

専門職種別労働者需給状況 及び 職業能力開発に関するニーズ調査

結果報告書

(単純集計結果の抜粋)

平成28年1月

山 梨 県

もくじ

1	調査の概要	1
I	調査の目的	1
II	調査の対象	1
III	主な調査項目	1
IV	調査の方法	2
V	用語の説明	2
VI	調査結果利用上の注意	3
2	調査結果のポイント	4
I	経営状況	4
II	専門職種別労働者等の状況	5
III	人材確保及び従業員の教育訓練について	7
IV	公共職業能力開発施設について	9
3	調査の結果	11
I	事業所の名称等に関する事項	11
II	専門職種別労働者等に関する事項	19
III	人材確保及び従業員の教育訓練について	28
IV	公共職業能力開発施設について	46

1 調査の概要

I 調査の目的

県内事業所における専門職種別労働者の需給状況及び職業能力開発に関するニーズを把握し、職業能力の開発に関する計画等を策定するための基礎調査を得ることを目的とする。

II 調査の対象

- (1) 対象地域：山梨県全体
- (2) 調査対象：日本標準産業分類による「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給業・水道業」、「情報通信業・運輸業」、「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」、「金融・保険業、不動産業」、「医療・福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）」で従業者規模5人以上を有する事業所のうちから、産業別・常用労働者規模別に層化無作為に抽出した2,000事業所

III 主な調査項目

- (1) 事業所の名称等に関する事項：
 - ・事業所の名称
 - ・所在地（市町村コード）
 - ・記入者
 - ・主な事業内容
 - ・主な製品の名称
 - ・常用労働者数
 - ・常用労働者規模
 - ・離職者数
 - ・産業分類
 - ・資本金
 - ・年間売上高
 - ・売上（前年比）
 - ・利益（前年比）
 - ・見通し
 - ・経営上の重点課題
- (2) 専門職種別労働者等に関する事項：
 - ・専門職種別労働者の在職数（うち障害者数）及び不足数の状況
 - ・不足する常用雇用者の充足対策（新規採用、中途採用、派遣労働者等）
 - ・不足する常用労働者を新たに確保する際に重視するもの（新卒者、若年者、中高年者、高齢者）
 - ・従業員の余剰感及び余剰対策
 - ・障害をもつ人の採用意向
 - ・女性の積極的な採用意向
- (3) 人材確保及び従業員の教育訓練に関する事項：
 - ・今後事業の拡大を予定している分野と必要な人材の確保の方法
 - ・専門職種別従業員に望む能力向上分野
 - ・重視する課題別教育分野
 - ・技能の継承及び後継者育成に関する対策の実施状況及び実施内容、実施したい内容
 - ・技能の継承及び後継者育成に関する課題
 - ・従業員の技能の評価方法及び技能向上に伴う優遇措置
 - ・従業員の自己啓発に対する支援の実施状況
- (4) 公共職業能力開発施設に関する事項：
 - ・公共職業能力開発施設において実施を望む職業訓練
 - ・公共職業開発施設に望む機能
 - ・公共職業能力開発施設における都合のよい開講時間帯
 - ・県立産業技術短期大学での職業能力開発事業について（認知度、雇用経験、雇用意向等）
- (5) 山梨県内の職業能力開発事業への意見・希望（自由記入）

IV 調査の方法

- (1) 調査基準日：平成27年度9月1日現在
- (2) 調査実施期間：平成27年10月28日～平成27年12月9日まで
- (3) 調査実施機関：山梨県 産業労働部 産業人材課
- (4) 抽出方法：

『平成24年度事業所・企業統計調査』の対象事業所を基に、産業別・従業者規模別に層化無作為に2,000事業所を抽出（ただし、“電気・ガス・熱供給・水道業”は母数が少ないため、抽出率を高めた。また、廃業や宛先不明等で“非該当”となった事業所は「不適格」とし、製造業から新たに事業所を追加して、有効発送数を2,000通とした。）

- (5) 調査方法及び回収状況：

調査対象となる2,000事業所に対してアンケート調査票を郵送配布し、実施期間の終盤に「お礼兼督促状」を送付

【産業別対象事業所数と回収状況】

	5人以上の 事業所 (A)	調査対象事業所		有効回収数 (C)	有効回収率 (C/B)
		(B)	抽出率(B/A)		
建設業	1,119	192	17.2%	85	44.3%
製造業	1,830	316	17.3%	149	47.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	22	10	45.5%	10	100.0%
情報通信業、運輸業	667	114	17.1%	31	27.2%
卸売・小売業、飲食店、宿泊業	4,205	724	17.2%	149	20.6%
金融・保険業、不動産業	608	104	17.1%	20	19.2%
福祉、教育、複合サービス業 (他に分類されないもの)	3,133	540	17.2%	234	43.3%
合計	11,584	2,000	17.3%	682	34.1%

* 産業分類 無回答 … 4事業所

V 用語の説明

- (1) 「常用労働者」

事業所に常時雇用されている者をいい、徒弟や見習いも含まれる。臨時またはパートタイマーという名称の者でも、期間を定めず又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者、平成27年7月と8月にそれぞれ18日以上雇用され、かつ調査日現在も事業所に雇用されている者は、常用労働者に含まれる。

- (2) 「在職者数」

平成27年9月1日現在において雇用されている労働者数をいう。

- (3) 「不足労働者数」

平成27年9月1日現在において補充を必要とする労働者数をいう。

- (4) 「不足率」

平成27年9月1日現在の在職者数に対する不足労働者数の割合をいい、これを次の式で表す。

$$\text{不足率} = \frac{\text{不足労働者数}}{\text{平成27年9月1日現在の在職者数}} \times 100 (\%)$$

VI 調査結果利用上の注意

- この調査は標本調査であり、在職者数及び不足者数については地域別・産業別・規模別に母集団にウェイトバック集計*して推計値を算出している。
- 74 職種及び関連する職種を一まとめにした 8 職種の在職者数及び不足者数については、その個々の母集団が算出できないため、地域別・産業別・規模別のウェイト値で推計値を算出している。事業所の所在地は基準日である 9 月 1 日現在の郡及び市町村とする。
- 掲載している図表について、小数点 2 位以下を四捨五入している関係で、各項目の計と合計が一致しないことがある。
- 各図表に表示されている「SA」については択一式の回答、「MA」については複数回答であることをそれぞれ示している。「MA」の場合は、回答者総数を基数としているので、比率の合計は 100.0%を超える場合がある。
- 地区別・産業分類別においてサンプル数が少ないもの（20 サンプル以下）については、グラフは掲載しますが、コメントは掲載しない。
- 地区別は、甲府市、山梨市、韮崎市、南アルプス市、北杜市、甲斐市、笛吹市、甲州市、中央市、市川三郷町、早川町、身延町、南部町、富士川町、昭和町を《国中》、富士吉田市、都留市、大月市、上野原市、道志村、西桂町、忍野村、山中湖村、鳴沢村、富士河口湖町、小菅村、丹波山村を《郡内》として集計している。

* ウェイトバック集計：回収されたサンプル(標本)を母集団の構成にあわせて集計する方法。母集団と回収サンプルの構成比が異なる場合に、属性の抽出率や回収率の違いを補正し、母集団構成比を復元する場合などに使用する。

2 調査結果のポイント

I 経営状況

【年間売上高】

- 年間売上高は、「1億円～5億円未満」が32.3%と最も多く、次いで「5,000万円～1億円未満」が17.3%、「10億円以上」が14.1%などとなっています。
- 産業分類別でみると、「建設業」において「1億円～5億円未満」が51.2%と多くなっています。
- ✓ 平成22年度調査と比較すると、『1,000万円～5億円未満』の4項目で微減、前後の「1,000万円未満」と「5億円以上」が微増となっており、やや2極化となっています。

【売上（前年比）】

- 前年比の売上は、『増加している』（かなり増加している+やや増加している）は30.6%、『減少している』（かなり減少している+やや減少している）は41.2%となっています。
- 産業分類別でみると、『減少している』は「建設業」において50.0%と唯一半数を超えています。
- ✓ 平成22年度調査と比較すると、「やや増加している」は約5ポイント増加し、「かなり減少している」が約1割少なくなっており、景気が良くなってきている事業所の増加傾向がみられます。

【利益（前年比）】

- 前年比の利益は、『増加している』（かなり増加している+やや増加している）は25.4%、『減少している』（かなり減少している+やや減少している）は47.0%となっています。
- 産業分類別でみると、『減少している』は「建設業」・「情報通信業、運輸業」において半数を超えて多くなっています。
- ✓ 平成22年度調査と比較すると、前問の売上ほど顕著ではありませんが、「やや増加している」が微増し、「かなり減少している」は約1割近く少なくなっています。

【今後5年間の見通し】

- 今後5年間の動向についての見通しは、『成長が見込める』（大幅な成長が見込めそうだ+成長していくだろう）は14.2%、『不安がある』（見通しは暗い+やや不安）は54.8%となっています。
- 産業分類別でみると、『不安がある』は「製造業」において44.6%と唯一半数を下回っています。
- ✓ 平成22年度調査と比較すると、「やや不安」と「見通しは暗い」は減少し、「大幅な成長が見込めそうだ」、「成長していくだろう」、「特段な不安はない」が微増しており、こちらの設問に関してもプラスイメージの項目が増加しています。

【経営上の重要課題】

- 経営上の重点課題は、【① これまでの5年間（平成22年～平成26年）】・【② 今後の5年間（平成27年～平成31年）】ともに、順位は異なるものの、上位3位（「人材育成・能力開発」、「コストダウン」、「市場開拓（販路拡大）」）は同じ項目となっています。
- 産業分類別でみると、【① これまでの5年間（平成22年～平成26年）】・【② 今後の5年間（平成27年～平成31年）】ともに、「製造業」において「新技術開発・商品開発」が多くなっています。
- ✓ 平成22年度調査と比較すると、「人材育成・能力開発」が【① これまでの5年間】・【② 今後の5年間】ともに約1割近く増加しており、逆に「コストダウン」は大幅に減少しています。

Ⅱ 専門職種別労働者等の状況

【職種別労働者の状況等】

- 県内事業所（調査対象である7産業に属し、事業所・企業統計調査で従業者規模5人以上を有する事業所）における推計労働者数は226,080人で、地域別にみると、《国中》が189,667人、《郡内》が36,413人となっています。
 - 推計不足労働者数は14,018人（推計不足率=6.20%）で、地域別にみると、《国中》が10,665人（推計不足率=5.62%）、《郡内》が3,353人（推計不足率=9.21%）で、《郡内》の方が不足している状況となっています。
 - 産業分類別にみると、推計不足労働者数は、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》が5,629人で最も多く、次いで《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》が3,637人、《製造業》が1,882人の順となっています。推計不足率では、《建設業》が10.85%で最も多く、次いで《金融・保険業、不動産業》が10.69%、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》が8.49%の順となっています。
 - 職種別にみると、推計不足労働者数は、《サービス業従事者》が3,817人で最も多く、次いで《販促・販売従事者》が3,052人、《技能工・生産工》が2,013人の順となっています。推計不足率では、《専門技術者》が8.18%で最も多く、次いで《サービス業従事者》が8.15%、《販促・販売業従事者》が7.85%の順となっています。
 - 常用労働者規模別にみると、推計不足労働者数は《5～29人》が8,893人（推計不足率=9.46%）で最も多く、次いで《30～99人》が4,431人（推計不足率=7.19%）となっており、常用労働者数が少ない規模ほど、不足率が高くなっています。
- ✓ 平成22年度調査と比較すると、不足率は3.26%から6.20%に増加しており、地域では《郡内》で、産業分類別では《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》と《金融・保険業、不動産業》が、職種別では《専門技術者》と《サービス業従事者》が、それぞれ5ポイント前後増加しています。

【不足する労働者の充足対策】

- 不足する労働者の充足対策は、「30歳以上45歳未満離転職者」が38.4%と最も多く、次いで「30歳未満離転職者」が38.1%、「高校卒」が31.9%などとなっています。
- 産業分類別でみると、《建設業》・《製造業》において「契約社員、派遣労働者、パートタイマー」が2割を下回って少なく、《建設業》・《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「30歳未満離転職者」が4割を超えて多くなっています。また、《製造業》において「30歳以上45歳未満離転職者」が28.7%と少なくなっています。

【不足している労働者確保の際に重視すること】

- 不足する常用労働者を新たに確保する際に重視することは、すべての対象者において上位3位以内に「心身ともに健康であること」、「人物（人柄）」が挙げられています。また、上位3位の残り1項目は、【① 新卒者（30歳未満）】・【② 若年者（30歳以上40歳未満）】において「マナーやコミュニケーション力を備えていること」、【③ 中高年者（40歳以上60歳未満）】において「即戦力となること（資格、技術・技能等）」、【④ 高齢者（60歳以上65歳未満）】・【⑤ 高齢者（65歳以上）】において「採用予定なし」となっています。
- 産業分類別でみると、【② 若年者（30歳以上40歳未満）】の《情報通信業、運輸業》において「人物（人柄）」が全体平均より9.8ポイント低く、「心身ともに健康であること」が全体平均より21.8ポイント高くなっています。また、【③ 中高年者（40歳以上60歳未満）】の《情報通信業、運輸業》において「心身ともに健康であること」が全体平均より20.6ポイント高くなっています。

【従業員の余剰感】

- 従業員の余剰感は、「余剰感はない」が80.5%と最も多くなっています。
 - 産業分類別で見ると、《製造業》において「余剰感はない」が70.3%と少なくなっています。
- ✓ 平成22年度調査と比較すると、「余剰感はない」が微増しており、不足率が増加している結果が反映している結果となっています。

【余剰感のある従業員対策の方針】

- 余剰感のある従業員対策の方針は、「採用抑制や定年等による自然減」が44.9%と最も多くなっています。

【障害者の採用予定】

- 障害をもつ人の採用については、「採用の予定がない」が57.2%と最も多くなっています。
 - 産業分類別で見ると、《建設業》・《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「採用の予定がない」が6割を超えて多くなっています。
- ✓ 平成22年度調査と比較すると、「採用の予定がある」が約4ポイント増加し、「採用の予定がない」は約3ポイント減少しています。

【女性の積極的な採用予定】

- 女性の積極的な採用については、「積極的に採用の予定である」が40.9%と最も多くなっています。
- 産業分類別で見ると、《建設業》において「採用の予定がない」が52.4%と多い一方で、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》・《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》において「積極的に採用の予定である」が半数を超えて多くなっています。

Ⅲ 人材確保及び従業員の教育訓練について

【今後の事業拡大予定分野】

- 今後、新たな事業の拡大を予定している分野は、「現状のまま」が 54.8%と最も多くなっています。
- 産業分類別で見ると、《製造業》において「新製品製造技術関連」が 35.1%と多く、《製造業》・《情報通信業、運輸業》において「現状のまま」が半数を下回って少なくなっています。また、《情報通信業、運輸業》において「流通・物流関連」が 29.0%と多くなっています。
- ✓ 平成 22 年度調査と比較しても、各項目の割合は数ポイントの増減内に収まっていますが、順位としては「医療・福祉関連」が、平成 22 年度は第 3 位でしたが、今回は最も多くなっています。

【事業拡大のための人材確保の手法】

- 新たな事業の拡大のために必要な人材の確保方法は、「中途採用」が 47.3%と最も多くなっています。
- 産業分類別で見ると、《建設業》・《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》において「新規学卒採用」が 4 割を超えて多く、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「中途採用」が 35.0%と少なくなっています。また、《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》において「人員を増やさず、現状人員の能力向上を図る」が 18.4%と少なくなっています。

【求める能力向上分野】

- 希望する分野の能力向上は、【① 管理・監督者】・【② 専門技術者】において「人材開発・人材育成（リーダーシップ・コーチング）」、【③ 技能工・生産工】において「工程管理」、【④ 総務・経理等事務従事者】において「経理・財務」、【⑤ 販促・販売従事者】において「販売促進」、【⑥ サービス職・運輸通信従事者】において「接客マナー」が最も多くなっています。
- 産業分類別で見ると、【② 専門技術者】の《製造業》において「新製品・新技術開発」が全体平均より 33.5 ポイント高く、【⑤ 販促・販売従事者】の《製造業》において「接客マナー」が全体平均より 24.7 ポイント低くなっています。また、【⑥ サービス職・運輸通信従事者】の《情報通信業、運輸業》において「接客マナー」、「コミュニケーション力」が全体平均より 40 ポイント以上低くなっています。

【重視する教育課題】

- 今後重視していく分野の課題別教育は、「従業員のコンピュータ対応能力の向上」が 21.1%と最も多くなっています。
- 産業分類別で見ると、《建設業》において「従業員のコンピュータ対応能力の向上」が 32.1%と多く、《情報通信業、運輸業》において「少子・高齢化」が 3.2%と少なくなっています。また、《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》において「省資源・省エネルギー」が 9.5%と少なくなっています。

【技能者の育成や技能継承対策の有無】

- 技能者の育成や技能の継承に関する対策の実施状況は、「行っている」が 54.3%、「行っていない」が 39.9%となっています。
- 産業分類別で見ると、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「行っていない」が 56.7%と多くなっています。

【技能者の育成や技能継承の対策】

- 実施している対策・実施してみたい対策は、ともに「自社内での研修制度」が最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、実施している対策は《建設業》において「従業員の国家資格取得に向けた学習の支援」が70.0%と多く、《建設業》・《製造業》において「自社内での研修制度」が半数を下回って少なくなっています。また、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》においては「公的な職業能力開発機関での研修」が9.3%と少なくなっています。実施してみたい対策は《建設業》において「従業員の国家資格取得に向けた学習の支援」、「公的な職業能力開発機関での研修」が多くなっています。

【技能者の育成や技能継承における問題点】

- 技能者の育成や技能の継承を行う上での問題は、「教育にあてる時間的余裕がない」が28.0%と最も多く、次いで「特にない」が23.8%、「技能を継承すべき人材を採用できない」が20.5%などとなっています。
- 産業分類別でみると、《情報通信業、運輸業》において「教育にあてる時間的余裕がない」、「技能を継承すべき人材を採用できない」が少なくなっています。

【従業員の技能の評価方法及び技能向上に伴う優遇措置】

- 従業員の技能の評価方法は、【① 正社員】・【② 正社員以外】ともに、「経験年数、職歴による評価」が最も多くなっているものの、【② 正社員以外】においては「特に評価を行っていない」が31.6%と続いています。
- 産業分類別でみると、【① 正社員】の《建設業》において「技能検定等公的な制度による評価」が53.0%と多く、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「経験年数、職歴による評価」が32.3%と少なくなっています。【② 正社員以外】の《建設業》において「経験年数、職歴による評価」、「技能検定等公的な制度による評価」が多くなっています。
- 従業員の技能向上に伴う優遇措置は、【① 正社員】において「手当の支給」、「基本給の引き上げ」が3割を超えて多くなっているものの、【② 正社員以外】においては「基本給・時給の引き上げ」が40.6%と最も多く、「特に優遇措置を講じていない」が27.6%と続いています。
- 産業分類別でみると、【① 正社員】の《建設業》・《情報通信業、運輸業》において「手当の支給」が半数を超えて多く、《情報通信業、運輸業》において「基本給の引き上げ」が16.7%と少なくなっています。【② 正社員以外】の《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「一時金の支給」、「特に優遇措置を講じていない」が少なくなっています。

