

# 女性の就業促進に向けたニーズ調査について

関西職業能力開発促進センター

湯浅 幸敏  
黒田 征也

## 1. はじめに

職業訓練を効果的に実施するためには、訓練目標、訓練課題、指導内容等が常に生産現場や実務上の仕事に必要な職業能力とマッチし、乖離がないかを定期的に確認し、この結果に基づき訓練カリキュラム等の見直しや改善を行うことが重要である。

このため職業能力開発施設においては、「職業訓練サービスガイドライン」に基づき、毎年、事業主等へのヒアリングやアンケートによるニーズ調査を計画的に行っている。

一方、今年2月には、日本の成長を支えるための「雇用政策研究会報告書」\*が公表され、雇用政策の将来ビジョンとして、『仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環』を掲げ、その方向性の中に、若者、女性、高齢者などより多くの就労参加を促す「全員参加の社会」の実現および「労働市場インフラの戦略的強化」、すなわち、能力開発・能力評価制度やマッチング機能の戦略的強化が示されている。

当センターでは、この提言を踏まえつつ、日本経済の持続的成長および最大資源である人材活用の観点から、今般、地域の事業所に対して女性の就業に関するアンケート調査（人材ニーズ調査）を行ったので、この調査結果について報告する。

\* 厚生労働省の雇用政策研究会（座長：樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授）が平成26年2月6日に公表した「平成25年度雇用政策研究会報告書」である。

## 2. 調査の実施概要

ものづくりの生産現場で女性がどのように活躍しているか等を把握するため、女性の就業に関するアンケート調査を平成26年3月中に実施した。

この調査票の主な調査項目は次のとおりである。

- (1) 事業所の概要
- (2) 女性の活躍等状況に関する調査
  - ①部門別女性従業員等の活躍状況
  - ②女性の活躍を評価する理由
  - ③女性従業員等に求める具体的なスキル
  - ④女性従業員等の採用計画
- (3) 生産現場で活躍する女性従業員等に関する調査
  - ①生産現場への配置状況
  - ②今後の増員計画
  - ③活躍状況とその仕事内容
- (4) 女性従業員等を対象とした社員教育や人材育成に関する調査
  - ①女性の特性を意識した仕事内容や人事配置
  - ②女性従業員等に対する研修

調査は、当センターが有する事業所情報の中から主に大阪府下のものづくり分野の事業所1,730社に行い、そのうち300社から回答をいただいた。

この回収率は17.3%であり、回答のうち全従業員数の記入のあった事業所数は298社で、この全従業員数の総計は40,634人であった。

### 3. 調査結果

#### 3.1 事業所の概要

回答いただいた事業所は、中小企業が9割強で、製造業が5割強、建設業と情報通信業がそれぞれ約1割である。製造業のうち金属製品製造業が30%、生産用機械器具製造業が16%、電気機械器具製造業が12%である。

また、回答いただいた事業所の男女比は、男性82.4%、女性17.6%である。

##### <調査結果1>

- ①従業員299人以下の事業所が277社（全体の92.3%）であり、中でも29人以下の事業所が129社（全体の43.0%）であった。
- ②業種は、製造業が154社（51.3%）、情報通信業34社（11.3%）、建設業29社（9.7%）である。
- ③製造業のうち、金属製品製造業が47社（30.5%）、生産用機械器具製造業が25社（16.2%）、電気機械器具製造業18社（11.7%）である。
- ④男女比の回答をいただいた事業所は、291社（全従業員数25,385人）で、このうち男性が20,928人（82.4%）、女性が4,457人（17.6%）であった。

#### 3.2 女性の活躍等状況に関する調査

##### 3.2.1 部門別女性従業員等の活躍状況および女性の活躍を評価する理由

女性は、「人事・総務・経理」部門での活用が際立っているが、「生産」「情報処理」「営業」や「研究・開発・設計」部門での活躍も評価（約70～57%）されている。

今後の採用検討では、「営業」部門が25%と最も多く、「研究・開発・設計」「情報処理」部門が続いている。

女性従業員等を評価する理由として「女性の特質・感性が活かせる」が60%、「補助的・定型的業務が強い」が39%、「女性の能力は男性と同等又は高い」が38%と回答している。

