

厚生労働省要請調査

ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査

— アンケート調査へのご協力をお願い —

本調査は、ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成の取り組みの実態を把握するため、厚生労働省人材開発統括官からの要請により、同省所管の調査研究機関である独立行政法人労働政策研究・研修機構 (<http://www.jil.go.jp>)が実施するものです。

民間調査機関所有のデータベースに登録されている全国の製造業、従業員30人以上の企業から、無作為に抽出して調査票を配布し、ご回答へのご協力をお願いしています。

ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理され、研究目的のみに利用します。個々の回答がそのままのかたちで公表されることはなく、貴社名が特定されることも一切ありませんので、ありのままをご記入ください。

調査結果は、今後の労働行政推進の基礎資料となり、政府の「ものづくり白書」に活用される予定です。ご多忙のところ恐縮ですが、ご回答に協力くださいますようお願い申し上げます。

【調査票のご記入にあたって】

1. 特にことわりのない場合、平成 29 (2017) 年 11 月 1 日現在の状況でお答えください。
2. 調査は、企業を単位として行っています。そのため、本社だけでなく支店や工場など、すべての事業所を含めた全体の状況についてご回答ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、枠内や（ ）にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）で、平成 29 (2017) 年 12 月 1 日 (金) までに、郵便ポストにご投函ください。
6. 調査結果の送付をご希望の方には、調査結果（無料）をお送りしますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項をご記入ください。
7. この調査票の配布・回収等の実査業務は、調査機関である株式会社日本統計センターに委託しています。調査についてご不明な点は下記までお問い合わせください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入や返送の方法・締め切りなど実査について】

株式会社日本統計センター （担当：岩瀬、原田）

受付時間 平日 9：00～12:00／13:00～18:00

【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 （調査部 担当：荒川、郡司）

(TEL：03-5991-5144、FAX：03-5903-6116)

受付時間 平日 10：00～12:00／13:30～17:00

I. ものづくりに関わる人材の育成について

本調査票では、技能者、技術者の総称を便宜上、【**ものづくり人材**】と記します。技能者は、現場でものの製造（切削、加工、組立、検査など）を直接担当している従業員を指し、技術者は(a)基礎研究・基盤技術などの研究、(b)製品開発・技術開発、(c)既存の製品の改良・改善、(d)高度な技術的知識を活かした「品質・生産管理」「エンジニアリング・セールス」「製品販売先への技術的アフターサービス」などを担当している従業員を指します。

特にことわりがない設問では、正社員についてご回答ください。

問1 貴社のものづくり人材について基本的な特徴をあげるとすれば、以下のどれに近いですか(あてはまるもの1つに○)。

- 1 研究者・技術者の割合が高く、研究技術者集団に近い
- 2 ベテランの技能者が多く、熟練技能者集団に近い
- 3 比較的単純な作業をこなす労働集約的な作業員集団に近い
- 4 商品企画・市場開発担当者の割合が高く、企画営業集団に近い
- 5 その他（具体的に： _____)

問2 貴社の現在のものづくり人材の育成・能力開発の方針について、以下の中からもっとも近いもの1つに○をつけてください。

- 1 数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている
- 2 今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるように能力開発を行っている
- 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
- 4 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない →問3へ進む

（問2で「1」、「2」、「3」のいずれかに○を付けた人のみが回答。「4」を回答した方は問3へ進む）

付問 現在のものづくり人材の育成・能力開発の方針の社内での浸透度合いについて、どのように考えていますか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 浸透している 2 ある程度浸透している 3 あまり浸透していない 4 浸透していない

