

資料 3

「ものづくり現場の中核を担う技能者の現状と 課題に関する調査」 調査票

ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査

ご記入にあたってのお願い

1. この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、研究目的にのみ利用されますので、ありのままをご記入ください。
2. ご回答は、あてはまる番号に○印をつけていただくものと、 や () にご記入いただくものがあります。
3. ご回答の内容によって、次に回答する設問の順番が変わる場合があります。あてはまる番号に○印をつけてから、矢印にそってお進みください。
4. ご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で、**平成23年12月2日(金)まで**にご投函ください。
5. 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。
6. この調査につき、ご不明な点がありましたら下記にお問い合わせください。

※ この調査の実施業務は、調査機関である株式会社 日本統計センターに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構の調査担当までご照会ください。

○この調査についてのご照会先

【調査票の記入方法・締め切りなど実査について】

株式会社 日本統計センター (担当：門川、菊地)

(TEL : 03-3861-5391、FAX 03-3866-4944、E-mail :)

受付時間 平日10:00 ~ 12:00 13:00 ~ 17:00



【調査の趣旨・目的について】

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (調査・解析部 担当：米島、郡司)

(TEL : 03-5903-6283、FAX 03-5903-6116、E-mail :)

受付時間 平日10:00 ~ 12:00 13:30 ~ 17:00

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

(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)

問6 過去3年間、貴社の売上高・出荷額はどのように変化しましたか。

※設立後3年未満の企業の方は、「設立から現在まで」の状況についてお答えください。また、この後も「過去3年間」についてたずねる質問がありますが、同様の要領でお答えください。

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

↓
問7へ

問6で選択肢「1」（急成長中）または「2」（成長中）に○をつけた方へ

付問6-1 売上高・出荷額が成長した理由はなんですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1 ヒット商品が出るなどで顧客数が増加した | 6 生産工程の見直しなどの合理化でコストダウンに成功した |
| 2 原材料価格が低下し、利益率が上昇した | 7 不振事業部門を譲渡した |
| 3 主要な顧客の経営好調により、受注が増加した | 8 成長分野へ新規参入した |
| 4 自社の属している業界全体が好調だった | 9 その他
(具体的に:) |
| 5 海外マーケットでの業績が好調だった | 10 わからない |

問6で選択肢「4」（悪化気味）または「5」（かなり悪化している）に○をつけた方へ

付問6-2 売上高・出荷額が悪化した理由はなんですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------------------|------------------------------|
| 1 取り扱っている製品・サービスの顧客数が減少した | 5 主要な顧客の海外生産シフトにより、受注が減少した |
| 2 取り扱っている製品・サービスの価格が下落した | 6 主要な顧客が取引先の変更・再編を行い、受注が減少した |
| 3 円高の進行により取り扱っている製品・サービスの円換算額が減少した | 7 事業の一部を縮小・廃止した |
| 4 主要な顧客が経営不振に陥り、受注が減少した | 8 その他
(具体的に:) |
| | 9 わからない |

問7 貴社をめぐる事業環境・市場環境は、過去3年間どのような状況でしたか（あてはまるものすべてに○）。

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

問8 (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（それぞれあてはまるもの1つに○）。

	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. 技能者の質	1	2	3	4	5
b. 機械・生産設備	1	2	3	4	5
c. マーケティング・販売体制	1	2	3	4	5
d. 製品開発の能力	1	2	3	4	5
e. コストの低さ	1	2	3	4	5
f. 納期の短さ	1	2	3	4	5
g. 製品の品質	1	2	3	4	5
h. 発注者の細かな条件指定に応じることができる融通性	1	2	3	4	5
i. 人材育成	1	2	3	4	5

(2) a～iのうち、今後3年間で改善に向けてとりわけ力をいれていきたいのはどの項目ですか。①最も力を入れたいもの、②2番目に力を入れたいものを答えてください。

①最も力をいれたいもの	②2番目に力をいれたいもの

II. 貴社で働く技能系正社員について

以下、本調査票では製造現場でものの製造（切削、加工、組立、検査など）を直接担当している正社員のことを「技能系正社員」と記します。

問9 過去3年間、貴社では技能系正社員の新卒採用を実施しましたか（各年度についてあてはまるもの1つに○）。

	実施した	実施しなかった
2009年度	1	2
2010年度	1	2
2011年度	1	2

5頁の付問9-2へ

過去3年間に新卒採用を実施した方へ

付問9-1 採用した新卒・技能系正社員の最終学歴はなんですか（あてはまるものすべてに○）。また最も多かった最終学歴を下の（ ）にご記入ください。

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

最も多かった最終学歴・・・()

