

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

報告書

平成18年3月

尼 崎 市

(財) 尼崎地域・産業活性化機構

はじめに

国際的な機能分業が進んでいるなか、我が国の製造業の「強み」は、ものづくり技術の根幹にある蓄積された「技能」であり、また、新技術の創出や製品化においても、「技能」の果たす役割は大きなウェイトを占めています。

しかし今日、製造業入職者の減少、ものづくり熟練技能者の高齢化と今後団塊の世代が定年退職を迎える『2007年問題』、生産拠点の海外流出等により、次代を担う技能者不足が懸念されています。また、高度成長期より発達した、大企業と下請企業の関係は激化する価格競争の中で見直され、ドライな関係に移りつつあります。このような環境の変化の中、中小製造業の事業所数、従業員数ともに、90年代から低下を続けており、わが国の経済を支えてきた、ものづくり基盤の危機が叫ばれています。

特に尼崎市における中小企業では、経営環境の厳しさを受け継ぐ人材の不足により、技能の継承と人材育成の実施が困難な状況にあるという声を非常に多く耳にします。

このような状況を打開し、尼崎市に数多く集積する製造業が、そのものづくり力やノウハウを活かして、今後もさらなる積極的な事業展開を図ることができるよう、その基盤となる技能伝承及び技能人材育成を促進していくことが喫緊の課題となっています。

また、ものづくり労働者が誇りを持って仕事に取り組むことができ、尼崎市の次代を担う若者や子供達が、将来の仕事として「ものづくり」に関心を持てるような社会の実現を目指すことが必要であります。

本調査(アンケート調査)は、こうした状況に対応し、中小企業における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ものです。

本調査が、企業の効率的な人材育成システムの構築にむけた技能経営の確立やこれを支援する行政機関や地域に根ざした支援機関等の積極的な活動の一助になれば幸いです。

最後になりましたが、アンケート調査にご協力頂きました企業の皆様に厚くお礼申し上げます。

平成18年3月

尼 崎 市

財団法人 尼崎地域・産業活性化機構

目 次

はじめに

序 章 調査の概要……………1

- 1 調査の背景と目的
- 2 調査の視点
- 3 調査の概要

第1章 製造業の実態と蓄積してきた技能……………5

- 1 業 種
- 2 従業員規模
- 3 売上高の変化
- 4 取引先との取引関係
- 5 蓄積されてきた熟練技能
- 6 事業の主たる段階

第2章 熟練技能の継承や人材育成の課題……………11

- 1 熟練技能者の有無
- 2 熟練技能の継承や人材育成の課題
- 3 技能の継承及び技能人材育成の取り組み
- 4 技能人材の確保

第3章 人材育成に関する支援施策……………21

- 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

終章 まとめ……………24

- 1 尼崎製造業の現状
- 2 技能継承における課題、取り組みとその特徴
- 3 行政や地域への期待
- 4 「ものづくり人材育成事業」の認知・活用とそのニーズ
- 5 行政の今後取り組むべきこと

参考資料：アンケート調査結果 データ表
アンケート調査表

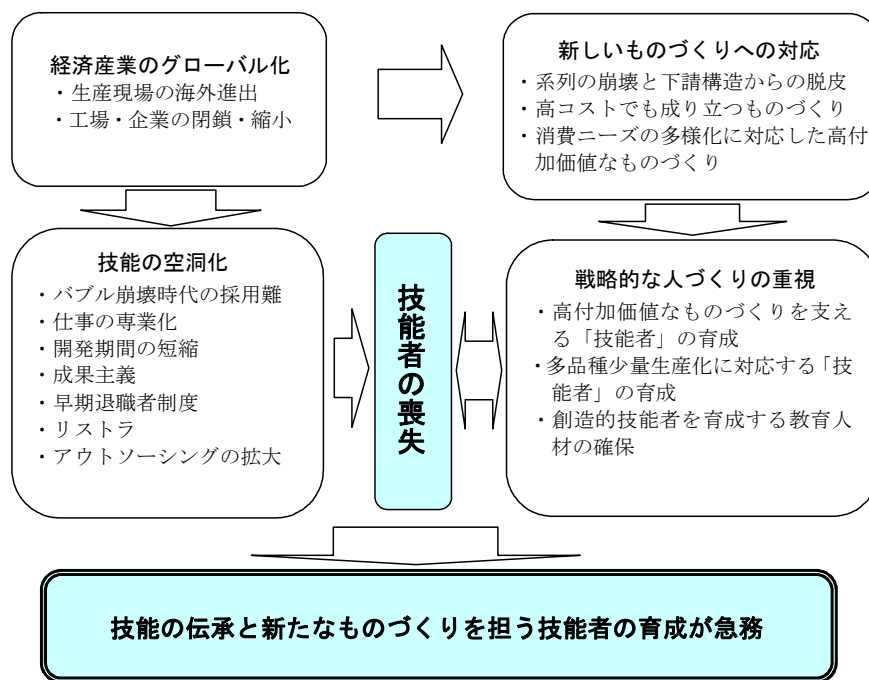
序章 調査の概要

1 調査の背景と目的

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今後 10 年間に発生してくる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ものである。

図 0-1 本調査の背景～産業の空洞化と技能の喪失



出所：経済産業省近畿経済産業局「近畿地域におけるものづくり技能伝承と技能人材育成方策に関する調査研究報告書」(平成 17 年 3 月)

2 調査研究の視点

調査研究の実施にあたって、「技能」を以下のように定義するとともに、3つの視点を設定した。

◎技能の定義

『技能』とは、豊富な経験と感性により培われたものであり、個人に備わったものであって、そのため作業方法などを文章化してマニュアルにするなど、客観化することがむずかしいものであるとの認識のもとに、次の3つを『技能』として定義した。

- ①切削、溶接、プレス、研磨、金型加工などの独自のノウハウと豊富な経験から得られる感性に基づき、機械では実現できない高精度・高品質な製品を手作業等により創り出す能力
- ②機械の特性・機能等を熟知し、機械の性能を最大限に発揮できる能力
- ③製品の仕様変更や試作品製作等、幅広い製作要求に柔軟に対応できる能力

◎ 調査研究の視点

視点1. 尼崎製造業が蓄積してきた技能（尼崎製造業の強み）は何か？

視点2. 技能継承・技能人材育成への取り組みと課題は何か？

視点3. 技能継承・技能人材育成への支援ニーズとして何が求められ、尼崎における高度技能者の育成によるものづくり力の強化に向け講ずべき施策として何が必要か？

3 調査の概要

(1) 調査対象

平成13年事業所・企業統計調査によると、尼崎市内の製造業事業所数は、2,310事業所である。このうち「一般機械器具製造業」が613事業所(26.5%)、「金属製品製造業」が563事業所(24.4%)であり、この2業種で過半数を超え、次いで「電気機械器具製造業」の208事業所(9.0%)となっている（表0-1参照）。

一方、ものづくり技能としては、「 casting・ダイカスト」、「鍛造」、「板金加工」、「切削・研削」、「研磨」、「溶接」、「メッキ」、「熱処理」、「高エネルギー加工」、「樹脂成型」、「計測・測定」、「組立加工」、「その他」があげられる。

そこで、本調査では、尼崎製造業の業種とこのものづくり技能を勘案して、「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業種とし、抽出可能な1,094社を調査対象とした。

表 0-1 尼崎製造業の事業所数と調査対象

製造業中分類	事業所数※	アンケート対象数
F 製造業	2,310(100.0)	1,095
12 食料品製造業	88(3.8)	
13 飲料・たばこ・飼料製造業	1(0.0)	
14 繊維工業(衣服、その他の繊維製品を除く)	8(3.5)	
15 衣服・その他の繊維製品製造業	74(3.2)	
16 木材・木製品製造業(家具を除く)	14(0.6)	
17 家具・装備品製造業	36(1.6)	
18 パルプ・紙・紙加工品製造業	52(2.3)	
19 出版・印刷・同関連産業	100(4.3)	
20 化学工業	79(3.4)	
21 石油製品・石炭製品製造業	1	
22 プラスチック製品製造業(別掲を除く)	94(4.1)	64
23 ゴム製品製造業	20(0.7)	8
24 なめし革・同製品・毛皮製造業	5(0.2)	
25 窯業・土石製品製造業	55(2.4)	
26 鉄鋼業	70(3.0)	37
27 非鉄金属製造業	46(2.0)	27
28 金属製品製造業	563(24.4)	347
29 一般機械器具製造業	613(26.5)	406
30 電気機械器具製造業	208(9.0)	123
31 輸送用機械器具製造業	74(3.2)	49
32 精密機械器具製造業	32(1.4)	18
33 武器製造業	-	
34 その他の製造業	77(3.3)	15

※「平成13年事業所・企業統計調査」による市内製造業事業所数

調査対象業種

(2) 調査項目

調査項目は、下表のとおりである。

表 0-2 調査項目

大項目	項 目
1. 製造業の実態と蓄積してきた技能	<ul style="list-style-type: none"> 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 ⑤蓄積してきた熟練技能 ⑥事業の主たる段階
2. 熟練技能の継承や人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 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
3. 技能の継承及び技能人材育成の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 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
4. 人材育成に関する支援施策	<ul style="list-style-type: none"> 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

(3) 調査方法

郵送アンケート調査

(4) 調査期間

平成 17 年（2005 年）10 月 1 日（発送）～平成 17 年（2005 年）10 月 14 日（締切）

(5) 配布・回収状況

回収結果は下表のとおりである。

表 0-3 回収結果

	配布・回収数
配布数	1,094
有効配布数（移転・廃業を除く）	1,024
回収数	190
有効回収数	183
有効回収率	17.9%

第1章 製造業の実態と蓄積してきた技能

1 業種

本アンケート調査の回答企業は、「金属製品製造業」が41.0%と最も多く、次いで「一般機械器具製造業」の17.5%、「鉄鋼業」の10.4%などとなっている（図1-1参照）。

なお、平成13年企業・事業所統計調査では、「金属製品製造業」は24.4%、「鉄鋼業」は3.0%であり、この2業種の回答比率が高くなっている。

図1-1 業種 (N=183)

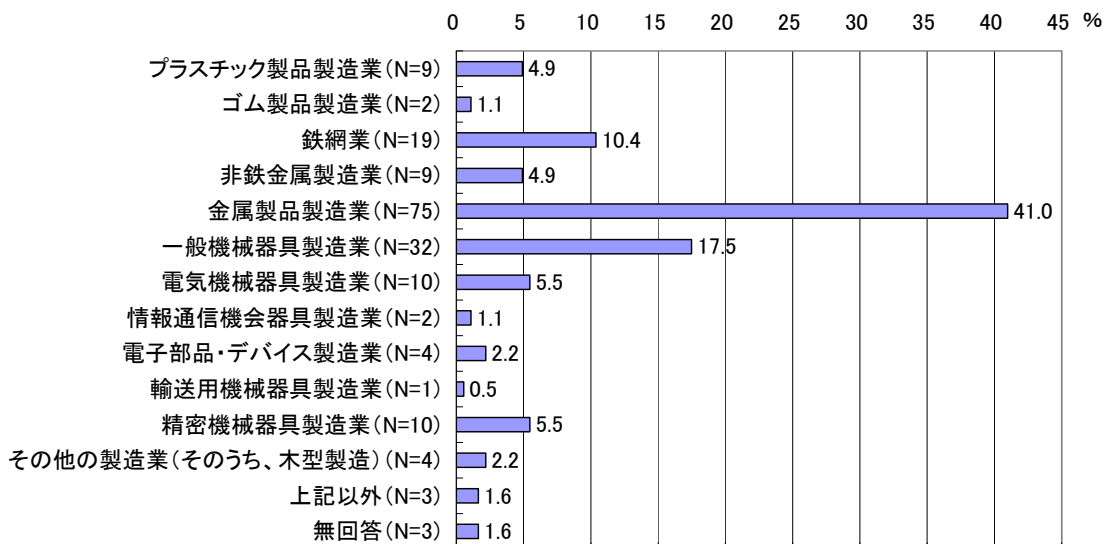


表1-1 尼崎製造業の事業所数と回答企業

業種	事業所数※	回答企業数
プラスチック製品製造業	94 (4.1)	9 (5.1)
ゴム製品製造業	20 (0.7)	2 (1.1)
鉄鋼業	70 (3.0)	19 (10.7)
非鉄金属製造業	46 (2.0)	9 (5.1)
金属製品製造業	563 (24.4)	75 (42.4)
一般機械器具製造業	613 (26.5)	32 (18.1)
電気機械器具製造業	208 (9.0)	10 (5.6)
うち、情報通信機械器具製造業		2 (1.1)
うち、電子部品・デバイス製造業		4 (2.3)
輸送用機械器具製造業	74 (3.2)	1 (0.6)
精密機械器具製造業	32 (1.4)	10 (5.6)
その他の製造業	77 (3.3)	4 (2.3)
製造業計	2,310 (100.0)	177 (100.0)

※「平成13年事業所・企業統計調査」による市内製造業事業所数

2 従業員規模

従業員の規模は「10人以下」が46.4%と最も多く、次いで「11～30人」(24.0%)、「51～100人」(10.9%)となっている。また、50人以下の企業が79.2%を占めており、中小企業が多いことが伺える。

なお、以下の従業員規模別クロス集計は、「10人以下」、「11～30人」、「31～100人」、「101～300人」、「301人以上」の5段階で行っている。

図 1-2 従業員の規模 (N=183)

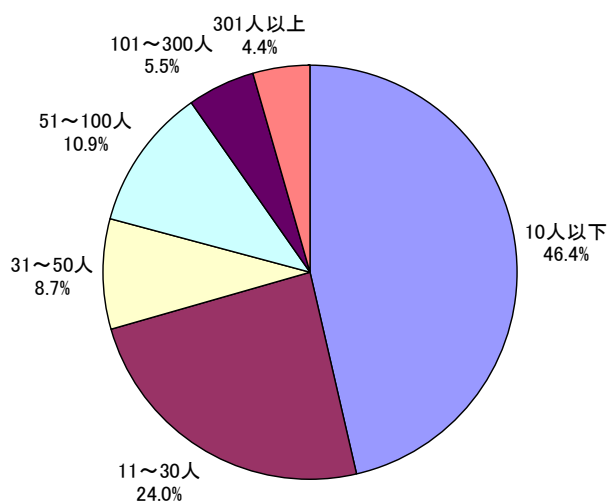
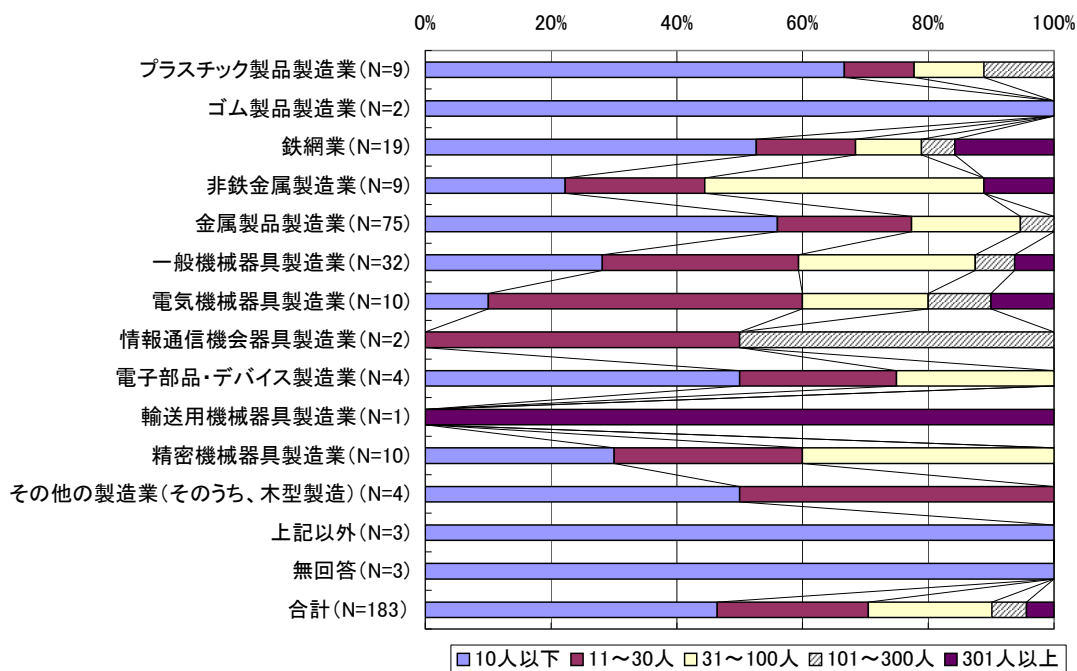


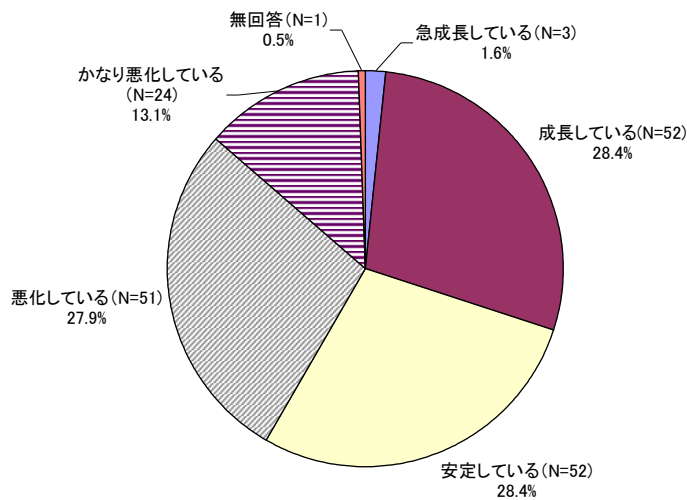
図 1-3 業種別従業員規模



3 売上高の変化

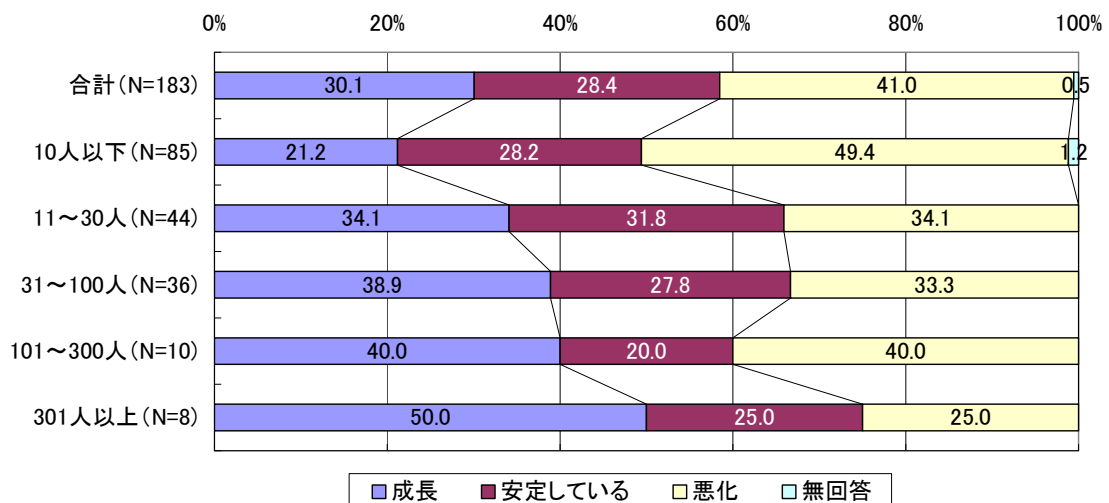
5年前と比べた売上高の変化について、「急成長している」(1.6%)及び「成長している」(28.4%)が3割となっている。一方、「悪化している」(27.9%)及び「かなり悪化している」(13.1%)が4割と悪化傾向にある企業がこれを上回っている。なお、「安定している」企業は、28.4%であり、成長企業と低迷する企業の二極化が伺える。

