

職業能力開発に関する ニーズ調査の概要

平成28年7月

調査の概要

1. 調査目的

多様化する職業能力開発ニーズに対応した職業訓練を展開するため、県内の事業所、在職者、求職者、公共職業訓練施設の学生を対象として、それぞれの立場における職業能力開発に関する現状や意識、職業訓練施策等に対する要望や課題を整理し、今後の職業能力開発施策の方向性を検討する基礎資料とする。

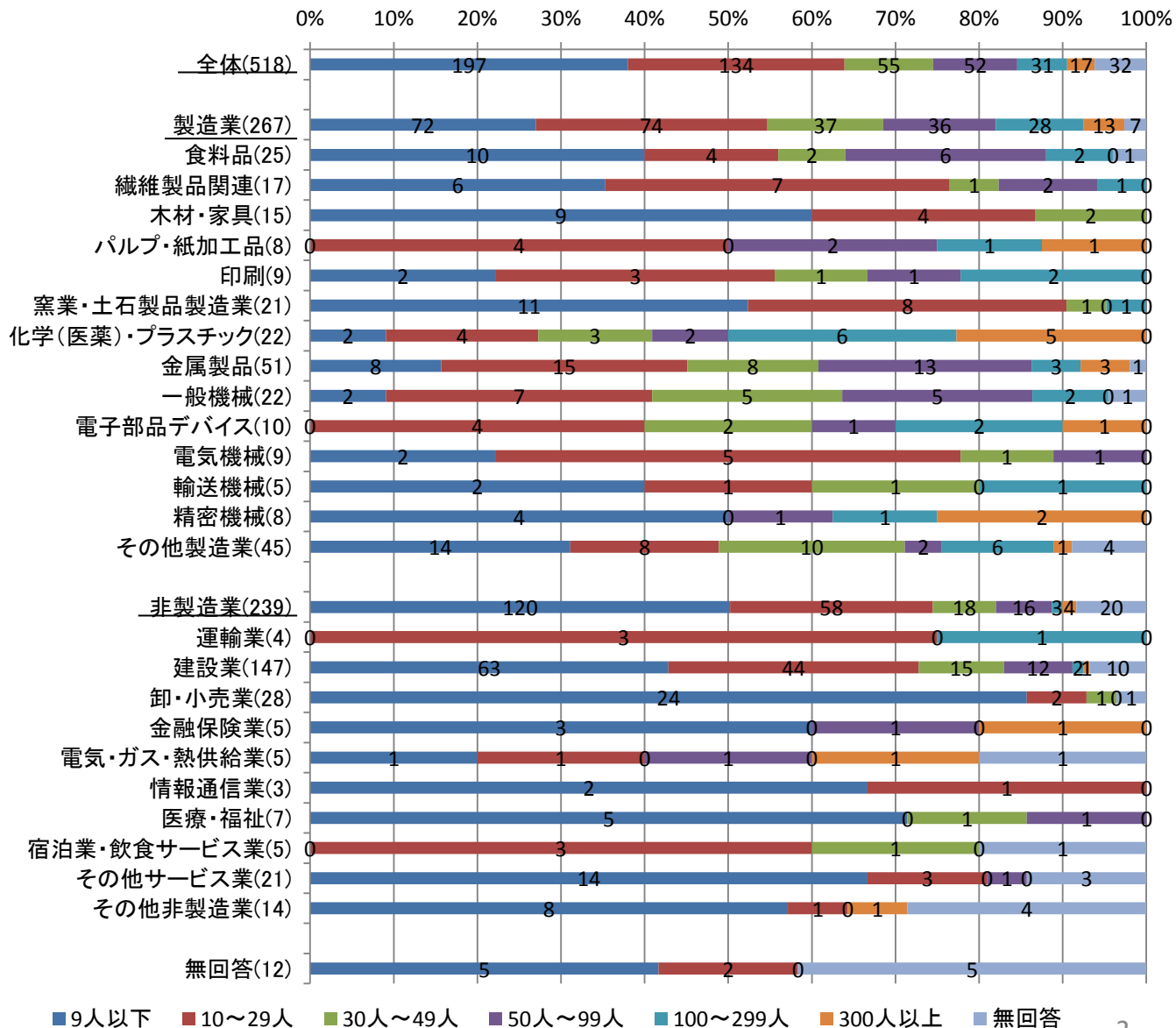
2. 調査の対象及び回答数

- ・事業所 2,000社
→回答数 518社
- ・在職者 1,000人
→回答数 208人
- ・求職者 737人
- ・学生 200人

3. 調査期間

平成28年1月～2月

■回答企業の構成(業種、従業員規模別)

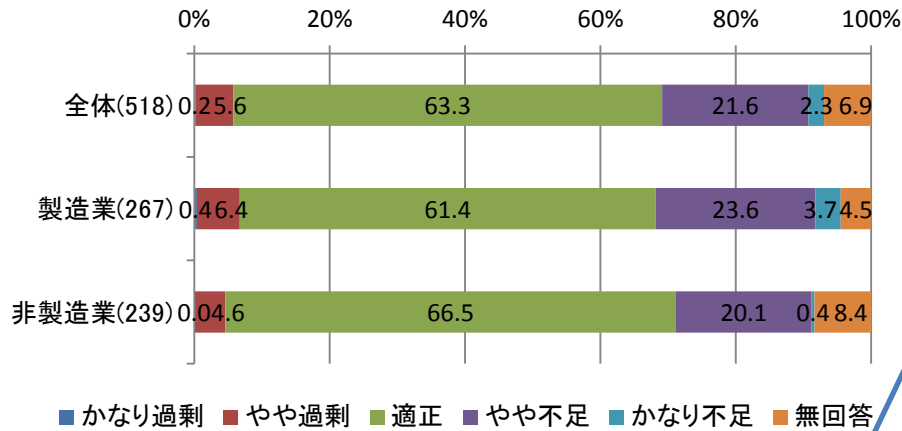


I 事業所調査の概要

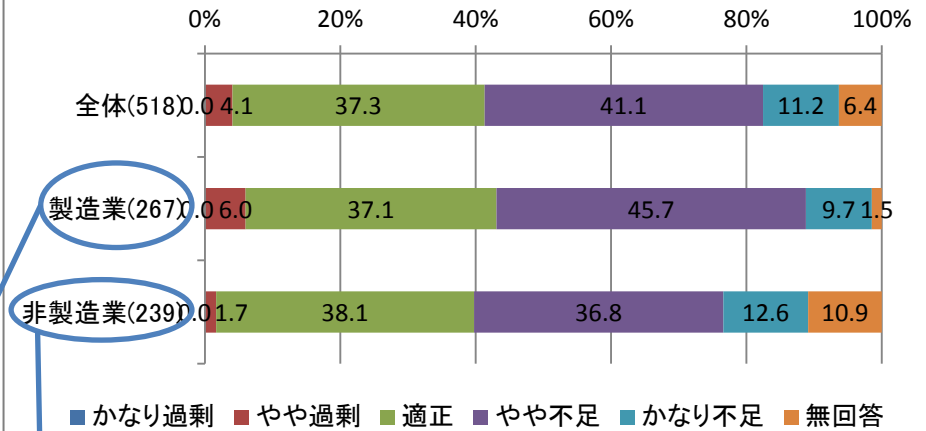
人材の過不足感

- 事務・営業職については、前回調査時(H22)よりも過剰感（「かなり過剰」＋「やや過剰」）が低下（16.1%→5.8%）している。また、6割以上の事業所が適正と考えている。
- 技術・技能職については、半分以上の事業所が不足感（「かなり不足」＋（「やや不足」）を抱えている。
- 技術・技能職のうち、製造業では機械系のほか、印刷・繊維製品関連においても不足感が高く、非製造業では宿泊業・飲食サービス業や建設業において不足感が高まっていることが分かる。

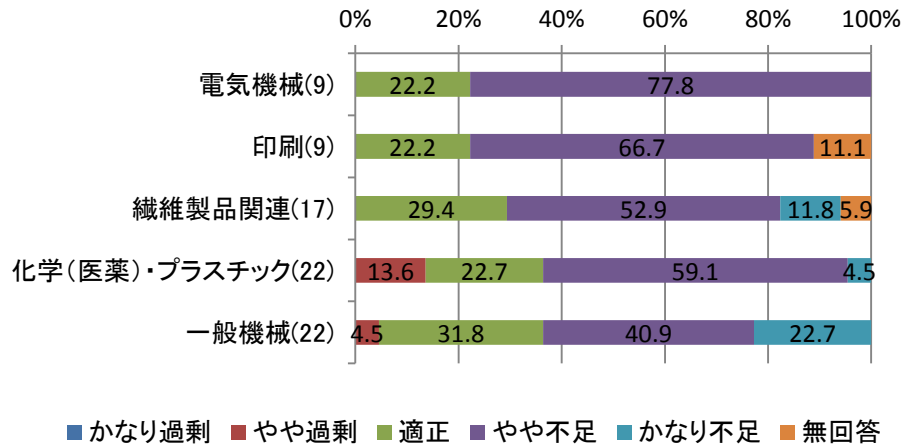
■人材の過不足感(事務・営業職)



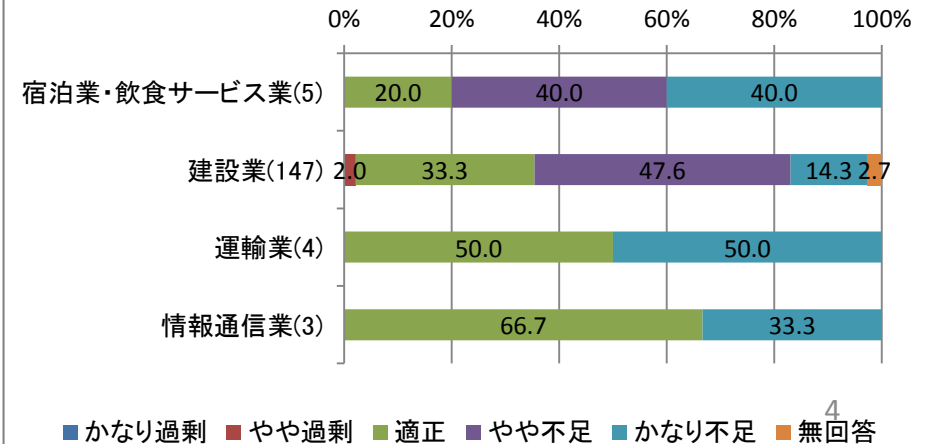
■人材の過不足感(技術・技能職)



■製造業における技術・技能職の過不足感

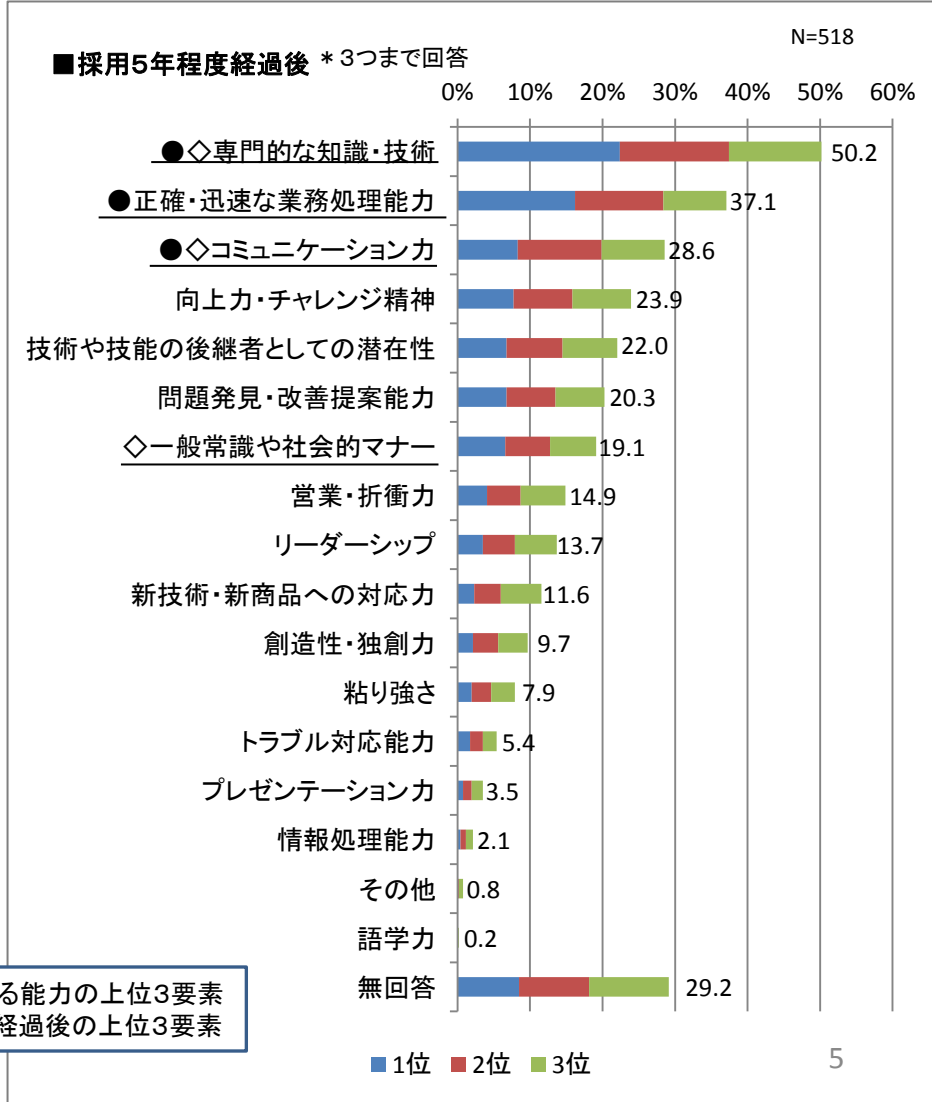
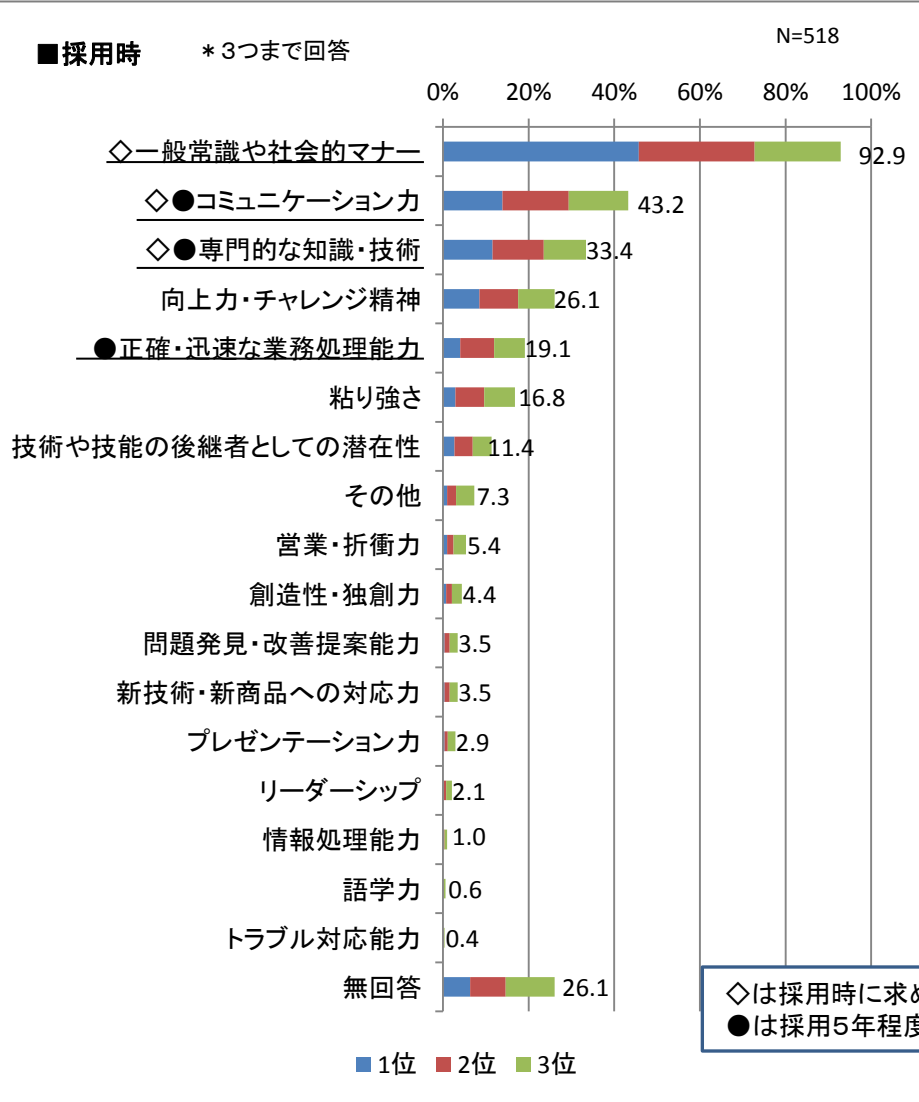


