

人材確保と技術・技能承継に関する調査

(平成20年8月の付帯調査)

《概要》

- ◇回答企業の従業員の平均年齢は「40～49才」が38.9%と最も多い。以下、「50～59才」23.7%、「30～39才」23.5%となっている。平均年齢が「60才以上」の企業も12.4%を占める。
- ◇現在、最も採用したい年代は「新卒者」が12.1%、「新卒者を除く29才以下」が34.3%と両者で46.4%と半数近くを占めている。「30～39才」は18.3%であるが、「40～49才」以上の年代は合わせて6.1%にとどまり、若年層に対する採用ニーズは高い。
- ◇現在、最も必要とする職種は「営業職」が36.4%（前回調査25.5%）と最も多く、次いで「技術・専門職」が32.1%（同30.7%）、「現場従事者」22.0%（同40.4%）であった。前回調査と比べると「現場従事者」が大幅に減少し「営業職」は大幅に増加した。
- ◇技術・技能承継の状況は、「非常に深刻」が9.9%、「やや問題」は46.8%となっている。技術・技能の承継に問題のある企業は合わせて56.7%と半数を超えている。
- ◇技術・技能承継に「問題あり」と回答した企業の対応策は、「承継を受ける若手の採用」が52.3%と最も多い。次いで「現場での実地教育や研修」が47.0%、「定年の延長」が33.7%と続く。なお、「対応していない」は18.0%であった。

<付帯調査の回答企業数>

| | 対象数 | 回答数 | 回答率 | | 対象数 | 回答数 | 回答率 |
|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|
| 全体 | 3575社 | 1257社 | 35.2% | 小規模 | 1031社 | 398社 | 38.6% |
| 製造業 | 1125社 | 398社 | 35.4% | 中小規模 | 617社 | 275社 | 44.6% |
| 卸売業 | 875社 | 311社 | 35.5% | 中規模 | 699社 | 314社 | 44.9% |
| 小売業 | 875社 | 250社 | 28.6% | 大規模 | 525社 | 246社 | 46.9% |
| サービス業 | 1000社 | 298社 | 29.8% | 規模不明 | 1003社 | 24社 | 2.4% |

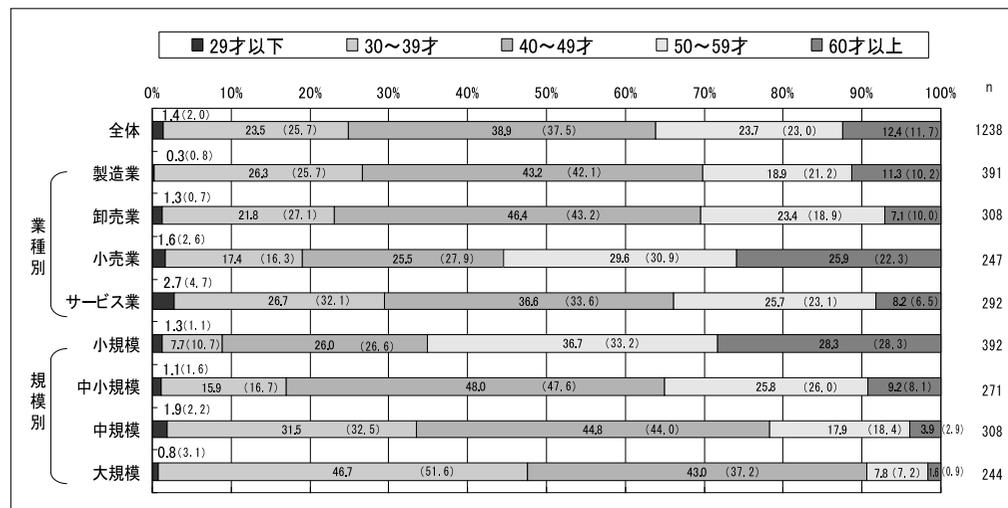
1. 従業員の平均年齢

回答企業の従業員の平均年齢は「40～49才」が38.9%（前回調査37.5%）と最も多い。以下、「50～59才」23.7%（同23.0%）、「30～39才」23.5%（同25.7%）となっている。平均年齢が「60才以上」の企業も12.4%（同11.7%）を占める。前回調査（19年6月）と比べると「40～49才」以上の年代はやや増加、それ以下はやや減少となっている。

業種別でみると、製造業、卸売業の従業員の平均年齢は「40～49才」が43.2%、46.4%と他の業種に比べて多い。サービス業は「29才以下」と「30～39才」の合計（以下、「39才以下」とする）が29.4%と他の業種に比べて多く、平均年齢の若い企業が多い。逆に、小売業では「60才以上」が25.9%となっている。

