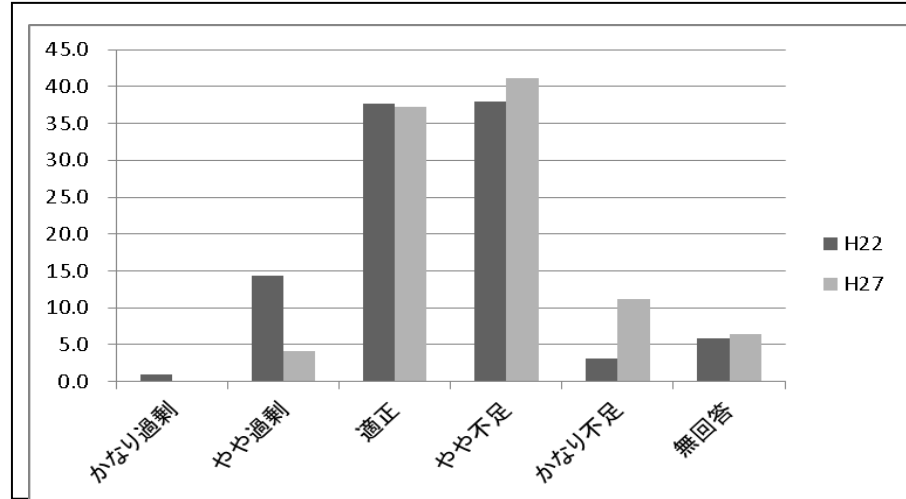


平成 27 年度 富山県職業能力開発ニーズ調査結果《速報版》

① 技術・技能系人材の過不足感

前回調査と比較すると、「やや不足」と「かなり不足」が増加しており、技術・技能系の人材については、人手不足の傾向が強くなっている。

	H22	H27
「やや不足」	38.0%	41.1%
「かなり不足」	3.1%	11.2%

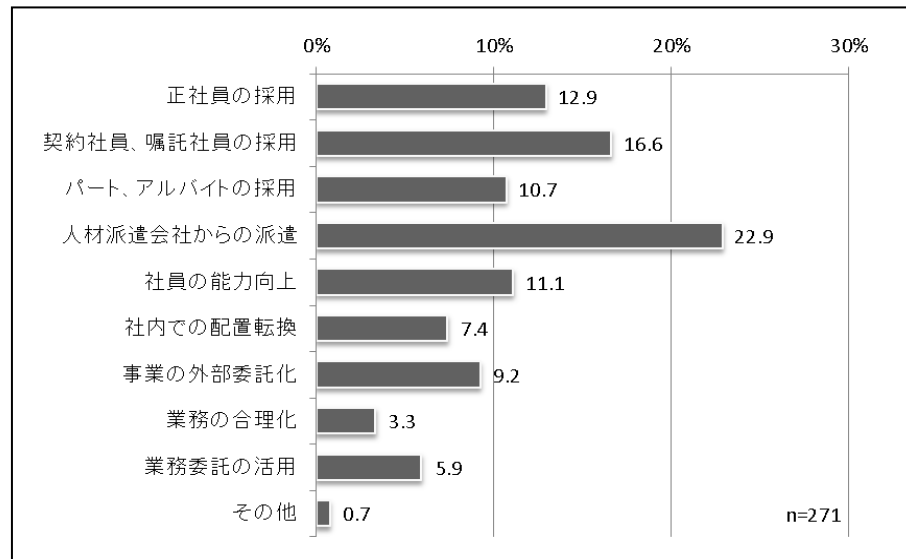


② 技術・技能系人材の過不足への対応

上記設問で、「やや不足」または「かなり不足」を選択した事業所が回答。

「人材派遣会社からの派遣」が最も多く、次いで、「契約社員、嘱託社員の採用」が多い。

雇用期間を定めた人材確保を選択する事業者が多い。



③ 従業員に求める能力（採用時）

職種を問わず、採用時に従業員に求める能力について前回調査と比較したところ、上位5項目にほぼ変化はみられなかった。

採用時には、社会人としての基礎的な能力を求める事業所が多いことが明確である。

順位	H22	%	H27	%
1	一般常識・社会マナー	45.0	一般常識・社会マナー	45.8
2	コミュニケーション力	15.2	コミュニケーション力	13.9
3	向上心・チャレンジ精神	12.3	専門的な知識・技術	11.6
4	専門的な知識・技術	10.5	向上心・チャレンジ精神	8.5
5	正確・迅速な事務処理能力	3.8	正確・迅速な事務処理能力	4.1

