

第Ⅲ部

機械・金属関連産業における
若手・中堅技能者の育成・能力開発と処遇

—従業員アンケート調査結果—

第1章 従業員アンケート調査の概要

第1節 従業員アンケート調査のねらい

技能系正社員、中核的技能者の育成・能力開発の状況は、これまで見てきた事業所アンケート調査の結果に現われている企業・事業所側の様々な取組みによって、大きく左右される。しかし、技能系正社員、中核的技能者の育成・能力開発を考えていく上でいま一つ見過ごすことできないのは、企業・事業所による取組みの対象となる従業員の動向である。

従業員が、いかなるキャリア展望を持ちながら働くなかでどのように職業能力の向上を図っているか。勤務先の能力開発に関わる施策や、自分の周辺の能力開発の機会についてどのように認識し、今後に向けて何を望んでいるのか。あるいは能力開発の効果とも捉えることができる評価や処遇についてどのような見方をしているか—これらの点を明らかにしていき、企業・事業所の取組みの現状とともに検討していくことが、現在の技能者の育成・能力開発における課題や今後の可能性を浮かび上がらせていくためには必要であろう。

そこで、本調査研究では事業所アンケート調査と同時に、事業所に勤務する技能系正社員を対象としたアンケート調査を実施することとした。

第2節 調査内容

従業員を対象としたアンケート調査は、次のような構成からなる。調査票の詳しい内容については、事業所アンケート調査と同様、「**第VI部 参考資料**」に掲載した調査票を参照されたい。

- I. 現在従事している仕事と会社での能力開発について
- II. 会社における処遇・評価、キャリアに関する取組みについて
- III. 今後のキャリア形成・能力開発について
- IV. あなたご自身について

調査票各パートの概要は以下のとおりである。まず、「I. 現在従事している仕事と会社での能力開発について」では、現在従事している仕事の内容とともに、現在またはこれまで行ってきた仕事のなかで必要になった知識・技能と、その知識・技能を習得するために有効であった方法をたずねている。また、会社における能力開発の現状についての認識や、会社のOff-JT、自己啓発支援の取組みについてのニーズを把握するための質問も設けている。「II. 会社における処遇・評価、キャリアに関する取組みについて」、自身の評価・処遇の状況や、評価方法に対するニーズ、社内検定・国家検定取得の有無や取得の動機、現在の会社におけ

るキャリアに関する取組みについての認識などをたずねる質問によって構成されている。「Ⅲ. 今後のキャリア形成・能力開発について」では、これからのキャリア形成における目標や、キャリア形成を進めていく上で必要と考えている知識・技能、そうした知識・技能を身につけていく上で社外のどのような教育訓練機関を活用しようとしているかといった点をたずねた。「Ⅳ. あなたご自身について」は、勤務先の業種や従業員規模、回答者自身の基本的プロフィール（年齢、性別、最終学歴）、転職経験の有無など、能力開発に関わる認識や行動を左右しうる点を把握するためのパートである。

第3節 調査対象

従業員アンケート調査の対象は、上述のように事業所アンケート調査に勤務し、当該事業所の主要製品の生産に携わる技能系正社員と設定した。また、これからの技能系正社員、中核人材の育成・確保に向けた課題や可能性を引き出すというねらいから、技能系正社員の中でも比較的若い年齢層の状況について明らかにしていきたいと考え、各事業所には20歳以上40歳未満の技能系正社員2名への調査票の配布を依頼した。ただ、主要製品の生産に携わる20歳以上40歳未満の技能系正社員が2名いない場合については、40歳代の技能系正社員1名ないし2名に調査票を配布してもらうこととした。

第4節 調査の流れ

従業員調査票は事業所調査票とともに各事業所に送付し、配布については上述のような依頼を事業所長に行った上で、回答結果の返送は、JILPTが調査附帯作業を委託した調査専門会社に向けて、従業員各自で行ってもらうこととした。調査の回答時点は2007年9月30日現在である。

調査の発送・回収は、2008年10月6日から11月4日にかけて行い、20歳以上50歳未満の技能計正社員1919名から回答を得た。事業所アンケート調査の概要のところ（第Ⅱ部第1章）で触れたように、調査票が到着した事業所は9996事業所であったので、有効回収率は9.6%であった。

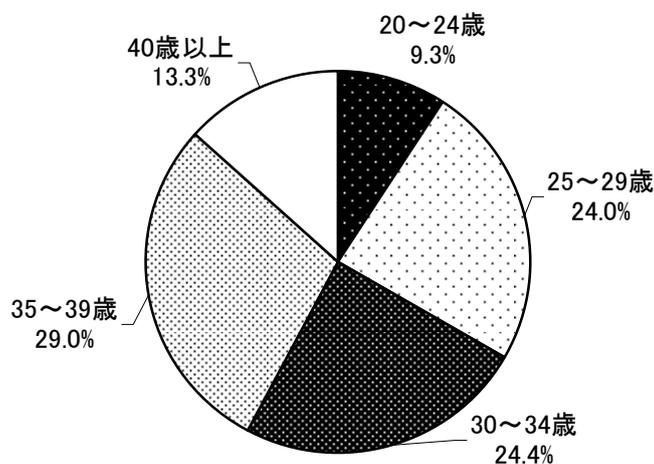
なお、上述の通り、従業員調査は事業所調査の対象事業所に勤務する技能系正社員に配布しているため、回答された調査票の中には事業所調査とのマッチングが可能なものがある。マッチングが可能な回投票は1919票中、1871票であった。このマッチングが可能な回答票のデータは第Ⅴ部第2章、第4章の統計分析において用いている。

第2章 回答従業員のプロフィール

第1節 年齢・性別・最終学歴

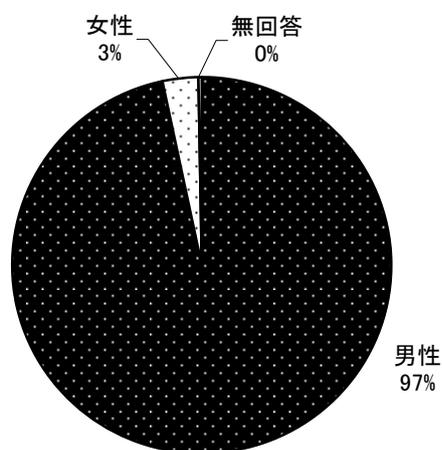
従業員調査票は第8章で述べたように、20歳代、30歳代の技能系正社員を中心に配布してもらった各事業所に依頼をしたが、実際の分布は図表3-2-1で示すようになった。最も多いのは「35～39歳」(29.0%)で、以下多い順に「30～34歳」(24.4%)、「25～29歳」(24.0%)と続く。

図表3-2-1 回答従業員の年齢（単位：％）



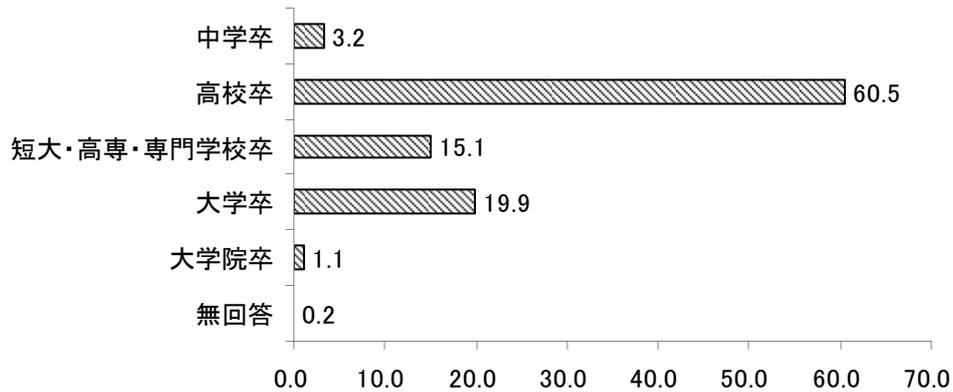
回答者の性別分布を集計してみたところ、男性が96.6%を占め、女性は3.1%にとどまった（図表3-2-2）。

図表3-2-2 回答従業員の性別（単位：％）



最終学歴は「高校卒」という回答者が60.5%と半数以上に達する。そのほかには、「大学卒」が19.9%、「短大・高専・専門学校卒」が15.5%、「中学卒」が3.2%、「大学院卒」が1.1%という分布となっている（図表3-2-3）。

図表3-2-3 回答従業員の最終学歴（単位：％）

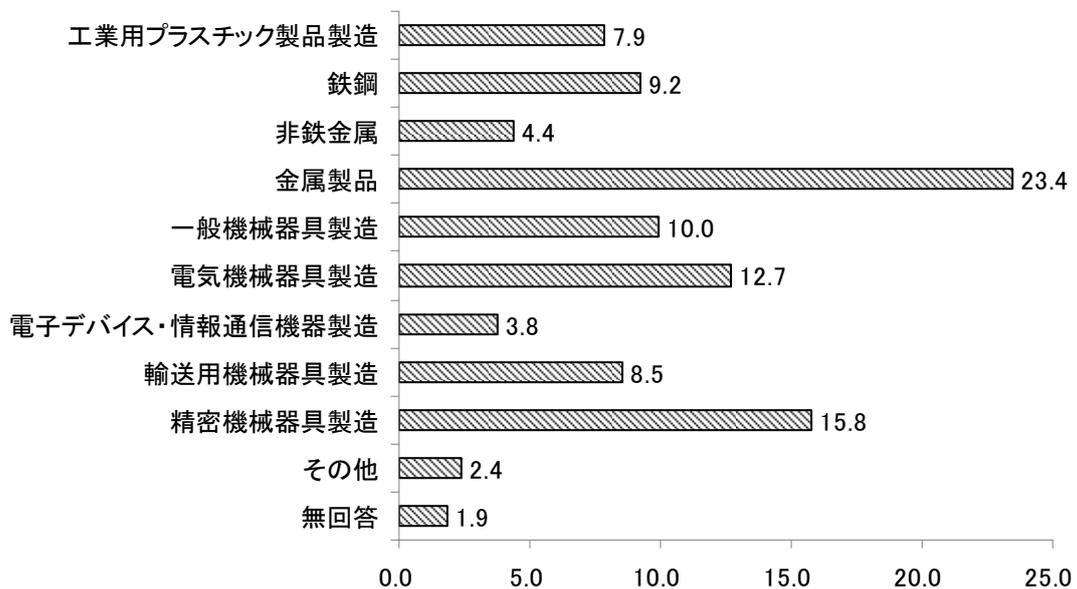


第2節 現在の勤務先と勤務先における状況

1. 業種

現在の勤務先企業の業種をたずねたところ、「金属製品」の企業に勤務しているという回答が23.4%で最も多く、以下「精密機械器具製造」(15.8%)、「電気機械器具製造」(12.7%)、「一般機械器具製造」(10.0%)、「鉄鋼」(9.2%)といった構成比になっている（図表3-2-4）。

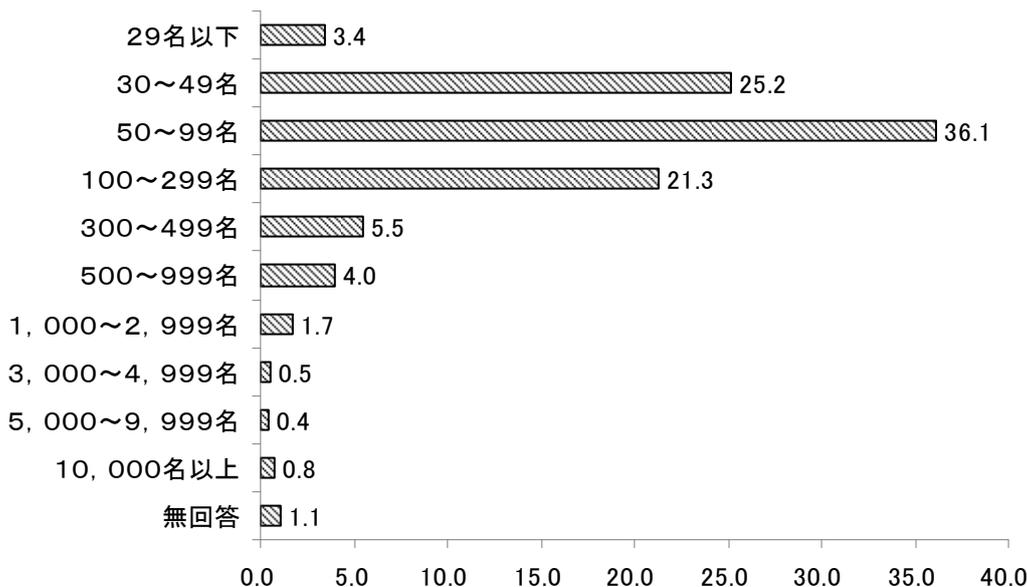
図表3-2-4 現在の勤務先企業の業種（単位：％）



2. 勤務先企業の従業員規模

回答した従業員が現在勤務している企業の従業員規模は、「50～99名」という回答が3分の1強を占め、これに「30～49名」(25.2%)、「100～299名」(21.3%)といった回答が続いている(図表3-2-5)。

図表3-2-5 現在の勤務先企業の従業員規模(単位: %)



回答従業員が勤務する企業の業種ごとに従業員規模についての回答を集計してみたところ(図表3-2-6)、電子デバイス・情報通信機器製造では、他業種の従業員と比べて、49名以下の企業に勤務しているという回答の割合が低く、300名以上の企業に勤務しているという回答が多い(300名以上の企業に勤務する従業員の割合—電子デバイス・情報通信機器製造: 30.1%、回答従業員全体: 12.9%)。

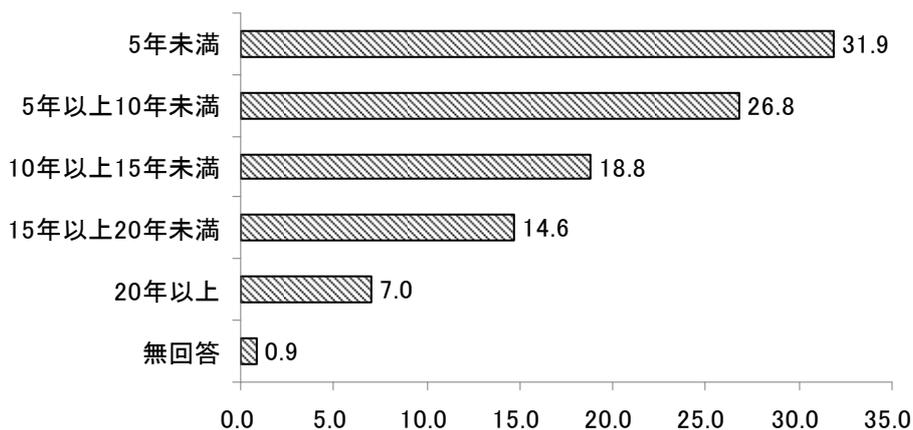
図表3-2-6 現在の勤務先企業の従業員規模: 業種による異同(単位: %)

	n	29名以下	30～49名	50～99名	100～299名	300～499名	500～999名	1,000名以上	無回答
	1919	66	483	693	408	106	76	66	21
	100.0	3.4	25.2	36.1	21.3	5.5	4.0	3.4	1.1
【業種】									
工業用プラスチック製品製造	151	5.3	30.5	39.7	17.2	3.3	2.0	1.3	0.7
鉄鋼	177	4.0	28.2	33.3	23.7	9.0	1.1	0.6	0.0
非鉄金属	84	3.6	22.6	40.5	20.2	7.1	0.0	3.6	2.4
金属製品	450	4.9	28.0	38.7	18.7	3.6	3.3	1.6	1.3
一般機械器具製造	191	1.0	28.8	36.1	17.3	6.8	6.8	2.1	1.0
電気機械器具製造	244	2.5	30.3	30.7	23.0	5.3	2.0	4.9	1.2
電子デバイス・情報通信機器製造	73	4.1	16.4	27.4	21.9	8.2	13.7	8.2	0.0
輸送用機械器具製造	164	1.2	17.1	33.5	28.7	6.1	5.5	7.9	0.0
精密機械器具製造	303	2.6	17.2	38.3	23.4	5.9	5.0	5.9	1.7
その他	46	6.5	23.9	37.0	26.1	0.0	4.3	0.0	2.2

3. 勤務先企業における勤続年数

現在の勤務先における勤続年数は、「5年未満」という回答者が29.2%と最も多く、次いで「5年以上10年未満」が26.8%、「10年以上15年未満」が18.8%、「15年以上20年未満」が14.6%、「20年以上」が7.0%と、勤続年数が長くなるほど回答者がより少なくなるという結果となっている（図表3-2-7）。

図表3-2-7 勤務先企業における勤続年数（単位：%）



工業用プラスチック製品製造の企業に勤める従業員では、勤続15年以上の割合が他業種の従業員に比べて低く、逆に精密機械器具製造の従業員では割合がやや高くなる。また、精密機械器具製造、電子デバイス・情報通信機器製造の従業員では、「5年未満」の比率が他業種の従業員よりもやや低い。勤務企業の従業員規模別に集計してみると、30～49名、50～99名の企業に勤務する従業員では「5年未満」の割合が、より従業員規模の大きな企業に勤める従業員におけるよりも高く、500名以上の企業に勤める従業員の間では、勤続「15年以上20年未満」の割合が高まる（図表3-2-8）。

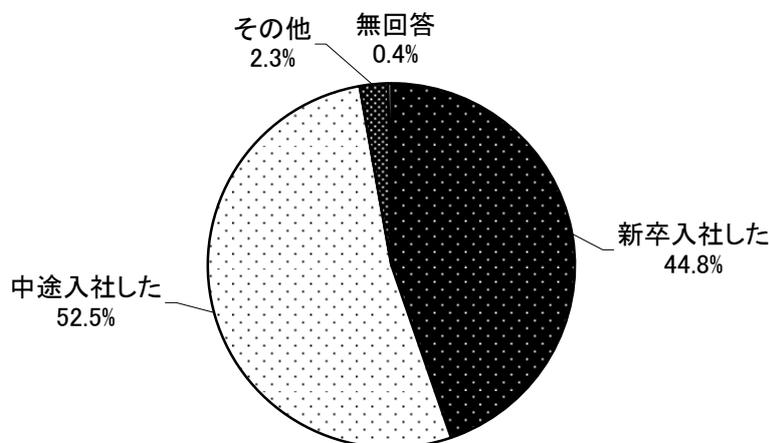
図表 3-2-8 勤務先企業における勤続年数
勤務先企業の業種、従業員規模による異同（単位：％）

	n	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上	無回答
合計	1919	612	515	360	281	134	69
	100.0	31.9	26.8	18.8	14.6	7.0	0.9
【業種】							
工業用プラスチック製品製造	151	41.1	29.1	17.9	7.3	4.0	0.7
鉄鋼	177	36.7	26.0	15.3	11.9	10.2	0.0
非鉄金属	84	32.1	25.0	19.0	15.5	6.0	2.4
金属製品	450	30.2	27.3	20.7	13.3	6.9	1.6
一般機械器具製造	191	31.9	23.0	21.5	14.7	8.4	0.5
電気機械器具製造	244	36.5	23.0	16.4	18.0	5.7	0.4
電子デバイス・情報通信機器製造	73	26.0	32.9	20.5	17.8	2.7	0.0
輸送用機械器具製造	164	31.1	26.8	22.6	9.1	10.4	0.0
精密機械器具製造	303	25.4	29.4	16.2	21.1	6.9	1.0
その他	46	37.0	23.9	17.4	15.2	4.3	2.2
【企業従業員数規模】							
29名以下	66	50.0	16.7	16.7	7.6	7.6	1.5
30～49名	483	37.7	26.3	17.0	12.0	5.8	1.2
50～99名	693	33.2	29.0	18.9	11.8	6.3	0.7
100～299名	408	26.7	26.7	20.6	16.9	7.8	1.2
300～499名	106	17.9	31.1	20.8	19.8	10.4	0.0
500～999名	76	19.7	19.7	17.1	34.2	9.2	0.0
1,000名以上	66	24.2	22.7	18.2	25.8	9.1	0.0

4. 入社の際緯

回答者の入社の際緯について集計してみると、「中途入社した」という回答者が 52.5%と多数を占めている（図表 3-2-9）。

図表 3-2-9 入社の際緯（単位：％）



回答者の勤務先の業種別に集計してみると、工業用プラスチック製品製造の会社に勤める回答者では、「中途入社した」という回答が6割を超え、他業種の勤務者よりも高い。また勤務先企業の規模が小さいほど、回答者に占める中途入社者の比率が高まる傾向にあり、従業員1000名以上の企業に勤める回答者では中途入社者の割合が19.7%にとどまるのに対し、従業員50～99名の企業に勤める回答者では56.4%、30～49名の企業に勤める回答者では66.9%が中途入社している（図表3-2-10）。

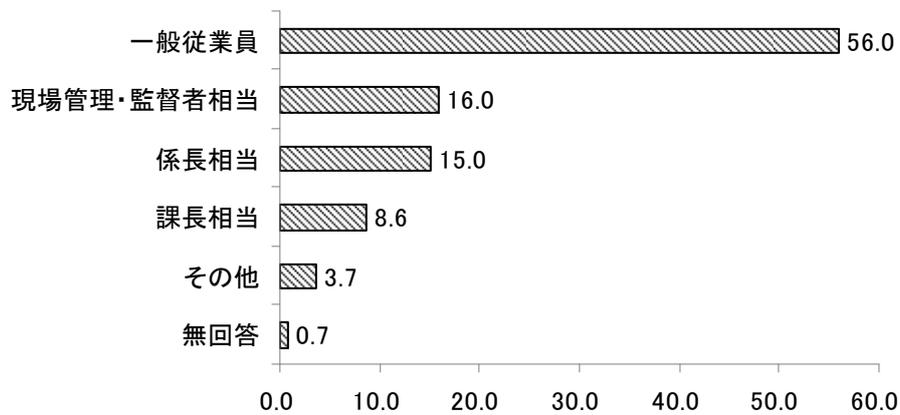
図表3-2-10 入社経緯
勤務先企業の業種、従業員規模による異同（単位：％）

	n	新卒入社した	中途入社した	その他	無回答
合計	1919	860	1007	45	7
	100.0	44.8	52.5	2.3	0.4
【業種】					
工業用プラスチック製品製造	151	33.8	63.6	2.6	0.0
鉄鋼	177	46.3	51.4	2.3	0.0
非鉄金属	84	44.0	53.6	2.4	0.0
金属製品	450	43.8	54.2	2.0	0.0
一般機械器具製造	191	48.2	48.7	3.1	0.0
電気機械器具製造	244	45.1	52.5	1.6	0.8
電子デバイス・情報通信機器製造	73	49.3	47.9	2.7	0.0
輸送用機械器具製造	164	48.8	49.4	1.2	0.6
精密機械器具製造	303	47.9	48.5	3.0	0.7
その他	46	37.0	60.9	2.2	0.0
【企業従業員数規模】					
29名以下	66	24.2	68.2	6.1	1.5
30～49名	483	29.6	66.9	2.9	0.6
50～99名	693	40.8	56.4	2.5	0.3
100～299名	408	55.6	42.9	1.5	0.0
300～499名	106	72.6	27.4	0.0	0.0
500～999名	76	68.4	30.3	1.3	0.0
1,000名以上	66	78.8	19.7	0.0	1.5

5. 現在の役職

回答者のうち6割弱は役職についていない「一般従業員」である。残る回答者は、「現場管理・監督者相当」の回答者が16.0%、「係長相当」が15.0%、「課長相当」が8.6%といった分布となっている（図表3-2-11）。

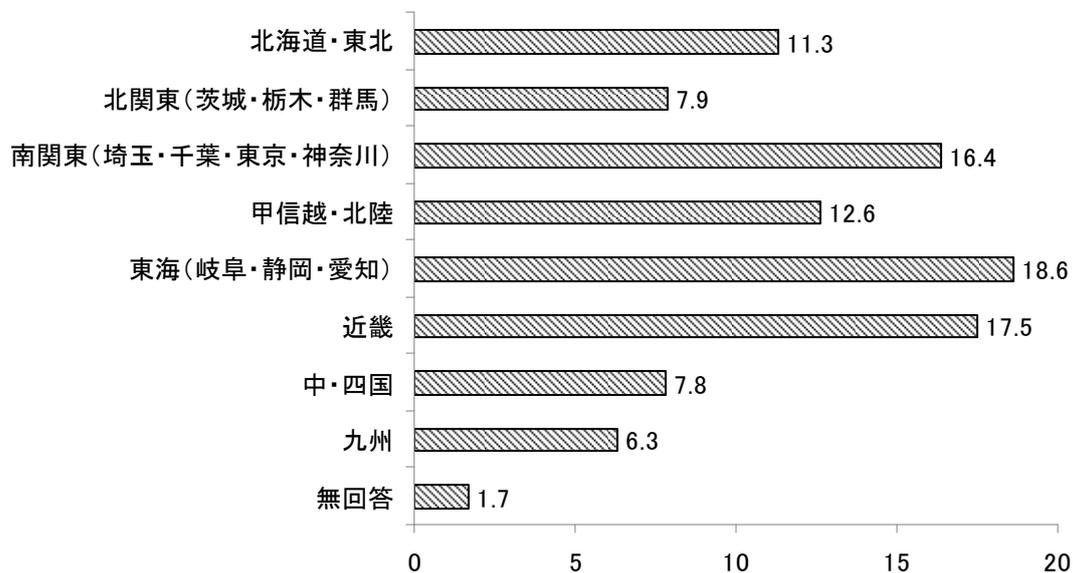
図表 3-2-11 現在の役職（単位：％）



6. 勤務先事業所の所在地

事業所調査の所在地別構成比を反映して、回答者の勤務先でも「東海」（18.6%）、「近畿」（17.5%）、「南関東」（16.4%）が上位を占める。そのほか、「甲信越・北陸」（12.6%）、「北海道・東北」に勤務先がある回答者が1割を超えている（図表 3-2-12）。

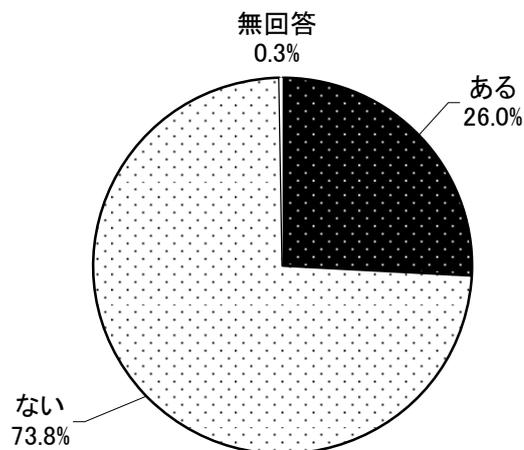
図表 3-2-12 勤務先事業所の所在地（単位：％）



7. 事業所間の配転経験の有無

調査に回答した従業員のうち、約4分の1がこれまでに勤務する企業において、事業所間の配置転換を経験している（図表 2-2-13）。

図表 3-2-13 事業所間の配転経験の有無（単位：％）



配転経験があるという回答の割合は、非鉄金属の会社に勤める回答者の間で、他の業種の会社に勤める回答者と比べて高い。また、300～499名、500～999名といった比較的大規模な企業に勤める回答者の間で、経験があるとする回答の割合が高まる（図表 3-2-14）。

図表 3-2-14 事業所間の配転経験の有無
勤務先企業の業種、従業員規模による異同（単位：％）

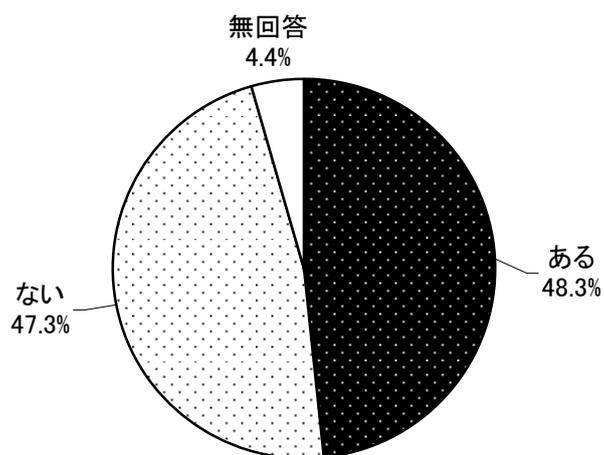
	n	ある	ない	無回答
合計	1919	498	1416	5
	100.0	26.0	73.8	0.3
【業種】				
工業用プラスチック製品製造	151	21.9	78.1	0.0
鉄鋼	177	24.9	75.1	0.0
非鉄金属	84	38.1	60.7	1.2
金属製品	450	29.3	70.2	0.4
一般機械器具製造	191	23.0	77.0	0.0
電気機械器具製造	244	25.8	73.8	0.4
電子デバイス・情報通信機器製造	73	27.4	72.6	0.0
輸送用機械器具製造	164	25.6	73.8	0.6
精密機械器具製造	303	23.4	76.6	0.0
その他	46	21.7	78.3	0.0
【企業従業員数規模】				
29名以下	66	21.2	78.8	0.0
30～49名	483	24.2	75.6	0.2
50～99名	693	25.8	73.9	0.3
100～299名	408	26.5	73.3	0.2
300～499名	106	31.1	67.9	0.9
500～999名	76	35.5	64.5	0.0
1,000名以上	66	27.3	72.7	0.0

第3節 転職経験

1. 転職経験の有無

回答者全体でみると、転職経験者と転職未経験者はそれぞれほぼ半数ずつとなっている(図表3-2-15)。

図表3-2-15 転職経験の有無 (単位：%)



転職経験者の割合は年齢の高い層ほど増していく。20～24歳の回答者では転職経験者は2割程度にとどまるが、40歳以上の回答者では3分の2を超えている。また、より小さな従業員規模の会社に勤める回答者ほど転職経験者の割合が高まっていく傾向も顕著であり、従業員1000名以上企業に勤める回答者では15.2%にすぎない割合が、50～99名の会社に勤める回答者では半数を超え、30～49名の会社に勤める回答者だと約6割に達する。勤務先の業種別に集計してみると、工業用プラスチック製品製造の会社に勤める回答者で、転職経験者の比率がやや高まる(図表3-2-16)。

図表 3-2-16 転職経験の有無

年齢、勤務先企業の業種・従業員規模による異同（単位：％）

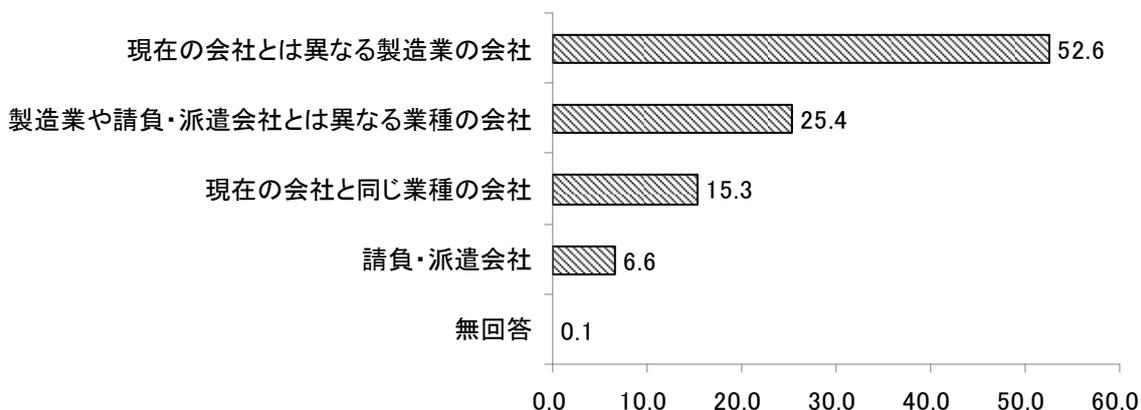
	n	ある	ない	無回答
合計	1916	927	907	85
	100.0	48.3	47.3	4.4
【年齢】				
20～24歳	178	19.7	76.4	3.9
25～29歳	460	36.5	58.5	5.0
30～34歳	469	49.7	45.6	4.7
35～39歳	556	57.0	38.7	4.3
40歳以上	256	68.0	28.5	3.5
【業種】				
工業用プラスチック製品製造	151	58.3	39.1	2.6
鉄鋼	177	46.3	52.5	1.1
非鉄金属	84	48.8	47.6	3.6
金属製品	450	50.9	43.8	5.3
一般機械器具製造	191	44.5	51.3	4.2
電気機械器具製造	244	49.2	45.9	4.9
電子デバイス・情報通信機器製造	73	46.6	49.3	4.1
輸送用機械器具製造	164	43.9	50.6	5.5
精密機械器具製造	303	43.2	52.5	4.3
その他	46	54.3	34.8	10.9
【企業従業員数規模】				
29名以下	66	66.7	25.8	7.6
30～49名	483	61.5	33.7	4.8
50～99名	693	52.8	43.9	3.3
100～299名	408	38.5	56.9	4.7
300～499名	106	24.5	69.8	5.7
500～999名	76	28.9	67.1	3.9
1,000名以上	66	15.2	78.8	6.1

2. 直前勤務先の状況

(1) 業種・規模

転職を経験した回答者 927 名に直前勤務先についてたずねた。まず直前勤務先の業種については、「現在の会社とは異なる製造業の会社」に勤めていたという転職経験者が最も多く、約半数を占める。「現在と同じ業種の会社」に勤めていたという転職経験者は 15.3%にとどまった。また、転職経験者のうち 6.6%は、直前に「請負・派遣会社」に勤めていた（図表 3-2-17）。

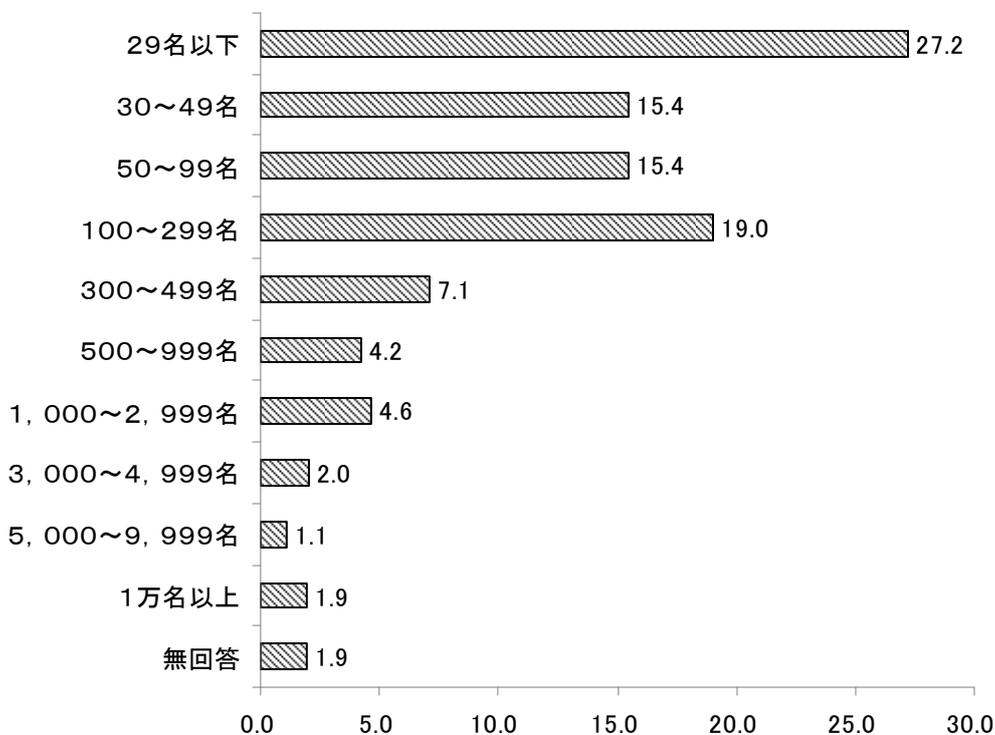
図表 3-2-17 直前勤務先の業種（単位：％）



注：転職経験のある 927 名の回答を集計。

直前勤務先の従業員規模は、「29 名以下」という転職経験者が 3 割弱と最も多く、これらの転職経験者も含めて、約 6 割は直前に従業員 100 名未満の企業に勤めている（図表 3-2-18）。

