

第3章 人材の過不足と育成

1 はじめに

第1章で確認したように、この2年間に人事面で様々な対応が採られている。採用数を増やしたところもあれば、逆に減らしたところ、採用そのものを中止したところもある。雇用調整といっても様々で、労働時間の調整だけで済んだ比較的軽微なところや人員の削減に及んだ深刻なところもある。人員の削減の範囲も外部人材や非正社員にとどまったのか、正社員にまで及んだのか、一様ではない。

ところで、雇用調整を実施した結果、人材不足は生じていないのか。もし不足しているとすれば、その人材をどのようにして充足しようとしているのか。新規学卒者を採用して社内で育成しようとしているのか、それとも即戦力として中途採用を行っているのか、あるいは、派遣社員や請負社員など外部人材を活用していくのか。今後の事業展開を考えたとき、どのような人材が求められているのか。

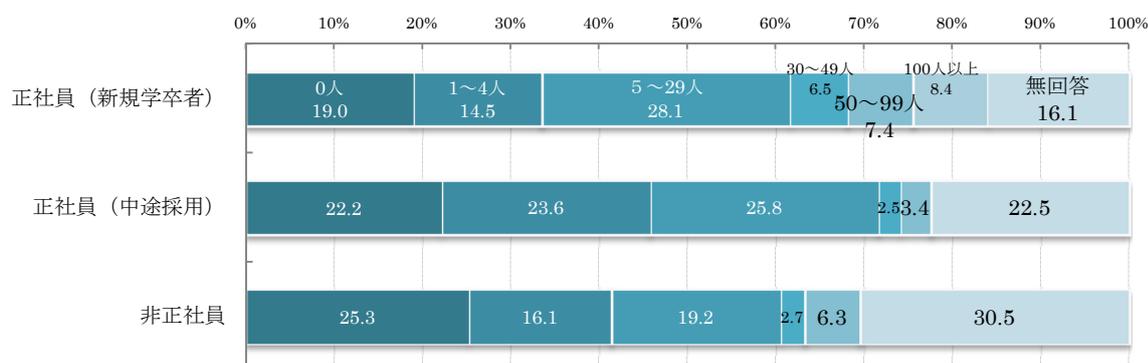
この章では地域の事業所における人材の採用と育成に注目して調査結果を整理することにする。

2 採用の状況と地域の雇用

まず採用の状況を見ていくことにする。なお、今回の調査は事業所単位で実施したが、採用に関しては企業全体の採用状況について回答してもらった。

この2年間の企業全体の採用実績を正社員について、新規学卒者、中途採用、非正社員(パート、アルバイトなど)の別に回答してもらった(第3-1図)。

第3-1図 この2年間の採用者数の分布



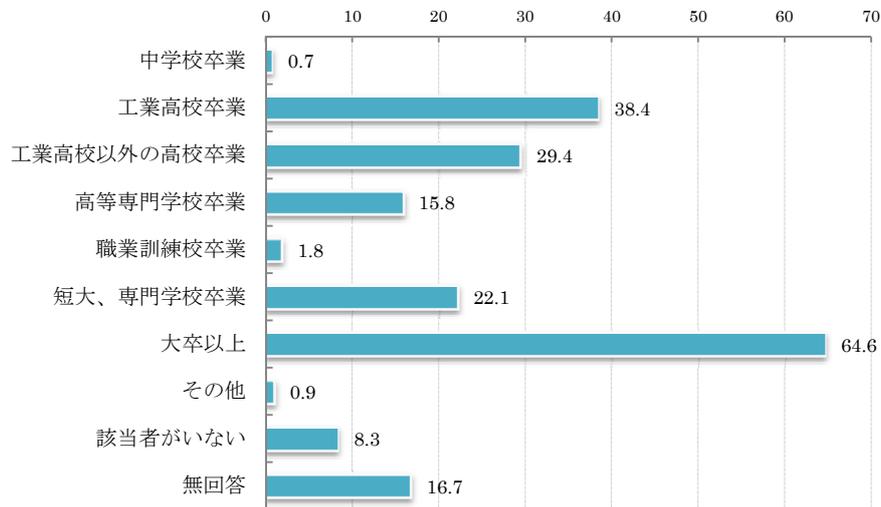
その結果、新規学卒者の採用数の平均値は 41.9 人(標準偏差 145.1)で、分布を見ると、「5~29人」が 28.1%で最も多いが、「0人」も 19.0%あった。

また、中途採用の平均人数は 11.9 人(標準偏差 45.8)で、分布を見ると、「5~29人」が 25.8%、「1~4人」が 23.6%、「0人」が 22.2%となっている。

さらに、非正社員の採用数の平均値は 28.9 人(標準偏差 229.5)で、分布を見ると、「0人」が 25.3%で最も多く、以下、「5~29人」(19.2%)、「1~4人」(16.1%)などとなっている。

次に、新規学卒者の学歴構成を見ると、「大卒以上」を採用したところが 64.6%で最も多く、以下、「工業高校卒業」(38.4%)、「工業高校以外の高等学校卒業」(29.4%)などとなっている(第 3-2 図)。

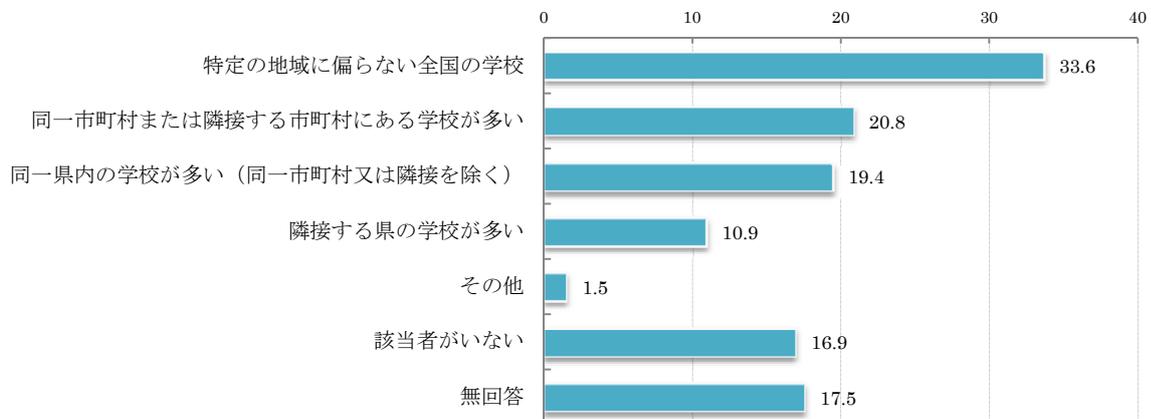
第 3-2 図 この 2 年間の採用者数の学歴(複数回答)



では、企業全体ではなく、調査に回答した事業所で働いている人々の学校の所在地の分布はどうなっているのだろうか(第 3-3 図)。地元の学校を卒業して地域で働き続けている人が多いのか、それとも他の地域の学校を卒業して現在の事業所に配属になった人が多いのか。

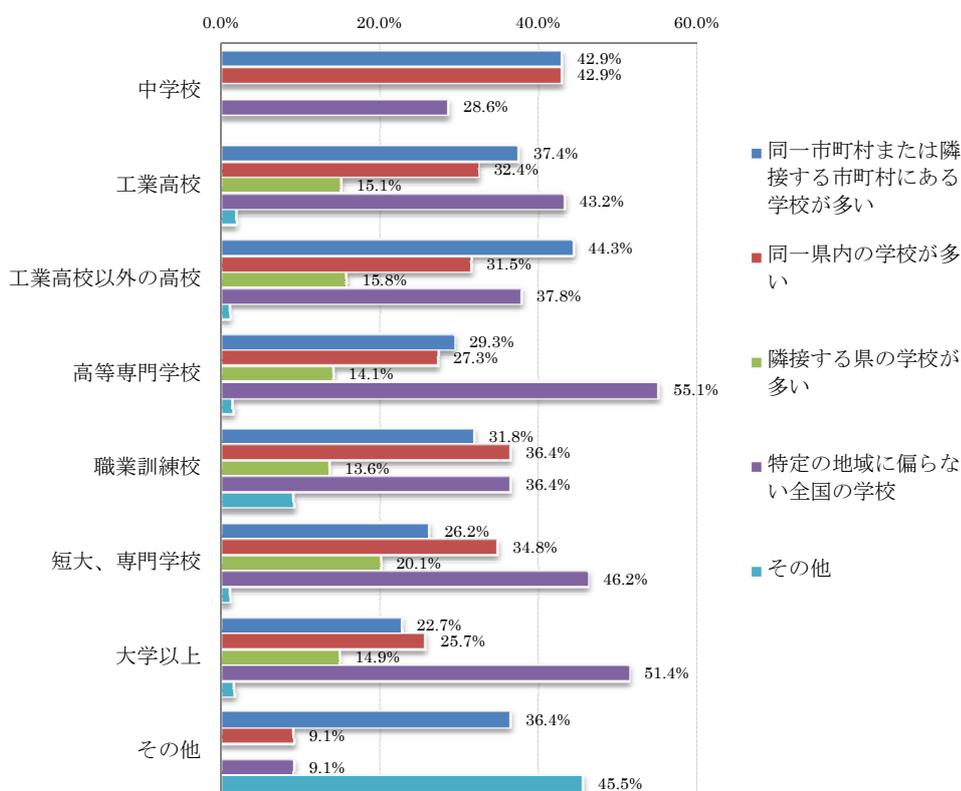
回答結果を見ると、「特定の地域に偏らない全国の学校」が 33.6%で最も多く、以下、「同一市町村または隣接する市町村にある学校が多い」(20.8%)、「同一県内の学校が多い」(19.4%)などとなり、同一市町村または隣接する市町村出身者と、同一県内の出身者をあわせた比率がわずかに多い。

第 3-3 図 この 2 年間の採用者数の卒業した学校の所在地(複数回答)

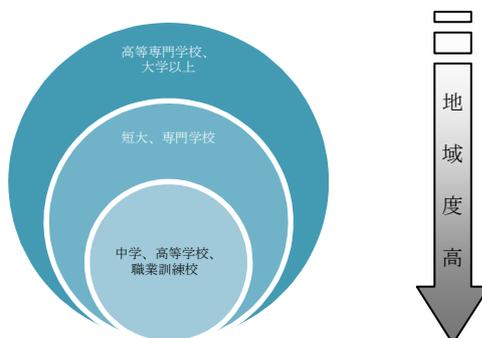


事業所で働いている人が卒業した学校の所在地は、高等学校卒業までは地元の学校、短大や大学以上では地元以外の全国の学校となっていると考えられる。第 3-4 図は事業所で働いている人の学歴と卒業した学校の所在地の関係を表している⁷。中学校、工業高校、工業高校以外の高等学校については「同一市町村または隣接する市町村にある学校」「同一県内の学校」という回答が多い。高等専門学校や大学では「特定の地域に偏らない全国の学校」が5割以上となっている。きわめて常識的なことではあるが、高学歴になるほど卒業した学校は全国に広がっている(第 3-5 図)。

第 3-4 図 事業所で働いている人の学歴と卒業した学校の所在地の関係



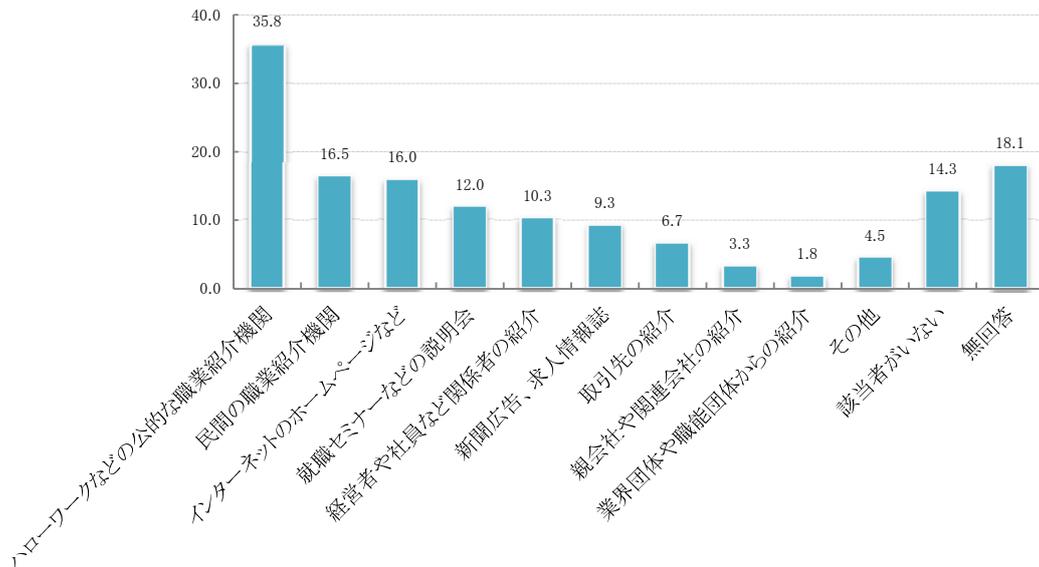
第 3-5 図 従業員の学歴と卒業校の「地域度」



⁷ ただし、調査票から得られた資料は新規学卒者の学歴構成は企業単位、卒業した学校の所在地は事業所単位の回答なので、ここでの集計は厳密なものではない。

次に、この2年間に中途採用した正社員の採用経路をみると、「ハローワークなどの公的な職業紹介機関」が35.8%で最も多く、以下、「民間の職業紹介機関」(16.5%)、「インターネットのホームページなど」(16.0%)などとなっている(第3-6図)。

第3-6図 中途採用者の正社員の採用経路(複数回答、n=1277)



第3-1表 業種別中途採用の募集経路(複数回答)