図 1-4 売上高の変化 (N=183)



「急成長している」と「成長している」を「成長」、「悪化している」と「かなり悪化している」を「悪化」として3類型に再集計してグラフ化したものが図 1-5 である。従業員規模別に見ると、従業員規模が大きくなるほど「成長」との回答割合が多くなっている。

図 1-5 従業員規模別売上高の変化



4 取引先との取引関係

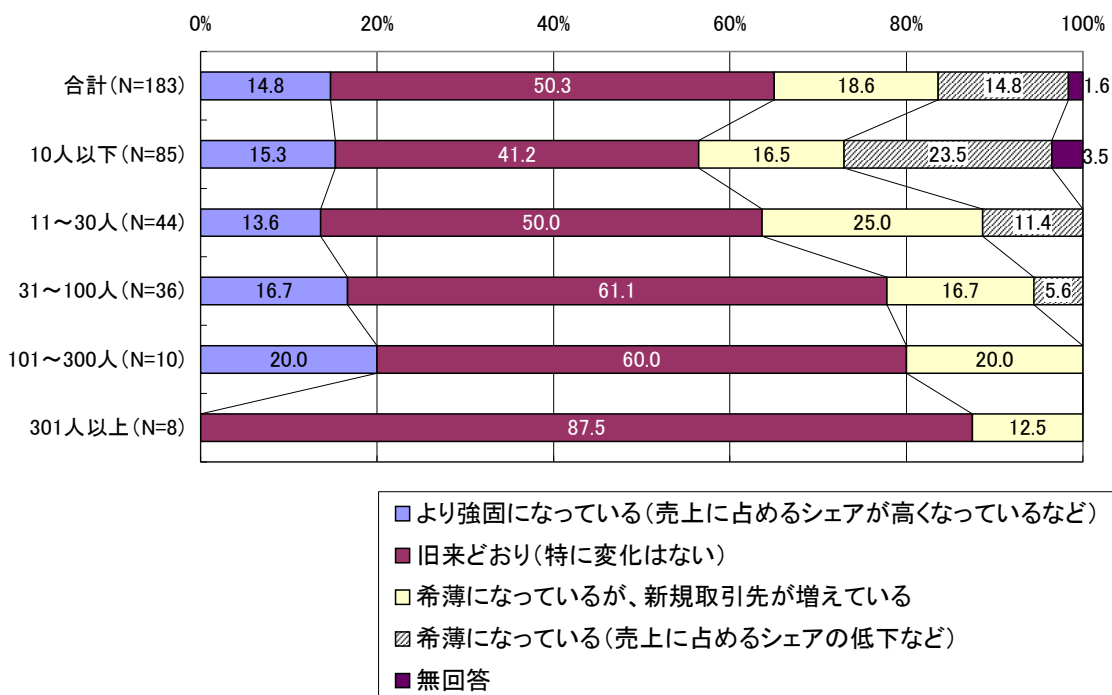
(1) 取引関係の変化

5年前と比べた取引関係の変化について、「より強固になっている(売上高に占めるシェアが高くなっているなど)」が14.8%となっている。一方、「希薄になっている(売上高に占めるシェアの低下など)」も同数の14.8%となっている。

また、「希薄になっているが、新規取引先が増えている」が18.6%であり、半数は、「旧来どおり(特に変化はない)」(50.3%)としている(図1-6参照)。

これを従業員規模別にみると、10人以下の企業で「希薄になっている(売上高に占めるシェアの低下など)」が23.5%と、規模が小さい企業ほど取引関係が希薄となっている傾向がある(図1-6参照)。

図1-6 従業員規模別取引関係の変化

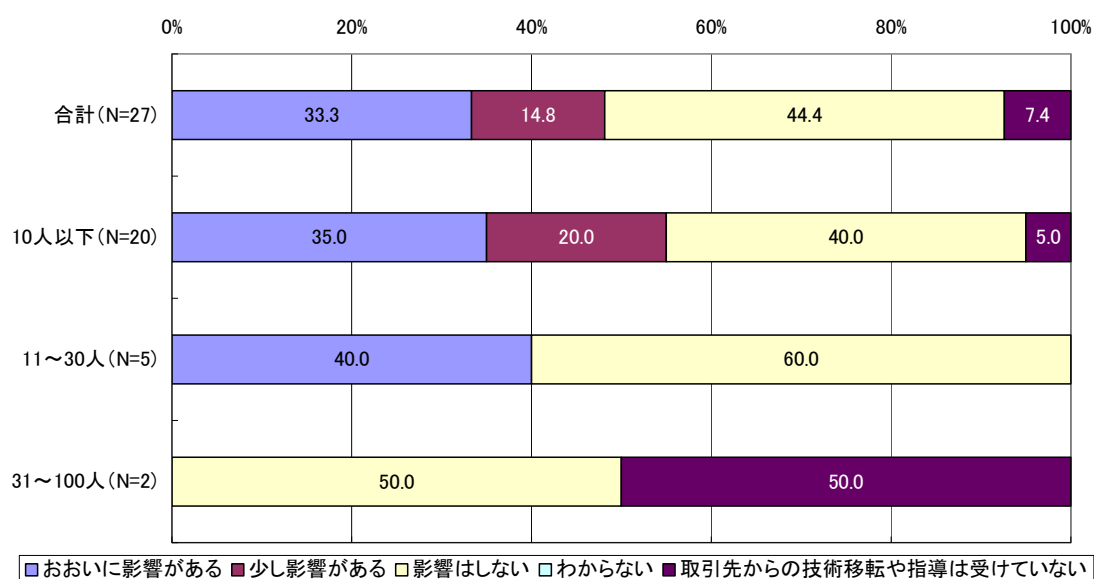


(2) 取引関係の希薄化の影響

上記の取引関係が希薄化している企業27社のうち、半数近くの企業が取引関係の希薄化が技術力、製品製造力、人材育成に影響している(「大いに影響がある」(33.3%、「少し影響がある」(14.8%))としている(図1-7参照)。

従業員規模別には、10人以下の企業(20社)の55.0%の企業、11~30人の企業(5社)の40.0%が取引関係の希薄化による影響を受けている。

図 1-7 従業員規模別取引関係の希薄化の影響 (N=27)

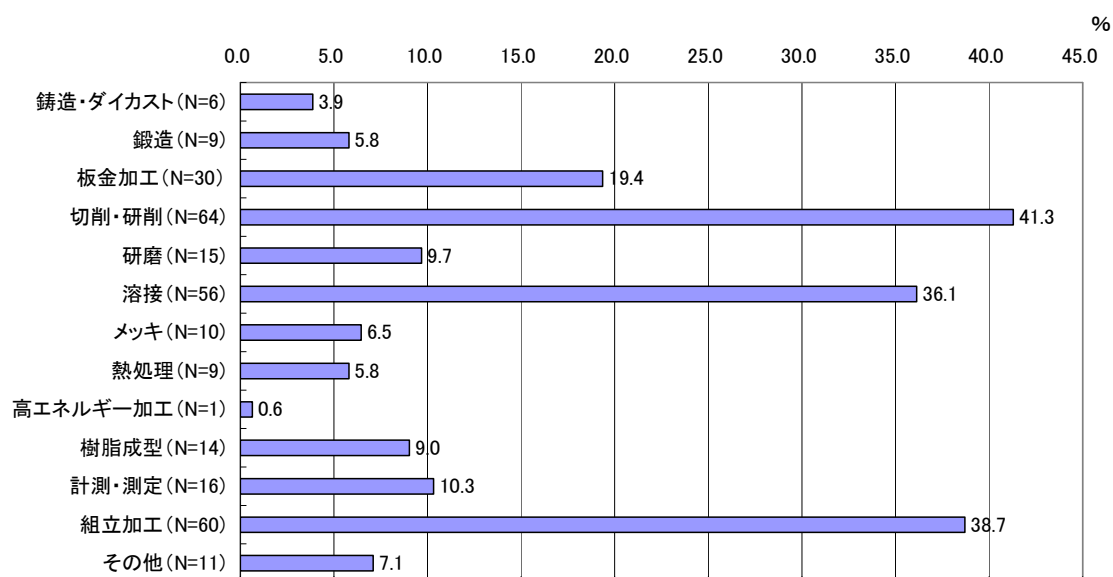


注：従業員規模が 101 人以上の企業は前問において「希薄になっている（売上に占めるシェアの低下など）」を選択してないためグラフ項目がない。

5 蓄積されてきた技能

図 1-8 は、企業に蓄積されてきた熟練技能の分野を示している。最も多いのが「切削・研削」の 41.3% であり、次いで「組立加工」(38.7%)、「溶接」(36.1%)、「板金加工」(19.4%) となっている。

図 1-8 蓄積されてきた熟練技能 (N=155、複数回答)

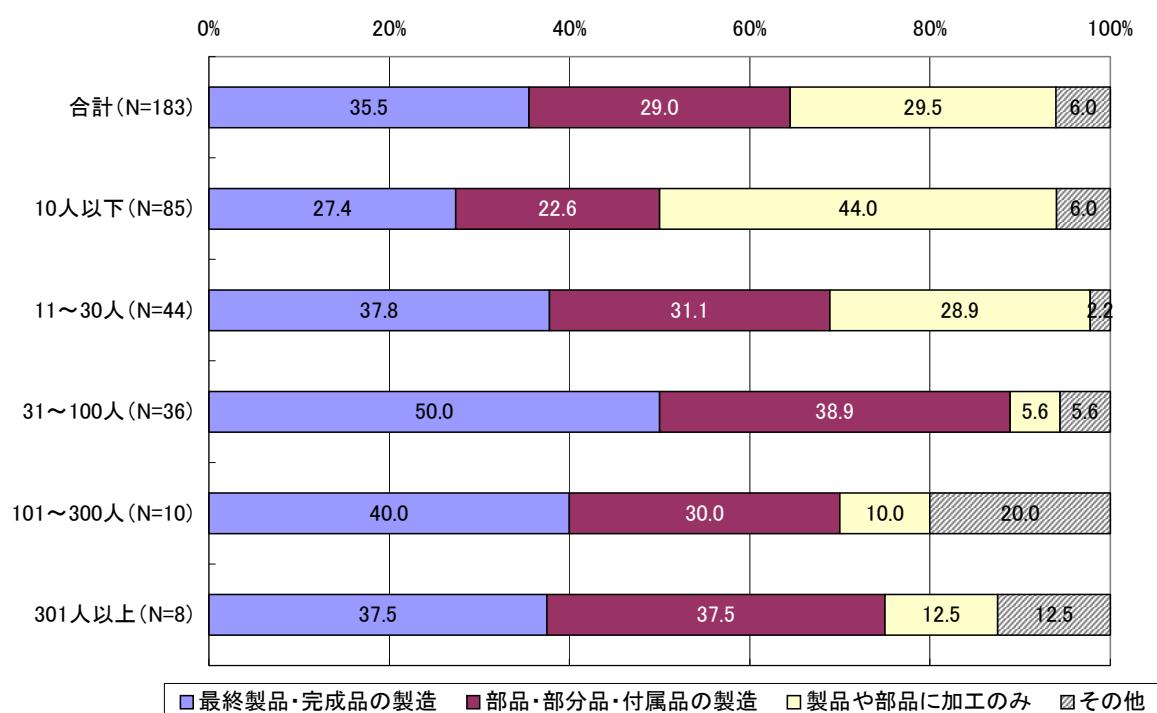


6 事業の主たる段階

事業の主たる段階としては「最終製品・完成品の製造」段階まで行う企業が 35.5%、「製品や部品に加工のみ」が 29.5%、「部品・部分品・付属品の製造」が 29.0%となっている。

また、従業員規模が 10 人以下の企業では、「製品や部品の加工のみ」が 44.0%と他に比して多く、31～100 人規模の企業に「最終製品・完成品の製造」(50.0%) 段階まで行う企業が多くなっている。

図 1-9 従業員規模別事業の主たる段階



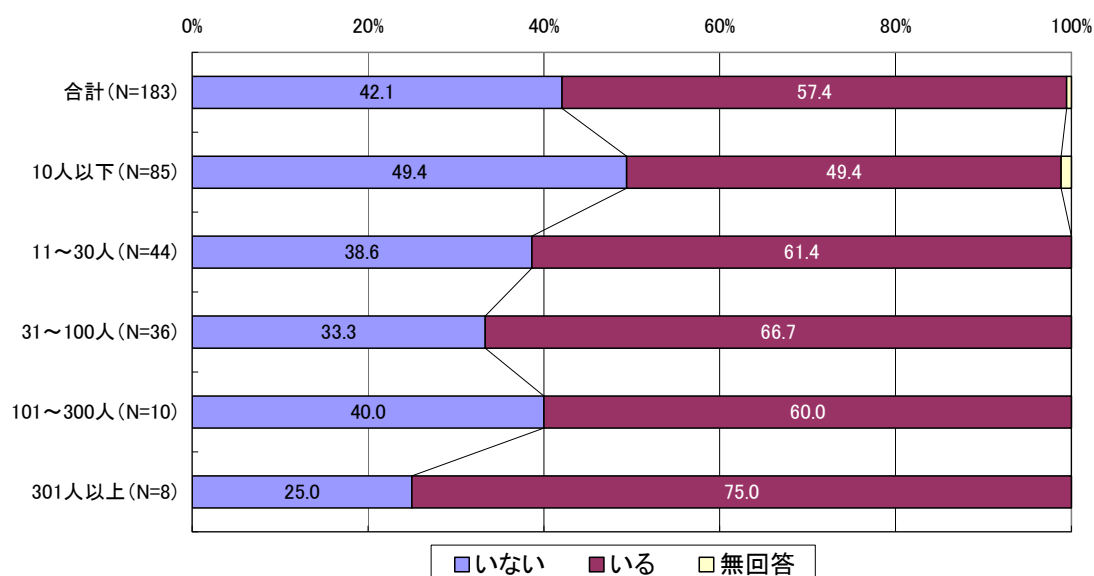
第2章 熟練技能の継承及び人材育成

1 熟練技能者の有無

(1) 熟練技能者の人数規模

熟練技能者を 57.4%の企業が有している（図 2-1 参照）。従業員規模別にみると、101～300 人以上の企業で 60.0%、301 人以上の企業で 75.0%であり、規模が大きくなるほど熟練技能者を有している。

図 2-1 従業員規模別・熟練技能者の有無 (N=183)

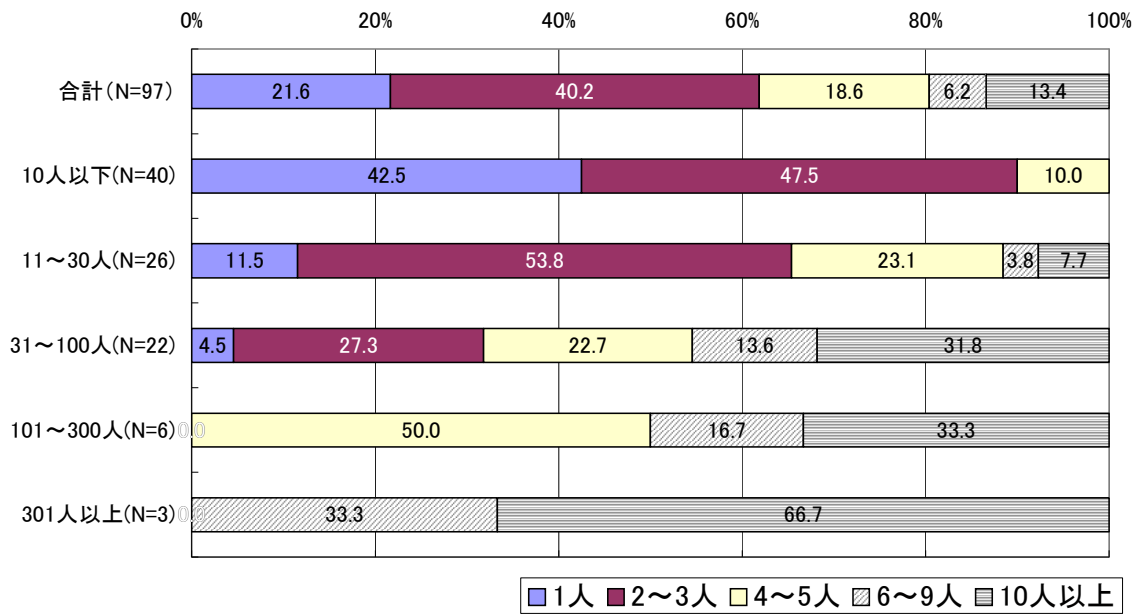


また、熟練技能者を有する企業 1 社あたり平均の熟練技能者数は、5.0 人となっており、従業員規模別の 1 社当たりの熟練技能者は、表 2-1 のとおりである。

表 2-1 従業員規模別 1 社当たりの熟練技能者の人数

	10 人以下	11～30 人	31～100 人	101～300 人	301 人以上	計
熟練技能者の人数	85	94	149	42	117	487
回答企業数	40	26	22	6	3	97
1 社当たりの人数	2.1	3.6	6.8	7.0	39.0	5.0