図表 3-2-18 直前勤務先の従業員規模（単位：％）

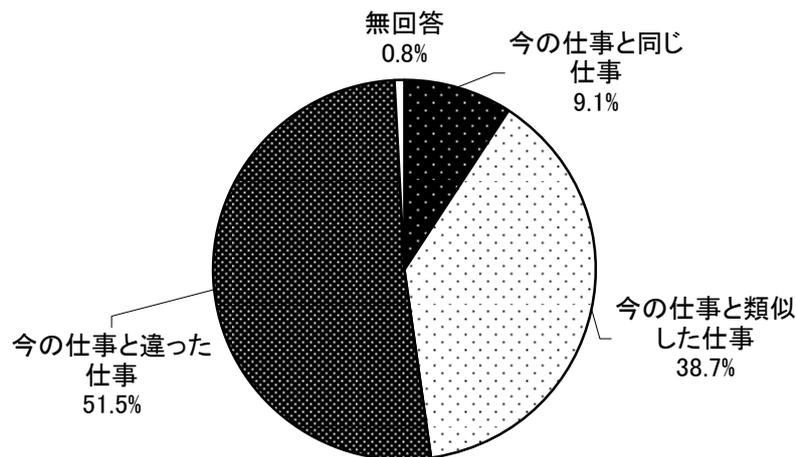


注：転職経験のある 927 名の回答を集計。

(2) 主な仕事の内容

直前の勤務先では、「今の仕事と同じ仕事」をしていた転職経験者が 9.1%、「今の仕事と類似した仕事」をしていたのが 38.7%で、「今の仕事と違った仕事」をしていた転職経験者が多数を占める（図表 3-2-19）。

図表 3-2-19 直前勤務先での主な仕事の内容（単位：%）

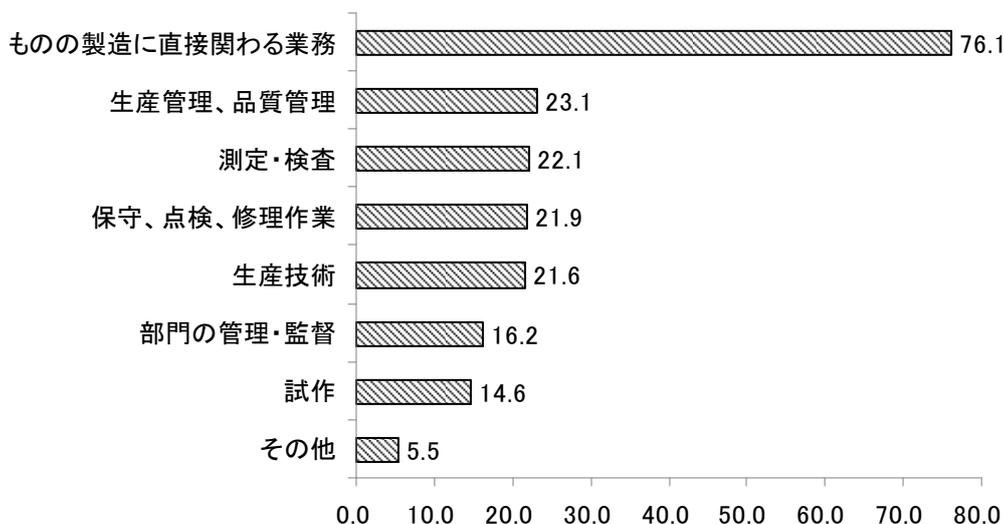


第4節 現在の仕事

1. 現在従事している業務

第8章で説明したように、主要製品の製造に従事する技能系正社員に調査への回答を依頼しているため、現在従事している業務をたずねたところ、「ものの製造に直接関わる業務」という回答が8割弱を占めた。そのほかに比較的回答が多かったのは、「生産管理・品質管理」、「測定・検査」、「保守、点検、修理作業」、「生産技術」などでいずれも約2割が従事していると答えている（図表 3-2-20）。

図表 3-2-20 現在従事している業務（複数回答、単位：％）



年齢が高い回答者ほど、「もの製造に直接関わる業務」に従事している割合が低くなり、「生産管理、品質管理」や「部門の管理・監督」に従事する割合が高まる。男性と女性を比べると、「もの製造に直接関わる業務」をはじめとして、「保守、点検、修理作業」、「試作」、「生産技術」、「部門の管理・監督」といった業務の回答率に開きがあり、いずれの業務も男性の回答率のほうが高くなっている。勤務先の業種による集計では、電子デバイス・情報通信機器製造の企業に勤める回答者で、「もの製造に直接関わる業務」の回答率が他業種の勤務者より低く、逆に「試作」や「測定・検査」の回答率は高いのが目につく。「試作」の回答率は、工業用プラスチック製品製造の企業に勤める回答者の間でも相対的に高い（図表 3-2-21）。

勤務先の従業員規模による回答率の違いは、「もの製造に直接関わる業務」のほか、「保守、点検、修理作業」、「試作」、「生産技術」といった業務で見られるが、従業員規模との間の一貫した関係は認められない。現在の役職が「一般従業員」であるという回答者は、当然ながら「部門の管理・監督」という回答の割合はごく低く、「生産管理、品質管理」の回答率も他の回答者に比べて目立って低い。また、「もの製造に直接関わる業務」に従事する割合は、役職が高いほど低下する傾向にあり、「課長相当」の回答者では6割を切っている（図表 3-2-21）。

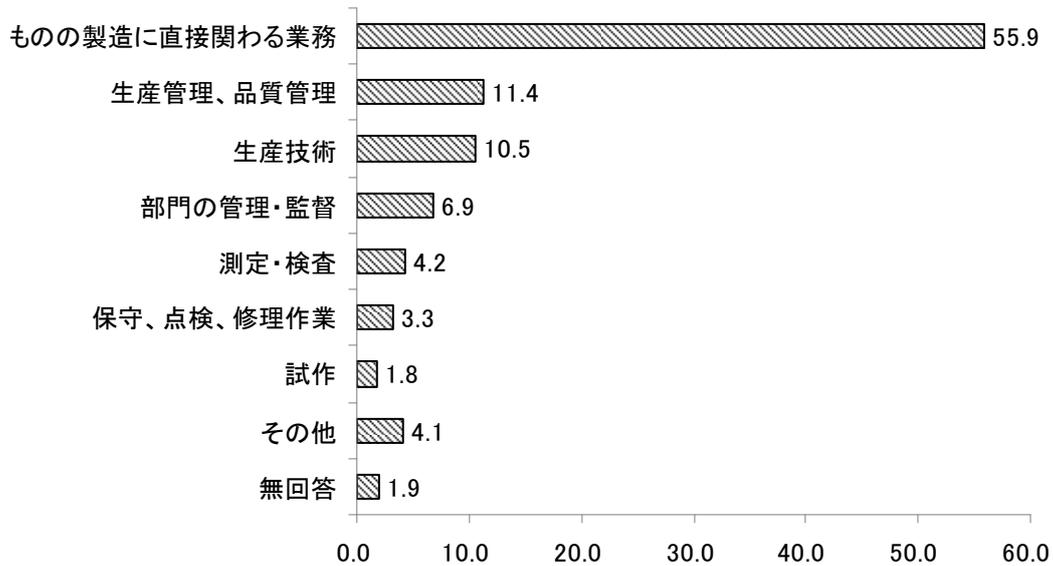
図表 3-2-21 現在従事している業務：回答従業員の属性による異同
(複数回答、単位：%)

	n	ものの製造に直接関わる業務	保守、点検、修理作業	生産管理、品質管理	試作	生産技術	測定・検査	部門の管理・監督	その他	無回答
合計	1919	1461	420	444	281	414	424	310	106	17
	100.0	76.1	21.9	23.1	14.6	21.6	22.1	16.2	5.5	0.9
【年齢】										
20～24歳	178	82.0	20.8	12.4	11.8	25.8	28.7	3.4	3.4	0.6
25～29歳	460	78.9	23.0	16.7	15.0	22.2	20.9	12.8	4.8	0.9
30～34歳	469	75.3	22.8	24.7	18.3	22.0	24.3	17.5	7.5	0.4
35～39歳	556	75.5	22.7	26.1	13.1	19.4	20.0	19.1	5.9	1.4
40歳以上	256	69.9	17.2	32.8	12.5	21.5	20.3	22.3	3.9	0.8
【性別】										
男性	1853	76.8	22.3	23.2	14.9	22.2	22.1	16.4	4.9	0.9
女性	60	51.7	10.0	23.3	6.7	5.0	23.3	8.3	26.7	0.0
【業種】										
工業用プラスチック製品製造	151	79.5	20.5	25.2	25.2	24.5	21.2	19.9	4.0	0.7
鉄鋼	177	72.3	18.1	28.2	6.2	27.1	23.2	17.5	5.1	1.1
非鉄金属	84	70.2	16.7	31.0	14.3	26.2	17.9	15.5	4.8	2.4
金属製品	450	82.0	22.4	21.8	14.7	22.0	21.8	17.8	4.9	0.4
一般機械器具製造	191	80.1	22.0	20.4	12.0	15.7	19.9	14.1	7.3	0.0
電気機械器具製造	244	73.8	19.7	19.7	11.9	19.3	22.1	9.0	6.1	1.6
電子デバイス・情報通信機器製造	73	60.3	23.3	27.4	26.0	28.8	34.2	21.9	6.8	1.4
輸送用機械器具製造	164	68.9	17.7	17.7	11.6	17.7	15.2	18.9	3.7	1.2
精密機械器具製造	303	79.9	26.7	23.8	17.2	20.8	27.1	15.8	5.9	0.7
その他	46	52.2	32.6	32.6	15.2	23.9	17.4	21.7	15.2	2.2
【企業従業員数規模】										
29名以下	66	74.2	7.6	19.7	9.1	22.7	18.2	13.6	7.6	3.0
30～49名	483	84.3	22.4	25.9	15.3	21.7	23.8	14.9	6.8	0.4
50～99名	693	77.2	20.2	22.7	13.7	21.4	21.4	15.7	4.9	1.3
100～299名	408	69.6	21.6	20.1	15.7	21.8	21.8	16.9	5.9	0.5
300～499名	106	64.2	31.1	24.5	14.2	25.5	24.5	19.8	2.8	0.0
500～999名	76	71.1	32.9	27.6	15.8	25.0	21.1	19.7	5.3	1.3
1,000名以上	66	72.7	21.2	25.8	19.7	12.1	18.2	19.7	4.5	1.5
【現在の役職】										
一般従業員	1074	80.4	20.4	15.3	13.8	20.9	22.2	4.0	6.3	0.7
現場管理・監督者相当	307	72.3	31.3	36.5	16.6	20.2	24.1	37.8	2.6	1.0
係長相当	288	73.6	19.1	31.6	12.5	20.8	18.8	23.3	4.9	1.7
課長相当	165	58.2	18.8	39.4	19.4	28.5	21.8	43.0	5.5	0.6
その他	71	78.9	21.1	12.7	16.9	26.8	25.4	16.9	8.5	1.4

2. 最も主要な業務

現在の最も主要な業務についても、調査依頼の方法を反映して、「ものの製造に直接関わる業務」という回答が6割弱と最も多い。そのほかでは、「品質管理、生産管理」(11.4%)、「生産技術」(10.5%)といった業務を挙げる回答者の割合が比較的高いが、いずれも10%程度にとどまっている(図表3-2-22)。

図表 3-2-22 最も主要な業務（単位：％）



従事している業務の回答の傾向と同様、年齢層がより高い回答者ほど、「もの製造に直接関わる業務」の回答率がより低くなり、「生産管理、品質管理」や「部門の管理・監督」の回答率が上がっていく。男性は「もの製造に直接関わる業務」の回答率が女性に比べて20ポイント近く高い反面、男性で3.8%しか回答のない「測定・検査」を最も主要な業務としている女性は18.3%いる。勤務先業種別の集計では、電子デバイス・情報通信機器製造の企業に勤める回答者で「もの製造に直接関わる業務」の回答率が35.6%にとどまっている点が目立つ（図表3-2-23）。

従業員300名以上の企業に勤める回答者では、「部門の管理・監督」の回答率がやや高くなっている。現在の役職による相違としては、従事している業務の回答率と同じく、より高い役職についている回答者ほど「もの製造に直接関わる業務」の回答率が低くなる。「一般従業員」では「もの製造に直接関わる業務」を最も主要な業務としている割合が63.4%であるのに対し、「課長相当」の回答者ではその約半分の32.7%である。逆に「生産管理、品質管理」の回答率は、より高い役職の回答者ほど高くなる（図表3-2-23）。

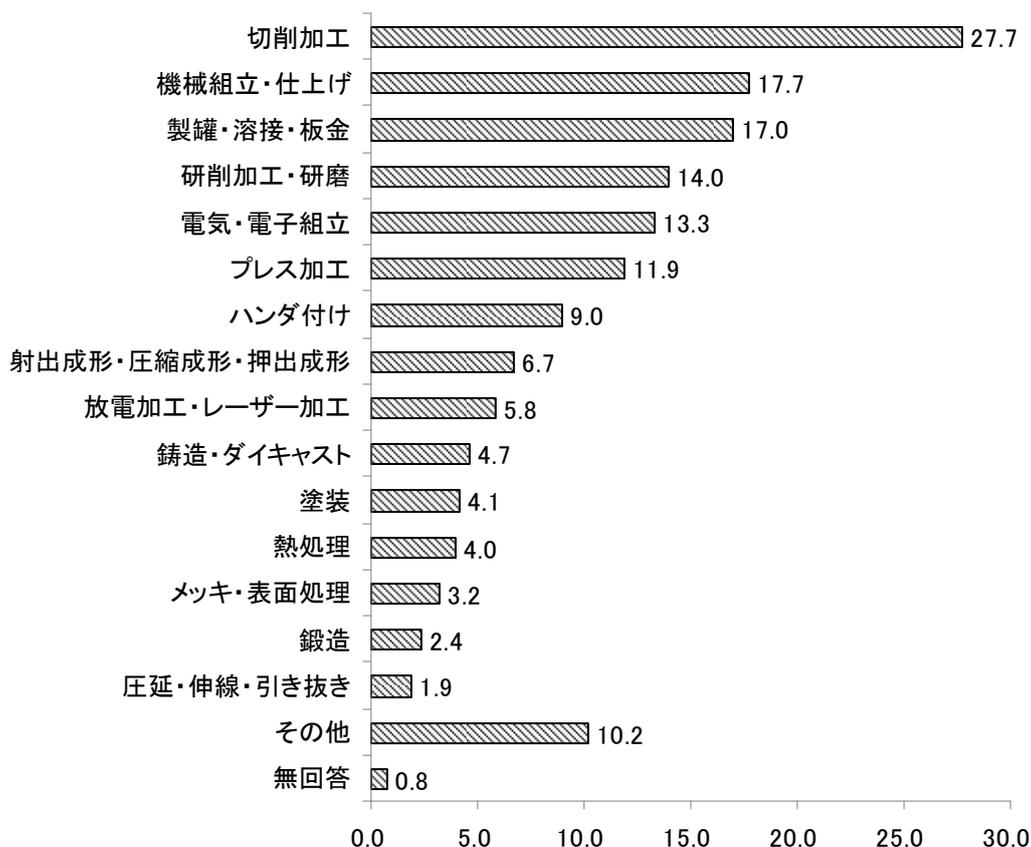
図表 3-2-23 最も主要な業務：回答従業員の属性による異同（単位：％）

	n	ものの製造に直接関わる業務	保守、点検、修理作業	生産管理、品質管理	試作	生産技術	測定・検査	部門の管理・監督	その他	無回答
合計	1919	1072	63	218	35	202	81	132	79	37
	100.0	55.9	3.3	11.4	1.8	10.5	4.2	6.9	4.1	1.9
【年齢】										
20～24歳	178	62.9	5.1	5.1	2.2	14.0	6.7	0.6	2.2	1.1
25～29歳	460	61.5	2.8	9.1	2.4	10.7	4.1	4.1	3.9	1.3
30～34歳	469	54.4	1.9	13.4	2.6	10.0	4.1	6.2	5.3	2.1
35～39歳	556	55.2	4.5	10.6	0.7	9.7	3.6	9.0	4.3	2.3
40歳以上	256	44.9	2.7	17.6	1.6	10.5	4.3	12.9	3.1	2.3
【性別】										
男性	1853	56.4	3.3	11.2	1.9	10.8	3.8	7.0	3.6	2.0
女性	60	38.3	0.0	15.0	0.0	3.3	18.3	5.0	20.0	0.0
【業種】										
工業用プラスチック製品製造	151	55.6	0.7	13.2	3.3	11.9	3.3	8.6	2.0	1.3
鉄鋼	177	49.2	3.4	14.7	0.0	11.9	7.3	6.8	3.4	3.4
非鉄金属	84	52.4	2.4	13.1	2.4	10.7	4.8	6.0	4.8	3.6
金属製品	450	59.8	2.4	10.2	2.0	10.7	3.3	6.0	4.0	1.6
一般機械器具製造	191	66.5	1.6	8.4	0.5	7.3	2.6	6.3	5.8	1.0
電気機械器具製造	244	53.7	2.9	10.7	1.6	12.7	5.3	5.7	5.3	2.0
電子デバイス・情報通信機器製造	73	35.6	4.1	17.8	5.5	12.3	6.8	9.6	2.7	5.5
輸送用機械器具製造	164	48.2	6.1	12.8	4.3	9.8	4.3	9.8	3.7	1.2
精密機械器具製造	303	61.7	3.0	9.6	0.7	8.9	4.6	6.3	3.6	1.7
その他	46	30.4	17.4	15.2	0.0	10.9	0.0	13.0	10.9	2.2
【企業従業員数規模】										
29名以下	66	62.1	0.0	9.1	1.5	9.1	7.6	4.5	1.5	4.5
30～49名	483	59.2	3.1	10.8	1.4	8.7	5.0	4.6	5.0	2.3
50～99名	693	56.4	2.5	12.3	1.6	10.8	4.3	6.6	3.8	1.7
100～299名	408	51.2	5.1	10.5	2.9	11.5	3.9	7.8	5.1	1.7
300～499名	106	51.9	4.7	15.1	0.9	14.2	2.8	9.4	0.9	0.0
500～999名	76	48.7	3.9	7.9	0.0	13.2	2.6	14.5	5.3	3.9
1,000名以上	66	60.6	0.0	12.1	4.5	7.6	0.0	10.6	3.0	1.5
【現在の役職】										
一般従業員	1074	63.4	3.1	8.2	2.1	10.9	5.1	0.8	4.9	1.4
現場管理・監督者相当	307	48.2	5.2	15.0	1.0	6.5	3.3	16.9	1.3	2.6
係長相当	288	48.3	3.1	15.6	1.0	12.5	2.4	9.7	4.2	3.1
課長相当	165	32.7	1.2	20.6	2.4	12.7	3.0	23.0	2.4	1.8
その他	71	59.2	2.8	5.6	2.8	11.3	2.8	7.0	7.0	1.4

3. ものの製造に直接関わる従業員が担当する作業分野

「ものの製造に直接関わる業務」に従事している回答者 1461 名に、担当している作業分野を複数回答でたずねたところ、「切削加工」が 27.7%と最も回答が多く、以下、「機械組立・仕上げ」（17.7%）、「製罐・溶接・板金」（17.0%）、「研削加工・研磨」（14.0%）、「電気・電子組立」（13.3%）など、事業所調査で主要製品の製造に不可欠な工程として比較的多くの事業所から挙げた作業分野が回答の上位を占めた（図表 3-2-24）。

図表 3-2-24 担当する作業分野（複数回答、単位：％）



注：ものの製造に直接関わる業務に従事している 1461 名の回答を集計。

勤務先業種別に担当している作業分野を集計してみると、事業所調査における主要製品の製造に不可欠な作業分野と同じく、それぞれの業種の回答者において他業種の回答者におけるよりもとりわけ回答率の高い分野が存在する。例えば、工業用プラスチック製品製造の会社に勤務する回答者では、「射出成形・圧縮成形・押出成形」を担当するという回答が約 6 割と、回答者全体における割合の 10 倍近くに達している。勤務先が鉄鋼の回答者は「製罐・溶接・板金」の回答率が、非鉄金属の企業に勤める回答者では「鑄造・ダイキャスト」の回答率がそれぞれ目立って高い。一般機械器具製造や精密機械器具製造の会社に勤務する回答者の間では「機械組立・仕上げ」の回答率が全体における回答率の 3 倍以上に及ぶ。電気機械器具製造や電子デバイス・情報通信機器製造の企業が勤務先の回答者では、「電気・電子組立」の回答率の高さが際立っており、電子デバイス・情報通信機器製造の会社に勤務する回答者は、「ハンダ付け」を担当している割合も他業種企業勤務者におけるよりも格段に高くなっている（図表 3-2-25）。

勤務先企業の従業員規模別の集計では、「製罐・溶接・板金」を担当する回答者の割合が、従業員規模が大きくなるにつれて低下する傾向が見られる。そのほかの分野のなかにも、従業員規模によって担当する回答者の割合に違いがみられるものがあるが、いずれも従業員規

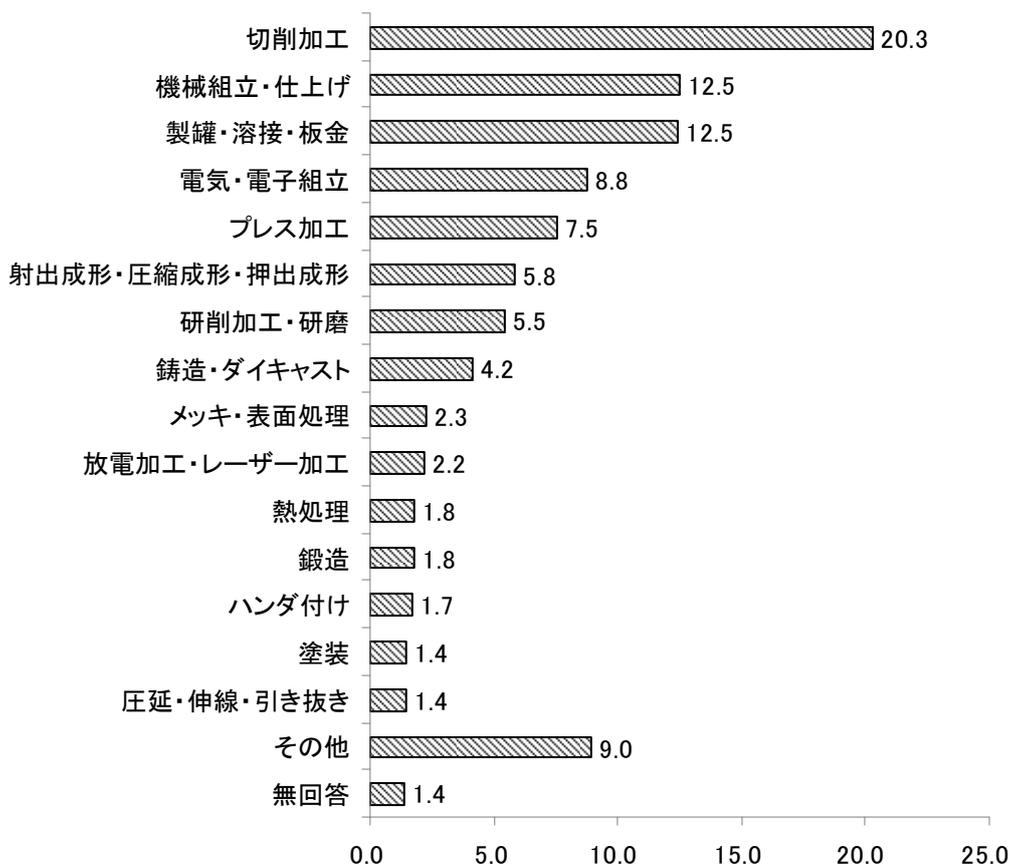
模との間の一貫した関係は見出されない（図表 3-2-25）。

図表 3-2-25 担当する作業分野：勤務先企業の業種、従業員規模による異同
（複数回答、単位：％）

	n	製罐・溶接・板金	プレス加工	鑄造・ダイキャスト	鍛造	圧延・伸線・引き抜き	切削加工	研削加工・研磨	放電加工・レーザー加工	熱処理	メッキ・表面処理	塗装	射出成形・圧縮成形・押出成形	機械組立・仕上げ	電気・電子組立	ハンダ付け	その他	無回答	
合計	1461 100.0	248 17.0	174 11.9	68 4.7	35 2.4	28 1.9	405 27.7	204 14.0	85 5.8	58 4.0	47 3.2	60 4.1	98 6.7	259 11.5	194 13.3	131 9.0	149 10.2	11 0.8	
【業種】																			
工業用プラスチック製品製造	120	3.3	3.3	0.8	0.0	0.0	20.8	8.3	5.8	1.7	1.7	4.2	61.7	5.8	2.5	1.7	15.8	0.8	
鉄鋼	128	32.8	10.2	14.8	6.3	12.5	21.1	5.5	2.3	5.5	3.9	2.3	0.0	6.3	0.8	0.8	5.5	3.1	
非鉄金属	59	11.9	11.9	32.2	6.8	8.5	23.7	10.2	0.0	8.5	3.4	3.4	5.1	0.0	1.7	1.7	13.6	0.0	
金属製品	369	27.4	21.4	5.4	3.3	1.4	28.5	16.3	9.5	7.0	7.6	4.6	1.4	7.6	1.6	1.4	9.2	0.8	
一般機械器具製造	153	19.6	6.5	0.7	2.0	0.0	38.6	14.4	3.9	3.3	2.6	6.5	1.3	37.9	7.8	4.6	6.5	0.0	
電気機械器具製造	180	7.8	6.1	0.0	0.6	0.6	13.9	3.9	2.8	2.2	0.0	1.7	4.4	24.4	52.2	28.3	7.8	0.6	
電子デバイス・情報通信機器製造	44	2.3	4.5	0.0	0.0	0.0	11.4	13.6	6.8	2.3	2.3	2.3	2.3	11.4	56.8	45.5	18.2	0.0	
輸送用機械器具製造	113	23.9	23.9	3.5	5.3	0.9	27.4	15.0	4.4	1.8	1.8	4.4	1.8	11.5	4.4	4.4	12.4	0.0	
精密機械器具製造	242	5.4	6.2	0.4	0.0	0.0	38.8	24.4	6.6	1.7	0.8	3.3	0.8	36.8	17.8	14.9	9.1	0.8	
その他	24	12.5	8.3	8.3	0.0	0.0	29.2	8.3	12.5	4.2	4.2	16.7	0.0	4.2	0.0	0.0	41.7	0.0	
【企業従業員数規模】																			
29名以下	49	20.4	12.2	4.1	0.0	0.0	38.8	22.4	6.1	4.1	0.0	0.0	8.2	10.2	10.2	10.2	16.3	0.0	
30～49名	407	20.9	14.3	4.7	2.0	2.5	25.1	14.5	5.2	4.2	4.9	5.4	6.4	14.3	13.8	7.6	8.8	1.2	
50～99名	535	16.4	10.5	5.8	3.2	1.7	31.2	14.0	6.7	3.2	2.8	4.3	7.9	17.0	11.0	8.8	9.7	0.4	
100～299名	284	15.8	13.7	3.2	2.5	2.1	28.2	13.4	5.3	3.5	3.2	2.8	4.9	22.2	14.8	9.2	7.7	0.4	
300～499名	68	10.3	10.3	1.5	2.9	4.4	20.6	10.3	2.9	7.4	1.5	4.4	5.9	26.5	13.2	10.3	13.2	1.5	
500～999名	54	11.1	5.6	9.3	1.9	0.0	18.5	16.7	7.4	7.4	1.9	0.0	9.3	25.9	13.0	9.3	13.0	1.9	
1,000名以上	48	8.3	6.3	0.0	0.0	0.0	22.9	10.4	8.3	4.2	0.0	4.2	6.3	14.6	25.0	16.7	27.1	2.1	

比較的多くの「ものの製造に直接関わる業務」に従事する回答者が、最も重点的に関わっている作業分野は、「切削加工」（20.3%）、「機械組立・仕上げ」（12.5%）、「製罐・溶接・板金」（12.5%）、「電気・電子組立」（8.8%）、「プレス加工」（7.5%）などである（図表 3-2-26）。

図表 3-2-26 最も重点的に関わっている作業分野（単位：％）



注：ものの製造に直接関わる業務に従事している 1461 名の回答を集計。

工業用プラスチック製品製造の会社に勤務する回答者は、約 6 割が「射出成型・圧縮成形・押出成形」の作業に最も重点的に関わっている。鉄鋼の企業に勤務する回答者では「製罐・溶接・板金」という回答が、非鉄金属の企業に勤務する回答者は「鑄造・ダイキャスト」という回答が最も多く、回答率はいずれも約 3 割と他業種企業勤務者における割合よりもかなり高い。一般機械器具製造の企業に勤める回答者と精密機械器具製造の企業に勤める回答者は、「切削加工」、「機械組立・仕上げ」のいずれかに関わるという回答が多数を占める点で類似している。また、電気機械器具製造の企業を勤務先とする回答者と電子デバイス・情報通信機器製造の企業を勤務先とする回答者は、いずれも「電気・電子組立」という回答が約 4 割と最も多くなっている（図表 3-2-27）。

勤務先企業の従業員規模別に回答結果をまとめてみると、「切削加工」、「製罐・溶接・板金」、「機械組立・仕上げ」、「電気・電子組立」、「研磨」といった作業分野で、規模の異なる企業に勤務する回答者間での回答率のばらつきが目立つが、規模の大小に沿った明確な傾向は浮かび上がってこない（図表 3-2-27）。

図表3-2-27 最も重点的に関わっている作業分野
勤務先企業の業種、従業員規模による異同（単位：%）

	n	製罐・溶接・板金	プレス加工	鋳造・ダイキャスト	鍛造	圧延・伸線・引き抜き	切削加工	研削加工・研磨	放電加工・レーザー加工	熱処理	メッキ・表面処理	塗装	射出成形・圧縮成形・押出成形	機械組立・仕上げ	電気・電子組立	ハンダ付け	その他	無回答	
合計	1461	182	110	61	26	21	297	80	32	26	33	21	85	183	128	25	131	20	
	100.0	12.5	7.5	4.2	1.8	1.4	20.3	5.5	2.2	1.8	2.3	1.4	5.8	12.5	8.8	1.7	9.0	1.4	
【業種】																			
工業用プラスチック製品製造	120	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	16.7	0.8	0.8	0.0	0.8	3.3	56.7	2.5	0.0	0.8	14.2	0.8	
鉄鋼	128	28.9	4.7	14.1	5.5	10.2	15.6	2.3	0.8	3.9	2.3	0.0	0.0	3.9	0.0	0.0	4.7	3.1	
非鉄金属	59	11.9	3.4	28.8	5.1	5.1	15.3	5.1	0.0	1.7	1.7	1.7	3.4	0.0	1.7	0.0	13.6	1.7	
金属製品	369	20.3	15.2	5.1	2.7	0.8	19.0	7.3	3.5	4.1	6.5	1.6	0.8	3.8	0.5	0.0	7.3	1.4	
一般機械器具製造	153	15.0	2.6	0.0	1.3	0.0	30.7	3.3	2.0	1.3	0.7	2.6	1.3	30.1	2.0	0.7	5.9	0.7	
電気機械器具製造	180	3.9	5.0	0.0	0.0	0.6	9.4	0.6	1.7	0.6	0.0	0.6	3.3	18.3	44.4	5.0	5.6	1.1	
電子デバイス・情報通信機器製造	44	2.3	4.5	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	2.3	0.0	2.3	2.3	0.0	2.3	38.6	9.1	15.9	2.3	
輸送用機械器具製造	113	19.5	13.3	3.5	2.7	0.9	22.1	8.8	2.7	0.0	0.0	1.8	1.8	7.1	2.7	0.9	11.5	0.9	
精密機械器具製造	242	1.7	4.1	0.0	0.0	0.0	29.8	10.3	1.7	0.4	0.4	0.0	0.8	28.9	8.3	3.7	8.7	1.2	
その他	24	12.5	4.2	8.3	0.0	0.0	20.8	0.0	4.2	0.0	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	41.7	0.0	
【企業従業員数規模】																			
29名以下	49	16.3	8.2	4.1	0.0	0.0	28.6	14.3	0.0	2.0	0.0	0.0	4.1	4.1	6.1	0.0	12.2	0.0	
30～49名	407	15.5	9.3	3.9	1.5	1.2	16.5	5.9	2.7	2.7	3.9	1.5	6.4	8.1	9.6	1.5	7.9	2.0	
50～99名	535	12.1	5.4	5.4	2.2	1.3	23.7	5.4	2.1	0.7	2.1	1.9	6.7	12.0	7.1	2.1	9.0	0.7	
100～299名	284	12.7	9.9	2.8	1.8	2.1	22.2	4.2	1.1	1.8	1.4	1.1	3.9	17.6	8.5	2.1	5.6	1.4	
300～499名	68	5.9	5.9	1.5	2.9	4.4	17.6	2.9	1.5	4.4	1.5	1.5	4.4	22.1	7.4	1.5	13.2	1.5	
500～999名	54	1.9	5.6	7.4	1.9	0.0	7.4	7.4	5.6	3.7	0.0	0.0	7.4	24.1	11.1	1.9	13.0	1.9	
1,000名以上	48	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	16.7	4.2	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	6.3	20.8	0.0	22.9	4.2	

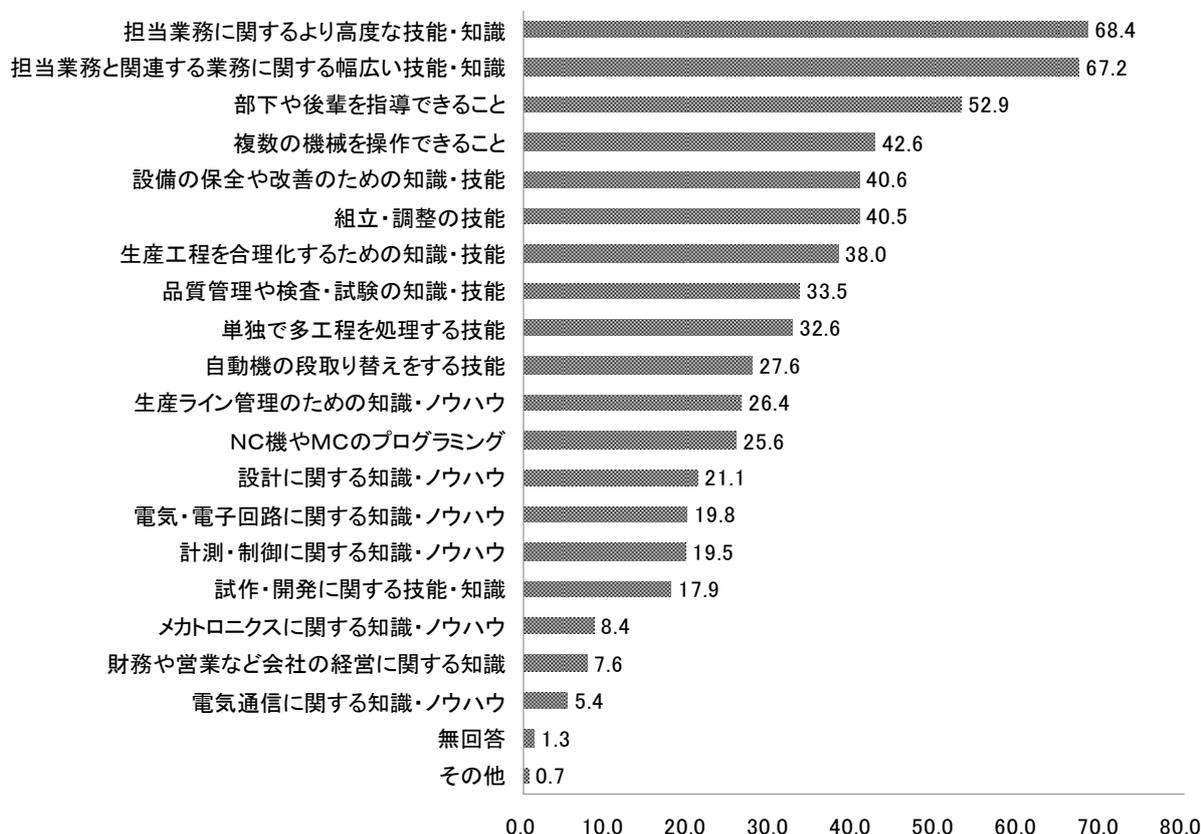
第3章 勤務先での能力開発

第1節 これまで必要となった知識・技能—内容と習得・伸長に有効な方法—

1. これまで仕事をしていく中で必要となった知識・技能

「あなたがこれまでに仕事をしていく中で必要となった知識・技能は何ですか」という問いに対しては、「担当業務に関するより高度な技能・知識」(68.4%)及び「担当業務と関連する業務に関する幅広い技能・知識」(67.2%)の2つの回答率が高く、約7割を占めている。以下、「部下や後輩を指導できること」(52.9%)、「複数の機械を操作できること」(42.6%)、「設備の保全や改善のための知識・技能」(40.6%)、「組立・調整の技能」(40.5%)、「生産工程を合理化するための知識・技能」(38.0%)、「品質管理や検査・試験の知識・技能」(33.5%)、「単独で多工程を処理する技能」(32.6%)などと続く。一方、「メカトロニクスに関する知識・ノウハウ」(8.4%)、「財務や営業など会社の経営に関する知識」(7.6%)及び「電気通信に関する知識・ノウハウ」(5.4%)と回答した者は少なく、1割に満たない(図表3-3-1)。

