

**令和元年度資格・検定等の人員配置、昇格及び
賃金への反映状況等に係る実態調査事業
事業報告書**

令和 2 年 3 月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目 次

I	はじめに	1
1	本事業の趣旨・目的	1
2	具体的な事業内容	1
（1）	調査に係る研究会の運営	1
（2）	企業アンケート	1
（3）	企業ヒアリング	2
（4）	調査結果の分析及び報告	2
II	調査に係る研究会の運営	3
1	研究会設置の趣旨	3
2	主な検討事項	3
3	委員の構成	3
4	開催スケジュールと各回の議題	4
III	企業アンケートの実施	6
1	アンケート調査の実施要領	6
（1）	アンケート調査の目的	6
ア	仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート（アンケート調査 A）	6
イ	技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート（アンケート調査 B）	6
（2）	アンケート調査の設計	6
ア	仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート（アンケート調査 A）	6
イ	技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート（アンケート調査 B）	7
2	仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査	9
（1）	実施概要	9
ア	調査方法	9
イ	調査対象	9
ウ	調査期間	9
エ	調査項目	9

オ	回収結果	9
(2)	調査結果	10
ア	回答企業の属性について	10
イ	資格・検定等の活用実態について	13
ウ	職業能力評価基準とキャリア開発について	23
エ	資格・検定等の具体的な活用事例	27
3	技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査	30
(1)	実施概要	30
ア	調査方法	30
イ	調査対象	30
ウ	調査期間	30
エ	調査項目	30
オ	回収結果	30
(2)	調査結果	31
ア	回答企業の属性について	31
イ	技能検定制度について	37
ウ	社内検定認定制度について	48
エ	職業能力評価基準とキャリア開発について	52
IV	企業ヒアリングの実施	57
1	実施概要	57
(1)	調査対象	57
(2)	調査期間	57
(3)	調査項目	57
ア	資格・検定等の活用実態に関する調査	57
イ	技能検定・認定社内検定等の活用実態に関する調査	57
2	調査結果	58
(1)	「仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査」回答企業	58
ア	株式会社 A（建設業）	58
イ	株式会社 B（家電販売小売業）	61
(2)	「技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査」回答企業	63
ア	株式会社 C（製造業（金属熱処理加工））	63
イ	株式会社 D（製造業（産業機械））	65
ウ	株式会社 E（製造業（自動車部品））	67
エ	株式会社 F（製造業（プラスチック製品））	69

オ	株式会社 G（製造業（プラスチック製品））	71
(3)	その他技能検定等活用企業	72
ア	株式会社 H（製造業（金属機械））	72
イ	株式会社 I（製造業（鋳物製品））	74
ウ	株式会社 J（製造業（鋳物製品））	76
エ	株式会社 K（製造業（金属加工））	78
オ	株式会社 L（製造業（金属加工））	80
参考資料		83
1	アンケート調査票	85
2	アンケート集計結果	103
(1)	「仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査」	103
ア	従業員数別クロス集計	103
イ	業種別クロス集計	115
ウ	資格別クロス集計	127
(2)	「技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査」	150
ア	従業員規模別クロス集計	150
イ	業種別クロス集計	161
ウ	外国人技能実習生受け入れ有無別のクロス集計	171

I はじめに

1 本事業の趣旨・目的

技術や経済・社会環境が急速に変化する中で、高度な技術や専門的知識・スキルに対する要請が強まっており、労働者自らが主体的に自己の能力開発やキャリア形成に取り組む必要性が高まっている。このため、国や業界、各企業においても従業員の能力開発や労働者のキャリアアップを支援するための仕組み作りがなされてきたところである。

今後、労働者が継続的に自己の能力開発を行うためには、労働者の技術・技能に見合った賃金が支払われることが重要である。ただし、実際の賃金は労働者の技術・技能だけでなく、企業規模、地域性、勤続年数等、様々な企業・個人属性からも影響を受けるため、技術・技能に対する評価がどの程度賃金に反映されているかは必ずしも明らかではない。

そのような状況の下、本事業では、技能検定や各府省所管の資格制度、業界団体等が実施している検定制度的な「ものさし」となる資格が、どの程度認知・活用され、労働者の技術・技能の評価として賃金に反映されているかの実態を調査し、技能レベルの見える化を図ることを目的とする。

2 具体的な事業内容

「令和元年度資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る実態調査事業」の具体的な事業内容は次のとおりである。

(1) 調査に係る研究会の運営

調査計画、調査方法や調査対象の検討、調査票の作成、結果の分析等、調査全般にわたって意見や助言をいただくことを目的に研究会を設置し、運営する。

(2) 企業アンケート

以下の内容を明らかにする企業アンケートを実施する。

- ア 技能検定、国家資格、業界検定、社内資格・検定、職業能力評価基準等の労働者の技術・技能を評価する資格・検定等（以下「資格・検定等」という。）の取得を労働者の人員配置、昇格に反映させているか及びその具体的内容
- イ 「職業能力評価基準」「社内検定認定制度」「技能検定制度」の認知状況及び活用実績
- ウ 労働者の技術・技能を評価する資格・検定等の取得を賃金に反映させているか及びその具体的内容

（３） 企業ヒアリング

資格・検定等の活用好事例、課題、行政への要望等を明らかにするために、企業へのヒアリングを実施する。

（４） 調査結果の分析及び報告

調査の成果を取りまとめた結果報告書を作成する。

II 調査に係る研究会の運営

本事業では、調査に係る研究会の設置、運営を行った。

1 研究会設置の趣旨

本事業に関わる効果的な検討を行うため、調査計画、調査方法や調査対象の検討、調査票の作成、結果の分析等、調査全般にわたって意見や助言をいただくことを目的に研究会を設置した。

2 主な検討事項

研究会での主な検討事項は次のとおりである。

- ア 事業の実施方針について
- イ 労働者の技術・技能レベルを表す資格・検定が、いかに賃金等の処遇に反映されているか、資格・検定等の更なる活用策や各業界の賃金の上昇の検討を促すための方策等について
- ウ 技能検定や社内検定認定制度等の認知度・活用実態はどうか。また、それらの活用に係る課題やニーズ等の把握、および制度の改善に繋げる提言について

3 委員の構成

研究会は、学識者、経済団体、人事・労務等の実務家からの委員により構成した。

資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る研究会

委員名簿（敬称略・順不同、◎は座長。令和2年3月時点の所属・役職名等を記載）

【学識者】

- ◎ 北浦 正行 武蔵大学 客員教授
- 大木 栄一 玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授

【経済団体】

- 羽柴 秀俊 日本商工会議所 産業政策第二部 主任調査役
- 菱沼 貴裕 全国中小企業団体中央会 労働政策部 副部長

【企業等】

- 山崎 和彦 株式会社デンソー コアスキル開発部 技能人材開発室
技能評価課 担当課長
- 横山淳之輔 スプレーウレタン・ウレア工業会 事務局長
- 吉田 元 イオンリテール株式会社 人事部 教育担当部長

【事務局】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室

また、アンケート調査の詳細を検討するために、学識者及び実務家の委員から成る分科会を設置した。

資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る研究会 分科会
委員名簿（敬称略・順不同、◎は座長。令和2年3月時点の所属・役職名等を記載）

【学識者】

◎ 大木 栄一 玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授

【企業等】

山崎 和彦 株式会社デンソー コアスキル開発部 技能人材開発室
技能評価課 担当課長
横山淳之輔 スプレーウレタン・ウレア工業会 事務局長
吉田 元 イオンリテール株式会社 人事部 教育担当部長

【事務局】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
厚生労働省 人材開発統括官付能力評価担当参事官室

4 開催スケジュールと各回の議題

本研究会は令和元年10月～令和2年3月までの期間に、合計3回開催した。
これに加え、2回の分科会を開催している。

開催日時・会場	議題
第1回研究会 令和元年10月8日（火） 12：30～14：30 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 24 階中会議室	1 委員紹介、座長選任 2 本研究会の内容について 3 資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への 反映状況に掛かる議論 4 アンケート調査の実施について 5 今後のスケジュールについて

開催日時・会場	議題
第1回分科会 令和元年10月25日（金） 10：00～12：00 機械振興会館 6S-2 会議室	1 アンケート調査票について
第2回分科会 令和元年11月12日（火） 13：00～15：00 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 24階2401 会議室	1 「仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査（調査 A）」調査票について ・全体厚生の確認 ・資格・検定等リストの検討 2 「技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査（調査 B）」調査票について ・全体構成の確認 ・各質問項目について
第2回研究会 令和2年1月27日（月） 16：00～18：00 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 24階中会議室	1 「仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査（調査 A）」の集計・簡易分析結果について 2 「技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査（調査 B）」の集計・簡易分析結果について 3 「本研究会に係る論点」に対する示唆について 4 今後のスケジュールについて
第3回研究会 令和2年3月17日（火） 13：00～15：00 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 24階中会議室	1 アンケート調査 追加分析について 2 ヒアリング調査 要旨について 3 研究会のとりまとめ案について

Ⅲ 企業アンケートの実施

1 アンケート調査の実施要領

(1) アンケート調査の目的

本アンケートは、以下を目的として実施した。

- ・ 労働者の技術・技能の評価として資格・検定等がどの程度賃金に反映されているかを明らかにすることで、技能レベルの見える化とそれに見合った賃金のあり方について各業界に検討を促すための基礎資料とする。
- ・ 厚生労働省の職業能力評価制度である「技能検定制度」「社内検定認定制度」の活用や運用に係る課題やニーズを把握する。

これらの調査目的を達成するため、以下の2種類のアンケート調査を実施した。

ア 仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート（アンケート調査 A）

資格・検定等の賃金への反映に関するわが国全体の傾向を把握するために、業種は一定程度絞りつつも無作為にサンプリングを行い、調査を実施した。

イ 技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート（アンケート調査 B）

技能検定等の職業能力評価制度の課題等を把握するために、既に技能検定等の能力評価制度を活用している企業等を中心にサンプリングを行い、調査を実施した。

(2) アンケート調査の設計

ア 仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート（アンケート調査 A）

(ア) 調査目標と調査対象

労働者の技能レベルを表す資格・検定等の賃金への反映状況を調査し、その結果を示すことで資格・検定等の活用や技能レベルに見合った賃金の実現を促すことを目的とし、業種割り当てを行ったうえで 10,000 社を無作為抽出した。

(イ) 調査票の構造

「業種」－「職種」－「資格・検定」を対応させた上で、資格・検定と処遇の関係及び資格・検定の効果等を調査することを主目的として設計した。

この図は、調査票の構成と回答のイメージを示しています。調査票は4つの主要なセクションに分かれています。

- 業種(問2)**
 - ＜調査対象の業種＞
 - 建設業
 - 製造業
 - 小売・サービス業
 - ※ 10,000件を無作為抽出
- 基幹職種(問3)**
 - ※ 安全衛生等に回答が集中しないように基幹職種を質問
- 重視している資格・検定(問4) (2つまで)**
 - ※ 基幹職種において重視する資格を質問
 - ※ 技能的要素が強い資格を中心にリストアップ
 - ※ 資格・検定の性質(問5)、重視する理由(問6)などを把握。
- 人事管理上の措置(問7) (4段階)**
 - 給与・昇給への反映(問8)
 - 給与・昇給は個別の問も設定
 - 取得までの支援(問9)
 - 個人への効果(問10) (4段階)
 - 組織・他の従業員への効果(問11) (4段階)

※ 特定の資格・検定を想定したうえで回答

※ 当該資格を想定しながら回答

※ 採用

※ 人材育成・能力開発

※ 配置・異動

※ 給与・昇給 ほか

※ 費用の援助

※ 時間的に配慮

※ 勉強会の開催

※ 知識・スキル

※ 品質・サービスレベル

※ 意欲

※ 自信 ほか

※ 技能水準の向上

※ モチベーションの向上

※ モラルの向上

※ 評価の納得感 ほか

A 企業の概要・特徴について

- ・ 従業員規模（うち非正社員の割合）、業種
- ・ 資格・検定等の取得を重視している職種
- ・ 資格・検定等を重視する理由、採用に関する実態と課題

- ・ 資格・検定等に期待する効果
- ・ 資格・検定等を取得した従業員に対する人事管理上の措置
- ・ 資格・検定の賃金への反映方法／等

- ・ 求められるスキルの明示有無
- ・ 人事評価の方法、評価基準の作成方法
- ・ 能力評価の評価項目・方針、職業能力評価基準の活用意向／等

(ア) 調査目標と調査対象

7

(イ) 具体的な調査項目

A 企業の概要・特徴について

- ・ 従業員規模（うち非正社員の割合）、業種
- ・ 海外展開について、外国人技能実習生について

B 技能検定について

- ・ 活用目的、実態
- ・ 技能検定制度の課題、技能検定の効果、行政への要望

C 社内検定認定制度について

- ・ 活用目的、実態
- ・ 社内検定認定制度の効果、社内検定認定制度の課題、行政への要望

D 職業能力評価（基準）について

- ・ 求められるスキルの明示有無
- ・ 人事評価の方法、評価基準の作成方法、能力評価の評価項目・方針
- ・ 職業能力評価基準の活用意向について

2 仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査

(1) 実施概要

ア 調査方法

郵送調査（郵便発送・留置・郵便回収）

イ 調査対象

従業員数 30 人以上の民間企業 10,000 社

技能検定の対象職種を多く有する業種、及び職業能力評価基準が策定されている業種（製造業、建設業、小売業、サービス業）を対象に、業種及び従業員規模別の割付を行った上でサンプリングを実施した。

図表 2 業種別・従業員規模別の割付数

	従業員規模				合計
	30～99 人	100～299 人	300～999 人	1,000 人以上	
製造業	625	625	625	625	2,500
建設業	759	760	760	221	2,500
小売業	725	726	726	323	2,500
サービス業	625	625	625	625	2,500
合計	2,734	2,736	2,736	1,794	10,000

(※) 建設業、小売業で該当企業数が少ない区分については全数を調査対象とし、不足する件数を他の区分に均等に割付けている。

ウ 調査期間

令和元年 12 月 6 日（金）～12 月 20 日（金）

エ 調査項目

- ◆ 資格・検定等の活用実態について
- ◆ 職業能力評価基準とキャリア開発について
- ◆ その他

オ 回収結果

回収数 1,620 件（回収率 16.2%）

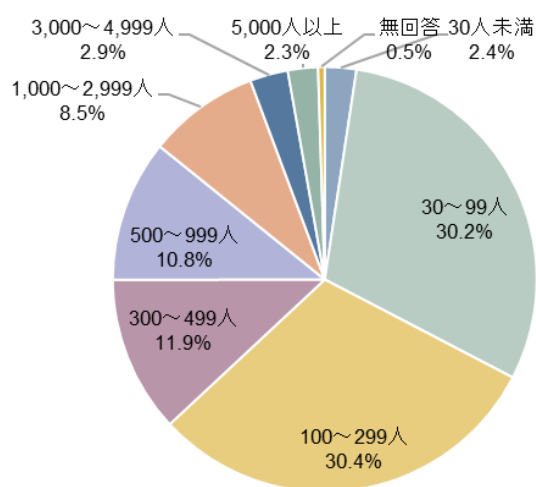
(2) 調査結果

ア 回答企業の属性について

(ア) 従業員数 (問1)

従業員数は「100～299人」が30.4%と最も多く、「30～99人」が30.2%と次いでおり、300人未満の企業が63.0%を占める。一方、1000人以上の企業は13.7%となっている。

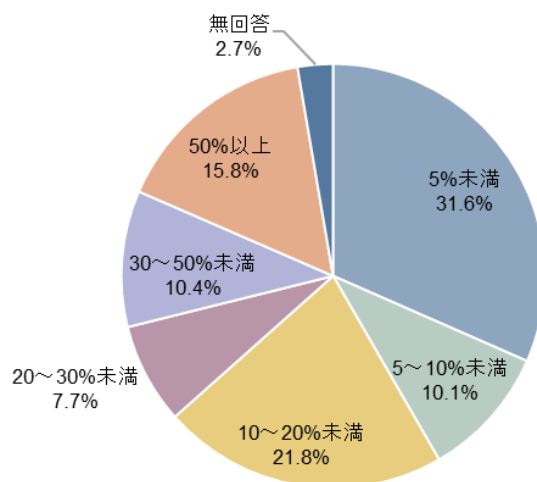
図表3 従業員数 (n = 1620)



(イ) 非正社員の割合 (付問1-1)

非正社員の割合が「5%未満」の企業が31.6%と最も多く、次いで「10～20%未満」が21.8%となっている。また15.8%の企業は「50%以上」が非正社員となっている。

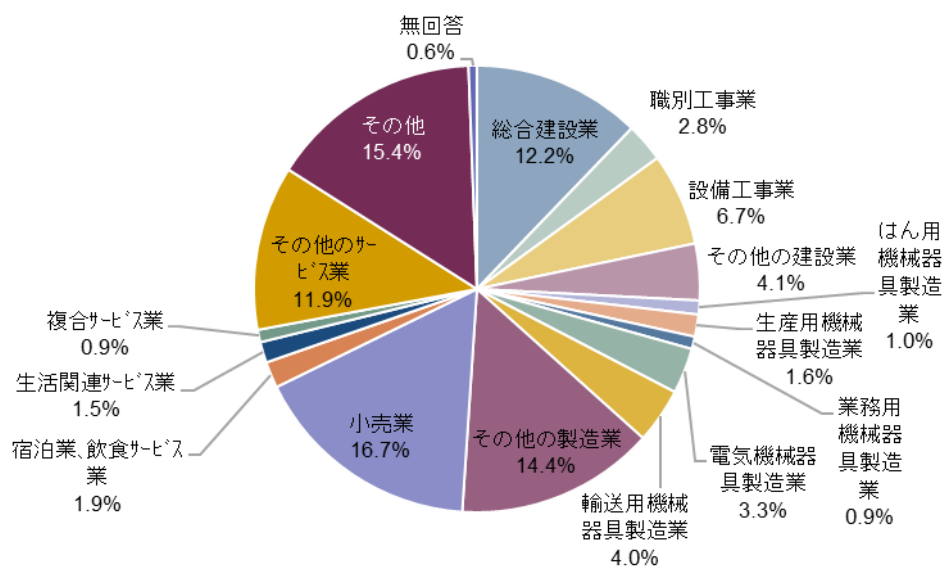
図表4 非正社員の割合 (n = 1620)



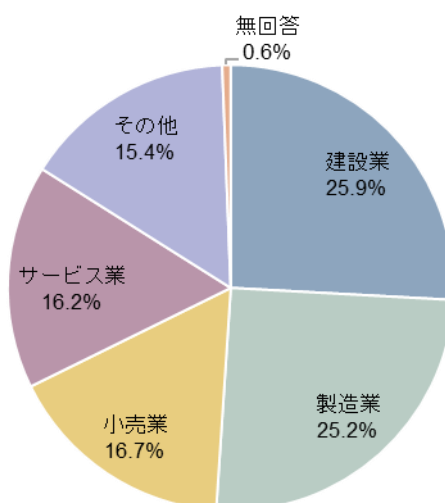
(ウ) 業種 (問2)

「小売業」が16.7%と最も多く、「その他製造業」、「総合建設業」がそれぞれ14.4%、12.2%で次いでいる。大分類別(参考)では、「建設業」と「製造業」がそれぞれ25.9%、25.2%となっており、約半数を占める。

図表5 業種 (n = 1620)



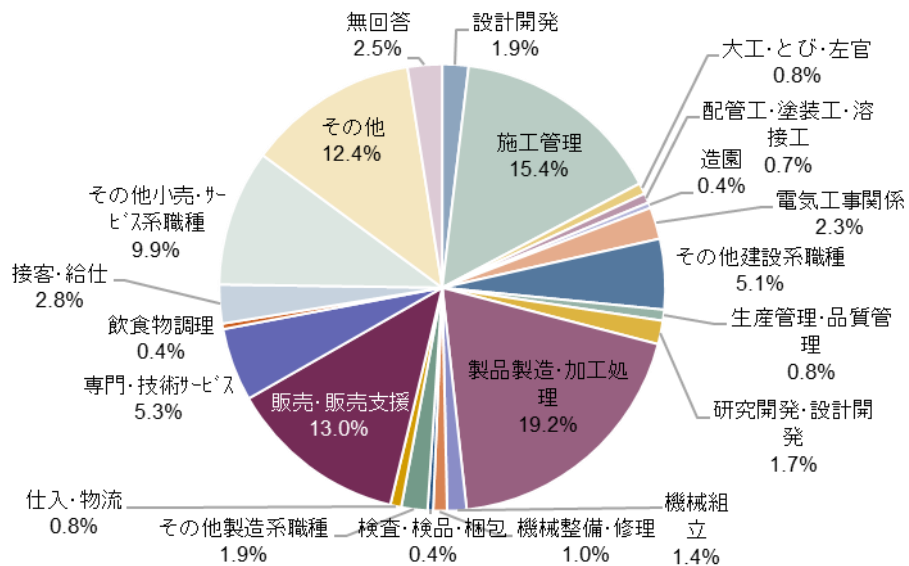
(参考) 大分類別 (n = 1620)



(エ) 主たる事業における基幹的な職種（問3）

「製品製造・加工処理」が19.2%と最も多く、「施工管理」、「販売・販売支援」がそれぞれ15.4%、13.0%で次いでいる。

図表6 主たる事業における基幹的な職種（n = 1620）



イ 資格・検定等の活用実態について

(ア) 取得者が最も多い資格・検定（問４－１）

建設系では「施工管理技士」が 14.1%、製造系ではフォークリフト運転技能者が 11.5%、小売・サービス系では「業界独自の資格・検定」が 6.6%とそれぞれ最も多く回答を集めている。「技能検定」は建設系、製造系、小売・サービス系を合わせると 6.9%（111 件）となっている。

図表 7 取得者が最も多い資格・検定（n = 1620）

資格・検定名<建設系>	回答件数	割合	資格・検定名<製造系>	回答件数	割合	資格・検定名<小売・サービス系>	回答件数	割合
技能検定	24	1.5%	技能検定	62	3.8%	技能検定	25	1.5%
一級建築士	6	0.4%	溶接技能者	22	1.4%	サービス接遇検定	8	0.5%
二級建築士	15	0.9%	フォークリフト運転技能者	186	11.5%	スーパーマーケット検定	12	0.7%
技術士	11	0.7%	クレーン運転士	16	1.0%	証券アナリスト	1	0.1%
測量士	6	0.4%	危険物取扱者	42	2.6%	中小企業診断士	0	0.0%
電気工事士	67	4.1%	自動車整備士	49	3.0%	社会保険労務士	0	0.0%
電気主任技術者	1	0.1%	有機溶剤作業主任者	8	0.5%	販売士	35	2.2%
宅地建物取引士	9	0.6%	ボイラー技士	5	0.3%	業界独自の資格・検定	107	6.6%
建築物環境衛生管理技術者	1	0.1%	玉掛作業	62	3.8%	社内の資格・検定	21	1.3%
施工管理技士	228	14.1%	電気工事士	12	0.7%	その他	72	4.4%
業界独自の資格・検定	25	1.5%	電気主任技術者	0	0.0%			
社内の資格・検定	4	0.2%	弁理士	0	0.0%	<その他>		
その他	41	2.5%	業界独自の資格・検定	17	1.0%	その他(上記以外)	197	12.2%
			社内の資格・検定	21	1.3%	関連する資格・検定は全くない	98	6.0%
			その他	24	1.5%	無回答	80	4.9%

(イ) 取得者が２番目に多い資格・検定（問４－２）

建設系では「施工管理技士」が 8.3%、製造系では「玉掛作業」が 6.0%、小売・サービス系では「業界独自の資格・検定」が 6.0%とそれぞれ最も多く回答を集めている。「技能検定」は建設系、製造系、小売・サービス系を合わせると 6.5%（105 件）となっている。

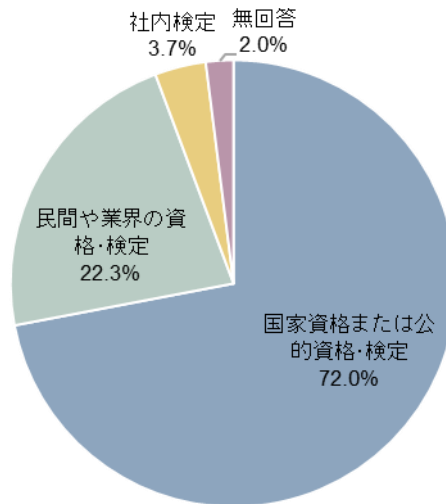
図表 8 取得者が２番目に多い資格・検定（n = 1620）

資格・検定名<建設系>	回答件数	割合	資格・検定名<製造系>	回答件数	割合	資格・検定名<小売・サービス系>	回答件数	割合
技能検定	34	2.1%	技能検定	54	3.3%	技能検定	17	1.0%
一級建築士	46	2.8%	溶接技能者	21	1.3%	サービス接遇検定	5	0.3%
二級建築士	32	2.0%	フォークリフト運転技能者	67	4.1%	スーパーマーケット検定	4	0.2%
技術士	8	0.5%	クレーン運転士	44	2.7%	証券アナリスト	1	0.1%
測量士	8	0.5%	危険物取扱者	58	3.6%	中小企業診断士	0	0.0%
電気工事士	43	2.7%	自動車整備士	32	2.0%	社会保険労務士	0	0.0%
電気主任技術者	5	0.3%	有機溶剤作業主任者	26	1.6%	販売士	18	1.1%
宅地建物取引士	12	0.7%	ボイラー技士	10	0.6%	業界独自の資格・検定	98	6.0%
建築物環境衛生管理技術者	4	0.2%	玉掛作業	97	6.0%	社内の資格・検定	17	1.0%
施工管理技士	134	8.3%	電気工事士	10	0.6%	その他	61	3.8%
業界独自の資格・検定	34	2.1%	電気主任技術者	3	0.2%			
社内の資格・検定	2	0.1%	弁理士	0	0.0%	<その他>		
その他	52	3.2%	業界独自の資格・検定	21	1.3%	その他(上記以外)	160	9.9%
			社内の資格・検定	19	1.2%	関連する資格・検定は全くない	24	1.5%
			その他	37	2.3%	無回答	302	18.6%

(ウ) 資格・検定の分類：最多（問５－１）

取得者が最も多い資格・検定の分類は「国家資格または公的資格・検定」が 72.0%と最も多く、次いで「民間や業界の資格・検定」が 22.3%となっている。

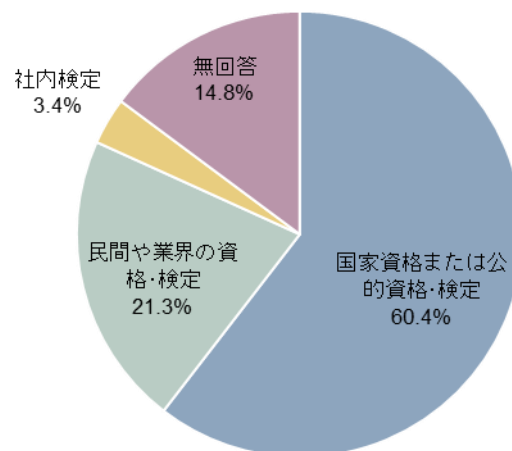
図表 9 資格・検定の分類：最多（n = 1522）



(エ) 資格・検定の分類：２番目（問５－２）

取得者が２番目に多い資格・検定の分類は「国家資格または公的資格・検定」が 60.4%と最も多く、次いで「民間や業界の資格・検定」が 21.3%となっている。

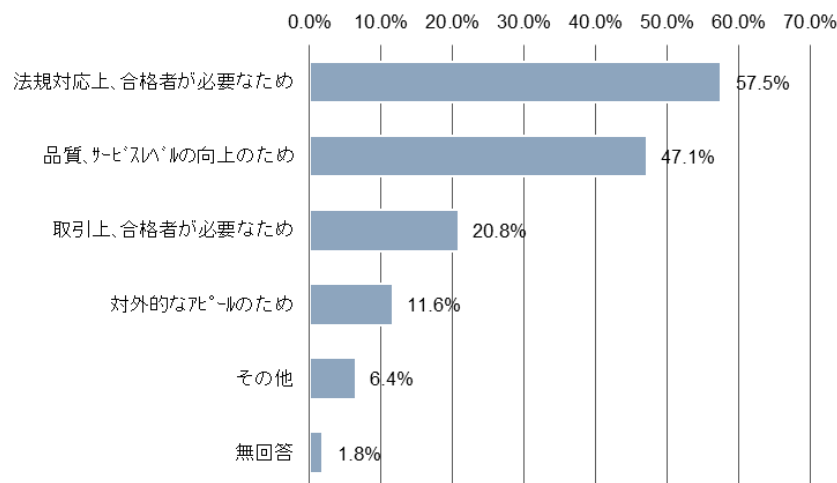
図表 10 資格・検定の分類：２番目（n = 1596）



(オ) 資格・検定等の取得を重視している理由：最多（問6－1）

取得者が最も多い資格・検定の取得を重視している理由は、「法規対応上、合格者が必要なため」が57.5%と最も多く、「品質、サービスレベルの向上のため」が47.1%で次いでいる。

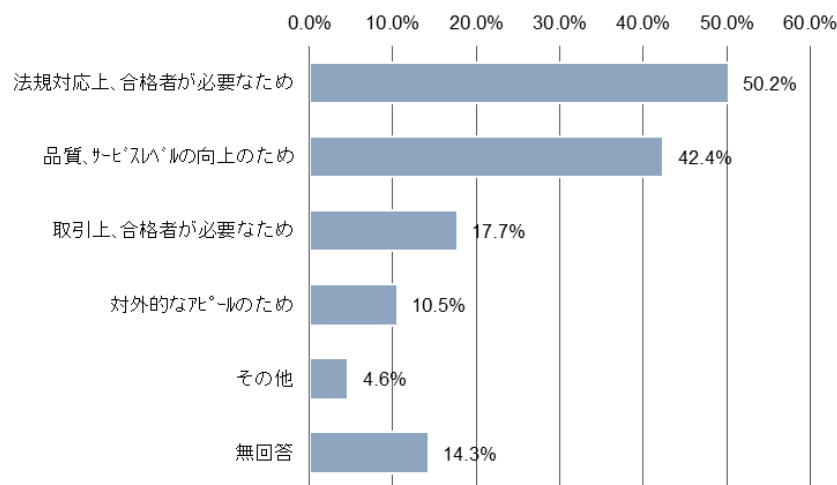
図表 11 資格・検定等の取得を重視している理由：最多（複数回答、n = 1522）



(カ) 資格・検定等の取得を重視している理由：2 番目（問6－2）

取得者が2 番目に多い資格・検定の取得を重視している理由は、「法規対応上、合格者が必要なため」が50.2%と最も多く、「品質、サービスレベルの向上のため」が42.4%で次いでいる。

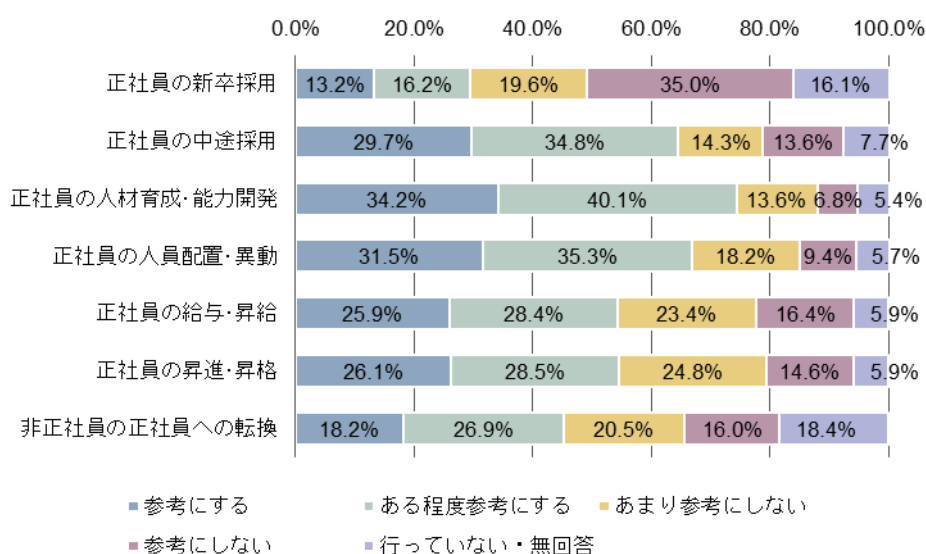
図表 12 資格・検定等の取得を重視している理由：2 番目（複数回答、n = 1596）



(キ) 資格・検定の参考度合い：最多（問7－1）

取得者が最も多い資格・検定について、「正社員の人材育成・能力開発」の際に「参考にする」、「ある程度参考にする」と回答した企業が74.3%と最も多く、「正社員の人員配置・異動」、「正社員の中途採用」がそれぞれ66.8%、64.5%で次いでいる。一方、「正社員の新卒採用」では半数以上の企業が「参考にしない」、「あまり参考にしない」と回答している。

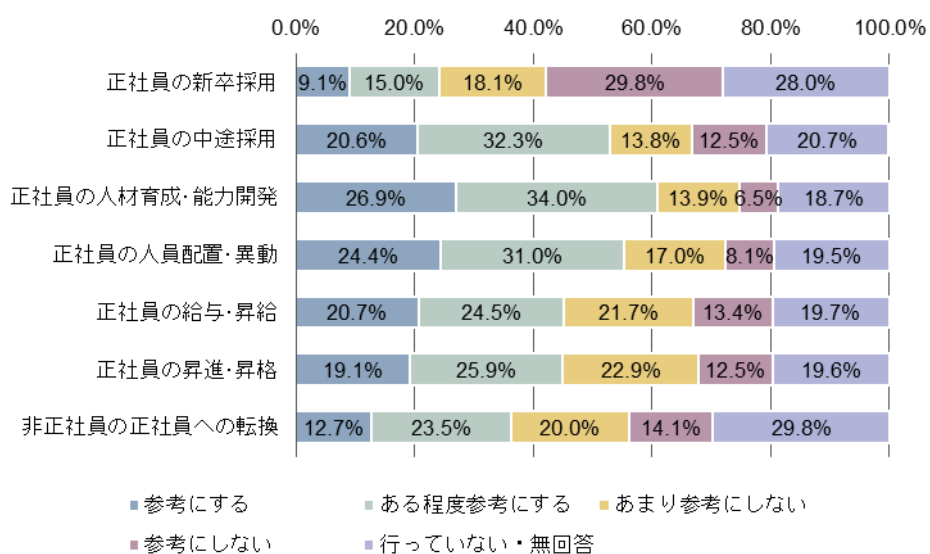
図表 13 資格・検定の参考度合い：最多（n = 1522）



(ク) 資格・検定の参考度合い：2 番目（問 7－2）

取得者が 2 番目に多い資格・検定について、「正社員の人材育成・能力開発」の際に「参考にする」、「ある程度参考にする」と回答した企業が 60.9%と最も多く、「正社員の人員配置・異動」、「正社員の中途採用」がそれぞれ 55.4%、52.9%で次いでいる。一方、「正社員の新卒採用」では半数以上の企業が「参考にしない」、「あまり参考にしない」と回答している。

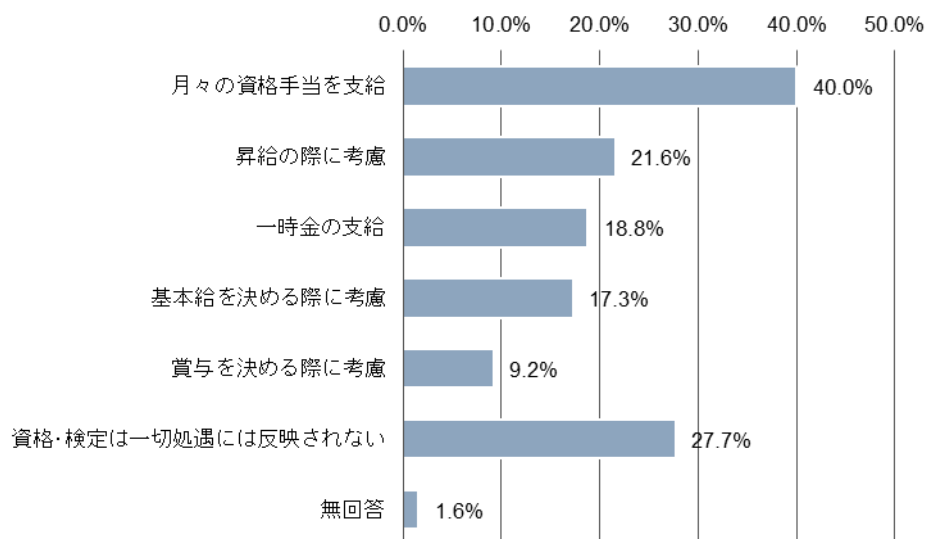
図表 14 資格検定の参考度合い：2 番目（n = 1596）



(ケ) 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮：最多（問８－１）

「月々の資格手当を支給」が40.0%と最も多い一方、27.7%の企業が「資格・検定は一切処遇には反映されない」と回答している。

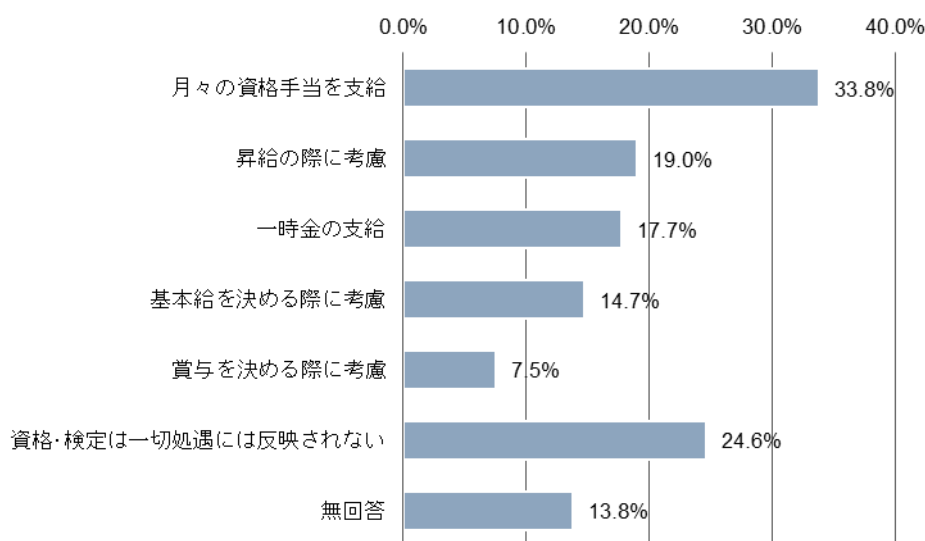
図表 15 給与や昇給を決める際の資格・検定の考慮：最多（複数回答、n = 1522）



(コ) 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮：２番目（問８－２）

「月々の資格手当を支給」が33.8%と最も多い一方、24.6%の企業が「資格・検定は一切処遇には反映されない」と回答している。

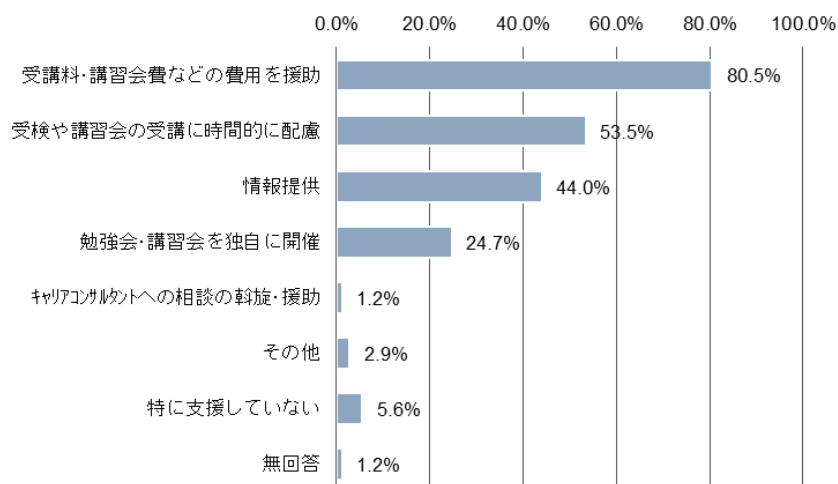
図表 16 給与や昇給を決める際の資格・検定の考慮：２番目（複数回答、n = 1596）



(サ) 従業員の資格・検定の取得の支援：最多（問9－1）

資格・検定の取得の支援として「受講料・講習会費などの費用を援助」する企業が80.5%と最も多く、「受検や講習会の受講を時間的に配慮」、「情報提供」をする企業がそれぞれ53.5%、44.0%で次いでいる。

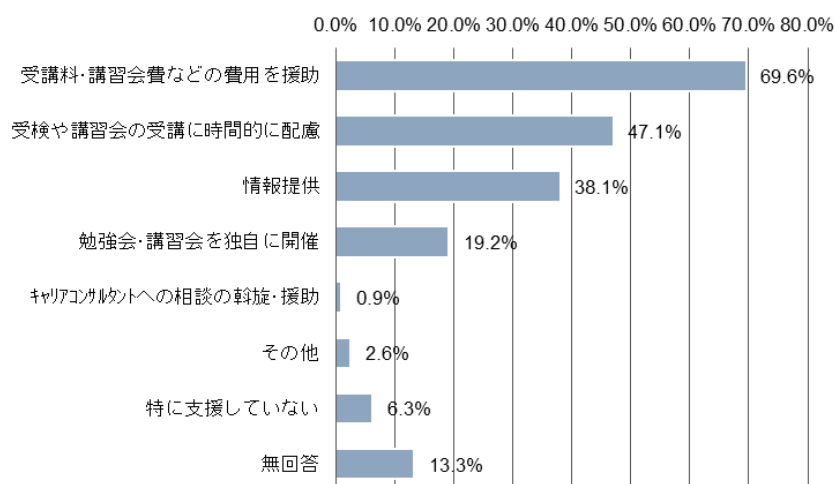
図表 17 従業員の資格・検定の取得の支援：最多（複数回答、n = 1522）



(シ) 従業員の資格・検定の取得の支援：2 番目（問9－2）

資格・検定の取得の支援として「受講料・講習会費などの費用を援助」する企業が69.6%と最も多く、「受検や講習会の受講を時間的に配慮」、「情報提供」をする企業がそれぞれ47.1%、38.1%で次いでいる。

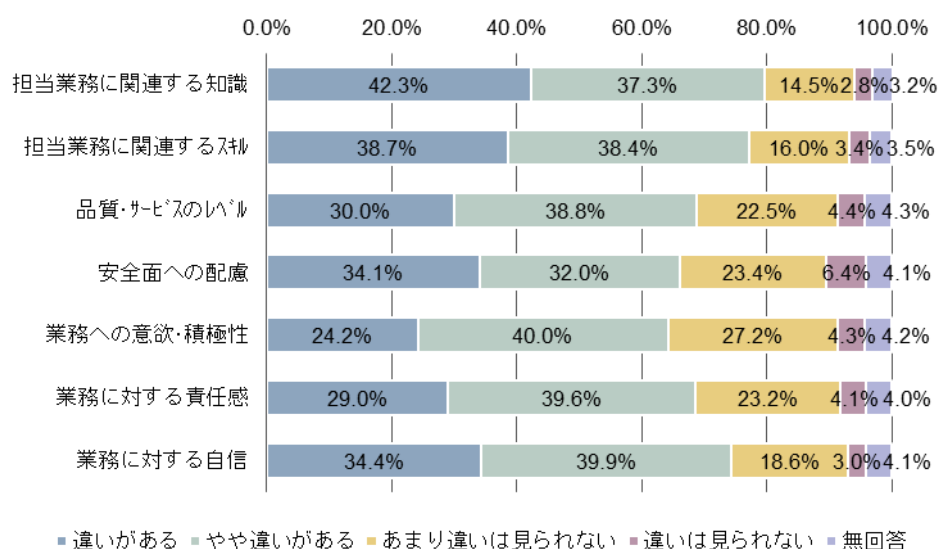
図表 18 従業員の資格・検定の取得の支援：2 番目（複数回答、n = 1596）



(ス) 資格取得者とその他の従業員または資格取得前後の相違点：最多（問 10－1）

資格取得者とその他の従業員、あるいは資格取得前後の相違点として、「担当業務に関連する知識」に「違いがある」、「やや違いがある」と回答した企業が 79.6%と最も多く「担当業務に関連するスキル」、「業務に対する自信」がそれぞれ 77.1%、74.3%で次いでいる。

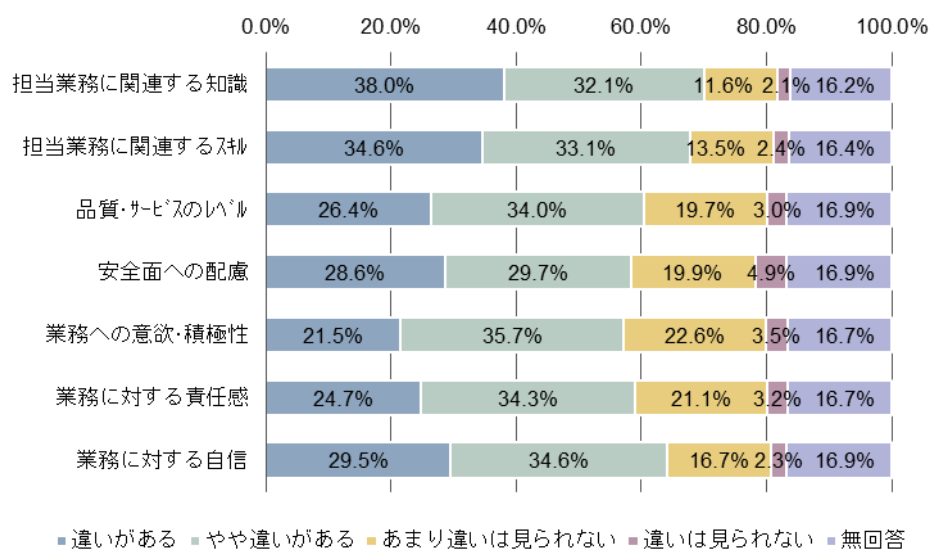
図表 19 資格取得者とその他の従業員または資格取得前後の相違点：最多（n = 1522）



(セ) 資格取得者とその他の従業員または資格取得前後の相違点：2 番目（問 10－2）

資格取得者とその他の従業員、あるいは資格取得前後の相違点として、「担当業務に関連する知識」に「違いがある」、「やや違いがある」と回答した企業が 70.1%と最も多く「担当業務に関連するスキル」、「業務に対する自信」がそれぞれ 67.7%、64.1%で次いでいる。

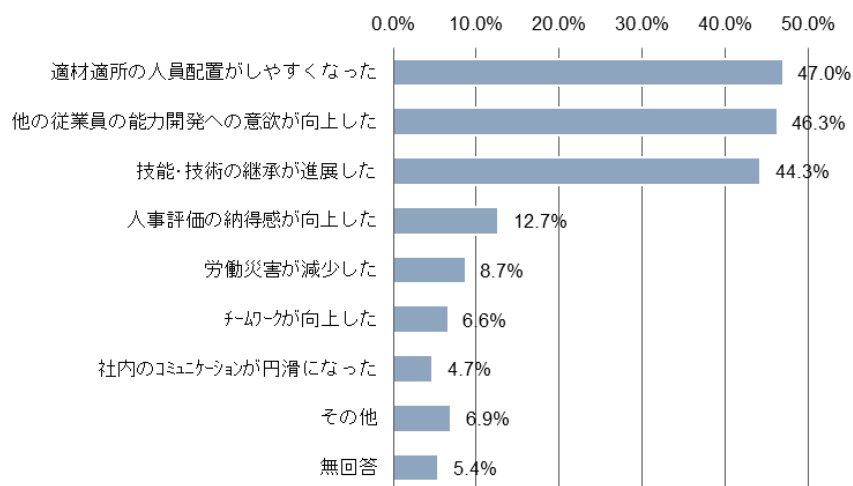
図表 20 資格取得者とその他の従業員または資格取得前後の相違点：最多（n = 1596）



(ソ) 従業員が資格・検定に合格することによる効果：最多（問 1 1－1）

従業員が資格・検定に合格することによる効果として「適材適所の人員配置がしやすくなった」と回答した企業が 47.0%と最も多く、「他の従業員の能力開発への意欲が向上した」、「技能・技術の継承が進展した」がそれぞれ 46.3%、44.3%で次いでいる。

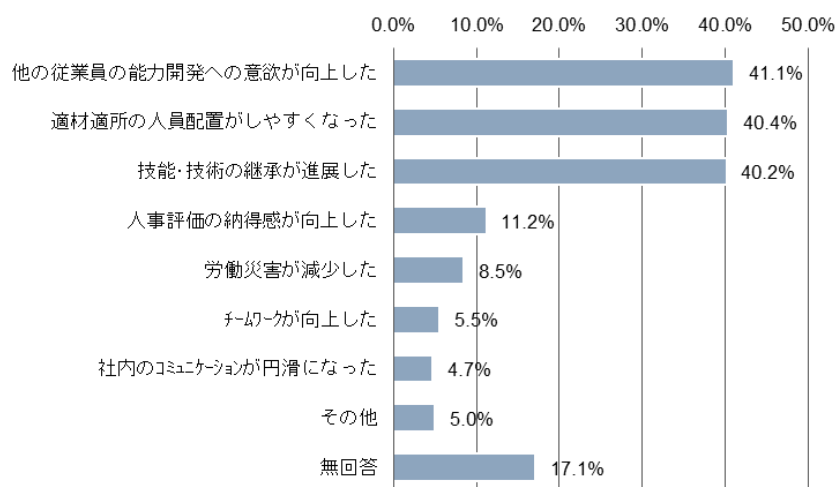
図表 21 従業員が資格・検定に合格することによる効果：最多（複数回答、n = 1522）



(タ) 従業員が資格・検定に合格することによる効果：2 番目（問 1 1－2）

従業員が資格・検定に合格することによる効果として「他の従業員の能力開発への意欲が向上した」と回答した企業が 41.1%と最も多く、「適材適所の人員配置がしやすくなった」、「技能・技術の継承が進展した」がそれぞれ 40.4%、40.2%で次いでいる。

図表 22 資格・検定に合格することによる効果：2 番目（複数回答、n = 1596）

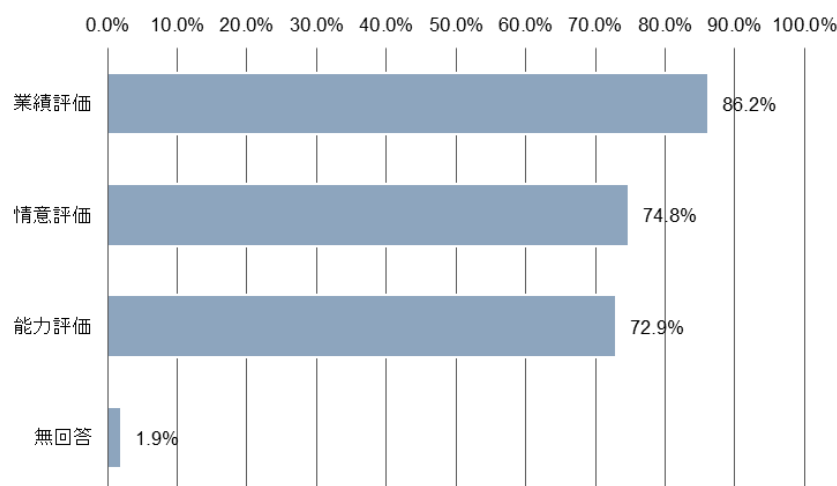


ウ 職業能力評価基準とキャリア開発について

(ア) 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際の評価（問 1 2）

「業績評価」と回答した企業が **86.2%**と最も多く、「情意評価」、「能力評価」はそれぞれ **74.8%**、**72.9%**となっている。

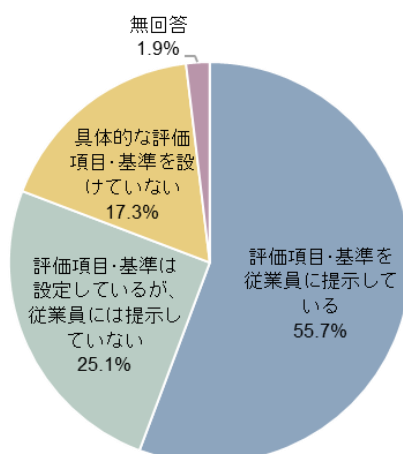
図表 23 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を定める際の評価（複数回答、n =1620）



(イ) 正社員の人事評価を行う時の評価項目の一覧の提示（問 1 3）

「評価項目・基準を従業員に提示している」と回答した企業が **55.7%**と最も多く、「評価項目・基準は設定しているが、従業員には提示していない」と回答した企業が **25.1%**で次いでいる。一方、**17.3%**の企業が「具体的な評価項目・基準を設けていない」と回答している。

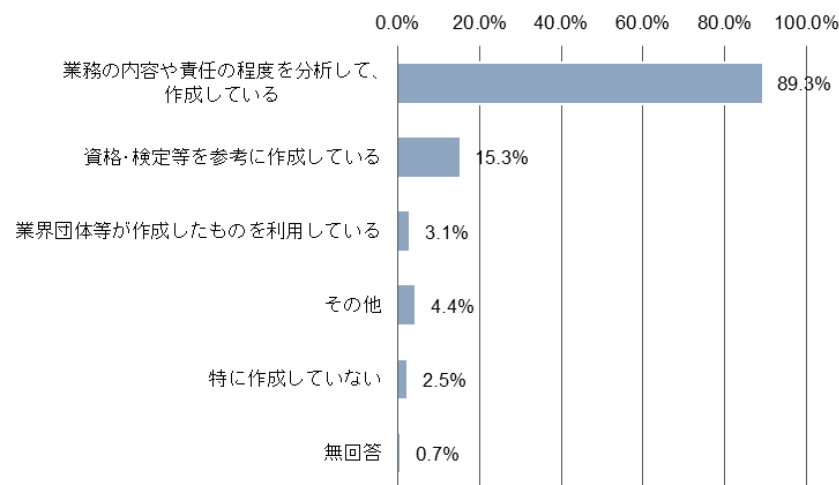
図表 24 正社員の人事評価を行う時の評価項目の一覧の提示（n = 1620）



(ウ) 人事評価を行う際の評価項目・基準の作成方法（付問 1 3－1）

人事評価を行う際の評価項目・基準を「業務の内容や責任の程度を分析して作成している」と回答した企業が **89.3%**と最も多く、次いで「資格・検定等を参考に作成している」と回答した企業が **15.3%**となっている。

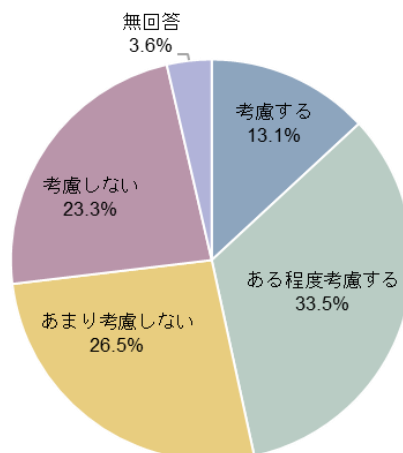
図表 25 人事評価を行う際の評価項目・基準の作成方法（複数回答、n = 1310）



(エ) 非正社員の人事評価の際の資格・検定等の取得の考慮（問 1 4）

非正社員の人事評価の際に資格・検定等の取得を「考慮する」、「ある程度考慮する」と回答した企業が合わせて **46.6%**となっている。一方、「考慮しない」、「あまり考慮しない」企業は合わせて **49.8%**であった。

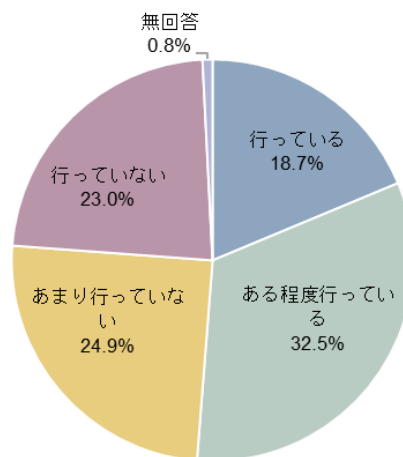
図表 26 非正社員の人事評価の際の資格・検定等の取得の考慮（n = 1620）



(オ) 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示（問１５）

正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示を「行っている」、「ある程度行っている」と回答した企業は合わせて **51.2%**であり、「行っていない」、「あまり行っていない」と回答した企業は合わせて **47.9%**であった。

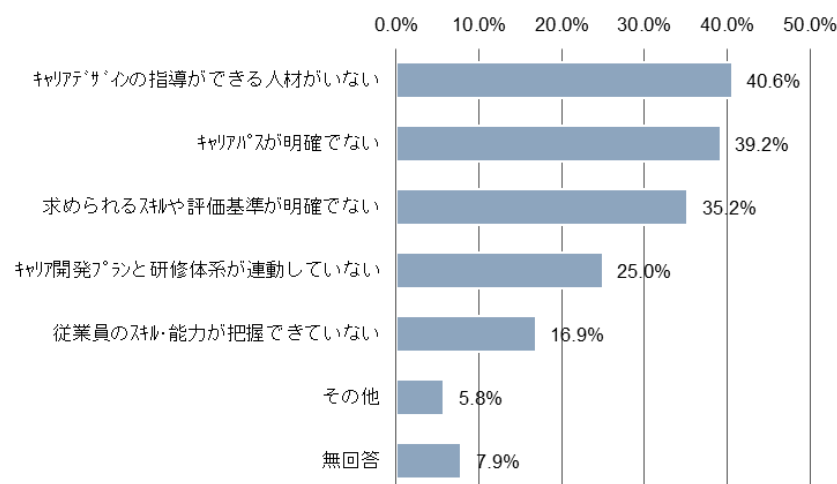
図表 27 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示（n = 1620）



