

平成 30 年度厚生労働省委託事業

製造請負事業実態把握調査
報告書

平成 31 年 3 月

一般社団法人日本生産技能労務協会

目 次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の背景・目的	1
2. 調査の内容	1
第2章 事業者調査の結果	3
1. 事業者の概要について	3
2. 製造分野における請負事業の現況	8
3. 製造現場における請負スタッフの雇用契約と管理	17
第3章 現場スタッフ調査の結果	45
1. 回答者プロフィール	45
2. 製造現場で働くスタッフの現況	50
〈 参考資料 〉	66
製造請負事業実態把握調査原票	66
(事業者調査票)	67
(現場スタッフ調査票)	75

第1章 調査の概要

1. 調査の背景・目的

製造請負事業者実態把握調査は、平成30年度厚生労働省委託事業「請負事業適正化・雇用管理改善推進事業」において、国内の製造請負事業者及びその事業者のもとで働く請負労働者（有期雇用現場スタッフ）を対象に、製造業での請負事業の実態を詳細に把握するため、事業受託団体である一般社団法人日本生産技能労務協会がアンケート調査を実施した。

本調査は、雇用、キャリア形成、評価・処遇等を中心に、製造請負事業全体としてさらなる向上を図っていく上での課題や請負労働者（有期雇用現場スタッフ）の職場環境の実態等を詳細に把握することで、今後の労働行政の方向付けに役立てるためのものである。

なお、調査票の設計にあたり、玉川大学 経営学部国際経営学科 教授 大木栄一氏のご協力をいただいた。

2. 調査の内容

(1) 調査対象

調査対象事業者は、株式会社東京商工リサーチが保有する企業名簿の中から、製造請負に関わるキーワードで抽出し、また、一般社団法人日本生産技能労務協会および中部アウトソーシング協同組合の会員・組合員を加えた企業を対象とした。

調査対象請負労働者は、上記、調査対象事業者のもとで働く有期雇用現場スタッフを対象とした。

- 調査対象事業者数：628社
- 調査対象労働者数(有期雇用現場スタッフ):1,884名(1社につき3名として)

(2) 調査方法

＜事業者調査＞：郵送法(郵送配布、記名回答、郵送返送)

＜現場スタッフ調査＞：郵送法(郵送配布、無記名回答、郵送返送)およびインターネット調査(回収)

(3) 調査期間

平成30年9月5日(水)発送。平成30年10月19日(金)到着分まで。

(4) 主な調査項目

主な調査項目は以下の通り。

<事業者調査>

- ・雇用について（雇用契約、無期雇用化に仕組み、採用の課題・問題点）
- ・キャリア形成支援について（キャリアパスへの取組み）
- ・教育・研修について（実施内容、実施方法、教育・研修の課題・問題点）
- ・評価及び処遇（評価制度、処遇、処遇の課題・問題点）
- ・製造請負優良事業者認定制度について（認知度、取組み）
- ・製造請負事業に関するガイドラインについて（認知度、取組み）
- ・事業運営に関する課題・問題点
- ・関心のあるテーマ

<現場スタッフ調査>

- ・雇用について（雇用契約、希望する雇用形態、無期雇用転換の認知度）
- ・キャリア形成について（キャリアパスの認知度）
- ・教育・研修について（取組み意識、受講実績内容、希望する実施方法）
- ・処遇について（処遇に対する意識、無期転換ルールの認知度）
- ・関心のあるテーマ

(注) 製造請負事業者以外の事業者については、製造請負事業への関心の程度を調査項目とした。また、スタッフ調査は対象外とした。

(5) 回収数・回収率

<事業者調査>

- ・有効発送数：550（発送数 628 のうち、不達 78）
- ・有効回収数：212（回収率：38.5%）

[内訳] 製造請負事業者：156 その他事業者：56

<現場スタッフ調査>

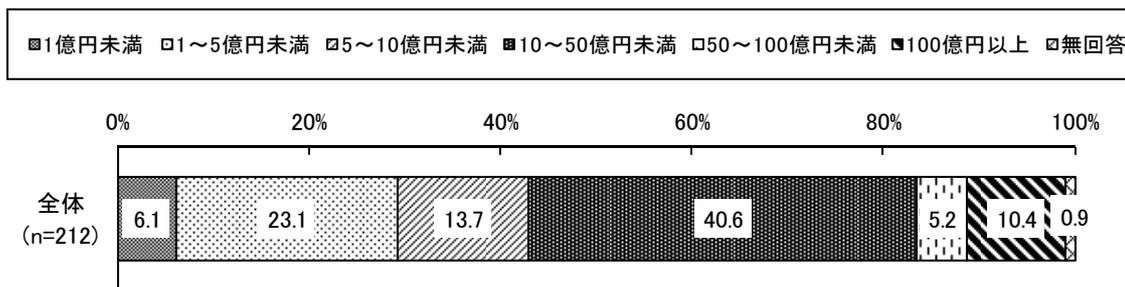
- ・有効発送数：1,650（有効発送数 550 の1社につき3名として）
- ・有効回収数：341（回収率：20.7%）

※補足…製造請負事業者 156 を基準にした場合の回収率：72.9%

第2章 事業者調査の結果

1. 事業者の概要について

(1) 年間売上高(問1. 事業全体の年間売上高)



【基本属性別年間売上高】

	合計	問1.年間売上高						
		1億円未満	1～5億円未満	5～10億円未満	10～50億円未満	50～100億円未満	100億円以上	無回答
全体	212	6.1	23.1	13.7	40.6	5.2	10.4	0.9
Q2 従業員規模								
500人以上	66	0.0	3.0	0.0	48.5	16.7	31.8	0.0
100～500人未満	79	0.0	8.9	27.8	62.0	0.0	1.3	0.0
100人未満	66	19.7	60.6	10.6	7.6	0.0	0.0	1.5
Q9 売上割合								
30%未満	64	1.6	9.4	9.4	54.7	9.4	15.6	0.0
30～70%未満	47	0.0	12.8	6.4	57.4	4.3	19.1	0.0
70%以上	44	13.6	43.2	13.6	22.7	4.5	2.3	0.0
Q12取引先との交渉								
上手いっている	87	2.3	14.9	13.8	43.7	6.9	18.4	0.0
上手くない	67	7.5	26.9	4.5	50.7	6.0	4.5	0.0

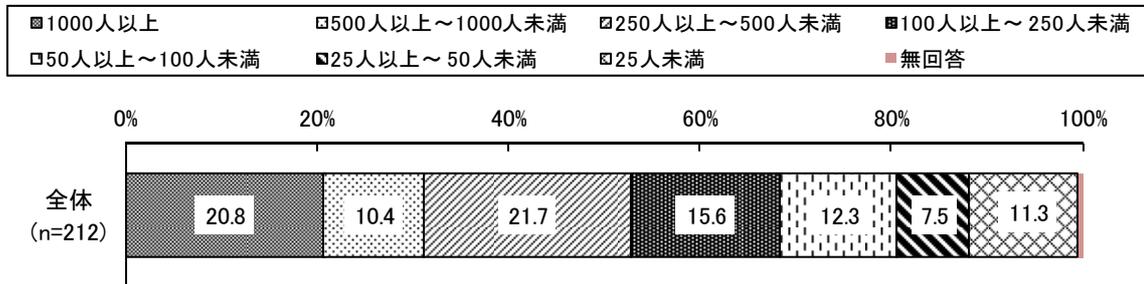
【基本属性別平均年間売上高】

	件数	問1.年間売上高	
		平均 (百万円)	
全体	210	5,107.4	
Q2 従業員規模			
500人以上	66	13,334.5	
100～500人未満	79	2,143.8	
100人未満	65	355.6	
Q9 売上割合			
30%未満	64	10,357.5	
30～70%未満	47	5,724.8	
70%以上	44	1,647.9	
Q12取引先との交渉			
上手いっている	87	8,551.4	
上手くない	67	3,079.2	

(1) 年間売上高は、「10～50 億円未満」の事業者が 40.6%で最も多くなっている。

従業員規模別では、500 人以上では 10 億円以上の事業者が大半を占め、100～500 人未満の事業者では 50 億円未満に集中しており、100 人未満の事業者では5億円未満が最も多い。平均年間売上高は、従業員規模と比例して高くなっている。売上割合(製造分野の請負事業の年間売上高に占める割合)が高い程、売上高の低い事業者が多くなっている。

(2) 従業員規模(問 2.全従業員数(現場スタッフなどすべて含む)について)



【基本属性別従業員規模】

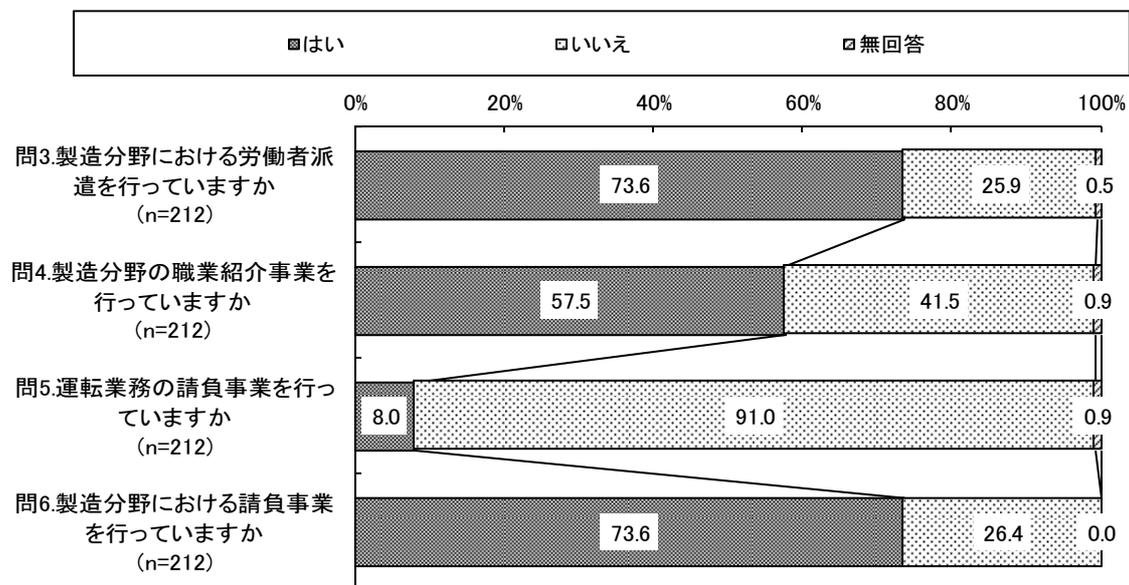
		合計	問2.全従業員数(現場スタッフなどすべて含む)について							無回答
			1000人以上	500人以上～1000人未満	250人以上～500人未満	100人以上～250人未満	50人以上～100人未満	25人以上～50人未満	25人未満	
全体		212	20.8	10.4	21.7	15.6	12.3	7.5	11.3	0.5
Q2 従業員 規模	500人以上	66	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	100～500人未満	79	0.0	0.0	58.2	41.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	100人未満	66	0.0	0.0	0.0	0.0	39.4	24.2	36.4	0.0
Q9 売上 割合	30%未満	64	39.1	20.3	21.9	6.3	6.3	3.1	3.1	0.0
	30～70%未満	47	25.5	12.8	23.4	31.9	2.1	4.3	0.0	0.0
	70%以上	44	4.5	2.3	15.9	13.6	29.5	18.2	15.9	0.0
Q12取引 先との交渉	上手いっている	87	31.0	14.9	23.0	11.5	10.3	4.6	4.6	0.0
	上手いっていない	67	16.4	10.4	17.9	22.4	13.4	11.9	7.5	0.0

(2) 従業員規模は、「250人以上～500人未満」が最も多く、21.7%となっている。次いで「1000人以上」が20.8%、「100人以上～250人未満」が15.6%と続いている。「25人未満」の中小事業者も11.3%と全体の1割が回答している。

売上割合(製造分野の請負事業の年間売上高に占める割合)別にみると、30%未満の事業者は従業員「1000人以上」の事業者が39.1%で4割程度を占めている。30～70%未満の事業者では、「100人以上～250人未満」の事業者が31.9%で最も多くなっている。70%以上の事業者では「50人以上～100人未満」の事業者が29.5%と多くなっている。

(請負料金引き上げのための)取引先との交渉について、上手いっている事業者のうち、従業員規模250人以上の事業者の割合が高くなっている。

- (3) 製造分野の労働者派遣の有無(問 3.製造分野における労働者派遣を行っていますか)
- (4) 製造分野の職業紹介事業の有無(問 4.製造分野の職業紹介事業を行っていますか)
- (5) 運転業務の請負事業の有無(問 5.運転業務の請負事業を行っていますか)
- (6) 製造分野における請負事業の有無(問 6.製造分野における請負事業を行っていますか)



(3) 製造分野の労働者派遣は、73.6%が行っている。従業員規模別にみると、「100人以上」の事業者は9割が行っているが、100人未満では3割に留まっている。また売上割合(製造分野の請負事業の年間売上高に占める割合)別にみると、「70%未満」の事業者の9割が行っている。

(4) 製造分野の職業紹介事業は、57.5%が行っている。労働者派遣と同様な傾向を示している。

(5) 運転業務の請負事業については、8.0%と1割に満たない。

(6) 製造分野における請負事業については、73.6%が行っている。従業員規模別にみると、従業員数が多くなるほど、行っている割合が増加している。

【基本属性別製造分野の労働者派遣の有無】

		合計	問3.製造分野における労働者派遣を行っていますか		
			はい	いいえ	無回答
全体		212	73.6	25.9	0.5
Q2 従業員 規模	500人以上	66	93.9	6.1	0.0
	100～500人未満	79	92.4	7.6	0.0
	100人未満	66	31.8	68.2	0.0
Q9 売上 割合	30%未満	64	92.2	7.8	0.0
	30～70%未満	47	93.6	6.4	0.0
	70%以上	44	36.4	63.6	0.0
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	79.3	20.7	0.0
	上手くいっていない	67	73.1	26.9	0.0

【基本属性別製造分野の職業紹介事業の有無】

		合計	問4.製造分野の職業紹介事業を行っていますか		
			はい	いいえ	無回答
全体		212	57.5	41.5	0.9
Q2 従業員 規模	500人以上	66	83.3	16.7	0.0
	100～500人未満	79	68.4	30.4	1.3
	100人未満	66	19.7	80.3	0.0
Q9 売上 割合	30%未満	64	85.9	14.1	0.0
	30～70%未満	47	68.1	29.8	2.1
	70%以上	44	20.5	79.5	0.0
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	60.9	37.9	1.1
	上手くいっていない	67	62.7	37.3	0.0

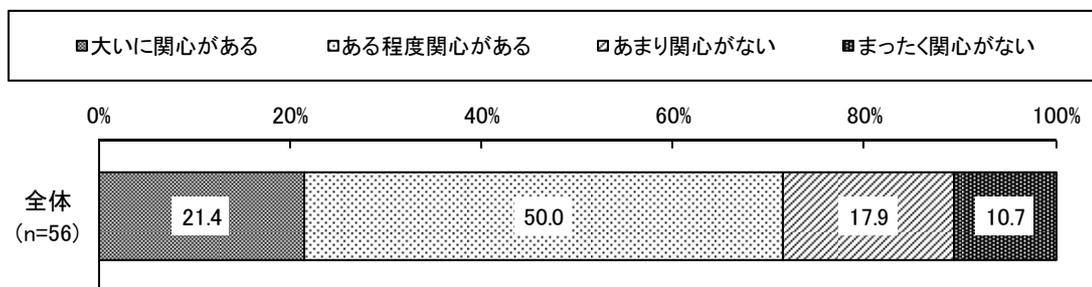
【基本属性別運転業務の請負事業の有無】

		合計	問5.運転業務の請負事業を行っていますか		
			はい	いいえ	無回答
全体		212	8.0	91.0	0.9
Q2 従業員 規模	500人以上	66	12.1	87.9	0.0
	100～500人未満	79	7.6	91.1	1.3
	100人未満	66	4.5	95.5	0.0
Q9 売上 割合	30%未満	64	14.1	85.9	0.0
	30～70%未満	47	8.5	89.4	2.1
	70%以上	44	6.8	93.2	0.0
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	8.0	92.0	0.0
	上手くいっていない	67	13.4	85.1	1.5

【基本属性別製造分野における請負事業の有無】

		合計	問6.製造分野における請負事業を行っていますか		
			はい	いいえ	無回答
全体		212	73.6	26.4	0.0
Q2 従業員 規模	500人以上	66	89.4	10.6	0.0
	100～500人未満	79	72.2	27.8	0.0
	100人未満	66	59.1	40.9	0.0
Q9 売上 割合	30%未満	64	100.0	0.0	0.0
	30～70%未満	47	100.0	0.0	0.0
	70%以上	44	100.0	0.0	0.0
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	100.0	0.0	0.0
	上手くいっていない	67	100.0	0.0	0.0

(7) 製造分野の請負事業の関心度(問 6-1.製造分野における請負事業にどの程度関心がありますか) *問6で「製造分野における請負事業を行っていない」とした回答者への問い*



【基本属性別製造分野の請負事業の関心度】

		合計	問6-1.問 6 で「いいえ」に○の場合、製造分野における請負事業にどの程度関心がありますか					平均ポイント
			大いに興味がある	ある程度関心がある	あまり関心がない	まったく関心がない	無回答	
全体		56	21.4	50.0	17.9	10.7	0.0	2.82
Q2 従業員規模	500人以上	7	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	3.43
	100～500人未満	22	18.2	54.5	18.2	9.1	0.0	2.82
	100人未満	27	18.5	44.4	22.2	14.8	0.0	2.67

※「1 大いに興味がある」を4点、「ある程度関心がある」を3点、「あまり関心がない」を2点、「まったく関心がない」を1点、として、無回答を除き、得点の平均を算定。

(7) 製造分野の請負事業を行っていない事業者について、製造分野における請負事業の関心度合いを尋ねたところ、関心があると回答した事業者は、71.4%（「大いに興味がある」21.4%+「ある程度関心がある」50.0%）となっている。

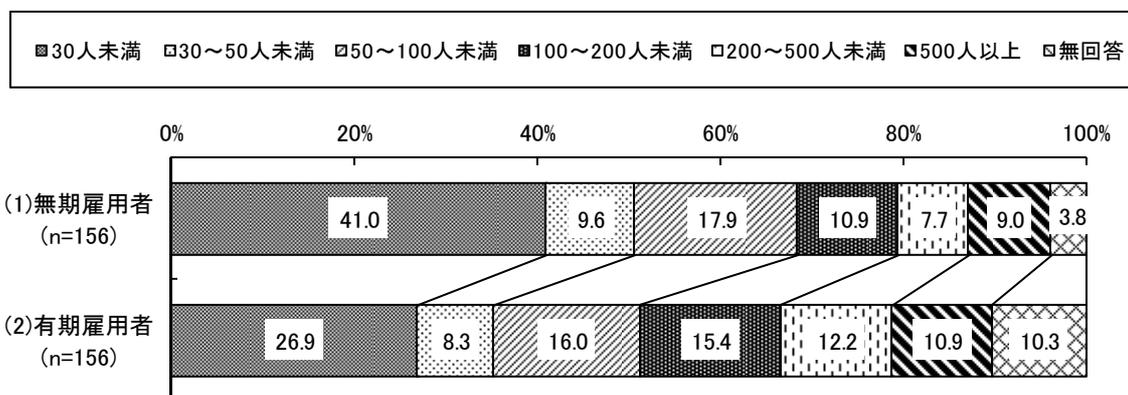
従業員規模別にみると、500人以上の事業者では、100%関心を寄せている。

また選択肢に得点を与え、最大4点の平均ポイントを見ると、従業員規模が大きくなるほど平均ポイントも上昇していることがわかる。

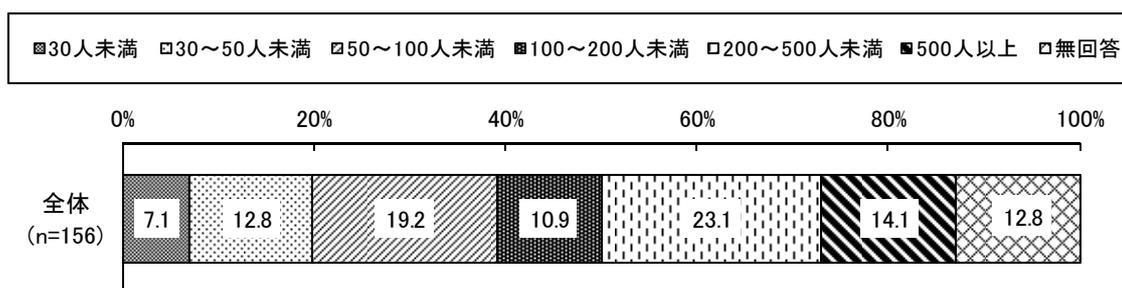
2. 製造分野における請負事業の現況

以下、問6で「製造分野における請負事業を行っている」とした回答者への問い

(1) 製造分野の請負事業に従事する従業員数(問7-(1).無期雇用者、問7-(2).有期雇用者)



【製造分野の請負事業に従事する従業員数((1)無期雇用者+(2)有期雇用者)】



【基本属性別製造分野の請負事業に従事する平均従業員数】

		問7-(1).無期雇用者		問7-(2).有期雇用者		問7.無期雇用者+有期雇用者	
		件数	平均(名)	件数	平均(名)	件数	平均(名)
全体		150	157.3	140	424.0	136	607.0
Q2 従業員 規模	500人以上	57	327.9	58	922.8	57	1,266.0
	100~500人未満	56	72.1	57	91.5	56	164.8
	100人未満	37	23.6	25	24.8	23	50.4
Q9 売上 割合	30%未満	59	168.5	59	632.2	55	855.6
	30~70%未満	47	188.1	47	422.9	47	611.0
	70%以上	44	109.4	34	64.3	34	199.1
Q12取引先 との交渉	上手いっている	86	222.1	80	628.9	79	875.3
	上手くない	64	70.3	60	150.9	57	235.0

(1) 請負事業に従事する従業員数で無期雇用者および有期雇用者共に、「30人未満」がそれぞれ41.0%、26.9%で最も多くなっている。雇用者全体(無期+有期)では、「200~500人未満」が23.1%で最も多くなっている。

【基本属性別製造分野の請負事業に従事する従業員数－無期雇用者】

		合計	問7-(1).無期雇用者						
			30人未 満	30～50 人未満	50～100 人未満	100～ 200人未 満	200～ 500人未 満	500人以 上	無回答
全体		156	41.0	9.6	17.9	10.9	7.7	9.0	3.8
Q2 従業員 規模	500人以上	59	30.5	1.7	18.6	10.2	11.9	23.7	3.4
	100～500人未満	57	35.1	15.8	19.3	19.3	8.8	0.0	1.8
	100人未満	39	66.7	12.8	15.4	0.0	0.0	0.0	5.1
Q9 売上 割合	30%未満	64	54.7	6.3	10.9	6.3	4.7	9.4	7.8
	30～70%未満	47	17.0	14.9	27.7	14.9	14.9	10.6	0.0
Q12取引 先との交渉	70%以上	44	47.7	9.1	18.2	13.6	4.5	6.8	0.0
	上手くいっている	87	33.3	10.3	20.7	9.2	11.5	13.8	1.1
	上手くいっていない	67	52.2	9.0	14.9	13.4	3.0	3.0	4.5

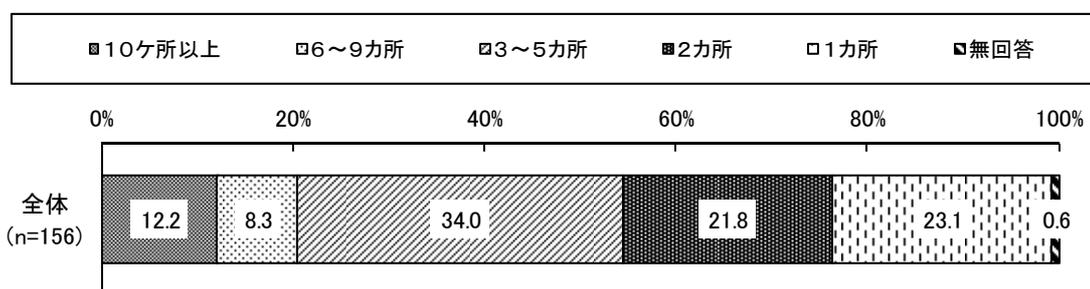
【基本属性別製造分野の請負事業に従事する従業員数－有期雇用者】

		合計	問7-(2).有期雇用者						
			30人未 満	30～50 人未満	50～100 人未満	100～ 200人未 満	200～ 500人未 満	500人以 上	無回答
全体		156	26.9	8.3	16.0	15.4	12.2	10.9	10.3
Q2 従業員 規模	500人以上	59	18.6	5.1	13.6	11.9	20.3	28.8	1.7
	100～500人未満	57	26.3	10.5	21.1	29.8	12.3	0.0	0.0
	100人未満	39	41.0	10.3	12.8	0.0	0.0	0.0	35.9
Q9 売上 割合	30%未満	64	28.1	14.1	17.2	12.5	9.4	10.9	7.8
	30～70%未満	47	21.3	0.0	10.6	23.4	23.4	21.3	0.0
Q12取引 先との交渉	70%以上	44	31.8	9.1	20.5	11.4	4.5	0.0	22.7
	上手くいっている	87	26.4	5.7	12.6	16.1	13.8	17.2	8.0
	上手くいっていない	67	28.4	11.9	20.9	14.9	10.4	3.0	10.4

【基本属性別製造分野の請負事業に従事する従業員数((1)無期雇用者+(2)有期雇用者)】

		合計	問7.無期雇用者+有期雇用者						
			30人未 満	30～50 人未満	50～100 人未満	100～ 200人未 満	200～ 500人未 満	500人以 上	無回答
全体		156	7.1	12.8	19.2	10.9	23.1	14.1	12.8
Q2 従業員 規模	500人以上	59	5.1	6.8	15.3	6.8	25.4	37.3	3.4
	100～500人未満	57	7.0	10.5	22.8	21.1	36.8	0.0	1.8
	100人未満	39	10.3	25.6	20.5	2.6	0.0	0.0	41.0
Q9 売上 割合	30%未満	64	12.5	12.5	25.0	6.3	17.2	12.5	14.1
	30～70%未満	47	2.1	8.5	10.6	21.3	34.0	23.4	0.0
Q12取引 先との交渉	70%以上	44	4.5	18.2	20.5	6.8	20.5	6.8	22.7
	上手くいっている	87	5.7	9.2	19.5	9.2	25.3	21.8	9.2
	上手くいっていない	67	9.0	17.9	19.4	13.4	20.9	4.5	14.9

(2) 製造分野における請負事業所数(問 8.製造分野における請負事業所数について)



【基本属性別製造分野における請負事業所数】

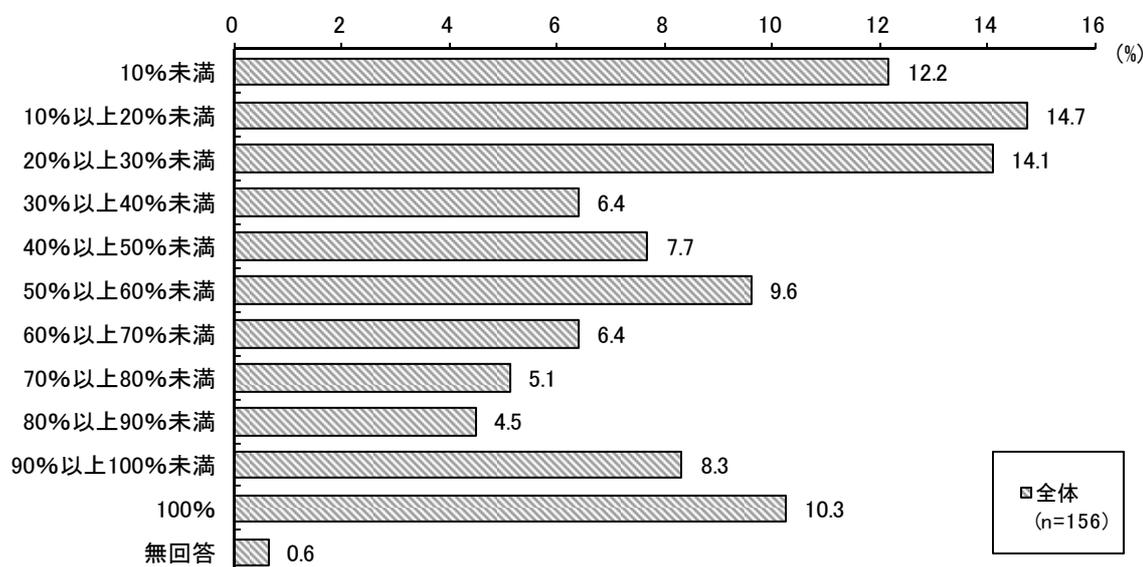
	合計	問8.製造分野における請負事業所数について						平均事業所数	
		10ヶ所以上	6～9カ所	3～5カ所	2カ所	1カ所	無回答		
全体	156	12.2	8.3	34.0	21.8	23.1	0.6	4.14	
Q2 従業員規模	500人以上	59	32.2	10.2	33.9	15.3	8.5	0.0	6.37
	100～500人未満	57	0.0	8.8	50.9	17.5	22.8	0.0	3.27
	100人未満	39	0.0	5.1	10.3	38.5	46.2	0.0	2.03
Q9 売上割合	30%未満	64	15.6	7.8	34.4	17.2	25.0	0.0	4.43
	30～70%未満	47	17.0	14.9	44.7	12.8	10.6	0.0	5.31
	70%以上	44	2.3	2.3	22.7	38.6	34.1	0.0	2.47
Q12取引先との交渉	上手くいっている	87	18.4	10.3	31.0	17.2	23.0	0.0	4.80
	上手くいっていない	67	3.0	6.0	38.8	28.4	23.9	0.0	3.16