図表3-3-1 これまで仕事をしていく中で必要となった知識・技能
(複数回答、単位：%)



「部下や後輩を指導できること」、「生産工程を合理化するための知識・技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」、「財務や営業など会社の経営に関する知識」はより年齢の高い回答者ほど必要になったという割合が高まり、「複数の機械を操作できること」、「単独で多工程を処理する技能」、「NC 機や MC のプログラミング」、「自動機の段取り替えをする技能」は、より年齢の若い回答者での回答率が高まる。より高年齢の回答者で回答率が高い知識・技能は、技能者として働く期間が長くなるほど必要性が高まってくる知識や技能であると見ることができ、勤続年数別に集計してみても、「部下や後輩を指導できること」、「生産工程を合理化するための知識・技能」は勤続年数が 10 年または 15 年以上になると回答率が目立って高くなる。また、年齢や勤続年数がかなり反映されているものと見られる役職による集計でも、「部下や後輩を指導できること」、「生産工程を合理化するための知識・技能」、「生産ライン管理のためのノウハウ」といった知識・技能は、一般従業員と役職についている回答者との間の回答率に差があり、役職についている回答者において回答率が高くなっている（**図表 3-3-2**）。

男性・女性を比べると、ほとんどの項目で男性の回答率が女性を上回っており、とりわけ「複数の機械を操作できること」、「設備の保全や改善のための知識・技能」は回答率の開きが大きい。学歴別の集計では、「担当業務と関連する業務に関する幅広い技能・知識」、「設計に関する知識・ノウハウ」、「電気・電子回路に関する知識・ノウハウ」、「試作・開発に関する知識・技能」、「財務や営業など会社の経営に関する知識」といった項目は、最終学歴のより高い回答者で必要になったという回答の割合がより高まっており、「組立・調整の技能」については逆の傾向が見られる。勤務する企業の従業員規模別に回答状況をまとめてみると、「部下や後輩を指導できること」、「設備の保全や改善のための知識・技能」は規模のより大きい企業の回答者ほど回答率が高く、「担当業務に関するより高度な技能・知識」、「担当業務と関連する業務に関する幅広い技能・知識」、「生産工程を合理化するための知識・技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」といった知識・技能は、1000 名以上の企業に勤務する回答者の間で必要であったという割合が顕著に高くなっている（**図表 3-3-2**）。

勤務する企業の業種や担当業務による異同はどうか。工業用プラスチック製品製造の勤務者では「複数の機械を操作できること」、「自動機の段取り替えをする技能」、「試作・開発に関する知識・技能」を必要とする回答者の割合が、金属製品企業の勤務者では「複数の機械を操作できること」の割合が、精密機械器具製造の勤務者では「自動機の段取り替えをする技能」や「NC 機や MC のプログラミング」を必要としてきた割合が、それぞれ他の業種の勤務者に比べて高い。また、電気機械器具製造と電子デバイス・情報通信機器製造の勤務者の回答傾向は似ており、「組立・調整の技能」、「電気・電子回路に関する知識・ノウハウ」、「設計に関する知識・ノウハウ」といった知識・技能を必要とするという回答の割合が相対的に高くなっているのが目立つ。ただ、「生産工程を合理化するための知識・技能」は勤務先の業種にかかわらず 3~4 割が必要になったと答えている（**図表 3-3-2**）。

最も主要な担当業務による回答状況の異同は、まず当然のことながら業務内容を大きく反映している。例えば、試作を最も主要な業務とする回答者では、「試作・開発に関する知識・技能」の割合が9割近く、測定・検査を最も主要な業務とする回答者では「品質管理や検査・試験の知識・技能」の回答率が7割近く、保守、点検、修理作業に主に従事している回答者は、「設備の保全や改善のための知識・技能」の回答率が同じく7割近くに達している。ただ、こうした当然必要になってくる知識・技能のほかに、他業務と比べて回答率が明らかに高いものもある。保守、点検、修理作業の担当者では、他の業務担当者において3~4割程度の「組立・調整の技能」が6割を超えているほか、「電気・電子回路に関する知識・ノウハウ」、「計測・制御に関する知識・ノウハウ」もそれぞれ回答者全体における2~3倍の回答率となっている。試作の担当者では、回答者全体では2~3割の回答率にとどまる「設計に関する知識・ノウハウ」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」を必要としてきたという割合がいずれも約半数に達している。試作や保守、点検、修理作業、測定・検査以外の業務を主に担当している回答者に目を向けると、生産管理、品質管理の担当者は「品質管理や検査・試験の知識・技能」のほか、「生産工程を合理化するための知識・技能」、「生産ライン管理のための知識・ノウハウ」を必要とする割合が5~6割前後と高く、部門の管理・監督を主要な業務とする回答者は、「部下や後輩を指導できること」を求められるという回答が約4分の3に達するのに加えて、約半数近くは「生産工程を合理化するための知識・技能」、「生産ライン管理のための知識・ノウハウ」が必要になったと答えている。生産技術の担当者は、試作担当者と同様、「設計に関する知識・ノウハウ」を挙げる割合が高い（図表3-3-2）。

ものの製造に直接関わる業務に担当している回答者に絞って、最も重点的に関わっている作業分野ごとに分けて回答を集計してみると、「自動機の段取り替えをする技能」が必要となったという回答は、機械組立・仕上げや電気・電子組立を主たる作業分野とする回答者において8~9割と群を抜いて高い。このように、ある作業分野の担当者においてずば抜けて回答率が高くなるという知識・技能はほかにもいくつか見られる。例えば、「NC機やMCのプログラミング」は、他の分野の回答者では1割前後や高くても2割台にとどまるのに対し、研削加工・研磨に関わる回答者では5割弱、切削加工や放電加工・レーザー加工に主として携わる回答者では約8割に達する。これらの作業分野の回答者の間では、「複数の機械を操作できること」の回答率も極めて高く、約4分の3が必要になったと答えている。また、「電気・電子回路に関する知識・ノウハウ」は、電気・電子組立、ハンダ付けに最も重点的に関わっている回答者で6割超と、回答者全体の3倍以上の回答率となっている。そのほか、特定の作業分野の担当者において回答率が高まる知識・技能としては、鋳造や熱処理、メッキ・表面処理に重点的に関わる回答者で回答率が高い「設備の保全や改善のための知識・技能」や、放電・レーザー加工に主として携わる回答者で回答率が高い「設計に関する知識・ノウハウ」などが挙げられる。ただ、これらの項目の回答率が高まっている作業分野の回答者数はいずれも少数であり、結果の解釈には留意を要する（図表3-3-2）。

2. これまで必要となった知識・技能を習得・伸長する上で有効だった方法

では、これまで仕事をしていく中で必要となった知識・技能を、習得したり、伸ばしたりする上で有効だったのはどのような方法か。それぞれの知識・技能についての回答状況を**図表 3-3-3**にまとめた。いずれの知識・技能を必要と考える回答者においても、有効であるという回答が最も多かったのは「先輩や上司から随時指導してもらうこと」であった。そのほかの方法については、「先輩や同僚の仕事の見よう見まね」が効果的だったという回答は、「組立・調整の技能」、「単独で多工程を処理する技能」、「複数の機械を操作できること」、「担当業務に関するより高度な技能・知識」を必要としてきたと考える回答者で相対的に割合が高く、「やさしい仕事からより難しい仕事と順に経験すること」も「担当業務に関するより高度な技能・知識」、「組立・調整の技能」を身につける上で有効であるとする回答が多い。また、「作業標準書や作業手順書などを参照すること」は、「組立・調整の技能」、「自動機の段取り替えをする技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」が必要とされてきたと答える回答者で有効とする回答の割合が高い。「組立・調整の技能」、「単独で多工程を処理する技能」、「複数の機械を操作できること」、「自動機の段取り替えをする技能」といった知識・技能は、実際の仕事をしながら身につけていくのが有効であると多くの技能者によってみなされていることがわかる。

一方、以上の知識・技能とは対照的に、Off-JT や自己啓発が有効だと考えられているものもある。「設計に関する知識・ノウハウ」、「電気・電子回路に関する知識・ノウハウ」、「電気・通信に関する知識・ノウハウ」、「メカトロニクスに関する知識・ノウハウ」、「財務や営業など会社の経営に関する知識」が必要とされてきたという回答者はいずれも、「社内外で実施される研修」や「通信教育の受講やテキストの講読などの自学自習」を挙げる割合が30～40%台に達し、「先輩や同僚の仕事の見よう見まね」、「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」といった職場で実際に仕事をしていくことを軸とした習得方法の回答率を上回っている。また、「生産工程を合理化するための知識・技能」が求められてきたという回答者も、「通信教育の受講やテキストの講読などの自学自習」の回答は少ないが、「社内外で実施される研修」は40.0%が有効と考えており、同様の傾向を示していると言える（**図表 3-3-3**）。

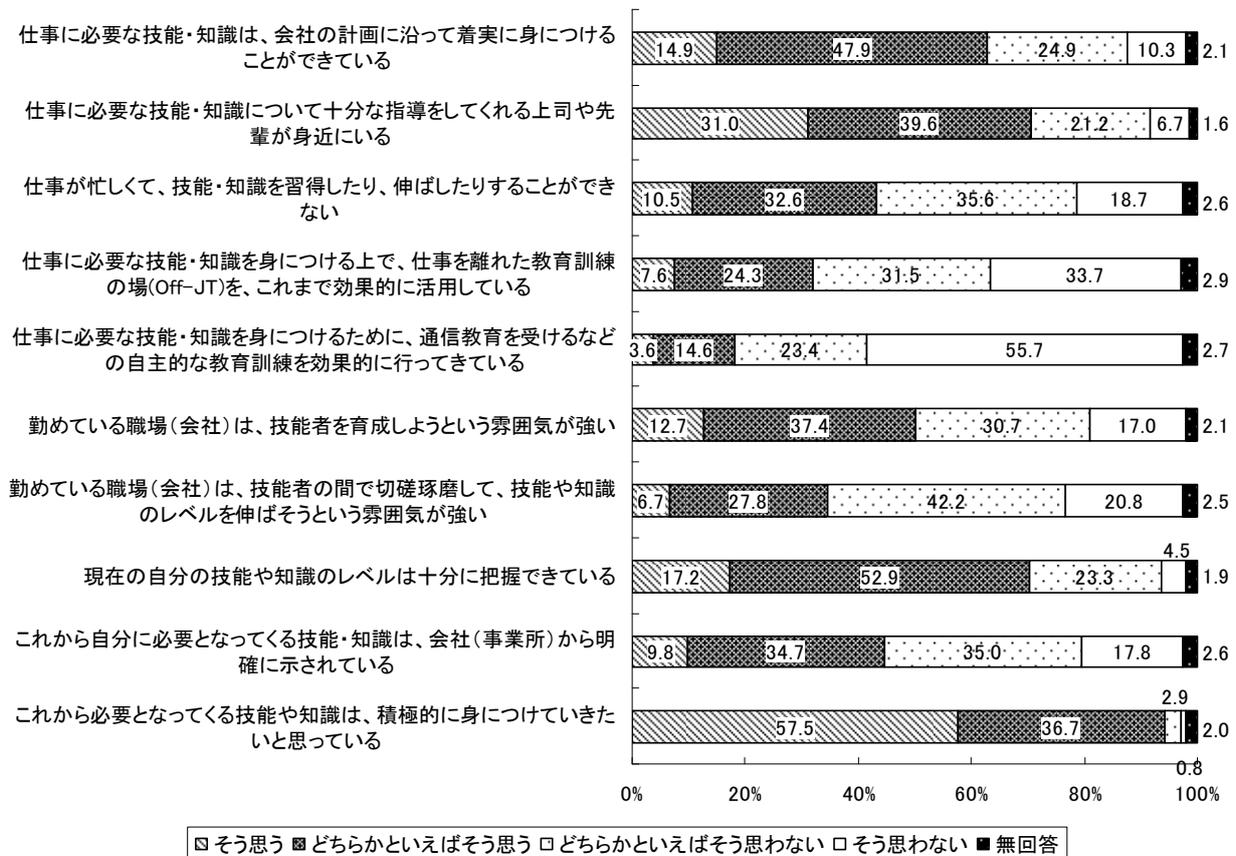
図表 3-3-3 必要となった技能・知識を習得・伸長する上で有効だった方法
必要となった技能・知識の内容による異同（複数回答、単位：％）

	n	先輩や同僚の仕事の見まね	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	作業標準や手順を参照すること	社内外で実施される研修	通信教育やテキストの講読などの自学自習	その他	特に有効な方法はない	無回答
担当業務に関するより高度な技能・知識	1312	38.9	71.9	29.2	48.2	38.9	33.0	14.5	3.8	0.2	0.2
担当業務と関連する業務に関する幅広い技能・知識	1290	35.9	69.3	26.4	36.2	35.4	31.9	17.3	4.4	0.4	0.7
組立・調整の技能	778	45.1	74.4	25.3	45.8	48.5	15.3	4.5	3.2	0.9	0.9
自動機の段取り替えをする技能	530	38.7	72.6	28.5	35.5	47.2	12.6	4.9	3.0	0.6	0.9
NC機やMCのプログラミング	492	24.6	64.4	28.7	42.3	33.9	37.6	18.1	3.7	0.8	0.4
複数の機械を操作できること	818	39.1	68.5	29.5	38.3	39.7	16.4	6.1	3.4	1.3	1.0
単独で多工程を処理する技能	626	41.4	64.7	32.4	42.3	41.1	13.1	5.9	4.2	2.2	0.6
設備の保全や改善のための知識・技能	780	31.8	63.7	26.8	24.2	35.1	34.6	17.3	5.3	0.5	1.4
設計に関する知識・ノウハウ(CAD・CAE等に関するものを含む)	404	30.2	59.7	23.3	36.6	22.3	38.1	34.4	6.7	0.5	1.2
計測・制御に関する知識・ノウハウ	374	28.9	65.8	31.3	26.2	29.7	34.2	22.7	6.1	0.8	0.8
電気・電子回路に関する知識・ノウハウ	380	26.3	61.1	23.9	30.0	23.7	36.6	36.6	6.3	1.1	1.3
電気通信に関する知識・ノウハウ	104	20.2	51.0	21.2	20.2	19.2	32.7	41.3	12.5	2.9	1.9
メカトロニクスに関する知識・ノウハウ	162	24.7	52.5	18.5	25.3	17.3	45.7	37.7	9.9	3.1	0.6
試作・開発に関する技能・知識	343	30.3	64.7	25.1	35.0	24.8	27.4	18.1	9.9	3.2	0.6
生産工程を合理化するための知識・技能	730	21.8	53.7	29.9	22.3	28.2	40.0	17.9	8.8	1.5	0.8
品質管理や検査・試験の知識・技能	642	24.6	66.5	29.4	23.2	42.2	38.5	19.6	5.1	0.3	2.0
生産ライン管理のための知識・ノウハウ	507	25.8	60.6	30.6	20.9	28.2	35.9	18.5	5.9	2.0	1.8
部下や後輩を指導できること	1015	36.3	48.2	18.4	21.6	20.3	28.5	11.1	12.3	5.0	2.5
財務や営業など会社の経営に関する知識	146	19.9	48.6	18.5	16.4	12.3	35.6	30.1	18.5	2.7	0.0

第2節 勤務先での能力開発に関わる状況

技能系正社員は勤務先での能力開発についてどのように見ているかを、図表 3-3-4 に示した。回答した従業員全体で見ると、「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」と回答した従業員の割合が最も多く、94.2%（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様）を占めている。この項目と同じく肯定の回答が多数を占めるのは、「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」（70.8%）、「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」（70.1%）、「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」（62.8%）、「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」（50.1%）である。一方、「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」（34.5%）と見ている技能系正社員は、全体の3分の1程度である。また、「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」（31.9%）、「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」（18.2%）も少数にとどまっている。

図表 3-3-4 勤務先での能力開発に関わる状況（単位：％）



より高齢の回答者ほど、「仕事が忙しすぎて技能・知識を習得したり、伸ばしたりすることができない」と感じる割合が高くなる。勤続年数別の集計でも、より長期に勤続している回答者で「仕事が忙しすぎて技能・知識を習得したり、伸ばしたりすることができない」という割合が高くなる傾向にあり、勤続20年以上の回答者では半数を超える。逆に「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」という意見はより年齢が高いほど、勤続年数がより長いほど、さらには役職が上がるにつれて減っていく傾向にある。このためとも考えられるが、「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」と回答の割合は、勤続年数のより長い回答者層でより大きくなる（図表3-3-5）。

男性と女性を比べると、男性のほうが「仕事が忙しすぎて技能・知識を習得したり、伸ばしたりすることができない」と感じる割合が高く、「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」という割合が低い。勤務先業種別の集計では、電子デバイス・情報通信機器製造の会社に勤務している回答者で、「勤めている職場は、技能者を育成しようという雰囲気が強い」、「勤めている職場（会社）は、技能者の中で切磋琢磨して、技能や知識のレベルを伸ばそうという雰囲気が強い」という割合が他業種の回答者に比べて低くなっているのが目立つ。勤務先企業の従業員規模による相違としては、「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」、「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きた」と感じる回答者の割合が、1000名未満の企業にとめる回答者の場合、勤務する企業の従業員規模が大きくなるほど高まることを指摘できる。また、「勤めている職場は、技能者を育成しようという雰囲気強い」、「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」という回答の割合が、29名以下企業の勤務者では顕著に低い。一方、「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」という回答については、規模による違いがさほど見られない（図表3-3-5）。

試作を最も主要な業務とする回答者の間では、「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」が5割未満、「勤めている職場は、技能者を育成しようという雰囲気強い」が3割程度にとどまり、「仕事が忙しすぎて技能・知識を習得したり、伸ばしたりすることができない」という回答が半数を超えており、他の業務に主に携わる技能者に比べて能力開発がうまくいっていないのではないかと懸念される。また、試作の担当者は、設計や品質管理に関する知識・技能を必要とするケースが多いことを反映してか、「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」という回答の割合が相対的に高い。「仕事が忙しすぎて技能・知識を習得したり、伸ばしたりすることができない」、「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」という回答の割合が高いという特徴は、部門の管理・監督を主要な業務とする回答者においても認められる。ものの製造に直接関わる業務に主に携わっている回答者を、最も重点的に関わっている作業分野別に集計してみると、鑄造・ダイキャスト、電気・電子組立に関わっている回答者は「仕事が忙しすぎて技能・知識を習得したり、伸ばしたりすることができない」と感じる割合がやや高く、「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」の割合がやや低い。また、電気・電子組立に最も重点的に関わっている回答者は、「勤めている職場は、技能者を育成しようという雰囲気強い」、「勤めている職場（会社）は、技能者の中で切磋琢磨して、技能や知識のレベルを伸ばそうという雰囲気が強い」と見ている割合もやや低くなっている（図表3-3-5）。

図表3-3-5 勤務先での能力開発に関わる状況：回答従業員の特性による異同
(単位：%)

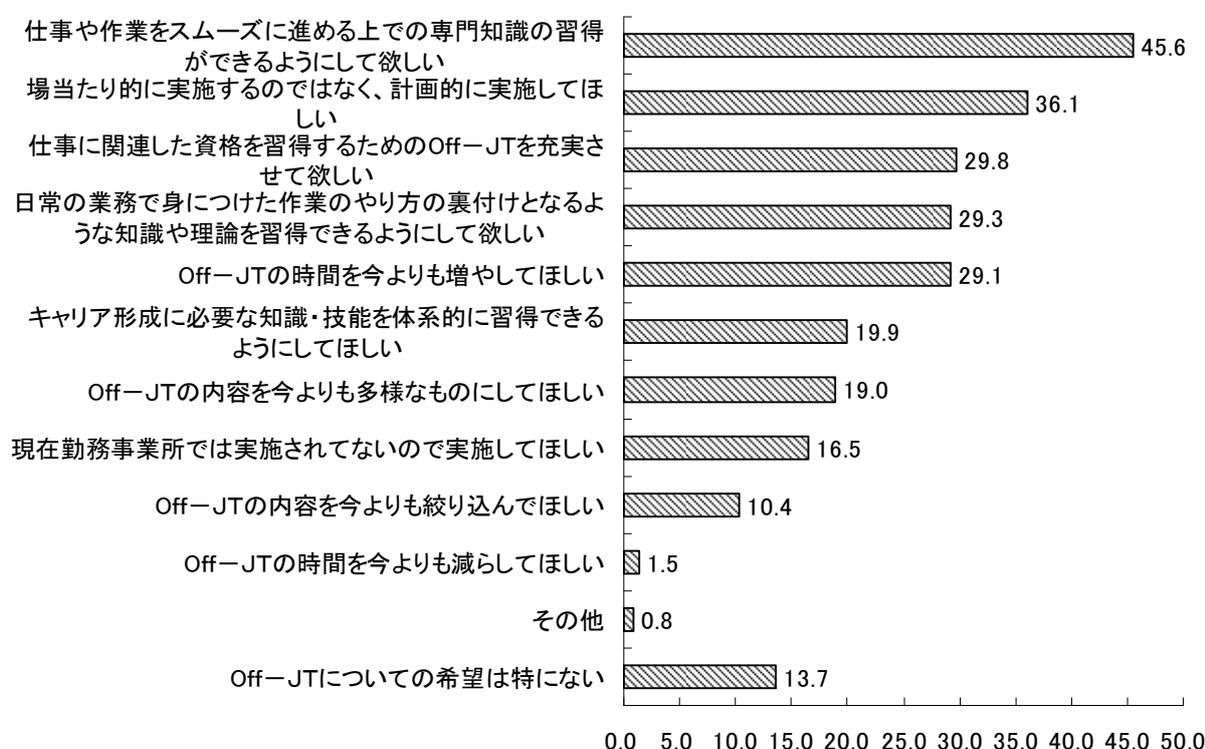
	n	仕事に必要な技能・知識は、会社の計画に沿って着実に身につけてきている	仕事に必要な技能・知識について十分な指導をしてくれる上司や先輩が身近にいる	仕事が忙しくて、技能・知識を習得したり、伸ばしたりすることができない	仕事に必要な技能・知識を身につける上で、仕事を離れた教育訓練の場をこれまで効果的に活用している	仕事に必要な技能・知識を身につけるために、通信教育などの自主的な教育訓練を行っている	勤めている職場は、技能者を育成しようという雰囲気強い	勤めている職場は、技能者間で切磋琢磨し、技能や知識レベルを伸ばそうという雰囲気強い	現在の自分の技能や知識のレベルは十分に把握できている	これから自分にとって必要な技能・知識は、会社(事業所)から明確に示されている	これから必要となる技能や知識は、積極的に身につけたいと思っている
合計	1919 100.0	1202 62.8	1354 70.6	827 43.1	612 31.9	350 18.2	962 50.1	662 34.5	1347 70.1	855 44.5	1808 94.2
【年齢】											
20～24歳	178	69.1	81.5	34.8	29.2	14.0	53.9	39.9	63.5	43.8	94.9
25～29歳	460	65.7	78.3	40.4	32.0	18.7	48.7	35.0	69.3	44.3	95.7
30～34歳	469	61.8	66.1	46.7	31.1	17.3	46.9	29.9	73.3	43.9	95.7
35～39歳	556	59.4	65.6	42.8	33.6	18.3	51.8	34.9	69.1	44.4	92.4
40歳以上	256	62.5	68.0	47.7	31.3	21.9	52.3	37.5	73.0	46.9	92.2
【性別】											
男性	1853	62.4	70.2	43.7	31.9	18.4	49.9	34.2	70.2	44.6	94.4
女性	60	75.0	80.0	30.0	26.7	13.3	56.7	41.7	75.0	45.0	90.0
【最終学歴】											
中学卒	62	67.7	69.4	35.5	35.5	11.3	58.1	53.2	72.6	50.0	93.5
高校卒	1161	64.6	71.5	43.5	30.1	17.2	51.3	36.3	70.4	44.4	93.2
短大・高専・専門学校卒	290	64.5	73.8	40.0	35.2	19.0	46.9	29.0	76.2	45.9	95.5
大学・大学院卒	403	55.6	65.8	44.9	33.7	21.6	47.9	30.5	65.0	43.2	96.3
【業種】											
工業用プラスチック製品製造	151	64.9	65.6	42.4	27.8	17.2	47.0	33.1	68.2	49.0	96.0
鉄鋼	177	69.5	72.3	44.6	36.7	13.6	57.1	39.0	76.3	44.6	94.9
非鉄金属	84	63.1	70.2	44.0	28.6	15.5	42.9	33.3	77.4	47.6	94.0
金属製品	450	62.7	69.8	39.1	30.0	16.0	50.2	32.9	70.0	42.7	93.1
一般機械器具製造	191	59.2	74.3	48.7	33.0	18.8	51.8	33.5	71.2	42.4	94.8
電気機械器具製造	244	57.8	69.7	48.0	27.0	23.4	45.9	34.8	69.7	43.9	93.9
電子デバイス・情報通信機器製造	73	60.3	57.5	42.5	28.8	17.8	34.2	23.3	72.6	37.0	93.2
輸送用機械器具製造	164	63.4	75.6	47.0	39.6	22.6	53.7	37.8	62.8	45.7	92.1
精密機械器具製造	303	63.7	73.3	41.9	33.0	18.5	52.8	34.7	72.3	46.2	96.4
その他	46	63.0	63.0	34.8	45.7	17.4	50.0	37.0	58.7	52.2	93.5
【従業員規模】											
29名以下	66	62.1	63.6	47.0	21.2	15.2	37.9	25.8	66.7	28.8	92.4
30～49名	483	62.3	68.5	40.0	27.1	17.4	52.4	33.7	70.8	49.5	93.6
50～99名	693	62.9	72.0	42.9	32.2	14.0	49.2	34.6	71.0	42.7	94.4
100～299名	408	62.5	71.8	45.1	35.0	20.1	51.5	36.0	67.2	46.6	95.3
300～499名	106	71.7	67.9	40.6	36.8	27.4	47.2	38.7	78.3	42.5	96.2
500～999名	76	57.9	69.7	48.7	44.7	36.8	53.9	34.2	67.1	42.1	93.4
1,000名以上	66	59.1	77.3	48.5	36.4	27.3	53.0	37.9	69.7	45.5	90.9
【勤続年数】											
5年未満	612	62.6	75.9	37.7	28.1	13.9	50.3	32.6	65.9	45.3	95.4
5年以上10年未満	515	62.5	71.7	42.3	34.4	19.0	48.7	35.0	72.0	46.6	94.8
10年以上15年未満	360	62.8	64.4	48.6	30.6	18.3	50.8	32.2	72.8	41.4	95.6
15年以上20年未満	281	64.8	67.3	44.8	36.7	23.1	51.2	37.7	72.6	42.7	90.7
20年以上	134	60.4	65.7	51.5	31.3	24.6	50.7	40.3	69.4	46.3	90.3
【現在の役職】											
一般従業員	1074	64.0	76.1	40.0	29.0	17.6	48.4	33.2	67.9	43.2	93.9
現場管理・監督者相当	307	65.5	66.8	48.5	37.8	19.5	55.0	36.2	73.3	47.2	93.5
係長相当	288	58.3	60.8	42.4	30.9	18.8	50.3	34.0	71.9	39.6	92.7
課長相当	165	58.8	58.2	53.9	41.2	19.4	52.7	39.4	72.1	56.4	97.6
その他	71	60.6	74.6	45.1	32.4	18.3	47.9	33.8	78.9	45.1	98.6
【最も主要な業務】											
ものの製造に直接関わる業務	1072	65.1	74.9	41.2	29.4	14.6	50.5	35.4	70.5	43.8	94.0
保守・点検・修理作業	63	55.6	71.4	44.4	38.1	23.8	49.2	34.9	73.0	42.9	96.8
生産管理・品質管理	218	53.2	67.0	43.1	31.2	22.9	45.0	29.4	65.6	42.2	94.0
試作	35	45.7	54.3	54.3	45.7	14.3	34.3	28.6	60.0	37.1	94.3
生産技術	202	66.3	68.3	39.1	41.6	25.2	56.9	39.6	73.8	49.5	96.0
測定・検査	81	64.2	66.7	49.4	21.0	16.0	49.4	38.3	65.4	44.4	92.6
部門の管理・監督	132	59.1	53.8	56.8	42.4	25.0	53.0	29.5	75.0	47.0	93.9
【最も重点的に関わっている作業分野】											
製罐・溶接・板金	182	64.3	73.6	39.6	34.1	11.5	56.6	38.5	74.7	42.9	92.9
プレス加工	110	61.8	74.5	40.0	34.5	11.8	57.3	37.3	72.7	46.4	93.6
鑄造・ダイキャスト	61	65.6	68.9	49.2	37.7	14.8	50.8	27.9	72.1	32.8	93.4
鍛造	26	73.1	73.1	53.8	38.5	11.5	57.7	46.2	69.2	53.8	100.0
圧延・伸線・引き抜き	21	76.2	76.2	42.9	52.4	14.3	71.4	42.9	85.7	52.4	90.5
切削加工	297	67.7	73.7	46.8	32.3	15.5	53.5	36.7	75.1	42.4	96.0
研削加工・研磨	80	68.8	78.8	42.5	23.8	15.0	50.0	33.8	72.5	47.5	98.8
放電加工・レーザー加工	32	75.0	75.0	43.8	25.0	31.3	71.9	43.8	71.9	53.1	90.6
熱処理	26	65.4	73.1	26.9	46.2	30.8	53.8	30.8	65.4	65.4	96.2
メッキ・表面処理	33	39.4	51.5	33.3	42.4	12.1	48.5	24.2	78.8	36.4	90.9
塗装	21	61.9	71.4	33.3	14.3	0.0	52.4	42.9	71.4	42.9	95.2
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	64.7	68.2	37.6	30.6	23.5	54.1	42.4	61.2	54.1	91.8
機械組立・仕上げ	183	56.8	73.8	43.7	26.2	18.6	42.6	30.1	67.8	41.0	94.5
電気・電子組立	128	53.1	64.1	49.2	27.3	19.5	35.9	26.6	65.6	38.3	90.6
ハンダ付け	25	60.0	68.0	48.0	20.0	16.0	32.0	20.0	56.0	48.0	90.0

注：各項目について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した従業員の数と割合を示している。

第3節 Off-JTに対するニーズ

図表3-3-6は、会社が主催する仕事を離れた教育訓練（Off-JT）に対する技能者のニーズを示したものである。最も回答が多かったのは「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」（45.6%）、以下回答の多い順に、「場当たりの実施するのではなく、計画的に実施してほしい」（36.1%）、「仕事に関連した資格を取得するためのOff-JTを充実させてほしい」（29.8%）、「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」（29.3%）、「Off-JTの時間を今よりも増やしてほしい」（29.1%）と続く。

図表3-3-6 Off-JTに対するニーズ（複数回答、単位：%）



「Off-JTの時間を今よりも増やしてほしい」あるいは「Off-JTの内容を今よりも多様なものにしてほしい」というニーズの比率は、最終学歴が高い回答者ほど高くなる。勤務先企業の従業員規模との関連をみると、規模の大きい企業に勤める回答者ほど、「Off-JTの内容を今よりも多様なものにしてほしい」の割合がより高くなると同時に、「Off-JTの内容を今よりも絞り込んでほしい」という回答の割合も増す。規模の大きい企業に勤める従業員ほどOff-JTの機会が相対的に多くその中で様々なことを学びたいというニーズが高まる一方、Off-JTの機会が多すぎると感じている従業員も一定程度いるものと考えられる。また、「仕事に関連した資格を取得するためのOff-JTを充実させてほしい」というニーズも、従業員規模のより大

きな企業に勤める回答者ほど高まり、「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」、「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」という回答は、従業員 500 名以上の企業に勤める回答者でその割合が顕著に高い。一方で、「現在勤務事業所では実施されていないので実施してほしい」という比率は規模の小さな企業に勤務する回答者ほど高く、さらには「Off-JT についての希望は特にない」という回答者の割合も同様の傾向を示している（図表 3-3-7）。

回答者の勤続年数別集計では、より勤続年数の短い回答者で「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」、「仕事に関連した資格を取得するための Off-JT を充実させてほしい」、「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」といったニーズが高まる。逆に勤続年数が長くなるにつれて、「Off-JT の内容を今よりも絞り込んでほしい」の比率が上昇する。年齢別にみると、25～29 歳、30～34 歳といった年齢層でほかの年齢層に比べて、「Off-JT の時間を今よりも増やしてほしい」、「Off-JT の内容を今よりも多様なものにしてほしい」、「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」と考える回答者の割合がやや高い（図表 3-3-7）。

電子デバイス・情報通信機器製造の会社に勤務する回答者では、「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」が約半数、「現在勤務事業所では実施されていないので実施してほしい」が約 3 割と、いずれも他の業種に勤務する回答者に比べて回答が多くなっている。最も主要な業務別に回答状況をまとめてみたところ、試作を最も主要な業務とする回答者では、「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」、「仕事に関連した資格を取得するための Off-JT を充実させてほしい」という意見がそれぞれ半数近くに達し、「現在勤務事業所では実施されていないので実施してほしい」も約 3 割と、相対的に見て回答の割合が高い点が目につく。ものの製造に直接関わる業務に携わっている回答者のうち、比較的多くの回答者が最も重点的に関わっている作業分野についてみると、研削加工・研磨に重点的に関わっている回答者では「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」という回答者が約 6 割と多く、電気・電子組立に重点的に関わっている回答者では「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」、「現在勤務事業所では実施されていないので実施してほしい」という回答の割合が他の回答者に比べてやや高い。該当者の数が少ない作業分野に目を移すと、熱処理に関わっている回答者では「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」、「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」、「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」を挙げる割合が、またメッキ・表面処理に重点的に関わっている回答者の間では「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」や「キャリア形成に必要な知識・技能を体系的に習得できるようにしてほしい」の回答率がそれぞれ目立って高くなっている（図表3-3-7）。