	合計	ハローワークなどの公的な職業紹介機関	民間の職業紹介機関	新聞広告、求人情報誌	就職セミナーなどの説明会	インターネットのホームページなど	取引先の紹介	親会社や関連会社の紹介	業界団体や職能団体からの紹介	経営者や社員など関係者の紹介	その他	該当者がいない
食料品製造業	83	41.0%	7.2%	19.3%	10.8%	15.7%	8.4%	3.6%	1.2%	10.8%	9.6%	25.3%
飲料・たばこ・飼料製造業	7	14.3%	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%
繊維工業	29	65.5%	6.9%	17.2%	24.1%	13.8%	0.0%	3.4%	3.4%	17.2%	0.0%	20.7%
木材・木製品製造業	14	64.3%	7.1%	14.3%	21.4%	7.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%
家具・装備品製造業	9	66.7%	11.1%	22.2%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	11.1%	11.1%
パルプ・紙・紙製品製造業	26	42.3%	3.8%	15.4%	11.5%	7.7%	3.8%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%	30.8%
印刷・同関連業	38	50.0%	28.9%	26.3%	13.2%	15.8%	13.2%	5.3%	2.6%	10.5%	2.6%	7.9%
化学工業	108	37.0%	26.9%	13.0%	9.3%	25.9%	7.4%	5.6%	0.0%	13.9%	4.6%	17.6%
石油製品・石炭製品製造業	6	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%
プラスチック製品製造業	53	56.6%	22.6%	15.1%	5.7%	15.1%	7.5%	5.7%	0.0%	5.7%	5.7%	13.2%
ゴム製品製造業	14	35.7%	21.4%	7.1%	14.3%	14.3%	7.1%	7.1%	0.0%	14.3%	0.0%	35.7%
なめし革・同製品・毛皮製造業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
窯業・土石製品製造業	68	48.5%	13.2%	4.4%	13.2%	11.8%	17.6%	4.4%	7.4%	13.2%	5.9%	17.6%
鉄鋼業	30	33.3%	26.7%	13.3%	33.3%	16.7%	3.3%	0.0%	0.0%	3.3%	10.0%	13.3%
非鉄金属製造業	43	37.2%	18.6%	7.0%	16.3%	18.6%	9.3%	4.7%	0.0%	11.6%	4.7%	18.6%
金属製品製造業	102	52.9%	24.5%	6.9%	13.7%	10.8%	6.9%	1.0%	1.0%	19.6%	6.9%	13.7%
はん用機械器具製造業	9	55.6%	66.7%	0.0%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
生産用機械器具製造業	49	40.8%	30.6%	8.2%	20.4%	22.4%	6.1%	2.0%	4.1%	16.3%	6.1%	16.3%
業務用機械器具製造業	22	50.0%	22.7%	13.6%	13.6%	18.2%	4.5%	4.5%	0.0%	18.2%	0.0%	22.7%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	28	25.0%	25.0%	3.6%	17.9%	17.9%	7.1%	0.0%	7.1%	14.3%	3.6%	21.4%
電気機械器具製造業	86	36.0%	25.6%	4.7%	18.6%	27.9%	10.5%	4.7%	0.0%	12.8%	2.3%	17.4%
情報通信機械器具製造業	7	28.6%	0.0%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%	42.9%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%
輸送用機械器具製造業	50	48.0%	18.0%	12.0%	10.0%	20.0%	4.0%	6.0%	2.0%	20.0%	12.0%	12.0%
その他の製造業	142	42.3%	18.3%	12.0%	16.2%	25.4%	8.5%	2.8%	4.9%	10.6%	2.1%	19.7%
不明	22	40.9%	22.7%	13.6%	4.5%	31.8%	0.0%	4.5%	4.5%	13.6%	4.5%	9.1%
合計	1046	43.7%	20.2%	11.4%	14.6%	19.5%	8.1%	4.0%	2.2%	12.6%	5.5%	17.4%

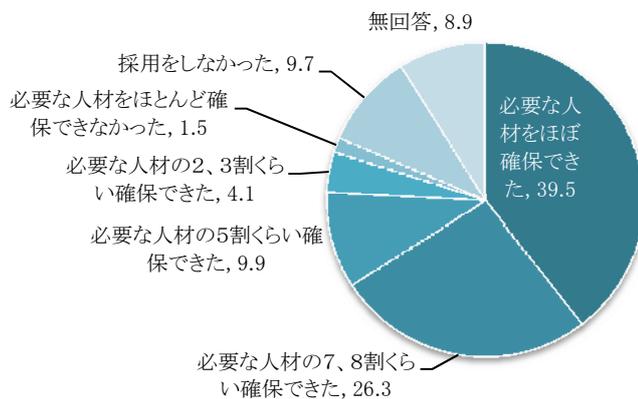
第 3-1 表は業種別の中途採用の募集経路の集計結果である。この表を見ると、全体的に「ハローワークなどの公的な職業紹介機関」の回答が多いが、「飲料・たばこ・飼料製造業」「石油製品・石炭製品製造業」「電子部品・デバイス・電子回路製造業」「情報通信機械器具製造業」などでは「公的な職業紹介機関」の比率が低く、それ以外の経路から採用されている。

なお、中途採用者がどのような経路から採用されるかは人材の要件(たとえば、高度に専門的な知識や技術を要する仕事内容かなど)によっても異なると思われる。しかし、今回の調査では募集した中途採用者の要件についての情報を収集しなかったため、詳細な検討は別の機会に譲ることとした。

3 必要な人材の確保の状況

では、過去2年間の採用によって必要な人材をどの程度確保できたのか。回答結果を見ると、「必要な人材をほぼ確保できた」という回答が 39.5%で最も多く、以下、「必要な人材の7、8割くらい確保できた」(26.3%)、「必要な人材の5割くらい確保できた」(9.9%)などとなっている(第 3-7 図)。

第 3-7 図 必要な人材の確保の状況(択一、n=1277)



第 3-2 表は業種別の必要な人材確保の状況の集計した結果である。情報通信機械器具製造業の 66.7%が「必要な人材をほぼ確保できた」と回答しているほか、印刷・同関連業、輸送用機械器具製造業、化学工業、プラスチック製品製造業などの業種では50%以上が「必要な人材をほぼ確保できた」と回答している。これに対して、木材・木製品製造業、家具・装備品製造業では「必要な人材をほぼ確保できた」と回答しているところが 30%台で、「必要な人材の7、8割くらい確保できた」「必要な人材の5割くらい確保できた」という回答比率を加えても木材・木製品製造業では7割弱、家具・装備品製造業では6割弱にとどまっており、この2年間の採用によって必要な人材を十分確保できていない。

第 3-2 表 業種別の人材確保の状況

	合計	ほぼ確保できた	7、8割確保できた	5割くらい確保できた	2、3割確保できた	ほとんど確保できなかった	採用をしなかった
食料品製造業	98	48.0%	33.7%	10.2%	3.1%	1.0%	4.1%
飲料・たばこ・飼料製造業	11	45.5%	36.4%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%
繊維工業	32	31.3%	37.5%	12.5%	3.1%	0.0%	15.6%
木材・木製品製造業	16	31.3%	37.5%	0.0%	25.0%	0.0%	6.3%
家具・装備品製造業	9	33.3%	11.1%	11.1%	11.1%	22.2%	11.1%
パルプ・紙・紙製品製造業	29	48.3%	27.6%	10.3%	0.0%	0.0%	13.8%
印刷・同関連業	42	57.1%	21.4%	9.5%	4.8%	2.4%	4.8%
化学工業	120	51.7%	30.8%	8.3%	0.8%	0.8%	7.5%
石油製品・石炭製品製造業	9	33.3%	33.3%	11.1%	22.2%	0.0%	0.0%
プラスチック製品製造業	60	50.0%	28.3%	5.0%	5.0%	1.7%	10.0%
ゴム製品製造業	14	28.6%	21.4%	21.4%	7.1%	0.0%	21.4%
なめし革・同製品・毛皮製造業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
窯業・土石製品製造業	72	38.9%	31.9%	13.9%	1.4%	2.8%	11.1%
鉄鋼業	35	42.9%	22.9%	11.4%	2.9%	0.0%	20.0%
非鉄金属製造業	49	38.8%	18.4%	18.4%	4.1%	2.0%	18.4%
金属製品製造業	111	46.8%	23.4%	15.3%	3.6%	1.8%	9.0%
はん用機械器具製造業	10	30.0%	30.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
生産用機械器具製造業	50	38.0%	30.0%	10.0%	8.0%	2.0%	12.0%
業務用機械器具製造業	23	34.8%	30.4%	13.0%	4.3%	0.0%	17.4%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	28	21.4%	32.1%	21.4%	7.1%	0.0%	17.9%
電気機械器具製造業	99	39.4%	36.4%	9.1%	5.1%	1.0%	9.1%
情報通信機械器具製造業	6	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
輸送用機械器具製造業	56	51.8%	21.4%	14.3%	3.6%	3.6%	5.4%
その他の製造業	155	41.3%	29.7%	7.7%	5.8%	2.6%	12.9%
不明	28	42.9%	28.6%	7.1%	3.6%	0.0%	17.9%
合計	1163	43.4%	28.9%	10.9%	4.5%	1.6%	10.7%

第 3-3 表 正社員、非正社員、外部人材の関係

		2年前と比べた非正社員数の推移				
		合計	増加	横ばい	減少	該当者がいない
2年前と比べた正社員数の推移	増加	181	37.0%	35.9%	17.7%	9.4%
	横ばい	638	11.1%	60.0%	12.1%	16.8%
	減少	314	16.9%	26.4%	40.4%	16.2%
	該当者がいない	8	0.0%	12.5%	0.0%	87.5%
	合計	1141	16.7%	46.6%	20.7%	16.0%

		2年前と比べた外部人材数の推移			
		合計	増加	横ばい	減少
2年前と比べた正社員数の推移	増加	167	27.5%	43.1%	29.3%
	横ばい	508	14.4%	58.7%	27.0%
	減少	268	14.6%	42.5%	42.9%
	該当者がいない	6	0.0%	83.3%	16.7%
	合計	949	16.6%	51.5%	31.8%

		2年前と比べた外部人材数の推移			
		合計	増加	横ばい	減少
2年前と比べた非正社員数の推移	増加	165	43.0%	32.7%	24.2%
	横ばい	432	12.5%	65.0%	22.5%
	減少	210	11.0%	26.2%	62.9%
	該当者がいない	103	7.8%	66.0%	26.2%
	合計	910	17.1%	50.3%	32.5%

4 正社員、非正社員、外部人材の関係

第3-3表は、正社員、非正社員、外部人材の増減の関係についてクロス集計結果である。上段のパネルの正社員の増減と非正社員の増減の関係については、正社員が増加している場合は非正社員は増加または横ばい、正社員が横ばいの場合は非正社員も横ばい、正社員が減少している場合は減少していることが多い。

中段のパネルは正社員の増減と外部人材の増減の関係を表している。正社員が増加している場合は外部人材は横ばいの場合が多く、正社員が横ばいの場合は外部人材は横ばい、正社員が減少している場合は外部人材は横ばいまたは減少している場合が多い。

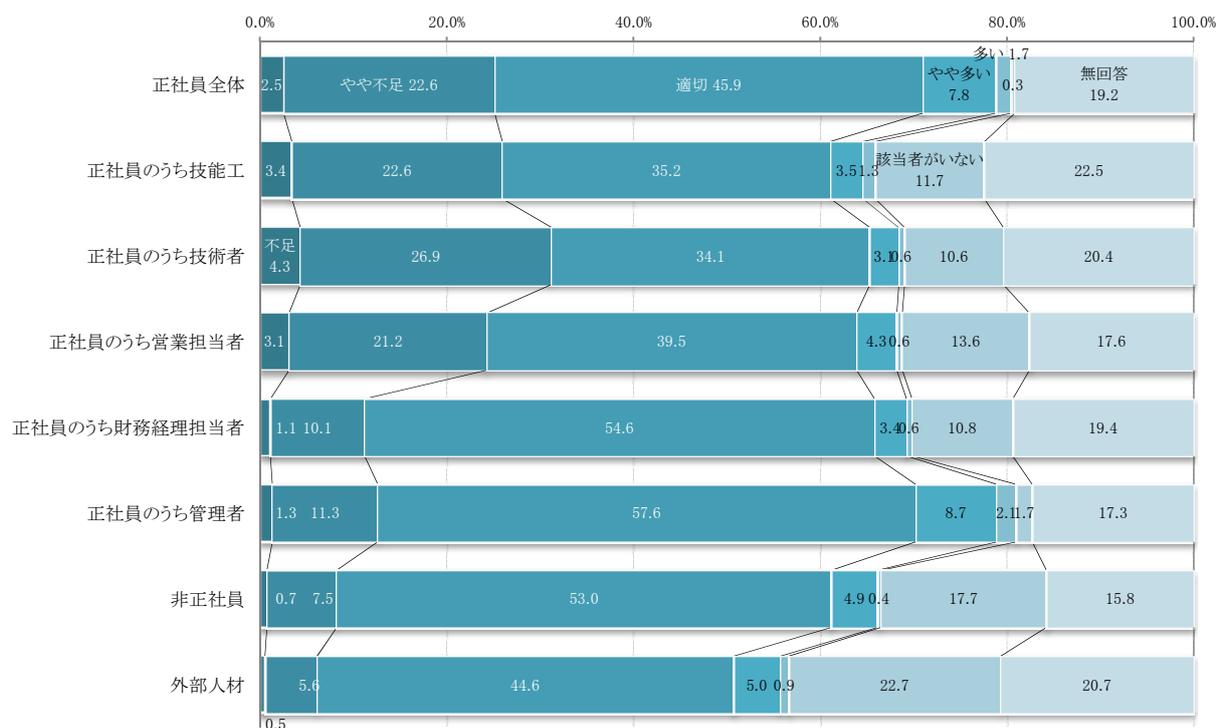
下段のパネルは非正社員の増減と外部人材の増減の関係を表している。非正社員が増加している場合は外部人材も増加または横ばい、非正社員が横ばいの場合は外部人材も横ばい、非正社員が減少している場合は外部人材も減少していることが多い。

以上から、正社員と非正社員、正社員と外部人材、非正社員と外部人材は概ね補完関係にあるように思われる。

5 人材の過不足の状況

人材の過不足感を正社員、非正社員、外部人材に分けてたずねた(第3-8図)。まず、正社員全体、非正社員、外部人材の人材について集計結果を見ると、いずれも「適切」という回答の比率が高い。特に非正社員については50%以上が「適切」と回答している。

第3-8図 人材の過不足感(各項目択一、n=1277)

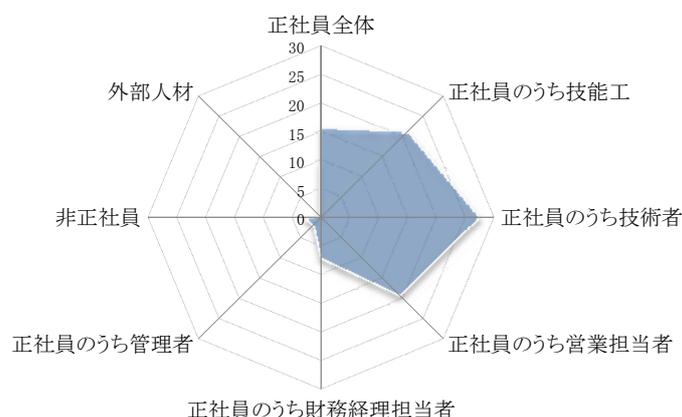


正社員については、仕事内容によって技能工、技術者、営業担当者、財務経理担当者、管理者に分けてそれぞれ過不足の状況をたずねた。その結果、いずれも「適切」という回答比率が高いものの、技術者、技能工、営業担当者で不足感が強い。