■非製造業における技術・技能職の過不足感



従業員に求める能力

- 事業所が従業員に求める能力は、採用時には、①一般常識や社会的マナー、②コミュニケーション力、③専門的な知識・技術、となっており、採用5年程度経過後には、①専門的な知識・技術、②正確・迅速な業務処理能力、③コミュニケーション力、となっている。
- 採用時は社会人としての基礎的な資質、能力を求めており、徐々に専門知識や業務処理能力等、当該事業所におけるキャリア形成を前提とした能力を求めていくことが窺える。

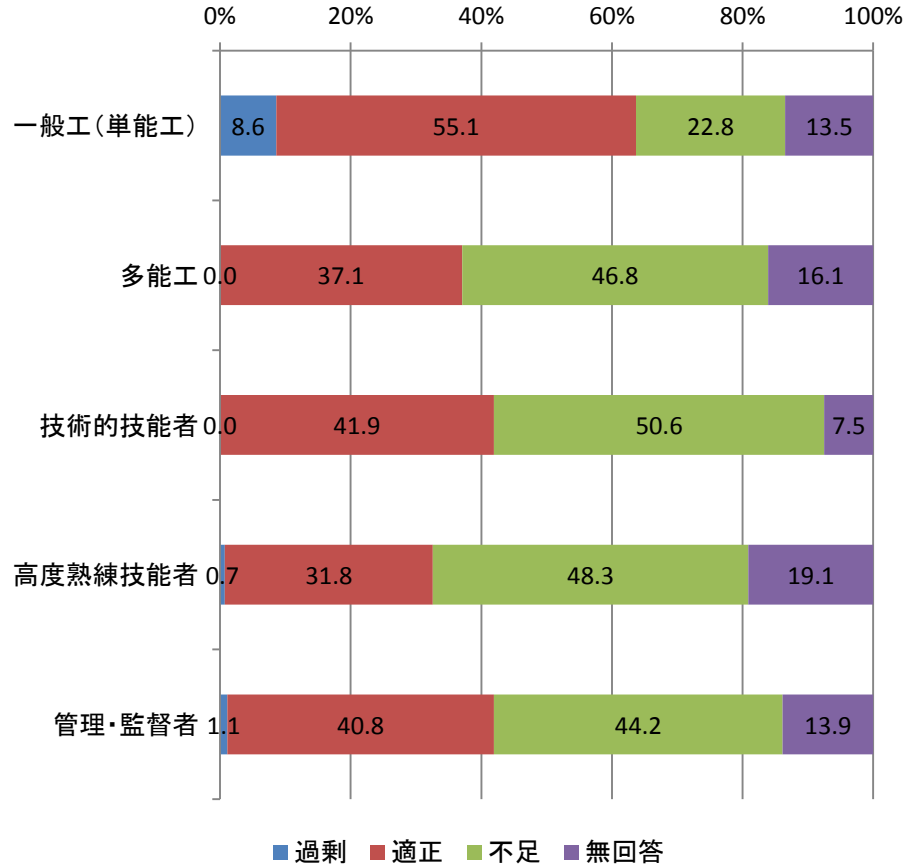


ものづくり企業（製造業）における技能系正社員の状況

- 技能系正社員の過不足感や今後の必要性については一般工（単能工）よりも多能工、技術的技能者、高度熟練技能者、管理・監督者のニーズが高い。
- 特に、技術的技能者へのニーズが高まっていることが窺える。

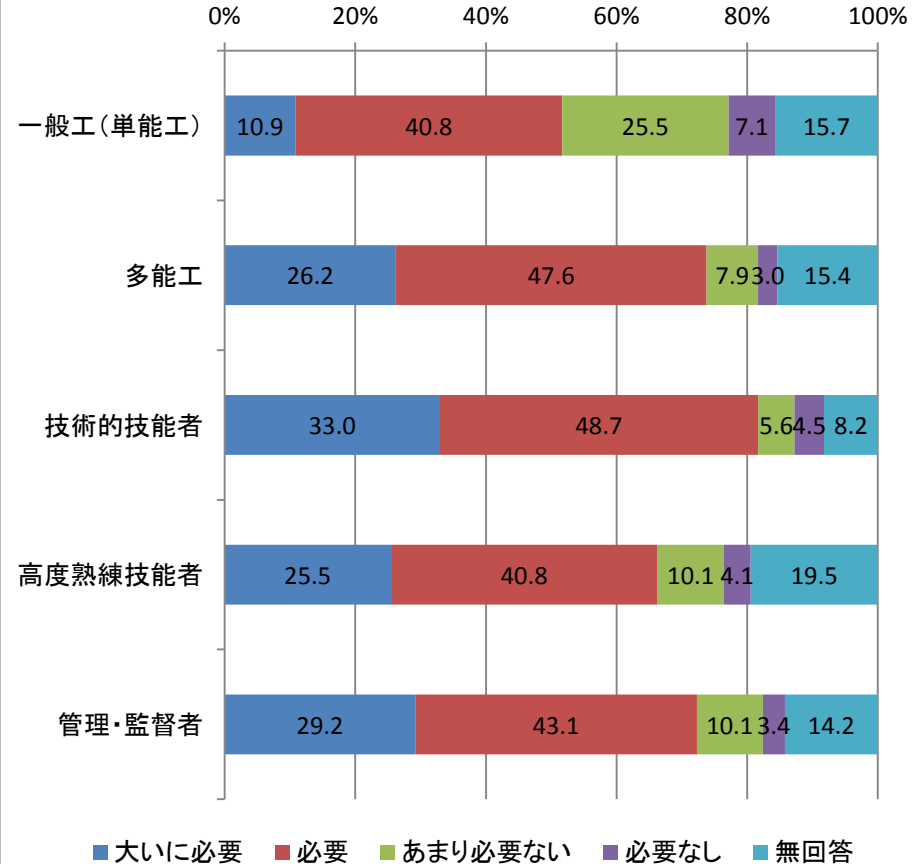
■技能系正社員の現在の過不足感（職種別）

N=267



■技能系正社員の今後の必要性・重要性（職種別）

N=267



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

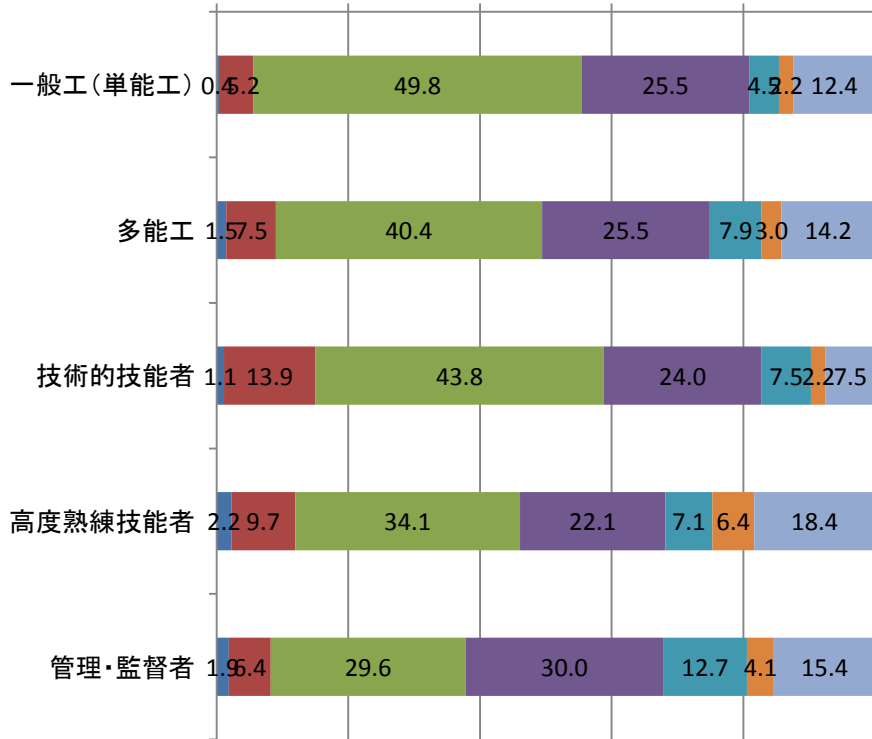
技能系正社員に対する評価と求める能力(製造業)

- 技能系正社員の能力に対する評価は、管理・監督者を除く技能者については、約30%の企業が期待する水準よりも低いと評価している。一方、管理・監督者については、40%以上の事業所が期待する水準よりも低いと評価しており、十分な能力を備えた人材が不足していることが窺える。
- 技能系正社員に求める知識や技能としては、生産工程の合理化、設備の保全や改善、品質管理や検査・試験の割合が高く、個別領域の熟練技能だけではなく、生産ライン全体の管理能力に対するニーズが重視されている。

■従業員の能力に対する評価(職種別)

N=267

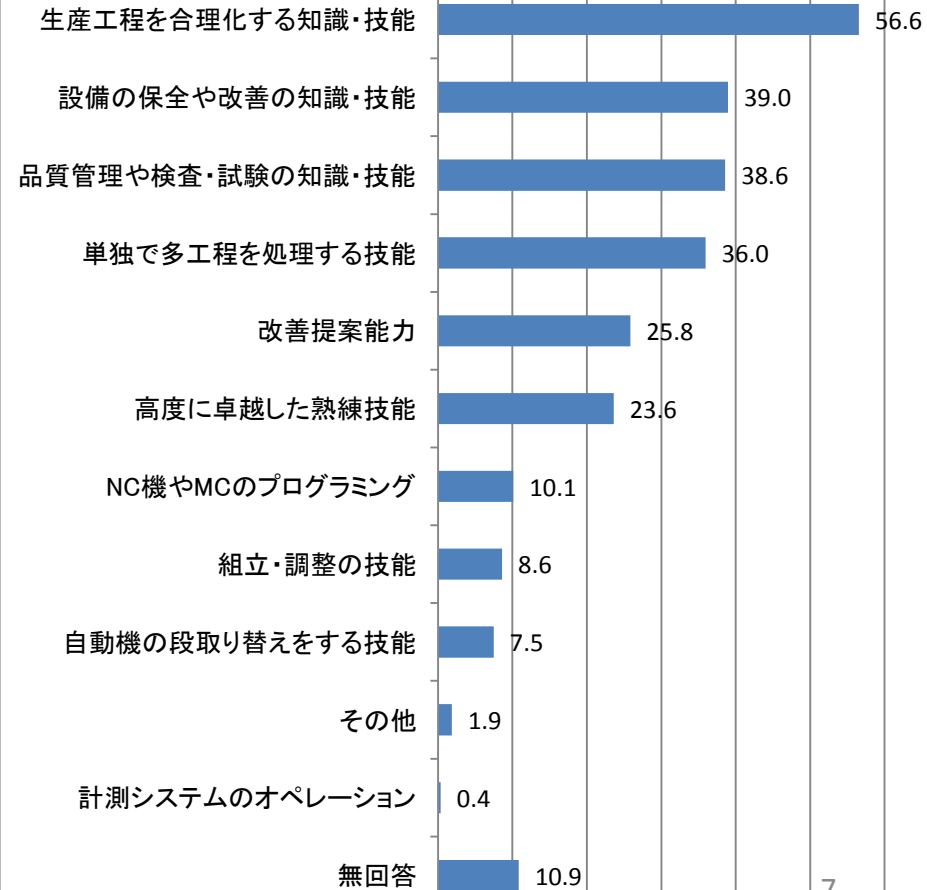
0% 20% 40% 60% 80% 100%



■技能系正社員に求める知識や技能

N=267

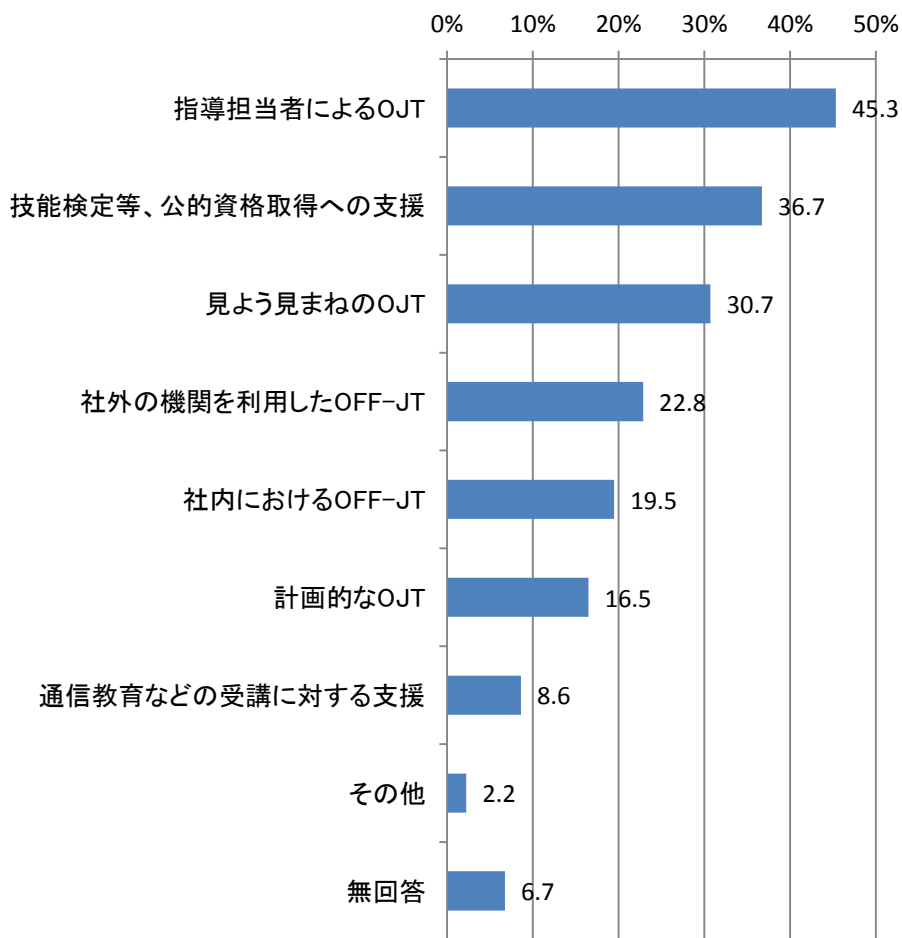
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



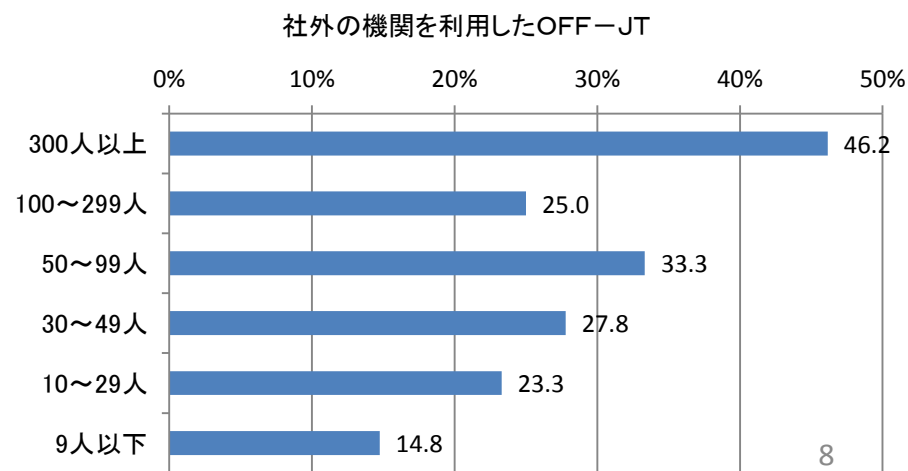
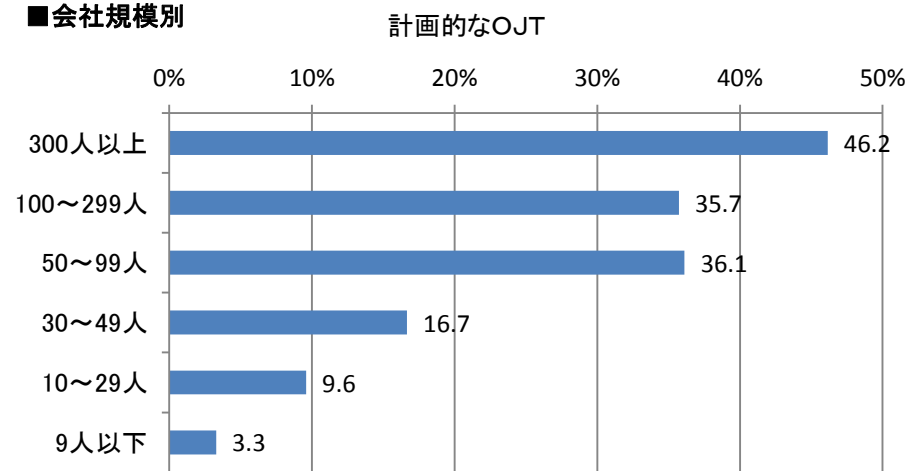
技能系正社員への教育訓練(製造業)

