	30時間以上 40時間未満	40時間以上 50時間未満	50時間以上 60時間未満	60時間以上	無回答	平均週労働 時間(時間)
合計	903	5.5	6.8	56.7	20.5	7.6	2.9	44.5
【勤務先従業員規模】								
4人以下	27	7.4	14.8	59.3	11.1	7.4	0.0	43.5
5～9人	148	11.5	9.5	58.8	11.5	4.7	4.1	41.0
10～29人	385	5.7	7.5	55.8	21.6	7.0	2.3	44.3
30～49人	116	2.6	4.3	65.5	18.1	7.8	1.7	45.3
50～99人	111	2.7	3.6	53.2	29.7	8.1	2.7	46.3
100人以上	110	2.7	4.5	50.0	24.5	13.6	4.5	47.0
【勤務先業種】								
プラスチック製品製造業	102	6.9	10.8	52.9	18.6	7.8	2.9	44.1
鉄鋼業	55	3.6	3.6	63.6	23.6	1.8	3.6	43.7
非鉄金属製造業	28	7.1	7.1	71.4	7.1	7.1	0.0	42.6
金属製品製造業	281	4.3	5.0	58.7	19.9	9.6	2.5	45.5
はん用機械器具製造業	28	3.6	3.6	60.7	25.0	7.1	0.0	45.0
生産用機械器具製造業	79	6.3	11.4	38.0	31.6	11.4	1.3	45.1
業務用機械器具製造業	46	6.5	8.7	60.9	17.4	6.5	0.0	43.6
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	4.7	9.3	65.1	16.3	2.3	2.3	43.0
電気機械器具製造業	116	5.2	6.0	49.1	26.7	9.5	3.4	45.8
情報通信機械器具製造業	15	0.0	13.3	60.0	13.3	13.3	0.0	44.8
輸送用機械器具製造業	91	5.5	5.5	64.8	15.4	2.2	6.6	42.8
【職種】								
技能職	558	5.6	5.4	58.8	21.0	6.5	2.9	44.0
技術職	168	3.0	5.4	50.0	25.6	14.3	1.8	47.4

注：平均週労働時間は無回答者を除いて集計。

### 第3節 現在の勤務先における処遇

#### 1. 2009年11月の給与

2009年11月の給与(税込み、残業代込み)は、「20万以上30万未満」という回答者が35.5%で最も多く、以下「30万以上40万未満」(22.8%)、「20万未満」(16.4%)と続く。また、無回答者を除く平均月収は、27.9万円であった(図表3-3-7)。

勤務先従業員規模との関連を見てみると、規模が大きくなるほど、「20万未満」と答える回答者の割合が少なくなる傾向が見られるが、従業員規模と平均月収との間に明確な相関関係は認められない。勤務先業種別に集計してみたところ、生産用機械器具製造業や鉄鋼業、汎用機械器具製造業では平均が30万円を超えて、他業種よりもやや高くなっている。職種別の比較では、30万円未満の割合が技能職で52.5%、技術職で41.1%とやや差がみられ、平均月収においても、技術職の方が約3万円高くなっている。

図表 3-3-7 2009年11月の給与

(単位:%)

	n	20万未満	20万以上 30万未満	30万以上 40万未満	40万以上 50万未満	50万以上	無回答	ひと月当たり 平均賃金 (万円)
合計	903	16.4	35.5	22.8	8.0	3.3	14.0	27.9
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	27	18.5	40.7	18.5	3.7	7.4	11.1	27.7
5～9人	148	21.6	35.8	19.6	5.4	6.1	11.5	27.3
10～29人	385	17.4	29.1	23.6	9.9	2.9	17.1	28.3
30～49人	116	18.1	37.9	19.0	8.6	3.4	12.9	27.5
50～99人	111	9.0	45.9	23.4	8.1	1.8	11.7	28.0
100人以上	110	10.9	40.9	30.0	5.5	1.8	10.9	27.8
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	102	18.6	31.4	21.6	7.8	2.0	18.6	25.9
鉄鋼業	55	12.7	29.1	18.2	16.4	5.5	18.2	31.2
非鉄金属製造業	28	21.4	21.4	32.1	3.6	10.7	10.7	29.2
金属製品製造業	281	14.6	38.4	23.1	7.8	3.2	12.8	28.1
はん用機械器具製造業	28	3.6	32.1	32.1	7.1	3.6	21.4	30.7
生産用機械器具製造業	79	10.1	32.9	27.8	10.1	7.6	11.4	31.9
業務用機械器具製造業	46	21.7	30.4	26.1	2.2	2.2	17.4	26.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	25.6	39.5	16.3	7.0	2.3	9.3	26.1
電気機械器具製造業	116	19.0	39.7	21.6	7.8	1.7	10.3	26.6
情報通信機械器具製造業	15	40.0	20.0	20.0	13.3	0.0	6.7	24.6
輸送用機械器具製造業	91	13.2	41.8	20.9	6.6	2.2	15.4	26.9
<b>【職種】</b>								
技能職	558	14.9	37.6	22.6	6.8	3.4	14.7	27.6
技術職	168	11.3	29.8	33.3	11.3	4.2	10.1	30.6

注：平均賃金は無回答者を除いて算出している。

## 2. 現在の仕事の賃金カーブ

勤務先における賃金については、「年齢・勤続とともにやや上昇する」(54.0%)と「年齢・勤続による変化はしない」(41.6%)という回答でほぼ二分しており、「年齢・勤続とともにかなり上昇する」という回答はわずか1.8%にとどまる(図表3-3-8)。

勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど「年齢・勤続とともにやや上昇する」という回答の割合が高まり、逆に勤務先の従業員規模がより小さい回答者ほど、「年齢・勤続による変化はしない」という回答の割合が高まる。業種別の集計では、業務用機械器具製造業やはん用機械器具製造業に勤務する回答者で「年齢・勤続とともにやや上昇する」の割合が他業種の勤務者に比べて高かった。

図表 3-3-8 現在の仕事の賃金カーブ

(単位:%)

	n	年齢・勤続とともにかなり上昇する	年齢・勤続とともにやや上昇する	年齢・勤続による変化はしない	無回答
合計	903	1.8	54.0	41.6	2.5
<b>【勤務先従業員規模】</b>					
4人以下	27	0.0	44.4	55.6	0.0
5～9人	148	2.0	40.5	54.7	2.7
10～29人	385	3.1	53.2	40.5	3.1
30～49人	116	0.0	56.9	40.5	2.6
50～99人	111	0.9	56.8	40.5	1.8
100人以上	110	0.0	72.7	26.4	0.9
<b>【勤務先業種】</b>					
プラスチック製品製造業	102	2.0	45.1	52.0	1.0
鉄鋼業	55	1.8	63.6	25.5	9.1
非鉄金属製造業	28	0.0	57.1	42.9	0.0
金属製品製造業	281	1.4	53.4	42.3	2.8
はん用機械器具製造業	28	0.0	67.9	32.1	0.0
生産用機械器具製造業	79	2.5	55.7	39.2	2.5
業務用機械器具製造業	46	0.0	76.1	21.7	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	2.3	53.5	41.9	2.3
電気機械器具製造業	116	1.7	47.4	47.4	3.4
情報通信機械器具製造業	15	0.0	33.3	66.7	0.0
輸送用機械器具製造業	91	3.3	54.9	40.7	1.1
<b>【職種】</b>					
技能職	558	1.6	55.9	39.2	3.2
技術職	168	3.0	51.8	43.5	1.8

### 3. 現在の勤務先が働きぶりの評価にあたって重視していると思われる点

現在の会社が自分の働きぶりの評価にあたってどのような点を重視していると思うかをたずねたところ、「仕事の遂行能力（正確さ、速さ、質）」を挙げた回答者が74.0%で最も多く、次いで「専門的な知識・技能」（37.2%）となっている（図表3-3-9）。「達成意欲・チャレンジ精神」、「職場のチームワークへの貢献」、「部下や後輩を指導する能力」、「勤怠状況」といった項目は、勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど、回答率が高くなる傾向がみられる。

また、業務用機械器具製造業では「仕事の遂行能力（正確さ、速さ、質）」、非鉄金属製造業では「長期的な会社への貢献」、はん用機械器具製造業では「職場のチームワークへの貢献」や「部下や後輩を指導する能力」を挙げる回答者の割合が他業種に比べて高い。技能職と技術職で回答率に差がみられるのは、「仕事の遂行能力（正確さ、速さ、質）」、「専門的な知識・技能」、「取引先や顧客からの信頼」といった項目で、「仕事の遂行能力（正確さ、速さ、質）」は技能職における回答率が、残る2つの項目は技術職における回答率がより高くなっている。



図表 3-3-9 現在の勤務先が働きぶりの評価にあたって重視していると思われる点

(単位:%)

	n	仕事の遂行能力(正確さ、速さ、質)	専門的な知識・技能	関連業務や全社業務に関する広い知識・技能	達成意欲・チャレンジ精神	短期的な仕事の業績	長期的な会社への貢献	職場のチームワークへの貢献
合計	903	74.0	37.2	13.0	29.9	7.1	22.4	26.1
【勤務先従業員規模】								
4人以下	27	81.5	40.7	11.1	25.9	3.7	14.8	7.4
5~9人	148	73.0	33.1	8.1	20.9	8.8	21.6	27.0
10~29人	385	72.5	35.3	10.9	26.0	6.5	24.4	23.1
30~49人	116	79.3	42.2	12.1	33.6	10.3	27.6	28.4
50~99人	111	72.1	36.0	20.7	35.1	3.6	20.7	29.7
100人以上	110	76.4	45.5	20.9	47.3	8.2	15.5	33.6
【勤務先業種】								
プラスチック製品製造業	102	63.7	37.3	19.6	34.3	8.8	28.4	27.5
鉄鋼業	55	63.6	38.2	9.1	30.9	0.0	14.5	29.1
非鉄金属製造業	28	71.4	39.3	3.6	10.7	0.0	39.3	25.0
金属製品製造業	281	77.9	38.1	12.1	30.6	4.6	19.9	22.8
はん用機械器具製造業	28	75.0	42.9	21.4	35.7	10.7	14.3	42.9
生産用機械器具製造業	79	68.4	41.8	7.6	25.3	12.7	27.8	27.8
業務用機械器具製造業	46	89.1	37.0	6.5	17.4	6.5	19.6	23.9
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	72.1	41.9	14.0	37.2	11.6	23.3	20.9
電気機械器具製造業	116	74.1	30.2	15.5	32.8	13.8	19.0	30.2
情報通信機械器具製造業	15	86.7	33.3	6.7	33.3	0.0	20.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	75.8	34.1	16.5	26.4	2.2	24.2	28.6
【職種】								
技能職	558	75.3	35.8	10.2	31.5	6.5	21.3	27.1
技術職	168	66.1	44.6	19.0	32.7	7.7	20.2	23.2

(単位:%)

	n	部下や後輩を指導する能力	勤怠状況	トラブルに対処する能力	取引先や顧客からの信頼	取得している職業資格	その他	無回答
合計	903	25.1	31.1	17.8	18.6	5.1	1.0	2.5
【勤務先従業員規模】								
4人以下	27	3.7	29.6	11.1	14.8	0.0	0.0	3.7
5~9人	148	15.5	26.4	14.2	22.3	3.4	0.0	3.4
10~29人	385	22.9	29.6	16.1	16.9	5.5	1.3	3.1
30~49人	116	30.2	29.3	29.3	23.3	7.8	0.9	2.6
50~99人	111	30.6	36.9	18.0	18.0	2.7	1.8	0.0
100人以上	110	39.1	40.0	18.2	16.4	7.3	0.9	0.9
【勤務先業種】								
プラスチック製品製造業	102	24.5	27.5	20.6	22.5	5.9	2.0	6.9
鉄鋼業	55	18.2	30.9	5.5	12.7	7.3	0.0	9.1
非鉄金属製造業	28	17.9	25.0	14.3	17.9	0.0	0.0	3.6
金属製品製造業	281	23.8	32.7	17.1	15.7	5.3	1.1	1.4
はん用機械器具製造業	28	39.3	39.3	17.9	14.3	7.1	0.0	0.0
生産用機械器具製造業	79	29.1	35.4	19.0	21.5	7.6	2.5	2.5
業務用機械器具製造業	46	15.2	26.1	21.7	17.4	6.5	0.0	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	27.9	32.6	20.9	25.6	0.0	0.0	0.0
電気機械器具製造業	116	24.1	25.9	19.0	23.3	3.4	0.0	1.7
情報通信機械器具製造業	15	46.7	13.3	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	27.5	37.4	18.7	14.3	6.6	2.2	1.1
【職種】								
技能職	558	25.8	33.7	16.1	14.2	5.6	0.9	2.5
技術職	168	27.4	25.0	23.2	27.4	3.6	1.8	2.4

## 第4節 現在の仕事や職場に対する見方

### 1. 現在の仕事や職場の雰囲気

現在の仕事や職場の雰囲気について、「かなりあてはまる」、「ある程度あてはまる」と答えた割合を足し合わせたものをまとめた(図表3-3-10)。最も多くの回答者が「かなりあてはまる」または「ある程度あてはまる」と答えたのは、「突発的に発生した仕事への対応を求められる」で77.6%であった。以下「仕事上の目標が明確である」(「かなりあてはまる」+「ある程度あてはまる」・65.8%)、「チームワークを必要とする仕事である」(同・62.1%)と続いている。反面、あてはまると言う回答の割合がごくわずかにとどまっているのが「社員同士が成績を競い合う雰囲気がある」で1割にも満たない。

「チームワークを必要とする仕事である」、「突発的に発生した仕事への対応を求められる」は、勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど、あてはまると答える割合が高まる傾向にある。また、電子部品・デバイス・電子回路製造業では「仕事の進め方の裁量が大きい」、はん用機械器具製造業では「突発的に発生した仕事への対応を求められる」、「部下や後輩を育てようと言う雰囲気がある」、非鉄金属製造業では「人間関係がギスギスしたところがある」と答える回答者の割合がそれぞれ他の業種の回答者に比べて高い。

図表3-3-10 仕事や職場の雰囲気

(単位: %)												
	n	仕事上の 目標が明 確である	仕事の進 め方の裁 量が大 きい	チ ーム ワ ー ク を 必 要 と す る 仕 事 で あ る	短 期 的 な 成 果 を 求 め ら れ る	進 捗 管 理 が 厳 しい	突 発 的 に 発 生 し た 仕 事 へ の 対 応 を 求 め ら れ る	部 下 や 後 輩 を 育 て よ う と い う 雰 囲 気 が あ る	仕 事 上 で う ち あ い あ る 雰 囲 気 が あ る	社 員 同 士 が 成 績 を 競 い 合 う 雰 囲 気 が あ る	人 間 関 係 が ギ ス ギ ス し た と こ ろ が あ る	
合計	903	65.8	53.6	62.1	50.9	39.8	77.6	43.9	57.0	8.4	21.5	
【勤務先従業員規模】												
4人以下	27	66.6	63.0	40.7	51.8	40.7	63.0	63.0	63.0	7.4	14.8	
5~9人	148	65.5	46.7	54.0	43.2	25.0	64.2	37.9	61.5	6.8	14.2	
10~29人	385	65.7	54.5	62.1	54.8	41.5	80.5	41.6	59.0	7.8	22.1	
30~49人	116	61.2	56.1	65.5	54.3	41.4	76.7	44.9	47.4	13.8	28.4	
50~99人	111	71.2	55.8	65.7	52.2	49.5	84.6	46.8	55.9	9.0	21.6	
100人以上	110	67.3	54.5	71.9	43.7	42.8	85.4	51.8	54.5	7.3	23.6	
【勤務先業種】												
プラスチック製品製造業	102	60.8	51.9	67.7	47.0	28.4	78.4	37.2	53.9	9.8	23.5	
鉄鋼業	56	53.6	46.4	53.6	41.1	26.8	66.1	42.8	58.2	5.5	16.4	
非鉄金属製造業	28	57.2	46.5	71.4	25.0	35.7	71.4	53.6	53.6	7.1	32.1	
金属製品製造業	283	65.0	52.7	60.8	55.9	44.5	76.7	41.4	52.3	8.5	22.4	
はん用機械器具製造業	28	75.0	60.8	71.4	35.7	46.4	92.9	57.2	75.0	3.6	14.3	
生産用機械器具製造業	79	67.0	49.3	69.6	57.0	50.6	84.8	46.9	49.4	11.4	17.7	
業務用機械器具製造業	46	73.9	52.1	58.7	52.2	30.5	82.6	37.0	65.2	6.5	21.7	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	45	73.3	64.4	57.7	51.1	53.3	71.2	48.9	65.1	14.0	20.9	
電気機械器具製造業	116	65.6	58.6	58.6	50.0	34.4	78.5	40.5	63.8	8.6	19.0	
情報通信機械器具製造業	15	60.0	53.4	73.3	60.0	46.6	100.0	40.0	60.0	13.3	33.3	
輸送用機械器具製造業	91	68.2	50.6	56.1	47.3	38.5	69.3	52.8	57.1	6.6	23.1	
【職種】												
技能職	562	65.7	51.0	64.1	55.5	41.5	77.6	44.5	56.6	8.8	22.6	
技術職	168	72.0	57.7	61.3	47.7	37.5	82.8	47.0	58.3	6.0	21.4	

注：数字は「かなりあてはまる」と「ある程度あてはまる」の割合の合計。

## 2. 現在の勤務先との関係

現在の勤務先との関係について、「そう思う」、「どちらかというと思う」の割合を足し合わせたものをまとめた（図表3-3-11）。全体では、「腕を磨き、自分を鍛える場である」に「そう思う」、「どちらかというと思う」と答えた従業員が6割近くに達し、他の項目に比べて回答が多くなっている。勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど「腕を磨き、自分を鍛える場である」と感じる傾向が強く、業種別に見てみると、はん用機械器具製造業に勤務する回答者では「腕を磨き、自分を鍛える場である」と思う割合が、非鉄金属製造業に勤務する回答者では「自分の私生活を多少犠牲にすることもやむを得ない」や「社長も社会的には自分と変わらない立場にいる人だ」と思う割合が、電子部品・デバイス・電子回路製造業に勤務する回答者では非鉄金属製造業に勤務する回答者と同じく「自分の私生活を多少犠牲にすることもやむを得ない」と思う割合が相対的に高い。また、技能職と技術職を比べると、「単に雇われているだけの関係である」の回答状況における差が目立ち、技能職の方が技術職にくらべてそう思うと回答する割合が14ポイント近く高くなっている。

