



大阪府

資料 No. 162

平成 30 年 3 月

府内中小企業における技能系・技術系 正社員の育成・職業能力向上

- 教育訓練機関の活用 -

大阪府商工労働部

orcie 大阪産業経済リサーチセンター
Osaka Research Center for Industry and the Economy

まえがき

グローバル化の進展による国内外の企業との競争の激化、生産技術・情報通信技術の急速な進歩など企業を取り巻く環境が変化する中で、ものづくりに関連する府内中小企業が存続・発展していくためには、より高度で困難な経営課題へ迅速かつ的確に対応しつつ、自社の事業基盤の強化を図り、競争力を向上させていかねばなりません。

特に中小企業では社員数が少なく、競争力を高めていく上で大企業以上に個々の社員の果たす役割が大きいため、社員の育成（社員の能力向上のための教育訓練）の成否は自社の競争力、業績を左右する重要なポイントのひとつとなっています。こうした中で中小企業においては、人材育成を効果的かつ効率的に進めるうえで、社内での教育訓練に加えて、社外の教育訓練機関の活用ニーズも高まってきていると考えられます。

大阪府では、府立高等職業技術専門校等においてテクノ講座（在職者向け訓練）を実施するなどして、府内中小企業のものづくりを担う技能系・技術系社員の育成を支援しています。本調査は、こうした府立高等職業技術専門校が実施しているものづくり関連の教育訓練に係る業種の企業での技能系・技術系正社員への教育訓練の現状と課題や、働く社員の職業能力向上への考えなどを、教育訓練機関の活用面を中心に明らかにしました。

本調査報告書が、中小企業の技能系・技術系社員の育成、職業能力向上の効果的方策などについて検討する際の参考資料となりましたら幸いです。

本調査実施に当たりましては、府内企業とその社員の皆様方に多大なご協力をいただきました。厚く御礼申し上げます。

なお本調査報告書は、当センター主任研究員 須永 努が執筆しました。

平成 30 年 3 月

大阪産業経済リサーチセンター

センター長 小林 伸生

目 次

要 約	1
第1章 調査のねらい	5
第2章 アンケート調査と回答企業・回答社員の概要	7
1. アンケート調査実施概要	7
2. 企業の業種と社員数	7
3. 企業アンケートの回答企業概要	8
4. 社員アンケートの回答者概要	11
第3章 企業アンケートからみた技能系・技術系正社員の育成	14
1. 最近3年間の正社員の能力の変化	14
2. 主力正社員の経歴と社員採用	14
3. 社内で行っている教育訓練の方法	17
4. 教育訓練機関活用の理由	18
5. 教育訓練機関の研修・講座への参加実績	21
6. 教育訓練機関の活用状況・活用体制	22
7. 教育訓練機関の研修・講座の情報収集	24
8. 最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座のテーマ	26
9. 社員を参加させた教育訓練機関の研修・講座への評価	38
10. 教育訓練機関の研修・講座へ社員を参加させない理由	39
第4章 社員アンケートからみた職業能力の習得	41
1. 現在の仕事をやる能力の習得過程	41
2. 仕事の能力向上への意欲と原動力	41
3. 入社後に受けてきた教育訓練と今後（も）希望する教育訓練	44
4. 会社が行う教育訓練への満足度と満足の理由	46
第5章 今後の知識・技能・能力の習得	49
1. 企業の今後の経営戦略	49
2. 企業の今後の社外訓練支出	49
3. 企業が教育訓練機関で社員に習得させたい知識・技能・能力	50

4. 社員が今後習得したい知識・技能・能力	5 8
5. 社員の職階別にみた企業側、社員側が習得を望む知識・技能・能力	6 0
6. 企業が教育訓練機関の研修・講座を社員に受講させやすい日程	6 6
第6章 社員の自己啓発	7 0
1. 自己啓発への取組姿勢	7 0
2. 自己啓発の内容	7 1
3. 教育訓練機関での研修・講座を受講したい理由	7 2
4. 研修・講座を受講しやすい日程	7 3
5. 企業からの自己啓発支援	7 4
第7章 社員の能力向上と今後の戦略、社風などとの関係	7 7
第8章 充実を希望する人材育成施策とテクノ講座	8 0
1. 企業が充実を希望する育成施策	8 0
2. テクノ講座の認知度と参加実績	8 2
第9章 おわりに	8 5
資料編	8 9
資料1：アンケート調査票	9 0
企業用	9 0
社員用	9 7
資料2：アンケート自由記述回答	
企業が技能系・技術系正社員の能力を引き上げていくうえで、 工夫している点、配慮している点、苦勞している点	1 0 1
社員が大阪府の社員向けの訓練に期待することや、意見、 希望	1 0 3

要 約

第1章 調査のねらい

- 大阪経済を発展させていくうえで、製造業、建設業などの業種の府内中小企業の果たす役割は非常に大きい。こうした企業の競争力基盤を維持・強化していくうえで、社内でものづくり（建築、製造、設計、製品開発・技術開発及びこれらに関するソフト開発・制作、建物や自動車などの機械類の保守・整備等）に携わる技能系・技術系正社員の能力向上が非常に重要。
- そこで、技能系・技術系正社員の企業による育成、また企業で働く社員自身の職業能力向上への取組、特にその手段としての教育訓練機関の活用について調査を行い、企業や社員の在職者訓練（社員向け訓練）ニーズを把握し、在職者訓練を実施する大阪府の人材育成施策検討の基礎資料とするとともに、企業における教育訓練機関の有効活用など今後の人材育成面での効果的取組のポイントを検討する。

第2章 アンケート調査と回答企業・回答社員の概要

- 本調査では企業とそこで働く社員を対象にアンケート調査を実施。
- 企業アンケートは、大阪府立高等職業技術専門校の社員向け訓練の関係業種の常用雇用者 20 人以上 300 人未満の民営企業を対象に実施。有効発送数 1,894、有効回答 227、有効回答率 12.0%。回答企業の 56.4%が製造業、57.3%が社員数 21～50 人規模。
- 社員アンケートは上記企業で働く社員を対象に実施。有効発送数 5,682、有効回答 448、有効回答率 7.9%。回答者の 55.4%が製造業、59.6%が社員数 21～50 人の企業に勤務。

第3章 企業アンケートからみた技能系・技術系正社員の育成

- 最近 3 年間に約半数の企業で自社の技能系・技術系正社員の能力が向上。
- 主力正社員は、新卒・中途入社後、社内で経験を積みながら育成するケースが多い。
- 「日常業務の合間での先輩社員から後輩社員への指導」は多くの企業で行われているが、知識習得のための「勉強会の開催」等の教育訓練方法は、現在行っている企業よりも、必要性を感じながらも、行えていない企業の方が多い。
- 教育訓練機関活用は、人材育成の効率化（スピードアップ）、社内での教育訓練の限界、資格取得等のための学習や業界共通に必要な能力習得の効率化の点で有用と認識。
- 最近 3 年間に社員を教育訓練機関の研修・講座に参加させた企業は、教育訓練機関で社員に教育訓練を受けさせる理由があると考える企業の 8 割近くにのぼる。
- 社員を参加させた研修・講座の開催日程は「平日」、「全日（午前&午後）」、研修・講座に参加させるための年間経費は「50 万円以下」、参加させる研修・講座と参加者の決定は「会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する」という企業が多い。
- 教育訓練機関で行われる研修・講座の情報は、「商工会議所・商工会等の支援機関」から

収集している企業が最も多く、次いで「業界の会合」での収集。

- 最近3年間に社員を受講させて最も成果があった研修・講座としては、電気工事士、施工管理技士などの免許、資格取得のための知識・技能の習得を目的とするもの、機械加工技術、図面の読み方、品質管理、設計やCADなど製造関係のものが多い。
- 参加させた研修・講座全体の評価としては、「期待どおり」という企業がほとんど。
- 教育訓練機関の研修・講座に社員を参加させなかった理由としては、「日常業務の多忙さ」をあげる企業が最も多く、「社員を参加させる必要性を感じなかった」「社内での研修で十分対応できている」という企業は少ない。

第4章 社員アンケートからみた職業能力の習得

- 社員の多くは現在の仕事をする能力を、入社後、社内で教育訓練を受けて習得。
- 仕事の能力向上への高い意欲をもつ社員は43.1%。35歳以上、また勤続年数3年以上の低い職階の社員の意欲が低い。この意欲の原動力について、意欲が高い社員は「会社の成長・発展に貢献したい」「上司や先輩からの指導、期待に応えたい」、意欲が普通の社員は「自分の待遇・処遇の改善」が最も多い。
- 入社後に受けてきた教育訓練と今後（も）希望する教育訓練は、ともに「日常業務の合間での先輩社員からの指導」が最も多いものの、今後、「知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会」を希望する社員が増加。
- 会社の教育訓練への社員の満足度は「どちらともいえない」が40.9%で最も多いが、仕事の能力向上への意欲が高い社員は、意欲が高くない社員よりも満足度が高い。満足している理由として、「上司や先輩が仕事のコツやポイントを親身に指導してくれる」「希望する研修等に気兼ねなく参加できる雰囲気職場にある」ことをあげる社員が多い。

第5章 今後の知識・技能・能力の習得

- 今後、「新技術導入」、「新市場開拓」を目指す企業が多い。
- 企業の今後の社外訓練のための支出は、「横ばい」が多いが、「増額」も少なくない。
- 企業が教育訓練機関で社員に習得させたい知識・技能・能力として、「担当業務初心者・下位職階クラス」は「コミュニケーション能力」、「中堅社員クラス」は「品質管理・生産管理に関する知識」、「管理監督者クラス」は「職場のマネジメント能力」が最も多い。
- 企業が社員に習得させる優先順位の高い知識・技能・能力は、「資格取得のための知識・技能」が多く、製造業では溶接関係や電気主任技術者、建設業では施工管理技士や電気工事士、専門技術サービス業では技術士や建築士の資格取得のためのものが多い。また、機械加工、品質管理・生産管理、CAD、金属材料に関する知識・技能の習得をあげる製造業の企業も多い。
- 社員が今後習得したいと考えている知識・技能・能力は、「免許、資格取得、技能検定受検のための知識・技能」が最も多く、勤務先の企業が製造業の社員は第三種電気主任技

術者（電験3種）や電気工事士、建設業の社員は施工管理技士や電気工事士、専門技術サービス業の社員は技術士や構造設計一級建築士などの資格をあげている。次いで多いのは、「コミュニケーション能力」。

- 企業側、社員側の知識・技能・能力の習得ニーズを対比すると、業種共通及びビジネス一般の分野については、企業側、社員側とも、いずれの職階でも「コミュニケーション能力」の習得ニーズが大きい。また、担当業務初心者・下位職階クラスでは企業側は「労働安全衛生法に基づく特別教育」「情報セキュリティ等情報管理に関する知識」、社員側は「免許、資格、技能検定受検のための知識・技能」「AI・IoTの導入に向けて必要な知識」へのニーズが大きい。中堅クラスでは企業側は「企画・提案能力」「労働安全衛生法に基づく特別教育」、社員側は「免許、資格、技能検定受検のための知識・技能」「職場のマネジメント能力」へのニーズが大きい。管理監督者クラスでは企業側、社員側とも「職場のマネジメント能力」の習得ニーズが大きく、さらに企業側は「労働安全衛生法に基づく特別教育」、社員側は「免許、資格、技能検定受検のための知識・技能」へのニーズが大きい。

業種共通及びビジネス一般以外の分野について製造業は、担当業務初心者・下位職階クラスでは企業側、社員側とも機械加工技術、金属材料、機械CAD操作に関する知識・技能習得ニーズが大きい。特に企業側の機械加工技術の習得ニーズが大きい。中堅クラスでは、企業側、社員側とも品質管理・生産管理、機械加工技術、機械CAD操作、金属材料に関する知識・技能習得ニーズが大きい。特に企業側の品質管理・生産管理に関する知識習得ニーズが大きい。管理監督者クラスでは、企業側、社員側とも品質管理・生産管理に関する知識習得ニーズが大きい。また社員側は金属材料、機械加工技術、汎用工作機械に関する知識・技能習得ニーズが大きい。建設業は、担当業務初心者・下位職階クラスでは企業側、社員側とも建築・建築設備CAD操作、建築設備計画に関する知識・技能習得ニーズが大きい。特に社員側からのニーズが大きい。中堅クラスでは、企業側、社員側とも電気設備計画、建築設備管理に関する知識習得ニーズが大きい。管理監督者クラスでは、社員側の建築設備計画、建築設備管理、建築・建築設備CAD操作、電気設備計画、品質管理・生産管理に関する知識・技能習得ニーズが大きい。

- 企業が教育訓練機関の教育訓練に社員を受講させやすい曜日は平日、時間帯は全日（午前&午後）が多い。一講座の設定では、講座の総時間は「3時間超～6時間以内」、2日以上にわたる講座の日程編成は「毎週1日」が多い。

第6章 社員の自己啓発

- 「積極的に行っている」社員は少ないが、半数近くは自己啓発を行っている。
- 現在行っている自己啓発活動、または今後行いたい自己啓発活動は、「自学・自習」が最も多く、次いで「教育訓練機関の研修・講座の受講」。
- 教育訓練機関の研修・講座を受講したい理由は、「自社にない応用的、実践的技術・ノウ

ハウ習得」「免許、資格の取得、技能検定の受検のための効率的学習」が多い。

- 研修・講座等を受講しやすい日程は、「休日で全日（午前&午後）」が多い。
- 「教育訓練機関等に関する情報提供」「就労時間面の配慮」など、自己啓発に対する支援策があるとする企業側の回答率が、勤務先の企業に支援策があるとする社員側の回答率を上回ることから、企業の支援策の存在が社員側に認知されていないケースも考えられる。

第7章 社員の能力向上と今後の戦略、社風などとの関係

- 最近3年間に社員の能力が高まった企業は、高まったとは言えない企業よりも、「社員間で仕事を助け合う」「部下や後輩を育てよう」「皆が仕事を頑張るので、自分も後れを取ってはいけないと社員に思わせる」「皆で会社を盛り立てていこう」「社員間で学び合い教え合う」といった雰囲気が社内にある。また、部下の育成が上司の人事評価につながっていたり、社員に仕事の裁量をできるだけ多く与える傾向にある。さらに技術戦略としては、積極的に新技術を導入する傾向にある。

第8章 充実を希望する人材育成施策とテクノ講座

- 企業は、「企業ニーズに合致した訓練コースの拡充」「基礎技術に対応した訓練コースの拡充」「新技術に対応した訓練コースの拡充」などの人材育成施策の充実を希望。
- テクノ講座について、企業は4割超が「知っていた」が、社員で「知っていた」のは1割半ばにとどまっており、企業の認知度と社員の認知度に大きな開きがみられる。

第9章 おわりに

- 今後企業が自社の社員の育成において、社外教育訓練機関の活用などの取組の実効性を高めていくためのポイントとしては、「企業側と社員側の受講ニーズのギャップの縮小」「受講する社員のバックアップ体制の確保・強化」「受講後の社内訓練等による習得成果の実効性確保・向上」「中高年や中堅・ベテラン社員の能力向上への意欲喚起」「社員の会社との一体感形成のための社内コミュニケーション強化」があげられる。
- 人材育成に果たす教育訓練機関の役割は重要性を増しており、職業訓練など行政の人材育成支援施策に対する企業や社員のニーズ、期待は大きい。
- 今後教育訓練機関が企業や社員の受講ニーズへ対応していくためのポイントとしては、「研修・講座の認知度の向上」「受講ニーズの高い分野のテーマの研修・講座の充実」「研修・講座の開催日程などの検討」があげられる。

第1章 調査のねらい

グローバル化や、生産技術、情報通信技術が急速に進展し、国内外の地域との競合関係が深化する中で、大阪経済を発展させていくうえで、製造業や建設業などの業種の府内中小企業の果たす役割が非常に大きいことは言うまでもない。そして、こうした企業が高度な経営課題へ対応しつつ、生産性を向上させ、より多くの付加価値を創出し、競争力基盤を維持・強化していくうえで、社内でものづくり（建築、製造、設計、製品開発・技術開発及びこれらに關係するソフト開発・制作、建物や自動車などの機械類の保守・整備等）に携わる技能系・技術系正社員の能力を高めていくことが非常に重要である。

大阪産業経済リサーチセンターが平成27年度に実施した『府内製造業の技能系・技術系正社員の育成に関する調査』において行った、大阪府内に本社を置く製造業の常用雇用者数20人以上299人以下の企業を対象としたアンケートの回答から、「事業を展開していくうえで経営上、今後重視する取組」についてみると、図表1のように、「人材の育成」が85.2%と突出して多く、人材育成はほとんどの企業で今後の経営上の重要ポイントとして認識されている。

図表1 事業を展開していくうえで経営上、今後重視する取組

今後重視する経営上の取組	N	回答率(%)
人材の育成	484	85.2
生産・品質・在庫などの管理レベルの向上	277	48.8
営業部門の販売力の強化	275	48.4
若手(34歳以下)の採用による社員の高齢化回避	239	42.1
新製品の開発	201	35.4
若手社員の活用	182	32.0
新しい加工技術の開発	136	23.9
高性能設備の導入	122	21.5
工業(工科)系・理系出身社員の増員	115	20.2
女性社員の活用	85	15.0
中高年社員の活用	84	14.8
自己資本比率の向上	84	14.8
購買部門の調達力の強化	73	12.9
資金調達力の向上	56	9.9
国内製造・開発拠点の増設	48	8.5
海外製造・開発拠点の増設	42	7.4
その他	11	1.9
有効回答企業総数	568	

(注) 複数回答。N：有効回答数

(出所) 大阪産業経済リサーチセンター『府内製造業の技能系・技術系正社員の育成に関する調査』（資料No.148）平成28年3月、15ページ

そして同調査の報告書は、この背景として、人材育成の成否が、自社の技術力の向上や人材の充足、技能伝承問題解決に結びついていること、また「生産・品質・在庫などの管

理レベルの向上」「新製品の開発」といった今後の経営上重要な取組を行っていくうえで人材の能力向上が求められ、育成が必要になっていること、「正社員の定着率の向上、OJTの効果的実施とともに、指導できる人材の確保、育成を行う時間の確保」が育成の成否を左右する大きなポイントとなっていることを指摘している。

大阪府では、府内中小企業の人材育成を支援するため、府立高等職業技術専門学校等においてテクノ講座（社員向け訓練）を開講している。今後、この講座をはじめ、社員の育成・職業能力向上のための支援策を一層充実させていくための検討の基礎資料とすべく、大阪府内に本社を置く民間企業における技能系・技術系正社員への教育訓練への取組状況、それら企業で働く社員の職業能力向上への考えなどを、教育訓練機関の活用面を中心に、次章で述べるアンケート調査や数社へのヒアリング調査によって把握する。そして調査結果をもとに、今後の企業における教育訓練機関の効果的活用や社員育成の実効性向上のポイント、教育訓練機関の企業や社員の受講ニーズへの対応のポイントについて検討する。

第2章 アンケート調査と回答企業・回答社員の概要

本章では、調査で実施した企業アンケートと社員アンケートの概要と回答のあった企業、社員の概要について述べる。

1. アンケート調査実施概要

アンケート調査の実施概要は、図表2-1のとおりである。

図表2-1 アンケート調査の実施概要

	企業アンケート	社員アンケート
調査対象	大阪府内に本社を置き、大阪府立高等職業技術専門校の社員向け訓練の関係業種（※）の常用雇用者20人以上300人未満の民間企業	左記企業でものづくりに携わる技能系・技術系職種の正社員
調査方法	企業に企業アンケート調査票（1通）と社員アンケート調査票（3通）、返信用封筒4通を郵送し、企業と社員3名に回答後、直接調査票を返信用封筒に入れ投函してもらって回収	
アンケート送付先選定のための使用名簿と送付先抽出方法	総務省の事業所母集団データベース『平成27年次フレーム（確報）』の事業所名簿で、上記調査対象の4,099社から2,000社を無作為に抽出	仕事の能力向上に意欲的に取り組んでおり、会社としても今後の技術を担う中心的人材となることを期待する技能系・技術系職種の正社員3名を企業が選定
調査時期	平成29年9月～10月	
調査回答基準日	平成29年9月1日	
発送数	総発送数 2,000 うち有効発送数 1,894	総発送数 6,000 うち有効発送数 5,682
有効回答数	227 （有効回答率 12.0%）	448 （有効回答率 7.9%）

※金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、建築工事業（木造建築工事業を含む）、建築リフォーム工事業、大工工事業、床・内装工事業、電気工事業、電気通信・信号装置工事業、管工事業（さく井工事業を除く）、自動車整備業、土木建築サービス業、機械設計業、機械修理業（電気機械器具修理業を含む）、建物サービス業、通信業、ソフトウェア業、インターネット附随サービス業

2. 企業の業種と社員数

企業アンケートと社員アンケートの回答から、企業の業種と社員規模について述べる。

（1）業種

企業アンケートの回答企業の業種をみると、図表2-2-1のように、製造業が全体の

56.4%を占めて最も多く、次いで建設業が 20.3%となっている。一方、社員アンケートの回答者の勤務先の企業の業種をみると、図表 2-2-2 のように、製造業が全体の 55.4%で最も多く、次いで建設業が 18.0%となっており、両アンケート間の業種の構成比に大きな差はみられない。

図表 2-2-1

企業アンケート回答企業の業種

業種	企業数	構成比(%)
製造業	128	56.4
建設業	46	20.3
専門技術サービス業	34	15.0
情報通信業	19	8.4
合計	227	100.0

(注) 専門技術サービス業は、機械・建物設計、自動車整備、建物保守等

図表 2-2-2

社員アンケート回答者の勤務先企業の業種

業種	回答者数	構成比(%)
製造業	246	55.4
建設業	80	18.0
専門技術サービス業	67	15.1
情報通信業	41	9.2
その他	10	2.3
合計	444	100.0

(注) 図表 2-2-1 と同じ

(2) 社員数

企業アンケートの回答企業の社員数をみると、図表 2-2-3 のように、21~50 人規模が全体の 57.3%を占めて最も多く、次いで 51~100 人が 24.4%となっている。一方、社員アンケートの回答者の勤務先の企業の社員数をみると、図表 2-2-4 のように、21~50 人規模が全体の 59.6%で最も多く、次いで 51~100 人が 25.4%となっているなど、両アンケート間の社員数の構成比についても大きな差はみられない。

図表 2-2-3

企業アンケート回答企業の社員数

社員数	企業数	構成比(%)
301人以上	1	0.4
101~300人	26	11.6
51~100人	55	24.4
21~50人	129	57.3
20人以下	14	6.2
合計	225	100.0

図表 2-2-4

社員アンケート回答者の勤務先企業の社員数

社員数	回答者数	構成比(%)
301人以上	0	0.0
101人~300人	44	9.9
51人~100人	113	25.4
21~50人	265	59.6
20人以下	23	5.2
合計	445	100.0

(注) 社員には、正社員（常勤役員を含む）と非正規社員（パート・アルバイト、嘱託・契約社員）を含むが、外部社員（派遣社員と請負社員）は含まない。以下、同じ

3. 企業アンケートの回答企業概要

ここでは、企業アンケートの回答企業の概要について述べる。

(1) 本社所在地

本社所在地を府内の地域別にみると、図表2-3-1のように、大阪市が42.9%と最も多く、次いで、北河内(13.3%)、中河内(12.4%)の順となっている。

図表2-3-1 本社所在地

地域	企業数	構成比(%)
大阪市	97	42.9
北河内	30	13.3
中河内	28	12.4
泉北	23	10.2
三島	22	9.7
泉南	11	4.9
南河内	8	3.5
豊能	7	3.1
合計	226	100.0

豊能：豊中市、池田市、箕面市、豊能町、能勢町
 三島：吹田市、高槻市、茨木市、摂津市、島本町
 北河内：守口市、枚方市、寝屋川市、大東市、門真市、四条畷市、交野市
 中河内：八尾市、柏原市、東大阪市
 南河内：富田林市、河内長野市、松原市、羽曳野市、藤井寺市、大阪狭山市、太子町、河南町、千早赤坂村
 泉北：堺市、泉大津市、和泉市、高石市、忠岡町
 泉南：岸和田市、貝塚市、泉佐野市、泉南市、阪南市、熊取町、田尻町、岬町

(2) 競争環境

現在の会社を取り巻く競争環境についてみると、図表2-3-2のように、同業他社との厳しい競争環境下にある企業が多い。

図表2-3-2 競争環境

競争環境		当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
同業他社との競争が厳しい	企業数	11	31	39	71	71	223
	構成比(%)	4.9	13.9	17.5	31.8	31.8	100.0

(3) 最近3年間の営業利益の状況

このように厳しい競争環境下にある企業が多いが、最近3年間の営業利益の状況についてみると、図表2-3-3のように、黒字基調の企業が半数を占め、赤字基調の企業は7.2%と少ない。

図表2-3-3 最近3年間の営業利益の状況

基調	企業数	構成比(%)
黒字基調	111	50.0
横ばい	95	42.8
赤字基調	16	7.2
合計	222	100.0

(4) 社員全体に占める正社員の比率と正社員全体に占める女性正社員の比率

社員全体(正社員と非正規社員の合計)に占める正社員の比率については、図表2-3

ー4のように、75%以上の企業がほぼ7割を占めており、49%以下の企業は12.5%と少ない。

また、正社員全体に占める女性正社員の比率については、図表2-3-5のように、0%という1人もいない企業はわずかであるが、1~24%の企業が8割近くを占めており、50%以上の企業は1.7%にすぎない。

図表2-3-4
社員全体に占める正社員の比率

比率	企業数	構成比(%)
75%以上	155	69.2
50~74%	41	18.3
25~49%	16	7.1
24%以下	12	5.4
合計	224	100.0

図表2-3-5
正社員全体に占める女性正社員の比率

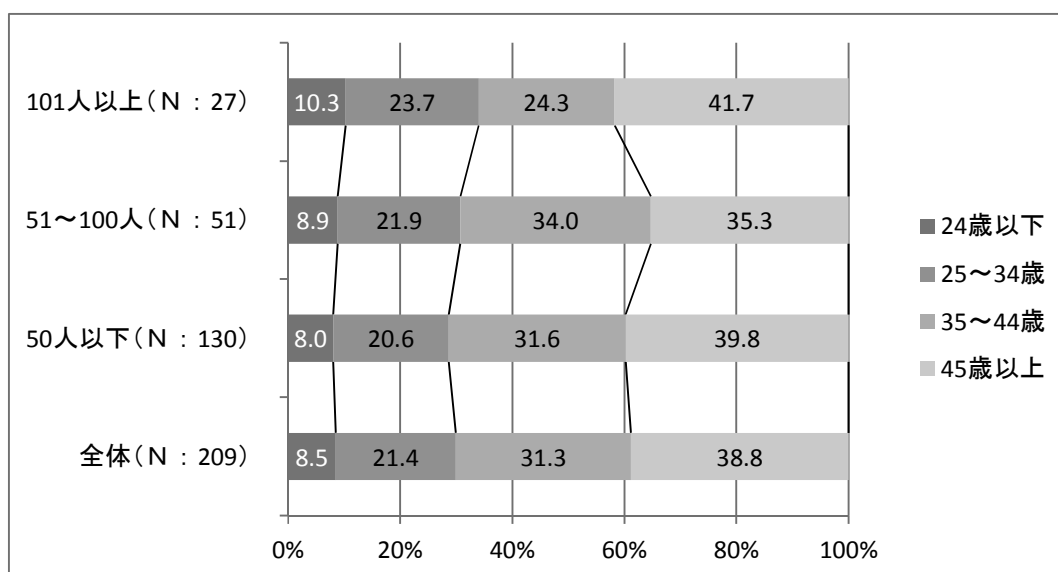
比率	企業数	構成比(%)
75%以上	1	0.4
50~74%	3	1.3
25~49%	39	17.4
1~24%	174	77.7
0%	7	3.1
合計	224	100.0

(5) 技能系・技術系正社員の状況

技能系・技術系正社員の状況について、まず年齢構成をみると、図表2-3-6のように、全体では45歳以上が38.8%と最も多く、次いで35~44歳が31.3%、34歳以下の若年層が29.9%となっている。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど、34歳以下の若年者の占める比率が高い。しかし一方で、101人以上の企業では、45歳以上の占める比率も高い。

図表2-3-6 企業規模別の技能系・技術系正社員の年齢構成(%)



(注) N:有効回答数。以下、同じ

また技能系・技術系正社員全体に占める34歳以下の若年層の構成比は、図表2-3-7のように、25～49%が最も多く、全体の約4割、次いで1～24%が約3割となっている。0%と皆無の企業が1割ある一方、50%以上の企業も約2割ある。

技能系・技術系正社員全体に占める女性の比率は平均10.5%であり、構成比は図表2-3-8のように、1～24%が最も多く、全体の過半数の52.2%、次いで0%と皆無の企業が35.4%となっている。このように24%以下の企業が全体の9割近くを占める。

図表2-3-7

34歳以下の技能系・技術系正社員の比率

比率	企業数	構成比(%)
75%以上	4	1.9
50～74%	38	18.2
25～49%	82	39.2
1～24%	64	30.6
0%	21	10.0
合計	209	100.0

図表2-3-8

女性の技能系・技術系正社員の比率

比率	企業数	構成比(%)
75%以上	1	0.5
50～74%	5	2.4
25～49%	20	9.6
1～24%	109	52.2
0%	74	35.4
合計	209	100.0

4. 社員アンケートの回答者概要

ここでは、社員アンケートの回答者の概要について述べる。

(1) 性別と年齢

回答した社員の性別は、図表2-4-1のように、全体の約9割を男性が占めている。

また年齢は、35～44歳が最も多く、全体の35.4%を占め、次いで25～34歳が31.8%となっている。24歳以下は7.0%と少ないものの、34歳以下の若年層の構成比は4割近い。

図表2-4-1 性別

性別	回答者数	構成比(%)
男性	408	91.9
女性	36	8.1
合計	444	100.0

図表2-4-2 年齢

年齢層	回答者数	構成比(%)
45歳以上	114	25.7
35～44歳	157	35.4
25～34歳	141	31.8
24歳以下	31	7.0
合計	443	100.0

(2) 最終学歴と現勤務先に入社する前の就労経験の有無

回答した社員の最終学歴は、図表2-4-3のように、高校卒が38.6%で最も多く、次いで大学卒が32.7%となっている。

また現勤務先の企業に入社する前の就労経験については、「あり」が約6割、「なし」が約4割で、入社以前に就労した経験をもつ社員の方が多い。

図表 2-4-3 最終学歴

最終学歴	回答者数	構成比(%)
中学卒	17	3.8
高校卒	172	38.6
専門学校・各種学校卒	68	15.2
短大・高専卒	26	5.8
大学卒	146	32.7
大学院卒	16	3.6
その他	1	0.2
合計	446	100.0

図表 2-4-4

現勤務先に入社する前の就労経験の有無

就労経験	回答者数	構成比(%)
入社前の就労経験あり	274	61.3
入社前の就労経験なし	173	38.7
合計	447	100.0

(注) 就労経験には、アルバイト経験は除く

(3) 現在主に従事している業務と会社での職階

回答した社員が現在主に従事している業務は、図表 2-4-5 のように、「製造・施工 (現場の作業)」が 34.8%と最も多く、次いで「設計・デザイン」が 18.1%となっている。

また会社での職階については、図表 2-4-6 のように、「部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場」が 40.4%と最も多く、次いで「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場」が 30.7%、「管理監督者」が 26.0%となっている。

図表 2-4-5 現在主に従事している業務

主に従事している業務	回答者数	構成比(%)
製造・施工 (現場の作業)	150	34.8
設計・デザイン	78	18.1
生産・施工に関する管理・監理	67	15.5
システム開発・運用	39	9.0
研究・製品開発・技術開発	34	7.9
機械設備・自動車・建物内設備の整備・保守	29	6.7
その他の業務	34	7.9
合計	431	100.0

図表 2-4-6 会社での職階

会社での職階	回答者数	構成比(%)
管理監督者	115	26.0
部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場	179	40.4
もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場	136	30.7
その他	13	2.9
合計	443	100.0

(4) 現在の勤務先の会社での勤続年数と現在主に従事している業務の経験年数

現在の勤務先の会社での勤続年数は、図表 2-4-7 のように、「10 年以上」が 43.6%と最も多く、次いで「3 年～10 年未満」が 38.5%となっている。

また現在主に従事している業務の経験年数については、図表 2-4-8 のように、うへの勤続年数と同様、「10 年以上」が 45.8%と最も多く、次いで「3 年～10 年未満」が 35.1%となっている。

さらに、現在の勤務先の会社での勤続年数と、現在主に従事している業務の経験年数とをクロス集計してみると、図表 2-4-9 のように、ほぼ同じ年数区分の社員が多いが、入社前から現在主に従事している業務をやってきた社員も少なくない。