問3 貴社では、ものづくり人材の育成・能力開発にかかる日常業務における取り組みとして、どのようなことを行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------------------|-------------------------|
| 1 会社の理念や創業者の考え方を理解させる | 10 作業標準書や作業手順書を活用する |
| 2 会社の人材育成方針を説明する | 11 個々の従業員の教育訓練の計画をつくる |
| 3 仕事を行う上での心構えを示す | 12 目指すべき仕事や役割を示している |
| 4 身につけるべき知識や技能を示す | 13 仕事について相談に乗ったり、助言している |
| 5 日常業務の中で上司や先輩が指導する | 14 仕事を振り返る機会を与える |
| 6 段階的に難しい仕事を経験させる | 15 専任の教育係を付ける |
| 7 主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させる | 16 後輩の指導を任せている |
| 8 新規の業務にチャレンジさせる | 17 その他 |
| 9 現場での課題について解決策を検討させる | 18 何も行っていない |
- （具体的に： _____)

問4 貴社では、ものづくり人材の育成・能力開発を促進させるために、どのようなことを実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1 改善提案の奨励 | 8 研修などの OFF-JT (会社の指示による職場を離れた教育訓練) の実施 →○を付けた人は付問も回答 |
| 2 熟練技能者による専任指導や勉強会開催など技能伝承のための仕組みの整備 | 9 取引先や親会社への出向 |
| 3 チューター制度・メンター制度 (※) の導入 | 10 海外の生産拠点への配置 |
| 4 自社の技能マップ (※) の作成 | 11 他社や地域と連携した教育訓練の実施 |
| 5 小集団活動やQCサークルの奨励 | 12 その他 (具体的に:) |
| 6 社内検定など能力評価制度の導入 | 13 特に何も行ってない |
| 7 資格や技能検定などの取得の奨励 | |

※チューター制度：新入社員に先輩社員がマンツーマンについてOJTなどを行う新人育成のための制度

※メンター制度：上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度

※技能マップ：自社の各技能者が保有する技能を種類・水準ごとに整理したもの

(問4で「8」に○を付けた方が回答。「8」に○がない方は問5へ進む)

付問1 実施しているOFF-JTはどのような内容のものですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 1 4S (整理・整頓・清掃・清潔) など、仕事をする上で基本的な心構えを身につかせるもの | 10 新規採用者に求められる知識・技能を習得させるもの |
| 2 OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を習得させるもの | 11 主任、課長、部長など各階層に求められる知識・技能を習得させるもの |
| 3 機械の保全に関する専門的知識・技能を習得させるもの | 12 中長期的なキャリア設計に関する研修 |
| 4 加工など製造技術に関する専門的知識・技能を習得させるもの | 13 語学・国際化対応能力を高めるための研修 |
| 5 生産管理に関する専門的知識・技能を習得させるもの | 14 ICT (情報通信技術) に関する知識・技能を習得させるもの |
| 6 設計に関する専門的知識・技能を習得させるもの | 15 コミュニケーション能力を高めるための研修 |
| 7 新たに導入された (あるいは導入予定の) 設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるもの | 16 所属する業界の理解のための研修 |
| 8 仕事に関連した資格の取得をめざすもの | 17 その他 (具体的に:) |
| 9 グループ・ディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していくもの | |

(付問1を回答した人は次頁の付問2へ進む)

付問2 OFF-JTはどのように実施していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1 熟練技能者など社内の人材を活用 | 6 取引先や使用機器メーカーが実施する研修を活用 |
| 2 親会社・関連会社が実施する研修を活用 | 7 業界団体・協同組合が実施する研修を活用 |
| 3 ポリテクセンターが実施する研修を活用 | 8 民間教育訓練機関が実施する研修を活用 |
| 4 都道府県立技術専門校等が実施する研修を活用 | 9 大学等の研究機関に従業員を派遣 |
| 5 工業技術センターが実施する研修を活用 | 10 その他（具体的に： _____） |

（ここからはすべての方が回答）

問5 貴社ではものづくり人材に対して、現在、どのような自己啓発（※）に対する支援を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1 受講料などの金銭的支援 | 6 就業時間の配慮 |
| 2 社内での自主的な勉強会等に対する援助 | 7 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供 |
| 3 資格等を取得した際の手当や一時金の支給 | 8 その他（具体的に： _____） |
| 4 個々の自己啓発実績を人事部で把握・記録 | 9 特に支援を行っていない |
| 5 教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与 | |

