

# 第VI部

## 参考資料

## 資料 1 - 1

### 事業所用

## ものづくり産業における技能者の育成・能力開発と処遇に関する調査

### 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ので、ありのままをご記入ください。
2. 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。
3. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
4. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2008年9月30日現在でお答えください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、2008年10月14日(火)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、ご不明な点がありましたら下記にお問い合わせください。

※ この調査の実施業務は、調査機関である**社団法人 中央調査社**に業務委託しておりますので、この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、その他不明な点がありましたら、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】

社団法人 中央調査社 管理部 担当：笠原、小林

(TEL：0120-48-5351、FAX：03-3549-3124、E-mail：office@crs.or.jp)

受付時間 平日9:00～12:00 13:00～17:00

##### 【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 人材育成部門 担当：藤本、稲川

(TEL：03-5991-5153/5122、FAX 03-5903-5074、E-mail：fujimoto@jil.go.jp)



※ 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. 技能系正社員の確保と、育成・能力開発について

本調査票で「技能系正社員」とは、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正社員のことを指します。

問1 過去3年間、貴事業所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年未満の事業所の方は、「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 実施した → 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 (1) 採用した新卒・技能系正社員の最終学歴は（あてはまるものすべてに○）。

- |             |             |          |
|-------------|-------------|----------|
| 1 工業科高校卒    | 4 高専・職業訓練校卒 | 7 その他    |
| 2 工業科以外の高校卒 | 5 大学卒       | (具体的に: ) |
| 3 短大・専門学校卒  | 6 大学院卒      |          |

(2) 採用した新卒・技能系正社員の定着状況は（1つに○）。

- 1 よい                      2 どちらとも言えない                      3 悪い

付問2 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. 事業所で求めているレベルの人材が採用できない	1	2	3	4

問2 過去3年間、貴事業所では技能系正社員の中途採用を実施しましたか。

- 1 実施した
- 2 募集は行ったが、採用はしなかった → 問3へお進みください
- 3 募集も行わなかった → 問3へお進みください

付問 (1) 貴事業所で過去3年間に中途採用された技能系正社員は、どの年齢層に該当しますか（中途採用者の採用時の年齢層にあてはまるものすべてに○）。

- |          |          |
|----------|----------|
| 1 29歳以下  | 4 50～59歳 |
| 2 30～39歳 | 5 60歳以上  |
| 3 40～49歳 |          |

(2) 貴事業所で求めているレベルの技能系正社員を中途採用できていますか（1つに○）。

- |             |              |
|-------------|--------------|
| 1 できている     | 3 あまりできていない  |
| 2 ある程度できている | 4 まったくできていない |

問3 技能系正社員の定着を促すための取組みについてうかがいます。

(1) 貴事業所では、製造現場未経験の技能系正社員を現場に配属する前に、以下のような取組みを実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 半年あるいは1年といった長期間の off-JT（日常業務を離れた教育訓練）で、技能者としての基礎を身につけさせている
- 2 比較的短期間の off-JT で、機械操作や簡単な作業ができるレベルまで訓練している
- 3 製造現場未経験の技能系正社員を対象とした取組みは実施していない

(2) 貴事業所では、新卒・技能系正社員の定着を目的とした、以下のような取組みを実施していますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1 新卒・技能系正社員の仕事や生活に関する相談に応じる先輩や上司を決めている
- 2 人事部門などが相談窓口を設けている
- 3 社長や工場長など、事業所の経営トップとのコミュニケーション機会を設けている
- 4 懇親会などを定期的開催し、先輩や同期の従業員などとの交流を深めることができるようにしている
- 5 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 6 新卒・技能系正社員の定着を目的とした取組みは行っていない

問4 貴事業所における技能系正社員の育成、能力開発の方針はどのようなものですか（最も近いもの1つに○）。

- 1 数年先の事業展開を考慮して必要な人材の数、能力レベルを描いて能力開発を行っている
- 2 スキルマップなどで、事業所における現在の人材の数や能力レベルを把握し、能力開発を行っている
- 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすために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
- 4 能力開発について特に方針を定めていない

問5 貴事業所では、技能系正社員の OJT（仕事をしながらの教育訓練）を効果的に進めるために、以下のような取組みを実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 指導者を決めて計画にそって進めている
- 2 日常的に上司や先輩が仕事の手順を教えるようにしている
- 3 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
- 4 主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させている
- 5 作業標準書や作業手順書を使って進めている
- 6 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 7 技能系正社員の OJT を効果的に進めるための取組みは特には行っていない

問6 貴事業所では、技能系正社員を対象として、研修などの off-JT を実施していますか。

**※問6～問8の「off-JT」には、問3（1）に挙げた製造現場未経験者を対象としたものは含まれません。**

1 実施している

↓  
次の問7へお進みください

2 実施していない

→ 問9へお進みください

問7 貴事業所で、技能系正社員に対し、off-JT を実施する目的は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）など製造現場における基本的な心構えを身につけさせるため
- 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
- 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
- 4 OJT で身につけた作業のやり方の裏付けとなる知識や理論を習得させるため
- 5 新たに導入された（又は、導入予定の）設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるため
- 6 担当する業務と関連する技術分野について学習させるため
- 7 技術革新に伴う新しい技術・技能・知識を習得させるため
- 8 役職につくなどのキャリアの節目ごとに必要となる知識・技能を体系的に習得させるため
- 9 仕事に関連した資格を取得させるため
- 10 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問8 貴事業所では技能系正社員を対象とした off-JT の実施にあたって、社外の機関を活用していますか。

- |          |              |
|----------|--------------|
| 1 活用している | 2 活用していない    |
| ↓        | ▶ 問9へお進みください |

付問1 現在、活用しているのはどのような機関ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 親会社・グループ会社
- 2 民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業）
- 3 事業所で使用する機器、ソフトウェア等のメーカー
- 4 商工会議所、商工会、協同組合などの経営者団体
- 5 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）
- 6 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む）
- 7 専修学校・各種学校
- 8 高専、大学、大学院等
- 9 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

付問2 社外の機関を活用する際に重視している点は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 実施している教育訓練のカリキュラムやレベル、コース目標
- 2 教育訓練の結果、得られる資格や免許
- 3 教育訓練を担当する講師・インストラクターの質
- 4 実施している教育訓練の評判や社会的評価
- 5 利用した自社従業員による評価
- 6 立地・交通の利便性
- 7 実施時期、曜日・時間帯
- 8 教育訓練の期間・延べ時間
- 9 教育訓練にかかる費用
- 10 修了率、資格取得状況などの実績
- 11 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問9 貴事業所では、技能系正社員の自己啓発（通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加、専門学校への通学など、各自が自主的に行う教育訓練）に対する支援を実施していますか。

- 1 実施している
- 2 実施していない

問10 貴事業所では、技能系正社員の提案力や発想力の養成を促すために、以下のような取り組みを実施していますか（実施しているものすべてに○）。

- 1 小集団活動・QCサークル等の活動を奨励している
- 2 現場の技能系正社員に作業方法の改善や作業上の工夫を奨励している
- 3 社内の技術者や改善スタッフ等が現場に頻繁に出向き、現場の技能系正社員と協働して開発や改善に取り組んでいる
- 4 経営者や工場長が独自の判断で、直接現場の技能系正社員に、作業改善のノウハウや工夫の大切さを指導している
- 5 設計・開発業務に技能系正社員を参加させている
- 6 発想力や創造力をテーマにした講習会やセミナーを実施している
- 7 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）
- 8 技能系正社員の提案力や発想力の養成を促すための取組みは特には実施していない

## II. 技能系正社員の処遇とキャリアについて

問11 貴事業所の技能系正社員の基本給（月例賃金）は、どのような点を重視して決まりますか。①管理職、②非管理職のそれぞれについて、基本給の決定にあたって重視している点を3つまで、該当する欄に記入してください。

- |               |                     |
|---------------|---------------------|
| 1 従事している仕事の内容 | 8 人柄や協調性            |
| 2 仕事の習熟度      | 9 管理・監督能力           |
| 3 仕事の実績       | 10 指導・育成能力          |
| 4 勤怠状況        | 11 年齢               |
| 5 専門的な知識・能力   | 12 勤続期間             |
| 6 保有している資格    | 13 学歴               |
| 7 仕事に対する積極性   | 14 その他（具体的に _____ ） |

	最も重視している点	2番目に重視している点	3番目に重視している点
①管理職の技能系正社員			
②非管理職の技能系正社員			

問12 貴事業所（貴社）では、技能系正社員の処遇やキャリアに関して、以下のa~kをどの程度重視していますか。それぞれ最も近いもの1つに○をつけてください。

	非常に重視 している	ある程度重 視している	あまり重視 していない	全く重視 していない
a. 成果や実績に基づいて、これまでよりも技能系正社員との給与に差をつけること	➡ 1	2	3	4
b. 勤続や年齢と連動する給与部分の縮小、廃止	➡ 1	2	3	4
c. 技能系正社員の給与と、市場の賃金水準や相場との連動を強めること	➡ 1	2	3	4
d. 過去の訓練歴や職務経験を考慮した配置転換	➡ 1	2	3	4
e. 技能系正社員の能力の伸びに伴って、より高度な仕事を与えること	➡ 1	2	3	4
f. 技能系正社員に、技術分野の知識・ノウハウを習得する機会を与えること	➡ 1	2	3	4
g. 事業所（会社）が求める人材像を、技能系正社員に明確に示すこと	➡ 1	2	3	4
h. 技能系正社員に対し、管理職としてのキャリアルートだけでなく、専門性を活かすことができるキャリアルートを用意すること	➡ 1	2	3	4
i. 自己申告、社内公募制など、技能系正社員本人の意向を反映したキャリア管理施策の実施	➡ 1	2	3	4
j. 技能系正社員の転職支援	➡ 1	2	3	4
k. 技能系正社員の独立開業支援	➡ 1	2	3	4

問13 貴事業所では、技能系正社員が技能に関する社内検定や国家検定を取得した場合に、処遇や給与に反映していますか。それぞれについてあてはまるものすべてに○をつけてください。

	①社内検定 ↓	②国家検定 ↓
昇格・昇進の前提条件となっている	1	1
昇格・昇進選考の際に、考慮している	2	2
祝い金（一時金）が支給される	3	3
資格手当が毎月支給される	4	4
昇給の額・率に差が付く	5	5
賞与の額に差が付く	6	6
その他（具体的に )	7	7
処遇や給与には反映していない	8	8
社内検定がない／会社の業務に該当する国家検定がない	9	9

### Ⅲ. 「中核的技能者」の確保・育成について

このパート（問14～問20）では、貴事業所で働く技能系正社員のうち、貴事業所の事業活動において中心的な役割を果たし、貴事業所の強みや競争力を支える「中核的技能者」についてうかがいます。

問14 貴事業所における「中核的技能者」とはどのような人材ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 似たような多くの機械を使いこなして生産を担当（段取り替え、設備保全を含む）することができる「多台持ち技能者」
- 2 複数の工程からなる生産ラインを担当（段取り替え、設備保全を含む）することができる「多工程持ち技能者」
- 3 設備改善・改造や治工具製作などを含めた生産工程全般にわたる作業を担当したり、試作・開発・設計に参加できる「万能型技能者」
- 4 特定の技能領域で高度な熟練技能を發揮できる「高度熟練技能者」
- 5 基幹的な生産工程・業務を担った経験を活かして、さらに高度な技術的知識を身につけた「テクノワーカー（技術者的技能者）」
- 6 製造現場のリーダーとして、ラインの監督業務を担当することができる「マネージャー型技能者」
- 7 事業所の生産活動全体の管理や、営業・財務など経営の一部を担当できる「経営者的技能者」
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問15 (1) 問14で回答いただいた中核的技能者に該当する人材のうち、貴事業所でこれまで確保に最も力を入れてきたのはどのような人材ですか。問14の選択肢の番号を記入してください。

確保に最も力を入れてきた中核的技能者・・・

(2) (1)で回答いただいた中核的技能者に求められるのはどのような技術・技能分野の知識・ノウハウですか（あてはまるものすべてに○）。

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| 1 設計に関する知識・ノウハウ<br>(CAD・CAM・CAE等に関する技術を含む) | 10 メカトロニクスに関する知識・ノウハウ          |
| 2 設備の保全や改善のための知識・ノウハウ                      | 11 ロボットに関する知識・ノウハウ             |
| 3 品質管理に関する知識・ノウハウ                          | 12 ソフトウェアに関する知識・ノウハウ           |
| 4 生産ラインの合理化・改善に関する<br>知識・ノウハウ              | 13 セールスエンジニアリングに関する知識・<br>ノウハウ |
| 5 多品種少量生産に関する知識・ノウハウ                       | 14 環境管理に関する知識・ノウハウ             |
| 6 高精度機械加工に関する知識・ノウハウ                       | 15 その他<br>(具体的に： _____)        |
| 7 電子・電気回路に関する知識・ノウハウ                       |                                |
| 8 計測・制御に関する知識・ノウハウ                         |                                |
| 9 電気通信に関する知識・ノウハウ                          |                                |



以下の問16～問20では、問15(1)で回答いただいた、「確保に最も力を入れてきた中核的技能者」の確保の状況についてうかがいます。

問16 貴事業所では確保に最も力を入れてきた中核的技能者を、これまで育成によって確保してきましたか。

1 育成によって確保してきた

2 育成は行わなかった

問17へお進みください

付問1 中核的技能者になるまでどれくらいの職場での経験年数が必要ですか(1つに○)。

1 5～10年未満

4 20～25年未満

2 10～15年未満

5 25年以上

3 15～20年未満

6 その他( )年)

付問2 中核的技能者の育成は、従業員を選抜して行っていますか。

1 選抜して行っている

2 選抜して行っていない

問17へお進みください

付問3 どういうことを基準にして選抜していますか(あてはまるものすべてに○)。

1 担当業務に関する専門的な知識・技能レベル

6 育成・指導能力

2 関連業務や全体業務に関する広い知識・技能レベル

7 人柄や協調性

3 それまでの担当業務における実績

8 適応力

4 仕事に対する積極性

9 その他

5 管理・監督能力

(具体的に: )

問17 貴事業所では確保に最も力を入れている中核的技能者を確保するため、中途採用を活用してきましたか。

1 活用してきた

2 活用しなかった

問18へお進みください

付問 中途採用を活用している理由は何ですか(1つに○)。

1 社内における育成よりも社外からの中途採用のほうが確実に人材を確保できるから

2 社内における育成にはコストや手間がかかるから

3 社内における育成も行っているが、なかなか育たないから

4 その他(具体的に: )

問18 貴事業所では確保に最も力を入れている中核的技能者を確保する目的で、60歳以上の技能者の継続雇用を実施してきましたか。

1 実施してきた

2 実施していない

問19 確保に最も力を入れている中核的技能者の確保に関して、貴事業所の状況に最も近いのは、次のうちどれですか(1つに○)。

1 もっぱら育成によって確保してきた

3 どちらかといえば育成以外の方法で確保してきた

2 どちらかといえば育成中心で確保してきた

4 もっぱら育成以外の方法で確保してきた

問20 確保に最も力を入れてきた中核的技能者の確保は、うまくいっていますか（1つに○）。

- 1 非常にうまくいっている  
2 うまくいっている

- 3 あまりうまくいっていない  
4 まったくうまくいっていない

付問1 うまくいっている要因は何ですか  
(あてはまるものすべてに○)。

- 1 優秀な人材が採用できているから
- 2 技能系正社員の定着状況がよいから
- 3 高齢技能者の継続雇用がうまくいっているから
- 4 OJTが効果的に行われているから
- 5 off-JT、自己啓発支援が効果的に行われているから
- 6 技能系正社員の能力開発を適切に管理しているから
- 7 職場、事業所内に技能者を育成していこうという雰囲気があるから
- 8 技能系正社員にやる気があるから
- 9 その他  
(具体的に： )

付問2 うまくいっていない要因は何ですか  
(あてはまるものすべてに○)。

- 1 優秀な人材が採用できないから
- 2 技能系正社員の定着状況が悪いから
- 3 高齢技能者の継続雇用がうまくいっていないから
- 4 OJTが効果的に行われていないから
- 5 off-JT、自己啓発支援が効果的に行われていないから
- 6 技能系正社員の能力開発が適切に管理されていないから
- 7 職場、事業所内に技能者を育成していこうという雰囲気が乏しいから
- 8 技能系正社員に能力開発の意欲が乏しいから
- 9 その他  
(具体的に： )

#### IV. 貴事業所・貴社について

F1 貴事業所の設立時期は・・・  年(西暦)

F2 貴事業所の業種は(主なもの1つだけに○)

- |                   |                       |
|-------------------|-----------------------|
| 1 精密機械器具製造        | 6 鉄鋼                  |
| 2 輸送用機械器具製造       | 7 非鉄金属                |
| 3 電子デバイス・情報通信機器製造 | 8 一般機械器具製造            |
| 4 電気機械器具製造        | 9 工業用プラスチック製品製造(加工含む) |
| 5 金属製品            | 10 その他(具体的に： )        |

F3 貴事業所の所在地は・・・( )都・道・府・県

F 4 貴事業所の就業者についてうかがいます

(1) 貴事業所における就業者数は何名ですか。また、そのうちものの製造を直接担当する技能者の数は何名ですか。下の表に記入してください。それぞれの欄に該当する人がいない場合は「0」と記入してください。

	事業所全体での人数	(事業所全体の人数のうち) 技能者として働く人数
貴社で雇用されている従業員	名	名
正社員	名	名
非正社員（パートタイム社員、契約社員、 臨時工などの有期契約社員）	名	名
外部人材（派遣労働者・請負労働者など他社で雇用 されており、貴事業所に派遣・配置されている人材）	名	名

(2) ものの製造を直接担当する技能者に占める正社員（技能系正社員）の割合は、過去3年間でどのように変化していますか。

- 1 上昇した                      2 変わらない                      3 低下した

(3) 貴事業所の技能系正社員の人数を年齢層別に記入してください。

	人数（該当者がいない場合は 「0」と記入してください）
a. 29歳以下	名
b. 30～39歳	名
c. 40～49歳	名
d. 50歳以上	名

(4) 貴事業所の技能系正社員の昨年の離職率はどの程度ですか。

- 1 0%                              4 5～10%未満                      7 20%以上  
 2 3%未満                      5 10～15%未満  
 3 3～5%未満                      6 15～20%未満

F 5 貴事業所の主要製品は何ですか。

(ご自由にお書き下さい)

F 6 製造現場における仕事分野のうち、貴事業所の主要製品の製造にあたって、必要不可欠な分野は何ですか  
(あてはまるものすべてに○)。

- |              |                   |             |
|--------------|-------------------|-------------|
| 1 製罐・溶接・板金   | 7 研削加工・研磨         | 13 機械組立・仕上げ |
| 2 プレス加工      | 8 放電加工・レーザー加工     | 14 電気・電子組立  |
| 3 鋳造・ダイキャスト  | 9 熱処理             | 15 ハンダ付け    |
| 4 鍛造         | 10 メッキ・表面処理       | 16 その他      |
| 5 圧延・伸線・引き抜き | 11 塗装             | (具体的に： )    |
| 6 切削加工       | 12 射出成形・圧縮成形・押出成形 |             |

F 7 貴事業所の生産・販売の分野は次のどれにあたりますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。また、最も売上高・出荷額の多いものの番号を下記の欄に記入してください。

- 1 最終製品を生産して、自社ブランドで販売する
- 2 最終製品を生産して、問屋や大手メーカーのブランドで販売する
- 3 自社の仕様で部品または材料を加工・生産して不特定のユーザーに販売する
- 4 受注先の仕様に基づき自社で図面などを作成し、部品または材料を加工・生産する
- 5 受注先の図面に基づいて部品または材料を加工・生産する

最も売上高・出荷額の多いものの番号…

F 8 貴事業所の売上高・出荷額はどのように変化しましたか。2004年度の売上高・出荷額を100とした時の、2007年度の売上高・出荷額を記入してください（2004年以降に設立された事業所の方は、設立時を100として記入してください）。

2004年度の売上高・出荷額	2007年度の売上高・出荷額
100	( )

F 9 同業種同規模の他社の事業所と比べて、貴事業所の強みはどのような点にありますか  
(あてはまるものすべてに○)。

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 マーケティング・販売体制</li> <li>2 研究開発の能力</li> <li>3 低コスト</li> <li>4 短納期</li> <li>5 高品質</li> <li>6 高度・高性能な生産設備</li> <li>7 製品のブランド力</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>8 技術者の質</li> <li>9 製造現場の技能者がもっている高い技能</li> <li>10 優秀な外注先</li> <li>11 親企業の指導・支援体制</li> <li>12 工場集積地に立地していること</li> <li>13 その他<br/>(具体的に： )</li> </ol> |
|--|--|

F 10 貴事業所ではISO9001を取得していますか。

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 すでに取得している</li> <li>2 これから取得することを検討している</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>3 取得も取得の検討もしていない</li> </ol> |
|--|--|

F 11 貴事業所も含む貴社の全社員数（パート・アルバイト、契約社員など貴社で直接雇用している非正社員を含み、派遣社員、請負社員は除く）はおおよそどのくらいですか。

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 29名以下</li> <li>2 30～49名</li> <li>3 50～99名</li> <li>4 100～299名</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>5 300～499名</li> <li>6 500～999名</li> <li>7 1,000～2,999名</li> <li>8 3,000～4,999名</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>9 5,000～9,999名</li> <li>10 10,000名以上</li> </ol> |
|---|--|--|

F 1 2 貴社は海外に生産事業所を設けていますか。

1 設けている

2 設けていない



付問 現在の貴社における、国内生産事業所と海外生産事業所の分担に近いのは、次のうちどれですか  
(最も近いもの1つに○)。

- 1 国内生産事業所は主に開発や試作を担当し、製造は主に海外生産事業所が担当している
- 2 国内生産事業所は高付加価値製品や小ロットの製品の製造を主に担当し、海外生産事業所は量産品や低価格製品の製造を主に担当している
- 3 2とは異なる形で、品種による製造の分担を行っている  
(具体的に： )
- 4 その他 (具体的に： )

※技能系正社員や中核的技能者の確保・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下さい。

～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】

調査結果のサマリー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、技能系正社員の能力開発・処遇や、中核的技能者の確保・育成についてより詳しく実態を把握するため、企業を訪問し、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：

