

## 第 V 部

### 參考資料

企業用

整理番号

## 中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発に関する調査

### 【記入にあたってのお願い】

1. この調査票は、経営者（事業主）の方がお答えください。
2. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
3. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、（            ）や \_\_\_\_\_ にご記入いただくものがあります。
4. ご回答の内容によって、設問がとぶ場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
5. 特にことわりのない場合、調査の回答時点は、2010年2月1日現在でお答えください。
6. この調査は、企業を単位として行っています。従って、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答え下さい。
7. 特にことわりのない限り、企業グループ全体ではなく貴社のみの状況についてお答えください。
8. ご記入が終わりましたら、調査票を受け取りに伺った調査員にお渡し下さい。
9. ご協力いただいた方には、500円相当の謝礼を用意しております。ご笑納ください。
10. 調査結果をご希望の方には、結果がまとまり次第、要約をお送りさせていただきますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。

この調査は厚生労働省能力開発局 基盤整備室の要請を受けて実施しています。

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

## I. 事業と組織について

問1 貴社の現在の生産形態として最も近いのは次のうちどれですか（1つに○）。N=842

- |             |       |               |                 |
|-------------|-------|---------------|-----------------|
| 1 量産中心      | 26.7% | 3 試作開発中心      | 4.0%            |
| 2 多品種少量生産中心 | 56.8% | 4 その他（具体的に： ） | 9.0% （無回答 3.4%） |

問2 貴社の生産・販売の活動分野は以下のどれにあたりますか、あてはまるものにいくつでも○をつけて下さい。また、最も売上高の多いものを記入してください。N=842

- |  |       |
|--|-------|
| 1 最終製品を生産して自社ブランドで販売する                 | 19.0% |
| 2 最終製品を生産して問屋や大手メーカーのブランドで販売する         | 11.5% |
| 3 自社の仕様で部品または材料を加工・生産して不特定のユーザーに販売する   | 10.3% |
| 4 受注先の仕様に基づき、自社で図面等を作成し部品または材料を加工・生産する | 34.6% |
| 5 受注先の図面に基づいて部品または材料を加工・生産する           | 62.8% |
- （無回答 4.4%）

最も売上高が多いもの・・・（ ）

- 1 : 11.4%    2 : 16.5%    3 : 3.1%    4 : 19.7%    5 : 53.1%    無回答 : 7.6%

問3 （1）売上高が最も多い企業との取引額が貴社の売りに占める割合はどの程度ですか。N=842

- |         |       |            |       |            |       |         |       |
|---------|-------|------------|-------|------------|-------|---------|-------|
| 1 25%未満 | 31.4% | 2 25～50%未満 | 30.5% | 3 50～75%未満 | 17.2% | 4 75%以上 | 19.0% |
|---------|-------|------------|-------|------------|-------|---------|-------|
- （無回答 1.9%）

（2）ここ3年間で売上高第1位企業への依存率は。

- |       |      |         |       |      |       |        |       |      |       |
|-------|------|---------|-------|------|-------|--------|-------|------|-------|
| 1 高まる | 8.2% | 2 やや高まる | 14.1% | 3 不変 | 36.2% | 4 やや低下 | 23.6% | 5 低下 | 15.9% |
|-------|------|---------|-------|------|-------|--------|-------|------|-------|
- （無回答 1.9%）

問4 貴社の製品市場における国内外の比重はどのようになっていますか。①現在の状況と、②今後3年間の見通しのそれぞれについてあてはまるもの1つに○をしてください。N=842

|                          | ①現在の状況<br>(無回答 2.7%) | ②今後3年間の見<br>通し<br>(無回答 6.3%) |
|--------------------------|----------------------|------------------------------|
| 国内マーケット中心                | 1<br>84.2%           | 1<br>73.0%                   |
| 国内マーケットと海外マーケットがほぼ同程度の比重 | 2<br>9.5%            | 2<br>15.2%                   |
| 海外マーケット中心                | 3<br>3.6%            | 3<br>5.5%                    |

問5 3年前から現在まで、貴社をめぐる環境はどのように変化していますか（それぞれについて1つに○）。  
 ※創業3年未満の企業の方は、創業後から現在までの変化をお答えください。またこのあとも3年前からの変化をたずねる質問を設けていますが、同様の要領でお答えください。N=842

|                                       | 当てはまる      | ある程度当てはまる  | どちらとも言えない  | あまり当てはまらない | 当てはまらない    |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| a. 製品の品質をめぐる競争が激しくなっている<br>(無回答 5.1%) | 1<br>38.6% | 2<br>31.0% | 3<br>17.0% | 4<br>5.2%  | 5<br>3.1%  |
| b. 製品の価格が下がっている<br>(無回答 3.0%)         | 1<br>55.7% | 2<br>25.4% | 3<br>11.4% | 4<br>2.6%  | 5<br>1.9%  |
| c. 顧客のニーズが多様化している<br>(無回答 5.0%)       | 1<br>29.9% | 2<br>32.5% | 3<br>23.4% | 4<br>5.8%  | 5<br>3.3%  |
| d. 製品のライフサイクルが短くなっている<br>(無回答 4.9%)   | 1<br>19.4% | 2<br>18.9% | 3<br>30.6% | 4<br>14.1% | 5<br>12.1% |
| e. 技術革新のスピードが速まっている<br>(無回答 4.9%)     | 1<br>19.2% | 2<br>34.1% | 3<br>27.4% | 4<br>9.0%  | 5<br>5.3%  |

問6 現在、貴社が最も脅威と感じている競争相手の企業の立地地域はどこですか（1つに○）。N=842

- |          |       |                  |       |
|----------|-------|------------------|-------|
| 1 国内     | 50.4% | 5 中国・韓国以外のアジアの企業 | 11.6% |
| 2 欧米の先進国 | 1.0%  | 6 その他（具体的に： ）    | 1.8%  |
| 3 中国     | 29.8% |                  |       |
| 4 韓国     | 2.0%  | (無回答 3.4%)       |       |

問7 貴社では現在、以下のa~lの取組みについてどの程度積極的に進めていますか（それぞれについて1つに○）。N=842

|   | 積極的に進めている  | ある程度積極的に進めている | どちらとも言えない  | あまり積極的ではない | 全く積極的ではない  |
|---|------------|---------------|------------|------------|------------|
| a. 既存の主力製品・サービスの充実、専門性の強化<br>(無回答 5.1%) | 1<br>27.1% | 2<br>41.1%    | 3<br>21.5% | 4<br>3.9%  | 5<br>1.3%  |
| b. 取り扱う製品、サービスの拡大<br>(無回答 5.9%)         | 1<br>17.0% | 2<br>38.0%    | 3<br>28.6% | 4<br>7.7%  | 5<br>2.7%  |
| c. 研究開発部門の充実<br>(無回答 5.3%)              | 1<br>9.1%  | 2<br>23.5%    | 3<br>32.8% | 4<br>18.3% | 5<br>10.9% |
| d. 販売網の充実・営業力の強化<br>(無回答 5.2%)          | 1<br>15.6% | 2<br>35.0%    | 3<br>28.6% | 4<br>10.8% | 5<br>4.8%  |
| e. インターネットを活用した受発注<br>(無回答 5.2%)        | 1<br>6.1%  | 2<br>18.6%    | 3<br>25.5% | 4<br>21.0% | 5<br>23.5% |
| f. 自動化・省力化投資の強化<br>(無回答 6.2%)           | 1<br>8.4%  | 2<br>24.3%    | 3<br>30.9% | 4<br>19.2% | 5<br>10.9% |
| g. 高精度・高品質化のための設備投資<br>(無回答 5.8%)       | 1<br>8.3%  | 2<br>27.9%    | 3<br>30.2% | 4<br>20.3% | 5<br>7.5%  |
| h. 財務体質の強化<br>(無回答 5.8%)                | 1<br>14.6% | 2<br>41.6%    | 3<br>30.3% | 4<br>4.6%  | 5<br>3.1%  |

|  |            |            |            |            |            |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| i. 生産管理・販売管理・プロジェクト管理などの改善<br>(無回答 5.6%) | 1<br>13.4% | 2<br>41.3% | 3<br>29.2% | 4<br>7.1%  | 5<br>3.3%  |
| j. 人件費の削減や要員管理の見直し<br>(無回答 4.8%)         | 1<br>14.1% | 2<br>43.1% | 3<br>29.8% | 4<br>5.8%  | 5<br>2.4%  |
| k. アウトソーシング<br>(無回答 8.0%)                | 1<br>2.4%  | 2<br>12.5% | 3<br>37.4% | 4<br>19.0% | 5<br>20.8% |
| l. 海外進出<br>(無回答 5.3%)                    | 1<br>3.1%  | 2<br>4.2%  | 3<br>15.0% | 4<br>14.1% | 5<br>58.3% |

問8 貴社では以下のa~dのような生産方式を導入していますか（それぞれについて1つに○）。N=842

**用語説明**

- セル生産方式:1人~数人の作業員が部品の取り付けから組み立て、加工、検査までの全工程(1人が多工程)を担当する生産方式。
- 小ロット生産方式:段取り時間を短縮し、より小さいロットサイズで生産を進めていく方式。
- 一個流し生産方式:工程間に仕掛りを作らず、1個ずつ流す生産方式。
- モジュール生産方式:部品またはユニットの組み合わせによって、多様な注文に対応する生産方式。

|                             | 積極的に導入している | ある程度積極的に導入している | どちらとも言えない  | あまり積極的ではない | 全く積極的ではない  |
|-----------------------------|------------|----------------|------------|------------|------------|
| a. セル生産方式<br>(無回答 9.4%)     | 1<br>10.9% | 2<br>24.0%     | 3<br>21.6% | 4<br>12.9% | 5<br>21.1% |
| b. 小ロット生産方式<br>(無回答 10.5%)  | 1<br>12.4% | 2<br>30.6%     | 3<br>26.6% | 4<br>7.4%  | 5<br>12.6% |
| c. 一個流し生産方式<br>(無回答 11.5%)  | 1<br>5.6%  | 2<br>15.6%     | 3<br>30.4% | 4<br>15.3% | 5<br>21.6% |
| d. モジュール生産方式<br>(無回答 11.5%) | 1<br>3.9%  | 2<br>12.9%     | 3<br>29.5% | 4<br>15.3% | 5<br>26.8% |

問9 ①以下について、同規模・同業種の企業と比較した場合、貴社の状況をどのように評価されますか（それぞれについて1つに○）。N=842

|                              | 優れている      | やや優れている    | 普通         | やや劣っている    | 劣っている     |
|------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| a. 事業所の立地条件<br>(無回答 3.0%)    | 1<br>12.2% | 2<br>22.3% | 3<br>49.9% | 4<br>10.1% | 5<br>2.5% |
| b. 機械や生産設備<br>(無回答 4.0%)     | 1<br>8.6%  | 2<br>23.0% | 3<br>48.1% | 4<br>12.7% | 5<br>3.6% |
| c. 製品・サービスの質<br>(無回答 4.3%)   | 1<br>15.9% | 2<br>38.4% | 3<br>37.6% | 4<br>3.2%  | 5<br>0.6% |
| d. 製品の開発力<br>(無回答 5.3%)      | 1<br>6.9%  | 2<br>21.1% | 3<br>42.4% | 4<br>17.2% | 5<br>7.0% |
| e. 取引先を開拓する営業力<br>(無回答 3.8%) | 1<br>3.7%  | 2<br>14.4% | 3<br>47.4% | 4<br>22.3% | 5<br>8.4% |
| f. 外部とのネットワーク<br>(無回答 4.2%)  | 1<br>3.6%  | 2<br>16.5% | 3<br>50.2% | 4<br>18.8% | 5<br>6.8% |
| g. 財務体質<br>(無回答 4.0%)        | 1<br>6.2%  | 2<br>19.1% | 3<br>48.1% | 4<br>18.5% | 5<br>4.0% |
| h. 情報収集力<br>(無回答 4.3%)       | 1<br>3.3%  | 2<br>17.5% | 3<br>56.2% | 4<br>16.0% | 5<br>2.7% |
| i. 組織のマネジメント<br>(無回答 4.8%)   | 1<br>2.0%  | 2<br>11.5% | 3<br>59.5% | 4<br>19.6% | 5<br>2.6% |
| j. コストの低さ<br>(無回答 4.4%)      | 1<br>4.3%  | 2<br>17.1% | 3<br>54.4% | 4<br>17.1% | 5<br>2.7% |
| k. 納期の短さ<br>(無回答 4.0%)       | 1<br>15.6% | 2<br>39.1% | 3<br>35.2% | 4<br>5.6%  | 5<br>0.6% |
| l. 技能者の質<br>(無回答 3.8%)       | 1<br>10.8% | 2<br>36.9% | 3<br>41.1% | 4<br>6.4%  | 5<br>1.0% |
| m. 技術者の質<br>(無回答 4.8%)       | 1<br>11.4% | 2<br>34.4% | 3<br>41.6% | 4<br>6.9%  | 5<br>1.0% |

②a～mのうち、今後とりわけ強化したいのはどの項目ですか。3つまでお答えください。

とりわけ強化したい項目・・・( ) ( ) ( )

|                |       |              |       |
|----------------|-------|--------------|-------|
| a. 事業所の立地条件    | 1.4%  | h. 情報収集力     | 10.0% |
| b. 機械や生産設備     | 21.1% | i. 組織のマネジメント | 14.3% |
| c. 製品・サービスの質   | 19.7% | j. コストの低さ    | 20.9% |
| d. 製品の開発力      | 19.7% | k. 納期の短さ     | 10.0% |
| e. 取引先を開拓する営業力 | 33.3% | l. 技能者の質     | 24.9% |
| f. 外部とのネットワーク  | 6.3%  | m. 技術者の質     | 29.3% |
| g. 財務体質        | 28.3% | (無回答：16.5%)  |       |

問10 ①貴社では現在、以下にあげる活動を海外で行っていますか。また、②今後、海外での取組みを強化したいと考えているのはどの活動ですか。それぞれあてはまるものすべてに○をしてください。N=842

|                               | ①現在実施<br>(すべてに○)<br>(無回答 36.0%) | ②今後取組みの強化<br>を考えているもの<br>(すべてに○)<br>(無回答 41.0%) |
|-------------------------------|---------------------------------|---|
| 1 営業・販売                       | 1<br>10.3%                      | 1<br>13.8%                                      |
| 2 研究開発・試作                     | 2<br>5.0%                       | 2<br>7.5%                                       |
| 3 製品設計                        | 3<br>3.1%                       | 3<br>6.4%                                       |
| 4 購買                          | 4<br>8.7%                       | 4<br>11.2%                                      |
| 5 機械加工                        | 5<br>5.6%                       | 5<br>9.0%                                       |
| 6 組立・仕上げ                      | 6<br>6.8%                       | 6<br>9.4%                                       |
| 7 アフターサービス                    | 7<br>4.5%                       | 7<br>5.8%                                       |
| 8 海外で実施している活動はない／海外での活動の予定はない | 8<br>45.8%                      | 8<br>26.3%                                      |

問11 貴社の組織についてうかがいます。N=842

(1) 現在、どのような組織の仕組みを採用していますか(1つに○)。

- 1 社長—経営幹部—部長—課長—一般というような、多数の階層にわかれている組織 24.2%  
 2 社長—管理職以上—一般というような3つの階層に大雑把にわかれている組織 50.2%  
 3 社長と社長以外の2つの階層にわかれている組織 24.5%  
 (無回答 1.1%)

(2) 今後の組織の仕組みについてどのように考えていますか(1つに○)。

- 1 社内の階層の数をこれまでより増やしたい 7.6% 3 社内の階層の数をこれまでより減らしたい 85.3%  
 2 現状のままでよい 5.9%  
 (無回答 1.2%)

問12 貴社では今後の事業所の数についてどのように考えていますか(1つに○)。N=842

- 1 増やす予定 4.5% 2 現状維持 89.9% 3 減らす予定 4.3% (無回答 1.3%)

## Ⅱ. 従業員の採用・定着・人事労務管理について

問13 この3年間の新卒・正社員の採用状況はどうでしたか（最も近いもの1つに○）。N=842

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| 1 予定した人数を全て採用できた 25.5%  | 3 募集したが、採用できなかった⇒問14へ 3.4% |
| 2 採用はしたが予定数に満たなかった 4.5% | 4 募集をしなかった⇒問14へ 54.0%      |
- (無回答 12.5%)

付問 問13で選択肢1または2に○をつけた方へ N=253

- (1) 3年間で採用した人数は・・・名
- (2) 採用した新卒・正社員の最終学歴は（あてはまるものすべてに○）。
- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 1 中学卒 3.2%         | 6 短大・専門学校卒 19.8%    |
| 2 工業高校卒 47.0%      | 7 大卒・理系 28.9%       |
| 3 工業高校以外の高校卒 46.2% | 8 大卒・文系 26.9%       |
| 4 高等専門学校卒 6.3%     | 9 大学院卒 6.3%         |
| 5 職業訓練校卒 7.1%      | 10 その他（具体的に： ） 4.0% |
- (無回答 7.1%)

問14 貴社ではこの3年間の正社員の中途採用状況はどうでしたか（最も近いもの1つに○）。N=842

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| 1 予定した人数を全て採用できた 38.4%  | 3 募集したが、採用できなかった⇒問15へ 3.3% |
| 2 採用はしたが予定数に満たなかった 5.9% | 4 募集をしなかった⇒問15へ 36.3%      |
- (無回答 16.0%)

付問 問14で選択肢1または2に○をつけた方へ

- (1) 3年間で採用した人数は・・・名
- (2) 中途採用した正社員はどのような人材ですか（あてはまるものすべてに○）。N=373
- |                          |                                 |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1 大企業の管理職経験者 6.4%        | 9 語学が堪能な人 3.5%                  |
| 2 色々な業界で働いてきた人 44.2%     | 10 大学や研究機関などに知り合いのいる人 0.0%      |
| 3 同業他社で働いていた経験のある人 46.4% | 11 仕事をやる上で義務付けられた職業資格の保有者 11.5% |
| 4 若年の高学歴者 9.7%           | 12 職場・現場のリーダー的存在 10.7%          |
| 5 情報機器・ソフトなどに詳しい人 12.1%  | 13 新人のメンターの存在（面倒見のよい先輩） 1.3%    |
| 6 社長の片腕になれる人材 5.9%       | 14 その他（具体的に： ） 15.3%            |
| 7 斬新で大胆な発想ができる人 2.7%     |                                 |
| 8 中高年の熟練労働者 21.4%        |                                 |
- (無回答 2.4%)
- (3) 中途採用した正社員の賃金を決める際に重視したのは（あてはまるものすべてに○）。N=373
- |                        |                     |
|------------------------|---------------------|
| 1 専門的知識・技能の水準 47.2%    | 7 学歴 15.8%          |
| 2 前の勤務先での賃金 29.8%      | 8 年齢 53.6%          |
| 3 仕事の通算経験年数 19.8%      | 9 これまでの職歴 39.7%     |
| 4 取得している公的資格や技能検定 9.1% | 10 家族の状況 16.4%      |
| 5 民間資格や民間の検定の有無 1.1%   | 11 その他（具体的に： ） 5.1% |
| 6 業界の地域相場 11.3%        |                     |
- (無回答 1.1%)

付問 (3)で選択肢6に○をつけた方へ 貴社の属する業界では、業界団体が賃金に関するデータを公表していますか。N=42

- |              |               |            |
|--------------|---------------|------------|
| 1 している 19.0% | 2 していない 78.6% | (無回答 0.1%) |
|--------------|---------------|------------|



問15 貴社では、正社員の採用に際して、a~jの項目をどの程度重視していますか。新卒採用と中途採用を合わせてお考えください。また、3年間採用がなかった企業の方は、一般的な考え方をお答え下さい（それぞれについて1つに○）。N=842

|                               | 重視している     | どちらとも言えない  | 重視していない    |
|-------------------------------|------------|------------|------------|
| a. 専門的知識・技能<br>(無回答 3.9%)     | 1<br>58.4% | 2<br>29.1% | 3<br>8.6%  |
| b. 一般常識<br>(無回答 3.3%)         | 1<br>62.8% | 2<br>30.9% | 3<br>3.0%  |
| c. 学歴<br>(無回答 4.6%)           | 1<br>6.7%  | 2<br>54.3% | 3<br>34.4% |
| d. 年齢<br>(無回答 3.3%)           | 1<br>36.1% | 2<br>49.3% | 3<br>11.3% |
| e. これまでの職歴<br>(無回答 4.2%)      | 1<br>44.4% | 2<br>40.0% | 3<br>11.4% |
| f. 企画力があること<br>(無回答 4.8%)     | 1<br>15.2% | 2<br>58.2% | 3<br>21.9% |
| g. 資格の有無<br>(無回答 4.8%)        | 1<br>19.6% | 2<br>54.2% | 3<br>21.5% |
| h. 職場になじめるかどうか<br>(無回答 3.2%)  | 1<br>62.2% | 2<br>30.9% | 3<br>3.7%  |
| i. 転職回数が少ないこと<br>(無回答 3.7%)   | 1<br>43.1% | 2<br>43.7% | 3<br>9.5%  |
| j. その他（具体的に： ）<br>(無回答 80.5%) | 1<br>7.6%  | 2<br>8.1%  | 3<br>3.8%  |

問16 貴社ではどのようなルートを通じて、正社員の求人をしていますか（あてはまるものすべてに○）。  
N=842

- |                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| 1 業界団体からの斡旋 1.2%             | 9 ホームページ等インターネットで 7.8%  |
| 2 職能団体からの斡旋 2.9%             | 10 取引先の紹介で 9.0%         |
| 3 民間の職業紹介機関から 15.0%          | 11 同業他社の紹介で 7.7%        |
| 4 ハローワークなどの公的な職業紹介機関から 77.8% | 12 出向者に転籍してもらって 2.4%    |
| 5 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で 14.5%    | 13 親会社や関連会社の紹介で 5.0%    |
| 6 経営者や従業員の親類縁者・知人の紹介で 24.9%  | 14 その他<br>(具体的に： ) 2.5% |
| 7 就職合同説明会に参加して 8.1%          |                         |
| 8 学校訪問等の求人活動で 14.1%          |                         |
- (無回答 2.7%)

問17 この3年間の正社員の定着状況は（それぞれについて1つに○）。N=842

|                              | 良い         | やや良い       | どちらともいえない | やや悪い      | 悪い        | いない        |
|------------------------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| a. 新卒で採用した正社員<br>(無回答 10.3%) | 1<br>14.4% | 2<br>8.3%  | 3<br>4.0% | 4<br>1.2% | 5<br>2.0% | 6<br>59.7% |
| b. 中途採用した正社員<br>(無回答 2.3%)   | 1<br>23.4% | 2<br>17.2% | 3<br>9.5% | 4<br>4.3% | 5<br>2.9% | 6<br>40.5% |

問18 正社員の定着を高めるために、貴社ではどのような取組みを重視していますか（あてはまるものすべてに○）。N=842

- |                              |       |                        |       |
|------------------------------|-------|------------------------|-------|
| 1 賃金水準を高める                   | 24.6% | 8 快適な職場環境の提供           | 34.4% |
| 2 仕事の裁量性を高める                 | 15.0% | 9 社員の家庭生活（育児・介護など）への配慮 | 14.1% |
| 3 個人の成果を処遇に反映                | 27.6% | 10 福利厚生の実施             | 17.7% |
| 4 個人の能力を処遇に反映                | 35.5% | 11 労働時間の短縮             | 14.3% |
| 5 会社の経営方針や経営戦略を<br>従業員に明確に示す | 35.6% | 12 苦情処理機関の設置・充実        | 2.0%  |
| 6 職場の人間関係を良くする               | 46.9% | 13 その他<br>(具体的に： )     | 1.2%  |
| 7 能力開発・教育訓練                  | 28.1% | 14 特に重視している取組みはない      | 10.6% |
- (無回答 2.7%)