- 技能系正社員への教育訓練の内容は、OJT(職場内研修)は「指導担当者によるOJT」「見よう見まねのOJT」の割合が高く、「計画的なOJT」は20%を切っている。また、OFF-JTは、社内におけるもの・社外の機関を利用したものともに、20%程度にとどまっている。
- 全体の傾向から、日々の業務を遂行していくことの優先順位が高く、OFF-JT等を通じて、じっくりと時間を掛けて教育訓練を実施することが困難な事業所が多いことがわかる。
- 「計画的なOJT」及び「社外の機関を利用したOFF-JT」の実施状況を会社規模別に見ると、概ね50人以上の事業所では3~5割程度の実施率となっている。また、規模が小さくなるに従い、実施率が低下する傾向にある。

■技能系正社員に実施している教育訓練 *当てはまるもの全て回答 N=267



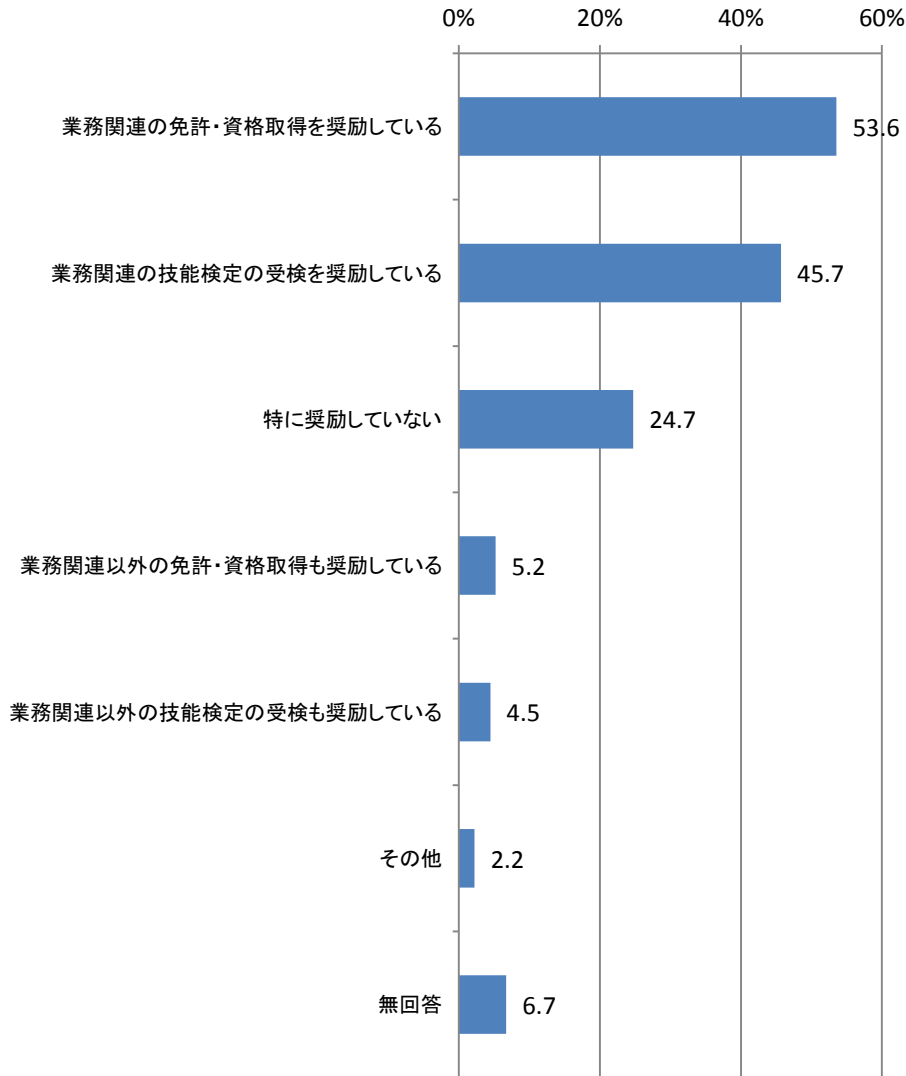
■会社規模別



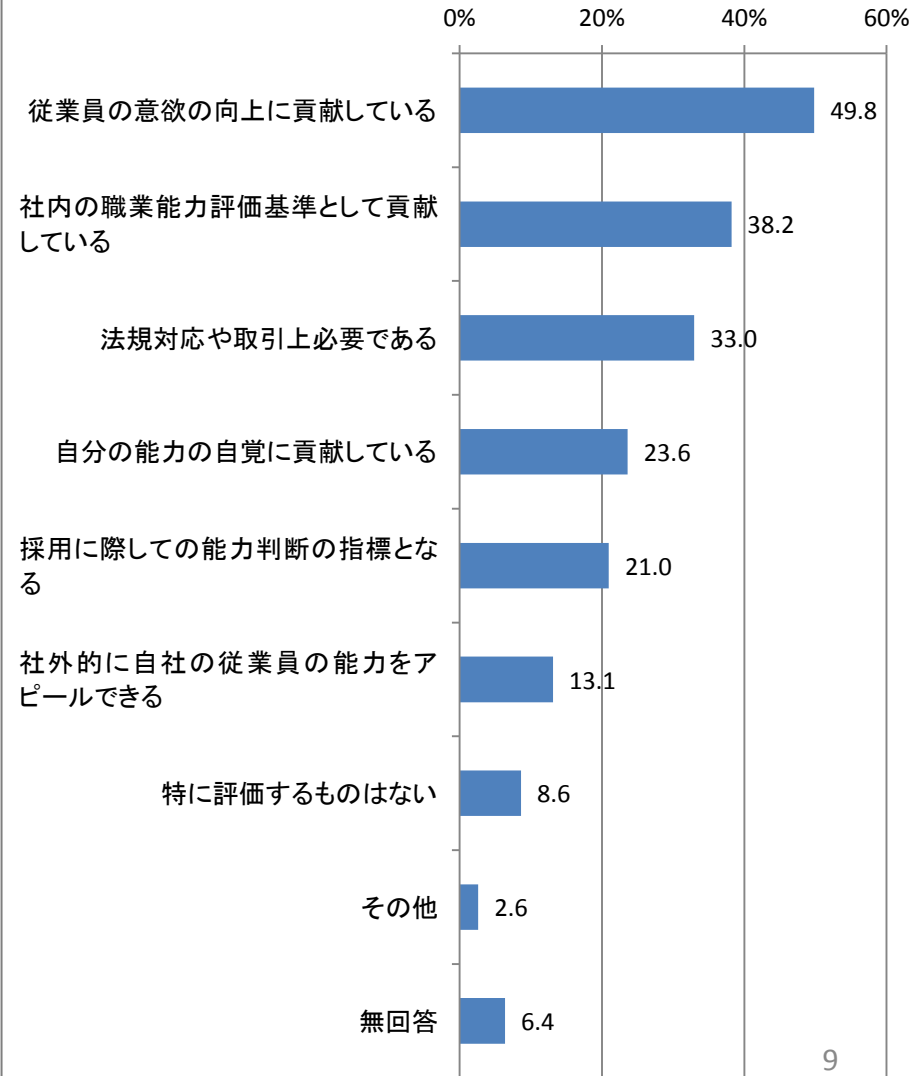
技能検定や免許・資格への取り組み等(製造業)

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

■ 技能系正社員に対する技能検定や免許資格制度への取り組み N=267



■ 技能検定や免許・資格に対する評価 N=267

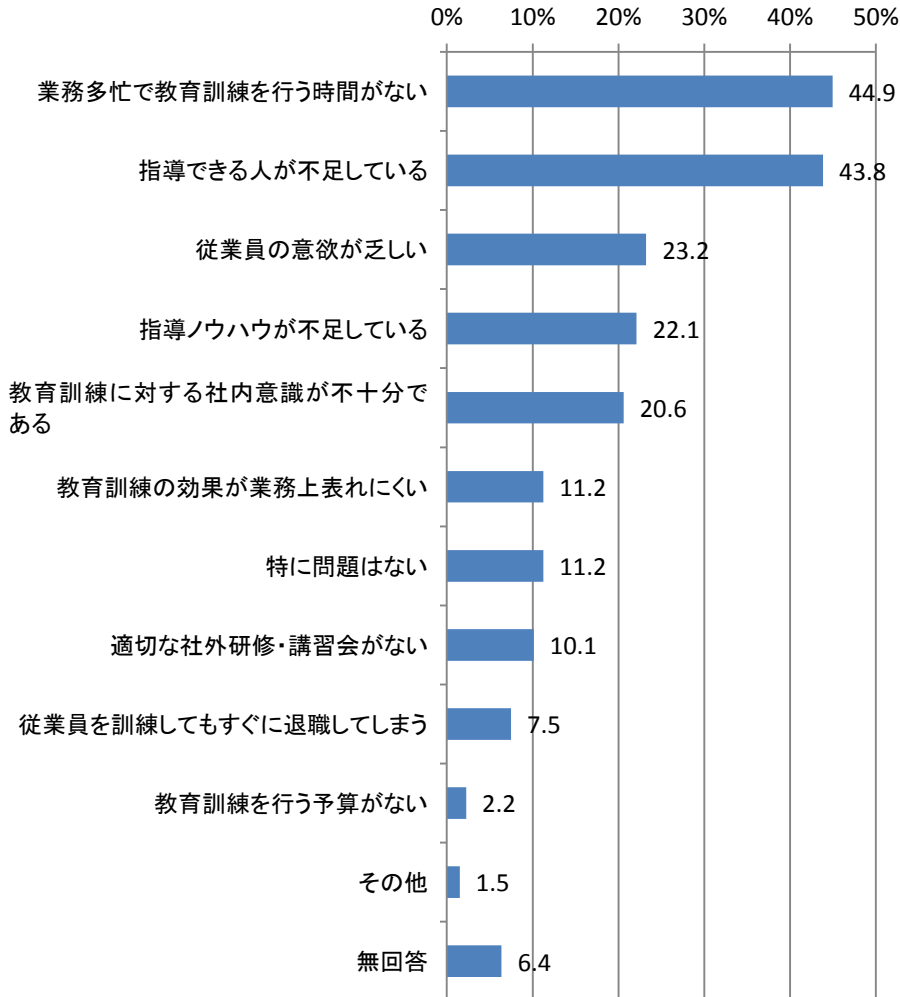


教育訓練を行う上での問題点(製造業)

- 教育訓練を行う上での問題点としては、①業務多忙で教育訓練を行う時間がない、②指導できる人が不足している、の割合が高く、時間や指導者等、事業所側の事情に起因するものとなっている。
- これらの要因について、会社の規模別に見ると、会社規模区分であまり差がなく、会社規模の大小に関わらず、4割以上の事業所において、時間的・人材的不足の問題を抱えていることが窺える。

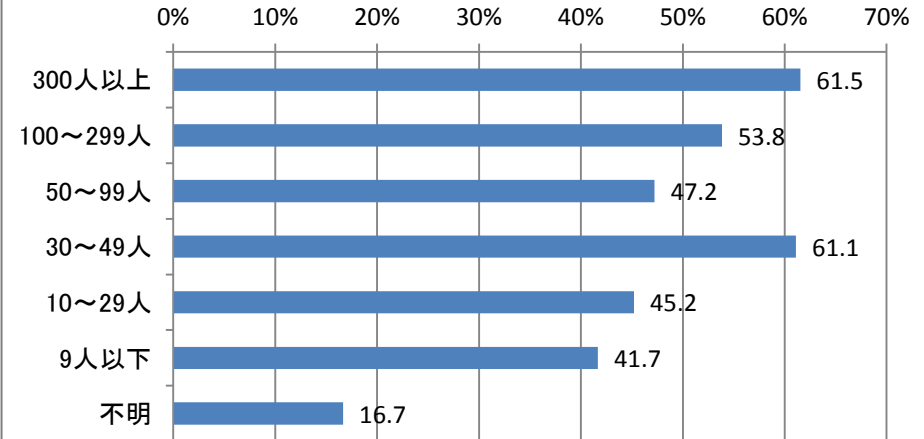
■教育訓練を行う上での問題点

N=267

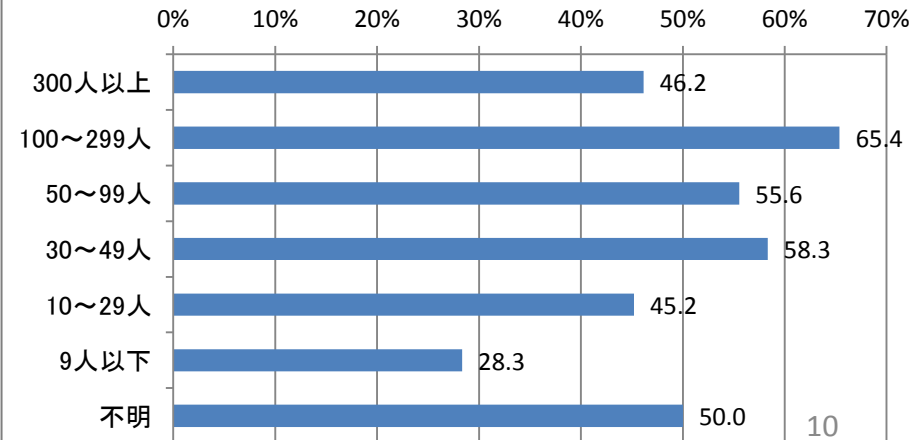


■会社規模別

業務多忙で教育訓練を行う時間がない



指導できる人が不足している

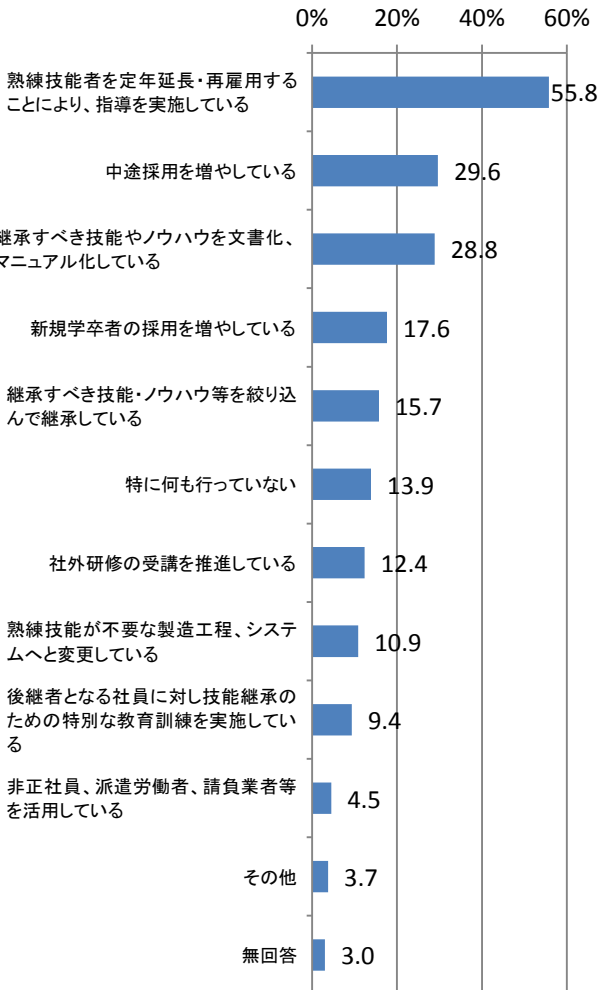


技能継承の取り組み(製造業)

- 技能継承の取り組みとしては「熟練技能者を定年延長・再雇用することにより、指導を実施している」が際立って多く、次いで、「中途採用を増やしている」「継承すべき技能やノウハウを文書化、マニュアル化している」となっている。
- 熟練技能者を継承する上での問題点と併せて見ると、熟練技能者の定年延長・再雇用に尽力しながらも、継承する人材の不足、指導する人材の不足、時間的余裕がないなど、取り組みの推進に苦慮している事業所が多いことが窺える。
- また、これらの事情は、会社規模別に見ても、それほどの大差は見られない。

