

令和2年度

**職業能力開発ニーズ調査
調査報告書**

令和2年12月



令和2年度

**職業能力開発ニーズ調査
調査報告書**

目次

I 調査概要	1
1. 調査の目的.....	1
2. 調査の実施概要.....	1
(1) 事業所対象.....	1
(2) 在職者対象.....	1
(3) 求職者対象.....	1
(4) 学生対象.....	2
3. 報告書の見方.....	2
II 事業所対象	3
1. 全事業所対象の調査結果.....	3
(1) 回答事業所の概要.....	3
(2) 新型コロナウイルスによる影響について.....	5
(3) 人材の過不足と求める能力について.....	17
(4) 従業員の職業能力開発について.....	28
(5) 非正社員等の職業能力開発について.....	34
(6) 就職氷河期世代、第二新卒者、シニア世代の雇用について.....	41
(7) 新在留資格「特定技能」について.....	45
(8) リカレント教育について.....	48
(9) DXの推進（IoTやAI、RPAの取り組み）状況について.....	50
(10) 公共職業訓練機関について.....	55
(11) 自由回答.....	67
2. 製造業対象の調査結果.....	70
(1) 技能者の職業能力開発について.....	70
(2) 技能の継承について.....	72
III 在職者対象	75
(1) 回答者の概要.....	75
(2) 免許・資格の取得状況.....	78
(3) 職業能力開発に関わる現状及び意識.....	83
(4) 公共職業能力開発施設への要望.....	89
(5) 自由回答.....	93

IV 求職者対象	97
(1) 回答者の概要.....	97
(2) 新型コロナウイルスによる影響について.....	100
(3) 就職に対する希望条件.....	104
(4) 免許・資格の所有状況および取得希望.....	110
(5) 職業能力開発の状況.....	114
(6) 公共職業能力開発施設への要望.....	117
(7) 自由回答.....	125
V 学生対象	131
(1) 回答者の概要.....	131
(2) 就職に対する考え方.....	132
(3) 資格・免許の取得状況および今後の希望.....	136
(4) 職業能力開発に関する考え.....	138
(5) 自由回答.....	143
VI 資料 アンケート調査票	145
(1) 事業所対象.....	145
(2) 在職者対象.....	156
(3) 求職者対象.....	159
(4) 学生対象.....	163

I 調査概要

1. 調査の目的

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、公共職業能力開発施設等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、職業能力開発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. 調査の実施概要

(1) 事業所対象

①調査方法

富山県内に本社または支店・営業所を有する事業所・工場等 2,000 社を抽出し、郵送による配布・回収を行った。

②調査期間

令和 2 年 8 月～ 9 月

③調査票配布および有効回答数

配布数：2,000 事業所／有効回答数：865 事業所（回収率 43.3%）

(2) 在職者対象

①調査方法

富山県内に本社または支店・営業所を有する事業所・工場等 2,000 社のうち、500 社を無作為に抽出し、1 社あたり 2 通を郵送により配布、郵送及び WEB 回答による回収を行った。

②調査期間

令和 2 年 8 月～ 9 月

③調査票配布および有効回答数

配布数：1,000 件／有効回答数：315 件（回収率 31.5%）

※うち郵送 280 件、WEB 回答 35 件

(3) 求職者対象

①調査方法

県内 6 ヶ所のハローワークの窓口にて求職者に調査票の記入を依頼し、郵送及び WEB 回答による回収を行った。※

富山職業能力開発促進センター（ポリテクセンター富山）、富山県技術専門学院の職業訓練受講者に調査票の記入を依頼し、回収を行った。

※前回調査（平成 27 年度）では、ハローワークで実施されている雇用保険受給者初回説明会において調査票の記入を依頼し回収を行う集合調査法で実施したが、今回は新型コロナウイルスの影響により調査方法を変更して実施した。

②調査期間

令和 2 年 8 月～ 9 月

③調査票配布および有効回答数

配布数：1,013 件／有効回答数：400 件（回収率 39.5%）

【内訳】ハローワーク配布数：800 件／有効回答数：187 件（回収率 23.4%）

※うち郵送 173 件、WEB 回答 14 件

学校施設配布数：213 枚／有効回答数：213 枚（回収率 100%）

(4) 学生対象

①調査方法

富山県技術専門学院および北陸職業能力開発大学校（北陸ポリテクカレッジ）、富山高等専門学校に在籍する学生を対象に、調査票を配布・回収を行った。

②調査期間

令和2年8月～9月

③調査票配布および有効回答数

配布数：461 枚／有効回答数：461 枚（回収率 100%）

3. 報告書の見方

- (1) 結果は百分率で表示し、少数第2位を四捨五入して算出しているため、個々の比率の合計と全体を示す数値とは一致しないことがある。
- (2) 図表中に「無回答」とあるものは、回答が示されていないものである。
- (3) 図表中の N 及び（ ）内の数は各質問に対する回答者数で、比率算出の基数である。なお、属性について無回答があったため、属性別の回答数の合計と全体の回答数の数値とは合致しないことがある。
- (4) 比較に使用した前回調査は、「平成 27 年度 職業能力開発ニーズ調査」である。

Ⅱ 事業所対象

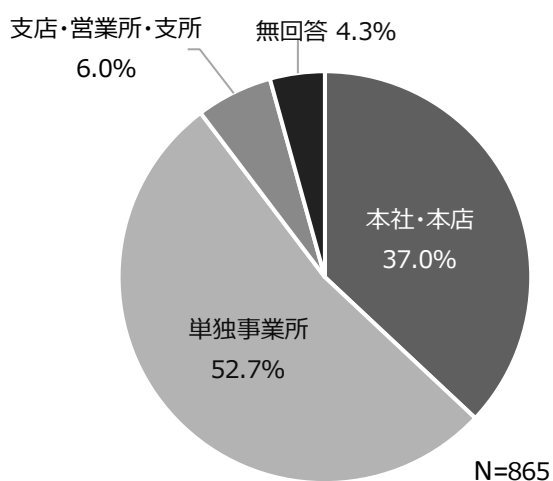
1. 全事業所対象の調査結果

(1) 回答事業所の概要

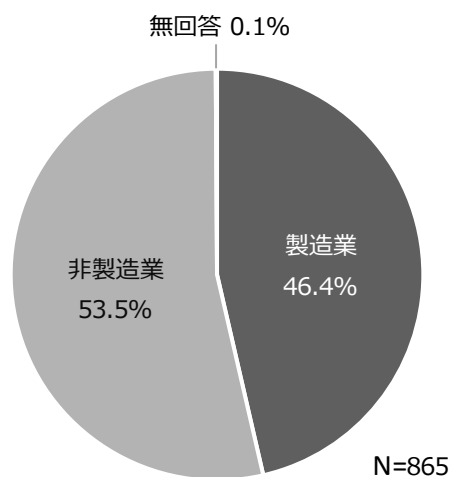
【事業所所在地】

市町村	件数	%	市町村	件数	%	市町村	件数	%
富山市	317	36.6	砺波市	34	3.9	立山町	20	2.3
高岡市	148	17.1	小矢部市	29	3.4	入善町	21	2.4
魚津市	49	5.7	南砺市	56	6.5	朝日町	6	0.7
氷見市	23	2.7	射水市	65	7.5	無回答	17	2.0
滑川市	33	3.8	舟橋村	1	0.1			
黒部市	31	3.6	上市町	15	1.7	合計	865	100.0

【本支店の区分】

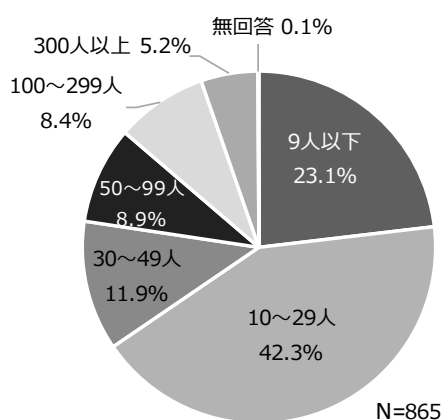


【製造業・非製造業の別】

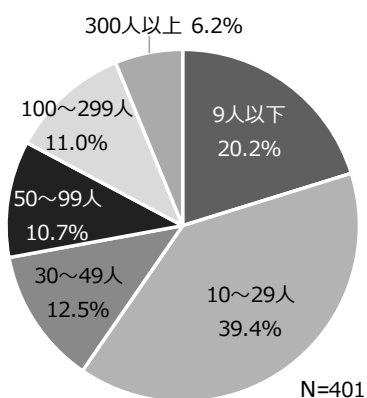


【全体の従業員数】

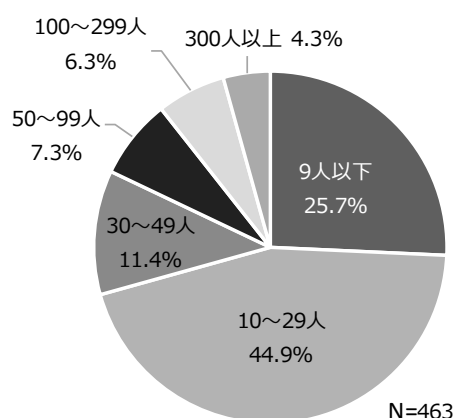
〈全体〉



〈製造業〉



〈非製造業〉



【業種と従業員数】

上段:件数 下段:%		構成比	会社全体の従業員数						無回答
			9人以下	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上	
全体		865 100.0	200 23.1	366 42.3	103 11.9	77 8.9	73 8.4	45 5.2	1 0.1
製造業		401 46.4	81 20.2	158 39.4	50 12.5	43 10.7	44 11.0	25 6.2	-
非製造業		463 53.5	119 25.7	208 44.9	53 11.4	34 7.3	29 6.3	20 4.3	-
無回答		1 0.1	-	-	-	-	-	-	1 100.0
製造業 (14業種)	食料品	37 4.3	10 27.0	20 54.1	4 10.8	2 5.4	1 2.7	-	-
	繊維製品関連	31 3.6	7 22.6	10 32.3	4 12.9	7 22.6	3 9.7	-	-
	木材・家具	23 2.7	8 34.8	9 39.1	4 17.4	-	2 8.7	-	-
	パルプ・紙加工品	12 1.4	4 33.3	5 41.7	-	1 8.3	2 16.7	-	-
	印刷	8 0.9	3 37.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	-	-
	窯業・土石製品製造業	21 2.4	6 28.6	11 52.4	1 4.8	2 9.5	1 4.8	-	-
	化学(医薬)・プラスチック	42 4.9	2 4.8	17 40.5	5 11.9	1 2.4	8 19.0	9 21.4	-
	金属製品	121 14.0	24 19.8	40 33.1	16 13.2	20 16.5	17 14.0	4 3.3	-
	一般機械	27 3.1	2 7.4	10 37.0	6 22.2	4 14.8	3 11.1	2 7.4	-
	電子部品・デバイス	16 1.8	-	5 31.3	2 12.5	2 12.5	2 12.5	5 31.3	-
	電気機械	8 0.9	3 37.5	3 37.5	1 12.5	-	-	1 12.5	-
	輸送機械	9 1.0	1 11.1	6 66.7	-	1 11.1	1 11.1	-	-
	精密機械	6 0.7	1 16.7	4 66.7	-	-	-	1 16.7	-
	その他製造業	40 4.6	10 25.0	17 42.5	6 15.0	2 5.0	2 5.0	3 7.5	-
非製造業 (10業種)	運輸業	35 4.0	8 22.9	15 42.9	4 11.4	2 5.7	4 11.4	2 5.7	-
	建設業	159 18.4	49 30.8	83 52.2	15 9.4	6 3.8	4 2.5	2 1.3	-
	卸・小売業	32 3.7	11 34.4	14 43.8	5 15.6	1 3.1	1 3.1	-	-
	金融保険業	11 1.3	1 9.1	3 27.3	-	-	3 27.3	4 36.4	-
	電気・ガス・熱供給業	3 0.3	1 33.3	2 66.7	-	-	-	-	-
	情報通信業	13 1.5	5 38.5	2 15.4	2 15.4	1 7.7	-	3 23.1	-
	医療・福祉	119 13.8	27 22.7	45 37.8	15 12.6	15 12.6	11 9.2	6 5.0	-
	宿泊業・飲食サービス業	13 1.5	1 7.7	3 23.1	3 23.1	4 30.8	1 7.7	1 7.7	-
	その他サービス業	64 7.4	12 18.8	36 56.3	7 10.9	3 4.7	5 7.8	1 1.6	-
	その他非製造業	14 1.6	4 28.6	5 35.7	2 14.3	2 14.3	-	1 7.1	-
無回答		1 0.1	-	-	-	-	-	-	1 100.0

(2) 新型コロナウイルスによる影響について

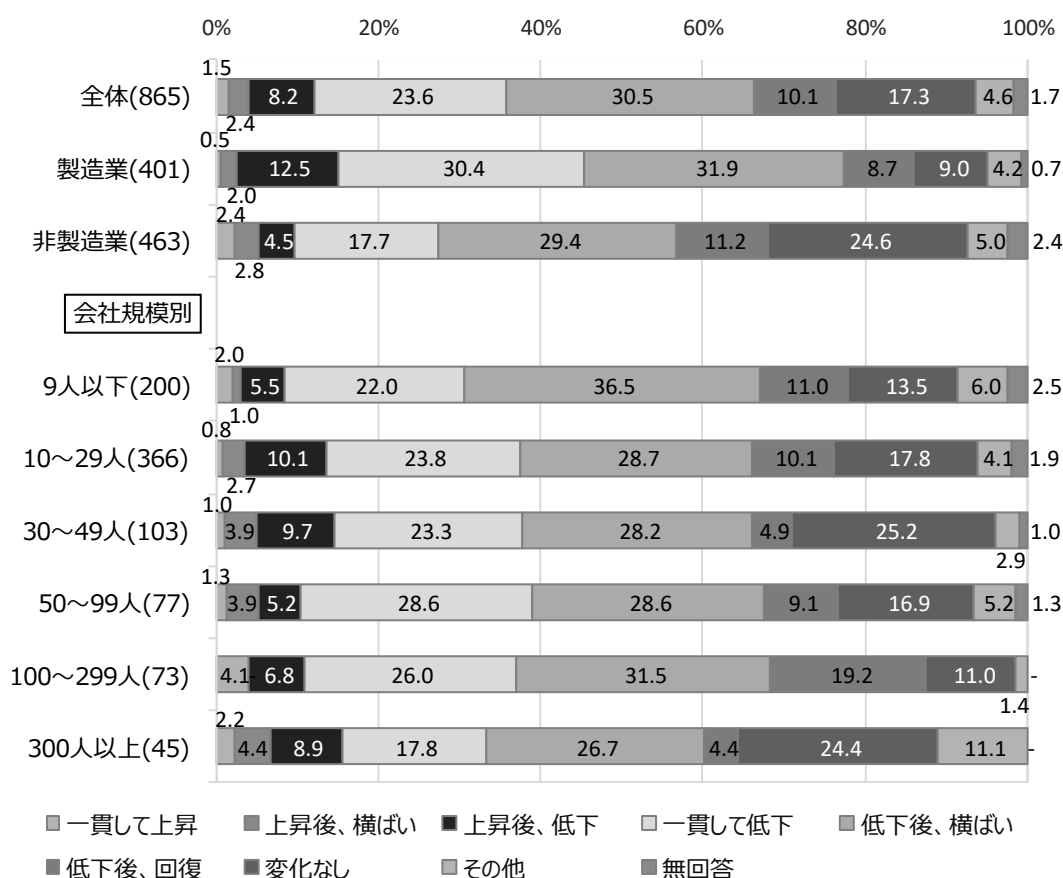
問2 貴事業所において、コロナ禍の前と現在（2020年1月～2020年8月）の売上はどのように変化しましたか。あてはまるものを1つ選んでください。（番号1つに○）

全体では、「低下後、横ばい」が30.5%と最も高く、次いで「一貫して低下」が23.6%、「変化なし」が17.3%となっている。「低下後、横ばい」、「一貫して低下」と回答した事業所は合わせると、54.1%で半数以上となっている。

業種別にみると、「低下後、横ばい」と「一貫して低下」を合わせると、製造業では62.3%、非製造業では47.1%となっている。「変化なし」の回答は、製造業で9.0%、非製造業では24.6%となっている。

会社規模別でみると、「300人以上」のみ「低下後、横ばい」と「一貫して低下」を合わせると44.5%で半数未満である。また、「30～49人」、「300人以上」は、「変化なし」の回答が2割を超えている。

■ コロナ禍による売上の変化



24業種別にみると、「低下後、横ばい」、「一貫して低下」と回答した事業所を合わせた割合が高かった業種は「木材・家具」(86.9%)、「パルプ・紙加工品」(83.4%)、「一般機械」(77.7%)である。一方、「一貫して上昇」、「上昇後、横ばい」と回答した事業所を合わせた割合が高かったのは、「金融保険業」(27.3%)、「輸送機械」(11.1%)である。また、「電気・ガス・熱供給業」(66.7%)、「金融保険業」(36.4%)、「その他非製造業」(35.7%)、「情報通信業」(30.8%)、「医療・福祉」(30.3%)では「変化なし」と回答する割合が3割を超えている。

■コロナ禍による売上の変化（24業種別）



問2「その他」の内容
横ばい後、低下 ……12件
低下後、やや回復 ……5件
非営利団体のため該当しない ……4件
変動が激しい ……3件
4・5月自粛の為、収入4割減、6月～回復
8月のみ低下
コロナ禍による影響はほとんどない
横ばい後、上昇
回復しつつある
減少傾向
事業所の運営費は変化なし。障害者の作業所であるが作業収入は落ち、工賃は2/3ほどしか支払うことができない状況である。
上昇後低下、そして回復
前年との比較は単純にできない
他要因の方が大きいので何ともいえない
長期工事の完成時期が重なり、売上増となった
分野、製品毎に変化は様々(上昇したのもも低下したのものもあり)だから、全体的には横ばい
様々な要素により影響があるため不明
利益を目標としていなので売上はない。ただ、利用される方が自粛等により減ったということでの収入は減った。

問3 コロナ禍による情勢変化に対して、貴事業所では雇用面でどのような取り組みを実施しましたか。①実施したもの、②今後実施しようと検討しているものを次の選択肢の中からすべて選び、下表に番号をご記入ください。

① 実施したもの

全体では、「特に対応はしていない」が34.2%と最も高く、次いで「一時休業」が24.9%、「休日・休暇の増加」が24.0%となっている。

業種別にみると、製造業では「一時休業」が38.9%と最も高く、次いで「残業の抑制」(33.7%)、「休日・休暇の増加」(26.7%)となっている。非製造業では「特に対応はしていない」が44.7%と最も高く、次いで「休日・休暇の増加」(21.8%)、「一時休業」(12.7%)となっている。

24業種別でみると、「一時休業」を行なった割合が半数を超えるのは、「宿泊業・飲食サービス業」(69.2%)、「輸送機械」(66.7%)、「一般機械」(59.3%)、「パルプ・紙加工品」(50.0%)である。「休日・休暇の増加」を行なった割合が半数を超えるのは、「パルプ・紙加工品」(58.3%)、「精密機械」(50.0%)である。「残業の抑制」を行なった割合が半数を超えるのは、「電子部品・デバイス」(75.0%)、「精密機械」(66.7%)、「一般機械」(55.6%)である。

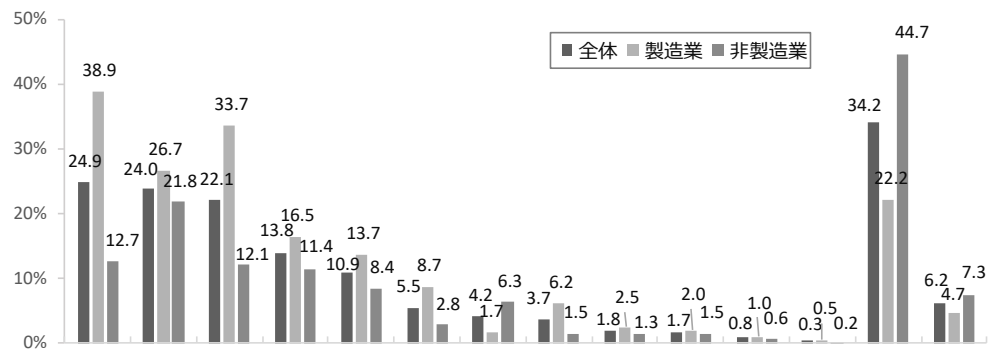
会社規模別でみると、「9人以下」、「10～29人」、「30～49人」、「300人以上」の事業所では、「特に対応はしていない」と回答する事業所が3割を超えている。「残業の抑制」と回答した事業所では、「9人以下」が14.0%、「300人以上」が44.4%と30.4ポイントの差が出ている。

② 今後実施しようと検討しているもの

全体では、「特に対応はしていない」が36.2%と最も高くなっており、次点以下とは大きく差がみられる。

業種別にみると、製造業では24.7%、非製造業では46.2%が「特に対応はしていない」と回答し、21.5ポイント差が出ており、考え方に差がみられる。

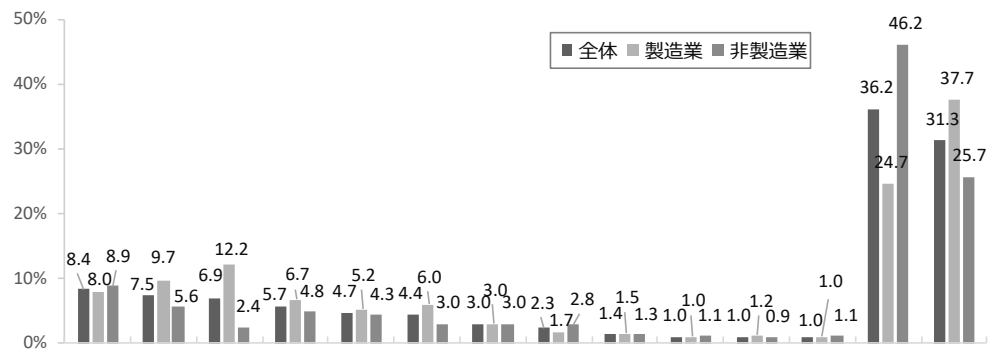
① 実施したもの



	合計	一時休業	休日・休暇の増加	残業の抑制	労働時間の短縮	新規採用の抑制	外部人材の調整	請負・派遣社員	その他	売上高減に伴う臨時的教育訓練	約社員・期間止め	配置転換	出向・転籍などの	従業員の解雇	希望退職者の募集	ないに	特に対応はしていない	無回答
全体	865	24.9	24.0	22.1	13.8	10.9	5.5	4.2	3.7	1.8	1.7	0.8	0.3	0.3	34.2	6.2	6.2	6.2
〈業種別〉																		
製造業	401	38.9	26.7	33.7	16.5	13.7	8.7	1.7	6.2	2.5	2.0	1.0	0.5	0.5	22.2	4.7	4.7	4.7
非製造業	463	12.7	21.8	12.1	11.4	8.4	2.8	6.3	1.5	1.3	1.5	0.6	0.2	0.2	44.7	7.3	7.3	7.3
〈24業種別〉																		
食料品	37	29.7	40.5	32.4	37.8	13.5	5.4	2.7	10.8	-	-	-	-	-	-	21.6	2.7	2.7
繊維製品関連	31	48.4	29.0	22.6	19.4	16.1	6.5	3.2	6.5	-	-	-	-	-	-	22.6	3.2	3.2
木材・家具	23	26.1	26.1	26.1	8.7	21.7	4.3	-	4.3	-	-	-	-	-	-	21.7	4.3	4.3
パルプ・紙加工品	12	50.0	58.3	16.7	25.0	8.3	-	-	-	-	-	-	-	8.3	-	8.3	8.3	8.3
印刷	8	25.0	37.5	25.0	25.0	12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37.5	-	-
窯業・土石製品製造業	21	23.8	19.0	14.3	4.8	4.8	-	4.8	9.5	-	-	-	-	-	-	47.6	4.8	4.8
化学(医薬)・プラスチック	42	28.6	21.4	28.6	7.1	7.1	9.5	2.4	2.4	-	2.4	-	-	-	-	35.7	7.1	7.1
金属製品	121	41.3	26.4	33.1	18.2	14.9	13.2	2.5	4.1	5.0	1.7	0.8	0.8	0.8	17.4	4.1	4.1	4.1
一般機械	27	59.3	14.8	55.6	7.4	29.6	14.8	-	25.9	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	11.1	3.7	3.7	3.7
電子部品・デバイス	16	37.5	12.5	75.0	6.3	12.5	18.8	-	6.3	-	6.3	-	-	-	6.3	6.3	6.3	6.3
電気機械	8	12.5	-	25.0	12.5	12.5	-	-	-	-	12.5	-	-	12.5	62.5	12.5	12.5	12.5
輸送機械	9	66.7	33.3	44.4	33.3	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	11.1	11.1	11.1	11.1
精密機械	6	33.3	50.0	66.7	-	-	-	-	-	16.7	-	-	-	-	16.7	-	-	-
その他製造業	40	45.0	25.0	35.0	15.0	10.0	7.5	-	5.0	5.0	5.0	2.5	-	-	20.0	5.0	5.0	5.0
運輸業	35	25.7	22.9	20.0	17.1	11.4	5.7	-	-	2.9	2.9	2.9	-	-	37.1	8.6	8.6	8.6
建設業	159	7.5	22.0	6.9	4.4	6.3	5.7	3.8	1.9	1.3	0.6	-	-	-	51.6	7.5	7.5	7.5
卸・小売業	32	6.3	25.0	21.9	18.8	21.9	-	12.5	3.1	-	3.1	-	-	-	34.4	3.1	3.1	3.1
金融保険業	11	-	18.2	27.3	9.1	-	-	9.1	-	-	-	-	-	-	63.6	9.1	9.1	9.1
電気・ガス・熱供給業	3	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7	-	-	-
情報通信業	13	7.7	7.7	23.1	15.4	-	-	15.4	-	-	-	-	-	-	53.8	7.7	7.7	7.7
医療・福祉	119	10.9	21.0	9.2	12.6	7.6	-	7.6	0.8	-	-	0.8	-	-	43.7	8.4	8.4	8.4
宿泊業・飲食サービス業	13	69.2	38.5	38.5	30.8	46.2	-	7.7	-	7.7	7.7	-	-	-	7.7	-	-	-
その他サービス業	64	18.8	21.9	12.5	18.8	1.6	3.1	9.4	1.6	1.6	3.1	1.6	1.6	1.6	39.1	7.8	7.8	7.8
その他非製造業	14	7.1	21.4	-	-	14.3	-	-	7.1	7.1	7.1	-	-	-	50.0	7.1	7.1	7.1
〈会社規模別〉																		
9人以下	200	17.5	24.5	14.0	16.5	8.0	2.0	5.0	1.0	-	1.5	1.0	-	-	39.0	6.5	6.5	6.5
10～29人	366	19.9	27.0	18.0	12.8	9.0	3.0	3.3	2.5	1.9	1.4	0.5	0.5	0.5	35.2	7.4	7.4	7.4
30～49人	103	31.1	22.3	28.2	11.7	10.7	2.9	5.8	5.8	-	1.0	-	1.0	-	38.8	3.9	3.9	3.9
50～99人	77	41.6	29.9	37.7	20.8	18.2	6.5	1.3	6.5	2.6	2.6	2.6	-	-	20.8	6.5	6.5	6.5
100～299人	73	41.1	12.3	26.0	9.6	17.8	23.3	4.1	8.2	6.8	2.7	1.4	-	-	24.7	2.7	2.7	2.7
300人以上	45	28.9	11.1	44.4	8.9	15.6	17.8	8.9	8.9	4.4	4.4	-	-	-	33.3	4.4	4.4	4.4

属性別順位 **1位** **2位** **3位**

② 今後実施しようとして検討しているもの



	合計	休日・休暇の増加	残業の抑制	一時休業	新規採用の抑制	売上高減に伴う臨時の教育訓練	労働時間の短縮	その他	請負・派遣社員など外部人材の調整	臨時社員・期間工の雇用止め	配置転換	出向・転籍などの希望退職者の募集	従業員の解雇	ない	特に対応はしていない	無回答
全体	865	8.4	7.5	6.9	5.7	4.7	4.4	3.0	2.3	1.4	1.0	1.0	1.0	36.2	31.3	
〈業種別〉																
製造業	401	8.0	9.7	12.2	6.7	5.2	6.0	3.0	1.7	1.5	1.0	1.2	1.0	24.7	37.7	
非製造業	463	8.9	5.6	2.4	4.8	4.3	3.0	3.0	2.8	1.3	1.1	0.9	1.1	46.2	25.7	
〈24業種別〉																
食料品	37	2.7	-	-	13.5	2.7	5.4	5.4	-	-	-	-	-	24.3	48.6	
繊維製品関連	31	6.5	9.7	19.4	9.7	3.2	9.7	-	3.2	3.2	-	3.2	-	19.4	35.5	
木材・家具	23	-	4.3	17.4	4.3	8.7	8.7	-	-	-	-	-	-	30.4	30.4	
パルプ・紙加工品	12	8.3	8.3	8.3	-	8.3	-	-	-	-	-	-	-	41.7	33.3	
印刷	8	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5	-	-	-	-	-	-	-	25.0	12.5	
窯業・土石製品製造業	21	9.5	28.6	19.0	9.5	4.8	4.8	9.5	4.8	4.8	4.8	-	-	33.3	14.3	
化学(医薬)・プラスチック	42	4.8	4.8	9.5	-	2.4	2.4	4.8	2.4	-	-	-	-	26.2	47.6	
金属製品	121	9.9	12.4	10.7	6.6	5.8	7.4	3.3	2.5	1.7	1.7	0.8	3.3	24.0	35.5	
一般機械	27	3.7	-	14.8	7.4	14.8	3.7	-	-	-	3.7	3.7	-	14.8	48.1	
電子部品・デバイス	16	12.5	25.0	12.5	-	6.3	-	-	6.3	6.3	-	-	-	18.8	43.8	
電気機械	8	12.5	12.5	12.5	25.0	-	12.5	-	-	12.5	-	12.5	-	37.5	25.0	
輸送機械	9	22.2	22.2	22.2	11.1	-	-	11.1	-	-	-	11.1	-	11.1	22.2	
精密機械	6	-	-	16.7	16.7	-	16.7	16.7	-	-	-	-	-	16.7	33.3	
その他製造業	40	12.5	7.5	15.0	2.5	2.5	7.5	-	-	-	-	-	-	27.5	45.0	
運輸業	35	5.7	2.9	-	14.3	2.9	5.7	-	2.9	5.7	2.9	5.7	-	37.1	28.6	
建設業	159	15.7	10.7	3.1	3.1	6.3	2.5	1.3	4.4	1.3	-	-	1.3	45.3	18.9	
卸・小売業	32	12.5	9.4	3.1	3.1	3.1	6.3	6.3	-	-	-	-	-	46.9	25.0	
金融保険業	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45.5	54.5	
電気・ガス・熱供給業	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
情報通信業	13	-	-	-	-	7.7	-	-	7.7	-	7.7	-	-	46.2	38.5	
医療・福祉	119	5.0	3.4	0.8	6.7	2.5	1.7	4.2	-	1.7	1.7	0.8	0.8	50.4	27.7	
宿泊業・飲食サービス業	13	15.4	-	15.4	7.7	-	7.7	7.7	7.7	-	-	-	-	23.1	38.5	
その他サービス業	64	1.6	1.6	1.6	1.6	6.3	4.7	4.7	4.7	-	1.6	-	1.6	46.9	29.7	
その他非製造業	14	7.1	-	7.1	7.1	-	-	7.1	-	-	-	7.1	7.1	50.0	21.4	
〈会社規模別〉																
9人以下	200	9.0	5.5	7.0	3.5	2.5	4.5	2.5	2.0	0.5	0.5	1.0	1.0	43.0	29.0	
10～29人	366	9.8	7.9	6.0	4.6	5.5	4.6	3.0	2.2	0.8	0.8	1.1	1.4	35.8	30.1	
30～49人	103	5.8	3.9	7.8	6.8	6.8	4.9	3.9	1.0	-	1.9	1.0	1.0	42.7	25.2	
50～99人	77	11.7	10.4	14.3	9.1	7.8	5.2	3.9	3.9	6.5	1.3	1.3	1.3	23.4	33.8	
100～299人	73	5.5	13.7	4.1	9.6	1.4	4.1	2.7	2.7	-	2.7	1.4	-	27.4	43.8	
300人以上	45	-	6.7	4.4	8.9	4.4	-	2.2	4.4	6.7	-	-	-	31.1	40.0	

属性別順位 **1位** **2位** **3位**

① 実施したもの「その他」の内容
テレワーク(在宅勤務) ……8件
計画休業、部分休業等 ……3件
雇用調整金等各種助成金の活用 ……2件
休暇取得の推進 ……2件
消毒液の設置 ……2件
自宅待機
安心して働ける環境作り
健康管理
コロナ見舞金給付
小学校等の臨時休業に伴う支援。両立支援等助成金を申請
保険加入
社内内部間での移動調整
人事異動の縮小
高齢者には休業してもらい、忙しい日だけ出社してもらうことにした
正社員が定年退職し、代わりにパート採用
社員募集
中途入社者を含む積極的採用
在宅パートの新規採用
予約患者を減らした
新商品導入
社員用のリース車の導入(設備投資)
アクリル板の設置
スタッフのマスク配布

② 今後の実施を検討しているもの「その他」の内容
テレワーク ……3件
新規採用 ……2件
休日の増
正社員が定年退職し、代わりにパート採用
中途入社者を含む積極的採用
社員募集
継続して雇用募集していく
しばらく様子を見る
他業種からの受入れ
解雇
シフト体制の導入
雇用調整金等各種助成金
新商品導入
リモート会議
営業時間の短縮
安全教育
コスト削減
設備投資節減
アクリル板の設置
スタッフへマスク配布
消毒液の設置

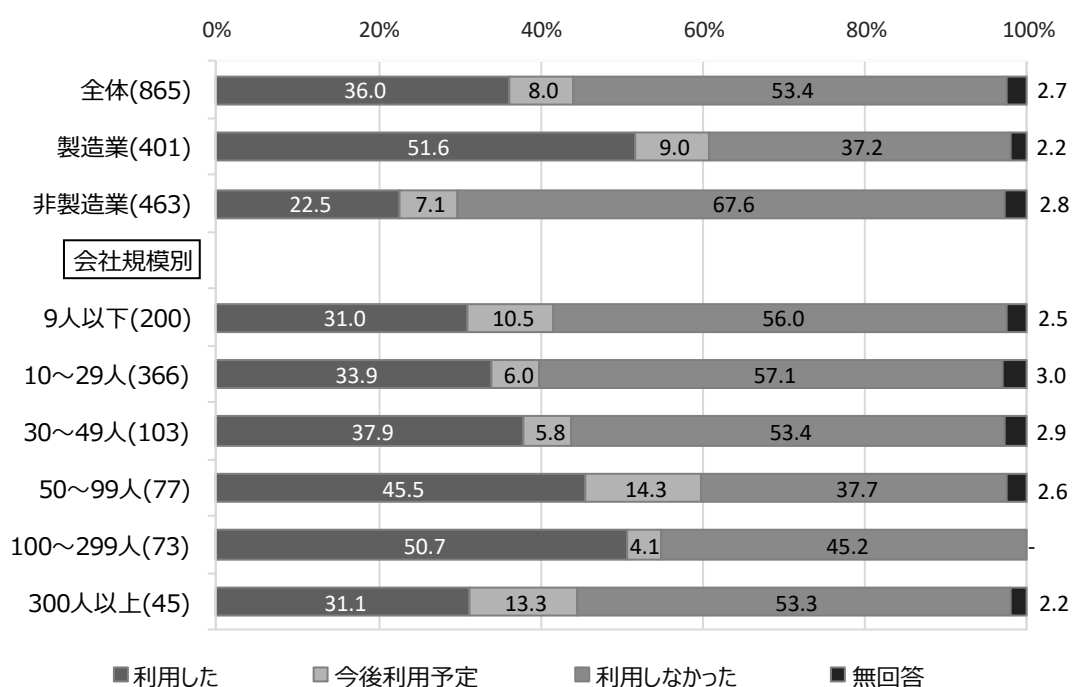
問4-1 コロナ禍により雇用調整助成金を利用しましたか。(番号1つに○)

全体では、「利用した」が36.0%、「今後利用予定」が8.0%と利用意向がある事業所は44.0%である。一方、「利用しなかった」は53.4%となっている。

業種別にみると、製造業では51.6%が「利用した」と回答する一方、非製造業では67.6%が「利用しなかった」と回答しており、利用状況に差がみられた。

会社規模別でみると、「利用した」と回答する事業所は「300人以上」を除くと、「9人以下」の31.0%から規模が大きくなるにしたがって割合が高くなり、「100～299人」は半数以上の50.7%となっている。

■雇用調整助成金の利用状況

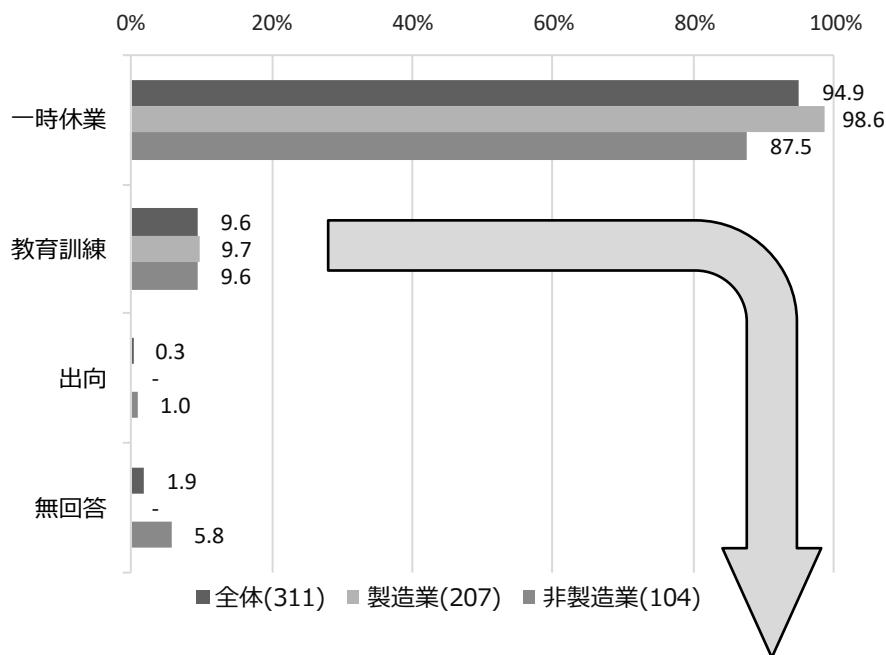


問4-2 【問4-1で「1. 利用した」と回答した事業所におたずねします。】雇用調整助成金により実施した取り組みをすべて選んでください。(番号はいくつでも○)

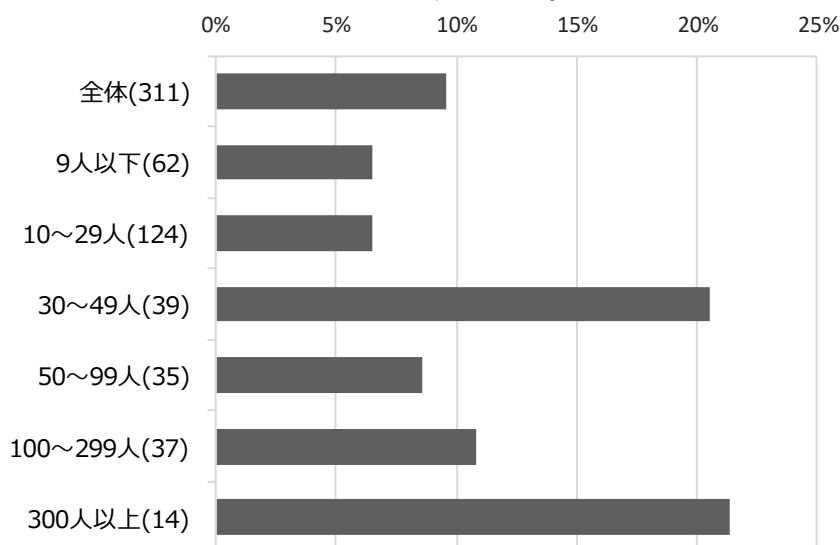
全体では、事業所の94.9%が「一時休業」を実施したと回答している。また、「教育訓練」を実施したと回答した割合は9.6%と1割未満であった。

業種別にみると、特に製造業では98.6%が雇用調整助成金により「一時休業」を実施している。また、会社規模別で「教育訓練」を実施したと回答した事業所についてみると、「30～49人」、「300人以上」では、実施割合が2割を超えている一方で、「9人以下」、「10～29人」、「50～99人」では1割未満となっている。

■ 助成金で実施した取り組み



■ 助成金で実施した取り組み（教育訓練）



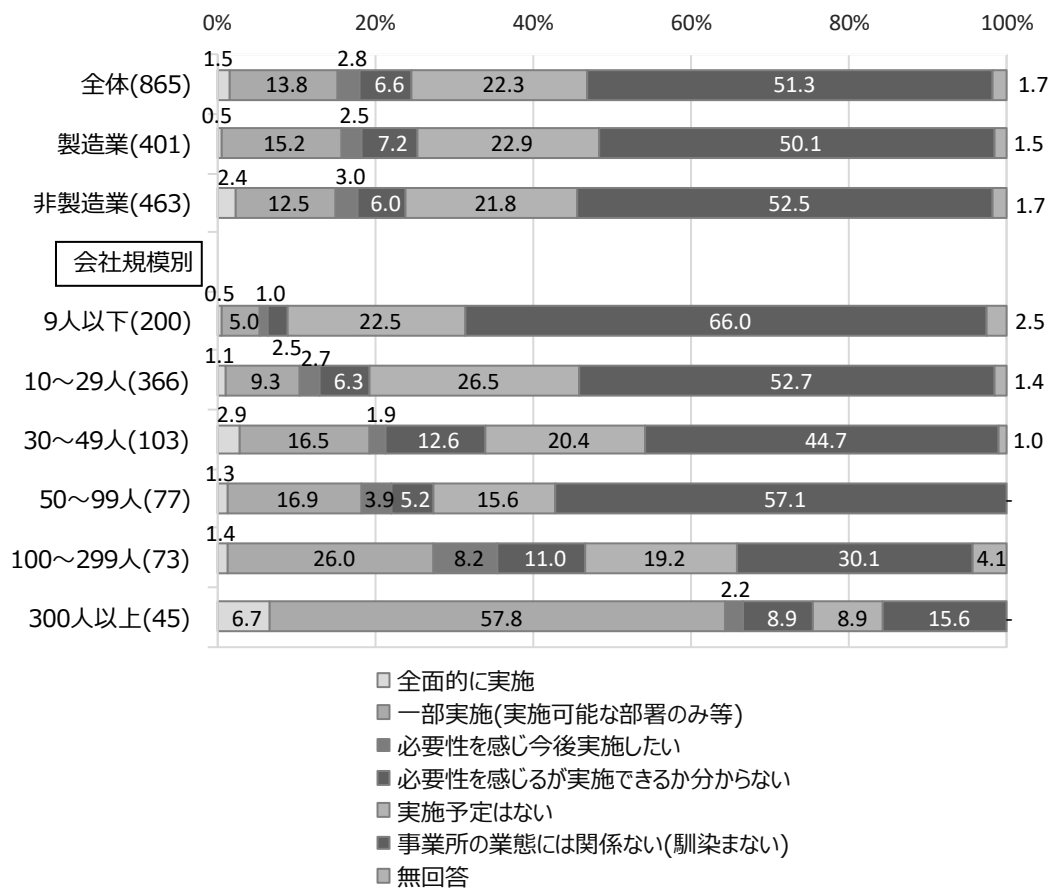
問5 コロナ禍の情勢変化に対する以下①～③の取り組みについて、貴事業所ではどのように実施していますか。それぞれ近いものを1つ選んでください。
 (①～③の取り組みごとに番号1つに○)

① テレワークの導入

全体では、「事業所の業態には関係ない」が51.3%と最も高くなっている。また、次点の「実施予定はない」の22.3%を合わせると、73.6%がテレワークの導入を見合わせると回答している。一方で、「全面的に実施」、「一部実施」、「必要性を感じ今後実施したい」と回答した、テレワークを導入中及び導入意向のある事業所は18.1%となっている。

会社規模別で見ると、「300人以上」では「一部実施」が最も高く57.8%となっており、次いで「事業所の業態には関係ない」が15.6%となっている。また、会社規模が大きくなるにしたがって、「全面的に実施」と「一部実施」を合わせた事業所の割合は高くなる傾向がみられる。

■テレワークの導入

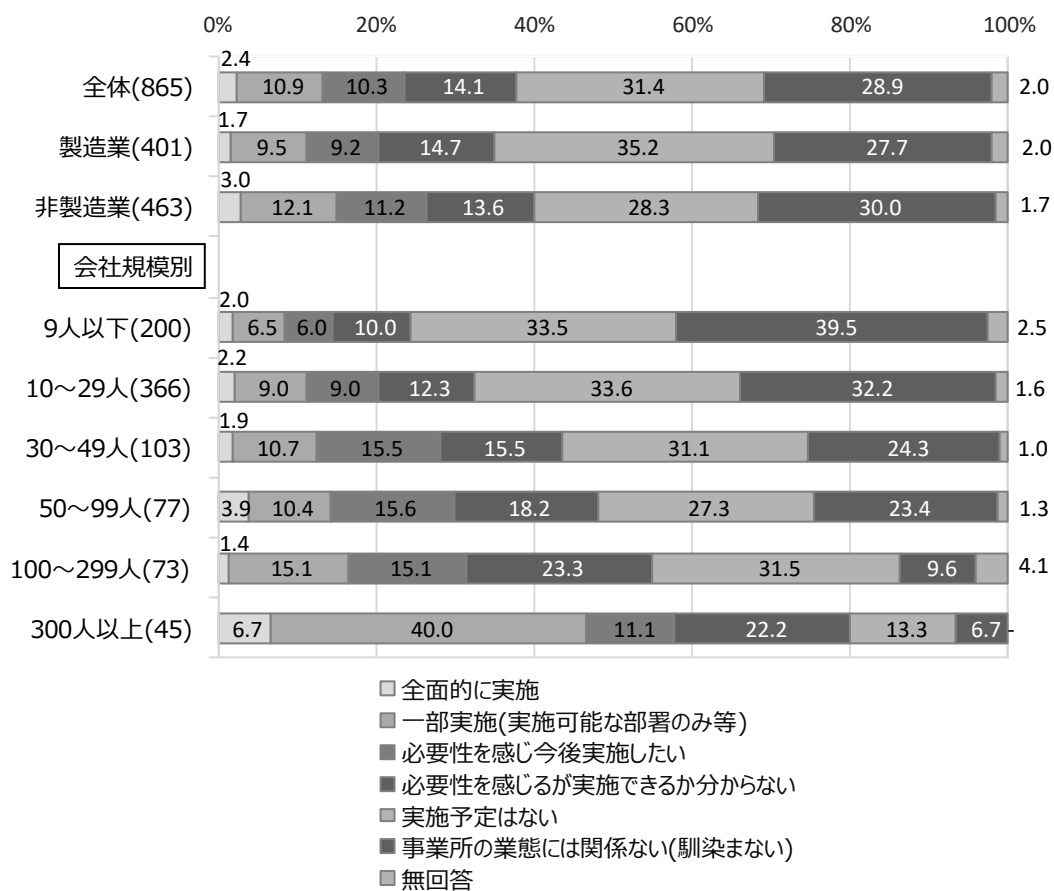


② 決裁方法や業務のデジタル化

全体では、「実施予定はない」が31.4%と最も高く、次いで「事業所の業態には関係ない」が28.9%、「必要性を感じるが実施できるか分からない」が14.1%となっている。一方、決済方法や業務のデジタル化を実施中及び実施意向のある事業所（「全面的に実施」、「一部実施」、「必要性を感じる今後実施したい」と回答）は23.6%となっている。

会社規模別でみると、会社規模が大きくなるにしたがって「事業所の業態には関係ない」と回答する事業所の割合は低くなる。また、「300人以上」では「一部実施」が最も高く40.0%、次いで「必要性を感じるが実施できるか分からない」が22.2%となっている。

■ 決裁方法や業務のデジタル化

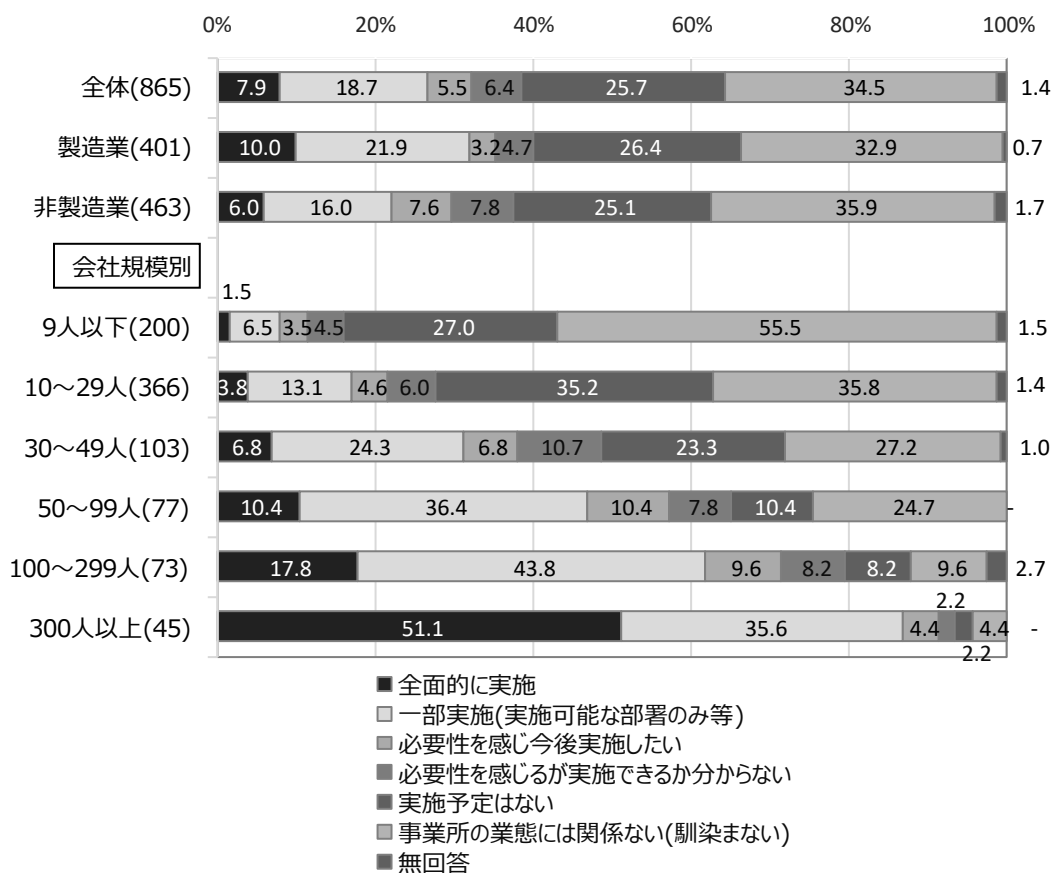


③ Web会議の実施

全体では、「事業所の業態には関係ない」が34.5%と最も高く、また、次いで「実施予定はない」が25.7%、「一部実施」が18.7%となっている。一方、Web会議を実施中及び実施意向のある事業所（「全面的に実施」、「一部実施」、「必要性を感じ今後実施したい」と回答）は32.1%と3割を超えている。

会社規模別で見ると、会社規模が大きくなるほど「全面的に実施」と回答した事業所の割合は高くなっている。また、「一部実施」の回答では、半数以上の51.1%が「全面的に実施」とした「300人以上」を除き、同様に会社規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

■ Web会議の実施



(3) 人材の過不足と求める能力について

問6-1 貴事業所における現在の人材の過不足感について、職種区分ごとにあてはまるものを1つ選んでください。(職種区分ごとに番号1つに○)

① 事務・営業系

全体で見ると、「適正」が62.8%と最も高くなっており、次いで「やや不足」が18.4%、「やや過剰」が8.8%となっている。「かなり不足」と「やや不足」を合わせた『不足感』が20.2%であるのに対し、「かなり過剰」と「やや過剰」を合わせた『過剰感』は9.5%で、『不足感』が『過剰感』に対し、10.7%高くなっている。

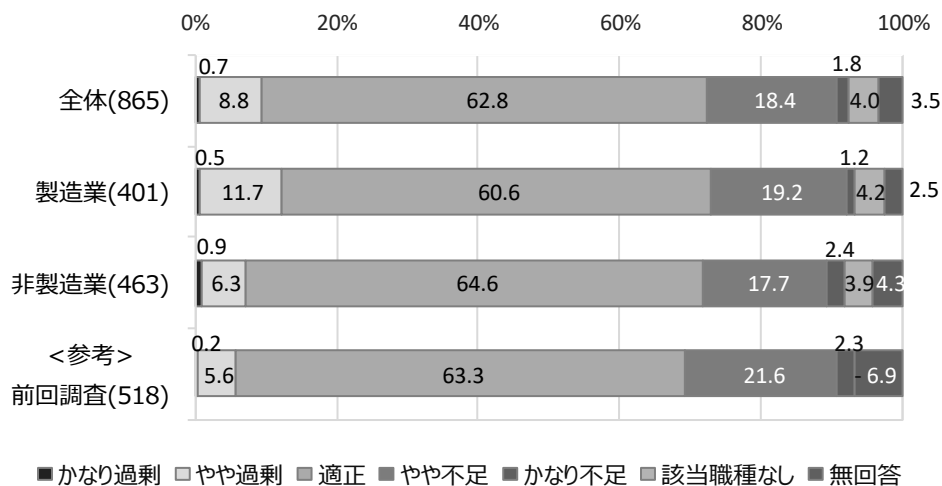
業種別にみると、製造業では『不足感』が20.4%、『過剰感』が12.2%、非製造業では『不足感』が20.1%、『過剰感』が7.2%となっており、ともに『不足感』の方が高くなっている。

前回調査と比較すると、『不足感』は縮小しており、『過剰感』は高まっている。

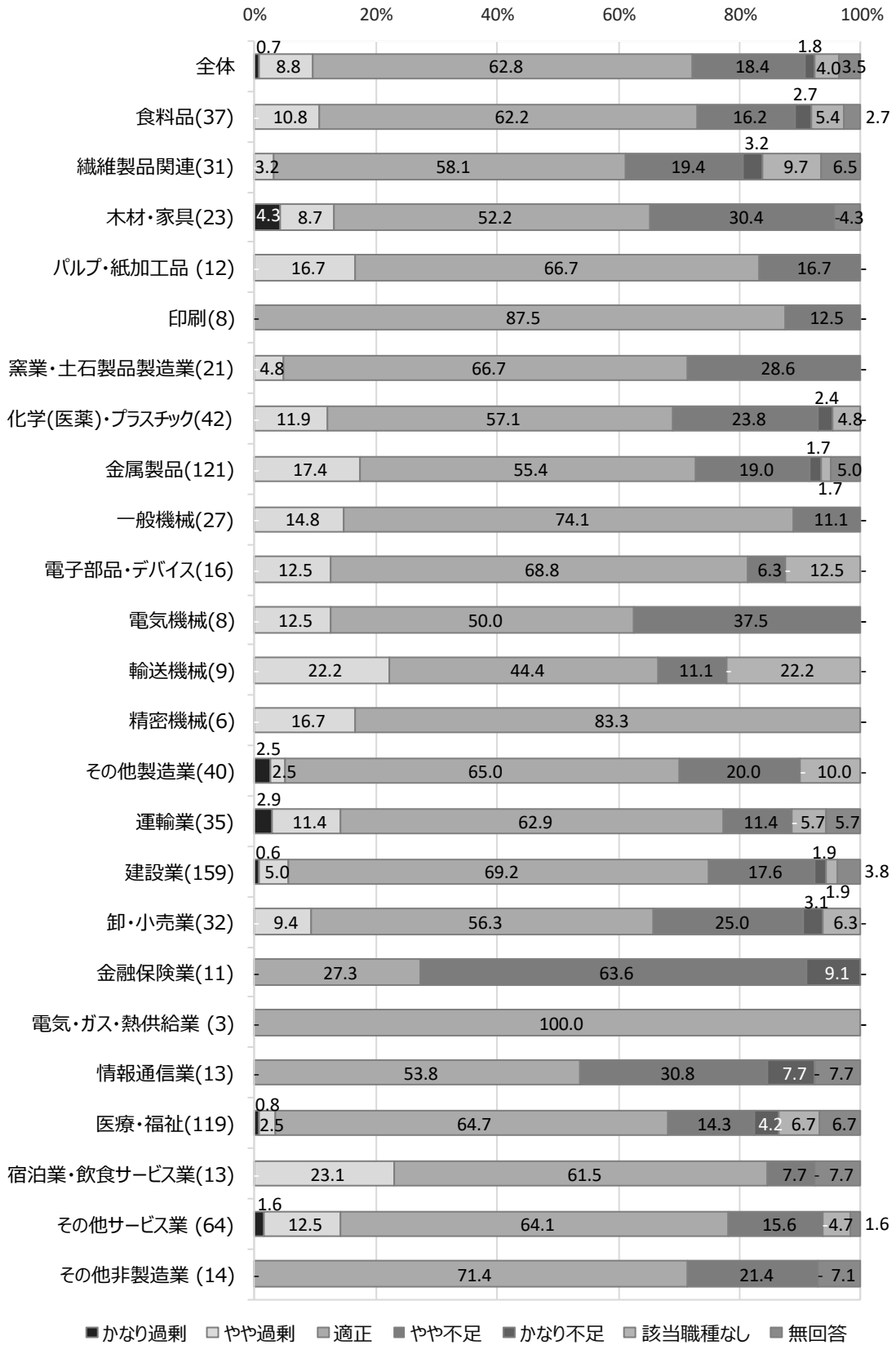
24業種別で見ると、製造業で人材の『不足感』が高い傾向にあるのは「電気機械」(37.5%)、「木材・家具」(30.4%)、「窯業・土石製品製造業」(28.6%)で、『過剰感』を感じているのは、「輸送機械」(22.2%)、「金属製品」(17.4%)となっている。

非製造業で人材の『不足感』が高い傾向にあるのは「金融保険業」(72.7%)、「情報通信業」(38.5%)、「卸・小売業」(28.1%)で、『過剰感』を感じているのは、「宿泊業・飲食サービス業」(23.1%)、「運輸業」(14.3%)となっている。

■ 人材の過不足感【事務・営業系】



■人材の過不足感【事務・営業系】24業種別



② 技術・技能系

全体で見ると、「適正」が36.2%と最も高く、次いで「やや不足」が35.3%、「かなり不足」が11.4%となっている。「かなり不足」と「やや不足」を合わせた『不足感』が46.7%であるのに対し、「かなり過剰」と「やや過剰」を合わせた『過剰感』は9.7%で、『不足感』が『過剰感』に対し、37.0%高くなっている。

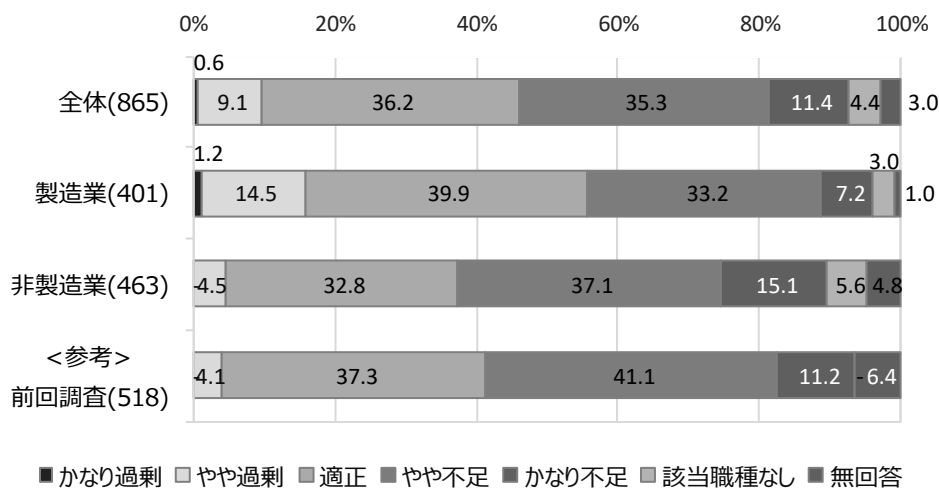
業種別にみると、製造業では『不足感』が40.4%、『過剰感』が15.7%で『不足感』が24.7%高く、非製造業では『不足感』が52.2%、『過剰感』が4.5%で『不足感』が47.7%高く、大きく差が開いている。

前回調査と比べると、『不足感』は縮小しており、『過剰感』が高まっている。

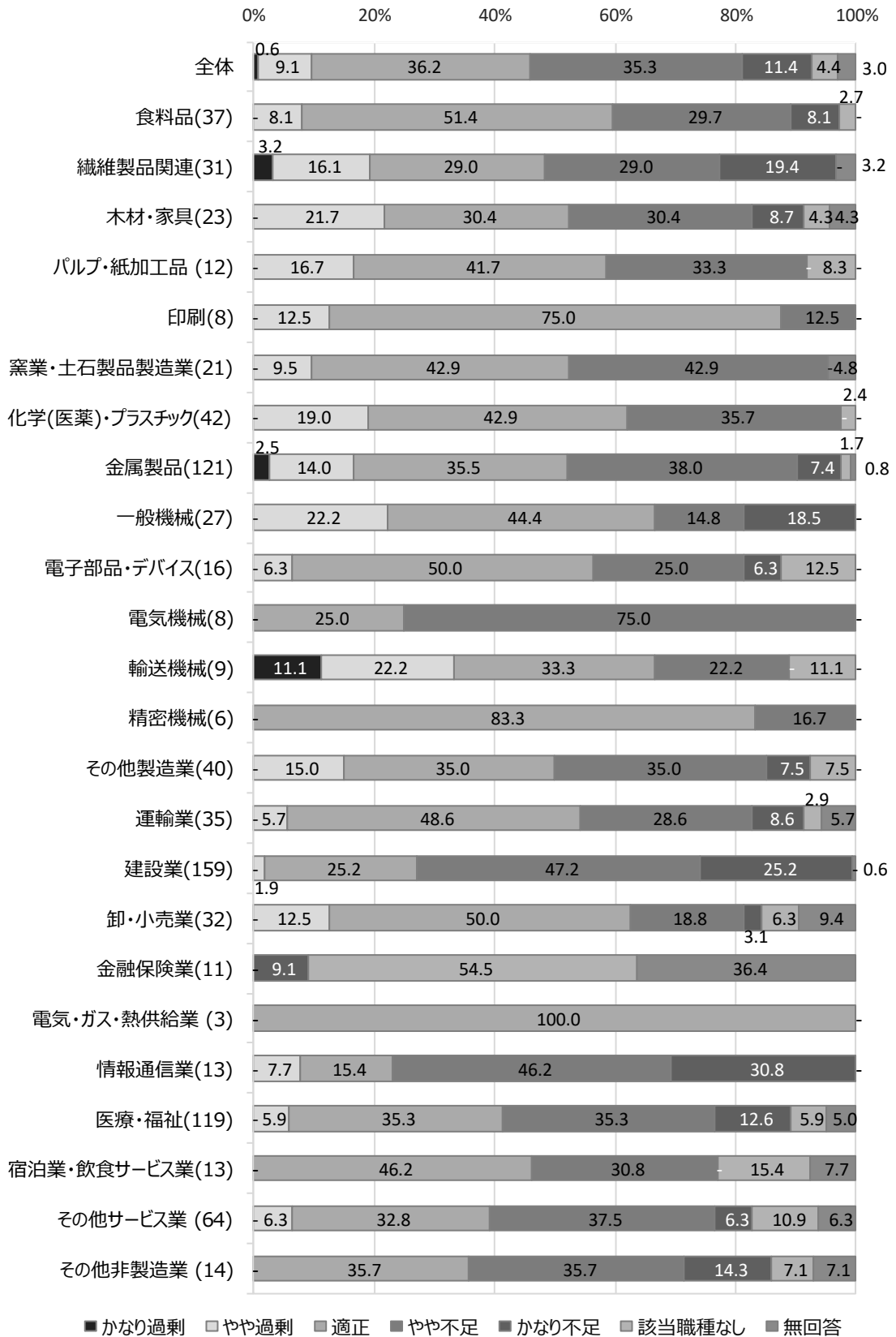
24業種別で見ると、製造業で人材の『不足感』が高い傾向にあるのは「電気機械」(75.0%)、「繊維製品関連」(48.4%)、「金属製品」(45.4%)で、『過剰感』を感じているのは、「輸送機械」(33.3%)、「一般機械」(22.2%)となっている。