図 2-2 従業者規模別技能者人数規模

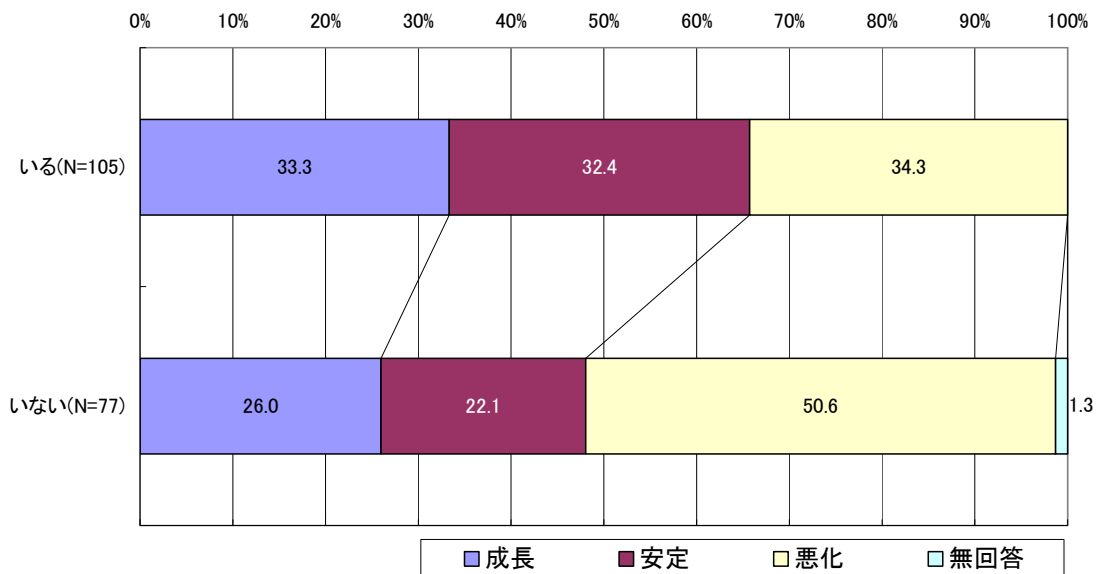


熟練技能者の有無と5年前と比べた売上高の変化をみると、熟練技能者がいる企業では6割強（「成長している」(33.3%) + 「安定している」(32.4%)）の企業が成長、安定している（図 2-3 参照）。

これに対し、熟練技能者がいない企業では5割弱（「成長している」(26.0%) + 「安定している」(22.1%)）となっている。

熟練技能者の存在が企業の売上に良い影響を与えていることが伺われる。

図 2-3 技能者の有無と売上高の変化

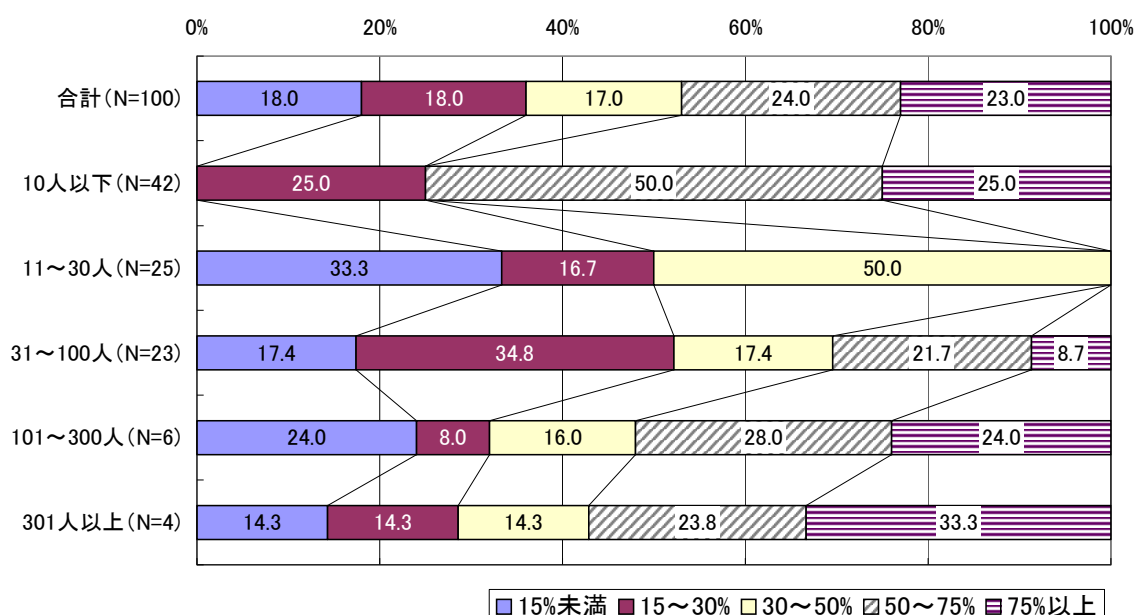


(2) 熟練技能者に占める 50 歳以上の割合

熟練技能者のうち 50 歳以上が占める割合は、「50～75%」が 24.0%と最も多く、次いで「75%以上」の 23.0%、「15%～30%」及び「15%未満」がともに 18.0%となっている（図 2-4 参照）。

従業員規模別にみると、10 人以下の企業と 101 人以上の企業で、企業内に熟練した技能を保有している熟練技能者の 50 歳代の割合が高い。特に、10 人以下の小規模企業では、熟練技能者の 7 割以上が 50 歳以上であり、技能の継承がなければここ 10 年で失われる技能が多数あることが伺われ、その緊急性が高い。

図 2-4 従業員規模別・熟練技能者の 50 歳以上の割合 (N=100)



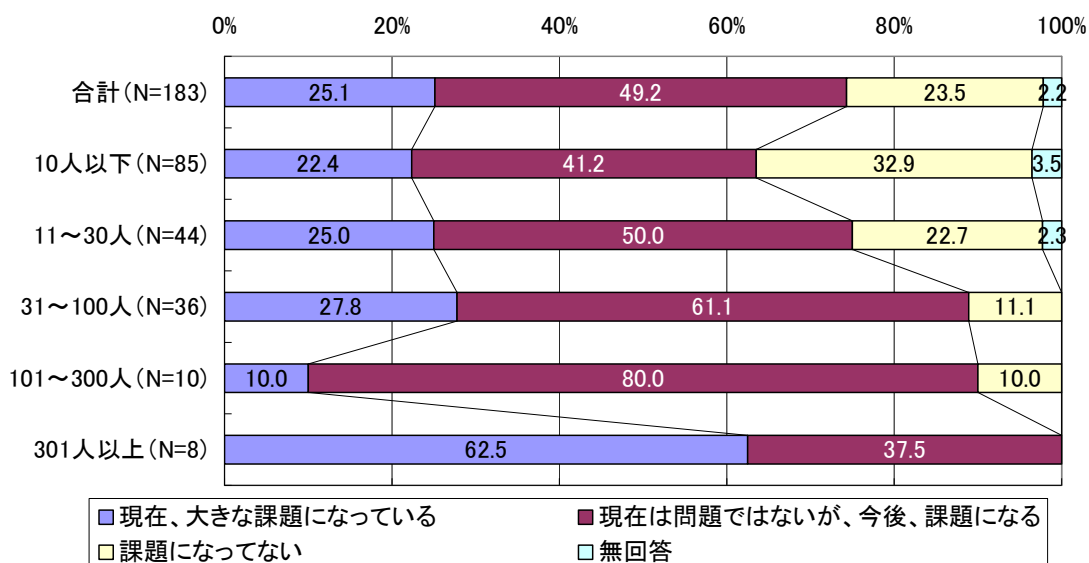
2 熟練技能の継承や人材育成の課題

(1) 課題の有無

熟練技能者の不足が懸念される中で、その継承や人材育成について「現在、大きな課題になっている」企業は 25.1%となっている。加えて「現在は問題ではないが、今後、課題になる」が 49.2%となっており、7 割強の大多数の企業が技能伝承と技能人材育成を課題として認識している（図 2-5 参照）。

また、従業員規模別にみると 10 人以下の規模の企業で「課題になっていない」が 32.9%と、規模が小さいほど課題と認識していない傾向にある。

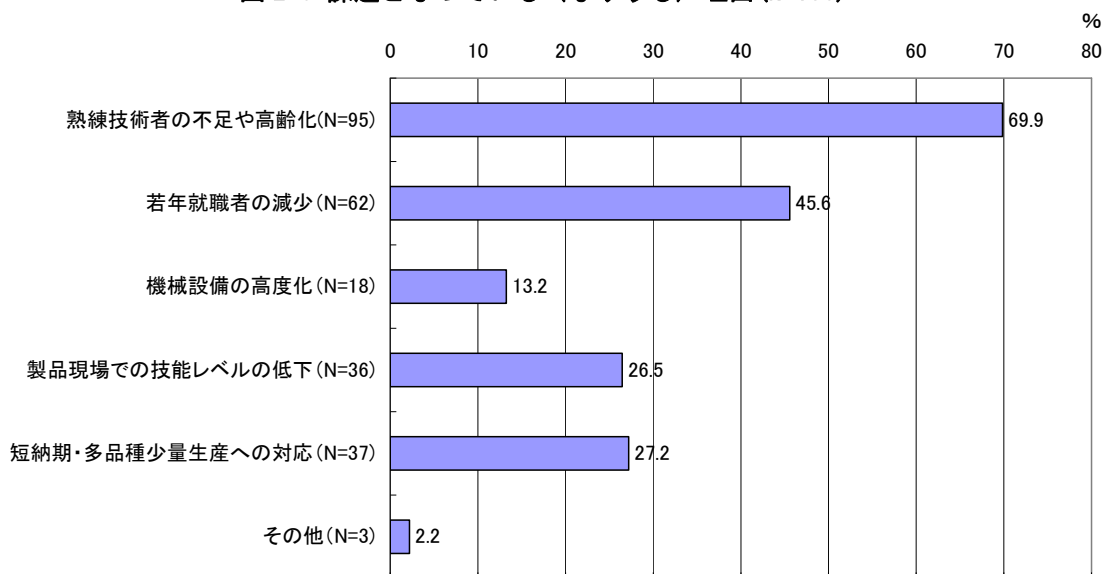
図 2-5 従業員規模別課題 (N=183)



(2) 課題の理由

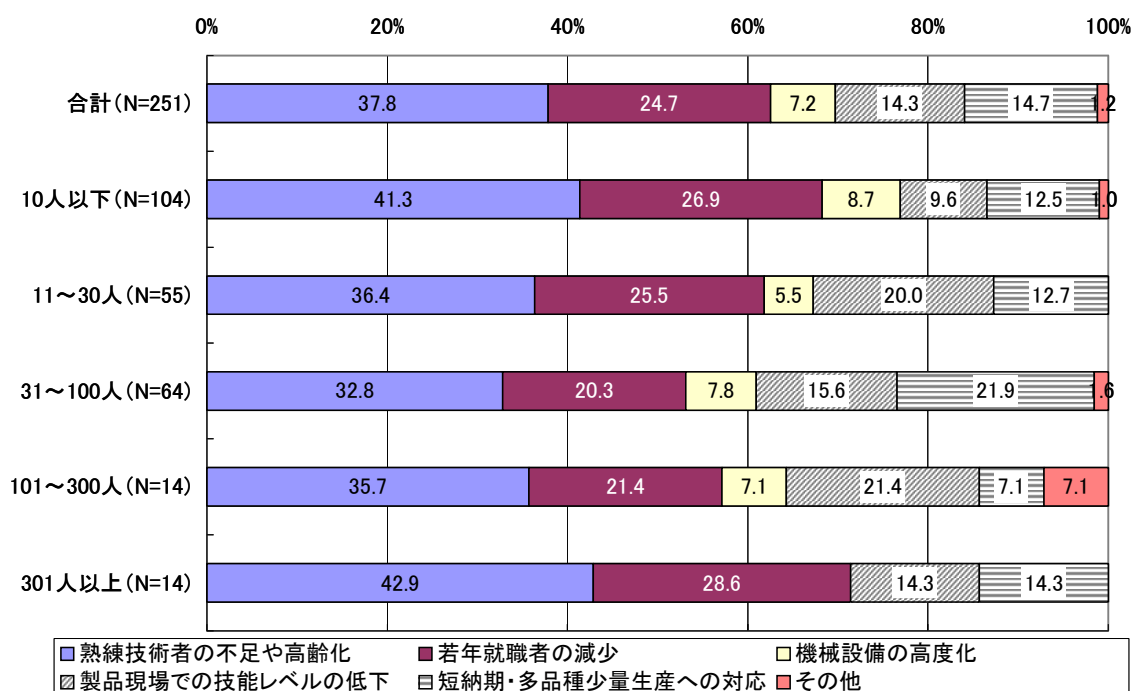
技能継承と技能人材育成が課題となっている（なりうる）理由としては、「熟練技術者の不足や高齢化」を 69.9%があげている。次いで「若年就職者の減少」（45.2%）、「短納期・多品種少量生産への対応」（27.2%）、「製品現場での技能レベルの低下」（26.5%）などとなっている。このことから、尼崎市の中小企業においても、団塊の世代が定年退職を迎える、いわゆる「2007 年問題」や若年者のものづくり現場への就職減、定着率の悪さに直面していることが伺える。

図 2-6 課題となっている（なりうる）理由 (N=136)



これを従業員規模でみると、「熟練技能者の不足や高齢化」と「若年就職者の減少」が10人以下と101人以上の企業において顕著となっている。また、相対的に中規模の企業で「製品現場での技能レベルの低下」が課題となっている（なりうる）事がわかる。

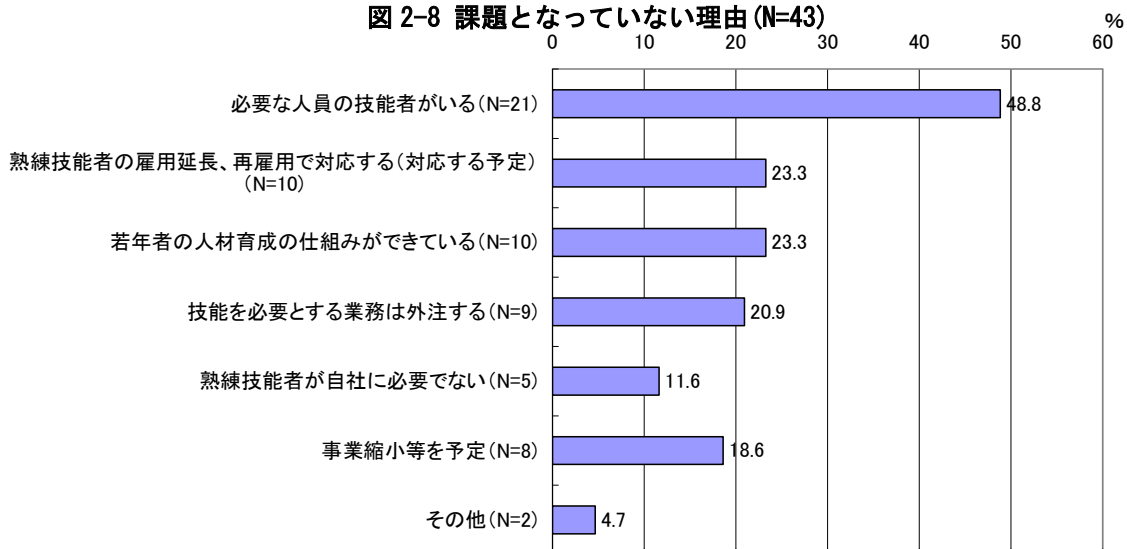
図 2-7 従業員規模別課題となっている（なりうる）理由 (N=251)



(3) 課題となっていない理由

一方、技能継承と技能人材育成が課題となっていない理由としては、「必要な人員の技能者がいる」が48.8%と約半数の企業で理由としてあげている。次いで「熟練技能者の雇用延長、再雇用で対応する」及び「若年者の人材育成の仕組みができている」が23.3%、「技能を必要とする業務は外注する」(20.9%)となっている(図2-8参照)。

図 2-8 課題となっていない理由 (N=43)



3 技能の継承及び技能人材育成の取り組み

(1) 取り組みの有無と内容

技能人材育成の取り組みを行っている企業は 68.3%となっている。しかし、従業員規模別にみると、なんらかの取り組みを行っている 10 人以下の企業は 44.7%にとどまり、企業規模が小さいほど取り組みを行っていない傾向にある（図 2-9 参照）。

図 2-9 従業員規模別取り組みの有無

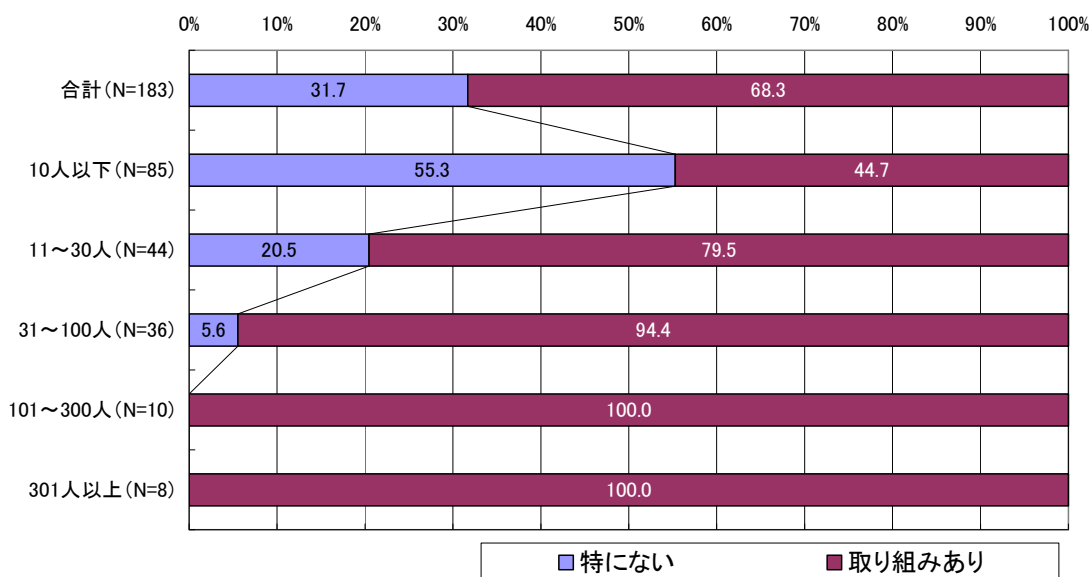
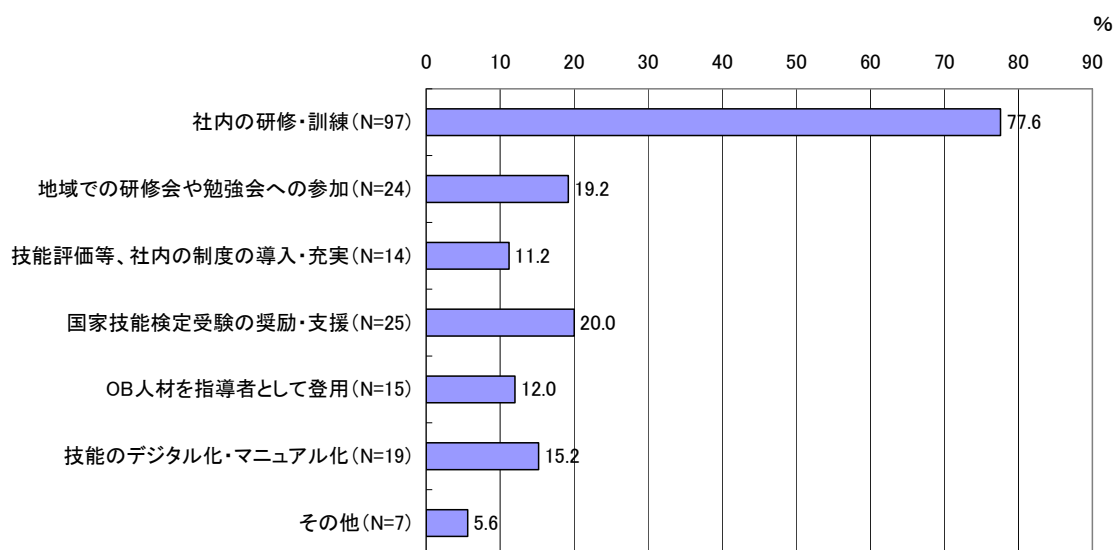