## 資料 1 - 2 回答事業所の主要製品

事業所従業員規模	業種	主要製品
29名以下	金属製品	半導体製造装置部品
29名以下	一般機械器具製造	塗装機・設備
29名以下	金属製品	工業用刃物製造
29名以下	電気機械器具製造	分電盤、制御盤、高低圧受配電盤
29名以下	その他	電気機械の電気設計図
29名以下	工業用プラスチック製品製造	プラスチック
29名以下	精密機械器具製造	コントロールバルブの附属部品の切削加工
29名以下	一般機械器具製造	ステンレス製容器類
29名以下	金属製品	焼結合金製造(機械部品及び軸受)
29名以下	電気機械器具製造	電線、ケーブル端末加工品
29名以下	精密機械器具製造	荷重測定器(フォースゲージ)
29名以下	輸送用機械器具製造	無人搬送車
29名以下	電気機械器具製造	海洋航海機器
29名以下	輸送用機械器具製造	車両の改造
29名以下	輸送用機械器具製造	自動車用部品
29名以下	電気機械器具製造	電気機器製造
29名以下	金属製品	金属ガasket(石油精製、石油化学、製鉄ほか一般産業用)
29名以下	鉄鋼	架線金物製造
29名以下	一般機械器具製造	培槽、クレーン
29名以下	精密機械器具製造	光学ガラスプリズム
29名以下	精密機械器具製造	CCDカメラの製造
29名以下	金属製品	消防設備機器の製造
29名以下	その他	半導体、液晶関連の精密砥盤と平面精度の修正
29名以下	精密機械器具製造	超音波加工機及び、超音波応用機器、超音波加工
29名以下	その他	コーターデベロッパーステム
29名以下	一般機械器具製造	鍛造用ダイセットの製作、真空容器の製作及び溶接など
29名以下	電子デバイス・情報通信機器製造	精密板金加工
29名以下	その他	工業用バルブ
29名以下	輸送用機械器具製造	自動車部品
29名以下	輸送用機械器具製造	自動車部品(トランスミッション部品)
29名以下	輸送用機械器具製造	自動車組電極装造
29名以下	精密機械器具製造	省力化機械
29名以下	工業用プラスチック製品製造	プラスチック熱成形品(圧空、真空成形)、板加工、切削加工品
29名以下	一般機械器具製造	機械
29名以下	その他	金属表面処理(酸洗・黒染)、OILフラッシング、化学洗浄
29名以下	その他	加工機、検査機、搬送機
29名以下	不明	プリント回路加工
29名以下	電気機械器具製造	産業用電気製品
29名以下	その他	ゴム部品
29名以下	金属製品	精密機械機器部品
29名以下	金属製品	金属スプリング
29名以下	金属製品	アルミ室内建具
29名以下	金属製品	住宅用鉄製品製造
29名以下	その他	デジタルカメラ

29名以下	その他	酸洗、研磨
29名以下	精密機械器具製造	プレス金型
29名以下	輸送用機械器具製造	二輪、四輪、PSなどの各種部品製造
29名以下	不明	鉄、ステンレスの角、異形鋼管
29名以下	工業用プラスチック製品製造	半導体並びに液晶関連製造装置の製造
29名以下	一般機械器具製造	産業用自動化機械装置
29名以下	その他	プリントのメンテナンス業務
29名以下	金属製品	18リットル缶及び9リットル缶
29名以下	一般機械器具製造	自動化、省人化装置
29名以下	電気機械器具製造	換気扇
29名以下	金属製品	ステンレス鋳造品製造
29名以下	金属製品	アルミ製仮設足場(オーダーメイド)製造メーカー
29名以下	金属製品	水門設備、橋梁
29名以下	電気機械器具製造	高圧用負荷開閉器
29名以下	不明	冷却塔
30～49名	金属製品	ステンスレールなど、ビル用建築金物
30～49名	鉄鋼	自動車、住宅部品
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車用部品(シャミー部品)
30～49名	非鉄金属	鋳物
30～49名	工業用プラスチック製品製造	照明器具、プラスチック部品製造
30～49名	金属製品	半導体製造(装置などの筐体、板金部品)
30～49名	電気機械器具製造	変圧器、情報表示機器
30～49名	輸送用機械器具製造	船舶用パイプ
30～49名	工業用プラスチック製品製造	電気絶縁物の加工
30～49名	一般機械器具製造	金属加工
30～49名	電気機械器具製造	コンデンサー
30～49名	電気機械器具製造	キュービルク配電盤、分電盤、制御盤
30～49名	一般機械器具製造	プレス金型(自動車、電機、アルミサッシ関連)
30～49名	輸送用機械器具製造	精密金型及び治工具設計製作、金属プレス加工、各種部品組立
30～49名	金属製品	金属製品製造業(オフィスビル用金属製建具)
30～49名	その他	電子部品
30～49名	電気機械器具製造	モータ差線、モータコア線塗装、事部品加工
30～49名	輸送用機械器具製造	特殊車輛架装
30～49名	鉄鋼	鋼構造物の製作、耐震補強材、プラント製品
30～49名	電気機械器具製造	配電盤、制御盤
30～49名	金属製品	アミューズメント
30～49名	金属製品	鋼造建具製造(防火戸)
30～49名	一般機械器具製造	産業機械部品、金型製作
30～49名	金属製品	鋼製建具(防火扉、柵)スチール製が主体
30～49名	金属製品	鋳物製品(マンホールなど)
30～49名	その他	住宅ユニットの製造
30～49名	電気機械器具製造	受変電キュービフル、配電盤、制御盤、分電盤、電子応用品
30～49名	その他	鋼線・鋼索の切断、加工販売
30～49名	精密機械器具製造	外観検査システム
30～49名	電気機械器具製造	配電盤、制御盤
30～49名	鉄鋼	特殊鋼二次加工
30～49名	その他	機器用電線
30～49名	一般機械器具製造	取付治具

30～49名	精密機械器具製造	地震計
30～49名	一般機械器具製造	印刷機械
30～49名	電気機械器具製造	テープスイッチ及びその複合製品
30～49名	金属製品	サーバーラック
30～49名	金属製品	アルミハニカムパネル製造
30～49名	非鉄金属	特殊電線の製造(平編銅線、可とう軟銅より線)
30～49名	非鉄金属	電熱線伸線
30～49名	電気機械器具製造	工業用蓄熱器
30～49名	金属製品	非鉄金属製の鍛造品
30～49名	精密機械器具製造	薬剤感受性検査装置
30～49名	金属製品	金属製のファン(プロペラなど)
30～49名	電気機械器具製造	高低圧配盤、分電盤、各種制御盤、電気融雪器
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	放送局向音声設備
30～49名	精密機械器具製造	歯科治療用器具
30～49名	電気機械器具製造	光学系光源装置製造及び金属焼付塗装
30～49名	工業用プラスチック製品製造	合成樹脂材の各種部品及び真空、発泡成型による試作品に製造
30～49名	精密機械器具製造	精密理化学機器
30～49名	一般機械器具製造	産業用加湿器
30～49名	精密機械器具製造	半導体洗浄装置
30～49名	電気機械器具製造	小形直流モータ
30～49名	精密機械器具製造	精密板金の特にアルミ溶接品
30～49名	非鉄金属	プレス板金加工
30～49名	一般機械器具製造	リフロー装置
30～49名	精密機械器具製造	顕微鏡など
30～49名	金属製品	溶融アルミニウムメッキ、アルミナイズ製品
30～49名	輸送用機械器具製造	シートロック、バックドアロック
30～49名	精密機械器具製造	プラスチック金型、成形品
30～49名	輸送用機械器具製造	ディーゼルエンジンの排気ガス浄化装置
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車部品
30～49名	一般機械器具製造	ネジ転造用平ダイス(ネジの金型)
30～49名	鉄鋼	鍛工品
30～49名	非鉄金属	アルミ鑄造部品
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車用鑄造部品
30～49名	精密機械器具製造	産業用専用加工機
30～49名	精密機械器具製造	産業用機械向ロール製造
30～49名	金属製品	印刷機械部品の表面処理
30～49名	鉄鋼	各種バルブ、原子力用品、プラント用品などの鍛造・熱処理
30～49名	金属製品	厚鋼板切板
30～49名	非鉄金属	アルミダイガスト
30～49名	精密機械器具製造	半導体製造装置の一部
30～49名	金属製品	金属部品の中間機
30～49名	工業用プラスチック製品製造	自動車関連の販社鏡ほか
30～49名	その他	ハーネス(ケーブル)製作、ケーブル加工
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車用モーター部品
30～49名	電気機械器具製造	耐震トランス、通信用保守器
30～49名	輸送用機械器具製造	サイドギア、ピニオンギヤ
30～49名	精密機械器具製造	光学部品
30～49名	その他	注射針の針の部分



30～49名	工業用プラスチック製品製造	大型射出成形品(自動車部品、家電部品、日用雑貨ほか)
30～49名	一般機械器具製造	冷却水循環装置
30～49名	鉄鋼	自動車用エンジン用シリンダーライナー
30～49名	電気機械器具製造	電気機械器具製造(OEM)
30～49名	電気機械器具製造	電力、電圧調整器、スライド・トランス
30～49名	一般機械器具製造	各種プラント設備用製品缶品(機械、架台など)
30～49名	金属製品	一般缶
30～49名	精密機械器具製造	水晶デバイスの検査、製造装置
30～49名	その他	建機、通信機など
30～49名	電気機械器具製造	制御盤
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	半導体製造の後工程
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車用電装部品
30～49名	金属製品	精密治具、測定装置
30～49名	一般機械器具製造	液晶用偏光板製造装置製造
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	電子部品(シリコン・マグネシウム材料の切断・研磨)
30～49名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック製品
30～49名	金属製品	電気温水器部材、遊技部材、ポスト
30～49名	精密機械器具製造	真空ポンプ部品精密機械加工
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	電子基板のプリント事業
30～49名	精密機械器具製造	ワイヤボンディングマシンの組立・調整。ディスプレイ組立・検査。液晶表示装置製造機器の組立
30～49名	非鉄金属	アルミダイガスト製品
30～49名	電気機械器具製造	照明器具
30～49名	一般機械器具製造	紙、フィルム加工機
30～49名	電気機械器具製造	工場用検査器
30～49名	輸送用機械器具製造	製造業に於ける設備の省力、省エネに係る設計、製作、販売
30～49名	一般機械器具製造	空圧機械
30～49名	非鉄金属	銅荒引線
30～49名	金属製品	二輪、四輪、ベアリング部品
30～49名	工業用プラスチック製品製造	自動車用内外装部品、OA機器部品
30～49名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック射出成形及び加工(印刷ホットスタンプ組立など)
30～49名	輸送用機械器具製造	板バネ、ワイヤークランプ
30～49名	金属製品	プレス部品、金型製造
30～49名	電気機械器具製造	制御盤
30～49名	工業用プラスチック製品製造	アルミニウム二次合金地金
30～49名	非鉄金属	カークーラー、ラジエーターなどを作る為のアルミ材の製造
30～49名	一般機械器具製造	電線製造設備、自動車部品製造設備
30～49名	その他	自動車部品
30～49名	その他	キャスト
30～49名	金属製品	金属加工品
30～49名	精密機械器具製造	ゲージ、検査治具、治工具、金型部品
30～49名	工業用プラスチック製品製造	自動車部品
30～49名	精密機械器具製造	二液型自動注入機ミキサー
30～49名	金属製品	金属熱処理加工(賃加工)、金型、治工具素材などの金属熱処理加工
30～49名	鉄鋼	引抜鋼管
30～49名	一般機械器具製造	産業用機械、ねじの弛み止め加工
30～49名	一般機械器具製造	消火装置組立

30～49名	電気機械器具製造	制御盤の製作
30～49名	金属製品	自動車部品
30～49名	鉄鋼	金属加工製品(圧延・酸洗・焼鈍・切断)
30～49名	一般機械器具製造	組付専用機・検査機・フュージング機、その他
30～49名	鉄鋼	機械構造用炭素鋼管
30～49名	金属製品	自動車用部品製造
30～49名	不明	治工具、専用機部品
30～49名	一般機械器具製造	廃熱ボイラ、産業廃棄物焼却設備
30～49名	一般機械器具製造	プレス用金型
30～49名	電気機械器具製造	制御盤、分電盤
30～49名	一般機械器具製造	機械専用機設計、製作
30～49名	電気機械器具製造	製袋機、印刷機
30～49名	一般機械器具製造	精密歯車加工(工作機械用)
30～49名	工業用プラスチック製品製造	金型、プラスチック製品
30～49名	金属製品	自動車シート部品の製造加工、農機具部品の製造加工
30～49名	工業用プラスチック製品製造	電磁開閉器
30～49名	金属製品	プラスチック、ダイカスト金型
30～49名	精密機械器具製造	精密機械部品加工及び組立
30～49名	輸送用機械器具製造	ターボエンジン部品
30～49名	金属製品	農業用機械器具部品製造
30～49名	その他	各種マンホール蓋、各種コンクリート用樹蓋、下水道用人孔鉄蓋、仕切弁、消火栓
30～49名	金属製品	精密切削部品
30～49名	一般機械器具製造	ベアリング
30～49名	鉄鋼	鋳鉄マンホール
30～49名	輸送用機械器具製造	ベアリングの製造及び販売
30～49名	その他	自動車用ルーフ、ドア
30～49名	その他	照明器具
30～49名	一般機械器具製造	コンベア
30～49名	その他	ITフィルタ
30～49名	工業用プラスチック製品製造	弱電、家電向けプラスチック製品
30～49名	その他	アルミニウム粉
30～49名	電気機械器具製造	船舶及び産業用監視盤、制御盤、配電盤など
30～49名	金属製品	セパレーター(建築用ボルト)
30～49名	電気機械器具製造	配電盤、制御盤、設計製作及び電気工事
30～49名	工業用プラスチック製品製造	弱電メーカーのプラスチック加工
30～49名	金属製品	装身附属金具
30～49名	一般機械器具製造	クレーン
30～49名	金属製品	ホームーナット、ビス、溶接金網
30～49名	精密機械器具製造	精密機械製造、精密金型製造
30～49名	金属製品	大型溶接構造物(プレス、ミールド、船用エンジン他)
30～49名	金属製品	ネジ部品及び鋳造機械
30～49名	その他	陳列用什器(スーパー、百貨店用)
30～49名	金属製品	ステンレス、板金加工
30～49名	金属製品	電気メッキ、化学メッキ
30～49名	精密機械器具製造	省力化機械、自動包装機ほか
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車内装部品製造
30～49名	一般機械器具製造	プレス金型、プレス装置

30～49名	金属製品	金属製品製造業
30～49名	電気機械器具製造	産業機器用電源装置製造
30～49名	工業用プラスチック製品製造	自動車部品、弱電部品、文具、日用品
30～49名	一般機械器具製造	板金部品
30～49名	精密機械器具製造	医療器、食品関係ほか
30～49名	精密機械器具製造	印刷加工
30～49名	一般機械器具製造	工業用洗浄装置
30～49名	一般機械器具製造	天井走行クレーン、特殊クレーン
30～49名	金属製品	自動車用電装部品、計算機部品
30～49名	工業用プラスチック製品製造	樹脂加工製品
30～49名	輸送用機械器具製造	①自動車用エンジン部品、②鉄道用軌道取付押さえ金具、③安全フック
30～49名	一般機械器具製造	設備機械製造・修理、工具再研磨
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車用部品
30～49名	工業用プラスチック製品製造	安全帯部品
30～49名	金属製品	ガス機器用部品、ステンレス製表札、ポスト
30～49名	電気機械器具製造	配電盤、制御盤、計装盤、分電盤など製造業
30～49名	一般機械器具製造	印刷機用リルサンロール及び埋設管用部品
30～49名	電気機械器具製造	半導体製造装置
30～49名	金属製品	船体ブロック製造
30～49名	電気機械器具製造	直流モータ、コントローラ、制御盤
30～49名	一般機械器具製造	集塵装置、プラント、定量装置、破碎、粉碎、ボイラー
30～49名	一般機械器具製造	自動車用金型の設計・製作
30～49名	一般機械器具製造	機械工具
30～49名	輸送用機械器具製造	船用ポンプ製造
30～49名	その他	自動車部品
30～49名	電気機械器具製造	FAコンピュータシステム制御装置
30～49名	その他	他社持ち込み製品の焼付塗装を含む塗装全般及び配分電盤製作、塗装
30～49名	金属製品	配電盤、制御盤
30～49名	電気機械器具製造	各種検査装置
30～49名	その他	鉄スクラップ
30～49名	鉄鋼	ベアリングパーツ、歯車素材
30～49名	金属製品	各種産業機械の部品の製造、機械加工組立
30～49名	一般機械器具製造	印刷機用カバー、クレーン用電気制御盤のケース製作
30～49名	電気機械器具製造	システム制御装置、製品検査装置、各種治工具、製品組立装置
30～49名	金属製品	厚板
30～49名	金属製品	橋梁
30～49名	輸送用機械器具製造	トラックボディー
30～49名	金属製品	オイルタンク、貯場槽、熱交換器
30～49名	非鉄金属	ステンレスなどの表面処理
30～49名	一般機械器具製造	工具保持具
30～49名	金属製品	金属製品製造業
30～49名	金属製品	自動車電子部品
30～49名	金属製品	産業用チェーン
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	光学ガラス(石英)、人工水晶
30～49名	工業用プラスチック製品製造	合成樹脂製品
30～49名	一般機械器具製造	電子部品、機械、食肉機械

30～49名	一般機械器具製造	金属加工機械
30～49名	金属製品	建築鉄骨、建築用鉄工建材
30～49名	その他	制御盤
30～49名	金属製品	鉄製溶接金網
30～49名	金属製品	金属塑性加工品製造
30～49名	金属製品	プレス機械、産業機械の部品
30～49名	金属製品	サッシ用部品
30～49名	金属製品	アルミ容器(マジックペンの筒部分品及エアゾール缶)
30～49名	電気機械器具製造	リモートコントロールパネル
30～49名	金属製品	電子部品用金属プレス部品製造
30～49名	金属製品	精密板金
30～49名	電気機械器具製造	ケーブル、ハーネス加工、制御盤製作
30～49名	精密機械器具製造	精密工作機械
30～49名	輸送用機械器具製造	ディーゼル機関車・軌道用特殊車輛ほか
30～49名	その他	義手、義足、体幹装具、上・下肢装具など
30～49名	電気機械器具製造	電球
30～49名	一般機械器具製造	鋼業炉の設計・開発・製作
30～49名	金属製品	金属製品加工
30～49名	電気機械器具製造	配電盤製造
30～49名	精密機械器具製造	精密機械製造(繊維機械部品、医療機器部品、航空機部品)
30～49名	鉄鋼	銑鉄鋳物部品
30～49名	その他	金属加工
30～49名	金属製品	金属製の屋根材
30～49名	非鉄金属	ワグネットワイヤー
30～49名	金属製品	プレス部品加工、金型製作
30～49名	電気機械器具製造	OA機器用部品
30～49名	その他	産業用ロボット周辺治具
30～49名	非鉄金属	各種ハンダ製品
30～49名	その他	金属塗装(通信機、配電盤)
30～49名	輸送用機械器具製造	ドアロック組立、センターモジュール組立
30～49名	輸送用機械器具製造	カーエアコン用コンプレッサー部品、クラッチ部品
30～49名	精密機械器具製造	液晶製造装置、顕微鏡の部品加工組立ほか
30～49名	その他	自動車用内装部品
30～49名	その他	建築(鋼構造物)用に製作する柱、梁
30～49名	鉄鋼	自動車部品
30～49名	金属製品	鉄、非鉄切削加工部品、樹脂成形部品、樹脂切削・塗装部品
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車ランプ
30～49名	電気機械器具製造	電子機器の受託、製造、線機器の開発、製造
30～49名	電気機械器具製造	密閉形低圧ヒューズ、電源スイッチ箱、低圧開閉器
30～49名	金属製品	電子部品のメッキ加工
30～49名	一般機械器具製造	精米機製造
30～49名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック製品
30～49名	工業用プラスチック製品製造	自動車用内装機能部品、OA弱電用内装機能部品用、プラスチック射出成形加工
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車部品の加工鍛造業務
30～49名	一般機械器具製造	自動車部品製造の機会金型を製造
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車用部品(カーエアコンのケースなど)
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車用窓、枠、樹脂部品製造

30～49名	その他	焼鑄
30～49名	金属製品	住宅用ポスト、鋼製家具の製作
30～49名	金属製品	特殊継手、特殊ボルトナット
30～49名	精密機械器具製造	流量計
30～49名	電気機械器具製造	電気計測器
30～49名	金属製品	射出用金型製作
30～49名	電気機械器具製造	可変抵抗減衰器、プロフェーダ、音声調整卓
30～49名	一般機械器具製造	空調用消音器
30～49名	電気機械器具製造	モートル製造・モートルの保守点検修理
30～49名	非鉄金属	半導体製造装置の部品
30～49名	その他	高圧洗浄機
30～49名	精密機械器具製造	全自動圧縮試験機、凍結真空乾燥装置、凍結融解試験機
30～49名	金属製品	蝶ボルト、蝶ナット、樹脂ねじの製造
30～49名	一般機械器具製造	各種部品
30～49名	電気機械器具製造	制御盤、配電盤
30～49名	不明	荷役搬送機
30～49名	金属製品	自動車部品(ネジ・ナット)の熱処理
30～49名	工業用プラスチック製品製造	半導体用包装材の製造、販売及びエンボス成形、テーピングサービス事業
30～49名	一般機械器具製造	タオルフィルター、シーツフィルター、ユカタフィルター(クリーニング機械、折りたたみ機)
30～49名	一般機械器具製造	水道用器具
30～49名	鉄鋼	鋼製ミゾ蓋製造販売、定抜けステップ製造販売
30～49名	非鉄金属	アルミ枠扉
30～49名	金属製品	シャッター製品、扉、フロント
30～49名	一般機械器具製造	乾燥機、焼却炉
30～49名	電気機械器具製造	受配電盤、制御盤、監視盤、計装盤
30～49名	金属製品	石油、化学、塗料業界に使用される缶(ペール缶、3～4リットル角缶、0.5～1リットル丸缶など)
30～49名	金属製品	ネジ、ボルト
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車部品加工製造
30～49名	金属製品	セラミックコーティング受託加工
30～49名	その他	農業用資材
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	半導体製品の検査、梱包
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	車載用リレーの製造
30～49名	精密機械器具製造	産業機器関連部品、事務機器、自動車部品、その他治具関連製造販売
30～49名	精密機械器具製造	医療用器械器具
30～49名	金属製品	ステンレス製品、タンク、タンクローリーなど
30～49名	一般機械器具製造	設備メンテナンス、機械加工
30～49名	その他	船舶整備事業(船体、機関整備)
30～49名	輸送用機械器具製造	自動車用プレス部品
30～49名	金属製品	金属熱処理加工(焼入、焼戻加工)
30～49名	輸送用機械器具製造	電車のリニューアル
30～49名	一般機械器具製造	ボイラ製造
30～49名	鉄鋼	銑鉄鑄物造品(工作機械、産業機械、船舶、金型用etc)
50～99名	鉄鋼	建築鉄物
50～99名	精密機械器具製造	小型モーター