非製造業で人材の『不足感』が高い傾向にあるのは「情報通信業」(77.0%)、「建設業」(72.4%)、「その他非製造業」(50.0%)、「医療・福祉」(47.9%)で、『過剰感』を感じているのは、「卸・小売業」(12.5%)、「情報通信業」(7.7%)となっている。

■人材の過不足感【技術・技能職】



■ 人材の過不足感【技術・技能系】24業種別



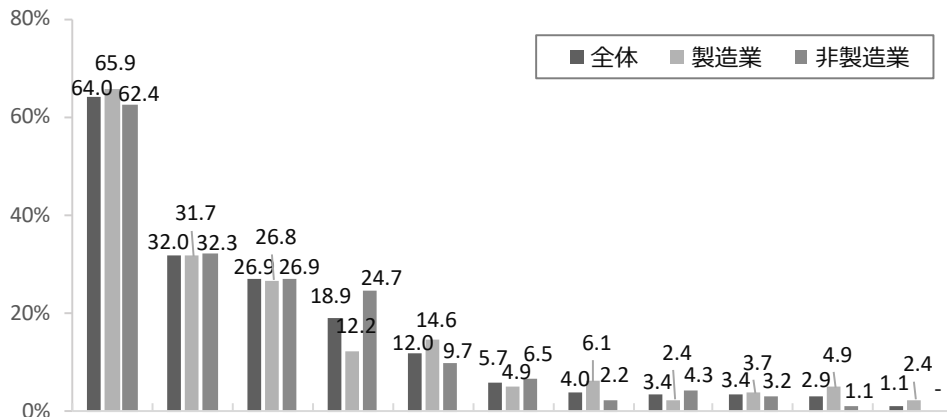
問6-2 【問6-1で「4. やや不足」または「5. かなり不足」を1つ以上回答した事業所におたずねします。】人材不足について、今後どのような対応をお考えですか。不足感のある職種について、あてはまるものを3つまで選んでください。（不足感のある職種区分ごとに番号3つまで○）

① 事務・営業系

全体で見ると、「正社員の採用」が64.0%と最も高く、次いで「業務の合理化」が32.0%、「社員の能力向上」が26.9%、となっている。

業種別で製造業と非製造業の違いをみると、「パート、アルバイトの採用」が製造業では12.2%、非製造業では24.7%と12.5ポイントの差がみられる。次いで、「社内での配置転換」で製造業では14.6%、非製造業では9.7%で4.9ポイントの差がみられる。

会社規模別で上位5項目の違いをみると、「50～99人」、「100～299人」の事業所では「正社員の採用」と回答した事業所が8割を超えるが、「9人以下」では50.0%となっている。また、「300人以上」の事業所では「業務の合理化」（53.8%）や「社内での配置転換」（30.8%）と回答する割合が高い傾向となっている。「50～99人」では「社員の能力向上」（45.0%）、「10～29人」では「パートアルバイトの採用」（28.0%）が全体の割合から10ポイント近く上回っている。



	合計	正社員の採用	業務の合理化	社員の能力向上	パート、アルバイトの採用	社内での配置転換	契約社員、嘱託員の採用	人材派遣会社からの派遣	事業の外部委託	業務委託の活用	その他	無回答
全体	175	64.0	32.0	26.9	18.9	12.0	5.7	4.0	3.4	3.4	2.9	1.1

〈業種別〉

製造業	82	65.9	31.7	26.8	12.2	14.6	4.9	6.1	2.4	3.7	4.9	2.4
非製造業	93	62.4	32.3	26.9	24.7	9.7	6.5	2.2	4.3	3.2	1.1	-

〈会社規模別〉

9人以下	32	50.0	21.9	25.0	15.6	12.5	-	-	6.3	3.1	3.1	6.3
10～29人	75	60.0	36.0	24.0	28.0	8.0	8.0	1.3	2.7	2.7	4.0	-
30～49人	22	63.6	27.3	31.8	13.6	13.6	-	4.5	9.1	9.1	-	-
50～99人	20	80.0	25.0	45.0	5.0	10.0	5.0	10.0	-	-	-	-
100～299人	13	84.6	30.8	15.4	15.4	15.4	7.7	7.7	-	7.7	7.7	-
300人以上	13	76.9	53.8	23.1	7.7	30.8	15.4	15.4	-	-	-	-

〈参考〉

前回調査	124	65.3	23.4	24.2	19.4	13.7	13.7	6.5	1.6	2.4	1.6	3.2
------	-----	------	------	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----

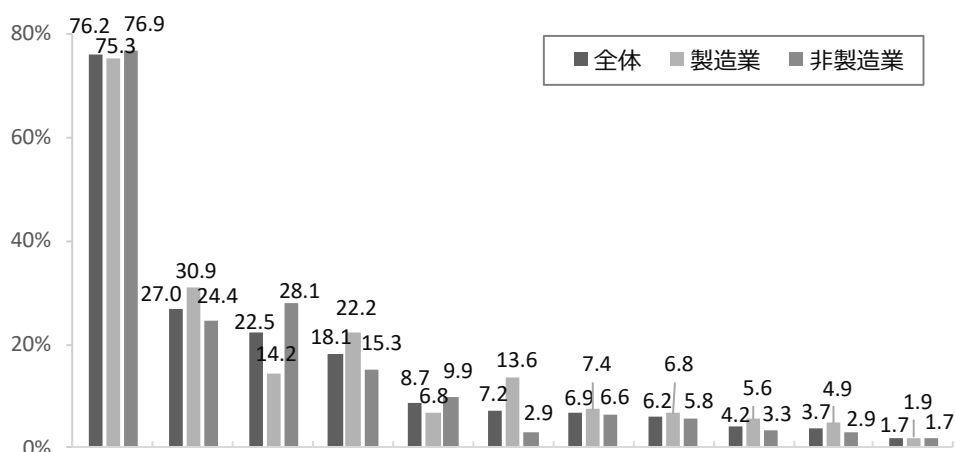
属性別順位 **1位** **2位** **3位**

② 技術・技能系

全体で見ると、「正社員の採用」が76.2%と最も高く、次いで「社員の能力向上」が27.0%、「パート、アルバイトの採用」が22.5%となっている。

業種別にみると、製造業では、次点が「社員の能力向上」(30.9%)、次いで「業務の合理化」(22.2%)となっている。非製造業では、次点が「パート、アルバイトの採用」(28.1%)、「社員の能力向上」(24.4%)となっている。製造業と非製造業で10ポイント以上の差がみられたものは、非製造業が13.9ポイント高い「パート、アルバイトの採用」と製造業が10.7ポイント高い「社内での配置転換」である。

会社規模別では、「300人以上」の事業所では「正社員の採用」が95.7%と最も高く、次いで「人材派遣会社からの派遣」(30.4%)、「業務の合理化」(26.1%)となっている。「正社員の採用」、「社員の能力の向上」に続く回答が、「9人以下」、「10～29人」、「30～49人」の事業所では「パートアルバイトの採用」となったが、「50～99人」、「100～299人」の事業所では「業務の合理化」となっている。



	合計	正社員の採用	社員の能力向上	パート、アルバイトの採用	業務の合理化	契約社員採用、嘱託	社内での配置転換	人材派遣会社からの派遣	事業の外部委託	その他	業務委託の活用	無回答
全体	404	76.2	27.0	22.5	18.1	8.7	7.2	6.9	6.2	4.2	3.7	1.7

〈業種別〉

製造業	162	75.3	30.9	14.2	22.2	6.8	13.6	7.4	6.8	5.6	4.9	1.9
非製造業	242	76.9	24.4	28.1	15.3	9.9	2.9	6.6	5.8	3.3	2.9	1.7

〈会社規模別〉

9人以下	80	72.5	17.5	13.8	11.3	3.8	-	3.8	3.8	7.5	5.0	1.3
10～29人	180	75.6	29.4	28.9	20.0	5.6	7.2	3.3	7.8	2.2	3.3	2.2
30～49人	42	76.2	35.7	19.0	4.8	9.5	9.5	7.1	9.5	7.1	7.1	2.4
50～99人	44	75.0	34.1	25.0	27.3	15.9	4.5	6.8	4.5	4.5	2.3	2.3
100～299人	35	77.1	25.7	17.1	22.9	20.0	17.1	17.1	2.9	5.7	2.9	-
300人以上	23	95.7	13.0	13.0	26.1	17.4	17.4	30.4	4.3	-	-	-

〈参考〉

前回調査	271	79.7	22.9	16.6	9.2	12.9	11.1	10.7	7.4	5.9	3.3	0.7
------	-----	------	------	------	-----	------	------	------	-----	-----	-----	-----

属性別順位 **1位** **2位** **3位**

①事務・営業系「その他」の内容
適正な感もあるが、年代的に高くなっており、若い世代への入れ替えが必要なため
まだ検討するに至っていない
業務の見直し
事業主がサービス残業
役員がカバー
②技術・技能系「その他」の内容
外国人技能実習生の採用 ……2件
業務の見直し(事業縮小) ……2件
県の人材交流の活用
外国人労働者の採用
事業主がサービス残業
個々のスキルアップ
M&A
協力会社の育成、開拓
人材紹介会社の利用

問7 貴事業所において、全従業員に求める基礎的な能力や資質はどのようなものですか。

①採用時に採用基準となるもの、②採用から5年程度経過後の従業員に求めるもの、③採用後の中高年に求めるものをそれぞれ次の選択肢の中から3つまで選び、重要なものから順に下表に番号をご記入ください。

① 採用時に採用基準となるもの

求める能力や資質の「1番目に求めるもの」の第1位は、「一般常識や社会的マナー」が50.9%と半数を超えており、次点以下と大きく差が開いている。「2番目に求めるもの」の第1位は「コミュニケーション力」が37.2%、「3番目に求めるもの」の第1位は「向上心・チャレンジ精神」が19.9%でそれぞれ最も高くなっている。求める能力や資質の1～3番目の割合を合算すると、「一般常識や社会的マナー」が76.9%、「コミュニケーション力」が67.0%、「向上心・チャレンジ精神」が45.9%となっている。

■ 従業員に求める能力（採用時）

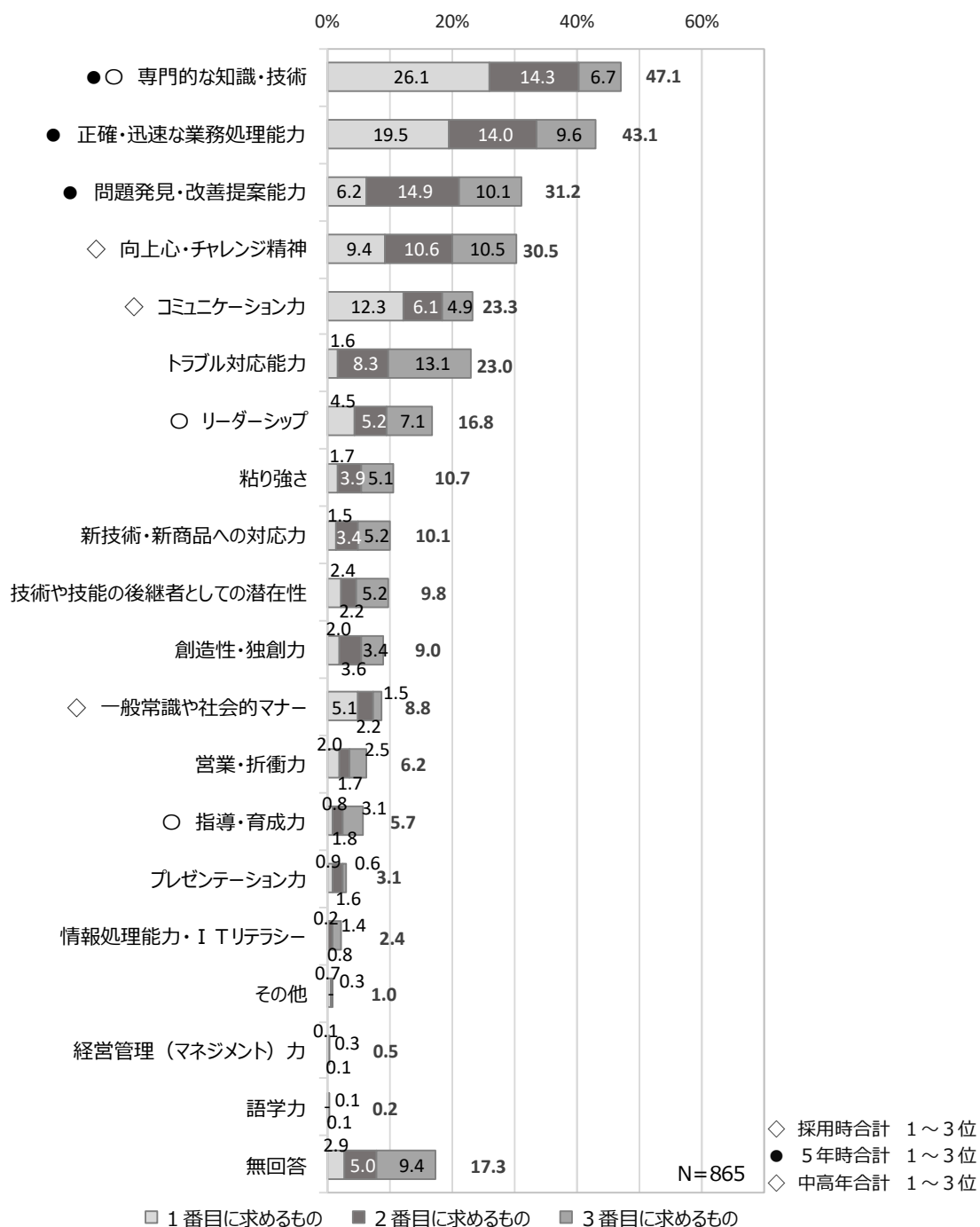


② 採用から5年程度経過後の従業員に求めるもの

求める能力や資質の「1番目に求めるもの」の第1位は、「専門的な知識・技術」が26.1%、「2番目に求めるもの」の第1位は「問題発見・改善提案能力」が14.9%、「3番目に求めるもの」の第1位は「トラブル対応能力」が13.1%でそれぞれ最も高くなっている。求める能力や資質の1～3番目の割合を合算すると、「専門的な知識・技術」が47.1%、「正確・迅速な業務処理能力」が43.1%、「問題発見・改善提案能力」が31.2%となっている。

採用時に最も重要視された「一般常識や社会的マナー」は8.8%となった一方、「向上心・チャレンジ精神」(30.5%)や「コミュニケーション力」(23.3%)は上位5位に入っている。

■ 従業員に求める能力（採用後5年程度経過後）

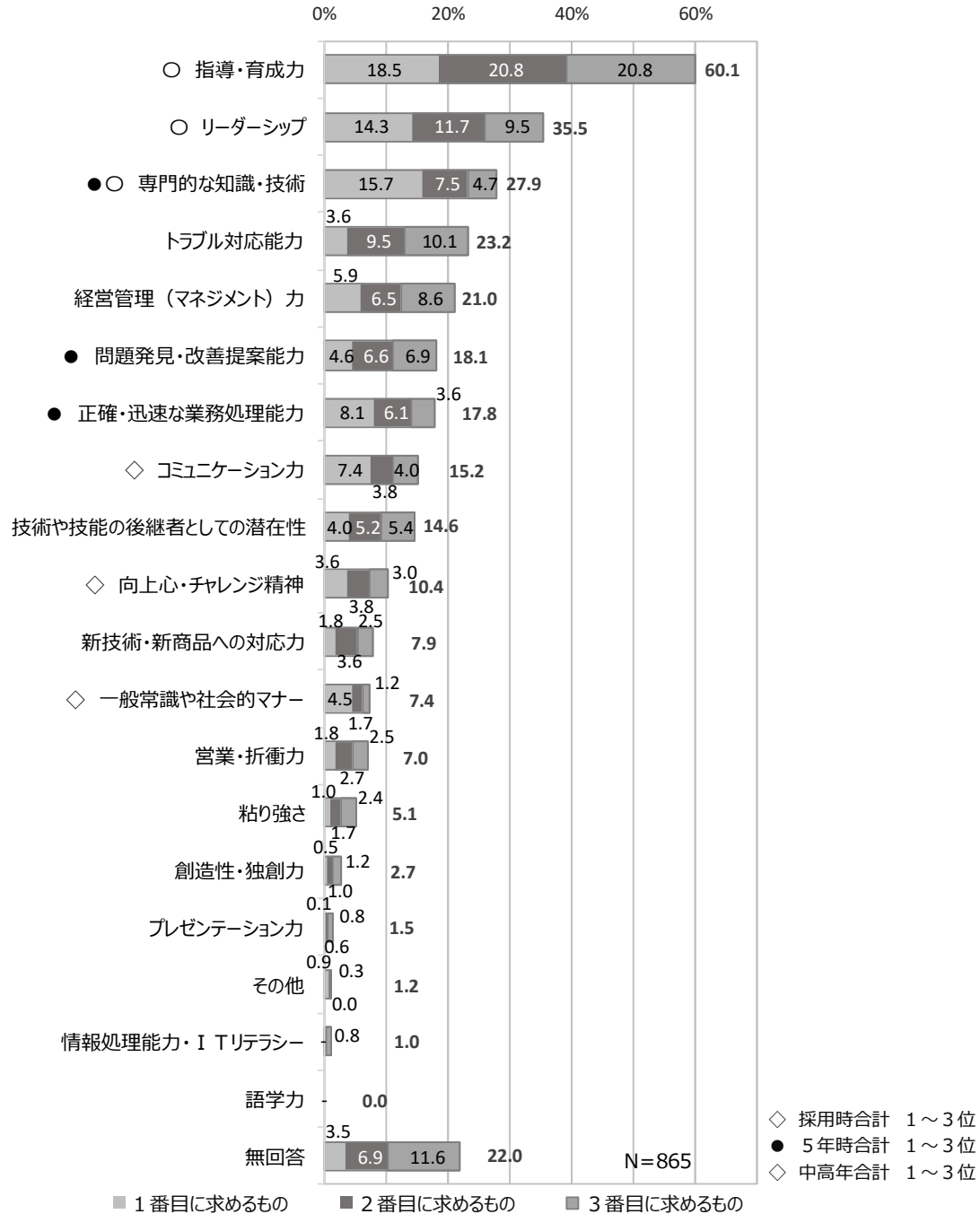


② 採用後の中高年に求めるもの

求める能力や資質の「1～3番目に求めるもの」のいずれにおいても「指導・育成力」が最も高くなっている。

求められる能力や資質の1～3番目の割合を合算すると、「指導・育成力」が60.1%と最も高く、「リーダーシップ」が35.5%、「専門的な知識・技術」が27.9%となっている。

■ 従業員に求める能力（採用後の中高年）



① 採用時「その他」の内容
協調性 ……2件
誠実さ ……2件
素直 ……2件
真面目に仕事に取り組む努力
まじめ
意欲
ものづくりへの興味がどれだけあるか
明朗
快活
周りの人の言葉に耳を傾ける素直さ
素直さや正直さ謙虚さなど人間性
時間を守る
資格

② 採用後(5年程度経過後)「その他」の内容
まじめ
意欲
真面目に仕事に取り組む努力
素直さや正直さ謙虚さなど人間性
素直
誠実さ
協調

③ 採用後(中高年)「その他」の内容
健康
まじめ
意欲
真面目に仕事に取り組む努力
素直さや正直さ謙虚さなど人間性
素直
誠実さ
従順性
協調

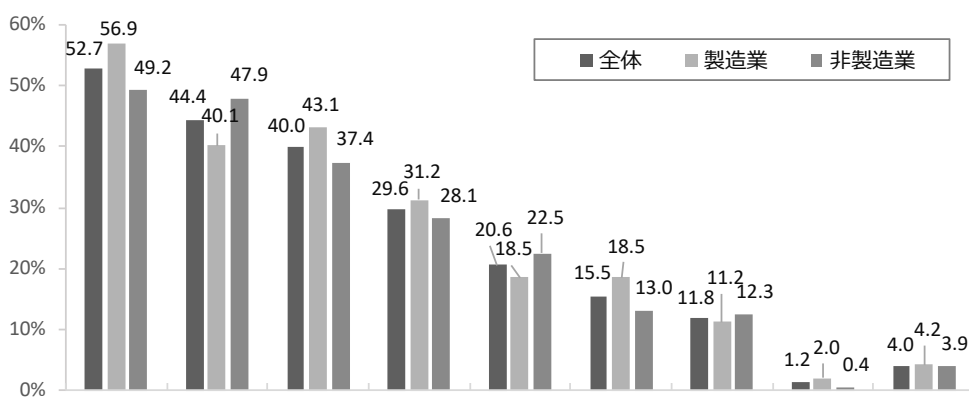
(4) 従業員の職業能力開発について

問8-1 貴事業所で、従業員に対して行っている教育訓練をすべて選んでください。
(番号にいくつでも〇)

全体では、「見よう見まねのOJT」が52.7%と最も高く、次いで「技能検定等、公的資格取得への支援」が44.4%、「指導担当者によるOJT」が40.0%となっている。

業種別にみると、製造業では「指導担当者によるOJT」が43.1%、「技能検定等、公的資格取得への支援」が40.1%と、全体とは2位と3位の順位が入れ替わっている。

会社規模別でみると、「300人以上」の事業所では、「指導担当者によるOJT」が77.8%と最も高く、次いで「技能検定等、公的資格取得への支援」が75.6%、「社内におけるOff-JT」が57.8%となっている。「100～299人」では、「社外の機関を利用したOff-JT」が54.8%最も高くなっている。また、「技能検定等、公的資格取得への支援」、「社内におけるOff-JT」、「計画的なOJT」は会社規模が大きくなるにつれ、回答割合が増えている。



	合計	(見よう見まねのOJT)	の技能検定等、公的資格取得への支援	指導担当者によるOJT	社外の機関を利用したOff-JT	社内における通常業務外での教育訓練	計画的なOJT	支援通信教育などの受講に対する	その他	無回答
全体	865	52.7	44.4	40.0	29.6	20.6	15.5	11.8	1.2	4.0
〈業種別〉										
製造業	401	56.9	40.1	43.1	31.2	18.5	18.5	11.2	2.0	4.2
非製造業	463	49.2	47.9	37.4	28.1	22.5	13.0	12.3	0.4	3.9
〈会社規模別〉										
9人以下	200	56.5	32.5	25.0	14.0	10.0	6.5	3.5	2.0	10.0
10～29人	366	51.4	44.0	38.3	24.9	17.5	11.7	6.6	1.4	3.0
30～49人	103	47.6	45.6	47.6	37.9	21.4	13.6	9.7	-	2.9
50～99人	77	58.4	48.1	44.2	42.9	29.9	22.1	24.7	-	1.3
100～299人	73	53.4	53.4	52.1	54.8	31.5	30.1	24.7	-	-
300人以上	45	48.9	75.6	77.8	53.3	57.8	55.6	53.3	2.2	-
〈参考〉										
前回調査	267	30.7	36.7	45.3	22.8	19.5	16.5	8.6	2.2	6.7

属性別順位 **1位** **2位** **3位**

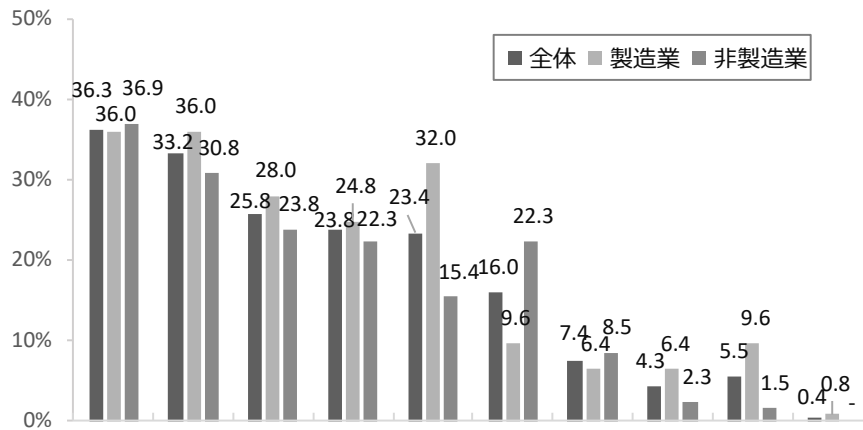
問8-2 【問8-1で「7. 社外の機関を利用したOff-JT」と回答した事業所におたずねします。】貴事業所で、現在活用している研修機関をすべて選んでください。
(番号にいくつでも○)

全体でみると、「民間教育訓練機関」が36.3%と最も高く、次いで「商工会議所、商工会などの経営者団体」が33.2%、「使用機器のメーカーや取引先」が25.8%となっている。

業種別にみると、製造業では、「民間教育訓練機関」、「商工会議所、商工会などの経営者団体」がともに36.0%で、次いで「ポリテクセンター富山」が32.0%となっている。

会社規模別でみると、「50～99人」と「300人以上」では「民間教育訓練機関」と回答した事業所は半数を超えている。「10～29人」、「30～49人」、「100～299人」では「商工会議所、商工会などの経営者団体」が最も高くなっている。特に「100～299人」の事業所では50.0%となっている。

前回調査では、49.2%で最も高かった「使用機械メーカーや取引先」が今回調査では25.8%と3割を下回っている。



	合計	民間教育訓練機関	商工会議所、商工会などの経営者団体	使用機器のメーカーや取引先	親会社・グループ会社	ポリテクセンター富山 (富山職業能力開発促進センター)	その他	大学や専門学校などの教育機関	富山県技術専門学院	北陸ポリテクカレッジ (北陸職業能力開発大学校)	無回答
全体	256	36.3	33.2	25.8	23.8	23.4	16.0	7.4	4.3	5.5	0.4
〈業種別〉											
製造業	125	36.0	36.0	28.0	24.8	32.0	9.6	6.4	6.4	9.6	0.8
非製造業	130	36.9	30.8	23.8	22.3	15.4	22.3	8.5	2.3	1.5	-
〈会社規模別〉											
9人以下	28	39.3	28.6	25.0	17.9	10.7	28.6	-	-	-	3.6
10～29人	91	26.4	27.5	25.3	18.7	24.2	18.7	4.4	3.3	1.1	-
30～49人	39	28.2	33.3	30.8	25.6	20.5	10.3	5.1	2.6	5.1	-
50～99人	33	51.5	30.3	24.2	21.2	36.4	18.2	6.1	9.1	9.1	-
100～299人	40	37.5	50.0	22.5	32.5	25.0	7.5	10.0	7.5	15.0	-
300人以上	24	62.5	37.5	29.2	33.3	20.8	12.5	29.2	4.2	8.3	-
〈参考〉											
前回調査 ※製造業	61	29.5	34.4	49.2	16.4	34.4	8.2	11.5	19.7	8.2	-

属性別順位 **1位** **2位** **3位**

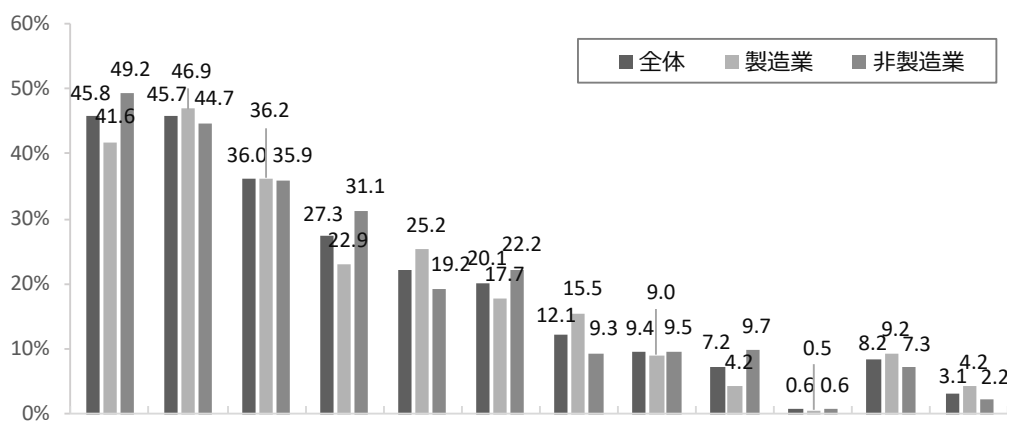
問8-2 「その他」の内容
富山県社会福祉協議会(富山県福祉カレッジ) ……7件
富山県労働基準協会 ……6件
業界団体(協同組合、工事組合等) ……4件
富山県(労働政策課、中部厚生センター、研究機関等) ……3件
コンサルタント(専門分野) ……2件
富山県職業能力開発協会
富山県歯科医師会
富山県歯科衛生士会
富山県保険医協会
富山県介護福祉士会
富山県老人福祉施設協議会
富山県国保連合会
全国公益法人協会
高度ポリテクセンター
交通安全研修機関

問8-3 社外の機関を活用する場合、重視する点を3つまで選んでください。

(番号3つまで○)

全体で見ると、「教育訓練により得られる資格や免許」が45.8%と最も高く、次いで「教育訓練のカリキュラムやレベル、目標」が45.7%、「教育訓練にかかる費用」が36.0%となっている。

業種別にみると、製造業では、「教育訓練のカリキュラムやレベル、目標」が46.9%と最も高くなっている。



	合計	資格や免許	教育訓練により得られる資格や免許	教育訓練のレベル、目標	教育訓練にかかる費用	実施時期や曜日・時間帯等	教育訓練にかかる期間	担当講師やインストラク	立地・交通の利便性	利用者による評価	修了率や資格取得状況など	その他	社外の機関を活用しない	無回答
全体	865	45.8	45.7	36.0	27.3	22.0	20.1	12.1	9.4	7.2	0.6	8.2	3.1	
〈業種別〉														
製造業	401	41.6	46.9	36.2	22.9	25.2	17.7	15.5	9.0	4.2	0.5	9.2	4.2	
非製造業	463	49.2	44.7	35.9	31.1	19.2	22.2	9.3	9.5	9.7	0.6	7.3	2.2	
〈会社規模別〉														
9人以下	200	45.5	28.0	31.0	29.0	19.5	13.5	12.0	10.5	5.5	-	12.0	7.0	
10~29人	366	47.3	41.3	33.6	29.0	23.0	22.4	10.9	8.5	9.3	1.1	9.0	2.2	
30~49人	103	42.7	52.4	37.9	35.9	25.2	17.5	12.6	11.7	6.8	1.0	5.8	1.9	
50~99人	77	48.1	62.3	37.7	23.4	23.4	18.2	19.5	3.9	2.6	-	5.2	2.6	
100~299人	73	43.8	75.3	50.7	13.7	24.7	20.5	13.7	12.3	6.8	-	-	1.4	
300人以上	45	40.0	68.9	46.7	15.6	11.1	40.0	6.7	8.9	6.7	-	8.9	-	
〈参考〉														
前回調査 ※製造業	267	36.7	47.2	23.2	29.2	22.1	13.1	9.7	6.4	6.7	4.1	-	13.1	

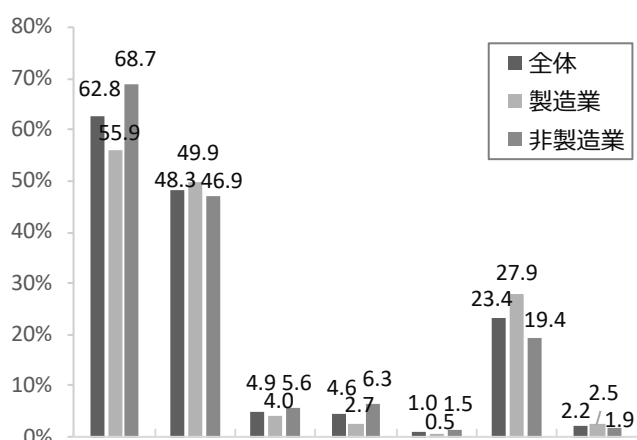
属性別順位 **1位** **2位** **3位**

問8-3 「その他」の内容
教育訓練対象者(従業員)の意欲と希望
親会社からの推薦
業界的にない
内容
YouTube等で様々なところの実務を調査して知る

問9 貴事業所における、従業員に対する技能検定や免許資格制度への取り組みをすべて選んでください。(番号にいくつでも○)

全体で見ると、「業務関連の免許・資格取得を奨励している」が62.8%と最も高く、次いで、「業務関連の技能検定の受験を奨励している」が48.3%、「特に奨励していない」が23.4%となっている。

会社規模別で見ると、「300人以上」では、「業務関連の免許・資格取得を奨励している」が9割を超えて最も高く、次いで「業務関連の技能検定の受験を奨励している」が68.9%、「業務関連以外の免許・資格取得も奨励している」が13.3%となっている。一方で、「特に奨励していない」と回答した事業所はなかった。また、会社規模が小さくなるにしたがって「特に奨励していない」と回答する事業所の割合は高くなる傾向にある。



	合計	業務関連の免許・資格取得を奨励している	業務関連の技能検定の受験を奨励している	業務関連以外の技能検定の受験を奨励している	業務関連以外の免許・資格取得も奨励している	その他	特に奨励していない	無回答
全体	865	62.8	48.3	4.9	4.6	1.0	23.4	2.2
〈業種別〉								
製造業	401	55.9	49.9	4.0	2.7	0.5	27.9	2.5
非製造業	463	68.7	46.9	5.6	6.3	1.5	19.4	1.9
〈会社規模別〉								
9人以下	200	48.5	32.0	1.0	1.0	1.5	38.5	5.0
10~29人	366	59.8	49.5	4.9	3.6	1.1	26.8	1.1
30~49人	103	64.1	45.6	6.8	6.8	1.0	15.5	2.9
50~99人	77	81.8	64.9	5.2	7.8	-	5.2	2.6
100~299人	73	76.7	60.3	8.2	8.2	-	9.6	-
300人以上	45	91.1	68.9	11.1	13.3	2.2	-	-
〈参考〉								
前回調査 ※製造業	267	53.6	45.7	5.2	4.5	2.2	24.7	6.7

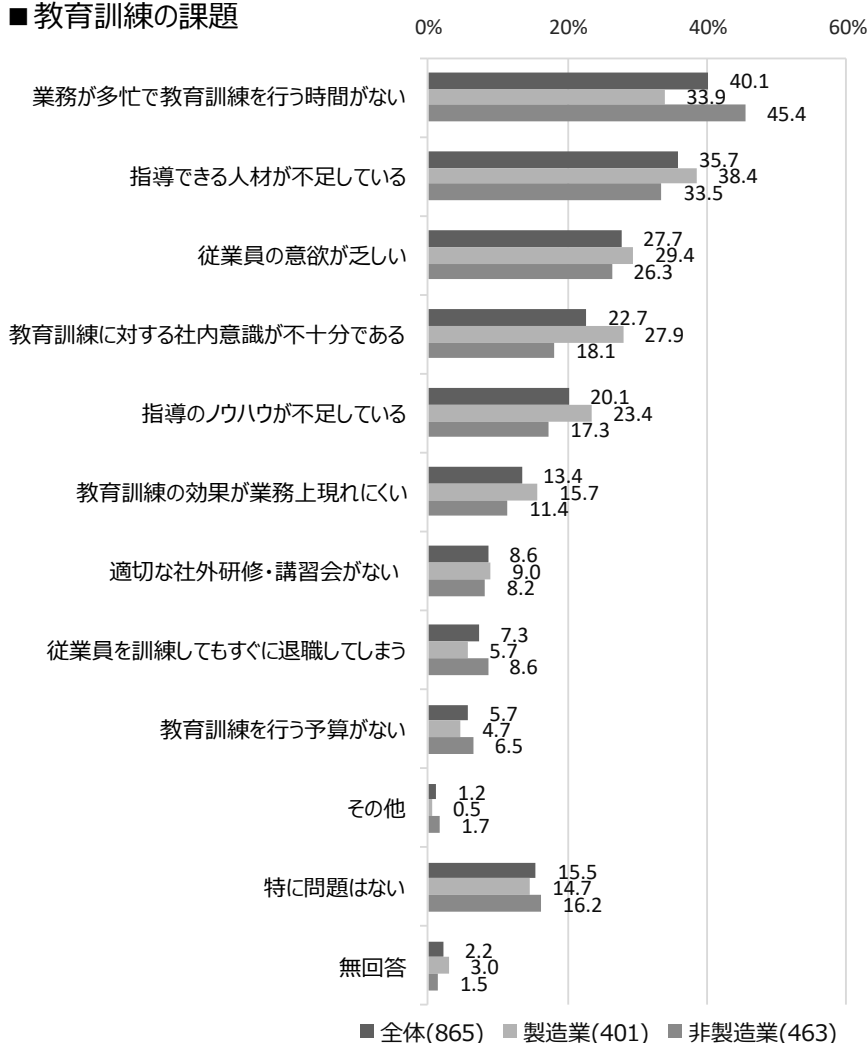
属性別順位 **1位** **2位** **3位**

問10 貴事業所において、教育訓練を行う上での課題を3つまで選んでください。
(番号3つまで○)

全体で見ると、「業務多忙で教育訓練を行う時間がない」が40.1%と最も高く、次いで、「指導できる人が不足している」が35.7%、「従業員の意欲が乏しい」が27.7%となっている。

業種別にみると、製造業では、「指導できる人が不足している」が38.4%と最も高く、次いで「業務多忙で教育訓練を行う時間がない」が33.9%、「従業員の意欲が乏しい」が26.3%となっている。非製造業で最も高い「業務多忙で教育訓練を行う時間がない」は45.4%と製造業と比べて11.5ポイント高くなっている。

■教育訓練の課題



問10「その他」の内容
特殊な業務の為、社内訓練が長期になる
作業員のレベルにあった適切な講座がない
指導に専念できる人材が不足
人員不足のため時間がとりにくい
訓練予算を十分に確保できない
社外教育の予算等の決定は支店にない
意欲がある人を選んでいる。そのために、コミュニケーションが必要
指導者と現在いる従業員との作業方法が違う。一部の従業員は好き勝手な方法で作業する。決められたマニュアルを無視する。
コロナ禍のため職員を集めて研修することが難しい

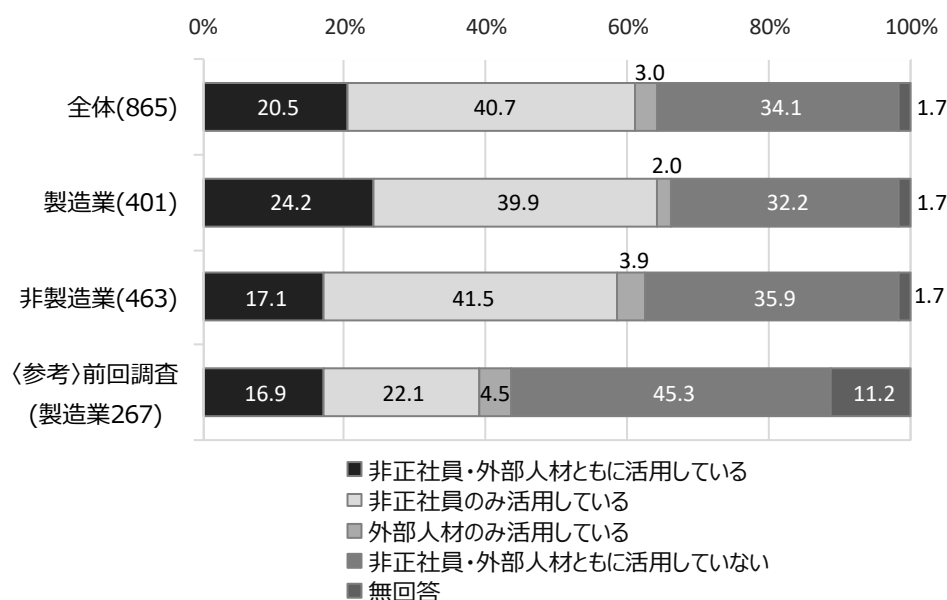
(5) 非正社員等の職業能力開発について

問 1 1 - 1 貴事業所では、非正社員や外部人材を活用していますか。(番号 1 つに○)

全体をみると、「非正社員のみ活用している」が 40.7%と最も高く、次いで「非正社員・外部人材ともに活用していない」が 34.1%、「非正社員・外部人材ともに活用している」が 20.5%となっている。「非正社員・外部人材ともに活用している」と「非正社員のみ活用している」を合わせると 6 割を超える事業所が非正社員を活用している。

前回調査(製造業のみ)と今回調査の製造業を比べると、前回調査は 45.3%で最も高かった「非正社員・外部人材ともに活用していない」は 13.1 ポイント低くなり、前回調査では 22.1%で次点だった「非正社員のみ活用している」は 17.8 ポイント高くなっている。また、前回調査では 39.0%と 4 割を下回っていた非正社員の活用は、25.1 ポイント高くなっている。

■ 非正社員・外部人材の活用



問11-2 【問11-1で「1」～「3」と回答した事業所におたずねします。】

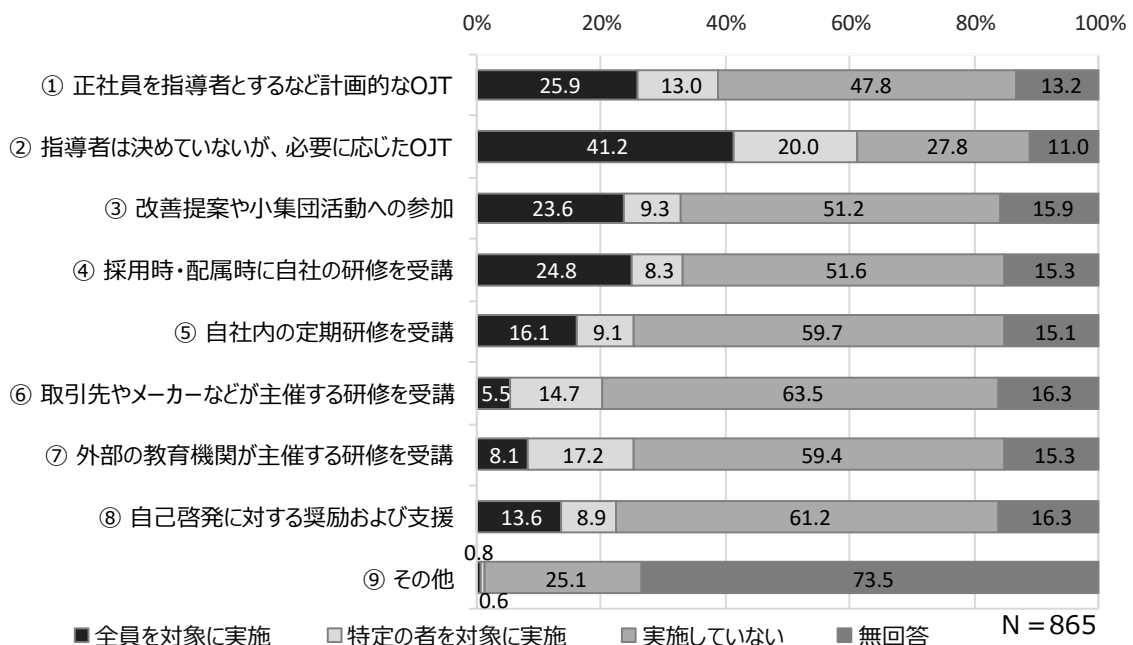
非正社員や外部人材に対して、どのような教育訓練の実施や支援を行っていますか。①～⑨の取り組みについて、(1) 非正社員、(2) 外部人材に対する実施状況をそれぞれ選んでください。(非正社員、外部人材のいずれかのみ活用している事業所は該当部分のみお答えください。)

(1) 非正社員

全体における「全員を対象に実施している」事業所をみていくと、「指導者は決めていないが、必要に応じたOJT」は41.2%となっている。「正社員を指導者とするなど計画的なOJT」(25.9%)、「採用時・配属時に自社の研修を受講」(24.8%)、「改善提案や小集団活動への参加」(23.6%)については2割を超える事業所が全員を対象に実施している。

業種別でみると、非製造業では、上位3項目以下も「改善提案や小集団活動への参加」(20.7%)「自社内の定期研修を受講」(20.3%)が2割を超えている。また、「自己啓発に対する奨励および支援」は18.5%と製造業に比べると、全員を対象に実施している傾向がやや高くなっている。

■非正社員への教育訓練の実施や支援【全体】

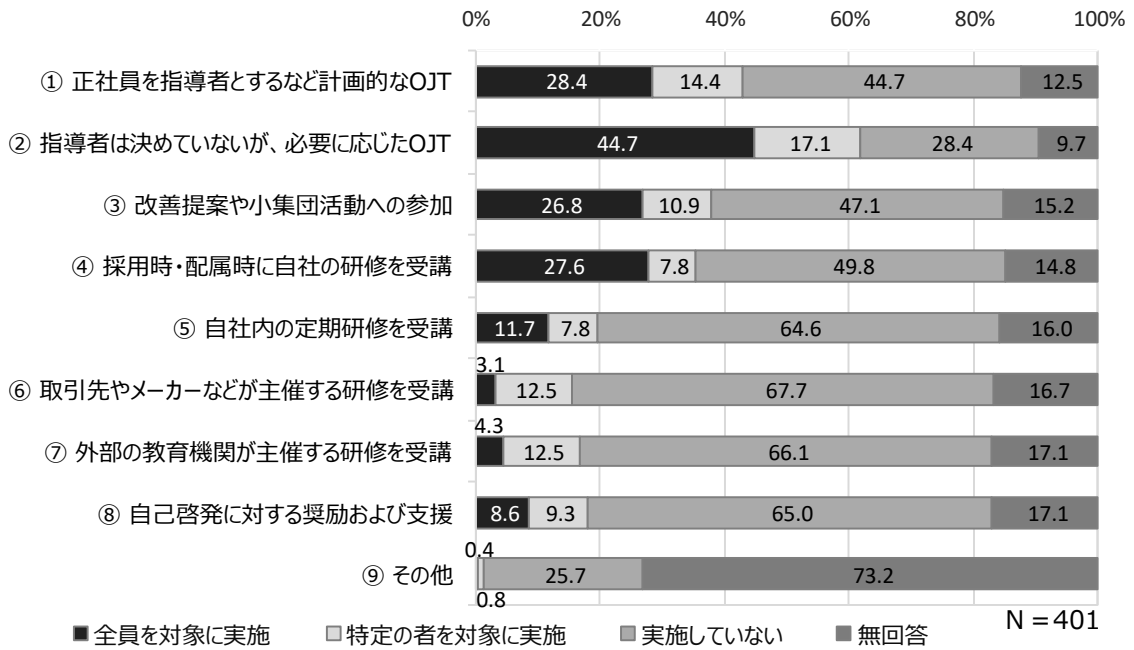


問11-2 (1) ⑨ 「その他」の具体的な内容

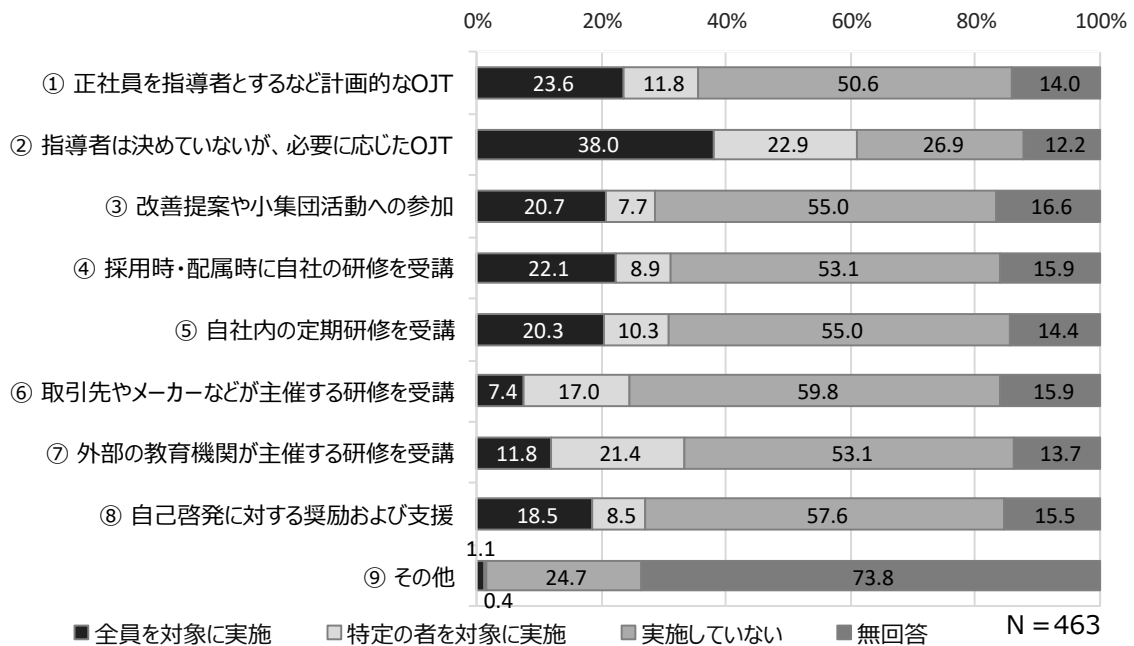
正社員が再雇用終了後技術を活用

管理監督者として活用

■非正社員への教育訓練の実施や支援【製造業】



■非正社員への教育訓練の実施や支援【非製造業】

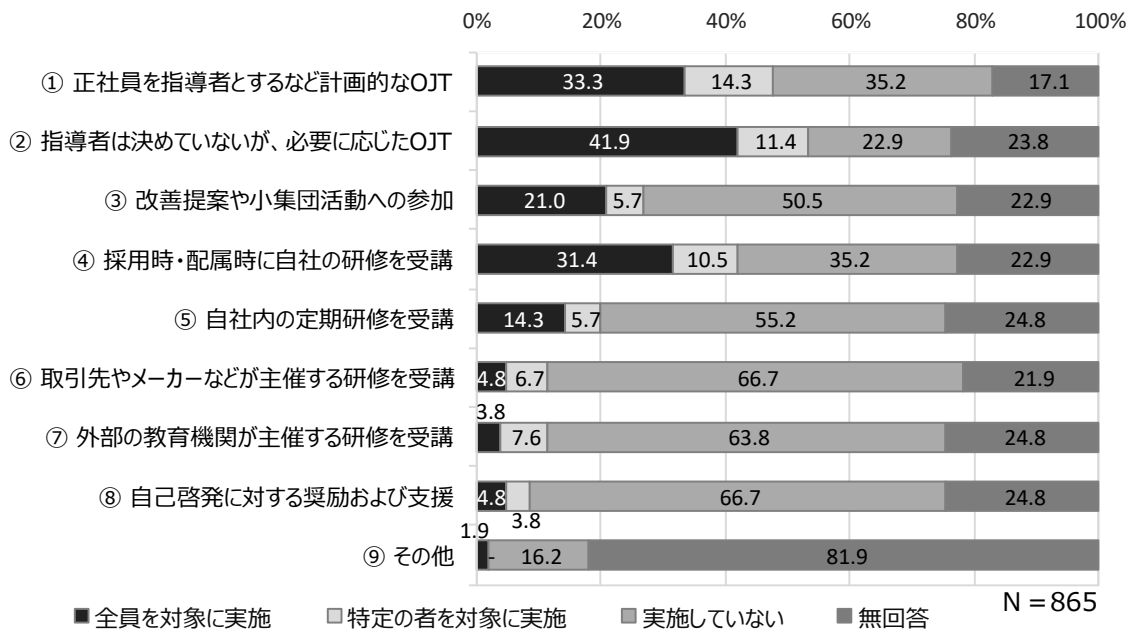


(2) 外部人材

全体における「全員を対象に実施している」事業所をみていくと、「指導者は決めていないが、必要に応じたOJT」は41.9%となっている。「正社員を指導者とするなど計画的なOJT」(33.3%)、「採用時・配属時に自社の研修を受講」(31.4%)については3割を超える事業所が全員を対象に実施している。

業種別で見ると、非製造業では、「指導者は決めていないが、必要に応じたOJT」(27.8%)が最も高く、次いで「自社内の定期研修を受講」(15.5%)、「採用時・配属時に自社の研修を受講」(14.4%)となっている。

■外部人材への教育訓練の実施や支援【全体】

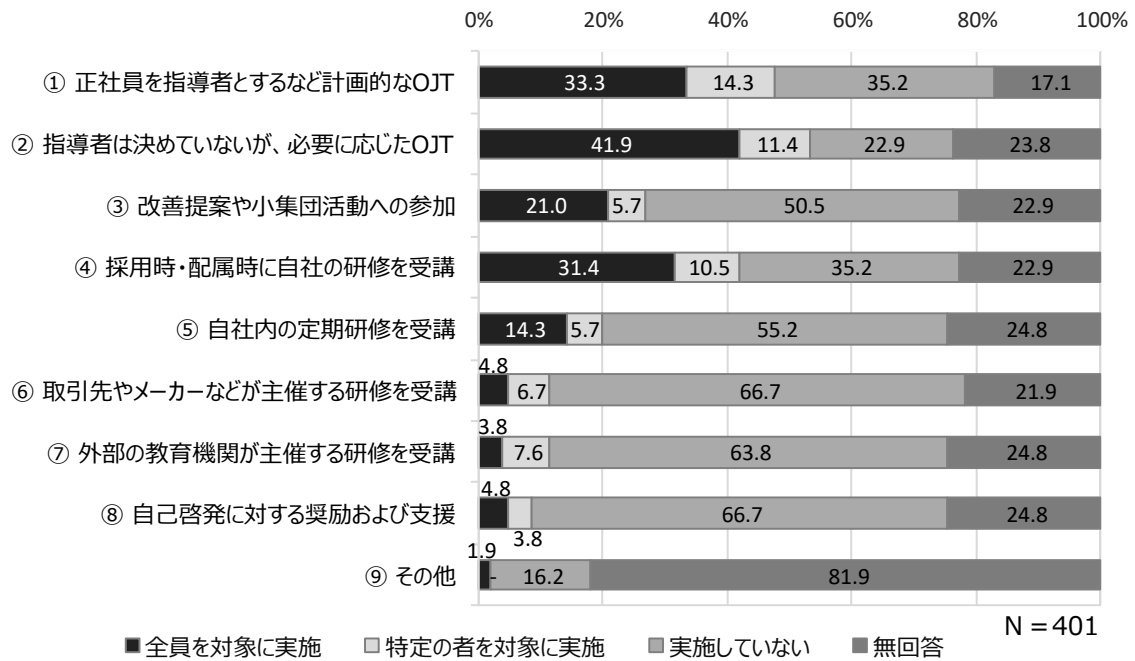


問11-2 (2) ⑨ 「その他」の具体的な内容

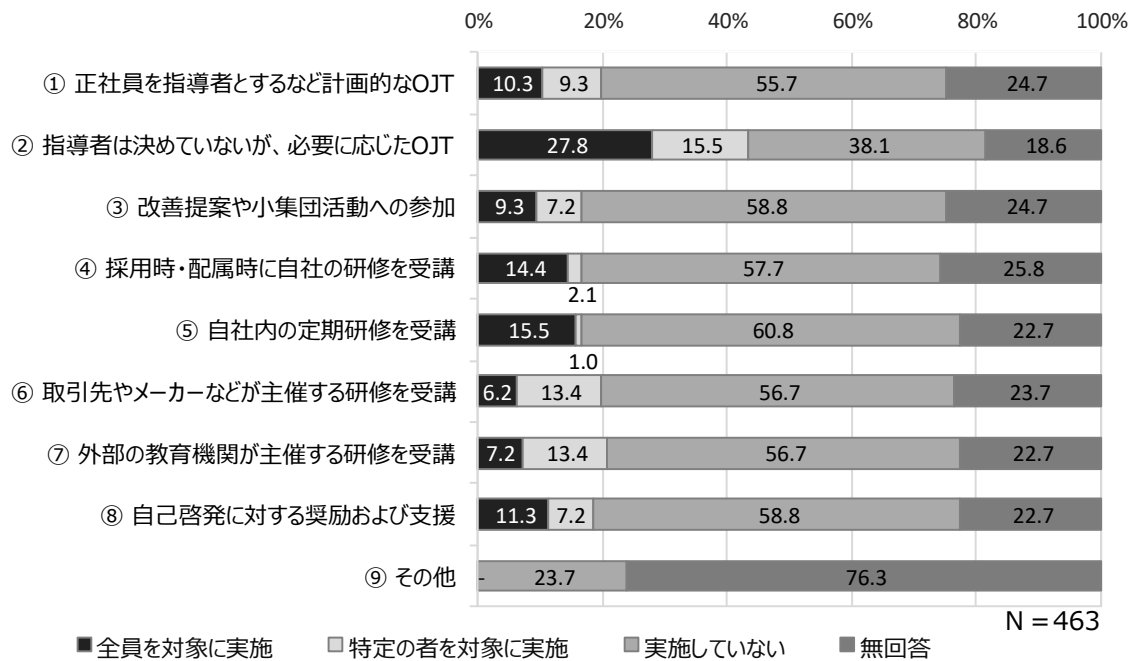
日本語教育・受験

管理監督者として活用

■外部人材への教育訓練の実施や支援【製造業】



■外部人材への教育訓練の実施や支援【非製造業】



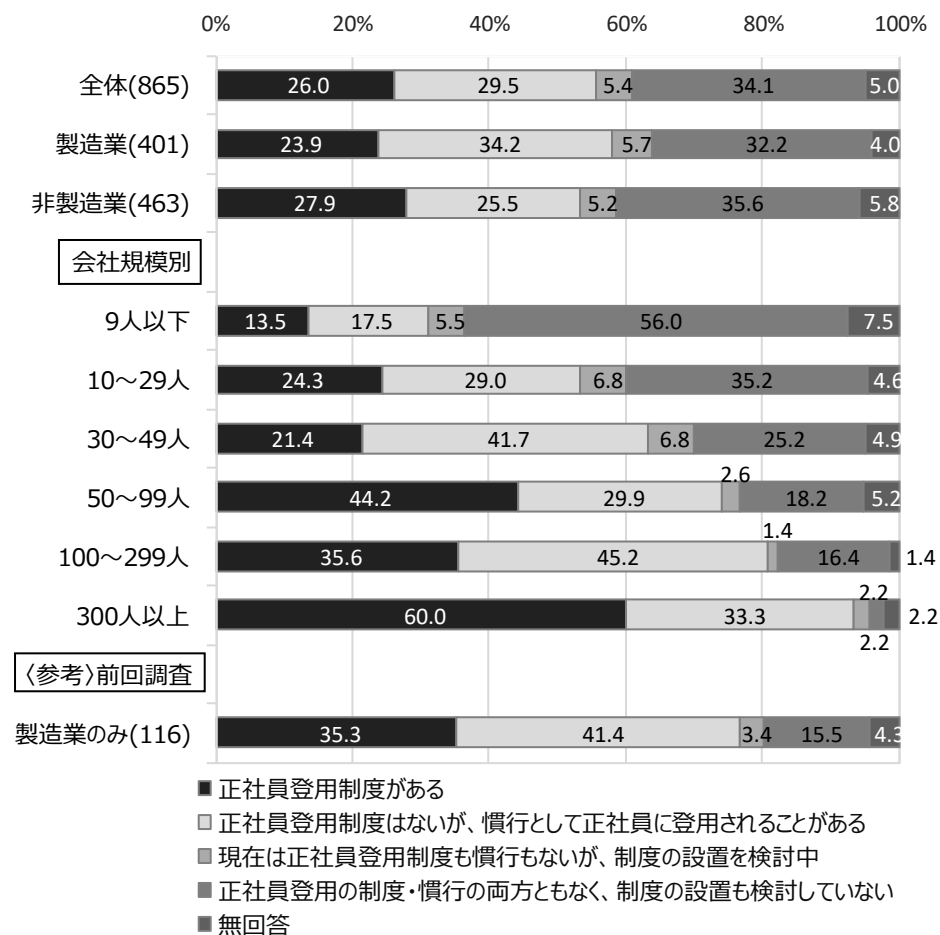
問12-1 貴事業所では、非正社員や外部人材が正社員に登用される制度や慣行はありますか。(番号1つに○)

全体で見ると、「正社員登用制度がある」が26.0%、「正社員登用制度はないが、慣行として正社員に登用されることがある」が29.5%と、正社員登用制度・慣行がある事業所は55.5%と半数を超えている。「正社員登用の制度・慣行の両方ともなく、制度の設置も検討していない」と正社員登用に消極的な事業所は34.1%となっている。

会社規模別で見ると、正社員登用制度・慣行がある事業所は規模が大きくなるにしたがって割合が高くなり、「9人以下」では31.0%、「300人以上」の事業所では93.3%と大きな差がみられる。一方、正社員登用に消極的な事業所は会社規模が小さくなるにしたがってその割合が高くなっている。

製造業を対象とした前回調査と比べると、社員登用制度・慣行がある事業所(76.7%)は18.6ポイント低くなり、正社員登用に消極的な事業所(15.5%)は16.7ポイント高くなっている。

