

技能継承に関する
アンケート調査

名古屋商工会議所
平成17年10月

I	調査の概要	1
1	調査内容及び方法	1
	調査期間	1
	調査対象	1
	調査方法	1
2	回収状況	1
3	調査票の見方	1
II	結果概要	2
1	熟練技能に対する意識について	2
2	熟練技能を継承するための人材育成について	2
3	「2007年問題」に対する意識について	2
4	行政等に期待することについて	3
III	調査結果	4
1	フェイスシート	4
	業種	4
	資本金	5
	従業員数	6
2	熟練技能に対する意識について	7
	貴社では熟練技能の作業内容にはどのようなものがございませうか。	7
	貴社では今後も熟練技能は必要ですか。	8
	（前問で「必要である」と答えた場合）その理由は以下のどれですか。（複数回答）	9
3	熟練技能を継承するための人材育成について	10
	貴社では熟練技能を継承するための人材育成に関してどのような取組みを行っていますか。（複数回答）	10
	（前問で「外部教育機関の利用」と答えた場合）どこの教育機関を利用しましたか。（複数回答）	11
	貴社では今後、熟練技能を継承するための人材育成において社外教育訓練機関を利用する予定はありますか。	12
	（前問で外部教育機関を利用する予定が「ある」と答えた場合）どこの教育機関を利用したいですか。（複数回答）	13
	（前問で外部教育機関を利用する予定が「ない」と答えた場合）その理由は以下のどれですか。（複数回答）	14
	貴社では技能の継承に関して問題はありますか。（複数回答）	15
4	「2007年問題」に対する意識について	16
	貴社では、「2007年問題」に対する危機意識はありますか。（複数回答）	16
	（前問で「ある」と答えた場合）危機意識をもつ要因はなんですか。（複数回答）	17
	「2007年問題」に対してどのような取組みを行っていますか。（複数回答）	18
5	行政等に期待することについて	19
	技能継承に関することで、行政等に期待することはありますか。（複数回答）	19

1 調査の概要

名古屋商工会議所では、技能者の熟練技能の継承を円滑に行うことが、わが国の経済活動において重要な課題となっており、特に、2007年から団塊の世代の技能者が定年を迎えることにより、技能者の培ってきた熟練技能の継承が円滑に進むかどうか懸念されているとの認識のもとで、当地域の企業の方々に対して、技能の継承に関するアンケート調査を実施した。

1 調査内容及び方法

調査期間

2005年6月21日～8月3日

調査対象

本所の製造業関係の7部会 約3000社

(紙・印刷、木材、食料、繊維、金属、機械器具、化学・窯業)

調査方法

郵送によるアンケート方式

2 回収状況

回収数 292社

有効回収数 292社

有効回答率 9.7%

3 調査票の見方

回答結果については、主にパーセント表示を行っており、小数点以下を四捨五入して値を調整しています。

複数回答が可能な設問では、その項目を選択した人の回答者数に対する比率を算出しています。そのため、各項目の比率を合計すると100%をこえることとなります。

II 結果概要

1 熟練技能に対する意識について

今後の熟練技能の必要性については、「必要である」との回答が全体の86%と圧倒的に多くなっている。その主な理由としては、「作業内容を機械で置き換えることができない」と回答した企業が最も多く、ついで「経験や知識をもとに新たな技術開発や課題の解決が出来る」、「顧客のニーズの多様性に的確に対応できる」、「多品種少量生産に対応できる」の順であった。

2 熟練技能を継承するための人材育成について

熟練技能を今後継承していく上での人材教育のための取組みについては、「OJTによる研修、訓練」を行っていると回答した企業が55%と最も多く、半数以上を占めている。ついで、「社内に教育チームを作り、社内研修会を充実させる」と回答した企業が34%となっていることから、社外で教育を行っている企業は少なく、自社内にて技能を継承するための取組みを行っている企業が多くなっている。「外部教育機関の利用」により人材育成を行っている企業は51社(17%)だった。

つぎに、社外の教育機関を利用する予定については、90社(31%)の企業が「ある」と回答している。そのうち、「公共職業訓練機関」を利用したいとの企業が33社(37%)あり、「民間教育訓練機関」は32社(36%)となっている。これら訓練機関の充実も今後期待されている。社外の教育機関を利用する予定が「ない」と回答した企業に理由を尋ねたところ、「特殊な技能であるため、外部教育機関の教育内容では対応できない」と回答した企業が最も多く、ついで「OJT、自社OB人材の活用、外部コンサルタントなどの社内教育で十分である」との回答が続いている。

また、技能を継承していく際の問題点については、「指導する人材が不足している」との回答が41%と最も多く、ついで「技能者を育成する時間的余裕がない」が34%、「鍛えがいのある人材が集まらない」が32%の順で多かった。

3 「2007年問題」に対する意識について

2007年に大量に技能者が退職する、いわゆる「2007年問題」について、危機感が「ある」と回答した企業は41%であり、「ない」と回答した企業は42%と相半ばしている。2007年問題に対する危機感をもつ理由としては、「意欲のある若年・中堅層の確保が難しい」、「技能・ノウハウ等の継承に時間がかかり、

円滑に進まない」が大半を占める。

危機感の有無に関わらず「2007年問題」に対する取組みについては、「退職者のうち希望者を再雇用予定」や「新規若年者の採用を増やす」などを行っている企業が多くなっている。

4 行政等に期待することについて

最後に、技能の継承問題に関し行政への要望を尋ねたところ、「技能人材育成のための資金援助」と回答した企業が35%と最も多く、ついで「高校・専門学校などでのモノづくり実習の強化を図る」が33%、「学校教育におけるモノづくりの啓発」が27%の順で多かった。資金的な援助とともに、若年層を中心に広くモノづくりに対する意識を高めることに期待する声が多いといえよう。

また、「各会社の持っている知識を共有できる話し合いの場を設けてほしい」、「大臣や県知事など役人の工場訪問、現場激励をしてほしい」、「各役所や団体などの、人材データベースを統一してほしい」などの意見があった。「政策が断続的であり、中途半端であるため、行政には期待できない」との意見もあり、持続的な政策が望まれていることもうかがえた。

