

第 1 章 調査の概要

第1章 調査の概要

第1節 調査目的

(独)雇用・能力開発機構(以下、「機構」という)では、今後、国として職業訓練を実施すべき、主にもものづくり分野における訓練ニーズを把握するために、企業の求める職業能力・人材に関するニーズ調査を実施した。

なお、本調査は平成22年度から取り組んでいる「業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究」の調査として実施したものである。

第2節 調査方法

機構の職業能力開発大学校及び職業能力開発促進センターの職業訓練指導員・職員等が、事業所に対する訪問によるヒアリング調査を実施し、職業能力開発総合大学校能力開発研究センターにおいて結果を集計した。

2-1 調査時期

平成22年4月21日から平成22年9月30日までに調査を実施。

2-2 アンケート回答事業所数

5,317事業所から回答をいただいた。日本産業分類の大分類別で見ると、製造業3,081社と建設業1,659社とで合計4,740社となり、全体の約90%を占める。その他の分類の事業所数は第2章1-1回答事業所の属性で示す。

2-3 調査項目

(1) 共通調査項目

- ① 回答事業所の属性(事業所名、従業員数、業種、経営戦略上重視する事項)
- ② 人材確保(今後の新卒・中途採用予定、新卒採用に当たり重視する教育訓練機関、中途採用の求人手段・人材として重視する事項)
- ③ 人材育成(人材育成の課題、人材育成計画作成の有無、人材育成の目標)

(2) 専門的職業能力に係る調査項目

- ① 採用の際に求める職業能力(若年者、40歳以上)
 - ② 従業員の育成にとって必要であるが、自社内でのOJTでは養成しがたい職業能力
- ※ 専門的職業能力に係るヒアリングについては、機械関連、電気関連、設備工

事関連、建築関連、環境関連、IT 関連、パソコン活用・総務、経理、営業の各職務に関する調査票を作成し、上記 2 - 2 の各分野の事業所の事業内容に応じて、可能な限り複数の職務の調査票を用いて実施することとした。

第 3 節 調査結果

3 - 1 共通項目

(1) 経営戦略上重視する項目

多くの企業が経営戦略上、「顧客満足度」、「技術力強化」、「人材育成」、優秀な人材確保」が重要と考えている。

日本産業分類大分類別で製造業、建設業、情報通信業とみていくと、製造業では、「人材育成」、「技術力の強化」、建設業では「顧客満足度の向上」、「技術力の強化」、情報通信業では「技術力の強化」、「優秀な人材確保」と高くなっている。「国際化の対応」は、全業種とも共通で「重要でない」と「どちらかと言えば重要でない」の 2 つを合わせて多いことがわかる。

(2) 今後の採用予定

厳しい経済状況下にあっても、多くの企業において採用ニーズを有している。「現在、採用を考えている」が 42.0%、「現在考えていないが、今後は必要になる」が 42.0%、中途採用は「現在、採用を考えている」が 38.0%、「現在考えていないが、今後は必要になる」が 46.7%を占めている。

このことから、現在又は将来の採用を必要と考えているとの回答は、新卒採用については 84.0%、中途採用については 84.7%に達するとともに、新卒採用と中途採用を比べるとほぼ同等であることが分かる。

日本産業分類大分類別で製造業、建設業、情報通信業とみていくと、製造業と建設業はほぼ全業種集計と近い結果となっているが、情報通信業については、新卒採用と中途採用を含め、「現在採用を考えている」、「今後必要」を含めて約 90% 近くなっている。

(3) 中途採用に当たって、人材として特に重視する事項（複数回答）

中途採用に当たっては、「職歴、キャリア、実務経験」(71.0%)、「人柄」(68.9%)、「技能・技術」(59.1%)、「年齢」(33.3%)と続いている。「学歴」(2.6%)は少数であった。

日本産業分類大分類別で製造業、建設業、情報通信業とみていくと、製造業、建設業、情報通信業とも「職歴、キャリア、実務経験」、「人柄」、「技能・技術」

と高くなっている。また、建設業は、「資格」も高くなっており有資格の仕事が多いことがわかる。

(4) 人材育成に関する課題（複数回答）

人材育成に関する課題としては、「指導する人材が不足している」（54.4%）、「人材育成を行う時間がない」（52.9%）と多い課題になっている。

日本産業分類大分類別で製造業、建設業、情報通信業とみていくと、製造業、建設業、情報通信業とも「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」と多くなっている。情報通信業は、「金銭的に余裕がない」も多くなっている。

(5) 人材育成の目標（複数回答）

人材育成の目標としては、「現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大」（58.1%）が最も多く、次いで「技能継承」（54.1%）が多くなっている。対して、「新技術の導入」（18.4%）と少なくなっている。その他の意見としては「対人関係」、「人間力」などコンピテンシーにかかる意見が多くあった。

日本産業分類大分類別で製造業、建設業、情報通信業とみていくと、製造業では、「技能継承」、「現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大」、「生産性向上」と多く、建設業では、「資格取得」、「現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大」、「技能継承」と多く、情報通信業では、「マネジメント力」、「現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大」と多くなっている。対して、製造業では「新技術の導入」、建設業・情報通信業とも「OJTを実施する上での指導力」が低くなっている。

3-2 専門的職業能力に係る調査項目

(1) 「採用の際に求める職業能力」

「若年者」に対しては、職務の求められる基本的な知識、技能・技術が多い、「40歳以上」に対しては、「若年者」での職務能力に加え「設計・開発」、「業務計画・業務管理」、「管理・マネジメント」などに係る能力が求められている。

(2) 「従業員の養成にとって必要であるが自社内のOJTでは養成しがたい職業能力」

上記(1)の採用時に求められる職業能力と比較すると、職務分野によってはそれほど違いがないものもあるが、各企業における今後の新事業展開等に通じる能力など求められている。