50～99名	その他	天井フレーン、ホイスト
50～99名	精密機械器具製造	光学レンズ製造
50～99名	金属製品	電磁銅版(モーターのコア、ドランスの鉄芯)を(剪断、プレス、スリット)を行い販売する
50～99名	金属製品	住宅関連部品、自動車関連部品、防音パネル
50～99名	電気機械器具製造	自動車部品の製造
50～99名	精密機械器具製造	半導体、自動車・航空・船舶・鉄道車輛部品、ガスメーター
50～99名	その他	真空機器部品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車、オートバイ部品
50～99名	工業用プラスチック製品製造	工業用プラスチック製品
50～99名	非鉄金属	船外機部品
50～99名	非鉄金属	非鉄金属切断販売
50～99名	精密機械器具製造	静電破壊自動測定器
50～99名	精密機械器具製造	精密加工部品
50～99名	電気機械器具製造	発電機、電動機製造
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品製造
50～99名	一般機械器具製造	オイルスペアリング
50～99名	電気機械器具製造	コネクタ類
50～99名	その他	車輛製造業(座席)
50～99名	輸送用機械器具製造	航空機内装品に係わる部品
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車電子部品
50～99名	金属製品	金属薄板板金製品
50～99名	電気機械器具製造	ソレノイド、点字セル、点字ディスプレイ
50～99名	その他	建設機械(主にクレーン)、農機(主にトラクター)、食品機械用の刃物の部品製造
50～99名	輸送用機械器具製造	アルミバントラック
50～99名	一般機械器具製造	ボロリングシステム
50～99名	金属製品	自動車・通信・電力ほか向異型鋼線及び異型部品の製造
50～99名	鉄鋼	自動車、景観材、建設材、産業機械各索形材
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車内・外装プラスチック成形部品
50～99名	金属製品	精密板金加工、建築金物製作
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック外装部品(カーナビ、カーオーディオ)
50～99名	非鉄金属	自動車用電線
50～99名	金属製品	金属加工製品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用シートベルト
50～99名	輸送用機械器具製造	シートレース、ロールレール
50～99名	精密機械器具製造	貨幣処理機
50～99名	精密機械器具製造	培養装置
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	電子機器の基板
50～99名	電気機械器具製造	家庭電器製品の電源コード製造
50～99名	電気機械器具製造	駐輪場管理システムの製造販売
50～99名	不明	コンデンサ
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	金属加工部品
50～99名	精密機械器具製造	建設用計測器
50～99名	金属製品	自動車部品の塗装
50～99名	電気機械器具製造	タングステンフィラメントコイルの製造
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック部品(主に自動車部品)
50～99名	工業用プラスチック製品製造	電子部品用プラスチックテープ

50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック部品
50～99名	精密機械器具製造	電子顕微鏡部品、分析機器部品
50～99名	精密機械器具製造	光学レンズの研磨、マルチコート
50～99名	電気機械器具製造	電気式床暖房
50～99名	金属製品	自動車、トラック用ナット
50～99名	非鉄金属	自動車用ワイパー部品
50～99名	精密機械器具製造	印刷機械部品
50～99名	工業用プラスチック製品製造	全ての製品に使用、プラスチック外装カバーの製造
50～99名	不明	電子部品、コイル、ハーネス
50～99名	精密機械器具製造	工業用、医療用、空気圧計
50～99名	精密機械器具製造	カメラ部品
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車(4輪、2輪)、家電、電子部品のプラスチック成形部品
50～99名	輸送用機械器具製造	オートバイ部品
50～99名	精密機械器具製造	自動車用部品
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車プラスチック部品
50～99名	一般機械器具製造	鍛圧機械(高速精密プレス)
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック製品製造
50～99名	金属製品	鋼管製ニップル、ソケット
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック部品(業務用厨房機器、医療用機器、住宅用機器ほか)
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車用樹脂部品、ウレタン製健康美容器具
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチックの金型製造とプラスチック部品の製品
50～99名	一般機械器具製造	ローラーコンベア、ベルトコンベア、ホイールコンベア
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	半導体製造装置の加工、測定器の製造
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車ドア部品
50～99名	輸送用機械器具製造	二輪クランクシャフト、四輪部品
50～99名	電気機械器具製造	配電盤、制御盤
50～99名	非鉄金属	丁番
50～99名	鉄鋼	特殊銅鍛造、機械加工
50～99名	鉄鋼	ステンレス鋳物
50～99名	工業用プラスチック製品製造	表面処理加工
50～99名	一般機械器具製造	ボールネジ
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車運搬機器製作
50～99名	金属製品	手摺付笠木
50～99名	その他	自動車関係の表面処理
50～99名	一般機械器具製造	プラスチック加飾加工、プラスチック真空成形加工のための加工用成形機
50～99名	その他	可鍛鋳鉄製品
50～99名	金属製品	亜鉛メッキ鉄線、銅メッキ鉄線
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	エコ、省配線システム
50～99名	精密機械器具製造	精密機械器具
50～99名	精密機械器具製造	精密加工部品
50～99名	鉄鋼	磨シャフト及び鉄線
50～99名	一般機械器具製造	繊維機械部品製造
50～99名	鉄鋼	鋼管素材加工
50～99名	金属製品	建築用鋼管
50～99名	輸送用機械器具製造	航空機用部品
50～99名	金属製品	給温器配管
50～99名	電気機械器具製造	制御盤、配電盤、分電盤

50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用鍛造部品
50～99名	鉄鋼	プレス金型、プレス加工品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用ワイヤーハーネス製造
50～99名	精密機械器具製造	兵器部品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品
50～99名	金属製品	メッキ加工
50～99名	電気機械器具製造	プリント配線板
50～99名	精密機械器具製造	特定軽量器の修理、製造
50～99名	非鉄金属	伸銅品(銅合金管材)
50～99名	金属製品	銅版
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車部品
50～99名	精密機械器具製造	計量器製造業
50～99名	一般機械器具製造	コンベアなどに使用するローラ製造、コンベア製作
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	小型アルミ電解コンデンサ
50～99名	工業用プラスチック製品製造	バス天、天井点検口、見切縁
50～99名	電気機械器具製造	ハーネス
50～99名	その他	ディーゼルエンジン用鋳物
50～99名	金属製品	ステンレスワイヤーを使用した水廻り商品
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車用外、内装部品
50～99名	非鉄金属	鋳物(水道管)
50～99名	金属製品	土木用鋼加工品
50～99名	一般機械器具製造	産業用機械製造、鉄鋼、メンテナンス
50～99名	精密機械器具製造	工学用レンズ
50～99名	金属製品	自動車部品、通信関係部品
50～99名	その他	自動車部品、農林漁業機械部品
50～99名	金属製品	自動車部品
50～99名	輸送用機械器具製造	エンジン部品
50～99名	精密機械器具製造	腕時計
50～99名	電気機械器具製造	ブルーレイディスク
50～99名	電気機械器具製造	光ファイバコードケーブル端末加工
50～99名	鉄鋼	切板、圧力容器
50～99名	金属製品	スプリング、スパイラル
50～99名	鉄鋼	鋼材切断品、加工品
50～99名	鉄鋼	釘、電源
50～99名	一般機械器具製造	チェーン式ケースコンベア
50～99名	精密機械器具製造	歯車
50～99名	その他	スチロンテープ、リボンロッド
50～99名	金属製品	建築金物(レバー、ハンドル)のメッキ
50～99名	輸送用機械器具製造	オイルストレーナ(フィルター類)
50～99名	一般機械器具製造	各種包装機械
50～99名	電気機械器具製造	コンセント、プラグ
50～99名	輸送用機械器具製造	弱電気、自動車の試作部品の製造
50～99名	精密機械器具製造	気象観測装置
50～99名	鉄鋼	摩擦銅製造業
50～99名	精密機械器具製造	スリッター、地震計測器
50～99名	非鉄金属	銅鋳物製品
50～99名	電気機械器具製造	電子線描画装置
50～99名	電気機械器具製造	板金、組立配線、調整、電子顕微鏡などの計測器、半導体関連装置



50～99名	電気機械器具製造	蛍光ランプの部品製造、梱包
50～99名	その他	PCB抜金型
50～99名	輸送用機械器具製造	主として鉄道車両部品の製造、販売
50～99名	工業用プラスチック製品製造	携帯電話成型
50～99名	一般機械器具製造	液晶パネル製造用設備
50～99名	精密機械器具製造	各種熱分析装置、熱物性測定装置並びに赤外線過熱炉
50～99名	非鉄金属	銅リング、銅丸棒、銅ブスバー、黄銅丸棒、メッキ材、型打鍛造品
50～99名	電気機械器具製造	ケーブル端末用金具
50～99名	精密機械器具製造	計測機器、観測用ウインチ
50～99名	電気機械器具製造	半導体製造装置
50～99名	金属製品	OA機器部品、PC周辺機器部品
50～99名	その他	歯科補綴物
50～99名	非鉄金属	金属粉末
50～99名	金属製品	金属屋根瓦
50～99名	輸送用機械器具製造	オルタネータ
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品の製造部品切削加工
50～99名	電気機械器具製造	有機ELディスプレイ
50～99名	一般機械器具製造	コピー機の部品(ローラー)
50～99名	精密機械器具製造	精密機械部品の製造
50～99名	金属製品	通信機器、電機機器ほか
50～99名	一般機械器具製造	工作機械・産業機械・専用機械
50～99名	金属製品	ステンレス流し台加工
50～99名	一般機械器具製造	断裁機
50～99名	電気機械器具製造	電線電機用附属品および架空線金物類
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	セラミック、ガラス材料の切削、切断加工
50～99名	電気機械器具製造	高周波応用製品
50～99名	非鉄金属	精密金型の設計。製作／プレス加工
50～99名	一般機械器具製造	プラント用計装装置の設計製作、工業用の計測器の製造
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用(ENG、Inj、ブレーキ)部品
50～99名	輸送用機械器具製造	プラネタリーシャフト
50～99名	電気機械器具製造	空調機器関連製品の設計、製造
50～99名	輸送用機械器具製造	カーエアコンコンプレッサー用ダイキャスト製品
50～99名	鉄鋼	鉄鋼(鋼板)
50～99名	その他	自動車金型、試作型、レーザ加工
50～99名	電気機械器具製造	真空遮断器、電機接触器
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車・OA機器・機械部品
50～99名	電気機械器具製造	配電盤
50～99名	精密機械器具製造	医用機器(医療用計測機器)
50～99名	精密機械器具製造	マイクロモーター
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック成形品及びビニール電線の製造並びに販売
50～99名	金属製品	空気道工具
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	自動車用ICの製造
50～99名	一般機械器具製造	各種省力化機器
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	ステッピングモーターケース部品、コネクタケース部品
50～99名	精密機械器具製造	精密金属切削加工、プラスチック成形
50～99名	精密機械器具製造	多芯ケーブル、ハーネス加工、リード線加工
50～99名	工業用プラスチック製品製造	カメラ部品
50～99名	精密機械器具製造	精密部品の二次加工

50～99名	精密機械器具製造	エンコーダ
50～99名	金属製品	HDD部品、自動車部品ほか
50～99名	電気機械器具製造	半導体製造装置組立・検査(請負&特定派遣)、電子部品製造検査(請負)
50～99名	その他	自動車部品の熱処理加工
50～99名	鉄鋼	みがき棒鋼及び冷間圧造用鋼線
50～99名	金属製品	精密歯車・カービックカップリング
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車の内装、プラスチック製品(BLOW)
50～99名	その他	プレス金型
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品
50～99名	一般機械器具製造	鋳造、機械加工、産業機械組立
50～99名	一般機械器具製造	放電加工機、レーザー加工機、振動テーブル
50～99名	輸送用機械器具製造	モーターサイクル。4輪、スノーモービル、ATV、GCの部品
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	軸流ファン、光伝送機器
50～99名	精密機械器具製造	自動車、カメラ用部品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品を中心とする精密特殊加工品の製造
50～99名	精密機械器具製造	再生医療製品
50～99名	その他	歯科材料
50～99名	輸送用機械器具製造	輸送機器製造(自動車部品)
50～99名	輸送用機械器具製造	オートマチックトランスミッション部品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品(アルミ鋳造品)
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用部品の試作品、量産品
50～99名	電気機械器具製造	家庭用換気扇(50種)、蘇生法教育人形ほか
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック成形品
50～99名	電気機械器具製造	制御盤
50～99名	精密機械器具製造	機械部品、自動車用品
50～99名	電気機械器具製造	工業炉の製造販売
50～99名	精密機械器具製造	繊維機械用機器部品
50～99名	その他	制御盤など
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車エンジン用スラスト軸受
50～99名	工業用プラスチック製品製造	自動車部品の電池ケース
50～99名	精密機械器具製造	コージェネ製品
50～99名	輸送用機械器具製造	自転車変速機部品
50～99名	輸送用機械器具製造	二輪車、船外機用部品のアルミ鋳造品
50～99名	金属製品	自動車用プレス部品及び電気回路組付品
50～99名	一般機械器具製造	昇降機(エレベーター、エスカレーター)機械部品製造、組立
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用FCV検査機器製品、自動車用検査ハーネス製品
50～99名	金属製品	カットワイヤー、ラウンドカットワイヤー
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック真空成形品
50～99名	金属製品	ステンレスフロントサッシ、ビル、店舗用アルミサット、ステン、アルミ製トップライト
50～99名	金属製品	工作機械の部品
50～99名	金属製品	セットカラ
50～99名	金属製品	金属製品製造業
50～99名	一般機械器具製造	ポンプ、小型発電機、草刈り機、噴霧機などの製造販売
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品、電子機器ケース類のアルミダイキャスト
50～99名	金属製品	スプリング製造
50～99名	金属製品	自動車部品の鍛造と旋削加工

50～99名	電気機械器具製造	ギアード・モータ、シュレツダー
50～99名	電気機械器具製造	携帯用ゲーム機器ソフトカートリッジ、液晶表示モジュール、ロボット制御メカトロ機器
50～99名	一般機械器具製造	送風機、集塵機の製造
50～99名	一般機械器具製造	産業用機械(生産設備)
50～99名	金属製品	金属拡散表面処理(カロライズ、クロマイズ、バナダイズなど)
50～99名	その他	電気モーター
50～99名	工業用プラスチック製品製造	エアフィルタ
50～99名	輸送用機械器具製造	建設用機械、運搬機械
50～99名	一般機械器具製造	工作機械に使用する保護カバーなど
50～99名	精密機械器具製造	自動計測機、工作機械
50～99名	精密機械器具製造	研削盤、バーターニングマシン
50～99名	一般機械器具製造	各種コンベアプラント
50～99名	一般機械器具製造	エアブラストマシン製造
50～99名	精密機械器具製造	歯車測定機
50～99名	金属製品	ペンチ、ニッパなど作業工具
50～99名	金属製品	給水、給湯配管用フレキシブル継手及びボールバルブ
50～99名	一般機械器具製造	金型
50～99名	金属製品	農機部品
50～99名	非鉄金属	はんだ製造品
50～99名	電気機械器具製造	ホールバルブ
50～99名	精密機械器具製造	プラスチック金型
50～99名	非鉄金属	非鉄金属铸件
50～99名	その他	樹脂、アルミ、ゴム、精密機械部品
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	透明タッチパネル
50～99名	金属製品	産業用機械部品
50～99名	金属製品	ネジ製造
50～99名	非鉄金属	自動車用アルミ部品の鋳造及び加工、アルミ鋳造用金型製造、プリンター用トナーカートリッジのリサイクル
50～99名	電気機械器具製造	モザイク式監視盤、LED文字表示装置、配線表示材
50～99名	鉄鋼	鉄鋼製品加工業
50～99名	金属製品	第二種圧力容器
50～99名	その他	セラミックコーティング(製品ではない)
50～99名	電気機械器具製造	PFD製造装置、半導体製造装置、電池(二次/太陽)製造装置
50～99名	一般機械器具製造	アルミダイガスト用金型
50～99名	金属製品	精密機械加工部品(切削、研削)
50～99名	輸送用機械器具製造	地下掘削技術関連製品
50～99名	輸送用機械器具製造	鍛造品の機械加工
50～99名	金属製品	銑鉄铸件部品
50～99名	一般機械器具製造	農業機械用部品、建設機械用部品、オイルタンクなど
50～99名	一般機械器具製造	切削工具、プラスチック切断刃、粉碎刃
50～99名	その他	医療用コルセット、サポーター
50～99名	電気機械器具製造	電気工事ほか
50～99名	輸送用機械器具製造	輸送用機械器具(二輪用アルミホイール)
50～99名	金属製品	コンクリート2次製品用、溶接金網、鉄筋格子
50～99名	工業用プラスチック製品製造	射出成形品、エンボスキャリアテープ、装置組立
50～99名	金属製品	溶融亜鉛メッキ
50～99名	一般機械器具製造	金型

50～99名	一般機械器具製造	自動車平盤打抜機、紙箱生産工程の一部で紙をプレスする機械
50～99名	金属製品	銅版の切断(レベラー、ブランク、スリッター)製品
50～99名	鉄鋼	プレス金型用鋳物素材
50～99名	金属製品	自動車部品の電気メッキ加工
50～99名	その他	一般産業機械用鋳物部品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車車体部品
50～99名	鉄鋼	鉄線
50～99名	鉄鋼	水道用(上下、農業)の鉄管製造
50～99名	電気機械器具製造	中小型変圧器、受配電盤、精密金型、変圧器、配電盤の部分品、省力機器
50～99名	電気機械器具製造	配分電盤
50～99名	金属製品	各種容器の製造
50～99名	非鉄金属	キャプタイヤケーブル製造
50～99名	金属製品	LPG容器
50～99名	金属製品	溶融亜鉛鍍金加工
50～99名	電気機械器具製造	振動モータ、産業用ブレーキ、振動機械
50～99名	輸送用機械器具製造	ベルトコンベア用のローラ
50～99名	金属製品	建築金物
50～99名	電気機械器具製造	ロータリソレノイド、ヒナ用目印注射器
50～99名	電気機械器具製造	無人車システム
50～99名	一般機械器具製造	水門、各種タンク、プラント
50～99名	精密機械器具製造	金属プレート、プラスチック用金型、鍛造用金型
50～99名	その他	発電設備用バルブ
50～99名	鉄鋼	鉄骨
50～99名	電気機械器具製造	防爆形電気制御機器
50～99名	金属製品	大型鋼構造物
50～99名	金属製品	スチール、アルミ製、各種キャップ、18L缶、9L缶ほか
50～99名	金属製品	金属製品
50～99名	金属製品	農業機械部品
50～99名	輸送用機械器具製造	船舶造修業
50～99名	金属製品	精密板金加工
50～99名	一般機械器具製造	電子、電気部品生産設備
50～99名	金属製品	建設機械用キャビン、工作機械用外装カバー
50～99名	鉄鋼	鋳鉄鋳物
50～99名	一般機械器具製造	油圧プレス機器
50～99名	一般機械器具製造	コンベア製造メーカー
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品、バス窓枠
50～99名	一般機械器具製造	軸受用保持器
50～99名	電気機械器具製造	液晶用バックライト部品
50～99名	金属製品	アルミ製品(住宅、ビルサッシ)、非建機アルミ製品、店装用アルミ製品
50～99名	工業用プラスチック製品製造	工業用プラスチック製品、FRP機能部品
50～99名	輸送用機械器具製造	トレーラーフレーム部品
50～99名	一般機械器具製造	工作機械、産業機械
50～99名	一般機械器具製造	特殊工具(ブローチ)工作
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	プリント配線板
50～99名	金属製品	鋳鉄鋳物
50～99名	輸送用機械器具製造	船舶用内燃機関部品

50～99名	鉄鋼	銑鉄鋳物製品(自動車部品、建設機械部品ほか)
50～99名	金属製品	建築用鉄骨
50～99名	金属製品	設備工事に伴う金属製品の製作、取付
50～99名	金属製品	グレーチング
50～99名	輸送用機械器具製造	鍛工品
50～99名	輸送用機械器具製造	航空機内装品
50～99名	金属製品	作業工具(ペンチ類)
50～99名	その他	チエンコンベア部品
50～99名	その他	プラスチック金型
50～99名	金属製品	金属製品製造業
50～99名	一般機械器具製造	機械メンテナンス
50～99名	電気機械器具製造	銅、真鍮のロー付端子、バネ、ATM組立
50～99名	電気機械器具製造	空気清浄機、産業用安全帽
50～99名	金属製品	金属製品加工(ハニカムほか)
50～99名	その他	プリント配線基板外形加工、NC穴明
50～99名	金属製品	金属製品製造業(金属メッキ、塗装表面処理、プラスチック成形、金型製造)
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用エンジン部品
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	銅張積層板
50～99名	輸送用機械器具製造	カーエアコン用コンプレッサーほか
50～99名	金属製品	プレーチング
50～99名	金属製品	ネジ切り工具(タップ、ダイス)製造
50～99名	工業用プラスチック製品製造	車載用プラスチック部品
50～99名	金属製品	配電盤、制御盤、分電盤の板金、塗装
50～99名	一般機械器具製造	車輛、建機部品
50～99名	一般機械器具製造	油圧、空圧機器部品の製造
50～99名	電気機械器具製造	セメント抵抗器、ホーロー抵抗器、ワイヤーハーネス、スポット溶接
50～99名	一般機械器具製造	除雪機
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	アイリスメーター、計器部品
50～99名	鉄鋼	鋳鋼品
50～99名	鉄鋼	建築鉄骨
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用シートカバー
50～99名	金属製品	鉄骨系住宅部材の生産加工
50～99名	精密機械器具製造	精密機器の製造
50～99名	金属製品	クラッド鋼板
50～99名	輸送用機械器具製造	排気系自動車部品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品
50～99名	金属製品	精密部品(自動車部品、スピーカー部品)
50～99名	不明	金属発熱体、工業炉
50～99名	工業用プラスチック製品製造	工業用プラスチック部品
50～99名	輸送用機械器具製造	工業用プラスチック加工～自動車製品、ランプ類
50～99名	鉄鋼	2輪、4輪銑鉄鋳物部品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用コントロールケーブル
50～99名	輸送用機械器具製造	航空機部品
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	プリント基板の実装、電子部品の製作、製造、販売
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	リレー
50～99名	電気機械器具製造	各種センサ、光震スイッチ
50～99名	非鉄金属	自動車のアルミホイール