問19 以下の人事管理上の取組みのうち、貴社で実施しているものは何ですか（あてはまるものすべてに○）。N=842

- |   |       |                        |       |
|---|-------|------------------------|-------|
| 1 賃金表（職能、等級などによって従業員の<br>基本給を一覧表にしたもの）の作成 | 26.7% | 7 短時間勤務制度              | 6.2%  |
| 2 定期昇給制度                                  | 34.9% | 8 在宅勤務制度               | 0.6%  |
| 3 目標管理制度                                  | 11.8% | 9 1年を超える育児休業           | 11.2% |
| 4 従業員持ち株制度                                | 6.1%  | 10 3か月を超える介護休業         | 6.3%  |
| 5 年俸制                                     | 3.6%  | 11 定年到達者のうち希望した者全員の再雇用 | 45.5% |
| 6 フレックスタイム制や裁量労働制などの<br>柔軟な労働時間制度         | 5.9%  | 12 61歳以上への定年延長         | 36.6% |
|   |       | 13 1～12のような取組みは実施していない | 11.9% |
- (無回答 3.2%)

問20 貴社の従業員についてどのように見えていますか（それぞれについて1つに○）。N=842

|  | そう思う       | どちらか<br>というと<br>そう<br>思う | どちら<br>とも言<br>えない | どちらか<br>というと<br>思わない | そう思わ<br>ない |
|--|------------|--------------------------|-------------------|----------------------|------------|
| a. 会社とは単に雇われているだけの関係である<br>と考える従業員が多い<br>(無回答 1.7%)    | 1<br>7.2%  | 2<br>22.6%               | 3<br>38.2%        | 4<br>18.8%           | 5<br>11.5% |
| b. 会社を、腕を磨き、自分を鍛える場である<br>と考える従業員が多い<br>(無回答 1.7%)     | 1<br>5.2%  | 2<br>23.0%               | 3<br>49.2%        | 4<br>15.7%           | 5<br>5.2%  |
| c. 自分の私生活を多少犠牲にすることもや<br>むを得ないと考える従業員が多い<br>(無回答 1.9%) | 1<br>5.3%  | 2<br>26.4%               | 3<br>44.4%        | 4<br>15.6%           | 5<br>6.4%  |
| d. 従業員の間で能力のバラツキが大きい。<br>(無回答 1.9%)                    | 1<br>18.8% | 2<br>36.8%               | 3<br>31.8%        | 4<br>8.2%            | 5<br>2.5%  |

### Ⅲ. 人員構成と生産活動に携わる基幹的人材について

問2 1 貴社の人員構成についてうかがいます。2010年2月1日時点の数字を以下の回答欄にご記入ください（いない場合には「2 いない」に○をつけてください）。N=842

※非正社員には、派遣労働者、請負労働者といった貴社で直接雇用していない人々は含まないでください。

|                                       | 男性                                       | 女性                                       | 男女計                                      |
|---------------------------------------|--|--|--|
| a. 正社員（常勤の役員、家族従業員を含む）                | 1 いる： 90.1%<br>2 いない 0.8%<br>(無回答 9.0%)  | 1 いる： 81.2%<br>2 いない 9.7%<br>(無回答 9.0%)  | 1 いる： 94.2%<br>2 いない<br>(無回答 5.7%)       |
| b. 非正社員（パート、アルバイト、契約・嘱託社員など正社員以外の従業員） | 1 いる： 49.2%<br>2 いない 44.1%<br>(無回答 6.8%) | 1 いる： 51.7%<br>2 いない 41.7%<br>(無回答 6.7%) | 1 いる： 67.5%<br>2 いない 27.2%<br>(無回答 5.3%) |

問2 2 貴社の正社員・非正社員についてうかがいます。

(1) 3年前からの人数の変化は（それぞれについて1つに○）。N=842

|                       | 増えた        | 変わらない      | 減った        | 3年前も現在もない  |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|
| a. 正社員<br>(無回答 2.7%)  | 1<br>25.4% | 2<br>35.6% | 3<br>36.2% | 4<br>0.0%  |
| b. 非正社員<br>(無回答 9.7%) | 1<br>15.6% | 2<br>34.1% | 3<br>27.7% | 4<br>12.9% |

(2) 正社員・非正社員それぞれに占める35歳未満の比率は（それぞれについて1つに○）。

|                              | 10%未満      | 10～30%未満   | 30～50%未満   | 50～70%未満   | 70%以上     |
|------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| a. 正社員 N=842<br>(無回答 3.4%)   | 1<br>25.1% | 2<br>27.1% | 3<br>25.4% | 4<br>11.0% | 5<br>8.0% |
| b. 非正社員 N=613<br>(無回答 10.1%) | 1<br>58.1% | 2<br>10.3% | 3<br>10.9% | 4<br>4.9%  | 5<br>5.7% |

(3) 現在の過不足状況は（それぞれについて1つに○）。N=842

|                       | 過剰         | 適正         | 不足         | いない        |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|
| a. 正社員<br>(無回答 3.2%)  | 1<br>16.2% | 2<br>65.7% | 3<br>15.0% | 4<br>3.2%  |
| b. 非正社員<br>(無回答 5.6%) | 1<br>7.1%  | 2<br>52.5% | 3<br>7.5%  | 4<br>27.3% |

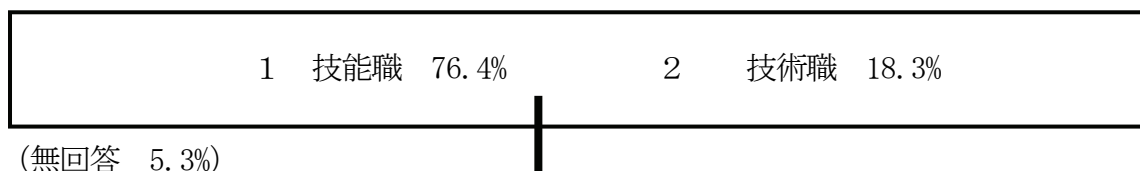
問23 (1) 貴社での生産活動に携わる従業員（技能職・技術職）の人数を以下にご記入ください（いない場合には「2 いない」に○をつけてください）。なお、技能者・技術者の仕事を兼務している従業員については、主たる業務内容を考えていずれかに割り振ってください。N=842

**用語説明**

- 「技能職」とは、ものの製造(切削、加工、組立、検査など)を担当している従業員を指します。
- 「技術職」とは、以下のような業務を主に行う人材を指します
  - ①基礎研究・基盤技術の先行研究などの「研究」業務
  - ②製品開発、技術開発などの「設計・開発」業務
  - ③既存の商品の改良・改善などの「生産(開発)」業務
  - ④高度な技術的知識を生かした「品質・生産管理」「エンジニアリング・セールス」「製品販売先への技術的アフターサービス」などの業務
- 「管理職従業員」は、課長相当以上の従業員を指します。

|        | 管理職従業員                                     | 非管理職従業員                                    | 合計  |
|--------|--|--|---|
| a. 技能職 | 1 いる : 63.5%<br>2 いない 20.9%<br>(無回答 15.6%) | 1 いる : 69.1%<br>2 いない 14.1%<br>(無回答 16.7%) | 1 いる : 89.7%<br>2 いない 3.6%<br>(無回答 6.8%)  |
| b. 技術職 | 1 いる : 55.1%<br>2 いない 32.1%<br>(無回答 12.8%) | 1 いる : 37.6%<br>2 いない 48.5%<br>(無回答 13.9%) | 1 いる : 64.4%<br>2 いない 26.6%<br>(無回答 9.0%) |

(2) 技能職、技術職のうち、人数の多いほうに○をつけてください。現在、同数の場合には今後、より人数が多くなる見込みのあるほうに○をつけてください。N=842



技能職・技術職のうち、貴社においてより人数の多いほうを、以下では「生産活動に携わる基幹的人材」と呼ぶこととします。問24～問37ではこの、「生産活動に携わる基幹的人材」の現状についてうかがいます。

問24 貴社の生産活動に携わる基幹的人材のうち、正社員は何名ですか。・・・ \_\_\_\_\_ 名

問25 生産活動に携わる基幹的人材に必要なのはどのような知識・能力ですか。A、Bいずれかのうち、貴社に該当するボックスから選んで3つまでお答えください。

**A 生産活動に携わる基幹的人材が技能職の場合 N=643**

|                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| 1 高度に卓越した熟練技能 35.3%     | 6 NC機やMCのプログラミング 20.7%   |
| 2 設備の保全や改善の知識・技能 23.0%  | 7 品質管理や検査・試験の知識・技能 28.0% |
| 3 生産工程を合理化する知識・技能 37.3% | 8 単独で多工程を処理する技能 22.6%    |
| 4 組立て・調整の技能 26.6%       | 9 計測システムのオペレーション 4.2%    |
| 5 自動機の段取り替えをする技能 14.9%  | 10 その他(具体的に: ) 3.4%      |

(無回答 21.0%)

**B 生産活動に携わる基幹的人材が技術職の場合 N=154**

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| 1 特定の技術に関する高度な専門知識 32.5%                          | 8 進捗管理・予算管理などのプロジェクト管理能力 11.7% |
| 2 複数の技術に関する幅広い知識 31.8%                            | 9 生産の最適化のための生産技術 13.0%         |
| 3 ニーズ調査・分析などを通じてユーザーニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力 29.2% | 10 工程管理に関する知識 12.3%            |
| 4 製品の企画・構想段階から問題点を提案し、改善提案を行うコンサルティング能力 18.8%     | 11 加工・組立に関する知識 20.8%           |
| 5 ユーザーの業務やニーズを理解し、コミュニケーション、プレゼンテーションできる能力 18.8%  | 12 生産設備の保守・管理技術 4.5%           |
| 6 革新的技術を創造していく能力 16.2%                            | 13 ISO9000 シリーズに関する知識 1.3%     |
| 7 知的財産情報(特許)への対応能力 11.0%                          | 14 ISO14000 シリーズに関する知識 0.6%    |
|   | 15 その他(具体的に: ) 1.3%            |

(無回答 18.8%)

生産活動に携わる基幹的人材に必要な知識・能力(A・Bいずれかのボックスから3つまで)

・・・( ) ( ) ( )

問26 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材に求められる仕事上の能力を明確にしていますか(1つに○)。N=842

- 1 非常に明確にしている 15.8%    3 どちらとも言えない 27.3%    5 明確にしていない 9.1%  
 2 やや明確にしている 35.3%    4 あまり明確にしていない 10.0%    (無回答 2.5%)

問27 生産活動に携わる基幹的人材に必要な仕事上の能力は、どの程度の従業員に認識されていますか(1つに○)。N=842

- 1 ほぼ全員に認識されている 38.0%    4 ほとんどの従業員が認識していない 10.0%  
 2 半数以上の従業員に認識されている 25.4%    5 どの程度の従業員が認識しているかはわからない 9.4%  
 3 一部の従業員しか認識していない 14.4%    (無回答 2.9%)

問28 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材に必要な仕事上の能力を、どのように従業員へ伝達していますか(あてはまるものすべてに○)。N=842

- 1 会議・小集団で 45.8%    7 職務記述書の明示 8.2%  
 2 朝礼で 45.4%    8 人事制度・賃金制度を社員に公開する中で 5.2%  
 3 社内LANで 2.6%    9 インフォーマルなコミュニケーションの中で 4.9%  
 4 冊子や回覧紙で配布する 5.1%    10 その他(具体的に: ) 1.5%  
 5 日常の業務の中で 58.8%    11 改めて伝達することはしていない 6.2%  
 6 職場でのOJTを通じて 22.8%

(無回答 2.0%)

問29 生産活動に携わる基幹的人材の賃金カーブは以下のどれに近いですか（1つに○）。N=842

- 1 年齢・勤続とともにかなり上昇 5.9%      2 年齢・勤続とともにやや上昇 66.3%  
 3 年齢・勤続による変化なし 24.0%      (無回答 3.8%)

問30 生産活動に携わる基幹的人材の賃金は、以下のどの要素を組み合わせで決定しますか。あてはまる要素をいくつでも選んで○をつけてください。N=842

- 1 年齢、勤続年数、学歴などの個人属性（年齢給、勤続給） 50.0%      5 仕事の経験年数 29.8%  
 2 仕事の遂行能力に合わせて支払う（職能給） 62.5%      6 同業他社の賃金 9.0%  
 3 仕事の種類や性格そのもの（職種給、職務給） 20.5%      7 その他  
 4 仕事の業績（成果給・業績給） 32.7%      (具体的に： ) 1.0%  
 (無回答 2.4%)

問31 生産活動に携わる基幹的人材の働きぶりを評価し、処遇に反映させる仕組みがありますか。N=842

- 1 はい 45.4%      2 いいえ⇒問32へ 27.4%      (無回答 27.2%)

付問 問31で選択肢1に○をつけた方へ 働きぶりを評価する際には、どのような点を重視していますか

(重視しているものすべてに○)。N=382

- 1 仕事の遂行能力（正確さ、速さ、質） 89.3%      8 部下や後輩を指導する能力 53.7%  
 2 専門的な知識・技能 47.6%      9 勤怠状況 43.2%  
 3 関連業務や全社業務に関する広い知識・技能 17.5%      10 トラブルに対処する能力 24.9%  
 4 達成意欲・チャレンジ精神 50.3%      11 取引先や顧客からの信頼 25.9%  
 5 短期的な仕事の業績 8.6%      12 取得している職業資格 13.9%  
 6 長期的な会社への貢献 23.6%      13 その他  
 7 職場のチームワークへの貢献 33.2%      (具体的に： ) 0.3%

(無回答 0.3%)

問32 (1) 貴社の、生産活動に携わる基幹的人材のうち、以下のI～Vのレベルの人材の過不足状況をお答え下さい（それぞれについて1つに○）。N=842

|      |  | 過剰        | 適正         | 不足         |
|------|--|-----------|------------|------------|
| 低レベル | I. 先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせる人材<br>(無回答 10.6%)      | 1<br>7.2% | 2<br>70.2% | 3<br>12.0% |
|      | ↓  |           |            |            |
|      | II. 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせる人材<br>(無回答 10.0%)    | 1<br>2.5% | 2<br>73.4% | 3<br>14.1% |
|      | ↓  |           |            |            |
|      | III. 単独で仕事をこなせる人材<br>(無回答 8.6%)              | 1<br>0.7% | 2<br>59.1% | 3<br>31.6% |
|      | ↓  |           |            |            |
|      | IV. 部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられる人材<br>(無回答 9.1%) | 1<br>0.6% | 2<br>44.7% | 3<br>45.6% |
| 高レベル | V. 職場で最も難しい仕事をこなせる人材<br>(無回答 8.8%)           | 1<br>0.4% | 2<br>41.0% | 3<br>49.9% |

(2) 上記のI～Vのレベルの中で、貴社で一人前といえるレベルはどれですか。N=842

・・・( )のレベル

- I 1.7% II 8.0% III 47.7% IV 26.0% V 5.5% (無回答 11.2%)

(3) 一人前のレベルの基幹的人材になるには、どのくらいの経験年数が必要ですか・・・

約 6.4 年 (平均)

(4) 一人前のレベルに達している貴社の基幹的人材は、同規模同業種の他社で同じような仕事をした場合、通用するとお考えですか。N=842

- 1 通用する 42.6%                      3 どちらとも言えない 19.4%                      5 全く通用しない 0.2%  
 2 ある程度通用する 28.4%                      4 あまり通用しない 2.9%                      (無回答 6.5%)

(5) 上記のⅠ～Ⅴの各レベルの基幹的人材について、不足が生じた場合、どのような方法で補充しますか。レベルごとに主な補充方法を1つだけ選び、下の欄に記入してください。N=842

(補充方法)

- 1 社内にすでにいる人材を育成して埋める                      3 外部から即戦力となる人材を採用して埋める  
 2 社内の他の部署にいる者を異動して埋める

| Ⅰレベル        | Ⅱレベル        | Ⅲレベル        | Ⅳレベル        | Ⅴレベル        |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 41.1%     | 1 42.9%     | 1 47.6%     | 1 43.7%     | 1 39.9%     |
| 2 9.5%      | 2 12.1%     | 2 12.4%     | 2 16.5%     | 2 12.2%     |
| 3 23.5%     | 3 18.2%     | 3 16.5%     | 3 14.7%     | 3 21.0%     |
| (無回答 25.9%) | (無回答 26.8%) | (無回答 23.5%) | (無回答 25.1%) | (無回答 26.8%) |

(6) 基幹的人材の育成についてマニュアル化(=仕事の経験のさせ方や必要となる研修など、人材の育成に求められる内容を整理すること)が可能なのは、Ⅰ～Ⅴレベルのうち、どのレベルまでですかN=842

- 1 すべてのレベルでマニュアル化は不可能 22.6%                      4 Ⅲレベルまで 26.2%  
 2 Ⅰレベルまで 5.3%                      5 Ⅳレベルまで 4.9%  
 3 Ⅱレベルまで 20.9%                      6 すべてのレベルでマニュアル化可能⇒問33へ  
 (無回答 15.1%)                      5.0%

付問 (6)で選択肢1～5のいずれかに○をつけた方へ あるレベル以上の人材の育成についてマニュアル化ができないのはなぜですか(あてはまるものすべてに○)。N=673

- 1 仕事の変化が激しいから 29.0%                      3 マニュアル化を行う余裕がないから 32.2%  
 2 仕事が複雑あるいは高度だから 49.0%                      4 その他(具体的に: ) 5.2%  
 (無回答 6.2%)

問33 生産活動に携わる基幹的人材には、業務独占的資格(取得していないと仕事ができない資格)が必要ですか。N=842

- 1 必要である 22.3%                      2 必要ない 72.1%                      (無回答 5.6%)





問36 生産活動に携わる基幹的人材が一人前になるにはどのような方法が効果的ですか（1つに○）。N=842

- 1 一つの勤め先で長期にわたって働き続ける⇒問37へ 72.1%
- 2 会社は変わっても同じ仕事を続ける 10.2%
- 3 一人前になるまでは同じ勤務先で働き続け、そのあとは会社を変わって経験を積む 5.1%
- 4 その他（具体的に：  
（無回答 10.7%）

▶付問 **問36で選択肢2または3に○をつけた方へ** なぜ会社が変わることが効果的だとお考えですか（あ

てはまるものすべてに○）。N=129

- 1 会社を変ったほうが、本人のスキルの伸びやスキルの幅の拡大が期待できるから 76.7%
- 2 会社を変ったほうが、人脈が広がるから 24.8%
- 3 会社を変ったほうが、労働条件が向上するから 6.2%
- 4 今の勤務先では、ほかの従業員と競合が生じてしまうから 3.9%
- 5 昔からそういう慣行になっているから 6.2%
- 6 その他（具体的に：  
（無回答 7.0%）

問37 貴社の生産活動に携わる基幹的人材に対しては、一人前になってからも、さらに職業経験を積むことでより高度な仕事に挑戦できる職業的キャリアが用意されていますか（最も近いもの1つに○）。N=842

- 1 より専門性を高められるような職業的キャリアが確立している 8.7%
  - 2 基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事が用意されている 43.6%
  - 3 基本的な仕事の内容は変わらないが、のれん分けなど独立・開業の機会が多い 3.3%
  - 4 一人前になった人は、その先の仕事も質的にはあまり変わらない 34.3%
- （無回答 10.1%）

#### IV. 従業員の育成、能力開発について

まず、問23(2)で答えていただいた、「生産活動に携わる基幹的人材」を対象とした育成・能力開発についてうかがいます(問38～問46)。

問38 生産活動に携わる基幹的人材の育成、能力開発の方針は(最も近いもの1つに○)。N=842

- 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 8.4%
- 2 今の人材を前提に、その能力をもう一段アップできるよう、能力開発を行っている 32.1%
- 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすため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 26.5%
- 4 人材育成・能力開発について特に方針を定めていない 24.5%  
(無回答 8.6%)

問39 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材を対象とした育成・能力開発に関連して、以下のa～eの取り組みをどの程度積極的に進めていますか(それぞれについて1つに○)。N=842

|   | 積極的に進めている  | ある程度積極的に進めている | どちらとも言えない  | あまり積極的ではない | 全く積極的ではない  |
|---|------------|---------------|------------|------------|------------|
| a. 指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行っている<br>(無回答 6.9%)            | 1<br>7.6%  | 2<br>31.0%    | 3<br>30.9% | 4<br>15.4% | 5<br>6.9%  |
| b. 作業標準書やマニュアルを使って、育成・能力開発を行っている<br>(無回答 8.3%)          | 1<br>6.5%  | 2<br>28.6%    | 3<br>30.0% | 4<br>17.5% | 5<br>9.0%  |
| c. 仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させるようにしている<br>(無回答 6.8%) | 1<br>12.4% | 2<br>52.1%    | 3<br>22.6% | 4<br>3.6%  | 5<br>2.6%  |
| d. 主要な担当業務のほかに、関連する業務もローテーションで経験させている<br>(無回答 8.0%)     | 1<br>4.8%  | 2<br>33.5%    | 3<br>33.4% | 4<br>14.3% | 5<br>6.2%  |
| e. 社員による勉強会や提案発表会<br>(無回答 8.6%)                         | 1<br>5.6%  | 2<br>18.4%    | 3<br>30.0% | 4<br>20.3% | 5<br>17.1% |

問40 貴社では、生産活動に携わる基幹的人材を対象としたOff-JT（仕事を離れた教育訓練）をどのように進めていますか（あてはまるものすべてに○）。N=842

- 1 Off-JTのための予算を毎年確保している 4.4%
  - 2 Off-JTの企画・立案をする担当者を決めている 7.5%
  - 3 Off-JTのための教材や機材、設備を用意している 4.2%
  - 4 教材・研修などに関する情報を収集している 16.2%
  - 5 社外の機関が行う研修に従業員を派遣している 24.1%
  - 6 1～5までの取り組みは行っていない 52.7%
- (無回答 7.0%)

付問1 **問40で選択肢4に○をつけた方へ** 貴社ではどのようなルートを通じて、教材・研修などに関する情報を収集していますか（あてはまるものすべてに○）。N=136

- |   |  |
|---|--|
| 1 親会社・グループ会社などから 32.4%                      | 7 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む）から 33.1% |
| 2 民間教育訓練機関から 36.8%                          | 8 専修学校・各種学校 0.7%                             |
| 3 会社で使用する機器等のメーカーから 25.7%                   | 9 高専、大学、大学院等 5.1%                            |
| 4 商工会議所など地域の経営者団体から 41.2%                   | 10 業界紙（誌）から 8.8%                             |
| 5 加盟している業界団体から 33.1%                        | 11 その他                                       |
| 6 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）から 40.4% | （具体的に： ）5.1%                                 |
- (無回答 0.0%)

付問2 **問40で選択肢5に○をつけた方へ** N=203

(1) 社外の機関に基幹的人材を派遣する理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

- 1 資格取得のために効果的だから 36.9%
  - 2 仕事をする上で必要な能力に従業員に意識させることができるから 79.8%
  - 3 従業員が自分の職業能力のレベルを知ることができるから 41.9%
  - 4 同じ職種の人と接することで、従業員のモチベーションが上がるから 36.5%
  - 5 従業員の人脈形成につながるから 12.3%
  - 6 従業員を通じて、教育訓練に関する新しい情報を入手できるから 17.2%
  - 7 その他（具体的に： ） 1.5%
- (無回答 0.0%)

(2) どのような機関に基幹的人材を派遣していますか（あてはまるものすべてに○）。N=203

- |   |  |
|---|--|
| 1 親会社・グループ会社など 22.7%                      | 7 公共職業訓練機関（ポリテクセンター、工業技術センター・試験所等含む） 28.1% |
| 2 民間教育訓練機関 42.4%                          | 8 専修学校・各種学校 3.4%                           |
| 3 会社で使用する機器等のメーカー 29.1%                   | 9 高専、大学、大学院等 2.0%                          |
| 4 商工会議所など地域の経営者団体 37.9%                   | 10 その他                                     |
| 5 業界団体 28.6%                              | （具体的に： ）3.4%                               |
| 6 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） 41.4% | （無回答 0.0%）                                 |

