

# 職業能力開発に関する ニーズ調査の概要

平成23年3月

# 調査の概要

## 1. 調査目的

県内企業の経営環境の変化など、労働者の職業能力開発を取り巻く現状や事業所における能力開発の実施状況、県の職業訓練に対するニーズ等を調査・分析することにより、今後の富山県が行う職業能力開発施策の参考とする。

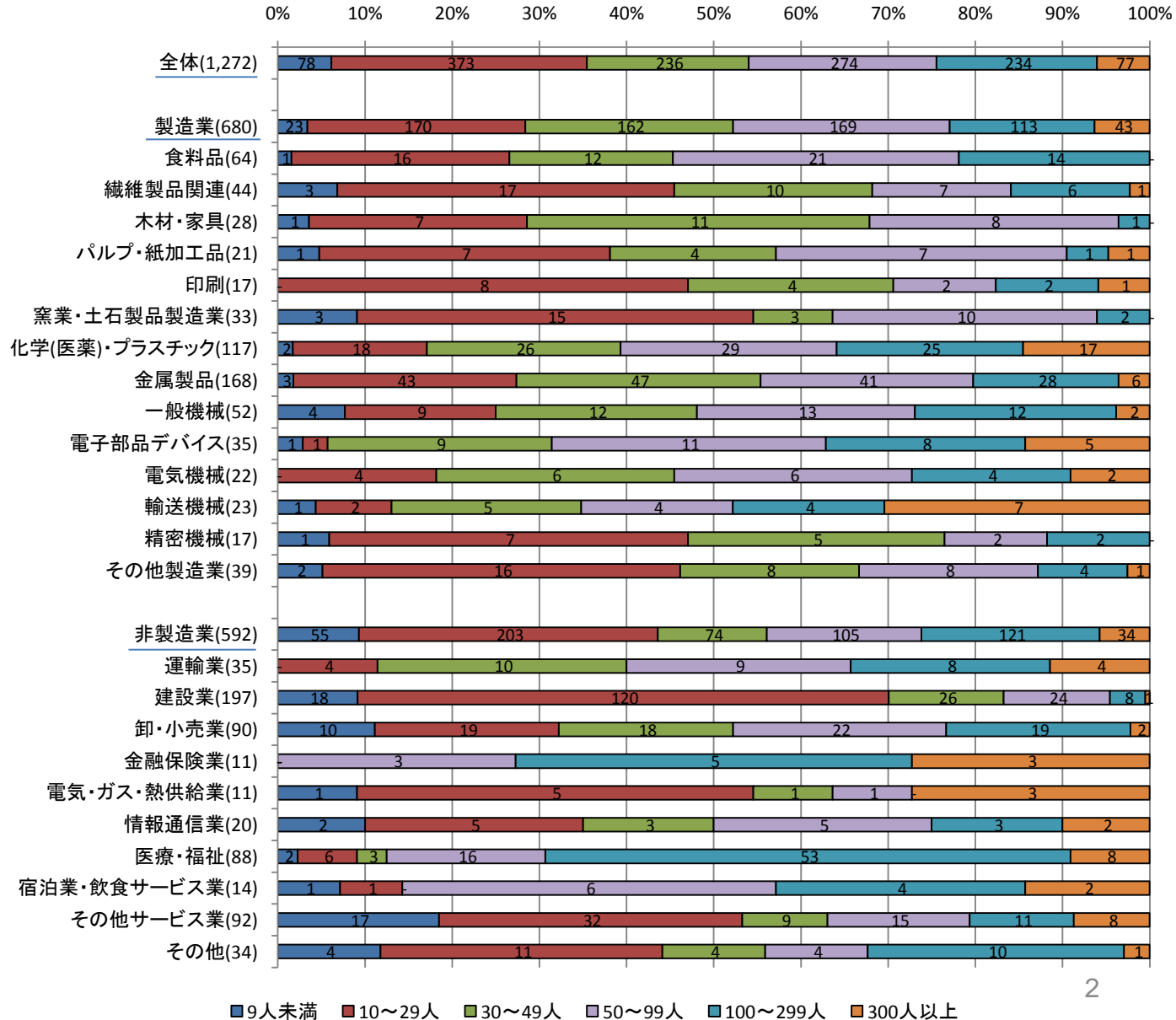
## 2. 調査の対象及び回答数

- ・事業所 2,000社  
→回答数1,272社
- ・在職者 2,000人  
→回答数1,298人
- ・離職者 847人
- ・訓練生 273人

## 3. 調査期間

平成22年9月～12月

■ 回答企業の構成(業種、従業員規模別)

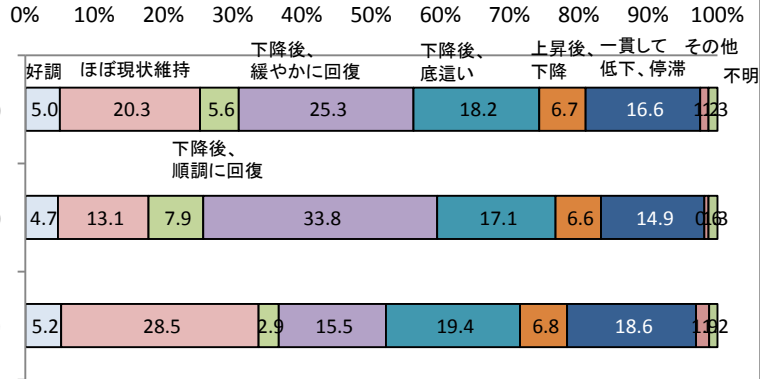


# I 事業所調査の概要

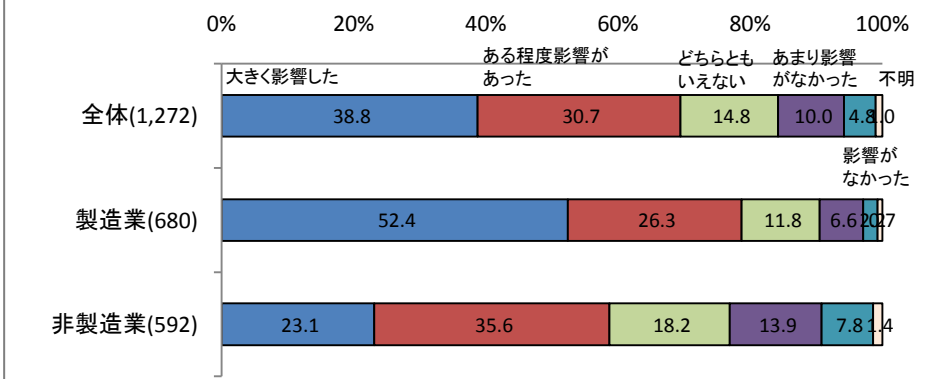
# 過去3カ年の売上の変化(世界同時不況の影響等)

- 平成20年度に発生したリーマンショック前後の売上の変化や世界同時不況による改善の度合いを調査した。
- 製造業の約8割が世界同時不況の影響を受けたが、機械系の業種に回復の傾向が見られる。
- 非製造業では、金融保険業や医療・福祉など売上に大きな変動がない業種がある一方、運輸・建設業など現在も厳しい経営状況にある業種もある。

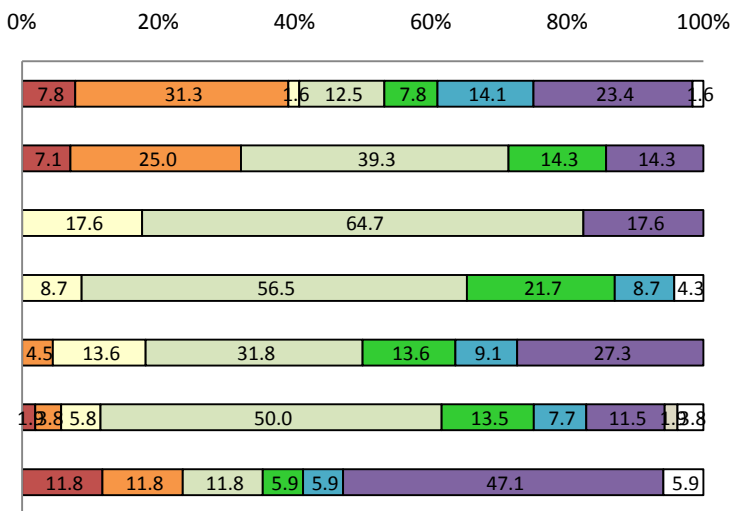
## ■過去3カ年の売上



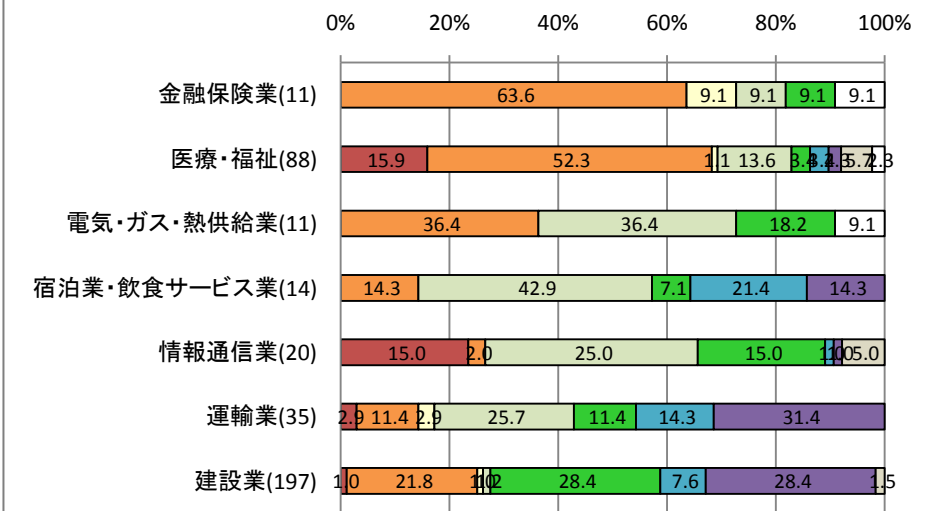
## ■世界同時不況による影響



## ■過去3カ年の売上(製造業(抽出))



## ■過去3カ年の売上(非製造業(抽出))



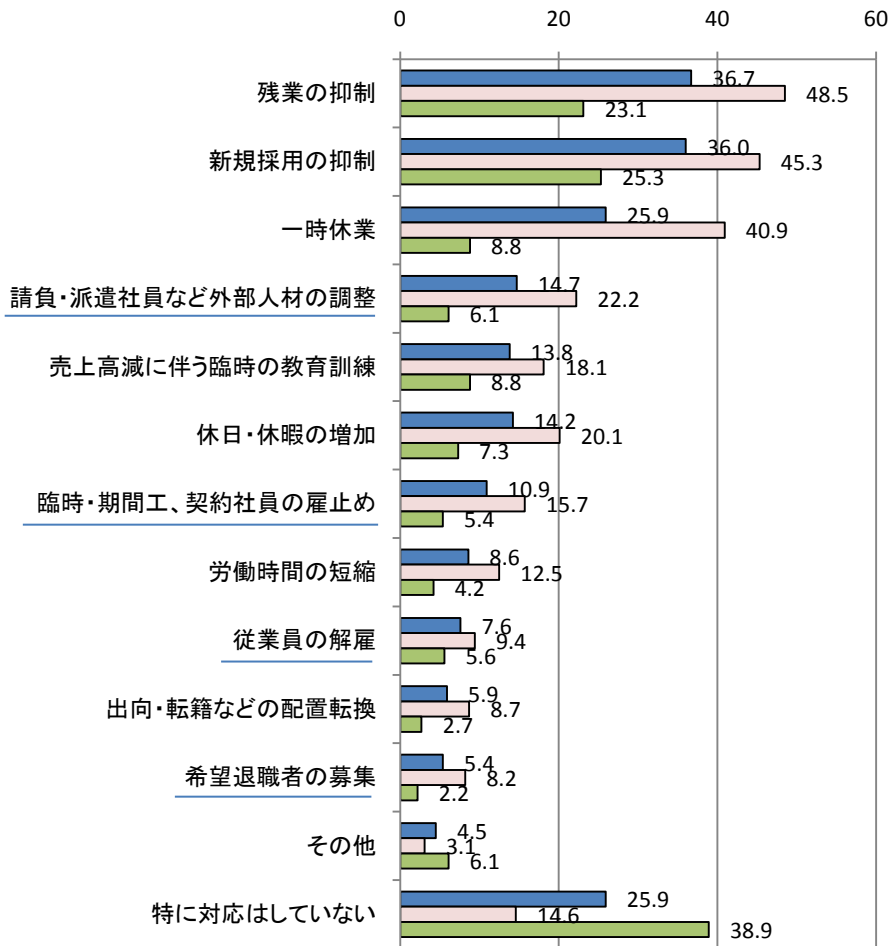
■ 好調      ■ ほぼ現状維持      □ 下降後、順調に回復  
■ 下降後、緩やかに回復   ■ 下降後、底這い      ■ 上昇後、下降  
■ 一貫して低下、停滞      □ その他      □ 不明

■ 好調      ■ ほぼ現状維持      □ 下降後、順調に回復  
■ 下降後、緩やかに回復   ■ 下降後、底這い      ■ 上昇後、下降  
■ 一貫して低下、停滞      □ その他      □ 不明

# リーマンショックによる情勢変化への対応

- リーマンショックによる情勢変化への対応としては、①残業の抑制、②新規採用の抑制、③一時休業、の順となっており、製造業では、4～5割の事業所がこの3つの対応を実施している。
- 雇用調整については、①外部人材の調整、②臨時・期間工、契約社員の雇止め、③従業員の解雇の順での対応が見られる。
- 製造業の半数以上が雇用調整助成金を活用しており、その用途は主に一時休業で、約3分の1の事業所では教育訓練にも活用している。

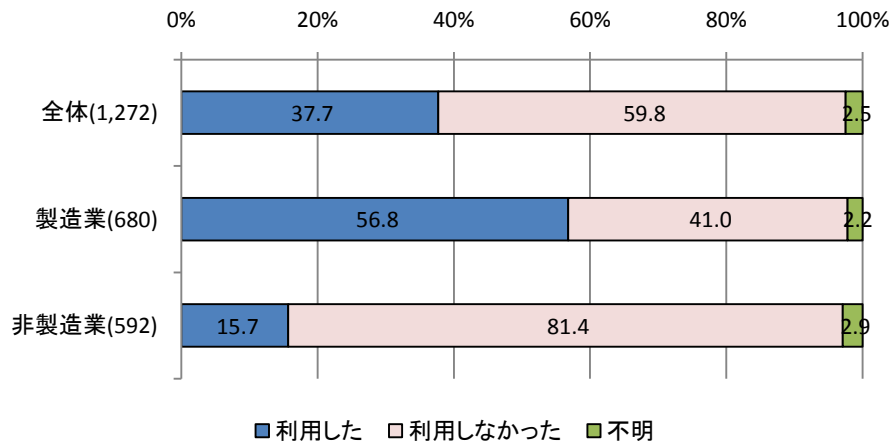
■リーマンショックによる情勢変化に対する対応 \* 当てはまるもの全て回答 (%)



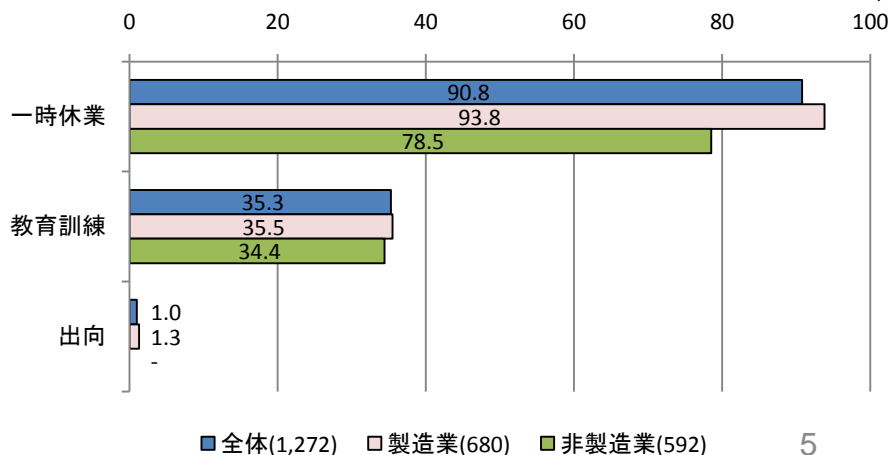
※\_\_は雇用調整に関する対応

■ 全体(1,272) □ 製造業(680) ■ 非製造業(592)

■雇用調整助成金の利用



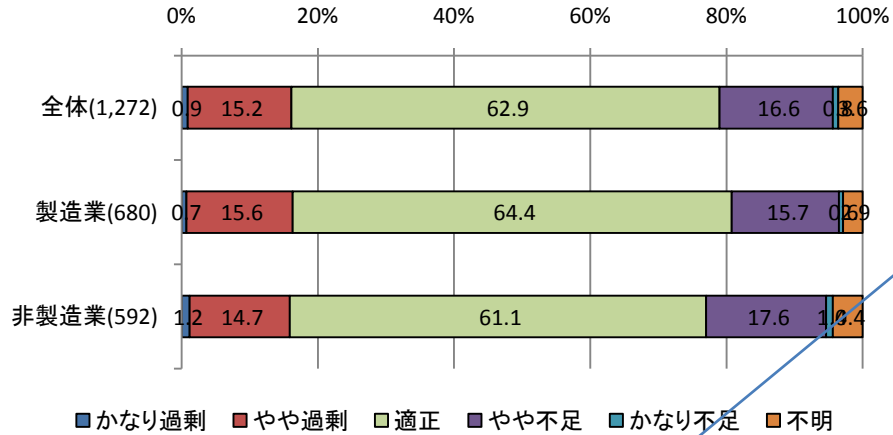
■雇用調整助成金の利用(製造業・非製造業) \* 当てはまるもの全て回答 (%)



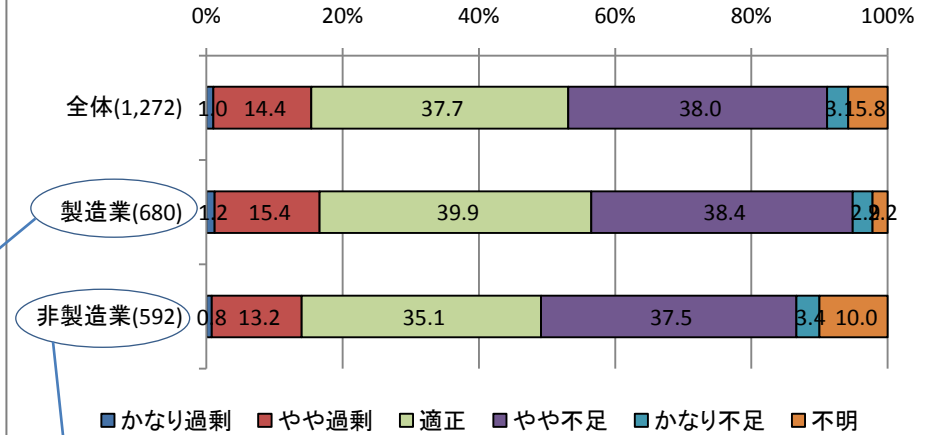
# 人材の過不足感

- 現在の人材の過不足感については、事務・営業系の人材は概ね適正な状態にあると考えている一方、技術・技能職については、約15%の事業所が過剰感を持っているものの、40%近い事業所は不足感を持っている。
- 技術・技能職の不足感をもつ事業所は、製造業では機械系に多く、非製造業では医療・福祉の業種が70%超となっている。

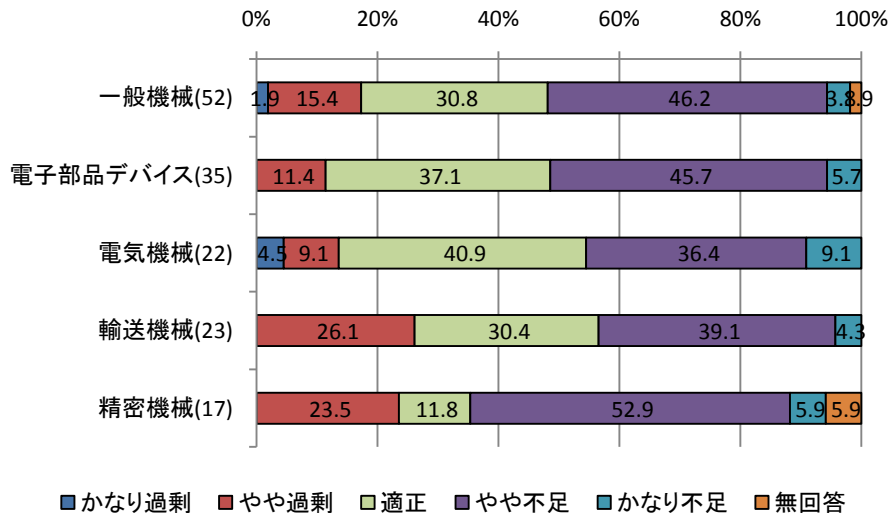
## ■人材の過不足感(事務・営業職)



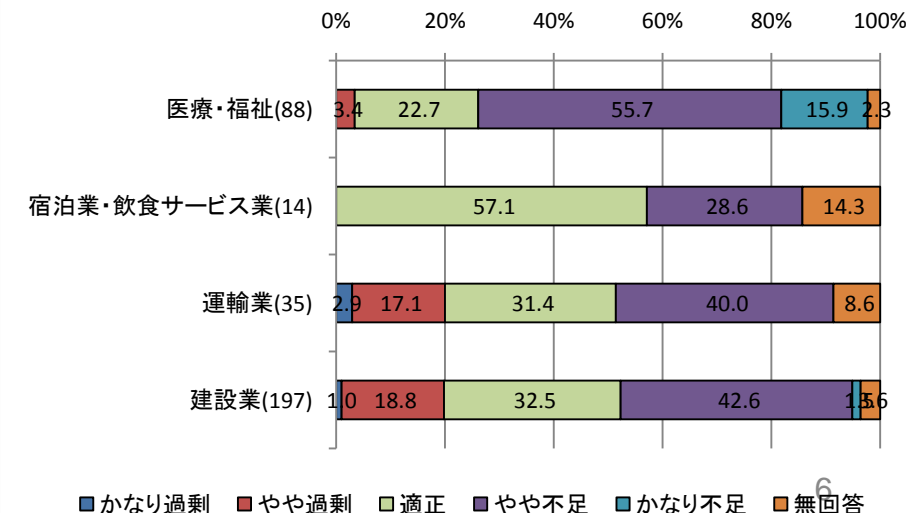
## ■人材の過不足感(技術・技能職)



