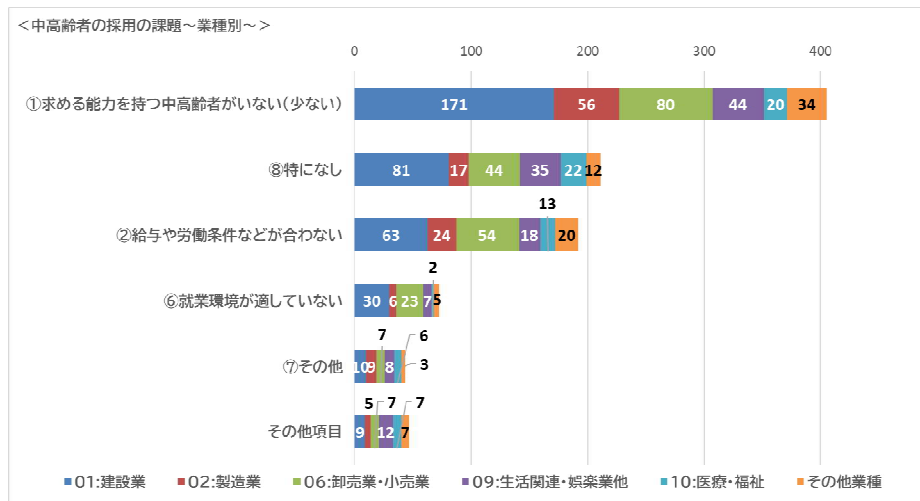


【中高齢者採用の課題×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
全体	789	299	92	5	11	19	174	12	15	103	58	1
①求める能力を持つ中高齢者がいない(少ない)	405 51.3%	171 57.2%	56 60.9%	3 60.0%	6 54.5%	11 57.9%	80 46.0%	6 50.0%	8 53.3%	44 42.7%	20 34.5%	0 0.0%
②給与や労働条件などが合わない	192 24.3%	63 21.1%	24 26.1%	0 0.0%	3 27.3%	2 10.5%	54 31.0%	7 58.3%	7 46.7%	18 17.5%	13 22.4%	1 100.0%
③介護休暇制度がない	10 1.3%	3 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	4 3.9%	2 3.4%	0 0.0%
④勤務時間が合わない	19 2.4%	2 0.7%	1 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	3 1.7%	0 0.0%	4 26.7%	2 1.9%	5 8.6%	1 100.0%
⑤残業をさせにくい	18 2.3%	4 1.3%	4 4.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.7%	0 0.0%	1 6.7%	6 5.8%	0 0.0%	0 0.0%
⑥就業環境が適していない	73 9.3%	30 10.0%	6 6.5%	1 20.0%	1 9.1%	2 10.5%	23 13.2%	0 0.0%	1 6.7%	7 6.8%	2 3.4%	0 0.0%
⑦その他	43 5.4%	10 3.3%	9 9.8%	0 0.0%	2 18.2%	0 0.0%	7 4.0%	0 0.0%	1 6.7%	8 7.8%	6 10.3%	0 0.0%
⑧特になし	211 26.7%	81 27.1%	17 18.5%	1 20.0%	2 18.2%	5 26.3%	44 25.3%	3 25.0%	1 6.7%	35 34.0%	22 37.9%	0 0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



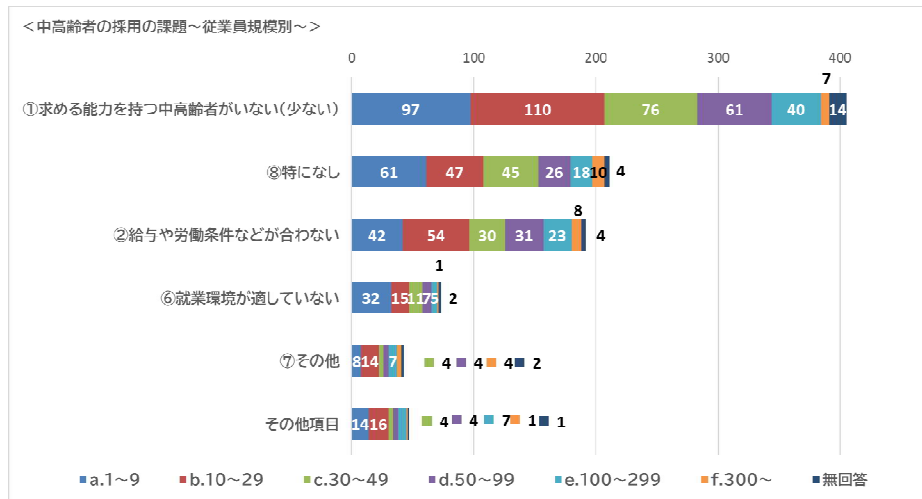
業種別でみると、「金融業・保険業」は「給与や労働条件などが合わない」が最多となるが、その他業種は「求める能力を持つ中高齢者がいない(少ない)」が最も高い。

【中高齢者採用の課題×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	789	206	208	144	106	79	25	21
①求める能力を持つ中高齢者がいない(少ない)	405 51.3%	97 47.1%	110 52.9%	76 52.8%	61 57.5%	40 50.6%	7 28.0%	14 66.7%
②給与や労働条件などが合わない	192 24.3%	42 20.4%	54 26.0%	30 20.8%	31 29.2%	23 29.1%	8 32.0%	4 19.0%
③介護休暇制度がない	10 1.3%	5 2.4%	5 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
④勤務時間が合わない	19 2.4%	2 1.0%	4 1.9%	4 2.8%	4 3.8%	5 6.3%	0 0.0%	0 0.0%
⑤残業をさせにくい	18 2.3%	7 3.4%	7 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.5%	1 4.0%	1 4.8%
⑥就業環境が適していない	73 9.3%	32 15.5%	15 7.2%	11 7.6%	7 6.6%	5 6.3%	1 4.0%	2 9.5%
⑦その他	43 5.4%	8 3.9%	14 6.7%	4 2.8%	4 3.8%	7 8.9%	4 16.0%	2 9.5%
⑧特になし	211 26.7%	61 29.6%	47 22.6%	45 31.3%	26 24.5%	18 22.8%	10 40.0%	4 19.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別でみると、「300人～」は「給与や労働条件などが合わない」が最多となるが、その他業種は「求める能力を持つ中高齢者がいない(少ない)」が最も高い。

【その他記載】⑦

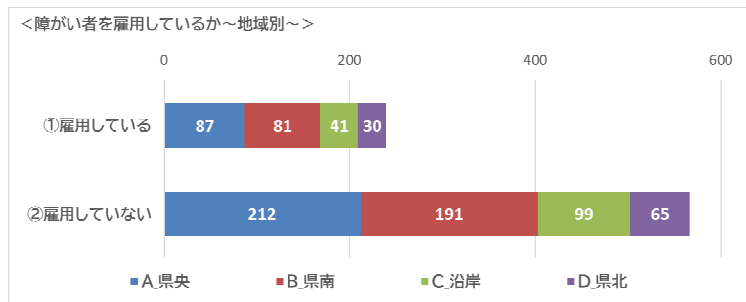
<Q20⑦その他の内容>	
60歳を過ぎるとやる気力が喪失する人多数(男性)	1
OA化、力仕事、スピード	1
意欲、責任感	1
応募が少ない	1
希望者が少ない	1
期待するほど働けない	1
技能の伝承	1
業務内容が適していない	1
健康管理	1
現場での業務となるが熱中症等の心配がある	1
現職員は中高齢者が多い	1
現代の50代～60代、バブル期経験者であり、かつての高齢者とは異質である。仕事人へのむきあい方に不安がある。	1
高齢化している職場であること	1
高齢者にとって危険な業務あり	1
今後若い人への技術継承を推進し若い人への採用枠を空けること	1
採用した分、若者採用減につながる	1
視力の低下	1
社員の高年齢化で人員が多い	1
社内の高齢者の再雇用をしているため	1
若手を育成していきたい	1
従業員数に対する定年後の再雇用者の割合が高く、若年層とのバランスが悪い。現状社員のうち9割が40歳以上。重作業があるため、中高齢者が多くなると業務に支障がでる。	1
人間関係	1
前回採用面接を行った際は若い人の方が有能であった	1
体力	4
体力、体調面やICT対応への不安。	1
体力・人間関係	1
体力が必要なので新規は難しい	1
体力の問題	1
体力や判断能力が劣る	1
中若齢者は権利を主張ばかりで休みがち、高齢者の高度成長期の高齢者ばかり負担が増える	1
長く勤めていただきた為。	1
長期間業務に従事してこそ得られるスキルの習得について若年層の方が優位	1
長期勤続によるキャリア形成が困難	1
適合ポジションが少ない	1
年齢構成	1
能力・体力面	1
能力の評価や配属	1
扶養でいたいので労働時間が短い	1
平均年齢が高くなっておりより若い人材の採用が求められる	1
変化に対して消極的な傾向	1

Q21. 現在、貴社において障がい者を雇用していますか？（○は1つ）

【障がい者雇用×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	806	299	272	140	95
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①雇用している	239	87	81	41	30
	29.7%	29.1%	29.8%	29.3%	31.6%
②雇用していない	567	212	191	99	65
	70.3%	70.9%	70.2%	70.7%	68.4%

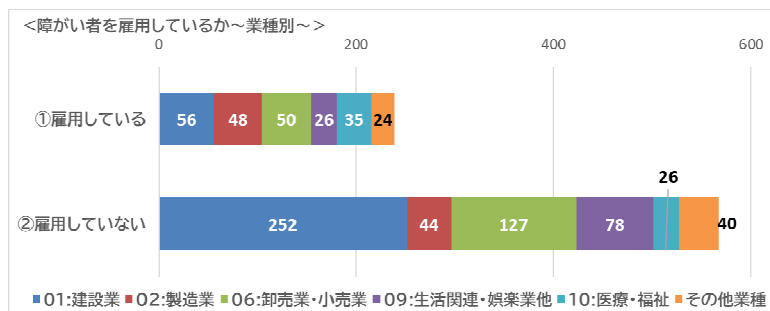


「雇用している」は 29.7%、「雇用していない」が 70.3%と雇用しているのが約 3 割。
地区別にみると、いずれの地区でも同じ傾向となっている。

【障がい者雇用×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	806	308	92	5	12	19	177	12	15	104	61	1
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①雇用している	239	56	48	1	3	8	50	3	8	26	35	1
	29.7%	18.2%	52.2%	20.0%	25.0%	42.1%	28.2%	25.0%	53.3%	25.0%	57.4%	100.0%
②雇用していない	567	252	44	4	9	11	127	9	7	78	26	0
	70.3%	81.8%	47.8%	80.0%	75.0%	57.9%	71.8%	75.0%	46.7%	75.0%	42.6%	0.0%

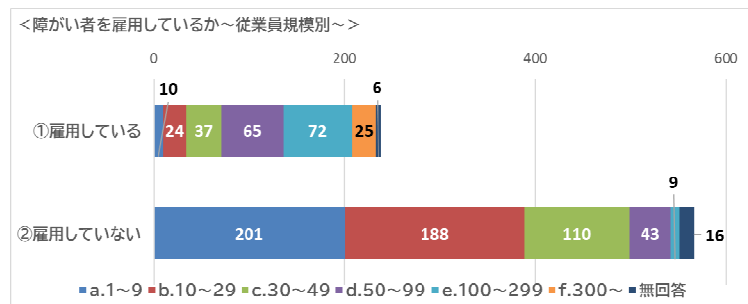


業種別で見ると、「製造業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」では「雇用している」割合が高くなっている。

【障がい者雇用×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	806	211	212	147	108	81	25	22
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①雇用している	239	10	24	37	65	72	25	6
	29.7%	4.7%	11.3%	25.2%	60.2%	88.9%	100.0%	27.3%
②雇用していない	567	201	188	110	43	9	0	16
	70.3%	95.3%	88.7%	74.8%	39.8%	11.1%	0.0%	72.7%



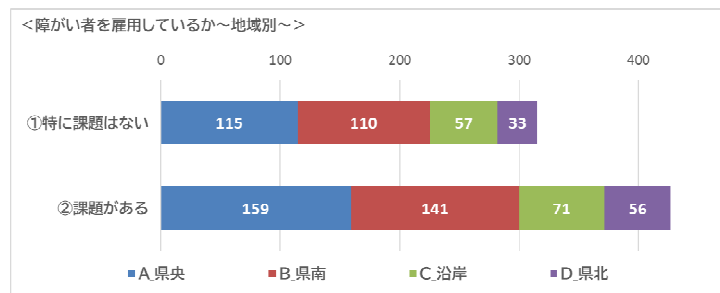
従業員規模別で見ると、「1～9 人」は 95.3%が「雇用していない」となっている。規模が大きくなるほど「雇用している」割合が増える。「300 人～」は全事象所が雇用している。

Q22. 今後も障がい者の雇用を続けていく、もしくは新たに障がい者の雇用を検討するにあたり、課題はありますか？（○は1つ）

【障がい者雇用の課題×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	742	274	251	128	89
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①特に課題はない	315	115	110	57	33
	42.5%	42.0%	43.8%	44.5%	37.1%
②課題がある	427	159	141	71	56
	57.5%	58.0%	56.2%	55.5%	62.9%



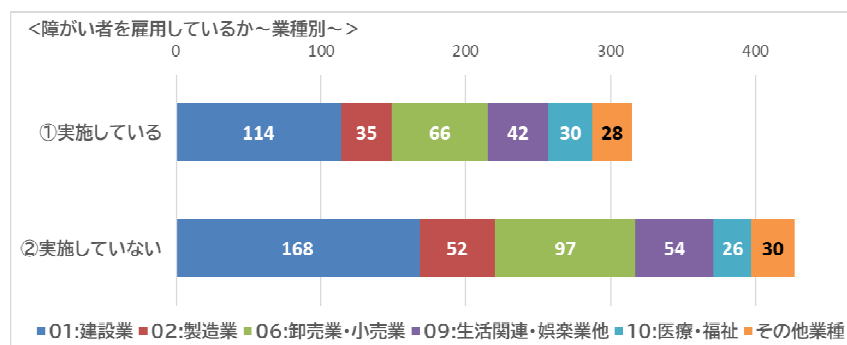
新たに障がい者の雇用を検討するにあたりその課題を聞いた。「課題がある」が 57.5%、「特に課題はない」が 42.5%。

地区別でみると、「県北」は「課題がある」の割合が高い傾向にある。

【障がい者雇用の課題×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	742	282	87	5	10	19	163	10	14	96	56	0
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%
①特に課題はない	315	114	35	2	6	8	66	6	6	42	30	0
	42.5%	40.4%	40.2%	40.0%	60.0%	42.1%	40.5%	60.0%	42.9%	43.8%	53.6%	0.0%
②課題がある	427	168	52	3	4	11	97	4	8	54	26	0
	57.5%	59.6%	59.8%	60.0%	40.0%	57.9%	59.5%	40.0%	57.1%	56.3%	46.4%	0.0%

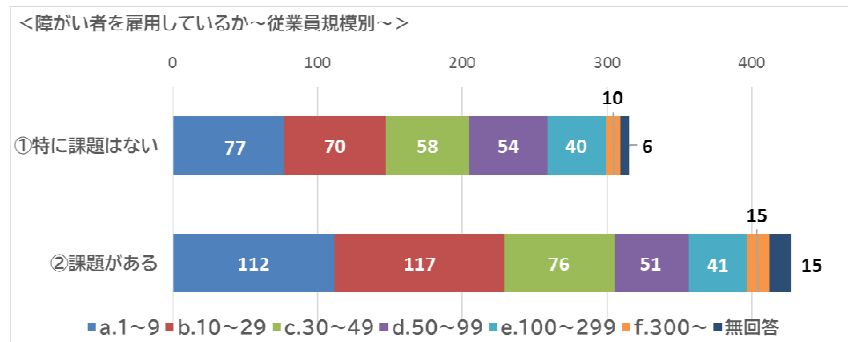


業種別でみると、「情報通信業」、「金融業・保険業」、「医療・福祉」では、「特に課題はない」の割合が高いものの、その他業種では「課題がある」の割合が高くなっている。

【障がい者雇用の課題×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	742	189	187	134	105	81	25	21
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①特に課題はない	315	77	70	58	54	40	10	6
	42.5%	40.7%	37.4%	43.3%	51.4%	49.4%	40.0%	28.6%
②課題がある	427	112	117	76	51	41	15	15
	57.5%	59.3%	62.6%	56.7%	48.6%	50.6%	60.0%	71.4%



従業員規模別で見ると、いずれの規模でも「課題がある」が半数を超えていて、同じ傾向を示している。

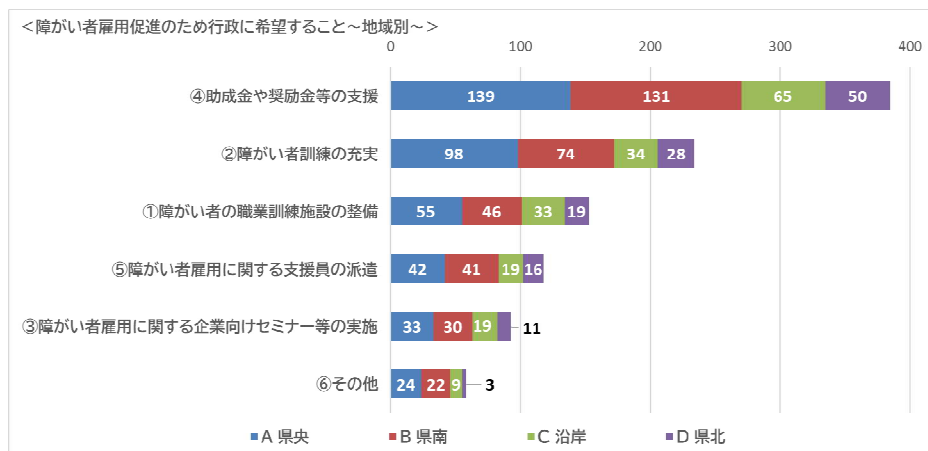
Q 2 3 . 障がい者の雇用を促進するために、行政に希望することは何ですか？（○は2つ以内）

【障がい者雇用行政希望×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	723	268	237	133	85
①障がい者の職業訓練施設の整備	153 21.2%	55 20.5%	46 19.4%	33 24.8%	19 22.4%
②障がい者訓練の充実	234 32.4%	98 36.6%	74 31.2%	34 25.6%	28 32.9%
③障がい者雇用に関する企業向けセミナー等の実施	93 12.9%	33 12.3%	30 12.7%	19 14.3%	11 12.9%
④助成金や奨励金等の支援	385 53.3%	139 51.9%	131 55.3%	65 48.9%	50 58.8%
⑤障がい者雇用に関する支援員の派遣	118 16.3%	42 15.7%	41 17.3%	19 14.3%	16 18.8%
⑥その他	58 8.0%	24 9.0%	22 9.3%	9 6.8%	3 3.5%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



障がい者の雇用を促進するために行政への希望を聞いた。「助成金や奨励金等の支援」が 53.3%と最も高く、次いで「障がい者訓練の充実」の 32.4%、「障がい者の職業訓練施設の整備」の 21.2%と続く。

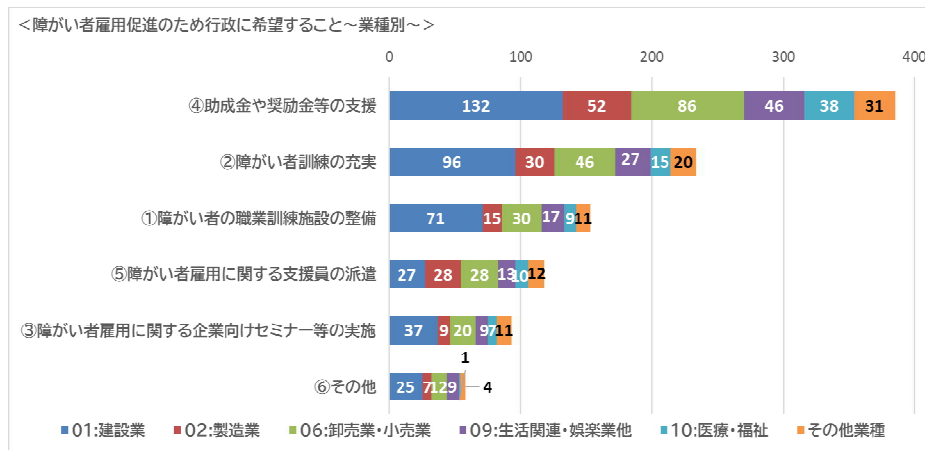
地区別で見ると、いずれの地区でも「助成金や奨励金等の支援」がトップとなり、同じ傾向を示している。

【障がい者雇用行政希望×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	723	270	87	5	11	18	159	11	15	90	56	1
①障がい者の職業訓練施設の整備	153 21.2%	71 26.3%	15 17.2%	0 0.0%	2 18.2%	2 11.1%	30 18.9%	6 54.5%	1 6.7%	17 18.9%	9 16.1%	0 0.0%
②障がい者訓練の充実	234 32.4%	96 35.6%	30 34.5%	3 60.0%	2 18.2%	3 16.7%	46 28.9%	4 36.4%	8 53.3%	27 30.0%	15 26.8%	0 0.0%
③障がい者雇用に関する企業向けセミナー等の実施	93 12.9%	37 13.7%	9 10.3%	3 60.0%	1 9.1%	5 27.8%	20 12.6%	1 9.1%	1 6.7%	9 10.0%	7 12.5%	0 0.0%
④助成金や奨励金等の支援	385 53.3%	132 48.9%	52 59.8%	0 0.0%	7 63.6%	10 55.6%	86 54.1%	5 45.5%	8 53.3%	46 51.1%	38 67.9%	1 100.0%
⑤障がい者雇用に関する支援員の派遣	118 16.3%	27 10.0%	28 32.2%	0 0.0%	1 9.1%	4 22.2%	28 17.6%	1 9.1%	5 33.3%	13 14.4%	10 17.9%	1 100.0%
⑥その他	58 8.0%	25 9.3%	7 8.0%	1 20.0%	1 9.1%	2 11.1%	12 7.5%	0 0.0%	0 0.0%	9 10.0%	1 1.8%	0 0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



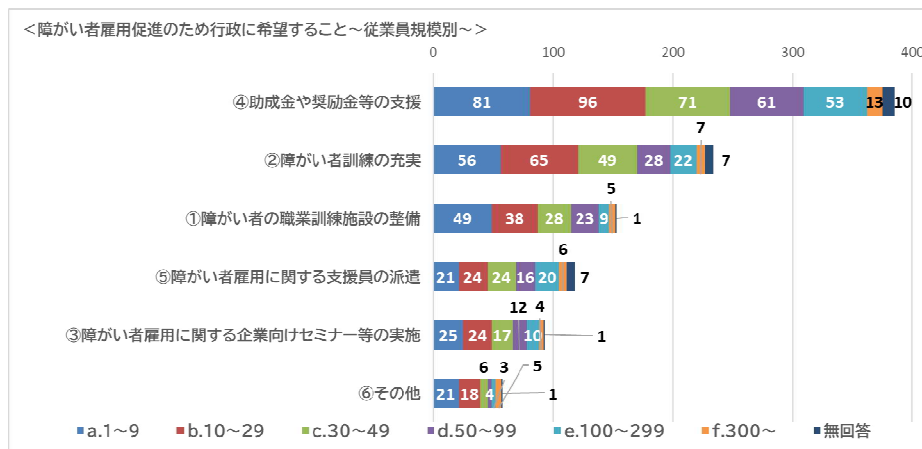
業種別でみると、「助成金や奨励金等の支援」を望む声が多いが、「電気ガス熱供給・水道業」では「障がい者訓練の充実」と「障がい者雇用に関する企業向けセミナー等の実施」が最多。「金融業・保険業」では「障がい者の職業訓練施設の整備」、「宿泊業・飲食サービス業」では「障がい者訓練の充実」がそれぞれトップとなっている。

【障がい者雇用行政希望×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	723	179	188	134	98	79	25	20
①障がい者の職業訓練施設の整備	153 21.2%	49 27.4%	38 20.2%	28 20.9%	23 23.5%	9 11.4%	5 20.0%	1 5.0%
②障がい者訓練の充実	234 32.4%	56 31.3%	65 34.6%	49 36.6%	28 28.6%	22 27.8%	7 28.0%	7 35.0%
③障がい者雇用に関する企業向けセミナー等の実施	93 12.9%	25 14.0%	24 12.8%	17 12.7%	12 12.2%	10 12.7%	4 16.0%	1 5.0%
④助成金や奨励金等の支援	385 53.3%	81 45.3%	96 51.1%	71 53.0%	61 62.2%	53 67.1%	13 52.0%	10 50.0%
⑤障がい者雇用に関する支援員の派遣	118 16.3%	21 11.7%	24 12.8%	24 17.9%	16 16.3%	20 25.3%	6 24.0%	7 35.0%
⑥その他	58 8.0%	21 11.7%	18 9.6%	6 4.5%	4 4.1%	3 3.8%	5 20.0%	1 5.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別で見ると、「300人～」では「障がい者訓練の充実」が最多となるが、その他規模では「助成金や奨励金等の支援」が最も高くなっている。

【その他記載】⑥

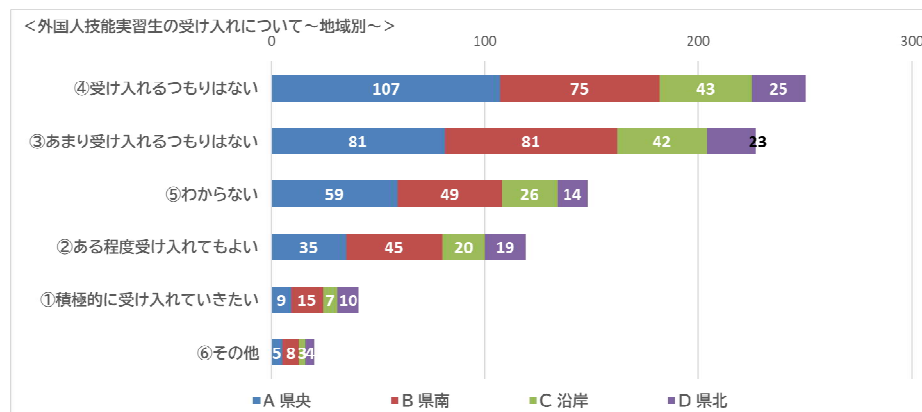
<Q23⑥その他の内容>	
(⑤に関して)現在お世話になっている。作業状況を見ていただいたり、ご助言をいただき、助かっている。	1
あまり考えたことがない	1
ありません	1
グループ企業として方針進行しているため、今のところ特になし。	1
なし	3
マッチングをまじめに行って欲しい	1
わからない	4
企業の特徴に合ったノウハウ	1
希望はありません	1
現状ありません。	1
個人の適正に合う訓練	1
工事現場では難しいのでは。	1
採用できる人が限られる	1
採用予定はない	1
就業先の紹介	1
就労希望者の公開	1
助成金などの支援はあるが全て対象でない。条件があることにに対し再考願いたい	1
障がいのある方が働くことができる場所により多くの選択肢をもつ支援	1
障がい者がどこまで出来るかを知らしめるPRが必要なのではないか。当社では適さないと思われているが多数ではないか	1
障がい者が適さない業務もあると思うので希望する事等はない	1
障がい者に対する知識	1
障がい者の将来(親が死去のあとはどうするか)	1
障がい者の発掘	1
障がい者を雇用したことのない会社にとって準備することなどが分からない会社が多いのでは？	1
障がい者採用イベントや採用後のフォロー	1
障がい程度の情報提供が必要	1
障害の程度で雇用できるか決まるので、行政は関係ない	1
障害の程度や適職や希望職を提示して欲しい	1
障害者でも対応できる業種	1
障害者も一人一人違うのでその人なりの個性を見て職業介助してほしい	1
適正な職種を選択して推進するしかないのでは	1
特にありません	2
特になし	8
不明	1
不明です	1

Q24. 外国人技能実習制度の外国人技能実習生を受け入れることについて、どのようにお考えですか？（○は1つ）

【外国人技能実習生×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	805	296	273	141	95
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①積極的に受け入れていきたい	41	9	15	7	10
	5.1%	3.0%	5.5%	5.0%	10.5%
②ある程度受け入れてもよい	119	35	45	20	19
	14.8%	11.8%	16.5%	14.2%	20.0%
③あまり受け入れるつもりはない	227	81	81	42	23
	28.2%	27.4%	29.7%	29.8%	24.2%
④受け入れるつもりはない	250	107	75	43	25
	31.1%	36.1%	27.5%	30.5%	26.3%
⑤わからない	148	59	49	26	14
	18.4%	19.9%	17.9%	18.4%	14.7%
⑥その他	20	5	8	3	4
	2.5%	1.7%	2.9%	2.1%	4.2%



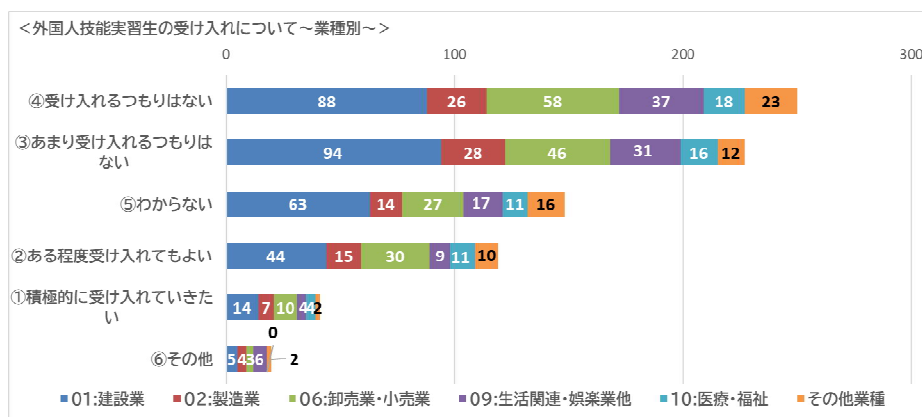
外国人技能実習生の受け入れについて聞いた。「受け入れるつもりはない」が31.1%、「あまり受け入れるつもりはない」が28.2%と、合わせて59.3%が受け入れる予定はないとした。一方で「積極的に受け入れていきたい」が5.1%、「ある程度受け入れてもよい」の14.8%と合わせて19.9%と、2割にとどまる。

地区別でみると、いずれの地区でも「受け入れるつもりはない（あまり含む）」の割合のほうが高くなっている。また「県北」は「受け入れる」割合が他地区より高くなっている。

【外国人技能実習生×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	805	308	94	5	12	20	174	12	15	104	60	1
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①積極的に受け入れていきたい	41	14	7	0	0	1	10	0	1	4	4	0
	5.1%	4.5%	7.4%	0.0%	0.0%	5.0%	5.7%	0.0%	6.7%	3.8%	6.7%	0.0%
②ある程度受け入れてもよい	119	44	15	0	0	3	30	0	7	9	11	0
	14.8%	14.3%	16.0%	0.0%	0.0%	15.0%	17.2%	0.0%	46.7%	8.7%	18.3%	0.0%
③あまり受け入れるつもりはない	227	94	28	0	4	3	46	2	3	31	16	0
	28.2%	30.5%	29.8%	0.0%	33.3%	15.0%	26.4%	16.7%	20.0%	29.8%	26.7%	0.0%
④受け入れるつもりはない	250	88	26	5	4	6	58	6	1	37	18	1
	31.1%	28.6%	27.7%	100.0%	33.3%	30.0%	33.3%	50.0%	6.7%	35.6%	30.0%	100.0%
⑤わからない	148	63	14	0	4	6	27	4	2	17	11	0
	18.4%	20.5%	14.9%	0.0%	33.3%	30.0%	15.5%	33.3%	13.3%	16.3%	18.3%	0.0%
⑥その他	20	5	4	0	0	1	3	0	1	6	0	0
	2.5%	1.6%	4.3%	0.0%	0.0%	5.0%	1.7%	0.0%	6.7%	5.8%	0.0%	0.0%

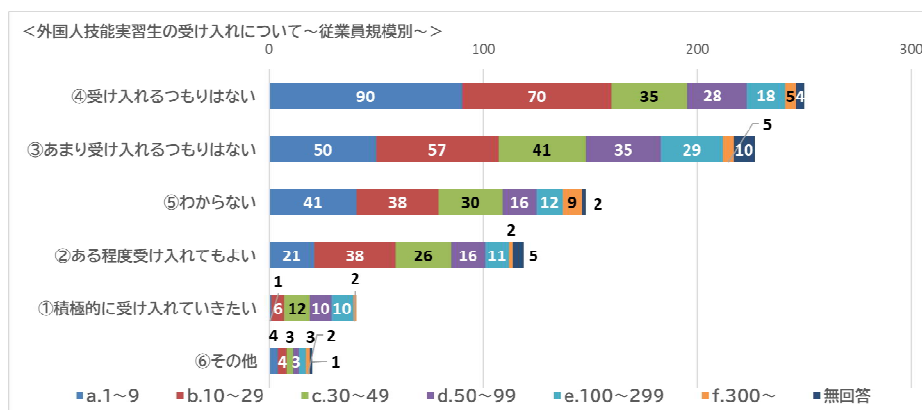


業種別でみると、「宿泊業・飲食サービス業」では「ある程度受け入れてもよい」が46.7%と、受け入れ姿勢がみられるが、他業種では受け入れについて消極的である。また「電気ガス熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業・保険業」では受け入れる予定は無いとしている。

【外国人技能実習生×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	805	207	213	147	108	83	25	22
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①積極的に受け入れていきたい	41	1	6	12	10	10	2	0
	5.1%	0.5%	2.8%	8.2%	9.3%	12.0%	8.0%	0.0%
②ある程度受け入れてもよい	119	21	38	26	16	11	2	5
	14.8%	10.1%	17.8%	17.7%	14.8%	13.3%	8.0%	22.7%
③あまり受け入れるつもりはない	227	50	57	41	35	29	5	10
	28.2%	24.2%	26.8%	27.9%	32.4%	34.9%	20.0%	45.5%
④受け入れるつもりはない	250	90	70	35	28	18	5	4
	31.1%	43.5%	32.9%	23.8%	25.9%	21.7%	20.0%	18.2%
⑤わからない	148	41	38	30	16	12	9	2
	18.4%	19.8%	17.8%	20.4%	14.8%	14.5%	36.0%	9.1%
⑥その他	20	4	4	3	3	3	2	1
	2.5%	1.9%	1.9%	2.0%	2.8%	3.6%	8.0%	4.5%



従業員規模別で見ると、いずれの規模でも「受け入れるつもりはない」の割合が高くなっている。

【その他記載】

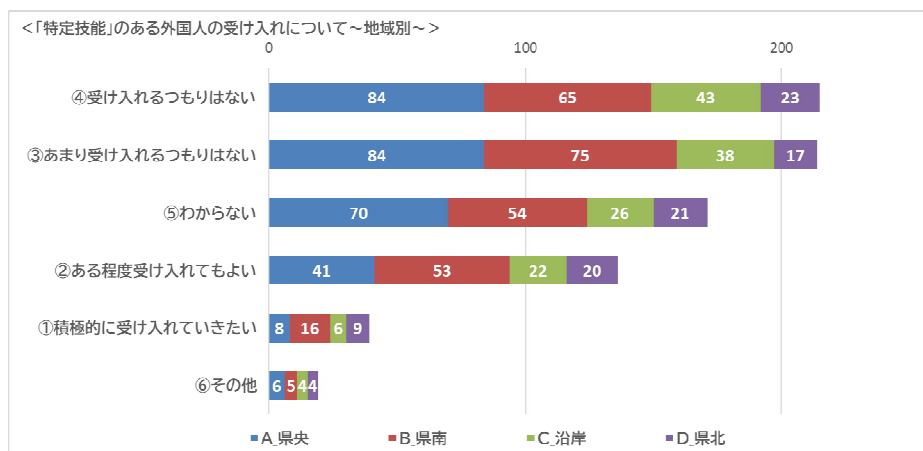
<Q24⑥その他の内容>	
1名雇用していますが、その人の能力を生かす為にはかなりの支援が必要と感じています。	1
すでに受け入れているし今後も採用していく	1
以前中国残留日本人を受け入れた。10年ぐらいいは在職していたが平成の不況になって賞与カットになったら関東方面に再就職した	1
業種的に受け入れられない	1
業務が適していない	1
業務上、むりな業界	1
現状検討中	1
社内での実習は行っていません。またグローバル企業のため外国人だから日本人だからという区別もありません。	1
社内受入準備(外国語の会話が出来る人)が出来れば可能	1
受け入れている	3
受け入れている。	1
受入れたくないが労働力不足のため受入ざるおえない	1
就業体験を自国で活用展開できれば良い	1
法的に受け入れ不可能	1
未定	1

Q 2 5 . 新たな在留資格である「特定技能」のある外国人を受け入れることについて、どのようにお考えですか？(○は 1 つ)

【特定技能×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	794	293	268	139	94
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①積極的に受け入れていきたい	39	8	16	6	9
	4.9%	2.7%	6.0%	4.3%	9.6%
②ある程度受け入れてもよい	136	41	53	22	20
	17.1%	14.0%	19.8%	15.8%	21.3%
③あまり受け入れるつもりはない	214	84	75	38	17
	27.0%	28.7%	28.0%	27.3%	18.1%
④受け入れるつもりはない	215	84	65	43	23
	27.1%	28.7%	24.3%	30.9%	24.5%
⑤わからない	171	70	54	26	21
	21.5%	23.9%	20.1%	18.7%	22.3%
⑥その他	19	6	5	4	4
	2.4%	2.0%	1.9%	2.9%	4.3%



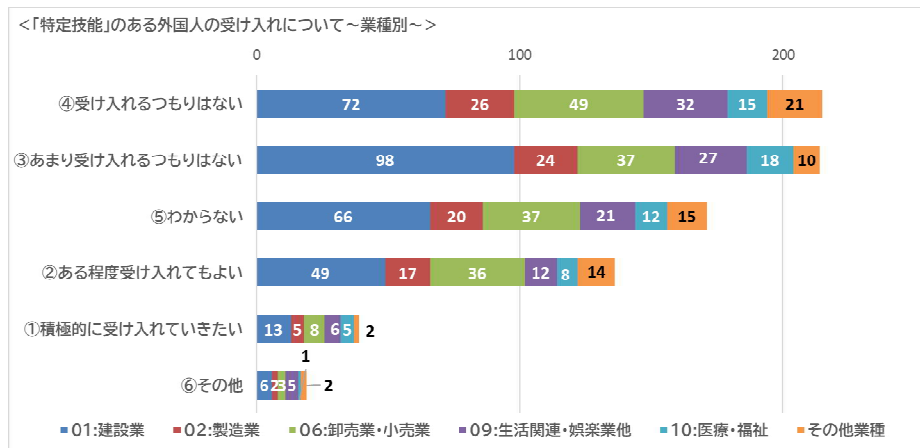
「特定技能」のある外国人の受け入れについて聞いた。「受け入れるつもりはない」が 27.1%、「あまり受け入れるつもりはない」が 27.0%と、合わせると 54.1%が受け入れる予定はないとした。Q 2 4 (外国人技能実習生) と比べると若干割合は低くなるが、まだ半数以上が受け入れには消極的である。

地区別でみると、Q 2 4 同様、「県北」は「受け入れる」割合が他地区より高くなっている。

【特定技能×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	794	304	94	5	12	20	170	11	15	103	59	1
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①積極的に受け入れていきたい	39	13	5	0	0	1	8	0	1	6	5	0
	4.9%	4.3%	5.3%	0.0%	0.0%	5.0%	4.7%	0.0%	6.7%	5.8%	8.5%	0.0%
②ある程度受け入れてもよい	136	49	17	0	2	6	36	0	6	12	8	0
	17.1%	16.1%	18.1%	0.0%	16.7%	30.0%	21.2%	0.0%	40.0%	11.7%	13.6%	0.0%
③あまり受け入れるつもりはない	214	98	24	0	3	1	37	2	4	27	18	0
	27.0%	32.2%	25.5%	0.0%	25.0%	5.0%	21.8%	18.2%	26.7%	26.2%	30.5%	0.0%
④受け入れるつもりはない	215	72	26	5	2	7	49	6	0	32	15	1
	27.1%	23.7%	27.7%	100.0%	16.7%	35.0%	28.8%	54.5%	0.0%	31.1%	25.4%	100.0%
⑤わからない	171	66	20	0	4	5	37	3	3	21	12	0
	21.5%	21.7%	21.3%	0.0%	33.3%	25.0%	21.8%	27.3%	20.0%	20.4%	20.3%	0.0%
⑥その他	19	6	2	0	1	0	3	0	1	5	1	0
	2.4%	2.0%	2.1%	0.0%	8.3%	0.0%	1.8%	0.0%	6.7%	4.9%	1.7%	0.0%

