

高い技術で優れた製品を提供する一方で、 経済変化への脆弱さなどの課題も 電機連合の若年層組合員に関するアンケート調査

若年社員からみた電機産業の魅力とは——。半導体や液晶など、海外メーカーとの熾烈な競争から苦境に立たされる分野も出てきているなかで、電機業界の産業別労働組合である電機連合（約六四万一〇〇〇人、有野正治委員長）はこのほど、日本の電機産業がどのようにみられているかなどについて、若年層を対象にアンケート調査を実施した。業界に対するイメージとして、技術力の高さなどが浸透している一方、円高などの影響をうけやすい点や、利益率が低いこと、長時間労働などが産業としての課題として受け止められていることが分かった。回答者の仕事の満足度をみると、職場の人間関係などでは満足度は高いが、賃金水準や業務量などについては相対的に満足度が低かった。

調査は電機連合直加盟組合の研究、開発・設計、SE職などに従事する四〇歳以下組合員を対象に、二〇一一年九月～十二月に実施。五四六〇人（回収率九一・〇％）から回答を得た。

技術力が高く、優れた製品

調査は、日本の電機業界のイメージについて一二項目の選択肢をあげ、「そう思う」から「そう思わない」までの

図1 日本の「電機業界」のイメージ（総計）

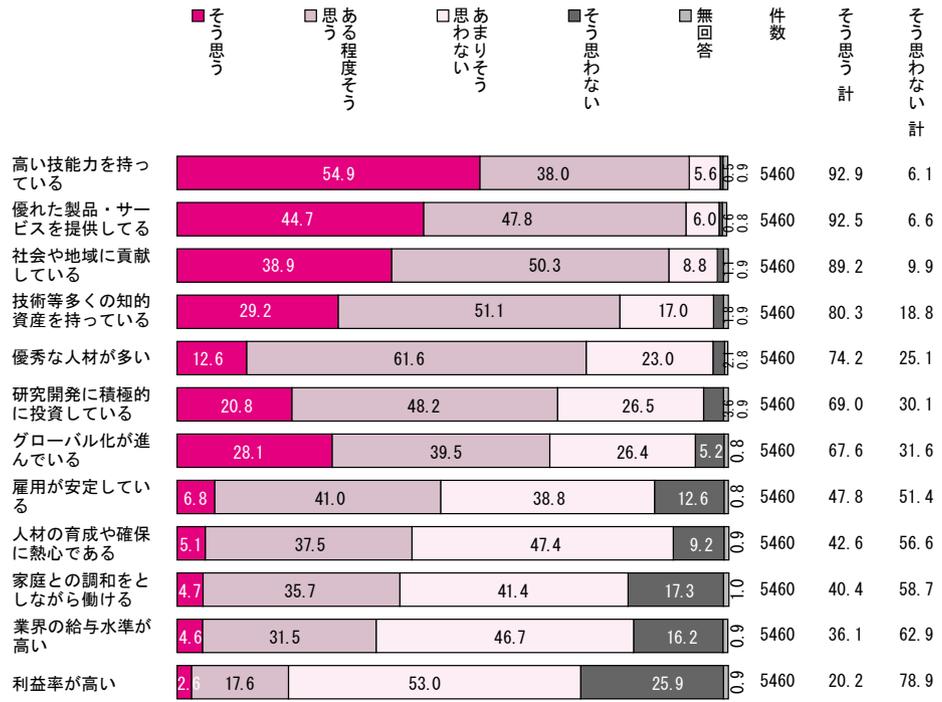
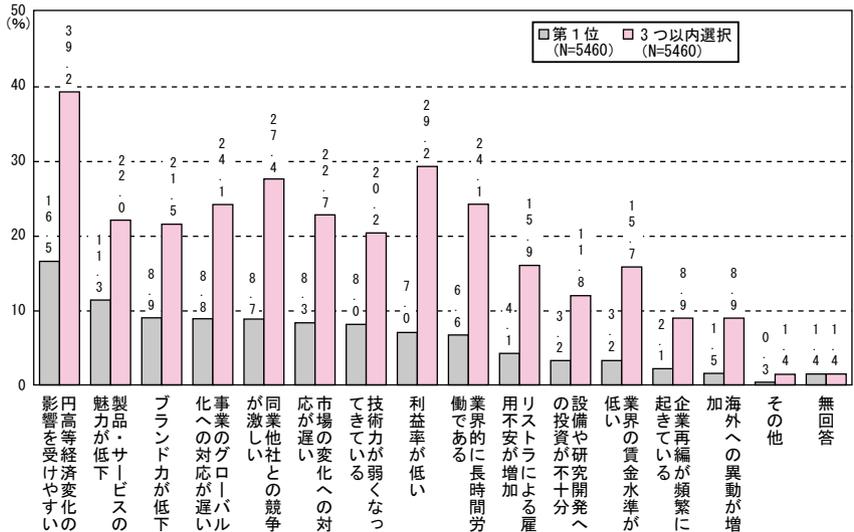