(カ) 正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていること（問１６）

正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じることとして、「キャリアデザインの指導ができる人材がいない」と回答した企業が **40.6%**と最も多い。次いで「キャリアパスが明確でない」が **39.2%**となっている。

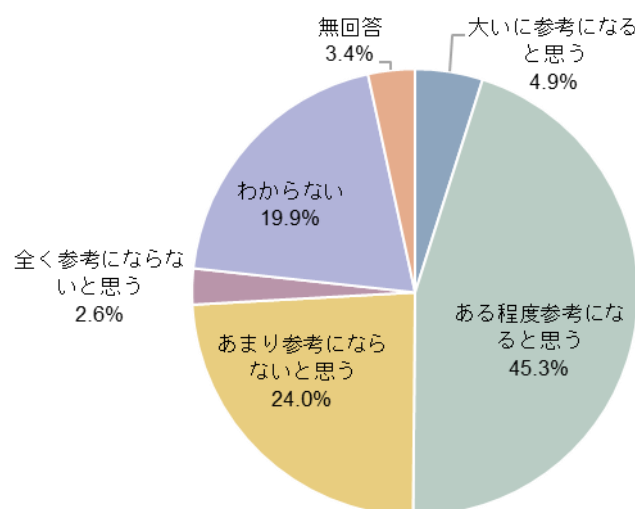
図表 28 正社員のキャリア開発を行うにあたっての課題（複数回答、n = 1620）



(キ) 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い（問１７）

厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」について「大いに参考になると思う」、「ある程度参考になると思う」と回答した企業は合わせて 50.2%であった。一方、19.9%の企業は「わからない」と回答している。

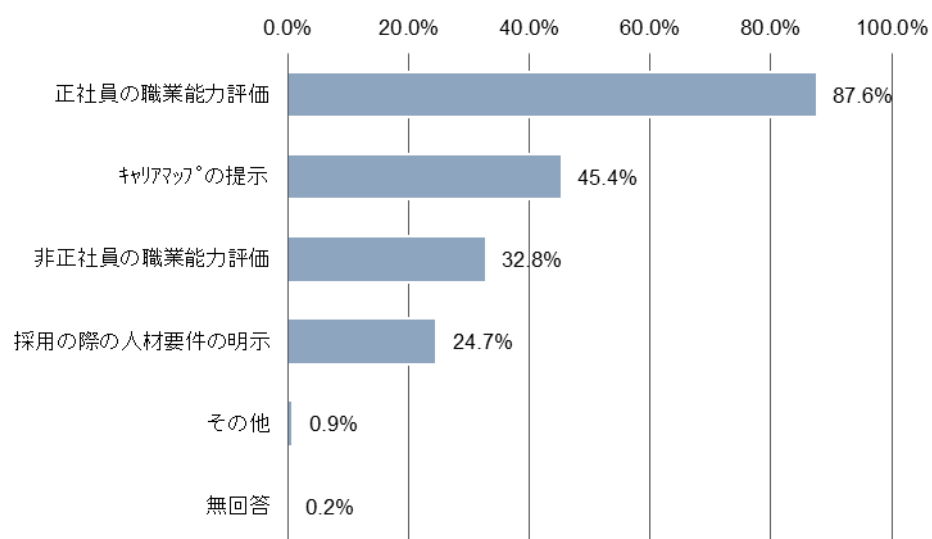
図表 29 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い（n = 1620）



(ク) 職業能力評価基準が参考になっている場面（付問１７－１）

職業能力評価基準が参考になっている場面として、「正社員の職業能力評価」と回答した企業が 87.6%と最も多く、「キャリアマップの提示」が 45.4%で次いでいる。

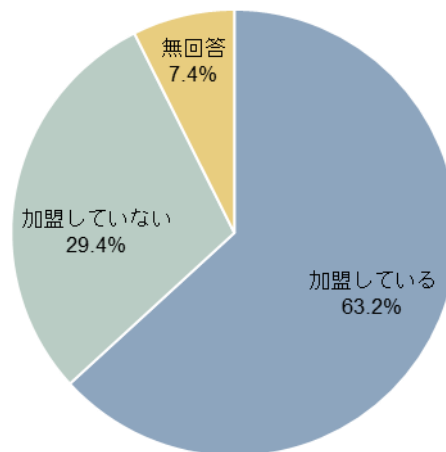
図表 30 職業能力評価基準が参考になっている場面（複数回答、n = 813）



(ケ) 業界団体等への加盟（問 18）

業界団体等に「加盟している」と回答している企業は 63.2%である一方、29.4%の企業は「加盟していない」と回答している。

図表 31 業界団体等への加盟（n = 1620）



エ 資格・検定等の具体的な活用事例

資格・検定等を賃金等の処遇に反映している具体例や、資格・検定等を活用した人材育成等の具体例として、以下のような自由回答があった。（問 19）

＜建設業＞

総合建設業、従業員数 500～999 人

- ・ 会社が指定した 48 の資格については、取得時に受検費用や交通費を全額支給するとともに、取得奨励金（10,000～50,000 円）を支給している。
- ・ 昇格審査を行う際、職能資格ごとに取得が必須となる資格を設定している。
- ・ 従業員が弛まず学ぶということを応援する目的で自己啓発支援の通信教育制度を設けている。180 の講座があり、直接業務に関係のない講座も含まれる。修了時に費用を半額、会社が負担する。従業員だけでなく、従業員の配偶者と子どもも対象としている。

総合建設業、従業員数 100～299 人

- ・ 必要があれば取得するようにしている。協会主催の講習会の参加、研修会、民間企業実施（有料）の講習会への参加も本人の意欲があれば部署長判断で無料で受講できる

ようにしている。

- ・ 経験年数が必要なものが多いので、入社してから取得する場合が多い。
- ・ 大多数の者は必要な資格は取れているようであるが、取れないからといって仕事ができないわけではない。ただ、社内的に管理職への昇進はできない。
- ・ チャンスの提供はしている。受検料、交通費は 2 回まで会社負担。合格したら金一封有、等。
- ・ 最近企業側の負担が大きいように思う。社内体制を充実できる企業、したくてもできない企業の差は大きい。「建設キャリアアップシステム」も資格情報がわかるので、より優秀な人は大手に転職しそうな気がする。
- ・ 中小企業を引き上げる対策を考えてほしい。

総合建設業、従業員数 30～99 人

- ・ それぞれ必要な資格に資格ポイントを設け、ポイントに応じて資格手当を支給している。
- ・ 人手不足の建設業で土木施工管理技士を取得している人は少なく、その影響が少しずつ受注量の減少に表れている（取得者の定年退職により）。もう少し受検資格の経験年数を引き下げたり、問題の難易度を下げてほしい。

その他建設業（鳶・土工工事業）、従業員数 100～299 人

- ・ 当社は鳶・土工工事、コンクリート工事を業としているが、鳶・土工には各々仕事上に必要な資格があり、資材運搬にはクレーンや自動車免許が必須である。
- ・ 従って資格は持っていてあたりまえで、一般の事務系にはそれほど資格等が必要ない。

<製造業>

その他製造業（製造作業請負業）、従業員数 100～299 人

- ・ 取得者が最も多い・2 番目に多い資格、検定は、業務遂行上に不可欠なものであり、また製造業であるので安全面で特に重要な資格である。
- ・ 災害にも直結するので、安全に作業できるよう力量アップに努めている。
- ・ その実績も作業者の人事考課に関係する。

生産用機械器具製造業、従業員数 1,000～2,999 人

- ・ 技能検定 1 級合格者に対し、報奨金 50,000 円

<小売・サービス業>

小売業、従業員数 300～499 人

- ・ 資格そのものがダイレクトに賃金に反映する仕組みはないが、スタッフが社内資格や

外部資格を取得すると、評価には反映されることが多い。

その他のサービス業（IT サービス）、従業員数 5,000 人以上

- ・ 資格・検定は「外部資格取得推進活動」を実施中。高技術者集団として、競争優位となる資格を明確化し、計画的な取得を推進している。
- ・ 外部資格の取得の取扱いや対象となる資格は、グループ内で規程を決めて、全グループ社員に公開し、推進している。全グループ企業共通資格と、各社・部門ごとの個別資格の 2 種類に分けて取り扱っている。
- ・ 資格取得や受検料について、会社が負担し実施中。
- ・ 若手期間で必須取得資格を定めて推進。

その他のサービス業（信用金庫業）、従業員数 1,000～2,999 人

- ・ 研修実施要領の中で、資格取得奨励金・資格手当支給制度を設けている。
対象となる資格、資格取得奨励金（一時金）及び資格手当の金額を規程として定めている。資格取得奨励金の金額は、対象資格に応じて 10,000 円～300,000 円。37 の資格を対象としている。資格手当は 6 資格を対象とし、金額は月額 20,000 円～50,000 円（月額 50,000 円が上限）である。
- ・ 資格取得奨励金は、パートタイマーにも一律に適用している。
- ・ 資格手当はパートタイマーを対象とするものは別規程としている。12 の資格を対象とし、金額は月額 1,000～2,000 円（月額 10,000 円が上限）である。

3 技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査

(1) 実施概要

ア 調査方法

郵送調査（郵便発送・留置・郵便回収）

イ 調査対象

技能検定の受検者を雇用している企業、及び認定社内検定を実施している企業
1,000 社

ウ 調査期間

令和元年 12 月 6 日（金）～12 月 20 日（金）

エ 調査項目

- ◆ 技能検定制度について
- ◆ 社内検定認定制度について
- ◆ 職業能力評価基準とキャリア開発について
- ◆ その他

オ 回収結果

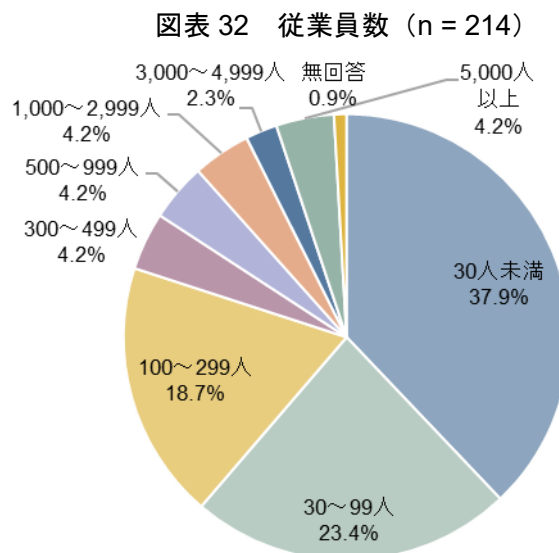
回収数 214 件（回収率 21.4%）

(2) 調査結果

ア 回答企業の属性について

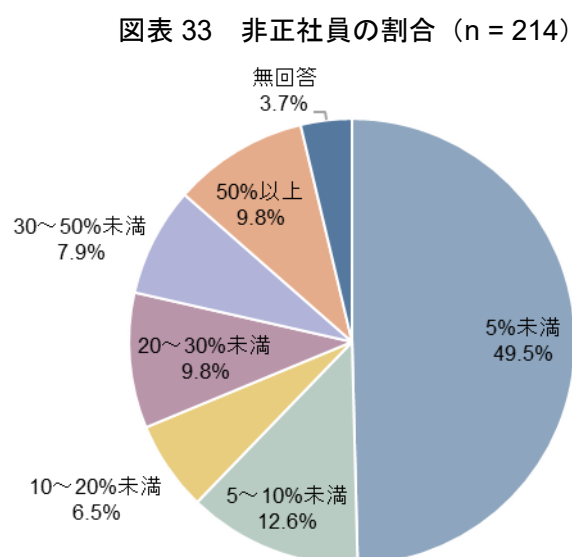
(ア) 従業員数 (問1)

「30 人未満」の企業が 37.9%と最も多く、「30～99 人」の企業が 23.4%で次いでいる。半数以上が 100 人未満の企業である。



(イ) 非正社員の割合 (付問1－1)

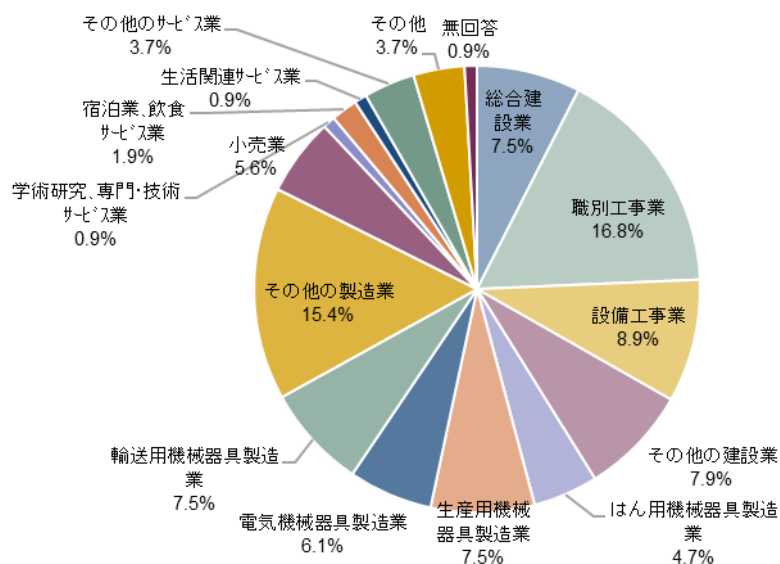
「5%未満」の企業が 49.5%と約半数を占め、「5～10%」の企業が 12.6%と次いでいる。一方、「50%以上」という企業も 9.8%存在する。



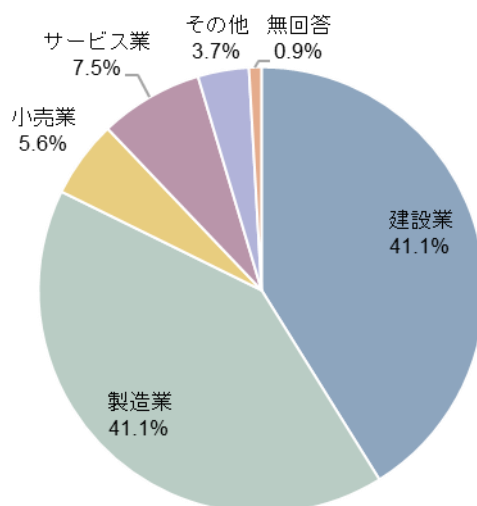
(ウ) 主な業種（問2）

「職別工事業」が16.8%と最も多く、「その他製造業」が15.4%で次いでいる。大分類別（参考）では、「建設業」と「製造業」の企業がそれぞれ41.1%であり約8割を占める。

図表 34 主な業種（n = 214）



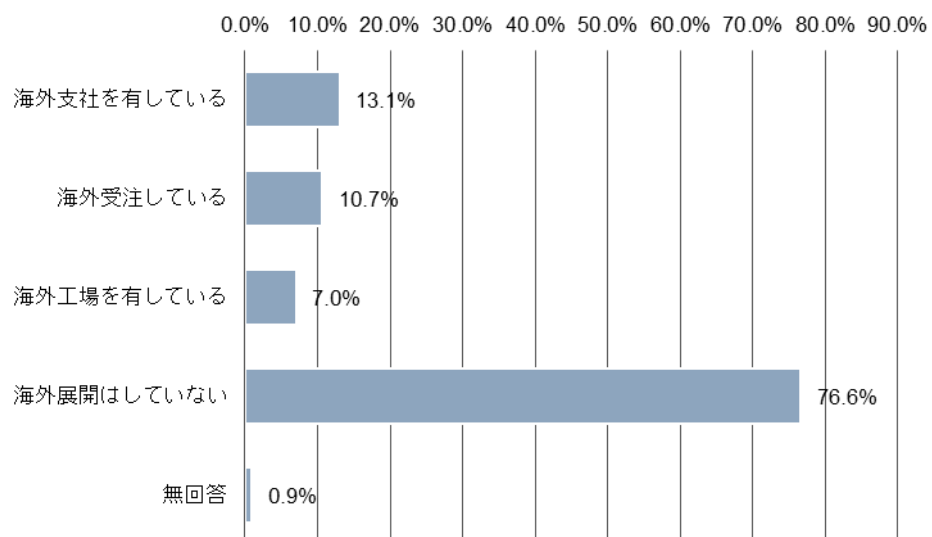
（参考）大分類別（n = 214）



(エ) 海外展開の状況（問3）

「海外展開はしていない」と回答した企業が **76.6%**に上る一方、「海外支社を有している」、「海外工場を有している」、「海外受注している」と回答した企業がそれぞれ **10%前後**となっている。

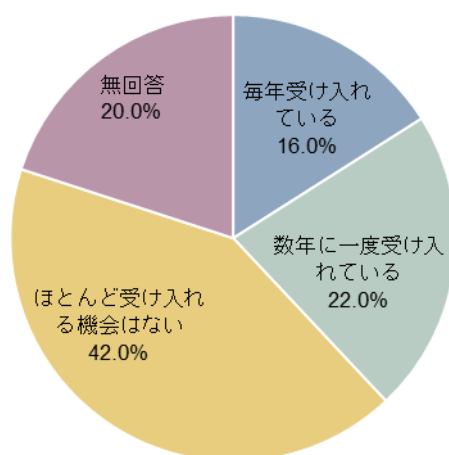
図表 35 海外展開の状況（複数回答、n = 214）



(オ) 海外支社・工場等の従業員の日本での受け入れ（付問３－１）

海外展開をしている企業のうち、海外支社・工場等の従業員を研修等の目的で「毎年受け入れている」企業は 16%であり、「数年に一度受け入れている」企業を合わせると 38%の企業が海外支社・工場等の従業員を日本で受け入れている。

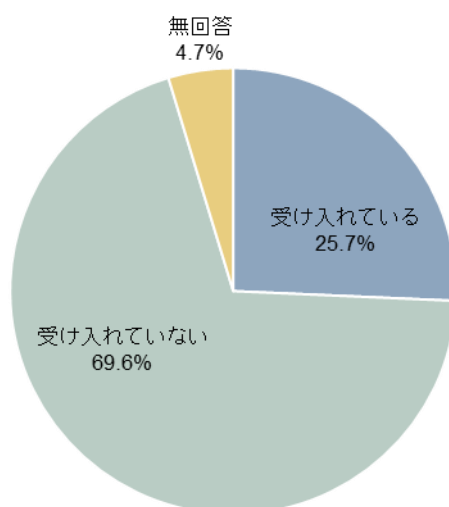
図表 36 海外支社・工場等の従業員の日本での受け入れ（n = 50）



(カ) 外国人技能実習生の受け入れ（問４）

外国人技能実習生を「受け入れている」企業は 25.7%であり、69.6%の企業が「受け入っていない」と回答している。

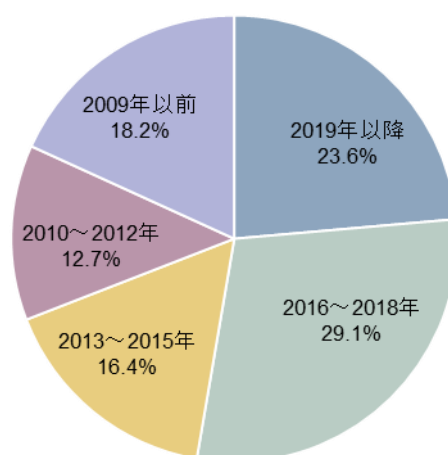
図表 37 外国人技能実習生の受け入れ（n = 214）



(キ) 外国人技能実習生の受け入れを始めた時期（付問４－１）

外国人技能実習生を受け入れている企業のうち、「2016～2018年」に受け入れを開始した企業が29.1%と最も多く、「2019年以降」に受け入れを開始した企業が23.6%で次いでいる。

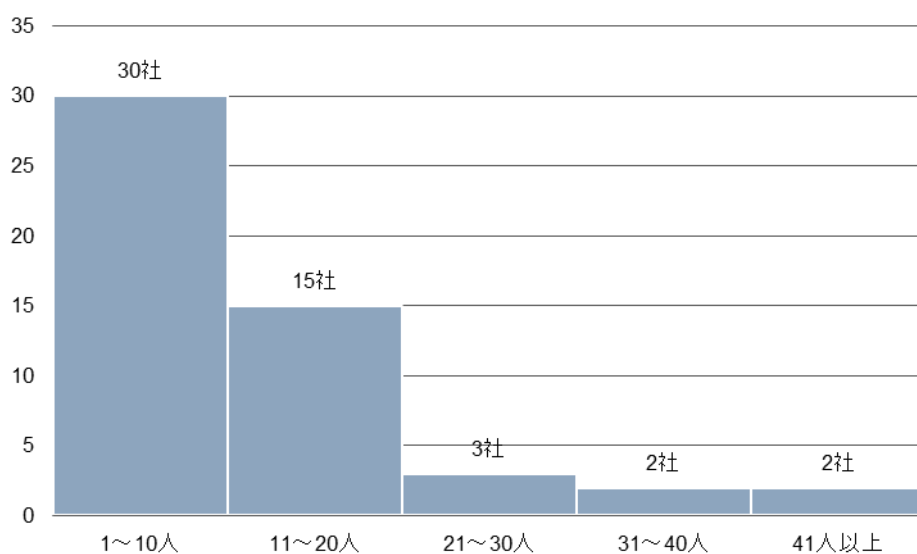
図表 38 外国人技能実習生の受け入れを始めた時期（n = 55）



(ク) 外国人技能実習生の受け入れ人数（付問４－２）

1人以上の外国人技能実習生を受け入れている企業のうち、受け入れ人数の平均値は17.25、中央値は7.5、標準偏差は37.368、最小値は1、最大値は220となっている。

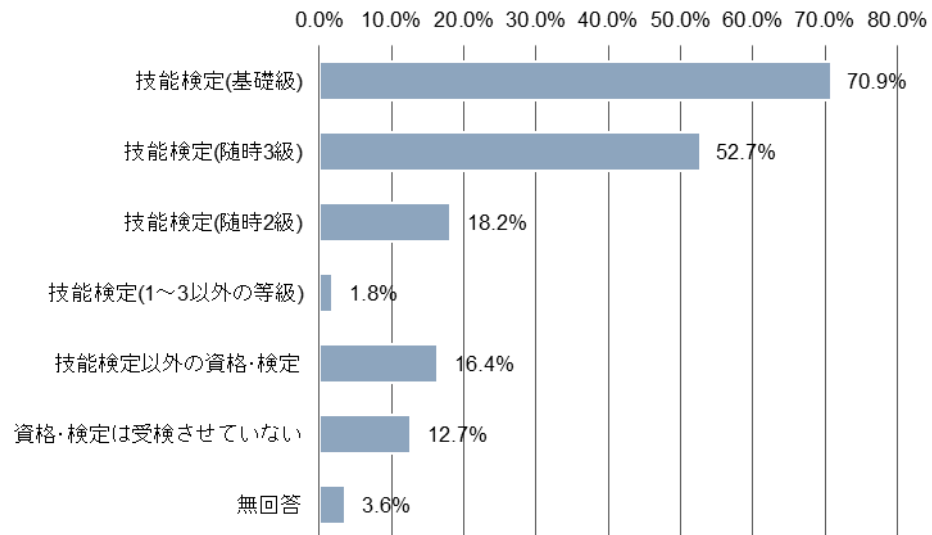
図表 39 外国人技能実習生の受け入れ人数（n = 52）



(ケ) 外国人技能実習生に受検させている資格・検定（付問４－３）

外国人技能実習生に「技能検定（基礎級）」を受検させている企業が 70.9%と最も多く、「技能検定（随時３級）」が 52.7%で次いでいる。

図表 40 外国人技能実習生に受検させている資格・検定（複数回答、n = 55）

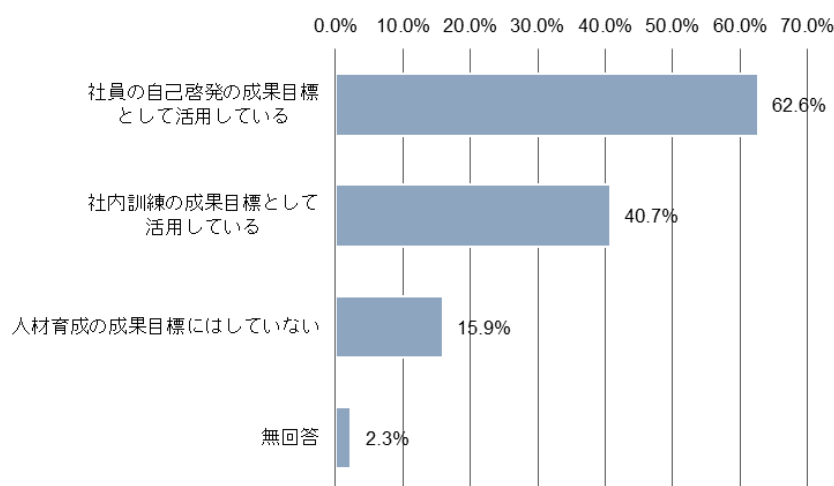


イ 技能検定制度について

(ア) 技能検定制度の活用状況（問5）

技能検定を「社員の自己啓発の成果目標として活用している」企業が **62.6%**と最も多く、「社内訓練の成果目標として活用している」企業が **40.7%**となっている。「人材育成の成果目標にはしていない」企業は **15.9%**にとどまる。

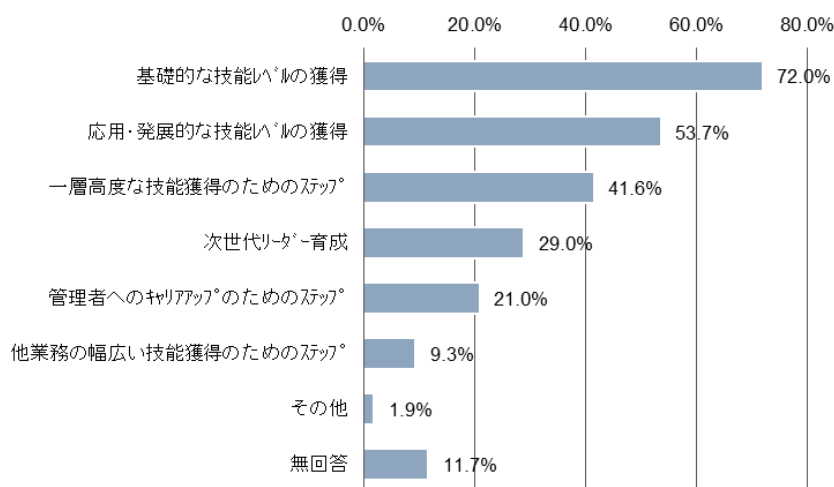
図表 41 技能検定制度の活用状況（複数回答、n = 214）



(イ) 技能検定制度の成果目標の具体的な位置づけ（付問5-1）

成果目標の具体的な位置づけを「基礎的な技能レベルの獲得」としている企業が **72.0%**と最も多く、「応用・発展的な技能レベルの獲得」としている企業が **53.7%**で次いでいる。

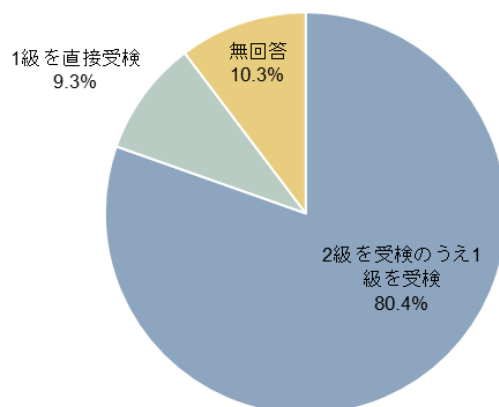
図表 42 技能検定制度の成果目標の具体的な位置づけ（複数回答、n = 214）



(ウ) 技能検定の等級を受検する順番（付問 5－2）

「2 級を受検のうえ 1 級を受検」と回答した企業が 80.4%を占める一方、9.3%の企業が「1 級を直接受検」と回答している。

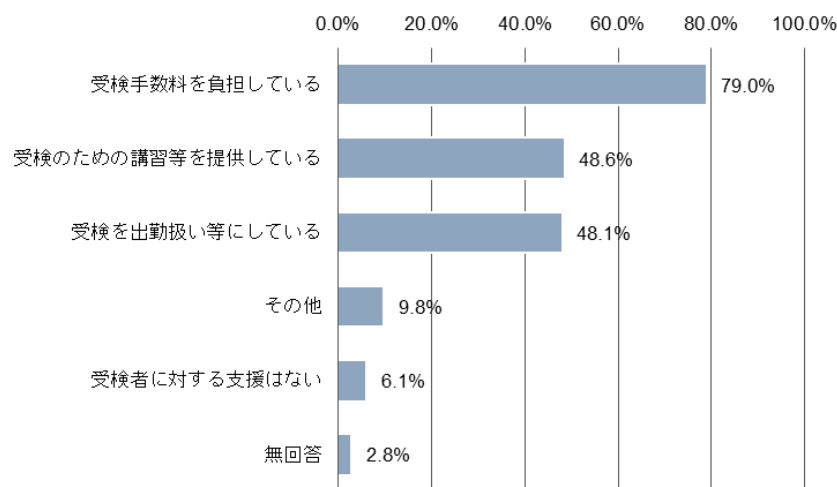
図表 43 技能検定の等級を受検する順番（n = 214）



(エ) 技能検定の受検者に対する支援の提供（問 6）

技能検定の受検者に対する支援として「受検手数料を負担している」企業が 79.0%と最も多く、「受検者のための講習等を提供している」、「受検を出勤扱い等に行っている」がそれぞれ 48.6%、48.1%で次いでいる。一方、6.1%の企業が「受検者に対する支援はない」と回答している。

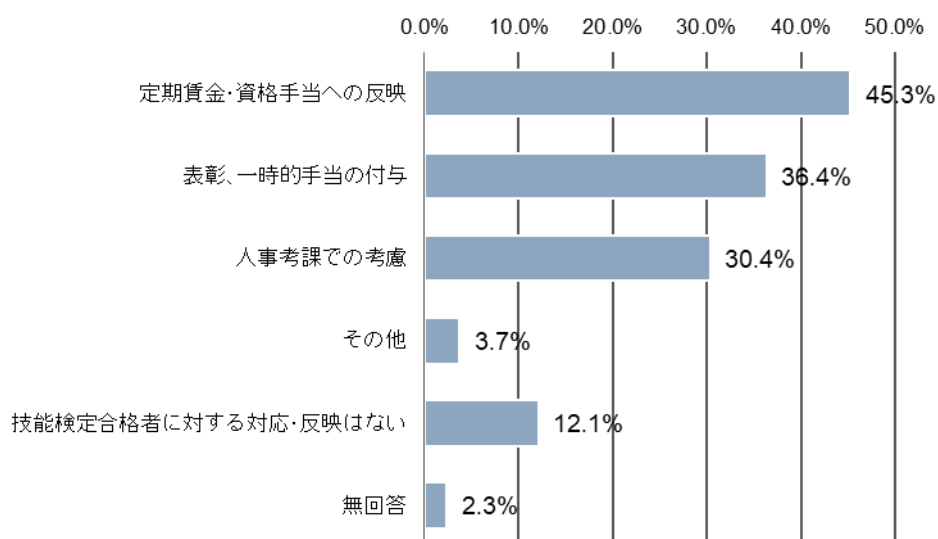
図表 44 技能検定の受検者に対する支援の提供（複数回答、n = 214）



(オ) 技能検定合格者に対する対応・反映（問7）

「定期賃金・資格手当への反映」が45.3%と最も多く、「表彰、一時的手当の付与」が36.4%で次いでいる。一方、12.1%の企業が「技能検定合格者に対する対応・反応はない」と回答している。

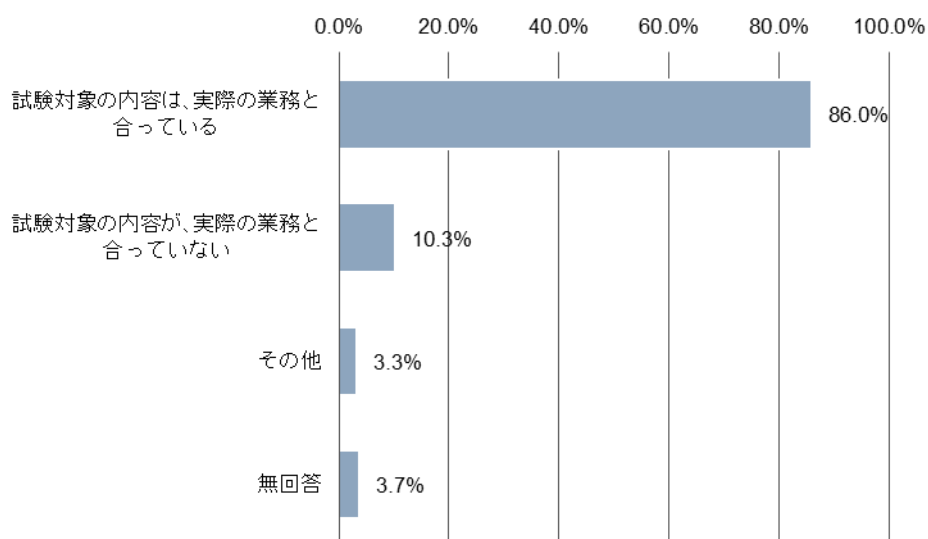
図表 45 技能検定合格者に対する対応・反映（複数回答、n = 214）



(カ) 技能検定の学科試験について（問8）

「試験対象の内容は、実際の業務と合っている」と回答した企業が86.0%に上る一方、10.3%の企業は「試験対象内容が、実際の業務と合っていない」と回答している。

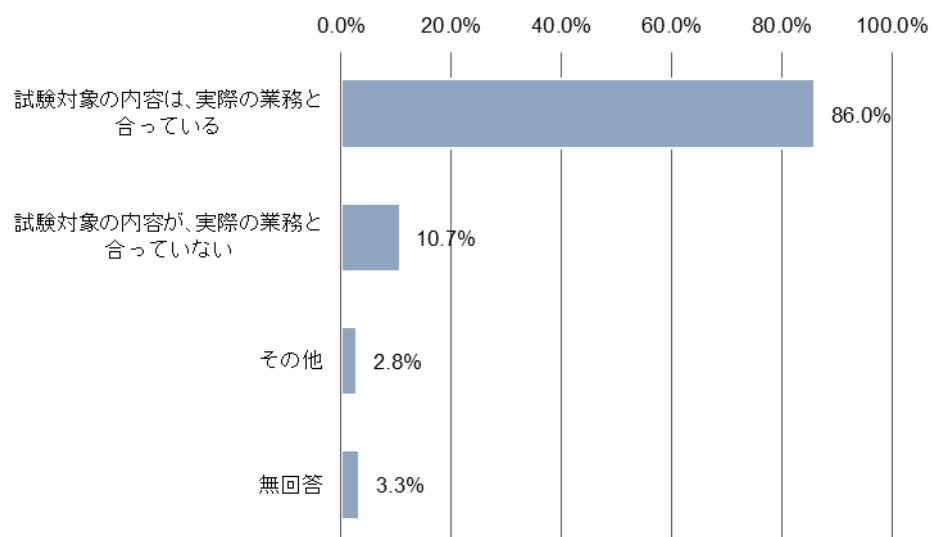
図表 46 技能検定の学科試験について（複数回答、n = 214）



(キ) 技能検定の実技試験について（問 9）

「試験対象の内容は、実際の業務と合っている」と回答した企業が 86.0%に上る一方、10.7%の企業は「試験対象内容が、実際の業務と合っていない」と回答している。

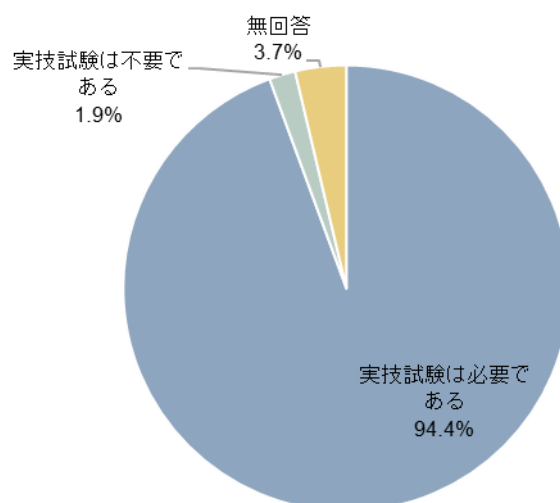
図表 47 技能検定の実技試験について（複数回答、n = 214）



(ク) 技能検定に実技試験の必要性の有無（付問 9－1）

技能検定に「実技試験は必要である」回答した企業は 94.4%に上り、「実技試験は不要である」と回答した企業はわずか 1.9%にとどまる。

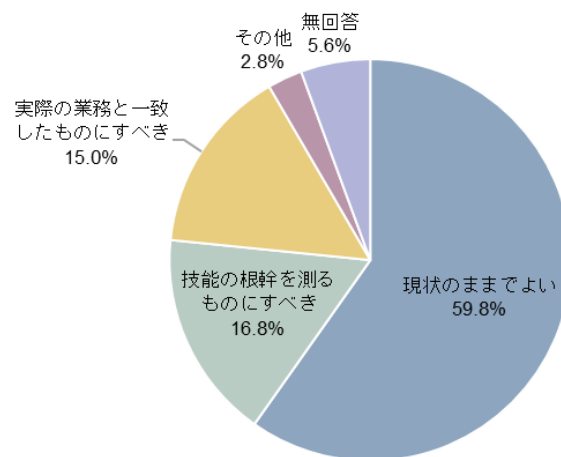
図表 48 技能検定に実技試験の必要性の有無（n = 214）



(ケ) 適当だと思う技能検定の実技試験の内容（付問 9－2）

技能検定の実技試験の内容について「現状のままでよい」と回答した企業が **59.8%**と最も多い一方、「技能の根幹を測るものにすべき」、「実際の業務と一致したものにすべき」と回答した企業がそれぞれ **15%**程度存在する。

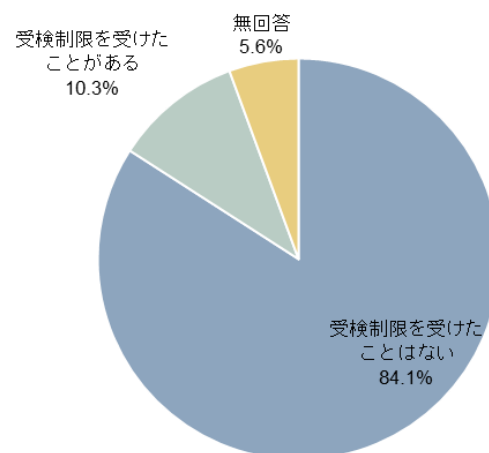
図表 49 適当だと思う技能検定の実技試験の内容（n = 214）



(コ) 技能検定の受検制限（問 10）

84.1%の企業が「受検制限を受けたことはない」と回答する一方、**10.3%**の企業が「受検制限を受けたことがある」と回答している。

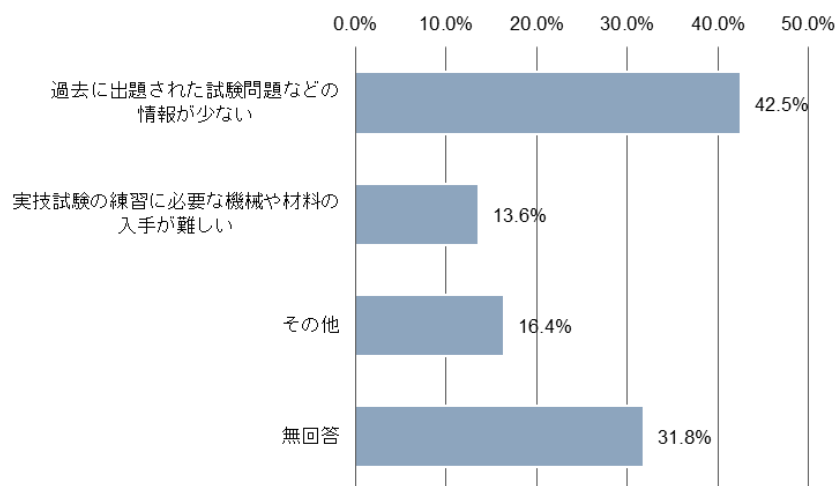
図表 50 技能検定の受検制限（n = 214）



(サ) 技能検定の受検準備に当たり困っている点（問 1 1）

「過去に出題された試験問題などの情報が少ない」を回答した企業が 42.5%と最も多く、「実技試験の練習に必要な機械や材料の入手が難しい」と回答した企業が 13.6%となっている。

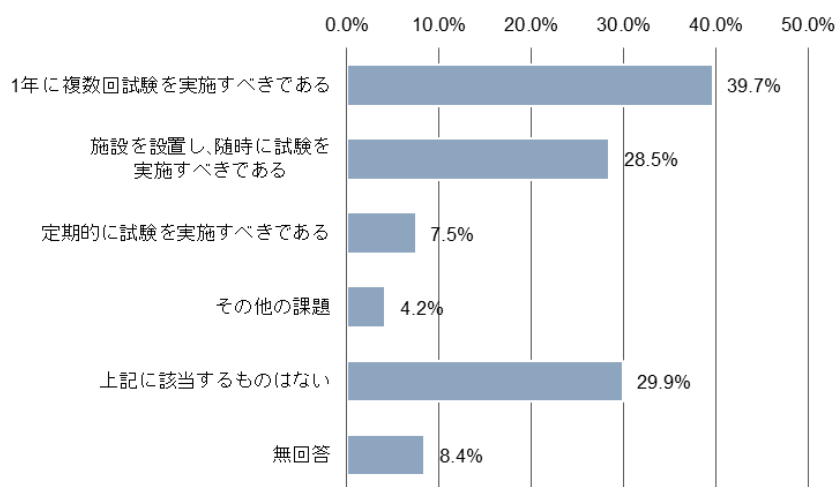
図表 51 技能検定の受検準備に当たり困っている点（複数回答、n = 214）



(シ) 技能検定試験の実施について（問 1 2）

技能検定試験の実施について「1年に複数回試験を実施すべき」と回答した企業が 39.7%と最も多く、「施設を設置し、随時に試験を実施すべきである」と回答した企業が 28.5%となっている。一方、29.9%の企業が「上記に該当するものはない」と回答している。

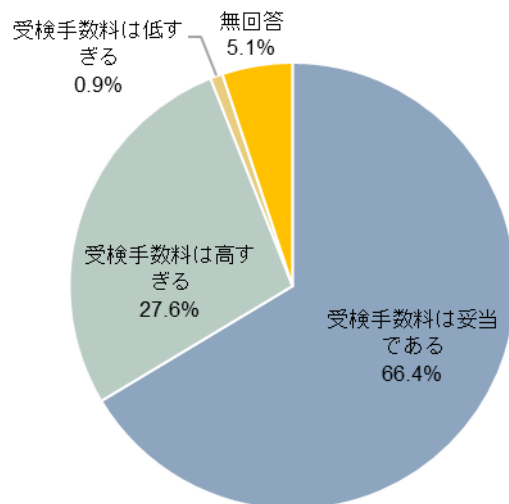
図表 52 技能検定試験の実施について（複数回答、n = 214）



(ス) 技能検定試験の受検手数料について（問 1 3）

「受検手数料は妥当である」と回答した企業が 66.4%である一方、27.6%の企業が「受検手数料は高すぎる」と回答している。

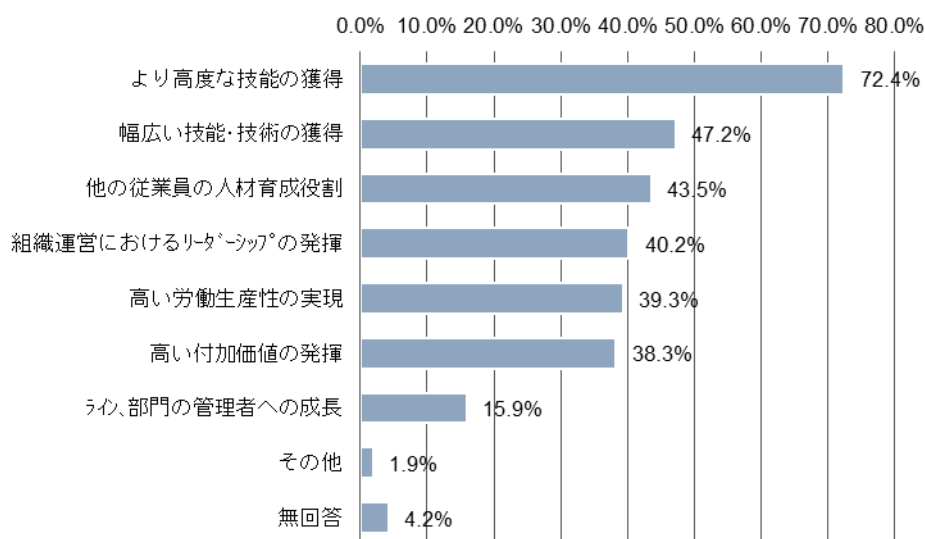
図表 53 技能検定試験の受検手数料について（n = 214）



(セ) 技能検定に合格した従業員に期待する効果（問 1 4）

技能検定に合格した従業員に「より高度な技能の獲得」を期待する企業が 72.4%と最も多く、「幅広い技能・技術の獲得」、「他の従業員の人材育成役割」を期待する企業がそれぞれ 47.2%、43.5%で次いでいる。

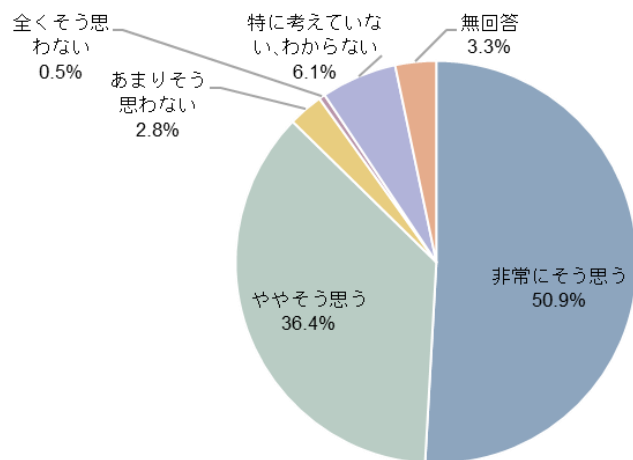
図表 54 技能検定に合格した従業員に期待する効果（複数回答、n = 214）



(ソ) 今後の技能検定制度の活用意向（問 1 5）

今後、技能検定制度をより積極的に活用していこうと考えているかという質問に対して、**50.9%**の企業が「非常にそう思う」と回答しており、「ややそう思う」と回答した企業と合わせて **87.3%**の企業が技能検定制度をより積極的に活用していこうと考えている。

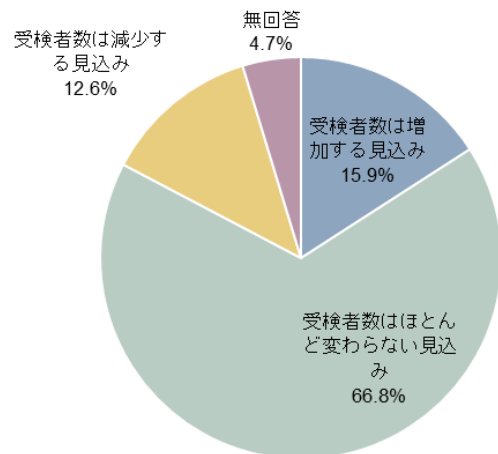
図表 55 今後の技能検定制度の活用意向（n = 214）



(タ) 今後の技能検定受検者数の見込み（問 1 6）

「受検者数はほとんど変わらない見込み」と回答した企業が **66.8%**と最も多く、「受検者数は増加する見込み」、「受検者数は減少する見込み」と回答した企業はそれぞれ **15.9%**、**12.6%**となっている。

図表 56 今後の技能検定受検者数の見込み（n = 214）



(チ) 技能検定の新設を希望する職種（問 17）

技能検定の新設を希望する職種として、以下のような回答があげられている。

【建設関係】

- ◆ 防水工事：超建硬化スプレー
- ◆ 防水工事：ウレタン・シート（塩ビ・ゴム）シーリング・注入・アクリル・アスファルト（3種）
- ◆ 止水工事
- ◆ アルミエクステリア取付：ベランダ、階段手すり、フェンス、門扉、アルミ屋根、カーポートなど
- ◆ タイル剥落防止
- ◆ 左官：塗り床

【一般機械器具関係】

- ◆ 円筒研削盤：研磨加工
- ◆ 自動旋盤加工
- ◆ 数値制御ホブ盤：歯切加工
- ◆ 投影研削盤加工
- ◆ 治工具組立て：与えられた数点の部品を図面通りボルト・ナットを使い精度よく組立てる作業。寸法測定も行い完成品が図面 ASSY 寸法と合致することが必要。
- ◆ ねじ製造：金属ねじを加工する技能
- ◆ 産業ロボット
- ◆ 車の磨き：自動車の外装の塗装を磨いて再生する技術
- ◆ からくり改善技能士
- ◆ 機械・プラント(3D)モデル：3DCAD より機械・プラントモデル作成

【電気・精密機械器具関係】

- ◆ 電気製図(CAD)：CAD による電気製図

【プラスチック製品関係】

- ◆ プラスチック射出成形：検定用金型形状を変える必要あり

【印刷製本関係】

- ◆ グラビア印刷：グラビア印刷する技能

【その他】

- ◆ ホテル新規開業
- ◆ 広報
- ◆ ウェディングプランナー

(ツ) 技能検定制度に関する課題や行政への要望等 (問18)

技能検定制度に関する課題や行政への要望等として、以下のような自由回答が寄せられている。

- ・ 近年、実技試験をペーパーテストで代用していると思われるものがあるが、しっかりと実技試験を実施して欲しいです。座学だけで技能が身につくことはなく、技能がない大卒が技能検定に合格してしまうのは問題です。職人の誇りとなる技能検定制度であることを希望します。
- ・ 試験を運営する主体には、技能の中身をもう少し理解して頂き、どの様な試験環境が必然的に必要なのか理解をして頂きたい。
- ・ 検定場所がせまく、きちんとした環境での検定を行えていない。よって毎年場所が変わっている状況です。広さ、電源、床面平滑度、会場費等の影響により毎年、苦勞しています。業界団体等が協力して、よりよい技術者育成のために努力していかねばなりません。是非、行政のバックアップをよろしくお願い致します。
- ・ 塗装業なので夏の時期でなく、できれば冬の時期に開催してもらえれば有難い（夏は繁忙期なので）。
- ・ 採点の公平性、特に実技の試験の公平性は担保して欲しい。
- ・ 製図は CAD や端末に依存するため、公平性や公開会場の受検のしやすさなど、問題があるように感じます。
- ・ 受検場所の増設と、受検に対する事前の勉強会の開催の機会を検討して欲しい。
- ・ 技能習得のモチベーションを高めるために、若手への手当や福利を手厚くしたい。このままでは高齢者の技能士しかいなくなる。例えば 1 級技能士を複数所持していれば大きな見返りがあればよい。
- ・ 溶接は溶接協会、機械保全はプラントメンテナンス協会と複数の協会にて実施されているが、1つの協会に統一もしくは受検手順を統一等、標準化ができればお願いしたい。
- ・ 申込みを電子申請できるようにして欲しい。もしくは申込フォーマットを HP 上で公開して欲しい。
- ・ 技術的な指導が受けられるセミナーの開催を希望する。
- ・ 職種によっては業界団体に所属していないと受検できないものもあると感じる。業

界団体に所属することは大切なことだとも思うが、これから先の人材不足を考えると、業界団体の所属の有無に関わらず公平に受検が可能にすべきとも考える。

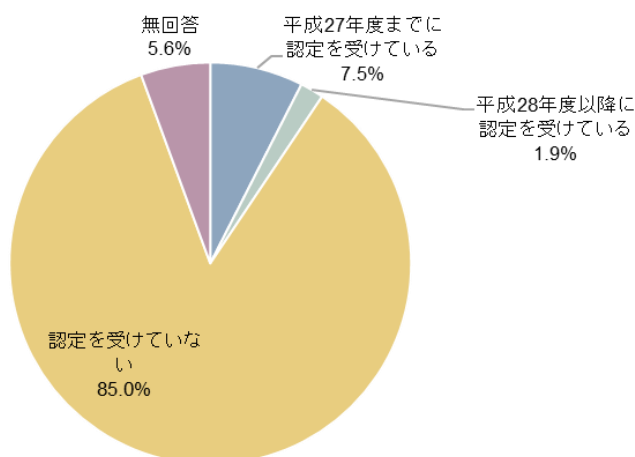
- ・ 受検資格としての「実務経験年数」を減らすことも必要かと思う。

ウ 社内検定認定制度について

(ア) 社内検定認定制度の認定（問 19）

社内検定認定制度について、平成 27 年までの認定と平成 28 年以降の認定を合わせて 9.4%の企業が認定を受けている。一方、「認定を受けていない」企業は 85.0%に上る。

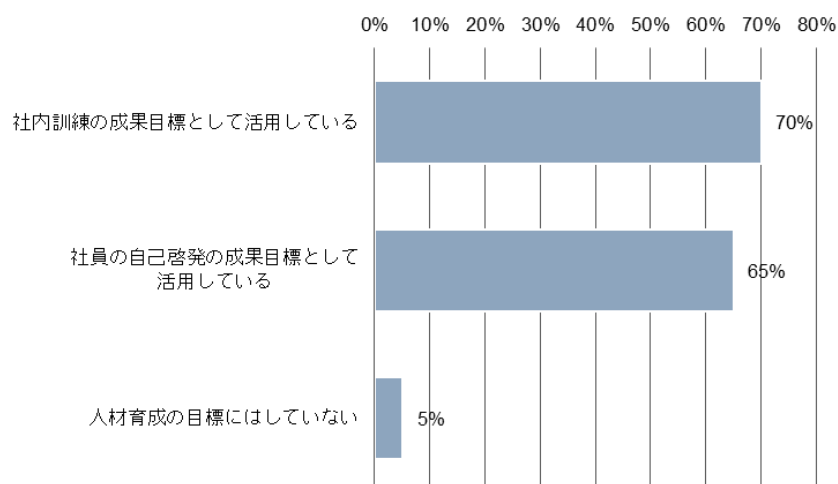
図表 57 社内検定認定制度の認定（n = 214）



(イ) 社内検定認定制度の活用状況（問 20）

社内検定認定制度を活用している企業のうち、「社内訓練の成果目標として活用している」、「社員の自己啓発の成果目標として活用している」と回答した企業がそれぞれ 70%、65%となっている。一方、5%の企業は「人材育成の目標にはしていない」と回答している。

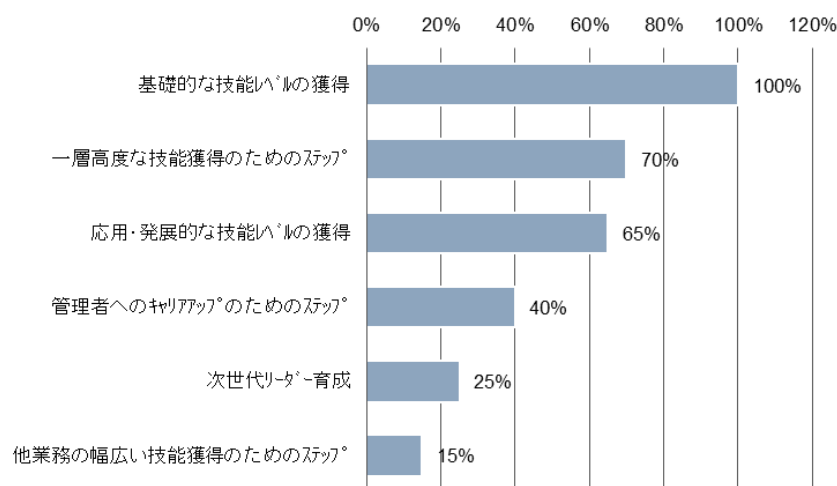
図表 58 社内検定認定制度の活用状況（複数回答、n = 20）



(ウ) 社内検定認定制度の成果目標の具体的な位置づけ（付問 20-1）

社内検定認定制度の成果目標を「基礎的な技能レベルの獲得」と位置付けている企業が 100%であり、「一層高度な技能獲得のためのステップ」、「応用・発展的な技能レベルの獲得」と位置付けている企業がそれぞれ 70%、65%で次いでいる。

