

5 地域産業の公共職業訓練に対する訓練ニーズ調査票

調査年月日 昭和 年 月 日

事業所名

〃 所在地

電話番号

面接者氏名

〃 所属

調査者氏名

1 事業所の特徴について

…… インタビューの導入として、事業所の特徴をまず、把握しよう。

①主な製品、事業内容

②事業所の系列関係

③事業所の操業・開設年

④昭和50年以降開設の場合、開設または新規立地の理由

2 従業員の特徴（昭和62年 月現在）

…… 経営を支える従業員の特徴、労働力の質的側面を把握しよう。

地域産業の一般的傾向を頭にいれておけば、特徴を理解しやすい。

①従業員数 計 人、男 人、女 人

②平均年齢 計 歳、男 歳、女 歳

③平均賃金

④定年制度と実際の運用

3 従業員のこの5年間の増減傾向

…… 従業員の変動傾向を量、質両面から捉える。

それは、景気の影響だけでなく、技術革新や合理化の影響を反映しているかもしれない。

①全体としての増減傾向

②増加または比重の高まった職種

③減少または比重の低下した職種

④高齢化の傾向

⑤パートタイマーへの依存割合

4 従業員の過不足状況

…… 人材・訓練ニーズに直結する情報となる。しかし、ここではあまり深入りせず、簡単に聞きながす程度にとどめる。後段で事業所の活動の特徴を質問した上で、この質問に対する回答結果をもう一度、吟味してみよう。

①現時点での全体としての過不足状況

②過剰人員のある職種

③不足している職種

④不足人員を充足できない理由

⑤将来景気が好転すれば採りたい職種

5 業界を取り巻く環境条件の特徴とその変化（概要）

…… いよいよこれからがニーズ調査の本番である。ニーズは、内外環境条件に規定されて生じ、変化するというをここで確かめてみよう。

業界の特質（例えば、過当競争、零細企業的性格、ベンチャー型など）、技術革新、円高の影響など、企業に関係の深そうなトピックを中心に話を引きだす。当然のことながら、業界事情に通じておく必要がある。

6 この5年間に売上高、事業内容、製品の種類・特性に変化があったか、

あった場合、その内容、背景

…… 企業は、変革を志向しなければ生き残れない時代である。変革へ取り組む姿勢とその結果がどのように現れているだろうか、という視点で聞いてみよう。

①売上高、事業内容等の変化

②変化の背景

景況、市場ニーズの変化、親企業の要請、高付加価値製品重視、新製品開発などについて具体的背景

7 この5年間に設備、生産方法の面で変化があったか、あった場合その内容

…… 企業が生き残れるかどうかの決め手は、企業の「技術力」である。

その技術力を規定する設備や管理技術の特徴を聞くのがここでの狙いである。

①設備の導入、改善（コンピュータ化、ME化、専用機化、治工具改善、その他）

②品質管理（TQC、ZD、改善提案など）

③工程管理（コンピュータ化、かんばん方式など）

④企業特有の技術力は何か

8 経営トップの重視する経営課題とその対応策

…… 経営トップが変革志向のマインドをもっていなければ、環境変化も通り過ぎるだけである。トップが時代の変化を先取りするくらいでないと、企業の発展は期待しがたい。トップがどのような問題意識をもっているかを聞いてみよう。

- 1 品質管理の向上
- 2 工程管理の改善
- 3 営業力の強化、需要の確保
- 4 アフターサービス態勢の強化
- 5 機械設備の使いこなし能力の強化
- 6 設備の近代化
- 7 製品開発態勢の強化
- 8 人材の育成確保
- 9 余剰人員の解消
- 10 その他（ ）

上記は、例示項目であるが、最も重視されている項目を3項目選び、その考え方、背景、具体的内容を詳細に聞く。

9 人材育成の課題

…… 経営の重点課題として「人材の育成」を掲げているような企業であれば、人材育成の課題も明確であろうが、そのような企業は、中小企業ではまだ少ないのが実情であろう。そこで、企業の人材・訓練ニーズを引き出す必要がある。