【従業員の自己啓発に対する支援】

- 実施している従業員の自己啓発に対する支援は、【① 正社員】において「受講料などの金銭的援助」が51.6%と最も多くなっているものの、【② 正社員以外】においては「特に支援は行っていない」が47.3%と最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、【① 正社員】の《建設業》において「特に支援は行っていない」が8.4%と少なく、《建設業》・《情報通信業、運輸業》において「受講料などの金銭的援助」が6割を超えて多くなっています。【② 正社員以外】の《建設業》において「受講料などの金銭的援助」、「就業時間の配慮」が多く、「特に支援は行っていない」が34.8%と少なくなっています。また、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」が6.9%と少なくなっています。

IV 公共職業能力開発施設について

【実施が求められる職業訓練】

- 今後、公共職業能力開発施設において実施して欲しい職業訓練は、【① 高卒者】・【② 障害をもつ方】ともに、上位3位以内に「接客・接客関係」、「情報処理関係（ソフト）」が挙がっています。
- 産業分類別でみると、【① 高卒者】の《建設業》において「土木関係」、「建設関係」が多く、《建設業》・《製造業》において「接客・接客関係」が1割を下回って少なくなっています。また、《製造業》において「機械関係」が20.9%と多く、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「卸売・小売・販売関係」が23.3%と多くなっています。《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》においては「福祉・医療関係」が31.5%と多くなっています。【② 障害をもつ方】の《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》においては「福祉・医療関係」が19.0%と多くなっています。

【望まれる機能の充実】

- 公共職業能力開発施設に充実を望む機能は、「従業員の自己啓発を促進するための職業訓練」が22.0%と最も多く、次いで「職能別教育のうち基本的な技能・技術修得のための職業訓練」が21.3%、「職能別教育のうち応用的な技能・技術修得のための職業訓練」が21.1%などとなっています。
- 産業分類別でみると、《建設業》において「職能別教育のうち応用的な技能・技術修得のための職業訓練」、「職能別教育のうち先端的な技能・技術修得のための職業訓練」が多く、《情報通信業、運輸業》において「望まない」が32.3%と多くなっています。また、《情報通信業、運輸業》・《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「職能別教育のうち基本的な技能・技術修得のための職業訓練」が2割を下回って少なくなっています。

【都合のよい開講時間帯】

- 都合のよい公共職業能力開発施設が実施する訓練の開講時間帯は、「平日の夜間」が25.5%と最も多く、次いで「平日の昼間」が22.1%、「わからない」が20.7%などとなっています。
- 産業分類別でみると、《情報通信業、運輸業》において「平日の夜間」が9.7%と少なく、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「土曜日の昼間」が4.7%と少なくなっています。

【県立産業技術短期大学校での職業訓練の認知度】

- 山梨県立産業技術短期大学校の認知状況は、「知らない」が63.0%と最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「知らない」が78.0%と多くなっています。

【県立産業技術短期大学校卒業生の雇用の有無】

- 山梨県立産業技術短期大学校の卒業生の雇用経験は、「ない」が87.2%、「ある」が5.0%となっています。
- 産業分類別でみると、《建設業》において「ない」が95.2%と多く、《製造業》において「ある」が11.5%と多くなっています。

【県立産業技術短期大学校卒業生への評価】

- 山梨県立産業技術短期大学校の卒業生に対する意見は、「なんとも言えない」が71.4%と最も多くなっています。

【県立産業技術短期大学校卒業生の雇用意向】

- 山梨県立産業技術短期大学校の卒業生の雇用意向は、「わからない」が66.3%と最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、《建設業》において「思う」が20.2%と多くなっています。

【国や県の職業能力制度に対する認知度と利用意向】

① 教育訓練給付金制度

- 現在の認知状況は、「知らなかった」が46.2%、「知っていた」が44.6%とほぼ同率で、今後の利用意向は、「わからない」が51.9%と最も多くなっています
- 産業分類別でみると、《建設業》・《製造業》において「知っていた」が半数を超えて多く、《建設業》において「利用してみたい」が46.4%と多くなっています。

② トライアル（試行）雇用

- 現在の認知状況は、「知っていた」が51.8%と半数を超えて多く、今後の利用意向は「わからない」が49.9%と約半数で最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、《情報通信業、運輸業》において「知らなかった」が58.1%と多く、《情報通信業、運輸業》において「利用してみたい」が19.4%と少なくなっています。

③ キャリア形成促進助成金

- 現在の認知状況は「知らなかった」が59.1%と約6割で多く、今後の利用意向】は「わからない」が57.9%と最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、《建設業》において「知っていた」が46.4%と多く、《建設業》・《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》において「利用してみたい」が2割を超えて多くなっています。

④ オーダーメイド型在職者訓練

- 現在の認知状況は「知らなかった」が84.3%と8割を超えて多く、今後の利用意向は「わからない」が66.4%と最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》において「知らなかった」が90.0%と多くなっています。

⑤ 認定職業訓練

- 現在の認知状況は「知らなかった」が76.1%と7割を超えて多く、今後の利用意向は「わからない」が65.0%と最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、《建設業》において「知っていた」が20.2%と多くなっています。

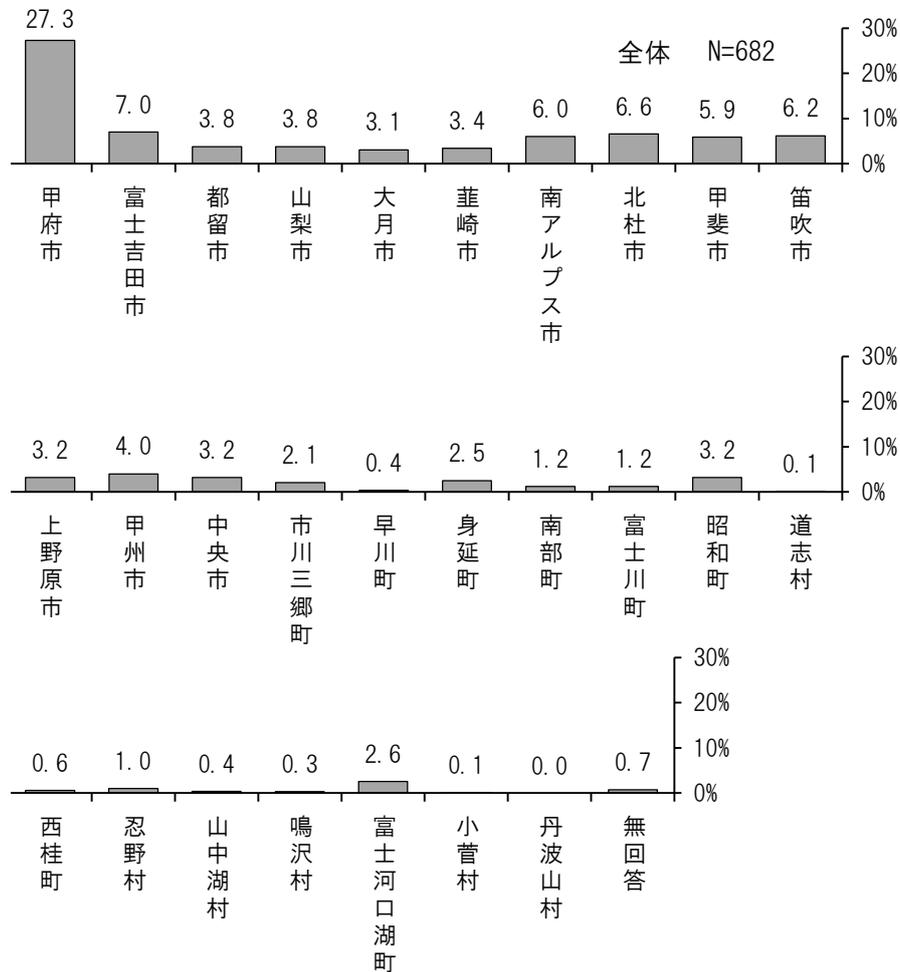
⑥ 職場適応訓練

- 現在の認知状況は、「知らなかった」が70.4%と約7割で多く、今後の利用意向は、「わからない」が66.0%と最も多くなっています。
- 産業分類別でみると、《情報通信業、運輸業》において「知らなかった」が83.9%と多く、《建設業》・《情報通信業、運輸業》において「利用したくない」が1割を超えて多くなっています。

3 調査の結果

I 事業所の名称等に関する事項

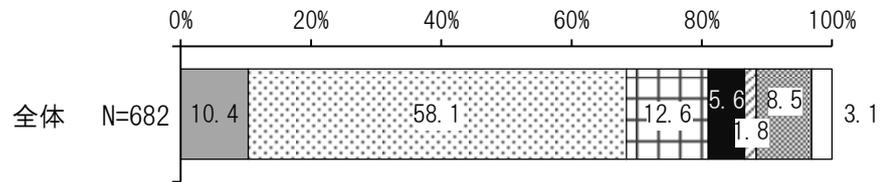
問3 所在地（SA）



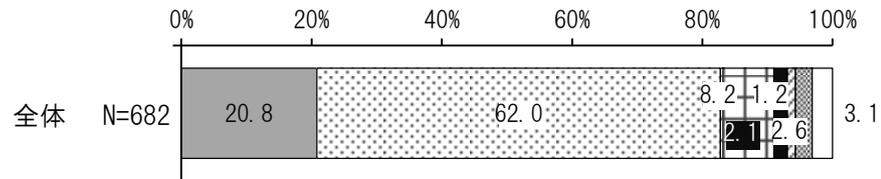
所在地は、「甲府市」が27.3%と最も多く、次いで「富士吉田市」が7.0%、「北杜市」が6.6%などとなっています。

問7 常用労働者数（SA）

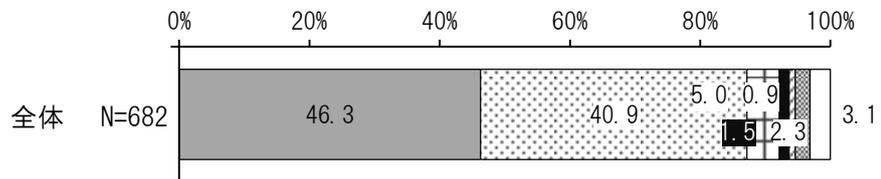
《正社員：男性》



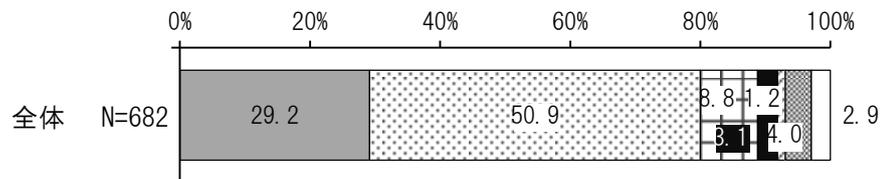
《正社員：女性》



《正社員以外：男性》



《正社員以外：女性》



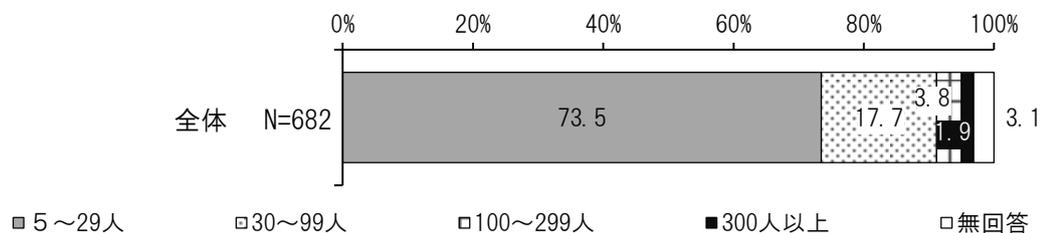
0人
 1～10人
 11～20人
 21～30人
 31～40人
 41人以上
 無回答

常用労働者数【① 正社員：男性】は、「1～10人」が58.1%と最も多く、次いで「11～20人」が12.6%、「0人」が10.4%などとなっています。一方、常用労働者数【② 正社員：女性】では、「1～10人」が62.0%と最も多く、次いで「0人」が20.8%、「11～20人」が8.2%などとなっています。

また、常用労働者数【④ 正社員以外：男性】は、「0人」が46.3%と最も多く、次いで「1～10人」が40.9%、「11～20人」が5.0%などとなっています。一方、常用労働者数【⑤ 正社員以外：女性】は、「1～10人」が50.9%と最も多く、次いで「0人」が29.2%、「11～20人」が8.8%などとなっています。

問 8 貴事業所の常用労働者（正社員以外を含む）規模は、次のどれに該当しますか。

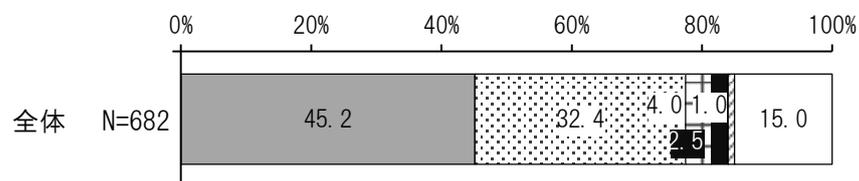
(S A)



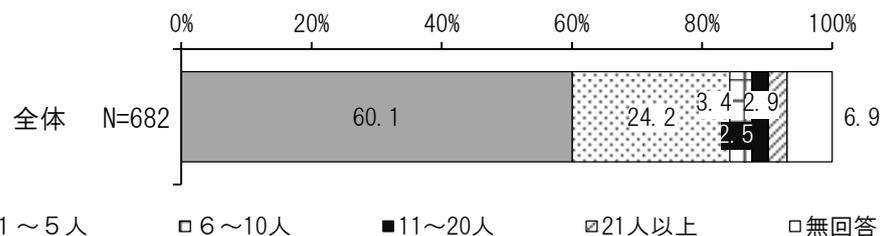
常用労働者規模は、「5～29人」が73.5%と最も多く、次いで「30～99人」が17.7%、「100～299人」が3.8%などとなっています。

問 9 貴事業所の平成 26 年度の離職者数（定年退職者を除く。また、更新、再雇用、継続雇用等も除く）を正社員、正社員以外に分けてご記入ください。(S A)

《正社員》

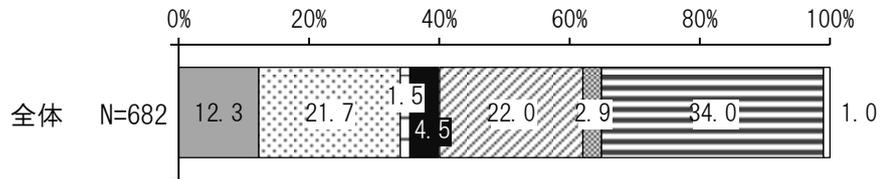


《正社員以外》



平成 26 年度の離職者数【① 正社員】は、「0人」が45.2%と最も多く、次いで「1～5人」が32.4%、「6～10人」が4.0%などとなっています。一方、平成 26 年度の離職者数【② 正社員以外】は、「0人」が60.1%と最も多く、次いで「1～5人」が24.2%、「6～10人」が3.4%などとなっています。

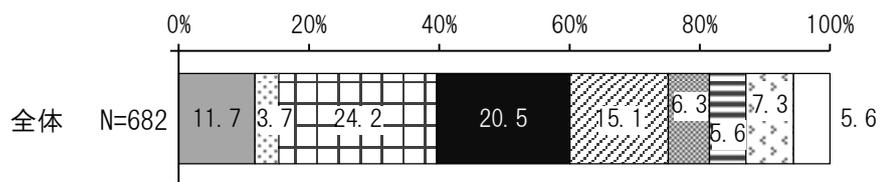
問 10 貴事業所の産業分類（日本標準産業分類の大分類）は、次のどれに該当しますか。（SA）



- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業、運輸業
- 卸売・小売業、飲食店、宿泊業
- ▨ 金融・保険業、不動産業
- 医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）
- 無回答

産業分類（日本標準産業分類の大分類）は、「医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）」が34.0%と最も多く、次いで「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」が22.0%、「製造業」が21.7%などとなっています。

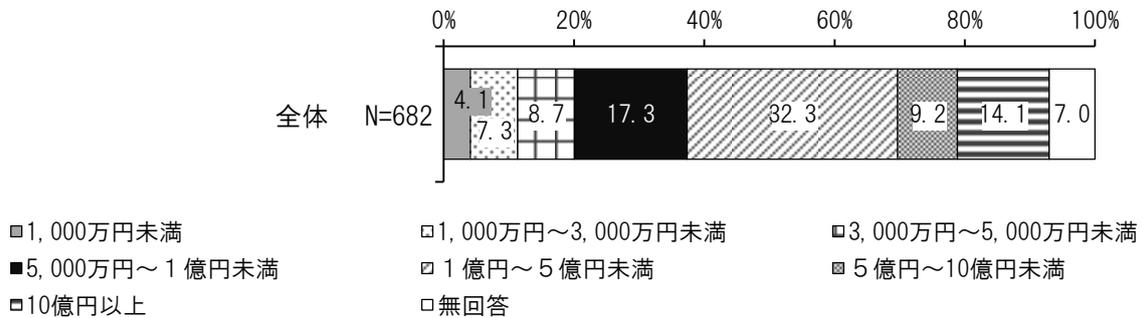
問 11 貴事業所の資本金についてお答えください。（本社・本店でない場合は、本社・本店の資本金をお答えください。）（SA）



- なし
- 1,000万円～2,000万円未満
- ▨ 1億円～5億円未満
- 300万円未満
- ▨ 2,000万円～5,000万円未満
- 5億円以上
- ▨ 300万円～1,000万円未満
- ▨ 5,000万円～1億円未満
- 無回答

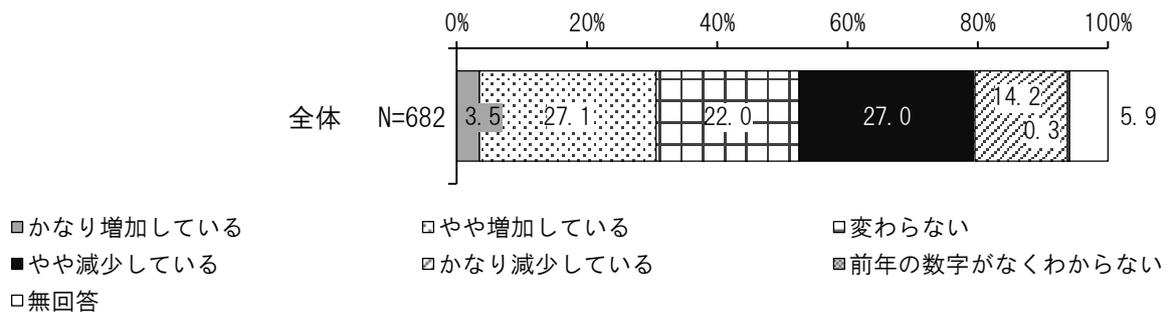
資本金は、「300万円～1,000万円未満」が24.2%と最も多く、次いで「1,000万円～2,000万円未満」が20.5%、「2,000万円～5,000万円未満」が15.1%などとなっています。

問 12 貴事業所の年間売上高はどのくらいですか。(SA)