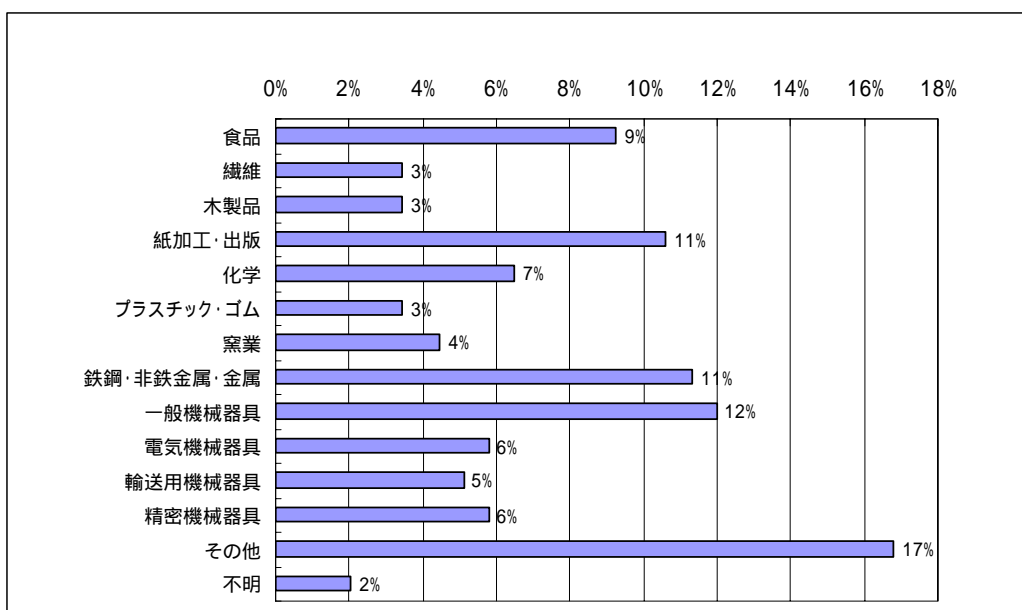
Ⅲ 調査結果

1 フェイスシート 業種

回答企業の事業をたずねたところ、「一般機械器具」と回答した企業が12%と最も多く、ついで「鉄鋼・非鉄金属・金属」、「紙加工・出版」が11%の順となった。

本アンケートにおいて、業種毎の分析を行うにあたっては、本回答の業種の区分によることとする。

主な業種	件数	(全体)%	(除不)%
食品	27	9%	9%
繊維	10	3%	3%
木製品	10	3%	3%
紙加工・出版	31	11%	11%
化学	19	7%	7%
プラスチック・ゴム	10	3%	3%
窯業	13	4%	5%
鉄鋼・非鉄金属・金属	33	11%	12%
一般機械器具	35	12%	12%
電気機械器具	17	6%	6%
輸送用機械器具	15	5%	5%
精密機械器具	17	6%	6%
その他	49	17%	17%
不明	6	2%	-
サンプル数	292	292	286



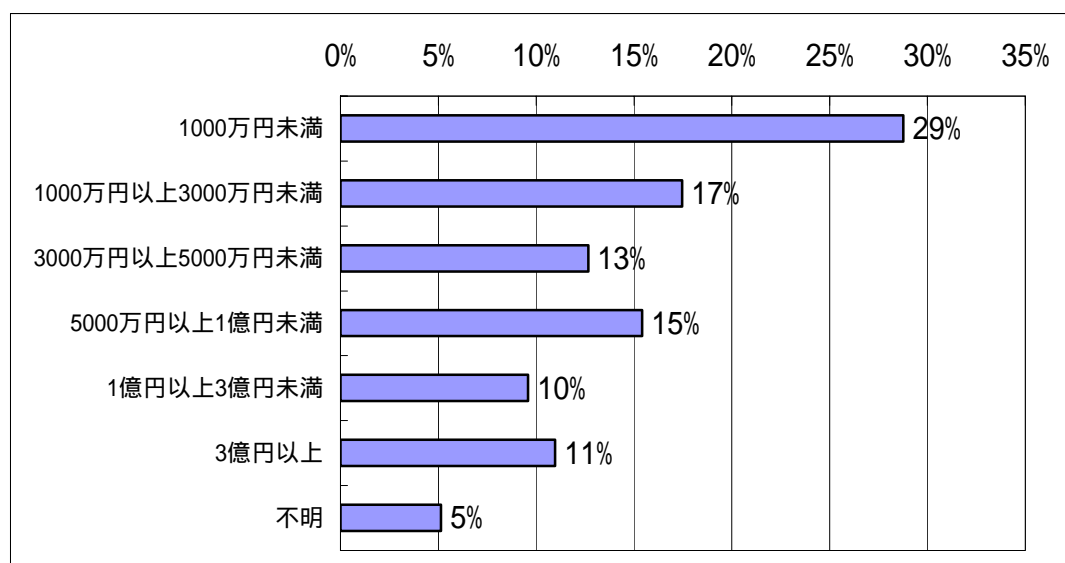
資本金

資本金をたずねたところ、「1000万円未満」と回答した企業が29%と最も多く、ついで「1000万円以上3000万円未満」が17%、「5000万円以上1億円未満」が15%の順で多くなった。

「中小企業基本法」で定められた中小企業の定義「資本金3億円以下」の企業は84%を占める。

なお、本アンケートにおいて、企業規模毎の分析を行うにあたっては、資本金および従業員数の区分によることとする。

資本金	件数	(全体)%	(除不)%
1000万円未満	84	29%	30%
1000万円以上3000万円未満	51	17%	18%
3000万円以上5000万円未満	37	13%	13%
5000万円以上1億円未満	45	15%	16%
1億円以上3億円未満	28	10%	10%
3億円以上	32	11%	12%
不明	15	5%	-
サンプル数	292	292	277



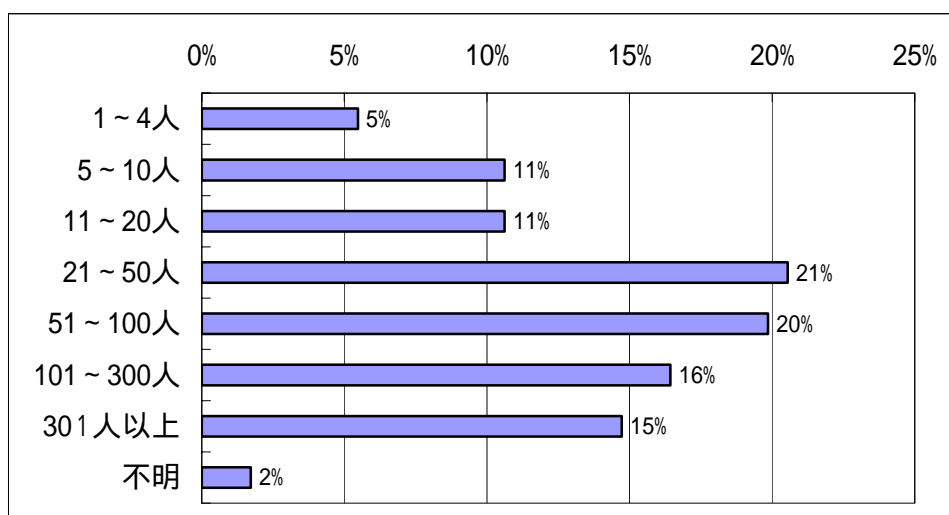
従業員数

従業員数をたずねたところ、「21～50人」と回答した企業が21%と最も多く、ついで「51～100人」が20%、「101～300人」が16%の順で多かった。

「中小企業基本法」で定められた中小企業の定義「従業員300人以下」の企業は83%を占める。

なお、本アンケートにおいて、企業規模毎の分析を行うにあたっては、資本金および従業員数の区分によることとする。

従業員数	件数	(全体)%	(除不)%
1～4人	16	5%	6%
5～10人	31	11%	11%
11～20人	31	11%	11%
21～50人	60	21%	21%
51～100人	58	20%	20%
101～300人	48	16%	17%
301人以上	43	15%	15%
不明	5	2%	-
サンプル数	292	292	287



