

平成17年度 特定経済動向調査結果報告

尼崎製造業におけるものづくり技能伝承と 技能人材育成に関する調査

調査主体：尼崎市／調査実施：(財)尼崎地域・産業活性化機構

調査の概要

1 調査目的

今日、経済活動のグローバル化の進展に伴う工場の海外進出とこれに伴う産業の空洞化に加え、近年進められてきた組織のスリム化や熟練技術者世代の定年による一斉退社(=2007年問題)によって、これまで製造業を支えてきた熟練や技術・技能が失われていく恐れが非常に高まってきている。

本調査研究(アンケート調査)は、こうした状況に対応し、熟練技能者の確保と新たな技能者育成を促進し、尼崎製造業のものづくり力を強化するため、尼崎製造業に蓄積されてきた技能と技能人材育成の取り組みの実態把握を行うとともに、技能者育成現場でのニーズを捉え、技能人材育成を促進するために必要な具体的な支援方策を検討するための基礎資料とすることを目的に実施した。

2 調査対象

製造業事業所のうち、「プラスチック製品製造業」「ゴム製品製造業」「鉄鋼業」「非鉄金属製造業」「金属製品製造業」「一般機械器具製造業」「電気機械器具製造業」「輸送用機械器具製造業」「精密機械器具製造業」「その他の製造業」の10業種、1,094事業所を調査対象とした。

3 調査項目

□製造業の実態と蓄積してきた技能：①業種、②従業員数、③売上高の変化、④取引関係の変化と影響

□熟練技能の継承や人材育成：①熟練技能者の有無とその人数、②熟練技能者のうち50歳以上の割合、③熟練技能の継承や人材育成の課題とその理由

□技能の継承や技能人材育成の取組：①取り組みの有無と内容、②技能継承及び人材育成を行う上での課題、③技能人材確保への取り組み内容

□人材育成に関する支援施策：①市が実施するものづくり人材育成への支援事業の認識・参加の実態と参加希望、②行政や地域の取り組みへの期待

4 配布・回収状況

有効配布数：1,024、有効回収率：17.9%

以下、調査から得られた結果を要約して示す。詳しくは財団法人尼崎地域・産業活性化機構 事業課調査担当(TEL06-6488-9501：代表)まで

調査の結果

第1章 製造業の実態と蓄積してきた技能

1 回答事業所の概要

回答をいただいた事業所は、「金属製品製造業」41.0%が最も多く、次いで「一般機械器具製造業」17.5%、「鉄鋼業」10.4%が主たる業種であった。

事業所の従業員規模は、「10人以下」が46.4%、「11人から30人」が24.0%、「31人～50人」8.7%、「51人～100人」が10.9%で、比較的小規模事業所が多かった。

事業所の売上高は、この5年間で、「成長している」28.4%と「悪化している」27.9%が同程度みられた。中でも、「悪化している」と回答したのは小規模事業所で多い(10人以下で49.4%)ことが特徴的である。

主たる取引先との関係が希薄になって、技術力、製品製造力、人材育成に影響があると回答した比率は小規模事業所ほど高い。

2 蓄積されてきた技能

回答事業所の85%が蓄積してきた技能があると答えている。そのうち最も多いのは「切削・研削」で41.3%、次いで、「組立加工」38.7%、「溶接」36.1%、「板金加工」19.4%であった。以下、「計測・測定」「研磨」「樹脂成型」「メッキ」「鍛造」「熱処理」と続き、多様な技術が蓄積されていることが分かる。

第2章 熟練技能者の継承及び人材育成

1 熟練技能者の有無：熟練技能者のいる事業所の方が、売上高が伸びている

「熟練技能者がいる」のは、全体の57.4%の事業所で、従業員規模が大きいほど比率が高い傾向がみられた。

熟練技能者の有無と売上高の変化の関係をみると、売上高が「伸びた」とする事業所は、熟練技能者のいる事業所で33.3%であったのに対して、熟練技能者がいない事業所は26.0%であった。一方、「悪化した」とする事業所は、前者の34.3%に対して後者は50.6%と、明らかな差異がみられた。

2 熟練技能者に占める50歳以上の割合：小規模事業所の技能消失が懸念される

熟練技能者の50歳以上が占める割合は、50%以上とする事業所が47.0%あった。とくに、10人以下の事業所では75%あり、早急に技能継承の手だてがなければ失われる技能が多数あることがうかがわれる(図1参照)。