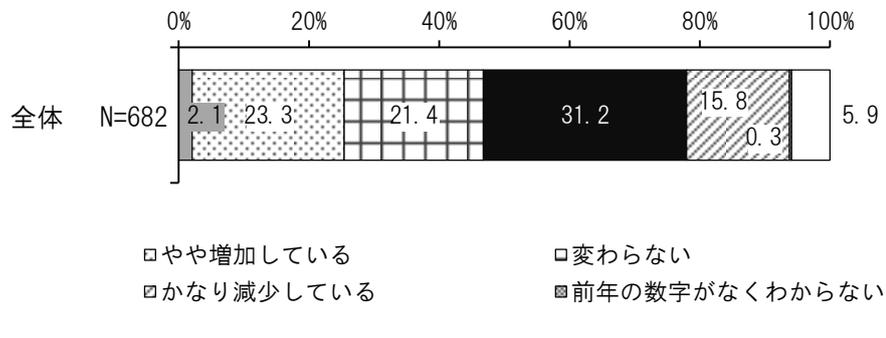
年間売上高は、「1億円～5億円未満」が32.3%と最も多く、次いで「5,000万円～1億円未満」が17.3%、「10億円以上」が14.1%などとなっています。

問 13 売上は前年と比べていかがですか。(SA)



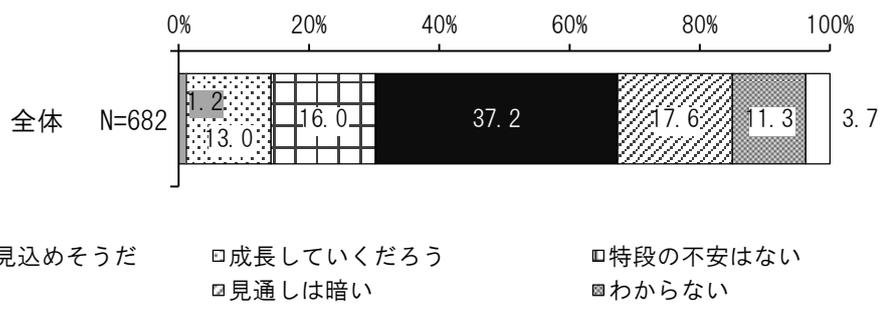
前年比の売上は、「やや増加している」が27.1%と最も多く、次いで「やや減少している」が27.0%、「変わらない」が22.0%などとなっています。『増加している』(かなり増加している+やや増加している)は30.6%、『減少している』(かなり減少している+やや減少している)は41.2%となっています。

問 14 利益は前年と比べていかがですか。(S A)



前年比の利益は、「やや減少している」が31.2%と最も多く、次いで「やや増加している」が23.3%、「変わらない」が21.4%などとなっています。『増加している』（かなり増加している+やや増加している）は25.4%、『減少している』（かなり減少している+やや減少している）は47.0%となっています。

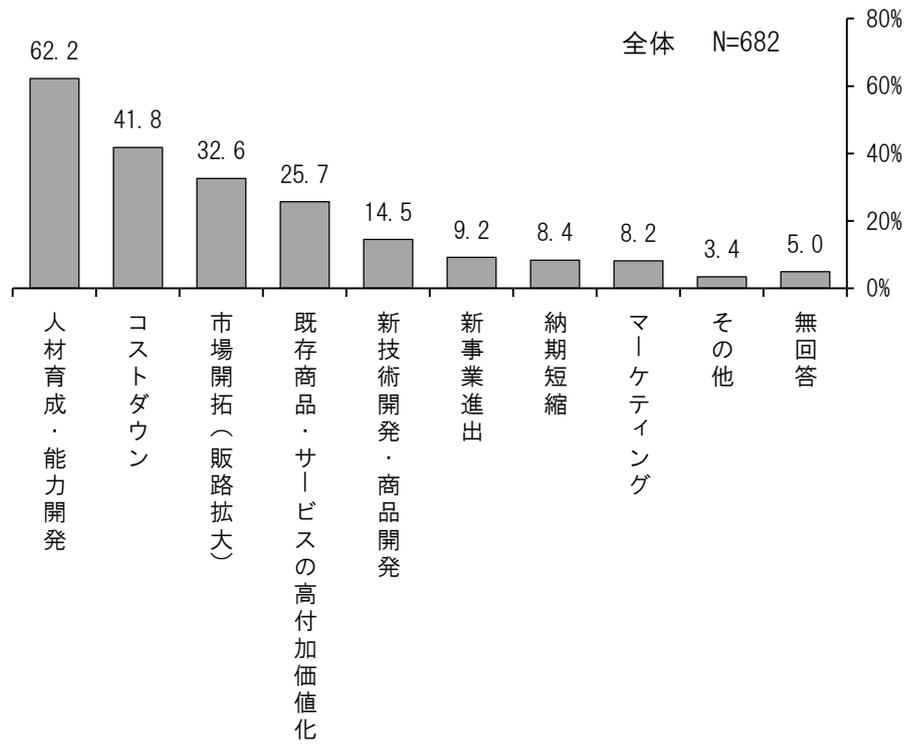
問 15 貴事業所の今後5年間の動向についての見通しはいかがですか。(S A)



今後5年間の動向についての見通しは、「やや不安」が37.2%と最も多く、次いで「見通しは暗い」が17.6%、「特段の不安はない」が16.0%などとなっています。『成長が見込める』（大幅な成長が見込めそう+成長していきだろう）は14.2%、『不安がある』（見通しは暗い+やや不安）は54.8%となっています。

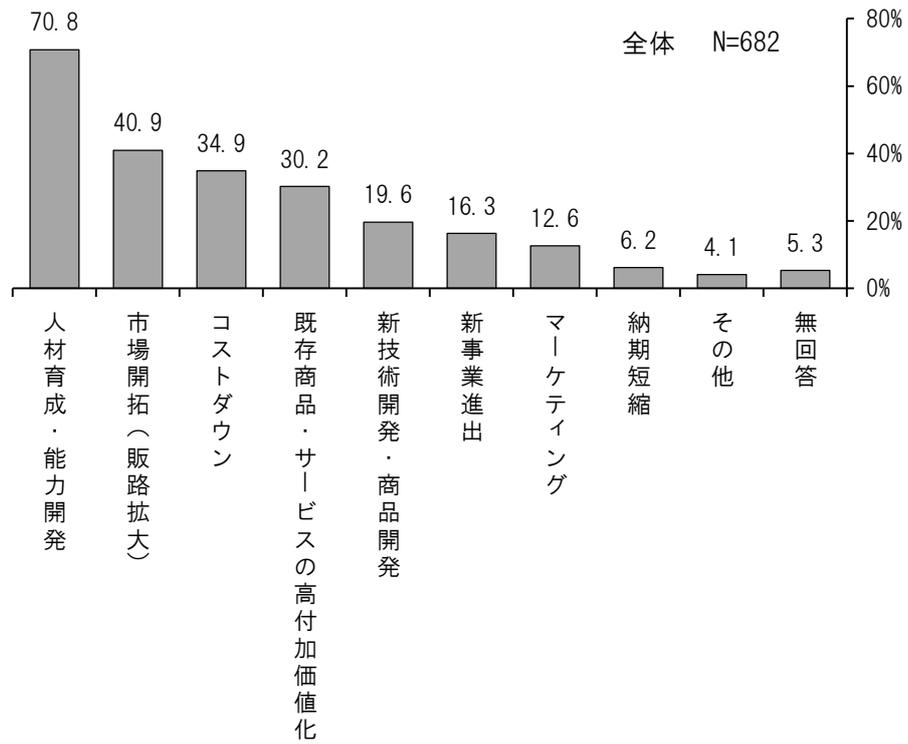
問 16 貴事業所の経営上の重点課題を、これまでの重点課題と今後の重点課題に分けてお答えください。(MA)

【① これまでの5年間（平成22年～平成26年）】



経営上の重点課題【① これまでの5年間（平成22年～平成26年）】は、「人材育成・能力開発」が62.2%と最も多く、次いで「コストダウン」が41.8%、「市場開拓（販路拡大）」が32.6%などとなっています。

【② 今後の5年間（平成27年～平成31年）】



経営上の重点課題【② 今後の5年間（平成27年～平成31年）】は、「人材育成・能力開発」が70.8%と最も多く、次いで「市場開拓（販路拡大）」が40.9%、「コストダウン」が34.9%などとなっています。

Ⅱ 専門職種別労働者等に関する事項

問 17 貴事業所の職種別労働者の在職数及び不足数の状況、並びに不足する労働者の充足対策について、以下の職種区分に従い回答してください。

【① 推計在職数・推計不足数・推計不足率】

【産業分類別】	県全体			国中			郡内		
	推計在職数	推計不足数	推計不足率	推計在職数	推計不足数	推計不足率	推計在職数	推計不足数	推計不足率
建設業	13,416	1,456	10.85%	9,197	860	9.35%	4,219	596	14.13%
製造業	63,278	1,882	2.97%	53,081	1,210	2.28%	10,197	672	6.59%
電気・ガス・熱供給・水道業	890	24	2.70%	515	6	1.17%	375	18	4.80%
情報通信業、運輸業	16,917	637	3.77%	15,156	620	4.09%	1,761	17	0.97%
卸売・小売業、飲食店、宿泊業	66,306	5,629	8.49%	54,993	4,073	7.41%	11,313	1,557	13.76%
金融・保険業、不動産業	7,009	749	10.69%	6,429	680	10.58%	580	69	11.90%
医療、教育、複合サービス事業	58,263	3,637	6.24%	50,296	3,215	6.39%	7,968	422	5.29%
合 計	226,080	14,018	6.20%	189,667	10,665	5.62%	36,413	3,353	9.21%

【職種別】	県全体			国中			郡内		
	推計在職数	推計不足数	推計不足率	推計在職数	推計不足数	推計不足率	推計在職数	推計不足数	推計不足率
管理・監督者	28,284	1,799	6.36%	22,467	1,220	5.43%	5,817	579	9.95%
専門技術者	21,880	1,790	8.18%	19,468	1,362	7.00%	2,412	428	17.74%
技能工・生産工	51,626	2,013	3.90%	42,463	1,501	3.53%	9,163	512	5.59%
総務・経理等事務従事者	13,222	460	3.48%	10,985	282	2.57%	2,237	178	7.96%
販促・販売従事者	38,859	3,052	7.85%	33,874	2,604	7.69%	4,985	448	8.99%
サービス業従事者	46,837	3,817	8.15%	37,349	2,639	7.07%	9,488	1,178	12.42%
運輸・通信従事者	11,284	671	5.95%	10,653	671	6.30%	631	0	0.00%
その他(単純労働)	14,088	416	2.95%	12,408	386	3.11%	1,680	30	1.79%
合 計	226,080	14,018	6.20%	189,667	10,665	5.62%	36,413	3,353	9.21%

*小数点第1位を四捨五入しているため、必ずしも合計値が一致しない場合がある。

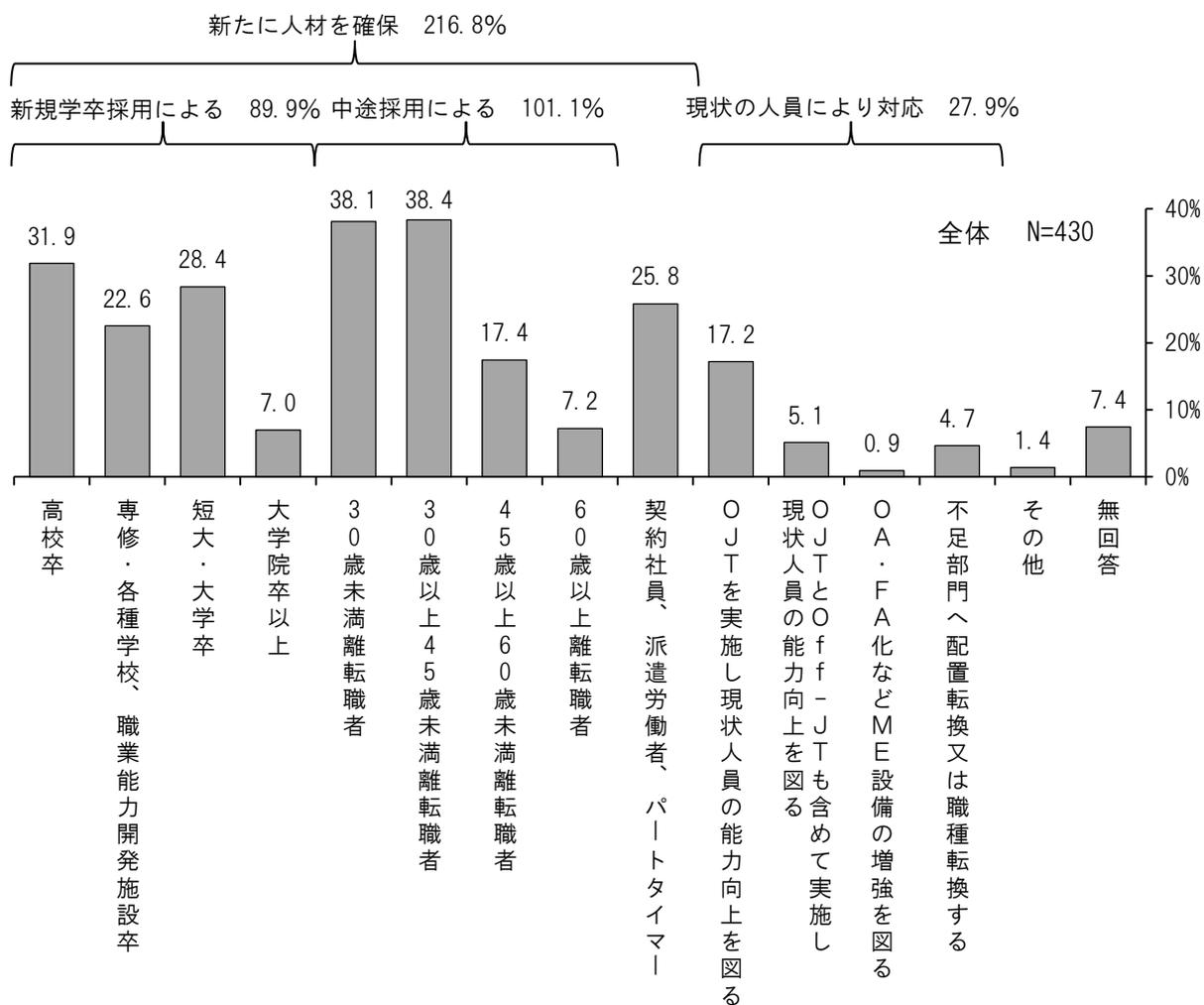
県内事業所（調査対象である7産業に属し、事業所・企業統計調査で従業者規模5人以上を有する事業所）における推計労働者数は226,080人で、地域別にみると、《国中》が189,667人、《郡内》が36,413人となっています。

推計不足労働者数は14,018人（推計不足率＝6.20％）で、地域別にみると、《国中》が10,665人（推計不足率＝5.62％）、《郡内》が3,353人（推計不足率＝9.21％）で、《郡内》の方が不足している状況となっています。

産業分類別にみると、推計不足労働者数は、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》が5,629人で最も多く、次いで《医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業》が3,637人、《製造業》が1,882人の順となっています。推計不足率では、《建設業》が10.85％で最も多く、次いで《金融・保険業、不動産業》が10.69％、《卸売・小売業、飲食店、宿泊業》が8.49％の順となっています。

職種別にみると、推計不足労働者数は、《サービス業従事者》が3,817人で最も多く、次いで《販促・販売従事者》が3,052人、《技能工・生産工》が2,013人の順となっています。推計不足率では、《専門技術者》が8.18％で最も多く、次いで《サービス業従事者》が8.15％、《販促・販売業従事者》が7.85％の順となっています。

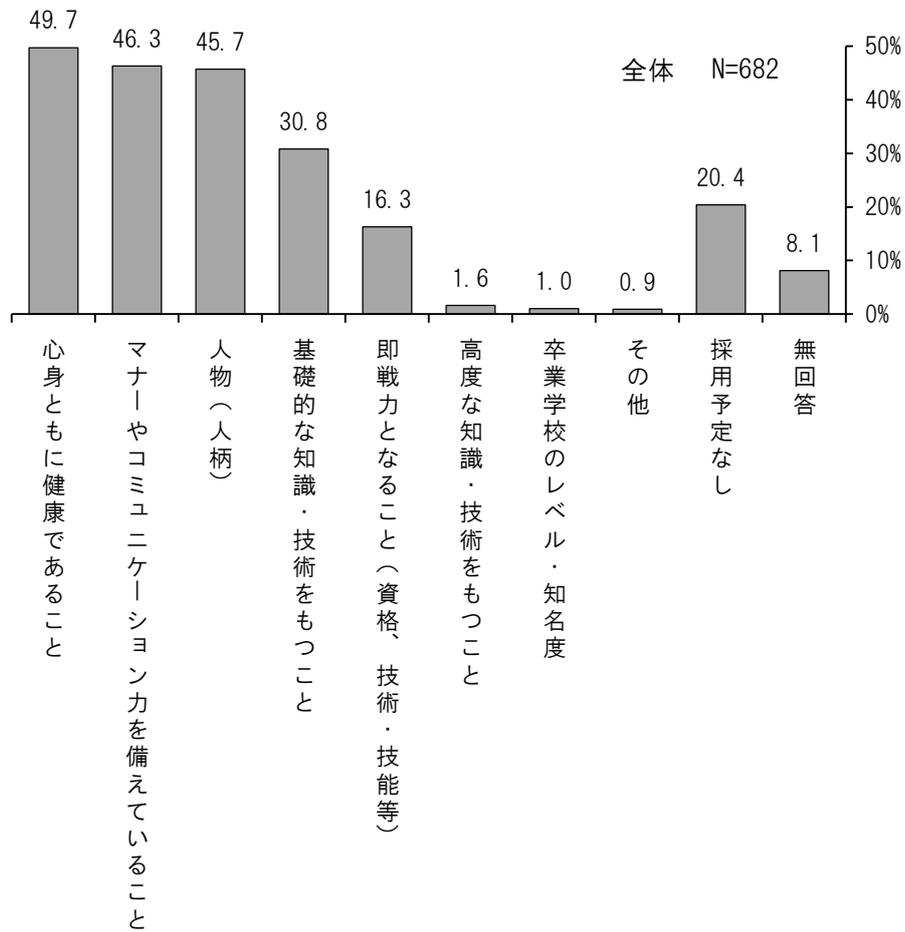
【② 不足する常用労働者の充足対策】(MA)



不足する労働者の充足対策は、「30歳以上45歳未満離転職者」が38.4%と最も多く、次いで「30歳未満離転職者」が38.1%、「高校卒」が31.9%などとなっています。