図表3-3-7 Off-JTに対するニーズ：回答従業員の特性による異同
(複数回答、単位：%)

	n	Off-JTの時間を今よりも増やしてほしい	Off-JTの時間を今よりも減らしてほしい	Off-JTの内容を今よりも多様なものにしてほしい	Off-JTの内容を今よりも絞り込んでほしい	場当たりに実施するのではなく、計画的に実施してほしい	現在勤務場所では実施されていないので実施してほしい	仕事や作業をスムーズに進めるための専門知識の習得ができるようにしてほしい	日常業務で身につけた作業のやり方となるような知識や理論を習得できるようにしてほしい	キャリア形成に必要な知識・技能を体系的に習得できるようにしてほしい	仕事に関連した資格を習得するためのOff-JTを充実させてほしい	その他	Off-JTについての希望は特にない	無回答
合計	1919 100.0	559 29.1	28 1.5	364 19.0	199 10.4	692 36.1	317 16.5	875 45.6	562 29.3	382 19.9	572 29.8	15 0.8	262 13.7	78 4.1
【年齢】														
20～24歳	178	23.6	1.1	14.6	10.1	34.8	17.4	44.9	26.4	19.1	29.8	0.6	18.0	6.7
25～29歳	460	33.0	2.2	23.3	8.3	36.7	18.0	50.4	34.3	23.7	34.3	1.1	12.4	2.8
30～34歳	469	32.8	1.5	21.3	10.4	38.6	18.3	48.0	32.6	19.4	30.5	0.4	12.4	4.1
35～39歳	556	26.1	1.4	15.6	10.8	35.1	14.2	42.1	25.2	18.7	28.4	0.7	14.2	4.0
40歳以上	256	25.8	0.4	17.2	13.3	33.2	14.8	40.6	25.0	17.2	23.4	1.2	14.1	4.7
【性別】														
男性	1853	29.8	1.5	19.5	10.4	36.3	16.6	45.9	29.8	20.3	30.0	0.8	13.5	3.9
女性	60	6.7	1.7	5.0	11.7	28.3	15.0	35.0	16.7	6.7	28.3	0.0	18.3	10.0
【最終学歴】														
中学卒	62	17.7	0.0	9.7	11.3	30.6	14.5	43.5	16.1	11.3	21.0	1.6	17.7	9.7
高校卒	1161	26.4	1.9	17.7	11.6	35.8	16.0	44.9	27.9	17.0	29.8	0.4	15.3	4.8
短大・高専・専門学校卒	290	30.7	1.0	18.6	10.7	33.8	14.5	46.2	25.5	21.7	26.9	1.0	14.5	2.4
大学・大学院卒	403	38.0	0.7	24.3	6.5	39.5	19.6	47.4	38.2	28.3	33.5	1.5	7.7	2.2
【業種】														
工業用プラスチック製品製造	151	26.5	1.3	13.9	10.6	35.8	19.9	37.1	23.8	22.5	25.2	1.3	19.2	5.3
鉄鋼	177	32.2	2.8	19.8	13.0	36.7	13.0	43.5	26.6	19.8	27.7	1.7	15.8	1.7
非鉄金属	84	28.6	0.0	26.2	6.0	36.9	16.7	39.3	40.5	20.2	31.0	0.0	11.9	4.8
金属製品	450	28.4	0.9	19.1	9.1	33.3	16.4	46.4	30.0	19.1	27.8	0.7	16.4	3.8
一般機械器具製造	191	34.6	2.6	22.0	9.9	33.0	13.1	44.5	28.3	20.4	32.5	0.0	13.1	4.2
電気機械器具製造	244	25.8	1.6	17.2	8.6	36.9	17.6	45.1	28.7	18.4	31.1	0.4	14.3	4.1
電子デバイス・情報通信機器製造	73	37.0	0.0	15.1	11.0	50.7	31.5	53.4	37.0	23.3	30.1	0.0	8.2	1.4
輸送用機械器具製造	164	28.0	1.2	17.1	14.0	38.4	9.8	50.6	24.4	21.3	31.7	0.6	9.8	4.3
精密機械器具製造	303	31.4	1.7	22.8	9.2	37.3	18.5	47.9	28.7	20.1	31.7	1.0	9.2	5.3
その他	46	15.2	2.2	6.5	21.7	28.3	15.2	52.2	41.3	17.4	30.4	2.2	8.7	4.3
【従業員規模】														
29名以下	66	10.6	0.0	7.6	6.1	28.8	22.7	30.3	16.7	13.6	15.2	1.5	21.2	12.1
30～49名	483	25.1	1.2	15.3	7.5	31.1	19.5	42.7	28.0	17.4	27.7	0.8	18.6	4.8
50～99名	693	27.6	0.9	17.9	10.5	36.8	17.6	44.3	29.6	20.6	28.3	0.4	13.3	3.6
100～299名	408	34.8	2.0	21.3	10.8	38.0	14.0	49.8	28.9	22.5	32.6	1.2	10.3	3.4
300～499名	106	37.7	1.9	25.5	13.2	44.3	10.4	46.2	25.5	21.7	36.8	1.9	12.3	1.9
500～999名	76	34.2	2.6	30.3	13.2	39.5	7.9	60.5	35.5	18.4	35.5	0.0	7.9	3.9
1,000名以上	66	34.8	4.5	30.3	22.7	39.4	13.6	53.0	42.4	22.7	39.4	0.0	6.1	3.0
【勤続年数】														
5年未満	612	29.2	0.7	18.8	7.5	36.8	19.4	46.1	31.0	23.4	31.9	0.7	15.0	4.6
5年以上10年未満	515	32.0	1.2	21.4	9.9	36.1	15.7	48.2	31.1	21.6	29.9	1.2	12.6	4.1
10年以上15年未満	360	30.8	2.2	19.7	10.6	36.7	16.9	44.4	30.0	16.4	31.9	0.6	11.1	3.1
15年以上20年未満	281	24.2	2.5	14.9	13.2	37.7	13.9	44.5	25.6	15.7	26.7	0.7	14.9	3.2
20年以上	134	26.9	1.5	17.9	19.4	28.4	10.4	39.6	20.1	15.7	20.9	0.7	15.7	6.0
【現在の役職】														
一般従業員	1074	28.7	1.5	18.5	9.4	36.7	18.2	46.8	29.5	19.4	31.3	0.4	15.0	4.7
現場管理・監督者相当	307	27.7	1.3	19.5	11.7	37.1	15.3	45.0	28.7	20.2	29.6	0.7	12.4	4.2
係長相当	288	28.5	1.7	21.9	8.7	34.7	13.5	42.4	28.5	18.4	25.0	1.7	13.5	2.4
課長相当	165	33.3	0.6	13.9	17.0	35.2	10.3	37.6	26.7	24.2	26.1	0.6	10.9	0.6
その他	71	32.4	2.8	21.1	12.7	32.4	22.5	63.4	38.0	23.9	33.8	2.8	8.5	5.6
【最も主要な業務】														
ものの製造に直接関わる業務	1072	28.2	1.7	18.4	10.0	35.6	18.4	47.1	29.0	18.9	29.6	0.6	14.5	3.9
保守・点検・修理作業	63	28.6	1.6	20.6	12.7	31.7	22.2	46.0	39.7	23.8	41.3	1.6	12.7	3.2
生産管理、品質管理	218	32.1	0.9	20.2	10.1	38.1	11.5	44.0	29.4	22.5	28.0	0.5	14.2	3.7
試作	35	25.7	0.0	17.1	14.3	42.9	28.6	54.3	48.6	20.0	45.7	0.0	11.4	2.9
生産技術	202	29.2	2.0	21.8	13.4	36.1	10.9	46.0	27.2	18.8	27.7	1.5	10.9	5.0
測定・検査	81	27.2	1.2	13.6	7.4	32.1	19.8	37.0	27.2	18.5	22.2	1.2	18.5	3.7
部門の管理・監督	132	34.8	0.0	22.0	11.4	40.2	13.6	43.2	29.5	25.0	32.6	1.5	9.1	3.8
【最も重点的に関わっている作業分野】														
製罐・溶接・板金	182	27.5	0.0	17.0	9.9	30.8	13.2	43.4	23.6	14.8	31.9	1.1	17.0	2.7
プレス加工	110	30.9	0.0	25.5	12.7	39.1	12.7	47.3	27.3	16.4	24.5	2.7	14.5	3.6
鍛造・ダイキャスト	61	34.4	1.6	29.5	13.1	37.7	19.7	49.2	44.3	21.3	31.1	1.6	4.9	3.3
鍛造	26	50.0	0.0	19.2	11.5	46.2	7.7	42.3	26.9	19.2	11.5	0.0	7.7	0.0
圧延・伸線・引き抜き	21	9.5	0.0	14.3	14.3	38.1	14.3	38.1	33.3	19.0	19.0	0.0	14.3	0.0
切削加工	297	31.6	1.7	18.9	12.1	35.4	17.8	46.8	26.6	19.2	30.6	1.0	14.8	4.7
研削加工・研磨	80	25.0	3.8	23.8	10.0	32.5	16.3	58.8	33.8	22.5	35.0	0.0	8.8	2.5
放電加工・レーザー加工	32	12.5	3.1	9.4	6.3	31.3	15.6	43.8	15.6	12.5	31.3	0.0	28.1	0.0
熱処理	26	38.5	0.0	19.2	0.0	50.0	7.7	57.7	50.0	26.9	46.2	0.0	11.5	11.5
メッキ・表面処理	33	39.4	0.0	30.3	12.1	36.4	21.2	63.6	45.5	36.4	30.3	3.0	12.1	3.0
塗装	21	28.6	0.0	9.5	0.0	28.6	28.6	38.1	19.0	14.3	14.3	4.8	14.3	14.3
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	23.5	4.7	10.6	12.9	27.1	15.3	35.3	23.5	20.0	22.4	0.0	18.8	5.9
機械組立・仕上げ	183	32.2	2.2	21.9	6.0	41.5	19.7	49.2	33.3	23.5	31.7	0.0	10.9	3.3
電気・電子組立	128	25.0	2.3	14.1	14.1	43.0	22.7	43.0	39.1	21.1	29.7	0.0	12.5	3.1
ハンダ付け	25	28.0	0.0	8.0	0.0	28.0	24.0	36.0	24.0	12.0	28.0	0.0	20.0	8.0

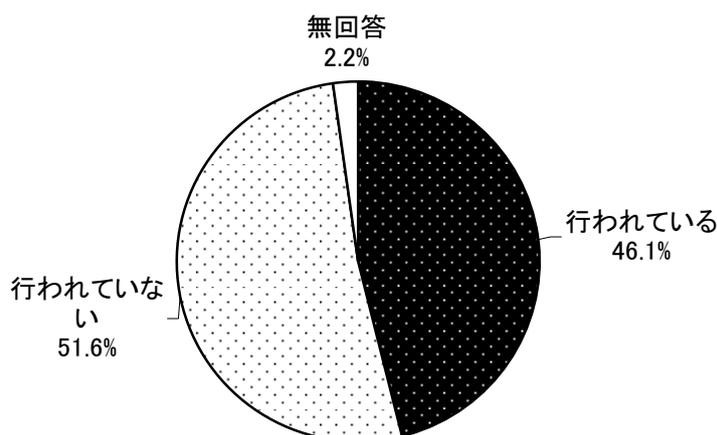
第4節 自己啓発に対する支援

本節では、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）に対する会社側の支援の実施状況、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、従業員はどのようなことを希望しているのか（従業員側のニーズ）等について述べることとする。

1. 自己啓発に対する支援の実施状況

勤務する職場において、従業員の自己啓発に対する支援が実施されているかどうかたずねたところ、46.1%の従業員が「支援が行われている」と回答した。一方、「支援が行われていない」と回答した従業員は51.6%と半数以上に及んでいる（図表3-3-8）。

図表3-3-8 自己啓発に対する支援の実施状況（単位：%）



支援が実施されていると回答した技能系正社員の割合は、最終学歴がより高いほど、勤務先企業の従業員規模がより大きいほど、また勤続年数がより長いほど高くなる。役職別に集計してみたところ、課長相当の回答者では支援が実施されているという回答が6割を超える。勤務先の業種別集計では、精密機械器具製造や一般機械器具製造の会社に勤務する回答者では支援が行われているという回答が5割を超えるのに対し、鉄鋼では約3割と他業種に比べて低い。最も主要な業務や、ものの製造に直接関わる業務の中でどの分野に重点的に関わっているかによる違いに目を移すと、試作を主要業務とする回答者や、鑄造・ダイキャストに最も重点的に関わっているという回答者で、行われているという回答が3割前後と目立って低くなっている（図表3-3-9）。

図表 3-3-9 自己啓発に対する支援の実施状況：回答従業員の特性による異同

(単位：%)

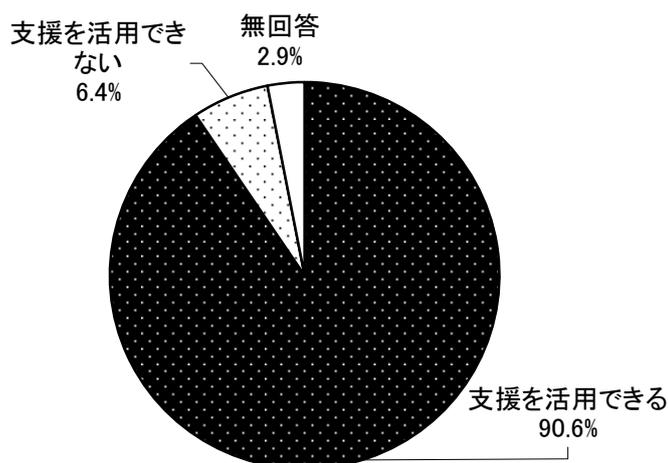
	n	行われている	行われていない	無回答
合計	1919	885	991	43
	100.0	46.1	51.6	2.2
【年齢】				
20～24歳	178	42.7	53.9	3.4
25～29歳	460	43.7	53.3	3.0
30～34歳	469	47.8	50.1	2.1
35～39歳	556	47.5	50.7	1.8
40歳以上	256	46.9	52.0	1.2
【性別】				
男性	1853	46.2	51.5	2.3
女性	60	40.0	60.0	0.0
【最終学歴】				
中学卒	62	33.9	64.5	1.6
高校卒	1161	43.5	54.2	2.3
短大・高専・専門学校卒	290	52.8	44.8	2.4
大学・大学院卒	403	50.6	47.4	2.0
【業種】				
工業用プラスチック製品製造	151	42.4	53.0	4.6
鉄鋼	177	33.3	66.7	0.0
非鉄金属	84	41.7	56.0	2.4
金属製品	450	46.2	51.8	2.0
一般機械器具製造	191	52.4	46.6	1.0
電気機械器具製造	244	43.0	54.5	2.5
電子デバイス・情報通信機器製造	73	49.3	46.6	4.1
輸送用機械器具製造	164	46.3	51.8	1.8
精密機械器具製造	303	55.1	42.2	2.6
その他	46	47.8	47.8	4.3
【従業員規模】				
29名以下	66	21.2	74.2	4.5
30～49名	483	33.5	64.4	2.1
50～99名	693	48.1	49.8	2.2
100～299名	408	46.1	51.5	2.5
300～499名	106	65.1	34.0	0.9
500～999名	76	71.1	25.0	3.9
1,000名以上	66	81.8	16.7	1.5
【勤続年数】				
5年未満	612	40.5	55.9	3.6
5年以上10年未満	515	46.4	52.2	1.4
10年以上15年未満	360	47.8	50.6	1.7
15年以上20年未満	281	52.0	46.6	1.4
20年以上	134	53.7	44.0	2.2
【現在の役職】				
一般従業員	1074	42.6	54.9	2.5
現場管理・監督者相当	307	50.5	47.6	2.0
係長相当	288	47.9	50.3	1.7
課長相当	165	61.8	37.6	0.6
その他	71	39.4	56.3	4.2
【最も主要な業務】				
ものの製造に直接関わる業務	1072	43.6	54.3	2.1
保守・点検・修理作業	63	50.8	47.6	1.6
生産管理、品質管理	218	52.8	45.9	1.4
試作	35	31.4	68.6	0.0
生産技術	202	51.5	44.6	4.0
測定・検査	81	32.1	64.2	3.7
部門の管理・監督	132	52.3	44.7	3.0
【最も重点的に関わっている作業分野】				
製罐・溶接・板金	182	34.6	64.3	1.1
プレス加工	110	47.3	50.0	2.7
鑄造・ダイキャスト	61	29.5	67.2	3.3
鍛造	26	53.8	42.3	3.8
圧延・伸線・引き抜き	21	47.6	52.4	0.0
切削加工	297	48.1	50.2	1.7
研削加工・研磨	80	45.0	55.0	0.0
放電加工・レーザー加工	32	59.4	37.5	3.1
熱処理	26	65.4	30.8	3.8
メッキ・表面処理	33	45.5	51.5	3.0
塗装	21	19.0	66.7	14.3
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	55.3	41.2	3.5
機械組立・仕上げ	183	47.5	50.8	1.6
電気・電子組立	128	39.1	58.6	2.3
ハンダ付け	25	28.0	64.0	8.0

2. 自己啓発に対する支援の活用と支援の内容に対するニーズ

(1) 自己啓発に対する支援の活用

図表3-3-10は、職場において自己啓発に対する支援が行われていると回答した従業員885名に対して、実際に、支援を活用することが可能かどうかを質問した結果を示したもので、約9割が活用可能であると回答している。

図表3-3-10 自己啓発に対する支援を活用できるか（単位：％）



注：勤務する職場において、従業員の自己啓発に対する支援が行われていると回答した885名について集計。

クロス集計により回答者の特性による異同を見てみると、該当者のごく少ない集計グループのなかに「支援を活用できる」という回答が7割台になるものがあるものの、ほとんどの集計グループでは9割前後が「支援を活用できる」と答えており、自己啓発支援を活用できる可能性については従業員の間でさほどの差はないといつてよい（図表3-3-11）。

図表3-3-11 自己啓発に対する支援を活用できるか
回答従業員の特性による異同（単位：％）

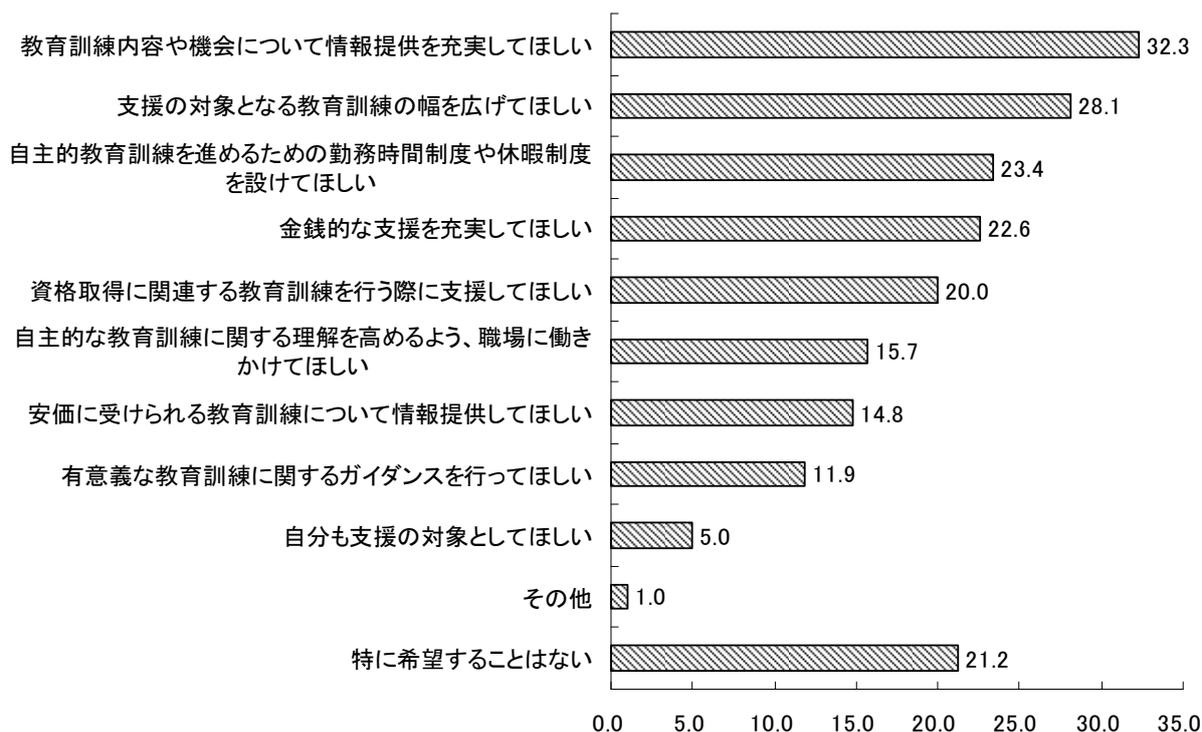
	n	支援を活用できる	支援を活用できない	無回答
合計	885	802	57	26
	100.0	90.6	6.4	2.9
【年齢】				
20～24歳	76	86.8	10.5	2.6
25～29歳	201	90.0	7.0	3.0
30～34歳	224	92.9	4.0	3.1
35～39歳	264	89.0	7.6	3.4
40歳以上	120	93.3	5.0	1.7
【性別】				
男性	856	90.9	6.1	3.0
女性	24	79.2	20.8	0.0
【最終学歴】				
中学卒	21	95.2	4.8	0.0
高校卒	505	89.5	7.3	3.2
短大・高専・専門学校卒	153	90.2	5.9	3.9
大学・大学院卒	204	93.1	4.9	2.0
【業種】				
工業用プラスチック製品製造	64	85.9	6.3	7.8
鉄鋼	59	91.5	5.1	3.4
非鉄金属	35	88.6	8.6	2.9
金属製品	208	91.3	6.3	2.4
一般機械器具製造	100	89.0	7.0	4.0
電気機械器具製造	105	91.4	7.6	1.0
電子デバイス・情報通信機器製造	36	94.4	0.0	5.6
輸送用機械器具製造	76	93.4	3.9	2.6
精密機械器具製造	167	89.2	9.0	1.8
その他	22	95.5	0.0	4.5
【従業員規模】				
29名以下	14	85.7	0.0	14.3
30～49名	162	90.7	6.2	3.1
50～99名	333	88.6	7.8	3.6
100～299名	188	92.0	5.9	2.1
300～499名	69	97.1	1.4	1.4
500～999名	54	96.3	0.0	3.7
1,000名以上	54	87.0	13.0	0.0
【勤続年数】				
5年未満	248	88.7	8.5	2.8
5年以上10年未満	239	92.5	5.0	2.5
10年以上15年未満	172	90.7	5.8	3.5
15年以上20年未満	146	89.7	5.5	4.8
20年以上	72	91.7	8.3	0.0
【現在の役職】				
一般従業員	457	89.5	7.7	2.8
現場管理・監督者相当	155	93.5	2.6	3.9
係長相当	138	85.5	10.9	3.6
課長相当	102	95.1	2.9	2.0
その他	28	100.0	0.0	0.0
【最も主要な業務】				
ものの製造に直接関わる業務	467	90.4	7.3	2.4
保守・点検・修理作業	32	87.5	6.3	6.3
生産管理、品質管理	115	93.0	2.6	4.3
試作	11	90.9	9.1	0.0
生産技術	104	94.2	2.9	2.9
測定・検査	26	92.3	3.8	3.8
部門の管理・監督	69	89.9	5.8	4.3
【最も重点的に関わっている作業分野】				
製罐・溶接・板金	63	92.1	3.2	4.8
プレス加工	52	86.5	9.6	3.8
鋳造・ダイキャスト	18	94.4	0.0	5.6
鍛造	14	92.9	7.1	0.0
圧延・伸線・引き抜き	10	70.0	20.0	10.0
切削加工	143	93.0	4.9	2.1
研削加工・研磨	36	80.6	11.1	8.3
放電加工・レーザー加工	19	89.5	0.0	10.5
熱処理	17	100.0	0.0	0.0
メッキ・表面処理	15	86.7	6.7	6.7
塗装	4	75.0	25.0	0.0
射出成形・圧縮成形・押出成形	47	87.2	6.4	6.4
機械組立・仕上げ	87	87.4	10.3	2.3
電気・電子組立	50	90.0	10.0	0.0
ハンダ付け	7	85.7	14.3	0.0

(2) 自己啓発に対する支援の内容に関するニーズ

図表3-3-12は、自己啓発に対する「支援が行われている」と回答した従業員885名が、会社側の支援に対して、どのようなことを希望しているのか（支援内容に対するニーズ）をまとめたものである。

集計した技能系正社員全体でみると、最も多く挙げたのが「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」（32.3%）というニーズで、次いで「支援の対象となる教育訓練の幅を広げてほしい」（28.1%）、「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」、（23.4%）、「金銭的な支援を充実してほしい」（22.6%）、「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」（20.0%）等となっている。一方、「特に希望することはない」（21.2%）と、現状の支援内容を受け入れて対応している回答者が2割強いた。

図表3-3-12 支援の内容に対するニーズ（複数回答、単位：%）



注：勤務する職場において、従業員の自己啓発に対する支援が行われていると回答した885名について集計。

年齢のより若い技能系正社員ほど、「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」、「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」というニーズを挙げる割合が高くなる。これらのニーズは、勤続5年未満の技能系正社員においても多く挙げられている。一方、「金銭的な支援を充実してほしい」というニーズは、勤続年数のより長い技能系正社員において高まる傾向にある。勤務先の業種別集計によると、電子デバイ

ス・情報通信機器製造の企業に勤務する回答者で、「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」、「自主的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」、「支援の対象となる教育訓練の幅を広げてほしい」といった点を求める声が他業種の回答者よりも強い。勤務先の従業員数規模別に回答状況をまとめると、従業員 300 名以上 499 名以下の企業に勤める回答者では、「金銭的な支援を充実してほしい」、「自主的な教育訓練を進めるための勤務時間制度や休暇制度を設けてほしい」といったニーズが、従業員 300 名以上 499 名以下の企業に勤める回答者では「支援の対象となる教育訓練の幅を広げてほしい」というニーズが相対的に見て強いことがわかる（図表 3-3-13）。

回答者の最も主要な業務および、ものの製造に直接関わる業務に携わる回答者が最も重点的に関わっている分野ごとに集計してみると、保守、点検、修理作業が最も主要な業務であるという回答者は「支援の対象となる教育訓練の幅を広げてほしい」、「教育訓練の内容や機会についての情報提供を充実してほしい」、「金銭的な支援を充実してほしい」といったニーズを持つ割合が他の回答者に比べ高い。もっとも集計の対象となった回答者の数が比較的小さいため、この結果が保守、点検、修理作業に従事する技能系正社員の動向をそのまま表しているかについては留保する必要があるだろう。また、部門の管理・監督を主要業務とする回答者は「自主的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」という回答の割合がやや高い。作業分野別では、製罐・溶接・板金や射出成型・圧縮成型・押出成型に重点的に関わっている回答者で、「支援の対象となる教育訓練の幅を広げてほしい」というニーズを挙げる割合がやや高くなる（図表 3-3-13）。

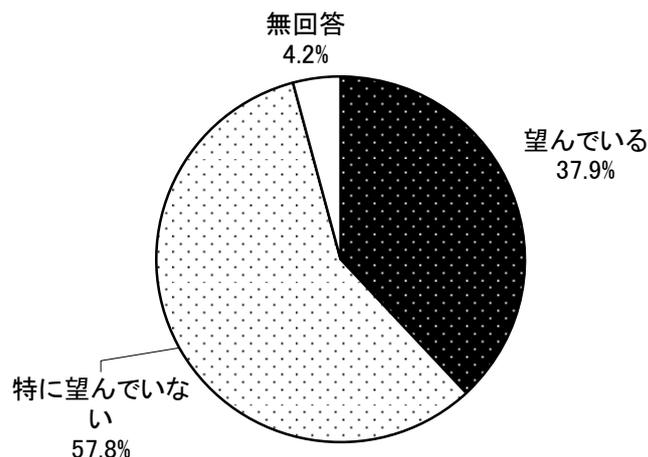
図表3-3-13 支援の内容に対するニーズ：回答従業員の特性による異同
(複数回答、単位：%)

	n	自分も支援の対象としてほしい	支援の対象となる教育訓練の幅を広げてほしい	金銭的な支援を充実してほしい	教育訓練や機会について情報提供を充実してほしい	安価に受けられる教育訓練について情報提供してほしい	資格取得に関連する教育訓練を行う際に支援してほしい	自主的教育訓練を進めるための勤務時間や休暇制度を設けてほしい	自主的教育訓練に関する理解を高めるよう、職場に働きかけてほしい	有意義な教育訓練に関するガイドラインを行ってほしい	その他	特に希望することはない	無回答
合計	885 100.0	44 5.0	249 28.1	200 22.6	286 32.3	131 14.8	177 20.0	207 23.4	139 15.7	105 11.9	9 1.0	188 21.2	35 4.0
【年齢】													
20～24歳	76	3.9	27.6	23.7	34.2	7.9	31.6	31.6	15.8	10.5	0.0	17.1	1.3
25～29歳	201	8.0	31.8	24.4	36.8	16.9	25.9	25.4	17.9	10.4	0.5	20.9	2.5
30～34歳	224	4.5	25.9	15.6	32.1	14.7	16.1	24.1	15.2	12.9	1.3	19.6	6.7
35～39歳	264	3.0	27.3	25.4	29.9	14.0	16.7	22.0	14.0	12.9	1.5	24.2	3.4
40歳以上	120	5.8	28.3	25.8	29.2	17.5	17.5	16.7	16.7	10.8	0.8	20.8	4.2
【性別】													
男性	856	4.8	28.4	22.7	31.8	15.0	20.0	23.5	15.8	11.9	1.1	21.4	3.9
女性	24	8.3	20.8	25.0	45.8	12.5	20.8	16.7	12.5	12.5	0.0	20.8	8.3
【最終学歴】													
中学卒	21	4.8	33.3	14.3	38.1	4.8	28.6	14.3	19.0	9.5	0.0	23.8	0.0
高校卒	505	5.7	25.9	25.0	33.5	14.5	20.8	25.1	16.2	10.3	1.0	22.0	4.2
短大・高専・専門学校卒	153	5.2	33.3	20.9	30.1	11.1	18.3	22.9	16.3	15.7	1.3	19.6	3.9
大学・大学院卒	204	2.9	29.4	19.1	30.9	19.6	18.6	20.6	13.7	13.2	1.0	20.1	3.4
【業種】													
工業用プラスチック製品製造	64	6.3	37.5	26.6	26.6	21.9	18.8	29.7	12.5	7.8	1.6	17.2	3.1
鉄鋼	59	6.8	25.4	15.3	33.9	5.1	18.6	25.4	15.3	11.9	0.0	20.3	8.5
非鉄金属	35	5.7	25.7	17.1	37.1	25.7	20.0	20.0	11.4	11.4	0.0	14.3	8.6
金属製品	208	5.3	27.4	18.3	37.0	16.8	22.6	17.8	13.5	12.5	0.5	25.0	2.9
一般機械器具製造	100	5.0	29.0	27.0	26.0	12.0	24.0	19.0	17.0	7.0	1.0	21.0	1.0
電気機械器具製造	105	1.0	19.0	27.6	31.4	14.3	21.0	22.9	18.1	15.2	1.0	26.7	2.9
電子デバイス・情報通信機器製造	36	5.6	36.1	22.2	47.2	13.9	25.0	27.8	30.6	16.7	2.8	8.3	0.0
輸送用機械器具製造	76	9.2	31.6	19.7	36.8	11.8	10.5	21.1	11.8	13.2	0.0	18.4	5.3
精密機械器具製造	167	4.8	25.7	26.9	27.5	14.4	17.4	30.5	18.0	13.2	2.4	19.8	6.6
その他	22	0.0	45.5	13.6	18.2	13.6	18.2	27.3	13.6	9.1	0.0	27.3	0.0
【従業員規模】													
29名以下	14	7.1	35.7	28.6	35.7	21.4	35.7	28.6	21.4	14.3	0.0	21.4	0.0
30～49名	162	6.8	30.2	16.0	29.0	13.0	20.4	20.4	14.2	11.1	1.2	28.4	4.9
50～99名	333	5.1	25.2	18.0	33.6	16.2	20.4	25.8	17.1	12.0	1.5	18.3	4.2
100～299名	188	3.2	31.9	26.1	34.6	13.8	16.0	18.6	15.4	13.8	0.5	19.1	4.8
300～499名	69	10.1	29.0	40.6	36.2	18.8	21.7	33.3	17.4	8.7	0.0	17.4	0.0
500～999名	54	1.9	40.7	31.5	31.5	9.3	25.9	27.8	16.7	11.1	1.9	16.7	1.9
1,000名以上	54	0.0	11.1	24.1	16.7	11.1	18.5	16.7	11.1	11.1	0.0	37.0	3.7
【勤続年数】													
5年未満	248	6.5	28.2	18.5	33.5	14.1	25.8	27.0	16.5	11.7	1.2	18.5	3.6
5年以上10年未満	239	6.3	27.2	20.1	38.5	15.1	18.4	20.9	16.7	13.8	1.3	19.7	5.0
10年以上15年未満	172	2.3	30.8	22.7	31.4	15.7	18.6	27.3	15.7	11.6	0.0	21.5	2.9
15年以上20年未満	146	4.1	25.3	30.1	26.0	13.7	14.4	19.9	11.6	11.6	1.4	27.4	2.7
20年以上	72	4.2	30.6	31.9	26.4	18.1	19.4	19.4	18.1	6.9	1.4	23.6	2.8
【現在の役職】													
一般従業員	457	7.0	26.9	24.3	35.0	14.7	24.7	24.7	15.1	10.3	1.1	21.2	3.5
現場管理・監督者相当	155	1.9	31.6	20.6	30.3	14.2	12.9	25.8	15.5	16.8	1.3	23.9	3.9
係長相当	138	2.9	29.7	21.0	30.4	16.7	15.9	20.3	16.7	13.0	0.7	18.1	4.3
課長相当	102	3.9	25.5	21.6	21.6	15.7	13.7	16.7	16.7	8.8	1.0	24.5	5.9
その他	28	3.6	28.6	17.9	39.3	10.7	21.4	28.6	21.4	17.9	0.0	10.7	3.6
【最も主要な業務】													
ものの製造に直接関わる業務	467	6.2	27.6	23.1	34.3	13.5	20.3	24.0	15.4	12.2	1.1	21.6	3.9
保守・点検・修理作業	32	0.0	43.8	37.5	40.6	15.6	21.9	21.9	18.8	15.6	0.0	25.0	0.0
生産管理・品質管理	115	1.7	27.0	20.0	25.2	13.9	19.1	20.0	13.0	8.7	0.9	20.9	1.7
試作	11	9.1	36.4	0.0	54.5	18.2	27.3	18.2	9.1	27.3	0.0	9.1	0.0
生産技術	104	4.8	29.8	25.0	29.8	20.2	20.2	27.9	15.4	10.6	2.9	18.3	7.7
測定・検査	26	3.8	11.5	23.1	23.1	11.5	23.1	26.9	11.5	19.2	0.0	30.8	3.8
部門の管理・監督	69	5.8	26.1	24.6	31.9	14.5	13.0	26.1	23.2	14.5	0.0	21.7	1.4
【最も重点的に関わっている作業分野】													
製罐・溶接・板金	63	7.9	36.5	23.8	30.2	11.1	23.8	15.9	17.5	11.1	0.0	17.5	6.3
プレス加工	52	9.6	32.7	17.3	36.5	13.5	17.3	15.4	5.8	13.5	0.0	25.0	5.8
鋳造・ダイキャスト	18	11.1	33.3	27.8	50.0	22.2	22.2	44.4	16.7	16.7	0.0	11.1	0.0
鍛造	14	0.0	50.0	14.3	28.6	7.1	21.4	7.1	14.3	14.3	0.0	21.4	14.3
圧延・伸線・引き抜き	10	0.0	10.0	20.0	20.0	10.0	50.0	20.0	40.0	10.0	0.0	0.0	0.0
切削加工	143	6.3	26.6	19.6	33.6	15.4	20.3	21.0	14.0	11.2	0.7	23.1	2.8
研削加工・研磨	36	8.3	27.8	25.0	41.7	13.9	16.7	44.4	16.7	13.9	2.8	16.7	0.0
放電加工・レーザー加工	19	5.3	10.5	15.8	10.5	10.5	15.8	15.8	5.3	0.0	0.0	26.3	0.0
熱処理	17	5.9	29.4	17.6	35.3	17.6	23.5	35.3	17.6	23.5	0.0	11.8	5.9
メッキ・表面処理	15	6.7	20.0	20.0	46.7	13.3	26.7	13.3	20.0	13.3	0.0	13.3	13.3
塗装	4	25.0	25.0	25.0	100.0	75.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
射出成形・圧縮成形・押出成形	47	4.3	40.4	25.5	29.8	19.1	19.1	25.5	10.6	4.3	2.1	23.4	2.1
機械組立・仕上げ	87	4.6	21.8	31.0	29.9	9.2	21.8	29.9	16.1	14.9	3.4	21.8	4.6
電気・電子組立	50	0.0	12.0	22.0	32.0	12.0	20.0	18.0	24.0	14.0	2.0	24.0	6.0
ハンダ付け	7	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3	57.1	28.6	14.3	0.0	14.3	0.0

3. 自己啓発支援の希望

自己啓発に対する「支援が行われていない」と回答した従業員 991 名に対して、会社側の支援を望んでいるかどうかをたずねたところ、「支援を望んでいる」のは 4 割弱であった（図表 3-3-14）。

図表 3-3-14 自己啓発に対する支援を希望するか（単位：％）



注：勤務する職場において、従業員の自己啓発に対する支援が行われていないと回答した 991 名について集計。

「望んでいる」という回答の割合は、30～34 歳、係長相当や課長相当、および工業用プラスチック製品製造の企業に勤務する技能系正社員においてやや高い。また、最終学歴がより高い回答者、勤続がより短い回答者において希望者の割合がより高くなる傾向にある。最も主要な業務別に集計してみたところ、集計の該当者数が少ないが、保守、点検、修理作業や試作の担当者において「望んでいる」という回答の割合が顕著に高い。一方、ものの製造に直接関わる業務に携わっている回答者の中での主要作業分野別の異同を見ると、プレス加工に重点的に関与しているという回答者で、希望する割合が他の回答者に比べて低くなっている（図表 3-3-15）。