問4 1 生産活動に携わる基幹的人材を対象としたOff-JTを行う目的は何ですか（あてはまるものすべてに○）。

N=842

- 1 仕事の際の基本的な心構えを身につけさせるため 22.2%
- 2 OJT（仕事をしながらの教育訓練）では習得が難しい体系的な知識・技能を学習させるため 16.9%
- 3 仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を習得させるため 25.4%
- 4 OJT で身につけた作業のやり方の裏付けとなる知識や理論を学習させるため 10.3%
- 5 新たに導入された（又は、導入予定の）設備機器等の操作方法に関する知識・技能を習得させるため 9.7%
- 6 新しい技術・技能・知識を習得させるため 17.9%
- 7 役職につくなどのキャリアの節目ごとに必要となる知識・技能を体系的に習得させるため 8.6%
- 8 仕事に関連した資格を取得させるため 11.5%
- 9 その他（具体的に： \_\_\_\_\_） 0.7%
- 10 基幹人材の従業員を対象としたOff-JTは実施していない 36.9%

（無回答 15.1%）

問4 2 貴社では今後、生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発にあたって、現在よりもOff-JTの機会を増やしていこうとお考えですか（1つに○）。N=842

- 1 増やしたい 4.9%
- 2 やや増やしたい 19.8%
- 3 現状維持 59.6%
- 4 やや減らしたい 0.1%
- 5 減らしたい 1.4%

（無回答 14.1%）

問4 3 生産活動に携わる基幹的人材の自己啓発（通信教育の受講、テキストの購入、セミナー参加など、各自が自主的に行う教育訓練）に対して、支援（費用の補助、情報提供など）をしていますか（1つに○）。N=842

- 1 支援している 24.0%
- 2 支援を検討している 20.7%
- 3 支援は予定していない 46.6%

（無回答 8.8%）

問4 4 生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発における、経営者団体・業界団体の活用についてうかがいます。N=842

（1）これまで、商工会議所など地域の経営者団体や業界団体に、生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発に関して相談をしたことがありますか。

- 1 ある 15.1%
- 2 ない 76.5%

（無回答 8.4%）

（2）貴社ではこれまで、生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発を目的として経営者団体や業界団体を活用するため、以下の①、②を実施したことがありますか（それぞれについて1つに○）。

|                                       |            |            |
|---------------------------------------|------------|------------|
| ①活用のための予算の確保<br>（無回答 9.6%）            | 1 ある 13.1% | 2 ない 77.3% |
| ②情報収集や手続きなどを行う担当者を置くこと<br>（無回答 10.0%） | 1 ある 11.2% | 2 ない 78.9% |

（3）①貴社では3年前と比較して、生産活動に携わる基幹的人材の育成・能力開発のために経営者団体や業界団体を活用する機会はどうなっていますか。②また、今後の活用機会についてはどのようにお考えですか（それぞれについて1つに○）。

①現在－3年前と比較して、育成・能力開発のための経営者団体・業界団体の活用機会は、（無回答 14.6%）

- 1 増えている 2.4%
- 2 やや増えている 10.0%
- 3 変わっていない 58.8%
- 4 やや減っている 5.2%
- 5 減っている 8.9%

②今後の意向—現在と比較して、育成・能力開発のため経営者団体・業界団体の活用機会を、(無回答 14.6%)

- 1 増やしたい 2 やや増やしたい 3 現状維持 4 やや減らしたい 5 減らしたい  
 2.4% 16.5% 60.6% 1.2% 4.8%

問45 生産活動に携わる基幹的人材を対象とした、①OJT、②Off-JT、③自己啓発への支援はどの程度うまくいっていますか(それぞれについて1つに○)。N=842

|                         | 非常にうまく<br>いっている | ある程度う<br>まくいって<br>いる | どちらとも<br>言えない | あまりうま<br>くいって<br>いない | まったく<br>うまくい<br>かない | 実施して<br>いない |
|-------------------------|-----------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------------|-------------|
| ①OJT<br>(無回答 32.7%)     | 1<br>1.4%       | 2<br>24.9%           | 3<br>27.3%    | 4<br>3.9%            | 5<br>0.6%           | 6<br>9.1%   |
| ②Off-JT<br>(無回答 17.7%)  | 1<br>1.0%       | 2<br>12.4%           | 3<br>28.0%    | 4<br>3.6%            | 5<br>0.5%           | 6<br>36.9%  |
| ③自己啓発への支援<br>(無回答 9.4%) | 1<br>0.4%       | 2<br>6.2%            | 3<br>11.4%    | 4<br>2.7%            | 5<br>0.5%           | 6<br>69.5%  |

問46 基幹的人材の教育訓練を行うにあたって、問題となっているのはどのような点ですか(あてはまるものすべてに○)。 N=842

- |  |       |                                  |       |
|--|-------|----------------------------------|-------|
| 1 従業員に必要な能力を明らかにすることが難しい               | 11.0% | 7 適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない | 8.8%  |
| 2 従業員に必要な能力を明らかにできても、従業員にうまく伝えることができない | 6.8%  | 8 社外の教育訓練機関を使うのにコストがかかりすぎる       | 21.6% |
| 3 従業員のやる気が乏しい                          | 20.5% | 9 教育訓練に関わる国の助成金の申請手続きの方法がわからない   | 7.0%  |
| 4 従業員が忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない              | 30.4% | 10 その他(具体的に：)                    | 1.5%  |
| 5 上司と部下、先輩と後輩との間でのコミュニケーションがうまく取れていない  | 10.5% | 11 特に問題はない                       | 22.9% |
| 6 どこにどのような教育訓練機関があるかがわからない             | 5.9%  |                                  |       |
- (無回答 12.4%)

以下では、貴社における従業員の育成・能力開発全般に関わることについてうかがいます  
(問47～問51)。

問47 以下にあげる人材のうち、①貴社で育成や能力開発に力を入れているのはどのような人材ですか。また、②育成や能力開発に力を入れている人材について、これまでの育成や能力開発の取組みをどのように評価していますか。①：N=842 (②は項目に記載)

|  | ①育成や能力開発に力を入れてきた人材<br>(あてはまるものすべてに○) |
|--|--------------------------------------|
| 経営者ご自身<br>N=271 (無回答 1.1%)                 | 1<br>32.2%                           |
| 会社全体の経営や管理を担える人材<br>N=238 (無回答 8.0%)       | 2<br>28.3%                           |
| 職場のリーダーや監督の役割を担える人材<br>N=409 (無回答 7.6%)    | 3<br>48.6%                           |
| 営業拡大や顧客開拓を進められる人材<br>N=119 (無回答 14.3%)     | 4<br>14.1%                           |
| 事務関連の仕事を担当する人材(総務担当者など)<br>N=86 (無回答 1.2%) | 5<br>10.2%                           |
| 人材の育成や能力開発には特に力を入れていない                     | 6<br>14.3%                           |

(①：無回答 13.4%)

①で○をつけた人材についてのみ、②を回答

| ②これまでの育成や能力開発の取組みに対する評価<br>(それぞれについて1つに○) |             |            |             |            |
|---|-------------|------------|-------------|------------|
| 十分に実施できている                                | ある程度実施できている | どちらとも言えない  | あまり実施できていない | 全く実施できていない |
| 1<br>8.5%                                 | 2<br>52.4%  | 3<br>24.7% | 4<br>8.5%   | 5<br>4.8%  |
| 1<br>3.4%                                 | 2<br>44.1%  | 3<br>31.5% | 4<br>11.3%  | 5<br>1.7%  |
| 1<br>2.7%                                 | 2<br>46.7%  | 3<br>32.0% | 4<br>8.6%   | 5<br>2.4%  |
| 1<br>1.7%                                 | 2<br>34.5%  | 3<br>26.9% | 4<br>19.3%  | 5<br>3.4%  |
| 1<br>9.3%                                 | 2<br>59.3%  | 3<br>20.9% | 4<br>7.0%   | 5<br>2.3%  |

問48 貴社では、つぎのような情報を、従業員個人ごとに把握し、整理していますか(あてはまるものすべてに○)。N=842

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 1 入社前の職歴 66.2%               | 5 各種資格の取得状況 54.9%                         |
| 2 これまでに経験した部署・職場 39.8%       | 6 その他(具体的に： ) 1.1%                        |
| 3 研修歴 14.3%                  | 7 従業員個々人の教育訓練やキャリアに関する情報は把握・整理していない 11.0% |
| 4 自己啓発の状況 5.2%<br>(無回答 7.5%) |   |

問49 従業員に対する能力開発は、以下のa～fの点でどの程度の効果が得られましたか（それぞれについて1つに○）。N=842

|                                  | 非常に効果がある  | ある程度効果がある  | どちらとも言えない  | あまり効果がない  | まったく効果がない |
|----------------------------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|
| a. 職場の生産性の向上<br>(無回答 16.4%)      | 1<br>4.4% | 2<br>41.3% | 3<br>33.3% | 4<br>2.9% | 5<br>1.8% |
| b. 採用活動がやりやすくなった<br>(無回答 19.4%)  | 1<br>0.7% | 2<br>10.2% | 3<br>58.7% | 4<br>6.2% | 5<br>4.9% |
| c. 定着率の向上<br>(無回答 17.2%)         | 1<br>2.5% | 2<br>22.8% | 3<br>49.2% | 4<br>5.3% | 5<br>3.0% |
| d. モチベーションの向上<br>(無回答 17.1%)     | 1<br>2.1% | 2<br>32.7% | 3<br>42.9% | 4<br>3.3% | 5<br>1.9% |
| e. 職場の人間関係が良くなること<br>(無回答 17.1%) | 1<br>1.7% | 2<br>23.8% | 3<br>51.0% | 4<br>4.2% | 5<br>2.4% |
| f. 顧客満足度の向上<br>(無回答 17.3%)       | 1<br>2.9% | 2<br>32.4% | 3<br>41.8% | 4<br>3.8% | 5<br>1.8% |

問50 個人の仕事上の能力を、企業を超えて社会的に評価すべきだという考え方があります。この考えにそって既存の資格・検定を整理し、企業を超えて通用する能力評価制度を作るとすれば、どのような機関が主導すればよいと思いますか（1つに○）。N=842

- |                                |                           |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1 国が主導する 14.6%                 | 4 どのような機関が主導してもよい 19.1%   |
| 2 業界団体が主導する 17.3%              | 5 特に制度を作る必要はない⇒問51へ 33.8% |
| 3 人事コンサルタント会社など民間の機関が主導する 3.0% |                           |
- (無回答 12.1%)

付問 問51で選択肢1～4のいずれかに○をつけた方へ 企業を超えた職業能力評価制度が作られるとしたら、貴社としてはどのような利用価値があると思いますか（あてはまるものすべてに○）。N=455

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 1 評価に向けた、従業員の能力向上が期待できる 41.1%       | 7 中途採用の際に能力を判断する指標となる 40.4%              |
| 2 従業員の意識が高まる 58.7%                  | 8 従業員が再就職を行う際、そうした評価を受けていることが有利に働く 21.1% |
| 3 従業員の社会的ステータスが高まる 24.0%            | 9 その他 (具体的に: ) 1.1%                      |
| 4 顧客・発注者に対して、従業員の職業能力をアピールできる 26.6% | 10 特に利用価値はない 3.3%                        |
| 5 従業員の能力水準がわかる 37.4%                | (無回答 5.5%)                               |
| 6 企業が行う職業能力評価の客観化に役立つ 14.7%         |  |

問51 貴社の属する業界では、業界団体が、業界での仕事を難易度別に整理するなどして、個人の仕事上の能力を評価するガイドラインのようなものを作成していますか（1つに○）。N=842

- |               |                 |               |
|---------------|-----------------|---------------|
| 1 作成している 3.3% | 2 作成していない 51.1% | 3 わからない 33.6% |
|---------------|-----------------|---------------|
- (無回答 12.0%)

付問 問51で選択肢1に○をつけた方へ そうしたガイドラインは、貴社で能力評価や、それに基づく能力開発を行う上で役に立っていますか（1つに○）。N=28

- |                     |                     |                   |
|---------------------|---------------------|-------------------|
| 1 大いに役に立っている 7.1%   | 3 どちらとも言えない 21.4%   | 5 全く役に立っていない 3.6% |
| 2 ある程度役に立っている 53.6% | 4 あまり役に立っていない 14.3% | (無回答 0.0%)        |

## V. 事業主ご自身について

F 1 性別は。N=842 1 男性 91.9% 2 女性 3.1%  
(無回答 5.0%)

F 2 現在の年齢は。 . . . 58.4 歳 (平均) → 事業主になったときの年齢は。 . . . 41.3 歳 (平均)

F 3 最終学歴は以下のどれにあたりますか (1つに○)。N=842

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| 1 中学卒 6.9%         | 6 短大・専門学校卒 5.8%      |
| 2 工業高校卒 14.8%      | 7 大卒・理系 21.7%        |
| 3 工業高校以外の高校卒 14.1% | 8 大卒・文系 22.0%        |
| 4 高等専門学校卒 3.9%     | 9 大学院卒 8.8%          |
| 5 職業訓練校卒 1.0%      | 10 その他 (具体的に: ) 1.0% |
- (無回答 0.0%)

F 4 あなたはどのような経緯で事業主になりましたか (最も近いもの1つに○)。N=842

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1 サラリーマンから新規に独立開業した 19.1%                       | 5 家業を引き継いだ 48.2%        |
| 2 主婦・学生から新規に独立開業した 0.2%                         | 6 会社 (法人) 内で昇進した 10.8%  |
| 3 家業とは別に新たに開業した<br>(例: 家業は小売業だが製造業を始めた)<br>3.3% | 7 金融機関・親会社等から派遣された 2.6% |
| 4 親会社の関連会社や子会社として開業した<br>2.1%                   | 8 その他 (具体的に: ) 3.8%     |
- (無回答 9.7%)

F 5 (1) これまで最も長い間従事してきた仕事は (1つに○)。N=842

- |             |             |                        |
|-------------|-------------|------------------------|
| 1 技能職 28.0% | 2 技術職 38.0% | 3 1・2以外 (具体的に: ) 24.9% |
|-------------|-------------|------------------------|
- (無回答 9.0%)

(2) 最も長い間従事してきた仕事の通算経験年数は . . . 25.6 年 (平均)

F 6 学校を卒業してから、「今の会社」を含めていくつの会社で働きましたか (学生時代のアルバイトや出向は除いて下さい。転籍した会社は含めます)。N=842

- |                                  |
|----------------------------------|
| 1 今の会社でしか働いたことがない ⇒ F 7へ 24.1%   |
| 2 他社でも働いたことがある 55.8% (無回答 20.1%) |

付問 **F 6で選択肢2に○をつけた方へ** 「今の会社」で働くようになるまで、他社で通算何年働いていましたか。そのうち、正社員として働いたのは何年間ですか。

通算 11.0 年 (平均) うち正社員として働いた年数は 10.5 年 (平均)

## VI. 貴社について

F 7 貴社の創業年 (西暦) は . . . 1967.0 年 (平均)

※会社としての創業年と実際に事業を始められた年が異なる場合は、実際に事業を始められた年をご記入ください



F 8 貴社の業種は（主なもの1つだけに○） N=842

|            |             |       |    |                   |       |
|------------|-------------|-------|----|-------------------|-------|
| 1          | プラスチック製品製造業 | 11.2% | 7  | 業務用機械器具製造業        | 4.4%  |
| 2          | 鉄鋼業         | 6.8%  | 8  | 電子部品・デバイス・電子回路製造業 | 4.2%  |
| 3          | 非鉄金属製造業     | 4.3%  | 9  | 電気機械器具製造業         | 12.5% |
| 4          | 金属製品製造業     | 32.5% | 10 | 情報通信機械器具製造業       | 1.9%  |
| 5          | はん用機械器具製造業  | 2.4%  | 11 | 輸送用機械器具製造業        | 9.0%  |
| 6          | 生産用機械器具製造業  | 8.7%  | 12 | その他（具体的に： )       | 2.3%  |
| (無回答 0.0%) |             |       |    |                   |       |

F 9 貴社の主要製品は何ですか。以下にご自由にお書き下さい。

F 10 貴社には、本社を含めて事業所がいくつありますか。・・・ 1.66 事業所（平均）

F 11 貴社の株式のうち、社長が所有している割合はどの程度ですか。有限会社の場合は出資金のうち、社長が出資している割合をお答えください。 N=842

|   |            |       |   |           |       |             |       |       |
|---|------------|-------|---|-----------|-------|-------------|-------|-------|
| 1 | ほぼ100%     | 20.5% | 3 | 25%超50%以下 | 20.3% | 5           | 10%以下 | 10.3% |
| 2 | 50%超100%未満 | 29.2% | 4 | 10%超25%以下 | 6.5%  | (無回答 13.1%) |       |       |

F 12 貴社の正社員に占める大卒以上（含む大学院卒）の比率は。・・・約 15.5%（平均）

F 13 貴社の課長クラス以上の従業員のうち、新卒入社で内部昇進した人の占める比率は。・・・約 14.6%（平均）

F 14 現在、貴社で働く技能職、技術職のなかに、派遣社員、請負社員など他の企業で雇われている人（「外部人材」）はいますか。 N=842

|           |   |          |        |       |   |          |       |             |
|-----------|---|----------|--------|-------|---|----------|-------|-------------|
| a. 技能職・・・ | 1 | 外部人材がいる⇒ | _____名 | 11.6% | 2 | 外部人材はいない | 76.5% | (無回答 11.9%) |
| b. 技術職・・・ | 1 | 外部人材がいる⇒ | _____名 | 5.3%  | 2 | 外部人材はいない | 81.5% | (無回答 13.2%) |

F 15 貴社で働く技能者、技術者に占める正社員の比重は3年前からどのように変化していますか（それぞれについて1つに○）。 N=842

|                       | 増加         | 変わらない      | 減少         | 3年前も現在も正社員はいない |
|-----------------------|------------|------------|------------|----------------|
| a. 技能職<br>(無回答 10.9%) | 1<br>13.4% | 2<br>57.5% | 3<br>16.0% | 4<br>2.1%      |
| b. 技術職<br>(無回答 14.0%) | 1<br>10.9% | 2<br>58.3% | 3<br>8.9%  | 4<br>7.8%      |

F 1 6 過去3年間で、貴社から独立開業した従業員はいますか。N=842

- 1 いる⇒ \_\_\_\_\_名 4.6%      2 いない 88.4%      (無回答 7.0%)

F 1 7 貴事業所ではISO9001を取得していますか。N=842

- 1 すでに取得している 23.9%      3 取得も取得の検討もしていない 53.6%  
2 これから取得することを検討している 14.4%      (無回答 8.2%)

F 1 8 (1) 貴社の主力生産事業所はどのような地域に立地していますか (1つに○)。N=842

- 1 大規模なメーカーを中心に、そのメーカーの下請企業が集まっている地域 7.4%  
2 中核となる大規模メーカーはないが、様々な業種の製造業企業が集まっている地域 31.9%  
3 特定の業種に属する製造業企業が集まっている地域 8.8%  
4 周りに製造業企業が立地していない地域 29.0%  
5 その他 14.1%  
(無回答 8.8%)

(2) 貴社の主力生産事業所のある地域では、以下のa~dに挙げた取組みがどの程度行われていますか (それぞれについて1つに○)。N=842

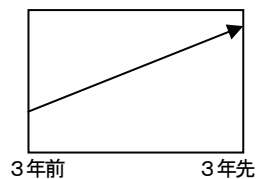
|  | 積極的に<br>行われている | ある程度積極<br>的に行われて<br>いる | どちらと<br>も言えな<br>い | あまり積極的<br>には行われて<br>いない | 全く積極的<br>ではない |
|--|----------------|------------------------|-------------------|-------------------------|---------------|
| a. インターンの実施<br>(無回答 15.2%)                               | 1<br>2.0%      | 2<br>7.4%              | 3<br>25.3%        | 4<br>16.0%              | 5<br>34.1%    |
| b. セミナー・研修会の開催<br>(無回答 14.3%)                            | 1<br>2.6%      | 2<br>17.0%             | 3<br>24.7%        | 4<br>14.5%              | 5<br>27.0%    |
| c. 技能者・技術者の派遣・受入れなど、<br>企業間における技能・技術の相互指導<br>(無回答 14.5%) | 1<br>1.0%      | 2<br>7.7%              | 3<br>27.0%        | 4<br>18.3%              | 5<br>31.6%    |
| d. 高専、大学などと企業との産学連携<br>(無回答 15.0%)                       | 1<br>2.6%      | 2<br>10.0%             | 3<br>22.9%        | 4<br>15.9%              | 5<br>33.6%    |

F 1 9 貴社は以下にあげる団体に加盟していますか (あてはまるものすべてに○)。N=842

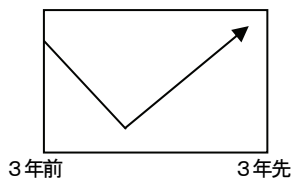
- 1 商工会・商工会議所 71.1%      4 親会社の協力会 25.5%  
2 経営者協会 9.4%      5 その他(具体的に: ) 3.4%  
3 同業者団体・事業協同組合 35.4%      6 1~5のいずれにも加盟していない 7.8%  
(無回答 7.8%)

F20 貴社の3年前から3年先にかけての売上高・出荷額の推移の状況（見通し）としては、以下のうちどれが最も近いとお考えですか（1つに○）。N=842

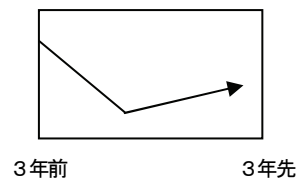
1 上昇傾向 2.5%



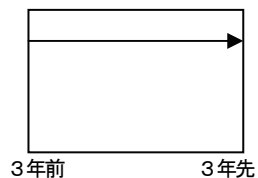
2 下降後順調に回復 5.3%



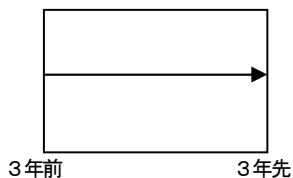
3 下降後緩やかに回復 34.7%



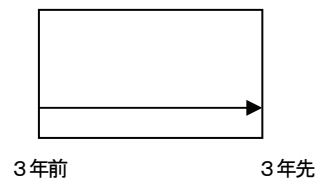
4 好調維持 1.1%



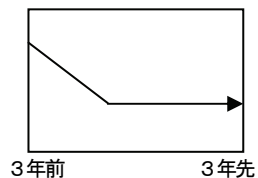
5 中位で推移 8.2%



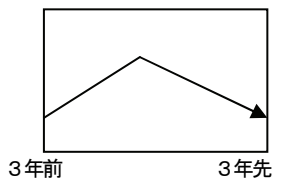
6 停滞気味 5.2%



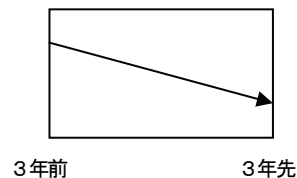
7 底ばい傾向 13.1%



8 上昇後下降 7.6%



9 低下傾向 15.6%



(無回答 6.8%)