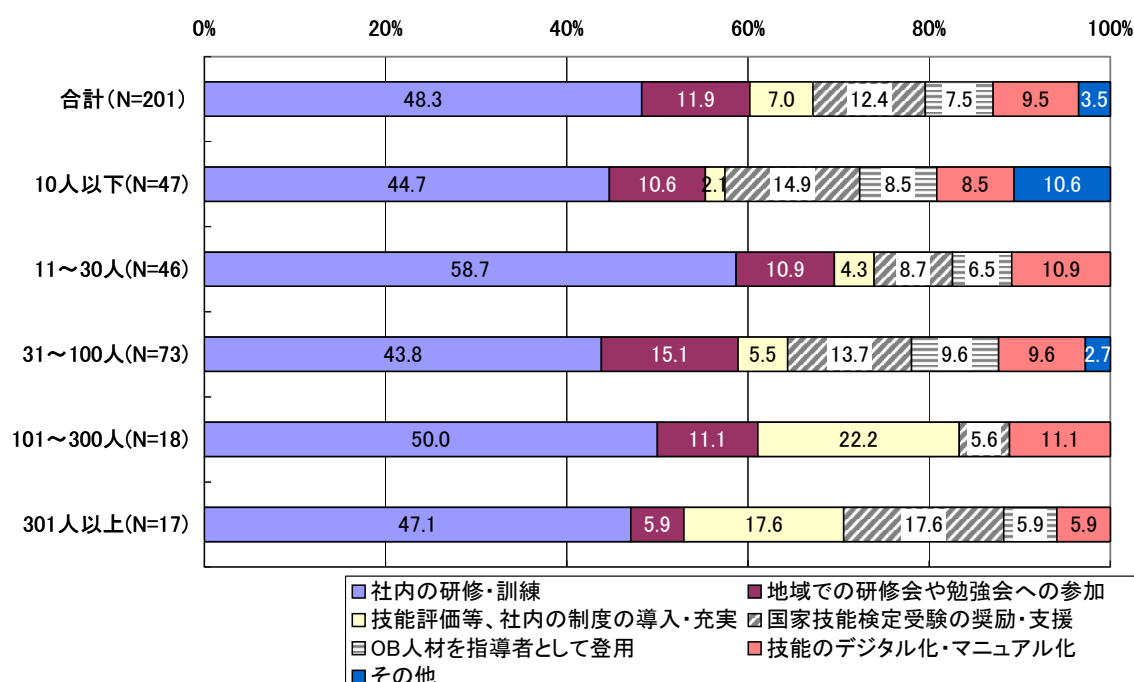
図 2-10 技能継承、技能人材育成への取組み (N=125)



取り組みを行っている企業のうち、「社内の研修・訓練」を77.6%の企業が実施している。次いで、「国家技能検定受験の奨励・支援」が20.0%、「地域での研修会や勉強会への参加」19.2%、「技能のデジタル化・マニュアル化」15.2%などである（図2-10参照）。この結果からは、技能伝承も含めた技能人材育成は、現場での「人」から「人」へが主流と考えられる。

この取り組みを従業員規模でみると、相対的に規模の大きい企業では「技能評価など、社内の制度の導入・充実」によって技能継承・人材育成取り組んでいることがわかる。

図2-11 従業員規模別技能継承、技能人材育成への取り組み（N=201）



(2) 技能継承及び人材育成での課題

技能の継承、技能人材育成の課題が「特になし」と回答した企業は19.7%であり、80.3%の企業がなんらかの課題を有している（図2-12参照）。

これを従業員規模別にみると、技能の継承及び技能人材育成に取り組む企業の多い、従業員規模の大きい企業ほど課題を有している。

その課題としては「人材育成に取り組む余裕がない」が39.9%と最も多く、短納期への対応や最低限の人員での作業など、生産に追われているものづくり現場の姿が伺える（図2-13参照）。

次に、「若年者側に、技能の向上に対する意欲・熱意が乏しい」が32.2%、「若年者の就職率の低さ・離職率の高さ」が27.9%と多く、若年者を中心とする技能の受け手側の

資質に対する問題が認められる。「効率的な人材育成の仕組みを構築できない」が27.3%と4番目に多く、技能人材育成に取り組みながらも、効率的な人材育成に悩む企業の姿が伺えるなど、技能伝承と技能人材育成には多様な課題が存在する。

図 2-12 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題の有無

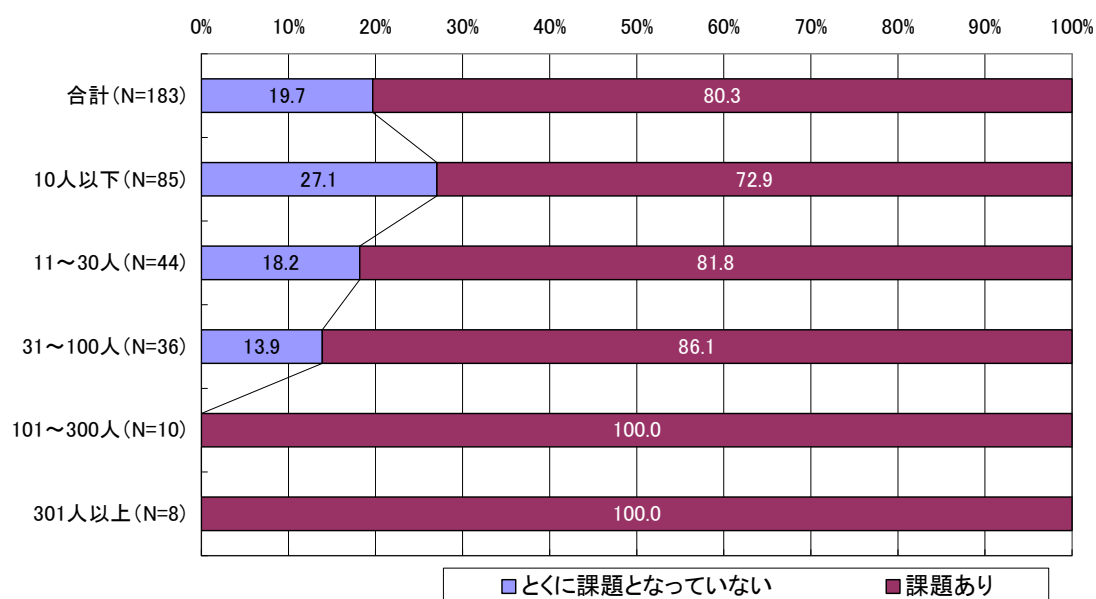
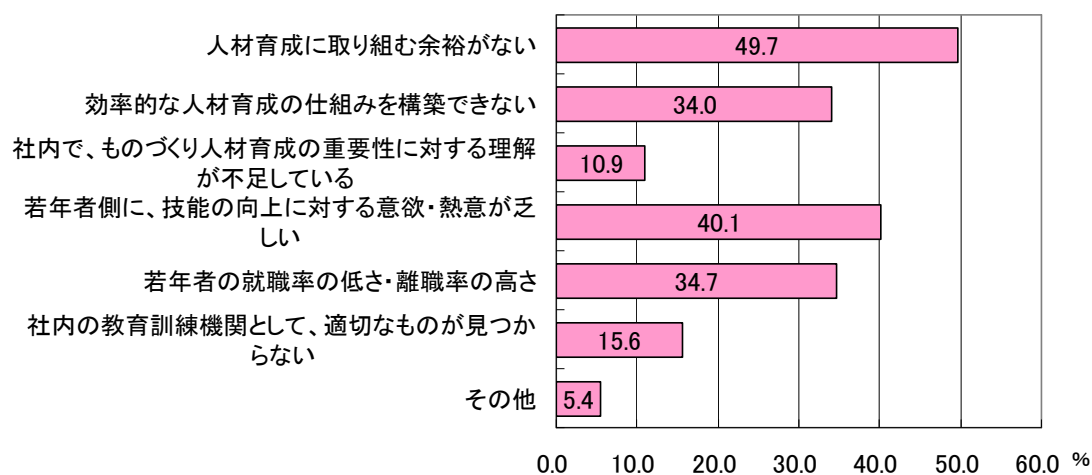
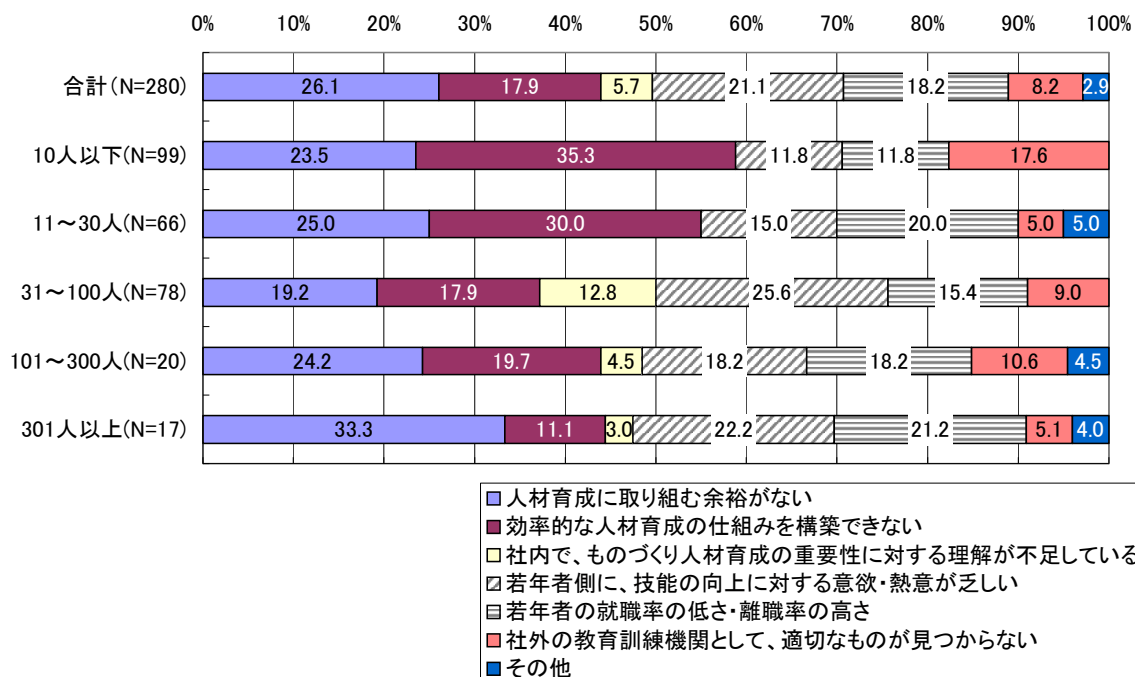


図 2-13 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題 (N=147)



これを従業員規模でみたのが、図 2-14 である。小規模の企業で「効率的な人材育成の仕組みを構築できない」課題があることが分かる。また、比較的規模の大きい 31～100 人の企業で「若年者側に、技能の向上に対する意欲・熱意が乏しい」が 25.6%となっている。

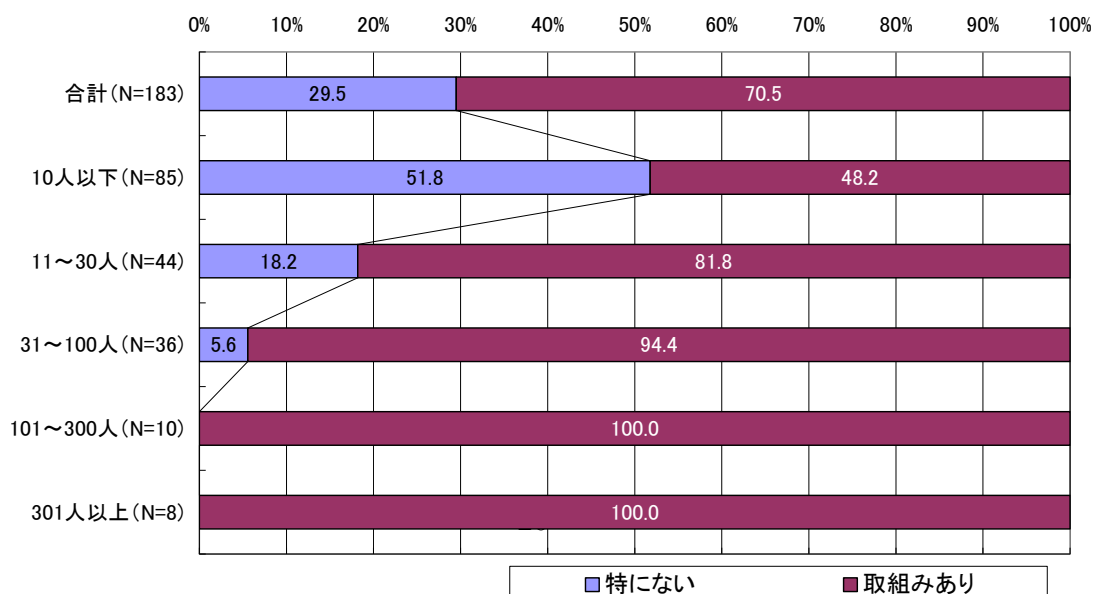
図 2-14 従業員規模別 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題 (N=280)



4 技能人材の確保

企業が技能人材を確保する対策として、「特にない」企業は 29.5%であった。何らかの取り組みがある企業は 70.5%である。また、従業員規模別に見ると、10 人以下で 51.8%が「特にない」となっており、前述の「技能の継承及び技能人材育成への取り組み」と同様に、手だてを講じられない状況が伺える (図 2-15 参照)。

図 2-15 従業員規模別技能人材確保への取り組みの有無



技能人材確保のための取り組み内容としては、「社内の再雇用や定年延長など制度の導入」が63.5%であり、「経験者の中途採用」が54.3%、「人材派遣の活用」が19.4%、「OB人材や他社の定年退職者の活用」が17.1%となっている（図2-16参照）。

また、従業員規模別に見ると、101～300人の企業で「人材派遣の活用」で技能人材を確保している割合が高いことがわかる。また、相対的に小規模の企業で、経験者の中途採用により技能人材の確保に取り組んでいることがわかる。（図2-17参照）。

図2-16 技能人材を確保するための取り組み（N=129）

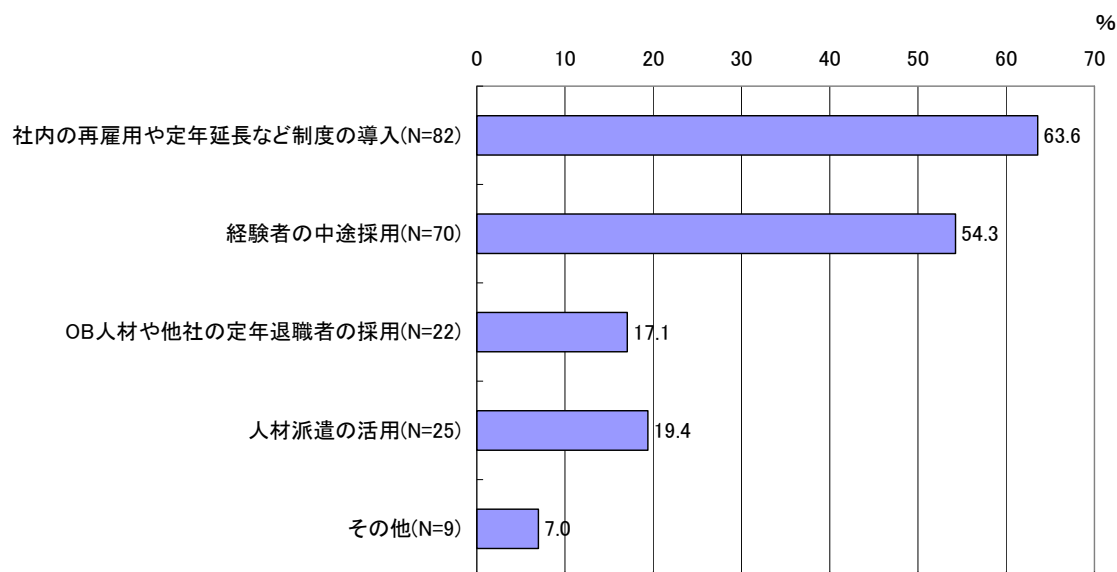
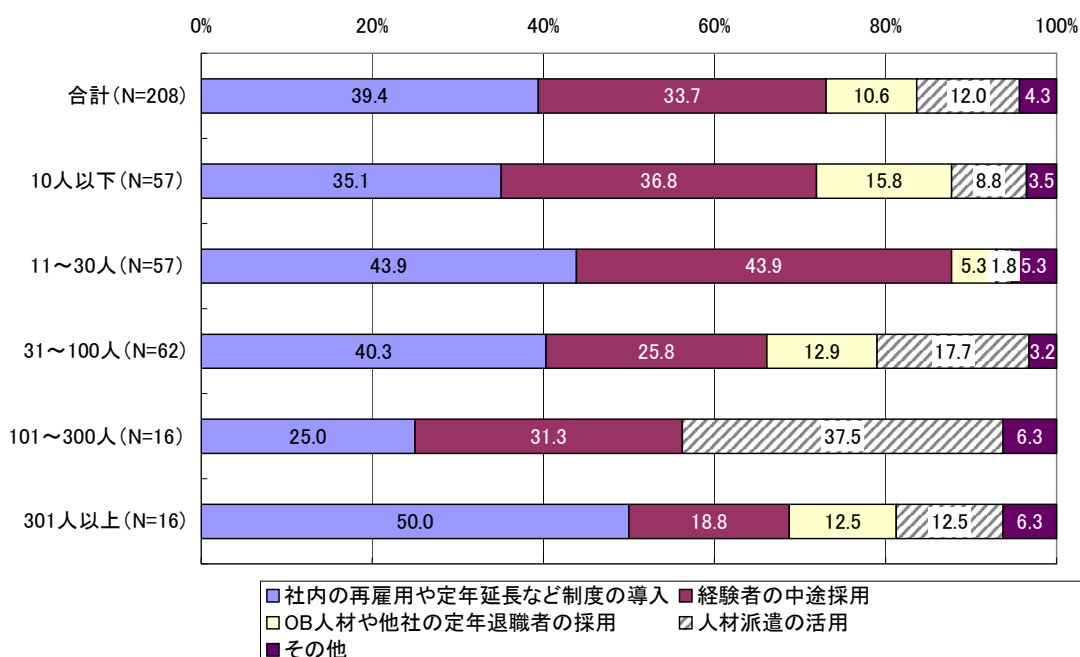