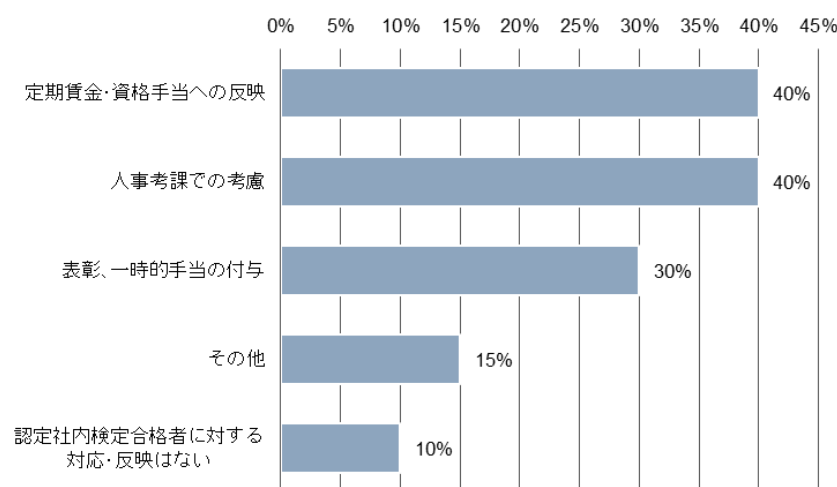
図表 59 社内検定認定制度の成果目標の具体的な位置づけ（複数回答、n = 20）



(エ) 認定社内検定の合格者に対する対応・反映（問 21）

「定期賃金・資格手当への反映」、「人事考課での考慮」と回答した企業がそれぞれ 40%と最も多く、「表彰・一時的手当での付与」と回答した企業が 30%で次いでいる。一方、10%の企業が「認定社内検定合格者に対する対応・反映はない」と回答している。

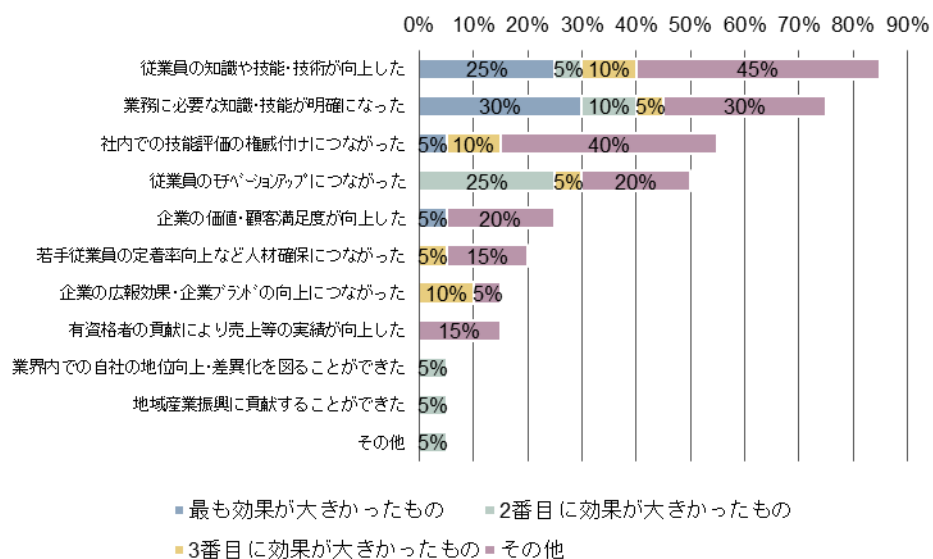
図表 60 認定社内検定の合格者に対する対応・反映（複数回答、n = 20）



(オ) 認定社内検定を導入したことによる効果（問22）

認定社内検定を導入したことによる全体への効果として「従業員の知識や技能・技術が向上した」と回答した企業が85%と最も多く、「業務に必要な知識・技能が明確になった」が75%で次いでいる。

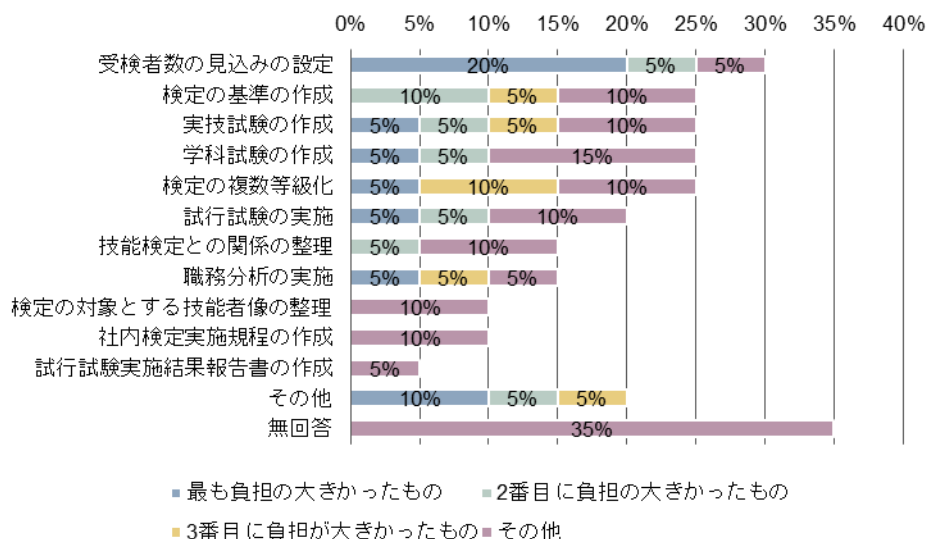
図表 61 認定社内検定を導入したことによる効果（複数回答、n = 20）



(カ) 認定社内検定の構築で負担を感じたもの（問23）

認定社内検定の構築で負担を感じたものとして「受検者数の見込みの設定」が30%と最も多く、「検定の基準の作成」、「実技試験の作成」、「学科試験の作成」、「検定の複数等級化」が25%で次いでいる。

図表 62 認定社内検定の構築で負担を感じたもの：全体（n = 20）



(キ) 社内検定認定制度に関する課題や行政への要望等（問24）

社内検定認定制度に関する課題や行政への要望等として、以下のような自由回答が寄せられている。

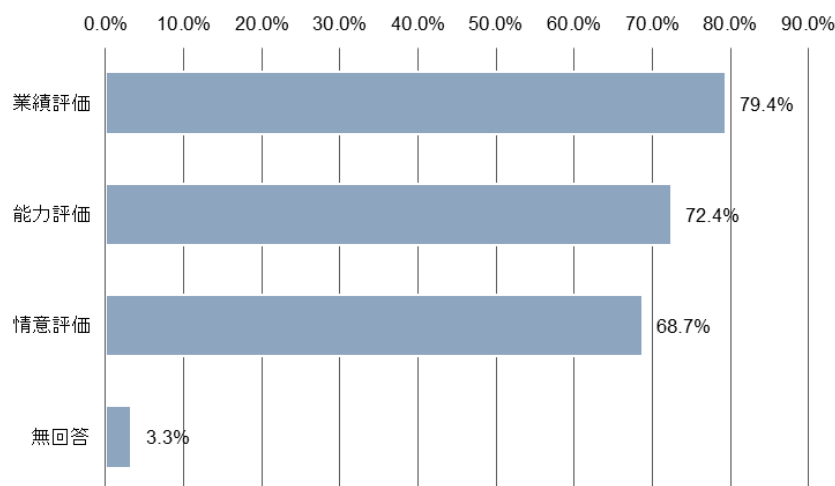
- ・ 規格や仕様変更等にある程度柔軟に対応できる制度設計、会社分割、統廃合等に対応できる汎用性を持った申請基準設計が望ましい。
- ・ 社内検定制度を作成する人材の確保が難しい。
- ・ 実際の生産ラインで試験を行っているが、自動化、合理化等でできなくなっているため、今までと違った方法を検討する必要がある。
- ・ 厚生労働省の認定を取得した会社の検定合格者個人へ厚生労働省の発行する合格証がいただけたら、受検者のモチベーションが向上する。

エ 職業能力評価基準とキャリア開発について

(ア) 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際の評価（問 2 5）

「業績評価」と回答した企業が 79.4%と最も多く、「能力評価」、「情意評価」はそれぞれ 72.4%、68.7%となっている。

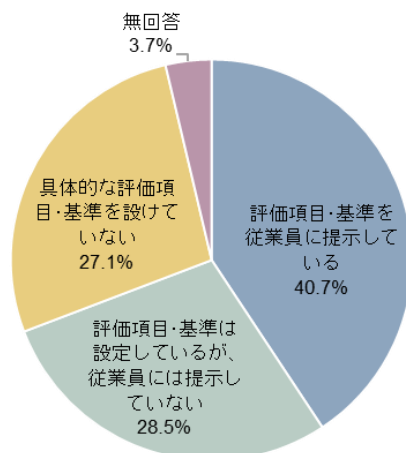
図表 63 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際の評価（複数回答、n = 214）



(イ) 正社員の人事評価を行う際の評価項目の一覧の提示（問 2 6）

「評価項目・基準を従業員に提示している」と回答した企業が 40.7%と最も多く、「評価項目・基準は設定しているが、従業員には提示していない」と回答した企業が 28.5%で次いでいる。一方、27.1%の企業が「具体的な評価項目・基準を設けていない」と回答している。

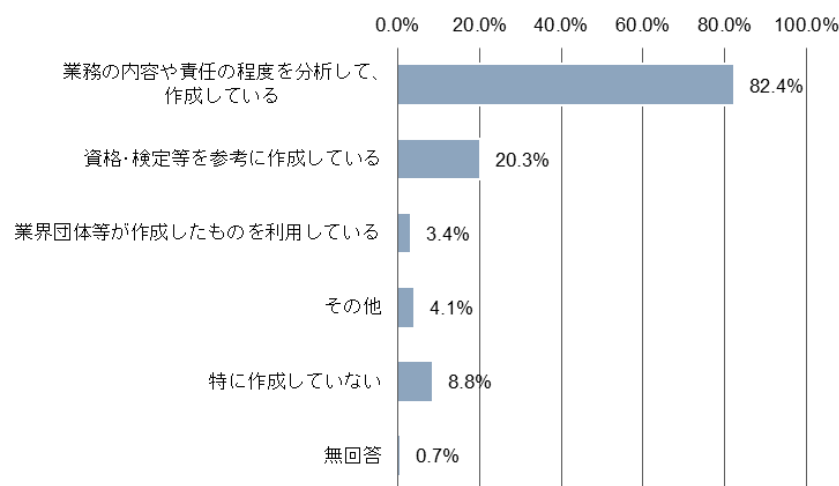
図表 64 正社員の人事評価を行う際の評価項目の一覧の提示（n = 214）



(ウ) 人事評価を行う際の評価項目・基準の作成方法（付問 2 6－1）

人事評価を行う際の評価項目・基準を「業務の内容や責任の程度を分析して作成している」と回答した企業が 82.4%と最も多く、次いで「資格・検定等を参考に作成している」と回答した企業が 20.3%となっている。

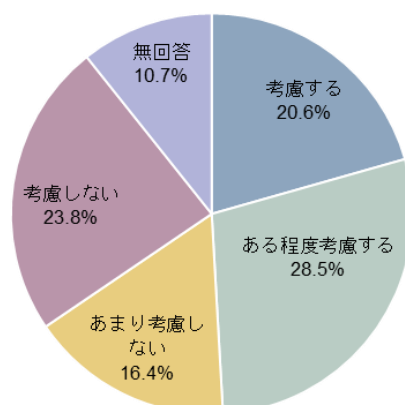
図表 65 人事評価を行う際の評価項目・基準の作成方法（複数回答、n = 148）



(エ) 非正社員の人事評価の際の資格・検定等の取得の考慮（問 2 7）

非正社員の人事評価の際に資格・検定等の取得を「考慮する」企業は 20.6%、「ある程度考慮する」企業が 28.5%となっており、約半数の企業が資格・検定等の取得を考慮している。一方、「考慮しない」、「あまり考慮しない」企業は合わせて 40.2%となっている。

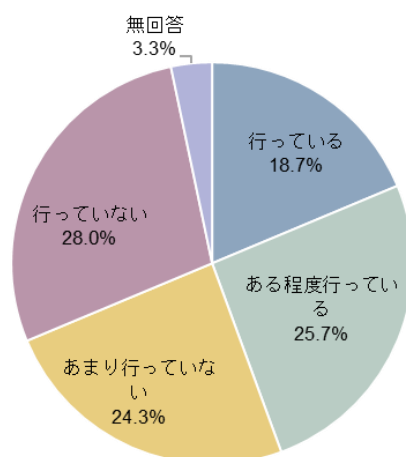
図表 66 非正社員の人事評価の際の資格・検定等の取得の考慮（n = 214）



(オ) 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示（問 2 8）

正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示を「行っている」、「ある程度行っている」と回答した企業は合わせて 44.4%であった。一方、「あまり行っていない」、「行っていない」企業は合わせて 52.3%となっている。

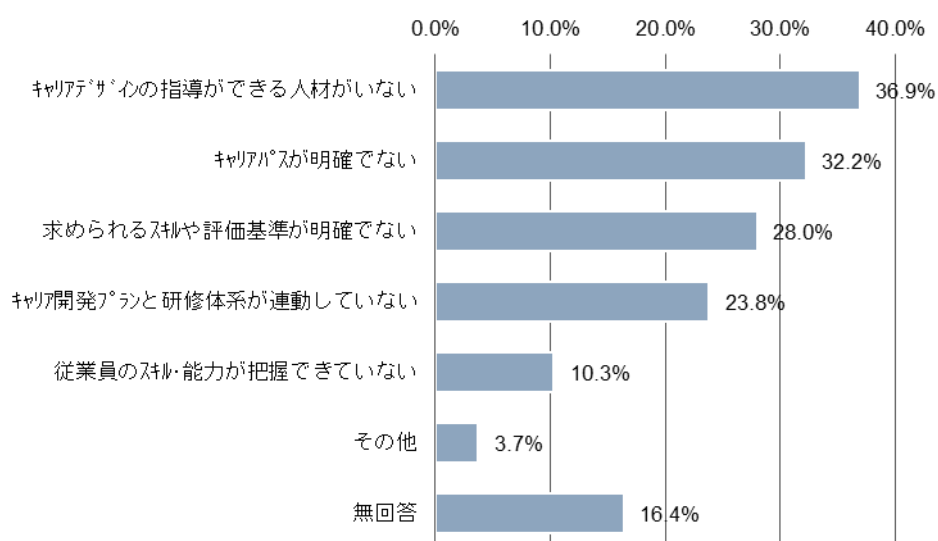
図表 67 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示（n = 214）



(カ) 正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていること（問 2 9）

正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じることで、「キャリアデザインの指導ができる人材がいない」と回答した企業が 36.9%と最も多い。次いで「キャリアパスが明確でない」が 32.2%となっている。

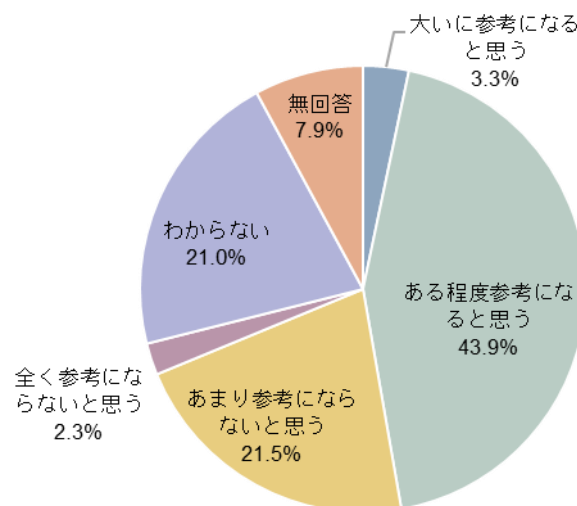
図表 68 正社員のキャリア開発を行うにあたっての課題（複数回答、n = 214）



(キ) 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い（問30）

厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」について「大いに参考になると思う」、「ある程度参考になると思う」と回答した企業は合わせて47.2%であった。一方、21.0%の企業は「わからない」と回答している。

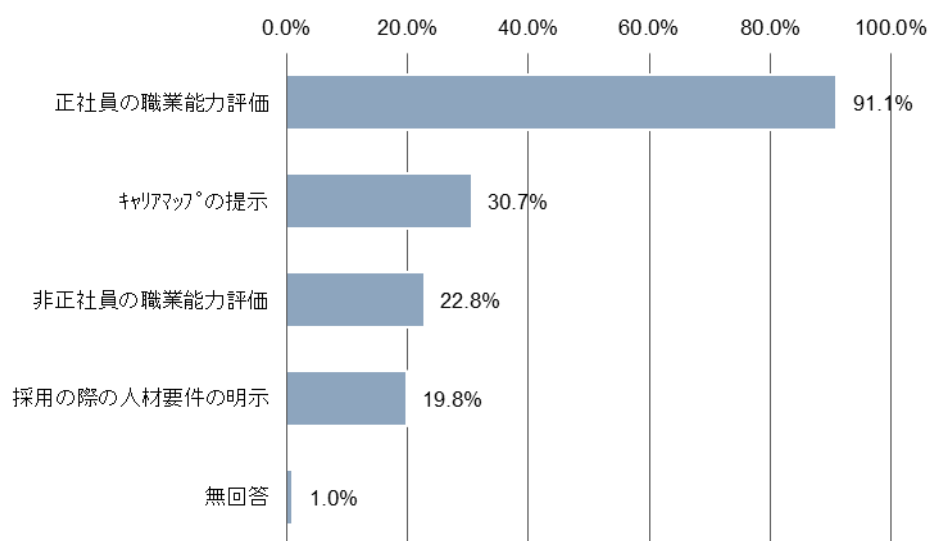
図表 69 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い（n = 214）



(ク) 職業能力評価基準が参考になっている場面（付問30-1）

職業能力評価基準が参考になっている場面として、「正社員の職業能力評価」と回答した企業が91.1%と最も多く、「キャリアマップの提示」が30.7%で次いでいる。

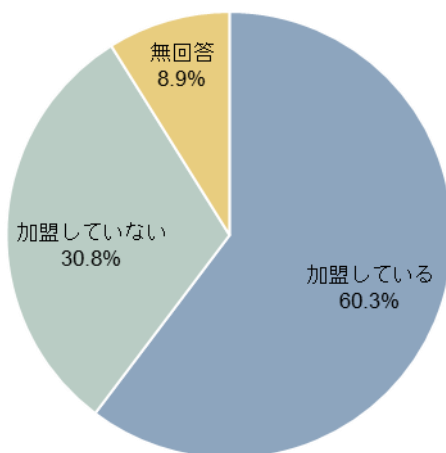
図表 70 職業能力評価基準が参考になっている場面（複数回答、n = 101）



(ケ) 業界団体等への加盟（問3 1）

業界団体等に「加盟している」と回答している企業は 60.3%である一方、30.8%の企業は「加盟していない」と回答している。

図表 71 業界団体への加盟（n = 214）



IV 企業ヒアリングの実施

アンケート調査を補完し、得られた結果の背景や詳細の課題を把握するために、以下のようなヒアリング調査を実施した。

1 実施概要

(1) 調査対象

既存調査の対象企業やアンケート回答企業から候補企業を選定・依頼し、12 社に対してヒアリング調査を実施した。

(2) 調査期間

令和元年 12 月～令和 2 年 3 月

(3) 調査項目

ア 資格・検定等の活用実態に関する調査

- ◆ 資格・検定等の活用状況
- ◆ 資格・検定等の取得推進について
- ◆ 資格・検定等の意義
- ◆ 資格・検定等に係る課題

イ 技能検定・認定社内検定等の活用実態に関する調査

- ◆ 技能検定・認定社内検定等の活用状況
- ◆ 技能検定・認定社内検定の活用の背景
- ◆ 技能検定・認定社内検定の取得と処遇との相関
- ◆ 企業内での技能検定・認定社内検定に係る課題・要望
- ◆ 技能検定・認定社内検定の制度面・運用面に関する課題

2 調査結果

(1) 「仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査」回答企業

ア 株式会社 A (建設業)

(ア) 資格・検定等の活用状況

- ◆ 特に取得を奨励している資格として、建築関係では一級建築士と一級建築施工管理技士、土木関係では一級土木施工管理技士を技術系の従業員には必ず取らせるようにしている。建設業は建設業法に縛られており、現場所長を務めるにはこれらの資格が法的に必要なため取得を奨励している。
- ◆ 会社で把握している資格の合格者は技術士 1 名、一級建築士 22 名、一級建築施工管理技士 57 名、一級土木施工管理技士 16 名、一級電気工事施工管理技士 1 名、一級管工事施工管理技士 3 名、宅地建物取引士 16 名。
- ◆ 正社員の中途採用、正社員の人材育成・能力開発、人員配置・移動、給与・昇級、昇進・昇格において資格の取得を参考にしている。

(イ) 資格・検定等の取得推進、資格取得と処遇との関係について

- ◆ 一級建築士、一級建築・土木施工管理技士の取得に対する援助として、この 5～6 年は従業員が実務経験の基準を満たして上記の資格を受検できるようになったら資格試験予備校に通わせ、会社がその費用を負担している。以前は資格の勉強は個人が独学でやっていたが、業務上必要な資格であり、合格率が低かったことがきっかけである。ただし、現場が忙しく土日休めない等の事情もあり、この支援によって合格率が大きく改善しているわけではない。
- ◆ 一人あたり 50 万円程度の費用を会社が負担しており、受講者は少ないときで 2・3 人／年、多いときで 6・7 人／年程度である。試験に落ちた従業員に対して二回目は補助していない。
- ◆ 特に業務と関連の強い資格を取得した従業員には下記の参考表のとおり、資格手当を支給している。複数の資格を保有している場合は重複して支給はせず、最高額のみ支給している。また、登録料や更新費用などの一時金も会社で負担している。
- ◆ 二級の資格については、業務との直接の関連は弱いですが、一級へのステップとして少額の手当を支給している。業務との関連という点で、例えば建築士では二級を受検せず、直接一級を受検する従業員が多い。
- ◆ いずれの資格も業務と関連が強く、合格するくらいの知識があるというシグナルとして機能しているので、取得を奨励する意味で手当を支給している。
- ◆ 等級と号で基本給を決定するが、1 等級から 8 等級までであるうち、一級建築士、一級建築・土木施工管理技士を取得した場合、3 等級まで昇級する。資格の取得によ

る昇級がない場合、平均 4 年程度で 1 等級昇級するペースなので、早い人では資格の取得によって 5 年分程度の昇給がある。基本給が変わるため賞与にも影響がある。

- ◆ 一級建築士、一級建築・土木施工管理技士以外の資格については、昇級には影響しないが、これらの資格が監理業務を行うには法的に必要なものであるためである。これらの資格を取得し現場所長が増えると、会社の売上も増加する。
- ◆ 基本的に評価している資格は業務との関連が強いという部分が大きく、必ずしも法的に必要なものだけではない（例：建設業経理士 1 級）。一級建築士や一級建築・土木施工管理技士については、特に重要な資格で会社の売上にも影響があるので、手当だけでなく昇級でも評価している。他社との人材獲得競争等は特に意識はしていない。
- ◆ その他の資格で資格手当を支給する資格に追加してほしいという声は特になく、現状である程度業務と関連の強い資格については網羅できていると感じる。

(ウ) 資格・検定等の意義

- ◆ 手当等で評価する資格については、基本的に業務との関連も強く、合格者は実際の業務でも高いパフォーマンスを発揮している。
- ◆ 能力開発の目標として機能している面もあるが、建設業で資格がないと仕事ができないこともあり、管理業務に従事するためには資格が必要で取得するのが当たり前という考えが共有されている。そういった前提があるため、誰かが資格を取得することで他の従業員に波及効果が生じるということはありません。

(エ) 資格・検定等に係る課題

- ◆ 建設業は資格がないと仕事ができない業種であり、比較的上手く資格を活用しやすい業種だと思うので、現状特に不満はない。

参考：資格手当を支給する資格と月額

資格名・級	手当額
技術士、不動産鑑定士	10,000 円／月
構造設計一級建築士、設備設計一級建築士	9,000 円／月
一級建築士	7,000 円／月
建築構造士、建築設備士 一級建築施工管理技士、一級土木施工管理技士 一級管工事施工管理技士、一級電気工事施工管理技士 宅地建物取引士、社会保険労務士、建設業経理士 1 級 測量士、労働安全コンサルタント	5,000 円／月
第一種情報処理技術者	3,000 円／月
二級建築士、造園士	2,000 円／月
二級建築施工管理技士、二級土木施工管理技士 建設業経理士 2 級、第二種情報処理技術者	1,000 円／月

イ 株式会社 B（家電販売小売業）

（ア）資格・検定等の活用状況

- ◆ 全従業員の指針となるキャリアパスを作成しており、そのために必要となる資格も明確に位置づけている。従業員の人材育成と人事評価の拠り所として資格・検定を位置づけている。
- ◆ 以前までは、社内の資格制度を設けており、その取得を促すことで育成を兼ねていたが、試験の作成や運用に係るコスト、客観性などの問題もあり、8年ほど前に社外資格を活用する方針に転換した。
- ◆ ただし、社内資格は現在も運用している。社外資格ではカバーができない、会社の経営理念や方針、計数関係の知識を確認する試験として運用している。汎用的な知識や技能は社外資格を活用することとした。
- ◆ 実際に活用している主要資格は「家電製品アドバイザー（一般財団法人家電製品協会）」と「販売士（日本商工会議所）」であり、昇格時の必須取得資格としている。店舗従事者の8割以上が家電製品アドバイザー資格を有している。

（イ）資格・検定等の取得推進、資格取得と処遇との関係について

- ◆ 係長になるには「家電製品アドバイザー（総合）」または「販売士 3 級以上」を取得していることが条件であり、管理職（課長）になるためには「家電製品アドバイザー（総合）」「販売士 3 級以上」「メンタルヘルスマネジメント検定Ⅱ種」の全てを取得していることが条件である。次長・部長になるためには、それに加え、「ビジネスマネジャー検定」「販売士 2 級以上」を取得していることが必要となる。
- ◆ 係長昇格のためには、社外資格に加えて、社内資格（経営理念や社内計数）の合格と店長による推薦が必要となる。本年度、係長推薦資格を有する従業員は 408 名いた中で、店長からの推薦があった従業員は 81 名、その中から係長に昇格した従業員は 16 名となっており、係長昇格は狭き門である。
- ◆ 会社が認めている資格リストに掲載している資格（経理や自己啓発を含む 100 程度の資格リストあり）を取得した場合は、人事考課にも加点する。資格の難易度や内容に応じて、取得した年度だけ人事考課に加点する仕組み。それらの資格は取得したら報奨金が出るし、受検手数料や受検のための交通費なども支援している。
- ◆ 当社の人事評価は、「能力評価」、「実績評価」、「情意評価」からなるが、上記の資格取得は、そのうち能力評価部分に加点されるイメージ。100 点のうち 5 点程度の比重である。能力開発を続ける姿勢を評価する意味合いもある。

- ◆ 総じて、資格を取得すれば、当該年度はボーナスなどの評価に反映され、当該年度の評価も上がり賃金テーブル上も評価され、昇進すれば役職手当も出るし、賃金テーブルも変わる。当社における資格取得は相当に良い影響がある。
- ◆ 資格手当はパートも含めた話である。また、現場で働く社員以外でも、経理担当もマーケット担当も家電製品アドバイザーと販売士は必須資格として取得を促している。
- ◆ このような資格重視の評価・昇格制度は、親会社にも評価されており、親会社も今後この仕組みを採用しようとしている。

(ウ) 資格・検定等の意義

- ◆ 資格取得については、顧客へのアピールができることが最大のメリット。特に社外資格は、公平公正な資格として、当社の安心と信頼に繋がっている。
- ◆ 昨今は、ユニバーサルマナー検定なども推奨している。高齢者や障害者、外国人への対応などが求められる中、必要な知識を効率よく取得できる。会社としての推奨資格に加えることで、会社として目指すべき方向性を従業員に示すことができる。
- ◆ 従業員が社外資格の取得を目指し、それが昇格や人事評価にお反映されることで、従業員の能力開発意欲を向上させられることもメリットである。

(エ) 資格・検定等に係る課題

- ◆ 民間の資格・検定が乱立しているので、それを見極めなければいけない。基本的には、国家資格や商工会議所、業界団体等信頼できる機関であることが最大のポイントであるが、新しい資格の情報や、受検者数の推移などを日常的に分析して、新たに推奨すべき資格や推奨をやめる資格などを見極めている。
- ◆ 今のところ、サービスや販売に関わる技能検定等は、活用していない。今後の受検者数をみて、検討を進めていく。

(2) 「技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査」回答企業

ア 株式会社 C (製造業 (金属熱処理加工))

(ア) 技能検定・認定社内検定 (以下、「技能検定等」) の活用状況

- ◆ 金属熱処理技能検定を主に活用している。全従業員 (43 名) のうち、30 数名が 2 級以上を取得しており、特級も 11 名いる。業務として精密な熱処理加工をする技能が必要。
- ◆ その他は、金属材料試験技能士の 2 級と 1 級が、若干名存在する。

(イ) 技能検定等の活用の背景

- ◆ 技能検定について、会社からの受検指示をすることはないが、受検は推奨しており、会社で受検手数料の支援もしている。
- ◆ 技能検定は社内訓練の成果目標、社員の自己啓発の成果目標として活用。2 級は「基礎的な技能の獲得」、1 級は「応用・発展的な技能の獲得、一層高度な技能獲得のためのステップ」、特級は「管理職へのキャリアアップのためのステップ」である。
- ◆ 技能検定に合格した社員に対しては、高い付加価値の発揮、高い労働生産性の実現、より高度な技能の獲得、幅広い技能・技術の獲得、組織運営におけるリーダーシップの発揮、ライン・部門の管理者への成長、他の従業員の人材育成役割等、全てにわたって期待している。

(ウ) 技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 技能検定に合格したら賞与に一時金を反映させる (特級は 10 万円、その他数万円)。職制に直接反映しないが、管理職は皆が持っている。評価に直結はしないが、尊敬される企業風土がある。
- ◆ 技能検定受検者への支援として、受検手数料の会社負担、受検のための講習等の提供を行っている。

(エ) 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 技能検定はあくまで「技能」を測る試験であって欲しい。机上の学習をすれば受かるような大卒が有利な試験となっている。学科試験は必要だが、実技試験が座学で勉強できる類いであってはいけない。
- ◆ 例えば、金属熱処理技能検定では「火花試験」というものがあるが、火花試験は、グラインダー (砥石) を調べたい品に当て、火花を観察して、その火花の形・色・量などで鋼種を分類するものだが、火花の色や形の変化は、本で読んで座学だけでも対応ができてしまう。座学だけで技能が身につく訳もないのに、腕のない大

卒が技能検定に合格してしまう状況にある。技能を磨く従業員の誇りとなる技能検定制度であることを希望する。

- ◆ 火花の色・量・形の変化は、画像としての判別では意味がない。何度もやって、どのような状況の時にどのようにグラインダーを当てると、どのような火花が出るのかは、経験でしかわからないし、これは実務経験に基づくかなりの技能である。
- ◆ また、金属材料試験技能検定では、顕微鏡で金属を見ると、どんな加工を加えられたかがわかる試験だが、鏡面を磨き、適切な化学薬品で腐食させる流れで、試験では研磨も腐食もあるのだが、手で磨くのが難しいし、それを決められた時間でやる必要がある。
- ◆ 技能検定は、腕が上がったことを認めてもらうための指標である。職人は大卒ではない。一部分だけを勉強して、大卒が受かるような試験になっているのではないか。火花試験は、火花の「出し方」が問題である。職人が「できる」ことが大事である。技能検定は職人の腕を試すものであるべき。

(オ) 技能検定等の制度面・運用面に関する課題

- ◆ 技能検定は原則都道府県単位で行っているが、都市部と地方部では状況が異なる。柔軟に対応しても良いのではないか。公共交通機関のアクセスが良ければ、首都圏は隣県で開催されていればよいが、地方部は簡単に隣県で代替することはできないだろう。
- ◆ 受検人数は拡大できないものか。受検者数を限定しており、応募が始まるとすぐ締め切られる。
- ◆ 技能検定の試験対策として、業界団体があり、技能検定講習を実施している。当社の先輩社員が業界団体の従業員にも教えている。
- ◆ 学科試験、実技試験とも、試験対象となっている技術・技能の内容は実際の業務範囲とあっているが、技能検定の実技試験は、実際の業務と一致していなくても、技能の根幹を測るものにすべきと考えている。
- ◆ 技能検定は古い設備で行われる場合が多く、仕組みも分かりやすい。最先端の機械を使っている場合にどうするかは決めかねる。技能の本質を考えるとときには古い機械で、動作が必要なものでなくてはならない。
- ◆ 技能検定は続けて欲しい。職人が評価される制度は大事。それが正しく続いてもらうように議論して欲しい。

イ 株式会社 D（製造業（産業機械））

（ア）技能検定・認定社内検定（以下、「技能検定等」）の活用状況

- ◆ 技能検定で活用しているのは、機械加工職種の「平面研削盤作業」、「普通旋盤作業」、「フライス盤作業」、放電加工職種の「ワイヤ放電加工作業」である。
- ◆ 平成 29 年は「ワイヤ放電加工作業」2 級が 1 名、「平面研削盤作業」2 級が 1 名と 3 級が 1 名。平成 30 年は、「普通旋盤作業」3 級が 1 名。令和元年は「ワイヤ放電加工作業」1 級が 1 名と 2 級が 1 名。
- ◆ いずれも 3 級は高卒の新入社員に取得を促している。
- ◆ 従業員の平均年齢は 45 歳。ベテランには仕事の質を上げてもらいたいと考えており、技能検定 1 級を目指してもらっている。結果として、ベテランの仕事の質はあがっているし、1 級取得者のスキルは高く、社内での表彰や工場での氏名掲示などでモチベーションも高まっている。現在は「普通旋盤作業」「フライス盤作業」「ワイヤ放電加工作業」で、それぞれ 1 級を取得している従業員がいる。

（イ）技能検定等の活用の背景

- ◆ 若手の技能者の育成と技能継承のために技能検定を活用している。自社工場内で働いているだけでは、自分の技能がどれだけのレベルかが分からないし、必要な基礎力も身につけられる機会がない。技能を有する新しい人材を中小製造企業が育てようとする、技能検定を活用するしかない。これらは社長の理解と方針によるもの。
- ◆ 技能検定の準備は、仕事が終わってからやっている。あくまで個人のためのスキルアップである。土曜日に練習する従業員もいる。

（ウ）技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 技能検定を取得した場合は、社内での表彰とお祝いとして一時金が支給される。支給される額は、3 級が 5 千円、2 級が 1 万円、1 級が 3 万円。

（エ）企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 受検会場の問題と実技試験で活用する機器の問題が大きい。「ワイヤ放電加工作業」と「平面研削盤作業」は、当社工場で試験を実施しているため、使用する機械が同じである。「普通旋盤作業」はポリテクセンターで試験をしており、使用する機械が実際の機械とは全く異なり、扱いに慣れていないと非常に不利になる。
- ◆ 比較的似ている機械が、地元の高等専門学校にあるため、そこで練習したりしている。どうしても試験用に機械に慣れていないと、使い勝手が異なる。何らかの方法で、普段使い慣れた環境で実技試験ができれば有り難い。

- ◆ ワイヤ放電加工作業や平面研削盤作業は、検定員 2 名に来てもらって、当社工場で実技試験を行っている。使い慣れている機械でできるかどうかは大きな違いである。

(オ) 技能検定等の制度面・運用面に関する課題

- ◆ 技能検定の試験日は日曜日であることが多く、丸一日の試験となる。例えば当社では、県庁所在地まで行って試験となると、休日に朝から晩まで拘束されてしまい、時には宿泊まで必要になる場合もある。もっと近場で試験ができるようにして欲しい。
- ◆ 学科試験は、インターネットを活用した試験（CBT）を実施してほしい。時間が来たら画面を消したり、受検者の動画をライブ映像で撮影するなど、不正防止を IT で解決してはどうか。
- ◆ 受検会場近隣の受検者はともかく、地方や遠方の受検者は、学科試験だけでも地元で受けられれば、利便性は大きく向上する。
- ◆ 実技試験に関しても、内容面での見直しは必要であろう。古い製造工程を想定したまま来ているので、試験で求められる加工物も古い図面のままになっている。特に普通旋盤作業の加工物は、何十年も昔から同じ形状である。実際に 3、2、1 級レベルの技能を測るための形状になっているのかは疑問である。
- ◆ 図面自体も見直した方が良い。設計者によって書き方があるのだが、表記の仕方も変わっているので、その辺の見直しも JIS の変化に沿って変えるのがよいのではないか。
- ◆ 9 月からきた外国人技能実習生も随時 3 級を受ける予定である。外国人技能実習生向けの技能検定は、むしろ日本語が難しい。ひらがなだけなので読めるが、製造業特有の言葉の意味を分からねばならない。製造業特有の日本語レベルを問う試験になっていると感じる。

ウ 株式会社 E（製造業（自動車部品））

（ア） 技能検定・認定社内検定（以下、「技能検定等」）の活用状況

- ◆ 技能検定で活用しているのは「プラスチック成形」である。
- ◆ 令和元年度現在、1 級が 1 名、2 級が 3 名で、計 4 名のプラスチック成形技能士がいる。
- ◆ フォークリフトやクレーン等の法的に必要なものは会社として取得を推奨するが、技能検定は必ず必要なものではないため、基本的に会社として受検を奨励していない。
- ◆ 外国人技能実習生には技能検定の基礎級と 3 級を受けさせている。

（イ） 技能検定等の活用の背景

- ◆ 技能検定は実際の業務と比較して簡単すぎるため、技能検定の合格の有無で技能を評価する事はなく、会社として受検を奨励はしていない。
- ◆ 従業員が自発的に自己啓発の一環として受検しているというのが実態である。
- ◆ ただし、技能士がいることが社外へのアピールにはなるので、会社で受検手数料の負担はしている。

（ウ） 技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 技能検定の合格者には資格手当を支給しているが、合格者の技能レベルを評価して、ということではなく、技能士であるプレッシャー（技能士だから●●できて当然、技能士なのに●●もできないのか等）から、より一層努力・成長することを期待してのものである。

（エ） 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 技能検定の実技試験の課題は非常に単純化されており、実際の業務とは乖離している。例えば、技能検定の課題として製造するものと比べ、実務で製造するものはより複雑な形状である。
- ◆ また、成形機の違いによっても勝手が違うため、技能検定に合格したからといって、実際の業務で高い技能が発揮されるわけではない。

（オ） 技能検定等の制度面・運用面に関する課題

- ◆ 一番の問題は技能検定の実技試験がマニュアル化していることだと感じている。課題の内容は毎年同じで、成形機も特定のもの一種類しか使われていない。技能検定用の金型も販売されているので、これでは、その成形機の特徴を把握して、成形に必要な数値を覚えれば誰でも合格できてしまう。技能士の価値が低いと感じる。

- ◆ 現在の技能検定は覚えた者勝ちであり、覚えているうちはできるが、半年も経てば忘れてしまう。基礎知識として学科試験は必要だが、「技能」を測るべきと考える。
- ◆ 特定の状況下だけでなく、あらゆる状況でできるのが技能であると考えているので、例えば、より複雑な課題が 7 種類、成形機が 5 種類程度ある状態から、どの組み合わせになるか直前にわかるようにすることで「技能」が測れるのではないか。理論・基本がわかっているれば別の機械や課題に対応できるはずである。
- ◆ 技能検定で使用する成形機は、県内の企業でグループをつくり、各企業の成形機をその都度ランダムに持ち回りにすれば良い。
- ◆ 技能検定の特級の問題は管理的な要素が強く、「技能」の検定ではないと感じる。「技能」の特級が必要ではないか。
- ◆ 時代の変化に伴って、実務での品質に対する要求は変わっている（より高くなっている）が、技能検定の実技試験は変わっておらず、その点でも実務と技能検定の差は開いていると感じる。
- ◆ 2 級技能士が技能検定 1 級の検定員を務めるのはおかしいのではないか。
- ◆ 検定員を務めることが小遣い稼ぎになってしまっている。検定員への日当は一個人ではなく、企業に支払うべきではないか。
- ◆ 受検者の意欲活性化という点では、一度受検して不合格だった際に、1 年間受検できないのは厳しい。半年に 1 回実施されるほうが、受検者の意欲という点では望ましい。

エ 株式会社 F（製造業（プラスチック製品））

（ア） 技能検定・認定社内検定（以下、「技能検定等」）の活用状況

- ◆ 主な事業がプラスチック製品の製造であるため、プラスチック成型の技能検定を活用している。
- ◆ 上期と下期を合わせて年間 10 名前後が、継続的に受検している。今年の上期の合格者は 3 名であった（下期は 5 名が受検。まだ合否は出ていない。）。
- ◆ 加えて、外国人技能実習生にもプラスチック成形の基礎級・随時 3 級を受検させている。今年は上期に 6 名が基礎級を受検し、全員合格した。

（イ） 技能検定等の活用の背景

- ◆ 技能検定は社員の自己啓発の成果目標として活用している。
- ◆ 成果目標の位置づけは「基礎的な技能レベルの獲得」「応用・発展的な技能レベルの獲得」。
- ◆ 技能検定に合格した従業員には、高い労働生産性の実現、より高度な技能の獲得、組織運営におけるリーダーシップの発揮、他の従業員の人材育成役割を期待している。

（ウ） 技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 受検者への支援として、受検手数料の会社負担（初回のみ）、受検を出勤扱いとする、受検のための講習等の提供、材料費の負担を行っている。
- ◆ 技能検定の合格者は社内で表彰し、一時金を支給している。一時金の金額は数万円程度で、級が上がると金額も多少多くしている。

（エ） 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 実技試験の練習に必要な機械や材料の入手が難しい。

（オ） 技能検定等の制度面・運用面に関する課題

- ◆ 一般の技能検定では使用する道具は会場に備え付けられているが、外国人技能実習生が受ける技能検定では企業が準備し、持参しなければならない。まとまった人数（当社の場合で 5～6 名程度）が受検することもあり、企業にとっては、人数分を揃える負担がかなり大きい。一般の技能検定と同様、会場に準備されるとよいと思う。
- ◆ 試験で使用する道具は、通常の業務で使用するものと同じではあるのだが、社外に持ち出すということになると、紛失や破損等が起こった場合に業務に支障が出てしまうので、技能検定用に別途用意せざるをえない。

- ◆ 技能検定で使用する材料についても、一般の技能検定では運営協会から購入することができるのだが、外国人技能実習生は企業が用意しなければならない。仕様や規格が指定されるが、もし規格が違っていると受検できなくなるリスクもあり、負担感が大きい。一般の検定と同様に、運営協会から購入できるようにしてほしい。

オ 株式会社 G（製造業（プラスチック製品））

（ア） 技能検定・認定社内検定（以下、「技能検定等」）の活用状況

- ◆ 活用している技能検定職種はプラスチック成形が主。機械保全も毎年ではないが、受検者がいる。
- ◆ 現業部門の社員約 150 名のうち、技能士資格を持っているのは 30 名程度である。
- ◆ 毎年 5～6 名が受検している。

（イ） 技能検定等の活用の背景

- ◆ 技能検定は社員の自己啓発の成果目標として活用している。
- ◆ 成果目標の位置づけは基礎的な技能レベルの獲得、一層高度な技能獲得のためのステップ。
- ◆ 技能検定に合格した従業員には、より高度な技能の獲得、幅広い技能・技術の獲得、組織運営におけるリーダーシップの発揮、他の従業員の人材育成の役割を果たすことを期待している。

（ウ） 技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 受検者への支援として、受検手数料を会社負担としている。
- ◆ 合格者に対しては、お祝い金という形で、級に応じて 2 万～3 万円程度の一時金を支給している。

（エ） 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 過去に出題された試験問題などの情報が少ない。
- ◆ 受検に対する事前の勉強会の開催などをお願いしたい。

（オ） 技能検定等の制度面・運用面に関する課題

- ◆ 試験内容は実際の業務と合っており、現状のままでよいと思う。
- ◆ 受検手数料はやや高いと思う。受検手数料を会社負担にしているため、ある程度まとまった人数になると負担感がある。
- ◆ 受検場所の増設をお願いしたい。県内の試験会場はだいたい県庁所在地であり、自社の所在地からは遠い。さもないと隣県に行かなければならない。もう少し近くで受検することができれば、受検しやすくなる。
- ◆ 1 年に複数回試験を実施する、国・都道府県等で技能検定試験実施のための施設を設置して随時に試験を実施するなど、受検のしやすさに配慮してほしい。

(3) その他技能検定等活用企業

ア 株式会社 H (製造業 (金属機械))

(ア) 技能検定・認定社内検定 (以下、「技能検定等」) の活用状況

- ◆ “国家技能検定 1 級技能集団” というスローガンを掲げ、より精密でより精巧な機械加工の極みを目指している。当然オーダーは難易度が高いものが多いが、顧客の高い要求レベルに、技能士の高い技能で対応している。
- ◆ 技能士は、実際、現場において仕事の立ち上がりが早く、役割は大きい。新しい顧客でもそのようにみなしてくれ、自然とレベルの高い仕事ははいつてくる。(精密でないオーダーは遠慮して出しにくい面がある様子。ビジネスチャンスとしては逃している可能性も高いようだ。)
- ◆ 昇給・昇格の判断材料に技能士資格を入れているので、役職者は技能士の資格をとりリーダーになっていく。上に立てば、その技能に応じて、若手を教育する役割を担っている。
- ◆ 採用・人事管理において、技能検定取得の有無を考慮している。
- ◆ 採用時は技能士資格を持っている人材を優先させ、昇進・昇格の重要な判断材料である。仕事の配分等、日常的な視点ではあまり考慮していない。

(イ) 技能検定等の活用の背景

- ◆ 過去と比較して、(技能士を含む) 技能者への評価は高くなっていると感じる。技能検定は特に国家試験であるため、上記のように顧客が当社を高いレベルだとみなしてくれ、また従業員やその家族にとっても自信や誇りになり、従業員の士気向上に役立っている。
- ◆ 技能士により企業価値を向上させるのも狙いである。人材確保という面でも、4 大卒の人 (工業系ばかり) まで当社を希望するようになっていたので、当社がそのような存在になったことはうれしい。なお当社の仕事のレベルは高いため、新人でも高いレベルの仕事しかないが、難しい一方でやりがいにはなっている。

(ウ) 技能検定等の取得と処遇との関係

- ◆ 技能検定の受検者に対する支援としては、受検手数料 (1.5 万円)、練習にかかる費用 (教材 1 万円、業務時間中の練習等、残業代はつかない) の負担がある。
- ◆ 合格者に対する特典としては、現在は、報奨金を出すようになった (技能士資格 1 級の合格時に 10 万円)。以前は給与の中に資格手当として月に 5 千円出していたが、現在は月に千円に下げて、一時的な報奨金を出している。

(エ) 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 機械加工職種の技能検定試験の水準については大体適切だと思う。古い内容ではあるが、機械加工のベースの知識や技能を身につけることが目的である。
- ◆ 技能検定制度の PR が不足している。こちらから職業能力開発協会のサイトに行かないといけないため、教えてもらわないと技能検定のことを知らない中小・小規模事業者も多い。
- ◆ 一般には中小・小規模事業者が受検しやすい環境にしてほしい（手続面、受検準備のためのサポート＜練習用の設備、教材の提供（過去問題、質問の傾向等）など＞、受検会場＜職種によっては遠隔地しかない場合や、なるべく自社で受けられるようにする＞等）。
- ◆ 中小企業にとって、技能士資格試験は大変な面がいろいろあるが、所属している組合が技能士資格試験等の教育への取組が熱心で、取りまとめや世話役をしてくれるおかげで、積極的に参加できており助かっている。
- ◆ 試験会場は、他流試合になるとかなり不利であり、日頃自社でできている技術でも、他社（試験会場）でできなくなることも多い。その点、当社が試験会場であるため、当社の従業員は使い慣れた機械で受検ができる。検査官も当社から出せる。また、過去問題についても、組合にバックデータがあるので、豊富に閲覧することが可能である。

イ 株式会社Ⅰ（製造業（鋳物製品））

（ア） 技能検定・認定社内検定（以下、「技能検定等」）の活用状況

- ◆ 主要部門である鋳造部門は、「仕上げ」を担当する従業員を除き、全員が 2 級以上の資格を取得。
- ◆ 技能検定の勉強のためであっても、現場が生産に必要な時間だと判断すれば残業を認め、残業代を出している。

（イ） 技能検定等の活用の背景

- ◆ 技能士資格をとると、現場の兼務ができるようになる。現場でオールマイティーな動きができる。兼務は社内教育だけでも可能だが、技能検定により基礎知識を習得している者にはより厚い信頼を置くことができる。
- ◆ しかし、技能士資格を持っているからといって、現場でのスキルが高いとは限らない。技能士資格を持っても、現場でのスキルが低い者もいる。それゆえ、当社では技能士資格が必ずしも現場の役に立っているわけではない。
- ◆ 全員に技能士資格を取得させる方針をとっている。理由は次の 3 点である。
- ◆ 1 点目は、技術の安定化において、その一助にはなると判断したからである。少人数の会社であり、かつ手作業が多い会社であるため、個々の技術を一定のレベルに保っておくことが必須である。その手段の一つとして、資格の取得は有効だと考えた。2 点目は、従業員のモチベーション向上につながるからである。そして 3 点目は、「国家資格」という点で顧客の信用につながるからである。
- ◆ 技能系の従業員だけでなく、営業担当の従業員にも技能士資格は取得させている。知識がなければ、顧客と鋳物について語ることはできない。顧客対応は、1 級もしくは 2 級の技能士資格を持っている者が行うようにしている。なお、実際の現場でも一通りの仕事を経験してから営業に従事させている。
- ◆ 現在は鋳物を知らない人が鋳物業界に就職しようとする時代になっている。ハローワークから紹介されるケースも非常に多い。そういったときに、業界を知る手段、勉強する機会という点で技能検定は役に立つ可能性があると思っている。
- ◆ 技能検定を受検する意義というのは、昔のやり方を知り、鋳物屋の歴史を知ることだと考えている。当社では現在フランを使用している部分を、アルカリにも代用し得ること等、基本中の基本を分かっていないと知り得ない部分である。鋳物の業界で長く働くためには、社外の人とのコミュニケーションも必要であり、その際、社内のことだけでなく、「鋳物」の基本を分かっておく必要がある。鋳物屋としての基本が分かっていなければ、同業他社の人とコミュニケーションがとれなくなってしまう。

(ウ) 技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 資格の取得については、昇格・昇級の参考情報となるなど人事制度とリンクしている。そのことが社員のモチベーション向上に役立っている。なお、役付きになるためには、最低限技能士 1 級の取得を要件としている。
- ◆ 技能検定に合格した際は「お祝い金」を支給している。1 級は 30,000 円、2 級は 10,000 円を支給している。また、「お祝い金」とは別に、通常の給与支給時に技能手当（技能検定の資格取得に限る）を支給している。3 級は 5,000 円から、2 級は 30,000 円から、1 級は 50,000 円から、となっている。

(エ) 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 技能士資格を取ると、現場の兼務ができるようになる。現場でオールマイティーな動きができる。兼務は社内教育だけでも可能だが、技能検定により基礎知識を習得している者にはより厚い信頼を置くことができる。
- ◆ 一方、技能検定でカバーできないのは溶解。
- ◆ 特殊な技術が必要なため、溶解は難しい。溶解の技術をどう伝承していくかについては、当社の課題でもある。

(オ) 技能検定等の制度面・運用面に関する課題

- ◆ 2 級から 1 級までを受けるまで 3 年経たなければならないという規定を改変すべきである。
- ◆ 年数規定を設けることの合理性には疑問があり、全員に資格をとらせたい当社としてはもどかしい思いをしている。英語検定のように受けるだけ受けられる仕組みにすれば良い。

ウ 株式会社 J（製造業（鋳物製品））

（ア） 技能検定・認定社内検定（以下、「技能検定等」）の活用状況

- ◆ 多品種少量生産、安定して良質な品を届けられることを強みとする当社にとって、技能士の存在は欠かせない。社員の技能レベルが当社のレベルになり得る以上、技能士の技能なしには競争力の維持・強化も図れない。
- ◆ 技能士資格取得者が受検する者に技能を教える、という流れが自然にできている。
- ◆ 技能検定は、従業員本人の意欲向上と勉強の機会を得られるものとして位置付けている。

（イ） 技能検定等の活用の背景

- ◆ 以前は個々の職人にしかつukれないものがあつた。十数年前までその流れは汲んでおり、平均年齢も向上した当社の先行きを危惧していた。当時の課題は職人の経験をどう伝え、どう標準化していくかであり、当該課題に取り組んできた。
- ◆ 現在は技能・技術の伝承、標準化が上手くいき、若い社員も活躍している。平均年齢も若返り、個人ではなく、連携して仕事を進めていく形態に変わってきている。そういった仕組みが出来上がりつつある。
- ◆ しかし、理屈を理解していなければイレギュラーな事態には対応できない。それゆえに技能士個々人が高い技能を持っていることは重要であり、レベルアップさせていくことは重要だと考えている。そのような中で、技能検定は能力開発の指針になっている。
- ◆ 本人の意欲向上と勉強する機会を得られるものとして捉えている。

（ウ） 技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 入社して 3 年後に受検を促しているが、最終的には本人たちの希望により受検している。とはいえ、当社では技能検定の受検には積極的な風土があり、ほとんど全員が取得している。現在取得していない者は年数（入社後 3 年）が経過していない者である。なお、受検した従業員はほぼ合格している。
- ◆ 1 級を取得すると、基本給に毎月 1,000 円の手当がつく。お祝い金はない。なお、2 級に関しては、手当等はない。
- ◆ 当社の基本給は査定の点数をもとに決定し、技能士資格の有無は査定に影響する。技能士資格 2 級を取得すると 10 点、1 級を取得すると 20 点が査定に加算される。なお、有資格者への点数加算は取得した年次だけでなく、毎年査定の度に行われる。この点も意欲向上につながっているといえる。

（エ） 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 実際に技能を試験で測るのは難しいため、とりあえずは今のままでよい。

- ◆ 道具の出題において、現在は使わないものの名前が出題されるなど、学科試験の内容が古い。
- ◆ 試験官によって技能の採点基準がまちまちである。技能の採点基準が明確になると良い。
- ◆ 改善すべき点としては、学科試験は内容が古いため、今の現実に近い内容に改変すると良い。技能の採点基準、問題の正解を公表した方が良い。
- ◆ 技能検定用のテキストがあるとより良い。
- ◆ 1級を受検するまでに7年の実績を積んでいかなければならないという規定は、当社にとっては良い点だと思っている。

エ 株式会社 K（製造業（金属加工））

（ア） 技能検定・認定社内検定（以下、「技能検定等」）の活用状況

- ◆ 鑄造技能士は、1 級が 5 名。鑄造職種、機械加工職種の普通旋盤作業、マシニングセンタ作業を合わせた 2 級保持者が 12 名（うち、普通旋盤作業 2 名、マシニングセンタ作業 2 名）。
- ◆ 鑄造技能士 1 級保持者のうち、2 名は 2 級を取得してから、あとの 3 名は直接 1 級を受検して取得した。
- ◆ 技能検定によって社員の目標が客観的に審査されることにより、技術力やモチベーションの向上につなげたいということがあり、受検を始めた。はじめのうちは、こちらから受検を勧めていたが、最近は浸透してきた。
- ◆ 会社が受検費用を負担している。予算の都合があり、受検希望者を募っているが、応募者多数で抽選となることもある。
- ◆ 試験費用援助と資格手当が与えられる資格は選定している。鑄造、旋盤、数値制御、マシニングなど業務に必要と認められるものとしている。危険物取扱者の資格を持っている者もいるが、それが関係する業務に当たらない場合は対象外としている。あくまでも、その資格が活用できる業務に就いているかどうかだ。

（イ） 技能検定等の活用の背景

- ◆ 現場で得た知識を筆記等の試験で客観的に見ると、自分の知識や技能がどの程度に位置するのかが分かる。取得することで、経験の精度がより高くなっていく。
- ◆ 専門的かつニッチな産業であることから、一から覚えることが多い。中途採用で他業種から入った方など、その作業にどういう意味があるのか分からないままやっている方が結構いる。全体の地図の中で自分の位置を把握し、自分のしていることへの肉付けのために技能検定がある。なぜそういう作業があるのかという意味を理解するためのひとつの方法でもある。
- ◆ 指導で役に立つのは、OJT の場面などできちんと論理立てて教えることができるからだ。
- ◆ 現場に従事する人間のほうが多いので、対顧客折衝という意味では、技能士資格が役に立っているということは現状ではない。窓口担当者がいるので、顧客に直接質問されるということはない。
- ◆ 資格保持者が多くいるということは、強みになっていると思う。セールスポイントとしてアピールするわけではないが、企業イメージアップには一役買っていると思う。
- ◆ 技能士資格の取得が目的になっていて、目的を達成したら終わってしまう。継続的に目的意識を持たせるという意味で、定期的に技能や知識が保たれているのか、さらには、年を追うごとに新しい技能などがどんどん生まれてくる中で、何年か

に一度でも、定期的に講習や活性化させるようなことがあればいいと思う。当社でも取得後をどうするかは課題であり、活性化させるようなシステムを作っていないかなければならないのではないかと考えるところである。