※平均事業所数は、中央値(「10カ所以上」→12、「6～9」を7.5、「3～5」を4、「2」→2、「1」→1)を使用して平均値を算定。

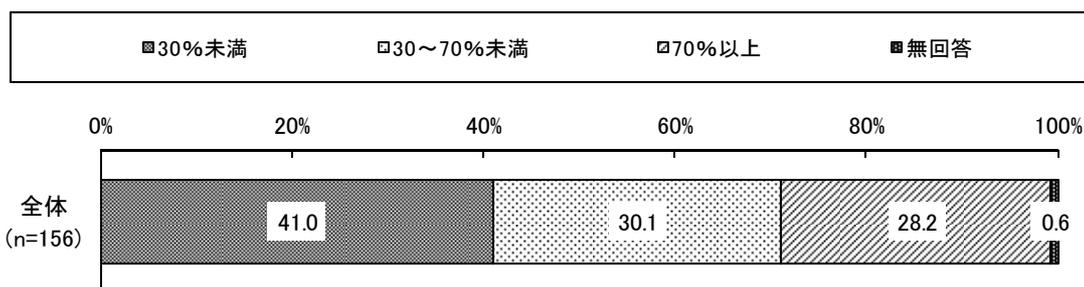
(2) 製造分野における請負事業所数は、「3～5カ所」が 34.0%で最も多くなっている。次いで「1カ所」が 23.1%と続き、「2カ所」が 21.8%となっている。「1カ所」と「2カ所」で全体の 44.9%を占めている。

売上割合(製造分野の請負事業の年間売上高に占める割合)別にみると、30～70%未満の事業者では、「3～5カ所」が44.7%で目立っている。70%以上の事業者では「1カ所」と「2カ所」に集中している。(請負料金引き上げのための)取引先との交渉別には、上手くいっているところは、バラツキがあるが、上手くいっていないところは、5カ所以下の比較的事業規模が小さい事業者に見られる。

(3) 請負事業の年間売上高の占める割合(問9.製造分野における請負事業の年間売上高(直近決算)は、事業全体の年間売上高のおよそ何%になるか)



【請負事業の年間売上高の占める割合(3区分)】



(3) 請負事業の年間売上高の占める割合は、「10%以上20%未満」が14.7%で最も多く、「20%以上30%未満」が14.1%が続いている。

占める割合を3区分で見ると、「30%未満」が41.0%となり、「70%以上」が28.2%となっている。

従業員規模別では、500人以上の事業者では「30%未満」が、100人未満の事業者では「70%以上」の売上割合が多くなっている。

【基本属性別請負事業の年間売上高の占める割合】

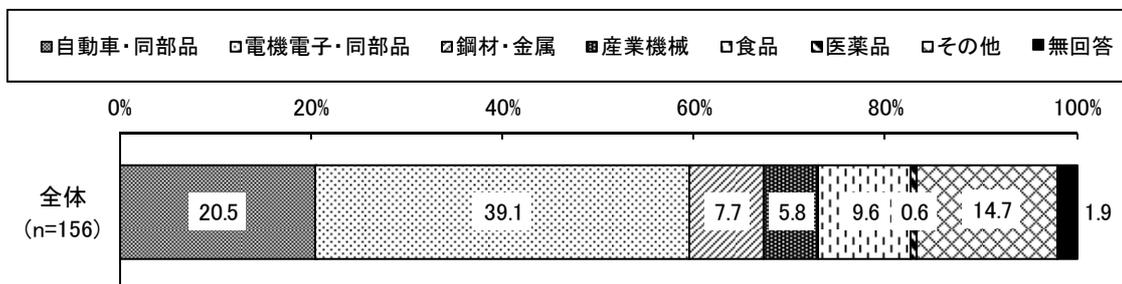
		合計	問9.製造分野における請負事業の年間売上高(直近決算)は、事業全体の年間売上高のおよそ何%になるか						売上に占める平均割合
			10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上40%未満	40%以上50%未満	50%以上60%未満	
全体		156	12.2	14.7	14.1	6.4	7.7	9.6	47.65
Q2 従業員 規模	500人以上	59	25.4	27.1	11.9	5.1	5.1	15.3	28.05
	100～500人未満	57	3.5	7.0	21.1	10.5	12.3	10.5	49.47
	100人未満	39	5.1	7.7	7.7	2.6	5.1	0.0	74.62
Q9 売上 割合	30%未満	64	29.7	35.9	34.4	0.0	0.0	0.0	15.47
	30～70%未満	47	0.0	0.0	0.0	21.3	25.5	31.9	50.32
	70%以上	44	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	91.59
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	9.2	14.9	18.4	6.9	5.7	11.5	46.84
	上手くいっていない	67	16.4	13.4	9.0	6.0	10.4	7.5	49.18
		合計	60%以上70%未満	70%以上80%未満	80%以上90%未満	90%以上100%未満	100%	無回答	
全体		156	6.4	5.1	4.5	8.3	10.3	0.6	
Q2 従業員 規模	500人以上	59	5.1	3.4	1.7	0.0	0.0	0.0	
	100～500人未満	57	12.3	7.0	3.5	10.5	1.8	0.0	
	100人未満	39	0.0	5.1	10.3	17.9	38.5	0.0	
Q9 売上 割合	30%未満	64	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	30～70%未満	47	21.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	70%以上	44	0.0	18.2	15.9	29.5	36.4	0.0	
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	8.0	6.9	1.1	8.0	9.2	0.0	
	上手くいっていない	67	4.5	3.0	9.0	9.0	11.9	0.0	

※売上に占める平均割合は、選択肢の中央値(10%未満→5%、10%以上20%未満→15%、……、100%は100%)を使用して平均値を算定。

【基本属性別請負事業の年間売上高の占める割合(3区分)】

		合計	Q9請負事業の売上の割合			
			30%未満	30～70%未満	70%以上	無回答
全体		156	41.0	30.1	28.2	0.6
Q2 従業員 規模	500人以上	59	64.4	30.5	5.1	0.0
	100～500人未満	57	31.6	45.6	22.8	0.0
	100人未満	39	20.5	7.7	71.8	0.0
Q9 売上 割合	30%未満	64	100.0	0.0	0.0	0.0
	30～70%未満	47	0.0	100.0	0.0	0.0
	70%以上	44	0.0	0.0	100.0	0.0
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	42.5	32.2	25.3	0.0
	上手くいっていない	67	38.8	28.4	32.8	0.0

(4) 売上で最も多く占める生産品(問 10.製造分野における請負事業の売上のなかで、最も多くを占めている生産品はどれですか)



【基本属性別売上で最も多く占める生産品】

		問10.製造分野における請負事業の売上のなかで、最も多くを占めている生産品はどれですか								
		合計	自動車・同部品	電機電子・同部品	鋼材・金属	産業機械	食品	医薬品	その他	無回答
全体 (n=156)		156	20.5	39.1	7.7	5.8	9.6	0.6	14.7	1.9
Q2 従業員規模	500人以上	59	11.9	62.7	3.4	1.7	10.2	1.7	6.8	1.7
	100～500人未満	57	26.3	26.3	8.8	10.5	10.5	0.0	15.8	1.8
	100人未満	39	25.6	23.1	12.8	5.1	7.7	0.0	25.6	0.0
Q9 売上割合	30%未満	64	26.6	40.6	4.7	4.7	9.4	1.6	9.4	3.1
	30～70%未満	47	17.0	44.7	6.4	8.5	12.8	0.0	10.6	0.0
Q12取引先との交渉	70%以上	44	15.9	31.8	13.6	4.5	6.8	0.0	27.3	0.0
	上手い/上手くない	87	14.9	44.8	3.4	8.0	11.5	1.1	14.9	1.1
	上手くない	67	28.4	32.8	13.4	3.0	7.5	0.0	14.9	0.0

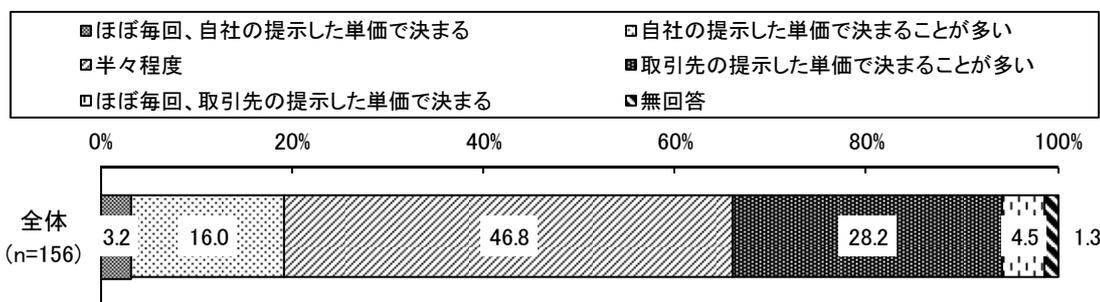
(4) 売上で最も多くを占める生産品は、「電機電子・同部品」が 39.1%と最も多くなっている。次いで「自動車・同部品」が 20.5%となっている。生産品は「電気電子・同部品」、「自動車・同部品」に集中しているが、従業員規模別では、これら2つの他に、100人未満で「鋼材・金属」、100～500人未満では「産業機械」や「食品」、500人以上では「食品」なども上がっている。

「その他」の生産品は以下の一覧表通り。

【その他の生産品】

ゴム製品 (2)	光学部品
コンクリート2次製品 (2)	水道管用特殊継手
化粧品 (2)	セメント製造・木材チップ製造
アスファルト合材	繊維
解体リサイクル業	耐火物製造
化学	ダンボール製造
家電修理部門の物流 (入出荷等)	日用品 (洗剤)
ガラス	プラスチック製品
ガラスピン目視検査梱包業務	無機化学品
建築用板ガラスの加工	再生骨材

(5) 請負料金の単価確定について(問 11.製造分野における請負料金は自社が提示した単価で決まることが多いですか。それとも取引先の提示した単価で決まることが多いですか。)



【基本属性別請負料金の単価確定について】

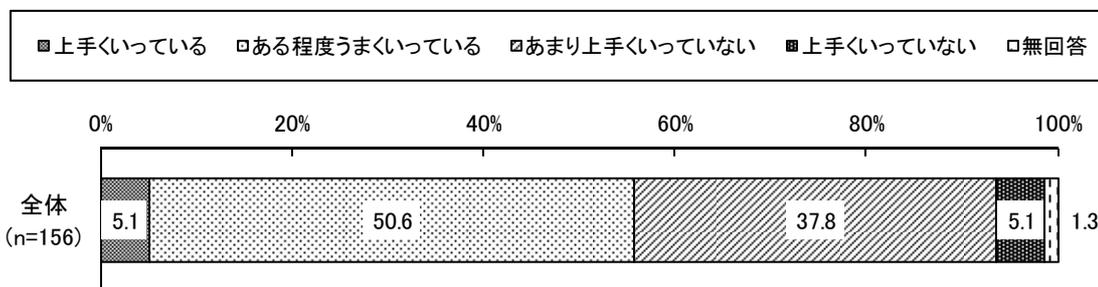
	合計	問11.製造分野における請負料金は自社が提示した単価で決まることが多いですか。それとも取引先の提示した単価で決まることが多いですか。						平均ポイント
		ほぼ毎回、自社の提示した単価で決まる	自社の提示した単価で決まることが多い	半々程度	取引先の提示した単価で決まることが多い	ほぼ毎回、取引先の提示した単価で決まる	無回答	
全体	156	3.2	16.0	46.8	28.2	4.5	1.3	2.85
Q2 従業員規模								
500人以上	59	3.4	22.0	45.8	27.1	0.0	1.7	3.02
100~500人未満	57	3.5	15.8	57.9	21.1	1.8	0.0	2.98
100人未満	39	2.6	7.7	33.3	41.0	15.4	0.0	2.41
Q9 売上割合								
30%未満	64	4.7	15.6	53.1	23.4	1.6	1.6	2.98
30~70%未満	47	2.1	21.3	46.8	29.8	0.0	0.0	2.96
70%以上	44	2.3	11.4	38.6	34.1	13.6	0.0	2.55
Q12取引先との交渉								
上手くいっている	87	4.6	26.4	54.0	10.3	4.6	0.0	3.16
上手くいっていない	67	1.5	3.0	38.8	52.2	4.5	0.0	2.45

※「ほぼ毎回、自社の提示した単価で決まる」を5点として、選択肢順に4, 3, 2, 1点とポイントをつけて、無回答を除き、得点の平均を算定。

(5) 請負料金の単価確定については、自社が提示した単価で決まることが多いのか。それとも取引先の提示した単価で決まることが多いのか。という質問に対して、「半々程度」が 46.8%と全体の半数近くとなっている。続いて「取引先の提示した単価で決まることが多い」が 28.2%で続いている。単価確定の選択肢の順番に最大5点の得点を与え、平均ポイントを算定する。単価確定が自社か取引先のどちらかで決まることが多いのか見てみると、平均点を3ポイントと考えると、2.85 ポイントは全体的に取引先に決められてしまうケースが多くなっている。

従業員規模別では、500人以上の大きな事業者のみ、3.02ポイントと自社での提示額で決まることの方が多くなっているが、500人未満の事業者では、取引先で決められてしまうケースの方が多くなっている。100人未満の事業者では、取引先で決められてしまうケースの方がさらに多くなっている。

(6) 料金の引上げの取引先との交渉(問 12.製造分野における請負料金の引き上げのための「取引先との交渉」について、現在、どのような状況にありますか)



【基本属性別料金の引上げの取引先との交渉】

		合計	問12.製造分野における請負料金の引き上げのための「取引先との交渉」について、現在、どのような状況にありますか						無回答	平均ポイント
			上手くいっている(+ある程度うまく)	上手くいっている	ある程度うまくいっている	上手くいっていない(+あまり上手く)	あまり上手くいっていない	上手くいっていない		
			全体	156	55.8	5.1	50.6	42.9		
Q2 従業員規模	500人以上	59	67.8	3.4	64.4	30.5	25.4	5.1	1.7	2.67
	100~500人未満	57	52.6	5.3	47.4	47.4	42.1	5.3	0.0	2.53
	100人未満	39	43.6	7.7	35.9	56.4	51.3	5.1	0.0	2.46
Q9 売上割合	30%未満	64	57.8	6.3	51.6	40.6	35.9	4.7	1.6	2.60
	30~70%未満	47	59.6	4.3	55.3	40.4	36.2	4.3	0.0	2.60
	70%以上	44	50.0	4.5	45.5	50.0	43.2	6.8	0.0	2.48
Q12取引先との交渉	上手くいっている	87	100.0	9.2	90.8	0.0	0.0	0.0	0.0	3.09
	上手くいっていない	67	0.0	0.0	0.0	100.0	88.1	11.9	0.0	1.88

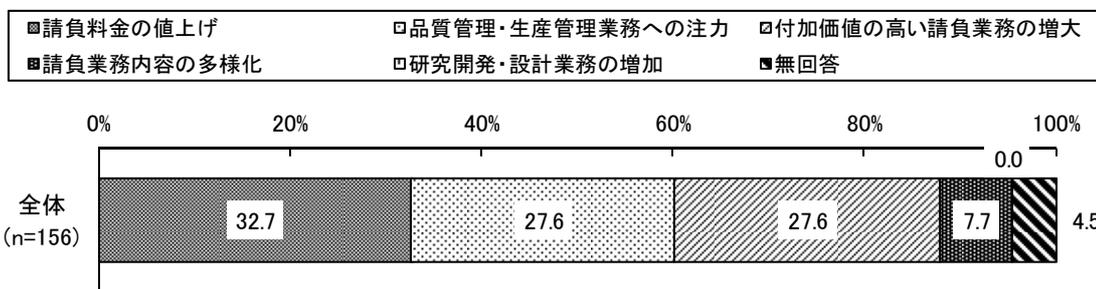
※選択肢番号順(上手くいっている:4点、……)にポイントをつけて、無回答を除き、得点の平均を算定。

(6) 料金の引上げの取引先との交渉について、上手くいっている(+「ある程度うまくいっている」)が 55.8%と半数は越えている。

選択肢の順番に最大4点の得点を与え、平均ポイントを算定し、取引先との交渉をポイントで比較してみる。ポイントの平均が 2.5 ポイントなので、これを上回れば、上手くいっている方に分類される。とはいえ全体平均が 2.56 ポイントなので、かろうじて上手くいっている事業者が多いようだが、半数は上手くいっていないことになる。

従業員規模別では、100 人未満が、売上割合(製造分野の請負事業の年間売上高に占める割合)別では、70%以上の事業者では上手いかわないことが多くなっている。

(7) 経営戦略上の重視点 (問 13. 製造分野における請負事業に関して、経営戦略上、現在、どのようなことを最も重視していますか。)



【基本属性別経営戦略上の重視点】

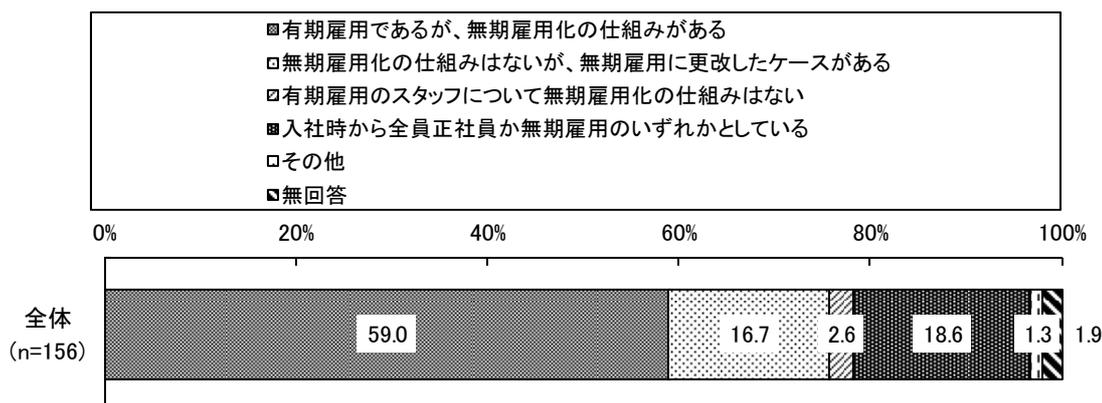
		合計	問13. 製造分野における請負事業に関して、経営戦略上、現在、どのようなことを最も重視していますか					
			請負料金の値上げ	品質管理・生産管理業務への注力	付加価値の高い請負業務の増大	請負業務内容の多様化	研究開発・設計業務の増加	無回答
全体		156	32.7	27.6	27.6	7.7	0.0	4.5
Q2 従業員規模	500人以上	59	20.3	32.2	35.6	10.2	0.0	1.7
	100～500人未満	57	43.9	17.5	26.3	5.3	0.0	7.0
	100人未満	39	35.9	35.9	17.9	7.7	0.0	2.6
Q9 売上割合	30%未満	64	28.1	26.6	29.7	10.9	0.0	4.7
	30～70%未満	47	34.0	27.7	31.9	4.3	0.0	2.1
	70%以上	44	38.6	29.5	20.5	6.8	0.0	4.5
Q12取引先との交渉	上手くいっている	87	20.7	26.4	40.2	11.5	0.0	1.1
	上手くいっていない	67	49.3	29.9	11.9	3.0	0.0	6.0

(7) 経営戦略上の重視点としては、「請負料金の値上げ」が 32.7%で最も多い。次いで「品質管理・生産管理業務への注力」、「付加価値の高い請負業務の増大」が同率 27.6%で並んでいる。従業員規模別では、わずかだが特徴が見られた。500 人以上の事業者では、「付加価値の高い請負業務の増大」が 35.6%で最も重視しており、100～500 人未満の事業者では「請負料金の値上げ」が 43.9%と目立っており、100 人未満の事業者では「請負料金の値上げ」に加え、「品質管理・生産管理業務への注力」も同等に重視すると回答している。

3. 製造現場における請負スタッフの雇用契約と管理

1. 雇用について

(1) 現場スタッフの雇用契約(期間) (1-1.現在、在籍する現場スタッフの雇用契約(雇用期間)について最も近いもの)



【基本属性別現場スタッフの雇用契約】

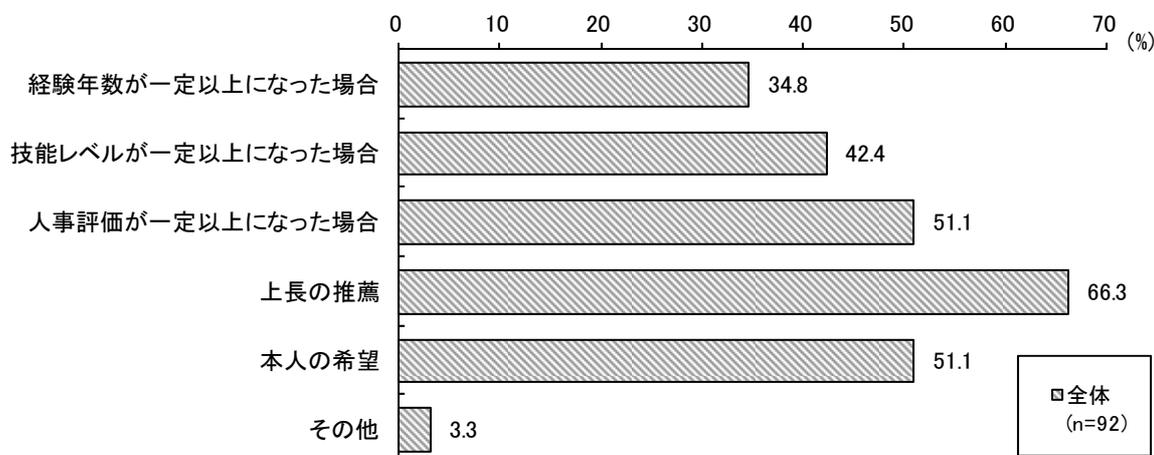
	合計	[雇用]1-1).現在、在籍する現場スタッフの雇用契約(雇用期間)について最も近いもの						
		有期雇用であるが、無期雇用化の仕組みがある	無期雇用化の仕組みはないが、無期雇用に変更したケースがある	有期雇用のスタッフについて無期雇用化の仕組みはない	入社時から全員正社員か無期雇用のいずれかとしている	その他	無回答	
全体	156	59.0	16.7	2.6	18.6	1.3	1.9	
Q2 従業員規模	500人以上	59	74.6	13.6	1.7	8.5	1.7	0.0
	100~500人未満	57	61.4	21.1	0.0	15.8	1.8	0.0
	100人未満	39	30.8	15.4	7.7	38.5	0.0	7.7
Q9 売上割合	30%未満	64	67.2	15.6	3.1	12.5	1.6	0.0
	30~70%未満	47	63.8	19.1	2.1	14.9	0.0	0.0
	70%以上	44	40.9	15.9	2.3	31.8	2.3	6.8
Q12取引先との交渉	上手いっている	87	70.1	6.9	2.3	19.5	0.0	1.1
	上手くない	67	44.8	29.9	3.0	16.4	3.0	3.0

(1) 現場スタッフの雇用契約について、「有期雇用であるが、無期雇用化の仕組みがある。」が 59.0%と6割を占める。少し離れて「入社時から全員正社員か無期雇用のいずれかとしている。」が 18.6%、「無期雇用化の仕組みはないが、無期雇用に変更したケースがある。」が 16.7%と並んでいる。

従業員規模別では、100人以上の事業者では、「有期雇用であるが、無期雇用化の仕組みがある。」が最も多いのに比べ、100人未満の事業者では「入社時から全員正社員か無期雇用のいずれかとしている。」が 38.5%で最も多くなっている。

(2) 無期雇用化の要件(1-2.無期雇用化の要件について該当するものすべて)

1-1 で、「1. 有期雇用であるが、無期雇用化の仕組みがある」とした回答者への問い



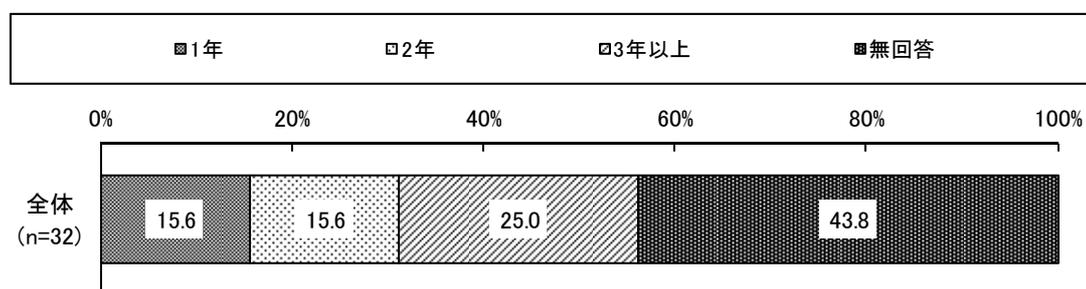
【基本属性別無期雇用化の要件】

	合計	[雇用]1-2).無期雇用化の要件について該当するもの						無回答	
		経験年数が一定以上になった場合	技能レベルが一定以上になった場合	人事評価が一定以上になった場合	上長の推薦	本人の希望	その他		
全体	92	34.8	42.4	51.1	66.3	51.1	3.3	0.0	
Q2 従業員規模	500人以上	44	29.5	50.0	52.3	70.5	50.0	2.3	0.0
	100~500人未満	35	40.0	34.3	57.1	68.6	48.6	0.0	0.0
	100人未満	12	33.3	41.7	33.3	41.7	58.3	16.7	0.0
Q9 売上割合	30%未満	43	34.9	44.2	51.2	58.1	48.8	2.3	0.0
	30~70%未満	30	26.7	33.3	56.7	83.3	56.7	0.0	0.0
Q12取引先との交渉	70%以上	18	44.4	55.6	44.4	55.6	44.4	11.1	0.0
	上手くいっている	61	31.1	50.8	54.1	63.9	49.2	4.9	0.0
	上手くいっていない	30	40.0	26.7	46.7	70.0	53.3	0.0	0.0

(2) 無期雇用化の要件としては、「上長の推薦」が最も多く、66.3%となっている。次いで「人事評価が一定以上になった場合」と「本人の希望」が同率の 51.1%で続いている。

従業員規模別では、100 人以上の事業者では「上長の推薦」が 7 割と多くっており、会社が決めることが多いが、100 人未満の事業者では「本人の希望」が 6 割であり、100 人以上の事業者よりも高い割合となっている。