図表3-3-11 現在の勤務先との関係についての見方

(単位:%)

	n	単に雇われて いるだけの関 係である	腕を磨き、自 分を鍛える場 である	自分の私生活 を多少犠牲に することもや むを得ない	社長も社会的 には自分と変 わらない立場 にいる人だ
合計	903	29.1	58.1	45.6	24.8
<b>【勤務先従業員規模】</b>					
4人以下	27	29.6	37.0	48.1	22.2
5～9人	148	29.7	56.1	36.5	32.4
10～29人	385	27.3	56.6	49.6	26.2
30～49人	116	26.7	64.7	39.7	22.4
50～99人	111	36.0	59.5	48.6	18.9
100人以上	110	30.9	65.5	49.1	19.1
<b>【勤務先業種】</b>					
プラスチック製品製造業	102	29.4	56.9	46.1	29.4
鉄鋼業	55	27.3	34.5	32.7	25.5
非鉄金属製造業	28	21.4	57.1	57.1	35.7
金属製品製造業	281	29.2	60.5	48.4	23.5
はん用機械器具製造業	28	21.4	75.0	46.4	28.6
生産用機械器具製造業	79	34.2	65.8	40.5	24.1
業務用機械器具製造業	46	26.1	60.9	45.7	30.4
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	23.3	51.2	55.8	23.3
電気機械器具製造業	116	29.3	56.0	47.4	25.0
情報通信機械器具製造業	15	40.0	60.0	66.7	6.7
輸送用機械器具製造業	91	29.7	59.3	37.4	19.8
<b>【職種】</b>					
技能職	558	31.5	59.1	46.4	24.6
技術職	168	17.9	66.7	48.2	29.2

注：数字は「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の割合の合計。

### 3. 現在の仕事は勤め始めたときに希望していたとおりの仕事か

現在の仕事は勤め始めた時に希望していた通りの仕事かどうかをたずねたところ、「ほぼ希望どおりの仕事である」が6割弱で最も多かった。また、「希望どおりの仕事である」(18.9%)と「希望どおりの仕事ではない」(19.4%)はほぼ同じ割合になっている(図3-3-12)。業種との関係性をみると、「希望通りの仕事である」という回答は非鉄金属製造業に勤務する回答者で、逆に「希望どおりの仕事ではない」の割合は、電子部品・デバイス・電子回路製造業の回答者で、他業種の回答者よりも高くなっている。

図表3-3-12 現在の仕事は勤め始めたときに希望していたとおりの仕事か

(単位:%)

	n	希望どおりの仕事である	ほぼ希望どおりの仕事である	希望どおりの仕事ではない	無回答
合計	903	18.9	57.3	19.4	4.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>					
4人以下	27	18.5	40.7	33.3	7.4
5～9人	148	20.3	58.1	17.6	4.1
10～29人	385	19.2	60.5	16.1	4.2
30～49人	116	23.3	50.9	24.1	1.7
50～99人	111	15.3	61.3	21.6	1.8
100人以上	110	16.4	57.3	25.5	0.9
<b>【勤務先業種】</b>					
プラスチック製品製造業	102	29.4	52.0	16.7	2.0
鉄鋼業	56	25.0	55.4	10.7	8.9
非鉄金属製造業	28	32.1	53.6	14.3	0.0
金属製品製造業	283	14.8	62.9	19.4	2.8
はん用機械器具製造業	28	10.7	57.1	25.0	7.1
生産用機械器具製造業	79	16.5	55.7	24.1	3.8
業務用機械器具製造業	46	26.1	60.9	6.5	6.5
電子部品・デバイス・電子回路製造業	45	20.0	46.7	28.9	4.4
電気機械器具製造業	116	13.8	56.0	26.7	3.4
情報通信機械器具製造業	15	33.3	60.0	0.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	17.6	54.9	19.8	7.7
<b>【職種】</b>					
技能職	562	16.7	57.8	20.8	4.6
技術職	168	19.6	61.3	18.5	0.6

## 第4章 仕事に関わる資格の状況と企業横断的な能力評価制度についての見方

### 第1節 業務独占資格の必要性

現在の仕事に業務独占資格（取得していないと仕事ができない資格）が「必要である」と答えた回答者は15.8%である。勤務先の業種別にみると、「必要である」の割合がとりわけ高いのが鉄鋼業、逆にとりわけ低いのは電子部品・デバイス・電子回路製造業に勤務する回答者である。技能職と技術職を比べると前者で「必要である」の割合がやや高くなっている。

図表3-4-1 業務独占的資格の必要性の有無

(単位:%)

	n	必要である	必要ない	無回答
合計	903	15.8	82.1	2.1
【勤務先従業員規模】				
4人以下	27	29.6	70.4	0.0
5～9人	148	14.9	80.4	4.7
10～29人	385	16.4	82.3	1.3
30～49人	116	15.5	83.6	0.9
50～99人	111	14.4	83.8	1.8
100人以上	110	12.7	84.5	2.7
【勤務先業種】				
プラスチック製品製造業	102	7.8	90.2	2.0
鉄鋼業	55	34.5	61.8	3.6
非鉄金属製造業	28	14.3	82.1	3.6
金属製品製造業	281	17.4	81.1	1.4
はん用機械器具製造業	28	17.9	78.6	3.6
生産用機械器具製造業	79	11.4	88.6	0.0
業務用機械器具製造業	46	23.9	71.7	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	2.3	97.7	0.0
電気機械器具製造業	116	14.7	83.6	1.7
情報通信機械器具製造業	15	13.3	86.7	0.0
輸送用機械器具製造業	91	17.6	78.0	4.4
【職種】				
技能職	558	19.7	78.0	2.3
技術職	168	10.1	88.7	1.2

### 第2節 勤務先から取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格

#### 1. 取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格の有無

次に、業務独占資格以外に、勤務先から取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格があるかをたずねたところ（図表3-4-2）、「ある」と答えた回答者が18.1%であった。勤務先従業員規模の大きい回答者ほど「ある」の割合が高くなる傾向にあり、勤務先業種別にみるとはん用機械器具製造業や鉄鋼業の勤務者で他業種勤務者よりも「ある」の割合が高くなっている。

図表 3-4-2

勤務先から取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格の有無

(単位:%)

	n	ある	ない	無回答
合計	903	18.1	81.7	0.2
<b>【勤務先従業員規模】</b>				
4人以下	27	11.1	88.9	0.0
5～9人	148	9.5	89.9	0.7
10～29人	385	16.1	83.6	0.3
30～49人	116	25.9	74.1	0.0
50～99人	111	20.7	79.3	0.0
100人以上	110	27.3	72.7	0.0
<b>【勤務先業種】</b>				
プラスチック製品製造業	102	20.6	79.4	0.0
鉄鋼業	55	30.9	69.1	0.0
非鉄金属製造業	28	17.9	82.1	0.0
金属製品製造業	281	20.3	79.4	0.4
はん用機械器具製造業	28	35.7	64.3	0.0
生産用機械器具製造業	79	11.4	88.6	0.0
業務用機械器具製造業	46	17.4	82.6	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	9.3	90.7	0.0
電気機械器具製造業	116	13.8	86.2	0.0
情報通信機械器具製造業	15	0.0	100.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	15.4	84.6	0.0
<b>【職種】</b>				
技能職	558	20.6	79.0	0.4
技術職	168	16.7	83.3	0.0

取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格について、技能職・技術職の別に回答を整理してみた(図表 3-4-3)。比較的多くの技能職が挙げたのは、「玉掛け技能講習」、「クレーン免許」、板金、はんだ、熱処理と言った機械加工関連や、射出成型の技能検定、溶接の資格などである。技能職の回答を集計してみても、「フォークリフト運転技能講習」やクレーン免許、玉掛け技能講習など、技術職が挙げたのと同様の資格が多く挙がり、設計や品質・生産管理、研究開発など、技術職が主に従事する業務に関連した職業資格は挙がっていない。技術職独自の資格が中小製造業においてあまり広がっていないこととともに、中小企業においては技術職としての仕事に従事している人材が、技能職としての仕事も往々にして求められている事をうかがわせる結果である。

図表 3-4-3

勤務先で取得を義務付けられたり、奨励されたりしている職業資格：職種別

従事している職種	取得を義務付けられたり奨励されたりしている主な資格
技能職	玉掛け技能講習(41) クレーン免許(37) 技能検定[機械加工関連・射出成型など](27) 溶接(26) フォークリフト運転技能講習(17)
技術職	フォークリフト運転技能講習(9) 技能検定[電気関連](9) クレーン免許(7) 玉掛け技能講習(5) 電気関連資格[電気工事士・電気主任技術者等](5)

注：資格名の後ろのカッコ内の数字は、勤務先で取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格として当該資格を挙げた延べ人数。

## 2. 取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格の状況

### (1) 資格の分類

調査に回答した従業員が、業務独占資格以外に取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格はどのようなものか。そうした資格として挙げられた延べ309の資格についてまとめた(図表3-4-4)。挙げた資格全体では、約7割が「公的資格・検定」、2割弱が「民間や業界の資格・検定」と回答されているが、電気機械器具製造業、はん用機会器具製造業、鉄鋼業の勤務者から挙げた資格では85%近くを「公的資格・検定」が占める。もともと回答者の業種毎に集計対象となっている資格の数はさほど多くないので傾向の解釈には留意が必要である。職種別では、技術職から挙げた資格で「公的資格・検定」と回答されたものが9割近くに達し、技能職の67.5%よりもかなり割合が高くなっている。

図表3-4-4 資格の分類

(単位:%)

	n	公的資格・検定	民間や業界の資格・検定	社内検定(親会社のものも含む)	無回答
延べ資格数・合計	309	71.8	16.5	3.9	7.8
【勤務先従業員規模】					
5~9人	26	76.9	19.2	0.0	3.8
10~29人	117	69.2	20.5	2.6	7.7
30~49人	51	82.4	11.8	2.0	3.9
50~99人	37	67.6	18.9	0.0	13.5
100人以上	70	74.3	7.1	11.4	7.1
【勤務先業種】					
プラスチック製品製造業	29	82.8	10.3	0.0	6.9
鉄鋼業	32	84.4	9.4	0.0	6.3
非鉄金属製造業	15	60.0	26.7	0.0	13.3
金属製品製造業	115	66.1	22.6	3.5	7.8
はん用機械器具製造業	21	85.7	9.5	0.0	4.8
生産用機械器具製造業	18	83.3	11.1	5.6	0.0
業務用機械器具製造業	21	76.2	0.0	9.5	14.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	13	38.5	23.1	38.5	0.0
電気機械器具製造業	24	87.5	12.5	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	19	57.9	21.1	0.0	21.1
【職種】					
技能職	212	67.5	18.9	4.7	9.0
技術職	61	88.5	8.2	0.0	3.3

### (2) 勤務先での資格の位置づけ

業務独占資格以外に取得を義務付けられたり、奨励されたりしている資格の、勤務先での資格の位置づけについてたずねたところ、挙げた資格全体では「業務命令で取得させる」が約4割、「自己啓発のために取得を奨励」が約2割、「一定の職位までに取得を奨励」が約1割となっている(図表3-4-5)。「自己啓発のために取得を奨励」、「一定の職位までに取得を奨励」は勤務先従業員規模のより大きい回答者が挙げる資格においてほど、より割合

が高くなる。また鉄鋼業に勤務する回答者の挙げる資格では「業務命令で取得させる」の割合が54.8%と比較的高い。技能職の挙げる資格と技術職の挙げる資格を比べると、前者において「業務命令で取得させる」の割合がより高く、後者では「一定の職位までに取得を奨励」される資格の割合が高くなっている。

図表3-4-5 勤務先での資格の位置づけ（複数回答）

(単位: %)

	n	業務命令 で取得さ せる	一定の職 位までに 取得を奨 励	自己啓発の ために取得 を奨励	有資格者 を採用	その他	無回答
延べ資格数・合計	309	37.4	10.2	18.4	2.6	2.0	34.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
5～9人	26	30.8	7.7	11.5	3.8	7.7	38.5
10～29人	117	43.9	7.0	14.0	3.5	0.9	36.8
30～49人	51	21.6	7.8	19.6	2.0	2.0	51.0
50～99人	37	35.1	16.2	24.3	0.0	0.0	24.3
100人以上	70	40.6	15.9	26.1	2.9	2.9	20.3
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	29	34.5	13.8	20.7	0.0	3.4	27.6
鉄鋼業	32	54.8	0.0	9.7	22.6	0.0	16.1
非鉄金属製造業	15	21.4	7.1	35.7	0.0	7.1	42.9
金属製品製造業	115	36.5	7.8	16.5	0.0	1.7	40.0
はん用機械器具製造業	21	50.0	5.0	10.0	0.0	0.0	35.0
生産用機械器具製造業	18	50.0	33.3	11.1	5.6	0.0	5.6
業務用機械器具製造業	21	0.0	0.0	35.0	0.0	0.0	65.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	13	76.9	30.8	30.8	0.0	15.4	0.0
電気機械器具製造業	24	12.5	8.3	29.2	0.0	0.0	50.0
輸送用機械器具製造業	19	52.6	21.1	0.0	0.0	0.0	31.6
<b>【職種】</b>							
技能職	212	40.5	8.1	16.7	2.4	2.4	34.8
技術職	61	28.3	18.3	20.0	0.0	1.7	36.7

### (3) 取得までの支援

資格の取得に関する勤務先の支援については、「受講料、講演会などの費用を援助」と言う資格が約6割、「受験や講習会の受講に時間的に配慮」と言う資格が3割弱である（図表3-4-6）。いずれも勤務先従業員規模がより大きい回答者の挙げる資格での割合がより高くなる傾向にある。また、回答者の勤務先業種別の集計について、ある程度の集計数がある業種をみていくと、プラスチック製品製造業や鉄鋼業の勤務者が挙げる資格では、「受講料、講演会などの費用を援助」の割合が比較的高い。また鉄鋼業勤務者の挙げる資格は、「受験や講習会の受講に時間的に配慮」の割合も高くなっている。



図表 3-4-6 取得までの支援（複数回答）

（単位：％）

	n	受講料、 講習会な どの費用 を援助	受験や講 習会の受 講に時間 的に配慮	勉強会・講 習会を独 自に開催	その他	特に支援 していない	無回答
延べ資格数・合計	309	58.8	27.9	4.9	0.6	1.6	36.4
【勤務先従業員規模】							
5～9人	26	46.2	19.2	7.7	7.7	3.8	38.5
10～29人	117	53.8	23.9	1.7	0.0	2.6	42.7
30～49人	51	46.0	30.0	10.0	0.0	0.0	50.0
50～99人	37	70.3	29.7	5.4	0.0	0.0	21.6
100人以上	70	75.7	32.9	5.7	0.0	1.4	21.4
【勤務先業種】							
プラスチック製品製造業	29	72.4	13.8	3.4	0.0	0.0	24.1
鉄鋼業	32	71.9	40.6	3.1	0.0	0.0	28.1
非鉄金属製造業	15	46.7	0.0	0.0	0.0	6.7	46.7
金属製品製造業	115	52.2	28.7	5.2	1.7	0.9	42.6
はん用機械器具製造業	21	61.9	38.1	0.0	0.0	0.0	38.1
生産用機械器具製造業	18	83.3	44.4	16.7	0.0	0.0	5.6
業務用機械器具製造業	21	35.0	0.0	0.0	0.0	0.0	65.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	13	92.3	92.3	23.1	0.0	0.0	0.0
電気機械器具製造業	24	37.5	0.0	4.2	0.0	12.5	45.8
輸送用機械器具製造業	19	68.4	42.1	0.0	0.0	0.0	31.6
【職種】							
技能職	212	58.3	28.9	5.2	0.9	0.9	37.0
技術職	61	57.4	21.3	3.3	0.0	3.3	37.7

#### （４）資格取得の処遇への反映

取得したことが処遇に反映される資格の割合は、集計した資格全体では 27.8%である。回答者の勤務先従業員規模別に集計してみたところ、反映の度合いは勤務先従業員規模によって異なってくるものの、規模との間の一貫した関連は見られない。また、技能職・技術職の挙げる資格の間で反映の度合いにさほどの違いは認められない（図表 3-4-7）。

図表 3-4-7 資格取得の処遇への反映状況

(単位:%)

	n	反映している	反映せず	無回答
延べ資格数・合計	309	27.8	24.6	47.6
【勤務先従業員規模】				
5～9人	26	11.5	34.6	53.8
10～29人	117	28.2	20.5	51.3
30～49人	51	23.5	15.7	60.8
50～99人	37	43.2	29.7	27.0
100人以上	70	25.7	34.3	40.0
【勤務先業種】				
プラスチック製品製造業	29	20.7	31.0	48.3
鉄鋼業	32	18.8	46.9	34.4
非鉄金属製造業	15	40.0	20.0	40.0
金属製品製造業	115	29.6	20.0	50.4
はん用機械器具製造業	21	42.9	19.0	38.1
生産用機械器具製造業	18	22.2	27.8	50.0
業務用機械器具製造業	21	0.0	33.3	66.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	13	69.2	0.0	30.8
電気機械器具製造業	24	12.5	33.3	54.2
輸送用機械器具製造業	19	47.4	5.3	47.4
【職種】				
技能職	212	28.8	23.6	47.6
技術職	61	23.0	26.2	50.8