④ 技能系正社員に求める知識・技能

前回調査と比較すると、上位の5項目に変化はない。

企業が最も強く求めるものは「生産工程を合理化する知識・技能」となっており、次いで「設備保全・改善」、「品質管理・検査・試験」に関する知識・技能となっている。

順位	H22	%	H27	%
1	生産工程を合理化する知識・技能	62.5	生産工程を合理化する知識・技能	56.6
2	品質管理・検査・試験の知識・技能	44.4	設備保全・改善の知識・技能	39.0
3	設備保全・改善の知識・技能	42.4	品質管理・検査・試験の知識・技能	38.6
4	単独で多工程を処理する技能	32.4	単独で多工程を処理する技能	36.0
5	改善提案能力	28.1	改善提案能力	25.8

⑤ 技能系正社員に対して行っている教育訓練

前回調査と上位5項目を比較するとほとんど同様の結果となった。

最も多いのは「指導担当者によるOJT」、次いで「公的資格取得への支援」となっている。

順位	H22	%	H27	%
1	指導担当者によるOJT	45.1	指導担当者によるOJT	45.3
2	公的資格取得への支援	29.1	公的資格取得への支援	36.7
3	社外機関を利用したOff-JT	28.8	見よう見まねのOJT	30.7
4	見よう見まねのOJT	26.5	社外機関を利用したOff-JT	22.8
5	計画的なOJT	20.9	社内におけるOff-JT	19.5

⑥ 製造業における教育訓練実施上の問題点

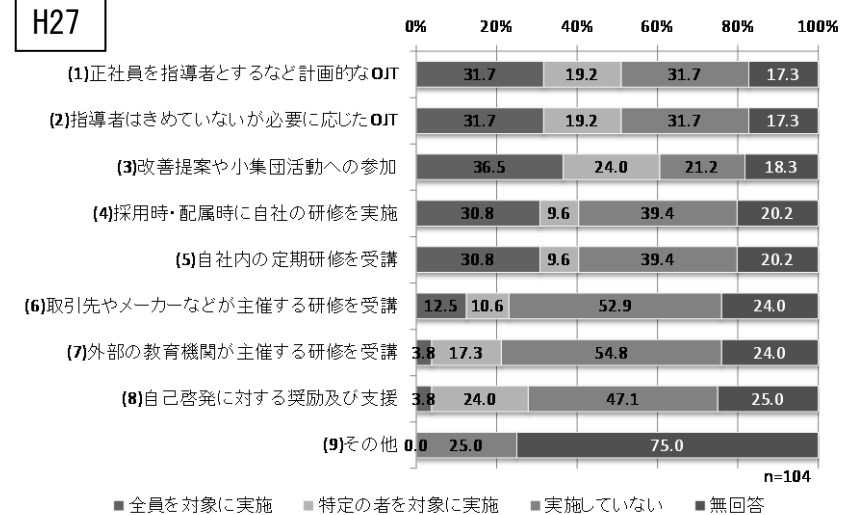
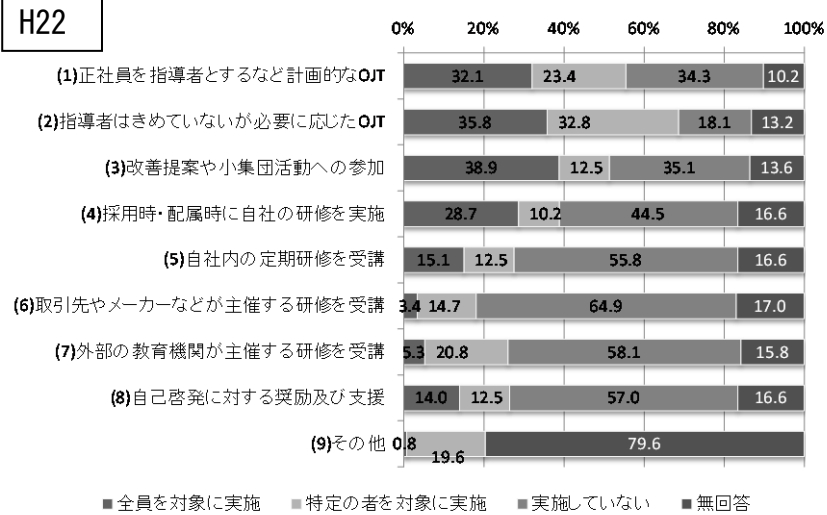
前回調査と比較すると、上位5項目にほとんど変化は見られず、「業務多忙で時間がない」がもっとも多く、次に「指導できる人材が不足」が多い。