2 熟練技能に対する意識について

貴社では熟練技能の作業内容にはどのようなものがございますか。

熟練技能の作業内容をたずねたところ、下記のような回答があった。

主な業種	熟練技能の作業内容
食品	饅頭・もちの製造工程、あん・生地仕込み
	製粉調整や色調整
	醸造機械のメンテナンス、麹(こうじ)作り
	微妙な味覚の識別、感応チェック
	コーヒーの焙煎技術や菓子製造機の調整・点検・修理
	玄米・精米の品質の見分け 新商品の試作、配合、分析
繊維	セーター横編機での編組織の開発サンプル作成
	ミシンによる縫製工程
	手ざわりによる材料の差異判断
木製品	別注家具の造作、建具
	木材のどの部分で製品を製作するかの見極め
	塗装、木材の研磨や切断、接着技術
	企画開発に基づく試作品の製作
紙加工・出版	段ボールシートや各種板紙による製函作業
	ステッチャー打ち(段箱製造の完成にあたり、胴回りをスチールのびょうで止める工程など)
	色調の作成や再現・管理
	クライアントの要求に基づき試作品を作る
	紙加工の印刷、トムソン(抜き)、貼合工程 印刷機オペレーター
化学	ケミカルプラント運転 加工プラント運転(押出、ラミネーション、塗工など)
	化学薬品の調合、滴定作業
	ポリマーデザインの設計や試作品の製造
	設備機器関連のメンテナンスや緊急時の修理、製作、復旧
プラスチック・ゴム	ウレタンコーティング仕上げ加工、融着加工
	量産成形条件の出し方、トラブル時の対応、金型・成形機メンテナンス
	ゴム材料の混練作業、設備(金型)の保全業務
	フィルム製造工程、厚薄調整並びに巻き取り技術、活性炭焼成工程、スリット口研磨技術
窯業	製品試作
	1.溶けたガラスを成形機に供給して自動成形する製造工程のオペレーション
	2.ガラス用金型のメンテナンス作業(特殊溶接と金型抜き)
	ガラス成形に伴う金型設計、付帯部位の研究と作成 微粒子パウダーの製造
鉄鋼・非鉄金属・金属	特殊鋼二次加工の主工程(伸線、引抜き、酸洗など)
	プレス加工機の段取り・調整、加工製品の管理、プレス製品の設計・試作品の作成
	金型、治工具、素材等の金属熱処理加工
	金属加工の切断のための刃物のセッティング
	造型枠への中子セット、キューボラの操炉、キューボラ電気炉の補修
	高周波熱処理作業、歪取作業 連続引抜き作業、設備メンテナンス作業、フォーマー作業、酸洗作業、火花試験作業
一般機械器具	薄板鋸金、半田付け、製品の歪取り矯正
	研磨加工工程、機械メンテナンス
	プラスチック切断用刃物(ナイフ)の刃先仕上げ
	マシニングセンターを用いた特殊加工をする
	長機の熱処理や加工後の歪取り、試作品の加工、組立後の機能調整 汎用工作機械のオペレーティング 専用工作機械のスピンドル等の組立工程
電気機械器具	表面実装装置の操作、ハンタ付
	高合金鋼(耐熱鋳鋼)品の溶接
	1. モーターの手作業による巻線
	2. 板金加工における溶接、歪除去作業
	3. 精密仕上げ(キサゲ作業) 4. 塗装作業における「艶」「色合い」等の感覚業務や機械設備修理等における音感作業
図面に基づき、施盤、フライス、溶接、組立を行う技術	
輸送用機械器具	半導体、FPDの圧着の良否見極め
	板金プレス金型の工程設計や金型仕上げ技術
	鉄道車両車体の溶接や歪み取り作業
	金属成形加工の試作や仕上げ工程 新幹線先頭車鋼構体の製作など高度な加工・溶接・仕上げ
精密機械器具	設計に基づき、多品種少ロットの精密歯車を作る
	鑄造技術、キサゲ加工技術、加工用治具設計工程
	通常の製造ラインではできない特殊加工(特別対応注文)を必要とするレンズの製造
	基板アンプ機能調整 深穴加工の工程・ホーニング加工の工程

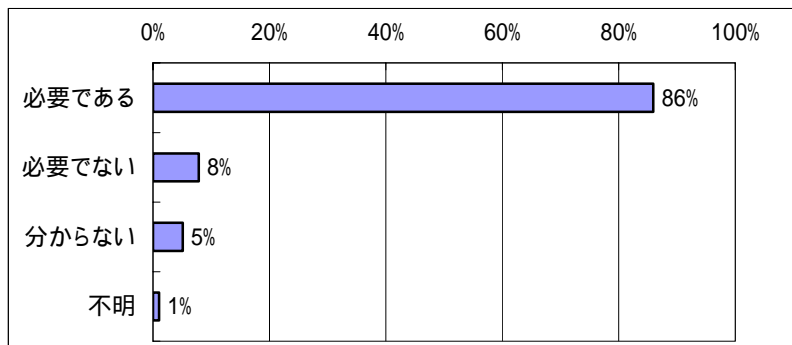
貴社では今後も熟練技能は必要ですか。

今後の熟練技能の必要性をたずねたところ、「必要である」と回答した企業が86%と多くを占め、「必要でない」と回答した企業は8%となった。

業種別にみると、「精密機械器具」、「一般機械器具」では、「必要である」と回答した企業が多くを占めている。

また、企業規模別にみると、小規模の企業ほど「必要でない」と回答した企業が多くなっている。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	必要である	251	86%	87%
2	必要でない	23	8%	8%
3	分からない	15	5%	5%
4	不明	3	1%	-
サンプル数		292	292	289