### 第3節 仕事に関連する資格・検定の取得状況

仕事に関連する資格・検定の取得状況については、「取得している」が33.1%、「取得していない」が58.3%となっている。回答者の勤務先従業員規模別に集計してみると、おおむね規模が大きくなるほど、「取得している」の割合が高くなる傾向がみられる。勤務先業種別にみてみたところ、輸送用機械器具製造業や鉄鋼業の勤務者で他業種勤務者に比べて「取得している」の割合が高く、電子部品・デバイス・電子回路製造業や業務用機械器具製造業の勤務者では2割前後と低くなっている（図表3-4-8）。

図表 3-4-8 仕事に関連する資格・検定の取得状況

(単位: %)

	n	取得している	取得していない	無回答
合計	903	33.1	58.3	8.6
<b>【勤務先従業員規模】</b>				
4人以下	27	14.8	77.8	7.4
5～9人	148	21.6	68.9	9.5
10～29人	385	30.1	59.0	10.9
30～49人	116	43.1	53.4	3.4
50～99人	111	36.9	55.0	8.1
100人以上	110	48.2	47.3	4.5
<b>【勤務先業種】</b>				
プラスチック製品製造業	102	30.4	64.7	4.9
鉄鋼業	55	40.0	45.5	14.5
非鉄金属製造業	28	25.0	64.3	10.7
金属製品製造業	281	35.2	55.2	9.6
はん用機械器具製造業	28	39.3	46.4	14.3
生産用機械器具製造業	79	32.9	62.0	5.1
業務用機械器具製造業	46	21.7	60.9	17.4
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	18.6	76.7	4.7
電気機械器具製造業	116	31.9	62.1	6.0
情報通信機械器具製造業	15	26.7	60.0	13.3
輸送用機械器具製造業	91	44.0	49.5	6.6
<b>【職種】</b>				
技能職	558	34.9	55.2	9.9
技術職	168	31.5	63.1	5.4

仕事に関連した資格・検定を取得しているという回答者に、取得している資格・検定の名前を1人7つまで挙げてもらったところ、延べ696資格が挙げられた。技能職は196人の資格・検定取得者から延べ462資格(1人当たり平均2.36資格)が挙げられ、とりわけ取得者が多かったのは、「クレーン免許(延べ89人)」、「溶接(同87人)」、「玉掛け技能講習(同76人)」、「フォークリフト運転技能講習(同54人)」といった職務型の業務独占資格であった。技能検定は機械加工関連や射出成型などを中心に延べ42人が取得していた。一方、技術職は53人の取得者が延べ129資格(1人当たり平均2.43資格)を挙げ、配電盤システム検査のような電気関連やCAD操作などを中心とした技能検定の取得が最も多かったほか、フォークリフト運転技能講習、玉掛け技能講習、クレーン免許など、技能職で取得者が多く見られたのと同様の職務型・業務独占資格の延べ取得者数が比較的多かった。(図表3-4-9)

図表 3-4-9 回答者が取得している、仕事に関連する主な資格・検定：職種別

従事している職種	取得している仕事に関連する資格・検定
技能職	クレーン免許(89) 溶接(87) 玉掛け技能講習(76) フォークリフト運転技能講習(54) 技能検定[機械加工関連・射出成型など](42) 研削砥石交換講習修了者(13) 危険物取扱者(12) 電気工事士(11) 有機溶剤作業主任者(9) 高所作業車運転特別教育(8) プレス機械作業主任者(7)
技術職	技能検定[電気関連・CAD製図など](18) フォークリフト運転技能講習(18) 玉掛け技能講習(11) クレーン免許(9) 危険物取扱者(5)

#### 第 4 節 仕事に関連する資格・検定についての評価

仕事に関連する既存の資格・検定にたいする評価をたずねたところ、「専門性に対する意欲を高めるのに有効である」(41.7%) や「自分の能力を冷静に見直すのに有効である」(28.9%) といった肯定的な評価の割合が高いが、他方で「資格は職業能力のごく一部を証明するに過ぎない」(25.0%) という否定的な評価も一定程度存在する。ただし、「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%)、「業務内容にあった適切な資格がない」(11.3%)、「業務にあった資格のレベルが低すぎる」(1.3%)、「担当業務が資格になじまない」(7.8%) といった項目の割合はそれほど高くない(図表 3-4-10)。

「専門性に対する意欲を高めるのに有効である」という回答の割合は、回答者の勤務先従業員規模が大きいほど高くなる。回答者の勤務先業種別に集計してみたところ、「専門性に対する意欲を高めるのに有効である」の割合は、はん用機械器具製造業の勤務者で 64.3% ととりわけ高く、「自分の能力を冷静に見直すのに有効である」の割合は非鉄金属製造業の勤務者で、「業務内容にあった適切な資格がない」の割合は非鉄金属製造業の勤務者において、他業種勤務者に比べ高い。

図表3-4-10 仕事に関連する既存の資格・検定に対する評価（複数回答）

（単位：％）

	n	専門性に対する意欲を高めるのに有効	自分の能力を冷静に見直すのに有効	社内の能力評価を補完	対外的に能力をアピールできる	職業能力のごく一部を証明するに過ぎない	各種の資格が乱立し、内容やレベルがわかりにくい
合計	903	41.7	28.9	12.7	18.5	25.0	7.0
【勤務先従業員規模】							
4人以下	27	37.0	25.9	3.7	11.1	25.9	7.4
5～9人	148	31.1	22.3	12.2	12.2	20.9	6.1
10～29人	385	37.4	29.6	9.9	19.7	27.8	7.5
30～49人	116	45.7	30.2	19.0	23.3	21.6	9.5
50～99人	111	53.2	36.9	14.4	15.3	23.4	7.2
100人以上	110	58.2	28.2	18.2	21.8	26.4	3.6
【勤務先業種】							
プラスチック製品製造業	102	40.2	26.5	12.7	17.6	24.5	5.9
鉄鋼業	55	27.3	21.8	9.1	12.7	30.9	5.5
非鉄金属製造業	28	42.9	39.3	7.1	14.3	17.9	0.0
金属製品製造業	281	47.0	32.7	11.7	20.6	24.9	9.3
はん用機械器具製造業	28	64.3	32.1	14.3	21.4	21.4	0.0
生産用機械器具製造業	79	35.4	30.4	12.7	25.3	30.4	8.9
業務用機械器具製造業	46	34.8	32.6	8.7	8.7	28.3	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	44.2	25.6	25.6	9.3	16.3	9.3
電気機械器具製造業	116	44.0	29.3	12.1	21.6	21.6	9.5
情報通信機械器具製造業	15	33.3	6.7	13.3	0.0	33.3	0.0
輸送用機械器具製造業	91	38.5	25.3	18.7	15.4	23.1	3.3
【職種】							
技能職	558	41.6	28.1	13.1	18.3	25.3	6.3
技術職	168	45.8	31.5	10.7	22.6	27.4	7.7

（単位：％）

	n	業務内容にあった適切な資格がない	業務にあった資格のレベルが低すぎる	担当業務が資格に及ばない	その他	無回答
合計	903	11.3	1.3	7.8	0.8	9.0
【勤務先従業員規模】						
4人以下	27	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1
5～9人	148	15.5	1.4	8.8	0.0	12.8
10～29人	385	11.4	0.8	8.8	1.0	8.8
30～49人	116	9.5	4.3	7.8	0.0	6.0
50～99人	111	6.3	0.0	3.6	0.9	6.3
100人以上	110	12.7	1.8	6.4	1.8	6.4
【勤務先業種】						
プラスチック製品製造業	102	14.7	1.0	8.8	0.0	11.8
鉄鋼業	55	7.3	5.5	10.9	1.8	12.7
非鉄金属製造業	28	21.4	0.0	3.6	0.0	7.1
金属製品製造業	281	9.6	1.4	6.4	1.1	5.7
はん用機械器具製造業	28	0.0	0.0	3.6	0.0	14.3
生産用機械器具製造業	79	12.7	0.0	6.3	1.3	5.1
業務用機械器具製造業	46	8.7	4.3	13.0	0.0	8.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	9.3	0.0	9.3	2.3	11.6
電気機械器具製造業	116	11.2	0.0	7.8	0.9	9.5
情報通信機械器具製造業	15	26.7	0.0	6.7	0.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	14.3	2.2	7.7	0.0	13.2
【職種】						
技能職	558	10.8	1.3	7.5	0.5	9.1
技術職	168	13.1	1.8	8.3	0.0	7.7

## 第5節 企業横断的な能力評価制度についての見解

自分の仕事に関して、既存の資格・検定が整理され、企業横断的な職業能力評価制度が作られた場合に、どのような利用価値があると回答者は評価しているか。上位の3項目は「自分の能力水準がわかる」(46.5%)、「能力向上のモチベーションとなる」(46.3%)、「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%)となっている。「特に利用価値はない」という回答者は11.7%であった(図表3-4-11)。

図表3-4-11 企業・法人横断的な能力評価制度の利用価値(複数回答)

	n	能力向上のモチベーションとなる	仕事に従事する人のプロフェッショナル意識が高まる	仕事に従事する人の社会的ステータスが上がる	顧客・発注者に対して、職業能力をアピールできる	自分の能力水準がわかる	企業が行う能力評価の客観化に役立つ	中途採用の際に有利に働く	その他	特に利用価値はない	無回答
合計	903	46.3	42.7	20.8	23.0	46.5	16.2	26.8	0.2	11.7	5.3
【勤務先従業員規模】											
4人以下	27	37.0	29.6	22.2	11.1	37.0	14.8	7.4	0.0	22.2	11.1
5～9人	148	30.4	33.8	13.5	22.3	35.8	7.4	23.6	0.7	20.3	10.1
10～29人	385	45.7	41.8	19.2	24.7	46.0	15.1	26.8	0.0	12.7	3.9
30～49人	116	53.4	47.4	22.4	25.9	52.6	21.6	29.3	0.0	8.6	3.4
50～99人	111	57.7	51.4	19.8	21.6	58.6	22.5	23.4	0.0	1.8	2.7
100人以上	110	55.5	49.1	35.5	20.9	49.1	20.9	37.3	0.9	8.2	2.7
【勤務先業種】											
プラスチック製品製造業	102	49.0	39.2	19.6	26.5	50.0	15.7	23.5	1.0	4.9	5.9
鉄鋼業	55	30.9	36.4	12.7	12.7	32.7	10.9	12.7	0.0	20.0	14.5
非鉄金属製造業	28	46.4	53.6	14.3	17.9	42.9	21.4	25.0	0.0	7.1	10.7
金属製品製造業	281	49.5	44.8	25.6	27.4	50.2	18.1	27.0	0.4	9.6	2.5
はん用機械器具製造業	28	50.0	50.0	7.1	25.0	42.9	7.1	25.0	0.0	14.3	7.1
生産用機械器具製造業	79	43.0	45.6	15.2	20.3	43.0	12.7	40.5	0.0	15.2	3.8
業務用機械器具製造業	46	56.5	37.0	21.7	26.1	47.8	28.3	32.6	0.0	17.4	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	46.5	41.9	30.2	23.3	39.5	23.3	25.6	0.0	16.3	2.3
電気機械器具製造業	116	50.0	45.7	19.0	18.1	47.4	12.9	19.8	0.0	11.2	5.2
情報通信機械器具製造業	15	26.7	20.0	0.0	6.7	33.3	20.0	20.0	0.0	26.7	6.7
輸送用機械器具製造業	91	38.5	40.7	24.2	20.9	49.5	13.2	30.8	0.0	11.0	8.8
【職種】											
技能職	558	48.7	42.3	21.0	24.4	47.1	14.9	27.4	0.2	12.2	4.5
技術職	168	45.2	50.0	20.2	23.2	46.4	21.4	23.8	0.6	9.5	6.5

「能力向上のモチベーションとなる」と「仕事に従事する人のプロフェッショナル意識が高まる」の指摘率は、回答者の勤務先従業員規模が大きくなるほど高まる傾向が見られ、反面、「特に利用価値はない」の割合は規模が小さいほど高くなる傾向にある。

回答者の勤務先業種別に集計してみると、「能力向上のモチベーションとなる」という見方は業務用機械器具製造業の勤務者で、「仕事に従事する人のプロフェッショナル意識が高まる」という見方は非鉄金属製造業の勤務者で、「中途採用の際に有利に働く」という見方は生産用機械器具製造業の勤務者で、それぞれ他業種の勤務者に比べて強い。技能職・技術職の別による見方の違いはさほど認められない。

## 第5章 現在の仕事におけるキャリア形成や今後の職業生活に対する見方

### 第1節 現在の仕事におけるキャリア形成

#### 1. 仕事のレベルに関する回答者自身の自己評価

現在の自分の仕事が、どの程度のレベルにあるのかを回答者に自己評価してもらったところ、「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」と「単独で仕事をこなせるレベル」の回答がそれぞれ3割弱と多くなっている（図表3-5-1）。

図表3-5-1 仕事のレベルに関する自己評価

(単位:%)

	n	先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル	先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル	単独で仕事をこなせるレベル	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	職場で最も難しい仕事をこなせるレベル	無回答
合計	903	6.9	19.6	28.5	29.4	7.6	7.9
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	11.1	25.9	40.7	14.8	0.0	7.4
5～9人	148	9.5	23.6	26.4	17.6	10.8	12.2
10～29人	385	7.3	16.1	29.9	31.4	7.8	7.5
30～49人	116	5.2	17.2	29.3	34.5	12.1	1.7
50～99人	111	7.2	19.8	30.6	34.2	5.4	2.7
100人以上	110	3.6	28.2	24.5	35.5	2.7	5.5
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	3.9	15.7	32.4	25.5	10.8	11.8
鉄鋼業	56	1.8	14.3	32.1	33.9	7.1	10.7
非鉄金属製造業	28	0.0	14.3	25.0	35.7	17.9	7.1
金属製品製造業	283	4.6	22.3	29.3	27.9	7.4	8.5
はん用機械器具製造業	28	14.3	28.6	25.0	21.4	3.6	7.1
生産用機械器具製造業	79	8.9	17.7	29.1	31.6	8.9	3.8
業務用機械器具製造業	46	17.4	15.2	37.0	26.1	0.0	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	45	6.7	20.0	20.0	35.6	6.7	11.1
電気機械器具製造業	116	10.3	25.9	25.0	31.9	3.4	3.4
情報通信機械器具製造業	15	0.0	6.7	13.3	53.3	26.7	0.0
輸送用機械器具製造業	91	11.0	16.5	30.8	27.5	7.7	6.6
<b>【職種】</b>							
技能者	562	7.3	20.1	29.4	29.0	7.5	6.8
技術者	168	5.4	21.4	23.8	32.7	10.1	6.5

回答者の勤務先の従業員規模別に集計すると、10人未満の企業に勤務する回答者では「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」の回答割合が2割を下回っている。一方、100人以上の企業に勤務する回答者で「先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル」の割合がやや高くなっている。業種別にみると、業務用機械器具製造業の勤務者では「先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル」の割合が、非鉄金属製造業の勤務者では「職場で最も難しい仕事をこなせるレベル」の割合が他業種の勤務者に比べ高い。

## 2. 「一人前」と呼ぶことのできる仕事のレベル

現在の仕事について、「一人前」と呼ぶことのできるようになるレベルについての回答をみると、回答者全体では「単独で仕事をこなせるレベル」、「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」、「現場でもっとも難しい仕事をこなせるレベル」を挙げる回答者の割合がいずれも3割弱で、ほぼ横並びであった（図表3-5-2）。

回答者の勤務先従業員規模が大きくなるほど、「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」の割合が高まる傾向にある。また業種別の集計で、はん用機械器具製造業の勤務者で「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」の割合が他業種よりもひとときわ高くなっているのが目立つ。

図表3-5-2 「一人前」と呼ぶことができる仕事のレベル

(単位：%)

	n	先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル	先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル	単独で仕事をこなせるレベル	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	職場で最も難しい仕事をこなせるレベル	無回答
合計	903	4.0	4.0	27.7	27.8	27.1	9.5
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	3.7	11.1	44.4	25.9	3.7	11.1
5～9人	148	8.1	5.4	25.0	22.3	26.4	12.8
10～29人	385	2.6	4.2	29.1	27.0	26.5	10.6
30～49人	116	4.3	4.3	25.0	29.3	32.8	4.3
50～99人	111	2.7	2.7	28.8	28.8	33.3	3.6
100人以上	110	4.5	0.9	27.3	38.2	27.3	1.8
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	3.9	3.9	29.4	19.6	31.4	11.8
鉄鋼業	56	3.6	7.1	19.6	30.4	25.0	14.3
非鉄金属製造業	28	0.0	0.0	32.1	28.6	32.1	7.1
金属製品製造業	283	3.9	3.5	28.6	28.3	26.5	9.2
はん用機械器具製造業	28	0.0	3.6	17.9	42.9	25.0	10.7
生産用機械器具製造業	79	6.3	1.3	34.2	19.0	36.7	2.5
業務用機械器具製造業	46	0.0	10.9	23.9	30.4	28.3	6.5
電子部品・デバイス・電子回路製造業	45	6.7	2.2	31.1	28.9	13.3	17.8
電気機械器具製造業	116	2.6	6.0	31.0	26.7	27.6	6.0
情報通信機械器具製造業	15	26.7	0.0	26.7	20.0	20.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	4.4	2.2	24.2	35.2	25.3	8.8
<b>【職種】</b>							
技能職	562	4.1	3.4	29.4	27.0	27.6	8.5
技術職	168	2.4	4.8	25.6	30.4	29.2	7.7

## 3. 現在の仕事で「一人前」になるのに有効なキャリア

### (1) 現在の仕事で「一人前」になるのに有効なキャリア

現在の仕事で一人前になる効果的な方法について、最も多くの従業員が選んだのは「一つの勤め先で長期にわたって働き続ける」で約7割に達している。「会社・法人は変わっても同