## 回答企業の主要製品

| 業種        | 従業員規模    | 所在地 | 製品の内容   |
|-----------|----------|-----|---|
| 金属製品      | 30～49人   | 東京  | スプリング   |
| 電子部品・デバイス | 100～299人 | 長野  | アルミ電解コンデンサ  |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野  | 船外機・バルブ・ワンタッチバンド                                    |
| はん用機械器具   | 10～19人   | 長野  | 顕微鏡(双眼)   |
| 電子部品・デバイス | 10～19人   | 長野  | 抵抗器・電子部品  |
| 金属製品      | 4人以下     | 長野  | 塗装  |
| 金属製品      | 50～99人   | 長野  | 顕微鏡部品。液晶製造装置等産業用機械の大型金属部品。                          |
| 金属製品      | 4人以下     | 長野  | 半導体・自動車部品   |
| 金属製品      | 5～9人     | 長野  | 塗装(絶縁・防錆等)をメインに、他表面処理(めっき・アルマイト)、他塗装設備・治具製造販売・塗料販売。 |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 長野  | 電力型抵抗器  |
| 金属製品      | 20～29人   | 長野  | 光学部品  |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 長野  | 動物捕獲檻   |
| 電気機械器具    | 100～299人 | 長野  | カーエレクトロニクス製品の製造。                                    |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 長野  | 切削加工精密部品、自動車用等。                                     |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 長野  | 梱包用資材、及び、梱包材の営業・設計・製造。                              |
| 金属製品      | 100～299人 | 長野  | プラスチックめっき加工、及び、塗装。                                  |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 長野  | ハーネス  |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 長野  | 循環ポンプ   |
| 金属製品      | 20～29人   | 長野  | 精密モーター部品・プレス金型                                      |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野  | 金属部品加工  |
| プラスチック製品  | 30～49人   | 愛知  | プラスチック製品成形  |
| 金属製品      | 30～49人   | 大阪  | 圧力容器・熱交換器   |
| 金属製品      | 4人以下     | 東京  | 電気炉   |
| 金属製品      | 50～99人   | 東京  | 建築金属製品  |
| 鉄鋼        | 50～99人   | 愛知  | 鋼板コイル   |
| 金属製品      | 10～19人   | 大阪  | 自動車用シート内部品  |
| その他       | 30～49人   | 大阪  | 電気、電子、自動車用の粘着テープ。                                   |
| プラスチック製品  | 30～49人   | 大阪  | 工業用プラスチック製の各種機械部品。                                  |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 大阪  | 制御盤製造、及び、機械回り配線(設計・製作)。                             |
| 金属製品      | 100～299人 | 大阪  | ベアリング部品   |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 大阪  | シートベルト製造用設備の生産。質更生用設備の製造。                           |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 大阪  | パーツフィーダー(部品連続送機)を利用した省力装置。                          |
| 金属製品      | 30～49人   | 大阪  | 厚鋼板切断品  |
| 鉄鋼        | 20～29人   | 大阪  | 鍛造品・加工品   |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 大阪  | プラスチック切削加工品   |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 大阪  | 紙工機械  |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 福岡  | 電気機械器具製造  |
| 金属製品      | 50～99人   | 福岡  | ドラム缶製造  |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福島  | 金属・プラスチック塗装   |
| 金属製品      | 50～99人   | 愛知  | 金型  |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野  | 射出成形用金型・プレス金型                                       |
| 電気機械器具    | 30～49人   | 長野  | 凍結防止機器関連  |
| 金属製品      | 30～49人   | 長野  | 農業用機械部品・医療機器部品・建設用機械部品・半導体筐体部品(板金物)                 |
| 金属製品      | 20～29人   | 長野  | 工業用減速機  |
| 情報通信機械器具  | 30～49人   | 長野  | エンジンスターター・ストップウォッチ・データロガー等。                         |
| 業務用機械器具   | 5～9人     | 長野  | 精密板金加工  |
| 情報通信機械器具  | 10～19人   | 長野  | インパクトプリンターヘッド組立                                     |
| 生産用機械器具   | 4人以下     | 長野  | 金属加工・施盤溶接   |
| その他       | 10～19人   | 長野  | 消防自動車・可搬式消防ポンプ・自動火災報知器                              |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野  | A/C関係・ケイタイ基地局                                       |
| 生産用機械器具   | 20～29人   | 長野  | 検査装置  |
| プラスチック製品  | 5～9人     | 長野  | 医療用固定具各種・格納袋・ビニール製品・成型品・ポリエチレン袋                     |
| 生産用機械器具   | 20～29人   | 長野  | ディスペンサー関連部品   |
| 非鉄金属      | 10～19人   | 長野  | 光学機器・プリンター部品製作                                      |
| 電気機械器具    | 20～29人   | 長野  | 車載機(カーナビ)   |
| 情報通信機械器具  | 10～19人   | 長野  | PUマイク(エレキギター)                                       |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 長野  | プラスチック製品  |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 長野  | ハイブリッドIC・フレネルレンズ                                    |
| 生産用機械器具   | 30～49人   | 長野  | 低高温検査装置・塗装装置・挿入機、他。                                 |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 長野  | 水道バルブ・プリンター部品・文具                                    |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 長野  | プラスチック射出成形品   |
| 生産用機械器具   | 30～49人   | 長野  | 機械部品・ロボット部品   |
| 金属製品      | 30～49人   | 長野  | ロボット関連部品・車用部品                                       |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 福島  | 電子・電気応用装置の設計・製作。                                    |

|           |          |    |  |
|-----------|----------|----|--|
| 非鉄金属      | 5~9人     | 東京 | 真空成型品のアルミ材金型製造(加工)。                              |
| 情報通信機械器具  | 100~299人 | 東京 | クロージャ・接続箱  |
| 金属製品      | 20~29人   | 東京 | 鋼製建具   |
| プラスチック製品  | 10~19人   | 長野 | プラスチック成形部品                                       |
| 金属製品      | 30~49人   | 愛知 | 自動車部品試作品   |
| 非鉄金属      | 5~9人     | 大阪 | アルミニウム線材品  |
| 鉄鋼        | 10~19人   | 福岡 | 鋼構造物製作   |
| 金属製品      | 100~299人 | 長野 | 通貨・医療・印刷機器部品                                     |
| 非鉄金属      | 20~29人   | 長野 | 熱交部品   |
| 業務用機械器具   | 30~49人   | 長野 | ダイヤルゲージ・シックネスゲージ・デブスゲージ・ゴムプラスチック硬度計              |
| 金属製品      | 30~49人   | 長野 | 精密部品加工   |
| 輸送用機械器具   | 100~299人 | 長野 | 自動車部品製造  |
| 金属製品      | 20~29人   | 長野 | 省力化機器  |
| 生産用機械器具   | 50~99人   | 長野 | 電子部品の組立・検査装置。FA関連自動化装置の設計・製作。                    |
| 金属製品      | 50~99人   | 長野 | 精密部品加工   |
| 金属製品      | 20~29人   | 長野 | 温度計  |
| 電気機械器具    | 5~9人     | 長野 | 医療機器   |
| 金属製品      | 5~9人     | 長野 | デジタルカメラ部品・携帯電話機部品・音響機器・テレビ部品                     |
| 電気機械器具    | 4人以下     | 長野 | DCソレノイド  |
| 非鉄金属      | 5~9人     | 長野 | 光学部品製造   |
| 金属製品      | 5~9人     | 長野 | 機械部品製造   |
| 金属製品      | 20~29人   | 長野 | 精密機械加工部品   |
| 金属製品      | 20~29人   | 長野 | 金属部品   |
| 業務用機械器具   | 20~29人   | 長野 | アブレーションカテーテル                                     |
| 非鉄金属      | 4人以下     | 長野 | 銅合金カップリング  |
| 金属製品      | 4人以下     | 長野 | 薪ストーブ・ベレットストーブ                                   |
| 金属製品      | 30~49人   | 長野 | 建機・農機・大型精密機械部品の製造。コンクリート二次製品用型枠の設計・製造。           |
| はん用機械器具   | 300人以上   | 長野 | 水道用バルブ類  |
| 鉄鋼        | 5~9人     | 長野 | 製缶物・ステンレス加工                                      |
| 電子部品・デバイス | 20~29人   | 長野 | ゴム成型品・電子基盤への電子部品搭載。                              |
| 電気機械器具    | 10~19人   | 長野 | 民生家電部品   |
| 電気機械器具    | 10~19人   | 長野 | 基板実装   |
| 情報通信機械器具  | 30~49人   | 長野 | 自動車関連部品・カーナビ・CD機器                                |
| 金属製品      | 10~19人   | 長野 | シェル  |
| 金属製品      | 30~49人   | 長野 | 光学部品   |
| 業務用機械器具   | 50~99人   | 長野 | 業務用精米機   |
| プラスチック製品  | 30~49人   | 長野 | 射出成形・樹脂部品  |
| 輸送用機械器具   | 30~49人   | 長野 | 等速ジョイント用金属製クランプ                                  |
| 生産用機械器具   | 30~49人   | 長野 | 金型・治工具   |
| 鉄鋼        | 5~9人     | 大阪 | 特殊製造ラインの機械部品。                                    |
| 輸送用機械器具   | 5~9人     | 大阪 | 自転車用荷台・スタンド                                      |
| 金属製品      | 20~29人   | 大阪 | ホームレーキ・穴掘り・手動芝刈機                                 |
| 輸送用機械器具   | 4人以下     | 大阪 | 小型・小荷物昇降機  |
| 業務用機械器具   | 50~99人   | 大阪 | 遠心分離機  |
| 鉄鋼        | 20~29人   | 大阪 | 鋼製地下タンク・鋼製防火水槽                                   |
| 金属製品      | 10~19人   | 大阪 | 輸入ロストワックス材より部品加工。                                |
| 非鉄金属      | 50~99人   | 大阪 | ダイガスト製品全般  |
| はん用機械器具   | 10~19人   | 広島 | 搬送機器・貯留槽・搬出機器                                    |
| 鉄鋼        | 5~9人     | 広島 | 機械部品・鋼材試験片                                       |
| 金属製品      | 50~99人   | 愛知 | 油圧機械、並びに、周辺機器の設計・製作。大型産業機械の受注・製作。電子機器関連部品の受注・製作。 |
| 金属製品      | 10~19人   | 愛知 | 眼科医療機器部品   |
| 金属製品      | 10~19人   | 愛知 | 専用機部品  |
| 金属製品      | 30~49人   | 愛知 | 輸送用機械製造品   |
| プラスチック製品  | 20~29人   | 愛知 | ○自動車部品(カップホルダ・インサイドハンドル)。○パチンコ部品(ギヤ・台板)。         |
| 輸送用機械器具   | 20~29人   | 愛知 | 自動車部品への無電解ニッケルめっき。                               |
| 電気機械器具    | 50~99人   | 愛知 | 自動車の試作部品。  |
| 非鉄金属      | 10~19人   | 愛知 | 溶接電極・KCFピン・セラミックピン                               |
| 生産用機械器具   | 5~9人     | 愛知 | 専用機・搬送機  |
| 金属製品      | 5~9人     | 愛知 | 高周波焼入(加工業)                                       |
| 生産用機械器具   | 30~49人   | 愛知 | 治工具  |
| 非鉄金属      | 30~49人   | 愛知 | タイヤ製造機械の設計製作。                                    |
| 輸送用機械器具   | 30~49人   | 愛知 | 自動車座席シート   |
| 生産用機械器具   | 20~29人   | 愛知 | 自動車各Assyの組立・検査機。                                 |
| 生産用機械器具   | 100~299人 | 愛知 | WJ   |
| 輸送用機械器具   | 50~99人   | 愛知 | 自動車部品  |
| 生産用機械器具   | 30~49人   | 愛知 | 組み付け専用機  |
| 輸送用機械器具   | 50~99人   | 愛知 | クーラント装置  |
| 金属製品      | 10~19人   | 愛知 | レール溶接  |

|           |          |    |  |
|-----------|----------|----|--|
| その他       | 20～29人   | 大阪 | 輸液ポンプ                                      |
| プラスチック製品  | 5～9人     | 東京 | ポリエチレンシート、及び、袋。                            |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 東京 | 家庭用雑貨品                                     |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 測定器  |
| プラスチック製品  | 5～9人     | 東京 | 建築資材(接着剤部品)                                |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 東京 | 容器製造                                       |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 鉄骨   |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 東京 | プラスチック金型製造、医療用品の部品など。                      |
| 非鉄金属      | 100～299人 | 東京 | アルミ冷間鍛造品の製造・販売。                            |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 東京 | 制御盤製作                                      |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 東京 | 油圧装置                                       |
| 輸送用機械器具   | 5～9人     | 東京 | トラックボデー                                    |
| はん用機械器具   | 10～19人   | 東京 | 機械部品                                       |
| 電子部品・デバイス | 4人以下     | 東京 | エレベーター・立体駐車場設備等に使用するケーブル。                  |
| 輸送用機械器具   | 4人以下     | 東京 | 船・台船                                       |
| 金属製品      | 5～9人     | 東京 | アスファルト・土質・コンクリート試験機                        |
| 鉄鋼        | 4人以下     | 東京 | シャーリング・スリッター加工                             |
| 電子部品・デバイス | 5～9人     | 東京 | デジカム・携帯電話                                  |
| 情報通信機械器具  | 50～99人   | 東京 | ワイヤーハーネス                                   |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 一斗缶の口金。                                    |
| はん用機械器具   | 50～99人   | 東京 | 自動ドア駆動装置                                   |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 東京 | 各種変圧器・特殊高圧電源・水銀灯用安定器                       |
| 非鉄金属      | 50～99人   | 東京 | プラスチック成形加工・めっき加工                           |
| 業務用機械器具   | 20～29人   | 東京 | 特殊ボルト・ナット                                  |
| 情報通信機械器具  | 10～19人   | 東京 | バーコードスキャナ                                  |
| 金属製品      | 100～299人 | 東京 | ボルト・小ねじ                                    |
| 鉄鋼        | 50～99人   | 東京 | 鋼材   |
| 金属製品      | 100～299人 | 東京 | 工業用ロール製造                                   |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 東京 | 自動車用メーター基板                                 |
| 金属製品      | 30～49人   | 東京 | 鉄製品の表面処理(めっき)。                             |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 東京 | 自動車用電装品(ホーン・ブザー・リレースイッチ)                   |
| 金属製品      | 50～99人   | 福岡 | 板金加工・塗装・組立・設計・開発                           |
| 生産用機械器具   | 30～49人   | 福岡 | 自動機器全般                                     |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | 歯車   |
| その他       | 100～299人 | 福岡 | グラビア印刷向け写真製版シリンダー加工。                       |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 福岡 | 工作機械・油圧機械部品                                |
| 輸送用機械器具   | 4人以下     | 福岡 | ○自動車(小型)ユーザーの希望する二次加工品の製造・取得。○特種用途車(小型)製造。 |
| 金属製品      | 100～299人 | 福岡 | 自動車用ホイール製造設備の設計製作。                         |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 福岡 | 金型・部品製造                                    |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | スチールサッシ                                    |
| 電気機械器具    | 20～29人   | 福岡 | 電機機器製作・モーターシャフト・歯車、他。                      |
| 電子部品・デバイス | 20～29人   | 福岡 | 電子部品ノズル                                    |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 福岡 | ブールボックス・ワイヤリングダクト・分配電盤                     |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | 街路灯用柱                                      |
| 金属製品      | 10～19人   | 福岡 | 点検口・アングル製品・ステンレス製品                         |
| その他       | 50～99人   | 福岡 | 流し排水金具・マンホール蓋・弁ボックス                        |
| その他       | 30～49人   | 福岡 | エレベータ                                      |
| 金属製品      | 10～19人   | 福岡 | 火災報知器総合盤、他。                                |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | 金属製品加工業                                    |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 福岡 | 配管材料の販売。土木建築資材の販売。                         |
| 非鉄金属      | 30～49人   | 福岡 | ステンレス・アルミ・銅などの非鉄金属研磨業。                     |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 大型鋁金・自動機・筐体・アングル枠組                         |
| 鉄鋼        | 4人以下     | 東京 | 建築用金物類                                     |
| 電気機械器具    | 30～49人   | 東京 | 雨量計・水位計                                    |
| その他       | 30～49人   | 東京 | 塗装用養生シート                                   |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 東京 | 流体を浄化・制御する装置、又は、部品。                        |
| 電気機械器具    | 30～49人   | 東京 | アマチュア無線用アンテナ                               |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 東京 | 電機電子部品製造                                   |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 東京 | 自動車部品成形・金型製作                               |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 機械加工部品                                     |
| 金属製品      | 20～29人   | 東京 | 金属製スプリング                                   |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 東京 | ピストンリング                                    |
| 情報通信機械器具  | 20～29人   | 東京 | 工業用ガスもれ検知・警報器の製造。                          |
| 電気機械器具    | 20～29人   | 東京 | ハロゲン電球用フィラメント                              |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 東京 | プラスチック金型                                   |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 東京 | トランス・整流器・充電器・自動電圧調整器                       |
| 金属製品      | 30～49人   | 東京 | プレス部品                                      |
| 非鉄金属      | 10～19人   | 東京 | 銅合金鋳物                                      |

|           |          |    |   |
|-----------|----------|----|---|
| プラスチック製品  | 5～9人     | 東京 | フレネル・レンズ  |
| 非鉄金属      | 5～9人     | 東京 | シャーシ類・筐体  |
| プラスチック製品  | 5～9人     | 東京 | カテーテル治具類開発・設計・製作、プラスチック試作。                      |
| 電気機械器具    | 20～29人   | 東京 | 工業用ヒーター・金型温調機                                   |
| 電気機械器具    | 100～299人 | 東京 | 電気ディスクグラインダ・同専用砥石・高周波工具                         |
| 輸送用機械器具   | 50～99人   | 東京 | 鉄道車両諸事業   |
| 非鉄金属      | 4人以下     | 東京 | 帯鋼巾切断   |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 愛知 | パーツフィーダー等。                                      |
| 輸送用機械器具   | 10～19人   | 愛知 | スクリュウコンベア                                       |
| 鉄鋼        | 30～49人   | 愛知 | 鋳鉄鑄物製造業   |
| 金属製品      | 50～99人   | 愛知 | 自動車部品の金属熱処理業。                                   |
| 生産用機械器具   | 30～49人   | 愛知 | 治工具・ゲージ(検査用治工具)・金型部品・試作品                        |
| 業務用機械器具   | 30～49人   | 愛知 | 流体用継手   |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | プレス製品   |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福岡 | 船舶製造  |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 福岡 | セラミックス・浄水器・健康機器                                 |
| 電子部品・デバイス | 30～49人   | 福岡 | LSI、及び、電子システム。                                  |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 福岡 | 大型船舶用エンジン部品・産業機械部品                              |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 福岡 | 半導体生産設備用部品加工                                    |
| 鉄鋼        | 5～9人     | 福岡 | スリーブ製造。曲物加工全般。                                  |
| 業務用機械器具   | 10～19人   | 福岡 | 義肢(義手・義足)・装具                                    |
| 金属製品      | 100～299人 | 福岡 | コンクリート二次製品補強用鉄線・鉄筋金網の製造販売。                      |
| その他       | 30～49人   | 福岡 | 連続ベルトコンベア・立坑設備                                  |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | ニッケル・スズ・亜鉛・クロームめっき                              |
| その他       | 10～19人   | 福岡 | パチンコ機械  |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 福岡 | 機械部品  |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | ステンレスパッキン・ステンレスフェルール・バルブ                        |
| 電気機械器具    | 20～29人   | 福岡 | 産業用制御システムの設計製作。                                 |
| 鉄鋼        | 50～99人   | 福岡 | 鋼板の溶断加工。  |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 福岡 | 鋼板の孔明加工。  |
| 鉄鋼        | 20～29人   | 福岡 | 鋼材加工品   |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 福岡 | 製鉄機械、及び、産業機械用製缶品制作、焼鈍。                          |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 福岡 | 加工・袋詰   |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福岡 | サイン・看板(プラスチック)                                  |
| 輸送用機械器具   | 30～49人   | 福岡 | 溶融アルミニウムめっき                                     |
| 輸送用機械器具   | 30～49人   | 福岡 | 船舶修繕  |
| 輸送用機械器具   | 20～29人   | 福岡 | 貨物船・作業船   |
| 輸送用機械器具   | 30～49人   | 福岡 | 各種船舶の建造、及び、修理。鋼構造物の設計・製作。                       |
| 鉄鋼        | 5～9人     | 福岡 | ターレットプレス、レーザ加工・溶接、精密板金、機械製缶、カバー類、各種ステンレス・アルミ製品。 |
| 金属製品      | 50～99人   | 福岡 | 水栓金具部品のめっき。タービンブレードの研磨。                         |
| 金属製品      | 20～29人   | 福岡 | 鉄製品加工、レーザ曲・溶接。                                  |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 福岡 | 製鉄用ロールの製造。                                      |
| 金属製品      | 20～29人   | 福岡 | バス部品・製缶組立                                       |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 福岡 | 製鋼用ロール・スリーブの機械加工。                               |
| 金属製品      | 100～299人 | 福岡 | レーザ切断品・板金部品・機械加工・製缶品                            |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 福岡 | ロール機械加工   |
| 輸送用機械器具   | 10～19人   | 福岡 | 産業用プレーキの製造・販売。                                  |
| 電気機械器具    | 20～29人   | 福岡 | 半導体後工程用キュア装置                                    |
| 鉄鋼        | 20～29人   | 福岡 | 圧延用金属ロール  |
| 金属製品      | 100～299人 | 福岡 | 各種タンク類の設計・製作・据付け。                               |
| 金属製品      | 30～49人   | 福岡 | 熱処理業  |
| はん用機械器具   | 50～99人   | 福岡 | 鋼板等の巻取機。  |
| 金属製品      | 50～99人   | 福岡 | システムキッチン  |
| 金属製品      | 4人以下     | 福岡 | シム・ライナー・機械加工部品                                  |
| 金属製品      | 100～299人 | 福岡 | 圧力容器・タンク各種・工業炉・煙突・タワー・特殊鋼構造物、他。                 |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | 医療用配管設備製造、ロー付、Tig、Mig溶接受託業務等、熱交換器、鉄鋼用ガスバーナー。    |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福岡 | プラスチック製造、及び、FRP加工、配管。                           |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福岡 | 家庭日用品の製造・企画・販売。                                 |
| 輸送用機械器具   | 20～29人   | 福岡 | バス用座席   |
| 鉄鋼        | 5～9人     | 福岡 | 薄板鋼板・コイルセンター加工業                                 |
| 金属製品      | 300人以上   | 福岡 | 電気めっき業  |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 福岡 | 自動車部品の塗装、自動車の整備。                                |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 福岡 | 電気機械器機製造  |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福岡 | 紙・プラスチック関連の加工。                                  |
| 非鉄金属      | 10～19人   | 福岡 | 鑄造ケース・ダクト製作                                     |
| プラスチック製品  | 100～299人 | 福岡 | ペットボトル  |
| 金属製品      | 10～19人   | 福岡 | 制御盤・配電盤   |

