

JILPT 調査シリーズ

No.194

2020年2月

ものづくり産業における技能継承の現状と 課題に関する調査結果

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



ものづくり産業における技能継承の現状と 課題に関する調査結果

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

我が国では、GDP（国内総生産）に占める製造業割合が約2割を占めており、依然としてもものづくり産業が基幹産業であることは間違いない。だがその一方において、ものづくり産業における若年就業者数（34歳以下）とその比率は減少傾向にあり、また、製造業への新規入職者数は、従業員300人未満の中小企業では長期的に減少傾向にあり、この分野における人材の確保、育成が喫緊の課題となっているとの指摘もある。

ものづくり産業において、熟練技能は事業の中核を支えるものであり、技能継承が円滑に行われなければ、ものづくり産業の将来も危うい。これまで、いわゆる「団塊の世代」が労働市場から引退する時期において、技能継承の問題が伝え手側の問題としてクローズアップされたことがあった。しかし現在は、上述したように、若者の製造業離れと人口減少により、受け手側の減少や不足も課題として浮かび上がってきている。

こうしたことを背景に当機構は、ものづくり産業における技能継承の現状がどのようになっているのか、また、企業はどのような課題を抱えているのかについて実態把握するため、2018年11月、企業アンケート調査を行った。本報告書は、同調査の結果をとりまとめたものである。なお、調査データの一部は、令和元年（2019年）6月に閣議決定された「平成30年度ものづくり基盤技術の振興施策」（令和元年版ものづくり白書）にも活用された。

アンケート調査にご回答いただいた企業にこの場をお借りしてあらためて感謝申し上げます。本報告書が関係各位の方々に少しでも役に立つものになれば幸いです。

2020年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

調査実施担当者

<氏 名>	<所 属>
郡司 正人	調査部長
藤本 真	人材育成部門 主任研究員
荒川 創太	調査部 主任調査員補佐

※ 所属肩書は、本シリーズ発行時点のもの

本調査シリーズのとりまとめは主に荒川が行った。

本文中の用語の定義

- ・ものづくり人材：技能者、技術者の総称
- ・技能者：現場でものの製造（切削、加工、組立、製織、抄紙、製版、検査など）を直接担当している従業員（なお、技能者以外を技術者とする）
- ・技能系非正社員：技能職としての仕事を担当し、パートやアルバイトなど直接雇用されている正社員以外の者。ただし、60歳以上の定年後の再雇用者は除く
- ・技能継承：業務を継続的に行っていくため、ものづくりにかかる知識やスキル・技能を後輩や次世代に伝え、受け継いでいくこと

目 次

第1章 調査の概要	1
第2章 回答企業の属性	3
1. 設立時期	3
2. 本社所在地	6
3. 業種	7
4. 生産・販売の活動分野	8
5. ものづくりにおける自社の強み	10
(1) 強みの内容	10
(2) 優れたものづくり能力の具体的な内容	13
6. ものづくり人材の基本的な特徴	15
7. ものづくり人材の年齢構成のタイプ	16
8. ものづくり人材における40歳未満の割合	17
9. 社員の人数の状況	18
(1) 従業員数（正社員数＋直接雇用非正社員数）	18
①従業員数	18
②従業員におけるものづくり人材比率	19
③従業員ものづくり人材におけるものづくり技能者比率	20
(2) 正社員数	21
①正社員数	21
②正社員におけるものづくり人材比率	22
③正社員ものづくり人材における技能者比率	23
(3) 女性の比率	24
①従業員における女性比率	24
②従業員ものづくり人材における女性比率	25
③従業員ものづくり人材技能職における女性比率	26
(4) 直接雇用非正社員の比率	28
①従業員における直接雇用非正社員の比率	28
②従業員のものづくり人材における直接雇用非正社員の比率	29
10. 直近の決算での年間売上高と営業利益	30
(1) 直近の決算での年間売上高	30
(2) 3年前と比べた売上高の変化	31

(3) 直近の決算での年間営業利益	32
(4) 3年前と比べた営業利益の変化	33
(5) 売上高営業利益率	34
1 1. 労働生産性を向上させるために行っている取り組み	36
1 2. 同業同規模の他社と比べた場合の労働生産性をどのように考えているか	40
1 3. 今後の会社の事業規模の見通しや意向	43
第3章 調査結果の概要	44
第1節 ものづくりに関わる人材の採用と定着について	44
1. 過去3年間でのものづくり人材の採用	44
(1) 新卒採用	44
①高校卒	44
②高専・短大卒	47
③大学・大学院卒	50
④新卒募集の有無（学歴を問わず）	53
⑤新卒採用の有無（学歴を問わず）	54
(2) 中途採用	55
(3) 新卒と中途を合わせた採用の状況	56
2. ものづくり人材の採用方針	57
(1) 10年前	57
(2) 現在	58
(3) 採用方針の【10年前】と【現在】との対比	59
(4) 現在のものづくり人材の採用方針が新卒採用中心である理由	61
(5) ものづくり人材の採用方針が中途採用中心である理由	62
3. 過去5年間でのものづくり人材の採用に対する評価	63
4. ものづくり人材の採用がうまくいっていない理由	65
5. ものづくり人材の定着状況の同業同規模の他社との比較	68
6. 現在のものづくり人材の過不足状況	69
(1) 過不足状況	69
(2) 人手不足への対応策	70
第2節 ものづくり人材の育成・能力開発と技能継承について	72
1. 新人から一通りの仕事をこなせる技能者（一人前といえる技能者）となるまでの 人材育成・能力開発の取り組み	72