回答傾向をより明確にするために、「該当者がいない」という回答と無回答を除き、「不足」（「適切な人数より不足している」という回答比率と「適切な人数よりやや不足している」という回答比率の合計）と「多い」（「適切な人数より多い」という回答比率と「適切な人数よりやや多い」という回答比率の合計）の差をとり、ディフュージョン・インデックス（以下、DI）を求めた（第 3-9 図）。これをみると、正社員全体、非正社員の DI は正なので、人材不足傾向である。しかし、非正社員の不足の程度は弱い。

同じ正社員でも「技術者」「技能工」「営業担当」では DI の数値が正でしかも大きい値であるから不足傾向が強いのに対して、「財務経理担当者」「管理者」は不足傾向が弱い。

第 3-9 図 人材の過不足感のディフュージョンインデックス



注:数値が正で大きいほど不足傾向が強いことを表す。

第 3-4 表は業種別に人材過不足 DI を計算した結果である。回答数が少なかったなめし革・同製品・毛皮製造業を除いて見ると、正社員全体については、繊維工業、化学工業、ゴム製品製造業、情報通信機械器具製造業といった業種で不足感が強い。

正社員のうち技能工は、飲料・たばこ・飼料製造業、繊維工業、木材・木製品製造業、化学工業、ゴム製品製造業、窯業・土石製品製造業、はん用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、輸送用機械器具製造業、その他の製造業で不足感が強い。

技術者は不足感が強い業種が多く、特に飲料・たばこ・飼料製造業、繊維工業、木材・木製品製造業、家具・装備品製造業、化学工業、プラスチック製品製造業、ゴム製品製造業、窯業・土石製品製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、その他の製造業といった業種でその傾向が強い。

第 3-4 表 業種別人材の過不足感 DI

	正社員全体	うち技能工	うち技術者	うち営業担当	うち財務経理	うち管理者	非正社員	外部人材
食料品製造業	23.9	29.6	21.0	16.0	2.4	0.0	9.1	2.5
飲料・たばこ・飼料製造業	20.0	45.5	36.4	0.0	20.0	18.2	0.0	0.0
繊維工業	30.0	41.4	51.8	19.3	11.1	3.7	6.9	5.3
木材・木製品製造業	15.4	38.5	42.9	25.0	28.6	14.3	28.6	35.7
家具・装備品製造業	-22.2	12.5	33.3	10.0	33.3	22.2	18.2	0.0
パルプ・紙・紙製品製造業	14.8	11.1	18.5	10.7	7.2	10.8	-16.0	-4.2
印刷・同関連業	2.9	28.6	25.7	30.0	10.8	16.2	5.7	3.3
化学工業	30.3	32.0	38.3	20.5	15.8	5.6	7.6	-0.9
石油製品・石炭製品製造業	12.5	-16.7	16.7	37.5	0.0	28.6	0.0	-16.7
プラスチック製品製造業	13.2	24.0	36.6	21.2	5.9	-1.9	0.0	4.3
ゴム製品製造業	55.6	40.0	40.0	45.5	10.0	27.3	27.3	9.1
なめし革・同製品・毛皮製造業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
窯業・土石製品製造業	28.6	36.3	45.5	20.3	9.1	-6.0	11.1	1.5
鉄鋼業	19.4	28.2	22.9	27.2	-5.7	-3.1	-9.1	-8.8
非鉄金属製造業	17.0	7.5	18.6	29.7	8.9	-4.6	8.5	0.0
金属製品製造業	9.3	22.8	32.5	22.7	5.4	3.1	3.0	0.0
はん用機械器具製造業	25.0	62.5	50.0	55.6	25.0	0.0	-11.1	-25.0
生産用機械器具製造業	10.8	27.3	42.5	24.4	0.0	-8.9	-8.7	-4.7
業務用機械器具製造業	17.7	20.0	28.6	14.3	15.0	-14.3	0.0	-11.1
電子部品・デバイス・電子回路製造業	9.7	32.0	48.0	24.2	14.8	7.4	-3.7	0.0
電気機械器具製造業	8.2	15.4	40.0	27.9	10.5	-2.0	4.0	5.0
情報通信機械器具製造業	33.3	0.0	12.5	62.5	25.0	-25.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	28.0	32.6	42.0	16.0	7.7	-2.0	-3.9	-4.0
その他の製造業	26.4	34.3	34.3	26.7	10.7	6.2	3.3	0.7
不明	12.5	12.5	29.4	28.0	-5.6	4.5	0.0	-4.3
消費関連製造業	21.9	33.2	32.0	22.4	10.3	6.7	6.8	3.3
素材関連製造業	20.3	25.3	33.3	22.8	8.0	2.0	4.2	-0.5
機械関連製造業	15.1	24.2	40.2	25.5	9.8	-3.8	-1.5	-1.2
不明	12.5	12.5	29.4	28.0	-5.6	4.5	0.0	-4.3

営業担当者は、印刷・同関連業、石油製品・石炭製品製造業、ゴム製品製造業、はん用機械器具製造業、情報通信機械器具製造業といった業種で不足感が強い。

財務経理担当者は家具・装備品製造業で不足感が強いものの、技能工、技術者、営業担当といった職種に比べれば不足感は弱い。

管理者についてはゴム製品製造業、石油製品・石炭製品製造業といった一部の業種で不足感があるが、情報通信機械器具製造業や業務用機械器具製造業では過剰感が強い。

非正社員については、過剰感、不足感はそれほど強くないものの、ゴム製品製造業、石油製品・石炭製品製造業では不足感が強い。

外部人材については、木材・木製品製造業では不足感が強いが、はん用機械器具製造業、石油製品・石炭製品製造業では過剰感が強い。

掲載は省略するが、業種を消費関連製造業、素材関連製造業、機械関連製造業および不明にまとめてみた場合、正社員全体に不足感があり、特に技術者、技能工、営業担当で不足感が強い。

第3-5表 地域別人材の過不足感 DI

	正社員全体	うち技能工	うち技術者	うち営業担当	うち財務経理	うち管理者	非正社員	外部人材
長野	16.1	21.3	36.2	16.0	2.0	-8.0	5.2	0.0
岐阜	13.1	28.5	39.7	22.2	7.7	8.3	4.9	-2.7
静岡	16.5	31.2	40.0	17.8	10.5	-1.7	3.5	-0.9
愛知	22.9	20.4	26.5	24.9	7.3	0.0	-0.5	1.2
滋賀	18.9	31.7	40.4	20.0	15.4	-14.6	10.6	-2.7
京都	14.1	32.5	35.7	24.1	2.4	2.5	3.6	-1.3
大阪	18.1	26.3	28.4	27.2	9.3	1.9	4.3	4.2
兵庫	26.3	28.0	40.5	11.3	16.5	17.6	3.4	1.8
岡山	33.3	32.4	41.6	36.9	22.9	8.8	2.6	-9.5
広島	15.5	35.0	34.2	32.7	11.6	-8.5	6.1	2.0
福岡	18.0	7.9	19.5	34.2	-5.0	-7.2	9.8	7.7
熊本	18.8	43.8	43.8	36.8	5.2	16.7	-18.8	7.7
不明	57.1	57.1	85.7	12.5	0.0	-25.0	12.5	-42.9

地域別の人材過不足感 DI を計算してところ、正社員全体についてはいずれの地域でも正の値なので不足感があり、特に岡山県、兵庫県、愛知県で不足感が強い。正社員のうち技能工についてもすべての地域で不足感があり、熊本県、広島県、京都府、岡山県、滋賀県、静岡県といった地域で

は不足感が強い。正社員のうち技術者についてもすべての地域で不足感があり、熊本県、岡山県、滋賀県、兵庫県、静岡県などでその傾向が強い。正社員のうち営業担当についてもすべての地域で不足感があり、岡山県、熊本県、福岡県、広島県など中国、九州で不足感が強い(第 3-5 表)。

正社員のうち財務経理担当者については相対的に不足感は弱いものの、岡山県の事業所では不足感が強い。正社員のうち管理者については兵庫県や熊本県では不足感が相対的に強いが、全体的に見ると、過不足感は小さい。非正社員や外部人材については一部の地域で過不足感がやや大きいものの正社員に比べると DI の数値は小さく、過不足感は小さい。

以上から、人材の過不足感については、正社員の技能工、技術者、営業担当で不足感が強いものの、同じ正社員でも財務経理担当、管理者、非正社員、外部人材では不足感は小さい。技能工や技術者の不足感の背景には新規採用や中途採用の抑制が人材不足につながっていることも考えられる。また、技能工の育成には長期間かかるにもかかわらず採用と育成がうまくかみ合っていない可能性もある。さらに、円高や内外企業間の競争激化を背景に製品の高付加価値化を図るために技術者に対する人材ニーズが高まっているのではないかと考えられる。

一方、非正社員や外部人材については正社員に比べて雇用調整が容易なので過不足感が相対的に小さいという結果につながったと考えられる。

いうまでもなく、人材の過不足の背景には採用と育成の問題が関係している。そこで、以下ではこの点について検討していくことにする。

6 従業員の増減と人材の過不足の関係

正社員の人数の増減と人材の過不足の状況の関係を検討する。まず、事業所の人数の増減と人材の過不足の状況の関係をみるために、2年前と比べた正社員数の推移と人材の過不足の状況をクロス集計した(第 3-6 表)。

第 3-6 表 2 年前と比べた正社員数の推移と正社員全体の過不足の状況の関係

		正社員全体				
		不足	適切	過剰	該当者がいない	
2年前と比べた正社員数の推移	増加	度数	55	94	20	1
		行の N %	32.4%	55.3%	11.8%	.6%
横ばい		度数	148	376	52	0
		行の N %	25.7%	65.3%	9.0%	.0%
減少		度数	115	107	48	1
		行の N %	42.4%	39.5%	17.7%	.4%
該当者がいない		度数	1	5	1	2
		行の N %	11.1%	55.6%	11.1%	22.2%

正社員数が「増加した」事業所では「適切」という回答比率がおよそ 55%、「不足」がおよそ 32%である。正社員数が「横ばい」の場合、正社員数全体が「適切」という回答が 65%である。しかし、正社員数が「減少した」事業所では正社員全体が「不足」が 42%、「適切」という回答が 40%弱である。ま

た、「過剰」という回答も18%弱で、正社員数が「増加」「横ばい」というところよりも多い。なお、掲載は省略するが、同様の傾向は、正社員のうち技能工、技術者、営業担当者について同じ集計を行った場合も確認できる。

非正社員についても同様の集計を行ってみた(第3-7表)。2年前に比べた非正社員数の推移が「増加」「横ばい」「減少」いずれの場合も、非正社員の数が「適切」という回答比率が高い。また、非正社員が「減少」の場合、「該当者がいない」という回答の比率が「増加」「横ばい」に比べて高い。

第3-7表 2年前と比べた非正社員数の推移と非正社員の過不足の状況の関係

		非正社員				
		不足	適切	過剰	該当者がいない	
2年前と比べた非正社員数の推移	増加	度数	30	120	26	5
		行のN%	16.6%	66.3%	14.4%	2.8%
	横ばい	度数	37	401	18	28
		行のN%	7.6%	82.9%	3.7%	5.8%
	減少	度数	34	131	21	32
		行のN%	15.6%	60.1%	9.6%	14.7%
	該当者がいない	度数	1	14	1	145
		行のN%	.6%	8.7%	.6%	90.1%

さらに、外部人材についても同じ集計を行ったところ、外部人材の人数が「増加」「横ばい」「減少」いずれの場合も「適切」という回答比率が高い。また、「横ばい」や「減少」という場合は「該当者がいない」という回答の比率が高い(第3-8表)。

第3-8表 2年前と比べた外部人材数の推移と外部人材の過不足の状況の関係

		外部人材				
		不足	適切	過剰	該当者がいない	
2年前と比べた外部人材数の推移	増加	度数	25	95	28	4
		行のN%	16.4%	62.5%	18.4%	2.6%
	横ばい	度数	23	298	20	92
		行のN%	5.3%	68.8%	4.6%	21.2%
	減少	度数	30	159	27	52
		行のN%	11.2%	59.3%	10.1%	19.4%

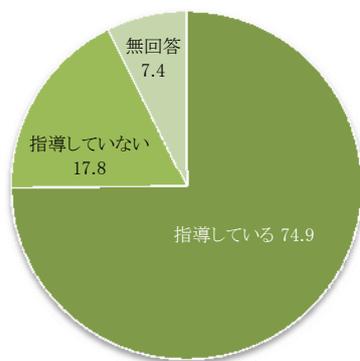
7 人材の育成

正社員の技能工、技術者、営業担当者といった人材が不足している場合、不足している人材を育成するなどの対応をとることが求められる。そこで、地域の事業所における人材の育成の状況をみていくことにする。

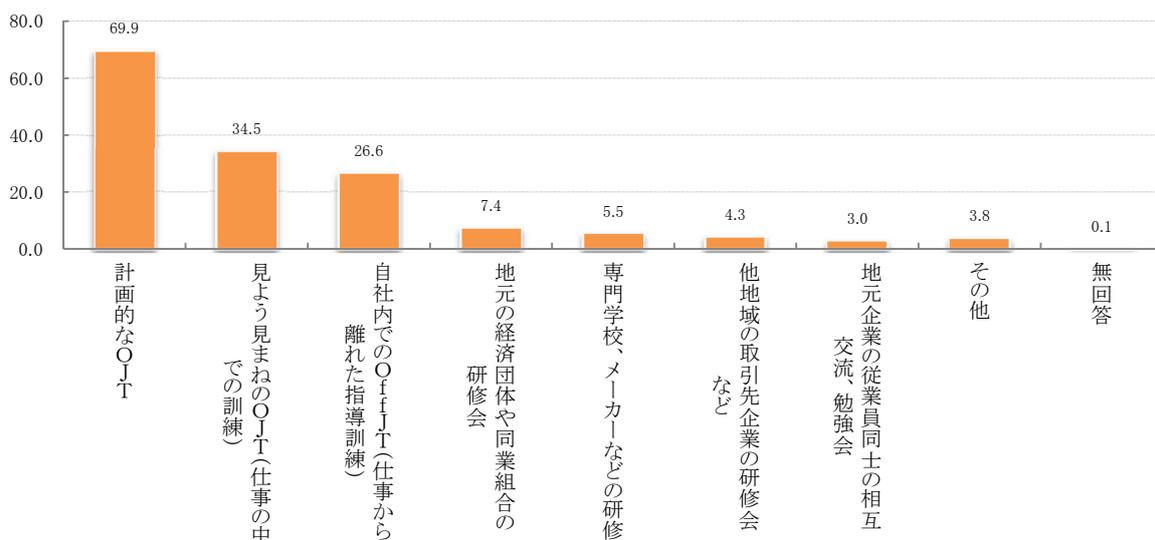
まず、生産現場の人材育成の状況はどうであろうか。生産現場を担う基幹的従業員の育成のために、求められる基本的な技術を明らかにした上で意識的に基本的な技能を習得するような指導を行っているかどうか尋ねた(第3-10図)。その結果、74.9%、全体の3/4の事業所では「指導をしている」