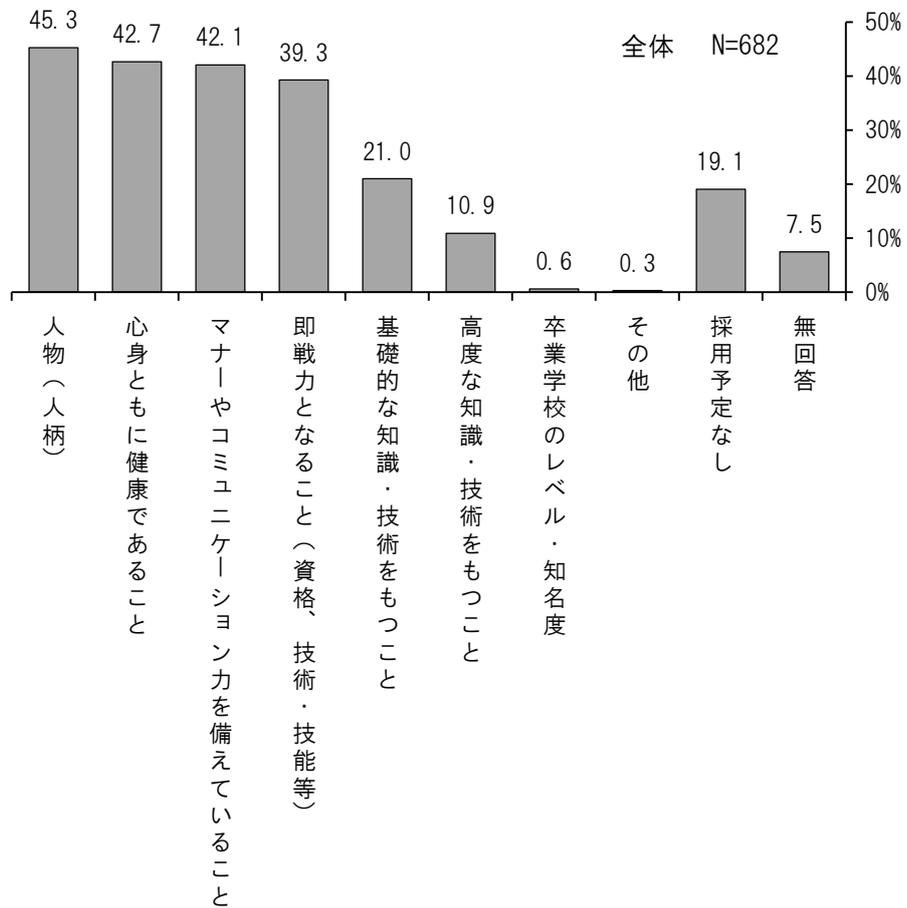
問 18 貴事業所では、不足する常用労働者を新たに確保する際、何を重視しますか。(MA)

【① 新卒者 (30 歳未満)】



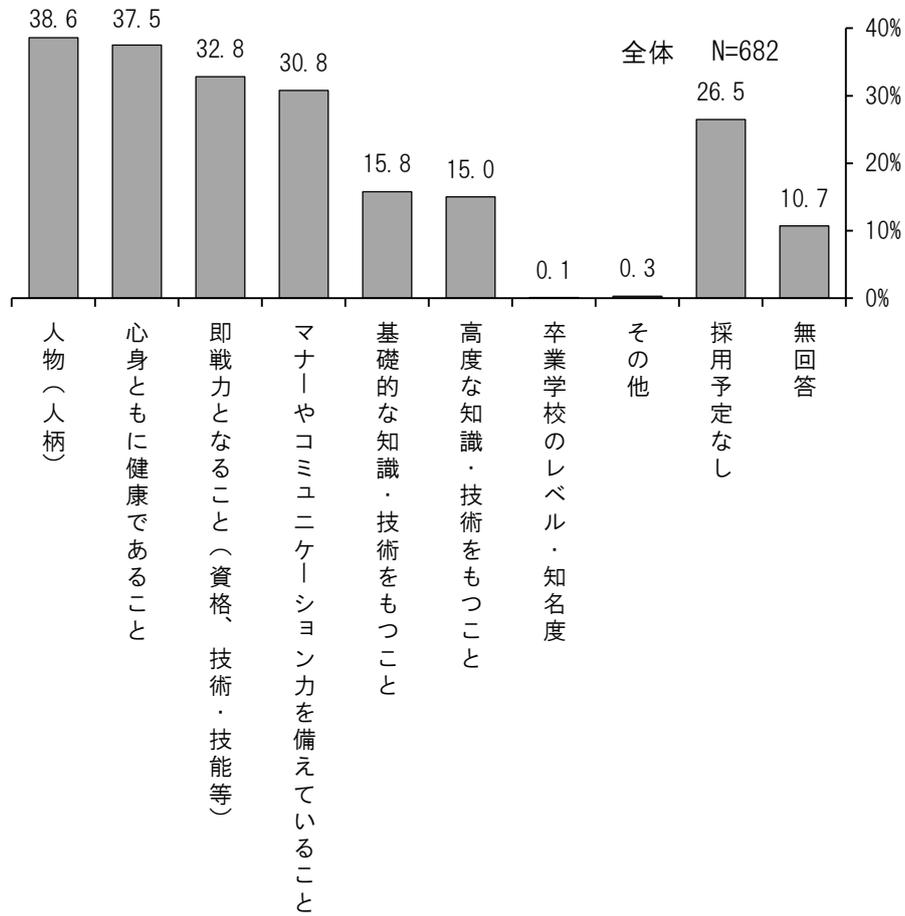
不足する常用労働者を新たに確保する際に重視すること【① 新卒者 (30 歳未満)】は、「心身ともに健康であること」が 49.7%と最も多く、次いで「マナーやコミュニケーション力を備えていること」が 46.3%、「人物 (人柄)」が 45.7%などとなっています。

【② 若年者（30歳以上40歳未満）】



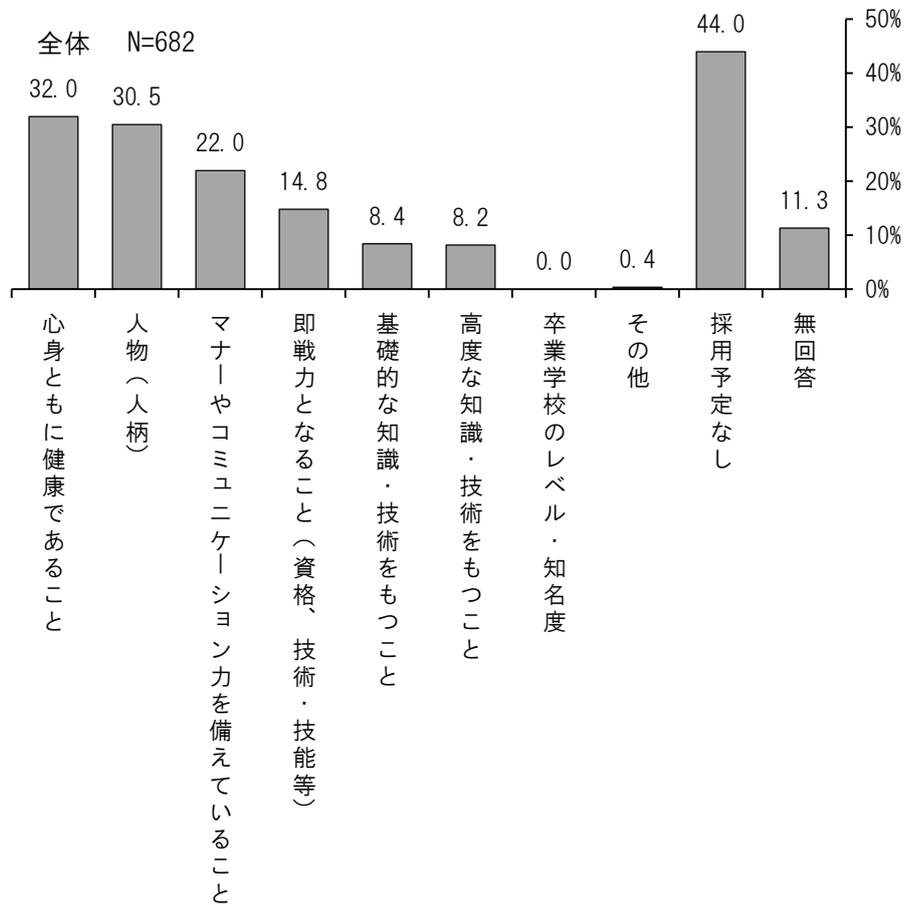
不足する常用労働者を新たに確保する際に重視すること【② 若年者（30歳以上40歳未満）】は、「人物（人柄）」が45.3%と最も多く、次いで「心身ともに健康であること」が42.7%、「マナーやコミュニケーション力を備えていること」が42.1%などとなっています。

【③ 中高年者（40歳以上60歳未満）】



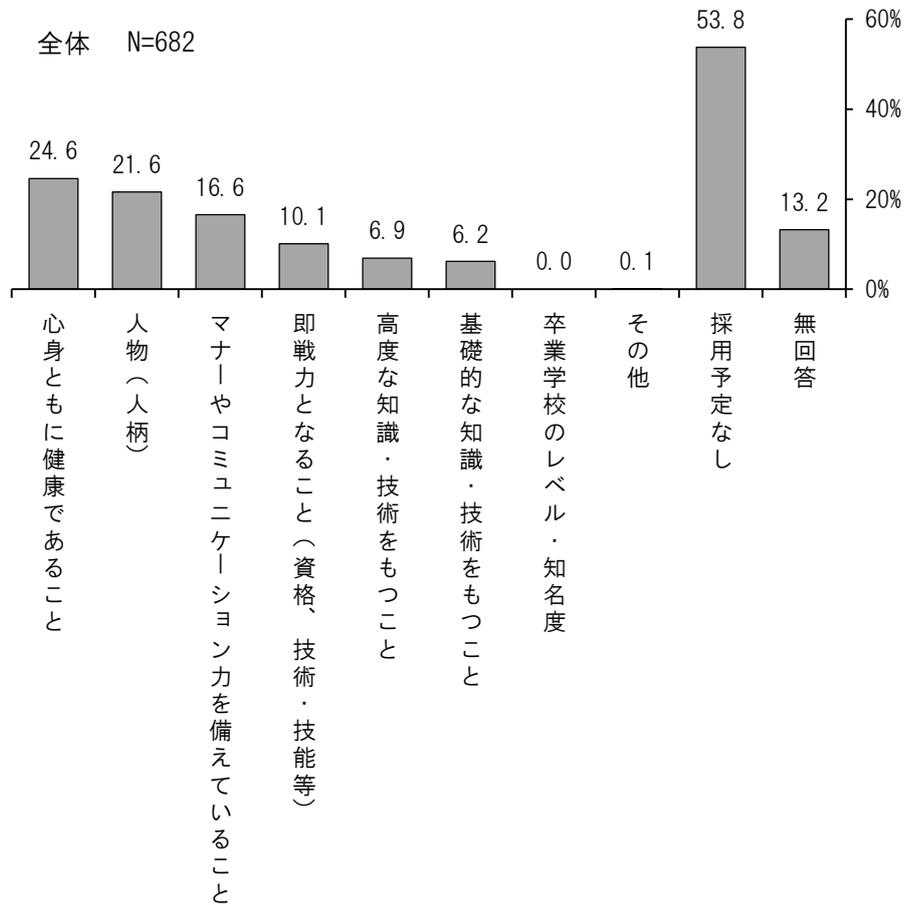
不足する常用労働者を新たに確保する際に重視すること【③ 中高年者（40歳以上60歳未満）】は、「人物（人柄）」が38.6%と最も多く、次いで「心身ともに健康であること」が37.5%、「即戦力となること（資格、技術・技能等）」が32.8%などとなっています。

【④ 高齢者（60歳以上 65歳未満）】



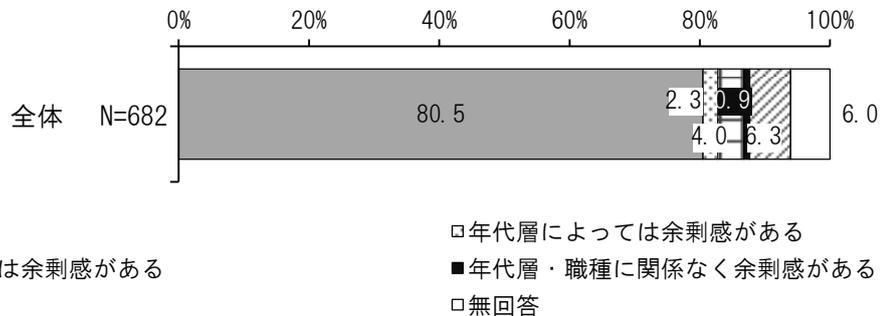
不足する常用労働者を新たに確保する際に重視すること【④ 高齢者（60歳以上 65歳未満）】は、「採用予定なし」が44.0%と最も多く、次いで「心身ともに健康であること」が32.0%、「人物（人柄）」が30.5%などとなっています。

【⑤ 高齢者（65歳以上）】



不足する常用労働者を新たに確保する際に重視すること【⑤ 高齢者（65歳以上）】は、「採用予定なし」が53.8%と最も多く、次いで「心身ともに健康であること」が24.6%、「人物（人柄）」が21.6%などとなっています。

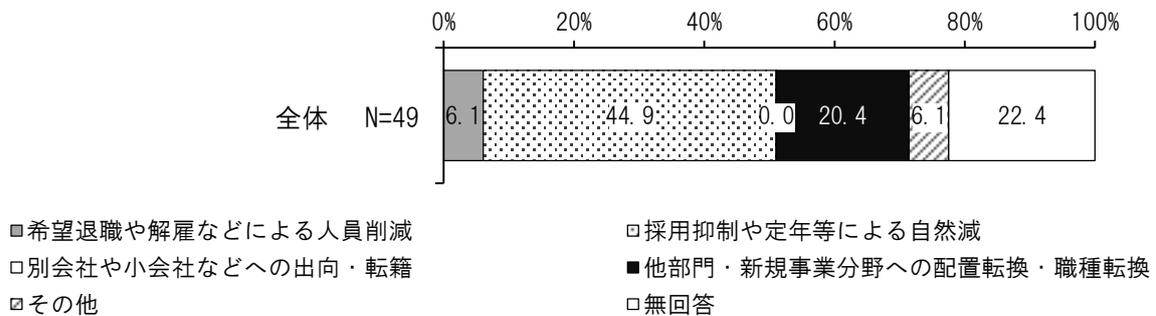
問 19 貴事業所では、従業員の余剰感はありますか。(S A)



従業員の余剰感は、「余剰感はない」が80.5%と最も多く、次いで「わからない」が6.3%、「職種によっては余剰感がある」が4.0%などとなっています。

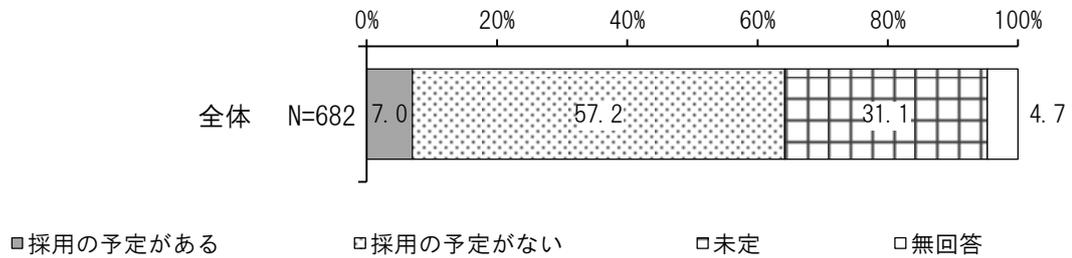
問 19-1 余剰感のある従業員対策について、どのような方針をお持ちですか。(S A)

(問 19 で「余剰感はない」、「わからない」以外に○をつけた事業所にお尋ねします。)



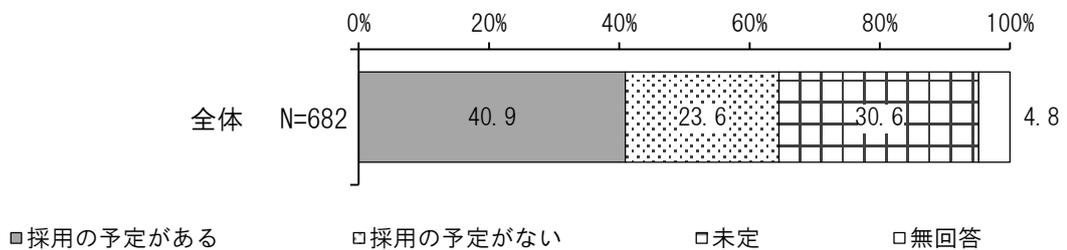
余剰感のある従業員対策の方針は、「採用抑制や定年等による自然減」が44.9%と最も多く、次いで「他部門・新規事業分野への配置転換・職種転換」が20.4%、「希望退職や解雇などによる人員削減」、「その他」がそれぞれ6.1%となっています。

問 20 貴事業所では、障害をもつ人の採用予定がありますか。(S A)



障害をもつ人の採用については、「採用の予定がない」が57.2%と最も多く、次いで「未定」が31.1%、「採用の予定がある」が7.0%となっています。

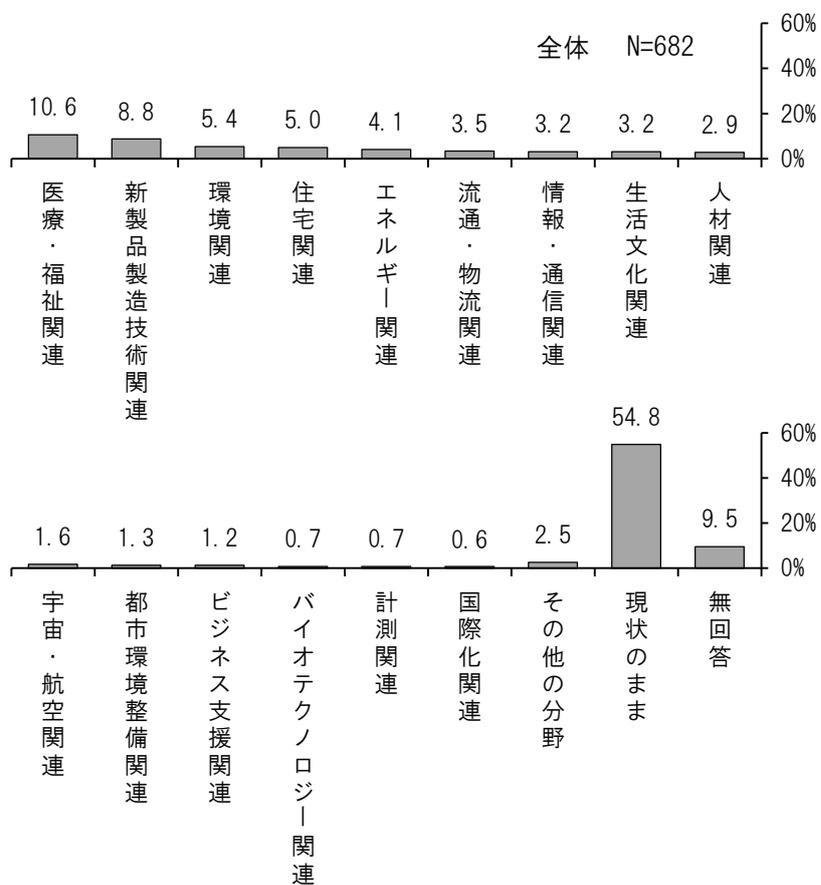
問 21 貴事業所では、女性の積極的な採用予定がありますか。(S A)



