

第Ⅲ部
資料編

資料 1

「若年技能系社員の育成・能力開発に関する調査」 調査票

若年技能系社員の育成・能力開発に関する調査

ご記入にあたってのお願い

1. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されます。貴社の名称や個別の回答内容を公表することはありませんので、ありのままをご記入ください。
2. 本調査の「若年技能系社員（正社員・非正社員）」とは、貴社の製造現場でものの製造（切削、加工、組立、検査など）を直接担当している、35歳未満の社員（正社員・非正社員）をさします。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、 や () にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、**2010年10月15日（金）まで**にご投函ください。
6. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。
7. この調査につき、ご不明な点がございましたら下記にお問い合わせください。

この調査の配布・回収業務は、調査機関である株式会社 情報基盤開発に委託しておりますので、調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がございましたら、当機構の調査担当までご照会ください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社 情報基盤開発（担当：吉田）

（TEL：03-4530-0544、FAX：03-6856-4600、E-mail：）

受付時間 平日10:00～12:00 13:30～17:00

【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（調査部 担当：米島、郡司）

（TEL：03-5903-6283/6282、FAX 03-5903-6116、E-mail：）

受付時間 平日10:00～12:00 13:30～17:00



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

（ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>）

I. 若年技能系正社員の採用についてうかがいます

問1 過去3年間、貴社では技能系正社員の新卒採用を実施しましたか。

※ 設立後3年未満の会社の方は、「設立後、現在まで」の状況についてお答えください。また、この後も「過去3年間」についておたずねする質問がありますが、同様の要領でお答えください。

- 1 採用した → 付問1、付問2にお答え下さい。
- 2 新卒者の募集は行ったが、採用はしなかった → 付問2のみにお答え下さい。
- 3 新卒者の募集を行わなかった → 問2へお進みください

付問1 (問1で選択肢1に○をつけた方へ)

(1) 予定していた人数を採用できましたか (あてはまるもの1つに○)。

- 1 はい 2 いいえ

(2) 採用した新卒・技能系正社員の最終学歴として①最も多かったものと、②2番目に多かったものを以下の選択肢より選んで記入してください

- | | |
|--------------|-------------------------------------|
| 1 中学卒 | 6 短大・専門学校卒 |
| 2 工業高校卒 | 7 大卒・理系 |
| 3 工業高校以外の高校卒 | 8 大卒・文系 |
| 4 高等専門学校卒 | 9 大学院卒 |
| 5 職業訓練校卒 | 10 その他(具体的に:) |

①最も多かったもの・・・() ②2番目に多かったもの・・・()

付問2 (問1で選択肢1または2に○をつけた方へ)

過去3年間の新卒・技能系正社員の募集・採用に関してどのようにお考えですか。以下の a、b のそれぞれにつき、最も近いもの1つに○をしてください。

	そう 思う	どちらかと いえばそう 思う	どちらかと いえばそう 思わない	そう思 わない
a. 求人に対する応募が少ない	1	2	3	4
b. 求めているレベルの人材が採用できない	1	2	3	4

問2 貴社では過去3年間に、技能系正社員として、勤務経験のある35歳未満の若年者の採用(いわゆる「中途採用者」の募集)をしましたか。

- 1 採用した → 付問1にお答えください。
- 2 中途採用者の募集は行ったが、採用はしなかった → 問3へお進み下さい。
- 3 中途採用者の募集を行わなかった → 問3へお進みください

付問1 (問2で選択肢1に○をつけた方へ)

(1) 予定していた人数を採用できましたか (あてはまるもの1つに○)。

- 1 はい 2 いいえ

(2) 採用したのはどのような人材ですか (あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| 1 大企業で働いてきた人 | 7 大学や研究機関などに知り合いのいる人 |
| 2 色々な業界で働いてきた人 | 8 仕事をする上で義務付けられた職業資格の保有者 |
| 3 同業他社で働いていた経験のある人 | 9 職場・現場のリーダー的存在 |
| 4 高学歴者 | 10 新人のメンター的存在 (面倒見のよい先輩) |
| 5 情報機器・ソフトなどに詳しい人 | 11 その他 |
| 6 語学が堪能な人 | (具体的に:) |