と回答している。

第 3-10 図 生産現場の基本的な技能を習得するための指導の実施状況 (択一、n=1277)



第 3-11 図 生産現場の基本的な技能を習得するための指導の方法 (複数回答、n=956)



業種別に見ると、石油製品・石炭製品製造業で「指導している」という回答が 44.4%であるのに対して、「指導していない」という回答が 55.6%と「指導していない」という回答比率の方が高いが、それ以外の業種では「指導している」という回答の比率が高い(巻末の参考表参照)。

また、地域別に見ると、広島県と熊本県の事業所では「指導している」という回答比率が 60%台と低いものの、すべての所在地で「指導している」という回答比率の方が高い(巻末の参考表参照)。

基本的な技能を習得するような指導の実施状況は、同業他社と比べた人材育成システムの整備状況や技能習得の指導の結果として高い技術・技能を有する人材がいるかどうかとも関連があると考えられる。そこで、第 3-9 表のクロス集計で確認すると、同業他社と比較して「人材育成のシステムが整っている」という項目に肯定的に回答している場合、基本的な技能を習得するような指導を行っている事業所の比率が9割あるが、否定的に回答している場合、基本的な技能を習得するような指導

を行っている事業所の比率は7割である。

第 3-9 表 同業他社と比較した人材育成システムの特徴と基本的技能集とのための指導の実施状況の関係

			意識的に基本的な技能の習得をするような指導の実施状況		
			合計	指導している	指導していない
人材の育成システムが整っている	そうだ	度数	356	320	36
		行の N %	100.0%	89.9%	10.1%
	どちらともいえない	度数	562	457	105
		行の N %	100.0%	81.3%	18.7%
	ちがう	度数	209	147	62
		行の N %	100.0%	70.3%	29.7%
合計		度数	1127	924	203
		行の N %	100.0%	82.0%	18.0%

注:表側の「そうだ」は調査票の設問に対する「そうだ」という回答と「どちらかといえばそうだ」という回答の合計、「ちがう」は「ちがう」という回答と「どちらかといえばちがう」という回答の合計である。

さらに、同業他社と比較して「高い技術・技能を有する人材がいる」という項目に肯定的に回答している場合、基本的な技能を習得するような指導を行っている事業所の比率は8割以上あるのに対して、否定的に回答している場合、基本的な技能を習得するような指導を行っている事業所の比率は7割、指導をしていない事業所が3割である(第 3-10 表)⁸。

第 3-10 表 同業他社と比較した人材の優秀さと基本的技能集とのための指導の実施状況の関係

			意識的に基本的な技能の習得をするような指導の実施状況		
			合計	指導している	指導していない
高い技術・技能を有する人材がいる	そうだ	度数	683	568	115
		行の N %	100.0%	83.2%	16.8%
	どちらともいえない	度数	392	309	83
		行の N %	100.0%	78.8%	21.2%
	ちがう	度数	76	53	23
		行の N %	100.0%	69.7%	30.3%
合計		度数	1151	930	221
		行の N %	100.0%	80.8%	19.2%

注:表側の「そうだ」は「そうだ」という回答と「どちらかといえばそうだ」という回答の合計、「ちがう」は「ちがう」という回答と「どちらかといえばちがう」という回答の合計である。

次に、基本的な技能を習得するような指導を行っているとは回答した事業所を対象に、どのような方法で育成しているのか尋ねた(第 3-11 図)。その結果、「計画的な OJT」が 69.9%で最も多く、以下、「見よう見まねの OJT(仕事の中での指導)」(34.5%)、「自社内での Off-JT(仕事から離れた指導訓

⁸ 第 3-7 表は因果関係からすれば、表頭に基本的な技能の習得をするような指導の実施状況、表頭に高い技術・技能を有する人材の有無をとる方が適切かもしれないが、第 3-6 表と様式をあわせた。

練)」(26.6%)などとなっていた。

育成の方法を業種別に見ると、ゴム製品製造業、木材・木製品製造業、石油製品・石炭製品製造業、生産用機械器具製造業、繊維工業、金属製品製造業などの業種では「見よう見まねの OJT」という回答が 40%以上で、他の業種に比べて高い。また、「計画的な OJT」については、木材・木製品製造業で 38.5%と実施比率が低かったほか、石油製品・石炭製品製造業、繊維製品製造業、窯業・土石製品製造業、印刷・同関連業で実施比率が 50%台で相対的に低い。

ここでも同業他社と比較した特徴との関係を検討してみる。「人材の育成システムが整っている」という項目に肯定的に回答している場合と否定的に回答している事業所を比べたところ、「計画的な OJT」は前者が 84.7%、後者が 57.1%、「自社内での Off-JT」については前者が 36.9%、後者が 22.4%で、「人材育成システムが整っている」という項目に肯定的に回答している方が否定的に回答しているところより OJT、Off-JT の実施比率が高い。一方、この項目に否定的に回答している場合は「見よう見まねの OJT」の実施比率が 44.2%で、肯定的な回答に比べて 20%ポイント以上高い(第 3-11 表)。

第 3-11 表 同業他社と比較した人材育成システムの特徴と指導育成の方法の関係

		指導育成の方法									
		合計	見よう見まねのOJT	計画的なOJT	自社内でのOff-JT	専門学校・メーカーなどの研修	地元企業の従業員同士の相互交流、勉強会	地元の経済団体や同業組合の研修会	他地域の取引先企業の研修会など	その他	
人材の育成システムが整っている	そうだ	度数	320	72	271	118	18	10	21	14	16
		行のN%	100.0%	22.5%	84.7%	36.9%	5.6%	3.1%	6.6%	4.4%	5.0%
どちらともいえない	そうだ	度数	457	177	295	97	19	16	31	16	12
		行のN%	100.0%	38.7%	64.6%	21.2%	4.2%	3.5%	6.8%	3.5%	2.6%
ちがう	そうだ	度数	147	65	84	33	15	1	18	10	6
		行のN%	100.0%	44.2%	57.1%	22.4%	10.2%	.7%	12.2%	6.8%	4.1%
合計	そうだ	度数	924	314	650	248	52	27	70	40	34
		行のN%	100.0%	34.0%	70.3%	26.8%	5.6%	2.9%	7.6%	4.3%	3.7%

注：表側の「そうだ」は「そうだ」という回答と「どちらかといえばそうだ」という回答の合計、「ちがう」は「ちがう」という回答と「どちらかといえばちがう」という回答の合計である。

第 3-12 表 同業他社と比較した人材の優秀さと指導育成の方法の関係

		指導育成の方法									
		合計	見よう見まねのOJT	計画的なOJT	自社内でのOff-JT	専門学校・メーカーなどの研修	地元企業の従業員同士の相互交流、勉強会	地元の経済団体や同業組合の研修会	他地域の取引先企業の研修会など	その他	
高い技術・技能を有する人材がいる	そうだ	度数	568	168	439	173	35	15	36	26	22
		行のN%	100.0%	29.6%	77.3%	30.5%	6.2%	2.6%	6.3%	4.6%	3.9%
どちらともいえない	そうだ	度数	309	126	187	68	13	11	25	12	11
		行のN%	100.0%	40.8%	60.5%	22.0%	4.2%	3.6%	8.1%	3.9%	3.6%
ちがう	そうだ	度数	53	25	28	9	3	1	7	2	3
		行のN%	100.0%	47.2%	52.8%	17.0%	5.7%	1.9%	13.2%	3.8%	5.7%
合計	そうだ	度数	930	319	654	250	51	27	68	40	36
		行のN%	100.0%	34.3%	70.3%	26.9%	5.5%	2.9%	7.3%	4.3%	3.9%

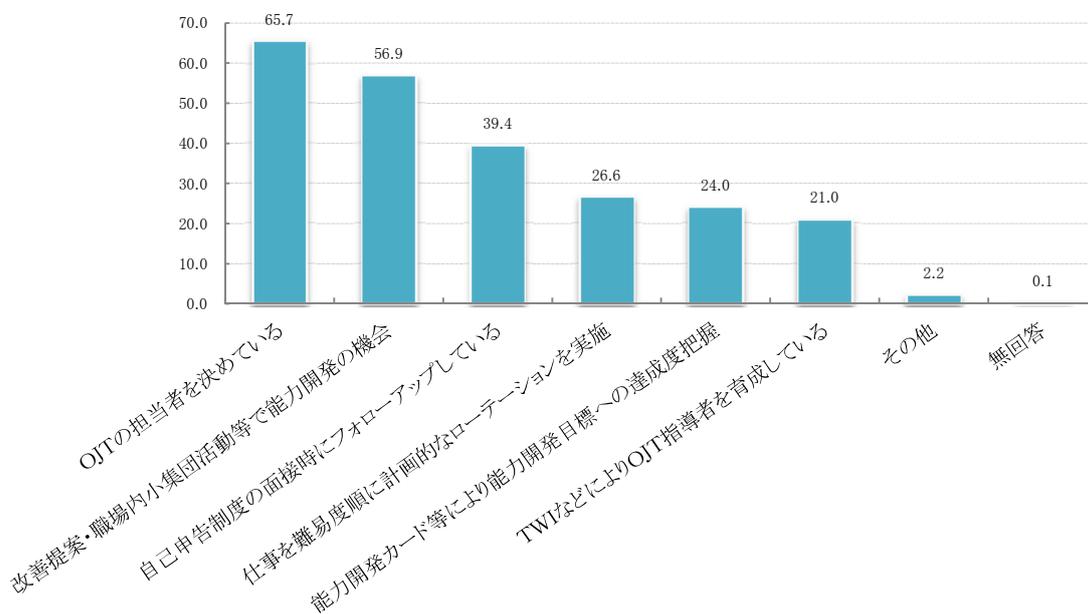
注：表頭の「そうだ」は「そうだ」という回答と「どちらかといえばそうだ」という回答の合計、「ちがう」は「ちがう」という回答と「どちらかといえばちがう」という回答の合計である。

同業他社と比較して「高い技術・技能を有する人材がいる」かどうかについては、「高い技術・技能を有する人材がいる」という項目に肯定的に回答している場合と否定的に回答している場合とを比べた。「計画的な OJT」については前者が 77.3%、後者が 52.8%、「自社内での Off-JT」については前

者が 30.5%、後者が 17.0%となっている。一方、この項目に否定的に回答している場合は「見よう見まねの OJT」の実施比率 47.2%と肯定的に回答している場合に比べて 20%ポイント近く高い(第 3-12 表)。

では、「計画的な OJT」を実施しているという場合、どのような方法(態勢)で OJT を実施しているのか、その具体的な方法を尋ねた。その結果、「OJT の担当者を決めている」が 65.7%で最も多く、以下、「改善提案・職場内小集団活動などを通じて能力開発の機会をつくっている」(56.9%)、「自己申告制度の面接時にフォローアップしている」(39.4%)などの順になっている(第 3-12 図)。

第 3-12 図 計画的な OJT の具体的な方法(複数回答、n=668)



第 3-13 表 同業他社と比較した人材育成システムの特徴と計画的な OJT の方法の関係

人材の育成システムが整っている	そうだ	度数	計画的なOJTの方法						
			合計	OJTの担当者を決めている	TWIなどによりOJT指導者を育成している	仕事の難易度順に計画的なローテーションを実施	改善提案・職場内小集団活動などを通じて能力開発の機会を作る	自己申告制度の面接時にフォローアップしている	能力開発カードなどを作成、能力開発目標への到達度を把握
そうだ	度数	270	188	65	71	171	137	72	10
	行の N %	100.0%	69.6%	24.1%	26.3%	63.3%	50.7%	26.7%	3.7%
どちらともいえない	度数	295	192	60	80	150	94	68	4
	行の N %	100.0%	65.1%	20.3%	27.1%	50.8%	31.9%	23.1%	1.4%
ちがう	度数	84	45	10	24	52	32	17	0
	行の N %	100.0%	53.6%	11.9%	28.6%	61.9%	38.1%	20.2%	.0%
合計	度数	649	425	135	175	373	263	157	14
	行の N %	100.0%	65.5%	20.8%	27.0%	57.5%	40.5%	24.2%	2.2%

注:表頭の「そうだ」は「そうだ」という回答と「どちらかといえばそうだ」という回答の合計、「ちがう」は「ちがう」という回答と「どちらかといえばちがう」という回答の合計である。

これまでと同じく、同業他社と比較して「人材の育成システムが整っている」という項目に肯定的に回答している場合と否定的に回答している場合の差をみると、「OJT の担当者を決めている」については前者が 69.5%、後者が 50.0%、「OJT 指導者を育成している」については前者が 24.1%、後者

が 11.9%、「自己申告の面接時にフォローアップしている」については前者が 50.7%、後者が 38.1% となっている(第 3-13 表)。

同業他社と比較して「高い技術・技能を有する人材がいる」かどうかについて、この項目に肯定的に回答している場合と否定的に回答している場合との違いを見ると、「OJT の担当者を決めている」については前者が 69.6%、後者が 53.6%、「OJT 指導者を育成している」については前者が 21.0%、後者が 7.1%、「改善提案・職場内小集団活動などを通じて能力開発の機会をつくっている」については前者が 58.1%、後者が 46.4%、「自己申告の面接時にフォローアップしている」については前者が 45.1%、後者が 21.4%、「能力開発カードなどを作成し、能力開発目標への達成度を把握している」については前者が 25.1%、後者が 17.9%となっている(第 3-14 表)。