2.	新人から一通りの仕事をこなせる技能者（一人前といえる技能者）となるまでの年数	77
3.	新人から一通りの仕事をこなせる技能者（一人前といえる技能者）となるまでの人材育成・能力開発に対する評価	81
4.	現在のものづくり人材の育成・能力開発の方針	83
5.	人材育成・能力開発方針の社内での浸透度	85
6.	技能継承することが必要な知識やスキル、技能	86
7.	技能継承することの重要度	93
8.	技能継承を進めるための取り組み	95
9.	技能継承に対する評価	103
10.	技能継承がうまくいっている理由	105
11.	技能継承がうまくいっていない理由	113
12.	将来の技能継承に対する不安	121
13.	現在の技能継承に対する評価と将来の見通し	123
14.	今後の技能継承の方針	126
15.	人材確保・育成や技能継承にかかる行政からの支援等に対する要望	128
第3節	多様なものづくり人材の活用について	129
1.	女性ものづくり人材の活用とそのメリット	129
2.	定年の状況	132
	（1）定年の有無	132
	（2）定年年齢	132
	（3）定年後の継続雇用制度の有無	134
	（4）65歳を超えても勤務できる企業割合	134
3.	60歳以上のものづくり人材	136
	（1）現在、60歳以上のものづくり人材が勤務しているか	136
	（2）現在、勤務しているものづくり人材の最高齢	137
	（3）60歳以上のものづくり人材の主な役割	138
4.	技能系非正社員	139
	（1）ものづくり現場に技能系非正社員がいるか	139
	（2）技能系非正社員を雇用することのメリット	140
	（3）技能系非正社員の正社員への登用	141

第4章 設問間クロス集計結果から見たものづくり人材の育成・能力開発、技能継承等の現状

1. どのような企業が、人材育成・能力開発の取り組みに対する評価が高いのか	143
(1) 現在のものづくり人材の採用方針別にみた、一人前といえる技能者になるまでの人材育成・能力開発の取り組みに対する評価	143
(2) ものづくり人材の採用に対する評価別にみた一人前といえる技能者になるまでの人材育成・能力開発の取り組みに対する評価	144
(3) ものづくり人材の定着状況別にみた一人前といえる技能者になるまでの人材育成・能力開発の取り組みに対する評価	145
(4) 現在のものづくり人材の過不足別にみた一人前といえる技能者になるまでの人材育成・能力開発の取り組みに対する評価	149
(5) 一人前といえる技能者になるまでにかかる年数別にみた人材育成・能力開発の取り組みに対する評価	150
(6) ものづくり人材の育成・能力開発方針別にみた人材育成・能力開発の取り組みに対する評価	151
(7) 現在のものづくり人材の育成・能力開発方針の社内における浸透度別にみた人材育成・能力開発の取り組みに対する評価	152
(8) ものづくり人材の年齢構成タイプ別にみた一人前といえる技能者になるまでの人材育成・能力開発の取り組みに対する評価	153
(9) 小括	154
2. どのような企業が、技能継承に対する評価が高いのか	155
(1) 過去5年間のものづくり人材の採用に対する評価別にみた技能継承に対する評価	155
(2) ものづくり人材の定着状況別にみた技能継承に対する評価	156
(3) 現在のものづくり人材の過不足状況別にみた技能継承に対する評価	157
(4) 一人前といえる技能者になるまでにかかる年数別にみた技能継承に対する評価	158
(5) 一人前といえる技能者になるまでの人材育成・能力開発の取り組みに対する評価別にみた技能継承に対する評価	159
(6) 現在のものづくり人材の育成・能力開発方針別にみた技能継承に対する評価	160
(7) 現在のものづくり人材の育成・能力開発方針の社内における浸透度別にみた技能継承に対する評価	161
(8) 技能継承することが必要な知識・スキル、技能別にみた技能継承に対する評価	162
(9) 自社にとっての技能継承の重要度別にみた技能継承に対する評価	163

(10) 自社にとっての技能継承の重要度別にみた技能継承を進めるための取り組み の実施状況	164
(11) 技能継承に対する評価別にみた技能継承を進めるための取り組みの実施状況	165
(12) ものづくり人材の年齢構成のタイプ別にみた技能継承に対する評価	168
(13) 技能継承に対する評価別にみた60歳以上のものづくり人材の社内での主な役割	169
(14) 小括	170
3. どのような企業が、将来の技能継承に不安を感じているのか	171
(1) 過去5年間のものづくり人材の採用に対する評価別にみた将来の技能継承に対する見通し	171
(2) ものづくり人材の定着状況別にみた将来の技能継承に対する見通し	172
(3) 現在のものづくり人材の過不足状況別にみた将来の技能継承に対する見通し	173
(4) 一人前といえる技能者になるまでにかかる年数別にみた将来の技能継承に対する見通し	174
(5) 人材育成・能力開発の取り組みに対する評価別にみた将来の技能継承に対する見通し	175
(6) 現在の人材育成・能力開発の方針別にみた将来の技能継承に対する見通し	176
(7) 現在のものづくり人材の育成・能力開発方針の社内における浸透度別にみた将来の技能継承に対する見通し	177
(8) 自社にとっての技能継承の重要度別にみた将来の技能継承に対する見通し	178
(9) 技能継承に対する評価別にみた将来の技能継承に対する見通し	179
(10) 労務構成のタイプ別にみた将来の技能継承に対する見通し	180
(11) 小括	181
4. どのような企業が、労働生産性が高いと認識しているのか	182
(1) 一人前といえる技能者になるまでの人材育成・能力開発の取り組みに対する評価別にみた自社の労働生産性の高さ	182
(2) 技能継承に対する評価別にみた自社の労働生産性の高さ	183
(3) ものづくりにおける自社の強み別にみた自社の労働生産性の高さ	184
(4) 優れたものづくり能力の内容別にみた自社の労働生産性の高さ	185
(5) 小括	186
付属資料	
アンケート調査票	189
付属統計表	201