【(2-1)入社後の年数(1-2.(1-2で「1」と回答した方)入社後の年数)】



【基本属性別入社後の年数】

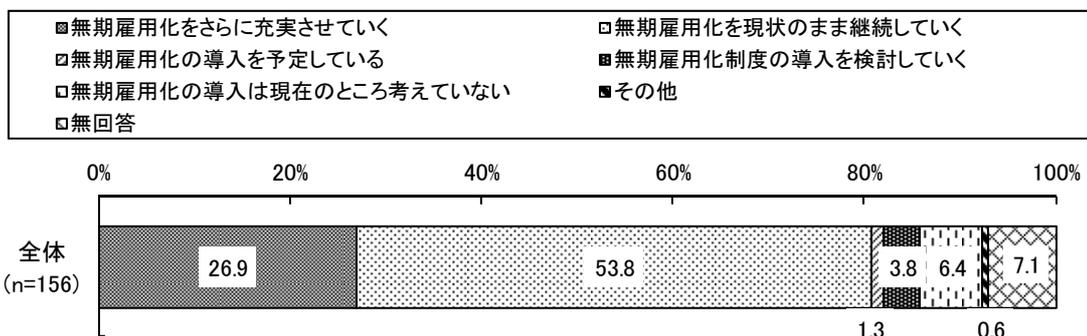
		合計	[雇用]1-2).入社後年			
			1年	2年	3年以上	無回答
全体		32	15.6	15.6	25.0	43.8
Q2	500人以上	13	15.4	15.4	38.5	30.8
従業員規模	100~500人未満	14	14.3	14.3	14.3	57.1
	100人未満	4	0.0	25.0	25.0	50.0
Q9	30%未満	15	13.3	20.0	26.7	40.0
売上割合	30~70%未満	8	25.0	12.5	25.0	37.5
	70%以上	8	0.0	12.5	25.0	62.5
Q12取引先との交渉	上手くいっている	19	15.8	26.3	36.8	21.1
	上手くいっていない	12	8.3	0.0	8.3	83.3

【基本属性別平均入社後の年数】

		[雇用]1-2).入社後年	
		件数	平均(年)
全体		18	2.4
Q2	500人以上	9	2.7
従業員規模	100~500人未満	6	2.0
	100人未満	2	3.5
Q9	30%未満	9	2.4
売上割合	30~70%未満	5	1.9
	70%以上	3	4.0
Q12取引先との交渉	上手くいっている	15	2.6
	上手くいっていない	2	2.0

(2-1)入社後の年数について、「経験年数が一定以上になった場合」の年数を尋ねると、無回答が4割を超えているが、「3年以上」が25.0%、入社年数の平均では2.4年となっている。

(3) 無期雇用化について今後の方針(1-3.無期雇用化について今後の方針に最も近いもの)



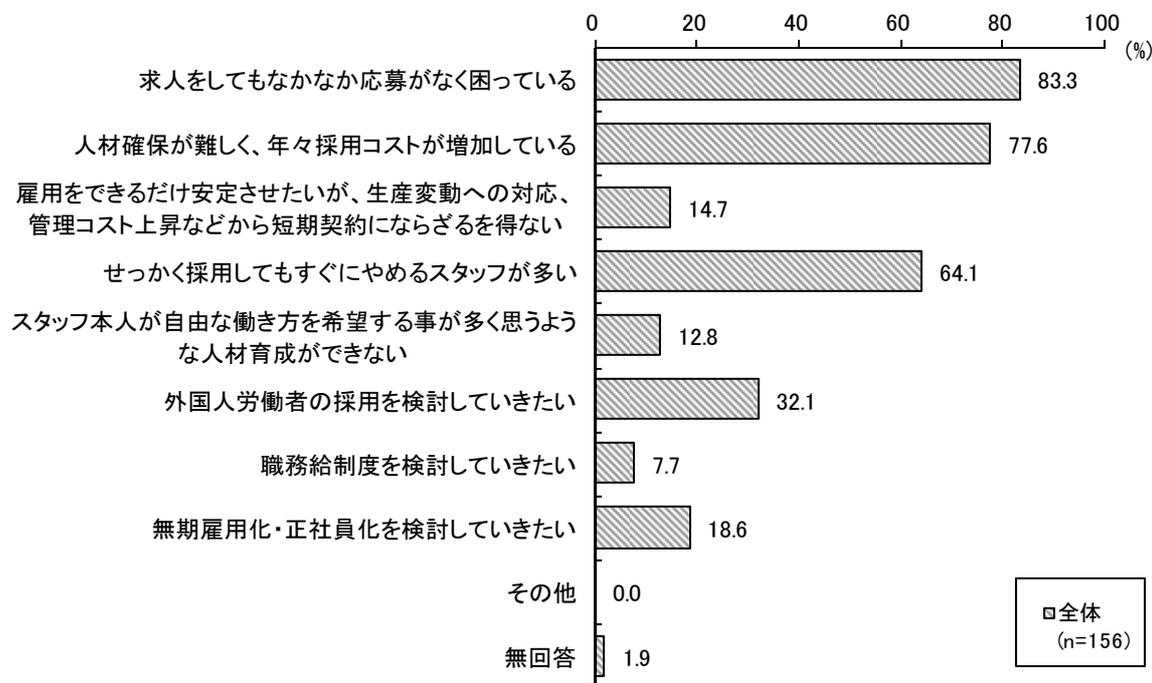
【基本属性別無期雇用化について今後の方針】

	合計	[雇用]1-3).無期雇用化について今後の方針に最も近いもの							平均 ポイント	
		無期雇用 化をさらに 充実させ ていく	無期雇用 化を現状 のまま継 続してい く	無期雇用 化の導入 を予定し ている	無期雇用 化制度の 導入を検 討してい く	無期雇用 化の導入 は現在の ところ考 えてい ない	その他	無回答		
全体	156	26.9	53.8	1.3	3.8	6.4	0.6	7.1	3.99	
Q2 従業員 規模	500人以上	59	39.0	44.1	1.7	6.8	1.7	0.0	6.8	4.20
	100~500人未満	57	26.3	61.4	0.0	1.8	5.3	1.8	3.5	4.07
	100人未満	39	10.3	56.4	2.6	2.6	15.4	0.0	12.8	3.50
Q9 売上 割合	30%未満	64	37.5	45.3	1.6	6.3	4.7	0.0	4.7	4.10
	30~70%未満	47	23.4	63.8	0.0	4.3	2.1	2.1	4.3	4.09
Q12取引 先との交渉	70%以上	44	15.9	54.5	2.3	0.0	13.6	0.0	13.6	3.68
	上手くいっている	87	31.0	49.4	2.3	3.4	3.4	1.1	9.2	4.13
	上手くいっていない	67	22.4	58.2	0.0	4.5	10.4	0.0	4.5	3.81

※その他と無回答を除き、選択肢番号順に最大5点として、得点化して平均ポイントを算定。

(3) 無期雇用化について今後の方針としては、「無期雇用化を現状のまま継続していく。」が 53.8%と最も多くなっている。次いで「無期雇用化をさらに充実させていく。」が 26.9%となっている。

(4) 現場スタッフの問題点・課題(1-4.現場スタッフの採用で現在直面している問題点・課題について該当するものすべて)



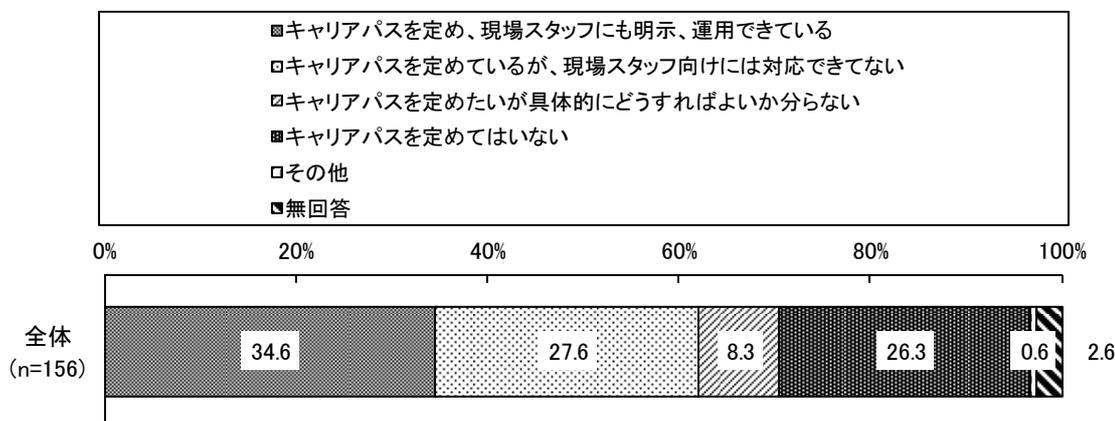
(4) 現場スタッフの問題点・課題について、「求人をしてもなかなか応募がなく困っている。」が 83.3%で最も多くなっている。次いで「人材確保が難しく、年々採用コストが増加している。」が 77.6%、「せっかく採用してもすぐにやめるスタッフが多い。」が 64.1%と上位を占めている。

【基本属性別現場スタッフの問題点・課題】

		合計	[雇用]1-4).現場スタッフの採用で現在直面している問題点・課題について				
			求人をしてもなかなか応募がなく困っている	人材確保が難しく、年々採用コストが増加している	雇用をできるだけ安定させたいが、生産変動への対応、管理コスト上昇などから短期契約にならざるを得ない	せっかく採用してもすぐにやめるスタッフが多い	スタッフ本人が自由な働き方を希望する事が多く思うような人材育成ができない
全体		156	83.3	77.6	14.7	64.1	12.8
Q2 従業員 規模	500人以上	59	83.1	83.1	20.3	64.4	16.9
	100～500人未満	57	89.5	86.0	12.3	71.9	12.3
	100人未満	39	74.4	56.4	10.3	51.3	7.7
Q9 売上 割合	30%未満	64	73.4	75.0	18.8	56.3	23.4
	30～70%未満	47	97.9	89.4	14.9	74.5	8.5
	70%以上	44	81.8	68.2	9.1	63.6	2.3
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	81.6	77.0	10.3	55.2	14.9
	上手くいっていない	67	86.6	77.6	20.9	76.1	10.4
		合計	外国人労働者の採用を検討していきたい	職務給制度を検討していきたい	無期雇用化・正社員化を検討していきたい	その他	無回答
全体		156	32.1	7.7	18.6	0.0	1.9
Q2 従業員 規模	500人以上	59	40.7	11.9	23.7	0.0	0.0
	100～500人未満	57	24.6	5.3	24.6	0.0	0.0
	100人未満	39	30.8	5.1	2.6	0.0	7.7
Q9 売上 割合	30%未満	64	32.8	10.9	20.3	0.0	0.0
	30～70%未満	47	38.3	4.3	25.5	0.0	0.0
	70%以上	44	25.0	6.8	9.1	0.0	6.8
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	33.3	8.0	16.1	0.0	1.1
	上手くいっていない	67	31.3	7.5	22.4	0.0	3.0

2. キャリア形成支援について

(1) キャリアパスの自社の取り組み (2-1. キャリアパス(※)について現状の自社の取り組みに最も近いもの)



【基本属性別キャリアパスの自社の取り組み】

	合計	[キャリア]2-1). キャリアパス(※)について現状の自社の取り組みに最も近いもの						平均 ポイント	
		キャリアパスを定め、現場スタッフにも明示、運用できている	キャリアパスを定めているが、現場スタッフ向けには対応できてない	キャリアパスを定めたいが具体的にどうすればよいか分らない	キャリアパスを定めてはいない	その他	無回答		
全体	156	34.6	27.6	8.3	26.3	0.6	2.6	2.73	
Q2 従業員 規模	500人以上	59	49.2	27.1	6.8	15.3	1.7	0.0	3.12
	100～500人未満	57	29.8	38.6	7.0	24.6	0.0	0.0	2.74
	100人未満	39	17.9	12.8	12.8	46.2	0.0	10.3	2.03
Q9 売上 割合	30%未満	64	45.3	21.9	6.3	25.0	1.6	0.0	2.89
	30～70%未満	47	25.5	44.7	12.8	17.0	0.0	0.0	2.79
	70%以上	44	27.3	18.2	6.8	38.6	0.0	9.1	2.38
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	43.7	25.3	5.7	21.8	1.1	2.3	2.94
	上手くいっていない	67	20.9	31.3	11.9	32.8	0.0	3.0	2.42

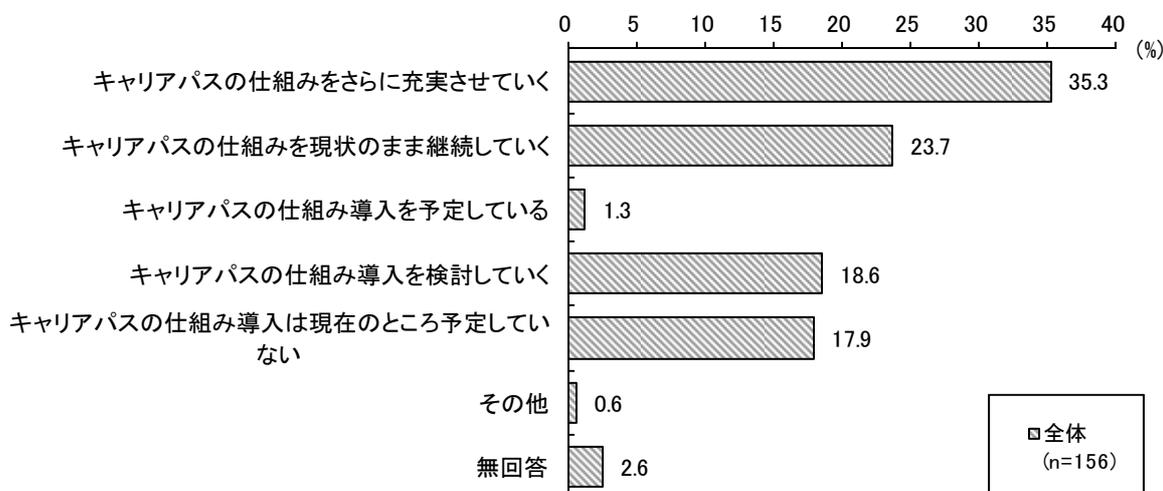
※キャリアパスとは、ある職位や職務に就くために必要な一連の業務経験や習熟レベル、職群異動などの道筋や基準条件を示すことで、個人が目指す仕事や能力を描きやすくする人材育成制度を指します。

※その他と無回答を除き、選択肢番号順に最大4点として、得点化して平均ポイントを算定。

(1) キャリアパスの自社の取り組みについては、「キャリアパスを定め、現場スタッフにも明示、運用できている。」が最も多く 34.6%、次いで「キャリアパスを定めているが、現場スタッフ向けには対応できてない。」が 27.6%、「キャリアパスを定めてはいない。」が 26.3%と続いている。

従業員規模別では、500人以上の事業者が「キャリアパスを定め、現場スタッフにも明示、運用できている。」が 49.2%、100～500人未満では「キャリアパスを定めているが、現場スタッフ向けには対応できてない。」が 38.6%、100人未満の事業者は、「キャリアパスを定めてはいない。」が 46.2%でそれぞれ最も高い割合となっている。

(2) キャリアパスの今後の方針(2-2.キャリアパスに関する今後の方針に最も近いもの)



【基本属性別キャリアパスの今後の方針】

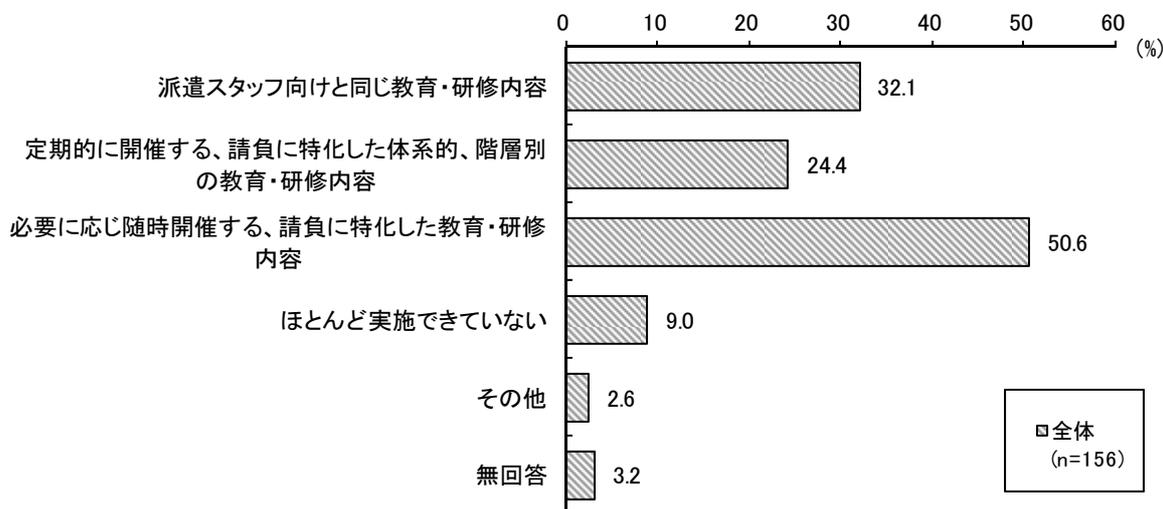
	合計	[キャリア]2-2).キャリアパスに関する今後の方針に最も近いもの							平均ポイント
		キャリアパスの仕組みをさらに充実させていく	キャリアパスの仕組みを現状のまま継続していく	キャリアパスの仕組み導入を予定している	キャリアパスの仕組み導入を検討していく	キャリアパスの仕組み導入は現在のところ予定していない	その他	無回答	
全体	156	35.3	23.7	1.3	18.6	17.9	0.6	2.6	3.41
Q2 従業員規模									
500人以上	59	52.5	20.3	1.7	18.6	6.8	0.0	0.0	3.93
100~500人未満	57	33.3	33.3	1.8	15.8	14.0	1.8	0.0	3.57
100人未満	39	12.8	12.8	0.0	23.1	41.0	0.0	10.3	2.26
Q9 売上割合									
30%未満	64	39.1	25.0	1.6	20.3	12.5	1.6	0.0	3.59
30~70%未満	47	40.4	27.7	2.1	12.8	17.0	0.0	0.0	3.62
70%以上	44	25.0	15.9	0.0	22.7	27.3	0.0	9.1	2.88
Q12取引先との交渉									
上手いっている	87	44.8	20.7	2.3	14.9	14.9	0.0	2.3	3.67
上手くない	67	22.4	26.9	0.0	23.9	22.4	1.5	3.0	3.03

※その他と無回答を除き、選択肢番号順に最大5点として、得点化して平均ポイントを算定。

(2) キャリアパスの今後の方針をみると、「キャリアパスの仕組みをさらに充実させていく。」が35.3%で最も多い。次いで「キャリアパスの仕組みを現状のまま継続していく。」が23.7%と続いている。次に、「キャリアパスの仕組み導入を検討していく。」が18.6%、「キャリアパスの仕組み導入は現在のところ予定していない。」が17.9%となっている。

3. 教育・研修について

(1) 教育・研修内容 (3-1. 現在現場スタッフ向けの教育・研修内容はどのようなものですか、該当するものすべて)



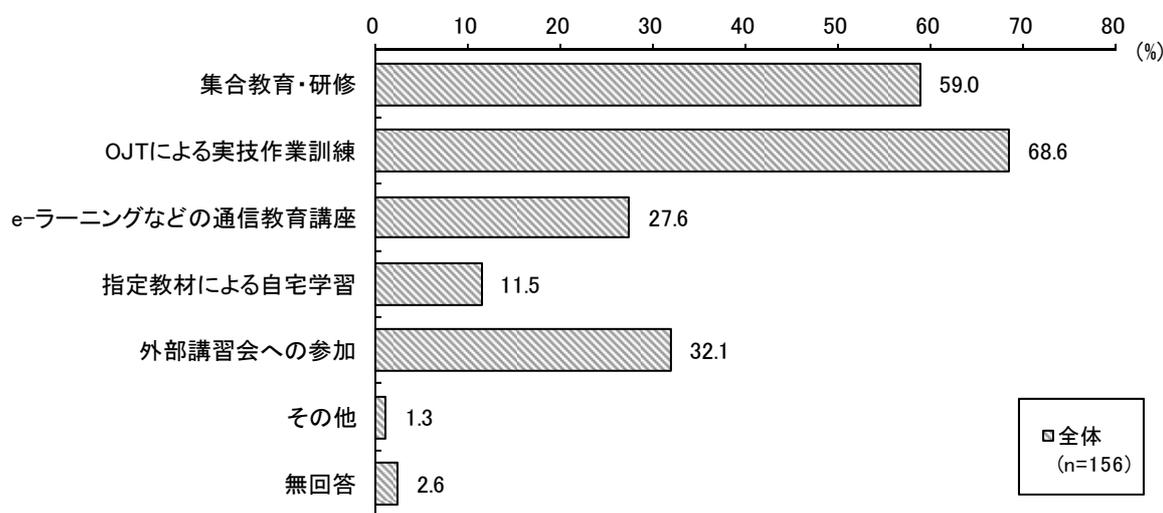
【基本属性別教育・研修内容】

		合計	[教育・研修]3-1). 現在現場スタッフ向けの教育・研修内容はどのようなものですか					
			派遣スタッフ向けと同じ教育・研修内容	定期的開催する、請負に特化した体系的、階層別の教育・研修内容	必要に応じ随時開催する、請負に特化した教育・研修内容	ほとんど実施できていない	その他	無回答
全体		156	32.1	24.4	50.6	9.0	2.6	3.2
Q2 従業員規模	500人以上	59	55.9	37.3	50.8	1.7	1.7	1.7
	100～500人未満	57	22.8	22.8	47.4	8.8	1.8	1.8
	100人未満	39	10.3	5.1	56.4	20.5	5.1	7.7
Q9 売上割合	30%未満	64	46.9	26.6	48.4	9.4	0.0	1.6
	30～70%未満	47	31.9	25.5	48.9	10.6	4.3	2.1
	70%以上	44	11.4	18.2	56.8	6.8	4.5	6.8
Q12取引先との交渉	上手くいっている	87	34.5	31.0	48.3	5.7	3.4	2.3
	上手くいっていない	67	29.9	14.9	55.2	13.4	1.5	3.0

(1) 教育・研修内容について、「必要に応じ随時開催する、請負に特化した教育・研修内容」が半数の 50.6%となっている。次いで「派遣スタッフ向けと同じ教育・研修内容」が 32.1%、「定期的開催する、請負に特化した体系的、階層別の教育・研修内容」が 24.4%と続いている。

従業員規模別では、500 人以上の事業者では「定期的開催する、請負に特化した体系的、階層別の教育・研修内容」が 37.3%と、他の規模よりも高い割合になっている。

(2) 教育・研修の実施方法(3-2.現場スタッフ向けの教育・研修の実施方法について該当するものすべて)



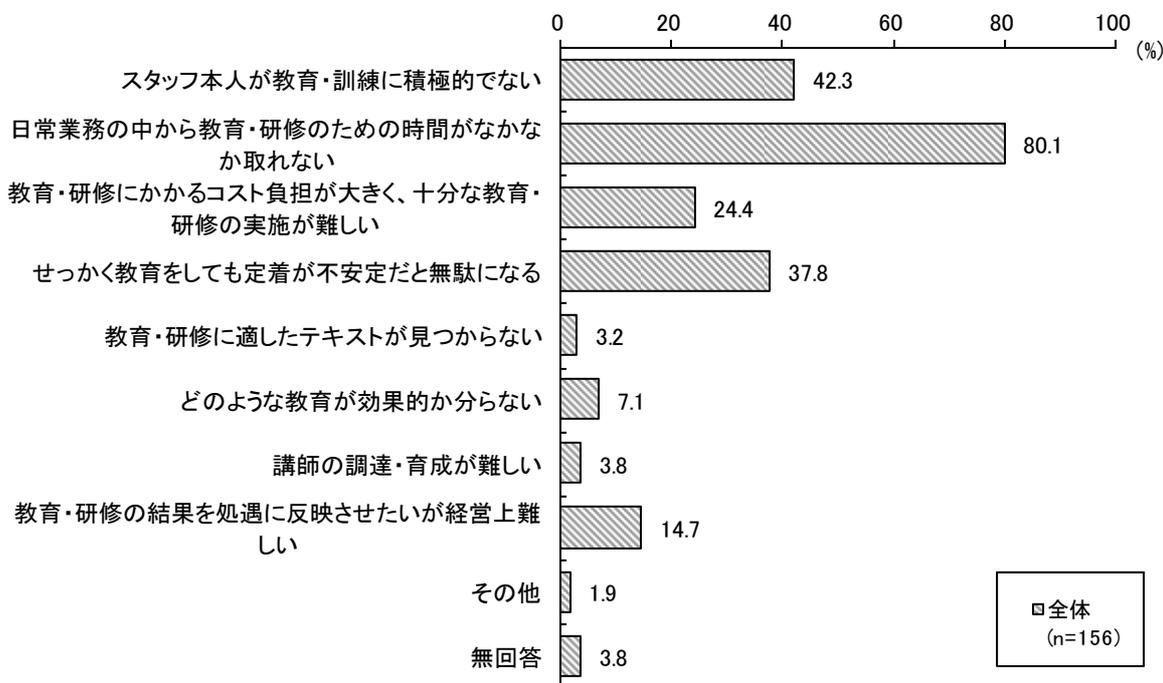
【基本属性別教育・研修の実施方法】

		[教育・研修]3-2).現場スタッフ向けの教育・研修の実施方法について							
		合計	集合教育・研修	OJTによる実技作業訓練	e-ラーニングなどの通信教育講座	指定教材による自宅学習	外部講習会への参加	その他	無回答
	全体	156	59.0	68.6	27.6	11.5	32.1	1.3	2.6
Q2	500人以上	59	66.1	72.9	47.5	16.9	30.5	1.7	0.0
従業員規模	100～500人未満	57	57.9	68.4	21.1	10.5	42.1	0.0	0.0
	100人未満	39	48.7	64.1	7.7	5.1	20.5	2.6	10.3
Q9	30%未満	64	56.3	67.2	40.6	10.9	21.9	1.6	0.0
売上割合	30～70%未満	47	61.7	78.7	27.7	19.1	42.6	0.0	0.0
	70%以上	44	59.1	61.4	9.1	4.5	36.4	2.3	9.1
Q12取引先との交渉	上手くいっている	87	67.8	71.3	31.0	11.5	34.5	2.3	1.1
	上手くいっていない	67	46.3	67.2	22.4	11.9	29.9	0.0	4.5

(2) 教育・研修の実施方法としては、「OJT による実技作業訓練」が 68.6%、「集合教育・研修」が 59.0%、「外部講習会への参加」が 32.1%、「e-ラーニングなどの通信教育講座」が 27.6%と続いている。

従業員規模別では、500 人以上事業者の「e-ラーニングなどの通信教育講座」が 47.5%と特徴的に多い。

(3) 教育・研修の問題点・課題 (3-3.現場スタッフの教育・研修の問題点・課題について該当するものすべて)

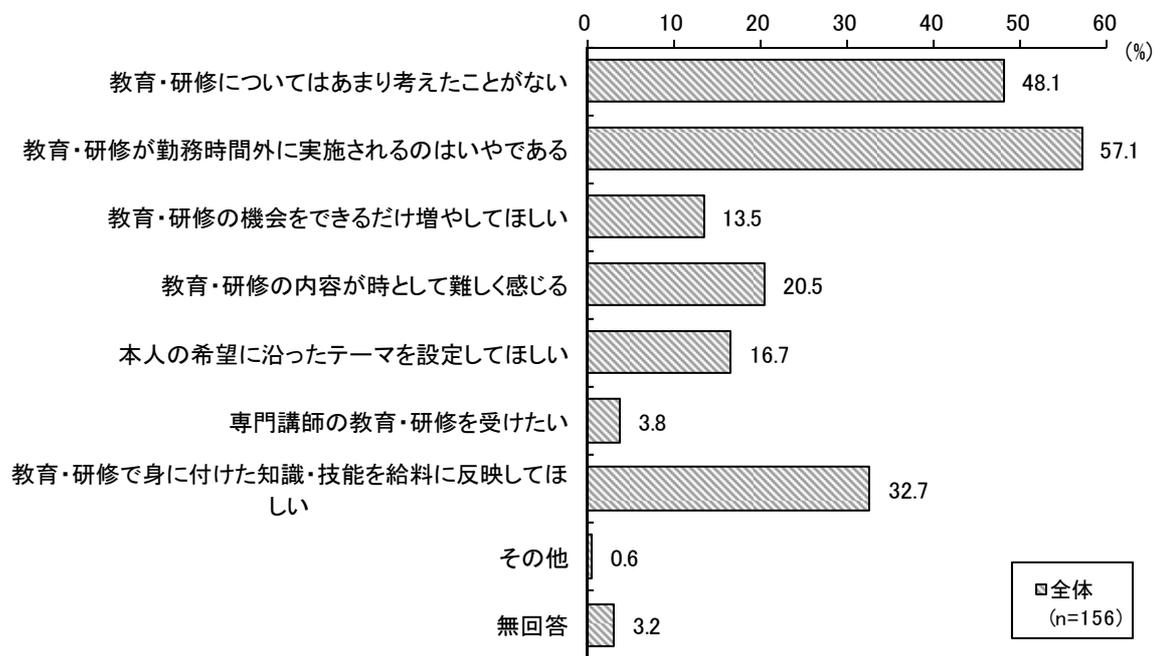


(3) 教育・研修の問題点・課題について、最も多かったのが「日常業務の中から教育・研修のための時間がなかなか取れない。」が 80.1%と大半の理由としてあげられている。そのほかには「スタッフ本人が教育・訓練に積極的でない。」が 42.3%、「せっかく教育をしても定着が不安定だと無駄になる。」が 37.8%とあがっている。