## ■製造業(主な業種)における技術・技能職の過不足感

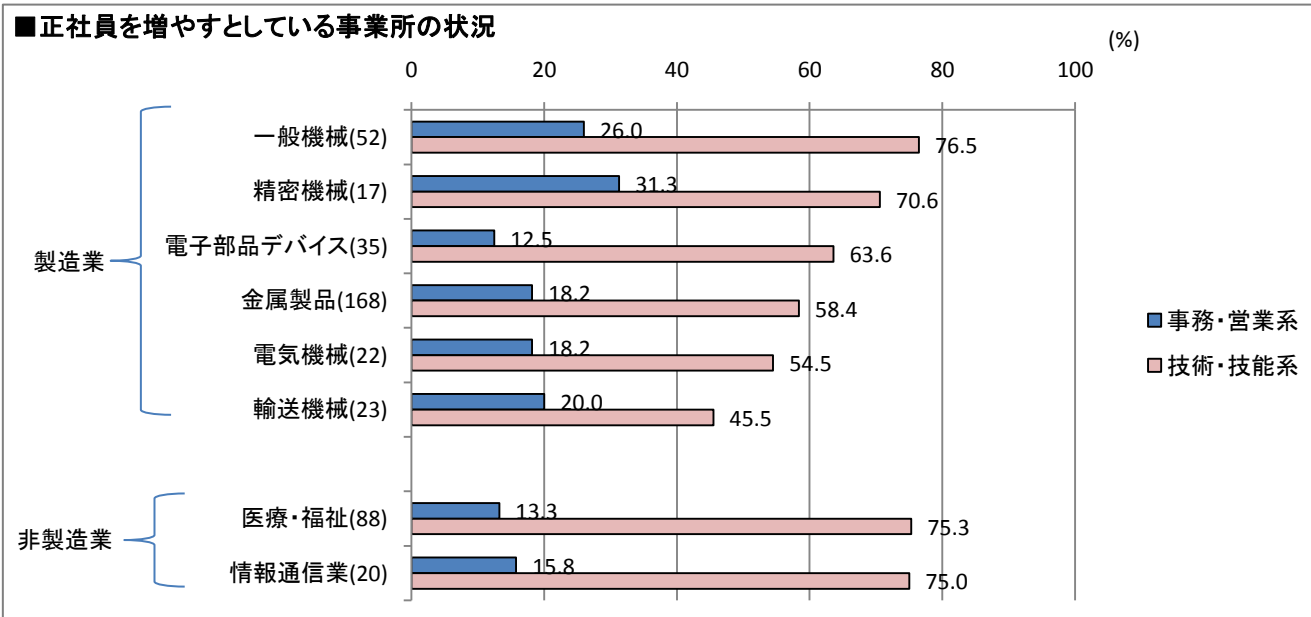
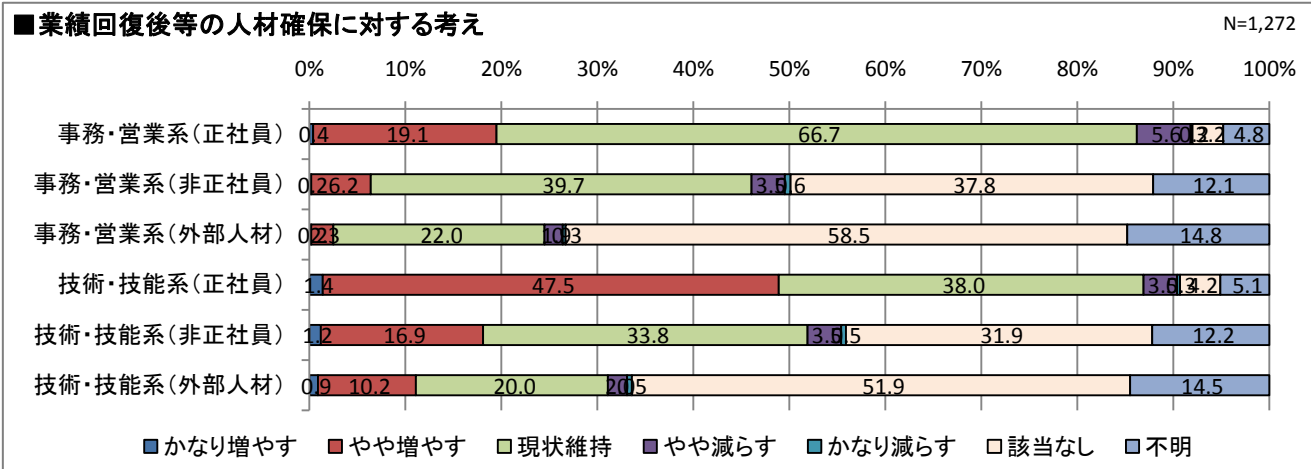


## ■非製造業(主な業種)における技術・技能職の過不足感



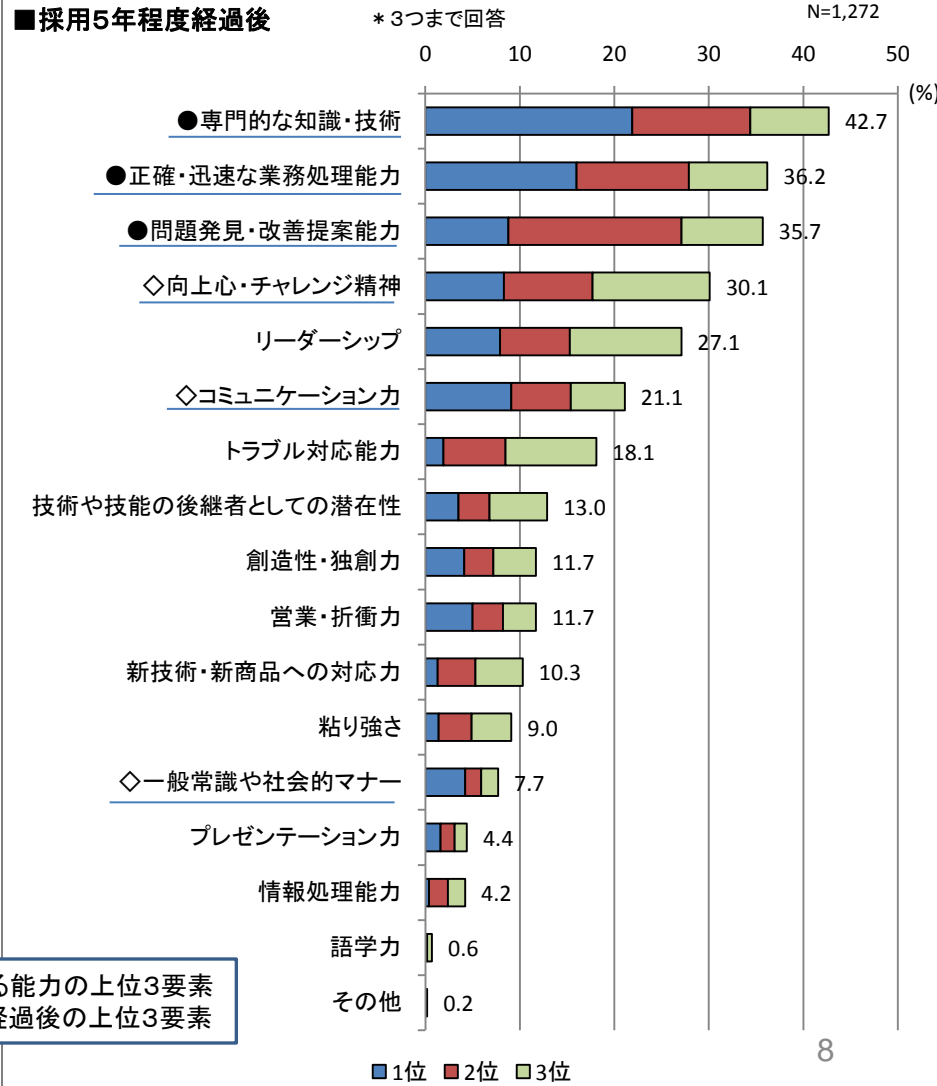
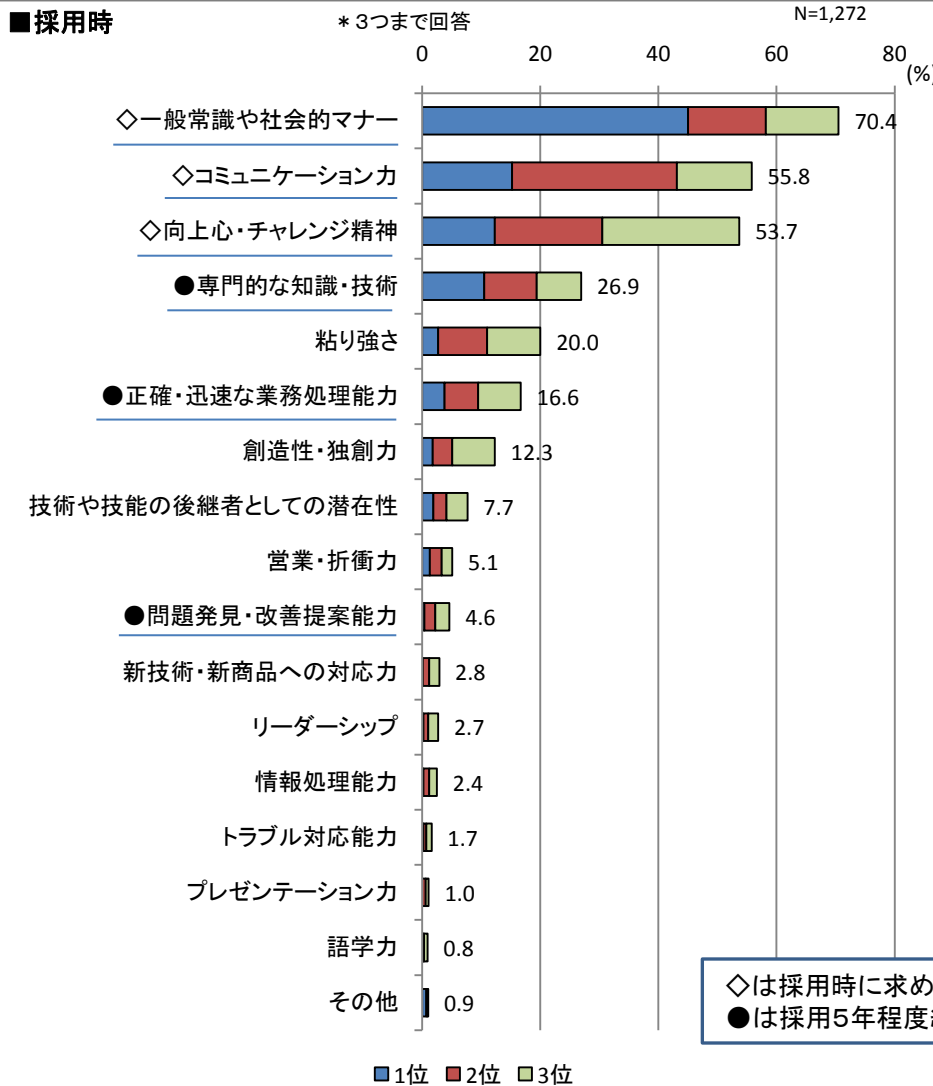
# 業績回復後の人材確保

- 業績回復後の新規採用や非正社員、外部人材の活用などの人材確保対策については、
  - ・事務・営業職については、概ね現状維持
  - ・技術・技能職については、約半数の事業所が正社員を増やしていくとしており、非正社員や外部人材についても、増やす意向である事業所が見られる。
- 技術・技能職の正社員を増やすとしている事業所は製造業では機械系に多く、非製造業では医療・福祉、情報通信業が多い。



# 従業員に求める能力

- 事業所が従業員に求める能力は、採用時には、①一般常識や社会的マナー、②コミュニケーション能力、③向上心・チャレンジ精神、となっており、採用5年程度経過後には、①専門的な知識・技術、②正確・迅速な業務処理能力、③問題発見・改善提案能力、となっている。
- 採用時は社会人としての基礎的な資質、能力を求めており、徐々に当該事務所での専門知識や業務処理能力等、一定のキャリア形成を前提とした能力を求めていくことが窺える。





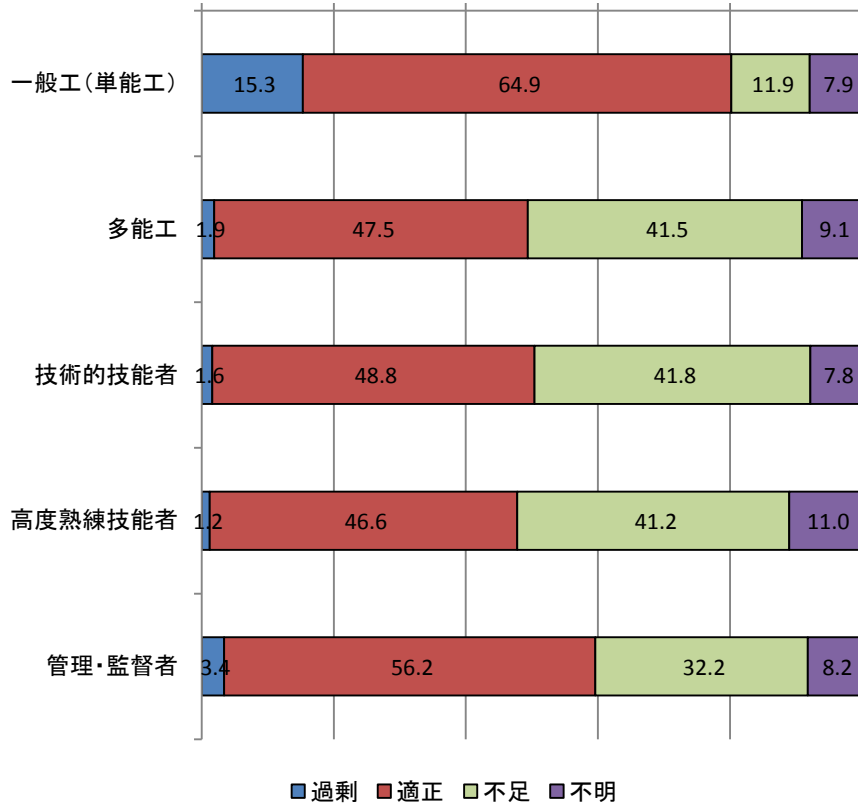
# ものづくり企業（製造業）における技能系正社員の状況

- 技能系正社員の過不足感や今後の必要性については、多能工、技術的技能者、高度熟練技能者のニーズが高い。
- 単能工から多能工や高度熟練技能者へとニーズが移行していることが窺える。

■技能系正社員の現在の過不足感(職種別)

N=680

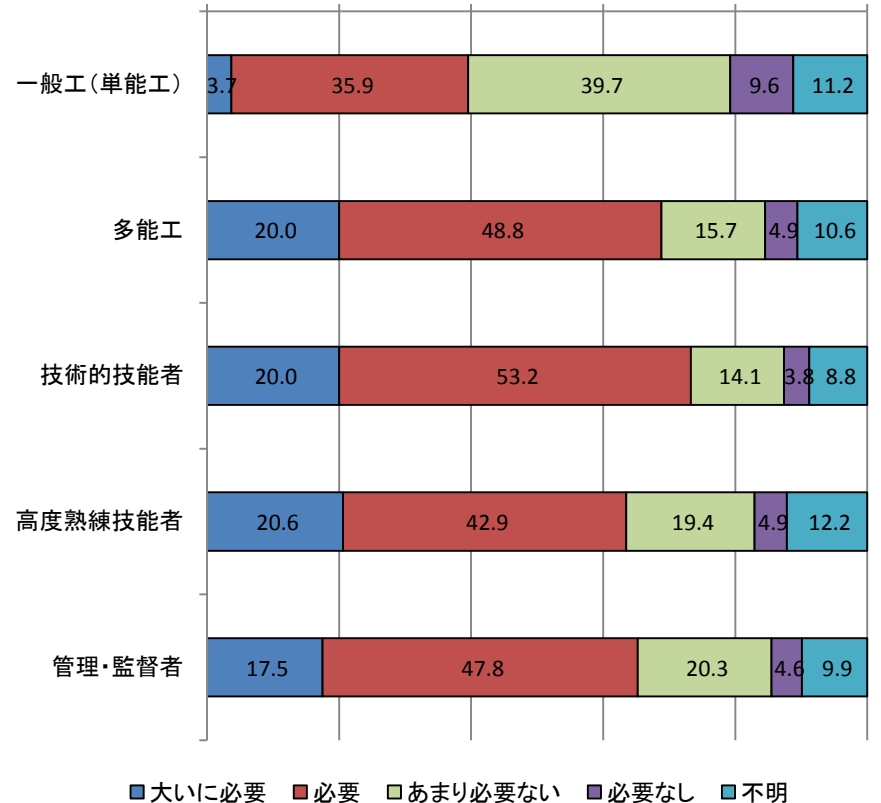
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■技能系正社員の今後の必要性・重要性(職種別)

N=680

0% 20% 40% 60% 80% 100%



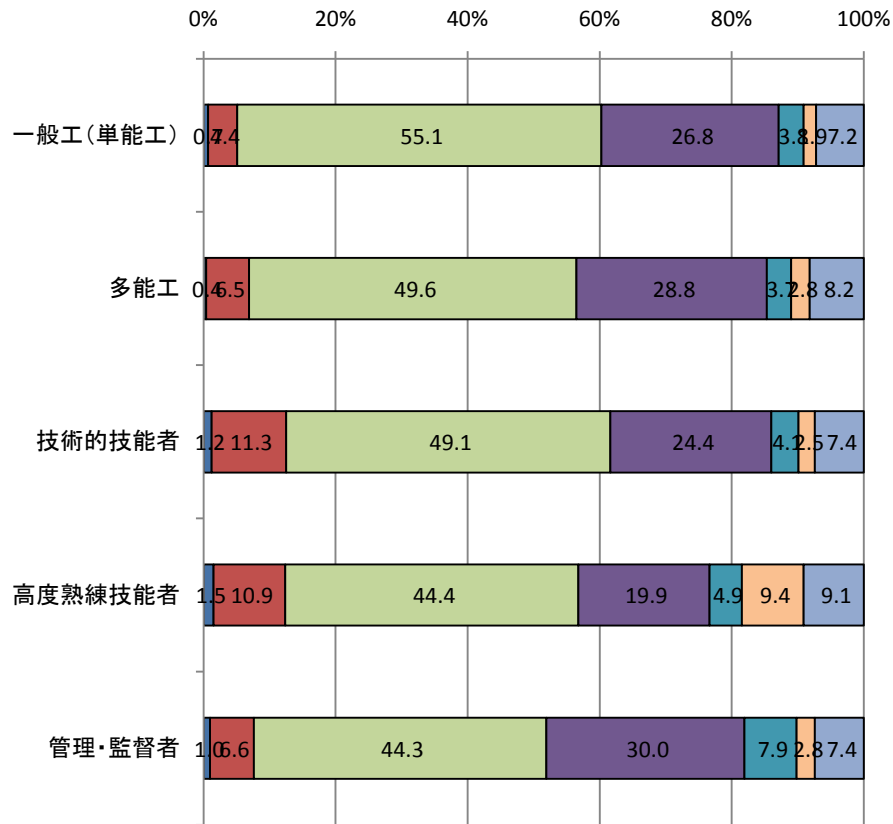
- 「一般工（単能工）」 比較的簡単な工程のみを担当する労働者
- 「多能工」 複数の機械あるいは工程をこなすことができる技能者
- 「技術的技能者」 技術的知識を備えた技能者
- 「高度熟練技能者」 特定の技能領域で高度な熟練技能を発揮する技能者
- 「管理・監督者」 製造現場のリーダーとしてラインの監督業務を担当する技能者

# 技能系正社員に対する評価と求める能力(製造業)

- 技能系正社員の能力に対する評価については、50~60%の企業が期待する水準と同レベルあるいはそれ以上の評価をしているが、30%前後の事業所が期待する水準よりも低いと評価しており、技能系正社員に期待する能力水準は高い。
- 技能系正社員に求める知識や技能としては、生産工程の合理化、品質管理や検査・試験、設備の保全や改善等、個別領域の熟練技能だけでなく、生産ライン全体の管理能力に対するニーズが重視されている。