図表 2-4-7

現在の勤務先の会社での勤続年数

勤続年数	回答者数	構成比(%)
10年以上	195	43.6
3年~10年未満	172	38.5
1年~3年未満	58	13.0
1年未満	22	4.9
合計	447	100.0

図表 2-4-8

現在主に従事している業務の経験年数

経験年数	回答者数	構成比(%)
10年以上	204	45.8
3年~10年未満	156	35.1
1年~3年未満	58	13.0
1年未満	27	6.1
合計	445	100.0

図表 2-4-9 勤続年数と業務経験年数との関係 (%)

		現在主に従事している業務の経験年数				全体	
		N	1年未満	1年~3年未満	3年~10年未満		10年以上
勤 企 現 続 業 勤 年 で 務 数 の 先	1年未満	22	77.3	4.5	4.5	13.6	100.0
	1年~3年未満	58	6.9	70.7	8.6	13.8	100.0
	3年~10年未満	171	2.3	7.6	72.5	17.5	100.0
	10年以上	193	1.0	1.6	13.5	83.9	100.0

第3章 企業アンケートからみた技能系・技術系正社員の育成

本章では、企業アンケートの回答をもとに、技能系・技術系正社員の育成の状況について述べる。

1. 最近3年間の正社員の能力の変化

最近3年間における技能系・技術系正社員の能力の変化についてみると、図表3-1-1のように、約半数の企業が自社の技能系・技術系正社員の「能力が高まった」と回答し、「能力が低下した」と回答した企業は4.1%とわずかである。

図表3-1-1 最近3年間の自社の技能系・技術系正社員の能力の変化

能力の変化	企業数	構成比(%)
高まった	109	49.8
3年前とほぼ同じ	83	37.9
低下した	9	4.1
わからない	18	8.2
合計	219	100.0

この最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と、高まったとは言えない企業とで、最近3年間の営業利益の状況についてt検定を行ったところ、図表3-1-2のように有意差があり、技能系・技術系正社員の能力が高まった企業は、高まったとは言えない企業よりも良好な業績を収めている。

図表3-1-2 最近3年間に技能系・技術系正社員の能力レベルが高まった企業と、高まったとは言えない企業の業績（最近3年間の営業利益の状況）

能力レベル	回答企業数	平均値	標準偏差	有意差
高まった	107	2.50	.635	※
高まったとは言えない	107	2.31	.605	

(注) 正社員の能力が「3年前とほぼ同じ」「3年間に低下した」「どう変化したかわからない」という企業を、「高まったとは言えない」企業とした。以下、同じ。

最近3年間の営業利益の状況について、「赤字基調」=1、「横ばい」=2、「黒字基調」=3として算出。

※は5%で有意である。

2. 主力正社員の経歴と社員採用

現在自社の業績に大きく寄与している技能系・技術系の主力正社員の経歴をみると、図表3-2-1のように、「他社で高い仕事の知識や能力を習得し、自社に即戦力として中途入社してきた人材」も37.3%あるものの、「他社で仕事の基礎的知識や技能を習得し、自社

に中途入社後に経験を積みながら育成した人材」(59.1%)、「自社に新卒で入社して、長年経験を積みながら育成した人材」(54.5%)の方がかなり多い。このように、主力正社員は、社内で経験を積みながら育成するケースが多い。

図表 3-2-1 現在自社の業績に大きく寄与している技能系・技術系主力正社員の経歴

経歴	企業数	回答率(%)
他社で仕事の基礎的知識や技能を習得し、自社に中途入社後に経験を積みながら育成した人材	130	59.1
自社に新卒で入社して、長年経験を積みながら育成した人材	120	54.5
他社で高い仕事の知識や能力を習得し、自社に即戦力として中途入社してきた人材	82	37.3
他社では技能系・技術系の仕事に就いていなかったが、入社後経験を積みながら育成した人材	74	33.6
その他の人材	4	1.8
有効回答企業数計	220	

(注) 複数回答

企業規模別にみると、図表 3-2-2 のように、社員数 51 人以上の企業では、「自社に新卒で入社して、長年経験を積みながら育成した人材」が最も多く、次いで「他社で仕事の基礎的知識や技能を習得し、自社に中途入社後に経験を積みながら育成した人材」の順となっている。

社員数 50 人以下の企業では、「他社で仕事の基礎的知識や技能を習得し、自社に中途入社後に経験を積みながら育成した人材」が最も多い。また、「他社で高い仕事の知識や能力を習得し、自社に即戦力として中途入社してきた人材」の比率が「他社では技能系・技術系の仕事に就いていなかったが、入社後経験を積みながら育成した人材」よりも低く、即戦力人材の確保が困難な状況がうかがえる。

図表 3-2-2 現在自社の業績に大きく寄与している技能系・技術系主力正社員の経歴 (企業規模別)

社員数	経歴						有効回答企業数計
	自社に新卒で入社して、長年経験を積みながら育成した人材	他社で高い仕事の知識や能力を習得し、自社に即戦力として中途入社してきた人材	他社で仕事の基礎的知識や技能を習得し、自社に中途入社後に経験を積みながら育成した人材	他社では技能系・技術系の仕事に就いていなかったが、入社後経験を積みながら育成した人材	その他		
101人以上	回答企業数	19	11	17	5	2	27
	回答率 (%)	70.4	40.7	63.0	18.5	7.4	
51~100人	回答企業数	36	30	34	23	0	55
	回答率 (%)	65.5	54.5	61.8	41.8	0.0	
50人以下	回答企業数	65	41	77	45	2	136
	回答率 (%)	47.8	30.1	56.6	33.1	1.5	

(注) 複数回答。図中の白抜きセルは、回答率 50%以上のもの

社員の採用面についてアンケートの自由記述でも、「人材を確保することが難しい」（製造業：社員数 21～50 人）、「製缶機械製造に携わる技能資格取得者の確保に苦慮している」（製造業：51～100 人）というように、人材の確保に苦慮している声がある。特に、「技術職で冶金、金属工学のベースを学んできた人が元来少ないうえ、大企業にその人材が片寄っているように思う。募集は常々いろいろなレベルでやっているが、なかなか難しい！（スカウト会社まで扱っているが、冶金工学をかじった人が、そもそもほとんどいない!）」（製造業：21～50 人）、「求人難で文系（大学）卒業者を教育して設計者として活用しているため、育成に時間がかかる」（専門技術サービス業：51～100 人）というように、理系人材の確保はさらに難しいようである。

また、「新卒者の入社後の専門的知識の脆弱さ」（専門技術サービス業：21～50 人）を指摘する声や、「中途採用が多く、技術の取得者は多いが、基本を良く理解している者が少ない。そのため応用がきかず、取扱い説明書等の作成が難しい」（製造業：21～50 人）といった中途採用者の能力面の問題点を指摘する声もある。

その一方で、業務用機械器具製造業のA社（社員数約 100 人）によれば、「機械加工は今は、専門的知識がなくとも、ものづくりが好きであれば、ある程度できる。つまり、ほとんどのものづくりは、好きならできる。CAD でデータは作られているので、作業者は機械のパネルをタッチすればよく、ものづくりの敷居が下がっている。そして、ある程度できるようになれば、仕事の幅を広げていける。IoT が、文系の人でもものづくりに関心をもつひとつの手段になるのではないか？特に若い人はネットのことがわかるので、敷居が低い。したがって、ものづくり企業で働ける人の裾野が広がっている。協調性をもつ人であればよい」という。

また同社では毎年、地元の高校（5つの高校）から各校1名以上を採用し、技術者を育成している。採用のミスマッチを防止するために、毎年高校の先生を招待し、自社の仕事内容と卒業生の活躍ぶりを見てもらっており、こうした取組によって、ものづくりが好きでモチベーションの高い生徒を推薦してもらえているという。

さらに、「社員が長続きしない（辞めてしまう方が多い）」（製造業：社員数 20 人以下）という声もあるように、育成の前提となる定着性の確保も企業にとって大きな課題となっている。

こうした中で電気機械器具製造業のB社（社員数約 40 人）では、「以前はハローワークを通じて求人していたが、定着率が良くなく、経験があると言いながら実力不足の人もいた。できれば即戦力で、定着の可能性の高い人材がほしいので、今はハローワークを使わず、人材紹介会社を使っている。その際、第一種電気工事士などの資格を中途採用の要件としている。新卒は本社近隣の工科高校から採用しているが、採用のポイントはやる気である。しかし最近では新卒よりも経験者を募集することの方が多し」という。

3. 社内で行っている教育訓練の方法

社内で行われている技能系・技術系正社員への教育訓練の方法についてみると、図表3-3-1のように、「日常業務の合間での先輩社員から後輩社員への指導」は9割近い企業で現在行われている。しかし、「知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会の開催」「専任の指導役の社員からの日常業務とは別の教育訓練」は、「現在行っている」企業よりも、「必要性を感じるが、現在行えていない」企業の方が多い。

図表3-3-1 社内で行われている技能系・技術系正社員に対する教育訓練方法

社内での教育訓練方法		現在行っている方法	現在行えていないが、必要性を感じる方法	現在行っておらず、必要性も感じない方法	合計
①日常業務の合間での先輩社員から後輩社員への指導	企業数	196	25	1	222
	構成比(%)	88.3	11.3	0.5	100.0
②知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会の開催	企業数	85	106	28	219
	構成比(%)	38.8	48.4	12.8	100.0
③専任の指導役の社員からの日常業務とは別の教育訓練	企業数	52	112	53	217
	構成比(%)	24.0	51.6	24.4	100.0
④コンサルタント・専門家など外部講師による社内研修[ものづくりマイスター制度(※1)等、公共施策の活用を含む]	企業数	38	73	106	217
	構成比(%)	17.5	33.6	48.8	100.0
⑤認定職業訓練(※2)の承認を受けた社内研修部門等による教育訓練	企業数	19	94	103	216
	構成比(%)	8.8	43.7	47.4	100.0
⑥その他の方法	企業数	12	0	0	12
	構成比(%)	100.0	0.0	0.0	100.0

※1 ものづくりマイスター制度とは、高度な技能を持ったものづくりマイスターが技能競技大会の競技課題等を活用し、中小企業や教育訓練機関で広く若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行うもの。

※2 認定職業訓練とは、事業主等の行う職業訓練のうち、厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものについて、申請により訓練基準に適合している旨の認定を、都道府県知事が行うもの。国や都道府県が定める補助要件を満たせば訓練経費等の一部につき補助金を受けることができる。

これらの社内で行われている技能系・技術系正社員への教育訓練方法について、企業規模別にみると、図表3-3-2のように、社員数50人以下の企業では、多くの教育訓練方法について、51人以上の企業に比べて現在の実施率が低く、「現在行えていないが、必要性を感じる」とする訓練の比率が高い。

図表 3-3-2 社内で行われている技能系・技術系正社員に対する教育訓練方法
(企業規模別)

社内での教育訓練方法	社員数	回答 企業数	構成比(%)			合計
			現在行っている	現在行えてい ないが、必要性を 感じる	現在行ってお らず、必要性も感 じない	
①日常業務の合間での先輩社員から 後輩社員への指導	101人以上	27	96.3	3.7	0.0	100.0
	51～100人	54	92.6	7.4	0.0	100.0
	50人以下	139	84.9	14.4	0.7	100.0
②知識習得や免許、資格の取得、技 能検定の受験に向けた勉強会の開催	101人以上	27	55.6	37.0	7.4	100.0
	51～100人	54	46.3	38.9	14.8	100.0
	50人以下	137	32.8	54.7	12.4	100.0
③専任の指導役の社員からの日常業 務とは別の教育訓練	101人以上	27	33.3	44.4	22.2	100.0
	51～100人	53	34.0	37.7	28.3	100.0
	50人以下	136	18.4	58.1	23.5	100.0
④コンサルタント・専門家など外部機関 による社内研修ものづくりマスター 制度等、公共施策の活用を含む	101人以上	27	25.9	25.9	48.1	100.0
	51～100人	54	22.2	35.2	42.6	100.0
	50人以下	135	14.1	34.8	51.1	100.0
⑤認定職業訓練の承認を受けた社内 研修部門等による教育訓練	101人以上	27	18.5	37.0	44.4	100.0
	51～100人	54	5.6	33.3	61.1	100.0
	50人以下	134	8.2	49.3	42.5	100.0

最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が高まった企業は、高まったとは言えない企業に比べて、図表3-3-3のように、いずれの教育訓練方法についても「現在行っている」という企業の比率が高い。特に、「知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受験に向けた勉強会の開催」では、10ポイント以上の開きがみられる。

図表 3-3-3 最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と、高まった
とは言えない企業の教育訓練方法

社内での教育訓練方法	能力が高まった企業				能力が高まるとは言いえない企業					
	現在行 っている 方法	現在行 えてい ない が、必要 性を感じる 方法	現在行 ってお らず、 必要性 を感じ ない 方法	合計	現在行 っている 方法	現在行 えてい ない が、必要 性を感じる 方法	現在行 ってお らず、 必要性 を感じ ない 方法	合計		
①日常業務の合間での先輩社員から後輩社員への指導	企業数	99	8	0	107	企業数	92	16	0	108
	構成比(%)	92.5	7.5	0.0	100.0	構成比(%)	85.2	14.8	0.0	100.0
②知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受験に向けた勉強会の開催	企業数	48	49	9	106	企業数	34	54	18	106
	構成比(%)	45.3	46.2	8.5	100.0	構成比(%)	32.1	50.9	17.0	100.0
③専任の指導役の社員からの日常業務とは別の教育訓練	企業数	26	55	24	105	企業数	24	55	27	106
	構成比(%)	24.8	52.4	22.9	100.0	構成比(%)	22.6	51.9	25.5	100.0
④コンサルタント・専門家など外部機関による社内研修もの づくりマスター制度等、公共施策の活用を含む	企業数	23	32	50	105	企業数	14	39	52	105
	構成比(%)	21.9	30.5	47.6	100.0	構成比(%)	13.3	37.1	49.5	100.0
⑤認定職業訓練の承認を受けた社内研修部門等による教育 訓練	企業数	12	44	48	104	企業数	7	46	52	105
	構成比(%)	11.5	42.3	46.2	100.0	構成比(%)	6.7	43.8	49.5	100.0
⑥その他の方法	企業数	5	0	0	5	企業数	7	0	0	7
	構成比(%)	100.0	0.0	0.0	100.0	構成比(%)	100.0	0.0	0.0	100.0

4. 教育訓練機関活用の理由

技能系・技術系正社員に社外の教育訓練機関での教育訓練を受けさせる理由(意義)についてみると、図表3-4-1のように、9割を超える企業が「何らかの理由がある」と

回答しており、「受けさせる理由はない」とする企業は少ない。

図表 3-4-1 社外の教育訓練機関の教育訓練を受けさせる理由の有無

理由の有無	企業数	構成比(%)
受けさせる何らかの理由がある	206	93.6
受けさせる理由はない	14	6.4
合計	220	100.0

技能系・技術系正社員に社外の教育訓練機関の教育訓練を「受けさせる理由がある」とする企業は、図表 3-4-2 のように、「人材育成を効率的に行う（スピードアップする）上で、専門の教育訓練機関の活用は有用である」「今後の経営環境変化への対応に必要となる人材を育成していくには、社内の教育訓練だけでは限界がある」「免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習は、専門の教育訓練機関で学ばせる方が効率的である」といった理由をあげている。

図表 3-4-2 社外の教育訓練機関での教育訓練を受けさせる理由

理由	企業数	回答率(%)
人材育成を効率的に行う(スピードアップする)上で、専門の教育訓練機関の活用は有用である	118	57.3
今後の経営環境変化への対応に必要となる人材を育成していくには、社内の教育訓練だけでは限界がある	116	56.3
免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習は、専門の教育訓練機関で学ばせる方が効率的である	115	55.8
業界や産業界全体に共通求められる能力の習得は、専門の教育訓練機関で学ばせる方が効率的である	83	40.3
同業他社の技術レベルや技術向上への取組状況を把握できる	32	15.5
その他の理由	6	2.9
有効回答企業数計	206	

(注)「教育訓練機関で社員に教育訓練を受けさせる理由がある」という企業からの複数回答

最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と高まったとは言えない企業との間に、教育訓練機関で教育訓練を受けさせる理由に違いがあるかについてみると、図表 3-4-3 のように、能力が高まった企業は、「人材育成を効率的に行う（スピードアップする）上で、専門の教育訓練機関の活用は有用である」が最も多く、次いで「今後の経営環境変化への対応に必要となる人材を育成していくには、社内の教育訓練だけでは限界がある」となっている。

これに対し、高まったとは言えない企業は、「免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習は、専門の教育訓練機関で学ばせる方が効率的である」が最も多い。

図表 3-4-3 技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と高まったとは言えない企業の社外の教育訓練機関での教育訓練を受けさせる理由

理由	高まった企業		高まったとは言えない企業	
	企業数	回答率(%)	企業数	回答率(%)
人材育成を効果的に行う(スピードアップする)上で、専門の教育訓練機関の活用は有用である	64	64.6	49	48.5
今後の経営環境変化への対応に必要となる人材を育成していくには、社内の教育訓練だけでは限界がある	62	62.6	51	50.5
免許、資格の取得、技能検定の受験のための学習は、専門の教育訓練機関で学ばせる方が効率的である	55	55.6	57	56.4
業界や産業界全体に共通求められる能力の習得は、専門の教育訓練機関で学ばせる方が効率的である	37	37.4	43	42.6
同業他社の技術レベルや技術向上への取組状況を把握できる	15	15.2	15	14.9
その他の理由	1	1.0	5	5.0
有効回答企業数計	99		101	

(注) 図表 3-4-2 と同じ

前出の製造業のA社では、時代の変化があまりにも速いので、OJT で会社の先輩から教えてもらうだけでは間に合わない。また、上の年代の先輩社員、例えば30歳代の社員が20歳代の社員に教えるよりも、外部の人から優しく的確に教えてもらった方が教わる側の覚えが良い。さらに、自分が働く会社では意外とすごいことをやっているということが、会社の外に出て初めてわかるというメリットもある。そのほか、いろいろな会社の方向性や国などの施策の流れを把握することができ、その情報をもとに、ゴールやソリューションを考えるなど、社員に社外のセミナーを受けさせたりすることが社内の活性化にもつながるといえる。

また同社では、大学でのものづくり教育・研究の現場視察のため、大学の工学部に若手全員をバスで連れて行き、同世代の学生が必死で勉強している姿を見せることで、社員に刺激を与えるといった取組も行っている。

金属製品製造業のC社(社員数約30人)では、社長が教育熱心で、社員に外部研修を積極的に受けさせるようにしてきた。社外訓練は、「社内で座学の間を設ける時間がないので、基礎を学ぶ(必要な知識・技能を教えてもらう)場として、有用であると考えている。こうした基礎知識・技能の習得は、社内で上の方がどんなに教えても、限界がある。さらに応用・展開面でも、普段の仕事では、与えられる題材を作り上げるために加工をしているので、それができ上がったら、そこでおしまいになる。これでは、ものを作る手順などはわかるようになるが、応用や展開にまでは至らない。こうしたことから応用・展開面の知識・技能習得においても社外訓練の意義は認められる。ただ、どちらかというところ、応用知識・技能よりも基礎知識・技能を習得するうえで有用」という。

前出の製造業のB社でも、電気の基礎知識の習得など、新入社員の基礎訓練は、社外の教育訓練機関でやってもらった方が社内でやるよりも良いという。

5. 教育訓練機関の研修・講座への参加実績

最近3年間の教育訓練機関の研修・講座への技能系・技術系正社員の参加実績をみると、図表3-5-1のように、教育訓練機関で社員に教育訓練を受けさせる理由があると考える企業の8割近くが「参加させた」と回答している。

図表3-5-1 教育訓練機関の研修・講座への参加実績の有無

参加実績	企業数	構成比(%)
参加させた	165	78.2
参加させなかった	46	21.8
合計	211	100.0

(注)「教育訓練機関での教育訓練を技能系・技術系正社員に受けさせる理由はない」という企業以外からの回答。

ここでの研修・講座とは、会社の指示・命令によって、会社が経費の一部または全部を負担して社員に対して行うものをいう(経費:受講料、教材費、テキスト代、交通費などの費用)。

企業アンケートの自由記述からも、「社外で行われる研修に参加しながら、技術向上に役立てる」(製造業:社員数21~50人)、「教育機会はOJTを基本とし、その補完として、外部専門家を招いての現場改善、MOBIOなど公的機関が主催するセミナーへの参加を奨励し、必要に応じて様々な教育機会を設けている」(製造業:101~300人)、「必要と考えられる内部講習や外部講習等の受講を勧めている。また必要な国家資格を取得した社員には、資格報酬制度に基づき、一時金の支給を行い、社員の能力向上に努めている」(製造業:21~50人)といった取組がみられる。

また、最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と高まったとは言えない企業との教育訓練機関の研修・講座への社員の参加実績の違いについてカイ二乗検定を行ってみると、図表3-5-2のように有意差があり、能力が高まった企業は高まったとは言えない企業よりも、教育訓練機関の研修・講座へ社員を参加させている。

図表3-5-2 最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と高まったとは言えない企業との研修・講座への社員の参加実績の違い

		参加させた	参加させなかった	合計	有意差
能力が高まった	回答企業数	83	16	99	※
	構成比(%)	83.8	16.2	100.0	
能力が高まったとは言えない	回答企業数	76	29	105	
	構成比(%)	72.4	27.6	100.0	

(注) ※は5%で有意である

さらに参加実績を、企業規模別にみると、図表3-5-3のように、企業規模が大きい

ほど、参加実績のある企業の比率が高い。

図表 3-5-3 教育訓練機関の研修・講座への参加実績の有無(企業規模別)

社員数		参加させた	参加させなかった	有効回答企業数計
101人以上	回答企業数	24	3	27
	構成比(%)	88.9	11.1	100.0
51~100人	回答企業数	45	7	52
	構成比(%)	86.5	13.5	100.0
50人以下	回答企業数	95	35	130
	構成比(%)	73.1	26.9	100.0

(注)「教育訓練機関での教育訓練を技能系・技術系正社員に受けさせる理由はない」という企業以外からの回答。

6. 教育訓練機関の活用状況・活用体制

次に、最近3年間に企業が技能系・技術系正社員を参加させた教育訓練機関の研修・講座の日程・時間帯、参加させるための年間経費、参加者の決定方法について述べる。

(1) 社員を参加させた研修・講座の日程・時間帯

社員を参加させた研修・講座の開催日の日程について、平日と休日とでどちらが多かったか回答を求めたところ、図表3-6-1のように、「平日の方が多かった」とする企業が85.9%を占めた。

また、最も多く参加させた研修・講座の時間帯については、図表3-6-2のように、「全日(午前&午後)」とする企業が84.6%を占め、「夜間(18時以降)」とする企業は3.1%にすぎない。

図表 3-6-1 開催日の日程

開催日	企業数	構成比(%)
平日の方が多かった	140	85.9
休日の方が多かった	12	7.4
平日休日がほぼ半々	11	6.7
合計	163	100.0

図表 3-6-2 最も多く参加させた時間帯

時間帯	企業数	構成比(%)
全日(午前&午後)	137	84.6
午前のみ	5	3.1
午後のみ	15	9.3
夜間(18時以降)	5	3.1
合計	162	100.0

(注) 最近3年間に技能系・技術系正社員を教育訓練機関の研修・講座に参加させた企業からの回答 (注) 図表3-6-1と同じ

(2) 研修・講座に参加させるために支出した年間経費

社員を研修・講座に参加させるために支出した最近3年平均の年間経費は、図表3-6-3のように、50万円以下の企業が66.0%と全体のほぼ3分の2を占めている。

図表 3-6-3 研修・講座に社員を参加させるために支出した年間経費（3カ年平均）

年間経費	企業数	構成比(%)
301万円以上	6	3.7
201～300万円	5	3.1
101～200万円	13	8.0
51～100万円	31	19.1
50万円以下	107	66.0
合計	162	100.0

(注) 図表 3-6-1 と同じ

この年間経費を企業規模別にみると、図表 3-6-4 のように、いずれの規模の企業も 50 万円以下が多いが、企業規模が大きいほど年間経費が増える傾向にある。

図表 3-6-4 研修・講座に社員を参加させるために支出した年間経費（3カ年平均）
（企業規模別）

社員数		50万円以下	51～100万円	101～200万円	201～300万円	301万円以上	有効回答 企業数計
101人以上	回答企業数	8	7	3	2	4	24
	構成比(%)	33.3	29.2	12.5	8.3	16.7	100.0
51～100人	回答企業数	31	8	2	2	1	44
	構成比(%)	70.5	18.2	4.5	4.5	2.3	100.0
50人以下	回答企業数	67	16	8	1	1	93
	構成比(%)	72.0	17.2	8.6	1.1	1.1	100.0

(注) 図表 3-6-1 と同じ

(3) 参加させる研修・講座の内容と参加者の決定方法

社員を参加させる研修・講座の内容と参加させる社員の決定方法についてみると、図表 3-6-5 のように、「会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する」が 85.8% と最も多い。「社員が参加したい研修・講座を自分で探してきて申告し、会社が承認する」「会社が指定した研修・講座に対し、参加者を募る」は、全体の約 3 割の企業で見られる。

図表 3-6-5 社員を参加させる研修・講座の内容と参加者の決定方法

研修・講座内容及び参加者決定方法	企業数	回答率(%)
会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する	139	85.8
社員が参加したい研修・講座を自分で探してきて申告し、会社が承認する	54	33.3
会社が指定した研修・講座に対し、参加者を募る	45	27.8
その他	2	1.2
有効回答企業数計	162	

(注) 最近 3 年間に技能系・技術系正社員を教育訓練機関の研修・講座に参加させた企業からの複数回答

この社員を参加させる研修・講座の内容と参加させる社員の決定方法を、最近 3 年間に

技能系・技術系正社員の能力が全体として高まった企業と、高まったとは言えない企業それぞれについてみると、図表3-6-6のように、ともに「会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する」が突出して多いが、高まった企業では、高まったとは言えない企業に比べて、「社員が参加したい研修・講座を自分で探してきて申告し、会社が承認する」という比率が若干高い。

図表3-6-6 最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が全体として高まった企業と、高まったとは言えない企業の研修・講座の内容と参加者決定方法

研修・講座内容及び参加者決定方法	高まった企業		高まったとは言えない企業	
	企業数	回答率(%)	企業数	回答率(%)
会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する	68	84.0	67	89.3
社員が参加したい研修・講座を自分で探してきて申告し、会社が承認する	30	37.0	23	30.7
会社が指定した研修・講座に対し、参加者を募る	23	28.4	18	24.0
その他	1	1.2	1	1.3
有効回答企業計	81		75	

(注) 図表3-6-5と同じ

また、社員を参加させる研修・講座の内容と参加させる社員の決定方法を、企業規模別にみると、図表3-6-7のように、企業規模を問わず、「会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する」が突出して多く、50人以下の企業では、これに回答が集中している。

図表3-6-7 社員を参加させる研修・講座の内容と参加者の決定方法(企業規模別)

社員数		会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する	社員が参加したい研修・講座を自分で探してきて申告し、会社が承認する	会社が指定した研修・講座に対し、参加者を募る	その他の決定方法	有効回答企業数計
		101人以上	回答企業数	21	10	
	回答率(%)	87.5	41.7	29.2	4.2	
51~100人	回答企業数	37	19	15	0	45
	回答率(%)	82.2	42.2	33.3	0.0	
50人以下	回答企業数	80	25	23	1	92
	回答率(%)	87.0	27.2	25.0	1.1	

(注) 図表3-6-5と同じ

7. 教育訓練機関の研修・講座の情報収集

教育訓練機関で行われる研修・講座の情報収集についてみると、図表3-7-1のように、教育訓練機関で社員に教育訓練を受けさせる理由(意義)があると考える企業は、ほ

とんどが情報収集を行っている。

図表 3-7-1 情報収集の実施状況

実施状況	企業数	構成比(%)
収集を行っている	194	97.5
まったく収集していない	5	2.5
合計	199	100.0

(注)「教育訓練機関での教育訓練を技能系・技術系正社員に受けさせる理由はない」という企業以外の回答。

次に、情報収集を行っている企業について、情報収集の方法をみると、図表 3-7-2 のように、「商工会議所・商工会等の支援機関」が 59.8%と最も多く、次いで「業界の会合」(36.6%)、「インターネット検索」(28.4%)の順となっている。

なお、「インターネット検索」を行っている企業がよく利用する検索ワードとしては、「Java 研修、IT 技術者研修」「大阪、研修、講座」「中間管理、班長、工場研修」「中堅社員研修」「IT 研修」「自己啓発、社員教育、シーケンサー、リレー」「資格講習、大阪」「社員研修、能力向上研修」「外部研修、イーラーニング」「ビジネスマナー、プログラミング、資格」などがあげられている。

図表 3-7-2 情報収集の方法

収集方法	企業数	回答率(%)
商工会議所・商工会等の支援機関	116	59.8
業界の会合	71	36.6
インターネット検索	55	28.4
メールマガジン	43	22.2
新聞・雑誌	25	12.9
知人、友人からの口コミ	17	8.8
SNS	6	3.1
図書館、役所等の公的施設	2	1.0
その他の収集方法	18	9.3
有効回答企業数合計	194	

(注) 情報収集を行っている企業からの複数回答

アンケートの自由記述によれば、「力量に応じた教育計画の策定。それに対応したセミナー等の情報収集が難しい」(製造業：社員数 21~50 人)という声がある中、「いろいろな機関や商工会議所、メーカー等での教育に行かせるように、いろいろなメール、ダイレクトメール、新聞等を見ている」(製造業：21~50 人)という企業もある。

また、前出の製造業の A 社では、MOBIO、地元市役所、大阪商工会議所などから配信されるメールマガジンを社内の中堅社員にも転送するようにしている。

最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が全体として高まった企業と、高まったとは言えない企業の情報収集方法についてみると、図表3-7-3のように、能力が高まった企業は、高まったとは言えない企業に比べて、ポイント差に大きな開きはないが、「業界の会合」「メールマガジン」で収集している比率が高い。

図表3-7-3 最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が全体として高まった企業と、高まったとは言えない企業の情報収集方法

収集方法	高まった企業		高まったとは言えない企業	
	企業数	回答率(%)	企業数	回答率(%)
商工会議所・商工会等の支援機関	47	50.0	65	67.7
業界の会合	38	40.4	31	32.3
インターネット検索	20	21.3	34	35.4
メールマガジン	24	25.5	18	18.8
新聞・雑誌	13	13.8	11	11.5
知人、友人からの口コミ	9	9.6	7	7.3
SNS	3	3.2	3	3.1
図書館、役所等の公的施設	1	1.1	0	0.0
その他の収集方法	14	14.9	4	4.2
有効回答企業数計	94		96	

(注) 図表3-7-2と同じ

情報収集の方法について企業規模別にみると、図表3-7-4のように、企業規模を問わず、「商工会議所・商工会等の支援機関」が最も多い。社員数101人以上の企業は「インターネット検索」、100人以下の企業は「業界の会合」も多い。

図表3-7-4 情報収集の方法（企業規模別）

社員数		商工会議所・商工会等の支援機関	業界の会合	インターネット検索	メールマガジン	新聞・雑誌	知人、友人からの口コミ	SNS	図書館、役所等の公的施設	その他の収集方法	有効回答企業数計
		101人以上	回答企業数	16	6	11	8	5	2	0	0
	回答率(%)	59.3	22.2	40.7	29.6	18.5	7.4	0.0	0.0	7.4	
51~100人	回答企業数	34	19	14	14	4	3	1	1	5	50
	回答率(%)	68.0	38.0	28.0	28.0	8.0	6.0	2.0	2.0	10.0	
50人以下	回答企業数	66	46	30	21	16	12	5	1	11	117
	回答率(%)	56.4	39.3	25.6	17.9	13.7	10.3	4.3	0.9	9.4	

(注) 図表3-7-2と同じ

8. 最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座のテーマ

(1) 最も成果のあった研修・講座の分野と参加者の属性

最近3年間に教育訓練機関の研修・講座に技能系・技術系正社員を参加させた企業(165社)に、「参加させた研修・講座のうち、参加後、最も成果のあった研修・講座のテーマ」

について、上位3つ以内で回答を求めた。また併せて、それらの研修・講座それぞれについて、参加者の属性（年齢層、性別、勤続年数、担当業務の経験年数、職階）も回答を求めた。すると、110社から計215の研修・講座があげられた。