##### <調査結果2>

- ①部門回答の総数1,094のうち、「人事・総務・経理」部門が249（22.8%）、「生産」部門が164（15.0%）、「情報処理」部門が149（13.6%）、「営業」部門および「研究・開発・設計」部門がそれぞれ148（13.5%）である。
- ②各部門において女性従業員等が「活躍している」又は「ある程度活躍している」との回答は、「人材・総務・経理」部門が240（96.4%）、「生産」部門が114（69.5%）、「情報処理」部門が99（66.4%）、「営業」部門が85（57.4%）、「研究・開発・設計」部門が84（56.8%）である。
- ③「今後、女性の活躍の場（採用）を検討している」との回答数は96あり、そのうち「営業」部門が24（25.0%）、「研究・開発・設計」部門が17（17.7%）、「情報処理」部門が14（14.6%）、「企画・調査・広報」部門が13（13.5%）である。
- ④300社のうち、180社（60.0%）が「女性の特性・感性が活かせる」、116社（38.7%）が「補助的・定型的業務が強い」、115社（38.3%）が「女性の能力は男性と同等又は高い」と回答している。（複数回答）

##### 3.2.2 女性従業員等に求める具体的なスキル

女性従業員等に求める具体的な職業能力（スキル）を見ると、多くの事業所が女性の特性として「スピード・正確さ・反復定型業務の根気強さ・丁寧さ・器用さ」や「男性と異なる目線や感性の柔軟な発想力・創造力」をあげている。また、「受注管理」や「折衝・調整力」を求める記述もある。

さらに、求める専門的能力を見ると、「生産」部門では、自由記述であることに加え、事業所の特性が異なるため分散傾向であるが、「測定・検査」に続き、「品質管理、生産管理、物流（配達）、在庫管理」をあげている。

「情報処理」部門では、「ソフトウェア開発、プログラミング、システム設計」に続き、「業務・会計ソフトやビジネス・アプリケーションソフト等の活用」をあげている。また、「生産管理システム、業務処理」も求める記述もある。

「営業」部門では、「パソコン操作、マーケティング情報処理、IT機器対応、的確な対話と事務処理」に続き、「取扱い製品の正確な技術的知識」をあげている。

<調査結果3>

|                               |                                 |   |
|-------------------------------|---------------------------------|---|
| 「生産」部門が求める専門的能力の上位            |                                 |   |
| 「測定・検査（金<br>定機などを含む。）」        | 「品質管理・生産<br>管理・物流（配達）、<br>在庫管理」 | 「会計、PC等の知<br>識、事務処理能力<br>など」            |
| 「情報処理」部門が求める専門的能力の上位          |                                 |   |
| 「ソフトウェア開発、プログラ<br>ミング、システム設計」 |                                 | 「業務・会計ソフトやビジ<br>ネス・アプリケーション<br>ソフト等の活用」 |

3.2.3 女性従業員等の採用計画

今後の女性従業員等の採用（活躍の場の提供）計画において、「今後は採用して現在より増加したい」との回答は、「研究・開発・設計」部門が37.3%、「生産」部門が34.3%、「情報処理」部門が34.2%、「営業」部門が33.3%と続いている。

<調査結果4>

| 部門       | 回答<br>企業数 | 採用し現在より増加したい |       |
|----------|-----------|--------------|-------|
|          |           | 回答企業数        | 割合    |
| 研究・開発・設計 | 212       | 79           | 37.3% |
| 生産       | 210       | 72           | 34.3% |
| 情報処理     | 202       | 69           | 34.2% |
| 営業       | 219       | 73           | 33.3% |