(ウ) 技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 昇格の際に資格の有無は考慮される。ただ、課長になるためには 2 級が必要などといった条件は特にない。
- ◆ 中途採用者をその都度、必要と認められたときに雑誌やハローワーク等を通じて募集している。何も資格がなくても、採用してから日常業務に関わる資格は取得させる。技能士資格を持った方の採用は今までにないが、たまたまそういう人が来ないだけ。県内で鑄造会社は数件しかないので、（技能士資格を持った方が採用面接に来たら）なぜ辞めて当社に来たのか気になる。U ターン就職等で鑄造技能士 1 級を保持しているとすれば、それはかなりのメリットになる。
- ◆ 資格取得支援としては、試験費用の負担と合格者への資格手当。資格手当は毎月の月給に付く。2 級が 5,000 円、1 級が 10,000 円。

(エ) 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ 特級の試験はほとんどが筆記で、実技は、工程管理などの管理系のものだ。生産革新や業務改善などは特級を取得してはじめてできるのではないだろうか。1 級まではどちらかというと「技能」のほうがメインであり、後生の育成や指導といったことには弱いかもしれない。

(オ) 技能検定等の制度面・運用面に関する課題

- ◆ 継続的に目的意識を持たせるという意味で、定期的に技能や知識が保たれているのか、さらには、年を追うごとに新しい技能などがどんどん生まれてくる中で、何年かに一度でも、定期的に講習や活性化させるようなことがあればよい。

オ 株式会社 L（製造業（金属加工））

（ア） 技能検定・認定社内検定（以下、「技能検定等」）の活用状況

- ◆ 従業員に 2 級取得（めっき）を奨励。管理者以上は必ず 2 級を取得している。めっき関係の資格以外にも、公害防止管理者などの資格もある。
- ◆ めっき技能士資格は、2 人～3 人に 1 人は取得している。全従業員のうち 3 分の 1 強が 2 級以上を取得。当社は 2 級から取得させる。
- ◆ 受検は自費。自費でやらないと身につかない。学科は勉強すればいいが、実地は、ジグ作りやめっき付けから分析まで一通り、何度かやらないとできない。
- ◆ 技能工でない、関係のない部署の人でも取得する。配置替えもあるので、もしかしたら製造に行くかもしれない。どういうことをやっているのか、間接的にでも知っておかないと。事務職でも、若い人は基本的には受検している。数年前から女性も受検するようになった。
- ◆ 外部から講師を招いて、月に 1 回勉強会を開催するなど、教育・研修はたくさん実施している。ビジネスマナー、環境管理の責任者による環境教育、QC などの全体的な勉強会等、職種にふさわしい教育・研修を実施する。
- ◆ 特級取得者が、ほぼマンツーマンで 30 分から 1 時間程度の時間をかけて、ラインに対しての教育をしている。めっきの種類によって管理方法や注意点は全然違うので、それについて詳しくマスターさせる。

（イ） 技能検定等の活用の背景

- ◆ 技能士資格は、知識と技能の下支えであり、自費で受けることで意欲もわくし、身に入る。会社が、資格取得は当たり前だという雰囲気を作り出している。自発的に教えを請うてくる。受検者の講師は 1 級技能士以上の先輩や上司が務める。技能検定向けの自主勉強会などは、要望があれば実施する。
- ◆ 現場の仕事は OJT、幅広い理解のために技能検定試験がある。
- ◆ 2 級は特に、基礎の部分なので生産現場で直接的に果たす役割は大きくないが、知識がなければ知恵も出てこない。社内で人材育成すべき部分を、国家試験を受検させることで、ある程度の知識を備えさせることができるという側面もあるだろう。
- ◆ 採用の際に、業務に関係する資格を既に取得していた人はいなかった。技能士資格を取得していたとすれば、以前にめっき関係の会社で働いていたということであり、なぜそこを辞めたのか、なぜ当社に来たのかということのほうが気になる。近隣の同業他社で横のつながりがある。例えば遠方からの U ターンや I ターンなどで来た特級取得者であれば大歓迎だ。
- ◆ 資格取得後、目に見えた変化はないが、女性の製造への配置替えがしやすくなった。

(ウ) 技能検定等の取得と処遇との相関

- ◆ 技能検定の合格が給与に直結する訳ではないが、会社全体の雰囲気等のプレッシャーにより取得せざるを得ないような形になっている。
- ◆ 合格者には報奨金を出し、みんなの前で表彰をするので、本人の名誉にもなる。
- ◆ 1～6 の等級レベルがあり、その等級において求められるレベルについて評価している。項目ごとに段階評価を付ける。評価は直属の上司がした後で、総務や社長が調整する。

(エ) 企業内での技能検定等に係る課題・要望

- ◆ (特級の科目の)「作業改善手法の一般的知識(5W1H 法、ブレインストーミング法、KJ 法)」などは、製造業の管理者であれば必須のことであり、改めて尋ねるにはややレベルが低いと感じており、これぐらい難しいからこそ特級だ、というレベルにして欲しい。
- ◆ 1 級や 2 級は、めっき付けやジグ作りなど基本的なことで、他のめっきに置き換えても遜色ない内容であるので、試験自体に特に問題はないと思う。以前は、クロムめっき加工処理後にバフ研磨までやったことがあるようだが、今はなくなっている。

(オ) 技能検定等の制度面・運用面に関する課題

- ◆ 県内では、当社が実技試験会場になっている。準備が大変だし、同業他社から中を見られてしまうデメリットがある。
- ◆ 一方、当社の受検者は、いつもの仕事場で作業ができるという利点はある。
- ◆ 可能な範囲で、公平性の担保、企業負担の軽減は検討してほしい。

參考資料

1 アンケート調査票

仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査（調査A）

本アンケート調査は、厚生労働省「資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る実態調査事業」の一環として、技能検定をはじめとした国家資格やその他の資格・検定等が、企業にどの程度活用され、またどのような効果をあげているか実態を明らかにするために、企業の皆様を対象に実施しているものです。

なお、本調査につきましては、調査研究の専門機関である三菱UFJリサーチ&コンサルティングが委託を受け、実施しております。ご回答いただいた内容は、厚生労働省における検討資料としてのみ使用し、公表する場合も全てパーセントや平均など統計的に処理することといたします。したがって、企業名や回答内容など企業情報を公表すること、及び本調査の目的以外に使用することは決してございません。

ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、皆様の回答が、今後の重要な検討資料となりますため、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、宜しくお願い申し上げます。

◆ご回答にあたってのお願い・注意事項◆

- ・ 雇用管理全般の質問のため、ご回答は、なるべく貴社の人事担当責任者様にお願いいたします。
- ・ **2019年12月1日時点での実態について**お答えください。
- ・ ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、ご記入いただいた調査票は、

12月20日（金）までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

- ・ この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 経済政策部（担当：内田、西畑、豊島、久慈）
TEL：03-6733-3501（平日 10:00～17:00）
E-mail：kentei@murc.jp

～ ご記入いただきました個人情報の取扱いについて ～

皆様の個人情報は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社のWebページに掲載致しております「個人情報保護方針」に従い適切に取り扱います。<ご参考 <https://www.murc.jp/corporate/privacy/>>

【利用目的】お預かりしている個人情報は、本アンケートの分析のために利用させていただきます。個々のご回答内容が、貴社のご承諾なく他に知られることはございません。

【預託】本調査は、株式会社エスミに調査票の受付・入力を委託して実施いたしますが、いただいたご回答内容はその秘密を厳守し、ご回答内容を調査研究以外の目的で使用することはございません。

【ご同意頂けない場合】個人情報のご記入は任意です。個人情報を記入いただけない場合であっても調査票は返信用封筒をご利用の上、投函をお願いいたします。個人情報が未記入であっても集計から除外されることはありません。

【お問い合わせ先】お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記の連絡先までお願い申し上げます。

上記の「個人情報の取扱いについて」にご同意いただける場合は、貴社の名称等をご記入ください。

貴社名			
所在地	〒		
電話番号		Eメール アドレス	
ご回答者		ご回答者の 所属・役職	

1. 貴社の概要・特徴について、伺います

問1 貴社全体の従業員数について、あてはまるものの一つに○を付けてください。

※ここでいう「従業員」とは、正社員のほか、パート・アルバイト、契約・嘱託社員など貴社に直接雇われている正社員以外の社員のことを指し、派遣社員・請負社員など他社で雇われていて貴社で働いている人は除きます。

- | | | |
|--------------|------------------|------------------|
| 1. 30 人未満 | 4. 300～499 人 | 7. 3,000～4,999 人 |
| 2. 30～99 人 | 5. 500～999 人 | 8. 5,000 人以上 |
| 3. 100～299 人 | 6. 1,000～2,999 人 | |

付問 1-1 貴社全体で非正社員の割合はどのくらいですか。あてはまるものの一つに○を付けてください。

- | | | |
|------------|-------------|-------------|
| 1. 5%未満 | 3. 10～20%未満 | 5. 30～50%未満 |
| 2. 5～10%未満 | 4. 20～30%未満 | 6. 50%以上 |

問2 貴社の主たる業種について、最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | |
|---|---|
| <p>＜建設業＞</p> <p>1. 総合建設業</p> <p>2. 職別工事業</p> <p>3. 設備工事業</p> <p>4. その他の建設業（具体的に：</p> | <p>＜小売・サービス業等＞</p> <p>11. 小売業</p> <p>12. 宿泊業、飲食サービス業</p> <p>13. 生活関連サービス業、娯楽業</p> <p>14. 複合サービス業</p> <p>15. その他のサービス業（具体的に：</p> |
| <p>＜製造業＞</p> <p>5. はん用機械器具製造業</p> <p>6. 生産用機械器具製造業</p> <p>7. 業務用機械器具製造業</p> <p>8. 電気機械器具製造業</p> <p>9. 輸送用機械器具製造業</p> <p>10. その他の製造業（具体的に：</p> | <p>＜その他＞</p> <p>16. その他（具体的に：</p> |

問3 貴社の主たる事業における基幹的な職種として、下記の選択肢を参考に、最もあてはまるもの一つに○を付けてください。複数の選択肢で迷う場合は、従業員数の多い職種に○を付けてください。

※「基幹的な職種」を検討する場合、営業関連の職種、本社管理部門の職種（経理・人事・法務等）は除いて検討してください。

- | ＜建設系職種＞ | ＜製造系職種＞ | ＜小売・サービス系職種＞ |
|----------------|---------------|-------------------|
| 1. 設計開発 | 8. 生産管理・品質管理 | 15. 仕入（バイヤー）・物流 |
| 2. 施工管理 | 9. 研究開発・設計開発 | 16. 販売・販売支援 |
| 3. 大工・とび・左官 | 10. 製品製造・加工処理 | 17. 専門・技術サービス |
| 4. 配管工・塗装工・溶接工 | 11. 機械組立 | 18. 飲食物調理 |
| 5. 造園 | 12. 機械整備・修理 | 19. 接客・給仕 |
| 6. 電気工事関係 | 13. 検査・検品・梱包 | 20. その他小売・サービス系職種 |
| 7. その他建設系職種 | 14. その他製造系職種 | （具体的に： ） |
| （具体的に： ） | （具体的に： ） | ＜その他＞ |
| | | 21. その他（具体的に： ） |

II. 貴社における資格・検定等の活用実態についてお伺いします

※ここでの「資格・検定等」とは、仕事に関する資格や検定（公的な資格・検定、民間や業界の資格・検定のほか、社内・企業グループ内の独自の資格・検定も含む）と捉えてください。

問4 問3で回答された職種において取得者の多い資格・検定を2つまでご記入ください。

※下記の『資格・検定名リスト』から該当する番号をご記入ください。「技能検定」「技術士」「業界独自の資格・検定」「社内の資格・検定」「その他」を選択した場合は「:」のあとに具体的な内容や級数をご記入ください。

※なお、「安全・衛生」と「語学」に関連する資格・検定は除いてご回答ください。

(1) 取得者が最も多い資格・検定	(2) 取得者が2番目に多い資格・検定
記入例 [14 : 機械加工1級]	記入例 [27 : A社販売技術検定]
[:]	[:]

『資格・検定名リスト』

<建築系の資格・検定>

1. 技能検定、 2. 一級建築士、 3. 二級建築士、 4. 技術士、 5. 測量士、 6. 電気工事士、 7. 電気主任技術者、
8. 宅地建物取引士、 9. 建築物環境衛生管理技術者、 10. 施工管理技士、 11. 業界独自の資格・検定、
12. 社内の資格・検定、 13. その他

<製造系の資格・検定>

14. 技能検定、 15. 溶接技能者、 16. フォークリフト運転技能者、 17. クレーン運転士、 18. 危険物取扱者、
19. 自動車整備士、 20. 有機溶剤作業主任者、 21. ボイラー技士、 22. 玉掛け作業、 23. 電気工事士、
24. 電気主任技術者、 25. 弁理士、 26. 業界独自の資格・検定、 27. 社内の資格・検定、 28. その他

<小売・サービス系の資格・検定>

29. 技能検定、 30. サービス接客検定、 31. S検（スーパーマーケット検定）、 32. 証券アナリスト、
33. 中小企業診断士、 34. 社会保険労務士、 35. 販売士、 36. 業界独自の資格・検定、
37. 社内の資格・検定、 38. その他

<その他>

39. その他（上記以外）、 40. 関連する資格・検定は全くない

※「40. 関連する資格・検定は全くない」を選択した場合は、問12へ進んでください。

※以下の問5～問11までは、問4で回答した「取得者が最も多い資格・検定」と「取得者が2番目に多い資格・検定」についてお伺いします。

問5 資格・検定の分類として、それぞれについてあてはまるもの一つに○を付けてください。

(1) 取得者が最も多い資格・検定	(2) 取得者が2番目に多い資格・検定
1. 国家資格または公的資格・検定	1. 国家資格または公的資格・検定
2. 民間や業界の資格・検定	2. 民間や業界の資格・検定
3. 社内検定（親会社のものも含む）	3. 社内検定（親会社のものも含む）

問6 その資格・検定等の取得を重視しているのはなぜですか。それぞれについてあてはまるものすべてに○を付けてください。

(1) 取得者が最も多い資格・検定	(2) 取得者が2番目に多い資格・検定
1. 品質、サービスレベルの向上のため	1. 品質、サービスレベルの向上のため
2. 対外的なアピールのため	2. 対外的なアピールのため
3. 法規対応上、合格者が必要なため	3. 法規対応上、合格者が必要なため
4. 取引上、合格者が必要なため	4. 取引上、合格者が必要なため
5. その他（具体的に:)	5. その他（具体的に:)

問7 以下の①～⑦について資格・検定の取得をどの程度参考にしますか。それぞれについて最もあてはまるものの一つに○を付けてください。

	(1) 取得者が最も多い 資格・検定					(2) 取得者が2番目に多い 資格・検定				
	参考にする	ある程度参考にする	あまり参考にしない	参考にしない	行っていない	参考にする	ある程度参考にする	あまり参考にしない	参考にしない	行っていない
①正社員の新卒採用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②正社員の中途採用	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③正社員の人材育成・能力開発	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④正社員の人員配置・異動	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤正社員の給与・昇給	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥正社員の昇進・昇格	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦非正社員の正社員への転換	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問8 給与や昇給を決める際に資格・検定の取得をどのように考慮していますか。それぞれについてあてはまるものすべてに○を付けてください。

(1) 取得者が最も多い資格・検定	(2) 取得者が2番目に多い資格・検定
1. 月々の資格手当を支給	1. 月々の資格手当を支給
2. 基本給を決める際に考慮	2. 基本給を決める際に考慮
3. 昇給の際に考慮	3. 昇給の際に考慮
4. 賞与（ボーナス）を決める際に考慮	4. 賞与（ボーナス）を決める際に考慮
5. 一時金（祝い金等）の支給	5. 一時金（祝い金等）の支給
6. 資格・検定は一切処遇には反映されない	6. 資格・検定は一切処遇には反映されない

問9 貴社では従業員の資格・検定の取得を支援していますか。それぞれについてあてはまるものすべてに〇を付けてください。

(1) 取得者が最も多い資格・検定	(2) 取得者が2番目に多い資格・検定
1. 受講料・講習会費などの費用を援助	1. 受講料・講習会費などの費用を援助
2. 受検や講習会の受講に時間的に配慮	2. 受検や講習会の受講に時間的に配慮
3. 勉強会・講習会を独自に開催	3. 勉強会・講習会を独自に開催
4. 資格・検定の受検案内等の情報提供	4. 資格・検定の受検案内等の情報提供
5. キャリアコンサルタントへの相談の斡旋・援助	5. キャリアコンサルタントへの相談の斡旋・援助
6. その他（具体的に： ）	6. その他（具体的に： ）
7. 特に支援していない	7. 特に支援していない

問10 仮に資格・検定の合格者と同じ業務に従事するそれ以外の従業員、あるいは資格・検定の取得前後を比較した場合、以下に違いがあると思いますか。それぞれについて最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

	(1) 取得者が最も多い 資格・検定				(2) 取得者が2番目に多い 資格・検定			
	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない
①担当業務に関連する知識	1	2	3	4	1	2	3	4
②担当業務に関連するスキル	1	2	3	4	1	2	3	4
③品質・サービスのレベル	1	2	3	4	1	2	3	4
④安全面への配慮	1	2	3	4	1	2	3	4
⑤業務への意欲・積極性	1	2	3	4	1	2	3	4
⑥業務に対する責任感	1	2	3	4	1	2	3	4
⑦業務に対する自信	1	2	3	4	1	2	3	4

問11 従業員が資格・検定に合格することで、組織全体にもたらされると感じる効果はありますか。それぞれについてあてはまるものすべてに○を付けてください。

(1) 取得者が最も多い資格・検定	(2) 取得者が2番目に多い資格・検定
1. 技能・技術の継承が進展した	1. 技能・技術の継承が進展した
2. 他の従業員の能力開発への意欲が向上した	2. 他の従業員の能力開発への意欲が向上した
3. 適材適所の人員配置がしやすくなった	3. 適材適所の人員配置がしやすくなった
4. チームワークが向上した	4. チームワークが向上した
5. 社内のコミュニケーションが円滑になった	5. 社内のコミュニケーションが円滑になった
6. 労働災害が減少した	6. 労働災害が減少した
7. 人事評価の納得感が向上した	7. 人事評価の納得感が向上した
8. その他（具体的に： ）	8. その他（具体的に： ）

Ⅲ. 職業能力評価（基準）とキャリア開発について、お伺いします

※改めて、以下の設問では、貴社の主な事業における基幹的な職種についてお伺いします。

問12 貴社では、正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際に以下の評価を行っていますか。行っているものすべてに○を付けてください。

1. 仕事の成果や実績等に基づいて評価を行う、いわゆる「業績評価」
2. 自身の有する知識や技能に基づいて評価を行う、いわゆる「能力評価」
3. 仕事に対する取組態度や姿勢について評価を行う、いわゆる「情意評価」

問13 貴社では、正社員の人事評価を行うにあたって評価項目の一覧を従業員に提示していますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 評価項目・基準を従業員に提示している
2. 評価項目・基準は設定しているが、従業員には提示していない
3. 具体的な評価項目・基準を設けていない

付問 13-1 （問 13 の回答が「1」または「2」の場合）人事評価を行う際の評価項目・基準をどのように作成していますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 業務の内容や責任の程度を分析して、作成している
2. 資格・検定等を参考に作成している
3. 業界団体等が作成したものを利用している
4. その他（具体的に： _____）
5. 特に作成していない

問14 貴社では、非正社員の人事評価の際に資格・検定等の取得を考慮していますか。最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 考慮する
2. ある程度考慮する
3. あまり考慮しない
4. 考慮しない

問15 貴社では、正社員の採用にあたって、入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示（キャリアマップの提示※）を行っていますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

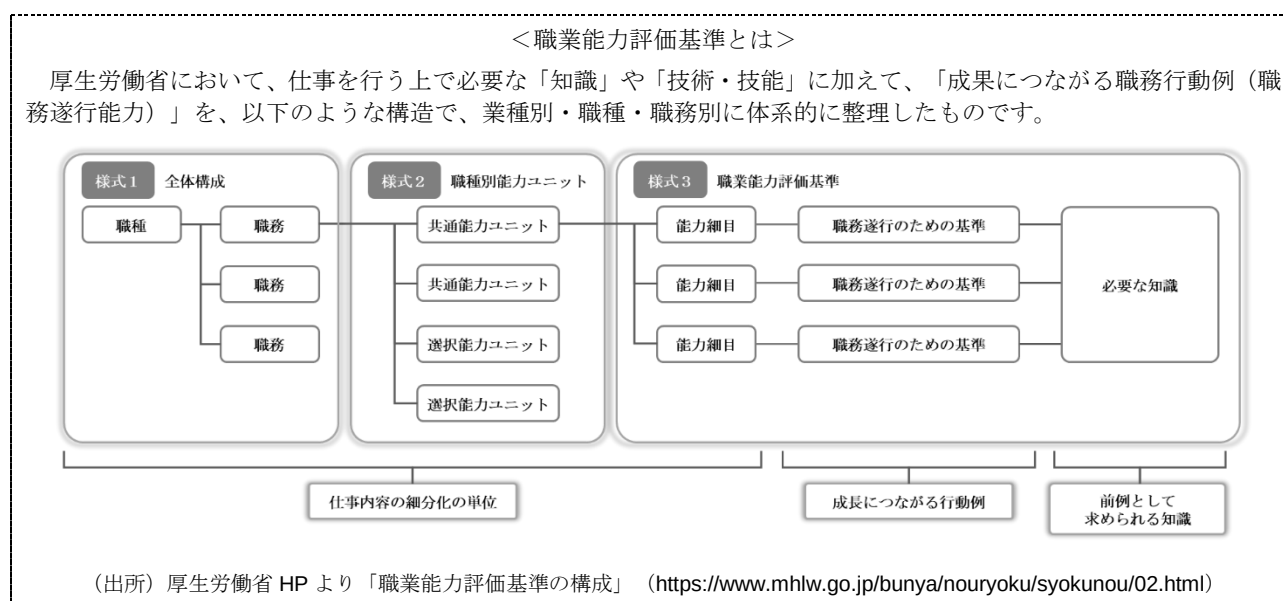
※キャリアマップとは、該当業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したものです。

1. 行っている
2. ある程度行っている
3. あまり行っていない
4. 行っていない

問16 貴社では、正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていることはありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. キャリアパスが明確でない
2. 求められるスキルや評価基準が明確でない
3. 従業員のスキル・能力が把握できていない
4. キャリアデザインの指導ができる人材がいない
5. キャリア開発プランと研修体系が連動していない
6. その他（具体的に： _____）

問17 以下の「職業能力評価基準」は、貴社での客観的な評価項目の設定や人材育成における目標の設定、キャリア開発を行う際に参考になるとおもいますか。最もあてはまるもの一つに○を付けてください。



1. 大いに参考になると思う →付問 17-1 へ
2. ある程度参考になると思う →付問 17-1 へ
3. あまり参考にならないと思う →問 18 へ
4. 全く参考にならないと思う →問 18 へ
5. わからない →問 18 へ

付問 17-1 「職業能力評価基準」は、どのような場面で参考になるとおもいますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 正社員の職業能力評価
2. 非正社員の職業能力評価
3. 新規採用する社員に対する就職後の昇進と求められるスキルの明示（キャリアマップの提示）
4. 採用の際の人材要件の明示
5. その他（具体的に： _____）

問18 貴社は、業界団体等に参加していますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 参加している（団体名： _____）
2. 参加していない

IV. 資格・検定等の活用実態について、自由に記入してください

問19 資格・検定等を賃金等処遇に反映している具体例や、資格・検定等を活用した人材育成等の具体例があれば、自由に記入してください。

アンケートは以上です。ご協力いただきありがとうございました。

同封の返信用封筒（切手不要）で、ご投函ください。

技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査（調査B）

本アンケート調査は、厚生労働省「資格・検定等の人員配置、昇格及び賃金への反映状況等に係る実態調査事業」の一環として、企業の「技能検定制度」「社内検定認定制度」等の活用や運用に係る課題やニーズを把握することで、今後の制度のあり方について検討させていただくために、企業の皆様を対象に実施しているものでございます。

なお、本調査につきましては、調査研究の専門機関である三菱UFJリサーチ&コンサルティングが委託を受け、実施しております。ご回答いただいた内容は、厚生労働省における検討資料としてのみ使用し、公表する場合も全てパーセントや平均など統計的に処理することといたします。したがって、企業名や回答内容など企業情報を公表すること、及び本調査の目的以外に使用することは決してございません。

ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、皆様の回答が、今後の重要な検討資料となりますため、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、宜しくお願い申し上げます。

◆ご回答にあたってのお願い・注意事項◆

- ・ 雇用管理全般の質問のため、ご回答は、なるべく貴社の人事担当責任者様にお願いいたします。
- ・ **2019年12月1日時点での実態について**お答えください。
- ・ ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、ご記入いただいた調査票は、

12月20日（金）までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

- ・ この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 経済政策部（担当：内田、西畑、豊島、久慈）

TEL：03-6733-3501（平日 10:00～17:00）

E-mail：kentei@murc.jp

～ ご記入いただきました個人情報の取扱いについて ～

皆様の個人情報は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社のWebページに掲載致しております「個人情報保護方針」に従い適切に取り扱います。<ご参考 <https://www.murc.jp/corporate/privacy/>>

【利用目的】お預かりしている個人情報は、本アンケートの分析のために利用させていただきます。個々のご回答内容が、貴社のご承諾なく他に知られることはございません。

【預託】本調査は、株式会社エスミに調査票の受付・入力を委託して実施いたしますが、いただいたご回答内容はその秘密を厳守し、ご回答内容を調査研究以外の目的で使用することはありません。

【ご同意頂けない場合】個人情報のご記入は任意です。個人情報をご記入いただけない場合であっても調査票は返信用封筒をご利用の上、投函をお願いいたします。個人情報が未記入であっても集計から除外されることはありません。

【お問い合わせ先】お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記の連絡先までお願い申し上げます。

上記の「個人情報の取扱いについて」にご同意いただける場合は、貴社の名称等をご記入ください。

貴社名			
所在地	〒		
電話番号		Eメール アドレス	
ご回答者		ご回答者の 所属・役職	

1. 貴社の概要・特徴について、伺います

問20 貴社全体の従業員数について、あてはまるものの一つに○を付けてください。

※ここでいう「従業員」とは、正社員のほか、パート・アルバイト、契約・嘱託社員など貴社に直接雇われている正社員以外の社員のことを指し、派遣社員・請負社員など他社で雇われていて貴社で働いている人は除きます。

1. 30 人未満
2. 30～99 人
3. 100～299 人
4. 300～499 人
5. 500～999 人
6. 1,000～2,999 人
7. 3,000～4,999 人
8. 5,000 人以上

付問 1-1 貴社全体で非正社員の割合はどのくらいですか。あてはまるものの一つに○を付けてください。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 5%未満 | 4. 20～30%未満 |
| 2. 5～10%未満 | 5. 30～50%未満 |
| 3. 10～20%未満 | 6. 50%以上 |

問21 貴社の業種について、最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | | |
|---|---|--|
| <p>＜建設業＞</p> <p>1. 総合建設業</p> <p>2. 職別工事業</p> <p>3. 設備工事業</p> <p>4. その他の建設業（具体的に：</p> | <p>＜小売・サービス業等＞</p> <p>11. 小売業</p> <p>12. 学術研究、専門・技術サービス業</p> <p>13. 宿泊業、飲食サービス業</p> <p>14. 生活関連サービス業</p> <p>15. 教育、学習支援業</p> <p>16. 医療、福祉</p> <p>17. 複合サービス業</p> <p>18. その他のサービス業（具体的に：</p> | |
| <p>＜製造業＞</p> <p>5. はん用機械器具製造業</p> <p>6. 生産用機械器具製造業</p> <p>7. 業務用機械器具製造業</p> <p>8. 電気機械器具製造業</p> <p>9. 輸送用機械器具製造業</p> <p>10. その他の製造業（具体的に：</p> | <p>）</p> <p>＜その他＞</p> <p>19. その他（具体的に：</p> | |

問22 貴社の海外展開の状況として、あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 海外支社（現地法人を含む）を有している
2. 海外工場を有している
3. 海外受注している
4. 海外展開はしていない

付問 3-1 貴社では海外支社・工場等の従業員を研修等の目的で日本に受け入れることがありますか。最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. 毎年受け入れている | 3. ほとんど受け入れる機会はない |
| 2. 数年に一度受け入れている | 4. 海外展開をしていない |

問23 貴社では外国人技能実習生を受け入れていますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 受け入れている →付問 4-1 へ

2. 受け入れていない →問 5 へ

付問 4-1 外国人技能実習生の受け入れを始めたのはいつ頃からですか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 2019 年以降

4. 2010～2012 年

2. 2016～2018 年

5. 2009 年以前

3. 2013～2015 年

付問 4-2 貴社では現在何名の外国人技能実習生を受け入れていますか。

外国人技能実習生の受け入れ人数

約 () 人

付問 4-3 貴社では外国人技能実習生に技能検定などの資格・検定を受検させていますか。受検させている資格・検定について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 技能検定（基礎級）

2. 技能検定（随時 3 級）

3. 技能検定（随時 2 級）

4. 技能検定（1～3 以外の等級）

5. 技能検定以外の資格・検定（具体的に：

）

6. 資格・検定は受検させていない

II. 技能検定制度について、お伺いします

問24 貴社では、技能検定制度を人材育成の成果目標として活用していますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 社内訓練（OJT、off-JT）の成果目標として活用している

2. 社員の自己啓発（自主訓練）の成果目標として活用している

3. 上記 1.、2. のような人材育成の成果目標にはしていない

付問 5-1 成果目標は具体的にどのような位置付けにありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 基礎的な技能レベルの獲得

5. 管理者へのキャリアアップのためのステップ

2. 応用・発展的な技能レベルの獲得

6. 次世代リーダー育成

3. 一層高度な技能獲得のためのステップ

7. その他（具体的に：

）

4. 他業務の幅広い技能獲得のためのステップ

付問 5-2 貴社では、技能検定の等級について、どのような順に受検する場合がありますか。最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 2 級を受検のうえ 1 級を受検

（理由があれば具体的に：

）

2. 1 級を直接受検

（理由があれば具体的に：

）

問25 貴社では、技能検定の受検者に対して支援を提供していますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. 受検手数料を負担している | 4. その他 |
| 2. 受検を出勤扱い等に行っている | (具体的に：) |
| 3. 受検のための講習等を提供している | 5. 受検者に対する支援はない |

問26 貴社では、技能検定合格者に対して処遇を上げる等、何らかの対応・反映をしていますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1. 表彰、一時的手当（報賞、賞与）の付与 | 4. その他 |
| 2. 定期賃金・資格手当への反映 | (具体的に：) |
| 3. 人事考課での考慮 | 5. 技能検定合格者に対する対応・反映はない |

問27 技能検定の学科試験について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | |
|---|
| 1. 試験対象となっている技術・技能の内容は、実際の業務と合っている |
| 2. 試験対象となっている技術・技能の内容が、実際の業務と合っていない
(具体的に：) |
| 3. その他 (具体的に：) |

問28 技能検定の実技試験について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | |
|---|
| 1. 試験対象となっている技術・技能の内容は、実際の業務と合っている |
| 2. 試験対象となっている技術・技能の内容が、実際の業務と合っていない
(具体的に：) |
| 3. その他 (具体的に：) |

付問 9-1 技能検定に実技試験は必要だと思いますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

- | |
|---------------|
| 1. 実技試験は必要である |
| 2. 実技試験は不要である |

付問 9-2 技能検定の実技試験はどのような内容が適当だと思いますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 現状のままでよい |
| 2. 実際の業務と一致したものにすべき |
| 3. 実際の業務と一致していなくても、技能の根幹を測るものにすべき |
| 4. その他 (具体的に：) |

問29 技能検定の受検制限について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

- | |
|---|
| 1. 受検制限を受けたことはない |
| 2. 受検制限を受けたことがある
(時期、職種名、等級について具体的に：) |

問30 技能検定の受検準備に当たり困っている点について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 過去に出題された試験問題などの情報が少ない
2. 実技試験の練習に必要な機械や材料の入手が難しい
(具体的に:)
3. その他 (具体的に:)

問31 技能検定試験の実施について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 1年に複数回試験を実施すべきである
2. 国・都道府県等で技能検定試験実施のための施設を設置し、随時に試験を実施すべきである
3. 近年試験が実施されていない作業・等級についても、定期的に試験を実施すべきである
4. その他の課題 (具体的に:)
5. 上記に該当するものはない

問32 技能検定試験の受検手数料について、あてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 受検手数料は妥当である
2. 受検手数料は高すぎる
3. 受検手数料は低すぎる

問33 技能検定に合格した従業員に期待する効果について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 高い付加価値の発揮
2. 高い労働生産性の実現
3. より高度な技能(知識、スキル)の獲得
4. 幅広い技能・技術の獲得
5. 組織運営におけるリーダーシップの発揮(仕事の姿勢、向上心などを通じた周囲への好影響)
6. ライン、部門の管理者への成長
7. 他の従業員の人材育成役割
8. その他 (具体的に:)

問34 貴社では、今後、技能検定制度をより積極的に活用していこうと考えていますか。最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | |
|------------|-------------------|
| 1. 非常にそう思う | 3. あまりそう思わない |
| 2. ややそう思う | 4. 全くそう思わない |
| | 5. 特に考えていない、わからない |

問35 貴社での今後の技能検定受検者数の見込みについて、最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 受検者数は増加する見込み
(理由があれば具体的に:)
2. 受検者数はほとんど変わらない見込み
3. 受検者数は減少する見込み
(理由があれば具体的に:)

問36 技能検定の新設を希望する職種があれば、上位3つまで自由に記入してください。

順位	職種の名称	左記職種で対象とする技能の内容
	(記入例) ○○加工	(記入例) ○○を加工する技能
1		
2		
3		

問37 技能検定制度に関する課題や行政への要望等があれば、自由に記入してください。

Ⅲ. 社内検定認定制度について、お伺いします

問38 貴社では、社内検定認定制度の認定を受けていますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

1. 平成 27 年度までに認定を受けている →問 20 へ
2. 平成 28 年度以降に認定を受けている →問 20 へ
3. 認定を受けていない →問 24 へ

問39 貴社では、社内検定認定制度をどのような人材育成の成果目標として活用していますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 社内訓練（OJT、off-JT）の成果目標として活用している
2. 社員の自己啓発（自主訓練）の成果目標として活用している
3. 上記 1.、2. のような人材育成の目標にはしていない

付問 20-1 成果目標は具体的にどのような位置づけにありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 基礎的な技能レベルの獲得 | 5. 管理者へのキャリアアップのためのステップ |
| 2. 応用・発展的な技能レベルの獲得 | 6. 次世代リーダー育成 |
| 3. 一層高度な技能獲得のためのステップ | 7. その他（具体的に： ） |
| 4. 他業務の幅広い技能獲得のためのステップ | |

問40 貴社では、認定社内検定の合格者に対して処遇を上げる等、何らかの対応・反映をしていますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. 表彰、一時的手当（報賞、賞与）の付与 | 4. その他 |
| 2. 定期賃金・資格手当への反映 | （具体的に： |
| 3. 人事考課での考慮 | 5. 認定社内検定合格者に対する対応・反映はない |

問41 認定社内検定を導入したことによる効果について、あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 業務に必要な知識・技能が明確になった
2. 従業員のモチベーションアップにつながった
3. 従業員の知識や技能・技術が向上した
4. 若手従業員の定着率向上や新入社員の採用による人材確保につながった
5. 社内での技能評価の権威付けにつながった
6. 有資格者の貢献により売上等の実績が向上した
7. 企業の価値・顧客満足度が向上した
8. 業界内での自社の地位向上・差異化を図ることができた
9. 地域産業振興に貢献することができた
10. 企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった
11. その他（ ）

付問 22-1 問 22 で○を付けていただいた中から、効果が大きかった順に3 つまで番号を記入し、具体的な効果の内容を記入してください。

該当番号	具体的内容
①	
②	
③	

問42 認定社内検定の構築にあたって、負担を感じたものすべてに○を付けてください。

1. 検定の対象とする技能者像の整理
2. 技能検定との関係の整理
3. 受検者数の見込みの設定
4. 職務分析の実施
5. 検定の基準（試験基準）の作成
6. 実技試験の作成
7. 学科試験の作成
8. 社内検定実施規程の作成
9. 試行試験の実施
10. 試行試験実施結果報告書の作成
11. 検定の複数等級化（1、2 級等、上位級と下位級の設定）
12. その他（

）

付問 23-1 問 23 で○を付けていただいた中から、負担が大きいと感じた順に3つまで番号を記入し、具体的な内容を記入してください。

該当番号	具体的内容
①	
②	
③	

問43 社内検定認定制度に関する課題や行政への要望等があれば、自由に記入してください。

Ⅳ. 職業能力評価（基準）とキャリア開発について、お伺いします

※以下の設問では、貴社の主な事業における基幹的な職種についてお伺いします。

問44 貴社では、正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際に以下の評価を行っていますか。行っているものすべてに○を付けてください。

- | |
|--------------------------------------|
| 4. 仕事の成果や実績等に基づいて評価を行う、いわゆる「業績評価」 |
| 5. 自身の有する知識や技能に基づいて評価を行う、いわゆる「能力評価」 |
| 6. 仕事に対する取組態度や姿勢について評価を行う、いわゆる「情意評価」 |

問45 貴社では、正社員の人事評価を行うにあたって評価項目の一覧を従業員に提示していますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

- | |
|---------------------------------|
| 4. 評価項目・基準を従業員に提示している |
| 5. 評価項目・基準は設定しているが、従業員には提示していない |
| 6. 具体的な評価項目・基準を設けていない |

付問 26-1 （問 26 の回答が「1」または「2」の場合）人事評価を行う際の評価項目・基準をどのように作成していますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | |
|----------------------------|
| 6. 業務の内容や責任の程度を分析して、作成している |
| 7. 資格・検定等を参考に作成している |
| 8. 業界団体等が作成したものを利用している |
| 9. その他（具体的に：_____） |
| 10. 特に作成していない |

問46 貴社では、非正社員の人事評価の際に資格・検定等の取得を考慮していますか。最もあてはまるもの一つに○を付けてください。

- | | |
|-------------|-------------|
| 5. 考慮する | 7. あまり考慮しない |
| 6. ある程度考慮する | 8. 考慮しない |

問47 貴社では、正社員の採用にあたって、入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示（キャリアマップの提示※）を行っていますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

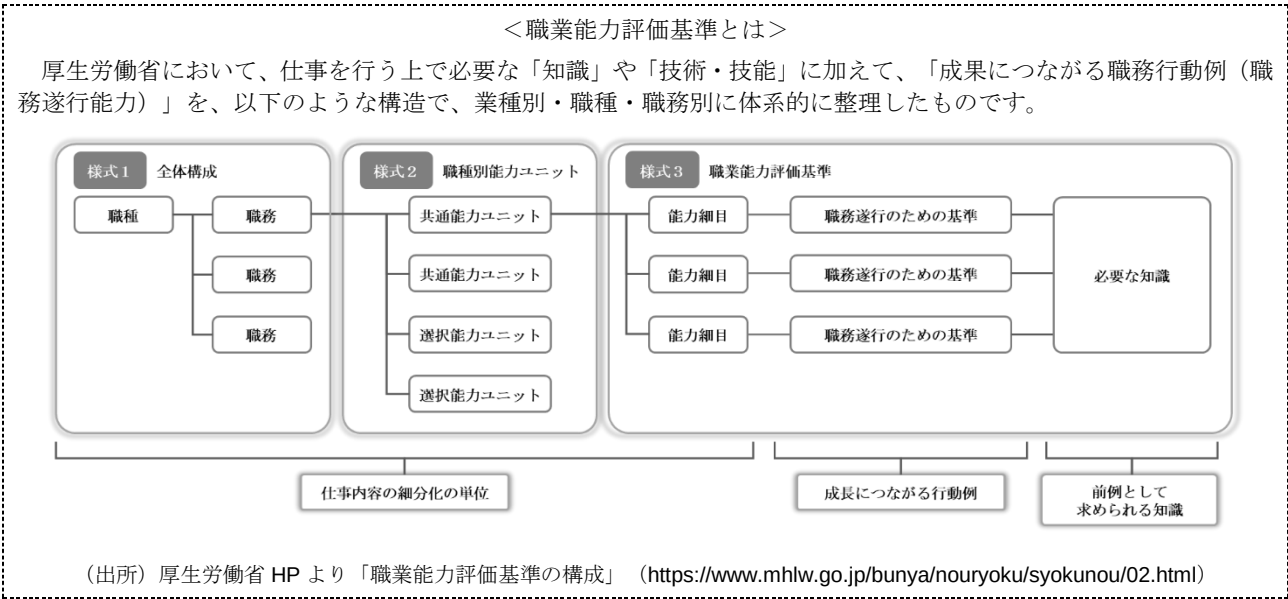
※キャリアマップとは、該当業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したものです。

- | | |
|--------------|--------------|
| 5. 行っている | 7. あまり行っていない |
| 6. ある程度行っている | 8. 行っていない |

問48 貴社では、正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていることはありますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 7. キャリアパスが明確でない | 10. キャリアデザインの指導ができる人材がいない |
| 8. 求められるスキルや評価基準が明確でない | 11. キャリア開発プランと研修体系が連動していない |
| 9. 従業員のスキル・能力が把握できていない | 12. その他（具体的に：_____） |

問49 以下の「職業能力評価基準」は、貴社での客観的な評価項目の設定や人材育成における目標の設定、キャリア開発を行う際に参考になると思いますか。最もあてはまるもの一つに○を付けてください。



6. 大いに参考になると思う →付問 30-1 へ

7. ある程度参考になると思う →付問 30-1 へ
8. あまり参考にならないと思う →問 31 へ

9. 全く参考にならないと思う →問 31 へ

10. わからない →問 31 へ

付問 30-1 「職業能力評価基準」は、どのような場面で参考になると思いますか。あてはまるものすべてに○を付けてください。

1. 正社員の職業能力評価

2. 非正社員の職業能力評価

3. 新規採用する社員に対する就職後の昇進と求められるスキルの明示（キャリアマップの提示）

4. 採用の際の人材要件の明示

5. その他（具体的に： _____）

問50 貴社は、業界団体等に参加していますか。あてはまるもの一つに○を付けてください。

3. 加盟している（団体名： _____）

4. 加盟していない

アンケートは以上です。ご協力いただきありがとうございました。
同封の返信用封筒（切手不要）で、ご投函ください。

2 アンケート集計結果

(1) 「仕事に関わる資格・検定等の活用実態に係るアンケート調査」

ア 従業員数別クロス集計

Q1-1 非正社員の割合

	合計	5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50%以上	無回答
合計	1620	512	163	353	124	169	256	43
	100.0	31.6	10.1	21.8	7.7	10.4	15.8	2.7
99人以下	529	265	44	92	20	43	55	10
	100.0	50.1	8.3	17.4	3.8	8.1	10.4	1.9
100～299人	493	153	48	117	44	51	70	10
	100.0	31.0	9.7	23.7	8.9	10.3	14.2	2.0
300～999人	367	69	44	94	34	44	73	9
	100.0	18.8	12.0	25.6	9.3	12.0	19.9	2.5
1,000人以上	223	25	26	49	26	30	58	9
	100.0	11.2	11.7	22.0	11.7	13.5	26.0	4.0

Q2 業種

	合計	総合建設業	職別工事業	設備工事業	その他の建設業	はん用機械器具製造業	生産用機械器具製造業	業務用機械器具製造業	電気機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	その他の製造業	小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業	複合サービス業	その他のサービス業	その他	無回答
合計	1620	198	45	109	67	16	26	15	53	64	234	270	30	25	15	193	250	10
	100.0	12.2	2.8	6.7	4.1	1.0	1.6	0.9	3.3	4.0	14.4	16.7	1.9	1.5	0.9	11.9	15.4	0.6
99人以下	529	71	34	38	30	10	13	9	9	14	85	55	5	7	5	63	78	3
	100.0	13.4	6.4	7.2	5.7	1.9	2.5	1.7	1.7	2.6	16.1	10.4	0.9	1.3	0.9	11.9	14.7	0.6
100～299人	493	75	9	33	21	3	2	4	17	20	79	80	17	5	5	53	69	1
	100.0	15.2	1.8	6.7	4.3	0.6	0.4	0.8	3.4	4.1	16.0	16.2	3.4	1.0	1.0	10.8	14.0	0.2
300～999人	367	40	1	28	12	2	6	1	20	17	41	82	2	10	4	44	57	0
	100.0	10.9	0.3	7.6	3.3	0.5	1.6	0.3	5.4	4.6	11.2	22.3	0.5	2.7	1.1	12.0	15.5	0.0
1,000人以上	223	12	1	9	4	1	5	1	7	13	28	53	6	3	1	33	45	1
	100.0	5.4	0.4	4.0	1.8	0.4	2.2	0.4	3.1	5.8	12.6	23.8	2.7	1.3	0.4	14.8	20.2	0.4

Q3 またる事業における基幹的な職種

	合計	設計開発	施工管理	大工・とび・左官	配管工・塗装工・溶接工	造園	電気工事関係	その他建設系職種	生産管理・品質管理	研究開発・設計開発	製品製造・加工処理	機械組立	機械整備・修理	検査・検品・梱包	その他製造系職種	仕入・物流	販売・販売支援	専門・技術サービス
合計	1620	30	249	13	12	6	38	82	13	27	311	23	16	6	31	13	210	86
	100.0	1.9	15.4	0.8	0.7	0.4	2.3	5.1	0.8	1.7	19.2	1.4	1.0	0.4	1.9	0.8	13.0	5.3
99人以下	529	11	85	10	6	3	20	46	5	4	109	10	3	3	11	3	46	36
	100.0	2.1	16.1	1.9	1.1	0.6	3.8	8.7	0.9	0.8	20.6	1.9	0.6	0.6	2.1	0.6	8.7	6.8
100～299人	493	7	90	3	5	1	9	23	4	4	100	6	4	2	13	2	53	28
	100.0	1.4	18.3	0.6	1.0	0.2	1.8	4.7	0.8	0.8	20.3	1.2	0.8	0.4	2.6	0.4	10.8	5.7
300～999人	367	8	56	0	1	1	7	8	1	11	59	5	7	1	4	7	64	15
	100.0	2.2	15.3	0.0	0.3	0.3	1.9	2.2	0.3	3.0	16.1	1.4	1.9	0.3	1.1	1.9	17.4	4.1
1,000人以上	223	4	18	0	0	1	2	5	3	8	42	2	2	0	3	1	47	6
	100.0	1.8	8.1	0.0	0.0	0.4	0.9	2.2	1.3	3.6	18.8	0.9	0.9	0.0	1.3	0.4	21.1	2.7

	合計	飲食物調理	接客・給仕	その他小売・サービス系職種	その他	無回答
合計	1620	7	46	160	201	40
	100.0	0.4	2.8	9.9	12.4	2.5
99人以下	529	0	8	40	62	8
	100.0	0.0	1.5	7.6	11.7	1.5
100～299人	493	3	17	53	53	13
	100.0	0.6	3.4	10.8	10.8	2.6
300～999人	367	3	11	41	49	8
	100.0	0.8	3.0	11.2	13.4	2.2
1,000人以上	223	1	10	26	36	6
	100.0	0.4	4.5	11.7	16.1	2.7

Q4-1 取得者が最も多い資格・検定

	合計	＜建築系＞ 技能検 定	＜建築系＞ 一級建 築士	＜建築系＞ 二級建 築士	＜建築系＞ 技術士	＜建築系＞ 測量士	＜建築系＞ 電気工 事士	＜建築系＞ 電気主 任技術 者	＜建築系＞ 宅地建 物取引 士	＜建築系＞ 建築物 環境衛 生管理 技術者	＜建築系＞ 施工管 理技術 士	＜建築系＞ 業界独 自の資 格・検 定	＜建築系＞ 社内の 資格・検 定	＜建築系＞ その他	＜製造系＞ 技能検 定	＜製造系＞ 溶接技 能者	＜製造系＞ フォーク リフト運 転技能 者	＜製造系＞ クレーン 運転士
合計	1620	24	6	15	11	6	67	1	9	1	228	25	4	41	62	22	186	16
	100.0	1.5	0.4	0.9	0.7	0.4	4.1	0.1	0.6	0.1	14.1	1.5	0.2	2.5	3.8	1.4	11.5	1.0
99人以下	529	15	4	5	2	5	29	1	2	0	78	9	0	24	18	19	66	6
	100.0	2.8	0.8	0.9	0.4	0.9	5.5	0.2	0.4	0.0	14.7	1.7	0.0	4.5	3.4	3.6	12.5	1.1
100～299人	493	6	1	5	3	0	13	0	1	0	89	10	0	9	9	2	68	4
	100.0	1.2	0.2	1.0	0.6	0.0	2.6	0.0	0.2	0.0	18.1	2.0	0.0	1.8	1.8	0.4	13.8	0.8
300～999人	367	2	1	4	4	1	18	0	3	1	46	4	1	7	20	0	40	5
	100.0	0.5	0.3	1.1	1.1	0.3	4.9	0.0	0.8	0.3	12.5	1.1	0.3	1.9	5.4	0.0	10.9	1.4
1,000人以上	223	1	0	1	2	0	6	0	3	0	15	2	3	1	15	1	12	1
	100.0	0.4	0.0	0.4	0.9	0.0	2.7	0.0	1.3	0.0	6.7	0.9	1.3	0.4	6.7	0.4	5.4	0.4

	合計	＜製造系＞ 危険物 取扱者	＜製造系＞ 自動車 整備士	＜製造系＞ 有機溶 剤作業 主任者	＜製造系＞ ボイラー 技士	＜製造系＞ 玉掛け 業者	＜製造系＞ 電気工 事士	＜製造系＞ 電気主 任技術 者	＜製造系＞ 製錬所 弁理士	＜製造系＞ 業界独 自の資 格・検 定	＜製造系＞ 社内の 資格・検 定	＜製造系＞ その他	＜小売・ サービス 系＞技能 検定	＜小売・ サービス 系＞サー ビス接 触検 定	＜小売・ サービス 系＞ス ーパー マー ケット 検 定	＜小売・ サービス 系＞証 券ア ナリスト	＜小売・ サービス 系＞中 小企 業診 断士	＜小売・ サービス 系＞社 会保 険労 務士
合計	1620	42	49	8	5	62	12	0	0	17	21	24	25	8	12	1	0	0
	100.0	2.6	3.0	0.5	0.3	3.8	0.7	0.0	0.0	1.0	1.3	1.5	1.5	0.5	0.7	0.1	0.0	0.0
99人以下	529	7	13	3	1	24	2	0	0	2	6	9	3	3	0	0	0	0
	100.0	1.3	2.5	0.6	0.2	4.5	0.4	0.0	0.0	0.4	1.1	1.7	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0
100～299人	493	16	16	1	2	25	5	0	0	5	6	6	6	5	1	0	0	0
	100.0	3.2	3.2	0.2	0.4	5.1	1.0	0.0	0.0	1.0	1.2	1.2	1.2	1.0	0.2	0.0	0.0	0.0
300～999人	367	7	15	3	1	6	3	0	0	5	6	4	7	0	3	1	0	0
	100.0	1.9	4.1	0.8	0.3	1.6	0.8	0.0	0.0	1.4	1.6	1.1	1.9	0.0	0.8	0.3	0.0	0.0
1,000人以上	223	12	4	1	1	7	2	0	0	5	3	4	9	0	8	0	0	0
	100.0	5.4	1.8	0.4	0.4	3.1	0.9	0.0	0.0	2.2	1.3	1.8	4.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0

	＜小売・ サービス 系＞販売 士	＜小売・ サービス 系＞業界 独自の 資格・検 定	＜小売・ サービス 系＞社内 の資格 検定	＜小売・ サービス 系＞その 他	＜その他＞ その他 (上記以 外)	＜その他＞ 関連す る資格 検定は 全くない	無回答
合計	35	107	21	72	197	98	80
	2.2	6.6	1.3	4.4	12.2	6.0	4.9
99人以下	8	24	1	17	61	34	28
	1.5	4.5	0.2	3.2	11.5	6.4	5.3
100～299人	5	38	4	22	50	33	27
	1.0	7.7	0.8	4.5	10.1	6.7	5.5
300～999人	14	27	8	15	44	27	14
	3.8	7.4	2.2	4.1	12.0	7.4	3.8
1,000人以上	8	17	8	18	42	4	7
	3.6	7.6	3.6	8.1	18.8	1.8	3.1

Q4-2 取得者が2番目に多い資格・検定

	合計	＜建築系＞ 技能検 定	＜建築系＞ 一級建 築士	＜建築系＞ 二級建 築士	＜建築系＞ 技術士	＜建築系＞ 測量士	＜建築系＞ 電気工 事士	＜建築系＞ 電気主 任技術 者	＜建築系＞ 宅地建 物取引 士	＜建築系＞ 建築物 環境衛 生管理 技術者	＜建築系＞ 施工管 理技術 士	＜建築系＞ 業界独 自の資 格・検 定	＜建築系＞ 社内の 資格・検 定	＜建築系＞ その他	＜製造系＞ 技能検 定	＜製造系＞ 溶接技 能者	＜製造系＞ フォーク リフト運 転技能 者	＜製造系＞ クレーン 運転士
合計	1620	34	46	32	8	8	43	5	12	4	134	34	2	52	54	21	67	44
	100.0	2.1	2.8	2.0	0.5	0.5	2.7	0.3	0.7	0.2	8.3	2.1	0.1	3.2	3.3	1.3	4.1	2.7
99人以下	529	18	11	11	5	4	11	1	6	0	54	13	1	24	20	7	30	20
	100.0	3.4	2.1	2.1	0.9	0.8	2.1	0.2	1.1	0.0	10.2	2.5	0.2	4.5	3.8	1.3	5.7	3.8
100～299人	493	11	19	11	0	2	16	1	4	1	40	15	0	11	15	8	22	12
	100.0	2.2	3.9	2.2	0.0	0.4	3.2	0.2	0.8	0.2	8.1	3.0	0.0	2.2	3.0	1.6	4.5	2.4
300～999人	367	4	13	8	3	2	10	2	0	3	29	3	1	12	9	3	7	12
	100.0	1.1	3.5	2.2	0.8	0.5	2.7	0.5	0.0	0.8	7.9	0.8	0.3	3.3	2.5	0.8	1.9	3.3
1,000人以上	223	1	3	2	0	0	6	0	2	0	11	3	0	5	10	3	8	0
	100.0	0.4	1.3	0.9	0.0	0.0	2.7	0.0	0.9	0.0	4.9	1.3	0.0	2.2	4.5	1.3	3.6	0.0

	合計	＜製造系＞ 危険物 取扱者	＜製造系＞ 自動車 整備士	＜製造系＞ 有機溶 剤作業 主任者	＜製造系＞ ボイラー 技士	＜製造系＞ 玉掛け 業者	＜製造系＞ 電気工 事士	＜製造系＞ 電気主 任技術 者	＜製造系＞ 製錬所 弁理士	＜製造系＞ 業界独 自の資 格・検 定	＜製造系＞ 社内の 資格・検 定	＜製造系＞ その他	＜小売・ サービス 系＞技能 検定	＜小売・ サービス 系＞サー ビス接 触検 定	＜小売・ サービス 系＞ス ーパー マー ケット 検 定	＜小売・ サービス 系＞証 券ア ナリスト	＜小売・ サービス 系＞中 小企 業診 断士	＜小売・ サービス 系＞社 会保 険労 務士
合計	1620	58	32	26	10	97	10	3	0	21	19	37	17	5	4	1	0	0
	100.0	3.6	2.0	1.6	0.6	6.0	0.6	0.2	0.0	1.3	1.2	2.3	1.0	0.3	0.2	0.1	0.0	0.0
99人以下	529	17	4	9	2	36	1	1	0	6	3	14	1	2	0	0	0	0
	100.0	3.2	0.8	1.7	0.4	6.8	0.2	0.2	0.0	1.1	0.6	2.6	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
100～299人	493	14	13	6	3	32	2	0	0	9	8	9	4	2	0	0	0	0
	100.0	2.8	2.6	1.2	0.6	6.5	0.4	0.0	0.0	1.8	1.6	1.8	0.8	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0
300～999人	367	15	13	3	3	17	5	1	0	4	5	8	7	0	1	1	0	0
	100.0	4.1	3.5	0.8	0.8	4.6	1.4	0.3	0.0	1.1	1.4	2.2	1.9	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0
1,000人以上	223	12	2	7	2	12	2	1	0	2	3	6	5	1	3	0	0	0
	100.0	5.4	0.9	3.1	0.9	5.4	0.9	0.4	0.0	0.9	1.3	2.7	2.2	0.4	1.3	0.0	0.0	0.0

	合計	＜小売・サービス系＞販売士	＜小売・サービス系＞業界独自の資格・検定	＜小売・サービス系＞社内の資格・検定	＜小売・サービス系＞その他	＜その他＞（上記以外）	＜その他＞関連する資格・検定は全くない	無回答
合計	1820	18	98	17	61	160	24	302
	100.0	1.1	6.0	1.0	3.8	9.9	1.5	18.6
99人以下	529	4	23	2	14	38	7	109
	100.0	0.8	4.3	0.4	2.6	7.2	1.3	20.6
100～299人	493	2	33	4	12	41	10	101
	100.0	0.4	6.7	0.8	2.4	8.3	2.0	20.5
300～999人	367	6	22	5	15	42	5	68
	100.0	1.6	6.0	1.4	4.1	11.4	1.4	18.5
1,000人以上	223	5	19	6	20	39	2	20
	100.0	2.2	8.5	2.7	9.0	17.5	0.9	9.0