第 3-14 表 同業他社と比較した人材の優秀さと計画的な OJT の方法の関係

			計画的な OJT の方法							
			合計	OJT の担当者を決めている	TWI などにより OJT 指導者を育成している	仕事の難易度順に計画的なローテーションを実施	改善提案・職場内小集団活動などを通じて能力開発の機会を作る	自己申告制度の面接時にフォローアップしている	能力開発カードなどを作成、能力開発目標への達成度を把握	その他
高い技術・技能を有する人材がいる	そうだ	度数	439	305	92	121	255	198	110	13
		行の N %	100.0%	69.5%	21.0%	27.6%	58.1%	45.1%	25.1%	3.0%
	どちらともいえない	度数	186	108	43	45	106	59	41	2
		行の N %	100.0%	58.1%	23.1%	24.2%	57.0%	31.7%	22.0%	1.1%
	ちがう	度数	28	14	2	8	13	6	5	0
		行の N %	100.0%	50.0%	7.1%	28.6%	46.4%	21.4%	17.9%	.0%
合計		度数	653	427	137	174	374	263	156	15
		行の N %	100.0%	65.4%	21.0%	26.6%	57.3%	40.3%	23.9%	2.3%

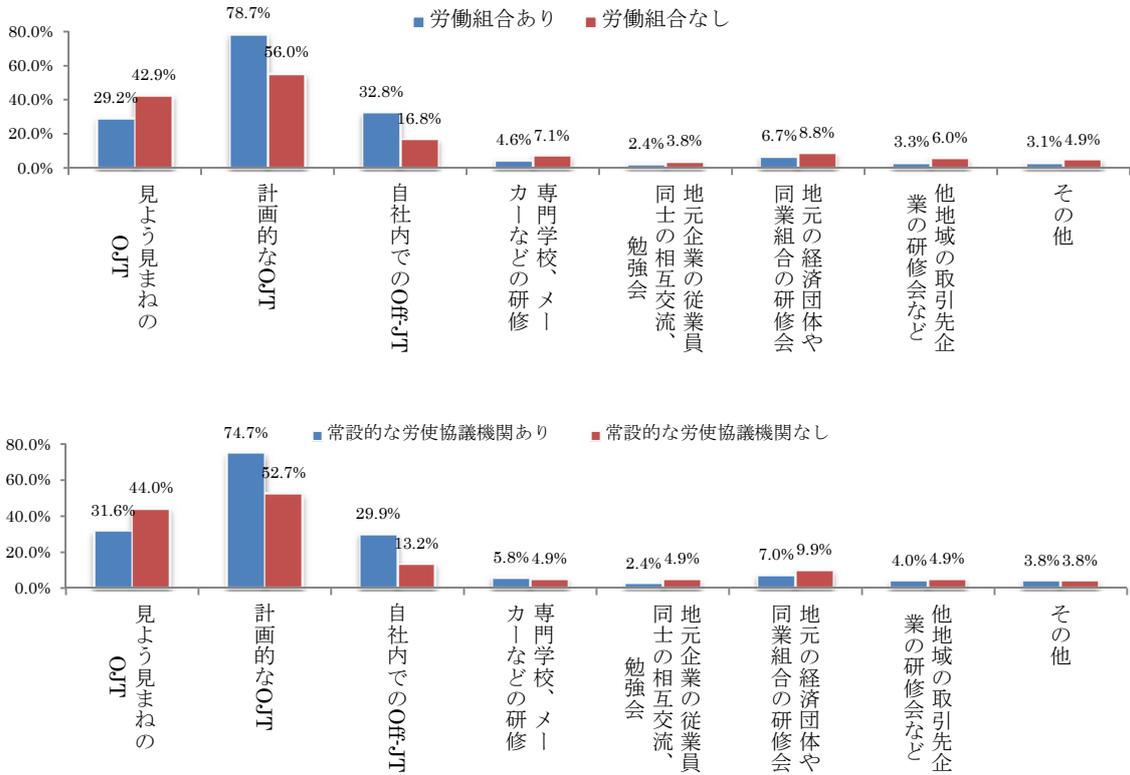
注：表頭の「そうだ」は「そうだ」という回答と「どちらかといえばそうだ」という回答の合計、「ちがう」は「ちがう」という回答と「どちらかといえばちがう」という回答の合計である。

以上のように、意識的に基本的な技能の習得をするような指導を行い、その内容が計画的 OJT や社内での Off-JT といった形で行われているところでは高い技術・技能を有する人材の育成つながっていると考えられる。

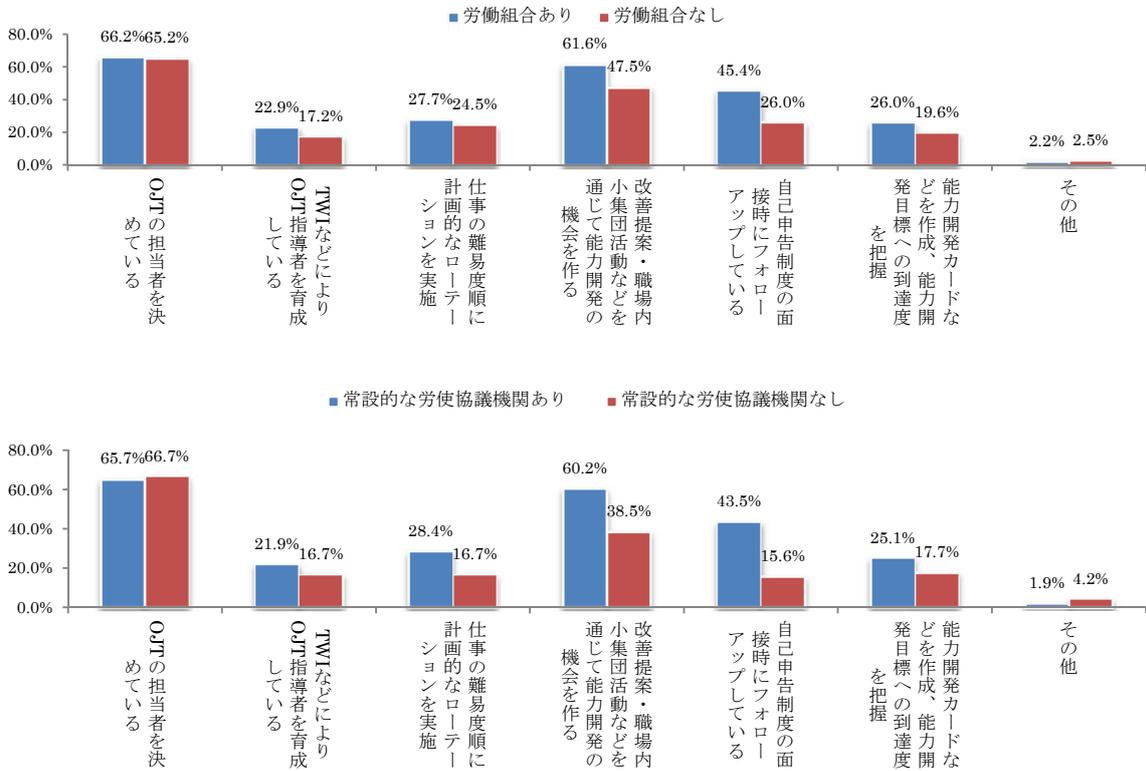
参考までに、人材育成の状況についていくつかの集計を行った中で、労働組合の有無など労使関係によっても人材育成について違いがあった。基本的な技能習得のための指導の実施状況については、労働組合の有無による有意差はなかったが、常設的な労使協議機関の有無により有意差があった。すなわち、常設的な労使協議機関がある場合、基本的な技能習得のための指導の実施をしているところが 83.0%、これに対して、常設的な労使協議機関がない場合、基本的な技能習得のための指導の実施をしているところが 74.0%であった。

第 3-13 図は基本的な技能習得のための指導の実施状況と労使関係の関係である。技能習得のための方法については、労働組合がある場合、「計画的な OJT」「自社内での Off-JT」の比率が相対的に高く、労働組合がない場合「見よう見まねの OJT」などの項目の比率が相対的に高い。

第 3-13 図 基本的な技能習得のための指導の実施状況と労使関係の関係



第 3-14 図 計画的な OJT の方法と労使関係の関係



常設的な労使協議機関がある場合、「計画的な OJT」「自社内での Off-JT」「専門学校、メーカーなどの研修」の比率が相対的に高く、労働組合がない場合「見よう見まねの OJT」などの項目の比率が相対的に高い。ただし、「専門学校、メーカーなどの研修」の実施比率の差は 0.9%ポイントとわずかである。

第 3-14 図は計画的な OJT の方法と労使関係の関係である。計画的な OJT の具体的な方法については、「OJT の担当者を決めている」は労働組合の有無による差はほとんどないが、その他の項目については労働組合があるところの方がいずれも実施比率が高い。この結果は、「その他」を除いて常設的な労使協議機関の有無についてもあてはまる。

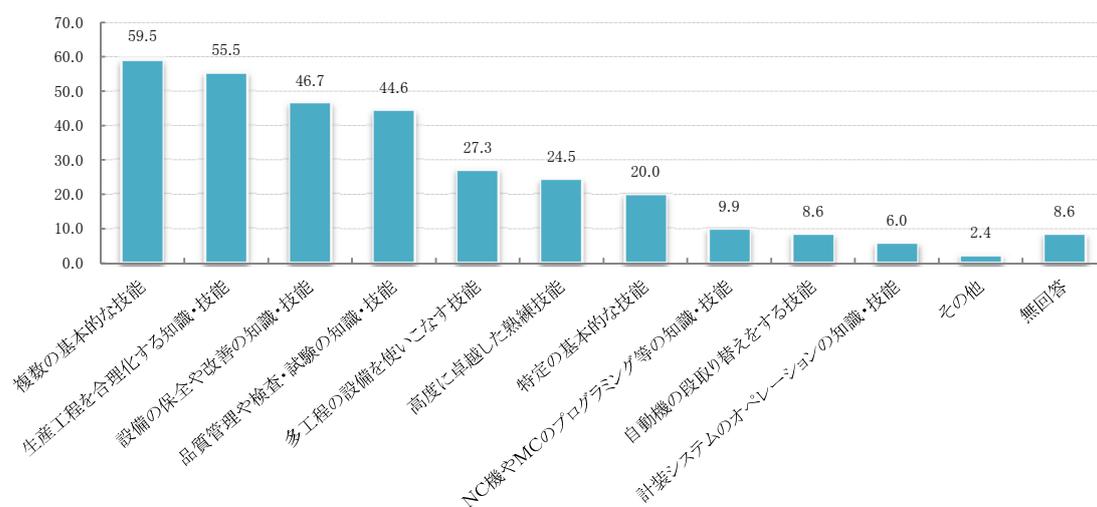
8 今後生産現場で求められる知識・技能

では、今後生産現場ではどのような知識・技能が求められるであろうか。この点について調査結果を見ると、「複数の基本的な技能」が 59.5%で最も多く、以下、「生産工程を合理化する知識・技能」(55.5%)、「設備の保全や改善の知識・技能」(46.7%)、「品質管理や検査・試験の知識・技能」(44.6%)などとなっている(第 3-15 図)。

求められる知識・技能は、業種、生産の方法によっても異なると考えられる。そこで、業種と生産の方法との関係を検討してみた。まず、業種については全体的に「複数の基本的な技能」「設備の保全や改善に知識・技能」「生産工程を合理化する知識・技能」を挙げる業種が多い(第 3-15 表)。

生産の方法については共通して「複数の基本的な技能」「設備の保全や改善に知識・技能」「生産工程を合理化する知識・技能」「品質管理や検査・試験の知識・技能」が挙げられている(第 3-16 表)。

第 3-15 図 生産現場において今後求められる知識・技能(複数回答、n=1277)



第 3-15 表 業種別の今後求められる知識・技能

	合計	特定の基本的な技能	複数の基本的な技能	高度に卓越した熟練技能	設備の保全や改善に知識・技能	生産工程を合理化する知識・技能	品質管理や検査・試験の知識・技能	NC機やロボットのプログラミングの知識・技能	自動機の段取り換えをする技能	多工程の設備を使いこなす技能	計装システムのオペレーションの知識・技能	その他
食料品製造業	97	19.6%	67.0%	15.5%	54.6%	63.9%	50.5%	2.1%	5.2%	24.7%	1.0%	1.0%
飲料・たばこ・飼料製造業	11	9.1%	72.7%	27.3%	72.7%	90.9%	54.5%	18.2%	18.2%	36.4%	9.1%	0.0%
繊維工業	36	27.8%	55.6%	27.8%	44.4%	69.4%	50.0%	2.8%	8.3%	30.6%	11.1%	0.0%
木材・木製品製造業	16	12.5%	62.5%	6.3%	62.5%	68.8%	31.3%	25.0%	0.0%	31.3%	0.0%	0.0%
家具・装備品製造業	11	36.4%	72.7%	9.1%	27.3%	63.6%	54.5%	9.1%	9.1%	45.5%	18.2%	0.0%
パルプ・紙・紙製品製造業	31	32.3%	67.7%	12.9%	51.6%	51.6%	51.6%	3.2%	12.9%	22.6%	9.7%	0.0%
印刷・同関連業	43	11.6%	46.5%	37.2%	48.8%	58.1%	32.6%	4.7%	4.7%	30.2%	2.3%	2.3%
化学工業	110	20.9%	67.3%	20.9%	66.4%	66.4%	59.1%	0.9%	3.6%	30.9%	18.2%	4.5%
石油製品・石炭製品製造業	9	22.2%	33.3%	11.1%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%
プラスチック製品製造業	61	16.4%	62.3%	24.6%	70.5%	52.5%	60.7%	9.8%	13.1%	31.1%	3.3%	3.3%
ゴム製品製造業	13	7.7%	61.5%	30.8%	53.8%	53.8%	46.2%	7.7%	7.7%	46.2%	7.7%	7.7%
なめし革・同製品・毛皮製造業	1	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
窯業・土石製品製造業	74	21.6%	64.9%	16.2%	67.6%	68.9%	54.1%	6.8%	8.1%	31.1%	8.1%	1.4%
鉄鋼業	37	21.6%	70.3%	37.8%	64.9%	56.8%	45.9%	5.4%	8.1%	40.5%	2.7%	2.7%
非鉄金属製造業	50	26.0%	56.0%	32.0%	42.0%	54.0%	44.0%	6.0%	10.0%	38.0%	8.0%	4.0%
金属製品製造業	111	22.5%	61.3%	31.5%	54.1%	64.0%	52.3%	27.0%	24.3%	37.8%	6.3%	2.7%
はん用機械器具製造業	11	9.1%	81.8%	18.2%	27.3%	54.5%	36.4%	18.2%	9.1%	45.5%	9.1%	9.1%
生産用機械器具製造業	49	22.4%	83.7%	30.6%	46.9%	63.3%	44.9%	32.7%	14.3%	24.5%	6.1%	0.0%
業務用機械器具製造業	20	35.0%	80.0%	30.0%	45.0%	50.0%	50.0%	30.0%	5.0%	35.0%	5.0%	0.0%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	31	19.4%	64.5%	16.1%	35.5%	71.0%	38.7%	6.5%	3.2%	29.0%	3.2%	0.0%
電気機械器具製造業	104	19.2%	64.4%	31.7%	41.3%	56.7%	58.7%	12.5%	11.5%	25.0%	6.7%	1.0%
情報通信機械器具製造業	7	0.0%	85.7%	71.4%	28.6%	71.4%	57.1%	28.6%	28.6%	28.6%	0.0%	14.3%
輸送用機械器具製造業	57	15.8%	71.9%	35.1%	59.6%	78.9%	43.9%	26.3%	15.8%	42.1%	3.5%	5.3%
その他の製造業	155	29.7%	62.6%	33.5%	36.8%	54.2%	41.9%	5.8%	3.2%	20.6%	5.2%	3.2%
不明	22	27.3%	77.3%	22.7%	27.3%	27.3%	22.7%	4.5%	0.0%	13.6%	0.0%	9.1%
合計	1167	21.9%	65.1%	26.8%	51.1%	60.8%	48.8%	10.9%	9.4%	29.8%	6.5%	2.7%