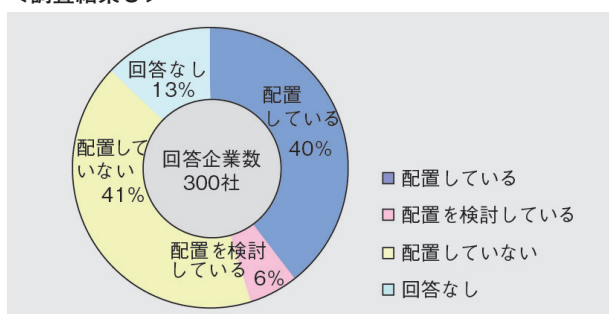
以下は、「人事・総務・経理（24.6%）」「販売・保守サービス（19.9%）」「企画・調査・広報（18.6%）」の部門が続く。

3.3 生産現場で活躍する女性従業員等に関する調査

3.3.1 生産現場への配置状況および今後の増員計画

女性従業員等の生産現場への配置状況では、①配置しているが119社（40%）、②配置を検討しているが17社（6%）、③配置していないが126社（41%）、回答なしが38社（13%）である。

<調査結果5>



この①と②の合計136社のうち、今後の女性配置予定について125社が回答し、このうち「今後女性従業員等を増員し女性の割合を高めたい」が68社（54.4%）であった。

<調査結果6>

| 今後の女性配置予定    | 回答企業数 | 割合    |
|--------------|-------|-------|
| 増員し女性の割合を高める | 68    | 54.4% |
| 現状のままでよい     | 56    | 44.8% |
| 減員し女性の割合を低める | 1     | 0.8%  |

注）割合の母数は125社である。

また、生産部門における女性従業員等の現状の活躍および今後の期待については、「男性と同等に活躍」が59社（42%）と最も多く「女性は補助的な役割で活躍」が31社（22%）と続いている。さらに、生産部門の具体的な仕事における女性の活躍状況は、調査結果8のとおりである。

<調査結果7>

（複数回答）

| 女性の活躍および今後の期待   | 回答企業数 | 割合    |
|-----------------|-------|-------|
| 男性と同等に活躍        | 59    | 42.1% |
| 男性と一定の割合で活躍     | 21    | 15.0% |
| 女性は補助的な役割で活躍    | 31    | 22.1% |
| 女性の特性、感性を活かして活躍 | 28    | 20.0% |

注）割合の母数はその他1社を含め140社である。

<調査結果8>

（複数回答）

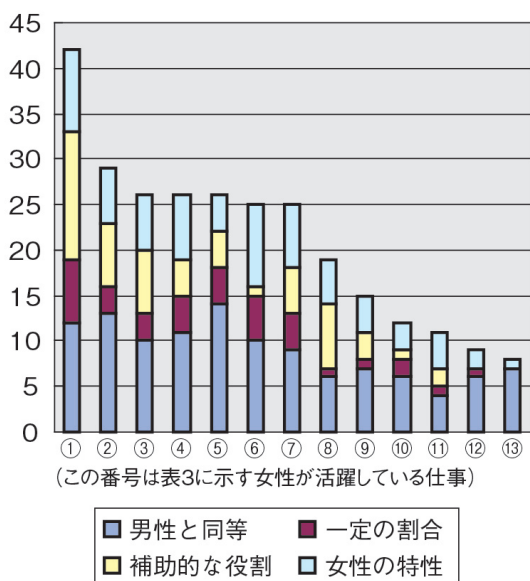
| 女性の具体的な仕事<br>の活躍状況 | 設計・開発関係 |     | 加工・組立/工事・施工関係 |     | 測定・検査関係 |    | 保全・管理関係 |     |
|--------------------|---------|-----|---------------|-----|---------|----|---------|-----|
|                    | 企業数     | 割合  | 企業数           | 割合  | 企業数     | 割合 | 企業数     | 割合  |
| 男性と同等に活躍           | 41      | 13% | 30            | 10% | 19      | 6% | 38      | 12% |
| 男性と一定の割合で活躍        | 10      | 3%  | 12            | 4%  | 8       | 3% | 12      | 4%  |
| 女性は補助的な役割で活躍       | 11      | 3%  | 29            | 9%  | 6       | 2% | 22      | 7%  |
| 女性の特性、感性を活かして活躍    | 18      | 6%  | 25            | 8%  | 14      | 4% | 20      | 6%  |
| 計                  | 80      |     | 96            |     | 47      |    | 92      |     |