## ■従業員の能力に対する評価(職種別)

N=680

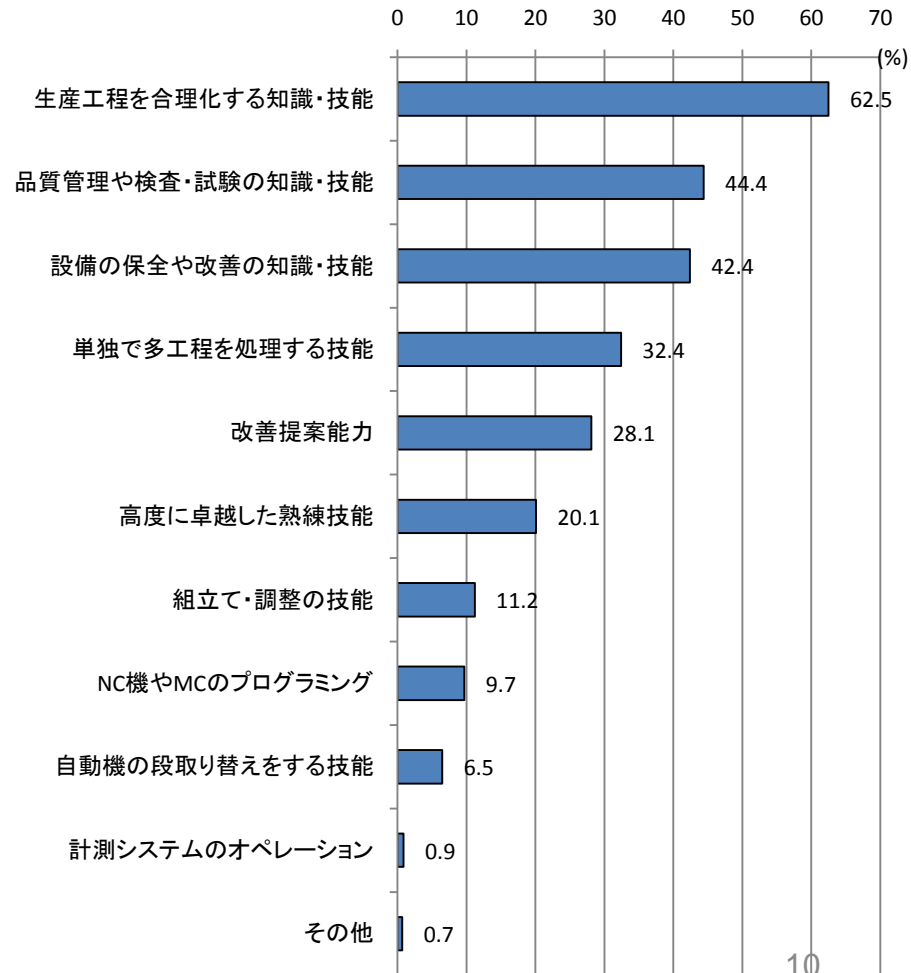


■期待する水準より高い ■期待する水準よりやや高い ■期待する水準とほぼ同じ  
 ■期待する水準よりやや低い ■期待する水準より低い ■該当者がいない  
 ■不明

## ■技能系正社員に求める知識や能力

\*3つまで回答

N=680



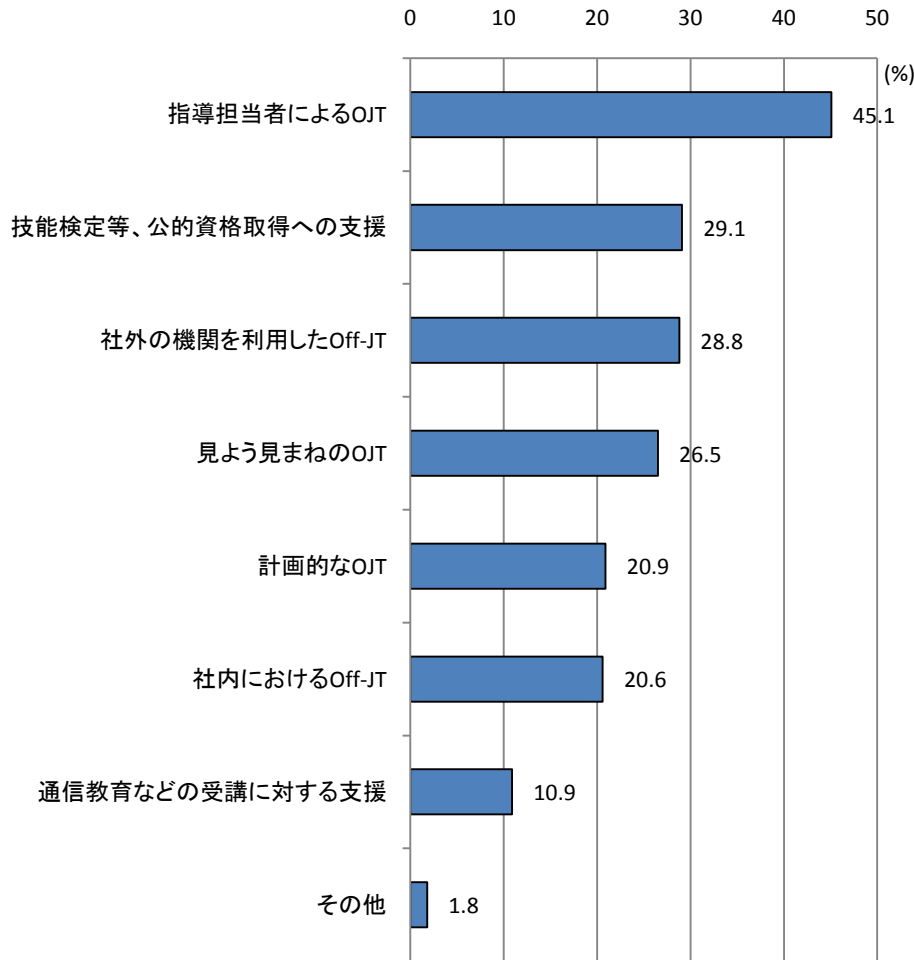
# 技能系正社員への教育訓練(製造業)

- 技能系正社員への教育訓練の内容は、OJT(職場内研修)は「指導担当者によるOJT」が最も多く、日常の業務に就きながら行うOJTが中心となっており、「計画的なOJT」は20%程度となっている。また、「社外の機関を利用したOff-JT」は3割程度にとどまっている。
- 「計画的なOJT」及び「社外の機関を利用したOff-JT」の実施状況を会社規模別に見ると、100人以上の事業所ではいずれも4割程度の実施率となっている。また、規模が小さくなるに従い、実施率が低下する状況となっている。

## ■技能系正社員に実施している教育訓練

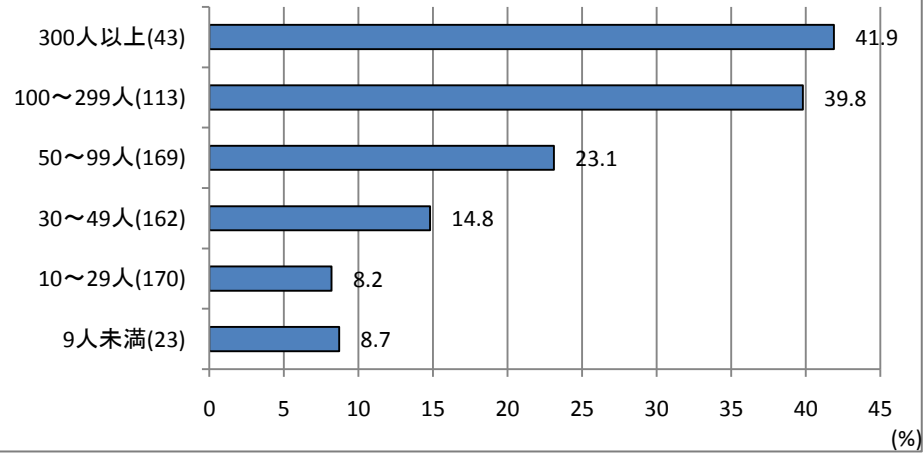
\* 当てはまるもの全て回答

N=680

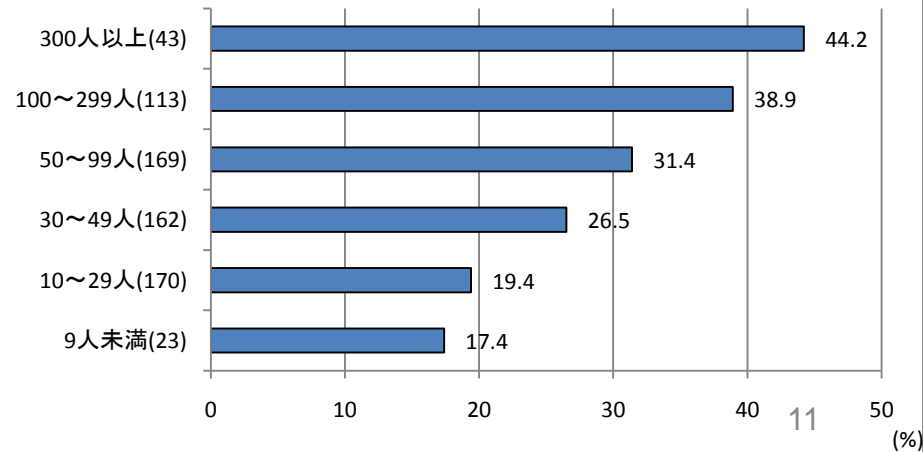


## ■会社規模別

計画的なOJT

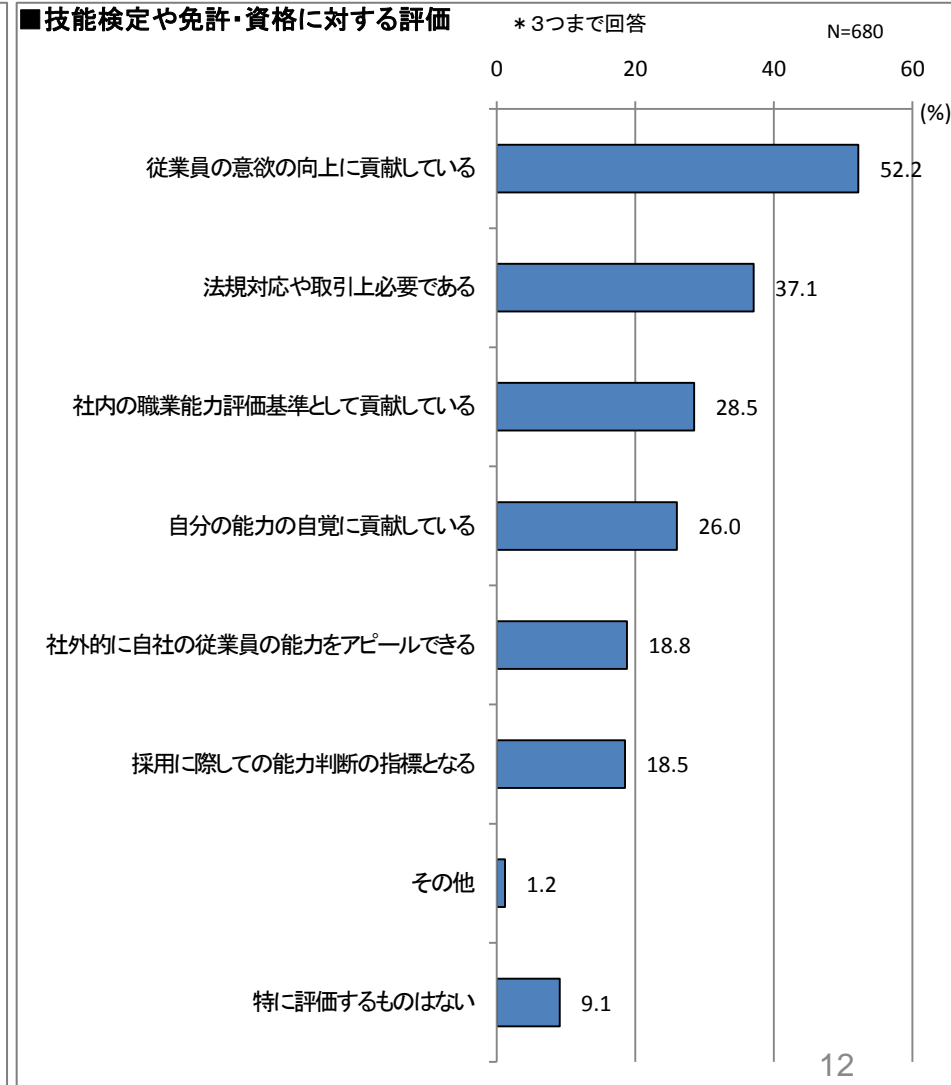
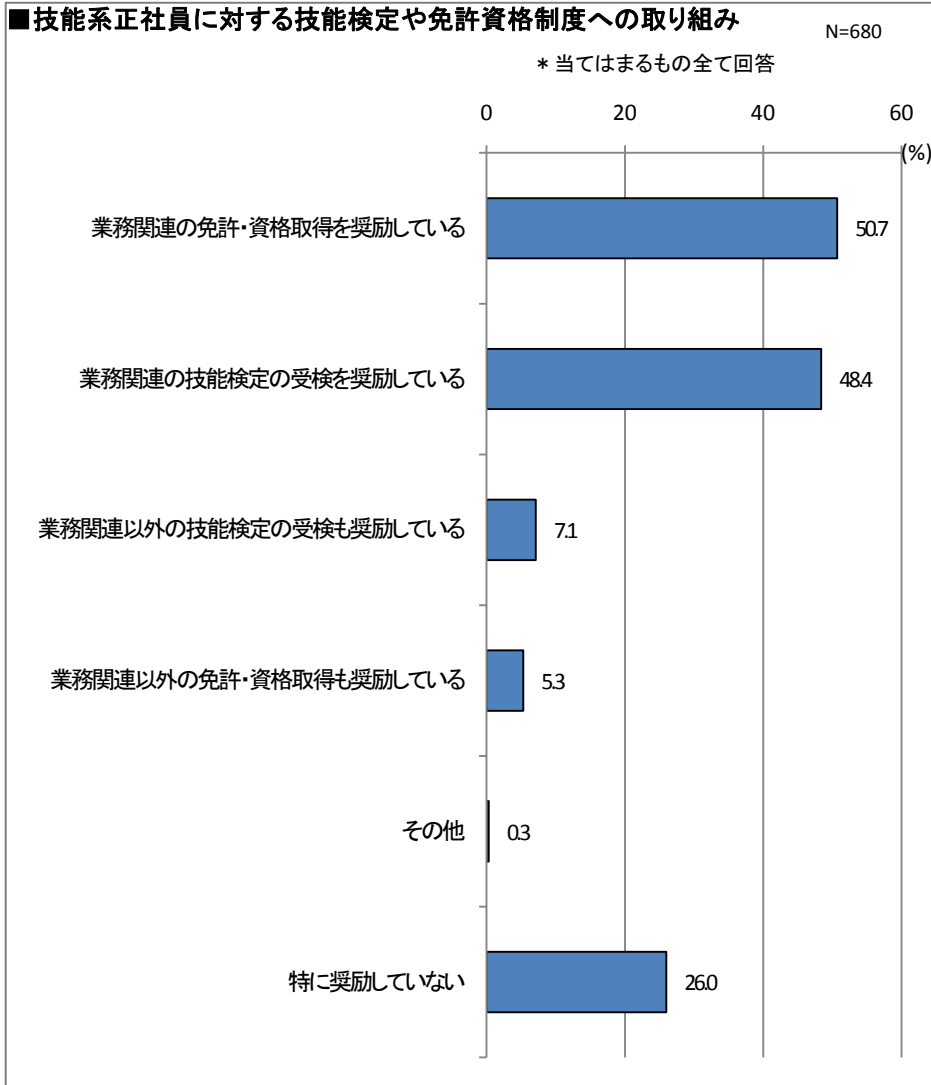


社外の機関を利用したOff-JT



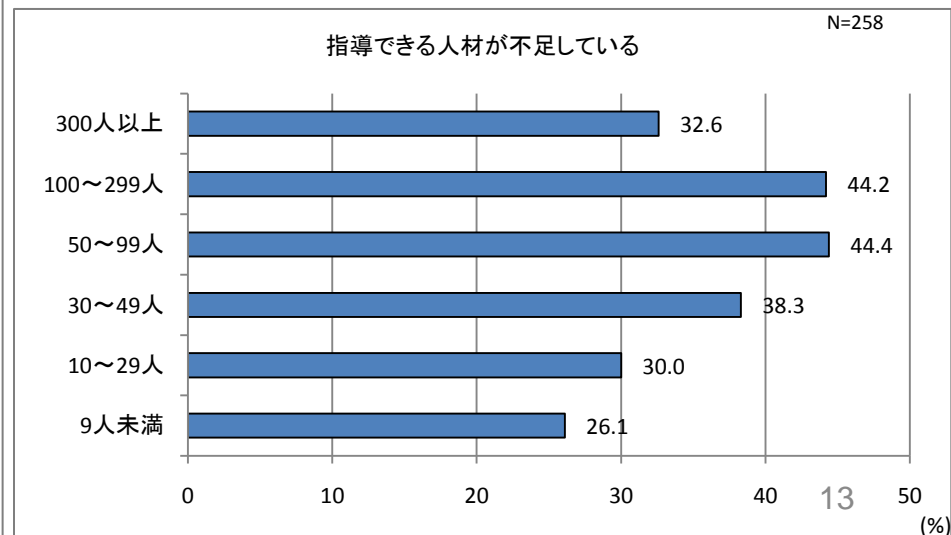
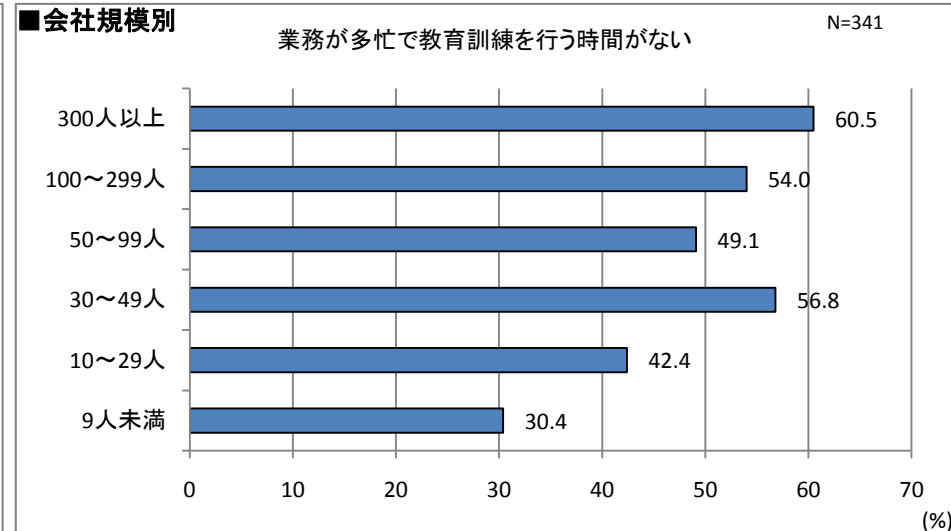
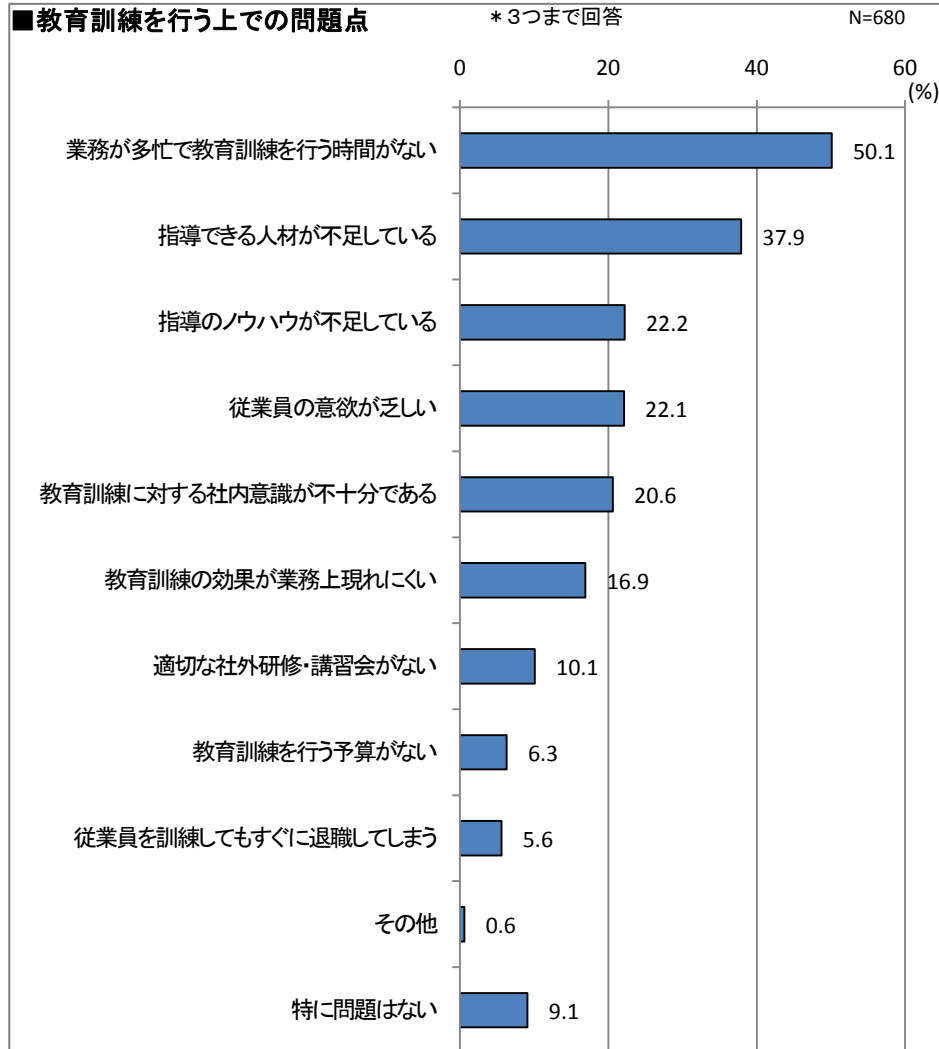
# 技能検定や免許・資格への取り組み等(製造業)

- 技能系正社員への技能検定や免許資格制度については、約半数の企業で業務関連の免許・資格の取得や技能検定の受検を奨励している。
- これらの取得は、従業員の能力向上の動機づけに加え、対外的な必要性、従業員の能力評価の客観的基準として位置付けている事業所が多い。



# 教育訓練を行う上での問題点(製造業)

- 教育訓練を行う上での問題点としては、①業務が多忙で教育訓練を行う時間がない、②指導できる人材が不足している、③指導のノウハウが不足している、割合が高く、時間や指導者等、事業所側の事情に起因するものとなっている。
- これらの要因について、事業所の規模別で見ると30人以上の事業所ではその規模区分で大きな違いはなく、その事情はあまり事業所規模には関係がないことが窺える。