|           |          |    |                                |
|-----------|----------|----|--------------------------------|
| 電気機械器具    | 50～99人   | 福岡 | 電気掲示器                          |
| 金属製品      | 30～49人   | 福岡 | 一般製缶品                          |
| 金属製品      | 30～49人   | 福岡 | コンプレッサー部品・超高圧弁・ボルトナット・タービン部品   |
| 輸送用機械器具   | 30～49人   | 福岡 | 省力化機械                          |
| 金属製品      | 30～49人   | 福岡 | 製鉄所向け各種プラント設備                  |
| 電気機械器具    | 30～49人   | 東京 | 電熱ヒーター                         |
| 業務用機械器具   | 30～49人   | 東京 | 電機制御盤                          |
| 生産用機械器具   | 20～29人   | 東京 | ゴム用金型                          |
| 生産用機械器具   | 4人以下     | 東京 | 製麺機械                           |
| その他       | 50～99人   | 東京 | 自動火災報知器・消火栓                    |
| 電気機械器具    | 100～299人 | 東京 | トランスデューサ・指示電気計器                |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | プルボックス・ワイヤリングダクト               |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 医療・産業用滅菌器用の圧力容器。               |
| 金属製品      | 4人以下     | 東京 | 金属切削、及び、研削加工による精密部品製造。         |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 東京 | 高周波伝送機器                        |
| 金属製品      | 100～299人 | 東京 | 消火装置用スプリンクラーヘッド                |
| はん用機械器具   | 10～19人   | 東京 | 表面処理装置                         |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 工業用フィルター製造・オイルフィルター            |
| その他       | 5～9人     | 東京 | ゴムロールの加工販売。                    |
| 金属製品      | 4人以下     | 東京 | アルミ                            |
| プラスチック製品  | 5～9人     | 東京 | ステーションナリー・POP                  |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 東京 | 自動車用金型                         |
| 電子部品・デバイス | 20～29人   | 東京 | 電子基板                           |
| はん用機械器具   | 50～99人   | 東京 | スライドレール                        |
| 金属製品      | 5～9人     | 東京 | 自動車部品                          |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 東京 | 紙工機械                           |
| 金属製品      | 4人以下     | 東京 | コネクタ部品                         |
| 電子部品・デバイス | 50～99人   | 東京 | プリント配線板製造販売                    |
| 業務用機械器具   | 30～49人   | 東京 | 自動押印機                          |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 東京 | 機械設計・組立                        |
| 生産用機械器具   | 30～49人   | 東京 | 半導体製造部品・金型                     |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 東京 | 電線加工                           |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 東京 | プリント基板製造                       |
| 非鉄金属      | 10～19人   | 東京 | アルミニウム合金鋳物                     |
| 電気機械器具    | 100～299人 | 東京 | プリント基板の実装。                     |
| 業務用機械器具   | 4人以下     | 東京 | 昇圧ポンプなどによる機械。                  |
| 電気機械器具    | 20～29人   | 東京 | 塗装用廃水処理機械(隔膜電極・UF装置・RO装置)      |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 機械部品の研削加工。                     |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 東京 | プラスチック電線被覆装置他、関連装置。            |
| 輸送用機械器具   | 10～19人   | 東京 | 小型建設機械用部品・搬送機器用部品・自動車(トラック)用部品 |
| 金属製品      | 30～49人   | 東京 | 産業機器塗装                         |
| プラスチック製品  | 30～49人   | 東京 | 産業資材用・装飾用テープ・リボン。              |
| プラスチック製品  | 100～299人 | 東京 | 樹脂窓製造・販売                       |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 東京 | 地震計                            |
| 業務用機械器具   | 30～49人   | 東京 | 巻尺                             |
| 金属製品      | 100～299人 | 東京 | 化粧品用容器製造                       |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | 機械カバー他。                        |
| 輸送用機械器具   | 20～29人   | 広島 | 鉄                              |
| はん用機械器具   | 20～29人   | 広島 | 水処理機械・粗大ごみ処理機械の製造。             |
| 輸送用機械器具   | 20～29人   | 広島 | ガス・溶断器具の製造・販売・修理。              |
| 生産用機械器具   | 20～29人   | 広島 | 再生タイヤ用プレス機・一般的産業機械             |
| 金属製品      | 50～99人   | 広島 | 溶融垂鉛めっき                        |
| 鉄鋼        | 30～49人   | 広島 | 船舶ブロック組立                       |
| 輸送用機械器具   | 10～19人   | 広島 | 新造船ブロック製造                      |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | 船の艤装品加工・製作。                    |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 広島 | 船舶修繕                           |
| 金属製品      | 20～29人   | 広島 | 金属(鉄)                          |
| 輸送用機械器具   | 50～99人   | 広島 | 船舶ブロック製造                       |
| 金属製品      | 5～9人     | 広島 | 賃加工                            |
| 鉄鋼        | 5～9人     | 広島 | パイプサポート(主に船のサポート)。             |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | 船舶用鋼製品製造                       |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 広島 | 食品用プラスチック製品・工業用プラスチック製品        |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 広島 | 自動車                            |
| 金属製品      | 20～29人   | 広島 | 船体ブロック                         |
| 金属製品      | 20～29人   | 広島 | 鍛造金型製造                         |
| 金属製品      | 5～9人     | 広島 | ロストワックスの精密部品加工業。               |
| 金属製品      | 20～29人   | 広島 | 産業機械部品                         |
| 輸送用機械器具   | 10～19人   | 広島 | 船舶造修理                          |
| 金属製品      | 30～49人   | 広島 | 産業機械・大径煙突・シム等、圧力容器。            |



|          |          |    |                               |
|----------|----------|----|-------------------------------|
| 電気機械器具   | 10～19人   | 広島 | 制御盤                           |
| 金属製品     | 50～99人   | 広島 | 製鉄所製造ラインの補修部品製作。風力発電装置の部品加工。  |
| 輸送用機械器具  | 5～9人     | 広島 | 木製・プラスチック製舟艇の新造・改造・修理。        |
| 輸送用機械器具  | 10～19人   | 広島 | 小型船製造一般                       |
| 鉄鋼       | 10～19人   | 広島 | うす板の加工(機械のカバーなど)。             |
| 輸送用機械器具  | 5～9人     | 広島 | 作業船                           |
| 電気機械器具   | 5～9人     | 広島 | 工水関係・船舶関係の制御盤。                |
| 金属製品     | 50～99人   | 広島 | 舵構造・船尾骨材                      |
| 金属製品     | 5～9人     | 広島 | 船のランプドア・サイドポードア・クレーン・ハッチカバー。  |
| 金属製品     | 50～99人   | 広島 | デリックポスト                       |
| 金属製品     | 5～9人     | 広島 | 外壁パネル                         |
| 生産用機械器具  | 10～19人   | 広島 | 専用工作機械                        |
| 輸送用機械器具  | 100～299人 | 広島 | 船用窓・扉、舷梯装置、プロビジョンクレーン、RORO装置。 |
| プラスチック製品 | 不明       | 広島 | 自動車関係プラスチック部品                 |
| 業務用機械器具  | 5～9人     | 広島 | 小型はかり・トラックスケール                |
| 電気機械器具   | 10～19人   | 広島 | 電気・電子制御装置の開発・設計・製作。船舶の電装工事。   |
| 生産用機械器具  | 5～9人     | 広島 | 金型                            |
| 電気機械器具   | 10～19人   | 広島 | 電気制御盤                         |
| 金属製品     | 5～9人     | 広島 | 産業機械器具部品                      |
| 業務用機械器具  | 100～299人 | 広島 | 業務用洗濯機械                       |
| 鉄鋼       | 4人以下     | 広島 | 橋梁部材、検査路他、製作所補修部品。            |
| 輸送用機械器具  | 10～19人   | 広島 | 船用推進軸系装置                      |
| はん用機械器具  | 5～9人     | 広島 | 造船用油圧工具                       |
| 金属製品     | 20～29人   | 広島 | 機械部品の加工・検査。                   |
| 鉄鋼       | 30～49人   | 広島 | 金網製造                          |
| 金属製品     | 10～19人   | 広島 | ステンレスの部品加工。                   |
| 金属製品     | 50～99人   | 広島 | 塗装乾燥設備・装置                     |
| 輸送用機械器具  | 4人以下     | 広島 | 大型車輛整備業                       |
| 鉄鋼       | 4人以下     | 広島 | 板金加工                          |
| 金属製品     | 50～99人   | 広島 | 鋳鉄鑄物・農業機械の製造・販売。              |
| 金属製品     | 30～49人   | 広島 | プリント基板研磨機の半導体機械。              |
| 金属製品     | 30～49人   | 広島 | 機械カバー等。                       |
| 金属製品     | 30～49人   | 広島 | 精密板金加工部品                      |
| 鉄鋼       | 30～49人   | 広島 | 簿中鋼板・スチールラック                  |
| 輸送用機械器具  | 30～49人   | 広島 | 自動車部品                         |
| 金属製品     | 20～29人   | 広島 | ゴム金具・ショベルカー部品・農機部品・金属プレス加工部品  |
| プラスチック製品 | 30～49人   | 広島 | プラスチック簡易食品容器製造業               |
| プラスチック製品 | 20～29人   | 広島 | ゴム製品                          |
| プラスチック製品 | 50～99人   | 広島 | 自動車・家電用プラスチック部品               |
| 輸送用機械器具  | 20～29人   | 広島 | 陸船用タービン・ポンプ部品製造               |
| 非鉄金属     | 20～29人   | 広島 | 船用ファン                         |
| 鉄鋼       | 30～49人   | 広島 | 切断加工                          |
| プラスチック製品 | 20～29人   | 広島 | 食品業界を中心とした軟包装資材の製造販売。         |
| 電気機械器具   | 10～19人   | 広島 | 船舶用分電盤                        |
| プラスチック製品 | 5～9人     | 広島 | FRPろ過タンク                      |
| 輸送用機械器具  | 30～49人   | 広島 | 造船                            |
| 金属製品     | 10～19人   | 広島 | アルミ製品・亜鉛製品の鑄造。                |
| 鉄鋼       | 30～49人   | 広島 | Ring Gearの素材(Bar材)。           |
| はん用機械器具  | 50～99人   | 広島 | 水門用巻上機・ダムゲート・浄過機・遠心分離機        |
| プラスチック製品 | 4人以下     | 広島 | 造船業                           |
| 金属製品     | 20～29人   | 広島 | 熱間型打鍛造品、及び、金型。                |
| 金属製品     | 10～19人   | 広島 | 自動車部品、建築・土木金物。                |
| 輸送用機械器具  | 4人以下     | 広島 | 自動車部品                         |
| 金属製品     | 10～19人   | 広島 | 射出成形機                         |
| 金属製品     | 4人以下     | 広島 | 自動車部品                         |
| プラスチック製品 | 5～9人     | 広島 | ネームプレート・看板                    |
| 金属製品     | 4人以下     | 広島 | カウンターギア・マイドラ・シャフト等、鍛造品。金型。    |
| 金属製品     | 4人以下     | 広島 | 車のインパネの構成部品。                  |
| 業務用機械器具  | 100～299人 | 広島 | 食品加工機械                        |
| プラスチック製品 | 50～99人   | 広島 | 自動車プラスチック製品                   |
| プラスチック製品 | 5～9人     | 広島 | アクリル加工品                       |
| 電気機械器具   | 30～49人   | 広島 | 電気機器・制御盤の製造。                  |
| プラスチック製品 | 50～99人   | 広島 | 自動車のプラスチック製品、及び、組立て品。         |
| 金属製品     | 30～49人   | 広島 | プレス製品(自動車部品)・建築部品             |
| プラスチック製品 | 100～299人 | 広島 | 自動車小物部品                       |
| 鉄鋼       | 10～19人   | 広島 | 産業機械                          |
| プラスチック製品 | 10～19人   | 広島 | 各種プラスチック成形品                   |
| プラスチック製品 | 30～49人   | 広島 | 自動車部品                         |
| 電気機械器具   | 100～299人 | 広島 | 配線器具                          |

|           |          |    |   |
|-----------|----------|----|---|
| 非鉄金属      | 10～19人   | 広島 | アルミ製品   |
| 電気機械器具    | 300人以上   | 広島 | 情報監視盤   |
| 金属製品      | 50～99人   | 広島 | 標識・仏壇・棺金具・航空機部品・半導体関連機器・精密治具・金型・自動機                       |
| 金属製品      | 50～99人   | 広島 | 一般缶・王冠キャップの製造。  |
| 金属製品      | 30～49人   | 広島 | 鋼板・鋼帯の切断。鋼材の販売。   |
| 金属製品      | 30～49人   | 広島 | 標識・看板   |
| 鉄鋼        | 20～29人   | 広島 | ロータ格納箱・レールクランプ  |
| 鉄鋼        | 5～9人     | 広島 | レーザ加工品  |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | 輸送用機械器具・単相モーター部品  |
| 金属製品      | 30～49人   | 広島 | 自動車部品製造   |
| 金属製品      | 5～9人     | 広島 | 建築用鋼製下地材  |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | めっき   |
| 非鉄金属      | 10～19人   | 広島 | 網戸・面格子・手摺り・テラス等、アルミ製品。                                    |
| 輸送用機械器具   | 4人以下     | 広島 | 湯口含網・含浸加工   |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 広島 | 電気機器  |
| 金属製品      | 10～19人   | 愛知 | 鋳造品   |
| 生産用機械器具   | 30～49人   | 愛知 | 食品・薬品包装機  |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 愛知 | 配電盤・制御盤(設計・製作)  |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 愛知 | 自動制御装置  |
| 金属製品      | 5～9人     | 愛知 | 金型・精密機械の部品加工。   |
| 鉄鋼        | 20～29人   | 愛知 | 自動車の金型加工品。  |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 愛知 | 金型製造販売・プラスチック製品製造販売                                       |
| 輸送用機械器具   | 30～49人   | 愛知 | リビルトエンジン  |
| 電気機械器具    | 100～299人 | 福島 | プリント配線基板  |
| 生産用機械器具   | 20～29人   | 福島 | さく岩機、及び、ブレーカーの製造。   |
| 生産用機械器具   | 4人以下     | 福島 | モータ軸  |
| 電子部品・デバイス | 5～9人     | 福島 | ○機械加工。○電子部品組立・検査。   |
| プラスチック製品  | 5～9人     | 福島 | プラスチック成形加工品   |
| 電気機械器具    | 不明       | 福島 | 電気器具組立  |
| その他       | 4人以下     | 福島 | 漁撈機械製作(油圧揚網機)   |
| 金属製品      | 10～19人   | 福島 | ヒートシンク・カバー・ケース・可動鉄心など。                                    |
| 生産用機械器具   | 20～29人   | 福島 | 自動はんだ付け装置   |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 福島 | 建機・トラック部品   |
| 金属製品      | 5～9人     | 福島 | 粉碎機   |
| 電子部品・デバイス | 不明       | 福島 | 電子部品組立  |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 福島 | 自動制御盤   |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 福島 | 小型交流電動機・小型交流電動機応用機器                                       |
| 電気機械器具    | 30～49人   | 福島 | FPD製造装置(焼成炉・封着炉・搬送装置)・板金加工                                |
| 生産用機械器具   | 30～49人   | 福島 | 精密機器(ガスフィルター・圧力センサー・バルブ)                                  |
| 電気機械器具    | 100～299人 | 愛知 | アミューズメント業界向け機器の製造。  |
| 金属製品      | 10～19人   | 愛知 | 制御盤・操作盤   |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 愛知 | プラスチック成形加工  |
| プラスチック製品  | 5～9人     | 愛知 | 車部品、及び、工業用部品。   |
| 輸送用機械器具   | 10～19人   | 愛知 | 自動車のハンドルボス・ブッシュノック。                                       |
| 金属製品      | 20～29人   | 大阪 | 冷蔵庫部品   |
| 情報通信機械器具  | 10～19人   | 大阪 | デジタル放送機器(放送局向けプロ仕様)                                       |
| 非鉄金属      | 20～29人   | 大阪 | ダイカスト製品   |
| 金属製品      | 5～9人     | 大阪 | 射出成形用金型   |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 大阪 | 自動制御盤・電源配電盤・分電盤   |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 大阪 | クリーンルーム・直付・埋込   |
| はん用機械器具   | 10～19人   | 大阪 | 各種工業炉・熱処理炉  |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 東京 | 工業用プラスチック製品   |
| はん用機械器具   | 100～299人 | 東京 | ○金属熱処理設備製造(滴注式熱処理炉・表面コーティング設備)。○金属熱処理受託加工(金属部品の表面熱処理の請負)。 |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 自動車用マフラー部品の製造。  |
| 金属製品      | 5～9人     | 東京 | 電線継手類の製作。液体食品の充填機部品製作。医療機器部品製作。半導体製作機械部品の製作。              |
| 金属製品      | 30～49人   | 東京 | 医療機械・液晶関係装置・制御盤等、食品機械関係の精密板金。                             |
| 業務用機械器具   | 10～19人   | 東京 | ハナモシェーパー・ミニマッサージャー  |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 東京 | 特注照明器具製造  |
| 金属製品      | 5～9人     | 東京 | 消防設備  |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 東京 | メカニカルシール  |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 東京 | 真空攪拌脱泡装置・真空含浸装置   |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 真中ナット製造   |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 東京 | 金属表面処理装置(めっきをする機械)。                                       |
| 業務用機械器具   | 30～49人   | 東京 | 水を使って揚げ物のカスを水洗浄化する業務用フライヤーの製販販売。                          |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 東京 | パチンコ・パチスロの部品。   |
| 業務用機械器具   | 5～9人     | 東京 | 圧力基準器(標準器)。圧力の校正業務。                                       |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 各種車輛・什器備品   |

|           |          |    |  |
|-----------|----------|----|--|
| プラスチック製品  | 20～29人   | 東京 | 樹脂パッキン   |
| 金属製品      | 10～19人   | 東京 | 食品缶・菓子缶・ファンシー缶   |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 長野 | 二輪車・四輪車のアルミ鋳造・鍛造部品。  |
| 非鉄金属      | 5～9人     | 長野 | 砂型アルミ鋳物  |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野 | 建設機械部品の製缶。   |
| 金属製品      | 5～9人     | 長野 | 建設機械部品等。   |
| 金属製品      | 50～99人   | 長野 | 輸送機器等の重要部品の金属熱処理加工。  |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 長野 | ボビン成形・電線製造   |
| 生産用機械器具   | 50～99人   | 長野 | 圧力計・圧カスイッチ   |
| プラスチック製品  | 100～299人 | 長野 | プラスチックパレットの製造。   |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 長野 | 板金コンピューターフレーム  |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 長野 | ゴム押出機  |
| 金属製品      | 10～19人   | 福岡 | 亜鉛引ひし形金網   |
| 電子部品・デバイス | 50～99人   | 福岡 | プリント配線基板   |
| 鉄鋼        | 20～29人   | 福岡 | 通信建設資材(主に鋼材)の製作、及び、施工。   |
| 非鉄金属      | 5～9人     | 福岡 | 非鉄合金鋳物   |
| 金属製品      | 50～99人   | 福岡 | 建築金物製造販売、自動車関連商品、JR関連商品。   |
| 金属製品      | 50～99人   | 福岡 | プレス用金型・プレス加工部品   |
| 非鉄金属      | 5～9人     | 大阪 | アルミニウム合金地金   |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 大阪 | 鉄骨・鉄骨階段  |
| 非鉄金属      | 20～29人   | 大阪 | バルブ・継手   |
| 金属製品      | 5～9人     | 大阪 | 圧縮機械部品   |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 大阪 | プラスチック製品製造全般   |
| 鉄鋼        | 20～29人   | 大阪 | 橋梁関係   |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 福島 | 建設機械の部品。巻線機の部品。  |
| 金属製品      | 100～299人 | 福島 | 建設機械向け油圧部品製造。  |
| 電気機械器具    | 100～299人 | 福島 | 発電所・変電所・ダムなどを納める制御装置・システム。   |
| 業務用機械器具   | 4人以下     | 福島 | 自転車用チューブ(自転車製造ではない)、コピー機ヒートローラー。   |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | 手すり・パネル  |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | 建築用装飾金物  |
| 金属製品      | 10～19人   | 福岡 | ステンレスサッシ   |
| プラスチック製品  | 4人以下     | 福岡 | FRP製パネル貯水槽   |
| 電気機械器具    | 30～49人   | 福岡 | 発電機  |
| 金属製品      | 4人以下     | 福岡 | 建設工事用機材  |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 長野 | 専用機的设计・製造の為、多岐にわたる。自動車関連の部品製造用機械、半導体関係の検査、製造用機械、医療器具の組立、検査用機械、スポーツ用品(スキーストック・トレッキングポール・金属バット等)の製造用機械、等々。 |
| 電気機械器具    | 4人以下     | 福岡 | 工業用電気ヒーター、及び、関連商品。   |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 福岡 | 分配電盤   |
| 金属製品      | 20～29人   | 福岡 | 磨棒鋼製造販売  |
| 金属製品      | 4人以下     | 福岡 | 産業機材   |
| 金属製品      | 20～29人   | 福岡 | 建築金物製造   |
| 金属製品      | 10～19人   | 福岡 | 装飾アルミ鋳物  |
| 非鉄金属      | 10～19人   | 福岡 | 自動車番号製造  |
| 金属製品      | 100～299人 | 福岡 | 金属製看板  |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 福岡 | 配電盤製造業   |
| 金属製品      | 30～49人   | 福岡 | 金属製品全般   |
| 鉄鋼        | 5～9人     | 福岡 | 水銀灯ボール・引込柱・共架アーム・引込バンド   |
| 金属製品      | 4人以下     | 福岡 | 手摺   |
| 金属製品      | 5～9人     | 福岡 | ステンレス・鉄等の切曲加工。   |
| 非鉄金属      | 5～9人     | 福岡 | 製函   |
| 業務用機械器具   | 10～19人   | 福島 | 腰痛サポーター・膝サポーター等、各種サポーターの加工造り。  |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福島 | プラスチック加工   |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 福島 | 制御盤  |
| 金属製品      | 5～9人     | 福島 | ケイタイ関連部品   |
| 金属製品      | 50～99人   | 福島 | アルミニウムハニカムパネル  |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 福島 | プラスチックダンボール  |
| 電子部品・デバイス | 10～19人   | 福島 | 電化製品の基板のプレス。パチンコ基板のプレス。  |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福島 | 熱可塑性樹脂   |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 福島 | 電力向け発電機・変圧機用部品、及び、製品。  |
| プラスチック製品  | 100～299人 | 愛知 | 自動車用プラスチック部品   |
| プラスチック製品  | 100～299人 | 大阪 | 金型設計製作、二次加工、組立、射出成形品製造、空調機器、パソコン、通信機器等。  |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 大阪 | プラスチック押し出し成形   |
| プラスチック製品  | 4人以下     | 大阪 | 試作品(工業試作品)・工業製品設計  |
| 金属製品      | 5～9人     | 大阪 | 自動車部品  |
| 金属製品      | 30～49人   | 大阪 | ネームプレート銘板  |
| 情報通信機械器具  | 5～9人     | 大阪 | 電気制御関連システム・画像検査装置システム  |
| プラスチック製品  | 5～9人     | 大阪 | 梱包資材製品・建築資材  |
| 金属製品      | 5～9人     | 大阪 | 板金加工業  |