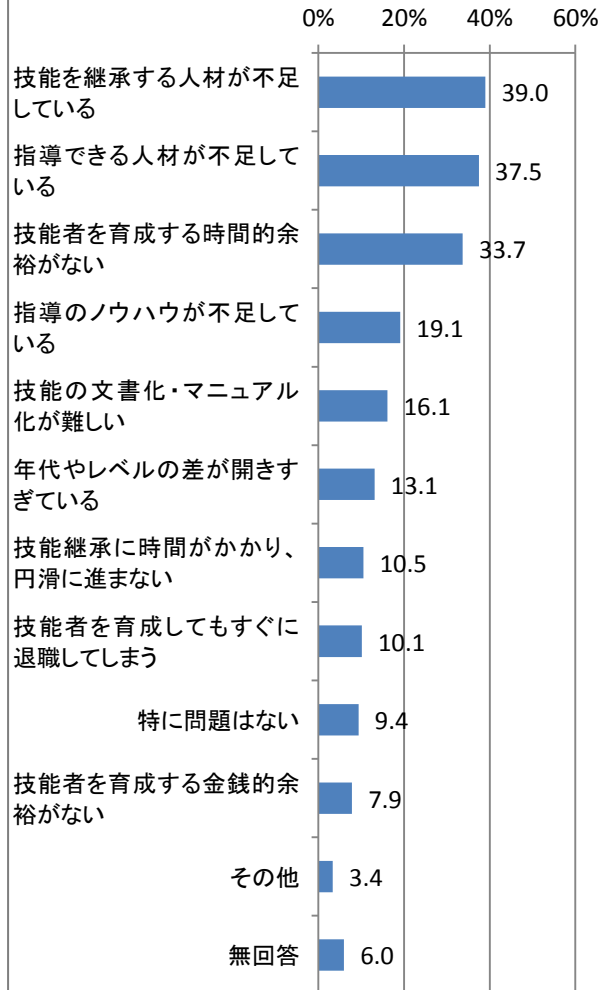
■熟練技能を継承するための取り組み

N=267



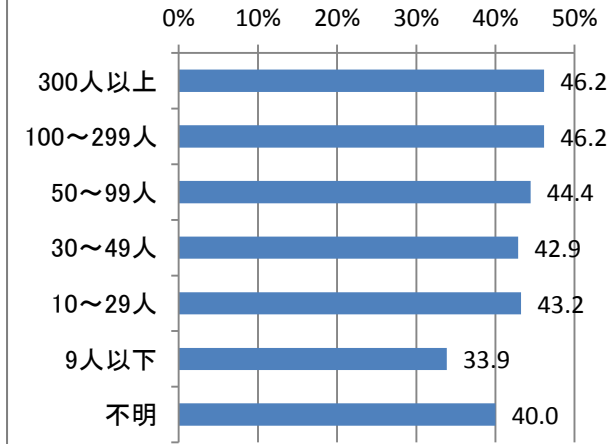
■熟練技能を継承する上での問題点

N=267

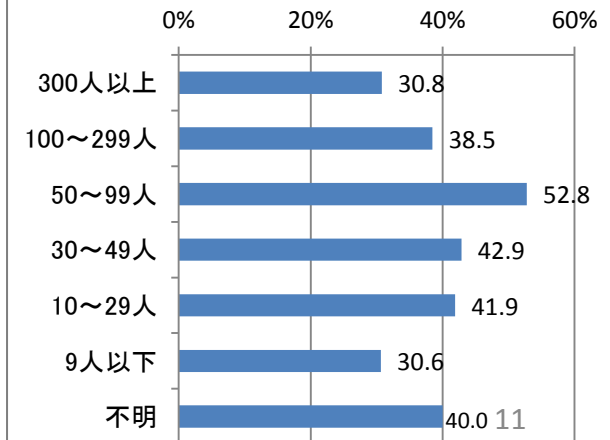


■会社規模別

技能を継承する人材が不足している



指導できる人材が不足している

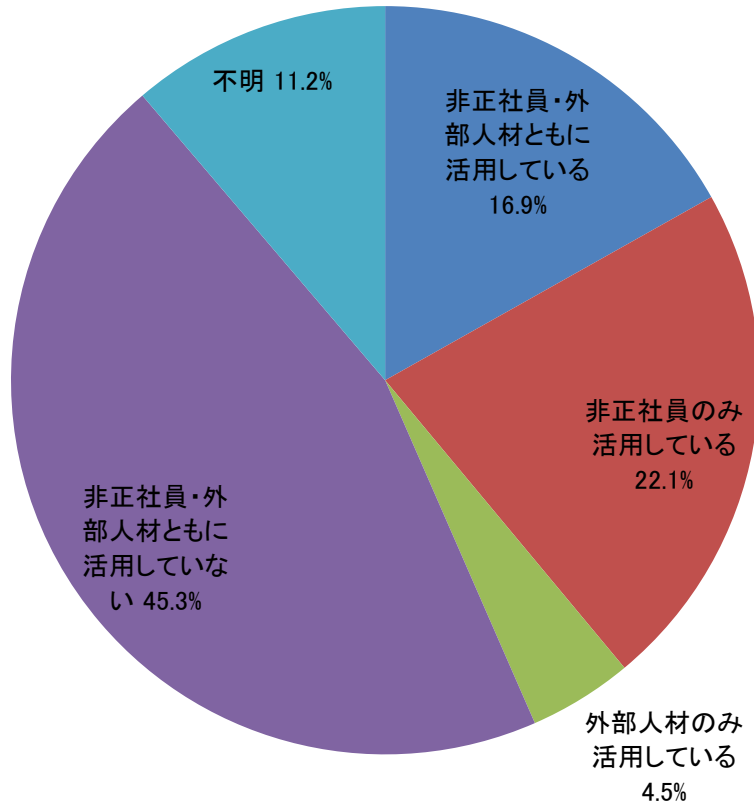


非正規・外部人材の活用(製造業)

- 技能者・技術者への非正社員や外部人材の活用状況については、「ともに活用していない」が半数近くを占めている。
- 非正社員・外部人材ともに活用している事業所は、規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向があり、反対に、非正社員・外部人材ともに活用していない事業所は、規模が小さくなるほどその割合は高くなる傾向にある。

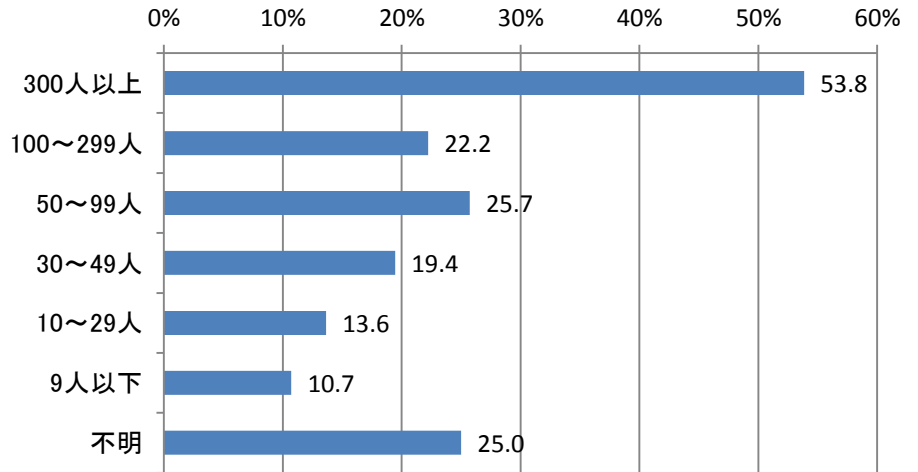
■非正社員・外部人材の技能者・技術者としての活用

N=267

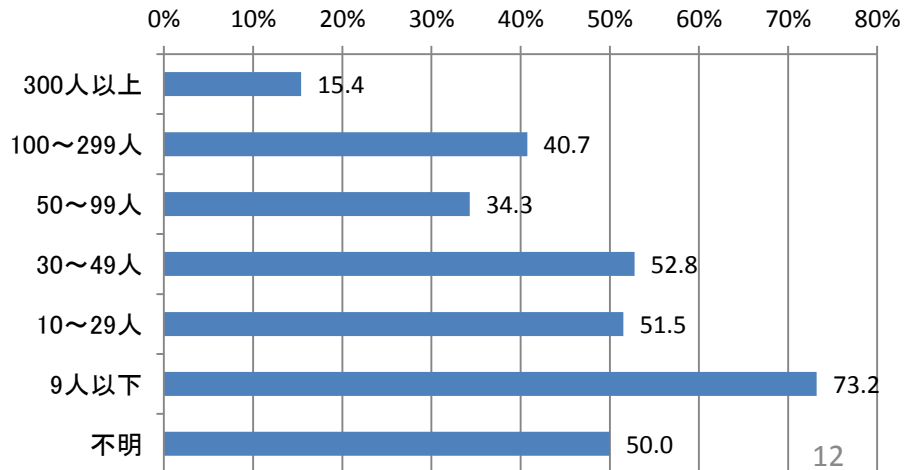


■会社規模別

非正社員・外部人材ともに活用している



非正社員・外部人材ともに活用していない



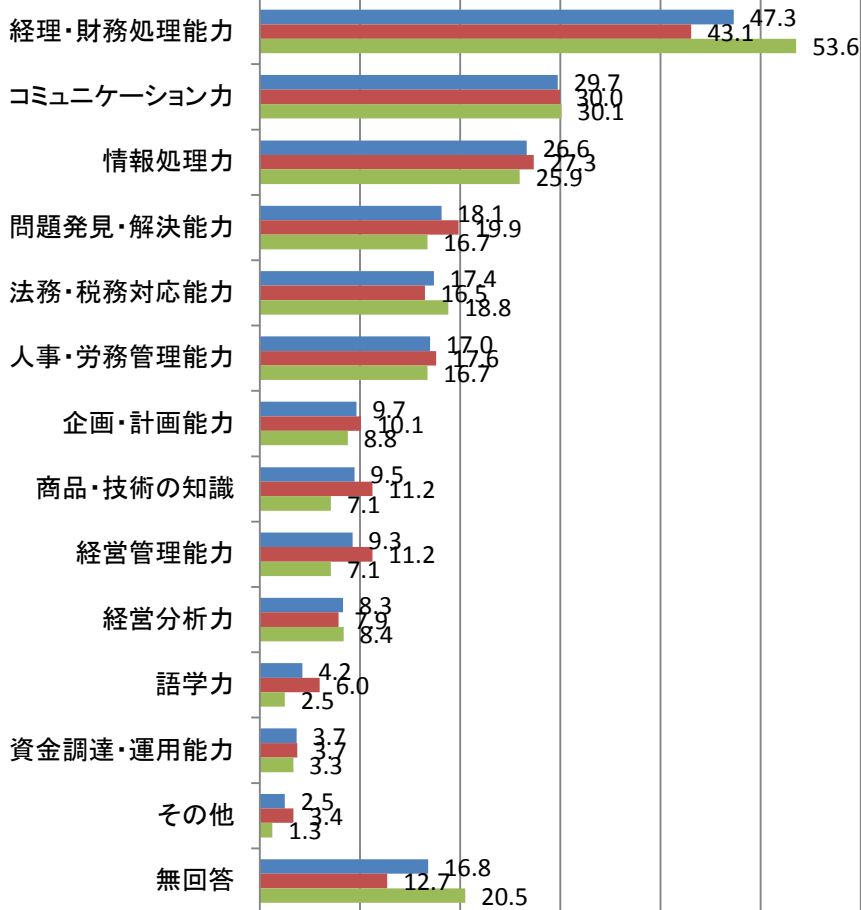
公共職業訓練施設に求める能力開発(その1)

- 公共職業訓練施設で今後開発に重点を置くべき能力の上位3要素は次のとおりとなっている。
 - (1) 事務職では、①経理・財務処理能力、②コミュニケーション力、③情報処理能力
 - (2) 営業・販売職では、①コミュニケーション力、②セールス力、③プレゼンテーション力

■ 開発に重点を置くべき能力(事務職)

* 3つまで回答

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

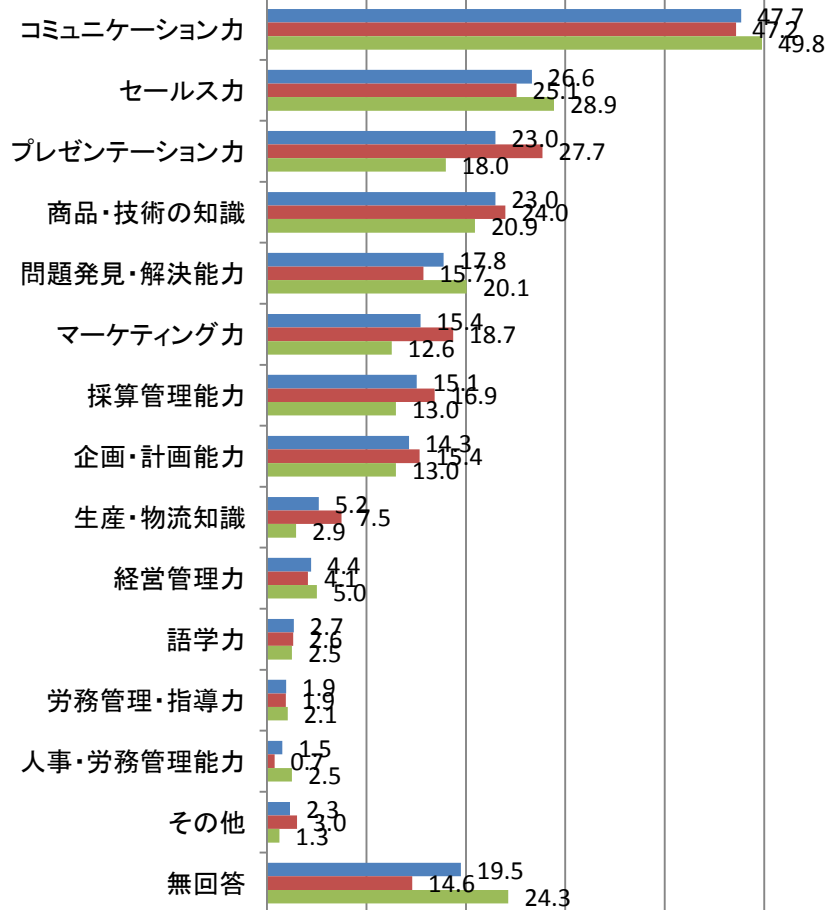


■ 全体(518) ■ 製造業(267) ■ 非製造業(239)

■ 開発に重点を置くべき能力(営業・販売職)

* 3つまで回答

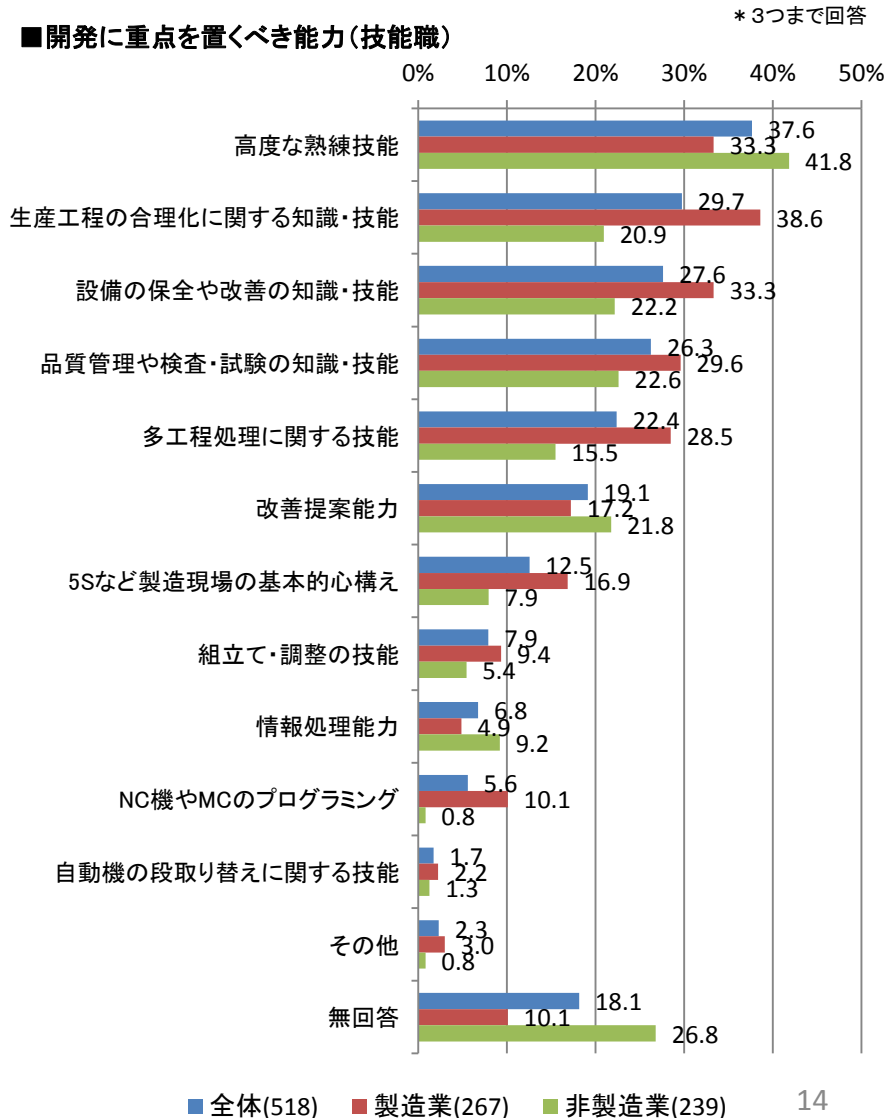
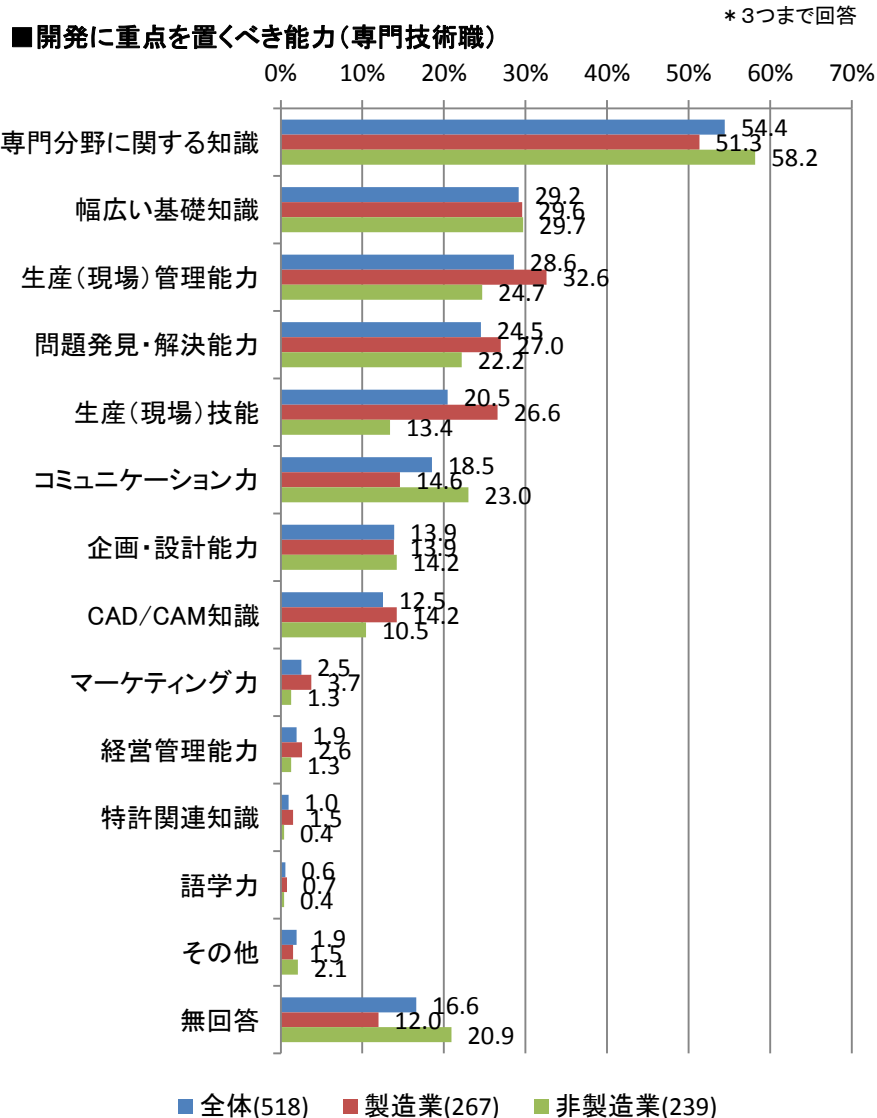
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%