じ仕事を続ける」のが有効と考える回答者は 13.0%、「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」のが有効とみる回答者は 9.3%であった（図表 3-5-3）。回答者の勤務先従業員規模による回答状況の違いはあるものの、規模との一貫した関連は見られず、業務用機械器具製造業や非鉄金属製造業の勤務者で他業種勤務者に比べて、「一つの勤め先で長期に渡って働き続ける」の有効と見る割合が高かった。技能職と技術職を比べると、前者で「一つの勤め先で長期に渡って働き続ける」のが有効と考える割合がやや高くなっている。

図表 3-5-3 現在の仕事で一人前になる効果的な方法

(単位: %)

	n	一つの勤め先で長期にわたって働き続ける	会社・法人は変わっても同じ仕事を続ける	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	その他	無回答
合計	903	69.5	13.0	9.3	2.4	5.8
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	27	81.5	14.8	0.0	0.0	3.7
5～9人	148	67.6	14.2	8.1	0.7	9.5
10～29人	385	67.8	15.3	8.6	3.1	5.2
30～49人	116	69.8	12.1	10.3	2.6	5.2
50～99人	111	75.7	7.2	9.9	4.5	2.7
100人以上	110	70.9	10.0	14.5	0.9	3.6
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	102	66.7	11.8	14.7	2.0	4.9
鉄鋼業	56	76.4	5.5	3.6	3.6	10.9
非鉄金属製造業	28	78.6	3.6	14.3	0.0	3.6
金属製品製造業	283	69.4	14.6	10.0	2.1	3.9
はん用機械器具製造業	28	71.4	10.7	7.1	7.1	3.6
生産用機械器具製造業	79	65.8	16.5	10.1	3.8	3.8
業務用機械器具製造業	46	80.4	13.0	2.2	0.0	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	45	69.8	14.0	7.0	2.3	7.0
電気機械器具製造業	116	68.1	9.5	11.2	0.0	11.2
情報通信機械器具製造業	15	86.7	6.7	0.0	6.7	0.0
輸送用機械器具製造業	91	64.8	16.5	6.6	4.4	7.7
<b>【職種】</b>						
技能職	562	72.0	11.6	9.7	2.2	4.5
技術職	168	64.9	16.7	10.1	2.4	6.0

## (2) 会社を移ることが有効である理由

続いて、現在の仕事で「一人前」になるのに有効なキャリアとして、「一人前になるまで同じ勤務先で働き続け、その後会社を変わって経験を積む」または「会社・法人は変わっても同じ仕事を続ける」を選択した人に対して、なぜ会社が変わることが効果的なのかをたずねた（図表 3-5-4）。

集計した 201 人全体で見ると、「スキルの伸びやスキルの幅の拡大が期待できる」と回答

した者が最も多く、約4分の3に達し、「人脈が広がる」ために効果的という回答が約4分の1、「労働条件が向上する」ため友好的と言う回答が約2割となっている。回答者の勤務先従業員規模による回答状況の違いはあるものの、規模との一貫した関連は見られない。職種別の集計では、技術職における「人脈が広がる」と言う回答の割合が技能職における割合の2倍近く、また、技能職における「労働条件が向上する」という回答の割合は、技術職における割合よりも10ポイント近く高くなっている。

図表3-5-4 会社を移ることが有効である理由（複数回答）

(単位:%)

	n	スキルの 伸びやスキ ルの幅の 拡大が期 待できる	人脈が広 がる	労働条件 が向上す る	現在の会 社ではほ かの従業 員と競合 が生じる	昔からそ ういう慣 行になっ ている	その他	無回答
合計	201	75.6	26.4	21.4	2.0	1.0	9.0	4.0
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	4	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0
5～9人	33	66.7	12.1	18.2	3.0	3.0	9.1	9.1
10～29人	92	78.3	30.4	25.0	3.3	1.1	8.7	3.3
30～49人	26	80.8	46.2	15.4	0.0	0.0	7.7	0.0
50～99人	19	78.9	5.3	15.8	0.0	0.0	5.3	10.5
100人以上	27	74.1	29.6	18.5	0.0	0.0	11.1	0.0
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	27	77.8	25.9	29.6	3.7	3.7	7.4	0.0
鉄鋼業	5	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0
非鉄金属製造業	5	100.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0
金属製品製造業	69	75.4	20.3	26.1	4.3	0.0	7.2	5.8
はん用機械器具製造業	5	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0
生産用機械器具製造業	21	71.4	42.9	23.8	0.0	0.0	4.8	0.0
業務用機械器具製造業	7	57.1	57.1	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	9	77.8	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0	11.1
電気機械器具製造業	24	70.8	25.0	8.3	0.0	0.0	12.5	4.2
情報通信機械器具製造業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	21	90.5	19.0	14.3	0.0	4.8	9.5	4.8
<b>【職種】</b>								
技能職	119	76.5	21.8	21.8	1.7	1.7	9.2	3.4
技術職	45	77.8	37.8	11.1	0.0	0.0	13.3	4.4

注：現在の仕事で「一人前」になるのに有効なキャリアとして、「一人前になるまで同じ勤務先で働き続け、その後会社を変わって経験を積む」または「会社・法人は変わっても同じ仕事を続ける」を選択した201人の回答を集計。

#### 4. 「一人前」になるのに必要な経験年数

現在の仕事で一人前になるのにどのくらいの経験年数が必要かをたずねたところ、回答者全体での平均は7.9年であった（図表3-5-5）。業種別の集計結果では、はん用機械器具製造業において、「15年以上」という回答割合が28.6%、平均年数も13.5年と、一人前になるために必要な経験年数が特に長くなっている。逆に、必要年数が最も短いのは電子部品・デバイス・電子回路製造業で、48.8%の回答者が「5年以上10年未満」と回答しており、平均年数も5.9年となっている。

技能職・技術職の別でみると、技能職の回答で「5年未満」という回答がやや多くなっているため、一人前になるのに必要な経験年数の平均値では、技術職の方が8.9年と、技能職に比べて若干長い。

図表3-5-5 「一人前」になるのに必要な経験年数

(単位:%)

	n	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上	無回答	平均(年)
合計	903	22.9	30.1	30.3	11.3	5.3	7.9
【勤務先従業員規模】							
4人以下	27	44.4	25.9	29.6	0.0	0.0	5.5
5～9人	148	24.3	18.9	35.8	10.8	10.1	8.4
10～29人	385	21.0	32.2	30.9	10.6	5.2	7.8
30～49人	116	25.9	31.9	29.3	10.3	2.6	7.3
50～99人	111	24.3	30.6	23.4	17.1	4.5	8.5
100人以上	110	17.3	38.2	30.0	12.7	1.8	8.0
【勤務先業種】							
プラスチック製品製造業	102	28.4	36.3	26.5	5.9	2.9	6.6
鉄鋼業	55	18.2	34.5	25.5	7.3	14.5	7.3
非鉄金属製造業	28	35.7	17.9	39.3	3.6	3.6	6.7
金属製品製造業	281	21.7	30.6	32.4	11.7	3.6	8.0
はん用機械器具製造業	28	3.6	28.6	28.6	28.6	10.7	13.5
生産用機械器具製造業	79	10.1	31.6	40.5	12.7	5.1	9.0
業務用機械器具製造業	46	21.7	21.7	32.6	21.7	2.2	8.9
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	25.6	48.8	23.3	2.3	0.0	5.9
電気機械器具製造業	116	27.6	27.6	31.9	11.2	1.7	7.5
情報通信機械器具製造業	15	40.0	6.7	20.0	13.3	20.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	24.2	26.4	23.1	15.4	11.0	8.5
【職種】							
技能職	558	22.6	29.0	31.0	12.2	5.2	8.0
技術職	168	12.5	36.3	32.7	14.3	4.2	8.9

注：平均は無回答者を除いて算出している。

## 5. 「一人前」になった後の現在の勤務先におけるキャリアの見通し

現在の仕事で一人前になった後の、現在の勤務先における職業的キャリアの見通しについては、「一人前になった人は、その先の仕事も質的にあまり変わらない」と考えている回答者が約半数で最も多い(図表3-5-6)。

「一人前になった人は、その先の仕事も質的にあまり変わらない」と回答する傾向は、回答者の勤務先規模がより小さいほど強い。逆に、勤務先の企業の従業員規模が大きくなるにつれて、「一人前になった人は、その先の仕事も質的にあまり変わらない」と回答する者の割合が減少していき、代わって「基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事を用意されている」の回答割合が高くなっていく。

勤務先の業種別に集計してみると、鉄鋼業の勤務者で「一人前になった人は、その先の仕事も質的にあまり変わらない」の回答割合が他業種の勤務者よりも高い。他方、はん用機械

器具製造業と電子部品・デバイス・電子回路製造業で働く回答者においては、「基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事を用意されている」の回答割合が高くなっている。

技能職と技術職を比較してみたところ、「一人前になった人は、その先の仕事も質的にあまり変わらない」と考える回答者の割合は技術職におけるよりも技能職において高く、技術職は技能職よりも「基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事を用意されている」や「より専門性を高められるような職業的キャリアが用意されている」と考える回答者の割合が高くなっている。

図表 3-5-6 「一人前」になった後の現在の勤務先におけるキャリアの見通し

(単位: %)

	n	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	基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事を用意されている	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	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	無回答
合計	903	7.5	31.2	2.4	52.1	6.8
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	27	7.4	14.8	7.4	66.7	3.7
5～9人	148	4.1	16.2	7.4	62.2	10.1
10～29人	385	8.3	28.1	1.6	56.1	6.0
30～49人	116	7.8	39.7	0.9	49.1	2.6
50～99人	111	7.2	41.4	0.9	46.8	3.6
100人以上	110	9.1	50.9	0.9	35.5	3.6
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	102	7.8	32.4	4.9	48	6.9
鉄鋼業	56	5.4	16.1	3.6	62.5	12.5
非鉄金属製造業	28	0.0	42.9	0.0	53.6	3.6
金属製品製造業	283	6.4	30.7	2.1	55.1	5.7
はん用機械器具製造業	28	17.9	42.9	0.0	28.6	10.7
生産用機械器具製造業	79	8.9	35.4	0.0	50.6	5.1
業務用機械器具製造業	46	4.3	28.3	4.3	58.7	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	45	8.9	42.2	4.4	33.3	11.1
電気機械器具製造業	116	7.8	28.4	0.0	57.8	6.0
情報通信機械器具製造業	15	0.0	33.3	0.0	53.3	13.3
輸送用機械器具製造業	91	9.9	27.5	3.3	53.8	5.5
<b>【職種】</b>						
技能職	562	6.2	29.9	2.5	55.5	5.9
技術職	168	10.1	38.7	3.6	42.3	5.4

## 第2節 今後の職業生活についての希望

### 1. 今後の職業生活についての希望

今後の職業生活の希望について、回答者全体では「これからも今の会社・法人でがんばり

たい」が約6割を占め最も多い。次いで「成り行きにまかせる」が15.9%、「他に良いところがあれば移りたい」が10.9%となっている（図表3-5-7）。

勤務先従業員規模がより大きい回答者ほど「他に良いところがあれば移りたい」の割合が高くなる。勤務先業種別に集計すると、他業種の勤務者に比べ転職志向がやや強いのは生産用機械器具製造業の勤務者で、逆に「これからも今の会社でがんばりたい」という回答割合が他業種の勤務者よりも高かったのは非鉄金属製造業の勤務者であった。

図表3-5-7 今後の職業生活についての希望

(単位:%)

	n	これからも今の会社でがんばりたい	他に良いところがあれば移りたい	成り行きにまかせる	適当な時期に退職して家庭に戻りたい	将来独立開業したい	将来のことは今は考えていない	無回答
合計	903	60.9	10.7	15.9	2.5	1.8	6.0	2.1
【勤務先従業員規模】								
4人以下	27	48.1	3.7	37.0	7.4	0.0	0.0	3.7
5～9人	148	58.1	5.4	17.6	6.8	0.0	9.5	2.7
10～29人	385	62.6	9.6	14.8	2.1	3.1	5.7	2.1
30～49人	116	68.1	12.1	12.1	0.9	0.9	4.3	1.7
50～99人	111	57.7	16.2	15.3	1.8	1.8	6.3	0.9
100人以上	110	59.1	17.3	18.2	0.0	0.9	4.5	0.0
【勤務先業種】								
プラスチック製品製造業	102	58.8	9.8	18.6	7.8	1.0	2.9	1.0
鉄鋼業	55	63.6	7.3	16.4	0.0	0.0	7.3	5.5
非鉄金属製造業	28	75.0	3.6	3.6	0.0	3.6	14.3	0.0
金属製品製造業	281	58.0	11.0	18.1	2.8	1.8	6.4	1.8
はん用機械器具製造業	28	57.1	10.7	17.9	0.0	3.6	10.7	0.0
生産用機械器具製造業	79	55.7	19.0	10.1	1.3	2.5	7.6	3.8
業務用機械器具製造業	46	69.6	6.5	19.6	0.0	2.2	2.2	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	53.5	11.6	14.0	2.3	2.3	14.0	2.3
電気機械器具製造業	116	66.4	10.3	15.5	1.7	1.7	3.4	0.9
情報通信機械器具製造業	15	60.0	0.0	26.7	0.0	6.7	6.7	0.0
輸送用機械器具製造業	91	61.5	13.2	13.2	2.2	0.0	4.4	5.5
【職種】								
技能職	558	60.2	11.6	15.8	1.8	1.6	6.5	2.5
技術職	168	64.3	9.5	16.7	2.4	2.4	3.6	1.2

## 2. 転職希望者の意向

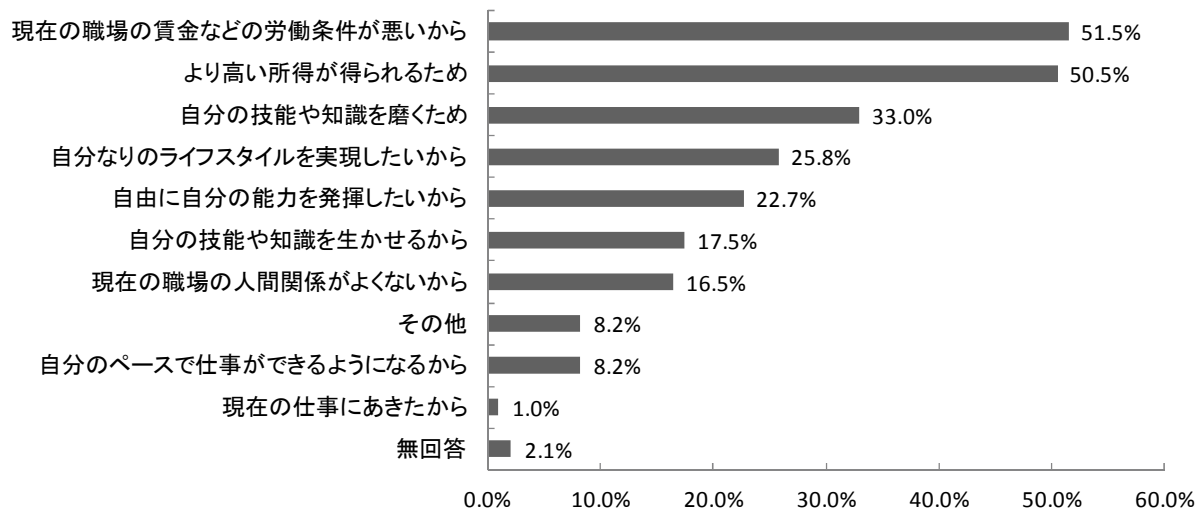
### (1) 転職を希望する理由

今後の職業生活についての希望で「他に良いところがあれば移りたい」と回答した97人に対して、転職を希望する理由をたずねてみた。最も多かった回答は「現在の職場の賃金などの労働条件が悪いから」(51.5%)、次いで「より高い所得が得られるため」(50.5%)であり、賃金や所得の上昇を転職動機とする回答者が多いことがわかった（図表3-5-8）。

賃金や所得に関する回答の他には、「自分の技能や知識を磨くため」(33.0%)や「自分なりのライフスタイルを実現したいから」(25.8%)など、自己研鑽や自己実現に関わる転職動

機を挙げる回答者が比較的多い。

図表 3-5-8 転職を希望する理由（複数回答）

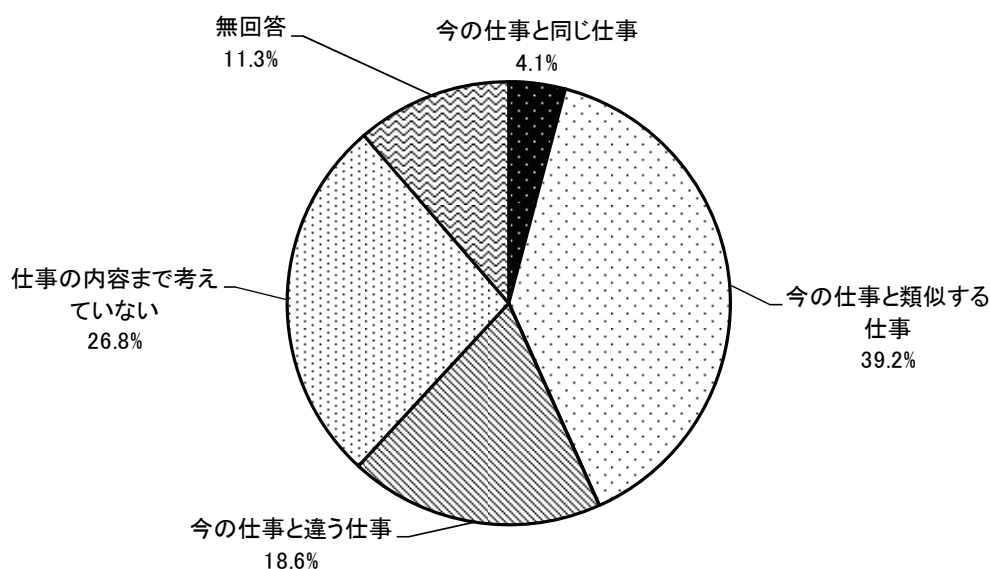


注：今後の職業生活についての希望で「他に良いところがあれば移りたい」と回答した 97 人の回答を集計

## （2）希望する転職先

転職希望者にどのような仕事に転職したいかたずねたところ、最も多かった回答は「今の仕事と類似する仕事」で転職希望者の約 4 割を占める。以下、回答の多い順に「仕事の内容までは考えていない」（26.8%）、「今の仕事と違う仕事」（18.6%）と続く（図表 3-5-9）。