|           |          |    |  |
|-----------|----------|----|--|
| プラスチック製品  | 50～99人   | 大阪 | サンドイッチ・おにぎり用の袋。  |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 大阪 | 産業用電機機械器具製造販売  |
| 金属製品      | 50～99人   | 大阪 | 金・銀・銅・黒ニッケル・ニッケル・ロジウムめっき                                 |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 大阪 | 化粧品容器  |
| 金属製品      | 50～99人   | 大阪 | 水道用具製造   |
| はん用機械器具   | 10～19人   | 大阪 | 生産設備の設計製作・設置。  |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 広島 | プラント設計施工   |
| 金属製品      | 20～29人   | 広島 | 溶接機械部品   |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | 道路照明用ポール等。   |
| 金属製品      | 4人以下     | 広島 | 自動車用部品   |
| 金属製品      | 30～49人   | 広島 | 自動車試作部品・工作機械部品・半導体関連部品・工作機械の主軸修正研磨。                      |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | 半導体製造装置関連カバー・ブラケット。建機製造装置関連カバー・ブラケット。                    |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | ステンレス  |
| 輸送用機械器具   | 30～49人   | 広島 | ○自動車部品の製造。○金型製造。   |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | 重量鋼製建具   |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 広島 | 制御盤設計製作  |
| 金属製品      | 4人以下     | 広島 | 住宅の外壁(サイディング)の出隅加工。                                      |
| 金属製品      | 10～19人   | 広島 | 板金加工品  |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 長野 | 自動車部品・医療機器部品   |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野 | 板金加工品  |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 長野 | モーター用インシュレーター・ボビン  |
| 生産用機械器具   | 10～19人   | 長野 | 産業機械部品・工作機部品一部組立・加工、ラインの治具。                              |
| 輸送用機械器具   | 5～9人     | 長野 | 自動車・オートバイ部品(AI)用金型。                                      |
| 輸送用機械器具   | 10～19人   | 長野 | 自動車用ホーン・ハーネス類・ソレノイドコイル                                   |
| 金属製品      | 20～29人   | 長野 | 体育器具・遊戯具・休養施設  |
| 金属製品      | 5～9人     | 長野 | 板金加工   |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 長野 | 自動車整備用測定器  |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野 | 精密板金加工、及び、設計。電気制御機器の設計・製造。                               |
| プラスチック製品  | 30～49人   | 長野 | プラスチック成形とプラスチック金型。                                       |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 長野 | 車部品  |
| 電気機械器具    | 不明       | 長野 | 床暖房パネル   |
| 業務用機械器具   | 10～19人   | 長野 | 各種モーター   |
| 輸送用機械器具   | 50～99人   | 長野 | 内燃機関用吸排気弁  |
| 金属製品      | 4人以下     | 長野 | 自動車プレーキピストン  |
| 電気機械器具    | 30～49人   | 長野 | 音響・通信・機器・コンピューター関連アクセサリ                                  |
| 金属製品      | 5～9人     | 長野 | 各種スプリング  |
| 電子部品・デバイス | 100～299人 | 長野 | プリント基板   |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 長野 | プリント基板・製造。プラスチック製品の印刷。携帯電話部品。                            |
| 生産用機械器具   | 30～49人   | 長野 | 産業用機械部品  |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野 | 製缶業  |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 長野 | 計測機器設計・製作。省力化機器の製造。                                      |
| 非鉄金属      | 10～19人   | 長野 | 電気機器部品   |
| 金属製品      | 10～19人   | 長野 | 金属焼付塗装・カチオン電着塗装  |
| プラスチック製品  | 20～29人   | 長野 | プラスチック部品金型(50%)・成形加工(50%)                                |
| 金属製品      | 4人以下     | 長野 | 溶断器機・建設機械部品  |
| 業務用機械器具   | 10～19人   | 長野 | 医療器具の製造販売。   |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 長野 | 制御盤  |
| 電子部品・デバイス | 20～29人   | 長野 | 電子部品(LCD用クリップ端子)   |
| 電子部品・デバイス | 20～29人   | 長野 | HIC用リードフレーム・コネクタ用リードフレームなど。LED用リードフレーム・カスタム品も含めた精密プレス部品。 |
| 金属製品      | 50～99人   | 長野 | コネクタ部品(パソコン・自動車)   |
| 電気機械器具    | 5～9人     | 長野 | 制御盤  |
| 電子部品・デバイス | 10～19人   | 長野 | フェライト基板・チタンキャリア  |
| 金属製品      | 100～299人 | 長野 | 自動車用鋳物部品   |
| 業務用機械器具   | 100～299人 | 長野 | 建設機械   |
| 金属製品      | 100～299人 | 長野 | 金属プレート   |
| 金属製品      | 30～49人   | 愛知 | ○各種搬送装置設計施工。○各種濾過装置設計施工。                                 |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 広島 | 自動車部品  |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 福島 | 水品振動子(低周波用)・水品発振器・水品フィルター(低周波用)                          |
| 電気機械器具    | 20～29人   | 福島 | 変圧器用鉄芯   |
| 電子部品・デバイス | 5～9人     | 福島 | OP基板   |
| 情報通信機械器具  | 30～49人   | 福島 | デジカメ部品加工   |
| 情報通信機械器具  | 10～19人   | 福島 | 産業用基板組立、マイクロ系が多い。  |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福島 | 保冷袋・冊子発送用品・有機農産物   |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 福島 | 防災機器・防犯機器等の鋁金筐体。   |
| 金属製品      | 50～99人   | 福島 | カチオン電着塗装・粉体塗装・静電塗装                                       |
| 電気機械器具    | 4人以下     | 福島 | ワイヤーハーネス   |
| 電気機械器具    | 10～19人   | 福島 | アルミ電解コンデンサー  |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 福島 | ○配電盤・制御盤製造。○薄物板金加工部品製造。                                  |

|           |          |    |   |
|-----------|----------|----|---|
| 金属製品      | 10～19人   | 福島 | ステンレス製品                                     |
| 輸送用機械器具   | 10～19人   | 福島 | オイルシール補強環                                   |
| プラスチック製品  | 10～19人   | 福島 | プラスチック射出成形に依る弱電関係の部品製造。                     |
| 金属製品      | 5～9人     | 福島 | メタルガスカート                                    |
| 電気機械器具    | 30～49人   | 福島 | 液晶用BL                                       |
| 鉄鋼        | 10～19人   | 福島 | 鉄骨加工(建築)                                    |
| 生産用機械器具   | 20～29人   | 福島 | デジカメ・ノートパソコン・自動車関連・家電製品・通信機器等、プラスチック金型。     |
| 金属製品      | 30～49人   | 福島 | 工作機械・電力システム盤の板金製缶加工。                        |
| 金属製品      | 30～49人   | 福島 | 板金加工品(券売機)                                  |
| 金属製品      | 4人以下     | 福島 | 板金加工(制御盤等)電気配線組立。                           |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 福島 | プラスチックフィルム                                  |
| 金属製品      | 30～49人   | 福島 | 精密プラスチック用金型                                 |
| 電子部品・デバイス | 100～299人 | 福島 | センサー  |
| 金属製品      | 30～49人   | 愛知 | 二輪車部品                                       |
| 情報通信機械器具  | 20～29人   | 愛知 | 電気機械器具製品(電線切り→カプラ組・検査した商品)。                 |
| 電気機械器具    | 50～99人   | 愛知 | 工業炉設計製造販売                                   |
| 金属製品      | 20～29人   | 愛知 | 金属熱処理                                       |
| プラスチック製品  | 50～99人   | 愛知 | 自動車用プラスチック部品                                |
| 輸送用機械器具   | 30～49人   | 愛知 | 自動車部品製造業、他。                                 |
| 金属製品      | 5～9人     | 愛知 | ステンレス製容器(工業用タンク)、及び、配管部品製造。                 |
| 金属製品      | 100～299人 | 愛知 | 各種冷凍空調用熱交換器                                 |
| 金属製品      | 10～19人   | 大阪 | スチール棚曲げ加工                                   |
| はん用機械器具   | 50～99人   | 大阪 | 機械部品  |
| 生産用機械器具   | 5～9人     | 大阪 | 紡績機械  |
| 金属製品      | 100～299人 | 大阪 | 冷間圧造用鋼線・冷間圧造部品(主に自動車用)。                     |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 大阪 | キャスター                                       |
| 輸送用機械器具   | 50～99人   | 広島 | アルミ鋳造の継手(自動車部品)。                            |
| 金属製品      | 50～99人   | 広島 | アルミペラダ手摺・間仕切・面格子。アルミ自動車部品。                  |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 広島 | 船舶艙装品の製造・販売(船尾骨材・船用通凡筒・船用マンホール・船用鋼製扉、等)。    |
| 金属製品      | 30～49人   | 長野 | 車、電子部品、半導体、食品、計測など多業界の省力機器の設計、製作。医療機器の遠心分離機 |
| 生産用機械器具   | 20～29人   | 長野 | 自動車部品                                       |
| 輸送用機械器具   | 100～299人 | 愛知 | シートバックロック、ドアロック、サンルーフ等                      |
| 金属製品      | 10～19人   | 愛知 | 車両部品、工作機械部品                                 |

## 従業員の確保・育成に関して特に感じている事:企業調査票自由記述

| 業種       | 従業員規模    | 所在地 | 従業員の確保・育成に関して特に感じている事   |
|----------|----------|-----|---|
| プラスチック製品 | 10～19人   | 長野  | 最近は個々に人生・全ての面での向上心が減少し、成り行きまかせの感が強い人が増加。目的意識を持ち合わせていない人が多い。   |
| 金属製品     | 50～99人   | 東京  | 雇用促進の助成金制度よりも、景気浮揚のための政策を重視していくべきだ。景気がよくなれば、ほとんどのことが解決する。景気浮揚に全力を上げるべきだ。  |
| 金属製品     | 10～19人   | 長野  | 小規模企業では、OJT以外にありえないと思う。今後、(中)高齢者の指導派遣システムが生まれてこないか期待します(経験者として指導)。  |
| プラスチック製品 | 5～9人     | 長野  | 企業は人材で成り立ち、人材如何で成長する事も出来る(もちろん、社長の資質も問われるが…)。人材を確保するに当たり、履歴書と面接のみでは当社に適応性があるか見抜くことが出来ない。入社して頂いて2週間以上経過すると解雇することが出来ない。過去に問題のあった例として、性格が良くない、仕事が好きでない、やる気がなくて会社で一日暮らす人、先輩とのコミュニケーションが取れない等、新規採用に当たっては非常に難しいものがあります。 |
| 鉄鋼       | 10～19人   | 福岡  | 従業員の確保・育成については景気動向が非常に大きく左右するため、現状では非常に困難になっている。  |
| 業務用機械器具  | 30～49人   | 長野  | 当社のある市のロケーションは山に囲まれており、その地に住む従業員にも「やや閉鎖的で外に関心を向けない盆地的気質」が感じられ、やや視野狭窄となっている風土・気質が感じられる。もう少し視野を広げられるような研修・人材育成への取り組みが必要と考えている。  |
| 金属製品     | 20～29人   | 長野  | 新卒者を定期的に雇用し、社内の活性化に繋げて行きたいと思えます。  |
| 金属製品     | 30～49人   | 大阪  | めまぐるしい経営環境の中で経営体力は低下しており、中小企業での人材育成がなかなか図れないのが実態。   |
| 生産用機械器具  | 20～29人   | 愛知  | 現在、一昨年の売上に対し、10%～20%の売上しか確保出来ないの、自動車業界の設備投資が増えないと人材育成も思う様に出来ない。   |
| 生産用機械器具  | 20～29人   | 愛知  | 一般高校・大学よりの新卒が入社しても、専門的知識が無い。専門学校で、もう少し高度の実習をおえて卒業してほしい。   |
| プラスチック製品 | 5～9人     | 東京  | 業界自体(ポリエチレン業界)に元気がなく、一番不安定なもの(石油)が主原料な為、ここ数年は不安定な状態です。国の政策もなく、ほうりっぱなし状態の中、事業を続けて行くことは大変な事です。このアンケートの前に、アンケートする事がたくさんありそうなのですが…。   |
| 輸送用機械器具  | 4人以下     | 福岡  | 当社の経営環境は低落傾向にあり、新しい方向を見出せず、現状維持が精一杯であり、残念ながら増員等を考える余裕がないのが現状である。  |
| その他      | 50～99人   | 福岡  | 若い優秀な人材を育てていきたいと思っています。   |
| 金属製品     | 10～19人   | 東京  | 特長ある仕事。資格を持ち、取る。  |
| 鉄鋼       | 4人以下     | 東京  | 日本国全体が低下している中に、どうすれば良いかわからない。国家関係に従事している人にはわからないでしょうね。景気向上にならないとアンケートはむずかしいです。  |
| 輸送用機械器具  | 10～19人   | 愛知  | 縮小・廃業に向け、現在いる従業員たちが生活できる道を作っていきたい。  |
| 生産用機械器具  | 30～49人   | 愛知  | 自発的に学ぶ方法を知らない。仕事に対する好奇心・探究心が乏しい等、最近良く耳にする草食系の若年層が多い。権利の主張は激しく、義務は果たさない人が多くなってきている。高卒者の基礎学力や社会常識レベルが低下している。  |
| 金属製品     | 100～299人 | 福岡  | 従業員の確保として対人交渉力・自己表現力として、○新規顧客開拓力。○柔軟性・機敏性。○プレゼンテーション力。○誠実性。○口頭コミュニケーション力。   |
| 金属製品     | 5～9人     | 福岡  | 現在は即戦力となる人材の確保に努力している。中小企業の特に10名足らずの会社で時間をかけた育成は難しいが、必要性は非常に感じる。  |
| 鉄鋼       | 5～9人     | 福岡  | 「弊社の努力不足」。労働力の受け皿を大きくして、社会に貢献しなくてはならない。   |
| 電気機械器具   | 30～49人   | 東京  | 思うように人材が育たない。   |
| 生産用機械器具  | 4人以下     | 東京  | 時代に合った人材確保と成長業務に責任と協力成長がある。時代の喜びを感じる仕事能力の団体企業に希望します。仕事と永遠持続成長を望む。各自が満足度で心を伸す会社でありたい。  |
| 金属製品     | 10～19人   | 東京  | 正社員を雇っても、一人前になるのに時間が必要。その間にやめられては本当に困る。ハローワークで勧められて若年者…の人を採用したが、ごとごとくやめた。結果、助成金をちらつかされて、痛い目を見た。   |
| 生産用機械器具  | 10～19人   | 東京  | 当社は機械メーカーで100%受注生産です。人員も17名で限られている為、製造(技能職)は殆ど部品を外製して、部品を受け入れて仕上げ・組立をします。設計は全て社内で行っている為、人数は少ないですが、当社の特色は設計・性能で他社にないものがある為、ウエイトは技術職にあります。その為、基幹的人材の分け方を人数で分けた設問には、そぐわないことが多々あります。                                  |
| 鉄鋼       | 5～9人     | 広島  | 若い人は仕事にやる気を持ってない。会社側の気持ちで仕事してほしい。   |
| 金属製品     | 50～99人   | 広島  | 人間の確保は易しくなった。辛抱しようとか我慢しよう・努力しようとするような気持ちを持った人が少ない。安易に転職する。人材育成に躊躇せざるを得ない。   |
| 金属製品     | 20～29人   | 広島  | 一人前になる為に、とにかくやってみるといふ気力を感じる人材がみあたらない。   |
| 金属製品     | 20～29人   | 広島  | あまり難しく考えていたら、中国に負ける。製造業はシンプルに。  |
| 鉄鋼       | 30～49人   | 広島  | 業種からして、日本人の技能職の採用が出来ない状況にあり、外人の採用が殆どです。   |
| プラスチック製品 | 4人以下     | 広島  | 職業柄、一人前になるのに10年を要するので、若くて体力のある人間を育て上げたい。  |
| プラスチック製品 | 50～99人   | 広島  | 日本の今後を考えると、働くという意識の低い人が増えていこうに思います。働かなくても生活していける労働者をまもるものも法律でたくさんあります。働くことをよしとしない日本人はアジアの人たちに働く場もとられていこうに思います。  |
| 非鉄金属     | 10～19人   | 広島  | ○人の立場に立った、思いやる気持ちをもてる様。○他の会社には負けない短納期での納品を今後も維持していく事と、気持ち良い対応に力を入れたい。   |
| プラスチック製品 | 20～29人   | 愛知  | 従業員の企業育成には心がけている。勉強会は1ヶ月に一度、講師による指導を受けている。  |
| 生産用機械器具  | 20～29人   | 福島  | 従業員の育成について、自己啓発の向上や、コミュニケーション能力の向上・技術の向上・技術の継承など、様々な問題があると感じております。私自身、この問題の解決策がわかっておらず、これこそが一番の問題点ではないかと思っております。  |

|           |        |    |  |
|-----------|--------|----|--|
| 電気機械器具    | 10～19人 | 福島 | 一人前に成るには10年がかかるが、10年間務められる若者はなかなか居ないし、社会への未来、自分への将来に対する不安の為か、志が定まらないので覚悟が出来ない。未来も将来も自分自身が決める事が分からないでいる。  |
| 生産用機械器具   | 5～9人   | 東京 | もはや国内では若手技能者が育つ事ができない環境になってしまった。   |
| プラスチック製品  | 50～99人 | 長野 | 地域から出ることを拒否する傾向がある(地域密着)。海外展開をする場合の派遣は？なやみます。  |
| プラスチック製品  | 4人以下   | 大阪 | リーマンショック以降の急激な仕事量の落ち込みにより、人材育成等よりも雇用確保・経営存続が課題になっている。  |
| プラスチック製品  | 20～29人 | 長野 | 零細企業に対し、法人税等の減税や擁護政策がないと、日本の零細企業は消滅してしまうと思われる。   |
| プラスチック製品  | 10～19人 | 長野 | 回答のほとんどを、以前はそうであった、今後業績が良くなれば、又、そうしたいという考えでした。現在は会社が生き残っていけるかどうか…わからない中で、昇給は考えられません(このまま製造業を続けていて良いのかも考えています)。新分野への模索をしていますが、現在は臨時休業等を実施しながら雇用を確保するのが精一杯です。          |
| 電子部品・デバイス | 20～29人 | 長野 | 地方の小企業にとって新卒採用は難しい状況です。不定期採用・費用面等で大・中企業に採用活動において大きく水を開けられています。ハローワークでは我々の期待には応えられず、要求もできません。小企業・零細企業向けに必要な時に安価で手間を掛けずに採用活動ができるような組織・ネットワーク等を公的資金援助を受けて立ち上げてほしいと思います。 |
| 金属製品      | 5～9人   | 愛知 | 仕事に関する熱意・感情があまり伝わってこないところがある。会社側からの提案にも積極的に参加することがなく、残念なところがあります。又、現在の中小企業の現状(人的・物的・金銭的)では、今のところ大きく変化させることができなくなっています。これでは駄目だと思う…。                                   |
| 輸送用機械器具   | 50～99人 | 広島 | やるべき事をきちんとやる人を大事にし、共に社会に貢献、及び、歩みたい。  |
| 金属製品      | 30～49人 | 長野 | 規模が小さく、知名度が無いため、大学理系の人材の確保が難しい。また学校訪問もようやく総務専属担当が3年目となり、これから自社努力をする予定。若者の目が大企業に向けられているのと、自己の目標を確保している若者が少ない。挑戦意欲、自立心の欠如している若者が多い。                                    |

従業員用

整理番号

## 中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発に関する調査

### 【調査の目的・方法】

この調査は、中小サービス業の現場で中心的な役割を果たしておられる従業員の方の能力開発や処遇の現状について調査するものです。調査の実施は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が(株)タイムエージェントに委託しております。

ご回答につきましては、労働政策研究・研修機構が分析し、厚生労働省において中小製造業で働く方の能力開発支援策を検討する際に、基礎資料として活用させていただきます。なお、本調査は匿名調査であり、回答頂きました内容は厳密な管理のもとにすべて統計的に処理し、貴社名、個人名が他に漏れることは一切ありません。

### 【記入上のお願い】

1. 特段の記載がない限り 2010年2月1日現在 の状況についてご回答ください。
2. 「1つに○」「あてはまるものすべてに○」など、調査票に書いてある指示をお読みになりながら、該当する番号に○印、または該当する数字、文言をご記入ください。
3. 出来る限りご記入いただき、空欄があっても結構ですのでご提出ください。
4. ご記入が終わりましたら、封筒を密封して事業主の方にお渡しください。
5. 調査にご協力いただいた方には、500円相当の謝礼を用意しております。（返信用封筒でご返送いただいた方には2010年3月12日（金）までに到着した場合のみ、3月末頃、謝礼を郵送いたします。なお謝礼は事業主様宛にまとめた送付となります。）

この調査は厚生労働省能力開発局 基盤整備室の要請を受けて実施しています。

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



## I. 現在の仕事について

問1 (1) あなたの現在の仕事はどのような仕事ですか (1つに○)。兼務している場合には、最も業務量の多い仕事に○をつけてください。 N=903

- 1 ものの製造に直接携わる (加工・組立・検査などを行う) 技能者としての仕事 61.8%
- 2 技術者としての仕事 18.6%

※「技術者としての仕事」とは、例えば以下のような業務とお考え下さい

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

- 3 1・2以外の仕事 (具体的に: ) 16.9%  
(無回答 2.7%)

(2) (1) でご回答いただいた仕事の、通算経験年数は何年ですか (※以前の勤務先での経験年数も含みます)。  
通算経験年数: 13.7 年 (平均)

(3) (1) でご回答いただいた仕事は、これまでに最も長く従事した仕事ですか。 N=903

- 1 はい 81.1%
- 2 いいえ 15.5%
- (無回答 3.4%)

問2 あなたは以下のような管理的な業務にかかわっていますか (あてはまるものすべてに○)。 N=903

- 1 会社全体の経営管理にかかわっている 9.1%
- 2 複数の店舗・事業所の管理にかかわっている 1.7% (具体的に: )
- 3 1つの店舗・事業所の管理にかかわっている 4.3%
- 4 職場のリーダーとして、特定の職場の管理を行っている 35.7% (無回答 5.5%)
- 5 その他 2.2%
- 6 管理的な業務にはかかわっていない 46.4%

問3 あなたの現在の雇用形態は (1つに○)。 N=903

- 1 正社員 94.7%
- 2 契約・嘱託社員 1.1%
- 3 パート・アルバイト 3.7%
- 4 その他 (具体的に: ) 0.3%  
(無回答 0.1%)

問4 あなたは通常1週間に何時間程度働きますか (残業時間を含む)。 . . . 週 44.5 時間程度 (平均)

問5 あなたの2009年11月の給料 (税込み、残業代込み) はどのくらいでしたか (※今の勤務先からの給与のみ、副業はふくみません)。

約 27.9 万円 (平均) (※小数点第一位を四捨五入してお答え下さい。)

問6 現在仕事をしていく上で必要なのはどのような知識・能力ですか。 **A**、**B** いずれかのうち、あなたの従事されている仕事 (最も業務量の多い仕事) に該当するボックスから選んで3つまでお答えください。

**A**. 技能職の仕事に従事されている方 N=557 (無回答 8.1%)

|                   |       |                    |       |
|-------------------|-------|--------------------|-------|
| 1 高度に卓越した熟練技能     | 35.2% | 6 NC機やMCのプログラミング   | 20.5% |
| 2 設備の保全や改善の知識・技能  | 31.6% | 7 品質管理や検査・試験の知識・技能 | 22.8% |
| 3 生産工程を合理化する知識・技能 | 36.8% | 8 単独で多工程を処理する技能    | 19.6% |
| 4 組立て・調整の技能       | 29.2% | 9 計測システムのオペレーション   | 8.3%  |
| 5 自動機の段取り替えをする技能  | 14.5% | 10 その他 (具体的に: )    | 7.5%  |

**B. 技術職の仕事に従事されている方 N=168 (無回答 4.2%)**

|   |       |                          |       |
|---|-------|--------------------------|-------|
| 1 特定の技術に関する高度な専門知識                          | 29.8% | 8 進捗管理・予算管理などのプロジェクト管理能力 |       |
| 2 複数の技術に関する幅広い知識                            | 51.8% |                          | 14.9% |
| 3 ニーズ調査・分析などを通じてユーザーニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力 | 23.8% | 9 生産の最適化のための生産技術         | 18.5% |
| 4 製品の企画・構想段階から問題点を提案し、改善提案を行うコンサルティング能力     | 25.0% | 10 工程管理に関する知識            | 21.4% |
| 5 ユーザーの業務やニーズを理解し、コミュニケーション、プレゼンテーションできる能力  | 25.0% | 11 加工・組立に関する知識           | 23.2% |
| 6 革新的技術を創造していく能力                            | 14.3% | 12 生産設備の保守・管理技術          | 7.7%  |
| 7 知的財産情報(特許)への対応能力                          | 3.6%  | 13 ISO9000 シリーズに関する知識    | 4.8%  |
|   |       | 14 ISO14000 シリーズに関する知識   | 2.4%  |
|   |       | 15 その他                   | 0.0%  |
|   |       | (具体的に: )                 |       |

**仕事をする上で必要な知識・能力 (A・Bいずれかのボックスから3つまで選んでください)**

・・・ ( ) ( ) ( )

問7 今の勤務先の会社は、あなたの現在の仕事に、どのような能力やスキルが必要かを明確にしていますか (1つに○)。 N=903

- |              |       |               |       |            |      |
|--------------|-------|---------------|-------|------------|------|
| 1 非常に明確にしている | 19.6% | 3 どちらともいえない   | 20.3% | 5 明確にしていない | 9.1% |
| 2 やや明確にしている  | 33.8% | 4 あまり明確にしていない | 9.2%  | 6 わからない    | 6.6% |
- (無回答 1.4%)

問8 あなたの現在の仕事にどのような能力やスキルが必要かは、今の勤務先の会社の他の従業員に、どの程度認識されていますか (1つに○)。 N=903

- |                    |       |                         |       |
|--------------------|-------|-------------------------|-------|
| 1 ほぼ全員に認識されている     | 26.5% | 4 ほとんどの従業員が認識していない      | 10.7% |
| 2 半数以上の従業員に認識されている | 18.3% | 5 どの程度の従業員が認識しているかわからない | 21.0% |
| 3 一部の従業員しか認識していない  | 21.0% | (無回答 2.4%)              |       |