■ 全体(518) ■ 製造業(267) ■ 非製造業(239)

公共職業訓練施設に求める能力開発(その2)

- (3) 専門技術職では、①専門分野に対する知識、②幅広い基礎知識、③生産（現場）管理能力
 (4) 技能職では、①高度な熟練技能、②生産工程の合理化に関する知識・技能、③設備の保全や改善の知識・技能

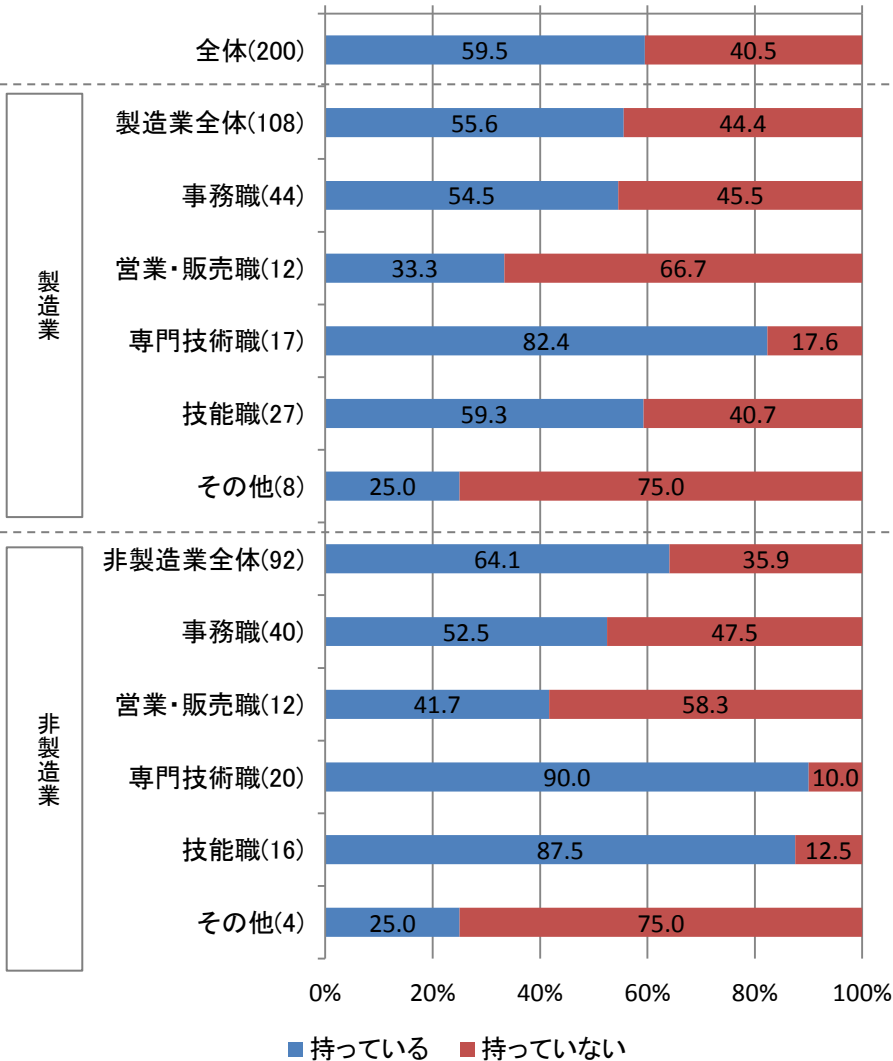


Ⅱ 在職者調査の概要

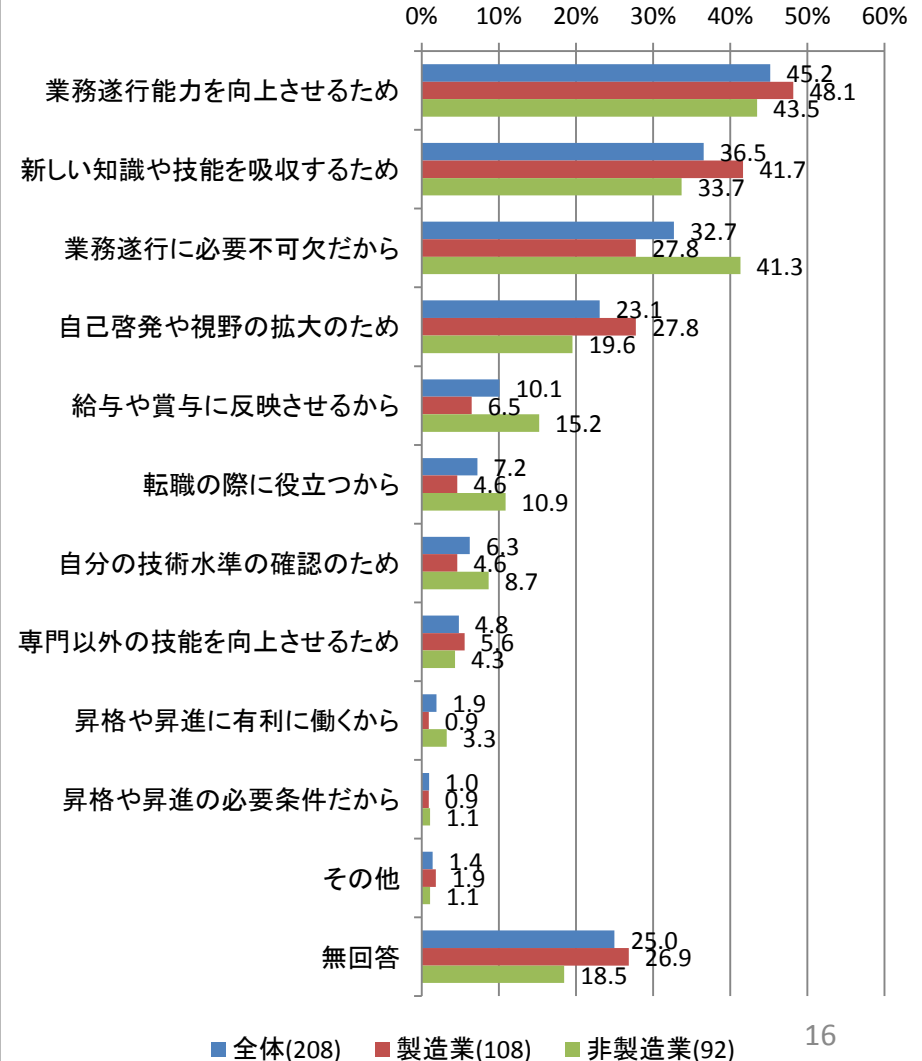
免許・資格の取得について

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

■ 免許・資格の取得状況



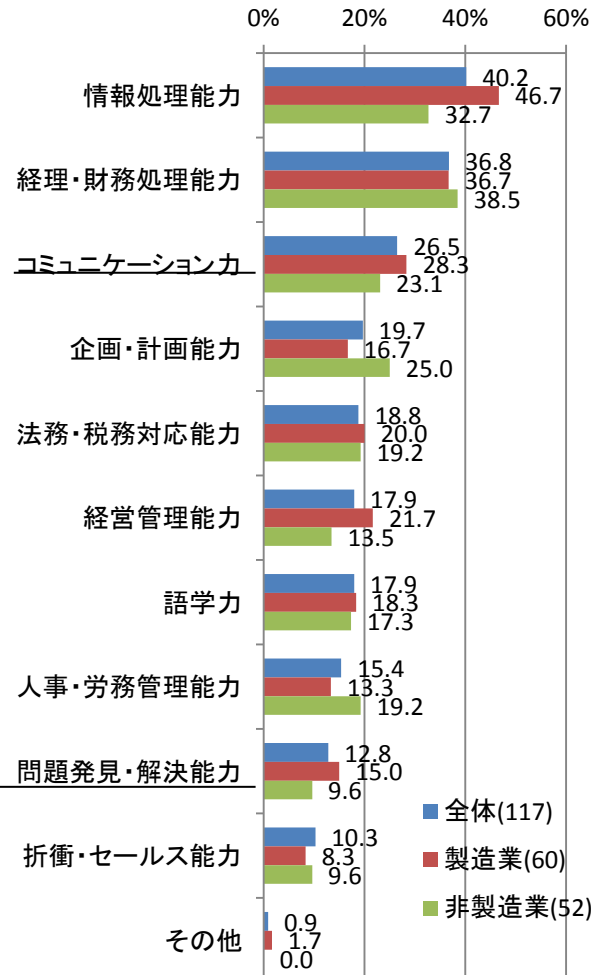
■ 免許・資格を取得する主な理由



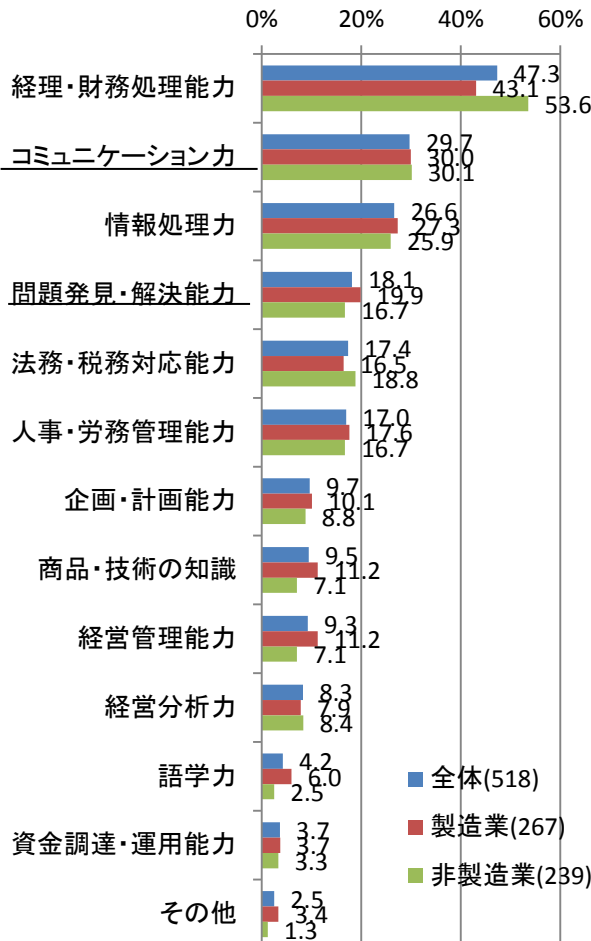
今後身につけたい職業能力(～事務職、営業・販売職～)

- 事務職・営業販売職では、「情報処理能力」、「経理・財務処理能力」を同程度に重視しており、次いで「コミュニケーション力」、「企画・計画能力」等となっている。
- なお、事業所に対するニーズ調査の結果（公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力）をこれと比較すると、特に営業販売職において「コミュニケーション力」をより重視している。また、事務職・営業販売職ともに、問題発見・解決能力の重視度がより高い。
- 在職者と事業所とで意識の違いがあることから、在職者・事業所双方のバランスをとった職業能力開発施策が必要である。

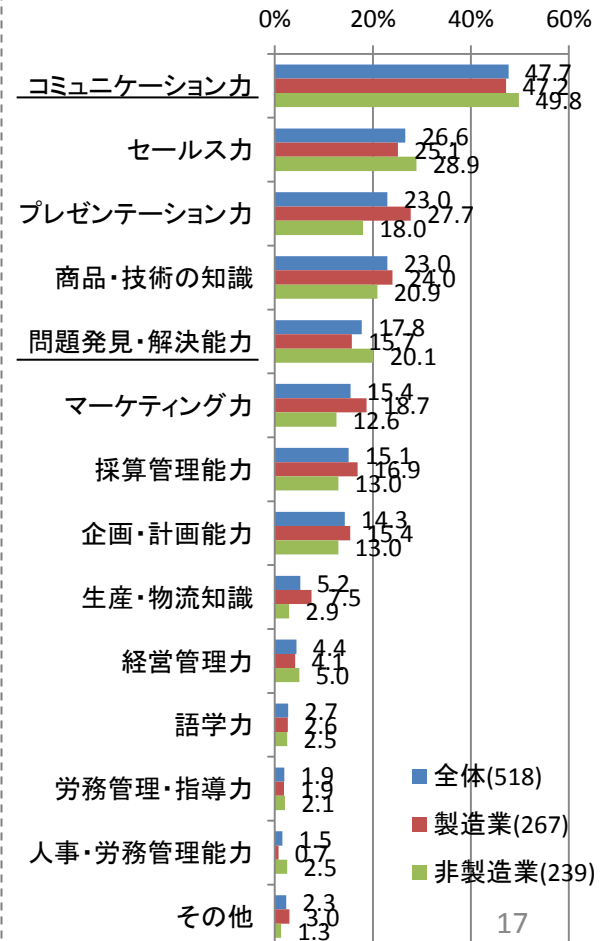
■今後身につけたい職業能力
(事務職・営業販売職)



□参考—事業所調査
(公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(事務職))