問3 過去3年間に、技能系正社員として新卒者の採用や若年者の中途採用の募集を行った目的は何ですか。

①新卒採用、②中途採用のそれぞれについて、あてはまるものすべてに○をしてください。

	①新卒採用	②中途採用
高齢従業員の退職に伴う労働力不足に備えるため	1	1
企業全体の年齢構成のゆがみを是正するため	2	2
企業全体の若返りを図るため	3	3
企業の中核となる人材を育成するため	4	4
中高年者の採用より人件費などのコスト削減が期待できるため	5	5
社内に若年者の新しい感性を取り入れるため	6	6
即戦力となる人材がほしいため	7	7
職業意識を身につけた人材を採用したいため	8	8
社会や行政の要請にこたえるため	9	9
その他	10	10
募集は行っていない	11	11

※ 以下の問4～問7は、過去3年間に、技能系正社員として新卒採用または若年者の中途採用を行った企業の方がお答えください。新卒採用・若年者の中途採用のいずれも行わなかった企業の方は問8へ進んでください。

問4 過去3年間の技能系正社員の採用実績は、それ以前の3年間に比べてどのように変化しましたか。①新規学卒採用、②若年者の中途採用それぞれについて1つに○をして下さい。

	増えた	ほぼ同じ	減った	6年間採用していない
①新規学卒採用	1	2	3	4
②若年者の中途採用	1	2	3	4

問5 貴社では過去3年間、技能系正社員の採用者数をどのように決めていますか。①新規学卒者、②中途採用者(経験者)の場合のそれぞれについて、以下の1～3のうち最もあてはまるものをお答え下さい。

- 直近の受注状況を勘案して必要人数を算出している。
- 2～3年先の受注状況を見越して必要人数を算出している。
- 景気動向にとらわれず、できるだけ中期的な経営計画に沿った人数を採用している。

①新規学卒採用・・・() ②若年者の中途採用・・・()

問6 過去3年間で、貴社が若年技能系正社員を採用する際の方針としてきたもので最もあてはまるもの1つに○をして下さい。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 新卒採用が中心 | 3 どちらかといえば中途採用が中心 |
| 2 どちらかといえば新卒採用が中心 | 4 中途採用が中心 |

問7 若年技能系正社員の採用にあたって、次の a~c の取組みを実施または予定していますか。a~c のそれぞれについてあてはまるもの1つに○をして下さい。

	すでに実施している	今後予定・検討中	実施予定なし
a. インターンシップの受け入れ	1	2	3
b. トライアル雇用の受け入れ	1	2	3
c. 紹介予定派遣の受け入れ	1	2	3

II. 若年技能系正社員の定着についてうかがいます

問8 (a) 現在、若年技能系正社員のうち、採用後3年を超えるまで勤めている人の割合(定着率)は、①新卒採用、②中途採用でおおよその程度ですか。下の選択肢から選び、番号を1つ記入してください。(b) またその割合は3年前とくらべてどのように変化しましたか。それぞれあてはまるものを1つ選び、○をつけてください。

	(a) 採用後3年を超えて勤める人の割合	(b) 3年前と比べた「採用後3年を超えるまで勤めている人の割合」の変化				
		高まった	やや高まった	横ばい	やや低くなった	低くなった
①新規学卒採用		1	2	3	4	5
②中途採用		1	2	3	4	5

(採用後3年を超えて勤める人の割合・選択肢)									
1	1割台以下	3	3割台	5	5割台	7	7割台	9	9割台
2	2割台	4	4割台	6	6割台	8	8割台	10	ほぼ100%

問9 現在の貴社における若年技能系正社員の定着状況について、貴社ではどのようにお考えですか。
(あてはまるもの1つに○)

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 非常に問題視している | 3 あまり問題視していない |
| 2 やや問題視している | 4 まったく問題視していない |

問10 若年技能系正社員の定着を高めるために、貴社ではどのような取組みを重視していますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| 1 本人の希望を活かした配置 | 11 上司・人事部門によるフォローアップ体制を整備する |
| 2 個人の成果を処遇に反映 | 12 キャリアカウンセリングの体制を整備する |
| 3 女性社員の活用 | 13 快適な職場環境を作る |
| 4 仕事と家庭の両立支援策の充実 | 14 パワハラ・セクハラのない職場を作る |
| 5 若年社員の仕事の裁量を高める | 15 メンタルヘルス対策を行う |
| 6 賃金水準を引き上げる | 16 その他 |
| 7 残業を減らす、休暇を取りやすくする | (具体的に：) |
| 8 福利厚生を充実させる | 17 特に重視している取組みはない |
| 9 若者が職場で話しやすい雰囲気を作る | |
| 10 教育担当者(メンター)をつける | |