規模別にみると、平均年齢が「39才以下」は小規模では9.0%であるが、大規模は47.5%と規模が大きくなるにつれて増加する。逆に、「60才以上」は、大規模は1.6%とわずかであるが、小規模は28.3%と多くなっている。

図表1 従業員の平均年齢



() は19年6月調査の数値

2. 現在、最も採用したい年代

現在、最も採用したい年代については、「新卒者」が12.1%、「新卒者を除く29才以下」が34.3%と両方で46.4%と半数近くを占めている。「30～39才」は18.3%であるが、「40～49才」以上の年代は合わせて6.1%にとどまっておき、若年層に対する採用ニーズは高い。また、「採用したくても無理」が8.7%、「採用の必要なし」は20.4%となっている。業種別でみると、製造業と卸売業では「新卒者」と「新卒者を除く29才以下」で5割を占める。小売業は「採用したくても無理」が15.7%、「採用の必要なし」は34.0%と目立つ。

規模別にみると、小規模は「採用したくても無理」と「採用の必要なし」が多い。大規模は「新卒者」が31.0%、「新卒者を除く29才以下」も39.7%と多い。中小規模、中規模については、「新卒者」は少ないものの、「新卒者を除く29才以下」は39.0%、46.4%と多くなっている。

図表2 現在、最も採用したい年代

| | | 単位% | | | | | | | n | |
|-----|-------|------|-------------|--------|--------|--------|-------|-----------|------|---------|
| | | 新卒者 | 新卒者を除く29才以下 | 30～39才 | 40～49才 | 50～59才 | 60才以上 | 採用したくても無理 | | 採用の必要なし |
| 全体 | | 12.1 | 34.3 | 18.3 | 4.6 | 1.0 | 0.5 | 8.7 | 20.4 | 1219 |
| 業種別 | 製造業 | 14.9 | 37.5 | 19.5 | 3.3 | 0.5 | 1.0 | 7.5 | 15.7 | 389 |
| | 卸売業 | 14.3 | 40.1 | 15.6 | 4.2 | 1.3 | 0.0 | 5.9 | 18.6 | 307 |
| | 小売業 | 4.3 | 23.8 | 14.9 | 7.2 | 0.0 | 0.0 | 15.7 | 34.0 | 235 |
| | サービス業 | 12.2 | 32.3 | 23.3 | 4.5 | 2.1 | 1.0 | 7.6 | 17.0 | 288 |
| 規模別 | 小規模 | 2.9 | 17.9 | 17.2 | 4.7 | 1.6 | 0.5 | 17.7 | 37.5 | 379 |
| | 中小規模 | 8.9 | 39.0 | 23.0 | 4.8 | 0.4 | 0.0 | 6.3 | 17.5 | 269 |
| | 中規模 | 11.7 | 46.4 | 16.2 | 3.6 | 1.0 | 1.3 | 5.8 | 14.0 | 308 |
| | 大規模 | 31.0 | 39.7 | 16.5 | 5.4 | 0.4 | 0.0 | 1.2 | 5.8 | 242 |

3. 現在、最も必要とする職種

現在、最も必要とする職種は「営業職」が36.4%（前回調査25.5%）と最も多く、次いで、「技術・専門職」が32.1%（同30.7%）、「現場従事者」22.0%（同40.4%）であった。「事務職」「管理者」はそれぞれ3.6%、6.0%と少ない。前回調査（19年6月）と比べると「現場従事者」が大幅に減少したのに対し、「営業職」は大幅に増加した。

業種別でみると、製造業、サービス業は「技術・専門職」がそれぞれ43.0%、35.7%と最も多い。一方、卸売業、小売業では「営業職」が57.8%、43.4%と最も多くなっている。「管理者」はサービス業で8.3%と他の業種に比べ、やや多い。

規模別にみると、「現場従事者」は規模による差はそれほどみられないが、「営業職」については小規模、中小規模、中規模でいずれも4割弱と最も多くなっている。一方、大規模は「技術・専門職」が43.5%と最も多く、「管理者」も9.7%と他の規模に比べて多い。

図表3 現在、最も必要とする職種



() は19年6月の数値

4. 技術・技能承継の状況

技術・技能の承継（製造・販売・企画デザイン・ソフト開発等）については、「非常に深刻」が9.9%（前回調査10.3%）、「やや問題」は46.8%（同44.8%）となっている。技術・技能の承継が「非常に深刻」+「やや問題」（以下、「問題あり」とする）を合わせると56.7%と半数を超えている。また、前回調査（技術・技能の承継については18年8月調査）の55.1%に比べ、わずかに増加している。これに対して、「問題なし」「承継の予定なし」はそれぞれ25.9%、17.4%である。