これらの研修・講座を分野別に区分した内訳は、図表3-8-1のとおりであり、業種共通が最も多く、次いで製造関係、ビジネス一般、電気関係の順となっている。

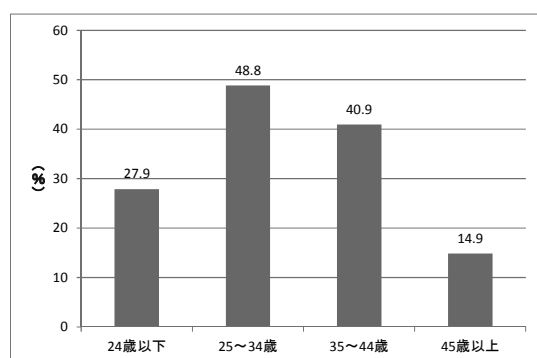
図表3-8-1 最も成果のあった研修・講座の分野別内訳

分野	研修・講座	
	数	構成比(%)
業種共通	71	33.0
ビジネス一般	33	15.3
製造関係	59	27.4
建築関係	12	5.6
電気関係	17	7.9
情報関係	11	5.1
その他	12	5.6
合計	215	100.0

これら215の研修・講座に参加した参加者の属性をみると、まず参加者の年齢は、図表3-8-2のように、25～34歳層が最も多く、次いで35～44歳層の順となっている。

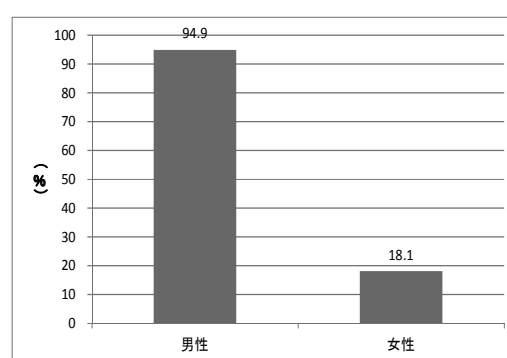
性別では、女性の正社員比率が低いことも背景にあると思われるが、図表3-8-3のように、女性参加者の比率は低い。

図表3-8-2 参加者の年齢 (N:215)



(注) 複数回答

図表3-8-3 参加者の性別 (N:215)

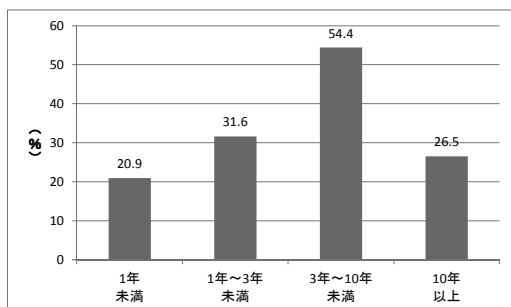


(注) 複数回答

勤続年数は図表3-8-4、担当業務の経験年数は図表3-8-5のように、ともに3年～10年未満が最も多く、あげられた講座の半数以上に3年～10年未満の社員が参加している。

図表 3-8-4

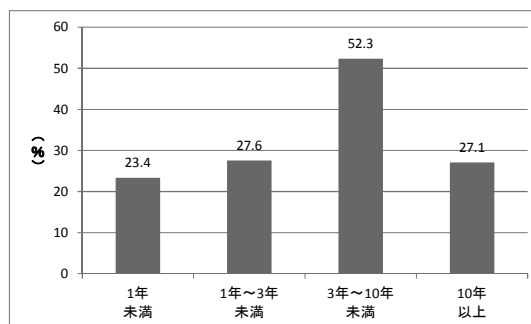
参加者の勤続年数 (N : 215)



(注) 複数回答

図表 3-8-5

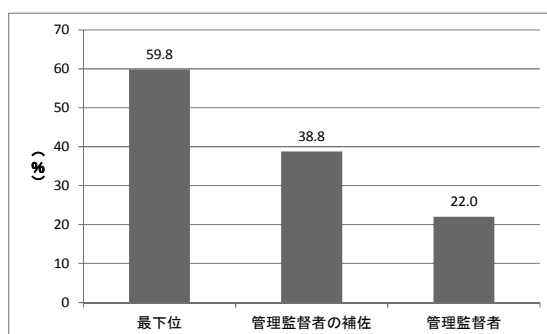
参加者の担当業務の経験年数 (N : 214)



(注) 複数回答

参加者の職階は、図表 3-8-6 のように、職階が最も下位の「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員」が最も多く、次いで「部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員」、「管理監督者」の順となっている。

図表 3-8-6 参加者の職階 (N : 214)



(注) 複数回答

以下では、分野別に研修・講座のテーマと参加者の属性について述べる。

(2) 業種共通の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座

業種共通の分野で、最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座のテーマは、図表 3-8-7 のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○IoT 関連の研修・講座をあげた企業は 1 社のみ。

免許、資格取得のための知識・技能の習得を目的とする研修・講座が多くあげられており、特に電気工事士、施工管理技士をはじめ、足場組立、毒物劇物取扱、酸素欠乏等危険作業、冷媒、プレス作業、溶接、高所作業車、玉掛け、クレーン運転、フォークリフトなどの免許、資格取得のためのものが多い。

また、足場作業をはじめとする安全に関わる講習などを、最も成果のあった研修としてあげる企業も少なくない。

○年齢層では、「35～44 歳」が参加した研修・講座が最も多く、次いで「25～34 歳」の順となっている。この両年齢層に比べて、「45 歳以上」、「24 歳以下」の社員が参加した研修・講座をあげる企業は少ない。

○性別では、「女性」を参加させて成果があったとする研修・講座数は、「男性」を参加させて成果があったとする研修・講座数より大幅に少ない。

○勤続年数では、「3 年～10 年未満」の社員を参加させた研修・講座数が突出して多く、一方で「1 年未満」の層は少ない。

○担当業務の経験年数では、「3 年～10 年未満」の社員を参加させた研修・講座数が最も多く、次いで「10 年以上」となっているが、その差は大きい。

○職階では、最下位の「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員」が最も多く、次いで「部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員」であるが、その差は大きい。

図表 3-8-7 社員を参加させた業種共通の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの

技能系・技術系社員を参加させて、最も成果のあった研修・講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経験年数				職階	
			24歳 以下	25～ 34歳	35～ 44歳	45歳 以上	男性	女性	1年 未満	1年～ 3年 未満	3年～ 10年 未満	10年 以上	1年 未満	1年～ 3年 未満	3年～ 10年 未満	10年 以上	最下位	管理 監督者 の補佐 管理 監督者
IoT活用の最新事例について	製造業	101～300人			○		○					○				○		○
技術士二次試験受験対策	専門技術 サービス業	51～100人		○	○	○	○	○			○	○			○	○	○	○
一級建築士試験受験対策	専門技術 サービス業	51～100人		○		○	○	○			○				○	○	○	○
監理技術者	建設業	21～50人				○	○				○				○			○
電気工事士受験対策	建設業	51～100人		○			○			○					○			○
電気工事士取得に掛る講座	建設業	21～50人		○		○	○	○	○		○	○			○			○
二種電気工事士	建設業	21～50人	○				○			○					○			○
電気工事士技能	製造業	21～50人			○		○			○					○			○
電気二種	専門技術 サービス業	101～300人			○		○								○			○
1級土木施工管理技士	建設業	21～50人				○	○	○			○				○	○		
1級管工事施工管理技士	建設業	21～50人				○	○				○				○	○		
2級建築施工管理技士	建設業	21～50人		○						○			○		○			○
2級建築施工管理技士(躯体)	建設業	21～50人				○	○			○					○		○	○
給水装置工事主任技術者	建設業	21～50人			○		○				○				○	○		○
足場組立等作業主任者	建設業	21～50人		○			○			○					○			○
足場の組立等作業主任者	建設業	21～50人		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
足場組立等作業	建設業	21～50人		○			○			○					○			○
危険物(乙4)	建設業	51～100人		○	○	○	○			○	○				○			○
毒物取扱責任者 試験対策	製造業	21～50人			○		○				○				○			○
毒物取扱責任者試験対策講習	製造業	21～50人		○			○			○	○	○	○	○	○	○	○	○
酸欠・硫化水素対策作業主任者	建設業	51～100人		○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○
酸欠・硫化水素対策作業	建設業	21～50人		○			○			○					○			○
酸欠	建設業	101～300人	○	○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○
冷媒回収技術者	建設業	101～300人			○		○				○				○			○
冷媒フロン回収技術者講習会	建設業	101～300人			○		○				○				○			○
建築労働資格の取得	建設業	21～50人			○		○				○				○			○
高志道路点検士、点検士補	専門技術 サービス業	21～50人			○		○				○				○			○
ミニマルファブマスターオペレータ認定	製造業	21～50人		○			○				○				○			○

図表 3-8-7 社員を参加させた業種共通の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの【続き】

研修系・技術系社員を参加させて、最も成果のあった研修・講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経験年数				職階		
			24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳以上	男性	女性	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	最下位	管理監督者の補佐	管理監督者
プレス作業主任者	製造業	101～300人		○			○					○						○	
プレス機械作業主任者	製造業	21～50人				○	○					○						○	
プレス主任技士	製造業	21～50人			○		○					○							○
溶接	製造業	101～300人	○	○	○		○		○	○		○	○	○			○	○	○
溶接技能	製造業	101～300人	○	○			○			○	○	○	○	○	○		○	○	○
溶接技能	製造業	21～50人			○		○				○			○				○	
溶接技能講習	製造業	21～50人		○			○					○			○			○	
ガス溶接技能	建設業	21～50人			○		○					○			○			○	
アーク・ガス溶接	製造業	51～100人		○			○					○			○			○	
アーク溶接業務特別教育	製造業	21～50人			○		○				○			○				○	
鋳造技術(アルミ溶接)	専門技術 サービス業	21～50人			○		○				○					○		○	
メーカーの関連会社の溶接スクール	製造業	51～100人		○			○				○				○			○	
防錆管理士	製造業	21～50人		○			○			○	○	○			○	○	○	○	
メーカーの機械検定	製造業	21～50人			○		○				○	○			○	○		○	○
高所作業車運転(10M以上)	建設業	21～50人	○	○	○		○				○	○			○	○		○	○
高所作業車特別教育	建設業	51～100人			○		○				○				○			○	○
高所作業車講習	建設業	21～50人		○			○				○				○			○	
高所作業車技能講習	専門技術 サービス業	21～50人			○		○				○				○			○	
高所作業車特定自主検査者資格研修	専門技術 サービス業	51～100人			○		○				○				○			○	
玉掛技能講習	専門技術 サービス業	21～50人	○				○				○				○			○	
玉掛技能講習	建設業	21～50人		○			○				○				○			○	
玉掛技能	製造業	51～100人		○			○				○				○			○	
玉掛技能	製造業	101～300人	○	○			○			○	○	○			○	○	○	○	○
玉掛、クレーン技能	建設業	51～100人		○	○	○	○				○	○			○			○	
クレーン運転	製造業	51～100人		○			○				○				○			○	
クレーン運転士	製造業	101～300人	○				○				○				○			○	
クレーン運転業務特別教育	製造業	21～50人			○		○				○				○			○	
移動式クレーン運転実技講習	建設業	21～50人		○	○		○				○				○			○	
小型移動式クレーン	建設業	21～50人			○		○				○				○			○	○
床上操作式クレーン運転技能	建設業	21～50人	○				○				○				○			○	
フォークリフト、クレーンの横縦	専門技術 サービス業	51～100人				○	○				○				○			○	
フォークリフト	建設業	21～50人	○				○				○				○			○	
フォークリフト運転技能	製造業	101～300人	○	○			○			○	○	○			○	○	○	○	
フォークリフト技能研修	建設業	21～50人		○	○		○				○	○			○	○		○	
リフトなど	製造業	101～300人	○	○	○		○			○	○	○			○	○		○	○
巻上昇降の運転業務	建設業	21～50人		○	○		○				○				○			○	
公的資格取得研修	専門技術 サービス業	101～300人			○		○				○				○			○	
労働安全衛生法 足場組立作業特別教育	専門技術 サービス業	21～50人		○	○		○				○	○			○			○	○
労働安全衛生法 足場作業責任者教育	専門技術 サービス業	21～50人				○	○				○				○			○	○
安全講習	製造業	20人以下			○	○	○				○	○			○	○		○	
安全教育	製造業	51～100人	○	○	○		○			○	○	○			○	○		○	○
防燥セミナー	製造業	101～300人			○		○				○				○			○	
潤滑点検資格	専門技術 サービス業	101～300人			○		○				○				○			○	
○の数			13	34	38	17	69	6	9	22	50	22	8	21	46	26	46	30	14
回答率(%)			183	479	535	239	972	85	127	310	704	310	113	296	648	366	657	429	200
有効回答企業数				71			71			71				71			70		

(3) ビジネス一般の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座

ビジネス一般の分野で、最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座のテーマは、図表3-8-8のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○知的財産やビジネスマナーについて習得する研修・講座をあげる企業は少ない。

一方、リーダー養成、職長、管理職、マネージャー、経営幹部への研修等において成果があったとする企業が多い。

○年齢層では、「25～34 歳」を対象とした研修・講座が最も多く、次いで「35～44 歳」の順となっている。「24 歳以下」「45 歳以上」を対象とした研修・講座をあげる企業は少ない。

○性別では、「男性」が受講した研修・講座が多いが、「女性」についてもコミュニケーションやIT関係では成果があったとする企業がみられる。

○勤続年数では、「3 年～10 年未満」、次いで「10 年以上」の社員を参加させた研修・講座が多い。これは、上記のように、中堅クラスのリーダーや職長などの養成のための研修・講座の多さが背景にある。

○担当業務の経験年数でも、「3 年～10 年未満」の社員を参加させた研修・講座が最も多く、次いで「10 年以上」となっている。

○職階では、最下位の「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員」が最も多く、次いで「部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員」であるが、その差は小さい。この要因として、上記のように、リーダーや職長向けの研修・講座の多さがある。

○こうしたことから、年齢が35歳以上で、勤続年数も、担当業務の経験年数も「3年以上」くらいの最下位あるいは管理監督者を補佐する立場の社員たちへのリーダーや職長養成のための研修・講座において成果が認められたケースが多い。

図表3-8-8 社員を参加させたビジネス一般の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの

技能系・技術系正社員を参加させて、最も成果のあった研修・講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経年数				職階			
			24歳以下	25~34歳	35~44歳	45歳以上	男性	女性	1年未満	1年~3年未満	3年~10年未満	10年以上	1年未満	1年~3年未満	3年~10年未満	10年以上	最下位	管理監督者の補佐	管理監督者	
			○																	
Access基礎	製造業	20人以下	○					○		○					○			○		
新入社員 IT基礎研修	情報通信業	21~50人	○				○	○	○					○				○		
購買コストダウン	製造業	101~300人		○			○	○			○					○			○	○
営業	建設業	21~50人		○				○	○	○				○				○		
知的財産についてのセミナー	製造業	101~300人			○		○						○					○		○
知的財産権の基礎等について学ぶ	製造業	51~100人				○	○			○							○		○	
ビジネスマナー	情報通信業	21~50人	○	○	○		○		○	○	○	○						○	○	
ビジネスマナー研修	情報通信業	51~100人	○				○	○	○					○				○		
コミュニケーション	情報通信業	21~50人	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
英会話	製造業	51~100人	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
ロジカルシンキング	製造業	51~100人		○				○	○					○				○		
リーダーのリーダーシップとコミュニケーション強化	専門技術サービス業	51~100人			○		○						○							○
リーダー養成	情報通信業	21~50人		○			○				○				○				○	○
若手リーダー基礎強化研修	製造業	21~50人			○		○					○					○			○
中堅・リーダー研修(コーチング、マネジメント、モチベーション、リーダーシップ)	建設業	51~100人		○	○		○	○			○	○			○	○			○	
班長候補研修	建設業	51~100人		○			○				○				○				○	
職長教育	製造業	101~300人		○			○	○			○				○					○
職長教育	情報通信業	51~100人	○	○			○		○	○				○	○			○		
職長教育	専門技術サービス業	21~50人			○		○					○				○			○	
職長教育研修	建設業	21~50人		○	○		○				○	○			○	○		○	○	
職長教育講習	建設業	21~50人		○			○				○				○			○		
職長訓練	建設業	51~100人		○	○		○			○	○				○			○		
職長教育・安全衛生責任者教育	建設業	21~50人	○	○			○		○	○			○	○				○		
管理職研修	建設業	51~100人		○			○				○				○			○		
管理職研修	製造業	21~50人			○		○				○				○			○		
マネージャー研修	建設業	21~50人			○		○				○				○				○	
役職者の実践力強化	専門技術サービス業	51~100人			○		○						○				○			○
経営常塾	専門技術サービス業	301人以上			○		○				○				○				○	
CI0育成	情報通信業	21~50人				○	○					○				○				○
部下のやる気を高める報連相指導講座	情報通信業	51~100人		○	○		○				○	○			○	○				○
強いチームづくりプロジェクト	製造業	21~50人	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
雇用管理研修	建設業	21~50人				○	○					○				○				○
5S研修	製造業	21~50人			○		○				○				○					○
○の数			9	18	17	5	30	11	10	10	17	15	9	6	19	12	16	14	11	
回答率(%)			27.3	54.5	51.5	15.2	90.9	33.3	30.3	30.3	51.5	45.5	28.1	18.8	58.4	37.5	48.5	42.4	33.3	
有効回答企業数				33			33			33				32				33		

(4) 製造関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座

製造関係の分野で、最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座は、図表3-8-9のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○機械加工技術、図面の読み方、品質管理、設計やCAD、切削や板金加工、熱処理、旋盤やフライス盤の技能、機械・設備保全のための研修・講座があがっている。

○年齢層では、「25～34歳」を対象とした研修・講座が突出して最も多く、次いで「35～44歳」「24歳以下」の順となっている。「45歳以上」を対象とした研修・講座をあげる企業は少ない。

○性別では、男性が受講した研修・講座が断然多い。女性についてもCADのほか、機械工学や図面の読み方の基礎では成果があったとする企業がみられる。

○勤続年数では、「3年～10年未満」の社員を対象とした研修・講座が突出して最も多い。次いで「1年～3年未満」の社員であるが、数の開きが大きい。

○担当業務の経験年数でも、「3年～10年未満」の社員を参加させた研修・講座数最も多く、次いで「1年～3年未満」の社員であるが、数の開きは勤続年数ほど大きくない。したがって、ここ数年で社内での担当業務が変わり、その業務を担うための研修・講座を受講した社員が少なからずいたのではないかと考えられる。

○職階では、最下位の「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員」が突出して最も多く、次いで「部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員」であるが、その差は大きい。

○こうしたことから、年齢層では34歳以下の若手向けで、勤続年数は「3年～10年未満」、担当業務の経験年数も「1年～10年未満」くらいの最下位の職階の社員たちが受講した研修・講座において成果が認められたケースが多い。

図表3-8-9 社員を参加させた製造関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの

技能系・技術系社員を対象として、最も成果のあった研修・講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経験年数				職階	
			24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳以上	男性	女性	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	管理最下位	管理監督者の補佐
新入社員・中途社員ものづくり技術習得 図面の読み方・機械加工の知識	製造業	21～50人	○				○			○				○			○	
機械工学の基礎 (大阪府工業協会)	製造業	51～100人	○		○		○	○	○			○		○		○		
加工技術	製造業	101～300人		○			○			○				○		○	○	
5軸加工	製造業	51～100人	○	○			○		○	○			○	○	○	○	○	
図面の読み方 (基礎研修)	製造業	101～300人	○	○			○	○	○				○			○		
品質管理	製造業	51～100人		○			○				○					○		○
品質管理	製造業	21～50人		○			○			○				○		○		
生産現場で使う品質管理技法	製造業	101～300人		○			○			○				○			○	
工程管理	製造業	101～300人		○			○			○				○		○		
ISO9001内部監査	製造業	51～100人			○		○				○					○		○
機械設計	製造業	21～50人			○		○				○					○		○
設計・開発現場におけるPMEA・FTAの活用	製造業	101～300人			○		○				○					○		○

図表 3-8-9 社員を参加させた製造関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの【続き】

操業系・技術系社員を参加させて、最も成果のあった研修・講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経験年数				職階			
			24歳以下	25~34歳	35~44歳	45歳以上	男性	女性	1年未満	1年~3年未満	3年~10年未満	10年以上	1年未満	1年~3年未満	3年~10年未満	10年以上	最下位	管理 監督者の 補佐	管理 監督者	
CAD・CAM	製造業	21~50人		○				○		○					○			○		
CADオペレーション	製造業	21~50人	○				○		○				○				○			
CAD操作	製造業	101~300人		○			○				○				○		○			
CAD図面	製造業	21~50人	○					○			○				○			○		
CAD	製造業	51~100人		○			○	○	○				○				○			
CAD	製造業	51~100人		○			○			○				○		○		○		
CAD	製造業	51~100人		○			○			○				○		○				○
基礎CAD	製造業	21~50人		○			○			○				○				○		
Auto CADを用いた機械設計	製造業	21~50人	○				○			○				○				○		
CADを用いた光学設計	製造業	21~50人				○	○					○		○						○
CADを活用した図面の基礎	製造業	21~50人			○		○					○				○		○		
初心者のための有限要素法	製造業	51~100人		○			○				○				○			○		
3D・CAD基本編	製造業	51~100人		○			○				○						○			
デジタル回路設計技術	製造業	101~300人	○				○	○		○				○			○			
機械設計技術者のための溶接技術	製造業	51~100人		○			○			○				○			○			
半導体プロセス研修	製造業	21~50人			○		○			○				○		○		○		
切削加工技術講座	製造業	21~50人	○				○			○				○			○			
切削加工トラブルシューティング	製造業	20人以下	○		○		○			○				○			○			
切削工学	製造業	21~50人		○			○				○				○			○		
板金技術	製造業	21~50人		○			○			○				○			○			
板金加工（総合）	製造業	51~100人		○			○			○				○			○			
熱処理理論	製造業	21~50人			○		○			○				○			○			
各種材料の熱処理技術	製造業	101~300人		○			○			○				○			○			
工具鋼熱処理	製造業	21~50人			○		○			○				○			○			
めっき技術解説	製造業	21~50人		○			○			○	○				○	○		○	○	
プラスチック成形加工セミナー	製造業	101~300人	○				○			○				○			○			
油圧基礎技術講座	製造業	51~100人		○			○			○				○			○			
機械設計技術者のための力学	製造業	21~50人		○			○			○				○			○			
実習で学ぶ材料力学	製造業	21~50人		○			○			○				○			○			
材料設計	製造業	51~100人		○			○			○				○			○			
材料疲労試験について	製造業	21~50人		○			○			○				○			○			○
金属腐食基礎	製造業	21~50人			○		○					○				○		○		
有機溶剤対策	製造業	21~50人		○			○			○				○			○			
非破壊検査技術講習	製造業	21~50人			○		○			○				○			○			○
非破壊検査	製造業	101~300人		○			○			○				○			○			
ロボット操作	製造業	21~50人			○		○			○				○			○			
マシニングセンタ技術	製造業	101~300人	○				○			○				○			○			
旋盤	製造業	101~300人	○	○	○		○			○	○			○	○		○	○		
旋盤技能	製造業	51~100人	○				○			○				○			○			
汎用フライス盤作業	製造業	51~100人			○		○			○				○			○			
長尺フライス孔あけ機組立機械	製造業	21~50人			○		○			○				○			○			
動力プレス事業内検査者研修	製造業	21~50人			○		○					○				○		○		
NC工作機械に関する基礎	製造業	21~50人		○			○			○				○			○			
機械保全	専門技術 サービス業	21~50人		○			○			○				○			○			
ポリテクセンターの派遣で設備保全のためのセミナー	製造業	21~50人		○	○		○			○	○			○			○			
鉄道車両機械技術協会講習	専門技術 サービス業	51~100人			○	○	○	○		○				○			○	○		
技術経営	製造業	21~50人			○		○			○				○			○			
○の数			14	32	15	6	55	9	8	17	33	9	12	18	26	10	31	22	11	
回答率(%)			237	542	254	102	932	153	136	288	559	153	203	305	441	169	525	373	186	
有効回答企業数			59				59		59				59				59			

(5) 建築関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座

建築関係の分野で、最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座は、図表3-8-10のとおりであり、以下のようにまとめられる。

- 建築関係については、回答数が少ないことに留意が必要であるが、給排水設備、リフォーム工事等のための研修・講座が最も成果があったとされている。
- 年齢層では、「25～34歳」「35～44歳」を対象とした研修・講座が最も多い。
- 性別では、「男性」が受講した研修・講座が多いが、「女性」についても給排水設備、マンションリフォーム、CAD等の研修・講座で成果があったとする企業がみられる。
- 勤続年数では、「1年～3年未満」「3年～10年未満」が多い。
- 担当業務の経験年数では、「3年～10年未満」の社員を参加させた研修・講座が最も多い。
- 職階では、最下位の「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員」とともに、管理監督者も多い。
- こうしたことから、年齢層が「25～44歳」で、勤続年数は「1年～10年未満」、担当業務の経験年数は「3年～10年未満」くらいを対象とし、そして職階では上位でも、下位でも成果のあった研修・講座が一定みられる。

図表3-8-10 社員を参加させた建築関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの

研修系・技術系社員を参加させて、最も成果のあった研修・講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経験年数				職階		
			24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳以上	男性	女性	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	最下位	管理監督者の補佐	管理監督者
建築の知識	建設業	20人以下			0		0							0			0		
建築確認申請参考票審査等説明会	専門技術サービス業	21～50人	0		0		0				0				0	0	0		0
建築物環境衛生	専門技術サービス業	101～300人		0			0				0				0				0
一級建築士定期講習	専門技術サービス業	21～50人		0	0	0	0	0		0	0	0			0	0		0	0
BIMを活用した建築図面	専門技術サービス業	21～50人		0			0			0				0					0
給排水設備の基本計画	建設業	51～100人	0	0			0	0	0	0		0	0	0		0			
テクノ講座：給排水設備、空調調和基本計画	建設業	21～50人	0				0			0				0					
空調システム基礎	建設業	101～300人			0		0							0					0
CAD	建設業	20人以下		0			0			0					0				
マンションリフォーム基礎研修	建設業	51～100人	0				0	0	0					0					0
リフォーム工事に掛る技術研修	建設業	21～50人			0		0			0				0					0
電線波レーダー法トレーニング	専門技術サービス業	21～50人		0	0	0	0							0	0			0	0
○の数			4	6	6	2	11	4	2	6	5	3	3	4	6	4	6	4	6
回答率 (%)			333	500	500	167	91.7	333	16.7	500	41.7	250	250	333	500	333	500	333	500
有効回答企業数			12				12		12				12				12		

(6) 電気関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座

電気関係の分野で、最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座は、図表3-8-11のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○電気関係も、回答数が少ないことに留意が必要であるが、建設業の企業を中心に低圧電気の取扱いのための研修・講座などが最も成果があったとされている。

○年齢層では、「24歳以下」が最も多く、次いで「25～34歳」となっており、若手が受講した研修・講座が多い。

○性別では、「男性」が受講した研修・講座ばかりであり、「女性」が受講した研修・講座は皆無である。

○勤続年数では、「1年～3年未満」が最も多いが、担当業務の経験年数では、「3年～10年未満」が最も多い。

○職階では、最下位の「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員」が突出して多い。

図表3-8-11 社員を参加させた電気関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの

技能系・技術系正社員を参加させて、最も成果のあった研修・講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経験年数				職階		
			24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳以上	男性	女性	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	最下位	管理監督者の職階	
有接点制御(電気)	製造業	21～50人			0		0				0				0			0	
電子回路技術	製造業	51～100人		0						0				0				0	
高圧・特別高圧電気取扱	建設業	101～300人	0							0					0			0	
低圧電気取扱業務特別教育	建設業	51～100人			0					0					0			0	
低圧電気取扱特別教育	建設業	21～50人	0	0				0	0				0	0				0	
低圧電気取扱業務	建設業	101～300人		0									0		0			0	
低圧電気取扱	情報通信業	51～100人	0	0				0	0				0	0				0	
低圧電気講習	建設業	21～50人		0						0					0			0	
シーケンス制御技能	製造業	21～50人	0					0						0				0	
配電制御システム技能	製造業	21～50人				0	0								0			0	
信号入門	専門技術 サービス業	21～50人	0					0						0				0	
継電制御普通	専門技術 サービス業	21～50人		0						0				0				0	
電気関係	専門技術 サービス業	21～50人			0					0					0			0	
電気技能	製造業	21～50人			0							0	0					0	
電気工事	情報通信業	51～100人	0	0				0	0				0	0				0	
電気工事作業指導者	建設業	101～300人	0						0						0			0	
電気用品安全技術セミナー	製造業	51～100人	0			0	0			0	0				0	0		0	
〇の数			8	7	4	2	17	0	4	8	6	3	5	6	9	1	12	5	1
回答率(%)			47.1	41.2	23.5	11.8	100.0	0.0	23.5	47.1	35.3	17.6	29.4	35.3	52.9	5.9	70.6	29.4	5.9
有効回答企業数			17			17		17				17				17			

(7) 情報関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座

情報関係の分野で、最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座は、図表3-8-12のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○情報関係も、回答数が少ないことに留意が必要であるが、情報通信業の企業でシステム設計・開発、Java等、製造業の企業でマイコン等の知識習得のための研修・講座が最も成果があったとされている。

○年齢層では、「24歳以下」が最も多く、次いで「25～34歳」となっており、若手が受講した研修・講座が多い。

○性別では、「男性」が受講した研修・講座だけでなく、「女性」が受講した研修・講座も多いという特徴がみられる。

○勤続年数では、「1年未満」、担当業務の経験年数でも、「1年未満」が最も多い。

○職階では、最下位の「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員」が突出して多い。

○こうしたことから、年齢は「34歳以下」で、勤続年数、担当業務の経験年数とも「1年未満」の下位の職階の社員が受講した研修・講座で成果が認められたケースが多い。

図表3-8-12 社員を参加させた情報関係の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの

情報系・技術系社員を参加させて、最も成果のあった研修講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経験年数				職階		
			24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳以上	男性	女性	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	最下位	管理監督者の補佐	管理監督者
システム設計構築	情報通信業	21～50人	0	0			0	0	0				0			0			
新入社員対象のシステム開発研修	情報通信業	51～100人	0				0		0				0			0			
プログラミング実習	情報通信業	21～50人	0	0			0	0	0				0			0			
マイコン入門コース	製造業	101～300人	0				0	0		0				0		0			
Armコアマイコン講座	製造業	21～50人		0			0			0				0			0		
Java Web技術者養成コース	情報通信業	21～50人	0				0	0	0				0			0			
JAVA、SQL技術研修	情報通信業	51～100人	0				0	0	0				0			0			
JAVA	情報通信業	51～100人	0				0		0				0			0			
webサイト制作(ワードプレス)	情報通信業	21～50人			0			0		0			0			0			
LabuIEnv上級者向け研修	製造業	51～100人			0		0					0			0		0		
AS400の基礎	製造業	51～100人		0			0		0				0			0			
〇の数			7	4	2	0	10	6	7	3	0	1	8	2	0	1	9	2	0
回答率(%)			63.6	36.4	18.2	0.0	90.9	54.5	63.6	27.3	0.0	9.1	72.7	18.2	0.0	9.1	81.8	18.2	0.0
有効回答企業数			11			11		11				11				11			

(8) その他の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座

上記の(2)～(7)の分野に区分できないその他の分野で、最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座は、図表3-8-13のとおりであり、新入社員や中堅社員の育成、部下の育成などがあげられている。

図表3-8-13 社員を参加させたその他の分野の知識・技能・能力習得のための研修・講座のうち、最も成果のあったもの

技能系・技術系正社員を参加させて、最も成果のあった研修・講座	業種	企業規模 (社員数)	年齢				性別		勤続年数				担当業務の経年数				職階		
			24歳以下	25～34歳	35～44歳	45歳以上	男性	女性	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	最下位	管理監督者の補佐	管理監督者
			○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数	○の数
人材育成	製造業	51～100人		○	○		○	○	○	○	○		○	○	○		○	○	○
部下の育て方講習会	製造業	21～50人		○			○				○				○				○
新入社員教育	専門技術サービス業	21～50人	○				○		○				○				○		
新入社員研修	情報通信業	21～50人	○				○		○				○				○		
新入社員研修	専門技術サービス業	21～50人	○				○	○	○				○				○		
中堅社員育成	情報通信業	21～50人			○		○				○				○	○	○		
FAINES (自動車整備情報提供システム) 活用勉強会	専門技術サービス業	21～50人			○		○			○					○			○	
LED照明時代の省エネ提案	製造業	51～100人	○				○				○				○		○		
エアコン洗浄	専門技術サービス業	101～300人		○			○				○				○			○	
ドローン操作	専門技術サービス業	51～100人			○		○				○				○		○		
仕事を考える講座	製造業	21～50人	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
大阪府工業技術大学講座	製造業	21～50人			○		○							○			○		○
	○の数		5	4	6	0	12	3	5	2	6	4	5	2	6	4	8	6	4
	回答率 (%)		41.7	33.3	50.0	0.0	100.0	25.0	41.7	16.7	50.0	33.3	41.7	16.7	50.0	33.3	66.7	50.0	33.3
	有効回答企業数		12				12		12				12				12		