Ⅲ. 若年技能系社員（正社員・非正社員）の育成・能力開発についてうかがいます

問11 貴社の技能系正社員で「一人前」と呼ばれるのは、以下のうち、どのようなレベルに達した技能系正社員のことですか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル
- 2 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル
- 3 単独で仕事をこなせるレベル
- 4 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
- 5 職場で最も難しい仕事をこなせるレベル

問12 (1) 製造業務を経験したことがない若年技能系正社員が「一人前」になるのに、おおむねどのくらいの年数がかかりますか・・・約 年

(2) (1) でご回答いただいた期間を、貴社で想定している育成期間と比べてどのように評価していますか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 長い
- 2 やや長い
- 3 想定通り
- 4 やや短い
- 5 短い

問13 次にあげる職場での取組みのうち、若年技能系正社員の育成・能力開発を目的として貴社で実施しているのはどのような取組みですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 指導者を定めるなどして計画にそって進めるOJT
- 2 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
- 3 主要な担当業務のほか、関連する業務もローテーションで経験させる
- 4 新規の業務にチャレンジさせる
- 5 作業標準書や作業手順書を使って進めている
- 6 職場における 改善・提案の奨励
- 7 職場における小集団活動・QCサークル等の活動
- 8 研修などのOff-JT（職場を離れた教育訓練）
- 9 自己啓発活動（通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動）の支援
- 10 1～9のような取組みは実施していない

付問1（問13で選択肢8に○をした方へ） 現在、若年・正社員を対象に行っているOff-JTはどのような内容のものですか（あてはまるものすべてに○）

- 1 4S（整理・整頓・清掃・清潔）など、仕事をするうえで基本的な心構えを身につけさせるためのもの
- 2 OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を習得させるためのもの
- 3 仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を習得させるためのもの
- 4 新たに導入された（導入予定の）設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるためのもの
- 5 仕事に関連した資格を取得するためのもの
- 6 グループ・ディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していくもの
- 7 その他（具体的に： _____）

付問2（問13で選択肢9に○をした方へ） どのような内容の支援を行っていますか。

（あてはまるものすべてに○）

- 1 受講料などの金銭的援助
- 2 社内での自主的な勉強会等に対する援助
- 3 教育訓練休暇（＝社員が教育訓練に活用できる休暇）の付与
- 4 就業時間の配慮
- 5 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供
- 6 キャリアに関する相談機会を設ける
- 7 その他（具体的に： _____）

問14 貴社の製造現場で若年技能系正社員の育成を主に担当しているのは、どのような人ですか。
(最もあてはまるもの1つに○)

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1 年の近い技能系正社員 | 5 社長・役員などの経営トップ層 |
| 2 ベテランの技能系正社員 | 6 その他(具体的に:) |
| 3 直属の上司 | |
| 4 定年後継続雇用されている技能系社員 | |

問15 若年技能系正社員の育成を進めるため、職場の管理者・監督者を対象とした以下のような取組みを行っていますか(行っているものすべてに○)。

- 1 管理者・監督者に、部下の教育についてのマニュアルを配布
- 2 部下の教育・管理に関する研修
- 3 管理者・監督者に部下の育成計画を立てさせる
- 4 部下の教育に関する項目を管理者・監督者の評価項目とする
- 5 その他(具体的に:)
- 6 管理者・監督者を対象とした取組みは特には行っていない

問16 (1) 以下のa~kの項目に関して貴社の若年技能系正社員の平均的な水準をどのように評価していますか(それぞれあてはまるもの1つに○)。

	期待する水準に比べて高い	期待する水準に比べてやや高い	ほぼ期待する水準に達している	期待する水準に比べてやや低い	期待する水準に比べて低い
a. 仕事の遂行能力	1	2	3	4	5
b. 担当業務に必要な専門知識・技能	1	2	3	4	5
c. 関連業務や全社業務に関する幅広い知識	1	2	3	4	5
d. 達成意欲・チャレンジ精神	1	2	3	4	5
e. コミュニケーション能力	1	2	3	4	5
f. 発想力・立案力	1	2	3	4	5
g. トラブルに対処する能力	1	2	3	4	5
h. 理解力	1	2	3	4	5
i. 判断力	1	2	3	4	5
j. 責任感	1	2	3	4	5
k. リーダーシップ	1	2	3	4	5