図表 3-3-15 自己啓発に対する支援を希望するか：回答従業員の特性による異同

(単位：%)

	n	望んでいる	特に望んでいない	無回答
合計	991	376	573	42
	100.0	37.9	57.8	4.2
【年齢】				
20～24歳	96	32.3	65.6	2.1
25～29歳	245	38.4	58.0	3.7
30～34歳	235	44.7	50.2	5.1
35～39歳	282	36.9	58.2	5.0
40歳以上	133	31.6	64.7	3.8
【性別】				
男性	954	38.5	57.2	4.3
女性	36	25.0	75.0	0.0
【最終学歴】				
中学卒	40	32.5	67.5	0.0
高校卒	629	32.8	62.5	4.8
短大・高専・専門学校卒	130	40.8	55.4	3.8
大学・大学院卒	191	54.5	41.9	3.7
【業種】				
工業用プラスチック製品製造	80	46.3	47.5	6.3
鉄鋼	118	38.1	55.9	5.9
非鉄金属	47	34.0	63.8	2.1
金属製品	233	35.2	59.2	5.6
一般機械器具製造	89	39.3	58.4	2.2
電気機械器具製造	133	39.1	57.1	3.8
電子デバイス・情報通信機器製造	34	38.2	58.8	2.9
輸送用機械器具製造	85	41.2	52.9	5.9
精密機械器具製造	128	38.3	60.2	1.6
その他	22	27.3	68.2	4.5
【従業員規模】				
29名以下	49	34.7	61.2	4.1
30～49名	311	37.3	57.9	4.8
50～99名	345	37.7	57.7	4.6
100～299名	210	41.9	54.8	3.3
300～499名	36	33.3	66.7	0.0
500～999名	19	36.8	57.9	5.3
1,000名以上	11	27.3	63.6	9.1
【勤続年数】				
5年未満	342	41.5	54.7	3.8
5年以上10年未満	269	39.0	56.1	4.8
10年以上15年未満	182	40.1	56.0	3.8
15年以上20年未満	131	31.3	63.4	5.3
20年以上	59	23.7	72.9	3.4
【現在の役職】				
一般従業員	590	36.8	59.0	4.2
現場管理・監督者相当	146	34.2	61.6	4.1
係長相当	145	41.4	54.5	4.1
課長相当	62	41.9	53.2	4.8
その他	40	47.5	47.5	5.0
【最も主要な業務】				
ものの製造に直接関わる業務	582	33.2	62.7	4.1
保守・点検・修理作業	30	53.3	43.3	3.3
生産管理、品質管理	100	44.0	53.0	3.0
試作	24	66.7	33.3	0.0
生産技術	90	38.9	56.7	4.4
測定・検査	52	44.2	51.9	3.8
部門の管理・監督	59	45.8	45.8	8.5
【最も重点的に関わっている作業分野】				
製罐・溶接・板金	117	32.5	60.7	6.8
プレス加工	55	27.3	70.9	1.8
鋳造・ダイキャスト	41	34.1	63.4	2.4
鍛造	11	18.2	54.5	27.3
圧延・伸線・引き抜き	11	36.4	54.5	9.1
切削加工	149	39.6	59.7	0.7
研削加工・研磨	44	36.4	54.5	9.1
放電加工・レーザー加工	12	50.0	50.0	0.0
熱処理	8	12.5	87.5	0.0
メッキ・表面処理	17	47.1	52.9	0.0
塗装	14	21.4	64.3	14.3
射出成形・圧縮成形・押出成形	35	34.3	57.1	8.6
機械組立・仕上げ	93	36.6	62.4	1.1
電気・電子組立	75	33.3	61.3	5.3
ハンダ付け	16	43.8	56.3	0.0

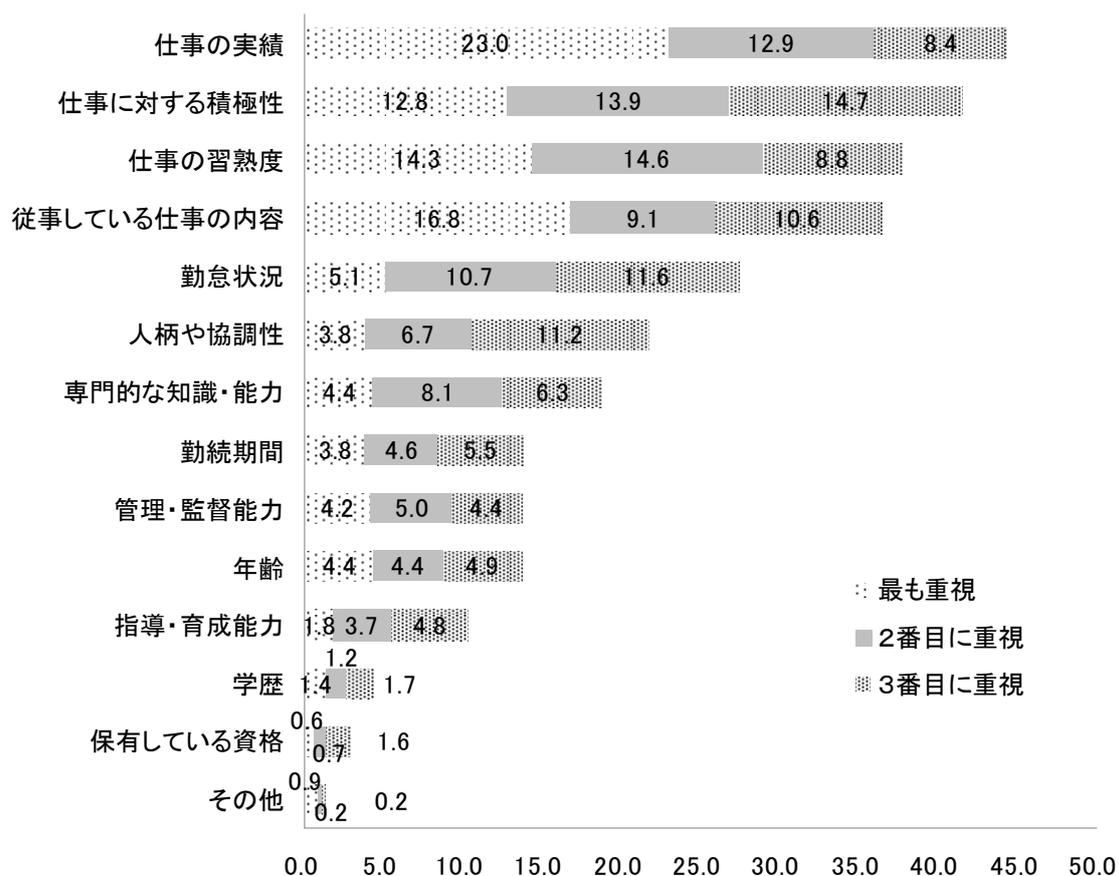
第4章 処遇やキャリアに対する取組みについて

第1節 処遇についての認識・ニーズ

1. 処遇の決定において会社が重視している点

技能系正社員に自らの処遇の決定において会社が重視している点をたずねたところ、「最も重視」から「3番目に重視」までの合計では、「仕事の実績」（「最も重視」から「3番目に重視」の回答率の合計：44.3%、以下同様）の回答率が最も高く、以下「仕事に対する積極性」（41.4%）、「仕事の習熟度」（37.7%）、「従事している仕事の内容」（36.5%）と続く。「最も重視」していると思われるものだけに絞って見てみると、「仕事の実績」（23.0%）、「従事している仕事の内容」（16.8%）、「仕事の習熟度」（14.3%）の順となる（図表3-4-1）。

図表3-4-1 処遇の決定において会社が重視していると思われる点
（重視していると思われる順に第1位から第3位まで回答、単位：%）



「最も重視」していると思われる項目について、従業員の特性による回答の異同を見てみると（**図表 3-4-2**）、まず、年齢が高い階層ほど「仕事の実績」、「管理・監督能力」の回答率が高くなる。また、最終学歴が高学歴の従業員ほど「従事している仕事の内容」を挙げる割合が高まる一方で、「仕事の習熟度」は最終学歴の低い従業員ほど回答率が高まる傾向にある。勤務先の業種別集計では、鉄鋼の事業所に勤務する従業員で「従事している仕事の内容」の回答率が、電子デバイス・情報通信機器製造の事業所に勤務する従業員で「仕事の実績」の回答率が、それぞれ他業種の事業所に勤務する従業員に比べてやや高い。勤務先企業の従業員規模別に回答状況を見ていくと、従業員規模が大きくなるほど「仕事の実績」の回答率が増す傾向にある。

勤続年数別の集計では勤続年数がより長い従業員ほど、「仕事に対する積極性」の回答率が低下し、「管理・監督能力」の回答率が上昇していく。また、勤続年数がより短い従業員ほど、「年齢」の回答率が上がる。現在の役職による相違は、役職がより低い従業員ほど勤続期間の回答率が上がるといった点に見られるが、そのほかの項目についてはさほどの相違は見られない（**図表 3-4-2**）。事業所側が技能系正社員の評価にあたって重視している点（**第Ⅱ部第6章**参照）としては、管理職の評価の場合は「管理・監督能力」、「指導・育成能力」、「専門的な知識・能力」、非管理職の評価の場合は、「仕事の習熟度」、「仕事に対する積極性」、「仕事の実績」が比較的多く指摘されており、非管理職の評価については事業所側と従業員側の認識にさほどのずれはないが、管理職の評価においては事業所が重視しているほどには、従業員側は「管理・監督能力」や「指導・育成能力」を重く見ていないと言える。

回答者の最も主要な業務による相違は、試作の担当者において「仕事の実績」の回答率が、部門の管理・監督の担当者において「管理・監督能力」の回答率が、相対的に見て高い点に認められる。ものの製造に直接関わる業務に主に従事している回答者の間での、重点的に関わっている作業分野別の相違はさほどない（**図表 3-4-2**）。

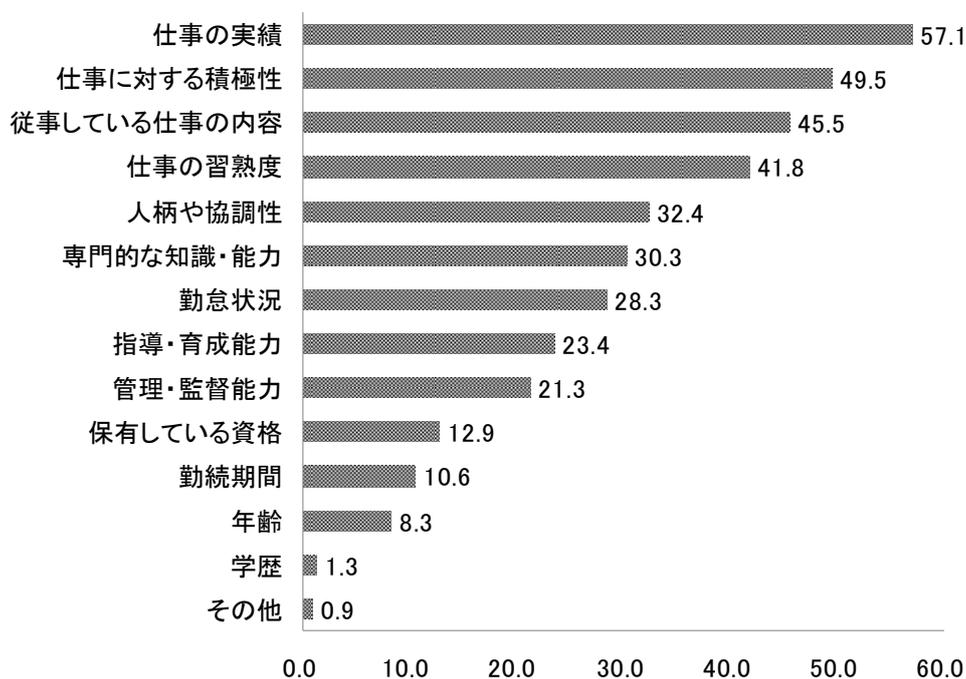
図表3-4-2 処遇の決定において会社が最も重視していると思われる点
回答従業員の実績による異同（単位：％）

	n	従事している仕事の内容	仕事の習熟度	仕事の実績	勤怠状況	専門的な知識・能力	保有している資格	仕事に対する積極性	人柄や協調性	管理・監督能力	指導・育成能力	年齢	勤続期間	学歴	その他	無回答
合計	1919	322	275	441	98	84	12	246	73	81	34	84	72	27	17	53
	100.0	16.8	14.3	23.0	5.1	4.4	0.6	12.8	3.8	4.2	1.8	4.4	3.8	1.4	0.9	2.8
【年齢】																
20～24歳	178	14.6	14.0	20.2	3.9	4.5	0.6	14.0	6.2	1.7	0.0	10.7	3.9	1.1	1.1	3.4
25～29歳	460	16.7	15.7	20.0	5.7	3.7	0.9	13.3	3.3	2.2	1.7	5.9	4.3	2.4	1.3	3.0
30～34歳	469	15.8	12.6	23.7	3.4	3.0	0.2	16.0	4.9	3.8	1.7	4.9	4.5	1.3	1.5	2.8
35～39歳	556	19.4	13.1	24.6	6.7	4.7	0.9	11.0	3.6	4.9	2.0	2.0	3.6	0.7	0.4	2.5
40歳以上	256	14.5	18.0	25.4	4.7	7.4	0.4	9.4	1.6	9.0	2.7	1.6	1.6	1.6	0.0	2.3
【性別】																
男性	1853	16.8	14.0	22.9	5.1	4.4	0.6	12.9	3.8	4.3	1.8	4.5	3.7	1.5	0.9	2.8
女性	60	16.7	25.0	21.7	5.0	3.3	1.7	11.7	3.3	1.7	0.0	1.7	6.7	0.0	0.0	1.7
【最終学歴】																
中学卒	62	11.3	21.0	24.2	6.5	0.0	1.6	19.4	1.6	3.2	1.6	3.2	3.2	0.0	0.0	3.2
高校卒	1161	15.1	14.8	24.1	5.1	4.8	0.7	12.7	3.4	4.5	2.1	4.1	4.3	1.2	0.3	2.8
短大・高専・専門学校卒	290	18.6	15.5	17.6	6.2	4.1	0.7	15.2	5.5	2.4	1.0	3.8	2.8	2.1	2.4	2.1
大学・大学院卒	403	21.3	11.2	23.3	4.2	4.0	0.2	10.4	4.0	5.0	1.5	5.7	2.7	1.7	1.5	3.2
【業種】																
工業用プラスチック製品製造	151	17.9	14.6	14.6	6.6	2.6	0.0	17.9	6.6	6.0	2.0	2.0	3.3	2.6	1.3	2.0
鉄鋼	177	23.2	17.5	16.4	4.0	4.0	0.6	14.7	3.4	3.4	1.1	5.6	3.4	1.1	0.6	1.1
非鉄金属	84	17.9	10.7	27.4	3.6	4.8	0.0	11.9	2.4	2.4	0.0	8.3	6.0	2.4	0.0	2.4
金属製品	450	14.7	16.2	20.9	6.2	4.2	1.1	13.1	3.8	3.3	1.8	5.6	3.8	1.1	1.3	2.9
一般機械器具製造	191	17.3	13.6	24.1	4.2	4.7	0.0	13.1	5.2	3.7	3.1	4.2	2.6	2.1	0.5	1.6
電気機械器具製造	244	18.0	11.1	28.7	4.5	4.5	0.8	7.8	6.1	2.5	1.6	3.7	5.3	1.2	0.4	3.7
電子デバイス・情報通信機器製造	73	17.8	16.4	31.5	2.7	4.1	1.4	9.6	0.0	5.5	1.4	5.5	0.0	0.0	1.4	2.7
輸送用機械器具製造	164	9.1	17.7	26.8	7.9	5.5	0.0	11.0	1.8	4.9	3.0	3.0	4.9	1.2	1.2	1.8
精密機械器具製造	303	16.5	13.2	24.1	4.0	5.0	0.7	13.9	3.0	6.9	1.0	4.0	2.6	1.0	0.7	3.6
その他	46	17.4	6.5	26.1	4.3	4.3	0.0	13.0	2.2	6.5	4.3	0.0	8.7	2.2	0.0	4.3
【従業員規模】																
29名以下	66	19.7	16.7	19.7	6.1	0.0	0.0	7.6	3.0	3.0	1.5	9.1	3.0	1.5	1.5	7.6
30～49名	483	18.8	14.1	20.5	4.3	4.1	1.2	13.0	6.0	3.1	1.2	6.2	4.6	0.6	0.0	2.1
50～99名	693	17.6	15.6	22.5	5.6	5.2	0.6	13.0	3.3	4.3	1.0	3.0	3.2	1.2	1.2	2.7
100～299名	408	15.0	11.5	25.0	5.1	3.9	0.5	12.5	2.2	5.1	3.7	3.9	4.2	2.5	1.5	3.4
300～499名	106	15.1	17.0	21.7	7.5	5.7	0.0	15.1	2.8	1.9	0.9	2.8	3.8	3.8	0.0	1.9
500～999名	76	7.9	17.1	28.9	1.3	5.3	0.0	13.2	5.3	9.2	1.3	2.6	2.6	1.3	1.3	2.6
1,000名以上	66	13.6	12.1	30.3	6.1	3.0	0.0	12.1	3.0	4.5	4.5	6.1	1.5	0.0	1.5	1.5
【勤続年数】																
5年未満	612	18.5	12.9	19.8	4.9	4.1	0.8	14.9	4.1	3.6	0.7	6.0	3.8	1.8	0.8	3.4
5年以上10年未満	515	16.3	16.1	21.0	5.6	4.9	1.0	12.4	4.1	1.9	2.5	4.3	3.7	1.7	1.6	2.9
10年以上15年未満	360	15.3	13.3	28.3	4.7	2.5	0.6	12.8	4.2	5.3	1.7	4.7	3.1	0.8	0.8	1.9
15年以上20年未満	281	17.1	13.2	26.7	5.0	5.7	0.0	10.7	3.2	5.7	2.5	2.1	5.7	0.4	0.4	1.8
20年以上	134	14.9	18.7	24.6	5.2	6.7	0.0	9.0	1.5	9.0	3.0	0.7	2.2	2.2	0.0	2.2
【現在の役職】																
一般従業員	1074	17.4	15.3	22.3	5.4	3.8	0.8	13.3	3.8	1.0	0.7	6.0	4.3	1.9	0.7	3.4
現場管理・監督者相当	307	16.3	14.3	21.2	5.9	5.9	0.3	12.7	2.9	9.1	1.6	2.0	4.2	0.7	0.7	2.3
係長相当	288	16.0	12.5	26.4	4.2	4.5	0.3	10.4	4.2	6.9	4.2	2.4	2.8	0.7	1.7	2.8
課長相当	165	15.2	11.5	26.1	3.6	3.6	0.6	12.7	6.1	12.1	4.2	1.2	1.2	1.2	0.0	0.6
その他	71	16.9	16.9	16.9	5.6	5.6	0.0	16.9	1.4	2.8	2.8	7.0	1.4	1.4	2.8	1.4
【最も主要な業務】																
ものの製造に直接関わる業務	1072	16.5	17.6	22.0	5.9	3.5	0.5	13.5	3.5	2.6	1.6	4.0	3.5	1.4	0.8	2.9
保守・点検・修理作業	63	15.9	14.3	25.4	6.3	9.5	0.0	9.5	3.2	3.2	1.6	1.6	7.9	1.6	0.0	0.0
生産管理・品質管理	218	20.2	7.8	23.4	5.5	5.5	1.4	11.0	4.1	6.4	1.4	5.5	4.1	1.4	0.0	2.3
試作	35	14.3	11.4	34.3	2.9	0.0	0.0	5.7	5.7	0.0	0.0	5.7	11.4	0.0	5.7	2.9
生産技術	202	16.8	11.9	22.8	4.5	6.9	1.5	14.4	3.5	2.0	2.0	6.4	2.5	2.5	1.0	1.5
測定・検査	81	14.8	8.6	23.5	4.9	4.9	1.2	16.0	2.5	6.2	0.0	7.4	1.2	1.2	0.0	7.4
部門の管理・監督	132	13.6	6.1	26.5	2.3	3.0	0.0	9.8	6.8	20.5	3.8	0.8	3.0	0.8	0.0	3.0
【最も重点的に関わっている作業分野】																
製罐・溶接・板金	182	21.4	18.7	14.3	6.6	5.5	0.0	10.4	4.4	4.4	1.6	7.1	2.7	0.5	0.0	2.2
プレス加工	110	18.2	12.7	29.1	4.5	4.5	0.0	10.9	1.8	3.6	1.8	5.5	1.8	1.8	0.9	2.7
鋳造・ダイキャスト	61	16.4	18.0	19.7	1.6	4.9	0.0	16.4	3.3	4.9	1.6	3.3	1.6	3.3	1.6	3.3
鍛造	26	23.1	26.9	34.6	3.8	0.0	0.0	3.8	0.0	3.8	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0
圧延・伸線・引き抜き	21	14.3	23.8	47.6	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0
切削加工	297	15.2	15.5	20.9	6.7	4.7	1.0	12.5	4.0	2.4	1.0	4.0	6.1	3.4	0.3	2.4
研削加工・研磨	80	13.8	15.0	23.8	7.5	5.0	1.3	16.3	3.8	5.0	1.3	3.8	0.0	0.0	0.0	3.8
放電加工・レーザー加工	32	6.3	18.8	18.8	9.4	6.3	0.0	15.6	6.3	3.1	0.0	3.1	3.1	3.1	0.0	6.3
熱処理	26	0.0	19.2	30.8	7.7	3.8	3.8	19.2	0.0	7.7	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	3.8
メッキ・表面処理	33	9.1	18.2	18.2	0.0	3.0	0.0	12.1	6.1	6.1	0.0	6.1	3.0	6.1	9.1	3.0
塗装	21	9.5	9.5	28.6	9.5	4.8	0.0	19.0	0.0	0.0	4.8	0.0	9.5	0.0	0.0	4.8
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	15.3	20.0	15.3	4.7	4.7	0.0	18.8	3.5	4.7	0.0	3.5	4.7	2.4	0.0	2.4
機械組立・仕上げ	183	16.9	13.7	22.4	5.5	4.9	0.5	12.6	3.8	2.2	3.8	4.9	3.8	0.5	1.6	2.7
電気・電子組立	128	19.5	10.2	28.9	2.3	1.6	2.3	9.4	4.7	4.7	0.8	4.7	3.9	0.8	0.8	5.5
ハンダ付け	25	8.0	20.0	24.0	4.0	4.0	0.0	8.0	12.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0

2. 処遇の決定において会社に重視してほしい点

処遇の決定において会社に重視してほしい点については、「仕事の実績」(57.1%)、「仕事に対する積極性」(49.5%)、「従事している仕事の内容」(45.5%)、「仕事の習熟度」(41.8%)といった項目の回答率が高い(図表3-4-3)。これらの項目は、処遇の決定において会社側が重視していると見ている項目としての回答率も高かったものであり(図表3-4-1参照)、評価・処遇される側である技能系正社員は、現状の評価・処遇制度がおおむね自分たちのニーズを反映したものであると認識していることがうかがえる。

図表3-4-3 処遇の決定において会社に重視してほしい点(複数回答、単位：%)



年齢がより高い従業員ほど、「管理・監督能力」、「指導・育成能力」を評価してほしいという回答の割合が高くなっている。また、勤続年数のより長い従業員ほど、「管理・監督能力」の評価を望む割合が高まるほか、「勤続期間」の回答率も高まる。逆に「仕事に対する積極性」、「人柄や協調性」は、勤続年数がより短い従業員で回答率が高まる傾向にある(図表3-4-4)。

最終学歴別に集計すると、最終学歴がより低い従業員ほど、「仕事の実績」、「仕事に対する積極性」、「勤続期間」を評価項目として望む割合が高く、「従事している仕事の内容」を望む割合は低くなる。勤務先事業所の業種別の集計では、鉄鋼の事業所に勤務する従業員で「保有する資格」を重視してほしいという回答の割合がやや高くなっている。500名以上あるいは1000名以上の企業に勤める従業員のなかでは、「管理・監督能力」、「指導・育成能力」、「人柄や協調性」の評価を求める比率が目立って高くなる。役職による相違は、①「仕事の習熟

度」の回答率が一般従業員から課長相等へと役職が上がるにつれて低くなる、②「管理・監督能力」、「指導・育成能力」を評価してほしいという割合は、一般従業員では他の従業員に比べてかなり低くなる、といった点に見られる（図表 3-4-4）。

保守、点検、修理作業に主に関わる回答者は「従事している仕事の内容」を評価してほしいという割合が 6 割弱に達し、「勤怠状況」を評価項目として求める割合も 5 割と、いずれも回答者全体の比率に比べ高くなっている。試作の担当者でも「従事している仕事の内容」という回答は 6 割近くを占めているが、試作の担当者においてこの項目よりも回答率が高いのが「仕事の実績」で、約 7 割が評価項目として重視してほしいと考えている。そのほかには部門の管理・監督を主に担当する回答者で、「管理・監督能力」や「指導・育成能力」の重視を求める声が相対的に強い点、測定・検査の担当者で「仕事に対する積極性」が 6 割を超えている点などが担当業務別の相違として目につく。ものの製造に直接関わる業務に従事する回答者における作業分野別の異同に目を移すと、比較的該当者が多い作業分野で、鑄造・台キャストに重点的に関わっているという回答者では「仕事の習熟度」を、切削加工に重点的に関わっている回答者では「仕事の実績」を重視するよう求める割合が、他分野に重点的に関わっている回答者と比べてやや高くなっている（図表 3-4-4）。

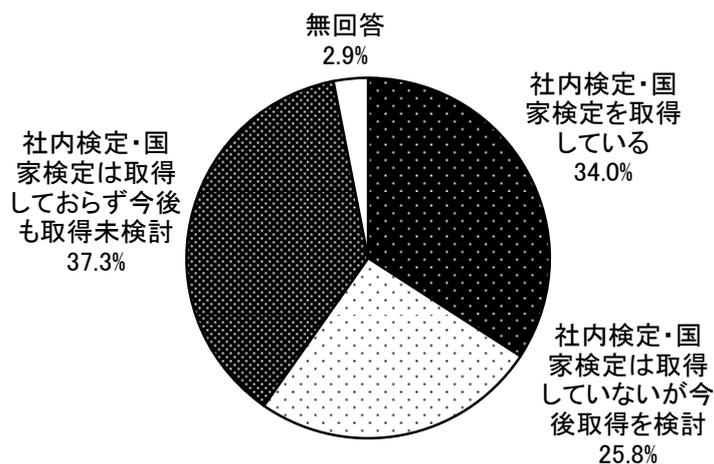
図表3-4-4 処遇の決定において会社に重視してほしい点
回答従業員の実績による異同（複数回答、単位：%）

	n	従事している仕事の内容	仕事の習熟度	仕事の実績	勤怠状況	専門的な知識・能力	保有している資格	仕事に対する積極性	人柄や協調性	管理・監督能力	指導・育成能力	年齢	勤続期間	学歴	その他	無回答
合計	1919	874	803	1095	803	582	247	950	621	409	456	159	203	25	17	64
	100.0	45.5	41.8	57.1	28.3	30.3	12.9	49.5	32.4	21.3	23.4	8.3	10.6	1.3	0.9	3.3
【年齢】																
20～24歳	178	39.3	44.9	48.9	27.5	32.0	12.9	53.4	36.5	12.4	19.7	3.9	10.7	1.1	1.7	5.1
25～29歳	460	39.8	45.9	61.5	32.0	31.1	12.6	54.3	35.4	19.6	21.3	7.0	11.1	1.5	0.7	3.3
30～34歳	469	49.3	44.8	54.4	27.1	29.6	11.7	49.7	32.2	22.6	26.4	9.4	11.5	1.5	0.9	3.4
35～39歳	556	48.7	37.1	58.6	26.8	28.8	12.9	44.4	30.0	21.8	21.9	8.6	9.7	1.4	0.5	3.8
40歳以上	256	46.5	37.5	56.3	28.1	32.4	15.2	48.8	29.3	27.3	27.7	10.9	9.8	0.4	1.6	1.2
【性別】																
男性	1853	45.7	41.9	57.0	28.4	30.6	13.2	49.4	32.5	21.7	23.7	8.4	10.7	1.3	0.9	3.3
女性	60	46.7	40.0	55.0	26.7	23.3	5.0	53.3	30.0	10.0	13.3	6.7	8.3	1.7	0.0	3.3
【最終学歴】																
中学卒	62	32.3	46.8	64.5	25.8	17.7	3.2	54.8	21.0	22.6	19.4	8.1	14.5	0.0	0.0	4.8
高校卒	1161	45.0	41.9	57.5	30.4	28.7	13.9	52.0	32.9	19.7	24.9	9.6	11.9	0.5	0.9	3.2
短大・高専・専門学校卒	290	43.4	42.4	55.9	23.4	32.1	10.3	44.8	29.7	23.4	24.8	6.9	7.9	1.4	1.4	3.4
大学・大学院卒	403	50.6	40.4	55.8	26.3	35.7	13.2	44.7	34.0	24.1	18.9	5.5	7.9	3.7	0.5	3.5
【業種】																
工業用プラスチック製品製造	151	40.4	36.4	55.6	21.2	24.5	11.3	53.6	29.8	22.5	29.1	6.0	9.3	0.0	2.6	4.0
鉄鋼	177	44.6	37.9	52.5	30.5	29.9	20.3	46.9	36.7	18.6	16.9	7.9	11.3	1.7	0.6	4.0
非鉄金属	84	52.4	50.0	59.5	34.5	34.5	9.5	52.4	38.1	21.4	26.2	7.1	11.9	1.2	0.0	3.6
金属製品	450	48.7	43.6	56.0	27.3	28.4	12.4	47.6	31.6	19.3	22.9	9.8	10.7	1.1	0.2	3.6
一般機械器具製造	191	43.5	46.6	61.3	26.2	32.5	13.1	54.5	30.4	22.0	24.6	7.9	12.0	1.0	0.5	2.6
電気機械器具製造	244	45.9	40.6	59.0	30.7	34.4	14.3	46.7	28.3	18.9	22.1	11.5	12.7	1.6	0.4	2.9
電子デバイス・情報通信機器製造	73	45.2	47.9	50.7	30.1	37.0	12.3	43.8	31.5	24.7	24.7	1.4	5.5	0.0	2.7	0.0
輸送用機械器具製造	164	43.3	42.7	57.3	28.0	28.7	16.5	49.4	33.5	27.4	24.4	6.1	11.6	2.4	1.2	2.4
精密機械器具製造	303	44.2	38.9	59.7	27.1	29.4	7.6	51.8	34.7	24.4	25.1	7.9	8.9	1.3	0.7	4.0
その他	46	45.7	30.4	54.3	32.6	32.6	8.7	43.5	28.3	17.4	19.6	13.0	2.2	0.0	4.3	4.3
【従業員規模】																
29名以下	66	45.5	36.4	57.6	24.2	16.7	9.1	40.9	25.8	22.7	21.2	12.1	19.7	0.0	1.5	6.1
30～49名	483	44.7	40.2	57.6	29.4	28.4	10.1	49.1	27.7	16.4	19.3	8.7	8.9	1.4	0.8	3.7
50～99名	693	44.6	44.3	55.7	29.0	29.6	13.4	50.1	32.9	20.2	23.2	8.2	12.1	1.2	0.6	3.9
100～299名	408	47.1	40.9	57.1	25.5	34.1	15.0	48.8	34.1	26.7	26.0	8.1	9.1	1.5	1.2	2.2
300～499名	106	45.3	41.5	58.5	30.2	32.1	13.2	51.9	33.0	17.9	23.6	6.6	10.4	0.9	0.9	1.9
500～999名	76	46.1	38.2	57.9	28.9	42.1	17.1	53.9	36.8	31.6	32.9	7.9	11.8	1.3	1.3	0.0
1,000名以上	66	50.0	48.5	60.6	28.8	28.8	13.6	57.6	45.5	30.3	33.3	6.1	6.1	3.0	1.5	3.0
【勤続年数】																
5年未満	612	45.9	41.5	56.0	28.9	30.2	12.1	51.6	35.0	17.0	18.0	8.2	7.8	1.5	1.1	2.9
5年以上10年未満	515	42.5	46.0	54.4	30.1	30.5	14.8	52.6	35.1	19.2	24.7	8.2	10.9	1.6	1.2	3.5
10年以上15年未満	360	45.6	43.1	62.2	26.1	31.7	10.8	46.7	28.1	22.8	28.1	9.2	11.7	1.4	1.1	3.6
15年以上20年未満	281	49.5	37.0	58.4	26.3	29.2	14.2	45.9	29.9	28.1	25.6	7.1	12.8	0.4	0.0	3.2
20年以上	134	49.3	34.3	58.2	30.6	31.3	12.7	42.5	27.6	31.3	26.1	9.0	13.4	1.5	0.0	2.2
【現在の役職】																
一般従業員	1074	45.8	45.6	57.3	29.0	29.4	13.8	51.4	33.3	14.4	18.2	9.2	9.7	1.3	0.7	3.6
現場管理・監督者相当	307	48.9	38.8	53.7	30.6	31.9	14.7	49.5	31.3	32.6	31.3	8.1	13.7	1.3	1.0	2.3
係長相当	288	44.8	38.2	59.7	23.6	33.0	8.7	43.4	29.2	25.3	29.2	5.9	9.7	0.3	0.3	2.8
課長相当	165	38.2	29.1	53.9	26.7	29.1	11.5	46.7	30.9	35.8	26.7	8.5	7.3	3.0	1.8	4.2
その他	71	45.1	46.5	64.8	28.2	28.2	12.7	53.5	36.6	25.4	33.8	4.2	16.9	1.4	1.4	1.4
【最も主要な業務】																
ものの製造に直接関わる業務	1072	43.8	44.8	57.5	30.5	27.5	12.4	51.9	32.0	17.4	22.9	8.5	11.2	1.2	0.9	3.5
保守・点検・修理作業	63	55.6	47.6	60.3	46.0	44.4	19.0	42.9	28.6	22.2	20.6	17.5	11.1	3.2	0.0	0.0
生産管理・品質管理	218	47.7	33.5	56.0	26.1	29.4	13.8	44.5	33.9	34.4	28.0	9.2	9.6	2.3	1.4	2.8
試作	35	57.1	48.6	71.4	31.4	28.6	17.1	54.3	25.7	22.9	25.7	0.0	5.7	0.0	0.0	2.9
生産技術	202	44.1	36.6	55.0	16.3	36.1	12.9	42.6	35.1	10.4	16.8	6.4	9.4	1.0	1.0	2.5
測定・検査	81	43.2	39.5	54.3	25.9	40.7	13.6	61.7	27.2	27.2	24.7	11.1	12.3	2.5	0.0	2.5
部門の管理・監督	132	39.4	34.8	50.0	25.8	28.8	12.9	44.7	34.1	47.0	34.8	4.5	9.8	0.8	1.5	6.1
【最も重点的に関わっている作業分野】																
製罐・溶接・板金	182	44.5	44.0	53.8	24.7	27.5	19.8	51.1	33.0	17.0	19.2	7.1	14.3	0.5	0.0	2.7
プレス加工	110	45.5	40.9	59.1	29.1	23.6	10.9	50.0	27.3	18.2	20.9	10.9	11.8	0.9	0.9	5.5
鋳造・ダイキャスト	61	49.2	55.7	63.9	36.1	31.1	9.8	44.3	37.7	31.1	34.4	6.6	9.8	1.6	1.6	1.6
鍛造	26	38.5	57.7	42.3	34.6	26.9	15.4	65.4	26.9	30.8	23.1	3.8	7.7	0.0	0.0	0.0
圧延・伸線・引き抜き	21	33.3	52.4	71.4	38.1	28.6	9.5	52.4	52.4	9.5	28.6	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0
切削加工	297	45.1	43.1	63.3	32.7	34.3	11.4	52.5	35.4	16.5	20.5	11.1	12.8	2.0	0.3	3.0
研削加工・研磨	80	50.0	47.5	55.0	28.8	20.0	7.5	40.0	33.8	17.5	18.8	5.0	12.5	0.0	0.0	6.3
放電加工・レーザー加工	32	50.0	37.5	50.0	40.6	37.5	18.8	46.9	37.5	15.6	21.9	12.5	15.6	6.3	0.0	6.3
熱処理	26	42.3	38.5	53.8	34.6	30.8	23.1	61.5	30.8	30.8	34.6	11.5	19.2	0.0	0.0	3.8
メッキ・表面処理	33	45.5	39.4	54.5	21.2	30.3	9.1	57.6	42.4	24.2	36.4	0.0	3.0	3.0	3.0	6.1
塗装	21	42.9	42.9	52.4	28.6	23.8	14.3	47.6	9.5	4.8	0.0	9.5	14.3	0.0	0.0	9.5
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	41.2	35.3	57.6	27.1	27.1	16.5	51.8	28.2	17.6	28.2	9.4	8.2	2.4	3.5	1.2
機械組立・仕上げ	183	40.4	42.6	55.2	31.1	29.0	12.0	54.1	30.6	20.8	25.1	6.6	10.4	0.0	0.5	2.2
電気・電子組立	128	39.1	39.1	51.6	25.8	26.6	14.8	51.6	30.5	24.2	28.1	11.7	5.5	1.6	1.6	2.3
ハンダ付け	25	52.0	32.0	64.0	24.0	24.0	12.0	44.0	24.0	24.0	24.0	12.0	12.0	4.0	0.0	4.0