■ 正社員への登用制度・慣行の有無

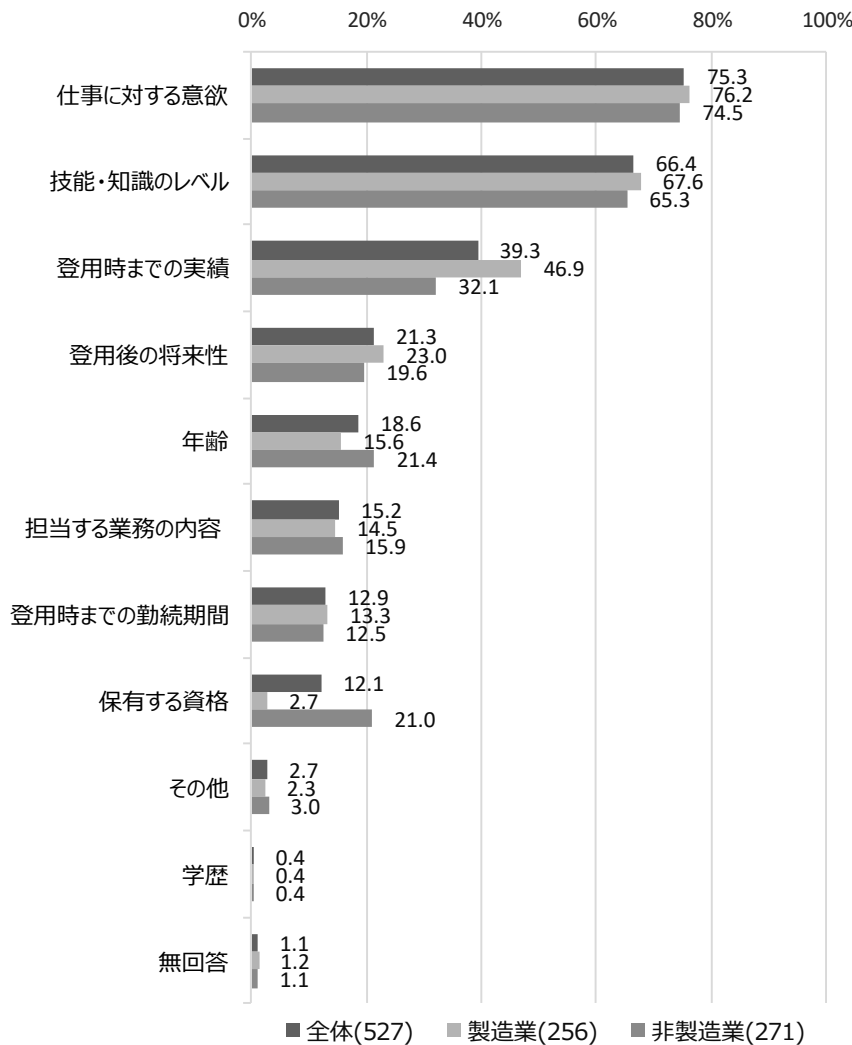


問12-2 【問12-1で「1」～「3」と回答した事業所におたずねします。】非正社員や外部人材の正社員への登用にあたり重視する点を3つまで選んでください。
(番号3つまで○)

全体でみると、「仕事に対する意欲」が75.3%で最も高く、次いで「技能・知識のレベル」が66.4%、「登用時までの実績」が39.3%となっている。

業種別での違いをみると、「登用時までの実績」では製造業が46.9%、非製造業が32.1%で、製造業が14.8ポイント高くなっている。また、「保有する資格」では、製造業が2.7%、非製造業が21.0%で、非製造業が18.3ポイント高くなっている。

■ 正社員への登用にあたり重視する点

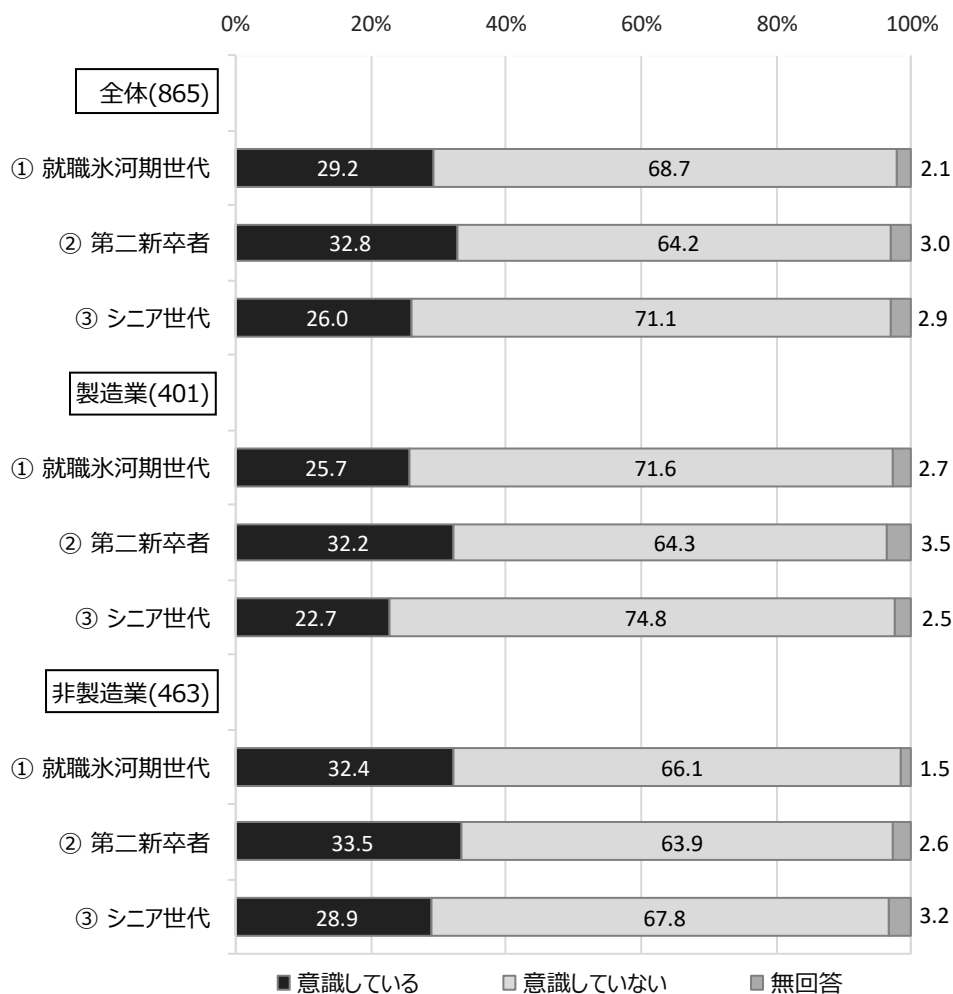


問12-2 「その他」の内容
勤務時間 ……3件
本人の希望 ……3件
本人の意志 ……2件
コミュニケーション能力 ……2件
本人の意欲(家庭事情)
マナー
経営状況
現非正社員はベテラン高齢者(経験者)であり、新規採用者に対しては正社員登用を推進

(6) 就職氷河期世代、第二新卒者、シニア世代の雇用について

問13-1 ①就職氷河期世代（概ね35～44歳）、②第二新卒者、③シニア世代（概ね55歳以上）の雇用について意識していますか。（対象者区分ごとに番号1つに○）

全体では、就職氷河期世代の雇用について意識している事業所は29.2%、第二新卒者については、32.8%、シニア世代については26.0%となっている。



問13-2 ①就職氷河期世代（概ね35～44歳）、②第二新卒者、③シニア世代（概ね55歳以上）を雇用するとした場合の課題をそれぞれ次の選択肢の中から3つまで選び、課題の程度の大きい順に下表に番号をご記入ください。

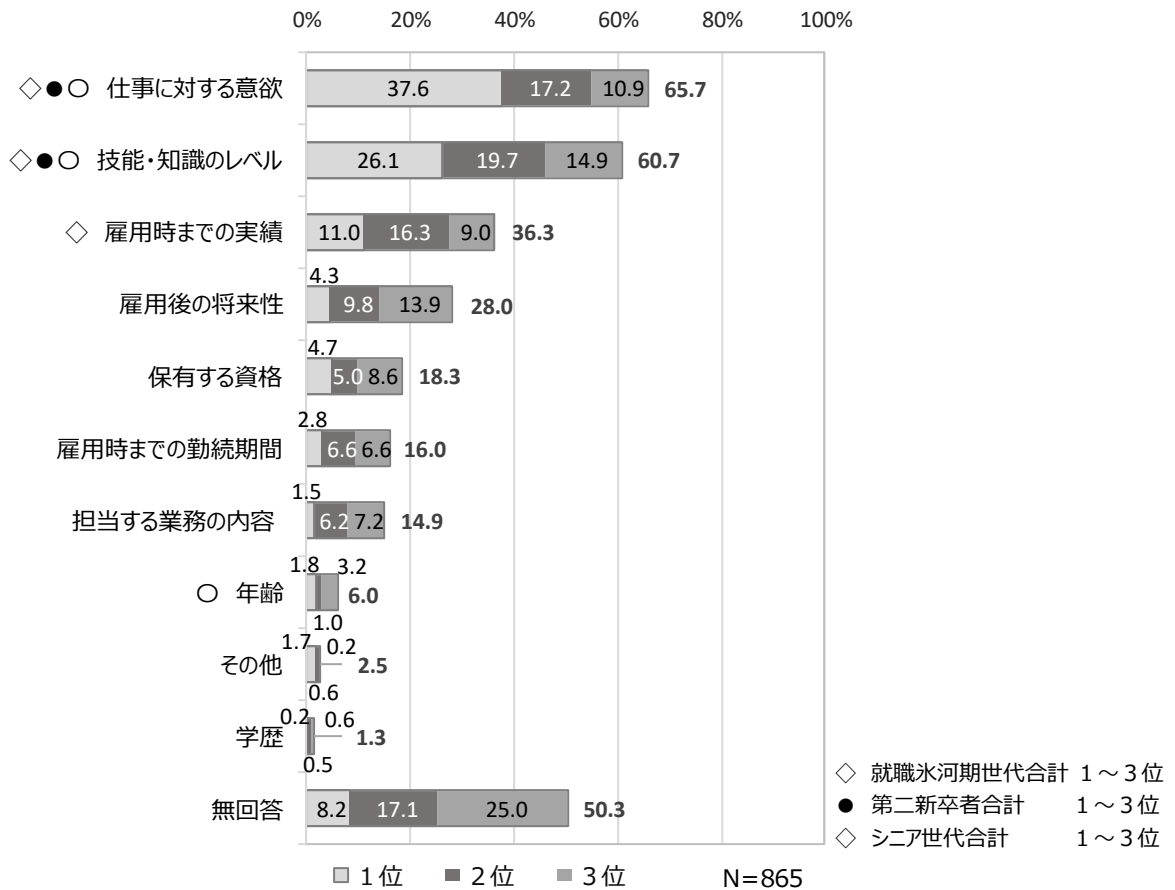
① 就職氷河期世代（概ね35～44歳）

課題の程度が1番目に大きいものの第1位は「仕事に対する意欲」で37.6%、課題の程度が2番目に大きいものの第1位は「技能・知識のレベル」で19.7%がそれぞれ最も高くなっている。

課題の程度が大きいものの1～3番目の割合を合算すると、「仕事に対する意欲」が65.7%と最も高く、次いで「技能・知識のレベル」が60.7%と6割を超えている。

どの世代でも共通して、第1位は「仕事に対する意欲」、第2位は「技能・知識のレベル」となっている。

■ 就職氷河期世代の雇用の課題



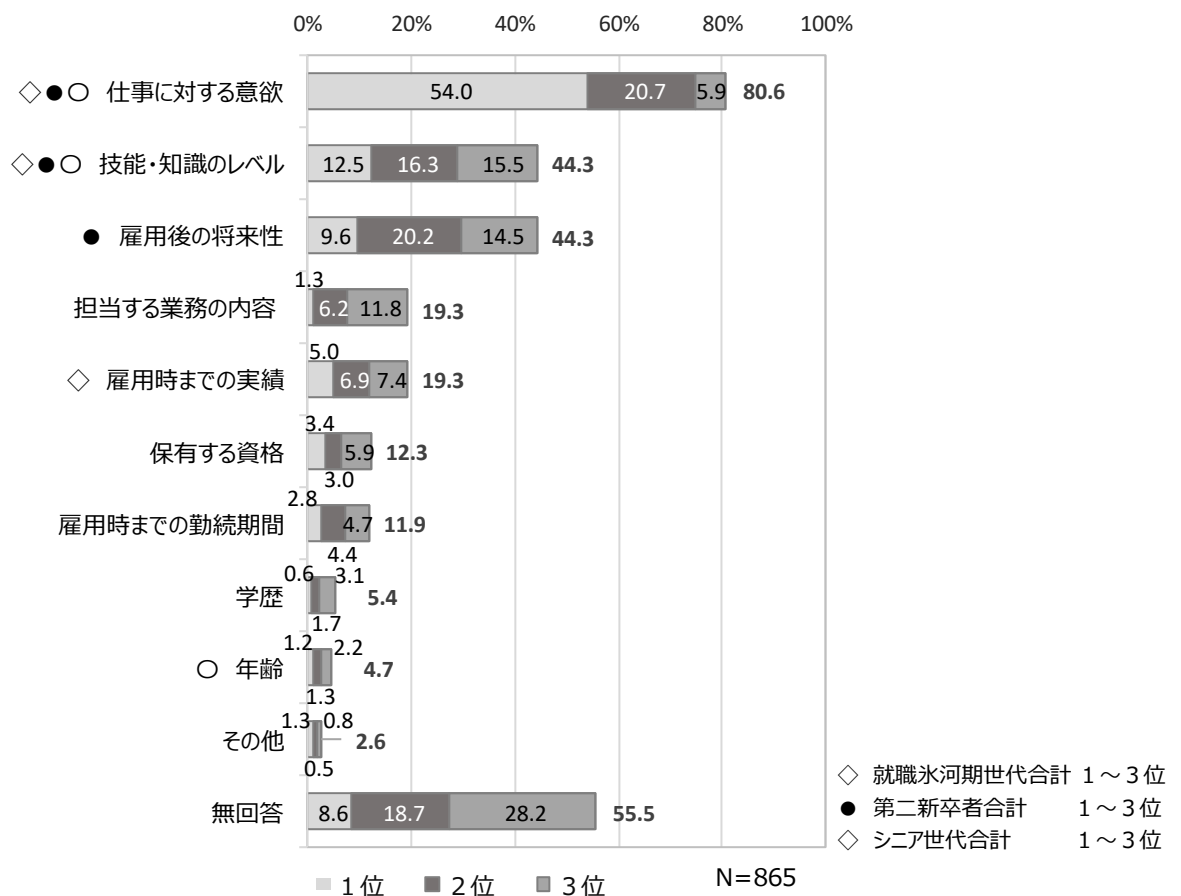
問13-2 ① 「その他」の回答
健康（心身とも） ……3件
賃金 ……2件
コミュニケーション力
協調性
人間関係
人材が少ない
誠実さ
素直さ
体力

② 第二新卒者

課題の程度が1番目に大きいものの第1位は「仕事に対する意欲」が54.0%と半数を超えており、次点以下とは大きく差がみられる。また、課題の程度が2番目に大きいものの第1位も「仕事に対する意欲」(20.7%)が最も高く、課題の程度が3番目に大きいものの第1位では「技能・知識のレベル」(15.5%)が最も高くなっている。

課題の程度が大きいものの1～3番目の割合を合算すると、「仕事に対する意欲」(80.6%)と8割を超えて最も高く、次いで「技能・知識のレベル」、「雇用後の将来性」がともに44.3%で続いている。

■ 第二新卒者の雇用の課題



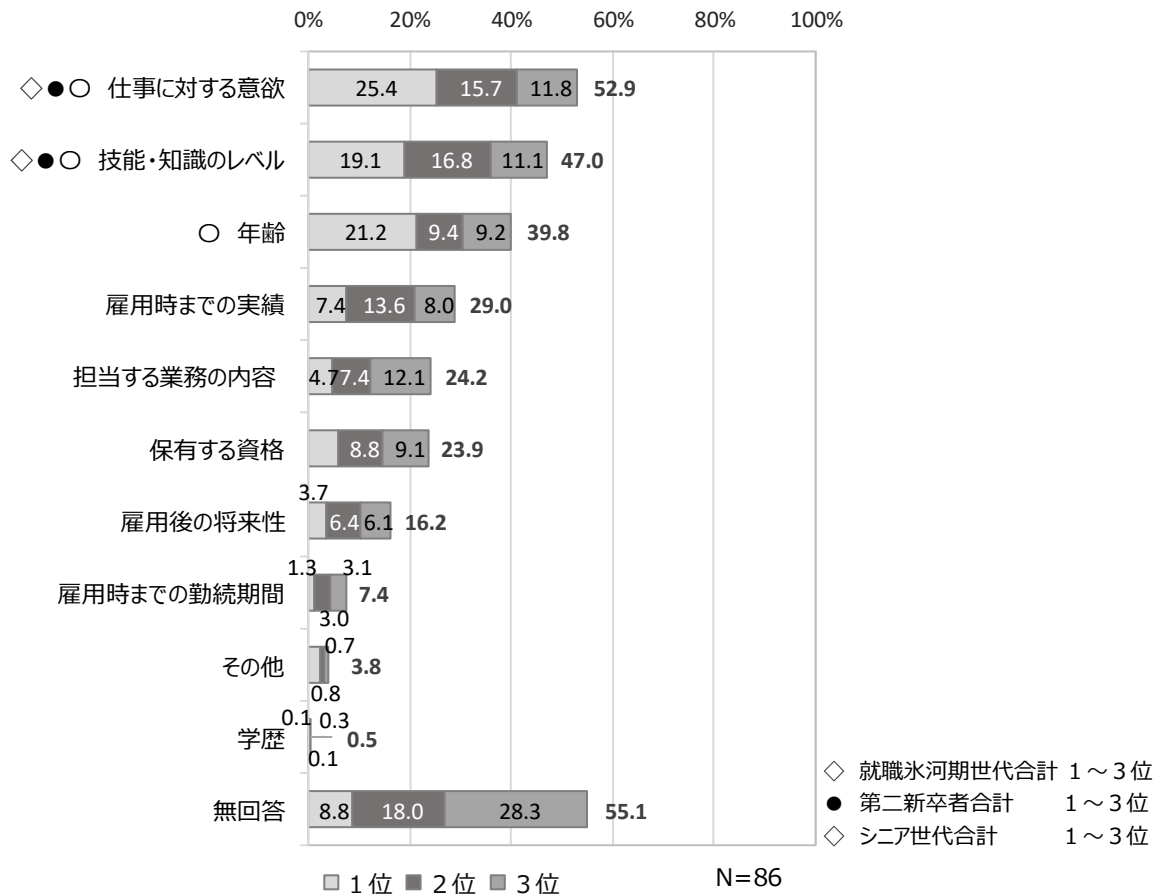
問13-2 ② 「その他」の回答
健康(心身とも) ……3件
コミュニケーション力
やる気
協調性
人間関係
人材が少ない
誠実さ
素直さ
体力
賃金

③ シニア世代（概ね 55 歳以上）

課題の程度が 1 番目に大きいものの第 1 位では「仕事に対する意欲」が 25.4%、課題の程度が 2 番目に大きいものの第 1 位では「技能・知識のレベル」(16.8%)、課題の程度が 3 番目に大きいものの第 1 位では「仕事に対する意欲」が 11.8%とそれぞれの項目が最も高くなっている。「その他」では具体的に「健康状態や体力」に関する課題を挙げた回答が 13 件みられた。

課題の程度が大きいものの 1～3 番目の割合を合算すると、「仕事に対する意欲」が 52.9%と最も高く、次いで「技能・知識のレベル」(47.0%)、「年齢」が 39.8%となっている。

■ シニア世代の雇用の課題



問13-2 ③ 「その他」の回答
健康(心身とも) ……5件
賃金 ……3件
体力 ……2件
コミュニケーション力
記憶力の低下
協調性
人間関係
人材が少ない
誠実さ
素直さ

(7) 新在留資格「特定技能」について

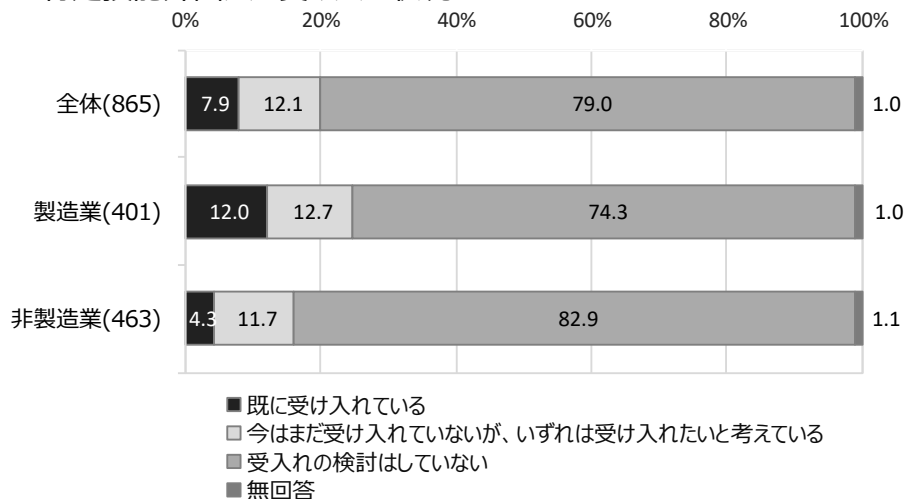
問14-1 特定技能の外国人の受け入れについてどのようにお考えですか。
(番号1つに○)

全体で見ると、「受入れの検討はしていない」の79.0%が群を抜いて最も高く、「既に受け入れている」(7.9%)と「今はまだ受け入れているが、いずれは受け入れたいと考えている」(12.1%)と合わせた受け入れに前向きな事業所は2割程度となっている。

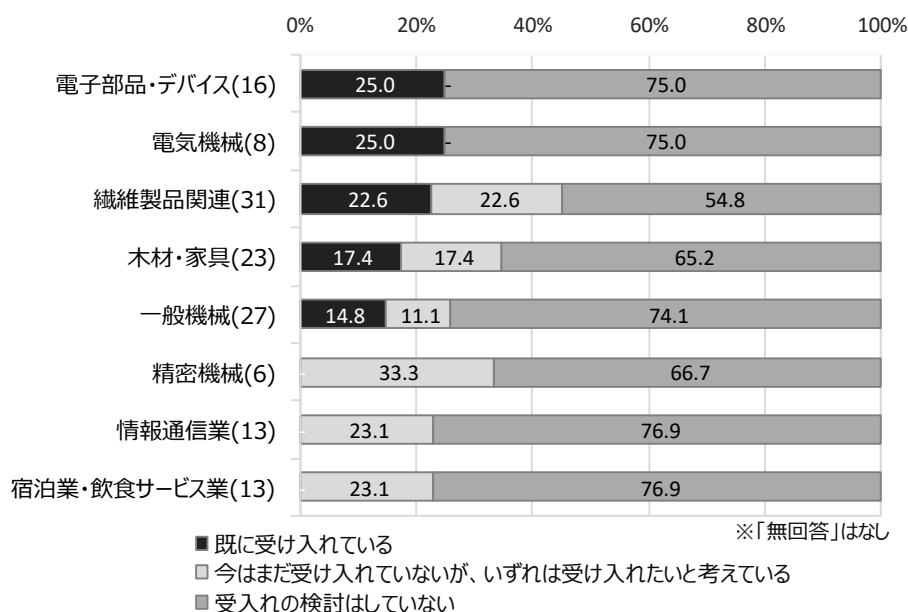
業種別にみると、「既に受け入れている」と回答した事業所について、製造業では12.0%、非製造業では4.3%と、製造業の方が受け入れ状況はやや進んでいる。

24業種別では、製造業のなかでも、「電子部品・デバイス」、「電気機械」、「繊維製品関連」では2割を超える事業所が「既に受け入れている」と回答している。また、「今はまだ受け入れているが、いずれは受け入れたいと考えている」との回答した事業所は、製造業では「繊維製品関連」、「精密機械」、非製造業では「情報通信業」、「宿泊業・飲食サービス業」が2割を超えている。

■ 特定技能外国人の受け入れ状況



(参考) 特定技能外国人の受け入れ状況 (24業種別一部抜粋)

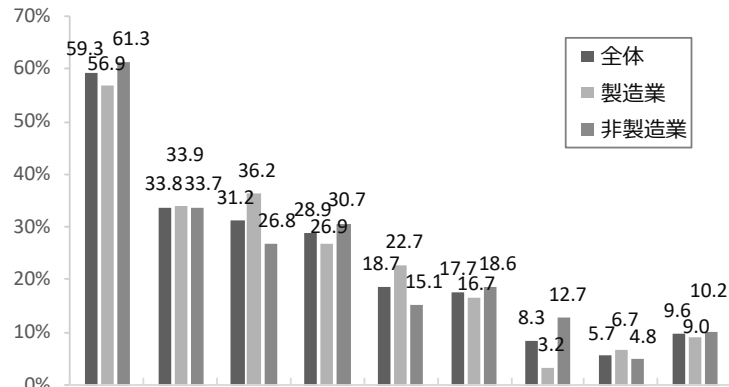


問14-2 特定技能の外国人の受け入れに関する課題を3つまで選んでください。

(番号3つまで○)

全体で見ると、「語学力」が59.3%と最も高く、次いで「技能・知識のレベル」が33.8%、「手続きの煩雑さ」が31.2%となっている。

業種別にみると、製造業では、次点が「手続きの煩雑さ」(36.2%)、次いで「技能・知識のレベル」(33.9%)となっている。非製造業では、次点が「技能・知識のレベル」(33.7%)、「手続きに関する情報の不足」(30.7%)となっている。



	合計	語学力	技能・知識のレベル	手続きの煩雑さ	手続きに関する情報の不足	経費がかさむ	特定技能の指し分け	保有する資格	その他	無回答
全体	865	59.3	33.8	31.2	28.9	18.7	17.7	8.3	5.7	9.6
〈業種別〉										
製造業	401	56.9	33.9	36.2	26.9	22.7	16.7	3.2	6.7	9.0
非製造業	463	61.3	33.7	26.8	30.7	15.1	18.6	12.7	4.8	10.2
〈24業種別〉										
食料品	37	43.2	48.6	32.4	27.0	29.7	10.8	-	2.7	13.5
繊維製品関連	31	38.7	35.5	29.0	25.8	22.6	22.6	3.2	-	16.1
木材・家具	23	47.8	21.7	13.0	39.1	8.7	30.4	-	4.3	21.7
パルプ・紙加工品	12	50.0	-	33.3	8.3	25.0	16.7	-	16.7	8.3
印刷	8	50.0	25.0	37.5	50.0	12.5	37.5	-	-	-
窯業・土石製品製造業	21	71.4	38.1	38.1	28.6	14.3	33.3	4.8	-	-
化学(医薬)・プラスチック	42	61.9	38.1	28.6	28.6	11.9	26.2	2.4	4.8	9.5
金属製品	121	59.5	32.2	43.0	28.9	27.3	11.6	2.5	9.1	7.4
一般機械	27	55.6	37.0	33.3	22.2	18.5	7.4	-	14.8	7.4
電子部品・デバイス	16	81.3	25.0	68.8	25.0	31.3	12.5	-	6.3	-
電気機械	8	87.5	50.0	25.0	25.0	12.5	12.5	12.5	12.5	-
輸送機械	9	44.4	22.2	-	22.2	11.1	11.1	11.1	-	33.3
精密機械	6	66.7	16.7	50.0	16.7	16.7	16.7	-	33.3	-
その他製造業	40	57.5	40.0	42.5	20.0	32.5	12.5	12.5	5.0	5.0
運輸業	35	51.4	28.6	20.0	17.1	8.6	14.3	20.0	5.7	11.4
建設業	159	63.5	32.1	37.7	35.8	22.0	8.8	10.1	5.7	10.7
卸・小売業	32	62.5	31.3	21.9	25.0	9.4	21.9	3.1	3.1	6.3
金融保険業	11	45.5	18.2	-	27.3	18.2	63.6	-	-	9.1
電気・ガス・熱供給業	3	33.3	33.3	-	66.7	-	33.3	-	-	33.3
情報通信業	13	61.5	38.5	15.4	69.2	-	30.8	-	-	7.7
医療・福祉	119	65.5	40.3	21.8	28.6	12.6	16.0	21.0	6.7	8.4
宿泊業・飲食サービス業	13	61.5	23.1	38.5	30.8	23.1	30.8	7.7	7.7	7.7
その他サービス業	64	57.8	31.3	18.8	26.6	12.5	29.7	12.5	1.6	14.1
その他非製造業	14	57.1	42.9	35.7	14.3	7.1	42.9	7.1	-	7.1

属性別順位 **1位** 2位 3位

問14-2 「その他」の回答

〈個人の意欲や能力について〉 9件

信頼性 ……3件
語学力を含むコミュニケーション能力
学んで自力で考えて動くこと
向上心
作業態度
人格
生活以外の働く意欲

〈文化や生活習慣等の違い〉 9件

文化の違い ……5件
生活習慣の違い ……2件
マナーの違い
価値観の違い

〈生活面について〉 4件

居住先の確保 ……2件
業務以外は生活フォロー
生活面の心配

〈定着率について〉 4件

定着の程度 ……4件

〈期間について〉 3件

3年間の期限付きであること ……2件
短期間では技術の習得や資格の習得がむずかしい

〈その他〉 6件

将来の国益に合うかどうか
情報漏えい
従業員の理解
費用
技術者としての育てがいが無い
ライセンスの取得

〈受入れの必要がない〉 9件

必要性がない ……3件
検討していない ……2件
日本人を対象としたい
受け入れる気が無い
採用計画なし
運輸業のため採用できない

(8) リカレント教育について

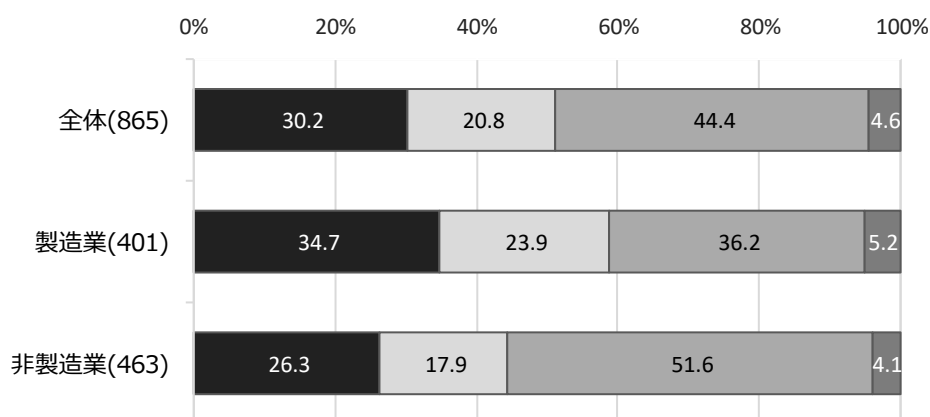
問15 人生100年時代や技術革新の進展等を見据え、リカレント教育（社会人の学び直し）の重要性が増していますが、そのリカレント教育にて「社会人としての基礎力」を伸ばす必要性を感じている企業・従業員の割合が高いことが分かっています。そこで、「社会人としての基礎力」を構成する以下3つの能力のうち、最も重視する能力は何だとお考えですか。（番号1つに○）

全体で見ると、「チームで働く力」が44.4%と最も高く、次いで「前に踏み出す力」が30.2%、「考え抜く力」が20.8%となっている。

業種別にみると、特に非製造業では「チームで働く力」と回答した事業所が半数を超えている。

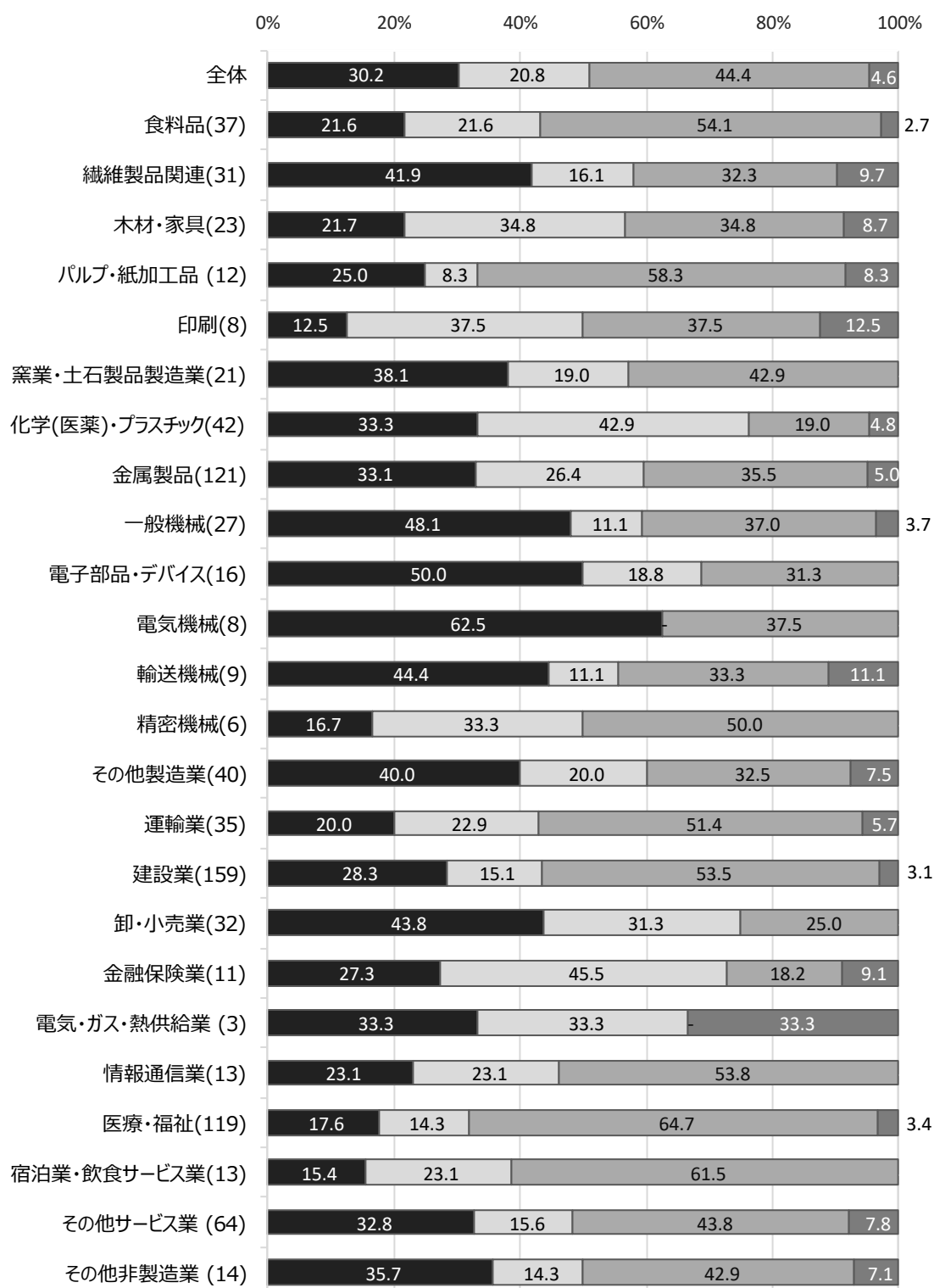
24業種別にみると、「電気機械」（62.5%）、「電子部品・デバイス」（50.0%）では「前に踏み出す力」と回答した割合が半数を超え、最も高くなっている。「医療・福祉」（64.7%）、「宿泊業・飲食サービス業」（61.5%）では、「チームで働く力」と回答した割合が6割を超えている。一方で、「電気機械」では「考え抜く力」、「電気・ガス・熱供給業」では「チームで働く力」と回答する事業所はいなかった。

■ 社会人の基礎力として重視するもの



- 前に踏み出す力（主体性、働きかけ力、実行力）
- 考え抜く力（課題発見力、計画力、想像力）
- チームで働く力（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）
- 無回答

■ 社会人の基礎力として重視するもの（24業種別）



- 前に踏み出す力（主体性、働きかけ力、実行力）
- 考え抜く力（課題発見力、計画力、想像力）
- チームで働く力（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）
- 無回答

(9) DXの推進（IoTやAI、RPAの取り組み）状況について

問16-1 ビジネス環境の厳しい変化の中でデータとデジタル技術の活用を進める等、DXが推進されていますがそうした状況において貴事業所ではIoT・AI・RPA等の導入について、どのように取り組んでいますか。①～⑤の項目について、それぞれあてはまるものを1つ選んでください。（項目①～⑤ごとに番号1つに○）

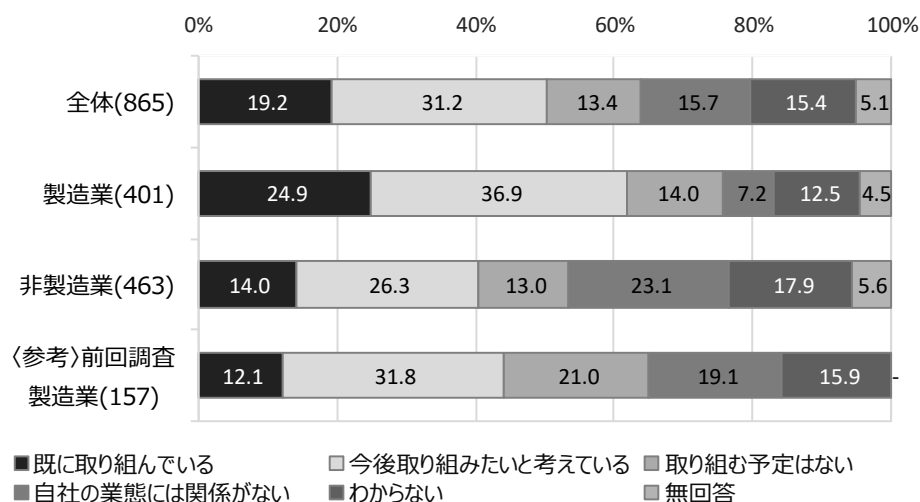
① 事業所稼働率の向上や省エネルギー化

全体で見ると、「今後取り組みたいと考えている」が31.2%と最も高く、次いで「既に取り組んでいる」が19.2%となっており、合わせて50.4%と取り組みに積極的な事業所の割合は半数を超えている。その一方で「取り組む予定はない」は13.4%、「自社の業態には関係がない」は15.7%となっている。

業種別にみると、製造業では、「今後取り組みたいと考えている」、「既に取り組んでいる」と回答した事業所を合わせると6割を超える一方、非製造業では4割強となっている。

前回調査と今回調査の製造業を比べてみると、「既に取り組んでいる」、「今後取り組みたいと考えている」と回答する割合が増えている。

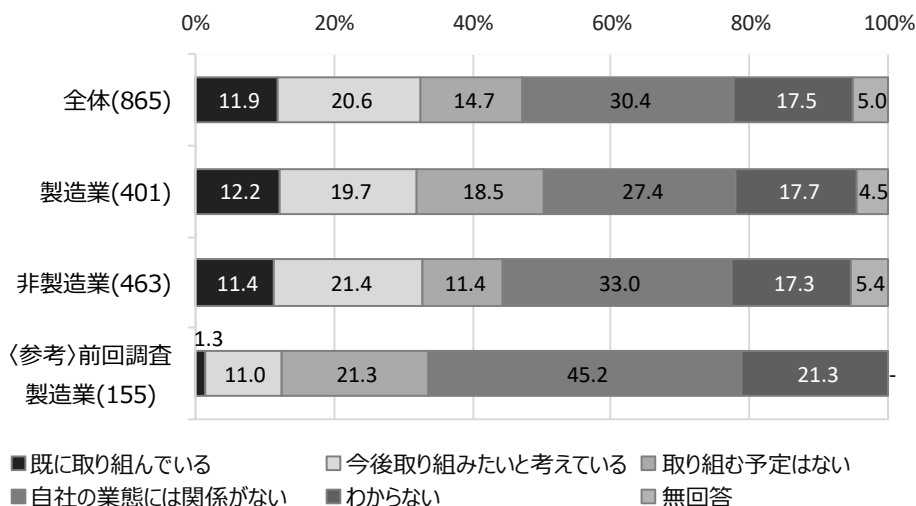
■ 事業所稼働率の向上や省エネルギー化



② アフターサービスの高度化

全体で見ると、「自社の業態には関係がない」は30.4%と最も高く、次いで「今後取り組みたいと考えている」が20.6%となっている。「既に取り組んでいる」、「今後取り組みたいと考えている」を合わせた取り組みに積極的な事業所の割合は32.5%となっている。

■アフターサービスの高度化



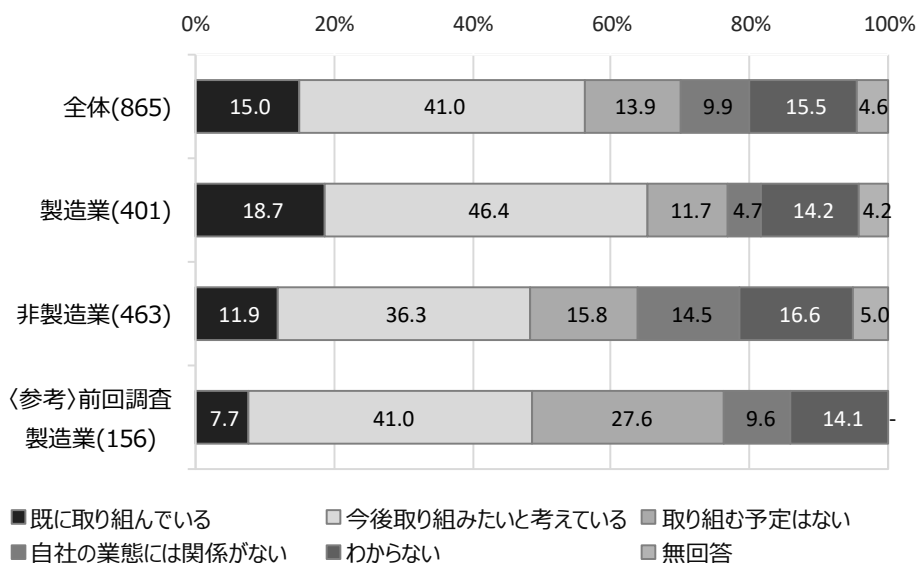
③ ノウハウの継承

全体で見ると、「今後取り組みたいと考えている」が41.0%と最も高く、次いで自社の業態には関係がない」は15.5%となっている。「既に取り組んでいる」、「今後取り組みたいと考えている」を合わせた、取り組みに積極的な事業所の割合は56.0%と半数を超えている。

業種別にみると、製造業では、「今後取り組みたいと考えている」と「既に取り組んでいる」と合わせると6割を超えている。

前回調査と今回調査の製造業を比べてみると「既に取り組んでいる」、「今後取り組みたいと考えている」と回答する割合が増えている。

■ノウハウの継承

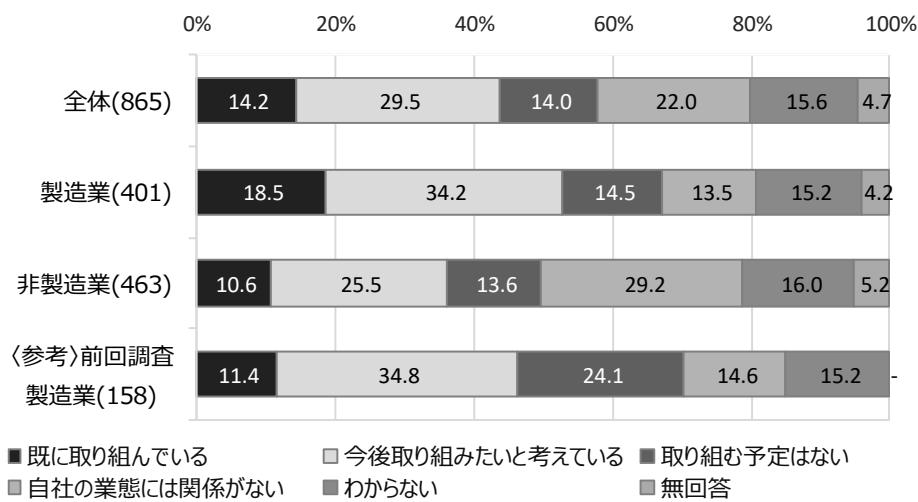


④ 受発注情報や顧客情報の解析による業務効率化

全体で見ると、「今後取り組みたいと考えている」が29.5%と最も高く、次いで「自社の業態には関係がない」は22.0%となっている。「既に取り組んでいる」と「取り組む予定はない」はともに14%程度である。「既に取り組んでいる」、「今後取り組みたいと考えている」を合わせた取り組みに積極的な事業所の割合は43.7%となっている。

業種別にみると、製造業では、「今後取り組みたいと考えている」と「既に取り組んでいる」を合わせると半数を超えている。

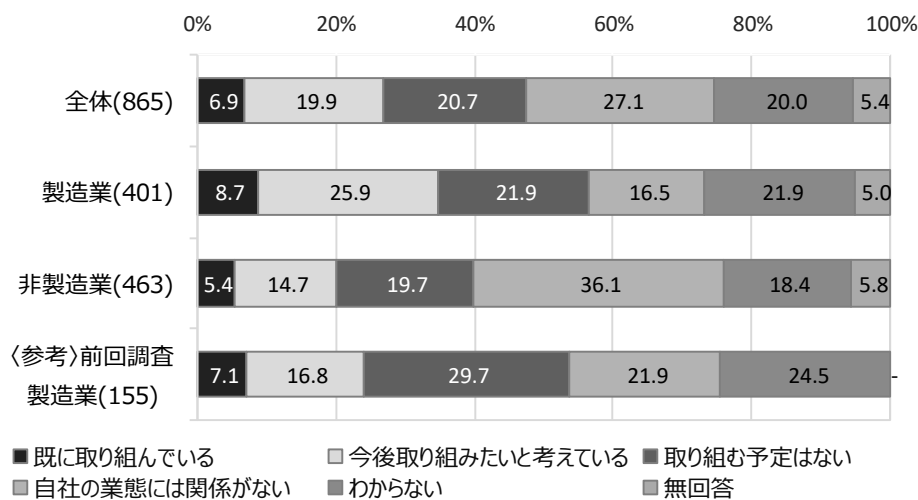
■ 受発注情報や顧客情報の解析による業務効率化



⑤ サプライチェーンの最適管理

全体で見ると、「自社の業態には関係がない」が27.1%と最も高く、次いで「取り組む予定がない」が20.7%、「わからない」が20.0%となっており、取り組みに対して消極的な回答の割合が高くなっている。

■ サプライチェーンの最適管理



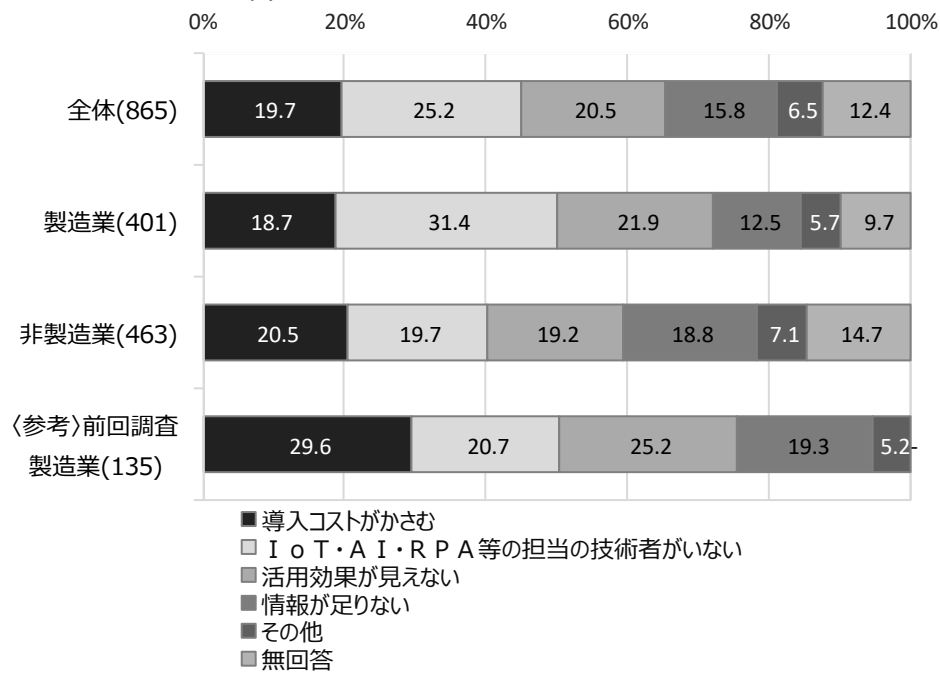
問16-2 IoT・AI・RPA等の導入の取り組みで最も課題になっているものは何ですか。(番号1つに○)

全体で見ると、「IoT・AI・RPA等の担当の技術者がいない」が25.2%と最も高く、次いで「活用効果が見えない」が20.5%、「導入コストがかさむ」が19.7%となっている。

業種別にみると、非製造業では、「導入コストがかさむ」が20.5%がと最も高く、次いで「IoT・AI・RPA等の担当の技術者がいない」が19.7%、「活用効果が見えない」が19.2%となっている。「その他」の回答では、「業態や職種から関係がない、予定がない」(20件)、「わからない」(8件)、「当該事業所での導入判断ができない」(5件)といった回答が目立った。

前回調査と今回調査の製造業を比べると、3割弱の回答を占め、前回最も高かった「導入コストがかさむ」は今回調査では2割を切っている。

■IoTに取り組む課題



問16-2 「その他」の内容
自社の業態には関係ない ……10件
必要がない ……8件
わからない ……4件
導入するレベルにない ……2件
1人1人の理解度、温度差が大きく違い、一体化できない。
AIのみ活用法がみえない。IoT、RPA採用済み。
ほぼ請負の為、勝手なことができない
メーカー次第
メーカー主導なので独自性はない
機械では出来ない仕事
業務内容的に難しい
現場との調整、現場の主体性
個人の能力差が大きい
事業所長が全てIoTを策定している
時間と担当する人の労力が必要
専門知識をもつ技術者が不足している
組合業務の中で何がIoT、AI、RPAに適しているのかわからない
当業界における活用事例がない。もしくは自分が知らない。
当社は製品生産数がきわめて少なく、オーダーメイドで特注品のため、データをデジタル化して利用する必要性がうすい。DXは必要で今後取り入れたい。
本社業務につき判断不可
予定はない
用語さえも理解出来てない状況

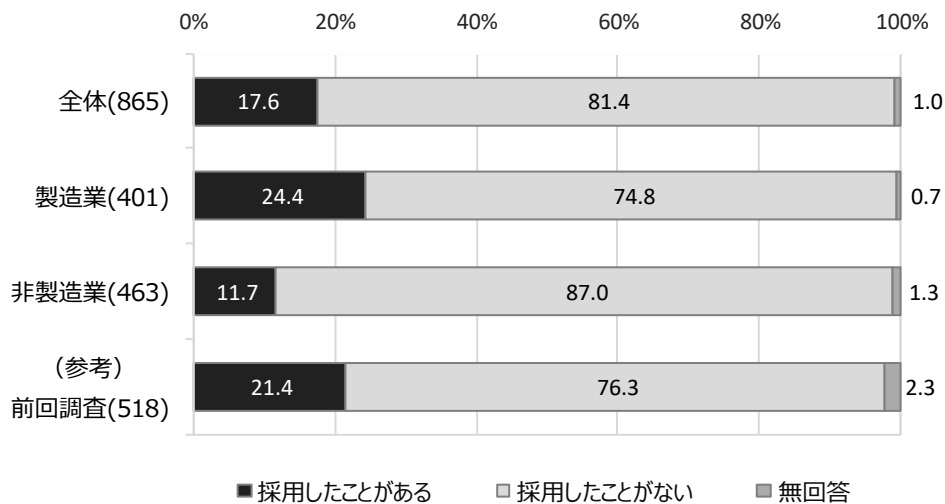
(10) 公共職業訓練機関について

問17-1 貴事業所では、公共職業訓練受講経験者を採用したことはありますか。
(番号1つに○)

全体では、「採用したことがある」が17.6%、「採用したことがない」が81.4%となっている。業種別にみると、「採用したことがある」事業者は、製造業では24.4%、非製造業では11.7%となっている。

前回調査と比べると、「採用したことがある」と回答した事業者の割合はやや減っている。

■ 公共職業訓練機関受講経験者の採用の有無



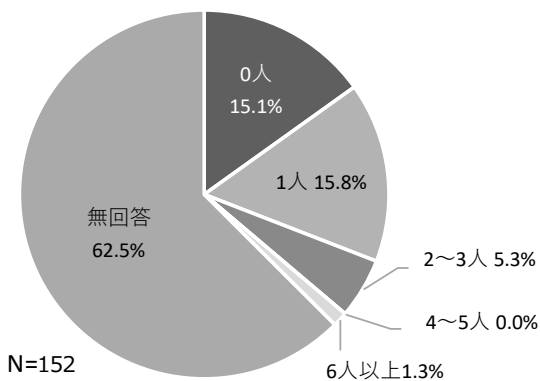
問17-2 【問17-1で「1. 採用したことがある」と回答した事業所におたずねします。】受講した施設ごとの（1）最近5年の採用者、（2）そのうち既退職者について人数をご記入ください。

① 富山県技術専門学院

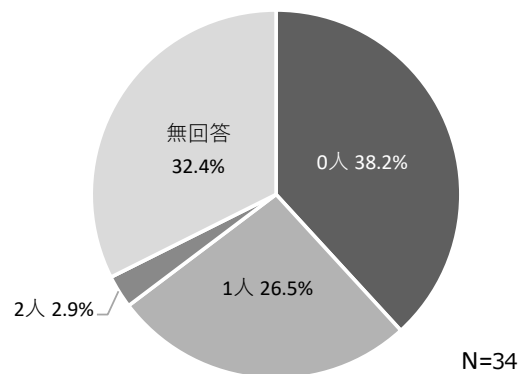
最近5年の採用者をみると、「1人」が15.8%、「2～3人」が5.3%、「6人以上」が1.3%となっており本校受講経験者を採用したことがある事業者は22.4%となっている。

そのうち、既退職者がいる事業所は29.4%となっており、退職者がいない事業所は38.2%となっている。

■最近5年の採用者



■うち既退職者

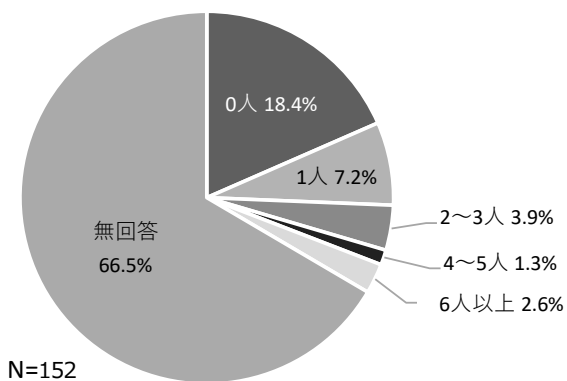


② 北陸ポリテクカレッジ（北陸職業能力開発大学校）

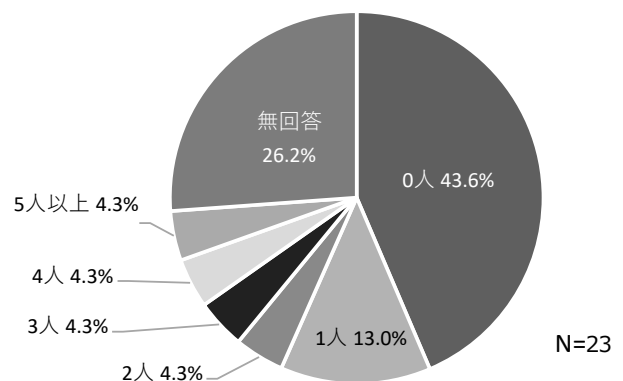
最近5年の採用者をみると、「1人」が7.2%、「2～3人」が3.9%、「4～5人」が1.3%、「6人以上」が2.6%となっており本校受講経験者を採用したことがある事業者は15.0%となっている。

そのうち、既退職者がいる事業所は30.2%となっており、退職者がいない事業所は43.6%となっている。

■最近5年の採用者



■うち既退職者

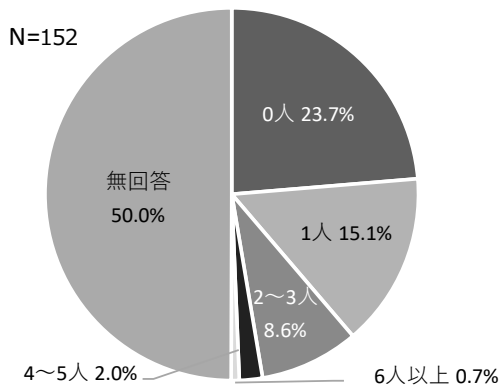


③ ポリテクセンター富山（富山職業能力開発促進センター）

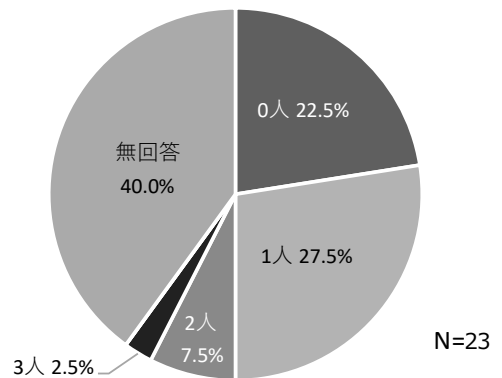
最近5年の採用者を見ると、「1人」が15.1%、「2～3人」が8.6%、「4～5人」が2.0%、「6人以上」が0.7%となっており本校受講経験者を採用したことがある事業者は26.4%となっている。

そのうち、既退職者がいる事業所は37.5%となっており、退職者がいない事業所は22.5%となっている。

■ 最近5年の採用者



■ うち既退職者

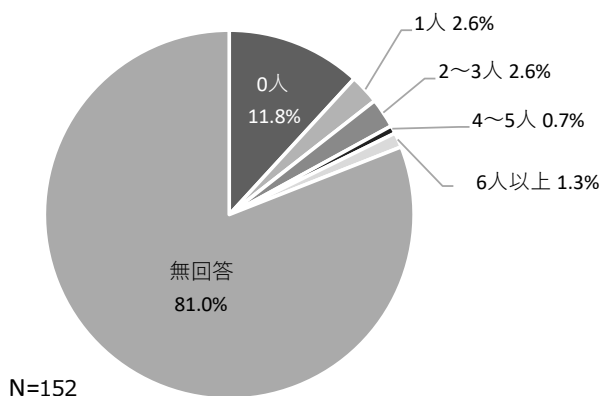


④ その他

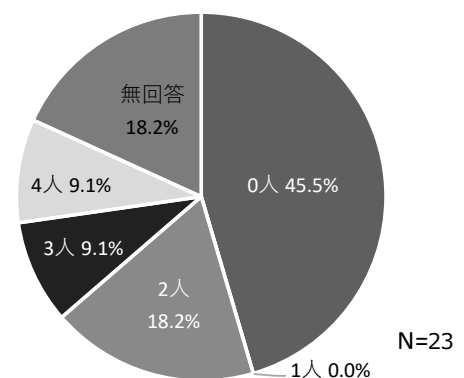
最近5年の採用者を見ると、「1人」が2.6%、「2～3人」が2.6%、「4～5人」が0.7%、「6人以上」が1.3%となっており本校受講経験者を採用したことがある事業者は7.2%となっている。その他の具体的な施設名では「福野」（福野職業能力開発センター 現 技術専門学院砺波センター）、「ハローワーク」が挙げられている。

そのうち、既退職者がいる事業所は36.4%となっており、退職者がいない事業所は45.5%となっている。

■ 最近5年の採用者



■ うち既退職者

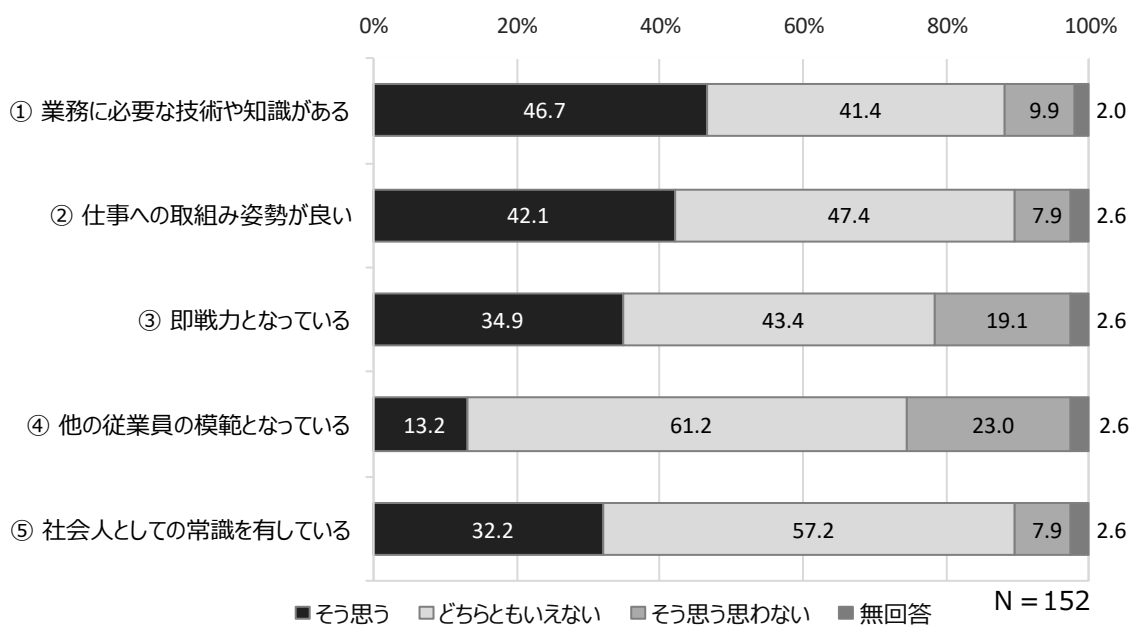


問17-3 採用した公共職業訓練受講者について、全体的な評価をお答えください。①～⑤の項目について、それぞれあてはまるものを1つ選んでください。
(項目①～⑤ごとに番号1つに○)

「業務に必要な技術や知識がある」、「仕事への取組み姿勢が良い」では「そう思う」と回答した事業所が4割を超えている。

「そう思わない」が「そう思う」の割合を超えた項目は、「他の従業員の規範となっている」のみで、それ以外の項目では「そう思う」と回答する事業者とは15%以上高くなっている。しかし、どの項目においても「どちらともいえない」と回答した事業所が4割を超えている。