女性の積極的な採用については、「積極的に採用の予定である」が40.9%と最も多く、次いで「未定」が30.6%、「採用の予定がない」が23.6%となっています。

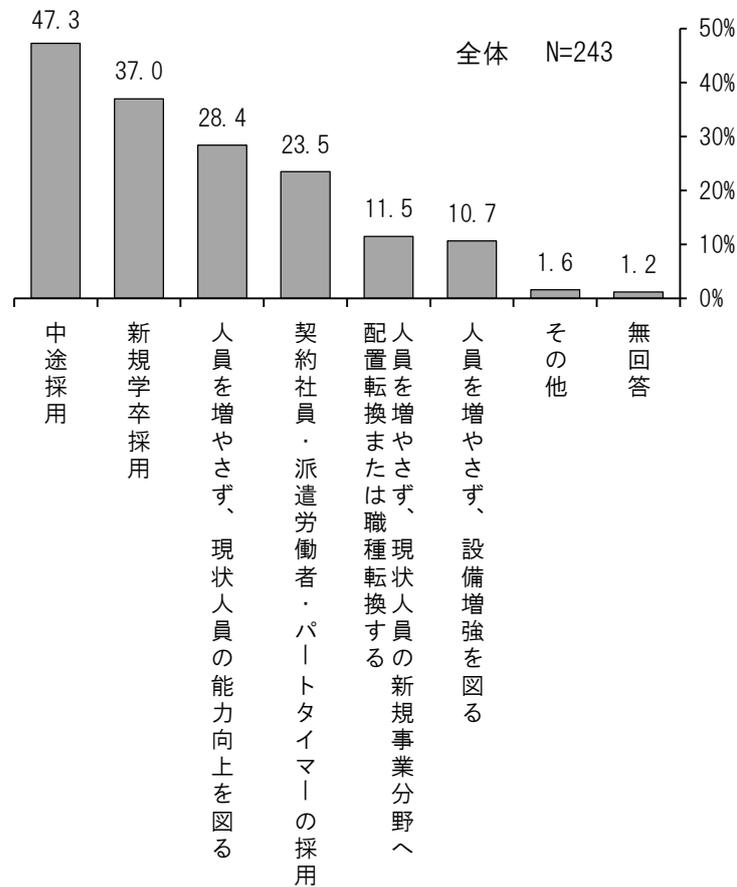
Ⅲ 人材確保及び従業員の教育訓練について

問 22 貴事業所が、今後、新たな事業の拡大を予定している分野はどの分野ですか。(MA)



今後、新たな事業の拡大を予定している分野は、「現状のまま」が54.8%と最も多く、次いで「医療・福祉関連」が10.6%、「新製品製造技術関連」が8.8%などとなっています。

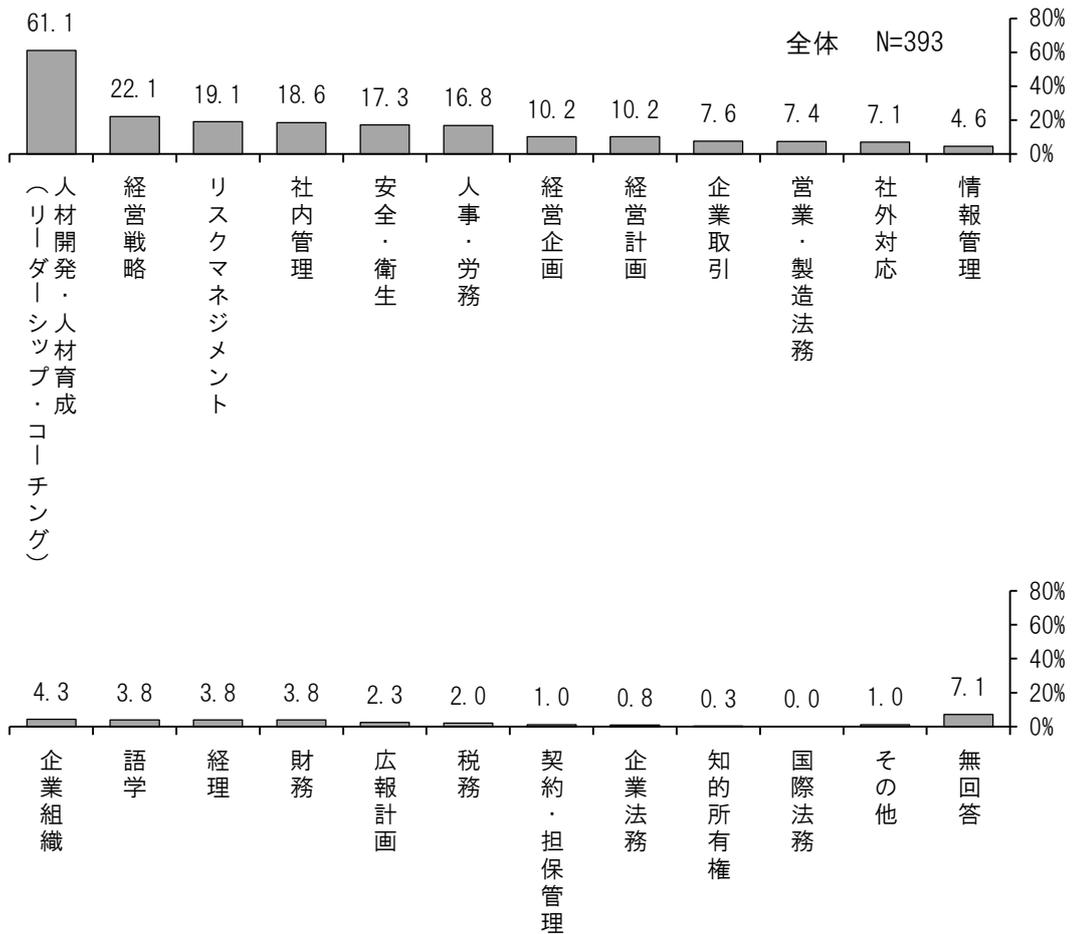
問 23 問 22 の新たな事業の拡大のために必要な人材は、どのような方法で確保しようとお考えですか。(MA)



新たな事業の拡大のために必要な人材の確保方法は、「中途採用」が 47.3%と最も多く、次いで「新規学卒採用」が 37.0%、「人員を増やさず、現状人員の能力向上を図る」が 28.4%などとなっています。

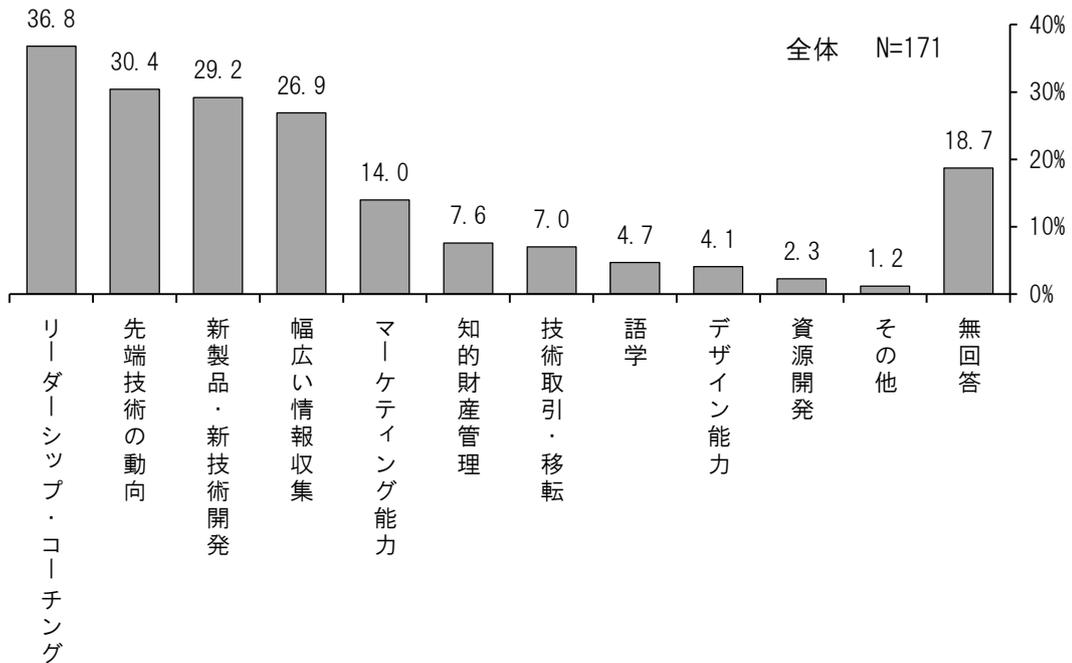
問 24 貴事業所では、既存事業の発展並びに今後の事業展開を図るうえで、どのような分野の能力向上を望みますか。(MA)

【① 管理・監督者】



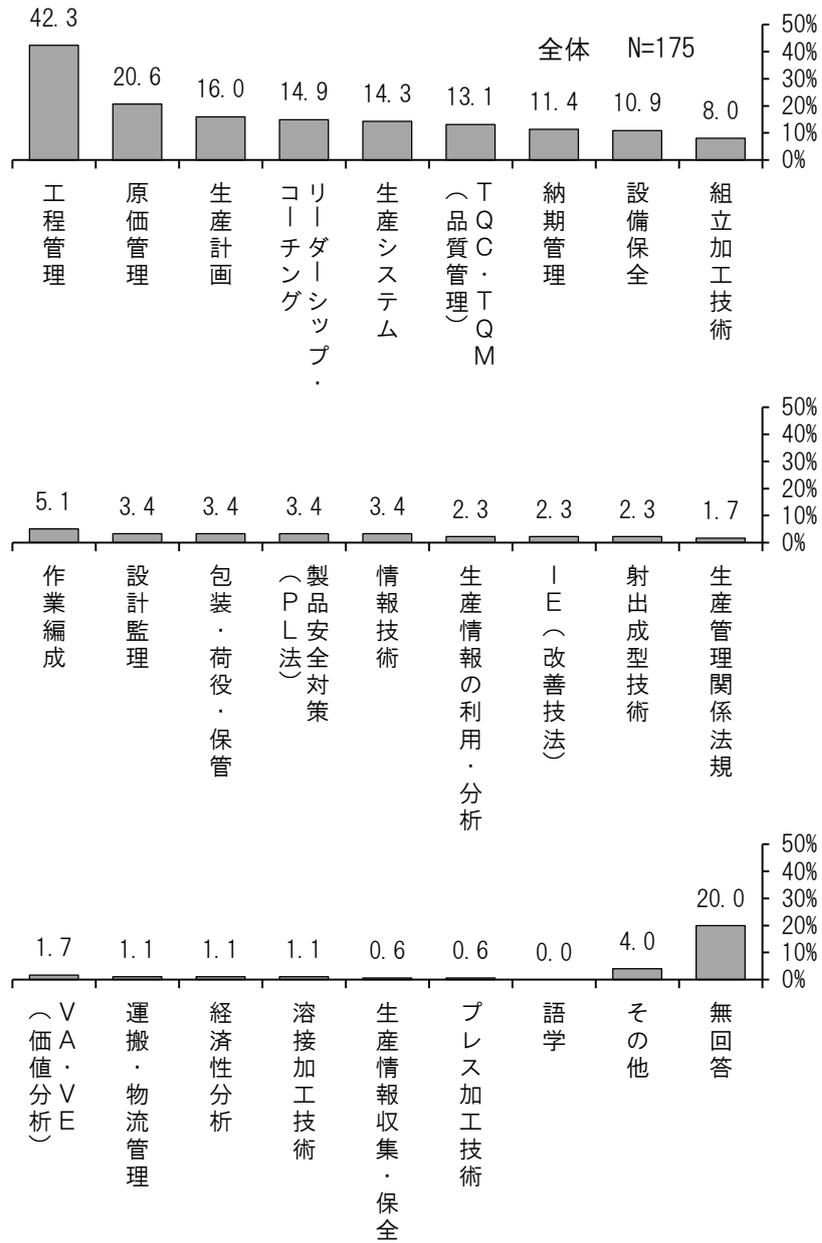
希望する分野の能力向上【① 管理・監督者】は、「人材開発・人材育成 (リーダーシップ・コーチング)」が61.1%と最も多く、次いで「経営戦略」が22.1%、「リスクマネジメント」が19.1%などとなっています。

【② 専門技術者】



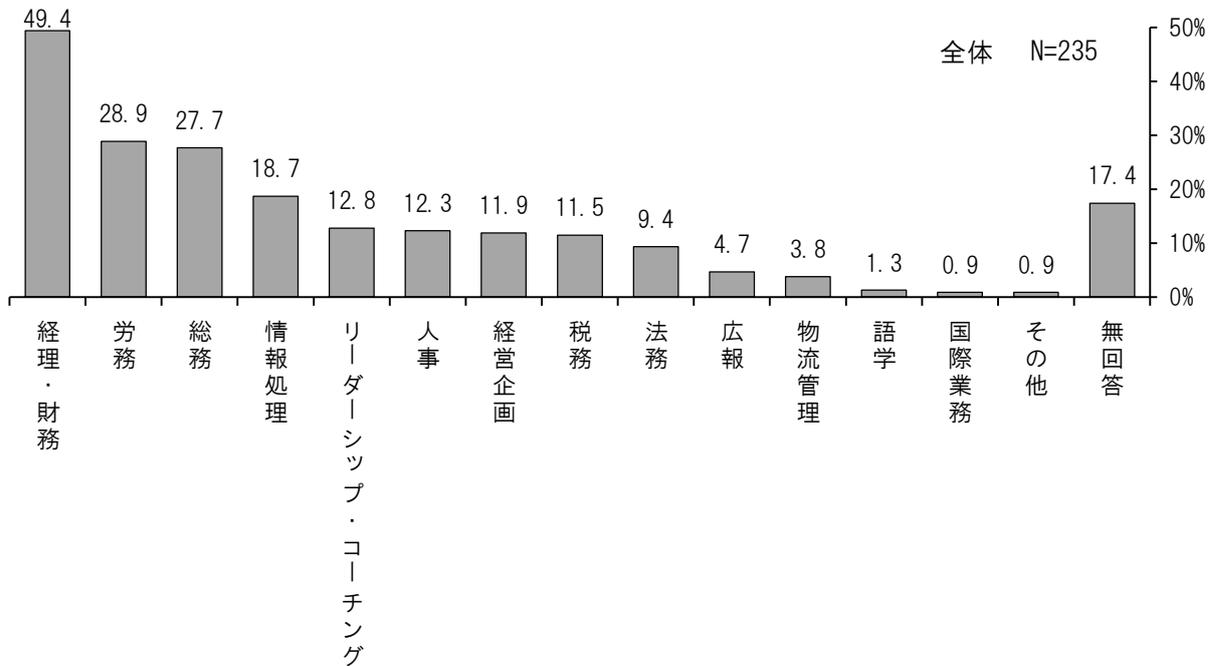
希望する分野の能力向上【② 専門技術者】は、「リーダーシップ・コーチング」が36.8%と最も多く、次いで「先端技術の動向」が30.4%、「新製品・新技術開発」が29.2%などとなっています。

【③ 技能工・生産工】



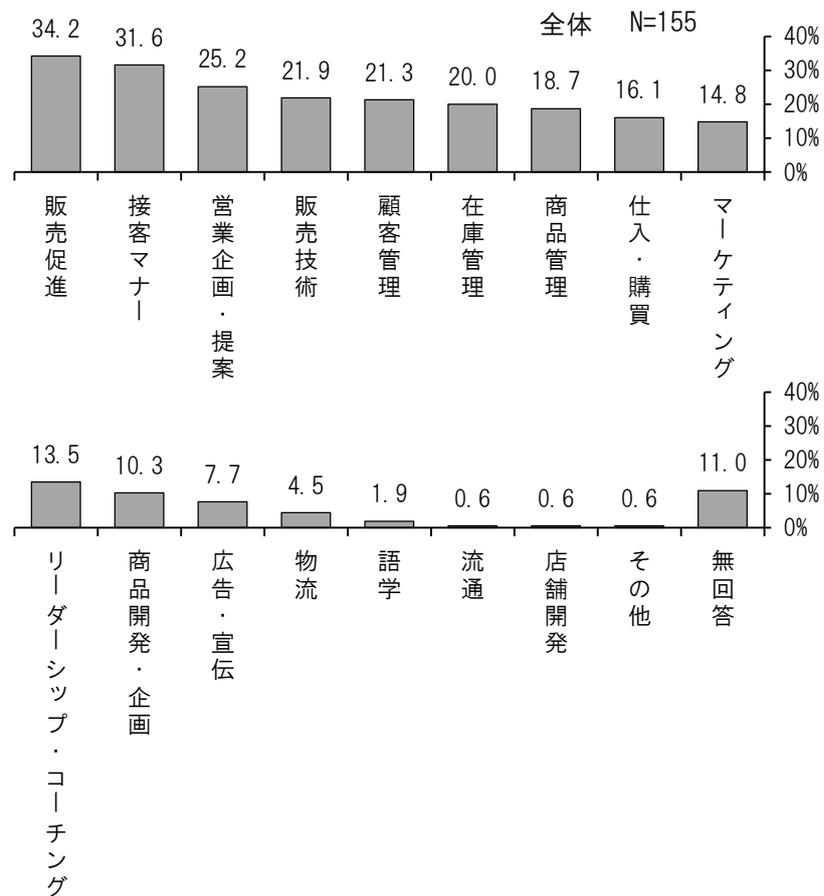
希望する分野の能力向上【③ 技能工・生産工】は、「工程管理」が42.3%と最も多く、次いで「原価管理」が20.6%、「生産計画」が16.0%などとなっています。

【④ 総務・経理等事務従事者】



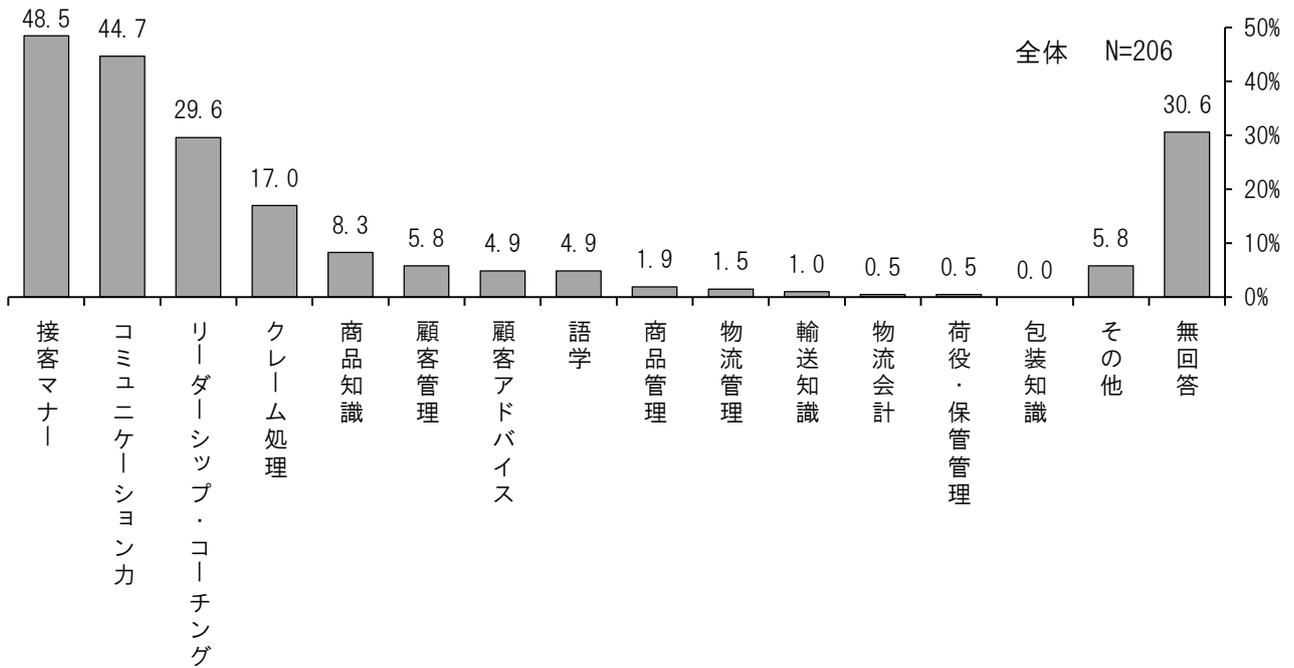
希望する分野の能力向上【④ 総務・経理等事務従事者】は、「経理・財務」が49.4%と最も多く、次いで「労務」が28.9%、「総務」が27.7%などとなっています。