第2節 技能に関わる検定の取得状況

技能に関わる社内検定または国家検定は、回答した技能系正社員の約3分の1が取得しており、約4分の1が今後の取得を検討している（図表3-4-5）。

図表3-4-5 技能に関する社内検定・国家検定の取得状況（単位：％）



回答者の年齢が高いほど、また勤続年数が長いほど取得率は高まり、年齢が低いほど、勤続年数が短いほど、取得を検討するという回答の割合が増える傾向にある。また、女性の技能系正社員、中学卒の技能系正社員は取得した、あるいは取得を検討したという回答の割合が低く、今後も取得を考えていないとする回答者が多い。勤務先の業種による相違は、取得したという回答の割合においてはほとんど見られないものの、取得を検討しているという回答は、鉄鋼や電子デバイス・情報通信機器製造の事業所に勤務する回答者においてやや高くなる（図表3-4-6）。

検定の取得状況は、勤務先企業の従業員規模による差がかなり大きい。30～49名の企業に勤める回答者では取得率が25.1%、50～99名の企業に勤める回答者では30.2%であるが、従業員規模の大きい企業の回答者ほど比率が上昇し、1000名以上の企業に勤める回答者では68.2%に達する。ただ、取得を検討するという回答者の割合は、取得者の割合ほど従業員規模によっても変わらない。取得、取得の検討における役職による相違は、やや見られるものの、役職との間の一貫した関係は認められない。回答者の主要業務別にみると、保守、点検、修理作業や部門の管理・監督の担当者で取得した割合がやや高くなっている。部門の管理・監督を担当する回答者で高いのは、この業務を主要業務とする回答者の中に、年齢が高く、勤続年数の長い技能系正社員が比較的多く含まれるためと推測される。ものの製造に直接関わる業務に携わる回答者の間では、射出成型・圧縮成型・押出成型、製罐・溶接・板金、電気・電子組立に重点的に関与している回答者で取得している割合が40%台と比較的高いのに対し、プレス加工に重点的に関与している回答者では3割弱、研削加工・研磨に重点的に関

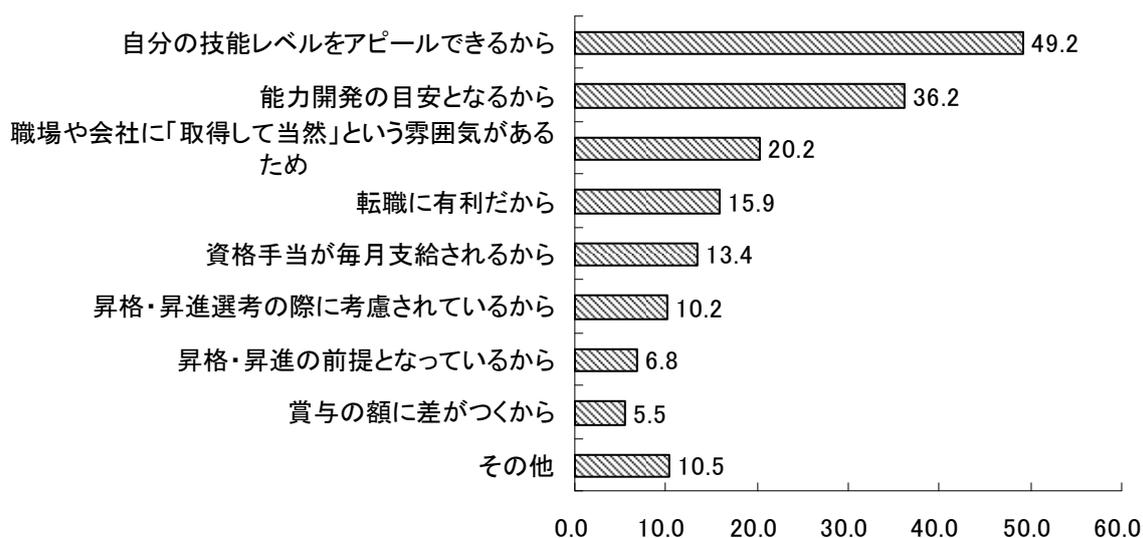
与している回答者では2割弱と、他の作業分野の回答者に比べて取得率が低くとどまる分野も見られる（図表3-4-6）。

図表3-4-6 技能に関する社内検定・国家検定の取得状況
回答従業員の特性による異同（単位：％）

	n	社内検定・国家検定を取得している	社内検定・国家検定は取得していないが今後取得を検討	社内検定・国家検定は取得していませんが今後取得未検討	無回答
合計	1919	653	495	715	56
	100.0	34.0	25.8	37.3	2.9
【年齢】					
20～24歳	178	23.0	35.4	37.1	4.5
25～29歳	460	31.5	32.2	34.8	1.5
30～34歳	469	35.6	25.4	36.2	2.8
35～39歳	556	36.9	19.4	39.9	3.8
40歳以上	256	37.1	22.3	37.9	2.7
【性別】					
男性	1853	34.8	26.1	36.4	2.8
女性	60	11.7	16.7	63.3	8.3
【最終学歴】					
中学卒	62	27.4	21.0	46.8	4.8
高校卒	1161	35.3	23.5	37.7	3.4
短大・高専・専門学校卒	290	34.1	28.3	35.2	2.4
大学・大学院卒	403	31.0	31.5	36.0	1.5
【業種】					
工業用プラスチック製品製造	151	37.1	19.2	40.4	3.3
鉄鋼	177	35.6	30.5	30.5	3.4
非鉄金属	84	36.9	19.0	40.5	3.6
金属製品	450	32.4	26.2	38.0	3.3
一般機械器具製造	191	33.5	24.1	39.8	2.6
電気機械器具製造	244	34.4	27.9	35.2	2.5
電子デバイス・情報通信機器製造	73	35.6	27.4	37.0	0.0
輸送用機械器具製造	164	31.7	30.5	35.4	2.4
精密機械器具製造	303	33.3	24.1	39.6	3.0
その他	46	34.8	28.3	32.6	4.3
【従業員規模】					
29名以下	66	21.2	19.7	50.0	9.1
30～49名	483	25.1	25.5	45.5	3.9
50～99名	693	30.2	28.6	38.5	2.7
100～299名	408	40.4	25.5	31.9	2.2
300～499名	106	49.1	22.6	26.4	1.9
500～999名	76	55.3	19.7	25.0	0.0
1,000名以上	66	68.2	19.7	10.6	1.5
【勤続年数】					
5年未満	612	23.4	34.2	38.4	4.1
5年以上10年未満	515	38.6	26.2	32.6	2.5
10年以上15年未満	360	36.7	20.8	40.6	1.9
15年以上20年未満	281	40.6	18.9	38.1	2.5
20年以上	134	44.8	14.9	38.8	1.5
【現在の役職】					
一般従業員	1074	31.0	28.8	37.3	2.9
現場管理・監督者相当	307	38.8	21.2	37.8	2.3
係長相当	288	33.0	24.7	39.6	2.8
課長相当	165	41.8	21.2	33.9	3.0
その他	71	46.5	16.9	29.6	7.0
【最も主要な業務】					
ものの製造に直接関わる業務	1072	33.5	25.5	38.0	3.1
保守・点検・修理作業	63	44.4	20.6	30.2	4.8
生産管理・品質管理	218	31.7	25.2	40.8	2.3
試作	35	31.4	31.4	37.1	0.0
生産技術	202	36.1	26.2	35.6	2.0
測定・検査	81	30.9	28.4	38.3	2.5
部門の管理・監督	132	45.5	22.7	30.3	1.5
【最も重点的に関わっている作業分野】					
製罐・溶接・板金	182	42.9	23.6	29.1	4.4
プレス加工	110	27.3	31.8	38.2	2.7
鑄造・ダイキャスト	61	37.7	27.9	34.4	0.0
鍛造	26	34.6	34.6	30.8	0.0
圧延・伸線・引き抜き	21	23.8	52.4	23.8	0.0
切削加工	297	29.3	24.9	42.8	3.0
研削加工・研磨	80	18.8	31.3	45.0	5.0
放電加工・レーザー加工	32	43.8	28.1	25.0	3.1
熱処理	26	53.8	11.5	30.8	3.8
メッキ・表面処理	33	42.4	36.4	15.2	6.1
塗装	21	23.8	23.8	52.4	0.0
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	48.2	20.0	29.4	2.4
機械組立・仕上げ	183	32.2	20.2	46.4	1.1
電気・電子組立	128	41.4	26.6	29.7	2.3
ハンダ付け	25	24.0	40.0	32.0	4.0

技能系正社員が、技能に関する社内検定・国家検定を取得した、または取得しようと検討している理由は何か。最も回答が多いのは「自分の技能レベルをアピールできるから」というもので、検定を取得あるいは取得を検討している技能系正社員の約半数が挙げている。これに続くのが「能力開発の目安になるから」という理由で、4割弱が挙げている（図表3-4-7）。

図表3-4-7 技能に関する社内検定・国家検定を取得した／取得を検討している理由
（複数回答、単位：％）



注：技能に関する社内検定・国家検定を取得している、あるいは取得を検討している 1148 名の回答を集計。

「自分の技能がアピールできるから」という理由は、最終学歴のより低い回答者で指摘する割合が高まっていく。また、回答者の年齢別に集計してみると、年齢がより若い層ほど「転職に有利だから」という回答の割合が増していく。勤続年数別の集計では、勤続年数がより短いほど「能力開発の目安となるから」という回答の割合が高くなる傾向にある反面、「職場や会社に「取得して当然」という雰囲気があるため」という理由は勤続年数がより長い回答者において回答率がより高まる（図表3-4-8）。

鉄鋼や非鉄金属の事業所に勤める回答者は、「資格手当が毎月支給されるから」という回答の割合が他の回答者に比べてやや高い。従業員 1000 名以上の企業に勤める回答者は、1000 名未満の企業に勤める回答者よりも「昇進・昇格の前提になっているから」を挙げる割合が、また一般従業員は役職についている回答者よりも「転職に有利だから」を挙げる割合が高いのが目につく。回答者の主要業務別の集計を見ると、生産管理、品質管理を主要業務として検定を取得または取得を検討している回答者では、「転職に有利だから」という理由を挙げる割合が他の回答者に比べやや高い。ものの製造に直接関わる業務に携わっている回答者の中では、切削加工や射出成形・圧縮成形・押出成形に重点的に関わっている回答者で「自分の技能をアピールできるから」と答えた割合が相対的に高いほか、電気・電子組立に主に関わ

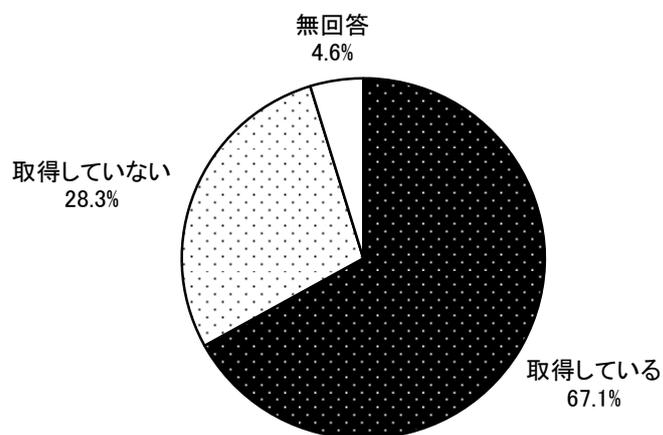
っている回答者では「職場や会社に「取得して当然」という雰囲気があるため」、「転職に有利だから」を挙げる比率がやや高くなっている（図表3-4-8）。

図表3-4-8 技能に関する社内検定・国家検定を取得した／取得を検討している理由
回答従業員の特性による異同（複数回答、単位：％）

	n	昇格・昇進の前 提となっ てから	昇格・昇進選考 の際に考 慮されて いるから	資格手 当が毎 月支給さ れるから	賞与の 額に差が つくから	自分の 技能レベ ルをア ピールで きるから	能力開 発の目 安となる から	職場や 会社に 「取得し て当然」 という雰 囲気がある ため	転職に有 利だから	その他	無回答
合計	1148 100.0	78 6.8	117 10.2	154 13.4	63 5.5	565 49.2	416 36.2	232 20.2	183 15.9	120 10.5	42 3.7
【年齢】											
20～24歳	104	9.6	13.5	16.3	3.8	47.1	34.6	21.2	25.0	9.6	3.8
25～29歳	293	7.2	11.6	11.6	5.5	53.2	36.9	18.4	20.1	10.6	3.1
30～34歳	286	5.2	8.0	11.9	5.6	45.8	36.4	19.6	15.4	13.3	2.8
35～39歳	313	6.1	7.0	16.0	4.8	49.5	33.5	22.4	11.8	10.5	4.8
40歳以上	152	8.6	15.8	12.5	7.9	48.7	41.4	19.7	11.2	5.3	3.9
【性別】											
男性	1128	6.7	10.0	13.4	5.4	49.0	36.3	20.5	15.9	10.5	3.7
女性	17	0.0	17.6	11.8	11.8	58.8	35.3	5.9	11.8	5.9	0.0
【最終学歴】											
中学卒	30	6.7	6.7	3.3	0.0	53.3	40.0	26.7	6.7	3.3	10.0
高校卒	683	7.2	11.4	14.3	6.0	51.0	33.5	23.0	17.0	9.4	3.4
短大・高専・専門学校卒	181	5.5	8.3	15.5	4.4	49.7	33.1	13.3	16.0	12.2	5.5
大学・大学院卒	252	6.7	8.7	10.7	5.6	44.0	45.2	17.1	14.3	13.1	2.0
【業種】											
工業用プラスチック製品製造	85	9.4	11.8	16.5	7.1	50.6	35.3	22.4	20.0	8.2	8.2
鉄鋼	117	5.1	7.7	21.4	6.8	45.3	32.5	23.1	11.1	6.8	3.4
非鉄金属	47	8.5	6.4	21.3	8.5	34.0	27.7	14.9	17.0	19.1	0.0
金属製品	264	4.9	10.2	13.3	3.8	47.3	37.5	21.6	15.5	11.0	2.3
一般機械器具製造	110	7.3	12.7	10.9	7.3	52.7	32.7	22.7	10.0	12.7	5.5
電気機械器具製造	152	8.6	9.2	17.1	3.9	48.0	37.5	23.0	21.1	9.9	3.9
電子デバイス・情報通信機器製造	46	4.3	2.2	4.3	2.2	45.7	37.0	13.0	15.2	13.0	6.5
輸送用機械器具製造	102	10.8	16.7	9.8	3.9	53.9	34.3	15.7	14.7	9.8	4.9
精密機械器具製造	174	5.2	9.2	9.2	7.5	57.5	41.4	17.2	16.7	9.8	1.7
その他	29	10.3	13.8	10.3	10.3	34.5	31.0	10.3	6.9	13.8	6.9
【従業員規模】											
29名以下	27	3.7	3.7	14.8	3.7	63.0	44.4	22.2	11.1	7.4	3.7
30～49名	244	4.9	10.7	12.3	7.4	52.5	41.8	16.8	16.0	5.3	5.7
50～99名	407	7.4	10.1	15.5	5.4	50.1	37.3	15.2	18.7	11.5	3.2
100～299名	269	5.6	8.2	12.3	5.2	48.3	30.5	23.0	13.4	13.4	2.2
300～499名	76	9.2	13.2	17.1	2.6	36.8	34.2	21.1	18.4	10.5	5.3
500～999名	57	7.0	15.8	7.0	3.5	50.9	28.1	31.6	8.8	19.3	3.5
1,000名以上	58	15.5	13.8	8.6	5.2	44.8	39.7	41.4	15.5	3.4	3.4
【勤続年数】											
5年未満	352	7.7	9.1	11.1	5.1	51.1	43.8	13.4	17.6	11.4	2.8
5年以上10年未満	334	5.1	9.3	12.6	3.3	50.0	33.5	18.6	20.4	9.9	3.6
10年以上15年未満	207	7.7	12.6	17.9	8.2	44.4	30.4	22.2	15.0	11.1	4.3
15年以上20年未満	167	6.0	12.0	14.4	6.6	52.7	35.3	29.9	9.6	11.4	5.4
20年以上	80	10.0	10.0	13.8	7.5	45.0	27.5	31.3	7.5	6.3	2.5
【現在の役職】											
一般従業員	642	6.7	10.6	13.6	5.0	49.2	37.1	19.8	20.1	10.0	3.1
現場管理・監督者相当	184	6.0	8.2	13.6	5.4	47.3	33.2	23.9	9.8	14.7	4.9
係長相当	166	9.0	12.0	16.9	9.0	51.2	34.9	21.1	13.3	6.6	3.0
課長相当	104	4.8	10.6	6.7	3.8	50.0	39.4	18.3	9.6	9.6	4.8
その他	45	6.7	6.7	15.6	4.4	51.1	33.3	13.3	8.9	17.8	2.2
【最も主要な業務】											
ものの製造に直接関わる業務	632	7.1	11.9	16.8	7.4	50.9	34.7	21.5	16.0	8.7	3.2
保守・点検・修理作業	41	7.3	7.3	12.2	4.9	48.8	41.5	26.8	14.6	9.8	4.9
生産管理、品質管理	124	7.3	7.3	7.3	2.4	44.4	40.3	17.7	24.2	8.9	4.0
試作	22	9.1	9.1	0.0	4.5	45.5	40.9	18.2	18.2	22.7	9.1
生産技術	126	4.8	7.9	13.5	3.2	48.4	35.7	15.9	17.5	12.7	4.0
測定・検査	48	10.4	14.6	10.4	0.0	41.7	31.3	22.9	12.5	10.4	8.3
部門の管理・監督	90	6.7	6.7	4.4	4.4	47.8	38.9	24.4	6.7	12.2	1.1
【最も重点的に関わっている作業分野】											
製罐・溶接・板金	121	9.1	18.2	20.7	11.6	45.5	28.1	25.6	15.7	4.1	3.3
プレス加工	65	1.5	12.3	15.4	7.7	50.8	35.4	16.9	7.7	9.2	3.1
鋳造・ダイキャスト	40	5.0	15.0	12.5	12.5	42.5	40.0	22.5	7.5	10.0	2.5
鍛造	18	5.6	5.6	11.1	5.6	22.2	38.9	33.3	0.0	11.1	5.6
圧延・伸線・引き抜き	16	0.0	0.0	25.0	12.5	56.3	37.5	25.0	12.5	0.0	0.0
切削加工	161	5.6	8.1	12.4	5.0	60.2	39.8	14.3	20.5	8.1	3.7
研削加工・研磨	40	12.5	10.0	10.0	10.0	62.5	52.5	10.0	12.5	10.0	2.5
放電加工・レーザー加工	23	8.7	17.4	13.0	17.4	52.2	34.8	17.4	26.1	17.4	0.0
熱処理	17	5.9	23.5	23.5	0.0	41.2	47.1	41.2	17.6	11.8	0.0
メッキ・表面処理	26	7.7	7.7	7.7	7.7	42.3	50.0	34.6	7.7	11.5	0.0
塗装	10	0.0	0.0	10.0	0.0	70.0	40.0	10.0	20.0	0.0	10.0
射出成形・圧縮成形・押出成形	58	12.1	10.3	25.9	6.9	56.9	25.9	27.6	13.8	8.6	10.3
機械組立・仕上げ	96	4.2	9.4	10.4	3.1	47.9	30.2	20.8	14.6	8.3	5.2
電気・電子組立	87	10.3	11.5	16.1	3.4	43.7	34.5	29.9	23.0	8.0	2.3
ハンダ付け	16	6.3	6.3	6.3	0.0	37.5	18.8	18.8	6.3	25.0	6.3

技能に関する社内検定・国家検定を取得している回答者（653名）のうち、国家検定を取得しているのは約3分の2である（図表3-4-9）

図表3-4-9 技能に関する国家検定の取得状況（単位：％）



注：技能に関する社内検定・国家検定を取得している653名の回答を集計。

技能に関する検定を取得したなかで国家検定を取得する割合は、年齢や勤続年数、役職の相違によってさほど大きくは変わらない。1000名以上の企業に勤める回答者は取得率が8割超と他の回答者に比べて高く、最終学歴別に集計してみると、短大・高専・専門学校卒の回答者で、そのほかの学歴の回答者に比べて比率が下がっている。また、電子デバイス・情報通信機器製造や輸送用機械器具製造、あるいは一般機械器具製造の事業所に勤める回答者は、国家検定を取得する割合が他業種の事業所に勤める回答者に比べて低い。ものの製造に直接関わる業務を主に担当している技能系正社員の中では、射出成形・圧縮成形・押出成形に重点的に関わっている技能系正社員で取得率が82.9%と高くなっているのが目立つ（図表3-4-10）。

図表3-4-10 技能に関する国家検定の取得状況
回答従業員の特性による異同（単位：％）

	n	取得している	取得していない	無回答
合計	653 100.0	438 67.1	185 28.3	30 4.6
【年齢】				
20～24歳	41	61.0	31.7	7.3
25～29歳	145	68.3	29.0	2.8
30～34歳	167	63.5	32.3	4.2
35～39歳	205	71.2	22.4	6.3
40歳以上	95	65.3	31.6	3.2
【性別】				
男性	644	67.7	27.6	4.7
女性	7	14.3	85.7	0.0
【最終学歴】				
中学卒	17	70.6	29.4	0.0
高校卒	410	67.8	27.8	4.4
短大・高専・専門学校卒	99	59.6	32.3	8.1
大学・大学院卒	125	71.2	26.4	2.4
【業種】				
工業用プラスチック製品製造	56	76.8	19.6	3.6
鉄鋼	63	74.6	19.0	6.3
非鉄金属	31	71.0	25.8	3.2
金属製品	146	70.5	25.3	4.1
一般機械器具製造	64	56.3	34.4	9.4
電気機械器具製造	84	66.7	32.1	1.2
電子デバイス・情報通信機器製造	26	42.3	50.0	7.7
輸送用機械器具製造	52	53.8	42.3	3.8
精密機械器具製造	101	71.3	22.8	5.9
その他	16	68.8	31.3	0.0
【従業員規模】				
29名以下	14	78.6	14.3	7.1
30～49名	121	63.6	30.6	5.8
50～99名	209	68.4	27.3	4.3
100～299名	165	63.6	30.9	5.5
300～499名	52	63.5	34.6	1.9
500～999名	42	71.4	26.2	2.4
1,000名以上	45	82.2	13.3	4.4
【勤続年数】				
5年未満	143	65.0	28.7	6.3
5年以上10年未満	199	67.3	27.6	5.0
10年以上15年未満	132	63.6	34.1	2.3
15年以上20年未満	114	72.8	21.9	5.3
20年以上	60	70.0	26.7	3.3
【現在の役職】				
一般従業員	333	65.8	30.0	4.2
現場管理・監督者相当	119	72.3	25.2	2.5
係長相当	95	72.6	22.1	5.3
課長相当	69	62.3	29.0	8.7
その他	33	57.6	36.4	6.1
【最も主要な業務】				
ものの製造に直接関わる業務	359	66.6	29.0	4.5
保守・点検・修理作業	28	67.9	28.6	3.6
生産管理・品質管理	69	63.8	30.4	5.8
試作	11	81.8	9.1	9.1
生産技術	73	69.9	28.8	1.4
測定・検査	25	68.0	28.0	4.0
部門の管理・監督	60	70.0	21.7	8.3
【最も重点的に関わっている作業分野】				
製罐・溶接・板金	78	64.1	28.2	7.7
プレス加工	30	63.3	36.7	0.0
鋳造・ダイキャスト	23	87.0	4.3	8.7
鍛造	9	11.1	77.8	11.1
圧延・伸線・引き抜き	5	60.0	40.0	0.0
切削加工	87	72.4	21.8	5.7
研削加工・研磨	15	66.7	33.3	0.0
放電加工・レーザー加工	14	85.7	14.3	0.0
熱処理	14	78.6	14.3	7.1
メッキ・表面処理	14	71.4	28.6	0.0
塗装	5	20.0	60.0	20.0
射出成形・圧縮成形・押出成形	41	82.9	14.6	2.4
機械組立・仕上げ	59	62.7	28.8	8.5
電気・電子組立	53	69.8	30.2	0.0
ハンダ付け	6	16.7	66.7	16.7

国家検定を取得しているという回答者に、実際に取得している検定を挙げてもらったところ、ものづくりに関わる技能検定の資格に加えて、製造現場で働く上で必要となる国家資格も数多くあった(図表3-4-11)。ものづくりに関わる技能検定の中では、各作業分野の機械加工技能士を取得しているという回答者が多くを占め、作業分野では「旋盤作業」(20名)、「数値制御(NC)旋盤作業」(17名)、「マシニングセンタ(MC)作業」(16名)、「数値制御フライス盤作業」(16名)などが多く挙げられた。機械加工技能士以外の技能検定資格では、「プラスチック成形技能士」(35名)、「機械保全技能士」(31名)、「電子機器組立て技能士」(19名)といった資格の取得者が比較的多い。

製造現場で働く上で必要になる国家資格のうち取得者が多かったのは、ガソリン、アルコール類、灯油などの引火性液体を取り扱うための資格である「危険物取扱者乙種第4類」(53名)や、製品や原材料を運搬する作業のために必要な「クレーン・デリック運転士」(46名)、「玉掛技能講習修了者」(30名)、「フォークリフト運転技能講習修了者」(25名)、あるいは工場などでの電気工事の作業に求められる「電気工事士」などであった。

図表3-4-11 回答者が取得している国家検定・資格(5名以上が取得しているもの)

国家検定・資格名	取得者数	国家検定・資格名	取得者数
危険物取扱者乙種第4類 ※注2	53	プレス機械作業主任者	10
クレーン・デリック運転士	46	危険物取扱者丙種 ※注2	10
プラスチック成形技能士 ※注3	35	工場板金技能士	10
電気工事士	34	公害防止管理者	10
機械保全技能士	31	フライス盤作業(機械加工技能士)	9
玉掛技能講習修了者	30	ボイラー関連(ボイラー技士、ボイラー整備士など)	9
フォークリフト運転技能講習修了者	25	アーク溶接技能講習修了者	9
安全管理者・衛生管理者	23	ダイカスト技能士	8
旋盤作業(機械加工技能士) ※注4	20	金属プレス加工技能士	7
電子機器組立て技能士	19	有機溶剤作業主任者	7
ガス溶接技能講習修了者	18	鑄造技能士	6
数値制御旋盤作業(機械加工技能士)	17	電気機器組立て技能士	6
マシニングセンタ作業(機械加工技能士)	16	エネルギー管理士	5
数値制御フライス盤作業(機械加工技能士)	16	自動車整備士	5
仕上げ技能士(機械組立仕上げ作業、治工具仕上げ作業)	15	めっき技能士	5
金属熱処理技能士	13	平面研削盤作業(機械加工技能士)	5
機械検査技能士	12		

注：1. 取得している資格について回答した433名の、延べ1365の資格について集計。

2. 「危険物取扱者乙種第4類」と「危険物取扱者丙種」は、ともにガソリン、灯油、軽油、重油などの引火性液体を取り扱うために必要な資格。
3. 「技能士」と末尾についている資格は、職業能力開発促進法に基づいて実施される技能検定の合格者に与えられる資格。
4. 末尾に「(機械加工技能士)」とある資格は、いずれも「機械加工技能士」として扱われる資格で、「(機械加工技能士)」の前に書いてあるのは、機械加工技能士資格を取得している作業分野である。

第3節 勤務先の評価・処遇やキャリアに関する取組みについての認識

技能系正社員は勤務先の評価・処遇や、キャリアに関わる様々な取組みについてどのような見方をしているのだろうか。11項目を取り上げ、自らの状況に該当するかどうかをたずねてみた（図表3-4-12）。

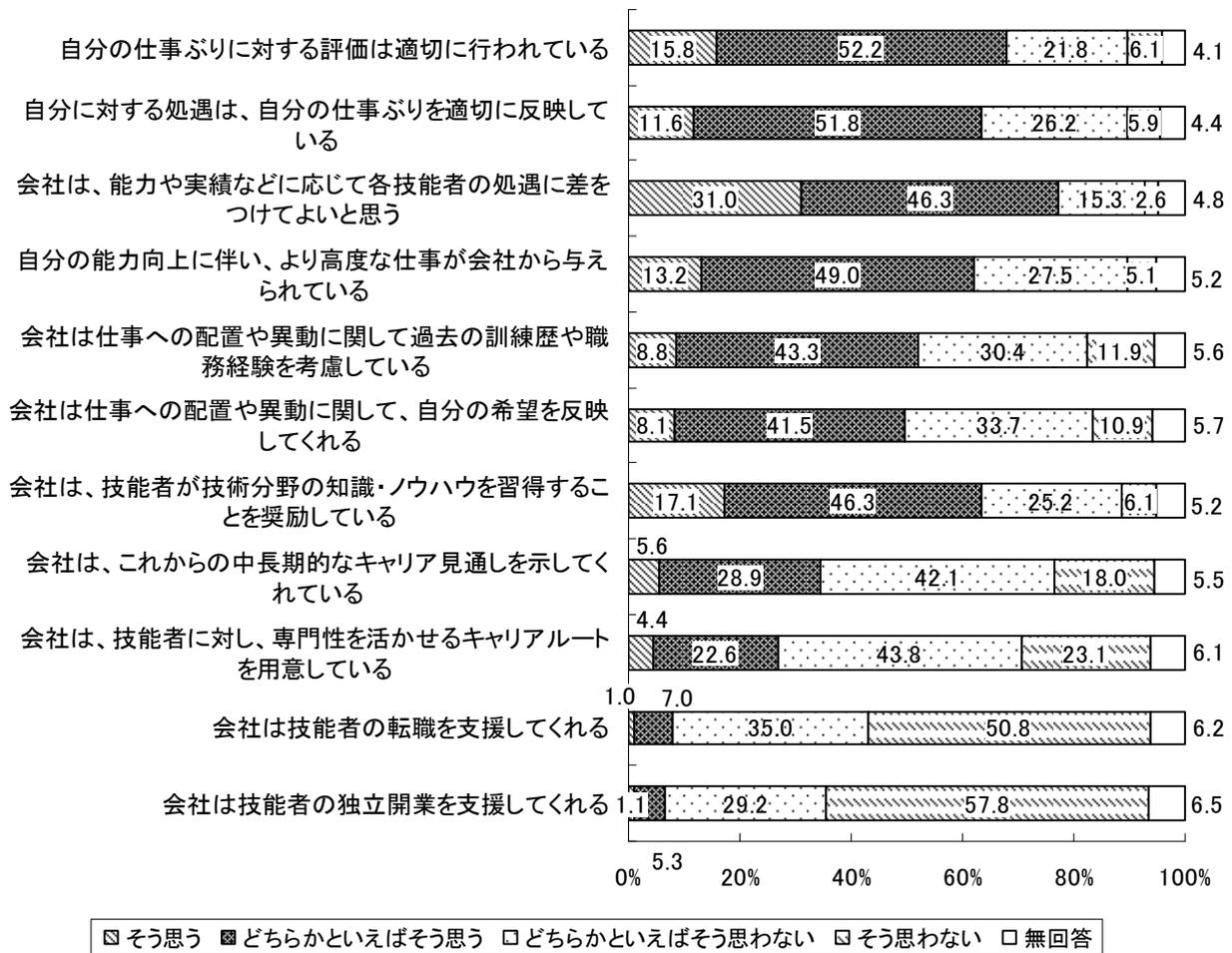
該当するという回答（「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」）の割合が最も高いのは、「会社は、能力や実績などに応じて各技能者の処遇に差をつけてよいと思う」（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計：77.3%、以下同様）で、8割近くの技能系正社員がそのように考えている。このほか該当するという回答が多いのは、「自分の仕事ぶりに対する評価は適切に行われている」（68.0%）、「会社は、技能者が技術分野の知識・ノウハウを習得することを奨励している」（63.4%）、「自分に対する処遇は、自分の仕事ぶりを適切に反映している」（63.4%）、「自分の能力向上に伴い、より高度な仕事が会社から与えられている」（62.2%）といった項目で、いずれも3分の2前後の回答者が現在の状況として該当すると答えている。

反面、「会社は、これからの中長期的なキャリア見通しを示してくれている」（34.5%）、「会社は、技能者に対し、専門性を活かせるキャリアルートを用意している」（27.0%）といった項目は該当するという回答者が3割前後にとどまり、「会社は技能者の転職を支援してくれる」（8.1%）、「会社は技能者の独立開業を支援してくれる」（6.3%）という回答者は1割にも満たない。

つまり、多くの回答者は、現在自分に対して行われている評価や処遇、あるいは能力向上に伴う仕事の配分は適切であると考えているものの、能力や実績に応じた処遇の格差はさらに進めたほうがよいと見ている。一方で、企業内において、より長期にわたってのキャリアの見通しを描くことができるような企業の取組みは、多くの回答者が進んでいないと認識しており、転職や独立開業といった企業を離れたキャリア形成に対する支援は、ほとんどの回答者が実施されていないと感じている。

技能系正社員の処遇やキャリアに関して、事業所側が重視している項目（第Ⅱ部第6章参照）と、これまで見てきた従業員側の認識を比べてみると、多くの従業員が該当すると回答した、「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」、「自分の能力向上に伴い、より高度な仕事が会社から与えられている」といった項目は、事業所側においても重視して取り組んでいるという回答の割合がとりわけ高い項目であり、従業員側の認識は、事業所（企業）の取組みを反映したものであると言える。

図表 3-4-12 勤務先の評価・処遇やキャリアに関する取組みについての認識
(単位：%)



20～24歳の回答者は、「会社は、これからの中長期的なキャリア見通しを示している」という回答の割合が45.5%と、より年齢が上の回答者に比べて10%以上高い。「会社は、これからの中長期的なキャリア見通しを示している」という回答の割合は、工業用プラスチック製品製造の事業所に勤める回答者の間でも、他業種の事業所に勤務する回答者に比べて高くなっているが、逆に電子デバイス・情報通信機器製造の事業所に勤務する回答者では目立って割合が低い。勤務先事業所の業種別集計ではそのほか、鉄鋼や精密機械器具製造の事業所に勤める回答者の間で、「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」の回答割合が相対的に高い点や、非鉄金属の事業所に勤務する回答者は、「会社は仕事への配置や異動に関して過去の訓練歴や職務経験を考慮している」という回答の割合が低い点が目につく（図表 3-4-13）。

勤務先企業の従業員規模別に集計してみると、「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」という回答の割合は、規模がより大きい企業の回答者においてより高くなる。また、1000名以上の企業に勤めている回答者では、「自分の能力向

上に伴い、より高度な仕事が会社から与えられている」、あるいは「会社は、技能者に対し、専門性を活かせるキャリアルートを用意している」と考える割合が、より従業員規模の小さい企業と比べて顕著に高い（図表 3-4-13）。

勤続年数はより長い層ほど、「会社は仕事への配置や移動に関して、自分の希望を反映してくれる」という回答の割合が低下していく傾向にある。さらに勤続 20 年以上の回答者では、「自分の仕事ぶりに対する評価は適切に行われている」、「会社は仕事への配置や移動に関して、過去の訓練歴や職務経験を考慮している」と考える割合が、より勤続年数の短い回答者と比べて高くなっている。役職別にみると、「自分の仕事ぶりに対する評価は適切に行われている」と思う回答者の割合は、一般従業員ではやや低い。また課長相当の回答者では、「自分の能力向上に伴い、より高度な仕事が会社から与えられている」、「会社は仕事への配置や移動に関して、自分の希望を反映してくれる」、「会社は、これからの中長期的なキャリア見通しを示してくれている」と考える割合が、より下位の役職の回答者に比べて高い（図表 3-4-13）。

保守、点検、修理作業や試作を主たる業務とする回答者では、「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」と見ている割合が 7 割を超え、他の業務を主要業務とする回答者よりも高くなっている。試作を主たる業務とする回答者は、「自分の能力向上に伴い、より高度な仕事が会社から与えられている」の回答率も高いが、「自分の仕事ぶりに対する評価は適切に行われている」が他よりもやや低い。部門の管理・監督に主に従事する回答者も試作を主たる業務とする回答者と同様、「自分の能力向上に伴い、より高度な仕事が会社から与えられている」と感じる割合が高くなっている。ものの製造に直接関わる業務に主に携わっている回答者のなかでは、プレス加工に主に関与している回答者で「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」という割合が他よりも高い反面、電気・電子組立に主に関与している回答者では約 5 割とやや低い。射出成形・圧縮成形・押出成形に主に関与する技能系正社員では、「自分の能力向上に伴い、より高度な仕事が会社から与えられている」とする回答の割合が他に比べて高くなっており、約 4 分の 3 に達する。射出成形・圧縮成形・押出成形に主に関与する技能系正社員は「会社は、これからの中長期的なキャリア見通しを示してくれている」という回答の割合も相対的に見て高いが、対照的に鋳造・ダイキャストや電気・電子組立に重点的に関与している技能系正社員ではこの回答の割合が 20% 台と他よりもやや低くなっている（図表 3-4-13）。

