

人材確保と技術・技能承継に関する調査

(平成 21 年 8 月付帯調査)

《 概要 》

●従業員の平均年齢

「40～49歳」が前回調査と同様に最も高い割合であるが、「30～39歳」が減少、「50～59歳」が増加しており、わずかに高齢化しているとみられる。

●最も採用したい年代

いずれかの年代を採用する意向がある「積極的採用計」は前回調査より減少した。「積極的採用計」は、業種別及び規模別にみても、いずれも減少しており採用意欲の減退がみられる。

●最も必要とする職種

「営業職」が41.3%で最も高い割合であり、前回調査より増加した。小規模を除く業種・規模において前回調査を上回っており、営業がより重視される傾向がみられる。

●技術・技能の承継

技術・技能の承継状況は、「非常に深刻」(9.1%)と「やや問題」(42.9%)とあわせると、なんらかの問題を抱えている企業は過半数を占めている。

●技術・技能承継の対応策

「承継を受ける若手の採用」が減少し、「現場での実地教育や研修」が第1位となる。

< 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	3,875社	1,466社	37.8%	小規模	1,044社	488社	46.7%
製造業	1,125社	456社	40.5%	中小規模	663社	327社	49.3%
卸売業	875社	367社	41.9%	中規模	736社	364社	49.5%
小売業	875社	299社	34.2%	大規模	533社	250社	46.9%
サービス業	1,000社	344社	34.4%	規模不明	899社	37社	4.1%

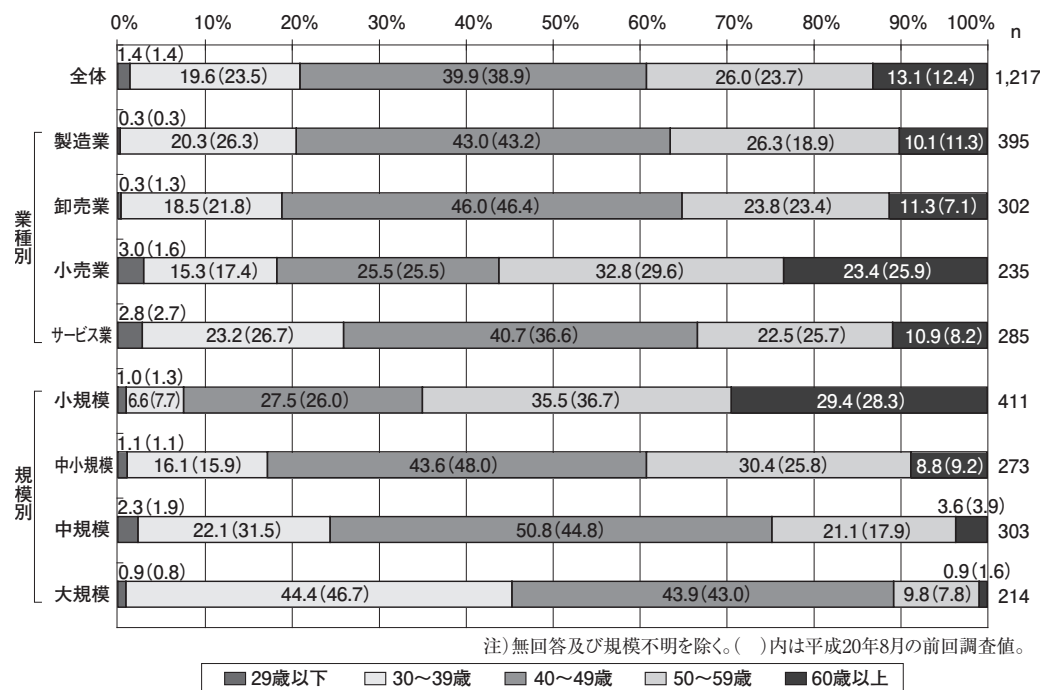
1 従業員の平均年齢

景況調査回答企業の従業員の平均年齢をみると、全体では「40～49歳」(39.9%)が前回調査(平成20年8月)の38.9%と同様に最も高い割合であるが、「30～39歳」(19.6%)が3.9ポイント減少したのに対して、「50～59歳」(26.0%)が2.3ポイント増加しており、わずかに高齢化しているとみられる。

業種別にみると、小売業において「60歳以上」が23.4%、「50～59歳」が32.8%と他の業種に比較して従業員の平均年齢が高い。また、製造業では「40～49歳」(43.0%)が前回調査(43.2%)と同様に最も高い割合であるが、「30～39歳」(20.3%)が6.0ポイント減少したのに対して、「50～59歳」(26.3%)が7.4ポイント増加しており、前回調査より顕著に高齢化している。