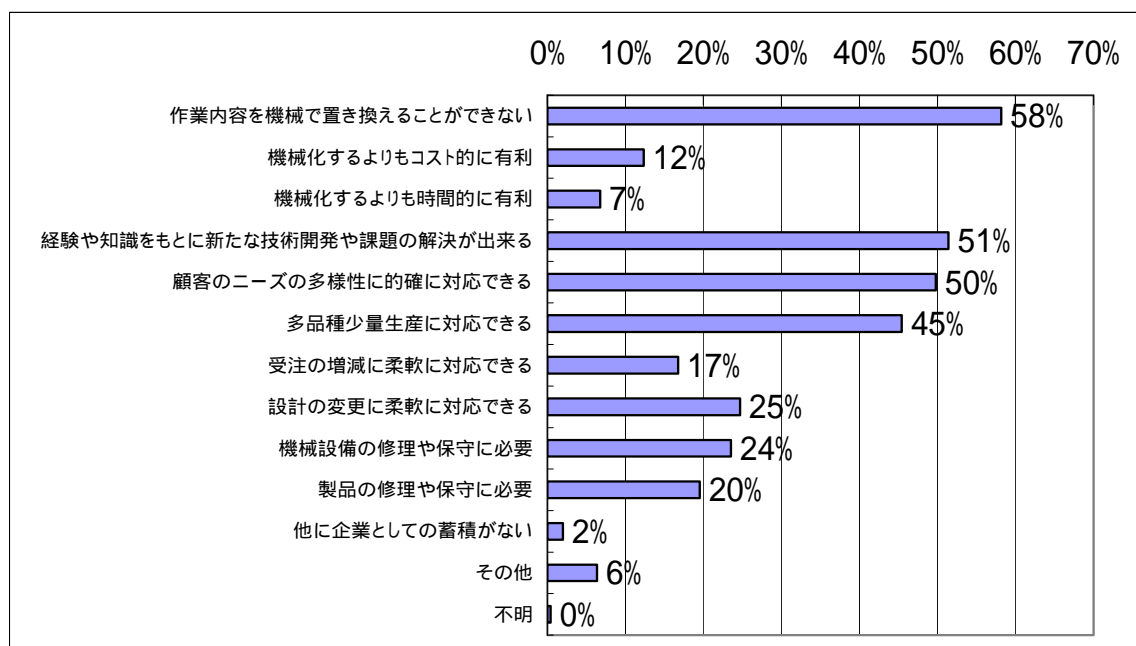


(前問で「必要である」と答えた場合)その理由は以下のどれですか。(複数回答)

前問で熟練技能が今後も「必要である」と答えた企業 251 社に、熟練技能が必要な理由をたずねたところ、「作業内容を機械で置き換えることが出来ない」と回答した企業が 58%と最も多く、ついで「経験や知識をもとに新たな技術開発や課題の解決が出来る」が 51%、「顧客のニーズの多様性に的確に対応できる」が 50%、「多品種少量生産に対応できる」が 45%の順に多かった。

業種別にみた特徴はないが、企業規模別にみると、「作業内容を機械で置き換えることが出来ない」また「経験や知識をもとに新たな技術開発や課題の解決が出来る」と回答した企業が、規模が大きくなるほど多くなっている。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	作業内容を機械で置き換えることができない	146	58%	58%
2	機械化するよりもコスト的に有利	31	12%	12%
3	機械化するよりも時間的に有利	17	7%	7%
4	経験や知識をもとに新たな技術開発や課題の解決が出来る	129	51%	52%
5	顧客のニーズの多様性に的確に対応できる	125	50%	50%
6	多品種少量生産に対応できる	114	45%	46%
7	受注の増減に柔軟に対応できる	42	17%	17%
8	設計の変更に柔軟に対応できる	62	25%	25%
9	機械設備の修理や保守に必要	59	24%	24%
10	製品の修理や保守に必要	49	20%	20%
11	他に企業としての蓄積がない	5	2%	2%
12	その他	16	6%	6%
13	不明	1	0%	-
サンプル数		251	251	250



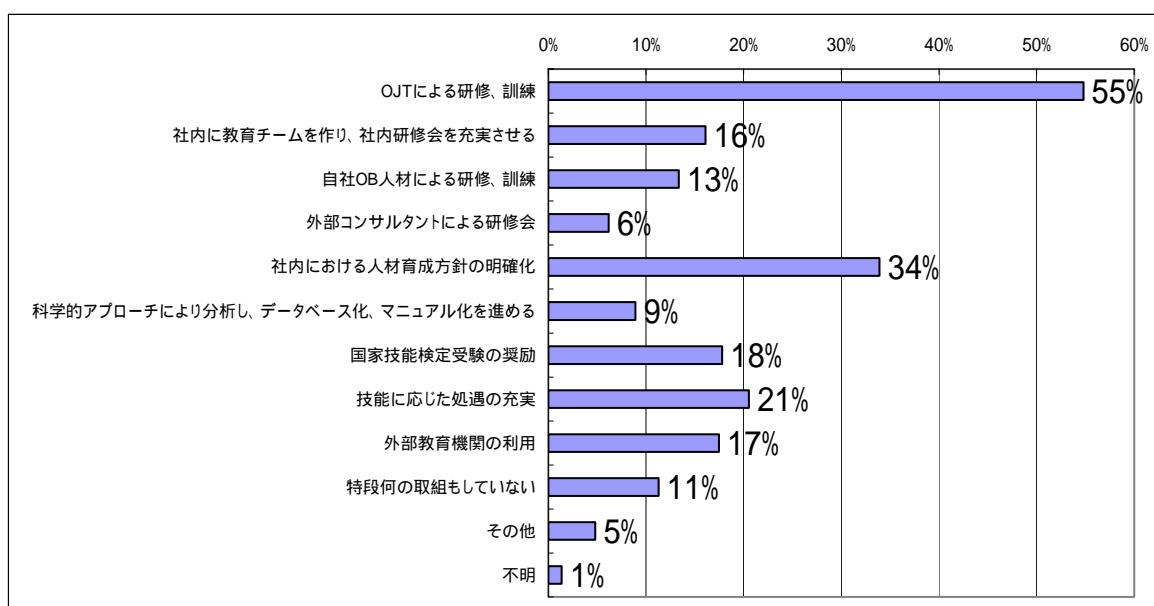
3 熟練技能を継承するための人材育成について

貴社では熟練技能を継承するための人材育成に関してどのような取組みを行っていますか。(複数回答)

熟練技能を継承するための人材育成に関してどのような取組みを行っているかたずねたところ、「OJTによる研修、訓練」と回答した企業が55%と最も多く、ついで「社内における人材育成方針の明確化」が34%で多かった。

業種別の特徴はみられないが、企業規模別にみると、資本金1000万円未満もしくは従業員1~4人の小規模企業で、「特段何の取組みもしていない」との回答が多くなっている。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	OJTによる研修、訓練	160	55%	56%
2	社内に教育チームを作り、社内研修会を充実させる	47	16%	16%
3	自社OB人材による研修、訓練	39	13%	14%
4	外部コンサルタントによる研修会	18	6%	6%
5	社内における人材育成方針の明確化	99	34%	34%
6	科学的アプローチにより分析し、データベース化、マニュアル化を進める	26	9%	9%
7	国家技能検定受験の奨励	52	18%	18%
8	技能に応じた処遇の充実	60	21%	21%
9	外部教育機関の利用	51	17%	18%
10	特段何の取組みもしていない	33	11%	11%
11	その他	14	5%	5%
12	不明	4	1%	-
サンプル数		292	292	288