9. 社員を参加させた教育訓練機関の研修・講座への評価

技能系・技術系正社員を参加させた企業における研修・講座全体の評価としては、図表3-9のように、「期待を上回る」とする企業はわずかであるが、一方で、「実際の業務との乖離」などを理由に「期待を下回る」とする企業も少ない。そして、「期待どおり」とする企業がほとんどであることが、引き続き教育訓練機関の研修・講座に社員をさせる要因となっていると考えられる。

図表 3-9 参加させた研修・講座全体の評価

評価	企業数	構成比(%)
期待を上回る	4	3.0
期待どおり	119	88.1
期待を下回る	12	8.9
合計	135	100.0

【期待を上回った理由】

- ・ 基本的なことが理解できた
- ・ 業務に生かす勉強ができた
- ・ 本人の意識がかなり向上している
- ・ 研修に参加した社員は、いろいろな技術を習得して、後日社員全員のいる場所でその成果を発表するため、おおいに期待を上回る

【期待を下回った理由】

- ・ 通り一遍の教育が多い
- ・ おそらく弊社社員の準備不足もあったと思うが、しばらく経つと忘れていた
- ・ 研修で学んだことを即座に活かせる場面がなく、2ヶ月ほど経過すると、研修の9割ほどを忘れてしまっている
- ・ 実務で活かせる機会がなかった
- ・ 実際の業務との乖離
- ・ 時間と金だけと思うことが多い。実態に合っていない、理想論の内容が多いことがある
- ・ 研修に行かされる感があるので、身につかないことが多い

10. 教育訓練機関の研修・講座へ社員を参加させない理由

これまで、社外の教育訓練機関で行われる研修・講座に技能系・技術系正社員を参加させた企業について、参加の実態などをみてきたが、一方で、社外の教育訓練機関の研修・講座に社員を参加させなかった企業もある。

こうした社外の教育訓練機関で行われる研修・講座に技能系・技術系正社員を参加させなかった企業について、参加させなかった理由をみると、図表 3-10-1 のように、「社員が忙しく、参加させる時間的余裕がなかった」が最も多く、「社員を参加させる必要性を感じなかった」とする企業は少ない。

図表 3-10-1 社員を教育訓練機関の研修・講座へ参加させなかった理由

理由	企業数	回答率(%)
社員が忙しく、参加させる時間的余裕がなかった	24	54.5
参加させたい研修・講座がなかった	13	29.5
参加させる必要性を感じなかった	9	20.5
参加希望者を募ったが、希望者がなかった	7	15.9
時間帯や曜日が合わなかった	6	13.6
受講料等の経費が確保できなかった	2	4.5
開催場所が遠すぎた	2	4.5
その他の理由	3	6.8
有効回答企業数計	44	

(注) 最近3年間に技能系・技術系正社員を教育訓練機関の研修・講座に参加させなかった企業からの複数回答

アンケートの自由記述では、「日常業務が多忙で、業務時間内に研修させる時間的余裕がない。時間外には強要できない」（建設業：社員数 51～100 人）、「十分に受講させて完全にマスターさせたいが、日常業務との兼ね合いがあり、苦勞する」（製造業：21～50 人）、「社員各自が目の前の仕事に追われ、勉強する時間があまり取れない。社内のレベルで満足してしまい、それ以上の技能向上をしない」（製造業：21～50 人）といったように、日常業務の多忙さが教育訓練機関の研修・講座への参加のネックや社員の技能レベル向上の妨げとなっているケースがあることがうかがえる。

次に、社員を教育訓練機関の研修・講座へ参加させなかった上記の理由（図表 3-10-1）の中で、「社員を参加させる必要性を感じなかった」と回答した企業、及び本章 4 で社外の教育訓練機関での教育訓練を技能系・技術系正社員に受けさせる理由（意義）について「受けさせる理由はない」と回答した企業がそのように考える理由について検討する。アンケートの自由記述で、「技術等は教えてもらうものではなく、自分で悟るものである。会社は学校ではない」（製造業：社員数 20 人以下）というような企業の人材育成の取組の必要性を否定する意見もあるものの、図表 3-10-2 のように、「自社の技術の独自性が高く、社外で学べることは少ない」という企業の比率が高い。アンケートの自由記述でも、「業務内容が特殊なため、社内で技術向上するしかない」（製造業：社員数 21～50 人）、「仕事内容が特殊なため、ニーズに合った技能講習がなく、経験豊富な者が講師となり、教育することが多い」（建設業：21～50 人）といった声があった。しかし、このように回答した企業の絶対数は少ない。「社内での研修で十分対応できている」という企業数はさらに少ない。

図表 3-10-2 教育訓練機関で行われる「教育訓練を社員に受けさせる理由はない」または「研修・講座に社員を参加させる必要性を感じなかった」理由

理由	企業数	回答率(%)
自社の技術の独自性が高く、社外で学べることは少ない	11	45.8
研修に行きたい社員は、休日等勤務時間外に自己啓発として行うべきと考える	8	33.3
社内での研修で十分対応できている	7	29.2
その他の理由	4	16.7
有効回答企業数計	24	

(注) 「教育訓練機関での教育訓練を技能系・技術系正社員に受けさせる理由はない」という企業、及び最近 3 年間に技能系・技術系正社員を教育訓練機関の研修・講座に参加させず、参加させなかった理由として、「参加させる必要性を感じなかった」という企業からの複数回答

第4章 社員アンケートからみた職業能力の習得

本章では、社員アンケートの回答をもとに、技能系・技術系正社員の職業能力の習得の過程、能力向上への意欲とその原動力、入社後に受けてきた教育訓練方法と今後（も）希望する教育訓練方法、会社が行う教育訓練への満足度などについて述べる。

なお社員アンケートは、図表2-1に記したように、企業が社員の中から「仕事の能力向上に意欲的に取り組んでおり、会社としても今後の技術を担う中心的人材となることを期待する技能系・技術系職種の正社員」3名を選定し、この選定された社員たちから回答を得たものである。

1. 現在の仕事をする能力の習得過程

社員が現在の仕事をする自らの能力を、主にどのようにして身に付けてきたかみると、図表4-1のように、「入社後、社内で教育訓練を受けて身に付けた」が78.3%と突出して多い。しかし、「入社前、他社で実務経験を積んで身に付けた」とする社員も26.6%みられる。入社前の就労経験のある社員が約6割を占める（図表2-4-4）中、現在の勤務先の会社に入社する前から現在主に従事している業務を行っていた社員も少なくない（図表2-4-9）。こうした社員が入社後さらに教育訓練を受け、業務経験を積むことにより、能力を高めて主力社員となっているケースも多いと思われる。

図表4-1 現在の仕事をする能力を身に付けてきた経緯

経緯	回答者数	回答率(%)
入社前、教育訓練機関で教育訓練を受けて身に付けた	60	13.4
入社前、他社で実務経験を積んで身に付けた	119	26.6
入社後、社内で教育訓練を受けて身に付けた	350	78.3
入社後、社外で教育訓練を受けて身に付けた	91	20.4
その他	17	3.8
合計	447	

(注) 複数回答。

「その他」は、「自分で本等を購入、ネットで調べた」「独学」「自力で」「入社後、実務実験を積んで身につけた」等

2. 仕事の能力向上への意欲と原動力

(1) 仕事の能力向上への意欲

企業から今後の技術を担う中心的人材となることを期待されているこのような社員の仕事の能力向上への意欲をみると、図表4-2-1のように、「低い」とする社員はわずかであるが、「普通」とする社員が54.2%と最も多く、「高い」とする社員(43.1%)よりも多い。

図表 4-2-1 仕事の能力向上への意欲の高低

意欲の高低	回答者数	構成比(%)
高い	190	43.1
普通	239	54.2
低い	12	2.7
合計	441	100.0

仕事の能力向上への意欲が「普通」または「低い」とした社員をまとめて意欲が「高くない」社員とし、意欲が「高い」社員とに区分して、社員の属性別にみていく。

まず、回答した社員の年齢層別にみると、図表 4-2-2 のように、35 歳以上の中高年では、年齢層が高まるほど、能力向上への意欲が「高い」社員の比率が低下している。

また、現在の勤務先の会社での勤続年数は図表 4-2-3、現在主に従事している業務の経験年数は図表 4-2-4 のとおりであるが、ともに年数が長いほど、能力向上への意欲が「高い」社員の比率が低下している。

さらに、会社での職階別に能力向上への意欲が「高い」社員の比率をみると、図表 4-2-5 のように、管理監督者が最も高く、管理監督者の補佐的立場の者が最も低い。

図表 4-2-2 年齢層別 (%)

年齢層	回答者数	高い	高くない	合計
45歳以上	112	31.3	68.7	100.0
35～44歳	155	42.6	57.4	100.0
25～34歳	139	51.1	48.9	100.0
24歳以下	30	50.0	50.0	100.0

図表 4-2-3 勤続年数別 (%)

勤続年数	回答者数	高い	高くない	合計
10年以上	192	40.6	59.4	100.0
3年～10年未満	170	41.8	58.2	100.0
1年～3年未満	58	50.0	50.0	100.0
1年未満	20	60.0	40.0	100.0

図表 4-2-4 業務の経験年数別 (%)

業務の経験年数	回答者数	高い	高くない	合計
10年以上	201	39.3	60.7	100.0
3年～10年未満	156	41.7	58.3	100.0
1年～3年未満	57	52.6	47.4	100.0
1年未満	24	58.3	41.7	100.0

図表 4-2-5 会社での職階別 (%)

会社での職階	回答者数	高い	高くない	合計
管理監督者	114	48.2	51.8	100.0
部下はいるが管理監督者を補佐、先輩を指導したり相談を受ける立場	177	40.1	59.9	100.0
上司は管理監督者や先輩の指示指導を受ける立場	133	43.6	56.4	100.0

能力向上への意欲の「高い」社員の比率が低下する 35 歳以上、また勤続年数 3 年以上の社員について会社での職階とクロス集計を行うと、図表 4-2-6 のように、ともに職階が上になるほど、意欲の「高い」社員の比率が高まっている。

図表 4-2-6 会社での職階でみた 35 歳以上、勤続年数 3 年以上の社員の能力向上意欲

		35歳以上の社員			勤続年数3年以上以上の社員		
		高い	高くない	合計	高い	高くない	合計
管理監督者	回答者数	46	56	102	52	57	109
	構成比(%)	45.1	54.9	100.0	47.7	52.3	100.0
部下よりむしろ、管理監督者を補佐、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場	回答者数	39	71	110	66	99	165
	構成比(%)	35.5	64.5	100.0	40.0	60.0	100.0
もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場	回答者数	13	31	44	25	49	74
	構成比(%)	29.5	70.5	100.0	33.8	66.2	100.0

(2) 仕事の能力向上への意欲の原動力

仕事の能力向上への意欲が「高い」または「普通」と回答した社員について、その意欲の原動力をみると、図表 4-2-7 のように、「会社の成長・発展に貢献したい」が 54.5% と最も多く、次いで「能力向上が会社に認められれば、自分の待遇・処遇の改善につながる」(46.6%)、「上司や先輩からの指導、期待に応えたい」(39.2%) の順となっている。

図表 4-2-7 仕事の能力を高めようとする意欲の原動力

原動力	回答者数	回答率(%)
会社の成長・発展に貢献したい	234	54.5
能力向上が会社に認められれば、自分の待遇・処遇の改善につながる	200	46.6
上司や先輩からの指導、期待に応えたい	168	39.2
業界における最高レベルの知識・技能を習得したい	142	33.1
能力向上が会社に認められれば、幅広い分野において責任ある業務が与えられる	112	26.1
社員同士が切磋琢磨して能力を高め合っている	65	15.2
その他	29	6.8
有効回答者数計	429	

(注) 仕事の能力向上への意欲が「高い」または「普通」とした社員からの複数回答

また、この仕事の能力を高めようという意欲の原動力について、意欲が高い社員と意欲が普通の社員とを比較すると、図表 4-2-8 のように、仕事の能力向上への意欲が高い

図表 4-2-8 仕事の能力を高めようという意欲の高い社員と意欲が普通の社員の意欲の原動力

仕事の能力を高めようとする意欲の原動力	高い	普通
	N : 190	N : 238
	回答率(%)	回答率(%)
会社の成長・発展に貢献したい	68.9	43.3
能力向上が会社に認められれば、自分の待遇・処遇の改善につながる	45.3	47.5
上司や先輩からの指導、期待に応えたい	48.4	31.9
業界における最高レベルの知識・技能を習得したい	43.7	24.4
能力向上が会社に認められれば、幅広い分野において責任ある業務が与えられる	34.2	19.7
社員同士が切磋琢磨して能力を高め合っている	18.9	12.2
その他	5.8	7.6

(注) 複数回答

社員は、「会社の成長・発展に貢献したい」ことを原動力とする回答が最も多いのに対し、意欲が普通の社員は、自分の待遇・処遇の改善を原動力とする回答が最も多い。さらに、仕事の能力向上への意欲が高い社員は、意欲が普通の社員に比べて「上司や先輩からの指導、期待に応えたい」「業界における最高レベルの知識・技能を習得したい」「能力向上が会社に認められれば、幅広い分野において責任ある業務が与えられる」ことを原動力とする社員の比率も高い。

3. 入社後に受けてきた教育訓練と今後（も）希望する教育訓練

次に、現在の勤務先の企業に入社後に受けてきた教育訓練と今後（も）希望する教育訓練について述べる。今後（も）希望する方法を、これまで受けた方法と比べると、図表4-3-1のように、「日常業務の合間での先輩社員からの指導」が「これまで」も「今後」も最も多いものの、「知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会」を今後（も）希望する社員の数が増え、回答率も高まっている。また、「教育訓練機関で行われる研修や講座等の受講」の回答率も高まっている。

また、第3章の図表3-3-1に示した企業アンケートの「現在行っている方法」「現在行えていないが、必要性を感じる方法」に対する回答率と比べると、「知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会」はそれぞれ38.8%、48.4%と社員アンケートの「これまで受けた方法」「今後（も）希望する方法」の回答率とほぼ同水準である。しかし、「専任の指導役の社員からの日常業務とは別の教育訓練」については、企業アンケートの「現在行っている方法」は24.0%と社員アンケートと同水準であるが、「現在行えていないが、必要性を感じる方法」は企業アンケートでは51.6%と高いにも関わらず、社員アンケートの「今後（も）希望する方法」の比率は23.8%と大幅に低い。

図表4-3-1 社員が入社後に受けてきた教育訓練と今後（も）希望する教育訓練方法

教育訓練の方法	これまで受けた方法		今後(も)希望する方法	
	回答者数	回答率(%)	回答者数	回答率(%)
①日常業務の合間での先輩社員からの指導	362	91.4	208	68.6
②知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会	130	32.8	148	48.8
③専任の指導役の社員からの日常業務とは別の教育訓練	93	23.5	72	23.8
④コンサルタント・専門家など外部関係者による社内研修 [ものづくりマスター制度等、公共施策の活用を含む]	75	18.9	76	25.1
⑤認定職業訓練の承認を受けた社内研修部門等による教育訓練	29	7.3	33	10.9
⑥教育訓練機関で行われる研修や講座等の受講	189	47.7	157	51.8
⑦その他	2	0.5	1	0.3
有効回答者数計	396		303	

(注) 複数回答

仕事の能力向上への意欲の高い社員と高くない社員について、入社後これまで受けてきた教育訓練方法と今後（も）希望する教育訓練方法をみると、図表4-3-2のように、

仕事の能力向上への意欲の高い社員は、高くない社員よりも、ほとんどの教育訓練方法において「これまで受けた」という比率が高く、さらに今後についても、すべての教育訓練方法において「希望する」という比率が高い。

図表 4-3-2 仕事の能力向上への意欲の高さ別にみた入社後これまで受けてきた教育訓練方法と今後も希望する教育訓練方法

教育(訓練)の方法	これまで受けた方法		今後(も)希望する方法	
	高い	高くない	高い	高くない
	N:165	N:225	N:144	N:155
	回答率 (%)	回答率 (%)	回答率 (%)	回答率 (%)
日常業務の合間での先輩社員からの指導	93.9	89.8	75.0	62.6
知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会	34.5	31.1	52.8	44.5
専任の指導役の社員からの日常業務と並びの教育訓練	21.8	24.0	27.8	19.4
コンサルタント・専門家など外部講師による社内研修	20.0	18.2	29.2	21.3
認定職業訓練の承認を受けた社内研修等による教育訓練	6.7	7.1	13.2	8.4
教育訓練機関で行われる研修や講座等の受講	52.1	44.0	54.9	49.0
その他の教育訓練	0.0	0.9	0.0	0.6

(注) 複数回答

勤め先の企業規模別にみると、これまで受けてきた教育訓練方法は図表 3-4-3、今後(も)希望する教育訓練方法は図表 3-4-4のとおりであり、企業規模を問わず、これまでも今後も、「日常業務の合間での先輩社員からの指導」が最も多い。しかし、今後の教育訓練方法として、「知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会」をあげる社員の数が増え、また社員数 100 人以下の規模の企業に勤める社員は「教育(訓練)機関で行われる研修や講座等の受講」、51~100 人の企業では「コンサルタント・専門家など外部講師による社内研修」をあげる企業の比率が高まっている。

図表 3-4-3 勤め先の企業規模別にみたこれまで受けてきた教育訓練方法

勤め先の企業規模		日常業務の合間での先輩社員からの指導	知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会	専任の指導役の社員からの日常業務と並びの教育訓練	コンサルタント・専門家など外部講師による社内研修	認定職業訓練の承認を受けた社内研修等による教育訓練	教育訓練機関で行われる研修や講座等の受講	その他の教育訓練	有効回答企業数
		回答企業数	回答率(%)	回答企業数	回答率(%)	回答企業数	回答率(%)	回答企業数	
101人以上	回答企業数	36	12	11	9	6	24	0	40
	回答率(%)	90.0	30.0	27.5	22.5	15.0	60.0	0.0	
51~100人	回答企業数	91	37	24	17	5	48	1	99
	回答率(%)	91.9	37.4	24.2	17.2	5.1	48.5	1.0	
50人以下	回答企業数	233	80	57	48	18	117	1	255
	回答率(%)	91.4	31.4	22.4	18.8	7.1	45.9	0.4	

(注) 複数回答

図表 3-4-4 勤め先の企業規模別にみた今後（も）希望する教育訓練方法

勤務先の企業規模		日常業務の合間での先輩社員からの指導	知識習得や免許資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会	専任の指導役の社員からの日常業務と別の教育訓練	コンサルタント・専門家など外部講師による社内研修	認定職業訓練の承認を受けた社内研修等による教育訓練	教育訓練機関で行われる研修や講座等の受講	その他の教育訓練	有効回答企業数
		101人以上	回答企業数	24	15	9	9	5	
	回答率(%)	77.4	48.4	29.0	29.0	16.1	54.8	0.0	
51～100人	回答企業数	48	45	18	25	6	44	1	81
	回答率(%)	59.3	55.6	22.2	30.9	7.4	54.3	1.2	
50人以下	回答企業数	135	86	44	41	22	96	0	189
	回答率(%)	71.4	45.5	23.3	21.7	11.6	50.8	0.0	

(注) 複数回答

4. 会社が行う教育訓練への満足度と満足の理由

(1) 会社が行う教育訓練への満足度

会社が行う教育訓練への社員の満足度をみると、図表 4-4-1 のように、「どちらともいえない」が 40.9% で最も多い。次いで「やや満足」(22.4%)、「満足」(17.4%) の順となっており、不満感のある社員よりも、満足感のある社員の方が多い。

図表 4-4-1 会社が行う教育訓練への満足度

満足度	回答者数	構成比(%)
満足	76	17.4
やや満足	98	22.4
どちらともいえない	179	40.9
やや不満	47	10.7
不満	38	8.7
合計	438	100.0

不満と回答した社員は、アンケートの中で、「自分が負担する業務が多く、勉強を行うにも休日しか時間がとれない。仕事に必要な知識も実際に仕事をして得るといってしか覚えられず、学べる機会が少ない。会社内で必要な知識を学ぶ時間を作ってほしい」(製造業の社員数 51～100 人の企業の 25～34 歳の社員)、「自分の持っていない知識を得たい気持ちはあるが、時間、機会がないので、今まであまり自分を高められていない」(製造業の社員数 51～100 人の企業の 25～34 歳の社員) と述べている。

仕事の能力向上への意欲の高い社員と高くない社員との満足度の差をみるため、t 検定を行ったところ、図表 4-4-2 のように有意差があり、仕事の能力の向上への意欲が高い社員は、意欲が高くない社員よりも、勤務先企業が行う教育訓練への満足度が高いことが明らかとなった。

図表 4-4-2 仕事の能力向上への意欲別の満足度の違い

能力向上意欲	回答企業数	平均値	標準偏差	有意差
高い	187	2.48	1.193	※※※
高くない	247	2.89	1.053	

(注) 会社が行う教育訓練について、「満足」= 1、「やや満足」= 2、「どちらともいえない」= 3、「やや不満」= 4、「不満」= 5として算出。

※※※は 0.1%で有意である。

(2) 会社が行う教育訓練に満足している理由

会社が行う教育訓練に満足している社員について、満足している理由をみると、図表 4-4-3 のように、「上司や先輩が仕事のコツやポイントを親身に指導してくれる」が 59.5%と最も多く、次いで「希望する研修等に気兼ねなく参加できる雰囲気がある」(41.7%) の順となっている。

図表 4-4-3 会社が行う教育訓練に満足している理由

理由	回答者数	回答率(%)
上司や先輩が仕事のコツやポイントを親身に指導してくれる	100	59.5
希望する研修等に気兼ねなく参加できる雰囲気がある	70	41.7
能力に見合った処遇が用意されている	46	27.4
研修等のメニューが充実している	18	10.7
外部講師とのネットワークが構築される	10	6.0
その他の理由	3	1.8
有効回答者数計	168	

(注) 会社が行う教育訓練について「満足」または「やや満足」とした社員からの複数回答

仕事の能力向上への意欲別に、会社の行う教育訓練に満足している理由をみると、図表 4-4-4 のように、高い社員と高くない社員との間で、ほとんどの理由に大きなポイント差はないが、「能力に見合った処遇が用意されている」については、9.9 ポイントの開きがみられ、意欲の高い社員の回答率が意欲の高くない社員の回答率を上回っている。

図表 4-4-4 仕事の能力向上への意欲別にみた、会社の行う教育訓練に満足している理由

会社が行う教育訓練に満足している理由	高い	高くない
	N:95	N:69
	回答率(%)	回答率(%)
上司や先輩が仕事のコンパポイントを親身に指導してくれる	63.2	56.5
希望する研修等に気兼ねなく参加できる雰囲気や職場がある	43.2	40.6
能力に見合った処遇が用意されている	31.6	21.7
研修等のメニューが充実している	12.6	8.7
外資系企業とのネットワークが構築される	5.3	7.2
その他の理由	0.0	2.9

(注) 図表 4-4-3 と同じ

仕事の能力向上への意欲は、第 4 章 2. (1) で述べたように、35 歳以上の社員、勤続年数 3 年以上の社員が相対的に高くなかったが、これらの属性の社員のうち、会社が行う教育訓練に満足している社員についてのみではあるが、能力向上への意欲の高い社員と高くない社員とに区分して、満足している理由をみると、図表 4-4-5 のように、「能力に見合った処遇が用意されている」で図表 4-4-4 のデータよりも、ともに大きなポイント差がみられる。すなわち、能力向上への意欲の高くない社員は、自分のもつ能力に現在の処遇が見合っていないという不満感を有している可能性がある。

図表 4-4-5 35 歳以上の社員、勤続年数 3 年以上の社員の仕事の能力向上への意欲別にみた、会社の行う教育訓練に満足している理由

	35歳以上の社員		勤続年数3年以上の社員	
	高い	高くない	高い	高くない
	N:53	N:49	N:71	N:60
	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)
上司や先輩が仕事のコンパポイントを親身に指導してくれる	47.2	51.0	53.5	53.3
希望する研修等に気兼ねなく参加できる雰囲気や職場がある	52.8	42.9	52.1	45.0
能力に見合った処遇が用意されている	39.6	24.5	33.0	23.3
研修等のメニューが充実している	15.1	8.2	14.1	8.3
外資系企業とのネットワークが構築される	9.4	8.2	5.6	8.3
その他の理由	0.0	4.1	0.0	1.7

(注) 図表 4-4-3 と同じ

第5章 今後の知識・技能・能力の習得

本章では、今後の企業の戦略や社外訓練支出の意向、企業が社員に教育訓練機関で習得させたい知識・技能・能力、社員が教育訓練機関で習得したい知識・技能・能力、社員の職階別にみた企業側、社員側が望む知識・技能・能力、企業が教育訓練機関の研修・講座を社員に受講させやすい日程などについて述べる。

1. 企業の今後の経営戦略

企業の今後の経営戦略として、技術戦略、市場戦略面をみると、図表5-1のように、今後、「技術戦略として、新技術を導入する」、「市場戦略として、新市場を開拓する」方向性を有する企業が多い。

図表5-1 今後の経営戦略

今後の戦略		当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる	合計
今後の技術戦略として、積極的に新技術を導入する	企業数	7	29	53	83	50	222
	構成比(%)	3.2	13.1	23.9	37.4	22.5	100.0
今後の市場戦略として、積極的に新市場を開拓する	企業数	8	33	48	80	54	223
	構成比(%)	3.6	14.8	21.5	35.9	24.2	100.0

2. 企業の今後の社外訓練支出

企業の今後の社外訓練のための支出に対する考えをみると、図表5-2-1のように、「横ばい」とする企業が59.4%と最も多いが、「増額していく」とする企業も32.3%みられる。

図表5-2-1 今後の社外訓練のための支出に対する企業の考え

支出への意向	企業数	構成比(%)
増額していく	62	32.3
横ばい	114	59.4
減額していく	1	0.5
これまでも支出しておらず、今後も支出しない	15	7.8
合計	192	100.0

企業アンケートの自由記述によれば、「今後増額していく」としたある企業は、「資格や知識をもつことの大切さを常に社員に伝えている。結構費用がかかるが、長い目で見て支援している」（建設業：社員数21～50人）と述べている。「今後も横ばい」としたある企業も、「現場と基礎の勉強を社外で行う機会が減ってきている。これからは、予算の許す限り、社外研修や講座受講も視野に入れていきたい」（製造業：51～100人）と述べている。

今後の社外訓練のための支出に対する企業の考えを企業規模別にみると、図表5-2-2のように、企業規模を問わず、「横ばい」とする企業が最も多いが、企業規模が大きいほど、「増額していく」とする企業の比率が高まる。しかし、社員数50人以下の企業でも、「これまでも支出しておらず、今後も支出しない」「減額していく」とする企業の比率は低い。

図表5-2-2 今後の社外訓練のための支出に対する企業の考え（企業規模別）

社員数		増額していく	横ばい	減額していく	これまでも支出しておらず、今後も支出しない
101人以上	回答企業数	12	14	0	0
	構成比 (%)	46.2	53.8	0.0	0.0
51～100人	回答企業数	15	31	0	1
	構成比 (%)	31.9	66.0	0.0	2.1
50人以下	回答企業数	35	67	1	14
	構成比 (%)	29.9	57.3	0.9	12.0

3. 企業が教育訓練機関で社員に習得させたい知識・技能・能力

(1) 職階別にみた教育訓練機関で社員に習得させたい知識・技能・能力

企業が教育訓練機関で社員に習得させたい知識・技能・能力について、「新入社員など担当業務初心者クラス」「中堅社員クラス」「管理監督者クラス」の3つの職階に分けて回答を求めた結果が図表5-3-1である。

「新入社員など担当業務初心者クラス」の社員に習得させたい知識・技能・能力としては、「コミュニケーション能力」（有効回答企業の49.7%）、「機械加工技術に関する知識・技能」（36.2%）、「金属材料に関する知識」（28.6%）、「労働安全衛生法に基づく特別教育」（27.6%）、「機械CAD操作に関する技能（2次元・3次元）」（26.5%）、「NC工作機械に関する知識・技能」（25.9%）が上位にあがっている。

「中堅社員クラス」の社員に習得させたい知識・技能・能力としては、「品質管理・生産管理に関する知識」（有効回答企業の38.3%）、「コミュニケーション能力」（33.0%）、「企画・提案能力」（31.9%）、「労働安全衛生法に基づく特別教育」「機械加工技術に関する知識・技能」（ともに30.9%）、「情報セキュリティ等情報管理に関する知識」（30.3%）が上位にあがっている。

「管理監督者クラス」の社員に習得させたい知識・技能・能力としては、「職場のマネジメント能力」（有効回答企業の41.0%）、「情報セキュリティ等情報管理に関する知識」（37.8%）、「労働安全衛生法に基づく特別教育」（37.2%）、「コミュニケーション能力」「品質管理・生産管理に関する知識」（ともに28.2%）、「知的財産権に関する知識」（25.6%）、「企画・提案能力」（25.0%）が上位にあがっている。

図表 5-3-1 企業が教育訓練機関で社員に習得させたい知識・技能・能力

	習得させたい知識・技能・能力	新入社員など担当業務初心者クラス		中堅社員クラス		管理監督者クラス	
		企業数	回答率(%)	企業数	回答率(%)	企業数	回答率(%)
業種共通	AI・IoTの導入に向けて必要知識	18	9.7	38	20.2	33	21.2
	免許・資格取得、技能検定受験のための知識・技能	21	11.4	30	16.0	13	8.3
	労働安全衛生法に基づく特別教育	51	27.6	58	30.9	58	37.2
ビジネス一般	総務・オフィスワークの活用に関する知識	29	15.7	32	17.0	15	9.6
	財務・会計に関する知識	15	8.1	42	22.3	37	23.7
	購買・仕入れに関する知識	26	14.1	46	24.5	28	17.9
	マーケティング・販売に関する知識	14	7.6	35	18.6	32	20.5
	知財・著作権に関する知識	8	4.3	24	12.8	40	25.6
	情報セキュリティ等情報管理に関する知識	44	23.8	57	30.3	59	37.8
	コミュニケーション能力	92	49.7	62	33.0	44	28.2
	企画・提案能力	30	16.2	60	31.9	39	25.0
	職場のマネジメント能力					64	41.0
建築関係	大工事に関する知識・技能	10	5.4	6	3.2	5	3.2
	建築設備管理に関する知識	18	9.7	17	9.0	11	7.1
	建築設備回線に関する知識	14	7.6	10	5.3	7	4.5
	インテリアコーディネートに関する知識	8	4.3	4	2.1	2	1.3
	インテリアコーディネートに関する提案技法	7	3.8	4	2.1	3	1.9
	建築・建築設備CAD操作に関する技能	25	13.5	15	8.0	5	3.2
製造関係	機械加工技術に関する知識・技能	67	36.2	58	30.9	15	9.6
	品質管理・生産管理に関する知識	43	23.2	72	38.3	44	28.2
	機械CAD操作に関する知識(2次元・3次元)	49	26.5	46	24.5	14	9.0
	3Dプリンタに関する知識・技能	17	9.2	29	15.4	9	5.8
	汎用工作機械に関する知識・技能	43	23.2	29	15.4	9	5.8
	NC工作機械に関する知識・技能	48	25.9	39	20.7	11	7.1
	金属材料に関する知識	53	28.6	43	22.9	19	12.2
電気関係	電気設備回線に関する知識	38	20.5	37	19.7	16	10.3
	(電気)有接点制御に関する知識・技能	25	13.5	25	13.3	7	4.5
情報関係	システム開発・構築に関する知識	25	13.5	23	12.2	8	5.1
	プログラミングに関する知識	28	15.1	18	9.6	5	3.2
	データベースに関する知識	22	11.9	23	12.2	9	5.8
	サーバー構築に関する知識	15	8.1	21	11.2	7	4.5
	Webアプリケーション開発に関する知識	18	9.7	15	8.0	5	3.2
	ネットワーク構築に関する知識・技能	19	10.3	22	11.7	10	6.4
	Webデザインに関する知識・技能	13	7.0	10	5.3	4	2.6
自動車整備関係	自動車の構造に関する知識	4	2.2	1	0.5	1	0.6
	分解・組立・検査等に関する知識・技能	4	2.2	1	0.5	0	0.0
	板金・塗装・溶接に関する知識・技能	1	0.5	2	1.1	1	0.6
	事故車見直しに関する知識	1	0.5	2	1.1	1	0.6
	EV、PHV等の次世代自動車に関する知識	2	1.1	3	1.6	1	0.6
その他	溶接技術	1	0.5	2	1.1	0	0.0
	労務管理(労働基準法の遵守)	1	0.5	1	0.5	1	0.6
	模型制作に関する知識・技能	1	0.5	1	0.5	1	0.6
	ビジネスマナー・リーダーシップ	1	0.5	1	0.5	1	0.6
	化学薬品に関する知識	0	0.0	1	0.5	1	0.6
	技能講習	0	0.0	1	0.5	0	0.0
	有効回答企業数計	185		188		156	