※参考：『中小企業白書2006年版』でも、技能継承問題は特に製造業で先鋭化し、その背景として、①技術の中身が年々高度化してきていること、②技術のサイクルが速くなっており、継承しようとする技術自体が即陳腐化してしまい新しい技術に代替されてしまうこと、③コスト削減、短納期化によるリストラ要請といった時代背景から、企業内で人材を次世代育成へ十分投入できないことが考えられる、と記している(P190～P191)。

3 熟練技能の継承や人材育成の課題

技能継承や人材育成の課題認識は高い

技能の継承や人材育成について、「現在、課題となっている」25.1%、「今後課題になる」49.2%をあわせて7割以上が課題であると認識している。ただし、従業員規模別にみると、小規模事業所ほど課題認識は低い傾向にある。

課題の理由は、「熟練技能者の不足・高齢化」と「若年就職者の減少」

課題の理由は、「熟練技術者の不足や高齢化」69.9%、「若年就職者の減少」45.6%が多く、次いで、「製造現場での技能レベルの低下」や「短納期・多品種少量生産への対応」も課題と認識している。

一方、課題とはなっていないと回答した事業所は全体の23.5%あったが、その理由は「必要な人員の技能者がいる」48.8%を筆頭に、「熟練技能者の雇用延長、再雇用で対応」「若年者の人材育成の仕組みができていく」がそれぞれ23.3%みられた。

4 技能の継承及び人材育成の取組み

技能人材育成の取組みを行っている事業所は、全体で68.3%。ただし、明らかに従業員規模による差異がみられ、10人以下では半数以上(55.3%)が「取り組んでいない」と答えている。

取組み内容は「社内の研修・訓練」が主

取り組んでいる事業所の取組み内容をみると、「社内の研修・訓練」(77.6%)がほとんどで、他に、「地域での研修会や勉強会への参加」「国家技能検定受験の奨励・支援」が2割前後みられる程度である。また、「技能評価等、社内の制度の導入・充実」は11.2%とそれほど高くないが、従業員規模が大きい事業所ではこの方法の比率が高くなる傾向がみられた。一方、熟練技能を「デジタル化・マニュアル化」で補う取組みは15.2%であった(図2参照)。

※参考：『中小企業白書2006年版』でも、技能を組織として継続維持していくためには、①高齢層の再雇用による現状技能の維持、②社内におけるOJT等を意識した人材配置、③IT化・マニュアル化により暗黙知であった技能をできる限り形式知化していく工夫、の3つが主な方法となる(中小企業庁「人材活用実態調査」2004年12月を資料としている。P191)。

5 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題

技能の継承、技能人材育成を行う上で課題があると答えたのは、全体の80.3%にものぼる。逆に、「課題はない」は19.7%であったが、小規模事業所ほど多い傾向がみられた(10人以下で27.1%)。

課題があると答えた企業にその内容を問うた。

課題は

- 「人材育成に取り組む余裕がない」が主
- 技能の受ける側の課題も指摘＝「若年者の意識が低いこと」「若者の就職率の低さ・離職率の高さ」

課題の内容は、「人材育成に取り組む余裕がない」が49.7%で最も高く、人的資源、経費的理由等から現状の仕事をおこなすことで精いっぱいという事業所も多いことがうかがえる。また、人材育成に取り組む意欲があっても、「効率的な人材育成の仕組みが構築できない」という方法段階での課題があるとするものが34.0%みられた。この課題はとくに「10人以下」「11人～30人」といった比較的小規模な事業所で比率が高く、何等かの支援があれば、技能継承が行われる可能性を示唆している。

これに対して、「若年者に、技能の向上に対する意欲・熱意が乏しい」40.1%、「若年者の就職率の低さ・離職率の高さ」34.7%と、技能の受け手側の課題を指摘する意見もある。この点については、学校教育との連携、ものづくりへの理解を広めるなどの課題とも関連してくるだろう。(以上、図3参照)