過去3年間に新卒採用を実施しなかった方へ

付問9-2 新卒採用を実施しなかった理由はなんですか (あてはまるもの1つに○)。

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1 募集を行わなかった | 3 募集を行ったが応募者の中に求める人材がいなかった |
| 2 募集を行ったが応募がなかった | 4 その他(具体的に:) |

問10 2012年度の技能系正社員の採用予定について教えてください (あてはまるもの1つに○)。

- 1 採用する・・・()名 2 採用しない

問11 過去3年間、貴社では技能系正社員の採用を実施しましたか (各年度についてあてはまるもの1つに○)。

	実施した	実施しなかった
2009年度	1	2
2010年度	1	2
2011年度	1	2

過去3年間に中途採用を実施した方へ

付問11-1-1 採用した中途・技能系正社員は、どの年齢層に該当しますか (あてはまるものすべてに○)。また最も多かった年齢層を下の () にご記入ください。

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

最も多かった年齢層・・・()

付問11-1-2 技能系正社員を中途採用する場合に、貴社で重視している点は何ですか。①最も重視している点、②2番目に重視している点をお答えください。

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1 専門的知識・技能の水準 | 6 学歴 |
| 2 前の勤務先での賃金 | 7 年齢 |
| 3 仕事の通算経験年数 | 8 これまでの職歴 |
| 4 取得している公的資格や技能検定 | 9 家族の状況 |
| 5 民間資格や民間の検定の有無 | 10 その他(具体的には:) |

①最も重視している点	②2番目に重視している点

過去3年間に中途採用を実施しなかった方へ

付問11-2 中途採用を実施しなかった理由はなんですか (あてはまるもの1つに○)。

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1 募集を行わなかった | 3 募集を行ったが応募者の中に求める人材がいなかった |
| 2 募集を行ったが応募がなかった | 4 その他(具体的に:) |

問12 技能系正社員の年齢別構成はどのようになっていますか。技能系正社員全体を100%とした時の各年齢層別の割合を下記にご記入ください。

	割合			
	百の位	十の位	一の位	
30歳未満				%
30～40歳未満				%
40～50歳未満				%
50～60歳未満				%
60歳以上				%
合計	1	0	0	%

問13 製造現場における仕事分野のうち、貴社の技能系正社員が担当する主な分野は何ですか。下の()に2つまでご記入ください。

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1 切削、研削、溶接、熱処理などの加工作業 | 5 製造設備の整備・修理に関わる作業 |
| 2 組立・調整の作業 | 6 その他 |
| 3 製造設備の操作・監視作業 | (具体的に:) |
| 4 製品の検査・点検作業 | |

技能系正社員が担当する主な仕事分野・・・() ()

問14 貴社の技能系正社員で「一人前」と呼ばれるのは以下のうち、どのようなレベルに達した技能系正社員のことですか(あてはまるもの1つに○)。

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1 先輩・上司の細かい指示で仕事をこなせるレベル | 4 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 |
| 2 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル | |
| 3 単独で仕事をこなせるレベル | |

問15 貴社では、技能系社員が、製造現場で「一人前」と呼ばれるようになるまでには、採用時から、おおむねどのくらいの年数がかかりますか。

新卒採用の場合	約()年
中途採用の場合	約()年

問16 貴社では、熟練技能の伝承・継承のため、以下のような取組みを実施していますか(あてはまるものすべてに○)。

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1 日々の業務を通じた継承 | 6 技能やノウハウのデータベース化 |
| 2 ベテラン社員の雇用延長 | 7 その他 |
| 3 技能やノウハウの“みえる化”“標準化” | (具体的に:) |
| 4 若手人材の継続的な採用・確保 | 8 とくに取組みを実施していない |
| 5 計画的なOJTによる継承 | |