図表 3-5-9 どのような仕事に転職したいか



注：今後の職業生活についての希望で「他に良いところがあれば移りたい」と回答した 97 人の回答を集計

### 3. 独立開業希望者の意向

今後の職業生活についての希望で「将来独立開業したい」と回答した 16 人に対して、独立開業を希望する理由をたずねてみた。最も多い回答は「自分なりのライフスタイルを実現したいから」(7人)で、以下「事業の面白さを味わいたいから」、「自由に自分の能力を発揮したいから」(ともに6人)、「自分のペースで仕事ができるようになるから」、「自分の技能や知識を生かせるから」(ともに5人)と続く。

また、どのような仕事で独立開業を希望するかたずねたところ、最も多い回答は「今の業種と同じ業種」(5人)であった。「今の業種と類似する業種」(3人)と回答した人を合わせて、半数の独立開業希望者が、現在の仕事と関連のある仕事で独立開業を希望していた。

### 4. 出世や昇進に対する考え方

自身の出世や昇進に対する考え方については、回答者全体では「人並みに出世や昇進ができれば満足である」が 37.4%で最も多く、次いで「出世や昇進には全く興味がない」(32.9%)という回答が多くなっている(図表 3-5-12)。

回答者の勤務先の従業員規模別に集計してみると、「出世や昇進には全く興味がない」の割合は規模が大きくなるほど低下し、「人並み以上に出世や昇進をしたい」、「人並みに出世や昇進ができれば満足である」の割合は高まる。勤務先業種別の回答傾向を比較したところ、はん用機械器具製造業の勤務者は、他業種の勤務者に比べて「出世や昇進には全く興味がない」の割合が半分程度にとどまり、「人並みに出世や昇進ができれば満足である」の割合が高くなっている。技能職・技術職の別に見ていくと、技術職のほうが技能職よりも出世に対して積極的な考えを持つ傾向がやや強く、「ゆくゆくは経営者になりたい」や「人並み以上に出世や昇進をしたい」の回答割合が技能職を上回っている。

図表 3-5-12 出世や昇進に対する考え

(単位:%)

	n	ゆくゆくは 経営者に なりたい	人並み以 上に出世 や昇進を したい	人並みに 出世や昇 進ができ たら満足 である	仕事が増 えるので 出世や昇 進はしたく ない	出世や昇 進には全く 興味がな い	その他	無回答
合計	903	5.5	14.8	37.4	3.4	32.9	3.0	2.9
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	27	7.4	11.1	25.9	3.7	40.7	7.4	3.7
5～9人	148	4.1	4.1	34.5	3.4	48.0	2.0	4.1
10～29人	385	6.8	14.3	36.1	1.6	35.3	2.9	3.1
30～49人	116	6.0	15.5	35.3	8.6	29.3	4.3	0.9
50～99人	111	3.6	19.8	42.3	2.7	27.9	2.7	0.9
100人以上	110	3.6	27.3	47.3	5.5	12.7	2.7	0.9
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	102	4.9	20.6	38.2	2.0	29.4	2.0	2.9
鉄鋼業	55	5.5	10.9	27.3	3.6	36.4	7.3	9.1
非鉄金属製造業	28	10.7	17.9	28.6	0.0	35.7	3.6	3.6
金属製品製造業	281	3.6	15.7	42.3	1.8	30.6	3.9	2.1
はん用機械器具製造業	28	10.7	7.1	46.4	7.1	17.9	7.1	3.6
生産用機械器具製造業	79	6.3	12.7	40.5	2.5	34.2	1.3	2.5
業務用機械器具製造業	46	4.3	19.6	34.8	4.3	30.4	4.3	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	7.0	14.0	34.9	7.0	37.2	0.0	0.0
電気機械器具製造業	116	5.2	15.5	31.9	4.3	37.9	2.6	2.6
情報通信機械器具製造業	15	13.3	6.7	33.3	0.0	40.0	0.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	3.3	9.9	39.6	7.7	35.2	1.1	3.3
<b>【職種】</b>								
技能職	558	4.3	14.5	40.9	2.7	33.2	2.2	2.3
技術職	168	10.1	22.0	32.1	3.6	26.8	3.6	1.8



## 第6章 仕事上の能力を高めるための取組み

### 第1節 仕事をしていく上で必要な知識・能力

技能職として働く回答者と技術職として働く回答者にそれぞれ現在仕事をしていく上で必要な知識・能力を3つまで挙げてもらった（図表3-6-1）

技能職として働く回答者で最も回答が多かったのは「生産工程を合理化する知識・技能」（36.8%）、次いでほぼ同程度の技能職が挙げている「高度に卓越した熟練技能」（35.2%）で、以下「設備の保全や改善の知識・技能」（31.6%）、「組立て・調整の技能」（29.4%）などが比較的多くの技能職が必要としている知識・技能である。

技術職として働く回答者では、「複数の技術に関する幅広い知識」を挙げる割合が他の知識・技術より群を抜いて高く、半数以上に達する。これに次いで指摘が多かったのは、「特定の技術に関する高度な専門知識」、「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」、「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」などで、いずれも技術職として働く回答者の3割弱が挙げている。他方、「ISO9000シリーズに関する知識」、「知的財産情報（特許）への対応能力」、「ISO14000シリーズに関する知識」は回答率が5%未満にとどまっており、必要としている技術職がごく少ない。

図表3-6-1 仕事をしていく上で必要な知識・能力・技術（3つまで）

（単位：%）

技能職 (n=557)		技術職 (n=168)	
生産工程を合理化する知識・技能	36.8	複数の技術に関する幅広い知識	51.8
高度に卓越した熟練技能	35.2	特定の技術に関する高度な専門知識	29.8
設備の保全や改善の知識・技能	31.6	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
組立て・調整の技能	29.4	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
品質管理や検査・試験の知識・技能	22.8	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
NC機やMCのプログラミング	20.5	加工・組立に関する知識	23.2
単独で多工程を処理する技能	19.6	工程管理に関する知識	21.4
自動機の段取り替えをする技能	14.5	生産の最適化のための生産技術	18.5
計測システムのオペレーション	8.3	進捗管理・予算管理などのプロジェクト管理能力	14.9
その他	7.5	革新的技術を創造していく能力	14.3
		生産設備の保守・管理技術	7.7
		ISO9000シリーズに関する知識	4.8
		知的財産情報（特許）への対応能力	3.6
		ISO14000シリーズに関する知識	2.4

## 第2節 工作上必要なスキルや能力の明確化

### 1. 企業による明確化の状況

会社が現在の仕事に必要な能力・スキルを明確にしているかどうかをたずねたところ、全体では「やや明確にしている」と答えた回答者が33.8%で最も多く、この回答も含め明確にしている（「非常に明確にしている」または「やや明確にしている」と言う回答は全体の約半数であった。「非常に明確にしている」と答えた回答者の割合は、回答者の勤務先従業員規模が大きくなるほど低くなっていく傾向にある（図表3-6-2）。

図表3-6-2 工作上求められる能力・スキルの明確化の状況

(単位:%)

	n	非常に明確にしている	やや明確にしている	どちらとも言えない	あまり明確にしていない	明確にしていない	わからない	無回答
合計	903	19.6	33.8	20.3	9.2	9.1	6.6	1.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	27	29.6	22.2	22.2	7.4	7.4	7.4	3.7
5～9人	148	20.3	33.8	19.6	3.4	10.8	9.5	2.7
10～29人	385	22.3	33.0	17.7	8.3	9.1	8.1	1.6
30～49人	116	19.8	28.4	23.3	13.8	7.8	6.0	0.9
50～99人	111	11.7	40.5	22.5	10.8	9.9	3.6	0.9
100人以上	110	13.6	38.2	23.6	14.5	8.2	1.8	0.0
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	102	22.5	24.5	18.6	12.7	10.8	9.8	1.0
鉄鋼業	55	16.4	32.7	18.2	3.6	12.7	16.4	0.0
非鉄金属製造業	28	10.7	57.1	3.6	10.7	10.7	3.6	3.6
金属製品製造業	281	16.7	35.6	23.5	8.9	8.9	5.0	1.4
はん用機械器具製造業	28	32.1	21.4	17.9	7.1	14.3	7.1	0.0
生産用機械器具製造業	79	24.1	27.8	16.5	10.1	8.9	8.9	3.8
業務用機械器具製造業	46	21.7	30.4	15.2	13.0	6.5	10.9	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	30.2	41.9	16.3	0.0	9.3	2.3	0.0
電気機械器具製造業	116	14.7	36.2	26.7	7.8	7.8	5.2	1.7
情報通信機械器具製造業	15	20.0	53.3	6.7	6.7	6.7	0.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	18.7	33.0	22.0	14.3	7.7	4.4	0.0
<b>【職種】</b>								
技能職	558	19.7	34.4	20.1	8.6	8.6	7.5	1.1
技術職	168	24.4	34.5	19.0	10.7	8.9	2.4	0.0

### 2. 従業員による認識の状況

現在の仕事に必要な能力・スキルは、自社のどの程度の従業員に認識されているかについては、「ほぼ全員に認識されている」が26.5%と最も多く、次いで「一部の従業員しか認識していない」と「どの程度の従業員が認識しているかはわからない」がともに21.0%で並んでいる。回答者の勤務先の従業員規模が大きくなるほど、「ほぼ全員に認識されている」と答える割合は減り、逆に「一部の従業員しか認識していない」の割合が増える。業種別に見てみると、電子部品・デバイス・電子回路製造業に勤務する回答者においては「ほぼ全員に認

識されている」と答えた回答者の割合が 39.5%と比較的高く、また、はん用機械器具製造業の回答者では「ほとんどの従業員が認識していない」が 25.0%と高くなっている（図表 3-6-3）。

図表 3-6-3 仕事上必要な能力・スキルは勤務先の従業員にどの程度認識されているか  
(単位:%)

	n	ほぼ全員に認識されている	半数以上の従業員に認識されている	一部の従業員しか認識していない	ほとんどの従業員が認識していない	どの程度の従業員が認識しているかはわからない	無回答
合計	903	26.5	18.3	21.0	10.7	21.0	2.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	48.1	18.5	11.1	3.7	11.1	7.4
5～9人	148	38.5	12.8	12.8	6.8	23.6	5.4
10～29人	385	29.1	19.2	20.3	9.4	19.7	2.3
30～49人	116	19.8	19.0	24.1	15.5	21.6	0.0
50～99人	111	14.4	18.9	25.2	15.3	24.3	1.8
100人以上	110	11.8	21.8	30.9	13.6	20.9	0.9
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	27.5	16.7	21.6	8.8	25.5	0.0
鉄鋼業	55	38.2	14.5	9.1	3.6	30.9	3.6
非鉄金属製造業	28	28.6	17.9	21.4	14.3	14.3	3.6
金属製品製造業	281	23.8	21.0	22.4	12.1	18.5	2.1
はん用機械器具製造業	28	17.9	17.9	21.4	25.0	14.3	3.6
生産用機械器具製造業	79	29.1	16.5	24.1	10.1	16.5	3.8
業務用機械器具製造業	46	17.4	15.2	23.9	8.7	30.4	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	39.5	20.9	9.3	9.3	20.9	0.0
電気機械器具製造業	116	22.4	14.7	28.4	11.2	19.8	3.4
情報通信機械器具製造業	15	33.3	26.7	13.3	13.3	6.7	6.7
輸送用機械器具製造業	91	24.2	20.9	17.6	11.0	24.2	2.2
<b>【職種】</b>							
技能職	558	27.6	17.6	21.1	11.3	20.6	1.8
技術職	168	26.2	22.6	25.0	7.7	15.5	3.0

### 第3節 従業員の育成・能力開発に関する勤務先の方針

勤務する会社が従業員の育成・能力開発についてどのような方針をもっていると思うかについてたずねたところ（図表 3-6-4）、回答者全体では「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」が 36.3%で最も多かった。

回答者の勤務先従業員規模がより大きいほど、「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」の割合が高まる。勤務先業種別に集計してみたところ、勤務先がはん用機械器具製造業、非鉄金属製造業の回答者は、「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」と答える割合が、他業種の回答者に比べて高くなっている。

図表 3-6-4 従業員の育成・能力開発に関する勤務先の方針

(単位:%)

	n	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	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	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	能力開発について特に方針を定めていない	わからない	無回答
合計	903	7.6	8.6	36.3	29.6	15.6	2.2
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	14.8	3.7	25.9	37.0	14.8	3.7
5～9人	148	4.7	4.7	28.4	27.0	30.4	4.7
10～29人	385	5.7	6.5	37.9	34.3	13.5	2.1
30～49人	116	8.6	8.6	41.4	26.7	14.7	0.0
50～99人	111	11.7	13.5	38.7	24.3	11.7	0.0
100人以上	110	11.8	17.3	37.3	24.5	9.1	0.0
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	8.8	5.9	29.4	37.3	16.7	2.0
鉄鋼業	55	1.8	9.1	29.1	16.4	30.9	12.7
非鉄金属製造業	28	7.1	10.7	46.4	32.1	3.6	0.0
金属製品製造業	281	5.3	9.3	37.0	34.5	13.2	0.7
はん用機械器具製造業	28	7.1	14.3	53.6	10.7	14.3	0.0
生産用機械器具製造業	79	8.9	6.3	36.7	27.8	16.5	3.8
業務用機械器具製造業	46	6.5	6.5	43.5	23.9	19.6	0.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	9.3	14.0	39.5	25.6	11.6	0.0
電気機械器具製造業	116	12.1	8.6	34.5	27.6	14.7	2.6
情報通信機械器具製造業	15	0.0	0.0	53.3	33.3	13.3	0.0
輸送用機械器具製造業	91	12.1	11.0	27.5	29.7	16.5	3.3
<b>【職種】</b>							
技能職	558	6.8	7.3	38.5	27.8	17.4	2.2
技術職	168	8.3	9.5	38.1	30.4	11.9	1.8

#### 第4節 従業員の育成・能力開発に向けた職場での取組み

従業員の育成・能力開発に関連したいくつかの取組みについて、勤務している会社が積極的に進めている（「積極的に進めている」または「ある程度積極的に進めている」と感じる回答者の割合をまとめた（図表 3-6-5）。積極的に進めているという回答の割合が最も高かったのは、「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」（57.9%）で、「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」と「指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行っている」がいずれも3分の1強の割合でこれに続く。「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」と「社員の間での勉強会や提案発表会の実施」を勤務している会社が積極的に行っていると答えたのはいずれも4分の1弱であった。

図表 3-6-5 従業員の育成・能力開発に向けた職場での取組み

(単位: %)

	n	指導者を決め、計画に そって、育成・能力開 発を行っている	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	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	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	社員の間の 勉強会や 提案発表会 の実施
合計	903	34.6	35.4	57.9	24.9	22.3
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	27	18.5	29.6	33.3	37.0	25.9
5～9人	148	27.7	19.6	52.7	26.4	10.8
10～29人	385	32.5	29.4	58.4	21.8	20.0
30～49人	116	41.4	50.0	62.1	25.0	22.4
50～99人	111	44.1	50.5	61.3	27.9	31.5
100人以上	110	39.1	49.1	62.7	27.3	34.5
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	102	29.4	33.3	52.0	18.6	24.5
鉄鋼業	55	23.6	23.6	54.5	21.8	14.5
非鉄金属製造業	28	39.3	39.3	60.7	25.0	28.6
金属製品製造業	281	34.2	35.6	56.9	28.8	23.5
はん用機械器具製造業	28	32.1	53.6	50.0	14.3	21.4
生産用機械器具製造業	79	35.4	24.1	60.8	22.8	24.1
業務用機械器具製造業	46	30.4	30.4	56.5	23.9	19.6
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	51.2	39.5	58.1	27.9	25.6
電気機械器具製造業	116	31.0	33.6	59.5	25.0	18.1
情報通信機械器具製造業	15	53.3	53.3	93.3	40.0	26.7
輸送用機械器具製造業	91	39.6	47.3	59.3	20.9	22.0
<b>【職種】</b>						
技能職	558	34.4	34.6	59.9	25.4	22.2
技術職	168	32.7	37.5	56.0	19.0	22.6

注：数字は「積極的に進めている」と「ある程度積極的に進めている」の回答割合の合計。

「指導者を決め、計画にそって育成・能力開発を行っている」、「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」を積極的に進めているという割合は回答者の勤務先従業員規模が大きいほど、高くなる。また、「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」を積極的に進めているとする割合は、30人未満の企業に勤める回答者と30人以上の企業に勤める回答者との間で顕著な差がある。勤務先の業種別にみると、電子部品・デバイス・電子回路製造業に勤務する回答者では、積極的に「指導者を決め、計画にそって育成・能力開発を行っている」という割合が、輸送用機械器具製造業に勤務する回答者では積極的に「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」という割合が他業種よりも高くなっている。

## 第5節 勤務先におけるOff-JTの状況

### 1. 社外機関への派遣

#### (1) 派遣の有無

回答者がOff-JTのために会社の指示で通ったことのある機関は、回答の多かった順に「公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む）」（12.2%）、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）」（12.0%）、「親会社・グループ会社など」（11.8%）、「民間教育訓練機関」（11.4%）となっている。また、44.5%の回答者は「社外の機関に通ったことはない」と答えた（図表3-6-6）。

従業員5人以上の企業に勤める回答者についてみると、「社外の機関に通ったことはない」の回答率は、勤務先従業員規模がより大きい回答者ほど低くなり、「親会社・グループ会社など」、「民間教育訓練機関」、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）」に通ったという割合は高くなる。また、電子部品・デバイス・電子回路製造業に勤務する回答者では「親会社・グループ会社など」に通った経験があるという割合が他業種