図2 現在の日本の「電機業界」の課題（総計）



四段階で聞いた（図1）。「そう思う」と「ある程度そう思う」の合計の割合がもっとも高かったのは「高い技術力を持っている」（九二・九％）で、次いで「優れた製品・サービスを提供している」（九二・五％）、「社

図5 仕事の満足度（総計）

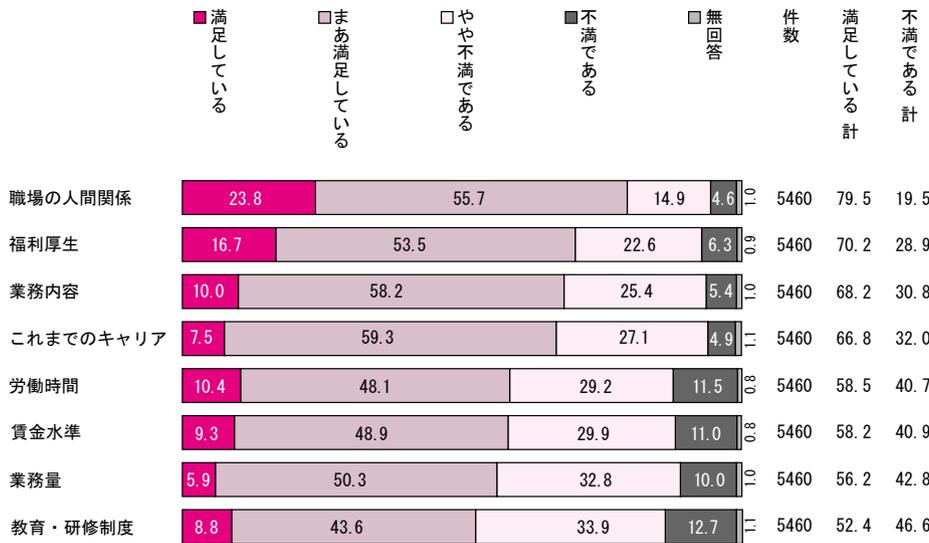


図6 職場の人間関係やコミュニケーションの現状について（総計）

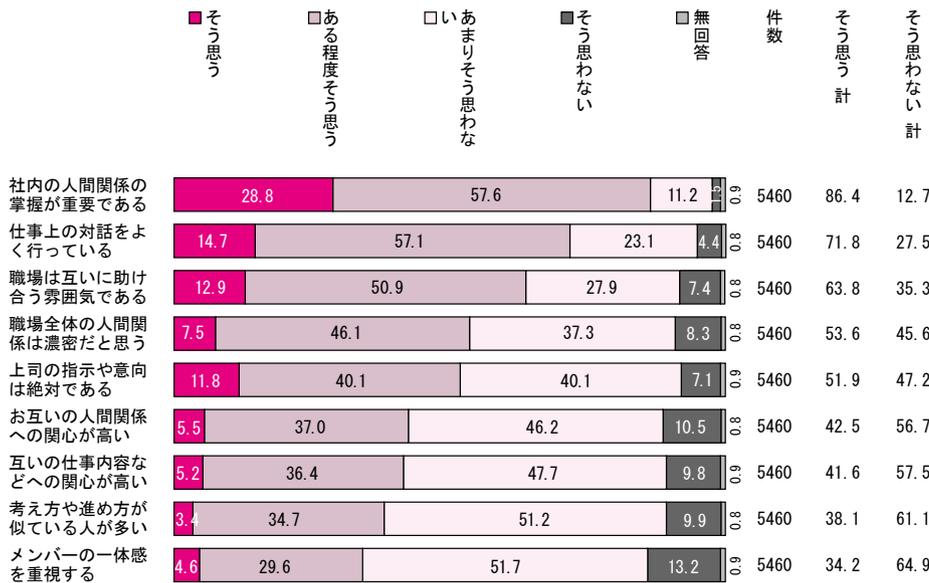
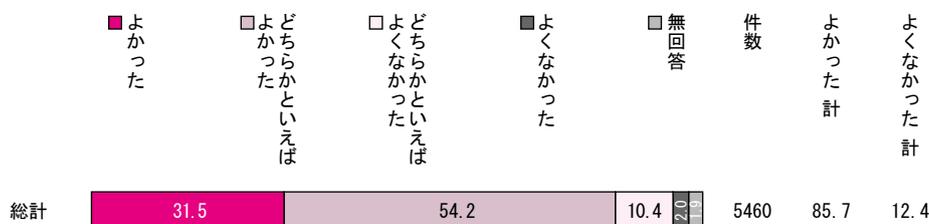