業種別にみると、製造業は「問題あり」が68.4%（同62.8%）、卸売業も57.7%（同56.3%）と多くなっている。サービス業では「非常に深刻」が9.0%（同6.4%）と増加している。

規模別にみると、「問題あり」は規模が大きくなるにつれて増加し、中規模62.2%、大規模69.8%となっている。一方、小規模、中小規模では「非常に深刻」がそれぞれ12.0%、11.9%と状況がより厳しい企業の割合は多い。

図表 4 技術・技能承継の状況



() は18年8月の数値

5. 技術・技能承継の対応策

技術・技能承継が「非常に深刻」「やや問題」と回答した企業に対し、技術・技能承継の対応策について聞いた。全体では、「承継を受ける若手の採用」が52.3%（前回調査53.2%）と最も多い。次いで「現場での実地教育や研修」が47.0%（同28.9%）、「定年の延長」が33.7%（同42.3%）と続く。なお、「対応していない」は18.0%（同7.2%）であった。前回調査（18年8月）に比べ「現場での実地教育や研修」が大幅に増加した。

業種別にみると、製造業は「承継を受ける若手の採用」53.1%、「現場での実地教育や研修」48.6%が多く、卸売業は「承継を受ける若手の採用」61.6%が最も多くなっている。小売業は「対応していない」44.4%、サービス業は「現場での実地教育や研修」67.1%が最も多い。

規模別にみると、小規模は「承継を受ける若手の採用」29.0%が少なく、「対応していない」35.9%が多い。大規模は「現場での実地教育や研修」93.5%の割合が非常に高く、「承継を受ける若手の採用」69.6%も多くなっている。

図表 5 技術・技能承継の対応策

| 業種別 | 規模別 | 複数回答% | | | | | | | | n |
|-----|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------|-----|
| | | 承継を受ける若手の採用 | 現場での実地教育や研修 | 定年の延長 | 対応していない | 熟練者の採用 | 外注化 | 技能に応じた手当て等の処遇 | その他 | |
| 全体 | | 52.3 (53.2) | 47.0 (28.9) | 33.7 (42.3) | 18.0 (7.2) | 16.3 (12.1) | 14.6 (19.9) | 14.0 (14.1) | 3.4 (1.4) | 700 |
| 業種別 | 製造業 | 53.1 (57.9) | 48.6 (26.6) | 38.5 (53.6) | 9.0 (5.6) | 18.4 (12.0) | 17.0 (26.2) | 14.2 (12.9) | 2.8 (0.9) | 288 |
| | 卸売業 | 61.6 (48.5) | 39.6 (44.8) | 39.6 (40.3) | 16.5 (9.7) | 16.5 (9.0) | 11.0 (17.9) | 14.6 (11.9) | 1.8 (1.5) | 164 |
| | 小売業 | 35.2 (47.5) | 27.8 (55.0) | 21.3 (25.0) | 44.4 (12.5) | 9.3 (12.5) | 5.6 (7.5) | 13.9 (15.0) | 5.6 (1.3) | 108 |
| | サービス業 | 52.9 (52.9) | 67.1 (23.1) | 26.4 (33.9) | 17.9 (4.1) | 17.1 (15.7) | 20.7 (18.2) | 12.9 (18.2) | 5.0 (2.5) | 140 |
| 規模別 | 小規模 | 29.0 (42.6) | 19.8 (22.0) | 22.1 (29.8) | 35.9 (12.1) | 14.7 (8.5) | 17.1 (29.1) | 6.0 (13.5) | 4.1 (2.8) | 217 |
| | 中小規模 | 59.4 (52.2) | 41.3 (35.4) | 32.9 (34.5) | 12.9 (11.5) | 16.1 (8.0) | 17.4 (12.4) | 16.1 (13.3) | 4.5 (0.9) | 155 |
| | 中規模 | 59.8 (55.4) | 46.7 (47.0) | 40.8 (50.0) | 9.8 (3.6) | 16.8 (16.3) | 12.5 (18.7) | 16.8 (18.1) | 3.3 (0.0) | 184 |
| | 大規模 | 69.6 (61.5) | 93.5 (59.8) | 43.5 (51.6) | 5.8 (1.6) | 18.1 (15.6) | 10.9 (19.7) | 20.3 (12.3) | 1.4 (0.8) | 138 |

() は18年8月の数値