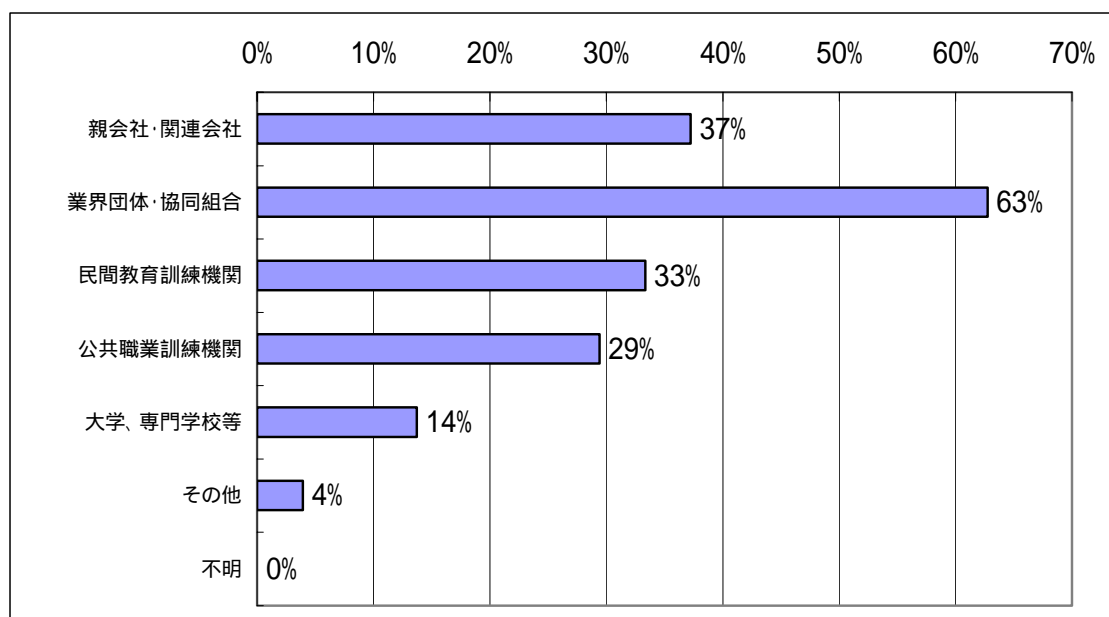


(前問で「外部教育機関の利用」と答えた場合)どこの教育機関を利用しましたか。(複数回答)

前問で「外部教育機関の利用」と答えた企業 51 社に、どこの教育機関を利用したかたずねたところ、「業界団体・協同組合」と回答した企業が 63%と最も多く、ついで「親会社・関連会社」が 37%、「民間教育訓練機関」が 33%の順で多かった。

業種別、企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	親会社・関連会社	19	37%	37%
2	業界団体・協同組合	32	63%	63%
3	民間教育訓練機関	17	33%	33%
4	公共職業訓練機関	15	29%	29%
5	大学、専門学校等	7	14%	14%
6	その他	2	4%	4%
7	不明	0	0%	—
サンプル数		51	51	51

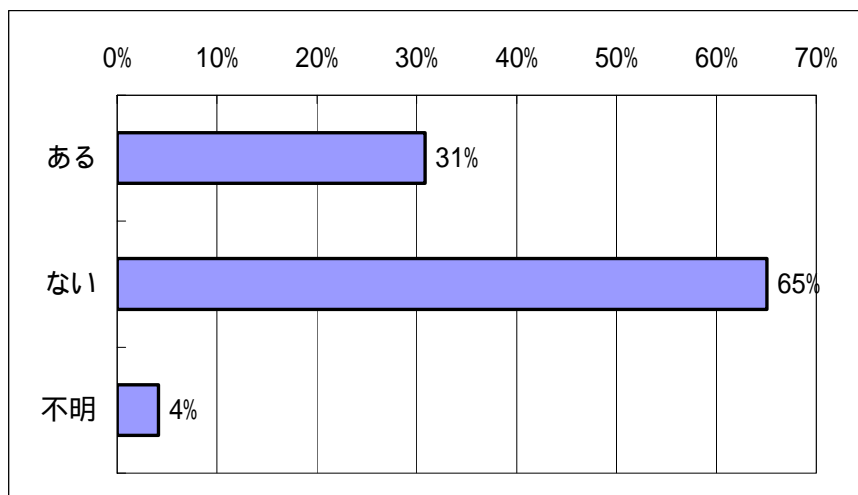


貴社では今後、熟練技能を継承するための人材育成において社外教育訓練機関を利用する予定はありますか。

熟練技能を継承するための人材育成において社外教育訓練機関を利用する予定があるかたずねたところ、「ない」と回答した企業が65%と多くを占めたが、「ある」との回答も31%におよんだ。

業種別にみると、「木製品」、「鉄鋼・非鉄金属・金属」で「ある」と回答した企業が比較的多くなっている。企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	ある	90	31%	32%
2	ない	190	65%	68%
3	不明	12	4%	-
サンプル数		292	292	280

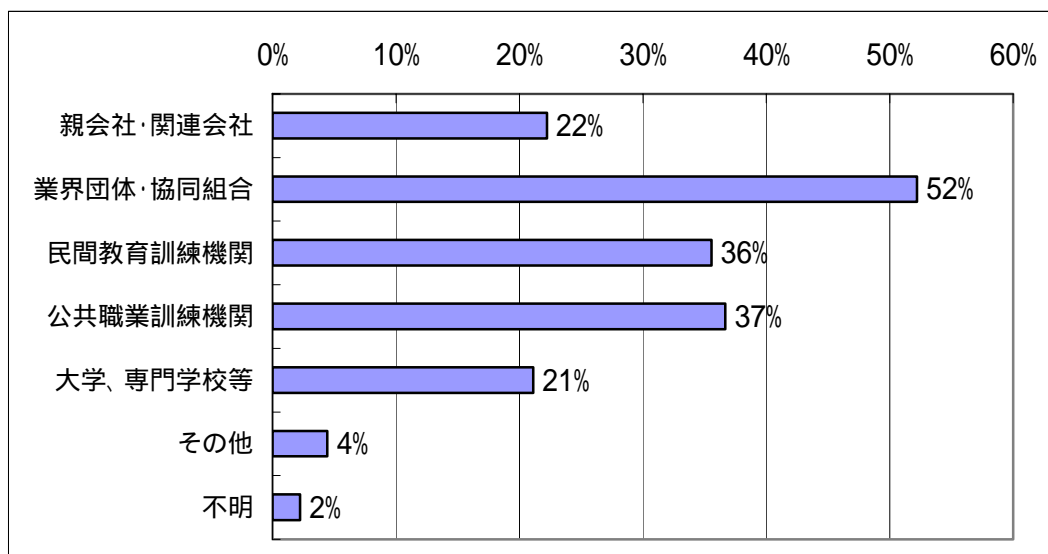


(前問で外部教育機関を利用する予定が「ある」と答えた場合) どの教育機関を利用
 したいですか。(複数回答)

前問で外部教育機関を利用する予定が「ある」と回答した企業 90 社に、どの教育機関
 を利用したいかたずねたところ、「業界団体・協同組合」と回答した企業が 52%と最も多く、
 ついで「公共職業訓練機関」が 37%、「民間教育訓練機関」が 36%の順に多かった。

業種別、企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	親会社・関連会社	20	22%	23%
2	業界団体・協同組合	47	52%	53%
3	民間教育訓練機関	32	36%	36%
4	公共職業訓練機関	33	37%	38%
5	大学、専門学校等	19	21%	22%
6	その他	4	4%	5%
7	不明	2	2%	-
サンプル数		90	90	88