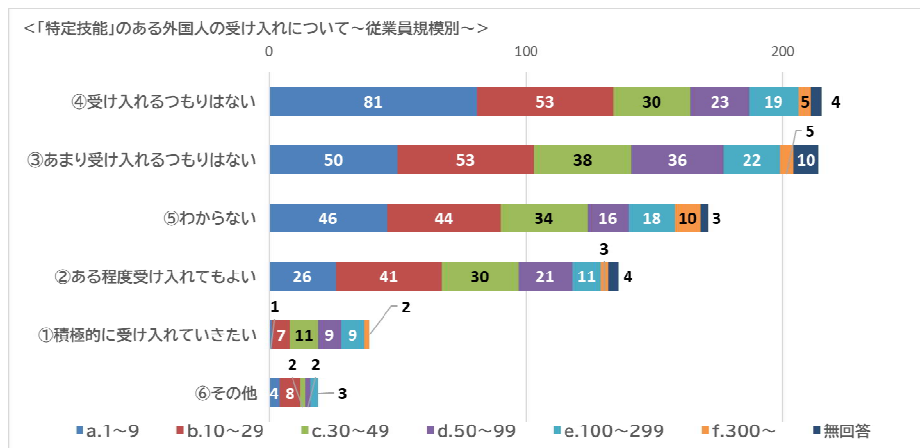


業種別でみると、Q 2 4 同様「宿泊業・飲食サービス業」が「ある程度受け入れてもよい」の割合が高いが、他の業種では受け入れに対して消極的である。

【特定技能×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	794	208	206	145	107	82	25	21
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①積極的に受け入れていきたい	39	1	7	11	9	9	2	0
	4.9%	0.5%	3.4%	7.6%	8.4%	11.0%	8.0%	0.0%
②ある程度受け入れてもよい	136	26	41	30	21	11	3	4
	17.1%	12.5%	19.9%	20.7%	19.6%	13.4%	12.0%	19.0%
③あまり受け入れるつもりはない	214	50	53	38	36	22	5	10
	27.0%	24.0%	25.7%	26.2%	33.6%	26.8%	20.0%	47.6%
④受け入れるつもりはない	215	81	53	30	23	19	5	4
	27.1%	38.9%	25.7%	20.7%	21.5%	23.2%	20.0%	19.0%
⑤わからない	171	46	44	34	16	18	10	3
	21.5%	22.1%	21.4%	23.4%	15.0%	22.0%	40.0%	14.3%
⑥その他	19	4	8	2	2	3	0	0
	2.4%	1.9%	3.9%	1.4%	1.9%	3.7%	0.0%	0.0%



従業員規模別で見ると、いずれの規模でも受け入れに対して消極的である。

【その他記載】⑥

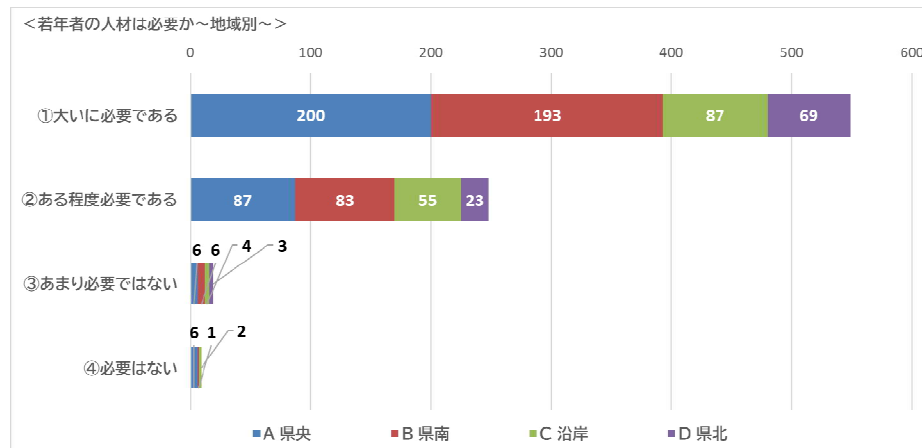
<Q25⑥その他の内容>	
1 1月より受入予定	1
Q25に同じ	1
意欲性格しだい	1
該当なし	1
技能による	1
業務内容により受け入れも視野に入れざるを得ない。	1
現状で対応できている	1
現状検討中	1
採用条件にあえば、検討の可能性有	1
職種がなじまない	1
生活支援を行政でしてくれるなら受け入れ可能です	1
当てはまる職種がない	1
当社の職種が特定技能ではない	1
特定技能に該当しない	1
特定技能に二級配管工事等があれば受け入れてもよい	1

Q26. 今後、若年者の人材は必要と思いますか？(○は1つ)

【若年者人材×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	825	299	283	148	95
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①大いに必要である	549	200	193	87	69
	66.5%	66.9%	68.2%	58.8%	72.6%
②ある程度必要である	248	87	83	55	23
	30.1%	29.1%	29.3%	37.2%	24.2%
③あまり必要ではない	19	6	6	4	3
	2.3%	2.0%	2.1%	2.7%	3.2%
④必要はない	9	6	1	2	0
	1.1%	2.0%	0.4%	1.4%	0.0%



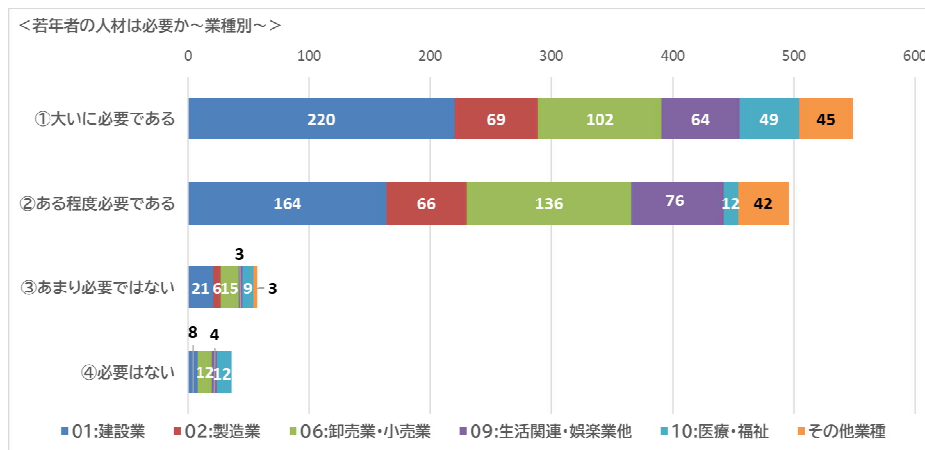
若年者人材の必要性を聞いたところ、「大いに必要である」が66.5%、「ある程度必要である」が30.1%と合わせて96.6%が必要と感じている。

地区別でみると、特に「県北」では「大いに必要である」が72.6%と他地区より高い傾向にあり、一方で「沿岸」では「大いに必要である」は58.8%となっている。

【若年者人材×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	825	311	104	5	13	21	178	12	15	104	61	1
	137.9%	132.8%	135.6%	140.0%	138.5%	119.0%	148.9%	141.7%	146.7%	141.3%	134.4%	100.0%
①大いに必要である	549	220	69	3	8	17	102	7	9	64	49	1
	66.5%	70.7%	66.3%	60.0%	61.5%	81.0%	57.3%	58.3%	60.0%	61.5%	80.3%	100.0%
②ある程度必要である	496	164	66	4	10	8	136	10	10	76	12	0
	60.1%	52.7%	63.5%	80.0%	76.9%	38.1%	76.4%	83.3%	66.7%	73.1%	19.7%	0.0%
③あまり必要ではない	57	21	6	0	0	0	15	0	3	3	9	0
	6.9%	6.8%	5.8%	0.0%	0.0%	0.0%	8.4%	0.0%	20.0%	2.9%	14.8%	0.0%
④必要はない	36	8	0	0	0	0	12	0	0	4	12	0
	4.4%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	3.8%	19.7%	0.0%

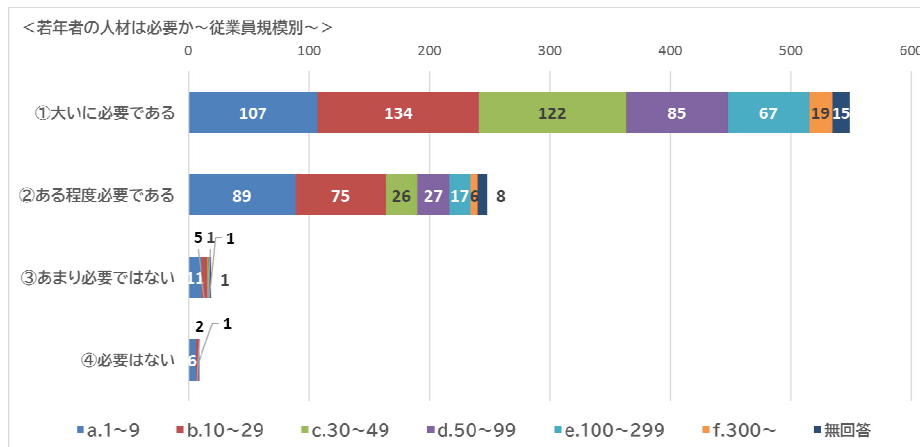


業種別でみると、いずれの業種でも「大いに必要である」、「ある程度必要である」の割合が高い。尚、「医療・福祉」では、「あまり必要ではない」と「必要ではない」の割合が、他業種より高くなっている。

【若年者人材×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	825	213	216	149	114	84	25	24
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①大いに必要である	549	107	134	122	85	67	19	15
	66.5%	50.2%	62.0%	81.9%	74.6%	79.8%	76.0%	62.5%
②ある程度必要である	248	89	75	26	27	17	6	8
	30.1%	41.8%	34.7%	17.4%	23.7%	20.2%	24.0%	33.3%
③あまり必要ではない	19	11	5	1	1	0	0	1
	2.3%	5.2%	2.3%	0.7%	0.9%	0.0%	0.0%	4.2%
④必要はない	9	6	2	0	1	0	0	0
	1.1%	2.8%	0.9%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%



従業員規模別で見ると、「1~9人」「10~29人」は「大いに必要である」の割合が他の規模より低く、規模が大きくなるほど若年者の人材の必要性を感じている。「100~299人」、「300人～」は必要ないはゼロとなっている。

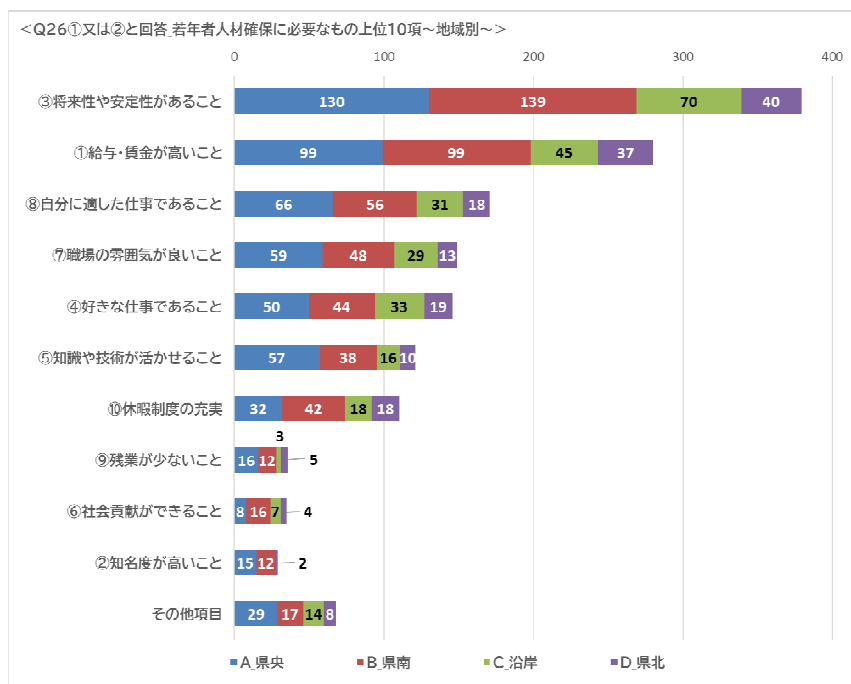
Q27. Q26で①又は②と回答いただいた場合、若年者の人材確保のために何が必要だとお考えですか？(○は2つ以内)

【若年者人材確保に必要なもの×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A.県央	B.県南	C.沿岸	D.県北
n=	792	287	273	141	91
①給与・賃金が高いこと	280 35.4%	99 34.5%	99 36.3%	45 31.9%	37 40.7%
②知名度が高いこと	29 3.7%	15 5.2%	12 4.4%	0 0.0%	2 2.2%
③将来性や安定性があること	379 47.9%	130 45.3%	139 50.9%	70 49.6%	40 44.0%
④好きな仕事であること	146 18.4%	50 17.4%	44 16.1%	33 23.4%	19 20.9%
⑤知識や技術が活かせること	121 15.3%	57 19.9%	38 13.9%	16 11.3%	10 11.0%
⑥社会貢献ができること	35 4.4%	8 2.8%	16 5.9%	7 5.0%	4 4.4%
⑦職場の雰囲気が良いこと	149 18.8%	59 20.6%	48 17.6%	29 20.6%	13 14.3%
⑧自分に適した仕事であること	171 21.6%	66 23.0%	56 20.5%	31 22.0%	18 19.8%
⑨残業が少ないこと	36 4.5%	16 5.6%	12 4.4%	3 2.1%	5 5.5%
⑩休暇制度の充実	110 13.9%	32 11.1%	42 15.4%	18 12.8%	18 19.8%
⑪子育て支援の充実	11 1.4%	5 1.7%	0 0.0%	3 2.1%	3 3.3%
⑫資格取得支援の充実	22 2.8%	10 3.5%	6 2.2%	4 2.8%	2 2.2%
⑬通勤に便利であること	5 0.6%	3 1.0%	2 0.7%	0 0.0%	0 0.0%
⑭社員寮等住環境の充実	6 0.8%	3 1.0%	1 0.4%	1 0.7%	1 1.1%
⑮家族や先生の勧め	9 1.1%	4 1.4%	3 1.1%	1 0.7%	1 1.1%
⑯その他	5 0.6%	1 0.3%	4 1.5%	0 0.0%	0 0.0%
⑰わからない	10 1.3%	3 1.0%	1 0.4%	5 3.5%	1 1.1%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



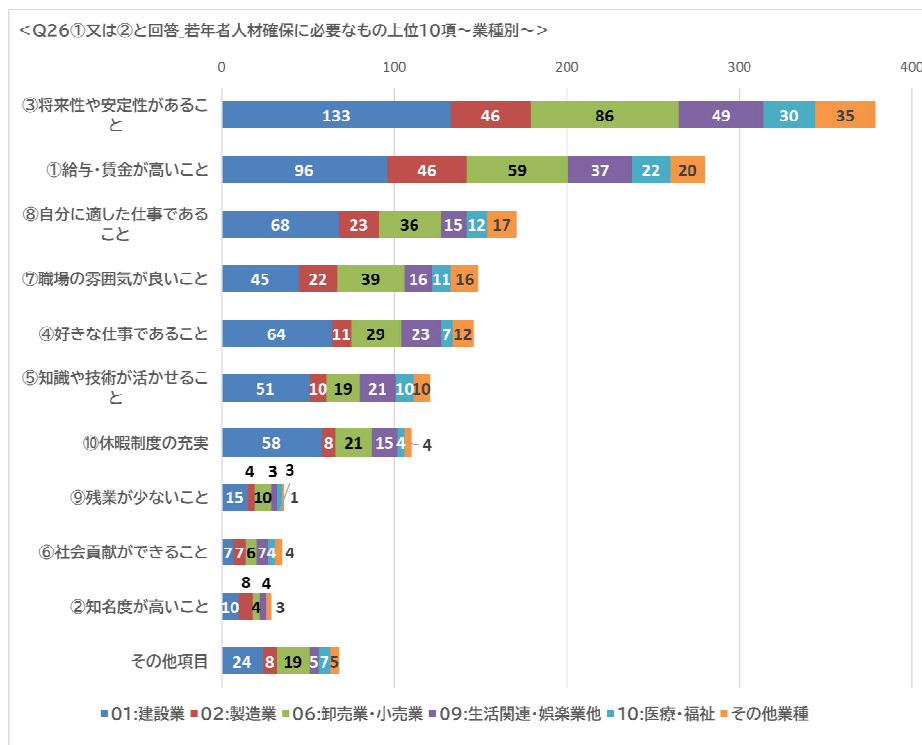
若年者の人材確保のために必要なことを聞いた。「将来性や安定性があること」が47.9%と最も高く、次いで「給与・賃金が高いこと」の35.4%、「自分に適した仕事であること」の21.6%と続く。
地区別で見ると、いずれの地区も「将来性や安定性があること」が高く全体と同じ傾向を示している。

【若年者人材確保に必要なもの×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	792	299	102	5	13	20	168	12	14	103	55	1
①給与・賃金が高いこと	280 35.4%	96 32.1%	46 45.1%	2 40.0%	2 15.4%	9 45.0%	59 35.1%	2 16.7%	5 35.7%	37 35.9%	22 40.0%	0 0.0%
②知名度が高いこと	29 3.7%	10 3.3%	8 7.8%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	4 2.4%	1 8.3%	1 7.1%	4 3.9%	0 0.0%	0 0.0%
③将来性や安定性があること	379 47.9%	133 44.5%	46 45.1%	3 60.0%	5 38.5%	11 55.0%	86 51.2%	6 50.0%	9 64.3%	49 47.6%	30 54.5%	1 100.0%
④好きな仕事であること	146 18.4%	64 21.4%	11 10.8%	0 0.0%	4 30.8%	5 25.0%	29 17.3%	2 16.7%	1 7.1%	23 22.3%	7 12.7%	0 0.0%
⑤知識や技術が活かせること	121 15.3%	51 17.1%	10 9.8%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%	19 11.3%	5 41.7%	1 7.1%	21 20.4%	10 18.2%	0 0.0%
⑥社会貢献ができること	35 4.4%	7 2.3%	7 6.9%	0 0.0%	1 7.7%	1 5.0%	6 3.6%	1 8.3%	1 7.1%	7 6.8%	4 7.3%	0 0.0%
⑦職場の雰囲気が良いこと	149 18.8%	45 15.1%	22 21.6%	3 60.0%	1 7.7%	3 15.0%	39 23.2%	3 25.0%	6 42.9%	16 15.5%	11 20.0%	0 0.0%
⑧自分に適した仕事であること	171 21.6%	68 22.7%	23 22.5%	0 0.0%	4 30.8%	5 25.0%	36 21.4%	5 41.7%	3 21.4%	15 14.6%	12 21.8%	0 0.0%
⑨残業が少ないこと	36 4.5%	15 5.0%	4 3.9%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 6.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.9%	3 5.5%	0 0.0%
⑩休暇制度の充実	110 13.9%	58 19.4%	8 7.8%	0 0.0%	1 7.7%	2 10.0%	21 12.5%	0 0.0%	1 7.1%	15 14.6%	4 7.3%	0 0.0%
⑪子育て支援の充実	11 1.4%	4 1.3%	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 5.5%	0 0.0%
⑫資格取得支援の充実	22 2.8%	10 3.3%	3 2.9%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.9%	2 3.6%	0 0.0%
⑬通勤に便利であること	5 0.6%	1 0.3%	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	1 0.6%	0 0.0%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑭社員寮等住環境の充実	6 0.8%	0 0.0%	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑮家族や先生の勧め	9 1.1%	5 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	1 1.8%	0 0.0%
⑯その他	5 0.6%	2 0.7%	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
⑰わからない	10 1.3%	2 0.7%	1 1.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	5 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.8%	0 0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



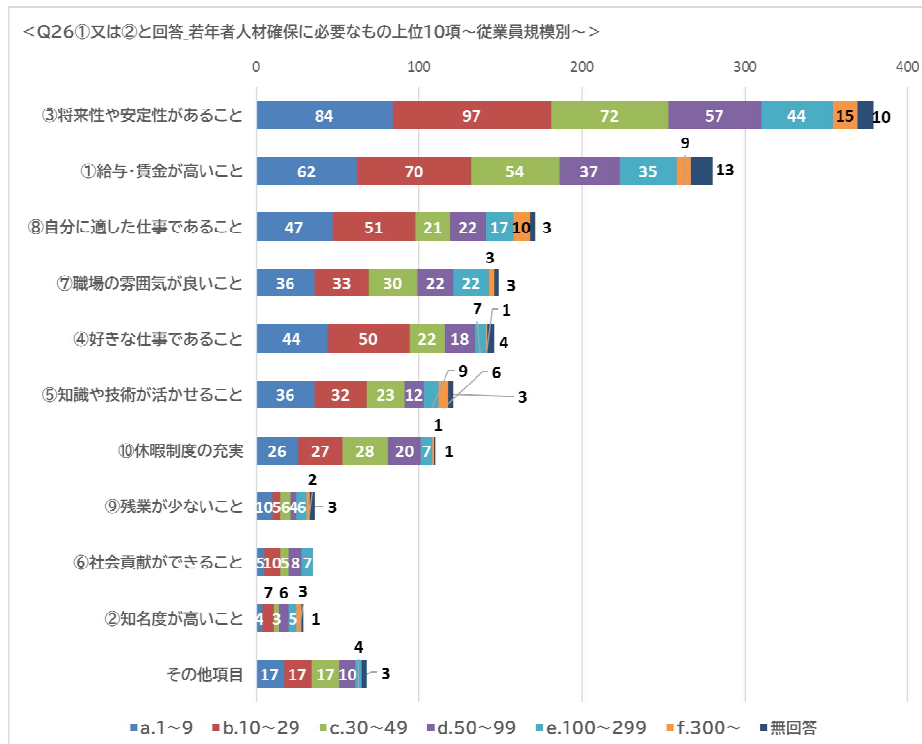
業種別でみると、いずれの業種でも「将来性や安定性があること」が最も高くなっている。

【若年者人材確保に必要なもの×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	792	195	206	148	112	83	25	23
①給与・賃金が高いこと	280 35.4%	62 31.8%	70 34.0%	54 36.5%	37 33.0%	35 42.2%	9 36.0%	13 56.5%
②知名度が高いこと	29 3.7%	4 2.1%	7 3.4%	3 2.0%	6 5.4%	5 6.0%	3 12.0%	1 4.3%
③将来性や安定性があること	379 47.9%	84 43.1%	97 47.1%	72 48.6%	57 50.9%	44 53.0%	15 60.0%	10 43.5%
④好きな仕事であること	146 18.4%	44 22.6%	50 24.3%	22 14.9%	18 16.1%	7 8.4%	1 4.0%	4 17.4%
⑤知識や技術が活かせること	121 15.3%	36 18.5%	32 15.5%	23 15.5%	12 10.7%	9 10.8%	6 24.0%	3 13.0%
⑥社会貢献ができること	35 4.4%	5 2.6%	10 4.9%	5 3.4%	8 7.1%	7 8.4%	0 0.0%	0 0.0%
⑦職場の雰囲気が良いこと	149 18.8%	36 18.5%	33 16.0%	30 20.3%	22 19.6%	22 26.5%	3 12.0%	3 13.0%
⑧自分に適した仕事であること	171 21.6%	47 24.1%	51 24.8%	21 14.2%	22 19.6%	17 20.5%	10 40.0%	3 13.0%
⑨残業が少ないこと	36 4.5%	10 5.1%	5 2.4%	6 4.1%	4 3.6%	6 7.2%	2 8.0%	3 13.0%
⑩休暇制度の充実	110 13.9%	26 13.3%	27 13.1%	28 18.9%	20 17.9%	7 8.4%	1 4.0%	1 4.3%
⑪子育て支援の充実	11 1.4%	2 1.0%	3 1.5%	3 2.0%	2 1.8%	1 1.2%	0 0.0%	0 0.0%
⑫資格取得支援の充実	22 2.8%	8 4.1%	6 2.9%	5 3.4%	2 1.8%	1 1.2%	0 0.0%	0 0.0%
⑬通勤に便利であること	5 0.6%	2 1.0%	1 0.5%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%
⑭社員寮等住環境の充実	6 0.8%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.7%	2 1.8%	1 1.2%	0 0.0%	1 4.3%
⑮家族や先生の勧め	9 1.1%	1 0.5%	2 1.0%	3 2.0%	2 1.8%	1 1.2%	0 0.0%	0 0.0%
⑯その他	5 0.6%	1 0.5%	1 0.5%	1 0.7%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.3%
⑰わからない	10 1.3%	3 1.5%	3 1.5%	3 2.0%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。

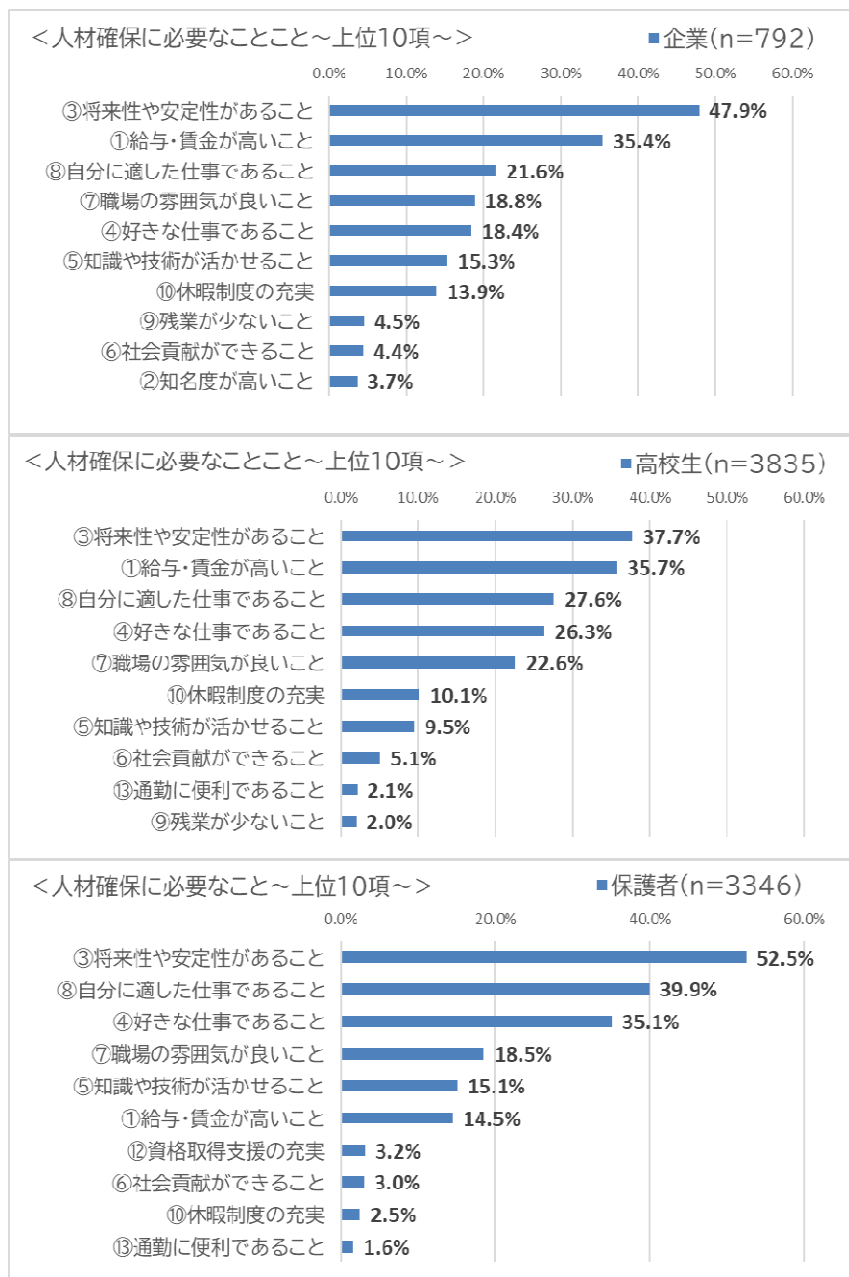


従業員規模別で見ると、いずれの業種でも「将来性や安定性があること」が最も高くなっている。

【その他記載】⑩

＜Q27⑩その他の内容＞	
休みやお金よりも若年者の心構え	1
休日が多いこと	2
求人側と求職側のミスマッチの解消	1
職場環境の充実	1
福利厚生、休暇の充実	1
福利厚生の充実	1

【企業・高校生・保護者との比較】



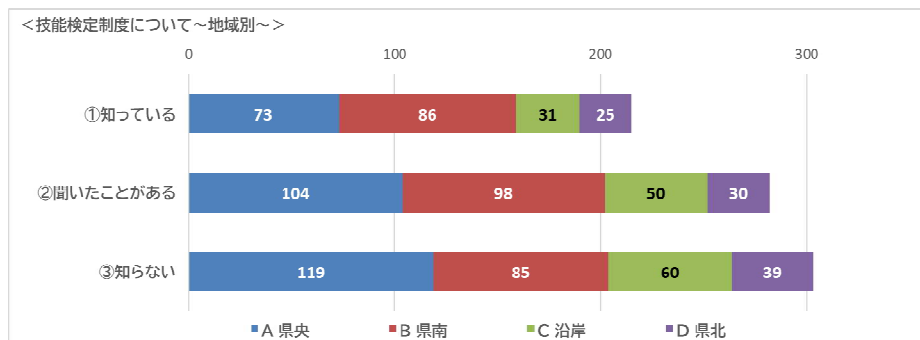
尚、参考までに高校生・保護者アンケートでも「将来性や安定性があること」が最も高くなっており、事業所と若年者の人材確保に必要なことについてはマッチしている。

Q28. 厚生労働省所管の技能検定制度について知っていますか？（○は1つ）

【技能検定制度×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	800	296	269	141	94
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①知っている	215	73	86	31	25
	26.9%	24.7%	32.0%	22.0%	26.6%
②聞いたことがある	282	104	98	50	30
	35.3%	35.1%	36.4%	35.5%	31.9%
③知らない	303	119	85	60	39
	37.9%	40.2%	31.6%	42.6%	41.5%



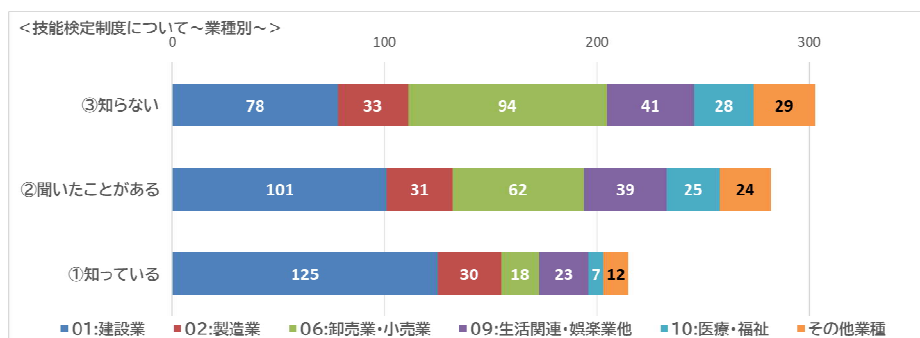
技能検定制度について聞いたところ、「知っている」は 26.9%に対して、「聞いたことがある」は 35.3%、「知らない」が 37.9%となっている。

地区別にみると、「県南」は「知らない」の割合が他地区より1割近く低くなっている。

【技能検定制度×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	800	304	94	5	12	20	174	12	15	103	60	1
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①知っている	215	125	30	1	2	3	18	5	1	23	7	0
	26.9%	41.1%	31.9%	20.0%	16.7%	15.0%	10.3%	41.7%	6.7%	22.3%	11.7%	0.0%
②聞いたことがある	282	101	31	1	5	10	62	4	3	39	25	1
	35.3%	33.2%	33.0%	20.0%	41.7%	50.0%	35.6%	33.3%	20.0%	37.9%	41.7%	100.0%
③知らない	303	78	33	3	5	7	94	3	11	41	28	0
	37.9%	25.7%	35.1%	60.0%	41.7%	35.0%	54.0%	25.0%	73.3%	39.8%	46.7%	0.0%

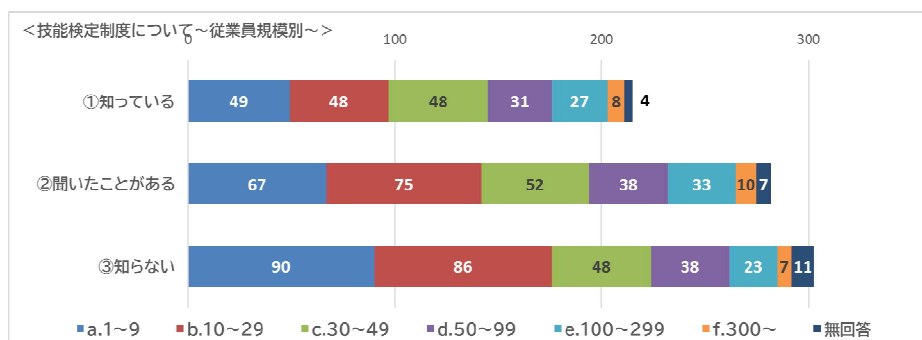


業種別でみると、「建設業」と「金融業・保険業」は「知っている」の割合が高い。「製造業」も「知っている」の割合は高いものの、「知らない」も 35.1%存在する。

【技能検定制度×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	800	206	209	148	107	83	25	22
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①知っている	215	49	48	48	31	27	8	4
	26.9%	23.8%	23.0%	32.4%	29.0%	32.5%	32.0%	18.2%
②聞いたことがある	282	67	75	52	38	33	10	7
	35.3%	32.5%	35.9%	35.1%	35.5%	39.8%	40.0%	31.8%
③知らない	303	90	86	48	38	23	7	11
	37.9%	43.7%	41.1%	32.4%	35.5%	27.7%	28.0%	50.0%



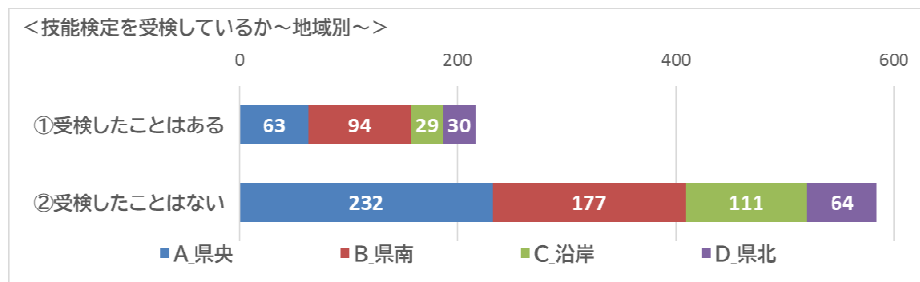
従業員規模別でみると、規模が小さいほど認知度は低く、規模が大きいほど認知度が増す傾向にある。

Q29. 貴社の従業員は、技能検定を受検していますか？（〇は1つ）

【技能検定受検×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	800	295	271	140	94
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①受検したことはある	216	63	94	29	30
	27.0%	21.4%	34.7%	20.7%	31.9%
②受検したことはない	584	232	177	111	64
	73.0%	78.6%	65.3%	79.3%	68.1%



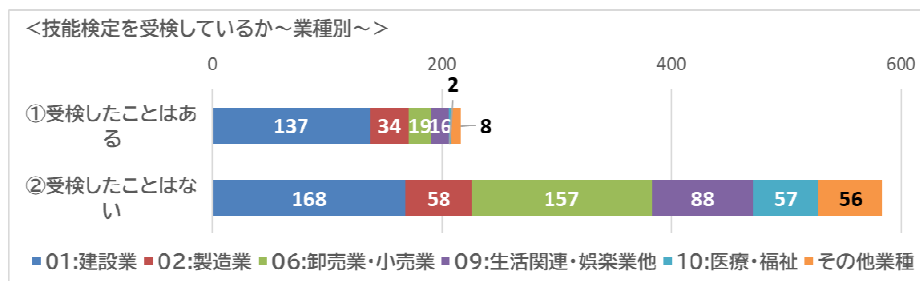
技能検定の受検有無について聞いた。「受検したことがある」が 27.0%、「受検したことがない」は 73.0%と、受検したことがないほうの割合が高い。

地区別でみると、「受検したことはある」は、「県南」は 34.7%、「県北」が 31.9%と他地区と比べて高い傾向にある。

【技能検定受検×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	800	305	92	4	12	20	176	12	15	104	59	1
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①受検したことはある	216	137	34	0	0	2	19	6	0	16	2	0
	27.0%	44.9%	37.0%	0.0%	0.0%	10.0%	10.8%	50.0%	0.0%	15.4%	3.4%	0.0%
②受検したことはない	584	168	58	4	12	18	157	6	15	88	57	1
	73.0%	55.1%	63.0%	100.0%	100.0%	90.0%	89.2%	50.0%	100.0%	84.6%	96.6%	100.0%

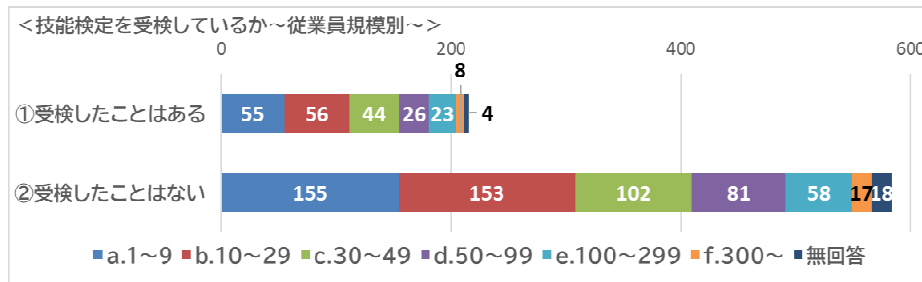


業種別でみると、「受検したことはある」は「建設業」と「金融業・保険業」が割合が高い。「電気ガス熱供給・水道業」、「情報通信業」、「宿泊業・飲食サービス業」は「受検したことはある」はゼロであった。

【技能検定受検×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	800	210	209	146	107	81	25	22
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①受検したことはある	216	55	56	44	26	23	8	4
	27.0%	26.2%	26.8%	30.1%	24.3%	28.4%	32.0%	18.2%
②受検したことはない	584	155	153	102	81	58	17	18
	73.0%	73.8%	73.2%	69.9%	75.7%	71.6%	68.0%	81.8%



従業員規模別で見ると、いずれの規模でも「受検したことはない」の割合のほうが高く、「受検したことはある」は概ね3割にとどまる。

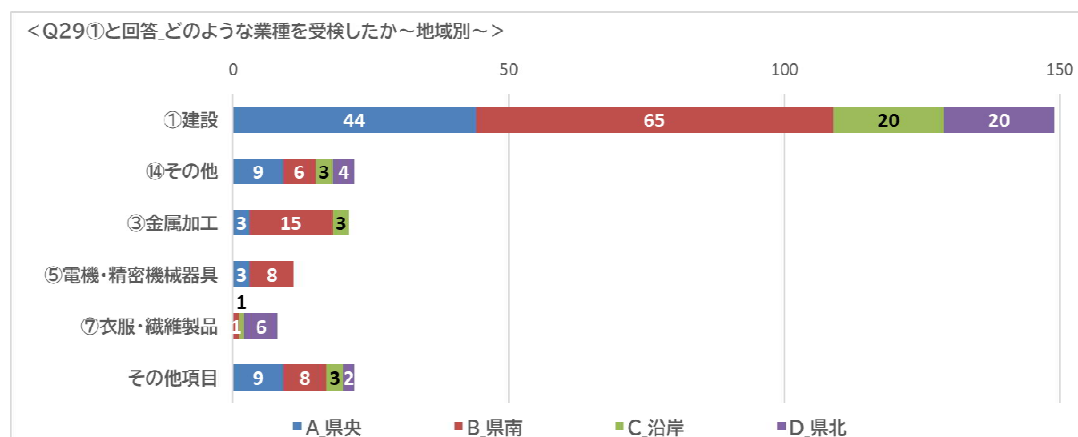
Q29-1. ①と回答いただいた場合、どのような業種で受検しましたか？（○はいくつでも）

【技能検定業種×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	213	62	92	29	30
①建設	149 70.0%	44 71.0%	65 70.7%	20 69.0%	20 66.7%
②窯業・土石	2 0.9%	1 1.6%	1 1.1%	0 0.0%	0 0.0%
③金属加工	21 9.9%	3 4.8%	15 16.3%	3 10.3%	0 0.0%
④一般機械器具	6 2.8%	4 6.5%	2 2.2%	0 0.0%	0 0.0%
⑤電機・精密機械器具	11 5.2%	3 4.8%	8 8.7%	0 0.0%	0 0.0%
⑥食料品	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%
⑦衣服・繊維製品	8 3.8%	0 0.0%	1 1.1%	1 3.4%	6 20.0%
⑧木材・木製品・紙加工品	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑨プラスチック製品	3 1.4%	1 1.6%	1 1.1%	1 3.4%	0 0.0%
⑩貴金属・装身具	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑪印刷製本	1 0.5%	1 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑫金融・保険	8 3.8%	2 3.2%	4 4.3%	1 3.4%	1 3.3%
⑬接客・ホテル・レストラン	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%
⑭その他	22 10.3%	9 14.5%	6 6.5%	3 10.3%	4 13.3%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



