

平成 22 年 10 月 28 日 (木)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 稲上毅)
人材育成研究部門 副主任研究員 藤本 真
(直通電話) 03-5991-5153
(URL) <http://www.jil.go.jp/>

「変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発に関する調査」結果

—機械・金属関連産業の現状—

技能者の育成・能力開発において、計画的な OJT の実施や Off-JT・外部公共機関の活用が進む傾向。
技能者の育成・能力開発に向けた地域の取組みの相違が、企業の取組みにも影響。

I 調査結果のポイント

＜顧客拡大と要員の見直しも含めた生産体制の合理化が進む＞—最近3年間の経営上の取組み—

1. 回答事業所の多くがこの3年の間に進めてきたのは、「取り扱う製品・サービスの拡大」、「人件費の削減や要員管理の見直し」、「生産管理・販売管理・プロジェクト管理などの改善」、「営業部門の強化による、販売ルートの開拓」、「高精度・高品質化のための設備投資」などで、顧客拡大と要員の見直しも含めた生産体制の合理化が、近年の機械・金属関連産業における中心的な取り組みとなっている (p. 8 図表6)。

＜技能系正社員に求めるのは生産の工程合理化のための技能・知識や高度に卓越した熟練技能＞—技能系正社員に求める知識・技能—

2. 製造現場で技能者として働く正社員 (以下、「技能系正社員」と記載) に求める知識・技能として回答が多かったのは、「生産工程を合理化する知識・技能」、「高度に卓越した熟練技能」、「設備の保全や改善の知識・技能」などである。また、今後3年間に技能系正社員に求める知識・技能として最も重視しているものについても同様の知識・技能を挙げるところが多い。現在求めている知識・技能と今後3年間で求めている知識・技能との間には差異はほとんどみられず、現在重視されている知識・技能は今後もしばらくは重視され続けることが予想される (p. 10 図表8・図表9)。

＜計画的なOJTの実施やOff-JT・外部公共機関の活用が進む見通し＞—技能系正社員を対象とした教育訓練—

3. 技能系正社員に対し現在実施している教育訓練と、今後3年間で実施を考えている教育訓練の回答割合を比較すると、「定期的な社内研修の実施」、「公共職業訓練機関が実施する研修の活用」、「指導者を定めるなど計画的OJTの実施」といった方法は、現在実施しているという割合に比べて今後実施予定とする割合の増加が目立つ。技能系正社員を対象とした教育訓練が、OJTにおける計画性や、Off-JT及び外部の公共機関の活用を重視する方向に向かいつつあることがうかがえる (p. 11 図表10)。

＜技能者の育成・能力開発に向けた取組みが熱心な地域の事業所ほど、教育訓練のための資源確保が容易に＞—技能系正社員の教育訓練のための資源—

4. 技能系正社員の教育訓練のために投入する資源の確保については、「教育訓練を実施する時間の確保」は容易になったと考える事業所が多く、反面「教育訓練のための予算の確保」は困難になったと考える事業所が多い。また、事業所が所在する地域における技能者の育成・能力開発の取り組み状況別にみると、熱心な取り組みを行っている地域にある事業所ほど、教育訓練を実施する時間・予算・担当者・指導者・設備・機械の確保及び教育訓練に関する情報収集が容易になったと考える事業所が多くなっている (p. 13 図表11・図表12)。

II 調査の概要

2008年秋のリーマン・ショックを契機とした世界経済の急激な落ち込みは、それまで主に外需に支えられて復調してきた、日本のものづくり産業に甚大な影響を与えた。また、中長期的にみても日本のものづくり産業を取り巻く環境は、生産拠点の海外進出、中国やASEAN諸国などのメーカーの台頭にもなうグローバル競争の激化、為替相場の推移などにより、厳しいものとなっている。こうした環境の下、ものづくり産業の各企業・事業所では競争力を維持し、存立基盤を保っていくための様々な取組みが懸命に進められている。

以上のようなものづくり産業を取り巻く経済・経営環境を念頭に、労働政策研究・研修機構では、各企業・事業所における生産活動や事業展開を支える技能者の育成・能力開発について実態を把握し、今後の技能者の育成・能力開発のあり方についての検討につなげていくことを目的として調査研究を進めた。具体的にはものづくり産業のなかでもとりわけ近年の経済・経営環境の変化から影響を受けている機械・金属関連産業の生産事業所を対象に主に、①存立基盤の維持や競争力の向上に向けて進められている経営上の取組み、②①を進める中で求められている技能者、③求められる技能者を確保していくために進められる育成・能力開発の取組み、④近年の経済・経営環境の変化とともに事業所における育成・能力開発の取組みに見られる変化、をアンケート調査を通じて明らかにしようとした。

1. 調査名

「変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発に関する調査」

2. 調査期間

平成21年10月23日～11月27日。

3. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

4. 調査対象

機械・金属関連産業（具体的には、①プラスチック製品製造業、②鉄鋼業、③非鉄金属製造業、④金属製品製造業、⑤はん用機械器具製造業、⑥生産用機械器具製造業、⑦業務用機械器具製造業、⑧電子部品・デバイス・電子回路製造業、⑨電気機械器具製造業、⑩情報通信機械器具製造業、⑪輸送用機械器具製造業の11業種）に該当し、従業員30人以上の企業に属する、全国各地の5000生産事業所

5. 有効回収数

818 票（有効回収率：16.4%）

6. 回答事業所の属性など

図表 16～22（p.17～20）を参照。

7. その他

調査結果の詳細は、2010年7月に刊行された JILPT 調査シリーズ 72『変化する経済・経営環境の下での技能者の育成・能力開発—機械・金属関連産業の現状—』に取りまとめられている（2010年8月24日 労働政策研究・研修機構ホームページにて調査シリーズ全文を公表）。

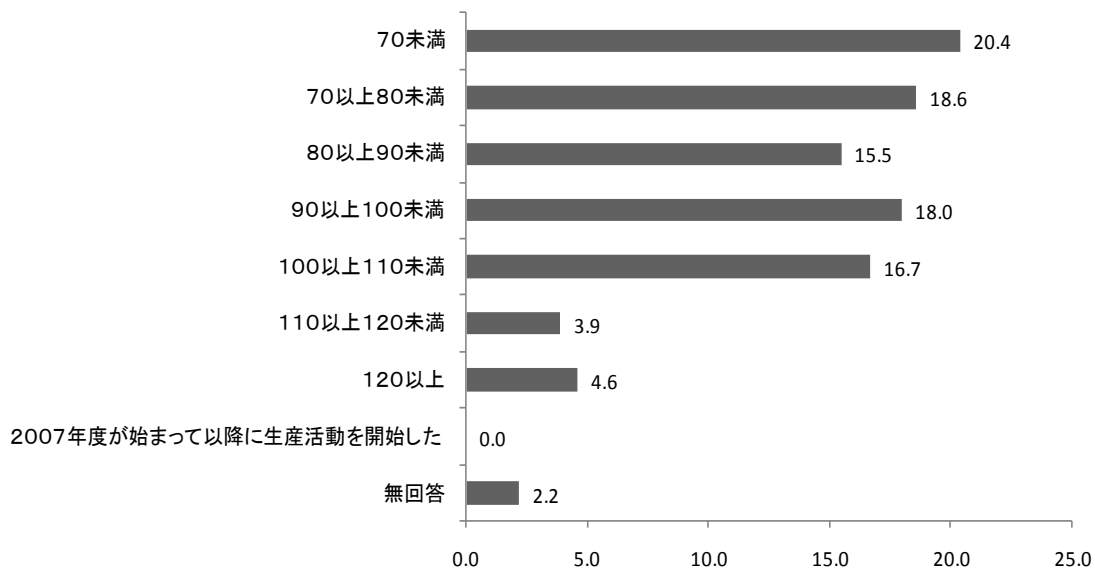
また、本調査に基づく分析の結果は、経済産業省・厚生労働省・文部科学省編『2010年版ものづくり白書』の第3章「自律的回復に向けた雇用戦略と人材育成」において活用されている。