50～99名	金属製品	作業工具(レンチ、スパナ)
50～99名	電気機械器具製造	樹脂部品加工
50～99名	一般機械器具製造	電気設備安全機器、工具
50～99名	金属製品	六角穴付ネジ類
50～99名	電気機械器具製造	大判型デジタルプリンタ
50～99名	金属製品	鋼構造物
50～99名	一般機械器具製造	スクリーン印刷機
50～99名	一般機械器具製造	フィルター、熱交換器
50～99名	精密機械器具製造	工業計器、プロセス制御機器
50～99名	金属製品	ブリキ容器(缶)製造
50～99名	精密機械器具製造	麻酔器、人工呼吸器
50～99名	輸送用機械器具製造	ディーゼルエンジン用ヘッドガスケット
50～99名	金属製品	超硬合金
50～99名	金属製品	自動車用電装部品
50～99名	金属製品	水門
50～99名	電気機械器具製造	照明器具
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品
50～99名	電気機械器具製造	太陽電池モジュール
50～99名	工業用プラスチック製品製造	ダクトカバー
50～99名	電気機械器具製造	製本機、帳合機
50～99名	一般機械器具製造	液化石油ガス用50kg容器、小型圧力調整器
50～99名	鉄鋼	鋳鉄鑄物製造業
50～99名	電気機械器具製造	抵抗器、ヒーターの製造
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車部品(プラスチック)
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用電装部品
50～99名	一般機械器具製造	船舶用油圧甲板機械(ウインチ)
50～99名	不明	金属熱処理加工(高周焼入、焼戻し加工)
50～99名	金属製品	防火、防災、風量調整ダンパー、厨房関連機(フード、ウェザーカバーなど)
50～99名	非鉄金属	自動車、二輪車用アルミ、鑄造部品
50～99名	金属製品	鉄道用分岐器類、鉄道信号保安装置の製造
50～99名	電気機械器具製造	誘導発熱ジャケットロール
50～99名	金属製品	溶接鋼管
50～99名	金属製品	鋼製家具など、金属製品部品
50～99名	鉄鋼	リング鍛造品
50～99名	電気機械器具製造	板金実装(電源、遊戯機器関係)
50～99名	一般機械器具製造	流通システム及び住環境システム向け熱交換器及び配管機器の製造
50～99名	工業用プラスチック製品製造	プラスチック用金型、プラスチック製品
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車用ファスナー(ボルト、ナット)
50～99名	輸送用機械器具製造	自動車の燃料容器
50～99名	一般機械器具製造	建設機械(パワーショベル)用部品
50～99名	不明	エクステリア製品
50～99名	精密機械器具製造	歯科診療台、レントゲンほか
50～99名	その他	水道用特殊継手
50～99名	電気機械器具製造	医療機器
50～99名	金属製品	ポンプ、水門開閉機
50～99名	精密機械器具製造	POSシステムの基板、その他基板関係。パチンコ台の中の液晶部分の基板

50～99名	電気機械器具製造	無停電電源装置
50～99名	金属製品	自動車及び産業機械用の熱交換器、及びフィルター類
50～99名	一般機械器具製造	遊技機製造
50～99名	電気機械器具製造	電源装置
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	SAWフィルタ
50～99名	電気機械器具製造	樹脂部品加工・プレス部品用金型製
50～99名	金属製品	ネジ製造業
50～99名	精密機械器具製造	半導体部品
100名以上	その他	医薬品製造メーカー向け医薬品包装機
100名以上	鉄鋼	厚板、薄板、棒線建機、鋼管
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車用スチールホイール製造業
100名以上	電気機械器具製造	通信用組立
100名以上	非鉄金属	冷水栓、管継手
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車用(内装部品、排気管)製造
100名以上	金属製品	調理器具
100名以上	輸送用機械器具製造	冷凍庫、ドライ、省力車、福祉
100名以上	電気機械器具製造	電気給湯器
100名以上	輸送用機械器具製造	金属製品の切削加工
100名以上	その他	住宅用基礎鉄筋(ユニット)の加工、販売
100名以上	工業用プラスチック製品製造	OA、住宅設備、自動車用プラスチック部品
100名以上	電気機械器具製造	携帯電話用プラスチックレンズユニット
100名以上	非鉄金属	アルミ製品
100名以上	精密機械器具製造	時計
100名以上	輸送用機械器具製造	消防車製作
100名以上	電気機械器具製造	理美容椅子、歯科医療器
100名以上	電気機械器具製造	ヘアードライヤー、ジューサー、ミキサー
100名以上	一般機械器具製造	農林業機械器具用のプラスチック部品
100名以上	電気機械器具製造	各種コイル、電子機器、メカトロ機器
100名以上	一般機械器具製造	ベアリング内外輪、自動車部品製造
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車用ステアリング部品の加工
100名以上	電気機械器具製造	配線用遮断器
100名以上	鉄鋼	自動車部品、建機部品製造業
100名以上	電気機械器具製造	セラミックコンデンサ
100名以上	鉄鋼	南部鉄器
100名以上	金属製品	金属製品
100名以上	精密機械器具製造	小型精密CNC旋盤
100名以上	電気機械器具製造	ハイエンドオーディオ機器、医療産業用各種データレコーダ他
100名以上	電気機械器具製造	X線装置部品、印刷、製本関連周辺機械
100名以上	電気機械器具製造	理化学用、産業用電熱加熱器(マントルヒーター)の設計、製造、販売
100名以上	電気機械器具製造	医療機器
100名以上	鉄鋼	特殊合金(高級)鋳物
100名以上	金属製品	駐車場管理機器
100名以上	金属製品	カセットコンロ、各種高圧ガス容器
100名以上	工業用プラスチック製品製造	自動車用部品用品(プラスチック)
100名以上	その他	熱交換器
100名以上	非鉄金属	ダイガスト製品
100名以上	電気機械器具製造	医療機器製品

100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	リモコンセンサー、昭光式ルミスイッチ
100名以上	電気機械器具製造	電気抵抗溶接機
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車、産業機器などの電装品
100名以上	その他	自動車用ワイヤーハーネス
100名以上	精密機械器具製造	自動車部品
100名以上	精密機械器具製造	各種プリント基板
100名以上	精密機械器具製造	精密機械製造の設計・製作
100名以上	精密機械器具製造	電磁弁
100名以上	一般機械器具製造	機械設備の製造販売
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車用部品
100名以上	金属製品	金属製品製造、金型製作
100名以上	一般機械器具製造	飲料メーカー向け搬送、包装機械、検査装置
100名以上	電気機械器具製造	各種電子部品組立加工
100名以上	電気機械器具製造	業務用音響機器
100名以上	金属製品	歯科用接着剤
100名以上	精密機械器具製造	精密部品製造
100名以上	鉄鋼	製缶、鋼構造物、クレーン
100名以上	精密機械器具製造	光学部品加工及び光学ユニット組立
100名以上	金属製品	住建設備(キッチン廻り)
100名以上	その他	産業用機械器具部品(金属製品、樹脂製品)
100名以上	金属製品	自動車部品
100名以上	一般機械器具製造	油圧部品加工
100名以上	一般機械器具製造	シャッター開閉機
100名以上	金属製品	一般産業機械用鋳物部品
100名以上	電気機械器具製造	配電盤関連の製造、船用電装工事、通信工事
100名以上	電気機械器具製造	電子プリント基板
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車部品
100名以上	輸送用機械器具製造	樹脂成形品塗装、自動車内装品加工組立
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車用部品、自動車用金型
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	自動車用電子部品
100名以上	不明	繊維産業機械
100名以上	輸送用機械器具製造	縫製品
100名以上	鉄鋼	建築鉄骨製作、鋼臓物製作
100名以上	電気機械器具製造	金属箔抵抗器
100名以上	精密機械器具製造	治工具製作、光ファイバー応用製品設計製造、自動省力化装置、電装回路設計、組立ほか
100名以上	電気機械器具製造	光学レンズ、プリズム、成形品、研磨品
100名以上	金属製品	スプリンクラーヘッド、バルブ
100名以上	その他	ラベル印刷機、フォーム輪転印刷機製造
100名以上	輸送用機械器具製造	トラック、乗用車、建機部品の各柱ブラケット類
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	水晶振動子
100名以上	輸送用機械器具製造	主にAT車の自動変速機に使用されるニードルローラーベアリング
100名以上	その他	落下傘、救命胴衣
100名以上	一般機械器具製造	コピー、ファックス部品、石製品
100名以上	電気機械器具製造	切削工具、工具研削盤
100名以上	電気機械器具製造	ACサーボモータ、ドライバ、コントローラ、リニアモータ、J-DISCモータ
100名以上	電気機械器具製造	金型及び同部分品



100名以上	金属製品	金属ペール缶
100名以上	一般機械器具製造	LGPガスボンベ缶のバルブ一般
100名以上	電気機械器具製造	FAX、コピー機、PC、ハードディスクなどの部品加工組立、電子証明写真機(設計～組立まで)
100名以上	電気機械器具製造	特殊電球
100名以上	輸送用機械器具製造	大型プレス加工、精密厚板板金加工、超大型鋼構造物製作
100名以上	工業用プラスチック製品製造	プラスチック成形、金型製作、弱電(家電完成品組立など)
100名以上	輸送用機械器具製造	試作用自動車部品(4輪、2輪用)
100名以上	輸送用機械器具製造	特殊自動車ボディ、金属プレス部品
100名以上	一般機械器具製造	スリッター(一般産業機械)、ワインダー
100名以上	その他	上下水道用バルブ
100名以上	金属製品	ボルト、ナット類
100名以上	電気機械器具製造	産業用コネクタ
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車部品、精密機械部品製造
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	電子部品
100名以上	電気機械器具製造	FA省力化機器、パソコン、プリンター、インクカートリッジ
100名以上	一般機械器具製造	工作機の切削保持工具の製造販売
100名以上	非鉄金属	太陽光発電用シリコンウエハー
100名以上	その他	マッサージチェア
100名以上	精密機械器具製造	多層薄膜光学部品
100名以上	その他	工作機械
100名以上	金属製品	鋳鉄部品
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車用歯車部品
100名以上	一般機械器具製造	クラッシャー
100名以上	一般機械器具製造	FPD製造装置、産業機械
100名以上	その他	パチンコ部品
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車内装部品
100名以上	鉄鋼	鋼構造物製造、水門設備、水処理機械
100名以上	輸送用機械器具製造	船用ディーゼルエンジン
100名以上	電気機械器具製造	自動車用ワイヤーハーネス
100名以上	金属製品	治具、機械部品
100名以上	一般機械器具製造	減速機モーター
100名以上	電気機械器具製造	回転機(モーター、発電機)用電磁鉄芯、トランス、リアクトリ用電磁鉄芯
100名以上	電気機械器具製造	スチール製ダクト、アルミ面格子、アルミフロア
100名以上	金属製品	自動車部品
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車試作部品の製造、上記部品製造に伴う金型、板金治具、溶接治具
100名以上	鉄鋼	鋳鍛鋼品の整調、機械加工
100名以上	電気機械器具製造	受注品(委託)、プリント基板の実装～組立～検査～整備
100名以上	精密機械器具製造	マシン部品
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	レーザープリンター用カートリッジの部品
100名以上	金属製品	自動車用金属精密部品
100名以上	金属製品	18リットル、ほか各種空缶
100名以上	輸送用機械器具製造	サーモスタット、サーボバルブ、サーモペレット
100名以上	精密機械器具製造	真空関連製品
100名以上	電気機械器具製造	空調機、給湯器の銅配管加工
100名以上	その他	自動車部品

100名以上	その他	電子部品
100名以上	金属製品	金型部品の製造
100名以上	一般機械器具製造	乾燥機、分離機
100名以上	一般機械器具製造	搬送設備製作、自動車整備
100名以上	電気機械器具製造	電気配線器具製造
100名以上	輸送用機械器具製造	ハブ、デフ(FCDのトラック足回り部品)
100名以上	精密機械器具製造	民生用機械、金型
100名以上	非鉄金属	高融点金属
100名以上	工業用プラスチック製品製造	携帯電話の外装
100名以上	工業用プラスチック製品製造	工業用プラスチック加工、電子機器組立
100名以上	その他	真空薄膜形成装置
100名以上	電気機械器具製造	金型、通信、事務、医療器具試作から量産
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車用品
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車部品
100名以上	一般機械器具製造	リコイルスターター(小型エンジン始動装置)
100名以上	電気機械器具製造	電磁弁、半導体製造装置用温度調節装置
100名以上	その他	産業用機械向ロールの製造及びメッキ加工。製鉄用モールド製作及びメッキ
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	電子部品実装製品
100名以上	輸送用機械器具製造	トラックのフレーム、シャーシ部品
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車用油空圧機器(ブレーキ倍力装置、EGR、ティルドシリンダー、パワーシフト装置ほか)
100名以上	金属製品	各種粉末冶金製品
100名以上	鉄鋼	鉄鋼製品、肥料
100名以上	非鉄金属	通信ケーブル、フレキシブルプリント配電盤
100名以上	電気機械器具製造	自動券売機、セキュリティゲート、駐輪場システム、コインユニット、カード処理装置
100名以上	輸送用機械器具製造	車両用過給機=ターボチャージャー
100名以上	工業用プラスチック製品製造	自動車のプラスチック成形品
100名以上	精密機械器具製造	分析、計測、観察装置の開発、製造販売
100名以上	精密機械器具製造	単回使用の中心静脈用カテーテル、透析用針
100名以上	金属製品	締結部品の製造、販売
100名以上	鉄鋼	機械構造用鋼管(&TKM)
100名以上	精密機械器具製造	遊技機
100名以上	金属製品	計量腕金、鋼管柱、地中管など
100名以上	非鉄金属	非鉄金属材料
100名以上	鉄鋼	引抜鋼管製造
100名以上	一般機械器具製造	厨房機械
100名以上	一般機械器具製造	産業用ロボット(主に合成樹脂成形品取出用ロボット)
100名以上	精密機械器具製造	冷間ロール成形機、自動工具交換装置、大型カム、錠剤打錠機ほか
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	IC、LSI
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	半導体
100名以上	一般機械器具製造	産業用機械部品の加工、組立
100名以上	精密機械器具製造	ガスメーター製造
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	プリント配線板
100名以上	非鉄金属	電線、ケーブル
100名以上	非鉄金属	アルミ、アエンダイガスト、MIM製品

100名以上	工業用プラスチック製品製造	プラスチック車輛用品(エアロパーツ、ドアバイザー)
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	半導体実装製品、腕時計部品
100名以上	精密機械器具製造	交換レンズ、光デバイス
100名以上	精密機械器具製造	印刷機械
100名以上	電気機械器具製造	液晶パネル製造装置
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	精密モータ、圧力センサ
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	・精密部品加工、・通信機器製造、・設備、金型製作
100名以上	精密機械器具製造	医療用挫器
100名以上	精密機械器具製造	大・中物精密部品、液晶搬送用ロボット、各種産業用設備装置
100名以上	一般機械器具製造	荷役機械、荷役設備など
100名以上	鉄鋼	プレス金型用鋳物、工作機械用鋳物、一般産業機械鋳物
100名以上	精密機械器具製造	工作機械
100名以上	輸送用機械器具製造	コンクリートポンプ、タンクローリー、ごみ収集車、機能部品(ダンプシリンダー)
100名以上	電気機械器具製造	自動車用電装部品
100名以上	電気機械器具製造	電子部品
100名以上	鉄鋼	鉄鋼製品の梱包、加工
100名以上	鉄鋼	協力会社として製造工程の一部を担っている為、自社の製品は特 にない
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	ハードディスク用基板
100名以上	その他	車のシート製造
100名以上	工業用プラスチック製品製造	プラスチック製品及び組立品
100名以上	輸送用機械器具製造	バス、電車用シート
100名以上	工業用プラスチック製品製造	プラスチック材料の着色
100名以上	一般機械器具製造	超硬工具製造
100名以上	一般機械器具製造	超硬耐磨耗工具製造
100名以上	電気機械器具製造	携帯電話、車載カメラ、無線通信モジュール
100名以上	電気機械器具製造	電力交換装置、無停電電源装置、モータドライブ装置
100名以上	電気機械器具製造	医療用電機機器
100名以上	電気機械器具製造	自動車ヘッドランプ、テールランプ
100名以上	精密機械器具製造	計器類
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車製造
100名以上	精密機械器具製造	貨幣処理機
100名以上	輸送用機械器具製造	ディーゼル及びガソリン用エンジンマネジメントシステム・コンポー ネントほか
100名以上	電気機械器具製造	ACサーボモータ、サーボアンプ、マシンコントローラ
100名以上	精密機械器具製造	心電図用電極
100名以上	輸送用機械器具製造	給排気製品、空調製品
100名以上	非鉄金属	半導体デバイス材料
100名以上	精密機械器具製造	医療機器、炭素瀝に複合材料成形品
100名以上	輸送用機械器具製造	クラッチ
100名以上	一般機械器具製造	鋳造型装置、鋳物砂処理装置、ショットブラスト機、集塵装置、 粉粒体処理装置ほか
100名以上	一般機械器具製造	搬送機械、工作機械
100名以上	電気機械器具製造	自動車用電子部品
100名以上	電気機械器具製造	制御盤
100名以上	一般機械器具製造	業務用空調機
100名以上	電気機械器具製造	タービン発電機、プラント制御システム(制御盤、産業用計算機な ど)

100名以上	電気機械器具製造	魚群探知機
100名以上	電気機械器具製造	血液検査分析装置
100名以上	不明	シリンダーヘッドカバー、ミッションケース
100名以上	鉄鋼	ステンレス製品
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	電子部品
100名以上	電気機械器具製造	コネクタ、スイッチ、リモコン、タッチパネル
100名以上	電子デバイス・情報通信機器製造	デジタルチューナー、AM・FMチューナー、無線通信用モジュール (bluetooth、Wireless-LAN)
100名以上	精密機械器具製造	医薬品、医療機器、医療衛生材料
100名以上	電気機械器具製造	光学ピックアップ
100名以上	輸送用機械器具製造	商用車用ブレーキ
100名以上	輸送用機械器具製造	自動車部品製造
100名以上	工業用プラスチック製品製造	社内系のプラスチック製造
不明	金属製品	圧延用金属ロール
不明	精密機械器具製造	燃料系パイプ配管部品
不明	輸送用機械器具製造	自動車関連の継手、螺子類
不明	電気機械器具製造	カーエアコン用コンプレッサー電磁クラッチ部品
不明	輸送用機械器具製造	マニュアルクラッチ
不明	電子デバイス・情報通信機器製造	マイクロ液測定システム
不明	金属製品	工業用ファスナー(鋸螺類)
不明	工業用プラスチック製品製造	炭素繊維を用いた構造部品の設計、加工
不明	金属製品	板金試作
不明	輸送用機械器具製造	自動車用量産部品の試作加工、生産設備の設計製作ほか
不明	鉄鋼	造船ブロック
不明	電気機械器具製造	気象観測機器
不明	輸送用機械器具製造	シートフレーム
不明	一般機械器具製造	ボイラー部品
不明	鉄鋼	水管式ボイラー
不明	工業用プラスチック製品製造	プラスチック成形
不明	輸送用機械器具製造	シート部品
不明	電子デバイス・情報通信機器製造	半導体
不明	その他	車の部品、電子部品、産業用スイッチの部品、センサーの部品
不明	輸送用機械器具製造	超音波濃度計
不明	輸送用機械器具製造	CMガイド組立
不明	金属製品	住宅用玄関ドア

### 資料 1 - 3 技能系正社員や中核的技能者の確保・育成に関する事業所の自由回答

事業所従業員規模	業種	記述内容
29名以下	精密機械器具製造	中小企業で人材の育成出来ないのが実状、職人の集りの集団から脱皮出来ないとこれからの企業の発展が難しい
29名以下	精密機械器具製造	現状では指導できる技術者は希少になってしまった。この様な小規模な企業には入社希望が殆どなかった。3K職業とかマスコミ、その他にレッテルを貼られていた為、入ってきても長続きせず、また技術を習得しようと思っていた者は皆無に近かった。時間で金を得ると考えている為、少しの注意でも辞めていく者が多かった
29名以下	電気機械器具製造	ここ数年、若手(30歳以下)の採用をしたいのだが、新卒、中採を問わず、ほとんど応募がない
29名以下	電気機械器具製造	3Dプログラマーを募集しているが見つからない
29名以下	金属製品	次代を担うべき人材の確保に苦しんでいる
29名以下	金属製品	技能を極めようとの意欲が薄い
29名以下	工業用プラスチック製品製造	製造業、特に工場勤務に対し、3K意識が若い人に多いように思います
29名以下	その他	業績を左右するのは「相手に与える付加価値でその中でも①が生産UP、②が納・工期の「短縮」と考えると、人材は創造力、開発力、改良力と根気と高いハートが必要となる。現場の仕事は人や時間を掛けないやり方に変ってきている。機械化やシステム化にきてきている将来は、この延長線上に在ると考えている
29名以下	不明	ベテラン技能者の退職に伴い技術継承が難しい
30～49名	精密機械器具製造	確保については、公共の訓練校及び技術校を大いに活用したい
30～49名	精密機械器具製造	政治、社会問題も含め今、置かれて弊社の勤業に対し取り組むべき姿を常に話をし、自分達の事は自分達で守り、家族共々幸せになって行く為の職場(自分達)の理想を求めている。その事に対し、どの様に答えていくかが経営者の責任と思う
30～49名	精密機械器具製造	若手がすぐ辞める。教育する時に内容を性格に説明する事が求められ、納得しないと従わない。「辞める」と言い出すハードルが以前に比べ低い為、教える側が遠慮しながら教育している
30～49名	精密機械器具製造	①優秀な新卒の高卒、高専、大学(工学部系)の採用が難しく、近年は0です。②中核的技能者の確保が難しい。育成に努力しているが急には育たない。③中途採用者を活用しているが、これも充分には満たされない。高齢者(60歳以上)が多くなっているのだからこれらに代って伸びて欲しいと願っている
30～49名	輸送用機械器具製造	自社に適合した技能系正社員…は殆ど採用出来ていない。ある程度、社内教育により育成することが必要
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	教育水準の低下の影響か、基本的能力、例えば理解力や観察力の欠如が多々見受けられる。指導する努力はしているが技術を伝える以前の問題が多く、指導する側も疲弊しています
30～49名	電気機械器具製造	即戦力の技術者を採用したいが応募者の質が課題。育成に時間が掛かるので中途でも質の良い人を採用したい
30～49名	電気機械器具製造	工業科高校の新卒が取りづらい
30～49名	電気機械器具製造	一人前になるまでに年月と人的費用が必要です
30～49名	電気機械器具製造	現在、技能系の社員の確保について、非常に難しい状態が続いています
30～49名	電気機械器具製造	積極的な社員と、そうでない社員の差は大きいですが総じて真面目に仕事に取り組み社員ばかりなので、こつこつと育成を行っていきたい