規模別にみると、中小規模では「40～49歳」(43.6%)が最も高い割合であり、前回調査(48.0%)より4.4ポイント減少したのに対して、「50～59歳」(30.4%)が4.6ポイント増加しており、高齢化がうかがえる。

図表 1 従業員の平均年齢



2 最も採用したい年代

現在、最も採用したい年代をみると、「採用する必要はない」が29.9%で最も高い割合であり、次いで「新卒者を除く29歳以下」が25.4%である。いずれかの年代を採用する意向がある〔積極的採用計〕は、56.7%と過半数を占めているが、前回調査（70.8%）より14.1ポイント減少した。〔積極的採用計〕は、業種別及び規模別にみても、いずれも減少しており採用意欲の減退がみられる。しかしながら、「中・高卒者」（6.9%）と「大・大学院新卒者」（9.2%）の計（16.1%）は前回調査（12.1%）より4.0ポイント増加しており、いずれの業種・規模においても増加していることから、新卒者の採用意欲は高まっているとみられる。

業種別にみると、小売業において「採用する必要はない」（45.9%）が〔積極的採用計〕（41.4%）を上回り、他業種に比較して採用意欲が低い。

規模別にみると、小規模において〔積極的採用計〕が38.1%なのに対して、大規模では72.3%と規模が大きいほど高い採用意欲がみられる。

従業員の平均年齢別にみると、採用したい年代において、平均年齢29歳以下と平均年齢30～39歳においては新卒者の採用希望が最も高い割合なのに対して、平均年齢40～49歳では「新卒者を除く29歳以下」（33.1%）が、平均年齢50～59歳では「30～39歳」（20.1%）が最も高い割合であり、従業員の平均年齢が若い企業ほどより若い従業員を望む傾向がみられた。

図表2 最も採用したい年代

		中・高	大・大学院	新卒者を除く	30～39歳	40～59歳	60歳以上	積極的採用	採用したくも	採用する	n
		新卒者	新卒者	29歳以下	歳	歳	歳	計	無理	必要はない	
全体		6.9% (12.1%)	9.2% (9.2%)	25.4% (34.3%)	12.6% (18.3%)	2.2% (5.6%)	0.4% (0.5%)	56.7% (70.8%)	13.4% (8.7%)	29.9% (20.4%)	1,179
業種別	製造業	9.4% (14.9%)	8.6% (8.6%)	26.0% (37.5%)	9.4% (19.5%)	1.6% (3.8%)	0.3% (1.0%)	55.1% (76.7%)	17.7% (7.5%)	27.3% (15.7%)	385
	卸売業	6.5% (14.3%)	12.3% (12.3%)	29.0% (40.1%)	14.3% (15.6%)	1.4% (5.5%)	0.0% (0.0%)	64.8% (75.5%)	10.9% (5.9%)	24.2% (18.6%)	293
	小売業	5.9% (4.3%)	3.2% (3.2%)	17.3% (23.8%)	10.9% (14.9%)	4.1% (7.2%)	0.0% (0.0%)	41.4% (50.2%)	12.7% (15.7%)	45.9% (34.0%)	220
	サービス業	4.6% (12.2%)	11.4% (11.4%)	27.4% (32.3%)	16.7% (23.3%)	2.5% (6.6%)	0.0% (1.0%)	62.6% (75.4%)	10.7% (7.6%)	26.7% (17.0%)	281
	平均年齢別	29歳以下	31.3%	6.3%	31.3%	0.0%	0.0%	0.0%	68.8%	6.3%	25.0%
	30～39歳	10.3%	22.0%	31.9%	7.3%	0.0%	0.0%	71.6%	7.3%	21.1%	16
	40～49歳	8.2%	10.1%	33.1%	12.7%	1.7%	0.0%	65.8%	11.6%	22.6%	232
	50～59歳	4.0%	3.0%	18.2%	20.1%	3.3%	0.7%	49.2%	17.2%	33.7%	465
	60歳以上	0.7%	0.0%	7.4%	5.4%	2.0%	20.9%	21.6%	57.4%		303