図表3-4-13 勤務先の評価・処遇やキャリアに関する取組みについての認識
回答従業員の特性による異同（単位：％）

	n	自分の仕事ぶりに対する評価は適切に行われている	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	会社は、能力や実績などに応じて各技能者の処遇に差をつけてよと思う	自分の能力向上に伴い、より高度な仕事から与えられている	会社は仕事への配置や異動に関して過去の訓練や職務経歴を考慮している	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いる	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	会社は、これからの中長期的なキャリア見通しを示している	会社は、技能者に対し、専門性を活かせるキャリアルートを用意している	会社は技能者の転職を支援してくれる	会社は技能者の独立開業を支援してくれる
合計	1919 100.0	1302 68.0	1218 63.4	1454 77.3	1194 62.2	999 52.1	953 49.6	1218 63.4	661 34.5	517 27.0	155 8.0	123 6.4
【年齢】												
20～24歳	178	65.2	60.7	70.8	57.3	48.3	50.0	65.2	45.5	31.5	15.2	9.0
25～29歳	460	72.2	68.0	80.0	63.0	48.0	52.8	64.8	34.3	30.0	8.9	5.4
30～34歳	469	68.9	63.5	78.3	66.7	49.9	48.8	64.4	35.2	25.8	8.5	7.0
35～39歳	556	64.0	59.2	74.6	59.0	54.3	47.8	61.3	30.9	24.6	5.0	5.4
40歳以上	256	69.1	66.4	81.3	62.9	60.9	49.2	62.9	33.2	25.4	7.4	7.4
【性別】												
男性	1853	67.9	63.4	77.6	62.4	52.1	49.4	63.7	34.5	26.9	7.9	6.4
女性	60	71.7	66.7	68.3	55.0	48.3	56.7	56.7	36.7	30.0	13.3	6.7
【最終学歴】												
中学卒	62	79.0	74.2	80.6	64.5	54.8	59.7	62.9	41.9	30.6	14.5	14.5
高校卒	1161	65.5	61.2	77.1	60.4	51.5	48.1	61.2	33.3	25.5	7.7	6.1
短大・高専・専門学校卒	290	68.3	63.4	76.9	63.4	52.8	52.4	66.6	35.9	26.6	10.0	6.9
大学・大学院卒	403	73.0	68.0	77.7	66.0	52.6	50.1	67.7	35.2	30.5	6.9	5.7
【業種】												
工業用プラスチック製品製造	151	64.9	60.9	78.8	68.2	50.3	52.3	59.6	42.4	28.5	14.6	9.3
鉄鋼	177	71.8	69.5	75.7	60.5	46.3	42.9	71.8	37.3	26.0	10.2	5.1
非鉄金属	84	67.9	58.3	81.0	59.5	38.1	47.6	58.3	28.6	22.6	6.0	2.4
金属製品	450	66.0	63.8	78.4	60.4	52.4	47.3	60.7	34.9	24.4	8.0	9.3
一般機械器具製造	191	69.6	66.0	78.5	62.8	57.1	54.5	64.9	30.9	25.7	5.8	4.7
電気機械器具製造	244	68.9	62.7	75.4	59.0	51.2	48.4	56.6	27.9	23.8	5.7	5.3
電子デバイス・情報通信機器製造	73	72.6	67.1	83.6	67.1	54.8	52.1	63.0	19.2	24.7	6.8	2.7
輸送用機械器具製造	164	62.2	59.1	76.2	56.7	53.0	45.1	60.4	34.1	23.8	6.7	3.0
精密機械器具製造	303	69.6	61.7	77.6	65.7	54.1	54.1	71.6	39.3	34.0	8.3	7.3
その他	46	65.2	60.9	65.2	67.4	56.5	52.2	63.0	41.3	34.8	10.9	8.7
【従業員規模】												
29名以下	66	57.6	51.5	78.8	54.5	40.9	37.9	47.0	21.2	15.2	7.6	6.1
30～49名	483	66.5	63.1	74.1	62.1	52.6	54.5	60.7	35.6	25.5	10.1	9.9
50～99名	693	65.7	60.8	76.3	60.0	48.9	48.9	63.3	35.2	26.7	7.2	5.8
100～299名	408	69.9	65.2	81.9	65.7	57.6	48.5	66.4	33.1	28.2	7.8	4.7
300～499名	106	72.6	67.9	79.2	60.4	51.9	44.3	68.9	35.8	28.3	3.8	3.8
500～999名	76	81.6	76.3	77.6	67.1	56.6	53.9	69.7	34.2	26.3	6.6	1.3
1,000名以上	66	78.8	74.2	81.8	80.3	51.5	48.5	72.7	37.9	50.0	13.6	9.1
【勤続年数】												
5年未満	612	67.1	63.2	73.6	60.0	47.9	52.0	62.0	35.6	27.1	10.6	7.1
5年以上10年未満	515	68.0	63.5	78.6	64.1	53.6	53.0	65.4	35.0	28.7	7.8	6.8
10年以上15年未満	360	67.8	62.8	80.6	63.3	49.7	46.9	62.8	32.2	23.3	5.6	5.0
15年以上20年未満	281	65.8	61.2	76.9	60.1	56.2	45.6	63.0	31.7	25.6	6.8	5.0
20年以上	134	75.4	69.4	81.3	66.4	61.9	43.3	66.4	38.8	30.6	6.7	8.2
【現在の役職】												
一般従業員	1074	64.7	60.4	75.7	58.8	48.5	48.3	61.1	32.3	27.1	9.0	6.5
現場管理・監督者相当	307	72.0	66.8	76.5	66.1	57.3	49.5	68.7	35.5	27.0	7.5	6.5
係長相当	288	71.9	68.1	81.6	63.5	50.3	48.6	62.5	30.9	24.0	5.6	4.2
課長相当	165	75.8	69.7	77.6	73.3	67.9	58.2	72.1	49.1	33.9	10.3	10.9
その他	71	67.6	63.4	85.9	66.2	53.5	56.3	60.6	39.4	16.9	1.4	2.8
【最も主要な業務】												
ものの製造に直接関わる業務	1072	66.9	63.2	76.1	58.3	50.2	49.4	61.3	34.1	25.7	8.0	5.8
保守・点検・修理作業	63	68.3	63.5	77.8	69.8	55.6	49.2	73.0	38.1	23.8	7.9	1.6
生産管理・品質管理	218	74.3	68.3	79.8	67.9	56.9	50.5	66.1	36.2	33.0	9.2	8.3
試作	35	62.9	48.6	74.3	74.3	51.4	54.3	71.4	31.4	22.9	2.9	2.9
生産技術	202	68.3	65.8	80.7	67.8	53.0	50.5	68.3	35.1	29.7	7.4	5.4
測定・検査	81	64.2	59.3	81.5	61.7	46.9	46.9	61.7	37.0	30.9	9.9	9.9
部門の管理・監督	132	75.0	65.2	75.8	72.7	55.3	44.7	65.9	32.6	28.0	9.8	9.1
【最も重点的に関わっている作業分野】												
製罐・溶接・板金	182	66.5	63.2	76.9	60.4	51.6	47.3	61.0	34.6	24.2	6.0	7.1
プレス加工	110	69.1	63.6	72.7	61.8	50.9	49.1	70.9	35.5	22.7	10.0	9.1
鋳造・ダイキャスト	61	63.9	59.0	78.7	59.0	42.6	52.5	55.7	26.2	19.7	4.9	0.0
鍛造	26	80.8	80.8	80.8	57.7	50.0	50.0	69.2	38.5	23.1	3.8	0.0
圧延・伸線・引き抜き	21	76.2	76.2	85.7	52.4	47.6	33.3	66.7	33.3	23.8	28.6	9.5
切削加工	297	68.4	66.3	80.8	63.0	54.2	49.2	65.0	36.0	29.0	8.1	7.4
研削加工・研磨	80	63.8	61.3	77.5	60.0	43.8	42.5	58.8	40.0	26.3	7.5	5.0
放電加工・レーザー加工	32	71.9	62.5	81.3	62.5	59.4	62.5	71.9	31.3	28.1	12.5	15.6
熱処理	26	65.4	57.7	73.1	53.8	38.5	38.5	65.4	30.8	30.8	7.7	11.5
メッキ・表面処理	33	63.6	66.7	81.8	66.7	57.6	39.4	51.5	42.4	36.4	9.1	12.1
塗装	21	42.9	47.6	76.2	57.1	47.6	47.6	42.9	28.6	14.3	4.8	0.0
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	67.1	63.5	72.9	74.1	50.6	52.9	68.2	42.4	29.4	12.9	11.8
機械組立・仕上げ	183	69.9	62.8	72.1	55.7	54.1	51.9	60.1	31.7	24.6	4.4	3.3
電気・電子組立	128	60.2	55.5	75.0	54.7	42.2	46.1	52.3	23.4	23.4	8.6	3.9
ハンダ付け	25	72.0	60.0	68.0	64.0	44.0	60.0	48.0	36.0	24.0	4.0	0.0

注：各項目について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した従業員の数と割合を示している。

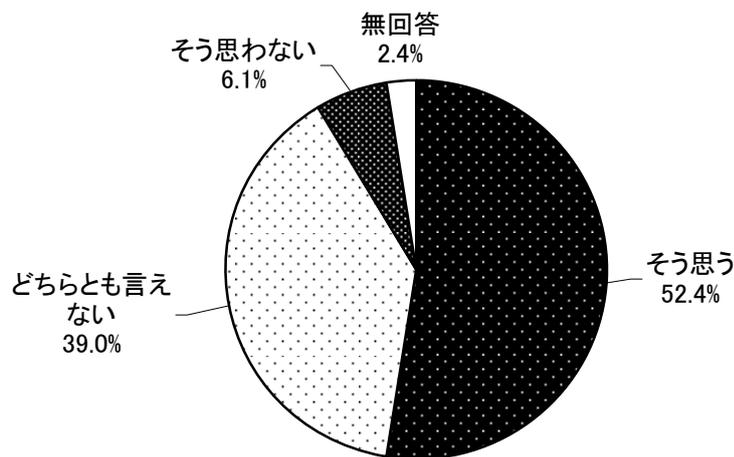
第5章 今後のキャリア形成・能力開発

第1節 技能者としてのキャリア形成の進め方

1. キャリア形成の進め方に関する意識

「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」という問いに対して、「そう思う」と回答したのは52.4%、一方、「どちらとも言えない」とする者は39.0%であった。ただ「そう思わない」と回答した者は6.1%で非常に少ない（図表3-5-1）。

図表3-5-1 技能者としてのキャリア形成を進めていくことについての意向
(単位：%)



技能者としてのキャリア形成を積極的に進めたいという回答は、35歳以上、勤続15年以上ではやや比率が落ち、女性では3割弱にとどまる。また、最終学歴が高いほど、勤務先の従業員規模が大きいほど、技能者としてのキャリア形成を積極的に進めたいという回答者の割合は増す。主要業務別に集計してみると、試作を主要業務とする回答者では8割弱、保守、点検、修理作業を主要業務とする回答者では6割強と、技能者としてキャリア形成していくことを望む割合が他よりも高い。ものの製造に直接関わる業務に主に携わる回答者の中では、切削加工に重点的に関わる回答者で技能者としてのキャリア形成意向を持つ者の割合が相対的に高い反面、機械組立・仕上げに重点的に関わっている回答者では、技能者としてのキャリア形成意向を持つ者が約4割にとどまっている（図表3-5-2）。

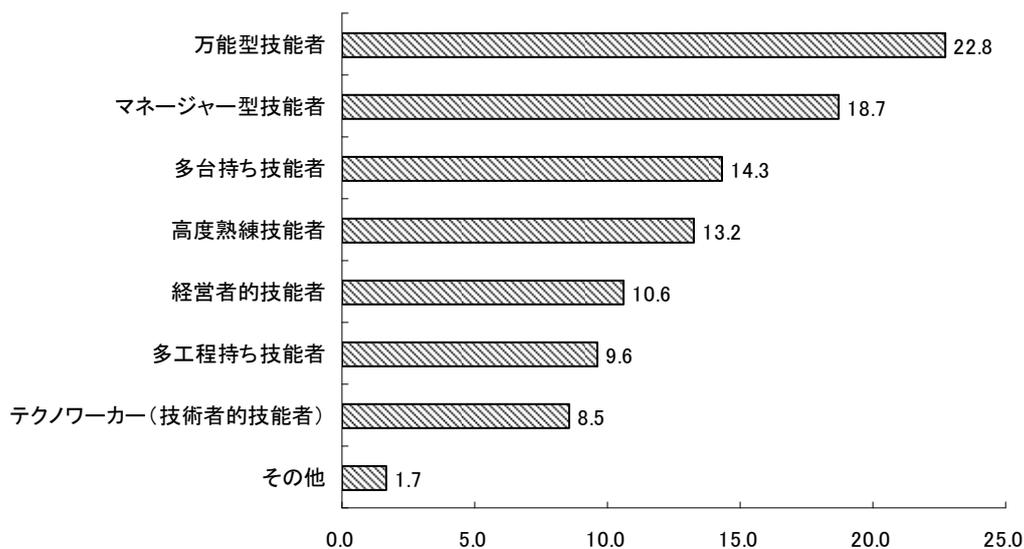
図表3-5-2 技能者としてのキャリア形成を進めていくことについての意向
回答従業員の実性による異同（単位：％）

	n	そう思う	どちらとも言えない	そう思わない	無回答
合計	1919	1006	748	118	47
	100.0	52.4	39.0	6.1	2.4
【年齢】					
20～24歳	178	55.1	34.3	5.1	5.6
25～29歳	460	57.6	34.8	6.5	1.1
30～34歳	469	55.9	36.7	5.1	2.3
35～39歳	556	47.7	42.3	7.4	2.7
40歳以上	256	45.3	46.9	5.5	2.3
【性別】					
男性	1853	53.2	38.4	6.0	2.4
女性	60	28.3	55.0	11.7	5.0
【業種】					
中学卒	62	48.4	38.7	12.9	0.0
高校卒	1161	49.6	40.4	7.1	2.8
短大・高専・専門学校卒	290	53.4	38.3	4.5	3.8
大学・大学院卒	403	60.0	35.7	3.5	0.7
【業種】					
工業用プラスチック製品製造	151	52.3	35.8	9.3	2.6
鉄鋼	177	50.3	37.9	7.9	4.0
非鉄金属	84	51.2	42.9	3.6	2.4
金属製品	450	55.6	36.9	6.0	1.6
一般機械器具製造	191	49.7	39.3	9.4	1.6
電気機械器具製造	244	45.9	45.9	5.3	2.9
電子デバイス・情報通信機器製造	73	56.2	39.7	4.1	0.0
輸送用機械器具製造	164	53.0	39.0	5.5	2.4
精密機械器具製造	303	56.8	36.0	4.0	3.3
その他	46	43.5	52.2	0.0	4.3
【企業従業員数】					
29名以下	66	45.5	39.4	9.1	6.1
30～49名	483	49.7	39.1	8.3	2.9
50～99名	693	49.5	41.8	5.9	2.7
100～299名	408	58.3	36.3	3.9	1.5
300～499名	106	51.9	42.5	3.8	1.9
500～999名	76	61.8	31.6	6.6	0.0
1000名以上	66	65.2	24.2	9.1	1.5
【勤続年数】					
5年未満	612	54.9	36.1	6.4	2.6
5年以上10年未満	515	56.3	35.5	5.4	2.7
10年以上15年未満	360	51.7	41.9	3.6	2.8
15年以上20年未満	281	48.4	41.6	8.5	1.4
20年以上	134	40.3	50.0	7.5	2.2
【現在の役職】					
一般従業員	1074	52.0	38.7	6.8	2.5
現場管理・監督者相当	307	53.4	39.7	5.2	1.6
係長相当	288	49.3	41.3	6.3	3.1
課長相当	165	51.5	41.2	4.2	3.0
その他	71	67.6	26.8	4.2	1.4
【最も主要な業務】					
ものの製造に直接関わる業務	1072	52.7	38.7	6.4	2.1
保守・点検・修理作業	63	63.5	33.3	3.2	0.0
生産管理、品質管理	218	50.0	41.7	6.4	1.8
試作	35	77.1	20.0	2.9	0.0
生産技術	202	54.0	39.6	3.0	3.5
測定・検査	81	43.2	44.4	8.6	3.7
部門の管理・監督	132	47.7	42.4	6.1	3.8
【最も重点的に関わっている作業分野】					
製罐・溶接・板金	182	53.8	38.5	5.5	2.2
プレス加工	110	53.6	41.8	2.7	1.8
鑄造・ダイキャスト	61	55.7	34.4	9.8	0.0
鍛造	26	34.6	57.7	7.7	0.0
圧延・伸線・引き抜き	21	61.9	28.6	9.5	0.0
切削加工	297	60.6	32.0	5.4	2.0
研削加工・研磨	80	58.8	35.0	2.5	3.8
放電加工・レーザー加工	32	53.1	43.8	3.1	0.0
熱処理	26	53.8	26.9	11.5	7.7
メッキ・表面処理	33	66.7	24.2	9.1	0.0
塗装	21	19.0	57.1	19.0	4.8
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	57.6	35.3	5.9	1.2
機械組立・仕上げ	183	43.2	46.4	6.6	3.8
電気・電子組立	128	53.9	38.3	5.5	2.3
ハンダ付け	25	44.0	44.0	8.0	4.0

2. 目指す技能者のタイプ

技能者としてのキャリア形成を進めようとしている技能系正社員は、どのようなタイプの技能者を目指しているのか。いくつかの技能者タイプの中から選んでもらった。回答が最も多かったのは、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」で、以下、回答の多い順に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」(18.7%)、似たような多くの機械を使いこなして生産を担当することができる「多台持ち技能者」(14.3%)、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」(13.2%)、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「経営者的技能者」(10.6%)、複数の工程からなる生産ラインを担当することができる「多工程持ち技能者」(9.6%)、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）」(8.5%) となっている。

図表 3-5-3 目指す技能者のタイプ（単位：％）



注：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考えている 1006 名について集計。

20～24 歳の技能系正社員の中には、「多台持ち技能者」や「高度熟練技能者」を目指すものの割合が、より年齢の高い技能系正社員におけるよりもやや高い。最終学歴が高い層ほど「万能型技能者」や「経営者的技能者」を目標とするという回答が増える反面、「多台持ち技能者」を挙げる回答者の割合は減少する。業種別に集計してみると、工業用プラスチック製品製造の企業に勤務する回答者では「万能型技能者」、鉄鋼や電気機械器具製造の企業に勤務する回答者では「高度熟練型技能者」、輸送用機械器具製造の企業に勤務する回答者では「マネージャー型技能者」を目指すという回答が、それぞれ他業種の回答に比べて多い。勤務先企業の従業員規模による違いはさほど見られないが、500～999 名の企業に勤務する回答者に

において「テクノワーカー」や「マネージャー型技能者」の割合がやや高くなっている（図表 3-5-4）。

勤続年数のより長い回答者ほど、「マネージャー型技能者」を目指す割合が高まる傾向にあり、逆に「経営者的技能者」を目指すという割合は低下する。一方、現在の役職がより高い技能系正社員において、「経営者的技能者」の回答率は高まり、「多台持ち技能者」を挙げる割合は落ちていく。目指す技能者のタイプは、現在の最も主要な業務によっても分かれており、ものの製造に直接関わる業務や保守、点検、修理作業、試作、生産技術に主に携わっている技能系正社員では「万能型技能者」、測定・検査に主に携わっている技能系正社員では「高度熟練技能者」、生産管理、品質管理に主に携わっている技能系正社員では「経営者的技能者」を目指すとする回答がそれぞれ最も多くなっている。ものの製造に直接関わる業務に主に携わっている技能系正社員について重点的に関わっている作業分野別に集計してみたところ、製罐・溶接・板金に重点的に関わっている技能系正社員では「マネージャー型技能者」を目指すという回答が最も多い一方で、プレス加工、研削加工・研磨、射出成形・圧縮成形・押出成形、機械組立・仕上げに重点的に関わっている技能系正社員では「万能型技能者」を目指すとする回答が最も多い。特に射出成形・圧縮成形・押出成形に重点的に関わっている技能系正社員では、回答割合が他に比べて高くなっているのが目につく。切削加工に重点的に関わっている技能系正社員のなかでは、「マネージャー型技能者」や「万能型技能者」ではなく「多台持ち技能者」を目指すものが最も多くなっている（図表 3-5-4）。

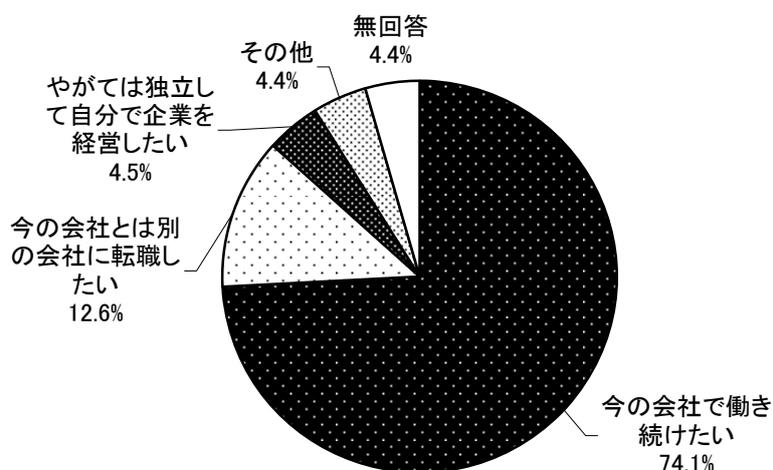
図表3-5-4 目指す技能者のタイプ：回答従業員の実性による異同（単位：％）

	n	多台持ち 技能者	多工程 持ち技能 者	万能型 技能者	高度熟 練技能 者	テクノ ワーカー (技術者 的技能 者)	マネー ジャー型 技能者	経営者 的技能 者	その他	無回答
合計	1006 100.0	144 14.3	97 9.6	229 22.8	133 13.2	86 8.5	188 18.7	107 10.6	17 1.7	5 0.5
【年齢】										
20～24歳	98	23.5	9.2	17.3	21.4	8.2	11.2	6.1	2.0	1.0
25～29歳	265	14.3	10.2	23.4	14.3	6.4	20.8	8.3	1.9	0.4
30～34歳	262	14.1	9.5	21.0	10.3	8.8	17.9	15.6	1.9	0.8
35～39歳	265	14.0	8.7	27.5	12.8	8.7	18.9	8.3	0.8	0.4
40歳以上	116	7.8	11.2	19.0	11.2	12.9	21.6	13.8	2.6	
【性別】										
男性	986	14.4	9.6	22.8	13.3	8.7	18.7	10.5	1.6	0.3
女性	17	5.9	5.9	17.6	11.8	0.0	23.5	17.6	5.9	11.8
【業種】										
中学卒	30	26.7	13.3	0.0	13.3	10.0	26.7	6.7	0.0	3.3
高校卒	576	17.2	12.5	22.6	13.5	6.9	19.8	5.6	1.7	0.2
短大・高専・専門学校卒	155	13.5	9.7	22.6	9.7	12.3	18.1	13.5	0.0	0.6
大学・大学院卒	242	6.6	2.5	26.0	14.9	9.9	14.9	21.5	2.9	0.8
【業種】										
工業用プラスチック製品製造	79	17.7	6.3	34.2	8.9	8.9	11.4	10.1	2.5	0.0
鉄鋼	89	14.6	11.2	12.4	19.1	4.5	23.6	12.4	0.0	2.2
非鉄金属	43	23.3	9.3	14.0	18.6	4.7	14.0	14.0	0.0	2.3
金属製品	250	16.8	10.4	22.0	12.0	10.0	17.6	10.0	1.2	0.0
一般機械器具製造	95	13.7	10.5	23.2	12.6	8.4	22.1	8.4	1.1	0.0
電気機械器具製造	112	8.9	10.7	16.1	20.5	12.5	16.1	10.7	3.6	0.9
電子デバイス・情報通信機器製造	41	4.9	9.8	24.4	17.1	12.2	14.6	17.1	0.0	0.0
輸送用機械器具製造	87	13.8	6.9	21.8	11.5	9.2	25.3	10.3	1.1	0.0
精密機械器具製造	172	12.8	9.3	28.5	8.1	6.4	21.5	9.9	2.9	0.6
その他	20	10.0	10.0	25.0	15.0	10.0	10.0	15.0	5.0	0.0
【企業従業員数】										
29名以下	30	10.0	20.0	20.0	10.0	6.7	16.7	10.0	6.7	0.0
30～49名	240	13.8	8.8	21.3	15.8	8.3	18.8	10.8	2.1	0.4
50～99名	343	16.9	10.8	23.9	13.1	7.6	16.3	9.3	1.5	0.6
100～299名	238	13.4	8.4	25.2	11.8	7.6	20.2	11.8	1.3	0.4
300～499名	55	14.5	10.9	18.2	18.2	9.1	20.0	9.1	0.0	0.0
500～999名	47	8.5	8.5	17.0	8.5	17.0	25.5	12.8	2.1	0.0
1000名以上	43	11.6	4.7	23.3	7.0	11.6	23.3	16.3	0.0	2.3
【勤続年数】										
5年未満	336	16.4	8.0	20.5	16.1	8.0	15.8	12.5	1.8	0.9
5年以上10年未満	290	14.1	10.7	27.2	10.7	7.6	15.5	11.4	2.1	0.7
10年以上15年未満	186	15.1	10.8	17.7	16.1	8.6	21.5	9.7	0.5	0.0
15年以上20年未満	136	12.5	6.6	25.0	10.3	11.8	23.5	8.8	1.5	0.0
20年以上	54	5.6	18.5	24.1	7.4	7.4	31.5	1.9	3.7	0.0
【現在の役職】										
一般従業員	558	16.3	10.9	24.2	16.1	8.2	13.1	8.2	2.2	0.7
現場管理・監督者相当	164	15.2	8.5	15.9	9.8	6.1	31.7	10.4	1.8	0.6
係長相当	142	9.9	7.7	22.5	11.3	12.0	23.2	12.7	0.7	0.0
課長相当	85	4.7	8.2	23.5	9.4	9.4	24.7	18.8	1.2	0.0
その他	48	16.7	4.2	31.3	6.3	8.3	16.7	16.7	0.0	0.0
【最も主要な業務】										
ものの製造に直接関わる業務	565	19.3	12.4	21.4	12.2	6.7	20.0	6.5	1.2	0.2
保守・点検・修理作業	40	7.5	7.5	45.0	15.0	5.0	10.0	5.0	5.0	
生産管理・品質管理	109	5.5	4.6	16.5	8.3	11.0	22.9	26.6	0.9	3.7
試作	27	11.1	0.0	37.0	22.2	11.1	3.7	11.1	3.7	0.0
生産技術	109	12.8	6.4	34.9	17.4	12.8	12.8	2.8	0.0	0.0
測定・検査	35	2.9	8.6	20.0	34.3	2.9	22.9	8.6	0.0	0.0
部門の管理・監督	63	4.8	9.5	9.5	4.8	9.5	28.6	31.7	1.6	0.0
【最も重点的に関わっている作業分野】										
製罐・溶接・板金	98	14.3	14.3	18.4	21.4	4.1	22.4	5.1	0.0	0.0
プレス加工	59	20.3	8.5	25.4	5.1	8.5	23.7	6.8	1.7	0.0
鑄造・ダイキャスト	34	17.6	11.8	11.8	17.6	17.6	14.7	5.9	2.9	0.0
鍛造	9	0.0	11.1	22.2	0.0	0.0	44.4	22.2	0.0	0.0
圧延・伸線・引き抜き	13	15.4	0.0	15.4	15.4	7.7	46.2	0.0	0.0	0.0
切削加工	180	30.0	15.0	25.0	6.1	4.4	15.0	4.4	0.0	0.0
研削加工・研磨	47	17.0	4.3	23.4	19.1	8.5	17.0	10.6	0.0	0.0
放電加工・レーザー加工	17	23.5	11.8	17.6	11.8	5.9	11.8	11.8	5.9	0.0
熱処理	14	14.3	0.0	0.0	21.4	14.3	35.7	14.3	0.0	0.0
メッキ・表面処理	22	9.1	9.1	13.6	13.6	9.1	36.4	9.1	0.0	0.0
塗装	4	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
射出成形・圧縮成形・押出成形	49	16.3	12.2	34.7	6.1	8.2	10.2	8.2	4.1	0.0
機械組立・仕上げ	79	6.3	10.1	27.8	12.7	7.6	25.3	7.6	2.5	0.0
電気・電子組立	69	5.8	13.0	17.4	15.9	11.6	23.2	8.7	2.9	1.4
ハンダ付け	11	9.1	0.0	36.4	9.1	18.2	18.2	9.1	0.0	0.0

第2節 今後の職業生活についての意向

図表3-5-5は、「あなたは今後の職業生活についてどのように考えていますか」という質問に対する回答結果をまとめたものである。「今の会社で働き続けたい」という回答者が約4分の3を占め、「今の会社とは別の会社に転職したい」という回答は1割程度、「やがては独立して自分で企業を経営したい」という回答は5%程度にとどまっている。

図表3-5-5 今後の職業生活についての意向（単位：％）



「今の会社で働き続けたい」という回答の割合は、年齢が高くなるほど、勤続年数が長いほど高まっていく。最終学歴別に集計すると、高学歴の回答者ほど「今の会社で働き続けたい」という回答は減っていき、「今の会社とは別の会社に転職したい」という回答の割合が高まる。また、「今の会社で働き続けたい」とする回答者の割合は、従業員29名以下の企業勤務者とより大きな企業に勤める回答者との間で、さらには一般従業員と役職付きの従業員との間でやや開きが見られる。勤務先企業が電子デバイス・情報通信機器製造の回答者では、「今の会社で働き続けたい」という回答が6割に満たず、「今の会社とは別の会社に転職したい」という回答が3割近くに達している点が目立つ。現在の主要業務による異同に目を向けると、部門の管理・監督に主に携わっている回答者で勤続志向が強い。ものの製造に直接関わる業務に主に携わる回答者の中での重点的に関わる作業分野による相違は、該当者の多い作業分野についてはほとんど見られない（図表3-5-6）。

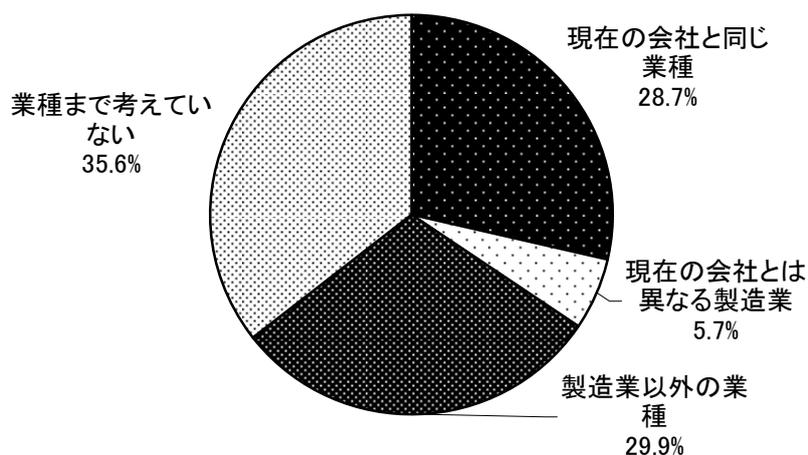
図表3-5-6 今後の職業生活についての意向：回答従業員の特性による異同

(単位：%)

	n	今の会社で働 き続けたい	今の会社とは 別の会社に転 職したい	やがては独立 して自分で企 業を営みたい	その他	無回答
合計	1919	1422	242	87	84	84
	100.0	74.1	12.6	4.5	4.4	4.4
【年齢】						
20～24歳	178	62.9	16.9	7.3	9.0	3.9
25～29歳	460	65.9	18.0	5.4	5.2	5.4
30～34歳	469	74.0	10.9	4.9	5.5	4.7
35～39歳	556	79.0	11.3	3.2	2.3	4.1
40歳以上	256	86.3	5.9	3.1	2.0	2.7
【性別】						
男性	1853	74.1	12.5	4.6	4.4	4.4
女性	60	75.0	16.7	0.0	5.0	3.3
【業種】						
中学卒	62	85.5	1.6	9.7	1.6	1.6
高校卒	1161	75.8	12.1	3.7	3.9	4.6
短大・高専・専門学校卒	290	69.3	13.1	7.6	4.8	5.2
大学・大学院卒	403	70.7	15.6	4.0	6.0	3.7
【業種】						
工業用プラスチック製品製造	151	64.9	15.9	8.6	6.0	4.6
鉄鋼	177	79.1	6.8	2.8	7.3	4.0
非鉄金属	84	77.4	10.7	7.1	0.0	4.8
金属製品	450	76.2	12.7	2.9	4.0	4.2
一般機械器具製造	191	76.4	9.4	7.3	3.1	3.7
電気機械器具製造	244	73.0	16.4	4.5	3.3	2.9
電子デバイス・情報通信機器製造	73	58.9	27.4	5.5	4.1	4.1
輸送用機械器具製造	164	75.0	12.2	3.0	4.3	5.5
精密機械器具製造	303	72.9	11.6	5.3	5.0	5.3
その他	46	80.4	6.5	0.0	6.5	6.5
【企業従業員数】						
29名以下	66	60.6	15.2	4.5	10.6	9.1
30～49名	483	74.1	11.8	6.2	3.7	4.1
50～99名	693	73.3	13.4	4.9	4.2	4.2
100～299名	408	75.2	13.0	2.7	4.4	4.7
300～499名	106	74.5	16.0	4.7	2.8	1.9
500～999名	76	77.6	9.2	2.6	6.6	3.9
1000名以上	66	83.3	6.1	1.5	1.5	7.6
【勤続年数】						
5年未満	612	68.6	14.2	6.2	5.9	5.1
5年以上10年未満	515	68.9	15.5	6.0	5.0	4.5
10年以上15年未満	360	78.1	11.7	3.3	3.3	3.6
15年以上20年未満	281	83.3	10.0	1.1	2.1	3.6
20年以上	134	89.6	3.7	1.5	3.0	2.2
【現在の役職】						
一般従業員	1074	70.2	15.0	4.4	5.7	4.7
現場管理・監督者相当	307	79.5	10.4	4.6	2.0	3.6
係長相当	288	76.7	10.8	4.5	3.5	4.5
課長相当	165	81.2	6.1	6.7	1.8	4.2
その他	71	80.3	11.3	2.8	4.2	1.4
【最も主要な業務】						
ものの製造に直接関わる業務	1072	74.4	13.0	4.0	3.8	4.8
保守・点検・修理作業	63	68.3	12.7	3.2	11.1	4.8
生産管理、品質管理	218	74.3	11.0	7.3	4.6	2.8
試作	35	74.3	14.3	5.7	5.7	0.0
生産技術	202	69.3	15.8	5.9	4.0	5.0
測定・検査	81	70.4	13.6	2.5	8.6	4.9
部門の管理・監督	132	83.3	8.3	3.8	1.5	3.0
【最も重点的に関わっている作業分野】						
製罐・溶接・板金	182	77.5	11.5	4.9	3.8	2.2
プレス加工	110	75.5	10.0	3.6	4.5	6.4
鋳造・ダイキャスト	61	78.7	13.1	3.3	0.0	4.9
鍛造	26	84.6	7.7	3.8	0.0	3.8
圧延・伸線・引き抜き	21	81.0	4.8	0.0	9.5	4.8
切削加工	297	76.4	11.4	4.0	4.0	4.0
研削加工・研磨	80	73.8	10.0	6.3	5.0	5.0
放電加工・レーザー加工	32	75.0	12.5	3.1	6.3	3.1
熱処理	26	80.8	0.0	7.7	0.0	11.5
メッキ・表面処理	33	69.7	18.2	0.0	9.1	3.0
塗装	21	66.7	9.5	0.0	9.5	14.3
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	67.1	20.0	5.9	1.2	5.9
機械組立・仕上げ	183	74.3	16.9	2.2	3.3	3.3
電気・電子組立	128	72.7	14.1	4.7	3.1	5.5
ハンダ付け	25	72.0	20.0	0.0	0.0	8.0