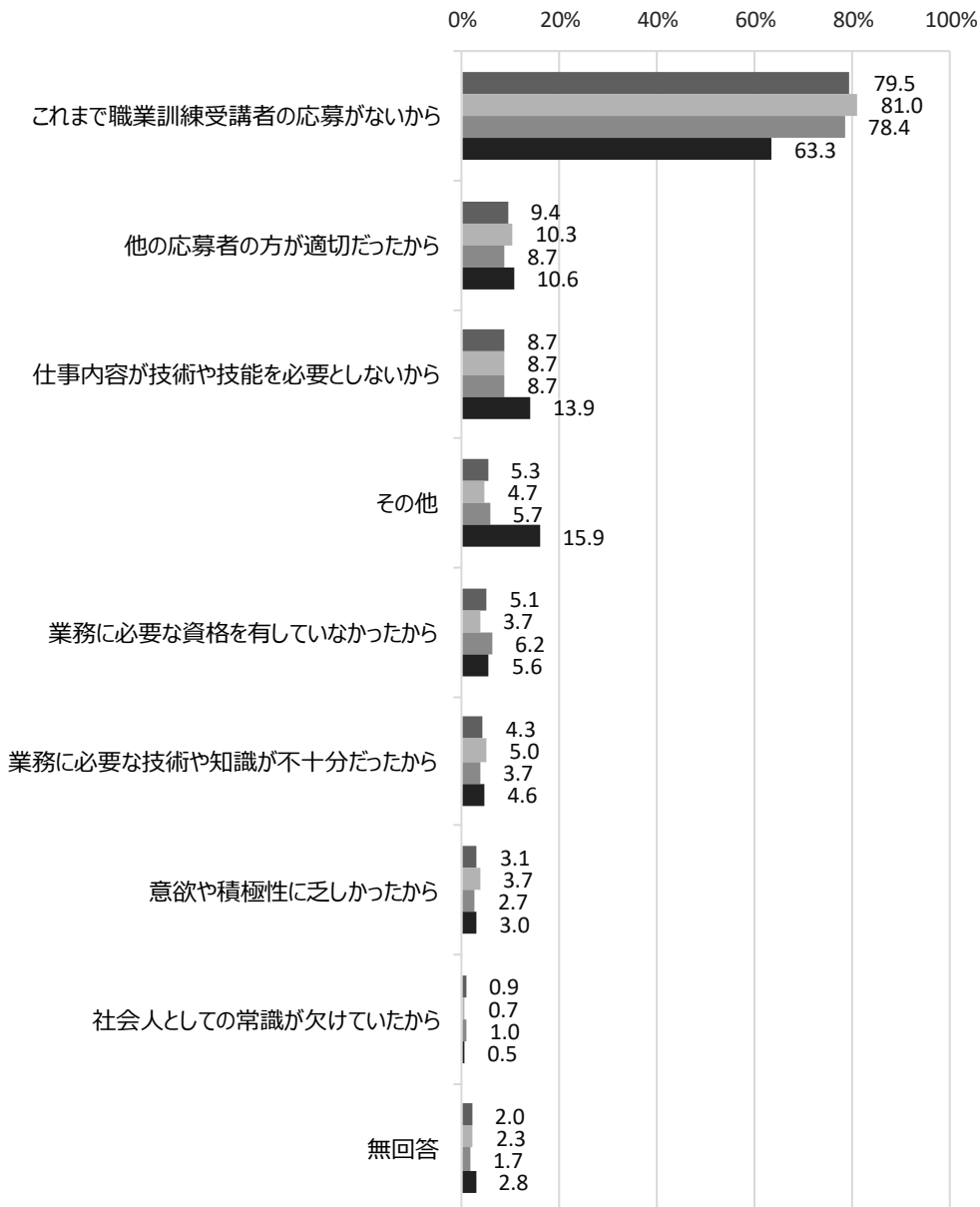
■ 職業訓練受講者の全体的な評価



問17-4 【問17-1で「2. 採用したことがない」と回答した事業所におたずねします。】
 公共職業訓練受講者を採用していない理由を3つまで選んでください。
 (番号3つまで○)

全体では、「これまで職業訓練受講者の応募がないから」が79.5%と最も高く、次点以下とは大きく差が出ている。次点は「他の応募者の方が適切だったから」(9.4%)で、「仕事内容が技術や技能を必要としないから」(8.7%)と続いている。

■ 職業訓練受講者を採用していない理由



■ 全体(704) ■ 製造業(300) ■ 非製造業(403) ■ 〈参考〉前回調査(395)

問17-4 「その他」の内容
自社の業態には関係がない ……3件
募集していない ……2件
採用を辞退されたから ……2件
そのような機会もなく、又、必要性を感じないので
もう少し情報を出してほしい
もしかしたら応募者の中にいたかもしれないが、あまり意識していない。特に重要視していない
医院勤務にはノーマルな受講が必要。事務はレセプト事務能力が必要
応募したが競争率が高く事前にことわられたから
希望者が既に決定済
既存の採用ルートがあるため
訓練受講者の面接をしたことがない
経験者を優遇している
公共職業訓練受講者が良く分からない
高齢だから
今まで不自由さを感じたことがなかった
仕事内容が訓練の内容と合わないから
初めから生徒の対象に入っていない。小企業は特に
職業訓練にない業種
職業訓練受講の資格と関係がないから
職業訓練受講者である必要がない
年齢と技術修得年数が合わない。40後半で5年程度かかる技術修得は厳しいと判断。
能力が不明
必要性が無い
本社、エリア本部一括採用であり、当事業所では採用していないため
有資格職の業種でそこから来る人がいない

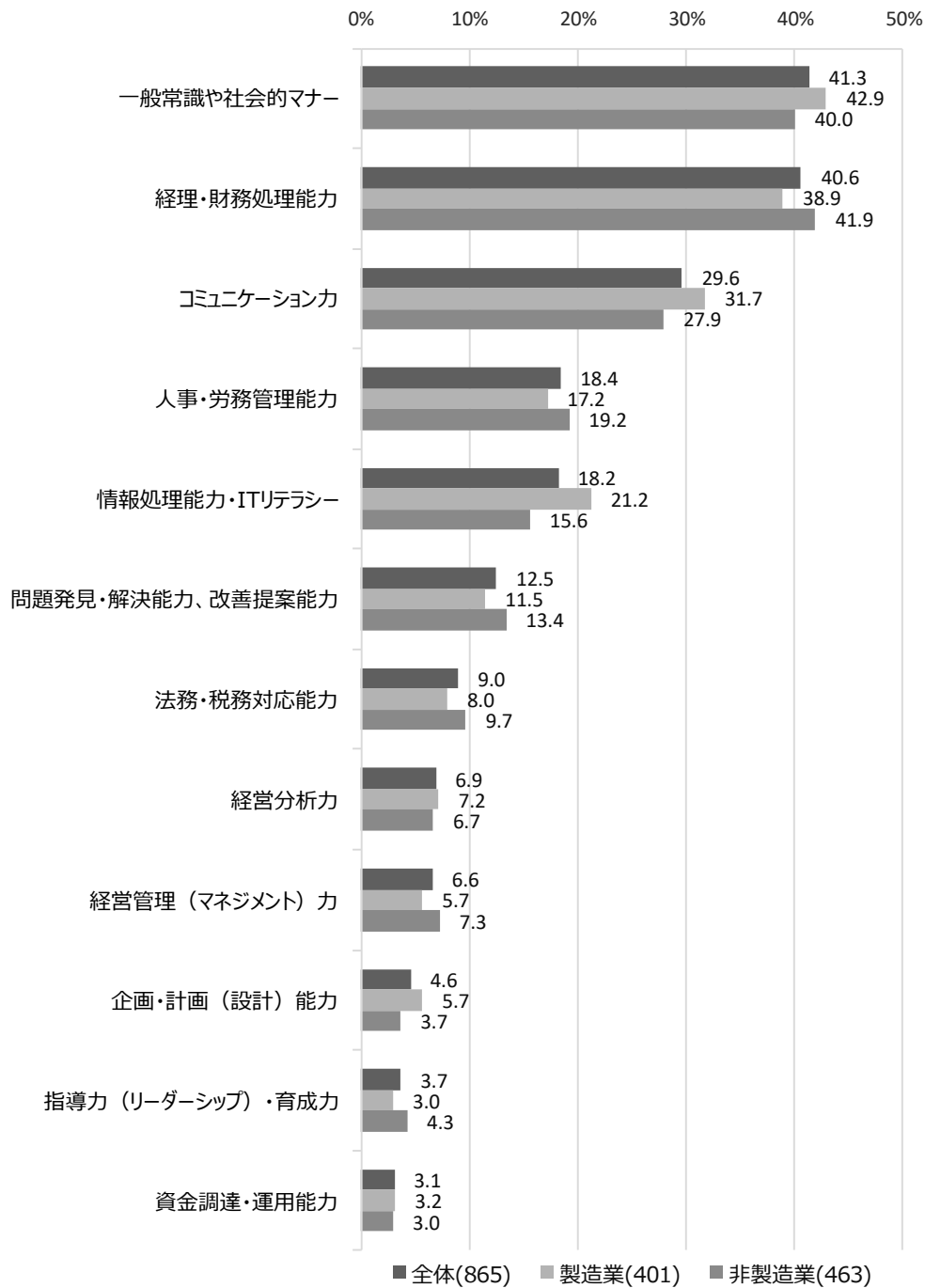
問18 公共職業訓練施設では今後どのような能力の開発に重点を置くべきだと考えますか。貴事業所に該当する4職種ごとにあてはまるものを1～35から3つまで選んでください。(職種ごとに番号3つまで○)

① 事務職

全体で見ると、「一般常識や社会的マナー」が41.3%と最も高く、次いで「経理・財務処理能力」が40.6%、「コミュニケーション力」が29.6%となっている。

業種別にみると、非製造業では、「経理・財務処理能力」が41.9%と最も高く、次点が「一般常識や社会的マナー」(40.0%)、「コミュニケーション力」(27.9%)となっている。

■ 開発に重点を置くべき能力上位12項目（事務職）

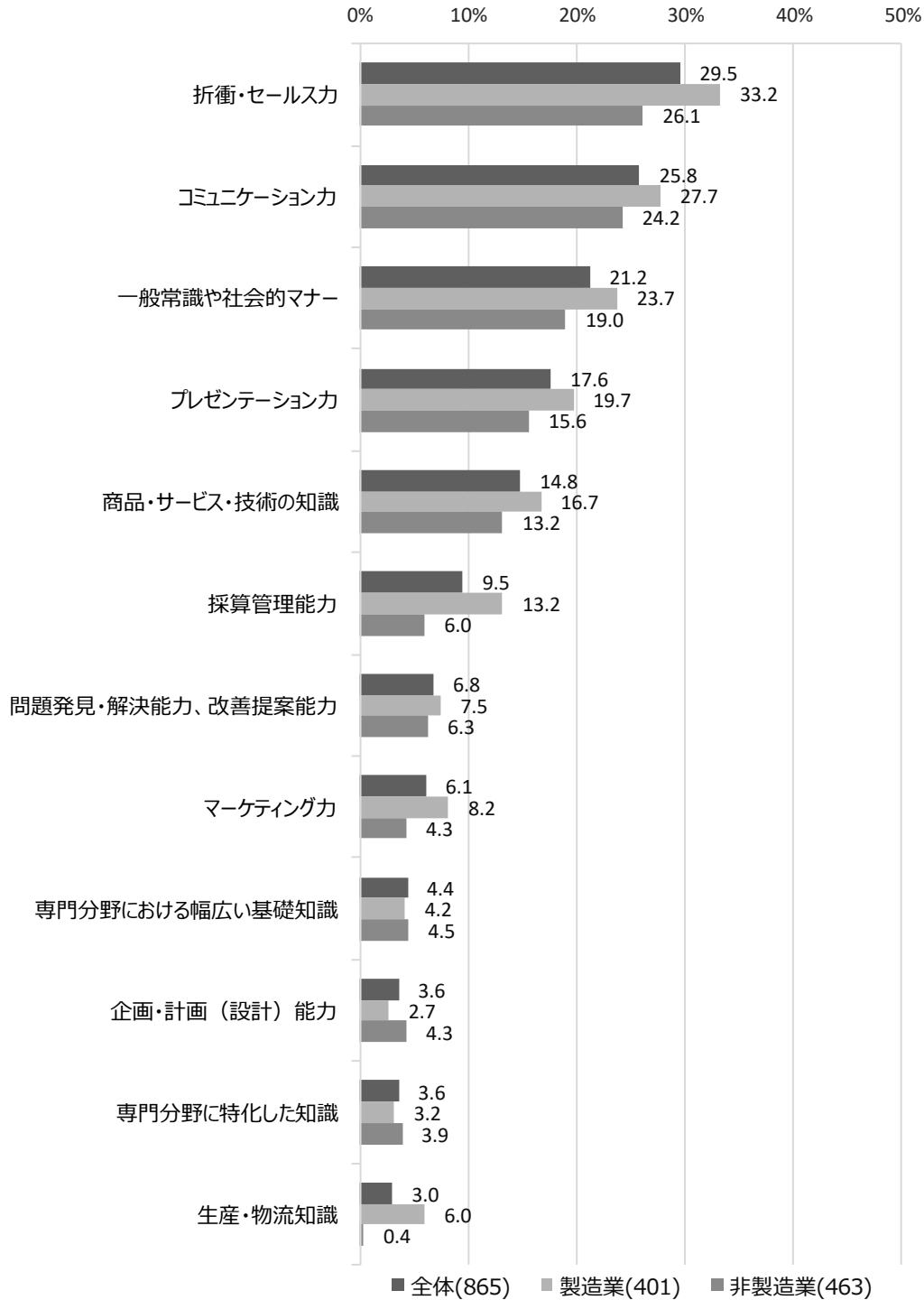


問18 「その他」の内容 ※4職種の区別なく記載されたもの
人間力
技術職は特殊なので、公共的には難しい
全てが重要なので3つにしぼれない。(α)は全ての職種の基本素養。しかし、これだけでは使えない(専門性なしでは)。
弊社の規模ではまだ問題の観点をとやかく云う段ではない
片寄った視点は不要
建築現場なので答え方がよくわからない
報連相の訓練
当社にはあてはまらない
現在の状況を知らない
わからない

② 営業・販売職

全体で見ると、「折衝・セールス力」が29.5%と最も高く、次いで「コミュニケーション力」が25.8%、「一般常識や社会的マナー」が21.2%となっている。

■ 開発に重点を置くべき能力上位12項目（営業・販売職）

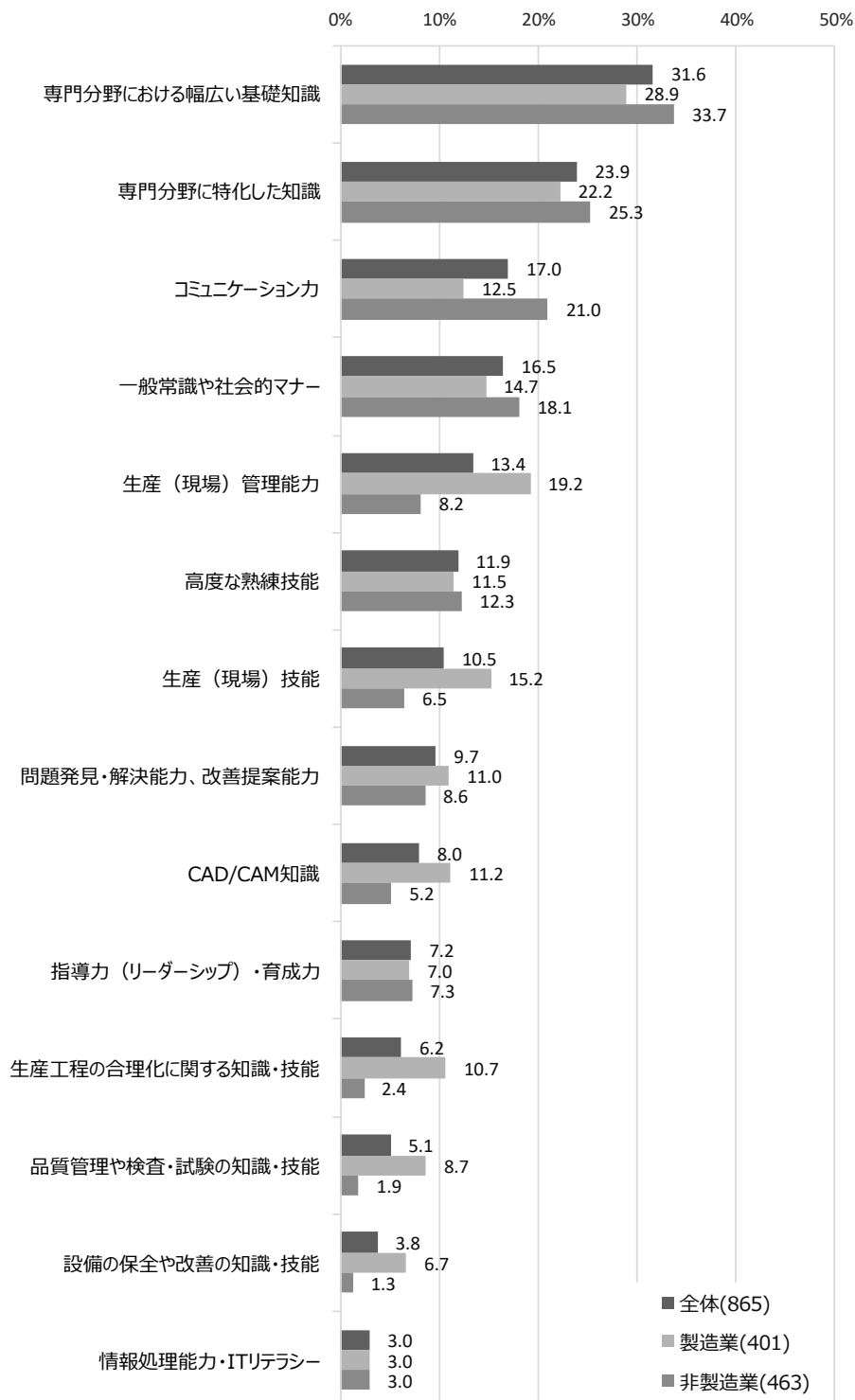


③ 専門技術職

全体で見ると、「専門分野における幅広い基礎知識」が31.6%と最も高く、次いで「専門分野に特化した知識」が23.9%、「コミュニケーション力」が17.0%となっている。

業種別にみると、製造業では、「専門分野における幅広い基礎知識」、「専門分野に特化した知識」に次いで「生産（現場）管理能力」（19.2%）が高くなっている。また、非製造業では1割を超えていない「生産（現場）技能」、「問題発見・解決能力、改善提案能力」、「CAD/CAM知識」、「生産工程の合理化に関する知識・技能」への回答が10%を超えている。

■ 開発に重点を置くべき能力上位14項目（専門技術職）

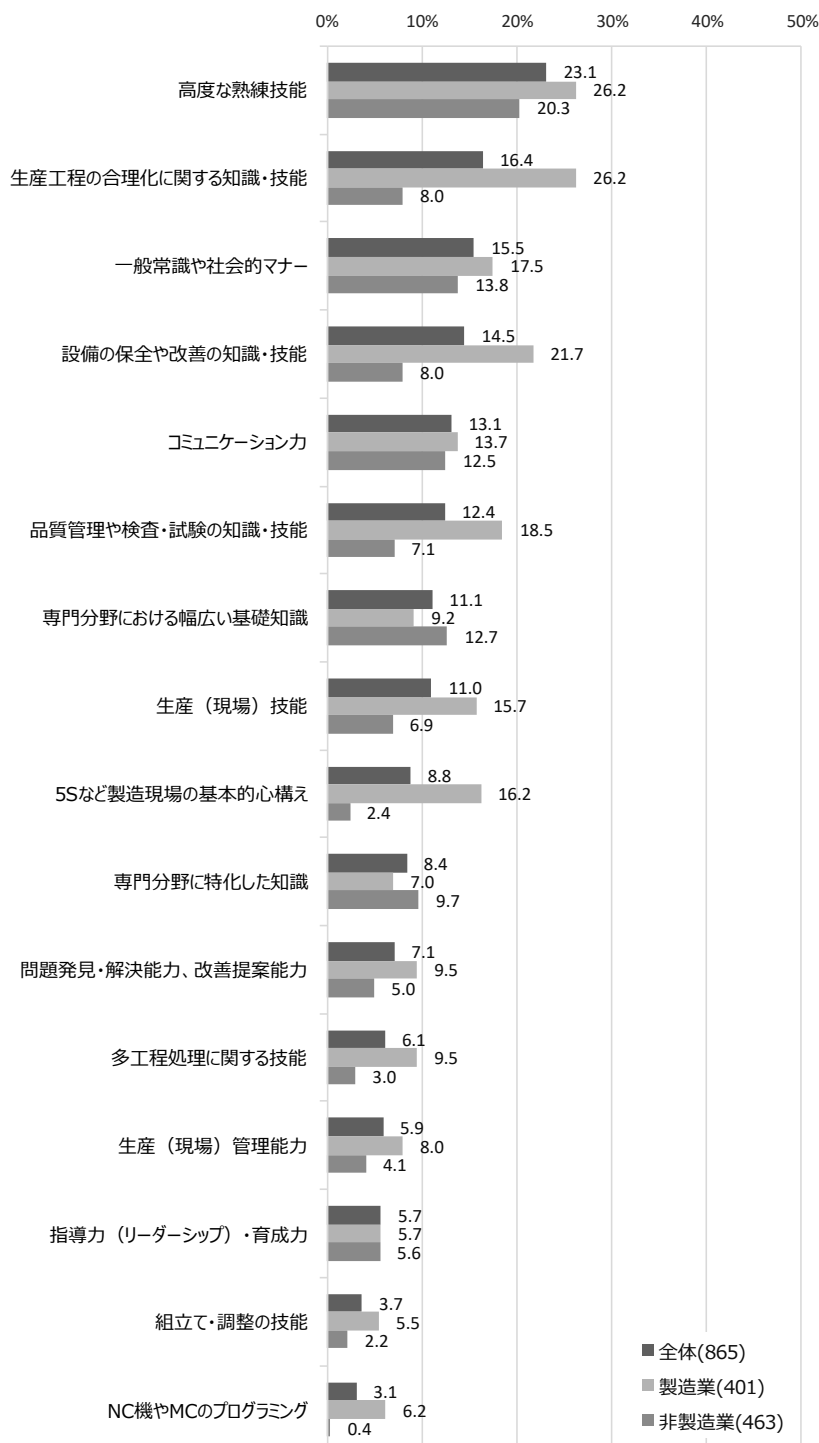


④ 技能職

全体で見ると、「高度な熟練技能」が23.1%と最も高く、次いで「生産工程の合理化に関する知識・技能」が16.4%、「一般常識や社会的マナー」が15.5%となっている。

業種別にみると、製造業では、「高度な熟練技能」と「生産工程の合理化に関する知識・技能」が26.2%で最も高く、次いで「設備の保全や改善の知識・技能」が高くなっている。また、「品質管理や検査・試験の知識・技能」、「生産（現場）技能」、「5Sなど製造現場の基本的な心構え」への回答が15%を超えている。非製造業では、「高度な熟練技能」が最も高く、次いで「一般常識や社会マナー」（13.8%）、「専門分野における幅広い基礎知識」（12.7%）となっている。

■ 開発に重点を置くべき能力上位16項目（技能職）

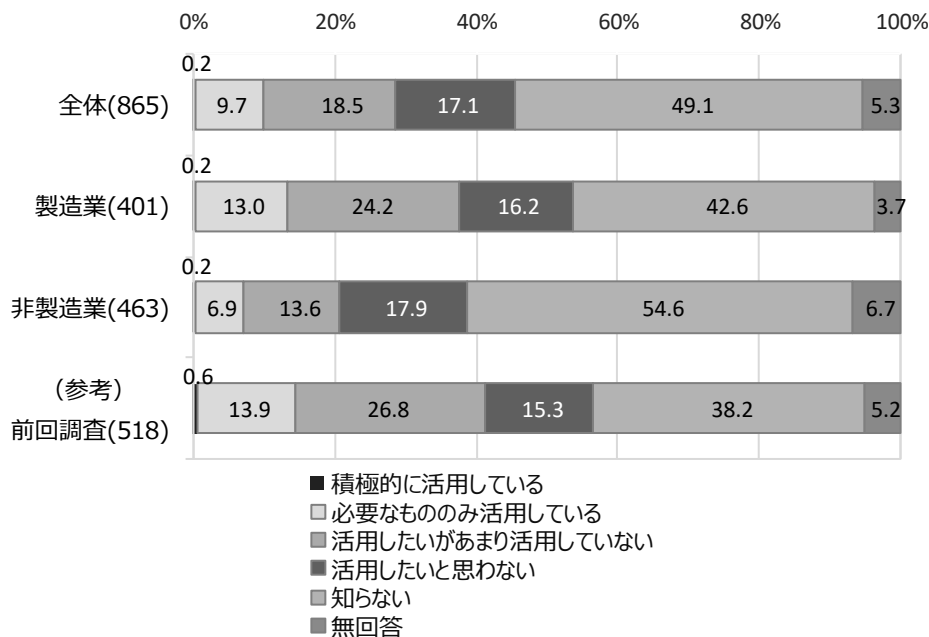


問19-1 県技術専門学院では従業員の技能向上を支援するため、能力開発セミナーを実施しています。貴事業所では、能力開発セミナーを活用したことがありますか。
(番号1つに○)

全体で見ると、「知らない」が49.1%と最も高く、次いで「活用したいがあまり活用していない」が18.5%、「活用したいと思わない」が17.1%となっている。

業種別にみると、特に非製造業では、「知らない」との回答が54.6%と半数を超えている。前回調査と比べると、「知らない」10.9ポイント高くなっている。

■能力開発セミナーの活用状況



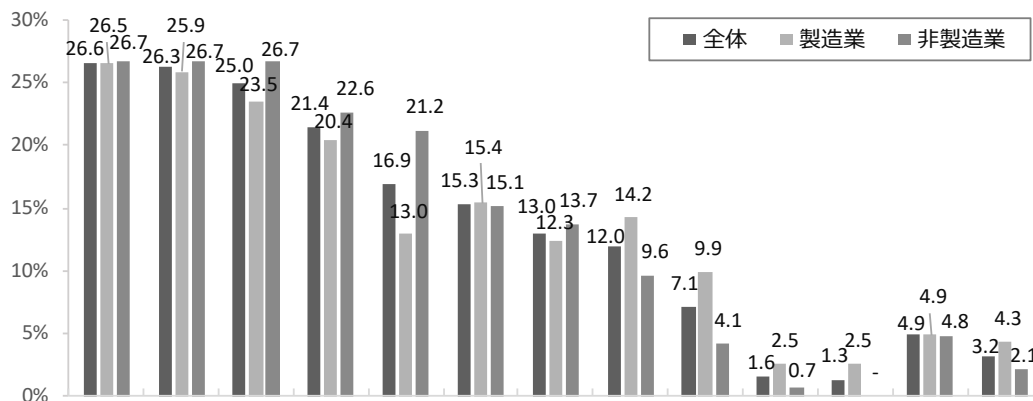
問19-2 【問19-1で「3」又は「4」と回答した事業所にお尋ねします。】
能力開発セミナーを活用していない理由を3つまで選んでください。
(番号3つまで○)

全体で見ると、「業務上訓練する余裕がないから」が26.6%と最も高く、次いで僅差で「カリキュラムがニーズと合わないから」が26.3%、「実施日程や時間帯が合わないから」が25.0%となっている。

業種別にみると、非製造業では、その3項目が26.7%で同じ割合となっている。

会社規模別で見ると、「9人以下」、「10～29人」の事業所では、「業務上訓練する余裕がないから」との回答が3割を超え、最も高くなっている。「30～49人」、「50～99人」、「100～299人」、「300人以上」の事業所では、「カリキュラムがニーズと合わないから」が最も高くなっている。「300人以上」では、「自社の教育訓練で十分だから」と4割の事業所が回答している。一方で、「活用したいが情報が不足していたから」との回答も3割以上となっている。

前回調査と比べると、前回次点だった「在職者訓練の内容をよく知らないから」は今回調査では2割を切っている。



	合計	業務上の訓練する余裕	カリキュラムが二	実施日程や時間帯が	分社からの教育訓練で十	活用したいが情報が	よく知らないの内容を	従業員に意欲がない	大きな効果が得られ	実用内容と比べて費	訓練のレベルが低す	訓練のレベルが高す	その他	無回答
全体	308	26.6	26.3	25.0	21.4	16.9	15.3	13.0	12.0	7.1	1.6	1.3	4.9	3.2
〈業種別〉														
製造業	162	26.5	25.9	23.5	20.4	13.0	15.4	12.3	14.2	9.9	2.5	2.5	4.9	4.3
非製造業	146	26.7	26.7	26.7	22.6	21.2	15.1	13.7	9.6	4.1	0.7	-	4.8	2.1
〈会社規模別〉														
9人以下	63	30.2	20.6	22.2	27.0	12.7	12.7	12.7	14.3	12.7	-	-	3.2	3.2
10～29人	132	30.3	21.2	28.0	21.2	16.7	17.4	16.7	16.7	4.5	2.3	1.5	3.8	5.3
30～49人	35	11.4	31.4	22.9	14.3	22.9	22.9	8.6	2.9	5.7	5.7	2.9	8.6	2.9
50～99人	34	26.5	41.2	20.6	17.6	11.8	11.8	14.7	8.8	8.8	-	2.9	5.9	-
100～299人	29	24.1	31.0	31.0	13.8	17.2	13.8	6.9	6.9	10.3	-	-	10.3	-
300人以上	15	20.0	40.0	13.3	40.0	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-
〈参考〉														
前回調査	218	20.6	23.9	20.6	12.4	17.0	21.1	6.9	8.3	2.3	0.5	0.9	3.7	22.9

属性別順位 **1位** 2位 3位

問19-2 「その他」の内容
対象となる講座がない ……2件
業務に必要なではない ……2件
任意の研修扱い
何をしているか知らない
会社から遠いため参加者が限られる
セミナーの内容が思っていたものと違っていた
専門技術が必要な為、社内教育を重視している
現場にて新人に丁寧に教えていくのが最も効果的と思っている。

(11) 自由回答

問20 県の職業能力開発施策について、ご意見・要望がありましたら自由にご記入ください。

周知・広報について (14件)

業種	回答内容
医療・福祉	介護関係だが、何があるか良く分からない。たまにリーフレットが来るが、目的が合わない(高い)。
木材・家具	もし活用してもらいたい、ということならば、1年に1回(DM)、またはメール(1回/月)にて内容(詳細)を案内してほしい。
一般機械	貴機関の事をもっと良く知り事業運営に活用させていただきたいと思います。そのためにも是非活用内容等を事業者へ積極的にアピールして頂ければと思います(パンフレット等あれば頂戴したいと思います)。
医療・福祉	もっと情報がほしい
医療・福祉	もし、該当する適切な職業開発セミナーがあれば検討したいが、それを知る機会があまりないように思います。
食料品	何かしていたのですか?
建設業	良く分かりません
情報通信業	研修時期等がよくわからないので、公示をわかりやすくお願いします。
木材・家具	長期的にどのようなことをやっているのかわからない
化学(医薬)・プラスチック	今後も有益な情報をいただきたく存じます
金属製品	情報を流してほしい。何をやっているのかいまいわからない。
医療・福祉	まずどんな施策があるか情報が欲しい
金融保険業	製造する仕事でないので、あまり情報が入ってこない。
医療・福祉	何の能力開発セミナーが行われているか知らない。人材育成等セミナーがあるならば宣伝してほしい。

訓練機関・セミナーについて (9件)

業種	回答内容
一般機械	最近の状況では(コロナ禍)、能力開発についても、最近のテーマを収録された動画で土・日にWeb受講出来れば助かります。
一般機械	夜間の授業時間帯を作ってほしい
窯業・土石製品製造業	職業訓練者の希望する職業の会社へ職業体験の機会を設けることにより、本人取ってはリアルな経験ができ、また、体験を受け入れた会社にとっては出会いの第一歩となるのでは。
その他サービス業	技術、能力よりも、どんな仕事にも働き甲斐をうえつけてあげることも、お願いしたいです。
建設業	後継者不足の技能科は、広く募集できる「本校」で行ってほしい(インテリア科)。
金属製品	今までポリテクでの3ヶ月、6ヶ月の研修期間の人材を採用してきたが、もっと1年間くらいの長期での教育訓練出来るカリキュラムを作って欲しい。
輸送機械	非常に良いセミナーあり
金属製品	開催会場が高岡と魚津のみで、高岡でしか開催されないセミナーに参加しづらい。
窯業・土石製品製造業	教室の空気が気持ち悪かった。もっと清潔にしてほしい。能力開発セミナーは業種に該当する講座がない。

訓練内容について（9件）

業種	回答内容
医療・福祉	医療・福祉系のカリキュラムが少ない
宿泊業・飲食サービス業	飲食サービス業向けの訓練はあるのでしょうか
医療・福祉	福祉分野と県技術専門学院等とのかかわりがわからない
建設業	幅広く研修（短期）や学びのプログラムを多くして欲しい
建設業	ライフラインを守る仕事について、人材を育成してもらいたい。
電子部品・デバイス	もっと専門分野があつていいと思います。例えば特殊な切削加工技術を教えるとか。【公共職業訓練施設について】一般常識に飽きた人達（上級者）の次にレベルの高い講師の人または経研豊かな講師を望みます。教科書通りの訓練は初めから終わりまで初心者でつまらない。
医療・福祉	介護現場への職員育成を強化してほしい。2025年問題を控え、介護職員は人材不足である。
木材・家具	機械の保守、シーケンサーについて学ぶ場を用意して下さい。
金属製品	マシニングのプログラミング講習を希望します

訓練生について（4件）

業種	回答内容
木材・家具	施設に入所する人材に基礎的能力があるかどうかで、訓練しても成果が出ないのではないだろうか。
建設業	日本人としての道德、マナーが欠落していると感じる。技術や知識以前に一般常識やコミュニケーション能力と問題解決能力が大事だと日々痛感している。
医療・福祉	30歳未満の若い就職者は、職場のルールよりも自分のルールを優先し職場に馴染めない人が多く見られるため、自分勝手な考えになっていないか自分を見れる人材づくりが必要です。
パルプ・紙加工品	能力以前の問題が大きい。教え育てる基準に達していない人の問題は、どこに勤務しても同じに見受けられる。職安からの紹介で若い人に多い問題に、中学レベルの技能に満たない人が散見される。

採用について（4件）

業種	回答内容
宿泊業・飲食サービス業	特に弊社では常に人手不足だが、全ての職種に対応しているわけではないので、能力開発施策にはあてはまらない。
医療・福祉	人材が育つまでに時間がかかるものですが、辞めてしまわれることが多く、補充するだけで精一杯な状態です。
その他サービス業	営業職を志望してくれる人材が少ないように思います。そのところを手当てして頂けると幸いです。
木材・家具	人材を紹介してください

その他（10件）

業種	回答内容
化学(医薬)・プラスチック	リカレント教育について、働きながらも参加しやすい職場環境（風土）作りが必要だと思う。県の事業として推進してもらえば、企業側の理解も得やすくなるのではないかと。

情報通信業	一度、経営者等の見学会に参加したい
医療・福祉	貴重だと考えている。やりがいを持って働く為には、学ぶ機会が有る事は良い。又 40代 50代からでも学ぶ機会があれば再就職し長く働ける。
金属製品	いろいろなことをしている様だが、当社が本当に必要な種類やレベルのものはないと思われる。相談してこれが適するものと紹介してくれる機関がほしい。他県ではあります。自己満足の施策はやめてほしい。
金属製品	現段階において必要性を感じていない
建設業	自社の業務に合っていない
食料品	税金のむだだと感じます
その他サービス業	アンケートの結果を知りたいので郵送してください
卸・小売業	今後、アンケートは送付しないでください。どの訓練も当社には必要ありません。
金属製品	質問がむずかしすぎて、回答に困ります。

2. 製造業対象の調査結果

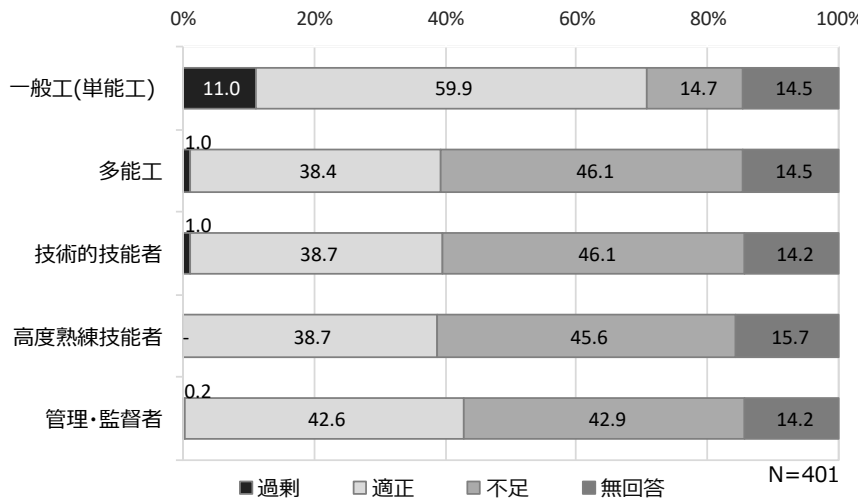
(1) 技能者の職業能力開発について

問 2 1 - 1 製造現場における技能系正社員の職種別による (1) 現在の過不足感と、(2) 今後の必要性・重要性について職種別にそれぞれあてはまるものを1つ選んでください。(職種①~⑤、(1)(2)ごとに番号1つに○)

(1) 現在の過不足感

「一般工(単能工)」では、「過剰」が11.0%、「適正」が59.9%、「不足」が14.7%となっており、約7割の事業所で充足していると考えられる。一方で、「多能工」、「技術的技能者」、「高度熟練技能者」、「管理監督者」では「過剰」が0~1%台であるのに対して、「不足」がいずれにおいても4割を超えており、不足感を感じている事業所が多くなっている。

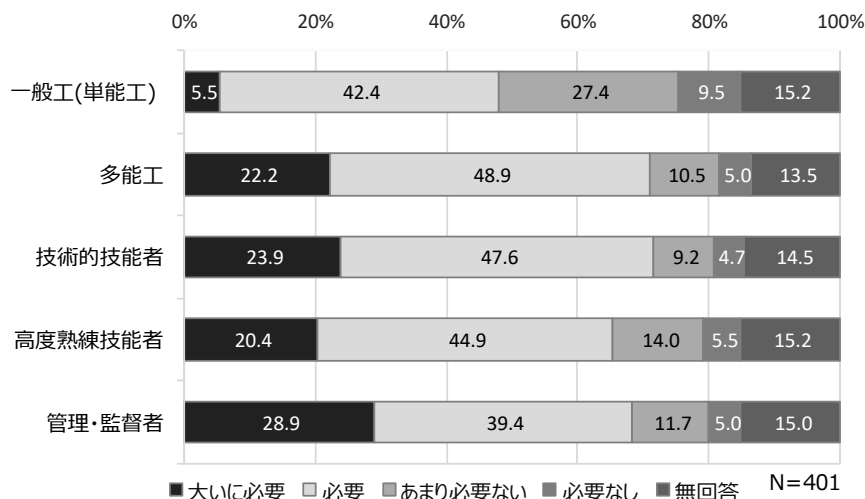
■ 技能系正社員の現在の過不足感



(2) 今後の必要性・重要性

職種別にみると、『必要』(「大いに必要」+「必要」)と回答した事業所は「技術的技能者」が71.5%と最も高く、次いで「多能工」が71.1%となっている。「一般工(単能工)」のみ『必要』とする事業所が5割を切っている。

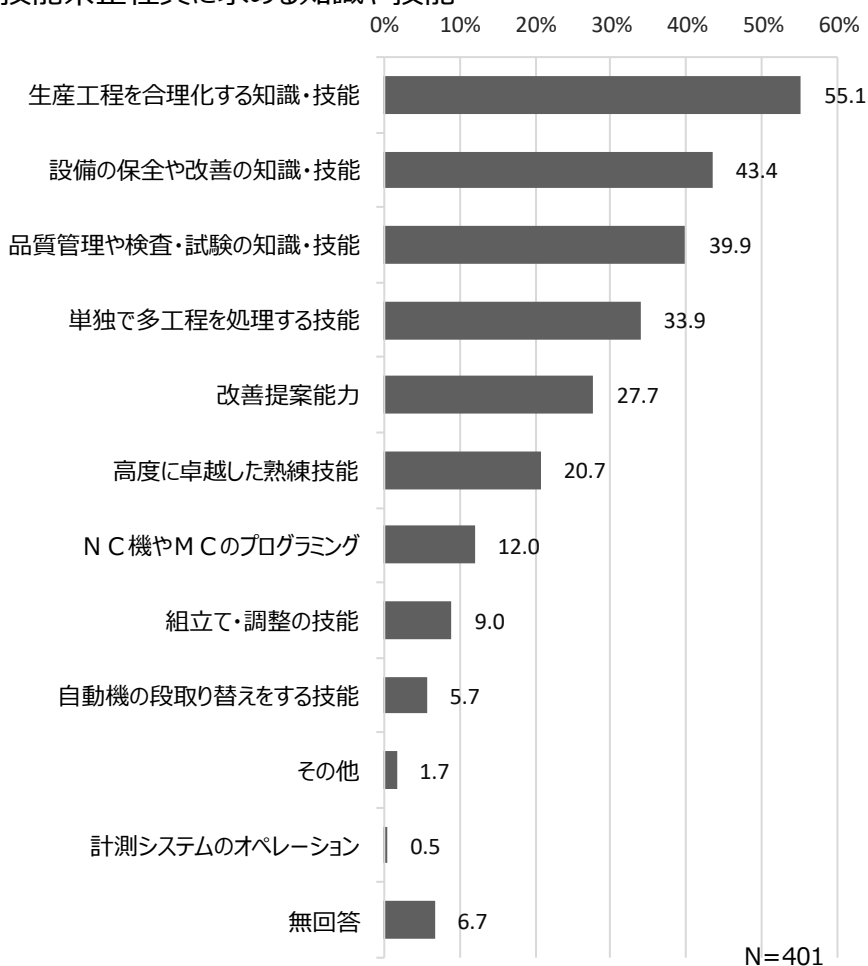
■ 技能系正社員の今後の必要性・重要性



問 2 1 - 2 貴事業所において、技能系正社員に求める知識や技能を3つまで選んでください。(番号3つまで○)

「生産工程を合理化する知識・技能」が 55.1%と最も高く、次いで、「設備の保全や改善の知識・技能」が 43.4%、「品質管理や検査・試験の知識・技能」が 39.9%となっている。

■ 技能系正社員に求める知識や技能



問21-2 「その他」の内容

設備機械及び加工方法の基礎知識

機械・環境の掃除手入れ等

技能系社員なし

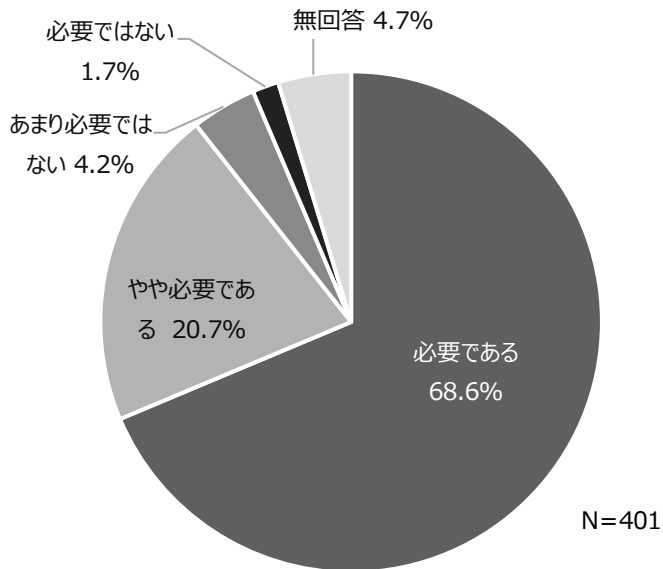
必要がない

(2) 技能の継承について

問 2 2 - 1 貴事業所では、技能継承の必要性についてどのようにお考えですか。
(番号 1 つに○)

「必要である」と回答する事業所が 68.6%、「やや必要である」と回答する事業所が 20.7%で、合わせると 9 割近くの事業所がその必要性を感じている。

■ 技能継承の必要性

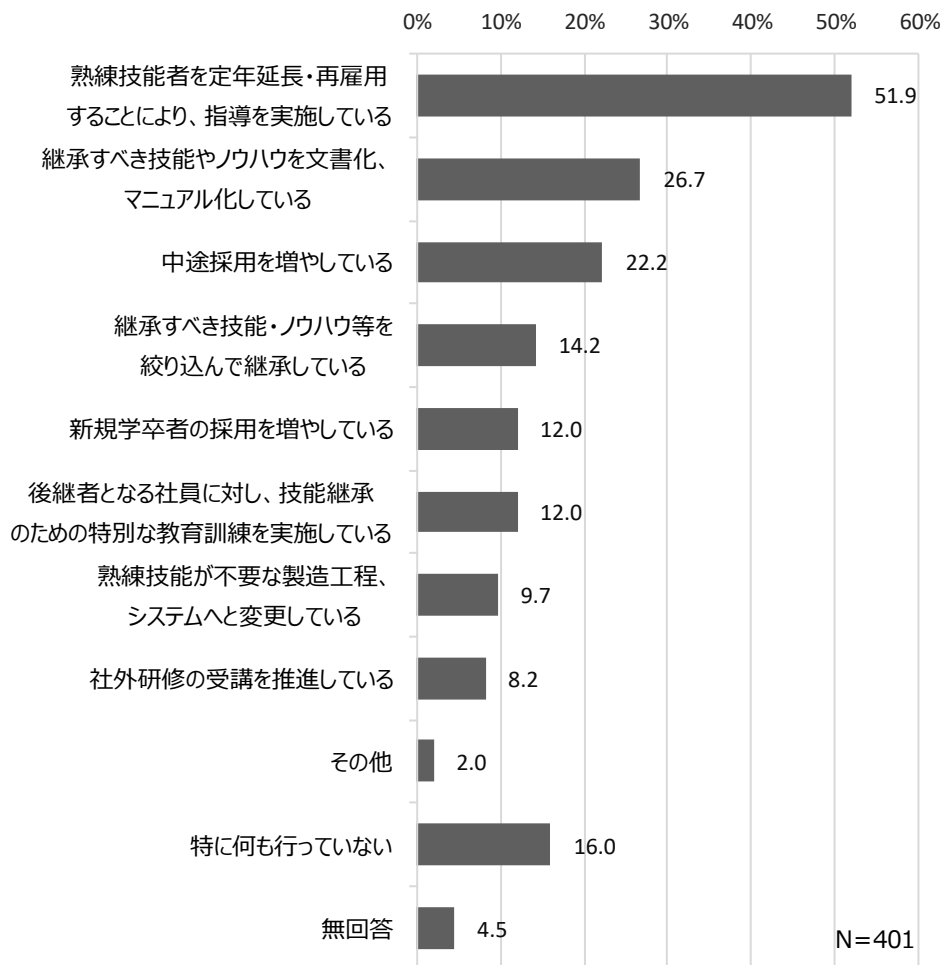


問22-2 熟練技能の継承を推進するため、貴事業所で行っている取り組みをすべて選んでください。(番号にいくつでも○)

「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51.9%と最も高くなっており、次いで「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」が26.7%、「中途採用を増やしている」が22.2%となっている。

問22-1では、9割近くが熟練技能の継承を『必要』と回答する一方、「特に何も行っていない」事業所が16.0%となっている。

■ 熟練技能の継承を推進するための取り組み

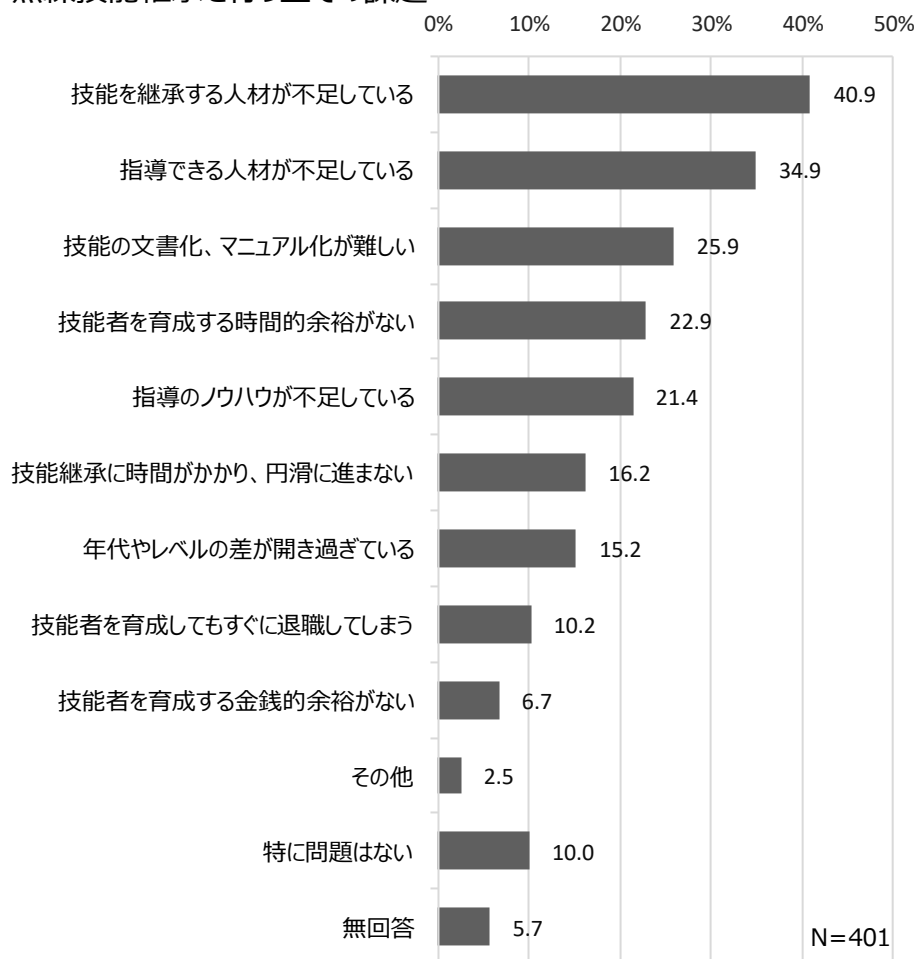


問22-2 「その他」の内容
OJTによる指導 ……2件
多能工化
NC等のデータの蓄積
1.(熟練技能者を定年延長・再雇用し指導を実施)を進める予定でいたが、うまく進んでいない
離職を減らす
中途採用を増やそうとしていましたが、今はしていない
「技能伝承精度規程」を制定し、社内で設定した「匠」による指導を行っている。

問2-2-3 貴事業所において、熟練技能継承を行う上での課題を3つまで選んでください。
(番号3つまで○)

「技能を継承する人材が不足している」が40.9%と最も高く、次いで、「指導できる人材が不足している」が34.9%、「技能の文書化、マニュアル化が難しい」が25.9%となっている。

■ 熟練技能継承を行う上での課題



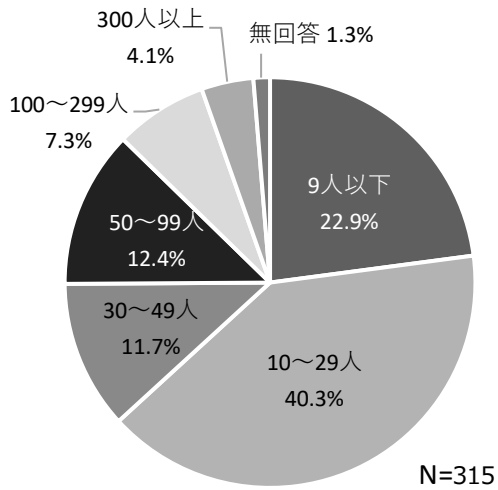
問22-3 「その他」の内容
社内でその意識が低い。今後考えていきたい。
技能継承の価値観が教えられる側と受ける側とが違い過ぎる
計画的な取組不足
組織が小さく、技能継承に専念する人材が不足
年令の若い人ほど仕事に向き合う時の執着が少ない
働き方改革がさまたげになっている
1人で複数のポジションをこなせる人を育成している
改善、改革の意識が乏しい

Ⅲ 在職者対象

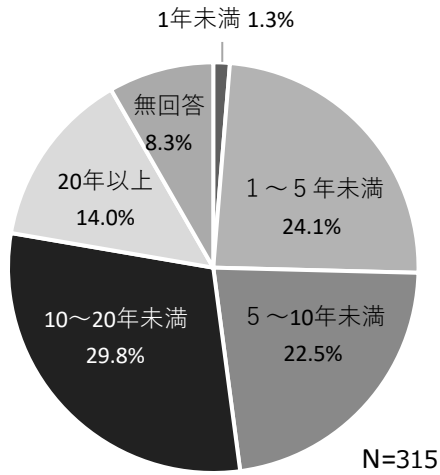
(1) 回答者の概要

上段:人数 下段:%	構成比	職種						
		事務職	営業・販売職	専門技術職	技能職	その他	無回答	
全体	315 100.0	113 35.9	26 8.3	71 22.5	63 20.0	25 7.9	17 5.4	
製造業	145 46.0	48 33.1	12 8.3	30 20.7	39 26.9	8 5.5	8 5.5	
非製造業	167 53.0	63 37.7	14 8.4	41 24.6	24 14.4	16 9.6	9 5.4	
無回答	3 1.0	2 66.7	- -	- -	- -	1 33.3	- -	
製造業 (14業種)	食料品	14 4.4	2 14.3	5 35.7	1 7.1	3 21.4	2 14.3	1 7.1
	繊維製品関連	9 2.9	4 44.4	1 11.1	2 22.2	1 11.1	1 11.1	- -
	木材・家具	4 1.3	- -	2 50.0	- -	2 50.0	- -	- -
	パルプ・紙加工品	5 1.6	3 60.0	1 20.0	1 20.0	- -	- -	- -
	印刷	5 1.6	2 40.0	- -	- -	3 60.0	- -	- -
	窯業・土石製品製造業	9 2.9	3 33.3	1 11.1	3 33.3	1 11.1	1 11.1	- -
	化学(医薬)・プラスチック	20 6.3	11 55.0	- -	4 20.0	2 10.0	1 5.0	2 10.0
	金属製品	45 14.3	11 24.4	2 4.4	10 22.2	18 40.0	1 2.2	3 6.7
	一般機械	8 2.5	4 50.0	- -	3 37.5	- -	- -	1 12.5
	電子部品・デバイス	4 1.3	- -	- -	2 50.0	2 50.0	- -	- -
	電気機械	6 1.9	1 16.7	- -	4 66.7	1 16.7	- -	- -
	輸送機械	2 0.6	1 50.0	- -	- -	1 50.0	- -	- -
	精密機械	6 1.9	1 16.7	- -	- -	4 66.7	- -	1 16.7
	その他製造業	8 2.5	5 62.5	- -	- -	1 12.5	2 25.0	- -
非製造業 (10業種)	運輸業	8 2.5	1 12.5	- -	- -	2 25.0	3 37.5	2 25.0
	建設業	62 19.7	22 35.5	- -	14 22.6	16 25.8	2 3.2	4 6.5
	卸・小売業	9 2.9	5 55.6	- -	- -	- -	- -	- -
	金融保険業	6 1.9	5 83.3	- -	- -	- -	- -	- -
	電気・ガス・熱供給業	1 0.3	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	情報通信業	9 2.9	3 33.3	- -	3 33.3	1 11.1	- -	1 11.1
	医療・福祉	43 13.7	9 20.9	- -	20 46.5	2 4.7	10 23.3	2 4.7
	宿泊業・飲食サービス業	3 1.0	2 66.7	- -	- -	- -	- -	- -
	その他サービス業	25 7.9	15 60.0	- -	4 16.0	3 12.0	1 4.0	- -
	その他非製造業	1 0.3	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -
無回答	3 1.0	2 66.7	- -	- -	- -	1 33.3	- -	

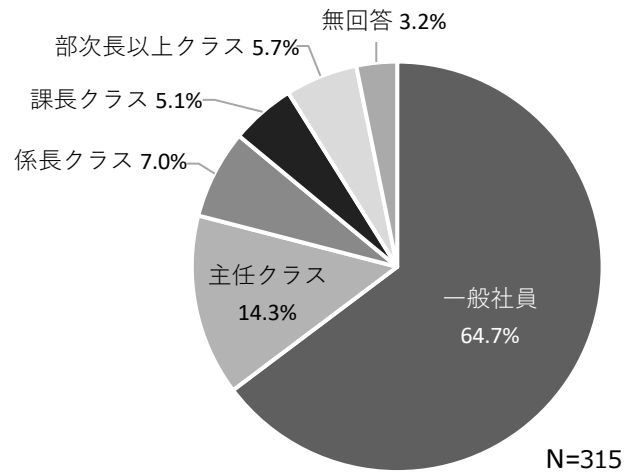
【勤務先事業所の従業員数】



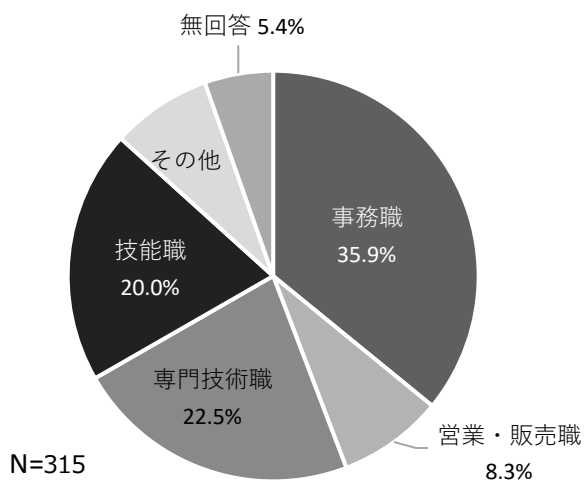
【勤続年数】



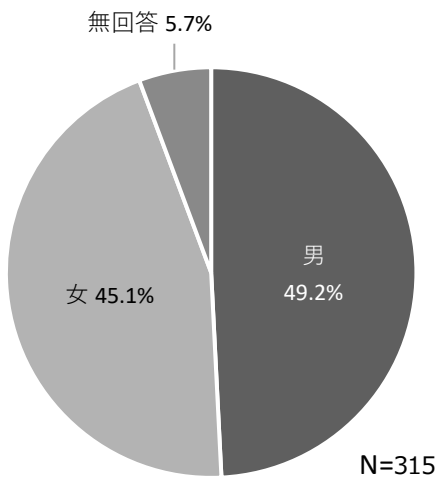
【役職】



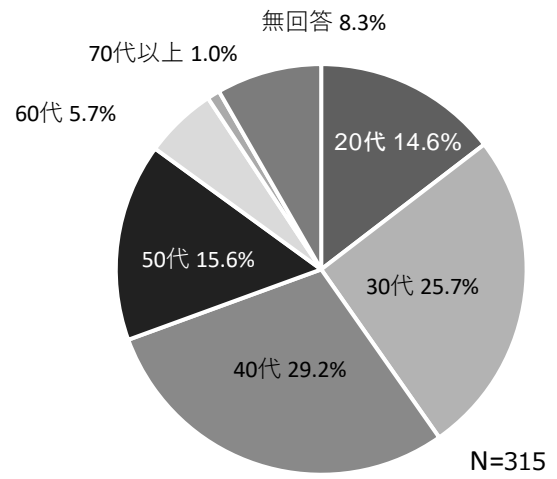
【職種】



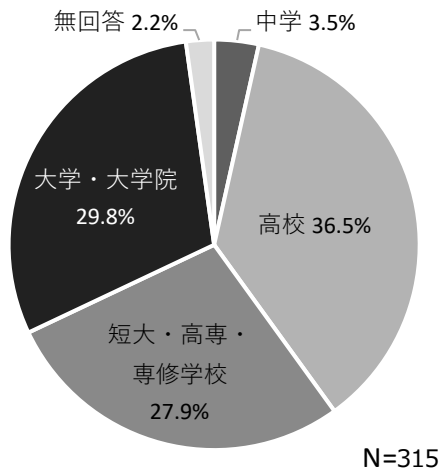
【性別】



【年代】



【学歴】



高校		短大・高専・ 専修学校	
	(人)		(人)
普通科	45	理系	29
工業科	30	文系	35
商業科	16	無回答	24
その他	17	大学・大学院	(人)
無回答	7	理系	29
		文系	59
		無回答	6

(2) 免許・資格の取得状況

問2-1 現在あなたは、①仕事に役立つ免許や資格をお持ちですか。また、②今後とりたいと思う免許や資格がありますか。(①②それぞれ番号1つに○)