図2-17 従業員規模別 技能人材を確保するための取り組み（N=129）



第3章 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

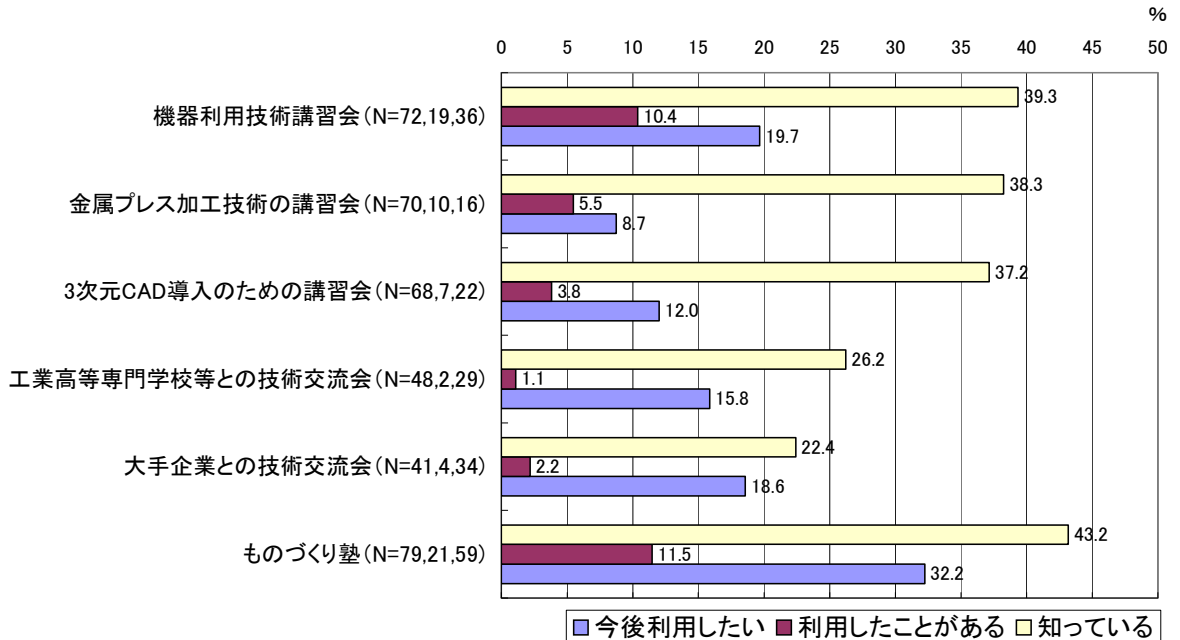
の認知・参加の実態と参加希望

尼崎市が行っている「ものづくり人材育成事業」について、「知っている」と回答したものは、多い順に「ものづくり塾」(43.2%)、「機器利用技術講習会」(39.3%)、「金属プレス加工技術の講習会」(38.3%)、「3次元CAD導入のための講習会」(37.2%)であった(図3-1参照)。

これらの事業を「利用したことがある」のは、「ものづくり塾」が11.5%、「機器利用技術講習会」が10.4%、「金属プレス加工技術の講習会」が5.5%となっており、『知っているが利用したことがない』ことが伺える。

また、「今後利用したい」のは「ものづくり塾」(32.2%)、「機器利用技術講習会」(19.7%)、「大手企業との技術交流会」(18.6%)、「工業高等専門学校等との技術交流会」(15.8%)、「3次元CAD導入のための講習会」(12.0%)などとなっている。

図3-1 「ものづくり人材育成事業」の認知・活用状況 (N=183)



アンケート調査からは、認知度は高いが利用希望が低い事業（金属プレス加工技術の講習会）や認知度は低いが利用希望が高い事業（大手企業との技術交流会、工業高等専門学校との技術交流会）があることがわかる。今後、より企業のニーズに沿った支援事業の設計・広報に努めることが必要と思われる。

2 行政や地域の取り組みへの期待

ものづくり技能伝承と技能人材育成は、企業の競争力強化のためにも企業が取り組まなければならない重要な課題である。しかし、我が国の強みである、ものづくりを強化するためにも、国等においても、企業への直接的な支援等を含め、ものづくり人材の育成のために取り組むべき課題が存在する。

アンケート結果によると、行政・地域の取り組みに期待することがある企業は73.8%であった。行政・地域に何らかの支援が求められていることは明らかである。特に技能継承・技能人材育成に取り組む従業員規模の大きな企業ほど、その期待度が高い(図3-2参照)。

企業が行政等に期待することとしては、「技能人材育成のための資金援助」(49.6%)が最も多い(図3-3参照)。具体的にはどのような資金援助が求められているのかはアンケート調査からは不明ではあるが、「人材育成に取り組む企業がすべてを支援するためには、補助金ではなく、「人材育成費用の税額控除」、「技能・技術の向上のため新たな研究開発」などが求められよう。

こうした直接支援のニーズに加え、「教育訓練の場の提供」(37.0%)、「講習会・セミナーなどの開催」(35.6%)、「技能伝承のノウハウなどの情報提供」(33.3%)など、行政・地域の積極的な間接支援が求められている。

また、ものづくりの素晴らしさ、楽しさ及び重要性を伝えていくことへの期待から、「ものづくりの啓発・広報・実習の強化」(23.7%)となっており、ものづくりへの啓発も重要である。

図3-2 従業員規模別 行政・地域の取り組みへの期待の有無

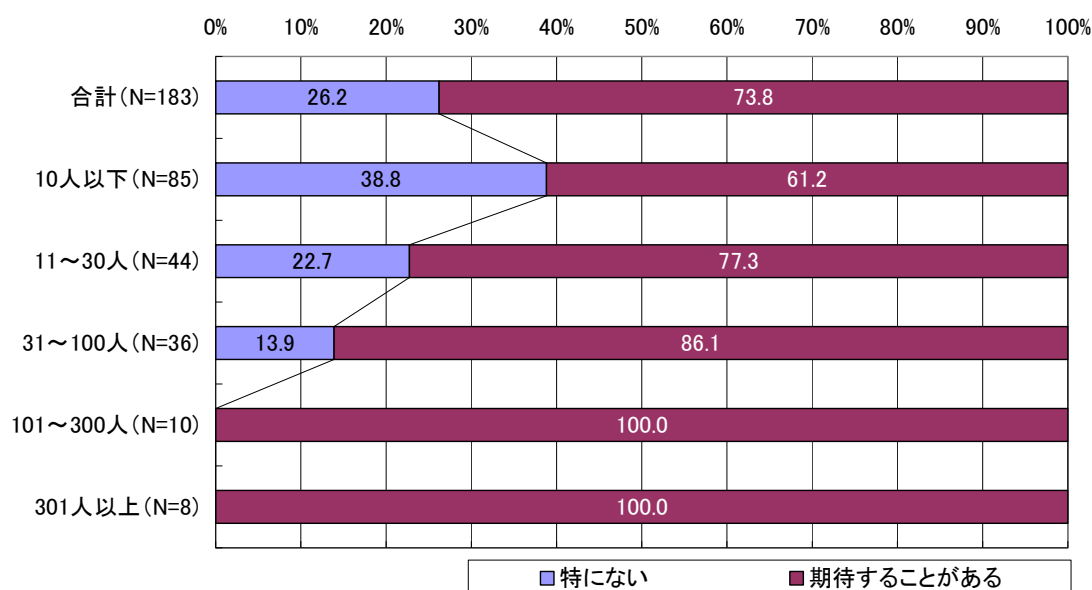
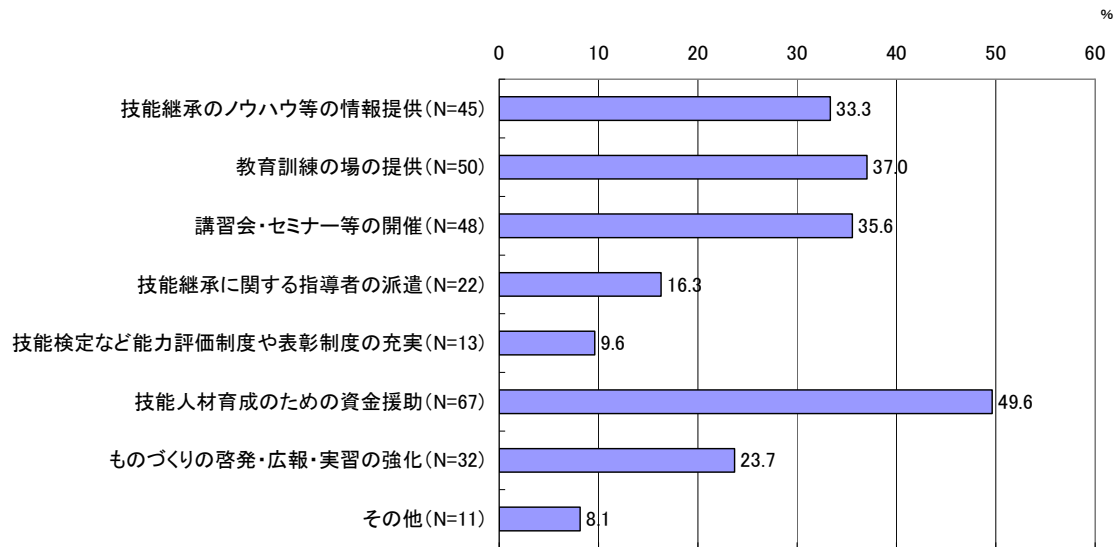
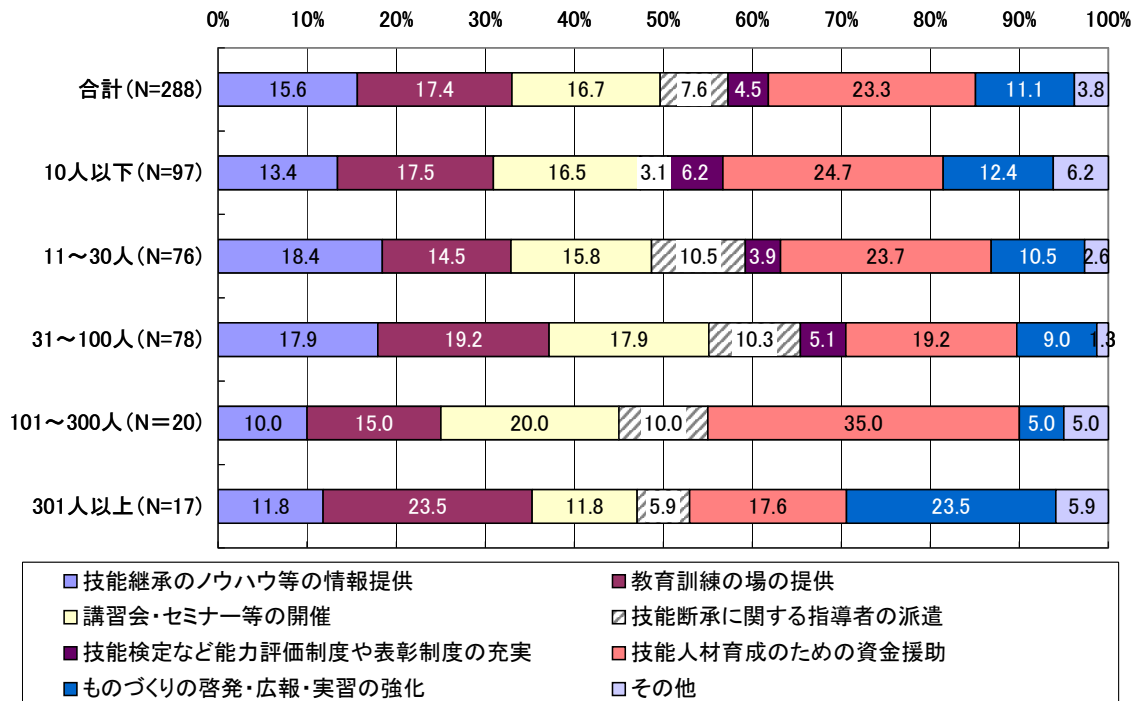


図 3-3 行政・地域の取り組みで期待すること (N=135)



なお、従業員規模別の期待は以下の通りである。101～300 人の企業で特に「技能人材育成のための資金援助」が期待されている。また、301 人以上の企業においても「ものづくりの啓発・実習の強化」が期待されている。

図 3-4 従業員規模別 行政・地域の取り組みで期待すること (N=288)



終章 まとめ

1 尼崎製造業の現状

(1) 売上高と取引関係

5年前と比べた売上高の変化についての調査結果では、「成長」が約3割、「安定」が約3割、「悪化」が約4割であった。しかしながら、従業員規模別に見ると、従業員規模が小さくなるほど「悪化」との回答割合が多くなっている。(第1章3節)

また、取引関係についての調査結果によると、従業員規模別にみると小規模の企業ほど取引関係が希薄になっている割合が高く、またそのうち半数近くの企業が取引関係の希薄化が技術力、製品製造力、人材育成に影響しているとしている(第1章4節)

相対的に小規模の企業ほど経営が厳しく、取引関係の変化においても問題が発生している。

(2) 熟練技能者の存在と売上高

技能者の有無と売上高に関する調査結果によると、技能者がいる企業のほうが売上高は安定・成長している傾向にあることがわかった。

しかし、小規模な企業ほど技能者がいない割合が高く、また1社当たり技能者数をも10人以下の企業で2.1人、11~30人の企業で3.6人など一社あたりの技能者人数が少ないことがわかった。(第2章1節)

売上の面においても企業を支えている技能者であるが、小規模の企業において技能者がいないことが多く、またいても数が少ない現状が明らかとなった。

(3) 特に従業員10人以下の企業は高齢化が進展、技能の消失が懸念される

10人以下の企業と101人以上の企業では、企業内で熟練した技能を保有していると認知されている「熟練技能者」の50歳代の割合が高い。

特に、10人以下の小規模企業の約7割では、熟練技能者の半数以上が50歳以上であり、技能の継承がなければここ10年で失われる技能が多数あることがわかった。(第2章1節)

2 技能継承における課題、取り組みとその特徴

(1) 課題への認識、人材育成・確保への取り組みの傾向：

小規模企業において課題の認識・取り組みの不足がある

アンケート調査によると技能の継承・技能人材育成の課題が「特にない」と回答した

企業はわずか20%であり、その他の何らかの課題がある企業は80%であり、大多数の企業が技能の継承・技能人材育成に何らかの課題があることを認識していることがわかった。しかしながら、従業員規模別にみると10人以下の規模の企業で「課題になっていない」が32.9%と、規模が小さいほど課題と認識していない傾向にある。(第2章2節)

また、技能人材育成の取り組みを行っている企業は、全体では68.3%となっているが、従業員規模別にみると、なんらかの取り組みを行っている10人以下の企業は44.7%にとどまり、企業規模が小さいほど取り組みを行っていない傾向にある(第2章3節)。

また、企業が技能人材を確保する対策として、「特にない」企業は29.5%であり、何らかの取り組みがある企業は70.5%である。これを従業員規模別に見ると、10人以下の企業で51.8%が「特にない」となっており、前述の「技能の継承及び技能人材育成への取り組み」と同様に、手だてを講じられない状況が伺える(第2章4節)。

以上をまとめると、小規模の企業においては、技能の継承・技能人材育成を課題と捉えることが不十分で、何らかの取り組みをすることもない現状にあり、技能人材の確保も成り行き任せの傾向が強いことがわかった。

(2) 技能人材育成上の課題：

人材育成に取り組む余裕が無く、若年者の意識が低いことなど多様な課題が存在

アンケート調査の結果によると、技能の継承・人材育成上の課題としては「人材育成に取り組む余裕がない」が最も多く、短納期への対応や最低限の人員での作業など、生産に追われているものづくり現場の姿が伺える。次に、「若年者側に、技能の向上に対する意欲・熱意が乏しい」、「若年者の就職率の低さ・離職率の高さ」も多く、若年者を中心とする技能の受け手側の資質に対する厳しい意見も多い。また、「効率的な人材育成の仕組みを構築できない」ことも多く、技能人材育成に取り組みながらも、効率的な人材育成に悩む企業の姿が伺えるなど、技能伝承と技能人材育成には多様な課題が存在する。(第2章2節)

これを従業員規模別に見ると、小規模企業と大規模企業において特に「熟練技術者の不足や高齢化」「若年就職者の減少」の割合が大きくなり、技能の継承・人材育成上の課題と認識されていることがわかる。

(3) 技能人材育成の取り組み：社内における取り組みが中心

アンケート調査によると、技能人材育成の取り組みには、社内の研修・訓練を重視している現状がわかる。その他の育成手法としては「国家技能検定受験の奨励・支援や地域での研修会や勉強会への参加が徐々に進んでおり、先進的な企業では、デジタル化・マニュアル化という技能の客観化に取り組んでいる。

この取り組みを従業員規模でみると、相対的に規模の大きい企業では「技能評価など、社内の制度の導入・充実」によって技能継承・人材育成取り組んでいることがわかる。(第

2章3節)

(4) 技能人材確保の取り組み： 社内の再雇用と中途採用が中心

アンケート調査によると技能人材確保のための取り組み内容としては、「社内の再雇用や定年延長など制度の導入」が多く、ついで「経験者の中途採用」となっている。その他の「人材派遣の活用」、「OB 人材や他社の定年退職者の活用」は2割弱の企業のみ回答となっており、あまり重視されていない。

また、従業員規模別に見ると、101～300人の企業で「人材派遣の活用」で技能人材を確保している割合が高いことがわかる。また、相対的に小規模の企業で、経験者の中途採用により技能人材の確保に取り組んでいることがわかる。(第2章4節)