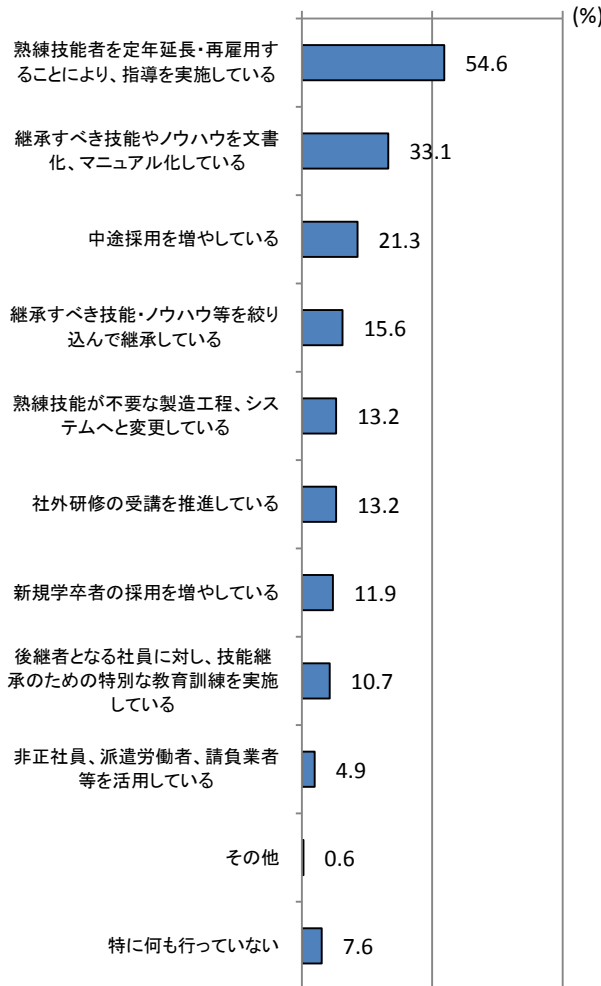


# 技能継承の取り組み(製造業)

- 技能継承の取り組みとしては「熟練技能者を定年延長・再雇用することにより、指導を実施している」が際立って多く、次に「継承すべき技能やノウハウを文書化、マニュアル化している」となっている。
- 熟練技能を継承する上での問題点としては、指導できる人材の不足、時間的余裕がないなど、一般的な教育訓練上の問題点と同様の事情が見られる。
- また、これらの事情は事業所の規模別に見てもそれほどの大差は見られない。

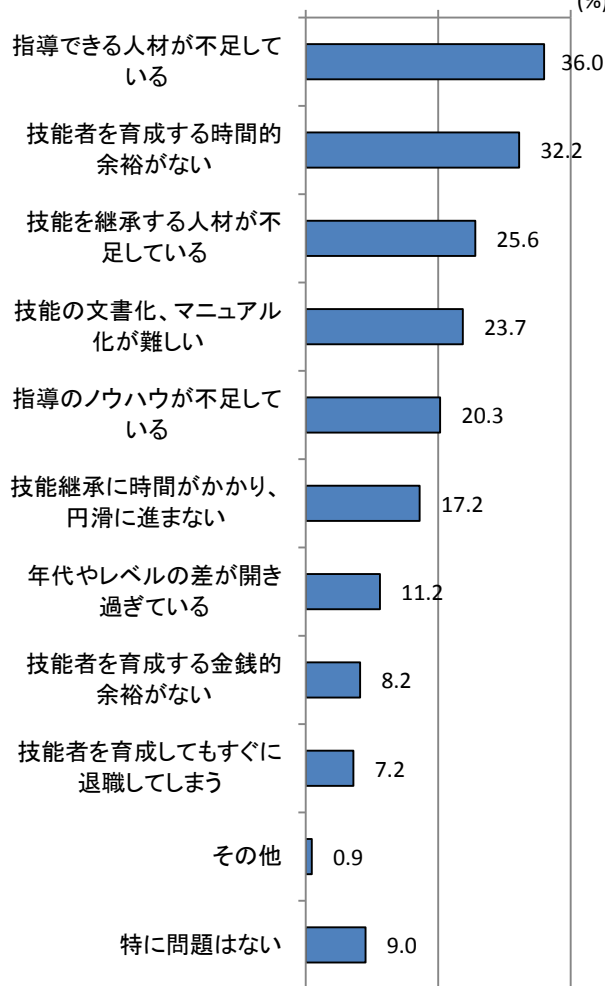
■ 熟練技能を継承するための取り組み N=680

\* 当てはまるもの全て回答 0 50 100 (%)



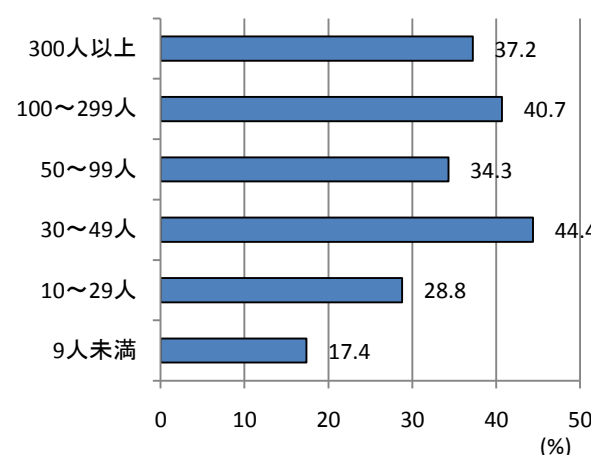
■ 熟練技能を継承する上での問題点 N=680

\* 3つまで回答 0 20 40 (%)

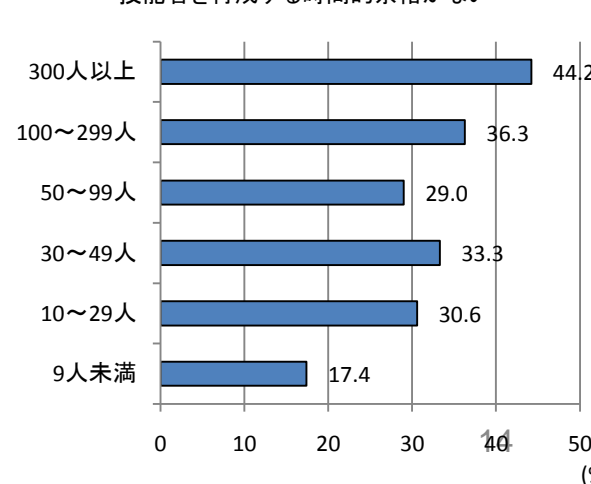


■ 企業規模別 N=245

指導できる人材が不足している



技能者を育成する時間的余裕がない

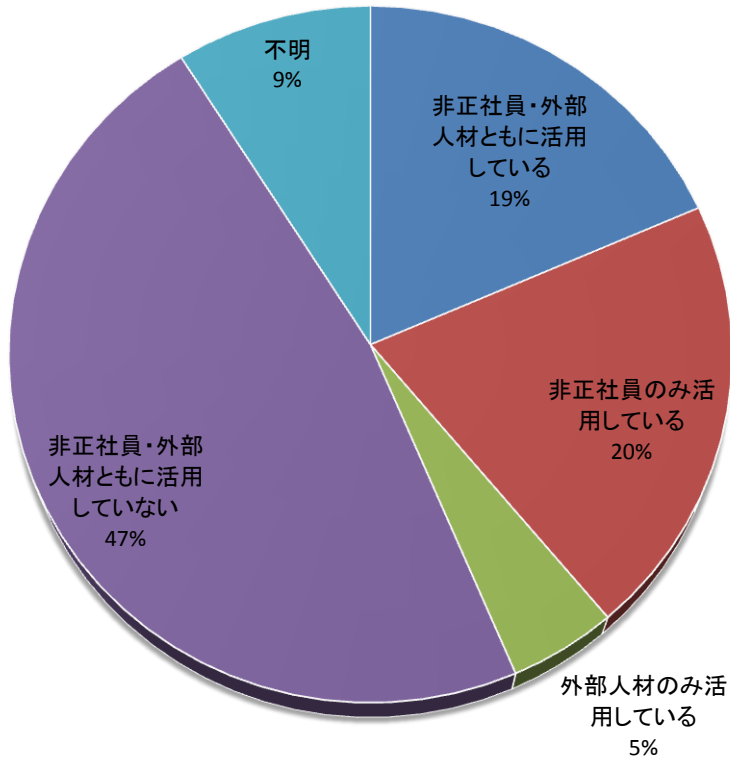


# 非正規・外部人材の活用(製造業)

- 技能者・技術者への非正社員や外部人材の活用状況については、「ともに活用していない」が約半数を占めている。
- 非正社員の外部人材ともに活用している事業所は規模が大きくなるほど割合は高くなる傾向があり、また、ともに活用していない規模の小さい事業所ほどその割合が高くなっている。

■非正社員・外部人材の技能者・技術者としての活用

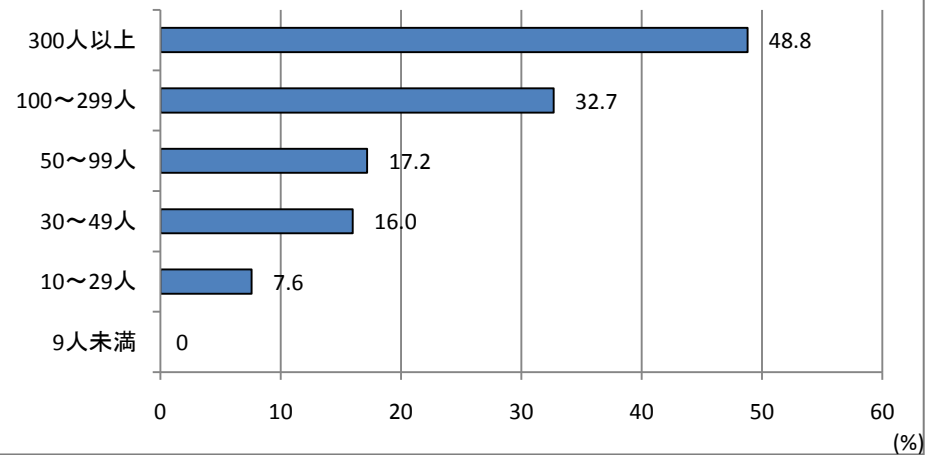
N=680



■会社規模別

N=126

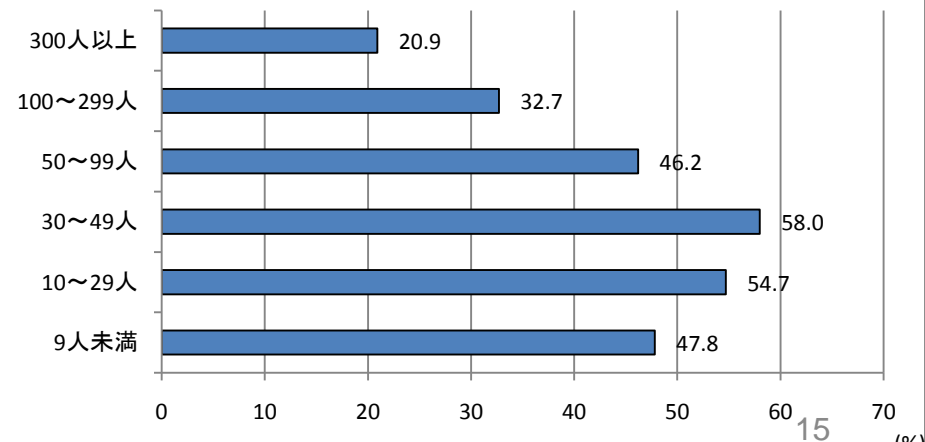
非正社員・外部人材ともに活用している



(%)

非正社員・外部人材ともに活用していない

N=322



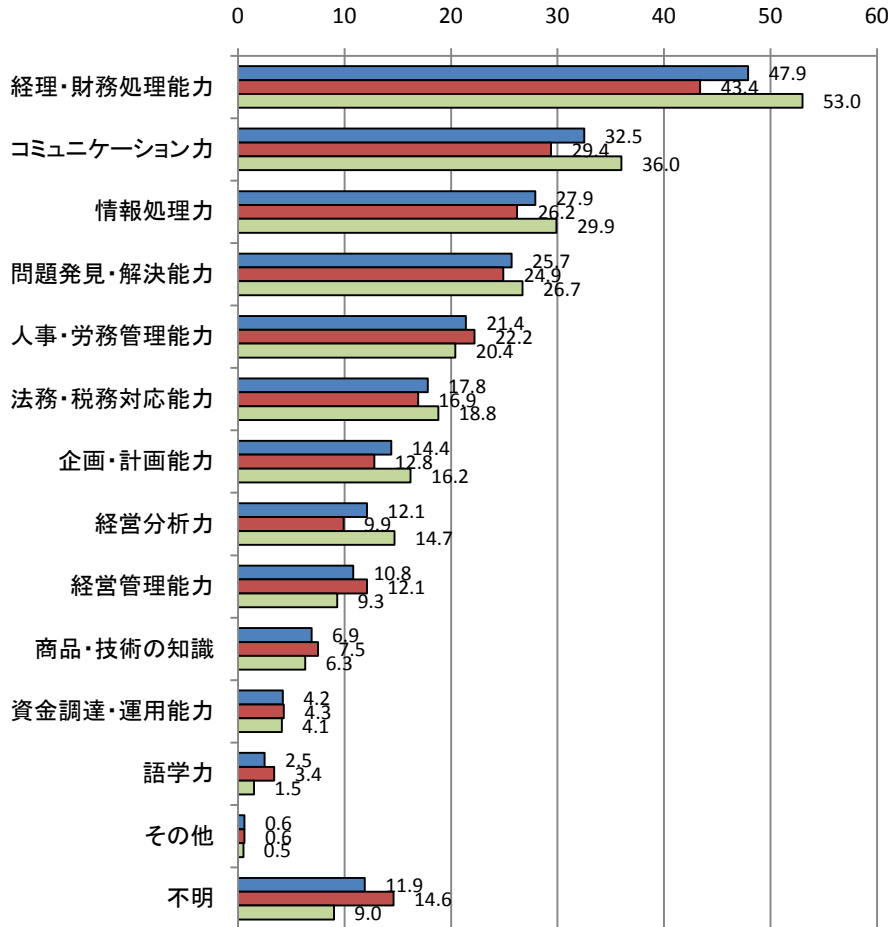
(%)

# 公共職業訓練施設に求める能力開発(その1)

○ 公共職業訓練施設で今後開発に重点を置くべき能力の上位3要素は次のとおりとなっている。

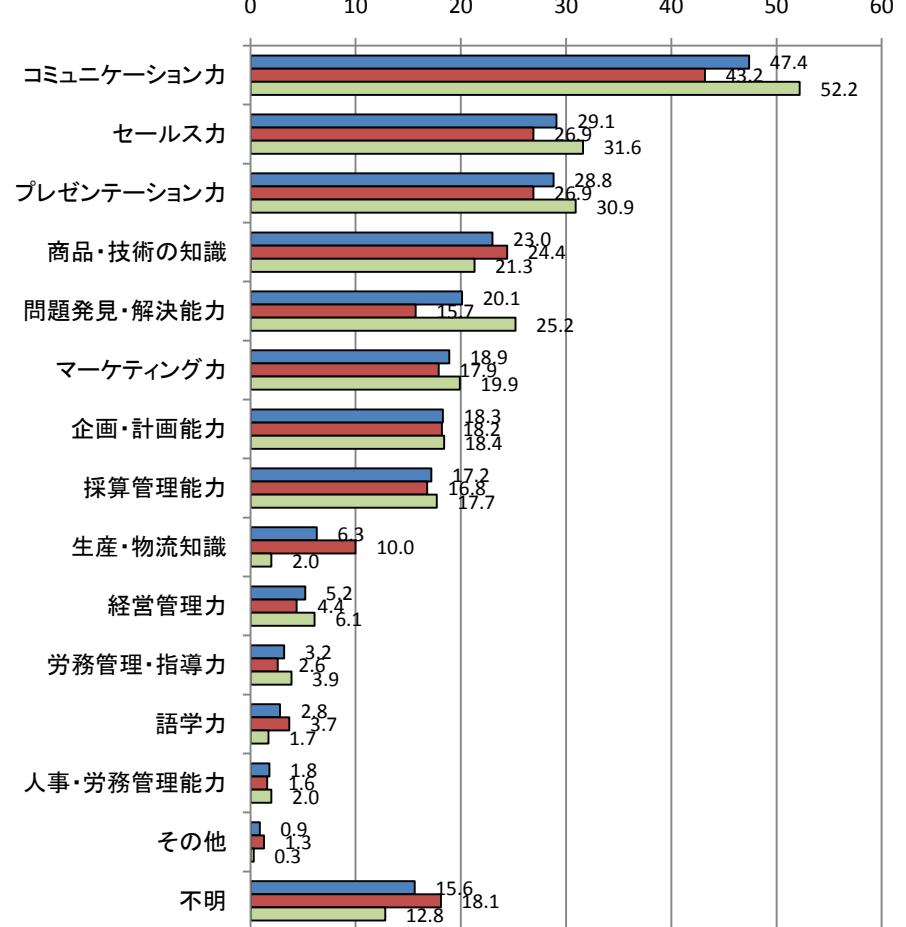
- ①事務職では、①経理・財務処理能力、②コミュニケーション力、③情報処理能力
- ②営業・販売職では、①コミュニケーション力、②セールス力、③プレゼンテーション力

■開発に重点を置くべき能力(事務職) \*3つまで回答 (%)



■全体(1,272) ■製造業(680) ■非製造業(592)

■開発に重点を置くべき能力(営業・販売職) \*3つまで回答 (%)

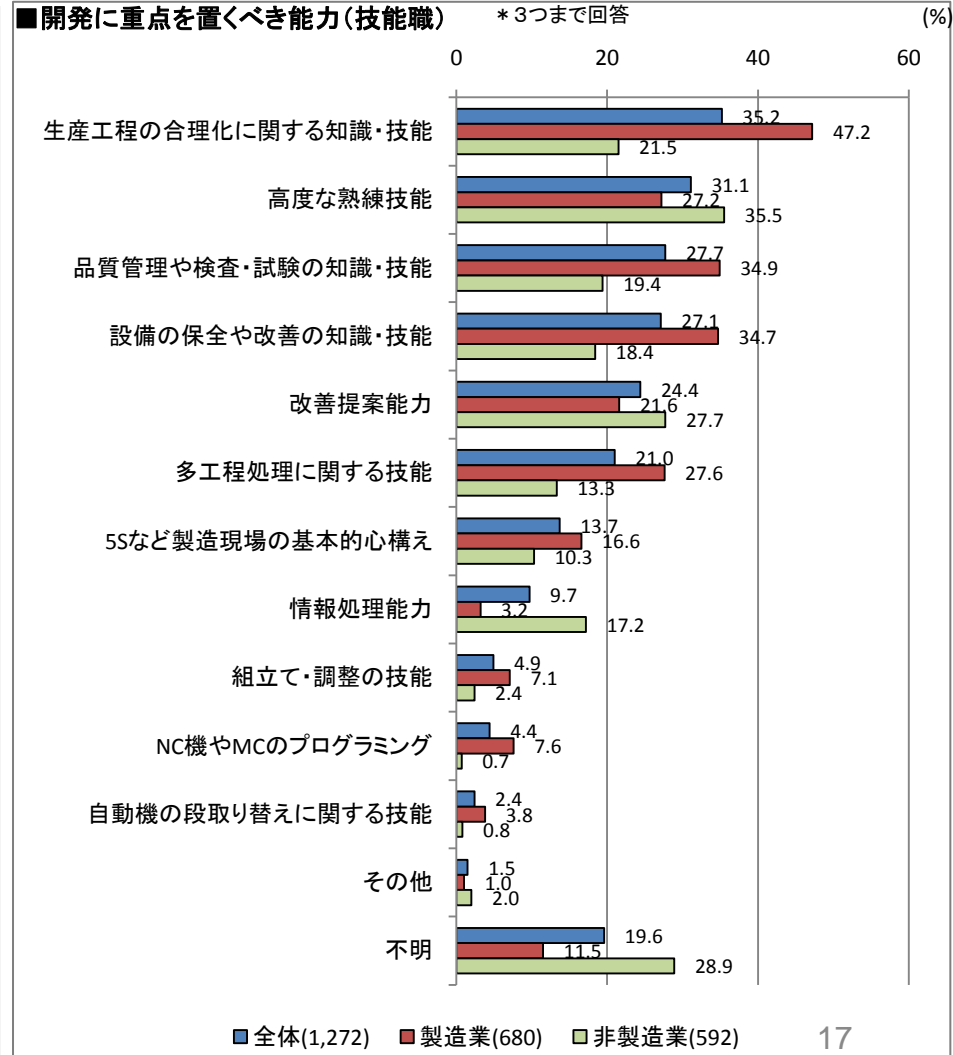
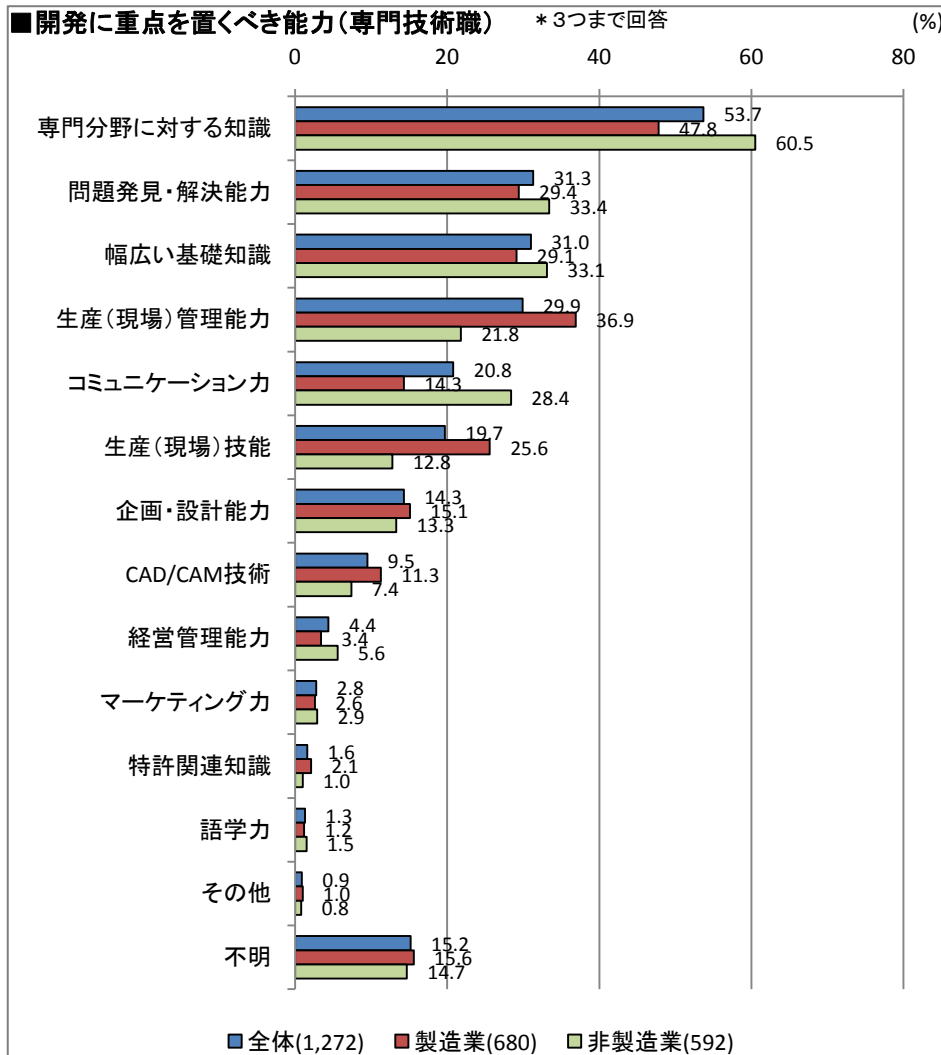