Ⅲ. 調査結果の概要

1. 回答事業所の業績の推移と今後の業績見通し

2007年度の売上高・出荷額を100とした場合の2008年度の売上高・出荷額についてたずねたところ、売上高・出荷額が2007年に比べて減少した（2008年度は100未満）という事業所が72.5%を占めた（**図表1**）。回答事業所の製品市場における国内外の比重別に集計してみると、海外マーケットの比重が大きい事業所ほど、売上高・出荷額の落ち込みが大きい事業所の比率が高かった。

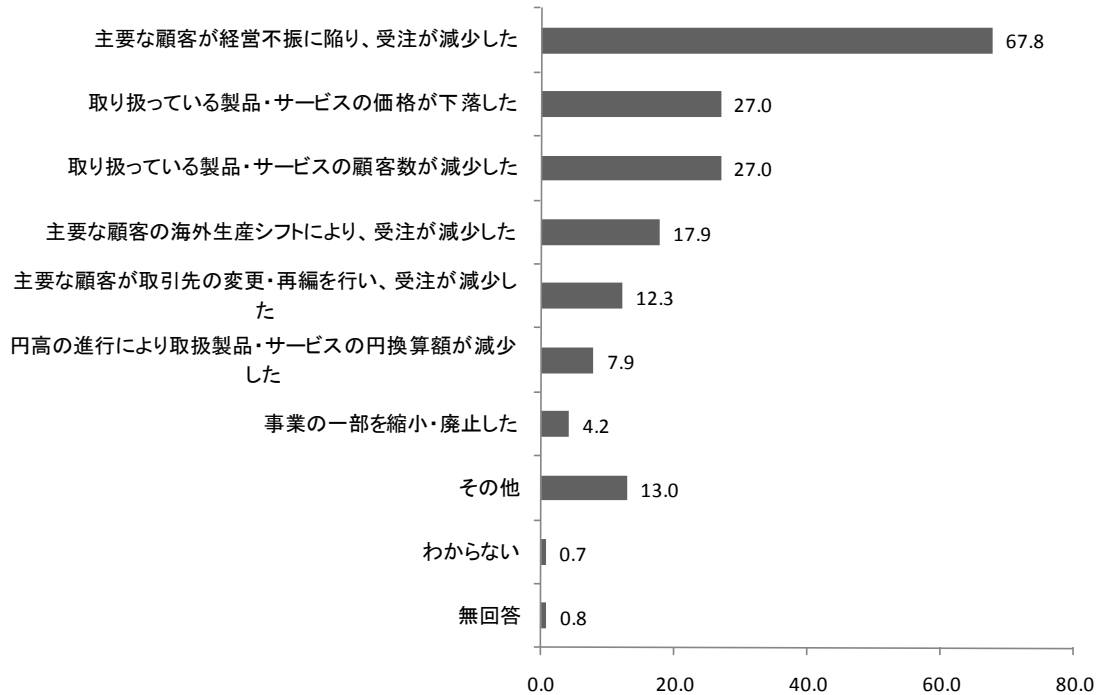
図表1
2008年度の売上高・出荷額－2007年度を100とした時の状況
(単位：%)



2007年度に比べて2008年度の売上高・出荷額が減少した事業所のうち最も多くの事業所が指摘している減少の要因は「主要な顧客が経営不振に陥り、受注が減少した」で、回答割合は約7割に達している。この要因について指摘が多いのは、「取り扱っている製品・サービスの価格が下落した」（売上高・出荷額が減少した事業所に占める割合・27.0%）、「取り扱っている製品・サービスの顧客数が減少した」（同・27.0%）であった（**図表2**）。

3年前から3年後にかけての自事業所の業績の推移については、「下降後緩やかに回復」（41.8%）と見ている事業所が最も多く、以下、回答の多い順に「上昇後下降」（17.6%）、「底ばい傾向」（15.6%）と続く。業績の先行きについての回答事業所の見通しは、やや明るいものと暗いものとに二分されている。

図表 2 売上高・出荷額が減少した要因（複数回答、単位：％）

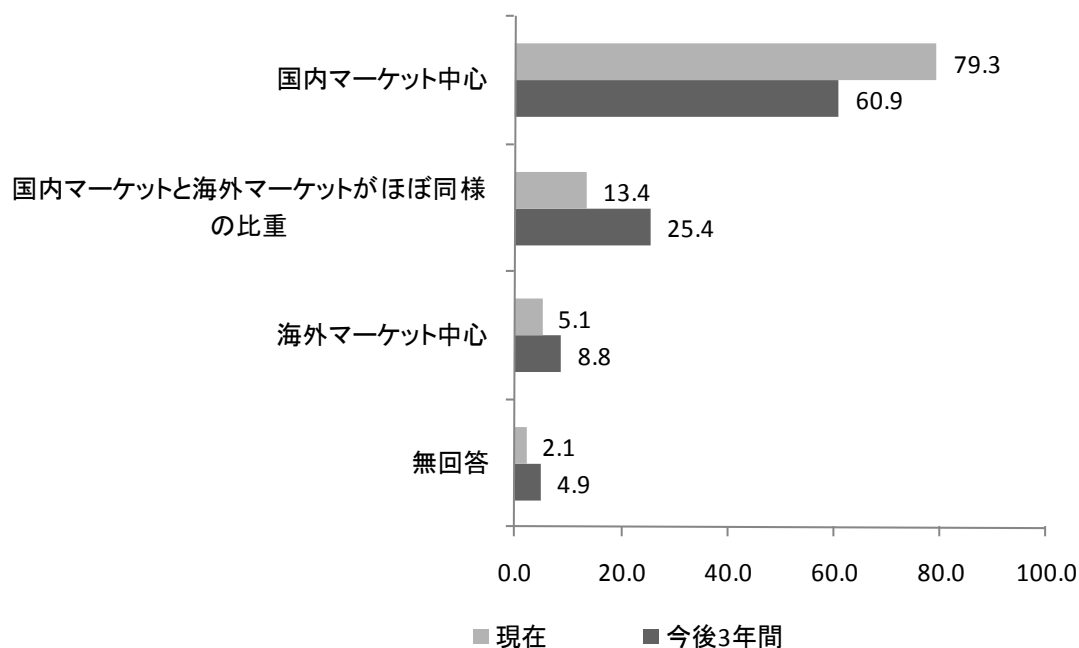


注：2007 年度に比べて売上高・出荷額が減少した 593 事業所の回答を集計。

2. 市場・事業環境・競争をめぐる状況

自事業所の現在の製品市場については、約 8 割が「国内マーケット中心」と答えており、「海外マーケット中心」と答えた事業所は 5.1％にとどまる。一方で今後 3 年間の製品市場の見通しにたずねたところ、「国内マーケット中心」という回答は約 6 割と、現在の製品市場についての回答に比べて減少し、「国内マーケットと海外マーケットがほぼ同様の比重」（25.4％、現在の製品市場についての回答より 12.0％増）、「海外マーケット中心」（8.9％、同 3.8％増）は、現在の製品市場についてよりも回答する企業が増加する（図表 3）。機械・金属関連産業全体として海外マーケットへのシフトが今後も続くことを予想させる。

図表3 製品市場における国内外の比重－現在・3年後－（単位：％）



自事業所を取り巻く経営環境が最近3年間でどのように変化してきたかについて、「当てはまる」と「ある程度当てはまる」の合計が最も大きいのは「製品の価格が下がっている」で、9割近くに達している。また、「製品の品質をめぐる競争が激しくなっている」は、「当てはまる」と「ある程度当てはまる」の合計が7割を超え、「顧客のニーズが多様化している」、「技術革新のスピードが速まっている」はそれぞれ合計が6割を超える。一方、「製品のライフサイクルが短くなっている」は「当てはまる」、「ある程度当てはまる」と考えている事業所が4割を切っている（図表4）。

図表4 3年前からの事業環境の変化

(単位:%)

	当てはまる	ある程度当てはまる	どちらとも言えない	あまり当てはまらない	当てはまらない	無回答
製品の品質をめぐる競争が激しくなっている	36.9	37.9	15.9	5.5	3.1	0.7
製品の価格が下がっている	55.4	31.1	9.8	1.8	1.2	0.7
顧客のニーズが多様化している	25.6	42.4	22.6	5.1	3.1	1.2
製品のライフサイクルが短くなっている	14.1	24.0	35.3	15.4	9.5	1.7
技術革新のスピードが速まっている	22.1	40.3	25.6	7.6	3.3	1.1