第 3-16 表 生産の方法と生産現場において今後求められる知識・技能の関係

	合計	特定の基本的な技能	複数の基本的な技能	高度に卓越した熟練技能	設備の保全や改善に知識・技能	生産工程を合理化する知識・技能	品質管理や検査・試験の知識・技能	NC機やロボットのプログラミングの知識・技能	自動機の段取り換えをする技能	多工程の設備を使いこなす技能	計装システムのオペレーションの知識・技能	その他
最終製品を生産、自社ブランドで販売	685	23.8%	65.8%	25.5%	50.5%	61.6%	49.3%	10.8%	8.0%	28.0%	7.6%	2.6%
最終製品を生産、他社ブランドで販売	197	22.3%	66.5%	22.3%	60.9%	65.5%	61.4%	9.6%	9.6%	33.0%	7.6%	3.0%
自社仕様で部品・材料を加工・生産、販売	240	20.4%	62.1%	29.6%	53.3%	60.4%	53.3%	10.4%	8.8%	29.6%	6.7%	1.7%
受注先仕様で自社で図面等を作成、部品、材料を加工・生産	349	18.3%	63.9%	32.7%	53.3%	64.8%	53.6%	13.2%	11.7%	33.2%	6.0%	3.2%
受注先の図面に基づいて部品、材料を加工・生産	239	21.3%	64.9%	29.3%	57.7%	66.5%	55.2%	20.1%	15.5%	38.1%	6.3%	3.3%
その他	73	24.7%	65.8%	35.6%	43.8%	46.6%	35.6%	4.1%	5.5%	21.9%	8.2%	5.5%
合計	1161	21.9%	65.1%	26.9%	51.2%	60.8%	48.7%	10.9%	9.5%	30.0%	6.5%	2.7%

9 小括

以上、この章では地域の製造業企業・事業所における人材の採用と育成について調査結果を整理した。主な点をまとめると以下ようになる。

- (1)企業全体でのこの2年間の採用状況を見ると、新規学卒者の採用数の平均値は約 42 人、中途採用の平均人数は約 12 人、非正社員の採用数の平均値は約 30 人となっている。

新規学卒者の学歴構成を見ると、「大卒以上」、「工業高校卒業」、「工業高校以外の高等学校卒業」などである。

- (2)調査に回答した事業所で働いている人々の学校の所在地の分布を見ると、「特定の地域に偏らない全国の学校」が1/3、「同一市町村または隣接する市町村にある学校が多い」が2割、「同一県内の学校が多い」が2割などとなっており、中学、高校、職業訓練校では地域に密着し、大学では全国に広がる。
- (3)この2年間に中途採用した正社員の採用経路は、「ハローワークなどの公的な職業紹介機関」、「民間の職業紹介機関」、「インターネットのホームページなど」などとなっている。「飲料・たばこ・飼料製造業」「石油製品・石炭製品製造業」「電子部品・デバイス・電子回路製造業」「情報通信機械器具製造業」などの業種では「公的な職業紹介機関」の比率が低く、それ以外の経路から採用されている。
- (4)正社員全体、非正社員、外部人材の人材の過不足はいずれも「適切」という回答の比率が高い。特に非正社員については50%以上が適切と回答している。正社員のうち、技能工、技術者、営業担当者、財部経理担当者、管理者の過不足の状況ではいずれも「適切」という回答比率が高いものの、技術者、技能工、営業担当者で不足感が強い。
- (5)3/4の事業所では求められる基本的な技術を明らかにした上で意識的に基本的な技能を習得するような指導を行っている。具体的な指導方法としては、「計画的なOJT」、「見よう見まねのOJT(仕事の中での指導)」、「自社内でのOff-JT(仕事から離れた指導訓練)」などとなっている。さらに、OJTの方法では、「OJTの担当者を決めている」、「改善提案・職場内小集団活動などを通じて能力開発の機会をつくっている」、「自己申告制度の面接時にフォローアップしている」などが多い。
- (6)今後生産現場で求められる知識・技能としては、「複数の基本的な技能」、「生産工程を合理化する知識・技能」、「設備の保全や改善の知識・技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」などが挙げられている。

第4章 最近の生産活動に影響を及ぼす諸要因と対応

1 はじめに

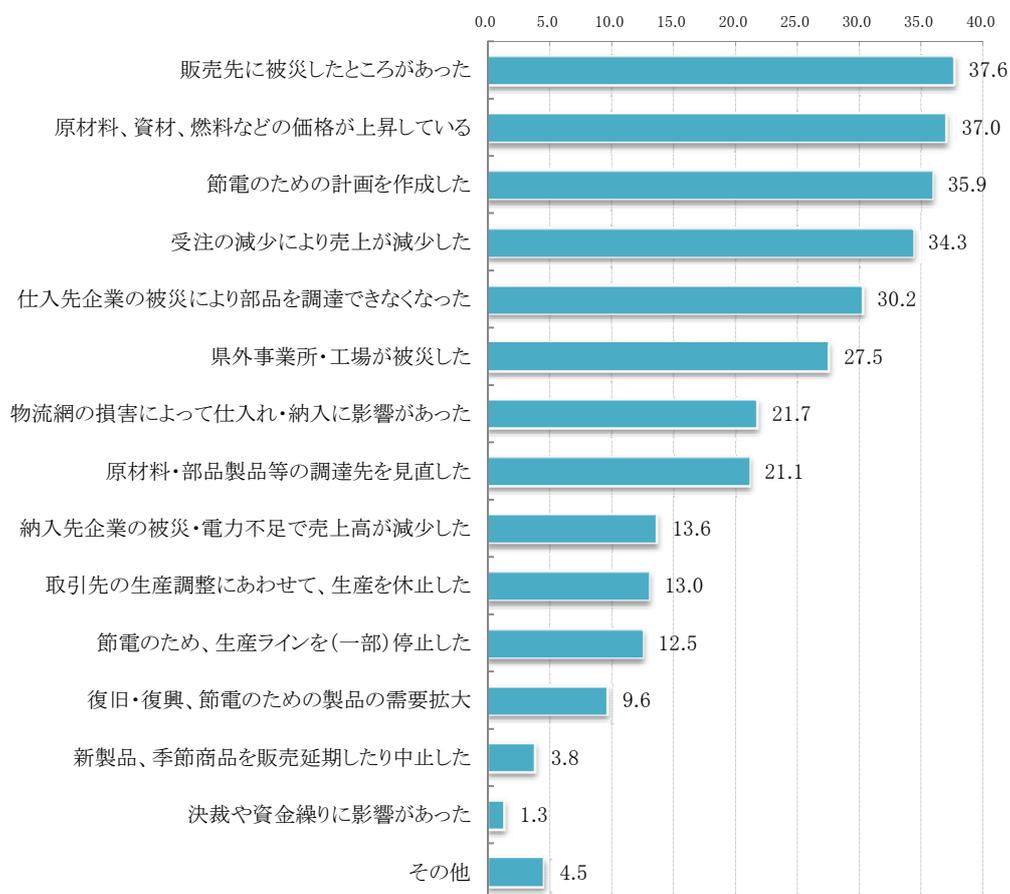
2011年3月に発生した東日本大震災は我が国の生産活動や雇用にも多大な被害を及ぼした。今回の調査で対象とした地域は関東以西に立地しているが、そうした事業所でも直接・間接に影響を受け、それに対して何らかの対応を採ったと考えられる。また、最近の急激な円高の進行も地域の企業や事業所に対して何らかの影響を及ぼしていると考えられる。

本章ではこの1年ほどの間に起こった経済社会のショック要因に対して地域の企業・事業所がどのように対応したのか、調査結果を整理していくことにする。

2 東日本大震災および電力不足の生産面での影響と対応

東日本大震災やその後の電力不足は生産活動に対しても多大な影響を及ぼした。調査対象事業所は関東以西に立地しているが、生産面でどういった影響があり、どのような対応がとられたのかについて尋ねた(第4-1図)。

第4-1図 東日本大震災やその後の電力不足による生産面での影響や対応(複数回答、n=1277)



まず、東日本大震災やその後の電力不足による生産面への影響については、「販売先に被災したところがあった」が 37.6%で最も多く、以下、「原材料、資材、燃料などの価格が高騰している」(37.0%)、「受注の生産により売上が減少した」(34.3%)、「仕入先企業の被災により部品を調達できなくなった」(30.2%)などとなっている。

また、生産面での対応については、「節電のための計画を作成した」が 35.9%で最も多く、以下、「原材料・部品製品等の調達先を見直した」(21.1%)、「取引先の生産調整にあわせて生産を休止した」(13.0%)、「節電のため、生産ラインを(一部)停止した」(12.5%)などとなっている。

第 4-1 表 業種別の東日本大震災やその後の電力不足による生産面への影響やその対応

	合計	県外事業所・工場が被災した	部品を調達できなかった	仕入れ先企業の被災により	原材料・部品製品等の調達先を見直した	販売先に被災したところがあった	取引先の生産調整にあわせて生産を休止した	節電のための計画を作成した	節電のため生産ラインを(一部)停止した	受注の減少により売上が減少した	納入先企業の被災・電力不足で売上が減少した	新製品、季節商品を販売延期、中止した	原材料、資材、燃料などの価格が上昇している	決裁や資金繰りに影響があった	物流網の損害によって仕入れ・納入に影響があった	復旧・復興、節電のため製品の需要が拡大した	その他
食料品製造業	101	39.6%	35.6%	24.8%	47.5%	6.9%	47.5%	13.9%	23.8%	6.9%	18.8%	48.5%	0.0%	26.7%	8.9%	1.0%	
飲料・たばこ・飼料製造業	11	45.5%	36.4%	54.5%	36.4%	18.2%	63.6%	27.3%	9.1%	9.1%	36.4%	63.6%	0.0%	45.5%	27.3%	0.0%	
繊維工業	33	12.1%	12.1%	6.1%	33.3%	21.2%	24.2%	6.1%	51.5%	6.1%	3.0%	54.5%	0.0%	24.2%	6.1%	3.0%	
木材・木製品製造業	17	17.6%	17.6%	11.8%	52.9%	5.9%	11.8%	23.5%	58.8%	0.0%	5.9%	52.9%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%	
家具・装備品製造業	11	9.1%	27.3%	0.0%	0.0%	18.2%	9.1%	18.2%	18.2%	18.2%	0.0%	54.5%	0.0%	27.3%	18.2%	9.1%	
パルプ・紙・紙製品製造業	31	54.8%	12.9%	19.4%	41.9%	12.9%	19.4%	12.9%	54.8%	25.8%	9.7%	51.6%	0.0%	29.0%	9.7%	0.0%	
印刷・関連業	45	13.3%	24.4%	20.0%	20.0%	8.9%	44.4%	2.2%	48.9%	15.6%	4.4%	62.2%	8.9%	33.3%	4.4%	2.2%	
化学工業	116	37.1%	39.7%	37.1%	45.7%	12.1%	45.7%	12.9%	36.2%	19.8%	1.7%	49.1%	0.9%	38.8%	12.1%	1.7%	
石油製品・石炭製品製造業	8	50.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	37.5%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	62.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	
プラスチック製品製造業	61	31.1%	21.3%	39.3%	45.9%	26.2%	32.8%	18.0%	45.9%	19.7%	3.3%	47.5%	1.6%	34.4%	24.6%	3.3%	
ゴム製品製造業	13	46.2%	61.5%	69.2%	38.5%	30.8%	30.8%	7.7%	38.5%	38.5%	0.0%	46.2%	0.0%	23.1%	23.1%	0.0%	
なめし革・同製品・毛皮製造業	1	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	
窯業・土石製品製造業	75	26.7%	14.7%	8.0%	29.3%	5.3%	38.7%	10.7%	26.7%	13.3%	1.3%	48.0%	1.3%	17.3%	6.7%	9.3%	
鉄鋼業	36	47.2%	11.1%	11.1%	30.6%	19.4%	52.8%	19.4%	44.4%	19.4%	2.8%	27.8%	2.8%	19.4%	5.6%	5.6%	
非鉄金属製造業	52	34.6%	38.5%	13.5%	42.3%	17.3%	46.2%	25.0%	36.5%	17.3%	3.8%	26.9%	0.0%	23.1%	17.3%	3.8%	
金属製品製造業	110	19.1%	19.1%	11.8%	36.4%	20.9%	40.0%	14.5%	49.1%	18.2%	0.0%	24.5%	0.9%	16.4%	9.1%	3.6%	
はん用機械器具製造業	11	18.2%	27.3%	9.1%	63.6%	9.1%	36.4%	0.0%	27.3%	18.2%	0.0%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	
生産用機械器具製造業	49	22.4%	51.0%	28.6%	42.9%	2.0%	26.5%	10.2%	26.5%	6.1%	0.0%	34.7%	2.0%	20.4%	10.2%	2.0%	
業務用機械器具製造業	20	20.0%	55.0%	45.0%	75.0%	5.0%	35.0%	15.0%	30.0%	15.0%	0.0%	25.0%	0.0%	15.0%	10.0%	5.0%	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	32	28.1%	50.0%	25.0%	43.8%	25.0%	53.1%	12.5%	53.1%	34.4%	0.0%	43.8%	0.0%	28.1%	6.3%	0.0%	
電気機械器具製造業	104	28.8%	55.8%	28.8%	45.2%	9.6%	39.4%	13.5%	35.6%	11.5%	0.0%	36.5%	1.9%	23.1%	15.4%	8.7%	
情報通信機械器具製造業	8	25.0%	75.0%	12.5%	75.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	25.0%	25.0%	12.5%	
輸送用機械器具製造業	56	30.4%	55.4%	26.8%	30.4%	50.0%	32.1%	12.5%	55.4%	19.6%	3.6%	35.7%	1.8%	16.1%	5.4%	3.6%	
その他の製造業	152	28.3%	25.7%	21.1%	46.1%	6.6%	36.8%	14.5%	30.9%	9.9%	5.3%	35.5%	2.0%	19.1%	7.9%	7.9%	
不明	26	30.8%	15.4%	3.8%	23.1%	11.5%	38.5%	11.5%	15.4%	7.7%	0.0%	15.4%	0.0%	7.7%	3.8%	30.8%	
合計	1179	29.8%	32.7%	22.8%	40.7%	14.1%	38.8%	13.5%	37.2%	14.8%	4.1%	40.1%	1.4%	23.5%	10.4%	4.9%	