※通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、従業員自らが職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動

II ものづくり人材の能力に対する現状認識

問6 貴社が競争力を維持・向上していくうえで鍵となるものづくり人材のなかで、現在、不足していると考えるのは以下のどのタイプの人材ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1 工場管理や作業者の指導ができる工場管理者層 | 5 製造方法・生産システムの改善が担える生産技術職 |
| 2 高精度の加工・組立ができる熟練技能者 | 6 生産管理（工程管理、原価管理）職 |
| 3 生産現場の監督ができるリーダー的技能者 | 7 新製品開発ができる研究職・開発職 |
| 4 複数の工程を担える多能工 | 8 不足している人材はない |

問7 貴社が競争力を維持・向上させていくうえで鍵となるものづくり人材の知識・能力は、以下のどれですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------|--|
| 1 高度に卓越した熟練技能 | 11 設計・開発能力 |
| 2 多工程を処理する技能 | 12 製品の企画・構想段階から問題点を把握し、改善提案を行うコンサルティング能力 |
| 3 特定の技術に関する高度な専門知識 | 13 革新的技術を創造していく能力 |
| 4 設備の保全や改善の知識・技能 | 14 プロジェクト管理能力 |
| 5 生産工程を改善する知識・技能 | 15 生産の最適化のための生産技術 |
| 6 組立・調整の技能 | 16 工程管理に関する知識 |
| 7 自動機の段取替えをする技能 | 17 生産設備の保守・管理技術 |
| 8 NC機やMCのプログラミング技能 | 18 ICT（情報通信技術）に関する知識・技能 |
| 9 品質管理や検査・試験の知識・技能 | 19 その他（具体的に： _____） |
| 10 複数の技術に関する幅広い知識 | |

問8 貴社のものづくり人材に対する人材育成・能力開発の取り組みは、成果があがっていますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | | | |
|--|--|--|---|
| <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">1</div> 成果があがっている | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">2</div> ある程度成果があがっている | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">3</div> あまり成果があがっていない | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">4</div> 成果があがっていない |
|--|--|--|---|
- 問9へ進む

（問8で「1」または「2」を選択した方が回答してください。それ以外の方は問9へ進む）

付問 人材育成・能力開発の取り組みによる、職場における成果の具体的な内容として、どのようなことがあげられますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1 技術や技能に関する理解・知識が深まった | 10 一人ひとりの作業スピードが上がった |
| 2 自社の製品に関する理解・知識が深まった | 11 高度な加工・組立ができるようになった |
| 3 会社の経営方針や事業戦略に対する理解が深まった | 12 現場でのトラブルへの対応が迅速になった |
| 4 改善提案が増えた | 13 ヒヤリ・ハット、事故が減った |
| 5 社員間の競争意識が高まった | 14 他社や地域、公的機関との交流が増えた |
| 6 チームワークが良くなった | 15 検定や資格の取得をめざす人が増えた |
| 7 社員同士で教え合うことが多くなった | 16 キャリア（職業人生）に対する目標意識が高まった |
| 8 離職が減った | 17 自己啓発を行う社員が増えた |
| 9 部門を超えた話し合いや擦り合わせが増えた | 18 その他
(具体的に:) |

（ここからはすべての方が回答）

問9 ものづくり人材の人材育成・能力開発において、どのようなことが課題となっていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1 若年ものづくり人材を十分に確保できない | 9 社内で陳腐化してきた技術・技能がある |
| 2 育成を行う時間がない | 10 伝承すべき技能が明確になっていない |
| 3 育成を行う予算が不足している | 11 育成ノウハウがない |
| 4 指導される側の能力や意欲が不足している | 12 ものづくり人材の定着が悪い |
| 5 指導する側の能力や意欲が不足している | 13 外部の訓練機関や訓練コースの情報が不足している |
| 6 指導する側の人材が不足している | 14 中高年の活用ができていない |
| 7 社員間のコミュニケーションが不足している | 15 その他（具体的に:) |
| 8 技術の進歩に育成や能力開発が追いつかない | 16 特に課題はない |