図1 従業員規模別・熟練技能者の50歳以上の割合

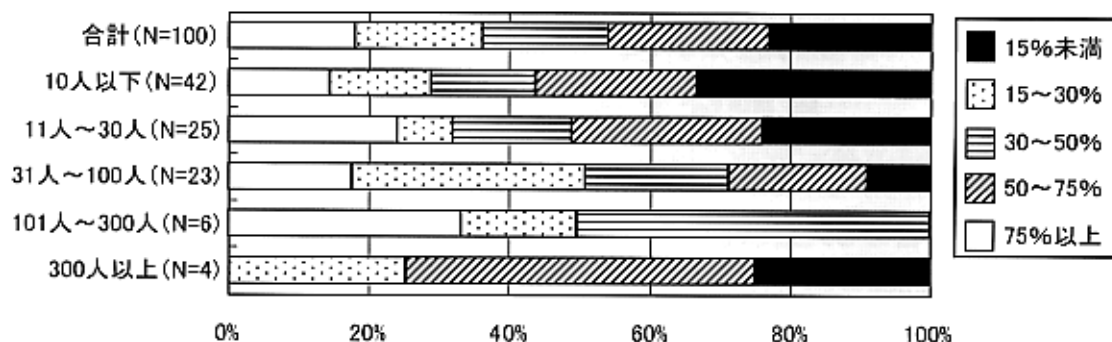


図2 技能継承、人材育成への取組み (N=125)

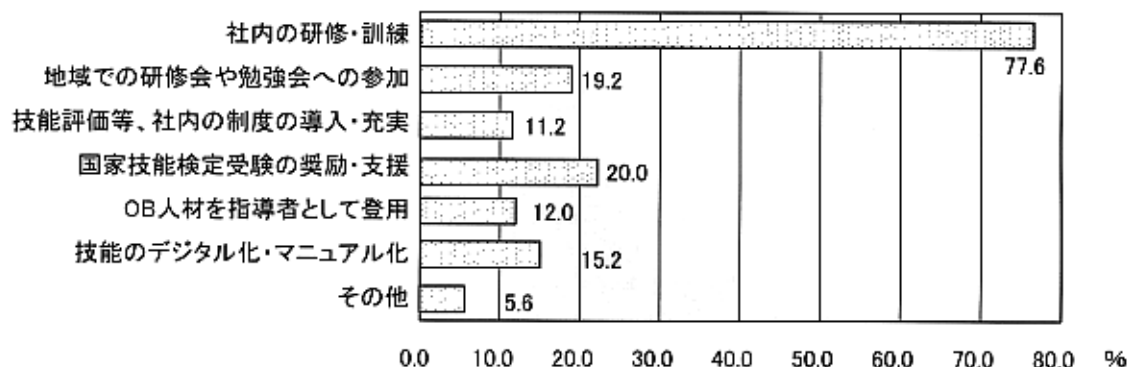
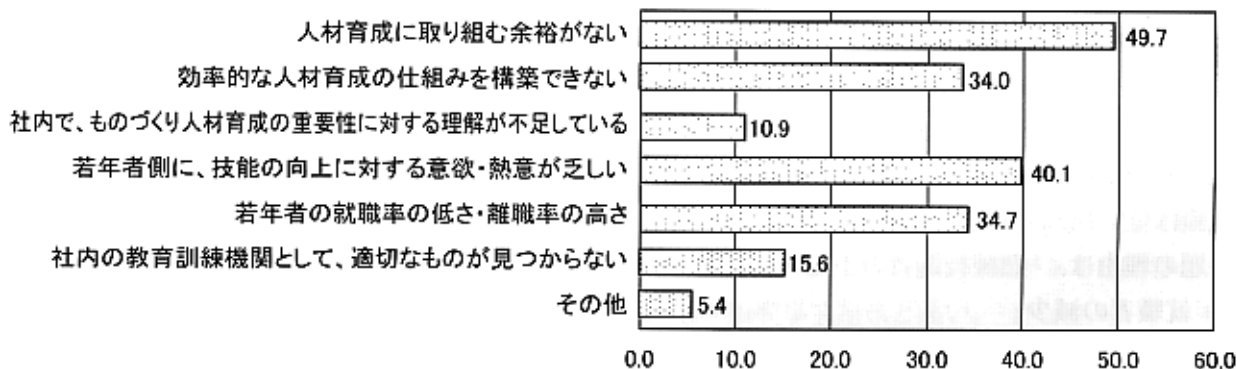


図3 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題 (N=147)



6 技能人材の確保

技能人材の確保のための取組みを行っているのは全体の70.5%であった。逆に「特に行っていない」が29.5%で、ほぼ3分の1が技能人材の確保の取組みができていない。とくに、10人以下の事業所では51.8%と高いことが特徴的である。

技能人材の確保の取組み方法は、「社内の再雇用や定年延長などの制度の導入」が63.6%と高いが、この点、再雇用や定年延長した熟練技能者の技能をいかにして継承するかは、依然として残された課題である。一方、「経験者の中途採用」で対応す