■全体(1,272) ■製造業(680) ■非製造業(592)



# 公共職業訓練施設に求める能力開発(その2)

- ③専門技術職では、①専門分野に対する知識、②問題発見・解決能力、③幅広い基礎知識  
 ④技能職では、①生産工程の合理化に関する知識・技能、②高度な熟練技能、③品質管理や検査・試験の知識・技能

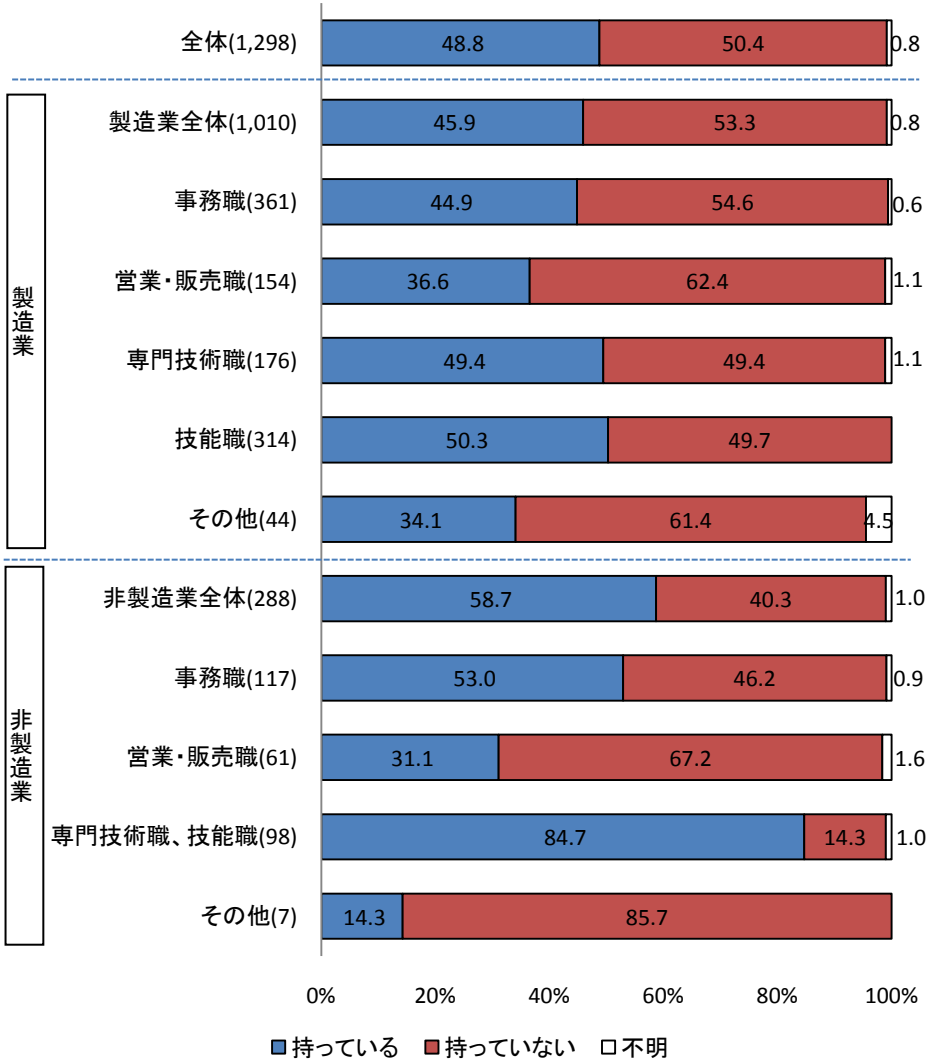


## Ⅱ 在職者調査の概要

# 免許・資格の取得について

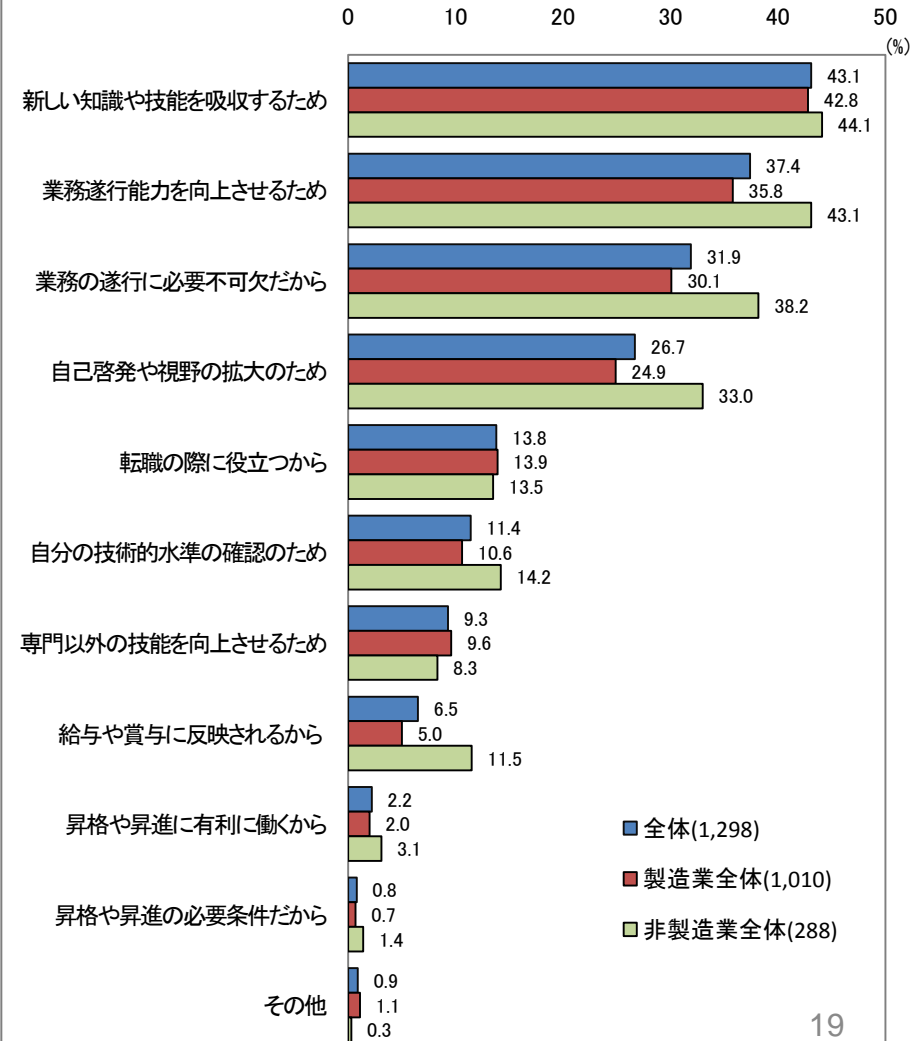
○ 製造業ではほぼ半数が、非製造業では約6割が業務に関連する資格・免許を取得しており、その主な理由として、「新しい知識や技能を吸収するため」、「業務遂行能力を向上させるため」、「業務の遂行に必要不可欠だから」「自己啓発や視野の拡大のため」などとなっている。

## ■免許・資格の取得状況



## ■免許・資格を取得する主な理由

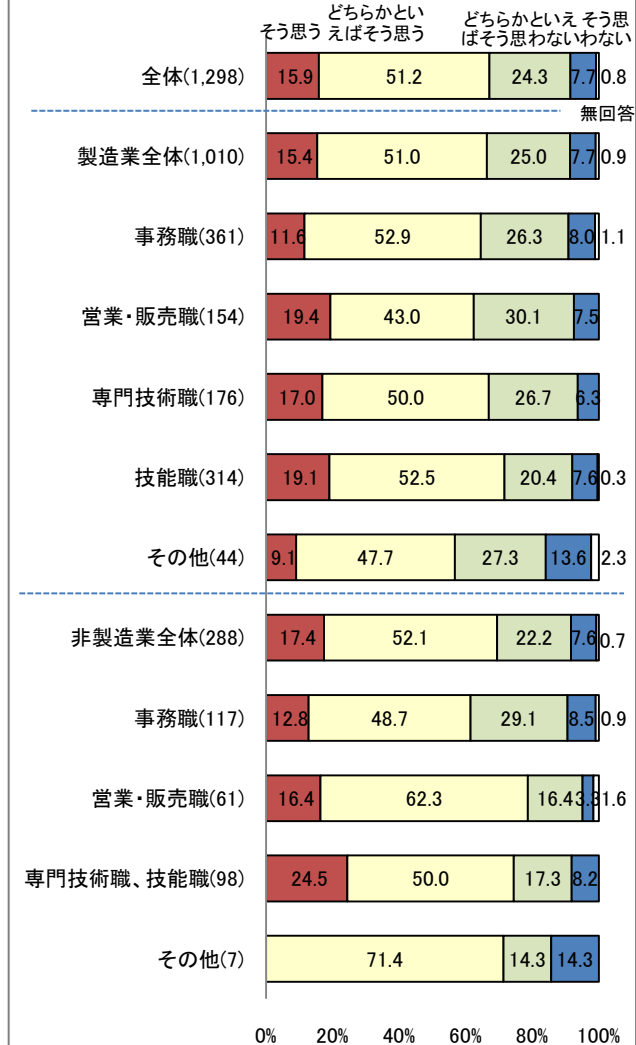
\* 3つまで回答



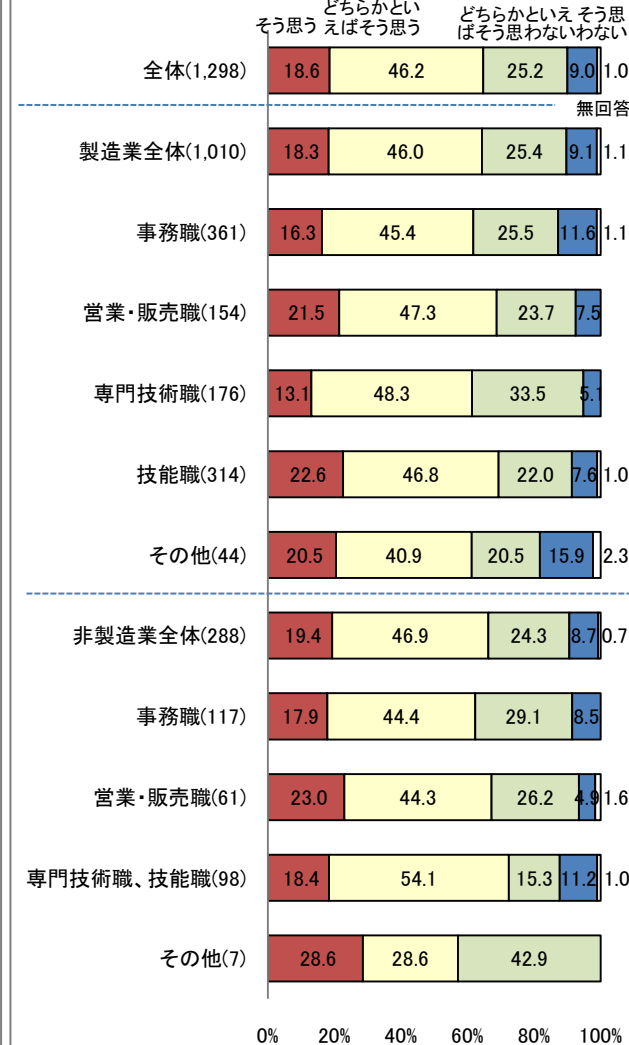
# 職場における自己の能力開発の状況

- 職場での技能や知識の習得については、約7割の在職者は職場の計画に沿って着実に身につけていると考えている。また、6割が仕事に必要な技能や知識について、上司や先輩が指導してくれると考えているなど、一定程度、職場におけるOJTが図られていると考えている。
- また、自分の技能や知識のレベルについては、7割が十分に把握できていると考えている。

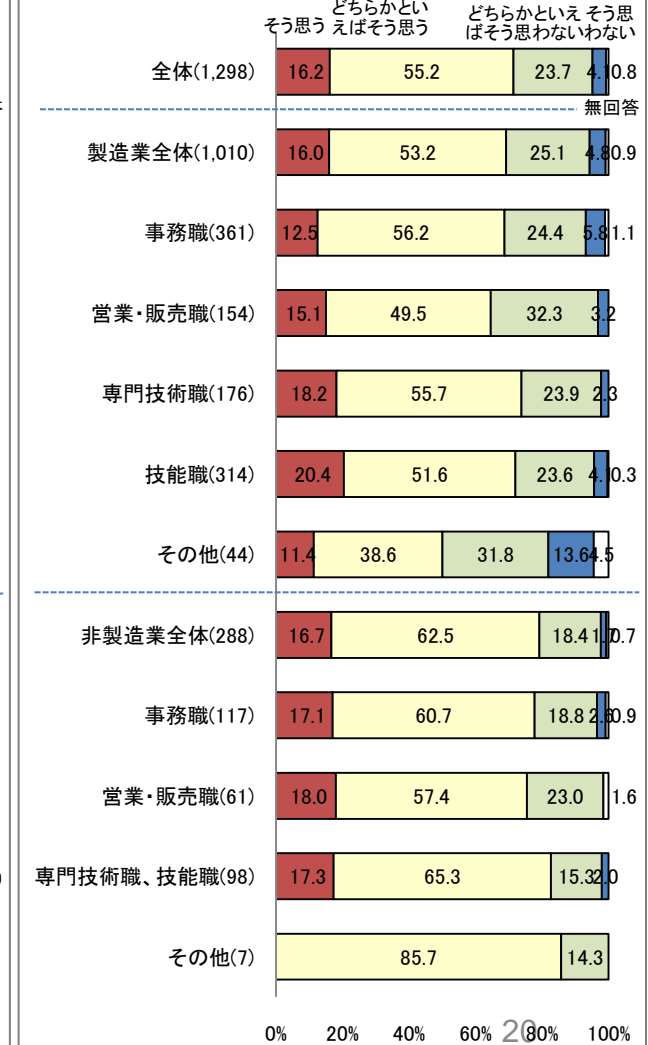
■仕事に必要な技能や知識は、職場の計画に沿って着実に身につけることができているか



■仕事に必要な技能・知識について身近な上司や先輩が十分に指導してくれるか

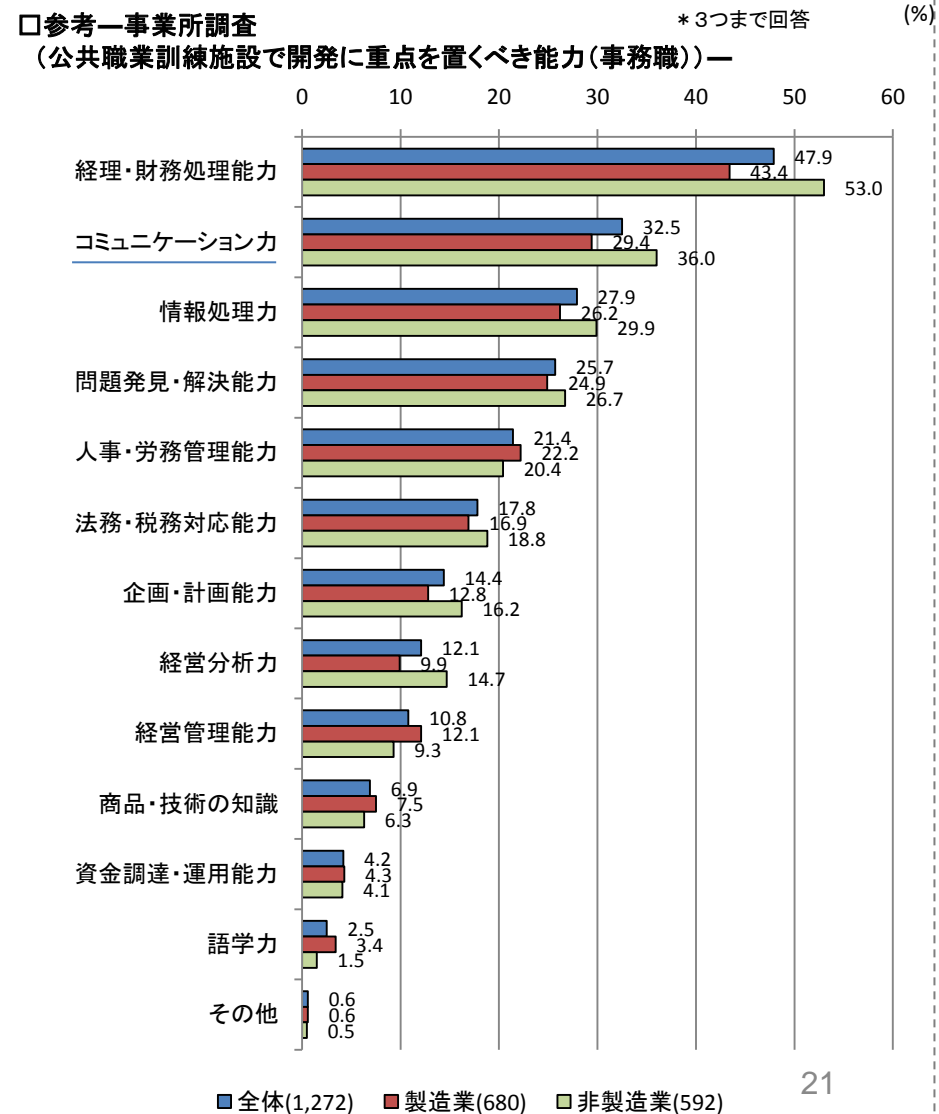
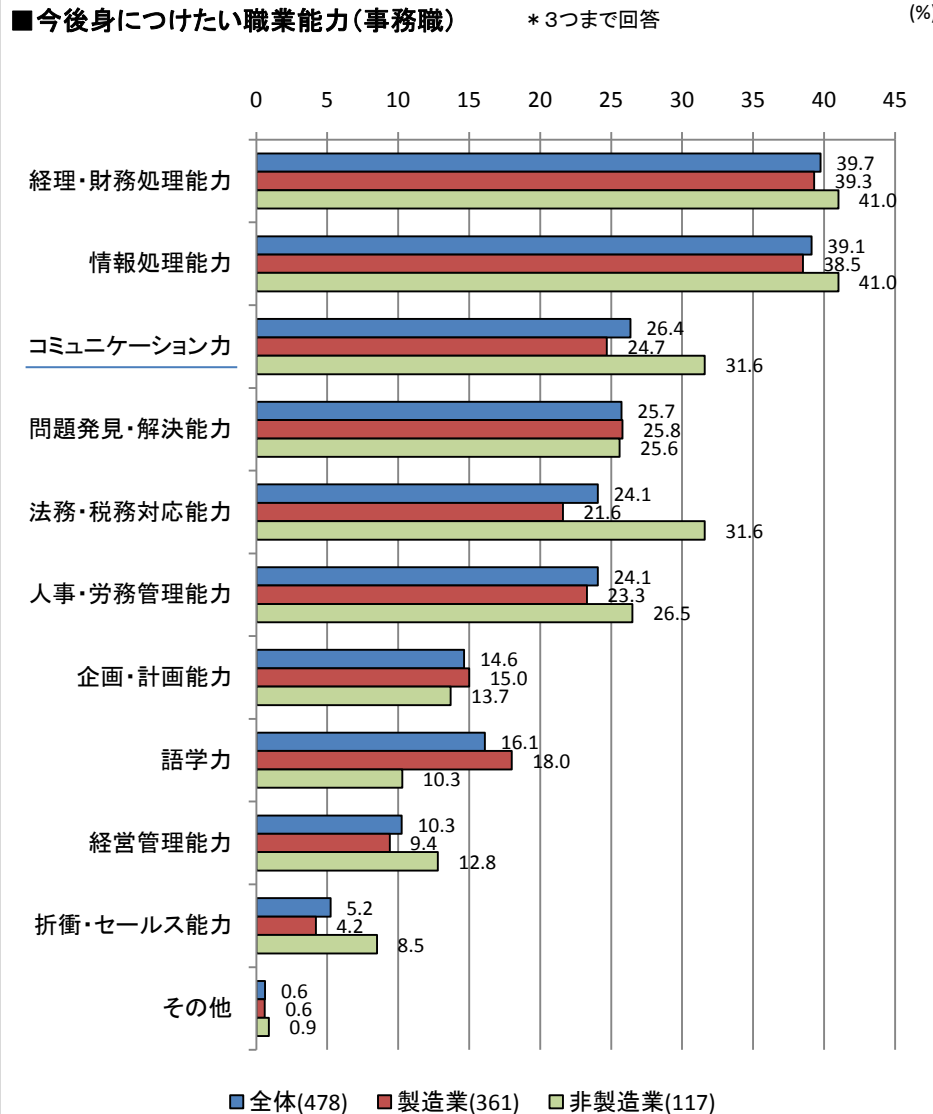