第 4-2 表 地域別の東日本大震災やその後の電力不足による生産面への影響やその対応

	合計	県外事業所・工場が被災した	部品を調達できなかった	仕入れ先企業の被災により	原材料・部品製品等の調達先を見直した	販売先に被災したところがあった	取引先の生産調整にあわせて生産を休止した	節電のための計画を作成した	節電のため生産ラインを(一部)停止した	受注の減少により売上が減少した	納入先企業の被災・電力不足で売上が減少した	新製品、季節商品を販売延期、中止した	原材料、資材、燃料などの価格が上昇している	決裁や資金繰りに影響があった	物流網の損害によって仕入れ・納入に影響があった	復旧・復興、節電のため製品の需要が拡大した	その他
長野	59	37.3%	45.8%	27.1%	33.9%	20.3%	30.5%	16.9%	30.5%	18.6%	6.8%	39.0%	1.7%	16.9%	10.2%	5.1%	
岐阜	127	12.6%	19.7%	17.3%	22.8%	17.3%	18.1%	3.1%	40.9%	8.7%	0.8%	55.9%	5.5%	23.6%	4.7%	3.9%	
静岡	132	40.9%	34.1%	23.5%	47.0%	19.7%	44.7%	22.7%	38.6%	20.5%	3.0%	39.4%	2.3%	24.2%	13.6%	5.3%	
愛知	198	39.9%	40.9%	21.2%	49.0%	25.3%	48.5%	18.2%	47.5%	23.7%	3.5%	35.9%	0.5%	21.7%	11.6%	4.0%	
滋賀	43	32.6%	37.2%	25.6%	34.9%	9.3%	51.2%	11.6%	30.2%	14.0%	9.3%	32.6%	0.0%	27.9%	9.3%	7.0%	
京都	92	16.3%	31.5%	19.6%	41.3%	15.2%	28.3%	7.6%	37.0%	14.1%	5.4%	46.7%	2.2%	25.0%	10.9%	4.3%	
大阪	230	26.5%	36.1%	25.7%	45.7%	4.8%	40.4%	13.5%	36.1%	11.7%	6.5%	41.3%	0.4%	23.9%	9.1%	5.7%	
兵庫	127	23.6%	25.2%	19.7%	32.3%	6.3%	40.9%	9.4%	22.8%	3.9%	1.6%	32.3%	0.0%	24.4%	7.9%	3.9%	
岡山	45	33.3%	26.7%	24.4%	48.9%	8.9%	31.1%	8.9%	31.1%	11.1%	0.0%	33.3%	0.0%	24.4%	15.6%	8.9%	
広島	54	42.6%	29.6%	27.8%	37.0%	14.8%	38.9%	16.7%	38.9%	18.5%	1.9%	31.5%	1.9%	24.1%	16.7%	5.6%	
福岡	43	39.5%	34.9%	30.2%	46.5%	9.3%	53.5%	18.6%	44.2%	18.6%	9.3%	48.8%	0.0%	27.9%	14.0%	2.3%	
熊本	21	9.5%	19.0%	14.3%	38.1%	4.8%	38.1%	9.5%	38.1%	9.5%	4.8%	23.8%	4.8%	14.3%	0.0%	9.5%	
不明	8	37.5%	12.5%	37.5%	37.5%	25.0%	37.5%	12.5%	25.0%	25.0%	0.0%	62.5%	0.0%	25.0%	37.5%	0.0%	
合計	1179	29.8%	32.7%	22.8%	40.7%	14.1%	38.8%	13.5%	37.2%	14.8%	4.1%	40.1%	1.4%	23.5%	10.4%	4.9%	

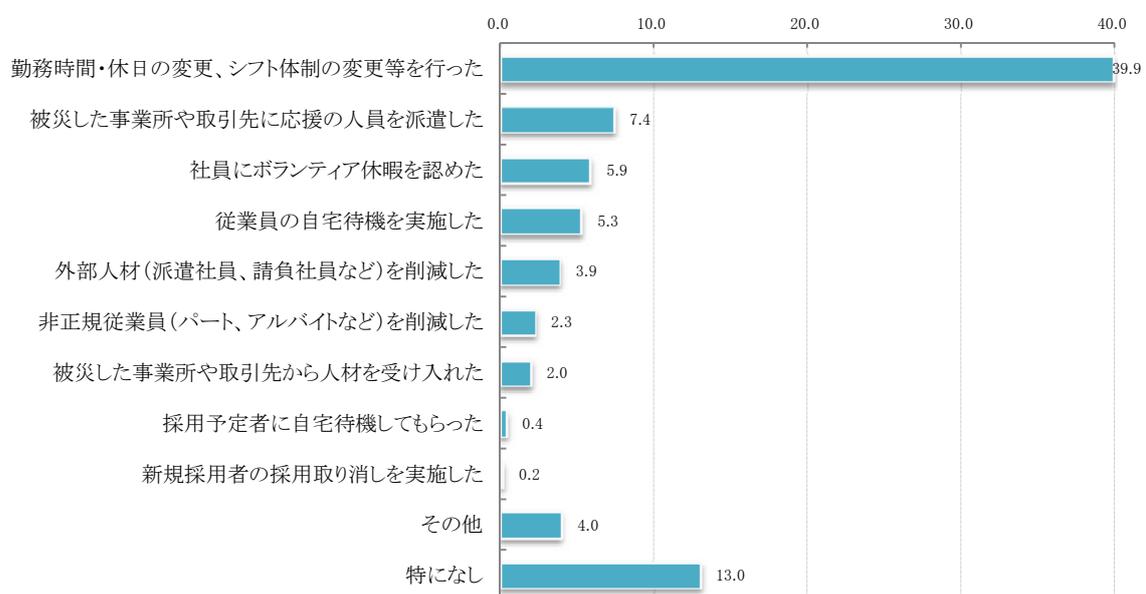
業種別に東日本大震災やその後の電力不足による生産面への影響やその対応について見ると、消費関連を中心として「原材料、資材、燃料などの価格が上昇している」、素材関連を中心として「県外事業所・工場が被災した」「節電のための計画を作成した」「受注の減少により売上が減少した」、機械関連を中心として「仕入れ先企業の被災により部品を調達できなくなった」「販売先に被災したところがあった」「受注の減少により売上が減少した」といった回答の比率が高い(第 4-1 表)。

なお、東日本大震災やその後の電力不足による生産面への影響やその対応について地域別に見ても明確な傾向は見いだせないため、参考として集計結果のみを掲載しておく(第 4-2 表)。

3 東日本大震災や電力不足への人事面での対応

次に、東日本大震災や電力不足への人事面ではなんらかの対応を行ったのか尋ねた。第 4-2 図はその結果である。「勤務時間・休日の変更、シフト体制の変更等を行った」が 39.9%で最も多く、以下、「被災した事業所や取引先に応援の人員を派遣した」(7.4%)、「社員にボランティア休暇を認めた」(5.9%)、「従業員の自宅待機を実施した」(5.3%)などとなっている。また、「特になし」が 13.0%あった。

第 4-2 図 東日本大震災やその後の電力不足による人事面での対応(複数回答、n=1277)



第 4-3 表は東日本大震災や電力不足への人事面での対応を業種別に集計した結果である。業種別に見た場合も、「勤務時間・休日の変更、シフト体制の変更等を行った」の回答比率が高い。第 4-4 表は東日本大震災や電力不足への人事面での対応を地域別に集計した結果である。やはり、「勤務時間・休日の変更、シフト体制の変更等を行った」という回答比率が高い。

このように、調査対象事業所の立地地域が関東以西であることもあって、勤務時間・休日の変更、シフト体制の変更といった労働時間の調整以外に人事面で対応を採ったところは必ずしも多くはな

い。

第 4-3 表 業種別の東日本大震災やその後の電力不足による人事面での対応

	合計	勤務時間、休日、シフト体制の変更	従業員の自宅待機	非正規従業員の削減	外部人材の削減	採用予定者の自宅待機	新規採用者の採用取り消し	被災した事業所、取引先に応援の派遣	被災した事業所や取引先から人材の受入れ	社員のボランティア休暇を認めた	その他	特になし
食料品製造業	67	64.2%	1.5%	3.0%	3.0%	1.5%	0.0%	11.9%	9.0%	6.0%	4.5%	14.9%
飲料・たばこ・飼料製造業	9	77.8%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	33.3%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%
繊維工業	22	68.2%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	13.6%	9.1%	9.1%
木材・木製品製造業	17	52.9%	5.9%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	17.6%	17.6%
家具・装飾品製造業	5	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
パルプ・紙・紙製品製造業	21	61.9%	19.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	19.0%	14.3%	9.5%	9.5%
印刷・同関連業	27	63.0%	3.7%	7.4%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.9%
化学工業	80	63.8%	10.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	7.5%	5.0%	16.3%	2.5%	17.5%
石油製品・石炭製品製造業	7	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	28.6%	14.3%
プラスチック製品製造業	53	67.9%	15.1%	3.8%	5.7%	0.0%	0.0%	7.5%	5.7%	0.0%	7.5%	17.0%
ゴム製品製造業	10	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%
なめし革・同製品・毛皮製造業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
窯業・土石製品製造業	54	33.3%	1.9%	5.6%	7.4%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	9.3%	3.7%	40.7%
鉄鋼業	29	65.5%	0.0%	3.4%	10.3%	0.0%	0.0%	17.2%	0.0%	6.9%	3.4%	13.8%
非鉄金属製造業	44	68.2%	6.8%	9.1%	6.8%	0.0%	0.0%	25.0%	2.3%	11.4%	4.5%	4.5%
金属製品製造業	84	66.7%	6.0%	2.4%	6.0%	0.0%	0.0%	6.0%	1.2%	6.0%	4.8%	15.5%
はん用機械器具製造業	9	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%
生産用機械器具製造業	38	44.7%	2.6%	5.3%	7.9%	0.0%	2.6%	13.2%	0.0%	2.6%	2.6%	23.7%
業務用機械器具製造業	15	40.0%	13.3%	0.0%	6.7%	6.7%	0.0%	20.0%	6.7%	6.7%	0.0%	26.7%
電子部品・デバイス・電子回路製造業	28	71.4%	7.1%	0.0%	10.7%	0.0%	0.0%	3.6%	0.0%	3.6%	3.6%	10.7%
電気機械器具製造業	80	51.3%	10.0%	3.8%	6.3%	0.0%	0.0%	12.5%	1.3%	11.3%	10.0%	21.3%
情報通信機械器具製造業	6	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%
輸送用機械器具製造業	52	76.9%	13.5%	7.7%	19.2%	1.9%	0.0%	11.5%	0.0%	13.5%	5.8%	7.7%
その他の製造業	104	42.3%	9.6%	1.9%	2.9%	0.0%	1.0%	7.7%	2.9%	12.5%	7.7%	24.0%
不明	19	52.6%	10.5%	5.3%	5.3%	0.0%	0.0%	15.8%	0.0%	5.3%	5.3%	31.6%
合計	880	58.0%	7.7%	3.4%	5.7%	0.6%	0.2%	10.7%	3.0%	8.5%	5.8%	18.9%

第 4-4 表 地域別の東日本大震災やその後の電力不足による人事面での対応

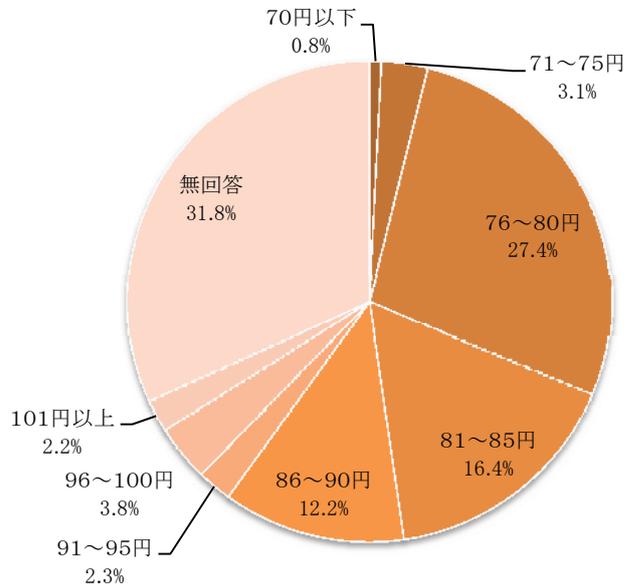
	合計	勤務時間、休日、シフト体制の変更	従業員の自宅待機	非正規従業員の削減	外部人材の削減	採用予定者の自宅待機	新規採用者の採用取り消し	被災した事業所、取引先に応援の派遣	被災した事業所や取引先から人材の受入れ	社員のボランティア休暇を認めた	その他	特になし
長野	44	61.4%	6.8%	4.5%	9.1%	0.0%	0.0%	6.8%	2.3%	4.5%	2.3%	15.9%
岐阜	85	49.4%	5.9%	2.4%	10.6%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	7.1%	9.4%	21.2%
静岡	109	66.1%	9.2%	3.7%	2.8%	0.0%	0.0%	7.3%	6.4%	7.3%	11.0%	13.8%
愛知	173	66.5%	8.7%	3.5%	8.1%	0.6%	0.0%	15.0%	1.7%	11.0%	3.5%	16.2%
滋賀	26	61.5%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	26.9%	0.0%	15.4%	3.8%	15.4%
京都	60	60.0%	8.3%	1.7%	5.0%	1.7%	0.0%	5.0%	0.0%	3.3%	3.3%	26.7%
大阪	164	55.5%	6.1%	4.3%	3.0%	1.2%	0.6%	9.8%	3.0%	6.1%	6.7%	20.1%
兵庫	93	51.6%	3.2%	5.4%	5.4%	1.1%	0.0%	8.6%	3.2%	8.6%	6.5%	20.4%
岡山	30	40.0%	6.7%	3.3%	10.0%	0.0%	0.0%	13.3%	6.7%	10.0%	3.3%	26.7%
広島	43	51.2%	9.3%	2.3%	4.7%	0.0%	0.0%	23.3%	2.3%	18.6%	4.7%	18.6%
福岡	30	60.0%	23.3%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	13.3%	3.3%	16.7%	0.0%	10.0%
熊本	17	41.2%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%	11.8%	0.0%	0.0%	41.2%
不明	6	66.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%
合計	880	58.0%	7.7%	3.4%	5.7%	0.6%	0.2%	10.7%	3.0%	8.5%	5.8%	18.9%

