

第2章 全国調査結果

第2章 全国調査結果

1-1 回答事業所の属性

(1) 調査対象事業所数

回答事業所の業種（日本産業分類（大・中分類））別で下記表に示す。中分類でみると「金属製品製造業」17.34%、「設備工事業」17.27%と多い。大分類でも「製造業」、「建設業」の会社数の合計で調査対象5,317社に対して約90%近くのデータとなっている。

表2-1 回答事業所の日本産業分類（大・中分類）別の事業所数

大分類	中分類	業種	事業所数	割合
農業・林業 5社	01	農業	5	0.09%
建設業 1,659社	06	総合工事業	574	10.80%
	07	職別工事業（設備工事業を除く）	167	3.14%
	08	設備工事業	918	17.27%
製造業 3,081社	09	食料品製造業	38	0.71%
	10	飲料・たばこ・飼料製造業	10	0.19%
	11	繊維工業	5	0.09%
	12	木材・木製品製造業（家具を除く）	11	0.21%
	13	家具・装備品製造業	20	0.38%
	14	パルプ・紙・紙加工品製造業	17	0.32%
	15	印刷・同関連業	8	0.15%
	16	化学工業	21	0.39%
	17	石油製品・石炭製品製造業	1	0.02%
	18	プラスチック製品製造業（別掲を除く）	70	1.32%
	19	ゴム製品製造業	12	0.23%
	21	窯業・土石製品製造業	10	0.19%
	22	鉄鋼業	42	0.79%
	23	非鉄金属製造業	20	0.38%
	24	金属製品製造業	922	17.34%
	25	はん用機械器具製造業	228	4.29%
	26	生産用機械器具製造業	417	7.84%
27	業務用機械器具製造業	195	3.67%	
28	電子部品・デバイス・電子回路製造業	306	5.76%	
29	電気機械器具製造業	442	8.31%	
30	情報通信機械器具製造業	88	1.66%	
31	輸送用機械器具製造業	183	3.44%	
32	その他の製造業	15	0.28%	
電気・ガス・熱 供給・水道業 10社	33	電気業	1	0.02%
	34	ガス業	3	0.06%
	36	水道業	6	0.11%
情報通信業 158社	37	通信業	3	0.06%
	38	放送業	2	0.04%
	39	情報サービス業	152	2.86%
	40	インターネット附随サービス業	1	0.02%

大分類	産業分類	業種	事業所数	割合
運輸業，郵便業 11社	42	鉄道業	3	0.06%
	43	道路旅客運送業	7	0.13%
	48	運輸に附帯するサービス業	1	0.02%
卸売業，小売業 48社	50	各種商品卸売業	3	0.06%
	53	建築材料，鉱物・金属材料等卸売業	18	0.34%
	54	機械器具卸売業	9	0.17%
	55	その他の卸売業	3	0.06%
	56	各種商品小売業	1	0.02%
	59	機械器具小売業	7	0.13%
不動産業，物品 賃貸業 10社	60	その他の小売業	7	0.13%
	68	不動産取引業	2	0.04%
	69	不動産賃貸業・管理業	6	0.11%
学術研究，専 門・技術サービ ス業 153社	70	物品賃貸業	2	0.04%
	71	学術・開発研究機関	2	0.04%
	72	専門サービス業（他に分類されないもの）	3	0.06%
宿泊業，飲食サ ービス業 10社	74	技術サービス業（他に分類されないもの）	148	2.78%
	75	宿泊業	10	0.19%
生活関連サー ビス業，娯楽業 5社	78	洗濯・理容・美容・浴場業	1	0.02%
	79	その他の生活関連サービス業	4	0.08%
教育，学習 支援業 11社	81	学校教育	1	0.02%
	82	その他の教育，学習支援業	10	0.19%
医療，福祉 13社	83	医療業	6	0.11%
	85	社会保険・社会福祉・介護事業	7	0.13%
サービス業 143社	88	廃棄物処理業	6	0.11%
	89	自動車整備業	1	0.02%
	90	機械等修理業（別掲を除く）	5	0.09%
	91	職業紹介・労働者派遣業	13	0.24%
	92	その他の事業サービス業	117	2.20%
	93	政治・経済・文化団体	1	0.02%
合計			5,317	

(2) 従業員規模

回答事業所の従業員規模は、「1～29名」43.5%、「30～99名」29.4%、「100～299名」16.4%、「300～499名」4.2%となっている。

表2-2 従業員規模

従業員数	事業所数	割合
1～29名以下	2,311 社	43.5%
30名～99名	1,562 社	29.4%
100名～299名	873 社	16.4%
300名～499名	224 社	4.2%
500名～999名	175 社	3.3%
1,000名以上	172 社	3.2%
	5,317 社	100.0%

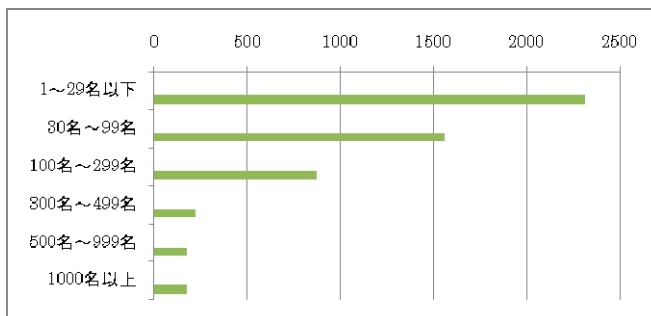


図2-1 従業員規模

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業等）従業員規模

表2-3 従業員規模（製造業）

従業員数	事業所数	割合
1～29名以下	983 社	31.9%
30名～99名	1058 社	34.3%
100名～299名	650 社	21.1%
300名～499名	160 社	5.2%
500名～999名	124 社	4.0%
1000名以上	106 社	3.4%
	3081 社	100.0%

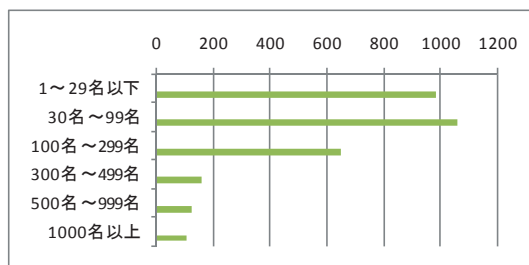


図2-2 従業員規模（製造業）

表2-3 従業員規模（建設業）

従業員数	事業所数	割合
1～29名以下	1107 社	66.7%
30名～99名	379 社	22.8%
100名～299名	107 社	6.4%
300名～499名	23 社	1.4%
500名～999名	19 社	1.1%
1000名以上	24 社	1.4%
	1659 社	100.0%

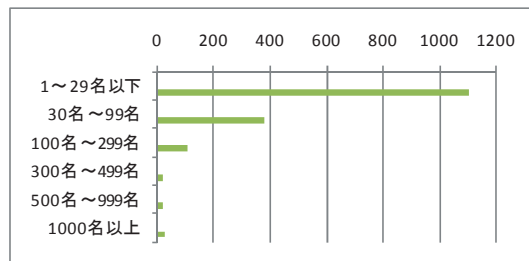


図2-3 従業員規模（建設業）

表2-4 従業員規模（情報通信業）

従業員数	事業所数	割合
1～29名以下	53 社	33.5%
30名～99名	55 社	34.8%
100名～299名	31 社	19.6%
300名～499名	8 社	5.1%
500名～999名	6 社	3.8%
1000名以上	5 社	3.2%
	158 社	100.0%

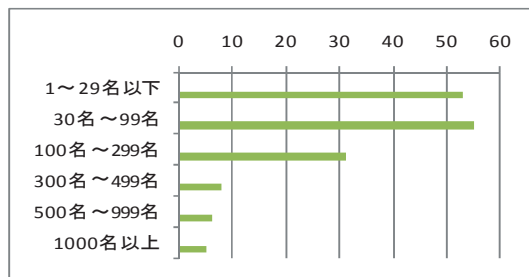


図2-4 従業員規模（情報通信業）

従業員規模で製造業は、「30名～99名」34.3%、情報通信業も「30名～99名」34.8%と多く「1～29名以下」、「100名～299名」と続いている。建設業については、「1～29名以下」66.7%と圧倒的に多くなっている。

(3) 経営戦略上重要視する項目

経営戦略上の項目について、それぞれどの程度重要視するかについて、重要であるとする項目は、「顧客満足度の向上」(87.7%)、「技術力の強化」(87.5%)、「人材育成」(87.4%)、「優秀な人材確保」(87.0%)の4項目が特に高くなっている。

一方、重要であるとの回答が少ない項目は、「国際化の対応」(20.7%)、「人件費の圧縮」(35.4%)となっている。

表2-5 経営戦略上重要視する項目

	重要である	どちらかと言えば重要である	どちらかと言えば重要でない	重要でない
①新製品・新サービス・新事業開発	2,841	1,501	632	223
②国際化の対応	1,071	1,658	1,587	862
③優秀な人材確保	4,569	639	39	7
④人材育成(技能継承含む)	4,615	616	45	5
⑤技術力の強化	4,618	618	35	8
⑥売上・シェア拡大	3,531	1,507	171	26
⑦収益性向上	4,342	859	56	7
⑧顧客満足度の向上	4,589	608	32	5
⑨マーケティング、販路・市場開拓	2,664	2,078	391	73
⑩人件費の圧縮	1,845	2,574	688	105

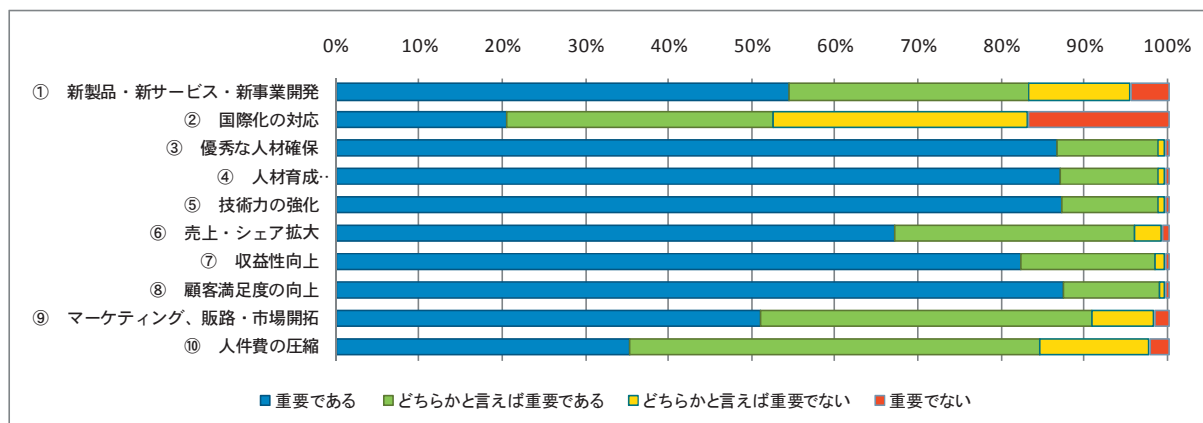


図2-5 経営戦略上重要視する項目

注) グラフは左から「重要である」「どちらかと言えば重要である」「どちらかと言えば重要でない」「重要でない」を示している。無回答は除外している。

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業毎）

各業種別で重要であると考える項目をみると、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、「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。