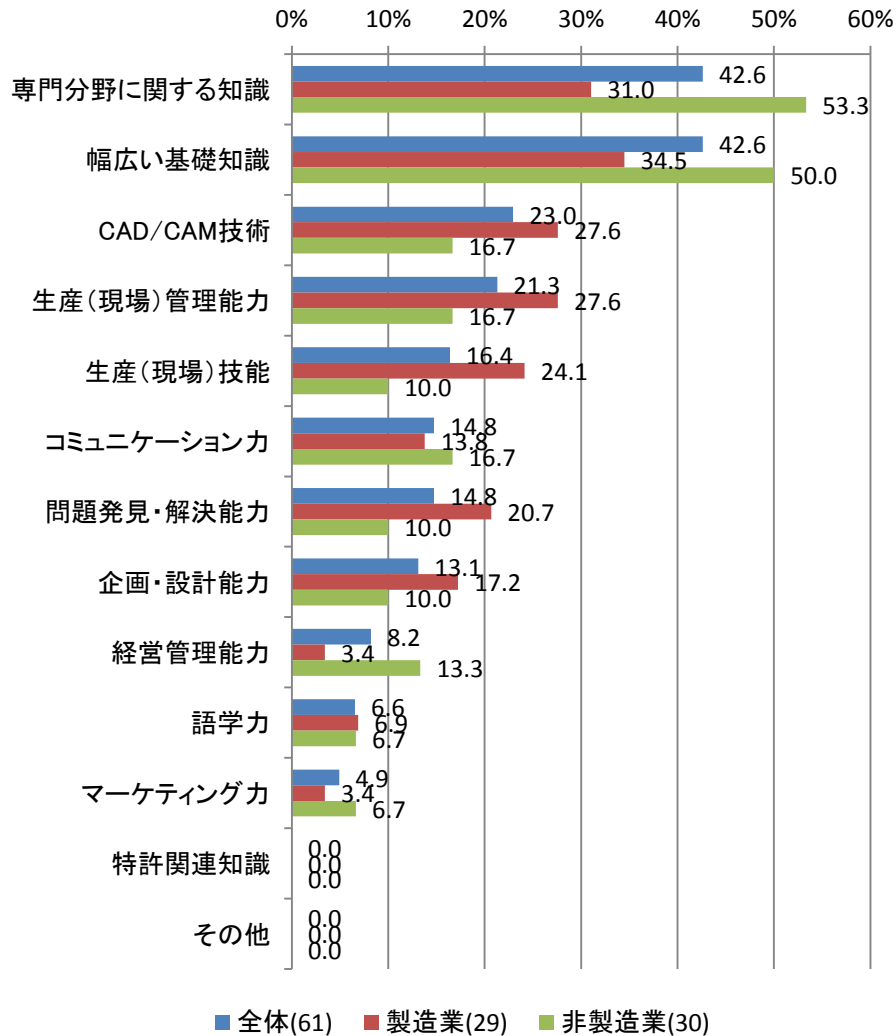
□参考—事業所調査
(公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(営業・販売職))



今後身につけたい職業能力(～専門技術職～)

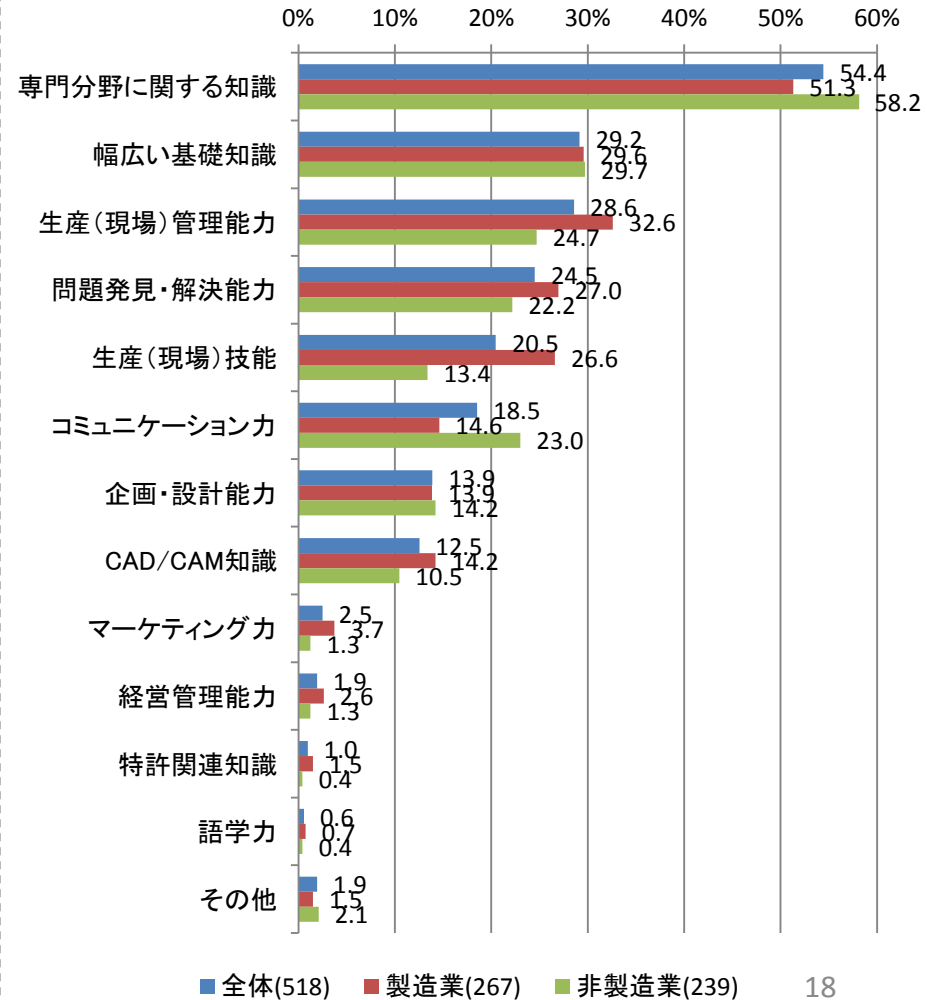
- 専門技術職では、「専門分野に対する知識」、「幅広い基礎知識」を同程度に重視しており、次いで、「生産(現場)管理能力」、「CAD/CAM技術」となっている。
- 事業所調査においてもほぼ同様の内容となっている。

■ 今後身につけたい職業能力(専門技術職)



□ 参考—事業所調査

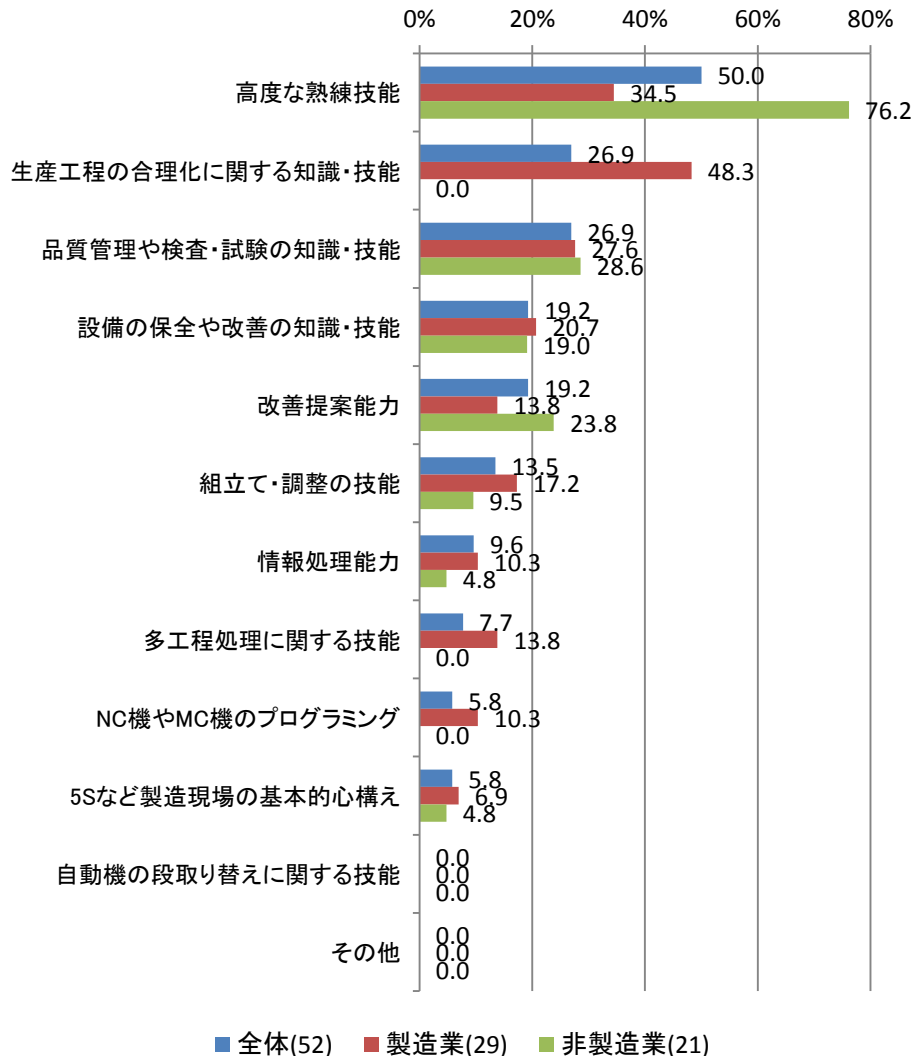
(公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(専門技能職))



今後身につけたい職業能力(～技能職～)

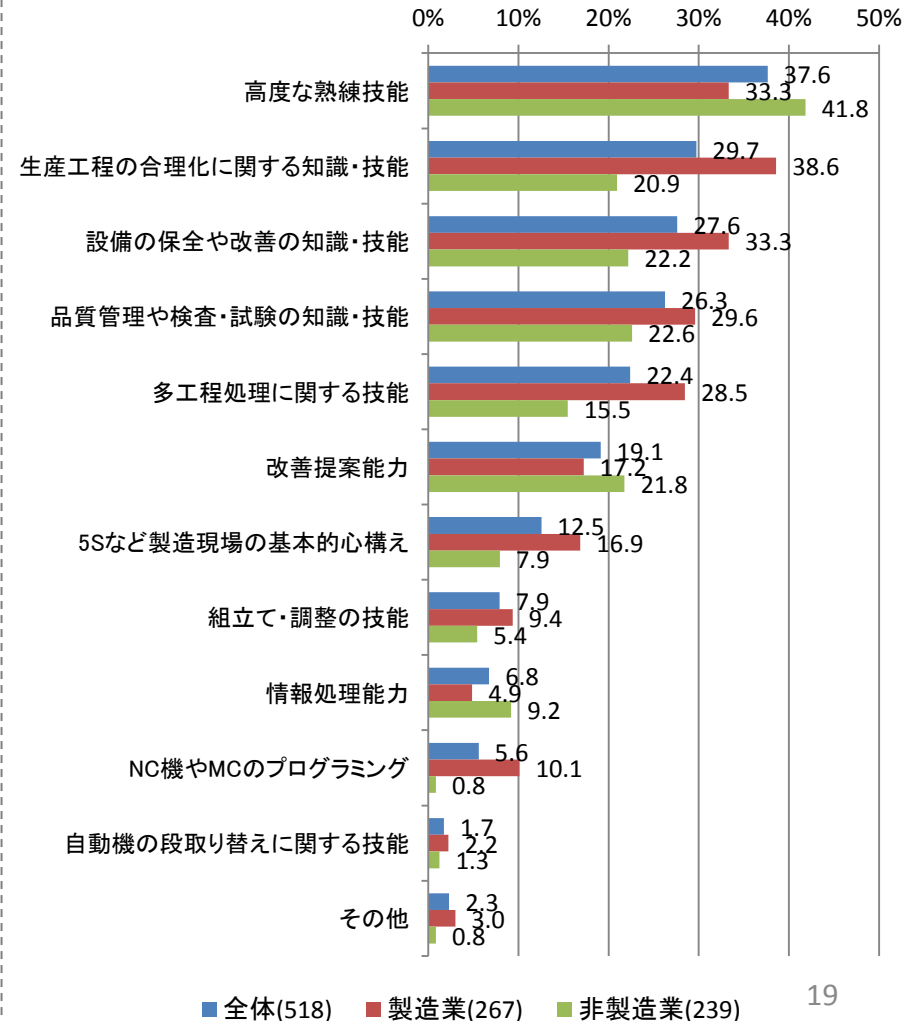
- 技能職においては、「高度な熟練技能」が最も多く、次いで「生産工程の合理化に関する知識・技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」、「設備の保全や改善の知識・技能」となっている。
- 事業所調査においても、ほぼ同様の順位となっており、技能者と職場の考えが共有されていることが窺える。

■今後身につけたい職業能力(技能職)



□参考—事業所調査

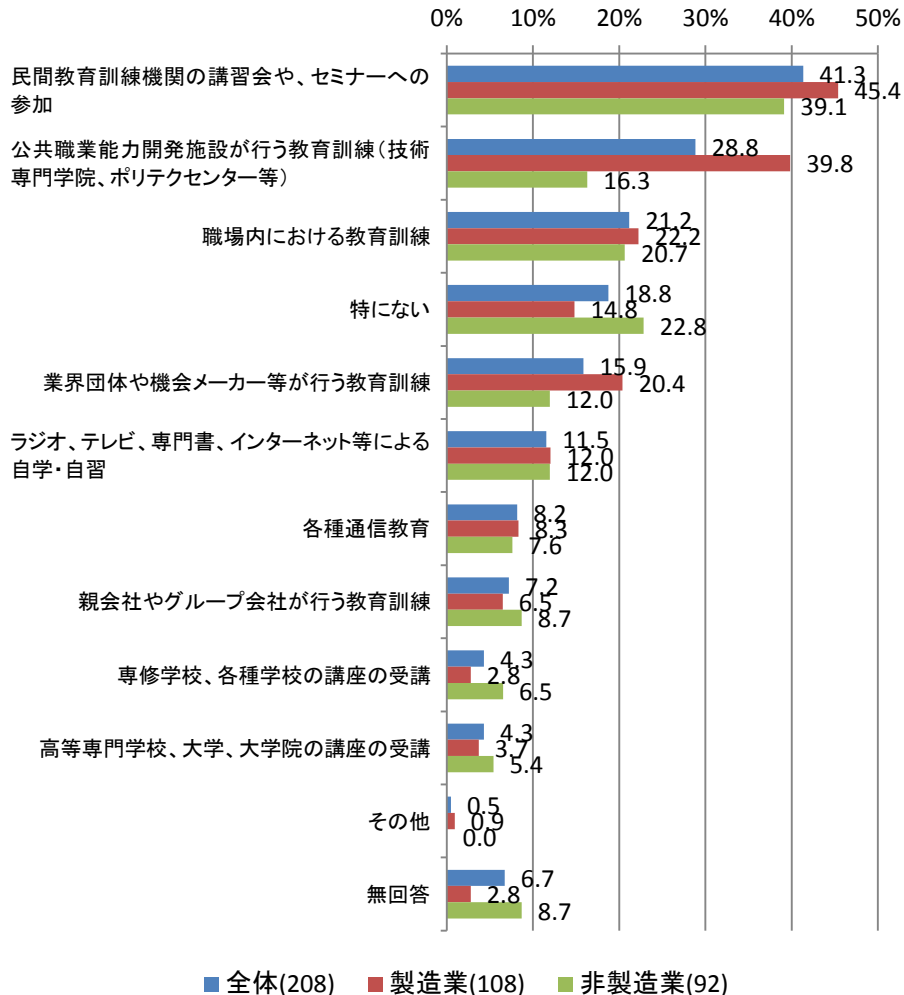
(公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(技能職))