4 採算為替レート

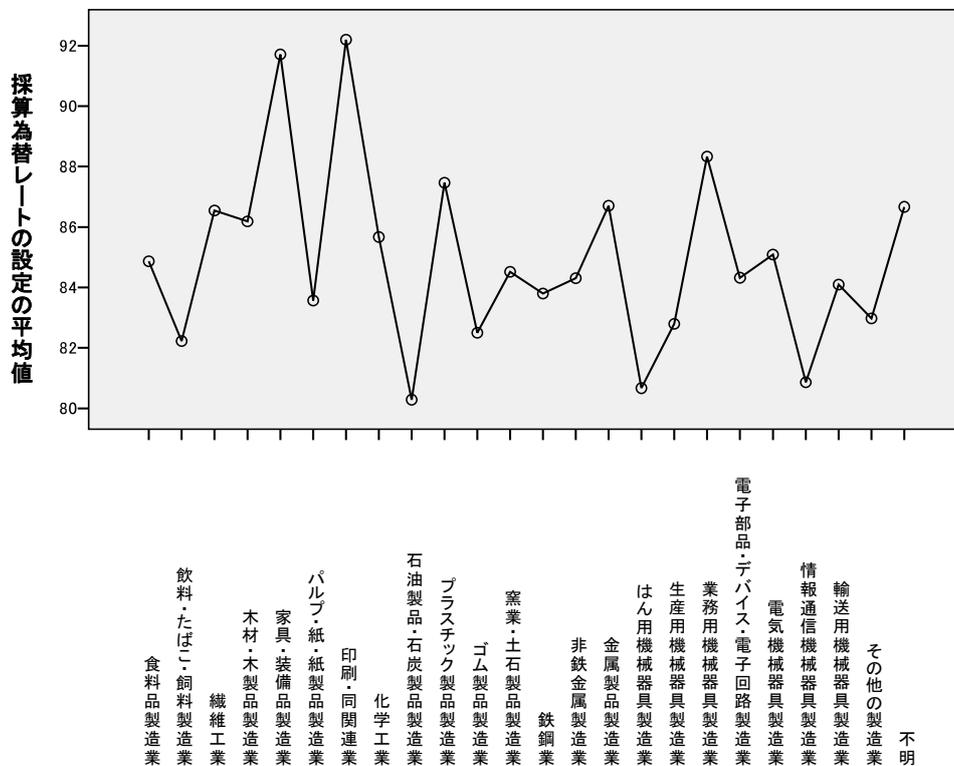
最近の急激な円高は企業活動にも少なからず影響を及ぼしていると思われるが、調査対象の事業所では採算為替レートをどれくらいに設定しているのか尋ねた。有効回答を対象として基本統計量を求めたところ、平均値は 85.0 円(標準偏差 9.03)であった(なお、中央値は 83.0 円、最頻値は

80.0 円)。分布を見ると、「76～80 円台」が 27.4% で最も多く、以下、「81～85 円台」(16.4%)、「85～90 円台」(12.2%) などとなっている(第 4-3 図)。

第 4-3 図 採算為替レートの分布(n=1277)



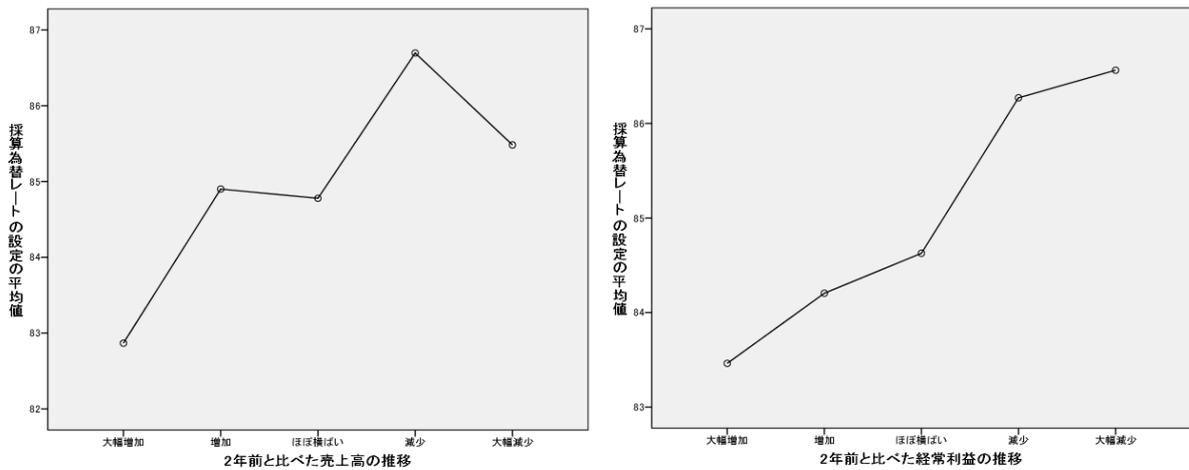
第 4-4 図 業種別の採算為替レートの平均値



第 4-4 図は業種別に採算為替レートを計算し、その平均値をプロットしたものである。採算レートが

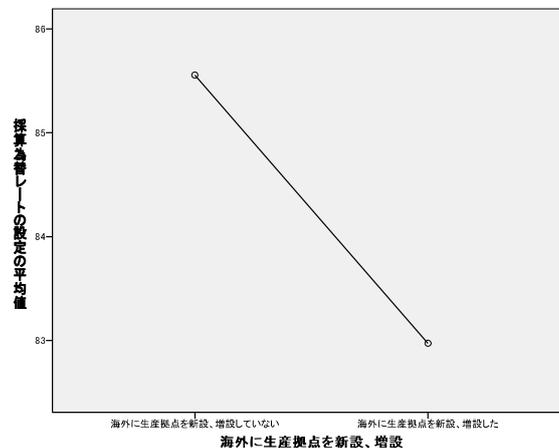
円安であれば高い位置に、円高であれば低い位置にプロットされている。飲料・たばこ・飼料製造業、パルプ・紙・紙製品製造業、石油製品・石炭製品製造業、ゴム製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、情報通信気化器器具製造業、その他製造業で相対的に円高に採算為替レートが設定されている。これに対して、家具・装備品製造業、印刷・同関連業、プラスチック製品製造業、金属製品製造業、業務用機械器具製造業などでは相対的に円安に採算為替レートが設定されている。

第 4-5 図 売上高(左)と経常利益(右)の推移別採算為替レートの平均値



第 4-5 図は 2 年前と比べた売上高の推移および経常利益の推移別に採算為替レートの平均値を計算し、図にプロットしたものである。2 年前に比べて売上高、経常利益ともに「大幅増加」、「増加」しているところでは採算為替レートの平均が円高に、「減少」「大幅減少」しているところでは採算為替レートの平均が円安になっている。ただし、売上高が「大幅減少」と「減少」いう場合は後者の方が円高になっている。

第 4-6 図 海外展開と採算為替レートの平均値

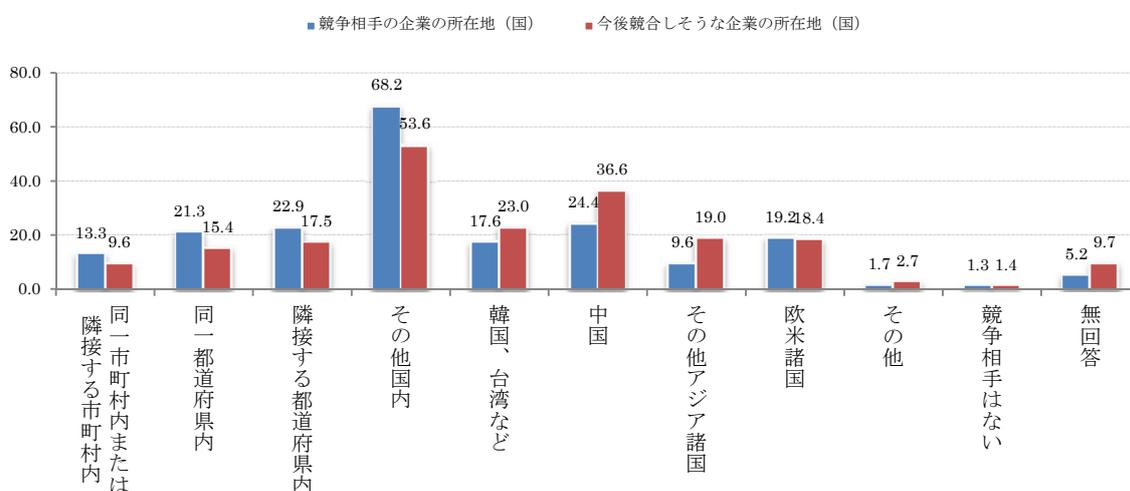


同じく、海外展開の状況と採算為替レートの関係を検討してみた(第 4-6 図)。その結果、海外に生産拠点を新設・増設している場合の方がそうでない場合に比べて採算為替レートの平均が円高になっている。

5 競争の激化

為替レートの変動とともに、企業間競争、とりわけ国際間の競争の激化も企業活動に影響を及ぼすことは言うまでもない。そこで、競争相手企業がどこに立地しているのか、現在の競争相手と今後の競争相手となりそうな企業の立地について回答してもらった。

第 4-7 図 現在および今後の競争相手企業の立地(複数回答、N=1277)



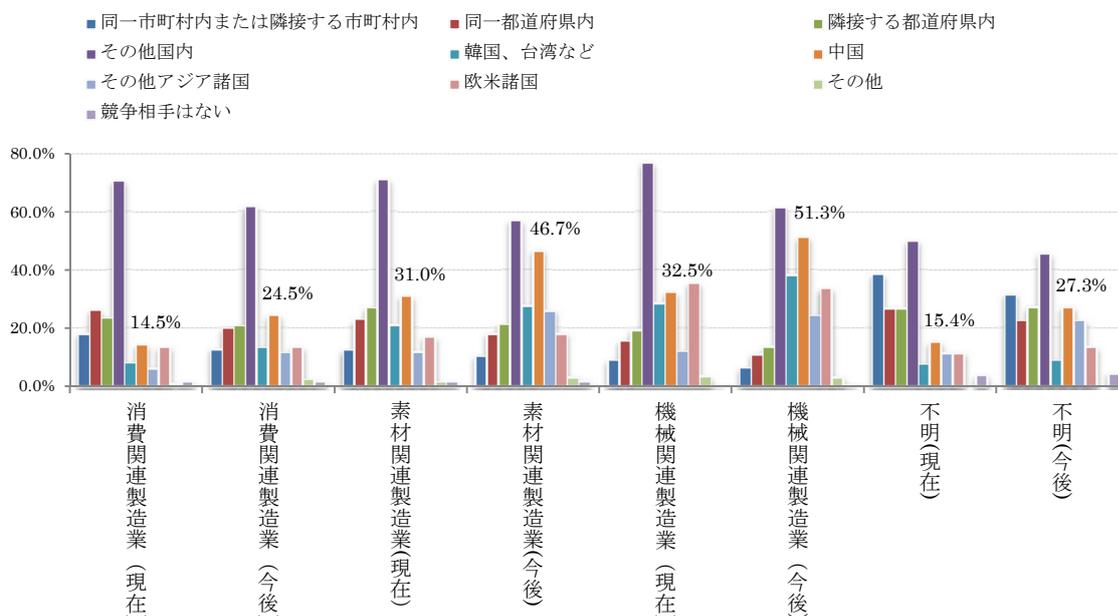
第 4-7 図はその集計結果である。現在の競争相手企業の立地地域を見ると、国内に立地しているという回答の比率が高い。しかし、今後の競争相手となりそうな企業の立地地域を見ると、国内という回答の比率が低下し、海外という回答の比率が高くなる。特に「中国」という回答の比率は現在に比べて 12.2%ポイント、「その他アジア諸国」は同じく 9.4%ポイント高くなっている。

第 4-8 図は消費関連製造業、素材関連製造業、機械関連製造業の3業種別に現在と今後の競争相手企業の立地地域を集計した結果である。いずれの業種においても主たる競争相手企業の立地先は日本国内であるが、中国に立地している企業が今後の競争相手としての地位を高めると予想している。特に機械関連製造業についてみると、現在の競争相手企業の立地地域として中国を挙げているところが 32.5%に対して、今後については 51.3%と 20%ポイント近く増加している。同じく、素材関連製造業も今後の競争相手企業の立地先として中国が 15.0%ポイント増加している。

6 小括

本章では、東日本大震災や最近の急激な円高の進行が地域の企業・事業所に及ぼした影響と対応について調査結果をみてきた。概要は以下のように整理できる。

第 4-8 図 業種別の現在および今後の競争相手企業の立地(複数回答、N=1277)



- (1)東日本大震災やその後の電力不足による生産面への影響としては、「販売先に被災したところがあった」、「原材料、資材、燃料などの価格が高騰している」、「受注の生産により売上が減少した」、「仕入先企業の被災により部品を調達できなくなった」などとなっている。これに対して、「節電のための計画を作成した」、「原材料・部品製品等の調達先を見直した」、「取引先の生産調整にあわせて生産を休止した」、「節電のため、生産ラインを(一部)停止した」などの対応が採られている。
- (2)東日本大震災や電力不足への人事面での対応としては、回答事業所が関東以西に立地していることもあり、「勤務時間・休日の変更、シフト体制の変更等を行った」が多く、「特になし」も13.0%あった。
- (3)円高が急激に進行しているが、調査対象企業の採算為替レートの平均値は85.0円、分布を見ると「76~80円台」が最も多い。業種別には飲料・たばこ・飼料製造業、パルプ・紙・紙製品製造業、石油製品・石炭製品製造業、ゴム製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、情報通信気化器器具製造業、その他製造業で円高に設定されている。
- (4)競争の激化との関連で現在の競争相手企業の立地地域は国内という回答が多い。しかし、今後の競争相手になりそうな企業の立地地域を見ると、国内という回答の比率が低下し、海外という回答の比率が高くなる。特に「中国」という回答の比率が高くなる。