【基本属性別教育・研修の問題点・課題】

		合計	[教育・研修]3-3).現場スタッフの教育・研修の問題点・課題について				
			スタッフ本人が教育・訓練に積極的でない	日常業務の中から教育・研修のための時間がなかなか取れない	教育・研修にかかるコスト負担が大きく、十分な教育・研修の実施が難しい	せっかく教育をしても定着が不安定だと無駄になる	教育・研修に適したテキストが見つからない
全体		156	42.3	80.1	24.4	37.8	3.2
Q2 従業員 規模	500人以上	59	50.8	84.7	32.2	37.3	1.7
	100～500人未満	57	40.4	80.7	21.1	36.8	3.5
	100人未満	39	30.8	71.8	17.9	41.0	5.1
Q9 売上 割合	30%未満	64	54.7	78.1	28.1	32.8	7.8
	30～70%未満	47	40.4	89.4	23.4	44.7	0.0
	70%以上	44	25.0	72.7	20.5	38.6	0.0
Q12取引 先との交渉	上手いっている	87	40.2	81.6	19.5	33.3	2.3
	上手くない	67	44.8	79.1	31.3	44.8	4.5
		合計	どのような教育が効果的か分らない	講師の調達・育成が難しい	教育・研修の結果を処遇に反映させたいが経営上難しい	その他	無回答
全体		156	7.1	3.8	14.7	1.9	3.8
Q2 従業員 規模	500人以上	59	6.8	6.8	6.8	1.7	1.7
	100～500人未満	57	8.8	1.8	21.1	3.5	0.0
	100人未満	39	5.1	2.6	17.9	0.0	12.8
Q9 売上 割合	30%未満	64	9.4	4.7	12.5	3.1	3.1
	30～70%未満	47	6.4	4.3	10.6	2.1	0.0
	70%以上	44	4.5	2.3	22.7	0.0	9.1
Q12取引 先との交渉	上手いっている	87	5.7	4.6	9.2	2.3	2.3
	上手くない	67	9.0	3.0	22.4	1.5	4.5

(4) 現場スタッフの教育・研修への捉え方(3-4.教育・研修について、現場スタッフはどのように捉えていると考えますか、該当するものすべて)



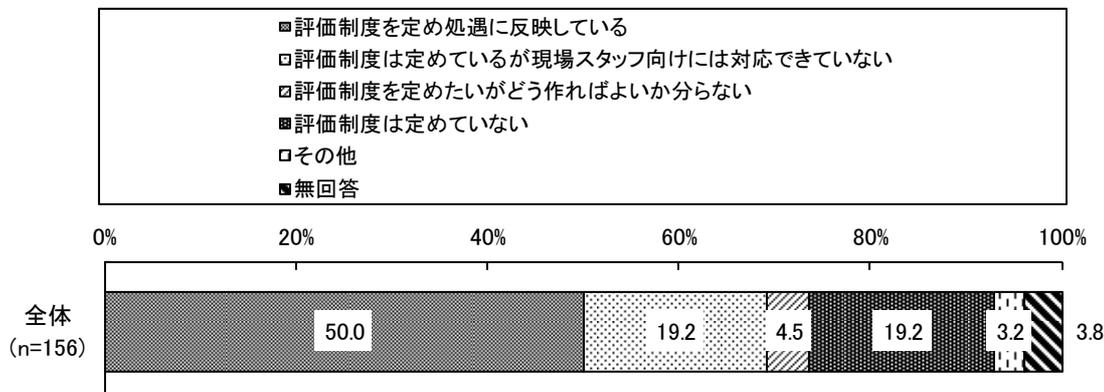
(4) 現場スタッフの教育・研修への捉え方について、「教育・研修が勤務時間外に実施されるのはいやである。」が 57.1%と最も多く、次いで「教育・研修についてはあまり考えたことがない。」が 48.1%、「教育・研修で身に付けた知識・技能を給料に反映してほしい。」が 32.7%となっている。

【基本属性別現場スタッフの教育・研修への捉え方】

		合計	[教育・研修]3-4).教育・研修について、現場スタッフはど				本人の希望に沿ったテーマを設定してほしい
			教育・研修についてはあまり考えたことがない	教育・研修が勤務時間外に実施されるのはいやである	教育・研修の機会をできるだけ増やしてほしい	教育・研修の内容が時として難しく感じる	
全体		156	48.1	57.1	13.5	20.5	16.7
Q2従業員規模	500人以上	59	52.5	62.7	20.3	20.3	23.7
	100～500人未満	57	43.9	57.9	7.0	24.6	15.8
	100人未満	39	46.2	46.2	12.8	15.4	7.7
Q9売上割合	30%未満	64	59.4	59.4	10.9	10.9	18.8
	30～70%未満	47	40.4	57.4	14.9	31.9	19.1
	70%以上	44	38.6	52.3	15.9	22.7	11.4
Q12取引先との交渉	上手くいっている	87	48.3	56.3	18.4	21.8	17.2
	上手くいっていない	67	47.8	58.2	7.5	19.4	16.4
		合計	専門講師の教育・研修を受けたい	教育・研修で身に付けた知識・技能を給料に反映してほしい	その他	無回答	
全体		156	3.8	32.7	0.6	3.2	
Q2従業員規模	500人以上	59	5.1	37.3	1.7	1.7	
	100～500人未満	57	1.8	36.8	0.0	0.0	
	100人未満	39	5.1	20.5	0.0	10.3	
Q9売上割合	30%未満	64	1.6	23.4	1.6	1.6	
	30～70%未満	47	6.4	48.9	0.0	0.0	
	70%以上	44	4.5	29.5	0.0	9.1	
Q12取引先との交渉	上手くいっている	87	5.7	26.4	0.0	2.3	
	上手くいっていない	67	1.5	41.8	1.5	3.0	

4. 現場スタッフの評価および及び処遇について

(1) 処遇と評価制度(4-1.現場スタッフの処遇(昇給・昇格等)にあたって、現場スタッフを対象とした評価制度を現在どのように運用されているか、自社の取り組みに最も近いもの)



【基本属性別処遇と評価制度】

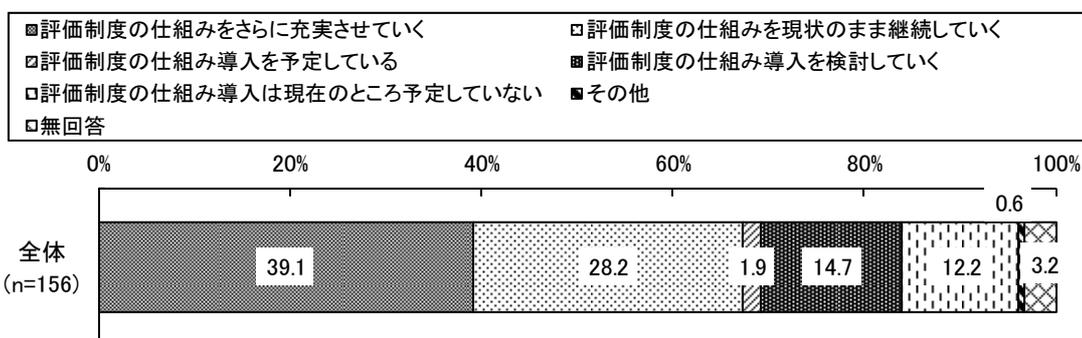
		合計	[現場スタッフ]4-1).現場スタッフの処遇(昇給・昇格等)にあたって、現場スタッフを対象とした評価制度を現在どのように運用されているか自社の取り組み						平均ポイント
			評価制度を定め処遇に反映している	評価制度は定めているが現場スタッフ向けには対応できていない	評価制度を定めたいがどう作ればよいか分らない	評価制度は定めていない	その他	無回答	
全体		156	50.0	19.2	4.5	19.2	3.2	3.8	3.08
Q2 従業員規模	500人以上	59	55.9	15.3	1.7	18.6	5.1	3.4	3.19
	100~500人未満	57	54.4	24.6	7.0	12.3	1.8	0.0	3.23
	100人未満	39	33.3	17.9	5.1	30.8	2.6	10.3	2.62
Q9 売上割合	30%未満	64	45.3	17.2	3.1	28.1	1.6	4.7	2.85
	30~70%未満	47	61.7	25.5	0.0	6.4	6.4	0.0	3.52
Q12取引先との交渉	70%以上	44	43.2	15.9	11.4	20.5	2.3	6.8	2.90
	上手くいっている	87	63.2	16.1	1.1	13.8	4.6	1.1	3.37
	上手くいっていない	67	32.8	23.9	9.0	26.9	1.5	6.0	2.68

※その他と無回答を除き、選択肢番号順に最大4点として、得点化して平均ポイントを算定。

(1) 処遇と評価制度については、「評価制度を定め処遇に反映している。」がちょうど半数の50.0%で最も多い。次いで「評価制度は定めているが現場スタッフ向けには対応できていない。」、「評価制度は定めていない。」が同率の19.2%で続いている。

従業員規模別にみると、100人未満の事業者では「評価制度を定め処遇に反映している。」が33.3%と、100人以上規模に比べ低い割合になっている。

(2) 評価制度の今後の方針(4-2.評価制度に関する今後の方針に最も近いもの)



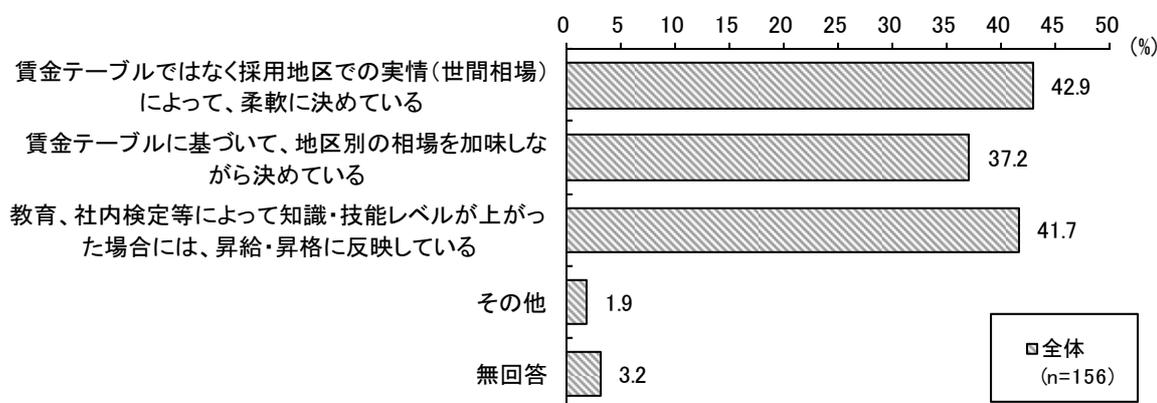
【基本属性別評価制度の今後の方針】

	合計	[現場スタッフ]4-2). 評価制度に関する今後の方針							平均 ポイント	
		評価制度 の仕組み をさらに充 実させてい く	評価制度 の仕組み を現状の まま継続し ていく	評価制度 の仕組み 導入を予 定している	評価制度 の仕組み 導入を検 討していく	評価制度 の仕組み 導入は現 在のところ 予定して いない	その他	無回答		
全体	156	39.1	28.2	1.9	14.7	12.2	0.6	3.2	3.70	
Q2 従業員 規模	500人以上	59	55.9	16.9	1.7	13.6	8.5	1.7	1.7	4.02
	100~500人未満	57	35.1	40.4	1.8	8.8	12.3	0.0	1.8	3.79
	100人未満	39	20.5	25.6	2.6	25.6	17.9	0.0	7.7	3.06
Q9 売上 割合	30%未満	64	42.2	17.2	1.6	17.2	18.8	0.0	3.1	3.48
	30~70%未満	47	46.8	44.7	2.1	0.0	4.3	2.1	0.0	4.33
Q12取引 先との交渉	70%以上	44	27.3	25.0	2.3	27.3	11.4	0.0	6.8	3.32
	上手いっている	87	49.4	28.7	1.1	8.0	9.2	1.1	2.3	4.05
	上手くない	67	26.9	26.9	3.0	23.9	16.4	0.0	3.0	3.25

※その他と無回答を除き、選択肢番号順に最大5点として、得点化して平均ポイントを算定。

(2) 評価制度の今後の方針については、「評価制度の仕組みをさらに充実させていく。」が 39.1%、「評価制度の仕組みを現状のまま継続していく。」が 28.2%と続いている。

(3) 処遇の決定(4-3.現在、在籍している現場スタッフの処遇をどのように決めているか、該当するものすべて)

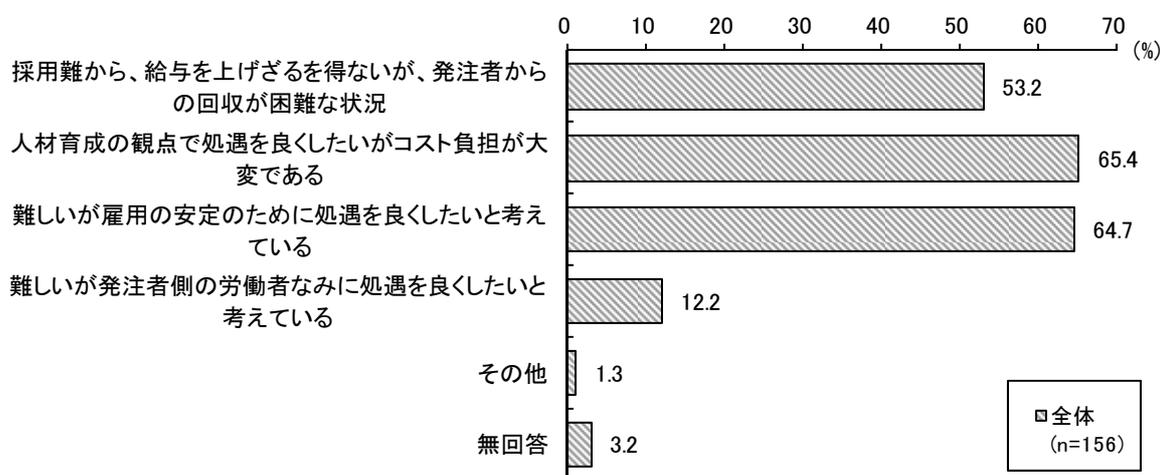


【基本属性別処遇の決定】

		合計	[現場スタッフ]4-3).現在、在籍している現場スタッフの処遇をどのように決めているか				
			賃金テーブルではなく採用地区での実情(世間相場)によって、柔軟に決めている	賃金テーブルに基づいて、地区別の相場を加味しながら決めている	教育、社内検定等によって知識・技能レベルが上がった場合には、昇給・昇格に反映している	その他	無回答
全体		156	42.9	37.2	41.7	1.9	3.2
Q2 従業員規模	500人以上	59	44.1	49.2	45.8	3.4	1.7
	100~500人未満	57	47.4	31.6	42.1	1.8	0.0
	100人未満	39	35.9	25.6	35.9	0.0	10.3
Q9 売上割合	30%未満	64	40.6	42.2	39.1	0.0	3.1
	30~70%未満	47	51.1	40.4	44.7	6.4	0.0
Q12取引先との交渉	70%以上	44	38.6	25.0	43.2	0.0	6.8
	上手くいっている	87	40.2	43.7	48.3	2.3	2.3
	上手くいっていない	67	47.8	28.4	32.8	1.5	4.5

(3) 処遇の決定については、「賃金テーブルではなく採用地区での実情(世間相場)によって、柔軟に決めている。」が42.9%、「教育、社内検定等によって知識・技能レベルが上がった場合には、昇給・昇格に反映している。」が41.7%と僅差で並んでいる。次いで「賃金テーブルに基づいて、地区別の相場を加味しながら決めている。」が37.2%で続いている。全体の8割の事業者が地区の実情を考慮して賃金を定めている。

(4) 処遇の問題点・課題(4-4.現場スタッフの処遇に関する問題点・課題について該当するものとするものすべて)



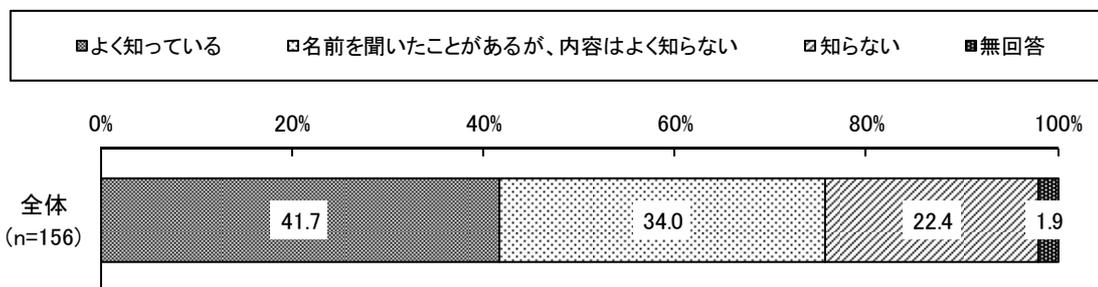
【基本属性別処遇の問題点・課題】

	合計	[現場スタッフ]4-4.現場スタッフの処遇に関する問題点・課題について						
		採用難から、給与を上げざるを得ないが、発注者からの回収が困難な状況	人材育成の観点で処遇を良くしたいがコスト負担が大変である	難しいが雇用の安定のために処遇を良くしたいと考えている	難しいが発注者側の労働者なみに処遇を良くしたいと考えている	その他	無回答	
全体	156	53.2	65.4	64.7	12.2	1.3	3.2	
Q2 従業員規模	500人以上	59	45.8	69.5	64.4	6.8	3.4	1.7
	100~500人未満	57	66.7	66.7	71.9	15.8	0.0	0.0
	100人未満	39	43.6	56.4	53.8	15.4	0.0	10.3
Q9 売上割合	30%未満	64	50.0	68.8	56.3	14.1	3.1	1.6
	30~70%未満	47	55.3	66.0	85.1	10.6	0.0	0.0
	70%以上	44	54.5	59.1	54.5	11.4	0.0	9.1
Q12取引先との交渉	上手くいっている	87	47.1	56.3	65.5	12.6	1.1	2.3
	上手くいっていない	67	61.2	77.6	64.2	11.9	1.5	3.0

(4) 処遇の問題点・課題としては、「人材育成の観点で処遇を良くしたいがコスト負担が大変である。」が65.4%、「難しいが雇用の安定のために処遇を良くしたいと考えている。」が64.7%と僅差で並んでいる。次いで「採用難から、給与を上げざるを得ないが、発注者からの回収が困難な状況」が53.2%で続いている。

5. 製造請負優良適正事業者認定制度(GJ 認定制度)について

(1) 認定制度の認知(5-1.製造請負優良適正事業者認定制度(GJ 認定制度)をご存知ですか)



【基本属性別制度の認知】

	合計	[GJ認定]5-1).製造請負優良適正事業者認定制度				平均 ポイント	
		よく知っ ている	名前を聞 いたこと があるが、 内容はよく 知らない	知らない	無回答		
全体	156	41.7	34.0	22.4	1.9	2.20	
Q2 従業員 規模	500人以上	59	74.6	22.0	3.4	0.0	2.71
	100～500人未満	57	29.8	54.4	15.8	0.0	2.14
	100人未満	39	10.3	23.1	59.0	7.7	1.47
Q9 売上 割合	30%未満	64	57.8	29.7	12.5	0.0	2.45
	30～70%未満	47	44.7	42.6	12.8	0.0	2.32
Q12取引 先との交渉	70%以上	44	15.9	31.8	45.5	6.8	1.68
	上手いっている	87	50.6	28.7	19.5	1.1	2.31
	上手くないでない	67	29.9	41.8	25.4	3.0	2.05

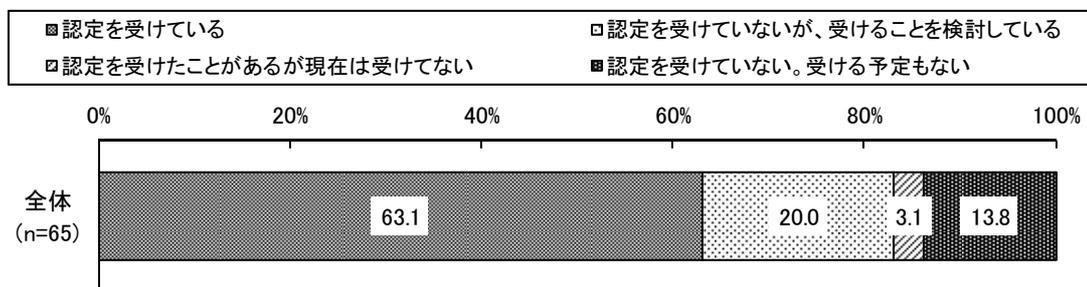
※無回答を除き、選択肢番号順に最大3点として、得点化して平均ポイントを算定。

(1) 認定制度の認知については、「よく知っている。」が 41.7%、「名前を聞いたことがあるが、内容はよく知らない。」が 34.0%となっている。名前の認知では、名前を知っている事業者は 75.7%と全体の 3/4となっている。一方、内容の認知では、名前も内容も「知らない」22.4%と、「名前を聞いたことがあるが、内容はよく知らない」を合わせると 56.4%となる。内容については6割近くが知らないことになる。

認定制度への認知度合いをポイントで比較してみると、平均の 2.0 ポイントに対して、全体としては 2.20 ポイントと上回っている。

従業員規模別では、従業員規模 500 人以上の事業者では4分の3が「よく知っている。」のに対し、100 人未満の事業者では、「よく知っている。」が 1 割程度となっている。

(2) 認定制度を受けているか(5-2.製造請負優良適正事業者認定制度(GJ 認定制度)を受けていますか) *5-1 で認定制度を「1. よく知っている」とした回答者への問い*



【基本属性別制度を受けているか】

		合計	[G]認定]5-2).製造請負優良適正事業者認定制度(GJ認定制度)を受けていますか					平均ポイント
			認定を受けている	認定を受けていないが、受けることを検討している	認定を受けたことがあるが現在は受けてない	認定を受けていない。受ける予定もない	無回答	
全体		65	63.1	20.0	3.1	13.8	0.0	3.32
Q2 従業員規模	500人以上	44	72.7	15.9	4.5	6.8	0.0	3.55
	100~500人未満	17	41.2	29.4	0.0	29.4	0.0	2.82
Q9 売上割合	100人未満	4	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	3.00
	30%未満	37	64.9	21.6	2.7	10.8	0.0	3.41
Q12取引先との交渉	30~70%未満	21	66.7	14.3	4.8	14.3	0.0	3.33
	70%以上	7	42.9	28.6	0.0	28.6	0.0	2.86
Q12取引先との交渉	上手くいっている	44	63.6	18.2	4.5	13.6	0.0	3.32
	上手くいっていない	20	60.0	25.0	0.0	15.0	0.0	3.30

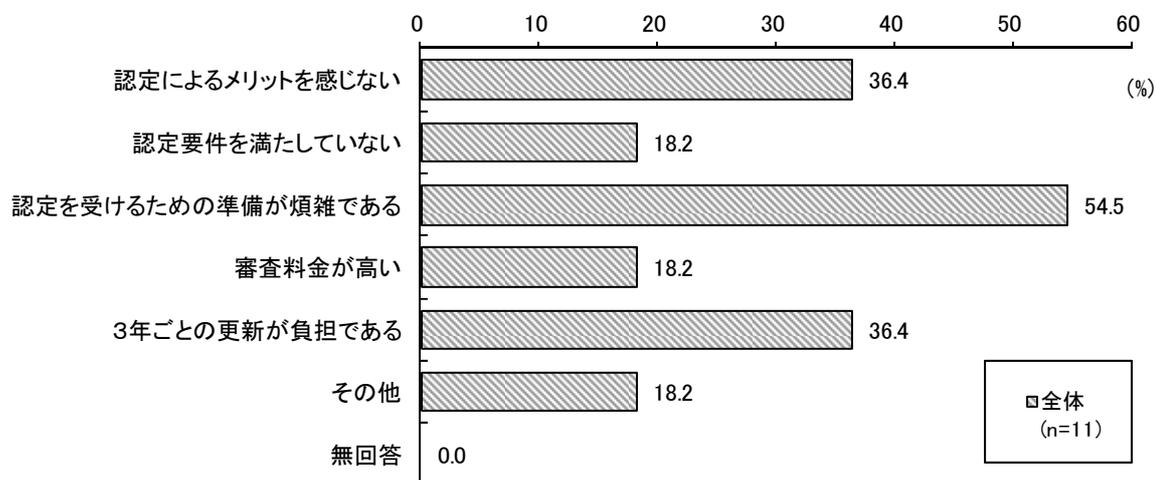
※無回答を除き、選択肢番号順に最大4点として、得点化して平均ポイントを算定。

(2) 認定制度を受けているかについては、「認定を受けている。」が 63.1%となっている。「認定を受けていないが、受けることを検討している。」が 20.0%となっている。認定制度を受けることについては 8 割以上の事業者が積極的に取り組んでいる。

平均ポイントをもても、全体の平均ポイントは 3.32 であり、2.5 ポイントの平均に対して大幅に上回っていることがわかる。

(3) 認定を受けていない理由 (5-3.GJ 認定を受けていない理由について該当するものすべて)

5-2 で「3. 認定を受けたことがあるが現在は受けてない」または「4. 認定を受けていない。受ける予定もない」とした回答者への問い



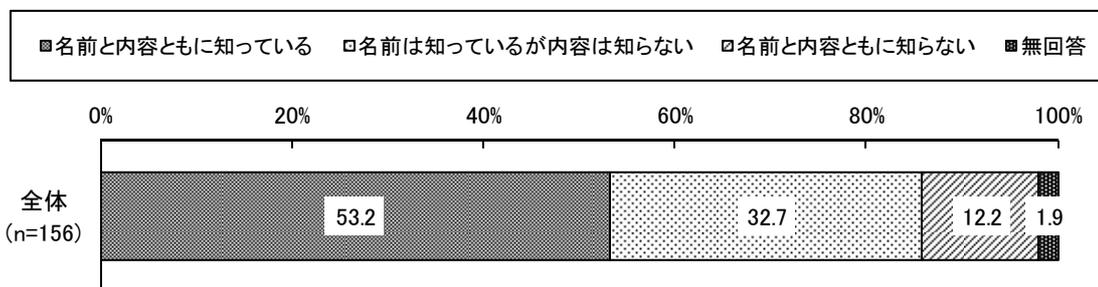
【基本属性別制度を受けていない理由】

		合計	[Gj認定]5-3).GJ認定を受けていない理由						
			認定によるメリットを感じない	認定要件を満たしていない	認定を受けるための準備が煩雑である	審査料金が低い	3年ごとの更新が負担である	その他	無回答
全体		11	36.4	18.2	54.5	18.2	36.4	18.2	0.0
Q2 従業員規模	500人以上	5	40.0	20.0	40.0	0.0	20.0	40.0	0.0
	100~500人未満	5	20.0	20.0	60.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	100人未満	1	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
Q9 売上割合	30%未満	5	0.0	40.0	40.0	20.0	0.0	40.0	0.0
	30~70%未満	4	50.0	0.0	50.0	25.0	50.0	0.0	0.0
	70%以上	2	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
Q12取引先との交渉	上手くいっている	8	37.5	12.5	62.5	25.0	37.5	12.5	0.0
	上手くいっていない	3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0