問9 現在の仕事の賃金カーブは以下のどれに近いですか (1つに○)。 N=903

- |                    |       |                  |       |
|--------------------|-------|------------------|-------|
| 1 年齢・勤続とともにかなり上昇する | 1.8%  | 3 年齢・勤続による変化はしない | 41.6% |
| 2 年齢・勤続とともにやや上昇する  | 54.0% | (無回答 2.5%)       |       |

問10 今の勤務先の会社は、現在どのような点を重視してあなたの働きぶりを評価していると思いますか (重視していると思われるものすべてに○)。 N=903

- |                        |       |                |       |
|------------------------|-------|----------------|-------|
| 1 仕事の遂行能力(正確さ、速さ、質)    | 74.0% | 8 部下や後輩を指導する能力 | 25.1% |
| 2 専門的な知識・技能            | 37.2% | 9 勤怠状況         | 31.1% |
| 3 関連業務や全社業務に関する広い知識・技能 | 13.0% | 10 トラブルに対処する能力 | 17.8% |
| 4 達成意欲・チャレンジ精神         | 29.9% | 11 取引先や顧客からの信頼 | 18.6% |
| 5 短期的な仕事の業績            | 7.1%  | 12 取得している職業資格  | 5.1%  |
| 6 長期的な会社への貢献           | 22.4% | 13 その他         | 1.0%  |
| 7 職場のチームワークへの貢献        | 26.1% | (具体的に: )       |       |
- (無回答 2.5%)

問11 あなたの現在の仕事では、業務独占的資格（取得していないと仕事ができない資格）が必要ですか。

N=903

1 必要である 15.8%      2 必要ない 82.1%      (無回答 2.1%)

問12 今の勤務先の会社から取得を義務付けられている、または奨励されている資格はありますか。ただし、業務独占的資格は除いてお答え下さい。 N=903

1 ある 18.1%      2 ない 81.7% ⇒問13へ      (無回答 0.2%)

↓

付問1 取得を義務付け、あるいは奨励されているすべての資格につき、A. 資格名、B. その資格の分類、C. 今の勤務先での位置づけ、D. 取得までの支援の状況、E. 昇給・昇進など処遇への反映状況をお答え下さい。

| A. 資格名 | B. 資格の分類(1つに○)。<br>1 公的資格・検定<br>2 民間や業界の資格・検定<br>3 社内検定(親会社のものも含む) | C. 勤め先での位置づけ(あてはまるものすべてに○)。<br>1 業務命令で取得させている<br>2 一定の職位までに取得を奨励<br>3 自己啓発のために取得を奨励<br>4 有資格者を採用<br>5 その他 | D. 取得までの支援(あてはまるものすべてに○)。<br>1 受講料、講習会費などの費用を援助<br>2 受験や講習会の受講に時間的に配慮<br>3 勉強会・講習会を独自に開催<br>4 その他<br>5 特に支援されていない | E. 処遇への反映<br><br>1 反映<br>2 反映されていない |
|--------|--|---|---|-------------------------------------|
|        | 1 2 3  | 1 2 3 4 5   | 1 2 3 4 5   | 1 2                                 |
|        | 1 2 3  | 1 2 3 4 5   | 1 2 3 4 5   | 1 2                                 |
|        | 1 2 3  | 1 2 3 4 5   | 1 2 3 4 5   | 1 2                                 |
|        | 1 2 3  | 1 2 3 4 5   | 1 2 3 4 5   | 1 2                                 |
|        | 1 2 3  | 1 2 3 4 5   | 1 2 3 4 5   | 1 2                                 |

付問2 付問1Dでいずれかの資格について、選択肢5に○をつけた方へ

その資格の取得に関する支援を望みますか (N=5)      1 望んでいる 20.0%      2 特に望まない 40.0%  
(無回答 40.0%)

問13 あなたは仕事に関連する資格・検定を取得していますか N=903

1 取得している 33.1%      2 取得していない 58.3% ⇒問14へ      (無回答 8.6%)

付問 取得している資格名を以下に記入してください

|              |   |
|--------------|---|
| 例：フライス盤作業・1級 | ④ |
| ①            | ⑤ |
| ②            | ⑥ |
| ③            | ⑦ |

問14 仕事に関連する既存の資格・検定について、あなたはどのように評価していますか（あてはまるものすべてに○）。 N=903

- |                          |       |                        |       |
|--------------------------|-------|------------------------|-------|
| 1 専門性に対する意欲を高めるのに有効である   | 41.7% | 6 各種の資格が乱立していて、内容やレベルが |       |
| 2 自分の能力を冷静に見直すのに有効である    | 28.9% | わかりにくい                 | 7.0%  |
| 3 社内の能力評価を補完している         | 12.7% | 7 業務内容にあった適切な資格がない     | 11.3% |
| 4 対外的に能力をアピールできる         | 18.5% | 8 業務にあった資格のレベルが低すぎる    | 1.3%  |
| 5 資格は職業能力のごく一部を証明するに過ぎない | 25.0% | 9 自分の担当業務は資格になじまない     | 7.8%  |
|                          |       | 10 その他（具体的に： )         | 0.8%  |
- （無回答 9.0%）

問15 現在の仕事で一人前になるにはどのような方法が効果的ですか（1つに○）。 N=903

- |  |       |                 |
|--|-------|-----------------|
| 1 一つの勤め先で長期にわたって働き続ける                      | 69.5% | ⇒問16へ           |
| 2 会社・法人は変わっても同じ仕事を続ける                      | 13.0% |                 |
| 3 一人前になるまでは同じ勤務先で働き続け、そのあとは会社・法人を変わって経験を積む | 9.3%  |                 |
| 4 その他（具体的に： )                              | 2.4%  | ⇒問16へ（無回答：5.8%） |

▶付問 **問15で選択肢2または3に○をつけた方へ** なぜ会社・法人を変わることが効果的だとお考えなのか（あてはまるものすべてに○）。 N=201

- |   |       |
|---|-------|
| 1 会社・法人を変ったほうが、本人のスキルの伸びやスキルの幅の拡大が期待できるから | 75.6% |
| 2 会社・法人を変ったほうが、人脈が広がるから                   | 26.4% |
| 3 会社・法人を変ったほうが、労働条件が向上するから                | 21.4% |
| 4 今の勤務先の会社・法人では、ほかの従業員と競合が生じてしまうから        | 2.0%  |
| 5 昔からそういう慣行になっているから                       | 1.0%  |
| 6 その他（具体的に： )                             | 9.0%  |
- （無回答 4.0%）

問16 ①あなたは現在の自分自身の仕事についてどの程度のレベルにあると考えていますか。②また、現在の仕事では、どの程度のレベルに達すると一人前といえますか。それぞれ1つに○をつけてください。 N=903

|                             |                                 | ①現在の自分自身のレベル | ②一人前といえるレベル |
|-----------------------------|---------------------------------|--------------|-------------|
| 低レベル<br>↓<br>↓<br>↓<br>高レベル | I. 先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル       | 7.0%         | 4.0%        |
|                             | II. 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル     | 19.8%        | 4.0%        |
|                             | III. 単独で仕事をこなせるレベル              | 28.8%        | 27.9%       |
|                             | IV. 部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル | 29.7%        | 28.0%       |
|                             | V. 職場で最も難しい仕事をこなせるレベル           | 7.6%         | 27.4%       |

（無回答 7.1% 8.7%）

問17 現在の仕事で一人前になるには、どのくらいの経験年数が必要と考えますか。  
約 7.9 年(平均)の経験年数が必要

問18 現在の仕事では、一人前になってからも、さらに職業経験を積むことでより高度な仕事に挑戦できる職業的キャリアが、今の勤務先の会社・法人に用意されていますか（最も近いもの1つに○）。 N=903

- |  |       |
|--|-------|
| 1 より専門性を高められるような職業的キャリアが確立されている          | 7.5%  |
| 2 基本的な仕事の内容は変わらないが、昇進して管理・監督的な仕事を用意されている | 31.5% |
| 3 基本的な仕事の内容は変わらないが、のれん分けなど独立・開業の機会が多い    | 2.4%  |
| 4 一人前になった人は、その先の仕事も質的にはあまり変わらない          | 52.6% |
- （無回答 6.0%）

問19 現在の仕事や職場の雰囲気について、以下のa~jはどの程度あてはまりますか（それぞれ○は1つ）。  
N=903

|                         | かなり<br>あては<br>まる | ある程<br>度あて<br>はまる | どちら<br>とも言<br>えない | あまり<br>あては<br>まらな<br>い | まった<br>くあて<br>はまら<br>ない | 無回<br>答 |
|-------------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------------|-------------------------|---------|
| a. 仕事上の目標が明確である         | 21.2%            | 44.6%             | 22.0%             | 6.8%                   | 2.0%                    | 3.4%    |
| b. 仕事の進め方の裁量が大きい        | 14.2%            | 39.4%             | 33.7%             | 6.3%                   | 1.0%                    | 5.4%    |
| c. チームワークを必要とする仕事である    | 21.6%            | 40.5%             | 23.4%             | 9.0%                   | 2.3%                    | 3.2%    |
| d. 短期的な成果を求められる         | 18.9%            | 32.0%             | 30.5%             | 12.3%                  | 2.9%                    | 3.4%    |
| e. 進捗管理が厳しい             | 12.7%            | 27.0%             | 41.7%             | 10.3%                  | 2.8%                    | 5.4%    |
| f. 突発的に発生した仕事への対応を求められる | 37.8%            | 39.9%             | 14.8%             | 2.9%                   | 1.1%                    | 3.5%    |
| g. 部下や後輩を育てようという雰囲気がある  | 9.9%             | 34.0%             | 31.0%             | 14.5%                  | 6.6%                    | 4.0%    |
| h. 仕事上で助け合う雰囲気がある       | 13.2%            | 43.9%             | 26.5%             | 10.1%                  | 3.2%                    | 3.2%    |
| i. 社員同士が成績を競い合う雰囲気がある   | 1.3%             | 7.1%              | 31.9%             | 35.3%                  | 20.8%                   | 3.5%    |
| j. 人間関係がギスギスしたところがある    | 5.9%             | 15.6%             | 38.9%             | 25.6%                  | 10.6%                   | 3.4%    |

問20 現在の仕事は、勤め始めたときに希望していた通りの仕事ですか（1つに○）。N=903

- 1 希望どおりの仕事である 19.0%      3 希望通りの仕事ではない 19.6%  
2 ほぼ希望どおりの仕事である 57.8%      (無回答 3.5%)

## II. あなたの職業経歴について

問21 今の勤務先の会社に就職したのは何歳のときですか。・・・ 28.4 歳（平均）のとき。

問22 今の勤務先で働こうと思った理由は以下のうちのどれですか（あてはまるものすべてに○）。 N=903

- 1 自分の腕を磨きたかったから 12.6%      8 地元で就職する必要があったから 21.8%  
2 こういう仕事が好きだったから 28.9%      9 親、知人などに勧められたから 16.2%  
3 将来性のある仕事だと思ったから 11.3%      10 社長や従業員が知人・友人だった 18.8%  
4 経営者の理念に共鳴したから 5.1%      11 その他 5.5%  
5 労働条件がよかったから 15.9%      (具体的に： )  
6 すぐにつける仕事だったから 25.2%      12 特にこれといった動機はなかった 4.3%  
7 通学していた学校に勧められたから 6.6%      (無回答 1.4%)

問23 今の勤務先をどのように探しましたか（最も近いもの1つに○）。 N=903

- 1 業界団体を通じて 0.9%      9 就職合同説明会に参加して 2.3%  
2 職能団体を通じて 0.0%      10 学校からの紹介で 13.6%  
3 民間の職業紹介機関を通じて 2.9%      11 ホームページ等インターネットで 1.3%  
4 ハローワークなど公共職業紹介機関を通じて 28.9%      12 納入先など取引先を通じての紹介で 1.3%  
5 職業情報誌、新聞広告などの紙媒体で 4.8%      13 出向を通じて 0.3%  
6 家族や親戚などの紹介で 20.3%      14 親会社や関連会社の紹介で 1.4%  
7 前職や今の職場の同僚の紹介で 8.4%      15 その他 6.4%  
8 同じ業界で働いていた人の紹介で 5.1%      (具体的に： )  
(無回答 2.0%)

問24 今の勤務先の会社全体の従業員数（正社員、非正社員双方を含み、派遣・請負社員は除く）は（1つに○）。N=903

- 1 4人以下 3.0% 3 10~29人 42.6% 5 50~99人 12.3%  
 2 5~9人 16.4% 4 30~49人 12.8% 6 100人以上 12.2% (無回答 0.7%)

問25 あなたは今の勤め先との関係についてどのような見方をしていますか（それぞれについて1つに○）。N=903

|  | そう<br>思う   | どちらか<br>という<br>そう思う | どちらと<br>もいえ<br>ない | どちらか<br>という<br>そう思<br>わない | そう思<br>わない |
|--|------------|---------------------|-------------------|---------------------------|------------|
| a. 単に雇われているだけの関係である<br>(無回答 4.0%)        | 1<br>12.4% | 2<br>16.5%          | 3<br>29.6%        | 4<br>14.6%                | 5<br>22.9% |
| b. 腕を磨き、自分を鍛える場である<br>(無回答 3.5%)         | 1<br>22.3% | 2<br>35.3%          | 3<br>26.0%        | 4<br>8.6%                 | 5<br>4.3%  |
| c. 自分の私生活を多少犠牲にすることもやむを得ない<br>(無回答 3.7%) | 1<br>13.8% | 2<br>31.4%          | 3<br>31.5%        | 4<br>11.2%                | 5<br>8.3%  |
| d. 社長も社会的には自分と変わらない立場にいる人だ<br>(無回答 4.0%) | 1<br>9.7%  | 2<br>14.9%          | 3<br>29.3%        | 4<br>16.0%                | 5<br>26.1% |

問26 あなたは転職の経験がありますか。N=903

- 1 ある 62.2% 2 ない⇒問27へ 30.5% (無回答 7.3%)

付問 今の勤務先に就職される直前の勤務先についてうかがいます N=562

(1) 業種は何でしたか (1つに○)。

- 1 現在の会社と同じ業種の会社 30.4% 3 官公庁→(3)へ 0.7%  
 2 現在の会社とは異なる業種の会社 66.7% (無回答 2.1%)

(2) 直前の勤務先の会社全体の従業員数は (1つに○)。N=562

- 1 4名以下 7.5% 4 30~49名 13.4% 7 300~499名 4.5%  
 2 5~9名 9.5% 5 50~99名 9.5% 8 500~999名 4.7%  
 3 10~29名 21.7% 6 100~299名 14.7% 9 1,000名以上 7.7%  
 (無回答 6.8%)

(3) 主な仕事は何でしたか (1つに○)。N=562

- 1 今の仕事と同じ仕事 12.5% 3 今の仕事と違った仕事 54.8%  
 2 今の仕事と類似した仕事 32.2% (具体的に: )  
 (無回答 0.5%)

(4) 直前に勤めていた勤務先での賃金(年収ベース)と比較して、転職後の賃金はどの程度変わりましたか (1つに○)。N=562

- 1 上がった ⇒ \_\_\_\_\_割 31.7% 2 ほぼ同じ 35.1% 3 下がった ⇒ \_\_\_\_\_割 24.6%  
 (無回答 8.7%)

(5) あなたがお持ちになっていた資格の中で、転職の際に役立った資格はありますか。N=562

- 1 ある 17.1% 2 ない 75.1% (無回答 7.8%)

資格の名前をご記入下さい: ( )

問27 今後の職業生活についてどのような希望を持っていますか（最も近いもの1つに○）。N=903

- |   |                     |       |            |
|---|---------------------|-------|------------|
| 1 | これからも今の会社・法人でがんばりたい | 60.9% |            |
| 2 | 他に良いところがあれば移りたい     | 10.7% |            |
| 3 | 成り行きにまかせる           | 15.9% |            |
| 4 | 適当な時期に退職して家庭に戻りたい   | 2.5%  |            |
| 5 | 将来独立開業したい           | 1.8%  |            |
| 6 | 将来のことは今は考えていない      | 6.0%  | (無回答 2.1%) |

付問1 問26で選択肢2に○をつけた方へ

(1) 転職したい理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。N=97

- |    |                      |       |
|----|----------------------|-------|
| 1  | より高い所得が得られるから        | 50.5% |
| 2  | 自由に自分の能力を発揮したいから     | 22.7% |
| 3  | 自分の技能や知識を生かせるから      | 17.5% |
| 4  | 自分の技能や知識を磨くため        | 33.0% |
| 5  | 自分なりのライフスタイルを実現したいから | 25.8% |
| 6  | 自分のペースで仕事ができるようになるから | 8.2%  |
| 7  | 現在の仕事にあきたから          | 1.0%  |
| 8  | 現在の職場の人間関係がよくないから    | 16.5% |
| 9  | 現在の職場の賃金などの労働条件が悪いから | 51.5% |
| 10 | その他(具体的に: )          | 8.2%  |
- (無回答 2.1%)

(2) どのような仕事に転職したいですか。最も近いもの1つに○をつけてください。N=97

- |   |             |       |   |               |       |
|---|-------------|-------|---|---------------|-------|
| 1 | 今の仕事と同じ仕事   | 4.1%  | 3 | 今の仕事と異なる仕事    | 18.6% |
| 2 | 今の仕事と類似する仕事 | 39.2% | 4 | 仕事の内容まで考えていない | 26.8% |
- (無回答 11.3%)

付問2 問26で選択肢5に○をつけた方へ

(1) 独立開業したい理由は何ですか（あてはまるものすべてに○）。N=16

- |    |                      |       |
|----|----------------------|-------|
| 1  | より高い所得が得られるから        | 25.0% |
| 2  | 自由に自分の能力を発揮したいから     | 37.5% |
| 3  | 自分の技能や知識を生かせるから      | 31.3% |
| 4  | 定年がなくなるから            | 25.0% |
| 5  | 自分なりのライフスタイルを実現したいから | 43.8% |
| 6  | 自分のペースで仕事ができるようになるから | 31.3% |
| 7  | 事業継承を頼まれているから        | 18.8% |
| 8  | 資産を有効に活用したいから        | 6.3%  |
| 9  | 事業の面白さを味わいたいから       | 37.5% |
| 10 | その他(具体的に: )          | 6.3%  |

(2) どのような業種で独立開業したいですか（最も近いもの1つに○）。N=16

- |   |             |       |   |            |       |
|---|-------------|-------|---|------------|-------|
| 1 | 今の業種と同じ業種   | 31.3% | 3 | 今の業種と違う業種  | 31.3% |
| 2 | 今の業種と類似する業種 | 18.8% | 4 | 業種まで考えていない | 18.8% |

問28 あなたは出世や昇進についてどのように考えていますか（最も近いもの1つに○）。N=903

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1 ゆくゆくは経営者になりたい 5.5%        | 4 仕事が増えるので出世や昇進はしたくない 3.4% |
| 2 人並み以上に出世や昇進をしたい 14.8%     | 5 出世や昇進には全く興味がない 32.9%     |
| 3 人並みに出世や昇進ができれば満足である 37.4% | 6 その他（具体的に： ） 3.0%         |
| (無回答 2.9%)                  |                            |

### Ⅲ. 仕事上の能力を高めるための取組みについて

問29 今の勤務先の会社は、従業員の育成・能力開発についてどのような方針をもっていると思われますか（最も近いもの1つに○）。N=903

- |   |       |
|---|-------|
| 1 数年先の事業展開を考慮して必要な人材の数、能力レベルを描いて能力開発を行っている      | 7.6%  |
| 2 スキルマップなどで、事業所における現在の人材の数や能力レベルを把握し、能力開発を行っている | 8.6%  |
| 3 個々の従業員が当面の仕事をこなすため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 | 36.3% |
| 4 能力開発について特に方針を定めていない                           | 29.6% |
| 5 わからない   | 15.6% |
| (無回答 2.2%)                                      |       |

問30 今の勤務先の会社は、従業員の育成・能力開発に関連して、以下の a～e の取り組みをどの程度積極的に進めていると思いますか（それぞれについて1つに○）。N=903

|   | 積極的に進めている  | ある程度積極的に進めている | どちらでもない    | あまり積極的ではない | 全く積極的ではない  |
|---|------------|---------------|------------|------------|------------|
| a. 指導者を決め、計画にそって、育成・能力開発を行っている<br>(無回答 3.2%)            | 1<br>6.9%  | 2<br>27.7%    | 3<br>32.9% | 4<br>18.8% | 5<br>10.5% |
| b. 作業標準書やマニュアルを使って、育成・能力開発を行っている<br>(無回答 2.9%)          | 1<br>7.1%  | 2<br>28.3%    | 3<br>30.2% | 4<br>19.4% | 5<br>12.1% |
| c. 仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させるようにしている<br>(無回答 2.9%) | 1<br>11.0% | 2<br>47.0%    | 3<br>28.5% | 4<br>6.5%  | 5<br>4.2%  |
| d. 主要な担当業務のほかに、関連する業務をローテーションで経験させている<br>(無回答 3.3%)     | 1<br>3.1%  | 2<br>21.8%    | 3<br>37.2% | 4<br>20.8% | 5<br>13.7% |
| e. 社員の間での勉強会や提案発表会の実施<br>(無回答 3.4%)                     | 1<br>4.1%  | 2<br>18.2%    | 3<br>28.3% | 4<br>22.0% | 5<br>23.9% |



問3 1 あなたはOff-JT(仕事を離れた教育訓練)のために、今の勤務先である会社の指示で、以下のような社外の機関に通ったことがありますか(あてはまるものすべてに○)。N=903

- |   |       |                            |       |
|---|-------|----------------------------|-------|
| 1 親会社・グループ会社など                          | 11.8% | 7 公共職業訓練機関                 | 12.2% |
| 2 民間教育訓練機関                              | 11.4% | (ポリテクセンター、工業技術センター、試験場等含む) |       |
| 3 事業所で使用する機器等のメーカー                      | 10.3% | 8 専修学校・各種学校                | 1.0%  |
| 4 商工会議所など地域の経営者団体                       | 8.0%  | 9 高専、大学、大学院等               | 0.7%  |
| 5 業界団体                                  | 3.4%  | 10 その他                     |       |
| 6 能力開発協会、労働基準協会、公益法人<br>(財団、社団、職業訓練法人等) | 12.0% | (具体的に: ) 0.8%              |       |
| (無回答 11.5%)                             |       | 11 社外の機関に通ったことはない⇒問3 2へ    | 44.5% |

問3 2 社外の機関での研修は、全体的に見て、あなたの仕事上の能力を伸ばす上で有効でしたか(1つに○)。N=509

- |             |       |             |       |             |      |
|-------------|-------|-------------|-------|-------------|------|
| 1 大いに有効である  | 16.4% | 3 どちらとも言えない | 14.8% | 5 全く有効でない   | 1.4% |
| 2 ある程度有効である | 42.3% | 4 あまり有効でない  | 3.8%  | (無回答 21.4%) |      |

付問 問3 2で選択肢1または2に○をつけた方へ 有効である理由は(あてはまるものすべてに○)。N=294

- |                               |       |
|-------------------------------|-------|
| 1 資格取得のために効果的だから              | 23.5% |
| 2 仕事をする上で必要な能力を意識することができるから   | 75.5% |
| 3 自分の職業能力のレベルを知ることができるから      | 31.6% |
| 4 同じ職種の人と接することで、モチベーションが上がるから | 20.7% |
| 5 人脈の形成につながるから                | 13.6% |
| 6 教育訓練に関する新しい情報を入手できるから       | 22.1% |
| 7 その他(具体的に: )                 | 0.3%  |
| (無回答 2.4%)                    |       |