注) 無回答、規模不明及び従業員平均年齢不明を除く。()内は平成20年8月の前回調査値。

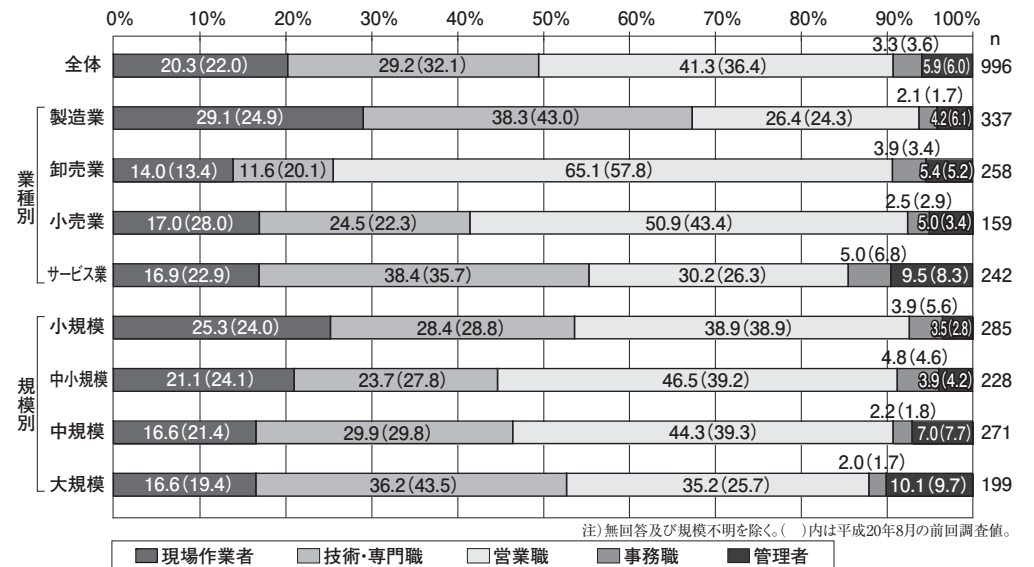
3 最も必要とする職種

現在、最も必要とする職種をみると「営業職」が41.3%で最も高い割合であり、前回調査（36.4%）より4.9ポイント増加した。「営業職」は小規模においては前回調査と同じ割合であるが、これ以外の業種・規模においては前回調査を上回っており、営業がより重視される傾向がみられる。次いで、「技術・専門職」が29.2%と続くが前回調査（32.1%）より2.9ポイント減少した。

業種別にみると、製造業において「技術・専門職」が38.3%と最も高い割合であるが、前回調査（43.0%）より4.7ポイント減少している。一方、「現場作業員」（29.1%）は前回調査（24.9%）より4.2ポイント増加、また「営業職」（26.4%）は前回調査（24.3%）より2.1ポイント増加しており、現場及び営業がより重視される結果となった。

規模別にみると、大規模を除く他規模では「営業職」が最も高い割合である。大規模においては「技術・専門職」（36.2%）が最も高い割合であるが、前回調査（43.5%）より7.3ポイント減少し、一方で「営業職」（35.2%）は前回調査（25.7%）より9.5ポイント増加したことにより、「技術・専門職」と「営業職」がほぼ均衡した。

図表3 最も必要とする職種



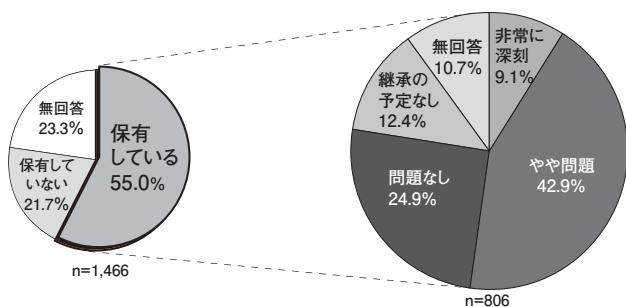
4 技術・技能の承継

承継すべき技術・技能については、全体では「保有している」が55.0%と過半数を占めている。その保有している技術・技能の承継状況は、「非常に深刻」(9.1%)と「やや問題」(42.9%)とあわせると、なんらかの問題を抱えている企業は過半数を占めている。

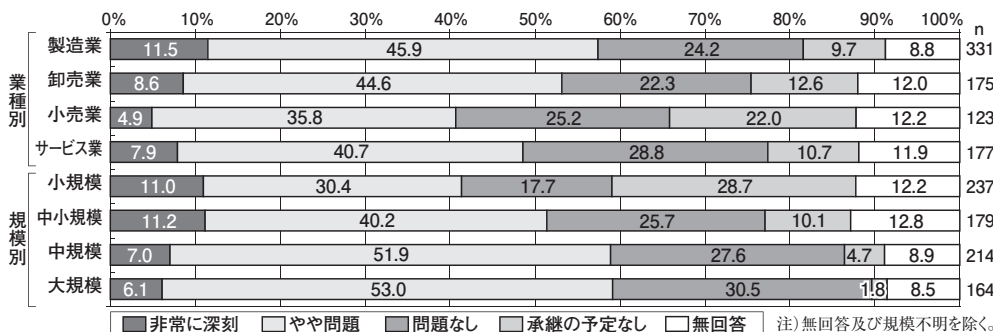
これを業種別にみると、製造業において「非常に深刻」(11.5%)と「やや問題」(45.9%)あわせて過半数を占めているほか、卸売業においてもなんらかの問題を抱えている企業は過半数を占めている。