■現在の自分の技能や知識のレベルは十分に把握できているか



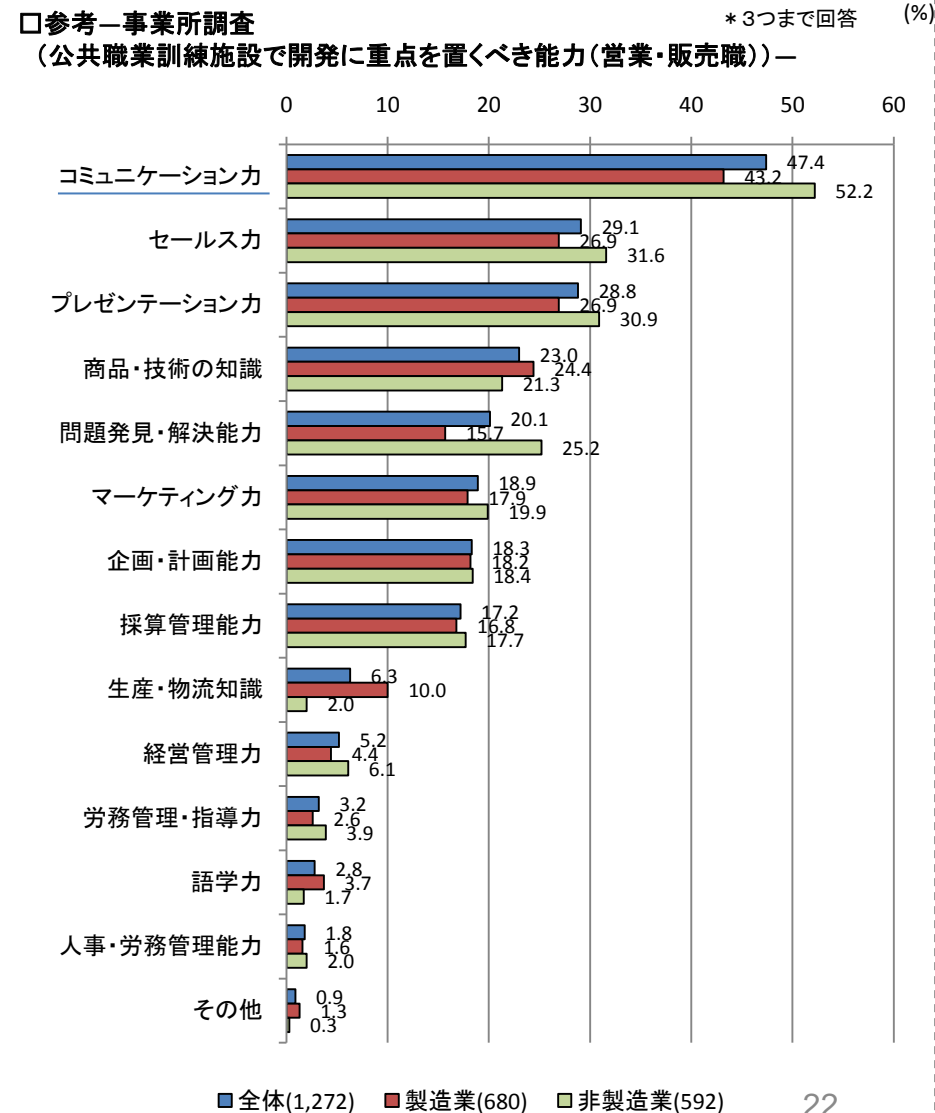
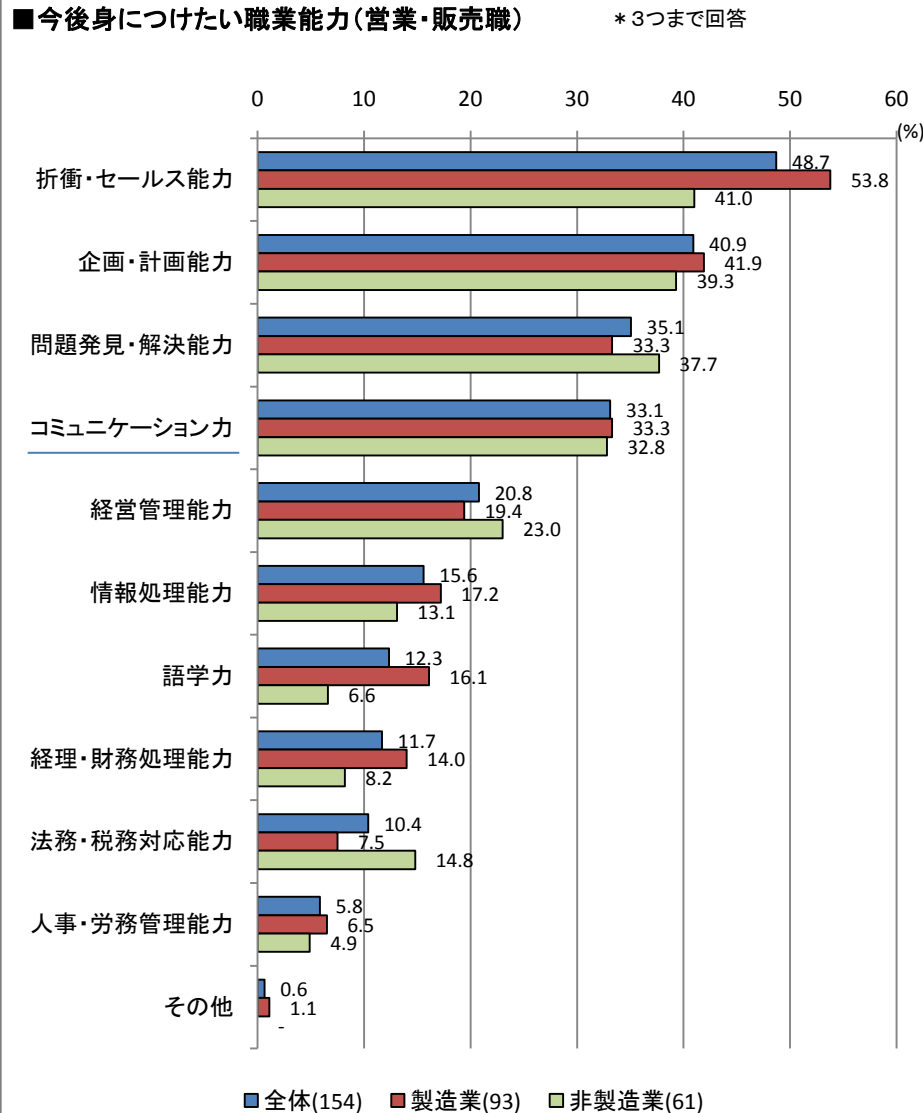
# 今後身につけたい職業能力(～事務職～)

- 事務職では、「経理・財務処理能力」、「情報処理能力」が同程度に重視しており、次いで「コミュニケーション力」、「問題発見・解決能力」等となっている。
- なお、事業所に対するニーズ調査の結果（公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力）と比較すると、ほぼ同様の内容となっているが、事業所の方がコミュニケーション力の重視度が高い。



# 今後身につけたい職業能力(～営業・販売職～)

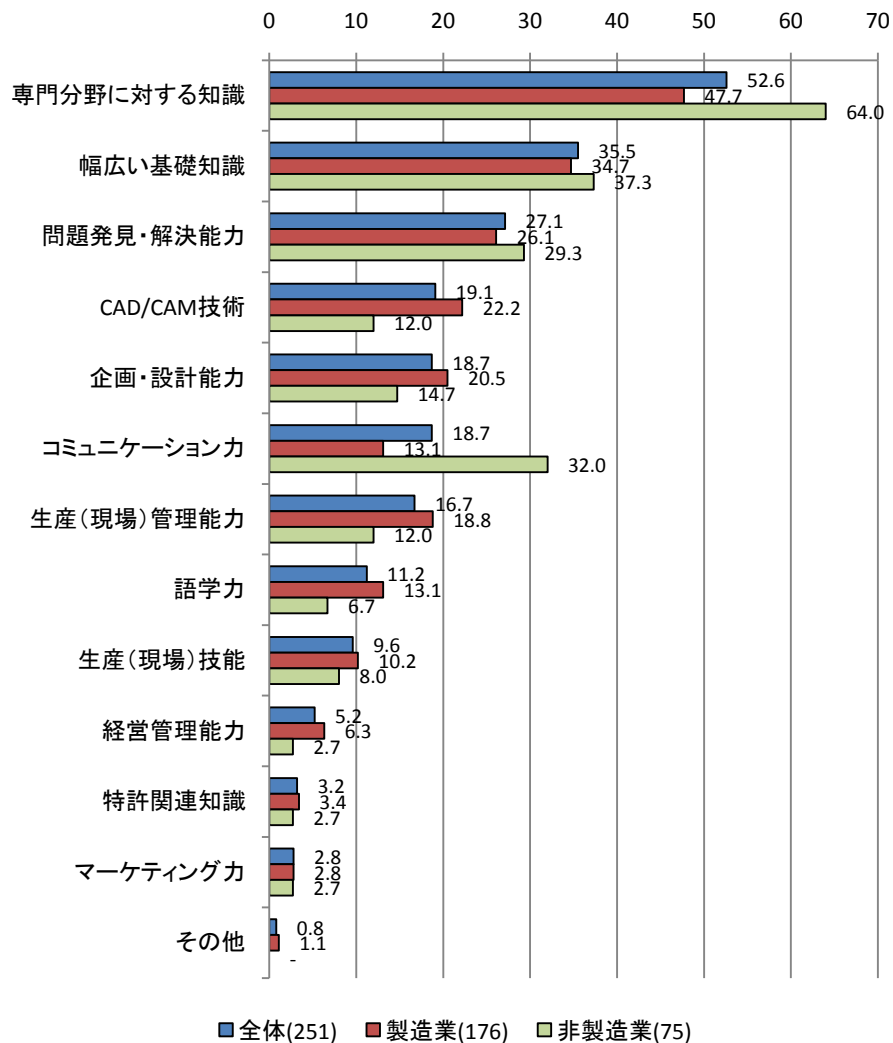
- 営業・販売職では、「折衝・セールス能力」が約5割を占め、次いで「企画・計画能力」、「問題発見・解決能力」、「コミュニケーション力」と続いている。
- 一方、事業所調査では、事業所は第一にコミュニケーション力の開発を重視していることが窺える。



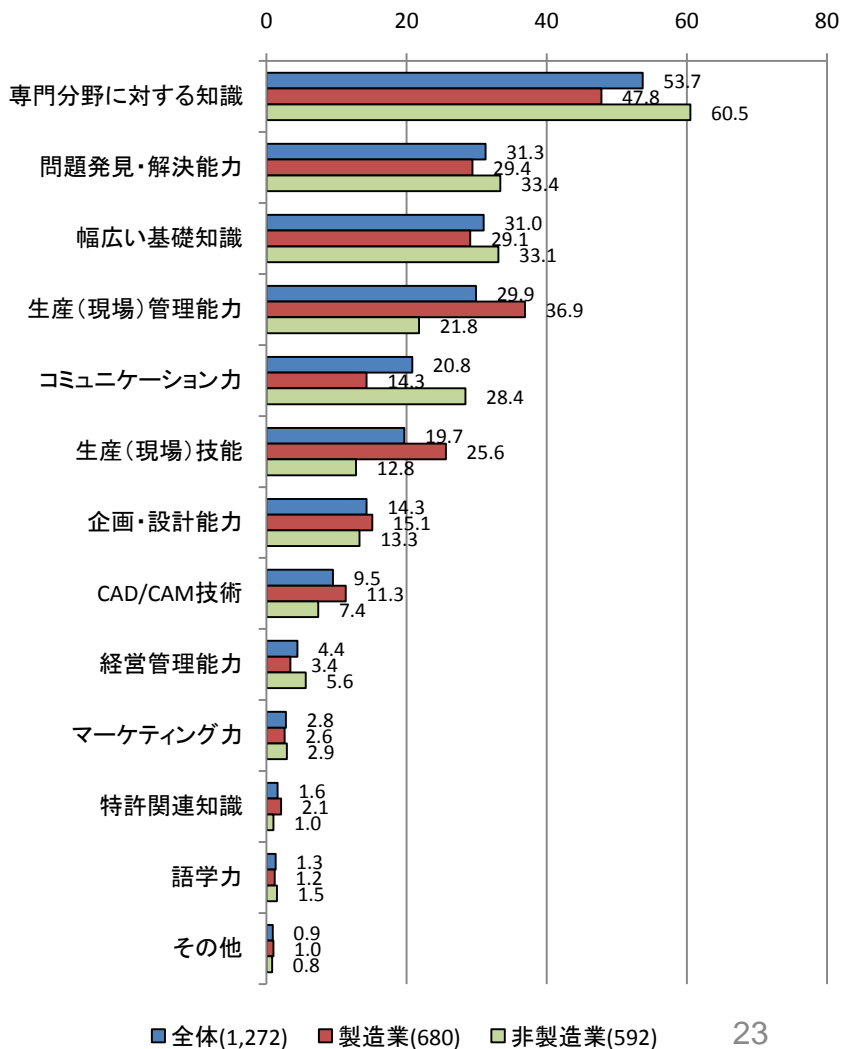
# 今後身につけたい職業能力(～専門技術職～)

- 専門技術職では、「専門分野に対する知識」が半数を占め、次いで「幅広い基礎知識」、「問題発見・解決能力」の順となっている。
- 事業所調査においてもほぼ同様の内容となっている。

■ 今後身につけたい職業能力(専門技術職) \*3つまで回答 (%)

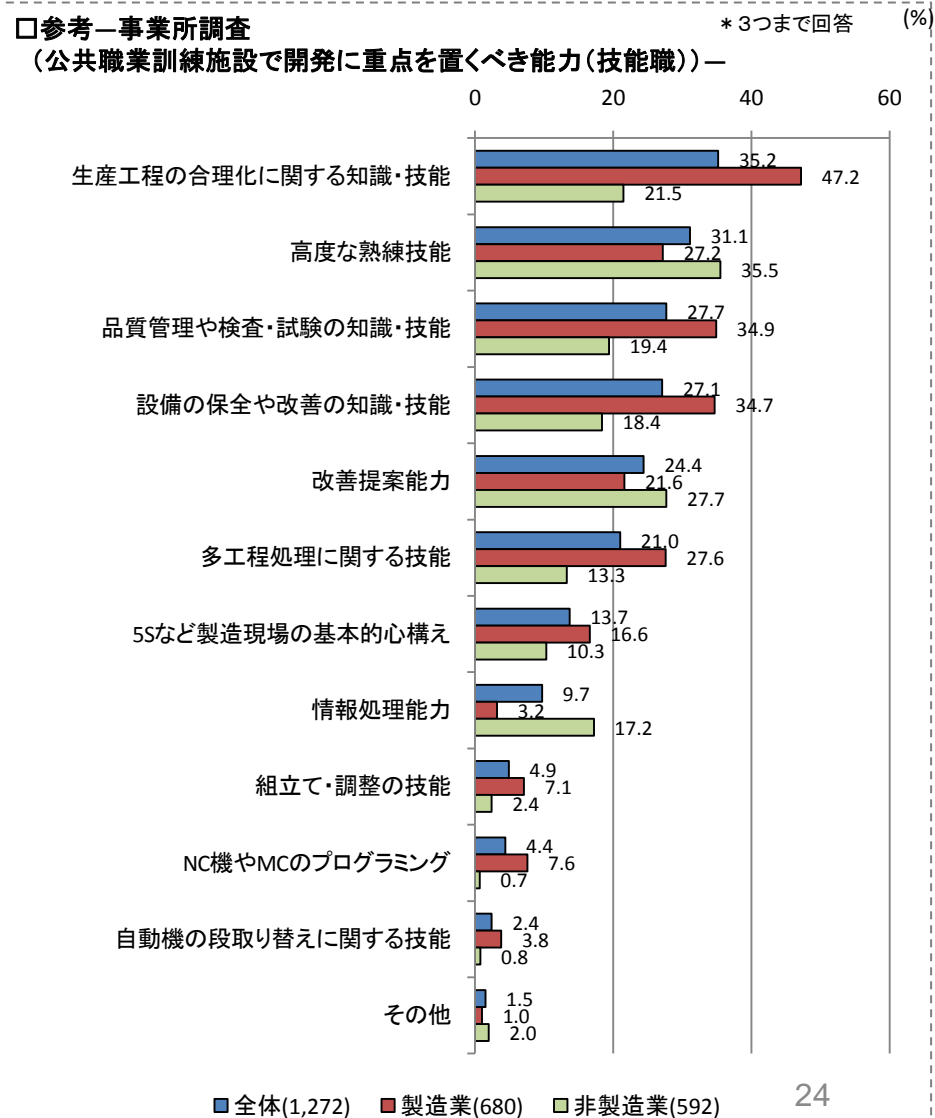
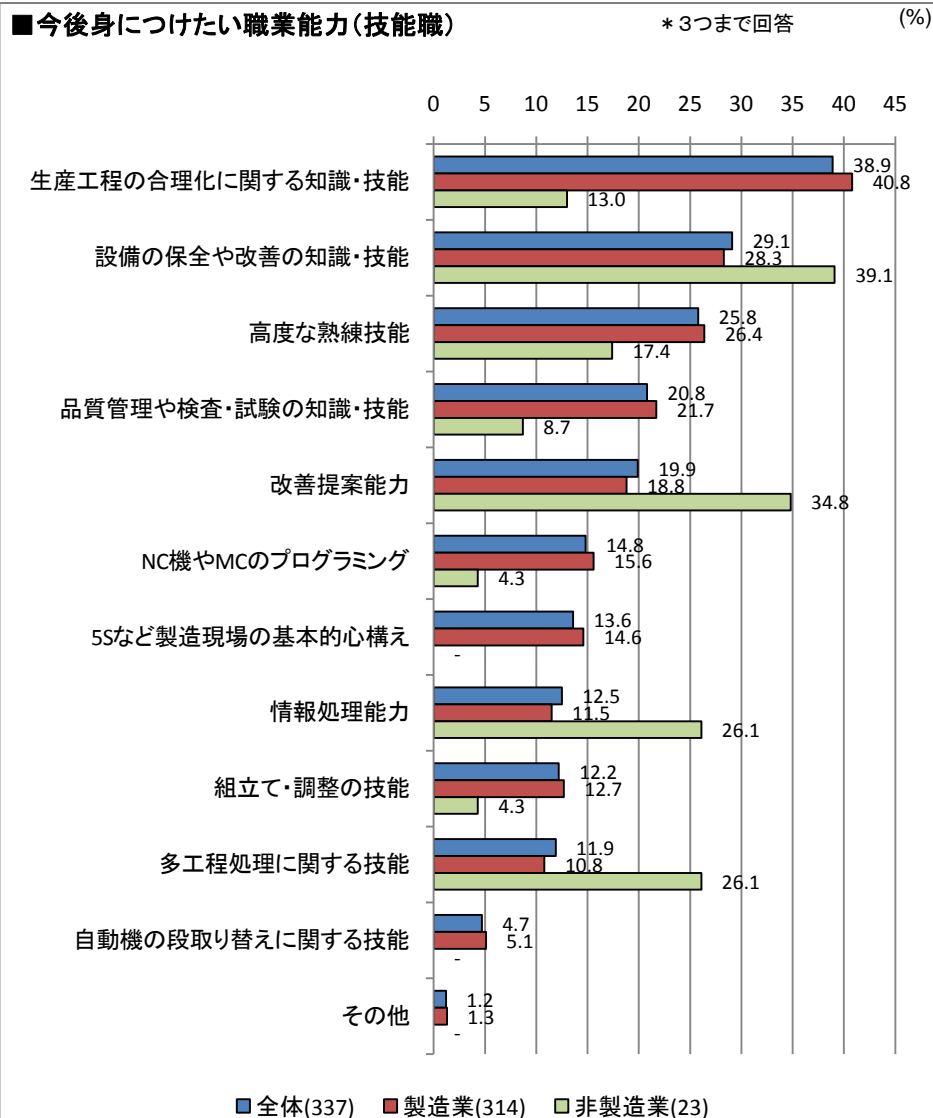


□ 参考—事業所調査 (公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(専門技術職)—) \*3つまで回答 (%)



# 今後身につけたい職業能力(～技能職～)

- 技能職においては、「生産工程の合理化に関する知識・技能」が最も多く、次いで「設備の保全や改善の知識・技能」、「高度な熟練技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」となっている。
- 事業所調査においても、ほぼ同様の順位となっており、技能者と職場の考えが共有されていることが窺える。