(注) 複数回答

(2) 社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

① 社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力の分野

教育訓練機関で技能系・技術系正社員に習得させたい知識・技能・能力のうち、優先順位の高い上位2位までを、習得させたい内容・レベル・キーワードとともに企業に回答を求めたところ、114社から計187の知識・技能・能力があげられた。

これらの知識・技能・能力の分野別の内訳は、図表5-3-2のとおりであり、業種共通が最も多く、次いで製造関係、ビジネス一般の順となっている。

図表5-3-2 社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力の分野別内訳

分野	知識・技能・能力	
	数	構成比(%)
業種共通	73	39.0
ビジネス一般	23	12.3
製造関係	64	34.2
建築関係	9	4.8
電気関係	5	2.7
情報関係	10	5.3
その他	3	1.6
合計	187	100.0

以下、分野別にみていく。

② 業種共通の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

業種共通の分野において教育訓練機関で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力としてあげられたのは、図表5-3-3のとおりであり、それらは以下のようにまとめられる。

○免許、資格取得のための知識・技能が多くあげられており、特に建設業の企業からは施工管理技士（電気工事、管工事、建築施工等）や電気工事士の資格、製造業の企業からは溶接関係や電気主任技術者の資格、専門技術サービス業の企業からは技術士や建築士の資格の取得のための知識・技能などがあげられている。

○また製造業や建設業の企業からは、安全や衛生に関する知識習得もあげられている。

○AI・IoTに関する知識を習得させたいという希望は、製造業や専門技術サービス業の中小企業の中でも比較的規模の大きな社員数51人以上の企業で見られる。

図表5-3-3 業種共通の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

知識・技能・能力	業種	社員数	習得させたい内容・レベル・キーワード
AI・IoTの導入に向けて必要な知識	製造業	101~300人	AI・IoTの基礎知識、構築方法、データ収集・分析方法
AI、IoTの導入に向けて必要な知識	製造業	101~300人	生産性の向上と付加価値製品開発のため、及び業務効率化を習得
AI、IoT導入	専門技術サービス業	51~100人	BIの活用事例
IoT	製造業	51~100人	
技術士	専門技術サービス業	51~100人	建築師、水質師、電気・電子音師の二次試験受験に向けて学ぶ
技術士	専門技術サービス業	101~300人	
技術士受験対策	専門技術サービス業	21~50人	技術士合格に対する勉強方法等を学ぶ
FMP	情報通信業	51~100人	プロジェクトマネジメントの方法を学ぶ
シビルコンサルティングマネージャー	専門技術サービス業	51~100人	建築師、水質師、電気・電子音師の受験に向けて学ぶ
建築士資格	専門技術サービス業	51~100人	受験に向けた教育
一級建築士	専門技術サービス業	101~300人	
一級・二級建築士定期講習	専門技術サービス業	21~50人	建築士としての資質・能力の維持・向上
建築士資格、施工管理士資格	建設業	21~50人	建築関係一級、その他二級
1級電気工事施工管理士受験対策	建設業	21~50人	学言語試験の受験に必要な知識と問題の演習
1級電気工事施工管理士受験対策	建設業	101~300人	受験に必要な知識(学術)及び技術(実地)の習得・取得を目指す
1級電気工事施工管理士	建設業	21~50人	専任管理者の養成
1級電気工事施工管理士	建設業	21~50人	受験対策
1級・2級の電気工事施工管理士	建設業	21~50人	とせめて、合格すること!
施工管理士(電気)	製造業	21~50人	電気の基本を知り、現場のことばかり、顧客要求事項を理解できるようになり、技術向上につなげる
1級電気施工管理士、1級管工事施工管理士	専門技術サービス業	21~50人	各工事の一般の知識
1級管工事施工管理士	建設業	21~50人	建築関係業種において基本となる資格と考えます。総合的に必要となるスキルを学び、レベルアップする。実務に反映し、業務に活用する
1級管工事施工管理士	建設業	21~50人	専門の講習機関で学ぶ
1級管工事施工管理士受験対策	専門技術サービス業	51~100人	受験に必要な管工事に関する基礎知識及び過去の出題傾向と試験対策の演習
1級管工事施工管理士	建設業	21~50人	
管工事施工管理士	建設業	101~300人	1級・2級
2級管工事施工管理士	建設業	21~50人	1級管工事施工管理士になるまでのステップと位置づけ
1級土木施工管理士	建設業	21~50人	専門の講習機関で学ぶ
1級施工管理	建設業	20人以下	演習
2級建築施工管理士(身元本)	建設業	21~50人	施工管理の基礎等を習熟し、現場管理の精度を上げ、ロスのない仕事をできるようにする
2級建築施工管理士(身元本)	建設業	21~50人	型枠大工の職長クラスに必要な知識も含まれているため
施工管理士	製造業	51~100人	土木、建築の施工管理士の合格
プレ主任技術者	製造業	21~50人	実際に携わる前の基本的な知識を身につける
電気主任技術者	製造業	101~300人	資格を取る
第三種電気主任技術者資格	専門技術サービス業	21~50人	受変電、送配電設備の点検と保守業務、省電力化の指導
第三種電気主任技術者	製造業	21~50人	日本技術教育開発センター 機械コース
電気三種	建設業	51~100人	資格取得(認定会)
第一種電気工事士	製造業	21~50人	電気の基本を知り、現場のことばかり、顧客要求事項を理解できるようになり、技術向上につなげる
第一種電気工事士	建設業	21~50人	受験に必要な技術及び試験と試験対策
第一種電気工事士受験対策	建設業	21~50人	学言語試験の受験に必要な知識と問題の演習
第一種電気工事士受験対策	建設業	101~300人	受験に必要な知識(学術)及び技術(実地)の習得・取得を目指す
電工二種	建設業	51~100人	資格取得(認定会)
第一種、第二種電気工事士	建設業	21~50人	電気工事の基礎、電気基礎知識
第一種、第二種の電気工事士	建設業	21~50人	とせめて、合格すること!
第一種電気工事士、第二種電気工事士	建設業	21~50人	
電気工事士一級、二種	建設業	101~300人	電気関係の資格取得
第二種電気工事士試験受験対策	建設業	21~50人	電線の作業、配線工事の作業
第二種電気工事士	製造業	101~300人	一般的な電気知識の向上と600V以下の工事が可能なため
第二種電気工事士	建設業	51~100人	資格取得
電気工事士	建設業	21~50人	国家資格取得による個人の意識向上
電気工事士資格	専門技術サービス業	21~50人	内線工事の実務
電気工事士、配電設備監視システム検査士	製造業	21~50人	

図表 5-3-3 業種共通の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能等【続き】

知識・技能・能力	業種	社員数	習得させたい内容・レベル・キーワード
1級 特級技能士	製造業	51~100人	特級特級、管理面の手法や方法、論理がわかる
溶接管理技術者	製造業	21~50人	溶接技術に関する技術知識と施工及び管理に関する職務能力をもつ技術者
溶接技術資格	製造業	51~100人	業務上、技術者の資格を登録する必要があり、後継者に取得させたい
溶接施工管理技術者	製造業	51~100人	技術者登録の合格
溶接技能工資格取得	製造業	51~100人	資格取得、学修と実習
2級自動車整備士	専門技術サービス業	21~50人	
第一種 第二種 第三種 令刺縫成	製造業	51~100人	受検対策
品質管理(QC検定)	製造業	51~100人	QC検定、初級より取得させている。
製品検査資格	製造業	51~100人	水処理プラント機械の検査記録を登録する必要があり、後継者に取得させたい
建築整備士	専門技術サービス業	21~50人	建築整備一般の知識
クレーン運転士	製造業	101~300人	木材・製品の運搬に必ず必要
クレーン等作業に必要な資格	製造業	101~300人	クレーン等
足場の組立等作業主任者	建設業	21~50人	法規により、必要な場合が出てきたため
工事担当者	建設業	51~100人	資格取得
技能検定の受検のための学習	専門技術サービス業	51~100人	鉄道車両関係の技能検定、鉄道車両関係の各種資格取得
情報処理技術者登録対策	情報通信業	21~50人	応用情報技術者登録に合格するレベルの知識
基本情報技術者登録対策	情報通信業	51~100人	高度人材になるために必要な基本的知識・技能をもち、実践的な活用能力
第一種衛生管理	製造業	51~100人	受検対策
安全衛生法の知識	製造業	51~100人	安全衛生の基本知識と最新の安全衛生に関する現状と対策として
労働安全衛生法に基づく特別教育	建設業	21~50人	安全衛生教育として、安全大会を実施中。建設業雇用管理研修にも参加させる
労働安全衛生法に基づく特別教育	建設業	21~50人	安全第一の中、基本的知識の習得
現場における安全管理及び知識	建設業	21~50人	近年、現場において多能工を必要とされることが多く、安全管理の面で苦慮しています

③ ビジネス一般の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

ビジネス一般の分野において教育訓練機関で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力としてあげられたのは、図表 5-3-4 のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○ビジネス一般の知識・技能としては、コミュニケーション能力が最も多くあげられており、特に製造業と情報通信業で多い。

○また、決算書の見方などの財務・会計に関する知識や職場のマネジメント能力の習得が製造業の企業、情報セキュリティに関する知識の習得が情報通信業の企業からあげられている。

図表 5-3-4 ビジネス一般の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

知識・技能・能力	業種	社員数	習得させたい内容・レベル・キーワード
オフィスソフト	製造業	21~50人	Word, Excel
財務会計	専門技術サービス業	101~300人	現場での作業がどのように利益に結びついているのかを意識してもらいたい
財務・会計に関する知識	製造業	20人以下	決算書の見方、利益内容、キャッシュフローについて
財務会計	製造業	51~100人	決算書の見方
購買・仕入れに関する知識	製造業	51~100人	製造業のため、購入品の把握
マーケティング・販売に関する知識	製造業	101~300人	新製品開発のためのマーケティング手法を習得(顧客様の課題を解決するための)
マーケティング知識	建設業	21~50人	営業活動における基本知識の習得

図表 5-3-4 ビジネス一般の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能等【続き】

知識・技能・能力	業種	社員数	習得させたい内容・レベル・キーワード
情報セキュリティ等情報管理に関する知識	情報通信業	51～100人	情報漏洩等の実例等から、日々の業務に当たる際のセキュリティ意識の向上
情報セキュリティ	情報通信業	21～50人	客先の機密情報が洩れると、会社(弊社)がつぶれる
コミュニケーション能力	建設業	21～50人	話す会話力。特に聞き込む力を身につけ、相手の求めているものを察する能力を習得させたい
コミュニケーション能力	製造業	51～100人	コミュニケーションの方法、大切さ。組織の中でどのように意見を表明し、自分を理解してもらうか
コミュニケーション能力	製造業	21～50人	報連相の重要性、社会で生きていく、会社でうまく同僚、先輩とスムーズに仕事をこなしていく方法を考える
コミュニケーション能力	情報通信業	51～100人	新人には基礎的な、中堅、管理監督者には部下とのコミュニケーションや運営での対人スキルを向上させたい
コミュニケーション能力	情報通信業	51～100人	基本的レベルで学ぶ程度
コミュニケーション能力	製造業	101～300人	
コミュニケーション能力	情報通信業	51～100人	
コミュニケーション	製造業	51～100人	部下育成のためのコミュニケーション能力
コミュニケーション	製造業	21～50人	
ビジネス一般(コミュニケーション能力、企画・提案能力)	建設業	101～300人	技能系・技術系社員と言えども、お客様としっかりとコミュニケーションが取れ、相手に納得いただける仕事を完成させる必要がある
職場のマネジメント能力	製造業	21～50人	中間管理職が育っておらず、新入社員、若手社員の期待する育成ができていない。また、責任感の面でも、一般社員の域を抜け出していない面もある。ベテランは見て学ばせる形が多いので、自分の技術・考えを整理し、アウトプットできる能力、教える能力を身につけさせたい
職場のマネジメント能力	製造業	21～50人	管理職としてのリーダーシップ&マネジメント
職場のマネジメント能力	建設業	51～100人	現場施工の原価管理について学ぶ
労務管理(労働基準法)	製造業	51～100人	社長や工場長が労働基準法をよく理解せず、気づかない

④ 製造関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

製造関係の分野において教育訓練機関で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力は、図表 5-3-5 のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○製造業の企業で、機械加工技術に関する知識・技能、品質管理・生産管理に関する知識、CAD に関する知識・技能、金属材料に関する知識を習得させたいとする回答が多い。

○機械加工技術に関する知識・技能は製造業の社員数 50 人以下の企業から、品質管理・生産管理に関する知識や CAD に関する知識・技能、金属材料に関する知識は企業規模を問わず、希望が多い。

図表 5-3-5 製造関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

知識・技能・能力	業種	社員数	習得させたい内容・レベル・キーワード
機械加工技術に関する知識	製造業	20人以下	どうすれば加工が早く効率よくできるかを考えるような技術のレポートを学ぶ
機械加工技術に関する知識・技能	製造業	21～50人	低コスト、短納期、高精度な切削加工、研削加工を行うために必要な加工技術の基礎と応用を学ぶ
機械加工技術に関する知識・技能	製造業	20人以下	旋盤、フライス、NC、マシニング等の基礎的な技能・技術を学び、実際の現物製品に対応できる技術を学んでほしい
機械加工技術に関する知識・技能	製造業	21～50人	受注を受けている製品の顧客が多いうえ、高精度、高品質を求められているため
機械加工技術に関する知識・技能	製造業	51～100人	精密加工技術について、OJTと自己啓発を推進、職業能力開発協会の技能検定合格を目指す
機械加工技術に関する知識	専門技術サービス業	21～50人	機械設備がどんな機械加工されているのか
機械加工技術に関する知識・技能	製造業	21～50人	
機械加工技術に関する知識	製造業	21～50人	図面を読解する力、組立時の技術等
機械加工	製造業	21～50人	基礎的事項
金属加工に関する知識	製造業	21～50人	図面の見方、注意点
板金加工技術	製造業	51～100人	図面の読み方、書き方、どのような加工ができるのかを基本から勉強する
加工技術	製造業	101～300人	最新加工技術
製造・電機共通で初等教育	製造業	51～100人	文系出身者への初等教育

図表 5-3-5 製造関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能等【続き】

知識・技能・能力	業種	社員数	習得させたい内容・レベル・キーワード
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	20人以下	生産計画において、生産能力、在庫、納期、仕入れのコントロール、品質の影響などあらゆる面で他の機能と絡んでくること、計画・手配・進捗から成り立ち、その中においてマネジメントサイクル(FDCA)は重要であるということ等を学んでほしい。品質管理では、工程の管理が大きなポイントになるということ、報連相はいつでもおりの流れで作業を行っているかどうかをポイントになってくることを学んでほしい
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	101~300人	顧客と共通する商品(製品)、サービスの品質を向上するため学ぶ
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	101~300人	品質管理の基本と生産管理における機能と役割、いずれも基本をきっちり理解させたい
品質管理・生産管理に関する知識・技能	製造業	101~300人	組み立ての効率化による工数削減方法、部品・製品在庫の削減
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	21~50人	いろいろな人が書いている本等の書籍等などをする。学校では習っていない知識、大手製造管理の方から経験者
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	21~50人	初心者にも基本的なことをマスターさせる
品質管理・生産管理の知識	製造業	51~100人	品質管理や生産管理についての手法と実践方法について
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	51~100人	製造業のため、品質管理が重視であること
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	21~50人	お客様と良品かつ迅速生産をもって対応するため、管理システムを学ぶことが必須
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	101~300人	
品質管理・生産管理に関する知識	製造業	21~50人	
品質管理	製造業	101~300人	根本的に発生させない手法
品質管理	製造業	21~50人	買手の要求に合った品質の製品、サービスを学ぶ
生産管理・品質管理に関する知識	製造業	21~50人	IE、QC、原価管理等の手法を用いてQCDを縦断向上させ、顧客の要求を満たすための生産管理の機能と役割を学ぶ
生産管理	製造業	21~50人	
電子機器の回路設計	製造業	21~50人	日本研修教育開発センター 掘削器、コンデンサー、コイルの種類や役割の学習
機械CAD操作	製造業	21~50人	取得者を増やし、作業効率を上げる
機械CAD操作に関する技能	製造業	101~300人	設計技術系職種に未経験で入社した社員に習わせる
3次元CAD	製造業	21~50人	製品、部品の図面3次元データへの変更
3次元CAD	製造業	21~50人	図面から購入が進まないものが、できる限り早い時期に全員に設備がない
CAD操作	製造業	101~300人	基本操作、できることばかりを学ぶ
CAD	製造業	21~50人	自社生産品(プリント基板)の回路図及びデータの読解技術
CAD	製造業	51~100人	図面の読解力等
3Dプリンタに関する知識・技能	製造業	21~50人	3Dデザインソフト、3Dプリント出力機能の取得
3Dプリンター	製造業	21~50人	試作時の3Dプリンターの活用
汎用工作	製造業	21~50人	客先からの図面に基づき製品が仕上がる段階で、機械加工を外注したり、一部自社製作したり、レベルにより使い分けしている。その判断等を適切に行うため
NC工作機械に関する知識	製造業	20人以下	汎用を使っている人がNCに対応できるようにしくみ等を学ぶ
NC工作機械に関する知識	製造業	21~50人	全般
ロボットの教示(パレット、多関節)	製造業	21~50人	ハンドリングについての教示ができるレベル。また、安全、効率等、お客様の要件を満たすこと
切削工学	製造業	21~50人	材質とワークのマッチング
切削加工技術	製造業	101~300人	CNC旋盤、マシニングなどの機械構造、特性を知り、その上での加工技術を磨く
プレス加工技術	製造業	51~100人	金型の調整、応用加工等の知識吸収
ネジの加工技術(圧入、転造)	製造業	21~50人	塑性加工技術(塑性加工学会というのがあると思います)
熱力学・熱機器	製造業	101~300人	熱機器の利用と必要となる熱力学
ポンプ等力学、材料力学、運動力学	製造業	51~100人	業務に生かせるレベルまで引き上げたい
工具鋼の処理	製造業	21~50人	熱処理時の歪み
油圧に関する技術	製造業	51~100人	油圧理論、配管系の勉強
模範検査に関する知識・技能	製造業	21~50人	現場で習得必須なもの。制作支度や知識の多岐にわたる
非破壊検査 PT、VT	製造業	101~300人	欠陥等の発見のため
溶接技術	製造業	21~50人	各金属材料の特性や形状に対応したレギュラーへの対策が学べる知識
溶接技術	製造業	101~300人	溶接の金属目性等
金属材料に関する知識	製造業	21~50人	機械器具を進める上で適切な材質や焼入れ指示を選択できる知識を学ぶ
金属材料に関する知識	製造業	21~50人	防錆・防食に関して、各種金属が果たす役割と金属材料の知識に関する教育
金属材料に関する知識	製造業	101~300人	金属の強度、侵食等
金属材料に関する知識	製造業	21~50人	アルミの表面処理加工について
金属材料に関する知識	製造業	21~50人	全般、特にステンレス、ニッケル合金
金属材料に関する知識	専門技術サービス業	21~50人	機械器具の用途による金属材料
金属材料	製造業	21~50人	設計上、強度計算等が早い、材料によってはその判断に基本的な合金及び金属材料の知識がやはり重要になる
金属材料	製造業	101~300人	実用金属材料の種類と用途
金属	製造業	51~100人	取扱い、金属(アルミ、ステンレス)の合金種別等
木材、熱処理、メッキ	製造業	21~50人	木材、熱処理、メッキの知識

⑤ 建築関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

建築関係の分野において教育訓練機関で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力は、図表5-3-6のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○建築設備管理、建築設備計画に関する知識、大工工事に関する知識・技能、CADに関する技能、設備設計やインバーター・シーケンサーの知識などが建設業の企業からあがっている。

図表5-3-6 建築関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

知識・技能・能力	業種	社員数	習得せたい内容・レベル・キーワード
大工工事に関する知識・技能	建設業	21~50人	施工管理士として現場で活躍するためには、大工工事全般の知識が必要となる。施工管理士及び建築士の資格取得を目指している
建築設備管理に関する知識	建設業	51~100人	設備、材料についての基礎知識、配管実習
建築設備画に関する知識	建設業	21~50人	知識がぶらつきがあるため、全員再認識の感覚で学ぶ必要があるかも
CADに関する技能	建設業	51~100人	設備図面、施工図面の作成、基本的な操作方法
BIMの操作	専門技術サービス業	21~50人	BIMによる建築図の作成
建築施工管理	建設業	21~50人	品質、工程、原価、安全についての知識習得
実務者のための設備、監理契約講習会	専門技術サービス業	21~50人	契約の重要性、約款の解説などを重点的に学習し、実務で活用する
設備設計に関する知識	建設業	21~50人	
インバーター・シーケンサーの知識	建設業	51~100人	

⑥ 電気関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

電気関係の分野において教育訓練機関で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力は、図表5-3-7のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○電気設備計画や電気設備に関する知識が建設業と専門技術サービス業の企業からあがっている。

図表5-3-7 電気関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

知識・技能・能力	業種	社員数	習得せたい内容・レベル・キーワード
電気設備画に関する知識	建設業	51~100人	現場施工に関する電気設備の技術力、工程管理を学ぶ
電気設備に関する知識	建設業	21~50人	電気回路等の要点
電気設備に関する知識	専門技術サービス業	21~50人	シーケンサープログラムの習得
電気に関する知識	製造業	51~100人	浅く広く良いので、業務で生かせるレベルまで引き上げたい
高圧電気取扱	建設業	21~50人	

⑦ 情報関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

情報関係の分野において教育訓練機関で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力は、図表5-3-8のとおりであり、以下のようにまとめられる。

○システム開発に関する知識について情報通信業と製造業の企業から、プログラミングに

関する知識について情報通信業の企業からあがっている。

図表 5-3-8 情報関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

知識・技能・能力	業種	社員数	習得させたい内容・レベル・キーワード
システム開発	製造業	21~50人	進化する開発環境に対応した最新情報の習得
システム開発	情報通信業	51~100人	組込系システム開発
システム開発に関する知識(全般)	情報通信業	51~100人	①プログラミングを通じてシステムの基本を学習するレベル。②上位SEとしてのマネジメント能力を習得するレベル
システム開発に関する知識	情報通信業	51~100人	コンピュータシステムを構築するための全体枠組み知識を学ぶ。他社の製品、フレームワークなどを活用し、ひとつのシステムとしてクライアントに提供する方法を学ぶ
情報システム関係	情報通信業	21~50人	システム開発、データベース、サーバ構築、ネットワーク
プログラミング知識	情報通信業	21~50人	VB、NETやPHPの言語知識
プログラミング	情報通信業	51~100人	組込系プログラミング
プログラミング	情報通信業	51~100人	JAVA
webアプリケーションに関する知識	製造業	21~50人	webアプリケーションの仕組みと、言語の理解。ラズパイを使用した応用技術の知見取得
アルゴリズム学習	情報通信業	51~100人	プログラミングを行う基礎、論理的な思考力を身につける

⑧ その他の関係の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

その他の分野において教育訓練機関で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力は、図表 5-3-9 のとおりである。

図表 5-3-9 その他の分野で社員に習得させたい優先順位の高い知識・技能・能力

知識・技能・能力	業種	社員数	習得させたい内容・レベル・キーワード
人材育成	専門技術サービス業	101~300人	人材育成セミナー
免許・資格取得、後で役立つもの	情報通信業	51~100人	機器を動かす、システムを動かす能力をつける
社内認定技能、分析技能、他	専門技術サービス業	101~300人	

4. 社員が今後習得したい知識・技能・能力

社員が今後習得したいと考えている知識・技能・能力は、図表 5-4 のとおりである。

「免許、資格取得、技能検定受検のための知識・技能」が最も多く、回答した社員の 31.2% があげている。次いで、「コミュニケーション能力」(27.7%)、「機械加工技術に関する知識・技能」(27.4%)、「金属材料に関する知識」(24.4%)、「品質管理・生産管理に関する知識」(24.2%) の順となっている。

図表5-4 社員が今後習得したいと考えている知識・技能・能力

	習得したい知識・技能・能力	回答者数	回答率(%)
業種共通	AI・IoTの導入に向けて必要な知識	84	20.9
	免許、資格取得、技能検定受験のための知識・技能	125	31.2
	労働安全衛生法に基づく特別教育	45	11.2
ビジネス一般	総務・オフィスノリの活用に関する知識	36	9.0
	異文化コミュニケーションに関する知識	31	7.7
	購買・仕入れに関する知識	31	7.7
	マーケティング・販売に関する知識	30	7.5
	労働組合・労務に関する知識	20	5.0
	情報セキュリティ等情報管理に関する知識	37	9.2
	コミュニケーション能力	111	27.7
	企画提案能力	71	17.7
	職場のマネジメント能力	94	23.4
建築関係	大工仕事に関する知識・技能	21	5.2
	建築設備管理に関する知識	29	7.2
	建築設備計画に関する知識	35	8.7
	インテリアコーディネートに関する知識	20	5.0
	インテリアコーディネートに関する提案力	12	3.0
	建築・建築設備CAD操作に関する技能	40	10.0
製造関係	機械加工技術に関する知識・技能	110	27.4
	品質管理・生産管理に関する知識	97	24.2
	機械CAD操作に関する技能(2次元・3次元)	89	22.2
	3Dプリンタに関する知識・技能	44	11.0
	汎用工作機械に関する知識・技能	49	12.2
	NC工作機械に関する知識・技能	57	14.2
	金属材料に関する知識	98	24.4
電気関係	電気設備計画に関する知識	58	14.5
	(電気)有接点制御に関する知識・技能	43	10.7
情報関係	システム開発・構築に関する知識	44	11.0
	プログラミングに関する知識	53	13.2
	データベースに関する知識	34	8.5
	サーバー構築に関する知識	30	7.5
	Webアプリケーション開発に関する知識	22	5.5
	ネットワーク構築に関する知識・技能	50	12.5
	Webデザインに関する知識・技能	19	4.7
自動車整備関係	自乗車の構造に関する知識	11	2.7
	分解・組立、検査等に関する知識・技能	12	3.0
	板金・塗装・溶接に関する知識・技能	17	4.2
	事故車見直しに関する知識	3	0.7
	EV、FCV等の次世代自動車に関する知識	9	2.2
その他	造園植木の知識・技術	1	0.2
	土木関係	1	0.2
	特定のものは無し、但し目の前が必要であるものは全て	1	0.2
	溶接技術の向上	1	0.2
	投資関係	1	0.2
	語学(中国語、英語)	1	0.2
	認事関係	1	0.2
	CAD、図面作成の知識	1	0.2
	コミュニティデザイン	1	0.2
	3D建築CAD	1	0.2
	土木構造物の計画、設計、施工、補修の全体的な知識	1	0.2
	教育・訓練効果的に行い、部下の能力を向上させる総合力	1	0.2
	一般社会の知識 スポーツ全般の能力	1	0.2
	建築設備器具に関する知識と技能(より一層の)	1	0.2
	国内外における価格差と品質の違いを幅広く、国際社会を生き延びるためのあらゆる手段を通して教育の展開を期したい。(ユーザーを求め、何か異なり、自らがどうあるべきか...etc)	1	0.2
有効回答者数計	401		

(注) 複数回答

5. 社員の職階別にみた企業側、社員側が習得を望む知識・技能・能力

教育訓練機関での教育訓練について、企業アンケートの自由記述に「会社が受けてほしい内容は、社員が受けたいものではなく、ニーズがマッチしていない」（専門技術サービス業：社員数 51～100 人）という声があったが、企業側が社員に習得を望んでいる知識・技能・能力と社員側が習得を望んでいる知識・技能・能力とは必ずしも一致しない可能性がある。そこで、社員の職階（会社での立場）別に両者間の習得ニーズの違いをみていくこととする。

（1）業種共通及びビジネス一般の分野の知識・技能・能力の職階別の企業側、社員側の習得ニーズ

① 初心者・下位職階クラスの社員の知識・技能・能力の習得ニーズ

まず業種共通及びビジネス一般の分野において、企業側が「新入社員など担当業務初心者クラスの社員」に習得させたい知識・技能・能力と、「もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員」自らが習得したい知識・技能・能力についてみると、図表 5-5-1 のように、企業側、社員側とも「コミュニケーション能力」の習得ニーズが最も大きい。特に企業側のニーズが大きい。また企業側は「労働安全衛生法に基づく特別教育」「情報セキュリティ等情報管理に関する知識」、社員側は「免許、資格取得、技能検定受検のための知識・技能」「AI・IoT の導入に向けて必要な知識」へのニーズが大きい。

図表 5-5-1 初心者・下位職階クラスの社員の知識・技能・能力の習得ニーズ

	知識・技能・能力	企業側		社員側	
		企業側 新入社員など担当業務初心者クラスの社員に習得させたい		社員側 もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員が習得したい	
		企業数	回答率(%)	回答者数	回答率(%)
業種共通	AI・IoTの導入に向けて必要な知識	18	9.7	28	22.2
	免許、資格取得、技能検定受検のための知識・技能	21	11.4	39	31.0
	労働安全衛生法に基づく特別教育	51	27.6	4	3.2
ビジネス一般	総務・オフィスソフトの活用に関する知識	29	15.7	16	12.7
	財務・会計に関する知識	15	8.1	10	7.9
	購買・仕入に関する知識	26	14.1	6	4.8
	マーケティング・販売に関する知識	14	7.6	9	7.1
	知財権利管理に関する知識	8	4.3	9	7.1
	情報セキュリティ等情報管理に関する知識	44	23.8	13	10.3
	コミュニケーション能力	92	49.7	41	32.5
	企画・提案能力	30	16.2	20	15.9
職場のマネジメント能力			18	14.3	
	有効回答企業・回答者数計	185		126	

(注) 複数回答

企業側の白ヌキのセルは社員側の回答率、社員側の白ヌキのセルは企業側の回答率よりも 10 ポイント以上高いもの。以下、同じ

なお、このクラスの社員に企業側が取得させたい免許、資格、技能検定と、このクラスの社員が取得したい免許、資格、技能検定は、図表 5-5-2 のとおりであり、企業側からは電気工事士や施工管理技士など、社員側からは一級建築士、技術士などがあげられている。

図表5-5-2 初心者・下位職階クラスの社員の免許、資格、技能検定取得ニーズ

業種	企業側が社員に取得させたい免許、資格、技能検定	社員側が取得したい免許、資格、技能検定
製造業	プレス作業主任者、第一種電気工事士、施工管理技士（電気）、第二種電気工事士、クレーン運転士、フォークリフト、玉掛、溶接技能資格、検査・検定資格、メーカー認定・商材取扱いは	金属ばね製造技能士「薄板ばね」、建築士、TIG 溶接、第二種冷凍機械、CLAD、CLD、ハンダ付け検定、社会保険労務士
建設業	電気工事士（3）、第一種電気工事士（2）、第二種電気工事士（2）、1級電気工事施工管理技士、2級管工事施工管理技士、2級建築施工管理技士、アナログ・デジタル工事担当者、エネルギー管理士	一級建築士（2）、建築士、施工管理技士 1級、管工事土木工事、簿記・FP
情報通信業		応用情報技術者
専門技術サービス業	一級建築士、ビル管、危険物甲種全部、大型運転免許、BIM の操作	一級建築士（2）、技術士、技術士（建設部門）、整備士、第二種電気工事士、コンクリート診断士、電検3種、エネルギー管理士、構造設計一級建築士

(注) 業種は企業の業種及び社員の勤務先の企業の業種

() 内の数字は、回答企業・回答社員数。() の記載のないものは、回答企業・回答社員数が1。以下、同じ。

② 中堅クラスの社員の知識・技能・能力の習得ニーズ

業種共通及びビジネス一般の分野において、企業側が「中堅クラスの社員」に習得させたい知識・技能・能力と、「部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員」自らが習得したい知識・技能・能力についてみると、図表5-5-3のように、企業側、社員側とも「コミュニケーション能力」の習得ニーズが

図表5-5-3 中堅クラスの社員の知識・技能・能力の習得ニーズ

	知識・技能・能力	企業側		社員側	
		企業側が中堅クラスの社員に習得させたい		部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員が習得したい	
		企業数	回答率(%)	回答者数	回答率(%)
業種共通	AI・IoTの導入に向けて必要な知識	38	20.2	32	20.0
	免許、資格取得、技能検定受検のための知識・技能	30	16.0	53	33.1
	労働安全衛生法に基づく特別教育	58	30.9	17	10.6
ビジネス一般	総務・オフィスノートの活用に関する知識	32	17.0	11	6.9
	財務・会計に関する知識	42	22.3	13	8.1
	購買・仕入れに関する知識	46	24.5	16	10.0
	マーケティング・販売に関する知識	35	18.6	12	7.5
	知財・権利管理に関する知識	24	12.8	7	4.4
	情報セキュリティ等情報管理に関する知識	57	30.3	10	6.3
	コミュニケーション能力	62	33.0	42	26.3
	企画・提案能力	60	31.9	31	19.4
	職場のマネジメント能力			46	28.8
	有効回答企業・回答者数計	188		160	