【⑤ 販促・販売従事者】



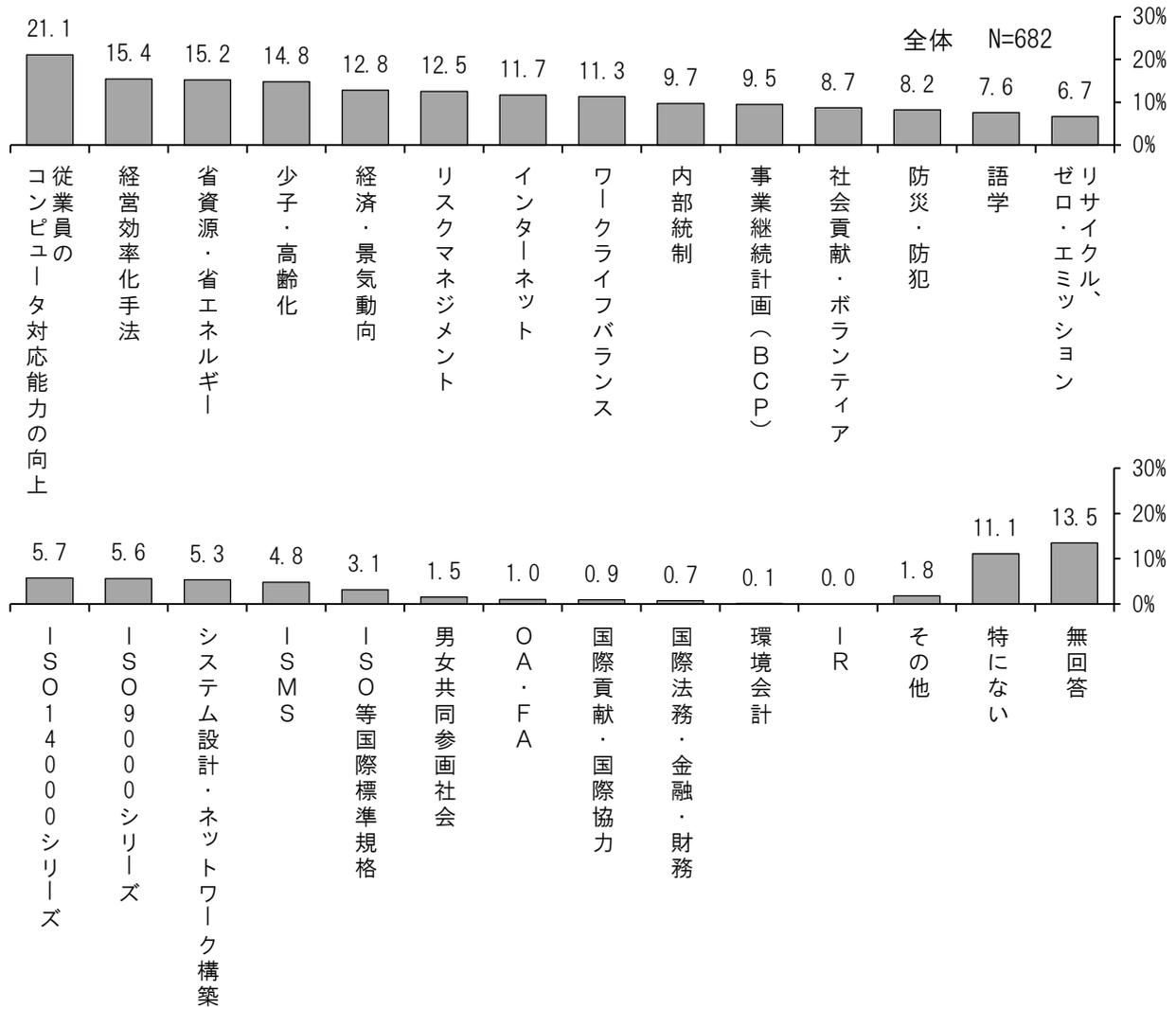
希望する分野の能力向上【⑤ 販促・販売従事者】は、「販売促進」が34.2%と最も多く、次いで「接客マナー」が31.6%、「営業企画・提案」が25.2%などとなっています。

【⑥ サービス職・運輸通信従事者】



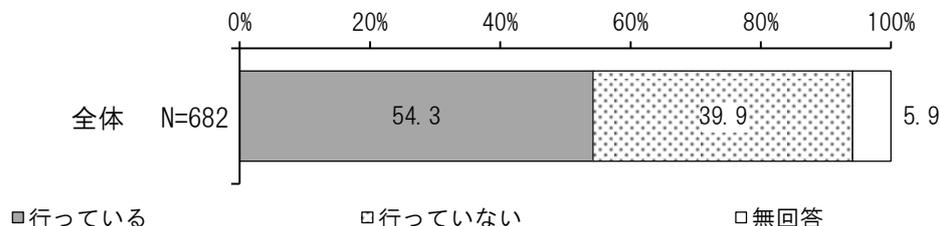
希望する分野の能力向上【⑥ サービス職・運輸通信従事者】は、「接客マナー」が48.5%と最も多く、次いで「コミュニケーション力」が44.7%、「リーダーシップ・コーチング」が29.6%などとなっています。

問 25 貴事業所では、最近の経営環境の変化のなかで、今後、どのような分野の課題別教育を重視しますか。(MA)



今後重視していく分野の課題別教育は、「従業員のコンピュータ対応能力の向上」が21.1%と最も多く、次いで「経営効率化手法」が15.4%、「省資源・省エネルギー」が15.2%などとなっています。

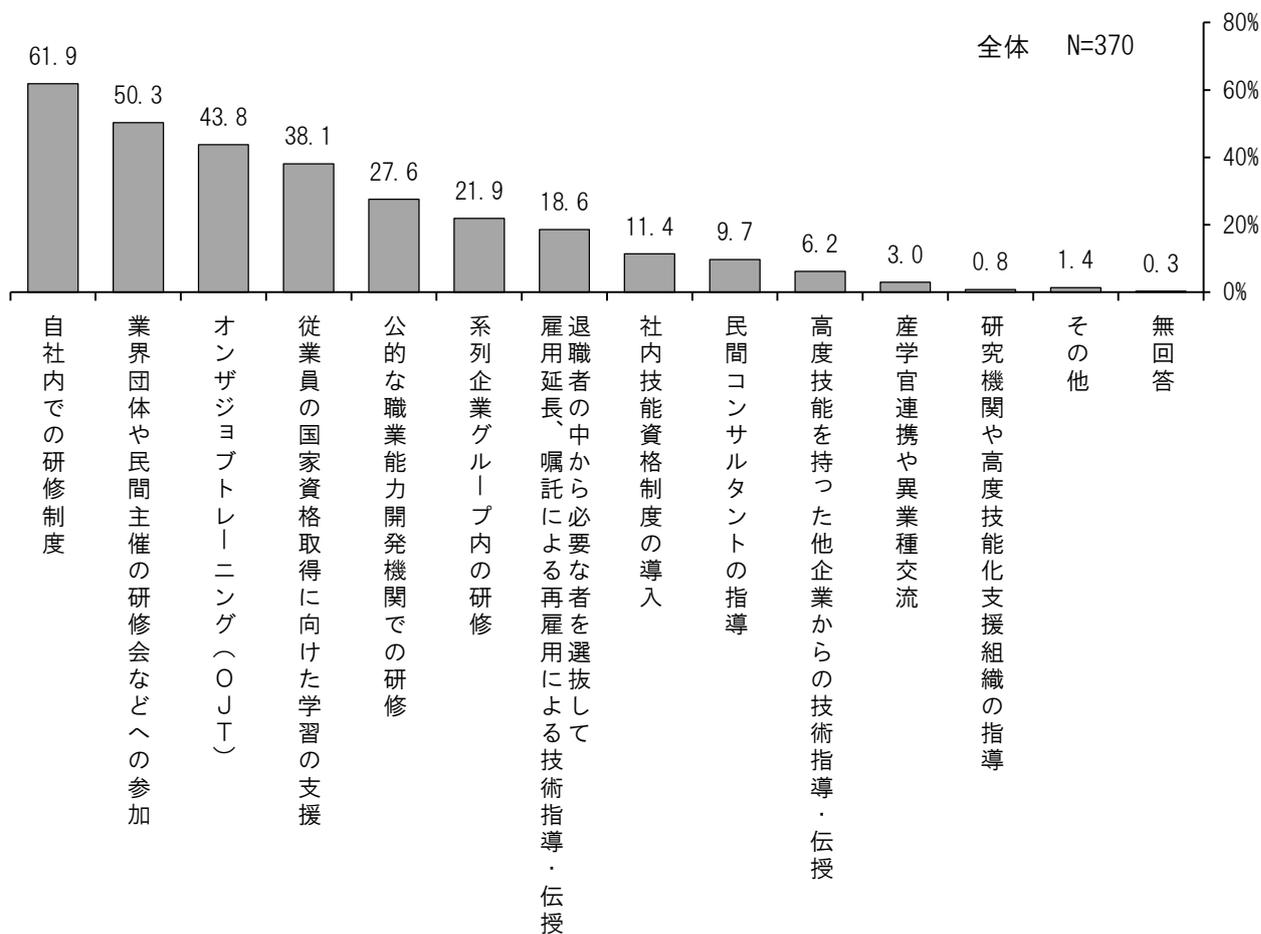
問 26 貴事業所では、技能者の育成や技能の継承に関する対策を行っていますか。(S A)



技能者の育成や技能の継承に関する対策の実施状況は、「行っている」が54.3%、「行っていない」が39.9%となっています。

問 26-1 どのような対策を行っていますか。(MA)

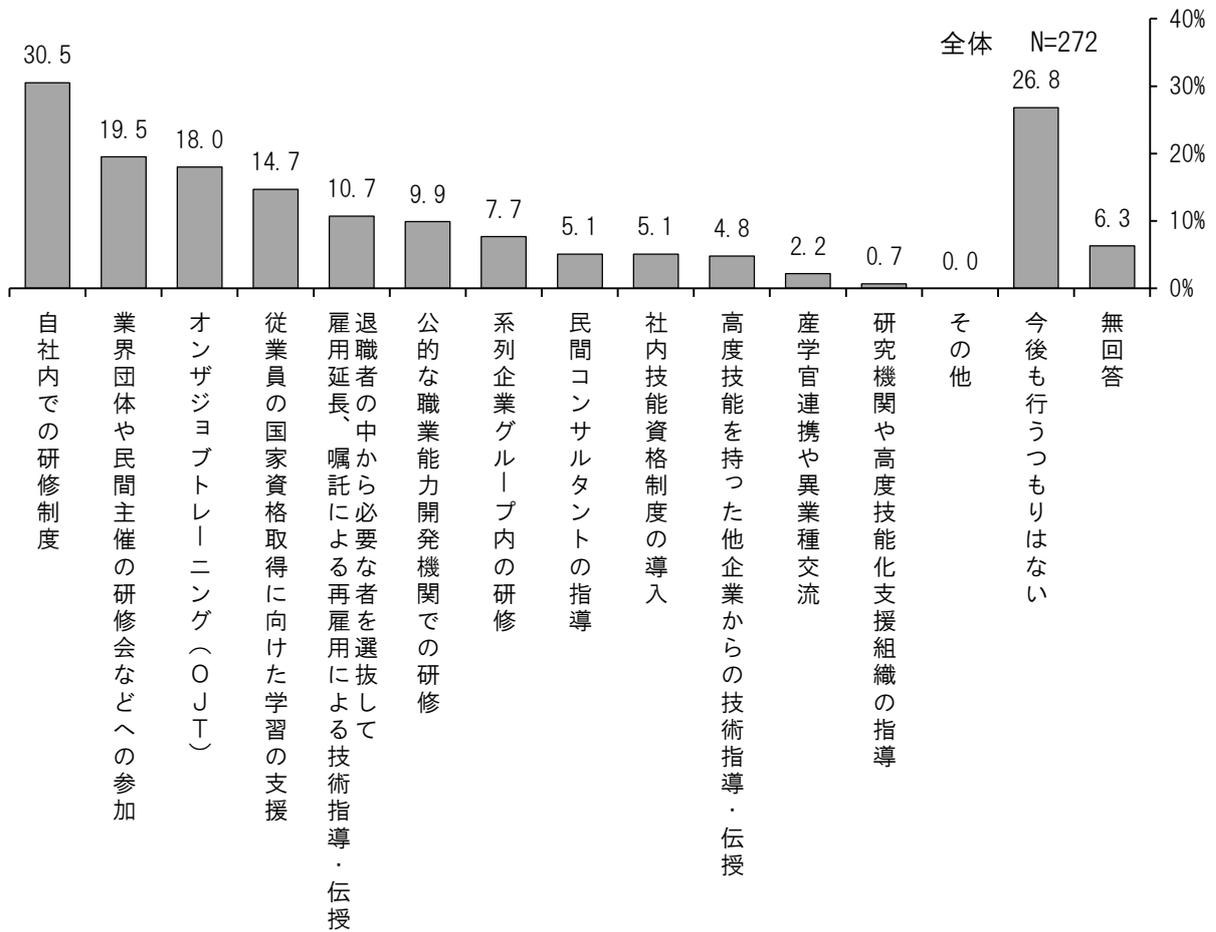
(問 26 で「行っている」に○をつけた事業所にお尋ねします。)



実施している対策は、「自社内での研修制度」が61.9%と最も多く、次いで「業界団体や民間主催の研修会などへの参加」が50.3%、「オンザジョブトレーニング (OJT)」が43.8%などとなっています。

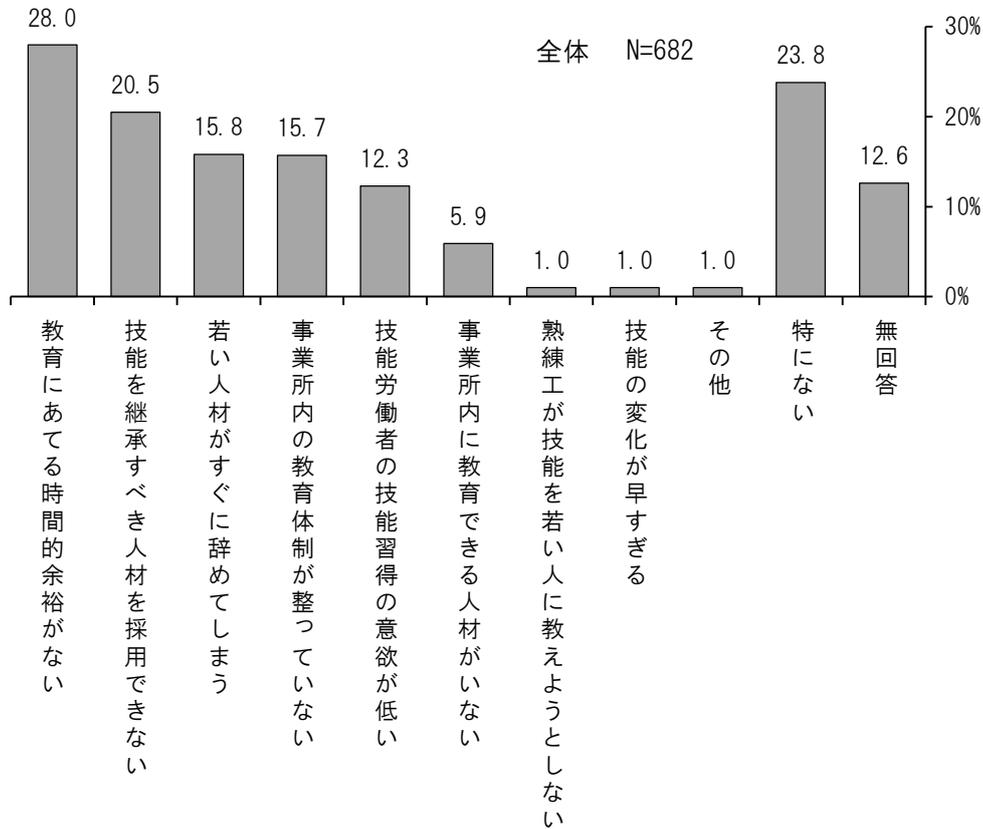
問 26-2 今後、どのような対策を行いたいと思いますか。(MA)

(問 26 で「行っていない」に○をつけた事業所にお尋ねします。)



実施してみたい対策は、「自社内での研修制度」が30.5%と最も多く、次いで「今後も行うつもりはない」が26.8%、「業界団体や民間主催の研修会などへの参加」が19.5%などとなっています。

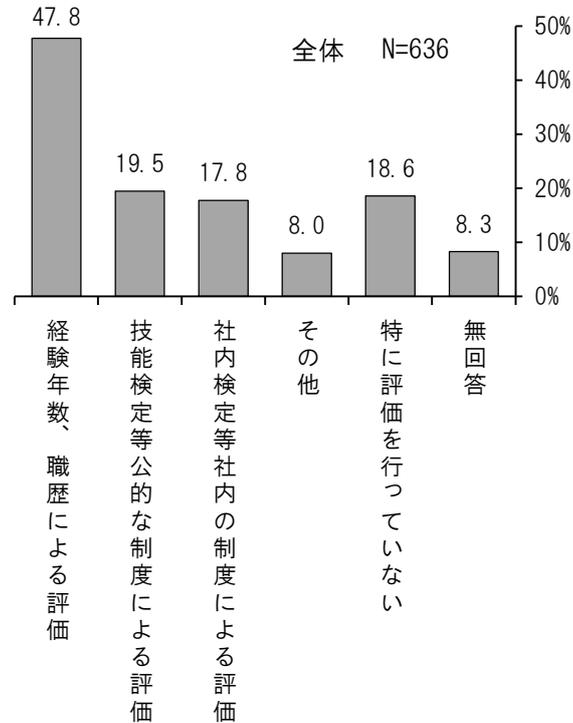
問 27 貴事業所が技能者の育成や技能の継承を行う上で問題となっていることは何ですか。
(MA)



技能者の育成や技能の継承を行う上での問題は、「教育にあてる時間的余裕がない」が28.0%と最も多く、次いで「特になし」が23.8%、「技能を継承すべき人材を採用できない」が20.5%などとなっています。

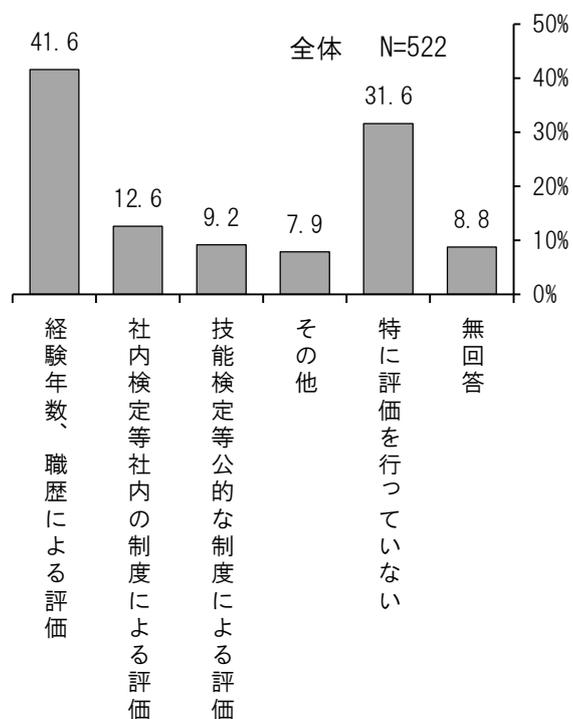
問 28 貴事業所での、従業員の「技能の評価方法」についてお尋ねします。(MA)