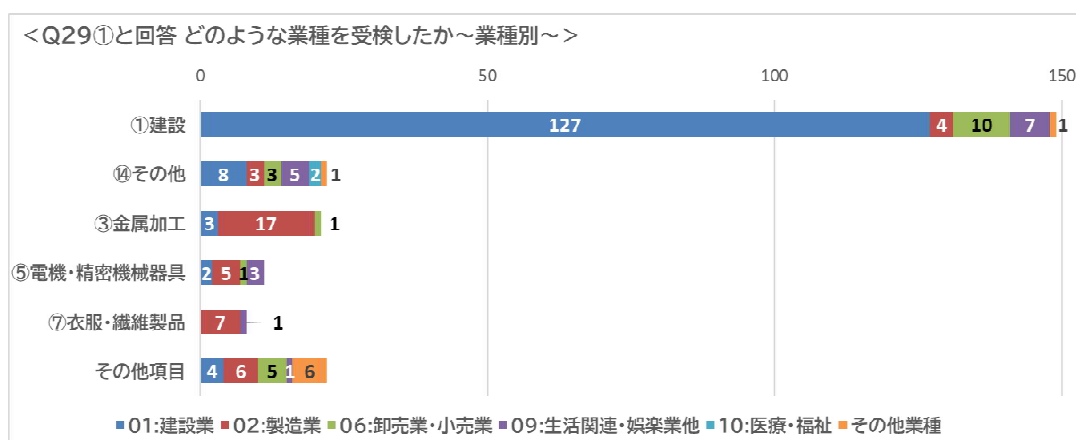
「受検したことがある」と回答した方で、どのような業種で受検したか聞いた。「建設」が70.0%と最も高く、次いで「金属加工」の9.9%と、この2業種で約8割を占める。

地区別で見ると、いずれの地区でも「建設」が約7割となるが、「県北」は「衣料・繊維製品」が20.0%と他地区より高くなっている。

【技能検定業種×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
全体	213	135	34	0	0	2	19	6	0	15	2	0
①建設	149 70.0%	127 94.1%	4 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	10 52.6%	0 0.0%	0 0.0%	7 46.7%	0 0.0%	0 0.0%
②窯業・土石	2 0.9%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
③金属加工	21 9.9%	3 2.2%	17 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
④一般機械器具	6 2.8%	1 0.7%	2 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 10.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
⑤電機・精密機械器具	11 5.2%	2 1.5%	5 14.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑥食料品	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑦衣服・繊維製品	8 3.8%	0 0.0%	7 20.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
⑧木材・木製品・紙加工品	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 0.0%	0 0.0%
⑨プラスチック製品	3 1.4%	0 0.0%	3 8.8%	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%
⑩貴金属・装身具	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 0.0%	0 0.0%
⑪印刷製本	1 0.5%	0 0.0%	1 2.9%	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%
⑫金融・保険	8 3.8%	2 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑬接客・ホテル・レストラン	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑭その他	22 10.3%	8 5.9%	3 8.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	3 15.8%	0 0.0%	0 0.0%	5 33.3%	2 100.0%	0 0.0%
⑮その他	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 0.0%	0 0.0%



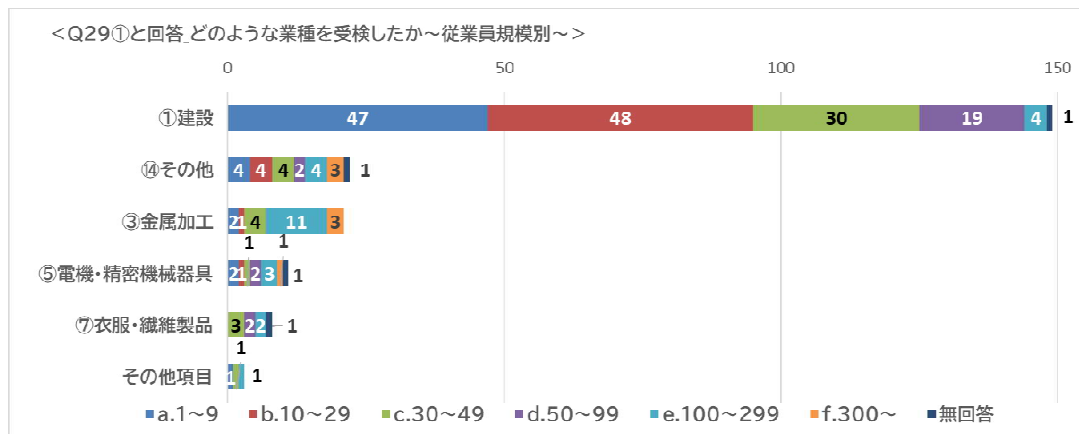
業種別でみると、「建設」業種では、「建設業」が 94.1%と圧倒的に多く、「卸売業・小売業」が 52.6%、「生活関連・娯楽業他」が 46.7%となる。その他「製造業」で「金属加工」、「衣料・繊維製品」が高くなっている。

【技能検定業種×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	213	53	54	44	26	24	8	4
①建設	149 70.0%	47 88.7%	48 88.9%	30 68.2%	19 73.1%	4 16.7%	0 0.0%	1 25.0%
②窯業・土石	2 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%
③金属加工	21 9.9%	2 3.8%	1 1.9%	4 9.1%	0 0.0%	11 45.8%	3 37.5%	0 0.0%
④一般機械器具	6 2.8%	1 1.9%	0 0.0%	4 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%
⑤電機・精密機械器具	11 5.2%	2 3.8%	1 1.9%	1 2.3%	2 7.7%	3 12.5%	1 12.5%	1 25.0%
⑥食料品	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑦衣服・繊維製品	8 3.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 6.8%	2 7.7%	2 8.3%	0 0.0%	1 25.0%
⑧木材・木製品・紙加工品	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑨プラスチック製品	3 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
⑩貴金属・装身具	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑪印刷製本	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.2%	0 0.0%	0 0.0%
⑫金融・保険	8 3.8%	1 1.9%	2 3.7%	0 0.0%	3 11.5%	1 4.2%	1 12.5%	0 0.0%
⑬接客・ホテル・レストラン	1 0.5%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑭その他	22 10.3%	4 7.5%	4 7.4%	4 9.1%	2 7.7%	4 16.7%	3 37.5%	1 25.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別で見ると、「1~9人」「10~29人」で約9割が「建設」を受験している。但し規模が大きくなると割合は減少。一方で「金属加工」や「金融・保険」は従業員規模が大きくなると増加する傾向にある。

【その他記載】①

<Q29①と回答 ④その他の内容>	
ガス	1
ガス関連、運行管理者	1
ソフト	1
ビルクリーニング	1
ビルクリーニング技能士	1
ビルメンテナンス	1
フォークリフト	1
介護	1
警備検定	1
建築配管	2
時計修理	1
時計修理技能	1
自動車整備士関連	1
職業訓練技にて必ず二級取得	1
造園	1
配管	2
半導体チップ製造	1
防水施工	1
冷凍空気調和機器施工	1

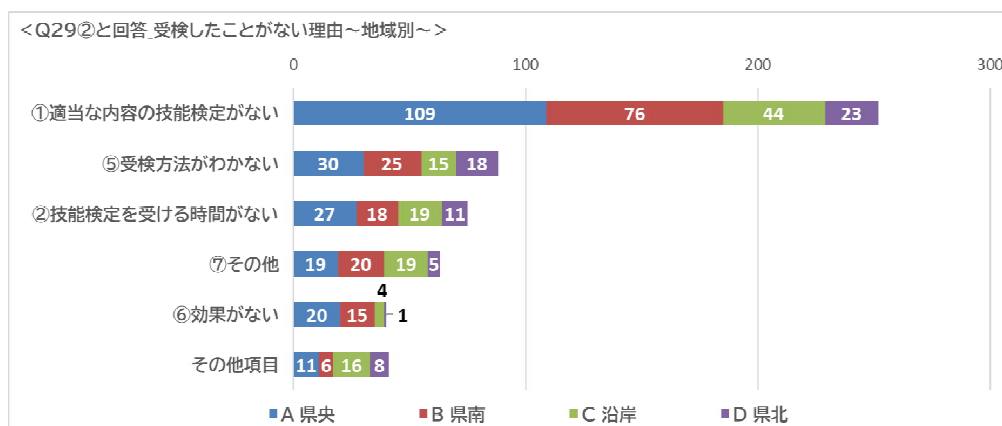
Q29-2. ②と回答いただいた場合、受検したことがないその理由についてお答えください。(〇は2つ以内)

【受検したことがない理由×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	504	202	148	98	56
①適当な内容の技能検定がない	252 50.0%	109 54.0%	76 51.4%	44 44.9%	23 41.1%
②技能検定を受ける時間がない	75 14.9%	27 13.4%	18 12.2%	19 19.4%	11 19.6%
③実施施設が多い	21 4.2%	5 2.5%	4 2.7%	8 8.2%	4 7.1%
④検定等の費用がかかる	20 4.0%	6 3.0%	2 1.4%	8 8.2%	4 7.1%
⑤受検方法がわからない	88 17.5%	30 14.9%	25 16.9%	15 15.3%	18 32.1%
⑥効果がない	40 7.9%	20 9.9%	15 10.1%	4 4.1%	1 1.8%
⑦その他	63 12.5%	19 9.4%	20 13.5%	19 19.4%	5 8.9%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



受検したことがない理由について聞いた。「適当な内容の技能検定がない」が50.0%と最も高く、次いで「受検方法がわからない」の17.5%、「技能検定を受ける時間がない」が14.9%と続く。

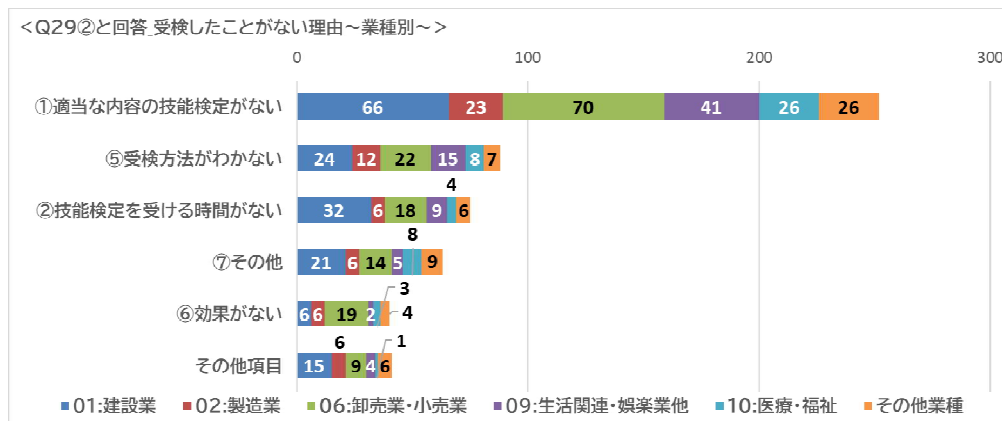
地区別でみると、「県央」、「県南」は「適当な内容の技能検定がない」の割合が高いが、「県北」は「受検方法がわからない」と「技能検定を受ける時間がない」が他地区より高くなっている。

【受検したことがない理由×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
全体	504	147	53	4	10	16	137	5	15	69	47	1
①適当な内容の技能検定がない	252 50.0%	66 44.9%	23 43.4%	4 100.0%	7 70.0%	8 50.0%	70 51.1%	2 40.0%	4 26.7%	41 59.4%	26 55.3%	1 100.0%
②技能検定を受ける時間がない	75 14.9%	32 21.8%	6 11.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	18 13.1%	1 20.0%	4 26.7%	9 13.0%	4 8.5%	0 0.0%
③実施施設が多い	21 4.2%	6 4.1%	3 5.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	7 5.1%	1 20.0%	1 6.7%	1 1.4%	1 2.1%	0 0.0%
④検定等の費用がかかる	20 4.0%	9 6.1%	3 5.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	2 1.5%	0 0.0%	2 13.3%	3 4.3%	0 0.0%	0 0.0%
⑤受検方法がわからない	88 17.5%	24 16.3%	12 22.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 12.5%	22 16.1%	0 0.0%	5 33.3%	15 21.7%	8 17.0%	0 0.0%
⑥効果がない	40 7.9%	6 4.1%	6 11.3%	0 0.0%	2 20.0%	1 6.3%	19 13.9%	1 20.0%	0 0.0%	2 2.9%	3 6.4%	0 0.0%
⑦その他	63 12.5%	21 14.3%	6 11.3%	0 0.0%	2 20.0%	4 25.0%	14 10.2%	1 20.0%	2 13.3%	5 7.2%	8 17.0%	0 0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



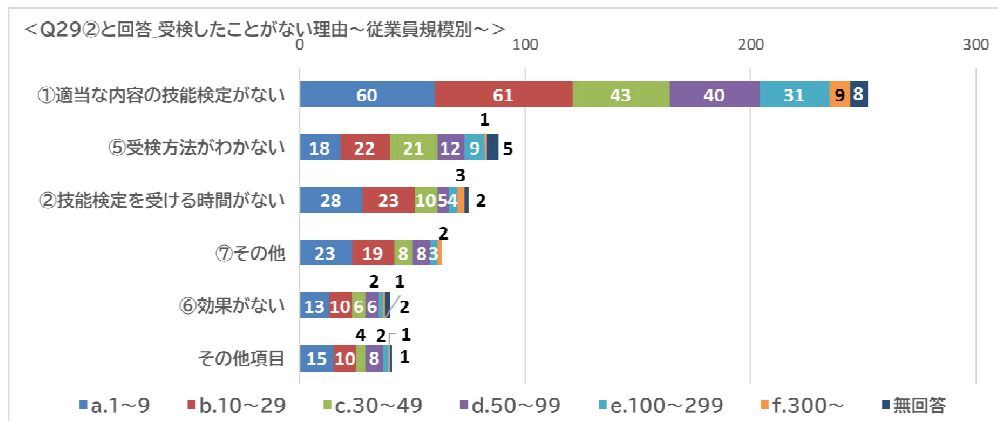
業種別でみると、いずれの業種でも「適当な内容の技能検定がない」が最も多い。ただし「建設業」と「製造業」は他業種より低めである。

【受検したことがない理由×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	504	137	130	87	72	47	15	16
①適当な内容の技能検定がない	252 50.0%	60 43.8%	61 46.9%	43 49.4%	40 55.6%	31 66.0%	9 60.0%	8 50.0%
②技能検定を受ける時間がない	75 14.9%	28 20.4%	23 17.7%	10 11.5%	5 6.9%	4 8.5%	3 20.0%	2 12.5%
③実施施設が多い	21 4.2%	6 4.4%	6 4.6%	3 3.4%	4 5.6%	1 2.1%	1 6.7%	0 0.0%
④検定等の費用がかかる	20 4.0%	9 6.6%	4 3.1%	1 1.1%	4 5.6%	1 2.1%	0 0.0%	1 6.3%
⑤受検方法がわからない	88 17.5%	18 13.1%	22 16.9%	21 24.1%	12 16.7%	9 19.1%	1 6.7%	5 31.3%
⑥効果がない	40 7.9%	13 9.5%	10 7.7%	6 6.9%	6 8.3%	2 4.3%	1 6.7%	2 12.5%
⑦その他	63 12.5%	23 16.8%	19 14.6%	8 9.2%	8 11.1%	3 6.4%	2 13.3%	0 0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別で見ると、いずれの規模でも「適当な内容の技能検定がない」が最も多いが、規模が小さいほど「技能検定を受ける時間がない」、「効果がない」の割合が高い傾向にある。

【その他記載】⑦

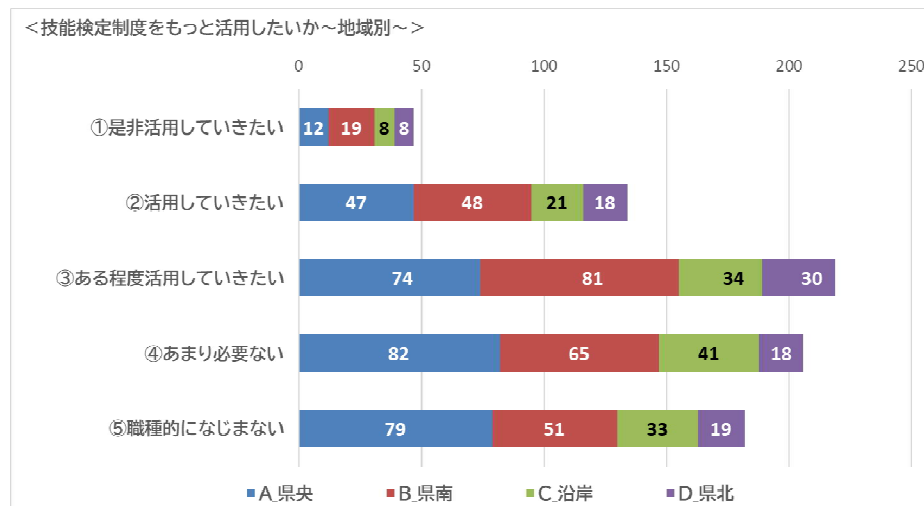
<Q29 2⑦その他の内容>	
Q28のとおり	1
あまり必要性を感じない	1
知らないから	1
医療、護分野がない	1
該当する検定がない	1
該当者がいない	1
希望がない	1
希望者がいない	1
機能検定の内容を知らないから	1
技能検定制度について知らない	1
技能検定制度を知らない	1
業種があわない	1
業種がない	1
業務に必要ないから	1
業務内容から必要と感じない	1
検定内容を知らない	1
合致する職種がない	1
国家資格受験に力を入れているため	1
国土交通大臣指定機関で受験した	1
最低人数で運営しているから	1
資格試験は受験させている	1
自動車運転技能がればよい	1
実務に関する資格はたくさんあるので必要性を感じない	1
若い時にはなかったため	1
受験する必要性がない	1
受験に向けて学習する意欲がある者がいない	1
受験希望がない	1
商工会議内職員として資格試験・WEB研修があるため	1
職務期間がまだ少ない	1
制度について知らない	1
制度を知らない	2
専門職種ではない為あまり必要ではない	1
対象業務なし	1
知らない	5
知らないから	1
知らないの	1
知らないので検討すらしたことがない	1
知らなかった	1
適さない	1
特にあてはまる物がない	1
特に必要としない	1
内容がよくわからない	1
能力開発し時期をみて受験する	1
必須資格は、近くの機関で受けている為	1
必要としない	2
必要なし	1
必要性がない	1
別機関で受験(施工管理技士建築士等)している	1

Q30. 技能評価制度として、技能検定制度をもっと活用していきたいと思いませんか？（○は1つ）

【技能検定制度活用×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	788	294	264	137	93
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①是非活用していきたい	47	12	19	8	8
	6.0%	4.1%	7.2%	5.8%	8.6%
②活用していきたい	134	47	48	21	18
	17.0%	16.0%	18.2%	15.3%	19.4%
③ある程度活用していきたい	219	74	81	34	30
	27.8%	25.2%	30.7%	24.8%	32.3%
④あまり必要ない	206	82	65	41	18
	26.1%	27.9%	24.6%	29.9%	19.4%
⑤職種のになじまない	182	79	51	33	19
	23.1%	26.9%	19.3%	24.1%	20.4%



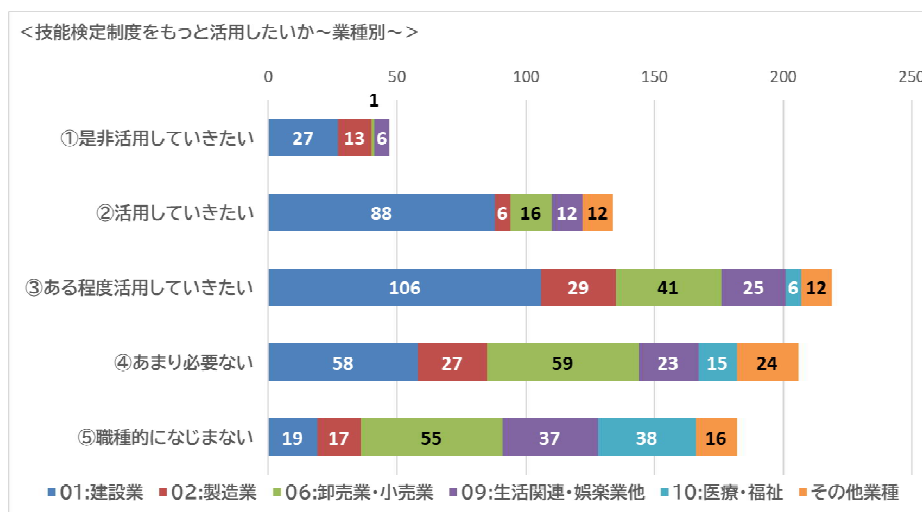
技能検定制度を活用していきたいか聞いたところ、「是非活用していきたい」・「活用していきたい」・「ある程度活用していきたい」を合わせて 50.8%、「あまり必要ない」は 26.1%、「職種のになじまない」が 23.1%となった。

地区別でみると、「県央」と「沿岸」は「あまり必要ない」の割合が高く、「県南」、「県北」は「活用していきたい（是非・ある程度含む）」の割合が高い。特に「県北」は約 6 割が活用を言及している。

【技能検定制度活用×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
全体	788	298	92	5	12	20	172	12	14	103	59	1
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①是非活用していきたくない	47	27	13	0	0	0	1	0	0	6	0	0
	6.0%	9.1%	14.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	5.8%	0.0%	0.0%
②活用していきたくない	134	88	6	0	1	4	16	5	2	12	0	0
	17.0%	29.5%	6.5%	0.0%	8.3%	20.0%	9.3%	41.7%	14.3%	11.7%	0.0%	0.0%
③ある程度活用していきたくない	219	106	29	0	3	4	41	2	3	25	6	0
	27.8%	35.6%	31.5%	0.0%	25.0%	20.0%	23.8%	16.7%	21.4%	24.3%	10.2%	0.0%
④あまり必要ない	206	58	27	3	6	7	59	1	7	23	15	0
	26.1%	19.5%	29.3%	60.0%	50.0%	35.0%	34.3%	8.3%	50.0%	22.3%	25.4%	0.0%
⑤職種的になじまない	182	19	17	2	2	5	55	4	2	37	38	1
	23.1%	6.4%	18.5%	40.0%	16.7%	25.0%	32.0%	33.3%	14.3%	35.9%	64.4%	100.0%

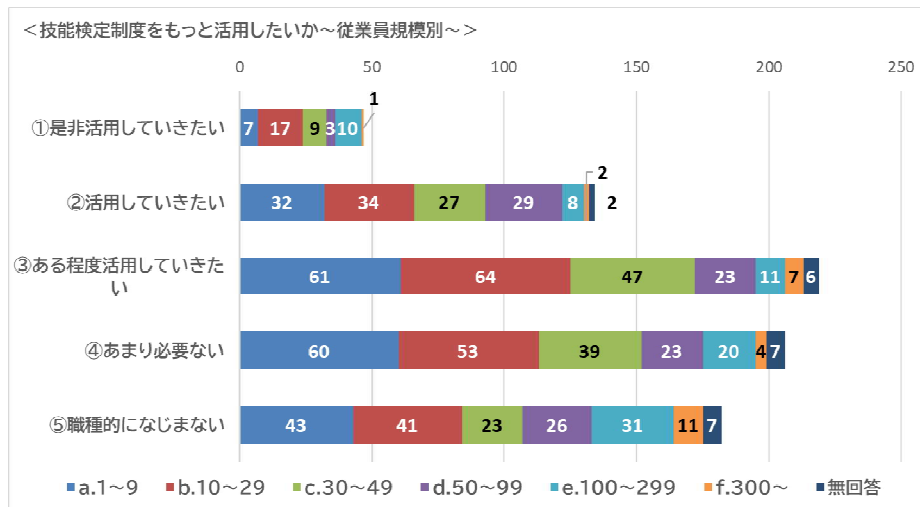


業種別でみると、「建設業」は「活用していきたくない（是非・ある程度含め）」の割合が高い。一方で「電気ガス熱供給・水道業」、「情報通信業」、「卸売業・小売業」、「医療・福祉」では、「必要ない」の割合が高い傾向にある。

【技能検定制度活用×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	788	203	209	145	104	80	25	22
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①是非活用していきたい	47	7	17	9	3	10	1	0
	6.0%	3.4%	8.1%	6.2%	2.9%	12.5%	4.0%	0.0%
②活用していきたい	134	32	34	27	29	8	2	2
	17.0%	15.8%	16.3%	18.6%	27.9%	10.0%	8.0%	9.1%
③ある程度活用していきたい	219	61	64	47	23	11	7	6
	27.8%	30.0%	30.6%	32.4%	22.1%	13.8%	28.0%	27.3%
④あまり必要ない	206	60	53	39	23	20	4	7
	26.1%	29.6%	25.4%	26.9%	22.1%	25.0%	16.0%	31.8%
⑤職種的になじまない	182	43	41	23	26	31	11	7
	23.1%	21.2%	19.6%	15.9%	25.0%	38.8%	44.0%	31.8%



従業員規模別で見ると、「100～299人」、「300人」では「必要ない」の割合が6割を超える。一方で従業員規模が小さくなると活用を言及する割合が多い傾向にある。

Q31. 貴社において、従業員にどのような技能検定や資格等の取得を奨励していますか？ 奨励している主な技能検定や資格等の名称、貴社にとってのメリットについてお答えください。（5つ以内）

業種	資格	メリット
01 建設業	AI・DD3種	
01 建設業	アーク溶接	屋根工事に必要な時がある
01 建設業	アーク溶接技能講習	基礎鉄筋、サッシレール溶接などの小さい工事
01 建設業	あと施工アンカー	操作が認められる
01 建設業	インテリアコーディネーター	内装などのデザインにおいてアドバイスをしたりお客様が安心できる
01 建設業	カーテンウォール技能士	特殊工事を手掛けるのに必要
01 建設業	ガス消費者設置	ガス機器の工事可能
01 建設業	クレーン車	資格がないと出来ないため
01 建設業	コンクリート橋梁架設作業主任者	仕事をいただく元請会社のアピールになる
01 建設業	サッシ施工	技能向上・信頼・信用等
01 建設業	タイル工事	技能士がいること
01 建設業	ビルサッシ技能士	日常の作業
01 建設業	ファイナンシャルプランナー	資金計画において将来設計ができる
01 建設業	フルハーネス	作業に必ず必要とされる
01 建設業	ボイラー技士	業務上の必要資格
01 建設業	ボイラー整備士	受注・現場で必要
01 建設業	ボイラー整備士	業務上の必要資格
01 建設業	安全関係	
01 建設業	移動式クレーン	操作が認められる
01 建設業	移動式クレーン	作業に必ず必要とされる
01 建設業	移動式クレーン	
01 建設業	一般建築施工管理技士	必要資格
01 建設業	一般土木施工管理技士	必要資格
01 建設業	運行管理者	仕事上必要
01 建設業	運行管理者	残業時間削減
01 建設業	運行管理者	許可要件
01 建設業	液化石油ガス設備士	工事人としての必須資格
01 建設業	液化石油ガス設備士	経審申請時の加点・現場配置の平準化
01 建設業	液化石油ガス設備士	ガス工事で必要
01 建設業	解体技術	事業の幅が広がる
01 建設業	解体工事施工技士	工事の受注に有利
01 建設業	解体施工管理技士	コンプライアンス
01 建設業	各種建設機械の運転免許	現場作業に必要
01 建設業	各種溶溶資格	鋼構造物製品の製造
01 建設業	監理技術者	主任技術者として現場管理を任せられる(請負額で有利)
01 建設業	1・2級管工事施工管理技士	会社の事業に必要不可欠な資格である
01 建設業	1・2級管工事施工管理技士	
01 建設業	一級管工事施工管理技士	入札時の等級アップ等
01 建設業	一級管工事施工管理技士	専門的な知識が得られる。入札に有利
01 建設業	一級管工事施工管理技士	受注機会の増
01 建設業	一級管工事施工管理技士	公共工事取得及び経審の点数
01 建設業	一級二級管工事施工管理技士	工事技術者として活躍できる
01 建設業	一級二級管工事施工管理技士	建設業登録に必要
01 建設業	一級二級管工事施工管理技士	技術管理能力の向上
01 建設業	管工事施工管理技士	工事施工現場代理人
01 建設業	管工事施工管理技士	建設業法における配置技術者
01 建設業	管工事施工管理技士	経審申請時の加点・現場配置の平準化
01 建設業	管工事施工管理技士	住宅設備等あらゆる機器の修理・工事が可能になる
01 建設業	管工事施工管理技士	受注・現場で必要
01 建設業	管工事施工管理技士	工事可能
01 建設業	管工事施工管理技士	公共工事の受注
01 建設業	管工事施工管理技士	現場管理ができる
01 建設業	管工事施工管理技士	現場にて技術者・管理者としての意識をさらに持ち就業できる
01 建設業	管工事施工管理技士	県・経審申請に必要な資格
01 建設業	管工事施工管理技士	経審の加点項目、現場代理人に必須資格
01 建設業	管工事施工管理技士	経営事項審査の点数が上がる
01 建設業	管工事施工管理技士	経営規模等評価結果通知書の採点に有利
01 建設業	管工事施工管理技士	業務上の必要資格
01 建設業	管工事施工管理技士	技術者がいることによって官公庁の入札に参加できる
01 建設業	管工事施工管理技士	会社の技術力の向上・受注機会の拡大
01 建設業	管工事施工管理技士	リフォーム工事が可能
01 建設業	管工事施工管理技士	
01 建設業	管工事施工管理技士	
01 建設業	二級管工事施工管理技士	受注機会の増
01 建設業	管理技術者	
01 建設業	乙四	
01 建設業	基幹技能士	下請け工事が受注しやすい
01 建設業	機械施工管理技士	現場をやる時に必要

01 建設業	技術士	入札の参加要件を満たすことができる+経審の加点項目
01 建設業	技能検定1級	建築大工(大手建築会社への応援に行く際の書類に記載できる)
01 建設業	技能検定建築一級	従業員
01 建設業	技能講習・特別教育	作業に就ける
01 建設業	一・二級技能士	スキルアップになる
01 建設業	一級技能者	建築する上で大事な資格である
01 建設業	技能士	仕事のうえでの資格として
01 建設業	技能士	現場施工
01 建設業	技能士	技術の向上
01 建設業	技能士資格	技術の向上につながる
01 建設業	給水工事主任技術者	給水工事ができる。検査立合いを含めて
01 建設業	給水工事責任技術者	公共工事の受注
01 建設業	給水装置工事主任技術者	給水工事が可能
01 建設業	給水装置工事主任技術者	
01 建設業	給水装置工事責任技術者	宅内給水工事を施工するために必要
01 建設業	給水装置工事配管技能者	配水管工事で必要
01 建設業	玉掛け	当社作業で必要
01 建設業	玉掛け	資格がないと出来ないため
01 建設業	玉掛け	作業に必要
01 建設業	玉掛け	作業に必要
01 建設業	玉掛け	作業に必ず必要とされる
01 建設業	玉掛け	作業するにあたり必須
01 建設業	玉掛け	材料の荷上げ時
01 建設業	玉掛け	現場作業に必要
01 建設業	玉掛け	会社・個人の能力レベルアップ
01 建設業	玉掛け	
01 建設業	空気環境測定実施者	清掃業・登録要件
01 建設業	空調給排水管理監督者	清掃業・登録要件
01 建設業	掘削機械	資格がないと出来ないため
01 建設業	型枠支保工	工事施工に必須
01 建設業	型枠支保工	会社・個人の能力レベルアップ
01 建設業	型枠支保工架設作業主任者	仕事をいただく元請会社のアピールになる
01 建設業	型枠支保作業主任者	工事現場での必要資格
01 建設業	型枠施工	自社施工ができる
01 建設業	型枠施工	仕事の効率性、原価の圧縮
01 建設業	型枠施工技能士	
01 建設業	型枠大工工事業	現場管理が可能
01 建設業	建設	仕事で必要
01 建設業	建設関係の資格	資格者の配置が必要な場合に有効
01 建設業	建設関係の資格	資格者の技能者が増えることで業務の進行に効果的
01 建設業	建設機械(掘削・積込)	作業に必ず必要とされる
01 建設業	建設機械施工管理技士	現場代理人の配置に必要な資格。入札条件の加点となる
01 建設業	建設機械施工管理技士	経営事項審査、入札資格審査等で加点
01 建設業	1級建設機械施工技士	技術者としてオバとして現場施工をこなせる
01 建設業	2級建設機械施工技士	技術者としてオバとして現場施工をこなせる
01 建設業	一級建設機械施工技士	工事の受注に有利
01 建設業	建設機械施工技士	入札の参加要件を満たすことができる+経審の加点項目
01 建設業	建設機械施工技士	仕事を受注できる
01 建設業	建設機械施工技士	工事主任技術者(寛り技術者)として配置できる
01 建設業	建設機械施工技士	公共工事の受注ができる
01 建設業	建設機械施工技士	技術者として登録できることなど
01 建設業	建設機械施工技士	官公庁の仕事がしやすい
01 建設業	建設機械施工技士	オペレーターとして活躍できるから
01 建設業	一級建設業経理事務士	専門的な知識が得られる。入札に有利
01 建設業	建設業経理事務士	建設業経審点数の為に必須
01 建設業	建設業経理事務士	建設業許可取得、入札参加、経審加点
01 建設業	建設業経理事務士	経理規模等評価の加点対象
01 建設業	建設業経理事務士	経審点数アップ
01 建設業	建設業経理事務士	経審の加点項目
01 建設業	建設業経理事務士	経営事項審査の点数
01 建設業	建設業経理事務士	経営事項審査、入札資格審査等で加点
01 建設業	建設業経理事務士	経営規模等評価結果通知書の採点に有利
01 建設業	建設業経理事務士	
01 建設業	建設業経理事務士	
01 建設業	建設業経理事務士2級	経審で加算される
01 建設業	建設業簿記	業務上必要
01 建設業	建設業法・技術検定	建設業・有資格登録可能
01 建設業	建設施工管理技士	工事受注施工の為
01 建設業	建設施工管理技士	県の入札条件や入札参加資格申請が必要
01 建設業	建設施工管理技士	技術者として能力によって受注機会が増える
01 建設業	二級建設施工管理技士	入札に有利
01 建設業	建築・大工施工管理技士	公共事の上位クラスにはいる
01 建設業	一級・二級建築士	設計部設計としての活躍
01 建設業	一級・二級建築士	建築設計事務所の登録をしているので有資格者が必要
01 建設業	一級・二級建築士	建築業において必要
01 建設業	一級・二級建築士	業務上必須
01 建設業	一級・二級建築士	官公庁の仕事がとれる
01 建設業	一級建築士	品質向上
01 建設業	一級建築士	入札に有利
01 建設業	一級建築士	自社での設計施工

01 建設業	一級建築士	現場管理者
01 建設業	一級建築士	現場の管理と数
01 建設業	一級建築士	業務上資格が必要なため
01 建設業	一級建築士	業務に携わる上で必要とされる知識の取得・今後の将来を担う人材の育成・ 経審の点数向上
01 建設業	一級建築士	
01 建設業	一級建築士	
01 建設業	建築士	入札参加、現場代理人
01 建設業	建築士	入札の参加要件を満たすことができる+経審の加点項目
01 建設業	建築士	設計部門において設計業務等が行える
01 建設業	建築士	設計業務、建築確認申請
01 建設業	建築士	設計管理
01 建設業	建築士	事業の幅が広がる、事業継続の為有資格者が必要
01 建設業	建築士	仕事のうえでの資格として
01 建設業	建築士	個々のスキルが上がり業務効率もアップする
01 建設業	建築士	現場代理人の配置に必要な資格。入札条件の加点となる
01 建設業	建築士	建設業経申評価の向上
01 建設業	建築士	経審点数アップ
01 建設業	建築士	経審などでの評価が上がるイメージ
01 建設業	建築士	業務内容の幅が広がる
01 建設業	建築士	
01 建設業	建築士	
01 建設業	建築士(1・2級)	建築請負業にとっては設計施工上必須
01 建設業	二級建築士	現場の管理者等になるため
01 建設業	二級建築士	業務上資格が必要なため
01 建設業	二級建築士	業務に携わる上で必要とされる知識の取得・今後の将来を担う人材の育成・ 経審の点数向上
01 建設業	建築士・建築施工管理技士	仕事受注
01 建設業	建築士・建築施工管理技士	各現場に常駐させる
01 建設業	1・2級建築施工管理技士	建築技術者として必須資格
01 建設業	1級建築施工管理技士	工事受注・現場管理
01 建設業	1級建築施工管理技士	公共工事の管理ができる
01 建設業	1級建築施工管理技士	官公庁の仕事がとれる
01 建設業	1級建築施行管理士	会社の格が上がる
01 建設業	一・二級建築施工管理技士	業務遂行に必要
01 建設業	一級・二級建築施工管理技士	工事現場で必要とされる
01 建設業	一級建築施工管理技士	品質向上・受注可能件数の増加
01 建設業	一級建築施工管理技士	必要資格
01 建設業	一級建築施工管理技士	入札に有利
01 建設業	一級建築施工管理技士	受注増加・経審評価
01 建設業	一級建築施工管理技士	受注機会が増える
01 建設業	一級建築施工管理技士	工事の受注に有利
01 建設業	一級建築施工管理技士	許可工種確保
01 建設業	一級建築施工管理技士	技術者登録ポイントアップ
01 建設業	一級建築施工管理技士	
01 建設業	一級二級建築施工管理技士	公共工事の受注拡大
01 建設業	一級二級建築施工管理技士	技術管理能力の向上
01 建設業	建築施工管理技士	入札参加、現場代理人
01 建設業	建築施工管理技士	入札に必要な評価の向上、工事現場の配置義務
01 建設業	建築施工管理技士	信頼性のアップ
01 建設業	建築施工管理技士	社員のスキルアップ
01 建設業	建築施工管理技士	事業の幅が広がる、事業継続の為有資格者が必要
01 建設業	建築施工管理技士	鋼構造物製品の製造
01 建設業	建築施工管理技士	工事可能
01 建設業	建築施工管理技士	工事の受注につながる
01 建設業	建築施工管理技士	公共工事入札参加
01 建設業	建築施工管理技士	公共工事の入札参加
01 建設業	建築施工管理技士	現場代理人の配置に必要な資格。入札条件の加点となる
01 建設業	建築施工管理技士	現場管理を任せられる。経営事項審査の加点対象となる。
01 建設業	建築施工管理技士	現場管理の人員の確保
01 建設業	建築施工管理技士	建設業の許可等
01 建設業	建築施工管理技士	経審点数アップ
01 建設業	建築施工管理技士	経審などでの評価が上がるイメージ
01 建設業	建築施工管理技士	業務内容の幅が広がる
01 建設業	建築施工管理技士	業務上必要
01 建設業	建築施工管理技士	業務上の必要資格
01 建設業	建築施工管理技士	
01 建設業	建築施工管理技士	
01 建設業	二級建築施工管理技士	現場の管理者等になるため
01 建設業	二級建築施工管理技士	許可工種確保
01 建設業	建築設計士	設計が出来る
01 建設業	建築設計士	現場管理に必要
01 建設業	建築設計士	外注を自社にてできる
01 建設業	一級・二級建築大工技能士	大工部主任としての活躍
01 建設業	一級建築大工技能士	仕事上営業のPRIになる
01 建設業	一級建築大工技能士	お客様に納得安心できる建築物を提供することが出来る
01 建設業	建築大工	社長の信用と社員のスキルアップ
01 建設業	建築大工	仕事の効率性、原価の圧縮
01 建設業	建築大工	技術者の自覚と責任
01 建設業	建築大工一級技能士	元請けに資格者の提示を求められる・信頼性
01 建設業	建築大工技能士	現場主任となる
01 建設業	建築大工技能士	