ると回答したものが54.3%もあるが、人口減少社会を迎えて適切な人材が確保できるか難しさがある。

※参考：『中小企業白書2006年版』では、高齢層はいずれ体力的に勤務が困難な時期をむかえるため、人材の入れ替え、企業内の若返りなどは必要という。そして、若年層の確保が必要ではあるが、思い通りに確保できていない現状がある。企業が人材を調達する際に活用する方法（採用ルート）は、平均1.7種類と非常に少なく、……若年者を確保していく上では、人材調達方法の多様化を図っていくことも必要である（P193）、と述べている。

第3章 人材育成に関する支援施策

1 尼崎市が実施しているものづくり人材育成への支援事業

尼崎市が行っている人材育成事業（「ものづくり支援センター」で実施）として、図4に示した①～⑥がある。これらについての認知、利用経験、今後の利用希望をたずねた。

認知度は、①～③及び⑥でほぼ4割前後が「知っている」と答え、④及び⑤は20%台とやや低かった。

一方、利用度は、①及び⑥が10%強と高かった。これに対して、今後の利用希望は、①のものづくり塾（32.2%）をはじめとして、全般的に利用希望が高いことがわかる。

2 行政や地域の取組みへの期待

ものづくり技能伝承や技能人材育成は、企業の競争力強化のためにも重要な課題である。

この点について、行政や地域の取組みに期待すると答えた事業所は73.8%と高かった。

期待する内容は、「技能人材育成のための資金援助」が49.6%と最も高いが、ほかに、「教育訓練の場の提供」37.0%、「講習会・セミナー等の開催」35.6%、「技能継承のノウハウ等の情報提供」33.3%、「ものづくりの啓発・広報・実習の強化」23.7%、「技能継承に関する指導者の派遣」16.3%、「技能検定などの能力評価制度や表彰制度の充実」9.6%、「その他」8.1%と期待する内容が幅広い。

33.3%が上位であった（図5参照）。

3 今後、行政・地域が取り組むべき課題

調査結果から、行政や地域が協力して技能継承や技能人材育成によって、地域の技術力の維持・発展を図っていく課題として次のことを提示した。

(1) ものづくり技能継承・人材育成の必要性の啓発
「ものづくり」のすばらしさを広く啓発していく必要がある。一方、特に小規模企業に対して技能継承・技能人材育成を啓発していく必要もある。

(2) 小規模企業への資金援助

技能者を育成するにも余裕がない企業が多い。技能継承の受け手である若年者が定着するためにも、資金面も含めた支援策が検討されることが望ましい。

(3) 熟練技能継承のノウハウ等の情報や場の提供
この点については、「ものづくり支援センター」などの役割が重要である。

(4) 就職希望者の採用経路の拡充

(5) 就職後の定着に向けた支援

若年層の離職率の高さが技能継承の課題となっている。若者の職場定着に向けた取組みを推進することが検討されてよいだろう。

図4 「ものづくり人材育成事業」の認知・活用状況

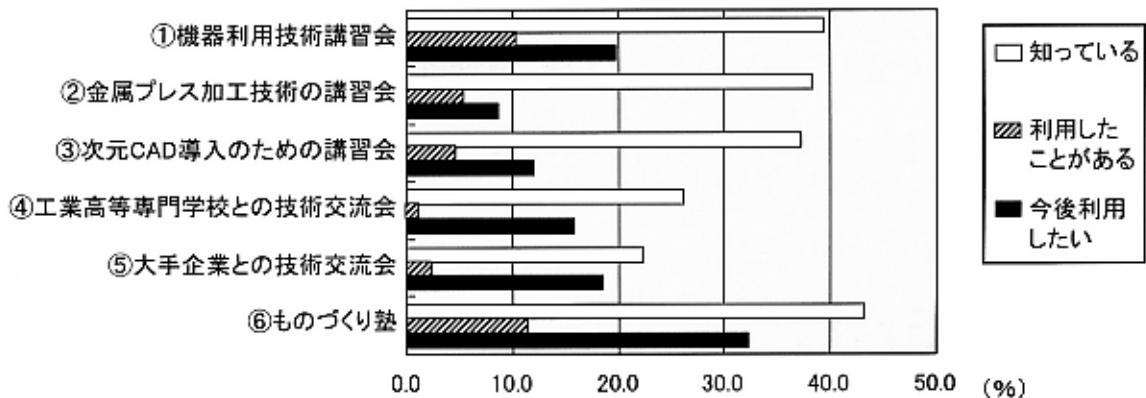


図5 行政・地域の取組みで期待すること (N=135)