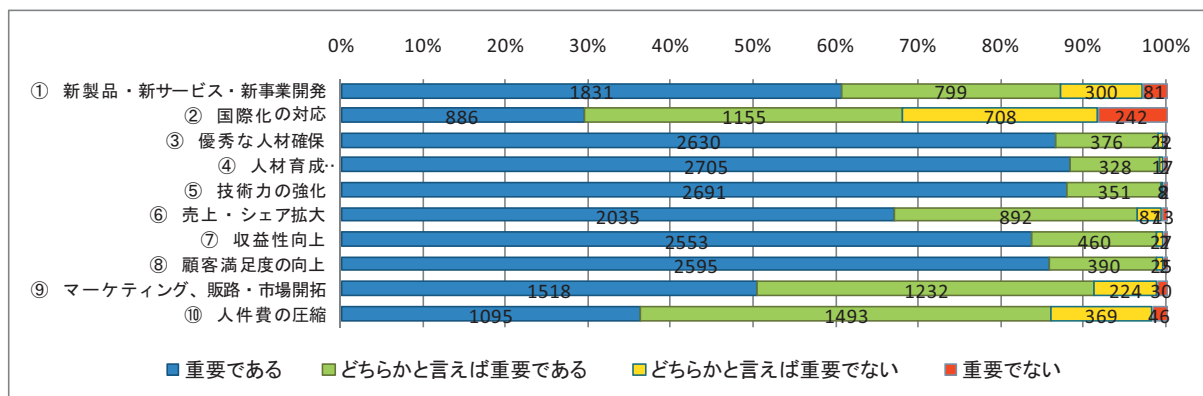


図2-6 経営戦略上重要視する項目（製造業）

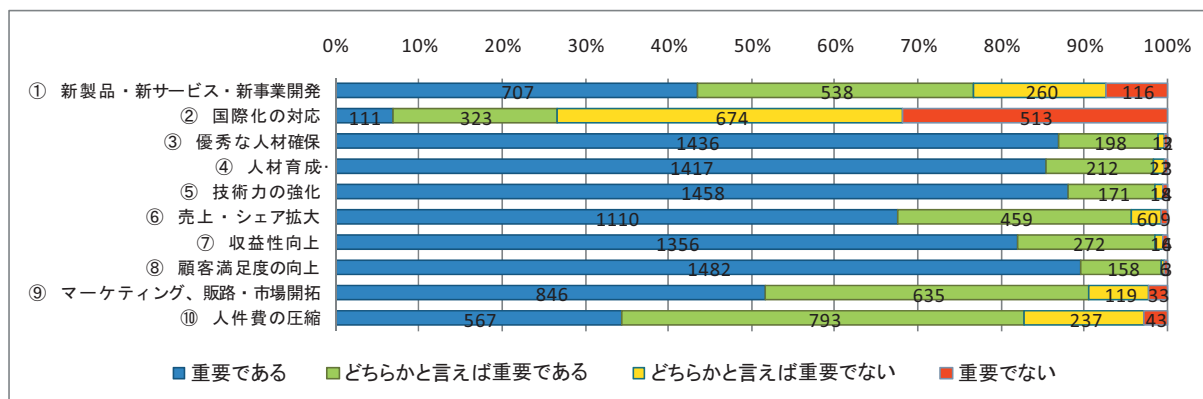


図2-7 経営戦略上重要視する項目（建設業）

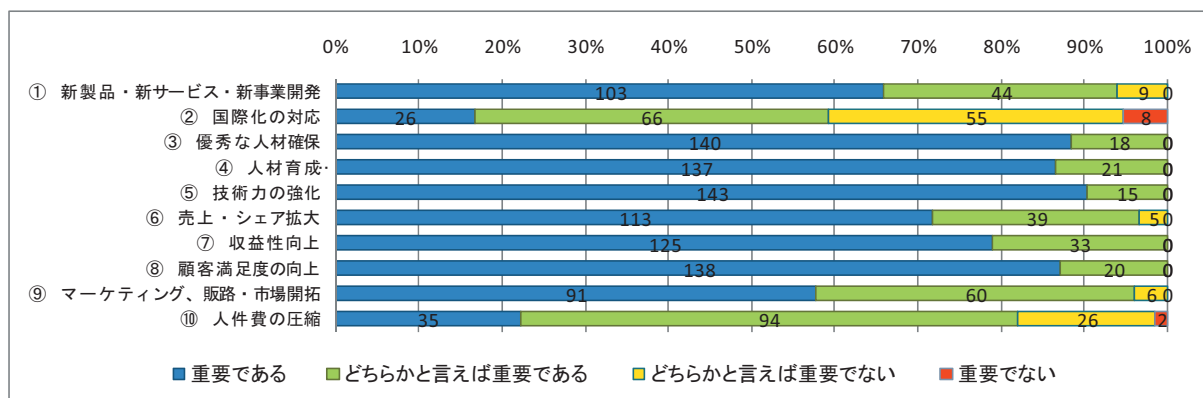


図2-8 経営戦略上重要視する項目（情報通信業）

1-2 人材確保に関して

(1) 今後の採用予定

今後の採用予定について、新卒採用は「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。

表2-6 新卒・中途採用予定

	現在、採用を考えている	現在考えていないが、今後は必要になる	現在も今後もない	わからない
① 新卒採用	2,163	2,165	328	500
② 中途採用	1,970	2,423	248	540

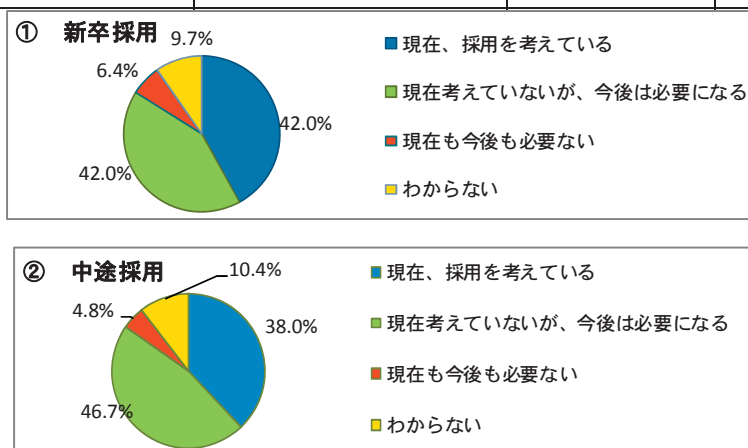


図2-9 新卒・中途採用予定

注) 無回答は除外している。

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業毎）

製造業と建設業では、全国データと比べて大きな違いはないが、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。

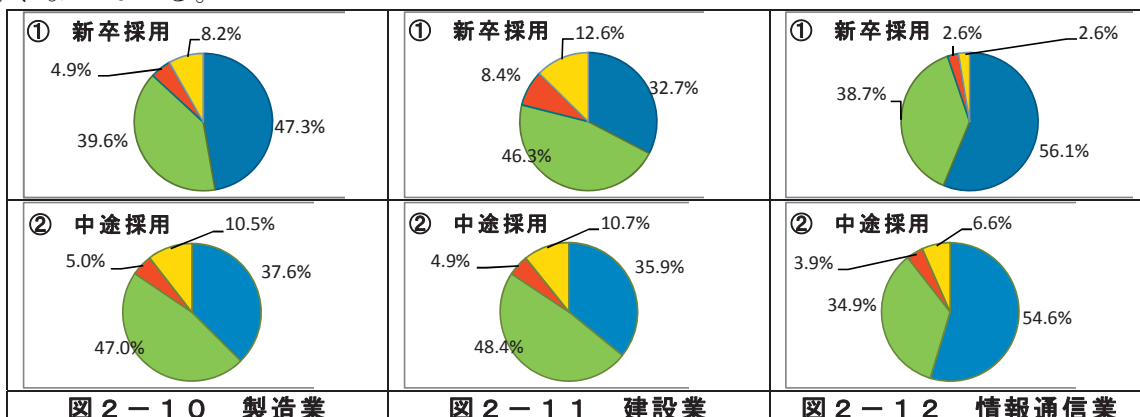


図2-10 製造業

図2-11 建設業

図2-12 情報通信業

(2) 新卒採用に当たって重視する教育訓練機関

新卒採用に当たって重視する教育訓練機関としては、「大学卒」51.9%、「高校卒」46.9%、「専門学校卒」38.4%の順に高くなっている。

表2-7 新卒採用に当たって重視する教育訓練機関

項目	社	割合
1 高校卒	2,494	46.9%
2 専門学校卒	2,041	38.4%
3 高等専門学校卒	1,743	32.8%
4 大学卒	2,759	51.9%
5 ポリテクカレッジ卒	1,777	33.4%
6 その他	397	7.5%