01 建設業	建築大工技能士	
01 建設業	1級建築塗装	基幹技能士にすすめる
01 建設業	一級建築塗装技能士	入札等の主任技術者として
01 建設業	建築配管	住宅など
01 建設業	建築配管	スキルアップ
01 建設業	建築板金	技術者の自覚と責任
01 建設業	建築板金一級技能検定	屋根工事に必要
01 建設業	建築物環境衛生管理技術者	清掃業・登録要件
01 建設業	公認会計士	企業運営に関わる問題などを自社で解決できる。
01 建設業	工事指揮者(JR東日本)	鉄道工事の現場管理ができる
01 建設業	工事受注	防水施工ウレタンゴム系塗膜防水作業
01 建設業	工事受注	
01 建設業	工事担任者	業務上必要不可欠
01 建設業	一級鋼橋塗装技能士	入札等の主任技術者として
01 建設業	高所作業者	作業に必要
01 建設業	高所作業車	操作が認められる
01 建設業	高所作業車	高所による作業時に必要
01 建設業	高所作業車(10m以上)	高所での作業に必要
01 建設業	高性能材業機械オペレーター	森林業務で必ず必要
01 建設業	国家資格	入札参加
01 建設業	左官技能士	品質向上
01 建設業	左官技能士	仕事に直接関係する
01 建設業	作業主任者	技術力向上
01 建設業	作業主任者	
01 建設業	酸欠・流化水素	作業に必要
01 建設業	一級施工管理技士	受注機会の拡大
01 建設業	一級施工管理技士	技術者登録ポイントアップ
01 建設業	一級二級施工管理技士	幅広い業務に対応でき個別のスキルアップにつながる
01 建設業	施工管理技士(1・2級)	土木・建築・舗装請負業にとっては必須
01 建設業	施工管理技士	入札要件
01 建設業	施工管理技士	知識と理解力の強み
01 建設業	施工管理技士	他職の知識も含めスキルUP
01 建設業	施工管理技士	請け負工事の現場代理人等に就ける
01 建設業	施工管理技士	施工管理が出来る
01 建設業	施工管理技士	仕事のうえでの資格として
01 建設業	施工管理技士	工事の受注に必要
01 建設業	施工管理技士	公共工事に於いて施工管理
01 建設業	施工管理技士	現場工事の管理
01 建設業	施工管理技士	現場管理者に任命できる
01 建設業	施工管理技士	現場管理に必要
01 建設業	施工管理技士	元請けに資格者の提示を求められる・信頼性
01 建設業	施工管理技士	建築現物を管理する上で必要
01 建設業	施工管理技士	建設業経申評価の向上
01 建設業	施工管理技士	建設業許可取得、入札参加、経審加算
01 建設業	施工管理技士	建設業に必要なから
01 建設業	施工管理技士	業務上必要
01 建設業	施工管理技士	業務の遂行に有利
01 建設業	施工管理技士	許可業種常必須
01 建設業	施工管理技士	技術の向上
01 建設業	施工管理技士	
01 建設業	施工管理技士(電気・土木)	業務上必要不可欠
01 建設業	施工管理技士(土木建築)	技術力向上
01 建設業	施工管理技士2級	従業員・本人
01 建設業	整備工(自動車)	
01 建設業	車両系建設機械	操作が認められる
01 建設業	車両系建設機械	重機建設機械の作業
01 建設業	車両系建設機械	重機の運転ができる
01 建設業	車両系建設機械	仕事上必要
01 建設業	車両系建設機械	作業に必要
01 建設業	車両系建設機械	業務上必要
01 建設業	車両系建設機械	一般的な重機の仕事ができる
01 建設業	車両系建設機械	コンプライアンス
01 建設業	車両系建設機械	
01 建設業	車両系建設機械運転	会社・個人の能力レベルアップ
01 建設業	車両系建設機械運転	ユニック車が運転できる
01 建設業	車両系建設機械運転	
01 建設業	車両系建設機械運転技能	工事現場で作業していく上で必須
01 建設業	車両系建設機械運転技能講習	現場作業に必要
01 建設業	車両系建設機械技能検定	土木部主任としての活躍
01 建設業	車両系建設機械技能講習(積込等)	業務遂行に必要
01 建設業	車輛系建設機械運転	工事施工に必須
01 建設業	車輛系建設機械技能講習	現場作業をするにあたり必要
01 建設業	車輛建設機械雲連技能	当社作業で必要
01 建設業	一・二種電気工事士	電気通信工業に必要となる
01 建設業	小型バックホーの技能講習	住宅などの小さい基礎工事自社にて施工
01 建設業	小型移動式クレーン	当社作業で必要
01 建設業	小型移動式クレーン	作業に必要
01 建設業	小型移動式クレーン	工事施工に必須
01 建設業	小型移動式クレーン	業務遂行に必要

01 建設業	小型移動式クレーン	会社・個人の能力レベルアップ
01 建設業	小型移動式クレーン	ユニック車が運転できる
01 建設業	小型移動式クレーン	クレーンの操作ができる
01 建設業	消防設備士	受注・現場が必要
01 建設業	消防設備士	実務上必要である
01 建設業	消防設備士	工事範囲の拡大
01 建設業	消防設備士	経審申請時の加点・現場配置の平準化
01 建設業	消防設備士	経営規模等評価結果通知書の採点に有利
01 建設業	消防設備士	給料のアップ
01 建設業	消防設備士	
01 建設業	浄化槽管理士	会社の主である浄化槽の点検、主力になる
01 建設業	浄化槽管理士	
01 建設業	浄化槽設備士	浄化槽工事ができる。検査立合いを含めて
01 建設業	浄化槽設備士	浄化槽を設置するために必要
01 建設業	浄化槽設備士	浄化槽に関する工事可能
01 建設業	職業訓練指導者免許	社内での技術・技能の指導
01 建設業	職長・安全衛生責任者	元請けに資格者の提示を求められる・信頼性
01 建設業	職長安全衛生責任者教育	現場に配夫した時に有利である
01 建設業	職長教育	作業に必要
01 建設業	職長教育	工事現場での必要資格
01 建設業	厨房設備施工技能士	社員の技術、知識の向上が会社にとっての財産になるから
01 建設業	清掃作業監督者	清掃業・登録要件
01 建設業	石油燃料機器技術者	石油機器の工事可能
01 建設業	設計士	技術の向上
01 建設業	一級二級造園施工管理技士	造園工事技術者として活躍できる
01 建設業	造園施工管理技士	受注工事が増える
01 建設業	測量士	仕事のうえでの資格として
01 建設業	足場組立	工事施工に必須
01 建設業	足場組立	会社・個人の能力レベルアップ
01 建設業	足場組立架設作業主任者	仕事をいただく元請会社のアピールになる
01 建設業	足場組立作業主任者	工事現場での必要資格
01 建設業	足場組立作業主任者	現場作業に必要
01 建設業	足場組立作業主任者	規模の小さい物件は自社にてできる。
01 建設業	大気第3種	仕事上必要
01 建設業	大型・大型特殊免許	重機械操作上必須
01 建設業	大型自動車運転免許	大型トラックを運転できる
01 建設業	大型自動車運転免許	大型ダンプの運転ができる
01 建設業	大型自動車運転免許	トラックの運転
01 建設業	大型自動車運転免許	コンプライアンス
01 建設業	大型自動車運転免許	
01 建設業	大型特殊自動車	業務遂行に必要
01 建設業	大型特殊自動車	業務上必要
01 建設業	一級大工技能士	
01 建設業	大工技能士	現場の即戦力となる
01 建設業	宅建士	不動産取引スタッフとして活躍
01 建設業	宅建士	リフォーム後の売買等
01 建設業	宅建士	
01 建設業	宅地建物取引士	不動産業務において取引に必要
01 建設業	宅地建物取引士	賃貸物件も管理しているので契約時に有資格者が必要
01 建設業	宅地建物取引士	即戦力になる
01 建設業	宅地建物取引士	業務に携わる上で必要とされる知識の取得・今後の将来を担う人材の育成・ 経審の点数向上
01 建設業	宅地建物取引主任者	業務上資格が必要なため
01 建設業	宅地宅建	住宅地の買取、古民家等の情報
01 建設業	地山掘削土止め支保工	作業に必ず必要とされる
01 建設業	地山掘削土止め支保工	工事施工に必須
01 建設業	地山掘削土止め作業主任者	当社作業で必要
01 建設業	地山掘削土止め作業主任者	現場作業に必要
01 建設業	築炉技能士	作業実績の品質向上
01 建設業	鉄筋	仕事に直接関係する
01 建設業	鉄工技能	専門的知識の取得・顧客からの信頼
01 建設業	鉄骨制作	鋼構造物製品の製造
01 建設業	鉄骨製作管理技術者	大臣認定工場のグレード評価に必要
01 建設業	鉄骨製品検査技術者	大臣認定工場のグレード評価に必要
01 建設業	2種電気工事士	
01 建設業	第1種電気工事士	第二種電気工事士より対応できる工事範囲が広い
01 建設業	第1種電気工事士	職務上必要な資格の1つである
01 建設業	第1種電気工事士	受注機会の拡大・施工品質の向上
01 建設業	第1種電気工事士	資格者としての現場配置
01 建設業	第2種電気工事士	受注機会の拡大・施工品質の向上
01 建設業	電気工事士	実務上必要である
01 建設業	電気工事士	作業を行う際に必要となる
01 建設業	電気工事士	元請けで必要としている
01 建設業	電気工事士	建設業法における配置技術者
01 建設業	電気工事士	経営規模等評価結果通知書の採点に有利
01 建設業	電気工事士	
01 建設業	電気工事士	
01 建設業	電気工事士(一種・二種)	電気工事ができる人材が増える
01 建設業	電気工事士(一種・二種)	業務上必要不可欠

01 建設業	電気工事士第一種	この資格がないと仕事に適さない為
01 建設業	1級電気工事施工管理者	現場管理者として配置可能
01 建設業	2級電気工事施工管理者	現場管理者として配置可能
01 建設業	一級電気工事施工管理技士	電気工事の施工管理に必要
01 建設業	一級電気工事施工管理技士	大型(特に公共)工事の現場管理ができる
01 建設業	一級電気工事施工管理技士	専門的な知識が得られる。入札に有利
01 建設業	一級電気工事施工管理技士	専門的な知識が得られる。入札に有利
01 建設業	一級電気工事施工管理技士	受注機会の拡大・施工品質の向上
01 建設業	一級電気工事施工管理技士	主任技術者として現場管理を任せられる
01 建設業	電気工施工管理技士	業務上の必要資格
01 建設業	電気工事施工管理技士	経営規模等評価結果通知書の採点に有利
01 建設業	電気施工管理技士	建設業法における配置技術者
01 建設業	二級電気工事施工管理技士	工事の現場管理ができる
01 建設業	一・二級電気工事施工管理技師	電気通信工事業に必要となる
01 建設業	電気主任技術者	電気通信工事業に必要となる
01 建設業	塗装技能士	現場代理人等管理ができる
01 建設業	登録PC基幹技能士	仕事をいただく元請会社のアピールになる
01 建設業	土止め支保工作業主任者	工事現場での必要資格
01 建設業	二級土木	優秀な技能者が増える
01 建設業	土木1級	仕事に必要
01 建設業	一級土木・建築施工管理技士	
01 建設業	土木・建築施行管理技士	入札の参加要件を満たすことができる+経審の加点項目
01 建設業	1・2級土木施工管理技士	土木技術者として必須資格
01 建設業	1・2級土木施工管理技士	事業内容の幅が広がる
01 建設業	1級土木施工管理技士	入札時の加点や営業上必要
01 建設業	1級土木施工管理技士	入札参加資格の格付の維持に必要
01 建設業	1級土木施工管理技士	工事受注・現場管理
01 建設業	1級土木施工管理技士	公共工事の管理ができる
01 建設業	1級土木施工管理技士	現場代理人及び主任技術者
01 建設業	1級土木施工管理技士	現場を持てる、経審で加算される
01 建設業	1級土木施工管理技士	経審等に関係してくるため
01 建設業	1級土木施工管理技士	技術者として公共工事の落札へ結びつく
01 建設業	1級土木施工管理技士	官公庁の仕事がとれる
01 建設業	1級土木施行管理技士	基幹技能士にすめる
01 建設業	1級土木施行管理技士	会社の格が上がる
01 建設業	2級土木施工管理技士	入札制度に対応
01 建設業	2級土木施工管理技士	入札参加資格の格付の維持に必要
01 建設業	2級土木施工管理技士	現場を持てる、経審で加算される
01 建設業	2級土木施工管理技士	現場では資格が必要
01 建設業	2級土木施工管理技士	技術者として公共工事の落札へ結びつく
01 建設業	2級土木施行管理技士	会社の格が上がる
01 建設業	一・二級土木施工管理技士	業務遂行に必要
01 建設業	一級・二級土木施工管理技士	経審の点数があがる
01 建設業	一級土木工事施工管理技士	受注機会の増
01 建設業	一級土木施工管理技士	優秀な技能者が増える
01 建設業	一級土木施工管理技士	受注増加・経審評価
01 建設業	一級土木施工管理技士	経審の時有利、知識の向上による生産性の向上
01 建設業	一級土木施工管理技士	品質向上・受注可能件数の増加
01 建設業	一級土木施工管理技士	必要資格
01 建設業	一級土木施工管理技士	入札制度に対応
01 建設業	一級土木施工管理技士	入札に有利
01 建設業	一級土木施工管理技士	受注機会の拡大・施工品質の向上
01 建設業	一級土木施工管理技士	受注機会が増える
01 建設業	一級土木施工管理技士	工事の受注に有利
01 建設業	一級土木施工管理技士	工事の主任技術者として配置
01 建設業	一級土木施工管理技士	公共工事入札参加
01 建設業	一級土木施工管理技士	公共工事取得及び経審の点数
01 建設業	一級土木施工管理技士	現場管理者
01 建設業	一級土木施工管理技士	現場を任せられる
01 建設業	一級土木施工管理技士	現場の管理と数
01 建設業	一級土木施工管理技士	業務に携わる上で必要とされる知識の取得・今後の将来を担う人材の育成・ 経審の点数向上
01 建設業	一級土木施行管理技士	現場監督
01 建設業	一級二級土木施工管理技士	公共工事の受注拡大
01 建設業	一級二級土木施工管理技士	現場担当技術者として活躍できる
01 建設業	一級二級土木施工管理技士	建設業登録に必要
01 建設業	土木工事施工管理技士	入札参加資格基準にある技術者数を増やす
01 建設業	土木工事施工管理技士	入札参加、現場代理人
01 建設業	土木工事施工管理技士	入札に参加できる
01 建設業	土木工事施工管理技士	直接仕事に影響がある為
01 建設業	土木工事施工管理技士	受注増
01 建設業	土木工事施工管理技士	受注資格がアップする
01 建設業	土木工事施工管理技士	受注工事が増える
01 建設業	土木工事施工管理技士	受注拡大等、上位クラスへの格付け
01 建設業	土木工事施工管理技士	社員のス킬アップ
01 建設業	土木工事施工管理技士	事業の幅が広がる、事業継続の為有資格者が必要
01 建設業	土木工事施工管理技士	資格がないと出来ないため
01 建設業	土木工事施工管理技士	仕事受注
01 建設業	土木工事施工管理技士	仕事を受注できる
01 建設業	土木工事施工管理技士	仕事を受注し引き渡しに必要
01 建設業	土木工事施工管理技士	仕事をいただく元請会社のアピールになる

01 建設業	土木工事施工管理技士	仕事を受注できる
01 建設業	土木工事施工管理技士	作業実績の品質向上
01 建設業	土木工事施工管理技士	工事受注施工の為
01 建設業	土木工事施工管理技士	工事現場を管理する事が出来る
01 建設業	土木工事施工管理技士	工事可能
01 建設業	土木工事施工管理技士	工事の受注につながる
01 建設業	土木工事施工管理技士	公共工事受注のため
01 建設業	土木工事施工管理技士	公共工事の受注ができる
01 建設業	土木工事施工管理技士	公共工事の受注
01 建設業	土木工事施工管理技士	公共工事における現場責任者を配属できる
01 建設業	土木工事施工管理技士	現場代理人の配置に必要な資格。入札条件の加点となる
01 建設業	土木工事施工管理技士	現場技術者として工事を受注施工できる
01 建設業	土木工事施工管理技士	現場管理を任せられる。経営事項審査の加点対象となる。
01 建設業	土木工事施工管理技士	現場管理を元請から認められる
01 建設業	土木工事施工管理技士	現場管理に必要
01 建設業	土木工事施工管理技士	現場をやる時に必要
01 建設業	土木工事施工管理技士	現場にて技術者・管理者としての意識をさらに持ち就業できる
01 建設業	土木工事施工管理技士	県の入札条件や入札参加資格申請が必要
01 建設業	土木工事施工管理技士	県・経審申請に必要な資格
01 建設業	土木工事施工管理技士	建設業法における配置技術者
01 建設業	土木工事施工管理技士	建設業業務に必要
01 建設業	土木工事施工管理技士	建設業の許可等
01 建設業	土木工事施工管理技士	建設業に携わる者の知識を把握しているから
01 建設業	土木工事施工管理技士	経審点数アップ
01 建設業	土木工事施工管理技士	経審申請時の加点・現場配置の平準化
01 建設業	土木工事施工管理技士	経審の加点項目、現場代理人に必須資格
01 建設業	土木工事施工管理技士	経審などでの評価が上がるイメージ
01 建設業	土木工事施工管理技士	経営事項審査、入札資格審査等で加点
01 建設業	土木工事施工管理技士	技術者として登録できることなど
01 建設業	土木工事施工管理技士	技術者がいることによって官公庁の入札に参加できる
01 建設業	土木工事施工管理技士	官公庁の仕事がしやすい
01 建設業	土木工事施工管理技士	会社の技術力の向上・受注機会の拡大
01 建設業	土木工事施工管理技士	営業するために必須
01 建設業	土木工事施工管理技士	コンプライアンス
01 建設業	土木工事施工管理技士	
01 建設業	土木工事施工管理技士	
01 建設業	土木工事施工管理技士	
01 建設業	土木工事施工管理技士1級	格付け
01 建設業	土木工事施工管理技士1級・2級	技術者が増える
01 建設業	土木工事施工管理技士2級	格付け、現場運営
01 建設業	土木施工管理技術業経理士試験	経営事項審査の点数
01 建設業	二級土木工事施工管理技士	受注機会の増
01 建設業	二級土木施工管理技士	受注機会の拡大・施工品質の向上
01 建設業	二級土木施工管理技士	工事の受注に有利
01 建設業	二級土木施工管理技士	現場を任せられる
01 建設業	二級土木施工管理技士	業務に携わる上で必要とされる知識の取得・今後の将来を担う人材の育成・ 経審の点数向上
01 建設業	統括管理者	清掃業・登録要件
01 建設業	内装仕上げ施工技能士	社員で内装仕事ができる(現在外注)
01 建設業	内装仕上げ施工技能士	仕事の効率性、原価の圧縮
01 建設業	熟練絶縁施工	基幹技能者の必須資格
01 建設業	農薬管理アドバイザー	芝生管理における作業の知識取得のため
01 建設業	排水設備工事責任技術者	排水設備の施工ができる
01 建設業	排水設備工事責任技術者	排水工事ができる。検査立合いを含めて
01 建設業	排水設備工事責任技術者	宅内排水工事を施工するために必要
01 建設業	配管技能士	受注・現場で必要
01 建設業	配管技能士	自社施工ができる
01 建設業	配管技能士	経審申請時の加点・現場配置の平準化
01 建設業	配管技能士	
01 建設業	配管技能士(建築配管)	会社の技術力の向上・受注機会の拡大
01 建設業	配管工	設備(自社の為)
01 建設業	配管工	県・経審申請に必要な資格
01 建設業	板金技能士	工事現場で必要とされる
01 建設業	第二販売主任者	業務の責任者に就くことができる
01 建設業	不整地運搬車運転技能	当社作業で必要
01 建設業	不整地運搬車運転技能	
01 建設業	文化財建造物大工技能者	文化財修理などの工事を請負際必要な資格
01 建設業	丙種ガス主任技術者	業務の責任者に就くことができる
01 建設業	丙種化学責任者	業務の責任者に就くことができる
01 建設業	一級二級舗装施工管理技術者	舗装工事技術者として活躍できる
01 建設業	舗装1級	仕事上必要
01 建設業	舗装施工管理	経審点数アップ
01 建設業	舗装施工管理技士	工事受注施工の為
01 建設業	舗装施工管理技術者	技術者として登録できることなど
01 建設業	舗装施工管理技術者	技術者がいることによって官公庁の入札に参加できる
01 建設業	舗装施工管理技術者	
01 建設業	防火設備検査員	給料のアップ
01 建設業	防水工事	技能士がいること
01 建設業	防水施工	塩化ビニル系シート防水工事業
01 建設業	防水施工FRP防水工事業	工事受注

01 建設業	木造建築物の組立作業主任者	工事現場での必要資格
01 建設業	有機溶剤作業主任者	有機溶剤の知識向上
01 建設業	溶接ロボットオペレーター	大臣認定工場のグレード評価に必要
01 建設業	溶接管理技術者	大臣認定工場のグレード評価に必要
01 建設業	溶接関係の資格	作業に必要
01 建設業	溶接	仕事に直接関係する
01 建設業	溶接技能者評価試験	大臣認定工場のグレード評価に必要
01 建設業	陸上特殊無線技士(一級・二級)	業務上必要不可欠
01 建設業	冷凍空調基幹技能者	上級職長現場管理人
01 建設業	冷凍空調和技能士	工事現場での主任技術者
01 建設業	冷凍空調施工技能士	専門分野であるため
01 建設業	冷凍空調施工技能士	受注・現場で必要
01 建設業	第一種冷媒フロン類取扱技能者	フロン排出抑制法によるフロン類の取扱い
01 建設業	列車見張員	鉄道工事作業する際に必要な場合がある
01 建設業	路面標示施工技士	優秀な技能者が増える
01 建設業	路面標示施工技士	技術者として必要である
02 製造業	DTPエキスパート	
02 製造業	QC検定	品質管理
02 製造業	QC検定	実務に役立てる
02 製造業	QC検定	改善活動、能力の向上
02 製造業	QC検定	
02 製造業	いわて機械時計士	技能の伝承
02 製造業	エクセル検定	
02 製造業	キャリアコンサルタント	職場づくりの根本は人間性の向上
02 製造業	クレーン(5t以内)	金属製家具の製造に必須
02 製造業	クレーン運転	日常的に操作するため
02 製造業	クレーン運転	業務上必要
02 製造業	クロスメディアエキスパート	
02 製造業	コーチング	職場づくりの根本は人間性の向上
02 製造業	コンクリート技士	資格手当がつく
02 製造業	コンクリート技士	公共工事において、有資格者が常駐していることが求められている
02 製造業	コンクリート技士	JIS工場を継続するために必要な資格
02 製造業	コンクリート主任技士	公共工事において、有資格者が常駐していることが求められている
02 製造業	ショベルローダーなど運転	所有している車両運転技能向上による仕事の効率化
02 製造業	フォークリフト	物流効率化
02 製造業	フォークリフト	物の運搬
02 製造業	フォークリフト	場内運送要員増によるフ負担軽減
02 製造業	フォークリフト	取り扱いがあるので必要
02 製造業	フォークリフト	資材・完成品の運搬ができる
02 製造業	フォークリフト	作業工程に必要なものである
02 製造業	フォークリフト	どこの職場でも必要となる
02 製造業	フォークリフト運転技能	出荷の際にトラックに積み込み、倉庫の整理など
02 製造業	フォークリフト運転技能講習	原材料運搬
02 製造業	フォークリフト運転技能者	業務との兼ね合い
02 製造業	フォークリフト運転免許	所有している車両運転技能向上による仕事の効率化
02 製造業	フォークリフト運転免許	
02 製造業	フォークリフト免許	日常的に操作するため
02 製造業	フォークリフト免許	出荷時他荷物の積みおろしができる
02 製造業	フォークリフト免許	効率化
02 製造業	フォークリフト免許	業務上必要
02 製造業	フォークリフト免許	
02 製造業	フライス盤作業	技能向上のため
02 製造業	プラスチック成形	業務に有効
02 製造業	プレス機械作業主任者	
02 製造業	プレス技能士	他社との製品品質での差別化
02 製造業	ボイラー技士	実務として必要な資格
02 製造業	ボイラー技士2級	取り扱いがあるので必要
02 製造業	マシニングセンタ技能士	業務に直接関係している
02 製造業	ワイヤ放電加工技能士	業務に有効
02 製造業	ワイヤ放電加工技能士	業務に直接関係している
02 製造業	衛生管理者	法令順守・社内の安全管理
02 製造業	衛生管理者	業務との兼ね合い
02 製造業	衛生管理者	衛生管理者のローテーションと負担軽減での管理強化
02 製造業	衛生管理者	安全衛生管理面の充実
02 製造業	衛生管理者研修	衛生知識の向上と衛生管理者の育成
02 製造業	火薬類取扱保安責任者	火薬類の取扱が可能
02 製造業	各種技能検定	技術者の評価が明確である
02 製造業	危険物乙4類	取り扱いがあるので必要
02 製造業	危険物取扱	工場稼働に不可欠
02 製造業	危険物取扱者	危険物製造しているいため法と安全、管理者負担軽減
02 製造業	危険予知活動トレーナー	業務との兼ね合い
02 製造業	機械加工	業務において必要・営業時のアピール
02 製造業	機械保全技能士	他社との製品品質での差別化
02 製造業	機械钣金作業	実務に携わるため
02 製造業	技能検定	実務に役立てる
02 製造業	技能検定	業務に直結していくため
02 製造業	技能検定(機械加工)	実務に直結した内容である。
02 製造業	玉掛	金属製家具の製造に必須
02 製造業	玉掛け	業務上必要
02 製造業	玉掛け免許	日常的に操作するため

02 製造業	経理簿記検定	
02 製造業	二級建築士	建築の知識が役立つ
02 製造業	公害防止管理者	実務として必要な資格
02 製造業	工場板金	業務において必要・営業時のアピール
02 製造業	高圧ガス	工場稼働に不可欠
02 製造業	採石業務管理者	採石業務の管理可能
02 製造業	歯車歯切り作業	技能向上のため
02 製造業	時計修理検定	技能の伝承
02 製造業	自主保全士	製造安定、製造安全管理強化
02 製造業	自動車の免許	通勤配達
02 製造業	射出成形技能士	他社との製品品質での差別化
02 製造業	射出成形技能士	業務に直接関係している
02 製造業	酒ソムリエ/SAKE DIPLOMA	営業力
02 製造業	商品開発	他社との競合
02 製造業	小型車両系建設機械の運転の業務に係る	原材料運搬
02 製造業	紳士服製造技能士	特に二級は弊社の業務内容と一致
02 製造業	製菓衛生士	技術力、衛生の知識
02 製造業	製麺技能士	品質改善
02 製造業	旋盤作業	技能向上のため
02 製造業	足場組立等の業務特別教育	建築現場での脚立を使った作業に必要
02 製造業	大型免許	配達や集荷
02 製造業	中型免許	自社トラックを運転することができる
02 製造業	調理師免許	食材管理等一般的な衛生管理の知識
02 製造業	電気工事士	インフラ管理
02 製造業	電子機器組立て	業務において必要・営業時のアピール
02 製造業	電子機器組立一級二級	社員のスキルアップ・モチベーションアップ
02 製造業	杜氏検定	品質向上
02 製造業	土木施工管理技士	公共工事への入札ができる
02 製造業	特定化学物質作業主任者	業務との兼ね合い
02 製造業	配電盤・制御盤組立作業	実務に携わるため
02 製造業	半導体製造一級二級	社員のスキルアップ・モチベーションアップ
02 製造業	半導体組立一級二級	社員のスキルアップ・モチベーションアップ
02 製造業	販売士	販売技術、マナー
02 製造業	品質管理検定	業務との兼ね合い
02 製造業	婦人子供既製服製造	資格をとることによってリーダー意識が身に付き後輩のはげみとなっている
02 製造業	婦人子供服製造職種三級	外国人技能実習生の特定技能3号への移行
02 製造業	婦人子供福製造業	技術取得の目標にしよう
02 製造業	普通旋盤	基礎技術の習得
02 製造業	部分肉製造マイスター	カット技術の向上
02 製造業	平面研削盤	業務に有効
02 製造業	日商簿記	
02 製造業	簿記検定	実務に役立てる
02 製造業	木材接着士	実務として必要な資格
02 製造業	木材保存士	実務として必要な資格
02 製造業	勇気溶剤作業責任者	薬品取扱のため
02 製造業	溶接技能	故障機械の修理を自社で行うことによる経費節減
03 電気ガス熱供給水道	BT主任技術者	整備を稼働する上で必要
03 電気ガス熱供給水道	ガス主任技術者	事業者として必須案件
03 電気ガス熱供給水道	ガス主任技術者	一部業務に必要、スキルアップ
03 電気ガス熱供給水道	一級二級ボイラー技士	整備を操作する上で必要
03 電気ガス熱供給水道	液化ガス設備工	業務に必要な資格
03 電気ガス熱供給水道	機械保全	自社でのメンテナンスが可能
03 電気ガス熱供給水道	他ガス取扱にかかわる関連試験	事業者として必須案件
03 電気ガス熱供給水道	電気主任技術者	整備を稼働する上で必要
04 情報通信	CATV技術者	顧客に対する技術力の保証として
04 情報通信	衛生管理者	事業場に必要
04 情報通信	応用情報技術者	知識習得の目安、企業PR
04 情報通信	危険物取扱者	事業場に必要
04 情報通信	情報処理技術者	知識習得の目安、企業PR
04 情報通信	情報処理技術者	技術向上
04 情報通信	第一級陸上無線技能士	放送局の保守維持に不可欠な資格
04 情報通信	第一級陸上無線技能士	事業免許条件
04 情報通信	第二級陸上無線技能士	放送局の保守維持に不可欠な資格
04 情報通信	第二級陸上無線技能士	運営するのに必要な為。現状は外注でお願いしている
05 運輸・郵便業	RCCM	事業継続
05 運輸・郵便業	RCCM	官公庁入札参加、評価向上
05 運輸・郵便業	フォークリフト運転免許	必要である
05 運輸・郵便業	フォークリフト技能講習	仕事の幅が広がる
05 運輸・郵便業	移動式クレーン	オペレーター
05 運輸・郵便業	運行管理者	法定義務
05 運輸・郵便業	運行管理者	危険物を扱う上で必要
05 運輸・郵便業	運行管理者	
05 運輸・郵便業	技術士	事業継続
05 運輸・郵便業	技術士(補)	官公庁入札参加、評価向上
05 運輸・郵便業	空監督	事業継続
05 運輸・郵便業	空間情報総括監視技術者	官公庁入札参加、評価向上
05 運輸・郵便業	自動車整備士	認定工場のため資格を大いに活かせる
05 運輸・郵便業	整備士	整備の充実
05 運輸・郵便業	整備士	
05 運輸・郵便業	車両系建設機械	オペレーター

05 運輸・郵便業	小型車両系建設機械	構内での除雪
05 運輸・郵便業	盛岡もの識り検定試験	観光客の案内時に基礎知識の有無はかなり大きい
05 運輸・郵便業	設備士	危険物を扱う上で必要
05 運輸・郵便業	測量業に関する資格	事業継続
05 運輸・郵便業	測量士(補)	官公庁入札参加、評価向上
05 運輸・郵便業	大型自動車一種	業務に有利
05 運輸・郵便業	大型自動車運転免許	必要である
05 運輸・郵便業	宅地建物取引主任士	物流不動産をやる上で信用になる
05 運輸・郵便業	販売二種	危険物を扱う上で必要
05 運輸・郵便業	普通2種免許	最低限必要な資格
05 運輸・郵便業	保安業務員	危険物を扱う上で必要
05 運輸・郵便業	補償業務管理士	事業継続
05 運輸・郵便業	補償業務管理責任者	官公庁入札参加、評価向上
05 運輸・郵便業	簿記検定	経理
06 卸売業・小売業	CompTIA	販売商品のサポート上
06 卸売業・小売業	LPG資格	LPG販売に必要
06 卸売業・小売業	MTA	販売商品のサポート上
06 卸売業・小売業	PC	日常業務に必要
06 卸売業・小売業	アーク・ガス溶接	業務に必要
06 卸売業・小売業	アーク溶接工	板金塗装の自社修理
06 卸売業・小売業	インテリアコーディネーター	接客時営業技術の裏打ちとして
06 卸売業・小売業	カーライフアドバイザー2級	商品に対する説明及び販売
06 卸売業・小売業	かかりつけ薬剤師	他薬局との差別化(患者様のニーズに答える)
06 卸売業・小売業	かかりつけ薬剤師	顧客UP、地域密着薬局としての向上、知名度UP
06 卸売業・小売業	ガス配管工事可能	丙種化学(液化石油ガス)
06 卸売業・小売業	カラーコーディネーター	接客時営業技術の裏打ちとして
06 卸売業・小売業	カラーコーディネーター	接客の差別化
06 卸売業・小売業	カラー色彩	個人個人に合わせたアドバイス能力及び信頼
06 卸売業・小売業	ギフトアドバイザー	個人個人に合わせたアドバイス能力及び信頼
06 卸売業・小売業	コンクリート技士	
06 卸売業・小売業	コンクリート主任技士	
06 卸売業・小売業	コンクリート診断士	
06 卸売業・小売業	システム監査技術者試験	業務の性質上必要
06 卸売業・小売業	シューフィッター	個人個人に合わせたアドバイス能力及び信頼
06 卸売業・小売業	ジュエリーコーディネーター	知識をみにつけた上で接客できるため。
06 卸売業・小売業	スーパーマーケット検定	業界に特化した資格であり、客観的評価として利用えきる
06 卸売業・小売業	スポーツファーマシスト	顧客UP、地域密着薬局としての向上、知名度UP
06 卸売業・小売業	ビジネス実務法務	コンプライアンスの遵守
06 卸売業・小売業	ピロフィッター	個人個人に合わせたアドバイス能力及び信頼
06 卸売業・小売業	フォークリフト	作業に必要
06 卸売業・小売業	フォークリフト	作業に必要
06 卸売業・小売業	フォークリフト	現場で役立つ
06 卸売業・小売業	フォークリフト	
06 卸売業・小売業	フォークリフト運転技能	倉庫内での荷物移動に必要
06 卸売業・小売業	フォークリフト運転技能	
06 卸売業・小売業	フォークリフト、小型車両系などの技能	従事する作業範囲の拡大
06 卸売業・小売業	フォークリフト・玉掛	業務に必要
06 卸売業・小売業	フォークリフト特定自主検査員	所有していなければフォークリフトの特定自主検査ができない
06 卸売業・小売業	マナー検定	接客の差別化
06 卸売業・小売業	ヤンマー整備士	現場で役に立つから
06 卸売業・小売業	移動クレーン	業務に必要
06 卸売業・小売業	運行管理者	
06 卸売業・小売業	運転免許	職務上必要
06 卸売業・小売業	営業職	売上向上
06 卸売業・小売業	英語・中国語	
06 卸売業・小売業	衛生管理者	総務関係の知識の習得
06 卸売業・小売業	衛生管理者	業務上必要であるため
06 卸売業・小売業	衛生管理者	
06 卸売業・小売業	第一種衛生管理者	従業員の労務管理・安全衛生に直結する知識を取得できる
06 卸売業・小売業	液化石油ガス設備士	業務上必要
06 卸売業・小売業	液化石油ガス設備士	ないと話にならない
06 卸売業・小売業	液化石油ガス設備士	ガス設備工事の際に必要な為
06 卸売業・小売業	液化石油ガス設備士	LPガス設備の販売工事等の作業
06 卸売業・小売業	液化石油ガス設備士	LPガス設備の配管工事等作業に必要
06 卸売業・小売業	液化石油ガス設備士	LPガスの配管に際必須
06 卸売業・小売業	液化石油ガス設備士	
06 卸売業・小売業	液石第二種販売	ないと話にならない
06 卸売業・小売業	応用技術者試験	業務の性質上必要
06 卸売業・小売業	介護支援専門員	介護分野において知識向上や地域密着のサービスにつながる。
06 卸売業・小売業	介護福祉士	資格取得により、意識向上、サービス向上につながる。
06 卸売業・小売業	介護福祉士	介護お質の向上
06 卸売業・小売業	各種建設機械等	現場で活用できる
06 卸売業・小売業	1級管工事施工管理技士	工事入札、設計時あった方がよい
06 卸売業・小売業	管工事施工管理技士	公共事業で必要
06 卸売業・小売業	管工事施工管理技士	
06 卸売業・小売業	眼鏡士	技術の信頼度、向上につながる
06 卸売業・小売業	危険取扱者	法定義務、安全意識向上
06 卸売業・小売業	危険物乙種4類	取扱商品、販売に関し必要資格
06 卸売業・小売業	危険物乙種4類	業務上必要

06 卸売業・小売業	危険物乙種4類	給油取扱所保有の為
06 卸売業・小売業	危険物乙種4類	危険物の販売・管理
06 卸売業・小売業	危険物乙種4類	ローリーの運転ができる
06 卸売業・小売業	危険物乙種4類	ないと話にならない
06 卸売業・小売業	危険物乙種4類	ガソリンスタンドの為、必要
06 卸売業・小売業	危険物乙種4類	
06 卸売業・小売業	危険物資格	SSで必要
06 卸売業・小売業	危険物取扱者	油種類取扱いできる
06 卸売業・小売業	危険物取扱者	配送業務の充実
06 卸売業・小売業	危険物取扱者	灯油は販売時必須
06 卸売業・小売業	危険物取扱者	灯油、軽油、重油等取扱うために必要
06 卸売業・小売業	危険物取扱者	一人で営業
06 卸売業・小売業	危険物取扱者免状	費用・講習時間等を考えなくてよい
06 卸売業・小売業	危険物取扱者免状	燃料販売に必要な為
06 卸売業・小売業	危険物取扱者免状	ガソリンスタンド内での様々な知識
06 卸売業・小売業	基本情報技術者試験	業務の性質上必要
06 卸売業・小売業	給水装置工事主任技術者免状	給水工事の際に必要な為
06 卸売業・小売業	業務上必要な資格	必要不可欠
06 卸売業・小売業	金属加工	ドレスアップ仕上げ
06 卸売業・小売業	経理・事務系	IT活用した効率的な経理事務
06 卸売業・小売業	警備員指導教育責任者	支社営業所の新設・社員に資質向上
06 卸売業・小売業	建設機械整備技能士	
06 卸売業・小売業	2級建築士	建築士事務所登録の為、現場で役立つ
06 卸売業・小売業	建築士	工事施工体制の拡大
06 卸売業・小売業	建築士	公共事業で必要
06 卸売業・小売業	建築士	技能手当支給
06 卸売業・小売業	建築士	
06 卸売業・小売業	2級建築施工管理	納入現場管理
06 卸売業・小売業	2級建築施工管理	現場で役立つ
06 卸売業・小売業	建築施工管理技士	工事物件の獲得につながる
06 卸売業・小売業	建築施工管理技士	工事施工体制の拡大
06 卸売業・小売業	建築施工管理技士	公共事業で必要
06 卸売業・小売業	建築施工管理技士	建築現場の管理者になれる
06 卸売業・小売業	建築施工管理技士	営業知識・現場管理する上で必要
06 卸売業・小売業	建築配管	仕事にいかせる
06 卸売業・小売業	2級検査員	車検のすべてができる
06 卸売業・小売業	検査員資格	指定工場なので自社で車検ができる
06 卸売業・小売業	交通誘導・雑踏・施設警備一級二級検査員	受注増・一般警備連の指導
06 卸売業・小売業	高圧ガス製造責任者	ないと話にならない
06 卸売業・小売業	高圧ガス製造保安責任者	高圧ガスの製造の取扱
06 卸売業・小売業	高圧ガス販売主任者	LPガス配送、販売時、点検時必須
06 卸売業・小売業	高圧ガス販売責任者	LPガスの販売
06 卸売業・小売業	高圧ガス販売二種主任者	弊社主燃料LPガスを販売するために必要
06 卸売業・小売業	高度医療講習	販売する上での必須講習
06 卸売業・小売業	施工管理技士	業務請負に必要
06 卸売業・小売業	時計修理技能士	実践可の方は即戦力になるため
06 卸売業・小売業	自動車検査員	車検を行うことができる
06 卸売業・小売業	自動車検査員	車検に必要なため
06 卸売業・小売業	自動車検査員	自動車整備後の点検検査
06 卸売業・小売業	自動車検査員	どこの会社でも活用できる
06 卸売業・小売業	自動車査定士	業務なので。
06 卸売業・小売業	自動車整備士	売上拡大
06 卸売業・小売業	自動車整備士	点検整備修理ができる
06 卸売業・小売業	自動車整備士	対応可能な業務が増える
06 卸売業・小売業	自動車整備士	車に関する知識
06 卸売業・小売業	自動車整備士	自動車整備の全般
06 卸売業・小売業	自動車整備士	自動車修理に必要
06 卸売業・小売業	自動車整備士	どこの会社でも活用できる
06 卸売業・小売業	整備士国家資格	自動車検査員は必要数必用のため
06 卸売業・小売業	自動車保険資格	販売に有利
06 卸売業・小売業	自動車保険募集人資格	業務なので。
06 卸売業・小売業	準中型自動車免許	配送業務に必須である
06 卸売業・小売業	準中型自動車免許	トラックの運転ができる
06 卸売業・小売業	消防設備士(乙種一類)	消防設備の点検業務
06 卸売業・小売業	消防設備士(乙種六類)	消防設備の点検業務
06 卸売業・小売業	情報セキュリティマネージメント	販売商品のサポート上
06 卸売業・小売業	情報処理安全確保支援士	公共機関の入札などに有利
06 卸売業・小売業	職員資格認証試験	知識の向上
06 卸売業・小売業	食品衛生責任者	
06 卸売業・小売業	食品表示検定	販売関係の知識の習得
06 卸売業・小売業	製菓衛生士	
06 卸売業・小売業	製造保安責任者(高圧ガス)	業務上必要
06 卸売業・小売業	設計、現場監督可能	
06 卸売業・小売業	設備士(液化石油ガス)	取扱商品、販売に関し必要資格
06 卸売業・小売業	葬祭ディレクター	営業力・顧客満足度向上
06 卸売業・小売業	造園技能士	業務請負に必要
06 卸売業・小売業	損害保険資格	売上拡大
06 卸売業・小売業	損害保険資格	損害保険商品の販売を行うことができる
06 卸売業・小売業	損害保険募集人	取扱商品、販売に関し必要資格
06 卸売業・小売業	大型免許	業務に必要
06 卸売業・小売業	大型免許	