30～49名	電気機械器具製造	ハローワークで求めたい年齢を書く事が出来ないのは困る
30～49名	電気機械器具製造	技能系正社員を採用したいが、求人を出しても人材が集らないのが現状です
30～49名	金属製品	下請企業として長年経営。オリジナリティなし。技術系社員とは言わず職人と言っている企業体質。「人は財産」と考え薄い体質にあり、先行きの経営に危機感ある。収益性に見合った人事制度の必要性を経営者に知らしめることが大事と考える
30～49名	金属製品	30歳前後の職業経験者の転職には「やりたい事」がある。その「やりたい事」に近い仕事、あるいは技能を習得支援すれば本人のやる気と自信を生み出す。またそれは仕事で生かしたいと意欲も
30～49名	金属製品	中小企業にとって若年者の製造業離れと今後ますます少子高齢化社会に押し進んで行く社会情勢下での若年層の雇用の確保が経営課題の一つになっている
30～49名	金属製品	少子化による若年層の人手不足が日本の各業界にあるのと同様に我社の問題がある。欧米の様に早急に外国から労働者を受入れる環境を作るべきである(日本全体に)
30～49名	非鉄金属	(社)アルミニウム合金協会が実施している「溶解技能者」認定試験を受けている。2年毎に実施されているので、その都度受験させている。通信教育とスクーリングで理論的な裏付けされ、かなり理解度も向上し成果を上げている
30～49名	一般機械器具製造	近年、技術系(理系)のレベルが著しく低下しているように考えられます(例えば、sin、cos、tanさえも全く知らずに社会に出てくるケースが多い)
30～49名	一般機械器具製造	中核的技能者の確保、育成については、社内が必要とするスキルで自社が育てる
30～49名	一般機械器具製造	当地方では設計技術者(機械、電気共)の確保が困難。人材が不足している。新卒、中途採用共。
30～49名	一般機械器具製造	新卒においては、物づくりの楽しさを学校で学んで欲しい。他力本願の傾向が多く感じるので、自力で覚える習慣を身に付けて欲しい
30～49名	一般機械器具製造	小企業は毎日の生産にあけくれ教育させる余裕はない。最低限度の必要資格を取得させること、日々少ない時間を利用して技術向上意識をモラル向上を会話、文章でもって知らず事現状が成り立っています。少ない技能者で経験などを伝授させる
30～49名	工業用プラスチック製品製造	年々、新卒工業系若者の確保が困難な事態が一番心配です。
30～49名	工業用プラスチック製品製造	技能検定の内容に問題有り、なぜ合格したのか、不合格なのか明白でない
30～49名	その他	若年層の定着率が悪く、熟練した中間層が育っていない。熟練技能者の定年再雇用でしのいでいるが限度がある
30～49名	その他	作業環境が一般の製造会社と比べ悪く、技能者として育成途中で辞めてしまう人が多いように思います。オイルショック以後の技能者が育ってなく、現場指導者が少なく、年齢的なコミュニケーションが取れにくい
50～99名	精密機械器具製造	①継続的社員教育を実施する。②採用力アップ(特に中途採用で優秀な人材を確保する)
50～99名	精密機械器具製造	育成側、被育成側のいずれにも意欲的、自発的な社員が不足
50～99名	精密機械器具製造	当社は基本的に“ファブレス”ですので数名で足りませんが、その反面、確保は大変困難です。(外注との窓口も担当したり、幅広い知識が必要なため)
50～99名	精密機械器具製造	中核的技術者の高年齢化に伴う継承者作りの途中にあり、スムーズな移行が課題である

50～99名	精密機械器具製造	技術伝承、継続
50～99名	精密機械器具製造	技術系の新入社員を募集してもあまり集らない
50～99名	輸送用機械器具製造	技能系社員の賃金水準が高すぎる
50～99名	輸送用機械器具製造	確保が難しい
50～99名	輸送用機械器具製造	やる気のある30歳代までは親会社の機関、外部機関を含めて資格を取得させ育成する
50～99名	輸送用機械器具製造	仕事に対する切極性、意欲に欠ける人が多く、結果、他人のせいにする。自分を広く、こそが会社を良くするという自己研鑽が不足している
50～99名	輸送用機械器具製造	工業系以外からの確保が多い為、専門的な知識など機械操作などを訓練出来る機関が少ない(ポリテクセンターなど)
50～99名	輸送用機械器具製造	大企業のみが利益を上げていて、下請けは教育に掛ける費用もない。格差を無くす事が必要である
50～99名	輸送用機械器具製造	造船については、伝承能力が多い為、次世代に引き継ぐ事が出来るかが課題と感じます
50～99名	輸送用機械器具製造	製造現場における設備の保守保全が設備の高度化についていけない。特に地域によっては初めて触れるもの多くトラブル時の対応が遅くなる
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	人を育てるということは大変難しい。当社では育てていくための教育がヘタだと思う(ノウハウもない)
50～99名	電気機械器具製造	当社においては、開発技術力が製造力の源泉的な位置づけにあることから技術部員を技能系として取扱っている。技術員の給与は一般的に高いのでハローワークのみでは優秀な人材の確保が難しい
50～99名	電気機械器具製造	インターシップや就職支援マッチング会などを活用している
50～99名	電気機械器具製造	新卒者の採用が難しく、中核的技能者の確保、育成に不安を感じている
50～99名	電気機械器具製造	ハローワーク、一般の派遣会社に求人依頼するもミスマッチが多い。幸にも親企業の近在派遣会社には、親企業のOBが多数登録されており、その中から必要人材をピックアップし派遣してもらっている。その後、3ヶ月程度、技能をチェックし必要な人材を移籍活用している。(高齢は65歳位、施行中)。この人材と若手プロパーのミックスで対応中
50～99名	電気機械器具製造	時間と費用(安く)をかけて定期的に多くの回数を作ってやりたい
50～99名	電気機械器具製造	生産技術者、品質技術者などの生産の要になる中核技術者の確保、育成に努めているが生産現場が国内に無く、机上の知識が多く、智恵に結び付かず実践で力が発揮出来ない(経験に基づく改善力がない)
50～99名	金属製品	一人前になるのに5年は最低かかる為、継続的に勤務可能な人材採用とその人を育成する計画が重要と考えている。中間採用が機械加工は難しい
50～99名	金属製品	40～50歳の一番油の乗った人材が居ない
50～99名	金属製品	若年層の求職が少ない
50～99名	金属製品	高卒機械科系、電気科系の社員は全く取れていない
50～99名	金属製品	工業系高校のレベル低下
50～99名	金属製品	生産量の減少により、困窮しております。増大により早く若者の育成を期待しています
50～99名	金属製品	中核的技能者の育成については、さらにOJTを実践し企業の技術を継承していかなくてはならないと思います。また従業員間のコミュニケーションも技能者の確保する上で重要なことから小集団活動などの活動を取り入れ、職場のコミュニケーションがよくなるようにしていかなければいけないと感じました

50～99名	鉄鋼	OJT中心での社内育成だが、OFF-JTも組み込みたい。しかし専門的な研修が多く、当社に合う内容の研修が少ない
50～99名	鉄鋼	中小企業の技能者確保は難しい
50～99名	鉄鋼	技術屋に支払うことができる賃金が少なすぎて、人材が集らない。金融機関などに利益が片寄ってる構造が変わらないと物づくりの日本は消失する
50～99名	非鉄金属	日本国内における技能系社員の評価が低すぎる。他業種との給与体形と比較してもあまり良いとは言えない。資源の少ない日本が生き残るには技術開発能力(物づくり)が必至です。国として何らかの支援があるべきと考えます
50～99名	一般機械器具製造	日常業務に追われ、研修などの実施が出来ていない
50～99名	一般機械器具製造	特殊な技術を持つ社員の採用・育成が困難
50～99名	一般機械器具製造	創業は古く、技術的能力をもった社員が高齢化し、技術の継承がうまく継がっていない。新入社員は毎年ように確保しているから、中核的技術者に育つまで時間がかかる。従って、しばらくは中途採用により補完せざるを得ない
50～99名	一般機械器具製造	これまで育成指導や教育が不足していた為、次世代の人材が育っていない。今年から力を入れており、教育の必要性を痛感している
50～99名	一般機械器具製造	技能者については若年層を中心にレベルの向上が見られるが、若年・中核層共に知識面の向上に変化が見られない。技能だけでなく知識面での育成も行いたい
50～99名	工業用プラスチック製品製造	中小企業として人材(中核的技術者)の難しく技能者の高齢化に伴い、理工科系の新卒者採用が出来ず苦戦しています
50～99名	工業用プラスチック製品製造	確保、育成が社内的難しい
50～99名	工業用プラスチック製品製造	景気の上昇に伴い理工系学生の応募が激減しました
50～99名	工業用プラスチック製品製造	募集しても優秀な人材が集らない
50～99名	工業用プラスチック製品製造	キャリア形成プラン、教育訓練計画、就業能力調査などとOJT、OFF-JTにより技能のレベルアップを図っていますが、それ以前に基本的なモラルアップが若い人に欠けており苦労している
50～99名	その他	若い人が入ってこないの、高齢技能者に頼っているの、この先どうなるか不安
50～99名	その他	年々、求人面で少数化している為、人材の確保に金額面及びメディアが必要不可欠となってきている。新卒者も高卒より大卒へと上昇せざるを得ない
50～99名	その他	現在の若者は持久力に欠けているものが多く、常に管理職の温かい指導が肝要である。将来の生活設計について話し、夢を持たせる事が整調と定着につながる
50～99名	その他	工場所在地は離れた他県でもあり、従業員用調査は未実施
50～99名	不明	人員の入替えをしたいが現状では、なかなか実現できない(若がりえりしたい)
100名以上	精密機械器具製造	“必要な技能は社内で確保する”が基本原則である
100名以上	精密機械器具製造	製造業への就職希望が減少している
100名以上	輸送用機械器具製造	最近、物づくりに対する問題意識が薄れている様に思われる。特に考える力が不足している
100名以上	輸送用機械器具製造	地方都市では工業系高校が少なく、又工業系高校から大学への退学者が多く、地元で工業系高校卒者を雇用することがたいへん困難である(職業訓練校の充実が望ましい)
100名以上	輸送用機械器具製造	高卒、新卒者は「物づくり」の分野でも特に自動車関係の業界に入りたがらない。また、技術系の高卒を出る方も弊社の様な製造業に関心のうすい方が多く、人材の募集、確保が難しくなっている。従って新卒も中途採用も普通系、商業系の学校を出た方の採用が多く、入社してからの技術教育も難しくなっているのが現状。工業系学校出身者の離職率も割に高い



100名以上	輸送用機械器具製造	今後、少子化により国内での人材確保が難しくなる。海外、中国、インドからの人材導入が必要となってくるのではないかな？
100名以上	電気機械器具製造	技術系正社員一人に対して広く、多くの知識や対応が必要となつてきており、それにより多忙などにより育成に時間が掛かる。また技能者のモチベーション維持が難しい
100名以上	電気機械器具製造	新卒者は殆ど定着しないので途中入社に重きをおいている
100名以上	電気機械器具製造	インサートマシン、テップマウンターのオペレーター～技術管理者の育成と確保
100名以上	電気機械器具製造	①技能を伝承出来る仕組み作り、②後継者の育成、が急務である
100名以上	電気機械器具製造	若年層や派遣社員のレベルが低下している分、中核者の能力が必要になってきた
100名以上	鉄鋼	技能者の育成にはチームワークが重要と考えてますが、最近一般企業で導入が増加しております成果報酬(行き過ぎた)は、この阻害要因となるような気がします。すなわち個人への短期的かつ過度の成果報酬は部下に教える、同僚に教わる、皆で協力し合って作り上げることにマイナスとなるような気がしております
100名以上	一般機械器具製造	大学全入時代を背景に高校卒業後、技能系仕事を目指す人への動機づけが必要となってきた。国内に残す技能と海外に移管する技能を明確に定めることが必要と感じる。また高付加価値の仕事を日本国内に残すことと、それを若手技能者に伝承することが課題だが、若者の技能は離れが問題となると思われる
100名以上	工業用プラスチック製品製造	国、県期待出来ず(独自のアクションあるのみ)
100名以上	その他	確保が難しい困難になっている。特に工業高校系「ロー付け」という特殊作業について資格の取得方法が見つからない
100名以上	その他	女性技能者に総合職化への困難上
100名以上	その他	最近、あいさつなど基本礼儀から教えないといけない
100名以上	不明	契約社員、派遣社員の定着率が低い
不明	精密機械器具製造	社会一般に技術系の処遇が悪いから良い人材が集らない。技術の大切さが社会が認識していない。かけ声ばかりである。働くこと(技術)の大切さを知らない人が多いから何処かで困るまでその状況は続く。カネやタイコばかり叩いている
不明	精密機械器具製造	学習意欲が少ない。道理が不足(礼節)
不明	輸送用機械器具製造	中核技能者(30歳台)を育成する者が不足している
不明	輸送用機械器具製造	不良発生に対して、自ら原因を究明し、発生を防ぐという積極性がない。モチベーションが低い
不明	輸送用機械器具製造	社員の人材育成における技能、技術の伝承
不明	電気機械器具製造	教育に投資しても人の出入りが多いので無駄になる
不明	金属製品	新卒の採用がなかなか困難な為、社内で育成が難しい
不明	金属製品	小企業が中企業への成長段階では採用は厳しい状況にあり。個人スキルが良く分かる開かれた労働不足解消が出来る社会になる施策が在ると思う
不明	金属製品	奈良県の場合、技能系正社員の教育施設が(特にメカトロ)ないと行って良い。国の公的機関(ポリテク、高等専門工業)等に対する助成が欲しい
不明	金属製品	技能訓練、研修の為の外部機関があると中小企業の技能教育の一助になるのではないかと考える
不明	金属製品	技能系の多能工者は会社の宝です
不明	鉄鋼	世代交代の真っ只中であり、次期中核の育成に苦労している
不明	鉄鋼	寮施設が完備されており、地方出身者主体に雇用、確保、育成しているが近年、少子化、進学アップ、地方に大企業の支店工場が進出し、都市への就職希望者が年々減少しつつある

不明	その他	中小企業における人材育成の問題点…「人」－高学歴者が少なく入社してからの育成になるが継続して何かをする習慣があまり無い。続かない。「システム」－人を育成していく流れが現場に作り辛い。古い人の考え方を変えづらい。「知識」管理者や先輩達が時代に沿ってスキルアップ出来ていないので知識の有る上司が少ない
不明	その他	活性化した自立集団、キーマン育成～拡大

## 資料 2 - 1

### 従業員用

#### 若手・中堅技能者の育成・能力開発と処遇に関する調査

##### 【調査の目的・方法】

この調査は、ものづくりの現場で中心的な役割を果たしておられる技能者の方の能力開発や処遇の現状について調査するものです。全国の従業員数 30 人以上の機械・金属関連企業に属する 10,000 事業所に勤務する技能者の方を対象として、社団法人 中央調査社が、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の委託を受けて行います。

ご回答につきましては、労働政策研究・研修機構が分析し、厚生労働省で行われる技能者の方の能力開発支援についての検討の際に、基礎資料として活用させていただきます。なお、本調査は匿名調査であり、回答頂きました内容は厳密な管理のもとにすべて統計的に処理し、貴社名、個人名が他に漏れることは一切ありません。

##### 【記入上のお願い】

1. 特段の記載がない限り 2008 年 9 月 30 日現在 の状況についてご回答ください。
2. 「1 つに○」「あてはまるものすべてに○」など、調査票に書いてある指示をお読みになりながら、該当する番号に○印、または該当する数字をご記入ください。
3. 出来る限りご記入いただき、空欄があっても結構ですのでご返送ください。
4. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）にて 2008 年 10 月 14 日（火） までにご投函ください。

調査についてご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

##### <調査の内容や回答方法について>

社団法人 中央調査社 管理部 担当：笠原、小林  
〒104-0061 東京都中央区銀座 6-16-12  
TEL:03-3549-3125 FAX:03-3549-3126 E-mail:office@crs.or.jp



##### <調査の趣旨・目的について>

労働政策研究・研修機構 人材育成研究部門 担当：藤本、稲川  
TEL:03-5991-5153、5122 FAX:03-5991-5074 E-mail:fujimoto@jil.go.jp

※ 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. 現在従事している仕事と会社での能力開発について

問1 あなたが現在従事している業務はどのようなものですか。次のうち、業務に含まれるものすべてに○をしてください（あてはまるものすべてに○）。  
また、最も主要な業務の番号を記入してください。

- 1 ものの製造に直接関わる業務
- 2 保守、点検、修理作業
- 3 生産管理、品質管理
- 4 試作

- 5 生産技術
- 6 測定・検査
- 7 部門の管理・監督
- 8 その他

(具体的に: )

最も主要な業務は・・・

(1～8の番号を記入ください)

付問 ものの製造に直接関わる業務に従事されている方にうかがいます。  
あなたの現在のお仕事は以下のどの作業分野にあたりますか（あてはまるものすべてに○）。  
また、最も重点的に関わっている作業分野の番号を記入してください。

- 1 製罐・溶接・板金
- 2 プレス加工
- 3 鋳造・ダイキャスト
- 4 鍛造
- 5 圧延・伸線・引き抜き
- 6 切削加工
- 7 研削加工・研磨
- 8 放電加工・レーザー加工

- 9 熱処理
- 10 メッキ・表面処理
- 11 塗装
- 12 射出成形・圧縮成形・押出成形
- 13 機械組立・仕上げ
- 14 電気・電子組立
- 15 ハンダ付け
- 16 その他(具体的に: )

最も重点的に関わっている作業分野・・・

(1～16の番号を記入ください)

問2 ①あなたがこれまで仕事をしていくなかで必要となった知識・技能は何ですか。(あてはまるものすべてに○)。また、②回答いただいた必要な知識・技能について、習得したり、伸ばしたりするのに有効と思われる方法をお答えください(あてはまるものすべてに○)。

	① これまで仕事をしていく中で必要となった知識・技能(あてはまるものすべてに○) ↓	② 必要な技能・知識を習得したり、伸ばしたりするのに有効な方法(あてはまるものすべてに○)								
		見まね	先輩や同僚の仕事の見よう	てもらうこと	先輩や上司から随時指導してもらうこと	指導担当者から計画に基づいて指導してもらうこと	やさしい仕事からより難しい仕事と順に経験すること	作業標準書や作業手順書などを参照すること	社内外で実施される研修	通信教育の受講やテキストの講読などの自学自習
担当業務に関するより高度な技能・知識	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9
担当業務と関連する業務に関する幅広い技能・知識	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9
組立・調整の技能	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9
自動機の段取り替えをする技能	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NC機やMCのプログラミング	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9
複数の機械を操作できること	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9
単独で多工程を処理する技能	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9
設備の保全や改善のための知識・技能	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9
設計に関する知識・ノウハウ(CAD・CAE等に関するものを含む)	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
計測・制御に関する知識・ノウハウ	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9
電気・電子回路に関する知識・ノウハウ	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9
電気通信に関する知識・ノウハウ	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
メカトロニクスに関する知識・ノウハウ	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9
試作・開発に関する技能・知識	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9
生産工程を合理化するための知識・技能	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9
品質管理や検査・試験の知識・技能	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9
生産ライン管理のための知識・ノウハウ	17	1	2	3	4	5	6	7	8	9
部下や後輩を指導できること	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9
財務や営業など会社の経営に関する知識	19	1	2	3	4	5	6	7	8	9
その他(具体的に: )	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9

①で○をつけた技能・知識についてのみ回答

問3 お勤めの会社でのご自身の能力開発に関わる状況についてうかがいます。以下の a~j のそれぞれについて最も近いもの1つに○をつけてください。

	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. 仕事に必要な技能・知識は、会社の計画に沿って着実に身につけることができている	⇒ 1	2	3	4
b. 仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいる	⇒ 1	2	3	4
c. 仕事が忙しくて、技能・知識を習得したり、伸ばしたりすることができない	⇒ 1	2	3	4
d. 仕事に必要な技能・知識を身につける上で、仕事を離れた教育訓練の場(off-JT)を、これまで効果的に活用している	⇒ 1	2	3	4
e. 仕事に必要な技能・知識を身につけるために、通信教育を受けるなどの自主的な教育訓練を効果的に行っている	⇒ 1	2	3	4
f. 勤めている職場(会社)は、技能者を育成しようという雰囲気強い	⇒ 1	2	3	4
g. 勤めている職場(会社)は、技能者の間で切磋琢磨して、技能や知識のレベルを伸ばそうという雰囲気強い	⇒ 1	2	3	4
h. 現在の自分の技能や知識のレベルは十分に把握できている	⇒ 1	2	3	4
i. これから自分に必要となってくる技能・知識は、会社(事業所)から明確に示されている	⇒ 1	2	3	4
j. これから必要となってくる技能や知識は、積極的に身につけていきたいと思っている	⇒ 1	2	3	4

問4 会社が主催する仕事を離れた教育訓練(off-JT)について、どのようなことを希望していますか(あてはまるものすべてに○)。

- 1 off-JTの時間を今よりも増やしてほしい
- 2 off-JTの時間を今よりも減らしてほしい、あるいはなくしてほしい
- 3 off-JTの内容を今よりも多様なものにしてほしい
- 4 off-JTの内容を今よりも絞り込んでほしい
- 5 場当たりに実施するのではなく、計画的に実施してほしい
- 6 現在勤務する事業所ではoff-JTが実施されていないので実施してほしい
- 7 仕事や作業をスムーズに進める上での専門知識・技能の習得ができるようにしてほしい
- 8 日常の業務で身につけた作業のやり方の裏付けとなるような知識や理論を習得できるようにしてほしい
- 9 キャリア形成(キャリアの節目ごと)に必要な知識・技能を体系的に習得できるようにしてほしい
- 10 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
- 11 その他(具体的に: )
- 12 off-JTについての希望は特にない

問5 あなたの職場では、各従業員が自主的に行う教育訓練（通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加、専門学校への通学など）に対して、支援が行われていますか。

1 行われている

2 行われていない

付問2 あなたご自身は支援を望んでいますか。

- 1 望んでいる                      2 特に望んでいない  
(問6へお進みください)