Ⅲ. 「中核的技能者」の確保・育成について

貴社で働く技能系正社員のうち、貴社の事業活動において中心的な役割を果たし、貴社の強みや競争力を支える技能者を「中核的技能者」と呼ぶことにします。

問17 貴社の「中核的技能者」には、仕事を「一人前」にこなせるようになることに加えて、どのようなことが求められますか。①最も求められること、②2番目に求められることの番号を、回答欄にご記入ください。

- 1 製造現場において、多くの機械を受け持ったり（「多台持ち」）、複数の工程を担当できる（「多工程持ち」）こと
- 2 設備改善・改造や治工具製作などを含めた生産工程全般にわたる作業を担当したり、試作・開発・設計に参加できること
- 3 非常に高精度の加工作業をこなすことができるなど、特定の技能領域で高度な熟練技能を発揮できること
- 4 基幹的な生産工程・業務を担った経験を活かして、さらに高度な技術的知識を身につけること
- 5 製造現場のリーダーとして、ラインの監督業務や、部下・後輩の指導を担当できること
- 6 生産管理、営業・財務など経営の一部を担当できること
- 7 その他（具体的に： _____）
- 8 「一人前」であることに加えて求めることは特にない

① 最も求められること	② 2番目に求められること

問18 貴社の「中核的技能者」に求められるのはどのような技術・技能分野の知識・ノウハウですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 設計に関する知識・ノウハウ
(CAD・CAM・CAE等に関する技術を含む) 2 設備の保全や改善のための知識・ノウハウ 3 品質管理に関する知識・ノウハウ 4 生産ラインの合理化・改善に関する知識・ノウハウ 5 多品種少量生産に関する知識・ノウハウ 6 高精度機械加工に関する知識・ノウハウ 7 電子・電気回路に関する知識・ノウハウ 8 計測・制御に関する知識・ノウハウ | <ol style="list-style-type: none"> 9 電気通信に関する知識・ノウハウ 10 メカトロニクスに関する知識・ノウハウ 11 ロボットに関する知識・ノウハウ 12 ソフトウェアに関する知識・ノウハウ 13 セールスエンジニアリングに関する知識・ノウハウ 14 環境管理に関する知識・ノウハウ 15 その他
(具体的に： _____) |
|--|--|

問19 貴社では、技能系正社員が中核的技能者になるまでに、採用時から、おおむねどのくらいの年数がかかりますか。

新卒採用の場合	約（ _____ ）年
中途採用の場合	約（ _____ ）年

問20 貴社では中核的技能者に求められる仕事上の能力水準をどのように把握していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 社員面接の実施 2 社内試験・検定の実施 3 社外試験・国家資格の活用 | <ol style="list-style-type: none"> 4 日常業務の観察 5 個人の業績を参考にする 6 その他（具体的に： _____） |
|---|--|

問21 貴社では中核的技能者に求められる仕事上の能力を明確にしていますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1 明確にしている | 4 あまり明確にしていない → 問22へ |
| 2 やや明確にしている | 5 明確にしていない → 問22へ |
| 3 どちらとも言えない → 問22へ | |

問21で選択肢「1」（明確にしている）または「2」（やや明確にしている）に○をつけた方へ

付問21-1-1 明確にした仕事上の能力をどのように活用していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1 技能者の業績評価で活用している | 5 中途採用者の選考基準としている |
| 2 昇格・昇進の基準としている | 6 その他 |
| 3 従業員の配置・異動の際の参考としている | (具体的に:) |
| 4 教育訓練・能力開発の指針・目安としている | |

付問21-1-2 貴社では能力要件をどのようなかたちで従業員に伝達していますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1 社内報や回覧、社内LANなどを通じて | 6 教育訓練・能力開発の計画、目標を示すことを通じて |
| 2 人事制度・賃金制度を社員に公開することで | 7 日常業務における目標を示すことを通じて |
| 3 職務記述書を通じて | 8 その他 |
| 4 取得を奨励する国家技能検定資格や社外資格を指定する中で | (具体的に:) |
| 5 人事評価の際の従業員とのコミュニケーションを通じて | 9 従業員に伝達するための取組みは行っていない |