(注) 複数回答

大きい。また企業側は「企画・提案能力」「労働安全衛生法に基づく特別教育」「情報セキュリティ等情報管理に関する知識」、社員側は「免許、資格取得、技能検定受検のための知識・技能」「職場のマネジメント能力」へのニーズが大きい。

なお、このクラスの社員に企業側が取得させたい免許、資格、技能検定と、このクラスの社員が取得したい免許、資格、技能検定は、図表5-5-4のとおりであり、企業側、社員側とも施工管理技士、電気工事士、技術士などの資格取得ニーズが高い。また社員側からは第三種電気主任技術者（電検3種）などもあげられている。

図表5-5-4 中堅クラスの社員の免許、資格、技能検定取得ニーズ

業種	企業側が社員に取得させたい免許、資格、技能検定	社員側が取得したい免許、資格、技能検定
製造業	プレス作業主任（2）、施工管理1・2級、施工管理技士（電気）、電気工事士、第一種電気工事士、第二種電気工事士、2級技能士、ロボット（パラレル・多関節）のハンドリング、メーカー認定・商材取扱い者、JZG JIS Z3821、非破壊試験 JIS Z2305、非破壊、溶接技能資格、検査・検定資格	溶接管理技術者2級（2）、第2種電気工事士、第二種冷凍機械責任者、電験3種（2）、電3・ビル管、非破壊検査、衛生管理職
建設業	1級管工事施工管理技士（2）、電気工事施工管理技士、1級電気工事施工管理技士（3）、2級電気工事施工管理技士、電気工事士（2）、第一種電気工事士（2）、第二種電気工事士（2）、築炉技能検定1級・2級、ボイラ整備士、アナログ・デジタル工事担当者、電気通信主任技術者、受験対策、エネルギー管理士	施工管理技士（3）、2級建築施工管理技士（躯体）、1級電気工事施工管理技士、電気工事士、第一種電気工事士、電験3種、工事1級、消防設備1級、一級建築士（取得済だが継続した知識、技能取得が求められるため）
情報通信業		応用情報技術者、システムアーキテクト、データベーススペシャリスト、情報セキュリティスペシャリスト、DBスペシャリスト、ITストラテジスト
専門技術サービス業	一級建築士（3）、技術士（2）、技術士（建設部門）、ビル管、危険物甲種全部、第一種電気工事士、第三種電気主任技術者、一級土木施工管理技士、1級管工事施工管理技士、シビルコンサルティングマネージャー、BIMの操作	第二種電気工事士、第三種電気主任技術者、技術士（3）、建築設備士、構造設計一級建築士、建築模型士

③ 管理監督者クラスの社員の知識・技能・能力の習得ニーズ

業種共通及びビジネス一般の分野において、企業側が「管理監督者クラスの社員」に習得させたい知識・技能・能力と、「管理監督者の立場の社員」自らが習得したい知識・技能・能力についてみると、図表5-5-5のように、企業側、社員側とも「職場のマネジメント能力」「コミュニケーション能力」の習得ニーズが大きい。特に企業側の「職場のマネジメント能力」へのニーズが大きい。また企業側は「労働安全衛生法に基づく特別教育」「情報セキュリティ等情報管理に関する知識」、社員側は「免許、資格取得、技能検定受検のた

めの知識・技能」へのニーズが大きい。

図表 5-5-5 管理監督者クラスの社員の知識・技能・能力の習得ニーズ

	知識・技能・能力	企業側		社員側	
		企業側が管理監督者クラスの社員に習得させたい		管理監督者の立場の社員が習得したい	
		企業数	回答率(%)	回答者数	回答率(%)
業種共通	AI・IoTの導入に向けて必要な知識	33	21.2	22	22.4
	免許、資格取得、技能検定受験のための知識・技能	13	8.3	25	25.5
	労働安全衛生法に基づく特別教育	58	37.2	22	22.4
ビジネス一般	総務・オフィスノートの活用に関する知識	15	9.6	6	6.1
	財務・会計に関する知識	37	23.7	6	6.1
	購買・仕入れに関する知識	28	17.9	7	7.1
	マーケティング・販売に関する知識	32	20.5	7	7.1
	知財権利に関する知識	40	25.6	4	4.1
	情報セキュリティ等情報管理に関する知識	59	37.8	11	11.2
	コミュニケーション能力	44	28.2	23	23.5
	企画・提案能力	39	25.0	17	17.3
	職場のマネジメント能力	64	41.0	28	28.6
	有効回答企業・回答者数計	156		98	

(注) 複数回答

なお、このクラスの社員に企業側が取得させたい免許、資格、技能検定と、このクラスの社員が取得したい免許、資格、技能検定は、図表 5-5-6 のとおりであり、企業側、社員側とも施工管理技士、電気工事士、電気主任技術者、技術士、エネルギー管理士などの資格取得ニーズがみられる。

図表 5-5-6 管理監督者クラスの社員の免許、資格、技能検定取得ニーズ

業種	企業側が社員に取得させたい免許、資格、技能検定	社員側が取得したい免許、資格、技能検定
製造業	1級技能士、特級技能士、施工管理技士(電気)、溶接技能資格、検査・検定資格	機械設計技術者、金属プレス加工1級、フォークリフト(2)、非破壊検査技術者、技術士、電気主任技術者、電気工事士
建設業	アナログ・デジタル工事担当者、電気通信主任技術者、電気工事士、第一種・第二種電気工事士、1級電気工事施工管理技士(2)、2級電気工事施工管理技士、築炉技能検定1級・2級、エネルギー管理士	電気施工管理技士、1級管工事施工管理技士、消防設備士
情報通信業		1級施工管理技士
専門技術サービス業	第三種電気主任技術者、ビル管、危険物甲種全部、技術士、1級管工事施工管理技士	エネルギー管理士、応用地形判読士、鉄道車両関係の検定

(2) 業種共通及びビジネス一般以外の分野の知識・技能・能力の業種別・職階別の企業側、社員側の習得ニーズ

① 製造業の企業の社員の知識・技能・能力の習得ニーズ

業種共通及びビジネス一般以外の分野において、企業側が社員に習得させたい知識・技

能・能力と、社員側が習得したい知識・技能・能力について製造業の企業の社員の職階別にみると、図表5-5-7のように、初心者・下位職階クラスでは、企業側、社員側とも「機械加工技術に関する知識・技能」「金属材料に関する知識」「機械CAD操作に関する技能（2次元・3次元）」の習得ニーズが大きい。特に企業側の「機械加工技術に関する知識・技能」へのニーズが大きい。また企業側は「NC工作機械に関する知識・技能」「汎用工作機械に関する知識・技能」、「品質管理・生産管理に関する知識」へのニーズも大きい。

中堅クラスでは、企業側、社員側とも「品質管理・生産管理に関する知識」「機械加工技術に関する知識・技能」「機械CAD操作に関する技能（2次元・3次元）」「金属材料に関する知識」の習得ニーズが大きい。特に企業側の「品質管理・生産管理に関する知識」へのニーズが大きい。

管理監督者クラスでは、企業側、社員側とも「品質管理・生産管理に関する知識」の習得ニーズが大きい。また社員側は「金属材料に関する知識」「機械加工技術に関する知識・技能」「汎用工作機械に関する知識・技能」へのニーズが大きい。

図表5-5-7 製造業の企業側、社員側の職階別知識・技能・能力習得ニーズ

知識・技能・能力	初心者・下位職階クラス		中堅クラス		管理監督者クラス		
	企業側	社員側	企業側	社員側	企業側	社員側	
	企業側が新入社員など担当業務初心者クラスの社員が習得させたい	社員側が管理監督者や先輩等の指示指導を受ける立場の社員が習得したい	企業側が中堅クラスの社員が習得させたい	部下は全員が管理監督者を補佐し、後輩を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員が習得したい	企業側が管理監督者クラスの社員が習得させたい	管理監督者の立場の社員が習得したい	
	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	
建築関係	大工工事に関する知識・技能	1.0	0.0	0.9	2.3	2.3	2.0
	建築設備管理に関する知識	1.9	0.0	1.9	1.2	3.4	0.0
	建築設備計画に関する知識	1.0	0.0	1.9	3.5	2.3	2.0
	インテリアコーディネートに関する知識	1.0	0.0	0.9	1.2	1.1	2.0
	インテリアコーディネートに関する提案技法	1.9	0.0	0.9	1.2	1.1	0.0
	建築・建築設備CAD操作に関する知識	4.9	2.9	2.8	5.8	1.1	2.0
製造関係	機械加工技術に関する知識・技能	62.1	44.3	52.8	51.2	15.9	41.2
	品質管理・生産管理に関する知識	37.9	24.3	63.2	43.0	47.7	43.1
	機械CAD操作に関する知識(2次元・3次元)	42.7	37.1	39.6	36.0	14.8	23.5
	3Dプリンタに関する知識・技能	15.5	14.3	26.4	17.4	10.2	13.7
	汎用工作機械に関する知識・技能	40.8	20.0	26.4	20.9	10.2	23.5
	NC工作機械に関する知識・技能	43.7	24.3	34.9	25.6	12.5	19.6
	金属材料に関する知識	49.5	45.7	38.7	34.9	21.6	51.0
電気関係	電気設備計画に関する知識	20.4	8.6	16.0	18.6	8.0	11.8
	(電気)有接点制御に関する知識・技能	12.6	10.0	14.2	16.3	4.5	9.8
情報関係	システム開発・構築に関する知識	9.7	7.1	8.5	4.7	2.3	5.9
	プログラミングに関する知識	10.7	17.1	7.5	9.3	3.4	5.9
	データベースに関する知識	9.7	5.7	10.4	3.5	5.7	3.9
	サーバ構築に関する知識	5.8	5.7	8.5	3.5	2.3	7.8
	Webアプリケーション開発に関する知識	4.9	5.7	6.6	3.5	2.3	3.9
	ネットワーク構築に関する知識・技能	8.7	7.1	10.4	4.7	5.7	9.8
	Webデザインに関する知識・技能	1.9	5.7	3.8	1.2	2.3	2.0
自動車整備関係	自動車の構造に関する知識	1.0	1.4	0.0	2.3	1.1	3.9
	分解・組立・検査等に関する知識・技能	1.0	2.9	0.0	2.3	0.0	2.0
	板金・塗装・溶接に関する知識・技能	1.0	8.6	0.0	5.8	1.1	0.0
	事故車両調査に関する知識	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0
	EV、PHV等の次世代自動車に関する知識	1.0	2.9	0.0	0.0	1.1	2.0
有効回答企業・回答者数計	108	70	106	86	88	51	

(注) 複数回答

② 建設業の企業の社員の知識・技能・能力の習得ニーズ

同じく、企業側が社員に習得させたい知識・技能・能力と、社員側が習得したい知識・技能・能力について建設業の企業の社員の職階別にみると、回答数が少ないことに留意が必要であるが、図表5-5-8のように、初心者・下位職階クラスでは、企業側、社員側とも「建築・建築設備 CAD 操作に関する技能」「建築設備計画に関する知識」の習得ニーズが大きい。特に社員側のこれらの技能、知識習得へのニーズが大きい。また企業側は「(電気)有接点制御に関する知識・技能」、社員側は「建築設備管理に関する知識」へのニーズも大きい。

中堅クラスでは、企業側、社員側とも「電気設備計画に関する知識」「建築設備管理に関する知識」の習得ニーズが大きい。また社員側は「建築設備計画に関する知識」「大工工事に関する知識・技能」へのニーズも大きい。

管理監督者クラスでは、社員側の「建築設備計画に関する知識」「建築設備管理に関する知識」「建築・建築設備 CAD 操作に関する技能」「電気設備計画に関する知識」「インテリアコーディネートに関する知識」の習得ニーズが大きい。

図表 5-5-8 建設業の企業側、社員側の職階別知識・技能・能力習得ニーズ

知識・技能・能力	初心者・下位職階クラス		中堅クラス		管理監督者クラス		
	企業側	社員側	企業側	社員側	企業側	社員側	
	企業側の新入社員など担当業務初心者クラスの社員に習得させたい	もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員が習得したい	企業の中堅クラスの社員に習得させたい	部下だけでなく管理監督者を補佐し、後輩を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員が習得したい	企業側の管理監督者クラスの社員に習得させたい	管理監督者の立場の社員が習得したい	
	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	回答率(%)	
建築関係	大工工事に関する知識・技能	20.0	25.0	12.5	32.0	6.5	17.4
	建築設備管理に関する知識	22.5	35.0	27.5	24.0	16.1	30.4
	建築設備計画に関する知識	25.0	30.0	15.0	40.0	9.7	34.8
	インテリアコーディネートに関する知識	12.5	5.0	2.5	23.0	0.0	26.1
	インテリアコーディネートに関する実技	10.0	5.0	2.5	23.0	0.0	8.7
	建築・建築設備 CAD 操作に関する技能	35.0	45.0	17.5	23.0	6.5	30.4
製鉄関係	機械加工技術に関する知識・技能	5.0	15.0	2.5	4.0	0.0	0.0
	品質管理・生産管理に関する知識	7.5	15.0	5.0	12.0	0.0	4.3
	機械 CAD 操作に関する知識(2次元・3次元)	10.0	10.0	5.0	20.0	0.0	4.3
	3Dプリンタに関する知識・技能	2.5	5.0	2.5	4.0	0.0	0.0
	汎用工作機械に関する知識・技能	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0
	NC工作機械に関する知識・技能	5.0	5.0	2.5	4.0	0.0	0.0
	金属材料に関する知識	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0
電気関係	電気設備計画に関する知識	20.0	15.0	32.5	24.0	16.1	30.4
	(電気)有接点制御に関する知識・技能	20.0	0.0	12.5	12.0	0.0	13.0
情報関係	システム開発・構築に関する知識	0.0	5.0	2.5	12.0	3.2	0.0
	プログラミングに関する知識	2.5	10.0	2.5	4.0	0.0	0.0
	データベースに関する知識	0.0	5.0	2.5	8.0	0.0	4.3
	サーバ構築に関する知識	0.0	5.0	2.5	0.0	0.0	4.3
	Webアプリケーション開発に関する知識	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	ネットワーク構築に関する知識・技能	0.0	10.0	2.5	12.0	0.0	8.7
	Webデザインに関する知識・技能	0.0	5.0	0.0	8.0	0.0	0.0
	自動車の構造に関する知識	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
自動車整備関係	分解・組立・検査等に関する知識・技能	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	板金・塗装・溶接に関する知識・技能	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	事故車両見直しに関する知識	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	EV、PHV等の次世代自動車に関する知識	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有効回答企業・回答者数計	40	20	40	25	31	23

(注) 複数回答

6. 企業が教育訓練機関の研修・講座を社員に受講させやすい日程

建設業のある企業（社員数 21～50 人）は、アンケートの自由記述で、「技能系講習等の日程がなかなか調整しにくい、技能講習などで各自本人の安全意識の向上と技術力の向上に努めたい」と述べている。教育訓練機関が受講者のニーズにより応えていくうえで、教育訓練科目の開講日程の適切さも大きなポイントのひとつとなると考えられる。そこで、企業アンケートより、企業が社員を受講させやすい日程についてみていく。

（1）曜日・時間帯

社員を受講させやすい曜日については、図表 5-6-1 のように、平日の方が休日よりも参加させやすいという企業が多い。

また、社員を受講させやすい時間帯については、図表 5-6-2 のように、全日（午前&午後）が参加させやすいという企業が多い。

図表 5-6-1 受講させやすい曜日

曜日	企業数	回答率(%)
平日(月曜～金曜)	135	69.2
休日(土曜 日曜 祝日)	76	39.0
有効回答企業数計	195	

(注) 複数回答

図表 5-6-2 受講させやすい時間帯

時間帯	企業数	回答率(%)
全日(午前&午後)	119	65.0
夜間(18時以降)	44	24.0
午後のみ	31	16.9
午前のみ	22	12.0
有効回答企業数計	183	

(注) 複数回答

受講させやすい曜日と時間帯をクロス集計すると、図表 5-6-3 のように、平日、休日とも、全日（午前&午後）が受講させやすいという企業が多い。

図表 5-6-3 受講させやすい曜日と時間帯

		全日 (午前&午後)	午前のみ	午後のみ	夜間 (18時以降)	有効回答 企業数計
		平日(月曜～金曜)	企業数 84	12	23	
	回答率(%)	65.6	9.4	18.0	25.0	
休日(土曜 日曜 祝日)	企業数	45	9	8	17	65
	回答率(%)	69.2	13.8	12.3	26.2	

(注) 複数回答

企業規模別に受講させやすい曜日を見ると、図表 5-6-4 のように、社員数 101 人以上の企業は 100 人以下の企業に比べて「平日」とする企業の比率が高い。100 人以下では「休日」が受講させやすいとする企業の比率も低くない。

続いて、企業規模別に受講させやすい時間帯を見ると、図表 5-6-5 のように、社員数 51 人以上の企業は 50 人以下の企業に比べて「全日」とする企業の比率が高い。50 人以

下では「夜間」が受講させやすいとする企業の比率も低くない。

図表 5-6-4 受講させやすい曜日（企業規模別）

社員数		平日（月曜 ～金曜）	休日（土 曜、日曜 祝日）	有効回答 企業数計
101人以上	回答企業数	23	6	26
	回答率（％）	83.5	23.1	
51～100人	回答企業数	34	23	50
	回答率（％）	63.0	46.0	
50人以下	回答企業数	77	47	118
	回答率（％）	65.3	39.8	

（注）複数回答

図表 5-6-5 受講させやすい時間帯（企業規模別）

社員数		全日 （午前&午後）	午前のみ	午後のみ	夜間 （18時以降）	有効回答 企業数計
101人以上	回答企業数	21	0	1	6	26
	回答率（％）	80.8	0.0	3.8	23.1	
51～100人	回答企業数	34	5	10	8	48
	回答率（％）	70.8	10.4	20.8	16.7	
50人以下	回答企業数	63	17	20	30	108
	回答率（％）	58.3	15.7	18.5	27.8	

（注）複数回答

情報通信業のある企業（社員数 51～100 人）は、アンケートの自由記述で、「平日の日中に時間が取りにくいので、平日の夜や土・日に開催される研修が多いと検討しやすい」と述べている。

一方で、前出の製造業の A 社では、社外の研修等に社員を行かせる当日は、その社員を自宅から研修会場に直行させ、研修会場から自宅へ直帰させている。「働き方改革が叫ばれる中で、土曜・日曜や、仕事が終わってから社員を研修等に行かせるのは無理。勤務時間外の教育には気を使う。したがって午後 6 時以降には社内で勉強会はしないようにしている」という。

前出の製造業の B 社でも、土曜・日曜に開催される研修・講座には社員に受講命令を出しにくいという。同社では、クレーンや重機の運転、高圧や低圧の電気取扱いなどの労働安全衛生法に関する資格は、会社にとって絶対必要なものであることから、平日の昼間に必要な講習に社員を行かせて資格を取得させているという。

（2）一講座の設定

① 一講座の総時間

社員を受講させやすい一講座の設定についてみていくと、まず講座の総時間については、

図表5-6-6のように、「3時間超～6時間以内」が42.9%と最も多く、次いで「3時間以内」の31.3%となっている。

図表5-6-6 受講させやすい一講座の総時間

総時間	企業数	回答率(%)
3時間以内	57	31.3
3時間超～6時間以内	78	42.9
6時間超～12時間以内	38	20.9
12時間超～18時間以内	18	9.9
18時間超～24時間以内	16	8.8
24時間超	15	8.2
有効回答企業数計	182	

(注) 複数回答

この一講座の総時間を企業規模別にみると、図表5-6-7のように、規模間の違いはあまりみられない。

図表5-6-7 受講させやすい一講座の総時間（企業規模別）

社員数		3時間以内	3時間超～6時間以内	6時間超～12時間以内	12時間超～18時間以内	18時間超～24時間以内	24時間超	有効回答企業数計
	101人以上	回答企業数	8	11	8	4	2	
	回答率(%)	30.8	42.3	30.8	15.4	7.7	3.8	
51～100人	回答企業数	15	18	9	8	7	3	46
	回答率(%)	32.6	39.1	19.6	17.4	15.2	6.5	
50人以下	回答企業数	34	48	21	6	7	11	109
	回答率(%)	31.2	44.0	19.3	5.5	6.4	10.1	

(注) 複数回答

② 一講座における1日当たりの時間数

一講座における1日当たりの時間数について、受講させやすい時間数をみると、図表5-6-8のように、「3時間以内」が51.9%と最も多く、次いで「3時間超～6時間以内」が46.5%となっている。

図表5-6-8 講座の1日当たりの受講させやすい時間数

時間数	企業数	回答率(%)
3時間以内	96	51.9
3時間超～6時間以内	86	46.5
6時間超	20	10.8
有効回答企業数計	185	

(注) 複数回答

この講座の1日当たりの時間数を企業規模別にみると、図表5-6-9のように、社員数50人以下では3時間以内とする企業が多いのに対し、51人以上では3時間超6時間以内

の企業も多い。

図表 5-6-9 講座の1日当たりの受講させやすい時間数（企業規模別）

社員数		3時間以内	3時間超～ 6時間以内	6時間超	有効回答 企業数計
101人以上	回答企業数	12	12	2	25
	回答率 (%)	48.0	48.0	8.0	
51～100人	回答企業数	21	26	7	47
	回答率 (%)	44.7	55.3	14.9	
50人以下	回答企業数	63	47	11	112
	回答率 (%)	56.3	42.0	9.8	

(注) 複数回答

③ 2日以上にまたがる講座の日程編成

2日以上にまたがる講座について、社員を受講させやすい日程編成をみると、図表 5-6-10 のように、「毎週1日」が48.6%と最も多く、次いで「2日～5日の連続日程（月曜～金曜など）」(34.1%)、「隔週（1週間おき）で週1日（月曜など）」(26.3%)の順となっている。

図表 5-6-10 講座が2日以上にまたがる場合の受講させやすい日程編成

日程	企業数	回答率(%)
毎週1日	87	48.6
2日～5日の連続日程	61	34.1
隔週（1週間おき）で週1日	47	26.3
その他の日程	3	1.7
有効回答企業数計	179	

(注) 複数回答

この講座の日程編成を企業規模別にみると、図表 5-6-11 のように、社員数 101 人以上の企業では「2日～5日の連続日程」が最も多いのに対し、100 人以下の企業では、「毎週1日」が最も多く、特に50 人以下の企業で多い。

図表 5-6-11 講座が2日以上にまたがる場合の受講させやすい日程編成（企業規模別）

社員数		毎週1日	2日～5日 の連続日程	隔週（1週 間おき）で 週1日	その他の日 程	有効回答 企業数計
101人以上	回答企業数	11	12	5	0	24
	回答率 (%)	45.8	50.0	20.8	0.0	
51～100人	回答企業数	18	15	15	2	44
	回答率 (%)	40.9	34.1	34.1	4.5	
50人以下	回答企業数	58	33	27	1	110
	回答率 (%)	52.7	30.0	24.5	0.9	

(注) 複数回答

第6章 社員の自己啓発

本章では、社員が取り組む自己啓発（社員が自己負担で自発的に受ける教育訓練）について、社員アンケートの回答結果を中心に、取組の姿勢や内容、教育訓練機関での研修・講座の受講、研修・講座を受講しやすい日程、企業からの自己啓発支援について述べる。

1. 自己啓発への取組姿勢

社員の自己啓発活動への取組姿勢については、図表6-1-1のように、「ある程度行っている」が38.2%と最も多く、次いで「現在行っていないが、今後行いたい」（30.8%）、「行う予定はない」（23.5%）、「積極的にしている」（7.5%）の順となっている。

このように、「積極的に自己啓発を行っている」という社員は少ないものの、全体の半数近い社員は何らかの自己啓発を行っている。

図表6-1-1 社員の自己啓発活動への取組姿勢

取組姿勢	回答者数	構成比(%)
積極的にしている	32	7.5
ある程度行っている	164	38.2
現在行っていないが、今後行いたい	132	30.8
行う予定はない	101	23.5
合計	429	100.0

仕事の能力向上への意欲の高さによる自己啓発への取組姿勢の違いをみるため、t検定を行うと、図表6-1-2のように有意差がみられ、仕事の能力向上への意欲の高い社員は、高くない社員に比べて自己啓発への取組姿勢が強い。

図表6-1-2 仕事の能力向上に向けた意欲別の自己啓発への取組意欲の違い

能力向上意欲	回答企業数	平均値	標準偏差	有意差
高い	185	2.47	.944	※※※※
高くない	241	2.88	.843	

(注) 自身の自己啓発活動について、「積極的にしている」=1、「ある程度行っている」=2、「現在行っていないが、今後行いたい」=3、「行う予定はない」=4として算出。

※※※は0.1%で有意である。

また、社員の自己啓発活動への取組姿勢を、一元配置分散分析によって勤務先の企業規模別にみると、図表6-1-3のように有意差がみられ、企業規模が大きいほど、社員の自己啓発の取組姿勢が強い。

図表 6-1-3 社員の自己啓発活動への取組姿勢（企業規模別）

勤務先の企業規模	回答者数	平均値	標準偏差	有意差
101人以上	44	2.43	.950	※
51～100人	109	2.57	.809	
50人以下	273	2.80	.931	

(注) 自身の自己啓発活動について、「積極的にやっている」=1、「ある程度行っている」=2、「現在行っていないが、今後行いたい」=3、「行う予定はない」=4として算出。

※は5%で有意である。

2. 自己啓発の内容

自己啓発を「現在行っている」社員、「現在行っていないが、今後行いたい」社員が、現在行っている自己啓発活動、または今後行いたい自己啓発活動についてみると、図表 6-2-1 のように、「自学・自習」が 62.1%と最も多く、次いで「教育訓練機関の研修・講座の受講」(49.5%)となっている。

図表 6-2-1 自己啓発活動として行っていること、または今後行いたいこと

行っていること・行いたいこと	回答者数	回答率(%)
自学・自習	203	62.1
教育訓練機関の研修・講座の受講	162	49.5
社外の人等との勉強会への参加	60	18.3
通言教育の受講	19	5.8
その他	2	0.6
有効回答者数計	327	

(注) 自己啓発活動を「積極的にやっている」「ある程度行っている」「現在行っていないが、今後行いたい」という社員からの複数回答

この自己啓発活動について、仕事の能力向上への意欲が高い社員と高くない社員を比べると、図表 6-2-2 のように、仕事の能力向上への意欲の高い社員は、高くない社員に比べて「教育訓練機関の研修・講座の受講」の比率が 11.4 ポイント高い。

図表 6-2-2 仕事の能力向上に向けた意欲別の自己啓発活動として行っていること、または今後行いたいこと

自己啓発活動として行っていること、または今後行いたいこと	高い	高くない
	N : 153 回答率 (%)	N : 172 回答率 (%)
自学・自習	61.4	62.8
教育訓練機関の研修・講座の受講	55.6	44.2
社外の人等との勉強会への参加	20.3	16.9
通言教育の受講	6.5	5.2
その他	0.7	0.6

(注) 図表 6-2-1 と同じ

3. 教育訓練機関での研修・講座を受講したい理由

うえの2において自己啓発活動として、「教育訓練機関の研修・講座の受講」を現在行っている、または今後行いたいと回答した社員が、なぜ教育訓練機関での研修・講座を受講したいのか、受講したい理由についてみると、図表6-3-1のように、「自社にない応用的、実践的技術・ノウハウを習得できる」が66.5%と最も多く、次いで「免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習を効率的に行える」(41.6%)となっている。

図表6-3-1 教育訓練機関での研修・講座を受講したい理由

受講したい理由	回答者数	回答率(%)
自社にない応用的、実践的技術・ノウハウを習得できる	107	66.5
免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習を効率的に行える	67	41.6
社外の人等と交流・情報交換ができる	44	27.3
自己の都合により、講座内容、講師、受講時期等を選択できる	26	16.1
その他の理由	3	1.9
有効回答者数計	161	

(注) 自己啓発として「教育訓練機関の研修・講座の受講」を行っている、または今後行いたいという社員からの複数回答

また、この理由について、仕事の能力向上の意欲が高い社員と高くない社員とを比べると、図表6-3-2のように、仕事の能力向上の意欲の高い社員は、高くない社員に比べて「社外の人等と交流・情報交換ができる」の比率が10.5ポイント高い。

図表6-3-2 仕事の能力向上への意欲別の教育訓練機関で研修・講座を受講したい理由

教育訓練機関での研修・講座を受講したい理由	高い	高くない
	N:85 回答率(%)	N:75 回答率(%)
自社にない応用的、実践的技術・ノウハウを習得できる	67.1	66.7
免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習を効率的に行える	44.7	38.7
社外の人等と交流・情報交換ができる	31.8	21.3
自己の都合により、講座内容、講師、受講時期等を選択できる	14.1	18.7
その他	2.4	1.3

(注) 図表6-3-1と同じ

さらにこの理由を、社員の勤務先の企業規模別にみると、図表6-3-3のように、企業規模を問わず、「自社にない応用的、実践的技術・ノウハウを習得できる」をあげる社員が多い。

図表 6-3-3 教育訓練機関での研修・講座を受講したい理由（勤務先の企業規模別）

勤務先の企業規模		自社がほしい応用的実践型技術ノウハウを習得できる	免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習を効率的に行える	社外の人等と交流、情報交換ができる	自己の都合により、講座内容、講師、受講時期等を選べる	その他	有効回答者数(計)
101人以上	回答者数	14	10	5	4	1	23
	回答率(%)	60.9	43.5	21.7	17.4	4.3	
51~100人	回答者数	27	13	10	7	0	37
	回答率(%)	73.0	35.1	27.0	18.9	0.0	
50人以下	回答者数	66	44	29	15	2	101
	回答率(%)	65.3	43.6	28.7	14.9	2.0	

(注) 図表 6-3-1 と同じ

4. 研修・講座を受講しやすい日程

自己啓発で研修・講座等を受講する際に参加しやすい日程についてみると、図表 6-4-1 のように、「休日（土曜・日曜・祝日）で全日（午前&午後）」が 48.9%と最も多く、次いで「平日（月曜～金曜）の夜間（18 時以降）」（38.3%）となっている。これらに比べて、「休日の午前のみ」（17.4%）、「休日の午後のみ」（8.4%）は少ない。

図表 6-4-1 研修・講座等を受講しやすい日程・時間帯

参加しやすい曜日・時間帯	回答者数	回答率(%)
平日（月曜～金曜）の夜間（18時以降）	119	38.3
休日（土曜・日曜・祝日）で全日（午前&午後）	152	48.9
休日で午前のみ	54	17.4
休日で午後のみ	26	8.4
その他	22	7.1
合計	311	

(注) 自己啓発活動を「積極的に行っている」「ある程度行っている」「現在行っていないが、今後行いたい」という社員からの複数回答

この日程・時間帯について、勤務先の企業規模別にみると、図表 6-4-2 のように、企業規模を問わず、「休日（土曜・日曜・祝日）で全日（午前&午後）」が最も多く、次いで「平日（月曜～金曜）の夜間（18 時以降）」の順となっている。

図表 6-4-2 研修・講座等を受講しやすい日程・時間帯（勤務先の企業規模別）

勤務先の企業規模		平日（月曜～金曜）の夜間（18時以降）	休日（土曜・日曜・祝日）で全日（午前&午後）	休日で午前のみ	休日で午後のみ	その他	有効回答者数(計)
101人以上	回答者数	12	18	5	4	3	36
	回答率(%)	33.3	50.0	13.9	11.1	8.3	
51~100人	回答者数	32	42	18	10	6	87
	回答率(%)	36.8	48.3	20.7	11.5	6.9	
50人以下	回答者数	74	90	31	12	13	186
	回答率(%)	39.8	48.4	16.7	6.5	7.0	

(注) 図表 6-4-1 と同じ

5. 企業からの自己啓発支援

(1) 自己啓発支援の有無

社員の自己啓発への企業からの支援について、まず支援の有無をみると、社員アンケートからみた「企業が行ってくれる自己啓発支援の有無」は図表6-5-1、企業アンケートからみた「正社員の自己啓発に対して行っている支援の有無」は図表6-5-2のとおりであり、何らかの支援を行っているという企業側の比率が、企業の支援があるという社員側の比率より10ポイント近く高い。

図表6-5-1 企業からの支援の有無
(社員アンケート)

支援の有無	回答者数	構成比(%)
会社の支援がある	243	75.5
会社の支援はない	79	24.5
合計	322	100.0

図表 6-5-2 企業の支援の有無
(企業アンケート)