付問1 (1) あなたご自身は、支援を活用することが可能ですか。

- 1 支援を活用できる                      2 支援を活用できない

(2) 従業員の自主的な教育訓練に対する会社側の支援に対して、どのようなことを希望していますか (あてはまるものすべてに○)。

- 1 自分も支援の対象としてほしい
- 2 支援の対象となる教育訓練の幅を広げてほしい
- 3 金銭的な支援を充実してほしい
- 4 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
- 5 安価に受けることのできる教育訓練についての情報を提供してほしい
- 6 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
- 7 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
- 8 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
- 9 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
- 10 その他 (具体的に:                      )
- 11 特に希望することはない

## II. 会社における評価・処遇、キャリアに関する取組みについて

問6 あなたの評価・処遇についてうかがいます。

(1) 会社はどのような点を重視してあなたの処遇を決めていると思いますか。重視していると思われる順に3つまで記入してください。

- |               |            |
|---------------|------------|
| 1 従事している仕事の内容 | 8 人柄や協調性   |
| 2 仕事の習熟度      | 9 管理・監督能力  |
| 3 仕事の実績       | 10 指導・育成能力 |
| 4 勤怠状況        | 11 年齢      |
| 5 専門的な知識・能力   | 12 勤続期間    |
| 6 保有している資格    | 13 学歴      |
| 7 仕事に対する積極性   | 14 その他     |
- (具体的に:                      )

最も重視している点	2番目に重視している点	3番目に重視している点

(1~14の番号を記入してください)

(2) あなたの処遇を決める上で会社に重視してほしい点は何ですか (あてはまるものすべてに○)。

- |               |            |
|---------------|------------|
| 1 従事している仕事の内容 | 8 人柄や協調性   |
| 2 仕事の習熟度      | 9 管理・監督能力  |
| 3 仕事の実績       | 10 指導・育成能力 |
| 4 勤怠状況        | 11 年齢      |
| 5 専門的な知識・能力   | 12 勤続期間    |
| 6 保有している資格    | 13 学歴      |
| 7 仕事に対する積極性   | 14 その他     |
- (具体的に： )

問7 あなたは技能に関する社内検定や、国家検定を取得していますか (あてはまるものすべてに○)。

- 1 社内検定・国家検定を取得している → 付問1、付問2にお答えください。
- 2 社内検定・国家検定は取得していないが、今後取得を検討している → 付問1のみにお答えください。
- 3 社内検定・国家検定は取得しておらず、今後も取得を検討していない → 問8にお進みください

付問1 あなたが社内検定・国家検定を取得した、または取得を検討している理由は何ですか (あてはまるものすべてに○)。

- 1 昇格・昇進の前提となっているから
- 2 昇格・昇進選考の際に考慮されているから
- 3 資格手当が毎月支給されるから
- 4 賞与の額に差がつくから
- 5 自分の技能レベルをアピールできるから
- 6 能力開発の目安となるから
- 7 職場や会社に「取得して当然」という雰囲気があるため
- 8 転職に有利だから
- 9 その他 (具体的に： )

付問2 あなたは国家検定を取得していますか。



取得した国家検定名と検定級を以下に記入してください

例：フライス盤作業・1級	⑤
①	⑥
②	⑦
③	⑧
④	⑨



問8 現在の会社における評価・処遇やキャリアに関する取組みについて、どのようにお考えですか。  
以下のa~kのそれぞれについてあなたのお考えに最も近いもの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. 自分の仕事ぶりに対する評価は適切に行われている	➡ 1	2	3	4
b. 自分に対する処遇は、自分の仕事ぶりを適切に反映している	➡ 1	2	3	4
c. 会社は、能力や実績などに応じて、各技能者の処遇にもっと差をつけてよいと思う	➡ 1	2	3	4
d. 自分の能力の向上に伴い、より高度な仕事が会社から与えられている	➡ 1	2	3	4
e. 会社は仕事への配置や異動に関して、自分の過去の訓練歴や職務経験を考慮している	➡ 1	2	3	4
f. 会社は仕事への配置や異動に関して、自分の希望を反映してくれる	➡ 1	2	3	4
g. 会社は、技能者が技術分野の知識・ノウハウを習得することを奨励している	➡ 1	2	3	4
h. 会社は、これからの中長期的なキャリアの見通しを示してくれている	➡ 1	2	3	4
i. 会社は、技能者に対し、管理職としてのキャリアルートだけでなく、専門性を活かすことができるキャリアルートを用意している	➡ 1	2	3	4
j. 会社は技能者の転職を支援してくれる	➡ 1	2	3	4
k. 会社は技能者の独立開業を支援してくれる	➡ 1	2	3	4

### Ⅲ. 今後のキャリア形成・能力開発について

問9 あなたは今後も技能者としてのキャリア形成を積極的に進めていきたいと思っていますか。

1 そう思う

2 どちらとも言えない

3 そう思わない

➡ (問10にお進みください)

付問 あなたは将来、どのような技能者を目指していますか (1つに○)。

- 1 似たような多くの機械を使いこなして生産を担当 (段取り替え、設備保全を含む) することができる「多台持ち技能者」
- 2 複数の工程からなる生産ラインを担当 (段取り替え、設備保全を含む) することができる「多工程持ち技能者」
- 3 設備改善・改造や治工具製作などを含めた生産工程全般にわたる作業を担当したり、試作・開発に参加できる「万能型技能者」
- 4 特定の技能領域で高度な熟練技能を発揮できる「高度熟練技能者」
- 5 基幹的な生産工程・業務を担った経験を活かして、さらに高度な技術的知識を身につけた「テクノワーカー (技術者の技能者)」
- 6 製造現場のリーダーとして、ラインの監督業務を担当することができる「マネージャー型技能者」
- 7 事業所の生産活動全体の管理や、営業・財務などといった経営の一部を担当できる「経営者の技能者」
- 8 その他 (具体的に: \_\_\_\_\_ )

問10 あなたは今後の職業生活についてどのようにお考えですか（1つに○）。

- 1 今の会社で働き続けたい
- 2 今の会社とは別の会社に転職したい
- 3 やがては独立して自分で企業を経営したい
- 4 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

付問 「3 やがては独立して自分で企業を経営したい」と回答された方にうかがいます。  
開業するとしたら、どのような業種で開業したいとお考えですか。

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| 1 現在の会社と同じ業種    | 3 製造業以外の業種   |
| 2 現在の会社とは異なる製造業 | 4 業種まで考えていない |

問11 これからのあなたご自身の能力開発についてうかがいます。

(1) あなたがこれから身につけたいと思うのはどのようなことですか（あてはまるものすべてに○）。

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| 1 設計に関する知識・ノウハウ<br>(CAD・CAM・CAE等に関する技術を含む) | 12 ソフトウェアに関する知識・ノウハウ           |
| 2 設備の保全や改善のための知識・ノウハウ                      | 13 セールスエンジニアリングに関する<br>知識・ノウハウ |
| 3 品質管理に関する知識・ノウハウ                          | 14 環境管理に関する知識・ノウハウ             |
| 4 生産ラインの合理化・改善に関する<br>知識・ノウハウ              | 15 企業経営全般に関する知識・ノウハウ           |
| 5 多品種少量生産に関する知識・ノウハウ                       | 16 経理・財務に関する知識・ノウハウ            |
| 6 高精度機械加工に関する知識・ノウハウ                       | 17 営業・販売に関する知識・ノウハウ            |
| 7 電子・電気回路に関する知識・ノウハウ                       | 18 人事・労務に関する知識・ノウハウ            |
| 8 計測・制御に関する知識・ノウハウ                         | 19 外国語                         |
| 9 電気通信に関する知識・ノウハウ                          | 20 その他<br>(具体的に： _____)        |
| 10 メカトロニクスに関する知識・ノウハウ                      | 21 特に身につけたいと思うことはない            |
| 11 ロボットに関する知識・ノウハウ                         |                                |

(2) これから新たな知識・技能を身につけていく際に、積極的に活用していきたいと考えている社外の機関はどれですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 親会社・グループ会社
- 2 民間教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業）
- 3 事業所で使用する機器、ソフトウェア等のメーカー
- 4 商工会議所、商工会、協同組合などの経営者団体
- 5 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）
- 6 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等を含む）
- 7 専修学校・各種学校
- 8 高専、大学、大学院等
- 9 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 10 特に活用したいと思う社外の機関はない

## IV. あなたご自身について

F 1 あなたの年齢は。…   歳

F 2 性別は。… 1 男性 2 女性

F 3 最終学歴は。

- |               |        |
|---------------|--------|
| 1 中学卒         | 4 大学卒  |
| 2 高校卒         | 5 大学院卒 |
| 3 短大・高専・専門学校卒 |        |

F 4 勤務先についてうかがいます

(1) 勤務先企業の業種は（主なもの1つだけに○）。

- |                   |                                |
|-------------------|--------------------------------|
| 1 精密機械器具製造        | 6 鉄鋼                           |
| 2 輸送用機械器具製造       | 7 非鉄金属                         |
| 3 電子デバイス・情報通信機器製造 | 8 一般機械器具製造                     |
| 4 電気機械器具製造        | 9 工業用プラスチック製品製造（加工含む）          |
| 5 金属製品            | 10 その他（ <input type="text"/> ） |

(2) 勤務先企業の従業員規模は。

- |            |                |                |
|------------|----------------|----------------|
| 1 29名以下    | 5 300～499名     | 9 5,000～9,999名 |
| 2 30～49名   | 6 500～999名     | 10 10,000名以上   |
| 3 50～99名   | 7 1,000～2,999名 |                |
| 4 100～299名 | 8 3,000～4,999名 |                |

(3) 現在の会社での勤続年数は…   年   カ月

(4) 現在の会社にはどのような経緯で勤めはじめましたか（1つに○）

- |          |                                    |
|----------|------------------------------------|
| 1 新卒入社した | 3 その他（具体的に： <input type="text"/> ） |
| 2 中途入社した |                                    |

(5) 現在のあなたの役職は。

- |              |                               |
|--------------|-------------------------------|
| 1 一般従業員      | 4 課長相当                        |
| 2 現場管理・監督者相当 | 5 その他                         |
| 3 係長相当       | （具体的に： <input type="text"/> ） |

(6) あなたが現在お勤めの事業所のある都道府県は。……（）都・道・府・県

F 5 あなたはこれまで、お勤めの会社において事業所間の配置転換を経験したことがありますか。

- 1 ある 2 ない

F 6 あなたは転職の経験がありますか。

- 1 ある                      2 ない



付問 現在の勤務先に就職される前の直前の勤務先についてうかがいます

(1) 業種は何でしたか (1つに○)。

- 1 現在の会社と同じ業種の会社  
2 現在の会社とは異なる製造業の会社  
3 請負・派遣会社  
4 1～3以外の業種の会社 (具体的な業種は： )

(2) 勤務先企業の従業員規模は。

- |            |                |                |
|------------|----------------|----------------|
| 1 29名以下    | 5 300～499名     | 9 5,000～9,999名 |
| 2 30～49名   | 6 500～999名     | 10 10,000名以上   |
| 3 50～99名   | 7 1,000～2,999名 |                |
| 4 100～299名 | 8 3,000～4,999名 |                |

(3) 主な仕事は何でしたか (1つに○)。

- 1 今の仕事と同じ仕事  
2 今の仕事と類似した仕事  
3 今の仕事と違った仕事 (具体的に： )

※技能者の育成・能力開発について特に感じておられることがありましたら、具体的にお書き下さい。

～調査はこれで終わりです。最後までご回答いただき、誠にありがとうございました。～

返送いただきましたご回答を分析した結果は、(独)労働政策研究・研修機構から研究成果物として発表されます。時期は2009年3月頃の予定ですが、それ以降、ホームページ(URL: <http://www.jil.go.jp>)からダウンロードすること(PDF形式)が可能です。また、この成果物につきまして書籍形式のものをご希望の方は、労働政策研究・研修機構 藤本まで(連絡先は先頭ページに記載)ご連絡ください。なお、ご連絡の際にお知らせいただいた住所、メールアドレス等の個人情報は、書籍の発送にのみ使用致します。

## 資料 2 - 2 技能者の育成・能力開発に関する回答従業員の自由回答

勤務先従業員規模	勤務先業種	性別	年齢	記述内容
29名以下	電子デバイス・情報通信機器製造	男	20～24歳	マーケティングや工事など、起業ごとに有効な能力を開発できる機会があると良いと思う
29名以下	金属製品	男	40歳以上	自己研修をしたいと思っているが仕事が忙しくて時間が取れない
29名以下	工業用プラスチック製品製造	男	30～34歳	中小企業(自社)において、教育する側の能力不足(指導力)が感じられる
29名以下	金属製品	男	30～34歳	日本の技能者に対する技術継承は諸外国に比べ、生活保証は無く、衰退の危機に陥っていると感じます。今後さらに状況は悪くなると思っています
29名以下	電気機械器具製造	男	35～39歳	人員が少ない為、社外講習は難しい。家で映像として学習できるものがよい
29名以下	工業用プラスチック製品製造	男	35～39歳	何度も不良品を出さないよと技術は身に付かないと思う
29名以下	鉄鋼	男	25～29歳	本人のやる気
29名以下	精密機械器具製造	男	20～24歳	現場に昔からおられる技術者のやる気、活力があまり見られず一人一人の知識、技能は多く持っているはずなのですが、新しい人達にあまり伝えていません。先輩方がやる気を見せないと若い人材も育たないし明日のやる気もおこりません
29名以下	非鉄金属	男	30～34歳	変わらない
30～49名	鉄鋼	男	25～29歳	社内教育などを充実させる事が大切だと感じます
30～49名	精密機械器具製造	男	25～29歳	もっと都の方からも呼びかけて欲しい
30～49名	金属製品	男	25～29歳	場当たり的な教育しか受けていないが必要ないのだから仕方がない、と言えば仕方がない。小さい会社なので自分で段取りから検査まで覚えるしかない。ラインですっと同じよりはマシンかもしれないが、研磨に関して資格などがあるなら取得をサポートする、etcをして欲しい。自分の位置が分からないので
30～49名	電気機械器具製造	男	20～24歳	もっとシニア世代の雇用を増やし、積極的に若手を指導する事で良い技能者を育成できるのではと思います
30～49名	金属製品	男	20～24歳	社長が仕事の内容を把握していない
30～49名	金属製品	男	30～34歳	何でも自動化して現在の製造業では人の能力が必要ではなくなっているので、年配の方が手作業で行っていた頃のノウハウ的な部分を知って、今の機械を使える様になると生産能力率も上がり、個人の知識や技術も上ってくると思う
30～49名	一般機械器具製造	男	20～24歳	覚えたくない人に覚えさせても中途半端に覚えてしまうと思う。積極的な人、やる気のある人を見極めてその人に覚えさせていくべき。目標を持っている人は覚えが早いと思います
30～49名	一般機械器具製造	男	30～34歳	会社から技能者を育てるという意味が伝わらない。その場しのぎで作業をさせてる感じがする
30～49名	工業用プラスチック製品製造	男	25～29歳	仕事量の増減による育成などの明確な方針が不透明であると思う
30～49名	金属製品	男	35～39歳	作業内容に向き不向きがあると思うが、不向きの作業内容をいつまでも続けさせても技能UPは僅かな物でそのへんの見極めを的確に行わないと技能者は育たないと思う
30～49名	精密機械器具製造	男	25～29歳	習うより慣れる
30～49名	電気機械器具製造	男	25～29歳	やはり仕事でやる上で会社のレベルアップは給料のアップにつながるので、いろいろな事をやっていかないといけないと思う
30～49名	その他	男	35～39歳	技術を持った方々が定年時期を迎えているのに、その技術などの伝来が非常に遅れていると感じます。会社を問わず、いろいろな形でその技術が今後の日本の生産業に生かされる様になれば良いと思います

30～49名	電気機械器具製造	男	25～29歳	資材(購買)という事もあり、図面にて特注品を発注するので図面に関する能力をもっと身に付けたい。また加工業者の加工工程なども把握出来る様にしていき、コストダウンなどを計れるようにしたい
30～49名	不明	男	25～29歳	社内にいるだけでは伸びないと思います。他の会社の見学や製品を見たり、いろいろな刺激を受けないといけないと思います
30～49名	工業用プラスチック製品製造	男	30～34歳	能力を身に付けても処遇に変化はない会社が多いと思います。私達、製造者が事務、その他非営利部門との差がないことに不満を感じています。こんなことでは日本のものづくりは衰退してしまいます。このようなことを改善する為に力を貸していただきたいと思っています
30～49名	電子デバイス・情報通信機器製造	男	35～39歳	★コミュニケーション。★信用
30～49名	精密機械器具製造	男	40歳以上	他人から与えられてやるものではない。意志の有無による
30～49名	工業用プラスチック製品製造	男	25～29歳	大手、中小に限らず、技能・資格を取得できる様な環境、状態、義務化を設けて欲しい
30～49名	金属製品	男	30～34歳	技術者の育成には会社が協力しない事には良くならないと考えます。会社が積極的に取り組むべきと考えます
30～49名	工業用プラスチック製品製造	男	40歳以上	指示されなくてもどんなに小さな仕事でも自主的に行った良い事について、その者達を誉める事。この様な小さな改善を見つけてあげられる目を持ち、会社のレベルアップのための人間作りが出来る。管理者を育成する。個人のレベル上がれば会社のレベルも上がるはず
30～49名	電気機械器具製造	男	35～39歳	個々の性格によって、いろいろな考えが有ると思います。それだけに難しいと思います
30～49名	精密機械器具製造	男	35～39歳	技能や仕事に対しての積極性を正当に評価出来る査定方法と人間作り
30～49名	工業用プラスチック製品製造	女	20～24歳	社会人になるにつれて高校生とは全く違い、一人の社会人として上司の方々の指導を受け確実にやり、充実してやっていきたいなあと思っています
30～49名	工業用プラスチック製品製造	男	30～34歳	中小企業においては時間を設ける事は非常に難しいと痛感しております。それにより時間外での教育、指導といった形になり、なかなか計画的に事が進まない。よって個々の成長度合いが遅く、仕事への意欲が低下し離職につながったり悪循環な傾向にあると思う
30～49名	金属製品	男	35～39歳	基礎技術の習得は“真似る”が基本と思います。習得意欲があつてこそ周囲のバックアップが生きてくると思います。それからその能力を伸ばしていくのは広範な知識であると思います
30～49名	電気機械器具製造	男	20～24歳	多方面に技能・技術が必要となってきたので、それぞれに能力開発して行くのでなくリンクして能力開発していく必要がある
30～49名	電気機械器具製造	男	40歳以上	社外の専門の機関を利用するのが有効だと思う
30～49名	電気機械器具製造	男	30～34歳	現在の仕事で特殊で知識・技能を身に付ける機関がないのもっと幅広い業種に関わる機関があればいいと思う。現社会の小規模の企業の技能・知識の教育のあり方がこのアンケートを通して良い方向に向かってくれる事を願います
30～49名	金属製品	男	25～29歳	若年労働者が将来を見据えた中でどれだけ積極的に取り組める環境、モチベーションを持つ様にしていかが育成していく中で大切だと思う
30～49名	精密機械器具製造	男	35～39歳	勤務先では技能者は必要とされておらず、日々の仕事に追われているのが現状です。自分自身のこれからを考えると「何とかしなくては」と思っている
30～49名	鉄鋼	男	20～24歳	手軽に能力Up
30～49名	金属製品	男	25～29歳	一貫性がないように思える。育成計画がまったくない
30～49名	一般機械器具製造	男	35～39歳	「働く」事に対し、20代の個々の意識レベルがあまりにも差がありすぎるため、育成という形にならない
30～49名	精密機械器具製造	男	25～29歳	覚えようとする気持ちや会社に対する気持ちをどうやって向上させればいいのか

30～49名	電気機械器具製造	男	30～34歳	中小企業は能力開発などは個人で行うしかない感じがする
30～49名	金属製品	男	30～34歳	ものづくりがどんどん海外へ移り、なかなか若手が育ちにくい中で、技能、技術の伝承がこれからの日本のものづくりの課題ではないかと思えます
50～99名	電気機械器具製造	男	35～39歳	納期短縮など、客先からの要望が厳しくなっている
50～99名	輸送用機械器具製造	男	30～34歳	当社は技能者の育成、習熟向上において評価的に実施し、評価にも反映している。個々の能力upは当人のやる気次第であると考えます
50～99名	工業用プラスチック製品製造	男	20～24歳	時間がない
50～99名	工業用プラスチック製品製造	男	25～29歳	中小企業は一人一人の担当業務が複数あり、負荷が大きく希望の技能、知識を向上させる時間が全く無い。休日を潰してOFF-JTを活用しているのが現状です。育成を個人任せにしている事が多い(弊社)
50～99名	精密機械器具製造	女	35～39歳	会社は社員の教育・研修にやっとな力を入れられる体制作りを始めたばかりなので今後、充実してくると思うが場当たりのなものではなく育成計画に基づいたものが絶対的に必要であると思えます
50～99名	電気機械器具製造	男	30～34歳	技術者の育成には積極的ではないと感じられるので技術者の流出が心配される
50～99名	一般機械器具製造	男	25～29歳	今まで受けてきた研修などの中で、去年と今年、テキストがまったく変わってない研修があった。去年と今年では力を入れる部分で変わるので、同じ研修であっても内容は変わって勉強出来る様にして欲しい
50～99名	一般機械器具製造	男	25～29歳	技能者の育成についてですが、なかなか班員が自ら積極的に技能向上をしようと思わない。何かやる時はそれなりの見返りがないとやる気にならないとか、自分の環境が苦しくなればなる程、積極的な行動が出て来ない
50～99名	精密機械器具製造	男	35～39歳	中小企業でももっと社員教育をすべきだ
50～99名	工業用プラスチック製品製造	男	35～39歳	各個人の性格を見極め、それぞれに応じた方法で教育を行わなければ身に付かない
50～99名	非鉄金属	男	25～29歳	自分の気に入っている人だけではなく、みんなにチャンスを与えて欲しい
50～99名	工業用プラスチック製品製造	男	20～24歳	技能者の育成は指導する人によって良くなるし悪くなると思えますし、育てられる側は本人のやる気次第じゃないかと思えます
50～99名	金属製品	男	30～34歳	中小企業では現場に余剰人員を確保できない為、offJTを行うとラインの停止につながり易い。結果として本人のやる気にまかされてしまう為、作業員間での差が大きくなる。せっかく良い技術があっても伝承されないのでは何かの対策が必要である
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	男	35～39歳	会社と従業員が一体となって取り組んでいければいいと思っています
50～99名	工業用プラスチック製品製造	男	30～34歳	周りの環境で能力向上、意欲は変るはずだから、全社員で取り組まなければ、いい会社にならないと思えます
50～99名	金属製品	男	30～34歳	能力のレベルアップを計りたい所だが中小企業の為、仕事が十分に回ってこないで十分なレベルアップが出来ない。もう少し仕事を回して欲しい
50～99名	電子デバイス・情報通信機器製造	男	35～39歳	本人のやる気
50～99名	鉄鋼	男	35～39歳	講習や訓練に関する情報を一元的に得られるような手段が欲しい
50～99名	電気機械器具製造	男	30～34歳	技能者の長期育成も視野に入れた教育計画を立て指導を会社は行うべきである。仕事におわれて育成、能力開発がおざなりになっている。会社はもっと育成・教育の場を設けていかなければならない
50～99名	精密機械器具製造	男	40歳以上	不平等を感じている。能力レベルアップが仕事となってる。勉強しながら給与がもらえる…。現場は生産に忙しく、仕事に勉強が出来ない。プロじゃなくて学生が多い
50～99名	金属製品	男	25～29歳	技術が引き継がれない
50～99名	金属製品	男	30～34歳	理系離れという言葉を目にする機会がこのところ聞かれますが、物づくりに対する魅力を日本全体で底上げしてもらいたい