Ⅲ 労働生産性の現状

労働生産性とは、「従業員一人当たりの付加価値」を指します。

本調査では、売上・利益の向上や組織力のアップなどに結びつく、生産工程の効率化や製品の付加価値化など自社の「強み」を伸ばす取り組みを実施することを「労働生産性を向上させる」と捉えることとします。

問10 労働生産性を向上させるために貴社が行っている取り組み（自社の「強み」を伸ばす取り組み）として、どのようなものがありますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| 1 革新的な新製品や技術の開発 | 10 営業力の強化 |
| 2 従来の製品や技術への付加価値の付与 | 11 単品、小ロットへの対応 |
| 3 製品の設計・デザイン力の強化 | 12 成長分野や参入が難しいニッチ分野への進出 |
| 4 改善の積み重ねによるコスト削減 | 13 グローバル展開の促進 |
| 5 改善の積み重ねによる納期の短縮 | 14 時短や働き方の多様化の促進 |
| 6 他社にはできない加工技術の確立 | 15 成果・業績主義的な評価の実施 |
| 7 新しい生産工程の確立 | 16 工場のデジタル化（見える化、状況の一元把握等）の促進 |
| 8 新しい生産設備の導入 | 17 その他（具体的に： _____） |
| 9 受注の拡大 | 18 あてはまるものは1つもない |

問11 自社の労働生産性は、3年前と比べて、どう変化したと考えていますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | | |
|----------|----------|---------|
| 1 向上した | 4 やや低下した | →問12へ進む |
| 2 やや向上した | 5 低下した | →問12へ進む |
| 3 変わらない | →問12へ進む | |

（問11で「1」もしくは「2」を選択した人のみが回答してください。それ以外の方は問12へ進む）

付問1 労働生産性が向上した具体的な事象として、貴社ではどのようなものをあげることができますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1 売上・利益の向上 | 6 注文に対する柔軟な対応の促進 |
| 2 技術水準や品質の向上 | 7 不良率の低下 |
| 3 高付加価値製品・商品の開発 | 8 事業分野の拡大 |
| 4 生産・加工にかかる作業時間の短縮 | 9 その他（具体的に： _____） |
| 5 製品やサービスに対する顧客満足度の向上 | |

付問2 労働生産性の向上分をどういった分野に配分しましたか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 採用・人材育成の強化 | 7 福利厚生の実施 |
| 2 賃金など処遇の改善 | 8 作業環境の整備 |
| 3 設備投資の増強 | 9 営業力強化 |
| 4 研究開発投資の増強 | 10 内部留保の拡大 |
| 5 ICT（情報通信技術）化の推進 | 11 その他（具体的に： _____） |
| 6 人事諸制度（処遇制度や労働時間、休暇制度等）の整備 | |

(ここからはすべての方が回答)

問12 同業同規模の他社と比べた場合の自社の労働生産性を、どのように考えていますか(もっともあてはまるもの1つに○)(主観で結構です)。

- 1 高い 2 やや高い 3 他社と同じくらい 4 やや低い 5 低い

問13 貴社では、インターネットなど ICT (情報通信技術) をどれくらい活用していますか。以下の a ~ i までの工程・活動ごとにお答えください(それぞれあてはまるもの1つに○)。

	すでに活用している	活用を検討中	活用していないし、活用する予定もない	該当する工程・活動がない
a. 開発・設計	1	2	3	4
b. 製造	1	2	3	4
c. 生産管理	1	2	3	4
d. 品質管理	1	2	3	4
e. コスト管理	1	2	3	4
f. 受・発注管理	1	2	3	4
g. 設備間のネットワーク化	1	2	3	4
h. 取引先とのネットワーク化	1	2	3	4
i. 顧客や製品市場に関する情報の収集	1	2	3	4