06 卸売業・小売業	中古自動車査定士	中古車の査定を行うことができるd
06 卸売業・小売業	中古車査定士	販売に有利
06 卸売業・小売業	注射監視員	働き方改革に推進
06 卸売業・小売業	調理師	技術向上、評価材料、モチベーション
06 卸売業・小売業	電気工事士	電気設備工事必須
06 卸売業・小売業	電気工事士	
06 卸売業・小売業	電気施工管理技士	
06 卸売業・小売業	電気通信施設施工監理技士	
06 卸売業・小売業	電気通信設備工事担当者	
06 卸売業・小売業	登録販売員	顧客UP、地域密着薬局としての向上、知名度UP
06 卸売業・小売業	土木建築施工管理技士	工事受注できる
06 卸売業・小売業	土木施工管理技士	工事物件の獲得につながる
06 卸売業・小売業	土木施工管理技士	経営規模等評価・総合評定値
06 卸売業・小売業	土木施工管理技士	
06 卸売業・小売業	二級土木施工管理技士	信用される評価対象となる
06 卸売業・小売業	糖尿病療養士	顧客UP、地域密着薬局としての向上、知名度UP
06 卸売業・小売業	毒物劇物取扱者	法定義務、安全意識向上
06 卸売業・小売業	毒薬劇物取扱者	毒物劇物の販売・管理
06 卸売業・小売業	内部監査士	知識の向上、ジョブローテーション
06 卸売業・小売業	農機検定	業務に必要
06 卸売業・小売業	農業用機械整備士	現場で役に立つから
06 卸売業・小売業	排水設備責任技術者	排水設備工事の際に必要な為
06 卸売業・小売業	販売2種(液化石油ガス)	取扱商品、販売に関し必要資格
06 卸売業・小売業	販売士	販売関係の知識の習得
06 卸売業・小売業	販売士	接客や営業、売場管理の能力向上
06 卸売業・小売業	販売士	接客のスキル向上
06 卸売業・小売業	販売士	生産者・売手・買手の三方良しを基に仕方に生かせる
06 卸売業・小売業	普通自動車免許	営業・SE等、移動に使う
06 卸売業・小売業	普通自動車免許	
06 卸売業・小売業	福祉用具専門相談員	福祉用具の貸与にあたり、専門的によりよいサービスが提供できる。
06 卸売業・小売業	丙種化学主任者(液化石油ガス)	取扱商品、販売に関し必要資格
06 卸売業・小売業	保安業務員、調査員	供給設備、消費設備の点検調査等のために必要
06 卸売業・小売業	保険	保険販売に必要
06 卸売業・小売業	保険募集人	対応可能な業務が増える
06 卸売業・小売業	保険募集人資格	資格が無いと保険取扱ができない
06 卸売業・小売業	簿記	販売商品のサポート上
06 卸売業・小売業	簿記	経理関係の知識の習得
06 卸売業・小売業	簿記	
06 卸売業・小売業	簿記検定	経営管理に興味をもつ
06 卸売業・小売業	認定薬剤師	業務に自信が持てる。薬局の質の向上
06 卸売業・小売業	陸上無線技術士	
07 金融・保険	コンプライアンス・オフィサー認定	金融機関職員の資質として備えておくべき法令等知識の習得
07 金融・保険	ファイナンシャルプランナー	銀行業務に直結する
07 金融・保険	ファイナンシャルプランナー	基礎知識が身につく
07 金融・保険	ファイナンシャルプランニング	幅広い金融知識を習得し顧客の相談に対応できる為
07 金融・保険	ファイナンシャルプランニング	顧客・JAからの相続相談・資産活用相談に対応できる
07 金融・保険	ファイナンシャルプランニング	金融に係る技能習得
07 金融・保険	金融検定	銀行業務に直結する
07 金融・保険	金融窓口サービス技能	窓口業務に必要な技能を身につけることができる
07 金融・保険	銀行業務検定	銀行業務に直結する
07 金融・保険	銀行業務検定	業務遂行に必要な実務知識・技能応用力の習得
07 金融・保険	獣医師職員の特別研究費支給	診療技術の取得
07 金融・保険	信用事業業務検定	業務遂行に必要な実務知識・技能応用力の習得
07 金融・保険	生命	知識の向上
07 金融・保険	損保	知識の向上
07 金融・保険	貸金業務取扱主任者	業務に必要な資格であるから
08 宿泊・飲食サービス業	コーチング	管理者としての技術など習得
08 宿泊・飲食サービス業	ビジネスマナー	一般常識の習得
08 宿泊・飲食サービス業	プライダルプランナー検定	
08 宿泊・飲食サービス業	プロトコール	お客様への接客マナーの習得
08 宿泊・飲食サービス業	レストランサービス技能検定	
08 宿泊・飲食サービス業	衛生管理者	
08 宿泊・飲食サービス業	外国語スキル	外国人対応スキルの習得
08 宿泊・飲食サービス業	接客マナー	お客様への接客マナーの習得
08 宿泊・飲食サービス業	専門支援員	障害のある利用者への支援の充実
08 宿泊・飲食サービス業	調理師	食中毒についての知識がある
08 宿泊・飲食サービス業	調理師	現在2名なので経験豊富な人でいろんな料理ができる人
08 宿泊・飲食サービス業	調理師	
08 宿泊・飲食サービス業	日本のおもてなし検定	
09 生活関連・娯楽業他	エネルギー管理士	業務拡大に必要
09 生活関連・娯楽業他	サービス管理責任者	事業の実施要件に必要
09 生活関連・娯楽業他	スーパーマーケット検定	業務知識スキルの向上
09 生活関連・娯楽業他	パソコン資格各種	企画・広報
09 生活関連・娯楽業他	ビルクリーニング技能士	より専門的なサービスをお客様に提供することができる
09 生活関連・娯楽業他	ビルクリーニング技能士	戦力
09 生活関連・娯楽業他	ビル管理士	戦力
09 生活関連・娯楽業他	フォークリフト	派遣先や請負現場作業で必要とされる業務
09 生活関連・娯楽業他	フォークリフト	業務上必要とする
09 生活関連・娯楽業他	フォークリフト	回収先様で積み込む

09 生活関連・娯楽業他	フォークリフト	
09 生活関連・娯楽業他	フォークリフト運転技能	工作上必要
09 生活関連・娯楽業他	フォークリフト技能	作業で必要
09 生活関連・娯楽業他	ユニック車	回収作業に必要
09 生活関連・娯楽業他	移動式クレーン運転士	作業で必要
09 生活関連・娯楽業他	移動式クレーン・五掛	
09 生活関連・娯楽業他	運行管理者	
09 生活関連・娯楽業他	英会話	業務全般において有用
09 生活関連・娯楽業他	第一種衛生管理者	業務拡大に必要
09 生活関連・娯楽業他	下水道技術検定	業務を受注する為に必要
09 生活関連・娯楽業他	介護支援専門員	業務に必要な資格
09 生活関連・娯楽業他	介護支援専門員	より専門的なサービスをお客様に提供することができる
09 生活関連・娯楽業他	介護福祉士	配置基準と加算
09 生活関連・娯楽業他	介護福祉士	より専門的なサービスをお客様に提供することができる
09 生活関連・娯楽業他	学芸員資格	指定管理事業の運営において有用
09 生活関連・娯楽業他	環境計量士	作業で必要
09 生活関連・娯楽業他	看護師、保育士等	事業の実施要件に必要
09 生活関連・娯楽業他	管工事施行管理	
09 生活関連・娯楽業他	管理美容師	
09 生活関連・娯楽業他	危険物取扱者	業務を受注する為に必要
09 生活関連・娯楽業他	危険物取得者乙種第4類	施設管理に執拗な資格
09 生活関連・娯楽業他	玉掛け	派遣先や請負現場作業で必要とされる業務
09 生活関連・娯楽業他	玉掛け技能	工作上必要
09 生活関連・娯楽業他	玉掛け技能講習	産廃収集運搬
09 生活関連・娯楽業他	玉掛け技術	業務上必要とする
09 生活関連・娯楽業他	警備員指導教育責任者	警備員の法廷教育を行うことができる
09 生活関連・娯楽業他	建設関係にまつわる全て	能力向上
09 生活関連・娯楽業他	建設機械技能士	
09 生活関連・娯楽業他	1級建設施工管理士	
09 生活関連・娯楽業他	2級建設施工管理士	
09 生活関連・娯楽業他	建築物環境衛生管理技術者	業務拡大に必要
09 生活関連・娯楽業他	建築物環境衛生管理技術者	より専門的なサービスをお客様に提供することができる
09 生活関連・娯楽業他	検定	信頼
09 生活関連・娯楽業他	語学	英語
09 生活関連・娯楽業他	交通誘導警備業務検定	法定配置路線に配置することができる
09 生活関連・娯楽業他	工事担任者	電話回線の工事に必要
09 生活関連・娯楽業他	高所作業車運転	工作上必要
09 生活関連・娯楽業他	雑踏警備業務検定	イベント等の法廷配置義務に対応できる
09 生活関連・娯楽業他	酸欠硫化水素	主要施設を管理する上で必要である。
09 生活関連・娯楽業他	自動車運転免許	
09 生活関連・娯楽業他	自動車免許	必要最低限
09 生活関連・娯楽業他	国家自動車検査員	民間車検工場による車両完成検査可能
09 生活関連・娯楽業他	自動車検査員	指定整備工場です必ず必要
09 生活関連・娯楽業他	自動車検査員	
09 生活関連・娯楽業他	2級自動車整備士	指定整備工場です必ず必要
09 生活関連・娯楽業他	国家自動車2級整備士	高度な整備技術可能
09 生活関連・娯楽業他	国家自動車3級整備士	一般分解整備可能
09 生活関連・娯楽業他	三級自動車整備士	見習整備から経験をいかし、資格等、取得をする事は、技能や技術を継承にすることで、会社の将来につながると思います。
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士	必要最低限
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士	自動車整備実務に必要
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士	自動車の整備ができる
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士	資格手当
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士	仕事に必要
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士	技術力の向上により、信頼される会社になる
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士	
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士(一級)	整備のプロとして世の中にPR出来る
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士三級～一級まで	
09 生活関連・娯楽業他	車体整備	車体の整備ができる
09 生活関連・娯楽業他	車体整備士	車体整備を安心して任せられる
09 生活関連・娯楽業他	整備士二級以上	会社を続けられる
09 生活関連・娯楽業他	整備士免許取得	費用が安くすむ
09 生活関連・娯楽業他	二級三級自動車整備士	
09 生活関連・娯楽業他	二級自動車整備士	
09 生活関連・娯楽業他	自動車整備士検査員	
09 生活関連・娯楽業他	社会福祉主事任用資格	業務に必要な基礎資格
09 生活関連・娯楽業他	社会福祉等国家試験資格	報酬の加算取得に必要
09 生活関連・娯楽業他	社会保険労務士	顧客支援の内容の充実を測ることができる
09 生活関連・娯楽業他	社会保険労務士	企業に対し労務支援ができるため
09 生活関連・娯楽業他	車輛系建設機械	作業上必要なもの
09 生活関連・娯楽業他	車輛系建設機械	業務上必要とする
09 生活関連・娯楽業他	小型移動式クレーン	工作上必要
09 生活関連・娯楽業他	小型移動式クレーン	産廃収集運搬
09 生活関連・娯楽業他	小型移動式クレーン	業務上必要とする
09 生活関連・娯楽業他	床上操作式クレーン	派遣先や請負現場作業で必要とされる業務
09 生活関連・娯楽業他	浄化槽管理士	作業で必要。
09 生活関連・娯楽業他	浄化槽整備士	浄化槽の維持管理業
09 生活関連・娯楽業他	浄水施設管理技士	業務を受注する為に必要
09 生活関連・娯楽業他	新規施設	
09 生活関連・娯楽業他	整備管理者	

09 生活関連・娯楽業他	清掃作業監督者	より専門的なサービスをお客様に提供することができる
09 生活関連・娯楽業他	税理士	
09 生活関連・娯楽業他	接客業の為関連する資格が見当たらない	
09 生活関連・娯楽業他	相談支援専門員等	事業の実施要件に必要
09 生活関連・娯楽業他	損保一般試験	資格手当
09 生活関連・娯楽業他	大型自動車免許	仕事上必要
09 生活関連・娯楽業他	大型免許(自動車)	回収作業に持っているば車輛にこだわらず回収できる
09 生活関連・娯楽業他	大型免許の取得	バス・除雪ローターの運転
09 生活関連・娯楽業他	大型特殊	
09 生活関連・娯楽業他	中小企業診断士	顧客支援の内容の充実を測ることができる
09 生活関連・娯楽業他	中小企業診断士	経営分析や事業計画を策定できる為
09 生活関連・娯楽業他	調理師の免許	調理師見習育成
09 生活関連・娯楽業他	低電圧取扱主任者	ハイブリット車の整備に必須
09 生活関連・娯楽業他	電気工事士	戦力
09 生活関連・娯楽業他	電気工事士	警備関連機器設置工事に必要
09 生活関連・娯楽業他	電気工事士	業務を受注する為に必要
09 生活関連・娯楽業他	第三種電気主任技術者	業務拡大に必要
09 生活関連・娯楽業他	電子制御整備士	指定整備工場です必ず必要
09 生活関連・娯楽業他	土木建築施行管理技士1級、2級	
09 生活関連・娯楽業他	土木施行管理	
09 生活関連・娯楽業他	特になし	
09 生活関連・娯楽業他	特定自主検査者	建設荷役車輛などの特定自主検定実務に必要
09 生活関連・娯楽業他	排水設備工事責任技術者	水道修理
09 生活関連・娯楽業他	美容師国家試験	
09 生活関連・娯楽業他	保険(損保系)	お客様への提案(正確にお客様の立場にたつて提案と営業)
09 生活関連・娯楽業他	日商簿記検定	経理・財務についての基礎知識が習得できる
09 生活関連・娯楽業他	日商簿記検定	企業支援に必要な知識である
09 生活関連・娯楽業他	簿記	必須
09 生活関連・娯楽業他	簿記	経理の事務がスムーズになる
09 生活関連・娯楽業他	簿記	経営が分かれば、事業運営に大きく資する。
09 生活関連・娯楽業他	簿記	企業会計に精通している必要がある
09 生活関連・娯楽業他	簿記(日商3級～1級)	公益法人会計基準の基礎及び熟練が強く要請されている。
09 生活関連・娯楽業他	簿記検定	補助金対象職員の要件となっている
09 生活関連・娯楽業他	簿記検定	経理・確定申告指導に必要
09 生活関連・娯楽業他	簿記三級	会員企業に経理指導する機会が多いこと
09 生活関連・娯楽業他	簿記二級	即戦力
09 生活関連・娯楽業他	旅行業関係資格	観光及びコンベンション事業の企画立案において有用
09 生活関連・娯楽業他	労務士	
10 医療・福祉	アスレティックトレーナー	スポーツ現場で広く活動でき、PR効果もできる
10 医療・福祉	サービス管理責任者	事業の配置
10 医療・福祉	医療機関の認定資格	より専門的な高い技術の習得につながり検査精度があがる
10 医療・福祉	介護支援専門員	労務上、必要な資格
10 医療・福祉	介護支援専門員	幅広い知識を持つものが増える
10 医療・福祉	介護支援専門員	必要な人員基準に定められている。
10 医療・福祉	介護支援専門員	知識と技術向上、相談援助業務
10 医療・福祉	介護支援専門員	事業に一定数の有資格者が必要
10 医療・福祉	介護支援専門員	資格者の確保及び技術の向上
10 医療・福祉	介護支援専門員	施設運営上必要
10 医療・福祉	介護支援専門員	施設の運営上資格取得者必置
10 医療・福祉	介護支援専門員	高齢者介護
10 医療・福祉	介護支援専門員	業務上必要
10 医療・福祉	介護支援専門員	
10 医療・福祉	介護支援専門員	必要資格
10 医療・福祉	介護職員実務者研修	基本的な技術、知識
10 医療・福祉	介護職員実務者研修	
10 医療・福祉	介護職員初任者研修	利用者支援のスキル向上等
10 医療・福祉	介護職員初任者研修	基本的な技術、知識
10 医療・福祉	介護職員初任者研修	
10 医療・福祉	介護福祉士	利用者支援のスキル向上等
10 医療・福祉	介護福祉士	必要な資格である。
10 医療・福祉	介護福祉士	配置基準
10 医療・福祉	介護福祉士	知識と技術向上
10 医療・福祉	介護福祉士	社会福祉の専門職であり、安定的なサービス提供が可能
10 医療・福祉	介護福祉士	社会的信頼を得られる。
10 医療・福祉	介護福祉士	資格者の確保及び技術の向上
10 医療・福祉	介護福祉士	施設運営上必要
10 医療・福祉	介護福祉士	施設の運営上資格取得者必置
10 医療・福祉	介護福祉士	高齢者介護
10 医療・福祉	介護福祉士	高度な技術、知識
10 医療・福祉	介護福祉士	業務上必要
10 医療・福祉	介護福祉士	業務の質が向上する
10 医療・福祉	介護福祉士	技術の向上と加算収入がUPする。
10 医療・福祉	介護福祉士	介護報酬に直結する
10 医療・福祉	介護福祉士	加算取得
10 医療・福祉	介護福祉士	加算に関わってくる
10 医療・福祉	介護福祉士	加算につながる
10 医療・福祉	介護福祉士	加算が受けられる
10 医療・福祉	介護福祉士	より専門性のあるサービス提供ができる為
10 医療・福祉	介護福祉士	

10 医療・福祉	介護福祉士	
10 医療・福祉	介護福祉士資格	経営上での配置基準の確保
10 医療・福祉	認定看護師・衛生士	患者様に説明する内容が豊富になる為
10 医療・福祉	看護師	必要資格
10 医療・福祉	看護師	配置基準
10 医療・福祉	看護師	事業に一定数の免許所有職員が必要
10 医療・福祉	看護師	
10 医療・福祉	看護師責任者	事業の配置
10 医療・福祉	管理栄養士	食からの健康管理
10 医療・福祉	今のところ特にやっていない	
10 医療・福祉	作業・理学療法士	必要資格
10 医療・福祉	社会福祉介護福祉士	障がい支援の責任者への資質
10 医療・福祉	社会福祉	利用者の安心感の確保
10 医療・福祉	社会福祉士	利用者支援のスキル向上等
10 医療・福祉	社会福祉士	社会福祉の専門職であり、安定的なサービス提供が可能
10 医療・福祉	社会福祉士	業務上必要
10 医療・福祉	社会福祉士	
10 医療・福祉	社会福祉主事	利用者支援のスキル向上等
10 医療・福祉	社会福祉主事	施設運営上必要
10 医療・福祉	社会福祉主事	施設の運営上資格取得者必置
10 医療・福祉	主任介護支援専門員	加算を取得するために配置が義務づけられている
10 医療・福祉	柔道整復師	必要資格
10 医療・福祉	准看護師資格	経営上での配置基準の確保
10 医療・福祉	初任者研修	介護職では必須の資格
10 医療・福祉	正看護師	准看護師では仕事に制限があるため
10 医療・福祉	精神保健福祉士	利用者支援のスキル向上等
10 医療・福祉	精神保健福祉士	社会福祉の専門職であり、安定的なサービス提供が可能
10 医療・福祉	保育士	専門職として業務上
10 医療・福祉	幼稚園教諭	専門職として業務上
10 医療・福祉	理学療法士	

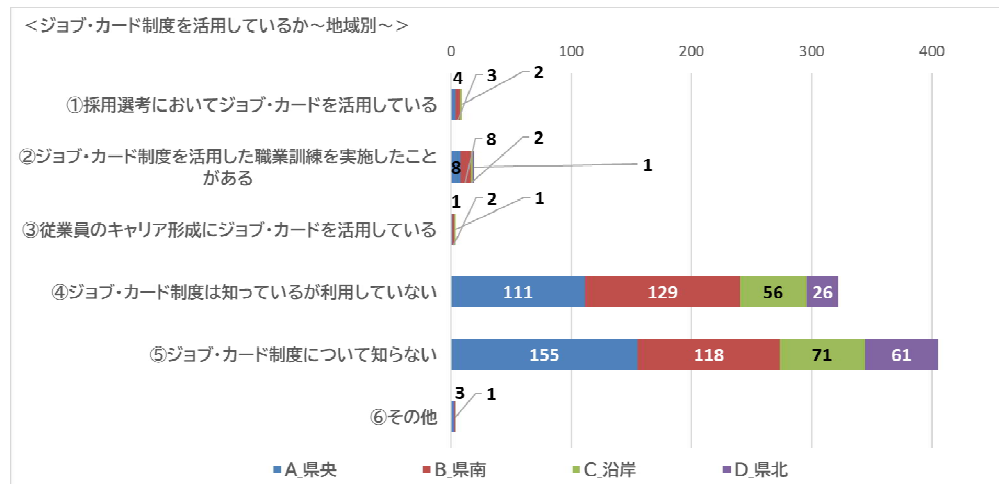
Q32. 厚生労働省や県では、ジョブ・カード制度の普及を推進していますが、貴社ではジョブ・カード制度を活用していますか？（○は1つ）

【ジョブ・カード×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A_県央	B_県南	C_沿岸	D_県北
n=	762	281	261	132	88
	100.1%	100.4%	100.0%	100.0%	100.0%
①採用選考においてジョブ・カードを活用している	9	4	3	2	0
	1.2%	1.4%	1.1%	1.5%	0.0%
②ジョブ・カード制度を活用した職業訓練を実施したことがある	19	8	8	2	1
	2.5%	2.8%	3.1%	1.5%	1.1%
③従業員のキャリア形成にジョブ・カードを活用している	4	1	2	1	0
	0.5%	0.4%	0.8%	0.8%	0.0%
④ジョブ・カード制度は知っているが利用していない	322	111	129	56	26
	42.3%	39.5%	49.4%	42.4%	29.5%
⑤ジョブ・カード制度について知らない	405	155	118	71	61
	53.1%	55.2%	45.2%	53.8%	69.3%
⑥その他	4	3	1	0	0
	0.5%	1.1%	0.4%	0.0%	0.0%

※単一回答だが1件複数回答あり。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



ジョブ・カード制度の活用を聞いたところ、「ジョブ・カード制度について知らない」は 53.1%と最も高く、次いで「ジョブ・カード制度は知っているが利用していない」が 42.3%となり、「活用」は 4.2%にとどまる。

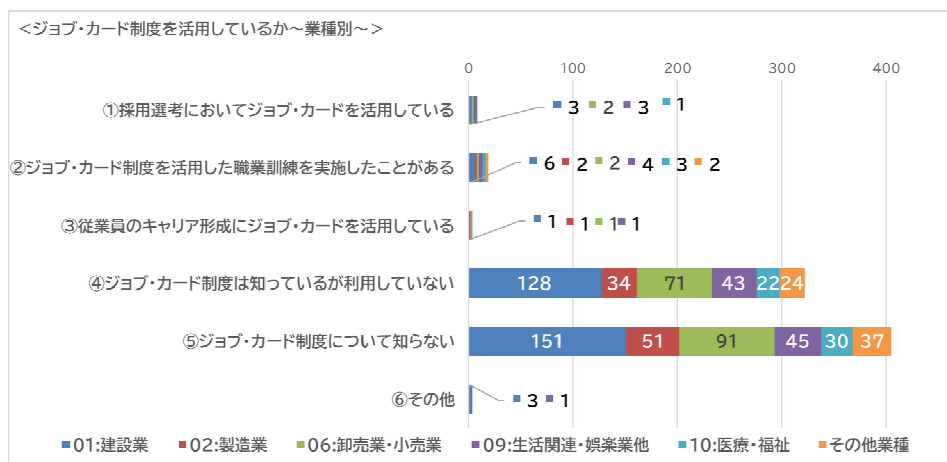
地区別で見ると、いずれの地区でも「ジョブ・カード制度について知らない」、「ジョブ・カード制度は知っているが利用していない」の割合は高い。認知度については「県南」は 45.2%、「県北」は 69.3%と約 7 割が知らず、「県南」と「県北」では 24.1 ポイントの差がついた。

【ジョブ・カード×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	762	291	88	5	12	19	167	11	15	97	56	1
	100.1%	100.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①採用選考においてジョブ・カードを活用している	9	3	0	0	0	0	2	0	0	3	1	0
	1.2%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	3.1%	1.8%	0.0%
②ジョブ・カード制度を活用した職業訓練を実施したことがある	19	6	2	0	2	0	2	0	0	4	3	0
	2.5%	2.1%	2.3%	0.0%	16.7%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	4.1%	5.4%	0.0%
③従業員のキャリア形成にジョブ・カードを活用している	4	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
	0.5%	0.3%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%
④ジョブ・カード制度は知っているが利用していない	322	128	34	3	3	6	71	6	6	43	22	0
	42.3%	44.0%	38.6%	60.0%	25.0%	31.6%	42.5%	54.5%	40.0%	44.3%	39.3%	0.0%
⑤ジョブ・カード制度について知らない	405	151	51	2	7	13	91	5	9	45	30	1
	53.1%	51.9%	58.0%	40.0%	58.3%	68.4%	54.5%	45.5%	60.0%	46.4%	53.6%	100.0%
⑥その他	4	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	0.5%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%

※単一回答だが1件複数回答あり。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



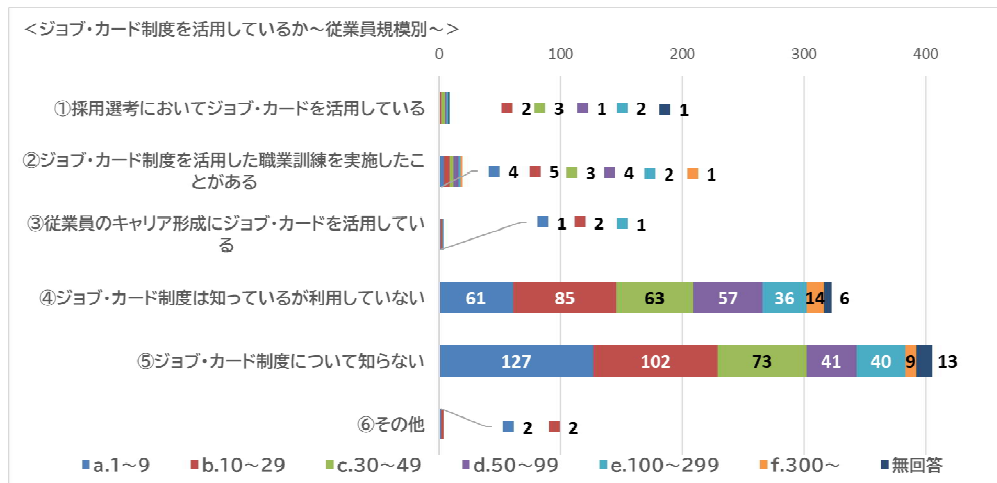
業種別でみると、「電気ガス熱供給・水道業」と「運輸業・郵便業」では「ジョブ・カード制度は知っているが利用していない」が最多となるが、その他業種では「ジョブ・カード制度について知らない」が最も高くなっている。

【ジョブ・カード×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	762	194	198	142	103	81	24	20
	100.1%	100.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①採用選考においてジョブ・カードを活用している	9	0	2	3	1	2	0	1
	1.2%	0.0%	1.0%	2.1%	1.0%	2.5%	0.0%	5.0%
②ジョブ・カード制度を活用した職業訓練を実施したことがある	19	4	5	3	4	2	1	0
	2.5%	2.1%	2.5%	2.1%	3.9%	2.5%	4.2%	0.0%
③従業員のキャリア形成にジョブ・カードを活用している	4	1	2	0	0	1	0	0
	0.5%	0.5%	1.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%
④ジョブ・カード制度は知っているが利用していない	322	61	85	63	57	36	14	6
	42.3%	31.4%	42.9%	44.4%	55.3%	44.4%	58.3%	30.0%
⑤ジョブ・カード制度について知らない	405	127	102	73	41	40	9	13
	53.1%	65.5%	51.5%	51.4%	39.8%	49.4%	37.5%	65.0%
⑥その他	4	2	2	0	0	0	0	0
	0.5%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※単一回答だが1件複数回答あり。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別で見ると、「ジョブ・カード制度について知らない」が「1~9人」では65.5%と認知度低く、一方「300人～」では37.5%となり、28.0ポイントの差があった。

【その他記載】

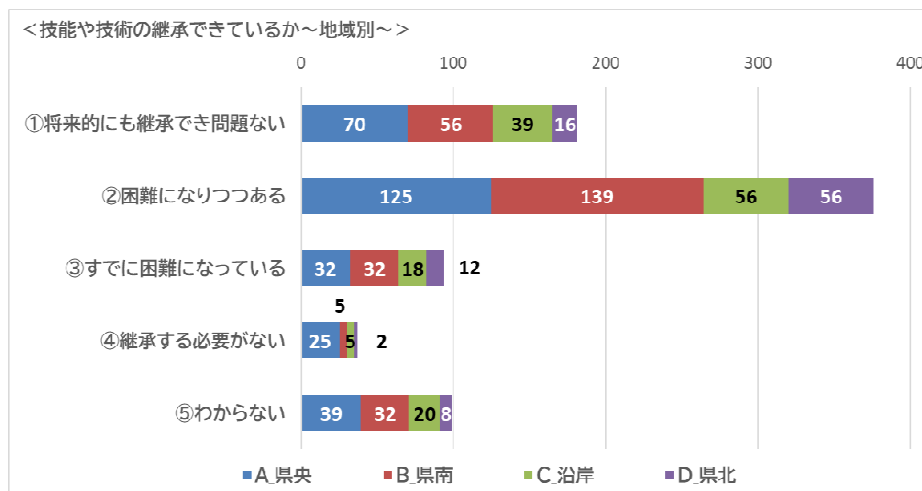
<Q32⑥その他の内容>	
建設キャリアアップシステムに社員は登録している	1
建設キャリアアップシステム登録	1

Q33. 貴社において、技能や技術の継承（後継者の育成）はできていますか？（○は1つ）

【後継者の育成×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	787	291	264	138	94
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①将来的にも継承でき問題ない	181	70	56	39	16
	23.0%	24.1%	21.2%	28.3%	17.0%
②困難になりつつある	376	125	139	56	56
	47.8%	43.0%	52.7%	40.6%	59.6%
③すでに困難になっている	94	32	32	18	12
	11.9%	11.0%	12.1%	13.0%	12.8%
④継承する必要がない	37	25	5	5	2
	4.7%	8.6%	1.9%	3.6%	2.1%
⑤わからない	99	39	32	20	8
	12.6%	13.4%	12.1%	14.5%	8.5%



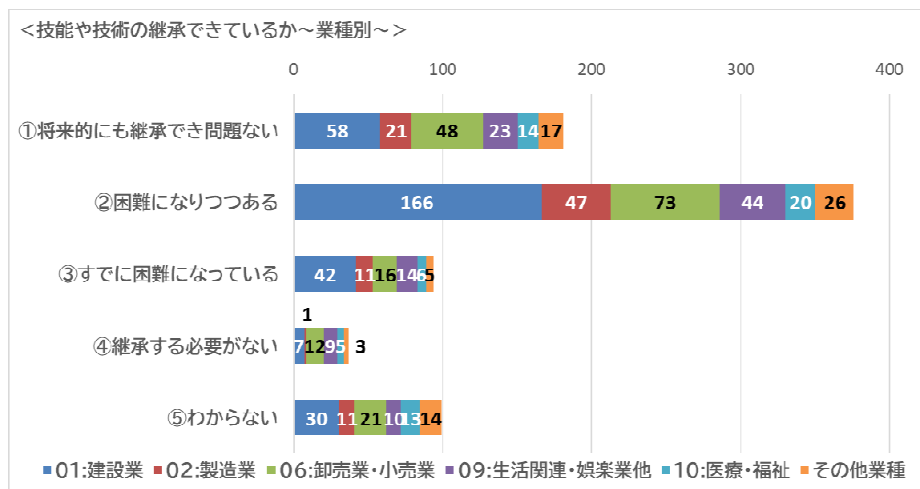
後継者の育成ができていないか聞いたところ、「困難になりつつある」が47.8%と最も高く、「すでに困難になっている」の11.9%と合わせて59.7%と約6割が後継者育成に課題を抱えている。

地区別でみると、「県央」では「困難」が54.0%、「沿岸」は53.6%に対して、「県南」は64.8%、「県北」は72.4%と約7割が「困難」としている。「県央」・「沿岸」と比べて2割近い差が生じている。

【後継者の育成×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
全体	787	303	91	5	12	20	170	12	15	100	58	1
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①将来的にも継承でき問題ない	181	58	21	4	4	5	48	3	1	23	14	0
	23.0%	19.1%	23.1%	80.0%	33.3%	25.0%	28.2%	25.0%	6.7%	23.0%	24.1%	0.0%
②困難になりつつある	376	166	47	0	5	8	73	6	7	44	20	0
	47.8%	54.8%	51.6%	0.0%	41.7%	40.0%	42.9%	50.0%	46.7%	44.0%	34.5%	0.0%
③すでに困難になっている	94	42	11	0	0	1	16	0	3	14	6	1
	11.9%	13.9%	12.1%	0.0%	0.0%	5.0%	9.4%	0.0%	20.0%	14.0%	10.3%	100.0%
④継承する必要がない	37	7	1	0	1	2	12	0	0	9	5	0
	4.7%	2.3%	1.1%	0.0%	8.3%	10.0%	7.1%	0.0%	0.0%	9.0%	8.6%	0.0%
⑤わからない	99	30	11	1	2	4	21	3	4	10	13	0
	12.6%	9.9%	12.1%	20.0%	16.7%	20.0%	12.4%	25.0%	26.7%	10.0%	22.4%	0.0%

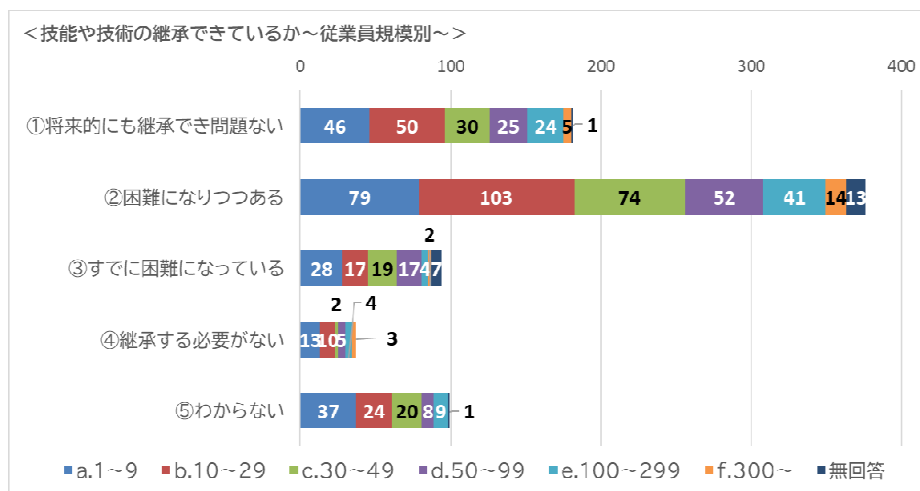


業種別で見ると、「電気ガス熱供給・水道業」は「将来的にも継承でき問題ない」の割合が高いが、他業種では「困難」になりつつある。

【後継者の育成×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	787	203	204	145	107	82	24	22
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
①将来的にも継承でき問題ない	181	46	50	30	25	24	5	1
	23.0%	22.7%	24.5%	20.7%	23.4%	29.3%	20.8%	4.5%
②困難になりつつある	376	79	103	74	52	41	14	13
	47.8%	38.9%	50.5%	51.0%	48.6%	50.0%	58.3%	59.1%
③すでに困難になっている	94	28	17	19	17	4	2	7
	11.9%	13.8%	8.3%	13.1%	15.9%	4.9%	8.3%	31.8%
④継承する必要がない	37	13	10	2	5	4	3	0
	4.7%	6.4%	4.9%	1.4%	4.7%	4.9%	12.5%	0.0%
⑤わからない	99	37	24	20	8	9	0	1
	12.6%	18.2%	11.8%	13.8%	7.5%	11.0%	0.0%	4.5%



従業員規模別でみると、「いずれの規模でも「困難にありつつある」が最も高い。「300 人～」では「継承する必要がない」が 12.5%となっている。

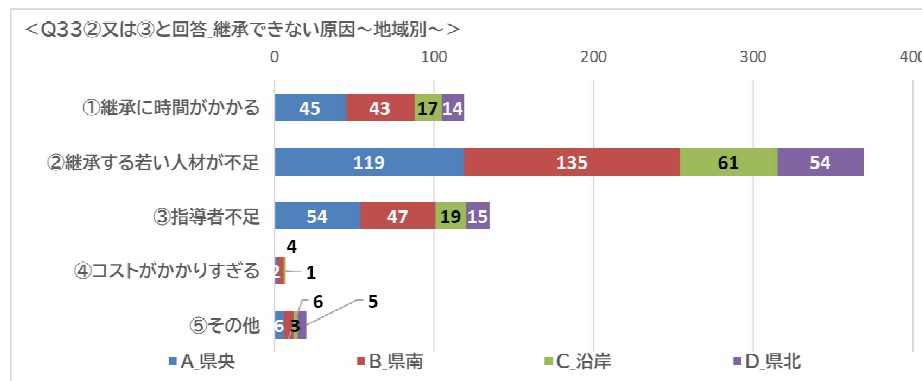
Q34. Q33で、②又は③と回答した方、その原因は何だと思えますか？（○は2つ以内）

【継承困難の原因×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	461	153	168	72	68
①継承に時間がかかる	119 25.8%	45 29.4%	43 25.6%	17 23.6%	14 20.6%
②継承する若い人材が不足	369 80.0%	119 77.8%	135 80.4%	61 84.7%	54 79.4%
③指導者不足	135 29.3%	54 35.3%	47 28.0%	19 26.4%	15 22.1%
④コストがかかりすぎる	7 1.5%	2 1.3%	4 2.4%	1 1.4%	0 0.0%
⑤その他	20 4.3%	6 3.9%	6 3.6%	3 4.2%	5 7.4%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



継承が困難と回答した方から、その原因を聞いた。「継承する若い人材が不足」が 80.0%と最も多く、次いで「指導者不足」の 29.3%、「継承に時間がかかる」の 25.8%と続く。

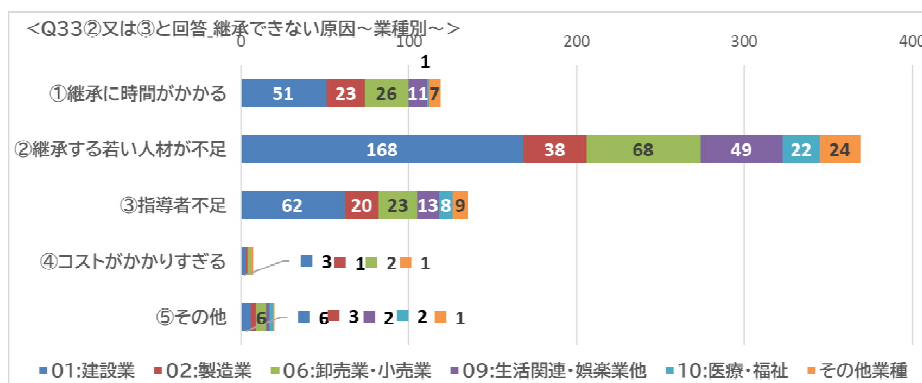
地区別で見ると、いずれの地区でも「継承する若い人材が不足」が最も高く、特に「沿岸」は 84.7%と高い傾向にある。

【継承困難の原因×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
n=	461	204	57	0	5	9	87	6	10	56	26	1
①継承に時間がかかる	119 25.8%	51 25.0%	23 40.4%	0 0.0%	3 60.0%	2 22.2%	26 29.9%	1 16.7%	1 10.0%	11 19.6%	1 3.8%	0 0.0%
②継承する若い人材が不足	369 80.0%	168 82.4%	38 66.7%	0 0.0%	4 80.0%	7 77.8%	68 78.2%	4 66.7%	8 80.0%	49 87.5%	22 84.6%	1 100.0%
③指導者不足	135 29.3%	62 30.4%	20 35.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 44.4%	23 26.4%	2 33.3%	3 30.0%	13 23.2%	8 30.8%	0 0.0%
④コストがかかりすぎる	7 1.5%	3 1.5%	1 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.3%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑤その他	20 4.3%	6 2.9%	3 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 6.9%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.6%	2 7.7%	1 100.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



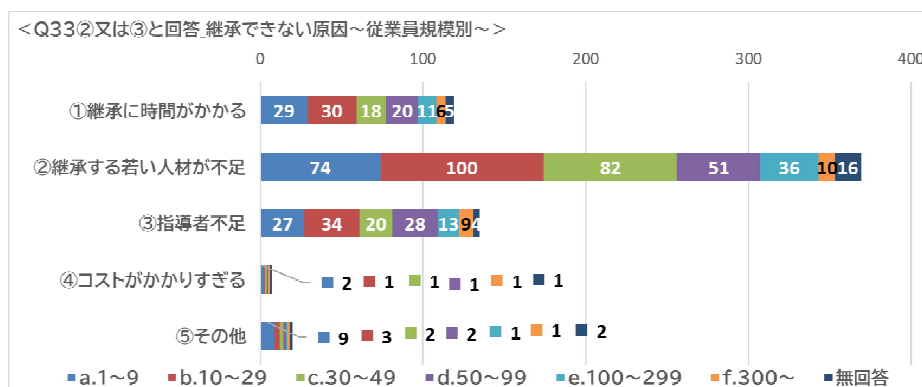
業種別でみると、いずれの業種でも「継承する若い人材が不足」が最多。特に「建設業」、「情報通信業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「生活関連・娯楽業他」、「医療・福祉」は8割以上で若い人材が不足しているとしている。また「製造業」と「情報通信業」では「継承に時間がかかる」の割合が高い。