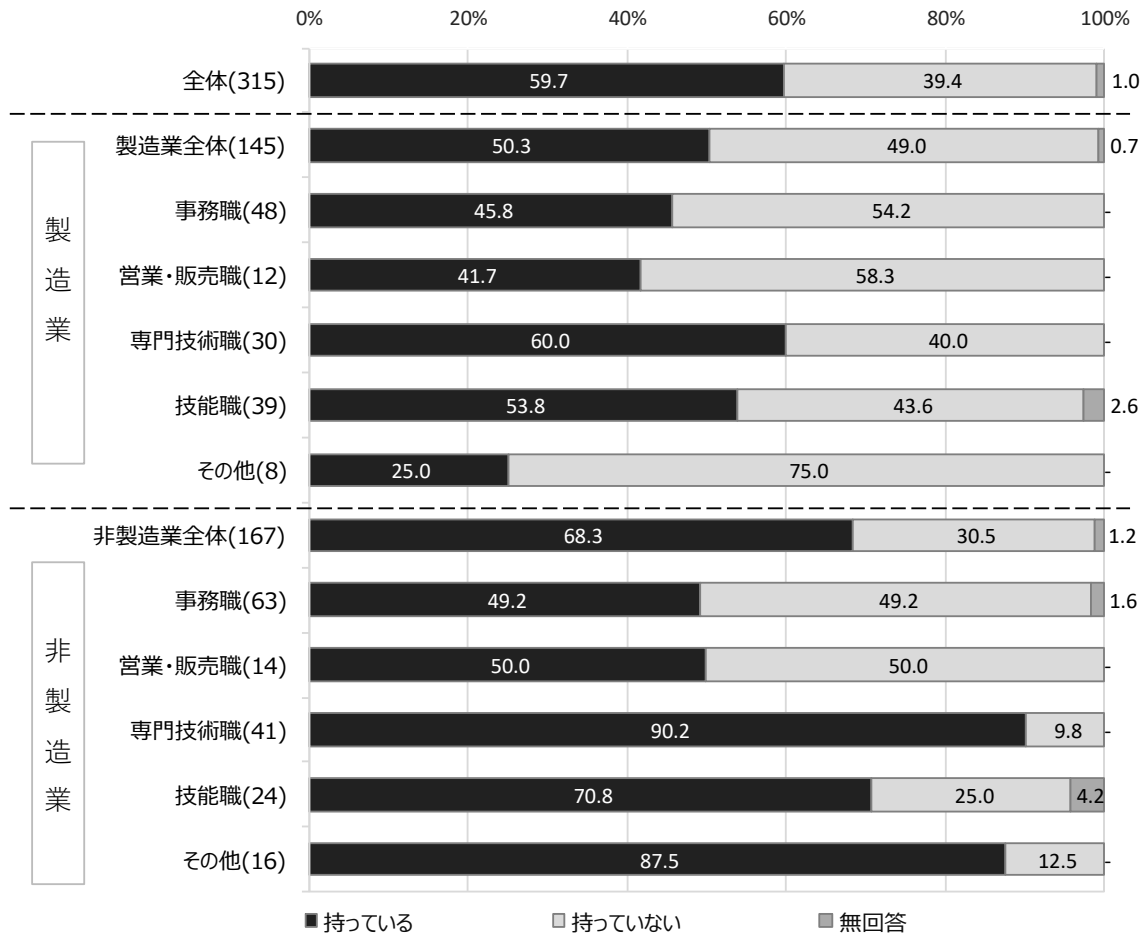
① 仕事に役立つ免許や資格

全体では、「持っている」が59.7%となっている。

業種別にみると、「持っている」と回答した割合が、製造業では50.3%、非製造業では68.3%となっており、非製造業の方が免許・資格取得者の割合が高くなっている。

職種別でみると、製造業、非製造業ともに「専門技術者」では「持っている」と回答した割合が最も高くなっており、特に非製造業では9割を超えている。

■ 免許・資格の取得状況



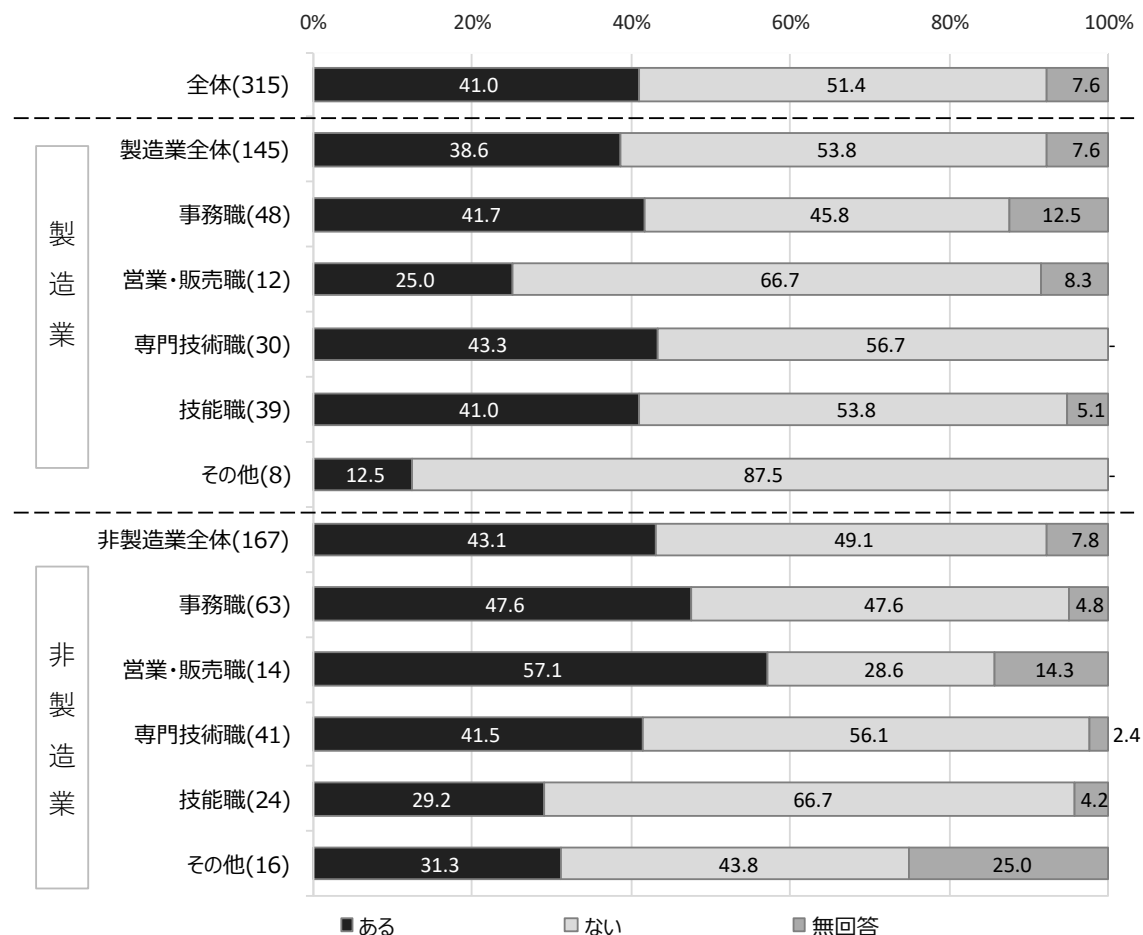
② 今後とりたいと思う免許や資格

全体では、「ある」が41.0%となっている。

業種別にみると、製造業では38.6%、非製造業では43.1%とやや非製造業の方が高くなっている。

職種別でみると、製造業では「専門技術職」で「ある」と回答した割合が43.3%と最も高い。非製造業では「営業・販売職」で「ある」と回答した割合が57.1%と最も高くなっている。

■ 今後取りたい免許・資格



問2-2 問2-1①で「1. 持っている」、また②で「1. ある」と回答した方は具体的にご記入ください。

取得している免許・資格および今後取得したい免許・資格を現在の業種、職種別にみてる。なお、具体的な免許・資格としての回答が2件以上のものを中心に掲載する。

①事務職

取得している免許・資格の具体的な内容について53人からの回答があり、延べ免許・資格数は99件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については45人からの回答があり、延べ免許・資格数は66件であった。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに取得している免許・資格では「簿記検定」が最も多く、次点は製造業では「フォークリフト運転技能者」、非製造業では「建設業経理士」となっている。また、今後取得したい免許・資格についても「簿記検定」が最も多く、次点は製造業では「品質管理検定」、非製造業では「社会保険労務士」となっている。

取得済み(N=53)	件数	製造業	非製造業	取得したい(N=45)	件数	製造業	非製造業
簿記検定	17	7	10	簿記検定	15	9	6
フォークリフト運転技能者	5	5	0	社会保険労務士	5	1	4
衛生管理者	5	4	1	品質管理検定	4	4	0
建設業経理士	5	0	5	MOS	3	0	3
ワープロ・表計算資格	4	0	4	メンタルヘルスマネジメント	3	2	1
秘書技能検定	4	1	3	衛生管理者	3	3	0
危険物取扱者	3	2	1	宅地建物取引士	3	0	3
土木施工管理技士	3	0	3	危険物取扱者	2	1	1
品質管理検定	3	3	0	建設業経理士	2	0	2
FP技能士(AFP)	2	0	2	公認会計士	2	1	1
クレーン運転士	2	2	0	土木施工管理技士	2	0	2
ビジネス実務法務検定	2	0	2	秘書技能検定	2	2	0
技能検定(金属熱処理)	2	2	0	溶接管理技術者	2	1	1
給水装置工事主任技術者	2	0	2				
玉掛技能者	2	2	0				
高度管理医療機器販売業・貸与業管理者	2	0	2				
社会福祉士	2	0	2				
社会保険労務士	2	1	1				
毒物劇物取扱責任者	2	1	1				
破碎・リサイクル施設技術管理士	2	0	2				

※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

②営業・販売職

取得している免許・資格の具体的な内容について12人からの回答があり、延べ免許・資格数は20件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については9人からの回答があり、延べ免許・資格数は12件であった。

取得済み(N=12)	件数	製造業	非製造業
電気工事士	2	0	2
土木施工管理技士	2	1	1

※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

③専門技術職

取得している免許・資格の具体的な内容について55人からの回答があり、延べ免許・資格数は108件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については28人からの回答があり、延べ免許・資格数は37件であった。

業種別にみると、取得している免許・資格では、製造業は「フォークリフト運転技能者」が最も多く、非製造業では「介護福祉士」となっている。

取得済み(N=55)	件数	製造業	非製造業	取得したい(N=28)	件数	製造業	非製造業
フォークリフト運転技能者	5	5	0	応用情報技術者	3	1	2
介護福祉士	5	0	5	精神保健福祉士	3	0	3
玉掛技能者	5	2	3	基本情報技術者	2	1	1
車両系建設機械運転技能者	5	2	3	大型自動車免許	2	1	1
看護師	4	0	4	電気工事士	2	0	2
大型特殊自動車免許	4	2	2	電気施工管理技士	2	1	1
土木施工管理技士	4	0	4				
基本情報技術者	3	0	3				
社会福祉士	3	0	3				
溶接技能者	3	3	0				
ハーネス組立(会社内資格)	2	2	0				
移動式クレーン運転士	2	1	1				
介護支援専門員	2	0	2				
危険物取扱者	2	2	0				
機械保全技能士	2	2	0				
歯科技工士	2	0	2				
職長・安全衛生責任者	2	0	2				
大型自動車免許	2	1	1				
電気工事士	2	1	1				
保育士	2	0	2				
幼稚園教諭	2	0	2				

※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

④技能職

取得している免許・資格の具体的な内容について55人からの回答があり、延べ免許・資格数は108件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については28人からの回答があり、延べ免許・資格数は37件であった。

業種別にみると、製造業の取得している免許・資格では「フォークリフト運転技能者」が最も多く、次いで「玉掛技能者」となっている。非製造業では「玉掛技能者」が最も多く、次いで「高所作業車運転技能者」となっている。

取得済み(N=38)	件数	製造業	非製造業	取得したい(N=22)	件数	製造業	非製造業
玉掛技能者	14	7	7	フォークリフト運転技能者	3	2	1
フォークリフト運転技能者	10	8	2	溶接技能者	3	3	0
高所作業車運転技能者	5	0	5	移動式クレーン運転士	2	2	0
溶接技能者	5	3	2	電気主任技術者	2	1	1
車両系建設機械運転技能者	4	0	4	塗装技能士	2	0	2
大型特殊自動車免許	4	0	4				
電気工事士	4	1	3				
普通自動車免許	4	2	2				
クレーン運転士	3	1	2				
移動式クレーン運転士	3	1	2				
プレス機械作業主任者	2	2	0				
危険物取扱者	2	1	1				
職長・安全衛生責任者	2	1	1				
製菓衛生師	2	2	0				
土木施工管理技士	2	0	2				
配管技能士	2	0	2				
有機溶剤作業主任者	2	0	2				

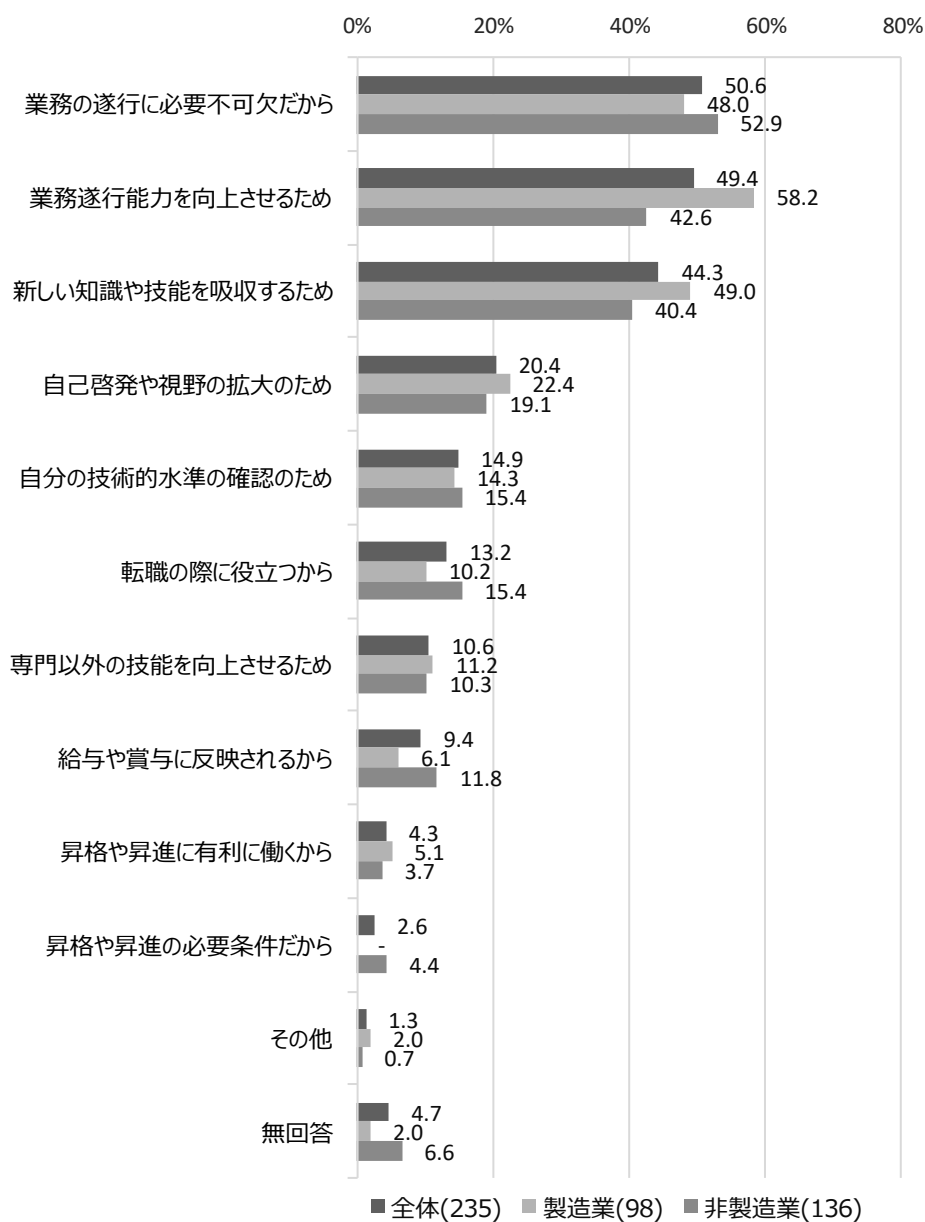
※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

問2-3 あなたが免許や資格を取得する理由としてあてはまるものを3つまで選んでください。(番号3つまで○)

全体では、「業務遂行に必要不可欠だから」が50.6%と最も高く、次いで「業務遂行能力を向上させるため」が49.4%、「新しい知識や技能を吸収するため」が44.3%となっている。

業種別にみると、製造業では「業務遂行能力を向上させるため」が58.2%と最も高く、次いで新しい知識や技能を吸収するため」が49.0%、「業務遂行に必要不可欠だから」が48.0%となっている。製造業では「業務遂行能力を向上させるため」との回答が非製造業と比べて15.6ポイント高くなっている。

■ 免許や資格を取得する主な理由



問2-3 「その他」の内容
いつか独立したいから
将来的な家族の介護
その他社員の意識向上に向けて

(3) 職業能力開発に関わる現状及び意識

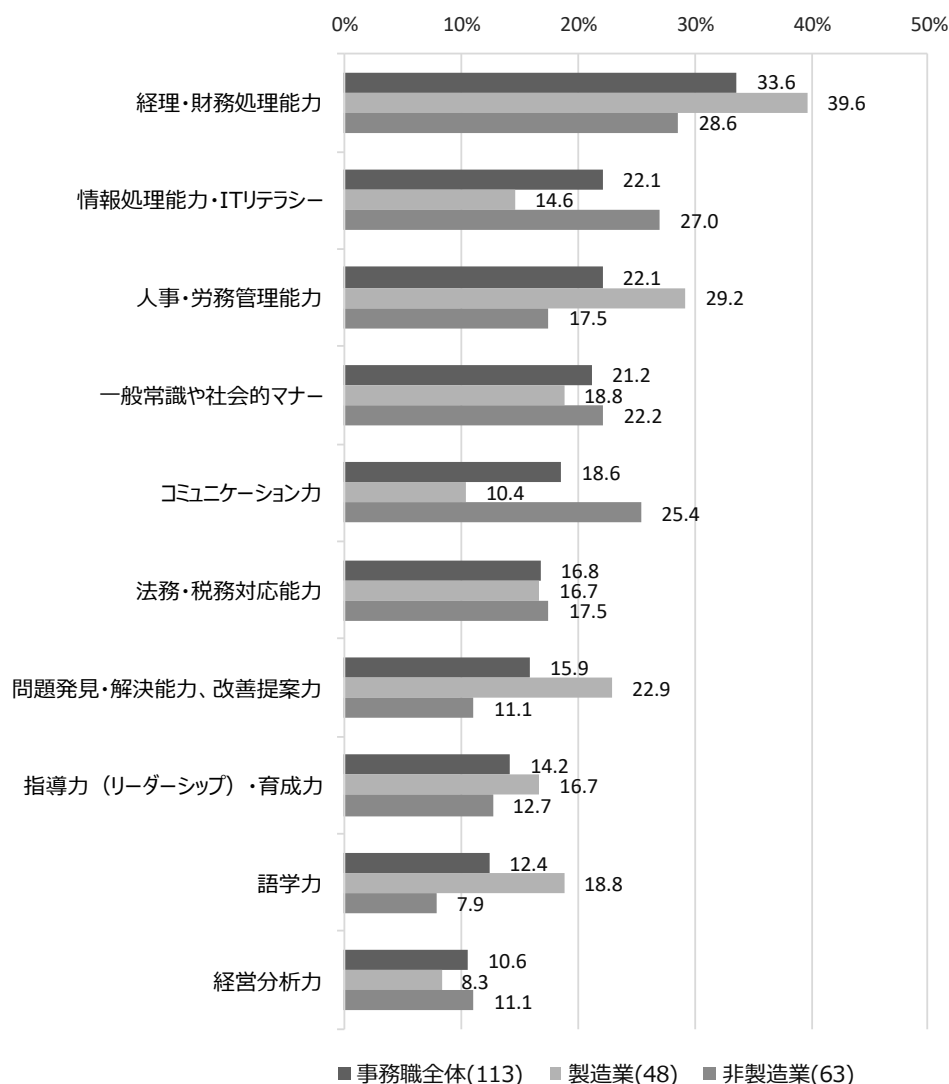
問3 あなたは今後、特にどのような職業能力を身につけたい、または高めたいと思いますか。
1～34の選択肢から3つまで選び○をつけてください。(番号3つまで○) 選択肢以外にあれば、「35 その他」にご記入ください。

① 事務職

問1の職種で「事務職」と回答した在職者についてみていくと、**全体**では、「経理・財務処理能力」が33.6%と最も高く、次いで「情報処理能力・ITリテラシー」と「人事・労務管理能力」が22.1%と続いている。

業種別にみると、製造業では「経理・財務処理能力」が39.6%と最も高く、次いで「人事・労務管理能力」(29.2%)、「問題発見・解決能力、改善提案力」(22.9%)となっている。非製造業では「経理・財務処理能力」(28.6%)が最も高く、次いで「情報処理能力・ITリテラシー」(27.0%)、「コミュニケーション力」(25.4%)となっている。製造業と非製造業で差が大きいものは、「コミュニケーション力」(非製造業が15.0ポイント高)、「情報処理能力・ITリテラシー」(非製造業が12.4ポイント高)、「問題発見・解決能力、改善提案力」(製造業が11.8ポイント高)である。

■ 開発に重点を置くべき能力上位10項目（事務職）

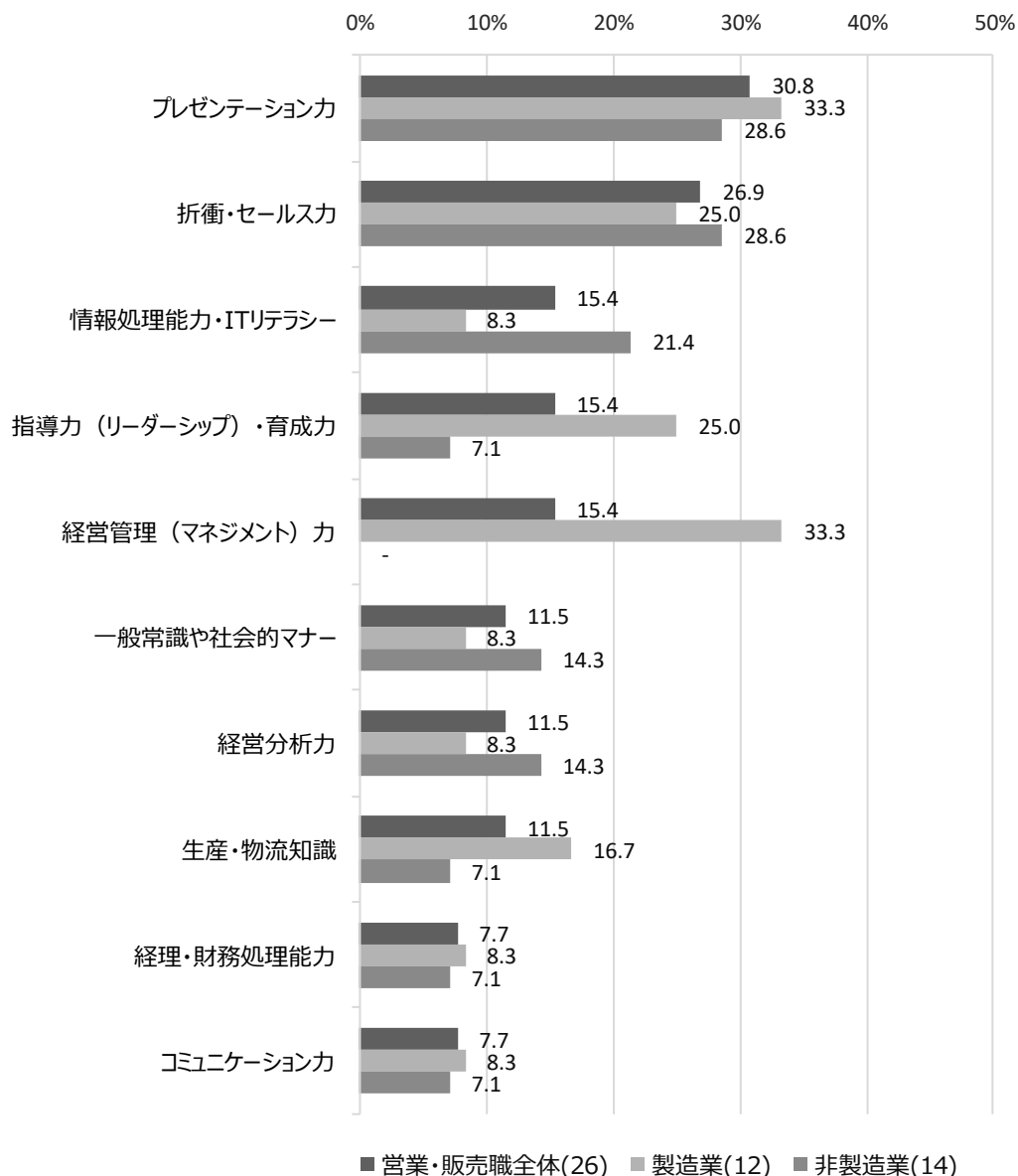


② 営業・販売職

問1の職種で「営業・販売職」と回答した在職者についてみていくと、**全体**では、「プレゼンテーション力」が30.8%と最も高く、次いで「折衝・セールス力」が26.9%、「報処理能力・ITリテラシー」が15.4%と続いている。

業種別にみると、製造業では「プレゼンテーション力」と「経営管理（マネジメント）力」が並んで33.3%と最も高く、次いで25.0%で「折衝・セールス力」、「指導力（リーダーシップ）・育成力」となっている。非製造業では「プレゼンテーション力」と「折衝・セールス力」がともに28.6%で最も高く、次いで「情報処理能力・ITリテラシー」が21.4%となっている。製造業と非製造業で差が大きいものは、「経営管理（マネジメント）力」（非製造業では回答なし）、「指導力（リーダーシップ）・育成力」（製造業が17.9ポイント高）、「報処理能力・ITリテラシー」（非製造業が13.1ポイント高）である。

■ 開発に重点を置くべき能力上位10項目（営業・販売職）

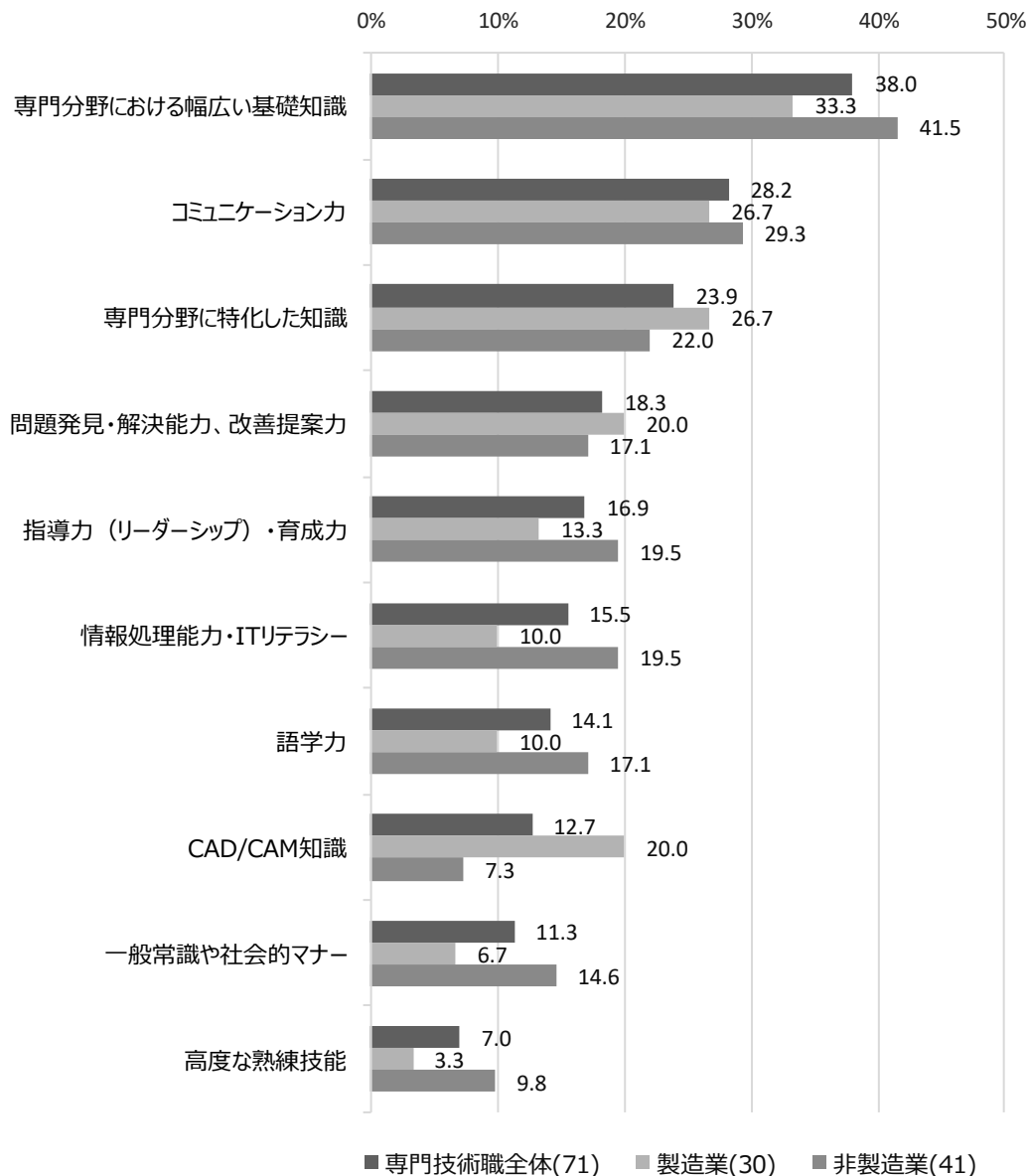


③ 専門技術職

問1の職種で「専門技術職」と回答した在職者についてみていくと、**全体**では、「専門分野における幅広い基礎知識」が38.0%と最も高く、次いで「コミュニケーション力」が28.2%、「専門分野に特化した知識」が23.9%となっている。

業種別にみると、製造業と非製造業で差が大きいものは、「CAD/CAM知識」で製造業は非製造業に比べて12.7ポイント高くなっている。

■ 開発に重点を置くべき能力上位10項目（専門技術職）

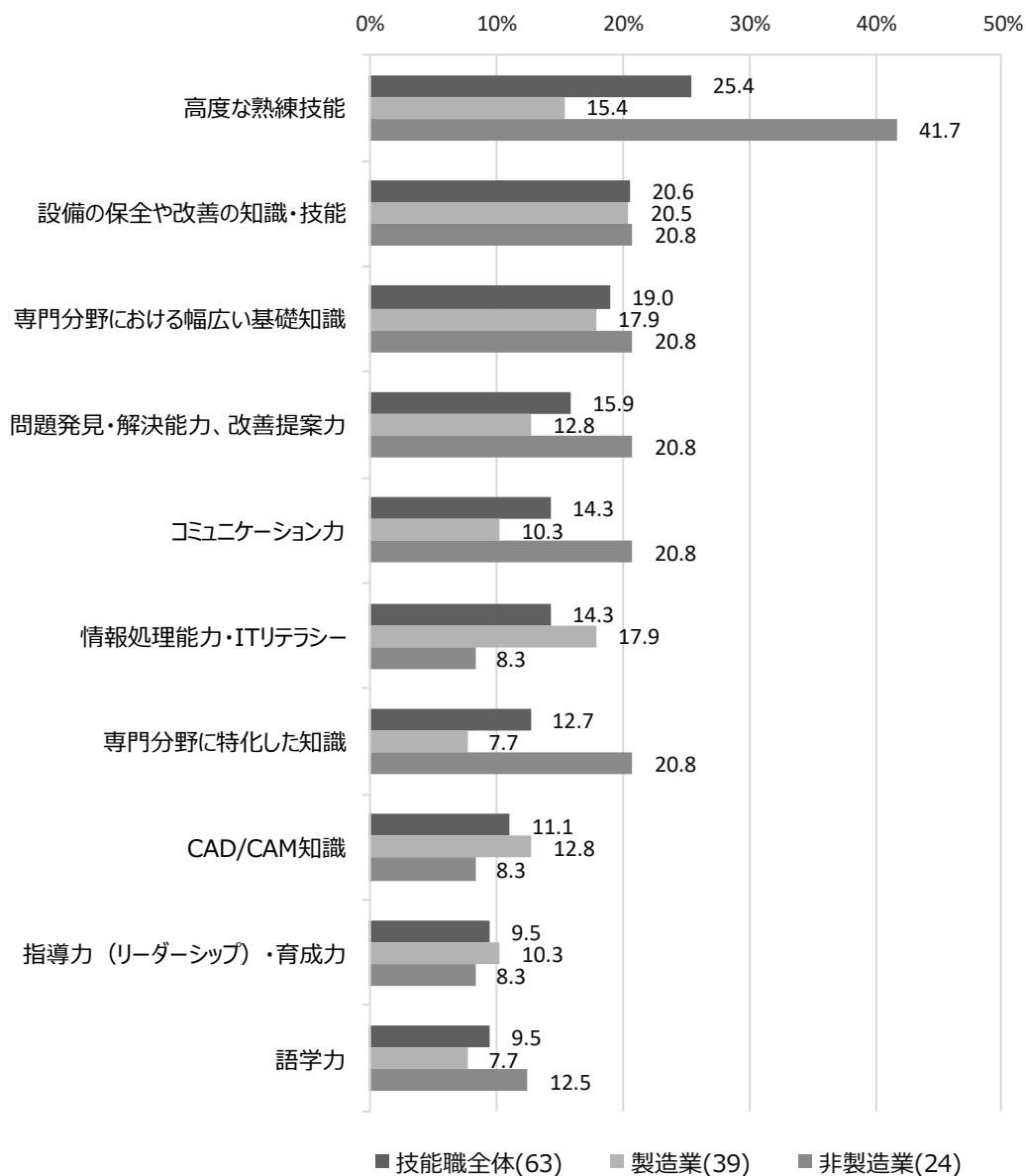


④ 技能職

問1の職種で「技能職」と回答した在職者についてみていくと、**全体**では、「高度な熟練技能」が25.4%と最も高く、次いで「設備の保全や改善の知識・技能」が20.6%、「専門分野における幅広い基礎知識」が19.0%となっている。

業種別にみると、製造業では「設備の保全や改善の知識・技能」が20.5%と最も高く、次いで「専門分野における幅広い基礎知識」と「情報処理能力・ITリテラシー」が17.9%で続いている。非製造業では「高度な熟練技能」が41.7%で最も高く、製造業に比べ26.3ポイント高くなっている。次いで「設備の保全や改善の知識・技能」、「専門分野における幅広い基礎知識」、「問題発見・解決能力、改善提案力」、「コミュニケーション力」、「専門分野に特化した知識」が20.8%で並んでいる。

■ 開発に重点を置くべき能力上位10項目（技能職）

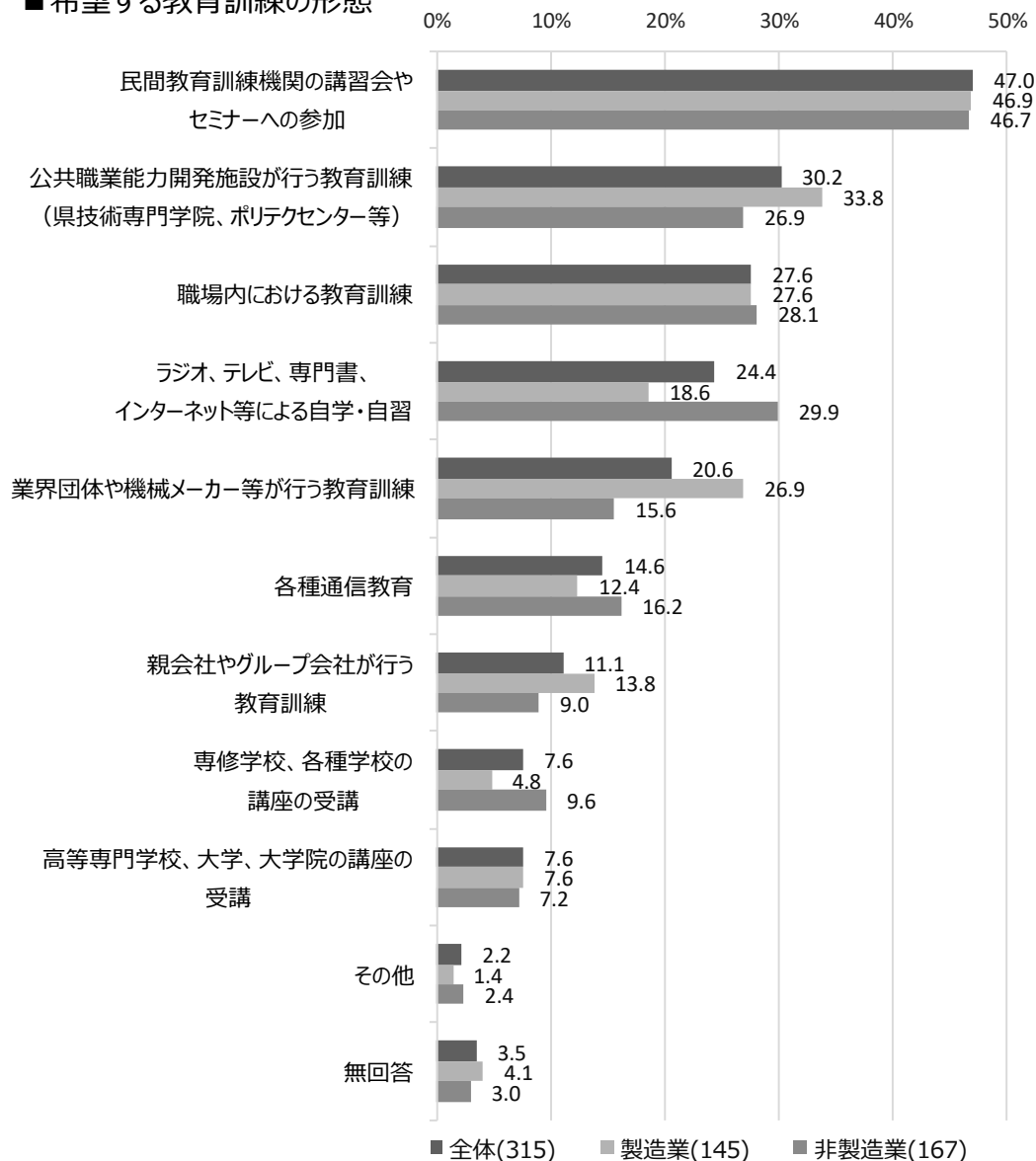


問4 あなたが受けたいと思う教育訓練の形態を3つまで選んでください。(番号3つまで○)

全体では、「民間教育訓練機関の講習会や、セミナーへの参加」が47.0%と最も高く、次いで、「公共職業能力開発施設が行う教育訓練（技術専門学院、ポリテクセンター等）」が30.2%、「職場内における教育訓練」が27.6%となっている。

業種別で製造業と非製造業の違いをみると、製造業では「業界団体や機械メーカー等が行う教育訓練」が非製造業に比べて11.3ポイント高く、非製造業では「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学・自習」が製造業に比べて11.3ポイント高くなっている。

■ 希望する教育訓練の形態

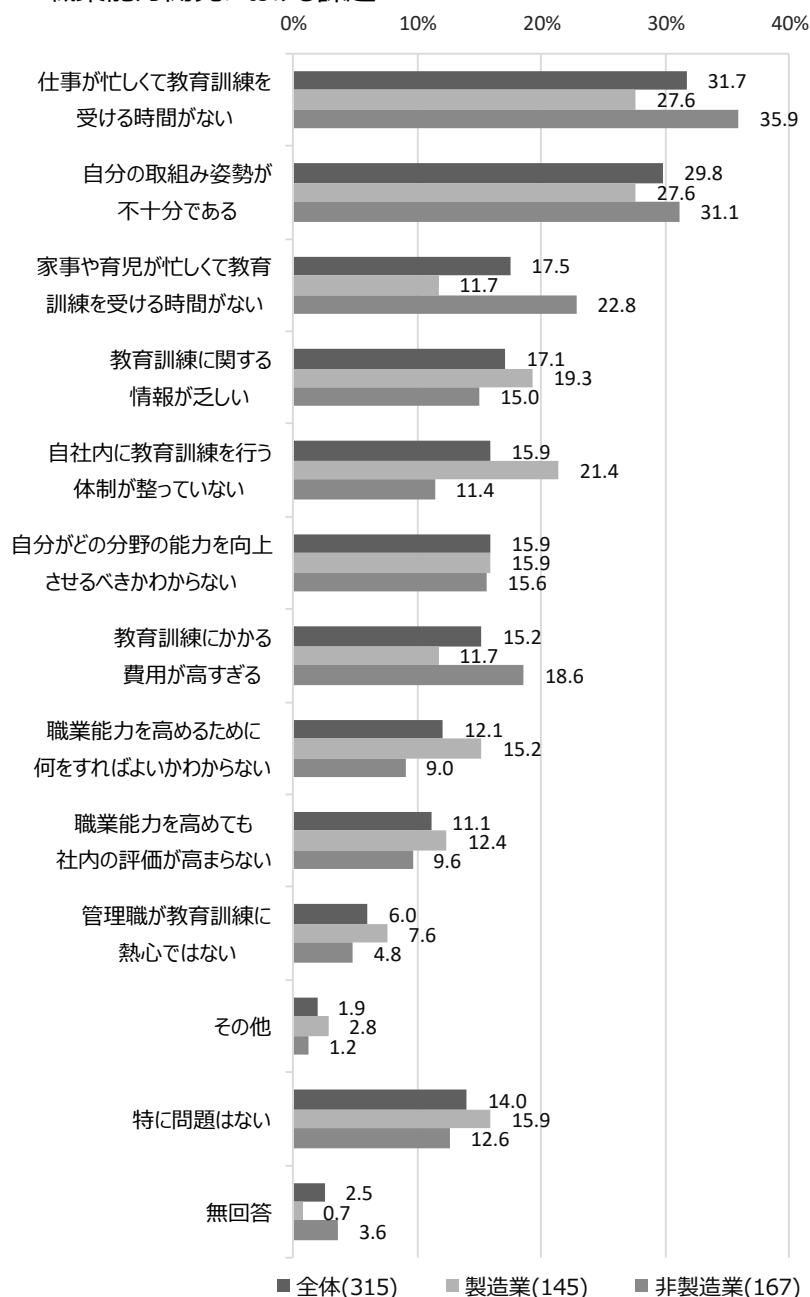


問5 職業能力向上において、あなたが考える課題に近いものを3つまで選んでください。
(番号3つまで○)

全体では、「仕事が忙しくて教育訓練を受ける時間がない」が31.7%と最も高く、次いで、「自分の取り組み姿勢が不十分である」が29.8%、「家事や育児が忙しくて教育訓練を受ける時間がない」が17.5%となっている。

業種別にみると、製造業では、「仕事が忙しくて教育訓練を受ける時間がない」と「自分の取り組み姿勢が不十分である」が27.6%で最も高く、次いで「自社内に教育訓練を行う体制が整っていない」が21.4%となっている。また、全体では3位となっていた「家事や育児が忙しくて教育訓練を受ける時間がない」は11.7%で非製造業に比べると11.1ポイント低くなっている。

■ 職業能力開発における課題



問5 「その他」の内容
インターネット等による自習では限界があり、実践的学習が行えない
実践あるのみである
時間が合わない(勤務時間内に行われない)
必要だと考える教育訓練の質が低い
専門職以外はそれ程求められていない

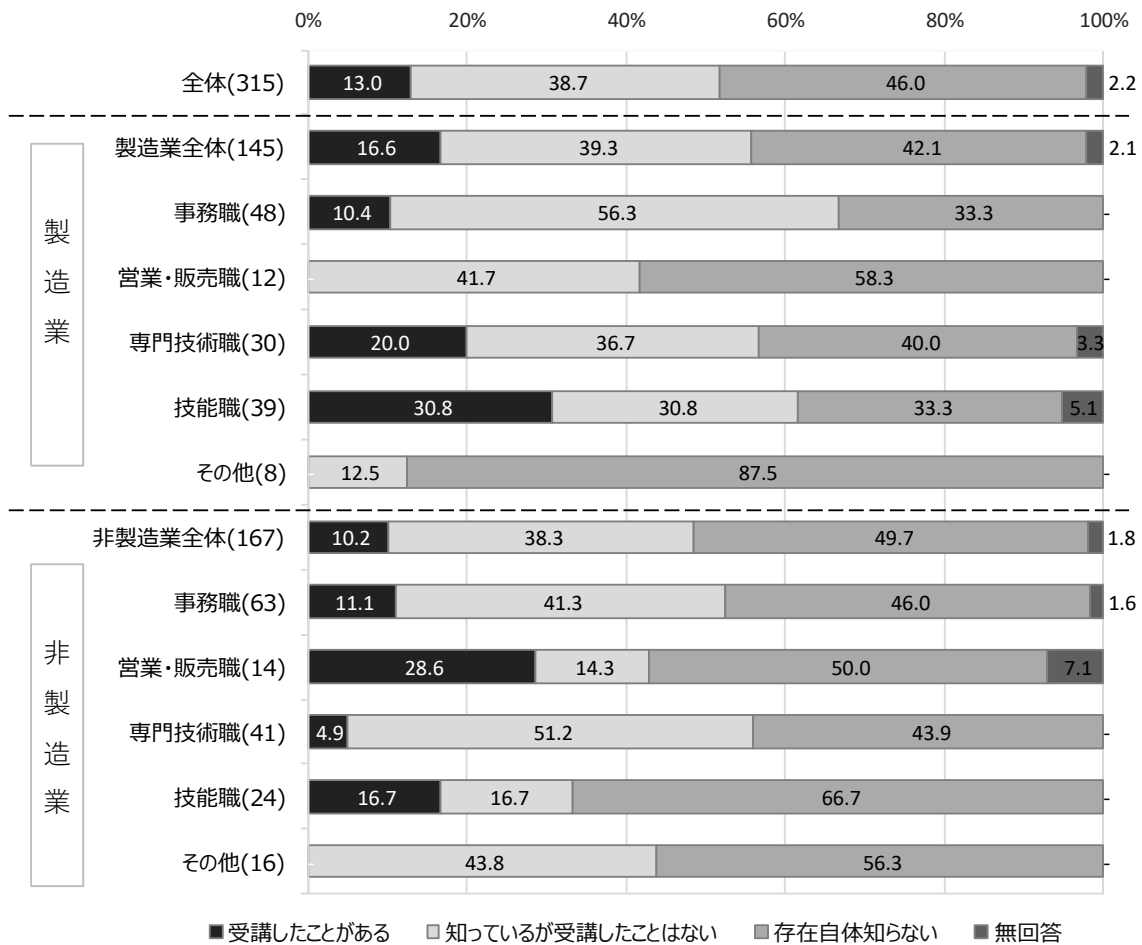
(4) 公共職業能力開発施設への要望

問6-1 公共職業能力開発施設（県技術専門学院、ポリテクセンター等）では、様々な教育訓練や講習会を実施していますが、受講されたことはありますか。（番号1つに○）

全体では、「受講したことがある」が13.0%、「知っているが、受講したことはない」が38.7%で、合わせると存在を知っている在職者は51.7%で、「存在自体知らない」と回答した46.0%よりやや高くなっている。

職種別でみると、「営業・販売職」において製造業では受講経験がある人はいないが、非製造業では28.6%が「受講したことがある」と回答している。

■ 教育訓練や講習会の受講の有無



■ 受講科目および施設名

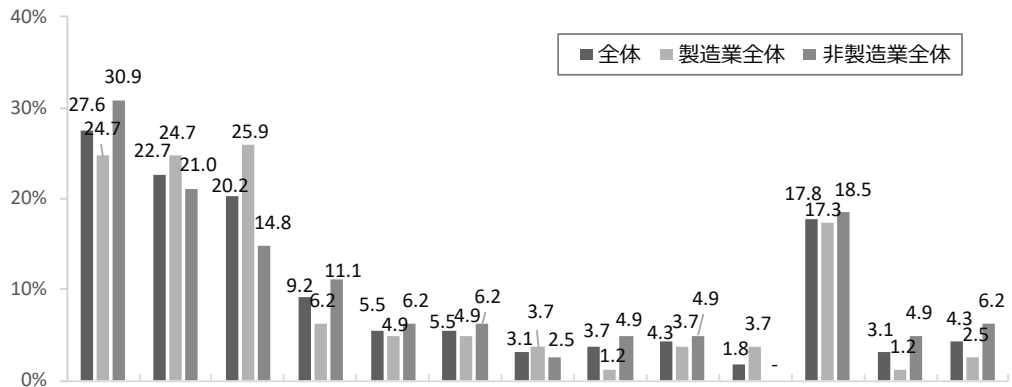
受講科目名	件数	受講施設名	件数
溶接(アーク溶接等)	4	ポリテクセンター富山	14
フォークリフト	2	富山県技術専門学院	3
パソコン(word/excel)	2	富山市職業訓練センター	2
アーク溶接	2	富山県職業能力開発協会	1
有機溶剤作業主任者技能講習	2	株式会社石川県IT総合人材育成センター	1
AUTO(AI)	1	富山県安全衛生センター	1
CAD.CAM技術科	1	新川陸運會館	1
CAD基礎講習	1	富山県トラック協会	1
基礎的ITセミナー	1	富山県情報ビジネス専門学校	1
IT活用力セミナー(業務に約に立つ表計算ソフトの関数の活用)	1	クレッセント	1
OA事務科	1		
事務コース	1		
情報処理	1		
障がい者雇用実務講座	1		
インテリアコーディネーター養成セミナー	1		
移動式クレーン	1		
一級塗装技能士	1		
鉛フリーはんだ	1		
機械製図	1		
玉掛	1		
金属熱処理	1		
空気圧実践講座	1		
有接点シーケンス制御の実践技術	1		
リスクアセスメント	1		
生産計画と工程管理	1		
生産性向上	1		
新人研修	1		

問6-2 【問6-1で「1. 受講したことがある」または「2. 知っているが受講したことはない」と回答した方におたずねします。】公共職業訓練施設の教育訓練や講習会について、あなたのご意見にあてはまるものをすべて選んでください。

(番号にいくつでも○)

全体では、「講座に関する情報が不足している」が27.6%と最も高く、次いで「開講時間が合わない」が22.7%、「受講し有意義だった」が20.2%となっている。一方で、「受講する必要性を感じない」との回答は17.8%となっている。

職種別で違いをみると、製造業の「営業・販売職」では「受講する必要性を感じない」が60.0%となっている。



	合計	足講座に関する情報が不足している	開講時間が合わない	受講し有意義だった	受講したい科目がない	費用が高すぎる	期間が長すぎる	受講したが物足りない	期間が短すぎる	内容が難しすぎる	内容が簡単すぎる	受講する必要性を感じない	その他	無回答	
全体	163	27.6	22.7	20.2	9.2	5.5	5.5	3.1	3.7	4.3	1.8	17.8	3.1	4.3	
製造業	製造業全体	81	24.7	24.7	25.9	6.2	4.9	4.9	3.7	1.2	3.7	17.3	1.2	2.5	
	事務職	32	37.5	25.0	15.6	9.4	9.4	6.3	-	3.1	-	9.4	-	3.1	
	営業・販売職	5	-	40.0	-	20.0	-	-	-	-	-	20.0	60.0	-	-
	専門技術職	17	11.8	17.6	35.3	5.9	-	-	5.9	-	-	-	29.4	5.9	5.9
	技能職	24	20.8	29.2	37.5	-	4.2	8.3	8.3	-	4.2	8.3	12.5	-	-
	その他	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
	無回答	2	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
非製造業	非製造業全体	81	30.9	21.0	14.8	11.1	6.2	6.2	2.5	4.9	4.9	-	18.5	4.9	6.2
	事務職	33	24.2	24.2	15.2	12.1	3.0	3.0	6.1	6.1	-	-	27.3	3.0	12.1
	営業・販売職	6	33.3	-	50.0	16.7	-	-	-	16.7	16.7	-	-	16.7	-
	専門技術職	23	43.5	30.4	8.7	13.0	8.7	4.3	-	-	-	-	13.0	-	-
	技能職	8	12.5	-	25.0	12.5	-	12.5	-	-	12.5	-	-	12.5	12.5
	その他	7	42.9	14.3	-	-	14.3	-	-	14.3	-	-	28.6	14.3	-
	無回答	4	25.0	25.0	-	-	25.0	50.0	-	-	50.0	-	25.0	-	-
無回答	1	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	

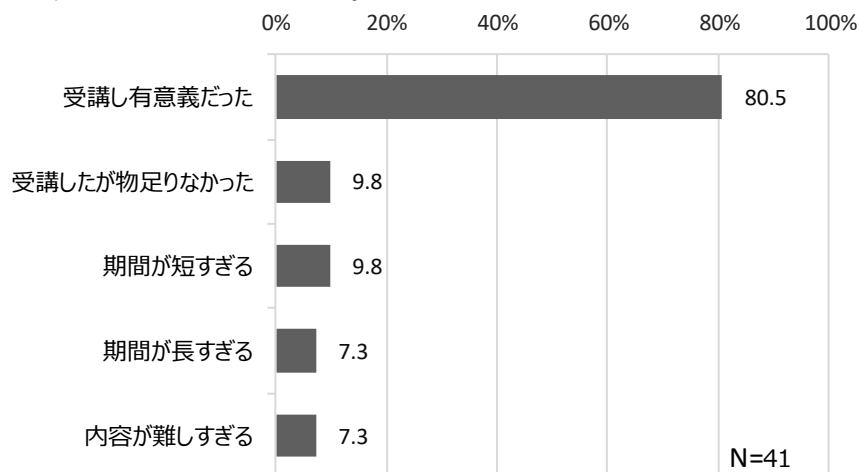
属性別順位 **1位** **2位** **3位**

■受講経験の有無による意見（上位5項目）

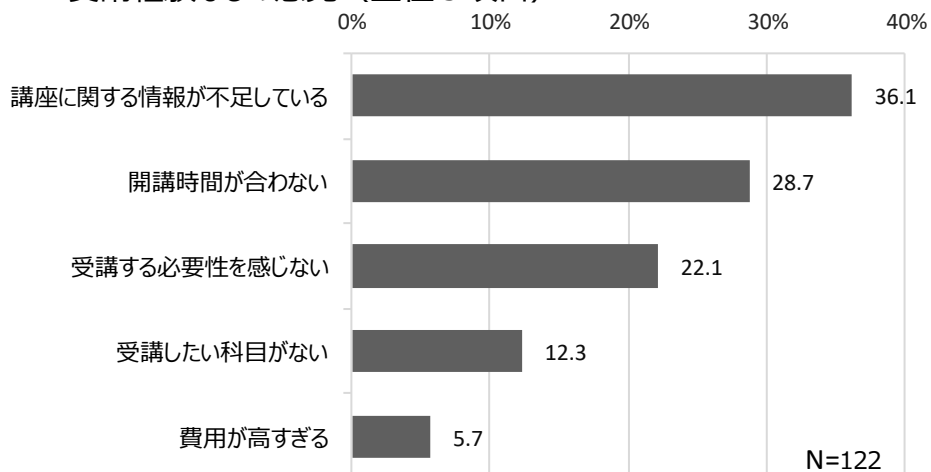
問6-1で「受講したことがある」と回答した在職者の意見で最も高かった回答は、「受講し有意義だった」の80.5%で、他の回答の割合とは大きく差が開いている。

問6-1で「知っているが受講したことはない」と回答した在職者では、「講座に関する情報が不足している」が36.1%で最も高く、次いで「開講時間が合わない」(28.7%)、「受講する必要性を感じない」(22.1%)となっている。

■受講経験あり（上位5項目）



■受講経験なしの意見（上位5項目）



(5) 自由回答

問7 公共職業能力開発施設に対するご意見やご要望、今後受けてみたい教育訓練や講習、運営方法に対する希望などについて、ご自由にお書きください。

訓練機関・セミナーについて (25件)

業種	職種	性別	回答内容
金属製品	専門技術職	女性	JAVA をスキルで受けたときは、JAVA 教科の教員が新人で、他教科はすべて習得したが JAVA だけわからなかった。プログラミング経験者が+αで能力を上げ、その職種にすすめたが、初心者が3ヶ月コース受けた程度では転職不可能だった。CAD、CAM はかなり実用的で、リクエスト求人なども実際にあり、職種をかえた人も就職につながるだけの訓練だった。ポリテクセンターは有意義な施設だと思った。
その他サービス業	事務職	女性	今の時期、講座等は参加し辛いのでインターネットで動画を配信していただけたらありがたいです。また、期間も制限がないものだと空いた時間にチェックできるので良いと思います。
医療・福祉	専門技術職	女性	オンライン化、拘束時間の長いフルタイム、子育て中の親でも空き時間を利用した受講（空き時間は個々に異なるので）
金属製品	事務職	男性	過去にポリテクセンターで品質管理関連の講義を何度か（4回位）受講したが、どれも座学で概念的なこと、方法論的な内容のものばかりで、「生産現場の実態、とか現場の生の情報」といった肝心の情報が全然もりこまれてなく、非常に残念だった（現場を何十年も経験した講師もいたのだが）。会社に帰って講義を応用しようとしても、概念だけでは何をどうしていいかわからない。そのような講義はやめてほしい。受講してもお金の無駄。
金属製品	事務職	男性	仕事に就きながら受講できる講座を多くしてほしい
建設業	営業・販売職	女性	働きながら能力アップできるセミナー（受講日時）の検討をお願いします。
建設業	事務職		個人的には夜のコースがあればと思います
運輸業	技能職	男性	現在は特に新しい資格は考えていないので特にありませんが、今後、受講したいと思う科目が出てきたとき、期間ができるだけ短くて理解しやすいことを望みます。
その他製造業	事務職	女性	在職者向けの職業訓練があるとは知りませんでした。事務関係のセミナーがあれば講習を受けてみたいです。
化学(医薬)・プラスチック	専門技術職	女性	富山県は工業系や技術系が多いように（男性向き）思います。事務系やもっと多岐にわたっても良いのでは。
食料品	営業・販売職	女性	短期間での知識詰め込みの講習は役に立たない。ネットで調べても出てこない体験談（講師の経験談が一番タメになる）や実践型のセミナー（実際何か作る等）。経営者の話はベストだが、経営コンサルはNG。実体験が伴っていない。
電気機械	事務職	女性	製造業に特化した教育もいいが、業界の枠を外した教育、能力向上もできたらいいと思います。
木材・家具	営業・販売職	男性	会社や管理職を介さないで受けられる訓練、講習を受けたい

精密機械	事務職	男性	導入教育として短期間で手軽なものがあればよいと思います
金属製品	事務職	女性	2日間の受講でしたが、とても勉強にはなったけど、やっぱり2日間は長いと思いました。
繊維製品関連	事務職	女性	半日以内のセミナーがあると利用しやすいと思います
卸・小売業	事務職	女性	短時間で安くて分かりやすい講習があれば学びたい
金属製品	専門技術職	女性	移動が嫌いなのでできるだけそういう面倒なことがなければ嬉しい
金属製品	技能職	男性	密を避けて、感染対策が徹底されていること。
食料品	-	男性	自分にどの能力が不足しているかが分からないまま仕事をしているので、一般常識や社会マナー、コミュニケーション能力が高められるような講習を受けてみたいと思います。同じ部署の上司から頼りにされる人材になれるように頑張りたいです。能力向上に対するの取り組み姿勢が不十分なので、これからは少しでも高められるようにしていきたいです。
金属製品	事務職	女性	受講内容が実務により直結したものがあればよいと思う
その他サービス業	営業・販売職	男性	今後受けたい講習として、人材派遣業の営業担当が身に着けるべき基礎知識、労働者派遣法の講習など、受けたと考えています。
金属製品	専門技術職	男性	ワークショップ形式の教育訓練が、業務時間内に、ZOOM等のツールを使用して行われると助かります。
電気機械	技能職	男性	受講料が高い
情報通信業	営業・販売職	男性	ポリテクのランチの売り切れが早い

周知・広報について（18件）

業種	職種	性別	回答内容
窯業・土石製品製造業	専門技術職	男性	施設があるのは知っているが、具体的にどんな講習があるのかは知らない。
その他サービス業	事務職	男性	費用の先出はきつい。告知、広報を大きく説明すべき。
その他サービス業	事務職	女性	存在は知っていたが情報の集め方がわからない
印刷	事務職	女性	講習会の案内を目にする機会が少なく感じます。教育訓練の必要性や内容（開催）がわかるものが増えると助かります。
建設業	事務職	男性	専門職種ごとの講習会をわかりやすく整理されたほうが良いと思います。ホームページを活用されてはどうか。
電子部品・デバイス	専門技術職	男性	末端まで情報が来るような体制が望ましい。個人の「あなたへのメッセージ」に案内が載るなど。
建設業	-	男性	講座に関する情報をHPなどで詳しく紹介してほしいです
金属製品	技能職	男性	詳しく知らなかったので今後調べておこうと思った
建設業	-	男性	情報が少ないのでわかりません
建設業	専門技術職	男性	教育訓練や講習の情報の収集をわかりやすくしてほしい
印刷	技能職	男性	施設の存在をもっと広くアピールすべき
医療・福祉	事務職	女性	いろんな情報提供
化学(医薬)・プラスチック	-	男性	情報が不足しており、勤務しながら受講できる内容があるかわからない。

建設業	技能職	男性	今は会社から勧められたり、取るように指示があった資格や講習を受けているのですが、どのような教育訓練や講習や資格があり、それを受けることにより自分に対して何がどう変わってくるのかについてや、それを取ることでよりどんな応用ができそうなどの情報がほしい。
金融保険業	事務職	女性	自分が受けてみたいと思う教育訓練や講習がどこで行われ、どのようにしたら受けられ、どのくらいの費用が必要なのかをまずは知りたい。アンケートは書けと言われたが、教育訓練、講習を受けるような指示も提案もされていない。
電気機械	専門技術職	男性	教育訓練、講習等の情報や内容が適度に確認できれば良いです。
建設業	技能職	男性	講習会の空き情報や申し込みをウェブでできるようにすると便利だと思います。
医療・福祉	専門技術職	-	普段、平日は勤務しているので、公共職業能力開発施設の案内を目にすることがないです。こんな私でも目にすることができるよう工夫をしていただければ、施設のことを少しでも知ることができ、利用が増えるのだらうと思います。

訓練内容について（10件）

業種	職種	性別	回答内容
繊維製品関連	事務職	女性	労働者不足による外国人労働者や高齢者を多数受け入れる必要がある場合、管理やモチベーションのあげかた、他の社員との関係性をどうしていくかなど講習できればと思う。
金属製品	技能職	男性	今後受けてみたい講習：CADによる機械設計技術
金属製品	技能職	男性	Excel VBA についての実用的なテクニック
卸・小売業	営業・販売職	男性	HP、SNS 等を活用したプレゼン、情報発信方法の講習を希望する。
建設業	営業・販売職	男性	第三種電気主任技術者試験対策、講習等があれば受講したい。
その他サービス業	専門技術職	女性	ビジネス・コーチング、工場管理（見える化）
建設業	技能職	男性	Python や R によるデータ分析（多変量解析、テキストマイニング等）
化学(医薬)・プラスチック	専門技術職	女性	IT のスキルアップ講座を開催してほしいです（初心者向けではなく、最新技術を知るようなものがよい）。
化学(医薬)・プラスチック	専門技術職	男性	コミュニケーション
金属製品	-	男性	わかりません。コミュニケーション能力を高めるための何かあれば希望します。

受講の意欲について（4件）

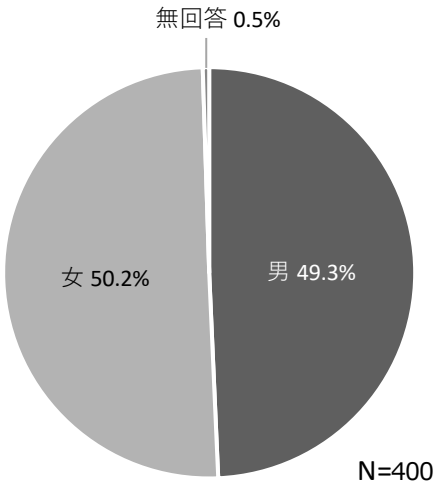
業種	職種	性別	回答内容
医療・福祉	その他	女性	向上希望があるが次のステップに取り組む時間やエネルギーが足りない。もうすぐ定年を迎えるがそれを機に自分のやりたい事、やれる事を見極める機会に職業能力開発施設教育訓練を利用したい。