注) 複数回答。割合は、調査対象事業所を100.0とした割合である。

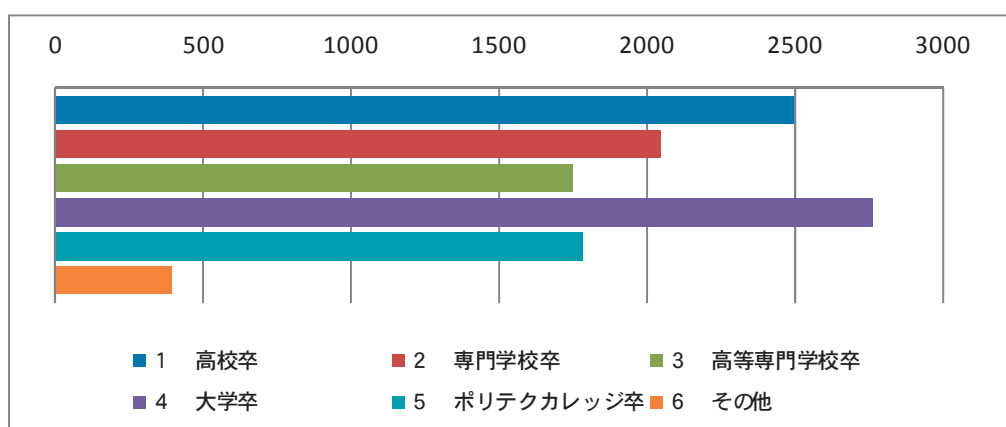


図2-13 新卒採用に当たって重視する教育訓練機関

その他の意見で主にあったのは以下の通りである。

- 大学院（修士、博士）
- 能力、やる気、取得免許の総合評価、教育機関ではない（不問）
- 能開校/ポリテクセンター
- 学歴は問わない
- 工業系高校
- 工業高校、大学電気科、専門分野を学んだ者
- 短大

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業毎）

製造業では大学卒と高校卒が多く、建設業では専門学校卒と高校卒、情報通信業は大学卒が圧倒的に多い。

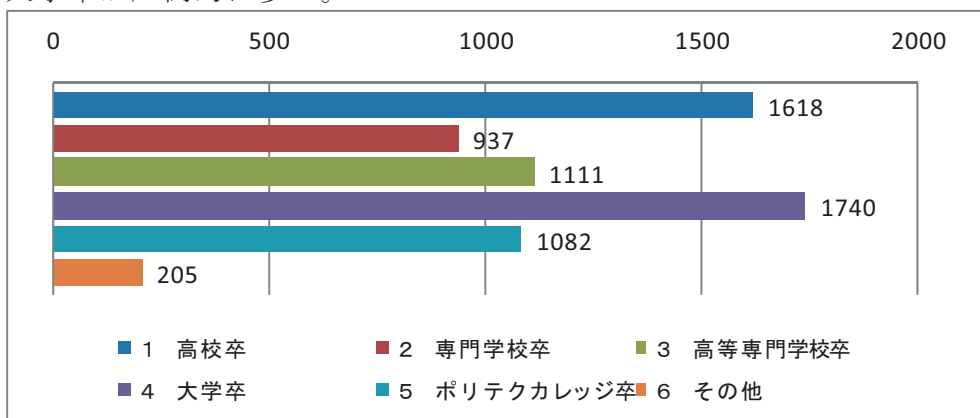


図 2-14 新卒採用に当たって重視する教育訓練機関（製造業）

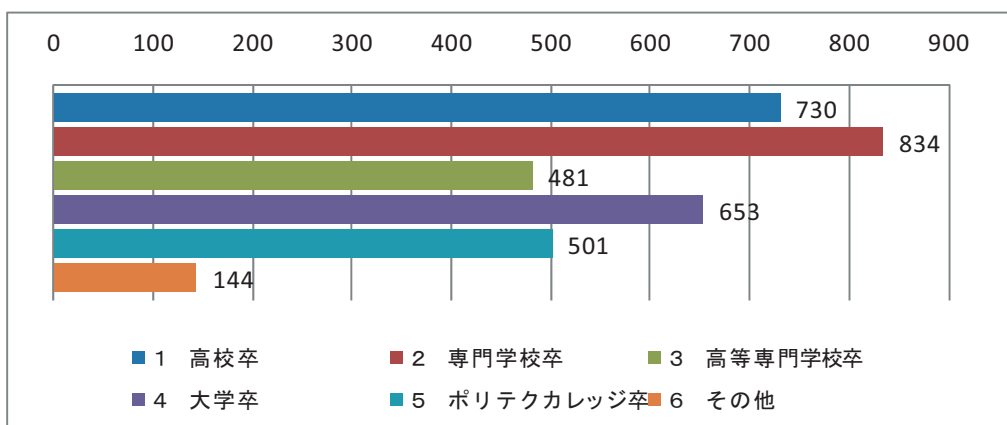


図 2-15 新卒採用に当たって重視する教育訓練機関（建設業）

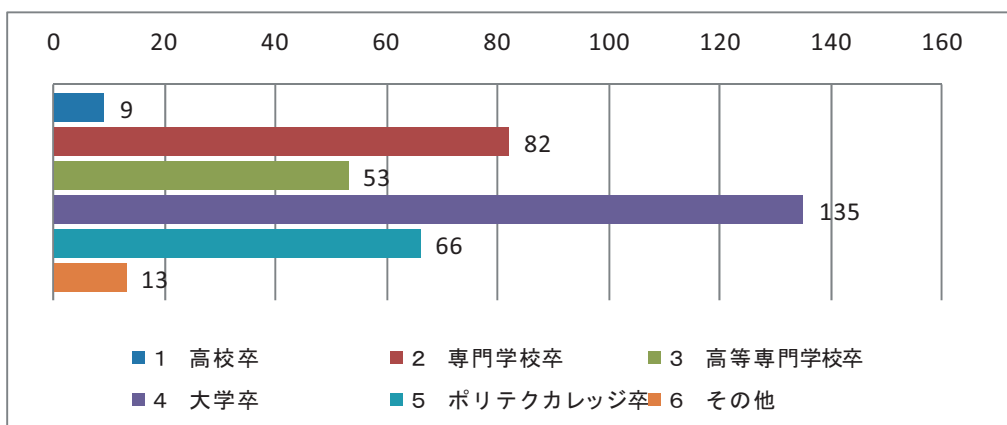


図 2-16 新卒採用に当たって重視する教育訓練機関（情報通信業）

(3) 中途採用に当たって、よく用いる求人手段

中途採用に当たって、よく用いる求人手段としては、「公共職業安定所への求人」(79.6%)が最も高く、「求人広告・求人誌・求人サイトへの掲載」(27.6%)、「職業訓練機関等への求人」(25.3%)が続いている。

表2-8 中途採用時の求人手段

項目	社	割合
1 公共職業安定所への求人	4,232	79.6%
2 求人広告・求人誌・求人サイトへの掲載	1,466	27.6%
3 派遣・紹介会社への依頼	848	15.9%
4 職業訓練機関等への求人	1,347	25.3%
5 自社ホームページ	1,162	21.9%
6 知人の紹介	1,314	24.7%
7 その他	193	3.6%

注) 複数回答。割合は、調査対象事業所を100.0とした割合である。

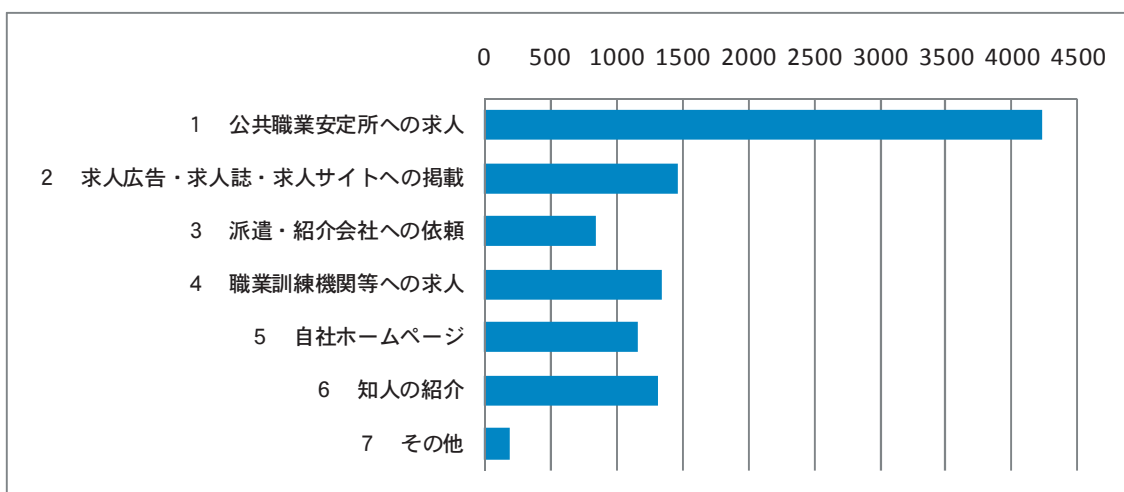


図2-17 中途採用時の求人手段

その他の意見で主にあったのは以下の通りである。

- 取引先や関連企業からの紹介
- 他社からスカウト
- 合同就職説明会
- 新聞のちらし
- Uターン、Iターン情報から
- JOBカフェ
- 海外日系人呼び寄せ
- 自社にてチラシ印刷
- 中途採用はしていない