問22 貴社では中核的技能者の処遇としてどのようなことを行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1 給与を高くするなど金銭面で優遇 | 5 雇用延長や再雇用の対象者を選抜する際に優先 |
| 2 昇進・昇格を速めている | 6 その他 |
| 3 「マイスター」など特別の称号・ステータスなどを付与 | (具体的に:) |
| 4 特別なポストを用意するなど、職位面で優遇 | 7 特別な処遇はしていない |

問23 貴社では中核的技能者を、主にどのようにして確保していますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | |
|------------|---------------|
| 1 新卒採用して育成 | 3 即戦力を中途採用 |
| 2 中途採用者を育成 | 4 その他（具体的に:) |

問24 次にあげる職場での取組みのうち、中核的技能者の育成・能力開発を目的として、貴社で実施しているのはどれですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 計画にそって進めるOJT | 7 製品の企画・開発・設計に関わる業務を経験させる |
| 2 仕事の内容を吟味して難しい仕事を経験させる | 8 販売・営業業務を経験させる |
| 3 主要な担当業務のほかに関連する業務もローテーションで経験させる | 9 特定の作業分野・設問を専門的に担当させる |
| 4 早い段階でリーダーとしてのポジションにつける | 10 経営感覚が身につくような機会を与える（例：経営会議への同席等） |
| 5 研修などのOff-JT（職場を離れた教育訓練） | 11 その他
（具体的に：_____） |
| 6 自己啓発活動（通信教育の受講、テキスト購入、セミナー参加など、職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動）の支援 | 12 1～11のような取組みは実施していない |

問24で「5」（研修などのOff-JT）に○をつけた方へ

付問24-1 現在、中核的技能者を対象に行っているOff-JTはどのような内容のものですか（あてはまるものすべてに○）。

- | |
|---|
| 1 組織経営や部下の指導・育成に関するもの |
| 2 OJTでは習得が難しい体系的な知識・技能を習得させるもの |
| 3 製品に関する高度な技術的知識を習得させるもの |
| 4 仕事や作業をスムーズに進める上で必要な専門知識・技能を習得させるもの |
| 5 新たに導入された（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のもの |
| 6 仕事に関連した資格を取得するためのもの |
| 7 グループ・ディスカッション、ワークショップなどの形式で様々な課題について検討していくもの |
| 8 その他（具体的に：_____） |

問24で「6」（自己啓発活動の支援）に○をつけた方へ

付問24-2 どのような内容の支援を行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 受講料などの金銭的補助 | 4 就業時間の配慮 |
| 2 社内での自主的な勉強会等に対する援助 | 5 教育訓練期間、通信教育等に関する情報提供 |
| 3 教育訓練休暇（＝社員が教育訓練に活用できる休暇）の付与 | 6 キャリアに関する相談機会を設ける |
| | 7 その他（具体的に：_____） |

問25 中核的技能者の育成は、うまくいっていますか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 非常にうまくいっている
- 2 うまくいっている

- 3 あまりうまくいっていない
- 4 まったくうまくいっていない

問25で「1」（非常にうまくいっている）または「2」（うまくいっている）を選んだ方へ

問25-1 うまくいっている要因はなんですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1 優秀な人材を採用できているから | 7 製造現場と他部門との交流、コミュニケーションが活発だから |
| 2 技能系正社員の定着状況が良好だから | 8 製造現場の業務をうまくローテーションで担当させているから |
| 3 OJTが効果的に行われているから | 9 適切な時期にリーダー的な役割を担わせているから |
| 4 Off-JT、自己啓発支援が効果的に行われているから | 10 その他
(具体的に:) |
| 5 技能系正社員の能力開発を適切に管理しているから | 11 わからない |
| 6 職場内に技能者を育成していこうという雰囲気があるから | |