50～99名	金属製品	男	25～29歳	会社のためにも(存続など)事業主は社員のスキルアップを重要視すべき。社内教育がほとんど行われていないのが現状
50～99名	金属製品	男	25～29歳	育成、能力開発の際に、個人個人の向き、不向きを表わせる適性値の様なものがあれば、それに準じて効率的に育成、能力開発が進められると思った
50～99名	工業用プラスチック製品製造	男	30～34歳	事業所が何をやるか？、よりも本人の意志が最も重要だと思う。そういった意味では事業所はいかに個人の向上意識を高めるかが、支援体制を整えたところで、経費の無駄に終わりがねない。逆に向上心があれば知識、能力の向上する、させることの材料は日常いくらでもあると感じられるはずだ
50～99名	金属製品	男	20～24歳	国家検定を取りたくても、どうしたら取れるのか、分からないから分かりやすくしてもらいたいです
50～99名	その他	男	25～29歳	もっと会社などにセミナーなどの案内が来ると、色々に参加したいセミナーを探せると思う
50～99名	電気機械器具製造	男	30～34歳	技能者の育成や能力開発は、主に大企業に勤める方々には当てはまります。中小企業の私達は生活する為に仕事をしていると言う思いが強いので、最低限度の知識と技術があり、会社の約束事が守られていれば、それ以上望まない考えが多いと思います
50～99名	精密機械器具製造	男	35～39歳	会社の積極的な支援、環境
50～99名	工業用プラスチック製品製造	男	35～39歳	「能力開発・人材育成」という言葉を聞くと、何か取っ付きにくく感じています
50～99名	輸送用機械器具製造	男	40歳以上	技能者の育成というと10～30代が中心だが40代もまだ若いし、やる気ある者も多い。そういうシニアにももっと門戸を開いて欲しい
50～99名	金属製品	男	30～34歳	内容が難しい
50～99名	金属製品	男	20～24歳	わけが分からない
50～99名	金属製品	男	30～34歳	社外講習など
50～99名	金属製品	男	25～29歳	分からなかったら聞く
50～99名	非鉄金属	男	40歳以上	日本国内での物づくり(製造業)が外国人労働者への教育管理へと変化してしまっています。技能者のより高度な能力開発の弊害となっています
50～99名	輸送用機械器具製造	男	30～34歳	中小企業では日常業務で一杯いっぱい。なかなか育成や能力開発がさけないのが現状。国とか県などから何かの形で支援をしてもらえれば、有り難いと思います
50～99名	非鉄金属	男	35～39歳	技能者の育成・能力開発・技能の継承などに対して、会社側から積極性が感じられない
50～99名	精密機械器具製造	男	30～34歳	若い人材が技術を習得するために年配の技術者の指導を我慢して聞けない事が伝承がスムーズに行かない一つの原因だと思う
50～99名	金属製品	男	40歳以上	製造業において、技能者の育成、能力開発は必要不可欠なことなので、会社も技術者も前向きに取り組んでいかなければならない
50～99名	精密機械器具製造	男	30～34歳	研修なども参加させてもらっているので特に有りません
50～99名	鉄鋼	男	35～39歳	技能者の継承に力を入れたい。多能工化の実現(機械全般)。若者の教育
50～99名	一般機械器具製造	男	35～39歳	仕事が多く、経験豊富な人達から若手への技術の伝承が上手く行っていないように感じる
50～99名	一般機械器具製造	男	35～39歳	会社が前向きになって欲しい
50～99名	金属製品	男	35～39歳	新たな技能を身に付ける為に必要な時間を有効に与えることが出来ていない
50～99名	一般機械器具製造	男	35～39歳	技術的なスキルアップはOJTが最も効果が高いと思っている。しかし、それ以外のメンタルな部分での育成に関して、私の知識が不足していると感じる
50～99名	金属製品	男	35～39歳	税金の無駄使いをやめろ



50～99名	輸送用機械器具製造	男	25～29歳	教育のやり方。教育する方、される方のコミュニケーション。時間がかかっても習得するまでやる。教育する方は自分のものさしで見ない(ある程度は必要だと思うが)教育を受ける方に合わせる
50～99名	金属製品	男	30～34歳	会社の方針と個人のやりたいことに差があることがあり、そのため、いまいち仕事の内容に打ち込むことが出来ない場合がある
50～99名	一般機械器具製造	男	30～34歳	日本が生き残る方法は「ものづくり」だと考えておりますので、技能の伝達が最も重要だと考えます
50～99名	精密機械器具製造	男	35～39歳	60歳前後の人達が自分を守る為に後輩に仕事を教えない傾向があるので、積極的に指導していただきたい
50～99名	金属製品	男	25～29歳	技術向上や実績に伴う勤務先の評価がなければ、各個人の技術向上や意欲は高まらないと思う
50～99名	鉄鋼	男	20～24歳	上司はやはり、技能者のモチベーションを高め、育成する必要があると思う。そういう環境作りが職場では必要であると思う
50～99名	鉄鋼	男	30～34歳	仕事に従事しながら上司や先輩社員から指導してもらうには限度があるので、教育する時間をいかに確保していくかを考えています。また若手社員が受け身である為、もっと積極的に学ぶ姿勢をもたせるか、環境作りを進めていきたいと思えます
50～99名	工業用プラスチック製品製造	男	35～39歳	日本の会社全てに言える事だと思いますが、業務時間内の社外教育(講習会、通信教育)は敬遠されがち。業務の一貫とshちえ出来る雰囲気が出来ないだろうか…
50～99名	輸送用機械器具製造	男	25～29歳	企業側はもっと積極的に技能資格を取得したい社員に機会を与えて欲しいと感じます
50～99名	鉄鋼	男	20～24歳	自分の仕事にもっと興味を持ち、取り組む姿勢が大事だと思う
100～299名	精密機械器具製造	男	25～29歳	日々の仕事の中では、中々そういう能力開発の場が無く、また時間もありません。また会社の中も忙しく、また育成する余裕もあまり無いので一つの事を教えてもらい、基礎的な業務をこなすと、もうベテランとして難しい仕事をこなすようになります。そして教育の話で上司と議論を重ねるとOJTの必要性を説かれますが、私としてはoffJTの時間を増やすと更に会社のレベルアップが計れて良くなるのではと感じました
100～299名	金属製品	男	35～39歳	公的機関や会社のバックアップをさらに望みます
100～299名	鉄鋼	男	30～34歳	保有している資格に対して一切、資格手当が付かない。また上司、会社から正当な評価を受けているか疑問だ。会社から資格取得の業務命令があるのだが、日常業務が忙しい為、勉強する暇がない。仕事に必要な資格なので仕方ないのが現状だ
100～299名	鉄鋼	男	35～39歳	技術指導者による育成・指導の充実性が大事だと思います
100～299名	精密機械器具製造	男	25～29歳	図書館などにそういったパンフレット、その資格の内容を詳しくのせた書物があればいいと思う
100～299名	電気機械器具製造	男	25～29歳	中小企業だと忙しい時期が多く、人数も少ないので色々な事にチャレンジする事が難しく毎年同じ事の繰り返しになっている。チャレンジ出来る体制作りを上司に期待しています
100～299名	精密機械器具製造	男	35～39歳	国際化に伴う経営環境の変化に対応し、製造業としての存続を念頭に置いた経営者側の考え方と情報、物が溢れ多様化している各個人(従業員)の考え方に乖離を感じます。通常の生産活動を行いながらの技術継承に対する取組むは中小企業クラスでは厳しく、前述した乖離の結果、中間管理職への負担の増加を誘発させる事になり、結果として技術継承が進展しないということがあると思います
100～299名	精密機械器具製造	男	35～39歳	訓練機関などで行う勉強会などは機械加工者と位置づけてもその会社で加工レベルはさまざまで自分が学びたいと思うレベルにマッチした講習はあまりありません。そう考えると、各工作機械メーカーなどが行う講習などは作業内容、加工内容などを考慮して行うため、大変勉強になります。しかし、これはオペレーターの技術向上になるわけですが自分は能力開発などの機関でそのような訓練があっても良いと思えます

100～299名	金属製品	男	30～34歳	もっと教育訓練の場などを多く実施して欲しいと思う。それに対しての会社側からの支援が必要になってくると思う
100～299名	精密機械器具製造	男	20～24歳	新人の教育をしようという雰囲気を感じられない。日々の業務を無難にこなし、成長を感じる事が無い。もっと新しいことにチャレンジできる積極的な能力開発の支援が欲しい
100～299名	工業用プラスチック製品製造	男	40歳以上	確立した技能者(ベテラン)の元に新人が就き、技能の伝達が成されるものである、「人」の育成が重要であり、「人」を育てる観点で計画的に教育を実施することが大切と思う
100～299名	精密機械器具製造	男	35～39歳	会社側がもっと深刻になって技能者育成に力を入れて欲しい。技能者にただ単純にやらせるのではなく、取得した後の事を考えて欲しい
100～299名	金属製品	男	30～34歳	自分で学べ
100～299名	金属製品	男	25～29歳	日々の業務に追われて専門的な知識や技能を習得しにくい環境だと思う。会議などにも現場の人間がもっと出席するようにすべきだと思う。現場の人間にもただ製造するだけでなく、色々な考えや知識をもたす為にも仕事の幅を増やすように指導、教育してくれる人間を増やすべき
100～299名	鉄鋼	男	25～29歳	人件費削減で人が少ない状況で育成する暇がなく、毎日育成できないので時間がかかりすぎてなかなか覚えられない
100～299名	精密機械器具製造	男	25～29歳	日本企業の多くが先人達からの技能伝承が上手くいっていない。日本のモノ作りは終わりに近い
100～299名	金属製品	男	35～39歳	自分は高卒で入社し、会社の中で3部署、経験させて頂き、現在、生産管理を行っています。やはり仕事を上手くなる為には色々会社の中を経験することが覚えやすいし近道だと思います。またベテランの方からノウハウを学べる場、またいろいろな事業、業種についてのアドバイス「カン・コツ」が載った本、講習があれば良いと思います
100～299名	電気機械器具製造	男	30～34歳	中小企業、零細企業の技能者育成、能力開発は今後、維持出来なくなるだろう。世の中がコスト削減、能率化を優先すれば、目先の利益に走り、長い時間、年数をかけて行くのは困難である
100～299名	金属製品	男	40歳以上	情報の量が少なく、個々に別々に集める必要があり非常に時間がかかる上、問い合わせにも明確に回答してもらえず、たらい回しになる事が多々ある
100～299名	電気機械器具製造	男	25～29歳	行政側から積極的な事業所への働きかけが必要だと思います
100～299名	精密機械器具製造	男	25～29歳	このジャンルでこのまま続けるかどうか、直属上司の観察、判断が重要
100～299名	金属製品	男	30～34歳	今、本当に必要としているものは、知識や経験だけでは難しいと思います。どういう思いで仕事をするか大切だと思います。人材を大切にすることが一番大切で必要なことだと思います。今、会社(企業)は何のためにあるのかが忘れてしまっている。早く気付いて欲しいと思います
100～299名	金属製品	男	30～34歳	定年退職の時期はあらかじめ分かっているため、退職前に余裕をもって部下(後継者)の育成が必要だと思います
100～299名	金属製品	男	25～29歳	自分が本気で能力を伸ばそうと思わなければ能力は伸びない
100～299名	一般機械器具製造	男	30～34歳	積極的に技術、技能を継承すべきだと思う。過去、可能だった作業や加工が現在では不可能になっていることが多い
100～299名	その他	男	25～29歳	日本国外での技能向上、発展が進んでいますが、日本国内では技能者が減少していると思います。また日本国外での製作など、人件費、物価など安いからといって、日本国外を利用している。日本の会社は海外を頼り、日本製作物の減少、若手技能者の技術力低下と悪循環。日本の技術の低下、このままでは進んでいくと日本技能者がいなくなります。この非常事態、危機に気付かせると共に、日本の若手技能者の技術職の体制、環境作りを早急に計画、実行を行ってほしい
100～299名	精密機械器具製造	男	35～39歳	育成、能力開発において、現場での製造する製品のOJTのみであり、より高度でかつ幅を広げるような知識、経験を得る事が出来ない。中長期的な計画性のあるOJT・offJTを実施してほしい

100～299名	金属製品	男	35～39歳	現地の工業高校卒から人材では、一級技能者は育てられてもマネージメントまで出来る様な人材はなかなかいないのが実情。もっと高校生の段階からの育成を充実させてもらいたい
100～299名	輸送用機械器具製造	男	20～24歳	自分自身の能力をもっと上げたい。外部講習や外部工場見学を積極的に行いたいと思っている。そのような外部からの刺激を受けて、やりたいこと(自分の能力アップ)に繋がると思う
100～299名	工業用プラスチック製品製造	男	40歳以上	技術者の育成のための資格取得、講習会参加などは大切なものであり、企業側も今以上に支援をお願いしたい。現状、どうしても個人個人に仕事が集中してしまい資格取得などに時間をとる事が難しい現況になっている
100～299名	工業用プラスチック製品製造	男	30～34歳	本人のやる気次第。あればどのような状況でも能力を上げることは出来る。なければどのような状況でも出来ない
100～299名	工業用プラスチック製品製造	男	30～34歳	上司とのコミュニケーション(話し合いの場が少ない)
100～299名	精密機械器具製造	男	35～39歳	機械加工に関して、ミスをして自分自身の頭で処理又は、理解する事が出来るかで自分のものになるか、ならないかが決まると思います
100～299名	精密機械器具製造	男	35～39歳	新入社員の適材適所の配置
100～299名	輸送用機械器具製造	男	30～34歳	基礎知識がなく最先端技術から始めた若い人が多くなった
100～299名	電気機械器具製造	男	30～34歳	一人一人考え方などが誓うので、心を一つにして各個人の能力を上げていきたい
100～299名	鉄鋼	男	20～24歳	新卒・中途入社、共に作業に対する意欲が少なく感じる。従業員にとって魅力的な業務とは何なのかを経営者が分かっていないと思う。従業員が意欲的にならなければ技能者は育たない。技能を習得する事のメリットを会社が具体的な形で提示すべき(資格手当など)
100～299名	鉄鋼	男	35～39歳	コミュニケーション
100～299名	精密機械器具製造	男	25～29歳	毎日、目標をもって行動する(自分を見失わない為)。物ごとの先を読んで行動する
100～299名	一般機械器具製造	男	20～24歳	技能を教わる作業者の、その仕事に対する積極性。教える作業側側の責任感
100～299名	金属製品	男	35～39歳	技能育成のサポート体制が悪くなってきている
300～499名	一般機械器具製造	男	25～29歳	こういった調査を行って頂き、若手、中堅社員の育成、能力開発の推進を行って頂く事は日本のもの作りの基礎を作る上で重要な事であり、ありがたく思います。もの作りは人作りからとも言われますので会社側に社員育成を促し、上手くサポートして下さい。ありがとうございました
300～499名	精密機械器具製造	男	35～39歳	岩手にはそのような場が少ない
300～499名	金属製品	男	25～29歳	知識を得る場がない
300～499名	電子デバイス・情報通信機器製造	男	40歳以上	技術者育成も大事だが人間としての育成も必要に感じる。ゆとり教育の反動かレベルの低下が感じられるため(コミュニケーション、専門知識、トラブル時の強さなど)
300～499名	精密機械器具製造	男	35～39歳	技能の継続と後継者の育成及び知識の伝承
300～499名	電気機械器具製造	男	30～34歳	会社内での機密を特許としない日本企業の存在がグローバルな世界経済の能力向上を妨げているのではないか?
300～499名	電子デバイス・情報通信機器製造	男	25～29歳	技術者育成・能力開発に関して積極的ではないと思っております。現在の仕事をスムーズに行う為にも色々能力開発をしたいと考えております
500～999名	一般機械器具製造	男	35～39歳	学校で物づくりのよさや作り方を少しでも子供達に教えて、技能者の育成に繋げて欲しい
500～999名	輸送用機械器具製造	男	40歳以上	技能者育成は重要と考える
500～999名	輸送用機械器具製造	男	40歳以上	人の入れ替わり、省人化で各人の多能工化が必須だが、知識が広く浅くなってしまっている。今後、各専門知識を必要とする
500～999名	工業用プラスチック製品製造	男	25～29歳	一部の経営者は技術現場の実態を把握せず、結果の数字(利益)だけで物事の良し悪しを判断するだけで理想論を述べているだけに思える。技術ではなく数字をよくしたいから人員削減をする。一人一人に負担がかかりすぎて育成する時間は取れない。人員コストがかかってもっと技術者を増やすべきだ。技術を高めれば自然と数字もついてくると思う

500～999名	金属製品	男	25～29歳	弊社は部品製造メーカーであり、加工技術系のセミナーなどの案内は沢山あるのですが、経営や財務関係の案内は殆どありません。このような案内があれば事情に活用できるのではないかと思います
500～999名	一般機械器具製造	男	25～29歳	仕事を離れたら教育訓練は知識が広がるのでこれからも参加していきたい
500～999名	一般機械器具製造	男	40歳以上	製造業での技能育成について、基本はやはり業務を進めながら能力開発ポイントを見極め、スムーズに実施するのが理想だと思われます。またその為の環境づくりや意識改革の必要
500～999名	精密機械器具製造	男	35～39歳	・能力開発に関する情報が少ない。・公的資格(国家技能検定、ビジネスキャリア)のみ援助して、他の資格も同様に扱ってくれれば自己啓発なども多くの方がやると思う。・給与に反映されれば色々変わると思う
500～999名	輸送用機械器具製造	男	35～39歳	技能者育成・能力開発については、その対応時間が欲しい。業務内容を処理するだけの時間しかない(自分の能力がないのかも知れないが)
500～999名	電子デバイス・情報通信機器製造	男	25～29歳	より良い人現関係が技能者の育成に多大な営業を与えるものと思いますので、技術的な教育を同時に心の教育が必要だと存じます
500～999名	電子デバイス・情報通信機器製造	男	30～34歳	仕事、仕事の毎日で技能者の育成・能力開発になかなかやる気が起きない(そういう気分にならない)
500～999名	工業用プラスチック製品製造	男	25～29歳	先輩から後輩へ伝統を教えているのみであり、とてもじゃないが、育成・能力開発に積極的であるとは言えない。役員以下にしても、そういった雰囲気ではないと感じられる
500～999名	精密機械器具製造	男	35～39歳	OJT、offJT問わず、指導が出来る社員が少ない。よって教育の場があまりない。職制は日々の業務に追われ部下の育成に時間を取る余裕がない。学ぶ場所(機会)を会社には是非作って頂きたい
1,000～2,999名	精密機械器具製造	男	25～29歳	職場内の検定への意識と取り組みが弱い
1,000～2,999名	精密機械器具製造	男	35～39歳	目先の利益ばかり追っかけて、技術者を育てる風潮が失われつつあり、よって日本の技術力低下が随所に現れていると思う。企業は人材育成に投資を行い、10年後に回収するくらいの考え方でないと海外競争に日本は負ける
1,000～2,999名	電子デバイス・情報通信機器製造	男	25～29歳	計画的に行うので目標設定も立てやすいと思うし、吸収しやすいと思う
1,000～2,999名	精密機械器具製造	男	35～39歳	技能者の育成及び能力開発にはそれなりの時間が必要である
10,000名以上	精密機械器具製造	女	25～29歳	人手不足で技能の継承が行われにくい。行われても計画的でない。技能は継承しなくても育てれば良いという意見もある
10,000名以上	輸送用機械器具製造	男	25～29歳	現在、従事している仕事に関係する国家検定を取得出来るように努力して行きたいです
不明	電気機械器具製造	男	20～24歳	機器に対しての勉強会をメーカーを呼んで勉強会をして欲しい。機器の働きがイマイチ理解出来ていない為
不明	精密機械器具製造	男	30～34歳	自分がこれまで、この会社で作業し、その作業上で必要な技能を身に付けていく事はすごく大切と分かりますが、自分の後輩達には彼らが何に長けているかで育成の工程を決めてやってもいいのではと思います

## 資料3

### ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査（2007年調査）

#### 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、回答が他にもれることや貴事業所名が特定されるような分析を行なうことはありませんので、ありのままをご記入ください。
2. 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。
3. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
4. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2007年8月1日現在でお答えください。
5. この調査は、事業所を単位として行っています。従って特にことわりのない場合、貴社全体ではなく、事業所のみの状況についてお答えください。
6. ご記入が終わりましたら同封の返信用封筒で、2007年8月17日（金）までにご投函ください。
7. 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。

平成19年8月

※ この調査の実施業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに業務委託しておりますので、この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、その他不明な点がありましたら、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 日本統計センター（担当：渡邊・菊地）

（TEL：03-3861-5391、FAX：03-3866-4944、E-mail：t.watanabe@ntc-ltd.com）



##### 【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 人材育成研究部門 担当：藤本、稲川

（TEL：03-5991-5153/5122、FAX 03-5991-5074、E-mail：fujimoto@jil.go.jp）

※ 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. 貴事業所の経営・主要製品についてうかがいます。

問1 貴事業所の生産・販売の分野は次のどれにあたりますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。また、最も売上高・出荷額の多いものの番号を下記の欄に記入してください。

- 1 最終製品を生産して、自社ブランドで販売する
- 2 最終製品を生産して、問屋や大手メーカーのブランドで販売する
- 3 自社の仕様で部品または材料を加工・生産して不特定のユーザーに販売する
- 4 受注先の仕様に基づき自社で図面などを作成し、部品または材料を加工・生産する
- 5 受注先の図面に基づいて部品または材料を加工・生産する

最も売上高・出荷額の多いものの番号… ( )

問2 過去3年間、貴事業所の売上高・出荷額はどのように変化しましたか。

※設立3年未満の事業所の方は、「設立後、現在まで」の状況についてお答えください。また、この後の質問でも、「過去3年間」についてたびたびたずねていますが、同様の要領でお答えください。