図7 現在の会社に入った感想



（図8）。キャリア育成や人事評価に対する考え方に於いて、七つの項目を示し、相対する考え方を示してどちらに近いか聞いた（図9）。考え方が一方に偏ったのは、配置・異動、キャリア開発、処遇の項目だった。配置・異動からみていくと、「配置や異動は会社主導で決められる」（八五・七%、「近い」と「どちらかといえに近い」の回答の合計、以下

とも低いのは「教育・研修制度」（五一・九%）で、二番手には「労働時間」（五三・九%）が入った。それに対して事務・営業職種では、トップは「教育・研修制度」（五四・六%）で、二番手は「賃金水準」（五六・三%）となっている。

必要な職場の人間関係の掌握

職場の人間関係やコミュニケーションの現状について、九項目にわたって

「そう思う」から「そう思わない」までの四段階で尋ねた（図6）。「そう思う」と「ある程度そう思う」の合計割合がもっとも高かったのは「社内の人間関係の掌握が重要である」（八六・四%）で、八割を超える割合となっている。これに続くのが「仕事上の対話をよく行っている」（七一・八%）、「職場は互いに助け合う雰囲気である」（六三・八%）だった。

技術系職種と事務・営業系職種別に

結果を比較すると、差が大きかったのは「お互いの人間関係への関心が高い」（技術系Ⅱ三八・七%、事務系Ⅱ五〇・四%）と「メンバーの一体感を重視する」（技術系Ⅱ三一・三%、事務系Ⅱ四一・七%）で、技術系職種の方が職場の他のメンバーに干渉する意識が低いことがうかがえた。

現在の会社に入ってからよかったかについて聞くと、「よかった」が三一・五%、「どちらかといえばよかった」が五四・

二%で、両者を合わせると八割以上が「よかった」とした（図7）。

四人に一人が「昇進スピード遅い」

同期入社者と比べて昇進・昇格が早いと思うか聞いたところ、「早いと思う」二・七%、「まあ早いと思う」九・五%、「どちらともいえない」六二・〇%、「やや遅いと思う」一一・九%、「遅いと思う」一一・四%となり、ほぼ四人にひとり（「遅いと思う」と感じていた）（図8）。

図8 同期入社者と比べた昇進・昇格のスピード

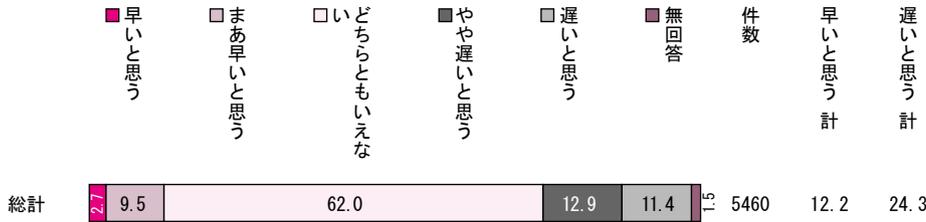


図9 キャリア育成や人事評価に対する考え方について (総計)