自事業所の競争力について、同規模・同業種の事業所と比べて優れていると見る事業所が最も多いのは、「発注者の細かな条件指定に応じることができる融通性」に関してであり、約4分の3の事業所が「優れている」、「やや優れている」と回答している。その他、「製品の品質」（「優れている」と「やや優れている」の回答の合計：65.1%）、「納期の短さ」（同：50.6%）について競争優位を感じている事業所が半数を超えている。反面、「マーケティング・販売体制」（同：20.9%）、「コストの低さ」（同：26.5%）、「製品開発の能力」（同：28.7%）といった面については、他事業所よりも優れていると評価する事業所がいずれも2割台にとどまっており、強みを感じている事業所が少ない（図表5）。これから競争力を維持・強化していく上で改善に力を入れていきたい点としては、「技能者の質」（54.4%）が最も多くの事業所から挙げられ、以下回答の多い順に「製品の品質」（48.2%）、「コストの低さ」（43.0%）、「製品開発の能力」（35.2%）、「マーケティング・販売体制の強化」と続く。

図表5 同規模・同業種の事業所と比べた場合の自事業所の競争力

(単位:%)

	優れている	やや優れている	普通	やや劣っている	劣っている	無回答
技能者の質	11.4	38.1	42.4	6.5	0.7	0.9
機械・生産設備	15.0	33.0	36.1	12.3	2.4	1.1
マーケティング・販売体制	3.2	17.7	45.8	25.1	5.5	2.7
製品開発の能力	6.2	22.5	39.2	20.0	9.4	2.6
コストの低さ	3.9	22.6	46.9	22.4	2.6	1.6
納期の短さ	13.1	37.5	38.3	9.0	1.1	1.0
製品の品質	19.6	45.5	30.1	3.1	0.4	1.5
発注者の細かな条件指定に応じることができる融通性	23.7	50.2	20.0	3.8	0.4	1.8

調査では競争相手についての認識もたずねている。最も脅威を感じる競争相手の立地地域についての回答は、「中国」（43.0%）と「日本国内」（42.2%）にほぼ二分される。近年、機械・金属関連の産業分野において、中国メーカーの役割が急速に高まりつつあることを反映した結果と言える。生産形態別に集計してみると、量産中心の事業所は、多品種少量生産中心、試作開発中心の事業所に比べて「中国」の回答割合が高く、製品あたりのロット数がより多いとみられる事業所ほど、中国メーカーが強力な競争相手となる傾向が強い。また、「中国」の回答率は、国内マーケット中心の事業所では39.3%なのに対し、「国内マーケットと海外マーケットがほぼ同様の比重の事業所では55.5%、海外マーケット中心の事業所では64.3%であり、海外市場への参入

を進めるほど中国メーカーとの競争に直面する可能性が高まると見られる。

3. 経営上の取組み

回答事業所の多くがこの3年の間に進めてきたのは、「取り扱う製品・サービスの拡大」（「ある程度進めてきた」と「かなり進めてきた」の回答の合計：70.2%）、「人件費の削減や要員管理の見直し」（同：70.1%）、「生産管理・販売管理・プロジェクト管理などの改善」（同：66.4%）、「営業部門の強化による、販売ルートの開拓」（同：59.8%）、「高精度・高品質化のための設備投資」（同：59.3%）などであった（図表6）。顧客拡大と要員の見直しも含めた生産体制の合理化が、近年の機械・金属関連産業における中心的な取組みであったことがわかる。これらの取組みのなかで、「かなり進めてきた」という回答が最も多かったのは「人件費の削減や要員管理の見直し」で、リーマン・ショックによる業績の悪化などが引き金となって、様々な取組みの中でもより積極的に進められてきたものと見られる。

図表6 経営上の取組みの実施状況－3年前から現在まで－

(単位：%)

	かなり進めてきた	ある程度進めてきた	さほど進めなかった	全く進めなかった	無回答
取り扱う製品、サービスの拡大	13.4	58.6	21.0	4.8	2.2
国内向け製品への転換	4.9	25.6	38.1	21.3	10.1
ソフト・意匠・設計部門の強化	5.9	39.2	32.0	18.9	3.9
営業部門の強化による、販売ルートの開拓	13.3	46.5	28.9	8.9	2.4
インターネットを活用した受発注	5.5	25.8	34.7	31.1	2.9
自動化・省力化投資の強化	12.5	42.2	32.2	10.4	2.8
高精度・高品質化のための設備投資	15.4	43.9	27.4	10.6	2.7
遊休資産の売却や不採算部門からの撤退など財務体質の改善	6.7	33.1	35.8	21.8	2.6
生産管理・販売管理・プロジェクト管理などの改善	11.0	55.4	26.3	4.9	2.4
人件費の削減や要員管理の見直し	23.8	46.3	23.8	4.5	1.5
アウトソーシングの徹底	2.6	24.7	43.2	26.8	2.8

4. 技能系正社員の過不足と求める技能・知識

ものの製造を直接担当する技能系正社員の過不足状況を技能者のタイプ別にたずねたところ、「不足」および「やや不足」という回答が最も多かったのは、複数の機械または工程を受け持つことができる「多能工」（67.7%）で、

以下、特定の技能分野で高度な熟練技能を発揮する「高度熟練技能者」(65.1%)、技術的知識を身につけている「技術者の技能者」(63.7%)、製造現場のリーダーとしてラインの監督業務などを担当する「管理・監督担当者」(50.4%)であった。いずれのタイプの技能者も不足しているとする事業所の割合は5割を超えている(図表7)。

図表7 技能系正社員の現在の過不足状況

(単位:%)

	不足	やや不足	適切である	やや過剰	過剰	元々必要ない	無回答
管理・監督担当者	13.4	37.0	40.7	5.9	1.7	0.2	1.0
多能工	13.8	53.9	27.5	2.2	0.4	1.0	1.2
技術者の技能者	14.7	49.0	30.7	3.2	0.6	0.7	1.1
高度熟練技能者	19.4	45.7	28.6	1.6	0.2	2.8	1.6