支援の有無	企業数	構成比(%)
何らかの支援をしている	186	83.4
何もししていない	37	16.6
合計	223	100.0

(注) 自己啓発活動を「積極的にやっている」「ある程度行っている」「現在行っていないが、今後行いたい」という社員からの回答

これを企業規模別にみると、社員アンケートによれば、図表6-5-3のように、勤務先の企業規模が大きくなるほど、自己啓発に対する企業の支援のある企業の比率が高まる。また企業アンケートによれば、図表6-5-4のように、社員数100人以下の企業では、101人以上の企業よりも、「何もししていない」とする企業の比率が高いが、それでも8割を超える企業は何らかの支援を行っている。

しかし、いずれの規模の企業についても、何らかの支援をしているとする企業側の比率が、企業からの支援があったとした社員側の比率より10ポイント近く高い。

図表6-5-3 企業からの支援の有無
(勤務先の企業規模別)(社員アンケート)(%)

勤務先の企業規模	回答者数	会社の支援がある	会社の支援はない	合計
101人以上	38	81.6	18.4	100.0
51~100人	91	75.8	24.2	100.0
50人以下	191	73.8	26.2	100.0

図表 6-5-4 企業からの支援の有無
(企業規模別)(企業アンケート)(%)

社員数	企業数	何らかの支援をしている	何もししていない	合計
101人以上	27	92.6	7.4	100.0
51~100人	55	85.5	14.5	100.0
50人以下	139	81.3	18.7	100.0

(注) 図表6-5-1と同じ

企業アンケートから、最近3年間に自社の技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と高まったとは言えない企業の自己啓発支援の有無について、カイ二乗検定を行ってみると、図表6-5-5のように、両者間の有意差はなかった。能力が高まった企業の9割近

くが何らかの支援を行っているが、高まったとは言えない企業でも、約8割の企業は何らかの支援を行っている。

図表6-5-5 正社員の能力が高まった企業と高まったとは言えない企業の正社員への自己啓発支援の有無（企業アンケート）

		何らかの支援している	何も支援していない	合計	有意差
能力が高まった	回答企業数(%)	93	13	106	N.S.
	構成比(%)	87.7	12.3	100.0	
能力が高まったとは言えない	回答企業数(%)	87	22	109	
	構成比(%)	79.8	20.2	100.0	

(注) N. S. は有意差なし

(2) 自己啓発支援策

前出の製造業のB社では、社員が自分の仕事の能力のレベルを向上させるため、第一種電気工事士や第三種電気主任技術者（電検3種）などの資格を自己啓発で取得しており、資格を取得したら報奨する報奨金制度を設けているという。

ここでは、このような企業からの社員の自己啓発への具体的な支援策について述べる。

まず、社員アンケートからみた社員が認知している企業からの自己啓発支援策は、図表6-5-6のように、「受講費補助等の資金援助」が61.7%と最も多く、次いで「自己啓発で取得した免許・資格等に対する手当支給等の待遇・処遇面の配慮」(46.9%)、「就労時間面の配慮」(25.9%)、「教育訓練機関や通信教育等に関する情報提供」(23.9%)の順となっている。

次に、企業アンケートからみた企業が正社員の自己啓発に対して行っている支援策をみると、図表6-5-7のように、「受講費補助等の資金援助」が64.5%と最も多く、次いで「自己啓発で取得した免許・資格等に対する手当支給等の待遇・処遇面の配慮」(57.5%)、「教育訓練機関や通信教育等に関する情報提供」(43.0%)、「就労時間面の配慮」(39.8%)

図表6-5-6 社員の認知する企業の自己啓発支援方法（社員アンケート）

支援の方法	回答者数	回答率(%)
受講費補助等の資金援助	150	61.7
自己啓発で取得した免許・資格等に対する手当支給等の待遇・処遇面の配慮	114	46.9
就労時間面の配慮	63	25.9
教育訓練機関や通信教育等に関する情報提供	58	23.9
その他の支援	2	0.8
有効回答者数計	243	

(注) 図表6-5-1と同じ。複数回答

図表6-5-7 企業が行っている自己啓発支援方法（企業アンケート）

支援の方法	企業数	回答率(%)
受講費補助等の資金援助	120	64.5
自己啓発で取得した免許・資格等に対する手当支給等の待遇・処遇面の配慮	107	57.5
教育(訓練)機関や通信教育に関する情報提供	80	43.0
就労時間面の配慮	74	39.8
その他	6	3.2
有効回答企業数計	186	

(注) 何らかの支援をしている企業からの複数回答

の順となっている。

うえの（１）の支援の有無と同様、いずれの支援策も、支援策があるとする企業側の比率が、企業の支援策があるとする社員側の比率を上回っており、特に、「教育訓練機関や通信教育等に関する情報提供」「就労時間面の配慮」においてポイント差が大きい。こうしたことから、企業が設けている自己啓発支援策は、すべてが社員側に支援策として明確に認知されているわけではないのではないかと考えられる。

第7章 社員の能力向上と今後の戦略、社風などとの関係

社員の能力向上には、競争環境、経営戦略、社風等も影響すると考えられる。そこで、企業アンケートから、最近3年間に自社の技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と高まったとは言えない企業について、競争環境、経営戦略、社風等について、図表7のように、12項目を設定してt検定を行った。

その結果、社員の能力が高まった企業は、高まったとは言えない企業よりも、「社員間で仕事を助け合う」「部下や後輩を育てよう」「皆が仕事を頑張るので、自分も後れを取ってはいけなと社員に思わせる」「皆で会社を盛り立てていこう」「社員間で学び合い教え合う」といった社内の雰囲気により感じられている。

また、社員の能力が高まった企業は、高まったとは言えない企業よりも、部下の育成が上司の人事評価につながっており、社員に仕事の裁量をできるだけ多く与える傾向にある。さらに技術戦略としては、積極的に新技術を導入する傾向にある。

図表7 正社員の能力が高まった企業と高まったとは言えない企業の競争環境、今後の戦略、社風等（企業アンケート）

業態別 今後の戦略、社風等	社員の能力	回答企業数	平均値	標準偏差	有意差
(1) 同業他社の競争が激しい	高まった	109	3.71	1.235	N. S.
	高まったとは言えない	107	3.75	1.142	
(2) 今後の技術戦略として、積極的に新技術を導入する	高まった	109	3.86	1.093	※※
	高まったとは言えない	106	3.39	.972	
(3) 今後の市場戦略として、積極的に新市場を開拓する	高まった	109	3.74	1.125	N. S.
	高まったとは言えない	107	3.51	1.067	
(4) 会社の経営方針や目標を社員に周知している	高まった	109	4.20	.847	N. S.
	高まったとは言えない	108	4.10	.796	
(5) 社員に仕事の裁量をできるだけ多く与えている	高まった	109	3.94	.780	※※
	高まったとは言えない	108	3.62	.770	
(6) ミスや問題が発生した場合、職場で共有し、再発防止策を講じ、周知している	高まった	109	4.35	.762	N. S.
	高まったとは言えない	108	4.22	.777	
(7) 社員間で仕事を助け合う雰囲気がある	高まった	109	4.03	.787	※※※
	高まったとは言えない	108	3.64	.729	
(8) 部下や後輩を育てようという雰囲気がある	高まった	109	4.03	.763	※※※
	高まったとは言えない	108	3.63	.718	
(9) 部下の育成が上司の人事評価につながっている	高まった	109	3.71	.994	※※※
	高まったとは言えない	108	3.22	.980	
(10) 社員間で学び合い教え合う雰囲気がある	高まった	109	3.64	.866	※※
	高まったとは言えない	108	3.27	.838	
(11) 皆が仕事を頑張るので、自分も後れを取ってまいがんと社員に思わせる雰囲気がある	高まった	109	3.44	.855	※※※
	高まったとは言えない	108	2.94	.771	
(12) 皆で会社を盛り立てていこうという雰囲気がある	高まった	109	3.78	.854	※※※
	高まったとは言えない	108	3.36	.729	

(注) 高まった企業：最近3年間に自社の技能系・技術系正社員の能力が高まった企業

高まったとは言えない企業：最近3年間に自社の技能系・技術系正社員の能力が「ほぼ同じ」、「低下した」「わからない」という企業

当てはまらない=1、あまり当てはまらない=2、どちらとも言えない=3、やや当てはまる=4、当てはまる=5として算出。

※※※は0.1%、※※は1%で有意である。N. S. は有意差なし。

前出の製造業のA社では、以前は職人が自分のノウハウを教えたがらなかったが、今は会社として「コミュニケーションを取って教え合う」ことが重要となっている。また、会社としては、社員にチャレンジをさせて、「失敗しても、なぜ失敗したかがわかればよい」という姿勢で臨んでいる。

3年前に比べて技能系・技術系正社員の能力が「横ばい」という企業は、アンケートの自由記述で、「研修費用や、外部の講座・受講費、受験費すべて負担していても、自発的な社員は誰もいない。向学心を高めるにはどうすれば良いのかと思う。社長だけが勉強しても仕方ない」（専門技術サービス業：社員数51～100人）、「研修や講習については、受身の社員が多く、消極的である。もっと貪欲に技術の習得を心がけてほしい」（専門技術サービス業：21～50人）といった社員の能力向上への意欲不足や、「資格取得を奨励しているが、なかなか思うような結果につながらない」（情報通信業：51～100人）」といった悩みについて述べている。

また社員の能力が「高まった」という企業でも、「工場での作業は単純作業（同じことの繰り返し）であるため、モチベーションを上げたり、ミスをなくす工夫に苦労している」（建設業：21～50人）、「社員本人のやる気を上げるのが難しい」（建設業：21～50人）、「内容がわかってきたら、すべて自分で作業しようとする・・・チームプレイができない。作業内容に固執して、システム全体が見えない」（情報通信業：51～100人）、「本人がいかに育成のための内容を自分のものとして吸収する状況があるかが大切だと思う。本人の意識（モチベーション）を会社として上げることに注力していきたい」（建設業：21～50人）、「社員の意識改革に苦労をしている」（情報通信業：51～100人）といったように、仕事への意欲向上や、会社全体の効率を向上させる中でのチームワークの確保、社員の意識改革などの課題を抱えている。

こうした中で、「(弊社では、繁閑の差が激しいので、) 受講日に忙しくて参加できなかったということも多くなる。その点に備え、仕事を誰かに任せるといったフォロー体制をとれるよう心がけている」（製造業：21～50人）、「社員に受講のための時間をどのように取らせるか、周りへの協力体制の依頼について配慮している」（製造業：51～100人）、「講習に行く日は講習優先で取り組ませている」（製造業：21～50人）といったように、社員が受講日当日に研修・講習に専心できる体制づくりに取り組む企業もみられる。

また前出の製造業のC社によれば、「平日に社員を訓練に行かせるには、『研修に行つてこい』というトップの強い後押しとともに受講する社員自身の時間の工夫も必要である。社員がまる一日、仕事を抜けるには、その日一日自分が抜けても大丈夫なように、その前日までに前倒して仕事を片付けておく必要があり、それを社員に意識づけることが重要という。

このような企業側の社員育成、社員側の自身の職業能力向上に向けた双方の意欲が求められており、こうした中で、双方間の良好なコミュニケーション形成もそれらの成否の大きなポイントとなっていると考えられる。

そしてこのような双方間のコミュニケーションの形成が、第4章2の「仕事の能力向上への意欲と原動力」でみた、仕事の能力向上への意欲の高い社員のもつ、「会社の成長・発展に貢献したい」「上司や先輩からの指導、期待に応えたい」という意欲の原動力につながっていくと考えられる。

第8章 充実を希望する人材育成施策とテクノ講座

本章では、企業が技能系・技術系正社員の育成のために充実を希望する施策、大阪府が実施しているテクノ講座の企業と社員の認知度・受講実績について述べる。

1. 企業が充実を希望する育成施策

企業アンケートから、技能系・技術系正社員の育成のために充実を希望する施策の有無をみると、図表8-1-1のように、全体の9割近い企業が「充実を希望する施策がある」と回答している。

図表8-1-1 充実を希望する施策の有無

充実を希望する施策の有無	企業数	構成比(%)
希望する施策がある	179	87.3
とくに希望する施策はない	26	12.7
合計	205	100.0

「充実を希望する施策がある」という企業にその施策について回答を求めると、図表8-1-2のように、「企業ニーズに合致した訓練コースの拡充」が62.0%と最も多く、次いで「基礎技術に対応した訓練コースの拡充」(43.0%)、「新技術に対応した訓練コースの拡充」(30.7%)の順となっている。

図表8-1-2 充実を希望する施策

充実を希望する施策	企業数	回答率(%)
企業ニーズに合致した訓練コースの拡充	111	62.0
基礎技術に対応した訓練コースの拡充	77	43.0
新技術に対応した訓練コースの拡充	55	30.7
企業に出向いて行う出張型訓練コースの設定	43	24.0
人材育成についで研修できる窓口の設置	32	17.9
訓練施設等の研修スペースの貸出し	8	4.5
障がい者向け訓練コースの拡充	2	1.1
その他の施策	5	2.8
有効回答企業数計	179	

(注) 技能系・技術系正社員の育成のため、「充実を希望する施策がある」という企業からの複数回答。

その他の施策：「Eラーニング。DVD等の制作&貸出し」「海外からの実習生向けの技術訓練」「無料講座」「どこで何をやっているか知らせるホームページの案内」など

最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と、高まったとは言えない企業に区分して、充実を希望する施策についてみると、図表8-1-3のように、能力が高

まった企業は、高まったとは言えない企業に比べて、「企業ニーズに合致した訓練コースの拡充」「新技術に対応した訓練コースの拡充」を求める企業の比率が高い。

図表 8-1-3 最近3年間に技能系・技術系正社員の能力が高まった企業と、高まったとは言えない企業の充実を希望する施策

充実を希望する施策	高まった企業		高まったとは言えない企業	
	企業数	回答率(%)	企業数	回答率(%)
企業ニーズに合致した訓練コースの拡充	62	71.3	47	54.7
基礎技術に対応した訓練コースの拡充	37	42.5	37	43.0
新技術に対応した訓練コースの拡充	30	34.5	23	26.7
企業に出向いて行う出張型訓練コースの設定	20	23.0	21	24.4
人材育成において種々なできる窓口の設置	13	14.9	16	18.6
訓練施設の研修スペースの貸出し	2	2.3	3	3.5
障がい者向け訓練コースの拡充	1	1.1	1	1.2
その他の施策	3	3.4	2	2.3
有効回答企業数計	87		86	

(注) 技能系・技術系正社員の育成のため、「充実を希望する施策がある」という企業からの複数回答

また、企業が充実を希望する施策について、企業規模別にみると、図表 8-1-4 のように、企業規模を問わず、「企業ニーズに合致した訓練コースの拡充」が最も多く、次いで「基礎技術に対応した訓練コースの拡充」が多い。また、社員数 51~100 人の企業では「新技術に対応した訓練コースの拡充」を求める声も多い。100 人以下の企業では「企業に出向いて行う出張型訓練コースの設定」を望む声も少なくない。

図表 8-1-4 充実を希望する施策（企業規模別）

社員数		企業ニーズに合致した訓練コースの拡充	基礎技術に対応した訓練コースの拡充	新技術に対応した訓練コースの拡充	企業に出向いて行う出張型訓練コースの設定	人材育成において種々なできる窓口の設置	訓練施設の研修スペースの貸出し	障がい者向け訓練コースの拡充	その他の施策	有効回答企業数計
101人以上	回答企業数	19	11	7	3	8	1	1	0	24
	回答率(%)	79.2	45.8	29.2	12.5	33.3	4.2	4.2	0.0	
51~100人	回答企業数	28	17	16	11	6	3	1	1	43
	回答率(%)	65.1	39.5	37.2	25.6	14.0	7.0	2.3	2.3	
50人以下	回答企業数	62	48	32	29	18	4	0	4	110
	回答率(%)	56.4	43.6	29.1	26.4	16.4	3.6	0.0	3.6	

(注) 図表 8-1-3 と同じ。

社員側も社員アンケートの中で、「新入社員のような知識、技術が乏しい方向けの入門講座から専門性の高い講座など幅広い方が対象になるような講座があればうれしい」（社員数 20 人以下の製造業の企業勤務の年齢 24 歳以下の社員）、「今まで縁のなかった職種に就くパターンが増えているので基礎研修があると助かる（工業系なら工業高校や専門学校で習う

程度)」(社員数 51～100 人の製造業の企業勤務の年齢 35～44 歳の社員)、「コンピュータによる自動化並びに NC 機械導入により、昨今では便利な反面、基礎知識低下の波に押しされつつあり、技術の継承もままならない中、『昔はできたのに』という多能工や熟練工の不足、更には職人という専門技術者の絶対的な必要性を改めて感じずにはいられない。そういう意味で時代に逆行するような意見になるが、従来の技術に重点を置いた教育や訓練も必要なのかなと考えることがある」(社員数 101～300 人の製造業の企業勤務の年齢 45 歳以上の社員)「技術向上のための講習が少ない」(社員数 21～50 人の建設業の企業勤務の 25～34 歳の社員)といったように、基礎知識・技能の習得などを重点に技術向上のための研修の充実を求める声が聞かれた。

2. テクノ講座の認知度と参加実績

(1) テクノ講座の認知度

大阪府は府立高等職業技術専門校、大阪障害者職業能力開発校で在職者を対象に、職業に関する新しい知識やより高度な技術の習得と資格取得や、基礎的な技能・技術の習得を支援するためテクノ講座を開催している。

このテクノ講座について、企業は図表 8-2-1 のように、43.8%が「知っていた」と回答している。しかし社員で「知っていた」と回答したのは、図表 8-2-2 のように、16.6%にとどまっており、企業の認知度と社員の認知度に大きな開きがみられる。

図表 8-2-1

企業によるテクノ講座の認知
(企業アンケート)

テクノ講座の認知	企業数	構成比(%)
知っていた	95	43.8
知らなかった	122	56.2
合計	217	100.0

図表 8-2-2

社員によるテクノ講座の認知
(社員アンケート)

テクノ講座の認知	回答者数	構成比(%)
知っていた	72	16.6
知らなかった	362	83.4
合計	434	100.0

企業アンケートから企業規模別にテクノ講座の認知度をみると、図表 8-2-3 のように、企業規模が大きくなるほど、テクノ講座の認知度は高い。

図表 8-2-3 企業によるテクノ講座の認知(企業規模別)

社員数			有効回答 企業数	
	知っていた	知らなかった		
101人以上	回答企業数	16	11	27
	構成比(%)	59.3	40.7	100.0
51～100人	回答企業数	26	29	55
	構成比(%)	47.3	52.7	100.0
50人以下	回答企業数	53	80	133
	構成比(%)	39.8	60.2	100.0

また社員アンケートから、能力向上への意欲が高い社員と意欲が低い社員とのテクノ講座の認知度の違いについて、カイ二乗検定を行ってみると、図表 8-2-4 のように有意差があり、意欲が高い社員の方が意欲が低い社員よりもテクノ講座の認知度が高い。しかしそれでも、能力向上への意欲の高い社員の 8 割近くは、テクノ講座について知らなかったと回答している。

図表 8-2-4 仕事の能力向上への社員の意欲の違い別のテクノ講座の認知度

能力向上意欲		知っていた	知らなかった	合計	有意差
意欲が高い	回答者数	38	146	184	※
	構成比(%)	20.7	79.3	100.0	
意欲が低い	回答者数	33	213	246	
	構成比(%)	13.4	86.6	100.0	

(注) ※は 5% で有意である

(2) テクノ講座の受講実績

このテクノ講座を知っていた企業や社員の受講実績について、まず企業アンケートから社員を受講させた実績についてみると、図表 8-2-5 のように、「受講させたことがある」と回答したのは 15.8%にとどまっている。また社員アンケートから「自分が受講したことがある」と回答した社員も、図表 8-2-6 のように、22.5%にとどまっている。

**図表 8-2-5
テクノ講座に社員を受講させた実績
(企業アンケート)**

テクノ講座の受講実績	企業数	構成比(%)
受講させたことがある	15	15.8
受講させたことはない	80	84.2
合計	95	100.0

(注) テクノ講座を知っていた企業からの回答

**図表 8-2-6
テクノ講座の受講実績
(社員アンケート)**

テクノ講座の受講実績	回答者数	構成比(%)
受講したことがある	16	22.5
受講したことはない	55	77.5
合計	71	100.0

(注) テクノ講座を知っていた社員からの回答

また企業アンケートから企業規模別にテクノ講座に社員を受講させた実績についてみると、図表 8-2-7 のように、規模の大きな企業はテクノ講座の認知度こそ高かったが、社員を受講させた企業の比率は低い。

図表 8-2-7 テクノ講座に社員を受講させた実績（企業規模別）

社員数		受講させたことがある	受講させたことはない	有効回答 企業数計
	101人以上	回答企業数	2	
	構成比 (%)	12.5	87.5	100.0
51～100人	回答企業数	5	21	26
	構成比 (%)	19.2	80.8	100.0
50人以下	回答企業数	8	45	53
	構成比 (%)	15.1	84.9	100.0

(注) 図表 8-2-5 と同じ

このように、テクノ講座を知っていた企業や社員でさえ、実際に社員にテクノ講座を受講させたことのある企業、また受講したことのある社員はまだ少ない。

しかし、社員アンケートの中では、「テクノ講座でどのような訓練をしているのか、具体的に知りたいと感じた」(社員数 21～50 人の建設業の企業勤務の年齢 35～44 歳の社員)、「業務の参考になる内容の講座があれば参加してみたい」(社員数 51～100 人の専門技術サービス業の企業勤務の 35～44 歳の社員)、「訓練に関する情報がほしい」(社員数 21～50 人の製造業の企業勤務の 25～34 歳の社員)、「教育訓練に関する情報についてひろく PR をお願いしたい」(社員数 101～300 人の専門技術サービス業の企業勤務の 35～44 歳の社員) といったようにテクノ講座での訓練へ関心が寄せられている。

さらに、「いろいろと自己啓発に対して、気軽に受講できる講座などがあると、なお良いと思う。そういうものがあれば案内・パンフレットがほしい」(社員数 21～50 人の建設業の企業勤務の 35～44 歳の社員) といった声や、「会社を通さず個人で研修や講座を受けたい(会社に知られる事なく資格等を取りたい)」(社員数 20 人以下の製造業の企業勤務の 35～44 歳の社員)、「会社宛ではなく個人にテクノ講座の案内を送ってほしい」(社員数 21～50 人の製造業の企業勤務の 25～34 歳の社員) というように、企業を介さず、直接のコンタクトを望む社員もいる。

このように職業能力向上への意欲ある社員からテクノ講座の教育訓練への関心・期待が寄せられている。

第9章 おわりに

企業と社員を対象に行ったアンケートや企業ヒアリングの結果をもとに、企業の人材育成、社員の職業能力向上に向けた活動の状況と今後の意向などについて、社外の教育訓練機関の活用面を中心に述べてきた。

人材育成の重要性は企業規模を問わず認められているが、とりわけ中小企業が人材育成を行っていく背景には、即戦力人材の確保が容易ではなく、主力となる人材を、入社後実務経験の積重ねと教育訓練によって時間とコストをかけて育て上げていることがある。しかし、グローバル化や情報化の進展、生産技術の急速な進歩、経営環境の急速な変化により、人材育成も育成方法の見直しなど、より効果的かつ効率的に実施していく必要性が高まってきている。

こうした中で、企業の人材育成の方法として、自己啓発（社員自身の職業能力向上）の方法として、社内訓練だけではなく、社外訓練の受講メリットや意義も企業や社員に高く認められるようになっており、社外訓練を社員に受けさせた企業、自己啓発で社外訓練を受けた社員も多い。また、教育訓練機関の研修・講座に参加実績がない企業も、「参加させる必要性を感じなかった」「社内での研修で十分対応できている」という企業はわずかである。

このように社外教育訓練機関の研修・講座の受講ニーズが高まってきている状況などを踏まえて、今後企業が自社の社員育成において取組の実効性を高めていくためのポイントとしては、下記のようにまとめられる。

企業の社外教育訓練機関の効果的活用のポイント

1 企業側と社員側の受講ニーズのギャップの縮小

本調査で、企業側が社員に習得させたいと考えている知識・技能と社員側が習得したいと考えている知識・技能が必ずしも一致していないことが明らかとなった。参加させた研修・講座全体の評価として、「期待を下回った」とする専門技術サービス業のある企業（社員数 21～50 人）はその理由として、「研修に行かされる感があるので、身につかない」ことをあげている。また多くの場合、企業側が社員を研修・講座に参加させる場合、「会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する」方法で参加者が決定されている。

企業側が時間とコストをかける社外訓練の成果をあげるためにも、研修・講座に参加する社員に受講の必要性、重要性を事前に十分認識させたり、社員側からの受講希望にも配慮するなど、社員側の受講意欲を高め、企業側と社員側の受講ニーズのギャップを縮小させていくことが必要である。

2 受講する社員のバックアップ体制の確保・強化

中小企業では社員数が少ないため、研修・講座へ参加すると、その日の業務の負担が周囲の同僚にかかることを社員が気兼ねして、企業側が研修・講座への受講の機会を設けても、社員が参加を躊躇するケースもみられる。研修・講座の受講への経営トップの強い後

押しなど、社員が気兼ねなく参加できる社内体制を構築することが必要である。

また、社員の自己啓発に対して企業側が設けている支援策について、現在自己啓発を行っていたり、自己啓発を今後行いたいと思っている社員が知らないケースもみられることから、こうした支援策についても、社員側にしっかりと周知し、社員の能力向上への意欲を喚起するなど、能力向上の意欲をもつ社員の取組へのバックアップ体制を確保、強化していくことが必要である。

3 受講後の社内訓練等による習得成果の実効性確保・向上

企業側は前述したように、時間とコストをかけて社外の教育訓練機関の研修・講座に社員を参加させている。製造業のある企業（社員数 21～50 人）は「受講後の OJT によって身に付いたスキルのレベルアップを図るべく工夫している」。また、研修・講座に参加させた成果は期待を上回ると回答した専門技術サービス業のある企業（社員数 21～50 人）は、「研修に参加した社員は、いろいろな技術を習得して、後日社員全員がいる場所でその成果を発表する」という。このように受講して習得した知識や技能が業務の中で活かされていくような仕組みづくりを、受講した研修・講座の効果検証をしながら行い、習得成果の実効性を確保・向上させていくことが重要である。

企業の社員育成の実効性向上のポイント

教育訓練機関の活用以外の面で、企業による社員育成の実効性を高めるためには、次の点も重要なポイントであると考えられる。

4 中高年や中堅・ベテラン社員の能力向上への意欲喚起

34 歳以下の若手社員に比べて 35 歳以上の中高年社員は、仕事の能力向上への意欲の高い社員の比率が低い。また、勤続年数や現在主に従事している業務の経験年数が長くなるほど、能力向上への意欲が高い社員の比率が低下している。中高年のベテラン社員でも、職階が高いほど能力向上への意欲は高いことなどから、能力に見合った処遇をより適切に行うとともに、うへの 1 で述べた社員の希望する研修・講座の受講などへの配慮を行うなど、キャリアに合わせた能力向上意欲喚起策を講じていくことが重要である。

さらに、管理監督者層の社員は仕事の能力向上への意欲が高く、企業側が管理監督者層の社員に習得させたいと考えている知識・技能・能力以外にも旺盛な知識・技能などの習得意欲を有している。こうした彼らの意向にも適切に対応し、経営陣を支える管理監督者層の社員の能力とモチベーションをさらに高めていくことも必要である。

5 社員の企業との一体感形成のための社内コミュニケーション強化

仕事の能力向上への意欲が高い社員は向上意欲が普通の社員に比べて、「会社の成長・発展に貢献したい」「上司や先輩からの指導、期待に応えたい」ことを能力向上の原動力とする比率が高い。

また最近 3 年間に社員の能力が高まった企業は、高まったとは言えない企業よりも、「社員間で仕事を助け合う」「部下や後輩を育てよう」「皆が仕事を頑張るので、自分も後れを

取ってはいけないと社員に思わせる」「皆で会社を盛り立てていこう」「社員間で学び合い教え合う」といった社内の雰囲気により感じられている。

こうしたことから、社員の会社との一体感の形成が社員の能力の向上意欲、そして習得した能力の活用意欲にプラスの影響を与えると考えられる。したがって、経営者が社員との社内コミュニケーション強化を図り、両者間の信頼関係を緊密にしていくことが重要である。

教育訓練機関の企業や社員の受講ニーズへの対応のポイント

企業が社員の能力向上、社員が自身の職業能力向上を効果的かつ効率的に進めるうえで、人材育成に果たす教育訓練機関の役割は重要性を増してきており、職業訓練など行政の人材育成支援施策へのニーズ、期待は大きい。

こうした状況を踏まえて今後教育訓練機関が、企業や社員の受講ニーズにより一層的確に对应していくためのポイントとしては、下記のようにまとめられる。

1 研修・講座の認知度の向上

企業が自社の社員の育成、あるいは社員自身が自らの職業能力向上を意欲的に目指しながらも、また教育訓練機関の研修・講座受講の意義を認めながらも、テクノ講座などについて知らないケースが多い。企業規模が小さいほど、こうした研修・講座の認知度は低く、さらに企業の認知度に比べて社員の認知度はさらに低い。

教育訓練機関で社員に教育訓練を受けさせる理由（意義）があると考えられる企業のほとんどは、教育訓練機関で行われる研修・講座の情報収集を行っているが、こうした情報は「商工会議所・商工会等の支援機関」や「業界の会合」で多く収集されている。したがって、中小企業支援機関や業界団体などへの研修・講座の開講情報などの情報提供の強化が重要である。

2 受講ニーズの高い分野のテーマの研修・講座の充実

企業はこれまで社員を参加させて最も成果のあった教育訓練機関の研修・講座として、電気工事士、施工管理技士などの免許、資格取得のための知識・技能の習得を目的とするものを多くあげており、また今後もこうした免許、資格取得のための知識・技能の習得ニーズは、企業側からだけでなく、社員側からも大きい。同様に製造関係の機械加工、品質管理、CAD などに関する知識・技能の習得ニーズも企業側、社員側ともに大きい。

また、「担当業務初心者・下位職階クラス」は「コミュニケーション能力」、「中堅社員クラス」は「品質管理・生産管理に関する知識」、「管理監督者クラス」は「職場のマネジメント能力」といったように、社員の職階によっても企業が習得させたい知識・技能・能力は異なる。

業種や社員の職階によるニーズの違いなどにも配慮しながら、ニーズの高い分野のテーマの研修・講座を充実させていくことが重要である。

3 研修・講座の開催日程などの検討

企業や社員の受講ニーズにより一層応えていくには、研修・講座を企業が社員に受講させやすい、また社員自身が受講しやすい日程に設定することが必要である。最近3年間に企業が社員を参加させた研修・講座の開催日は平日、時間帯は全日（午前&午後）のものが多く、今後についても、開催日は休日より平日の方が、時間帯も「夜間（18時以降）」や、「午後のみ」、「午前のみ」よりも「全日（午前&午後）」の方が参加させやすいという企業が多い。また2日以上にまたがる講座の場合は、毎週土曜日など「毎週1日」の開催が参加させやすいという企業が多い。

一方、社員が自己啓発で教育訓練機関の研修・講座を受講する場合は、休日で全日（午前&午後）が受講しやすいとする社員が最も多いが、平日の夜間（18時以降）が受講しやすいという社員も勤務先の企業規模を問わず少なくない。

こうしたニーズを踏まえて、企業が社員を参加させやすく、自己啓発で社員が参加しやすい研修・講座の開催日程の設定を行っていくことが重要である。

資料編

資料 1 : アンケート調査票

企業用調査票

社員用調査票

資料 2 : アンケート自由記述回答

【企業アンケート】

企業が技能系・技術系正社員の能力を引き上げていくうえで、工夫している点、配慮している点、苦勞している点

【社員アンケート】

社員から大阪府の社員向けの訓練に期待することや、意見、希望

秘
技能系・技術系正社員の育成に関する調査

(平成 29 年 9 月 1 日現在)

【ご記入に当たってのお願い】
【調査の届出】

この調査は、統計法（平成 19 年法律第 53 号）第 24 条第 1 項前段に基づき、総務大臣に届出を行っている統計調査です。

調査関係者は、統計法により、調査票の記入内容を他に漏らしたり、統計以外の目的に使用することは固く禁じられています。

【調査の目的】

この調査は、大阪府内の中小企業における技能系・技術系正社員の育成に向けたお取組の現状や課題等について把握することを目的としています。調査結果は、今後の大阪府の職業訓練をはじめとする商工労働施策検討の基礎資料として活用します。

【ご記入方法】

ご回答は、平成 29 年 9 月 1 日現在の状況でご記入ください。貴社の代表者、役員または総務部門の幹部の方にご記入いただきますようお願いいたします。なお、ご回答は選択肢の番号を○で囲むか、数字や○を回答欄に、また（ ）内等に具体的にご記入ください。指示のある場合は、その指示にしたがってください。

【ご提出】

ご記入のうえは、10月11日（水）までに、同封の返信用封筒（切手不要）にてご返送くださいますようお願いいたします。

【お問い合わせ先】
大阪府商工労働部

〒559-8555

大阪市住之江区南港北 1-14-16

咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）24 階

【ご返送先、アンケートへの回答に関して】
大阪産業経済リサーチセンター
企業リサーチグループ

担当：須永（すなが）

TEL: 06-6210-9938(直通)

FAX: 06-6210-9940

 URL <http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/index.html>
【調査の趣旨に関して】
雇用推進室人材育成課
技術専門校グループ

担当：蒲生（がもう）、小泉、南

TEL: 06-6210-9532(直通)

URL

<http://www.pref.osaka.lg.jp/nokai/c-kyuusyoku/index.html>

(記入不要)

(整理番号)

--	--	--	--

貴社名			
貴社の所在地	(〒 -)		
ご記入者	氏名		
	役職名		
ご連絡先	T E L	()	-

***** このページを切り離さずに、次ページ以降の設問にもお答えください。*****

I 貴社の概要

(記入不要)

(整理番号)

--	--	--	--

問1 貴社の業種をお答えください[主なもの(業種が複数の場合、最も売上げが大きい業種) 1つに○]

1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 専門技術サービス業(機械・建築設計、自動車整備、建物保守等)
5. その他()

問2 最近3年間の営業利益の状況はいかがですか(1つに○)

1. 赤字基調 2. 横ばい 3. 黒字基調

問3 貴社の社員の方についてお答えください

(1) 貴社の社員数は何人ですか(1つに○)

[社員には、正社員(常勤役員を含む)と非正規社員(パート・アルバイト、嘱託・契約社員)を含みますが、外部社員(派遣社員と請負社員)は含みません]

1. 20人以下 2. 21~50人 3. 51~100人 4. 101人~300人 5. 301人以上

(2) 社員全体(正社員と非正規社員の合計)に占める正社員の割合をお答えください(1つに○)

1. 24%以下 2. 25~49% 3. 50~74% 4. 75%以上

(3) 正社員に占める女性正社員の割合をお答えください(1つに○)

1. 0% 2. 1~24% 3. 25~49% 4. 50~74% 5. 75%以上

問4 貴社の業務特性、今後の戦略、社風等についてお答えください(項目ごとに1つに○)

	当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらとも言えない	やや当てはまる	当てはまる
(1) 同業他社との競争が厳しい	1	2	3	4	5
(2) 今後の技術戦略として、積極的に新技術を導入する	1	2	3	4	5
(3) 今後の市場戦略として、積極的に新市場を開拓する	1	2	3	4	5
(4) 会社の経営方針や目標を社員に周知している	1	2	3	4	5
(5) 社員には仕事の裁量をできるだけ多く与えている	1	2	3	4	5
(6) ミスや問題が発生した場合、職場で共有し、再発防止策を講じ、周知している	1	2	3	4	5
(7) 社員間で仕事を助け合う雰囲気がある	1	2	3	4	5
(8) 部下や後輩を育てようという雰囲気がある	1	2	3	4	5
(9) 部下の育成が上司の人事評価につながっている	1	2	3	4	5
(10) 社員間に学び合い教え合う雰囲気がある	1	2	3	4	5
(11) 皆が仕事を頑張るので、自分も後れを取ってはいけ ないと社員に思わせる雰囲気がある	1	2	3	4	5
(12) 皆で会社を盛り立てていこうという雰囲気がある	1	2	3	4	5

.....以下、正社員に関してうかがいます.....