(3) 認定を受けていない理由としては、「認定を受けるための準備が煩雑である。」が 54.5%、「認定によるメリットを感じない。」、「3年ごとの更新が負担である。」が同率の 36.4%で並んでいる。

6. 製造請負事業に関するガイドラインについて

(1) ガイドラインの認知(6-1.ガイドライン(※)をご存知ですか)



【基本属性別ガイドラインの認知】

	合計	[ガイドライン]6-1.ガイドライン(※)をご存知ですか				平均 ポイント	
		名前と内 容とも 知っている	名前は 知っている が内容は 知らない	名前と内 容とも知 らない	無回答		
全体	156	53.2	32.7	12.2	1.9	2.42	
Q2 従業員 規模	500人以上	59	84.7	11.9	3.4	0.0	2.81
	100～500人未満	57	50.9	42.1	7.0	0.0	2.44
	100人未満	39	10.3	48.7	33.3	7.7	1.75
Q9 売上 割合	30%未満	64	67.2	25.0	7.8	0.0	2.59
	30～70%未満	47	63.8	27.7	8.5	0.0	2.55
	70%以上	44	22.7	47.7	22.7	6.8	2.00
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	57.5	31.0	10.3	1.1	2.48
	上手くいっていない	67	47.8	34.3	14.9	3.0	2.34

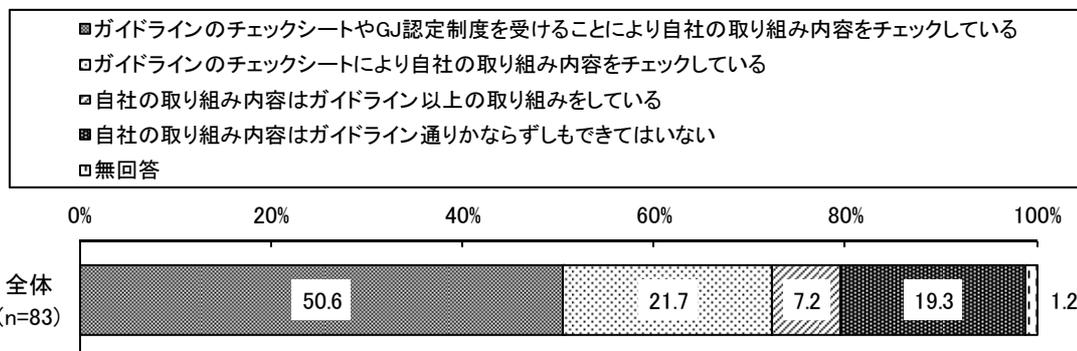
※無回答を除き、選択肢番号順に、最大3点として、得点化して平均ポイントを算定。

(1) ガイドラインの認知については、「名前と内容とも知っている。」が 53.2%、「名前は知っているが内容は知らない。」が 32.7%、「名前と内容とも知らない。」が 12.2%となっている。

また、内容を知っているか否かに目を向けると、全体の 44.9%が内容を知らないこととなっている。ガイドラインの認知をポイントで比較してみると、平均の2ポイントに対して、全体としては 2.42 ポイントと上回っている。従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど、認知度が低くなっていることがわかる。100 未満の事業者では、平均ポイントを大きく下回っており、認知度が低いことがわかる。

(2) ガイドラインの取り組み (6-2. ガイドラインに対する取り組み状況について)

* 6-1 で「1. 名前と内容ともに知っている」とした回答者への問い*

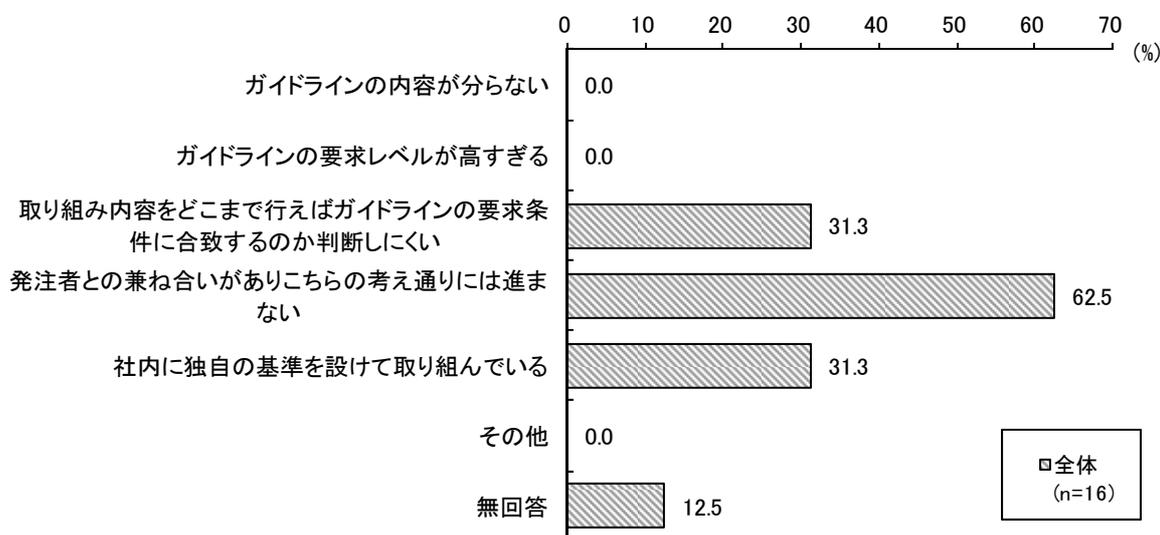


【基本属性別ガイドラインの取り組み】

		合計	[ガイドライン]6-2). ガイドラインに対する取り組み状況について				
			ガイドラインのチェックシートやGJ認定制度を受けることにより自社の取り組み内容をチェックしている	ガイドラインのチェックシートにより自社の取り組み内容をチェックしている	自社の取り組み内容はガイドライン以上の取り組みをしている	自社の取り組み内容はガイドライン通りかならずしもできてはいない	無回答
	全体	83	50.6	21.7	7.2	19.3	1.2
Q2 従業員規模	500人以上	50	62.0	22.0	6.0	8.0	2.0
	100~500人未満	29	27.6	20.7	10.3	41.4	0.0
	100人未満	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
Q9 売上割合	30%未満	43	60.5	20.9	2.3	16.3	0.0
	30~70%未満	30	40.0	26.7	10.0	20.0	3.3
	70%以上	10	40.0	10.0	20.0	30.0	0.0
Q12取引先との交渉	上手くいっている	50	54.0	24.0	8.0	14.0	0.0
	上手くいっていない	32	43.8	18.8	6.3	28.1	3.1

(2) ガイドラインの取り組みについては、「ガイドラインのチェックシートや GJ 認定制度を受けることにより自社の取り組み内容をチェックしている。」が 50.6%と半数を占めている。次いで「ガイドラインのチェックシートにより自社の取り組み内容をチェックしている。」が 21.7%と続いている。

(3) ガイドライン通りできていない理由 (6-3.「4. 自社の取り組み内容はガイドライン通りかならずしもできてはいる」とお答えの方にお伺いします。その理由について該当するものすべて)



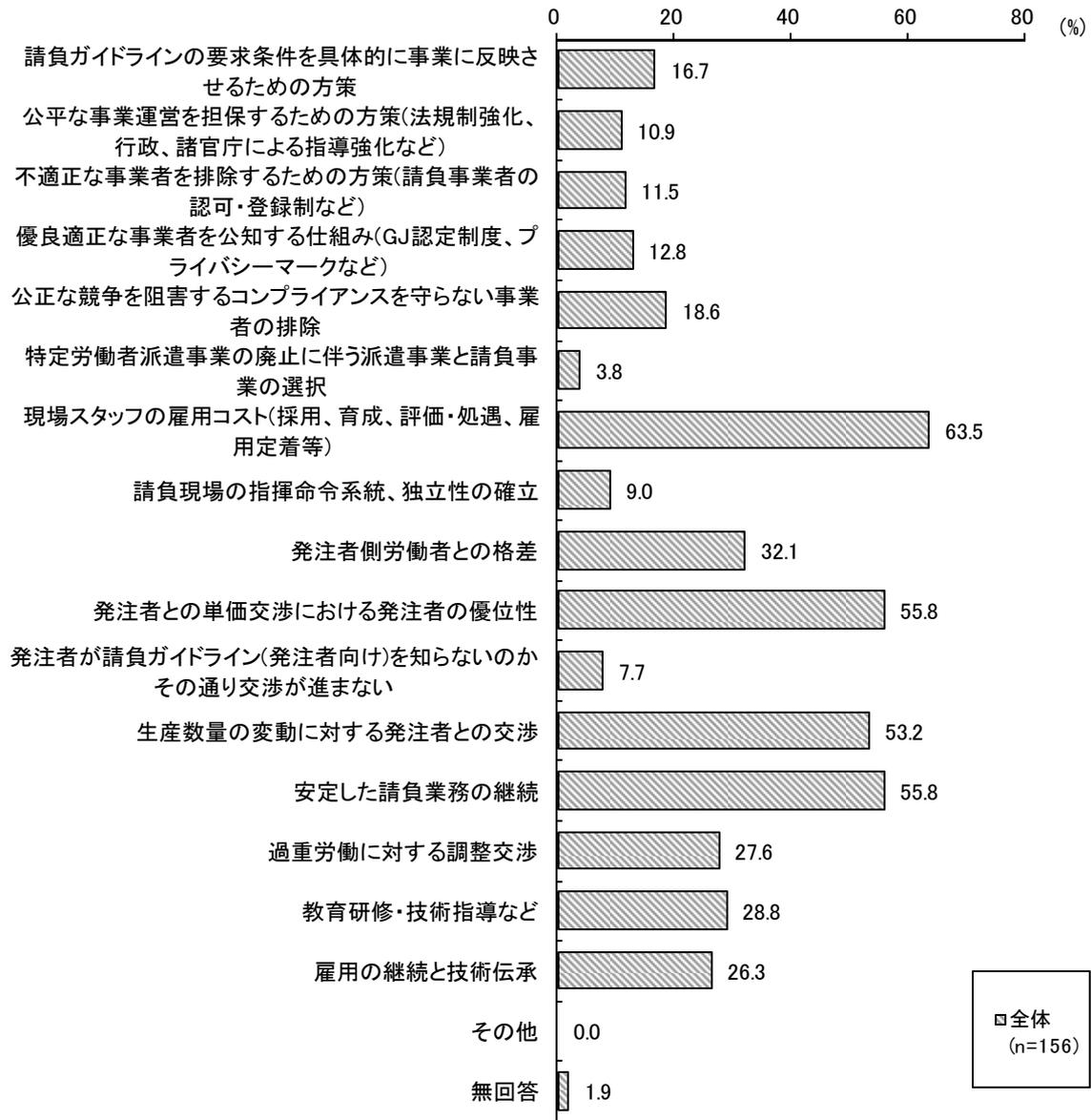
【基本属性別ガイドライン通りできていない理由】

	合計	【ガイドライン】6-3.「4」とお答えの方にお伺いします。お答えになった理由						
		ガイドラインの内容が分らない	ガイドラインの要求レベルが高すぎる	取り組み内容をどこまで行えばガイドラインの要求条件に合致するのか判断しにくい	発注者との兼ね合いがありこちらの考え通りには進まない	社内に独自の基準を設けて取り組んでいる	その他	無回答
全体	16	0.0	0.0	31.3	62.5	31.3	0.0	12.5
Q2 従業員規模								
500人以上	4	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	25.0
100～500人未満	12	0.0	0.0	41.7	58.3	33.3	0.0	8.3
100人未満	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Q9 売上割合								
30%未満	7	0.0	0.0	28.6	57.1	28.6	0.0	28.6
30～70%未満	6	0.0	0.0	16.7	83.3	33.3	0.0	0.0
70%以上	3	0.0	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0
Q12取引先との交渉								
上手くいっている	7	0.0	0.0	28.6	71.4	28.6	0.0	14.3
上手くいっていない	9	0.0	0.0	33.3	55.6	33.3	0.0	11.1

(3) ガイドライン通りできていない理由としては、「発注者との兼ね合いがありこちらの考え通りには進まない。」が 62.5%で最も多い。次いで「取り組み内容をどこまで行えばガイドラインの要求条件に合致するのか判断しにくい。」、「社内に独自の基準を設けて取り組んでいる。」が同率の31.3%となっている。

7. その他全般について

(1) 運営や交渉にあたっての問題点・課題(7-1. 事業運営や発注者との交渉にあたっての問題点・課題と考えられるものすべて)



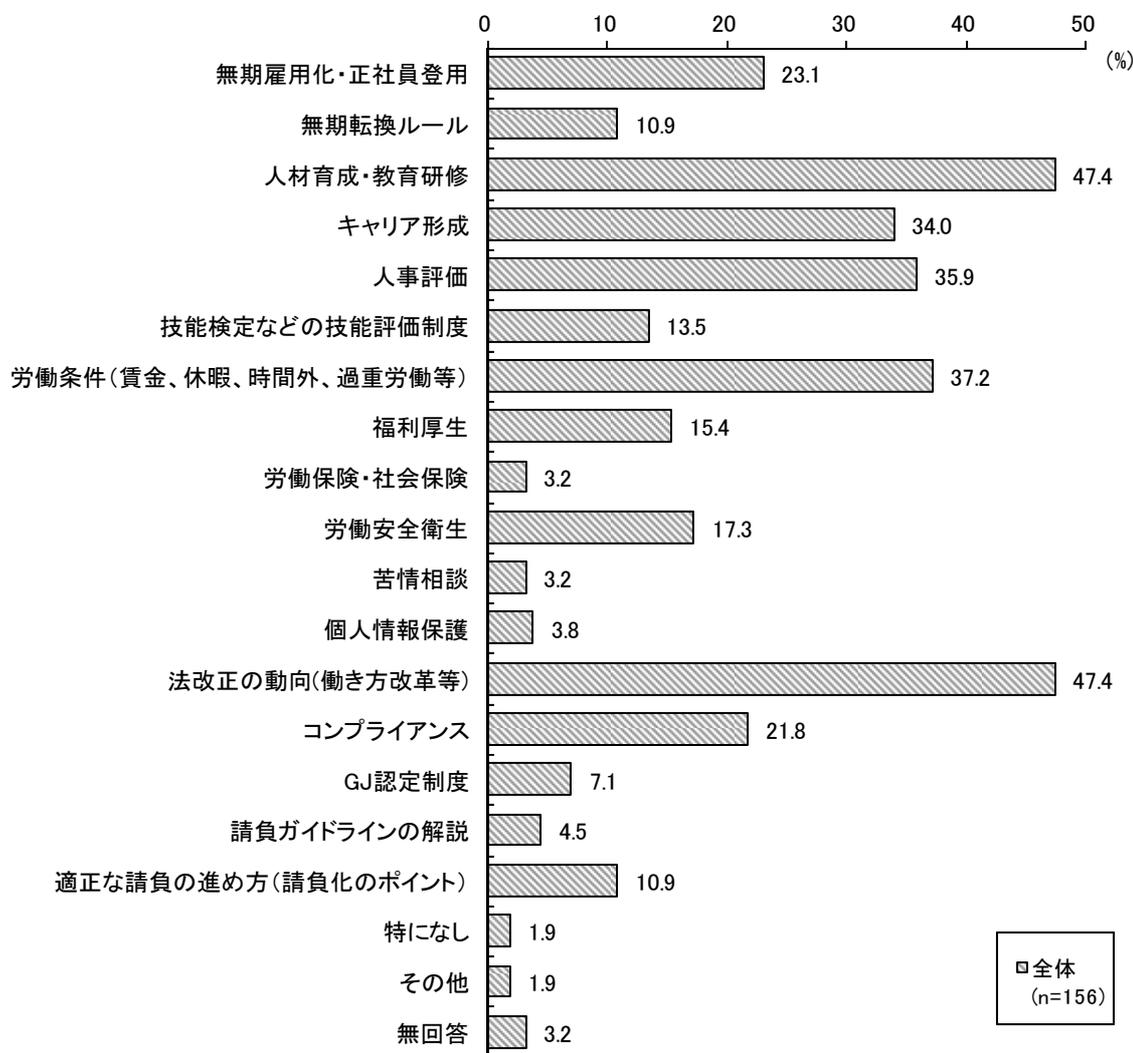
(1) 運営や交渉にあたっての問題点・課題については、「現場スタッフの雇用コスト(採用、育成、評価・処遇、雇用定着等)」が 63.5%、「発注者との単価交渉における発注者の優位性」、「安定した請負業務の継続」が同率の 55.8%、「生産数量の変動に対する発注者との交渉」が 53.2%で続いている。

【基本属性別運営や交渉にあたっての問題点・課題】

		[その他]7-1). 事業運営や発注者との交渉にあたっての問題点・課題									
		合計	請負ガイドラインの要求条件を具体的に事業に反映させるための方策	公平な事業運営を担保するための方策(法規制強化、行政、諸官庁による指導強化など)	不適正な事業者を排除するための方策(請負事業者の認可・登録制など)	優良適正な事業者を公知する仕組み(GJ認定制度、プライバシーマークなど)	公正な競争を阻害するコンプライアンスを守らない事業者の排除	特定労働者派遣事業の廃止に伴う派遣事業と請負事業の選択	現場スタッフの雇用コスト(採用、育成、評価・処遇、雇用定着等)	請負現場の指揮命令系統、独立性の確立	発注者側労働者との格差
全体		156	16.7	10.9	11.5	12.8	18.6	3.8	63.5	9.0	32.1
Q2 従業員 規模	500人以上	59	11.9	15.3	18.6	20.3	30.5	3.4	71.2	8.5	23.7
	100～500人未満	57	19.3	12.3	12.3	14.0	14.0	5.3	64.9	15.8	38.6
Q9 売上 割合	100人未満	39	17.9	0.0	0.0	0.0	7.7	2.6	51.3	0.0	35.9
	30%未満	64	21.9	15.6	17.2	14.1	20.3	3.1	56.3	9.4	31.3
Q12取引 先との交渉	30～70%未満	47	8.5	8.5	10.6	19.1	31.9	6.4	76.6	14.9	31.9
	70%以上	44	15.9	4.5	4.5	4.5	2.3	2.3	61.4	2.3	34.1
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	17.2	10.3	13.8	16.1	23.0	2.3	65.5	3.4	23.0
	上手くいっていない	67	14.9	10.4	9.0	9.0	13.4	6.0	62.7	16.4	44.8
		合計	発注者との単価交渉における発注者の優位性	発注者が請負ガイドライン(発注者向け)を知らないのかその通り交渉が進まない	生産数量の変動に対する発注者との交渉	安定した請負業務の継続	過重労働に対する調整交渉	教育研修・技術指導など	雇用の継続と技術伝承	その他	無回答
全体		156	55.8	7.7	53.2	55.8	27.6	28.8	26.3	0.0	1.9
Q2 従業員 規模	500人以上	59	52.5	6.8	61.0	45.8	30.5	32.2	20.3	0.0	1.7
	100～500人未満	57	63.2	14.0	56.1	59.6	28.1	31.6	28.1	0.0	0.0
Q9 売上 割合	100人未満	39	51.3	0.0	38.5	66.7	23.1	20.5	33.3	0.0	5.1
	30%未満	64	56.3	10.9	50.0	53.1	17.2	26.6	14.1	0.0	1.6
Q12取引 先との交渉	30～70%未満	47	55.3	4.3	63.8	55.3	42.6	40.4	31.9	0.0	0.0
	70%以上	44	56.8	6.8	47.7	61.4	27.3	20.5	38.6	0.0	4.5
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	42.5	2.3	48.3	47.1	28.7	29.9	25.3	0.0	1.1
	上手くいっていない	67	74.6	14.9	61.2	68.7	26.9	28.4	28.4	0.0	1.5

(2) 関心のあるテーマ

(7-3.現在どのようなテーマについて関心がございますか該当するものすべて)



(2) 関心のあるテーマについて、「人材育成・教育研修」と「法改正の動向(働き方改革等)」が同率の47.4%で最も多くなっている。次いで「労働条件(賃金、休暇、時間外、過重労働等)」が37.2%、「人事評価」が35.9%、「キャリア形成」が34.0%と並んでいる。

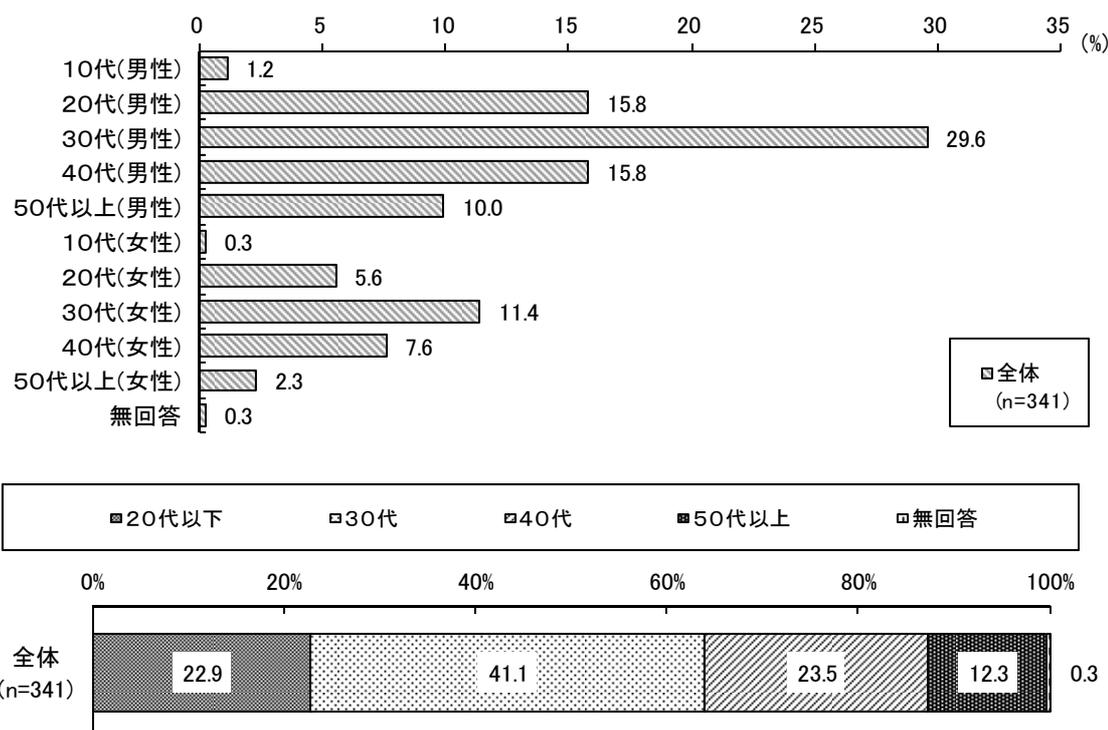
【基本属性別関心のあるテーマ】

		合計	[その他]7-3).現在どのようなテーマについて関心がございますか						
			無期雇用 化・正社 員登用	無期転換 ルール	人材育 成・教育 研修	キャリア形 成	人事評価	技能検定 などの技 能評価制 度	労働条件 (賃金、 休暇、時 間外、過 重労働 等)
全体		156	23.1	10.9	47.4	34.0	35.9	13.5	37.2
Q2 従業員 規模	500人以上	59	32.2	11.9	55.9	39.0	42.4	20.3	35.6
	100～500人未満	57	19.3	10.5	54.4	38.6	40.4	10.5	35.1
	100人未満	39	15.4	10.3	25.6	20.5	20.5	7.7	43.6
Q9 売上 割合	30%未満	64	35.9	18.8	50.0	39.1	40.6	15.6	29.7
	30～70%未満	47	23.4	0.0	51.1	36.2	34.0	14.9	40.4
	70%以上	44	4.5	11.4	40.9	25.0	31.8	9.1	45.5
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	17.2	6.9	51.7	29.9	33.3	17.2	31.0
	上手くいっていない	67	31.3	16.4	43.3	40.3	40.3	9.0	46.3
		合計	福利厚生	労働保 険・社会 保険	労働安全 衛生	苦情相談	個人情報 保護	法改正の 動向(働き 方改革 等)	コンプライ アンス
全体		156	15.4	3.2	17.3	3.2	3.8	47.4	21.8
Q2 従業員 規模	500人以上	59	11.9	0.0	18.6	1.7	5.1	52.5	16.9
	100～500人未満	57	12.3	0.0	7.0	5.3	1.8	52.6	22.8
	100人未満	39	25.6	12.8	30.8	2.6	5.1	33.3	28.2
Q9 売上 割合	30%未満	64	15.6	1.6	21.9	3.1	4.7	48.4	21.9
	30～70%未満	47	14.9	2.1	14.9	4.3	2.1	51.1	17.0
	70%以上	44	15.9	6.8	13.6	2.3	4.5	43.2	27.3
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	12.6	2.3	18.4	2.3	6.9	50.6	11.5
	上手くいっていない	67	19.4	4.5	16.4	4.5	0.0	44.8	35.8
		合計	GJ認定制 度	請負ガイ ドラインの 解説	適正な請 負の進め 方(請負 化のポイン ト)	特になし	その他	無回答	
全体		156	7.1	4.5	10.9	1.9	1.9	3.2	
Q2 従業員 規模	500人以上	59	8.5	1.7	6.8	1.7	5.1	1.7	
	100～500人未満	57	7.0	3.5	15.8	1.8	0.0	3.5	
	100人未満	39	5.1	10.3	10.3	2.6	0.0	2.6	
Q9 売上 割合	30%未満	64	6.3	3.1	10.9	0.0	1.6	4.7	
	30～70%未満	47	10.6	0.0	10.6	2.1	4.3	0.0	
	70%以上	44	4.5	11.4	11.4	4.5	0.0	2.3	
Q12取引 先との交渉	上手くいっている	87	8.0	1.1	11.5	2.3	3.4	2.3	
	上手くいっていない	67	6.0	9.0	10.4	1.5	0.0	1.5	

第3章 現場スタッフ調査の結果

1. 回答者プロフィール

(1) 年代・性別(6-1.あなたの年齢・性別について)



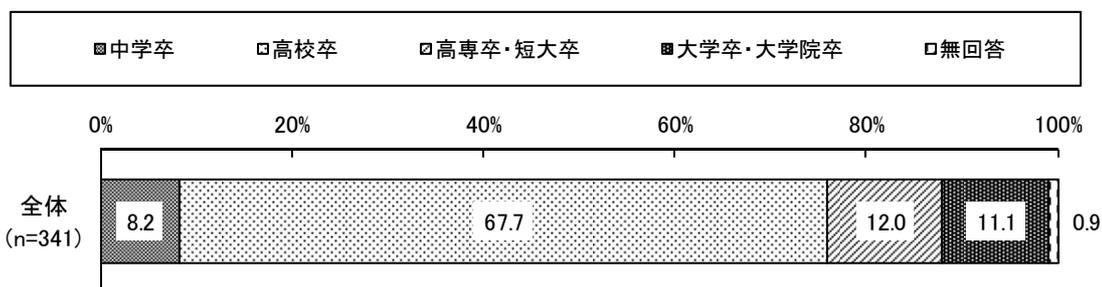
【基本属性別年代・性別】

		合計	6-1).年代				
			20代以下	30代	40代	50代以上	無回答
全体		341	22.9	41.1	23.5	12.3	0.3
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	19.9	49.5	22.6	8.1	0.0
	有期雇用のまま	116	23.3	31.9	26.7	17.2	0.9
	わからない+その他	38	36.8	28.9	15.8	18.4	0.0
6-1 年代	20代以下	78	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30代	140	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	40代	80	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	50代以上	42	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	37.0	27.0	28.0	8.0	0.0
	2～3年未満	84	26.2	54.8	13.1	4.8	1.2
	3～5年未満	82	19.5	47.6	22.0	11.0	0.0
	5年以上	75	4.0	37.3	30.7	28.0	0.0

(注) 図表の「6-5 就労年数(今の会社)」の「1年以内」(100件)には、就労年数が1年を超え2年未満の者(10件)を含む。以下同様。【参照】P49:「(5)現在の会社での就労年数」図表注書き。

(1) 年代・性別について、「30代」が41.1%で最も多い層となっている。次いで「40代」が23.5%、「20代以下」が22.9%で並んでいる。性別も合わせてみると、「30代男性」が29.6%で最多。

(2) 最終学歴(6-2.あなたの最終学歴について)