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業毎）

製造業、建設業、情報通信業とも公共職業安定所への求人が多い、また、情報通信業は次に自社ホームページが多くなっている。

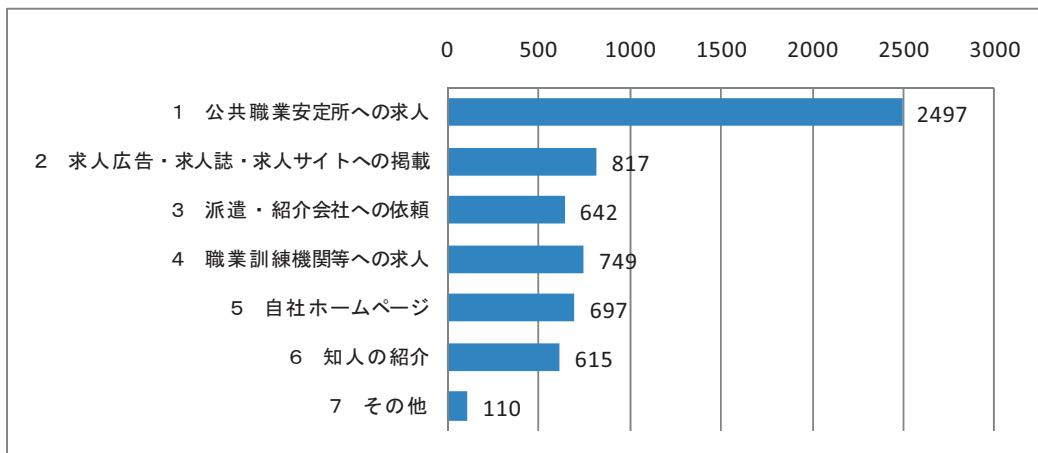


図 2 - 1 8 中途採用時の求人手段（製造業）

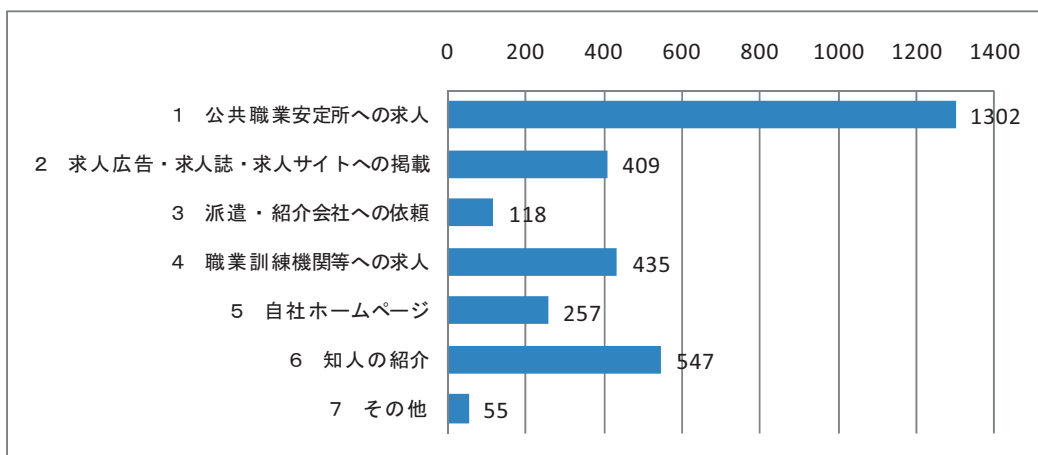


図 2 - 1 9 中途採用時の求人手段（建設業）

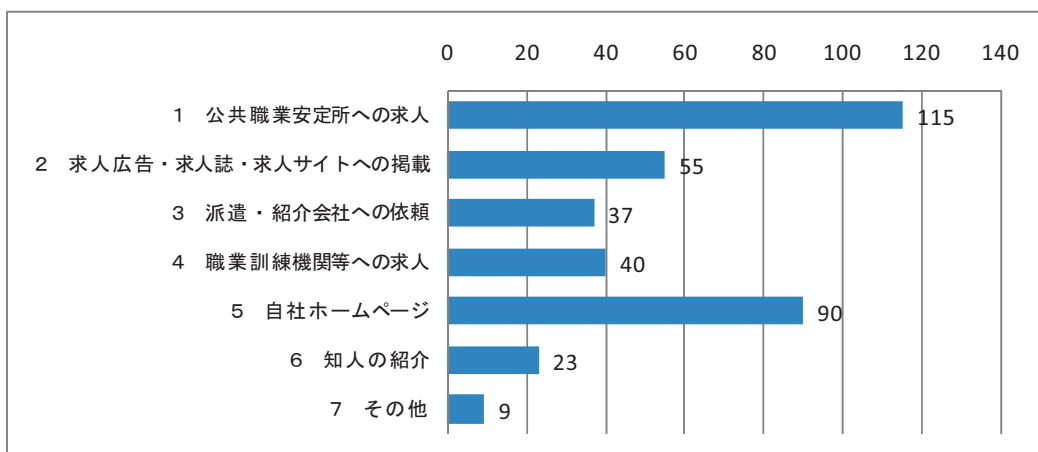


図 2 - 2 0 中途採用時の求人手段（情報通信業）

(4) 中途採用に当たって、人材として特に重視する事項

中途採用に当たって、人材として特に重視する事項としては、「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。

表2-9 中途採用時の重視事項

項目	社	割合
1 職歴、キャリア、実務経験	3,776	71.0%
2 学歴	138	2.6%
3 人柄	3,666	68.9%
4 技能・技術	3,143	59.1%
5 年齢	1,772	33.3%
6 資格	1,154	21.7%
7 その他	0	0.0%

注) 複数回答。割合は、調査対象事業所を100.0とした割合である。

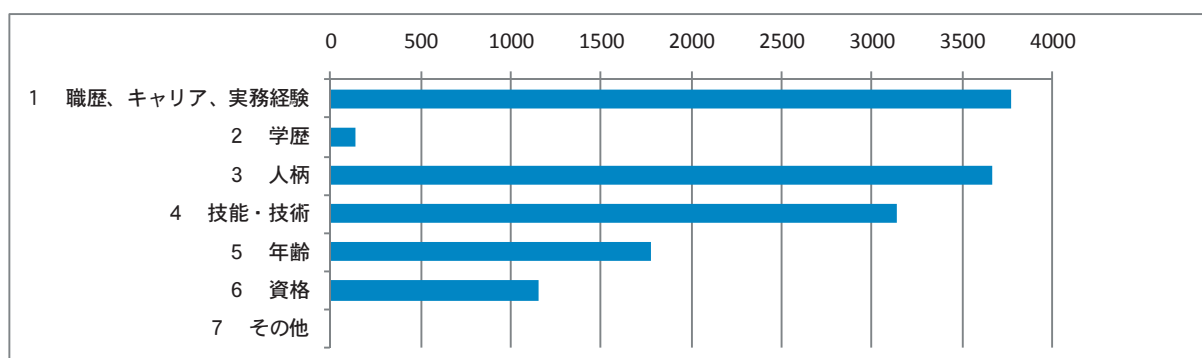


図2-21 中途採用時の求人手段

その他の意見はなかったが、項目でのコメントで主にあったのは以下の通りである。

- やる気・意欲のある方 ←こちらのコメントがもっとも多かった
- 責任感を強く感じられる方
- 発想力・忍耐力
- コミュニケーション能力
- ただキャリアがあるだけではダメ、常に論理的な思考で仕事を進めることを求めている。
- 健康で積極的な方
- 教育を受ける心掛けの有る人
- 目的に前進する、使命感、責任感の強い人
- ストレス耐性のある方

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業毎）

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。建設業は、「資格」も高くなっている。

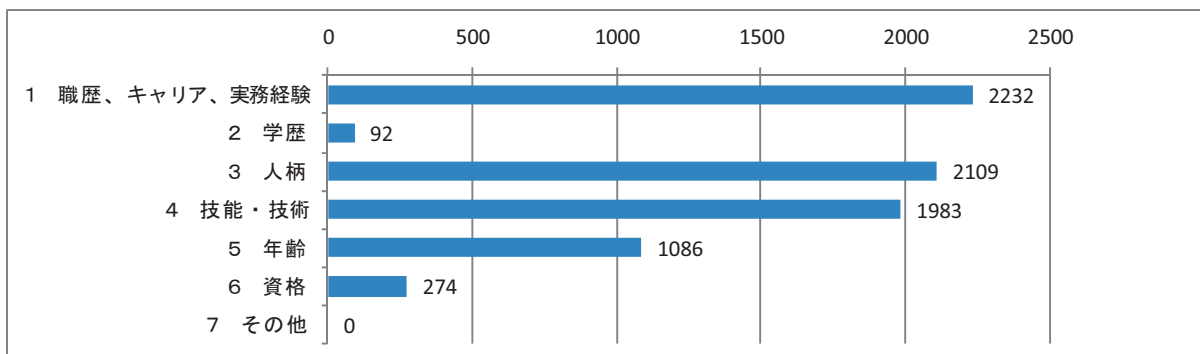


図 2-2 2 中途採用時の求人手段（製造業）

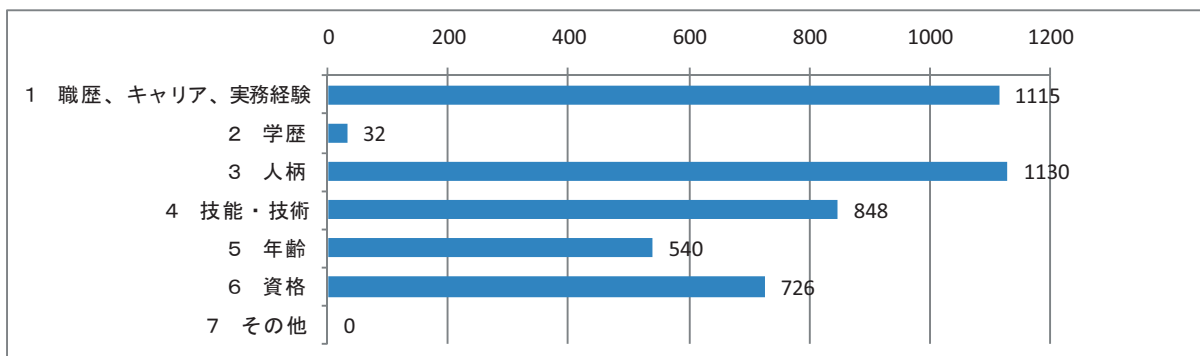


図 2-2 2 中途採用時の求人手段（建設業）

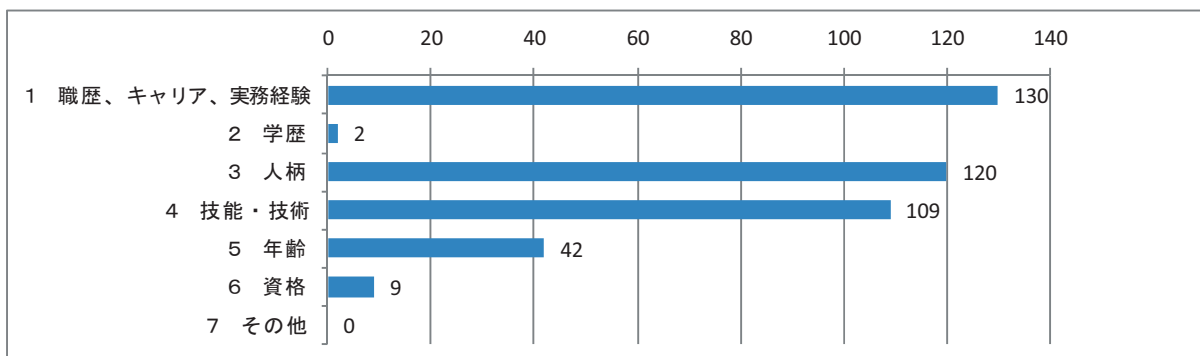


図 2-2 3 中途採用時の求人手段（情報通信業）

1-3 人材育成に関して

(1) 人材育成に関する課題

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。

表2-10 人材育成に関する課題

項目	社	割合
1 指導する人材が不足している	2,894	54.4%
2 人材育成を行う時間がない	2,812	52.9%
3 育成してもすぐ辞めてしまう	902	17.0%
4 金銭的余裕がない	1,204	22.6%
5 適切な教育訓練機関がない	792	14.9%
6 訓練計画の立て方がわからない	447	8.4%
7 訓練効果の測り方がわからない	570	10.7%
8 従業員の強み・弱みの確認の仕方がわからない	402	7.6%
9 その他(具体的に)	308	5.8%