注）割合の母数は回答数の合計315である。

3.3.2 活躍状況とその仕事内容の累計

生産部門の女性従業員等の活躍状況と具体的な仕事の内容を累計した結果は、調査結果9のとおりである（複数回答あり）。

<調査結果9>



4. 調査結果の考察

当センターの離職者訓練では、平成26年度に表1に示す11訓練科（年間定員612人）を実施し、求職者の方々の早期再就職に加え、大阪府下のものづくり事業所が行う人材確保に貢献しているところである。

表1 関西職業能力開発促進センターにおける平成26年度離職者訓練計画

| No | 訓練科名              | 年間定員 |
|----|-------------------|------|
| 1  | CAD/CAM技術科        | 44   |
| 2  | デジタル機械設計科※        | 44   |
| 3  | CAD/NC技術科         | 44   |
| 4  | 生産管理技術科           | 72   |
| 5  | 溶接技術科             | 60   |
| 6  | 電子機器技術科※          | 36   |
| 7  | 通信端末システム科         | 48   |
| 8  | 電気制御エンジニア科※       | 40   |
| 9  | 電気設備科             | 60   |
| 10 | 組込み実践技術科          | 44   |
| 11 | 機械加工NC技術科※        | 20   |
| 12 | 橋渡し訓練（上記の※印の4訓練科） | 100  |
| 計  |                   | 612  |

上記の3.2.2の部門別に求める専門的能力と当センターが実施している訓練科名との関係は、表2のとおりである。

また、上記の3.3.2の女性が活躍する具体的な仕事の内容と当センターが実施している訓練科名との関係は、表3のとおりである。

表2 部門別に求める専門的能力と関西職業能力開発促進センターの訓練科名との比較

| 部門別に求める専門的能力         | 該当する訓練科名                      |                                    |
|----------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 「生産」部門が求める専門的能力の上位   | 測定・検査                         | ※1                                 |
|                      | 品質管理・生産管理                     | 生産管理技術科                            |
| 「情報処理」部門が求める専門的能力の上位 | ソフトウェア開発<br>プログラミング<br>システム設計 | 組込み実践技術科<br>電子機器技術科<br>通信端末システム開発科 |

注) ※1は「CAD/CAM技術科」「CAD/NC技術科」および「機械加工NC技術科」である。

表3 女性が活躍している仕事と関西職業能力開発促進センターの該当する訓練科名との比較

| 活躍している仕事の内容     | 回答数 | 該当する訓練科名            |
|-----------------|-----|---------------------|
| ① 機器組立・システム組立   | 42  | 電気制御エンジニア科          |
| ② 生産・品質管理       | 29  | 生産管理技術科             |
| ③ 工程管理          | 26  | 生産管理技術科             |
| ④ 機械加工          | 26  | ※1                  |
| ⑤ 機械設計          | 26  | デジタル機械設計科           |
| ⑥ 機械・精密測定       | 25  | ※1                  |
| ⑦ 原価・在庫管理       | 25  | －（該当なし）－            |
| ⑧ 金属加工・成形加工     | 19  | 溶接技術科               |
| ⑨ 制御システム設計      | 15  | 電気制御エンジニア科、組込み実践技術科 |
| ⑩ 生産システム設計      | 12  | 電気制御エンジニア科          |
| ⑪ 電気・電子部品検査     | 11  | －（該当なし）－            |
| ⑫ 電子回路設計        | 9   | 電子機器技術科             |
| ⑬ 通信設備・通信システム設計 | 8   | 通信端末システム科、電気設備科     |