問25で「3」（あまりうまくいっていない）または「4」（まったくうまくいっていない）を選んだ方へ

問25-2 うまくいっていない要因はなんですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 新たに製造現場に配属される技能系正社員が少ないから | 7 技能系正社員に新しい技能や知識を身につけようという意欲がないから |
| 2 技術進歩の速さにベテラン従業員がついていっておらず、指導できないから | 8 育成・能力開発につながる仕事に技能系正社員を配置することが難しいから |
| 3 育成を担う従業員が不足しているから | 9 効果的に教育訓練を行うためのノウハウが不足しているから |
| 4 中核的技能者育成のための予算や施設が不足しているから | 10 その他
(具体的に:) |
| 5 技能系正社員が短期的な成果を求められるようになっているから | 11 わからない |
| 6 職場の技能系正社員の数に比べて仕事の量が多すぎるから | |

問26 中核的技能者の育成に関する貴社の方針についてうかがいます。以下の①～③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。

①育成・能力開発の対象

A：選抜教育を重視 B：社員全体の底上げを重視

- 1 Aである 2 Aに近い 3 Bに近い 4 Bである

②社内で育成・能力開発を主導する部署

A：現場主導を進める B：人事部門などを中心に会社主導を進める

- 1 Aである 2 Aに近い 3 Bに近い 4 Bである

③能力開発の責任の所在

A：企業の責任で進める B：従業員個々人の責任で進める

- 1 Aである 2 Aに近い 3 Bに近い 4 Bである

問27 中核的技能者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○）。

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

問28 貴社の中核的技能者の人数は適正ですか

- | | | | |
|---------|-----------|------------|----------|
| 1 適正である | 2 ほぼ適正である | 3 やや不足している | 4 不足している |
|---------|-----------|------------|----------|

↓
F1へ

問28で「3」（やや不足している）または「4」（不足している）を選んだ方へ

問28-1 不足していることに対する具体的な対応策はありますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---|--|
| 1 中途採用の数を増やす | |
| 2 退職者の中から中核的技能をもった者を選択して、雇用延長または再雇用を行う。 | |
| 3 定年制の廃止 | |
| 4 継承すべき技能の文書化・マニュアル化を行う | |
| 5 中核的技能者の候補を早期に選抜して育成する | |
| 6 その他（具体的に：) | |
| 7 具体的な対応策はとっていない | |

IV. 貴社について

F1 貴社の設立時期は・・・（西暦） 年

F2 貴社の本社所在地は・・・（ ）都・道・府・県

F3 貴社の業種は（主なもの1つだけに○）

- | | |
|---------------|---------------------|
| 1 プラスチック製品製造業 | 8 電子部品・デバイス・電子回路製造業 |
| 2 鉄鋼業 | 9 電気機械器具製造業 |
| 3 非鉄金属製造業 | 10 情報通信機械器具製造業 |
| 4 金属製品製造業 | 11 輸送用機械器具製造業 |
| 5 はん用機械器具製造業 | 12 化学工業 |
| 6 生産用機械器具製造業 | 13 その他 |
| 7 業務用機械器具製造業 | (具体的に：) |

F 8 貴社では、海外で生産活動を展開していますか（あてはまるもの1つに○）。

14ページのF 8-2へ

1 展開している

3 展開する予定はない

2 展開していないが、検討している →15ページのF 9へ

F 8で「1」（展開している）を選んだ方へ

F 8-1-1 貴社が海外で生産活動を展開している理由はなんですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1 労働力コストが低いから | 7 現地政府の産業育成政策、税制・融資等の優遇措置があるから |
| 2 高い能力を持つ人材の確保が容易だから | 8 国内マーケットの拡大が望めないから |
| 3 現地・進出先近隣国の需要が旺盛または今後の拡大が見込まれるから | 9 高付加価値の商品を開発するため、国内の研究開発に投資を集中し、生産拠点を海外にシフトするから |
| 4 現地の顧客ニーズに応じた対応が可能だから | 10 円の為替レートが高止まっているから |
| 5 現地に部品、原材料を安定供給するサプライヤーがあるから | 11 その他（具体的に： ） |
| 6 親会社、取引先等が海外に進出したから | |

F 8-1-2 昨年度の貴社の海外生産比率の実績につき、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1 0～10%未満 | 4 30～40%未満 | 7 60～70%未満 |
| 2 10～20%未満 | 5 40～50%未満 | 8 70～80%未満 |
| 3 20～30%未満 | 6 50～60%未満 | 9 90%以上 |