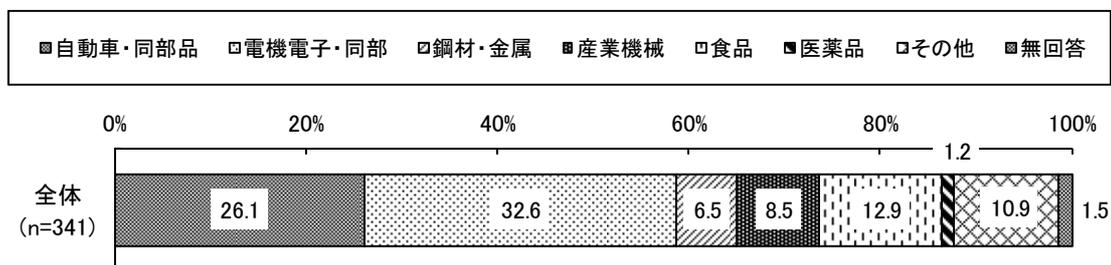


【基本属性別最終学歴】

	合計	6-2).あなたの最終学歴について					
		中学卒	高校卒	高専卒・短大卒	大学卒・大学院卒	無回答	
全体	341	8.2	67.7	12.0	11.1	0.9	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	6.5	67.2	13.4	11.3	1.6
	有期雇用のまま	116	12.9	66.4	8.6	12.1	0.0
	わからない+その他	38	2.6	73.7	15.8	7.9	0.0
6-1 年代	20代以下	78	6.4	75.6	10.3	6.4	1.3
	30代	140	8.6	62.1	15.0	13.6	0.7
	40代	80	6.3	66.3	12.5	15.0	0.0
	50代以上	42	14.3	73.8	4.8	4.8	2.4
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	4.0	71.0	9.0	15.0	1.0
	2～3年未満	84	8.3	67.9	15.5	7.1	1.2
	3～5年未満	82	6.1	64.6	17.1	11.0	1.2
	5年以上	75	16.0	66.7	6.7	10.7	0.0

(2) 最終学歴では、「高校卒」が 67.7%と大多数を占める。「大学卒・大学院卒」も 11.1%と 1 割程度存在する。

(3) 職場の主な製品 (6-3.あなたが現在働いている職場の主な製品について)



【基本属性別職場の主な製品】

	合計	6-3).あなたが現在働いている職場の主な製品について								
		自動車・同部品	電機電子・同部品	鋼材・金属	産業機械	食品	医薬品	その他	無回答	
全体	341	26.1	32.6	6.5	8.5	12.9	1.2	10.9	1.5	
1-2 働き方の 希望	正社員が無期雇用	186	20.4	37.6	6.5	10.8	11.3	1.6	10.2	1.6
	有期雇用のまま	116	32.8	23.3	7.8	7.8	16.4	0.9	9.5	1.7
	わからない+その他	38	31.6	36.8	2.6	0.0	10.5	0.0	18.4	0.0
6-1 年代	20代以下	78	17.9	33.3	5.1	12.8	15.4	1.3	12.8	1.3
	30代	140	30.0	32.9	6.4	6.4	11.4	2.1	9.3	1.4
	40代	80	33.8	36.3	3.8	11.3	6.3	0.0	8.8	0.0
	50代以上	42	14.3	23.8	14.3	0.0	26.2	0.0	16.7	4.8
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	32.0	38.0	4.0	9.0	11.0	1.0	5.0	0.0
	2～3年未満	84	28.6	28.6	2.4	13.1	17.9	2.4	6.0	1.2
	3～5年未満	82	22.0	34.1	8.5	6.1	7.3	1.2	17.1	3.7
	5年以上	75	20.0	28.0	12.0	5.3	16.0	0.0	17.3	1.3

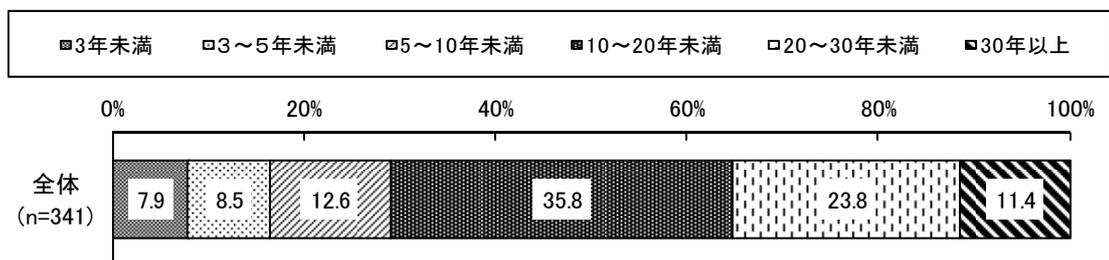
(3) 職場の主な製品では、「電機電子・同部品」が 32.6%で最も多い。次いで「自動車・同部品」が 26.1%、「食品」が 12.9%で続いている。

「その他」の主な製品は以下の一覧表通り。

【その他の主な製品】

プラスチック部品 (2)	水道関連器具
一般医療機器 (2)	製造
メガネレンズ (2)	太陽電池
ガラス製造 (2)	ダクト加工
ダンボール (2)	粘着材テープ
衛生用品	農業機械
液晶フィルム	フィルム
化学	プラスチック製品製造
組立	プラスチックボトルの検査
建築資材	ブランドオークション出品請負
住宅用ガラス部品	ポンプ

(4) 就労年数(6-4.初めて働き始めてから通算でおよそ何年ですか)



【基本属性別就労年数】

	合計	6-4).初めて働き始めてから通算でおよそ何年ですか						無回答	
		3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30年以上		
全体	341	7.9	8.5	12.6	35.8	23.8	11.4	0.0	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	5.9	9.1	11.3	43.0	24.2	6.5	0.0
	有期雇用のまま	116	5.2	8.6	12.9	30.2	25.0	18.1	0.0
	わからない+その他	38	26.3	5.3	18.4	18.4	15.8	15.8	0.0
6-1 年代	20代以下	78	24.4	25.6	41.0	9.0	0.0	0.0	0.0
	30代	140	3.6	5.0	5.0	76.4	10.0	0.0	0.0
	40代	80	3.8	1.3	3.8	8.8	77.5	5.0	0.0
	50代以上	42	0.0	2.4	2.4	2.4	9.5	83.3	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	19.0	12.0	14.0	27.0	21.0	7.0	0.0
	2～3年未満	84	9.5	4.8	15.5	51.2	15.5	3.6	0.0
	3～5年未満	82	0.0	15.9	12.2	37.8	25.6	8.5	0.0
	5年以上	75	0.0	0.0	8.0	28.0	34.7	29.3	0.0

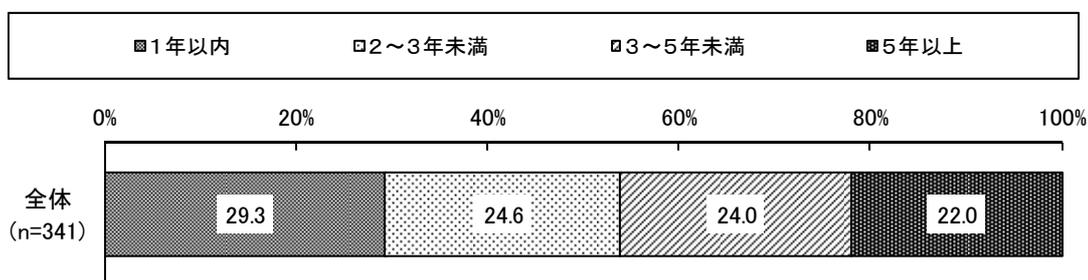
(4) 生涯の就労年数について、「10～20年未満」の方が 35.8%、「20～30年未満」が 23.8%、「5～10年未満」が 12.6%の順に並んでいる。平均就労年数は、15.8年となっている。

年代層別にみると、最も多い就労年数は20代以下では5～10年未満 41.0%、30代では10年～20年未満 76.4%、40代では20～30年未満 77.5%、50代では30年以上 83.3%となっている。各年代層と生涯就労年数が合致している割合は高いが、20代以下ではバラツキが多くみられる。

【基本属性別平均就労年数】

	6-4).初めて働き始めてから通算で		
	件数	平均(年)	
全体	341	15.8	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	14.8
	有期雇用のまま	116	18.0
	わからない+その他	38	14.0
6-1 年代	20代以下	78	4.8
	30代	140	13.3
	40代	80	21.0
	50代以上	42	34.9
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	12.7
	2～3年未満	84	12.6
	3～5年未満	82	15.8
	5年以上	75	23.7

(5)現在の会社での就労年数(6-5.現在の会社で働き始めてから通算でおよそ何年ですか)



【基本属性別現在の会社での就労年数】

	合計	6-5).現在の会社で働き始めてから通算年数					
		1年以内	2～3年未満	3～5年未満	5年以上	無回答	
全体	341	29.3	24.6	24.0	22.0	0.0	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	26.9	26.9	26.3	19.9	0.0
	有期雇用のまま	116	28.4	24.1	22.4	25.0	0.0
	わからない+その他	38	44.7	15.8	15.8	23.7	0.0
6-1 年代	20代以下	78	47.4	28.2	20.5	3.8	0.0
	30代	140	19.3	32.9	27.9	20.0	0.0
	40代	80	35.0	13.8	22.5	28.8	0.0
	50代以上	42	19.0	9.5	21.4	50.0	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2～3年未満	84	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	3～5年未満	82	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	5年以上	75	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

(注) 就労年数「1年以内」(100件)には、就労年数が1年を超え2年未満の者(10件)を含む。

(5)現在の会社での就労年数について、「1年以内」が29.3%、「2～3年未満」が24.6%、「3～5年未満」が24.0%、「5年以上」が22.0%となっている。

現在の会社での平均就労年数は3.6年となっている。

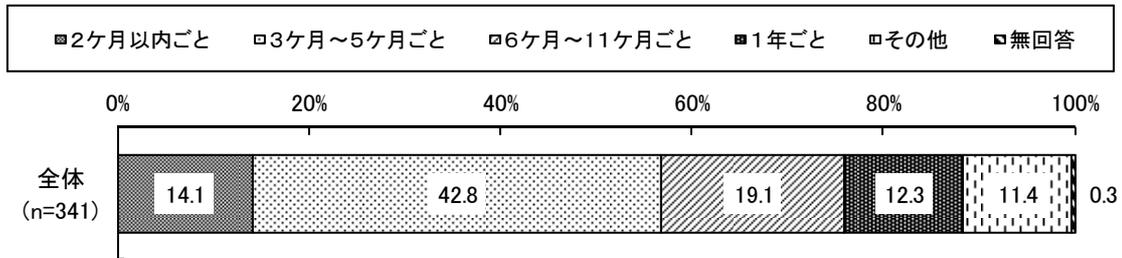
【基本属性別平均就労年数】

		6-5).現在の会	
		件数	平均(年)
全体		341	3.6
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	3.6
	有期雇用のまま	116	3.4
	わからない+その他	38	4.0
6-1 年代	20代以下	78	1.9
	30代	140	3.6
	40代	80	4.2
	50代以上	42	5.4
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	1.0
	2～3年未満	84	2.0
	3～5年未満	82	3.4
	5年以上	75	9.0

2. 製造現場で働くスタッフの現況

1. 雇用について

(1) 雇用契約の更新期間(1-1.あなたの雇用契約の更新期間はどのようになっていますか)

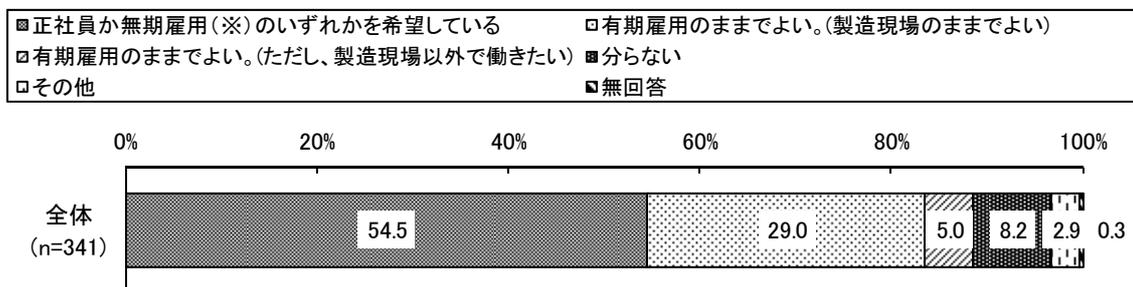


【基本属性別雇用契約の更新期間】

	合計	[雇用]1-1).あなたの雇用契約の更新期間はどのようになっていますか						
		2ヶ月以内ごと	3ヶ月～5ヶ月ごと	6ヶ月～11ヶ月ごと	1年ごと	その他	無回答	
全体	341	14.1	42.8	19.1	12.3	11.4	0.3	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	14.5	43.0	19.9	9.7	12.9	0.0
	有期雇用のまま	116	14.7	43.1	21.6	19.0	0.9	0.9
	わからない+その他	38	10.5	42.1	7.9	5.3	34.2	0.0
6-1 年代	20代以下	78	10.3	50.0	19.2	11.5	9.0	0.0
	30代	140	17.1	40.7	17.1	14.3	10.7	0.0
	40代	80	11.3	51.3	18.8	7.5	10.0	1.3
	50代以上	42	16.7	21.4	23.8	16.7	21.4	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	24.0	57.0	10.0	3.0	5.0	1.0
	2～3年未満	84	9.5	54.8	23.8	7.1	4.8	0.0
	3～5年未満	82	9.8	37.8	28.0	15.9	8.5	0.0
	5年以上	75	10.7	16.0	16.0	26.7	30.7	0.0

(1) 雇用契約の更新期間について、「3ヶ月～5ヶ月ごと」が 42.8%で最も多くなっている。次いで「6ヶ月～11ヶ月ごと」が 19.1%、「2ヶ月以内ごと」が 14.1%で続いている。

(2) 働き方への希望(1-2.近い将来(2~5年後)の働き方(雇用契約)に対するあなたの希望)



(2) 働き方への希望では、「正社員か無期雇用(※)のいずれかを希望している。」が 54.5%と半数以上を占めている。次いで「有期雇用のままでよい。(製造現場のままでよい)」が29.0%が続いている。

【基本属性別働き方への希望】

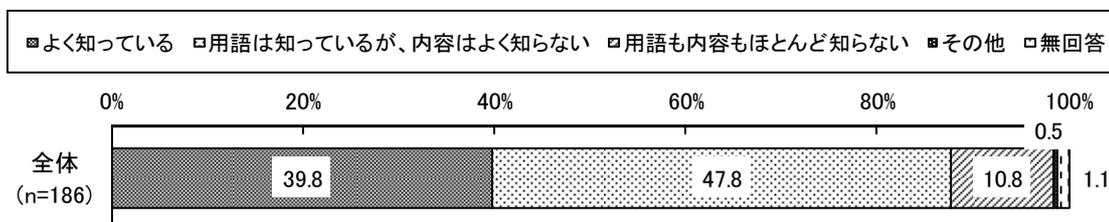
		合計	[雇用]1-2).近い将来(2～5年後)の働き方(雇用契約)に対するあなたの希望					
			正社員か無期雇用(※)のいずれかを希望している	有期雇用のままでよい。(製造現場のままでよい)	有期雇用のままでよい。(ただし、製造現場以外で働きたい)	分らない	その他	無回答
全体		341	54.5	29.0	5.0	8.2	2.9	0.3
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有期雇用のまま	116	0.0	85.3	14.7	0.0	0.0	0.0
	わからない+その他	38	0.0	0.0	0.0	73.7	26.3	0.0
6-1 年代	20代以下	78	47.4	28.2	6.4	15.4	2.6	0.0
	30代	140	65.7	25.0	1.4	5.7	2.1	0.0
	40代	80	52.5	33.8	5.0	3.8	3.8	1.3
	50代以上	42	35.7	33.3	14.3	11.9	4.8	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	50.0	31.0	2.0	13.0	4.0	0.0
	2～3年未満	84	59.5	28.6	4.8	6.0	1.2	0.0
	3～5年未満	82	59.8	25.6	6.1	4.9	2.4	1.2
	5年以上	75	49.3	30.7	8.0	8.0	4.0	0.0

【基本属性別働き方への希望(3区分)】

		合計	[雇用]1-2).近い将来の働き方の希望			
			正社員か無期雇用	有期雇用のまま	わからない+その他	無回答
全体		341	54.5	34.0	11.1	0.3
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	100.0	0.0	0.0	0.0
	有期雇用のまま	116	0.0	100.0	0.0	0.0
	わからない+その他	38	0.0	0.0	100.0	0.0
6-1 年代	20代以下	78	47.4	34.6	17.9	0.0
	30代	140	65.7	26.4	7.9	0.0
	40代	80	52.5	38.8	7.5	1.3
	50代以上	42	35.7	47.6	16.7	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	50.0	33.0	17.0	0.0
	2～3年未満	84	59.5	33.3	7.1	0.0
	3～5年未満	82	59.8	31.7	7.3	1.2
	5年以上	75	49.3	38.7	12.0	0.0

(3) 正社員登用や無期雇用転換の条件や就業規則(1-3.正社員登用や無期雇用転換(※)の条件や就業規則の内容などをご存じですか)

1-2 で「1. 正社員か無期雇用いずれかを希望している」とした回答者への問い



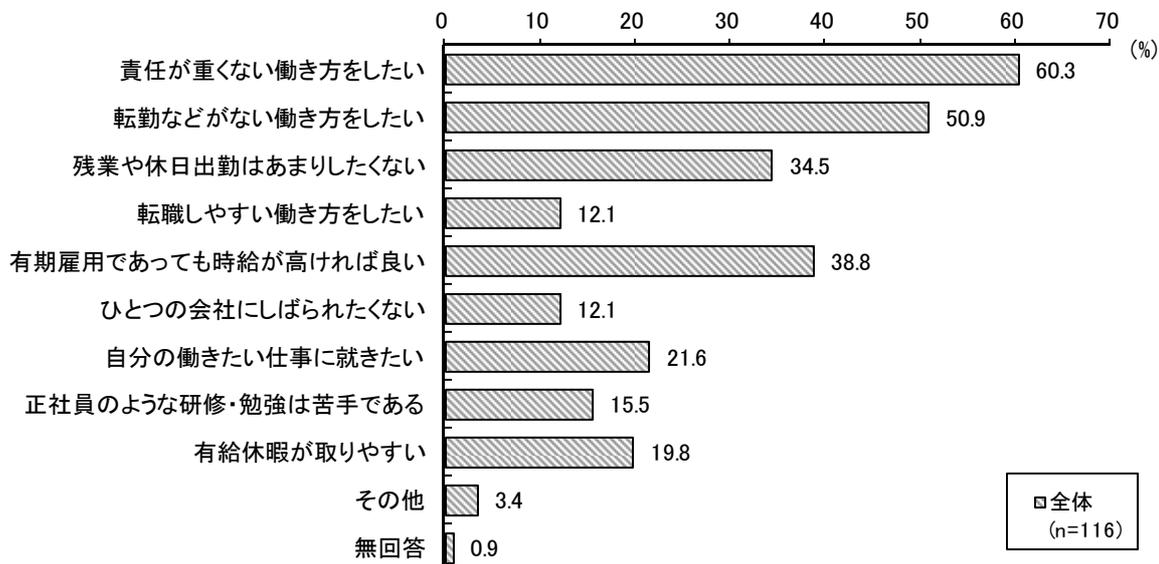
【基本属性別正社員登用や無期雇用転換の条件や就業規則】

	合計	[雇用]1-3).正社員登用や無期雇用転換(※)の条件や就業規則の内容などをご存じですか					
		よく知っている	用語は知っているが、内容はよく知らない	用語も内容もほとんど知らない	その他	無回答	
全体	186	39.8	47.8	10.8	0.5	1.1	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	39.8	47.8	10.8	0.5	1.1
	有期雇用のまま	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	わからない+その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6-1 年代	20代以下	37	37.8	43.2	18.9	0.0	0.0
	30代	92	43.5	48.9	4.3	1.1	2.2
	40代	42	33.3	52.4	14.3	0.0	0.0
	50代以上	15	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	50	24.0	48.0	26.0	0.0	2.0
	2～3年未満	50	32.0	56.0	8.0	2.0	2.0
	3～5年未満	49	51.0	44.9	4.1	0.0	0.0
	5年以上	37	56.8	40.5	2.7	0.0	0.0

(3) 正社員か無期雇用のいずれかを希望している者のうち、正社員登用や無期雇用転換の条件や就業規則については、「用語は知っているが、内容はよく知らない」が 47.8%で最も多い。次いで「よく知っている」が 39.8%と続いている。内容を知っているか否かをみると、「用語は知っているが、内容はよく知らない」と「用語も内容もほとんど知らない」10.8%を合わせて、内容を知らない割合は 58.6%となる。

(4) 有期雇用のままでよい理由 (1-4. 有期雇用のままでよいとした理由として該当するものすべて)

* 1-2 で「2. 有期雇用のままでよい(製造現場のままでよい)」、「3. 有期雇用のままでよい(ただし、製造現場以外で働きたい)」とした回答者への問い*



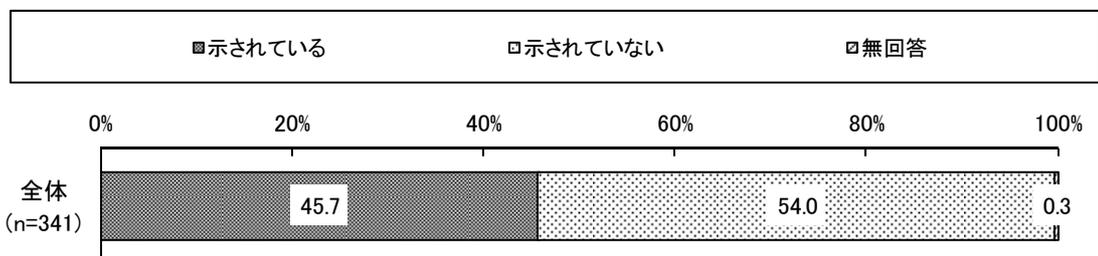
(4) 有期雇用のままでよい理由では、「責任が重くない働き方をしたい。」が 60.3%、「転勤などがない働き方をしたい。」が 50.9%、「有期雇用であっても時給が高ければ良い。」が 38.8%、「残業や休日出勤はあまりしたくない。」が 34.5%等と並んでいる。

【基本属性別有期雇用のままでよい理由】

		合計	[雇用]1-4).有期雇用のままでよいとした理由					
			責任が重くない働き方をしたい	転勤などがない働き方をしたい	残業や休日出勤はあまりしたくない	転職しやすい働き方をしたい	有期雇用であっても時給が高ければ良い	ひとつの会社にしばられたくない
全体		116	60.3	50.9	34.5	12.1	38.8	12.1
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有期雇用のまま	116	60.3	50.9	34.5	12.1	38.8	12.1
	わからない+その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6-1 年代	20代以下	27	77.8	55.6	48.1	14.8	40.7	14.8
	30代	37	62.2	54.1	29.7	13.5	48.6	8.1
	40代	31	45.2	41.9	38.7	12.9	29.0	12.9
	50代以上	20	55.0	50.0	15.0	5.0	35.0	15.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	33	66.7	36.4	39.4	6.1	27.3	24.2
	2～3年未満	28	53.6	53.6	46.4	21.4	39.3	3.6
	3～5年未満	26	65.4	57.7	26.9	11.5	34.6	3.8
	5年以上	29	55.2	58.6	24.1	10.3	55.2	13.8
		合計	自分の働きたい仕事に就きたい	正社員のような研修・勉強は苦手である	有給休暇が取りやすい	その他	無回答	
全体		116	21.6	15.5	19.8	3.4	0.9	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	有期雇用のまま	116	21.6	15.5	19.8	3.4	0.9	
	わからない+その他	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6-1 年代	20代以下	27	18.5	0.0	11.1	0.0	3.7	
	30代	37	27.0	18.9	21.6	0.0	0.0	
	40代	31	29.0	29.0	12.9	9.7	0.0	
	50代以上	20	5.0	10.0	35.0	5.0	0.0	
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	33	21.2	12.1	18.2	0.0	0.0	
	2～3年未満	28	25.0	14.3	14.3	0.0	3.6	
	3～5年未満	26	30.8	15.4	19.2	3.8	0.0	
	5年以上	29	10.3	20.7	27.6	10.3	0.0	

2. キャリア形成について

(1) キャリアパスについて(2-1.キャリアパス(※))について、現在までに会社から示されましたか)



【基本属性別キャリアパスについて】

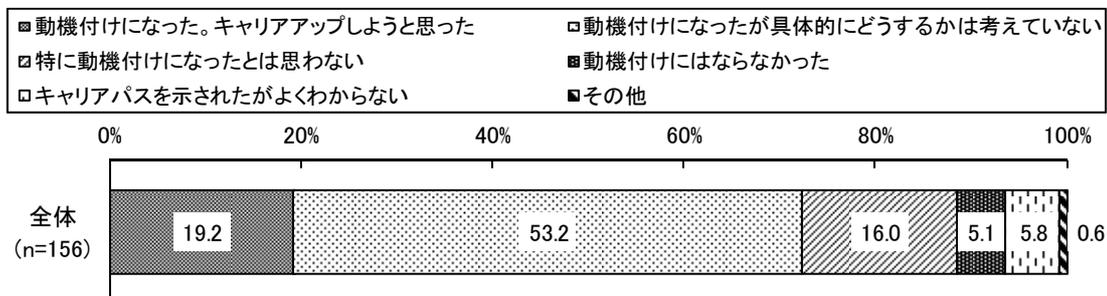
	合計	【キャリア】2-1).キャリアパスについて			
		示されている	示されていない	無回答	
全体	341	45.7	54.0	0.3	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	42.5	57.0	0.5
	有期雇用のまま	116	54.3	45.7	0.0
	わからない+その他	38	34.2	65.8	0.0
6-1 年代	20代以下	78	42.3	57.7	0.0
	30代	140	52.9	46.4	0.7
	40代	80	42.5	57.5	0.0
	50代以上	42	35.7	64.3	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	35.0	65.0	0.0
	2～3年未満	84	50.0	48.8	1.2
	3～5年未満	82	52.4	47.6	0.0
	5年以上	75	48.0	52.0	0.0

※キャリアパスとは、ある職位や職務に就くために必要な一連の業務経験や習熟レベル、職群異動などの道筋や基準条件を示すことで、個人が目指す仕事や能力を描きやすくする人材育成制度を指します。

(1) キャリアパスについては、「示されていない」が 54.0%、「示されている」が 45.7%となっている。

(2) 能力開発やキャリア形成の動機付けについて(2-2.キャリアパスを示されたことはあなたの能力開発やキャリア形成の動機付けになったとお考えですか最も近いもの)