人材・訓練ニーズには、経営の基盤強化のための人材育成という長期的視点から求められるもの（いわゆる「階層別教育」はこれにあたる。）と、問題解決型の人材ニーズ（「職能別教育」など）とがあり、その両面を把握する必要がある。

①管理者、開発技術者、現場技術者、営業マン、監督者、技能者等のうち、重点的に強化したい層はどれか、また、その理由

②技能者の育成について、多能工化、技術知識の向上、など具体的な目標があるか

③高齢化に伴う適応力の低下、ポスト不足などが問題になっていないか 問題になっている場合はその具体的状況

10 人材育成強化のための主な対策は何か。

…… 企業内教育の基本は、OJTであるが、人を業務を通じて育てるという方針が組織の隅隅にまで浸透している企業は少ない。また、OJTだけでは不十分であり、Off JTが適切に組み込まれているかどうか問題である。

①OJTの展開の仕方（現場任せになっていないか）

②キャリア開発の視点（若年者の長期育成）

③さまざまなOff JT

社内講習会、討議、QCサークル

親企業への出向、親企業からの技術指導

公的機関への派遣

11 この2年間の採用実績

……ここでは、企業の労働者採用実績を通じて、企業の人材吸収力・誘引力を判断しよう。

①新卒採用数	計	人、男	人、女	人
②新卒外若年採用数	計	人、男	人、女	人
③中高年者採用数	計	人、男	人、女	人

12 中高年採用者の特徴

……中高年者に開かれた雇用機会とその内容、何故、中高年者が採用されたか、経験を生かす職場かどうか、キャリア形成の可能な仕事かどうか、また、その採用経路や採用時に重視した能力要件などを把握しよう。

①採用者の年齢

②採用者の職種、配置

③中高年者を採用した理由

(若年代替、経験評価、関連企業依頼、賃金コストなど)

④採用時に重視した能力要件

(経験、知識、技能、態度、人柄)

⑤中高年採用者に対する評価

(採用してうまくいっている例があれば詳細に)

⑥ 今後、中高年者を採用する可能性があるか、ある場合、求める能力要件、労働条件

- 13 この2年間の公共職業訓練校修了者の採用実績、評価、および訓練校に対する意見
- …… 訓練校修了者の過去の採用実績が長い事業所であれば、訓練生の採用後の活動状況、どのような仕事を割り当てられているか、企業の求める訓練生の仕上がり像などが聞けるはずである。単なる労働者でなく、基幹要員として期待されているかどうか、現在、そうでなければそれに近づけるために何をなすべきかを考えてみよう。

①採用数、採用者の特徴

②採用理由（経験者代替、訓練成果期待、安定所、訓練校の依頼）

③職種、仕事の内容、処遇、キャリアの見通し

④訓練修了者採用の評価（メリット）と今後の採用見通し

⑤訓練校に対する意見（訓練職種、訓練目標、カリキュラム内容、提供サービスの内容）

14 特定職種に関する基礎技能の内容

- ~ができること、~を知っていること、で表現されるものであればその内容。
「基礎」が次のような意味で使われている場合は、求められているもの。
応用力（条件が変わったときに、適切に判断して対応できる能力）、
仕事に取り組む態度（無駄を省くための工夫、改善について考えるなど）、
職業人としての基本的態度（挨拶、整理・整頓、礼儀など）
- これまでの質問項目は、企業の求める人材・訓練ニーズを幅広く捉えることに主眼があったが、ここでは、実際に訓練修了者が採用される可能性のある特定職種にしばって、企業が修了者に期待する基礎技能について聞いてみよう。
「訓練校では、『基礎』をしっかりと教育してもらいたい」という要望が強いが、その基礎の意味する所のものは必ずしも明確でないので、カリキュラム編成に役に立つ情報を集めることが肝要である。