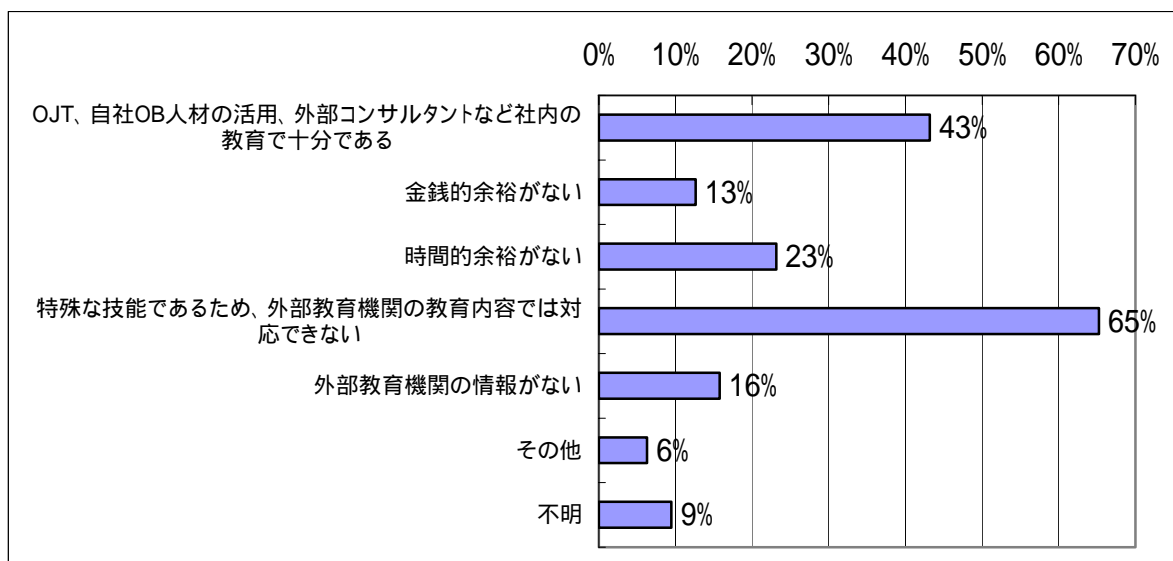


(前問で外部教育機関を利用する予定が「ない」と答えた場合)その理由は以下のどれですか。(複数回答)

前問で外部教育機関を利用する予定が「ない」と答えた企業 190 社に、その理由をたずねたところ、「特殊な技能であるため、外部教育機関の教育内容では対応できない」と回答した企業が 65%と最も多く、ついで「OJT、自社 OB 人材の活用、外部コンサルタントなど社内の教育で十分である」が 43%となった。

業種別、企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	OJT、自社OB人材の活用、外部コンサルタントなど社内の教育で十分である	82	43%	48%
2	金銭的余裕がない	24	13%	14%
3	時間的余裕がない	44	23%	26%
4	特殊な技能であるため、外部教育機関の教育内容では対応できない	124	65%	72%
5	外部教育機関の情報がない	30	16%	17%
6	その他	12	6%	7%
7	不明	18	9%	-
サンプル数		190	190	172

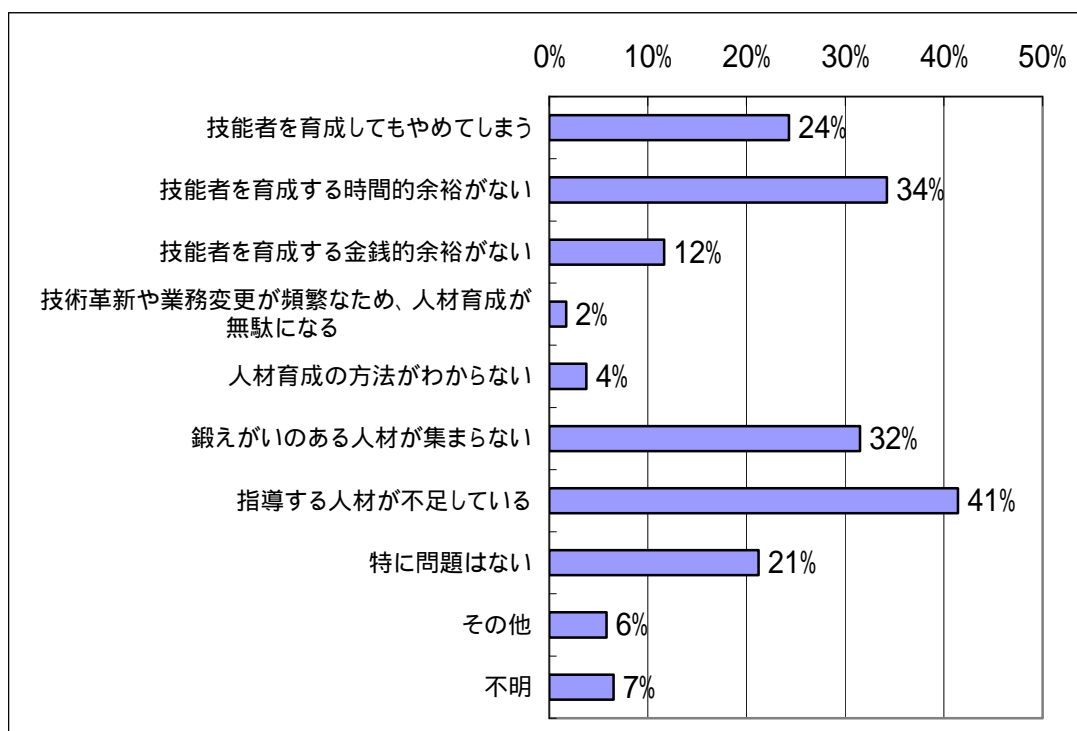


貴社では技能の継承に関して問題がありますか。(複数回答)

技能の継承に関して問題があるかたずねたところ、「指導する人材が不足している」と回答した企業が41%と最も多く、ついで「技能者を育成する時間的余裕がない」が34%、「鍛えがいのある人材が集まらない」が32%の順に多かった。

業種別、企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	技能者を育成してもやめてしまう	71	24%	26%
2	技能者を育成する時間的余裕がない	100	34%	37%
3	技能者を育成する金銭的余裕がない	34	12%	12%
4	技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる	5	2%	2%
5	人材育成の方法がわからない	11	4%	4%
6	鍛えがいのある人材が集まらない	92	32%	34%
7	指導する人材が不足している	121	41%	44%
8	特に問題はない	62	21%	23%
9	その他	17	6%	6%
10	不明	19	7%	-
サンプル数		292	292	273



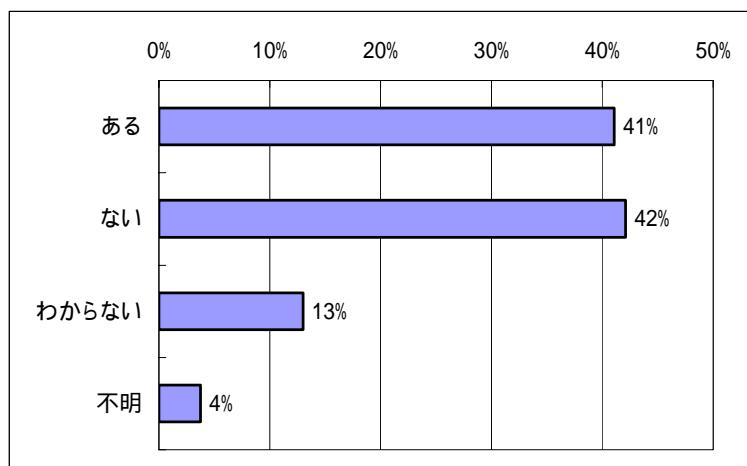
4 「2007年問題」に対する意識について

貴社では、「2007年問題」に対する危機意識はありますか。(複数回答)