【継承困難の原因×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	n=	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
全体	461	104	120	88	68	44	17	20
①継承に時間がかかる	119 25.8%	29 27.9%	30 25.0%	18 20.5%	20 29.4%	11 25.0%	6 35.3%	5 25.0%
②継承する若い人材が不足	369 80.0%	74 71.2%	100 83.3%	82 93.2%	51 75.0%	36 81.8%	10 58.8%	16 80.0%
③指導者不足	135 29.3%	27 26.0%	34 28.3%	20 22.7%	28 41.2%	13 29.5%	9 52.9%	4 20.0%
④コストがかかりすぎる	7 1.5%	2 1.9%	1 0.8%	1 1.1%	1 1.5%	0 0.0%	1 5.9%	1 5.0%
⑤その他	20 4.3%	9 8.7%	3 2.5%	2 2.3%	2 2.9%	1 2.3%	1 5.9%	2 10.0%

*複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別で見ると、いずれの規模でも「継承する若い人材が不足」が最多となっている。尚、「300人～」では「継承する若い人材が不足」の割合は低くなるが、一方で「指導者不足」、「継承に時間がかかる」の割合が高くなっている。

【その他記載】

<Q34⑤その他の内容>	
IT活用の知識不足と更なる好奇心	1
やる人がいない	1
暗黙知の形式知化が十分にできていない	1
技術を困いたがる	1
経営を担う人材が不足	1
経営不振	1
継承する若い人にその気がない	1
継承する人が先代が元気がまだ本気になれていない	1
継承時間の確保、業務の標準化の遅れ	1
現場を経験しないと継承、育成ができない物もある。その仕事が常にあるわけではない。	1
後継者が他会社で勤務し、まだしばらく戻る予定がない	1
合格率が低い	1
指導者の能力不足	1
若い人のメンタルの問題が大きいと感じる	1
将来性がないので後継させられない	1
小零細物販業への保護策・支援策が極めて少ない	1
職業的に仕事が減ってきている	1
人口減少	1
内容の複雑化	1
離職が多い	1

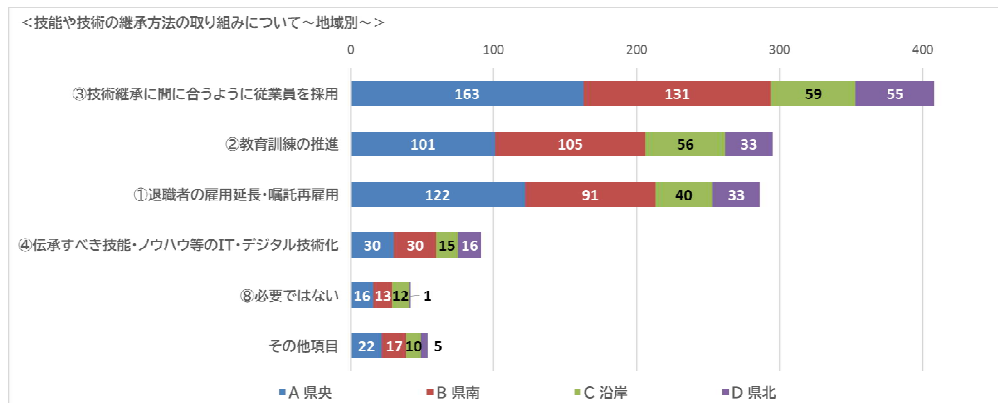
Q35. 技能や技術の継承方法としてどのような取り組みが必要だと思いますか？（〇は2つ以内）

【継承の取り組み×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	775	290	257	135	93
①退職者の雇用延長・嘱託再雇用	286 36.9%	122 42.1%	91 35.4%	40 29.6%	33 35.5%
②教育訓練の推進	295 38.1%	101 34.8%	105 40.9%	56 41.5%	33 35.5%
③技術継承に間に合うように従業員を採用	408 52.6%	163 56.2%	131 51.0%	59 43.7%	55 59.1%
④伝承すべき技能・ノウハウ等のIT・デジタル技術化	91 11.7%	30 10.3%	30 11.7%	15 11.1%	16 17.2%
⑤高度な技能・ノウハウが不要な業務の実施	18 2.3%	6 2.1%	7 2.7%	2 1.5%	3 3.2%
⑥外部への委託	22 2.8%	10 3.4%	6 2.3%	4 3.0%	2 2.2%
⑦その他	14 1.8%	6 2.1%	4 1.6%	4 3.0%	0 0.0%
⑧必要ではない	42 5.4%	16 5.5%	13 5.1%	12 8.9%	1 1.1%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



技能・技術の継承方法としてどのような取り組みが必要か聞いた。「技術継承に間に合うように従業員を採用」が 52.6%と最も高く、次いで「教育訓練の推進」の 38.1%、「退職者の雇用延長・嘱託再雇用」の 36.9%と続く。

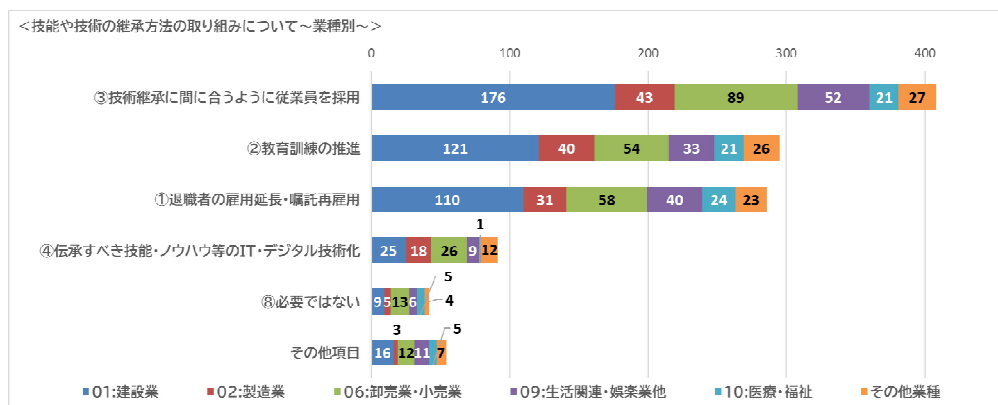
地区別で見ると、いずれの地区でも「技術継承に間に合うように従業員を採用」が最も高いが、「沿岸」は 43.7%であるのに対して、「県北」は 59.1%と大きく差がついている。

【継承の取り組み×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
全体	775	296	89	5	12	20	168	12	14	100	58	1
①退職者の雇用延長・嘱託再雇用	286 36.9%	110 37.2%	31 34.8%	1 20.0%	3 25.0%	9 45.0%	58 34.5%	6 50.0%	3 21.4%	40 40.0%	24 41.4%	1 100.0%
②教育訓練の推進	295 38.1%	121 40.9%	40 44.9%	3 60.0%	3 25.0%	8 40.0%	54 32.1%	5 41.7%	7 50.0%	33 33.0%	21 36.2%	0 0.0%
③技術継承に間に合うように従業員を採用	408 52.6%	176 59.5%	43 48.3%	2 40.0%	5 41.7%	8 40.0%	89 53.0%	4 33.3%	7 50.0%	52 52.0%	21 36.2%	1 100.0%
④伝承すべき技能・ノウハウ等のIT・デジタル技術化	91 11.7%	25 8.4%	18 20.2%	1 20.0%	4 33.3%	2 10.0%	26 15.5%	3 25.0%	2 14.3%	9 9.0%	1 1.7%	0 0.0%
⑤高度な技能・ノウハウが不要な業務の実施	18 2.3%	6 2.0%	1 1.1%	1 20.0%	0 0.0%	1 5.0%	3 1.8%	0 0.0%	0 0.0%	6 6.0%	0 0.0%	0 0.0%
⑥外部への委託	22 2.8%	3 1.0%	1 1.1%	1 20.0%	1 8.3%	2 10.0%	7 4.2%	1 8.3%	0 0.0%	4 4.0%	2 3.4%	0 0.0%
⑦その他	14 1.8%	7 2.4%	1 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	3 5.2%	0 0.0%
⑧必要ではない	42 5.4%	9 3.0%	5 5.6%	0 0.0%	1 8.3%	1 5.0%	13 7.7%	1 8.3%	1 7.1%	6 6.0%	5 8.6%	0 0.0%

*複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



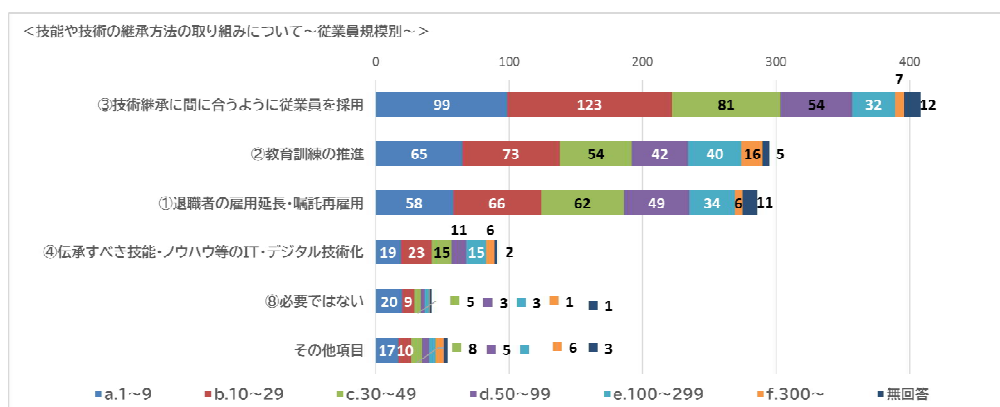
業種別でみると、「運輸業・郵便業」、「金融業・保険業」、「医療・福祉」では「退職者の雇用延長・嘱託再雇用」の割合が高い。「電気ガス熱供給・水道業」では「教育訓練の推進」が高い結果となっている。その他業種では「技術継承に間に合うように従業員を採用」が最も高くなっている。

【継承の取り組み×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	775	199	203	141	103	82	25	22
①退職者の雇用延長・嘱託再雇用	286 36.9%	58 29.1%	66 32.5%	62 44.0%	49 47.6%	34 41.5%	6 24.0%	11 50.0%
②教育訓練の推進	295 38.1%	65 32.7%	73 36.0%	54 38.3%	42 40.8%	40 48.8%	16 64.0%	5 22.7%
③技術継承に間に合うように従業員を採用	408 52.6%	99 49.7%	123 60.6%	81 57.4%	54 52.4%	32 39.0%	7 28.0%	12 54.5%
④伝承すべき技能・ノウハウ等のIT・デジタル技術化	91 11.7%	19 9.5%	23 11.3%	15 10.6%	11 10.7%	15 18.3%	6 24.0%	2 9.1%
⑤高度な技能・ノウハウが不要な業務の実施	18 2.3%	3 1.5%	5 2.5%	3 2.1%	3 2.9%	0 0.0%	3 12.0%	1 4.5%
⑥外部への委託	22 2.8%	7 3.5%	3 1.5%	3 2.1%	2 1.9%	3 3.7%	3 12.0%	1 4.5%
⑦その他	14 1.8%	7 3.5%	2 1.0%	2 1.4%	0 0.0%	2 2.4%	0 0.0%	1 4.5%
⑧必要ではない	42 5.4%	20 10.1%	9 4.4%	5 3.5%	3 2.9%	3 3.7%	1 4.0%	1 4.5%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別でみると、「19人」から「50～99人」の規模では「技術継承に間に合うように従業員を採用」が最多となるが、「100～299人」、「300人～」になると「教育訓練の推進」が最も高い結果となっている。

【その他記載】⑦

<Q35⑦その他の内容>	
デスクワークと同等の教育(技能)	1
技術伝承時の評価	1
業務やOJTの標準化	1
公共工事の増加	1
国の斡旋が必要、高度な技術者が高齢でリタイヤし技術が埋もれてる	1
将来性があるか	1
定期的な採用	1
面倒な仕事の撤退	1
余裕のある人員配置、それにみあう報酬制度。	1

【Ⅲ. 県北地域の産業技術人材の育成の強化について】

Q36. 県北地域の産業振興及び人材育成を促進するにあたり、どのような課題があると思いますか？
また、その課題を解決するためには、最も効果的である対策は何だと思いますか。

【Ⅰ. 課題の選択肢】（選択は3つ以内）

【Ⅱ. 解決策の選択肢】（Ⅰで選んだ課題に対して、効果的であると考えられる対策を、1つずつお答えください。）

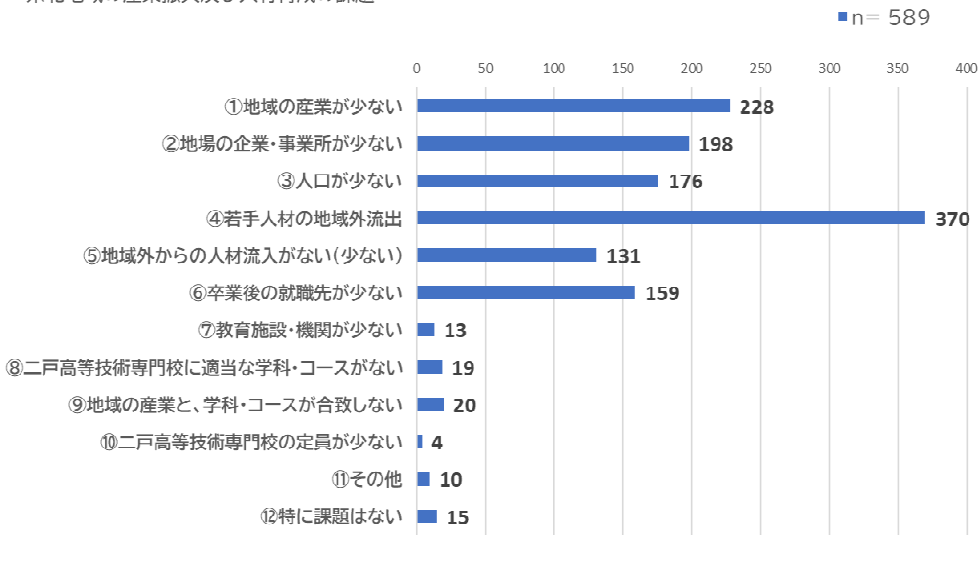
	n=	解決策														無回答
		①地場産業の競争力強化	②企業誘致	③起業の促進	④地域での人材育成	⑤地域移住の促進	⑥雇用の創出	⑦若者雇用対策	⑧結婚・出産・子育て支援の強化	⑨ワーク・ライフ・バランスの実現	⑩人材交流の促進	⑪教育環境の整備（コース・カリキュラム等の整備）	⑫文化施設・娯楽施設の充実	⑬その他	⑭わからない	
回答数	589	81	349	84	50	95	145	193	80	13	21	34	26	15	35	122
		13.8%	59.3%	14.3%	8.5%	16.1%	24.6%	32.8%	13.6%	2.2%	3.6%	5.8%	4.4%	2.5%	5.9%	20.7%
課題	①地域の産業が少ない	228	33	121	29	5	0	15	3	1	0	0	1	1	5	14
		100.0%	14.5%	53.1%	12.7%	2.2%	0.0%	6.6%	1.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	2.2%	6.1%
	②地域の企業・事業所が少ない	198	16	104	34	4	2	7	4	1	0	0	0	1	2	23
		100.0%	8.1%	52.5%	17.2%	2.0%	1.0%	3.5%	2.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	1.0%	11.6%
	③人口が少ない	176	2	15	7	7	35	13	15	49	1	4	1	2	3	5
		100.0%	1.1%	8.5%	4.0%	4.0%	19.9%	7.4%	8.5%	27.8%	0.6%	2.3%	0.6%	1.1%	1.7%	2.8%
	④若手人材の地域外流出	370	15	38	3	28	18	52	141	15	6	1	1	12	0	3
		100.0%	4.1%	10.3%	0.8%	7.6%	4.9%	14.1%	38.1%	4.1%	1.6%	0.3%	0.3%	3.2%	0.0%	0.8%
	⑤地域外からの人材流入がない（少ない）	131	7	15	3	1	39	12	9	11	2	13	0	6	2	2
		100.0%	5.3%	11.5%	2.3%	0.8%	29.8%	9.2%	6.9%	8.4%	1.5%	9.9%	0.0%	4.6%	1.5%	1.5%
	⑥卒業後の就職先が少ない	159	7	54	6	1	1	43	21	2	1	3	0	4	2	2
		100.0%	4.4%	34.0%	3.8%	0.6%	0.6%	27.0%	13.2%	1.3%	0.6%	1.9%	0.0%	2.5%	1.3%	1.3%
	⑦教育施設・機関が少ない	13	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0
		100.0%	0.0%	0.0%	15.4%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	46.2%	0.0%	7.7%	0.0%
	⑧二戸高等技術専門校に適当な学科・コースがない	19	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	12	0	1	0
		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	63.2%	0.0%	5.3%	0.0%
⑨地域の産業と、学科・コースが合致しない	20	0	1	0	1	0	0	0	0	3	0	12	0	2	0	
	100.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	0.0%	60.0%	0.0%	10.0%	0.0%	
⑩二戸高等技術専門校の定員が少ない	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	
⑪その他	10	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	6	
	100.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	60.0%	
⑫特に課題はない	15	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	10	
	100.0%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	

県北地域の産業振興及び人材育成を促進するにあたり、その課題と解決策を聞いた。

課題で最も多かったのは、「若手人材の地域外流出」、次いで「地域の産業がない」、「地場の企業・事業所が少ない」と続く。それぞれの解決策としては、「若手人材の地域外流出」については、「若者雇用対策」、「雇用の創出」、「企業誘致」と続く。「地域の産業がない」については、「企業誘致」、「地場産業の競争力強化」、「起業の促進」と続く。「地場の企業・事業所が少ない」については、「企業誘致」、「起業の促進」、「地場産業の競争力強化」となっている。

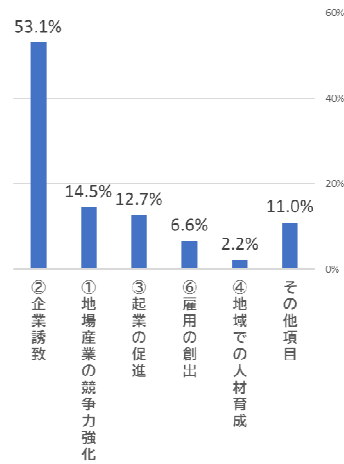
尚、二戸高等技術専門校や教育施設に課題があるとした回答からは、「教育環境の整備（コース・カリキュラム等の整備）」を解決策とする回答が最も高い。

< 県北地域の産業振興及び人材育成の課題 >



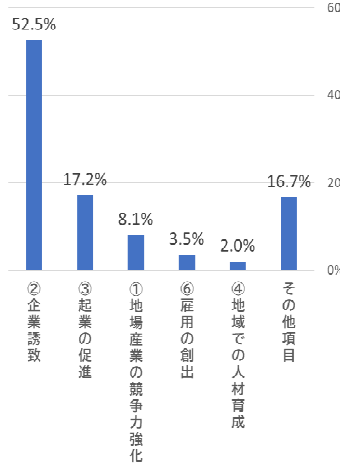
< 県北地域の産業振興及び人材育成の課題と解決策 >

■ ①地域の産業が少ない(n=228)



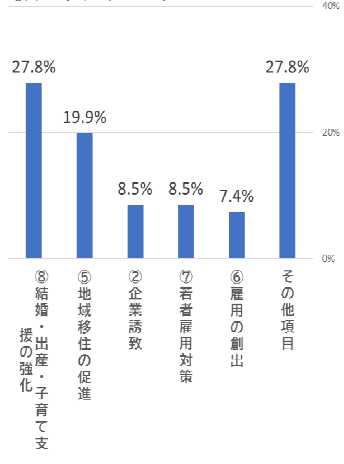
< 県北地域の産業振興及び人材育成の課題と解決策 >

■ ②地場の企業・事業所が少ない(n=198)



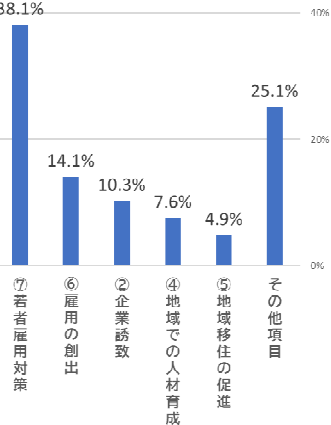
< 県北地域の産業振興及び人材育成の課題と解決策 >

■ ③人口が少ない(n=176)



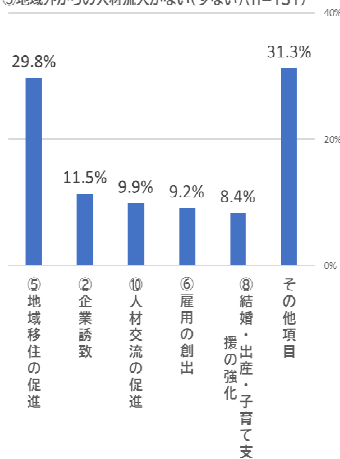
< 県北地域の産業振興及び人材育成の課題と解決策 >

■ ④若手人材の地域外流出(n=370)



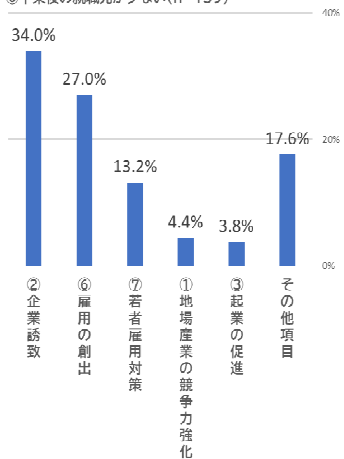
< 県北地域の産業振興及び人材育成の課題と解決策 >

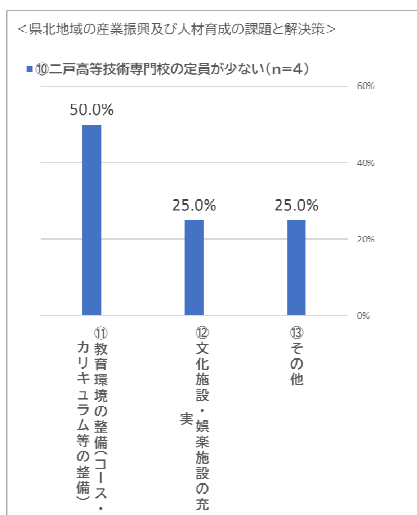
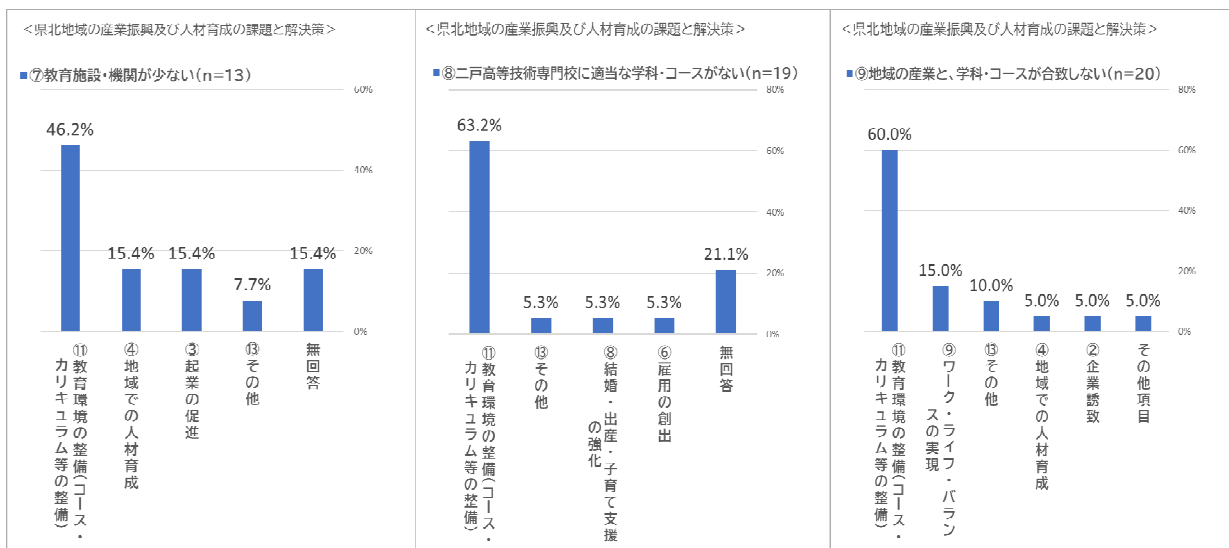
■ ⑤地域外からの人材流入がない(少ない)(n=131)



< 県北地域の産業振興及び人材育成の課題と解決策 >

■ ⑥卒業後の就職先が少ない(n=159)





【その他記載】

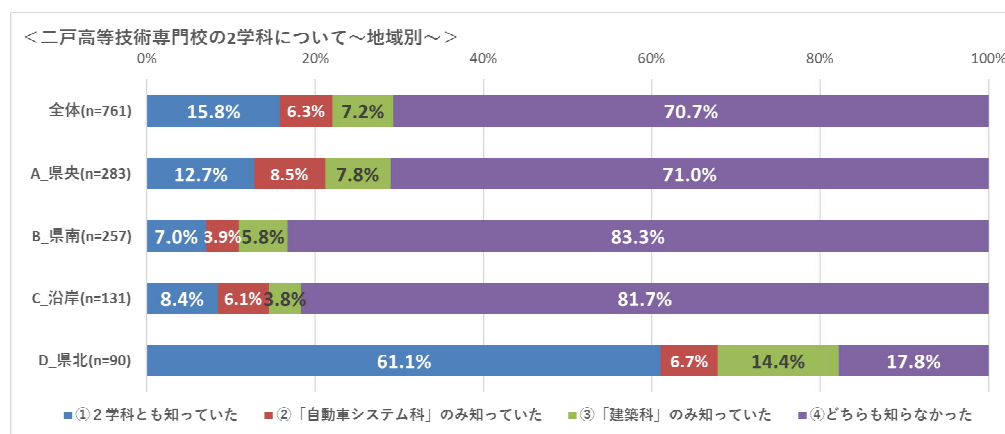
<Q36 その他の内容>	
課題	解決策
①地域の産業が少ない	3、4、5を同時に進めないと無理、そもそも産業が乏しく人口が少ない。どうにもならない。
②地場の企業・事業所が少ない	世界から注目されている「漆」をもっと生産可能な体制
③人口が少ない	人間教育・勤労意欲
⑤地域外からの人材流入がない(少ない)	専門的に活動している事業社への実体検を行う場所
⑤地域外からの人材流入がない(少ない)	若者の魅力ある雇用対策
⑤地域外からの人材流入がない(少ない)	大学新設
⑥卒業後の就職先が少ない	仕方ない
⑥卒業後の就職先が少ない	多様な業種の創出
⑦教育施設・機関が少ない	農業、縫製など県北地域を活かせる分野の学科を高校に作れば？
⑨地域の産業と、学科・コースが合致しない	一次産業も含めたコースづくり
⑨地域の産業と、学科・コースが合致しない	農業、縫製など県北地域を活かせる分野の学科を高校に作れば？
⑩二戸高等技術専門校の定員が少ない	途中からでも通学できるカリキュラム
課題についてわかりかねます	(空欄)
今地域にあるものを大切にしていない	(空欄)
仕事がない	公共工事の増加
地域産業に元気が無い	(空欄)
分からない	(空欄)

Q37. 二戸高等技術専門学校についてお伺いします。二戸高等技術専門学校では現在「自動車システム科」と「建築科」の2学科を設置していますが、ご存知でしたか？（○は1つ）

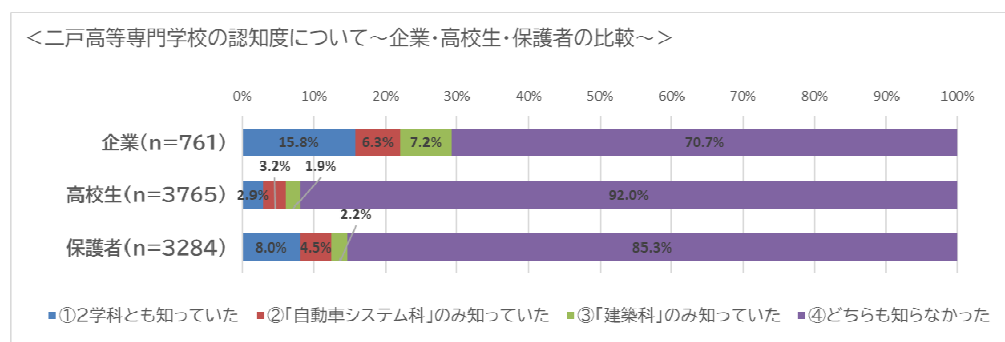
【二戸校認知度×地区別】

(単位:社)

<地域別>	n=	①2学科とも知っていた	②「自動車システム科」のみ知っていた	③「建築科」のみ知っていた	④どちらも知らなかった
回答数	761	120	48	55	538
	100.0%	15.8%	6.3%	7.2%	70.7%
A_県央	283	36	24	22	201
	100.0%	12.7%	8.5%	7.8%	71.0%
B_県南	257	18	10	15	214
	100.0%	7.0%	3.9%	5.8%	83.3%
C_沿岸	131	11	8	5	107
	100.0%	8.4%	6.1%	3.8%	81.7%
D_県北	90	55	6	13	16
	100.0%	61.1%	6.7%	14.4%	17.8%



【企業・高校生・保護者の比較】



二戸高等技術専門学校の認知度を聞いた。「2学科とも知っていた」は15.8%、「自動車システム科のみ知っていた」は6.3%、「建築科のみ知っていた」は7.2%にとどまり、「どちらも知らなかった」は70.7%となる。

地区別でみると、「県北」にて61.1%（2学科とも知っていた）の認知度があるが、他地区での認知度は極端に低い。

参考までに、高校生・保護者アンケート結果と比較すると、企業からのほうが認知度は高い。

Q38. 二戸高等技術専門校をより魅力的な施設にするには、何が必要だと思いますか？（○は2つ以内）

【魅力的な施設にするには×地区別】

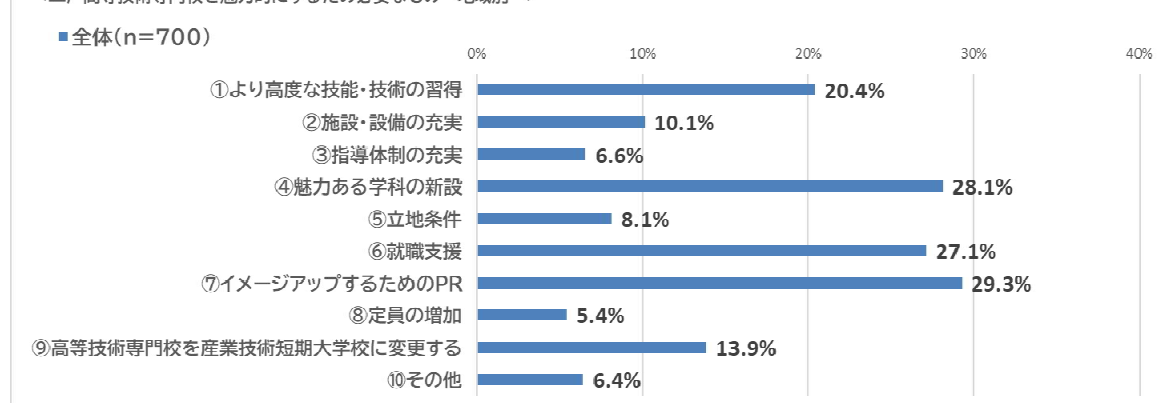
<地域×二戸高等技術専門校をより魅力的にするために必要なもの>

(単位:社)

<地域別>	n=	①より高度な技能・技術の習得	②施設・設備の充実	③指導体制の充実	④魅力ある学科の新設	⑤立地条件	⑥就職支援	⑦イメージアップするためのPR	⑧定員の増加	⑨高等技術専門校を産業技術短期大学校に変更する	⑩その他
全体	700	143	71	46	197	57	190	205	38	97	45
	155.6%	20.4%	10.1%	6.6%	28.1%	8.1%	27.1%	29.3%	5.4%	13.9%	6.4%
(県央)	264	44	19	20	76	19	81	90	15	39	13
	157.6%	16.7%	7.2%	7.6%	28.8%	7.2%	30.7%	34.1%	5.7%	14.8%	4.9%
(県南)	232	48	25	15	59	22	63	69	12	29	16
	154.3%	20.7%	10.8%	6.5%	25.4%	9.5%	27.2%	29.7%	5.2%	12.5%	6.9%
(沿岸)	116	28	14	7	30	9	27	30	5	13	11
	150.0%	24.1%	12.1%	6.0%	25.9%	7.8%	23.3%	25.9%	4.3%	11.2%	9.5%
(県北)	88	23	13	4	32	7	19	16	6	16	5
	160.2%	26.1%	14.8%	4.5%	36.4%	8.0%	21.6%	18.2%	6.8%	18.2%	5.7%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。

<二戸高等技術専門校を魅力的にするために必要なもの～地域別～>

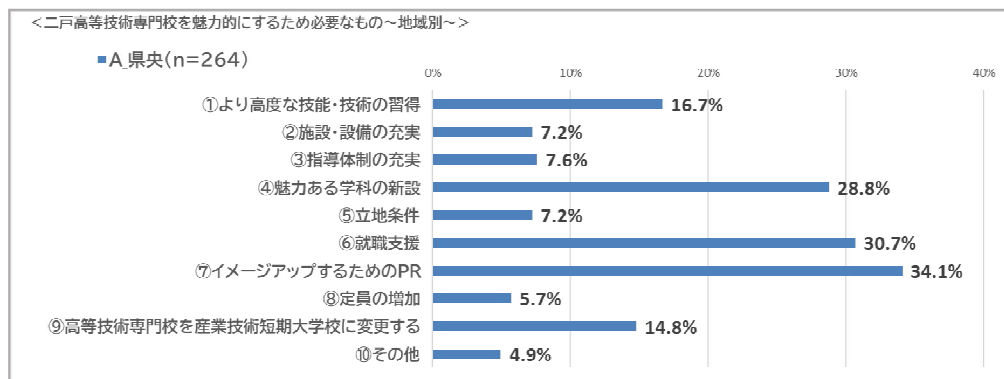


二戸高等技術専門校をより魅力的な施設にするために、何が必要か聞いた。「イメージアップするためのPR」が29.3%と最も高く、次いで「魅力ある学科の新設」が28.1%、「就職支援」が27.1%と続く。

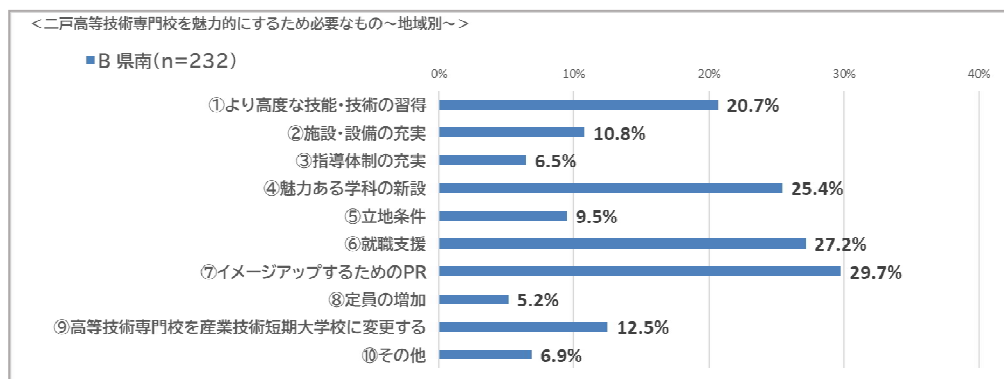
事業所回答では、高校生アンケートで上位にあった「施設・設備の充実」はあまり重視していない。「より高度な技能・技術の習得」や「高等技術専門校を産業短期大学校に変更する」も、一定数の回答がある。

地区別でみると、「県央」、「県南」が「イメージアップするためのPR」、「就職支援」、「魅力ある学科の新設」と続くが、「沿岸」は「イメージアップするためのPR」と「魅力ある学科の新設」が同数最多。「県北」は「魅力ある学科の新設」が36.4%となり、また「高等技術専門校を産業短期大学校に変更する」も他地区より高い結果となった。

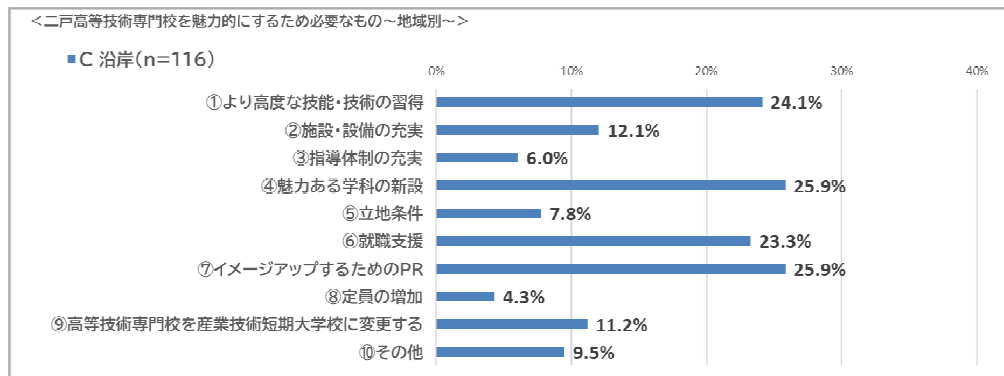
<県央>



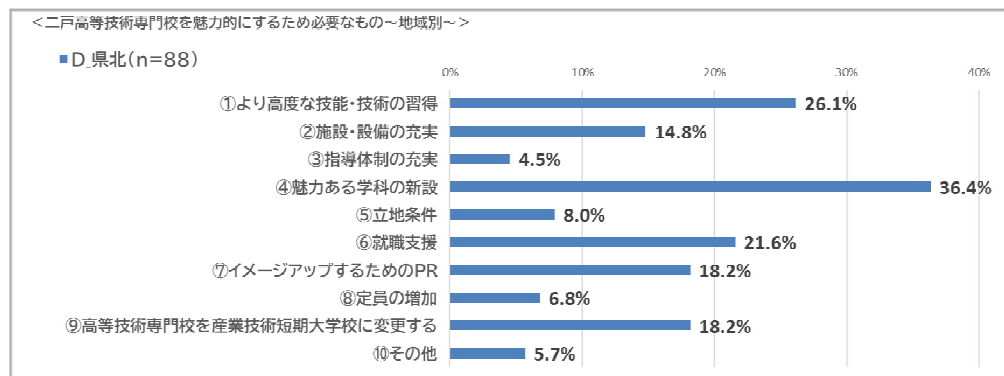
<県南>



<沿岸>



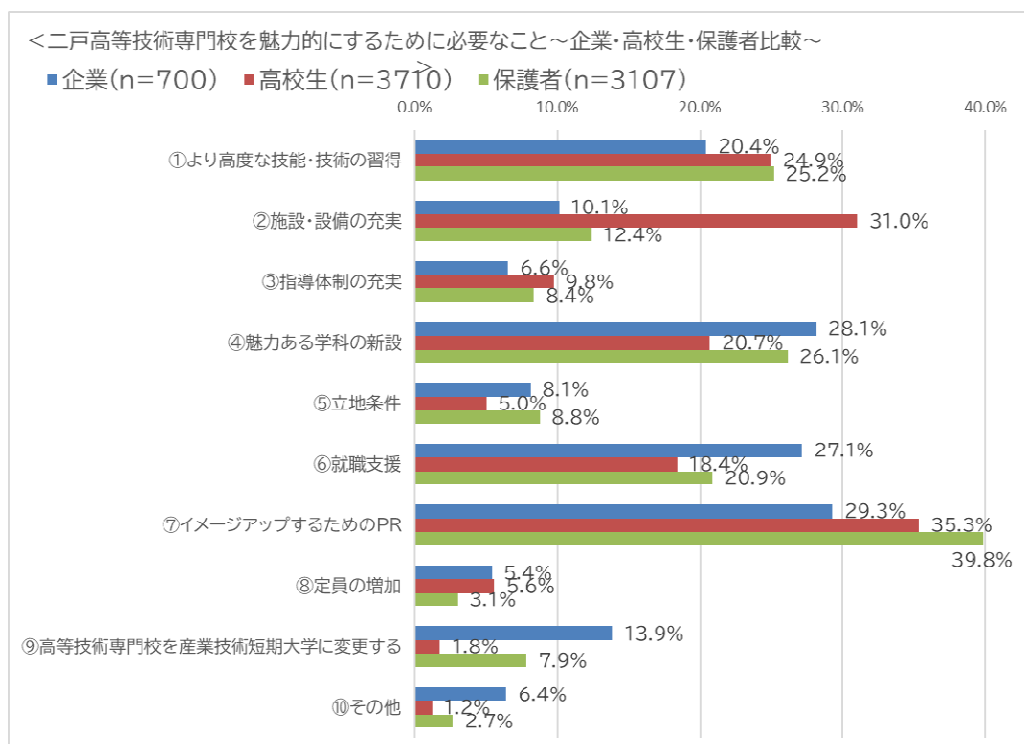
<県北>



【その他記載】

＜Q38⑩その他の内容＞	
アンケートにたよらず県で考えよ！	1
エネルギーヴェンデ教育	1
まわりに学校を必要とする年代の人がいないのでピンとこない	1
よく分からないので回答のしようがない	1
より多くの地元企業との連携、内に入って学ぶことなく、外に出て地元の人や、企業と共に学び創ること。	1
わからない	5
機械設備科	1
広く周知・広告	1
高校での進路指導	1
施設の必要性のリストラクチャー	1
周知度が低い	1
将来性に希望のビジョンの実現	1
設置2科目は全ての業種で共有できる技術ですが、地域課題に着目した科目を設定し、人材育成を図ってみたいかどうか	1
宣伝	1
専門コースを増やす、校舎の整備(明るく)、イメージアップPR	1
卒業後に就職する会社を用意する	1
卒業生が活躍している情報等	1
知名度	1
知名度をあげる	1
地元の就職先を増やす	1
地元企業との密着な関係づくり	1
町自体の魅力を上げるしかない	1
日本では他にない唯一の学科の新設、ユーザーの少ない分野でも日本に一つしかなければ人が来る。他を参考にしても岩手の財力と人力では負ける。	1
認知度の向上	1
認知度を上げましょう	1
必要？	1
不明	1
分からない	3