注) 複数回答。割合は、調査対象事業所を100.0とした割合である。

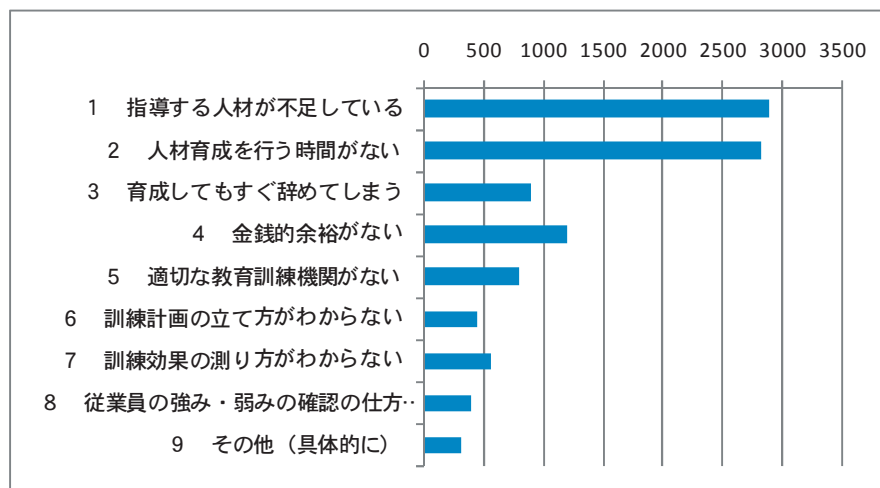


図2-24 人材育成に関する課題

その他の意見で主にあったのは以下の通りである。

- 4月5月が業務繁忙期で新卒者の教育が十分にできない。
- OJTを実施しようとする場合、それに適した現場が必ずしもあるというわけではないこと。
- OJTを中心に行うが、育成課題とのJOBマッチが難しい。
- 客先常駐の仕事が増え、社内でのOJTが困難である。
- 育成のPDCAサイクルづくり、OJT活性化への仕掛けづくり
- 計画的な人材育成のビジョン不明確
- 最近の若者の労働意識が昔と違い、教育に対する効果が少ない
- 開発途上及び組織編成時期のため、まず人材確保が優先で教育システム構築は手探り状態

- 教育研修費用の予算確保が厳しい
- ロボットでの溶接と、現場での鋼管の溶接が主な仕事なのですが、小規模すぎて公的機関に指導を求められない。
- 意欲向上させる仕組みが難しい
- 適切な教育訓練機関が見つけれない、育成できないうちにすぐ辞めてしまう
- 時代と共に求められるサービスは追いついてはいるものの次の経営戦略の教育計画をどうするのか課題
- 自社での教育では限界がある。公的な機関の門戸開放を望む。
- 近くに訓練機関がない（毎日でも定時間内で育成が出来れば良い）
- 市場変化、ニーズ変化のスピードが速いため、計画的に研修を立てられない。
- 日常の業務の中、その他の研修に於いて教育訓練を行っているが実践でその成果が発揮されにくい。
- 本社からの人材育成等の計画が不明確＝中小企業のため専門部署がない。
- 育成計画が共有できていない
- 人材育成の指針、評価制度の不備
- 研修テーマとして何にするのが効果的かが問題である。
- 人の余裕がない 全国から集まるので調整が困難
- コミュニケーション、モチベーションアップの教育訓練を実施しているが成果の確認ができていない。成果の確認できるシステムの構築が今後の課題。
- メンタルケア
- メッキ加工に関する科学の人材育成を行いたい
- 金型に関する専門的な育成機関がない
- 社内及び訓練機関等により、人材育成は良くできてきている。

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業毎）

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。

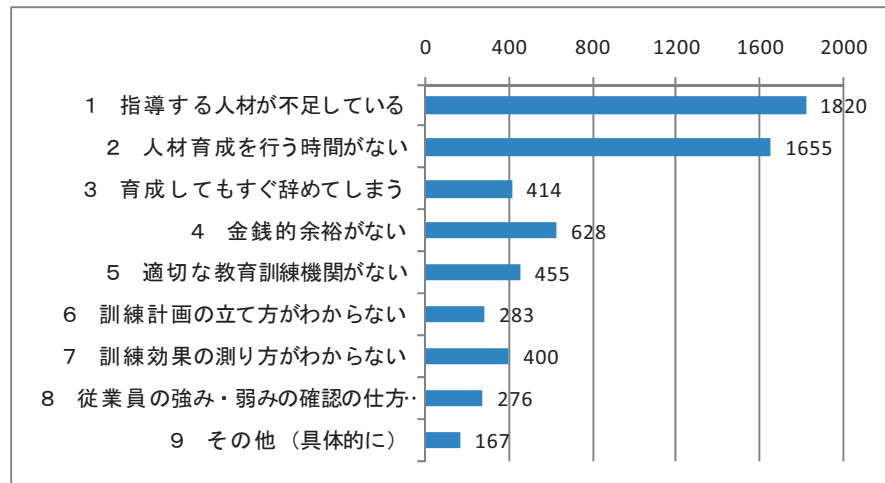


図2-25 人材育成に関する課題（製造業）

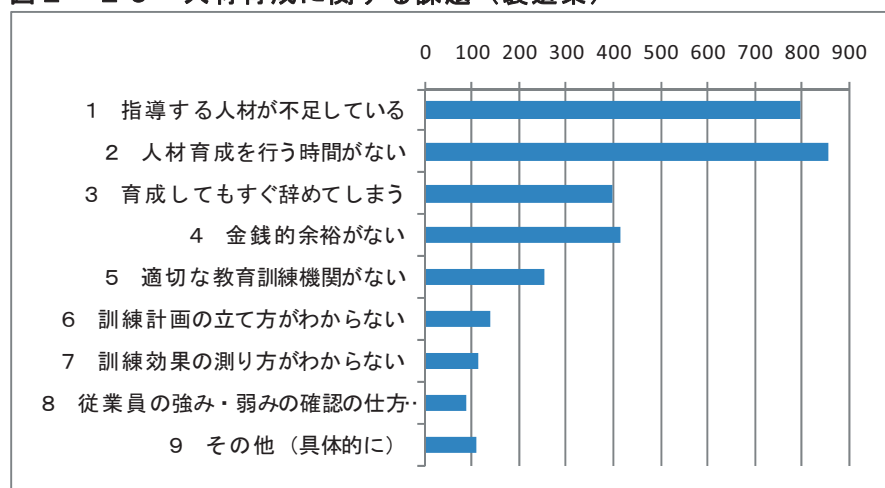


図2-26 人材育成に関する課題（建設業）

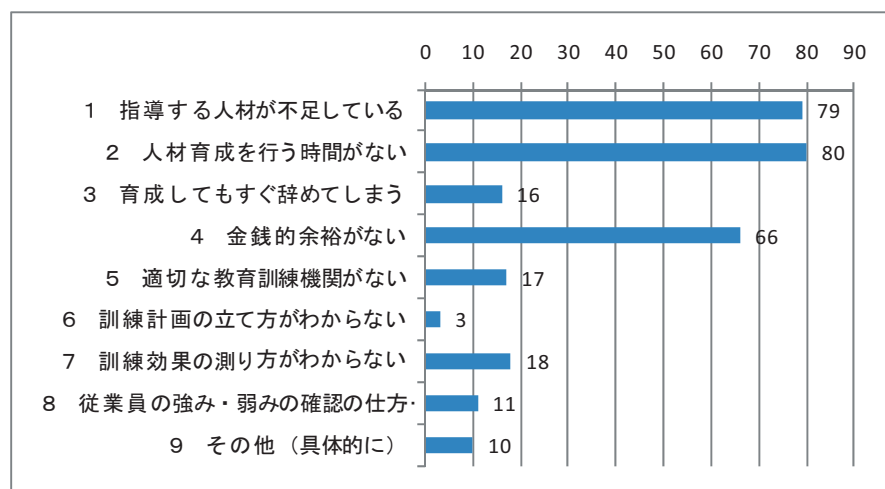


図2-27 人材育成に関する課題（情報通信業）

(2) 具体的な人材育成の計画の作成状況

具体的な人材育成計画の作成については、40.5%の事業所が「作成している」、20.2%の事業所は「作成予定である」と回答している。39.4%の事業所が「作成していない」となっている。