Q5-1 資格・検定の分類:最多

	合計	国家資格または公的資格・検定	民間や業界の資格・検定	社内検定	無回答
合計	1522	1096	340	56	30
	100.0	72.0	22.3	3.7	2.0
99人以下	495	364	109	12	10
	100.0	73.5	22.0	2.4	2.0
100～299人	460	339	95	14	12
	100.0	73.7	20.7	3.0	2.6
300～999人	340	248	72	16	4
	100.0	72.9	21.2	4.7	1.2
1,000人以上	219	141	64	14	0
	100.0	64.4	29.2	6.4	0.0

Q5-2 資格・検定の分類:2番目

	合計	国家資格または公的資格・検定	民間や業界の資格・検定	社内検定	無回答
合計	1596	964	340	55	237
	100.0	60.4	21.3	3.4	14.8
99人以下	522	318	106	10	88
	100.0	60.9	20.3	1.9	16.9
100～299人	483	281	107	14	81
	100.0	58.2	22.2	2.9	16.8
300～999人	362	227	67	18	50
	100.0	62.7	18.5	5.0	13.8
1,000人以上	221	136	58	13	14
	100.0	61.5	26.2	5.9	6.3

Q6-1 資格・検定等の取得を重視している理由:最多

	合計	品質、サービスレベルの向上のため	対外的なアピールのため	法規対応上、合格者が必要なたため	取引上、合格者が必要なたため	その他	無回答
合計	1522	717	177	875	317	97	28
	100.0	47.1	11.6	57.5	20.8	6.4	1.8
99人以下	495	211	54	294	122	31	8
	100.0	42.6	10.9	59.4	24.6	6.3	1.6
100～299人	460	203	54	287	100	29	9
	100.0	44.1	11.7	62.4	21.7	6.3	2.0
300～999人	340	174	49	186	63	23	7
	100.0	51.2	14.4	54.7	18.5	6.8	2.1
1,000人以上	219	128	20	105	32	14	0
	100.0	58.4	9.1	47.9	14.6	6.4	0.0

Q6-2 資格・検定等の取得を重視している理由:2番目

	合計	品質、サービスレベルの向上のため	対外的なアピールのため	法規対応上、合格者が必要なたため	取引上、合格者が必要なたため	その他	無回答
合計	1596	677	167	801	283	73	229
	100.0	42.4	10.5	50.2	17.7	4.6	14.3
99人以下	522	187	66	275	114	23	83
	100.0	35.8	12.6	52.7	21.8	4.4	15.9
100～299人	483	192	43	247	86	22	75
	100.0	39.8	8.9	51.1	17.8	4.6	15.5
300～999人	362	173	43	175	60	19	54
	100.0	47.8	11.9	48.3	16.6	5.2	14.9
1,000人以上	221	123	14	102	23	9	13
	100.0	55.7	6.3	46.2	10.4	4.1	5.9

Q7-1① 参考度合い最多 正社員の新卒採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	201	246	298	532	197	48
	100.0	13.2	16.2	19.6	35.0	12.9	3.2
99人以下	495	71	87	102	142	70	23
	100.0	14.3	17.6	20.6	28.7	14.1	4.6
100～299人	460	67	73	80	160	65	15
	100.0	14.6	15.9	17.4	34.8	14.1	3.3
300～999人	340	49	48	72	121	43	7
	100.0	14.4	14.1	21.2	35.6	12.6	2.1
1,000人以上	219	13	34	42	109	19	2
	100.0	5.9	15.5	19.2	49.8	8.7	0.9

Q7-1② 参考度合い最多 正社員の中途採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	452	529	218	207	80	36
	100.0	29.7	34.8	14.3	13.6	5.3	2.4
99人以下	495	159	191	63	48	19	15
	100.0	32.1	38.6	12.7	9.7	3.8	3.0
100～299人	460	151	157	61	55	24	12
	100.0	32.8	34.1	13.3	12.0	5.2	2.6
300～999人	340	101	113	47	53	20	6
	100.0	29.7	33.2	13.8	15.6	5.9	1.8
1,000人以上	219	39	64	46	51	17	2
	100.0	17.8	29.2	21.0	23.3	7.8	0.9

Q7-1③ 参考度合い最多 正社員の人材育成・能力開発

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	520	610	207	104	39	42
	100.0	34.2	40.1	13.6	6.8	2.6	2.8
99人以下	495	176	183	79	31	10	16
	100.0	35.6	37.0	16.0	6.3	2.0	3.2
100～299人	460	158	184	54	31	18	15
	100.0	34.3	40.0	11.7	6.7	3.9	3.3
300～999人	340	119	136	44	27	6	8
	100.0	35.0	40.0	12.9	7.9	1.8	2.4
1,000人以上	219	64	104	29	15	5	2
	100.0	29.2	47.5	13.2	6.8	2.3	0.9

Q7-1④ 参考度合い最多 正社員の人員配置・異動

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	479	537	277	143	38	48
	100.0	31.5	35.3	18.2	9.4	2.5	3.2
99人以下	495	171	161	90	38	13	22
	100.0	34.5	32.5	18.2	7.7	2.6	4.4
100～299人	460	152	160	74	43	15	16
	100.0	33.0	34.8	16.1	9.3	3.3	3.5
300～999人	340	103	127	65	32	5	8
	100.0	30.3	37.4	19.1	9.4	1.5	2.4
1,000人以上	219	49	87	47	30	5	1
	100.0	22.4	39.7	21.5	13.7	2.3	0.5

Q7-1⑤ 参考度合い最多 正社員の給与・昇給

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	394	432	356	250	43	47
	100.0	25.9	28.4	23.4	16.4	2.8	3.1
99人以下	495	164	159	96	47	8	21
	100.0	33.1	32.1	19.4	9.5	1.6	4.2
100～299人	460	122	142	97	66	17	16
	100.0	26.5	30.9	21.1	14.3	3.7	3.5
300～999人	340	75	89	92	67	9	8
	100.0	22.1	26.2	27.1	19.7	2.6	2.4
1,000人以上	219	32	40	68	69	9	1
	100.0	14.6	18.3	31.1	31.5	4.1	0.5

Q7-1⑥ 参考度合い最多 正社員の昇進・昇格

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	398	434	378	222	46	44
	100.0	26.1	28.5	24.8	14.6	3.0	2.9
99人以下	495	144	158	112	50	10	21
	100.0	29.1	31.9	22.6	10.1	2.0	4.2
100～299人	460	117	138	110	61	19	15
	100.0	25.4	30.0	23.9	13.3	4.1	3.3
300～999人	340	84	88	90	62	10	6
	100.0	24.7	25.9	26.5	18.2	2.9	1.8
1,000人以上	219	50	49	63	49	7	1
	100.0	22.8	22.4	28.8	22.4	3.2	0.5

Q7-1⑦ 参考度合い最多 非正社員の正社員への転換

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	277	409	312	244	213	67
	100.0	18.2	26.9	20.5	16.0	14.0	4.4
99人以下	495	90	127	99	60	88	31
	100.0	18.2	25.7	20.0	12.1	17.8	6.3
100～299人	460	84	127	86	70	72	21
	100.0	18.3	27.6	18.7	15.2	15.7	4.6
300～999人	340	62	95	77	61	34	11
	100.0	18.2	27.9	22.6	17.9	10.0	3.2
1,000人以上	219	40	58	48	53	18	2
	100.0	18.3	26.5	21.9	24.2	8.2	0.9

Q7-2① 参考度合い2番目 正社員の新卒採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	146	239	289	475	177	270
	100.0	9.1	15.0	18.1	29.8	11.1	16.9
99人以下	522	50	86	88	126	65	107
	100.0	9.6	16.5	16.9	24.1	12.5	20.5
100～299人	483	47	66	93	140	54	83
	100.0	9.7	13.7	19.3	29.0	11.2	17.2
300～999人	362	39	44	69	109	43	58
	100.0	10.8	12.2	19.1	30.1	11.9	16.0
1,000人以上	221	10	41	38	99	14	19
	100.0	4.5	18.6	17.2	44.8	6.3	8.6

Q7-2② 参考度合い2番目 正社員の中途採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	329	515	221	200	71	260
	100.0	20.6	32.3	13.8	12.5	4.4	16.3
99人以下	522	116	183	55	50	16	102
	100.0	22.2	35.1	10.5	9.6	3.1	19.5
100～299人	483	106	148	77	55	16	81
	100.0	21.9	30.6	15.9	11.4	3.3	16.8
300～999人	362	78	110	46	49	24	55
	100.0	21.5	30.4	12.7	13.5	6.6	15.2
1,000人以上	221	28	72	42	46	14	19
	100.0	12.7	32.6	19.0	20.8	6.3	8.6

Q7-2③ 参考度合い2番目 正社員の人材育成・能力開発

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	430	542	222	103	32	267
	100.0	26.9	34.0	13.9	6.5	2.0	16.7
99人以下	522	147	169	65	29	8	104
	100.0	28.2	32.4	12.5	5.6	1.5	19.9
100～299人	483	132	164	64	27	11	85
	100.0	27.3	34.0	13.3	5.6	2.3	17.6
300～999人	362	99	124	52	22	9	56
	100.0	27.3	34.3	14.4	6.1	2.5	15.5
1,000人以上	221	50	83	40	25	4	19
	100.0	22.6	37.6	18.1	11.3	1.8	8.6

Q7-2④ 参考度合い2番目 正社員の人員配置・異動

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	390	494	271	130	41	270
	100.0	24.4	31.0	17.0	8.1	2.6	16.9
99人以下	522	140	158	69	35	13	107
	100.0	26.8	30.3	13.2	6.7	2.5	20.5
100～299人	483	118	152	76	36	13	88
	100.0	24.4	31.5	15.7	7.5	2.7	18.2
300～999人	362	84	114	73	27	9	55
	100.0	23.2	31.5	20.2	7.5	2.5	15.2
1,000人以上	221	46	69	52	32	5	17
	100.0	20.8	31.2	23.5	14.5	2.3	7.7

Q7-2⑤ 参考度合い2番目 正社員の給与・昇給

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	330	391	346	214	42	273
	100.0	20.7	24.5	21.7	13.4	2.6	17.1
99人以下	522	139	144	78	45	8	108
	100.0	26.6	27.6	14.9	8.6	1.5	20.7
100～299人	483	94	132	101	54	15	87
	100.0	19.5	27.3	20.9	11.2	3.1	18.0
300～999人	362	72	74	100	48	11	57
	100.0	19.9	20.4	27.6	13.3	3.0	15.7
1,000人以上	221	25	40	65	66	7	18
	100.0	11.3	18.1	29.4	29.9	3.2	8.1

Q7-2⑥ 参考度合い2番目 正社員の昇進・昇格

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	305	414	365	200	43	269
	100.0	19.1	25.9	22.9	12.5	2.7	16.9
99人以下	522	116	149	95	46	10	106
	100.0	22.2	28.5	18.2	8.8	1.9	20.3
100～299人	483	81	130	116	54	16	86
	100.0	16.8	26.9	24.0	11.2	3.3	17.8
300～999人	362	71	85	91	48	11	56
	100.0	19.6	23.5	25.1	13.3	3.0	15.5
1,000人以上	221	36	48	61	52	6	18
	100.0	16.3	21.7	27.6	23.5	2.7	8.1

Q7-2⑦ 参考度合い2番目 非正社員の正社員への転換

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	202	375	319	225	186	289
	100.0	12.7	23.5	20.0	14.1	11.7	18.1
99人以下	522	65	122	85	58	77	115
	100.0	12.5	23.4	16.3	11.1	14.8	22.0
100～299人	483	59	106	106	59	62	91
	100.0	12.2	21.9	21.9	12.2	12.8	18.8
300～999人	362	51	87	79	52	32	61
	100.0	14.1	24.0	21.8	14.4	8.8	16.9
1,000人以上	221	26	59	47	56	15	18
	100.0	11.8	26.7	21.3	25.3	6.8	8.1

Q8-1 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮:最多

	合計	月々の 資格手 当を支 給	基本給 を決め る際に 考慮	昇給の 際に考 慮	賞与を 決める 際に考 慮	一時金 の支給	資格・検 定は一切 処遇に は反映さ れない	無回答
合計	1522	609	263	329	140	286	421	25
	100.0	40.0	17.3	21.6	9.2	18.8	27.7	1.6
99人以下	495	246	120	124	68	70	110	8
	100.0	49.7	24.2	25.1	13.7	14.1	22.2	1.6
100～299人	460	192	78	107	42	83	127	9
	100.0	41.7	17.0	23.3	9.1	18.0	27.6	2.0
300～999人	340	117	49	60	23	80	98	3
	100.0	34.4	14.4	17.6	6.8	23.5	28.8	0.9
1,000人以上	219	50	14	36	6	52	85	4
	100.0	22.8	6.4	16.4	2.7	23.7	38.8	1.8

Q8-2 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮2番目

	合計	月々の 資格手 当を支 給	基本給 を決め る際に 考慮	昇給の 際に考 慮	賞与を 決める 際に考 慮	一時金 の支給	資格・検 定は一切 処遇に は反映 されな い	無回答
合計	1596 100.0	539 33.8	235 14.7	303 19.0	119 7.5	283 17.7	392 24.6	220 13.8
99人以下	522 100.0	215 41.2	111 21.3	116 22.2	53 10.2	64 12.3	100 19.2	79 15.1
100～299人	483 100.0	164 34.0	65 13.5	96 19.9	30 6.2	82 17.0	116 24.0	72 14.9
300～999人	362 100.0	113 31.2	43 11.9	57 15.7	23 6.4	85 23.5	88 24.3	50 13.8
1,000人以上	221 100.0	44 19.9	15 6.8	31 14.0	12 5.4	51 23.1	87 39.4	17 7.7

Q9-1 従業員の資格・検定の取得の支援-最多

	合計	受講料・ 講習会 費など の費用 を援助	受検や 講習会 の受講 に時間 的に配 慮	勉強会・ 講習会 を独自 に開催	情報提 供	キャリア コンサル tant への相 談の幹 旋・援助	その他	特に支 援して いない	無回答
合計	1522 100.0	1225 80.5	814 53.5	376 24.7	670 44.0	18 1.2	44 2.9	85 5.6	19 1.2
99人以下	495 100.0	400 80.8	281 56.8	71 14.3	206 41.6	5 1.0	13 2.6	33 6.7	6 1.2
100～299人	460 100.0	380 82.6	250 54.3	111 24.1	190 41.3	8 1.7	9 2.0	19 4.1	7 1.5
300～999人	340 100.0	271 79.7	180 52.9	102 30.0	159 46.8	2 0.6	16 4.7	23 6.8	5 1.5
1,000人以上	219 100.0	168 76.7	101 46.1	91 41.6	111 50.7	3 1.4	6 2.7	9 4.1	0 0.0

Q9-2 従業員の資格・検定の取得の支援2番目

	合計	受講料・ 講習会 費など の費用 を援助	受検や 講習会 の受講 に時間 的に配 慮	勉強会・ 講習会 を独自 に開催	情報提 供	キャリア コンサル tant への相 談の幹 旋・援助	その他	特に支 援して いない	無回答
合計	1596 100.0	1111 69.6	751 47.1	307 19.2	608 38.1	14 0.9	42 2.6	101 6.3	213 13.3
99人以下	522 100.0	360 69.0	252 48.3	65 12.5	195 37.4	5 1.0	12 2.3	39 7.5	76 14.6
100～299人	483 100.0	334 69.2	234 48.4	92 19.0	165 34.2	4 0.8	9 1.9	23 4.8	71 14.7
300～999人	362 100.0	255 70.4	168 46.4	87 24.0	146 40.3	2 0.6	13 3.6	19 5.2	51 14.1
1,000人以上	221 100.0	157 71.0	95 43.0	63 28.5	100 45.2	3 1.4	8 3.6	20 9.0	13 5.9

Q10-1① 相違点-最多-担当業務に関連する知識

	合計	違いが ある	やや違 いがある	あまり違 いは見 られない	違いは 見られ ない	無回答
合計	1522 100.0	644 42.3	567 37.3	220 14.5	43 2.8	48 3.2
99人以下	495 100.0	207 41.8	168 33.9	90 18.2	16 3.2	14 2.8
100～299人	460 100.0	202 43.9	169 36.7	61 13.3	10 2.2	18 3.9
300～999人	340 100.0	140 41.2	134 39.4	45 13.2	11 3.2	10 2.9
1,000人以上	219 100.0	91 41.6	93 42.5	24 11.0	6 2.7	5 2.3

Q10-1② 相違点・最多・担当業務に関連するスキル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	589	584	244	52	53
	100.0	38.7	38.4	16.0	3.4	3.5
99人以下	495	184	194	82	16	19
	100.0	37.2	39.2	16.6	3.2	3.8
100～299人	460	190	166	75	11	18
	100.0	41.3	36.1	16.3	2.4	3.9
300～999人	340	132	133	49	14	12
	100.0	38.8	39.1	14.4	4.1	3.5
1,000人以上	219	79	90	37	10	3
	100.0	36.1	41.1	16.9	4.6	1.4

Q10-1③ 相違点・最多・品質・サービスのレベル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	456	590	343	67	66
	100.0	30.0	38.8	22.5	4.4	4.3
99人以下	495	140	186	122	24	23
	100.0	28.3	37.6	24.6	4.8	4.6
100～299人	460	141	177	104	18	20
	100.0	30.7	38.5	22.6	3.9	4.3
300～999人	340	106	136	70	14	14
	100.0	31.2	40.0	20.6	4.1	4.1
1,000人以上	219	66	89	46	10	8
	100.0	30.1	40.6	21.0	4.6	3.7

Q10-1④ 相違点・最多・安全面への配慮

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	519	487	356	97	63
	100.0	34.1	32.0	23.4	6.4	4.1
99人以下	495	173	161	110	28	23
	100.0	34.9	32.5	22.2	5.7	4.6
100～299人	460	161	150	102	24	23
	100.0	35.0	32.6	22.2	5.2	5.0
300～999人	340	107	109	88	25	11
	100.0	31.5	32.1	25.9	7.4	3.2
1,000人以上	219	74	65	56	19	5
	100.0	33.8	29.7	25.6	8.7	2.3

Q10-1⑤ 相違点・最多・業務への意欲・積極性

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	369	609	414	66	64
	100.0	24.2	40.0	27.2	4.3	4.2
99人以下	495	114	192	144	21	24
	100.0	23.0	38.8	29.1	4.2	4.8
100～299人	460	117	181	124	18	20
	100.0	25.4	39.3	27.0	3.9	4.3
300～999人	340	86	137	89	16	12
	100.0	25.3	40.3	26.2	4.7	3.5
1,000人以上	219	49	97	56	10	7
	100.0	22.4	44.3	25.6	4.6	3.2

Q10-1⑥ 相違点・最多・業務に対する責任感

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	442	603	353	63	61
	100.0	29.0	39.6	23.2	4.1	4.0
99人以下	495	142	187	127	17	22
	100.0	28.7	37.8	25.7	3.4	4.4
100～299人	460	150	170	104	15	21
	100.0	32.6	37.0	22.6	3.3	4.6
300～999人	340	91	143	77	18	11
	100.0	26.8	42.1	22.6	5.3	3.2
1,000人以上	219	56	101	44	12	6
	100.0	25.6	46.1	20.1	5.5	2.7

Q10-1⑦ 相違点・最多・業務に対する自信

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	523	607	283	46	63
	100.0	34.4	39.9	18.6	3.0	4.1
99人以下	495	173	185	103	13	21
	100.0	34.9	37.4	20.8	2.6	4.2
100～299人	460	172	170	86	11	21
	100.0	37.4	37.0	18.7	2.4	4.6
300～999人	340	112	146	57	12	13
	100.0	32.9	42.9	16.8	3.5	3.8
1,000人以上	219	64	102	37	9	7
	100.0	29.2	46.6	16.9	4.1	3.2

Q10-2① 相違点2番目・担当業務に関連する知識

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	606	512	185	34	259
	100.0	38.0	32.1	11.6	2.1	16.2
99人以下	522	186	160	71	11	94
	100.0	35.6	30.7	13.6	2.1	18.0
100～299人	483	187	148	53	6	89
	100.0	38.7	30.6	11.0	1.2	18.4
300～999人	362	142	117	38	9	56
	100.0	39.2	32.3	10.5	2.5	15.5
1,000人以上	221	87	85	23	8	18
	100.0	39.4	38.5	10.4	3.6	8.1

Q10-2② 相違点2番目・担当業務に関連するスキル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	552	528	216	38	262
	100.0	34.6	33.1	13.5	2.4	16.4
99人以下	522	162	174	79	11	96
	100.0	31.0	33.3	15.1	2.1	18.4
100～299人	483	169	154	62	8	90
	100.0	35.0	31.9	12.8	1.7	18.6
300～999人	362	140	111	43	10	58
	100.0	38.7	30.7	11.9	2.8	16.0
1,000人以上	221	77	88	31	9	16
	100.0	34.8	39.8	14.0	4.1	7.2

Q10-2③ 相違点2番目・品質・サービスのレベル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	422	542	315	48	269
	100.0	26.4	34.0	19.7	3.0	16.9
99人以下	522	123	169	113	18	99
	100.0	23.6	32.4	21.6	3.4	19.0
100～299人	483	124	164	92	11	92
	100.0	25.7	34.0	19.0	2.3	19.0
300～999人	362	107	125	61	12	57
	100.0	29.6	34.5	16.9	3.3	15.7
1,000人以上	221	65	82	48	7	19
	100.0	29.4	37.1	21.7	3.2	8.6

Q10-2(4) 相違点2番目 安全面への配慮

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	457	474	317	78	270
	100.0	28.6	29.7	19.9	4.9	16.9
99人以下	522	148	157	98	18	101
	100.0	28.4	30.1	18.8	3.4	19.3
100～299人	483	134	136	100	21	92
	100.0	27.7	28.2	20.7	4.3	19.0
300～999人	362	103	111	69	22	57
	100.0	28.5	30.7	19.1	6.1	15.7
1,000人以上	221	69	68	49	17	18
	100.0	31.2	30.8	22.2	7.7	8.1

Q10-2(5) 相違点2番目 業務への意欲・積極性

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	343	570	360	56	267
	100.0	21.5	35.7	22.6	3.5	16.7
99人以下	522	102	181	122	18	99
	100.0	19.5	34.7	23.4	3.4	19.0
100～299人	483	98	174	109	13	89
	100.0	20.3	36.0	22.6	2.7	18.4
300～999人	362	92	126	72	15	57
	100.0	25.4	34.8	19.9	4.1	15.7
1,000人以上	221	48	87	56	10	20
	100.0	21.7	39.4	25.3	4.5	9.0

Q10-2(6) 相違点2番目 業務に対する責任感

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	394	548	336	51	267
	100.0	24.7	34.3	21.1	3.2	16.7
99人以下	522	120	171	116	16	99
	100.0	23.0	32.8	22.2	3.1	19.0
100～299人	483	122	160	100	10	91
	100.0	25.3	33.1	20.7	2.1	18.8
300～999人	362	95	126	70	15	56
	100.0	26.2	34.8	19.3	4.1	15.5
1,000人以上	221	54	91	47	10	19
	100.0	24.4	41.2	21.3	4.5	8.6

Q10-2(7) 相違点2番目 業務に対する自信

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	471	552	267	37	269
	100.0	29.5	34.6	16.7	2.3	16.9
99人以下	522	149	171	93	13	96
	100.0	28.5	32.8	17.8	2.5	18.4
100～299人	483	141	157	84	9	92
	100.0	29.2	32.5	17.4	1.9	19.0
300～999人	362	120	129	47	8	58
	100.0	33.1	35.6	13.0	2.2	16.0
1,000人以上	221	58	93	42	7	21
	100.0	26.2	42.1	19.0	3.2	9.5

Q11-1 従業員が資格・検定に合格することによる効果・最多

	合計	技能・技術の継承が進化した	他の従業員の能力開発への意欲が向上した	適材適所の人員配置がしやすくなった	チームワークが向上した	社内のコミュニケーションが円滑になった	労働災害が減少した	人事評価の納得感が向上した	その他	無回答
合計	1522	674	704	715	101	72	133	193	105	82
	100.0	44.3	46.3	47.0	6.6	4.7	8.7	12.7	6.9	5.4
99人以下	495	220	229	242	40	25	53	68	28	28
	100.0	44.4	46.3	48.9	8.1	5.1	10.7	13.7	5.7	5.7
100～299人	460	207	207	236	35	23	45	61	32	26
	100.0	45.0	45.0	51.3	7.6	5.0	9.8	13.3	7.0	5.7
300～999人	340	151	150	153	13	14	23	43	16	22
	100.0	44.4	44.1	45.0	3.8	4.1	6.8	12.6	4.7	6.5
1,000人以上	219	90	116	81	12	10	11	19	29	5
	100.0	41.1	53.0	37.0	5.5	4.6	5.0	8.7	13.2	2.3

Q11-2 従業員が資格・検定に合格することによる効果2番目

	合計	技能・技術の継承が進展した	他の従業員の能力開発への意欲が向上した	適材適所の人員配置がしやすくなった	チームワークが向上した	社内のコミュニケーションが円滑になった	労働災害が減少した	人事評価の納得感が向上した	その他	無回答
合計	1596	641	656	644	87	75	136	179	80	273
	100.0	40.2	41.1	40.4	5.5	4.7	8.5	11.2	5.0	17.1
99人以下	522	204	210	212	34	26	60	64	22	95
	100.0	39.1	40.2	40.6	6.5	5.0	11.5	12.3	4.2	18.2
100～299人	483	192	192	206	34	24	43	52	21	90
	100.0	39.8	39.8	42.7	7.0	5.0	8.9	10.8	4.3	18.6
300～999人	362	155	152	138	8	12	20	43	15	62
	100.0	42.8	42.0	38.1	2.2	3.3	5.5	11.9	4.1	17.1
1,000人以上	221	86	100	85	10	13	12	18	22	23
	100.0	38.9	45.2	38.5	4.5	5.9	5.4	8.1	10.0	10.4

Q12 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際に行っている評価

	合計	業績評価	能力評価	情意評価	無回答
合計	1620	1397	1181	1212	30
	100.0	86.2	72.9	74.8	1.9
99人以下	529	414	370	378	16
	100.0	78.3	69.9	71.5	3.0
100～299人	493	432	356	381	8
	100.0	87.6	72.2	77.3	1.6
300～999人	367	331	284	270	4
	100.0	90.2	77.4	73.6	1.1
1,000人以上	223	213	164	177	1
	100.0	95.5	73.5	79.4	0.4

Q13 正社員の人事評価を行う時の評価項目の一覧の提示

	合計	評価項目・基準を従業員に提示している	評価項目・基準は設定しているが、従業員には提示していない	具体的な評価項目・基準を設けていない	無回答
合計	1620	903	407	280	30
	100.0	55.7	25.1	17.3	1.9
99人以下	529	173	174	171	11
	100.0	32.7	32.9	32.3	2.1
100～299人	493	269	141	71	12
	100.0	54.6	28.6	14.4	2.4
300～999人	367	269	65	30	3
	100.0	73.3	17.7	8.2	0.8
1,000人以上	223	188	25	7	3
	100.0	84.3	11.2	3.1	1.3

Q13-1 人事評価を行う際の評価項目・基準の作成方法

	合計	業務の内容や責任の程度を分析して、作成している	資格・検定等を参考に作成している	業界団体等が作成したものを利用している	その他	特に作成していない	無回答
合計	1310	1170	200	40	58	33	9
	100.0	89.3	15.3	3.1	4.4	2.5	0.7
99人以下	347	300	76	11	15	15	3
	100.0	86.5	21.9	3.2	4.3	4.3	0.9
100～299人	410	369	57	12	17	9	3
	100.0	90.0	13.9	2.9	4.1	2.2	0.7
300～999人	334	296	45	14	14	8	2
	100.0	88.6	13.5	4.2	4.2	2.4	0.6
1,000人以上	213	200	20	2	12	1	1
	100.0	93.9	9.4	0.9	5.6	0.5	0.5

Q14 非正社員の人事評価時に資格・検定等の取得の考慮

	合計	考慮する	ある程度考慮する	あまり考慮しない	考慮しない	無回答
合計	1620	213	543	429	377	58
	100.0	13.1	33.5	26.5	23.3	3.6
99人以下	529	83	177	128	106	35
	100.0	15.7	33.5	24.2	20.0	6.6
100～299人	493	78	174	116	111	14
	100.0	15.8	35.3	23.5	22.5	2.8
300～999人	367	33	130	108	89	7
	100.0	9.0	35.4	29.4	24.3	1.9
1,000人以上	223	18	59	76	69	1
	100.0	8.1	26.5	34.1	30.9	0.4

Q15 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示

	合計	行っている	ある程度行っている	あまり行っていない	行っていない	無回答
合計	1620	303	527	404	373	13
	100.0	18.7	32.5	24.9	23.0	0.8
99人以下	529	66	169	135	154	5
	100.0	12.5	31.9	25.5	29.1	0.9
100～299人	493	90	164	137	97	5
	100.0	18.3	33.3	27.8	19.7	1.0
300～999人	367	79	121	81	85	1
	100.0	21.5	33.0	22.1	23.2	0.3
1,000人以上	223	64	72	50	36	1
	100.0	28.7	32.3	22.4	16.1	0.4

Q16 正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていること

	合計	キャリアパスが明確でない	求められるスキルや評価基準が明確でない	従業員のスキル・能力が把握できていない	キャリアデザインの指導ができる人材がいない	キャリア開発プランと研修体系が連動していない	その他	無回答
合計	1620	635	571	274	657	405	94	128
	100.0	39.2	35.2	16.9	40.6	25.0	5.8	7.9
99人以下	529	158	193	75	207	107	30	52
	100.0	29.9	36.5	14.2	39.1	20.2	5.7	9.8
100～299人	493	188	178	74	190	132	30	35
	100.0	38.1	36.1	15.0	38.5	26.8	6.1	7.1
300～999人	367	184	122	69	156	111	18	25
	100.0	50.1	33.2	18.8	42.5	30.2	4.9	6.8
1,000人以上	223	103	77	56	102	53	15	14
	100.0	46.2	34.5	25.1	45.7	23.8	6.7	6.3

Q17 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い

	合計	大いに参考に思う	ある程度参考に思う	あまり参考にしないと	全く参考にしないと	わからない	無回答
合計	1620	79	734	388	42	322	55
	100.0	4.9	45.3	24.0	2.6	19.9	3.4
99人以下	529	29	219	119	19	125	18
	100.0	5.5	41.4	22.5	3.6	23.6	3.4
100～299人	493	25	216	121	14	94	23
	100.0	5.1	43.8	24.5	2.8	19.1	4.7
300～999人	367	19	173	98	7	63	7
	100.0	5.2	47.1	26.7	1.9	17.2	1.9
1,000人以上	223	6	124	45	2	40	6
	100.0	2.7	55.6	20.2	0.9	17.9	2.7

Q17-1 職業能力評価基準が参考になっている場面

	合計	正社員の職業能力評価	非正社員の職業能力評価	キャリアマップの提示	採用の際の人材要件の明示	その他	無回答
合計	813	712	267	369	201	7	2
	100.0	87.6	32.8	45.4	24.7	0.9	0.2
99人以下	248	216	65	113	65	0	0
	100.0	87.1	26.2	45.6	26.2	0.0	0.0
100～299人	241	219	85	106	61	2	1
	100.0	90.9	35.3	44.0	25.3	0.8	0.4
300～999人	192	159	67	92	41	1	1
	100.0	82.8	34.9	47.9	21.4	0.5	0.5
1,000人以上	130	116	49	57	33	4	0
	100.0	89.2	37.7	43.8	25.4	3.1	0.0

Q18 業界団体等への加盟

	合計	加盟している	加盟していない	無回答
合計	1620	1024	476	120
	100.0	63.2	29.4	7.4
99人以下	529	343	163	23
	100.0	64.8	30.8	4.3
100～299人	493	321	137	35
	100.0	65.1	27.8	7.1
300～999人	367	209	124	34
	100.0	56.9	33.8	9.3
1,000人以上	223	146	50	27
	100.0	65.5	22.4	12.1

イ 業種別クロス集計

Q1 従業員数									
	合計	30人未満	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
合計	1620	39	490	493	192	175	138	47	38
	100.0	2.4	30.2	30.4	11.9	10.8	8.5	2.9	2.3
建設業	419	11	162	138	44	37	18	2	6
	100.0	2.6	38.7	32.9	10.5	8.8	4.3	0.5	1.4
製造業	408	10	130	125	48	39	32	13	10
	100.0	2.5	31.9	30.6	11.8	9.6	7.8	3.2	2.5
小売・サービス業	533	9	126	160	70	72	63	23	10
	100.0	1.7	23.6	30.0	13.1	13.5	11.8	4.3	1.9
その他	250	8	70	69	30	27	25	8	12
	100.0	3.2	28.0	27.6	12.0	10.8	10.0	3.2	4.8

Q1-1 非正社員の割合							
	合計	5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50%以上
合計	1620	512	163	353	124	169	256
	100.0	31.6	10.1	21.8	7.7	10.4	15.8
建設業	419	203	34	96	25	18	32
	100.0	48.4	8.1	22.9	6.0	4.3	7.6
製造業	408	129	54	94	33	38	51
	100.0	31.6	13.2	23.0	8.1	9.3	12.5
小売・サービス業	533	106	50	100	35	85	144
	100.0	19.9	9.4	18.8	6.6	15.9	27.0
その他	250	72	25	63	28	28	29
	100.0	28.8	10.0	25.2	11.2	11.2	11.6

Q2 業種																	
	合計	総合建設業	職別工事	設備工事	その他の建設業	はん用機械器具製造業	生産用機械器具製造業	業務用機械器具製造業	電気機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	その他の製造業	小売業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業	複合サービス業	その他のサービス業	その他
合計	1620	198	45	109	67	16	26	15	53	64	234	270	30	25	15	193	250
	100.0	12.2	2.8	6.7	4.1	1.0	1.6	0.9	3.3	4.0	14.4	16.7	1.9	1.5	0.9	11.9	15.4
建設業	419	198	45	109	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	47.3	10.7	26.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	408	0	0	0	0	16	26	15	53	64	234	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.9	6.4	3.7	13.0	15.7	57.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
小売・サービス業	533	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	270	30	25	15	193	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.7	5.6	4.7	2.8	36.2	0.0
その他	250	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	250
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

Q3 またる事業における基幹的な職種																	
	合計	設計開発	施工管理	大工・とび・左官	配管工・塗装工・溶接工	造園	電気工事関係	その他建設系職種	生産管理・品質管理	研究開発・設計	製品製造・加工処理	機械組立	機械整備・修理	検査・検品・梱包	その他製造系職種	仕入・物流	販売・販売支援
合計	1620	30	249	13	12	6	38	82	13	27	311	23	16	6	31	13	210
	100.0	1.9	15.4	0.8	0.7	0.4	2.3	5.1	0.8	1.7	19.2	1.4	1.0	0.4	1.9	0.8	13.0
建設業	419	17	244	13	8	6	36	73	0	0	4	0	1	0	0	0	2
	100.0	4.1	58.2	3.1	1.9	1.4	8.6	17.4	0.0	0.0	1.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	0.2
製造業	408	6	1	0	3	0	2	0	9	24	294	22	7	4	26	0	2
	100.0	1.5	0.2	0.0	0.7	0.0	0.5	0.0	2.2	5.9	72.1	5.4	1.7	1.0	6.4	0.0	0.5
小売・サービス業	533	7	0	0	1	0	0	1	2	2	4	0	7	0	3	4	193
	100.0	1.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	0.4	0.4	0.8	0.0	1.3	0.0	0.6	0.8	36.2
その他	250	0	4	0	0	0	0	7	2	1	8	0	1	2	2	9	13
	100.0	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	0.8	0.4	3.2	0.0	0.4	0.8	0.8	3.6	5.2

	合計	飲食物調理	接客・給仕	その他小売・サービス系職種	その他	無回答
合計	1620	7	46	160	201	40
	100.0	0.4	2.8	9.9	12.4	2.5
建設業	419	0	0	3	4	7
	100.0	0.0	0.0	0.7	1.0	1.7
製造業	408	0	0	0	1	6
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.2	1.5
小売・サービス業	533	7	42	153	27	13
	100.0	1.3	7.9	28.7	5.1	2.4
その他	250	0	4	4	169	8
	100.0	0.0	1.6	1.6	67.6	3.2

Q4-1 取得者が最も多い資格・検定

	合計	＜建築系＞ 技能検 定	＜建築系＞ 一級建 築士	＜建築系＞ 二級建 築士	＜建築系＞ 技術士	＜建築系＞ 測量士	＜建築系＞ 電気工 事士	＜建築系＞ 電気主 任技術 者	＜建築系＞ 宅地建 物取引 士	＜建築系＞ 建築物 環境衛 生管理 技術者	＜建築系＞ 施工管 理技術 士	＜建築系＞ 業界独 自の資 格・検 定	＜建築系＞ 社内の 資格・検 定	＜建築系＞ その他	＜製造系＞ 技能検 定	＜製造系＞ 溶接技 能者	＜製造系＞ フォーク リフト運 転技能者	＜製造系＞ クリーン 運転士
合計	1620	24	6	15	11	6	67	1	9	1	228	25	4	41	62	22	186	16
	100.0	1.5	0.4	0.9	0.7	0.4	4.1	0.1	0.6	0.1	14.1	1.5	0.2	2.5	3.8	1.4	11.5	1.0
建設業	419	18	2	14	2	0	50	0	4	0	212	19	3	31	4	4	3	3
	100.0	4.3	0.5	3.3	0.5	0.0	11.9	0.0	1.0	0.0	50.6	4.5	0.7	7.4	1.0	1.0	0.7	0.7
製造業	408	4	0	0	0	0	3	0	0	0	4	1	1	4	55	17	135	10
	100.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	1.0	0.2	0.2	1.0	13.5	4.2	33.1	2.5
小売・サービス業	533	0	2	0	7	6	11	0	2	0	4	5	0	3	3	0	18	2
	100.0	0.0	0.4	0.0	1.3	1.1	2.1	0.0	0.4	0.0	0.8	0.9	0.0	0.6	0.6	0.0	3.4	0.4
その他	250	2	2	1	2	0	3	1	3	1	7	0	0	3	0	1	29	1
	100.0	0.8	0.8	0.4	0.8	0.0	1.2	0.4	1.2	0.4	2.8	0.0	0.0	1.2	0.0	0.4	11.6	0.4

	合計	＜製造系＞ 危険物 取扱者	＜製造系＞ 自動車 整備士	＜製造系＞ 有機溶 剤作業 主任者	＜製造系＞ ボイラー 技術士	＜製造系＞ 玉掛け 業者	＜製造系＞ 電気工 事士	＜製造系＞ 電気主 任技術 者	＜製造系＞ 弁理士	＜製造系＞ 業界独 自の資 格・検 定	＜製造系＞ 社内の 資格・検 定	＜製造系＞ その他	＜小売・ サービス 系＞技能 検定	＜小売・ サービス 系＞サー ビス接 触検 定	＜小売・ サービス 系＞スー パーマ ーケット 検定	＜小売・ サービス 系＞証券 アナリスト	＜小売・ サービス 系＞中小 企業診 断士	＜小売・ サービス 系＞社会 保険労 務士
合計	1620	42	49	8	5	62	12	0	0	17	21	24	25	8	12	1	0	0
	100.0	2.6	3.0	0.5	0.3	3.8	0.7	0.0	0.0	1.0	1.3	1.5	1.5	0.5	0.7	0.1	0.0	0.0
建設業	419	5	0	2	1	16	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	100.0	1.2	0.0	0.5	0.2	3.8	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	408	16	2	4	1	39	9	0	0	13	18	16	3	0	0	0	0	0
	100.0	3.9	0.5	1.0	0.2	9.6	2.2	0.0	0.0	3.2	4.4	3.9	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
小売・サービス業	533	15	43	2	3	2	3	0	0	1	2	4	18	6	11	0	0	0
	100.0	2.8	8.1	0.4	0.6	0.4	0.6	0.0	0.0	0.2	0.4	0.8	3.4	1.1	2.1	0.0	0.0	0.0
その他	250	6	3	0	0	4	0	0	0	2	0	3	4	2	1	1	0	0
	100.0	2.4	1.2	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	1.2	1.6	0.8	0.4	0.4	0.0	0.0

	合計	＜小売・ サービス 系＞販売 士	＜小売・ サービス 系＞業界 独自の 資格・検 定	＜小売・ サービス 系＞社内 の資格・ 検定	＜小売・ サービス 系＞その 他	＜その他＞ ＞その他 (上記以 外)	＜その他＞ 関連す る資格・ 検定は 全くない	無回答
合計	1620	35	107	21	72	197	98	80
	100.0	2.2	6.6	1.3	4.4	12.2	6.0	4.9
建設業	419	0	0	0	0	6	0	18
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	4.3
製造業	408	0	1	0	1	10	23	18
	100.0	0.0	0.2	0.0	0.2	2.5	5.6	4.4
小売・サービス業	533	34	84	20	69	77	54	22
	100.0	6.4	15.8	3.8	12.9	14.4	10.1	4.1
その他	250	1	22	1	2	103	21	18
	100.0	0.4	8.8	0.4	0.8	41.2	8.4	7.2

Q4-2 取得者が2番目に多い資格・検定

	合計	＜建築系＞ 技能検 定	＜建築系＞ 一級建 築士	＜建築系＞ 二級建 築士	＜建築系＞ 技術士	＜建築系＞ 測量士	＜建築系＞ 電気工 事士	＜建築系＞ 電気主 任技術 者	＜建築系＞ 宅地建 物取引 士	＜建築系＞ 建築物 環境衛 生管理 技術者	＜建築系＞ 施工管 理技術 士	＜建築系＞ 業界独 自の資 格・検 定	＜建築系＞ 社内の 資格・検 定	＜建築系＞ その他	＜製造系＞ 技能検 定	＜製造系＞ 溶接技 能者	＜製造系＞ フォーク リフト運 転技能者	＜製造系＞ クリーン 運転士
合計	1620	34	46	32	8	8	43	5	12	4	134	34	2	52	54	21	67	44
	100.0	2.1	2.8	2.0	0.5	0.5	2.7	0.3	0.7	0.2	8.3	2.1	0.1	3.2	3.3	1.3	4.1	2.7
建設業	419	27	46	26	4	7	32	2	7	0	113	26	1	37	8	4	4	5
	100.0	6.4	11.0	6.2	1.0	1.7	7.6	0.5	1.7	0.0	27.0	6.2	0.2	8.8	1.9	1.0	1.0	1.2
製造業	408	5	0	0	0	0	2	0	0	0	8	2	0	2	40	13	47	34
	100.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	2.0	0.5	0.0	0.5	9.8	3.2	11.5	8.3
小売・サービス業	533	0	0	4	3	0	5	1	2	4	9	5	0	8	5	0	7	2
	100.0	0.0	0.0	0.8	0.6	0.0	0.9	0.2	0.4	0.8	1.7	0.9	0.0	1.5	0.9	0.0	1.3	0.4
その他	250	2	0	2	1	1	4	2	3	0	4	0	1	5	1	4	7	3
	100.0	0.8	0.0	0.8	0.4	0.4	1.6	0.8	1.2	0.0	1.6	0.0	0.4	2.0	0.4	1.6	2.8	1.2

	合計	＜製造系＞ 危険物 取扱者	＜製造系＞ 自動車 整備士	＜製造系＞ 有機溶 剤作業 主任者	＜製造系＞ ボイラー 技術士	＜製造系＞ 玉掛け 業者	＜製造系＞ 電気工 事士	＜製造系＞ 電気主 任技術 者	＜製造系＞ 弁理士	＜製造系＞ 業界独 自の資 格・検 定	＜製造系＞ 社内の 資格・検 定	＜製造系＞ その他	＜小売・ サービス 系＞技能 検定	＜小売・ サービス 系＞サー ビス接 触検 定	＜小売・ サービス 系＞スー パーマ ーケット 検定	＜小売・ サービス 系＞証券 アナリスト	＜小売・ サービス 系＞中小 企業診 断士	＜小売・ サービス 系＞社会 保険労 務士
合計	1620	58	32	26	10	97	10	3	0	21	19	37	17	5	4	1	0	0
	100.0	3.6	2.0	1.6	0.6	6.0	0.6	0.2	0.0	1.3	1.2	2.3	1.0	0.3	0.2	0.1	0.0	0.0
建設業	419	2	0	1	1	15	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.5	0.0	0.2	0.2	3.6	0.2	0.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	408	33	0	21	6	64	5	3	0	10	13	22	1	0	0	0	0	0
	100.0	8.1	0.0	5.1	1.5	15.7	1.2	0.7	0.0	2.5	3.2	5.4	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
小売・サービス業	533	14	29	2	3	8	3	0	0	7	5	10	13	3	3	0	0	0
	100.0	2.6	5.4	0.4	0.6	1.5	0.6	0.0	0.0	1.3	0.9	1.9	2.4	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0
その他	250	9	3	2	0	9	1	0	0	2	1	3	3	2	1	1	0	0
	100.0	3.6	1.2	0.8	0.0	3.6	0.4	0.0	0.0	0.8	0.4	1.2	1.2	0.8	0.4	0.4	0.0	0.0

	合計	＜小売・サービス系＞販売士	＜小売・サービス系＞業界独自の資格・検定	＜小売・サービス系＞社内の資格・検定	＜小売・サービス系＞その他	＜その他＞その他（上記以外）	＜その他＞関連する資格・検定は全くない	無回答
合計	1620	18	98	17	61	160	24	302
	100.0	1.1	6.0	1.0	3.8	9.9	1.5	18.6
建設業	419	0	0	0	1	10	0	35
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.2	2.4	0.0	8.4
製造業	408	0	1	0	0	11	4	61
	100.0	0.0	0.2	0.0	0.0	2.7	1.0	15.0
小売・サービス業	533	15	77	17	56	59	15	139
	100.0	2.8	14.4	3.2	10.5	11.1	2.8	26.1
その他	250	2	19	0	4	80	5	63
	100.0	0.8	7.6	0.0	1.6	32.0	2.0	25.2

Q5-1 資格・検定の分類:最多

	合計	国家資格または公的資格・検定	民間や業界の資格・検定	社内検定	無回答
合計	1522	1096	340	56	30
	100.0	72.0	22.3	3.7	2.0
建設業	419	370	43	4	2
	100.0	88.3	10.3	1.0	0.5
製造業	385	268	90	21	6
	100.0	69.6	23.4	5.5	1.6
小売・サービス業	479	296	143	28	12
	100.0	61.8	29.9	5.8	2.5
その他	229	157	63	3	6
	100.0	68.6	27.5	1.3	2.6

Q5-2 資格・検定の分類:2番目

	合計	国家資格または公的資格・検定	民間や業界の資格・検定	社内検定	無回答
合計	1596	964	340	55	237
	100.0	60.4	21.3	3.4	14.8
建設業	419	331	68	3	17
	100.0	79.0	16.2	0.7	4.1
製造業	404	255	78	21	50
	100.0	63.1	19.3	5.2	12.4
小売・サービス業	518	239	130	30	119
	100.0	46.1	25.1	5.8	23.0
その他	245	137	60	1	47
	100.0	55.9	24.5	0.4	19.2

Q6-1 資格・検定等の取得を重視している理由:最多

	合計	品質、サービスのレベルの向上のため	対外的なアピールのため	法規対応上、合格者が必要なため	取引上、合格者が必要なため	その他	無回答
合計	1522	717	177	875	317	97	28
	100.0	47.1	11.6	57.5	20.8	6.4	1.8
建設業	419	188	68	320	141	10	2
	100.0	44.9	16.2	76.4	33.7	2.4	0.5
製造業	385	165	22	192	40	45	5
	100.0	42.9	5.7	49.9	10.4	11.7	1.3
小売・サービス業	479	258	62	241	94	22	11
	100.0	53.9	12.9	50.3	19.6	4.6	2.3
その他	229	105	25	118	40	19	6
	100.0	45.9	10.9	51.5	17.5	8.3	2.6

Q6-2 資格・検定等の取得を重視している理由:2番目

	合計	品質、サービスのレベルの向上のため	対外的なアピールのため	法規対応上、合格者が必要なため	取引上、合格者が必要なため	その他	無回答
合計	1596	677	167	801	283	73	229
	100.0	42.4	10.5	50.2	17.7	4.6	14.3
建設業	419	186	70	293	133	9	17
	100.0	44.4	16.7	69.9	31.7	2.1	4.1
製造業	404	137	17	212	32	36	47
	100.0	33.9	4.2	52.5	7.9	8.9	11.6
小売・サービス業	518	240	57	193	85	16	116
	100.0	46.3	11.0	37.3	16.4	3.1	22.4
その他	245	110	23	101	31	11	45
	100.0	44.9	9.4	41.2	12.7	4.5	18.4

Q7-1① 参考度合い最多 正社員の新卒採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	201	246	298	532	197	48
	100.0	13.2	16.2	19.6	35.0	12.9	3.2
建設業	419	45	69	91	145	58	11
	100.0	10.7	16.5	21.7	34.6	13.8	2.6
製造業	385	27	49	88	171	41	9
	100.0	7.0	12.7	22.9	44.4	10.6	2.3
小売・サービス業	479	100	71	70	154	65	19
	100.0	20.9	14.8	14.6	32.2	13.6	4.0
その他	229	27	52	48	61	33	8
	100.0	11.8	22.7	21.0	26.6	14.4	3.5

Q7-1② 参考度合い最多 正社員の中途採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	452	529	218	207	80	36
	100.0	29.7	34.8	14.3	13.6	5.3	2.4
建設業	419	193	147	34	27	11	7
	100.0	46.1	35.1	8.1	6.4	2.6	1.7
製造業	385	61	155	76	68	18	7
	100.0	15.8	40.3	19.7	17.7	4.7	1.8
小売・サービス業	479	141	134	69	85	34	16
	100.0	29.4	28.0	14.4	17.7	7.1	3.3
その他	229	53	89	39	26	17	5
	100.0	23.1	38.9	17.0	11.4	7.4	2.2

Q7-1③ 参考度合い最多 正社員の人材育成・能力開発

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	520	610	207	104	39	42
	100.0	34.2	40.1	13.6	6.8	2.6	2.8
建設業	419	195	154	47	13	5	5
	100.0	46.5	36.8	11.2	3.1	1.2	1.2
製造業	385	83	171	70	38	16	7
	100.0	21.6	44.4	18.2	9.9	4.2	1.8
小売・サービス業	479	167	185	58	35	12	22
	100.0	34.9	38.6	12.1	7.3	2.5	4.6
その他	229	72	96	31	17	6	7
	100.0	31.4	41.9	13.5	7.4	2.6	3.1

Q7-1④ 参考度合い最多 正社員の人員配置・異動

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	479	537	277	143	38	48
	100.0	31.5	35.3	18.2	9.4	2.5	3.2
建設業	419	185	150	54	14	8	8
	100.0	44.2	35.8	12.9	3.3	1.9	1.9
製造業	385	77	158	84	46	12	8
	100.0	20.0	41.0	21.8	11.9	3.1	2.1
小売・サービス業	479	156	148	84	56	12	23
	100.0	32.6	30.9	17.5	11.7	2.5	4.8
その他	229	57	77	55	26	6	8
	100.0	24.9	33.6	24.0	11.4	2.6	3.5

Q7-1⑤ 参考度合い最多 正社員の給与・昇給

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	394	432	356	250	43	47
	100.0	25.9	28.4	23.4	16.4	2.8	3.1
建設業	419	172	143	62	31	3	8
	100.0	41.1	34.1	14.8	7.4	0.7	1.9
製造業	385	38	98	129	93	18	9
	100.0	9.9	25.5	33.5	24.2	4.7	2.3
小売・サービス業	479	131	140	94	76	16	22
	100.0	27.3	29.2	19.6	15.9	3.3	4.6
その他	229	50	50	67	49	6	7
	100.0	21.8	21.8	29.3	21.4	2.6	3.1

Q7-1⑥ 参考度合い最多 正社員の昇進・昇格

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	398	434	378	222	46	44
	100.0	26.1	28.5	24.8	14.6	3.0	2.9
建設業	419	163	151	87	26	5	7
	100.0	38.9	36.0	16.0	6.2	1.2	1.7
製造業	385	31	89	141	96	20	8
	100.0	8.1	23.1	36.6	24.9	5.2	2.1
小売・サービス業	479	145	137	101	62	15	19
	100.0	30.3	28.6	21.1	12.9	3.1	4.0
その他	229	56	56	65	37	6	9
	100.0	24.5	24.5	28.4	16.2	2.6	3.9

Q7-1⑦ 参考度合い最多 非正社員の正社員への転換

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1522	277	409	312	244	213	67
	100.0	18.2	26.9	20.5	16.0	14.0	4.4
建設業	419	106	123	63	35	75	17
	100.0	25.3	29.4	15.0	8.4	17.9	4.1
製造業	385	28	98	112	88	50	9
	100.0	7.3	25.5	29.1	22.9	13.0	2.3
小売・サービス業	479	102	129	78	83	58	29
	100.0	21.3	26.9	16.3	17.3	12.1	6.1
その他	229	39	57	57	37	29	10
	100.0	17.0	24.9	24.9	16.2	12.7	4.4

Q7-2① 参考度合い2番目 正社員の新卒採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	146	239	289	475	177	270
	100.0	9.1	15.0	18.1	29.8	11.1	16.9
建設業	419	44	62	92	136	53	32
	100.0	10.5	14.8	22.0	32.5	12.6	7.6
製造業	404	19	45	85	155	41	59
	100.0	4.7	11.1	21.0	38.4	10.1	14.6
小売・サービス業	518	65	76	66	129	53	129
	100.0	12.5	14.7	12.7	24.9	10.2	24.9
その他	245	18	52	45	53	29	48
	100.0	7.3	21.2	18.4	21.6	11.8	19.6

Q7-2② 参考度合い2番目 正社員の中途採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	329	515	221	200	71	260
	100.0	20.6	32.3	13.8	12.5	4.4	16.3
建設業	419	154	152	48	25	12	28
	100.0	36.8	36.3	11.5	6.0	2.9	6.7
製造業	404	44	135	74	70	21	60
	100.0	10.9	33.4	18.3	17.3	5.2	14.9
小売・サービス業	518	96	142	62	75	21	122
	100.0	18.5	27.4	12.0	14.5	4.1	23.6
その他	245	33	82	37	29	16	48
	100.0	13.5	33.5	15.1	11.8	6.5	19.6

Q7-2③ 参考度合い2番目 正社員の人材育成・能力開発

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	430	542	222	103	32	267
	100.0	26.9	34.0	13.9	6.5	2.0	16.7
建設業	419	164	158	53	13	4	27
	100.0	39.1	37.7	12.6	3.1	1.0	6.4
製造業	404	69	150	68	38	17	62
	100.0	17.1	37.1	16.8	9.4	4.2	15.3
小売・サービス業	518	138	138	71	36	8	127
	100.0	26.6	26.6	13.7	6.9	1.5	24.5
その他	245	57	92	29	15	3	49
	100.0	23.3	37.6	11.8	6.1	1.2	20.0

Q7-2④ 参考度合い2番目 正社員の人員配置・異動

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	390	494	271	130	41	270
	100.0	24.4	31.0	17.0	8.1	2.6	16.9
建設業	419	159	140	64	15	8	33
	100.0	37.9	33.4	15.3	3.6	1.9	7.9
製造業	404	62	140	81	45	15	61
	100.0	15.3	34.7	20.0	11.1	3.7	15.1
小売・サービス業	518	123	130	81	48	10	126
	100.0	23.7	25.1	15.6	9.3	1.9	24.3
その他	245	43	81	45	21	7	48
	100.0	17.6	33.1	18.4	8.6	2.9	19.6

Q7-2⑤ 参考度合い2番目 正社員の給与・昇給

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	330	391	346	214	42	273
	100.0	20.7	24.5	21.7	13.4	2.6	17.1
建設業	419	147	137	74	26	4	31
	100.0	35.1	32.7	17.7	6.2	1.0	7.4
製造業	404	33	76	126	88	19	62
	100.0	8.2	18.8	31.2	21.8	4.7	15.3
小売・サービス業	518	107	124	88	57	14	128
	100.0	20.7	23.9	17.0	11.0	2.7	24.7
その他	245	41	53	55	42	4	50
	100.0	16.7	21.6	22.4	17.1	1.6	20.4

Q7-2⑥ 参考度合い2番目 正社員の昇進・昇格

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	305	414	365	200	43	269
	100.0	19.1	25.9	22.9	12.5	2.7	16.9
建設業	419	133	146	80	23	6	31
	100.0	31.7	34.8	19.1	5.5	1.4	7.4
製造業	404	23	75	133	90	20	63
	100.0	5.7	18.6	32.9	22.3	5.0	15.6
小売・サービス業	518	107	127	95	52	13	124
	100.0	20.7	24.5	18.3	10.0	2.5	23.9
その他	245	41	64	53	34	4	49
	100.0	16.7	26.1	21.6	13.9	1.6	20.0