注) 管理・監督担当者：製造現場のリーダーとしてラインの監督業務などを担当する技能系正社員

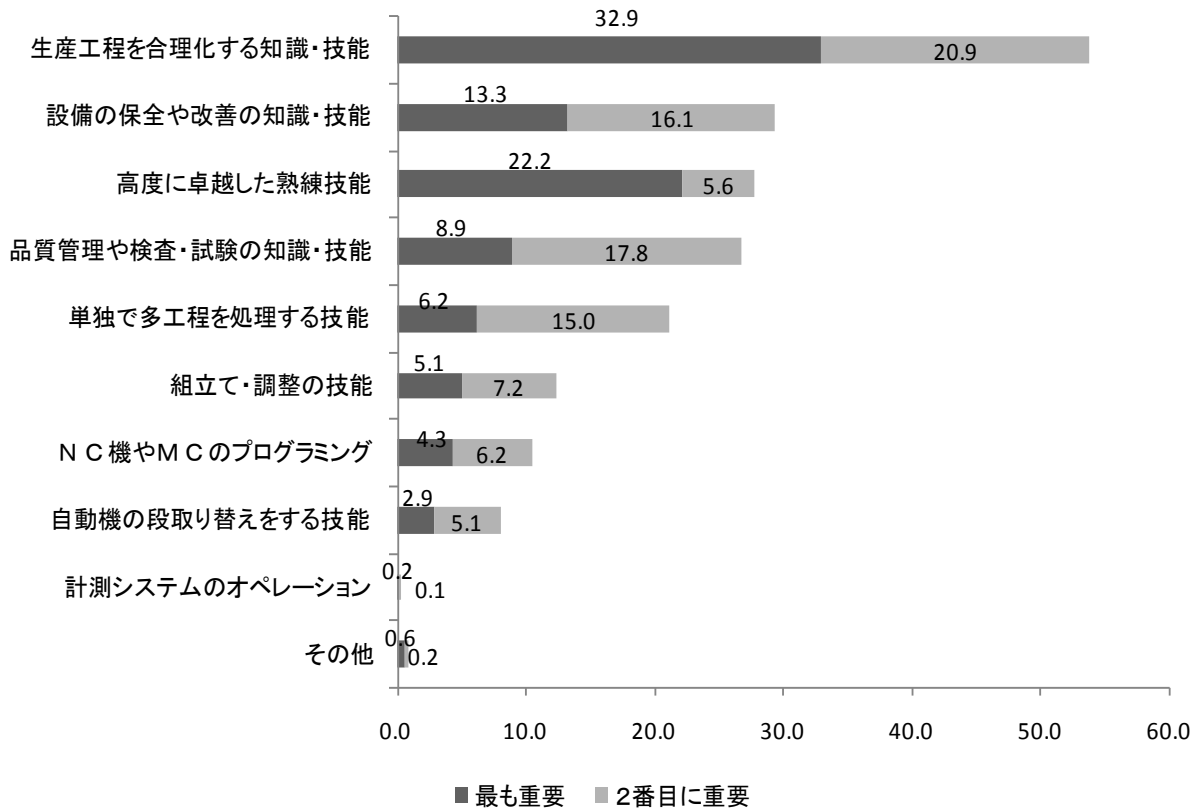
多能工：複数の機械または工程を受け持つことができる技能系正社員

技術者の技能者：技術的知識を身につけている技能系正社員

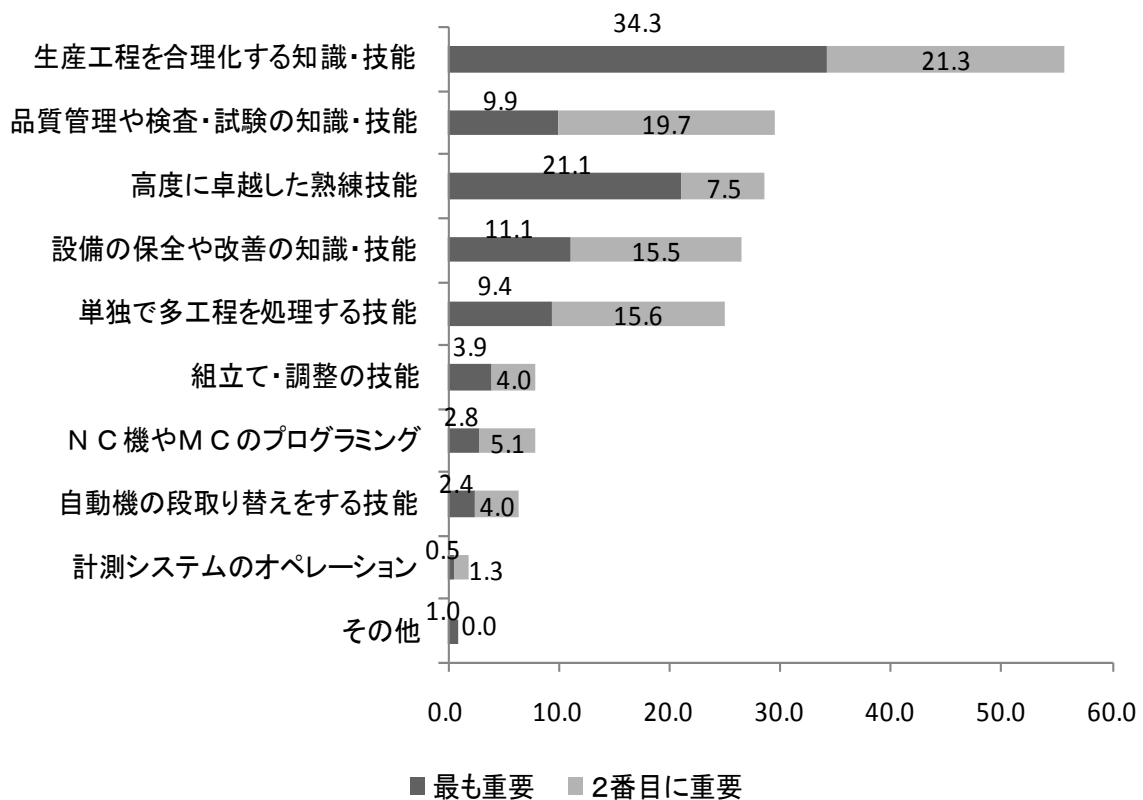
高度熟練技能者：特定の技能分野で高度な熟練技能を発揮する技能系正社員

技能系正社員に求める知識・技能という観点から見てみると、技能系正社員に求める知識・技能として回答が多かったのは、「生産工程を合理化する知識・技能」(32.9%)、「高度に卓越した熟練技能」(22.2%)、「設備の保全や改善の知識・技能」(13.3%)であった。また、今後3年間に技能系正社員に求める知識・技能として最も重視しているものについてもあわせてたずねたところ、回答が最も多かったのは「生産工程を合理化する知識・技能」(34.3%)であり、以下「高度に卓越した熟練技能」(21.1%)、「設備の保全や改善の知識・技能」(11.1%)と続いている。現在求めている知識・技能と今後3年間で求めている知識・技能との間には差異はほとんどみられず、現在重視されている知識・技能は今後もしばらくは重視され続けることが予想される(図表8、図表9)。

図表 8 現在、技能系正社員に求めている知識・技能（単位：％）



図表 9 今後 3 年間で技能系正社員に求める知識・技能（単位：％）



5. 技能系正社員の育成・能力開発

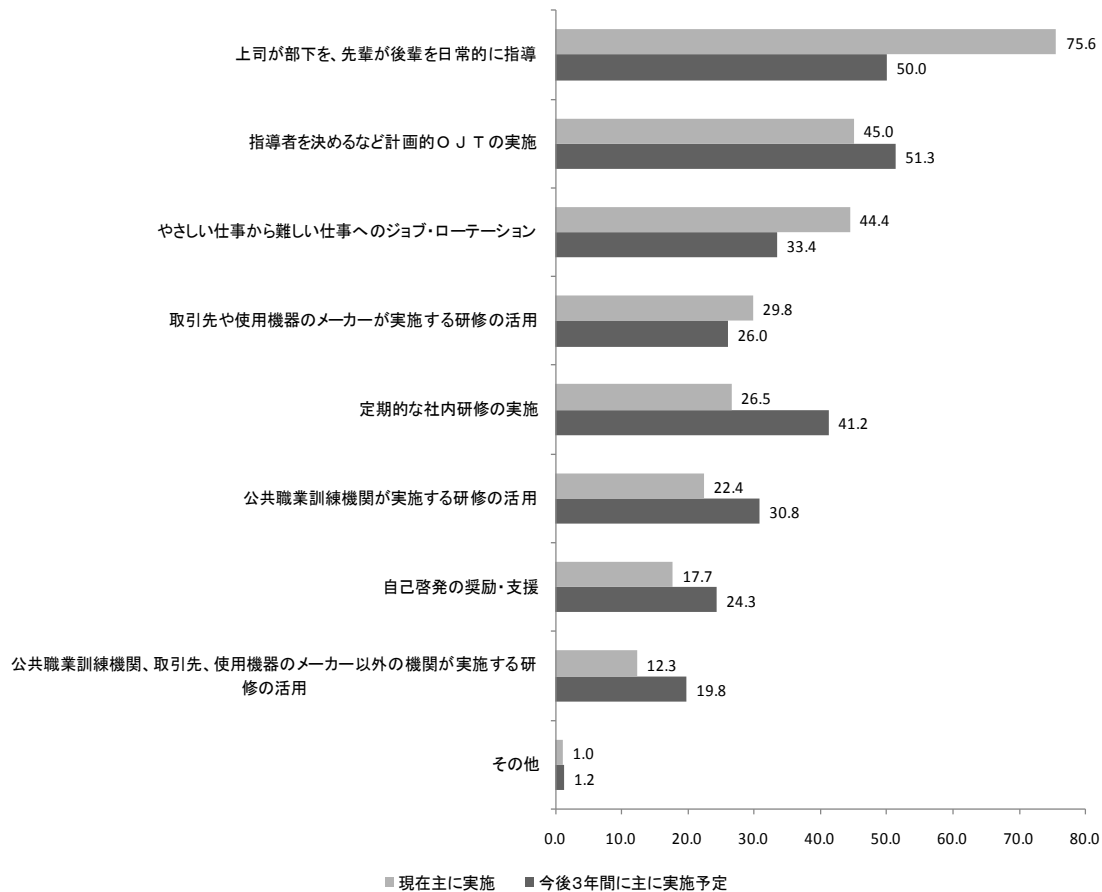
(1) 方法

技能系正社員を対象に現在実施している教育訓練及び今後3年間で実施を
 考えている教育訓練のうち、主なものを3つまで各事業所に挙げてもらった
 結果を図表10に示した。現在実施している方法で最も回答が多かったのは、
 「上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導」で、4分の3以上の事業所が実
 施しているとしている。以下、「指導者を決めるなど計画的OJTの実施」
 (45.0%)、「やさしい仕事から難しい仕事へのジョブ・ローテーション」
 (44.4%)、「取引先や使用機器のメーカーが実施する研修の活用」(29.8%)、
 「定期的な社内研修の実施」(26.5%)と続く。