時間や指導体制が不十分であることが引き続き問題となっている。

順位	H22	%	H27	%
1	業務多忙で時間がない	50.1	業務多忙で時間がない	44.9
2	指導できる人が不足	37.9	指導できる人が不足	43.8
3	指導ノウハウが不足	22.2	従業員の意欲が乏しい	23.2
4	従業員の意欲が乏しい	22.1	指導ノウハウが不足	22.1
5	社内意識が不十分	20.6	社内意識が不十分	20.6
	特に問題はない	9.1	特に問題はない	11.9

前回調査と比較すると、

- ・ 全員を対象に実施・・・自社内の研修、取引先・メーカー等が主催する研修の受講が増加している。
- ・ 特定の者を対象に実施・・・改善提案・小集団活動への参加、自己啓発に対する奨励及び支援が増加している。
- ・ 実施していない・・・必要に応じたOJTは増加しているものの、他の教育訓練については、全て減少している。



⑧ 熟練技能継承のための取組み

最も多い取組みとしては、熟練技能者の再雇用や定年延長をすることにより指導を実施するというもの。

次いで、「中途採用」を増やして経験者を活用する、「技能・ノウハウ」をマニュアル化する取組みが多い。

順位	H22	%	H27	%
1	熟練技能者の再雇用等による指導実施	54.6	熟練技能者の再雇用等による指導実施	55.8
2	技能・ノウハウのマニュアル化	33.1	中途採用の増加	29.6
3	中途採用の増加	21.3	技能・ノウハウのマニュアル化	28.8
4	技能・ノウハウの絞り込み	15.6	新規学卒者の採用増	17.6
5	熟練技能不要な工程への変更	13.2	技能・ノウハウの絞り込み	15.7
	特に何もしていない	7.6	特に何もしていない	13.9

⑩ 職業能力向上における問題点（在職者）

前回調査と比較すると、上位5項目について、内容・順位ともに同一となっている。

まず、仕事が忙しく教育訓練を受けるための時間がないことが最大の課題であり、次に在職者自身の取組み姿勢が課題となっている。

順位	H22	%	H27	%
1	仕事が多忙で時間がない	37.0	仕事が多忙で時間がない	29.8
2	自分の取組み姿勢が不十分	29.4	自分の取組み姿勢が不十分	27.4
3	社内に体制が整っていない	24.2	社内に体制が整っていない	20.7
4	訓練に関する情報が少ない	17.5	訓練に関する情報が少ない	18.8
5	訓練にかかる費用が高い	15.4	訓練にかかる費用が高い	15.9

⑨ 熟練技能継承を行う上での問題点

前回調査と比較すると、上位5項目に変化はないが、「指導者の不足」よりも「継承する人材の不足」を問題点としている割合が大きかった。

「指導ノウハウの不足」や「技能のマニュアル化が困難」も引き続き大きな問題点となっている。

順位	H22	%	H27	%
1	指導できる人材の不足	36.0	技能を継承する人材の不足	39.0
2	技能者を育成する時間的余裕がない	32.2	指導できる人材の不足	37.5
3	技能を継承する人材の不足	25.6	技能者を育成する時間的余裕がない	33.7
4	技能のマニュアル化が困難	23.7	指導ノウハウが不足	19.1
5	指導ノウハウが不足	20.3	技能のマニュアル化が困難	16.1
	特に問題はない	9.0	特に問題はない	9.4

⑪ 希望する教育訓練の形態（求職者）

前回調査と比較すると、上位5項目について、内容・順位ともに同一となっている。

求職者は、公共職業訓練施設の利用を最も強く希望しており次に、民間教育訓練機関の利用を希望している。

順位	H22	%	H27	%
1	公共職業訓練施設での講座受講	53.1	公共職業訓練施設での講座受講	49.7
2	民間教育訓練機関の講習会等への参加	24.2	民間教育訓練機関の講習会等への参加	24.8
3	専修学校等の講座受講	23.5	専修学校等の講座受講	19.8
4	通信教育	14.8	通信教育	17.4
5	インターネット等による自学・自習	14.4	インターネット等による自学・自習	16.7