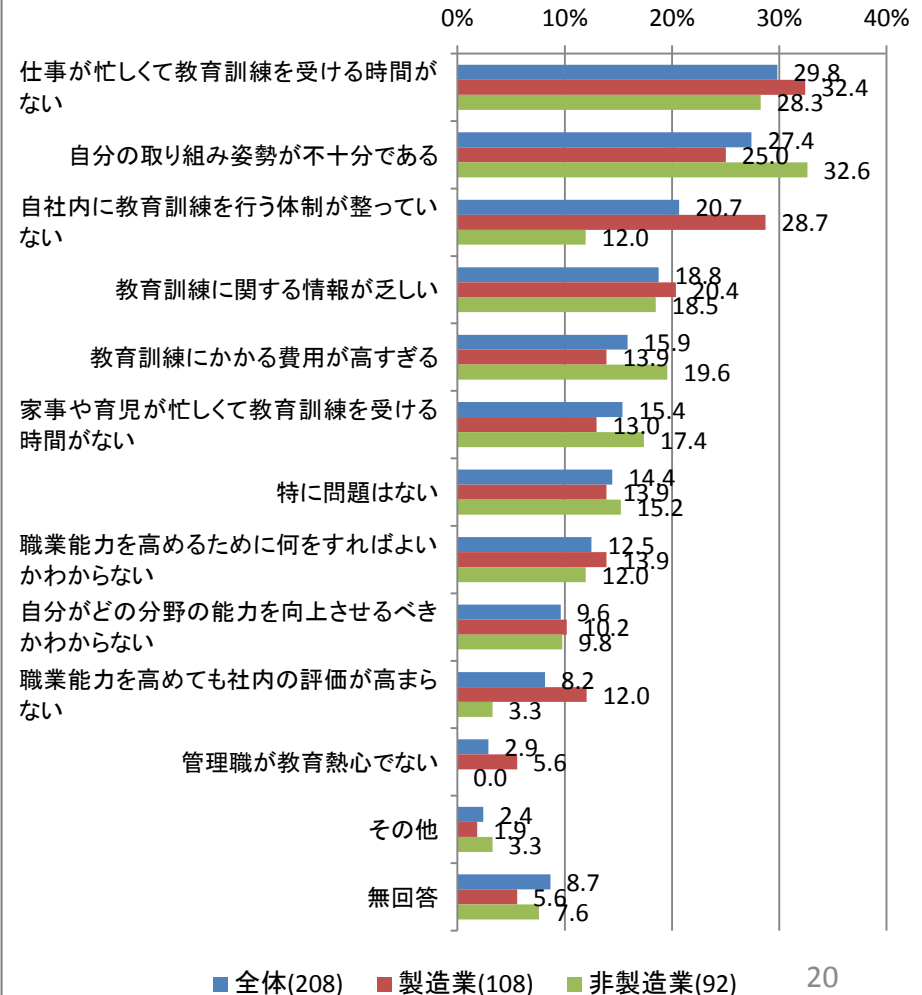
希望する教育訓練、職業能力開発における問題点

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

■希望する教育訓練の形態



■職業能力開発における問題点



Ⅲ 求職者調査の概要

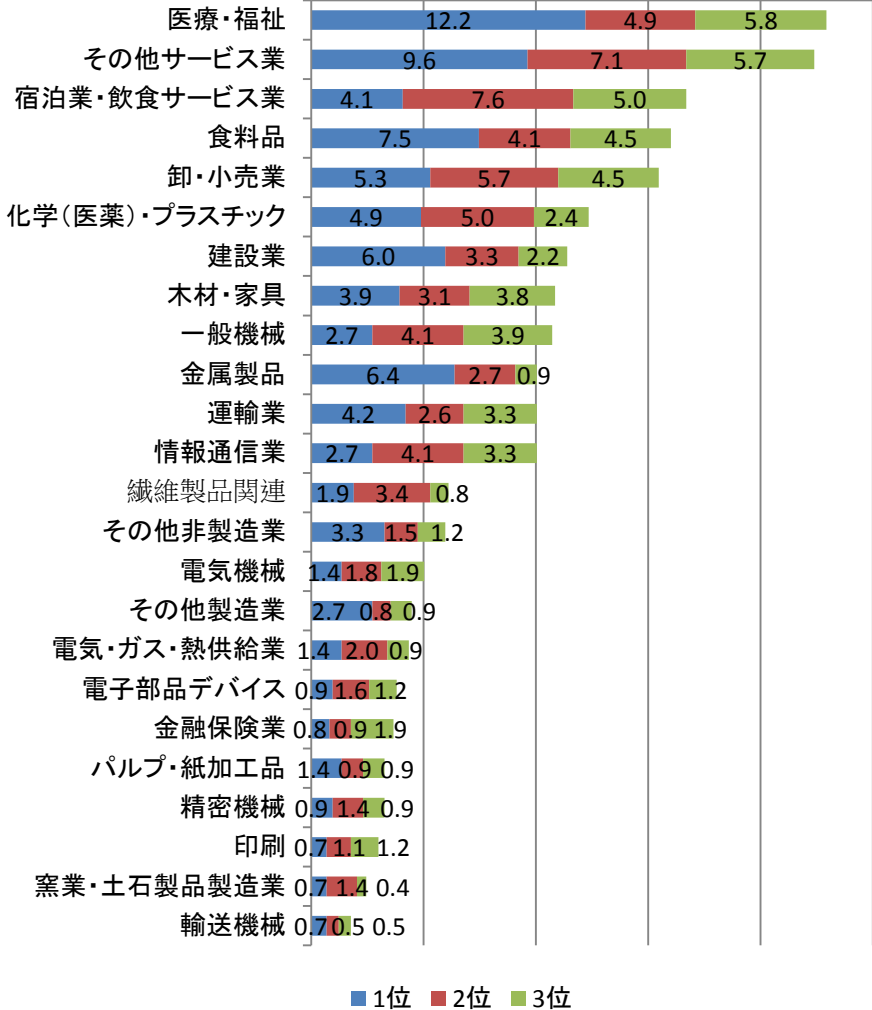
就職したい業種・希望職種

- 就職したい業種の第一志望をみると、①医療・福祉、②その他サービス業、③食料品の順となっている。
- 希望する職種をみると、①専門的・技術的業務、②一般事務職、③生産技術、技能職の順となっている。

■就職したい業種

N=737

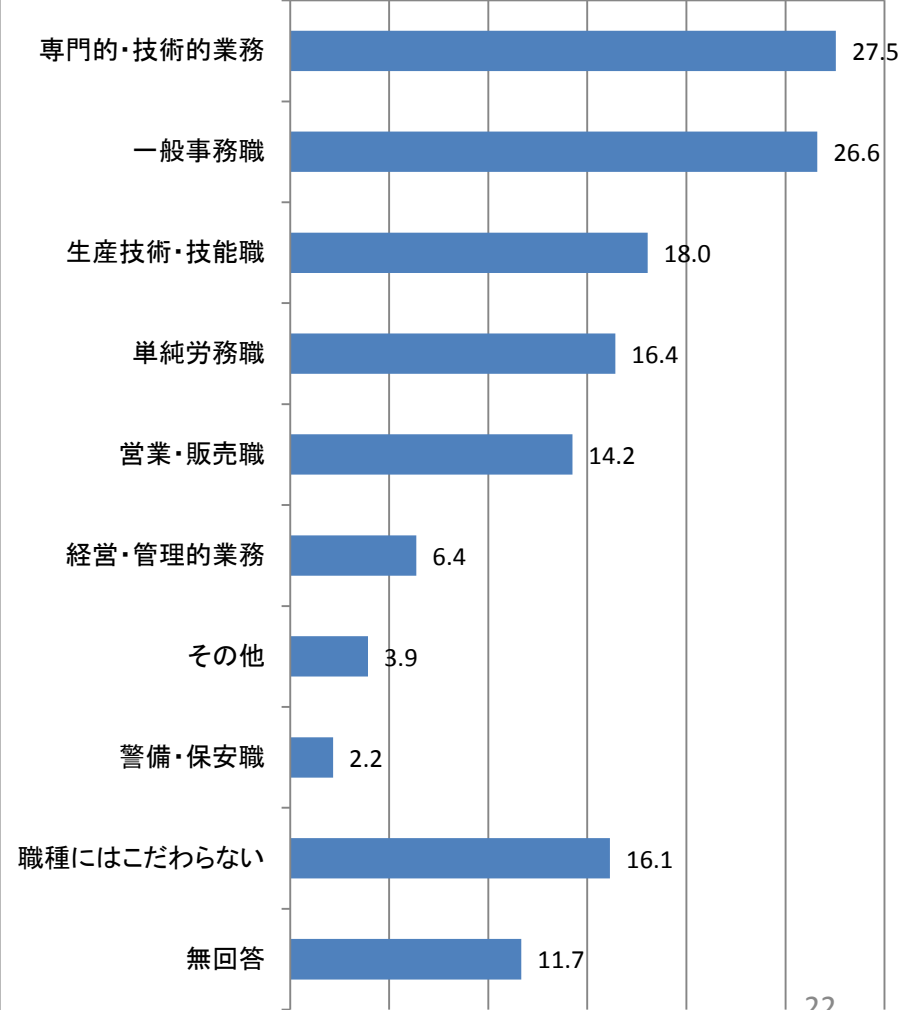
0% 5% 10% 15% 20% 25%



■希望職種

N=737

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30%



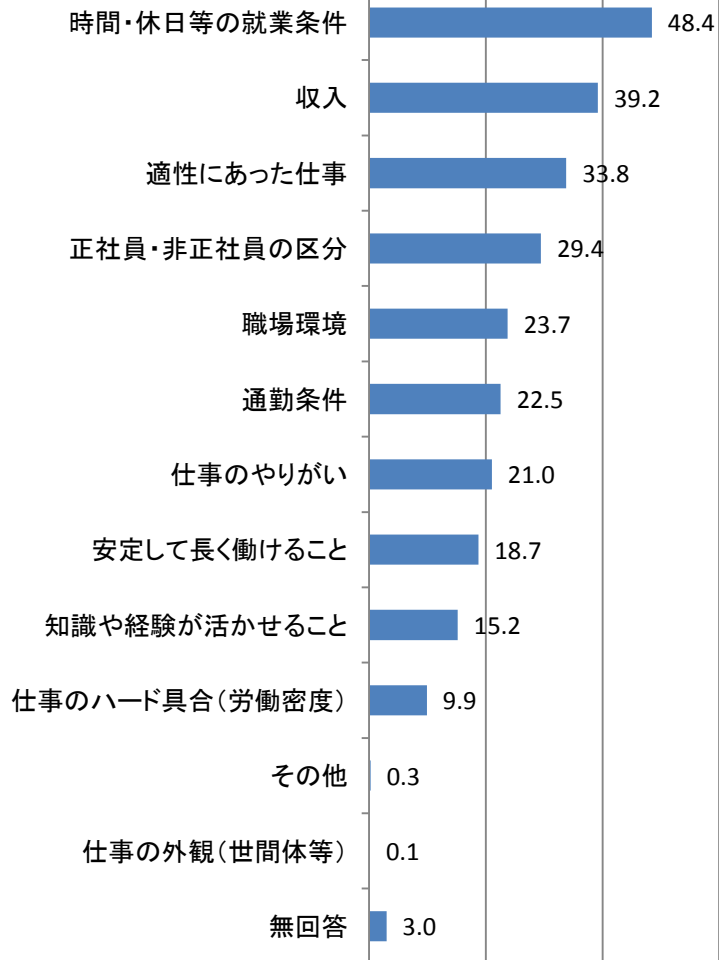
求職にあたり重視する点

○ 求職にあたり重視する点は、全体としては、①時間・休日等の就業条件、②収入、③適性にあつた仕事の順となっているが、通算勤続年数別に見ると、「5年未満」、「5～10年未満」、「10～20年未満」及び「20年～30年」では「時間・休日等の就業条件」が、「30年以上」では「適性にあつた仕事」が最も多くなっており、勤続年数による違いが見てとれる。

■ 求職にあたり重視する点

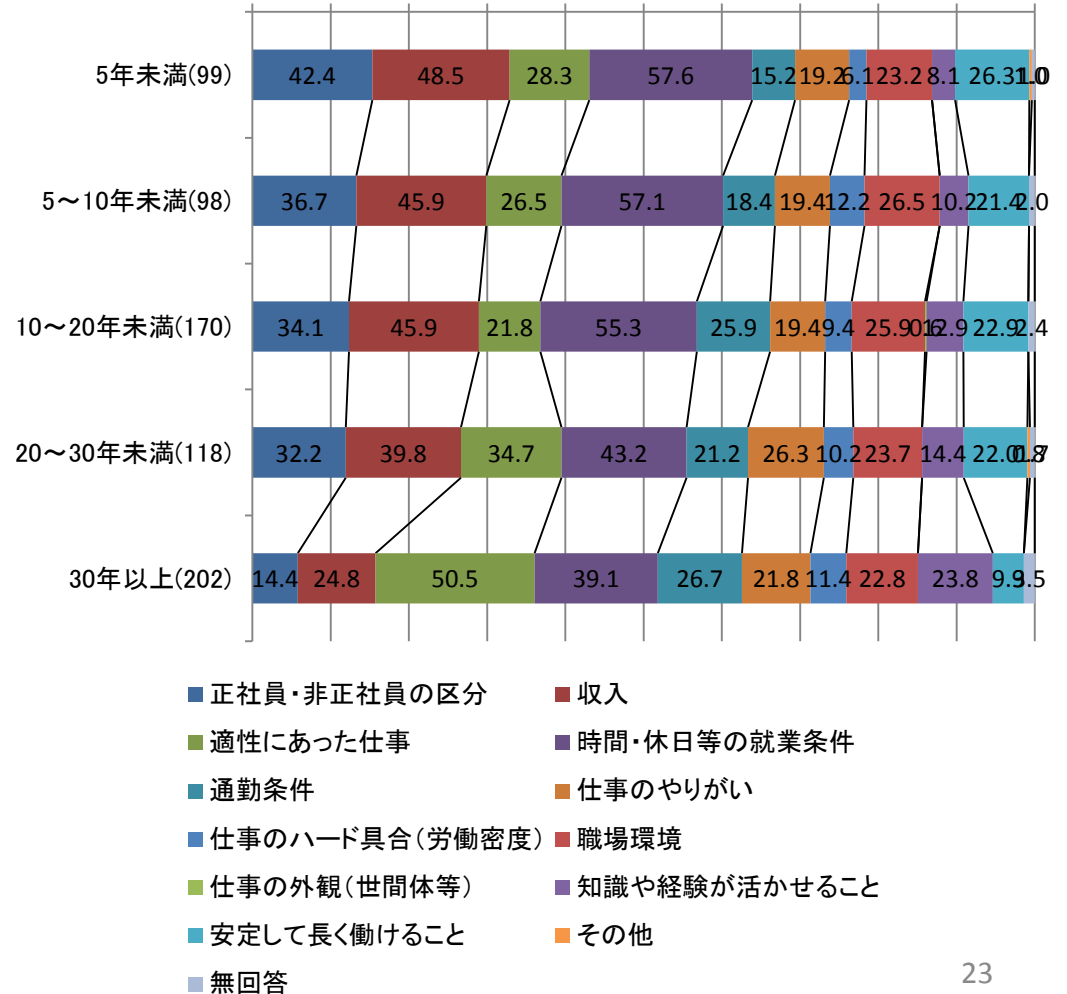
N=737

0% 20% 40% 60%



■ 求職にあたり重視する点(勤続年数別)

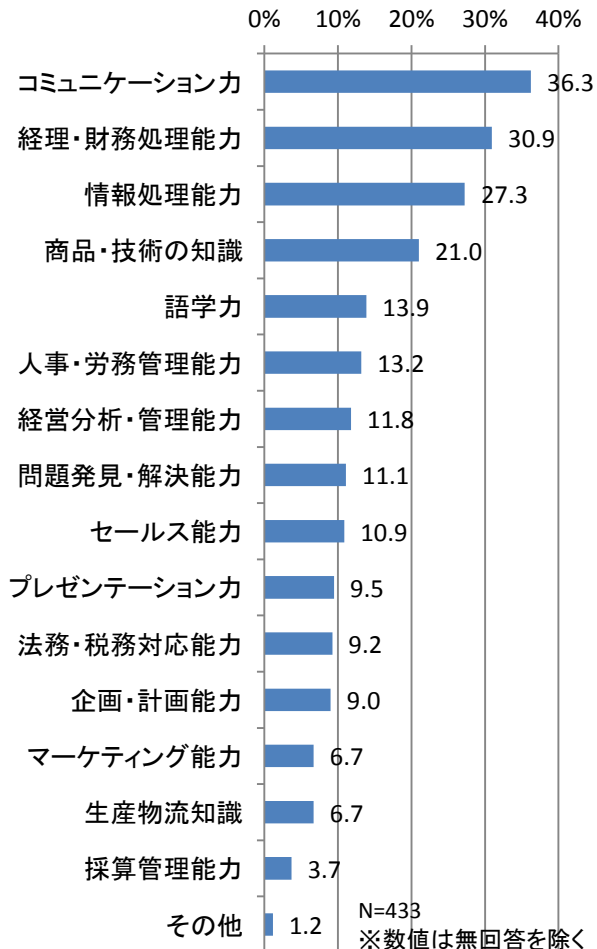
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



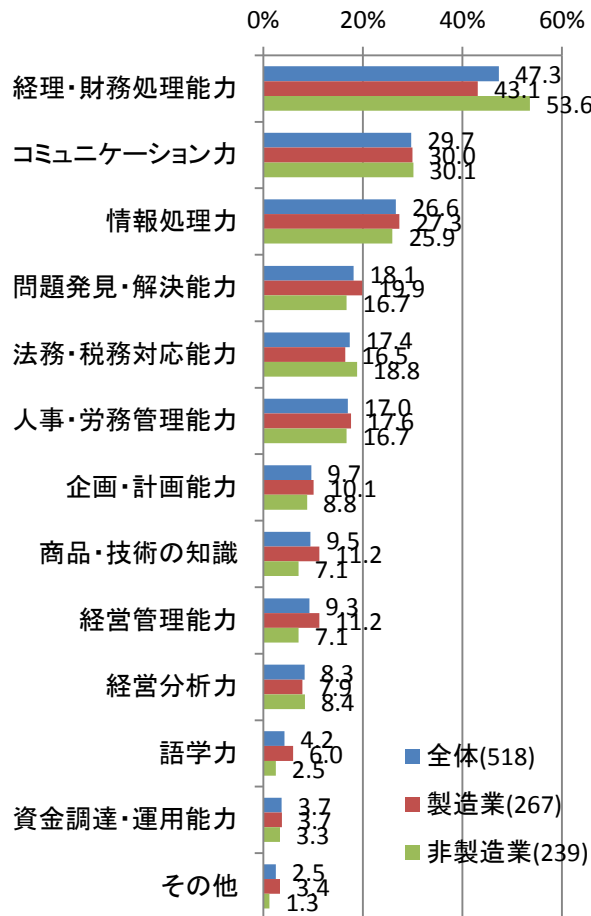
習得したい職業能力・技能(事務職、営業・販売職)