「2007年問題」に対する危機意識をたずねたところ、「ある」と回答した企業が41%、「ない」と回答した企業が42%となった。

業種別にみると、「プラスチック・ゴム」「鉄鋼・非鉄金属・金属」「一般機械器具」「輸送用機械器具」で危機意識を持つ企業が多くなっている。企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	ある	120	41%	43%
2	ない	123	42%	44%
3	わからない	38	13%	14%
4	不明	11	4%	-
サンプル数		292	292	281

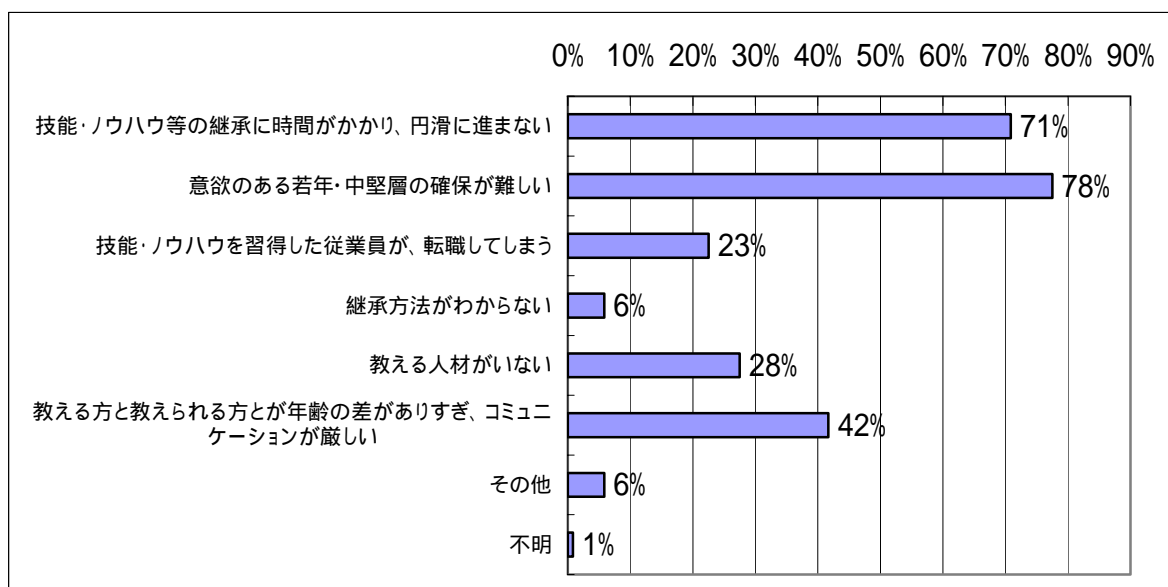


(前問で「ある」と答えた場合)危機意識をもつ要因はなんですか。(複数回答)

前問で危機意識が「ある」と回答した企業 120 社に、その要因をたずねたところ、「意欲のある若年・中堅層の確保が難しい」と回答した企業が 78%で最も多く、ついで「技能・ノウハウ等の継承に時間がかかり、円滑に進まない」が 71%となっている。

業種別、企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	技能・ノウハウ等の継承に時間がかかり、円滑に進まない	85	71%	71%
2	意欲のある若年・中堅層の確保が難しい	93	78%	78%
3	技能・ノウハウを習得した従業員が、転職してしまう	27	23%	23%
4	継承方法がわからない	7	6%	6%
5	教える人材がない	33	28%	28%
6	教える方と教えられる方が年齢の差がありすぎ、コミュニケーションが厳しい	50	42%	42%
7	その他	7	6%	6%
8	不明	1	1%	-
サンプル数		120	120	119

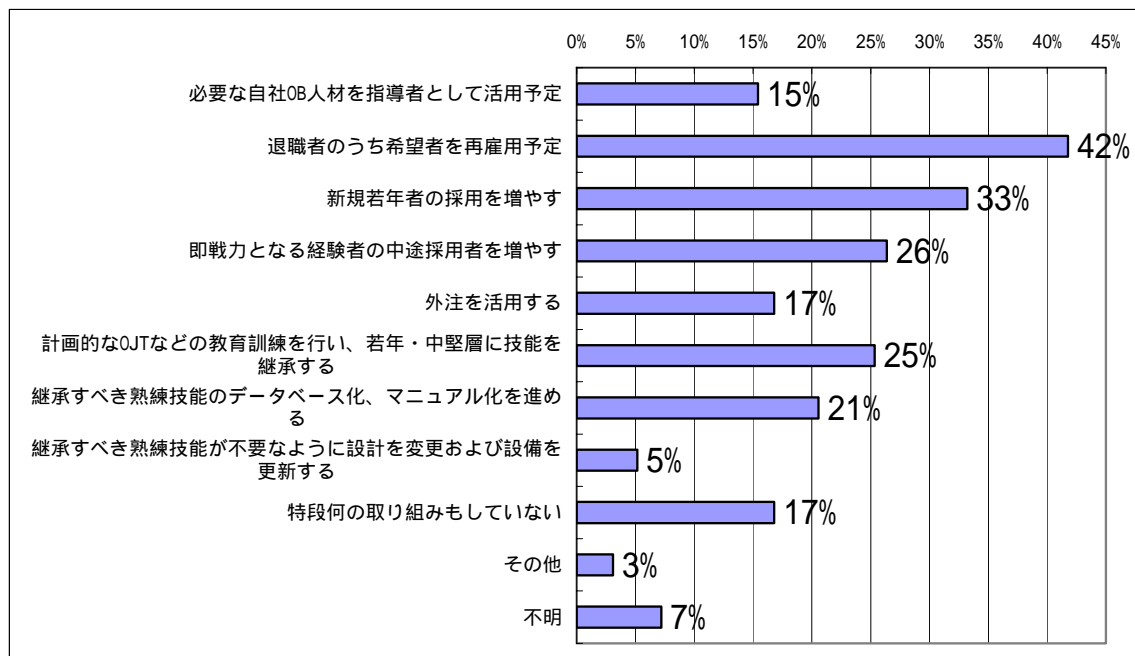


「2007年問題」に対してどのような取組みを行っていますか。(複数回答)

「2007年問題」に対してどのような取組みを行っているかたずねたところ、「退職者のうち希望者を再雇用予定」と回答した企業が42%と最も多く、ついで「新規若年者の採用を増やす」が33%、「即戦力となる経験者の中途採用者を増やす」が26%、「計画的なOJTなどの教育訓練を行い、若年・中堅層に技能を継承する」が25%の順で多かった。