相対的に小規模の企業で社内の再雇用や経験者の中途採用、他社の退職者の再雇用などにより技能者の不足に対応していることがわかり、「技能者を育成することにより技能者不足に対応する」という観点がないことは問題であろう。

3 行政や地域への期待

ものづくり技能伝承と技能人材育成は、企業の競争力強化のためにも企業が取り組まなければならない重要な課題である。しかし、我が国の強みである、ものづくりを強化するためにも、行政等においても、企業への直接的な支援等を含め、ものづくり人材の育成のために取り組むべき課題が存在する。

行政等には、ものづくり技能伝承と技能人材育成に関して、資金援助等の企業への直接支援、または技能伝承のノウハウなどの提供・教育訓練の場の提供・講習会・セミナーなどの開催などの間接支援に対するニーズが高いほか、学校教育段階も含めた、ものづくりを大事にするという、言うなれば「風土」づくりなどへの期待が高い。

そのためには、ものづくりの強化を図るとの観点から、企業の技能伝承と技能人材育成を促進するための、企業への直接・間接支援のほか、啓発などによる環境づくりが行政等の課題として存在している。

○行政・地域の取り組みに期待が大きい

アンケート結果によると、行政・地域の取り組みに期待することがある企業は74%であった。行政・地域に何らかの支援が求められていることは明らかである。

○直接支援のニーズが高い

企業が行政等に期待することとしては、アンケート結果では、「技能人材育成のための資金援助」が最も多く49.6%と高かった。具体的にはどのような資金援助が求められているのかはアンケート調査からは不明ではあるが、「人材育成に取り組む企業がすべてを

支援するためには、補助金ではなく、「人材育成費用の税額控除」、「技能・技術の向上のため新たな研究開発」は重要と思われる。

○間接支援のニーズも高い

アンケート結果では、次いで「教育訓練の場の提供」(37.0%)、「講習会・セミナーなどの開催」(35.6%)、「技能伝承のノウハウなどの情報提供」(33.3%)などがあり、行政・地域に積極的な間接支援が求められていることがわかる。

○ものづくり啓発も重要

ものづくりの素晴らしさ、楽しさ及び重要性を伝えていくことへの期待から、「ものづくりの啓発・広報・実習の強化」(23.7%)となっている。

4 「ものづくり人材育成事業」の認知・活用とそのニーズ

尼崎市では、ものづくり人材の育成にむけて、講習会や技術交流会、実践的な講習会である「ものづくり塾」を行っている。これらの「ものづくり人材育成事業」の認知・活用とそのニーズは、以下のとおりであった。

○認知度 4 割弱、利用経験は少ない。

アンケート調査によると、尼崎市が行っている「ものづくり人材育成事業」について、「知っている」と回答したものは、多い順に「ものづくり塾」が 43.2%、「機会利用技術講習会」が 39.3%、「金属プレス加工技術の講習会」38.3%、「3次元 CAD 導入のための講習会」が 37.2%であった。

それに対し、「利用したことがある」のは「ものづくり塾」が 11.5%、「機会利用技術講習会」が 10.4%、「金属プレス加工技術の講習会」が 5.5%となっており、【知っているが利用したことは無い】現状がわかる。

○利用したい事業はものづくり塾、機器利用技術講習会と高校・大手企業との技術交流会

また、「今後利用したい」のは「ものづくり塾」(32.2%)、「機械利用技術講習会」(19.7%)、「大手企業との技術交流会」(18.6%)、「工業高等専門学校などとの技術交流会」(15.8%)、「3次元 CAD 導入のための講習会」(12.0%)などとなっており、利用したい事業はものづくり塾、機械利用技術講習会と工業高等専門学校・大手企業との技術交流会であった。

○事業ニーズの正確な把握と事業設計が必要

アンケート調査からは、認知度は高いが利用希望が低い事業（金属プレス加工技術の

講習会)や認知度は低いが利用希望が高い事業(大手企業との技術交流会、工業高等専門学校との技術交流会)があることがわかる。今後、より企業のニーズに沿った支援事業の設計・広報に努める必要がある。

5 行政の今後取り組むべきこと

尼崎市においては、上記のものづくり人材育成事業が実施され、ものづくり人材の育成に取り組んでいるが、ここでは、アンケート結果を受けて、今後の取り組みの検討方向を提示する。

(1) ものづくり技能継承・人材育成の必要性の啓発

今回のアンケート調査により、特に小規模企業において、技能継承・技能人材育成を課題と認識しておらず、また取り組みについても不十分な傾向があきらかになった。よって行政としては、より小規模企業に対して技能継承・技能人材育成の必要性を啓発することを検討されたい。

(2) 小規模企業への資金援助

アンケート結果からは、技能者を育成しようとしても余裕がない企業が多いことがわかった。また、技能継承に関して、資金援助を望む声大きい。さらに、若年者の定着率の低さなど、若年雇用者が技能者として成長していかない現状がある。そこで技能継承に取り組む企業の人材育成・確保を進めるために、次のような支援策について検討をされてもよいであろう。

○ 仮雇用の推進に向けた支援措置の創設

技能継承の受け手人材について仮雇用の手法を採用することは、中小企業にとっては雇入れ人材の技能継承の受け手としての適正などを見極める観点から、また、雇入れ人材にとっては当該中小企業の職場を十分に知り、技能の受け手となるか否かの判断を行う観点から、マッチングについて大きな効果を発揮するものと考えられる。

このため、技能継承の受け手人材に係わる仮雇用の推進する企業に対する支援措置(人件費の一定割合の補助等)を創設する。

(3) 就職希望者の委託募集機関の設定による採用経路の拡充

中小企業単独では採用に向けたノウハウや取り組みが不十分な実態がある中で、円滑な人材の確保を図るため、ノウハウなどを有する事業組合等の団体が個々の中小企業に代わり、採用に向けた取り組みを積極的に推進していく機関があれば企業の若年者確保に有効であろう。これを推進するための支援措置(補助金の給付やその団体の指定・認定業務)を行うことも検討課題であろう。

(4) 就職後の定着に向けた支援

アンケート結果からは「若年者側に、技能の向上に対する意欲・熱意が乏しい」、「若年者の就職率の低さ・離職率の高さ」が技能継承への課題となっていることがわかった。雇入れ人材の職場への定着は、円滑な技能継承に不可欠である。若年者の離職率の高さは、低賃金や福利厚生の不十分さなど様々な課題が考えられるが、現在、取り組みが少ない「地域での研修会や勉強会への参加」を促すような形で若者の職場定着に向けた取り組みを推進することを検討してはどうであろうか。また、中小企業の取り組みが遅れているメンタルヘルス対策に係る支援を強化することも対策となるかもしれない。

(5) 他自治体の取り組み事例

ここでは、今後の取り組み強化に向けて、参考となる他地域での取り組み事例を紹介する。

I 後継者育成支援で技能の空洞化を防ぐ『NPO法人地域基盤技術継承プラザ』

①概要

平成15年、東大阪商工会議所で「ものづくり、製造業等の技能伝承を推進することを目的としたNPOを発足させて大阪東部を中心に製造業の発展を図る」という方針が示されたのを受けて、平成16年7月に「NPO法人地域基盤技術継承プラザ」が設置された。

プラザでは、専門の相談員が基盤技術の職業能力開発に関する相談等に応じている。理事長の石崎氏は高度熟練技能者の選定審査員であり、優れた製造技術により海外とも取引がある精密機械部品製造会社の経営者である。

事務局は事務局長のほか、技術コーディネータで人材育成全般の担当者、機械系指導担当者、電気電子系専門担当者と3名の専門家が参画しており、4名体制の運営となっている。

②活動内容

- ・大阪東部地域に集積している製造業を中心に、技術を継承する技能者の育成及び現場の技術向上に向けて、各種アドバイスや熟練技能者の派遣支援等を行っている。
- ・技能者の高齢化が進む一方、日々の製造業務に追われ後継者育成が進んでいない製造企業への相談に応じ、企業が有する独自の技能の継承を支援している。
- ・東大阪商工会議所と、その後当法人が実施した大阪東部地域の中小企業へのニーズ調査において、「技能伝承に関して相談をしたい」と回答した企業に対し訪問ヒアリングを行い、その企業にふさわしい高度熟練技能者の派遣・斡旋を進めている。当事業で高度熟練技能者と企業をマッチングさせることにより、地域における技能伝承活動が活発化することを目指している。

- ・企業からの評価は高く、クリエイション・コアに入居している工科大へも高度熟練技能者を派遣している。

③支援メニュー

- ・社員の教育訓練に関する相談（無料）
- ・国家技能検定受検の相談（無料）
- ・企業への講師派遣（有料。土日も可能）
- ・高度熟練技能者の申請相談（無料）など

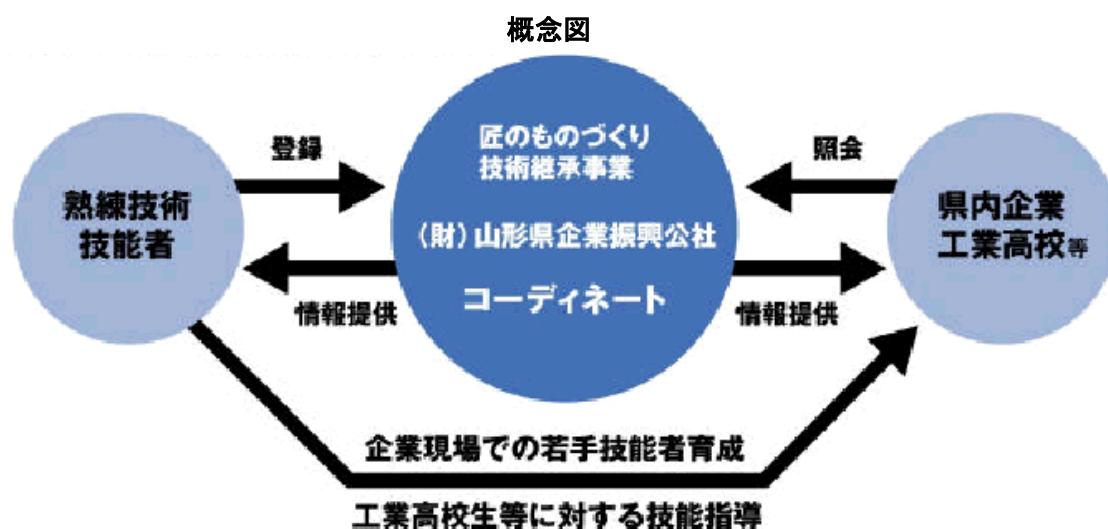
II 山形県企業振興公社『匠のものづくり技術継承事業』

①概要

- ・2007年を境に団塊の世代の退職が本格化し、山形を支えてきた技術の継承が途絶えることが懸念されている。この『匠のものづくり技術継承事業』はそういった退職者の技術・技能を活かすことを目的としている。（退職熟練技能者の活用）

②活動内容

- ・この事業では、山形県企業振興公社は、退職した熟練技能者と県内企業などの希望を聞いた上でそれぞれの条件に応じた熟練技能者・県内企業などをお互いに紹介するのである。（斡旋業務）
- ・斡旋された熟練退職技能者の仕事内容は、企業現場での若手技能者の育成、指導、工業学校などでの高校生などへの基礎的技術の指導などである。
- ・技術分野は、機械加工、金型、鍛造、鋳造、板金、溶接、メッキなどである。



出所：財団法人山形県企業振興公社 HP より抜粋。

参 考 资 料

- 目 次 -

1. アンケート調査結果 データ表

回答企業のプロフィール	1
□業種（問1）	1
表 1 従業員規模別・業種（図1-1元データ）	
表 2 従業員規模別・業種（図1-1元データ）（%）	
□従業員規模（問2）	2
表 3 従業員規模（単位：社）（図1-2元データ）	
表 4 業種別・従業員規模（図1-3元データ）	
□売上高の変化（問3）	2
表 5 従業員規模別・売上高の変化（図1-4元データ）	
表 6 従業員規模別・売上高の変化（図1-4元データ）（%）	
表 7 従業員規模別・売上高の変化（図1-5元データ）	
表 8 従業員規模別・売上高の変化（図1-5元データ）（%）	
□取引関係の変化（問4）	3
表 9 従業員規模別・取引関係の変化（図1-6元データ）	
表 10 従業員規模別・取引関係の変化（図1-6元データ）（%）	
□取引関係希薄化の影響（問4-2）	4
表 11 従業員規模別・取引関係希薄化の影響（図1-7元データ）	
表 12 従業員規模別・取引関係希薄化の影響（図1-7元データ）（%）	
□強み、もしくは熟練技能の分野（問5）	5
表 13 強み・もしくは蓄積されてきた熟練技能（図1-8元データ）	
表 14 強み・もしくは蓄積されてきた熟練技能（問5 技能の内容）	
□事業の主たる段階（問6）	6
表 15 従業員規模別・事業の主たる段階（図1-9元データ）	
表 16 従業員規模別・事業の主たる段階（図1-9元データ）（%）	
尼崎市製造業における技能人材確保・育成の実態	6
(1)ものづくり技能の伝承の必要性	6
熟練技能者の有無とその人数（問7）	6
表 17 従業員規模別・熟練技能者の有無（図2-1元データ）（%）	
表 18 従業員規模別・熟練技能者の有無（図2-1元データ）	
表 19 従業員規模別・技能者人数規模（図2-2元データ）（%）	
表 20 従業員規模別・技能者人数規模（図2-2元データ）	
表 21 技能者の有無と売上高の変化（図2-3元データ）	
表 22 技能者の有無と売上高の変化（図2-3元データ）（%）	
熟練技能者のうち50歳以上の割合（問7-2）	7
表 23 従業員規模別・熟練技能者の50歳以上の割合（図2-4元データ）（%）	
表 24 従業員規模別・熟練技能者の50歳以上の割合（図2-4元データ）	
熟練技能の継承や人材育成が課題であるか（問8）	8
表 25 従業員規模別・課題の有無（図2-5元データ）	

表 26 従業員規模別・課題の有無 (図 2-5 元データ) (%)	
課題となっている (なりうる) 理由 (問 9-1)	9
表 27 課題となっている (なりうる) 理由 (図 2-6 元データ)	
表 28 課題となっている (なりうる) 理由 (図 2-7 元データ)	
選択肢「6.その他」への記述	
課題ではない理由 (問 9-2)	10
表 29 課題となっていない理由 (図 2-8 元データ)	
選択肢「7.その他」への記述	
(2)ものづくり技能人材育成・確保の現状	11
技能人材育成の取り組み (問 10)	11
表 30 従業員規模別・取り組みの有無 (図 2-9 元データ)	
表 31 従業員規模別・取り組みの有無 (図 2-9 元データ) (%)	
表 32 技能継承、技能人材育成への取り組み (図 2-10 元データ)	
表 33 従業員規模別・技能継承、技能人材育成への取り組み (図 2-11 元データ) (%)	
表 34 従業員規模別・技能継承、技能人材育成への取り組み (図 2-11 元データ) (%)	
選択肢「8.その他」への記述	
技能人材育成上の課題 (問 11)	12
表 35 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題の有無 (図 2-12 元データ)	
表 36 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題の有無 (図 2-12 元データ) (%)	
表 37 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題 (図 2-13 元データ)	
表 38 従業員規模別・技能の継承、技能人材育成を行う上での課題 (図 2-14 元データ) (%)	
表 39 従業員規模別・技能の継承、技能人材育成を行う上での課題 (図 2-14 元データ)	
選択肢「8.その他」への記述	
技能人材確保の取り組み (問 12)	14
表 40 従業員規模別・技能人材確保への取り組みの有無 (図 2-15 元データ)	
表 41 従業員規模別・技能人材確保への取り組みの有無 (図 2-15 元データ) (%)	
表 42 技能人材を確保するための課題 (図 2-16 元データ)	
表 43 従業員規模別・技能人材を確保するための取り組み (図 2-17 元データ) (%)	
表 44 従業員規模別・技能人材を確保するための取り組み (図 2-17 元データ)	
選択肢「6.その他」への記述	
(3)行政や地域への期待	16
「ものづくり人材育成事業」の認知・活用状況 (問 13)	16
表 45 「ものづくり人材育成事業」の認知・活用状況 (図 3-1 元データ) (%)	
表 46 「ものづくり人材育成事業」の認知・活用状況 (図 3-1 元データ)	
行政や地域の取り組みとして期待すること (問 14)	17
表 47 従業員規模別・行政・地域の取り組みへの期待の有無 (図 3-2 元データ)	
表 48 従業員規模別・行政・地域の取り組みへの期待の有無 (図 3-2 元データ) (%)	
表 49 行政・地域の取り組みで期待すること (図 3-3 元データ)	
表 50 従業員規模別・行政・地域の取り組みで期待すること (図 3-4 元データ) (%)	
表 51 従業員規模別・行政・地域の取り組みで期待すること (図 3-4 元データ)	
選択肢「9.その他」への記述	

回答企業のプロフィール

表 1 従業員規模別・業種 (図1-1元データ)

業種(単位:社)	10人以下	11~30人	31~100人	101~300人	301人以上	合計
プラスチック製品製造業	6	1	1	1	0	9
ゴム製品製造業	2	0	0	0	0	2
鉄網業	10	3	2	1	3	19
非鉄金属製造業	2	2	4	0	1	9
金属製品製造業	42	16	13	4	0	75
一般機械器具製造業	9	10	9	2	2	32
電気機械器具製造業	1	5	2	1	1	10
情報通信機会器具製造業	0	1	0	1	0	2
電子部品・デバイス製造業	2	1	1	0	0	4
輸送用機械器具製造業	0	0	0	0	1	1
精密機械器具製造業	3	3	4	0	0	10
その他の製造業(そのうち、木型製造)	2	2	0	0	0	4
上記以外	3	0	0	0	0	3
無回答	3	0	0	0	0	3
合計	85	44	36	10	8	183

表 2 従業員規模別・業種 (図1-1元データ) (%)

業種(単位:%)	10人以下	11~30人	31~100人	101~300人	301人以上	合計
プラスチック製品製造業	7.1	2.3	2.8	10.0	0.0	4.9
ゴム製品製造業	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.1
鉄網業	11.8	6.8	5.6	10.0	37.5	10.4
非鉄金属製造業	2.4	4.5	11.1	0.0	12.5	4.9
金属製品製造業	49.4	36.4	36.1	40.0	0.0	41.0
一般機械器具製造業	10.6	22.7	25.0	20.0	25.0	17.5
電気機械器具製造業	1.2	11.4	5.6	10.0	12.5	5.5
情報通信機会器具製造業	0.0	2.3	0.0	10.0	0.0	1.1
電子部品・デバイス製造業	2.4	2.3	2.8	0.0	0.0	2.2
輸送用機械器具製造業	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.5
精密機械器具製造業	3.5	6.8	11.1	0.0	0.0	5.5
その他の製造業(そのうち、木型製造)	2.4	4.5	0.0	0.0	0.0	2.2
上記以外	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
無回答	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表 3 従業員規模 (単位: 社) (図 1-2 元データ)