図表3-6-6 Off-JTの目的で通ったことのある社外の機関（複数回答）

(単位:%)

	n	親会社・グループ会社など	民間教育訓練機関	事業所で使用する機器等のメーカー	商工会議所など地域の経営者団体	業界団体	能力開発協会、労働基準協会、公益法人(財団、社団、職業訓練法人等)
合計	903	11.8	11.4	10.3	8.0	3.4	12.0
【勤務先従業員規模】							
4人以下	27	11.1	3.7	7.4	0.0	0.0	7.4
5～9人	148	4.7	4.1	8.1	2.7	2.7	2.7
10～29人	385	12.2	8.1	8.8	6.0	2.1	8.6
30～49人	116	11.2	13.8	19.0	12.1	0.9	18.1
50～99人	111	15.3	17.1	5.4	14.4	7.2	17.1
100人以上	110	16.4	27.3	15.5	13.6	9.1	26.4
【勤務先業種】							
プラスチック製品製造業	102	10.8	12.7	8.8	5.9	3.9	13.7
鉄鋼業	55	7.3	7.3	14.5	3.6	3.6	5.5
非鉄金属製造業	28	17.9	7.1	7.1	14.3	0.0	0.0
金属製品製造業	281	10.3	10.7	12.1	7.5	1.8	13.2
はん用機械器具製造業	28	7.1	28.6	10.7	25.0	7.1	17.9
生産用機械器具製造業	79	5.1	11.4	16.5	8.9	0.0	7.6
業務用機械器具製造業	46	6.5	13.0	6.5	6.5	8.7	10.9
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	30.2	11.6	4.7	7.0	2.3	9.3
電気機械器具製造業	116	12.1	15.5	7.8	10.3	6.0	14.7
情報通信機械器具製造業	15	13.3	0.0	6.7	6.7	0.0	13.3
輸送用機械器具製造業	91	17.6	7.7	8.8	5.5	5.5	15.4
【職種】							
技能職	558	11.6	9.7	12.0	5.9	3.2	10.9
技術職	168	16.1	14.9	10.1	8.9	1.8	18.5

(単位:%)

	n	公共職業訓練機関(ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む)	専修学校・各種学校	高専、大学、大学院等	その他	社外の機関に通ったことはない	無回答
合計	903	12.2	1.0	0.7	0.8	44.5	10.9
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	11.1	0.0	0.0	0.0	44.4	18.5
5～9人	148	7.4	1.4	0.0	0.0	62.8	10.1
10～29人	385	10.4	0.3	0.3	0.8	44.2	14.8
30～49人	116	18.1	1.7	0.9	1.7	40.5	5.2
50～99人	111	18.0	2.7	0.9	0.0	39.6	6.3
100人以上	110	13.6	0.9	1.8	1.8	32.7	4.5
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	4.9	0.0	0.0	1.0	48.0	13.7
鉄鋼業	55	12.7	1.8	0.0	0.0	38.2	21.8
非鉄金属製造業	28	7.1	0.0	0.0	0.0	46.4	14.3
金属製品製造業	281	16.4	1.1	1.4	0.4	40.9	10.3
はん用機械器具製造業	28	28.6	0.0	0.0	0.0	25.0	7.1
生産用機械器具製造業	79	12.7	1.3	0.0	1.3	46.8	7.6
業務用機械器具製造業	46	13.0	0.0	2.2	4.3	56.5	8.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	9.3	0.0	0.0	0.0	44.2	4.7
電気機械器具製造業	116	10.3	1.7	0.0	0.9	48.3	11.2
情報通信機械器具製造業	15	13.3	0.0	0.0	0.0	53.3	13.3
輸送用機械器具製造業	91	8.8	1.1	1.1	0.0	45.1	9.9
<b>【職種】</b>							
技能職	558	12.7	0.4	0.5	0.7	46.4	9.5
技術職	168	16.7	1.8	1.8	0.6	38.1	9.5

の回答者よりも目立って高く、はん用機械器具製造業に勤務する回答者では、「民間教育訓練機関」(28.6%)、「商工会議所などの地域の経営者団体」(25.0%)、「公共職業訓練機関」(28.6%)など、他業種に比べて回答率が高い項目がいくつか見られる。職種別に見てみると、技能職は技術職と比較して「社外の機関に通ったことはない」という割合がやや高い。

## (2) 派遣されたことについての評価

Off-JTのために社外の機関に通ったことがあるという回答者 509 人に、社外の機関での研修の評価についてたずねた。最も多かったのは「ある程度有効である」(42.3%)で、これに「大いに有効である」を加えると、社外の機関に通った経験のある回答者の約 6 割が、そうした経験を有効と評価していることとなる(図表 3-6-7)。

有効であると評価する割合は、従業員 5 人以上 100 人未満の企業に勤める回答者についてみると規模が大きくなるほどに高くなっていくが、100 人以上の企業に勤務する回答者では低下する。

図表 3-6-7 Off-JTの目的で社外の機関に通ったことについての評価

(単位:%)

	n	大いに有効である	ある程度有効である	どちらとも言えない	あまり有効でない	全く有効でない	無回答
合計	509	16.4	42.3	14.8	3.8	1.4	21.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	15	6.7	33.3	26.7	0.0	0.0	33.3
5～9人	55	12.7	45.5	18.2	1.8	0.0	21.8
10～29人	215	17.7	34.0	13.5	4.2	2.8	27.9
30～49人	69	21.7	43.5	13.0	4.3	0.0	17.4
50～99人	67	14.9	62.7	10.4	3.0	0.0	9.0
100人以上	74	14.9	48.6	18.9	5.4	1.4	10.8
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	53	18.9	35.8	9.4	7.5	1.9	26.4
鉄鋼業	34	11.8	41.2	8.8	2.9	5.9	29.4
非鉄金属製造業	15	13.3	40.0	26.7	0.0	0.0	20.0
金属製品製造業	166	16.3	43.4	18.1	3.0	0.6	18.7
はん用機械器具製造業	21	19.0	52.4	9.5	0.0	4.8	14.3
生産用機械器具製造業	42	23.8	40.5	11.9	4.8	2.4	16.7
業務用機械器具製造業	20	20.0	40.0	10.0	10.0	0.0	20.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	24	8.3	62.5	16.7	0.0	0.0	12.5
電気機械器具製造業	60	13.3	45.0	8.3	3.3	1.7	28.3
情報通信機械器具製造業	7	0.0	71.4	14.3	0.0	0.0	14.3
輸送用機械器具製造業	50	20.0	32.0	18.0	4.0	0.0	26.0
<b>【職種】</b>							
技能職	299	17.7	44.5	14.7	2.0	1.0	20.1
技術職	104	15.4	41.3	15.4	6.7	1.9	19.2

注：Off-JT のために会社の指示で社外の機関に通ったことがある 509 人の回答を集計。

### (3) 派遣されたことが有効であった理由

社外の機関に通った経験が自らの能力開発において「大いに有効である」または「ある程度有効である」と答えた回答者 293 人に対してその理由をたずねたところ、「仕事をするうえで必要な能力を意識することができるから」の指摘率が 75.5%で最も高く、以下指摘率の高い順に「自分の職業能力のレベルを知ることができるから」(31.6%)、「資格取得のために効果的だから」(23.5%) などとなっているが、「仕事をするうえで必要な能力を意識することができるから」に比べると指摘率はかなり低くなっている(図表 3-6-8)。

回答者の勤務先従業員規模別に集計してみると、従業員 5～9 人の企業に勤める回答者で、他の従業員規模の回答者が 1～2 割弱にとどまる「人脈の形成につながるから」が 3 割を超えているのが目につく。また、技能職は、技術職に比べて「資格取得のために効果的だから」の割合が高くなっている。



図表 3-6-8 社外の機関に通ったことが有効であった理由（複数回答）

（単位：％）

	n	資格取得のために効果的だから	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	自分の職業能力のレベルを知ることができるから	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	人脈の形成につながるから	教育訓練に関する新しい情報が入手できるから	その他	無回答
合計	293	23.5	75.5	31.6	20.7	13.6	22.1	0.3	2.4
【勤務先従業員規模】									
4人以下	6	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0
5～9人	32	25.0	81.3	31.3	21.9	31.3	25.0	0.0	3.1
10～29人	111	29.7	73.0	29.7	18.9	10.8	21.6	0.0	1.8
30～49人	45	22.2	75.6	26.7	22.2	8.9	22.2	0.0	2.2
50～99人	52	13.5	78.8	36.5	17.3	19.2	15.4	0.0	3.8
100人以上	47	19.1	78.7	36.2	27.7	8.5	27.7	2.1	2.1
【勤務先業種】									
プラスチック製品製造業	29	20.7	86.2	31.0	17.2	13.8	31.0	0.0	0.0
鉄鋼業	18	44.4	55.6	11.1	16.7	0.0	22.2	5.6	5.6
非鉄金属製造業	8	37.5	75.0	12.5	12.5	12.5	37.5	0.0	0.0
金属製品製造業	99	26.3	77.8	34.3	19.2	13.1	15.2	0.0	1.0
はん用機械器具製造業	15	0.0	73.3	40.0	20.0	13.3	20.0	0.0	6.7
生産用機械器具製造業	27	22.2	74.1	33.3	25.9	11.1	29.6	0.0	0.0
業務用機械器具製造業	12	8.3	83.3	25.0	33.3	16.7	25.0	0.0	8.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	17	17.6	76.5	29.4	17.6	11.8	29.4	0.0	0.0
電気機械器具製造業	35	20.0	71.4	42.9	17.1	25.7	20.0	0.0	5.7
情報通信機械器具製造業	5	0.0	100.0	40.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	26	30.8	69.2	26.9	26.9	7.7	23.1	0.0	3.8
【職種】									
技能職	186	28.0	72.6	32.8	23.7	11.8	21.5	0.0	2.7
技術職	59	16.9	78.0	30.5	16.9	16.9	23.7	0.0	1.7

注：今の勤務先からの指示により、Off-JT の目的で社外の機関に通ったことがあり、なおかつ社外の機関に通ったことが「大いに有効だった」、「ある程度有効だった」と評価する従業員 293 人の回答を集計。

## 2. 現在の勤務先における Off-JT への要望

勤務している会社で行われる Off-JT に関して希望することを回答の多い順に並べてみると、「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%）、「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%）、「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%）と続く。他方で「Off-JT についての希望は特にない」と答えた回答者が約 3 分の 1 いる（図表 3-6-9）。

「Off-JT についての希望は特にない」の割合は回答者の勤務先従業員規模が大きくなるほど低下し、「Off-JT の時間を今よりも増やしてほしい」、「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」、「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」、「キャリア形成に必要な知識・技術を体系的に習得できるようにしてほしい」といった希望の指摘率が上昇する。業種別の集計では、鉄鋼業に勤務する回答者で「Off-JT についての希望は特にない」の割合が半数近くに達しているのが目立つ。技能職と技術職を比べると、前者で「Off-JT についての希望は特にない」の割合が約 11 ポイ

図表3-6-9 今の勤務先におけるOff-JTについての要望

(単位:%)

	n	Off-JTの時間を今よりも増やしてほしい	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	Off-JTの内容を今よりも多様なものにしてほしい	Off-JTの内容を今よりも絞り込んでほしい	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	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
合計	903	9.3	1.2	6.3	2.1	14.4	20.6
【勤務先従業員規模】							
4人以下	27	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	3.7
5～9人	148	3.4	1.4	1.4	0.7	9.5	12.8
10～29人	385	8.3	0.8	7.0	1.6	12.2	18.4
30～49人	116	9.5	0.9	7.8	3.4	17.2	20.7
50～99人	111	12.6	2.7	4.5	5.4	19.8	24.3
100人以上	110	20.0	0.9	12.7	1.8	24.5	40.0
【勤務先業種】							
プラスチック製品製造業	102	11.8	2.9	5.9	1.0	23.5	21.6
鉄鋼業	55	5.5	1.8	3.6	0.0	3.6	14.5
非鉄金属製造業	28	0.0	3.6	7.1	0.0	7.1	21.4
金属製品製造業	281	9.3	0.7	6.0	2.1	14.6	20.6
はん用機械器具製造業	28	14.3	0.0	14.3	3.6	21.4	28.6
生産用機械器具製造業	79	15.2	1.3	8.9	2.5	24.1	26.6
業務用機械器具製造業	46	10.9	0.0	6.5	4.3	13.0	21.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	14.0	4.7	9.3	4.7	4.7	14.0
電気機械器具製造業	116	5.2	0.0	4.3	0.9	14.7	21.6
情報通信機械器具製造業	15	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	5.5	1.1	6.6	2.2	8.8	17.6
【職種】							
技能職	558	9.0	0.9	6.6	2.3	12.4	19.0
技術職	168	13.1	1.8	6.0	1.2	18.5	28.0

(単位:%)

	n	日常の業務で身につけた作業のやり方の裏づ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	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	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	その他	Off-JTについての希望は特にない	無回答
合計	903	12.5	10.1	14.7	0.8	35.2	14.2
【勤務先従業員規模】							
4人以下	27	14.8	3.7	11.1	0.0	40.7	29.6
5～9人	148	8.8	2.0	10.8	0.0	40.5	23.0
10～29人	385	10.1	7.5	11.2	0.3	41.6	15.1
30～49人	116	15.5	15.5	19.0	1.7	31.9	7.8
50～99人	111	11.7	11.7	17.1	1.8	24.3	10.8
100人以上	110	22.7	24.5	26.4	1.8	20.9	2.7
【勤務先業種】							
プラスチック製品製造業	102	15.7	10.8	14.7	0.0	33.3	10.8
鉄鋼業	55	9.1	3.6	9.1	0.0	49.1	23.6
非鉄金属製造業	28	7.1	3.6	7.1	3.6	39.3	10.7
金属製品製造業	281	14.6	10.3	17.4	0.7	30.6	13.5
はん用機械器具製造業	28	14.3	14.3	21.4	3.6	25.0	17.9
生産用機械器具製造業	79	11.4	10.1	13.9	0.0	35.4	8.9
業務用機械器具製造業	46	13.0	4.3	15.2	0.0	41.3	13.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	9.3	16.3	9.3	0.0	37.2	11.6
電気機械器具製造業	116	13.8	8.6	15.5	1.7	36.2	14.7
情報通信機械器具製造業	15	6.7	0.0	6.7	0.0	80.0	0.0
輸送用機械器具製造業	91	6.6	14.3	14.3	1.1	33.0	23.1
【職種】							
技能職	558	12.0	7.9	13.6	0.4	38.5	13.6
技術職	168	14.9	12.5	16.7	1.2	27.4	14.9

ント高く、後者では「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」の割合がより高くなっている。

## 第6節 勤務先における自己啓発支援の状況

### 1. 自己啓発に対する会社の支援の有無

自己啓発に対する会社の支援については、「行っていない」と答えた回答者が約6割を占める(図表3-6-10)。従業員5人以上100人未満の企業に勤務する回答者についてみると、勤務先の従業員規模が大きくなるほど、「行っている」の割合が高くなる。また、はん用機械器具製造業の勤務者では「行っている」の割合が他業種の勤務者に比べ高くなっている。技能職と技術職の間では回答状況に差がみられ、技術職において「行っている」の割合が約15ポイント高い。

図表3-6-10 現在の勤務先による自己啓発支援の有無

(単位:%)

	n	行っている	行っていない	無回答
合計	903	32.7	58.9	8.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>				
4人以下	27	29.6	55.6	14.8
5～9人	148	20.3	68.2	11.5
10～29人	385	28.8	61.8	9.4
30～49人	116	40.5	52.6	6.9
50～99人	111	51.4	45.9	2.7
100人以上	110	37.3	60.0	2.7
<b>【勤務先業種】</b>				
プラスチック製品製造業	102	28.4	60.8	10.8
鉄鋼業	55	32.7	52.7	14.5
非鉄金属製造業	28	39.3	46.4	14.3
金属製品製造業	281	32.7	61.2	6.0
はん用機械器具製造業	28	42.9	53.6	3.6
生産用機械器具製造業	79	38.0	57.0	5.1
業務用機械器具製造業	46	30.4	63.0	6.5
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	34.9	62.8	2.3
電気機械器具製造業	116	31.0	62.1	6.9
情報通信機械器具製造業	15	33.3	53.3	13.3
輸送用機械器具製造業	91	31.9	52.7	15.4
<b>【職種】</b>				
技能職	558	30.1	61.3	8.6
技術職	168	45.2	47.0	7.7

### 2. 今後の支援に対する要望

自主的に行う仕事に関する勉強・学習への勤務先からの支援について、どのようなことを希望するかをたずねたところ、希望する支援としては「金銭的な支援を充実してほしい」が20.8%で最も回答が多く、以下、「支援を実施してほしい／支援の対象となる教育訓練を増や

してほしい」(18.5%)、「教育訓練の内容や機会についての情報提供を充実してほしい」(16.6%)と続く。他方で、4割を超える回答者が「特に希望することはない」と答えている(図表3-6-11)。

回答者の勤務先規模が大きくなるにつれ「特に希望することはない」の割合は低下し、「支援を実施してほしい/支援の対象となる教育訓練を増やしてほしい」、「金銭的な支援を充実してほしい」、「教育訓練の内容や機械についての情報提供を充実してほしい」、「自主的な教育訓練を進めるための勤務時間制度や休暇制度を設けてほしい」、「有意義な教育訓練に関するガイダンスなどを行ってほしい」といった要望の指摘率が上昇する傾向にある。また、鉄鋼業の勤務者では「特に希望することはない」の割合が65.5%と、他業種の勤務者に比べて格段に高くなっている。技能職と技術職を比べると、「特に希望することはない」の割合に差がみられ、前者でより高くなっている。

図表3-6-11 今後の自己啓発支援に対する要望(複数回答)