2-1 で、キャリアパスが「示されている」とした回答者への問い



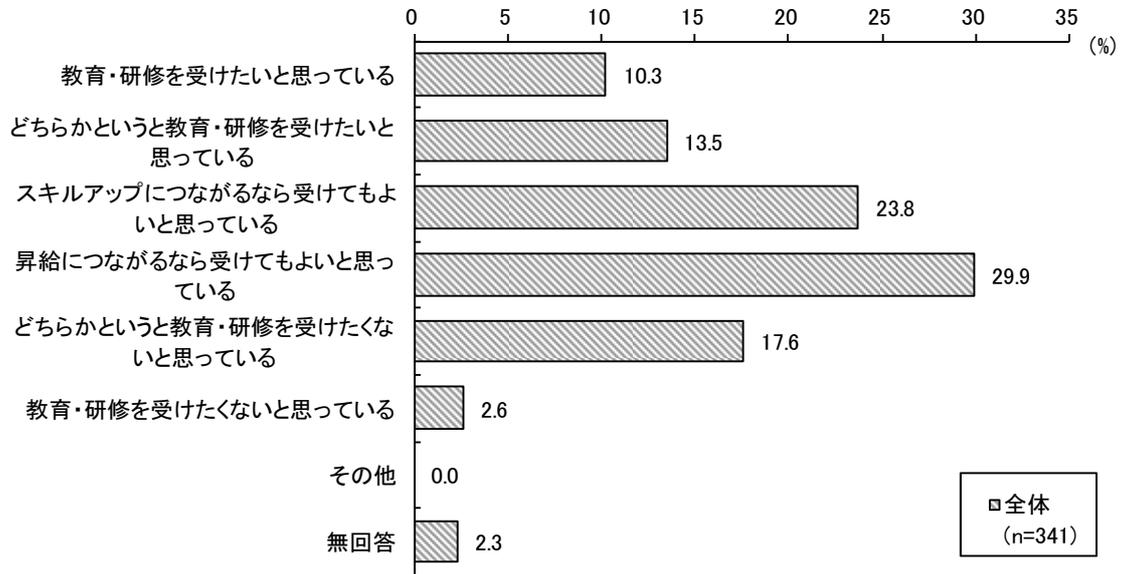
【基本属性別能力開発やキャリア形成の動機付け】

	合計	[キャリア]2-2).キャリアパスを示されたことはあなたの能力開発やキャリア形成の動機付けになったとお考えですか							
		動機付けになった。キャリアアップしようと思った	動機付けになったが具体的にどうするかは考えていない	特に動機付けになったとは思わない	動機付けにはならなかった	キャリアパスを示されたがよくわからない	その他	無回答	
全体	156	19.2	53.2	16.0	5.1	5.8	0.6	0.0	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	79	27.8	54.4	15.2	1.3	1.3	0.0	0.0
	有期雇用のまま	63	7.9	52.4	15.9	9.5	12.7	1.6	0.0
	わからない+その他	13	23.1	46.2	23.1	7.7	0.0	0.0	0.0
6-1 年代	20代以下	33	15.2	57.6	18.2	3.0	6.1	0.0	0.0
	30代	74	17.6	52.7	18.9	5.4	5.4	0.0	0.0
	40代	34	26.5	50.0	14.7	2.9	2.9	2.9	0.0
	50代以上	15	20.0	53.3	0.0	13.3	13.3	0.0	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	35	11.4	48.6	34.3	0.0	5.7	0.0	0.0
	2～3年未満	42	21.4	54.8	14.3	4.8	4.8	0.0	0.0
	3～5年未満	43	14.0	58.1	7.0	11.6	7.0	2.3	0.0
	5年以上	36	30.6	50.0	11.1	2.8	5.6	0.0	0.0

(2) 能力開発やキャリア形成の動機付けについては、「動機付けになったが具体的にどうするかは考えていない。」が 53.2%、「動機付けになった。キャリアアップしようと思った。」が 19.2%、「特に動機付けになったとは思わない。」が 16.0%となっている。

3. 教育・研修について

(1) 教育・研修についての希望(3-1.教育・研修について最も希望に近いもの)

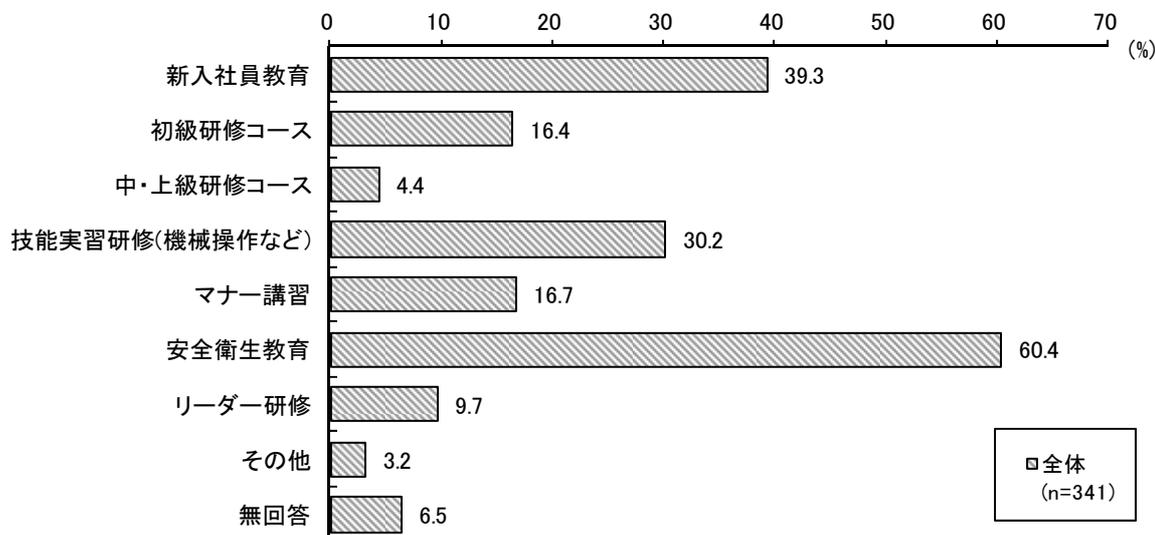


【基本属性別教育・研修についての希望】

	合計	[教育・研修]3-1).教育・研修について最も希望に近いもの								
		教育・研修を受けたいと思っている	どちらかという教育・研修を受けたいと思っている	スキルアップにつながるなら受けてもよいと思っている	昇給につながるなら受けてもよいと思っている	どちらかという教育・研修を受けたくないと思っている	教育・研修を受けたくないと思っている	その他	無回答	
全体	341	10.3	13.5	23.8	29.9	17.6	2.6	0.0	2.3	
1-2 働き方の 希望	正社員が無期雇用	186	14.5	17.2	31.2	26.3	8.1	0.5	0.0	2.2
	有期雇用のまま	116	6.0	7.8	12.1	34.5	31.9	5.2	0.0	2.6
	わからない+その他	38	2.6	13.2	23.7	34.2	18.4	5.3	0.0	2.6
6-1 年代	20代以下	78	6.4	11.5	28.2	25.6	25.6	0.0	0.0	2.6
	30代	140	12.1	18.6	21.4	32.1	12.1	2.1	0.0	1.4
	40代	80	11.3	8.8	21.3	33.8	17.5	5.0	0.0	2.5
	50代以上	42	9.5	9.5	28.6	23.8	19.0	4.8	0.0	4.8
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	6.0	10.0	31.0	28.0	21.0	3.0	0.0	1.0
	2～3年未満	84	13.1	16.7	19.0	27.4	19.0	2.4	0.0	2.4
	3～5年未満	82	14.6	17.1	18.3	24.4	17.1	3.7	0.0	4.9
	5年以上	75	8.0	10.7	25.3	41.3	12.0	1.3	0.0	1.3

(1) 教育・研修についての希望については、「昇給につながるなら受けてもよいと思っている。」が29.9%で最も多くなっている。次いで「スキルアップにつながるなら受けてもよいと思っている。」が23.8%、「どちらかという教育・研修を受けたくないと思っている。」が17.6%と続いている。「教育・研修を受けたいと思っている。」10.3%、「どちらかという教育・研修を受けたいと思っている。」13.5%。「昇給につながるなら受けてもよいと思っている。」、「スキルアップにつながるなら受けてもよいと思っている。」と合わせると、受けたいと思っているものは、77.5%。

(2) 教育・研修の内容(3-2.ここ2年間に受けた教育・研修の内容について該当するものすべて)

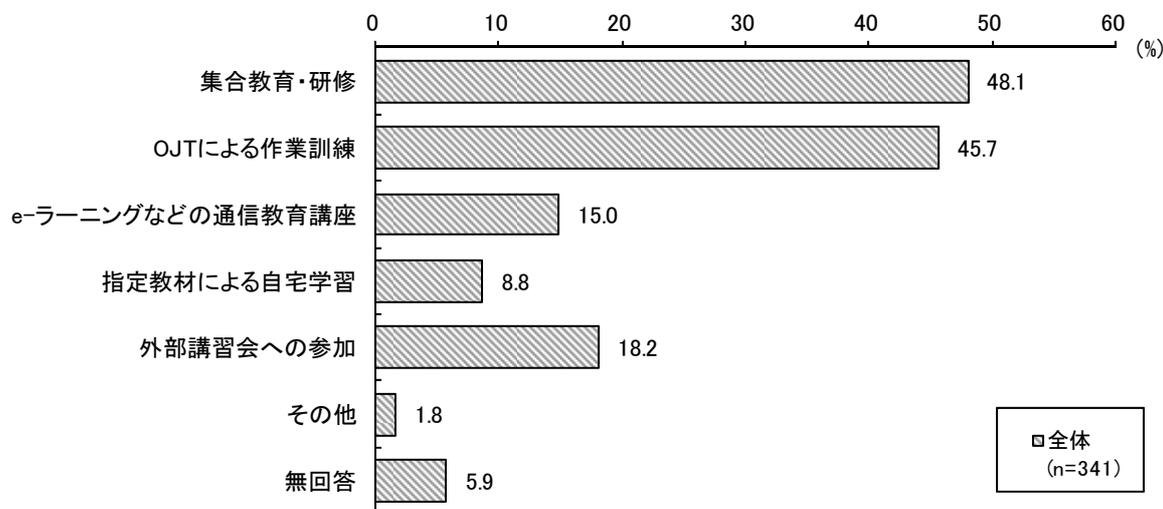


【基本属性別教育・研修の内容】

	合計	[教育・研修]3-2).教育・研修の内容について									
		新入社員教育	初級研修コース	中・上級研修コース	技能実習研修(機械操作など)	マナー講習	安全衛生教育	リーダー研修	その他	無回答	
全体	341	39.3	16.4	4.4	30.2	16.7	60.4	9.7	3.2	6.5	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	42.5	12.9	4.3	36.6	17.7	61.3	12.4	1.6	6.5
	有期雇用のまま わからない+その他	116	33.6	23.3	6.0	24.1	18.1	57.8	6.9	4.3	5.2
6-1 年代	20代以下	78	44.9	6.4	2.6	42.3	12.8	57.7	7.7	1.3	3.8
	30代	140	40.7	25.0	6.4	32.9	26.4	65.0	14.3	0.7	4.3
	40代	80	46.3	12.5	5.0	22.5	8.8	60.0	5.0	6.3	7.5
	50代以上	42	11.9	14.3	0.0	11.9	4.8	50.0	7.1	9.5	16.7
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	56.0	17.0	1.0	27.0	11.0	54.0	5.0	3.0	4.0
	2～3年未満	84	58.3	22.6	3.6	44.0	31.0	70.2	3.6	1.2	2.4
	3～5年未満	82	23.2	14.6	7.3	28.0	17.1	63.4	13.4	2.4	11.0
	5年以上	75	13.3	10.7	6.7	21.3	8.0	54.7	18.7	6.7	9.3

(2)ここ2年間に受けた教育・研修の内容については、「安全衛生教育」が 60.4%で最も多くなっている。次いで「新入社員教育」が 39.3%、「技能実習研修(機械操作など)」が 30.2%、「初級研修コース」が 16.4%と並んでいる。

(3) 教育・研修の実施方法(3-3.希望する教育・研修の実施方法について該当するものすべて)

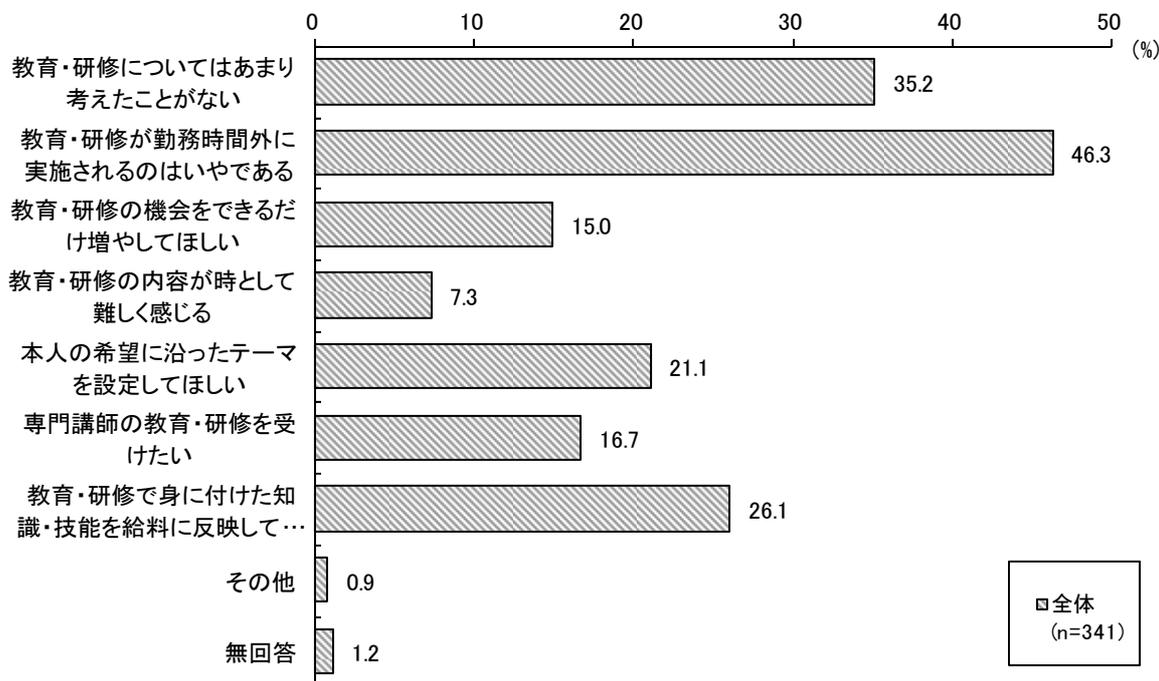


【基本属性別教育・研修の実施方法】

	合計	[教育・研修]3-3.教育・研修の実施方法について							
		集合教育・研修	OJTによる作業訓練	e-ラーニングなどの通信教育講座	指定教材による自宅学習	外部講習会への参加	その他	無回答	
全体	341	48.1	45.7	15.0	8.8	18.2	1.8	5.9	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	54.3	47.3	14.5	9.1	21.0	1.1	4.8
	有期雇用のまま	116	42.2	42.2	16.4	8.6	15.5	1.7	6.0
	わからない+その他	38	36.8	50.0	13.2	7.9	13.2	5.3	7.9
6-1 年代	20代以下	78	46.2	64.1	10.3	2.6	16.7	1.3	7.7
	30代	140	52.9	46.4	17.9	12.1	21.4	0.7	2.9
	40代	80	46.3	31.3	18.8	8.8	13.8	5.0	5.0
	50代以上	42	40.5	35.7	7.1	9.5	19.0	0.0	14.3
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	54.0	49.0	17.0	8.0	15.0	1.0	3.0
	2～3年未満	84	46.4	59.5	10.7	8.3	14.3	1.2	3.6
	3～5年未満	82	46.3	42.7	20.7	4.9	22.0	1.2	9.8
	5年以上	75	44.0	29.3	10.7	14.7	22.7	4.0	8.0

(3) 希望する教育・研修の実施方法では、「集合教育・研修」が 48.1%、「OJT による作業訓練」が 45.7%と僅差で並んでいる。次いで「外部講習会への参加」が 18.2%、「e-ラーニングなどの通信教育講座」が 15.0%と続いている。

(4) 教育・研修に対する考え(3-4.教育・研修に対するお考えについて該当するものすべて)



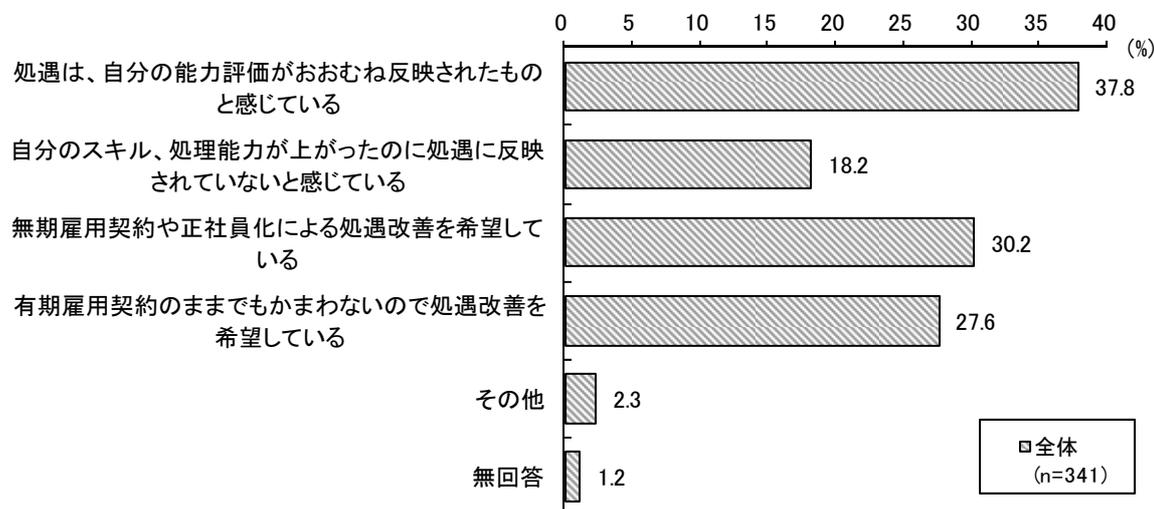
【基本属性別教育・研修に対する考え】

	合計	[教育・研修]3-4.教育・研修に対するお考えについて									
		教育・研修についてはあまり考えたことがない	教育・研修が勤務時間外に実施されるのはいやである	教育・研修の機会をできるだけ増やしてほしい	教育・研修の内容が時として難しく感じる	本人の希望に沿ったテーマを設定してほしい	専門講師の教育・研修を受けたい	教育・研修で身に付けた知識・技能を給料に反映してほしい	その他	無回答	
全体	341	35.2	46.3	15.0	7.3	21.1	16.7	26.1	0.9	1.2	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	28.5	38.7	19.9	6.5	26.3	22.0	31.2	0.5	0.5
	有期雇用のまま	116	44.8	55.2	9.5	7.8	16.4	10.3	22.4	0.9	2.6
	わからない+その他	38	36.8	57.9	7.9	10.5	10.5	10.5	13.2	2.6	0.0
6-1 年代	20代以下	78	52.6	56.4	9.0	6.4	16.7	12.8	15.4	0.0	0.0
	30代	140	29.3	44.3	17.9	6.4	21.4	21.4	35.0	0.7	0.0
	40代	80	33.8	48.8	15.0	7.5	25.0	13.8	26.3	1.3	0.0
	50代以上	42	23.8	28.6	16.7	11.9	21.4	14.3	16.7	2.4	9.5
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	46.0	57.0	7.0	10.0	18.0	8.0	16.0	0.0	1.0
	2～3年未満	84	35.7	46.4	21.4	7.1	27.4	11.9	27.4	1.2	1.2
	3～5年未満	82	32.9	31.7	19.5	2.4	20.7	22.0	31.7	0.0	1.2
	5年以上	75	22.7	48.0	13.3	9.3	18.7	28.0	32.0	2.7	1.3

(4) 教育・研修に対する考えについては、「教育・研修が勤務時間外に実施されるのはいやである。」が 46.3%で最も多くなっており、「教育・研修についてはあまり考えたことがない。」が 35.2%、「教育・研修で身に付けた知識・技能を給料に反映してほしい。」が 26.1%、「本人の希望に沿ったテーマを設定してほしい。」が 21.1%と続いている。

4. 処遇について

(1) 処遇について(4-1.あなたの給与などの処遇についてどのように感じておられますか該当するものすべて)

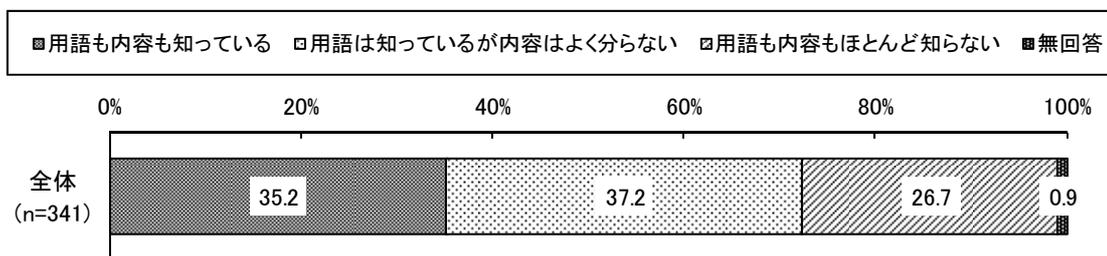


【基本属性別処遇について】

	合計	4-1).あなたの給与などの処遇についてどのように感じておられますか					
		処遇は、自分の能力評価がおおむね反映されたものと感じている	自分のスキル、処理能力が上がったのに処遇に反映されていないと感じている	無期雇用契約や正社員化による処遇改善を希望している	有期雇用契約のままでもかまわないので処遇改善を希望している	その他	無回答
全体	341	37.8	18.2	30.2	27.6	2.3	1.2
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	34.4	19.9	50.0	14.5	1.1
	有期雇用のみ	116	40.5	18.1	3.4	52.6	1.7
	わからない+その他	38	44.7	10.5	15.8	15.8	10.5
6-1 年代	20代以下	78	33.3	10.3	32.1	33.3	2.6
	30代	140	41.4	15.0	36.4	23.6	0.7
	40代	80	36.3	25.0	23.8	30.0	6.3
	50代以上	42	35.7	31.0	19.0	23.8	0.0
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	36.0	10.0	31.0	33.0	2.0
	2～3年未満	84	36.9	19.0	32.1	28.6	1.2
	3～5年未満	82	37.8	19.5	32.9	28.0	1.2
	5年以上	75	41.3	26.7	24.0	18.7	5.3

(1) 処遇については、「処遇は、自分の能力評価がおおむね反映されたものと感じている。」が37.8%で最も多くなっている。次いで「無期雇用契約や正社員化による処遇改善を希望している。」が30.2%、「有期雇用契約のままでもかまわないので処遇改善を希望している。」が27.6%、「自分のスキル、処理能力が上がったのに処遇に反映されていないと感じている。」が18.2%と続いている。

(2) 無期転換ルールの認知 (4-2. 無期転換ルール(※)という用語をご存じですか)



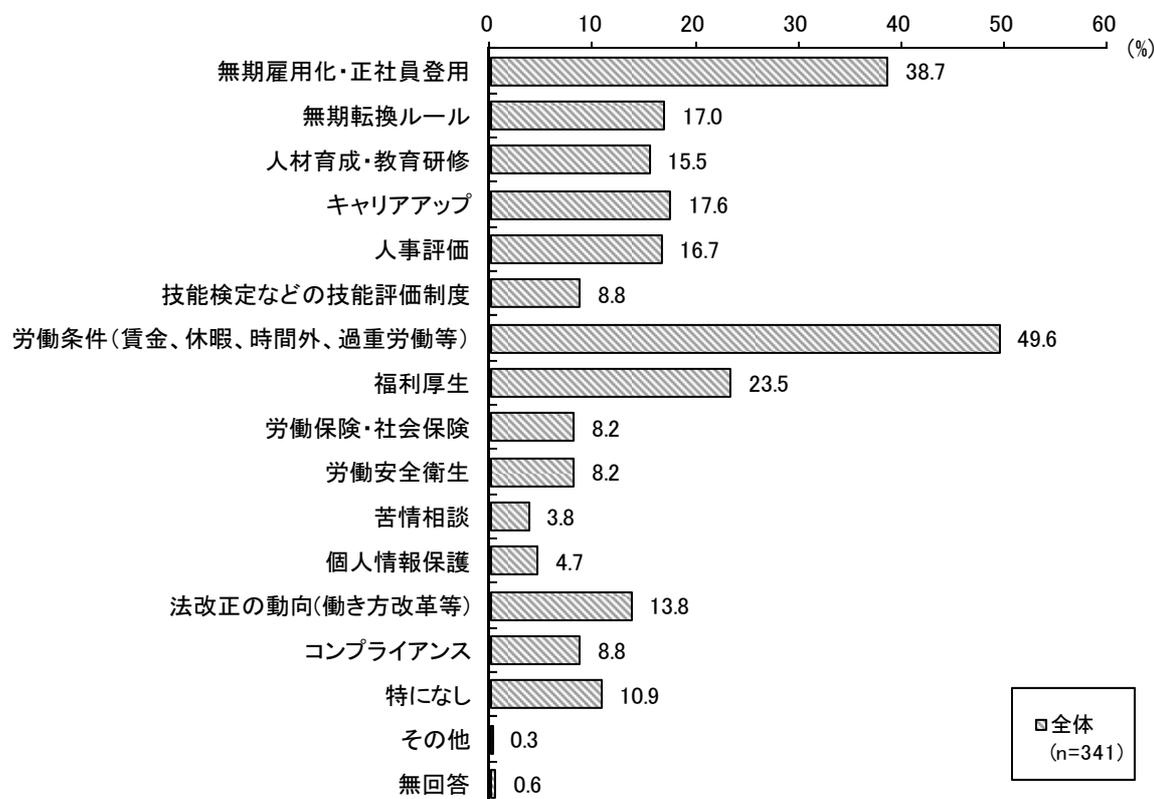
【基本属性別無期転換ルールの認知】

	合計	4-2. 無期転換ルール(※)という用語をご存じですか				
		用語も内容も知っている	用語は知っているが内容はよく分らない	用語も内容もほとんど知らない	無回答	
全体	341	35.2	37.2	26.7	0.9	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	38.2	40.9	20.4	0.5
	有期雇用のまま	116	33.6	35.3	31.0	0.0
	わからない+その他	38	26.3	26.3	42.1	5.3
6-1 年代	20代以下	78	23.1	43.6	33.3	0.0
	30代	140	40.0	35.7	22.9	1.4
	40代	80	37.5	38.8	23.8	0.0
	50代以上	42	38.1	28.6	31.0	2.4
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	24.0	43.0	33.0	0.0
	2～3年未満	84	32.1	42.9	23.8	1.2
	3～5年未満	82	47.6	31.7	19.5	1.2
	5年以上	75	40.0	29.3	29.3	1.3

(2) 無期転換ルールの認知では、「用語は知っているが内容はよく分らない。」が 37.2%で最も多い。「用語も内容も知っている。」が 35.2%、「用語も内容もほとんど知らない。」が 26.7%となっている。

5. 関心のあるテーマについて

(5.現在どのようなテーマについて関心がありますか該当するものすべて)



5. 関心のあるテーマについては、「労働条件(賃金、休暇、時間外、過重労働等)」に関する関心が最も大きく、全体の 49.6%と半数近くとなっている。次に関心が高かったのは「無期雇用化・正社員登用」の 38.7%となっている。以下「福利厚生」23.5%、「キャリアアップ」17.6%、「無期転換ルール」17.0%、「人事評価」16.7%などと続いている。

【基本属性別関心のあるテーマ】

	合計	5.現在どのようなテーマについて関心がありますか									
		無期雇用 化・正社 員登用	無期転換 ルール	人材育 成・教育 研修	キャリアア ップ	人事評価	技能検定 などの技 能評価制 度	労働条件 (賃金、 休暇、時 間外、過 重労働 等)	福利厚生	労働保 険・社会 保険	
全体	341	38.7	17.0	15.5	17.6	16.7	8.8	49.6	23.5	8.2	
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	60.2	20.4	19.4	22.0	19.9	10.8	50.5	25.8	5.9
	有期雇用のまま	116	12.1	13.8	10.3	10.3	13.8	6.0	49.1	20.7	12.1
	わからない+その他	38	15.8	10.5	13.2	18.4	7.9	7.9	44.7	21.1	7.9
6-1 年代	20代以下	78	37.2	25.6	12.8	21.8	5.1	10.3	52.6	15.4	2.6
	30代	140	42.9	15.7	17.9	18.6	22.1	9.3	51.4	26.4	10.0
	40代	80	36.3	15.0	15.0	16.3	20.0	8.8	48.8	26.3	7.5
	50代以上	42	33.3	9.5	14.3	9.5	14.3	4.8	38.1	21.4	11.9
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	34.0	17.0	6.0	11.0	6.0	3.0	50.0	22.0	5.0
	2～3年未満	84	41.7	23.8	13.1	20.2	15.5	9.5	54.8	27.4	6.0
	3～5年未満	82	43.9	11.0	20.7	24.4	15.9	13.4	42.7	24.4	8.5
	5年以上	75	36.0	16.0	25.3	16.0	33.3	10.7	50.7	20.0	14.7
	合計		労働安全 衛生	苦情相談	個人情報 保護	法改正の 動向(働き 方改革 等)	コンプライ アンス	特になし	その他	無回答	
全体	341	8.2	3.8	4.7	13.8	8.8	10.9	0.3	0.6		
1-2 働き方の 希望	正社員か無期雇用	186	7.0	4.3	4.3	14.0	8.1	5.9	0.0	0.0	
	有期雇用のまま	116	9.5	3.4	6.0	14.7	11.2	16.4	0.0	0.0	
	わからない+その他	38	10.5	2.6	2.6	10.5	5.3	18.4	2.6	5.3	
6-1 年代	20代以下	78	12.8	2.6	5.1	9.0	1.3	16.7	0.0	1.3	
	30代	140	5.0	3.6	4.3	14.3	8.6	5.0	0.0	0.7	
	40代	80	5.0	6.3	5.0	17.5	15.0	13.8	1.3	0.0	
	50代以上	42	16.7	2.4	4.8	14.3	11.9	14.3	0.0	0.0	
6-5 就労年数 (今の会社)	1年以内	100	10.0	3.0	5.0	11.0	8.0	17.0	0.0	1.0	
	2～3年未満	84	7.1	3.6	4.8	13.1	6.0	8.3	0.0	0.0	
	3～5年未満	82	3.7	2.4	2.4	22.0	11.0	8.5	0.0	0.0	
	5年以上	75	12.0	6.7	6.7	9.3	10.7	8.0	1.3	1.3	