Q7-2⑦ 参考度合い2番目 非正社員の正社員への転換

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり参 考にし ない	参考に しない	行って いない	無回答
合計	1596	202	375	319	225	186	289
	100.0	12.7	23.5	20.0	14.1	11.7	18.1
建設業	419	89	113	71	34	71	41
	100.0	21.2	27.0	16.9	8.1	16.9	9.8
製造業	404	22	84	105	86	46	61
	100.0	5.4	20.8	26.0	21.3	11.4	15.1
小売・サービス業	518	64	118	89	71	42	134
	100.0	12.4	22.8	17.2	13.7	8.1	25.9
その他	245	26	58	51	33	27	50
	100.0	10.6	23.7	20.8	13.5	11.0	20.4

Q8-1 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮_最多

	合計	月々の 資格手 当を支 給	基本給 を決め る際に 考慮	昇給の 際に考 慮	賞与を 決め る際に考 慮	一時金 の支給	資格・検 定は一切 処遇に は反映さ れない	無回答
合計	1522	609	263	329	140	286	421	25
	100.0	40.0	17.3	21.6	9.2	18.8	27.7	1.6
建設業	419	243	103	129	60	109	52	2
	100.0	58.0	24.6	30.8	14.3	26.0	12.4	0.5
製造業	385	81	45	62	23	55	172	5
	100.0	21.0	11.7	16.1	6.0	14.3	44.7	1.3
小売・サービス業	479	204	82	110	41	81	121	11
	100.0	42.6	17.1	23.0	8.6	16.9	25.3	2.3
その他	229	76	30	26	15	41	73	6
	100.0	33.2	13.1	11.4	6.6	17.9	31.9	2.6

Q8-2 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮2番目

	合計	月々の 資格手 当を支 給	基本給 を決め る際に 考慮	昇給の 際に考 慮	賞与を 決め る際に 考慮	一時金 の支給	資格・検 定は一 切処遇 には反 映され ない	無回答
合計	1596	539	235	303	119	283	392	220
	100.0	33.8	14.7	19.0	7.5	17.7	24.6	13.8
建設業	419	223	98	120	47	115	50	17
	100.0	53.2	23.4	28.6	11.2	27.4	11.9	4.1
製造業	404	78	42	56	20	52	169	44
	100.0	19.3	10.4	13.9	5.0	12.9	41.8	10.9
小売・サービス業	518	170	69	98	36	76	110	111
	100.0	32.8	13.3	18.9	6.9	14.7	21.2	21.4
その他	245	64	24	26	15	40	60	46
	100.0	26.1	9.8	10.6	6.1	16.3	24.5	18.8

Q9-1 従業員の資格・検定の取得の支援最多

	合計	受講料・ 講習会 費など の費用 を援助	受検や 講習会 の受講 に時間 的に配 慮	勉強会・ 講習会 を独自 に開催	情報提 供	キャリアコ ンサルタント への相 談の幹 旋・援助	その他	特に支 援して いない	無回答
合計	1522	1225	814	376	670	18	44	85	19
	100.0	80.5	53.5	24.7	44.0	1.2	2.9	5.6	1.2
建設業	419	358	245	109	214	3	16	10	0
	100.0	85.4	58.5	26.0	51.1	0.7	3.8	2.4	0.0
製造業	385	330	227	72	145	3	10	19	4
	100.0	85.7	59.0	18.7	37.7	0.8	2.6	4.9	1.0
小売・サービス業	479	344	233	150	198	11	11	44	8
	100.0	71.8	48.6	31.3	41.3	2.3	2.3	9.2	1.7
その他	229	186	105	44	108	1	7	10	6
	100.0	81.2	45.9	19.2	47.2	0.4	3.1	4.4	2.6

Q9-2 従業員の資格・検定の取得の支援2番目

	合計	受講料・ 講習会 費など の費用 を援助	受検や 講習会 の受講 に時間 的に配 慮	勉強会・ 講習会 を独自 に開催	情報提 供	キャリアコ ンサルタント への相 談の幹 旋・援助	その他	特に支 援して いない	無回答
合計	1596	1111	751	307	608	14	42	101	213
	100.0	69.6	47.1	19.2	38.1	0.9	2.6	6.3	13.3
建設業	419	333	234	98	198	1	14	15	15
	100.0	79.5	55.8	23.4	47.3	0.2	3.3	3.6	3.6
製造業	404	312	210	58	132	4	9	20	42
	100.0	77.2	52.0	14.4	32.7	1.0	2.2	5.0	10.4
小売・サービス業	518	299	210	117	177	8	15	45	109
	100.0	57.7	40.5	22.6	34.2	1.5	2.9	8.7	21.0
その他	245	160	92	34	96	1	4	21	45
	100.0	65.3	37.6	13.9	39.2	0.4	1.6	8.6	18.4

Q10-1① 相違点最多 担当業務に関連する知識

	合計	違いが ある	やや違 いがある	あまり違 いは見 られない	違いは 見られ ない	無回答
合計	1522	644	567	220	43	48
	100.0	42.3	37.3	14.5	2.8	3.2
建設業	419	203	164	43	5	4
	100.0	48.4	39.1	10.3	1.2	1.0
製造業	385	141	145	71	15	13
	100.0	36.6	37.7	18.4	3.9	3.4
小売・サービス業	479	199	179	71	12	18
	100.0	41.5	37.4	14.8	2.5	3.8
その他	229	96	77	35	9	12
	100.0	41.9	33.6	15.3	3.9	5.2

Q10-1② 相違点最多 担当業務に関連するスキル

	合計	違いが ある	やや違 いがある	あまり違 いは見 られない	違いは 見られ ない	無回答
合計	1522	589	584	244	52	53
	100.0	38.7	38.4	16.0	3.4	3.5
建設業	419	189	169	45	7	9
	100.0	45.1	40.3	10.7	1.7	2.1
製造業	385	136	145	74	16	12
	100.0	35.3	37.7	19.2	4.7	3.1
小売・サービス業	479	170	195	82	15	17
	100.0	35.5	40.7	17.1	3.1	3.5
その他	229	89	74	42	10	14
	100.0	38.9	32.3	18.3	4.4	6.1

Q10-1③ 相違点・最多・品質・サービスのレベル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	456	590	343	67	66
	100.0	30.0	38.8	22.5	4.4	4.3
建設業	419	150	171	80	10	8
	100.0	35.8	40.8	19.1	2.4	1.9
製造業	385	90	146	107	24	18
	100.0	23.4	37.9	27.8	6.2	4.7
小売・サービス業	479	145	192	104	16	22
	100.0	30.3	40.1	21.7	3.3	4.6
その他	229	68	78	51	15	17
	100.0	29.7	34.1	22.3	6.6	7.4

Q10-1④ 相違点・最多・安全面への配慮

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	519	487	356	97	63
	100.0	34.1	32.0	23.4	6.4	4.1
建設業	419	166	149	85	9	10
	100.0	39.6	35.6	20.3	2.1	2.4
製造業	385	141	129	81	18	16
	100.0	36.6	33.5	21.0	4.7	4.2
小売・サービス業	479	131	152	133	41	22
	100.0	27.3	31.7	27.8	8.6	4.6
その他	229	77	55	55	28	14
	100.0	33.6	24.0	24.0	12.2	6.1

Q10-1⑤ 相違点・最多・業務への意欲・積極性

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	369	609	414	66	64
	100.0	24.2	40.0	27.2	4.3	4.2
建設業	419	144	163	92	10	10
	100.0	34.4	38.9	22.0	2.4	2.4
製造業	385	64	154	131	20	16
	100.0	16.6	40.0	34.0	5.2	4.2
小売・サービス業	479	103	213	121	19	23
	100.0	21.5	44.5	25.3	4.0	4.8
その他	229	55	77	68	15	14
	100.0	24.0	33.6	29.7	6.6	6.1

Q10-1⑥ 相違点・最多・業務に対する責任感

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	442	603	353	63	61
	100.0	29.0	39.6	23.2	4.1	4.0
建設業	419	168	161	69	12	9
	100.0	40.1	38.4	16.5	2.9	2.1
製造業	385	86	155	114	15	15
	100.0	22.3	40.3	29.6	3.9	3.9
小売・サービス業	479	124	209	104	20	22
	100.0	25.9	43.6	21.7	4.2	4.6
その他	229	61	75	65	14	14
	100.0	26.6	32.8	28.4	6.1	6.1

Q10-1⑦ 相違点・最多・業務に対する自信

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1522	523	607	283	46	63
	100.0	34.4	39.9	18.6	3.0	4.1
建設業	419	186	159	60	5	9
	100.0	44.4	37.9	14.3	1.2	2.1
製造業	385	103	154	100	14	14
	100.0	26.8	40.0	26.0	3.6	3.6
小売・サービス業	479	158	202	83	13	23
	100.0	33.0	42.2	17.3	2.7	4.8
その他	229	73	88	40	12	16
	100.0	31.9	38.4	17.5	5.2	7.0

Q10-2① 相違点2番目 担当業務に関連する知識

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	606	512	185	34	259
	100.0	38.0	32.1	11.6	2.1	16.2
建設業	419	200	150	42	2	25
	100.0	47.7	35.8	10.0	0.5	6.0
製造業	404	137	130	65	16	56
	100.0	33.9	32.2	16.1	4.0	13.9
小売・サービス業	518	187	151	50	10	120
	100.0	36.1	29.2	9.7	1.9	23.2
その他	245	79	78	28	4	56
	100.0	32.2	31.8	11.4	1.6	22.9

Q10-2② 相違点2番目 担当業務に関連するスキル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	552	528	216	38	262
	100.0	34.6	33.1	13.5	2.4	16.4
建設業	419	182	159	46	4	28
	100.0	43.4	37.9	11.0	1.0	6.7
製造業	404	129	126	74	18	57
	100.0	31.9	31.2	18.3	4.5	14.1
小売・サービス業	518	161	164	65	9	119
	100.0	31.1	31.7	12.5	1.7	23.0
その他	245	77	77	30	5	56
	100.0	31.4	31.4	12.2	2.0	22.9

Q10-2③ 相違点2番目 品質・サービスのレベル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	422	542	315	48	269
	100.0	26.4	34.0	19.7	3.0	16.9
建設業	419	143	165	74	7	30
	100.0	34.1	39.4	17.7	1.7	7.2
製造業	404	89	129	108	20	58
	100.0	22.0	31.9	26.7	5.0	14.4
小売・サービス業	518	133	160	92	10	123
	100.0	25.7	30.9	17.8	1.9	23.7
その他	245	55	85	40	9	56
	100.0	22.4	34.7	16.3	3.7	22.9

Q10-2④ 相違点2番目 安全面への配慮

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	457	474	317	78	270
	100.0	28.6	29.7	19.9	4.9	16.9
建設業	419	154	138	88	9	30
	100.0	36.8	32.9	21.0	2.1	7.2
製造業	404	133	126	67	19	59
	100.0	32.9	31.2	16.6	4.7	14.6
小売・サービス業	518	111	147	109	27	124
	100.0	21.4	28.4	21.0	5.2	23.9
その他	245	57	61	51	21	55
	100.0	23.3	24.9	20.8	8.6	22.4

Q10-2⑤ 相違点2番目 業務への意欲・積極性

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	343	570	360	56	267
	100.0	21.5	35.7	22.6	3.5	16.7
建設業	419	130	161	91	8	29
	100.0	31.0	38.4	21.7	1.9	6.9
製造業	404	68	142	114	22	58
	100.0	16.8	35.1	28.2	5.4	14.4
小売・サービス業	518	98	183	98	15	124
	100.0	18.9	35.3	18.9	2.9	23.9
その他	245	45	81	56	9	54
	100.0	18.4	33.1	22.9	3.7	22.0

Q10-2⑥ 相違点2番目 業務に対する責任感

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	394	548	336	51	267
	100.0	24.7	34.3	21.1	3.2	16.7
建設業	419	146	156	77	10	30
	100.0	34.8	37.2	18.4	2.4	7.2
製造業	404	89	136	104	17	58
	100.0	22.0	33.7	25.7	4.2	14.4
小売・サービス業	518	110	179	93	13	123
	100.0	21.2	34.6	18.0	2.5	23.7
その他	245	47	76	59	9	54
	100.0	19.2	31.0	24.1	3.7	22.0

Q10-2⑦ 相違点2番目 業務に対する自信

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない	無回答
合計	1596	471	552	267	37	269
	100.0	29.5	34.6	16.7	2.3	16.9
建設業	419	172	149	65	3	30
	100.0	41.1	35.6	15.5	0.7	7.2
製造業	404	98	138	94	17	57
	100.0	24.3	34.2	23.3	4.2	14.1
小売・サービス業	518	139	177	69	8	125
	100.0	26.8	34.2	13.3	1.5	24.1
その他	245	59	86	38	7	55
	100.0	24.1	35.1	15.5	2.9	22.4

Q11-1 従業員が資格・検定に合格することによる効果-最多

	合計	技能・技術の継承が進展した	他の従業員の能力開発への意欲が向上した	適材適所の人員配置がしやすくなった	チームワークが向上した	社内のコミュニケーションが円滑になった	労働災害が減少した	人事評価の納得感が向上した	その他	無回答
合計	1522	674	704	715	101	72	133	193	105	82
	100.0	44.3	46.3	47.0	6.6	4.7	8.7	12.7	6.9	5.4
建設業	419	226	229	243	25	16	39	69	17	7
	100.0	53.9	54.7	58.0	6.0	3.8	9.3	16.5	4.1	1.7
製造業	385	148	148	185	22	15	63	19	24	20
	100.0	38.4	38.4	48.1	5.7	3.9	16.4	4.9	6.2	5.2
小売・サービス業	479	205	220	196	39	29	24	79	44	34
	100.0	42.8	45.9	40.9	8.1	6.1	5.0	16.5	9.2	7.1
その他	229	91	104	86	12	11	5	23	18	20
	100.0	39.7	45.4	37.6	5.2	4.8	2.2	10.0	7.9	8.7

Q11-2 従業員が資格・検定に合格することによる効果-2番目

	合計	技能・技術の継承が進展した	他の従業員の能力開発への意欲が向上した	適材適所の人員配置がしやすくなった	チームワークが向上した	社内のコミュニケーションが円滑になった	労働災害が減少した	人事評価の納得感が向上した	その他	無回答
合計	1596	641	656	644	87	75	136	179	80	273
	100.0	40.2	41.1	40.4	5.5	4.7	8.5	11.2	5.0	17.1
建設業	419	223	227	210	25	19	38	59	13	23
	100.0	53.2	54.2	50.1	6.0	4.5	9.1	14.1	3.1	5.5
製造業	404	145	122	179	19	17	64	23	23	59
	100.0	35.9	30.2	44.3	4.7	4.2	15.8	5.7	5.7	14.6
小売・サービス業	518	188	200	177	31	29	25	67	26	131
	100.0	36.3	38.6	34.2	6.0	5.6	4.8	12.9	5.0	25.3
その他	245	82	103	73	9	9	7	26	17	57
	100.0	33.5	42.0	29.8	3.7	3.7	2.9	10.6	6.9	23.3

Q12 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際に行っている評価

	合計	業績評価	能力評価	情意評価	無回答
合計	1620	1397	1181	1212	30
	100.0	86.2	72.9	74.8	1.9
建設業	419	368	312	305	8
	100.0	87.8	74.5	72.8	1.9
製造業	408	342	291	316	7
	100.0	83.8	71.3	77.5	1.7
小売・サービス業	533	466	387	401	7
	100.0	87.4	72.6	75.2	1.3
その他	250	214	184	183	7
	100.0	85.6	73.6	73.2	2.8

Q13 正社員の人事評価を行う時の評価項目の一覧の提示

	合計	評価項目・基準を従業員に提示している	評価項目・基準は設定しているが、従業員には提示していない	具体的な評価項目・基準を設けていない	無回答
合計	1620	903	407	280	30
	100.0	55.7	25.1	17.3	1.9
建設業	419	200	123	89	7
	100.0	47.7	29.4	21.2	1.7
製造業	408	222	112	63	11
	100.0	54.4	27.5	15.4	2.7
小売・サービス業	533	330	113	82	8
	100.0	61.9	21.2	15.4	1.5
その他	250	147	56	44	3
	100.0	58.8	22.4	17.6	1.2

Q13-1 人事評価を行う際的评价項目・基準の作成方法

	合計	業務の内容や責任の程度を分析して、作成している	資格・検定等を参考に作成している	業界団体等が作成したものを利用している	その他	特に作成していない	無回答
合計	1310	1170	200	40	58	33	9
	100.0	89.3	15.3	3.1	4.4	2.5	0.7
建設業	323	285	79	12	10	8	1
	100.0	88.2	24.5	3.7	3.1	2.5	0.3
製造業	334	297	29	9	17	11	3
	100.0	88.9	8.7	2.7	5.1	3.3	0.9
小売・サービス業	443	405	62	12	20	8	3
	100.0	91.4	14.0	2.7	4.5	1.8	0.7
その他	203	177	29	6	10	6	2
	100.0	87.2	14.3	3.0	4.9	3.0	1.0

Q14 非正社員の人事評価時に資格・検定等の取得の考慮

	合計	考慮する	ある程度考慮する	あまり考慮しない	考慮しない	無回答
合計	1620	213	543	429	377	58
	100.0	13.1	33.5	26.5	23.3	3.6
建設業	419	76	154	88	65	36
	100.0	18.1	36.8	21.0	15.5	8.6
製造業	408	28	128	144	100	8
	100.0	6.9	31.4	35.3	24.5	2.0
小売・サービス業	533	76	181	129	138	9
	100.0	14.3	34.0	24.2	25.9	1.7
その他	250	31	76	68	71	4
	100.0	12.4	30.4	27.2	28.4	1.6

Q15 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示

	合計	行っている	ある程度行っている	あまり行っていない	行っていない	無回答
合計	1620	303	527	404	373	13
	100.0	18.7	32.5	24.9	23.0	0.8
建設業	419	88	152	101	74	4
	100.0	21.0	36.3	24.1	17.7	1.0
製造業	408	57	108	120	121	2
	100.0	14.0	26.5	29.4	29.7	0.5
小売・サービス業	533	99	189	129	112	4
	100.0	18.6	35.5	24.2	21.0	0.8
その他	250	57	75	52	64	2
	100.0	22.8	30.0	20.8	25.6	0.8

Q16 正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていること

	合計	キャリアパスが明確でない	求められるスキルや評価基準が明確でない	従業員のスキル・能力が把握できていない	キャリアデザインの指導ができる人材がいない	キャリア開発プランと研修体系が連動していない	その他	無回答
合計	1620	635	571	274	657	405	94	128
	100.0	39.2	35.2	16.9	40.6	25.0	5.8	7.9
建設業	419	145	131	58	171	93	28	36
	100.0	34.6	31.3	13.8	40.6	22.2	6.7	8.6
製造業	408	184	160	77	174	107	15	27
	100.0	45.1	39.2	18.9	42.6	26.2	3.7	6.6
小売・サービス業	533	214	192	94	223	147	25	41
	100.0	40.2	36.0	17.6	41.8	27.6	4.7	7.7
その他	250	90	86	44	86	56	24	22
	100.0	36.0	34.4	17.6	34.4	22.4	9.6	8.8

Q17 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い

	合計	大いに参考になると思う	ある程度参考になると思う	あまり参考にならないと思う	全く参考にならないと思う	わからない	無回答
合計	1620	79	734	388	42	322	55
	100.0	4.9	45.3	24.0	2.6	19.9	3.4
建設業	419	26	184	97	13	85	14
	100.0	6.2	43.9	23.2	3.1	20.3	3.3
製造業	408	14	176	98	11	95	14
	100.0	3.4	43.1	24.0	2.7	23.3	3.4
小売・サービス業	533	30	255	126	10	95	17
	100.0	5.6	47.8	23.6	1.9	17.8	3.2
その他	250	9	117	62	8	45	9
	100.0	3.6	46.8	24.8	3.2	18.0	3.6

Q17-1 職業能力評価基準が参考になっている場面

	合計	正社員の職業能力評価	非正社員の職業能力評価	キャリアマップの提示	採用の際の人材要件の明示	その他	無回答
合計	813	712	267	369	201	7	2
	100.0	87.6	32.8	45.4	24.7	0.9	0.2
建設業	210	176	49	95	54	2	1
	100.0	83.8	23.3	45.2	25.7	1.0	0.5
製造業	190	176	61	83	35	2	0
	100.0	92.6	32.1	43.7	18.4	1.1	0.0
小売・サービス業	285	248	108	137	75	1	1
	100.0	87.0	37.9	48.1	26.3	0.4	0.4
その他	126	111	48	52	35	2	0
	100.0	88.1	38.1	41.3	27.8	1.6	0.0

Q18 業界団体等への加盟

	合計	加盟している	加盟していない	無回答
合計	1620	1024	476	120
	100.0	63.2	29.4	7.4
建設業	419	301	91	27
	100.0	71.8	21.7	6.4
製造業	408	239	149	20
	100.0	58.6	36.5	4.9
小売・サービス業	533	315	159	59
	100.0	59.1	29.8	11.1
その他	250	163	74	13
	100.0	65.2	29.6	5.2

ウ 資格別クロス集計

※ 問４で「取得者が最も多い資格・検定」もしくは「取得者が２番目に多い資格・検定」として挙げられた資格・検定について、資格・検定別のクロス集計をしている。

Q1 従業員数									
	合計	30人未満	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上
<建築系> 技能検定	58	4	29	17	3	3	1	1	0
	100.0%	6.9%	50.0%	29.3%	5.2%	5.2%	1.7%	1.7%	0.0%
<建築系> 一級建築士	52	0	15	20	8	6	1	1	1
	100.0%	0.0%	28.8%	38.5%	15.4%	11.5%	1.9%	1.9%	1.9%
<建築系> 二級建築士	47	0	16	16	9	3	2	1	0
	100.0%	0.0%	34.0%	34.0%	19.1%	6.4%	4.3%	2.1%	0.0%
<建築系> 電気工事士	109	4	36	29	15	13	5	3	4
	100.0%	3.7%	33.0%	26.6%	13.8%	11.9%	4.6%	2.8%	3.7%
<建築系> 宅地建物取引士	21	0	8	5	1	2	4	1	0
	100.0%	0.0%	38.1%	23.8%	4.8%	9.5%	19.0%	4.8%	0.0%
<建築系> 施工管理技士	362	7	125	129	47	28	19	2	5
	100.0%	1.9%	34.5%	35.6%	13.0%	7.7%	5.2%	0.6%	1.4%
<建築系> 業界独自の資格・検定	59	1	21	25	3	4	4	0	1
	100.0%	1.7%	35.6%	42.4%	5.1%	6.8%	6.8%	0.0%	1.7%
<建築系> 社内の資格・検定	6	1	0	0	2	0	2	0	1
	100.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%
<製造系> 技能検定	116	6	32	24	14	15	17	6	2
	100.0%	5.2%	27.6%	20.7%	12.1%	12.9%	14.7%	5.2%	1.7%
<製造系> 溶接技能者	43	1	25	10	3	0	1	1	2
	100.0%	2.3%	58.1%	23.3%	7.0%	0.0%	2.3%	2.3%	4.7%
<製造系> フォークリフト運転技能者	253	6	90	90	24	23	14	4	2
	100.0%	2.4%	35.6%	35.6%	9.5%	9.1%	5.5%	1.6%	0.8%
<製造系> クレーン運転士	60	1	25	16	10	7	0	0	1
	100.0%	1.7%	41.7%	26.7%	16.7%	11.7%	0.0%	0.0%	1.7%
<製造系> 危険物取扱者	100	0	24	30	8	14	14	4	6
	100.0%	0.0%	24.0%	30.0%	8.0%	14.0%	14.0%	4.0%	6.0%
<製造系> 自動車整備士	80	0	17	29	15	13	4	0	2
	100.0%	0.0%	21.3%	36.3%	18.8%	16.2%	5.0%	0.0%	2.5%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	33	0	12	7	2	4	6	1	1
	100.0%	0.0%	36.4%	21.2%	6.1%	12.1%	18.2%	3.0%	3.0%
<製造系> 玉掛け業者	159	7	53	57	9	14	11	3	5
	100.0%	4.4%	33.3%	35.8%	5.7%	8.8%	6.9%	1.9%	3.1%
<製造系> 電気工事士	22	0	3	7	2	6	2	2	0
	100.0%	0.0%	13.6%	31.8%	9.1%	27.3%	9.1%	9.1%	0.0%
<製造系> 業界独自の資格・検定	38	1	7	14	7	2	2	3	2
	100.0%	2.6%	18.4%	36.8%	18.4%	5.3%	5.3%	7.9%	5.3%
<製造系> 社内の資格・検定	40	0	9	14	5	6	2	4	0
	100.0%	0.0%	22.5%	35.0%	12.5%	15.0%	5.0%	10.0%	0.0%
<小売・サービス系> 技能検定	42	0	4	10	9	5	9	5	0
	100.0%	0.0%	9.5%	23.8%	21.4%	11.9%	21.4%	11.9%	0.0%
<小売・サービス系> 販売士	52	1	11	7	10	10	10	2	1
	100.0%	1.9%	21.2%	13.5%	19.2%	19.2%	19.2%	3.8%	1.9%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	203	1	46	71	20	29	18	13	5
	100.0%	0.5%	22.7%	35.0%	9.9%	14.3%	8.9%	6.4%	2.5%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	38	0	3	8	5	8	7	3	4
	100.0%	0.0%	7.9%	21.1%	13.2%	21.1%	18.4%	7.9%	10.5%

02 業種（その１）

	合計	総合建設業	職別工事業	設備工事業	その他の建設業	はん用機械器具製造業	生産用機械器具製造業	業務用機械器具製造業	電気機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	その他の製造業	小売業
<建築系>	58	19	14	5	7	0	0	2	0	3	4	0
技能検定	100.0%	32.8%	24.1%	8.6%	12.1%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	5.2%	6.9%	0.0%
<建築系>	52	43	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
一級建築士	100.0%	82.7%	9.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<建築系>	47	34	3	0	3	0	0	0	0	0	0	1
二級建築士	100.0%	72.3%	6.4%	0.0%	6.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
<建築系>	110	9	2	56	15	0	1	0	4	0	0	2
電気工事士	100.0%	8.2%	1.8%	50.9%	13.6%	0.0%	0.9%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	1.8%
<建築系>	21	9	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
宅地建物取引士	100.0%	42.9%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<建築系>	361	181	28	83	33	1	1	0	5	0	5	2
施工管理技士	100.0%	50.1%	7.8%	23.0%	9.1%	0.3%	0.3%	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%	0.6%
<建築系>	58	16	4	10	15	0	0	0	0	0	3	3
業界独自の資格・検定	100.0%	27.6%	6.9%	17.2%	25.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.2%	5.2%
<建築系>	6	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0	0
社内の資格・検定	100.0%	0.0%	0.0%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
<製造系>	116	4	5	1	2	6	10	4	24	17	34	3
技能検定	100.0%	3.4%	4.3%	0.9%	1.7%	5.2%	8.6%	3.4%	20.7%	14.7%	29.3%	2.6%
<製造系>	43	2	2	0	4	5	1	5	4	5	10	0
溶接技能者	100.0%	4.7%	4.7%	0.0%	9.3%	11.6%	2.3%	11.6%	9.3%	11.6%	23.3%	0.0%
<製造系>	250	1	2	2	2	4	6	3	14	34	121	9
フォークリフト運転技能者	100.0%	0.4%	0.8%	0.8%	0.8%	1.6%	2.4%	1.2%	5.6%	13.6%	48.4%	3.6%
<製造系>	60	4	0	0	4	2	9	0	2	10	21	0
クレーン運転士	100.0%	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%	3.3%	15.0%	0.0%	3.3%	16.7%	35.0%	0.0%
<製造系>	100	3	0	2	2	0	1	0	4	8	36	13
危険物取扱者	100.0%	3.0%	0.0%	2.0%	2.0%	0.0%	1.0%	0.0%	4.0%	8.0%	36.0%	13.0%
<製造系>	80	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	61
自動車整備士	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	76.2%
<製造系>	34	0	0	0	3	0	1	1	2	2	19	1
有機溶剤作業主任者	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.8%	0.0%	2.9%	2.9%	5.9%	5.9%	55.9%	2.9%
<製造系>	157	13	5	5	8	11	10	5	12	18	47	1
玉掛け業者	100.0%	8.3%	3.2%	3.2%	5.1%	7.0%	6.4%	3.2%	7.6%	11.5%	29.9%	0.6%
<製造系>	22	0	0	1	0	0	1	0	10	0	3	1
電気工事士	100.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	45.5%	0.0%	13.6%	4.5%
<製造系>	38	0	0	2	1	0	0	0	2	2	19	6
業界独自の資格・検定	100.0%	0.0%	0.0%	5.3%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	5.3%	50.0%	15.8%
<製造系>	39	0	0	0	0	1	5	1	8	7	9	6
社内の資格・検定	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	12.8%	2.6%	20.5%	17.9%	23.1%	15.4%
<小売・サービス系>	42	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	17
技能検定	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	7.1%	40.5%
<小売・サービス系>	52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46
販売士	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	88.5%
<小売・サービス系>	204	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	75
業界独自の資格・検定	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%	36.8%
<小売・サービス系>	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
社内の資格・検定	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	78.9%

02 業種（その2）

	合計	宿泊業、 飲食サ ービス業	生活関 連サビ ス業	複合サ ービス業	その他 のサビ ス業	その他
<建築系> 技能検定	58	0	0	0	0	4
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%
<建築系> 一級建築士	52	0	0	0	2	2
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	3.8%
<建築系> 二級建築士	47	0	1	0	2	3
	100.0%	0.0%	2.1%	0.0%	4.3%	6.4%
<建築系> 電気工事士	110	0	1	0	13	7
	100.0%	0.0%	0.9%	0.0%	11.8%	6.4%
<建築系> 宅地建物取引士	21	0	0	0	4	6
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	19.0%	28.6%
<建築系> 施工管理技士	361	0	0	0	11	11
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	3.0%
<建築系> 業界独自の資格・検定	58	0	0	2	5	0
	100.0%	0.0%	0.0%	3.4%	8.6%	0.0%
<建築系> 社内の資格・検定	6	0	0	0	0	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
<製造系> 技能検定	116	0	0	2	3	1
	100.0%	0.0%	0.0%	1.7%	2.6%	0.9%
<製造系> 溶接技能者	43	0	0	0	0	5
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.6%
<製造系> フォークリフト運転技能者	250	0	0	1	15	36
	100.0%	0.0%	0.0%	0.4%	6.0%	14.4%
<製造系> クレーン運転士	60	0	0	0	4	4
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
<製造系> 危険物取扱者	100	0	0	1	15	15
	100.0%	0.0%	0.0%	1.0%	15.0%	15.0%
<製造系> 自動車整備士	80	0	2	1	8	6
	100.0%	0.0%	2.5%	1.3%	10.0%	7.5%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	34	0	0	1	2	2
	100.0%	0.0%	0.0%	2.9%	5.9%	5.9%
<製造系> 玉掛け業者	157	0	0	1	8	13
	100.0%	0.0%	0.0%	0.6%	5.1%	8.3%
<製造系> 電気工事士	22	0	0	0	5	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.7%	4.5%
<製造系> 業界独自の資格・検定	38	0	0	0	2	4
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	10.5%
<製造系> 社内の資格・検定	39	0	0	0	1	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	2.6%
<小売・サービス系> 技能検定	42	3	0	0	11	7
	100.0%	7.1%	0.0%	0.0%	26.2%	16.7%
<小売・サービス系> 販売士	52	1	0	0	2	3
	100.0%	1.9%	0.0%	0.0%	3.8%	5.8%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	204	6	8	6	66	41
	100.0%	2.9%	3.9%	2.9%	32.4%	20.1%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	38	0	1	1	5	1
	100.0%	0.0%	2.6%	2.6%	13.2%	2.6%

03 主たる事業における基幹的な職種（その1）

	合計	設計開発	施工管理	大工・と び・左官	配管工・ 塗装工・ 溶接工	電気工 事関係	その他 建設系 職種	生産管 理・品質 管理	研究開 発・設計 開発	製品製 造・加工 処理	機械組 立	機械整 備・修理	その他 製造系 職種
<建築系> 技能検定	57	2	21	4	1	2	19	0	0	6	0	0	1
	100.0%	3.5%	36.8%	7.0%	1.8%	3.5%	33.3%	0.0%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	1.8%
<建築系> 一級建築士	51	7	40	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0%	13.7%	78.4%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<建築系> 二級建築士	44	9	26	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
	100.0%	20.5%	59.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<建築系> 電気工事士	108	2	35	0	1	33	10	0	2	1	0	0	0
	100.0%	1.9%	32.4%	0.0%	0.9%	30.6%	9.3%	0.0%	1.9%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%
<建築系> 宅地建物取引士	21	4	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	100.0%	19.0%	23.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<建築系> 施工管理技士	357	14	244	5	5	28	30	0	1	4	0	4	1
	100.0%	3.9%	68.3%	1.4%	1.4%	7.8%	8.4%	0.0%	0.3%	1.1%	0.0%	1.1%	0.3%
<建築系> 業界独自の資格・検定	56	2	21	2	2	2	14	0	0	3	0	0	0
	100.0%	3.6%	37.5%	3.6%	3.6%	3.6%	25.0%	0.0%	0.0%	5.4%	0.0%	0.0%	0.0%
<建築系> 社内の資格・検定	6	0	2	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<製造系> 技能検定	113	0	2	0	0	1	9	2	9	66	13	1	5
	100.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.9%	8.0%	1.8%	8.0%	58.4%	11.5%	0.9%	4.4%
<製造系> 溶接技能者	43	0	4	0	1	0	4	1	0	28	1	1	1
	100.0%	0.0%	9.3%	0.0%	2.3%	0.0%	9.3%	2.3%	0.0%	65.1%	2.3%	2.3%	2.3%
<製造系> フォークリフト運転技能者	246	1	3	0	1	1	3	6	2	154	6	3	21
	100.0%	0.4%	1.2%	0.0%	0.4%	0.4%	1.2%	2.4%	0.8%	62.6%	2.4%	1.2%	8.5%
<製造系> クレーン運転士	58	0	2	0	0	0	6	2	2	36	0	1	3
	100.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	10.3%	3.4%	3.4%	62.1%	0.0%	1.7%	5.2%
<製造系> 危険物取扱者	100	2	1	0	1	1	2	1	4	41	1	2	5
	100.0%	2.0%	1.0%	0.0%	1.0%	1.0%	2.0%	1.0%	4.0%	41.0%	1.0%	2.0%	5.0%
<製造系> 自動車整備士	77	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4	1
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	1.3%	0.0%	5.2%	1.3%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	34	0	0	0	2	0	2	1	0	21	0	1	4
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.9%	2.9%	0.0%	61.8%	0.0%	2.9%	11.8%
<製造系> 玉掛け業者	154	2	11	4	1	1	14	4	5	80	8	4	5
	100.0%	1.3%	7.1%	2.6%	0.6%	0.6%	9.1%	2.6%	3.2%	51.9%	5.2%	2.6%	3.2%
<製造系> 電気工事士	20	0	1	0	0	0	0	1	2	7	2	3	0
	100.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	10.0%	35.0%	10.0%	15.0%	0.0%
<製造系> 業界独自の資格・検定	38	0	0	1	1	0	1	1	4	17	1	0	3
	100.0%	0.0%	0.0%	2.6%	2.6%	0.0%	2.6%	2.6%	10.5%	44.7%	2.6%	0.0%	7.9%
<製造系> 社内の資格・検定	40	0	0	0	0	0	0	2	4	21	3	1	3
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	10.0%	52.5%	7.5%	2.5%	7.5%
<小売・サービス系> 技能検定	41	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	4.9%
<小売・サービス系> 販売士	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	200	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	100.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

03 主たる事業における基幹的な職種（その2）

	合計	販売・販売支援	専門・技術サービス	接客・給仕	その他小売・サービス系職種	その他
<建築系>	57	1	0	0	0	0
技能検定	100.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
<建築系>	51	0	1	0	0	2
一級建築士	100.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	3.9%
<建築系>	44	4	0	0	2	1
二級建築士	100.0%	9.1%	0.0%	0.0%	4.5%	2.3%
<建築系>	108	2	5	1	8	8
電気工事士	100.0%	1.9%	4.6%	0.9%	7.4%	7.4%
<建築系>	21	2	0	0	4	5
宅地建物取引士	100.0%	9.5%	0.0%	0.0%	19.0%	23.8%
<建築系>	357	6	6	0	6	3
施工管理技士	100.0%	1.7%	1.7%	0.0%	1.7%	0.8%
<建築系>	56	1	3	0	4	2
業界独自の資格・検定	100.0%	1.8%	5.4%	0.0%	7.1%	3.6%
<建築系>	6	0	0	0	1	0
社内の資格・検定	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
<製造系>	113	1	0	0	3	1
技能検定	100.0%	0.9%	0.0%	0.0%	2.7%	0.9%
<製造系>	43	0	0	0	0	2
溶接技能者	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%
<製造系>	246	9	0	0	13	23
フォークリフト運転技能者	100.0%	3.7%	0.0%	0.0%	5.3%	9.3%
<製造系>	58	0	0	0	2	4
クレーン運転士	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	6.9%
<製造系>	100	8	5	2	13	11
危険物取扱者	100.0%	8.0%	5.0%	2.0%	13.0%	11.0%
<製造系>	77	36	14	0	16	4
自動車整備士	100.0%	46.8%	18.2%	0.0%	20.8%	5.2%
<製造系>	34	0	1	0	2	0
有機溶剤作業主任者	100.0%	0.0%	2.9%	0.0%	5.9%	0.0%
<製造系>	154	1	1	0	3	10
玉掛け作業	100.0%	0.6%	0.6%	0.0%	1.9%	6.5%
<製造系>	20	1	1	0	1	1
電気工事士	100.0%	5.0%	5.0%	0.0%	5.0%	5.0%
<製造系>	38	5	1	0	3	0
業界独自の資格・検定	100.0%	13.2%	2.6%	0.0%	7.9%	0.0%
<製造系>	40	2	0	0	4	0
社内の資格・検定	100.0%	5.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%
<小売・サービス系>	41	14	5	7	9	3
技能検定	100.0%	34.1%	12.2%	17.1%	22.0%	7.3%
<小売・サービス系>	49	36	0	2	10	1
販売士	100.0%	73.5%	0.0%	4.1%	20.4%	2.0%
<小売・サービス系>	200	68	29	13	59	29
業界独自の資格・検定	100.0%	34.0%	14.5%	6.5%	29.5%	14.5%
<小売・サービス系>	38	25	6	0	7	0
社内の資格・検定	100.0%	65.8%	15.8%	0.0%	18.4%	0.0%

06 資格・検定等の取得を重視している理由

	合計	品質、サービスレベルの向上のため	対外的なアピールのため	法規対応上、合格者が必要なため	取引上、合格者が必要なため	その他
<建築系>	58	42	14	26	10	1
技能検定	100.0%	72.4%	24.1%	44.8%	17.2%	1.7%
<建築系>	51	23	12	44	19	2
一級建築士	100.0%	45.1%	23.5%	86.3%	37.3%	3.9%
<建築系>	46	22	10	35	16	1
二級建築士	100.0%	47.8%	21.7%	76.1%	34.8%	2.2%
<建築系>	110	54	23	84	29	4
電気工事士	100.0%	49.1%	20.9%	76.4%	26.4%	3.6%
<建築系>	21	11	2	13	11	0
宅地建物取引士	100.0%	52.4%	9.5%	61.9%	52.4%	0.0%
<建築系>	360	161	64	290	136	4
施工管理技士	100.0%	44.7%	17.8%	80.6%	37.8%	1.1%
<建築系>	59	33	14	30	24	2
業界独自の資格・検定	100.0%	55.9%	23.7%	50.8%	40.7%	3.4%
<建築系>	6	5	0	2	1	0
社内の資格・検定	100.0%	83.3%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%
<製造系>	116	91	19	15	15	11
技能検定	100.0%	78.4%	16.4%	12.9%	12.9%	9.5%
<製造系>	43	21	3	23	15	1
溶接技能者	100.0%	48.8%	7.0%	53.5%	34.9%	2.3%
<製造系>	252	56	2	168	23	39
フォークリフト運転技能者	100.0%	22.2%	0.8%	66.7%	9.1%	15.5%
<製造系>	60	10	1	46	4	7
クレーン運転士	100.0%	16.7%	1.7%	76.7%	6.7%	11.7%
<製造系>	100	25	3	83	7	5
危険物取扱者	100.0%	25.0%	3.0%	83.0%	7.0%	5.0%
<製造系>	81	36	7	65	12	1
自動車整備士	100.0%	44.4%	8.6%	80.2%	14.8%	1.2%
<製造系>	34	8	0	30	2	1
有機溶剤作業主任者	100.0%	23.5%	0.0%	88.2%	5.9%	2.9%
<製造系>	158	36	3	112	25	17
玉掛け業者	100.0%	22.8%	1.9%	70.9%	15.8%	10.8%
<製造系>	22	11	4	13	4	1
電気工事士	100.0%	50.0%	18.2%	59.1%	18.2%	4.5%
<製造系>	38	30	3	9	6	0
業界独自の資格・検定	100.0%	78.9%	7.9%	23.7%	15.8%	0.0%
<製造系>	40	35	3	5	3	3
社内の資格・検定	100.0%	87.5%	7.5%	12.5%	7.5%	7.5%
<小売・サービス系>	42	33	5	13	6	0
技能検定	100.0%	78.6%	11.9%	31.0%	14.3%	0.0%
<小売・サービス系>	52	44	3	4	1	5
販売士	100.0%	84.6%	5.8%	7.7%	1.9%	9.6%
<小売・サービス系>	205	138	31	97	62	5
業界独自の資格・検定	100.0%	67.3%	15.1%	47.3%	30.2%	2.4%
<小売・サービス系>	37	34	5	5	3	0
社内の資格・検定	100.0%	91.9%	13.5%	13.5%	8.1%	0.0%

07① 参考度合い：正社員の新卒採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり 参考に しない	参考に しない
＜建築系＞ 技能検定	53	2	11	10	20
	100.0%	3.8%	20.8%	18.9%	37.7%
＜建築系＞ 一級建築士	52	7	8	12	18
	100.0%	13.5%	15.4%	23.1%	34.6%
＜建築系＞ 二級建築士	46	7	11	11	11
	100.0%	15.2%	23.9%	23.9%	23.9%
＜建築系＞ 電気工事士	104	19	31	30	17
	100.0%	18.3%	29.8%	28.8%	16.3%
＜建築系＞ 宅地建物取引士	20	2	7	8	1
	100.0%	10.0%	35.0%	40.0%	5.0%
＜建築系＞ 施工管理技士	355	38	47	92	129
	100.0%	10.7%	13.2%	25.9%	36.3%
＜建築系＞ 業界独自の資格・検定	59	1	9	6	28
	100.0%	1.7%	15.3%	10.2%	47.5%
＜建築系＞ 社内の資格・検定	6	0	0	0	5
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%
＜製造系＞ 技能検定	115	3	24	29	48
	100.0%	2.6%	20.9%	25.2%	41.7%
＜製造系＞ 溶接技能者	42	4	10	12	12
	100.0%	9.5%	23.8%	28.6%	28.6%
＜製造系＞ フォークリフト運転技能者	245	15	31	58	113
	100.0%	6.1%	12.7%	23.7%	46.1%
＜製造系＞ クレーン運転士	56	3	8	13	26
	100.0%	5.4%	14.3%	23.2%	46.4%
＜製造系＞ 危険物取扱者	98	13	18	27	24
	100.0%	13.3%	18.4%	27.6%	24.5%
＜製造系＞ 自動車整備士	79	45	10	13	7
	100.0%	57.0%	12.7%	16.5%	8.9%
＜製造系＞ 有機溶剤作業主任者	33	1	3	7	20
	100.0%	3.0%	9.1%	21.2%	60.6%
＜製造系＞ 玉掛け業者	155	10	17	37	70
	100.0%	6.5%	11.0%	23.9%	45.2%
＜製造系＞ 電気工事士	22	1	6	5	4
	100.0%	4.5%	27.3%	22.7%	18.2%
＜製造系＞ 業界独自の資格・検定	38	1	7	4	20
	100.0%	2.6%	18.4%	10.5%	52.6%
＜製造系＞ 社内の資格・検定	40	0	6	8	17
	100.0%	0.0%	15.0%	20.0%	42.5%
＜小売・サービス系＞ 技能検定	42	9	15	4	12
	100.0%	21.4%	35.7%	9.5%	28.6%
＜小売・サービス系＞ 販売士	48	2	6	13	21
	100.0%	4.2%	12.5%	27.1%	43.8%
＜小売・サービス系＞ 業界独自の資格・検定	202	30	30	29	83
	100.0%	14.9%	14.9%	14.4%	41.1%
＜小売・サービス系＞ 社内の資格・検定	37	0	1	7	17
	100.0%	0.0%	2.7%	18.9%	45.9%

07② 参考度合い：正社員の中途採用

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり 参考に しない	参考に しない
<建築系> 技能検定	55	6	32	10	5
	100.0%	10.9%	58.2%	18.2%	9.1%
<建築系> 一級建築士	52	36	15	0	1
	100.0%	69.2%	28.8%	0.0%	1.9%
<建築系> 二級建築士	46	19	25	2	0
	100.0%	41.3%	54.3%	4.3%	0.0%
<建築系> 電気工事士	107	40	45	14	4
	100.0%	37.4%	42.1%	13.1%	3.7%
<建築系> 宅地建物取引士	20	4	13	2	0
	100.0%	20.0%	65.0%	10.0%	0.0%
<建築系> 施工管理技士	356	198	119	25	5
	100.0%	55.6%	33.4%	7.0%	1.4%
<建築系> 業界独自の資格・検定	58	12	24	7	10
	100.0%	20.7%	41.4%	12.1%	17.2%
<建築系> 社内の資格・検定	6	0	0	0	5
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%
<製造系> 技能検定	114	12	51	26	18
	100.0%	10.5%	44.7%	22.8%	15.8%
<製造系> 溶接技能者	42	9	22	10	1
	100.0%	21.4%	52.4%	23.8%	2.4%
<製造系> フォークリフト運転技能者	247	37	118	48	34
	100.0%	15.0%	47.8%	19.4%	13.8%
<製造系> クレーン運転士	57	10	21	12	12
	100.0%	17.5%	36.8%	21.1%	21.1%
<製造系> 危険物取扱者	99	25	33	25	9
	100.0%	25.3%	33.3%	25.3%	9.1%
<製造系> 自動車整備士	79	47	18	3	7
	100.0%	59.5%	22.8%	3.8%	8.9%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	33	2	10	9	11
	100.0%	6.1%	30.3%	27.3%	33.3%
<製造系> 玉掛け業者	156	21	64	37	29
	100.0%	13.5%	41.0%	23.7%	18.6%
<製造系> 電気工事士	22	6	12	2	1
	100.0%	27.3%	54.5%	9.1%	4.5%
<製造系> 業界独自の資格・検定	37	7	6	4	17
	100.0%	18.9%	16.2%	10.8%	45.9%
<製造系> 社内の資格・検定	40	2	9	8	12
	100.0%	5.0%	22.5%	20.0%	30.0%
<小売・サービス系> 技能検定	42	14	21	1	5
	100.0%	33.3%	50.0%	2.4%	11.9%
<小売・サービス系> 販売士	50	3	15	14	13
	100.0%	6.0%	30.0%	28.0%	26.0%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	202	45	58	28	53
	100.0%	22.3%	28.7%	13.9%	26.2%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	37	0	6	7	16
	100.0%	0.0%	16.2%	18.9%	43.2%

07③ 参考度合い：正社員の人材育成・能力開発

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり 参考に しない	参考に しない
<建築系> 技能検定	53	22	17	10	2
	100.0%	41.5%	32.1%	18.9%	3.8%
<建築系> 一級建築士	52	23	23	5	1
	100.0%	44.2%	44.2%	9.6%	1.9%
<建築系> 二級建築士	46	16	20	9	0
	100.0%	34.8%	43.5%	19.6%	0.0%
<建築系> 電気工事士	110	41	53	13	2
	100.0%	37.3%	48.2%	11.8%	1.8%
<建築系> 宅地建物取引士	20	5	11	3	1
	100.0%	25.0%	55.0%	15.0%	5.0%
<建築系> 施工管理技士	358	181	129	40	4
	100.0%	50.6%	36.0%	11.2%	1.1%
<建築系> 業界独自の資格・検定	58	21	25	9	3
	100.0%	36.2%	43.1%	15.5%	5.2%
<建築系> 社内の資格・検定	6	5	0	1	0
	100.0%	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%
<製造系> 技能検定	115	33	56	16	5
	100.0%	28.7%	48.7%	13.9%	4.3%
<製造系> 溶接技能者	42	12	22	7	1
	100.0%	28.6%	52.4%	16.7%	2.4%
<製造系> フォークリフト運転技能者	247	47	109	54	26
	100.0%	19.0%	44.1%	21.9%	10.5%
<製造系> クレーン運転士	57	16	20	12	7
	100.0%	28.1%	35.1%	21.1%	12.3%
<製造系> 危険物取扱者	98	19	45	19	9
	100.0%	19.4%	45.9%	19.4%	9.2%
<製造系> 自動車整備士	74	38	25	7	4
	100.0%	51.4%	33.8%	9.5%	5.4%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	33	2	17	7	6
	100.0%	6.1%	51.5%	21.2%	18.2%
<製造系> 玉掛け業者	154	37	61	31	20
	100.0%	24.0%	39.6%	20.1%	13.0%
<製造系> 電気工事士	22	5	12	3	2
	100.0%	22.7%	54.5%	13.6%	9.1%
<製造系> 業界独自の資格・検定	36	6	21	5	2
	100.0%	16.7%	58.3%	13.9%	5.6%
<製造系> 社内の資格・検定	40	8	19	5	5
	100.0%	20.0%	47.5%	12.5%	12.5%
<小売・サービス系> 技能検定	42	19	16	6	1
	100.0%	45.2%	38.1%	14.3%	2.4%
<小売・サービス系> 販売士	49	9	26	7	6
	100.0%	18.4%	53.1%	14.3%	12.2%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	202	82	73	23	18
	100.0%	40.6%	36.1%	11.4%	8.9%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	37	15	14	4	3
	100.0%	40.5%	37.8%	10.8%	8.1%

07④ 参考度合い：正社員の人員配置・異動

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり 参考に しない	参考に しない
<建築系> 技能検定	55	16	26	7	2
	100.0%	29.1%	47.3%	12.7%	3.6%
<建築系> 一級建築士	52	26	22	2	2
	100.0%	50.0%	42.3%	3.8%	3.8%
<建築系> 二級建築士	46	24	15	4	1
	100.0%	52.2%	32.6%	8.7%	2.2%
<建築系> 電気工事士	107	26	49	26	4
	100.0%	24.3%	45.8%	24.3%	3.7%
<建築系> 宅地建物取引士	20	6	13	0	1
	100.0%	30.0%	65.0%	0.0%	5.0%
<建築系> 施工管理技士	356	186	115	42	8
	100.0%	52.2%	32.3%	11.8%	2.2%
<建築系> 業界独自の資格・検定	58	16	29	9	4
	100.0%	27.6%	50.0%	15.5%	6.9%
<建築系> 社内の資格・検定	6	5	0	1	0
	100.0%	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%
<製造系> 技能検定	114	19	47	38	7
	100.0%	16.7%	41.2%	33.3%	6.1%
<製造系> 溶接技能者	42	10	21	10	1
	100.0%	23.8%	50.0%	23.8%	2.4%
<製造系> フォークリフト運転技能者	247	54	107	49	26
	100.0%	21.9%	43.3%	19.8%	10.5%
<製造系> クレーン運転士	57	14	23	9	8
	100.0%	24.6%	40.4%	15.8%	14.0%
<製造系> 危険物取扱者	97	26	35	22	9
	100.0%	26.8%	36.1%	22.7%	9.3%
<製造系> 自動車整備士	76	42	19	11	4
	100.0%	55.3%	25.0%	14.5%	5.3%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	33	7	15	7	3
	100.0%	21.2%	45.5%	21.2%	9.1%
<製造系> 玉掛け業者	153	34	59	33	22
	100.0%	22.2%	38.6%	21.6%	14.4%
<製造系> 電気工事士	20	8	8	2	2
	100.0%	40.0%	40.0%	10.0%	10.0%
<製造系> 業界独自の資格・検定	37	3	16	8	8
	100.0%	8.1%	43.2%	21.6%	21.6%
<製造系> 社内の資格・検定	40	5	15	11	6
	100.0%	12.5%	37.5%	27.5%	15.0%
<小売・サービス系> 技能検定	42	11	17	12	2
	100.0%	26.2%	40.5%	28.6%	4.8%
<小売・サービス系> 販売士	47	9	12	12	11
	100.0%	19.1%	25.5%	25.5%	23.4%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	201	60	65	38	31
	100.0%	29.9%	32.3%	18.9%	15.4%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	38	11	20	3	3
	100.0%	28.9%	52.6%	7.9%	7.9%

07⑤ 参考度合い：正社員の給与・昇給

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり 参考に しない	参考に しない
<建築系> 技能検定	55	21	25	6	2
	100.0%	38.2%	45.5%	10.9%	3.6%
<建築系> 一級建築士	52	24	22	2	4
	100.0%	46.2%	42.3%	3.8%	7.7%
<建築系> 二級建築士	46	19	17	9	1
	100.0%	41.3%	37.0%	19.6%	2.2%
<建築系> 電気工事士	106	22	47	25	11
	100.0%	20.8%	44.3%	23.6%	10.4%
<建築系> 宅地建物取引士	20	10	3	3	4
	100.0%	50.0%	15.0%	15.0%	20.0%
<建築系> 施工管理技士	356	167	121	50	16
	100.0%	46.9%	34.0%	14.0%	4.5%
<建築系> 業界独自の資格・検定	58	16	18	14	10
	100.0%	27.6%	31.0%	24.1%	17.2%
<建築系> 社内の資格・検定	5	2	0	2	1
	100.0%	40.0%	0.0%	40.0%	20.0%
<製造系> 技能検定	114	22	41	31	17
	100.0%	19.3%	36.0%	27.2%	14.9%
<製造系> 溶接技能者	41	7	15	16	3
	100.0%	17.1%	36.6%	39.0%	7.3%
<製造系> フォークリフト運転技能者	246	23	44	105	62
	100.0%	9.3%	17.9%	42.7%	25.2%
<製造系> クレーン運転士	57	5	10	23	16
	100.0%	8.8%	17.5%	40.4%	28.1%
<製造系> 危険物取扱者	97	11	28	31	18
	100.0%	11.3%	28.9%	32.0%	18.6%
<製造系> 自動車整備士	76	34	24	12	5
	100.0%	44.7%	31.6%	15.8%	6.6%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	32	1	10	11	9
	100.0%	3.1%	31.3%	34.4%	28.1%
<製造系> 玉掛け業者	152	11	34	59	42
	100.0%	7.2%	22.4%	38.8%	27.6%
<製造系> 電気工事士	22	4	9	5	4
	100.0%	18.2%	40.9%	22.7%	18.2%
<製造系> 業界独自の資格・検定	37	6	10	9	12
	100.0%	16.2%	27.0%	24.3%	32.4%
<製造系> 社内の資格・検定	40	4	12	12	9
	100.0%	10.0%	30.0%	30.0%	22.5%
<小売・サービス系> 技能検定	42	16	9	14	3
	100.0%	38.1%	21.4%	33.3%	7.1%
<小売・サービス系> 販売士	47	6	13	8	17
	100.0%	12.8%	27.7%	17.0%	36.2%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	201	52	56	53	34
	100.0%	25.9%	27.9%	26.4%	16.9%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	38	10	16	6	4
	100.0%	26.3%	42.1%	15.8%	10.5%