従業員規模(単位: 社)	10 人以下	11~30 人	31~100 人	101~300 人	301 人以上	合計
サンプル数	85	44	36	10	8	183
サンプル数 (%)	46%	24%	20%	5%	4%	100%

表 4 業種別・従業員規模 (図 1-3 元データ)

業種(単位: %)	10 人以下	11~30 人	31~100 人	101~300 人	301 人以上
プラスチック製品製造業	66.7	11.1	11.1	11.1	0.0
ゴム製品製造業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉄網業	52.6	15.8	10.5	5.3	15.8
非鉄金属製造業	22.2	22.2	44.4	0.0	11.1
金属製品製造業	56.0	21.3	17.3	5.3	0.0
一般機械器具製造業	28.1	31.3	28.1	6.3	6.3
電気機械器具製造業	10.0	50.0	20.0	10.0	10.0
情報通信機会器具製造業	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
電子部品・デバイス製造業	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
輸送用機械器具製造業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
精密機械器具製造業	30.0	30.0	40.0	0.0	0.0
その他の製造業(そのうち、木型製造)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
上記以外	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	46.4	24.0	19.7	5.5	4.4

表 5 従業員規模別・売上高の変化 (図 1-4 元データ)

売上高(単位: 社)	10 人以下	11~30 人	31~100 人	101~300 人	301 人以上	合計
急成長している	1	1	1	0	0	3
成長している	17	14	13	4	4	52
安定している	24	14	10	2	2	52
悪化している	24	11	10	4	2	51
かなり悪化している	18	4	2	0	0	24
無回答	1	0	0	0	0	1
合計	85	44	36	10	8	183

表 6 従業員規模別・売上高の変化 (図 1-4 元データ) (%)

売上高(単位:%)	10人以下	11~30人	31~100人	101~300人	301人以上	合計
急成長している	1.2	2.3	2.8	0.0	0.0	1.6
成長している	20.0	31.8	36.1	40.0	50.0	28.4
安定している	28.2	31.8	27.8	20.0	25.0	28.4
悪化している	28.2	25.0	27.8	40.0	25.0	27.9
かなり悪化している	21.2	9.1	5.6	0.0	0.0	13.1
無回答	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表 7 従業員規模別・売上高の変化 (図 1-5 元データ)

売上高(単位:社)	301人以上	101~300人	31~100人	11~30人	10人以下	合計
成長	4	4	14	15	18	55
安定している	2	2	10	14	24	52
悪化	2	4	12	15	42	75
無回答	0	0	0	0	1	1

表 8 従業員規模別・売上高の変化 (図 1-5 元データ) (%)

売上高(単位:%)	301人以上	101~300人	31~100人	11~30人	10人以下	合計
成長	50.0	40.0	38.9	34.1	21.2	30.1
安定している	25.0	20.0	27.8	31.8	28.2	28.4
悪化	25.0	40.0	33.3	34.1	49.4	41.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.5

表 9 従業員規模別・取引関係の変化 (図 1-6 元データ)

取引関係の変化(単位:社)	より強固になっている(売上に占めるシェアが高くなっているなど)	旧来どおり(特に変化はない)	希薄になっているが、新規取引先が増えている	希薄になっている(売上に占めるシェアの低下など)	無回答	合計
合計	27	92	34	27	3	183
10人以下	13	35	14	20	3	85
11~30人	6	22	11	5	0	44
31~100人	6	22	6	2	0	36
101~300人	2	6	2	0	0	10
301人以上	0	7	1	0	0	8

表 10 従業員規模別・取引関係の変化（図 1-6 元データ）（％）

取引関係の変化（単位：％）	より強固になっている（売上に占めるシェアが高くなっているなど）	旧来どおり（特に変化はない）	希薄になっている（売上に占めるが、新規取引先が増えている）	希薄になっている（売上に占めるシェアの低下など）	無回答
合計(N=183)	14.754	50.273	18.579	14.754	1.64
10人以下(N=85)	15.294	41.176	16.471	23.529	3.53
11～30人(N=44)	13.636	50	25	11.364	0
31～100人(N=36)	16.667	61.111	16.667	5.5556	0
101～300人(N=10)	20	60	20	0	0
301人以上(N=8)	0	87.5	12.5	0	0

表 11 従業員規模別・取引関係希薄化の影響（図 1-7 元データ）

（単位：社）	10人以下	11～30人	31～100人	101～300人	301人以上	合計
おおいに影響がある	7	2	0	0	0	9
少し影響がある	4	0	0	0	0	4
影響はしない	8	3	1	0	0	12
わからない	0	0	0	0	0	0
取引先からの技術移転や指導は受けていない	1	0	1	0	0	2
合計	20	5	2	0	0	27

表 12 従業員規模別・取引関係希薄化の影響（図 1-7 元データ）（％）

（単位：％）	10人以下(N=20)	11～30人(N=5)	31～100人(N=2)	合計(N=27)
おおいに影響がある	35.0	40.0	0.0	33.3
少し影響がある	20.0	0.0	0.0	14.8
影響はしない	40.0	60.0	50.0	44.4
わからない	0.0	0.0	0.0	0.0
取引先からの技術移転や指導は受けていない	5.0	0.0	50.0	7.4
合計	100	100	100	100

表 13 強み・もしくは蓄積されてきた熟練技能 (図 1-8 元データ)

熟練技能の分野(単位:社)	1位	2位	3位	合計
鑄造・ダイカスト	3	2	1	6
鍛造	4	3	2	9
板金加工	19	9	2	30
切削・研削	47	8	9	64
研磨	2	11	2	15
溶接	27	19	10	56
メッキ	6	3	1	10
熱処理	1	7	1	9
高エネルギー加工	0	1	0	1
樹脂成型	8	4	2	14
計測・測定	7	4	5	16
組立加工	23	19	18	60
その他	8	1	2	11
無回答	28	92	127	247
合計	183	183	183	549

表 14 強み・もしくは蓄積されてきた熟練技能 (問 5 技能の内容) 【省略】

表 15 従業員規模別・事業の主たる段階 (図 1-9 元データ)

事業	10人以下	11~30人	31~100人	101~300人	301人以上	合計
最終製品・完成品の製造	23	17	18	4	3	65
部品・部分品・付属品の製造	19	14	14	3	3	53
製品や部品に加工のみ	37	13	2	1	1	54
その他	5	1	2	2	1	11
合計	84	45	36	10	8	183

尼崎市製造業における技能人材確保・育成の実態

表 16 従業員規模別・事業の主たる段階 (図 1-9 元データ) (%)

事業	10人以下	11~30人	31~100人	101~300人	301人以上	合計
最終製品・完成品の製造(N=65)	27.4	37.8	50.0	40.0	37.5	35.5
部品・部分品・付属品の製造(N=53)	22.6	31.1	38.9	30.0	37.5	29.0
製品や部品に加工のみ(N=54)	44.0	28.9	5.6	10.0	12.5	29.5
その他(N=11)	6.0	2.2	5.6	20.0	12.5	6.0
合計	100	100	100	100	100	100

表 17 従業員規模別・熟練技能者の有無 (図 2-1 元データ) (%)

熟練技能者	いない	いる	無回答	総計
10人以下(N=85)	25.0	75.0	0.0	100.0
11~30人(N=44)	40.0	60.0	0.0	100.0
31~100人(N=36)	33.3	66.7	0.0	100.0
101~300人(N=10)	38.6	61.4	0.0	100.0
301人以上(N=8)	49.4	49.4	1.2	100.0
合計(N=183)	42.1	57.4	0.5	100.0

表 18 従業員規模別・熟練技能者の有無 (図 2-1 元データ)

熟練技能者	いない	いる	無回答	合計
10人以下(N=85)	42	42	1	85
11~30人(N=44)	17	27	0	44
31~100人(N=36)	12	24	0	36
101~300人(N=10)	4	6	0	10
301人以上(N=8)	2	6	0	8
合計(N=183)	77	105	1	183

表 19 従業員規模別・技能者人数規模 (図 2-2 元データ) (%)

	10人以下 (N=40)	11~30人 (N=26)	31~100人 (N=22)	101~300人 (N=6)	301人以上 (N=3)	合計
1人	42.5	11.5	4.5	0.0	0.0	21.6
2~3人	47.5	53.8	27.3	0.0	0.0	40.2
4~5人	10.0	23.1	22.7	50.0	0.0	18.6
6~9人	0.0	3.8	13.6	16.7	33.3	6.2
10人以上	0.0	7.7	31.8	33.3	66.7	13.4
合計	100	100	100	100	100	100

表 20 従業員規模別・技能者人数規模 (図 2-2 元データ)

	10 人以下	11~30 人	31~100 人	101~300 人	301 人以上	合計
1 人	17	3	1	0	0	21
2~3 人	19	14	6	0	0	39
4~5 人	4	6	5	3	0	18
6~9 人	0	1	3	1	1	6
10 人以上	0	2	7	2	2	13
合計	40	26	22	6	3	97

表 21 技能者の有無と売上高の変化 (図 2-3 元データ)

	いない	いる	無回答	
成長	20	35	0	55
安定	17	34	1	52
悪化	39	36	0	75
無回答	1	0	0	1
合計	77	105	1	183

表 22 技能者の有無と売上高の変化 (図 2-3 元データ) (%)

	いない(N=77)	いる(N=105)	無回答(N=1)
成長	26.0	33.3	0.0
安定	22.1	32.4	100.0
悪化	50.6	34.3	0.0
無回答	1.3	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0

表 23 従業員規模別・熟練技能者の 50 歳以上の割合 (図 2-4 元データ) (%)

50 歳以上	15%未満	15~30%	30~50%	50~75%	75%以上	総計
10 人以下(N=42)	14.3	14.3	14.3	23.8	33.3	100
11~30 人(N=25)	24.0	8.0	16.0	28.0	24.0	100
31~100 人(N=23)	17.4	34.8	17.4	21.7	8.7	100
101~300 人(N=6)	33.3	16.7	50.0	0.0	0.0	100
301 人以上(N=4)	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	100
合計(N=100)	18.0	18.0	17.0	24.0	23.0	100

表 24 従業員規模別・熟練技能者の50歳以上の割合 (図 2-4 元データ)

50歳以上	15%未満 (N=18)	15～30% (N=18)	30～50% (N=17)	50～75% (N=24)	75%以上 (N=23)	総計
10人以下	6	6	6	10	14	42
11～30人	6	2	4	7	6	25
31～100人	4	8	4	5	2	23
101～300人	2	1	3	0	0	6
301人以上	0	1	0	2	1	4
総計	18	18	17	24	23	100

表 25 従業員規模別・課題の有無 (図 2-5 元データ)

	現在、大きな課題 になっている (N=46)	現在は問題では ないが、今後、課 題になる(N=90)	課題になってない (N=43)	無回答(N=4)	合計
10人以下	19	35	28	3	85
11～30人	11	22	10	1	44
31～100人	10	22	4	0	36
101～300人	1	8	1		10
301人以上	5	3			8
合計	46	90	43	4	183

表 26 従業員規模別・課題の有無 (図 2-5 元データ) (%)

	現在、大きな課題 になっている	現在は問題では ないが、今後、課 題になる	課題になってない	無回答	総計
10人以下	22.4	41.2	32.9	3.5	100.0
11～30人	25.0	50.0	22.7	2.3	100.0
31～100人	27.8	61.1	11.1	0.0	100.0
101～300人	10.0	80.0	10.0	0.0	100.0
301人以上	62.5	37.5	0.0	0.0	100.0
合計	25.1	49.2	23.5	2.2	100.0

表 27 課題となっている（なりうる）理由（図 2-6 元データ）

	熟練技術者の不足や高齢化	若年就職者の減少	機械設備の高度化	製品現場での技能レベルの低下	短納期・多品種少量生産への対応	その他	課題となっている企業数
10人以下	43	28	9	10	13	1	54
11～30人	20	14	3	11	7	0	33
31～100人	21	13	5	10	14	1	32
101～300人	5	3	1	3	1	1	9
301人以上	6	4	0	2	2	0	8
総計	95	62	18	36	37	3	136

表 28 課題となっている（なりうる）理由（図 2-7 元データ）

	熟練技術者の不足や高齢化	若年就職者の減少	機械設備の高度化	製品現場での技能レベルの低下	短納期・多品種少量生産への対応	その他	合計
10人以下(N=104)	43	28	9	10	13	1	104
11～30人(N=55)	20	14	3	11	7	0	55
31～100人(N=64)	21	13	5	10	14	1	64
101～300人(N=14)	5	3	1	3	1	1	14
301人以上(N=14)	6	4	0	2	2	0	14
合計(N=251)	95	62	18	36	37	3	251

選択肢「6. その他」への記述

- ・ 技能取得への支援、時間的余裕のなさ
- ・ 仕事が不足している（発注）
- ・ 仕事の内容を考える事
- ・ 若年者に技能を身に付ける為の意欲、工夫、知恵、忍耐力等不足
- ・ 従業員全般へのスキルの向上が必要

表 29 課題となっていない理由 (図 2-8 元データ)

	必要な人員の技能者がいる	熟練技能者の雇用延長、再雇用で対応する(対応する予定)	若年者の人材育成の仕組みができている	技能を必要とする業務は外注する	熟練技能者が自社に必要でない	事業縮小等を予定	その他	課題となっていない企業数
10人以下	11	4	1	4	2	8	1	28
11～30人	5	1	5	3	2	0	1	10
31～100人	4	2	4	2	1	0	0	4
101～300人	1	1	0	0	0	0	0	1
301人以上	0	0	0	0	0	0	0	0
総計	21	8	10	9	5	8	2	43

選択肢「7.その他」への記述

- ・ 技術を必要とする部分をソフト化専用機化している
- ・ 自分一代で終わりと考えている為

表 30 従業員規模別・取り組みの有無 (図 2-9 元データ)

	特にない	取り組みあり
10人以下	47	38
11～30人	9	35
31～100人	2	34
101～300人	0	10
301人以上	0	8
総計	58	125

表 31 従業員規模別・取り組みの有無 (図 2-9 元データ) (%)

	特にない	取り組みあり
10人以下	55.3	44.7
11～30人	20.5	79.5
31～100人	5.6	94.4
101～300人	0.0	100.0
301人以上	0.0	100.0
合計	31.7	68.3

表 32 技能継承、技能人材育成への取り組み（図 2-10 元データ）

	社内の研修・訓練	地域での研修会や勉強会への参加	技能評価等、社内の制度の導入・充実	国家技能検定の受験の奨励・支援	OB 人材を指導者として登用	技能のデジタル化・マニュアル化	その他	取り組みあり
10人以下	21	5	1	7	4	4	5	38
11～30人	27	5	2	4	3	5	0	35
31～100人	32	11	4	10	7	7	2	34
101～300人	9	2	4	1	0	2	0	10
301人以上	8	1	3	3	1	1	0	8
総計	97	24	14	25	15	19	7	125

表 33 従業員規模別・技能継承、技能人材育成への取り組み（図 2-11 元データ）（%）

	社内の研修・訓練	地域での研修会や勉強会への参加	技能評価等、社内の制度の導入・充実	国家技能検定の受験の奨励・支援	OB 人材を指導者として登用	技能のデジタル化・マニュアル化	その他	総計
10人以下(N=47)	44.7	10.6	2.1	14.9	8.5	8.5	10.6	100.0
11～30人(N=46)	58.7	10.9	4.3	8.7	6.5	10.9	0.0	100.0
31～100人(N=73)	43.8	15.1	5.5	13.7	9.6	9.6	2.7	100.0
101～300人(N=18)	50.0	11.1	22.2	5.6	0.0	11.1	0.0	100.0
301人以上(N=17)	47.1	5.9	17.6	17.6	5.9	5.9	0.0	100.0
合計(N=201)	48.3	11.9	7.0	12.4	7.5	9.5	3.5	100.0

表 34 従業員規模別・技能継承、技能人材育成への取り組み（図 2-11 元データ）（%）

	社内の研修・訓練	地域での研修会や勉強会への参加	技能評価等、社内の制度の導入・充実	国家技能検定の受験の奨励・支援	OB 人材を指導者として登用	技能のデジタル化・マニュアル化	その他	総計
10人以下(N=47)	21	5	1	7	4	4	5	47
11～30人(N=46)	27	5	2	4	3	5	0	46
31～100人(N=73)	32	11	4	10	7	7	2	73
101～300人(N=18)	9	2	4	1	0	2	0	18
301人以上(N=17)	8	1	3	3	1	1	0	17
合計(N=201)	97	24	14	25	15	19	7	201

選択肢「8.その他」への記述

- ・ 組合での研修
- ・ 現在は熟年者ばかりで若年者が入社して来ないので取り組みが出来ない。また若年者が入社しても長続きしない
- ・ 新人、他社から引抜き
- ・ 人為的雇用を促進しつつある
- ・ 多能工化
- ・ たまに見本市等の見学

表 35 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題の有無（図 2-12 元データ）

	とくに課題となっていない	課題あり	総計
10 人以下	23	62	85
11～30 人	8	36	44
31～100 人	5	31	36
101～300 人	0	10	10
301 人以上	0	8	8
	36	147	183

表 36 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題の有無（図 2-12 元データ）（%）

	とくに課題となっていない	課題あり	総計
10 人以下	27.05882353	72.94117647	100
11～30 人	18.18181818	81.81818182	100
31～100 人	13.88888889	86.11111111	100
101～300 人	0	100	100
301 人以上	0	100	100
合計	19.67213115	80.32786885	100

表 37 技能の継承、技能人材育成を行う上での課題（図 2-13 元データ）

	0 裕がない	人材育成に 取り組む余 組む余組 みできない	社内で、も のづくり人 材育成の重 要性に対す 理解が不 足している	社内で、も のづくり人 材育成の重 要性に対す 向上に対す 意欲・熱 意が乏しい	社内で、も のづくり人 材育成の重 要性に対す 向上に対す 職 率 の 低 さ・離職 率の高さ	社内の教育 訓練機関と して、適切 なものが見 つからない	その他	課題あり
10 人以下	33	11	3	22	21	5	4	62
11～30 人	16	13	3	12	12	7	3	36
31～100 人	15	14	10	20	12	7	0	31
101～300 人	5	6	0	3	4	1	1	10
301 人以上	4	6	0	2	2	3	0	8
0	73	50	16	59	51	23	8	147