「やがては独立して自分で企業を経営したい」という回答者 87 名に、どのような業種で開業したいと考えているのかをたずねたところ、「業種まで考えていない」と回答した者が最も多かったが、「製造業以外の業種」で開業したいという回答や、「現在の会社と同じ業種」で開業したいという回答と分布はほぼ三分されているとあってよい状況である（図表 3-5-7）。

図表 3-5-7 開業したい業種（単位：％）



注：「やがては独立して自分で企業を経営したい」という回答者 87 名について集計。

第 3 節 これからの能力開発についての意向

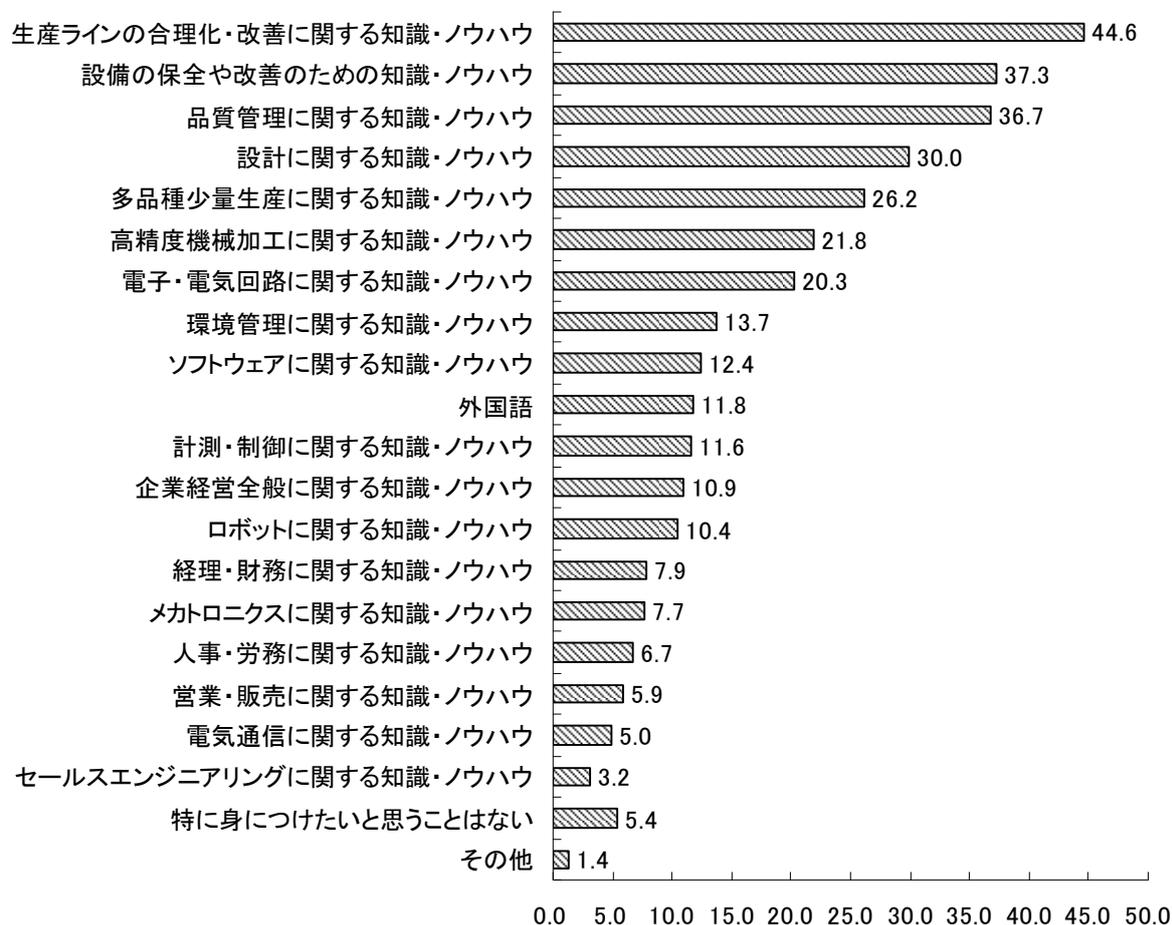
本節では、技能系正社員は、今後どのような知識・技能を身につけたいと考えているのか、そして、それらの知識・技能を習得する際には、どのような教育訓練機関を活用したいと思っているのかについて述べることにする。

1. これから身につけたいこと

今後身につけたい知識・技能として最も回答が多かったのは、「生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウ」(44.6%)で、以下回答の多い順に「設備の保全や改善のための知識・ノウハウ」(37.3%)、「品質管理に関する知識・ノウハウ」(36.7%)、「設計に関する知識・ノウハウ (CAD・CAM・CAE 等に関する技術を含む)」(30.0%)、「多品種少量生産に関する知識・ノウハウ」(26.2%)、「高精度機械加工に関する知識・ノウハウ」(21.8%)、「電子・電気回路に関する知識・ノウハウ」(20.3%)等と続く。一方、「経理・財務に関する知識・ノウハウ」(7.9%)、「メカトロニクスに関する知識・ノウハウ」(7.7%)、「人事・労務に関する知識・ノウハウ」(6.7%)、「営業・販売に関する知識・ノウハウ」(5.9%)、「電気通信に関する知識・ノウハウ」(5.0%)及び「セールスエンジニアリングに関する知識・ノ

ウハウ」(3.2%)等を挙げる回答者は相対的に少ない(図表3-5-8)。

図表3-5-8 これから身につけたいこと(複数回答、単位：%)



最終学歴別に集計してみると、「特に身につけたいと思うことはない」の割合はより高学歴の回答者ほど低く、「設計に関する知識・ノウハウ」、「設備の保全や改善のための知識・ノウハウ」、「電子・電気回路に関する知識・ノウハウ」、「計測・制御に関する知識・ノウハウ」、「ソフトウェアに関する知識・ノウハウ」、「経理・財務に関する知識・ノウハウ」、「外国語」、「メカトロニクスに関する知識・ノウハウ」といった多くの項目において、より高学歴の回答者ほど回答率が高くなっている。唯一、「品質管理に関する知識・ノウハウ」が、最終学歴が低学歴の回答者ほど身につけたいという割合が高い。男性と女性を比べると、「経理・財務に関する知識・ノウハウ」を除くすべての知識・ノウハウで男性のほうが回答率が高く、とくに「設備の保全や改善のための知識・ノウハウ」や「生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウ」は回答率の開きが大きい(図表3-5-9)。

「高精度機械加工に関する知識・ノウハウ」や「電子・電気回路に関する知識・ノウハウ」は、勤続年数のより短い回答者ほど身につけたいという割合が高まり、逆に「多品種少量生

産に関する知識・ノウハウ」は勤続年数がより長い回答者ほどニーズが強まる傾向にある。現在の役職との関連では、「企業経営全般に関する知識・ノウハウ」や「経理・財務に関する知識・ノウハウ」を身につけたいという割合は役職が高まるに従って増していくのに対し、「高精度機械加工に関する知識・ノウハウ」に対するニーズは低下していく。また、現場管理・監督者相当の回答者では、「生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウ」や「設備の保全や改善のための知識・ノウハウ」が他の回答者に比べて高くなっているのが目立つ。勤務先企業の従業員規模による差異は、1000名以上の企業勤務者で「外国語」を身につけたいという回答が25.8%に達しているといった点のほかには、さほど認められない（図表3-5-9）。

鉄鋼業や非鉄金属業を営む会社に勤務する回答者は、「品質管理に関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答が約半数に達する。鉄鋼業勤務の回答者ではそのほか「設備の保全や改善のための知識・ノウハウ」の回答率が、非鉄金属業勤務の回答者では「生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウ」の回答率が、それぞれ他の業種の企業の勤務者に比べて高くなっている。電気機械器具製造や電子デバイス・情報通信機器製造の会社に勤務する回答者では、「電子・電気回路に関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答の割合が約4割と回答者全体における割合の2倍近い。また、電子デバイス・情報通信機器製造の会社に勤務する回答者についてみると、「電気通信に関する知識・ノウハウ」や「ソフトウェアに関する知識・ノウハウ」の回答の割合も他業種の回答者を大きく上回っている。「多品種少量生産に関する知識・ノウハウ」、「高精度機械加工に関する知識・ノウハウ」の回答率は、精密機械器具製造の会社に勤務する回答者で最も高い（図表3-5-9）。

身につけたいと思う知識・ノウハウの状況は、最も主要な業務の内容によって大きく異なってくる。保守、点検、修理作業を最も主要な業務とする回答者の中には、「設備の保全や改善のための知識・ノウハウ」を身につけたいと考える回答者が約7割もいるほか、「電子・電気回路に関する知識・ノウハウ」、「計測・制御に関する知識・ノウハウ」、「メカトロニクスに関する知識・ノウハウ」、「ロボットに関する知識・ノウハウ」、「ソフトウェアに関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答者の割合も他に比べて目立って高い。生産管理、品質管理の担当者では「品質管理に関する知識・ノウハウ」のほか「生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答が多く、試作の担当者では「設計に関する知識・ノウハウ」、「高精度機械加工に関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答が多い。測定・検査の担当者では、「品質管理に関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答が半数を超える（図表3-5-9）。

ものの製造に直接関わる業務に主に携わっている回答者をさらに重点的に関与している作業分野ごとに分けて集計してみると、プレス加工に重点的に関与している回答者は、約3分の2が「設備の保全や改善のための知識・ノウハウ」や「生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウ」をこれから身につけたいと考えており、「多品種少量生産に関する知識・

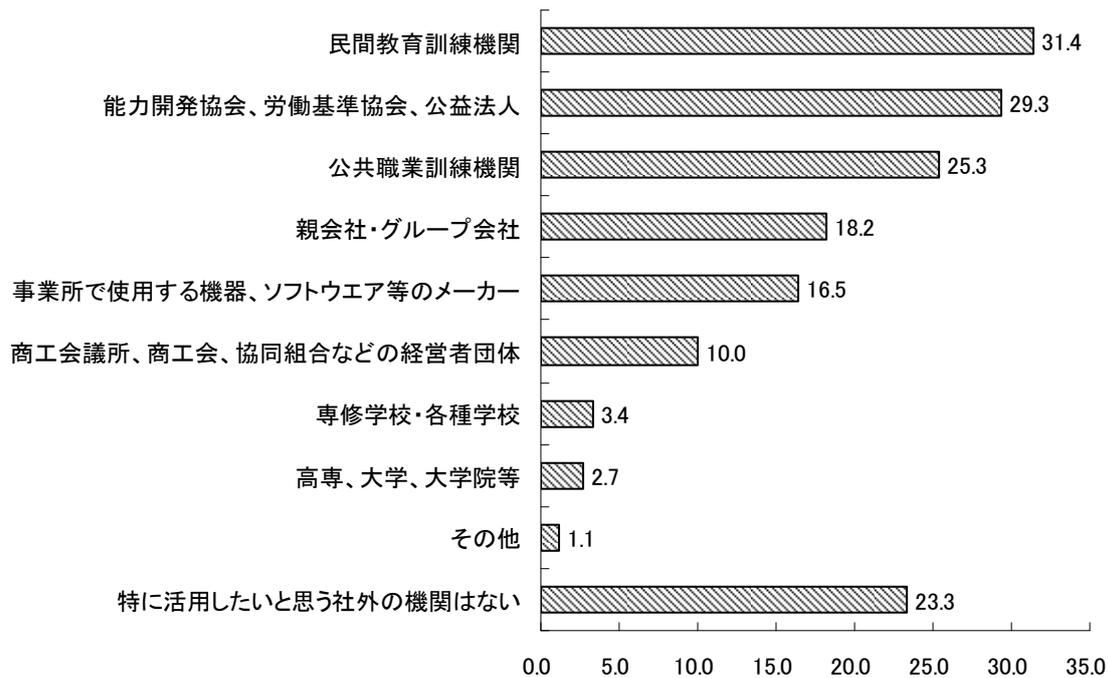
ノウハウ」を身につけたいという回答も約4割と、他の分野に重点的に関与している回答者に比べて高い。切削加工に重点的に関与している回答者では、「高精度機械加工に関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答が半数を超え、「多品種少量生産に関する知識・ノウハウ」の回答率も35.0%とプレス加工に重点的に関与している回答者について高いレベルにある。同様の特徴は研削加工・研磨に重点的に関与している回答者においても認められる。射出成形・圧縮成形・押出成形に重点的に関与している技能系正社員は、プレス加工の従事者同様「生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウ」の習得を希望する割合が他に比べて高いほか、「ロボットに関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答も23.5%と、回答者全体における割合の2倍以上に達している。電気・電子組立に重点的に関与している回答者は、「電子・電気回路に関する知識・ノウハウ」を身につけたいという回答が53.1%と他の作業分野に重点的に関わる回答者における回答率を大きく上回っているのに加え、回答者全体では11.6%にとどまる「計測・制御に関する知識・ノウハウ」を、約3割が身につけたいと考えている（図表3-5-9）。

図表3-5-9 これから身につけたいこと：回答従業員の特性による異同
(複数回答、単位：%)

	n	設計に関する知識・ノウハウ(CAD・CAM・CAE等に関する技術を含む)	設備の保全や改善のための知識・ノウハウ	品質管理に関する知識・ノウハウ	生産ラインの合理化に関する知識・ノウハウ	多品種少量生産に関する知識・ノウハウ	高精度加工に関する知識・ノウハウ	電子・電気回路に関する知識・ノウハウ	計測・制御に関する知識・ノウハウ	電圧に関する知識・ノウハウ	電気に通じる知識・ノウハウ	メカトロニクスに関する知識・ノウハウ	ロボットに関する知識・ノウハウ	ソフトウェアに関する知識・ノウハウ	セールスエンジニアに関する知識・ノウハウ	環境管理に関する知識・ノウハウ	企業全般に関する知識・ノウハウ	経理・財務に関する知識・ノウハウ	営業・販売に関する知識・ノウハウ	人事・労働に関する知識・ノウハウ	外国語	その他	特に身につけたいと思うことはない	無回答
合計	1913	575	713	702	854	501	419	390	222	95	147	200	238	61	262	210	152	114	127	226	26	104	26	
100.0	30.1	37.3	36.7	44.6	26.2	21.9	20.4	11.6	5.0	7.7	10.5	12.4	3.2	13.7	11.0	7.9	6.0	6.6	11.8	1.4	5.4	1.4		
【年齢】																								
20～24歳	178	29.8	37.1	28.7	37.6	15.7	30.9	21.3	14.0	5.1	5.6	9.6	14.0	3.9	8.4	6.7	4.5	8.4	3.4	10.1	1.7	7.3	2.8	
25～29歳	460	33.0	42.2	39.3	45.4	23.7	23.0	25.0	14.6	6.3	7.6	10.0	15.2	3.9	13.9	10.9	8.9	6.7	6.3	11.5	1.7	5.4	0.9	
30～34歳	469	35.6	38.0	36.9	46.9	29.0	24.7	20.9	12.2	5.3	7.9	10.0	13.9	2.8	16.2	11.3	9.0	8.1	8.5	14.5	0.9	2.8	1.5	
35～39歳	556	26.6	36.9	34.5	45.0	28.2	18.2	18.3	9.9	4.5	8.6	12.1	9.0	3.1	12.2	10.8	6.3	3.6	5.4	11.0	0.9	7.0	1.4	
40歳以上	256	21.5	28.1	42.2	43.0	28.5	16.0	14.5	7.0	2.7	6.6	9.0	10.9	2.3	15.6	13.7	10.2	3.9	9.0	10.2	2.3	5.5	0.8	
【性別】																								
男性	1853	30.3	38.2	37.0	45.2	26.6	22.5	20.6	11.7	5.1	7.9	10.7	12.5	3.3	13.9	11.2	7.6	6.1	6.4	12.0	1.3	5.1	1.3	
女性	60	23.0	8.3	26.7	26.7	15.0	5.0	15.0	8.3	0.0	1.7	1.7	11.7	1.7	1.7	1.7	13.3	6.7	3.3	16.7	1.7	1.7		
【業種】																								
中学卒	62	21.0	30.6	41.9	38.7	24.2	14.5	12.9	4.8	1.6	1.6	11.3	3.2	0.0	14.5	9.7	4.8	6.5	1.6	6.5	0.0	11.3	1.6	
高校卒	1161	25.1	36.5	36.6	45.5	27.2	21.7	17.8	9.0	4.2	5.9	9.9	10.4	2.4	11.3	7.8	5.0	3.8	4.7	10.1	1.1	7.1	1.6	
短大・高専・専門学校卒	290	32.8	38.6	36.2	41.0	23.8	23.1	19.0	12.4	4.5	8.6	8.6	13.1	2.4	11.4	13.8	9.7	7.9	10.7	12.4	0.7	3.1	0.3	
大学・大学院卒	403	43.7	39.7	36.2	45.4	25.6	22.6	29.5	19.6	7.9	12.9	13.2	18.9	6.2	22.1	16.1	15.4	10.4	10.2	16.9	2.7	1.5	1.5	
【業種】																								
工業用プラスチック製品製造	151	28.5	34.4	36.4	45.0	23.2	19.9	12.6	7.3	2.6	4.6	13.9	9.3	5.3	12.6	20.5	10.6	13.2	10.6	10.6	2.0	5.3	2.0	
鉄鋼	177	23.7	44.1	47.5	44.1	17.5	13.0	9.6	6.2	1.7	5.1	6.8	7.9	2.3	18.6	9.6	6.8	6.8	8.5	7.3	1.7	7.3	0.6	
非鉄金属	84	29.8	38.1	46.4	52.4	25.0	20.2	13.1	7.1	3.6	6.0	10.7	13.1	4.8	16.7	7.1	9.5	4.8	8.3	15.5	0.0	4.8	1.2	
金属製品	450	31.3	43.8	37.6	46.4	26.9	24.7	12.4	9.1	2.2	4.2	10.0	11.1	1.8	15.6	10.2	7.8	6.2	5.3	11.1	0.9	6.9	1.3	
一般機械器具製造	191	31.4	31.4	33.0	41.4	27.7	25.7	20.4	8.9	3.7	10.5	12.0	8.9	3.7	12.6	12.0	9.9	4.2	8.4	9.9	1.0	8.4	2.6	
電気機械器具製造	244	31.1	25.8	33.6	43.9	27.9	13.1	43.0	18.4	9.8	11.1	7.4	15.6	3.3	11.5	7.4	4.9	4.9	4.5	14.3	2.0	3.3	1.6	
電子デバイス・情報通信機器製造	73	38.4	37.0	31.5	38.4	17.8	19.2	38.4	19.2	20.5	13.7	16.4	31.5	4.1	15.1	13.7	8.2	8.2	5.5	13.7	1.4	8.2	0.0	
輸送用機械器具製造	164	23.8	37.2	39.6	49.4	20.1	17.1	16.5	7.9	4.3	8.5	11.6	8.5	1.8	12.8	10.4	9.8	5.5	9.1	9.8	2.4	4.9	1.8	
精密機械器具製造	303	32.3	37.0	32.3	40.3	35.3	32.0	23.1	17.5	4.6	8.9	8.9	16.2	4.0	10.6	11.6	6.9	3.3	5.3	14.2	0.3	2.0	0.7	
その他	46	21.7	37.0	37.0	47.8	23.9	15.2	19.6	15.2	10.9	13.0	19.6	10.9	6.5	17.4	8.7	8.7	6.5	6.5	17.4	6.5	6.5	2.2	
【企業従業員数】																								
29名以下	66	27.3	27.3	30.3	33.3	27.3	28.8	12.1	7.6	1.5	7.6	9.1	10.6	1.5	13.6	6.1	4.5	4.5	3.0	4.5	1.5	7.6	3.0	
30～49名	483	32.1	33.3	37.1	38.3	24.8	24.0	21.1	11.2	5.6	7.7	8.1	13.0	3.7	13.0	13.7	8.3	9.3	6.4	9.7	0.8	9.3	0.8	
50～99名	693	28.1	36.1	35.2	43.7	26.8	23.2	19.2	10.0	4.3	6.3	10.8	10.5	2.5	12.8	10.1	7.1	4.8	6.3	11.7	1.2	5.2	1.6	
100～299名	408	30.4	43.4	40.9	52.2	26.0	20.1	20.3	10.5	5.9	8.3	10.8	14.2	3.9	15.0	10.5	10.0	5.1	7.4	13.7	2.2	2.9	1.5	
300～499名	106	32.1	36.8	32.1	50.9	28.3	25.1	21.7	11.3	2.8	9.4	8.5	13.2	3.8	13.2	8.5	9.4	5.7	7.5	9.4	2.8	1.9	1.9	
500～999名	76	30.3	48.7	38.2	44.7	25.0	11.8	23.7	14.5	5.3	11.8	22.4	15.8	1.3	15.8	7.9	5.3	2.6	6.6	14.5	1.3	3.9	0.0	
1000名以上	66	30.3	34.8	37.9	53.0	30.3	19.7	27.3	16.7	9.1	10.6	12.1	15.2	6.1	21.2	16.7	6.1	6.1	12.1	25.8	0.0	0.0	1.5	
【勤続年数】																								
5年未満	612	33.7	36.8	38.2	41.7	20.6	24.5	23.4	14.4	5.4	7.8	10.3	14.4	4.1	13.2	13.1	10.5	9.0	8.0	12.7	2.1	5.7	1.1	
5年以上10年未満	515	29.9	40.6	36.7	47.0	25.8	22.7	21.9	12.0	5.4	6.8	11.1	13.6	3.9	14.0	10.3	7.6	6.8	8.0	13.0	0.4	4.7	1.4	
10年以上15年未満	360	30.8	35.6	37.5	46.1	30.8	21.7	21.4	10.3	4.7	7.8	10.3	9.7	2.8	15.3	10.6	6.4	3.9	4.7	10.8	1.4	4.7	1.4	
15年以上20年未満	281	24.9	38.1	32.0	45.6	32.0	17.4	13.2	9.6	3.9	8.9	12.1	11.7	1.4	14.6	9.3	5.7	2.8	4.6	11.0	1.4	7.1	1.8	
20年以上	134	22.4	29.9	38.1	44.8	30.6	16.4	12.7	4.5	3.0	7.5	6.0	8.2	1.5	9.0	9.7	7.5	1.5	6.0	7.5	1.5	5.2	0.7	
【現在の役職】																								
一般従業員	1074	31.8	35.7	34.3	39.5	22.7	24.5	21.7	13.8	5.5	8.1	10.2	13.6	2.9	12.2	8.3	7.0	6.0	5.1	11.9	1.5	7.4	1.6	
現場管理・監督者相当	307	25.4	45.9	44.3	57.3	29.3	17.9	20.2	8.5	5.2	5.2	11.4	11.7	3.3	14.3	10.4	7.5	4.6	6.2	9.8	1.3	2.6	1.3	
課長相当	288	28.5	35.4	37.5	48.3	26.7	18.1	17.7	8.3	3.1	8.3	9.0	11.1	3.8	13.5	11.8	7.6	6.3	8.7	10.1	0.7	4.9	1.0	
部長相当	165	26.7	29.7	35.8	48.5	34.5	12.1	16.4	7.9	4.2	7.3	10.3	10.9	3.6	18.2	27.3	15.8	7.9	13.9	15.8	1.2	1.8	0.0	
その他	71	33.8	50.7	39.4	45.1	38.0	36.6	18.3	12.7	5.6	8.5	14.1	8.5	4.2	25.4	12.7	8.5	7.0	8.5	15.5	1.4	0.0	1.4	
【最も主要な業務】																								
もの製造に直接関わる業務	1072	26.1	40.0	34.8	44.8	28.1	25.0	18.0	8.7	3.7	5.7	9.1	9.3	1.6	11.4	7.6	4.9	4.1	4.1	9.8	0.8	7.1	1.4	
保守・点検・修理作業	63	41.3	69.8	25.4	47.6	19.0	25.0	30.8	30.2	12.7	23.8	33.3	22.2	4.8	15.9	7.9	4.8	3.2	6.3	19.0	1.6	3.2	3.2	
生産管理・品質管理	218	27.5	29.8	55.5	55.5	29.8	9.6	16.1	9.6	6.4	6.4	6.9	16.5	5.5	22.0	17.4	15.1	11.5	11.9	12.8	2.8	2.3	1.8	
試作	35	65.7	34.3	37.1	40.0	40.0	37.1	28.6	14.3	11.4	8.6	8.6	14.3	0.0	22.9	14.3	8.6	2.9	2.9	11.4	0.0	0.0	0.0	
生産技術	202	45.5	34.7	26.7	43.6	22.3	29.7	28.7	17.8	5.4	12.9	14.9	18.8	6.9	10.4	8.9	6.4	6.4	4.5	11.9	0.5	2.0	0.5	
測定・検査	81	13.6	28.4	54.3	35.8	8.6	9.9	19.8	23.5	8.6	2.5	1.2	11.1	2.5	14.8	6.2	7.4	4.9	6.2	11.1	2.5	8.6	2.5	
部門の管理・監督	132	26.5	32.6	37.1	50.0	31.1																		

学校・各種学校」(3.4%)、「高専、大学、大学院等」(2.7%)は回答率が非常に低い。また約2割の技能系正社員は、「特に活用したいと思う社外の機関はない」と答えている(図表3-5-10)。

図表3-5-10 これから積極的に利用していきたい社外教育訓練機関
(複数回答、単位：%)



「民間教育訓練機関」を活用していきたいとする回答の割合は、より高年齢の技能系正社員において高まっており、24歳以下と25歳以上の間で回答率の差が大きい。「商工会議所、商工会、協同組合などの経営者団体」もより高年齢の技能系正社員で、活用したいという比率が高まる。反面、「特に活用したいと思う社外の機関はない」と答える回答者の割合は、年齢が若いほど高く、この傾向は勤続年数の長短との関連においてもあてはまる。最終学歴別の集計を見ると、「民間教育訓練機関」、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人」、「公共職業訓練機関」は最終学歴のより高い回答者で活用のニーズがより強い、一方で「親会社・グループ会社」は最終学歴がより低いほど活用のニーズが強まり、同時に「特に活用したいと思う社外の機関はない」の割合も増している。勤務先の従業員規模別集計に目を向けると、「特に活用したいと思う社外の機関はない」の割合が従業員49名以下の企業においてより高いといえる。また、従業員500名以上の会社に勤務する回答者では、「親会社・グループ会社」の活用意向を持つものが25~30%とより規模の小さな企業に勤務する回答者に比べて高く、他方300~499名の会社に勤務する回答者では、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人」を活用したいと考えるものが約4割と他の回答者よりも高い(図表3-5-11)。

課長相当の回答者では「民間教育訓練機関」を活用したいという割合が、現場管理・監督者相当の回答者では「能力開発協会、労働基準協会、公益法人」、「親会社・グループ会社」を活用したいという割合が他の回答者におけるよりも高い。勤務先の業種別集計によれば、電子デバイス・情報通信機器製造の企業に勤務する回答者で「事業所で使用する機器、ソフトウェア等のメーカー」を挙げる割合が、輸送用機械器具製造の企業に勤務する回答者で、「民間教育訓練機関」を挙げる割合が、それぞれ他業種企業の勤務者に比べてやや高くなっている（図表 3-5-11）。

試作を主たる業務とする回答者は、「能力開発協会、労働基準協会、公益法人」を活用したいという回答が約 4 割と最も多く、そのほか「事業所で使用する機器、ソフトウェア等のメーカー」や「公共職業訓練機関」を挙げる回答の割合もそれぞれ 3 分の 1 程度と、他の業務に主に携わっている回答者に比べて高くなっている。また部門の管理・監督に主に携わっている回答者も約 4 割が「能力開発協会、労働基準協会、公益法人」を今後活用したいとしており、「民間教育訓練機関」の活用意向も他の回答者に比べて強いと言える。ものの製造に直接関わる業務に主に携わっている回答者の中では、切削加工に重点的に関わっている回答者において、「事業所で使用する機器、ソフトウェア等のメーカー」の回答率がやや高く、逆に「民間教育訓練機関」の回答率はやや低くなっている点が目につく（図表 3-5-11）。

図表3-5-11 これから積極的に利用していきたい社外教育訓練機関
回答従業員の特性による異同（複数回答、単位：％）

	n	親会社・グループ会社	民間教育訓練機関(民間教育訓練会社、民間企業)	事業所で使用する機器、ソフトウェア等のメーカー	商工会議所、商工組合などの経営者団体	能力開発協会、労働基準協会、公益法人(財団、社団、職業訓練法人等)	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)	専修学校・各種学校	高専、大学院等	その他	特に活用したいと思う社外の機関はない	無回答
合計	1919 100.0	350 18.2	602 31.4	316 16.5	191 10.0	563 29.3	486 25.3	65 3.4	51 2.7	22 1.1	447 23.3	72 3.8
【年齢】												
20～24歳	178	14.0	16.3	15.2	5.6	23.0	21.3	5.6	2.8	0.6	34.3	3.4
25～29歳	460	18.7	30.7	15.2	8.9	30.2	25.9	4.1	2.4	1.3	25.0	3.5
30～34歳	469	18.3	33.9	18.3	11.1	29.0	27.5	3.4	4.1	1.3	20.7	3.6
35～39歳	556	18.0	32.0	15.8	10.3	30.6	25.4	2.3	2.0	0.7	23.2	4.7
40歳以上	256	20.7	37.1	17.6	12.1	30.1	23.0	2.7	2.0	2.0	17.6	2.7
【性別】												
男性	1853	18.5	31.3	16.6	10.0	29.5	25.6	3.4	2.6	1.2	23.2	3.7
女性	60	10.0	31.7	13.3	10.0	23.3	18.3	3.3	3.3	0.0	30.0	5.0
【業種】												
中学卒	62	21.0	25.8	12.9	12.9	21.0	19.4	1.6	0.0	1.6	25.8	9.7
高校卒	1161	19.1	29.2	16.1	8.8	28.9	23.4	3.0	1.6	1.1	25.3	3.6
短大・高専・専門学校卒	290	18.3	33.1	16.2	11.0	29.0	26.6	3.4	4.5	0.0	23.1	2.4
大学・大学院卒	403	14.6	37.2	18.4	12.2	32.3	30.8	4.7	4.7	2.0	17.4	4.2
【業種】												
工業用プラスチック製品製造	151	17.9	29.1	17.9	9.3	25.8	21.2	3.3	2.0	0.7	25.2	6.6
鉄鋼	177	24.3	29.4	11.9	10.7	26.0	20.9	2.8	2.3	0.6	26.0	1.7
非鉄金属	84	20.2	32.1	19.0	9.5	28.6	23.8	6.0	2.4	0.0	20.2	2.4
金属製品	450	15.3	29.6	17.8	12.4	30.4	23.1	2.9	2.0	1.6	27.1	3.8
一般機械器具製造	191	16.2	33.0	12.6	14.1	31.9	30.4	4.7	5.8	0.5	23.6	3.7
電気機械器具製造	244	18.0	32.4	16.0	9.8	30.7	26.6	4.5	1.2	0.4	24.6	2.9
電子デバイス・情報通信機器製造	73	21.9	28.8	24.7	4.1	21.9	26.0	2.7	6.8	1.4	16.4	2.7
輸送用機械器具製造	164	19.5	40.9	18.9	6.7	29.9	23.2	4.9	3.0	1.2	11.0	6.7
精密機械器具製造	303	19.5	31.0	15.8	6.3	28.7	30.0	2.0	2.3	2.3	21.8	3.0
その他	46	10.9	30.4	15.2	15.2	39.1	26.1	2.2	0.0	2.2	26.1	2.2
【企業従業員数】												
29名以下	66	12.1	18.2	13.6	9.1	12.1	13.6	4.5	1.5	3.0	40.9	7.6
30～49名	483	16.4	30.0	15.7	11.6	24.0	23.4	4.6	2.3	0.8	27.7	3.9
50～99名	693	19.2	29.9	16.9	10.5	29.1	25.8	2.9	2.9	1.3	22.9	4.5
100～299名	408	18.9	35.5	16.9	9.3	33.6	28.9	3.4	2.7	0.0	19.6	2.9
300～499名	106	11.3	37.7	17.0	7.5	41.5	30.2	0.9	3.8	2.8	17.0	1.9
500～999名	76	25.0	36.8	21.1	6.6	35.5	22.4	3.9	2.6	5.3	15.8	1.3
1000名以上	66	30.3	25.8	13.6	3.0	33.3	22.7	1.5	3.0	0.0	19.7	1.5
【勤続年数】												
5年未満	612	17.3	30.1	15.2	10.6	26.3	24.8	3.9	3.3	1.3	26.8	3.6
5年以上10年未満	515	19.4	31.3	19.0	9.5	30.1	26.0	4.3	2.5	1.0	22.9	3.3
10年以上15年未満	360	17.2	32.5	16.4	11.7	30.6	27.2	2.5	3.3	1.4	21.1	5.0
15年以上20年未満	281	20.3	32.4	14.9	8.5	32.7	23.5	2.5	0.7	1.4	22.4	3.2
20年以上	134	17.9	32.8	16.4	6.7	30.6	24.6	1.5	1.5	0.0	17.9	2.2
【現在の役職】												
一般従業員	1074	16.0	29.5	16.0	9.9	27.0	25.4	3.4	2.5	1.1	26.8	3.6
現場管理・監督者相当	307	27.4	31.6	15.0	11.4	38.1	26.4	3.3	2.6	0.3	18.9	3.3
係長相当	288	17.7	31.9	17.0	9.7	26.4	23.3	3.5	2.4	1.4	22.6	4.2
課長相当	165	18.8	41.2	18.8	9.7	30.3	23.6	2.4	3.6	2.4	15.8	3.0
その他	71	11.3	31.0	19.7	5.6	33.8	29.6	5.6	2.8	0.0	14.1	7.0
【最も主要な業務】												
ものの製造に直接関わる業務	1072	18.3	28.4	15.5	8.9	27.5	24.8	3.2	2.1	1.0	26.5	3.5
保守・点検・修理作業	63	9.5	36.5	22.2	7.9	31.7	27.0	3.2	3.2	3.2	25.4	7.9
生産管理、品質管理	218	21.6	39.0	12.8	12.4	30.7	20.6	3.2	4.6	1.8	17.0	5.5
試作	35	8.6	37.1	34.3	14.3	42.9	34.3	0.0	0.0	0.0	22.9	2.9
生産技術	202	20.8	28.7	21.3	9.9	27.7	33.7	5.0	4.0	0.5	16.8	2.0
測定・検査	81	14.8	27.2	16.0	11.1	28.4	19.8	1.2	1.2	2.5	25.9	3.7
部門の管理・監督	132	23.5	44.7	11.4	12.1	39.4	23.5	2.3	0.8	0.0	18.2	2.3
【最も重点的に関わっている作業分野】												
製罐・溶接・板金	182	15.9	28.6	11.0	12.6	28.6	24.7	3.8	1.1	0.0	28.6	3.3
プレス加工	110	24.5	35.5	13.6	17.3	32.7	19.1	3.6	1.8	0.0	23.6	1.8
鑄造・ダイキャスト	61	14.8	26.2	11.5	13.1	27.9	24.6	4.9	3.3	0.0	29.5	3.3
鍛造	26	19.2	53.8	7.7	15.4	30.8	15.4	3.8	0.0	0.0	23.1	3.8
圧延・伸線・引き抜き	21	28.6	33.3	9.5	4.8	28.6	14.3	0.0	4.8	4.8	19.0	4.8
切削加工	297	18.2	20.9	24.9	9.1	27.3	36.0	2.7	2.4	1.0	21.5	2.7
研削加工・研磨	80	16.3	36.3	16.3	6.3	28.8	21.3	5.0	2.5	2.5	27.5	1.3
放電加工・レーザー加工	32	18.8	34.4	28.1	3.1	18.8	15.6	0.0	0.0	0.0	21.9	3.1
熱処理	26	11.5	34.6	26.9	11.5	50.0	30.8	0.0	0.0	0.0	15.4	3.8
メッキ・表面処理	33	12.1	36.4	12.1	9.1	36.4	30.3	12.1	0.0	0.0	18.2	3.0
塗装	21	9.5	9.5	4.8	0.0	9.5	14.3	9.5	0.0	4.8	57.1	9.5
射出成形・圧縮成形・押出成形	85	22.4	29.4	11.8	8.2	28.2	23.5	4.7	5.9	1.2	25.9	7.1
機械組立・仕上げ	183	20.2	30.6	10.4	5.5	29.0	30.1	2.7	1.6	0.5	25.1	4.4
電気・電子組立	128	14.8	32.0	20.3	12.5	31.3	25.0	3.9	2.3	0.8	22.7	2.3
ハンダ付け	25	4.0	44.0	8.0	8.0	16.0	28.0	4.0	4.0	0.0	24.0	12.0