(単位:%)

	n	支援を実施してほしい/支援の対象となる教育訓練を増やしてほしい	金銭的な支援を充実してほしい	教育訓練の内容や機会についての情報提供を充実してほしい	資格取得に関連する教育訓練を行う際に支援してほしい	自主的な教育訓練を進めるための勤務時間制度や休暇制度を設けてほしい
合計	903	18.5	20.8	16.6	14.5	9.5
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	27	18.5	7.4	0.0	7.4	3.7
5~9人	148	6.8	13.5	14.2	12.2	6.1
10~29人	385	16.6	19.2	13.0	14.0	8.1
30~49人	116	22.4	23.3	16.4	20.7	11.2
50~99人	111	27.0	29.7	24.3	11.7	11.7
100人以上	110	29.1	29.1	30.0	18.2	17.3
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	102	15.7	19.6	15.7	18.6	8.8
鉄鋼業	55	7.3	9.1	3.6	7.3	5.5
非鉄金属製造業	28	14.3	10.7	14.3	17.9	10.7
金属製品製造業	281	21.4	20.3	18.1	17.4	9.3
はん用機械器具製造業	28	7.1	14.3	14.3	10.7	17.9
生産用機械器具製造業	79	17.7	25.3	13.9	8.9	12.7
業務用機械器具製造業	46	17.4	26.1	10.9	15.2	13.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	20.9	20.9	20.9	11.6	9.3
電気機械器具製造業	116	21.6	26.7	23.3	18.1	6.9
情報通信機械器具製造業	15	6.7	6.7	0.0	6.7	6.7
輸送用機械器具製造業	91	20.9	23.1	17.6	9.9	9.9
<b>【職種】</b>						
技能職	558	17.2	18.6	16.3	16.5	9.9
技術職	168	25.0	23.8	20.2	13.1	8.3

(単位:%)

	n	自主的な教育訓練に関する理解を高めるよう、職場に働きかけてほしい	有意義な教育訓練に関するガイダンスなどを行ってほしい	その他	特に希望することはない	無回答
合計	903	7.9	5.1	0.2	42.7	7.5
<b>【勤務先従業員規模】</b>						
4人以下	27	0.0	0.0	3.7	51.9	14.8
5～9人	148	3.4	2.0	0.0	54.1	10.8
10～29人	385	6.2	3.9	0.0	48.6	8.1
30～49人	116	12.1	6.9	0.0	37.1	3.4
50～99人	111	9.9	8.1	0.9	27.9	4.5
100人以上	110	15.5	10.0	0.0	27.3	2.7
<b>【勤務先業種】</b>						
プラスチック製品製造業	102	6.9	5.9	0.0	35.3	7.8
鉄鋼業	55	1.8	1.8	0.0	65.5	14.5
非鉄金属製造業	28	3.6	7.1	0.0	50.0	7.1
金属製品製造業	281	9.6	5.3	0.0	42.0	5.7
はん用機械器具製造業	28	7.1	7.1	0.0	42.9	10.7
生産用機械器具製造業	79	5.1	5.1	1.3	43.0	6.3
業務用機械器具製造業	46	8.7	6.5	0.0	50.0	6.5
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	9.3	2.3	2.3	46.5	2.3
電気機械器具製造業	116	7.8	5.2	0.0	41.4	6.0
情報通信機械器具製造業	15	6.7	6.7	0.0	53.3	13.3
輸送用機械器具製造業	91	8.8	4.4	0.0	35.2	12.1
<b>【職種】</b>						
技能職	558	6.6	4.5	0.2	45.7	7.3
技術職	168	9.5	7.7	0.0	34.5	8.3

## 第7節 仕事上の能力を高めるために必要な情報の収集

仕事上の能力を高めるために必要な研修や教材などに関する情報は、「今の勤務先（会社）から」集めている回答者が約4割で最も多く、その他には、「今の勤務先で使用する機器等のメーカーから」（13.6%）、「同じ業界で働く他社の人から」（10.1%）といった方法が使われている。また約2割の回答者は「研修や教材などに関する情報を集めていない」と答えた（図表3-6-12）。

従業員100人未満の企業に勤務する回答者についてみると、「研修や教材などに関する情報を集めていない」割合は、規模が小さくなるにつれて高まる。また、「民間教育訓練機関から」、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人（財団、社団、職業訓練法人等）から」情報を収集する回答者の割合は、勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど高い。業種別に見てみると、生産用機械器具製造業の勤務者で「今の勤務先で使用する機器等のメーカーから」情報を収集するという割合が他業種の勤務者に比べて高く、一方、電子部品・デバイス・電

図表3-6-12 能力を高めるために必要な情報を集める方法

(単位:%)

	n	今の勤務先(会社)から	今の勤務先の親会社・グループ会社などから	民間教育訓練機関から	今の勤務先で使用している機器等のメーカーから	商工会議所など地域の経営者団体から	今の勤務先が加盟する業界団体から	能力開発協会、労働基準協会、公益法人(財団、社団、職業訓練法人等)から	公共職業訓練機関(ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む)から
合計	903	41.7	8.9	5.4	13.6	5.4	3.4	5.5	5.1
【勤務先従業員規模】									
4人以下	27	37.0	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	3.7
5~9人	148	34.5	11.5	2.0	9.5	3.4	0.7	0.7	2.0
10~29人	385	39.2	8.6	3.9	15.1	5.7	2.9	4.4	4.2
30~49人	116	39.7	6.9	7.8	18.1	7.8	6.0	7.8	10.3
50~99人	111	57.7	8.1	9.0	8.1	7.2	7.2	9.0	8.1
100人以上	110	49.1	11.8	10.9	17.3	4.5	3.6	11.8	4.5
【勤務先業種】									
プラスチック製品製造業	102	40.2	15.7	3.9	12.7	2.9	5.9	6.9	4.9
鉄鋼業	55	34.5	3.6	1.8	10.9	1.8	0.0	0.0	3.6
非鉄金属製造業	28	42.9	3.6	0.0	14.3	10.7	3.6	0.0	3.6
金属製品製造業	281	43.1	9.3	6.0	11.4	5.3	3.6	6.0	6.4
はん用機械器具製造業	28	50.0	0.0	10.7	14.3	10.7	3.6	14.3	10.7
生産用機械器具製造業	79	51.9	10.1	3.8	25.3	8.9	2.5	3.8	0.0
業務用機械器具製造業	46	50.0	4.3	6.5	13.0	0.0	10.9	2.2	2.2
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	37.2	9.3	11.6	11.6	4.7	0.0	4.7	2.3
電気機械器具製造業	116	33.6	6.0	6.9	18.1	6.0	2.6	6.9	8.6
情報通信機械器具製造業	15	40.0	20.0	0.0	6.7	6.7	0.0	6.7	0.0
輸送用機械器具製造業	91	39.6	8.8	5.5	7.7	7.7	3.3	7.7	5.5
【職種】									
技能職	558	46.2	8.6	3.8	12.5	3.2	2.3	2.5	2.9
技術職	168	44.6	11.9	9.5	22.6	5.4	5.4	11.9	10.7

(単位:%)

	n	専修学校・各種学校から	高専、大学、大学院等から	今の勤務先の同僚から	同じ業界で働く他社の人から	業界紙(誌)から	その他	研修や教材などに関する情報は集めていない	無回答
合計	903	0.4	0.6	6.6	10.1	7.2	7.4	23.3	7.2
【勤務先従業員規模】									
4人以下	27	0.0	0.0	7.4	11.1	11.1	3.7	37.0	7.4
5~9人	148	0.0	0.0	5.4	9.5	4.7	3.4	29.7	12.2
10~29人	385	0.3	0.0	6.8	12.5	7.5	7.3	24.2	7.0
30~49人	116	0.9	1.7	4.3	8.6	6.0	9.5	24.1	6.0
50~99人	111	0.9	0.0	8.1	6.3	8.1	10.8	13.5	3.6
100人以上	110	0.9	2.7	9.1	7.3	8.2	9.1	18.2	2.7
【勤務先業種】									
プラスチック製品製造業	102	1.0	0.0	11.8	14.7	7.8	8.8	18.6	10.8
鉄鋼業	55	0.0	0.0	5.5	7.3	5.5	5.5	32.7	10.9
非鉄金属製造業	28	0.0	0.0	3.6	14.3	0.0	0.0	25.0	14.3
金属製品製造業	281	0.4	1.1	6.8	11.0	6.8	7.8	23.1	5.7
はん用機械器具製造業	28	0.0	0.0	10.7	10.7	3.6	7.1	17.9	3.6
生産用機械器具製造業	79	0.0	1.3	6.3	7.6	7.6	10.1	20.3	2.5
業務用機械器具製造業	46	0.0	2.2	10.9	13.0	19.6	6.5	23.9	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	0.0	0.0	2.3	0.0	9.3	7.0	37.2	2.3
電気機械器具製造業	116	0.9	0.0	4.3	4.3	7.8	9.5	25.0	7.8
情報通信機械器具製造業	15	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3	6.7	26.7	6.7
輸送用機械器具製造業	91	1.1	0.0	6.6	15.4	4.4	4.4	16.5	12.1
【職種】									
技能職	558	0.4	0.2	7.2	10.0	5.0	6.1	27.8	5.7
技術職	168	0.6	1.8	3.6	9.5	14.9	10.1	11.9	5.4

子回路製造業の勤務者では「研修や教材などに関する情報を集めてはいない」が4割近くに達しているのが目につく。技能職と技術職を比較してみると、「研修や教材などに関する情報を集めてはいない」の割合が技術職では10%強であるのに対して、技能職では27.8%と3割近い数字になっている。収集方法で差がみられるのは「今の勤務先で使用する機器等のメーカーから」の回答率で、技術職のほうが約10ポイント高くなっている。

## 第8節 能力開発に関する取組みの程度

OJTを通じた知識・技能の習得を積極的に行っている（「積極的に行っている」あるいは「やや積極的に行っている」という回答者は17.9%、勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど、積極的に行っているとする割合は高まり、「全く積極的ではない」の割合が低下する。業種別に集計してみると、はん用機械器具製造業の勤務者で積極的に行っているという割合が35.7%と他業種の勤務者よりも高く、技能職と技術職を比較してみると、前者では積極的に行っているという割合が16.1%であるのに対し、後者では25.0%と、技術職のほうがOJTに積極的に取り組む傾向がやや強いという結果であった（図表3-6-13①）。

図表3-6-13① 取組みの程度：OJTを通じた知識・技能の習得

(単位：%)

	n	積極的に行っている	やや積極的に行っている	どちらとも言えない	さほど積極的ではない	全く積極的ではない	無回答
合計	903	4.7	13.2	30.0	18.4	26.1	7.6
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	0.0	0.0	29.6	14.8	33.3	22.2
5～9人	148	0.7	5.4	29.1	20.9	30.4	13.5
10～29人	385	3.9	9.4	31.2	18.7	28.8	8.1
30～49人	116	6.0	17.2	32.8	15.5	26.7	1.7
50～99人	111	6.3	27.0	25.2	18.9	20.7	1.8
100人以上	110	10.9	21.8	30.9	18.2	15.5	2.7
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	3.9	14.7	35.3	15.7	21.6	8.8
鉄鋼業	55	1.8	7.3	34.5	20.0	23.6	12.7
非鉄金属製造業	28	0.0	14.3	17.9	14.3	35.7	17.9
金属製品製造業	281	4.6	13.2	33.1	16.7	28.1	4.3
はん用機械器具製造業	28	7.1	28.6	25.0	17.9	14.3	7.1
生産用機械器具製造業	79	5.1	13.9	26.6	20.3	27.8	6.3
業務用機械器具製造業	46	15.2	10.9	26.1	15.2	23.9	8.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	11.6	2.3	32.6	27.9	18.6	7.0
電気機械器具製造業	116	0.9	14.7	30.2	19.0	28.4	6.9
情報通信機械器具製造業	15	0.0	26.7	13.3	20.0	33.3	6.7
輸送用機械器具製造業	91	3.3	12.1	26.4	20.9	26.4	11.0
<b>【職種】</b>							
技能職	558	3.9	12.2	30.1	18.8	27.8	7.2
技術職	168	6.5	18.5	32.7	18.5	16.7	7.1

勤務先での Off-JT 機会の活用については、積極的に行っている（「積極的に行っている」あるいは「やや積極的に行っている」）回答者は 11.0%で、積極的ではない（「さほど積極的ではない」あるいは「全く積極的ではない」）という回答者が 52.0%を占めた（図表 3-6-13②）。

勤務先従業員規模との関連を見てみると、積極的に行っているという割合は、勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど高くなる。また、業種別に集計してみると、はん用機械器具製造業の勤務者では積極的でないという回答の割合が 32.1%にとどまり、他業種の勤務者に比べて低い。職種別に比較したところ、技能職は積極的でないという回答の割合が 53.6%で、技術職の 47.1%と比べてやや高くなっている。

図表 3-6-13② 取組みの程度：勤務先での Off-JT 機会の活用

(単位：%)

	n	積極的に 行っている	やや積極 的に行っ ている	どちらとも 言えない	さほど積極 的ではない	全く積極 的ではない	無回答
合計	903	2.3	8.7	29.6	21.2	30.8	7.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	0.0	0.0	22.2	22.2	37.0	18.5
5～9人	148	0.7	5.4	26.4	18.9	36.5	12.2
10～29人	385	1.6	6.2	31.7	20.0	32.7	7.8
30～49人	116	3.4	11.2	25.9	21.6	35.3	2.6
50～99人	111	3.6	14.4	32.4	25.2	21.6	2.7
100人以上	110	5.5	16.4	30.0	24.5	20.9	2.7
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	2.9	5.9	32.4	20.6	28.4	9.8
鉄鋼業	55	1.8	3.6	34.5	21.8	27.3	10.9
非鉄金属製造業	28	0.0	7.1	21.4	17.9	39.3	14.3
金属製品製造業	281	2.1	13.2	29.9	20.6	30.6	3.6
はん用機械器具製造業	28	0.0	7.1	50.0	10.7	21.4	10.7
生産用機械器具製造業	79	1.3	8.9	24.1	24.1	35.4	6.3
業務用機械器具製造業	46	4.3	10.9	28.3	15.2	32.6	8.7
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	9.3	2.3	32.6	25.6	25.6	4.7
電気機械器具製造業	116	0.9	8.6	29.3	19.8	34.5	6.9
情報通信機械器具製造業	15	0.0	0.0	26.7	26.7	40.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	3.3	6.6	26.4	24.2	27.5	12.1
<b>【職種】</b>							
技能職	558	2.5	8.2	29.2	19.9	33.7	6.5
技術職	168	0.6	12.5	32.7	28.6	18.5	7.1

自己啓発の実施については、積極的に行っている（「積極的に行っている」あるいは「やや積極的に行っている」）回答は 9.3%と 1 割に満たず、他方、積極的ではない（「さほど積極的ではない」あるいは「全く積極的ではない」）というは 58.9%と 6 割近くに達している（図表 3-6-13③）。

勤務先従業員規模との関連を見てみると、「全く積極的ではない」という回答の割合が、勤務先の従業員規模が小さくなるにつれて上昇しており、積極的に行っているという回答の



割合は低下している。また、技能職と技術職の間で、「全く積極的ではない」という回答の割合に差がみられ、技術職では4分の1程度であるのに対し、技能職では4割を超えている。

図表3-6-13③ 取組みの程度：自己啓発の実施

(単位：%)

	n	積極的に 行っている	やや積極 的に行っ ている	どちらとも 言えない	さほど積極 的ではない	全く積極的 ではない	無回答
合計	903	2.4	6.9	24.7	22.7	36.1	7.2
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	0.0	0.0	18.5	18.5	44.4	18.5
5～9人	148	1.4	3.4	20.3	20.3	41.9	12.8
10～29人	385	2.3	5.5	25.7	20.0	39.2	7.3
30～49人	116	2.6	9.5	28.4	21.6	36.2	1.7
50～99人	111	3.6	9.9	26.1	27.9	29.7	2.7
100人以上	110	3.6	12.7	24.5	32.7	23.6	2.7
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	0.0	3.9	29.4	23.5	34.3	8.8
鉄鋼業	55	1.8	0.0	34.5	14.5	36.4	12.7
非鉄金属製造業	28	0.0	10.7	14.3	25.0	35.7	14.3
金属製品製造業	281	3.2	8.2	23.1	23.1	39.1	3.2
はん用機械器具製造業	28	3.6	0.0	17.9	35.7	28.6	14.3
生産用機械器具製造業	79	3.8	7.6	24.1	20.3	38.0	6.3
業務用機械器具製造業	46	4.3	8.7	23.9	17.4	39.1	6.5
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	2.3	9.3	30.2	23.3	30.2	4.7
電気機械器具製造業	116	0.9	11.2	27.6	21.6	31.9	6.9
情報通信機械器具製造業	15	6.7	0.0	20.0	20.0	46.7	6.7
輸送用機械器具製造業	91	2.2	5.5	20.9	27.5	33.0	11.0
<b>【職種】</b>							
技能職	558	1.6	5.0	23.8	22.2	40.9	6.5
技術職	168	2.4	11.3	29.2	23.8	26.2	7.1

## 第9節 能力開発に関する取組みの自己評価

自身のOJTを通じた知識・技能の習得については、約3分の1の回答者が「実施していない」と答えている。うまくいっている（「非常にうまくいっている」あるいは「うまくいっている」）と評価しているのは15.8%で、うまくいっていない（「あまりうまくいっていない」または「うまくいっていない」）と評価しているのは11.0%である（図表3-6-14①）。

勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど、「実施していない」の割合が顕著に低下し、うまくいっていると答える割合が高まる。業種別に集計してみると、非鉄金属業の勤務者で「実施していない」が半数に達する一方、はん用機械器具製造業や電子部品・デバイス・電子回路製造業の勤務者では4分の1程度にとどまっている。はん用機械器具製造業の勤務者ではうまくいっているという割合が3割を超えているのも目立つ。技能職と技術職を比べてみたところ、技能職で「実施していない」の割合が10ポイントほど高くなっている。