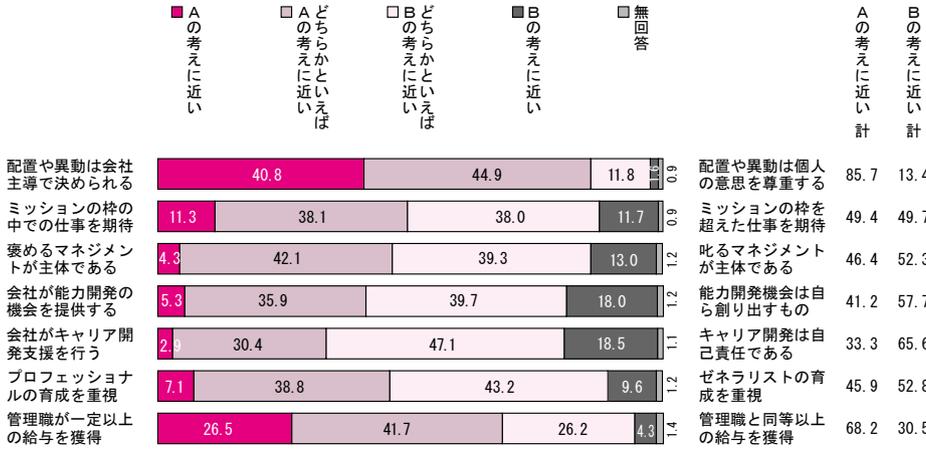


図10 仕事を通じた成長実感



図11 今の会社での就労意思

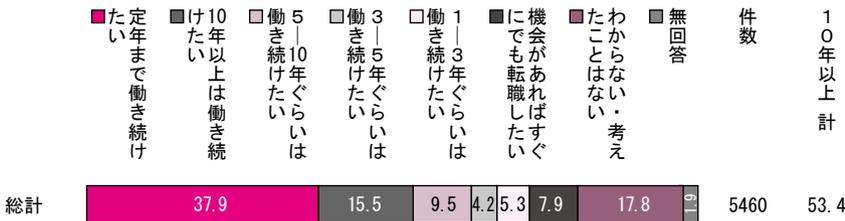
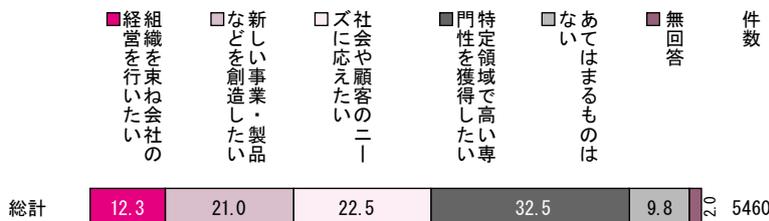


図12 将来希望する働き方



同じ)が「配置や異動は個人の意思を尊重する」(二三・四%)を大きく上回った。
 キャリア開発では、「キャリア開発は自己責任である(六五・六%)」が「会社がキャリア開発支援を行う」(三三・三%)を大きく上回り、キャリアについては自己責任だと考えている人が多
 いことがうかがえた。
 処遇については、「管理職が一定以上の給与を獲得」(六八・二%)が「管理

職と同等以上の給与を獲得」(三〇・五%)を大きく上回った。
 仕事を通じて成長している実感があるかどうかを聞くと、「かなりある」(一七・七%)と「ややある」(二六・〇・七%)を合わせ、七割以上の人が成長の実感があると感じていた(図10)。
「転職したい」は八%
 いまの会社での就労意思を聞くと、「定年まで働き続けたい」が三七・九

%と四割弱を占め、「一〇年以上は働き続けたい」が一五・五%、「五〜一〇年は働き続けたい」が九・五%、「三〜五年ぐらいいは働き続けたい」が四・二%、「一〜三年ぐらいいは働き続けたい」が五・三%、「機会があればすぐにも転職したい」が七・九%などとなっている(図11)。
高い専門職志向
 将来希望する働き方については、「特

定領域で高い専門性を獲得したい」(三二・五%)とする専門職志向の人がもつとも多く、次いで「社会や顧客のニーズに応えたい」(二二・五%)、「新しい事業・製品などを創造したい」(二二・〇%)、「組織を束ね、会社の経営を行いたい」(二二・三%)などと続いた(図12)。
 *本調査結果の詳細は、電機連合の二〇一二調査時報第三九七号「若年層からみた電機産業の魅力」研究会調査報告に掲載されている。