一方、今後3年間で実施を考えている方法で最も回答が多かったのは、「指
 導者を決めるなど計画的OJTの実施」(51.3%)で、以下、「上司が部下を、
 先輩が後輩を日常的に指導」(50.0%)、「定期的な社内研修の実施」(41.2%)、
 「やさしい仕事から難しい仕事へのジョブ・ローテーション」(33.4%)、「公
 共職業訓練機関が実施する研修の活用」(30.8%)となっている。

図表10

技能系正社員を対象に主に実施している教育訓練：現在と今後3年間
 (3つまでの複数回答、単位：%)



現在実施している教育訓練と今後 3 年間で実施を考えている教育訓練の回答割合を比較すると、「上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導」（「今後 3 年間で実施を考えている」－「現在実施を考えている」・－25.6 ポイント）及び「やさしい仕事から難しい仕事へのジョブ・ローテーション」（同・－11.0 ポイント）という方法は回答が減少し、「定期的な社内研修の実施」（同・＋14.7 ポイント）、「公共職業訓練機関が実施する研修の活用」（同・＋8.4 ポイント）、「指導者を決めるなど計画的 OJT の実施」（同・＋6.3 ポイント）といった方法の増加が目立つ。技能系正社員を対象とした教育訓練が、OJT による計画性や、Off-JT 及び外部の公共機関の活用を重視する方向に向かいつつあることがうかがえる。

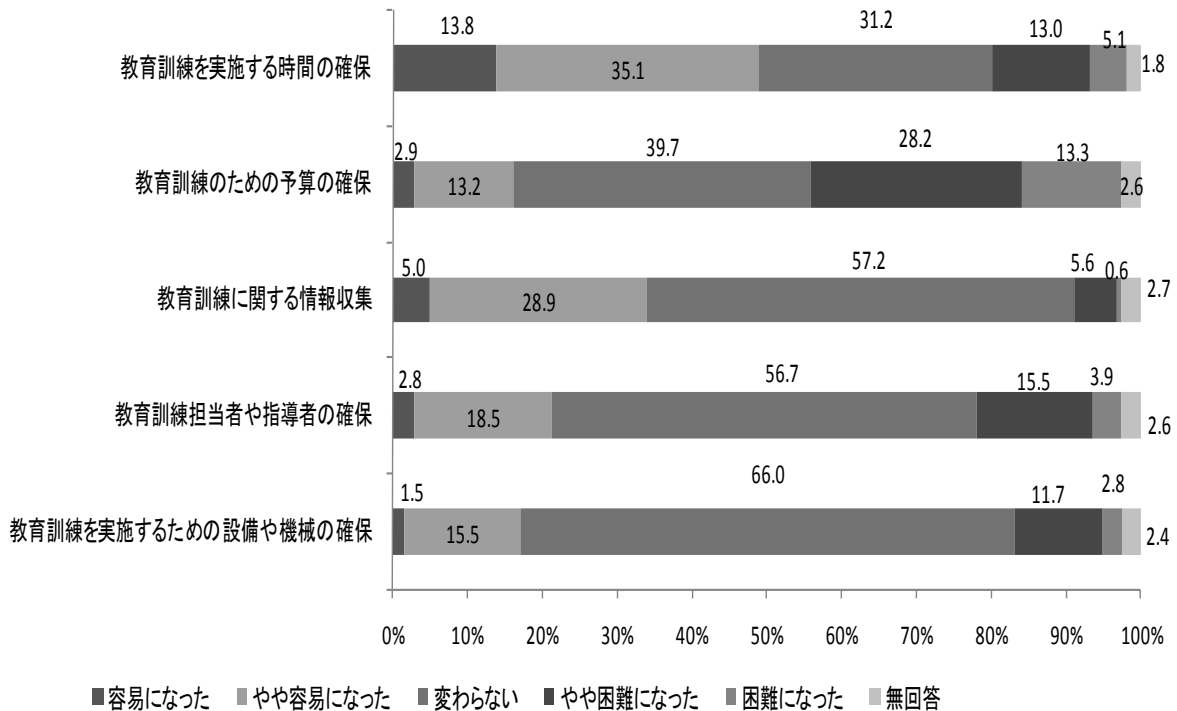
（２）環境

現在の事業所を取り巻く環境は 3 年前と比較して技能系正社員の教育訓練を実施しやすい環境にあるかどうかをたずねてみたところ、「実施しやすい環境である」（「実施しやすい環境である」、「やや実施しやすい環境である」）と答えた事業所が 53.5%、「実施しにくい環境である」（「やや実施しにくい環境である」、「実施しにくい環境である」）と答えた事業所は 28.1%、「変わらない」は 14.9%を占めた。半数以上の事業所は、現在の環境が教育訓練を実施する環境として肯定的に捉えていることがわかる。

技能系正社員の教育訓練のために投入する資源（「ヒト」、「モノ」、「カネ」、「時間」、「情報」）は 3 年前と比較して、どの程度確保しやすくなったのであろうか。図表 1 1 から明らかのように、「教育訓練を実施する時間の確保」については、3 年前と比較して「容易になった」（「容易になった」（13.8%）＋「やや容易になった」（35.1%））と考える事業所が多い。これに対して、「教育訓練のための予算の確保」については、3 年前と比較して「困難になった」（「やや困難になった」（28.2%）＋「困難になった」（13.3%））と考える事業所が多い。また、「教育訓練に関する情報収集」（「変わらない」・57.2%）、「教育訓練担当者や指導者の確保」（同・56.7%）及び「教育訓練を実施するための設備や機械の確保」（同・66.0%）については、「変わらない」と考えている事業所が多くなっている。

事業所が所在する地域における技能者の育成・能力開発の取り組み状況別にみると、熱心な取り組みを行っている地域にある事業所ほど、教育訓練を実施する時間・予算・担当者・指導者・設備・機械の確保及び教育訓練に関する情報収集が容易になったと考える事業所が多くなっている（図表 1 2）。

図表 1 1 技能系正社員の教育訓練に投入する資源の状況・3年前との比較
(単位：%)



図表 1 2
所在地域における技能者の育成・能力開発の取組みと
教育訓練のための資源の確保

(単位：%)

	n	教育訓練を実施する時間の確保	教育訓練のための予算の確保	教育訓練に関する情報収集	教育訓練担当者や指導者の確保	教育訓練を実施するための設備や機械の確保
熱心である	136	53.7	21.3	50.7	30.9	23.5
やや熱心である	353	53.5	15.6	35.4	22.4	19.3
あまり熱心ではない	241	45.2	16.2	29.5	17.0	12.0
熱心ではない	65	33.8	10.8	13.8	12.3	7.7