〈 参考資料 〉

製造請負事業実態把握調査原票

(事業者調査票)

平成30年9月5日

製造請負事業者各位

平成30年度厚生労働省委託事業
「製造請負事業実態把握調査」

受託団体 一般社団法人 日本生産技能労務協会
会長 青木 秀登

アンケート調査票ご記入のお願い

本調査は、平成30年度厚生労働省の委託事業として、一般社団法人日本生産技能労務協会が受託し実施するものです。

日本生産技能労務協会は、平成19年度から10年以上にわたり、厚生労働省の委託を受けGJ認定制度、相談事業などを運営しながら適正な請負事業の推進に寄与して参りました。

本調査は、ものづくり現場の請負事業者様とそこで働くスタッフの現状を正確に把握し、今後の労働行政の方向付けの参考にするためのものですので、是非ともご協力をお願い申し上げます。

●ご回答いただいた内容、個人情報等は当協会が責任を持って管理し、個別データは公表致しません。

【ご記入について】

- 全ての設問についてお答えください。ご回答できない設問がある場合は空欄にしてください。数字でのご回答は直接欄内をお願い致します。
- 回答が用意されている設問の場合は、設問ごとに当てはまるものに○を付けるようお願い致します。
- ご記入は黒、または青のボールペン、万年筆、HB以上の鉛筆を使用してください。
- 事業所が複数ある場合は、総合的に判断してご回答ください。
- ご回答いただく内容は、請負現場スタッフのみについてご記入ください。
- ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒で10月2日(火)までにご返送をお願い申し上げます。

【本調査に関してのお問い合わせ】

一般社団法人 日本生産技能労務協会 製造請負事業実態把握調査係
〒105-0004 東京都港区新橋 4-5-1 アーバン新橋ビル9階
TEL : 03-6721-5361 FAX : 03-6721-5362 メール : kyogikai@js-gino.org

●企業概要について

問1. 貴社の事業全体の年間売上高(直近決算)についてお答えください。(数字はおおよその概算値で結構です。)

事業全体の年間売上高()百万円

問2. 貴社の全従業員数(現場スタッフなどすべて含む)について、該当する番号に○を付けてください。

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. 1000人以上 | 2. 500人以上～1000人未満 |
| 3. 250人以上～500人未満 | 4. 100人以上～250人未満 |
| 5. 50人以上～100人未満 | 6. 25人以上～50人未満 |
| 7. 25人未満 | |

問3. 貴社では、製造分野における労働者派遣を行っていますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

問4. 貴社では、製造分野の職業紹介事業を行っていますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

問5. 貴社では、運転業務の請負事業を行っていますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

問6. 貴社では、製造分野における請負事業を行っていますか。

- | |
|---------------------------|
| 1. はい → 問7(次ページ)にお進みください。 |
| 2. いいえ → 問6-1へ |

問6-1. 問6で「いいえ」に○の場合、製造分野における請負事業にどの程度関心がありますか。該当する番号に○を付けてください。

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. 大に関心がある | 2. ある程度関心がある |
| 3. あまり関心がない | 4. まったく関心がない |

**問6-1をご回答の方は、アンケートの設問はこれで終了です。
最終ページに進み、貴社名等ご記入ください。**

以下の設問は、製造分野における請負事業を行っている場合のみお答え下さい。

問7. 貴社の製造分野における請負事業に従事する従業員数を有期雇用・無期雇用別にお答えください。(数字はおおよその概算値で結構です。)

(1) 無期雇用者()名 (2) 有期雇用者()名

問8. 貴社の製造分野における請負事業所数について、該当する番号に○を付けてください。

- | | | |
|-----------|----------|----------|
| 1. 10ヶ所以上 | 2. 6~9カ所 | 3. 3~5カ所 |
| 4. 2カ所 | 5. 1カ所 | |

問9. 貴社の製造分野における請負事業の年間売上高(直近決算)は、事業全体の年間売上高のおよそ何%になるか、該当する番号に○を付けてください。

- | | | |
|------------------|----------------|----------------|
| 1. 10%未満 | 2. 10%以上 20%未満 | 3. 20%以上 30%未満 |
| 4. 30%以上 40%未満 | 5. 40%以上 50%未満 | 6. 50%以上 60%未満 |
| 7. 60%以上 70%未満 | 8. 70%以上 80%未満 | 9. 80%以上 90%未満 |
| 10. 90%以上 100%未満 | 11. 100% | |

問10. 貴社の製造分野における請負事業の売上のなかで、最も多くを占めている生産品はどれですか。(○は1つ)

- | | | |
|----------------|-------------|----------|
| 1. 自動車・同部品 | 2. 電機電子・同部品 | 3. 鋼材・金属 |
| 4. 産業機械 | 5. 食品 | 6. 医薬品 |
| 7. その他(具体的に:) | | |

問11. 貴社では、製造分野における請負料金は自社が提示した単価で決まることが多いですか。それとも取引先の提示した単価で決まることが多いですか。(○は1つ)

- | |
|-------------------------|
| 1. ほぼ毎回、自社の提示した単価で決まる。 |
| 2. 自社の提示した単価で決まることが多い。 |
| 3. 半々程度 |
| 4. 取引先の提示した単価で決まることが多い。 |
| 5. ほぼ毎回、取引先の提示した単価で決まる。 |

問12. 貴社では、製造分野における請負料金の引き上げのための「取引先との交渉」について、現在、どのような状況にありますか。(○は1つ)

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 上手くいっている。 | 2. ある程度うまくいっている。 |
| 3. あまり上手くいっていない。 | 4. 上手くいっていない。 |

問13. 貴社では、製造分野における請負事業に関して、経営戦略上、現在、どのようなことを最も重視していますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 請負料金の値上げ | 3. 品質管理・生産管理業務への注力 |
| 3. 付加価値の高い請負業務の増大 | 4. 請負業務内容の多様化 |
| 5. 研究開発・設計業務の増加 | |

以下より、製造現場における請負スタッフの雇用契約や雇用管理についてお聞きします。

1. 雇用について

1-1) 現在、在籍する現場スタッフの雇用契約（雇用期間）について最も近いものに○を付けてください。ただし、無期転換ルール対象者は除きます。

- | | |
|--|----------------------|
| 1. 有期雇用であるが、無期雇用化の仕組みがある。→設問1-2にお進みください。 | } 設問1-3にお進み
ください。 |
| 2. 無期雇用化の仕組みはないが、無期雇用に変更したケースがある。 | |
| 3. 有期雇用のスタッフについて無期雇用化の仕組みはない。 | |
| 4. 入社時から全員正社員が無期雇用のいずれかとしている。 | |
| 5. その他() | |

1-2) 1-1項で「1」とお答えの方にお伺いします。無期雇用化の要件について該当するものすべてに○を付けてください。

- | | |
|--|--------------------|
| 1. 経験年数が一定以上になった場合（入社後_____年）※無期転換ルール対象者は除きます。 | 3. 人事評価が一定以上になった場合 |
| 2. 技能レベルが一定以上になった場合 | 5. 本人の希望 |
| 4. 上長の推薦 | |
| 6. その他() | |

1-3) 無期雇用化について今後の方針に最も近いものに○を付けてください。

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. 無期雇用化をさらに充実させていく。 | 2. 無期雇用化を現状のまま継続していく。 |
| 3. 無期雇用化の導入を予定している。 | 4. 無期雇用化制度の導入を検討していく。 |
| 5. 無期雇用化の導入は現在のところ考えていない。 | |
| 6. その他() | |

1-4) 現場スタッフの採用で現在直面している問題点・課題について該当するものすべてに○を付けてください。

- | |
|---|
| 1. 求人をしてなかなか応募がなく困っている。 |
| 2. 人材確保が難しく、年々採用コストが増加している。 |
| 3. 雇用をできるだけ安定させたいが、生産変動への対応、管理コスト上昇などから短期契約にならざるを得ない。 |
| 4. せっかく採用してもすぐにやめるスタッフが多い。 |
| 5. スタッフ本人が自由な働き方を希望する事が多く思うような人材育成ができない。 |
| 6. 外国人労働者の採用を検討していきたい。 |
| 7. 職務給制度を検討していきたい。 |
| 8. 無期雇用化・正社員化を検討していきたい。 |
| 9. その他() |

2. キャリア形成支援について

2-1) キャリアパス(※)について現状の自社の取り組みに最も近いものに○を付けてください。

※キャリアパスとは、ある職位や職務に就くために必要な一連の業務経験や習熟レベル、職群異動などの道筋や基準条件を示すことで、個人が目指す仕事や能力を描きやすくする人材育成制度を指します。

- | |
|-------------------------------------|
| 1. キャリアパスを定め、現場スタッフにも明示、運用できている。 |
| 2. キャリアパスを定めているが、現場スタッフ向けには対応できてない。 |
| 3. キャリアパスを定めたいが具体的にどうすればよいか分らない。 |
| 4. キャリアパスを定めてはいない。 |
| 5. その他() |

2-2) キャリアパスに関する今後の方針に最も近いものに○を付けてください。

1. キャリアパスの仕組みをさらに充実させていく。
2. キャリアパスの仕組みを現状のまま継続していく。
3. キャリアパスの仕組み導入を予定している。
4. キャリアパスの仕組み導入を検討していく。
5. キャリアパスの仕組み導入は現在のところ予定していない。
6. その他()

3. 教育・研修について

3-1) 教育・研修の内容について

現在現場スタッフ向けの教育・研修内容はどのようなものですか。

該当するものすべてに○を付けてください。

1. 派遣スタッフ向けと同じ教育・研修内容
2. 定期的開催する、請負に特化した体系的、階層別の教育・研修内容
3. 必要に応じ随時開催する、請負に特化した教育・研修内容
4. ほとんど実施できていない。
5. その他()

3-2) 教育・研修の実施方法について

現場スタッフ向けの教育・研修の実施方法について該当するものすべてに○を付けてください。

1. 集合教育・研修
2. OJTによる実技作業訓練
3. e-ラーニングなどの通信教育講座
4. 指定教材による自宅学習
5. 外部講習会への参加
6. その他()

3-3) 現場スタッフの教育・研修の問題点・課題について、該当するものすべてに○を付けてください。

1. スタッフ本人が教育・訓練に積極的でない。
2. 日常業務の中から教育・研修のための時間がなかなか取れない。
3. 教育・研修にかかるコスト負担が大きく、十分な教育・研修の実施が難しい。
4. せっかく教育をしても定着が不安定だと無駄になる。
5. 教育・研修に適したテキストが見つからない。
6. どのような教育が効果的かわからない。
7. 講師の調達・育成が難しい。
8. 教育・研修の結果を処遇に反映させたいが経営上難しい。
9. その他()

3-4) 教育・研修について、現場スタッフはどのように捉えていると考えますか。該当するものすべてに○を付けてください。

1. 教育・研修についてはあまり考えたことがない。
2. 教育・研修が勤務時間外に実施されるのはいやである。
3. 教育・研修の機会をできるだけ増やしてほしい。
4. 教育・研修の内容が時として難しく感じる。
5. 本人の希望に沿ったテーマを設定してほしい。
6. 専門講師の教育・研修を受けたい。
7. 教育・研修で身に付けた知識・技能を給料に反映してほしい。
8. その他()

4. 現場スタッフの評価および処遇について

4-1) 現場スタッフの処遇(昇給・昇格等)にあたって、現場スタッフを対象とした評価制度を現在どのように運用されているか自社の取り組みに最も近いものに○を付けてください。

1. 評価制度を定め処遇に反映している。
2. 評価制度は定めているが現場スタッフ向けには対応できていない。
3. 評価制度を定めたいがどう作ればよいか分らない。
4. 評価制度は定めていない。
5. その他()

4-2) 評価制度に関する今後の方針に最も近いものに○を付けてください。

1. 評価制度の仕組みをさらに充実させていく。
2. 評価制度の仕組みを現状のまま継続していく。
3. 評価制度の仕組み導入を予定している。
4. 評価制度の仕組み導入を検討していく。
5. 評価制度の仕組み導入は現在のところ予定していない。
6. その他()

4-3) 現在、在籍している現場スタッフの処遇をどのように決めているか差し支えない範囲で結構ですので教えてください。該当するものすべてに○を付けてください。

1. 賃金テーブルではなく採用地区での実情(世間相場)によって、柔軟に決めている。
2. 賃金テーブルに基づいて、地区別の相場を加味しながら決めている。
3. 教育、社内検定等によって知識・技能レベルが上がった場合には、昇給・昇格に反映している。
4. その他()

4-4) 現場スタッフの処遇に関する問題点・課題について該当するものすべてに○を付けてください。

1. 採用難から、給与を上げざるを得ないが、発注者からの回収が困難な状況
2. 人材育成の観点で処遇を良くしたいがコスト負担が大変である。
3. 難しいが雇用の安定のために処遇を良くしたいと考えている。
4. 難しいが発注者側の労働者なみに処遇を良くしたいと考えている。
5. その他()

5. 製造請負優良適正事業者認定制度(GJ認定制度)について

5-1) 製造請負優良適正事業者認定制度(GJ認定制度)をご存知ですか。該当するものに○を付けてください。

1. よく知っている。→設問5-2にお進みください。
2. 名前を聞いたことがあるが、内容はよく知らない。→設問6にお進みください。
3. 知らない。→設問6にお進みください。

5-2) 製造請負優良適正事業者認定制度(GJ 認定制度)を受けていますか。該当するものに○を付けてください。

1. 認定を受けている。→設問6にお進みください。
2. 認定を受けていないが、受けることを検討している。→設問6にお進みください。
3. 認定を受けたことがあるが現在は受けてない。→設問5-3にお進みください。
4. 認定を受けていない。受ける予定もない。→設問5-3にお進みください。

5-3) 5-2項で「3または4」とお答えの方にお伺いします。GJ 認定を受けていない理由について該当するものすべてに○を付けてください。

1. 認定によるメリットを感じない。
2. 認定要件を満たしていない。
3. 認定を受けるための準備が煩雑である。
4. 審査料金が低い。
5. 3年ごとの更新が負担である。
6. その他()

6. 製造請負事業に関するガイドライン(※)について

※ 製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン(平成19年厚生労働省策定)

6-1) ガイドライン(※)をご存知ですか。該当するものに○を付けてください。

1. 名前と内容ともに知っている。→設問6-2にお進みください。
2. 名前は知っているが内容は知らない。→設問7にお進みください。
3. 名前と内容ともに知らない。→設問7にお進みください。

6-2) ガイドラインに対する取り組み状況について該当するものに○を付けてください。

1. ガイドラインのチェックシートやGJ 認定制度を受けることにより自社の取り組み内容をチェックしている。→設問7にお進みください。
2. ガイドラインのチェックシートにより自社の取り組み内容をチェックしている。→設問7にお進みください。
3. 自社の取り組み内容はガイドライン以上の取り組みをしている。→設問7にお進みください。
4. 自社の取り組み内容はガイドライン通りかならずしもできてはいない。→設問6-3にお進みください。

6-3) 6-2項で「4」とお答えの方にお伺いします。お答えになった理由について該当するものすべてに○を付けてください。

1. ガイドラインの内容が分らない。
2. ガイドラインの要求レベルが高すぎる。
3. 取り組み内容をどこまで行えばガイドラインの要求条件に合致するのか判断しにくい。
4. 発注者との兼ね合いがありこちらの考え通りには進まない。
5. 社内に独自の基準を設けて取り組んでいる。
6. その他()

7. その他全般について

7-1) 事業運営や発注者との交渉にあたっての問題点・課題と考えられるものすべてに○を付けてください。

1. 請負ガイドラインの要求条件を具体的に事業に反映させるための方策 2. 公平な事業運営を担保するための方策(法規制強化、行政、諸官庁による指導強化など) 3. 不適正な事業者を排除するための方策(請負事業者の認可・登録制など) 4. 優良適正な事業者を公知する仕組み(GJ 認定制度、プライバシーマークなど) 5. 公正な競争を阻害するコンプライアンスを守らない事業者の排除 6. 特定労働者派遣事業の廃止に伴う派遣事業と請負事業の選択 7. 現場スタッフの雇用コスト(採用、育成、評価・処遇、雇用定着等) 8. 請負現場の指揮命令系統、独立性の確立 9. 発注者側労働者との格差 10. 発注者との単価交渉における発注者の優位性 11. 発注者が請負ガイドライン(発注者向け)を知らないのかその通り交渉が進まない。 12. 生産数量の変動に対する発注者との交渉 13. 安定した請負業務の継続 14. 過重労働に対する調整交渉 15. 教育研修・技術指導など 16. 雇用の継続と技術伝承 17. その他()
--

7-2) 上記以外に、どのような問題点・課題を抱えていますか。

本項目については、請負・派遣に関わらず製造現場での運営を遂行する上での解決すべき問題点・課題がございましたら、教えてください。

--

7-3) 現在どのようなテーマについて関心がございますか。該当するものすべてに○を付けてください。

1. 無期雇用化・正社員登用 3. 人材育成・教育研修 5. 人事評価 7. 労働条件(賃金、休暇、時間外、過重労働等) 9. 労働保険・社会保険 11. 苦情相談 13. 法改正の動向(働き方改革等) 15. GJ 認定制度 17. 適正な請負の進め方(請負化のポイント) 19. その他()	2. 無期転換ルール 4. キャリア形成 6. 技能検定などの技能評価制度 8. 福利厚生 10. 労働安全衛生 12. 個人情報保護 14. コンプライアンス 16. 請負ガイドラインの解説 18. 特になし
---	---

最後に、貴社の名称・ご名前等についてご記入ください。

貴社名			
本社所在地(住所)			
電話番号	(内線:)		
ご回答者氏名		所属部署名	

アンケートは以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

(現場スタッフ調査票)

平成30年9月5日

製造現場で働く有期雇用スタッフの皆様へ

平成30年度厚生労働省委託事業

「製造請負事業実態把握調査」

受託団体 一般社団法人 日本生産技能労務協会
会長 青木 秀登

本アンケートは、平成30年度厚生労働省の委託事業として、一般社団法人日本生産技能労務協会が受託し調査を行うものです。日本生産技能労務協会は、平成19年度から10年以上にわたり、厚生労働省の委託を受けGJ認定制度、相談事業などを運営しながら適正な請負事業の推進に寄与して参りました。

製造現場で働いておられる有期雇用スタッフの皆様のご現状を教えてください、皆様のご処遇や職場環境の向上に役立たせていただきたいと考えております。今後の労働行政の方向付けの参考にするためのものですので、是非ともご協力をお願いいたします。

●本アンケートは、無記名式です。ご回答いただいた内容、個人情報等は当協会が責任を持って管理し、個別データは、あなたが働いている会社や工場、その他いかなる団体等にも公表されることはありません。

【ご記入について】

●アンケートのご回答方法は、アンケート用紙による方法と、スマートフォン・パソコン等による方法の2つがあります。下記のどちらかの方法でご回答をお願いいたします。

⇒【アンケート用紙によるご回答の場合】

- 全ての設問についてお答えください。ご回答できない設問がある場合は空欄にしてください。数字でのご回答は直接欄内をお願い致します。
- 回答が用意されている設問の場合は、設問ごとに当てはまるものに○を付けるようお願いいたします。
- ご記入は黒、または青のボールペン、万年筆、HB以上の鉛筆を使用してください。
- ご記入いただきました調査票は、お渡しした返信用封筒で10月2日(火)までにご返送をお願い申し上げます。

⇒【スマートフォン・パソコン等によるご回答の場合】

- 以下のURLを入力するか、QRコードを読み取ってご回答をお願い申し上げます。
URL <https://www.cz-wee.com/f/ginokyo.php> QRコード
- 10月2日(火)までにご回答(入力)をお願い申し上げます。



【本調査に関してのお問い合わせ】

一般社団法人 日本生産技能労務協会 製造請負事業実態把握調査係
〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9階
TEL : 03-6721-5361 FAX : 03-6721-5362 メール : kyogikai@js-gino.org

以下よりアンケート調査票設問となります。ご記入の程宜しくお願い申し上げます。
(なお、インターネット経由でのご回答を希望される場合は、1ページ目にございます
URL または QRコードからお願い申し上げます。)

1. 雇用について

1-1) あなたの雇用契約の更新期間は怎么样了。該当するものに○をつけてください。

1. 2ヶ月以内ごと
2. 3ヶ月～5ヶ月ごと
3. 6ヶ月～11ヶ月ごと
4. 1年ごと
5. その他()

1-2) 近い将来(2～5年後)の働き方(雇用契約)に対するあなたの希望に最も近いものに○を付けてください。

1. 正社員か無期雇用(※)のいずれかを希望している。→設問1-3にお進みください。
2. 有期雇用のままでよい。(製造現場のままでよい) →設問1-4にお進みください。
3. 有期雇用のままでよい。(ただし、製造現場以外で働きたい) →設問1-4にお進みください。
4. 分らない。→設問2-1にお進みください。
5. その他 → 設問2-1にお進みください。
()

1-3) 1-2項で「1」とお答えの方にお伺いします。正社員登用や無期雇用転換(※)の条件や就業規則の内容などをご存じですか。該当するものに○を付けてください。
※無期雇用とは、期間の定めのない雇用契約を示します。

1. よく知っている。
2. 用語は知っているが、内容はよく知らない。
3. 用語も内容もほとんど知らない。
4. その他()

1-4) 1-2項で「2または3」とお答えの方にお伺いします。有期雇用のままでよいとした理由として該当するものすべてに○を付けてください。

1. 責任が重くない働き方をしたい。
2. 転勤などが無い働き方をしたい。
3. 残業や休日出勤はあまりしたくない。
4. 転職しやすい働き方をしたい。
5. 有期雇用であっても時給が高ければ良い。
6. ひとつの会社にしばらく働きたい。
7. 自分の働きたい仕事に就きたい。
8. 正社員のような研修・勉強は苦手である。
9. 有給休暇が取りやすい。
10. その他()

2. キャリア形成について

2-1) キャリアパスについて

キャリアパス(※)を現在までに会社から示されましたか。該当するものに○を付けてください。

※キャリアパスとは、ある職位や職務に就くために必要な一連の業務経験や習熟レベル、職群異動などの道筋や基準条件を示すことで、個人が目指す仕事や能力を描きやすくする人材育成制度を指します。

1. 示されている。→設問2-2にお進みください。
2. 示されていない。→設問3-1にお進みください。

2-2) キャリアパスを示されたことはあなたの能力開発やキャリア形成の動機付けになったとお考えですか。最も近いものに○を付けてください。

1. 動機付けになった。キャリアアップしようと思った。
2. 動機付けになったが具体的にどうするかは考えていない。
3. 特に動機付けになったとは思わない。
4. 動機付けにはならなかった。
5. キャリアパスを示されたがよくわからない。
6. その他()

3. 教育・研修について

3-1) 教育・研修について最も希望に近いものに○を付けてください。

1. 教育・研修を受けたいと思っている。
2. どちらかという教育・研修を受けたいと思っている。
3. スキルアップにつながるなら受けてもよいと思っている。
4. 昇給につながるなら受けてもよいと思っている。
5. どちらかという教育・研修を受けたくないと思っている。
6. 教育・研修を受けたくないと思っている。
7. その他()

3-2) 教育・研修の内容について

ここ2年間に受けられた教育・研修の内容について該当するものすべてに○を付けてください。

- | | | |
|-------------------|------------|--------------|
| 1. 新入社員教育 | 2. 初級研修コース | 3. 中・上級研修コース |
| 4. 技能実習研修(機械操作など) | 5. マナー講習 | 6. 安全衛生教育 |
| 7. リーダー研修 | 8. その他() | |

3-3) 教育・研修の実施方法について

あなたが希望する教育・研修の実施方法は何か。該当するものすべてに○を付けてください。

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 集合教育・研修 | 2. OJTによる作業訓練 |
| 3. e-ラーニングなどの通信教育講座 | 4. 指定教材による自宅学習 |
| 5. 外部講習会への参加 | 6. その他() |

3-4) 教育・研修に対するお考えについて

教育・研修についてどのようにお考えか、該当するものすべてに○を付けてください。

1. 教育・研修についてはあまり考えたことがない。
2. 教育・研修が勤務時間外に実施されるのはいやである。
3. 教育・研修の機会をできるだけ増やしてほしい。
4. 教育・研修の内容が時として難しく感じる。
5. 本人の希望に沿ったテーマを設定してほしい。
6. 専門講師の教育・研修を受けたい。
7. 教育・研修で身に付けた知識・技能を給料に反映してほしい。
8. その他()

4. 処遇について

4-1) あなたの給与などの処遇についてどのように感じておられますか。差し支えない範囲で結構ですので教えてください。該当するものすべてに○を付けてください。

1. 処遇は、自分の能力評価がおおむね反映されたものと感じている。
2. 自分のスキル、処理能力が上がったのに処遇に反映されていないと感じている。
3. 無期雇用契約や正社員化による処遇改善を希望している。
4. 有期雇用契約のままでもかまわないので処遇改善を希望している。
5. その他()

4-2) 無期転換ルール(※)という用語をご存じですか。

※労働契約法の改正により、同一の使用者(事業者)との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールのことです。

- | |
|------------------------|
| 1. 用語も内容も知っている。 |
| 2. 用語は知っているが内容はよく分らない。 |
| 3. 用語も内容もほとんど知らない。 |

5. 現在どのようなテーマについて関心がありますか。該当するものすべてに○を付けてください。

- | |
|--------------------------|
| 1. 無期雇用化・正社員登用 |
| 2. 無期転換ルール |
| 3. 人材育成・教育研修 |
| 4. キャリアアップ |
| 5. 人事評価 |
| 6. 技能検定などの技能評価制度 |
| 7. 労働条件(賃金、休暇、時間外、過重労働等) |
| 8. 福利厚生 |
| 9. 労働保険・社会保険 |
| 10. 労働安全衛生 |
| 11. 苦情相談 |
| 12. 個人情報保護 |
| 13. 法改正の動向(働き方改革等) |
| 14. コンプライアンス |
| 15. 特になし |
| 16. その他() |

6. 最後にあなたのプロフィールについてお答えください。

該当するものに○を付け、()内には数字を入れてください。

6-1) あなたの年齢・性別について

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. 10代(男性) | 6. 10代(女性) |
| 2. 20代(男性) | 7. 20代(女性) |
| 3. 30代(男性) | 8. 30代(女性) |
| 4. 40代(男性) | 9. 40代(女性) |
| 5. 50代以上(男性) | 10. 50代以上(女性) |

6-2) あなたの最終学歴について

- | | |
|--------|-------------|
| 1. 中学卒 | 3. 高専卒・短大卒 |
| 2. 高校卒 | 4. 大学卒・大学院卒 |

6-3) あなたが現在働いている職場の主な製品について該当するものに○を付けてください。

- | | |
|----------------|---------|
| 1. 自動車・同部品 | 4. 産業機械 |
| 2. 電機電子・同部品 | 5. 食品 |
| 3. 鋼材・金属 | 6. 医薬品 |
| 7. その他(具体的に:) | |

6-4) あなたが初めて働き始めてから通算でおよそ何年ですか。

通算で ()年

6-5) 現在の会社で働き始めてから通算でおよそ何年ですか。

通算で ()年

アンケートは以上で終わりです。ありがとうございました。

平成 30 年度厚生労働省委託事業 請負事業適正化・雇用管理改善推進事業

製造業請負事業実態把握調査 報告書

平成 31 年 3 月

一般社団法人日本生産技能労務協会

〒105-0004 東京都港区新橋4-5-1 アーバン新橋ビル9F

TEL:03-6721-5361 FAX:03-6721-5362