注) ※1は、「CAD/CAM技術科」「CAD/NC技術科」および「機械加工NC技術科」である。

以上の結果から、当センターの訓練内容と女性が活躍している仕事の内容とは、関連性が顕著であることが確認できた。よって、当センターの訓練内容は、今回の人材ニーズ調査結果とおおむね合致しており、定例のニーズ調査結果を踏まえた既存のものづくり分野の訓練コースが、女性向けとしても自信を持って推奨できることが検証できた。

しかしながら、女性が活躍している仕事の中で、当センターの訓練内容に含まれていないものは、「⑥原価・在庫管理」と「⑪電気・電子部品検査」であった。このうち、「⑥原価・在庫管理」は6番目と多いことから、新たな訓練内容として、＜調査結果3＞の物流を含めて検討する価値があると思料される。

一方、11番目の「⑪電気・電子部品検査」は、部品の種類ごとに特殊な検査機器や実装関連機器を用いること、企業間の格差、機密性、特異性が顕著な分野であることから、訓練は、企業の独自性が発揮できるOJT等で行う形態が望ましく、公的機関等が直接行う場合は、試作訓練課題等の検査に限られることから、なじみにくいと思料される。

## 5. 新規訓練科の検討プロセス

### 5.1 新規訓練科の方向性

今回のニーズ調査結果から、「全員参加の社会」の将来ビジョンを意識した女性の就労参加に向けた新規訓練科の開発は、次の3点に注目し検討している。

- (1) 生産部門において、女性に求める専門的能力には、＜調査結果3＞から「品質管理、生産管理、物流（配達）、在庫管理」のニーズが見られ、さらに、具体的な仕事の内容の累計結果には、表3の「②生産・品質管理」「③工程管理」「⑥原価・在庫管理」での活躍が期待されていることから、物流および在庫管理に特化して検討する。
- (2) 基盤的な専門的能力として、生産管理システムを含むIT活用スキルが求められていることから、WMS（倉庫管理システム）の運用訓練を検討する。
- (3) 強みである女性の特性の発揮に加え、受注管理や折衝・調整力が求められていることから、女性

の行動特性を仕事に発揮する意識啓発訓練の付加も検討する。

さらに、より詳細な人材ニーズを把握するため、物流部門を有する事業所、ハローワーク等への聞き取り調査を計画的に進めている。

10月1日には、カリキュラムの開発参考のため、近畿ブロック研修等連絡会議の「ものづくりICT作業部会」のメンバーがマテハン・物流機器製造企業への見学を行った。

### 5.2 物流の仕事

ものづくり分野のどの工場にも、①必要なものを作る（生産）と②必要なところに届ける（物流）という活動や仕事は存在している。

東日本大震災時（平成23年3月11日）と同様、タイ大洪水時（平成23年8～12月）には、日系企業の多くが浸水被害を受け、生産・供給が停滞し、あらゆる業界のサプライチェーンが寸断し、大きな社会問題となった。

また、企業が生産性向上やコスト削減に向けた究極のジャスト・イン・タイムを実現するためには、物流や在庫管理を包含するSCM（サプライチェーン・マネジメント）の確立や人材確保が重要である。一般に、物流の仕事は、「製品の流れを管理する仕事」であり、受注した製品を顧客に納品するまでの工程（顧客から製品受注や製造工場への生産発注、在庫の確認、梱包、発送、顧客納品と流れる工程）で生じる仕事である。

具体的には、

- ①物流作業、作業工程スケジュール、物流情報を組立てて管理する仕事。
- ②物流作業工程の中で輸配送や倉庫での在庫確認や保管、流通加工、包装、荷役を行う仕事。
- ③物流作業工程や製品納期に関わる人々の調整をする仕事。