表 2-11 人材育成計画の作成状況

項目	社	割合
1 作成している	2,111	40.5%
2 作成予定である	1,052	20.2%
3 作成していない	2,053	39.4%

注) 無回答は除外している。

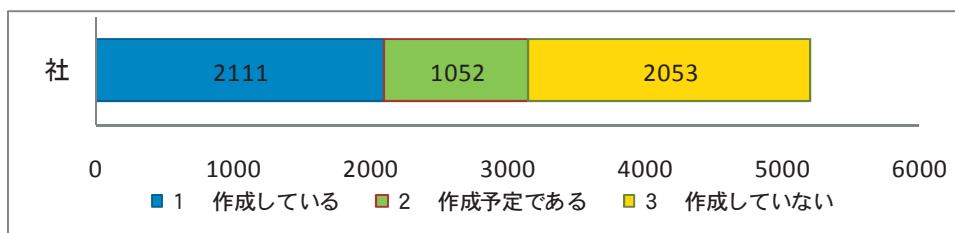


図 2-28 人材育成計画の作成状況

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業毎）

製造業、情報通信業は、「作成している」「作成予定」を含め約 70%ある。建設業は、「作成していない」が約 52%となっている。

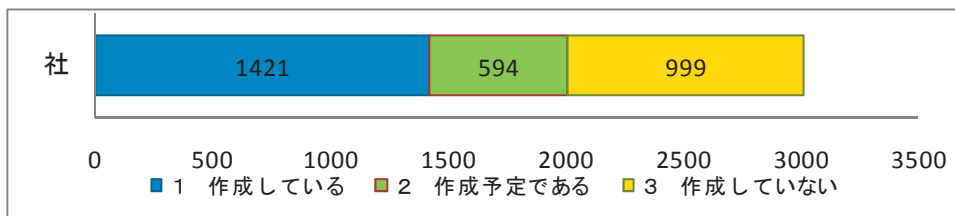


図 2-29 人材育成計画の作成状況（製造業）

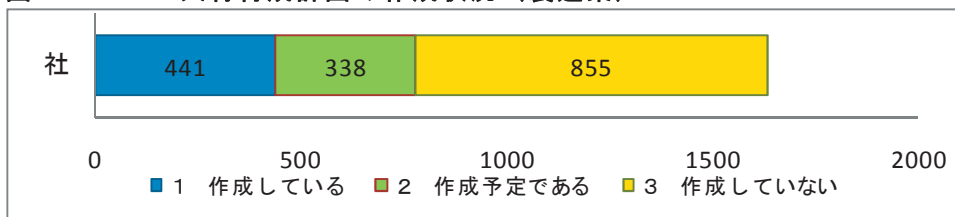


図 2-30 人材育成計画の作成状況（建設業）

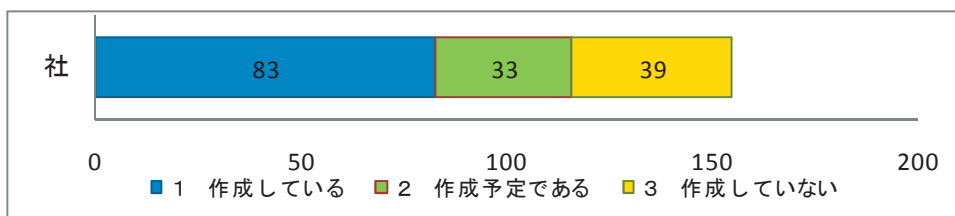


図 2-31 人材育成計画の作成状況（情報通信業）

(3) 人材育成の目標

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。

表2-12 人材育成の目標

項目	社	割合
1 環境変化への組織適応力	1,374	25.8%
2 マネジメント力	1,553	29.2%
3 組織全体の業務推進力	2,211	41.6%
4 技能継承	2,877	54.1%
5 新技術の導入	979	18.4%
6 生産性の向上	2,243	42.2%
7 OJTを実施する上での指導力	1,072	20.2%
8 品質の向上と高付加価値化	2,344	44.1%
9 課題発見・解決力	2,042	38.4%
10 資格取得等	1,943	36.5%
11 現状の専門的知識及び技能・技術の向上・拡大	3,087	58.1%
12 その他(具体的に)	107	2.0%

注) 複数回答。割合は、調査対象事業所を100.0とした割合である。

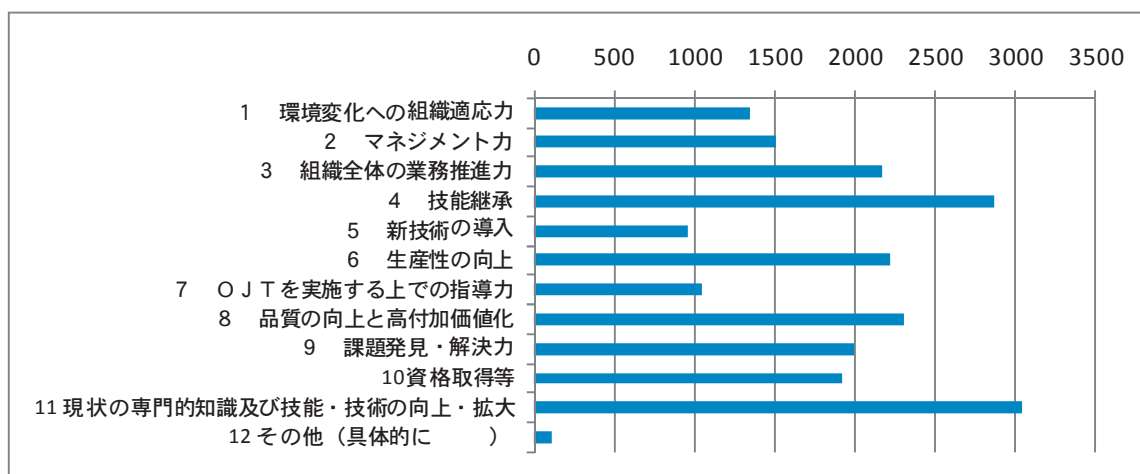


図2-32 人材育成の目標

その他の意見で主にあったのは以下の通りである。

【対人関係】

- 人との接し方
- 営業力
- 当社においては、技術も大切ですが、技術者に顧客との良好な関係を築ける営業力が身につけられればと思う。
- 協力し合う為に互いの意思疎通
- コミュニケーション能力及び人間性全般
- 折衝能力、管理能力(原価、安全等)
- 共同作業となるのでチーム力
- 提案、プレゼン、ロジカルシンキング
- コミュニケーション能力、顧客対応能力

- コミュニケーション力、チームワーク力
- 顧客への対応・態度
- 打合せ能力
- チームワーク

【人間力】

- 意欲が、満身に充足すれば、全てが成立する。
- 本人のやる気・仕事に対する熱意が特に大事ですので能力より第一に根性の育生に務めています
- 心ある人間
- モチベーションアップ
- 向上心
- 自己啓発、行動力
- 人間力、忍耐力、責任感
- 指導力
- 自己実現（なりたい自分）を明確にする力
- 健康管理を含めた自己管理能力
- 素直・まじめさ 感じる心を持てる人になる
- 誠心誠意をもっとうに仕事をしたい
- 個人の向上心、探究心
- 注意力、熱心さ

【能力開発】

- ハンダ技術の向上
- 検査技術の確立
- 専門的スキルと多能工的な要素
- 基礎技術・スキルの応用力
- 各メーカー施工 ID 取得
- タイル技能検定
- 技能検定 1 級の取得者人数が会社の評価につながる。
- 海外で対応できる人材
- 中国への業務展開をしており英語、中国語で専門用語が話せる人材の育成。
- グローバル人材育成
- 語学力

【管理能力】

- 5S 活動、危険予知活動
- 高圧を扱うので安全意識
- リスクマネジメント、リスクヘッジ
- 安全作業
- 安全作業・規則・ルールの遵守の徹底
- 危機管理能力の向上
- 安全の技能講習

日本産業分類大分類別（製造業、建設業、情報通信業毎）

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。

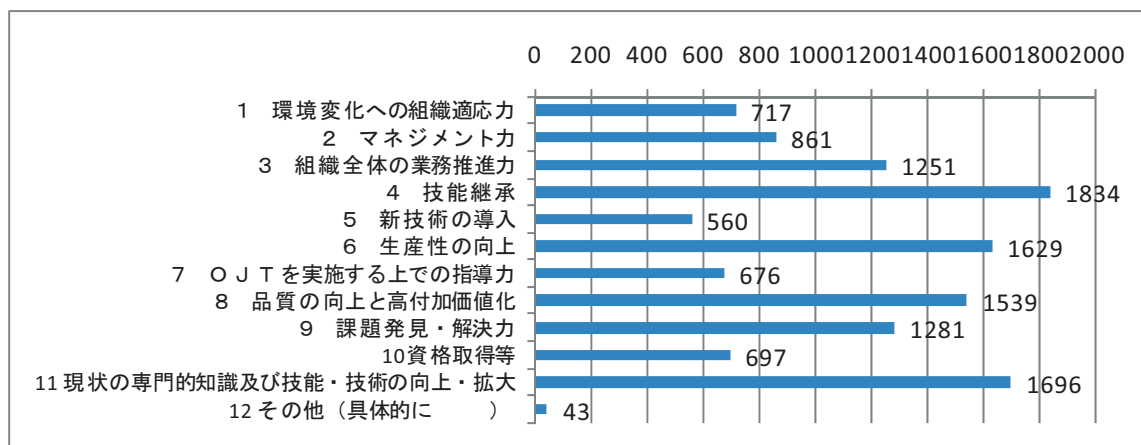


図2-33 人材育成の目標（製造業）

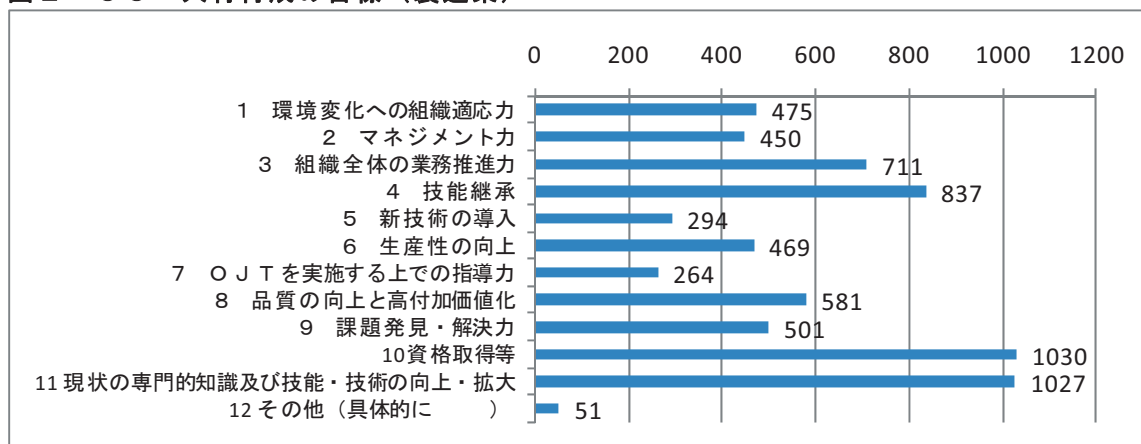


図2-33 人材育成の目標（建設業）

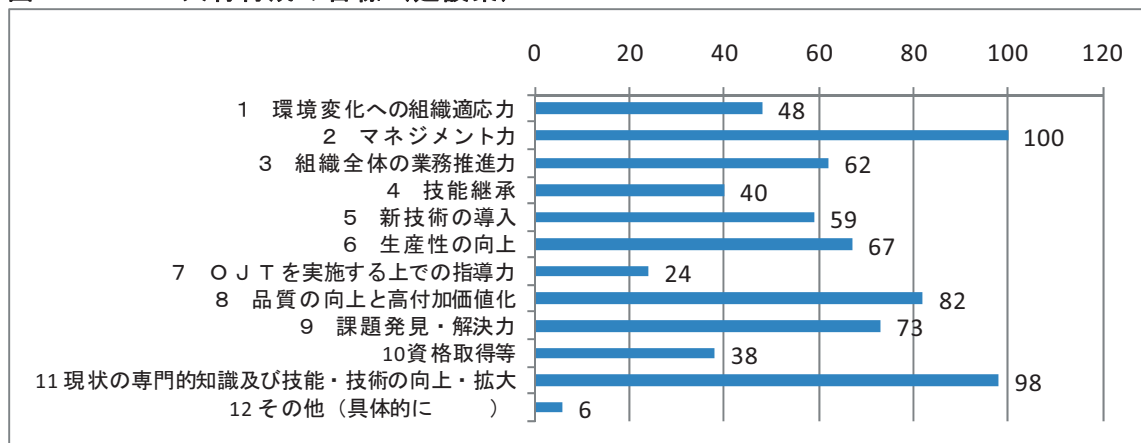


図2-34 人材育成の目標（情報通信業）

1-4 専門的職業能力に係る調査項目

専門的職業能力に関する調査票を用いて、①若年者及び40歳以上の採用の際に求める職業能力、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についてヒアリングを行った。上位3～5項目程度の職務の項目を記載した。また、代表的な職務のみコメントを記載した。