図表 3-6-14① 取組みの自己評価：OJTを通じた知識・技能の習得

(単位：%)

	n	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	うまくいっていない	実施していない	無回答
合計	903	1.7	14.1	28.8	8.2	2.8	34.4	10.1
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	27	0.0	0.0	18.5	11.1	0.0	48.1	22.2
5～9人	148	0.0	2.7	26.4	8.8	3.4	41.9	16.9
10～29人	385	1.3	12.2	28.1	7.5	2.9	38.2	9.9
30～49人	116	5.2	17.2	29.3	7.8	0.9	36.2	3.4
50～99人	111	1.8	24.3	36.0	7.2	1.8	22.5	6.3
100人以上	110	1.8	25.5	30.9	10.9	5.5	20.0	5.5
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	102	2.9	9.8	35.3	8.8	2.9	31.4	8.8
鉄鋼業	55	3.6	9.1	32.7	10.9	3.6	27.3	12.7
非鉄金属製造業	28	0.0	10.7	17.9	7.1	0.0	50.0	14.3
金属製品製造業	281	0.7	17.4	28.1	10.7	2.5	33.1	7.5
はん用機械器具製造業	28	0.0	32.1	25.0	0.0	7.1	25.0	10.7
生産用機械器具製造業	79	2.5	15.2	25.3	6.3	2.5	39.2	8.9
業務用機械器具製造業	46	4.3	13.0	26.1	4.3	2.2	39.1	10.9
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	2.3	9.3	39.5	11.6	2.3	25.6	9.3
電気機械器具製造業	116	0.9	9.5	31.0	6.0	3.4	40.5	8.6
情報通信機械器具製造業	15	0.0	26.7	13.3	6.7	6.7	40.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	1.1	13.2	26.4	6.6	2.2	33.0	17.6
<b>【職種】</b>								
技能職	558	1.4	14.2	29.0	6.8	2.7	36.2	9.7
技術職	168	1.8	15.5	33.9	9.5	5.4	25.0	8.9

勤務先での Off-JT 機会の活用については「実施していない」と答えた回答者が約 4 割、うまくいっている（「非常にうまくいっている」あるいは「うまくいっている」と答えたのは約 1 割である（図表 3-6-14②）。OJT を通じた知識・技能の習得と同じく、回答者の勤務先従業員規模が大きくなるほど、うまくいっているという回答の割合は高くなる。また、非鉄金属機械製造業や業務用機械器具製造業の勤務者では「実施していない」と回答する割合が、他業種の回答者に比べて高くなっており、技能職と技術職を比較すると、これも OJT を通じた知識・技能の習得と同様、技能職で「実施していない」とする割合が 10 ポイントほど高くなっている。

図表 3-6-14② 取組みの自己評価：勤務先での Off-JT 機会の活用

(単位：%)

	n	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	うまくいっていない	実施していない	無回答
合計	903	1.2	7.2	29.8	8.4	3.7	40.0	9.7
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	27	0.0	0.0	14.8	7.4	0.0	55.6	22.2
5～9人	148	0.0	3.4	22.3	8.1	5.4	45.3	15.5
10～29人	385	0.5	6.2	29.4	8.1	2.9	43.4	9.6
30～49人	116	3.4	6.9	30.2	7.8	2.6	44.8	4.3
50～99人	111	1.8	11.7	41.4	9.9	4.5	24.3	6.3
100人以上	110	2.7	12.7	34.5	10.0	5.5	30.0	4.5
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	102	2.0	4.9	31.4	9.8	3.9	39.2	8.8
鉄鋼業	55	0.0	0.0	40.0	10.9	3.6	32.7	12.7
非鉄金属製造業	28	0.0	10.7	21.4	3.6	0.0	50.0	14.3
金属製品製造業	281	1.8	10.7	28.8	8.9	5.0	37.7	7.1
はん用機械器具製造業	28	0.0	10.7	39.3	0.0	10.7	28.6	10.7
生産用機械器具製造業	79	0.0	2.5	27.8	10.1	3.8	48.1	7.6
業務用機械器具製造業	46	2.2	6.5	23.9	6.5	0.0	50.0	10.9
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	2.3	11.6	30.2	9.3	4.7	34.9	7.0
電気機械器具製造業	116	0.9	4.3	31.0	8.6	1.7	45.7	7.8
情報通信機械器具製造業	15	0.0	0.0	33.3	0.0	6.7	53.3	6.7
輸送用機械器具製造業	91	1.1	8.8	27.5	7.7	2.2	34.1	18.7
<b>【職種】</b>								
技能職	558	1.4	6.8	29.4	6.5	4.3	42.5	9.1
技術職	168	0.6	8.9	36.3	10.1	3.6	31.5	8.9

自己啓発の実施については、「実施していない」回答者が 45.8%、うまくいっている（「非常にうまくいっている」あるいは「うまくいっている」という回答者が 6.0%である（図表 3-6-14③）。

OJT や Off-JT の実施と同じく、勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど、「実施していない」の割合が低下し、うまくいっていると答える割合が高まる傾向にある。また、はん用機械器具製造業の勤務者では、「実施していない」の割合が約 3 割と他業種の勤務者に比べて低くなっているが、うまくいっていないとする回答者の割合が 21.4%と他業種の勤務者よりも高い。技能職と技術職の比較では、OJT や Off-JT と同様、技能職が「実施していない」と答える割合がより高く、技術職における割合との開きがはっきりしている。

図表 3-6-14③ 取組みの自己評価：自己啓発の実施

(単位：%)

	n	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	うまくいっていない	実施していない	無回答
合計	903	0.7	5.3	25.4	9.6	3.8	45.8	9.4
<b>【勤務先従業員規模】</b>								
4人以下	27	0.0	0.0	14.8	11.1	0.0	51.9	22.2
5～9人	148	0.0	2.7	19.6	7.4	6.8	47.3	16.2
10～29人	385	0.3	5.5	24.4	8.1	3.6	48.8	9.4
30～49人	116	1.7	5.2	28.4	10.3	1.7	50.0	2.6
50～99人	111	1.8	5.4	33.3	11.7	4.5	37.8	5.4
100人以上	110	0.9	10.0	28.2	15.5	2.7	38.2	4.5
<b>【勤務先業種】</b>								
プラスチック製品製造業	102	0.0	2.9	28.4	5.9	5.9	48.0	8.8
鉄鋼業	55	1.8	1.8	27.3	9.1	5.5	41.8	12.7
非鉄金属製造業	28	0.0	10.7	17.9	7.1	0.0	50.0	14.3
金属製品製造業	281	1.1	3.9	25.6	12.5	3.6	48.0	5.3
はん用機械器具製造業	28	0.0	10.7	25.0	10.7	10.7	32.1	10.7
生産用機械器具製造業	79	1.3	7.6	20.3	7.6	3.8	51.9	7.6
業務用機械器具製造業	46	0.0	4.3	23.9	4.3	0.0	54.3	13.0
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	2.3	9.3	27.9	9.3	2.3	41.9	7.0
電気機械器具製造業	116	0.0	8.6	26.7	11.2	4.3	40.5	8.6
情報通信機械器具製造業	15	0.0	6.7	13.3	6.7	6.7	60.0	6.7
輸送用機械器具製造業	91	0.0	3.3	28.6	8.8	1.1	39.6	18.7
<b>【職種】</b>								
技能職	558	0.2	3.8	25.1	8.1	3.8	50.5	8.6
技術職	168	0.6	9.5	29.2	10.1	4.8	37.5	8.3

## 第 10 節 仕事上の能力を高めていく上での問題

仕事上の能率を高めるにあたって問題となっていることとして比較的多くの回答者から指摘されたのは、「従業員の間に、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%)、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」(27.0%)、「指導してくれる上司・先輩がいない」(20.8%)といった点である。他方、約 4 分の 1 は「特に問題はない」と答えている(図表 3-6-15)。

従業員 5 人以上の企業に勤務する回答者についてみると、「特に問題はない」は勤務先の従業員規模がより大きい回答者ほど割合が低下する傾向にあり、反面「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」、「指導してくれる上司・先輩がいない」の指摘率は上昇する。また、「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい」は、10 人未満の企業に勤める回答者と 10 人以上の企業に勤める回答者の間で、指摘率に顕著な差がある。勤務先業種別に集計してみると、はん用機械器具製造業の勤務者では「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい」の割合が、電子部品・デバイス・電子回路製造業の勤務者では「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」の割合が、他業種の勤務者に比べ高く、他方、「特に問題はない」という回答者の割合は鉄鋼業の勤務者で目立って高くなっ

ている。技能職は技術職に比べ「特に問題はない」と指摘する割合が高いが、問題点としては「従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気乏しい」を指摘する傾向が技術職に比べ強い。逆に技術職で指摘される傾向がより強いのは、「忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない」である。

図表 3-6-15 仕事上の能力を高めていく上での問題

(単位:%)

	n	従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない	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	従業員の間に、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい	忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない	指導をしてくれる上司・先輩がいない	どこにどのような教育訓練機関があるかわからない	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	教育訓練機関に通うのに費用がかかる	その他	特に問題はない	無回答
合計	903	8.9	12.4	36.2	27.0	20.8	11.8	5.1	10.2	1.1	25.2	5.8
【勤務先従業員規模】												
4人以下	27	11.1	3.7	14.8	14.8	18.5	11.1	3.7	11.1	0.0	29.6	18.5
5～9人	148	4.7	11.5	20.3	16.9	10.8	8.1	4.1	7.4	1.4	43.9	8.8
10～29人	385	9.6	10.6	39.2	24.9	20.3	13.0	4.7	10.4	1.0	24.2	4.7
30～49人	116	8.6	14.7	40.5	28.4	24.1	11.2	6.0	8.6	0.0	24.1	1.7
50～99人	111	9.9	13.5	45.0	37.8	26.1	11.7	5.4	14.4	2.7	12.6	5.4
100人以上	110	10.9	19.1	40.9	40.0	29.1	14.5	7.3	10.9	0.9	16.4	3.6
【勤務先業種】												
プラスチック製品製造業	102	17.6	10.8	42.2	35.3	22.5	6.9	6.9	12.7	1.0	17.6	4.9
鉄鋼業	55	5.5	3.6	21.8	10.9	12.7	12.7	5.5	7.3	0.0	45.5	10.9
非鉄金属製造業	28	17.9	17.9	39.3	17.9	21.4	21.4	3.6	3.6	0.0	21.4	7.1
金属製品製造業	281	6.4	13.5	38.1	25.6	24.6	11.0	3.2	9.6	0.4	24.9	3.6
はん用機械器具製造業	28	3.6	21.4	57.1	28.6	28.6	10.7	7.1	7.1	3.6	17.9	10.7
生産用機械器具製造業	79	12.7	16.5	41.8	34.2	20.3	6.3	6.3	8.9	2.5	21.5	5.1
業務用機械器具製造業	46	4.3	10.9	21.7	15.2	26.1	15.2	2.2	15.2	4.3	34.8	4.3
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	7.0	11.6	32.6	46.5	23.3	11.6	7.0	14.0	4.7	16.3	2.3
電気機械器具製造業	116	7.8	14.7	36.2	27.6	12.9	16.4	6.9	12.9	0.9	26.7	4.3
情報通信機械器具製造業	15	6.7	6.7	13.3	20.0	13.3	0.0	0.0	6.7	0.0	40.0	13.3
輸送用機械器具製造業	91	7.7	8.8	34.1	25.3	18.7	14.3	5.5	8.8	0.0	25.3	11.0
【職種】												
技能職	558	8.8	12.7	39.4	24.2	21.3	13.8	4.7	7.5	0.7	26.3	5.4
技術職	168	10.1	12.5	31.5	35.1	16.7	8.9	6.0	13.1	1.2	19.0	6.0

### 第 1 1 節 仕事上の能力を高めることによる効果

6 項目について仕事上の能力を高めることで効果があるかどうかをたずねた（図表 3-6-16）。回答者全体では、「顧客満足度の向上」に効果があると答えた割合が約 6 割で最も高く、以下「会社の事業に関する理解の進展」（「非常に効果がある」と「ある程度効果がある」の回答率の合計・46.4%）、「勤務先に対する愛着の向上」（同・46.0%）、「職場でのコミュニケーションの改善」（同・45.6%）と続く。勤務先従業員規模がより大きい回答者ほど、「仕事の効率の向上」に効果があるとする回答の割合が高まる傾向にあり、はん用機械器具製造業の勤務者では、他業種の勤務者に比べて「仕事の効率の向上」、「勤務先に対する愛着の向上」、「会社の事業に関する理解の進展」に効果があるという回答の割合が高くなっている。また、「仕事に対するやる気の向上」、「顧客満足度の向上」、「会社の事業に関する理解の進展」といった項目は技能職と技術職で効果があるとする割合に差があり、いずれも後者で

高くなっている。

図表 3-6-16 仕事上の能力を高める効果

(単位:%)

	n	仕事の効 率の向上	仕事に対 するやる 気の向上	勤務先に 対する愛 着の向上	職場での コミュニ ケーションの改善	顧客満足 度の向上	会社の事 業に関する 理解の 進展
合計	903	33.4	40.9	46.0	45.6	58.0	46.4
【勤務先従業員規模】							
4人以下	27	11.1	48.1	29.6	25.9	40.7	48.1
5～9人	148	27.0	31.8	43.3	41.9	45.3	37.9
10～29人	385	34.8	39.7	47.8	46.2	62.3	47.8
30～49人	116	39.7	44.0	49.2	50.0	65.5	52.6
50～99人	111	28.8	53.2	49.5	43.2	55.8	45.0
100人以上	110	41.8	41.8	40.9	52.7	60.9	50.0
【勤務先業種】							
プラスチック製品製造業	102	31.4	38.2	50.0	49.1	52.9	44.1
鉄鋼業	55	21.8	43.6	41.8	43.6	50.9	41.8
非鉄金属製造業	28	17.9	53.6	50.0	46.4	50.0	46.5
金属製品製造業	281	34.2	41.6	47.0	43.8	58.4	46.6
はん用機械器具製造業	28	46.4	35.7	57.2	53.6	60.7	60.7
生産用機械器具製造業	79	34.2	46.8	38.0	41.8	62.0	44.3
業務用機械器具製造業	46	39.1	37.0	39.1	50.0	63.1	45.6
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	37.2	30.2	46.5	44.2	51.2	55.8
電気機械器具製造業	116	32.8	42.2	43.1	42.3	64.6	44.8
情報通信機械器具製造業	15	26.7	60.0	46.6	60.0	60.0	33.3
輸送用機械器具製造業	91	34.1	37.4	48.4	47.3	53.9	46.2
【職種】							
技能職	558	36.0	37.5	45.0	43.2	57.2	43.2
技術職	168	32.1	50.6	45.2	49.4	70.8	54.2

注：数字は「非常に効果がある」と「ある程度効果がある」の割合の合計。

## 第 1 2 節 能力開発のための今後の取組み

今後の能力開発に関して進めたい（「そう思う」と「ある程度そう思う」の回答の合計）という回答の割合を見たところ（図表 3-6-17）、「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」という回答者が約 7 割で最も多い。これとほぼ同程度の回答者が進めたいと考えているのは、「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」（67.2%）で、「資格を修得したい」、「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」、「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」という回答者はいずれも 4 割前後である。「独立開業や転職のために必要な知識を習得したい」という回答は 14.1%にとどまっている。

「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」、「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」、「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」、「資格を習得したい」はいずれも回答者の勤務先従業員規模が大きいほど、割合が高まる傾向にある。業種別にみると、業務用機械器具製造業の勤務者は「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」や「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」という割合が、はん用機械器具製造業の勤務者では業務用機械器具製造業の勤務者と同じく「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」の割合や、「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」、「資格を習得したい」の割合が、非鉄金属製造業の勤務者では「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」の割合が、それぞれ相対的に高くなっている。

技能職と技術職を比べるとすべての活動について、技能職の方が進めたいと思う割合が高くなっており、なかでも「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」や「研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい」では10ポイント以上の開きが見られる。

図表3-6-17 能力開発のための今後の取組み

(単位:%)

	n	研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい	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	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	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	資格を習得したい	独立開業や転職のために必要な知識を習得したい
合計	903	38.2	40.8	69.3	67.2	43.2	14.1
<b>【勤務先従業員規模】</b>							
4人以下	27	18.5	18.5	51.8	48.1	29.6	11.1
5～9人	148	31.7	24.4	53.4	50.0	29.8	11.5
10～29人	385	36.8	40.6	68.8	66.2	39.7	16.1
30～49人	116	43.1	43.9	77.5	81.0	50.9	12.9
50～99人	111	43.2	57.6	74.8	70.2	52.2	9.0
100人以上	110	47.2	51.8	85.4	83.6	60.9	18.1
<b>【勤務先業種】</b>							
プラスチック製品製造業	102	38.2	38.3	62.8	57.8	40.2	11.7
鉄鋼業	55	20.0	23.6	54.6	58.2	38.1	11.0
非鉄金属製造業	28	32.1	53.6	67.9	64.2	46.5	17.9
金属製品製造業	281	41.3	40.2	71.5	69.0	45.9	13.9
はん用機械器具製造業	28	42.9	57.1	75.0	82.1	60.8	10.7
生産用機械器具製造業	79	41.8	41.8	69.6	68.3	38.0	14.0
業務用機械器具製造業	46	39.1	41.3	80.4	89.2	39.1	13.1
電子部品・デバイス・電子回路製造業	43	37.2	39.6	65.1	55.8	46.6	14.0
電気機械器具製造業	116	41.3	42.2	69.0	65.5	43.1	15.5
情報通信機械器具製造業	15	20.0	26.7	73.3	66.7	6.7	6.7
輸送用機械器具製造業	91	35.2	47.3	72.6	70.4	48.4	17.6
<b>【職種】</b>							
技能職	558	35.7	38.0	68.4	66.2	42.3	12.7
技術職	168	46.4	46.5	78.0	78.0	44.7	18.4

注：数字は「そう思う」と「ある程度そう思う」の割合の合計。