注：比率は「容易になった」＋「やや容易になった」の合計。

(3) 方針

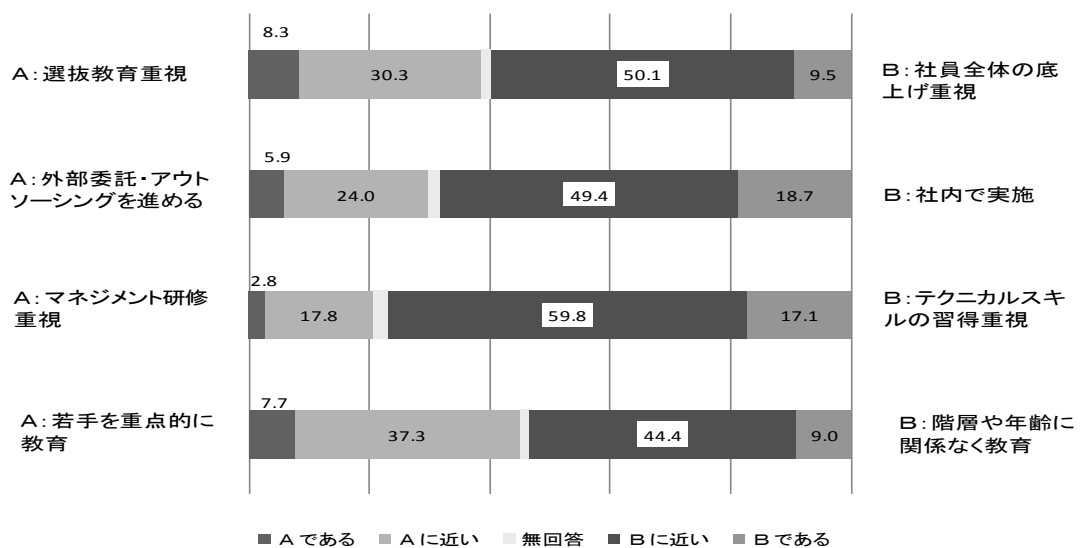
技能系正社員の教育訓練の方針については何らかの変化が見られるだろうか。教育訓練の対象については、これまでも今後3年間も約6割の事業所が「社員全体の底上げ重視」という方針を持っている。若手を重点的に教育す

るかどうかといった点についても、これまでと今後3年間で、回答事業所の方針の傾向にさほどの違いが見られない。

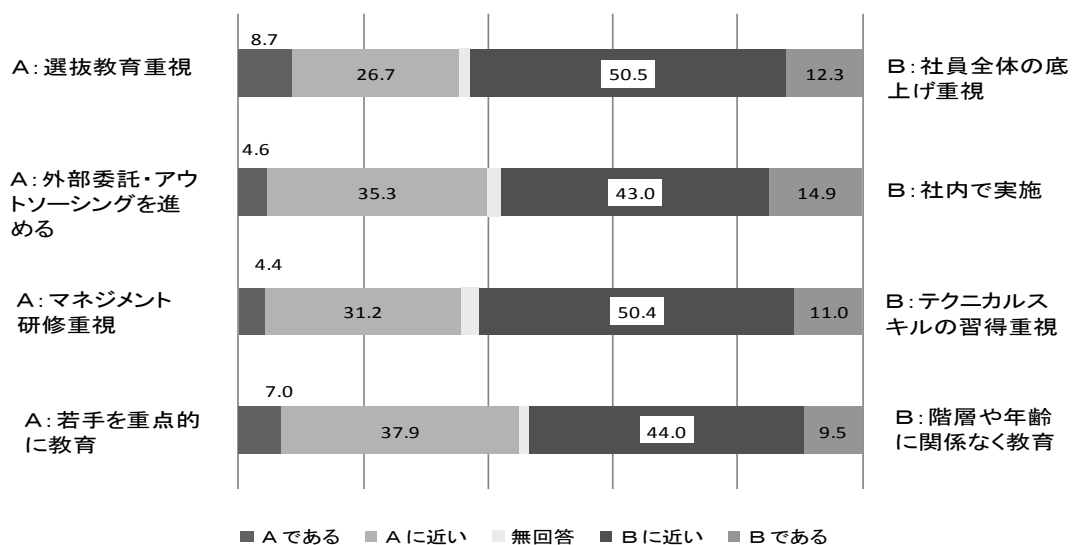
他方、教育訓練の進め方に関しては、今後3年間も「社内で実施」という事業所が多数を占めるものの「外部・アウトソーシングを進める」というところがやや増加しており、教育訓練の内容については「マネジメント重視」と答えた事業所が、これまでの方針に関しては20.6%であったのに対し、今後3年間の方針については35.6%と、方針の変化が目立つ結果となっている(図表13①、②)。

図表13 技能系正社員の教育訓練の方針(単位:%)

①これまで



②今後3年間



(4) 成果に対する評価

技能系正社員に対するこれまでの教育訓練の取組みはどの程度成果を上げたかについて、技能系社員のタイプ別にたずねてみた。

成果があった（「成果があった」、「ある程度成果があった」）という回答が最も多かったのは「技術者の技能者」（57.6%）で、以下、「管理・監督担当者」（55.9%）、「多能工」（53.2%）、「高度熟練技能者」（36.1%）となっており、「高度熟練技能者」の育成は、短期間の取組みでは成果を得ることが難しいことを示している（図表14）。

図表14 過去3年間の教育訓練の効果に対する評価

(単位:%)

	成果があった	ある程度成果があった	あまり成果がなかった	成果がなかった	該当者がいない	無回答
管理・監督担当者	2.8	53.1	32.8	4.5	0.6	6.2
多能工	3.2	50.0	34.0	3.5	1.8	7.5
技術者の技能者	3.9	53.7	32.2	3.4	1.7	5.1
高度熟練技能者	1.7	34.4	41.2	5.3	7.3	10.1

6. 製造現場における多様な就業形態の活用

今回のアンケート調査では、非正社員・外部人材（派遣・請負など）の製造現場における活用と、技能者として働く非正社員・外部人材のキャリア形成についてもたずねている。

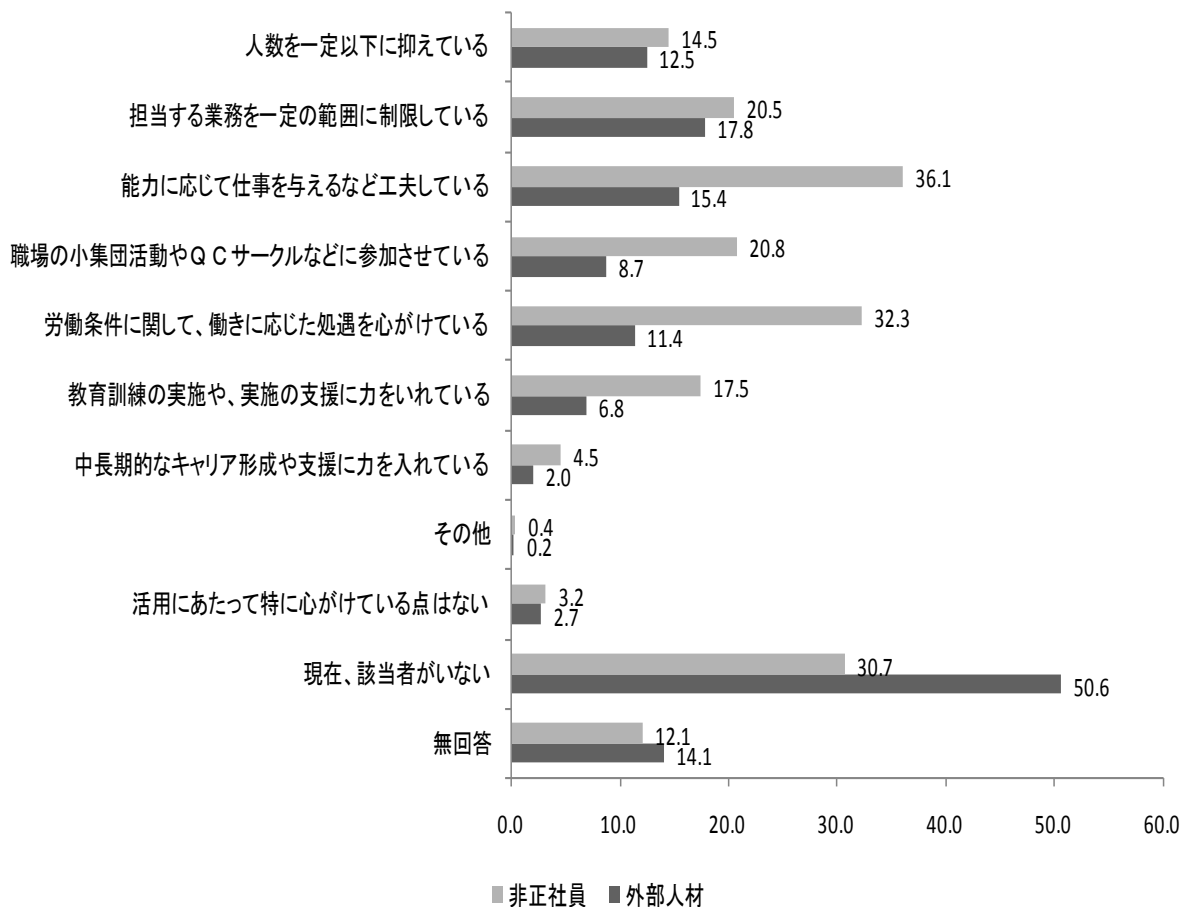
非正社員の活用にあたっては、「能力に応じて仕事を与えるなど工夫している」（36.1%）、「労働条件に関して、働きに応じた処遇を心がけている」（32.3%）、「職場の小集団活動やQCサークルなどに参加させている」（20.8%）、「担当する業務を一定の範囲に制限している」（20.5%）といった配慮を、比較的多くの事業所が行っている。一方、外部人材の活用においては、「担当する業務を一定の範囲に制限している」（17.8%）という事業所が最も多く、以下「能力に応じて仕事を与えるなど工夫している」（15.4%）、「人数を一定以下に抑えている」（12.5%）と続く。非正社員・外部人材の活用にあたっては同様の項目が意識・配慮されているが、外部人材の活用においては担当業務の範囲や活用する人数の抑制が配慮される傾向がやや強いと言える（図表15）。