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1・職務2【職務内容】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
機械	①機械設計【部品設計】 (46.27%) ②溶接・溶断【溶接】 (44.04%) ③機械設計【トレース】 (41.64%) ④マシニングセンタオペレート(40.00%) ⑤旋盤加工【外形加工】 (38.82%)	①品質管理【品質管理実務】(34.86%) ②機械設計【部品設計】 (32.59%) ③溶接・溶断【溶接】 (30.91%) ④生産計画実務 (30.78%) ⑤品質管理推進 (27.92%)	①機械設計・部品設計【3次元CAD】(32.28%) ②機械設計・部品設計【3次元モデリング】 (27.52%) ③機械保全・機械的修理【故障診断】(23.88%) ④NC加工・プログラミング【CAD/CAM】(23.23%) ⑤マシニングセンタ加工・プログラミング【CAD/CAM】(22.85%)
<p>◎機械設計【部品設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■材料力学等の機械工学を学ばせ、強度設計を行いながら部品設計、製品設計を行うことが必要、CAEで構造解析を行い、より効率化を図りたい。 ■40代以上の設計者はマネジメント力、対外交渉力が必要。 ■技術レベルでは設計以外の分野（生産管理、品質管理）を昇進に併せて研修させるような体系を模索中。 ■3次元CAD能力またはそれを勉強するための基礎知識と意欲が重要 ■実務で教育するが吸収能力のあること ■機械要素の選定ができ、それらを組み合わせる様々な動きを可能にする機構設計を、2D、3DCADを使用し、効率よくできる能力があること。 ■若年者に求める能力：部品図、組立図、スケッチ、3次元CAD、3次元モデリング、カスタマイズ、データ変換 40歳以上に求める能力：要素設計、締結要素設計、軸系要素設計、油・空圧設計、機構設計、設計標準化 <p>◎溶接・溶断【溶接】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■図面を理解し組立・溶接ができること。 ■読図をし、加工順序を設定し、段取りから加工、仕上り寸法の計測まで全て出来ること。 ■若年者に求める能力：溶接準備、被服アーク溶接、TIG溶接 <p>◎機械保全【機械的修理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■修理を要する故障は納期にかかわるため自社である程度修理技術を得たい。 ■故障時の原因究明方法と対処など ■OJTでは養成しがたい職業能力は「調整」のみ ■若年者に求める能力：修理準備、故障診断、40歳以上に求める能力：全て ■ライン保守実施のために電工取得させたい 			

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1・職務2【職務内容】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
電気	①自動化制御【制御回路設計】(42.43%) ②電子機器組立【接続】(39.02%) ③電子機器組立【部品組立】(37.1%) ④電子機器組立【配線・端末処理】(36.82%) ⑤ソフトウェア開発【プログラム開発】(36.11%)	①自動化制御【制御回路設計】(29.37%) ②自動化制御【基本設計】(25.87%) ③システム設計【プロジェクトマネジメント】(25.37%) ④自動化制御【設計図面作成】(24.38%) ⑤自動化制御【制御盤設計】(23.79%)	①自動化制御・制御回路設計【PLC制御回路設計】(27.04%) ②自動化制御・制御回路設計【有接点シーケンス制御回路設計】、【パソコン制御システム】(各25.58%) ③自動化制御・制御回路設計【A/D、D/A変換制御回路設計】、【位置決め制御回路設計】(23.06%) ④自動化制御・制御回路設計【データリンクシステム制御回路設計】(各22.64%) ⑤自動化制御・制御回路設計【画像処理システム設計】(22.22%)
<p>◎自動化制御【制御回路設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■与えられた仕様に沿って、シーケンス回路設計ならびに一連の図面を作成出来る。 ■若年者は「有接点シーケンス制御回路設計」「PLC制御回路設計」「パソコン制御システム」「フィードバック制御回路設計」を必要 ■要求される制御設計及び各種制御機器を使用して要求される機能を満足する自動制御装置を完成できる能力。理論に基づく分析解析能力と判断能力及び修復技能 ■までボードコンピュータ+C言語でシステム構築していたが、今後はPLC+ラダープログラムに置き換えたい。 ■若手育成のための講座があると便利 <p>◎自動化制御【基本設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■必要なメカトロニクスの基礎を一通り理解し、シーケンス制御が出来る。 ■要求される制御設計及び各種制御機器を使用して要求される機能を満足する自動制御装置を完成できる能力。理論に基づく分析解析能力と判断能力及び修復技能 ■採用時には、工業高校の電気科で習う程度の知識があれば十分。その後はOJTで対応。 <p>◎電子機器組立【接続】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■要求される回路設計及び配線基板作成ができ、動作確認ができる能力 ■熟練職人について仕事ができる能力、吸収力、対応力 ■正確なハンダ・圧着、狭ピッチのハンダ付け 			

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1・職務2【職務内容】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
設備工事	①電気・通信設備【施工】(53.63%) ②電気・通信設備【設計】(46.0%) ③電気・通信設備【積算・見積り】(37.15%) ④電気・通信設備【工程管理】(33.15%) ⑤電気・通信設備【施工計画】(32.12%)	①電気・通信設備【積算・見積り】(40.88%) ②電気・通信設備【設計】、【工程管理】(各37.62%) ③電気・通信設備【施工】(37.15%) ④電気・通信設備【施工計画】(36.03%) ⑤電気・通信設備【資材管理】、【品質管理】(各33.99%)	①電気・通信設備・設計【光通信設備設計】(33.91%) ②電気・通信設備・施工【光ケーブル施工】(33.26%) ③電気・通信設備・設計【ネットワーク設備設計】(31.74%) ④電気・通信設備・施工【ネットワーク施工】(29.35%) ⑤電気・通信設備・設計【計装設備設計】(28.91%)
<p>◎電気・通信設備【設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■現場の監理（管理ではない）経験と直結した能力が必要 ■採用の際に求める能力（若年者・40歳以上 共通）：受変電・発電機設備設計、幹線設備設計、動力設備設計、電灯・コンセント設備設計、防災設備設計、ネットワーク設備設計、計装設備設計 ■電気工事における一般的な知識、CADの使用。電気工事を理解して図面が拾える能力。 ■全ての項目に+αとして修繕、故障診断、リフォームなどの提案力を強化したい。（理由：新規の工事は今後も減少していくと考えているので。現在は官庁工事が全体の80%を占めているが、今後は幅を広げたい。） ■CATV設備の施工、管理障害修理 <p>◎電気・通信設備【施工】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■採用の際に求める能力（若年者・40歳以上 共通）：配管（布設、支持、屈曲、接続、接地等）、配線（配線、接続、絶縁、接地等）、機器据付、機器調整・試験 ■高圧引込み、通信についてOJTとメーカー教育 ■第二種電気工事士の有資格者は、優先して採用する。 			

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1・職務2【職務内容】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
建築	①建築計画【建築情報支援】(56.79%) ②建築計画【建築製図・トレース】(56.54%) ③建築施工【施工管理】(47.28%) ④建築計画【設計】(43.46%) ⑤建築計画【企画開発】、建築施工【施工計画】(各39.01%)	①建築施工【施工管理】(46.91%) ②建築計画【建築製図・トレース】(40.62%) ③建築計画【企画開発】(39.63%) ④建築計画【建築情報支援】(39.01%) ⑤建築計画【設計】(38.52%)	①建築計画・建築情報支援【3次元CAD】(31.89%) ②建築計画・建築情報支援【2次元CAD】(24.05%) ③建築計画・建築情報支援【建築CGアニメーション】(22.16%) ④建築構造・木質構造設計【在来軸組構造】(20.54%) ⑤建築計画・模型、プレゼンテーション【建築パースの作図】(20.27%)
<p>◎建築計画【建築情報支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■打合せ者からすぐに図面作製者に渡して図面作製を早急に行う手段 ■若年者に求める能力：2次元CAD、建築CG静止画、建築CGアニメーション、3次元CAD、CADカスタマイズ、40歳以上に求める能力：電子入札、納品、インターネットからのデータ収集等 ■2次元CAD及びインターネットからの建築カタログ等収集・処理・整理方法のみ必要 ■レイヤの使い分けの重要性について。AutoCad等他データとJWCの変換方法 ■2DCADが使えること。プレゼン用のパースが描けると尚よい <p>◎建築計画【建築製図・トレース】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■施工図作成に必要な設計図書の理解必須（CADが基本） ■特に矩計図および断面詳細図を作製できる能力 ■木造住宅図面の書き方、矩形図の作成、輸入住宅の図面と読解 ■若年者に求める能力：製図道具の取扱い、図面の見方、木造住宅図面の書き方、配置図及び平面図の作成、断面図及び立面図の作成、矩形図の作成、木造トレース、鉄筋コンクリート造トレース、鉄骨造トレース 40歳以上に求める能力：鉄筋コンクリート造詳細図製図、輸入住宅の図面と読解 ■図面の作図については学校でも構わないので経験があることが必須 <p>◎建築計画【設計】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■基本的なCAD及び設計図書を作成できれば良いと考える。 ■リフォームアドバイザーの能力 ■採用の際に若年者に求める職業能力：基本設計図書の作成、構造設計、実施設計図書の作成、省エネルギー設計 ■個人および総合住宅設計手法・学校、焦点、事務所設計手法・法規制の検討・構造設計・実施設計図書のみ必要 ■自然・地域環境との共生思考の構築。人間の営みと住環境との関係性の解析。 			