【① 正社員】



従業員の技能の評価方法【① 正社員】は、「経験年数、職歴による評価」が47.8%と最も多く、次いで「技能検定等公的な制度による評価」が19.5%、「特に評価を行っていない」が18.6%などとなっています。

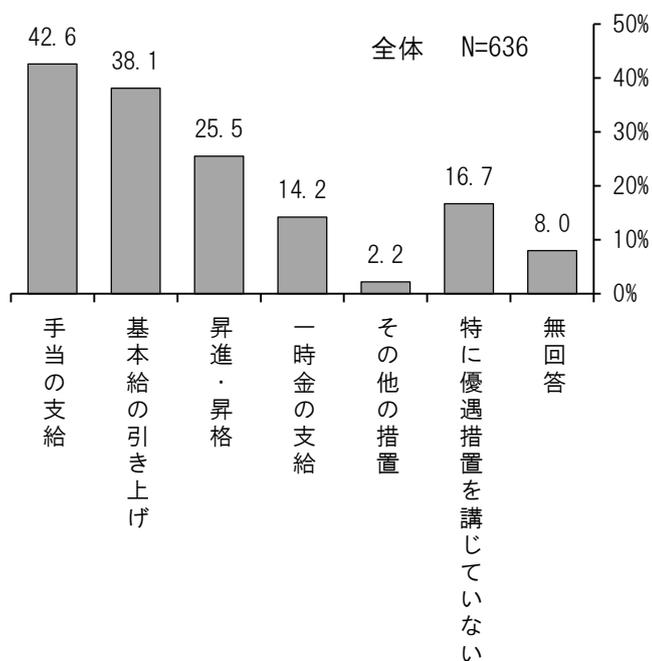
【② 正社員以外】



従業員の技能の評価方法【② 正社員以外】は、「経験年数、職歴による評価」が41.6%と最も多く、次いで「特に評価を行っていない」が31.6%、「社内検定等社内の制度による評価」が12.6%などとなっています。

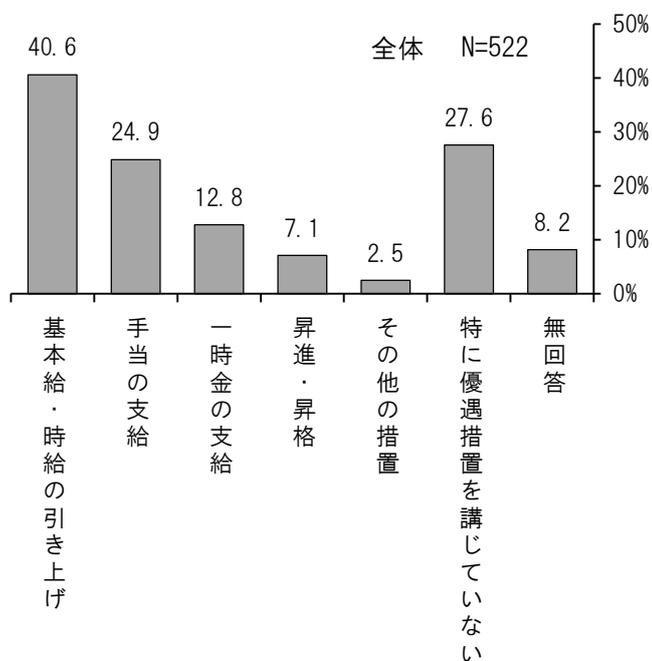
問 28 貴事業所での、従業員の「技能向上に伴う優遇措置」についてお尋ねします。(MA)

【① 正社員】



従業員の技能向上に伴う優遇措置【① 正社員】は、「手当の支給」が 42.6%と最も多く、次いで「基本給の引き上げ」が 38.1%、「昇進・昇格」が 25.5%などとなっています。

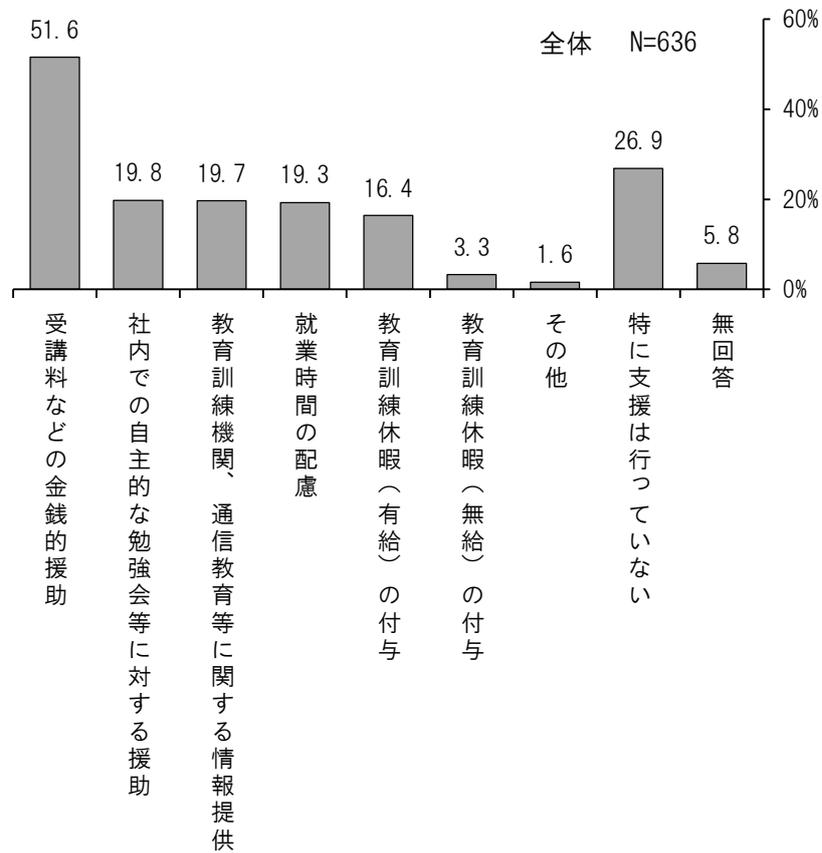
【② 正社員以外】



従業員の技能向上に伴う優遇措置【② 正社員以外】は、「基本給・時給の引き上げ」が40.6%と最も多く、次いで「特に優遇措置を講じていない」が27.6%、「手当の支給」が24.9%などとなっています。

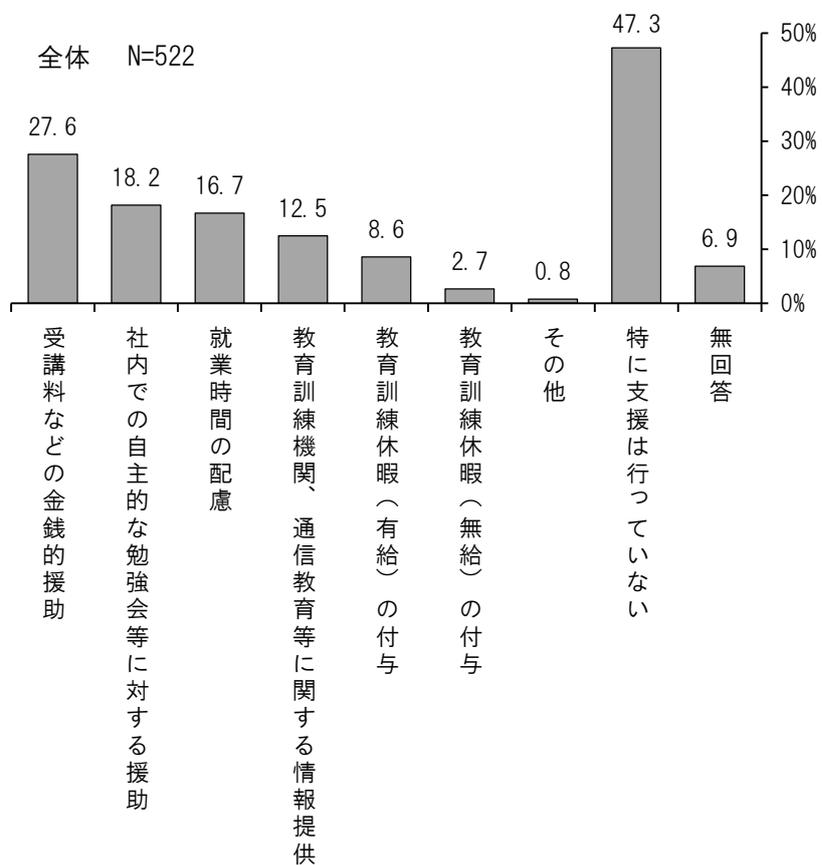
問 29 貴事業所での、従業員の自己啓発に対してどのような支援を行っていますか。(MA)

【① 正社員】



実施している従業員の自己啓発に対する支援【① 正社員】は、「受講料などの金銭的援助」が51.6%と最も多く、次いで「特に支援は行っていない」が26.9%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」が19.8%などとなっています。

【② 正社員以外】

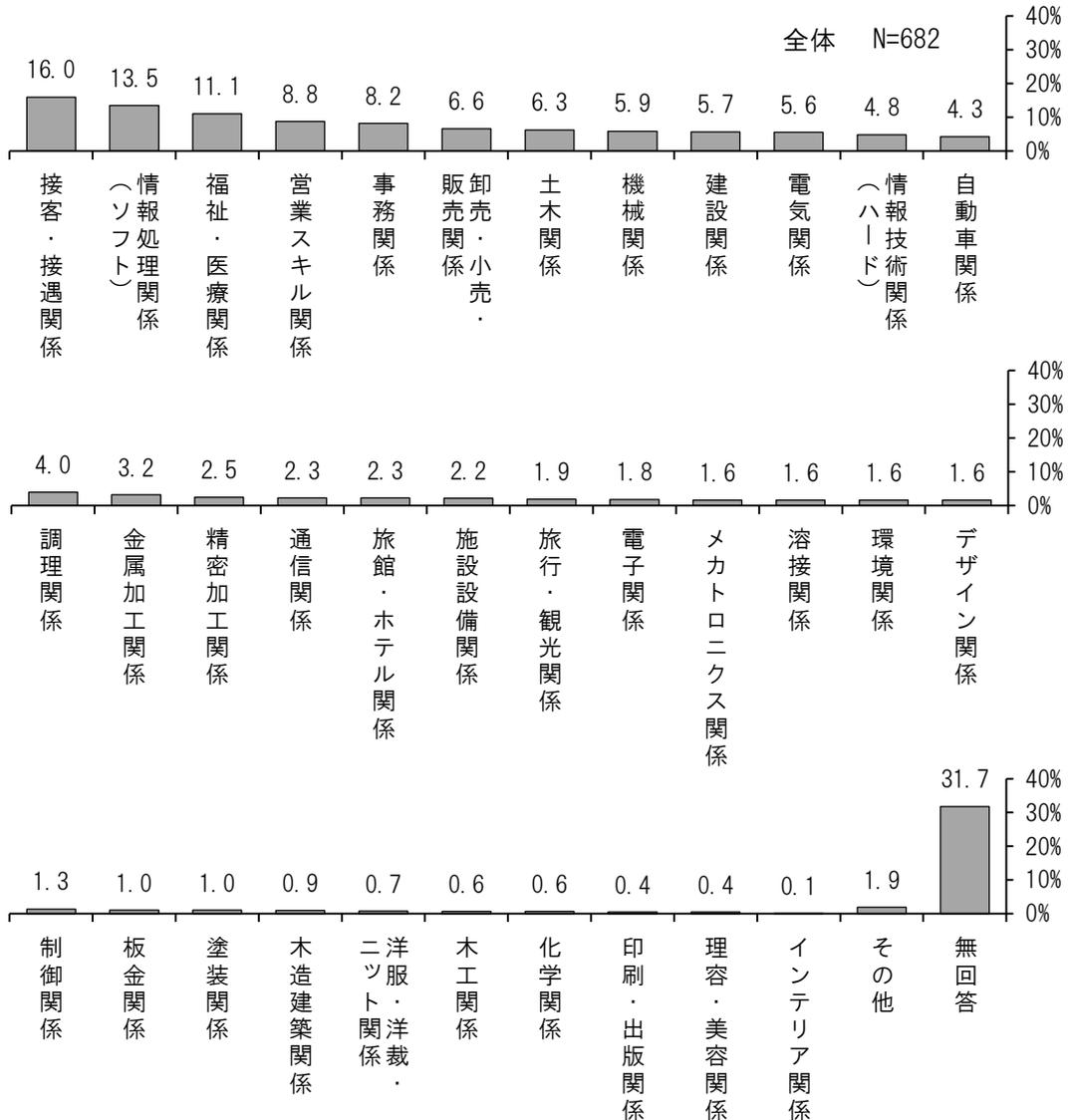


実施している従業員の自己啓発に対する支援【② 正社員以外】は、「特に支援は行っていない」が47.3%と最も多く、次いで「受講料などの金銭的援助」が27.6%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」が18.2%などとなっています。

IV 公共職業能力開発施設について

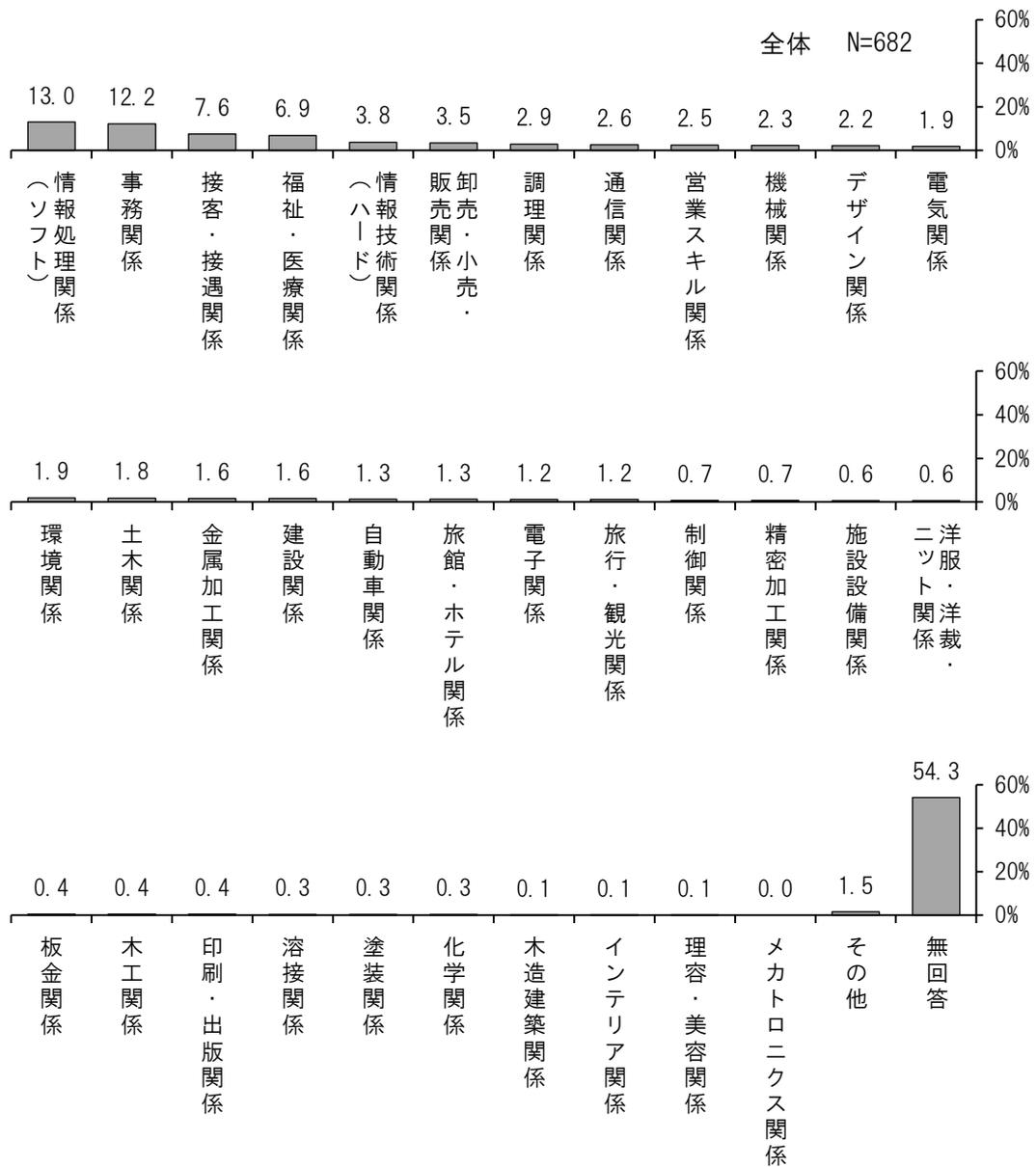
問 30 次の職業群（現在実施している訓練を含む）の中で、高卒者、障害をもつ方を対象に、今後、公共職業能力開発施設において実施して欲しい職業訓練がありますか。
(MA)

【① 高卒者】



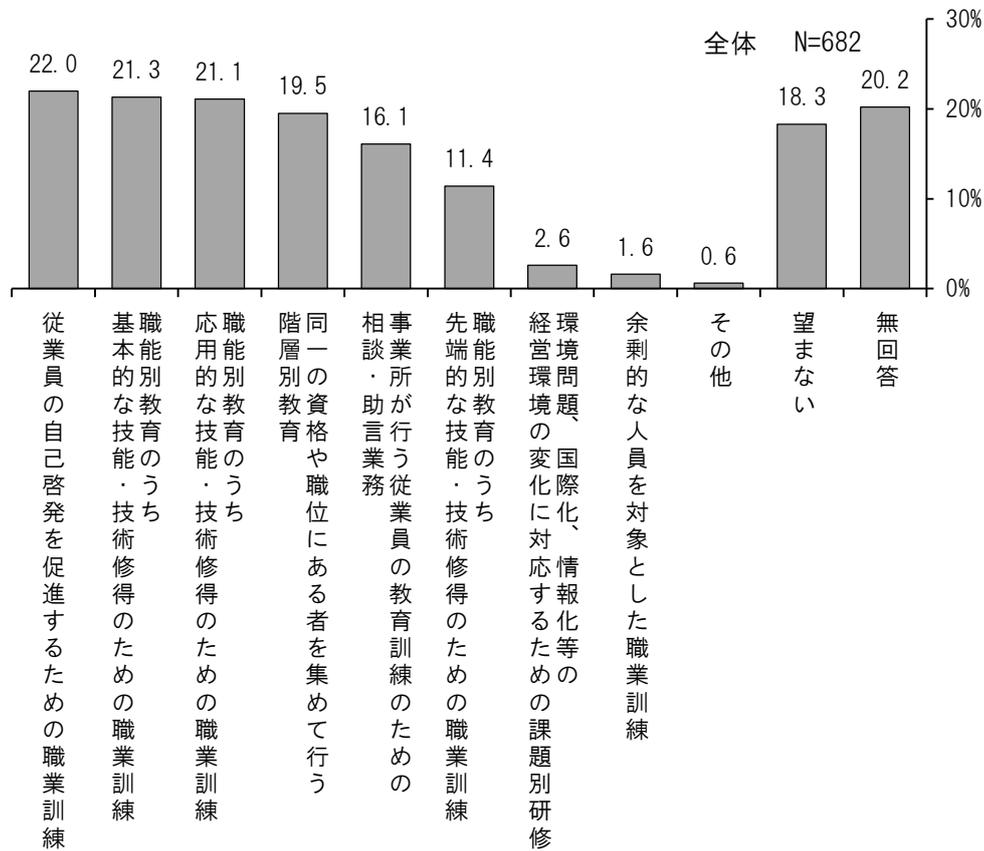
今後、公共職業能力開発施設において実施して欲しい職業訓練【① 高卒者】は、「接客・接客関係」が16.0%と最も多く、次いで「情報処理関係 (ソフト)」が13.5%、「福祉・医療関係」が11.1%などとなっています。