技能者として働く非正社員・外部人材のキャリア形成に関しては、正社員登用の実施状況をたずねた。製造現場で働く非正社員や外部人材を正社員に登用する制度については、「正社員登用制度がある」と答えた事業所が20.3%、

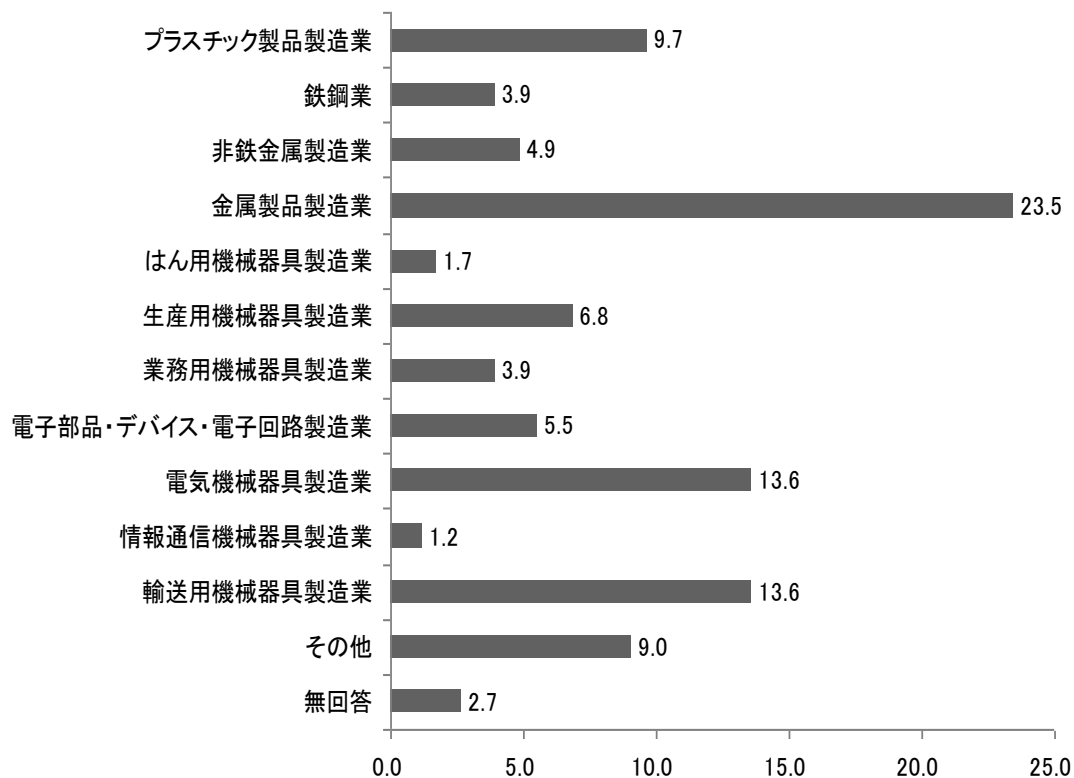
「登用制度はないが慣行として正社員に登用されることがある」という事業所が 42.5%と、3 分の 2 近くの事業所で何らかの形での正社員登用が図られている。一方で、約 2 割の事業所は「正社員登用制度・慣行ともなく登用に取り組むつもりもない」と回答している。「正社員登用制度がある」、「登用制度はないが慣行として正社員に登用されることがある」と回答した 514 事業所に過去 3 年間に於ける正社員登用の実績をたずねてみると、約 4 分の 3 が「ある」と回答した。

過去 3 年間に、技能者として働く非正社員・外部人材を正社員として登用した実績があるという 373 事業所に、登用者の選抜にあたり重視している点を複数回答で挙げてもらったところ、最も回答が多かったのは「仕事に対する意欲」で、登用実績がある事業所の約 9 割が挙げた。以下、回答の多かった順に「技能・知識のレベル」(74.5%)、「協調性」(56.3%)、「登用時までの実績」(55.0%)と続いている。

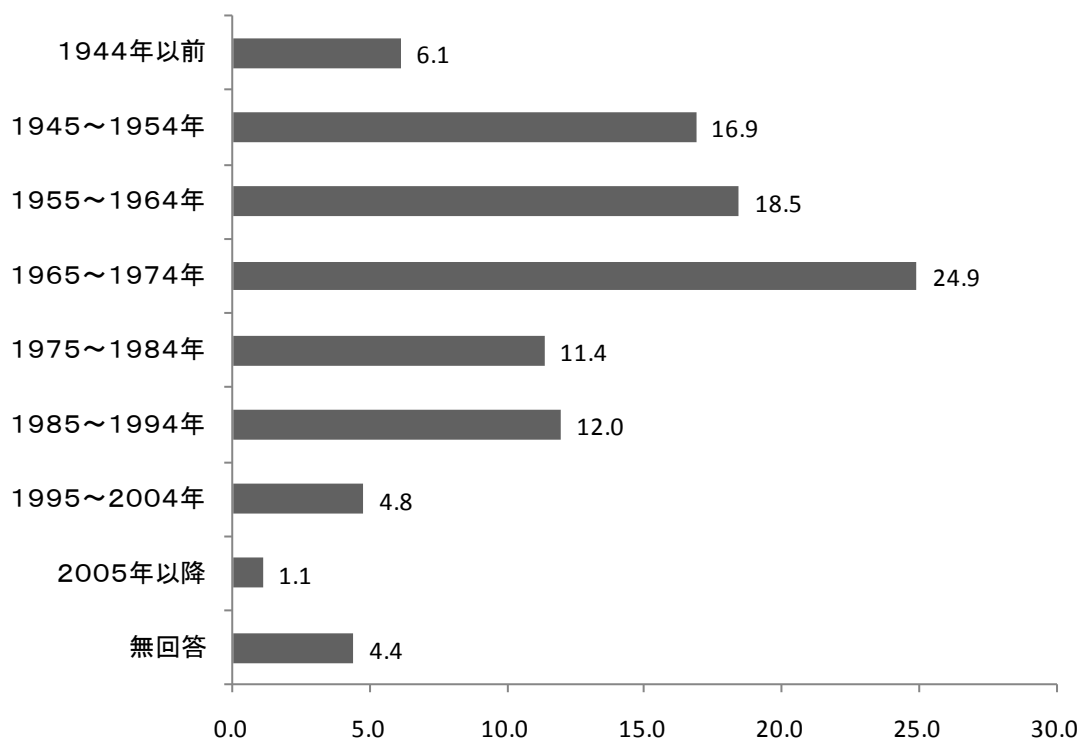
図表 15
非正社員・外部人材を技能者として活用する際に配慮している点
(複数回答、単位：%)