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1・職務2【職務内容】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
環境	①電気工事【電気設備施工】(59.08%) ②基礎・設置工事【建築施工、設置】(50.67%) ③給排水設備工事【給排水設備施工】(35.56%) ④建築・調査診断【環境測定】(23.9%) ⑤保守・診断【保守計画】(19.31%)	①電気工事【電気設備施工】(40.92%) ②基礎・設置工事【建築施工、設置】(37.48%) ③給排水設備工事【給排水設備施工】(26.2%) ④建築・調査診断【環境測定】(23.9%) ⑤保守・診断【保守計画】(21.8%)	①電気工事・電気設備施工【電気設備施工計画】(43.4%) ②電気工事・電気設備施工【太陽電池アレイ～接続箱】(40.0%) ③電気工事・電気設備施工【接続箱～パワーコンディショナ】(39.15%) ④電気工事・電気設備施工【配線工事】(38.3%) ⑤電気工事・電気設備施工【電気機器】、【パワーコンディショナ】(37.87%)
◎電気工事【電気設備施工】 ■パワーコンディショナの修理など故障時の対応について問題が起きてきている。 ■太陽光関連はメーカー講習 ■メーカー等の資格は取得したが、競争が激しい。現在の実績はゼロであるが、売電の価格も下がると聞いているので様子を見ている。 ■とにかく安くという要望が多いが、将来性を考えると、積極的に営業がかけられない。 ◎基礎・設置工事【建築施工、設置】 ■屋根に関する知識、技術がほしい【防水・強度など】 ■建築の知識が必要になってきている（屋根など） ■今後の成長の期待できる環境分野の為、早期の技能技能が必要なため ◎給排水設備工事【給排水設備施工】 ■若年者に求める能力：上下水道配管設備、配管施工図作成、40歳以上に求める能力：全項目 ■当社の業務ではありませんが、深く関わりがあるので、連携と知識が必要です。実務は協力業者が行う。			

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1【職務2】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
情報・通信	①プログラミング【コンピュータ基本操作】 (67.02%) ②プログラミング【プログラミング言語】 (62.23%) ③プログラミング【プログラミング技術】 (60.11%) ④ソフトウェア設計【プログラム開発】、プログラミング【プログラミング】、ネットワーク構築【サーバ機器の設置と調整】(各56.38%) ⑤プログラミング【データベース技術】、ネットワーク構築【クライアント機器の設定と調整】	①ソフトウェア開発企画【品質管理】(45.21%) ②ソフトウェア開発企画【スケジュール管理】、システム設計開発管理【システム設計】(各44.68%) ③ソフトウェア開発企画【プロジェクト計画】 (42.55%) ④システム設計開発管理【システム設計進捗管理】(41.49%) ⑤システム設計開発管理【システム品質設計】 (40.96%)	①ネットワーク構築【システムチューニング】 (32.76%) ②ソフトウェア開発企画【プロジェクト計画】、ネットワーク設計【ネットワーク要件調査】(各31.03%) ③ネットワーク設計【ネットワーク機器の選定】 (29.31%) ④システム設計開発管理【システム品質設計】、ソフトウェア設計【分析・設計基礎】、コンテンツ作成【法制度】(各27.59%) ⑤プログラミング【データベース技術】、ネットワーク設計【ネットワーク設計】(各25.86%)
◎プログラミング【プログラミング言語】【プログラミング技術】 ■オブジェクト指向(C++、Java)、C言語を用いた(基本的な)プログラミングスキル、アセンブリ言語、構造化プログラミング ◎ソフトウェア開発企画【品質管理】 ■1億円以上の大規模PJ、中途採用なし、CMMに関する知識 ◎ネットワーク構築【クライアント機器の設定と調整】 ■欲しい技術ではあるが、現時点では外注すべきか悩んでいる			

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1【職務2】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
パソコン活用・総務	①パソコン【表計算】(87.06%) ②パソコン【文書作成】(84.27%) ③パソコン【パソコン基本操作】(80.66%) ④パソコン【インターネット】(77.58%) ⑤庶務管理【庶務・渉外実務(補助)】(58.33%)	①パソコン【表計算】(57.68%) ②パソコン【文書作成】(55.91%) ③パソコン【パソコン基本操作】(52.64%) ④パソコン【インターネット】(51.4%) ⑤庶務管理【庶務・渉外実務(補助)】(40.36%)	①パソコン【表計算】(42.84%) ②法務管理【リスクマネジメント】(36.81%) ③パソコン【インターネット】(34.25%) ④パソコン【パソコン基本操作】、情報システム管理【システム管理実務】(各32.31%) ⑤情報システム管理【システム管理推進】(30.47%)
<p>◎パソコン【表計算】</p> <p>■単純にグラフ化できるという知識ではなく、何かを読み取るためにどういったまとめ方をすべきかを考える力が必要</p> <p>■採用の際に求める能力(若年者・40歳以上共通):表計算ソフトの基本操作、データ入力、基本関数、グラフ作成</p> <p>■マクロ関連を導入し、効率的な業務に反映させたい</p> <p>◎パソコン【文書作成】</p> <p>■ブラインドタッチ入力ができる</p> <p>■採用の際に基本的なことはできること。後はOJTで育成。</p> <p>◎庶務管理【庶務・渉外実務(補助)】</p> <p>■若年者に求める職業能力:文書作成、来訪者の受付、電話の対応、郵便物の受発信及び電話使用の管理、40歳以上はすべてできなければならない</p> <p>■書類作成能力 Word, Excel, PowerPoint 資料作成スキル力、庶務全般に対し対応力、問題予知管理&施設管理計画等のOJTを行える実践力</p> <p>◎法務管理【リスクマネジメント】</p> <p>■OJTでは養成しがたい…製造物責任のリスク対応、知的所有権の管理・運用</p> <p>■英語能力、OJT対応、法務処理能力全般、クレーム処理能力</p> <p>国際標準への対応と必要</p> <p>◎情報システム管理【システム管理実務】</p> <p>■年者に求める能力:運用テストの実施、システム運用管理、セキュリティの設定、40歳以上はすべてできなければならない、OJTで養成しがたい能力:システム監査</p> <p>■OS, DB, OSSなどの知識、折衝調整</p>			

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1【職務2】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
経理	①財務・税務会計【会計記帳実務（補助）】（67.9%） ②財務・税務会計【財務会計実務】（54.87%） ③原価計算【原価計算実務】（45.94%） ④原価計算【原価の計算実務（補助）】（42.3%） ⑤財務・税務会計【財務諸表報告実務】（40.33%）	①財務・税務会計【財務会計実務】（58.86%） ②財務・税務会計【財務諸表報告実務】（54.87%） ③財務・税務会計【会計記帳実務（補助）】（53.36%） ④原価計算【原価計算実務】（52.3%） ⑤原価計算【原価管理】（51.09%）	①原価計算【原価管理】（62.86%） ②財務・税務会計【財務・税務管理】（60.88%） ③財務・税務会計【財務諸表報告実務】（55.38%） ④原価計算【原価計算実務】（53.19%） ⑤管理会計【予算・資金管理】（51.43%）
<p>◎財務・税務会計【財務会計実務】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■「会計方式に沿った会計処理」「小切手・手形の振出・支払」「コンピュータ会計」のみ、現預金取引の記録・計算、債務の保全管理、小切手・約束手形の振出等の実務や資金繰り表の作成等を行う能力 ■建設業経理事務士の資格を持った人、会計方式に沿った会計処理、債務・債権の実務、取引で発生する手形や小切手の取扱い <p>◎財務・税務会計【会計記帳実務（補助）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■経験から、低リスクを考えた財務判断力 ■内部統制業務、コンプライアンス強化損遵守等の応用力 ■現預金取引の記録・計算、債務の保全管理、小切手・約束手形の振出等の実務や資金繰り表の作成等を行う能力 ■建設業経理事務士を必要としている。 ■建設業経理事務士2級、建設業簿記、建築業経理事務士、築業経理事務士、建設業経理事務士1,2級について専門学校に通わせた。 <p>◎原価計算【原価計算実務】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■税理士に任せているのが現状であり、そのレベルの能力を持った人材の育成 ■標準原価計算や直接原価計算を行うとともに各分析を行い、短期利益計画設定のための会計情報の提供を行う。 ■40歳以上に求める能力：原価計算基準に沿った会計処理 <p>◎原価計算【原価管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■原価標準の設定と差異分析、直接原価計算と利益計画 ■標準原価計算や直接原価計算を行うとともに各分析を行い、短期利益計画設定のための会計情報の提供を行う。 <p>◎管理会計【予算・資金管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■資金の調達・運用計画の策定と実行など財務に係る高度業務を遂行する。 ■市場の動向を予測しながら、中期利益計画、資金計画を策定し、分析できる。 			

職務	①採用の際に求める職業能力		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 ※記載例↓ 職務1【職務2】
	若年者 ※記載例↓ 職務1【職務2】	40歳以上 ※記載例↓ 職務1【職務2】	
営業	①営業活動【営業活動実務（補助）】（69.65%） ②営業活動【営業活動実務】（60.8%） ③営業活動【営業活動管理】（47.37%） ④営業管理【営業管理実務】（41.38%） ⑤営業管理【営業計画実務（補助）】（40.6%）	①営業活動【営業活動実務】（62.36%） ②営業活動【営業活動管理】（54.97%） ③営業管理【営業管理実務】、営業活動【営業活動実務（補助）】（各53.31%） ④営業管理【営業計画推進】（48.72%） ⑤営業管理【営業計画実務】（48.41%）	①営業活動【営業活動実務】（43.06%） ②営業活動【営業活動管理】（42.86%） ③営業管理【営業計画実務】（42.25%） ④営業管理【営業・マーケティング戦略】（41.65%） ⑤営業管理【営業計画推進】（38.43%）
◎営業活動【営業活動実務】 ■弊社の製品は工場の大きな製造設備をシステムで提供するものであり、部品や個別製品ではないため、営業は現場、客先の技術を熟知していなければ対応できるものではない。 ■営業に必要な知識および技術を身につけこれらを活用しながら営業活動を推進する能力 ◎営業活動【営業活動管理】 ■営業活動の管理は経営者層の役割である。 ■営業部門の業務全体をマネジメントする能力 ◎営業管理【営業管理実務】 ■市場調査と分析、製品計画立案のための調査と分析は必要 ■販路多様化への対応力			