(2) a~kのうち、「一人前」に働けるようになるために若年技能系正社員に身につけてほしいと考えている項目は何ですか。①最も重視しているもの、②2番目に重視しているものを記入してください

- ① 最も重視しているもの・・・() ② 2番目に重視しているもの・・・()

問17 貴社では、若年技能系正社員の育成・能力開発がうまくいっていますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1 うまくいっている | 3 あまりうまくいっていない |
| 2 ある程度うまくいっている | 4 まったくうまくいっていない |

付問 (問17で選択肢3、4に○をつけた方へ) うまくいっていないのはどうしてですか。
(あてはまるものすべてに○)

- 1 新たに製造現場に配属される若年技能系正社員が少ないから
- 2 技術進歩の速さにベテラン従業員がついていっておらず、指導できないから
- 3 育成をになう中堅層の従業員が不足しているから
- 4 従業員教育のための予算や施設が不足しているから
- 5 従業員が短期的な成果を求められるようになっているから
- 6 職場の従業員の数に比べて仕事の量が多すぎるから
- 7 若年・正社員に新しい技能や知識を身につけようという意欲がないから
- 8 育成・能力開発につながる仕事に若年・正社員を配置することが難しいから
- 9 効果的に教育訓練を行うためのノウハウが不足しているから
- 10 その他（具体的に： _____ ）

問18 若年技能系正社員を対象とした育成・能力開発の取組みの今後についてうかがいます。

(1) 若年技能系正社員の育成・能力開発に関する貴社の方針についてうかがいます。以下の①～③のそれぞれについてAとBのどちらに近いかに○をしてください。

①育成・能力開発の対象

- A：選抜教育を重視 B：社員全体の底上げを重視
- 1 Aである 2 Aに近い 3 Bに近い 4 Bである

②社内で育成・能力開発を主導する部署

- A：現場主導を進める B：人事・労務部門などを中心に進める
- 1 Aである 2 Aに近い 3 Bに近い 4 Bである

③能力開発の責任の所在

- A：企業の責任で進める B：従業員個々人の責任で進める
- 1 Aである 2 Aに近い 3 Bに近い 4 Bである

(2) 若年技能系正社員の育成・能力開発における Off-JT の活用についてうかがいます。

① 貴社では今後、若年技能系正社員の育成・能力開発にあたって、現在よりも Off-JT の機会を増やしていこうとお考えですか

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 増やしたい | 4 やや減らしたい |
| 2 やや増やしたい | 5 減らしたい |
| 3 現状維持 | |

問22 貴社では、若年者に限らず、技能系非正社員が正社員に登用される制度がありますか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 正社員登用制度がある
- 2 正社員登用制度はないが、慣行として正社員に登用されることがある
- 3 現在は正社員登用制度も慣行もないが、制度の設置を検討中
- 4 正社員登用制度・正社員登用の慣行ともなく、制度の設置も検討していない

付問1 過去3年間の、若年技能系非正社員の正社員登用の実績は… _____ 名

付問2 若年技能系非正社員を正社員に登用するにあたって重視しているのはどのような点ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1 仕事に対する意欲 | 6 登用後の将来性 |
| 2 技能・知識のレベル | 7 登用時までの勤続期間 |
| 3 登用時までの実績 | 8 学歴 |
| 4 協調性 | 9 年齢 |
| 5 仕事内容や職種の変更に応じられること | 10 その他（具体的に： _____） |

問23 若年技能系非正社員の人事管理に関して、今後、貴社で積極的に進めていきたいと考えているのはどのような取組みですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 個々の非正社員の能力や実績の違いに応じた仕事への配置
- 2 個々の非正社員の能力や実績の違いに応じて賃金に差をつけること
- 3 若年非正社員全体を対象とした底上げ的な教育訓練の強化
- 4 一部の若年非正社員を対象とした選抜的教育訓練の強化
- 5 正社員への登用
- 6 その他（具体的に： _____）
- 7 積極的に進めていきたいと考えている取組みはない

問24 若年者の製造業離れということが言われています。製造業にもっと興味を持ってもらうためにはどのようなことが重要だと思いますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 小・中学校などにおいて、ものづくり現場に触れ、技術者や技能者から話を聞く機会を増やす。
- 2 中学校などにおいて、農林水産業、建設業、製造業など、ものをつくる産業の意義について学習する機会を増やす。
- 3 工業高等学校などにおいて、より知識習得に重点を置いた教育を増やす。
- 4 高等専門学校、工業系大学・大学院などにおいて産学連携の機会を増やす。
- 5 待遇の改善がなされない限り、妙案はない。
- 6 製造業離れは特に感じていない、または特に問題だと感じていない。