問14 社内における IT 人材(※)の現在の過不足の状況はどのようになっていますか(あてはまるもの1つに○)。

※ICTに精通し、ICT化を進める際に担当となり得る正社員

- 1 不足している 2 やや不足している 3 不足していない・必要としていない

問15 貴社では今後、IT 人材をどのように確保していくお考えですか(あてはまるものすべてに○)。

- 1 自社の既存の人材を IT 人材に育成する 3 ICT に精通した人材を中途採用する
 2 ICT 専攻の人材を新卒採用する 4 出向・派遣等により外部人材を受け入れる
 5 IT 人材は今後也不需要ない

↓ (問15で「1」と「2」のいずれかに○をつけた人のみが回答してください。それ以外の方は問16へ進む)
 付問1 IT 人材の育成に向けて貴社ではどのような取り組みを行っていますか(あてはまるものすべてに○)。

- 1 ICT 化に向けた経営層の理解の促進 8 シニア(中高年)の IT 人材の再教育
 2 ICT 化方針の策定や明確化 9 社内での自主的な勉強会などの奨励
 3 ICT 化を推進する専門部署の設置 10 ICT 習得に関する自己啓発への支援の実施
 4 社員の ICT 化促進に向けた意識改革 11 情報や ICT 関連の学会参加の奨励
 5 会社が必要とする ICT の要件の明確化 12 大学院などへの留学
 6 社内での研修・セミナーの実施 13 その他(具体的に:)
 7 会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加 14 行っている取り組みは特にない

付問2 貴社において、ICT化を実施する場合、人材面で何が課題となりますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------|--------------------|
| 1 人材の不足 | 5 他に優先する課題がある |
| 2 確保・育成にかかる予算の不足 | 6 その他（具体的に： _____） |
| 3 育成のためのノウハウの不足 | 7 特に課題はない |
| 4 確保・育成の効果がわからない | |

（ここからはすべての方が回答）

問16 労働生産性の向上に資する人材育成・確保にかかる行政からの支援等について、どのようなものを要望しますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1 ものづくり人材向け在職者訓練の充実 | 9 eラーニングに対応した訓練コースの開発 |
| 2 企業ニーズに合致したオーダーメイド型職業訓練コースの設定 | 10 教育訓練給付金制度や教育訓練機関等に関する従業員の自己啓発支援に関する情報提供 |
| 3 熟練技能者による若年技能者への講習会の実施 | 11 地域での職業訓練コースの設定状況に関する情報提供 |
| 4 従業員の指導力強化に向けた勉強会の実施 | 12 加工・組立技術のデータベース化、マニュアル化の支援 |
| 5 ICT（情報通信技術）に対応した訓練コースの設定・拡充 | 13 製造現場の改善に向けたコンサルティングや相談窓口の設置 |
| 6 ICT以外の新技術に対応した訓練コースの設定・拡充 | 14 職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大や支給額の増額 |
| 7 ICTに対応した技能訓練用教材の開発 | 15 その他
（具体的に： _____） |
| 8 ICT以外の新技術に対応した技能訓練用教材の開発 | 16 特に希望することはない |

IV 貴社について

F1 貴社の設立時期は…（西暦）_____年

F2 貴社の本社所在地は…_____都道府県

F3 貴社の業種は何ですか（主なもの1つだけに○）。

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1 プラスチック製品製造業 | 8 電子部品・デバイス・電子回路製造業 |
| 2 鉄鋼業 | 9 電気機械器具製造業 |
| 3 非鉄金属製造業 | 10 情報通信機械器具製造業 |
| 4 金属製品製造業 | 11 輸送用機械器具製造業 |
| 5 はん用機械器具製造業 | 12 その他
（具体的に： _____） |
| 6 生産用機械器具製造業 | |
| 7 業務用機械器具製造業 | |

F 4 貴社の現在の主力製品（加工サービスも含む）について、製品の形態としてもっともあてはまるものを1つ選んでください。

- | | |
|---------------|------------------------|
| 1 素材製造（※） | 5 最終製品（※）（自社ブランド）の製造 |
| 2 単一部品製造 | 6 最終製品（※）（自社ブランド以外）の製造 |
| 3 ユニット部品製造（※） | 7 その他（具体的に： _____） |
| 4 部品等の加工（※） | |