業種別、企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	必要な自社OB人材を指導者として活用予定	45	15%	17%
2	退職者のうち希望者を再雇用予定	122	42%	45%
3	新規若年者の採用を増やす	97	33%	36%
4	即戦力となる経験者の中途採用者を増やす	77	26%	28%
5	外注を活用する	49	17%	18%
6	計画的なOJTなどの教育訓練を行い、若年・中堅層に技能を継承する	74	25%	27%
7	継承すべき熟練技能のデータベース化、マニュアル化を進める	60	21%	22%
8	継承すべき熟練技能が不要ないように設計を変更および設備を更新する	15	5%	6%
9	特段何の取組みもしていない	49	17%	18%
10	その他	9	3%	3%
11	不明	21	7%	-
サンプル数		292	292	271



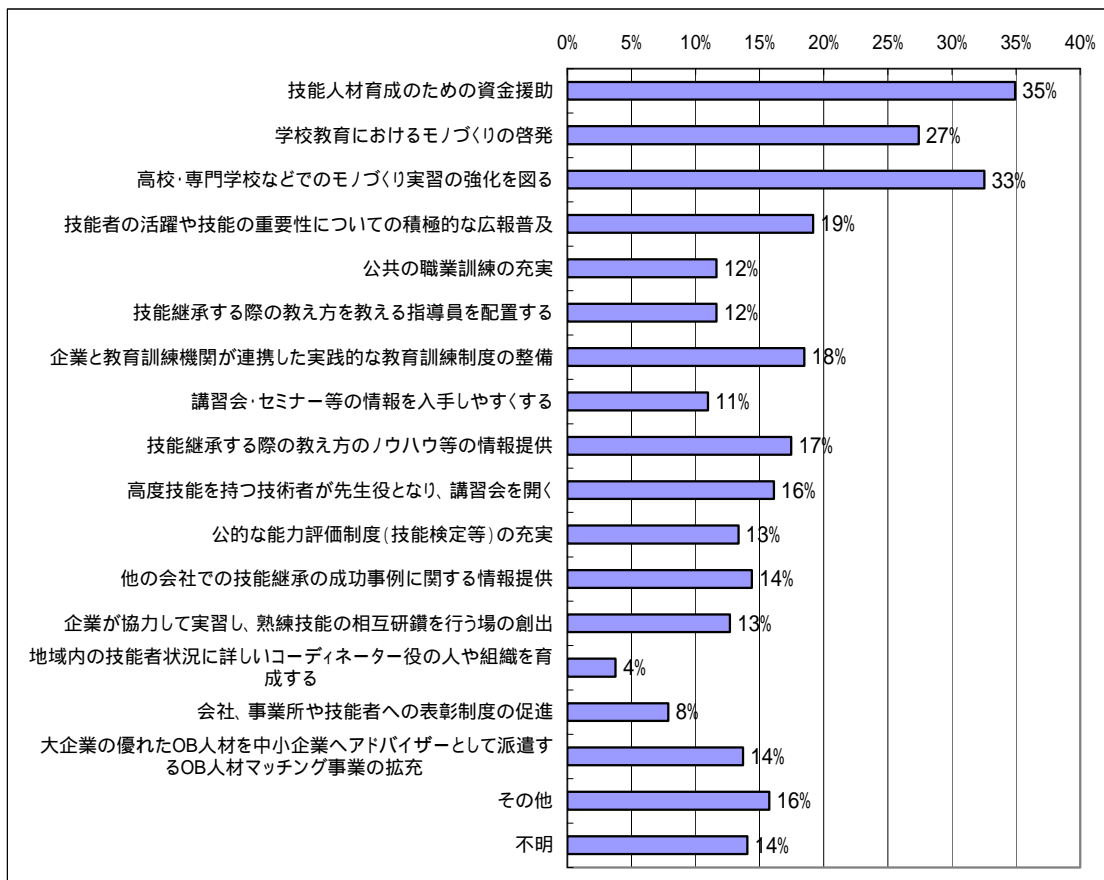
5 行政等に期待することについて

技能継承に関することで、行政等に期待することはありますか。(複数回答)

技能継承に関することで、行政等に期待することをたずねたところ、「技能人材育成のための資金援助」と回答した企業が35%で最も多く、ついで「高校・専門学校などでのモノづくり実習の強化を図る」が33%、「学校教育におけるモノづくりの啓発」が27%の順で多かった。

業種別にみると、「プラスチック・ゴム」で「他の会社での技能継承の成功事例に関する情報提供」と回答した企業が多かった。企業規模別の大きな特徴はみられない。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
1	技能人材育成のための資金援助	102	35%	41%
2	学校教育におけるモノづくりの啓発	80	27%	32%
3	高校・専門学校などでのモノづくり実習の強化を図る	95	33%	38%
4	技能者の活躍や技能の重要性についての積極的な広報普及	56	19%	22%
5	公共の職業訓練の充実	34	12%	14%
6	技能継承する際の教え方を教える指導員を配置する	34	12%	14%
7	企業と教育訓練機関が連携した実践的な教育訓練制度の整備	54	18%	22%
8	講習会・セミナー等の情報を入手しやすくする	32	11%	13%
9	技能継承する際の教え方のノウハウ等の情報提供	51	17%	20%
10	高度技能を持つ技術者が先生役となり、講習会を開く	47	16%	19%
11	公的な能力評価制度(技能検定等)の充実	39	13%	16%
12	他の会社での技能継承の成功事例に関する情報提供	42	14%	17%
13	企業が協力して実習し、熟練技能の相互研鑽を行う場の創出	37	13%	15%
14	地域内の技能者状況に詳しいコーディネーター役の人や組織を育成する	11	4%	4%
15	会社、事業所や技能者への表彰制度の促進	23	8%	9%
16	大企業の優れたOB人材を中小企業へアドバイザーとして派遣するOB人材マッチング事業の拡充	40	14%	16%
17	その他	46	16%	18%
18	不明	41	14%	-
サンプル数		292	292	251



その他の内容

少人数で働いているので時間的余裕も無く、講習会にも出られない状態にある。このため、行政に期待する事はなし。

残念ながら期待できない。なぜなら、政策が断続的であり、中途半端であるため。

インターネットを利用した中小企業向けの技術情報を提供してほしい。

民間の活力を育てる方向を期待する。小さな行政でよい。

働かない若者の教育支援。

各会社の持っている知識を共有できる話し合いの場を設けてほしい。

中小企業に若年労働者がなかなか集まらない。また、勤めてもすぐ辞めてしまう傾向があるのでその対策を考えて欲しい。

熟練技能とは、興味を持って体と感性で習得するものである。熟練技能者を志す若者は少人数であり、零細企業にはその様な若者との出会いの場がないため、出会いの場を創設してほしい。

大臣、県知事、市長など役人の工場訪問、現場激励をしてほしい。

各役所や団体などの、人材データベースを統一して1つにまとめてほしい。

外国人就労者に対する制度、受入体制などの社会インフラのあり方を検討してほしい。

学校教育の場でしっかりとした職業意識を持たせる取り組みが大切である。あとは各職場で教育・訓練すればよい。