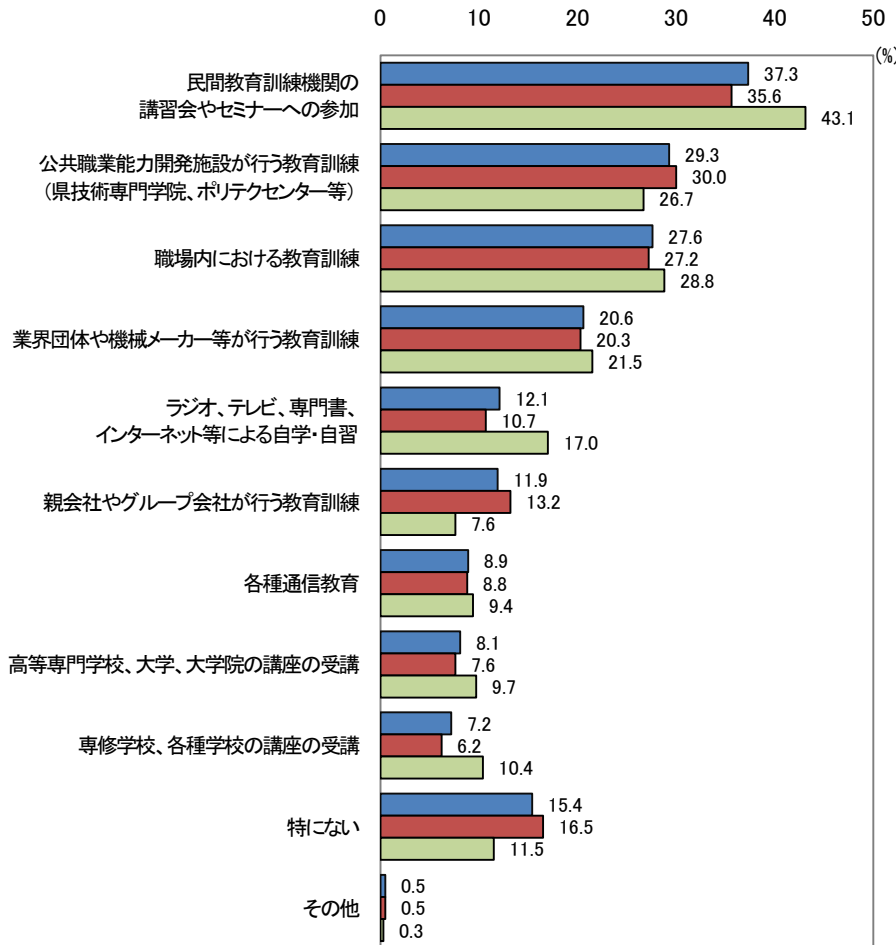


# 希望する教育訓練、職業能力開発における問題点

- 希望する教育訓練は、「民間教育訓練機関の講習会やセミナーへの参加」が最も多く、次いで「公共職業能力開発施設が行う教育訓練（県技術専門学院、ポリテクセンター等）」、「職場内における教育訓練」の順となっている。
- 職業能力開発における問題点については、「仕事が忙しくて教育訓練を受ける時間がない」が最も多く、次いで「自分の取組み姿勢が不十分である」、「自社内に教育訓練を行う体制が整っていない」の順となっている。

## ■希望する教育訓練の形態

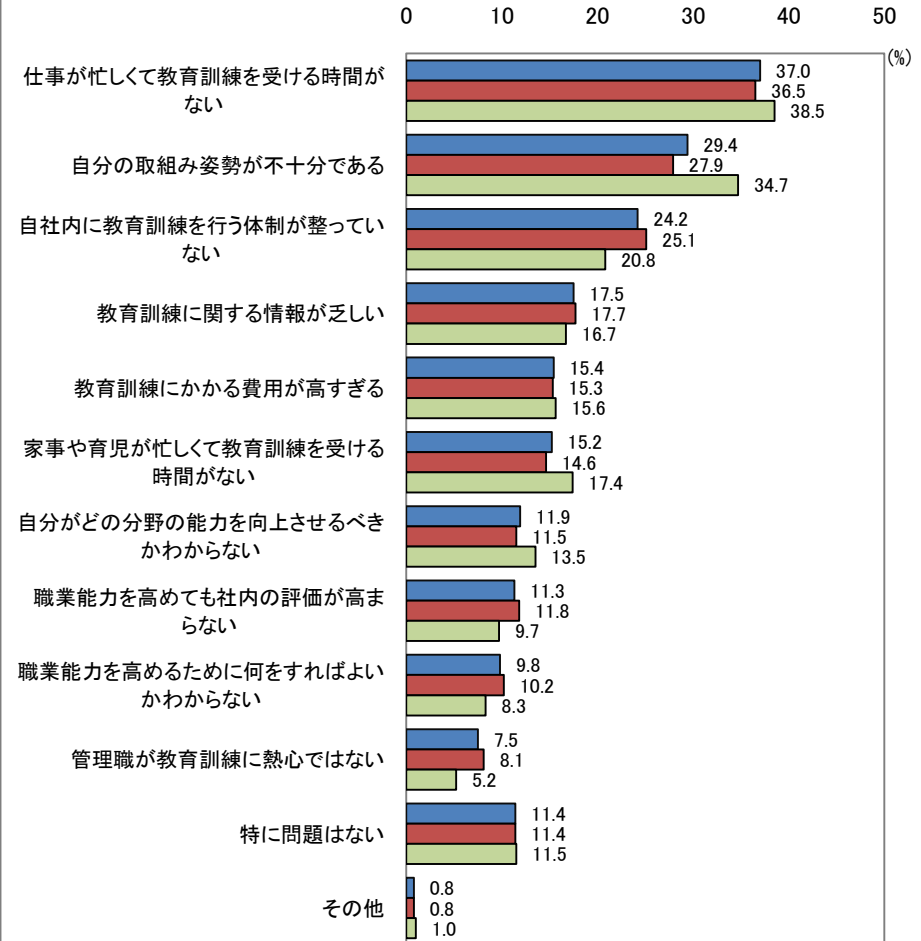
\* 3つまで回答



■ 全体(1,298) ■ 製造業全体(1,010) ■ 非製造業全体(288)

## ■職業能力開発における問題点

\* 3つまで回答

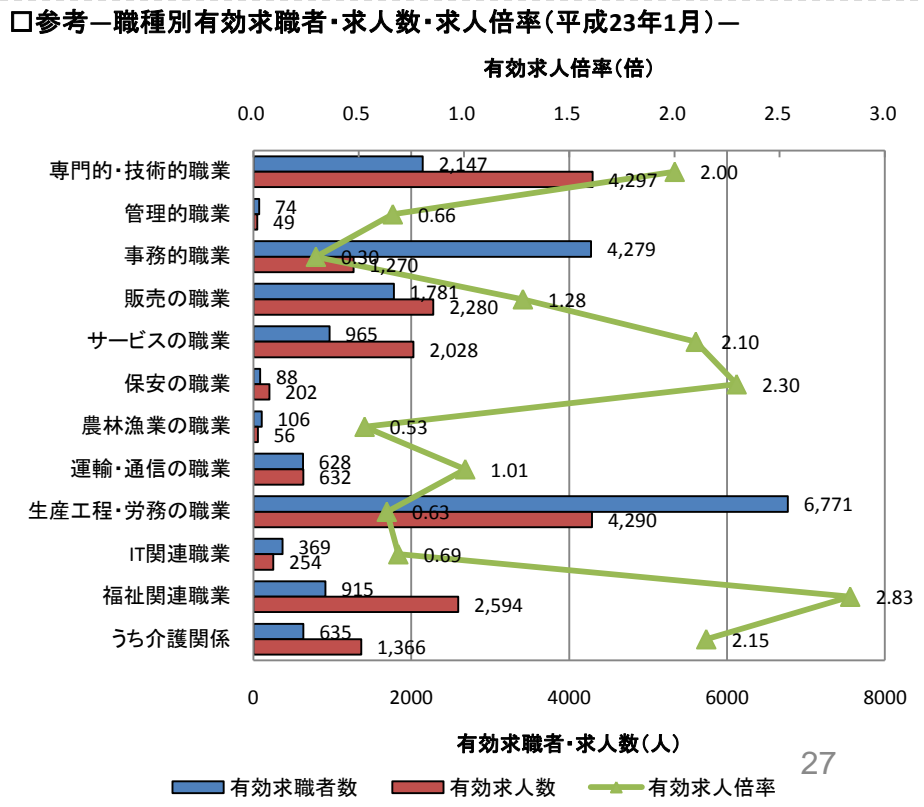
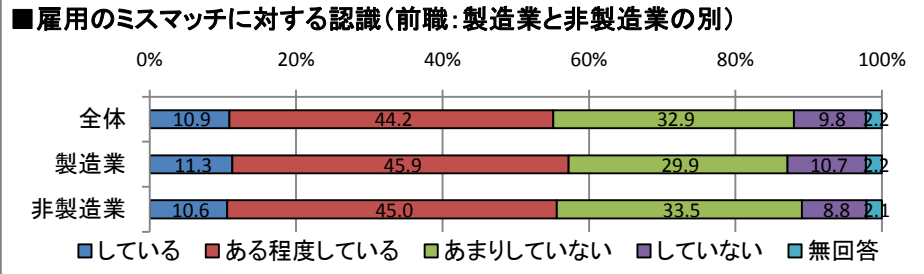
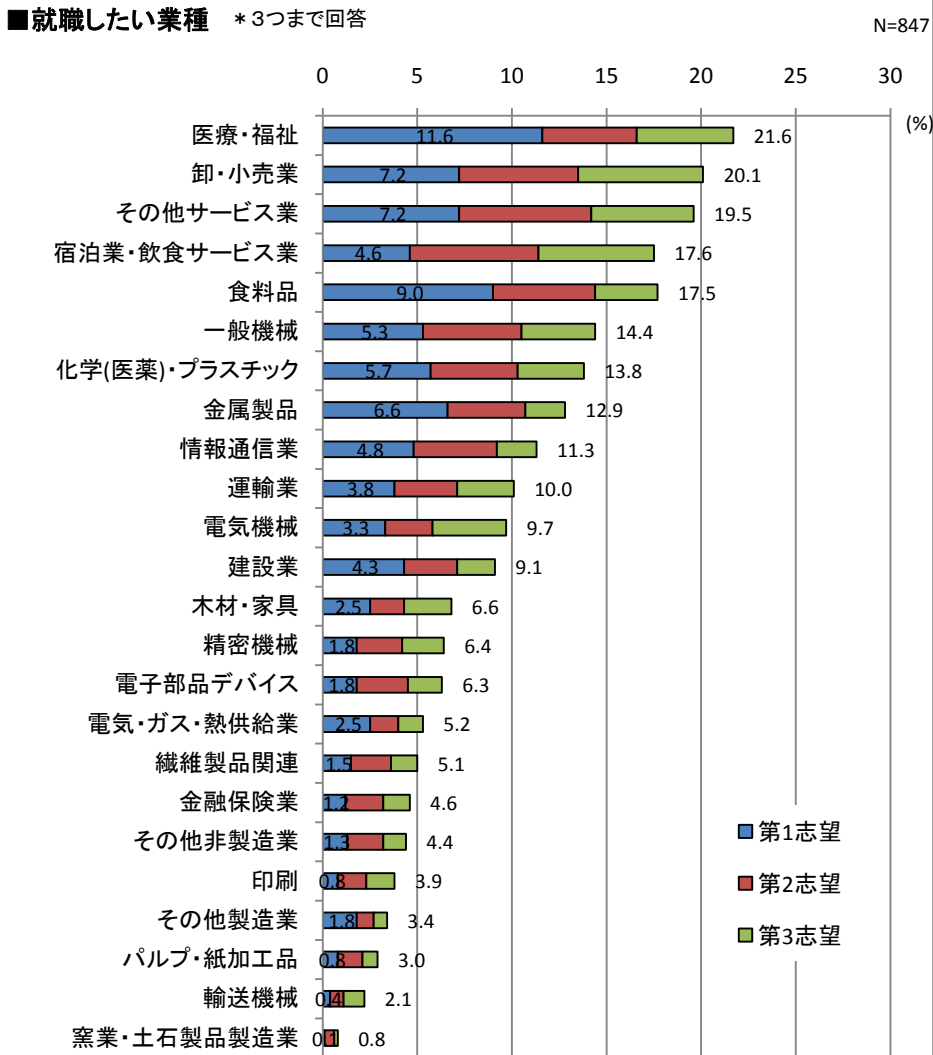


■ 全体(1,298) ■ 製造業全体(1,010) ■ 非製造業全体(288)

# Ⅲ 求職者調査の概要

# 就職したい業種・雇用のミスマッチに対する認識

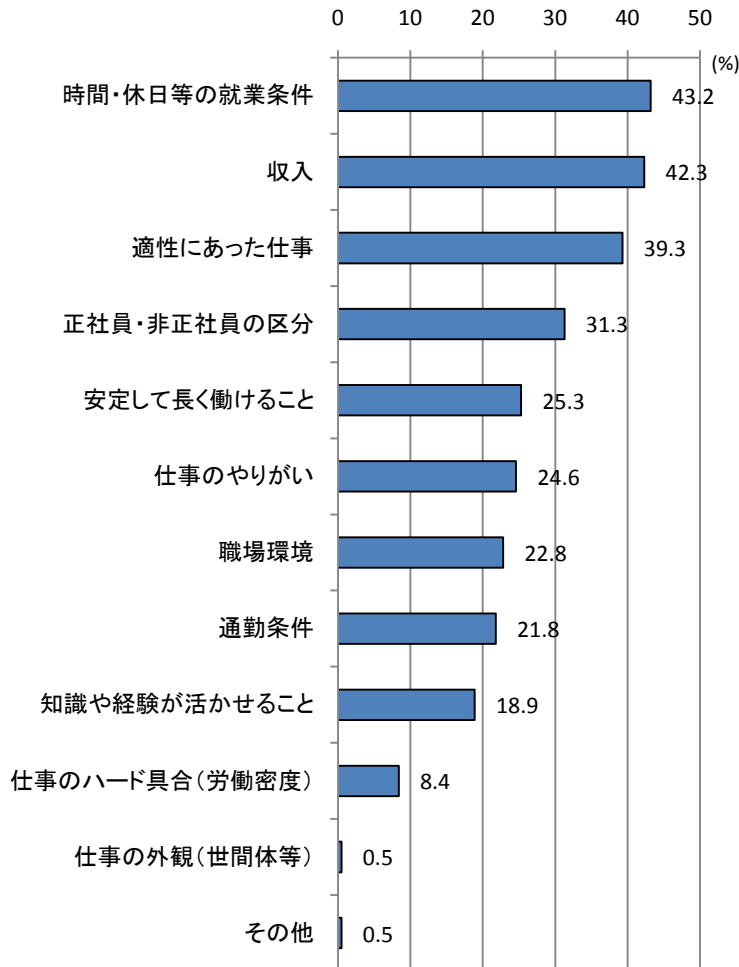
- 就職したい業種の第一志望をみると、①医療・福祉、②食料品、③卸・小売業、その他サービス業の順となっている。
- 就職活動においては、前職が製造業であるか非製造業であるかにかかわらず、半数以上の求職者が雇用のミスマッチを認識している。  
(なお、雇用のミスマッチについては、「職業」によって、バラツキがあり、顕著にあらわれているものとそうでないものの乖離がある。)



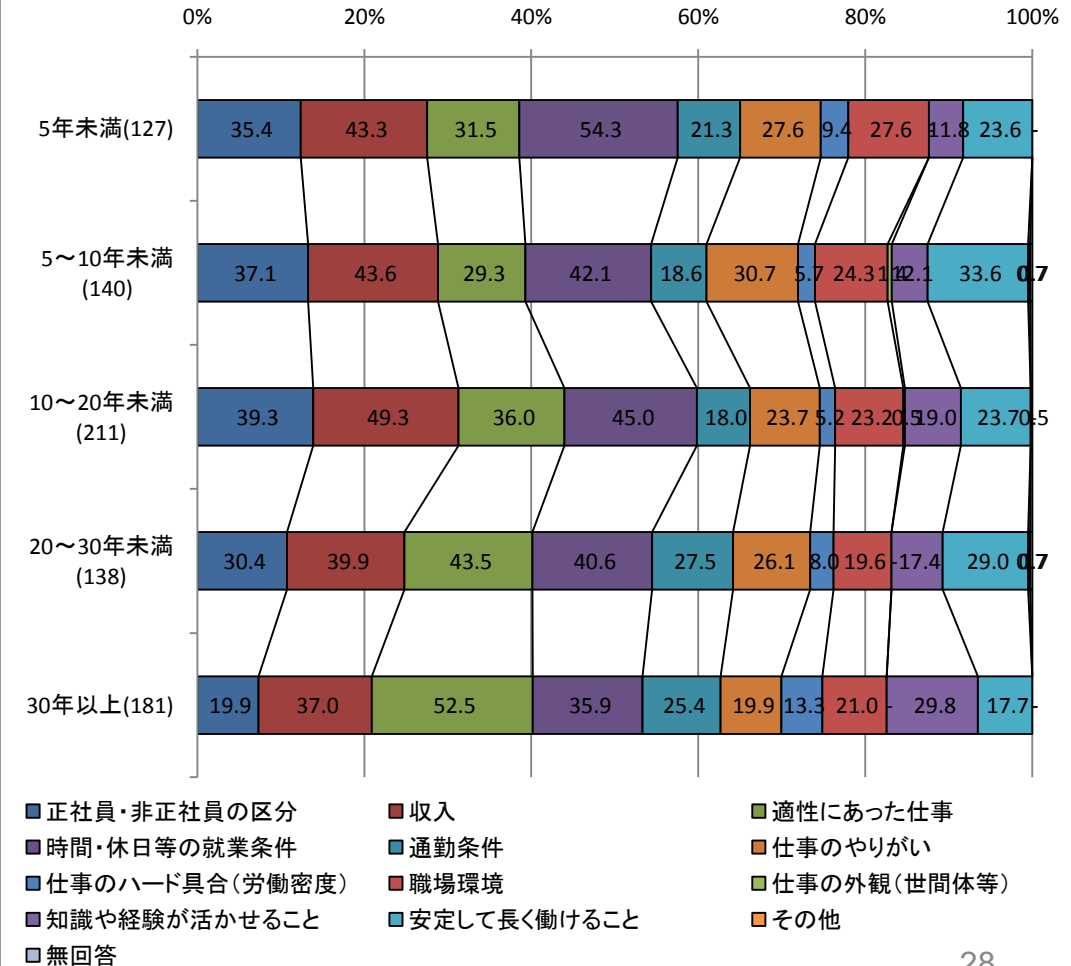
# 求職にあたり重視する点

○ 求職にあたり重視する点は、全体としては、①時間・休日等の就業条件、②収入、③適性にあった仕事の順となっているが、通算勤続年数別にみると、「5年未満」では「時間・休日等の就業条件」、「5～10年未満」と「10～20年未満」では「収入」、「20年～30年」と「30年以上」では「適性にあった仕事」が最も多くなっており、違いがうかがわれる。

■ 求職にあたり重視する点 \* 3つまで回答 N=847

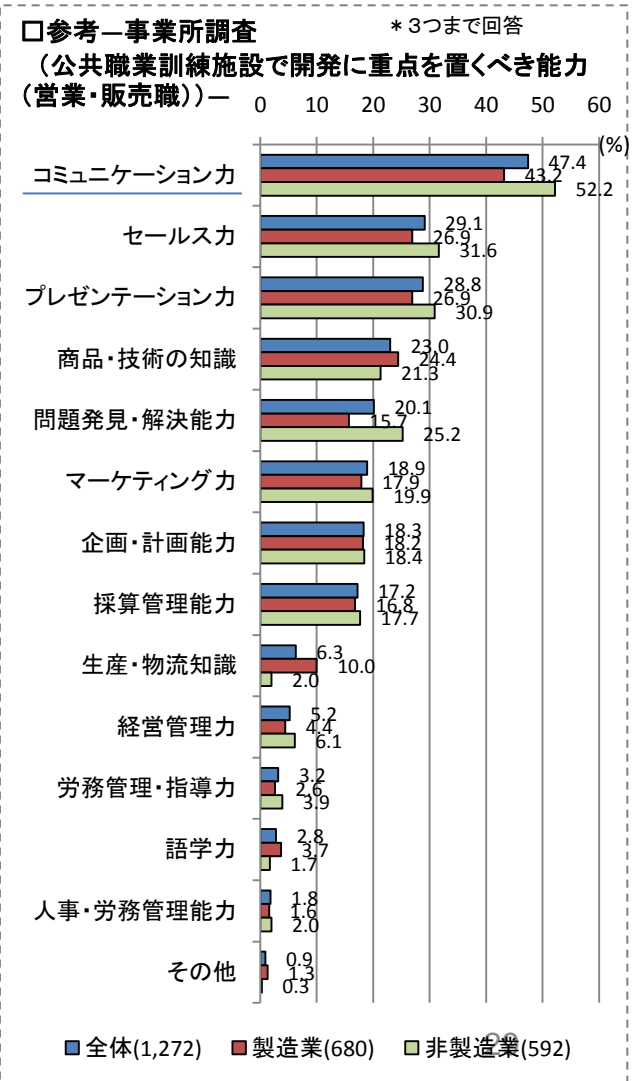
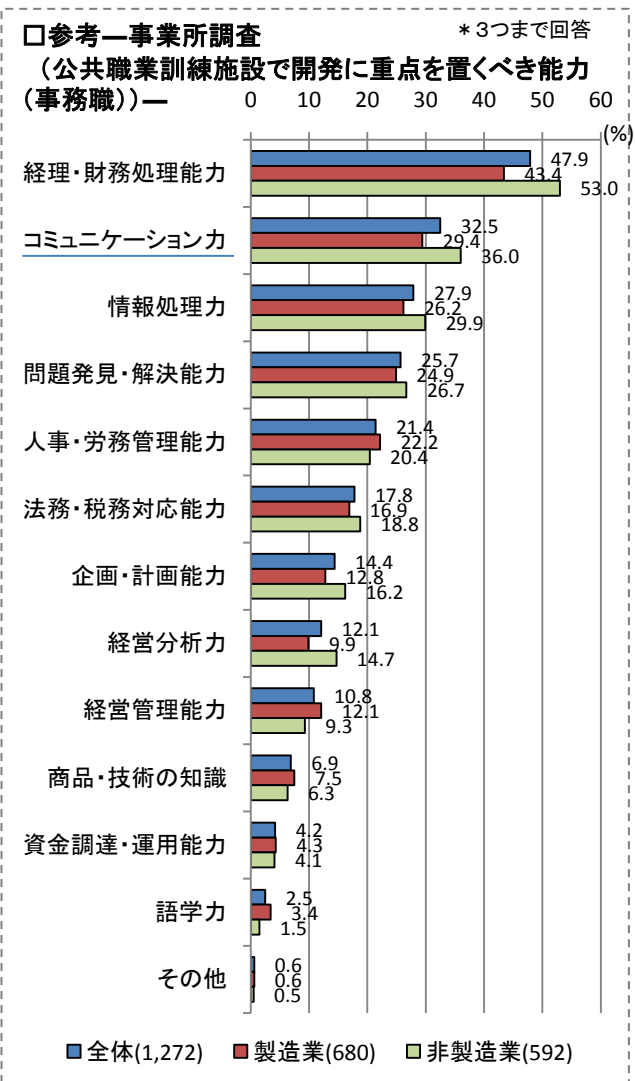
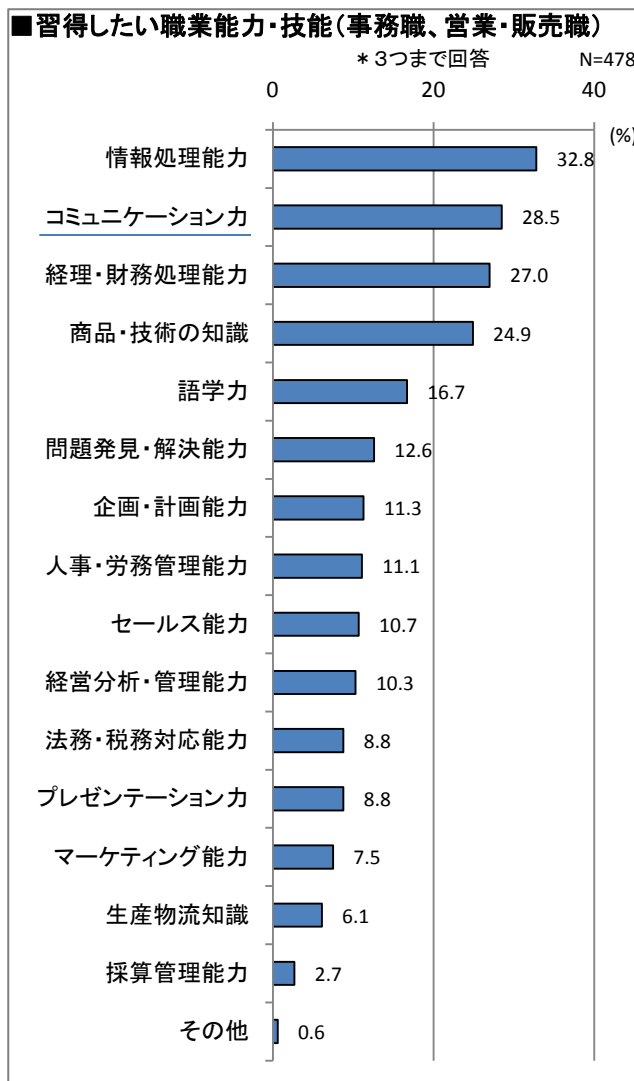