II 技能系・技術系正社員の状況

技能系・技術系正社員とは、ものづくり(建築、製造、設計、製品開発・技術開発及びこれらに関するソフト開発・制作、建物や自動車などの機械類の保守・整備等)に携わる正社員の方を指します。以下、同じ。

問5 技能系・技術系正社員の年齢構成比及び女性の占める割合をお書きください

年齢層	構成比 (%)		
24歳以下			
25~34歳			
35~44歳			
45歳以上			
合計	100	⇒ <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 50px; height: 20px;">内女性の割合 (%)</td></tr></table>	内女性の割合 (%)
内女性の割合 (%)			

問6 現在貴社の業績に大きく寄与している技能系・技術系の主力正社員の経歴として、当てはまるものをお答えください（当てはまるものすべてに○）

1. 貴社に新卒で入社して、長年経験を積みながら育成した人材
2. 他社で高い仕事の知識や能力を習得し、貴社に即戦力として中途入社してきた人材
3. 他社で仕事の基礎的知識や技能を習得し、貴社に中途入社後に経験を積みながら育成した人材
4. 他社では技能系・技術系の仕事に就いていなかったが、入社後経験を積みながら育成した人材
5. その他（ ）

Ⅲ 技能系・技術系正社員の育成状況

問7 最近3年間に貴社の技能系・技術系正社員の能力は、全体としては高まりましたか（1つに○）

1. 高まった
2. 3年前とほぼ同じ
3. 低下した
4. わからない

問8 貴社内で行われている技能系・技術系正社員に対する教育（訓練）の方法について、お答えください
〔教育（訓練）方法ごとに1つに○〕

社内での教育（訓練）方法	現在行っている方法	現在行っていないが、必要性を感じる方法	現在行っておらず、必要性も感じない方法
①日常業務の合間での先輩社員から後輩社員への指導	1	2	3
②専任の指導役の社員からの日常業務とは別の教育（訓練）	1	2	3
③知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会の開催	1	2	3
④認定職業訓練（※1）の承認を受けた社内研修部門等による教育（訓練）	1	2	3
⑤コンサルタント・専門家など外部講師による社内研修 〔ものづくりマイスター制度（※2）等、公共施策の活用を含む〕	1	2	3
⑥その他（ ）	1	2	3

※1 認定職業訓練とは、事業主等の行う職業訓練のうち、厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものについて、申請により訓練基準に適合している旨の認定を、都道府県知事が行うものです。国や都道府県が定める補助要件を満たせば訓練経費等の一部につき補助金を受けることができます。

※2 ものづくりマイスター制度とは、高度な技能を持ったものづくりマイスターが技能競技大会の競技課題等を活用し、中小企業や教育（訓練）機関で広く若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行うものです。

問9 貴社で正社員の自己啓発〔社員が自己負担で自発的に受ける教育（訓練）〕に対して行っている支援をお答えください（当てはまるものすべてに○）

1. 受講費補助等の資金援助
2. 就労時間面の配慮
3. 教育（訓練）機関や通信教育等に関する情報提供
4. 自己啓発で取得した免許・資格等に対する手当支給等の待遇・処遇面の配慮
5. その他（ ）
6. 何もしていない

Ⅳ 社外の教育（訓練）機関の活用

問10 技能系・技術系正社員の教育（訓練）機関での知識・技能・能力の習得についてお答えください

（1）技能系・技術系正社員に、社外の教育（訓練）機関での教育（訓練）を受けさせる場合、どのような理由があげられますか（当てはまるものすべてに○）

1. 今後の経営環境変化への対応に必要となる人材を育成していくには、社内の教育（訓練）だけでは限界がある
2. 人材育成を効率的に行う（スピードアップする）上で、専門の教育（訓練）機関の活用は有用である
3. 業界や産業界全体に共通に求められる能力の習得は、専門の教育（訓練）機関で学ばせる方が効率的である
4. 免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習は、専門の教育（訓練）機関で学ばせる方が効率的である
5. 同業他社の技術レベルや技術向上への取組状況を把握できる
6. その他（具体的に： ）
7. 受けさせる理由はない ⇒ P7 問13（2）へ

(2) 教育(訓練)機関で、貴社はどのような知識・技能・能力を社員に習得させたいですか。また、どのクラスの社員に習得させたいですか(当てはまるものすべてに○を記入)

	習得させたい知識・技能・能力	新入社員など担当 業務初心者クラス	中堅社員 クラス	管理監督者 クラス
業種共通	A I ・ I o T の導入に向けて必要な知識			
	免許、資格取得、技能検定受検のための知識・技能 ⇒免許、資格、技能検定名をお書きください (記入例：第三種電気主任技術者受験対策)			
	()			
	()			
	労働安全衛生法に基づく特別教育			
ビジネス 一般	総務・オフィスソフトの活用に関する知識			
	財務・会計に関する知識			
	購買・仕入れに関する知識			
	マーケティング・販売に関する知識			
	知的財産権に関する知識			
	情報セキュリティ等情報管理に関する知識			
	コミュニケーション能力			
	企画・提案能力			
	職場のマネジメント能力			
建築関係	大工工事に関する知識・技能			
	建築設備管理に関する知識			
	建築設備計画に関する知識			
	インテリアコーディネートに関する知識			
	インテリアコーディネートに関する提案技法			
	建築・建築設備CAD操作に関する技能			
製造関係	機械加工技術に関する知識・技能			
	品質管理・生産管理に関する知識			
	機械CAD操作に関する技能(2次元・3次元)			
	3Dプリンタに関する知識・技能			
	汎用工作機械に関する知識・技能			
	NC工作機械に関する知識・技能			
	金属材料に関する知識			
電気関係	電気設備計画に関する知識			
	(電気)有接点制御に関する知識・技能			
情報関係	システム開発・構築に関する知識			
	プログラミングに関する知識			
	データベースに関する知識			
	サーバー構築に関する知識			
	Webアプリケーション開発に関する知識			
	ネットワーク構築に関する知識・技能			
	Webデザインに関する知識・技能			
自動車 整備関係	自動車の構造に関する知識			
	分解・組立、検査等に関する知識・技能			
	板金・塗装・溶接に関する知識・技能			
	事故車見積りに関する知識			
	EV、PHV等の次世代自動車に関する知識			
その他 (自由記述)				

(5) 参加させる研修・講座の内容及び参加者の決定方法についてお答えください

(当てはまるものすべてに○)

1. 会社が指定した研修・講座に対し、特定の社員を指名する
2. 会社が指定した研修・講座に対し、参加者を募る
3. 社員が参加したい研修・講座を自分で探してきて申告し、会社が承認する
4. その他 ()

(6) 技能系・技術系正社員を参加させた研修・講座のうち、参加後、最も成果があった研修・講座のテーマについて、上位3つをお書きください。また、参加者の属性（年齢、性別、勤続年数、担当業務の経験年数、職位）についてご記入ください（それぞれ選択肢の当てはまる番号すべてに○）

テーマ	参加者				
	年齢	性別	勤続年数	担当業務の経験年数	職位
(記入例) 普通旋盤技能 (入門)	①. ②. 3. 4.	①. 2.	①. 2. 3. 4.	①. 2. 3. 4.	①. 2. 3.
(記入例) CADを活用した建築図面の基礎	1. ②. ③. 4.	①. ②.	1. 2. ③. 4.	①. 2. 3. 4.	①. 2. 3.
	1. 2. 3. 4.	1. 2.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3.
	1. 2. 3. 4.	1. 2.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3.
	1. 2. 3. 4.	1. 2.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3.

〔選択肢〕

年齢	性別	勤続年数	担当業務の経験年数	職位
1. 24歳以下	1. 男性	1. 1年未満	1. 1年未満	1. もっぱら管理監督者や先輩等の指示・指導を受ける立場の社員 2. 部下はいないが、管理監督者を補佐し、後輩等を指導したり、相談に乗ったりする立場の社員 3. 管理監督者
2. 25～34歳	2. 女性	2. 1年～3年未満	2. 1年～3年未満	
3. 35～44歳		3. 3年～10年未満	3. 3年～10年未満	
4. 45歳以上		4. 10年以上	4. 10年以上	

(7) 参加させた研修・講座全体の評価についてお答えください (1つに○)

1. 期待を上回る ⇒下の(8)へ
2. 期待どおり ⇒P 7 問 14へ
3. 期待を下回る ⇒下の(8)へ

(8) 期待を上回った理由、期待を下回った理由を具体的にお書きください

【回答後、問 14 へ】

技能系・技術系正社員の職業能力向上に関する調査

(平成29年9月1日現在)

【ご記入に当たってのお願い】

【調査の届出】

この調査は、統計法（平成19年法律第53号）第24条第1項前段に基づき、総務大臣に届出を行っている統計調査です。

調査関係者は、統計法により、調査票の記入内容を他に漏らしたり、統計以外の目的に使用することは固く禁じられています。

【ご記入方法】

ご回答は、平成29年9月1日現在の状況でご記入ください。

なお、ご記入に際しては、特に指示のない限り、選択肢の番号を○で囲むか、回答欄に○を、また（ ）内には具体的にご記入ください。指示のある場合は、その指示にしたがってください。

【ご提出】

ご記入のうへは、10月1日（水）までに、同封の返信用封筒（切手不要）にて直接ご返送くださいますようお願いいたします。

【お問い合わせ先】

大阪府商工労働部

〒559-8555

大阪市住之江区南港北1-14-16

咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）24階

【ご返送先、アンケートへの回答に関して】

大阪産業経済リサーチセンター
企業リサーチグループ

担当：須永（すなが）

TEL: 06-6210-9938(直通)

FAX: 06-6210-9940

URL <http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/index.html>

【調査の趣旨に関して】

雇用推進室人材育成課
技術専門校グループ

担当：蒲生（がもう）、小泉、南

TEL: 06-6210-9532(直通)

URL

<http://www.pref.osaka.lg.jp/nokai/c-kyuusyoku/index.html>

この調査は、大阪府内の企業で就業されている技能系・技術系職種の正社員の方の職業能力の習得や向上に対するお考えなどを把握し、今後の大阪府の職業訓練をはじめとする商工労働施策検討の基礎資料とすることを目的としています。

この調査票にご回答いただき、調査票を返信用封筒（切手不要）に入れて直接ご返送ください。ご協力のほど何とぞよろしくお願い申し上げます。

(記入不要)

(整理番号)

--	--	--	--

I お勤め先の概要

問1 お勤めの会社の業種をお答えください[主なもの（業種が複数の場合、最も売上げが大きい業種）（1つに○）]

1. 建設業
2. 製造業
3. 情報通信業
4. 専門技術サービス業（機械・建築設計、自動車整備、建物保守等）
5. その他（ ）

問2 お勤めの会社の社員数をお答えください（1つに○）

【社員には、正社員（常勤役員を含む）と非正規社員（パート・アルバイト、嘱託・契約社員）を含みますが、外部社員（派遣社員と請負社員）は含みません】

1. 20人以下
2. 21～50人
3. 51～100人
4. 101人～300人
5. 301人以上

問6 今後あなたは、どのような知識・技能・能力を習得したいですか（当てはまるものすべてに○）

	習得したい知識・技能・能力
業種共通	1. AI・IoTの導入に向けて必要な知識 2. 免許、資格取得、技能検定受検のための知識・技能 ⇒ 取得する免許、資格、受検する技能検定名を右の（ ）内に具体的にお書きください（ ） 3. 労働安全衛生法に基づく特別教育
ビジネス一般	4. 総務・オフィスソフトの活用に関する知識 5. 財務・会計に関する知識 6. 購買・仕入れに関する知識 7. マーケティング・販売に関する知識 8. 知的財産権に関する知識 9. 情報セキュリティ等情報管理に関する知識 10. コミュニケーション能力 11. 企画・提案能力 12. 職場のマネジメント能力
建築関係	13. 大工工事に関する知識・技能 14. 建築設備管理に関する知識 15. 建築設備計画に関する知識 16. インテリアコーディネートに関する知識 17. インテリアコーディネートに関する提案技法 18. 建築・建築設備CAD操作に関する技能
製造関係	19. 機械加工技術に関する知識・技能 20. 品質管理・生産管理に関する知識 21. 機械CAD操作に関する技能（2次元・3次元） 22. 3Dプリンタに関する知識・技能 23. 汎用工作機械に関する知識・技能 24. NC工作機械に関する知識・技能 25. 金属材料に関する知識
電気関係	26. 電気設備計画に関する知識 27. （電気）有接点制御に関する知識・技能
情報関係	28. システム開発・構築に関する知識 29. プログラミングに関する知識 30. データベースに関する知識 31. サーバー構築に関する知識 32. Webアプリケーション開発に関する知識 33. ネットワーク構築に関する知識・技能 34. Webデザインに関する知識・技能
自動車整備関係	35. 自動車の構造に関する知識 36. 分解・組立、検査等に関する知識・技能 37. 板金・塗装・溶接に関する知識・技能 38. 事故車見積もりに関する知識 39. EV、PHV等の次世代自動車に関する知識
その他 （自由記述）	

IV 会社が行う教育（訓練）

問7 現在お勤めの会社に入社後、あなたはどのような教育（訓練）を受けましたか。また、今後（も）希望されるのは、どのような教育（訓練）ですか（当てはまるものすべてに○）。なお、自己啓発〔あなたが自己負担で自発的に受ける教育（訓練）〕は除きます

教育（訓練）の方法	これまで受けた方法	今後（も）希望する方法
①日常業務の合間での先輩社員からの指導		
②専任の指導役の社員からの日常業務とは別の教育（訓練）		
③知識習得や免許、資格の取得、技能検定の受検に向けた勉強会		
④認定職業訓練（※1）の承認を受けた社内研修部門等による教育（訓練）		
⑤コンサルタント・専門家など外部講師による社内研修 〔ものづくりマイスター制度（※2）等、公共施策の活用を含む〕		
⑥教育（訓練）機関で行われる研修や講座等の受講		
⑦その他（ ）		

※1 認定職業訓練とは、事業主等の行う職業訓練のうち、厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものについて、申請により訓練基準に適合している旨の認定を、都道府県知事が行うものです。国や都道府県が定める補助要件を満たせば訓練経費等の一部につき補助金を受けることができます。

※2 ものづくりマイスター制度とは、高度な技能を持ったものづくりマイスターが技能競技大会の競技課題等を活用し、中小企業や教育（訓練）機関で広く若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行うものです。

問8 (1) あなたは、会社が行う教育(訓練)について満足していますか(1つに○)

1. 満足 ⇒下の(2)へ 2. やや満足 ⇒下の(2)へ 3. どちらともいえない ⇒問9へ
4. やや不満 ⇒問9へ 5. 不満 ⇒問9へ

(2) 満足している理由は何ですか(当てはまるものすべてに○)

1. 研修等のメニューが充実している 2. 希望する研修等に気兼ねなく参加できる雰囲気が職場にある
3. 上司や先輩が仕事のコツやポイントを親身に指導してくれる
4. 外部講師とのネットワークが構築される 5. 能力に見合った処遇が用意されている
6. その他()

V 自己啓発

※自己啓発とは、『あなたが自己負担で自発的に受ける教育(訓練)』をいいます。

問9 (1) あなたの自己啓発活動についてお答えください(1つに○)

1. 積極的に行っている ⇒下の(2)へ 2. ある程度行っている ⇒下の(2)へ
3. 現在行っていないが、今後行いたい ⇒下の(2)へ 4. 行う予定はない ⇒問10へ

(2) 自己啓発活動として、どのようなことを行っていますか、または今後行いたいですか

(当てはまるものすべてに○)

1. 教育(訓練)機関の研修・講座の受講 ⇒下の(3)へ 2. 通信教育の受講 ⇒下の(4)へ
3. 社外の人等との勉強会への参加 ⇒下の(4)へ 4. 自学・自習 ⇒下の(4)へ
5. その他() ⇒下の(4)へ

(3) 教育(訓練)機関での研修・講座を受講したい理由は何ですか(当てはまるものすべてに○)

1. 自社にない応用的、実践的技術・ノウハウを習得できる 2. 社外の人等と交流・情報交換ができる
3. 免許、資格の取得、技能検定の受検のための学習を効率的に行える
4. 自己の都合により、講座内容、講師、受講時期等を選択できる
5. その他()

(4) 会社は自己啓発にどのような支援をしてくれますか(当てはまるものすべてに○)

1. 受講費補助等の資金援助 2. 就労時間面の配慮 3. 教育(訓練)機関や通信教育等に関する情報提供
4. 自己啓発で取得した免許・資格等に対する手当支給等の待遇・処遇面の配慮
5. その他()の支援がある 6. 会社の支援はない

(5) 自己啓発で研修・講座等を受講する場合、いつが参加しやすいですか(当てはまるものすべてに○)

1. 平日(月曜～金曜)の夜間(18時以降) 2. 休日(土曜・日曜・祝日)で全日(午前&午後)
3. 休日で午前のみ 4. 休日で午後のみ 5. その他()

問10 大阪府立高等職業技術専門学校、大阪障害者職業能力開発校では、別紙(会社あてお送りした封筒に同封しております)のとおり、テクノ講座という名称の社員向け訓練を行っていますが、ご存じでしたか(1つに○)

1. 知っていた ⇒ 問11へ 2. 知らなかった ⇒ 下記、(自由記述)へ

問11 テクノ講座を受講したことがありますか

1. ある 2. ない

(自由記述) こうした大阪府の社員向けの訓練に期待することや、ご意見、ご希望などをご自由にお書きください。

お忙しい中、ご協力いただきありがとうございました

資料2 アンケート自由記述回答

企業アンケート

企業が技能系・技術系正社員の能力を引き上げていくうえで、工夫している点、配慮している点、苦勞している点

【工夫している点】

- ・(弊社では、繁閑の差が激しいので、)受講日に忙しくて参加できなかったということも多くなる。その点に備え、仕事を誰かに任せるといったフォロー体制をとれるよう心がけている。
- ・弊社では、必要と考えられる内部講習や外部講習等の受講を勧めている。また必要な国家資格を取得した社員には、資格報酬制度に基づき、一時金の支給を行い、社員の能力向上に努めている。
- ・社外で行われる研修に参加しながら、技術向上に役立てる。
- ・受講後のOJTによる身に付いたスキルのレベルアップを図るべく工夫している。
- ・いろいろな機関や商工会議所、メーカー等での教育に行かせるように、いろいろなメール、ダイレクトメール、新聞等を見ている。
- ・教育機会はOJTを基本とし、その補完として、外部専門家を招いての現場改善、MOBIOなど公的機関が主催するセミナーへの参加を奨励し、必要に応じて様々な教育機会を設けている。
- ・仕事を通して達成感を味わうようにしている。
- ・上司や同僚と良好な人間関係を築くこと。
- ・各3人体制のもと、リーダー、サブ、新人とグループを組んでいる。少しの変化もフォローしながら、個々にレベルアップを目指している。全体のミーティングを月一回実施し、リーダー間の共有も実施している。
- ・当社では、経営者が技術系なので、事業所内を回って社員にいろいろと指導をしている。また技術の未熟者には上の人がいろいろと指導している。わが社ではほとんどの人が経験者で、月1回全体会議を行っている。その月の業績も発表している。
- ・みんなで検討会をしている(ハットヒヤリ体験の検討会等)。
- ・特殊技術を必要とする仕事なので、現場で機械の可動を見によく連れて行くようにしている。基礎工事中建設機械の製造をしている。
- ・少人数でグループを作り、原価改善などのテーマを設け、解決していく「小集団活動」を実施している。
- ・弊社では、入社した1年目は溶接のトレーニングしかさせない。給料はもちろん支払い、トレーニングのみである。その時点で他社の溶接士とはレベルが一気に変わる。
- ・若年層や経験の浅い社員に対しては、様々な現場でのOJTを行い、技術レベルの向上に取り組んでいる。
- ・現在弊社の技術者育成策のひとつとして、社内の製造職経験者を採用している。設計及び改良・改善について製造の基礎知識や基礎技能を不可欠なものと捉えている。

【配慮している点】

- ・社員に受講のための時間をどのように取らすか、周りへの協力体制の依頼について配慮している。受講場所への通う時間と方法。事前教育。
- ・資格や知識をもつことの大切さを常に社員に伝えている。結構費用がかかるが、長い目で見て支援している。
- ・技能系講習等の日程がなかなか調整しにくいのが、技能講習などで各自本人の安全意識の向上と技術力の向上に努めたい。

- ・講習に行く日は講習優先で取り組ませている。

【苦勞している点】

- ・日常業務が多忙で、業務時間に研修させる時間的余裕がない。時間外には強要できない。
- ・社員各自が目の前の仕事に追われ、勉強する時間があまり取れない。社内のレベルで満足してしまい、それ以上の技能向上をしない。
- ・資格取得を奨励しているが、なかなか思うような結果につながらない。
- ・十分に受講させて完全にマスターさせたいが、日常業務との兼ね合いがあり、苦勞する。
- ・力量に応じた教育計画の策定。それに対応したセミナー等の情報収集が難しい。
- ・求人難で文系（大学）卒業者を教育して設計者として活用しているため、育成に時間がかかる。
- ・新卒者の入社後の専門的知識の脆弱さ。
- ・中途採用が多く、技術の取得者は多いが、基本を良く理解している者が少ない。そのため応用がきかず、取扱い説明書等の作成が難しい。
- ・技術職で冶金、金属工学のベースを学んできた人が元来少ないうえ、大企業にその人材が片寄っているように思う。募集は常々いろいろなレベルでやっているが、なかなか難しい！（スカウト会社まで扱っているが、冶金工学をかじった人が、そもそもほとんどいない！）
- ・人材を確保することが難しい。
- ・製缶機械製造に携わる技能資格取得者の確保に苦慮している。
- ・業務内容が特殊なため、社内で技術向上するしかない。
- ・弊社の業務にマッチした講習が少なく、多くは労働安全衛生法で必要な資格を取得するため受講している。安全なので社内講習ではなく、直接講義される方法を考えている。
- ・仕事内容が特殊なため、ニーズに合った技能講習がなく、経験豊富な者が講師となり、教育することが多い。数少ない同業他社からの情報収集、安全衛生に関する教育にも苦勞する。
- ・社内で加工材料等の勉強会を開き、テストを何回かしたが、個人で勉強する気がない人とする気がある人で格差があり、差は縮まらなかった。
- ・工場での作業は単純作業（同じことの繰り返し）であるため、モチベーションを上げたり、ミスをなくす工夫に苦勞している。
- ・技術は後からついてくる(人の教育が一番苦勞する。結果が出ない)
- ・内容がわかってきたら、すべて自分で作業しようとする・・・チームプレイができない。作業内容に固執して、システム全体が見えない。
- ・研修や講習については、受身の社員が多く、消極的である。もっと貪欲に技術の習得を心がけてほしい。
- ・会社が受けてほしい内容は、社員が受けたいものではなく、ニーズがマッチしていないし、高額なものが多い。研修費用や、外部の講座・受講費、受験費すべて負担していても、自発的な社員は誰もいない。向学心を高めるにはどうすれば良いのかと思う。社長だけが勉強しても仕方ない。社員と共有できてこそその講座が必要。
- ・社員の意識改革に苦勞をしている。
- ・本人のやる気を上げるのが難しい。
- ・社員が長続きしない（辞めてしまう方が多い）。

【その他】

- ・技術等は教えてもらうものではなく、自分で悟るものである。会社は学校ではない。
- ・大阪府工業協会主催のセミナーを受講することが多い。
- ・大阪市淀川区に会社があり、テクノ講座が行われる専門校がやや遠い。受講料の金額が少し高い。1万5千円未満を増やしてほしい。
- ・平日の日中に時間が取りにくいので、平日の夜や土・日に開催される研修が多いと検討しやすい。
- ・現場と基礎の勉強を社外で行う機会が減ってきている。これからは、予算の許す限り、社外研修や講座受講も視野に入れていきたい。
- ・教える側の教え方をマニュアル化したい。
- ・熟練の従業員の技能を職場 OJT を通じて次の世代に継承してきている。経験則や勘に頼る作業も多く、明文化、理論化により、知識の共有化を進める必要がある。
- ・内容の割に費用が高い。無料とは言わないが、割安であれば、多数の社員を対象に受けさせることができると思う。他県のセミナーの方が良い場合がある。
- ・本人がいかに育成のための内容を自分のものとして吸収する状況があるかが大切だと思う。本人の意識（モチベーション）を会社として上げることに注力していきたい。

社員アンケート

大阪府の社員向け訓練に期待することや、意見・希望

【テクノ講座等の社員向け訓練関連】

(訓練、講座の意義)

- ・このような訓練、講座を本人が積極的、意欲的に受講することは、スキルの飛躍的向上が期待できると考えているので、国、府からの支援は歓迎する。
- ・レディメイド講座は他業種であるが、就職先で必要となる資格取得や講座があり、役立てられる内容と思う。また、スキルアップ等にも活用される「オーダーメイド講座」もあることも本調査で知った。
- ・テクノ講座についてはいつもプログラムを拝見している。安い受講料で、本格的な指導をしてもらえるので難しく思っている。これからもプログラムの内容を広くしてもらい、社会貢献に役立つ能力を磨ける訓練校であってほしいと思う。

(訓練、講座等に関する情報提供)

- ・訓練に関する情報がほしい。
- ・テクノ講座でどのような訓練をしているのか、具体的に知りたいと感じた。
- ・教育訓練に関する情報についてひろく PR をお願いしたい。
- ・訓練についての広報や免許・資格取得後の有効活用方法について力を入れてほしい。
- ・具体的に何の訓練を受けられるかわからないので、パンフレットなどあれば、見てみたいので送ってほしい。
- ・いろいろと自己啓発に対して、気軽に受講できる講座などがあると、なお良いと思う。そういうものがあれば案内・パンフレットがほしい。

(訓練、講座の実施日時)

- ・休日に受講可能な講座もあると利用しやすいと思う。
- ・講習会の頻度が少ない。

(訓練、講座の実施場所)

- ・利便性がよいところの方が、訓練、講座を受けに行きやすいと思う。

(訓練、講座の内容)

- ・市場動向にマッチした訓練(技能、ソフト)を常に提供してほしい。
- ・今まで縁のなかった職種に就くパターンが増えているので基礎研修があると助かる(工業系なら工業高校や専門学校で習う程度)
- ・新入社員のような知識、技術が乏しい方向けの入門講座から専門性の高い講座など幅広い方が対象になるような講座があればうれしい。
- ・電気関係(資格)の講座等を増やしてほしい。
- ・土木系、環境系の講座を設けてほしい。
- ・建築系しか詳しくないので建築設計について・・・現在は分業化され専門分野が多岐にわたる。スキルアップ講座の内容も専門的なものを充実させると良いと思う。
- ・情報関係の研修が充実していると良い。
- ・エクセル等のパソコン講座。
- ・細かい施工に関する技術を Web で配信してほしい。
- ・技術向上の為の講習が少ない。
- ・訓練を受けることで、どのような内容であれ、ノウハウは理解できると思う。しかし実践的な技能となると、短期間で訓練では難しいだろうから、知識ありきで、技能に突出した内容でも良いのではないかと思う。難しいことではあるだろうが。
- ・コンピュータによる自動化並びに NC 機械導入により、昨今では便利な反面、基礎知識低下の波に押されつつあり、技術の継承もままならない中、「昔はできたのに」という多能工や熟練工の不足、更には職人という専門技術者の絶対的な必要性を改めて感じずにはいられない。そういう意味で時代に逆行するような意見になるが、従来の技術に重点を置いた教育や訓練も必要なのかなと考えることがある。世間の動向と照合した情報教育を期待したい。
- ・大手などの経営者の思想などを聞ける講座に無料で若者の為に招待してほしい。

(訓練、講座の受講費用)

- ・金額が高いため、なかなか参加できない。

(訓練受講の意向)

- ・業務の参考になる内容の講座があれば参加してみたい。
- ・社員向け訓練を行っていることを知らなかったの、どのようなことを行っているのか見て、参加するメリットがあれば、ぜひ参加を考えたいと思う。

(会社を通さない訓練受講ルート)

- ・会社で通さず個人で研修や講座を受けたい。(会社に知られる事なく資格等を取りたい)
- ・会社宛ではなく個人にテクノ講座の案内を送ってほしい。

【企業の人材育成への取組関連】

- ・中小企業のオーナーに向上訓練の責任感を、持たせてほしい。
- ・自分が負担する業務が多く、勉強を行うにも休日しか時間がとれない。仕事に必要な知識も実際に仕事をして得るという形でしか覚えられず、学べる機会が少ない。会社内で必要な知識を学ぶ時間を作ってほしい。
- ・会社の職業に合っている（必要な）研修・講座に出席しやすい制度があれば良いのだが。（産休や育休など）
- ・会社は訓練を行っていない。会社次第。行政が頑張っても同じ。

【企業の労務管理関連】

- ・作業が早くて定時に帰る人と作業が遅くて残業する人の給料面での差別化。

【社員自身の職業能力向上の課題】

- ・自分の持っていない知識を得たい気持ちはあるが、時間、機会がないので、今まであまり自分を高められていない。
- ・このようなアンケートは大事だと思うし、能力向上できるよう、個人が努力してほしい。

【ものづくり関連業界での若手人材確保の課題】

- ・もっと若者がものづくりに対して興味をもってもらえるようどう仕向けるかが課題ではないか。



大阪産業経済リサーチセンター 平成 30 年 3 月発行

〒559-8555 大阪市住之江区南港北 1-14-16

咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）24 階／電話 06(6210)9938