【企業・高校生・保護者の比較】



参考までに、事業所・高校生・保護者を比較すると、ともに「イメージアップするためのPR」が最多。事業所・保護者は次点で「魅力ある学科の新設」。高校生は「施設・設備の充実」となる。

Q39. 二戸高等技術専門学校において、県北地域の特色ある産業の技術や知識を習得するために、以下のコースを追加する場合、産業技術人材の育成として魅力を感じますか。Ⅰ～Ⅴ、それぞれにお答えください。（〇はそれぞれ1つ）

Ⅰ. 食品の加工技術や商品開発、ブランディングを学べるコース

Ⅱ. アパレルやファッションデザイン、そのブランディングを学べるコース

Ⅲ. 浄法寺塗など地域資源を活かした伝統工芸技術やそのPR手法を学べるコース

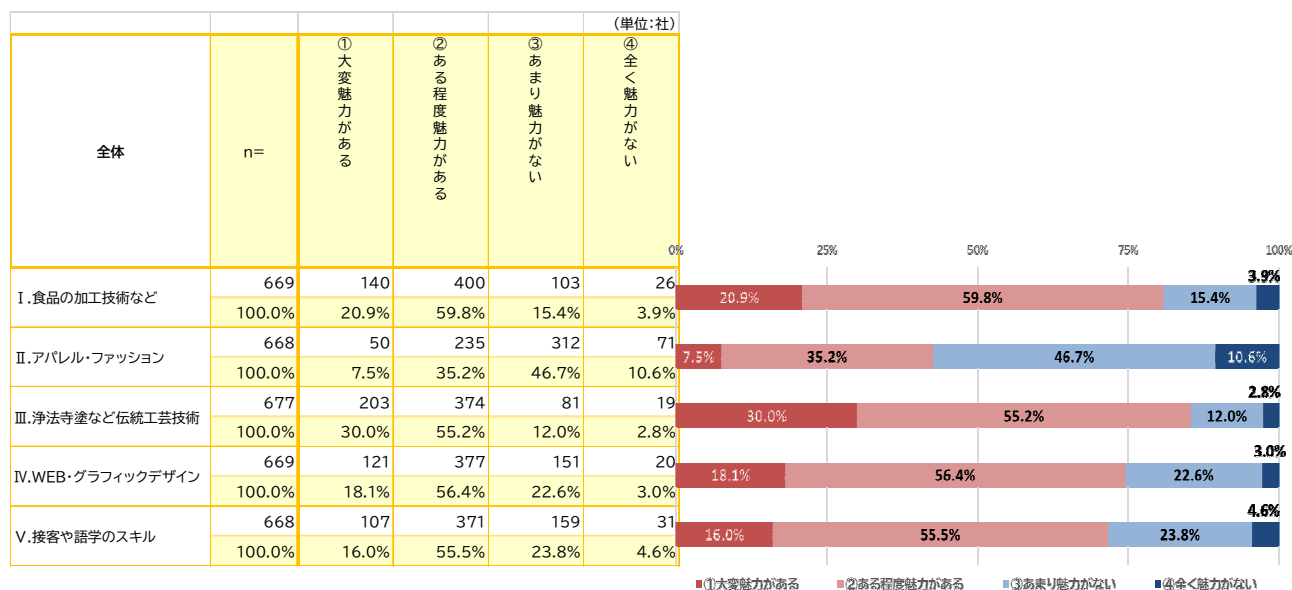
Ⅳ. WEB・グラフィックデザインを通じた産業デザインや、商品開発などの手法を学べるコース

Ⅴ. 接客や語学のスキルを向上させ、地域観光やサービスのPR手法を学べるコース

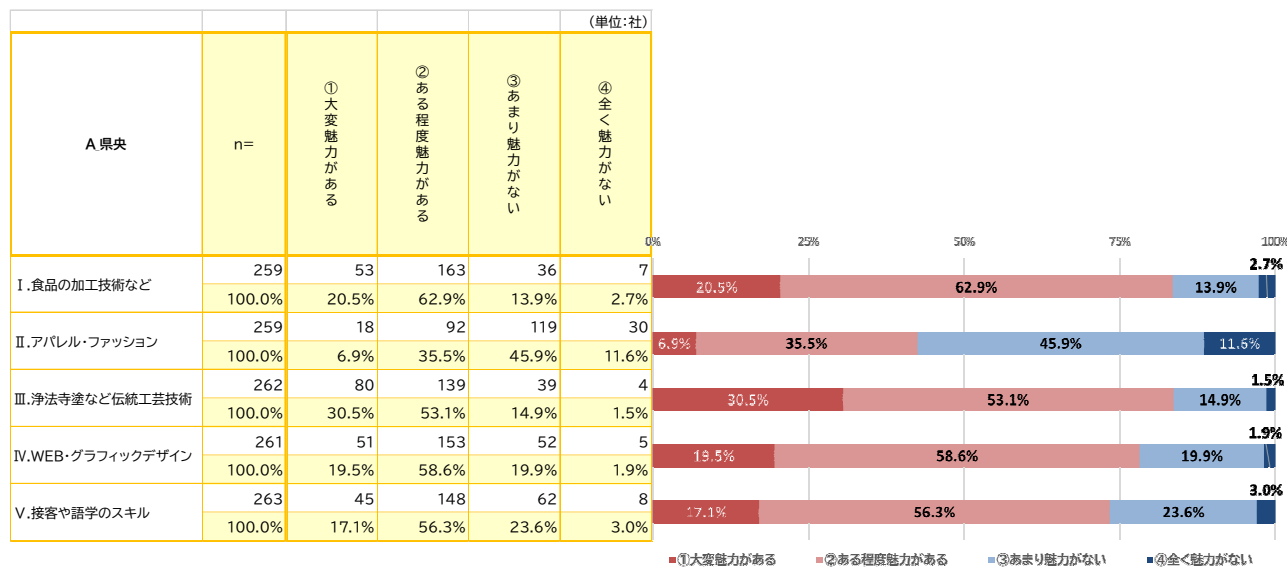
様々な期待される新設コースは検討の余地があるが、今回は二戸校のある県北エリアの基幹産業や県民計画で示されている県北の特色ある産業に関連する上記選択肢を設定した。

※選択肢の「Ⅰ. 食品の加工技術や商品開発、ブランディングを学べるコース」を「食品の加工技術など」に、「Ⅱ. アパレルやファッションデザイン、そのブランディングを学べるコース」を「アパレル・ファッション」に、「Ⅲ. 浄法寺塗など地域資源を活かした伝統工芸技術やそのPR手法を学べるコース」を「浄法寺塗など伝統工芸品技術」に、「Ⅳ. WEB・グラフィックデザインを通じた産業デザインや、商品開発などの手法を学べるコース」を「WEB・グラフィックデザイン」に、「Ⅴ. 接客や語学のスキルを向上させ、地域観光やサービスのPR手法を学べるコース」を「接客や語学のスキル」と略しています。

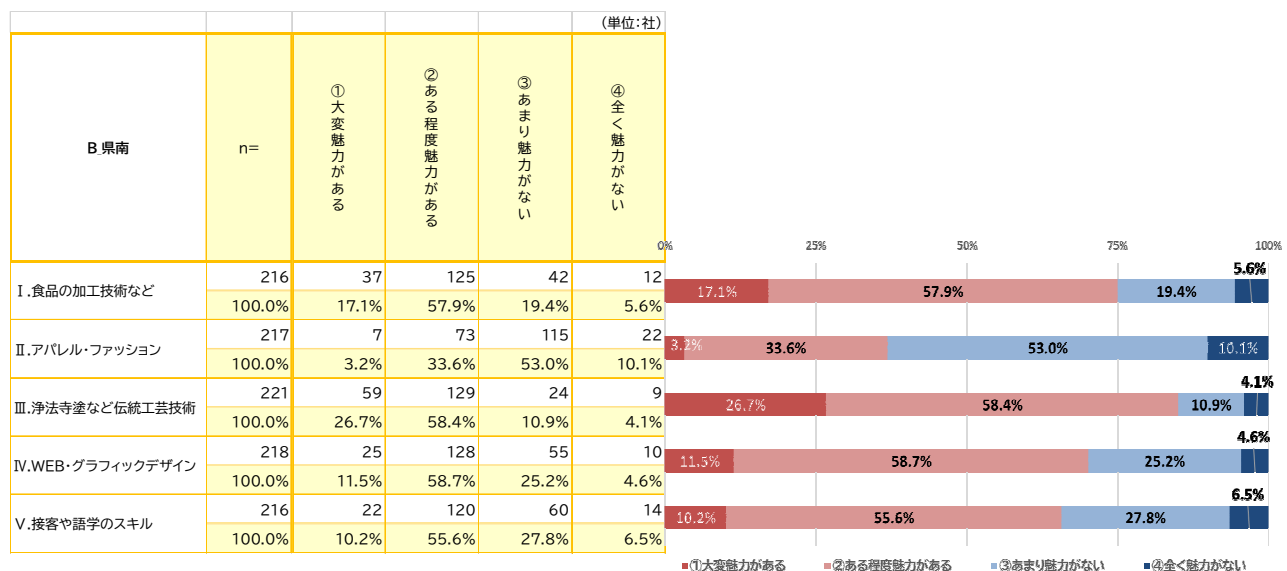
<全体>



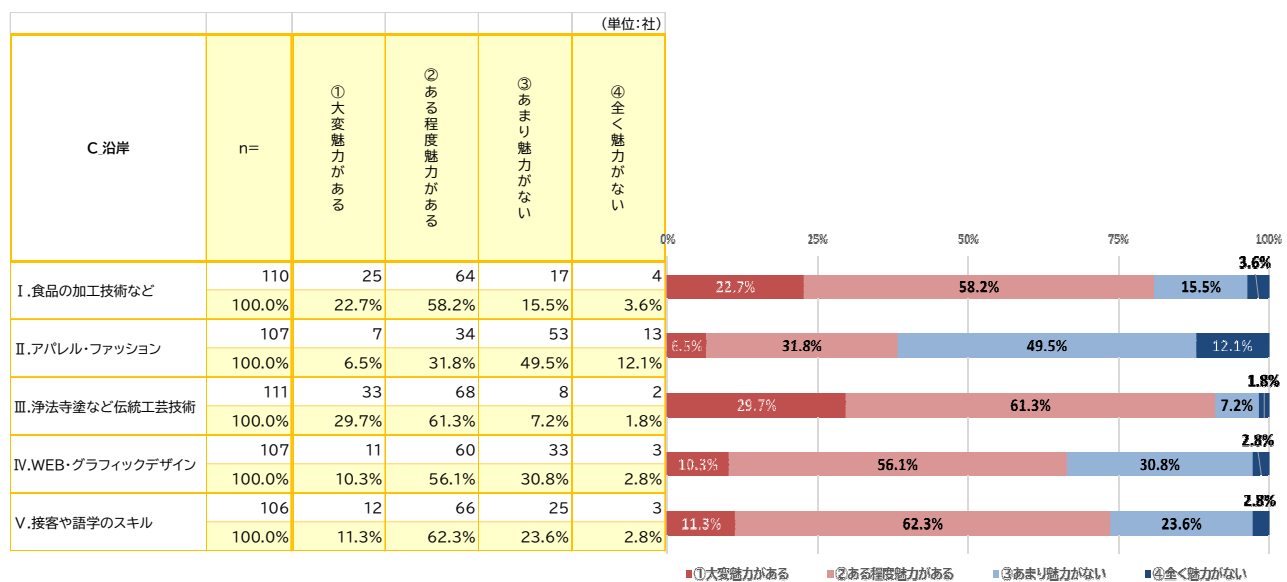
<県央>



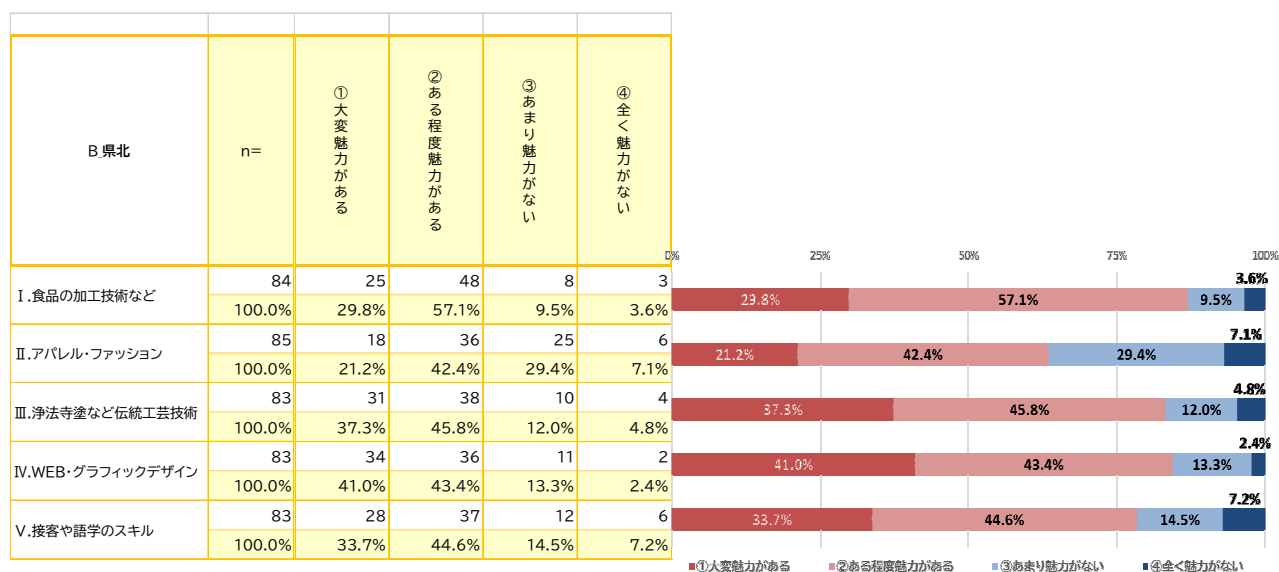
<県南>



<沿岸>



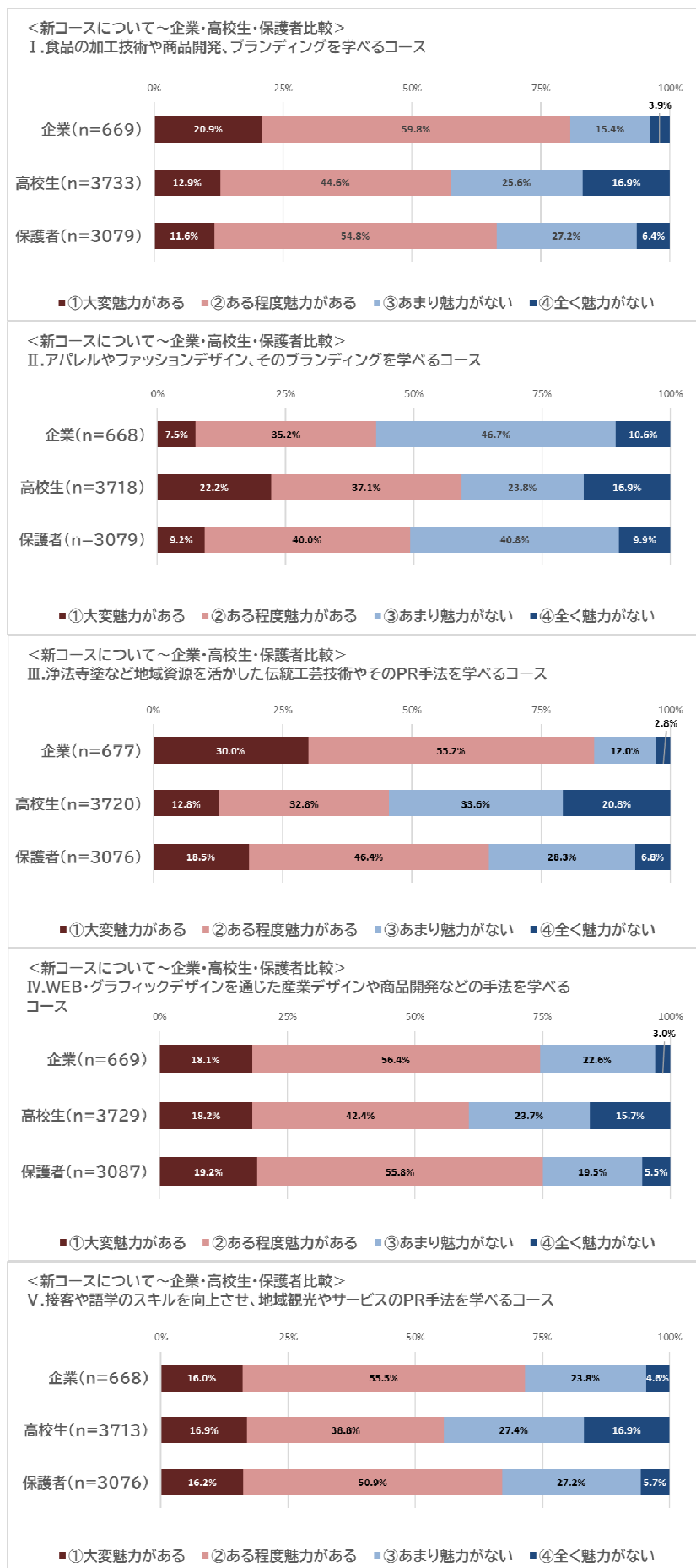
<県北>



全体では、「浄法寺塗など伝統工芸技術」が「大変魅力がある」が 30.0%、「ある程度魅力がある」の 55.2%と合わせて 85.2%と最も高くなった。次いで「食品の加工技術など」、「WEB・グラフィックデザイン」と続く。

地区別で見ると、「県央」・「県南」では「浄法寺塗など伝統工芸技術」が最多。「食品の加工技術など」、「WEB・グラフィックデザイン」と続く。「沿岸」では「浄法寺塗など伝統工芸」が最も高く、次いで「食品の加工技術など」、「接客」や語学のスキルと続く。「県北」では「食品の加工技術など」が最多で、「WEB・グラフィックデザイン」、「浄法寺塗など伝統工芸」と続く。

【企業・高校生・保護者の比較】



【その他記載】

<Q39 VIの内容>	
Ⅲに関して塗の学校世界一を目指せば戦えると思う。	1
もともとある産業ではなく全く新しい分野にて自然環境を活かしたエネルギー開発・ワクチン開発などの概念をくつがえす学科が必要	1
わからない	1
わかりません	1
意味のない質問に答える必要はない	1
遠距離	1
外の人間より実際に通われていた卒業生の方に聞いたら…(上記の設問が聞いていた内容だったらごめんなさい。)	1
岩手県の産業に役立つような技術に対するものを。	1
岩手県久慈市は世界で最も剣道具製作で有名。久慈産は日本産の証。日本文化そのものを学べる科が欲しい。飾りなども工芸です	1
希望ある職業が将来を見せることではないか	1
技術者の育成(電気工事従事者)	1
県北のことはわかりません	1
校名の二戸を外す	1
考えたことがない	1
考えたこともない設問で分かりません	1
左官(大工)職人が高齢化しており人材不足	1
新事業の創造、地域課題の解決	1
前問同様	1
知らないので答えられない	1
地域全体で活用できる人材育成	1
地場企業が何を求めているか協議の必要有	1
都市圏でも学習できる分野だと「そこでしか学べない」のような魅力に欠けるのではないか。	1
当社の企業内容と違う	1
農業に関係する世界的な大企業を作るために人材を育成するべき。	1
不明	1
無責任な回答となるので控えます	1
良くわからない	1

【IV. 行政の役割について】

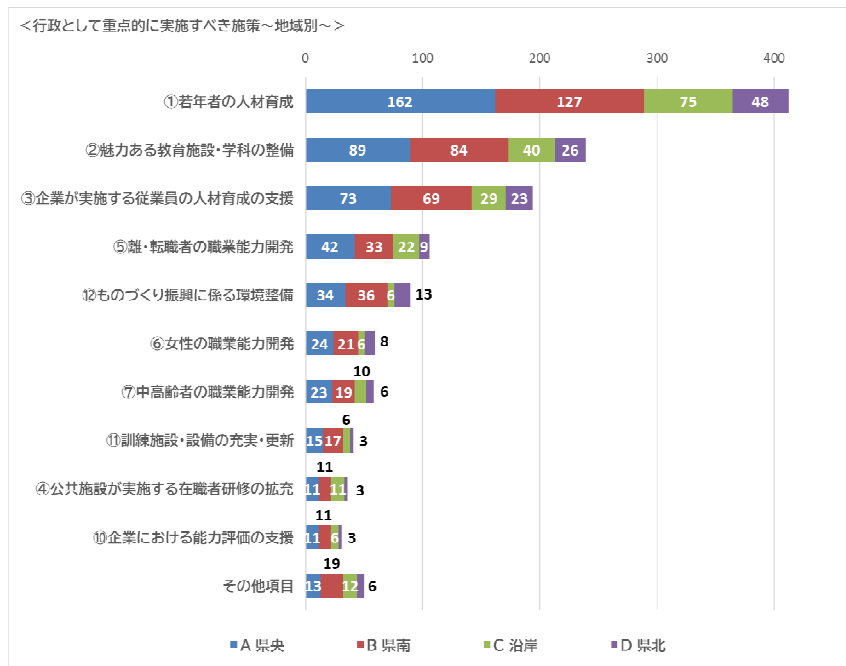
Q40. 今後、職業能力開発のために、行政としてどのような施策を重点的に実施すべきと思いますか？
 (○は2つ以内)

【行政の施策×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	754	284	257	127	86
①若年者の人材育成	412 54.6%	162 57.0%	127 49.4%	75 59.1%	48 55.8%
②魅力ある教育施設・学科の整備	239 31.7%	89 31.3%	84 32.7%	40 31.5%	26 30.2%
③企業が実施する従業員の人材育成の支援	194 25.7%	73 25.7%	69 26.8%	29 22.8%	23 26.7%
④公共施設が実施する在職者研修の拡充	36 4.8%	11 3.9%	11 4.3%	11 8.7%	3 3.5%
⑤離・転職者の職業能力開発	106 14.1%	42 14.8%	33 12.8%	22 17.3%	9 10.5%
⑥女性の職業能力開発	59 7.8%	24 8.5%	21 8.2%	6 4.7%	8 9.3%
⑦中高齢者の職業能力開発	58 7.7%	23 8.1%	19 7.4%	10 7.9%	6 7.0%
⑧障がい者の職業能力開発	15 2.0%	4 1.4%	6 2.3%	2 1.6%	3 3.5%
⑨技術検定制度の充実	24 3.2%	7 2.5%	6 2.3%	9 7.1%	2 2.3%
⑩企業における能力評価の支援	31 4.1%	11 3.9%	11 4.3%	6 4.7%	3 3.5%
⑪訓練施設・設備の充実・更新	41 5.4%	15 5.3%	17 6.6%	6 4.7%	3 3.5%
⑫ものづくり振興に係る環境整備	89 11.8%	34 12.0%	36 14.0%	6 4.7%	13 15.1%
⑬その他	11 1.5%	2 0.7%	7 2.7%	1 0.8%	1 1.2%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



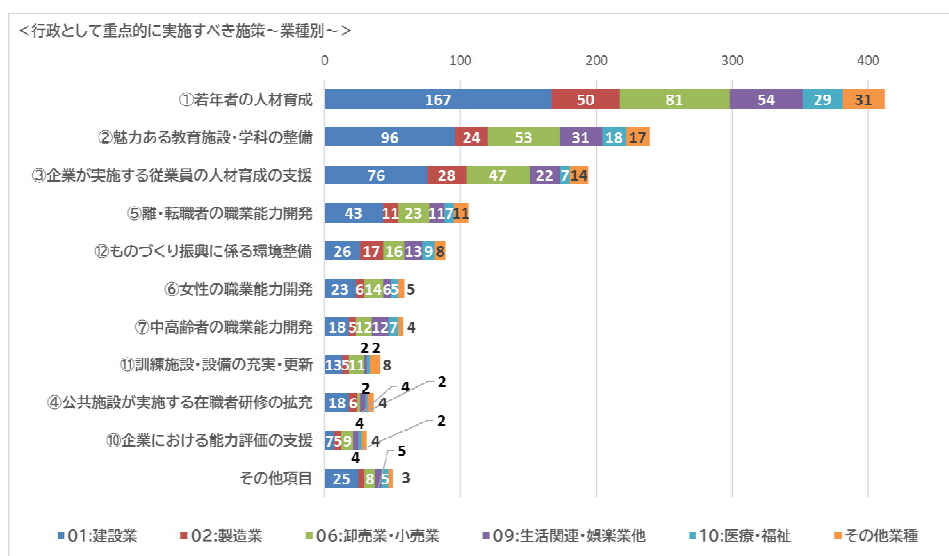
行政としてどのような施策を重点的に実施すべきか聞いた。「若年者の人材育成」が 54.6%と最も高く、次いで「魅力ある教育施設・学科の整備」が 31.7%、「企業が実施する従業員の人材育成の支援」と続く。地区別で見ると、いずれの地区でも同様の傾向がみとれる。

【行政の施策×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
全体	754	289	94	4	12	21	163	11	14	95	50	1
①若年者の人材育成	412	167	50	0	3	13	81	7	8	54	29	0
	54.6%	57.8%	53.2%	0.0%	25.0%	61.9%	49.7%	63.6%	57.1%	56.8%	58.0%	0.0%
②魅力ある教育施設・学科の整備	239	96	24	1	3	6	53	5	2	31	18	0
	31.7%	33.2%	25.5%	25.0%	25.0%	28.6%	32.5%	45.5%	14.3%	32.6%	36.0%	0.0%
③企業が実施する従業員の人材育成の支援	194	76	28	0	3	4	47	1	5	22	7	1
	25.7%	26.3%	29.8%	0.0%	25.0%	19.0%	28.8%	9.1%	35.7%	23.2%	14.0%	100.0%
④公共施設が実施する在職者研修の拡充	36	18	6	1	1	0	2	0	2	4	2	0
	4.8%	6.2%	6.4%	25.0%	8.3%	0.0%	1.2%	0.0%	14.3%	4.2%	4.0%	0.0%
⑤離・転職者の職業能力開発	106	43	11	0	2	6	23	1	2	11	7	0
	14.1%	14.9%	11.7%	0.0%	16.7%	28.6%	14.1%	9.1%	14.3%	11.6%	14.0%	0.0%
⑥女性の職業能力開発	59	23	6	1	2	1	14	1	0	6	5	0
	7.8%	8.0%	6.4%	25.0%	16.7%	4.8%	8.6%	9.1%	0.0%	6.3%	10.0%	0.0%
⑦中高齢者の職業能力開発	58	18	5	0	1	3	12	0	0	12	7	0
	7.7%	6.2%	5.3%	0.0%	8.3%	14.3%	7.4%	0.0%	0.0%	12.6%	14.0%	0.0%
⑧障がい者の職業能力開発	15	2	1	0	0	1	4	0	1	2	4	0
	2.0%	0.7%	1.1%	0.0%	0.0%	4.8%	2.5%	0.0%	7.1%	2.1%	8.0%	0.0%
⑨技術検定制度の充実	24	17	2	0	0	0	1	0	0	3	1	0
	3.2%	5.9%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	3.2%	2.0%	0.0%
⑩企業における能力評価の支援	31	7	5	1	0	1	9	0	1	4	2	1
	4.1%	2.4%	5.3%	25.0%	0.0%	4.8%	5.5%	0.0%	7.1%	4.2%	4.0%	100.0%
⑪訓練施設・設備の充実・更新	41	13	5	0	2	3	11	1	2	2	2	0
	5.4%	4.5%	5.3%	0.0%	16.7%	14.3%	6.7%	9.1%	14.3%	2.1%	4.0%	0.0%
⑫ものづくり振興に係る環境整備	89	26	17	2	1	0	16	2	3	13	9	0
	11.8%	9.0%	18.1%	50.0%	8.3%	0.0%	9.8%	18.2%	21.4%	13.7%	18.0%	0.0%
⑬その他	11	6	1	0	1	0	3	0	0	0	0	0
	1.5%	2.1%	1.1%	0.0%	8.3%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



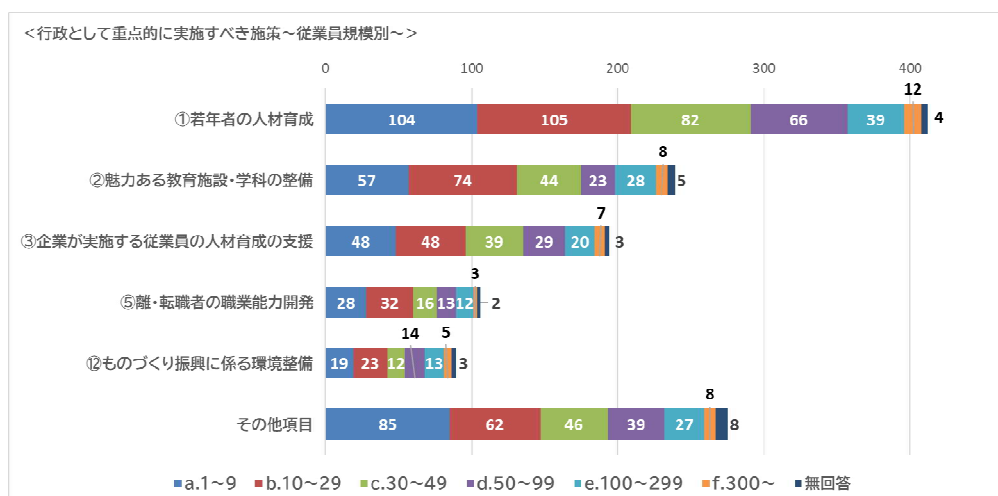
業種別で見ると、「電気ガス熱供給・水道業」は「ものづくり振興に係る環境整備」が最も高いが、その他業種では「若年者の人材育成」が最も高くなっている。第2順位としては、「製造業」と「宿泊業・飲食サービス業」は「企業が実施する従業員の人材育成の支援」となるが、その他は「魅力ある教育施設・学科の新設」が第2順位となっている。

【行政の施策×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	754	199	195	137	106	79	25	13
①若年者の人材育成	412 54.6%	104 52.3%	105 53.8%	82 59.9%	66 62.3%	39 49.4%	12 48.0%	4 30.8%
②魅力ある教育施設・学科の整備	239 31.7%	57 28.6%	74 37.9%	44 32.1%	23 21.7%	28 35.4%	8 32.0%	5 38.5%
③企業が実施する従業員の人材育成の支援	194 25.7%	48 24.1%	48 24.6%	39 28.5%	29 27.4%	20 25.3%	7 28.0%	3 23.1%
④公共施設が実施する在職者研修の拡充	36 4.8%	9 4.5%	7 3.6%	8 5.8%	6 5.7%	3 3.8%	0 0.0%	3 23.1%
⑤離・転職者の職業能力開発	106 14.1%	28 14.1%	32 16.4%	16 11.7%	13 12.3%	12 15.2%	3 12.0%	2 15.4%
⑥女性の職業能力開発	59 7.8%	21 10.6%	15 7.7%	6 4.4%	10 9.4%	4 5.1%	1 4.0%	2 15.4%
⑦中高齢者の職業能力開発	58 7.7%	17 8.5%	16 8.2%	11 8.0%	9 8.5%	5 6.3%	0 0.0%	0 0.0%
⑧障がい者の職業能力開発	15 2.0%	4 2.0%	2 1.0%	0 0.0%	2 1.9%	5 6.3%	2 8.0%	0 0.0%
⑨技術検定制度の充実	24 3.2%	10 5.0%	6 3.1%	5 3.6%	2 1.9%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%
⑩企業における能力評価の支援	31 4.1%	3 1.5%	8 4.1%	8 5.8%	4 3.8%	5 6.3%	2 8.0%	1 7.7%
⑪訓練施設・設備の充実・更新	41 5.4%	17 8.5%	6 3.1%	6 4.4%	4 3.8%	4 5.1%	3 12.0%	1 7.7%
⑫ものづくり振興に係る環境整備	89 11.8%	19 9.5%	23 11.8%	12 8.8%	14 13.2%	13 16.5%	5 20.0%	3 23.1%
⑬その他	11 1.5%	4 2.0%	2 1.0%	2 1.5%	2 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別で見ると、いずれの規模でも「若年者の人材育成」が最も高くなっている。第2順位としては、「50~99人」が「企業が実施する従業員の人材育成の支援」となるが、その他は「魅力ある教育施設・学科の新設」が第2順位となっている。

【その他記載】⑬

<Q40⑬その他の内容>	
2050脱炭素社会に向けた教育の充実	1
いわゆる「ひきこもり」の人々の社会参加と就業・能力開発支援	1
県内企業がどのような人材を望んでいるか調査する	1
公共工事の増加	1
行政には期待していない	1
最低3年間の補助金	1
職業能力開発施設のPR、特に地元企業	1
特になし	1
末端の企業の実態把握を知る必要がある	1
立地の集約	1

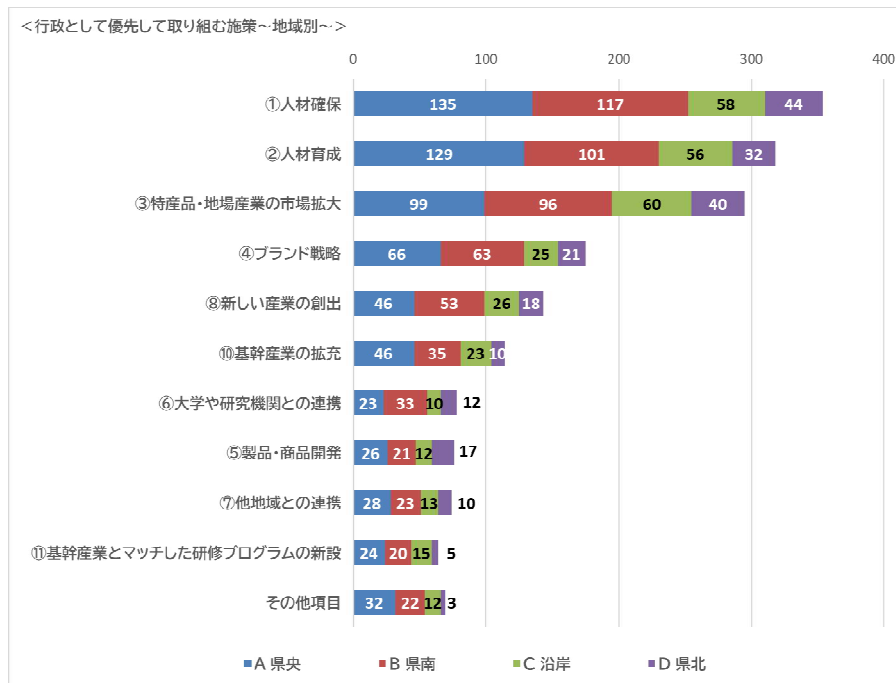
**Q4 1. 本県の産業振興のために、行政として優先的に取り組むべきことはどのようなものがありますか？
(〇は3つ以内)**

【行政取り組み×地区別】

(単位:社)

<地域別>	回答数	A 県央	B 県南	C 沿岸	D 県北
n=	754	281	256	130	87
①人材確保	354 46.9%	135 48.0%	117 45.7%	58 44.6%	44 50.6%
②人材育成	318 42.2%	129 45.9%	101 39.5%	56 43.1%	32 36.8%
③特産品・地場産業の市場拡大	295 39.1%	99 35.2%	96 37.5%	60 46.2%	40 46.0%
④ブランド戦略	175 23.2%	66 23.5%	63 24.6%	25 19.2%	21 24.1%
⑤製品・商品開発	76 10.1%	26 9.3%	21 8.2%	12 9.2%	17 19.5%
⑥大学や研究機関との連携	78 10.3%	23 8.2%	33 12.9%	10 7.7%	12 13.8%
⑦他地域との連携	74 9.8%	28 10.0%	23 9.0%	13 10.0%	10 11.5%
⑧新しい産業の創出	143 19.0%	46 16.4%	53 20.7%	26 20.0%	18 20.7%
⑨教育の高度化	48 6.4%	23 8.2%	15 5.9%	9 6.9%	1 1.1%
⑩基幹産業の拡充	114 15.1%	46 16.4%	35 13.7%	23 17.7%	10 11.5%
⑪基幹産業とマッチした研修プログラムの新設	64 8.5%	24 8.5%	20 7.8%	15 11.5%	5 5.7%
⑫その他	21 2.8%	9 3.2%	7 2.7%	3 2.3%	2 2.3%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



行政として優先的に取り組むべきことはどのようなものがあるか聞いた。「人材確保」が46.9%と最も高く、次いで「人材育成」、「特産品・地場産業の市場拡大」と続く。

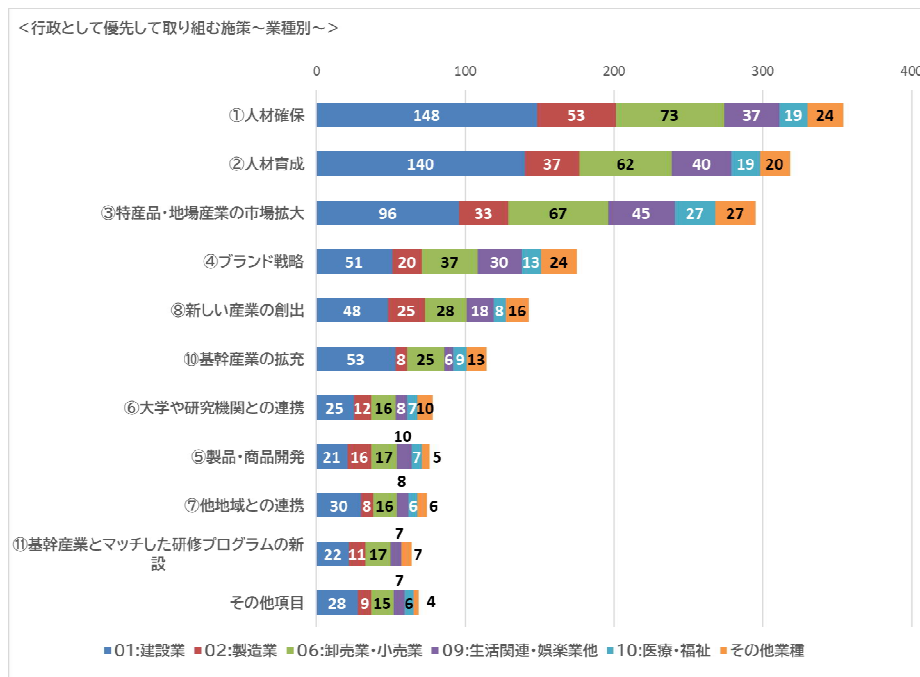
地区別で見ると、いずれも「人材確保」が最も多く、その他上位には「人材育成」、「特産品・地場産業の市場拡大」が続く。

【行政取り組み×業種別】

(単位:社)