F 8-1-3 貴社の海外生産比率について、今後3年間の展望を教えてください（あてはまるもの1つに○）。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1 強化・拡大する | 2 現状を維持する | 3 縮小・撤退する |
|-----------|-----------|-----------|

F 8-1-4 今後、貴社の国内生産拠点についてはどのように考えていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|--|--|
| 1 開発・試作機能に特化する | 4 高精度が求められる製品など高度な製造技能が求められるものに絞って生産活動を進める |
| 2 国内市場向けの製品に絞って生産活動を行う | 5 従来どおり生産活動を行う |
| 3 他品種少量生産の製品分野や生産変動への対応が必要な製品など生産管理が難しい製品に絞って生産活動を行う | 6 その他（具体的に： ） |

F 8-1-5 今後、貴社の国内外での採用方針について教えてください（国内、海外について、それぞれあてはまるもの1つに○）。

	増やす	維持	減らす
国内	1	2	3
海外	1	2	3

F8-1-6 生産活動の海外移転に伴い、貴社の技能系正社員の教育訓練に関して、どのような課題が生じていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導することが難しくなる | 4 海外派遣者のための事前教育を充実する必要がある |
| 2 やさしい仕事から難しい仕事へのジョブ・ローテーションが実施しにくくなる | 5 計画的に海外派遣要員の育成を行うための教育訓練を導入・拡充する |
| 3 改善提案や小集団活動への参加を奨励しにくくなる | 6 その他
(具体的に:) |

F8-1-7 海外での生産活動に伴い、貴社が現地に派遣する中核的技能者に求められる能力はなんですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---------------|------------------------|
| 1 コミュニケーション能力 | 6 人材育成能力 |
| 2 異文化適応能力 | 7 生産管理、財務・会計に関する知識・スキル |
| 3 語学力 | 8 その他
(具体的に:) |
| 4 マネジメント力 | |
| 5 リーダーシップ | |

F8-1-8 海外での生産活動に伴い、国内から現地に派遣する中核的技能者は足りていますか（あてはまるもの1つに○）。

- | | |
|-------------|------------|
| 1 足りている | 3 やや不足している |
| 2 だいたい足りている | 4 不足している |

F8-1-9 貴社では、海外に派遣する中核的技能者の育成に向け、どのような取組みを行っていますか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 語学研修の実施 | 4 海外留学の機会を提供 |
| 2 人事ローテーションの一環として海外の生産拠点に配置 | 5 海外出張や海外研修の実施 |
| 3 コミュニケーション研修、異文化適応研修の実施 | 6 昇進・昇格の基準に語学力を盛り込む |
| | 7 その他
(具体的に:) |

F8で「3」（展開する予定はない）を選んだ方へ

F8-2 貴社が生産活動を海外で展開しない理由はなんですか（あてはまるものすべてに○）。

- | | |
|---|------------------------|
| 1 海外での大量生産には向かない高付加価値の商品が主力だから | 5 海外に進出するための資金調達が難しいから |
| 2 国内で国際競争力のある商品を生産しており、生産拠点を移転するメリットがないから | 6 海外では受注先を確保できないから |
| 3 国内で安定取引先があるから | 7 海外に派遣できる人材がいらないから |
| 4 海外に進出するための情報やノウハウがないから | 8 海外では原材料・部品等の調達が困難だから |
| | 9 その他
(具体的に:) |

F 9 東日本大震災により、貴社の事業活動に影響がありましたか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 大きな影響があった
- 2 ある程度の影響があった

- 3 あまり影響はなかった
- 4 まったく影響はなかった

「1」（大きな影響があった）または「2」（ある程度の影響があった）を選んだ方へ

F 9-1-1 具体的にどのような影響があったかお書きください。また、②現在はどうのような状況か教えてください。

① 東日本大震災の具体的な影響	
② 現在の状況	

F 9-1-2 東日本大震災により貴社の中核的技術者の確保・育成に影響はありましたか（あてはまるもの1つに○）。

- 1 影響があった

- 2 影響はなかった

「1」（影響があった）を選んだ方へ

影響の内容について具体的にお書きください。また、その影響から生じた新たな課題があれば教えてください。

--