07⑥ 参考度合い：正社員の昇進・昇格

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり 参考に しない	参考に しない
<建築系> 技能検定	55	10	33	8	2
	100.0%	18.2%	60.0%	14.5%	3.6%
<建築系> 一級建築士	52	23	20	6	3
	100.0%	44.2%	38.5%	11.5%	5.8%
<建築系> 二級建築士	46	15	18	10	2
	100.0%	32.6%	39.1%	21.7%	4.3%
<建築系> 電気工事士	107	20	44	31	10
	100.0%	18.7%	41.1%	29.0%	9.3%
<建築系> 宅地建物取引士	20	8	6	2	4
	100.0%	40.0%	30.0%	10.0%	20.0%
<建築系> 施工管理技士	356	164	128	50	9
	100.0%	46.1%	36.0%	14.0%	2.5%
<建築系> 業界独自の資格・検定	58	14	24	12	8
	100.0%	24.1%	41.4%	20.7%	13.8%
<建築系> 社内の資格・検定	6	3	1	2	0
	100.0%	50.0%	16.7%	33.3%	0.0%
<製造系> 技能検定	114	21	38	32	19
	100.0%	18.4%	33.3%	28.1%	16.7%
<製造系> 溶接技能者	41	6	13	20	2
	100.0%	14.6%	31.7%	48.8%	4.9%
<製造系> フォークリフト運転技能者	247	15	37	116	66
	100.0%	6.1%	15.0%	47.0%	26.7%
<製造系> クレーン運転士	57	5	9	24	16
	100.0%	8.8%	15.8%	42.1%	28.1%
<製造系> 危険物取扱者	96	10	27	33	19
	100.0%	10.4%	28.1%	34.4%	19.8%
<製造系> 自動車整備士	76	32	22	15	6
	100.0%	42.1%	28.9%	19.7%	7.9%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	33	1	10	12	9
	100.0%	3.0%	30.3%	36.4%	27.3%
<製造系> 玉掛け業者	153	8	30	65	44
	100.0%	5.2%	19.6%	42.5%	28.8%
<製造系> 電気工事士	22	5	6	7	4
	100.0%	22.7%	27.3%	31.8%	18.2%
<製造系> 業界独自の資格・検定	37	5	9	11	12
	100.0%	13.5%	24.3%	29.7%	32.4%
<製造系> 社内の資格・検定	39	3	12	13	8
	100.0%	7.7%	30.8%	33.3%	20.5%
<小売・サービス系> 技能検定	42	15	14	12	1
	100.0%	35.7%	33.3%	28.6%	2.4%
<小売・サービス系> 販売士	48	12	16	10	8
	100.0%	25.0%	33.3%	20.8%	16.7%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	204	64	65	43	25
	100.0%	31.4%	31.9%	21.1%	12.3%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	38	12	13	7	4
	100.0%	31.6%	34.2%	18.4%	10.5%

07⑦ 参考度合い：非正社員の正社員への転換

	合計	参考に する	ある程 度参考 にする	あまり 参考に しない	参考に しない
＜建築系＞ 技能検定	55	6	16	12	5
	100.0%	10.9%	29.1%	21.8%	9.1%
＜建築系＞ 一級建築士	48	18	15	3	3
	100.0%	37.5%	31.3%	6.3%	6.3%
＜建築系＞ 二級建築士	46	11	22	7	2
	100.0%	23.9%	47.8%	15.2%	4.3%
＜建築系＞ 電気工事士	106	17	30	24	10
	100.0%	16.0%	28.3%	22.6%	9.4%
＜建築系＞ 宅地建物取引士	20	5	7	5	1
	100.0%	25.0%	35.0%	25.0%	5.0%
＜建築系＞ 施工管理技士	346	112	100	52	14
	100.0%	32.4%	28.9%	15.0%	4.0%
＜建築系＞ 業界独自の資格・検定	57	7	19	8	17
	100.0%	12.3%	33.3%	14.0%	29.8%
＜建築系＞ 社内の資格・検定	6	0	0	0	4
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
＜製造系＞ 技能検定	112	7	36	35	20
	100.0%	6.3%	32.1%	31.3%	17.9%
＜製造系＞ 溶接技能者	41	3	13	13	2
	100.0%	7.3%	31.7%	31.7%	4.9%
＜製造系＞ フォークリフト運転技能者	245	20	55	84	62
	100.0%	8.2%	22.4%	34.3%	25.3%
＜製造系＞ クレーン運転士	57	3	16	14	15
	100.0%	5.3%	28.1%	24.6%	26.3%
＜製造系＞ 危険物取扱者	96	14	26	28	17
	100.0%	14.6%	27.1%	29.2%	17.7%
＜製造系＞ 自動車整備士	73	25	17	13	7
	100.0%	34.2%	23.3%	17.8%	9.6%
＜製造系＞ 有機溶剤作業主任者	33	0	8	9	13
	100.0%	0.0%	24.2%	27.3%	39.4%
＜製造系＞ 玉掛け業者	154	6	40	47	38
	100.0%	3.9%	26.0%	30.5%	24.7%
＜製造系＞ 電気工事士	22	2	8	5	2
	100.0%	9.1%	36.4%	22.7%	9.1%
＜製造系＞ 業界独自の資格・検定	36	5	10	7	11
	100.0%	13.9%	27.8%	19.4%	30.6%
＜製造系＞ 社内の資格・検定	40	1	10	13	11
	100.0%	2.5%	25.0%	32.5%	27.5%
＜小売・サービス系＞ 技能検定	40	7	19	10	1
	100.0%	17.5%	47.5%	25.0%	2.5%
＜小売・サービス系＞ 販売士	45	7	10	13	11
	100.0%	15.6%	22.2%	28.9%	24.4%
＜小売・サービス系＞ 業界独自の資格・検定	202	45	54	46	30
	100.0%	22.3%	26.7%	22.8%	14.9%
＜小売・サービス系＞ 社内の資格・検定	36	3	12	4	9
	100.0%	8.3%	33.3%	11.1%	25.0%

08 給与や昇給を決める際の資格・検定の取得の考慮

	合計	月々の 資格手 当を支 給	基本給 を決め る際に 考慮	昇給の 際に考 慮	賞与を 決め る際に考 慮	一時金 の支給	資格・検 定は一 切処遇 には反 映され ない
<建築系> 技能検定	57	34	8	10	5	10	6
	100.0%	59.6%	14.0%	17.5%	8.8%	17.5%	10.5%
<建築系> 一級建築士	51	40	16	20	6	23	2
	100.0%	78.4%	31.4%	39.2%	11.8%	45.1%	3.9%
<建築系> 二級建築士	47	39	11	9	2	15	1
	100.0%	83.0%	23.4%	19.1%	4.3%	31.9%	2.1%
<建築系> 電気工事士	110	49	13	24	9	41	9
	100.0%	44.5%	11.8%	21.8%	8.2%	37.3%	8.2%
<建築系> 宅地建物取引士	21	12	1	4	0	7	3
	100.0%	57.1%	4.8%	19.0%	0.0%	33.3%	14.3%
<建築系> 施工管理技士	360	235	99	122	59	125	15
	100.0%	65.3%	27.5%	33.9%	16.4%	34.7%	4.2%
<建築系> 業界独自の資格・検定	59	21	11	20	8	14	16
	100.0%	35.6%	18.6%	33.9%	13.6%	23.7%	27.1%
<建築系> 社内の資格・検定	6	1	2	2	0	0	3
	100.0%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	50.0%
<製造系> 技能検定	114	36	23	22	5	34	23
	100.0%	31.6%	20.2%	19.3%	4.4%	29.8%	20.2%
<製造系> 溶接技能者	42	15	11	9	3	5	14
	100.0%	35.7%	26.2%	21.4%	7.1%	11.9%	33.3%
<製造系> フォークリフト運転技能者	253	43	30	30	9	12	146
	100.0%	17.0%	11.9%	11.9%	3.6%	4.7%	57.7%
<製造系> クレーン運転士	60	10	9	3	4	4	34
	100.0%	16.7%	15.0%	5.0%	6.7%	6.7%	56.7%
<製造系> 危険物取扱者	100	32	13	15	3	19	32
	100.0%	32.0%	13.0%	15.0%	3.0%	19.0%	32.0%
<製造系> 自動車整備士	80	63	16	12	5	6	9
	100.0%	78.8%	20.0%	15.0%	6.3%	7.5%	11.2%
<製造系> 有機溶剤作業主任者	34	8	5	7	2	3	14
	100.0%	23.5%	14.7%	20.6%	5.9%	8.8%	41.2%
<製造系> 玉掛け業者	159	24	19	15	6	11	99
	100.0%	15.1%	11.9%	9.4%	3.8%	6.9%	62.3%
<製造系> 電気工事士	22	4	5	4	1	11	5
	100.0%	18.2%	22.7%	18.2%	4.5%	50.0%	22.7%
<製造系> 業界独自の資格・検定	38	11	4	10	5	5	17
	100.0%	28.9%	10.5%	26.3%	13.2%	13.2%	44.7%
<製造系> 社内の資格・検定	40	5	3	14	4	3	15
	100.0%	12.5%	7.5%	35.0%	10.0%	7.5%	37.5%
<小売・サービス系> 技能検定	41	16	4	10	0	13	7
	100.0%	39.0%	9.8%	24.4%	0.0%	31.7%	17.1%
<小売・サービス系> 販売士	52	11	5	10	4	7	24
	100.0%	21.2%	9.6%	19.2%	7.7%	13.5%	46.2%
<小売・サービス系> 業界独自の資格・検定	204	74	32	56	25	34	56
	100.0%	36.3%	15.7%	27.5%	12.3%	16.7%	27.5%
<小売・サービス系> 社内の資格・検定	38	8	9	9	5	7	11
	100.0%	21.1%	23.7%	23.7%	13.2%	18.4%	28.9%

09 従業員の資格・検定の取得の支援

	合計	受講料・講習会費などの費用を援助	受検や講習会の受講に時間的に配慮	勉強会・講習会を独自に開催	情報提供	キャリアコンサルタントへの相談の斡旋・援助	その他	特に支援していない
<建築系>	58	56	34	22	25	0	1	0
技能検定	100.0%	96.6%	58.6%	37.9%	43.1%	0.0%	1.7%	0.0%
<建築系>	52	36	29	7	26	0	4	4
一級建築士	100.0%	69.2%	55.8%	13.5%	50.0%	0.0%	7.7%	7.7%
<建築系>	46	26	20	7	18	2	1	9
二級建築士	100.0%	56.5%	43.5%	15.2%	39.1%	4.3%	2.2%	19.6%
<建築系>	110	90	72	30	53	0	0	2
電気工事士	100.0%	81.8%	65.5%	27.3%	48.2%	0.0%	0.0%	1.8%
<建築系>	20	13	8	4	9	0	2	3
宅地建物取引士	100.0%	65.0%	40.0%	20.0%	45.0%	0.0%	10.0%	15.0%
<建築系>	362	306	203	90	188	2	15	9
施工管理技士	100.0%	84.5%	56.1%	24.9%	51.9%	0.6%	4.1%	2.5%
<建築系>	59	57	31	15	34	1	0	0
業界独自の資格・検定	100.0%	96.6%	52.5%	25.4%	57.6%	1.7%	0.0%	0.0%
<建築系>	6	4	3	2	1	0	2	1
社内の資格・検定	100.0%	66.7%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	33.3%	16.7%
<製造系>	116	97	70	41	57	1	5	7
技能検定	100.0%	83.6%	60.3%	35.3%	49.1%	0.9%	4.3%	6.0%
<製造系>	43	43	27	7	16	0	1	0
溶接技能者	100.0%	100.0%	62.8%	16.3%	37.2%	0.0%	2.3%	0.0%
<製造系>	252	230	150	15	81	2	1	11
フォークリフト運転技能者	100.0%	91.3%	59.5%	6.0%	32.1%	0.8%	0.4%	4.4%
<製造系>	60	57	38	8	23	0	1	0
クレーン運転士	100.0%	95.0%	63.3%	13.3%	38.3%	0.0%	1.7%	0.0%
<製造系>	100	85	51	12	39	0	0	5
危険物取扱者	100.0%	85.0%	51.0%	12.0%	39.0%	0.0%	0.0%	5.0%
<製造系>	80	52	50	24	29	0	1	12
自動車整備士	100.0%	65.0%	62.5%	30.0%	36.3%	0.0%	1.3%	15.0%
<製造系>	34	30	19	2	13	0	1	1
有機溶剤作業主任者	100.0%	88.2%	55.9%	5.9%	38.2%	0.0%	2.9%	2.9%
<製造系>	159	148	102	12	55	2	4	6
玉掛け業者	100.0%	93.1%	64.2%	7.5%	34.6%	1.3%	2.5%	3.8%
<製造系>	22	21	12	9	12	0	0	0
電気工事士	100.0%	95.5%	54.5%	40.9%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%
<製造系>	38	28	20	16	18	1	0	1
業界独自の資格・検定	100.0%	73.7%	52.6%	42.1%	47.4%	2.6%	0.0%	2.6%
<製造系>	40	21	27	21	12	1	0	3
社内の資格・検定	100.0%	52.5%	67.5%	52.5%	30.0%	2.5%	0.0%	7.5%
<小売・サービス系>	42	30	21	15	25	1	4	3
技能検定	100.0%	71.4%	50.0%	35.7%	59.5%	2.4%	9.5%	7.1%
<小売・サービス系>	53	37	12	8	14	1	1	12
販売士	100.0%	69.8%	22.6%	15.1%	26.4%	1.9%	1.9%	22.6%
<小売・サービス系>	205	166	113	70	127	7	9	7
業界独自の資格・検定	100.0%	81.0%	55.1%	34.1%	62.0%	3.4%	4.4%	3.4%
<小売・サービス系>	38	24	25	23	20	0	1	3
社内の資格・検定	100.0%	63.2%	65.8%	60.5%	52.6%	0.0%	2.6%	7.9%

Q10① 相違点:担当業務に関連する知識

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない
<建築系>	57	17	30	9	1
技能検定	100.0%	29.8%	52.6%	15.8%	1.8%
<建築系>	52	32	17	3	0
一級建築士	100.0%	61.5%	32.7%	5.8%	0.0%
<建築系>	46	20	24	2	0
二級建築士	100.0%	43.5%	52.2%	4.3%	0.0%
<建築系>	107	46	43	17	1
電気工事士	100.0%	43.0%	40.2%	15.9%	0.9%
<建築系>	21	10	9	2	0
宅地建物取引士	100.0%	47.6%	42.9%	9.5%	0.0%
<建築系>	357	193	131	29	4
施工管理技士	100.0%	54.1%	36.7%	8.1%	1.1%
<建築系>	59	25	25	9	0
業界独自の資格・検定	100.0%	42.4%	42.4%	15.3%	0.0%
<建築系>	6	4	2	0	0
社内の資格・検定	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
<製造系>	113	52	46	15	0
技能検定	100.0%	46.0%	40.7%	13.3%	0.0%
<製造系>	42	22	12	7	1
溶接技能者	100.0%	52.4%	28.6%	16.7%	2.4%
<製造系>	244	90	77	59	18
フォークリフト運転技能者	100.0%	36.9%	31.6%	24.2%	7.4%
<製造系>	59	27	16	11	5
クレーン運転士	100.0%	45.8%	27.1%	18.6%	8.5%
<製造系>	96	39	38	16	3
危険物取扱者	100.0%	40.6%	39.6%	16.7%	3.1%
<製造系>	79	51	23	5	0
自動車整備士	100.0%	64.6%	29.1%	6.3%	0.0%
<製造系>	34	10	20	3	1
有機溶剤作業主任者	100.0%	29.4%	58.8%	8.8%	2.9%
<製造系>	156	57	54	38	7
玉掛け業者	100.0%	36.5%	34.6%	24.4%	4.5%
<製造系>	22	13	8	1	0
電気工事士	100.0%	59.1%	36.4%	4.5%	0.0%
<製造系>	38	14	18	6	0
業界独自の資格・検定	100.0%	36.8%	47.4%	15.8%	0.0%
<製造系>	36	14	19	2	1
社内の資格・検定	100.0%	38.9%	52.8%	5.6%	2.8%
<小売・サービス系>	42	24	16	2	0
技能検定	100.0%	57.1%	38.1%	4.8%	0.0%
<小売・サービス系>	51	10	24	16	1
販売士	100.0%	19.6%	47.1%	31.4%	2.0%
<小売・サービス系>	203	95	80	26	2
業界独自の資格・検定	100.0%	46.8%	39.4%	12.8%	1.0%
<小売・サービス系>	38	19	16	3	0
社内の資格・検定	100.0%	50.0%	42.1%	7.9%	0.0%

Q10② 相違点:担当業務に関連するスキル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない
<建築系>	56	19	31	5	1
技能検定	100.0%	33.9%	55.4%	8.9%	1.8%
<建築系>	52	29	20	3	0
一級建築士	100.0%	55.8%	38.5%	5.8%	0.0%
<建築系>	47	19	26	2	0
二級建築士	100.0%	40.4%	55.3%	4.3%	0.0%
<建築系>	106	38	46	21	1
電気工事士	100.0%	35.8%	43.4%	19.8%	0.9%
<建築系>	21	9	7	5	0
宅地建物取引士	100.0%	42.9%	33.3%	23.8%	0.0%
<建築系>	354	177	137	36	4
施工管理技士	100.0%	50.0%	38.7%	10.2%	1.1%
<建築系>	59	23	24	12	0
業界独自の資格・検定	100.0%	39.0%	40.7%	20.3%	0.0%
<建築系>	6	4	1	1	0
社内の資格・検定	100.0%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%
<製造系>	112	39	56	17	0
技能検定	100.0%	34.8%	50.0%	15.2%	0.0%
<製造系>	41	22	10	8	1
溶接技能者	100.0%	53.7%	24.4%	19.5%	2.4%
<製造系>	245	111	65	51	18
フォークリフト運転技能者	100.0%	45.3%	26.5%	20.8%	7.3%
<製造系>	59	29	16	9	5
クレーン運転士	100.0%	49.2%	27.1%	15.3%	8.5%
<製造系>	96	33	32	25	6
危険物取扱者	100.0%	34.4%	33.3%	26.0%	6.3%
<製造系>	79	51	24	4	0
自動車整備士	100.0%	64.6%	30.4%	5.1%	0.0%
<製造系>	34	9	14	7	4
有機溶剤作業主任者	100.0%	26.5%	41.2%	20.6%	11.8%
<製造系>	156	54	58	37	7
玉掛け業者	100.0%	34.6%	37.2%	23.7%	4.5%
<製造系>	22	12	7	3	0
電気工事士	100.0%	54.5%	31.8%	13.6%	0.0%
<製造系>	38	12	20	6	0
業界独自の資格・検定	100.0%	31.6%	52.6%	15.8%	0.0%
<製造系>	36	12	21	2	1
社内の資格・検定	100.0%	33.3%	58.3%	5.6%	2.8%
<小売・サービス系>	42	18	20	4	0
技能検定	100.0%	42.9%	47.6%	9.5%	0.0%
<小売・サービス系>	52	8	25	18	1
販売士	100.0%	15.4%	48.1%	34.6%	1.9%
<小売・サービス系>	202	80	89	30	3
業界独自の資格・検定	100.0%	39.6%	44.1%	14.9%	1.5%
<小売・サービス系>	38	17	19	2	0
社内の資格・検定	100.0%	44.7%	50.0%	5.3%	0.0%

Q10③ 相違点：品質・サービスのレベル

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない
<建築系>	55	18	21	14	2
技能検定	100.0%	32.7%	38.2%	25.5%	3.6%
<建築系>	51	24	18	9	0
一級建築士	100.0%	47.1%	35.3%	17.6%	0.0%
<建築系>	47	13	26	7	1
二級建築士	100.0%	27.7%	55.3%	14.9%	2.1%
<建築系>	107	26	51	29	1
電気工事士	100.0%	24.3%	47.7%	27.1%	0.9%
<建築系>	21	3	10	7	1
宅地建物取引士	100.0%	14.3%	47.6%	33.3%	4.8%
<建築系>	353	136	147	61	9
施工管理技士	100.0%	38.5%	41.6%	17.3%	2.5%
<建築系>	59	23	22	14	0
業界独自の資格・検定	100.0%	39.0%	37.3%	23.7%	0.0%
<建築系>	6	4	1	1	0
社内の資格・検定	100.0%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%
<製造系>	114	25	66	23	0
技能検定	100.0%	21.9%	57.9%	20.2%	0.0%
<製造系>	42	20	14	7	1
溶接技能者	100.0%	47.6%	33.3%	16.7%	2.4%
<製造系>	242	64	68	85	25
フォークリフト運転技能者	100.0%	26.4%	28.1%	35.1%	10.3%
<製造系>	59	21	13	19	6
クレーン運転士	100.0%	35.6%	22.0%	32.2%	10.2%
<製造系>	94	17	39	34	4
危険物取扱者	100.0%	18.1%	41.5%	36.2%	4.3%
<製造系>	79	41	31	7	0
自動車整備士	100.0%	51.9%	39.2%	8.9%	0.0%
<製造系>	34	5	13	14	2
有機溶剤作業主任者	100.0%	14.7%	38.2%	41.2%	5.9%
<製造系>	155	37	53	53	12
玉掛け業者	100.0%	23.9%	34.2%	34.2%	7.7%
<製造系>	22	8	12	2	0
電気工事士	100.0%	36.4%	54.5%	9.1%	0.0%
<製造系>	38	10	19	9	0
業界独自の資格・検定	100.0%	26.3%	50.0%	23.7%	0.0%
<製造系>	36	15	17	3	1
社内の資格・検定	100.0%	41.7%	47.2%	8.3%	2.8%
<小売・サービス系>	42	18	20	4	0
技能検定	100.0%	42.9%	47.6%	9.5%	0.0%
<小売・サービス系>	51	6	22	22	1
販売士	100.0%	11.8%	43.1%	43.1%	2.0%
<小売・サービス系>	202	74	81	44	3
業界独自の資格・検定	100.0%	36.6%	40.1%	21.8%	1.5%
<小売・サービス系>	37	17	18	2	0
社内の資格・検定	100.0%	45.9%	48.6%	5.4%	0.0%

010④ 相違点:安全面への配慮

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない
<建築系>	56	17	20	16	3
技能検定	100.0%	30.4%	35.7%	28.6%	5.4%
<建築系>	51	19	13	18	1
一級建築士	100.0%	37.3%	25.5%	35.3%	2.0%
<建築系>	47	9	26	10	2
二級建築士	100.0%	19.1%	55.3%	21.3%	4.3%
<建築系>	105	28	49	27	1
電気工事士	100.0%	26.7%	46.7%	25.7%	1.0%
<建築系>	21	4	7	7	3
宅地建物取引士	100.0%	19.0%	33.3%	33.3%	14.3%
<建築系>	352	150	130	66	6
施工管理技士	100.0%	42.6%	36.9%	18.8%	1.7%
<建築系>	59	23	21	14	1
業界独自の資格・検定	100.0%	39.0%	35.6%	23.7%	1.7%
<建築系>	6	4	1	1	0
社内の資格・検定	100.0%	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%
<製造系>	113	19	47	44	3
技能検定	100.0%	16.8%	41.6%	38.9%	2.7%
<製造系>	42	22	10	9	1
溶接技能者	100.0%	52.4%	23.8%	21.4%	2.4%
<製造系>	246	119	75	38	14
フォークリフト運転技能者	100.0%	48.4%	30.5%	15.4%	5.7%
<製造系>	60	35	15	7	3
クレーン運転士	100.0%	58.3%	25.0%	11.7%	5.0%
<製造系>	95	42	35	16	2
危険物取扱者	100.0%	44.2%	36.8%	16.8%	2.1%
<製造系>	79	35	32	10	2
自動車整備士	100.0%	44.3%	40.5%	12.7%	2.5%
<製造系>	34	17	14	2	1
有機溶剤作業主任者	100.0%	50.0%	41.2%	5.9%	2.9%
<製造系>	157	75	48	27	7
玉掛け業者	100.0%	47.8%	30.6%	17.2%	4.5%
<製造系>	22	10	12	0	0
電気工事士	100.0%	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%
<製造系>	38	5	15	12	6
業界独自の資格・検定	100.0%	13.2%	39.5%	31.6%	15.8%
<製造系>	35	6	18	7	4
社内の資格・検定	100.0%	17.1%	51.4%	20.0%	11.4%
<小売・サービス系>	42	7	17	15	3
技能検定	100.0%	16.7%	40.5%	35.7%	7.1%
<小売・サービス系>	51	2	9	35	5
販売士	100.0%	3.9%	17.6%	68.6%	9.8%
<小売・サービス系>	202	47	51	78	26
業界独自の資格・検定	100.0%	23.3%	25.2%	38.6%	12.9%
<小売・サービス系>	38	9	16	11	2
社内の資格・検定	100.0%	23.7%	42.1%	28.9%	5.3%

Q10⑤ 相違点:業務への意欲・積極性

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない
<建築系>	56	15	28	11	2
技能検定	100.0%	26.8%	50.0%	19.6%	3.6%
<建築系>	51	19	17	15	0
一級建築士	100.0%	37.3%	33.3%	29.4%	0.0%
<建築系>	47	10	26	10	1
二級建築士	100.0%	21.3%	55.3%	21.3%	2.1%
<建築系>	106	28	50	23	5
電気工事士	100.0%	26.4%	47.2%	21.7%	4.7%
<建築系>	21	3	11	6	1
宅地建物取引士	100.0%	14.3%	52.4%	28.6%	4.8%
<建築系>	353	141	135	72	5
施工管理技士	100.0%	39.9%	38.2%	20.4%	1.4%
<建築系>	59	12	30	16	1
業界独自の資格・検定	100.0%	20.3%	50.8%	27.1%	1.7%
<建築系>	6	4	2	0	0
社内の資格・検定	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
<製造系>	114	23	58	32	1
技能検定	100.0%	20.2%	50.9%	28.1%	0.9%
<製造系>	42	16	10	15	1
溶接技能者	100.0%	38.1%	23.8%	35.7%	2.4%
<製造系>	244	49	87	91	17
フォークリフト運転技能者	100.0%	20.1%	35.7%	37.3%	7.0%
<製造系>	58	16	17	19	6
クレーン運転士	100.0%	27.6%	29.3%	32.8%	10.3%
<製造系>	93	16	37	38	2
危険物取扱者	100.0%	17.2%	39.8%	40.9%	2.2%
<製造系>	78	28	35	14	1
自動車整備士	100.0%	35.9%	44.9%	17.9%	1.3%
<製造系>	33	7	13	10	3
有機溶剤作業主任者	100.0%	21.2%	39.4%	30.3%	9.1%
<製造系>	156	28	50	67	11
玉掛け業者	100.0%	17.9%	32.1%	42.9%	7.1%
<製造系>	22	7	11	4	0
電気工事士	100.0%	31.8%	50.0%	18.2%	0.0%
<製造系>	38	9	15	12	2
業界独自の資格・検定	100.0%	23.7%	39.5%	31.6%	5.3%
<製造系>	37	5	21	8	3
社内の資格・検定	100.0%	13.5%	56.8%	21.6%	8.1%
<小売・サービス系>	42	13	23	6	0
技能検定	100.0%	31.0%	54.8%	14.3%	0.0%
<小売・サービス系>	51	4	28	16	3
販売士	100.0%	7.8%	54.9%	31.4%	5.9%
<小売・サービス系>	204	48	95	52	9
業界独自の資格・検定	100.0%	23.5%	46.6%	25.5%	4.4%
<小売・サービス系>	37	10	22	5	0
社内の資格・検定	100.0%	27.0%	59.5%	13.5%	0.0%

Q10⑥ 相違点:業務に対する責任感

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない
<建築系>	56	13	30	10	3
技能検定	100.0%	23.2%	53.6%	17.9%	5.4%
<建築系>	51	24	17	10	0
一級建築士	100.0%	47.1%	33.3%	19.6%	0.0%
<建築系>	47	15	23	8	1
二級建築士	100.0%	31.9%	48.9%	17.0%	2.1%
<建築系>	106	32	45	24	5
電気工事士	100.0%	30.2%	42.5%	22.6%	4.7%
<建築系>	21	8	8	4	1
宅地建物取引士	100.0%	38.1%	38.1%	19.0%	4.8%
<建築系>	352	159	137	50	6
施工管理技士	100.0%	45.2%	38.9%	14.2%	1.7%
<建築系>	58	14	30	12	2
業界独自の資格・検定	100.0%	24.1%	51.7%	20.7%	3.4%
<建築系>	6	2	4	0	0
社内の資格・検定	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
<製造系>	113	26	56	30	1
技能検定	100.0%	23.0%	49.6%	26.5%	0.9%
<製造系>	42	17	11	13	1
溶接技能者	100.0%	40.5%	26.2%	31.0%	2.4%
<製造系>	244	64	83	81	16
フォークリフト運転技能者	100.0%	26.2%	34.0%	33.2%	6.6%
<製造系>	58	23	15	16	4
クレーン運転士	100.0%	39.7%	25.9%	27.6%	6.9%
<製造系>	95	26	37	30	2
危険物取扱者	100.0%	27.4%	38.9%	31.6%	2.1%
<製造系>	78	32	37	8	1
自動車整備士	100.0%	41.0%	47.4%	10.3%	1.3%
<製造系>	34	9	14	8	3
有機溶剤作業主任者	100.0%	26.5%	41.2%	23.5%	8.8%
<製造系>	156	34	55	59	8
玉掛け業者	100.0%	21.8%	35.3%	37.8%	5.1%
<製造系>	22	6	11	5	0
電気工事士	100.0%	27.3%	50.0%	22.7%	0.0%
<製造系>	38	11	16	9	2
業界独自の資格・検定	100.0%	28.9%	42.1%	23.7%	5.3%
<製造系>	36	8	21	6	1
社内の資格・検定	100.0%	22.2%	58.3%	16.7%	2.8%
<小売・サービス系>	42	8	29	5	0
技能検定	100.0%	19.0%	69.0%	11.9%	0.0%
<小売・サービス系>	51	4	26	17	4
販売士	100.0%	7.8%	51.0%	33.3%	7.8%
<小売・サービス系>	204	58	71	68	7
業界独自の資格・検定	100.0%	28.4%	34.8%	33.3%	3.4%
<小売・サービス系>	37	14	15	7	1
社内の資格・検定	100.0%	37.8%	40.5%	18.9%	2.7%

Q10⑦ 相違点:業務に対する自信

	合計	違いがある	やや違いがある	あまり違いは見られない	違いは見られない
<建築系>	56	19	26	10	1
技能検定	100.0%	33.9%	46.4%	17.9%	1.8%
<建築系>	51	28	19	4	0
一級建築士	100.0%	54.9%	37.3%	7.8%	0.0%
<建築系>	47	18	22	6	1
二級建築士	100.0%	38.3%	46.8%	12.8%	2.1%
<建築系>	106	40	42	23	1
電気工事士	100.0%	37.7%	39.6%	21.7%	0.9%
<建築系>	21	6	9	5	1
宅地建物取引士	100.0%	28.6%	42.9%	23.8%	4.8%
<建築系>	353	179	133	39	2
施工管理技士	100.0%	50.7%	37.7%	11.0%	0.6%
<建築系>	58	18	27	12	1
業界独自の資格・検定	100.0%	31.0%	46.6%	20.7%	1.7%
<建築系>	6	2	4	0	0
社内の資格・検定	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
<製造系>	113	41	48	23	1
技能検定	100.0%	36.3%	42.5%	20.4%	0.9%
<製造系>	42	18	14	9	1
溶接技能者	100.0%	42.9%	33.3%	21.4%	2.4%
<製造系>	244	64	94	69	17
フォークリフト運転技能者	100.0%	26.2%	38.5%	28.3%	7.0%
<製造系>	58	21	18	15	4
クレーン運転士	100.0%	36.2%	31.0%	25.9%	6.9%
<製造系>	93	22	39	30	2
危険物取扱者	100.0%	23.7%	41.9%	32.3%	2.2%
<製造系>	78	36	30	12	0
自動車整備士	100.0%	46.2%	38.5%	15.4%	0.0%
<製造系>	34	8	16	9	1
有機溶剤作業主任者	100.0%	23.5%	47.1%	26.5%	2.9%
<製造系>	156	31	61	55	9
玉掛け業者	100.0%	19.9%	39.1%	35.3%	5.8%
<製造系>	22	10	7	5	0
電気工事士	100.0%	45.5%	31.8%	22.7%	0.0%
<製造系>	38	13	11	12	2
業界独自の資格・検定	100.0%	34.2%	28.9%	31.6%	5.3%
<製造系>	36	12	18	5	1
社内の資格・検定	100.0%	33.3%	50.0%	13.9%	2.8%
<小売・サービス系>	42	21	19	2	0
技能検定	100.0%	50.0%	45.2%	4.8%	0.0%
<小売・サービス系>	51	6	26	16	3
販売士	100.0%	11.8%	51.0%	31.4%	5.9%
<小売・サービス系>	203	85	71	43	4
業界独自の資格・検定	100.0%	41.9%	35.0%	21.2%	2.0%
<小売・サービス系>	37	13	22	2	0
社内の資格・検定	100.0%	35.1%	59.5%	5.4%	0.0%

Q11 従業員が資格・検定に合格することによる効果

	合計	技能・技術の継承が進展した	他の従業員の能力開発への意欲が向上した	適材適所の人員配置がしやすくなった	チームワークが向上した	社内のコミュニケーションが円滑になった	労働災害が減少した	人事評価の納得感が向上した	その他
＜建築系＞ 技能検定	58 100.0%	40 69.0%	37 63.8%	24 41.4%	2 3.4%	2 3.4%	4 6.9%	4 6.9%	2 3.4%
＜建築系＞ 一級建築士	52 100.0%	31 59.6%	33 63.5%	33 63.5%	4 7.7%	3 5.8%	3 5.8%	10 19.2%	2 3.8%
＜建築系＞ 二級建築士	47 100.0%	24 51.1%	24 51.1%	27 57.4%	4 8.5%	2 4.3%	4 8.5%	8 17.0%	1 2.1%
＜建築系＞ 電気工事士	108 100.0%	63 58.3%	68 63.0%	56 51.9%	4 3.7%	4 3.7%	7 6.5%	14 13.0%	2 1.9%
＜建築系＞ 宅地建物取引士	21 100.0%	7 33.3%	12 57.1%	6 28.6%	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	7 33.3%	1 4.8%
＜建築系＞ 施工管理技士	360 100.0%	192 53.3%	223 61.9%	219 60.8%	14 3.9%	11 3.1%	28 7.8%	66 18.3%	16 4.4%
＜建築系＞ 業界独自の資格・検定	57 100.0%	34 59.6%	30 52.6%	37 64.9%	6 10.5%	3 5.3%	6 10.5%	8 14.0%	1 1.8%
＜建築系＞ 社内の資格・検定	6 100.0%	5 83.3%	4 66.7%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
＜製造系＞ 技能検定	110 100.0%	74 67.3%	66 60.0%	34 30.9%	7 6.4%	2 1.8%	4 3.6%	15 13.6%	2 1.8%
＜製造系＞ 溶接技能者	42 100.0%	23 54.8%	22 52.4%	22 52.4%	3 7.1%	2 4.8%	8 19.0%	2 4.8%	2 4.8%
＜製造系＞ フォークリフト運転技能者	245 100.0%	76 31.0%	62 25.3%	164 66.9%	21 8.6%	9 3.7%	48 19.6%	7 2.9%	14 5.7%
＜製造系＞ クレーン運転士	58 100.0%	17 29.3%	19 32.8%	32 55.2%	6 10.3%	5 8.6%	17 29.3%	4 6.9%	5 8.6%
＜製造系＞ 危険物取扱者	95 100.0%	43 45.3%	33 34.7%	49 51.6%	3 3.2%	2 2.1%	10 10.5%	12 12.6%	7 7.4%
＜製造系＞ 自動車整備士	76 100.0%	44 57.9%	33 43.4%	45 59.2%	11 14.5%	7 9.2%	3 3.9%	11 14.5%	5 6.6%
＜製造系＞ 有機溶剤作業主任者	34 100.0%	12 35.3%	14 41.2%	19 55.9%	1 2.9%	2 5.9%	7 20.6%	2 5.9%	5 14.7%
＜製造系＞ 玉掛け業者	151 100.0%	52 34.4%	38 25.2%	85 56.3%	19 12.6%	15 9.9%	49 32.5%	7 4.6%	11 7.3%
＜製造系＞ 電気工事士	21 100.0%	14 66.7%	13 61.9%	14 66.7%	1 4.8%	0 0.0%	2 9.5%	4 19.0%	1 4.8%
＜製造系＞ 業界独自の資格・検定	36 100.0%	21 58.3%	20 55.6%	11 30.6%	5 13.9%	5 13.9%	6 16.7%	2 5.6%	2 5.6%
＜製造系＞ 社内の資格・検定	40 100.0%	24 60.0%	13 32.5%	17 42.5%	1 2.5%	0 0.0%	3 7.5%	4 10.0%	2 5.0%
＜小売・サービス系＞ 技能検定	40 100.0%	24 60.0%	28 70.0%	16 40.0%	4 10.0%	4 10.0%	2 5.0%	10 25.0%	1 2.5%
＜小売・サービス系＞ 販売士	48 100.0%	11 22.9%	22 45.8%	6 12.5%	2 4.2%	5 10.4%	0 0.0%	7 14.6%	7 14.6%
＜小売・サービス系＞ 業界独自の資格・検定	200 100.0%	88 44.0%	126 63.0%	68 34.0%	15 7.5%	14 7.0%	8 4.0%	33 16.5%	22 11.0%
＜小売・サービス系＞ 社内の資格・検定	38 100.0%	22 57.9%	20 52.6%	15 39.5%	4 10.5%	1 2.6%	0 0.0%	6 15.8%	1 2.6%

(2) 「技能検定・認定社内検定等の活用実態に係るアンケート調査」

ア 従業員規模別クロス集計

Q1 従業員数		合計	30人未満	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上	無回答
合計	214	81	50	40	9	9	9	5	9	2	
	100.0	37.9	23.4	18.7	4.2	4.2	4.2	2.3	4.2	0.9	
30人未満	81	81	0	0	0	0	0	0	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
30～99人	50	0	50	0	0	0	0	0	0	0	
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
100～299人	40	0	0	40	0	0	0	0	0	0	
	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
300人以上	41	0	0	0	9	9	9	5	9	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	22.0	22.0	22.0	12.2	22.0	0.0	

Q1-1 非正社員の割合		合計	5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50%以上	無回答
合計	214	106	27	14	21	17	21	8	
	100.0	49.5	12.6	6.5	9.8	7.9	9.8	3.7	
30人未満	81	64	3	2	2	1	6	3	
	100.0	79.0	3.7	2.5	2.5	1.2	7.4	3.7	
30～99人	50	23	12	0	9	2	4	0	
	100.0	46.0	24.0	0.0	18.0	4.0	8.0	0.0	
100～299人	40	14	4	6	7	5	4	0	
	100.0	35.0	10.0	15.0	17.5	12.5	10.0	0.0	
300人以上	41	5	8	6	3	9	7	3	
	100.0	12.2	19.5	14.6	7.3	22.0	17.1	7.3	

Q2 業種															
	合計	総合建設業	職別工事業	設備工事業	その他の建設業	はん用機械器具製造業	生産用機械器具製造業	業務用機械器具製造業	電気機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	その他の製造業	小売業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	
合計	214	16	36	19	17	10	16	0	13	16	33	12	2	4	
	100.0	7.5	16.8	8.9	7.9	4.7	7.5	0.0	6.1	7.5	15.4	5.6	0.9	1.9	
30人未満	81	8	29	13	11	1	2	0	1	1	4	3	1	2	
	100.0	9.9	35.8	16.0	13.6	1.2	2.5	0.0	1.2	1.2	4.9	3.7	1.2	2.5	
30～99人	50	6	6	4	2	2	8	0	0	3	14	1	0	0	
	100.0	12.0	12.0	8.0	4.0	4.0	16.0	0.0	0.0	6.0	28.0	2.0	0.0	0.0	
100～299人	40	2	1	1	2	4	3	0	8	4	9	3	1	1	
	100.0	5.0	2.5	2.5	5.0	10.0	7.5	0.0	20.0	10.0	22.5	7.5	2.5	2.5	
300人以上	41	0	0	1	2	3	3	0	4	8	6	5	0	1	
	100.0	0.0	0.0	2.4	4.9	7.3	7.3	0.0	9.8	19.5	14.6	12.2	0.0	2.4	

	生活関連 サービス業	教育、学 習支援業	医療、福 祉	複合サー ビス業	その他の サービス業	その他	無回答
合計	2	0	0	0	8	8	2
	0.9	0.0	0.0	0.0	3.7	3.7	0.9
30人未満	0	0	0	0	1	4	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	4.9	0.0
30～99人	1	0	0	0	1	2	0
	2.0	0.0	0.0	0.0	2.0	4.0	0.0
100～299人	0	0	0	0	1	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	0.0	0.0
300人以上	1	0	0	0	5	2	0
	2.4	0.0	0.0	0.0	12.2	4.9	0.0

Q3 海外展開の状況						
	合計	海外支社 を有して いる	海外工場 を有して いる	海外受注 している	海外展開 はしてい ない	無回答
合計	214	28	15	23	164	2
	100.0	13.1	7.0	10.7	76.6	0.9
30人未満	81	2	0	0	79	0
	100.0	2.5	0.0	0.0	97.5	0.0
30～99人	50	1	0	7	42	0
	100.0	2.0	0.0	14.0	84.0	0.0
100～299人	40	8	2	5	28	0
	100.0	20.0	5.0	12.5	70.0	0.0
300人以上	41	17	13	11	15	0
	100.0	41.5	31.7	26.8	36.6	0.0

Q3-1 海外支社・工場等の従業員の日本での受け入れ

	合計	毎年受け入れている	数年に一度受け入れている	ほとんど受け入れる機会はない	海外展開をしていない	無回答
合計	214	8	11	21	164	10
	100.0	3.7	5.1	9.8	76.6	4.7
30人未満	81	0	0	2	79	0
	100.0	0.0	0.0	2.5	97.5	0.0
30～99人	50	0	2	2	42	4
	100.0	0.0	4.0	4.0	84.0	8.0
100～299人	40	2	2	6	28	2
	100.0	5.0	5.0	15.0	70.0	5.0
300人以上	41	6	7	11	15	2
	100.0	14.6	17.1	26.8	36.6	4.9

Q4 外国人技能実習生を受け入れ

	合計	受け入れている	受け入れていない	無回答
合計	214	55	149	10
	100.0	25.7	69.6	4.7
30人未満	81	9	70	2
	100.0	11.1	86.4	2.5
30～99人	50	18	29	3
	100.0	36.0	58.0	6.0
100～299人	40	19	21	0
	100.0	47.5	52.5	0.0
300人以上	41	9	29	3
	100.0	22.0	70.7	7.3

Q4-1 外国人技能実習生の受け入れを始めた時期

	合計	2019年以降	2016～2018年	2013～2015年	2010～2012年	2009年以前	無回答
合計	55	13	16	9	7	10	0
	100.0	23.6	29.1	16.4	12.7	18.2	0.0
30人未満	9	1	4	1	1	2	0
	100.0	11.1	44.4	11.1	11.1	22.2	0.0
30～99人	18	8	4	4	0	2	0
	100.0	44.4	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0
100～299人	19	2	5	3	4	5	0
	100.0	10.5	26.3	15.8	21.1	26.3	0.0
300人以上	9	2	3	1	2	1	0
	100.0	22.2	33.3	11.1	22.2	11.1	0.0

Q4-3 外国人技能実習生に受検させている資格・検定

	合計	技能検定(基礎級)	技能検定(随時3級)	技能検定(随時2級)	技能検定(1～3以外の等級)	技能検定以外の資格・検定	資格・検定は受検させていない	無回答
合計	55	39	29	10	1	9	7	2
	100.0	70.9	52.7	18.2	1.8	16.4	12.7	3.6
30人未満	9	8	3	0	0	0	1	0
	100.0	88.9	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
30～99人	18	13	10	5	0	3	2	1
	100.0	72.2	55.6	27.8	0.0	16.7	11.1	5.6
100～299人	19	15	12	4	0	4	2	0
	100.0	78.9	63.2	21.1	0.0	21.1	10.5	0.0
300人以上	9	3	4	1	1	2	2	1
	100.0	33.3	44.4	11.1	11.1	22.2	22.2	11.1

Q5 技能検定制度の活用状況					
	合計	社内訓練 の成果目 標として 活用して いる	社員の自 己啓発の 成果目標 として活 用してい る	人材育成 の成果目 標にはし ていない	無回答
合計	214	87	134	34	5
	100.0	40.7	62.6	15.9	2.3
30人未満	81	18	53	19	1
	100.0	22.2	65.4	23.5	1.2
30～99人	50	30	26	6	0
	100.0	60.0	52.0	12.0	0.0
100～299人	40	20	28	5	0
	100.0	50.0	70.0	12.5	0.0
300人以上	41	19	27	4	2
	100.0	46.3	65.9	9.8	4.9

Q5-1 技能検定制度の成果目標の具体的な位置付け									
	合計	基礎的な 技能レベル の獲得	応用・発 展的な技 能レベル の獲得	一層高度 な技能獲 得のため のステップ	他業務の 幅広い技 能獲得の ためのス テップ	管理者へ のキャリア アップのた めのステッ プ	次世代リ ーダー育成	その他	無回答
合計	214	154	115	89	20	45	62	4	25
	100.0	72.0	53.7	41.6	9.3	21.0	29.0	1.9	11.7
30人未満	81	57	35	29	7	24	29	1	11
	100.0	70.4	43.2	35.8	8.6	29.6	35.8	1.2	13.6
30～99人	50	38	35	24	3	11	11	0	2
	100.0	76.0	70.0	48.0	6.0	22.0	22.0	0.0	4.0
100～299人	40	31	23	18	6	4	12	0	4
	100.0	77.5	57.5	45.0	15.0	10.0	30.0	0.0	10.0
300人以上	41	28	22	18	4	6	10	3	6
	100.0	68.3	53.7	43.9	9.8	14.6	24.4	7.3	14.6

Q5-2 技能検定の等級を受検する順番				
	合計	2級を受 検のうえ 1級を受 検	1級を直 接受検	無回答
合計	214	172	20	22
	100.0	80.4	9.3	10.3
30人未満	81	59	15	7
	100.0	72.8	18.5	8.6
30～99人	50	44	4	2
	100.0	88.0	8.0	4.0
100～299人	40	35	0	5
	100.0	87.5	0.0	12.5
300人以上	41	34	1	6
	100.0	82.9	2.4	14.6

Q6 技能検定の受検者に対する支援の提供							
	合計	受検手 数料を負 担してい る	受検を出 勤扱い等 にしてい る	受検のた めの講習 等を提供 している	その他	受検者に 対する支 援はない	無回答
合計	214	169	103	104	21	13	6
	100.0	79.0	48.1	48.6	9.8	6.1	2.8
30人未満	81	69	50	35	7	3	0
	100.0	85.2	61.7	43.2	8.6	3.7	0.0
30～99人	50	39	21	25	0	4	2
	100.0	78.0	42.0	50.0	0.0	8.0	4.0
100～299人	40	33	16	23	5	3	1
	100.0	82.5	40.0	57.5	12.5	7.5	2.5
300人以上	41	28	16	21	8	2	3
	100.0	68.3	39.0	51.2	19.5	4.9	7.3

Q7 技能検定合格者に対する対応・反映

	合計	表彰、一時的手当の付与	定期賃金・資格手当への反映	人事考課での考慮	その他	技能検定合格者に対する対応・反映はない	無回答
合計	214	78	97	65	8	26	5
	100.0	36.4	45.3	30.4	3.7	12.1	2.3
30人未満	81	19	57	18	1	11	0
	100.0	23.5	70.4	22.2	1.2	13.6	0.0
30～99人	50	23	28	15	0	2	1
	100.0	46.0	56.0	30.0	0.0	4.0	2.0
100～299人	40	22	10	19	0	4	1
	100.0	55.0	25.0	47.5	0.0	10.0	2.5
300人以上	41	14	1	13	7	8	3
	100.0	34.1	2.4	31.7	17.1	19.5	7.3

Q8 技能検定の学科試験について

	合計	試験対象の内容は、実際の業務と合っている	試験対象の内容が、実際の業務と合っていない	その他	無回答
合計	214	184	22	7	8
	100.0	86.0	10.3	3.3	3.7
30人未満	81	68	10	4	2
	100.0	84.0	12.3	4.9	2.5
30～99人	50	44	6	1	1
	100.0	88.0	12.0	2.0	2.0
100～299人	40	35	3	0	2
	100.0	87.5	7.5	0.0	5.0
300人以上	41	35	3	2	3
	100.0	85.4	7.3	4.9	7.3

Q9 技能検定の実技試験について

	合計	試験対象の内容は、実際の業務と合っている	試験対象の内容が、実際の業務と合っていない	その他	無回答
合計	214	184	23	6	7
	100.0	86.0	10.7	2.8	3.3
30人未満	81	69	12	2	1
	100.0	85.2	14.8	2.5	1.2
30～99人	50	45	4	2	1
	100.0	90.0	8.0	4.0	2.0
100～299人	40	34	4	0	2
	100.0	85.0	10.0	0.0	5.0
300人以上	41	34	3	2	3
	100.0	82.9	7.3	4.9	7.3

Q9-1 技能検定に実技試験の必要性の有無

	合計	実技試験は必要である	実技試験は不要である	無回答
合計	214	202	4	8
	100.0	94.4	1.9	3.7
30人未満	81	80	1	0
	100.0	98.8	1.2	0.0
30～99人	50	48	1	1
	100.0	96.0	2.0	2.0
100～299人	40	37	0	3
	100.0	92.5	0.0	7.5
300人以上	41	35	2	4
	100.0	85.4	4.9	9.8

Q9-2 適当だと思う技能検定の実技試験の内容

	合計	現状のま までよい	実際の業 務と一致 したもの にすべき	技能の根 幹を測る ものにす べき	その他	無回答
合計	214	128	32	36	6	12
	100.0	59.8	15.0	16.8	2.8	5.6
30人未満	81	50	16	11	1	3
	100.0	61.7	19.8	13.6	1.2	3.7
30～99人	50	28	9	9	2	2
	100.0	56.0	18.0	18.0	4.0	4.0
100～299人	40	30	3	4	1	2
	100.0	75.0	7.5	10.0	2.5	5.0
300人以上	41	18	4	12	2	5
	100.0	43.9	9.8	29.3	4.9	12.2

Q10 技能検定の受検制限

	合計	受検制限 を受けた ことはない	受検制限 を受けた ことがある	無回答
合計	214	180	22	12
	100.0	84.1	10.3	5.6
30人未満	81	70	9	2
	100.0	86.4	11.1	2.5
30～99人	50	42	7	1
	100.0	84.0	14.0	2.0
100～299人	40	34	3	3
	100.0	85.0	7.5	7.5
300人以上	41	34	3	4
	100.0	82.9	7.3	9.8

Q11 技能検定の受検準備に当たり困っている点

	合計	過去に出 題された 試験問題 などの情 報が少な い	実技試験 の練習に 必要な機 械や材料 の入手が 難しい	その他	無回答
合計	214	91	29	35	68
	100.0	42.5	13.6	16.4	31.8
30人未満	81	39	12	10	24
	100.0	48.1	14.8	12.3	29.6
30～99人	50	20	12	7	15
	100.0	40.0	24.0	14.0	30.0
100～299人	40	15	3	8	15
	100.0	37.5	7.5	20.0	37.5
300人以上	41	17	1	10	13
	100.0	41.5	2.4	24.4	31.7

Q12 技能検定試験の実施について

	合計	1年に複 数回試験 を実施す べきであ る	施設を設 置し、随 時に試験 を実施す べきであ る	定期的に 試験を実 施すべき である	その他の 課題	上記に該 当するも のではない	無回答
合計	214	85	61	16	9	64	18
	100.0	39.7	28.5	7.5	4.2	29.9	8.4
30人未満	81	33	20	7	5	24	6
	100.0	40.7	24.7	8.6	6.2	29.6	7.4
30～99人	50	22	22	4	2	10	2
	100.0	44.0	44.0	8.0	4.0	20.0	4.0
100～299人	40	17	9	1	1	16	3
	100.0	42.5	22.5	2.5	2.5	40.0	7.5
300人以上	41	12	10	4	1	14	6
	100.0	29.3	24.4	9.8	2.4	34.1	14.6

Q13 技能検定試験の受検手数料について					
	合計	受検手数料は妥当である	受検手数料は高すぎる	受検手数料は低すぎる	無回答
合計	214	142	59	2	11
	100.0	66.4	27.6	0.9	5.1
30人未満	81	58	21	0	2
	100.0	71.6	25.9	0.0	2.5
30～99人	50	32	16	1	1
	100.0	64.0	32.0	2.0	2.0
100～299人	40	26	11	0	3
	100.0	65.0	27.5	0.0	7.5
300人以上	41	25	10	1	5
	100.0	61.0	24.4	2.4	12.2

Q14 技能検定に合格した従業員に期待する効果										
	合計	高い付加 価値の発 揮	高い労働 生産性の 実現	より高度 な技能の 獲得	幅広い技 能・技術 の獲得	組織運営 における リーダーシ ップの発揮	ライン、部門 の管理者 への成長	他の従業 員の人材 育成役割	その他	無回答
合計	214	82	84	155	101	86	34	93	4	9
	100.0	38.3	39.3	72.4	47.2	40.2	15.9	43.5	1.9	4.2
30人未満	81	32	31	58	39	37	6	35	2	1
	100.0	39.5	38.3	71.6	48.1	45.7	7.4	43.2	2.5	1.2
30～99人	50	22	20	36	22	20	8	26	0	2
	100.0	44.0	40.0	72.0	44.0	40.0	16.0	52.0	0.0	4.0
100～299人	40	15	17	32	22	12	11	15	1	2
	100.0	37.5	42.5	80.0	55.0	30.0	27.5	37.5	2.5	5.0
300人以上	41	12	16	29	17	17	9	17	1	4
	100.0	29.3	39.0	70.7	41.5	41.5	22.0	41.5	2.4	9.8

Q15 今後の技能検定制度の活用意向							
	合計	非常にそう 思う	ややそう 思う	あまりそ う思わな い	全くそう 思わない	特に考え ていない 、わから ない	無回答
合計	214	109	78	6	1	13	7
	100.0	50.9	36.4	2.8	0.5	6.1	3.3
30人未満	81	41	34	1	0	5	0
	100.0	50.6	42.0	1.2	0.0	6.2	0.0
30～99人	50	24	22	0	0	3	1
	100.0	48.0	44.0	0.0	0.0	6.0	2.0
100～299人	40	23	12	1	1	1	2
	100.0	57.5	30.0	2.5	2.5	2.5	5.0
300人以上	41	20	10	3	0	4	4
	100.0	48.8	24.4	7.3	0.0	9.8	9.8

Q16 今後の技能検定受検者数の見込み					
	合計	受検者数は増加する見込み	受検者数はほとんど変わらない見込み	受検者数は減少する見込み	無回答
合計	214	34	143	27	10
	100.0	15.9	66.8	12.6	4.7
30人未満	81	13	50	16	2
	100.0	16.0	61.7	19.8	2.5
30～99人	50	10	33	6	1
	100.0	20.0	66.0	12.0	2.0
100～299人	40	4	31	3	2
	100.0	10.0	77.5	7.5	5.0
300人以上	41	7	28	1	5
	100.0	17.1	68.3	2.4	12.2

Q19 社内検定認定制度の認定					
	合計	平成27年度までに認定を受けている	平成28年度以降に認定を受けている	認定を受けていない	無回答
合計	214	16	4	182	12
	100.0	7.5	1.9	85.0	5.6
30人未満	81	3	1	70	7
	100.0	3.7	1.2	86.4	8.6
30～99人	50	0	1	48	1
	100.0	0.0	2.0	96.0	2.0
100～299人	40	3	0	36	1
	100.0	7.5	0.0	90.0	2.5
300人以上	41	10	2	27	2
	100.0	24.4	4.9	65.9	4.9

Q20 社内検定認定制度の活用状況					
	合計	社内訓練の成果目標として活用している	社員の自己啓発の成果目標として活用している	人材育成の目標にはしていない	無回答
合計	20	14	13	1	0
	100.0	70.0	65.0	5.0	0.0
30人未満	4	2	2	0	0
	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
30～99人	1	1	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
100～299人	3	2	3	0	0
	100.0	66.7	100.0	0.0	0.0
300人以上	12	9	8	1	0
	100.0	75.0	66.7	8.3	0.0

Q20-1 社内検定認定制度の成果目標の具体的な位置付け									
	合計	基礎的な技能レベルの獲得	応用・発展的な技能レベルの獲得	一層高度な技能獲得のためのステップ	他業務の幅広い技能獲得のためのステップ	管理者へのキャリアアップのためのステップ	次世代リーダー育成	その他	無回答
合計	20	20	13	14	3	8	5	0	0
	100.0	100.0	65.0	70.0	15.0	40.0	25.0	0.0	0.0
30人未満	4	4	2	2	2	2	1	0	0
	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0
30～99人	1	1	1	1	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100～299人	3	3	2	3	0	3	2	0	0
	100.0	100.0	66.7	100.0	0.0	100.0	66.7	0.0	0.0
300人以上	12	12	8	8	1	3	2	0	0
	100.0	100.0	66.7	66.7	8.3	25.0	16.7	0.0	0.0

Q21 認定社内検定の合格者に対する対応・反映							
	合計	表彰、一時的手当の付与	定期賃金・資格手当への反映	人事考課での考慮	その他	認定社内検定合格者に対する対応・反映はない	無回答
合計	20	6	8	8	3	2	0
	100.0	30.0	40.0	40.0	15.0	10.0	0.0
30人未満	4	0	3	0	0	1	0
	100.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0
30～99人	1	1	1	1	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
100～299人	3	0	2	2	0	0	0
	100.0	0.0	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0
300人以上	12	5	2	5	3	1	0
	100.0	41.7	16.7	41.7	25.0	8.3	0.0

Q22 認定社内検定を導入したことによる効果:全体

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	15	10	17	4	11	3	5	1	1	3	1	0
	100.0	75.0	50.0	85.0	20.0	55.0	15.0	25.0	5.0	5.0	15.0	5.0	0.0
30人未満	4	2	1	2	2	2	1	1	1	0	1	0	0
	100.0	50.0	25.0	50.0	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0
30～99人	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100～299人	3	3	2	3	0	3	1	2	0	0	1	0	0
	100.0	100.0	66.7	100.0	0.0	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
300人以上	12	10	6	11	2	6	0	2	0	1	1	1	0
	100.0	83.3	50.0	91.7	16.7	50.0	0.0	16.7	0.0	8.3	8.3	8.3	0.0