<業種別>	回答数	01:建設業	02:製造業	03:電気ガス熱供給・水道業	04:情報通信業	05:運輸業・郵便業	06:卸売業・小売業	07:金融業・保険業	08:宿泊業・飲食サービス業	09:生活関連・娯楽業他	10:医療・福祉	無回答
全体	754	288	96	4	12	20	158	11	15	97	52	1
①人材確保	354 46.9%	148 51.4%	53 55.2%	1 25.0%	3 25.0%	11 55.0%	73 46.2%	3 27.3%	6 40.0%	37 38.1%	19 36.5%	0 0.0%
②人材育成	318 42.2%	140 48.6%	37 38.5%	0 0.0%	3 25.0%	6 30.0%	62 39.2%	6 54.5%	5 33.3%	40 41.2%	19 36.5%	0 0.0%
③特産品・地場産業の市場拡大	295 39.1%	96 33.3%	33 34.4%	2 50.0%	3 25.0%	8 40.0%	67 42.4%	6 54.5%	8 53.3%	45 46.4%	27 51.9%	0 0.0%
④ブランド戦略	175 23.2%	51 17.7%	20 20.8%	2 50.0%	4 33.3%	8 40.0%	37 23.4%	6 54.5%	4 26.7%	30 30.9%	13 25.0%	0 0.0%
⑤製品・商品開発	76 10.1%	21 7.3%	16 16.7%	1 25.0%	1 8.3%	1 5.0%	17 10.8%	0 0.0%	2 13.3%	10 10.3%	7 13.5%	0 0.0%
⑥大学や研究機関との連携	78 10.3%	25 8.7%	12 12.5%	1 25.0%	1 8.3%	3 15.0%	16 10.1%	2 18.2%	2 13.3%	8 8.2%	7 13.5%	1 100.0%
⑦他地域との連携	74 9.8%	30 10.4%	8 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.0%	16 10.1%	1 9.1%	3 20.0%	8 8.2%	6 11.5%	1 100.0%
⑧新しい産業の創出	143 19.0%	48 16.7%	25 26.0%	1 25.0%	2 16.7%	5 25.0%	28 17.7%	5 45.5%	2 13.3%	18 18.6%	8 15.4%	1 100.0%
⑨教育の高度化	48 6.4%	19 6.6%	7 7.3%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 7.0%	0 0.0%	1 6.7%	5 5.2%	4 7.7%	0 0.0%
⑩基幹産業の拡充	114 15.1%	53 18.4%	8 8.3%	1 25.0%	4 33.3%	5 25.0%	25 15.8%	2 18.2%	1 6.7%	6 6.2%	9 17.3%	0 0.0%
⑪基幹産業とマッチした研修プログラムの新設	64 8.5%	22 7.6%	11 11.5%	1 25.0%	1 8.3%	2 10.0%	17 10.8%	0 0.0%	3 20.0%	7 7.2%	0 0.0%	0 0.0%
⑫その他	21 2.8%	9 3.1%	2 2.1%	0 0.0%	2 16.7%	0 0.0%	4 2.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.1%	2 3.8%	0 0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



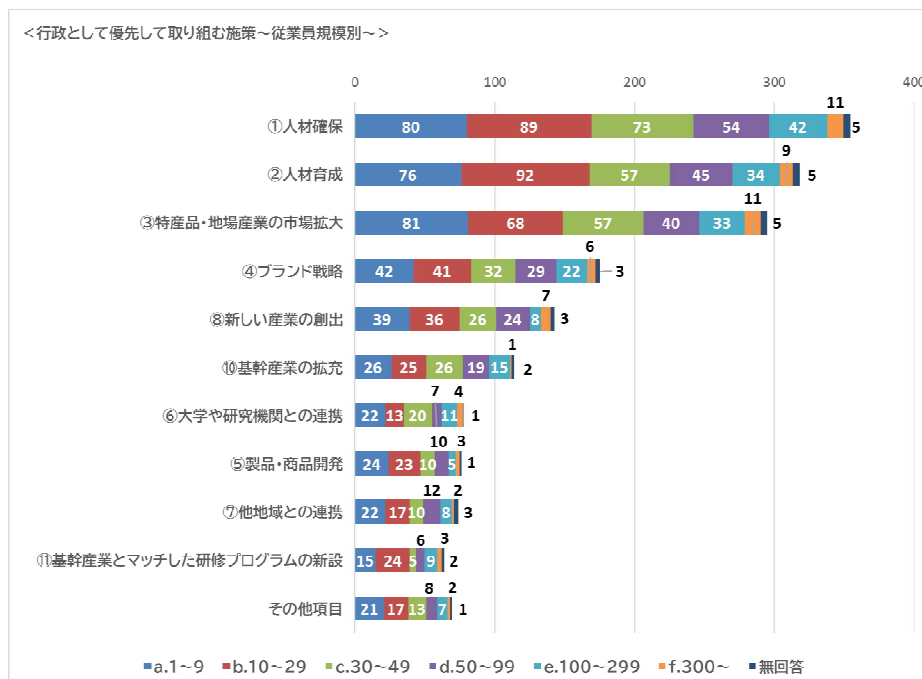
業種別で見ると、「建設業」、「製造業」、「運輸業・郵便業」、「卸売業・小売業」では「人材確保」が最も多く、「金融業・保険業」では「人材育成」、「電気ガス熱供給・水道業」、「金融業・保険業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「生活関連・娯楽業他」、「医療・福祉」では「特産品・地場産業の市場拡大」が最も高い。

【行政取り組み×従業員規模別】

(単位:社)

<従業員規模別>	回答数	a.1~9	b.10~29	c.30~49	d.50~99	e.100~299	f.300~	無回答
n=	754	195	195	140	109	78	24	13
①人材確保	354 46.9%	80 41.0%	89 45.6%	73 52.1%	54 49.5%	42 53.8%	11 45.8%	5 38.5%
②人材育成	318 42.2%	76 39.0%	92 47.2%	57 40.7%	45 41.3%	34 43.6%	9 37.5%	5 38.5%
③特産品・地場産業の市場拡大	295 39.1%	81 41.5%	68 34.9%	57 40.7%	40 36.7%	33 42.3%	11 45.8%	5 38.5%
④ブランド戦略	175 23.2%	42 21.5%	41 21.0%	32 22.9%	29 26.6%	22 28.2%	6 25.0%	3 23.1%
⑤製品・商品開発	76 10.1%	24 12.3%	23 11.8%	10 7.1%	10 9.2%	5 6.4%	3 12.5%	1 7.7%
⑥大学や研究機関との連携	78 10.3%	22 11.3%	13 6.7%	20 14.3%	7 6.4%	11 14.1%	4 16.7%	1 7.7%
⑦他地域との連携	74 9.8%	22 11.3%	17 8.7%	10 7.1%	12 11.0%	8 10.3%	2 8.3%	3 23.1%
⑧新しい産業の創出	143 19.0%	39 20.0%	36 18.5%	26 18.6%	24 22.0%	8 10.3%	7 29.2%	3 23.1%
⑨教育の高度化	48 6.4%	15 7.7%	12 6.2%	8 5.7%	4 3.7%	6 7.7%	2 8.3%	1 7.7%
⑩基幹産業の拡充	114 15.1%	26 13.3%	25 12.8%	26 18.6%	19 17.4%	15 19.2%	1 4.2%	2 15.4%
⑪基幹産業とマッチした研修プログラムの新設	64 8.5%	15 7.7%	24 12.3%	5 3.6%	6 5.5%	9 11.5%	3 12.5%	2 15.4%
⑫その他	21 2.8%	6 3.1%	5 2.6%	5 3.6%	4 3.7%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%

※複数回答。構成比は回答者数を100%(n=)とした割合である。



従業員規模別でみると、「1~9人」では「特産品・地場産業の市場拡大」、「10~29人」では「人材育成」、「30~49人」から「300人～」では「人材確保」を最多で挙げている。

Q42. 岩手県の職業能力開発行政に対する御意見や御要望があれば自由にお書きください。

＜Q42の内容＞	
【設問2・Q7に記入有】人材派遣・紹介業が人材を抱え込んでいることが問題。岩手看護協会ナースセンターやハローワークへの人材が行かないように操作、または「あの病院には人材を派遣しない」という話も聞いています。理由の解らない退職が増えていきます。	1
・工事関係の専門校が少なく求人を出しても少数なので求人と結びつかない。・当社では新卒、中途でも普通高校が多く、現場(土木、建築)を経験させながら、その場に合った講習・資格取得を行っている。	1
LIC(国際リーニアライザー)の誘致。	1
ありません	1
アンケートの字数が多すぎる。選択の方向性がまとまりすぎている。	1
アンケートの調査内容が多すぎます。絞ったアンケートにして下さい。(時間がかかります。)	1
このように同じようなことを何度もきいてくるアンケートはやめてほしい。	1
コロナで大企業の地方進出が起こりつつあるため、地場の産業を増やすチャンスだと考えられます。若い人達の働く場所を提供しないことにはいくら優秀な人材を作っても県外出は避けられない状態だと思います。このままでは高齢化や人口減少は続き、県内産業の発展は望めない状況です。能力開発も重要ですが、県内の産業を新しく作らないと人材の利用も困難なのではないでしょうか。	1
コロナ対策で保健所と調整策している最中にこのアンケートが負担。送る時期選ぶか時期をわきまえてほしい。同じ終わって県のうある事でしょうか？	1
ちいいの中間支援機関としての商工団体を更に有効に活用した人材育成プログラムを実施してほしい。プログラムの内容は地域の産業に密接に関連した中身を実践してほしい。	1
もっと企業へのアピールが必要	1
やる気のある人材を当該部署に投入すべき。	1
一関地区は宮城からの業者進入が著しく工事内容なども宮城法式にされてしまい規制が守られていない。中央の建築センターが受理しているようだが宮城の業者は守っていないのでどうなっているのやら。	1
何か新しい事を始めたり作り出したりする事ではなく今やっている無駄な事をやめたり、同じような事をまとめたりするなどしたほうがいい。これからは作り出すより片づける事を考えるときなのではないか。	1
我社とはあまり関係ないと思いますし私には難しくよく分からず申し訳ございませんです。	1
海外市場を目指し実績が上がってきている。自社で高度な技術と語学力を鍛えるため、社員全員海外研修が必修にしている。地域格差は人材格差。労働生産性をあげる事業体が岩手県は必至にならなければいけない。	1
各項で記載のように、盛り上がっている産業や分野を呼びよせようとしても立地、交通の便等々で負けると思う。岩手には岩手のよさがあり、岩手にしかないもの、または「世界でニッチだが本気でやれば、世界一になれる」産業をおこして、他県やはやりとちがう分野の世界一を作っていけば比較的少ない資金、労力で一目おかれるようになると思う。	1
岩手には伝統工芸への支援をお願いしたい。特に鉄器は他産地の機械部品メーカーの「調理器マーケットに参入」がどんどんおこっており工芸が機械作りの鉄器におされています。文化が経済活動におされている現実に県はメーカーだけの努力でがんばれというだけかなとおもいます	1
岩手県にないものをやるよりも地域の物産伝統を重んじた方がいいと思う。何でもあるというのはいかがなものか。	1
岩手県の地域による多様性、特性、伝統工芸や文化に根ざした人材育成が、各地域の振興と人材定着につながると思います。	1
岩手県は細やかな対応がなされていると思料されます。されど業種別の感心が必要と思われる。	1
建設業において、特に当社において、今は変更届、経査、年末調整準備等、多忙の時期。このアンケートは大変です、せめて年末はやめて欲しい。	1
建設業界に率先して働きたいという環境整備	1
建築施行に対し職業能力(実践)に対応できる人材。	1
県内企業でも、自動車整備士は外国人実習生が増加しつつあると聞く。二戸、宮古に自動車システムよりは地域特性や地元企業の業種に合わせた専門カリキュラムがよいと思う。	1
県内就職者確保の為、技術、技能者育成の為、大変ご苦労されている事と思います。今回のアンケートは10枚もあり時間が掛かりました、次回はもう少し少な目をお願いします。	1
県南に比べてすべてが立ち遅れている県北と、震災からの復興途上にある沿岸地域を重点支援することが、今こそ必要と思います。県北沿岸は後10年で未来像を描けなくなると心配です。	1
現実的に就労させながら研修させるというのは、人材不足の中で厳しいものがあります。公共機関なので仕方ないとは思いますが、土日等の対応があれば良いなとも思います。	1
雇用の創出にあたっては人材育成が先か産業の育成が先かといった鶏と卵のような難しさがあると思います。そんな中重要なのは行政と企業が連携しながら知恵を出し合い手探りでも前に進むことが大切だと思います	1
公務員の給与を減らし若者が他の仕事を志望するようにすること	1
行政目線ではなく、学生受け入れ企業規模の大小等を含めたより多くの立場の話を聞き入れ、施策を施してみたらどうでしょうか？	1

今後とも宜しくお願い致します。	1
今後の人口減少に伴う労働力確保に対し、特に若年層に対して、助成金等(人材育成、技術習得等)で企業と個人の負担を軽減し、安心して能力習得支援の制度を希望したい。	1
今後も新しい人材育成を行って頂きたい。	1
若者が地元で働ける環境作りをお願いします。	1
若者層の生きるための教育・仕事はたくさんあります。勤労の喜びとは教育が大。	1
若年者が魅力を感じ、定着できる仕組みの確立	1
若年者の人材育成について思うことは、若者は優先する物、1位時間(自由、あそび、家族)であるため、時間外に学ぶことは嫌だと考えます。したあって、勤務時間内に有効に効率的に学べる事が重要であると考えますが、企業側から見れば勤務場所での業務習得が一番であり、従業員教育、研修は難しいです。	1
若年者の都会への進学就職が多く、人口減少が続いていけば、人材育成、資格取得に力を入れても、他県への流出が止まらないと思う。若手への移住する方が増えるとか、他県への流出が減少するとか、人口が増加すればおのずと企業の人材不足も解消されると思うので、能力開発だけではダメだと思います。	1
諸手続きの簡素化が望ましい	1
少子高齢化社会の中、出会いを求めて都市へ若者は向かいます。単身の後継者が多く見受けられ、事業を継続できない場合ありきになります。農業・商業・工業等若手中小業者の育成・取組・支援を必要と思います。起業が基本的な考え方です。	1
職業能力開発施設のPRが全く足りません。地元企業である弊社においても何をしているのか全く知りません。増して、その卒業生の技能、能力等は全く解りません。是非PRの場を設けて下さい、参加してみたいと思います。	1
職業能力開発施設の実習設備の更新を積極的にすべきである。研究施設ではなく、技能、技術の習得向上に徹底的に取り組む。特に短大にあっては実践的な教育をすべきである。(本来の目的であった)	1
他の訓練施設で大工さん達が午前中に勉強して資格を取っている。	1
他人の意見をあてにしない。休み過ぎ。	1
多くの若者が二戸で働きたいと思えるように、魅力的な町づくりや新しいものを沢山取り入れた町おこしを考えていただけたらと思います。	1
大型免許、リフト運転免許も仕事に必要の為持っているが良い。県南の方では高齢の職人が多く担い手がいない、大工が左官の仕事を手伝うなど多様化している。	1
知らないことが多々あり一般的に広報があれば良いかと思えます	1
地域の方に働きに来ていただけることが地場産業の企業では大切。何がどんな企業が地元にあるか自治体は精査し地域一丸となって今後長期的な計画がなければ人材流出をおこし地場産業も難しいのでは。地域の人材は地域で育てるのが一番と思う	1
調査票ばかり色々な所から送られてくる。企業では余剰人員があるわけではないので、大変困っている。	1
当社が求める内容と違うので良くわからない。	1
当社での求人、事務職は人気があるが、販売・倉庫作業職は全く応募がない状況である。販売に関する魅力を感じさせるような職業訓練を通じ、販売に関して興味を持ってもらえる若年層を輩出していただきたい。	1
道路網の整備、県外各市町村との流通(物・人)を活性化する。	1
特にありません	1
特にございません。	2
弊社の業種に限っては県北だけが優遇されているように感じる。恐らくリーダーシップをとれる人材が県北や県南に不在が原因だと思う。均衡のとれた対策をとって頂きたい。	1
弊社は主にリネンサプライ業です。これといった特別な資格も必要ないので、コミュカが少しあればどなたでも働ける職場となっております。このアンケートには合わない企業だったと思います。	1
本会の業務と関連があまりないと感じられアンケートの回答が難しかった	1
毎年冬季開催される能力開発協会技能検定(後期)を久慈開催は無理なのか?地元での学科試験実施を希望。	1
余りにも設問が多いと感じます。現在年間20~30ほとんどのアンケートの依頼がありできる限り回答していますが、中には有用性を疑うものや、このように矢鱈と設問が多いものも見受けられ、率直に申し上げて業務の妨げとなっています。質問内容を吟味する、それ以前に「とりあえずアンケートでもとりますか」という考えになっていないか考える。是非お願いします。	1
冷凍空調設備業の業種の確立と独立を要望する。冷凍空調工業会の会員が全国で3350社もあるのに未だに業種として認めてないのが残念です。冷凍空調業は人類が生存していくうえで欠かすことの出来ない衣食住に深く関わる重要な産業で社会に寄与しています。業種の確立を要望します。	1

IV. 調査票

令和2年10月

岩手県内事業所
代表者 様
職業能力開発担当者 様

岩手県商工労働観光部定住推進・雇用労働室

岩手県職業能力開発に関するアンケート調査への御協力をお願い

拝啓 秋冷の候 貴社益々御清栄のこととお喜び申し上げます。

本県の職業能力開発行政の推進に関しましては、平素より格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、県では、第11次岩手県職業能力開発計画（計画期間：令和3年度～令和7年度）の策定及び「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる、県北地域の産業の未来を担う人材の育成に向けた施策の参考とするため、標題の調査を実施することといたしました。

つきましては、同封のアンケート調査に御回答の上、本調査業務の受託会社（株式会社東京商工リサーチ盛岡支店）まで御返送下さいますようお願い申し上げます。

なお、本アンケートの回答内容の確認のために、受託会社の東京商工リサーチよりお問い合わせさせていただく場合がございますが、その際もあらためて御協力を賜りますようお願い申し上げます。

末筆となりましたが、貴社の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬具

記

本調査に関するお問い合わせ

〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1

岩手県商工労働観光部定住推進・雇用労働室 労働担当（担当：佐藤）

電話 019-629-5582

調査票の回答に関するお問い合わせ（受託会社）

〒020-0024 岩手県盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル

株式会社東京商工リサーチ盛岡支店（担当：佐藤（正））

電話 019-651-4511

以上

このページと最後のページは、郵送またはFAX頂く必要はございません

F A X送信先 019-654-8846

職業能力開発に関するアンケート調査票

貴社名		
所在地	〒 -	
業種		
御回答者	所属・役職名	電話番号
		- -
	御芳名（ふりがな）	

- ◆アンケートの送付先と担当する部署の所在地が異なる場合は、大変恐れ入りますがこの調査票を当該部署まで転送ください。または、受託会社に新しい連絡先（担当者名）を通知いただければ、必要書類を再送致します。

Q 2 岩手県が設置している職業能力開発施設の修了生の採用実績はありますか？（○は1つ）

ある場合は、学校名と学科名もお答えください。

- ① ある

学校名：	学科名：
------	------

 ② ない

⇒ ①と回答いただいた場合、採用した修了生について、どのように評価されていますか。

- ①満足している（内容）
②普通である
③満足していない（内容）
④その他（内容）

Q 3 貴社において、職業能力開発施設の修了生の採用を検討したいと思いますか？（○は1つ）

- ①積極的に採用したい ②有為な人材であれば採用したい ③あまり積極的に採用しようとは思わない
④採用しようとは思わない ⑤今のところわからない ⑥従業員の採用を予定していない

⇒①又は②と回答いただいた場合、その理由は何ですか？（○はいくつでも）

- ①基礎的な知識・技能がある ②高度な専門的知識・技能がある ③関係資格を取得している
④ITの活用能力がある ⑤積極性・意欲がある ⑥企画・発想力がある
⑦コミュニケーション能力・協調性がある ⑧プロフェッショナル意識が高い
⑨社会人としてのマナーを習得している ⑩その他（）

⇒③又は④と回答いただいた場合、その理由は何ですか？（○は1つ）

- ①求める能力を持つ人材が少ない（少ない） ②給与や労働条件などが合わない ③該当する職種がない
④その他（） ⑤特になし

Q 4 就職率についてお伺いします。就職率はほぼ100%となりますが、そのうち県内への就職率は平均60%前後にとどまっています。その要因にはどのようなものがあると思いますか？（○は2つ以内）

- ①県内の就職先が少ない ②県内企業を知らない ③県内企業に魅力を感じない
④県外企業に賃金・休日などの待遇面で負ける ⑤就職支援が十分でない
⑥県内の企業に対応した学科が少ない ⑦その他（） ⑧特になし

Q 5 今後の地域振興のため、各職業能力開発施設において拡充又は新設すべきコースにはどのようなものがありますか？（○は3つ以内）

- ①土木・建築系 ②調理・栄養系 ③被服系 ④営業系
⑤機械・金属加工系 ⑥情報・通信系 ⑦電気・電子系 ⑧美術・デザイン系
⑨養護・保育系 ⑩自動車整備系 ⑪医療・福祉系 ⑫理容・美容系
⑬会計・経理事務系 ⑭農業・園芸系 ⑮卸売・販売系 ⑯接客・ホテル系
⑰旅行・観光系 ⑱交通・運輸系 ⑲その他（） ⑳わからない

【Ⅱ. 人材育成・資格・技能について】

Q 6 現在、貴社では、現在又は近い将来において人材が不足すると考えていますか？（○は1つ）

- ①不足する → Q 7にお進みください ②不足しない → Q 8にお進みください

Q 7 次の表で、現在又は近い将来不足すると考えている人材の職種に○をつけ、その人材不足の解消方法について下記の選択肢からご記入ください。

職種	人材不足の解消方法（最大3つまで回答） （※⑭その他の場合は、そのまま記述ください）		
技術職			
技能職			
事務職			
その他の職種 ()			

【解消方法の選択肢】

- ①新卒者の採用 ②経験者の中途採用 ③未経験者の中途採用 ④パート・アルバイトの採用
 ⑤退職者の再雇用 ⑥人材派遣会社からの派遣 ⑦非正規・非正社員を正社員登用
 ⑧社内での配置転換 ⑨事業の外部委託 ⑩業務の合理化 ⑪設備投資による合理化
 ⑫従業員の能力向上 ⑬インターンシップの受け入れ
 ⑭その他→記入欄にそのまま記述ください

Q 8 採用にあたって人材（候補者）にはどのような能力を求めますか？（○は3つ以内）

- ①基礎的な知識・技能 ②高度な専門的知識・技能 ③関係資格の取得 ④ITの活用力
 ⑤基本的パソコン能力（エクセル・ワード等） ⑥語学力 ⑦積極性・意欲 ⑧企画・発想力
 ⑨コミュニケーション能力・協調性 ⑩忍耐力 ⑪責任感 ⑫プロフェッショナル意識
 ⑬社会人としてのマナー ⑭前職での経験・経歴 ⑮その他()

Q 9 貴社において、従業員への訓練や研修等の人材育成について、どのように思いますか？（○は1つ）

- ①大いに必要である ②ある程度必要である ③あまり必要はない ④必要はない

Q 1 0 貴社において、従業員に対する人材育成を実施していますか？（○は1つ）

- ①実施している ②実施していない

⇒「①実施している」と回答いただいた場合、どのように人材育成をしているかお答えください。（○はいくつでも）

- ①OJT（職場で実務をさせることを行う従業員のトレーニング） ②社内研修
③民間企業などが開催するセミナー ④商工会議所等の業界団体 ⑤県立職業能力開発施設
⑥認定職業訓練施設（施設名： ） ⑦ポリテクセンター等の公共職業能力開発施設
⑧大学・専門学校等 ⑨試験研究機関 ⑩その他（ ）

⇒「②実施していない」と回答いただいた場合、その理由についてお答えください。（○は2つ以内）

- ①適当な内容の研修がない ②研修を受ける時間がない ③実施施設が遠い
④研修等の費用がかかる ⑤指導者がみつけれられない ⑥人材育成の方法がわからない
⑦外部の人材育成機関を知らない ⑧効果がない ⑨その他（ ）

Q 1 1 貴社において、従業員の人材育成を促進するために、どのような課題があると思いますか？（○は2つ以内）

- ①適当なコースがない ②訓練を受ける時間がない ③研修施設が遠い
④費用がかかる ⑤指導者が不足している ⑥外部の人材育成機関を知らない
⑦その他（ ） ⑧特に課題はない

Q 1 2 貴社では、従業員の職務上の能力をどのような方法で評価していますか？（○は2つ以内）

- ①社内評価制度 ②資格取得 ③技能検定 ④その他（ ） ⑤していない

Q 1 3 従業員が職務上の能力開発を行うことに対して、貴社として支援を行っていますか？（○は2つ以内）

- ①費用を負担している ②資格手当などの優遇措置 ③能力開発の機会の提供
④キャリア・コンサルティングの活用 ⑤教育訓練休暇制度等の設置 ⑥就業時間の配慮
⑦報奨金制度 ⑧その他（ ） ⑨していない

Q 1 4 貴社において、従業員研修として、必要なものをお答えください。（○は3つ以内）

- ①基礎的知識や技術の付与 ②技術・技能の向上 ③高度な技術・先端技術の習得
④マーケティング関連 ⑤営業販売技術 ⑥接客マナーの向上 ⑦人事・労務管理関連
⑧リーダーシップ・コーチング関連 ⑨AI・IoT等デジタル技術への対応 ⑩生産管理関連
⑪情報処理技術 ⑫経理・法務関連 ⑬商品開発関連 ⑭ビジネスマナー
⑮コミュニケーション能力向上 ⑯資格取得講習等 ⑰その他（ ）
⑱必要はない

Q 1 5 貴社の業務の中で、どのような職種で女性の活躍が期待されますか？（○は2つ以内）

- ①事務職 ②管理・監督職 ③医療・介護職 ④技能・技術職 ⑤販売・営業職
⑥接客・サービス職 ⑦運輸従事職 ⑧全ての職種 ⑨その他（ ） ⑩特になし

Q 1 6 貴社において、女性が活躍するためにどのような課題があると思いますか？（○は2つ以内）

- ①女性の就業希望者がいない（少ない） ②出産休暇・育児休暇制度がない ③託児施設がない
④勤務時間が合わない ⑤残業をさせにくい ⑥就業環境が女性に適していない
⑦その他（ ） ⑧特になし

Q 2 5 新たな在留資格である「特定技能」のある外国人を受け入れること※について、どのようにお考えですか？（○は1つ）

- ①積極的に受け入れていきたい ②ある程度受け入れてもよい ③あまり受け入れるつもりはない
④受け入れるつもりはない ⑤わからない ⑥その他（ ）

※人手不足が深刻化していることから、現行の外国人材の受入れ制度を拡充し、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れるため、平成31年4月に出入国管理及び難民認定法が改正され、新たな在留資格「特定技能」が創設されました。

Q 2 6 今後、若年者の人材は必要と思いますか？（○は1つ）

- ①大いに必要である ②ある程度必要である ③あまり必要ではない ④必要はない

Q 2 7 Q 2 6 で①又は②と回答いただいた場合、若年者の人材確保のために何が必要だとお考えですか？

（○は2つ以内）

- ①給与・賃金が高いこと ②知名度が高いこと ③将来性や安定性があること ④好きな仕事であること
⑤知識や技術が活かせること ⑥社会貢献ができること ⑦職場の雰囲気が良いこと
⑧自分に適した仕事であること ⑨残業が少ないこと ⑩休暇制度の充実 ⑪子育て支援の充実
⑫資格取得支援の充実 ⑬通勤に便利であること ⑭社員寮等住環境の充実 ⑮家族や先生の勧め
⑯その他（ ） ⑰わからない

Q 2 8 厚生労働省所管の技能検定制度について知っていますか？（○は1つ）

- ①知っている ②聞いたことがある ③知らない

Q 2 9 貴社の従業員は、技能検定を受検していますか？（○は1つ）

- ①受検したことはある ②受検したことはない

⇒ ①と回答いただいた場合、どのような業種で受検しましたか？（○はいくつでも）

- ①建設 ②窯業・土石 ③金属加工 ④一般機械器具 ⑤電気・精密機械器具 ⑥食料品
⑦衣服・繊維製品 ⑧木材・木製品・紙加工品 ⑨プラスチック製品 ⑩貴金属・装身具
⑪印刷製本 ⑫金融・保険 ⑬接客・ホテル・レストラン ⑭その他（ ）

⇒ ②と回答いただいた場合、受検したことがないその理由についてお答えください。（○は2つ以内）

- ①適当な内容の技能検定がない ②技能検定を受ける時間がない ③実施施設が遠い
④検定等の費用がかかる ⑤受検方法がわからない ⑥効果がない
⑦その他（ ）

Q 3 0 技能評価制度として、技能検定制度をもっと活用していきたいと思いませんか？（○は1つ）

- ①是非活用していきたい ②活用していきたい ③ある程度活用していきたい ④あまり必要ない
⑤職種のなじまない

Q 3 1 貴社において、従業員にどのような技能検定や資格等の取得を奨励していますか？ 奨励している主な技能検定や資格等の名称、貴社にとってのメリットについてお答えください。（5つ以内）

資格等名称	貴社にとってのメリット（有利な点）
①	
②	
③	
④	
⑤	

Q 3 2 厚生労働省や県では、ジョブ・カード制度の普及を推進していますが、貴社ではジョブ・カード制度を活用していますか？（○は1つ）

- ①採用選考においてジョブ・カードを活用している ②ジョブ・カード制度を活用した職業訓練を実施したことがある
 ③従業員のキャリア形成にジョブ・カードを活用している ④ジョブ・カード制度は知っているが利用していない
 ⑤ジョブ・カード制度について知らない ⑥その他（ ）

※ ジョブ・カード制度とは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度です。

ジョブ・カードの活用例
 労働者、求職者、学生など
 生涯を通じたキャリア・プランの作成に活用
 ・就職活動やキャリア形成前に活用
 ・訓練の受講に活用
 応募書類の追加資料として活用
 求人企業
 訓練実施機関・企業
 ・ジョブ・カードを活用した職業訓練
 ・ジョブ・カードを活用した職業能力の証明
 キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザー(※2)
 ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング(※1)の実施
 訓練・実務の成果に関するシートの交付

詳細は厚生労働省のホームページ掲載

(※1) キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。ジョブ・カードの作成支援は、キャリアコンサルタントやジョブ・カード作成アドバイザーが行います。
 (※2) ジョブ・カード作成アドバイザーとは、ジョブ・カードの書き方を熟知し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなどジョブ・カード作成の支援を実施することができる方のことです。

Q 3 3 貴社において、技能や技術の継承（後継者の育成）はできていますか？（○は1つ）

- ①将来的にも継承でき問題ない ②困難になりつつある ③既に困難になっている
 ④継承する必要がない ⑤わからない

Q 3 4 Q 3 3で、②又は③と回答した方、その原因は何だと思えますか？（○は2つ以内）

- ①継承に時間がかかる ②継承する若い人材が不足 ③指導者不足
 ④コストがかかりすぎる ⑤その他（ ）

Q 3 5 技能や技術の継承方法としてどのような取り組みが必要だと思えますか？（○は2つ以内）

- ①退職者の雇用延長・嘱託再雇用 ②教育訓練の推進 ③技術継承に間に合うように従業員を採用
 ④伝承すべき技能・ノウハウ等のIT・デジタル技術化 ⑤高度な技能・ノウハウが不要な業務の実施
 ⑥外部への委託 ⑦その他（ ） ⑧必要ではない

【Ⅲ. 県北地域の産業技術人材の育成の強化について】

現在、岩手県では、「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる「北いわて産業・社会革新ゾーンプロジェクト※」において、県北地域の産業技術人材の育成の強化について検討しています。県北地区にある「二戸高等技術専門学校」のあり方も併せて、お伺いします。 ※県北地区以外の企業の皆様もアンケートのご協力をお願いいたします。

* 「北いわて産業・社会革新ゾーンプロジェクト」とは、豊かな地域資源と高速道路や新幹線などの高速交通網の進展を生かし、地域の特徴的な産業の振興や、圏域を越えた広域連携による交流人口の拡大、豊富な再生可能エネルギー資源の産業分野・生活分野での利用促進など、県北圏域をはじめとする北いわての持つポテンシャルを最大限に発揮させる地域振興を図るとともに、人口減少と高齢化、環境問題に対応する社会づくりを一体的に推進することで、あらゆる世代がいきいきと暮らし、持続的に発展する先進的なゾーンの創造を目指すプロジェクトです。

Q 3 6 県北地域の産業振興及び人材育成を促進するにあたり、どのような課題があると思いますか？

また、その課題を解決するためには、最も効果的である対策は何だと思えますか。

【Ⅰ. 課題の選択肢】（選択は3つ以内）

- ①地域の産業が少ない ②地場の企業・事業所が少ない ③人口が少ない
- ④若手人材の地域外流出 ⑤地域外からの人材流入がない（少ない）
- ⑥卒業後の就職先が少ない ⑦教育施設・機関が少ない
- ⑧二戸高等技術専門学校に適切な学科・コースがない ⑨地域の産業と、学科・コースが合致しない
- ⑩二戸高等技術専門学校の定員が少ない ⑪その他→記入欄にそのまま記述ください ⑫特に課題はない

【Ⅱ. 解決策の選択肢】（Ⅰで選んだ課題に対して、効果的であると考えられる対策を、1つずつお答えください。）

- ①地場産業の競争力強化 ②企業誘致 ③起業の促進 ④地域での人材育成 ⑤地域移住の促進
- ⑥雇用の創出 ⑦若者雇用対策 ⑧結婚・出産・子育て支援の強化 ⑨ワーク・ライフ・バランスの実現
- ⑩人材交流の促進 ⑪教育環境の整備（コース・カリキュラム等の整備） ⑫文化施設・娯楽施設の充実
- ⑬その他→記入欄にそのまま記述ください ⑭わからない

【Ⅰ. 課題】		【Ⅱ. 解決策】	
上記Ⅰ選択	その他の場合、記載	上記Ⅱから選択	その他の場合、記載
		➡	
		➡	
		➡	

Q 3 7 二戸高等技術専門学校についてお伺いします。二戸高等技術専門学校では現在「自動車システム科」と「建築科」の2学科を設置していますが、ご存知でしたか？（○は1つ）

- ①2学科とも知っていた ②「自動車システム科」のみ知っていた ③「建築科」のみ知っていた
- ④どちらも知らなかった

Q 3 8 二戸高等技術専門学校をより魅力的な施設にするには、何が必要だと思いますか？（○は2つ以内）

- ①より高度な技能・技術の習得 ②施設・設備の充実 ③指導体制の充実 ④魅力ある学科の新設
- ⑤立地条件 ⑥就職支援 ⑦イメージアップのためのPR ⑧定員の増加
- ⑨高等技術専門学校を産業技術短期大学校に変更する
- ⑩その他（

Q 3 9 二戸高等技術専門学校において、東北地域の特色ある産業の技術や知識を習得するために、以下のコースを追加する場合、産業技術人材の育成として魅力を感じますか。I～V、それぞれにお答えください。(○はそれぞれ1つ)

- I. 食品の加工技術や商品開発、ブランディングを学べるコース
 ①大変魅力がある ②ある程度魅力がある ③あまり魅力がない ④全く魅力はない
- II. アパレルやファッションデザイン、そのブランディングを学べるコース
 ①大変魅力がある ②ある程度魅力がある ③あまり魅力がない ④全く魅力はない
- III. 浄法寺塗など地域資源を活かした伝統工芸技術やそのPR手法を学べるコース
 ①大変魅力がある ②ある程度魅力がある ③あまり魅力がない ④全く魅力はない
- IV. WEB・グラフィックデザインを通じた産業デザインや、商品開発などの手法を学べるコース
 ①大変魅力がある ②ある程度魅力がある ③あまり魅力がない ④全く魅力はない
- V. 接客や語学のスキルを向上させ、地域観光やサービスのPR手法を学べるコース
 ①大変魅力がある ②ある程度魅力がある ③あまり魅力がない ④全く魅力はない
- VI. その他(自由記述:)

【IV. 行政の役割について】

Q 4 0 今後、職業能力開発のために、行政としてどのような施策を重点的に実施すべきだと思いますか？(○は2つ以内)

- ①若年者の人材育成 ②魅力ある教育施設・学料の整備 ③企業が実施する従業員の人材育成の支援
 ④公共施設が実施する在職者研修の拡充 ⑤離・転職者の職業能力開発 ⑥女性の職業能力開発
 ⑦中高齢者の職業能力開発 ⑧障がい者の職業能力開発 ⑨技能検定制度の充実
 ⑩企業における能力評価の支援 ⑪訓練施設・設備の充実・更新 ⑫ものづくり振興に係る環境整備
 ⑬その他()

Q 4 1 本県の産業振興のために、行政として優先的に取り組むべきことはどのようなものがありますか？(○は3つ以内)

- ①人材確保 ②人材育成 ③特産品・地場産業の市場拡大 ④ブランド戦略
 ⑤製品・商品開発 ⑥大学や研究機関との連携 ⑦他地域との連携 ⑧新しい産業の創出
 ⑨教育の高度化 ⑩基幹産業の拡充 ⑪基幹産業とマッチした研修プログラムの新設
 ⑫その他()

Q 4 2 岩手県の職業能力開発行政に対する御意見や御要望があれば自由にお書きください。

(自由記述)

このページと最初のページは、郵送またはFAX頂く必要はございません

ご協力ありがとうございました。

恐縮ではございますが、11月5日(木)までに、同封の返信用封筒によりご投函、もしくはFAX(送信票不要)にて、ご回答くださいますようお願い申し上げます。

また、本調査票の到着を確認するため、弊社担当者より電話でご連絡を差し上げる場合がございますので、あらかじめご了承ください。

【送信先】株式会社東京商工リサーチ 盛岡支店 FAX: 019-654-8846

県立職業能力開発施設について

○ 岩手県立産業技術短期大学校

職業能力開発促進法に基づく職業能力開発短期大学校として岩手県が設置している施設で、矢巾キャンパスと水沢キャンパスがあります。新規高校卒業者を主な対象として、メカトロニクス技術科をはじめ8科において、2年課程の高度職業訓練を実施しています。卒業後は、実践技術者として多くの県内企業に就職しています。〔令和元年度〕就職率 99.3% (うち県内就職率 55.1%)

また、矢巾キャンパスの産業技術専攻科において、1年課程の応用短期課程を実施しています。

☆ 矢巾キャンパス

■メカトロニクス技術科(修業年限2年、募集定員20名) 機械設計・加工技術と制御技術・電子回路設計技術を習得

■電子技術科(修業年限2年、募集定員20名) マイクロ・コンピュータのハード及びソフトの設計・製作技術を習得

■建築科(修業年限2年、募集定員20名) 木造住宅など建築物の設計・施工技術を習得

■産業デザイン科(修業年限2年、募集定員20名) プロダクト・グラフィック・ウェブデザインの技術と技能を習得

■情報技術科(修業年限2年、募集定員20名) システム構築、マルチメディア技術、ネットワーク構築技術を習得

□産業技術専攻科(修業年限1年、募集定員10名) 製造業従事者を主な対象とし、オーダーメイドカリキュラム等により企業の中核人材を育成

☆ 水沢キャンパス

■生産技術科(修業年限2年、募集定員20名) 精密機械部品や金型等の設計・製作の技術を習得

■電気技術科(修業年限2年、募集定員20名) 電気設備の設計・施工、電気機器のハード及びソフト技術を習得

■建築設備科(修業年限2年、募集定員20名) 建築給排水設備、空調設備などの建築設備の設計施工技術を習得

〔授業料等について〕

区分	授業料	入学検定料	入学料	寄宿舎料
矢巾キャンパス	年額 390,000円	18,000円	県内の住民 135,400円	月額 4,300円
水沢キャンパス			その他の住民 203,000円 (※産業技術専攻科は、67,700円)	



○ 岩手県立高等技術専門学校

職業能力開発促進法に基づく職業能力開発校として岩手県が設置している施設で、一関市千厩町、宮古市、二戸市の3カ所に設置されています。新規高校卒業者を主な対象として、自動車システムをはじめ4科において、2年課程の普通職業訓練を実施しています。

卒業後は、実践技術者として多くの県内企業に就職しています。〔令和元年度〕就職率 100% (うち県内就職率 68.6%)

また、宮古高等技術専門校の金型技術科において、1年課程の普通職業訓練を実施しています。

☆ 千厩高等技術専門学校

■自動車システム科(修業年限2年、募集定員20名)

2級自動車整備士の資格取得を目標に、自動車整備士に必要な技術、技能を習得

☆ 宮古高等技術専門学校

■自動車システム科(修業年限2年、募集定員15名)

2級自動車整備士の資格取得を目標に、自動車整備士に必要な技術、技能を習得

■金型技術科(修業年限1年、募集定員10名) 金型設計、金型製作を中心に、高精度な機械加工技術を習得

☆ 二戸高等技術専門学校

■自動車システム科(修業年限2年、募集定員20名)

2級自動車整備士の資格取得を目標に、自動車整備士に必要な技術、技能を習得

■建築科(修業年限2年、募集定員15名) 建築大工の養成を目的とし、木造建築に関する知識と技術・技能を習得

〔授業料等について〕

区分	授業料	入校検定料	入校料	寄宿舎料	
千厩高等技術専門学校	年額 118,800円	2,200円	5,650円	月額 700円	
宮古高等 技術専門学校				居室1室当たりの定員が2人の場合	月額 700円
				居室1室当たりの定員が1人の場合	月額 1,400円
二戸高等技術専門学校				月額 1,000円	