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

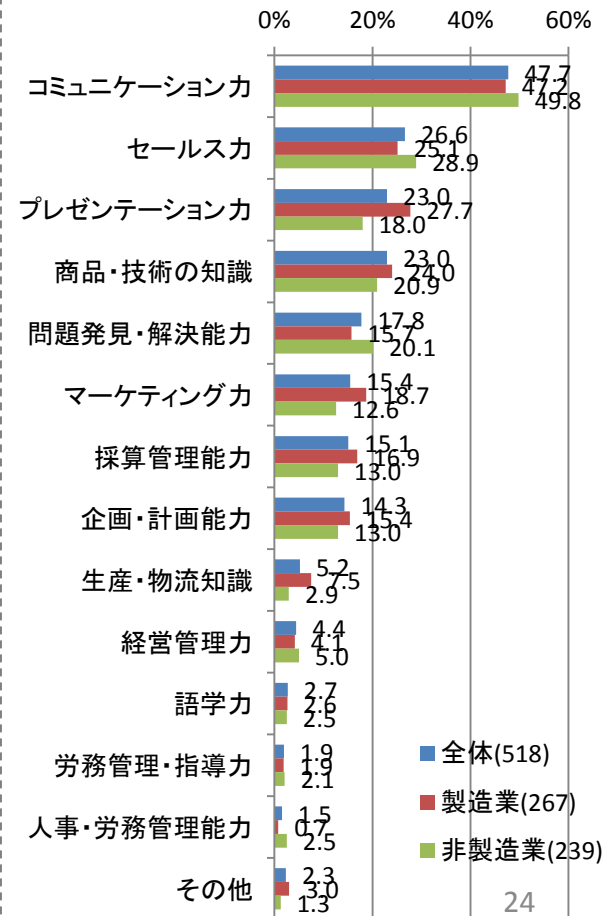
■習得したい職業能力・技能 (事務職、営業・販売職)



□参考—事業所調査 (公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(事務職))



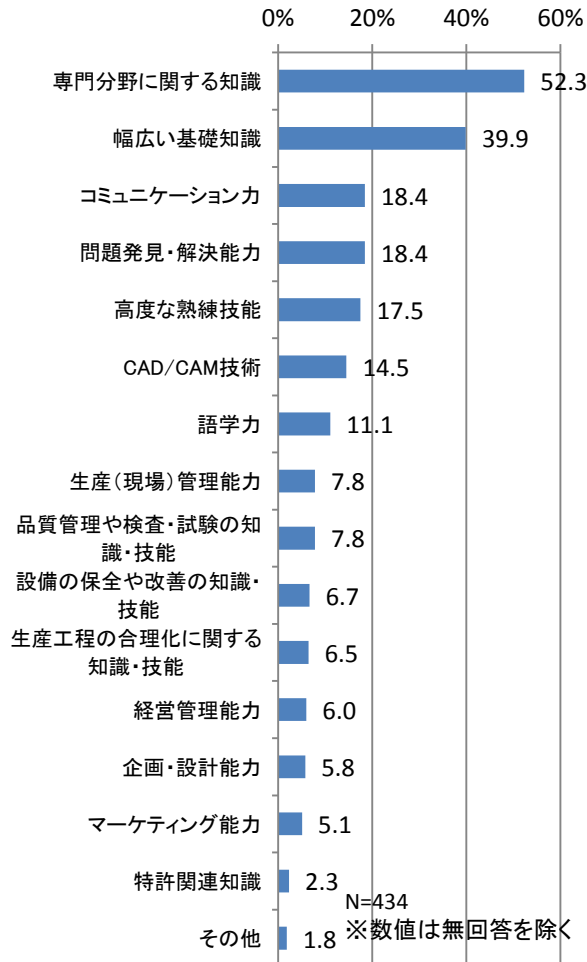
□参考—事業所調査 (公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(営業・販売職))



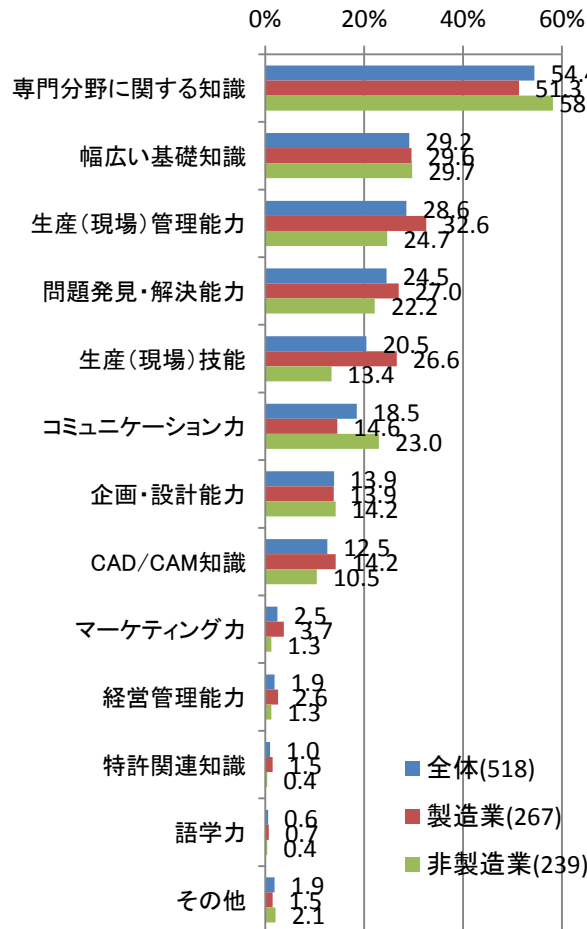
習得したい職業能力・技能(技能職、専門技術職)

- 希望職種が「専門技術職・技能職」では、①専門分野に対する知識、②幅広い基礎知識、③コミュニケーション力、④問題発見・解決能力の順となっている。
- 事業所調査の「技能職」が、「高度な熟練技能」、「生産工程の合理化に関する知識・技能」を重要視しているところなどに、求職者と事業所での意識の違いが窺える。

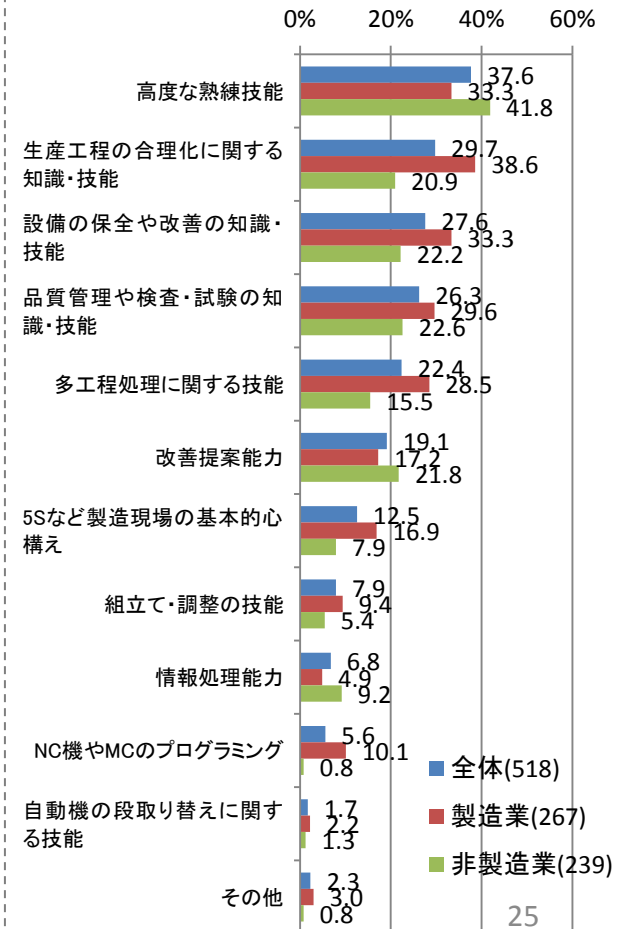
■習得したい職業能力・技能 (専門技術職、技能職)



□参考—事業所調査 (公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(専門技能職))



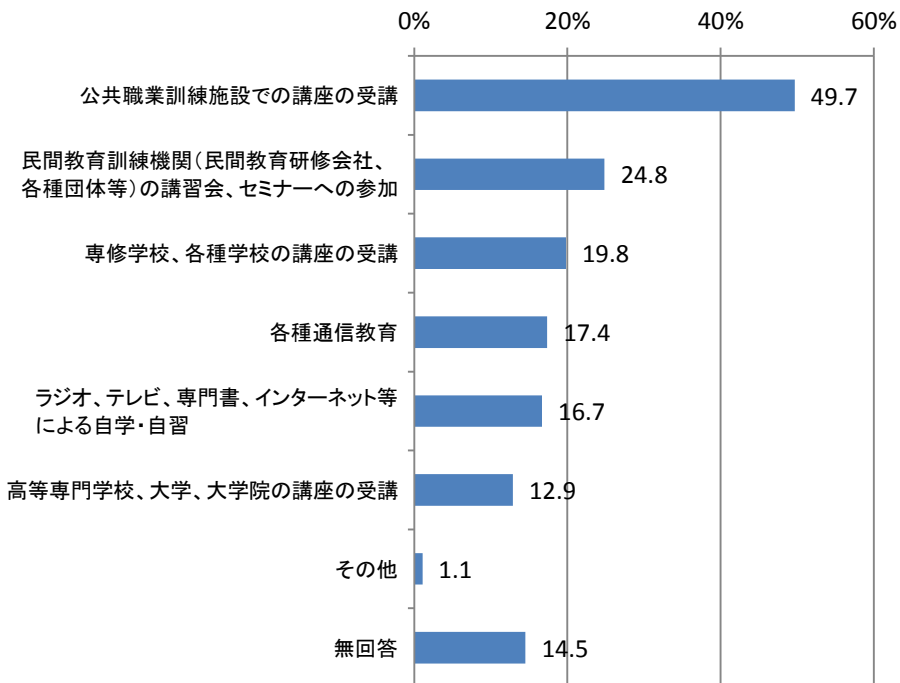
□参考—事業所調査 (公共職業訓練施設で開発に重点を置くべき能力(技能職))



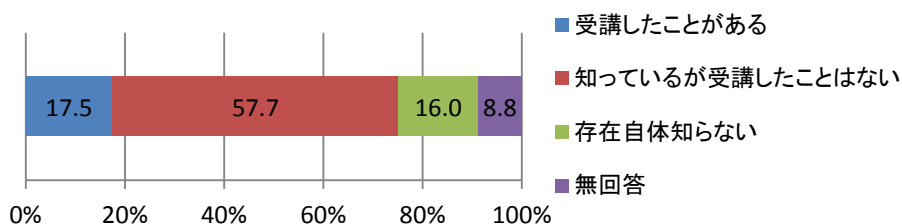
公共職業能力開発施設への要望等

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

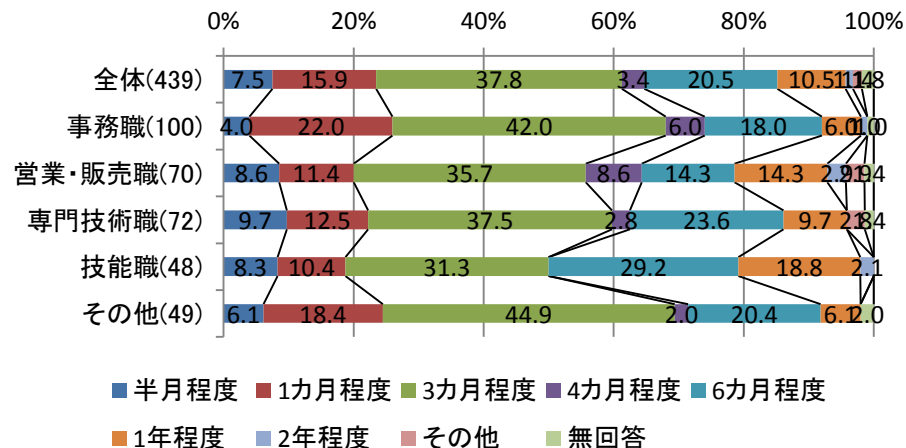
■受講したい教育訓練



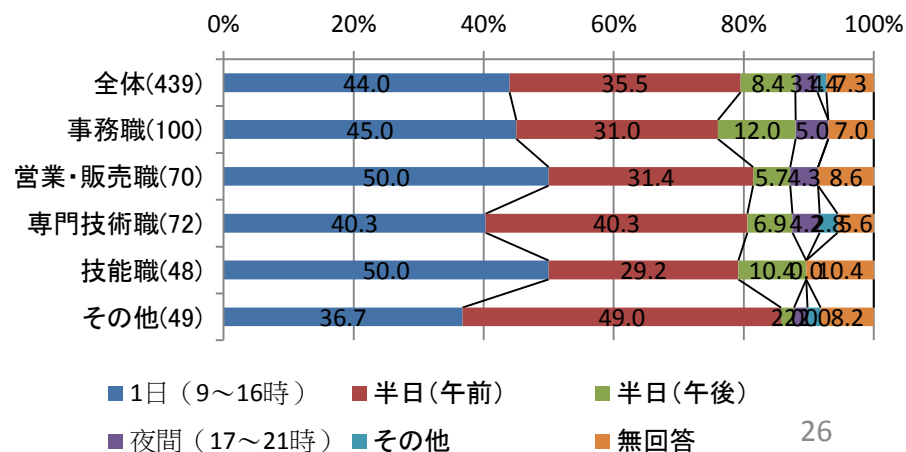
■公共職業訓練施設の認知度



■適正だと思う訓練期間(前職種別)



■希望する時間帯(前職種別)

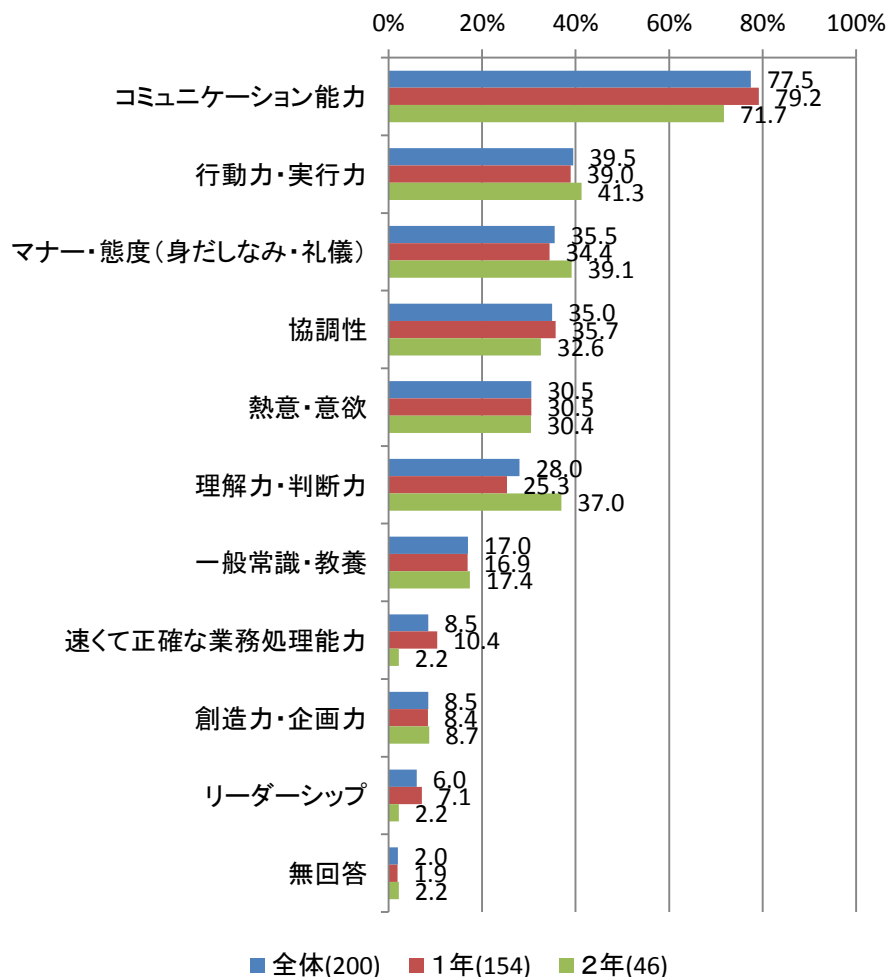


IV 学生調査の概要

就職や就職後のステップアップ

- 就職に際して必要と考えている能力は、「コミュニケーション能力」が最も多く、次いで「行動力・実行力」、「マナー・態度（身だしなみ・礼儀）」、「協調性」などとなっている。
- 技能職としてのステップアップについては、「必要な免許・資格を取得する」ことが必要と考えている学生が最も多く、特に1年生において、その割合が高い。

■就職にあたり必要と考えている能力等



■技能職としてのステップアップに必要と思うこと