問3 3 今の勤務先の会社におけるOff-JTについて、どのようなことを希望していますか(あてはまるものすべてに○)。N=903

- |  |       |
|--|-------|
| 1 Off-JTの時間を今よりも増やしてほしい                          | 9.3%  |
| 2 Off-JTの時間を今よりも減らしてほしい、あるいはなくしてほしい              | 1.2%  |
| 3 Off-JTの内容を今よりも多様なものにしてほしい                      | 6.3%  |
| 4 Off-JTの内容を今よりも絞り込んでほしい                         | 2.1%  |
| 5 場当たりに実施するのではなく、計画的に実施してほしい                     | 14.4% |
| 6 仕事や作業をスムーズに進める上での専門知識・スキルの習得ができるようにしてほしい       | 20.6% |
| 7 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 | 12.5% |
| 8 キャリア形成(キャリアの節目ごと)に必要な知識・技能を体系的に習得できるようにしてほしい   | 10.1% |
| 9 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               | 14.7% |
| 10 その他(具体的に: )                                   | 0.8%  |
| 11 Off-JTについての希望は特にない                            | 35.2% |
| (無回答 14.2%)                                      |       |



(2) 以下のa~cの取組みは、どの程度うまくいっていますか（それぞれについて1つに○）。

|   | 非常にうまくいっている | ある程度うまくいっている | どちらとも言えない  | あまりうまくいっていない | まったくうまくいっていない | 実施していない    |
|---|-------------|--------------|------------|--------------|---------------|------------|
| a. OJTを通じた知識・技能の習得<br>(無回答 10.1%)               | 1<br>1.7%   | 2<br>14.1%   | 3<br>28.8% | 4<br>8.2%    | 5<br>2.8%     | 6<br>34.4% |
| b. 勤務先でのOff-JTの機会の活用<br>(無回答 9.7%)              | 1<br>1.2%   | 2<br>7.2%    | 3<br>29.8% | 4<br>8.4%    | 5<br>3.7%     | 6<br>40.0% |
| c. 通信教育を受けるなどの自主的な勉強・学習（自己啓発）の実施<br>(無回答 10.2%) | 1<br>0.7%   | 2<br>5.3%    | 3<br>25.4% | 4<br>9.6%    | 5<br>3.8%     | 6<br>45.8% |

問38 仕事上の能力を高めるにあたって、現在問題となっているのはどのような点ですか（あてはまるものすべてに○）。 N=903

- |  |       |
|--|-------|
| 1 従業員にとって必要な能力を、会社がわかっていない               | 8.9%  |
| 2 従業員に必要な能力を、会社がわかりやすい形で伝えてくれない          | 12.4% |
| 3 従業員の間、切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気が乏しい          | 36.2% |
| 4 忙しすぎて、教育訓練を受ける時間がない                    | 27.0% |
| 5 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ない | 20.8% |
| 6 どこにどのような教育訓練機関があるかわからない                | 11.8% |
| 7 適切な内容やレベルの研修コースを設けている教育訓練機関がない         | 5.1%  |
| 8 教育訓練機関に通うのに費用がかかる                      | 10.2% |
| 9 その他（具体的に： )                            | 1.1%  |
| 10 特に問題はない                               | 25.2% |
- (無回答 5.8%)

問39 仕事上の能力を高めることは、以下のa~fの点でどの程度の効果がありましたか（それぞれについて1つに○）。 N=903

|                                   | 非常に効果がある   | ある程度効果がある  | どちらとも言えない  | あまり効果がない  | 全く効果がない   |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| a. 仕事の効率の向上<br>(無回答 7.2%)         | 1<br>33.4% | 2<br>40.9% | 3<br>15.7% | 4<br>1.9% | 5<br>0.9% |
| b. 仕事に対するやる気の向上<br>(無回答 7.3%)     | 1<br>23.9% | 2<br>44.1% | 3<br>21.0% | 4<br>2.1% | 5<br>1.6% |
| c. 勤務先に対する愛着の向上<br>(無回答 7.9%)     | 1<br>12.4% | 2<br>33.6% | 3<br>38.3% | 4<br>5.5% | 5<br>2.3% |
| d. 職場でのコミュニケーションの改善<br>(無回答 7.9%) | 1<br>10.4% | 2<br>35.2% | 3<br>37.9% | 4<br>5.9% | 5<br>2.8% |
| e. 顧客満足度の向上<br>(無回答 8.2%)         | 1<br>22.1% | 2<br>35.9% | 3<br>29.6% | 4<br>2.5% | 5<br>1.7% |
| f. 会社の事業に関する理解の進展<br>(無回答 8.3%)   | 1<br>10.6% | 2<br>35.8% | 3<br>39.4% | 4<br>4.0% | 5<br>1.9% |

問40 仕事上の能力を高めるために、今後どのような取組みを進めていきたいと思っていますか（それぞれについて1つに○）。N=903

|   | そう思う       | どちらかといえばそう思う | どちらともいえません | どちらかといえばそう思わない | そう思わない     |
|---|------------|--------------|------------|----------------|------------|
| a. 研修や自己啓発を行うための時間全体を増やしたい<br>(無回答 6.3%)            | 1<br>11.0% | 2<br>27.2%   | 3<br>36.7% | 4<br>7.3%      | 5<br>11.5% |
| b. マネジメント（管理・監督能力を高める内容等）に必要な知識を習得したい<br>(無回答 6.8%) | 1<br>12.6% | 2<br>28.2%   | 3<br>34.4% | 4<br>8.2%      | 5<br>9.7%  |
| c. 仕事の幅を広げるために必要な知識・技術・技能を習得したい<br>(無回答 6.2%)       | 1<br>25.8% | 2<br>43.5%   | 3<br>17.2% | 4<br>2.8%      | 5<br>4.5%  |
| d. 仕事の専門性を高めるために必要な知識・技術・技能を習得したい<br>(無回答 6.2%)     | 1<br>25.2% | 2<br>42.0%   | 3<br>19.5% | 4<br>2.5%      | 5<br>4.5%  |
| e. 資格を習得したい<br>(無回答 6.2%)                           | 1<br>15.8% | 2<br>27.4%   | 3<br>33.6% | 4<br>6.6%      | 5<br>10.4% |
| f. 独立開業や転職のために必要な知識を習得したい<br>(無回答 6.4%)             | 1<br>4.9%  | 2<br>9.2%    | 3<br>35.2% | 4<br>15.0%     | 5<br>29.3% |

問41 あなたの仕事に関して、既存の資格・検定が整理され、企業を超えて通用する能力評価制度が作られたら、あなたにとってどのような利用価値があると思いますか（あてはまるものすべてに○）。N=903

- |                            |       |
|----------------------------|-------|
| 1 能力向上のモチベーションとなる          | 46.3% |
| 2 仕事に従事する人のプロフェッショナル意識が高まる | 42.7% |
| 3 仕事に従事する人の社会的ステータスが上がる    | 20.8% |
| 4 顧客・発注者に対して、職業能力をアピールできる  | 23.0% |
| 5 自分の能力水準がわかる              | 46.5% |
| 6 企業が行う能力評価の客観化に役立つ        | 16.2% |
| 7 中途採用の際に有利に働く             | 26.8% |
| 8 その他（具体的に： )              | 0.2%  |
| 9 特に利用価値はない<br>(無回答 5.3%)  | 11.7% |

#### IV. あなたご自身について、うかがいます

F1 性別は。N=903 . . . 1 男性 80.2% 2 女性 19.0%  
(無回答 0.8%)

F2 年齢は。N=903 . . . 40.2 歳 (平均)

F3 (1) あなたの最後に通った学校(卒業・中退問わず)は次のうちどれですか(1つに○)。N=903

- |                    |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
| 1 中学卒 4.7%         | 6 短大・専門学校卒 15.6%                  |
| 2 工業高校卒 19.4%      | 7 大卒・理系 13.0%                     |
| 3 工業高校以外の高校卒 24.6% | 8 大卒・文系 11.0%                     |
| 4 高等専門学校卒 4.1%     | 9 大学院卒 1.0%                       |
| 5 職業訓練校卒 3.3%      | 10 その他(具体的に:<br>(無回答 1.2%) ) 2.2% |

(2) 最後に通った学校における学部・学科(または専攻)は何でしたか。具体的にお書きください。

【例:工業高校機械科、工学部機械工学科】

(3) 最後に通った学校での成績はどうでしたか(1つに○) N=903

- 1 良かった 8.2% 2 やや良かった 13.0% 3 普通 58.8% 4 やや悪かった 10.7% 5 悪かった 8.2%  
(無回答 1.1%)

## 自身の能力開発やキャリア形成について特に感じている事:従業員調査票自由記述

| 性別 | 年齢    | 職種  | 勤務先従業員数 | 所在地 | 自身の能力開発やキャリア形成について特に感じている事  |
|----|-------|-----|---------|-----|---|
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 50~99人  | 東京  | 実務以外での能力開発や、社外の人達とのコミュニケーションは、自身のモチベーション向上やスキルアップに有効だと思います。忙しさにこたえずに、積極的に行っていくことが必要だと思います。  |
| 男性 | 30歳代  | その他 | 100人以上  | 東京  | 客観的に見る(見られる)基準、公平に判断できる資格・研修等があれば、基準や判断のあいまいな会社や、判断する能力の無い上司のいる会社でも役に立つと思う。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 10~29人  | 愛知  | 全ての事に対して逃げたり避けたりせず、やらなければいけない事に対して当たり前のように取り組んできたので、出来・不出来は別として、今の自分があるのではないかと思います。   |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 100人以上  | 長野  | フォークリフト・玉掛けなどの資格を取得したい。自分で作業していく中で、安全作業についての指導が具体的にできる様になりたい。   |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 10~29人  | 長野  | 40年間の勤めの中で何回となく研修(主に管理能力の向上)に参加したが、コンサルタンの先生(教授)方の話は余りに現場とかけ離れていて、参考になる事がなかった。月刊誌の記事の方が参考・勉強になり、大いに利用したものです。先生方の口癖は「ドイツの〇〇大学の〇〇教授と親交があります」という決めゼリフ。なぜ?ドイツなのか。日本人のドイツ信奉は戦前の話であり、またドイツかとウンザリしたものです。部下との接し方など、逆に教えてやりたい事がありました。“能力開発の研修は講師選びから”。 |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 50~99人  | 長野  | 現在、主に機械設計の業務を行っていますが、自身の能力を向上させる為に電気や英語などの幅広い知識を習得する事が必要だと考えております。  |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 30~49人  | 長野  | 自身の能力レベルUPの為に会社の教育とは別に、技能検定等にもチャレンジしている。自分自身のレベルを知る為には良いことだと思う。   |
| 男性 | 30歳代  | その他 | 10~29人  | 福岡  | さらに精進いたします。   |
| 女性 | 50歳代  | その他 | 10~29人  | 福島  | 自分の能力開発をどのような機関で、どのようにしたら受けられるかの情報が全くない。民間の通信教育には費用がかかりすぎる。   |
| 男性 | 50歳代  | その他 | 30~49人  | 長野  | せっかくとった資格が十分に生かせていない。   |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 30~49人  | 広島  | スキルを上げたいが、その為の知識、及び、機会に乏しい。   |
| 男性 | 30歳代  | その他 | 100人以上  | 東京  | 世の中や人の役に立つために自分は何をすべきか。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 5~9人    | 長野  | 自身の能力向上は常に考える事であり、その結果、会社の能力向上にもつながるので必要な事だと思う。   |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 30~49人  | 愛知  | キャリア形成については、職業訓練等を受ける時でも会社側が積極的に指導していただきたいと思えます。  |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 30~49人  | 愛知  | 自信はない。共に働く者が皆、同じ様に前向きに仕事をする意識を共有出来る事を強く望む毎日である。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 30~49人  | 広島  | アンケートでも触れた様に、今の自分の仕事は好きです。好きであれば能力やキャリアも自ずと身に付いていくと思います。定年を迎えて身に付いた物が趣味やライフワークに必ず生きてきて、最高の人生が送れば良いなと今は考えています。   |
| 男性 | 29歳以下 | 技術者 | 50~99人  | 広島  | 資格を取得しても賃金に反映されない為、モチベーションが上がらない。しかし、資格が必要なのは理解しているので、可能な限り資格を取得し、自分にとって社内的にも社外的にもアピールできるものとした。   |
| 男性 | 40歳代  | その他 | 100人以上  | 広島  | 社会人になって勉強する事になった。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 50~99人  | 広島  | 正確に図面を理解する能力がほしい。加工方法の最適な選定が出来るようになりたい。   |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 5~9人    | 広島  | 自分の能力開発は勤務先が何をしてくれるではなく、本人のやる気次第。   |
| 男性 | 40歳代  | その他 | 30~49人  | 福岡  | 手本となる先輩上司が職場に存在しているので、いろんな角度から教育・指導をしてもらい、自分自身を向上させたいと思います。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 100人以上  | 愛知  | 今の仕事に満足せず、常に上を目指し、将来的には管理者になれるように勉強し、能力を高めます。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 30~49人  | 福島  | 自分自身の仕事に対するやる気。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 30~49人  | 福島  | 自分自身のやる気!   |
| 男性 | 29歳以下 | 技能者 | 100人以上  | 東京  | 他部署への転属を望んでいるが、今の部署での仕事をそれなりにこなせてしまっているため、認められていない。今後も恐らくは望みはうすいと思われ、結果的に閉塞感をかかえる。  |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 10~29人  | 福島  | 学ぶべきものももっとある。   |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 10~29人  | 広島  | 本人のやる気と、会社の考え方。   |
| 男性 | 29歳以下 | 技能者 | 10~29人  | 福岡  | 日々の勉強、人脈形成、社内での人間関係向上の努力は、どの職業でも必要だと思います。様々な視点から物事を考えられるように、視野を広く、職業に直接関わることでなくても積極的にやりたいと思います。   |
| 男性 | 29歳以下 | 技術者 | 10~29人  | 福岡  | 学校で学ぶ知識だけでなく、現場においての知識も必要。  |
| 男性 | 40歳代  | その他 | 10~29人  | 長野  | 新たな仕事を受けられる様な技能・知識を得られると良い。   |
| 男性 | 40歳代  | 技術者 | 10~29人  | 長野  | あまりにも仕事が多すぎるため、お金を稼ぎ出すのにせいいっぱい!   |
| 男性 | 40歳代  | 技術者 | 100人以上  | 福島  | 狭い範囲で専門に固執することなく、様々なセクションで働くことにより、いろんな立場で物事を考えて判断できるように訓練されてきた事は幸運だったと考えています。   |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 10~29人  | 福島  | 仕事上の能力を高める為の取組は必要と思います。   |
| 女性 | 50歳代  | 技能者 | 10~29人  | 福島  | パソコン操作をする仕事が多いので、自主的に情報を取得したりして身につけていきたい。   |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 100人以上  | 東京  | 化学について勉強できる機関があれば活用したい。化学の勉強だけでなく、最新の技術などを勉強したいと思います。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 10~29人  | 長野  | 技能検定を受けてみようかと考えたことがあったが、日常的に必要なとしていない、若しくは、全くやったことがない内容で、スキルアップに結びつくものだと感じられなかった。また、地域によっては実施していない検定もあり、私の希望した検定は他県に行かなくてはならず、受けにくいものだった。今、自分が必要としている技術、もしくは、将来役に立つであろう技術とマッチした勉強を見つけることが難しいと思った。   |
| 女性 | 50歳代  | その他 | 10~29人  | 長野  | 会社の教育が全くない!!  |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 50~99人  | 長野  | 仕事も忙しく、プライベートも忙しいと、なかなか取り組むことができない。今は仕事が空いているので合間を見つけて取り組んでいる状態なので、まだ、忙しくなったときにどうするか悩むところではある。  |
| 男性 | 50歳代  | 技術者 | 30~49人  | 長野  | 種類にとらわれず、様々な事柄に興味を持ってチャレンジする事だと思う。  |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 10~29人  | 長野  | 今回のアンケートにある資格については、深く考えていません。業務必要内容を把握し、これについて手法etcを深めて、広げて、捉えていくことが重要と考えます。  |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 4人以下    | 長野  | 自分のおかれた環境の中で技能を身につけたが、技術へと進めたら良かったと思っています。  |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 30~49人  | 長野  | 知識や技術・技能がないまま管理職になってしまい、この先どうやってスキルアップしていけばいいのか不安です。  |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 30~49人  | 大阪  | 高い基礎知識は業務に直結しない事が多いが、考え方のベースとして大いに必要です。   |
| 女性 | 50歳代  | その他 | 5~9人    | 広島  | 此の年まで勤務出来る事を感謝しています。  |

|    |       |     |        |    |   |
|----|-------|-----|--------|----|---|
| 男性 | 29歳以下 | 技能者 | 10～29人 | 愛知 | これからの自分にいきる物はどんどん取り入れていきたい。“為になることをこなせるように”。  |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 100人以上 | 愛知 | どんなに会社が教育に力を入れても、本人がやる気にならなければ効果はない。また、その人の立場に合ったタイミングで、将来期待する人材を共有した上で、教育を行わなければ効果はうすい。教育を受ける本人をいかにやる気にさせるかが、一番大切な教育だと思う。  |
| 男性 | 50歳代  | その他 | 10～29人 | 東京 | ○現場へ出ること。○失敗を忘れずに、次の時に生かすこと。  |
| 女性 | 30歳代  | その他 | 10～29人 | 愛知 | 今までは違う、何か全く別の勉強をして、これからの人生に生かしてみたい。   |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 10～29人 | 福岡 | 認識不足  |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 10～29人 | 福岡 | 自分の能力をもっと伸ばしたい。   |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 100人以上 | 福岡 | 団塊世代の方と比べ、職場に同世代が少ないため競争心が起きない。本人の意志が弱いのかも？   |
| 男性 | 40歳代  | 技術者 | 100人以上 | 福岡 | 生産管理業務を主として与えられているが、実際はその他にも人材の育成や製造業務・調達等、多岐に亘り一つの事に集中してスキルアップ等が困難な状態です。   |
| 女性 | 40歳代  | その他 | 10～29人 | 福岡 | 時間的に、仕事を続けながらの資格取得は不可能。   |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 30～49人 | 福岡 | 今までの他社での経験はあるものの、今、勤務している会社の内容がかなり特殊であり、社外での教育や書籍が役に立ちづらく、会社自体も経験を重視しすぎる傾向があり、どうすれば良いかなやんでいる。   |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 30～49人 | 福岡 | 自分自身のもつ技術を「何に使うか」が重要だと考えます。資格を有することは大切なことですが、それは最終目標ではありません。飽くまで通過点であり、「可能である」ことを指しているだけです。目標があれば必ずと通過する点でしょう。  |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 5～9人   | 東京 | 仕事にまじめに取り組み、責任を持つ事。仕事の完成品に顧客満足願って仕事をしております。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 10～29人 | 東京 | 能力開発を行う場が少なすぎる。ポリテク等も学科によっては30歳程度が上限になっている。キャリアアップ等の講習も時間(日数)が少なすぎて充分ではない。  |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 10～29人 | 広島 | 過去に専用機の開発をしていた経験から、まずセオリーを学び、それを詳細に分析して見ることが上達への一歩だと思います。   |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 100人以上 | 広島 | 能力・技術の学習・社外見学が必要。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 30～49人 | 広島 | 何をどのようにすれば良いかわからない。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 10～29人 | 広島 | 資格取得の際(自主的に取る時)、土・日での講習・資金援助を増やしてほしい。職業訓練校での土・日の講習に行った事があるが、料金も安く、とても良かった。出来ればもっとふやしてほしい。   |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 100人以上 | 広島 | 設計や現場の場数をこなして、色々な能力を高めていきたい(CADや組立て技術など)。   |
| 女性 | 29歳以下 | 技術者 | 100人以上 | 広島 | 学校で学んだ分野ではないことを積極的に学んでいく必要がある。  |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 50～99人 | 広島 | 自分の次の世代に仕事をおしえるという事は、とてもむずかしい。  |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 10～29人 | 広島 | 現在働いている職場は、製造といっても他の製造とはやや違います。資格・検定等のランクは存在せず、個々の能力のみの違いで仕事の効率は大きく変わります。当然、キャリアは必要とは思いますが、更にアイデア、それを実行する気持ちをもっていないと、ここでは仕事ができるとはいえません。言われた事だけをやればよいという人には向かない職場です。 |
| 男性 | 50歳代  | 技能者 | 10～29人 | 広島 | 高度な専門的知識は必要ない。  |
| 男性 | 30歳代  | 技術者 | 50～99人 | 広島 | ○全て、やる気次第。○各資格とも、合格・不合格でなく、TOEICの様にSCOREで表した方が良いと考える。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 10～29人 | 広島 | 業界全体の若い人の意欲が下がっているのが、スキルを磨いたり資格を取得する事によって、転職などが有利になると思っています。  |
| 女性 | 40歳代  | その他 | 50～99人 | 愛知 | 現在の仕事を続ける上では特に問題はないが、転職を考えた場合、実際にできる事でも資格としてないと難しいかなと思います。  |
| 男性 | 29歳以下 | 技術者 | 100人以上 | 愛知 | 自分の業務に必要な知識と合う能力開発セミナーがない。もっと情報があればよいと思います。   |
| 男性 | 40歳代  | 技術者 | 10～29人 | 大阪 | 自身の能力は与えられるのを待つ、又は、要求するのではなく、得る努力をするものであると考えます。   |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 50～99人 | 長野 | 自分の能力を最大限に生かせる職場が何なのか、わからないでいます。それとは別に、会社に一番必要な事は人間関係が良いこと。そして、全員が同じ方向へ向いて仕事することだと思います。   |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 100人以上 | 福島 | 中小企業での能力開発は場当たり的で、何の計画性もないのが現状です。   |
| 女性 | 40歳代  | 技術者 | 10～29人 | 福島 | ○図面を早く書く(CADを使いこなす)。○板金図の見方・書き方をマスターしたい。  |
| 女性 | 30歳代  | その他 | 5～9人   | 大阪 | 資格や検定はあくまでも書類上の事であり、会社でいかにそれを活用出来るか、探究心にかかっているとと思うので、常に前向きな姿勢を持っている事が働く上で最も大切な事だと思う。  |
| 男性 | 29歳以下 | 技能者 | 50～99人 | 大阪 | 職場での情報交換やコミュニケーションを取る事により、自分自身の能力や知識など、様々な視点から物事を考えられるようになれば、能力は上がると感じます。   |
| 女性 | 30歳代  | その他 | 10～29人 | 長野 | 現在の職場で私が従事している事は、経理～庶務・総務～事務全般の広く浅くの知識が必要。どれか一つ卓越していてもあまり意味がない。   |
| 女性 | 50歳代  | その他 | 10～29人 | 長野 | 工業高校を出て、自動車部品会社設計。結婚・出産後、自宅にて図面の下請。機械部品製造会社にて旋盤・フライス盤加工。現在の会社に入り、簿記の資格を取り、経理・パソコンを習得して、社内システムの構築など。この間、40年ぐらいますが、何でもやってみるものです。                                      |
| 女性 | 30歳代  | その他 | 10～29人 | 長野 | 学校で学んでいたことは別の仕事についているので、今の仕事につながっているとは思わないが、日々、一生懸命仕事をすれば、キャリアアップできるのでは。  |
| 男性 | 40歳代  | 技能者 | 100人以上 | 長野 | 中小企業にかかわらず、サラリーマンにとって能力開発・キャリア・出世・昇格等をどう思っているかは人それぞれだと思う。働いて金をもらって家族を養っていく、それだけでいいと思っている人など、人それぞれ。物造りの日本にとって、能力向上は必要不可欠。キャリアについてはどうでもいいと思っている。                      |
| 男性 | 29歳以下 | 技能者 | 100人以上 | 長野 | 自分自身に今必要な能力が明確にできない。  |
| 男性 | 30歳代  | 技能者 | 100人以上 | 長野 | 資格取得にかかる費用を半分くらいは援助してほしい。合格したら、取得にかかったお金を全額支給にしたら面白いと思います。資格取得で給料が上がって欲しい。  |

---

JILPT 調査シリーズ No.99

中小製造業（機械・金属関連産業）における人材育成・能力開発  
－アンケート・インタビュー調査結果－

発行年月日 2012年4月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

（照会先） 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2012 JILPT

Printed in Japan

\* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)