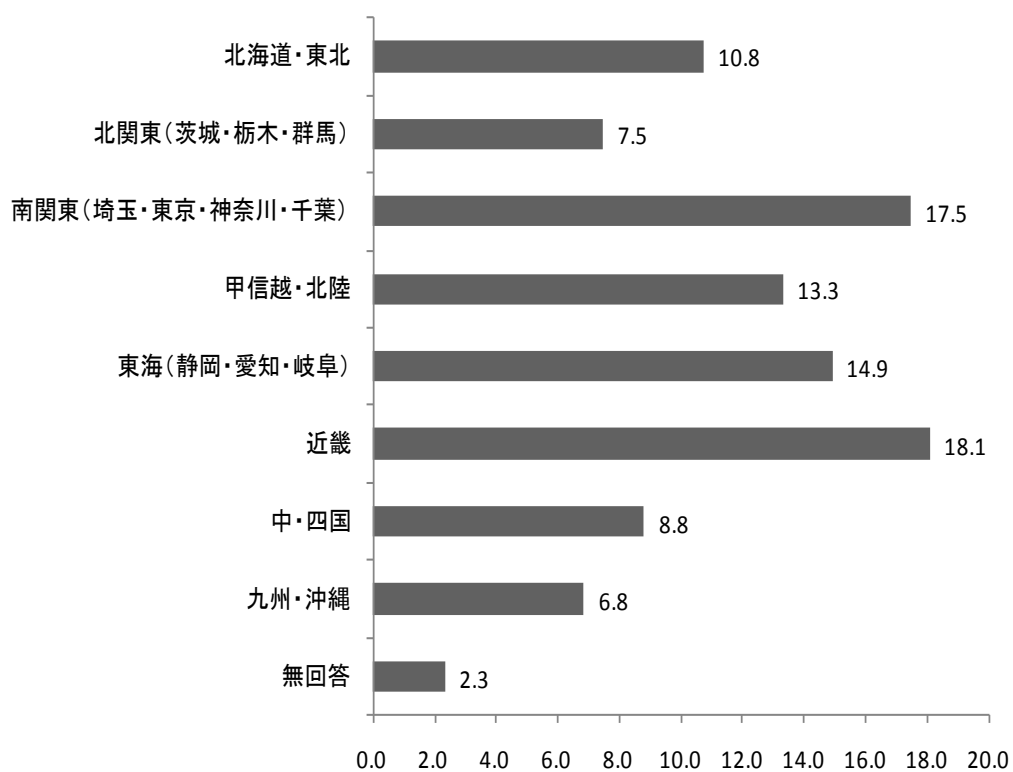
図表 1 6 回答事業所の業種 (単位: %)



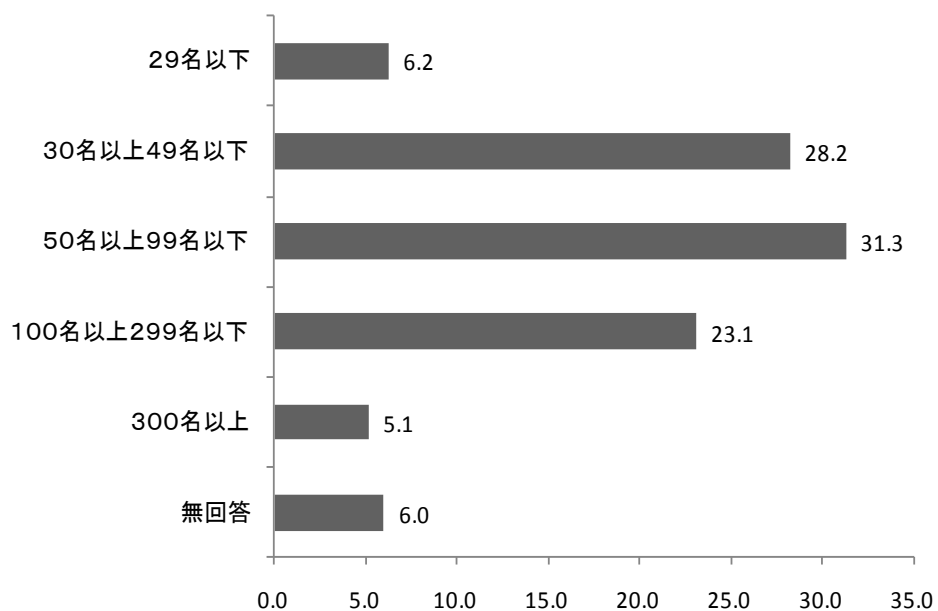
図表 1 7 回答事業所の設立年 (単位: %)



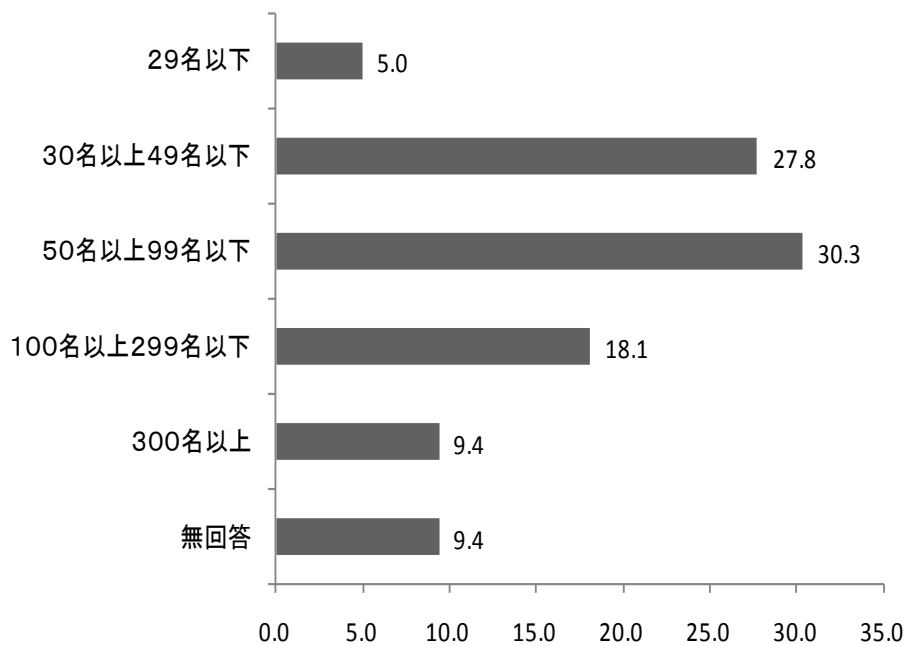
図表 1 8 回答事業所の所在地（単位：％）



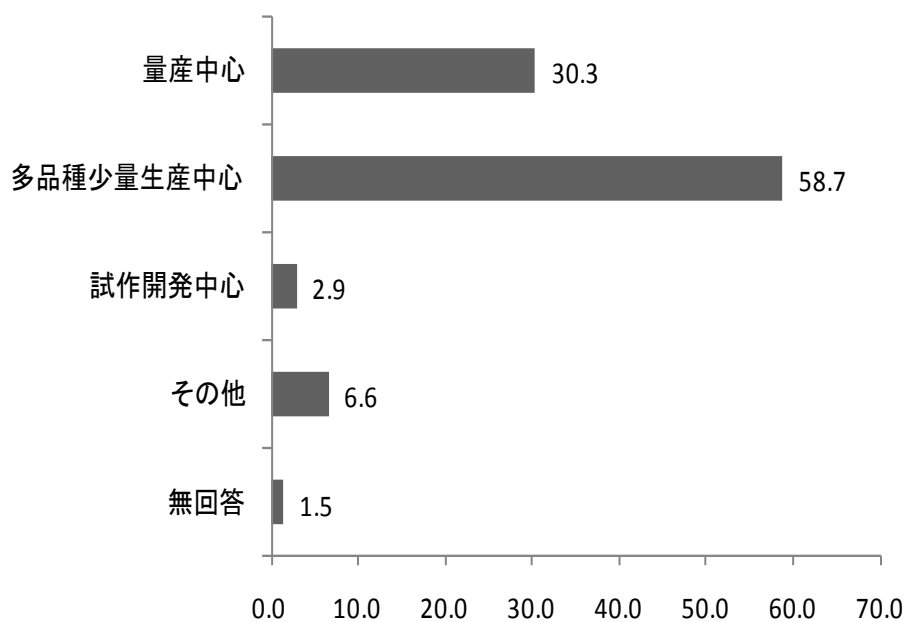
図表 1 9 回答事業所の従業員規模（単位：％）



図表 2 0 所属する企業の従業員規模（単位：％）



図表 2 1 現在の生産形態（単位：％）



図表 2 2 I S O 9 0 0 1 の取得状況（単位：％）