- 1 急成長中
- 2 成長中
- 3 安定している
- 4 悪化気味
- 5 かなり悪化している

問3 貴事業所をめぐる事業環境・市場環境は、過去3年間どのような状況でしたか（あてはまるものすべてに○）。

- |                               |                            |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1 製品に求められる品質・精度が高まった          | 5 差別的・独創的な製品・技術の必要性がより高まった |
| 2 より短納期を求められるようになった           | 6 事業分野全体が好況期を迎えた           |
| 3 国内・海外企業との価格競争が激しくなった        | 7 その他の状況の変化があった            |
| 4 事業分野における技術革新・製品開発のスピードが速まった | ( )                        |
|                               | 8 特段の変化はなかった               |

問4 同業種同規模の他社の事業所と比べて、貴事業所の強みはどのような点にありますか。以下から3つまで選んで番号を記入してください。

- |                |                      |
|----------------|----------------------|
| 1 マーケティング・販売体制 | 7 技術者の質              |
| 2 研究開発の能力      | 8 製造現場の技能者がもっている高い技能 |
| 3 低コスト         | 9 優秀な外注先             |
| 4 短納期          | 10 親企業の指導・支援体制       |
| 5 高品質          | 11 工場集積地に立地していること    |
| 6 高度・高性能な生産設備  | 12 その他 ( )           |

貴事業所の強み・・・( ) ( ) ( )

**問5 貴事業所の主要製品は何ですか。**

(ご自由にお書き下さい)

**問6 貴事業所の主要製品の平均ロットサイズはどの程度ですか (1つだけ○)。**

- |             |                 |                    |
|-------------|-----------------|--------------------|
| 1 個別生産      | 4 50～100 個未満    | 7 1,000～3,000 個未満  |
| 2 2～10 個未満  | 5 100～500 個未満   | 8 3,000～10,000 個未満 |
| 3 10～50 個未満 | 6 500～1,000 個未満 | 9 10,000 個以上       |

**問7 貴事業所の主要製品の生産量や受注量は、どの程度先まで予測できますか (1つだけ○)。**

- |                  |             |
|------------------|-------------|
| 1 ほとんど見通しが見つからない | 5 2, 3ヶ月先まで |
| 2 1週間先まで         | 6 半年先まで     |
| 3 2, 3週間先まで      | 7 1年先まで     |
| 4 1ヶ月先まで         | 8 1年以上先まで   |

**問8 貴事業所の主要製品におけるコスト競争の厳しさはどの程度ですか。「コスト競争はほとんどない」を1、「コスト競争が非常に激しい」を5として、該当する番号に○をつけてください。**

コスト競争が ほとんどない	中間	コスト競争が 非常に激しい
1 . . . . .	2 . . . . .	3 . . . . .
	4 . . . . .	5

**問9 貴事業所の主要製品の製造にあたって、重点を置いている設計プロセスは次のうちどれですか (あてはまるものすべてに○)。**

- 1 市場調査、顧客ニーズ情報に基づいて製品コンセプトを作り込み、製品の機能や性能を基本仕様としてまとめる概念設計のプロセス
- 2 製品の基本仕様、基本機能に基づいて製品の全体構成を明らかにし、計画図を作成する基本設計のプロセス
- 3 製品の詳細な形態を決定し、組立図・部品図などを作成する詳細設計のプロセス
- 4 部品を製造するための、工程分析、処理工程の順序決定、使用設備の決定などを行い、工程表などを作成する工程設計のプロセス
- 5 切削条件や使用する治具の決定、NC 情報の作成など、所要の形状や寸法、精度を実現するための作業設計のプロセス
- 6 その他 (具体的に: \_\_\_\_\_ )
- 7 当事業所では設計を行っていない

問 10 貴事業所の主要製品の製造にあたって、現在必要不可欠となる技能は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。また、現在必要不可欠な技能それぞれについて、①製造現場で中核・基幹として働けるレベルになるのにかかる期間、②今後5年間の見通しについてお答えください。

	主要製品の製造において必要不可欠な技能(あてはまるものすべてに○)	①製造現場で中核・基幹として働けるレベルになるのにかかる期間(○はそれぞれの技能について)				②今後の見通し(○はそれぞれの技能について)					
		3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上	今までもどおり熟練技能が必要	技能習得期間が短くなる	機械に代替される	工程自体がなくなる	外注化される	海外調達に変わる
1. 製罐・溶接・板金	1	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
2. プレス加工	2	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
3. 鋳造・ダイキャスト	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
4. 鍛造	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
5. 圧延・伸線・引き抜き	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
6. 切削	6	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
7. 研磨	7	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
8. 熱処理	8	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
9. メッキ	9	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
10. 塗装	10	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
11. 射出成型・圧縮成型・押出成型	11	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
12. 半田付け	12	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
13. 機械組立・仕上げ	13	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
14. 電気・電子組立	14	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
15. 測定・検査	15	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
16. その他(具体的に: )	16	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6

○をつけた技能のみ①・②を回答

## II. 技能者・技術者の採用・育成についてうかがいます

問 11 貴事業所における採用についてうかがいます。

(1) 貴事業所では過去3年間、製造現場で生産を担当する新卒の技能系正社員を採用しましたか。

- 1 採用した                      2 採用しなかった→問11(2)へ

↓

付問 採用した新卒の技能系正社員の最終学歴は(あてはまるものすべてに○)。

- |             |          |
|-------------|----------|
| 1 工業科高校卒    | 5 大学卒    |
| 2 工業科以外の高校卒 | 6 大学院卒   |
| 3 短大・専門学校卒  | 7 その他    |
| 4 高専・職業訓練校卒 | (具体的に: ) |



(2) 貴事業所では、過去3年間、新卒の**技能系**正社員を計画どおり採用できましたか。

- 1 新卒の技能系正社員を採用する計画がなかった→問11(3)へ
- 2 採用計画どおり採用できた→問11(3)へ
- 3 採用計画どおり採用できなかった(1人も採用しなかった場合も含む)



付問 計画どおり採用できなかった対応策として、貴事業所では以下のような取組みを行いましたか(あてはまるものすべてに○)。

- |                  |                            |
|------------------|----------------------------|
| 1 製造業務経験者の中途採用   | 6 非正社員、請負社員、派遣社員などからの正社員登用 |
| 2 製造業務未経験者の中途採用  | 7 その他                      |
| 3 設備導入による代替を進める  | (具体的に: )                   |
| 4 製造工程の外注化を進める   | 8 特に対応策はとっていない             |
| 5 請負・派遣など外部人材の活用 |                            |

※以降の設問で「技術系正社員」とは、以下のいずれかの業務を担当する従業員の方をさすものとご理解の上、お答えください。

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

(3) 貴事業所では過去3年間、新卒の**技術系**正社員を採用しましたか。

- 1 採用した
- 2 採用しない→問11(4)へ



付問 採用した新卒の**技術系**正社員の最終学歴は(あてはまるものすべてに○)。

- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1 工業科高校卒    | 5 大学卒         |
| 2 工業科以外の高校卒 | 6 大学院卒        |
| 3 短大・専門学校卒  | 7 その他(具体的に: ) |
| 4 高専・職業訓練校卒 |               |

(4) 貴事業所では、過去3年間、新卒の**技術系**正社員を計画どおり採用できましたか。

- 1 新卒の技術系正社員を採用する計画がなかった→問12へ
- 2 採用計画どおり採用できた→問12へ
- 3 計画どおり採用できなかった(1人も採用しなかった場合も含む)



付問 計画どおり採用できなかった対応策として、貴事業所では以下のような取組みを行いましたか(あてはまるものすべてに○)。

- |                  |                            |
|------------------|----------------------------|
| 1 技術部門経験者の中途採用   | 5 非正社員、請負社員、派遣社員などからの正社員登用 |
| 2 技術部門未経験者の中途採用  | 6 その他                      |
| 3 一部工程の外注化を進める   | (具体的に: )                   |
| 4 請負・派遣など外部人材の活用 | 7 特に対応策はとっていない             |

問 1 2 製造現場の就業者を以下の類型に分類した場合、貴事業所における、①現在の過不足の状況、②今後5年間における必要性はどうか。それぞれの類型について、①、②ともお答えください。

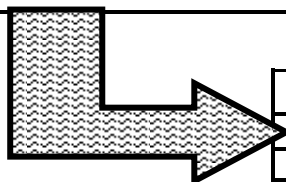
	①現在の過不足			②今後5年間における必要性			
	不足している	適切である	あまっている	大いに必要である	必要である	あまり必要はない	全く必要ない
a.多能工	1	2	3	1	2	3	4
b.テクノワーカー	1	2	3	1	2	3	4
c.高度熟練技能者	1	2	3	1	2	3	4
d.マネージャー型技能者	1	2	3	1	2	3	4
e.単純作業労働者	1	2	3	1	2	3	4

- a 多能工 : 複数の機械あるいは工程をこなすことができる技能者
- b テクノワーカー : 高度な技術的知識を身につけた技能者
- c 高度熟練技能者 : 特定の技能領域で高度な熟練技能を発揮する技能者
- d マネージャー型技能者 : 製造現場のリーダーとしてラインの監督業務を担当する技能者
- e.単純作業労働者 : 比較的簡単な工程のみを担当する労働者

問 1 3 貴事業所では、技能系正社員にどのような知識・技能を求めていますか。①5年前、②現在、③今後5年間、のそれぞれについて、重要なものから順に3つまでご記入ください。

※設立5年未満の事業所の方は、「①5年前」は設立当初の状況に置きかえてお答えください。問 1 4、問 1 7、問 1 8でも同様にお答えください。

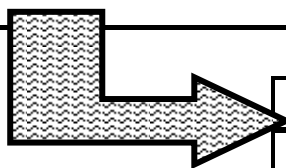
1 高度に卓越した熟練技能	6 NC機やMCのプログラミング
2 設備の保全や改善の知識・技能	7 品質管理や検査・試験の知識・技能
3 生産工程を合理化する知識・技能	8 単独で多工程を処理する技能
4 組立て・調整の技能	9 計装システムのオペレーション
5 自動機の段取り替えをする技能	10 その他 ( )



	最も重要	2番目に重要	3番目に重要
①5年前			
②現在			
③今後5年間			

問 1 4 貴事業所では、技能系正社員を対象にどのような教育訓練を実施していますか。①5年前、②現在、のそれぞれについて、主なもの3つまでご記入ください。

1 指導者を定めるなど計画的OJTを実施	6 外部の教育訓練機関、メーカーなどが実施している研修を受講させる
2 上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導	7 自己啓発を奨励し、支援体制をとっている
3 やさしい仕事から難しい仕事へジョブ・ローテーションを実施	8 その他 ( )
4 改善提案や小集団活動への参加を奨励	9 特に教育訓練は実施していない
5 定期的な社内研修を実施	



①5年前			
②現在			

問15 熟練技能の伝承・継承のため、貴事業所ではどのような取組みを実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- |                       |                                |
|-----------------------|--------------------------------|
| 1 再雇用や勤務延長による高齢従業員の活用 | 4 社内研修など Off-JT の強化            |
| 2 OJT によるマンツーマン指導     | 5 その他（具体的に： _____）             |
| 3 技能のデジタル化・マニュアル化の推進  | 6 熟練技能の伝承・継承のための取組みは特には実施していない |

問16 貴事業所では、技能系正社員の育成や、若手技能系正社員への技能継承がうまくいっていますか（1つだけ○）。

- 1 非常にうまくいっている
- 2 おおむねうまくいっている

- 3 あまりうまくいっていない
- 4 まったくうまくいっていない

（「非常にうまくいっている」、「おおむねうまくいっている」と回答した事業所の方へ）うまくいっているのはどうしてですか（あてはまるものすべてに○）。

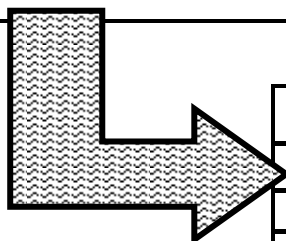
- 1 若手従業員を十分に確保できているから
- 2 ベテラン従業員など指導担当者が十分に確保できているから
- 3 職場や事業所全体に若手従業員を育成しようという雰囲気があるから
- 4 若手従業員の間で切磋琢磨して、能力を伸ばそうという雰囲気があるから
- 5 技能のデジタル化・マニュアル化が進んだから
- 6 育成や技能継承のノウハウが職場に定着しているから
- 7 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

（「あまりうまくいっていない」、「まったくうまくいっていない」と回答した事業所の方へ）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 製造現場に配属される若手従業員が少ないから
- 2 技術進歩の速さにベテラン従業員がついていないから
- 3 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 先輩従業員が忙しすぎて後輩従業員を指導する余裕がないから
- 6 若手従業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
- 7 従業員が短期的な成果を求められているから
- 8 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
- 9 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問17 貴事業所では、技術系正社員にどのような知識・能力を求めていますか。①5年前、②現在、③今後5年間、のそれぞれについて、重要なものから順に3つまでご記入ください。

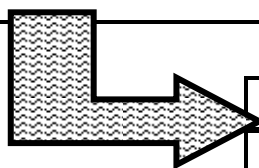
- |   |                       |
|---|-----------------------|
| 1 特定の技術に関する高度な専門知識                          | 9 生産の最適化のための生産技術      |
| 2 複数の技術に関する幅広い知識                            | 10 工程管理に関する知識         |
| 3 ニーズ調査・分析などを通じてユーザーニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力 | 11 加工・組立てに関する知識       |
| 4 製品の企画・構想段階から問題点を抽出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



	最も重要	2番目に重要	3番目に重要
①5年前			
②現在			
③今後5年間			

問18 貴事業所では、技術系正社員を対象にどのような教育訓練を実施していますか。①5年前、②現在、のそれぞれについて、主なもの3つまでご記入ください。

- |                                   |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 1 指導者を決めるなど計画的OJTを実施              | 7 大学などの研究機関に派遣している    |
| 2 上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導             | 8 学会への参加を支援している       |
| 3 やさしい仕事から難しい仕事へジョブ・ローテーションを実施    | 9 自己啓発を奨励し、支援体制をとっている |
| 4 定期的な社内研修を実施                     | 10 その他（ )             |
| 5 営業・販売部門での仕事を体験させている             | 11 特に教育訓練は実施していない     |
| 6 外部の教育訓練機関、メーカーなどが実施している研修を受講させる |                       |



①5年前			
②現在			

問19 貴事業所では、技術と技能の両分野に精通する人材を育成する取組みを実施していますか。以下のうち、実施しているものすべてに○をしてください。

- 1 技術者に製造現場での仕事を体験させている
- 2 製造現場（技能者）と技術部門（技術者）が自由に意見交換できる機会を設けている
- 3 製造現場の技能者と技術部門が協力して問題解決にあたる体制をとっている
- 4 技術者に技能の重要性を教育訓練している
- 5 技能者に対する技術教育を行なっている
- 6 その他（ )
- 7 特に取り組んでいない

問20 貴事業所では、技術系正社員の育成がうまくいっていますか（1つだけ○）。

- 1 非常にうまくいっている
- 2 おおむねうまくいっている

- 3 あまりうまくいっていない
- 4 まったくうまくいっていない

（「非常にうまくいっている」、「おおむねうまくいっている」と回答した事業所の方へ）うまくいっているのはどうしてですか（あてはまるものすべてに○）

- 1 若手従業員を十分に確保できているから
- 2 ベテラン従業員など指導担当者が十分に確保できているから
- 3 職場や事業所全体に若手を育成しようという雰囲気があるから
- 4 若手従業員の中に切磋琢磨して、能力を伸ばそうという雰囲気があるから
- 5 技術部門と製造現場との交流が盛んだから
- 6 技術部門と営業・販売部門との交流が盛んだから
- 7 適切な外部の研究・研修機関との交流があるから
- 8 育成のノウハウが職場に定着しているから
- 9 その他  
（具体的に： ）

（「あまりうまくいっていない」、「まったくうまくいっていない」と回答した事業所の方へ）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 技術革新の速さにベテラン従業員がついていけないから
- 2 従業員教育のための予算や施設が不足しているから
- 3 先輩従業員が忙しすぎて後輩従業員を指導する余裕がないから
- 4 技術部門と製造現場の交流が不足しているから
- 5 技術部門と営業・販売部門の交流が不足しているから
- 6 若手従業員の定着がよくないから
- 7 若手従業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 従業員が短期的な成果を求められているから
- 9 教育のための適切な外部の研究・研修機会がないから
- 10 効果的に技術者の教育訓練を行うためのノウハウが不足しているから
- 11 その他  
（具体的に： ）

### Ⅲ. 貴事業所（社）における様々な就業形態の活用についてうかがいます。

問21 貴事業所全体の人数、技能者・技術者として働いている人数を、就業形態別にお答えください（概数で結構です。） なお、該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

	事業所全体での人数	（事業所全体の人数のうち）技能者・技術者として働く人数			
		人数	3年前からの増減		
貴社の従業員	名	名	1 増加	2 横ばい	3 減少
正社員	名	名	1 増加	2 横ばい	3 減少
非正社員（パートタイム社員、契約社員、臨時工などの有期契約社員）	名	名	1 増加	2 横ばい	3 減少
外部人材（派遣労働者・請負労働者など他社で雇用されており、貴事業所に派遣・配置されている人材）	名	名	1 増加	2 横ばい	3 減少

※ 技能者・技術者として働く「非正社員」、「外部人材」ともに「0名」と回答された方は、11ページ・F1にお進みください。

問22 貴事業所では、技能者や技術者として働く、a. 正社員、b. 非正社員、c. 外部人材が、それぞれどのような仕事を担当していますか。a~cについてあてはまるものすべてに○をしてください。

※ここで、「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、定年後の再雇用者や勤務延長者を除きます。また、「外部人材」とは「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事業所で活用している人材のこと」をさします。

※問23～問26における「非正社員」「外部人材」についても、同様にご理解の上、ご回答ください。

	a. 正社員	b. 非正社員	c. 外部人材
1. 技能者や技術者としては働いていない		1	1
2. 工程の設定や切り替えの仕事	2	2	2
3. 機械の故障や工程のトラブルなどへの対応を伴う仕事	3	3	3
4. 生産設備や機械の保守・管理に関わる仕事	4	4	4
5. 技能習得に3年以上の経験を要する仕事	5	5	5
6. 1週間程度の経験や訓練でこなせる仕事	6	6	6
7. 加工・組立・充てんの仕事	7	7	7
8. NC機やMCのプログラミング	8	8	8
9. 製品・部品の検査・試験	9	9	9
10. 運搬の仕事	10	10	10
11. 設計業務 (CAD/CAM含む)	11	11	11

問23 貴事業所では技能者や技術者として働く非正社員・外部人材に対する教育訓練の実施や、実施の支援をしていますか。①非正社員、②外部人材のそれぞれについて、以下のa~hの教育訓練の実施、実施支援状況をお答えください。

	①非正社員に対する教育訓練の実施の状況(a~hのそれぞれについてあてはまる番号1つに○)				②外部人材に対する教育訓練の実施や実施支援の状況(a~hのそれぞれについてあてはまる番号1つに○)			
	非正社員全員を対象に、実施している	正社員の要件を満たした実非	非正社員に対しては実施	技能者・非正社員は者として働	施外や部実人材の全支員を対象にする実	や部一人材の要件を対象にした実	や外部人材の支援をしては実	技能者・外部人材は者として働
a. 正社員を指導者とするなど計画的OJTを実施	1	2	3	4	1	2	3	4
b. 指導者を決めるなどはしていないが、必要に応じてOJTを実施	1	2	3		1	2	3	
c. 改善提案や小集団活動への参加を奨励している	1	2	3		1	2	3	
d. 採用時・配置時に貴事業所の研修を受講させる	1	2	3		1	2	3	
e. 貴事業所内での定期研修を受講させる	1	2	3		1	2	3	
f. 外部の教育機関、メーカーなどが実施している研修を受講させる	1	2	3		1	2	3	
g. 自己啓発を奨励し、支援体制をとっている	1	2	3		1	2	3	
h. その他 (具体的に: )	1	2	3		1	2	3	

問24 貴社では製造部門や技術部門で働く非正社員、外部人材が、正社員に登用される制度がありますか（1つだけ○）。

- 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 過去3年間の、正社員登用の実績は。… \_\_\_\_\_名

問25 非正社員や外部人材を活用することにより、貴事業所の製造関連の職場では、次のような影響や変化が見られるようになりましたか。a. 非正社員、b. 外部人材の活用により生じた主な影響・変化を、①製造現場、②技術部門の職場のそれぞれについて3つまでご記入ください。

- |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 1 正社員が高度な業務に専念できるようになった        | 7 非正社員・外部人材に対する教育訓練の負担が増した     |
| 2 突発的な業務量の増大に対応できるようになった       | 8 非正社員・外部人材の欠勤・離職に対する対応が増した    |
| 3 需要変動に対して正社員の雇用に手をつける必要がなくなった | 9 新卒または若手の正社員に担当させる適切な仕事がなくなった |
| 4 自事業所ではできなかった業務ができるようになった     | 10 正社員の採用・配置において即戦力志向が強まった     |
| 5 ノウハウの蓄積・伝承がむずかしくなった          | 11 特に目立った影響・変化はない              |
| 6 正社員の現場管理の負担が増した              | 12 非正社員・外部人材は活用していない           |

a.非正社員活用による変化や影響	①製造現場	②技術部門の職場
b.外部人材活用による変化や影響	①製造現場	②技術部門の職場

問26 非正社員や外部人材の活用にあたって、貴事業所で配慮している点は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 活用する非正社員や外部人材の数を一定以下におさえている
- 2 正社員、非正社員、外部人材の間の仕事の分担に配慮している
- 3 非正社員・外部人材を職場の小集団活動やQCサークルなどに参加させている
- 4 非正社員・外部人材の活用に関して、正社員や労働組合から意見を聴取している
- 5 労働条件（賃金・労働時間など）に対する非正社員・外部人材の要望や不満に対処できるように配慮している
- 6 非正社員・外部人材に対する教育訓練の実施や、実施の支援に力をいれている
- 7 非正社員・外部人材の中長期的なキャリア形成や、キャリア形成の支援に配慮している
- 8 その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 9 非正社員・外部人材の活用にあたって特に配慮している点はない

#### IV. 貴事業所についてうかがいます。

F1 貴事業所の設立時期は・・・（ \_\_\_\_\_ ）年（西暦）





---

労働政策研究報告書 No. 112

ものづくり産業における技能者の育成・能力開発と処遇  
－機械・金属関連産業の現状－

発行年月日 2009年6月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2009 JILPT

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