■ 求職にあたり重視する点(勤続年数別)



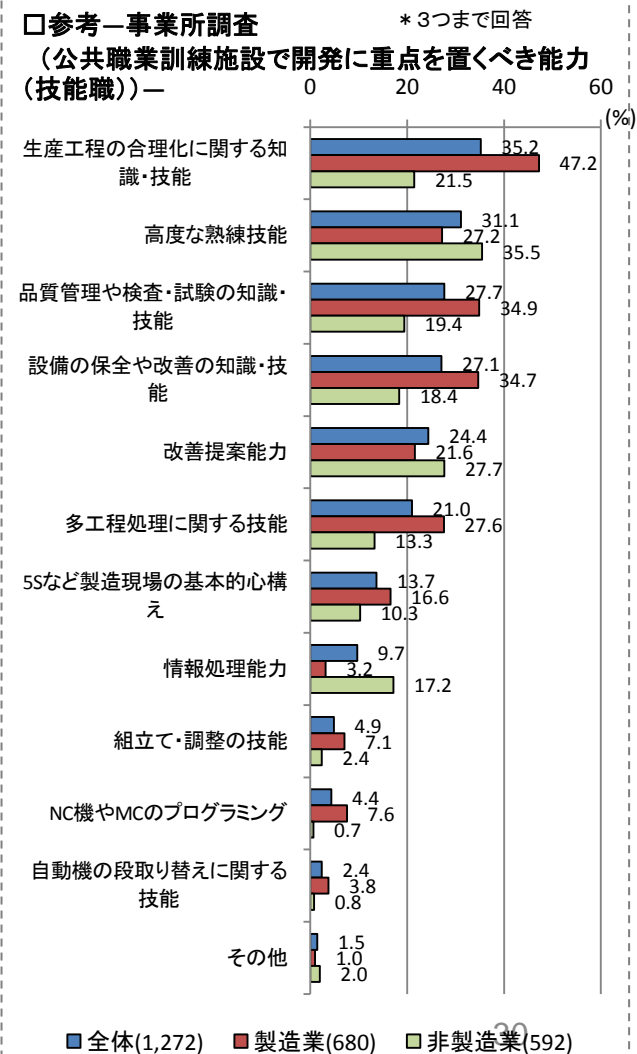
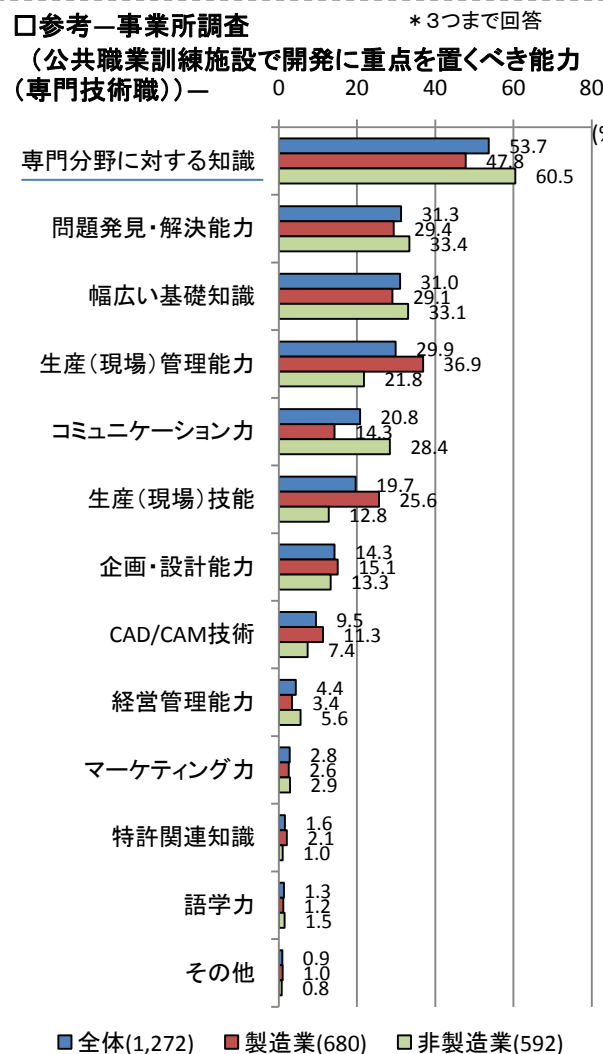
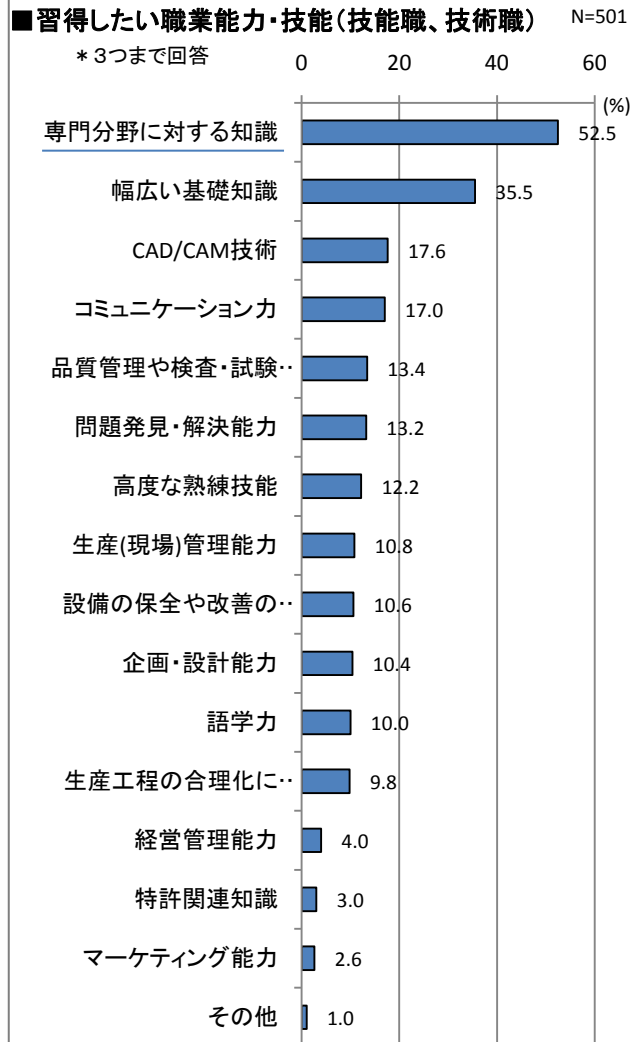
# 習得したい職業能力・技能(事務職、営業・販売職)

- 希望職種が「事務職・営業販売職」では、①情報処理能力、②コミュニケーション能力、③経理・財務処理能力、④商品・技術の知識の順となっている。
- 事業所調査の「事務職」では、①経理・財務処理能力、②コミュニケーション力が、「営業・販売職」では、①コミュニケーション力、②セールス力が多く、特に、コミュニケーション力は、共通して重視している職業能力となっている。



# 習得したい職業能力・技能(技能職、専門技術職)

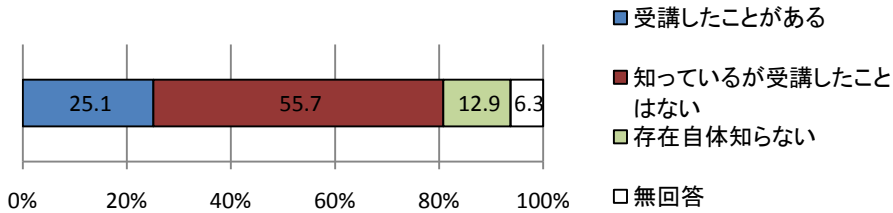
- 希望職種が「技能職・専門技術職」では、①専門分野に対する知識、②幅広い基礎知識、③CAD/CAM技術、④コミュニケーション力の順となっている。
- 事業所調査の「専門技術職」でも、「専門分野に対する知識」を重視している点は同じであるが、それ以外や、「技能職」が、「生産工程の合理化に関する知識・技能」や「高度な熟練技能」を重要視していることなどから、求職者と事業所での意識の違いがうかがえる。



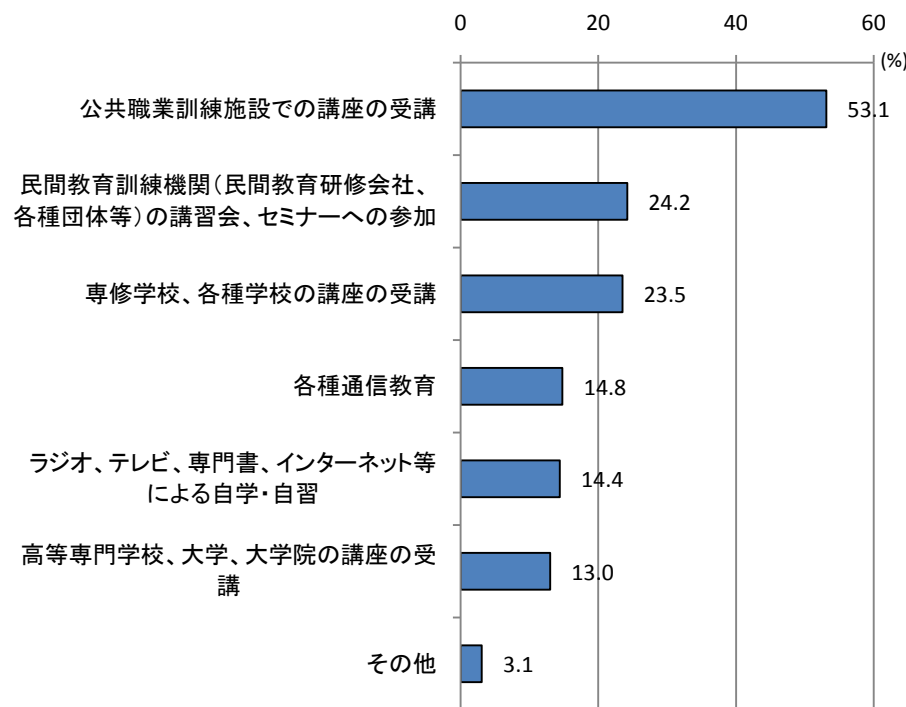
# 公共職業能力開発施設への要望等

- 公共職業訓練施設の認知度をみると、「受講したことがある」と「知っているが受講したことはない」をあわせると、8割と高くなっている。
- 受講したい教育訓練としては、「公共職業訓練施設での講座の受講」が最も多く、次いで、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」、「専修学校、各種学校の講座の受講」の順となっている。
- 適正だと思う訓練期間としては、「3ヶ月程度」を希望する人が約4割と最も多くなっている。また、希望する時間帯としては、「1日（9時～16時）」を希望する人がほぼ半数を占め、「半日（午前）」も約3割と多くなっている。

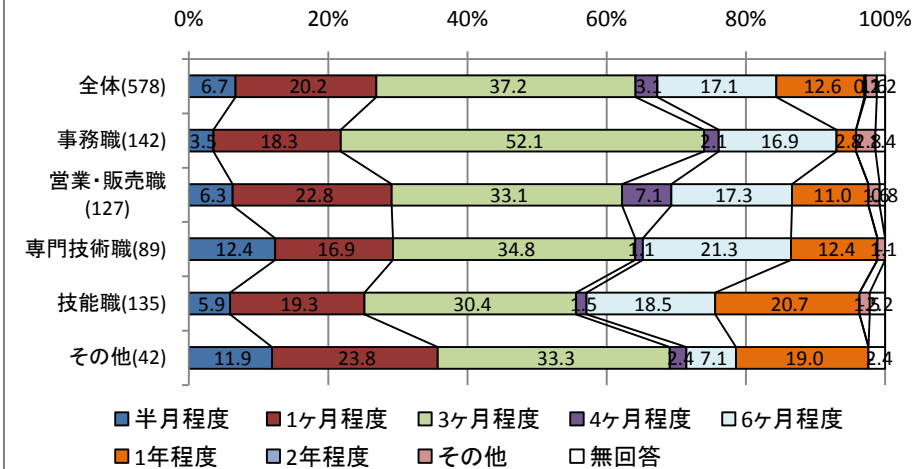
## ■公共職業訓練施設の認知度



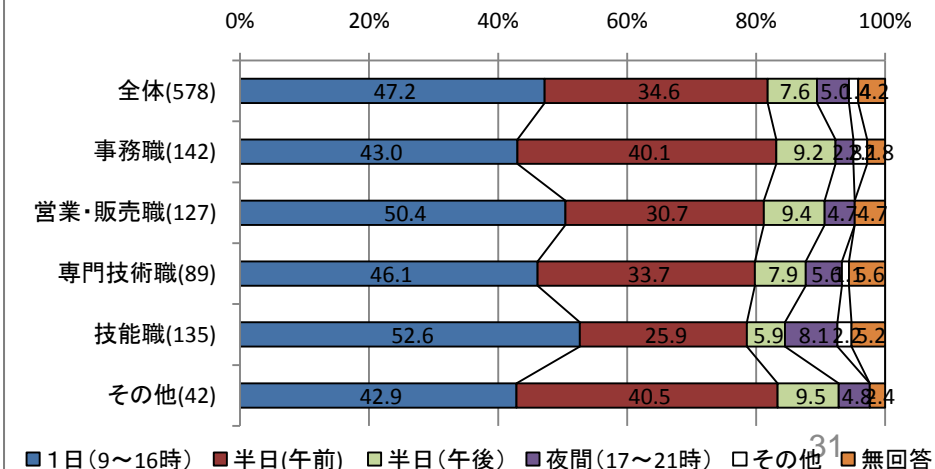
## ■受講したい教育訓練



## ■適正だと思う訓練期間(前職種別)



## ■希望する時間帯(前職種別)



# IV 学生調査の概要

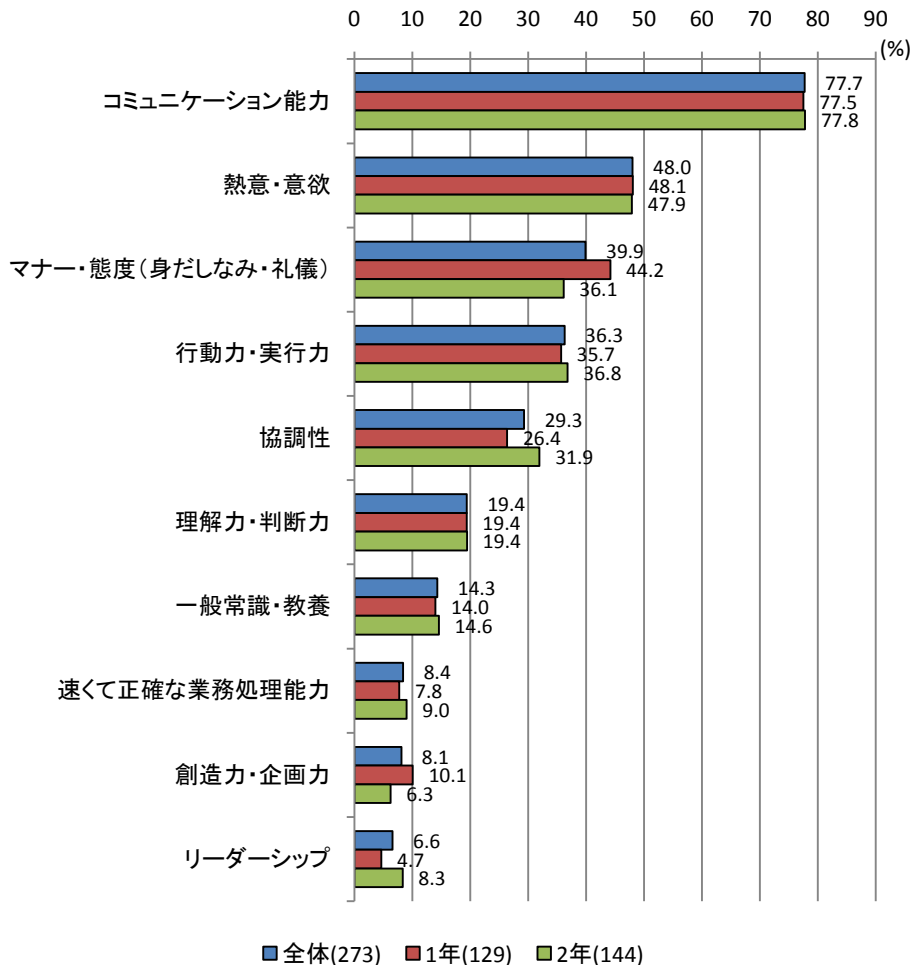


# 就職や就職後のステップアップ

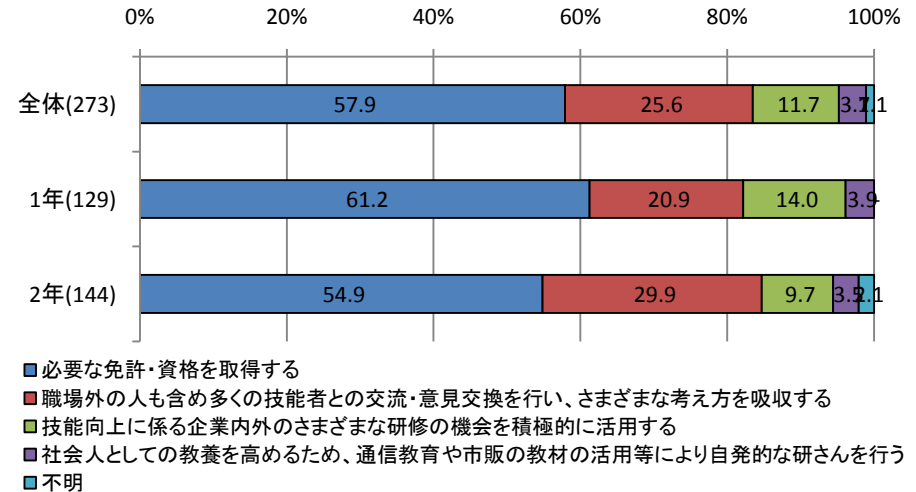
- 就職に際しては、「コミュニケーション能力」が最も多く、次いで「熱意・意欲」、「マナー・態度（身だしなみ・礼儀）」、「行動力・実行力」などとなっている。
- 技能職としてのステップアップについても、「職場外の人も含め多くの技能者との交流・意見交換を行い、さまざまな考え方を吸収する」、「技能向上に係る企業内外のさまざまな研修の機会を積極的に活用する」よりも、「必要な免許・資格を取得する」が多くなっている。

## ■就職にあたり必要と考えている能力等

\* 3つまで回答



## ■技能職としてのステップアップに必要と思うこと



## ■今後、社会人・技能職としてステップアップしていくうえで必要と考えていること

- ・知識を増やす
- ・あいさつやマナーの向上
- ・いろいろな経験を積む
- ・コミュニケーション力の向上 等

## ■在学中の公共職業訓練施設に対する要望

- ・マナー講習、工場見学やインターンシップなど現場体験できる授業
- ・ものづくり現場で働く社会人や卒業生のよる講習 等

## ■社会人となった後に公共職業訓練施設においてステップアップのために受けたい訓練

- ・情報関係の専門的な講習
- ・資格試験対策の講座 等