Q22-1① 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大1

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	6	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	7
	100.0	30.0	0.0	25.0	0.0	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.0
30人未満	4	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
30～99人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
100～299人	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
300人以上	12	5	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	41.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0

Q22-1② 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大2

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	2	5	1	0	0	0	0	1	1	0	1	9
	100.0	10.0	25.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	0.0	5.0	45.0
30人未満	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0
30～99人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
100～299人	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
300人以上	12	1	4	1	0	0	0	0	0	1	0	1	4
	100.0	8.3	33.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	33.3

Q22-1③ 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大3

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	1	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	11
	100.0	5.0	5.0	10.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	55.0
30人未満	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0
30～99人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
100～299人	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	100.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
300人以上	12	1	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	6
	100.0	8.3	8.3	8.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	50.0

Q23 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:全体

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	2	3	6	3	5	5	5	2	4	1	5	4	7
	100.0	10.0	15.0	30.0	15.0	25.0	25.0	25.0	10.0	20.0	5.0	25.0	20.0	35.0
30人未満	4	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	2	0	1
	100.0	25.0	50.0	75.0	25.0	75.0	25.0	25.0	25.0	50.0	25.0	50.0	0.0	25.0
30～99人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
100～299人	3	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7
300人以上	12	1	1	3	2	1	3	3	0	1	0	2	4	3
	100.0	8.3	8.3	25.0	16.7	8.3	25.0	25.0	0.0	8.3	0.0	16.7	33.3	25.0

Q23-1① 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大1

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	0	4	1	0	1	1	0	1	0	1	2	9
	100.0	0.0	0.0	20.0	5.0	0.0	5.0	5.0	0.0	5.0	0.0	5.0	10.0	45.0
30人未満	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	100.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0
30～99人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
100～299人	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
300人以上	12	0	0	3	1	0	1	1	0	0	0	1	2	3
	100.0	0.0	0.0	25.0	8.3	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	8.3	16.7	25.0

Q23-1② 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大2

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	0	1	12
	100.0	0.0	5.0	5.0	0.0	10.0	5.0	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	5.0	60.0
30人未満	4	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
	100.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
30～99人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
100～299人	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
300人以上	12	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	6
	100.0	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0	8.3	50.0

Q23-1③ 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大3

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	14
	100.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	5.0	70.0
30人未満	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0
30～99人	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
100～299人	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
300人以上	12	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	8
	100.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	66.7

Q25 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際に行っている評価

	合計	業績評価	能力評価	情意評価	無回答
合計	214	170	155	147	7
	100.0	79.4	72.4	68.7	3.3
30人未満	81	55	54	52	4
	100.0	67.9	66.7	64.2	4.9
30～99人	50	40	36	37	1
	100.0	80.0	72.0	74.0	2.0
100～299人	40	35	34	34	0
	100.0	87.5	85.0	85.0	0.0
300人以上	41	39	30	23	1
	100.0	95.1	73.2	56.1	2.4

Q26 正社員の人事評価を行う時の評価項目の一覧の提示

	合計	評価項目・基準 に従業員 に提示している	評価項目・基準 は設定している が、従業員には提示していない	具体的な 評価項目・基準 を設けていない	無回答
合計	214	87	61	58	8
	100.0	40.7	28.5	27.1	3.7
30人未満	81	17	21	39	4
	100.0	21.0	25.9	48.1	4.9
30～99人	50	16	21	13	0
	100.0	32.0	42.0	26.0	0.0
100～299人	40	21	13	5	1
	100.0	52.5	32.5	12.5	2.5
300人以上	41	32	6	1	2
	100.0	78.0	14.6	2.4	4.9

Q26-1 人事評価を行う際の評価項目・基準の作成方法

	合計	業務の内容 や責任の 程度を 分析し て、作成 している	資格・検 定等を参 考に作成 している	業界団体 等が作成 したもの を利用し ている	その他	特に作成 していない	無回答
合計	148	122	30	5	6	13	1
	100.0	82.4	20.3	3.4	4.1	8.8	0.7
30人未満	38	27	13	2	2	7	0
	100.0	71.1	34.2	5.3	5.3	18.4	0.0
30～99人	37	29	7	1	2	4	0
	100.0	78.4	18.9	2.7	5.4	10.8	0.0
100～299人	34	29	7	1	1	2	0
	100.0	85.3	20.6	2.9	2.9	5.9	0.0
300人以上	38	36	3	1	1	0	1
	100.0	94.7	7.9	2.6	2.6	0.0	2.6

Q27 非正社員の人事評価時に資格・検定等の取得の考慮

	合計	考慮する	ある程度 考慮する	あまり考 慮しない	考慮しな い	無回答
合計	214	44	61	35	51	23
	100.0	20.6	28.5	16.4	23.8	10.7
30人未満	81	20	25	10	11	15
	100.0	24.7	30.9	12.3	13.6	18.5
30～99人	50	13	12	8	14	3
	100.0	26.0	24.0	16.0	28.0	6.0
100～299人	40	7	11	8	13	1
	100.0	17.5	27.5	20.0	32.5	2.5
300人以上	41	4	13	9	13	2
	100.0	9.8	31.7	22.0	31.7	4.9

Q28 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示

	合計	行っている	ある程度 行っている	あまり 行っていない	行っていない	無回答
合計	214	40	55	52	60	7
	100.0	18.7	25.7	24.3	28.0	3.3
30人未満	81	9	18	21	28	5
	100.0	11.1	22.2	25.9	34.6	6.2
30～99人	50	8	18	9	15	0
	100.0	16.0	36.0	18.0	30.0	0.0
100～299人	40	7	11	11	11	0
	100.0	17.5	27.5	27.5	27.5	0.0
300人以上	41	15	8	11	6	1
	100.0	36.6	19.5	26.8	14.6	2.4

Q29 正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていること

	合計	キャリアパスが明確でない	求められるスキルや評価基準が明確でない	従業員のスキル・能力が把握できていない	キャリアデザインの指導ができる人材がいない	キャリア開発プランと研修体系が連動していない	その他	無回答
合計	214	69	60	22	79	51	8	35
	100.0	32.2	28.0	10.3	36.9	23.8	3.7	16.4
30人未満	81	16	22	8	22	15	1	19
	100.0	19.8	27.2	9.9	27.2	18.5	1.2	23.5
30～99人	50	17	15	1	21	11	1	7
	100.0	34.0	30.0	2.0	42.0	22.0	2.0	14.0
100～299人	40	17	14	8	21	10	2	4
	100.0	42.5	35.0	20.0	52.5	25.0	5.0	10.0
300人以上	41	19	9	5	15	14	4	4
	100.0	46.3	22.0	12.2	36.6	34.1	9.8	9.8

Q30 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い

	合計	大いに参考になると思う	ある程度参考になると思う	あまり参考にならないと思う	全く参考にならないと思う	わからない	無回答
合計	214	7	94	46	5	45	17
	100.0	3.3	43.9	21.5	2.3	21.0	7.9
30人未満	81	3	30	19	2	20	7
	100.0	3.7	37.0	23.5	2.5	24.7	8.6
30～99人	50	2	20	10	2	13	3
	100.0	4.0	40.0	20.0	4.0	26.0	6.0
100～299人	40	0	16	12	0	9	3
	100.0	0.0	40.0	30.0	0.0	22.5	7.5
300人以上	41	2	27	5	0	3	4
	100.0	4.9	65.9	12.2	0.0	7.3	9.8

Q30-1 職業能力評価基準が参考になっている場面

	合計	正社員の職業能力評価	非正社員の職業能力評価	キャリアマップの提示	採用の際の人材要件の明示	その他	無回答
合計	101	92	23	31	20	0	1
	100.0	91.1	22.8	30.7	19.8	0.0	1.0
30人未満	33	30	3	13	10	0	0
	100.0	90.9	9.1	39.4	30.3	0.0	0.0
30～99人	22	22	9	7	3	0	0
	100.0	100.0	40.9	31.8	13.6	0.0	0.0
100～299人	16	15	6	4	5	0	0
	100.0	93.8	37.5	25.0	31.3	0.0	0.0
300人以上	29	24	5	7	2	0	1
	100.0	82.8	17.2	24.1	6.9	0.0	3.4

Q31 業界団体等への加盟

	合計	加盟している	加盟していない	無回答
合計	214	129	66	19
	100.0	60.3	30.8	8.9
30人未満	81	43	30	8
	100.0	53.1	37.0	9.9
30～99人	50	35	12	3
	100.0	70.0	24.0	6.0
100～299人	40	24	13	3
	100.0	60.0	32.5	7.5
300人以上	41	27	9	5
	100.0	65.9	22.0	12.2

イ 業種別クロス集計

Q1 従業員数		合計	30人未満	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上	無回答
合計	214	81	50	40	9	9	9	5	9	2	
	100.0	37.9	23.4	18.7	4.2	4.2	4.2	2.3	4.2	0.9	
建設業	88	61	18	6	0	1	0	1	1	0	
	100.0	69.3	20.5	6.8	0.0	1.1	0.0	1.1	1.1	0.0	
製造業	88	9	27	28	6	5	6	3	4	0	
	100.0	10.2	30.7	31.8	6.8	5.7	6.8	3.4	4.5	0.0	
小売り・サービス業等	36	11	5	6	3	3	3	1	4	0	
	100.0	30.6	13.9	16.7	8.3	8.3	8.3	2.8	11.1	0.0	

Q1-1 非正社員の割合		合計	5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50%以上	無回答
合計	214	106	27	14	21	17	21	8	3.7
	100.0	49.5	12.6	6.5	9.8	7.9	9.8	3.7	0
建設業	88	66	6	5	5	4	2	0	0.0
	100.0	75.0	6.8	5.7	5.7	4.5	2.3	0.0	0.0
製造業	88	29	18	8	14	8	8	3	3.4
	100.0	33.0	20.5	9.1	15.9	9.1	9.1	3.4	0.0
小売り・サービス業等	36	11	3	1	2	5	11	3	8.3
	100.0	30.6	8.3	2.8	5.6	13.9	30.6	8.3	0.0

Q2 業種														
	合計	総合建設業	職別工事業	設備工事業	その他の建設業	はん用機械器具製造業	生産用機械器具製造業	業務用機械器具製造業	電気機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	その他の製造業	小売業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業
合計	214	16	36	19	17	10	16	0	13	16	33	12	2	4
	100.0	7.5	16.8	8.9	7.9	4.7	7.5	0.0	6.1	7.5	15.4	5.6	0.9	1.9
建設業	88	16	36	19	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	18.2	40.9	21.6	19.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	88	0	0	0	0	10	16	0	13	16	33	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.4	18.2	0.0	14.8	18.2	37.5	0.0	0.0	0.0
小売り・サービス業等	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	2	4
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	5.6	11.1

	生活関連 サービス業	教育・学 習支援業	医療・福 祉	複合サービ ス業	その他の サービス業	その他	無回答
合計	2 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 3.7	8 3.7	2 0.9
建設業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
製造業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
小売り・サー ビス業等	2 5.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 22.2	8 22.2	0 0.0

Q3 海外展開の状況						
	合計	海外支社 を有して いる	海外工場 を有して いる	海外受注 している	海外展開 はしてい ない	無回答
合計	214	28	15	23	164	2
	100.0	13.1	7.0	10.7	76.6	0.9
建設業	88	4	0	1	84	0
	100.0	4.5	0.0	1.1	95.5	0.0
製造業	88	20	15	21	48	0
	100.0	22.7	17.0	23.9	54.5	0.0
小売り・サ ービス業等	36	4	0	1	32	0
	100.0	11.1	0.0	2.8	88.9	0.0

Q3-1 海外支社・工場等の従業員の日本での受け入れ						
	合計	毎年受け 入れている	数年に一 度受け入 れている	ほとんど 受け入れ る機会 はない	海外展開 をしてい ない	無回答
合計	214	8	11	21	164	10
	100.0	3.7	5.1	9.8	76.6	4.7
建設業	88	0	0	3	84	1
	100.0	0.0	0.0	3.4	95.5	1.1
製造業	88	8	10	15	48	7
	100.0	9.1	11.4	17.0	54.5	8.0
小売り・サ ービス業等	36	0	1	3	32	0
	100.0	0.0	2.8	8.3	88.9	0.0

Q4 外国人技能実習生を受け入れ

	合計	受け入れ ている	受け入れ ていない	無回答
合計	214	55	149	10
	100.0	25.7	69.6	4.7
建設業	88	18	66	4
	100.0	20.5	75.0	4.5
製造業	88	31	55	2
	100.0	35.2	62.5	2.3
小売り・サ ビス業等	36	6	28	2
	100.0	16.7	77.8	5.6

Q4-1 外国人技能実習生の受け入れを始めた時期

	合計	2019年 以降	2016～ 2018年	2013～ 2015年	2010～ 2012年	2009年 以前	無回答
合計	55	13	16	9	7	10	0
	100.0	23.6	29.1	16.4	12.7	18.2	0.0
建設業	18	5	7	3	1	2	0
	100.0	27.8	38.9	16.7	5.6	11.1	0.0
製造業	31	5	8	4	6	8	0
	100.0	16.1	25.8	12.9	19.4	25.8	0.0
小売り・サ ビス業等	6	3	1	2	0	0	0
	100.0	50.0	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0

Q4-3 外国人技能実習生に受検させている資格・検定

	合計	技能検定 (基礎級)	技能検定 (随時3 級)	技能検定 (随時2 級)	技能検定 (1～3以 外の等 級)	技能検定 以外の資 格・検定	資格・検 定は受検 させてい ない	無回答
合計	55	39	29	10	1	9	7	2
	100.0	70.9	52.7	18.2	1.8	16.4	12.7	3.6
建設業	18	14	7	1	0	0	3	0
	100.0	77.8	38.9	5.6	0.0	0.0	16.7	0.0
製造業	31	23	20	7	1	8	2	2
	100.0	74.2	64.5	22.6	3.2	25.8	6.5	6.5
小売り・サ ビス業等	6	2	2	2	0	1	2	0
	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0

Q5 技能検定制度の活用状況

	合計	社内訓練 の成果目 標として 活用して いる	社員の自 己啓発の 成果目標 として活 用してい る	人材育成 の成果目 標にはし ていない	無回答
合計	214	87	134	34	5
	100.0	40.7	62.6	15.9	2.3
建設業	88	25	55	18	1
	100.0	28.4	62.5	20.5	1.1
製造業	88	50	60	8	0
	100.0	56.8	68.2	9.1	0.0
小売り・サ ビス業等	36	12	19	8	2
	100.0	33.3	52.8	22.2	5.6

Q5-1 技能検定制度の成果目標の具体的な位置付け

	合計	基礎的な 技能レベル の獲得	応用・発 展的な技 能レベルの 獲得	一層高度 な技能獲 得のため のステップ	他業務の 幅広い技 能獲得の ためのス テップ	管理者へ のキャリア アップのた めのステ ップ	次世代リ ーダー育成	その他	無回答
合計	214	154	115	89	20	45	62	4	25
	100.0	72.0	53.7	41.6	9.3	21.0	29.0	1.9	11.7
建設業	88	65	45	32	9	27	34	1	9
	100.0	73.9	51.1	36.4	10.2	30.7	38.6	1.1	10.2
製造業	88	67	54	44	8	13	22	2	6
	100.0	76.1	61.4	50.0	9.1	14.8	25.0	2.3	6.8
小売り・サ ビス業等	36	22	16	13	3	5	6	1	8
	100.0	61.1	44.4	36.1	8.3	13.9	16.7	2.8	22.2

Q5-2 技能検定の等級を受検する順番

	合計	2級を受 検のうえ 1級を受 検	1級を直 接受検	無回答
合計	214	172	20	22
	100.0	80.4	9.3	10.3
建設業	88	66	17	5
	100.0	75.0	19.3	5.7
製造業	88	80	2	6
	100.0	90.9	2.3	6.8
小売り・サ ビス業等	36	26	1	9
	100.0	72.2	2.8	25.0

Q6 技能検定の受検者に対する支援の提供

	合計	受検手数 料を負担 している	受検を出 動扱い等 を提供 している	受検のた めの講習 等を提供 している	その他	受検者 に対する支 援はない	無回答
合計	214	169	103	104	21	13	6
	100.0	79.0	48.1	48.6	9.8	6.1	2.8
建設業	88	77	57	43	6	1	2
	100.0	87.5	64.8	48.9	6.8	1.1	2.3
製造業	88	72	31	46	11	4	0
	100.0	81.8	35.2	52.3	12.5	4.5	0.0
小売り・サ ビス業等	36	20	15	15	3	7	4
	100.0	55.6	41.7	41.7	8.3	19.4	11.1

Q7 技能検定合格者に対する対応・反映

	合計	表彰、一 時的手当 の付与	定期賃 金・資格 手当への 反映	人事考課 での考慮	その他	技能検定 合格者 に対する対 応・反映 はない	無回答
合計	214	78	97	65	8	26	5
	100.0	36.4	45.3	30.4	3.7	12.1	2.3
建設業	88	23	63	20	3	9	1
	100.0	26.1	71.6	22.7	3.4	10.2	1.1
製造業	88	48	24	34	3	8	0
	100.0	54.5	27.3	38.6	3.4	9.1	0.0
小売り・サ ビス業等	36	7	9	11	2	8	4
	100.0	19.4	25.0	30.6	5.6	22.2	11.1

Q8 技能検定の学科試験について

	合計	試験対象 の内容は、実 際の業務と 合っている	試験対象 の内容が、実 際の業務と 合っていない	その他	無回答
合計	214	184	22	7	8
	100.0	86.0	10.3	3.3	3.7
建設業	88	74	10	5	3
	100.0	84.1	11.4	5.7	3.4
製造業	88	80	10	1	0
	100.0	90.9	11.4	1.1	0.0
小売り・サ ビス業等	36	28	2	1	5
	100.0	77.8	5.6	2.8	13.9

Q9 技能検定の実技試験について

	合計	試験対象 の内容は、実 際の業務と 合っている	試験対象 の内容が、実 際の業務と 合っていない	その他	無回答
合計	214	184	23	6	7
	100.0	86.0	10.7	2.8	3.3
建設業	88	75	11	3	2
	100.0	85.2	12.5	3.4	2.3
製造業	88	78	11	2	0
	100.0	88.6	12.5	2.3	0.0
小売り・サ ビス業等	36	29	1	1	5
	100.0	80.6	2.8	2.8	13.9

Q9-1 技能検定に実技試験の必要性の有無

	合計	実技試験 は必要で ある	実技試験 は不要で ある	無回答
合計	214	202	4	8
	100.0	94.4	1.9	3.7
建設業	88	84	1	3
	100.0	95.5	1.1	3.4
製造業	88	86	2	0
	100.0	97.7	2.3	0.0
小売り・サ ビス業等	36	30	1	5
	100.0	83.3	2.8	13.9

Q9-2 適当だと思う技能検定の実技試験の内容

	合計	現状のま までよい	実際の業 務と一致 したもの にすべき	技能の根 幹を測る ものにす べき	その他	無回答
合計	214	128	32	36	6	12
	100.0	59.8	15.0	16.8	2.8	5.6
建設業	88	56	16	10	1	5
	100.0	63.6	18.2	11.4	1.1	5.7
製造業	88	51	13	19	4	1
	100.0	58.0	14.8	21.6	4.5	1.1
小売り・サ ビス業等	36	19	3	7	1	6
	100.0	52.8	8.3	19.4	2.8	16.7

Q10 技能検定の受検制限

	合計	受検制限 を受けた ことはな い	受検制限 を受けた ことがあ る	無回答
合計	214	180	22	12
	100.0	84.1	10.3	5.6
建設業	88	76	9	3
	100.0	86.4	10.2	3.4
製造業	88	77	11	0
	100.0	87.5	12.5	0.0
小売り・サ ビス業等	36	27	2	7
	100.0	75.0	5.6	19.4

Q11 技能検定の受検準備に当たり困っている点

	合計	過去に出 題された 試験問題 などの情 報が少な い	実技試験 の練習に 必要な機 械や材料 の入手が 難しい	その他	無回答
合計	214	91	29	35	68
	100.0	42.5	13.6	16.4	31.8
建設業	88	41	12	10	31
	100.0	46.6	13.6	11.4	35.2
製造業	88	39	12	20	19
	100.0	44.3	13.6	22.7	21.6
小売り・サ ビス業等	36	11	4	5	17
	100.0	30.6	11.1	13.9	47.2

Q12 技能検定試験の実施について

	合計	1年に複数回試験を実施すべきである	施設を設置し、随時に試験を実施すべきである	定期的に試験を実施すべきである	その他の課題	上記に該当するものはない	無回答
合計	214	85	61	16	9	64	18
	100.0	39.7	28.5	7.5	4.2	29.9	8.4
建設業	88	36	25	7	6	24	8
	100.0	40.9	28.4	8.0	6.8	27.3	9.1
製造業	88	39	27	8	2	26	1
	100.0	44.3	30.7	9.1	2.3	29.5	1.1
小売り・サービス業等	36	9	9	1	1	14	8
	100.0	25.0	25.0	2.8	2.8	38.9	22.2

Q13 技能検定試験の受検手数料について

	合計	受検手数料は妥当である	受検手数料は高すぎる	受検手数料は低すぎる	無回答
合計	214	142	59	2	11
	100.0	66.4	27.6	0.9	5.1
建設業	88	60	24	1	3
	100.0	68.2	27.3	1.1	3.4
製造業	88	63	22	1	2
	100.0	71.6	25.0	1.1	2.3
小売り・サービス業等	36	18	12	0	6
	100.0	50.0	33.3	0.0	16.7

Q14 技能検定に合格した従業員に期待する効果

	合計	高い付加価値の発揮	高い労働生産性の実現	より高度な技能の獲得	幅広い技能・技術の獲得	組織運営におけるリーダーシップの発揮	ライン部門の管理者への成長	他の従業員の人材育成役割	その他	無回答
合計	214	82	84	155	101	86	34	93	4	9
	100.0	38.3	39.3	72.4	47.2	40.2	15.9	43.5	1.9	4.2
建設業	88	34	35	60	40	38	7	34	0	4
	100.0	38.6	39.8	68.2	45.5	43.2	8.0	38.6	0.0	4.5
製造業	88	37	36	71	48	35	22	42	3	0
	100.0	42.0	40.9	80.7	54.5	39.8	25.0	47.7	3.4	0.0
小売り・サービス業等	36	10	13	24	12	13	5	17	1	5
	100.0	27.8	36.1	66.7	33.3	36.1	13.9	47.2	2.8	13.9

Q15 今後の技能検定制度の活用意向

	合計	非常にそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない	特に考えていない、わからない	無回答
合計	214	109	78	6	1	13	7
	100.0	50.9	36.4	2.8	0.5	6.1	3.3
建設業	88	47	36	0	0	3	2
	100.0	53.4	40.9	0.0	0.0	3.4	2.3
製造業	88	48	32	3	0	5	0
	100.0	54.5	36.4	3.4	0.0	5.7	0.0
小売り・サービス業等	36	13	10	2	1	5	5
	100.0	36.1	27.8	5.6	2.8	13.9	13.9

Q16 今後の技能検定受検者数の見込み

	合計	受検者数は増加する見込み	受検者数はほとんど変わらない見込み	受検者数は減少する見込み	無回答
合計	214	34	143	27	10
	100.0	15.9	66.8	12.6	4.7
建設業	88	16	52	16	4
	100.0	18.2	59.1	18.2	4.5
製造業	88	14	68	6	0
	100.0	15.9	77.3	6.8	0.0
小売り・サービス業等	36	4	22	4	6
	100.0	11.1	61.1	11.1	16.7

Q19 社内検定認定制度の認定

	合計	平成27年度までに認定を受けている	平成28年度以降に認定を受けている	認定を受けていない	無回答
合計	214	16	4	182	12
	100.0	7.5	1.9	85.0	5.6
建設業	88	3	2	76	7
	100.0	3.4	2.3	86.4	8.0
製造業	88	9	2	75	2
	100.0	10.2	2.3	85.2	2.3
小売り・サービス業等	36	4	0	30	2
	100.0	11.1	0.0	83.3	5.6

Q20 社内検定認定制度の活用状況

	合計	社内訓練の成果目標として活用している	社員の自己啓発の成果目標として活用している	人材育成の目標にはしていない	無回答
合計	20	14	13	1	0
	100.0	70.0	65.0	5.0	0.0
建設業	5	2	3	1	0
	100.0	40.0	60.0	20.0	0.0
製造業	11	8	8	0	0
	100.0	72.7	72.7	0.0	0.0
小売り・サービス業等	4	4	2	0	0
	100.0	100.0	50.0	0.0	0.0

Q20-1 社内検定認定制度の成果目標の具体的な位置付け

	合計	基礎的な技能レベルの獲得	応用・発展的な技能レベルの獲得	一層高度な技能獲得のためのステップ	他業務の幅広い技能獲得のためのステップ	管理者へのキャリアアップのためのステップ	次世代リーダー育成	その他	無回答
合計	20	20	13	14	3	8	5	0	0
	100.0	100.0	65.0	70.0	15.0	40.0	25.0	0.0	0.0
建設業	5	5	4	3	2	3	2	0	0
	100.0	100.0	80.0	60.0	40.0	60.0	40.0	0.0	0.0
製造業	11	11	6	9	1	4	2	0	0
	100.0	100.0	54.5	81.8	9.1	36.4	18.2	0.0	0.0
小売り・サービス業等	4	4	3	2	0	1	1	0	0
	100.0	100.0	75.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0

Q21 認定社内検定の合格者に対する対応・反映

	合計	表彰、一時的手当の付与	定期賃金・資格手当への反映	人事考課での考慮	その他	認定社内検定合格者に対する対応・反映はない	無回答
合計	20	6	8	8	3	2	0
	100.0	30.0	40.0	40.0	15.0	10.0	0.0
建設業	5	0	3	1	1	1	0
	100.0	0.0	60.0	20.0	20.0	20.0	0.0
製造業	11	5	2	6	1	1	0
	100.0	45.5	18.2	54.5	9.1	9.1	0.0
小売り・サービス業等	4	1	3	1	1	0	0
	100.0	25.0	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0

Q22 認定社内検定を導入したことによる効果:全体

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	15	10	17	4	11	3	5	1	1	3	1	0
	100.0	75.0	50.0	85.0	20.0	55.0	15.0	25.0	5.0	5.0	15.0	5.0	0.0
建設業	5	4	2	3	2	3	2	1	0	0	1	1	0
	100.0	80.0	40.0	60.0	40.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0
製造業	11	9	6	11	1	6	1	3	0	0	1	0	0
	100.0	81.8	54.5	100.0	9.1	54.5	9.1	27.3	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0
小売り・サービス業等	4	2	2	3	1	2	0	1	1	1	1	0	0
	100.0	50.0	50.0	75.0	25.0	50.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0

Q22-1① 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大1

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	6	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	7
	100.0	30.0	0.0	25.0	0.0	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.0
建設業	5	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	100.0	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
製造業	11	2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6
	100.0	18.2	0.0	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.5
小売り・サービス業等	4	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	100.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q22-1② 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大2

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	2	5	1	0	0	0	0	1	1	0	1	9
	100.0	10.0	25.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	0.0	5.0	45.0
建設業	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
	100.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0
製造業	11	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
	100.0	9.1	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	63.6
小売り・サービス業等	4	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	100.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0

Q22-1③ 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大3

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	1	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	11
	100.0	5.0	5.0	10.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	55.0
建設業	5	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
製造業	11	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	7
	100.0	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	63.6
小売り・サービス業等	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
	100.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0

Q23 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:全体

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	2	3	6	3	5	5	5	2	4	1	5	4	7
	100.0	10.0	15.0	30.0	15.0	25.0	25.0	25.0	10.0	20.0	5.0	25.0	20.0	35.0
建設業	5	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2
	100.0	20.0	40.0	40.0	20.0	60.0	40.0	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	40.0
製造業	11	1	1	2	2	1	2	2	1	2	0	2	2	5
	100.0	9.1	9.1	18.2	18.2	9.1	18.2	18.2	9.1	18.2	0.0	18.2	18.2	45.5
小売り・サービス業等	4	0	0	2	0	1	1	1	0	0	0	2	1	0
	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0

Q23-1① 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大1

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	0	4	1	0	1	1	0	1	0	1	2	9
	100.0	0.0	0.0	20.0	5.0	0.0	5.0	5.0	0.0	5.0	0.0	5.0	10.0	45.0
建設業	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	60.0
製造業	11	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	1	6
	100.0	0.0	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	54.5
小売り・サービス業等	4	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0

Q23-1② 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大2

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	0	1	12
	100.0	0.0	5.0	5.0	0.0	10.0	5.0	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	5.0	60.0
建設業	5	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
製造業	11	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	8
	100.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	72.7
小売り・サービス業等	4	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0

Q23-1③ 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大3

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	14
	100.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	5.0	70.0
建設業	5	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
製造業	11	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	8
	100.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	72.7
小売り・サービス業等	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0

Q25 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際に行っている評価

	合計	業績評価	能力評価	情意評価	無回答
合計	214	170	155	147	7
	100.0	79.4	72.4	68.7	3.3
建設業	88	65	64	59	4
	100.0	73.9	72.7	67.0	4.5
製造業	88	74	64	61	0
	100.0	84.1	72.7	69.3	0.0
小売り・サービス業等	36	30	26	26	2
	100.0	83.3	72.2	72.2	5.6

Q26 正社員の人事評価を行う時の評価項目の一覧の提示

	合計	評価項目・基準を従業員に提示している	評価項目・基準は設定しているが、従業員には提示していない	具体的な評価項目・基準を設けていない	無回答
合計	214	87	61	58	8
	100.0	40.7	28.5	27.1	3.7
建設業	88	21	28	35	4
	100.0	23.9	31.8	39.8	4.5
製造業	88	45	27	14	2
	100.0	51.1	30.7	15.9	2.3
小売り・サービス業等	36	20	6	9	1
	100.0	55.6	16.7	25.0	2.8

Q26-1 人事評価を行う際の評価項目・基準の作成方法

	合計	業務の内容や責任の程度を分析して、作成している	資格・検定等を参考に作成している	業界団体等が作成したものを利用している	その他	特に作成していない	無回答
合計	148	122	30	5	6	13	1
	100.0	82.4	20.3	3.4	4.1	8.8	0.7
建設業	49	34	18	2	3	8	0
	100.0	69.4	36.7	4.1	6.1	16.3	0.0
製造業	72	62	11	2	3	4	1
	100.0	86.1	15.3	2.8	4.2	5.6	1.4
小売り・サービス業等	26	25	1	1	0	1	0
	100.0	96.2	3.8	3.8	0.0	3.8	0.0

Q27 非正社員の人事評価時に資格・検定等の取得の考慮

	合計	考慮する	ある程度考慮する	あまり考慮しない	考慮しない	無回答
合計	214	44	61	35	51	23
	100.0	20.6	28.5	16.4	23.8	10.7
建設業	88	21	26	10	17	14
	100.0	23.9	29.5	11.4	19.3	15.9
製造業	88	14	25	19	25	5
	100.0	15.9	28.4	21.6	28.4	5.7
小売り・サービス業等	36	9	10	6	9	2
	100.0	25.0	27.8	16.7	25.0	5.6

Q28 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示

	合計	行っている	ある程度行っている	あまり行っていない	行っていない	無回答
合計	214	40	55	52	60	7
	100.0	18.7	25.7	24.3	28.0	3.3
建設業	88	12	22	19	31	4
	100.0	13.6	25.0	21.6	35.2	4.5
製造業	88	18	23	25	21	1
	100.0	20.5	26.1	28.4	23.9	1.1
小売り・サービス業等	36	9	10	8	8	1
	100.0	25.0	27.8	22.2	22.2	2.8

Q29 正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていること

	合計	キャリアパス が明確で ない	求められ るスキルや 評価基準 が明確で ない	従業員の スキル・能 力が把握 できてい ない	キャリアデザ インの指導 ができる 人材がい ない	キャリア開 発プランと 研修体系 が連動し ていない	その他	無回答
合計	214	69	60	22	79	51	8	35
	100.0	32.2	28.0	10.3	36.9	23.8	3.7	16.4
建設業	88	23	23	7	25	18	1	20
	100.0	26.1	26.1	8.0	28.4	20.5	1.1	22.7
製造業	88	33	29	12	41	21	4	10
	100.0	37.5	33.0	13.6	46.6	23.9	4.5	11.4
小売り・サー ビス業等	36	13	8	3	13	11	3	4
	100.0	36.1	22.2	8.3	36.1	30.6	8.3	11.1

Q30 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い

	合計	大いに参 考になる と思う	ある程度 参考にな ると思う	あまり参 考になら ないと思 う	全く参考 にならない と思う	わからな い	無回答
合計	214	7	94	46	5	45	17
	100.0	3.3	43.9	21.5	2.3	21.0	7.9
建設業	88	4	32	15	4	24	9
	100.0	4.5	36.4	17.0	4.5	27.3	10.2
製造業	88	3	47	21	0	13	4
	100.0	3.4	53.4	23.9	0.0	14.8	4.5
小売り・サー ビス業等	36	0	14	10	0	8	4
	100.0	0.0	38.9	27.8	0.0	22.2	11.1

Q30-1 職業能力評価基準が参考になっている場面

	合計	正社員の 職業能力 評価	非正社員 の職業能 力評価	キャリアマッ プの提示	採用の際 の人材要 件の明示	その他	無回答
合計	101	92	23	31	20	0	1
	100.0	91.1	22.8	30.7	19.8	0.0	1.0
建設業	36	33	6	11	10	0	0
	100.0	91.7	16.7	30.6	27.8	0.0	0.0
製造業	50	46	12	15	7	0	1
	100.0	92.0	24.0	30.0	14.0	0.0	2.0
小売り・サー ビス業等	14	12	5	5	3	0	0
	100.0	85.7	35.7	35.7	21.4	0.0	0.0

Q31 業界団体等への加盟

	合計	加盟して いる	加盟して いない	無回答
合計	214	129	66	19
	100.0	60.3	30.8	8.9
建設業	88	57	23	8
	100.0	64.8	26.1	9.1
製造業	88	54	25	9
	100.0	61.4	28.4	10.2
小売り・サー ビス業等	36	18	16	2
	100.0	50.0	44.4	5.6

ウ 外国人技能実習生受け入れ有無別のクロス集計

Q1 従業員数										
	合計	30人未満	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000～4,999人	5,000人以上	無回答
合計	214	81	50	40	9	9	9	5	9	2
	100.0	37.9	23.4	18.7	4.2	4.2	4.2	2.3	4.2	0.9
外国人技能実習生を受	55	9	18	19	3	1	1	1	3	0
	100.0	16.4	32.7	34.5	5.5	1.8	1.8	1.8	5.5	0.0
受け入れていない	149	70	29	21	6	7	8	4	4	0
	100.0	47.0	19.5	14.1	4.0	4.7	5.4	2.7	2.7	0.0

Q1-1 非正社員の割合							
	合計	5%未満	5～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～50%未満	50%以上
合計	214	106	27	14	21	17	21
	100.0	49.5	12.6	6.5	9.8	7.9	9.8
外国人技能実習生を受	55	22	9	4	8	6	6
	100.0	40.0	16.4	7.3	14.5	10.9	10.9
受け入れていない	149	81	18	10	11	11	14
	100.0	54.4	12.1	6.7	7.4	7.4	9.4

Q2 業種														
	合計	総合建設業	職別工事業	設備工事業	その他の建設業	はん用機械器具製造業	生産用機械器具製造業	業務用機械器具製造業	電気機械器具製造業	輸送用機械器具製造業	その他の製造業	小売業	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業
合計	214	16	36	19	17	10	16	0	13	16	33	12	2	4
	100.0	7.5	16.8	8.9	7.9	4.7	7.5	0.0	6.1	7.5	15.4	5.6	0.9	1.9
外国人技能実習生を受	55	4	10	2	2	4	5	0	5	6	11	2	0	0
	100.0	7.3	18.2	3.6	3.6	7.3	9.1	0.0	9.1	10.9	20.0	3.6	0.0	0.0
受け入れていない	149	10	26	15	15	6	11	0	8	9	21	10	2	3
	100.0	6.7	17.4	10.1	10.1	4.0	7.4	0.0	5.4	6.0	14.1	6.7	1.3	2.0

	生活関連サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	その他のサービス業	その他	無回答
合計	2	0	0	0	8	8	2
	0.9	0.0	0.0	0.0	3.7	3.7	0.9
外国人技能実習生を受	0	0	0	0	1	3	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	5.5	0.0
受け入れていない	2	0	0	0	6	5	0
	1.3	0.0	0.0	0.0	4.0	3.4	0.0

Q3 海外展開の状況					
	合計	海外支社 を有している	海外工場 を有している	海外受注 している	海外展開 はしていない
合計	214	28	15	23	164
	100.0	13.1	7.0	10.7	76.6
外国人技能実習生を受	55	9	6	7	39
	100.0	16.4	10.9	12.7	70.9
受け入れていない	149	17	8	16	119
	100.0	11.4	5.4	10.7	79.9

Q3-1 海外支社・工場等の従業員の日本での受け入れ					
	合計	毎年受け 入れている	数年に一 度受け入 れている	ほとんど 受け入れ る機会 はない	海外展開 をしてい ない
合計	214	8	11	21	164
	100.0	3.7	5.1	9.8	76.6
外国人技能実習生を受	55	3	7	6	39
	100.0	5.5	12.7	10.9	70.9
受け入れていない	149	5	4	14	119
	100.0	3.4	2.7	9.4	79.9

Q4-1 外国人技能実習生の受け入れを始めた時期						
	合計	2019年 以降	2016～ 2018年	2013～ 2015年	2010～ 2012年	2009年 以前
合計	55	13	16	9	7	10
	100.0	23.6	29.1	16.4	12.7	18.2
外国人技能実習生を受	55	13	16	9	7	10
	100.0	23.6	29.1	16.4	12.7	18.2
受け入れていない	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q4-3 外国人技能実習生に受検させている資格・検定

	合計	技能検定 (基礎級)	技能検定 (随時3 級)	技能検定 (随時2 級)	技能検定 (1～3以 外の等 級)	技能検定 以外の資 格・検定	資格・検 定は受検 させてい ない	無回答
合計	55	39	29	10	1	9	7	2
	100.0	70.9	52.7	18.2	1.8	16.4	12.7	3.6
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	55	39	29	10	1	9	7	2
	100.0	70.9	52.7	18.2	1.8	16.4	12.7	3.6
	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Q5 技能検定制度の活用状況

	合計	社内訓練 の成果目 標として 活用して いる	社員の自 己啓発の 成果目標 として活 用してい る	人材育成 の成果目 標にはし ていない	無回答
合計	214	87	134	34	5
	100.0	40.7	62.6	15.9	2.3
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	55	29	27	7	1
	100.0	52.7	49.1	12.7	1.8
	149	55	103	27	1
	100.0	36.9	69.1	18.1	0.7

Q5-1 技能検定制度の成果目標の具体的な位置付け

	合計	基礎的な 技能レベル の獲得	応用・発 展的な技 能レベル の獲得	一層高度 な技能獲 得のため のステップ	他業務の 幅広い技 能獲得の ためのス テップ	管理者へ のキャリア アップのた めのステ ップ	次世代リ ーダー育成	その他	無回答
合計	214	154	115	89	20	45	62	4	25
	100.0	72.0	53.7	41.6	9.3	21.0	29.0	1.9	11.7
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	55	41	33	22	8	11	15	1	4
	100.0	74.5	60.0	40.0	14.5	20.0	27.3	1.8	7.3
	149	109	77	66	11	30	45	3	17
	100.0	73.2	51.7	44.3	7.4	20.1	30.2	2.0	11.4

Q5-2 技能検定の等級を受検する順番

	合計	2級を受 検のうえ 1級を受 検	1級を直 接受検	無回答
合計	214	172	20	22
	100.0	80.4	9.3	10.3
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	55	46	4	5
	100.0	83.6	7.3	9.1
	149	119	16	14
	100.0	79.9	10.7	9.4

Q6 技能検定の受検者に対する支援の提供

	合計	受検手 数を負担 している	受検を出 勤扱い等 にしてい る	受検のた めの講習 等を提供 している	その他	受検者 に対する 支援は ない	無回答
合計	214	169	103	104	21	13	6
	100.0	79.0	48.1	48.6	9.8	6.1	2.8
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	55	46	25	28	4	1	3
	100.0	83.6	45.5	50.9	7.3	1.8	5.5
	149	118	72	71	15	10	2
	100.0	79.2	48.3	47.7	10.1	6.7	1.3

Q7 技能検定合格者に対する対応・反映

	合計	表彰、一時的手当の付与	定期賃金・資格手当への反映	人事考課での考慮	その他	技能検定合格者に対する対応・反映はない	無回答
合計	214	78	97	65	8	26	5
	100.0	36.4	45.3	30.4	3.7	12.1	2.3
外国人技能実習生を受	55	22	25	17	1	5	3
受け入れていない	100.0	40.0	45.5	30.9	1.8	9.1	5.5
	149	52	68	46	7	18	1
	100.0	34.9	45.6	30.9	4.7	12.1	0.7

Q8 技能検定の学科試験について

	合計	試験対象の内容は、実際の業務と合っている	試験対象の内容が、実際の業務と合っていない	その他	無回答
合計	214	184	22	7	8
	100.0	86.0	10.3	3.3	3.7
外国人技能実習生を受	55	49	3	1	3
受け入れていない	100.0	89.1	5.5	1.8	5.5
	149	126	18	6	4
	100.0	84.6	12.1	4.0	2.7

Q9 技能検定の実技試験について

	合計	試験対象の内容は、実際の業務と合っている	試験対象の内容が、実際の業務と合っていない	その他	無回答
合計	214	184	23	6	7
	100.0	86.0	10.7	2.8	3.3
外国人技能実習生を受	55	46	7	1	3
受け入れていない	100.0	83.6	12.7	1.8	5.5
	149	129	15	5	3
	100.0	86.6	10.1	3.4	2.0

Q9-1 技能検定に実技試験の必要性の有無

	合計	実技試験は必要である	実技試験は不要である	無回答
合計	214	202	4	8
	100.0	94.4	1.9	3.7
外国人技能実習生を受	55	51	1	3
受け入れていない	100.0	92.7	1.8	5.5
	149	142	3	4
	100.0	95.3	2.0	2.7

Q9-2 適当だと思う技能検定の実技試験の内容

	合計	現状のままでよい	実際の業務と一致したものにするべき	技能の根幹を測るものにするべき	その他	無回答
合計	214	128	32	36	6	12
	100.0	59.8	15.0	16.8	2.8	5.6
外国人技能実習生を受	55	34	8	6	2	5
受け入れていない	100.0	61.8	14.5	10.9	3.6	9.1
	149	88	22	29	4	6
	100.0	59.1	14.8	19.5	2.7	4.0

Q10 技能検定の受検制限

	合計	受検制限を受けたことはない	受検制限を受けたことがある	無回答
合計	214	180	22	12
	100.0	84.1	10.3	5.6
外国人技能実習生を受	55	45	6	4
受け入れていない	100.0	81.8	10.9	7.3
	149	132	12	5
	100.0	88.6	8.1	3.4

Q11 技能検定の受検準備に当たり困っている点

	合計	過去に出題された試験問題などの情報が少ない	実技試験の練習に必要な機械や材料の入手が難しい	その他	無回答
合計	214	91	29	35	68
	100.0	42.5	13.6	16.4	31.8
外国人技能実習生を受	55	24	8	8	17
受け入れていない	100.0	43.6	14.5	14.5	30.9
	149	64	18	26	48
	100.0	43.0	12.1	17.4	32.2

Q12 技能検定試験の実施について

	合計	1年に複数回試験を実施すべきである	施設を設置し、随時に試験を実施すべきである	定期的に試験を実施すべきである	その他の課題	上記に該当するものはない	無回答
合計	214	85	61	16	9	64	18
	100.0	39.7	28.5	7.5	4.2	29.9	8.4
外国人技能実習生を受	55	23	18	3	0	16	4
受け入れていない	100.0	41.8	32.7	5.5	0.0	29.1	7.3
	149	58	42	13	8	47	11
	100.0	38.9	28.2	8.7	5.4	31.5	7.4

Q13 技能検定試験の受検手数料について

	合計	受検手数料は妥当である	受検手数料は高すぎる	受検手数料は低すぎる	無回答
合計	214	142	59	2	11
	100.0	66.4	27.6	0.9	5.1
外国人技能実習生を受	55	37	13	1	4
受け入れていない	100.0	67.3	23.6	1.8	7.3
	149	99	43	1	6
	100.0	66.4	28.9	0.7	4.0

Q14 技能検定に合格した従業員に期待する効果

	合計	高い付加価値の発揮	高い労働生産性の実現	より高度な技能の獲得	幅広い技能・技術の獲得	組織運営におけるリーダーシップの発揮	ライン、部門の管理者への成長	他の従業員の人材育成役割	その他	無回答
合計	214	82	84	155	101	86	34	93	4	9
	100.0	38.3	39.3	72.4	47.2	40.2	15.9	43.5	1.9	4.2
外国人技能実習生を受	55	24	25	42	24	17	10	24	0	3
受け入れていない	100.0	43.6	45.5	76.4	43.6	30.9	18.2	43.6	0.0	5.5
	149	54	56	108	72	67	23	66	3	4
	100.0	36.2	37.6	72.5	48.3	45.0	15.4	44.3	2.0	2.7

Q15 今後の技能検定制度の活用意向

	合計	非常にそう 思う	ややそう 思う	あまりそ う思わな い	全くそう 思わない	特に考え ていな い、わか らない	無回答
合計	214	109	78	6	1	13	7
	100.0	50.9	36.4	2.8	0.5	6.1	3.3
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	55	30	19	1	0	2	3
	100.0	54.5	34.5	1.8	0.0	3.6	5.5
	149	74	56	4	1	11	3
	100.0	49.7	37.6	2.7	0.7	7.4	2.0

Q16 今後の技能検定制度受検者数の見込み

	合計	受検者数 は増加す る見込み	受検者数 はほとん ど変わら ない見込 み	受検者数 は減少す る見込み	無回答
合計	214	34	143	27	10
	100.0	15.9	66.8	12.6	4.7
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	55	8	40	4	3
	100.0	14.5	72.7	7.3	5.5
	149	23	99	21	6
	100.0	15.4	66.4	14.1	4.0

Q19 社内検定制度の認定

	合計	平成27年 度までに 認定を受 けている	平成28年 度以降に 認定を受 けている	認定を受 けていな い	無回答
合計	214	16	4	182	12
	100.0	7.5	1.9	85.0	5.6
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	55	5	0	47	3
	100.0	9.1	0.0	85.5	5.5
	149	9	4	130	6
	100.0	6.0	2.7	87.2	4.0

Q20 社内検定制度の活用状況

	合計	社内訓練 の成果目 標として 活用して いる	社員の自 己啓発の 成果目標 として活 用してい る	人材育成 の目標に はしてい ない	無回答
合計	20	14	13	1	0
	100.0	70.0	65.0	5.0	0.0
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	5	4	2	0	0
	100.0	80.0	40.0	0.0	0.0
	13	8	9	1	0
	100.0	61.5	69.2	7.7	0.0

Q20-1 社内検定制度の成果目標の具体的な位置付け

	合計	基礎的な 技能レベル の獲得	応用・発 展的な技 能レベルの 獲得	一層高度 な技能獲 得のため のステップ	他業務の 幅広い技 能獲得の ためのス テップ	管理者へ のキャリア アップのた めのステ ップ	次世代リ ーダー育成	その他	無回答
合計	20	20	13	14	3	8	5	0	0
	100.0	100.0	65.0	70.0	15.0	40.0	25.0	0.0	0.0
外国人技能 実習生を受 受け入れて いない	5	5	4	3	1	2	0	0	0
	100.0	100.0	80.0	60.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	13	13	8	10	2	5	3	0	0
	100.0	100.0	61.5	76.9	15.4	38.5	23.1	0.0	0.0

Q21 認定社内検定の合格者に対する対応・反映

	合計	表彰、一時的手当の付与	定期賞金・資格手当への反映	人事考課での考慮	その他	認定社内検定合格者に対する対応・反映はない	無回答
合計	20	6	8	8	3	2	0
	100.0	30.0	40.0	40.0	15.0	10.0	0.0
外国人技能実習生を受	5	1	2	2	1	0	0
受け入れていない	100.0	20.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	13	4	5	5	2	1	0
	100.0	30.8	38.5	38.5	15.4	7.7	0.0

Q22 認定社内検定を導入したことによる効果全体

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	15	10	17	4	11	3	5	1	1	3	1	0
	100.0	75.0	50.0	85.0	20.0	55.0	15.0	25.0	5.0	5.0	15.0	5.0	0.0
外国人技能実習生を受	5	5	3	5	1	4	0	1	0	0	0	0	0
受け入れていない	100.0	100.0	60.0	100.0	20.0	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	13	8	6	10	3	6	3	3	1	1	3	1	0
	100.0	61.5	46.2	76.9	23.1	46.2	23.1	23.1	7.7	7.7	23.1	7.7	0.0

Q22-1① 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大1

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	6	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	7
	100.0	30.0	0.0	25.0	0.0	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	35.0
外国人技能実習生を受	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
受け入れていない	100.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
	13	3	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	3
	100.0	23.1	0.0	38.5	0.0	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	23.1

Q22-1② 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大2

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識や技能・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差別化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	2	5	1	0	0	0	0	1	1	0	1	9
	100.0	10.0	25.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	0.0	5.0	45.0
外国人技能実習生を受	5	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
受け入れていない	100.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
	13	2	3	0	0	0	0	0	1	1	0	1	5
	100.0	15.4	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	7.7	0.0	7.7	38.5

Q22-1③ 認定社内検定を導入したことによる効果:効果大3

	合計	業務に必要な知識・技能が明確になった	従業員のモチベーションアップにつながった	従業員の知識・技術が向上した	若手従業員の定着率向上など人材確保につながった	社内での技能評価の権威付けにつながった	有資格者の貢献により売上等の実績が向上した	企業の価値・顧客満足度が向上した	業界内での自社の地位向上・差異化を図ることができた	地域産業振興に貢献することができた	企業の広報効果・企業ブランドの向上につながった	その他	無回答
合計	20	1	1	2	1	2	0	0	0	0	2	0	11
	100.0	5.0	5.0	10.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	55.0
外国人技能実習生を受	5	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3
受け入れて	100.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
いない	13	1	0	1	1	1	0	0	0	0	2	0	7
	100.0	7.7	0.0	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	0.0	53.8

Q23 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:全体

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	2	3	6	3	5	5	5	2	4	1	5	4	7
	100.0	10.0	15.0	30.0	15.0	25.0	25.0	25.0	10.0	20.0	5.0	25.0	20.0	35.0
外国人技能実習生を受	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4
受け入れて	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	80.0
いない	13	2	3	5	3	5	4	4	2	4	1	4	3	3
	100.0	15.4	23.1	38.5	23.1	38.5	30.8	30.8	15.4	30.8	7.7	30.8	23.1	23.1

Q23-1① 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大1

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	0	4	1	0	1	1	0	1	0	1	2	9
	100.0	0.0	0.0	20.0	5.0	0.0	5.0	5.0	0.0	5.0	0.0	5.0	10.0	45.0
外国人技能実習生を受	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4
受け入れて	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	80.0
いない	13	0	0	3	1	0	0	1	0	1	0	0	2	5
	100.0	0.0	0.0	23.1	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	15.4	38.5

Q23-1② 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大2

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	1	1	0	2	1	1	0	1	0	0	1	12
	100.0	0.0	5.0	5.0	0.0	10.0	5.0	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	5.0	60.0
外国人技能実習生を受	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
受け入れて	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
いない	13	0	1	1	0	2	1	0	0	1	0	0	0	7
	100.0	0.0	7.7	7.7	0.0	15.4	7.7	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	53.8

Q23-1③ 認定社内検定の構築で負担を感じたもの:負担大3

	合計	検定の対象とする技能者像の整理	技能検定との関係の整理	受検者数の見込みの設定	職務分析の実施	検定の基準の作成	実技試験の作成	学科試験の作成	社内検定実施規程の作成	試行試験の実施	試行試験実施結果報告書の作成	検定の複数等級化	その他	無回答
合計	20	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	14
	100.0	0.0	0.0	0.0	5.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	5.0	70.0
外国人技能実習生を受	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
受け入れて	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
いない	13	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	2	1	7
	100.0	0.0	0.0	0.0	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	7.7	53.8

Q25 正社員の給与や賞与、昇進・昇格等を決定する際に行っている評価

	合計	業績評価	能力評価	情意評価	無回答
合計	214	170	155	147	7
	100.0	79.4	72.4	68.7	3.3
外国人技能実習生を受	55	44	45	39	0
受け入れて	100.0	80.0	81.8	70.9	0.0
いない	149	119	106	103	5
	100.0	79.9	71.1	69.1	3.4

Q26 正社員の人事評価を行う時の評価項目の一覧の提示

	合計	評価項目・基準を従業員に提示している	評価項目・基準は設定しているが、従業員には提示していない	具体的な評価項目・基準を設けていない	無回答
合計	214	87	61	58	8
	100.0	40.7	28.5	27.1	3.7
外国人技能実習生を受	55	25	20	9	1
受け入れて	100.0	45.5	36.4	16.4	1.8
いない	149	55	41	48	5
	100.0	36.9	27.5	32.2	3.4

Q26-1 人事評価を行う際の評価項目・基準の作成方法

	合計	業務の内容や責任の程度を分析して、作成している	資格・検定等を参考に作成している	業界団体等が作成したものを利用している	その他	特に作成していない	無回答
合計	148	122	30	5	6	13	1
	100.0	82.4	20.3	3.4	4.1	8.8	0.7
外国人技能実習生を受	45	38	11	4	1	2	1
受け入れて	100.0	84.4	24.4	8.9	2.2	4.4	2.2
いない	96	78	19	1	5	10	0
	100.0	81.3	19.8	1.0	5.2	10.4	0.0

Q27 非正社員の人事評価時に資格・検定等の取得の考慮

	合計	考慮する	ある程度考慮する	あまり考慮しない	考慮しない	無回答
合計	214	44	61	35	51	23
	100.0	20.6	28.5	16.4	23.8	10.7
外国人技能実習生を受	55	14	17	9	11	4
受け入れて	100.0	25.5	30.9	16.4	20.0	7.3
いない	149	29	43	24	38	15
	100.0	19.5	28.9	16.1	25.5	10.1

Q28 正社員の採用時に入社後の昇進・昇格に求められるスキルの明示

	合計	行っている	ある程度行っている	あまり行っていない	行っていない	無回答
合計	214	40	55	52	60	7
	100.0	18.7	25.7	24.3	28.0	3.3
外国人技能実習生を受	55	11	14	16	14	0
受け入れて	100.0	20.0	25.5	29.1	25.5	0.0
いない	149	25	41	35	43	5
	100.0	16.8	27.5	23.5	28.9	3.4

Q29 正社員のキャリア開発を行うにあたって課題に感じていること

	合計	キャリアパスが明確でない	求められるスキルや評価基準が明確でない	従業員のスキル・能力が把握できていない	キャリアデザインの指導ができる人材がいない	キャリア開発プランと研修体系が連動していない	その他	無回答
合計	214	69	60	22	79	51	8	35
	100.0	32.2	28.0	10.3	36.9	23.8	3.7	16.4
外国人技能実習生を受	55	21	18	5	18	13	2	9
受け入れて	100.0	38.2	32.7	9.1	32.7	23.6	3.6	16.4
いない	149	47	42	16	58	36	6	23
	100.0	31.5	28.2	10.7	38.9	24.2	4.0	15.4

Q30 厚生労働省が作成する「職業能力評価基準」の参考度合い							
	合計	大いに参	ある程度	あまり参	全く参考	わからな	無回答
合計	214	7	94	46	5	45	17
	100.0	3.3	43.9	21.5	2.3	21.0	7.9
外国人技能	55	2	29	9	2	9	4
実習生を受	100.0	3.6	52.7	16.4	3.6	16.4	7.3
受け入れて	149	4	61	36	2	36	10
いない	100.0	2.7	40.9	24.2	1.3	24.2	6.7

Q30-1 職業能力評価基準が参考になっている場面							
	合計	正社員の 職業能力 評価	非正社員 の職業能 力評価	キャリアマッ プの提示	採用の際 の人材要 件の明示	その他	無回答
合計	101	92	23	31	20	0	1
	100.0	91.1	22.8	30.7	19.8	0.0	1.0
外国人技能	31	27	10	13	8	0	0
実習生を受	100.0	87.1	32.3	41.9	25.8	0.0	0.0
受け入れて	65	60	13	16	12	0	1
いない	100.0	92.3	20.0	24.6	18.5	0.0	1.5

Q31 業界団体等への加盟				
	合計	加盟して いる	加盟して いない	無回答
合計	214	129	66	19
	100.0	60.3	30.8	8.9
外国人技能	55	35	14	6
実習生を受	100.0	63.6	25.5	10.9
受け入れて	149	92	47	10
いない	100.0	61.7	31.5	6.7