医療・福祉	専門技術職	女性	仕事や育児に忙しく、今は特に興味を感じない。
窯業・土石製品製造業	その他	男性	無い。今ある仕事をこなすだけ。
一般機械	事務職	男性	受けるつもりはありません

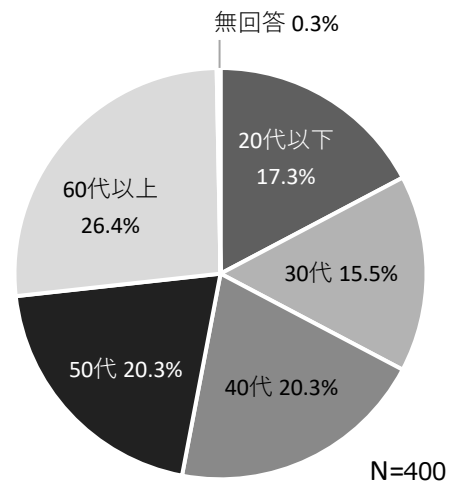
IV 求職者対象

(1) 回答者の概要

【性別】



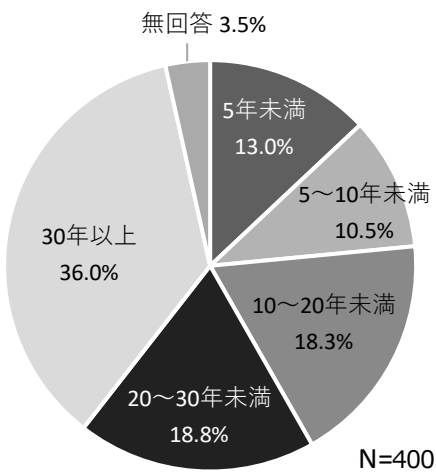
【年代】



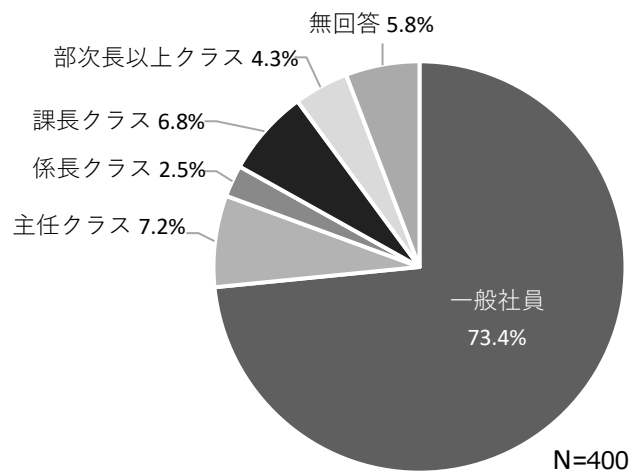
【居住地】

市町村	人数	%	市町村	人数	%	市町村	人数	%
富山市	105	26.3	砺波市	42	10.5	立山町	13	3.3
高岡市	72	18.0	小矢部市	7	1.8	入善町	4	1.0
魚津市	12	3.0	南砺市	32	8.0	朝日町	5	1.3
氷見市	19	4.8	射水市	37	9.3	無回答	3	0.8
滑川市	20	5.0	舟橋村	1	0.3			
黒部市	16	4.0	上市町	12	3.0	合計	400	100.0

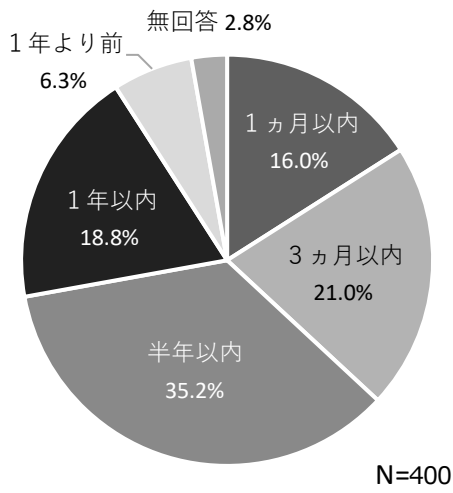
【通算勤続年数】



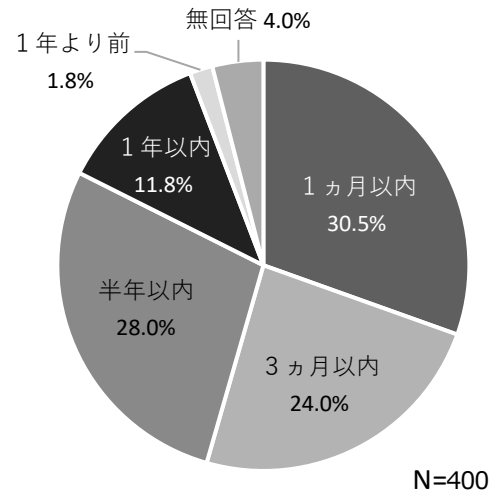
【前職の最終役職】



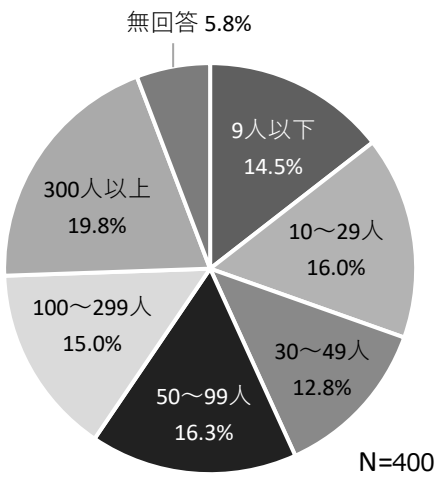
【離職時期】



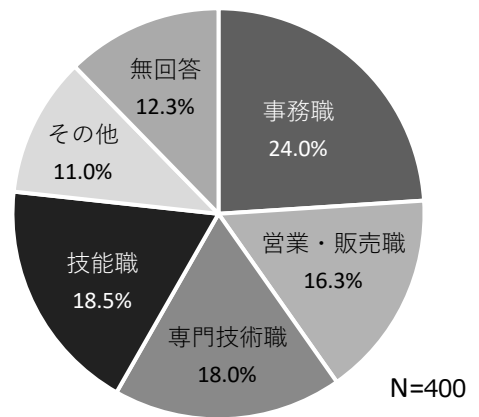
【求職活動開始時期】



【前職の会社規模】



【前職の職種】



【前職の業種および職種別】

上段:人数 下段:%		構成比	前職の職種					無回答	
			事務職	営業・販売職	専門技術職	技能職	その他		
全体		400 100.0	96 24.0	65 16.3	72 18.0	74 18.5	44 11.0	49 12.3	
製造業		133 33.3	28 21.1	6 4.5	20 15.0	49 36.8	16 12.0	14 10.5	
非製造業		237 59.3	63 26.6	57 24.1	48 20.3	21 8.9	27 11.4	21 8.9	
無回答		30 7.5	5 16.7	2 6.7	4 13.3	4 13.3	1 3.3	14 46.7	
製造業 (14業種)	食料品	17 4.3	3 17.6	3 17.6	1 5.9	4 23.5	4 23.5	2 11.8	
	繊維製品関連	4 1.0	3 75.0	- -	1 25.0	- -	- -	- -	
	木材・家具	2 0.5	- -	- -	- -	1 50.0	- -	1 50.0	
	パルプ・紙加工品	4 1.0	- -	- -	- -	2 50.0	1 25.0	1 25.0	
	印刷	7 1.8	4 57.1	- -	- -	2 28.6	- -	1 14.3	
	窯業・土石製品製造業	3 0.8	1 33.3	- -	- -	2 66.7	- -	- -	
	化学(医薬)・プラスチック	18 4.5	5 27.8	1 5.6	2 11.1	9 50.0	- -	1 5.6	
	金属製品	41 10.3	6 14.6	- -	8 19.5	15 36.6	7 17.1	5 12.2	
	一般機械	7 1.8	1 14.3	- -	2 28.6	4 57.1	- -	- -	
	電子部品・デバイス	7 1.8	1 14.3	- -	- -	5 71.4	1 14.3	- -	
	電気機械	2 0.5	- -	1 50.0	- -	- -	- -	1 50.0	
	輸送機械	4 1.0	- -	- -	3 75.0	1 25.0	- -	- -	
	精密機械	6 1.5	3 50.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	- -	- -	
	その他製造業	11 2.8	1 9.1	- -	2 18.2	3 27.3	3 27.3	2 18.2	
	非製造業 (10業種)	運輸業	10 2.5	3 30.0	1 10.0	- -	4 40.0	1 10.0	1 10.0
		建設業	19 4.8	4 21.1	3 15.8	4 21.1	4 21.1	2 10.5	2 10.5
		卸・小売業	36 9.0	12 33.3	21 58.3	- -	- -	2 5.6	1 2.8
金融保険業		19 4.8	10 52.6	5 26.3	- -	- -	- -	4 21.1	
電気・ガス・熱供給業		3 0.8	2 66.7	1 33.3	- -	- -	- -	- -	
情報通信業		7 1.8	3 42.9	- -	3 42.9	1 14.3	- -	- -	
医療・福祉		52 13.0	10 19.2	1 1.9	26 50.0	3 5.8	7 13.5	5 9.6	
宿泊業・飲食サービス業		17 4.3	2 11.8	5 29.4	4 23.5	1 5.9	2 11.8	3 17.6	
その他サービス業		64 16.0	10 15.6	20 31.3	10 15.6	7 10.9	13 20.3	4 6.3	
その他非製造業		10 2.5	7 70.0	- -	1 10.0	1 10.0	- -	1 10.0	
無回答		30 7.5	5 16.7	2 6.7	4 13.3	4 13.3	1 3.3	14 46.7	

(2) 新型コロナウイルスによる影響について

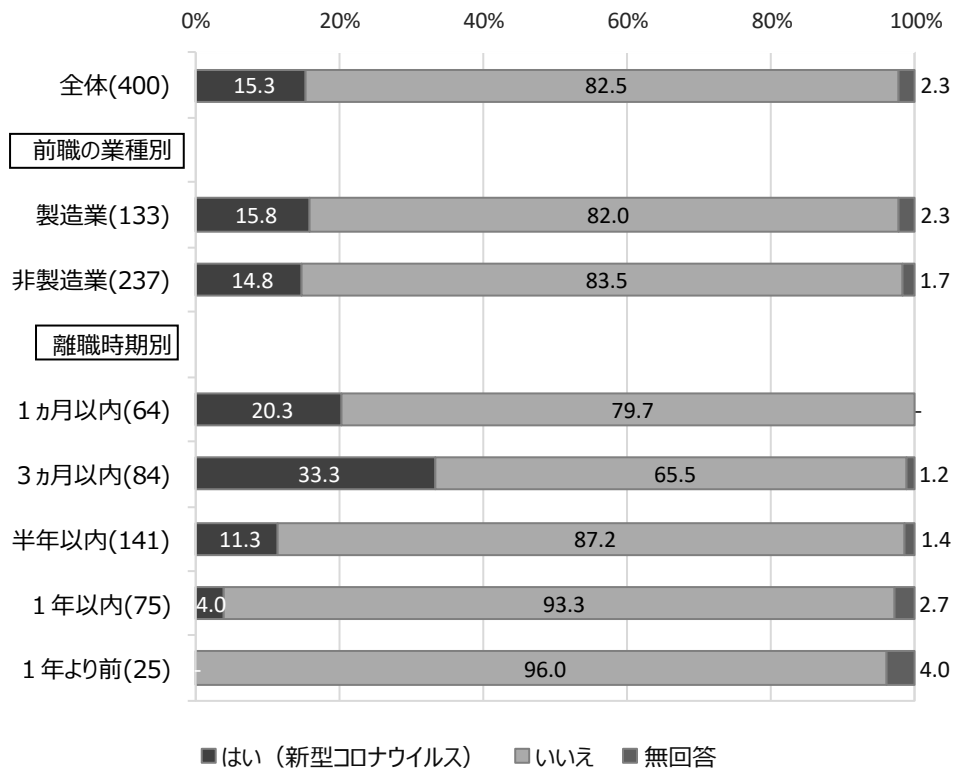
問2-1 離職理由は新型コロナウイルスの影響ですか。(番号1つに○)

全体では、「はい」が15.3%、「いいえ」が82.5%で、新型コロナウイルスの影響で離職した人の方が少なくなっている。

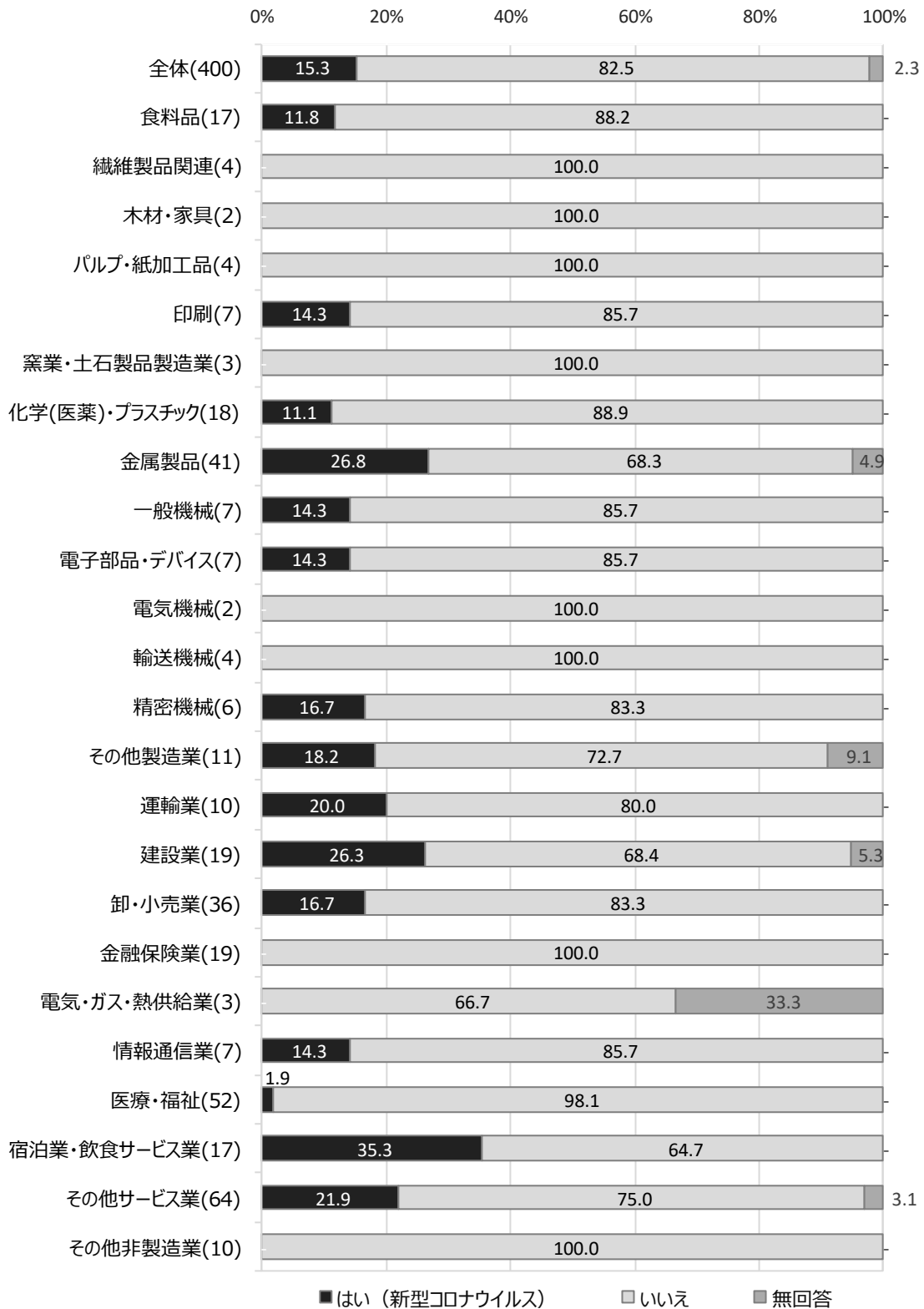
24業種別でみると、「はい」と回答した割合が高かったのは「宿泊業・飲食サービス業」が35.3%、次いで「金属製品」(26.8%)、「建設業」(26.3%)となっている。

離職時期別では、「3ヵ月以内」が33.3%と3割を超えており、次いで「1ヵ月以内」が20.3%と2割を超えている。

■ 新型コロナウイルスによる離職か



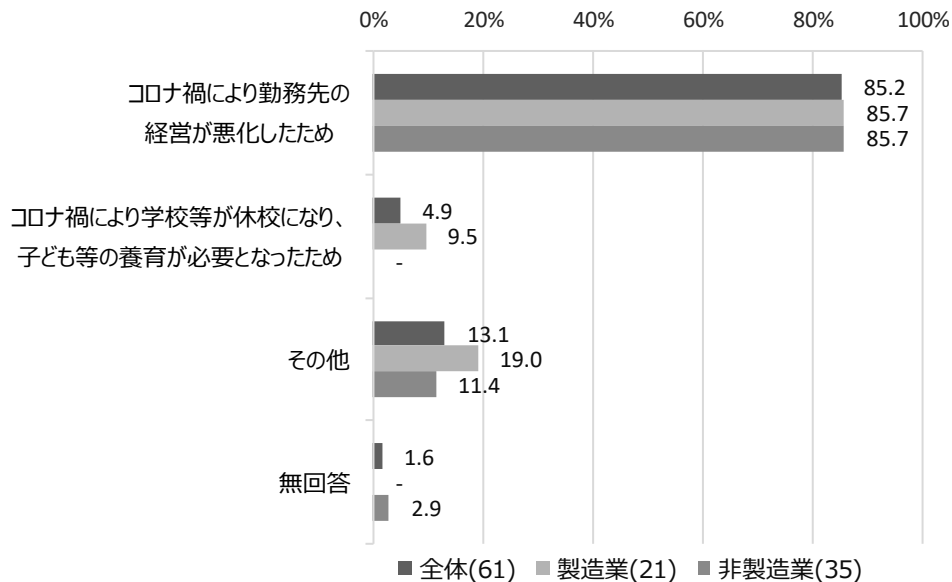
■ 新型コロナウイルスによる離職か（24業種別）



問2-2 【問2-1で「1. はい（新型コロナウイルスの影響）」と回答した方におたずねします。】離職につながった新型コロナウイルスの影響としてあてはまるものをすべて選んでください。（番号にいくつでも○）

全体では、「コロナ禍により勤務先の経営が悪化したため」が8割を超えて最も高くなっている。

■ 離職につながったコロナの影響



※選択肢「家族もしくは本人が感染したことにより看護・療養が必要になったため」は、回答者数がゼロであった。

問2-2 「その他」の内容
会社都合
派遣会社から、次の就業先の紹介がなかった。
派遣先の求人が少なくなったため
コロナに感染しそうなリスクがある仕事だと思い、危険を感じて。
自身が基礎疾患あり、感染リスクを減らしたい
家族が病院で働いていたため

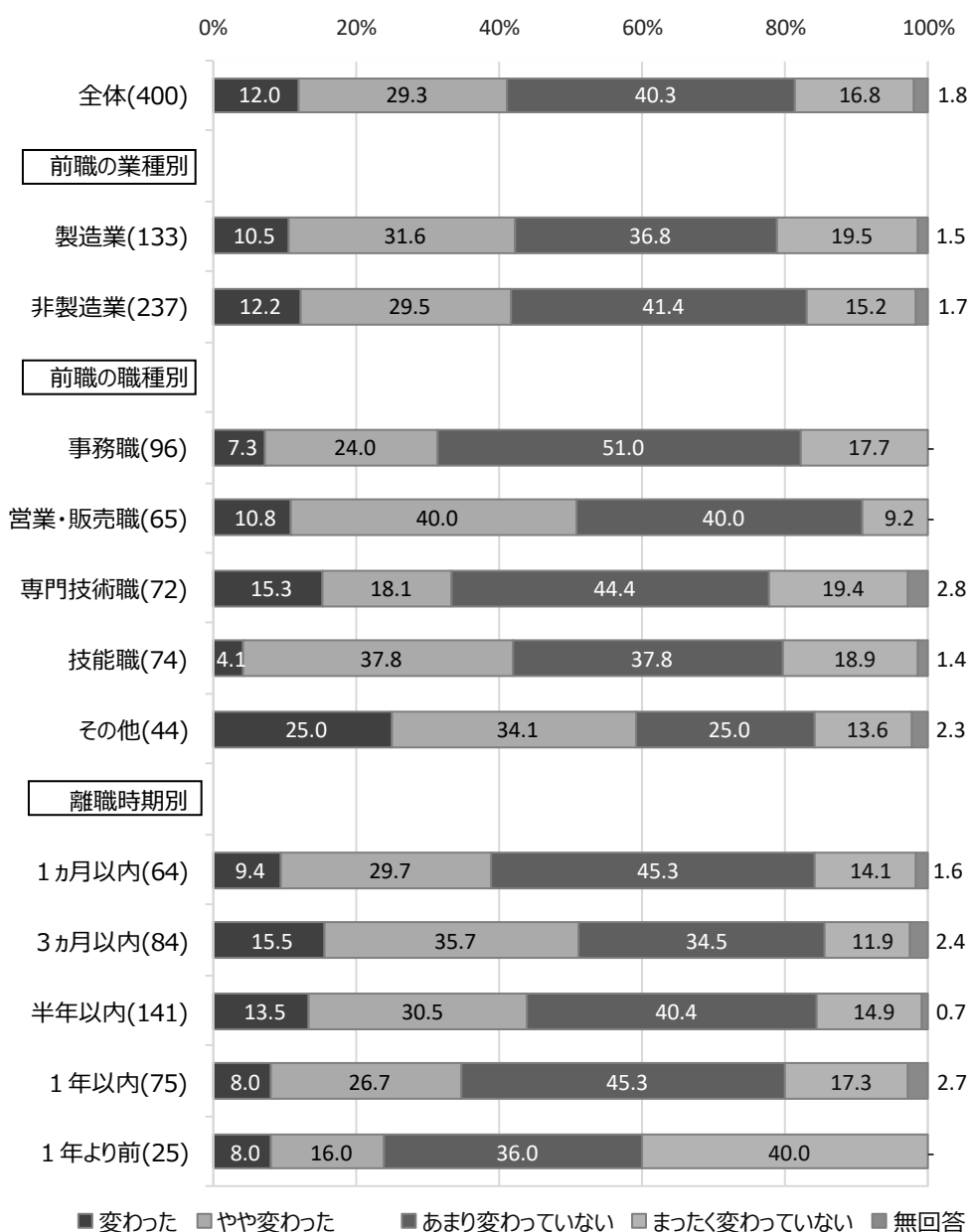
問3 コロナ禍により雇用情勢が大きく変化していますが、あなたの就職したい希望業種は変わりましたか。(番号1つに○)

全体では、「変わった」(12.0%)と「やや変わった」(29.3%)の就職したい希望業種に『変化あり』と回答したのは41.3%となっている。一方、「あまり変わっていない」(40.3%)と「まったく変わっていない」(16.8%)を合わせた『変化なし』は57.1%となっている。

離職時期別でみると、「3ヵ月以内」のみ『変化あり』(51.2%)が『変化なし』(46.4%)を上回っている。

前職の職種別でみると、「営業・販売職」(50.8%)と「その他」(59.1%)では『変化あり』が半数を超えている。一方、「事務職」(68.7%)、「専門技術職」(63.8%)では『変化なし』が6割を超えている。

■コロナ禍による希望業種の変化



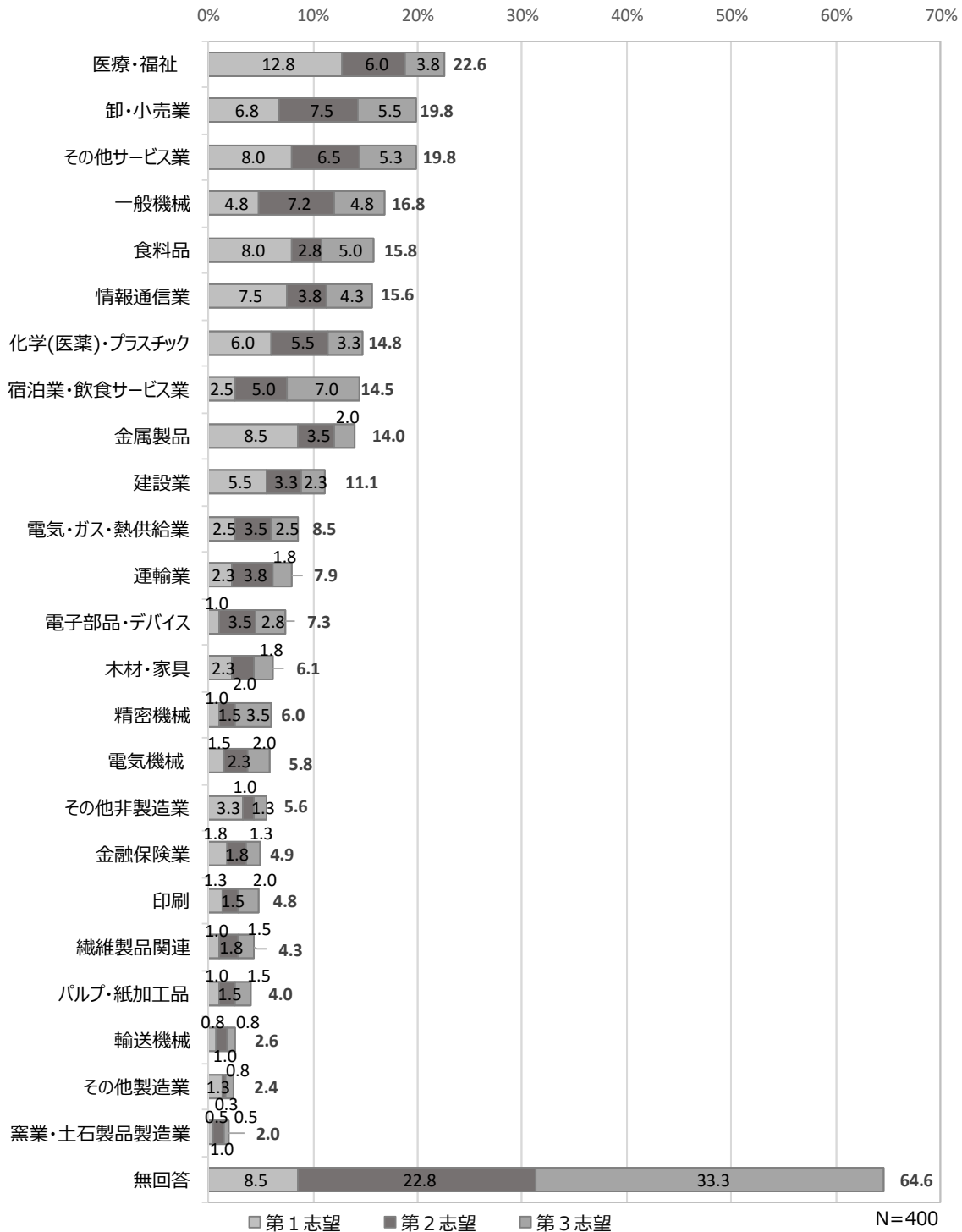
(3) 就職に対する希望条件

問4 あなたが就職したい業種を前頁問1の業種(1~24)から希望順に3つまで選び、番号をご記入ください。

第1志望業種は「医療・福祉」が12.8%と最も高く、次いで「金属製品」が8.5%、「食料品」と「その他サービス業」が8.0%となっている。

また、第1~3志望までを合わせると、「医療・福祉」が22.6%と最も高く、次いで「卸・小売業」と「その他サービス業」がともに19.8%となっている。

■ 就職したい業種



前職の業種と希望業種の関係についてみると、「繊維製品関連」、「パルプ・紙加工品」を除いては、前職の業種と同様の業種を希望する求職者が一定数みられる。

前職の業種	業種	希望業種第1～3位の合算 ◎は第1志望の第1位(除く同率)			前業種と同業種での志望割合
		1位	2位	3位	
製造業 (14業種)	食料品	◎ 食料品	金属製品	宿泊業・飲食サービス業	-
		73.5	31.7	30.0	
	繊維製品関連	医療・福祉	食料品	金属製品／情報通信業	繊維製品関連
		67.9	58.3	25.0	-
	木材・家具	その他サービス業	医療・福祉	木材・家具	-
		76.8	53.6	50.0	
	パルプ・紙加工品	◎ 電気・ガス・熱供給業	金属製品	建設業	パルプ・紙加工品
		50.0	33.4	33.4	-
	印刷	◎ 食料品	医療・福祉	金属製品	印刷
		59.6	41.7	33.3	31.0
	窯業・土石製品製造業	その他サービス業	食料品	宿泊業・飲食サービス業	窯業・土石製品製造業
		58.3	50.0	50.0	12.5
	化学(医薬)・プラスチック	金属製品	その他サービス業	◎ 化学(医薬)・プラスチック	-
		47.8	44.7	38.0	
金属製品	◎ 金属製品	卸・小売業	その他サービス業	-	
	60.9	36.3	34.1		
一般機械	金属製品	その他サービス業	医療・福祉	一般機械	
	59.5	27.7	26.5	21.2	
電子部品・デバイス	金属製品	その他サービス業	医療・福祉	電子部品・デバイス	
	86.4	43.5	25.3	21.4	
電気機械	一般機械	電気機械	金属製品	-	
	50.0	50.0	34.7		
輸送機械	◎ 輸送機械	金属製品	医療・福祉	-	
	75.0	66.7	33.3		
精密機械	◎ 建設業	卸・小売業	輸送機械	-	
	57.1	38.1	33.3		
その他製造業	電子部品・デバイス	◎ その他サービス業	その他製造業 ※	※化学(医薬)・プラスチック、金属製品、輸送機械、精密機械、運送業、建設業、医療・福祉が同9.1%となっている。	
	33.3	18.2	9.1		
非製造業 (10業種)	運輸業	金属製品	◎ 運輸業	医療・福祉	-
		45.3	43.3	26.7	
	建設業	◎ 建設業	その他サービス業	卸・小売業	-
		52.2	33.3	28.4	
	卸・小売業	◎ 卸・小売業	その他サービス業	宿泊業・飲食サービス業	-
		62.7	38.2	25.2	
	金融保険業	その他サービス業	卸・小売業	金融保険業	-
		78.7	50.5	50.1	
	電気・ガス・熱供給業	化学(医薬)・プラスチック	金融保険業	情報通信業	電気・ガス・熱供給業
		40.4	40.4	40.4	14.3
	情報通信業	◎ 情報通信業	その他サービス業	電気・ガス・熱供給業	-
		71.4	42.7	35.3	
	医療・福祉	◎ 医療・福祉	その他サービス業	卸・小売業	-
		82.2	44.6	27.2	
宿泊業・飲食サービス業	◎ 宿泊業・飲食サービス業	その他サービス業	卸・小売業	-	
	51.5	42.3	25.4		
その他サービス業	◎ その他サービス業	医療・福祉	卸・小売業	-	
	61.5	29.4	28.3		
その他非製造業	化学(医薬)・プラスチック	金属製品	◎ 医療・福祉／その他サービス業	その他非製造業	
	45.0	45.0	40.0	35.0	

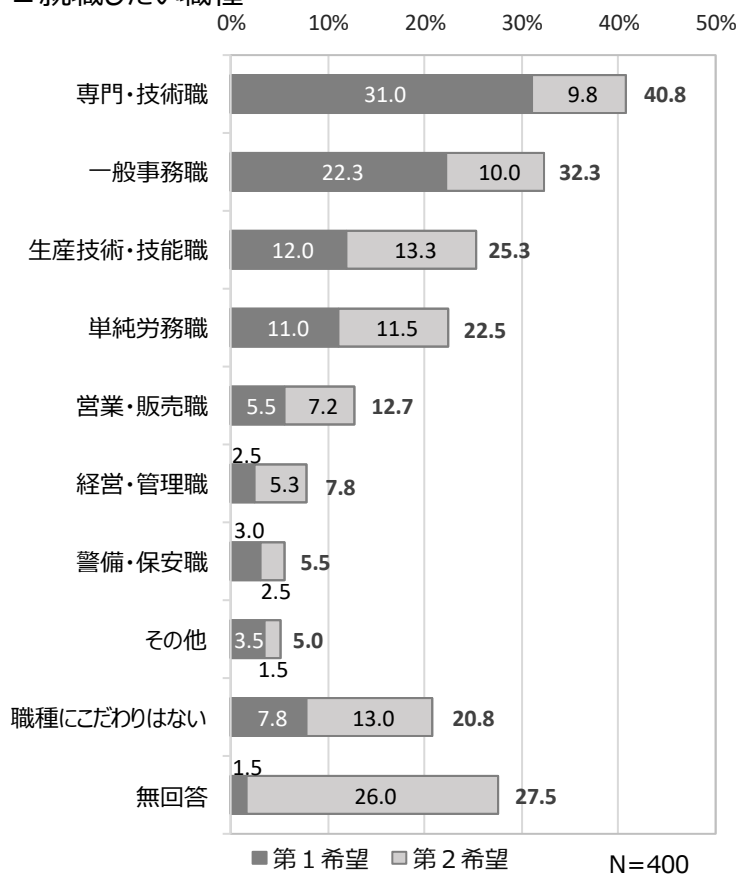
網掛けは、前職の職種

問5 あなたが希望する職種を次の選択肢の中から希望順に2つまで選び、番号をご記入ください。

第1希望では、「専門・技術職」が31.0%と最も高く、第2希望では「生産技術・技能職」が13.3%と最も高くなっている。

第1～2希望を合わせると、「専門・技術職」が40.8%と最も高く、次いで「一般事務職」が32.3%、「生産技術・技能職」が25.3%となっている。一方、「職種にこだわりはない」とする回答も20.8%となっている。

■ 就職したい職種



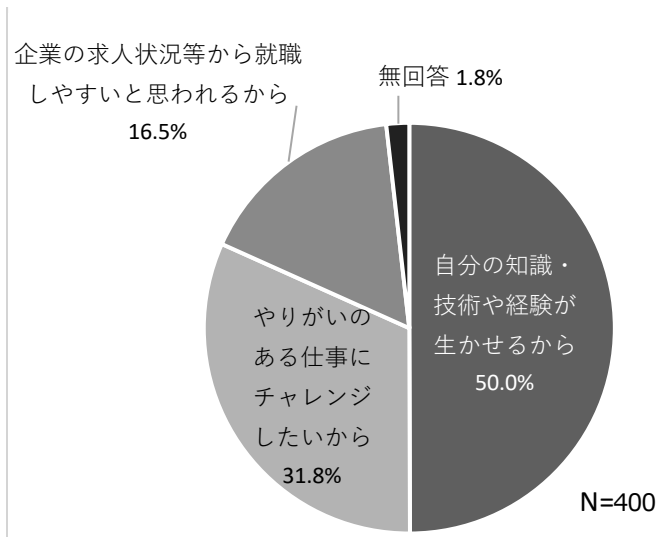
前職の職種別では、「一般事務職」、「専門技術職」、「生産技術・技能職」では前職と同様の職種を希望する者が最も多くなっている。

前職職種	1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位	9位
事務職(96)	一般事務職	専門・技術職	単純労務職	職種にこだわりはない	経営・管理職	営業・販売職	生産技術・技能職	その他	警備・保安職
	66.6	23.9	22.9	21.9	10.5	10.4	8.3	3.1	2.0
営業・販売職(65)	専門・技術職	営業・販売職	生産技術・技能職	一般事務職	単純労務職	職種にこだわりはない	経営・管理職	警備・保安職	その他
	47.7	35.3	27.7	18.5	16.9	12.3	10.8	6.2	3.1
専門技術職(72)	専門・技術職	生産技術・技能職	一般事務職	単純労務職	職種にこだわりはない	営業・販売職	警備・保安職	経営・管理職	その他
	65.3	25.0	20.8	16.6	16.6	8.4	7.0	5.6	4.2
技能職(74)	生産技術・技能職	専門・技術職	単純労務職	職種にこだわりはない	一般事務職	警備・保安職	営業・販売職	経営・管理職	その他
	47.3	40.6	32.4	24.4	12.2	8.2	4.1	4.1	4.1
その他(44)	専門・技術職	一般事務職	職種にこだわりはない	生産技術・技能職	単純労務職	その他	経営・管理職	営業・販売職	警備・保安職
	45.4	31.8	29.6	20.5	13.6	11.4	6.8	6.8	2.3

網掛けは、前職の職種。

問6 問4、問5でその業種・職種を希望する理由として近いものを1つ選んでください。
(番号1つに○)

「自分の知識・技術や経験が生かせるから」が50.0%と最も高く、次いで「やりがいのある仕事にチャレンジしたいから」が31.8%、「企業の求人状況等から就職しやすいと思われるから」が16.5%となっている。



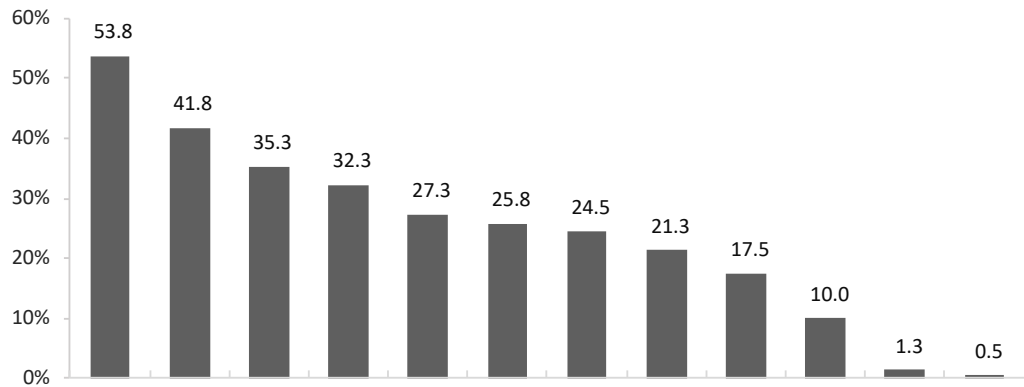
問7 あなたが仕事を探す上で、特に重視したい項目を3つまで選んでください。
(番号3つまで○)

全体では、「時間・休日等の就業条件」が53.8%と最も高く、次いで「適正にあった仕事」が41.8%、「収入」が35.3%となっている。

勤続年数別にみると、「5年未満」、「5～10年未満」、「10～20年未満」では次点が「収入」となっている。「5年未満」と「20～30年未満」では3番目に多い項目は「職場環境」となっており、「30年以上」では「仕事のやりがい」となっている。

前職の職種別にみると、「営業・販売職」では「適正にあった仕事」が最も高くなっている。「事務職」、「営業・販売職」、「専門技術職」では3番目に多い項目は「職場環境」となっている。

前回調査と比べると、「収入」と「適正にあった仕事」の順序が入れ替わっている。



	合計	業時間・休日等の就業条件	適正にあった仕事	収入	職場環境	通勤条件	安定して長く働けること	仕事のやりがい	正社員・非正社員の区分	仕事や経験が活かせること	仕事のハード具合	その他	無回答
全体	400	53.8	41.8	35.3	32.3	27.3	25.8	24.5	21.3	17.5	10.0	1.3	0.5
〈勤続年数別〉													
5年未満	52	55.8	32.7	44.2	38.5	21.2	26.9	25.0	32.7	7.7	5.8	1.9	1.9
5～10年未満	42	61.9	33.3	52.4	31.0	26.2	26.2	14.3	26.2	4.8	9.5	2.4	-
10～20年未満	73	50.7	34.2	38.4	28.8	32.9	26.0	24.7	27.4	9.6	12.3	2.7	-
20～30年未満	75	48.0	48.0	36.0	37.3	24.0	21.3	18.7	29.3	26.7	8.0	-	-
30年以上	144	55.6	47.9	24.3	29.2	28.5	26.4	30.6	9.0	23.6	11.8	0.7	0.7
〈前職の職種別〉													
事務職	96	62.5	36.5	32.3	34.4	31.3	22.9	24.0	14.6	19.8	12.5	-	-
営業・販売職	65	44.6	49.2	36.9	38.5	26.2	26.2	29.2	24.6	16.9	1.5	-	-
専門技術職	72	47.2	44.4	27.8	33.3	25.0	22.2	30.6	20.8	25.0	9.7	1.4	1.4
技能職	74	56.8	47.3	33.8	23.0	29.7	31.1	17.6	20.3	14.9	17.6	2.7	-
その他	44	59.1	29.5	50.0	36.4	27.3	20.5	18.2	34.1	9.1	2.3	4.5	-
〈参考〉													
前回調査	737	48.4	33.8	39.2	23.7	22.5	18.7	21.0	29.4	15.2	9.9	0.3	3.0

※選択肢「仕事の外観(世間体等)」への回答はゼロであった。(前回調査では0.1%)

属性別順位 **1位** **2位** **3位**

(4) 免許・資格の所有状況および取得希望

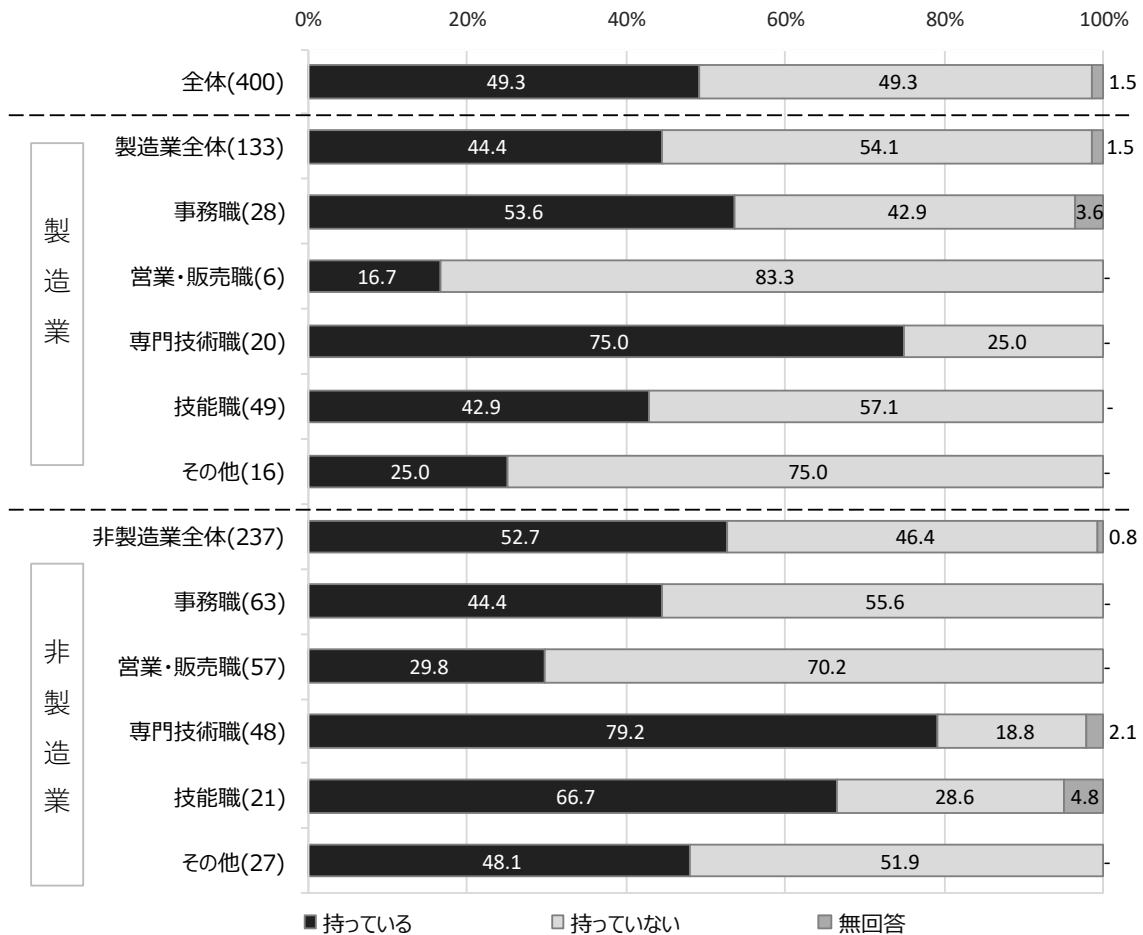
問8-1 現在あなたは、①仕事に役立つ免許や資格をお持ちですか。また、②今後取得したいと思う免許や資格がありますか。(①②それぞれ番号1つに○)

①仕事に役立つ免許や資格

全体では、「持っている」と「持っていない」と回答した割合がともに49.3%となっている。製造業では44.4%、非製造業では52.7%が「持っている」と回答しており、非製造業の方が免許・資格取得者の割合が高くなっている。

職種別でみると、製造業、非製造業ともに「専門技術者」では「持っている」と回答した割合が75%以上となっている。

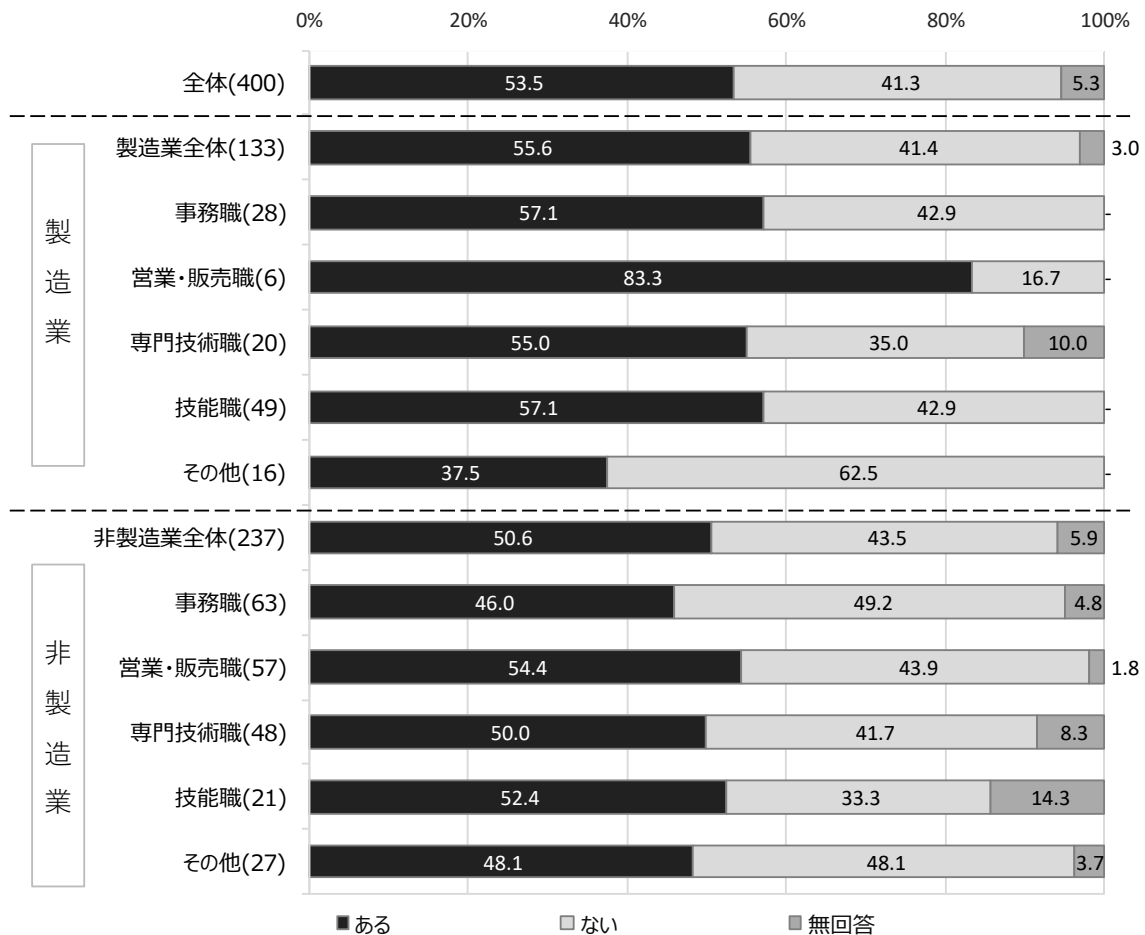
■ 免許・資格の取得状況



② 今後とりたいと思う免許や資格

全体では、「ある」が53.5%と半数を超えている。製造業では55.6%、非製造業では50.6%とやや製造業の方が高くなっている。

■ 今後取りたい免許・資格



問8-2 問8-1①で「1. 持っている」、②で「1. ある」と回答した方は具体的にご記入ください。

取得している免許・資格及び今後取得したい免許・資格について、前職の職種別にみてる。なお、回答数が2件以上のものについて記載する。

①事務職

取得している免許・資格の具体的な内容について45人からの回答があり、延べ免許・資格数は88件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については41人からの回答があり、延べ免許・資格数は56件であった。

取得済み(N=45)	件数	取得したい(N=41)	件数
簿記検定	17	簿記検定	19
ワープロ・表計算資格	9	ワープロ・表計算資格	10
フォークリフト運転技能者	6	CAD利用技術者	3
宅地建物取引士	5	秘書技能検定	3
FP技能士(AFP)	4	フォークリフト運転技能者	2
普通自動車免許	4	介護関係の資格	2
MOS	3	大型特殊自動車免許	2
医療事務資格	3	調理師	2
衛生管理者	3		
漢字検定	2		
危険物取扱者	2		
大型自動車免許	2		

※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

②営業・販売職

取得している免許・資格の具体的な内容について18人からの回答があり、延べ免許・資格数は34件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については36人からの回答があり、延べ免許・資格数は50件であった。

取得済み(N=18)	件数	取得したい(N=36)	件数
ワープロ・表計算資格	4	簿記検定	5
登録販売者	3	CAD利用技術者	4
フォークリフト運転技能者	2	ワープロ・表計算資格	4
ホームヘルパー	2	造園技能士	3
教員免許	2	電気工事士	3
		介護職員初任者研修	2
		秘書技能検定	2

※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

③専門技術職

取得している免許・資格の具体的な内容について 56 人からの回答があり、延べ免許・資格数は 105 件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については 36 人からの回答があり、延べ免許・資格数は 57 件であった。

取得済み(N=56)	件数	取得したい(N=36)	件数
看護師	10	簿記検定	9
危険物取扱者	6	ワープロ・表計算資格	5
フォークリフト運転技能者	5	電気工事士	5
玉掛技能者	5	消防設備士	3
普通自動車免許	5	液化石油ガス設備士	2
クレーン運転士	4	基本情報技術者	2
ワープロ・表計算資格	4	造園技能士	2
介護福祉士	3	調理師	2
管理栄養士	3		
教員免許	3		
准看護師	3		
調理師	3		
電気工事士	3		
保育士	3		
ITパスポート	2		
介護支援専門員	2		
大型自動車免許	2		
宅地建物取引士	2		
土木施工管理技士	2		
溶接技能者	2		

※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

④技能職

取得している免許・資格の具体的な内容について 38 人からの回答があり、延べ免許・資格数は 94 件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については 38 人からの回答があり、延べ免許・資格数は 57 件であった。

取得済み(N=38)	件数	取得したい(N=38)	件数
フォークリフト運転技能者	12	電気工事士	9
玉掛技能者	10	フォークリフト運転技能者	6
危険物取扱者	7	簿記検定	4
大型特殊自動車免許	6	CAD利用技術者	3
大型自動車免許	5	玉掛技能者	3
簿記検定	5	介護職員初任者研修	2
普通自動車免許	4	基本情報技術者	2
クレーン運転士	3	技能検定(機械加工)	2
ワープロ・表計算資格	3	大型特殊自動車免許	2
溶接技能者	3		
FP技能士(AFP)	2		
ボイラー技士	2		
移動式クレーン運転士	2		
技能検定(機械加工)	2		
車両系建設機械運転技能者	2		
土木施工管理技士	2		
品質管理検定	2		

※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

(5) 職業能力開発の状況

問9 あなたは求職活動をする中で、どのような職業能力を身につけたいと思いますか。1～34の選択肢から3つまで選び○をつけてください。(番号3つまで○)

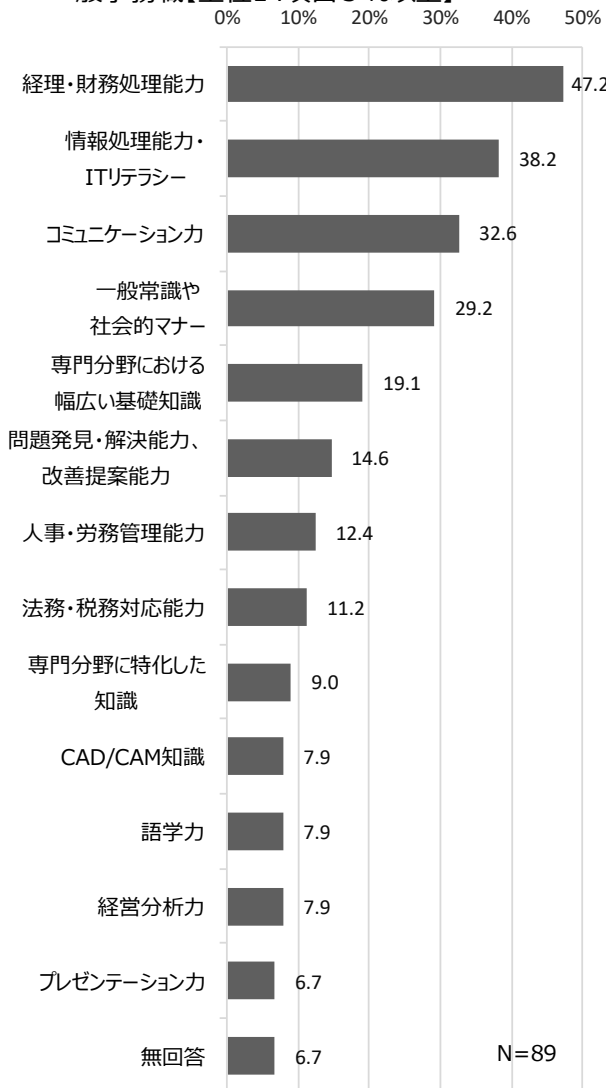
■第1希望職種：一般事務職

問5の第1希望職種について、「一般事務職」と回答した人を対象に身につけたい職業能力をみると、「経理・財務処理能力」が47.2%と最も高く、次いで「情報処理能力・ITリテラシー」が38.2%、「コミュニケーション力」が32.6%となっている。

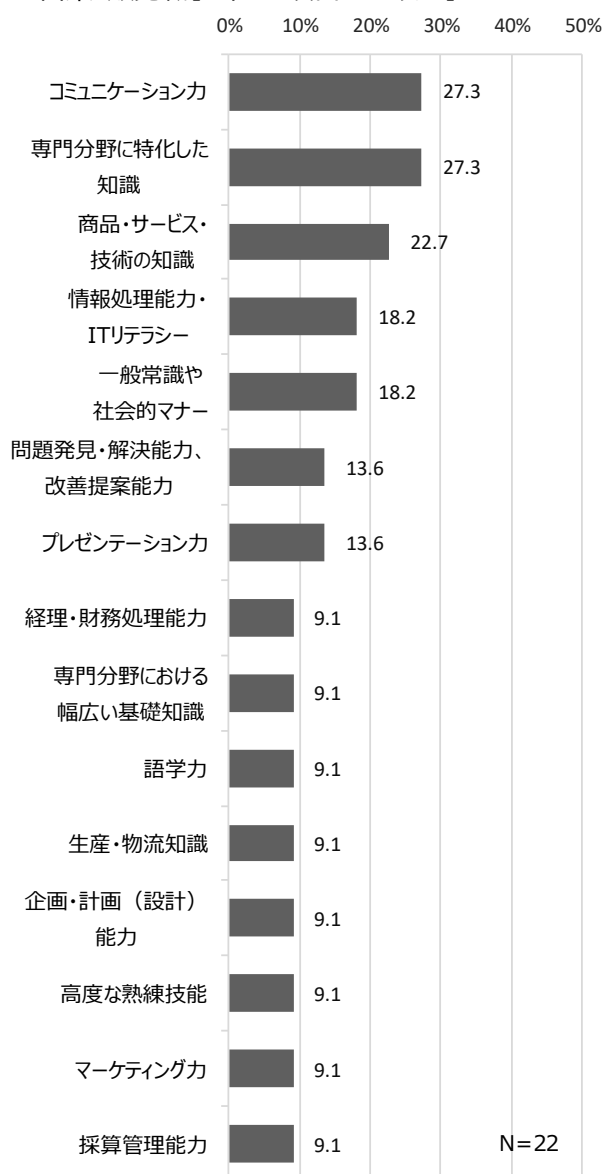
■第1希望職種：営業・販売職

問5の第1希望職種について、「営業・販売職」と回答した人を対象に身につけたい職業能力をみると、「コミュニケーション力」と「専門分野に特化した知識」がともに27.3%で最も高く、次いで「商品・サービス・技術の知識」が22.7%となっている。

■一般事務職【上位14項目5%以上】



■営業・販売職【上位15項目5%以上】



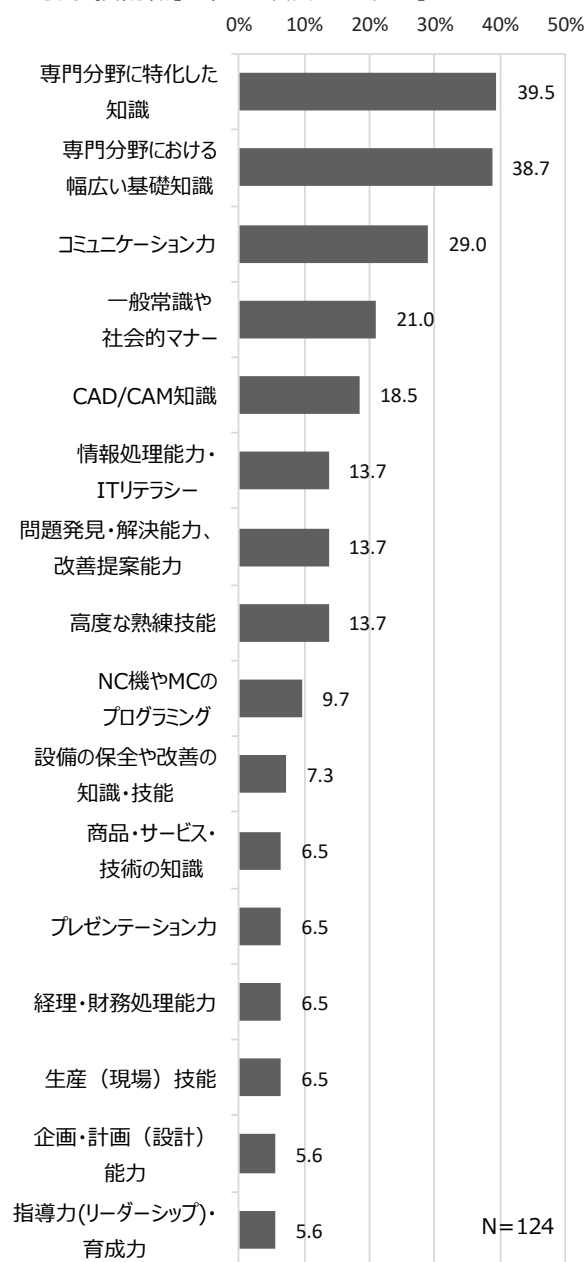
■第1希望職種：専門・技術職

問5の第1希望職種について、「専門・技術職」と回答した人を対象に身につけたい職業能力をみると、「専門分野に特化した知識」が39.5%と最も高く、次いで僅差で「専門分野における幅広い基礎知識」が38.7%、「コミュニケーション力」が29.0%と続いている。

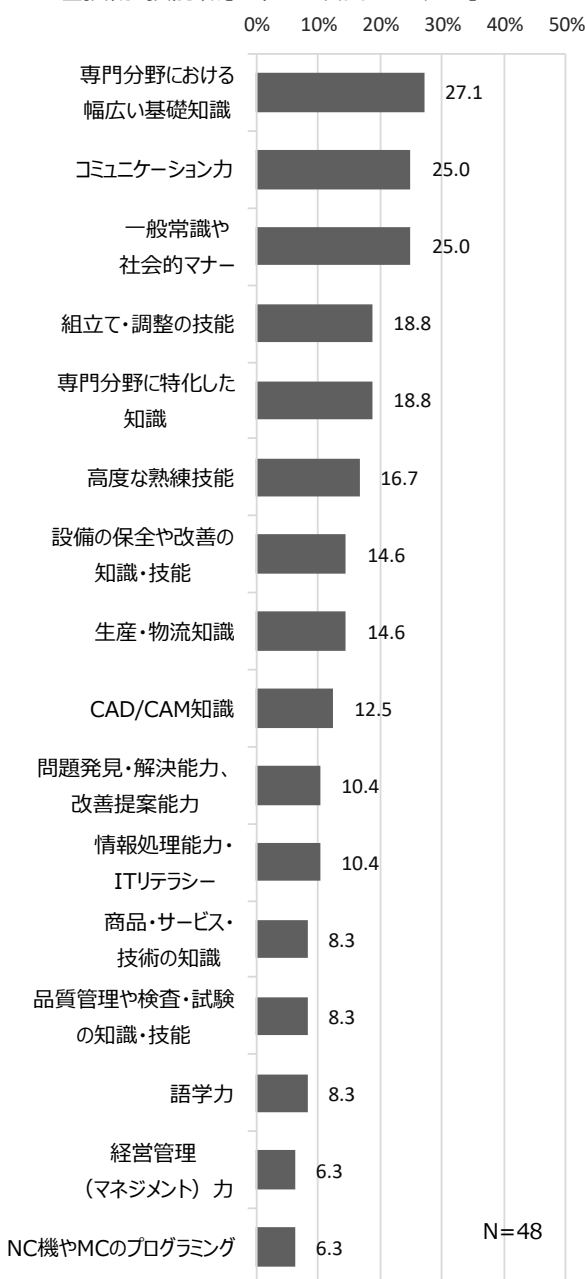
■第1希望職種：生産技術・技能職

問5の第1希望職種について、「生産技術・技能職」と回答した人を対象に身につけたい職業能力をみると、「専門分野における幅広い基礎知識」が27.1%と最も高く、次いで「コミュニケーション力」、「一般常識や社会的マナー」が共に25.0%で続いている。