※素材製造：鉄や非鉄金属など産業の基礎素材となるものの製造を指します。

※ユニット部品製造：複数の単一部品の組み合わせ・組立等により構成される部品の製造を指します。

※部品等の加工：受注先から委託を受け、切削、研磨、めっき処理などの加工を施すサービスを指します。

※最終製品：この場合の「最終製品」とは、消費者の手に渡る形態の製品を指します。

F 5 貴社の業務範囲は以下のどれにあたりますか（もっともあてはまるもの1つに○）。

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| 1 製品開発・設計、生産・加工をほぼ一貫して行う | 5 生産・加工のみを行う |
| 2 製品開発・設計のみ行う | 6 自ら生産・加工を行うとともに生産・加工について、他企業間の調整も行う |
| 3 製品開発・設計中心で生産・加工は一部のみ行う | 7 その他（具体的に： _____） |
| 4 設計、生産・加工を行う | |

F 6 貴社はどのような強みをもった企業ですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------------|--------------------------------|
| 1 国際的な規格に沿った製品を生産している | 11 海外のメーカー向けに機械や部品を供給している |
| 2 高度な熟練技能を持っている | 12 商品企画を重視し生産はできるだけ外注している |
| 3 高額な設備に投資を続けている | 13 狭い市場で高いシェアを誇っている |
| 4 極めて短い納期に対応できる | 14 ある製品・サービス分野で国際的に高いシェアを持っている |
| 5 研究開発部門の技術力が極めて高い | 15 先行製品と同等品をより安価で提供できる |
| 6 近隣の複数の企業と緊密に連携している | 16 複数の技術・製品で特許を取得している |
| 7 優秀な外注先企業群を育成している | 17 他社の参入が難しい製品・サービスを提供している |
| 8 大企業の外注化で受注が伸びている | 18 その他（具体的に： _____） |
| 9 海外に工場の積極的な展開を行っている | |
| 10 優良企業の下請企業の主力となっている | 19 特に強みはない |

F 7 貴社の社員の人数等をお聞きします。正確な人数がわからない場合はおよその数で結構です。また、該当者がいない場合は、必ず「0」とお書きください。

①貴社の従業員数（※）は何名ですか。・・・（ ）人 うち女性は（ ）人

※従業員数：正社員+直接雇用の非正社員。正社員には社長、役員も含めて数えてください。

②従業員のうち、ものづくり人材は何名ですか。・・・（ ）人

③貴社の正社員数は何名ですか。・・・（ ）人

④正社員のうち、ものづくり人材は何名ですか。・・・（ ）人

⑤正社員に占める 35 歳未満の割合（あてはまるもの 1 つに○）。

- | | |
|---------------|------------|
| 1 ゼロ | 5 3割以上4割未満 |
| 2 1割未満（ゼロを除く） | 6 4割以上5割未満 |
| 3 1割以上2割未満 | 7 5割以上 |
| 4 2割以上3割未満 | |

F 8 貴社では、過去3年間（2015年度～2017年度）にもものづくり人材の新卒採用・中途採用を実施しましたか（それぞれあてはまるもの1つに○）。

〔新卒採用〕

- 1 募集しなかった 2 募集したが採用できなかった 3 採用した

〔中途採用〕

- 1 募集しなかった 2 募集したが採用できなかった 3 採用した

F 9 これまでのものづくり人材の採用・確保について、どう評価していますか。a～dについてそれぞれ、最も近いもの1つに○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえそう思う	どちらかといえそう思わない	そう思わない
a) 応募がない・少ない	➡ 1	2	3	4
b) 求める技能レベルの人が採用できない	➡ 1	2	3	4
c) ものづくりへの適性がある人が採用できない	➡ 1	2	3	4
d) 若い人材が採用できない	➡ 1	2	3	4

F 10 ものづくり人材の定着の状況は、この5年間でおおよそ、どのように変化しましたか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 よくなった 2 変わらない 3 悪くなった