【② 障害をもつ方】



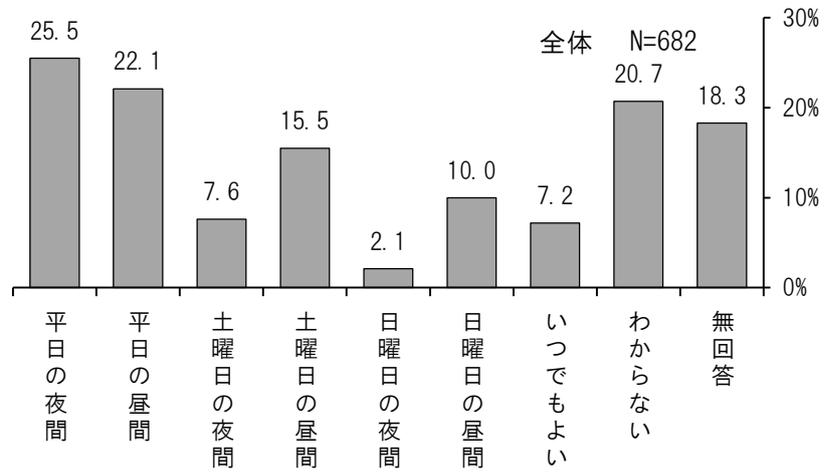
今後、公共職業能力開発施設において実施して欲しい職業訓練【② 障害をもつ方】は、「情報処理関係 (ソフト)」が 13.0%と最も多く、次いで「事務関係」が 12.2%、「接客・接客関係」が 7.6%などとなっています。

問 31 公共職業能力開発施設では、在職者を対象とした各種職業訓練も行っています。このうち、貴事業所では、従業員の職業能力を向上させるうえで、公共職業能力開発施設にどのような機能の充実を望みますか。(MA)



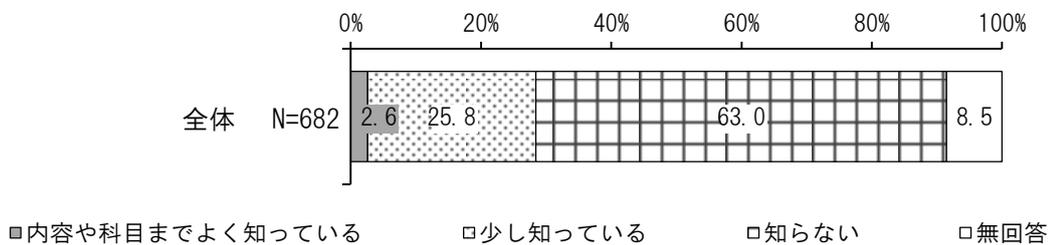
公共職業能力開発施設に充実を望む機能は、「従業員の自己啓発を促進するための職業訓練」が22.0%と最も多く、次いで「職能別教育のうち基本的な技能・技術修得のための職業訓練」が21.3%、「職能別教育のうち応用的な技能・技術修得のための職業訓練」が21.1%などとなっています。

問 32 公共職業能力開発施設が実施する訓練の開講時間帯で、都合のよい時間帯はいつですか。(MA)



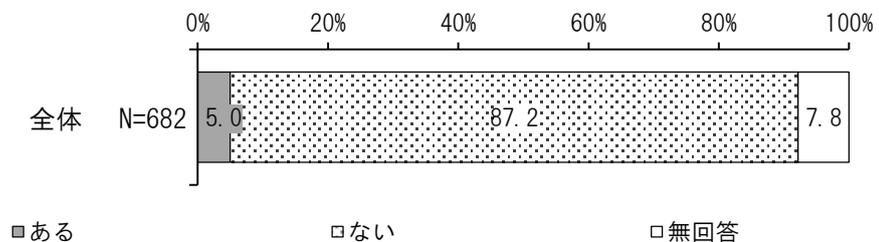
都合のよい公共職業能力開発施設が実施する訓練の開講時間帯は、「平日の夜間」が 25.5%と最も多く、次いで「平日の昼間」が 22.1%、「わからない」が 20.7%などとなっています。

問 33 山梨県立産業技術短期大学校では、新規学卒者及び在職者を対象とした各種職業訓練を行っていますが、貴事業所ではご存じでしたか。(S A)



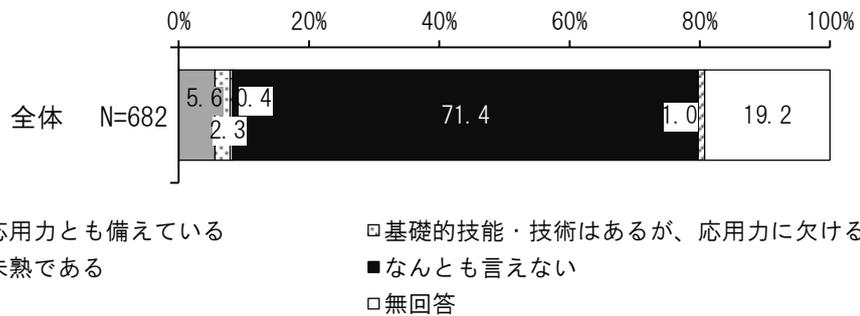
山梨県立産業技術短期大学校の認知状況は、「知らない」が63.0%と最も多く、次いで「少し知っている」が25.8%、「内容や科目までよく知っている」が2.6%となっています。

問 34 貴事業所では、産業技術短期大学校の卒業生を雇用したことがありますか。(S A)



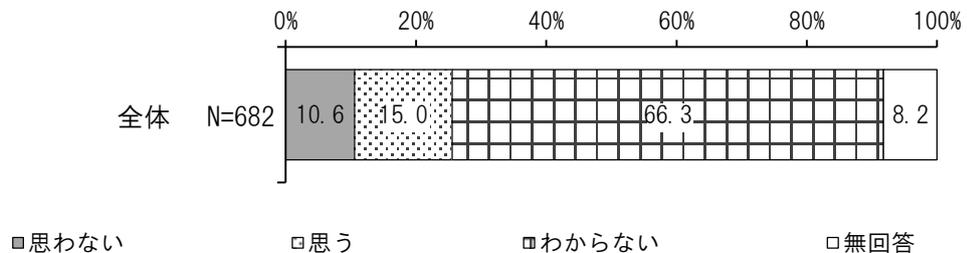
山梨県立産業技術短期大学校の卒業生の雇用経験は、「ない」が87.2%、「ある」が5.0%となっています。

問 35 産業技術短期大学の卒業生に対して、どのように思われますか。(S A)



山梨県立産業技術短期大学の卒業生に対する意見は、「なんとも言えない」が71.4%と最も多く、次いで「基礎的スキル・技術、応用力とも備えている」が5.6%、「基礎的スキル・技術はあるが、応用力に欠ける」が2.3%などとなっています。

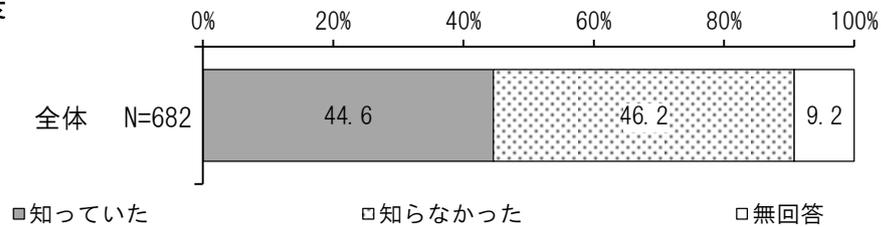
問 36 貴事業所では、今後、産業技術短期大学の卒業生を雇用しようと思いませんか。(S A)



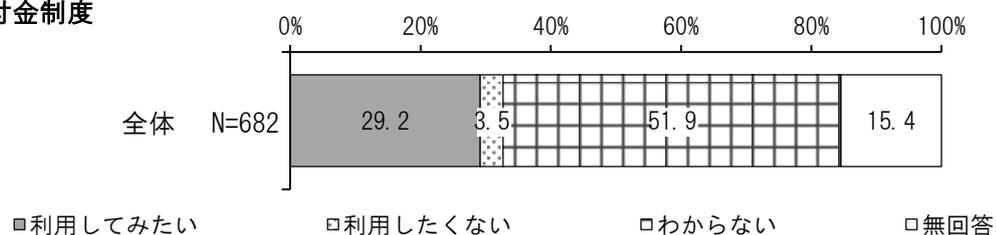
山梨県立産業技術短期大学の卒業生の雇用意向は、「わからない」が66.3%と最も多く、次いで「(雇用したいと)思う」が15.0%、「(雇用したいと)思わない」が10.6%となっています。

問 37 国や山梨県では、下記の職業能力開発の制度を実施しています。これらの制度をご存知でしたか。また、今後利用してみたいと思いますか。(S A)

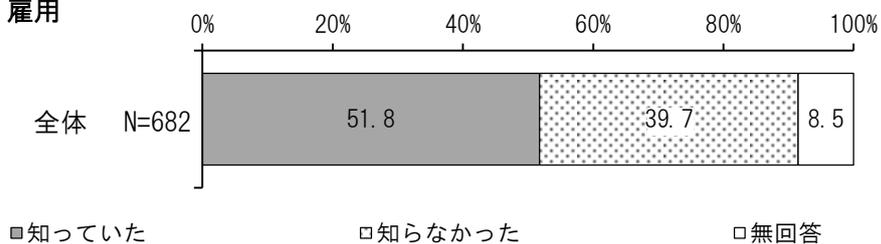
① 教育訓練給付金制度
 ≪認知状況≫



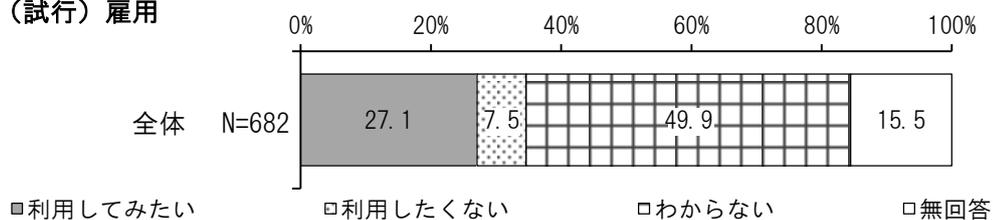
① 教育訓練給付金制度
 ≪利用意向≫



② トライアル（試行）雇用
 ≪認知状況≫



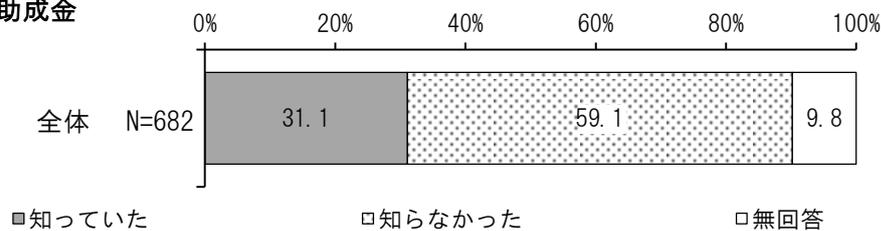
② トライアル（試行）雇用
 ≪利用意向≫



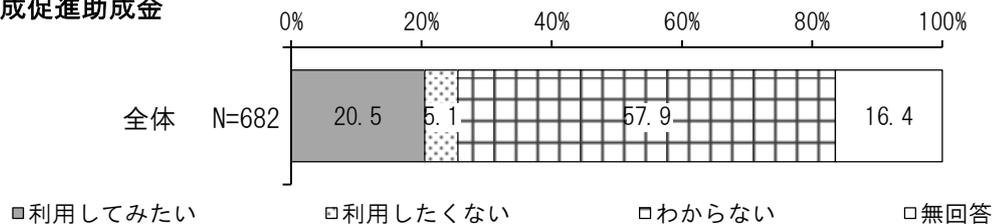
【① 教育訓練給付金制度】に関する現在の認知状況は、「知らなかった」が46.2%、「知っていた」が44.6%となっています。一方、今後の利用意向は、「わからない」が51.9%と最も多く、次いで「利用してみたい」が29.2%、「利用したくない」が3.5%となっています。

【② トライアル（試行）雇用】に関する現在の認知状況は、「知っていた」が51.8%、「知らなかった」が39.7%となっています。一方、今後の利用意向は、「わからない」が49.9%と最も多く、次いで「利用してみたい」が27.1%、「利用したくない」が7.5%となっています。

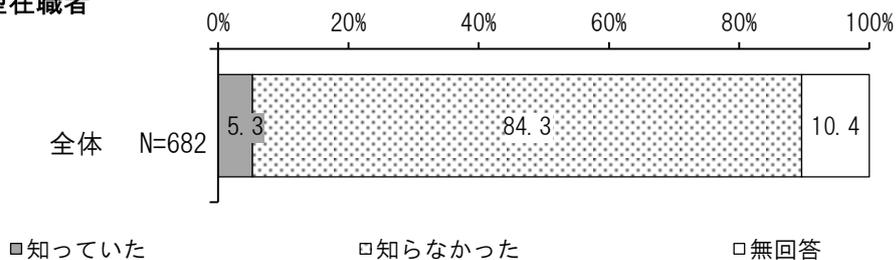
③ キャリア形成促進助成金
 <認知状況>



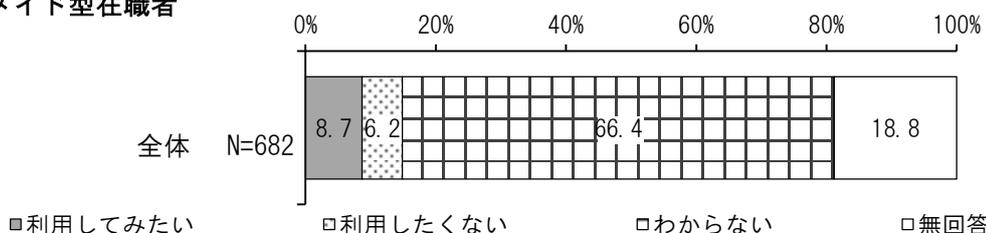
③ キャリア形成促進助成金
 <利用意向>



④ オーダーメイド型在職者
 訓練
 <認知状況>



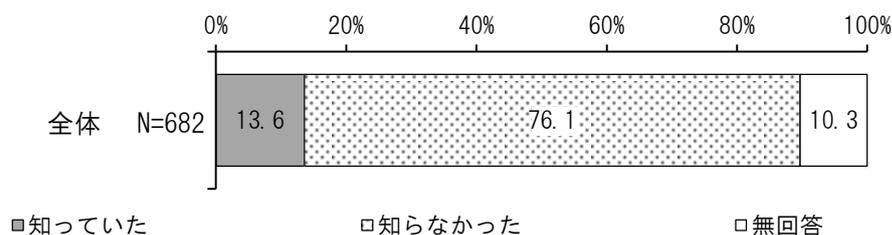
④ オーダーメイド型在職者
 訓練
 <利用意向>



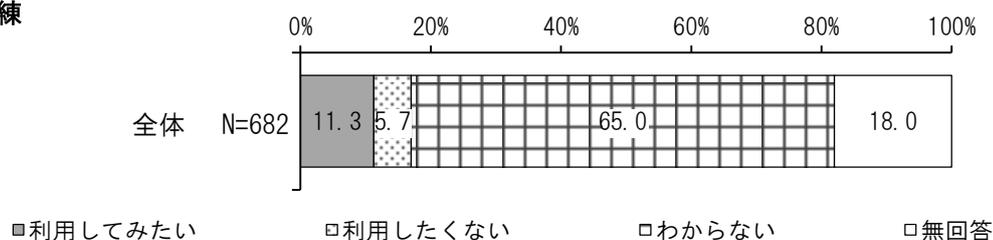
【③ キャリア形成促進助成金】に関する現在の認知状況は、「知らなかった」が59.1%、「知っていた」が31.1%となっています。一方、今後の利用意向は、「わからない」が57.9%と最も多く、次いで「利用してみたい」が20.5%、「利用したくない」が5.1%となっています。

【④ オーダーメイド型在職者訓練】に関する現在の認知状況は、「知らなかった」が84.3%、「知っていた」が5.3%となっています。一方、今後の利用意向は、「わからない」が66.4%と最も多く、次いで「利用してみたい」が8.7%、「利用したくない」が6.2%となっています。

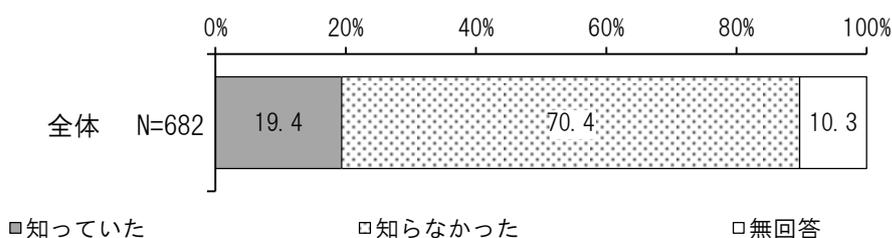
⑤ 認定職業訓練
 ≪認知状況≫



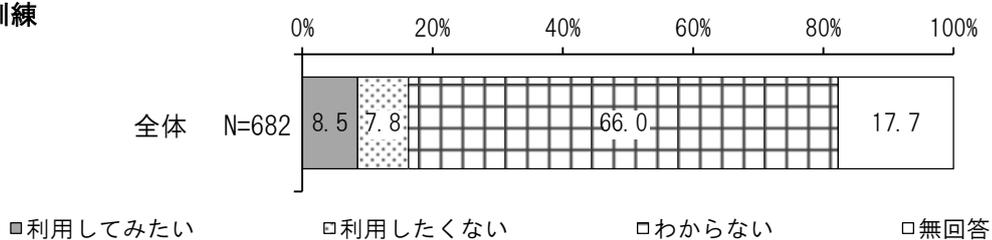
⑤ 認定職業訓練
 ≪利用意向≫



⑥ 職場適応訓練
 ≪認知状況≫



⑥ 職場適応訓練
 ≪利用意向≫



【⑤ 認定職業訓練】に関する現在の認知状況は、「知らなかった」が76.1%、「知っていた」が13.6%となっています。一方、今後の利用意向は、「わからない」が65.0%と最も多く、次いで「利用してみたい」が11.3%、「利用したくない」が5.7%となっています。

【⑥ 職場適応訓練】に関する現在の認知状況は、「知らなかった」が70.4%、「知っていた」が19.4%となっています。一方、今後の利用意向は、「わからない」が66.0%と最も多く、次いで「利用してみたい」が8.5%、「利用したくない」が7.8%となっています。

**専門職種別労働者需給状況 及び
職業能力開発に関するニーズ調査**

発行：平成 28 年 1 月

編集：山梨県 産業人材課

〒400-8501 山梨県甲府市丸の内一丁目6番1号
TEL：055-223-1567 FAX：055-223-1560