があり、これらの仕事に求められる職業能力は、表4のとおりである。

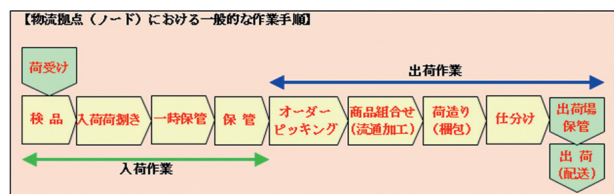
表4 物流における仕事の区分ごとに求められる職業能力

| No | 仕事の区分                                    | 求められる職業能力   |
|----|--|---|
| 1  | 物流作業、作業工程スケジュール、物流情報を組み立てて管理する仕事         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・トラブルを想定して一歩二歩先の回避および対応策を考えることができる力</li> <li>・冷静な判断力や客観的に物事を見ることができる力</li> <li>・IT活用スキル</li> </ul>   |
| 2  | 物流作業工程の中で輸配送や倉庫での在庫確認や保管、流通加工、包装、荷役を行う仕事 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務を正確かつ忍耐強く取り組む力</li> <li>・工場内における部品や原材料の在庫管理と製品の在庫管理の専門的知識</li> <li>・製品ロット別の歩留りおよびリードタイムが把握できる力</li> <li>・荷役機械の操作資格およびマテハン(物流作業機械)の知識・取扱い</li> <li>・商品や梱包の専門的知識</li> <li>・IT活用スキル</li> </ul> |
| 3  | 物流作業工程や製品納期に関わる人々の調整をする仕事                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーション力</li> <li>・トラブルに対する対応および調整ができる力</li> <li>・IT活用スキル</li> </ul>  |

さらに、訓練終了後に想定される職場には、工場内はもとより、倉庫、配送センターなどがある。

倉庫、配送センターなどの物流拠点(ノード)は、保管機能、積み替え機能、仕分機能、流通加工機能、配送機能、情報管理機能を持っており、一般的な作業手順は、資料1のとおりである。

これらの作業手順の中で取り扱う情報には、①入荷予定情報、②在庫情報(在庫ロケーション情報を含む)、③在庫情報(欠品情報、棚卸し実績情報を含む)、④出荷予定情報、⑤ピッキング情報、⑥出庫情報、⑦入荷作業時間情報、⑧出荷作業時間情報などがあり、人材には、これらの知識および運用スキルが必要である。



資料1 物流拠点における一般的な作業手順

### 5.3 新規訓練科(案)の概要

検討中の新規訓練科(案)の概要は、表5のとおりである。

さらに、検討中の訓練カリキュラム(素案)は、表6のとおりである。

表5 検討中の新規訓練科(案)の概要

| 訓練科名  | スマート物流サポート科(仮称)   |
|-------|---|
| 仕上がり像 | <ul style="list-style-type: none"> <li>①職業意識および就業の心構えを理解し、女性特有の感性や気配りが発揮できる</li> <li>②地球環境に優しく、環境負荷が少ない物流を理解し、工場倉庫等における在庫管理、納期管理、物流コスト管理等の業務ができる。</li> <li>③物流機器、物流資材等を活用した物流の効率化や最適化を推進し、さらに物流情報伝達の円滑化や迅速化(スマート・マネジメント)を推進する物流業務ができる。</li> </ul> |
| 備考    | <p>訓練対象の物流領域は、企業(Business)間の取引であるB to Bの物流とし、具体的には、ものづくり工場における①生産原材料等の検品・在庫管理、②工場倉庫の在庫管理および在庫補充の生産管理、③工場倉庫から取引企業(または物流拠点)への納品業務である。訓練では、これらに求められる物流スキルを習得する。</p>  |