VI. 貴社についてうかがいます。

F1 貴社の設立時期は・・・

--	--	--	--

（西暦）

F2 貴社の本社所在地は・・・（

）都・道・府・県

F10 貴社では現在、以下のa~lの取組みについてどの程度積極的に進めていますか
(それぞれについて1つに○)。

	積極的に進 めている	ある程度積極的 に進めている	どちらとも 言えない	あまり積極 的ではない	全く積極的 ではない
a. 既存の主力製品・サービスの充実、専 業性の強化	1	2	3	4	5
b. 取り扱う製品、サービスの拡大	1	2	3	4	5
c. 研究開発部門の充実	1	2	3	4	5
d. 販売網の充実・営業力の強化	1	2	3	4	5
e. インターネットを活用した受発注	1	2	3	4	5
f. 自動化・省力化投資の強化	1	2	3	4	5
g. 高精度・高品質化のための設備投資	1	2	3	4	5
h. 財務体質の強化	1	2	3	4	5
i. 生産管理・販売管理・プロジェクト管 理などの改善	1	2	3	4	5
j. 人件費の削減や要員管理の見直し	1	2	3	4	5
k. アウトソーシングの活用	1	2	3	4	5
l. 海外進出	1	2	3	4	5

F11 貴社では全体として以下のa~lの事項がどの程度あてはまりますか (それぞれについて1つに○)。

	あてはまる	ややあては まる	どちらとも 言えない	あまりあて はまらない	あてはまら ない
a. 職場全体の人数に比べて仕事の量が多すぎる	1	2	3	4	5
b. チームワークを必要とする仕事が多い	1	2	3	4	5
c. 短期的な成果を求められる仕事が多い	1	2	3	4	5
d. 若手が責任のある仕事に取り組んでいる	1	2	3	4	5
e. 部下や後輩を育てようという雰囲気がある	1	2	3	4	5
f. 一人一人の能力を活かそうという雰囲気がある	1	2	3	4	5
g. 仕事上で助け合う雰囲気がある	1	2	3	4	5
h. 仕事以外のことで相談しあう雰囲気がある	1	2	3	4	5
i. 社員同士が成績を競いあう雰囲気がある	1	2	3	4	5
j. 専門的知識を要する仕事が多い	1	2	3	4	5
k. 社員が成果の上がない仕事に取り組みたがら ない	1	2	3	4	5
l. 職場の人間関係がぎすぎすしている	1	2	3	4	5

F12 (1) 現在の貴社の正社員数、非正社員数、全社員数をご記入ください。

※ 「非正社員」とは、パートタイム社員や、「期間工」「季節工」「契約社員」などと呼ばれるフルタイム契約社員をさし、「派遣労働者」、「請負労働者」など貴社では直接に雇用していないが貴社で活用している人材は除きます。

正社員数 (a)	名
非正社員数 (b)	名
全社員数 (a + b)	名

(2) ①正社員のうち、製造現場で直接ものづくりに関わる技能系正社員は何名程度ですか。また、②技能系正社員の年齢別構成はどのようになっていますか。技能系正社員全体を100%とした時の各年齢層別の割合を下記にご記入ください。

①正社員のうち技能系正社員の数・・・約 _____名

②技能系正社員における年齢別構成

35歳未満				%
35～50歳未満				%
50歳以上				%
計	1	0	0	%

※ 昨今の経済・経営環境の下での、若年・技能者の確保・育成について、特に感じておられることがありましたら具体的にお書きください。

～調査はこれで終わりです。ご回答いただき、誠にありがとうございました。～

【サマリー送付について】

調査結果のサマリ-の送付をご希望の方は、「1 希望する」に○の上、下記連絡先等をご記入ください。

1 希望する

2 希望しない

【ヒアリング調査のお願い】

本アンケート調査終了後、若年技能系正社員の育成・能力開発の現状についてより詳しく実態を把握するため、貴事業所を訪問し、1時間～1時間30分程度、お話をうかがいたいと思っております。もし、ご協力いただけるようでしたら、「1 協力してもよい」に○の上、連絡先等をご記入ください。

1 ヒアリング調査に協力してもよい

2 ヒアリング調査には応じない

(サマリー送付先・連絡先)

〒

御社名：

TEL：

ご記入された方のお名前：

e-mail：