■専門・技術職【上位16項目5%以上】



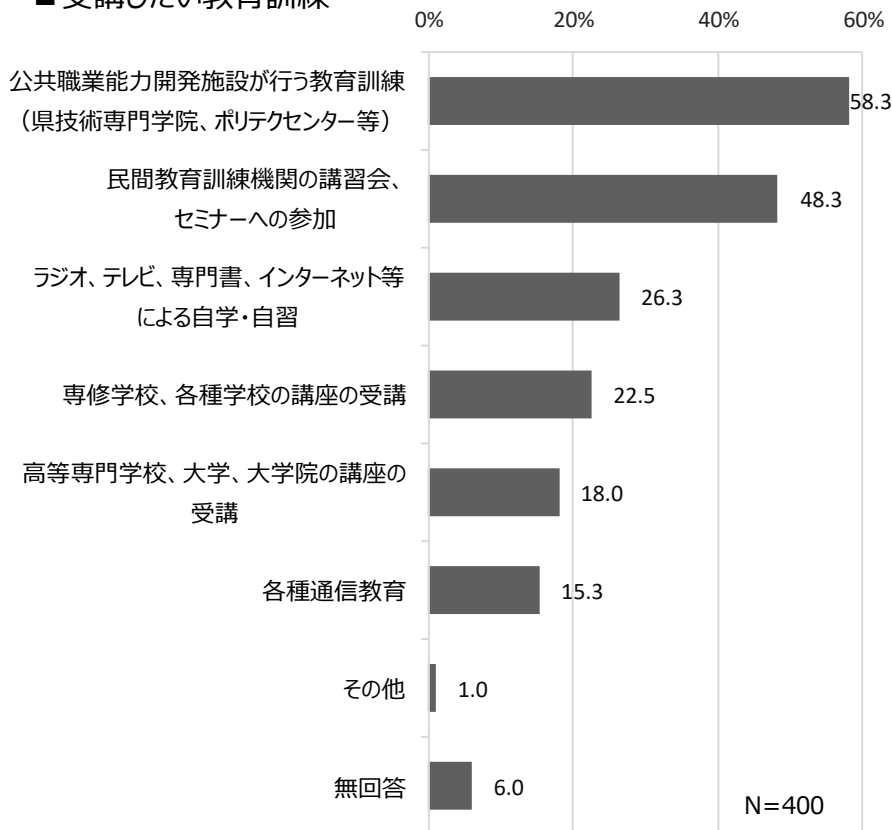
■生産技術・技能職【上位16項目5%以上】



問10 あなたが受けたいと思う教育訓練の形態をすべて選んでください。
(番号にいくつでも○)

「公共職業能力開発施設が行う教育訓練」が58.3%と最も高く、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」が48.3%、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学・自習」が26.3%となっている。

■ 受講したい教育訓練



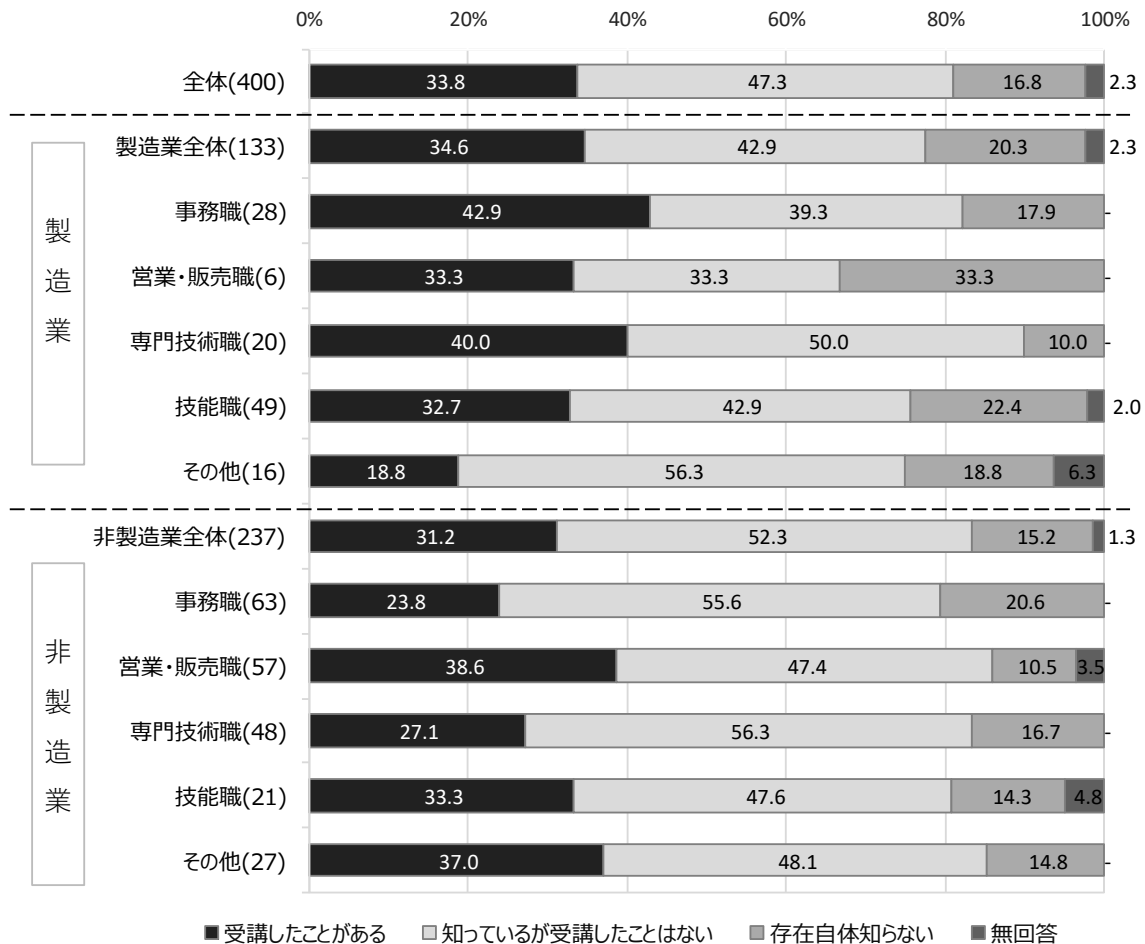
問10 「その他」の内容
働きながら学べる講座
通勤条件、時間、金額がマッチすれば、どんなものでも受けてみたい。
企業や法人(あるいは個人)での実践的な実習

(6) 公共職業能力開発施設への要望

問11-1 公共職業能力開発施設（県技術専門学院、ポリテクセンター等）では、様々な教育訓練や講習会を実施していますが、受講されたことはありますか。
（番号1つに○）

全体では、「受講したことがある」が33.8%、「知っているが、受講したことはない」が47.3%で、存在を知っている在職者は81.1%と、8割を超えている。一方、「存在自体知らない」と回答した16.8%となっている。

■ 教育訓練や講習会の受講の有無



■ 受講科目および施設名

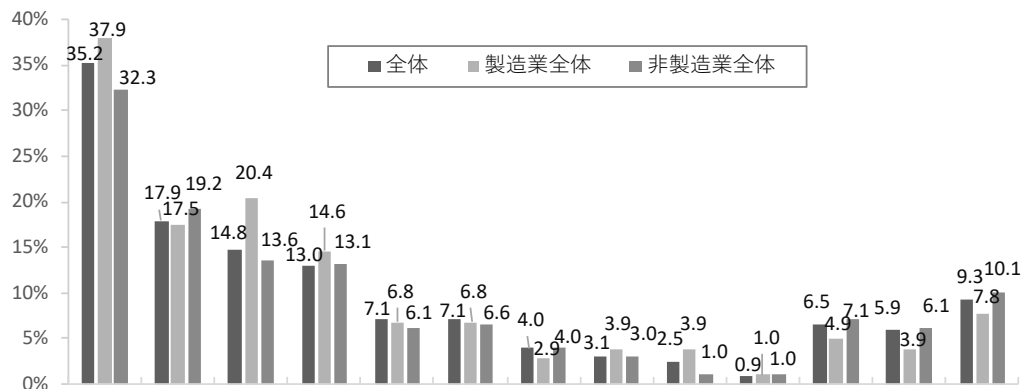
受講科目名	件数	受講施設名	件数
CAD/CAM技術科	15	ポリテクセンター富山	49
OA事務科	13	富山県技術専門学院	18
ビジネス実務科	13	富山県技術専門学院 新川センター	12
IoT生産システム科	11	高岡市職業訓練センター	2
CAD/NC技術科	6	ポルファート富山	2
電気保全技術科	6	総合カレッジSEO	2
電気設備技術科	6	富山県技術専門学院 砺波センター	1
テクニカルメタルワーク科	4	北陸ポリテクカレッジ	1
金属ものづくり基礎科	4	富山OAスクール	1
ものづくり機械加工科	3	ハローワーク委託の民間パソコンスクール	1
パソコン	3		
介護サービス科	3		
造園管理科	3		
簿記	3		
エコ住宅リフォーム科	2		
組み込みソフトウェア科	2		
調理スタッフ科	2		
木材加工科	2		
AutoCAD総合コース	1		
ITweb講座	1		
WindowsNT4.0 NT5.0	1		
電気制御技術科	1		
クレーン運転特別教育	1		
フォークリフト	1		
マシニング講座	1		
生産実務	1		
リスクアセスメント	1		
環境エネルギー設備科	1		
経理	1		
事務科	1		
PC(データ活用)	1		
Excel2級	1		
ヘルパー2級	1		
接客	1		
販売事務	1		

問11-2 【問11-1で「1. 受講したことがある」または「2. 知っているが受講したことはない」と回答した方におたずねします。】公共職業訓練施設の教育訓練や講習会について、あなたのご意見にあてはまるものをすべて選んでください。

(番号にいくつでも○)

全体では、「受講し有意義だった」が35.2%と最も高く、次いで「講座に関する情報が不足している」が17.9%、「受講したい科目がない」が14.8%となっている。「受講する必要性を感じない」と回答したのは6.5%と1割に満たない。

「その他」には、「受講の期間や時間がとれない、タイミングが合わない」(5件)、「立地や交通手段について」(4件)、「受講の条件や年齢制限がある」(2件)、「具体的な情報の不足」(2件)といった回答がみられた。



	合計	受講し有意義だった	講座に関する情報が不足している	受講したい科目がない	開講時間が合わない	期間が長すぎる	期間が短すぎる	内容が難しすぎる	費用が高すぎる	受講したが物足りない	内容が簡単すぎる	受講する必要性を感じない	その他	無回答	
全体	324	35.2	17.9	14.8	13.0	7.1	7.1	4.0	3.1	2.5	0.9	6.5	5.9	9.3	
製造業	製造業全体	103	37.9	17.5	20.4	14.6	6.8	6.8	2.9	3.9	3.9	1.0	4.9	3.9	7.8
	事務職	23	39.1	13.0	26.1	4.3	4.3	4.3	-	13.0	-	-	13.0	4.3	
	営業・販売職	4	50.0	-	25.0	25.0	-	-	25.0	-	-	-	-	-	-
	専門技術職	18	44.4	16.7	33.3	11.1	-	-	-	5.6	-	11.1	-	-	
	技能職	37	40.5	21.6	13.5	16.2	8.1	13.5	2.7	5.4	2.7	2.7	8.1	2.7	8.1
	その他	12	16.7	16.7	25.0	33.3	25.0	-	-	-	-	-	-	-	8.3
	無回答	9	33.3	22.2	-	11.1	-	11.1	-	11.1	-	-	-	-	33.3
非製造業	非製造業全体	198	32.3	19.2	13.6	13.1	6.1	6.6	4.0	3.0	1.0	1.0	7.1	6.1	10.1
	事務職	50	24.0	16.0	10.0	20.0	10.0	4.0	8.0	-	-	2.0	6.0	10.0	12.0
	営業・販売職	49	38.8	30.6	10.2	8.2	2.0	6.1	-	-	2.0	-	6.1	4.1	8.2
	専門技術職	40	30.0	12.5	22.5	10.0	2.5	5.0	5.0	2.5	2.5	-	12.5	5.0	10.0
	技能職	17	35.3	11.8	5.9	23.5	11.8	-	5.9	11.8	-	-	-	11.8	11.8
	その他	23	39.1	4.3	21.7	13.0	4.3	13.0	-	4.3	-	-	8.7	4.3	8.7
	無回答	19	31.6	36.8	10.5	5.3	10.5	15.8	5.3	10.5	-	5.3	5.3	-	10.5
無回答	23	47.8	8.7	-	4.3	17.4	13.0	8.7	-	8.7	-	8.7	13.0	8.7	

属性別順位 1位 2位 3位

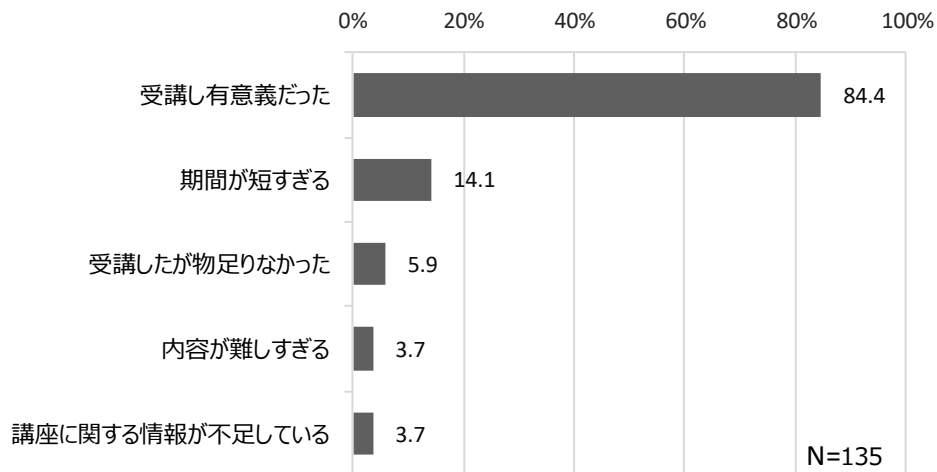
問11-2 「その他」の内容
場所が遠い
距離が遠かった
交通機関が通っていない場所にあるため、行くことができない。
車の免許がないので通えない
タイミングが合わなかった
受講のタイミングが難しい(就職優先のため)
受講するよりも先に仕事が決まった為、未受講となった。
在職時は不規則な勤務形態であり、受講する時間が取れませんでした。
受講期間と家庭の事情が合わなかった
受講の条件が合わない
興味のある科目に年齢制限があった
そのような話はなかった(聞かなかった)
聞いたことがある程度で、具体的なことはわからない。
受講期間中、失業保険を受けられず、受講を断念した。
雇用保険を受けとりながら受講したかったが、コロナ禍で中止になった。
既にとった資格のものが多
進め方が早い。素人には難しい。
息子が受講したけど、それを活かせる職に就けなかった。
検定は必ず受けなければならないのか

■受講経験の有無による意見（上位5項目）

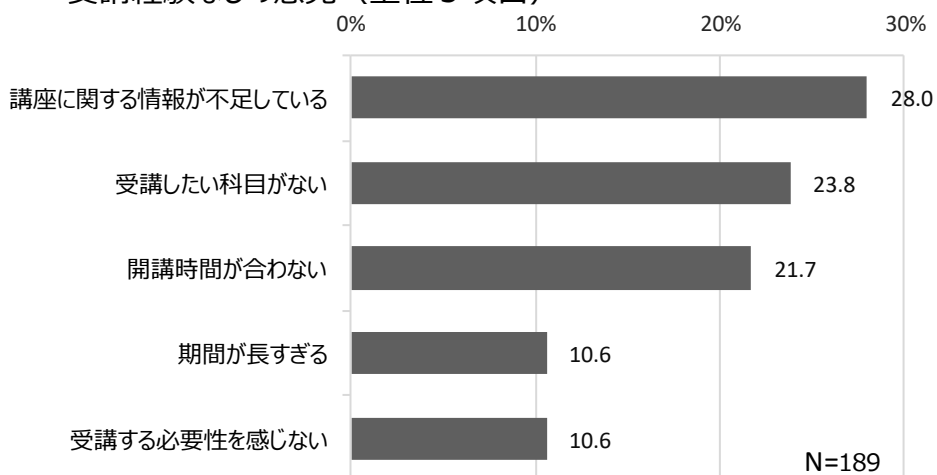
問1 1-1で「受講したことがある」と回答した在職者の意見で最も高かった回答は、「受講し有意義だった」の84.4%で、他の回答と大きく差が出ている。

問1 1-1で「知っているが受講したことはない」と回答した在職者では、「講座に関する情報が不足している」が28.0%で最も高く、次いで「受講したい科目がない」が23.8%、「開講時間が合わない」が21.7%となっている。

■受講経験あり（上位5項目）



■受講経験なしの意見（上位5項目）



問12-1 公共職業訓練施設の教育訓練を受講したいと思いますか。(番号1つに○)

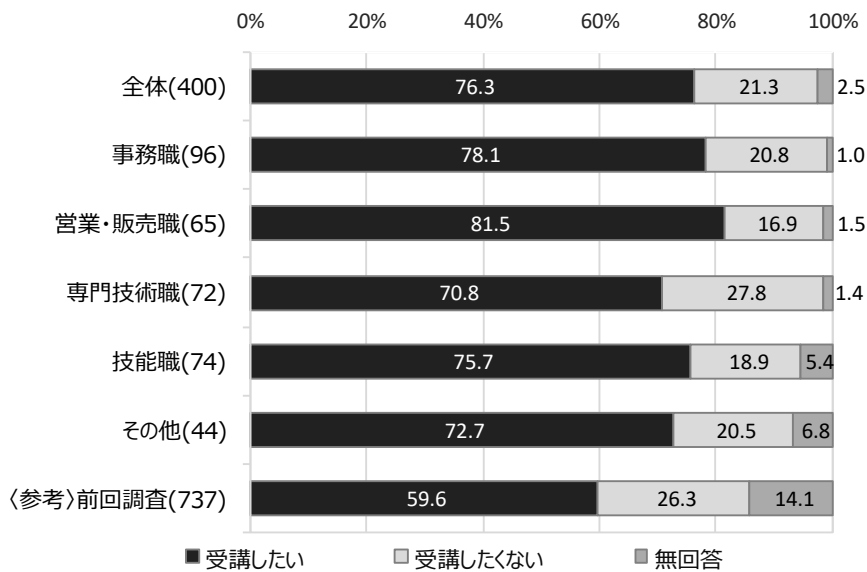
全体では、「受講したい」が76.3%となっており、「受講したくない」の21.3%から55.0%上回っている。

前職の職種別で見ると、「営業・販売職」では「受講したい」が8割を超えている。

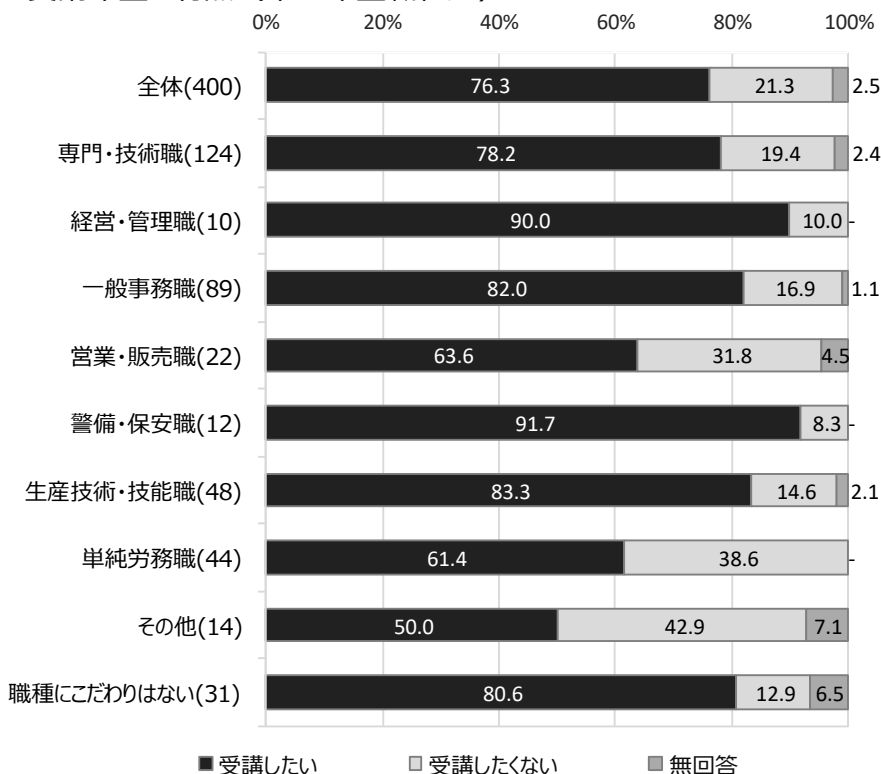
問5の第1希望職種別で見ると、「警備・保安職」、「経営・管理職」では「受講したい」が9割を超えている。

前回調査と比べると、「受講したい」が16.7ポイント増えている。

■ 受講希望の有無（前職の職種別）



■ 受講希望の有無（第1希望職種別）



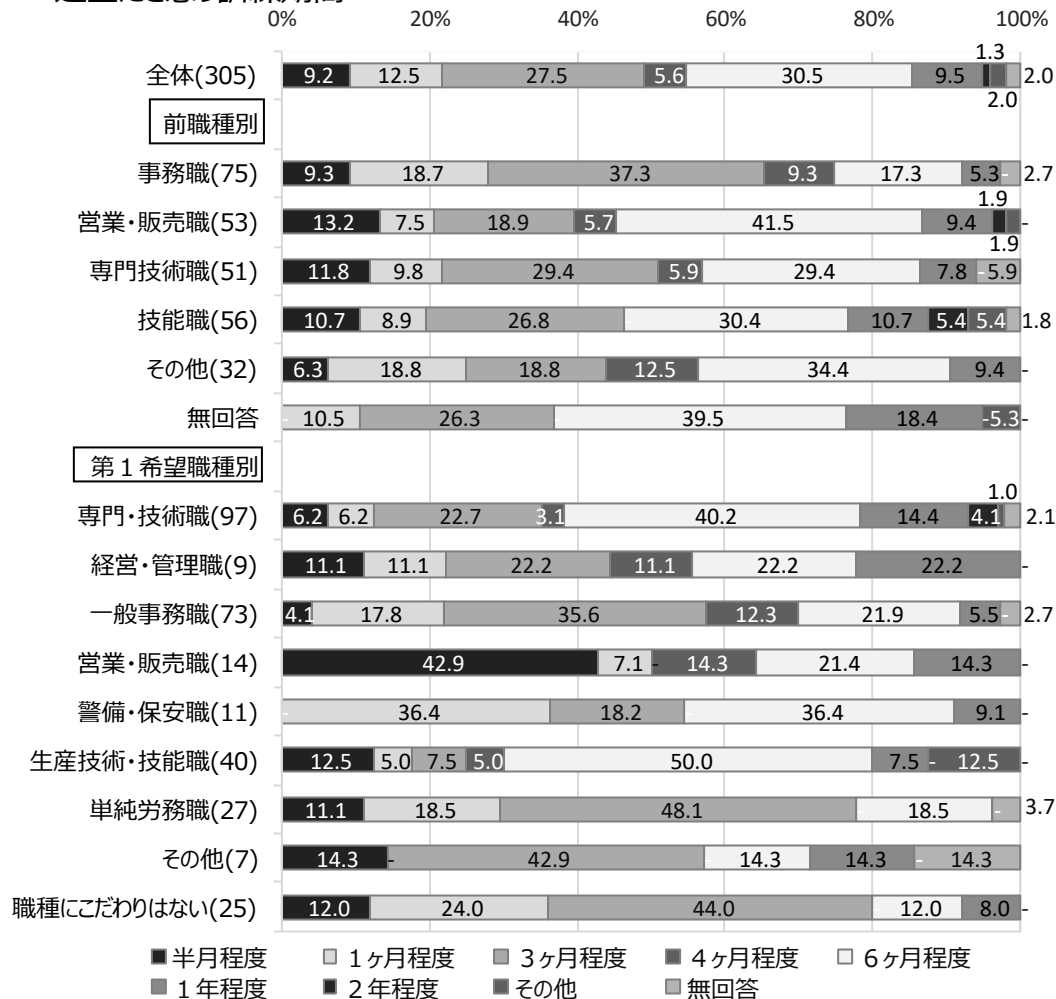
問12-2 【問12-1で「1. 受講したい」と回答した方におたずねします。】公共職業訓練施設での教育訓練として、適正な期間を1つ選んでください。(番号1つに○)

全体では、「6ヵ月程度」が30.5%と最も高く、次いで「3ヵ月程度」が27.5%、「1ヵ月程度」が12.5%となっている。

前職の職種別にみると、「事務職」では「3ヵ月程度」が37.3%と最も高く、次いで「1ヵ月程度」(18.7%)、「6ヵ月程度」(17.3%)となっている。「営業・販売職」、「専門技術職」、「技能職」では、「半月程度」が1割を超えており、それぞれの属性において3番目に多い回答となっている。

問5の第1希望職種別に違いをみると、「一般事務職」、「単純労務職」、「その他」、「職種にこだわりはない」では「3ヵ月程度」、「営業・販売職」では「半月程度」、「警備・保安職」では「1ヵ月程度」がそれぞれ最も高くなっている。

■ 適正だと思う訓練期間



問12-2 「その他」の期間
何を訓練するかによる
講習内容で違うので、一概に言えない。
なんでも
カリキュラム実施に必要な期間
11ヶ月
8ヶ月程度

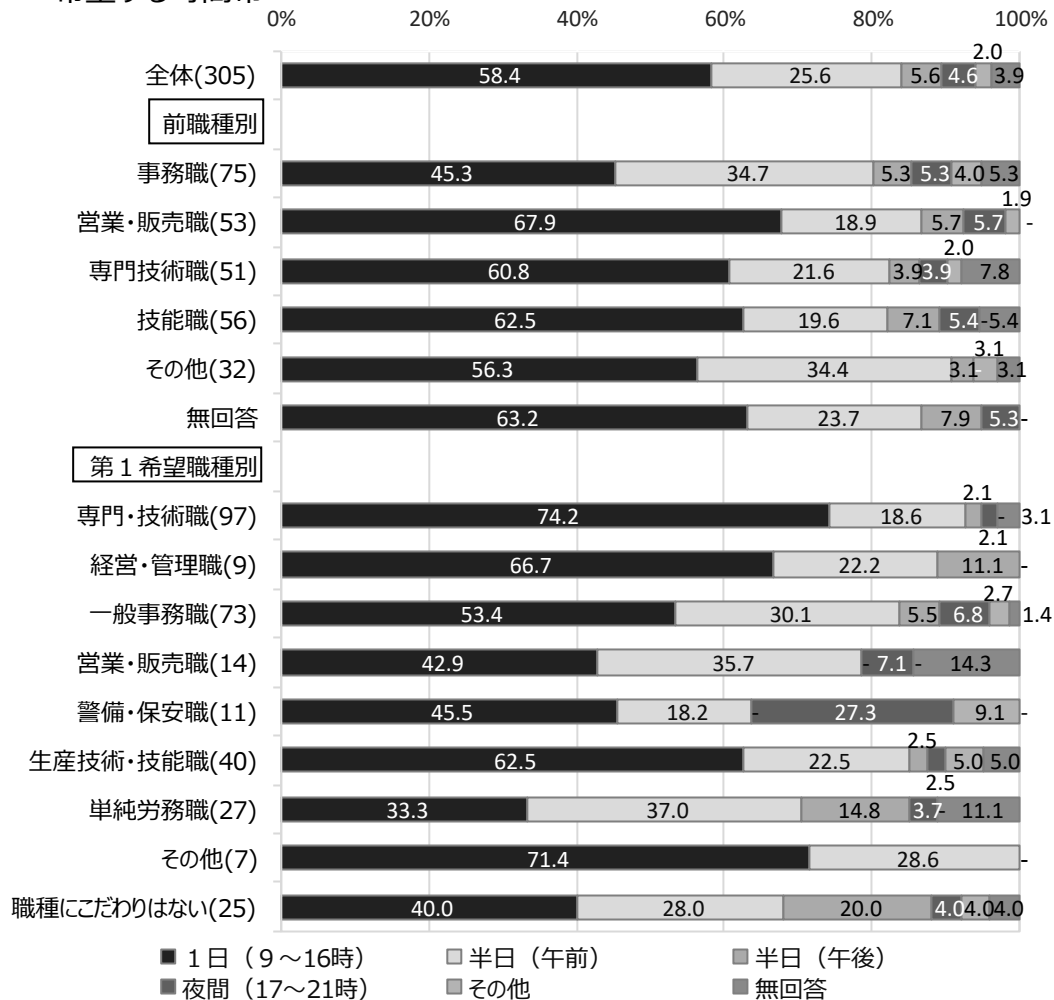
問12-3 公共職業訓練施設での教育訓練は、どのような時間帯を希望しますか。
(番号1つに○)

全体では、「1日(9~16時)」が58.4%で最も高く、次いで「半日(午前)」が25.6%だが、その差は大きく32.8%開いている。

前職の職種別にみると、「事務職」のみ「1日(9~16時)」を回答する割合が半数未満となっている。

問5の第1希望職種別に違いをみると、「単純労務職」では「半日(午前)」が最も高くなっている。それ以外の職種では「1日(9~16時)」が最も高く、特に「専門・技術職」、「その他」では7割を超えている。

■ 希望する時間帯



問12-3 「その他」の時間帯
土日
土曜日
土日祝
週3~4日
半日(午前)授業で午後は自習

(7) 自由回答

問 1 3 職業能力開発に対してご意見・ご要望があれば、自由にご記入ください。

訓練機関・セミナーについて (31 件)

前業種	前職種	性別	回答内容
宿泊業・飲食サービス業	-	男性	コロナの予防、今後の対応
その他製造業	専門技術職	男性	短期集中希望
建設業	専門技術職	男性	技能講習の回数が少ない。1回/1～2ヵ月行ってもらいたい。
その他製造業	-	男性	講座会場への通学交通費（公共交通機関）の支給があれば助かります。
宿泊業・飲食サービス業	営業・販売職	男性	高齢者（60～65歳）以上でも受講できるようにしてほしい。
窯業・土石製品製造業	技能職	男性	受講してスキルアップを図りたいけれど、生活があるため受講時間、機関などもう少し考えてほしい。
金属製品	技能職	男性	初心者・シニア ランクを設ける 講座の内容や進め方がわからない。自分でもできるか不安。
金属製品	専門技術職	男性	3ヶ月位のコースを複数受講できるようにしてほしい
食料品	技能職	男性	就活のサポートをもっと充実させてほしい
-	-	男性	IoTなど新しい科を設けておられるのでとても良いです。しかし、人数をもう少し増やしてほしい。
建設業	その他	男性	選択肢が少なく、受りたい科目を受講できる所が近くにない。
その他サービス業	営業・販売職	男性	実際に職業体験みたいなものがあればよりイメージしやすいと思う。
金融保険業	営業・販売職	男性	受講期間が合わさないと、自分が次の職に行きたい思っている学科に入ることができないので、クラスを細分化したり、受講の内容をもっと専門にわかればと思う（ポリテクセンターの場合）。
金融保険業	営業・販売職	男性	訓練を受けていて、途中で他の訓練に興味を持った場合、変更が可能になる様になれば良いと思います。
金属製品	技能職	男性	スキルを身に付けられることは有難い。あれもこれもと手を出すことはできないので、書籍の販売を行ってもらえないでしょうか。
医療・福祉	その他	男性	県内にいくつかの公共職業訓練施設があるが、内容が違う。本校並みの教育科目が黒部、砺波にもあると便利。
金属製品	-	男性	次の職業に対してあらかじめ勉強できることは、とても安心できることです。また、ほんとうにやりたいことと現実との相違も見極めることもできるので、次のステップにも役立つと思われます。もっといろんな職種があれば、いろんな人の選択肢が増えると思います。
医療・福祉	事務職	女性	パソコンのワード・エクセルができると言える位の勉強がしたかったが、思うようにならなかった。受給期間が終わりそうだが、あったら受けたい。平日で、あまり難しくなく、呉西で。

金融保険業	事務職	男性	最も希望していたパソコン授業を受講できたので、とても有意義でした。要望としては、ゆっくり時間をかけてネットワーク、SNS、ウイルス対策等、情報処理に対する知識も学習したいと思います。
建設業	-	男性	訓練期間の50%は訓練所指導型で無く、訓練生のリクエストで指導員訓練施設の力量範囲以内でカリキュラムを進める。問8-2②資格取得の為、外部講習も積極的に取り込む(訓練生が必要な資格)。現在はこの限りではない。
-	事務職	男性	出席に柔軟に対応されるのを望む
-	-	女性	土、日、祝日は休みだけど、毎日通うのは大変だと思う。平日しか診療してもらえなくて、休むこともあると思う。
医療・福祉	専門技術職	女性	インターネットでの講習があれば受講したい
その他サービス業	事務職	女性	車を運転しない人もいるので、駅近の通いやすい場所にあると便利です。工業系のものが多いのですが、洋裁や服の直しなどの訓練があるといいです。受講したいです。
医療・福祉	事務職	女性	場所について、例えばハローワーク内で受けれるといい。
化学(医薬)・プラスチック	技能職	女性	働きながらも、通えるようなコースがあれば良いです。
卸・小売業	営業・販売職	女性	土日だけなどのコース
輸送機械	技能職	女性	難易度が高いのに授業数が少ないものがある。
卸・小売業	営業・販売職	女性	県内で特定の訓練校に通いたくても1ヶ所しかなく、通学に2時間ほどかかることがあるので、最低でも2ヶ所あれば良いと思います。
金融保険業	事務職	女性	短期間では基礎知識の中でも限定されるので、もっと長い期間でしっかり知識を学びたい。施設内、授業内でおきた事故、事件等を迅速に対処してほしい。一般的な学校より認識が甘い。
繊維製品関連	事務職	女性	受講期間中の欠席について厳しすぎると思います。やむにやまれぬ事情の場合、自習学習をしてレポートを書いて提出等での対応を考えていただいたらありがたいです(2日程度くらいよいなど)。

受講してみたの感想 (28件)

前業種	前職種	性別	回答内容
金属製品	専門技術職	男性	電気保全コースの講習内容は全くの初心者には難しい。受講希望者には内容を説明して、適性か判断してもらうべき。今受講しているCAD/CAMも機械製図のボリュームが多くて、初心者は大変苦労している様子が見える。
その他サービス業	その他	男性	今、職業訓練を受講している最中なので、しっかり学んで就職につなげたいと思います。
医療・福祉	専門技術職	男性	現在IoTを受けているが、内容が充実していてとても良い。
医療・福祉	-	男性	分からないことを先生方に尋ねる時間が無いのが辛い授業もありました。
金属製品	事務職	男性	熱心に教えていただき、ありがとうございました。

電気・ガス・熱供給業	営業・販売職	男性	大変有意義な制度だと思います
医療・福祉	専門技術職	男性	始めるまでは勇気が必要ですが、学ぶことは見識・視野が広がります。もっと色んな人が取り組めば良いですね。
-	-	男性	(PCスキルの講義の導入に関して)PCに触れていない人はほぼいない。それに対し講義の導入部分のペースがゆっくりすぎると感じた。
窯業・土石製品製造業	事務職	女性	前に受講したときはとても有意義で、その後の仕事にすごく役立った。ただし、もう少し深く勉強したかったので物足りなさも感じた。3ヶ月間受講した後、まだ勉強したい場合は、もう3ヶ月間深く掘り下げて受講出来たらよかった。今、ポリテクセンターで受講できる講座が少ないので、増やしてほしい。
その他サービス業	その他	女性	教育訓練はとても有意義でした
卸・小売業	営業・販売職	女性	先生方の説明もわかりやすく親切で、大変勉強になりました。資格受験などの授業があるとより心強いと思いました。
-	-	女性	明るい環境の中、通学できることが大変ありがたいと思います。授業内容が難しいので、スピードを少し抑えていただくと女性も活躍しやすいと思います(別の先生にフォローいただいております)。
宿泊業・飲食サービス業	専門技術職	女性	短期間で資格が取得できるのがうれしい
医療・福祉	専門技術職	女性	パソコンの操作はもともと得意だったが、さらに自信がついた。
その他サービス業	専門技術職	女性	短期間でしたが、とても有意義な時間を過ごさせていただきました。ありがとうございました。
医療・福祉	-	女性	とても有意義で、その期間目標に向かってひたすら勉強できるので、とても良い時間を過ごせました。ただ期間が短くかなり早足に知識を詰めこむので、もう少し長期間、時間が欲しいです。
その他製造業	事務職	女性	現在、ポリテクセンターにて訓練中だが、受講生の年齢・能力によって理解速度に大きな差があると感じている。自分が理解したところでは暇を持て余し、苦手分野では他の人の足を引っ張ると焦る。就職が最終目標なのに受講の結果、別業種の求人に応募する人に足並みをそろえる必要があるか疑問に感じる。自分が全てサクサクこなしているわけではないが、理解が早く全てサクサク理解できる若い人には更に上の課題などを用意してもよいのではないか。
医療・福祉	専門技術職	女性	自分自身のスキルアップができて、とてもいいところだと思う。学んだことを職場に活かしていけて、自分の強みとなるので受講できて良かった。
その他サービス業	営業・販売職	女性	とてもためになる機関だと思います。学びながら自分を見つめ直すことが出来ました。
印刷	事務職	女性	若い時に学んでいたら良かった事、取得しておけば良かった資格に関して、今回、学ばせてもらいました。3カ月ほどの期間、自分みがきのため、スキルアップのため、また自信をつけるために通学し、とても有意義な時間でした。今後の仕事やこの先の人生に生かします。ありがとうございました。

医療・福祉	専門技術職	女性	OA事務コースの内容を3か月間で習得するのは、なかなか厳しいと思います。もう少し時間をかけて勉強したい。わからない事を聞きかえず時間がほしい。この教育訓練はとてありがたく、受講させていただき感謝しています。
その他サービス業	その他	女性	資格取得のため厳しく指導して頂きたい
金融保険業	-	女性	こういった制度は退職してから詳しく知りましたが、失業手当を支給してもらいながら学べる、就職支援もしていただける、とても素晴らしいものだと思います。子どもがいる人もいますので、半日コースなどあると良いなとも思いました。
-	専門技術職	女性	とても有意義な時間が過ごせました
その他非製造業	事務職	女性	県技術専門学院(新川センター)での学習はとても充実して良かったです。
食料品	事務職	女性	先生方が優しく、丁寧に教えてくださるので、3カ月弱の学校生活も乗り越えられそうです。
繊維製品関連	事務職	女性	とてもお世話になりました。ありがとうございます。新川センターの先生はとても丁寧でわかりやすく、よい勉強ができましたし、就職する元気ができました。資格もたくさんとれて良かったです。
-	事務職	女性	一度聞いても理解が出来ず、聞き直しても聞いてないと言われるので、一人ひとり顔も違えば考えも違うことを知っていただけたら。指導者の歩みよりを求めます。

訓練内容について (16件)

前業種	前職種	性別	回答内容
金属製品	専門技術職	男性	福祉、介護に力を入れてほしい。
金属製品	事務職	男性	農業に関するもの。例えば、栽培、機械等。
医療・福祉	その他	男性	ドクトレーナー及びドックブリーダーの講座があれば受講したいと思う。
金属製品	専門技術職	男性	ものづくりの直接要因の科目に、生産(製造)に係わる管理手法もあればと思います。
卸・小売業	営業・販売職	男性	資格試験対策の実技、座学において、在職中の方でも働きながら受講できるものがあると良いと思います。
電子部品・デバイス	技能職	男性	ポリテクセンター富山に、他の県にはある「測量」の教育訓練があったら、もっと求職活動の幅が広がるので、あってほしいと思いました。
金属製品	その他	女性	清掃員や介護でもホームヘルパーなどこれから求人があるであろう職種の訓練があれば行きたい。家事のプロ、ペット関連等、庭でもガーデニング等。
その他サービス業	その他	女性	もっと生活に密着したもの、IT工業系、介護以外のものを受講したい。
医療・福祉	専門技術職	女性	女性でも受けれる分野を増やしてほしいです(調理系技術など)。
電子部品・デバイス	事務職	女性	調理師の資格等(あったかもしれないが場所が遠い)が欲しかった。
-	事務職	女性	実務のトレーニングをできる機会があれば

その他サービス業	その他	女性	魅力のある実用的な免許や資格があればよいです。時間とお金をかけたくないです。
その他製造業	技能職	男性	もっと色々なジャンルの項目があればいい
医療・福祉	専門技術職	男性	多くのコースがあるといい
宿泊業・飲食サービス業	-	女性	講座が少ない
化学（医薬）・プラスチック	事務職	女性	受講したい科目が少ない

意欲について（11件）

前業種	前職種	性別	回答内容
化学（医薬）・プラスチック	専門技術職	男性	新しい知識と技術、自分の可能性について新しい展望が見えました。ありがとうございます。
一般機械	事務職	男性	始めるまでは勇気が必要ですが、学ぶことは見識・視野が広がります。もっといろいろな人が取り組めれば良いですね。
金属製品	技能職	男性	暇がない
その他サービス業	営業・販売職	女性	やりたい事が見つければ受講してみたい
-	-	女性	仕事の紹介がないとき、1分1秒も働きたいのに、能力開発は行かない。とにかく仕事がほしい。
卸・小売業	事務職	女性	自分がしてきた仕事内容にこだわらず就職できるように技術を身につけたいと思います。
医療・福祉	事務職	男性	問12-1で「受講したくない」と回答したが、同居老親の世話をしなければならず（詐欺被害に遭ったこと等）目が離せないことも多々あり、私自身も54歳で、足腰の不調から（整形外科に通院中）、何とか仕事と私生活を両立できないか模索中です。
-	専門技術職	女性	年のため、新しいことに対しておっくうになる。
宿泊業・飲食サービス業	専門技術職	男性	60歳になると、体力面や精神的にも受講することが難しい。
金融保険業	-	女性	学生のように毎日通うことができない。若いならできるが、年齢を重ねると長期で受講ができない。
医療・福祉	事務職	女性	人間死ぬまで勉強し向上心を持つとは思っていますが、自分の年齢や求人職種などをみていると、職種の幅がせまく、今更、職業能力開発は必要がない様に感じています。

周知・広報について（4件）

前業種	前職種	性別	回答内容
その他サービス業	技能職	男性	ハローワークでの職業訓練案内をもっと促進してほしい。パンフレットだけでなく、相談の際に教えてほしかった。わかりにくかったので。

金属製品	その他	男性	受講するかどうか判断する際に、受講後の具体的な内容がもう少し事前に知ることができれば良いと思います。受講前の不安や訓練終了後にどのような成長や能力、技術が身について、今後の活動に生かされるかイメージすることができるので。管理するのが大変かもしれませんが、SNS (ツイッターやインスタグラム) で写真などを掲載してみると、たくさんの人に職業能力開発の存在や理解を深めてもらえるきっかけとなるのではないかと思います。
その他サービス業	事務職	女性	存在すら知らなかったので良い機会をいただきました。今後の活動で視野に入れて考えていきたいです。ありがとうございます。
金属製品	事務職	女性	講習会やセミナーの内容を知りたい

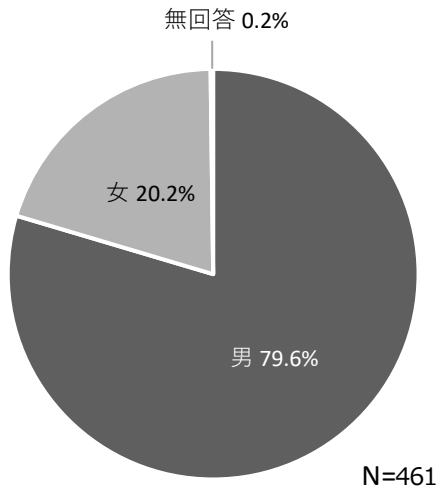
その他（2件）

前業種	前職種	性別	回答内容
その他サービス業	営業・販売職	女性	コロナ禍になって中止になったときなど、雇用保険の融通を聞かせて欲しい。中止になったことによって自分の雇用保険の受給の期間中に訓練が受けられなくなったため。
金融保険業	事務職	男性	コロナ禍により職業能力の開発訓練においても情勢が読めないと考える。

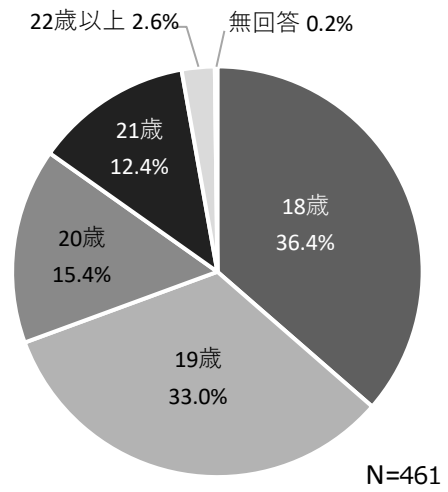
V 学生对象

(1) 回答者の概要

【性別】



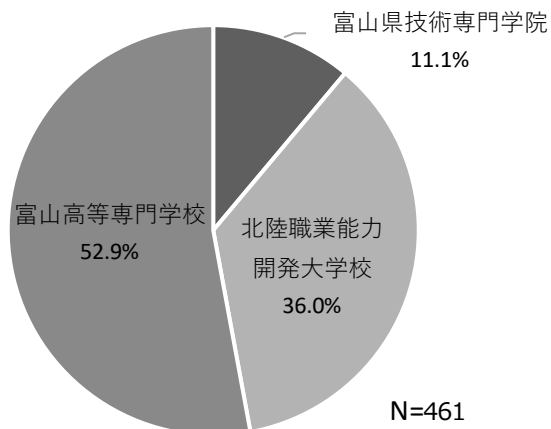
【年齢】



【居住地】

市町村	人数	%	市町村	人数	%	市町村	人数	%
富山市	206	44.7	砺波市	8	1.7	立山町	18	3.9
高岡市	55	11.9	小矢部市	6	1.3	入善町	10	2.2
魚津市	43	9.3	南砺市	9	2.0	朝日町	4	0.9
氷見市	10	2.2	射水市	44	9.5	その他	4	0.9
滑川市	17	3.7	舟橋村	2	0.4	無回答	2	0.4
黒部市	11	2.4	上市町	12	2.6	合計	461	100.0

【在籍学校】

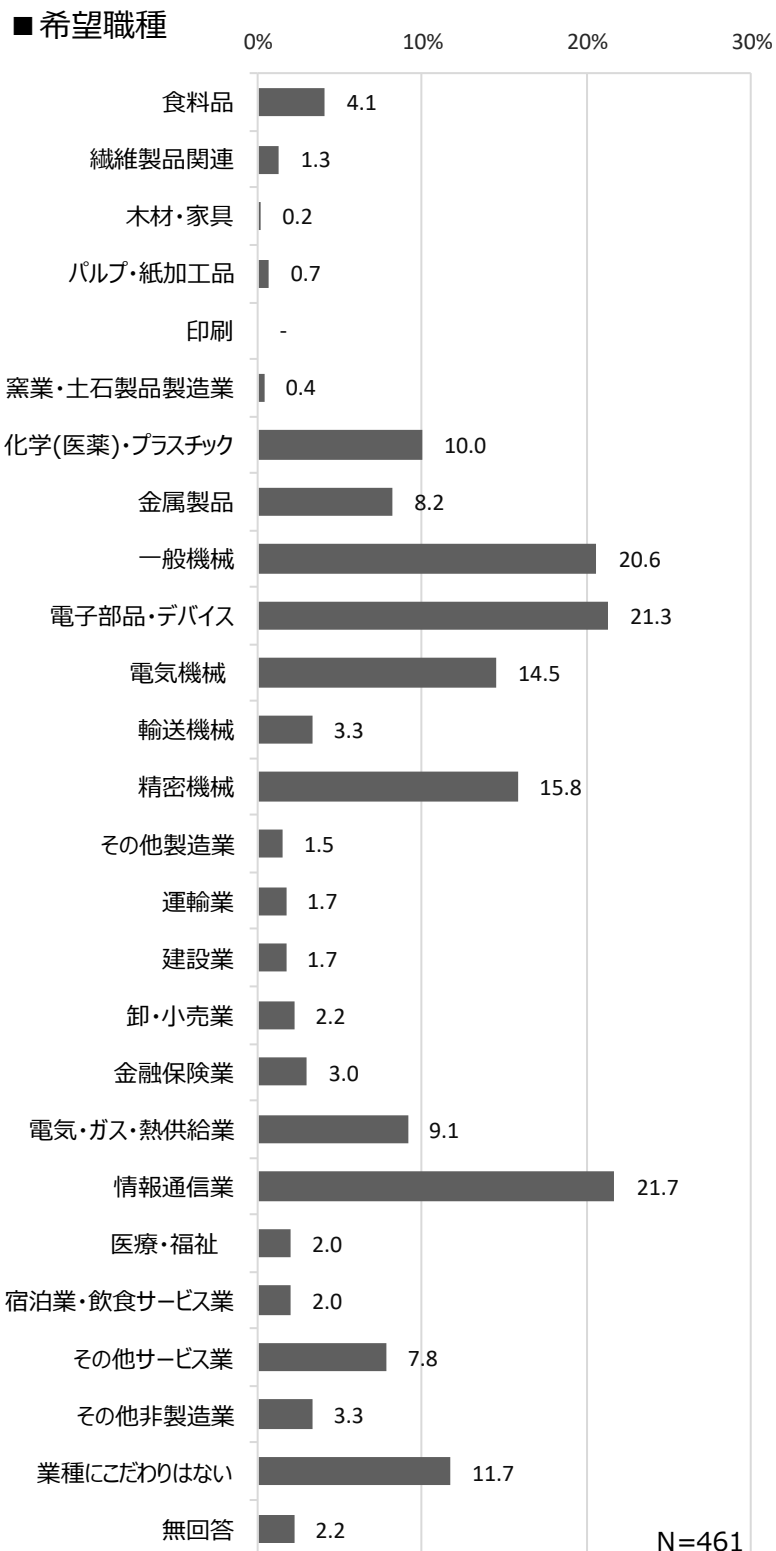


※次年度就職活動予定の学年を対象に調査

(2) 就職に対する考え方

問2 あなたが就職を希望する業種を2つ選んでください。(番号2つまで○)

「情報通信業」が21.7%と最も高く、次いで「電子部品・デバイス」が21.3%、「一般機械」が20.6%となっている。

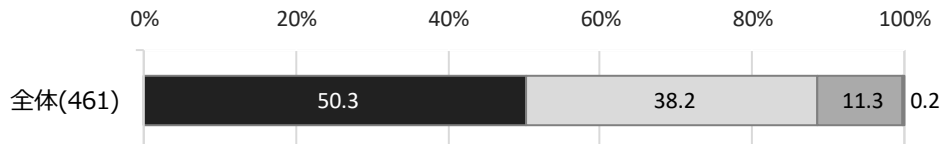


問3 あなたが就職を希望する職種を1つ選んでください。(番号1つに○)

「現在、自分が学んでいる知識や技能に関連する職種」が50.3%と半数を超えて最も高く、次いで「その他の職種」が38.2%、「職種にこだわりはない」が11.3%となっている。

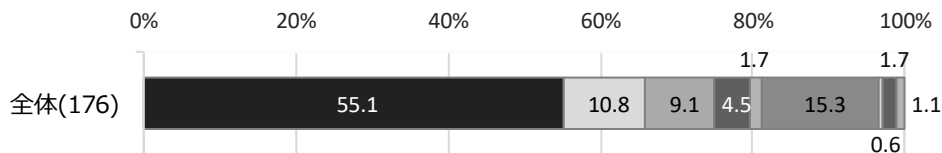
また、「その他の職種」の内訳をみると、「専門・技術職」が55.1%と半数を超えて最も高く、次いで「生産技術・技能職」が15.3%、「経営管理職」が10.8%となっている。

■ 希望職種



- 現在、自分が学んでいる知識や技能に関連する職種
- その他の職種
- 職種にこだわりはない
- 無回答

■ その他の職種

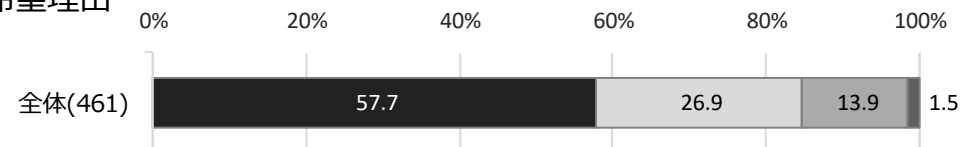


- 専門・技術職
- 経営・管理職
- 一般事務職
- 営業・販売職
- 警備・保安職
- 生産技術・技能職
- 単純労務職
- その他
- 無回答

問4 問2、問3でその業種・職種を希望する理由として近いものを1つ選んでください。(番号1つに○)

「自分が学んでいる知識・技術が生かせるから」が57.7%と最も高く、次いで「やりがいのある仕事にチャレンジしたいから」が26.9%、「企業の求人状況から就職しやすいと思われるから」が13.9%となっている。

■ 希望理由

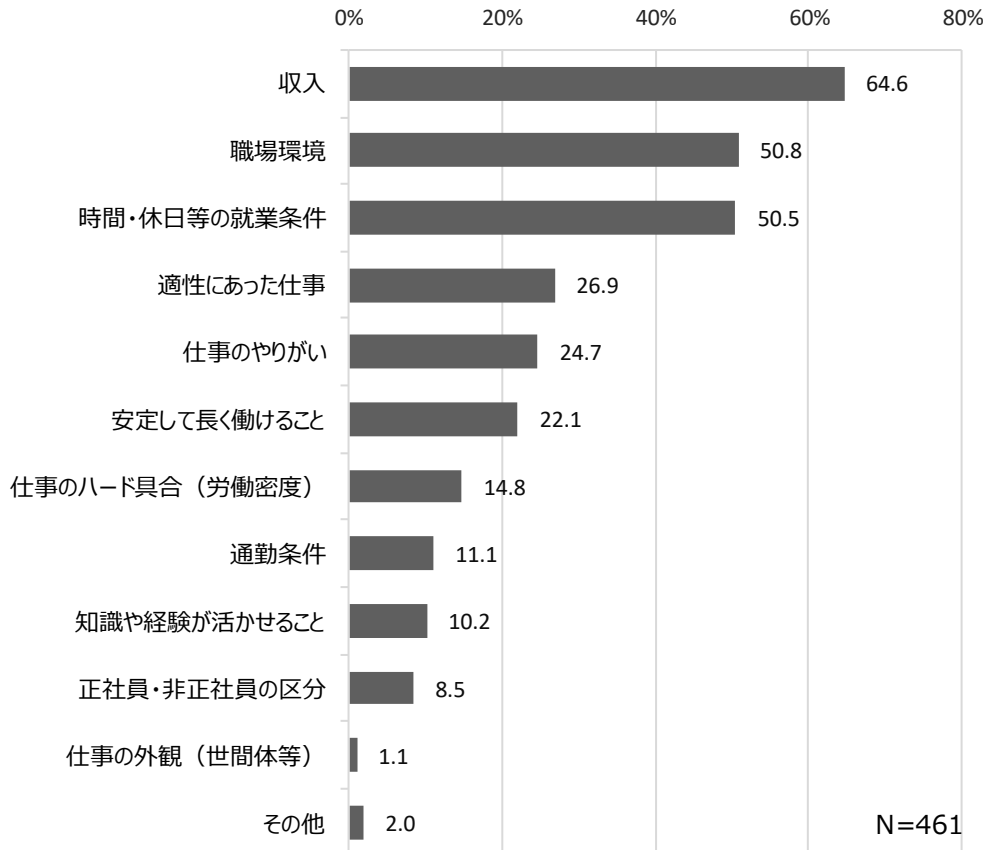


- 自分が学んでいる知識・技術が生かせるから
- やりがいのある仕事にチャレンジしたいから
- 企業の求人状況等から就職しやすいと思われるから
- 無回答

問5 あなたが就職する上で、特に重視したい項目を3つまで選んでください。
(番号3つまで○)

「収入」が64.6%と最も高く、次いで「職場環境」が50.8%、「時間・休日等の就業条件」が50.5%となっている。

■就職するうえで重視する項目

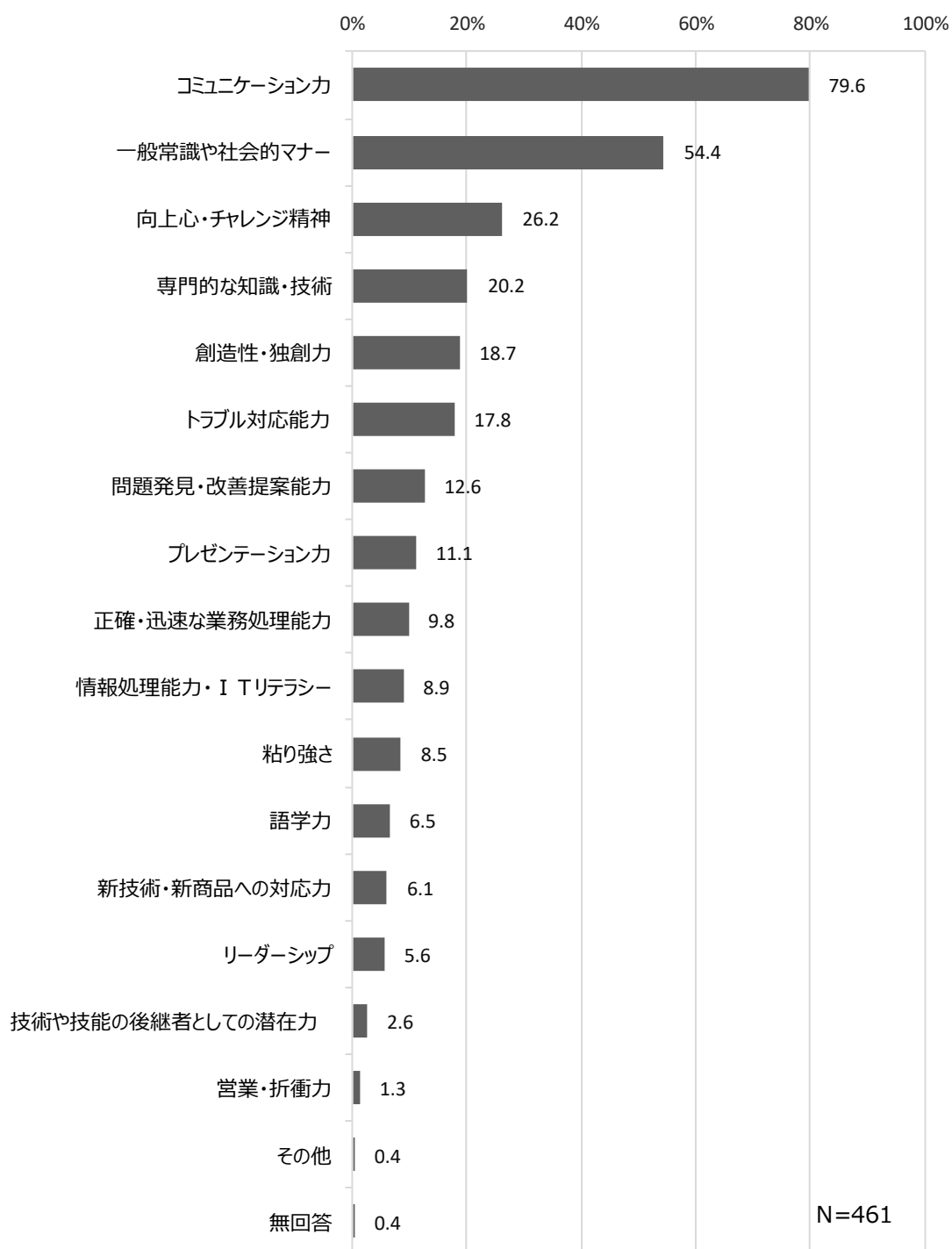


問5 「その他」の内容
上司、同僚など人間関係
他の社員の方々の雰囲気
上司に意見できる
自分が楽しんで仕事できること
職場が楽しい
たのしさ
転勤が強制でないこと
立地
自由

問6 就職に際して、今学んでいる専門知識のほかに、企業から求められるものとして重要だと考えるものを3つまで選んでください。(番号3つまで○)

「コミュニケーション力」が79.6%と最も高く、次いで「一般常識や社会マナー」が54.4%、「向上心・チャレンジ精神」が26.2%となっている。とりわけ「コミュニケーション力」と「一般常識や社会マナー」の上位2項目は半数以上が回答している。

■ 就職にあたり必要と考えている能力等



問6 「その他」の内容
幅広い専門知識(浅くてもよい)
技術力、敬語

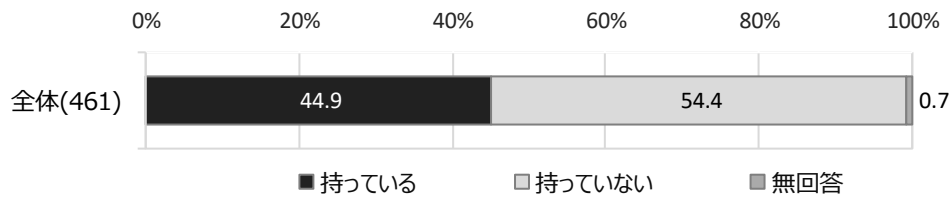
(3) 資格・免許の取得状況および今後の希望

問7-1 現在あなたは、①仕事に役立つ免許や資格をお持ちですか。また、②今後取得したいと思う免許や資格がありますか。(①②それぞれで番号1つに○)

①仕事に役立つ免許や資格

「持っている」が44.9%、「持っていない」が54.4%で、「持っていない」学生の割合がやや高くなっている。

■免許・資格の取得状況



② 今後とりたいと思う免許や資格

「ある」が71.8%と7割を超えて高くなっている。

■今後取得したい免許・資格の有無



問7-2 問7-1①で「1. 持っている」、②で「1. ある」と回答した方は具体的にご記入ください。

取得している免許・資格の具体的な内容について206人からの回答があり、延べ免許・資格数は355件であった。また、今後取得したい免許・資格の具体的な内容については309人からの回答があり、延べ免許・資格数は414件であった。

2件以上の回答があった免許・資格については下記のとおりである。

取得済み(N=206)	個数	取得したい(N=309)	個数
普通自動車免許	131	危険物取扱者	46
英語検定	37	普通自動車免許	44
危険物取扱者	35	基本情報技術者	43
ワープロ・表計算資格	18	電気工事士	35
電気工事士	17	電気主任技術者	32
技能検定(機械加工)	13	技能検定(機械加工)	26
ITパスポート	10	英語検定	25
秘書技能検定	10	自動車整備士	17
情報技術検定	8	ITパスポート	12
基本情報技術者	7	技能検定	11
技能検定(機械・プラント製図)	7	秘書技能検定	11
韓国語検定	6	簿記検定	11
機械製図検定	6	技能検定(機械・プラント製図)	10
簿記検定	6	応用情報技術者	8
技能検定(機械検査)	5	技能検定(機械検査)	8
基礎製図検定	4	情報処理技術者	8
海技士	3	品質管理検定	8
漢字検定	3	中国語検定	6
計算技術検定	3	機械設計技術者	5
品質管理検定	3	G検定	2
CAD利用技術者	2	ビジネス文書検定	2
技能検定(電気機器組立て)	2	プログラミング関係資格	2
毒物劇物取扱責任者	2	ワープロ・表計算資格	2
		機械保全技能士	2
		技能検定(電子機器組立て)	2
		大型自動車免許	2
		宅地建物取引士	2
		日本語能力検定	2