規模別にみると、小規模において「やや問題」が30.4%と最も高い割合であり、次いで「承継の予定なし」が28.7%と高い割合を占めている。「承継の予定なし」は中規模で10.1%、中小規模4.7%、大規模1.8%であり、小規模の高い割合が目立っている。その一方で、「非常に深刻」も小規模11.0%と他の規模に比較して高い割合である。

図表4 技術・技能の保有状況とその承継状況



図表5 技術・技能の承継状況(業種別・規模別)



5 技術・技能承継の対応策

技術・技能承継の対応策については、全体では「現場での実地教育や研修」が47.5%と最も高い割合であり、前回調査の47.0%とほぼ同じ割合である。これに対して「承継を受ける若手の採用」は43.4%と今回調査において第2位であるが、前回調査(52.3%)より8.9ポイント減少しており、第1位と第2位が入替わった。特に「承継を受ける若手の採用」は、前回調査より割合を大幅に減少させる業種・規模が目立っており、採用意欲の減退がみられる。

業種別にみると、製造業においても「承継を受ける若手の採用」が44.2%と前回調査(53.1%)より8.9ポイント減少し、全体同様に「現場での実地教育や研修」(48.9%)と順位が入替わり第2位となった。卸売業においては「承継を受ける若手の採用」が49.5%と前回調査(61.6%)より12.1ポイント減少ながら第1位である。一方、サービス業においては「現場での実地教育や研修」が59.3%と前回調査(67.1%)より7.8ポイント減少ながら第1位であった。

規模別にみると、小規模において「承継を受ける若手の採用」が36.7%と第1位であり、前回調査(29.0%)より7.7ポイント増加したほか、「現場での実地教育や研修」(33.7%)も前回調査(19.8%)より13.9ポイント増加した。「現場での実地教育や研修」は、中小規模および中規模においても前回調査より増加しているが、大規模においては77.3%と前回調査(93.5%)より大幅に減少した。

図表6 技術・技能承継の対応策

(複数回答)

	現場での実地教育や研修	承継を受ける若手の採用	定年の延長	外注化	熟練者の採用	技能に応じた手当などの処遇	対応していない	その他	n	
全体	47.5% (47.0%)	43.4% (52.3%)	25.5% (33.7%)	14.1% (14.6%)	13.1% (16.3%)	10.3% (14.0%)	6.4% (18.0%)	3.1% (3.4%)	419	
業種別	製造業	48.9% (48.6%)	44.2% (53.1%)	31.6% (38.5%)	17.9% (17.0%)	12.6% (18.4%)	10.5% (14.2%)	3.7% (9.0%)	2.1% (2.8%)	190
	卸売業	39.8% (39.6%)	49.5% (61.6%)	20.4% (39.6%)	9.7% (11.0%)	10.8% (16.5%)	7.5% (14.6%)	11.8% (16.5%)	2.2% (1.8%)	93
	小売業	36.0% (27.8%)	40.0% (35.2%)	22.0% (21.3%)	14.0% (5.6%)	6.0% (9.3%)	12.0% (13.9%)	10.0% (44.4%)	8.0% (5.6%)	50
	サービス業	59.3% (67.1%)	37.2% (52.9%)	19.8% (26.4%)	10.5% (20.7%)	20.9% (17.1%)	11.6% (12.9%)	4.7% (17.9%)	3.5% (5.0%)	86
規模別	小規模	33.7% (19.8%)	36.7% (29.0%)	19.4% (22.1%)	18.4% (17.1%)	13.3% (14.7%)	4.1% (6.0%)	16.3% (35.9%)	4.1% (4.1%)	98
	中小規模	51.1% (41.3%)	41.3% (59.4%)	23.9% (32.9%)	20.7% (17.4%)	19.6% (16.1%)	10.9% (16.1%)	5.4% (12.9%)	3.3% (4.5%)	92
	中規模	55.6% (46.7%)	41.3% (59.8%)	28.6% (40.8%)	11.1% (12.5%)	13.5% (16.8%)	11.9% (16.8%)	2.4% (9.8%)	4.0% (3.3%)	126
	大規模	77.3% (93.5%)	52.6% (69.6%)	30.9% (43.5%)	7.2% (10.9%)	7.2% (18.1%)	14.4% (20.3%)	3.1% (5.8%)	1.0% (1.4%)	97

注) 図表4右円、「非常に深刻」と「やや問題」回答企業を集計。無回答及び規模不明を除く。()内は平成20年8月の前回調査値。