表6 検討中の訓練カリキュラム(素案)

| No | 主な訓練目標  | 訓練の形態  |
|----|---|--|
| 1  | 企業が女性に期待する職業能力および女性の一般的な行動特性とこれを仕事に発揮する事例を理解する。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・クラスづくりと仲間意識の醸成に向けた自己開示のグループ演習</li> <li>・職業意識および就業の心構えの醸成に向けたグループ演習</li> <li>・グループによる課題の発見と解決の演習</li> </ul> |
| 2  | 企業価値を高める物流の役割を理解する。納期管理、品質管理、苦情対応を理解する。         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義および演習</li> <li>・グループによる事例演習</li> </ul>   |
| 3  | 梱包技術、荷役機械の操作、マテハン機器の取り扱いを習得する。                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・フォークリフト技能講習</li> <li>・梱包実習およびマテハン機器活用実習</li> </ul>   |
| 4  | IT活用技術を習得し、WMSを理解する。                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ITおよびWMS実習並びにこれらの演習課題</li> </ul>   |
| 5  | 物流コスト管理、在庫管理、SCMを理解する。                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義および演習</li> </ul>   |
| 6  | 物流改善技法、グリーンロジステックスを理解する。                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義および演習</li> <li>・グループによる課題別演習</li> </ul>  |

|   |                                     |                            |
|---|-------------------------------------|----------------------------|
| 7 | 総合演習および物流拠点体験学習により物流に必要な技能・技術を習得する。 | ・ケーススタディによるグループ演習および企業体験学習 |
|---|-------------------------------------|----------------------------|

注) WMSは、Warehouse Management System (倉庫管理システム) であり、SCMは、Supply Chain Management (供給連鎖管理) である。

#### 5.4 運営協議会における意見聴取

平成26年7月4日に開催した大阪府独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構運営協議会において、このアンケート調査結果を報告し、各委員から意見聴取した概要は、次のとおりである。

- ・女性の管理職増が推進できるよう、訓練コースの設定に当たっては、女性の管理職やチームリーダーのキャリア・ビジョンや職業能力を想定したグループ演習等を検討願いたい。
- ・大阪府も女性の就労参加を促すことが行政上の課題であるので、職業訓練の役割に期待したい。
- ・摂津市近隣の吹田、茨木、高槻は、近畿自動車道、名神高速道路および中国自動車道が交差する交通の要であり、物流業界が成長している。

この会議終了後には、日刊工業新聞社大阪支社からアンケート結果の取材があり、8月7日付けの全国版の社説(資料2参照)に取り上げられ、その前後には、府県からの問い合わせに対して、次の取り組みを行った。

- ・8月1日には、大阪府商工労働部の「大阪府女性の就業機会拡大プロジェクトチーム」との女性の就業促進、アンケート結果等の勉強会
- ・8月27日には、山口県商工労働部労働政策課職員に対する説明会
- ・9月12日には、熊本県産業人材育成課およびポリテクセンター熊本との女性の就労支援・能力開発に関する勉強会
- ・11月14日には、青森県商工労働部労政・能力開発課との女性の就労促進に向けた職業訓練およびアンケート結果等の勉強会

#### 5.5 機構本部との協議

機構本部との協議については、平成26年7月16に



資料2 日刊工業新聞の社説概略

行い、アンケート結果および新規訓練科の概要等の説明を行った。

本部とは、引き続き、実施に向けた課題等を共有化しつつ、協議を重ねる予定である。

## 6 最後に

今回のアンケート調査実施に当たって、計画に基づき、事業所等へ協力依頼や訪問調査を行った職員および調査に快くご協力いただいた事業所等の皆様方に御礼申し上げます。

併せて、当センターにおいて、昨年度の就職率90.0%、今年度の定員充足率98.6% (10月末現在) と高い業務実績を確保した全職員に感謝申し上げます。

これは、職業訓練指導員はもとより、職員1人ひとりが高い意識と責任感を持ち、全職員が一丸となって取り組んだ賜物である。

今後も、常に生産現場や実務上の仕事の変化等をタイムリーにとらえ、訓練に反映することが当センターの社会的使命であるとの認識を持って、地道で継続的なニーズ調査活動を心掛けたい。

引き続き、地域の事業主等の皆様方との親密な信頼関係づくりを行い、Win-Winの関係構築に努めたい。