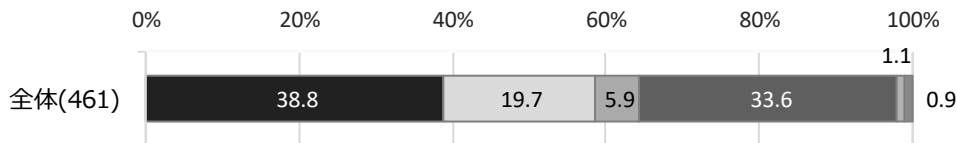
※回答が2件以上のあった免許・資格を記載

(4) 職業能力開発に関する考え

問8 あなたが今後、技能職としてステップアップしていくと考えた場合、何が必要だと思いますか。(番号1つに○)

「必要な免許・資格を取得すること」が38.8%と最も高く、次いで「職場外の人も含め多くの技能者との交流・意見交換を行い、さまざまな考え方を吸収すること」が33.6%、「技能向上に係る企業内外のさまざまな研修の機会を積極的に活用すること」が19.7%となっている。

■ 技能職としてステップアップに必要なと思うこと



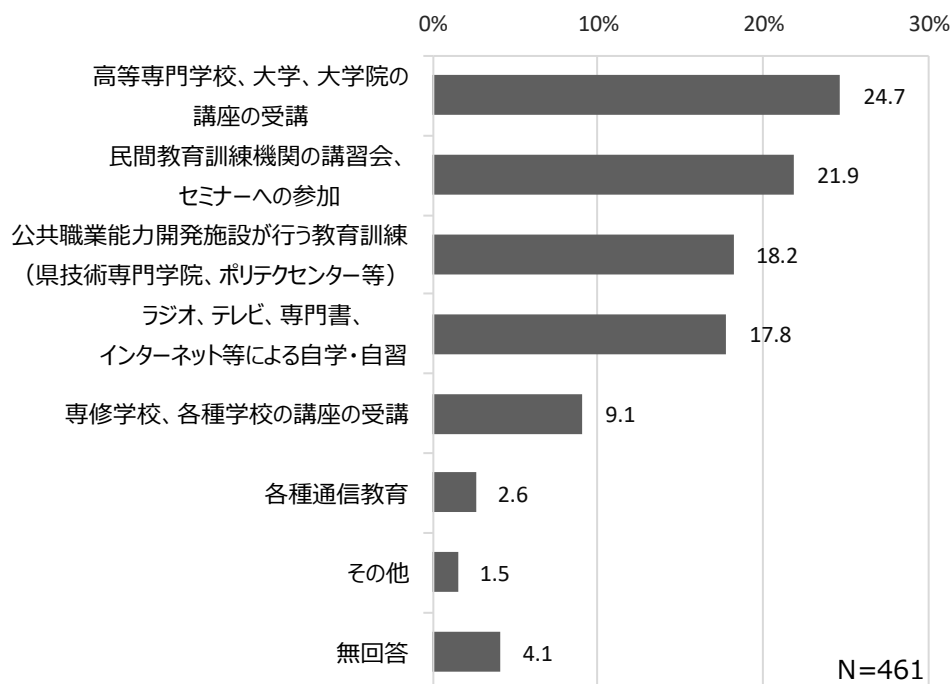
- 必要な免許・資格を取得すること
- 技能向上に係る企業内外のさまざまな研修の機会を積極的に活用すること
- 社会人としての教養を高めるため、通信教育や市販の教材の活用等により自発的な研さんを行うこと
- 職場外の人も含め多くの技能者との交流・意見交換を行い、さまざまな考え方を吸収すること
- その他
- 無回答

問8 「その他」の内容
様々な知識を取り入れる
学ぶことに対する意欲
アイデアと、それを可能にする技術力
まともな上司と働くこと

問9 あなたが今後、ステップアップしていくために受けたいと思う教育訓練を1つ選んでください。(番号1つに○)

「高等専門学校、大学、大学院の講座受講」が24.7%と最も高く、次いで「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」が21.9%、「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）」が18.2%となっている。

■ 技能職としてのステップアップに必要と思うこと



問9 「その他」の内容
海外の人の話を聞く
社会人になった後に現場で学ぶのが一番効率的であろう
実習

問10 その他、今後、あなたが社会人として、また、技能者としてステップアップしていくことについて、考えていることがあれば、記入してください。

仕事の取り組み方 (21 件)

性別	学年	回答内容
男性	1年	外に多く出ること、自分の専門分野以外の知識でも多く吸収し、自分の糧としたい。同時に人との関わり方、場の雰囲気盛り上げるような話し方を身につけ、結果を出していきたい。
男性	1年	日々の鍛錬、先輩などに相談する。
男性	1年	向上心を常に持つこと
男性	1年	ヒューマンエラーに気をつけて、休むときは休む。
男性	1年	同職種の様々な人の意見を聞いたり、文献を読んだりする機会を増やしていきたい。
男性	1年	日によってモチベーションにムラがあるので、常にモチベーションを高く持ち、粘り強く取り組む。
男性	1年	論理的に物事を考える
男性	1年	今ないものを作る
男性	1年	考えるだけ無駄なことも存在するため、支障のない程度手を動かしつつ考えることを心がけていきたい。
男性	1年	自分の得意、不得意なところを明確し、長所を伸ばし短所を克服することだと思う。
男性	1年	深く考え、ため込みすぎず、自分なりのペースでレベルを上げていく。
男性	1年	凡百の社会の歯車に組み込まれたくはない。実力を持って成り上りたい。
男性	1年	人に聞きそれを自分の物にする
男性	1年	毎日を大切にして勉強を継続する
男性	1年	報連相がしっかりこなせるようになりたい
女性	1年	人として成長したいです
男性	4年	職場の先輩からしっかり学ぶことが必要だと思う
男性	4年	会社の先輩と仲良くなって、教えてもらう。
男性	4年	人のために働きたいです
女性	1年	分からない事だらけなので、積極的に活動したい。
女性	4年	あらゆることに積極的に参加する

コミュニケーション力の向上 (16 件)

性別	学年	回答内容
男性	1年	人とのコミュニケーションをとること、実際の現場へ行き職業の能力を上げる。
男性	1年	コミュニケーション力を身に付け、技能者として設計などを行えるようにしていきたい。
男性	1年	普段の生活から、コミュニケーション能力の向上、仲間と声をかけ合い一つのことを成功させるために協力することを学び、成長につなげていく。
男性	1年	コミュニケーション力や周りを引っばっていけるようなリーダーシップが求められると思う。
男性	1年	自ら、周りとのコミュニケーションをおこし、自分が働きやすい職場関係を作るのが、ステップアップしやすくなると思われる。

男性	4年	コミュニケーション能力を高めて、いろんな事を教えてもらったり、すぐに行動に移す事が大事だと思った。
男性	4年	専門的な知識を持つことは前提で、人との話し合いでいかに自分の言いたいことをわかりやすく伝えられるか。また、いかに自分から行動できるかが必要。
男性	1年	人の話も聞く
男性	1年	会話をたくさんする事
男性	4年	コミュニケーション能力の中でも、話す力というのをつけていきたい。
男性	1年	コミュニケーション能力
男性	1年	コミュニケーション能力を高める
男性	4年	コミュニケーション力を身に付ける
男性	1年	コミュニケーション力を高める事が重要だと考える
男性	1年	コミュニケーション能力を高める
男性	4年	人とのコミュニケーションを大切にする

知識・技術の向上（13件）

性別	学年	回答内容
男性	1年	工学系の技術に関する新しい情報を手に入れる
男性	1年	役立つことを学びたい
男性	1年	自分と関連のある会社を調べて、知識を深める。
男性	1年	身につけたいものを自分で調べる
男性	1年	一つ一つの問題に正確に迅速に対応できるように知識を付けること
男性	1年	基礎知識を身に付けること
男性	4年	ニュース。特に自分が専門となるものについては、欠かさずに確認する。
男性	4年	なるべく幅広い専門知識を身につけ、それぞれの特性を活かし、何かを創造していきたい。
男性	4年	知識を活用できるようにしたい
女性	4年	必要な知識を身につける
男性	4年	専門以外の知識も増やす
男性	4年	専門の技術
男性	1年	新しい技術の習得

マナーの向上・社会人としての行動（12件）

性別	学年	回答内容
男性	1年	学生時代にかけて学んだ技術を無駄にしないように、様々な場所で有効活用できると、とてもよいと思う。
男性	4年	社会人として働いていくためには、一般的なセミナーや製造業であれば危険予知などの基礎となる部分を、もっと意識しすべきと考えています。特に安全に対する意識は、社会人になる前に身につけておきたいです。
男性	1年	安全第一
男性	1年	今の技術で確実にスキルアップしているのは分かるが、それが本当に会社に入って通用するのか不安。
男性	1年	一般教養、常識、マナーについてのこと、上司とのコミュニケーション能力
男性	4年	学業の向上だけでなく、多くの人と関わることで自己の人間性を育みたい。学んだ知識を活かして、自分の好奇心に従った研究をしたい。
女性	4年	社会にふれる。自分で生きていく。
男性	1年	人として当たり前の事は当たり前にできるようにしたい

男性	1年	社会人としてふさわしい行動ができるように、日頃から人間性を磨くことを心がけたい。
女性	4年	マナーを身につける
男性	1年	常識をしっかりする。あいさつ、マナーを守る。
男性	4年	社会人としてのマナーを身につけたい

資格・免許の取得（6件）

性別	学年	回答内容
男性	1年	資格をとる
男性	1年	資格を取る
男性	4年	仕事に役立つ免許や資格をとりたい
男性	1年	更なる上級資格の取得を目指します
男性	1年	資格を取得し、できる仕事の幅を広げる。
男性	1年	必要な資格をとること。また、インターネットなどのネットを使用できるようになること。

語学力について（5件）

性別	学年	回答内容
男性	4年	英語の学力を上げる
男性	4年	英語の能力を上げる
男性	4年	英語を勉強したい
男性	4年	グローバルに活躍するための英語力を磨きたい
女性	4年	語学習得をゴールにするのではなく、それを使って何をするかに焦点を当てて向上心を持ちつづけることが必要だと思う。

研修・講習の参加、進学（3件）

性別	学年	回答内容
男性	4年	教育訓練の受講に尽きる
女性	4年	大学へ進学
女性	4年	夜間学校に通う

その他（7件）

性別	学年	回答内容
男性	1年	自分が就職したい職種に対しての必要な情報を収集する
男性	1年	講習や講座といった知識や技術を学ぶことだけでなく、現場の人といった社会人の立場の人の体験談等を聞いてみたいと考えている。
男性	1年	インターンシップに参加し、実際に働いた時の体験をしたい。
女性	1年	総合職についてもっと知りたいです
男性	4年	学生の内でも会社にふれる機会をもう少し自分から求めていきたい
男性	4年	日本の教育機関は“お金”についてあまり教えてくれない。マネタイズの知識を持ったエンジニアを育成しなければ海外に勝てないと思う。
男性	1年	転職でのキャリアアップ

(5) 自由回答

問 1 1 公共職業訓練施設（県技術専門学院等）に対するご意見や、社会人となった後に、自らの技能のステップアップのために、今後受けたい訓練や講習などについて自由にご記入ください。

カリキュラムへの具体的な内容（22件）

性別	学年	回答内容
男性	1年	A I
男性	1年	A I
男性	1年	A I、ネット
男性	4年	A I、I o T
女性	4年	I o T、A I
男性	4年	I o T、A Iの勉強に力を入れたいので、それに関する講習を希望します。
男性	1年	A I、人工知能活用したソフトウェア開発に関する講座。クラウド、仮想環境の講座
男性	1年	W e b開発に使うプログラミング言語
女性	1年	プログラミングの講座、化学分析の実技能向上
男性	4年	プログラミング
男性	1年	シーケンス制御作業に興味があります
男性	1年	スマート産業に関連した事業の講座
男性	1年	情報処理
男性	4年	データベース（SQL）、PHP（Laravel）、Python（Django）、CMS、フレームワーク構築（設計）の方法、nginx、Apache等サーバーの知識、案件獲得のための営業スキル
男性	4年	情報生産業に関する講座
男性	4年	ニュートラルネットワークか、ディープラーニングについて知りたい。
男性	1年	ヒアリハットなど安全の講座が希望
男性	1年	電気の講習など
男性	4年	インターネットのアプリ（ワード：エクセル等）の使い方を学ぶ場があるといいと思います。
男性	4年	マナー講習会
女性	4年	英語
男性	4年	レンジャーの訓練、心理学

教育訓練施設への要望（9件）

性別	学年	回答内容
男性	1年	もっと最新技術をとりいれてほしい
男性	1年	今後の生活に関わってくる技術の訓練・講習
男性	1年	人の心に寄り添うことができる資格を取りたいと考えている。またその資格を通信講座、通信大学等を通して取得したい。
男性	4年	専門的な知識を身に付けれる講習
男性	1年	検定や資格試験の講習や補習が欲しい
男性	4年	情報の入手の仕方
女性	4年	多様な生活様式やマイノリティへの偏見をなくす講座
男性	4年	誰でも受けやすい講座

男性	1年	意見：先生はもっと生徒の話を聞いてほしい。
----	----	-----------------------

企業、他機関等との連携（3件）

性別	学年	回答内容
男性	1年	企業の人との講演会
男性	1年	卒業した先輩方に会社での様子などを聞いてみたい
男性	4年	研究機関のインターンシップ

その他（4件）

性別	学年	回答内容
男性	1年	今でも充分だと思う
男性	1年	仕事の内容によります
男性	1年	特に考えていない
男性	1年	よくわかってない

VI 資料 アンケート調査票

職業能力開発ニーズ調査

問 1 - 1 貴事業所の概要について、ご記入又は該当項目に○をつけてください。

事業所名			
所在市町村名	市・町・村	ご担当者 氏名	
電話番号		ご担当者 e-mail	
本支店の区分 (1つに○)	1. 本社・本店(他の場所に事業所を有する) 2. 単独事業所(他の場所に事業所を有しない) 3. 支店・営業所・支所		
業 種 (主力の業種 1つのみに ○)	製造業	1. 食料品 2. 繊維製品関連 3. 木材・家具 4. パルプ・紙加工品 5. 印刷 6. 窯業・土石製品製造業 7. 化学(医薬)・プラスチック 8. 金属製品 9. 一般機械 10. 電子部品・デバイス 11. 電気機械 12. 輸送機械 13. 精密機械 14. その他製造業 ()	
	非製造業	15. 運輸業 16. 建設業 17. 卸・小売業 18. 金融保険業 19. 電気・ガス・熱供給業 20. 情報通信業 21. 医療・福祉 22. 宿泊業・飲食サービス業 23. その他サービス業 24. その他非製造業 ()	

問 1 - 2 貴社全体(本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体)の正社員と非正社員を合わせた従業員数について、あてはまるものを1つ選んでください。(番号1つに○)

※本設問のみ、貴社全体(本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体)についてお答えください。

- | | | | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 1. 9人以下 | 2. 10～29人 | 3. 30～49人 | 4. 50～99人 |
| 5. 100～299人 | 6. 300人以上 | | |

問 1 - 3 貴事業所の正社員と非正社員の従業員数をご記入ください。

区分	正社員	非正社員
従業員数	人	人

※ 「非正社員」には、有期雇用社員(契約社員、嘱託、パート・アルバイト等)、外部人材(派遣労働者・請負労働者等、他社で雇用され、貴社に派遣・配置されている人材)を含めた人数をお書きください。

新型コロナウイルスによる影響について

問2 貴事業所において、コロナ禍の前と現在（2020年1月～2020年8月）の売上はどのように変化しましたか。あてはまるものを1つ選んでください。（番号1つに○）

- | | | |
|-----------|------------|-----------|
| 1. 一貫して上昇 | 2. 上昇後、横ばい | 3. 上昇後、低下 |
| 4. 一貫して低下 | 5. 低下後、横ばい | 6. 低下後、回復 |
| 7. 変化なし | 8. その他（ | ） |

問3 コロナ禍による情勢変化に対して、貴事業所では雇用面でどのような取り組みを実施しましたか。①実施したものの、②今後実施しようとして検討しているものを次の選択肢の中からすべて選び、下表に番号をご記入ください。

① 実施したもの	
② 今後実施しようとして検討しているもの	

- | | | |
|---------------------|--------------------|-------------|
| 1. 新規採用の抑制 | 2. 臨時・期間工、契約社員の雇止め | |
| 3. 請負・派遣社員など外部人材の調整 | 4. 出向・転籍などの配置転換 | |
| 5. 残業の抑制 | 6. 労働時間の短縮 | 7. 休日・休暇の増加 |
| 8. 一時休業 | 9. 希望退職者の募集 | 10. 従業員の解雇 |
| 11. 売上高減に伴う臨時の教育訓練 | 12. その他（ | ） |
| 13. 特に対応はしていない | | |

問4-1 コロナ禍により雇用調整助成金を利用しましたか。（番号1つに○）

- | | | |
|-----------------|-----------------|--------------------------------|
| 1. 利用した ➡ 問4-2へ | 2. 今後利用予定 ➡ 問5へ | 3. 利用しなかった ➡ 問5へ
(今後利用予定なし) |
|-----------------|-----------------|--------------------------------|

問4-2 問4-1で「1. 利用した」と回答した事業所におたずねします。
雇用調整助成金により実施した取り組みをすべて選んでください。（番号はいくつでも○）

- | | | |
|---------|---------|-------|
| 1. 一時休業 | 2. 教育訓練 | 3. 出向 |
|---------|---------|-------|

問5 全事業所におたずねします。

コロナ禍の情勢変化に対する以下①～③の取り組みについて、貴事業所ではどのように実施していますか。それぞれ近いものを1つ選んでください。（①～③の取り組みごとに番号1つに○）

	全面的に実施	一部実施 (実施可能な部署のみ等)	必要性を感じ 今後実施したい	必要性を感じるが実施 できるか分からない	実施予定はない	事業所の業態には 関係ない (馴染まない)
① テレワークの導入	1	2	3	4	5	6
② 決裁方法や業務の デジタル化	1	2	3	4	5	6
③ Web会議の実施	1	2	3	4	5	6

人材の過不足と求める能力について

問6-1 貴事業所における現在の人材の過不足感について、職種区分ごとにあてはまるものを1つ選んでください。
(職種区分ごとに番号1つに○)

職種区分	かなり過剰	やや過剰	適正	やや不足	かなり不足	該当職種なし
① 事務・営業系	1	2	3	4	5	6
② 技術・技能職	1	2	3	4	5	6

➡ 「4」または「5」を1つ以上選んだ事業所は問6-2へ進む

➡ 「4」または「5」を1つも選んでいない事業所は問7へ進む

問6-2 問6-1で「4. やや不足」または「5. かなり不足」を1つ以上回答した事業所におたずねします。
人材不足について、今後どのような対応をお考えですか。不足感のある職種について、あてはまるものを3つまで選んでください。(不足感のある職種区分ごとに番号3つまで○)

① 事務・営業系

- | | | |
|----------------|-----------------|-----------------|
| 1. 正社員の採用 | 2. 契約社員、嘱託社員の採用 | 3. パート、アルバイトの採用 |
| 4. 人材派遣会社からの派遣 | 5. 社員の能力向上 | 6. 社内での配置転換 |
| 7. 事業の外部委託化 | 8. 業務の合理化 | 9. 業務委託の活用 |
| 10. その他 () | | |

② 技術・技能系

- | | | |
|----------------|-----------------|-----------------|
| 1. 正社員の採用 | 2. 契約社員、嘱託社員の採用 | 3. パート、アルバイトの採用 |
| 4. 人材派遣会社からの派遣 | 5. 社員の能力向上 | 6. 社内での配置転換 |
| 7. 事業の外部委託化 | 8. 業務の合理化 | 9. 業務委託の活用 |
| 10. その他 () | | |

問7 全事業所におたずねします。

貴事業所において、全従業員に求める基礎的な能力や資質はどのようなものですか。

①採用時に採用基準となるもの、②採用から5年程度経過後の従業員に求めるもの、③採用後の中高年に求めるものをそれぞれ次の選択肢の中から3つまで選び、重要なものから順に下表に番号をご記入ください。

	1番目に求めるもの	2番目に求めるもの	3番目に求めるもの
① 採用時			
② 採用後(5年程度経過後)			
③ 採用後(中高年)			

- | | | |
|----------------------|-------------------|--------------------|
| 1. 一般常識や社会的マナー | 2. コミュニケーション力 | 3. 創造性・独創力 |
| 4. プレゼンテーション力 | 5. 専門的な知識・技術 | 6. 情報処理能力・ITリテラシー※ |
| 7. 営業・折衝力 | 8. 問題発見・改善提案能力 | 9. トラブル対応能力 |
| 10. 正確・迅速な業務処理能力 | 11. 語学力 | 12. リーダーシップ |
| 13. 新技術・新商品への対応力 | 14. 粘り強さ | 15. 向上心・チャレンジ精神 |
| 16. 技術や技能の後継者としての潜在力 | 17. 経営管理(マネジメント)力 | |
| 18. 指導・育成力 | 19. その他 () | |

※ ITリテラシー(通信・ネットワーク・セキュリティなどの技術、SNS・アプリ等の活用力)

問8-1 貴事業所で、従業員に対して行っている教育訓練をすべて選んでください。(番号にいくつでも○)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1. 見よう見まねのOJT (通常業務内での教育訓練) | 2. 指導担当者によるOJT |
| 3. 計画的なOJT | 4. 社内におけるOff-JT (研修等の通常業務外での教育訓練) |
| 5. 通信教育などの受講に対する支援 | 6. 技能検定等、公的資格取得への支援 |
| 7. <u>社外の機関を利用したOff-JT</u> | 8. その他 () |

➡ 「7」を回答していない事業所は、問8-3へ進む

問8-2 問8-1で「7. 社外の機関を利用したOff-JT」と回答した事業所におたずねします。貴事業所で、現在活用している研修機関をすべて選んでください。(番号にいくつでも○)

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| 1. 親会社・グループ会社 | 2. 民間教育訓練機関 |
| 3. 使用機器のメーカーや取引先 | 4. 富山県技術専門学院 |
| 5. 北陸ポリテクカレッジ(北陸職業能力開発大学校) | 6. ポリテクセンター富山 (富山職業能力開発促進センター) |
| 7. 商工会議所、商工会などの経営者団体 | 8. 大学や専門学校などの教育機関 |
| 9. その他 () | |

問8-3 全事業所におたずねします。
社外の機関を活用する場合、重視する点を3つまで選んでください。(番号3つまで○)

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| 1. 教育訓練のカリキュラムやレベル、目標 | 2. 教育訓練により得られる資格や免許 |
| 3. 担当講師やインストラクターの質 | 4. 利用者による評価 |
| 5. 立地・交通の利便性 | 6. 実施時期や曜日・時間帯等 |
| 7. 教育訓練にかかる期間 | 8. 教育訓練にかかる費用 |
| 9. 修了率や資格取得状況などの実績 | 10. 社外の機関を活用しない |
| 11. その他 () | |

問9 貴事業所における、従業員に対する技能検定や免許資格制度への取り組みをすべて選んでください。(番号にいくつでも○)

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. 業務関連の技能検定の受検を奨励している | 2. 業務関連以外の技能検定の受検も奨励している |
| 3. 業務関連の免許・資格取得を奨励している | 4. 業務関連以外の免許・資格取得も奨励している |
| 5. 特に奨励していない | 6. その他 () |

問10 貴事業所において、教育訓練を行う上での課題を3つまで選んでください。(番号3つまで○)

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. 業務が多忙で教育訓練を行う時間がない | 2. 指導できる人材が不足している |
| 3. 従業員の意欲が乏しい | 4. 指導のノウハウが不足している |
| 5. 教育訓練に対する社内意識が不十分である | 6. 適切な社外研修・講習会がない |
| 7. 従業員を訓練してもすぐに退職してしまう | 8. 教育訓練を行う予算がない |
| 9. 教育訓練の効果が業務上現れにくい | 10. 特に問題はない |
| 11. その他 () | |

問 11-1 貴事業所では、非正社員や外部人材を活用していますか。(番号1つに○)

- | | | |
|------------------------|---|--------------------|
| 1. 非正社員・外部人材ともに活用している | ➡ | 問 11-2 (1) (2) へ進む |
| 2. 非正社員のみ活用している | ➡ | 問 11-2 (1) へ進む |
| 3. 外部人材のみ活用している | ➡ | 問 11-2 (2) へ進む |
| 4. 非正社員・外部人材ともに活用していない | ➡ | 問 12-1 へ進む |

問 11-2 問 11-1 で「1」～「3」と回答した事業所におたずねします。

非正社員や外部人材に対して、どのような教育訓練の実施や支援を行っていますか。①～⑨の取り組みについて、(1) 非正社員、(2) 外部人材に対する実施状況をそれぞれ選んでください。(非正社員、外部人材のいずれかのみ活用している事業所は該当部分のみお答えください。)

	(1) 非正社員			(2) 外部人材		
	象 全 員 を 対 象 に 実 施	実 施 を 対 象 に 特 定 の 者	実 施 し て い な い	象 全 員 を 対 象 に 実 施	実 施 を 対 象 に 特 定 の 者	実 施 し て い な い
① 正社員を指導者とするなど計画的なOJT	1	2	3	1	2	3
② 指導者は決めていないが、必要に応じたOJT	1	2	3	1	2	3
③ 改善提案や小集団活動への参加	1	2	3	1	2	3
④ 採用時・配属時に自社の研修を受講	1	2	3	1	2	3
⑤ 自社内の定期研修を受講	1	2	3	1	2	3
⑥ 取引先やメーカーなどが主催する研修を受講	1	2	3	1	2	3
⑦ 外部の教育機関が主催する研修を受講	1	2	3	1	2	3
⑧ 自己啓発に対する奨励および支援	1	2	3	1	2	3
⑨ その他 ()	1	2	3	1	2	3

問 12-1 全事業所におたずねします。

貴事業所では、非正社員や外部人材が正社員に登用される制度や慣行はありますか。(番号1つに○)

- | | | |
|-------------------------------------|---|--------------|
| 1. 正社員登用制度がある | } | ➡ 問 12-2 へ進む |
| 2. 正社員登用制度はないが、慣行として正社員に登用されることがある | | |
| 3. 現在は正社員登用制度も慣行もないが、制度の設置を検討中 | | |
| 4. 正社員登用の制度・慣行の両方ともなく、制度の設置も検討していない | ➡ | 問 13-1 へ進む |

問 12-2 問 12-1 で「1～3」と回答した事業所におたずねします。

非正社員や外部人材を正社員への登用にあたり重視する点を3つまで選んでください。

(番号3つまで○)

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 技能・知識のレベル | 2. 登用時までの実績 |
| 3. 登用時までの勤続期間 | 4. 登用後の将来性 |
| 5. 仕事に対する意欲 | 6. 担当する業務の内容 |
| 7. 年齢 | 8. 学歴 |
| 9. 保有する資格 | 10. その他 () |

就職氷河期世代、第二新卒者、シニア世代の雇用について

問 13-1 全事業所におたずねします。

①就職氷河期世代（概ね 35～44 歳）、②第二新卒者、③シニア世代（概ね 55 歳以上）の雇用について意識していますか。（対象者区分ごとに番号 1 つに○）

対象者	意識している	意識していない
① 就職氷河期世代（概ね 35～44 歳）	1	2
② 第二新卒者 <small>学校等を卒業後に就職し、主に 3 年以内に転職を志す者</small>	1	2
③ シニア世代（概ね 55 歳以上）	1	2

問 13-2 ①就職氷河期世代（概ね 35～44 歳）、②第二新卒者、③シニア世代（概ね 55 歳以上）を雇用するとした場合の課題をそれぞれ次の選択肢の中から 3 つまで選び、課題の程度の大きい順に下表に番号をご記入ください。

対象者	1 番の課題	2 番の課題	3 番の課題
① 就職氷河期世代（概ね 35～44 歳）			
② 第二新卒者			
③ シニア世代（概ね 55 歳以上）			

- | | | |
|--------------|-------------|---------------|
| 1. 技能・知識のレベル | 2. 雇用時までの実績 | 3. 雇用時までの勤続期間 |
| 4. 雇用後の将来性 | 5. 仕事に対する意欲 | 6. 担当する業務の内容 |
| 7. 年齢 | 8. 学歴 | 9. 保有する資格 |
| 10. その他 () | | |

新在留資格「特定技能」について

問 14-1 特定技能の外国人の受け入れについてどのようにお考えですか。（番号 1 つに○）

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. 既に受け入れている | 2. 受け入れの検討はしていない |
| 3. 今はまだ受け入れていないが、いずれは受け入れたいと考えている | |

問 14-2 特定技能の外国人の受け入れに関する課題を 3 つまで選んでください。（番号 3 つまで○）

- | | | |
|------------------------------------|-----------|-----------------|
| 1. 技能・知識のレベル | 2. 保有する資格 | 3. 手続きに関する情報の不足 |
| 4. 手続きの煩雑さ | 5. 経費がかさむ | 6. 語学力 |
| 7. 特定技能の指定分野に該当しない 8. その他 () | | |

リカレント教育について

問 15 人生 100 年時代や技術革新の進展等を見据え、リカレント教育（社会人の学び直し）の重要性が増していますが、そのリカレント教育にて「社会人としての基礎力」を伸ばす必要性を感じている企業・従業員の割合が高いことが分かっています。そこで、「社会人としての基礎力」を構成する以下 3 つの能力のうち、最も重視する能力は何だとお考えですか。（番号 1 つに○）

1. 前に踏み出す力（主体性、働きかけ力、実行力）
 2. 考え抜く力（課題発見力、計画力、想像力）
 3. チームで働く力（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）

D X の推進（IoTやAI、RPAの取り組み）状況について

問 16-1 ビジネス環境の激しい変化の中でデータとデジタル技術の活用を進める等、D X（※）が推進されていますが、そうした状況において貴事業所ではIoT・AI・RPA（※）等の導入について、どのように取り組んでいますか。①～⑤の項目について、それぞれあてはまるものを1つ選んでください。

（項目①～⑤ごとに番号1つに○）

項目内容	既に取り組んでいる	今後取り組みたいと 考えている	取り組む予定はない	自社の業態には 関係がない	わからない
① 事業所稼働率の向上や省エネルギー化 事業所全体の工程を「見える化」し、作業工程内の非効率の発見やプロセス改善を図る取り組み	1	2	3	4	5
② アフターサービスの高度化 提供後の商品やサービス等の使用状況や利用状況を把握し、アフターサービス等に活かす取り組み（故障の際の部品交換や補修に迅速に対応し、機械の故障期間を短くする等）	1	2	3	4	5
③ ノウハウの継承 ベテラン従業員等のノウハウ（作業手順、考え方、コツ等）をデータ化し、見える化とすることで、継承を図る取り組み	1	2	3	4	5
④ 受発注情報や顧客情報の解析による業務効率化 受発注情報や在庫・仕掛品の情報、顧客・ユーザーの声を収集・解析する取り組み 顧客の発注パターン・クセの分析によって作業の効率化、在庫を削減する	1	2	3	4	5
⑤ サプライチェーンの最適管理 取引関係にある企業間で、共通の管理システムをつなげ情報を共有化し、サプライチェーン全体で、商品の発注・調達のジャストインタイム化、生産のリードタイム短縮に取り組む	1	2	3	4	5

問 16-2 IoT・AI・RPA等の導入の取り組みで最も課題になっているものは何ですか。（番号1つに○）

- | | |
|--------------|---------------------------|
| 1. 導入コストがかさむ | 2. IoT・AI・RPA等の担当の技術者がいない |
| 3. 活用効果が見えない | 4. 情報が足りない |
| 5. その他（ | ） |

※【用語】

D X【Digital Transformation】

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革すること。業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立できる。

I o T【Internet of Things】

「モノのインターネット」と訳され、あらゆるモノがインターネットにつながった状態。通信技術やセンサー技術の進化により、モノがネットにつながることで、様々な情報をリアルタイムでやりとりできる。対象とするデータを数値等で「見える化」することで、生産性や品質の向上、経費節減等を進めることができる。

A I【Artificial Intelligence】

人工知能のことで、人間が指示を与えなくても論理的な推論をしたり、経験から学習したりするコンピュータープログラムのこと。ビッグデータと呼ばれる膨大なデータ蓄積を活用し、多くのデータの中からパターンの特徴を見つけ出すことで業務の効率化が期待できる。

R P A【Robotic Process Automation】

人間がコンピュータを操作して行う作業を、ソフトウェアによる自動的な操作によって代替すること。主に企業などのデスクワークにおけるパソコンを使った業務の自動化・省力化を行うもので、業務の効率化や低コスト化を進めることができる。

問 17-1 貴事業所では、公共職業訓練受講経験者を採用したことはありますか。(番号 1 つに○)

1. 採用したことがある ➡ 問 17-2 へ進む
 2. 採用したことがない ➡ 問 17-4 へ進む

問 17-2 問 17-1 で「1. 採用したことがある」と回答した事業所におたずねします。

受講した施設ごとの (1) 最近 5 年の採用者、(2) そのうち既退職者について人数をご記入ください。

	(1) 最近 5 年の採用者	(2) 既退職者
① 富山県技術専門学院	人	人
② 北陸ポリテクカレッジ (北陸職業能力開発大学校)	人	人
③ ポリテクセンター富山 (富山職業能力開発促進センター)	人	人
④ その他 ()	人	人

問 17-3 採用した公共職業訓練受講者について、全体的な評価をお答えください。①～⑤の項目について、それぞれあてはまるものを 1 つ選んでください。(項目①～⑤ごとに番号 1 つに○)

	そう思う	どちらともいえない	そう思わない
① 業務に必要な技術や知識がある	1	2	3
② 仕事への取り組み姿勢が良い	1	2	3
③ 即戦力となっている	1	2	3
④ 他の従業員の模範となっている	1	2	3
⑤ 社会人としての常識を有している	1	2	3

➡ 回答後、次頁問 18 へ進む

問 17-4 問 17-1 で「2. 採用したことがない」と回答した事業所におたずねします。

公共職業訓練受講者を採用していない理由を 3 つまで選んでください。(番号 3 つまで○)

1. 業務に必要な技術や知識が不十分だったから
 2. 業務に必要な資格を有していなかったから
 3. 意欲や積極性に乏しかったから
 4. 社会人としての常識が欠けていたから
 5. 仕事内容が技術や技能を必要としないから
 6. 他の応募者の方が適切だったから
 7. これまで職業訓練受講者の応募がないから
 8. その他 ()

問 18 全事業所におたずねします。

公共職業訓練施設では今後どのような能力の開発に重点を置くべきだと思いますか。貴事業所に該当する4職種ごとにあてはまるものを1～35から3つまで選んでください。(職種ごとに番号3つまで○)

関連分野	開発に重点を置くべき能力	事務職	営業・販売職	専門技術職	技能職
一般基礎知識・素養	一般常識や社会的マナー	1	1	1	1
	指導力（リーダーシップ）・育成力	2	2	2	2
	コミュニケーション力	3	3	3	3
	マーケティング力	4	4	4	4
	経営管理（マネジメント）力	5	5	5	5
	語学力	6	6	6	6
	情報処理能力・ITリテラシー	7	7	7	7
	問題発見・解決能力、改善提案能力	8	8	8	8
	企画・計画（設計）能力	9	9	9	9
	事務関連	経理・財務処理能力	10	10	10
資金調達・運用能力		11	11	11	11
経営分析力		12	12	12	12
法務・税務対応能力		13	13	13	13
人事・労務管理能力		14	14	14	14
営業・販売関連	折衝・セールス力	15	15	15	15
	プレゼンテーション力	16	16	16	16
	生産・物流知識	17	17	17	17
	採算管理能力	18	18	18	18
	商品・サービス・技術の知識	19	19	19	19
専門技術関連	専門分野に特化した知識	20	20	20	20
	専門分野における幅広い基礎知識	21	21	21	21
	特許関連知識	22	22	22	22
	生産（現場）管理能力	23	23	23	23
	生産（現場）技能	24	24	24	24
	CAD/CAM知識	25	25	25	25
技能関連	高度な熟練技能	26	26	26	26
	生産工程の合理化に関する知識・技能	27	27	27	27
	設備の保全や改善の知識・技能	28	28	28	28
	品質管理や検査・試験の知識・技能	29	29	29	29
	多工程処理に関する技能	30	30	30	30
	5Sなど製造現場の基本的な心構え	31	31	31	31
	組立て・調整の技能	32	32	32	32
	NC機やMCのプログラミング	33	33	33	33
	自動機の段取り替えに関する技能	34	34	34	34
該当する職種の社員がない	35	35	35	35	
その他	1～35以外にあれば自由にご記入ください。				

貴事業所に該当する4職種ごとに1から35の中から3つまで選んで○をつけてください。

問 19-1 県技術専門学院では従業員の技能向上を支援するため、能力開発セミナーを実施しています。貴事業所では、能力開発セミナーを活用したことがありますか。(番号 1 つに○)

- | | | |
|---------------------|---|--------------|
| 1. 積極的に活用している | } | ➡ 問 20 へ進む |
| 2. 必要なもののみ活用している | | |
| 3. 活用したいがあまり活用していない | } | ➡ 問 19-2 へ進む |
| 4. 活用したいと思わない | | |
| 5. 知らない | | ➡ 問 20 へ進む |

問 19-2 問 19-1 で「3」又は「4」と回答した事業所にお尋ねします。
能力開発セミナーを活用していない理由を 3 つまで選んでください。(番号 3 つまで○)

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 自社の教育訓練で十分だから | 2. カリキュラムがニーズと合わないから |
| 3. 訓練のレベルが高すぎるから | 4. 訓練のレベルが低すぎるから |
| 5. 実施日程や時間帯が合わないから | 6. 大きな効果が得られないから |
| 7. 実施内容と比べて費用が高いから | 8. 在職者訓練の内容をよく知らないから |
| 9. 活用したいが情報が不足していたから | 10. 従業員に意欲がないから |
| 11. 業務上訓練する余裕がないから | 12. その他 () |

問 20 全事業所におたずねします。
県の職業能力開発施策について、ご意見・要望がありましたら自由にご記入ください。

～非製造業の事業所の回答はここまでです。以下は、製造業の事業所のみお答えください。～

技能者の職業能力開発について ※製造業のみ

問 21-1 製造現場における技能系正社員の職種別による (1) 現在の過不足感と、(2) 今後の必要性・重要性について職種別にそれぞれあてはまるものを 1 つ選んでください。(職種①～⑤、(1) (2) ごとに番号 1 つに○)

職種	(1) 現在の過不足感			(2) 今後の必要性・重要性			
	過剰	適正	不足	大いに必要	必要	あまり必要ない	必要なし
① 一般工(単能工) 比較的簡単な工程のみを担当する労働者	1	2	3	1	2	3	4
② 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	1	2	3	1	2	3	4
③ 技術的技能者 技術的知識を備えた技能者	1	2	3	1	2	3	4
④ 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	1	2	3	1	2	3	4
⑤ 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	1	2	3	1	2	3	4

問 21-2 貴事業所において、技能系正社員に求める知識や技能を3つまで選んでください。(番号3つまで○)

- | | |
|-------------------|---------------------|
| 1. 高度に卓越した熟練技能 | 2. 生産工程を合理化する知識・技能 |
| 3. 単独で多工程を処理する技能 | 4. 設備の保全や改善の知識・技能 |
| 5. 組立て・調整の技能 | 6. 品質管理や検査・試験の知識・技能 |
| 7. NC機やMCのプログラミング | 8. 自動機の段取り替えをする技能 |
| 9. 計測システムのオペレーション | 10. 改善提案能力 |
| 11. その他 () | |

技能の継承について ※製造業のみ

問 22-1 貴事業所では、技能継承の必要性についてどのようにお考えですか。(番号1つに○)

- | | |
|--------------|------------|
| 1. 必要である | 2. やや必要である |
| 3. あまり必要ではない | 4. 必要ではない |

問 22-2 熟練技能の継承を推進するため、貴事業所で行っている取り組みをすべて選んでください。
(番号にいくつでも○)

1. 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
2. 新規学卒者の採用を増やしている
3. 中途採用を増やしている
4. 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
5. 後継者となる社員に対し、技能継承のための特別な教育訓練を実施している
6. 熟練技能が不要な製造工程、システムへと変更している
7. 継承すべき技能・ノウハウ等を絞り込んで継承している
8. 社外研修の受講を推進している
9. 特に何も行っていない
10. その他 ()

問 22-3 貴事業所において、熟練技能継承を行う上での課題を3つまで選んでください。(番号3つまで○)

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 1. 技能者を育成する金銭的余裕がない | 2. 技能者を育成する時間的余裕がない |
| 3. 技能者を育成してもすぐに退職してしまう | 4. 指導できる人材が不足している |
| 5. 技能を継承する人材が不足している | 6. 指導のノウハウが不足している |
| 7. 技能の文書化、マニュアル化が難しい | 8. 年代やレベルの差が開き過ぎている |
| 9. 技能継承に時間がかかり、円滑に進まない | 10. 特に問題はない |
| 11. その他 () | |

※ アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。

もう一度、記入もれがないかご確認ください。

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。

職業能力開発ニーズ調査

問1 あなた自身のことについて、ご記入又は該当項目に○をつけてください。

企業等名					
業種 主力の業種一つのものに○をつけてください。	製造業	1. 食料品	2. 繊維製品関連	3. 木材・家具	4. パルプ・紙加工品
	非製造業	5. 印刷	6. 窯業・土石製品製造業	7. 化学(医薬)・プラスチック	
		8. 金属製品	9. 一般機械	10. 電子部品・デバイス	11. 電気機械
		12. 輸送機械	13. 精密機械	14. その他製造業 ()	
		15. 運輸業	16. 建設業	17. 卸・小売業	18. 金融保険業
		19. 電気・ガス・熱供給業	20. 情報通信業	21. 医療・福祉	
		22. 宿泊業・飲食サービス業	23. その他サービス業		
		24. その他非製造業 ()			
勤務先事業所の従業員数		1. 9人以下	2. 10～29人	3. 30～49人	
		4. 50～99人	5. 100～299人	6. 300人以上	
性別	1. 男 2. 女	年齢	歳	勤続年数	年
最終学歴	1. 中学				
	2. 高校【ア. 普通科 イ. 工業科 ウ. 商業科 エ. その他 () 科】				
	3. 短大・高専・専修学校【ア. 理系 イ. 文系】				
	4. 大学・大学院【ア. 理系 イ. 文系】				
役職	1. 一般社員 2. 主任クラス 3. 係長クラス 4. 課長クラス 5. 部次長以上クラス				
職種	1. 事務職 2. 営業・販売職 3. 専門技術職 4. 技能職				
	5. その他 ()				

問2-1 現在あなたは、①仕事に役立つ免許や資格をお持ちですか。また、②今後とりたいと思う免許や資格がありますか。(①②それぞれ番号1つに○)

- | | | | |
|--------------------|----------|-----------|-------------------|
| ① 現在、仕事に役立つ資格や免許を | 1. 持っている | 2. 持っていない | } ①、②ともに「2」と回答した方 |
| ② 今後、とりたいと思う免許や資格が | 1. ある | 2. ない | |

問3へ進む

問2-2 問2-1①で「1. 持っている」、また②で「1. ある」と回答した方は具体的にご記入ください。
(例) 技能検定 機械加工(フライス盤)、大型特殊免許等(複数記入可)

① 現在の保有資格	
② 今後取得したい資格	

問2-3 あなたが免許や資格を取得する理由としてあてはまるものを3つまで選んでください。(番号3つまで○)

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 業務の遂行に必要不可欠だから | 2. 業務遂行能力を向上させるため |
| 3. 専門以外の技能を向上させるため | 4. 新しい知識や技能を吸収するため |
| 5. 自分の技術的水準の確認のため | 6. 自己啓発や視野の拡大のため |
| 7. 昇格や昇進の必要条件だから | 8. 昇格や昇進に有利に働くから |
| 9. 給与や賞与に反映されるから | 10. 転職の際に役立つから |
| 11. その他 () | |

問3 全員におたずねします。

あなたは今後、特にどのような職業能力を身につけたい、または高めたいと思いますか。1～34の選択肢から3つまで選び○をつけてください。(番号3つまで○) 選択肢以外にあれば、「35 その他」にご記入ください。

関連分野	身につけたい職業能力 (1～34の選択肢から番号3つまで○)
一般基礎知識・素養	1. 一般常識や社会マナー 2. 指導力(リーダーシップ)・育成力 3. コミュニケーション力 4. マーケティング力 5. 経営管理能力(マネジメント力) 6. 語学力 7. 情報処理能力・ITリテラシー(通信・ネットワーク・セキュリティなどの技術、SNS・アプリ等の活用力) 8. 問題発見・解決能力、改善提案力 9. 企画・計画(設計)能力
事務関連	10. 経理・財務処理能力 11. 資金調達・運用能力 12. 経営分析力 13. 法務・税務対応能力 14. 人事・労務管理能力
営業・販売関連	15. 折衝・セールス力 16. プレゼンテーション力 17. 生産・物流知識 18. 採算管理能力 19. 商品・サービス・技術の知識
専門技術関連	20. 専門分野に特化した知識 21. 専門分野における幅広い基礎知識 22. 特許関連知識 23. 生産(現場)管理能力 24. 生産(現場)技能 25. CAD/CAM技術
技能関連	26. 高度な熟練技能 27. 生産工程の合理化に関する知識・技能 28. 設備の保全や改善の知識・技能 29. 品質管理や検査・試験の知識・技能 30. 多工程処理に関する技能 31. 5Sなど製造現場の基本的な心構え 32. 組立て・調整の技能 33. NC機やMCのプログラミング 34. 自動機の段取り替えに関する技能
その他	1～34以外にあれば自由にご記入ください 35. ()

問4 あなたが受けたいと思う教育訓練の形態を3つまで選んでください。(番号3つまで○)

- | | |
|---|------------------------|
| 1. 職場内における教育訓練 | 2. 親会社やグループ会社が行う教育訓練 |
| 3. 民間教育訓練機関の講習会やセミナーへの参加 | |
| 4. 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) | |
| 5. 専修学校、各種学校の講座の受講 | 6. 高等専門学校、大学、大学院の講座の受講 |
| 7. 業界団体や機械メーカー等が行う教育訓練 | 8. 各種通信教育 |
| 9. ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学・自習 | |
| 10. その他 () | |

問5 職業能力向上において、あなたが考える課題に近いものを3つまで選んでください。(番号3つまで○)

1. 仕事が忙しくて教育訓練を受ける時間がない
2. 家事や育児が忙しくて教育訓練を受ける時間がない
3. 管理職が教育訓練に熱心ではない
4. 自社内に教育訓練を行う体制が整っていない
5. 自分の取組み姿勢が不十分である
6. 自分がどの分野の能力を向上させるべきかわからない
7. 職業能力を高めるために何をすればよいかわからない
8. 教育訓練にかかる費用が高すぎる
9. 職業能力を高めても社内の評価が高まらない
10. 教育訓練に関する情報が乏しい
11. 特に問題はない
12. その他 ()

問6-1 公共職業能力開発施設(県技術専門学院、ポリテクセンター等)では、様々な教育訓練や講習会を実施していますが、受講されたことはありますか。(番号1つに○)

1. 受講したことがある

受講して意義があったと思うものを1つだけご記入ください。

受講科目名
(受講施設)

問6-2
へ進む

2. 知っているが受講したことはない ➡ 問6-2へ進む

3. 存在自体知らない ➡ 問7へ進む

問6-2 問6-1で「1. 受講したことがある」または「2. 知っているが受講したことはない」と回答した方におたずねします。

公共職業訓練施設の教育訓練や講習会について、あなたのご意見にあてはまるものをすべて選んでください。(番号にいくつでも○)

1. 受講し有意義だった
2. 受講したが物足りなかった
3. 受講したい科目がない
4. 開講時間が合わない
5. 期間が長すぎる
6. 期間が短すぎる
7. 内容が難しすぎる
8. 内容が簡単すぎる
9. 費用が高すぎる
10. 講座に関する情報が不足している
11. 受講する必要性を感じない
12. その他 ()

問7 全員におたずねします。

公共職業能力開発施設に対するご意見やご要望、今後受けたい教育訓練や講習、運営方法に対する希望などについて、ご自由にお書きください。

※アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。
もう一度、記入もれがないかご確認ください。

職業能力開発ニーズ調査

問1 あなた自身のことについて、ご記入又は該当項目に○をつけてください。

性別	1. 男 2. 女	年齢	歳	住所	市・町・村
これまでの通算勤続年数	年	最終役職	1. 一般社員 2. 主任クラス 3. 係長クラス 4. 課長クラス 5. 部次長以上クラス		
離職時期	1. 1ヵ月以内 2. 3ヵ月以内 3. 半年以内 4. 1年以内 5. 1年より前				
求職活動開始時期	1. 1ヵ月以内 2. 3ヵ月以内 3. 半年以内 4. 1年以内 5. 1年より前				
勤務経験 ※直近のものを記入	業種	製造業	1. 食料品 2. 繊維製品関連 3. 木材・家具 4. パルプ・紙加工品 5. 印刷 6. 窯業・土石製品製造業 7. 化学(医薬)・プラスチック 8. 金属製品 9. 一般機械 10. 電子部品・デバイス 11. 電気機械 12. 輸送機械 13. 精密機械 14. その他製造業 ()		
		非製造業	15. 運輸業 16. 建設業 17. 卸・小売業 18. 金融保険業 19. 電気・ガス・熱供給業 20. 情報通信業 21. 医療・福祉 22. 宿泊業・飲食サービス業 23. その他サービス業 24. その他非製造業 ()		
	職種	1. 事務職 2. 営業・販売職 3. 専門技術職 4. 技能職 5. その他 ()			
	勤務先業所の従業員数	1. 9人以下 2. 10～29人 3. 30～49人 4. 50～99人 5. 100～299人 6. 300人以上			

問2-1 離職理由は新型コロナウイルスの影響ですか。(番号1つに○)

1. はい (新型コロナウイルスの影響) 2. いいえ ➡ **問3へ進む**

問2-2 問2-1で「1. はい (新型コロナウイルスの影響)」と回答した方におたずねします。
離職につながった新型コロナウイルスの影響としてあてはまるものをすべて選んでください。(番号いくつでも○)

1. コロナ禍により勤務先の経営が悪化したため
2. コロナ禍により学校等が休校になり、子ども等の養育が必要となったため
3. 家族もしくは本人が感染したことにより看護・療養が必要となったため
4. その他 ()

問3 全員におたずねします。

コロナ禍により雇用情勢が大きく変化していますが、あなたの就職したい希望業種は変わりましたか。
(番号1つに○)

1. 変わった 2. やや変わった
3. あまり変わっていない 4. まったく変わっていない

問4 あなたが就職したい業種を前頁問1の業種(1～24)から希望順に3つまで選び、番号をご記入ください。
 [※14(その他製造業)及び24(その他非製造業)の場合は、具体的な内容を下欄にご記入ください。]

1 番 目		2 番 目		3 番 目	
※14 あるいは 24 の具体的な業種の内容					

問5 あなたが希望する職種を次の選択肢の中から希望順に2つまで選び、番号をご記入ください。

1 番 目		2 番 目	
-------	--	-------	--

1. 専門・技術職	2. 経営・管理職	3. 一般事務職
4. 営業・販売職	5. 警備・保安職	6. 生産技術・技能職
7. 単純労務職	8. その他 ()	9. 職種にこだわりはない

問6 問4、問5でその業種・職種を希望する理由として近いものを1つ選んでください。(番号1つに○)

1. 自分の知識・技術や経験が活かせるから
2. やりがいのある仕事にチャレンジしたいから
3. 企業の求人状況等から就職しやすいと思われるから

問7 あなたが仕事を探す上で、特に重視したい項目を3つまで選んでください。(番号3つまで○)

1. 正社員・非正社員の区分	2. 収入	3. 適性にあった仕事
4. 時間・休日等の就業条件	5. 通勤条件	6. 仕事のやりがい
7. 仕事のハード具合(労働密度)	8. 職場環境	9. 仕事の外観(世間体等)
10. 知識や経験が活かせること	11. 安定して長く働けること	
12. その他 ()		

問8-1 現在あなたは、①仕事に役立つ免許や資格をお持ちですか。また、②今後取得したいと思う免許や資格がありますか。(①②それぞれ番号1つに○)

① 現在、仕事に役立つ資格や免許を	1. 持っている	2. 持っていない
② 今後、とりたいたいと思う免許や資格が	1. ある	2. ない

問8-2 問8-1①で「1. 持っている」、②で「1. ある」と回答した方は具体的にご記入ください。
 (例) 技能検定 機械加工(フライス盤)、大型特殊免許 等(複数記入可)

① 現在の保有資格	
② 今後取得したい資格	

問9 全員におたずねします。

あなたは求職活動をする中で、どのような職業能力を身につけたいと思いますか。1～34の選択肢から3つまで選び○をつけてください。(番号3つまで○) 選択肢以外にあれば、「35.その他」にご記入ください。

関連分野	身につけたい職業能力（1～34の選択肢から番号3つまで○）
一般基礎知識 ・素養	1. 一般常識や社会マナー 2. 指導力（リーダーシップ）・育成力 3. コミュニケーション力 4. マーケティング力 5. 経営管理能力（マネジメント力） 6. 語学力 7. 情報処理能力・ITリテラシー（通信・ネットワーク・セキュリティなどの技術、SNS・アプリ等の活用力） 8. 問題発見・解決能力、改善提案力 9. 企画・計画（設計）能力
事務関連	10. 経理・財務処理能力 11. 資金調達・運用能力 12. 経営分析力 13. 法務・税務対応能力 14. 人事・労務管理能力
営業・販売 関連	15. 折衝・セールス力 16. プレゼンテーション力 17. 生産・物流知識 18. 採算管理能力 19. 商品・サービス・技術の知識
専門技術 関連	20. 専門分野に特化した知識 21. 専門分野における幅広い基礎知識 22. 特許関連知識 23. 生産（現場）管理能力 24. 生産（現場）技能 25. CAD/CAM技術
技能関連	26. 高度な熟練技能 27. 生産工程の合理化に関する知識・技能 28. 設備の保全や改善の知識・技能 29. 品質管理や検査・試験の知識・技能 30. 多工程処理に関する技能 31. 5Sなど製造現場の基本的な心構え 32. 組立て・調整の技能 33. NC機やMCのプログラミング 34. 自動機の段取り替えに関する技能
その他	1～34以外にあれば自由にご記入ください 35. ()

関連分野にかかわらず、1から34の選択肢から番号3つまで○

問10 あなたが受けたいと思う教育訓練の形態をすべて選んでください。(番号にいくつでも○)

- 1. 民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加
- 2. 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）
- 3. 専修学校、各種学校の講座の受講
- 4. 高等専門学校、大学、大学院の講座の受講
- 5. 各種通信教育
- 6. ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学・自習
- 7. その他（ ）

問11-1 公共職業能力開発施設（県技術専門学院、ポリテクセンター等）では、様々な教育訓練や講習会を実施していますが、受講されたことはありますか。(番号1つに○)

- 1. 受講したことがある

受講して意義があったと思うものを1つだけご記入ください。

受講科目名
(受講施設)

➡ 問11-2 へ進む
- 2. 知っているが受講したことはない ➡ 問11-2 へ進む
- 3. 存在自体知らない ➡ 問12-1 へ進む

問 11-2 問 11-1で「1. 受講したことがある」または「2. 知っているが受講したことはない」と回答した方におたずねします。

公共職業訓練施設の教育訓練や講習会について、あなたのご意見にあてはまるものをすべて選んでください。
(番号にいくつでも○)

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 受講し有意義だった | 2. 受講したが物足りなかった |
| 3. 受講したい科目がない | 4. 開講時間が合わない |
| 5. 期間が長すぎる | 6. 期間が短すぎる |
| 7. 内容が難しすぎる | 8. 内容が簡単すぎる |
| 9. 費用が高すぎる | 10. 講座に関する情報が不足している |
| 11. 受講する必要性を感じない | |
| 12. その他 () | |

問 12-1 全員におたずねします。

公共職業訓練施設の教育訓練を受講したいと思いますか。(番号1つに○)

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 受講したい | ➡ 問 12-2 へ進む |
| 2. 受講したくない | ➡ 問 13 へ進む |

問 12-2 問 12-1で「1. 受講したい」と回答した方におたずねします。

公共職業訓練施設での教育訓練として、適正な期間を1つ選んでください。(番号1つに○)

- | | | |
|----------|------------|----------|
| 1. 半月程度 | 2. 1ヶ月程度 | 3. 3ヶ月程度 |
| 4. 4ヶ月程度 | 5. 6ヶ月程度 | 6. 1年程度 |
| 7. 2年程度 | 8. その他 () | |

問 12-3 公共職業訓練施設での教育訓練は、どのような時間帯を希望しますか。(番号1つに○)

- | | | |
|---------------|-------------------|-----------|
| 1. 1日 (9～16時) | 2. 半日(午前) | 3. 半日(午後) |
| 4. 夜間(17～21時) | 5. その他(例. 希望する曜日) | |

問 13 全員におたずねします。

職業能力開発に対してご意見・ご要望があれば、自由にご記入ください。

※アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。
もう一度、記入もれがないかご確認ください。

職業能力開発ニーズ調査

問1 あなたご自身のことについて、ご記入又は該当項目に○をつけてください。

性別	1. 男 2. 女	年齢	歳	住所	市・町・村
在籍校 学科等	学校名：	学科名：		学年：	年

問2 あなたが就職を希望する業種を2つ選んでください。（番号2つまで○）

業種	製造業	1. 食料品 2. 繊維製品関連 3. 木材・家具 4. パルプ・紙加工品 5. 印刷 6. 窯業・土石製品製造業 7. 化学(医薬)・プラスチック 8. 金属製品 9. 一般機械 10. 電子部品・デバイス 11. 電気機械 12. 輸送機械 13. 精密機械 14. その他製造業 ()
	非製造業	15. 運輸業 16. 建設業 17. 卸・小売業 18. 金融保険業 19. 電気・ガス・熱供給業 20. 情報通信業 21. 医療・福祉 22. 宿泊業・飲食サービス業 23. その他サービス業 24. その他非製造業 ()
		25. 業種にこだわりはない

問3 あなたが就職を希望する職種を1つ選んでください。（番号1つに○）

1. 現在、自分が学んでいる知識や技能に関連する職種

2. その他の職種（下記〔 〕から1つ選んでください）

ア. 専門・技術職	イ. 経営・管理職	ウ. 一般事務職
エ. 営業・販売職	オ. 警備・保安職	カ. 生産技術・技能職
キ. 単純労務職	ク. その他 ()	

3. 職種にこだわりはない

問4 問2、問3でその業種・職種を希望する理由として近いものを1つ選んでください。（番号1つに○）

1. 自分が学んでいる知識・技術が生かせるから

2. やりがいのある仕事にチャレンジしたいから

3. 企業の求人状況等から就職しやすいと思われるから

問5 あなたが就職する上で、特に重視したい項目を3つまで選んでください。（番号3つまで○）

1. 正社員・非正社員の区分 2. 収入 3. 適性にあった仕事

4. 時間・休日等の就業条件 5. 通勤条件 6. 仕事のやりがい

7. 仕事のハード具合（労働密度） 8. 職場環境 9. 仕事の外観（世間体等）

10. 知識や経験が活かせること 11. 安定して長く働けること

12. その他 ()

問6 就職に際して、今学んでいる専門知識のほかに、企業から求められるものとして重要だと考えるものを3つまで選んでください。(番号3つまで○)

- | | | |
|----------------------|----------------|--------------------|
| 1. 一般常識や社会的マナー | 2. コミュニケーション力 | 3. 創造性・独創力 |
| 4. プレゼンテーション力 | 5. 専門的な知識・技術 | 6. 情報処理能力・ITリテラシー※ |
| 7. 営業・折衝力 | 8. 問題発見・改善提案能力 | 9. トラブル対応能力 |
| 10. 正確・迅速な業務処理能力 | 11. 語学力 | 12. リーダーシップ |
| 13. 新技術・新商品への対応力 | 14. 粘り強さ | 15. 向上心・チャレンジ精神 |
| 16. 技術や技能の後継者としての潜在力 | | |
| 17. その他 (| |) |

※ ITリテラシー (通信・ネットワーク・セキュリティなどの技術、SNS・アプリ等の活用)

問7-1 現在あなたは、①仕事に役立つ免許や資格をお持ちですか。また、②今後取得したいと思う免許や資格がありますか。(①②それぞれで番号1つに○)

- | | | |
|--------------------|----------|-----------|
| ① 現在、仕事に役立つ資格や免許を | 1. 持っている | 2. 持っていない |
| ② 今後、とりたいと思う免許や資格が | 1. ある | 2. ない |

問7-2 問7-1①で「1. 持っている」、②で「1. ある」と回答した方は具体的にご記入ください。
(例) 技能検定 機械加工(フライス盤)、普通自動車免許等(複数記入可)

① 現在の保有資格	
② 今後取得したい資格	

問8 全員におたずねします。

あなたが今後、技能職としてステップアップしていくと考えた場合、何が必要だと思いますか。(番号1つに○)

- | |
|--|
| 1. 必要な免許・資格を取得すること |
| 2. 技能向上に係る企業内外のさまざまな研修の機会を積極的に活用すること |
| 3. 社会人としての教養を高めるため、通信教育や市販の教材の活用等により自発的な研さんを行うこと |
| 4. 職場外の人も含め多くの技能者との交流・意見交換を行い、さまざまな考え方を吸収すること |
| 5. その他 (|
|) |

問9 あなたが今後、ステップアップしていくために受けたいと思う教育訓練を1つ選んでください。(番号1つに○)

1. 民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加
2. 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)
3. 専修学校、各種学校の講座の受講
4. 高等専門学校、大学、大学院の講座の受講
5. 各種通信教育
6. ラジオ、テレビ、専門書、インターネット等による自学・自習
7. その他()

問10 その他、今後、あなたが社会人として、また、技能者としてステップアップしていくことについて、考えていることがあれば、記入してください。

問11 公共職業訓練施設(県技術専門学院等)に対するご意見や、社会人となった後に、自らの技能のステップアップのために、今後受けたい訓練や講習などについて自由にご記入ください。

(例) I o T、A I、R P A活用など、生産性向上に関する講座の設定を希望

**※アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。
もう一度、記入もれがないかご確認ください**

職業能力開発ニーズ調査報告書

令和2年12月 発行

富山県商工労働部労働政策課

〒930-8501 富山市新総曲輪1番7号

TEL 076-444-3259

FAX 076-444-4405