表 38 従業員規模別・技能の継承、技能人材育成を行う上での課題（図 2-14 元データ）（％）

	人材育成に 取り組む 余裕がな い	効率的な 人材育成 の仕組み を構築で きない	社内で、も のづくり 人材育成 の重要性 に対する 理解が不 足してい る	社内で、も のづくり 人材育成 の重要性 に対する 理解が不 足してい る	若年者側 の向上に 対する意 欲・熱意 が乏しい	若年者側 の向上に 対する意 欲・熱意 が乏しい	若年者の 就職率の 低さ・離 職率の高 さ	社外の教 育訓練機 関として、 適切なも のが見つ からない	その他	総計
10人以下(N=99)	33.3	11.1	3.0	22.2	21.2	5.1	4.0	100.0		
11～30人(N=66)	24.2	19.7	4.5	18.2	18.2	10.6	4.5	100.0		
31～100人(N=78)	19.2	17.9	12.8	25.6	15.4	9.0	0.0	100.0		
101～300人(N=20)	25.0	30.0	0.0	15.0	20.0	5.0	5.0	100.0		
301人以上(N=17)	23.5	35.3	0.0	11.8	11.8	17.6	0.0	100.0		
合計(N=280)	26.1	17.9	5.7	21.1	18.2	8.2	2.9	100.0		

表 39 従業員規模別・技能の継承、技能人材育成を行う上での課題（図 2-14 元データ）

	人材育成に 取り組む 余裕がな い	効率的な 人材育成 の仕組み を構築で きない	社内で、も のづくり 人材育成 の重要性 に対する 理解が不 足してい る	社内で、も のづくり 人材育成 の重要性 に対する 理解が不 足してい る	若年者側 の向上に 対する意 欲・熱意 が乏しい	若年者側 の向上に 対する意 欲・熱意 が乏しい	若年者の 就職率の 低さ・離 職率の高 さ	社外の教 育訓練機 関として、 適切なも のが見つ からない	その他	総計
10人以下(N=99)	33	11	3	22	21	5	4	99		
11～30人(N=66)	16	13	3	12	12	7	3	66		
31～100人(N=78)	15	14	10	20	12	7	0	78		
101～300人(N=20)	5	6	0	3	4	1	1	20		
301人以上(N=17)	4	6	0	2	2	3	0	17		
合計(N=280)	73	50	16	59	51	23	8	280		

選択肢「8. その他」への記述

- ・赤字では何も出来ない
- ・売上減少に伴って若年の採用が出来ない
- ・現在育成中 若年者の家庭教育の欠如、身体は大人、精神（心）は子供
- ・受注単価に引き下げにより費用負担が多すぎる 人はもう雇わない
- ・メーカーが今年中国に直営工場を作った為、当社の仕事が激減し金銭的に余裕がない

表 40 従業員規模別・技能人材確保への取り組みの有無 (図 2-15 元データ)

	特にない	取り組みあり	総計
10人以下	44	41	85
11～30人	8	36	44
31～100人	2	34	36
101～300人		10	10
301人以上		8	8
総計	54	129	183

表 41 従業員規模別・技能人材確保への取り組みの有無 (図 2-15 元データ) (%)

	特にない	取り組みあり	総計
10人以下	51.8	48.2	100.0
11～30人	18.2	81.8	100.0
31～100人	5.6	94.4	100.0
101～300人	0.0	100.0	100.0
301人以上	0.0	100.0	100.0
総計	29.5	70.5	100.0

表 42 技能人材を確保するための課題 (図 2-16 元データ)

	社内の再雇用 や定年延長な ど制度の導入	経験者の中途 採用	OB人材や他社 の定年退職者 の採用	人材派遣の活 用	その他	取り組みあり
10人以下	20	21	9	5	2	41
11～30人	25	25	3	1	3	36
31～100人	25	16	8	11	2	34
101～300人	4	5	0	6	1	10
301人以上	8	3	2	2	1	8
総計	82	70	22	25	9	129

表 43 従業員規模別・技能人材を確保するための取り組み（図 2-17 元データ）（％）

	社内の再雇用 や定年延長な ど制度の導入	経験者の中途 採用	OB 人材や他 社の定年退職 者の採用	人材派遣の活 用	その他	総計
10 人以下(N=57)	35.1	36.8	15.8	8.8	3.5	100.0
11～30 人(N=57)	43.9	43.9	5.3	1.8	5.3	100.0
31～100 人(N=62)	40.3	25.8	12.9	17.7	3.2	100.0
101～300 人(N=16)	25.0	31.3	0.0	37.5	6.3	100.0
301 人以上(N=16)	50.0	18.8	12.5	12.5	6.3	100.0
合計(N=208)	39.4	33.7	10.6	12.0	4.3	100.0

表 44 従業員規模別・技能人材を確保するための取り組み（図 2-17 元データ）

	社内の再雇用 や定年延長な ど制度の導入	経験者の中途 採用	OB 人材や他 社の定年退職 者の採用	人材派遣の活 用	その他	総計
10 人以下(N=57)	20	21	9	5	2	57
11～30 人(N=57)	25	25	3	1	3	57
31～100 人(N=62)	25	16	8	11	2	62
101～300 人(N=16)	4	5		6	1	16
301 人以上(N=16)	8	3	2	2	1	16
合計(N=208)	82	70	22	25	9	208

選択肢「6. その他」への記述

- ・ (??) センターの活用検討中
- ・ 新しい血を入れ組織、個人を活性化させたく取組むも眼鏡に合う人材少ない
- ・ 高校新卒者の募集、40歳迄の求人（ハローワークにて対応）
- ・ 高卒年齢でコンピュータに取り組みない方。コンピュータの作業が主ですが製品に対する内容、加工上の多くの注意点を知らなければならない点が多い。一人前になるには4,5年は必要
- ・ 実業高校からの新卒採用を行い育成する
- ・ 若年者でこういう仕事をやりたいという意欲のある人を採用している
- ・ 若年者の新規雇用
- ・ 従業員各人のスキル向上
- ・ 定期的新卒採用
- ・ 適任者を選び出し重点的な教育を施す
- ・ 出来るだけレベルの高い人材を社内で教育する

表 45 「ものづくり人材育成事業」の認知・活用状況 (図 3-1 元データ) (%)

	今後利用 したい	利用したこ とがある	知っている
機械利用技術講習会(金属組織、プラズマ PVD、CO2 レーザ、3 次元 CAD ほか)	19.7	10.4	39.3
金属プレス加工技術の講習会	8.7	5.5	38.3
3 次元 CAD 導入のための講習会	12.0	3.8	37.2
工業高等専門学校等との技術交流会	15.8	1.1	26.2
大手企業との技術交流会	18.6	2.2	22.4
ものづくり塾(溶接技術実践講習、機会工作加工実践講習、プレス加工実践講習、3 次元 CAD、CAE 基礎講習)	32.2	11.5	43.2

表 46 「ものづくり人材育成事業」の認知・活用状況 (図 3-1 元データ)

	今後利用し たい	利用したこ とがある	知っている
機械利用技術講習会(金属組織、プラズマ PVD、CO2 レーザ、3 次元 CAD ほか)	72	19	36
金属プレス加工技術の講習会	70	10	16
3 次元 CAD 導入のための講習会	68	7	22
工業高等専門学校等との技術交流会	48	2	29
大手企業との技術交流会	41	4	34
ものづくり塾(溶接技術実践講習、機会工作加工実践講習、プレス加工実践講習、3 次元 CAD、CAE 基礎講習)	79	21	59

表 47 従業員規模別・行政・地域の取り組みへの期待の有無 (図 3-2 元データ)

	特にない	期待することがある	総計
10 人以下	33	52	85
11~30 人	10	34	44
31~100 人	5	31	36
101~300 人		10	10
301 人以上		8	8
総計	48	135	183

表 48 従業員規模別・行政・地域の取り組みへの期待の有無（図 3-2 元データ）（％）

	特にない	期待することがある	総計
10 人以下	38.8	61.2	100.0
11～30 人	22.7	77.3	100.0
31～100 人	13.9	86.1	100.0
101～300 人	0.0	100.0	100.0
301 人以上	0.0	100.0	100.0
総計	26.2	73.8	100.0

表 49 行政・地域の取り組みで期待すること（図 3-3 元データ）

	技能継承 のノウハウ の提供	教育訓練 の場の提供	講習会・セ ミナー等 の開催	技能断承 に関する 指導者の 派遣	技能検定 など能力 評価制度 や表彰制 度の充実	技能人材 育成のた めの資金 援助	ものづくり の啓発・ 広報・実 習の強化	その他	期待する ことがある
10 人以下	13	17	16	3	6	24	12	6	52
11～30 人	14	11	12	8	3	18	8	2	34
31～100 人	14	15	14	8	4	15	7	1	31
101～300 人	2	3	4	2		7	1	1	10
301 人以上	2	4	2	1		3	4	1	8
総計	45	50	48	22	13	67	32	11	135

表 50 従業員規模別・行政・地域の取り組みで期待すること（図 3-4 元データ）（％）

	技能継承 のノウハウ の提供	教育訓練 の場の提供	講習会・セ ミナー等 の開催	技能断承 に関する 指導者の 派遣	技能検定 など能力 評価制度 や表彰制 度の充実	技能人材 育成のた めの資金 援助	ものづくり の啓発・ 広報・実 習の強化	その他	総計
10 人以下(N=97)	13.4	17.5	16.5	3.1	6.2	24.7	12.4	6.2	100.0
11～30 人(N=76)	18.4	14.5	15.8	10.5	3.9	23.7	10.5	2.6	100.0
31～100 人(N=78)	17.9	19.2	17.9	10.3	5.1	19.2	9.0	1.3	100.0
101～300 人(N=20)	10.0	15.0	20.0	10.0	0.0	35.0	5.0	5.0	100.0
301 人以上(N=17)	11.8	23.5	11.8	5.9	0.0	17.6	23.5	5.9	100.0
合計(N=288)	15.6	17.4	16.7	7.6	4.5	23.3	11.1	3.8	100.0

表 51 従業員規模別・行政・地域の取り組みで期待すること（図 3-4 元データ）

	技能継承 のノウハウ の提供	教育訓練 の場の提 供	講習会・ セミナー 等の開催	技能継承 に関する 指導者の 派遣	技能検定 など能力 評価制度 や表彰制 度の充実	技能人材 育成のた めの資金 援助	ものづくり の啓発・ 広報・実 習の強化	その他	総計
10人以下(N=97)	13	17	16	3	6	24	12	6	97
11～30人(N=76)	14	11	12	8	3	18	8	2	76
31～100人(N=78)	14	15	14	8	4	15	7	1	78
101～300人(N=20)	2	3	4	2	0	7	1	1	20
301人以上(N=17)	2	4	2	1	0	3	4	1	17
合計(N=288)	45	50	48	22	13	67	32	11	288

選択肢「9.その他」への記述

- ・ ⑦に対して新技術による
- ・ 海外進出に歯止めを掛け国内の仕事を増やしてほしい
- ・ 開発途中の問題解決を機械に対処する組織があります
- ・ 現場レベルでの技能育成支援 雇用制度の一元化とミスマッチをなくす為の暫定雇用制度への援助
- ・ 時間的、金銭的に余裕が無いので1～7に参加できない
- ・ 社会の流れを変える事は出来ない。小さな会社は、なくなるだけ
- ・ 小学生の頃より物づくりの現場の見学等を授業に取り入れては一年3回程で近郊企業とタイアップする
- ・ 単価が安く身動ができない
- ・ 働き易い環境作りの為に行政の閉庁時間延長、特に共稼ぎ家庭が住所転入、転出、婚姻届受理証明書、等々及び免許書の氏名変更等、出来ずに困惑するケース多々有り。市民県民の為の「サービス」が在るべき姿と考える
- ・ ハローワークから若い人材を送ってほしい。

ものづくり技能の伝承と技能人材育成に関する調査

—— 平成17年度特定経済動向調査（尼崎市） ——

御社の概要についておたずねします。

問1. 御社の主たる事業の業種をお教えてください。（○印を1つ）

1. プラスチック製品製造業	8. 情報通信機械器具製造業
2. ゴム製品製造業	9. 電子部品・デバイス製造業
3. 鉄鋼業	10. 輸送用機械器具製造業
4. 非鉄金属製造業	11. 精密機械器具製造業
5. 金属製品製造業	12. その他の製造業（そのうち、木型製造）
6. 一般機械器具製造業	13. 上記以外
7. 電気機械器具製造業	具体的に： _____

問2. 御社の全従業員数は何人ですか。全事業所の合計でお答えください。（○印を1つ）

1. 10人以下	2. 11～30人	3. 31～50人
4. 51～100人	5. 101～300人	6. 301人以上

問3. 5年前に比べて、御社の売上高（出荷額）は、どのように変化していますか。（○印を1つ）

1. 急成長している	2. 成長している	3. 安定している
4. 悪化している	5. かなり悪化している	

問4. 5年前に比べて、御社の主たる取引先との取引関係は、どのように変化していますか。（○印を1つ）

1. より強固になっている（売上に占めるシェアが高くなっているなど）
2. 旧来どおり（特に変化はない）
3. 希薄になっているが、新規取引先が増えている
4. 希薄になっている（売上に占めるシェアの低下など） →問4-2へお進みください

「4」に○をした方のみ

問4-2 主たる取引先との関係が希薄になったことで、御社の技術力、製品製造力や人材育成への影響はありますか。（○印を1つ）

1. おおいに影響がある	4. わからない
2. 少し影響がある	5. 取引先からの技術移転や指導は受けていない
3. 影響はない	

問5. 御社が蓄積されてきた熟練技能の分野（職種）についてお教えてください。

下記の【技能の分野（職種）】から、御社にとって**強み**、または**重要な技能の上位3つ**を【回答記入欄】に**番号**でご記入ください。また、差し支えなければ、その技能はどのようなモノにどのような加工・処理をするのか内容をお教えてください。

【技能の分野】		【回答記入欄】	
1. 鋳造・ダイカスト	9. 高エネルギー加工	順位	技能分野の番号(左記から)
2. 鍛造	10. 樹脂成型	1位	技能の内容(どのようなモノに、どのようにして加工・処理をしますか)
3. 板金加工	11. 計測・測定	2位	
4. 切削・研削	12. 組立加工	3位	
5. 研磨	13. その他		
6. 溶接			
7. メッキ			
8. 熱処理			

問6. 御社の事業は主として次のどれになりますか。(○印を1つ)

1. 最終製品・完成品の製造	3. 製品や部品の加工のみ
2. 部品・部分品・附属品の製造	4. その他(具体的に:)

熟練技能の継承や人材育成についておたずねします。

問7. 御社の従業員のなかで、一般的に熟練技能者と言われるような、その人でしかできないという技能をお持ちの方はおられますか(どちらかに○印)。

熟練技能者がおられる場合は、人数(概数でも結構です)を記入してください。

1. いない
2. いる(_____人)

問7-2. 御社の熟練技能者のなかで**50歳以上**の方はどの程度おられますか。(○印を1つ)

「2」に○をした方のみ

1. 15%未満	4. 50~75%
2. 15~30%	5. 75%以上
3. 30~50%	

問8. 今日、熟練技能者の不足が懸念されるといわれています。御社では、熟練技能の継承や人材育成が**企業経営上の課題**となっていますか。(○印を1つ)

1. 現在、大きな課題になっている	} →問9-1 へお進みください
2. 現在は問題ではないが、今後、課題になる	
3. 課題になっていない	→問9-2 へお進みください

問9. その理由は何ですか。(問8の回答が「1」「2」の方は問9-1へ、「3」の方は問9-2へ)

問9-1. 課題となっている(なりうる)理由は何ですか。(○印はいくつでも)

1. 熟練技能者の不足や高齢化	5. 短納期・多品種少量生産への対応
2. 若年就職者の減少	6. その他
3. 機械設備の高度化	〔 〕
4. 製品現場での技能レベルの低下	

問9-2. 課題ではないことの原因は何ですか。(○印はいくつでも)

1. 必要な人員の技能者がいる	5. 熟練技能が自社に必要でない
2. 熟練技能者の雇用延長、再雇用で 対応する(対応する予定)	6. 事業縮小等を予定
3. 若年者の人材育成の仕組みができています	7. その他
4. 技能を必要とする業務は外注する	〔 〕

問10. 現在、技能の継承、技能人材育成にどのような取り組みをされていますか。(○印はいくつでも)

1. 社内の研修・訓練	6. 技能のデジタル化・マニュアル化
2. 地域での研修会や勉強会への参加	7. 特になし
3. 技能評価等、社内の制度の導入・充実	8. その他
4. 国家技能検定受験の奨励・支援	〔 〕
5. OB人材を指導者として登用	

問11. 技能の継承、技能人材育成を行う上で、課題となっていることは何ですか。(○印はいくつでも)

1. 人材育成に取り組む余裕がない	6. 社外の教育訓練機関として、適切なもの が見つからない
2. 効率的な人材育成の仕組みを構築できない	7. とくに課題となっていない
3. 社内で、ものづくり人材育成の重要性に対 する理解が不足している	8. その他
4. 若年者側に、技能の向上に対する意欲・ 熱意が乏しい	〔 〕
5. 若年者の就職率の低さ・離職率の高さ	

問12. 現在、技能人材を確保するためにどのような取り組みをされていますか。(○印はいくつでも)

1. 社内で再雇用や定年延長など制度の導入	5. 特になし
2. 経験者の中途採用	6. その他
3. OB人材や他社の定年退職者の採用	〔 〕
4. 人材派遣の活用	

人材育成に関する支援施策についておたずねします。

問13. 尼崎市では、ものづくり人材育成をめざして以下の諸事業を行っています。

それぞれの事業について、知っているものに「○」印を、知らないものに「×」印をご記入ください。同様に、「利用したことがあるか」、「今後、利用したいか」について、それぞれの事業に「○」印か「×」印を入れてください。

尼崎市が行っている「ものづくり人材育成事業」 (ものづくり支援センターで実施しています)		知っている	利用したことがある	今後、利用したい
	記入例	○	×	○
1.	機器利用技術講習会（金属組織、プラズマPVD、CO ² レーザ、3次元CADほか）			
2.	金属プレス加工技術の講習会			
3.	3次元CAD導入のための講習会			
4.	工業高等専門学校等との技術交流会			
5.	大手企業との技術交流会			
6.	ものづくり塾（溶接技術実践講習、機械工作加工実践講習、プレス加工実践講習、3次元CAD、CAE基礎講習）			

問14. 行政や地域の取り組みとして、期待することは何ですか。（○印はいくつでも）

1. 技能継承のノウハウ等の情報提供 2. 教育訓練の場の提供 3. 講習会・セミナー等の開催 4. 技能継承に関する指導員の派遣 5. 技能検定など能力評価制度や表彰制度の充実	6. 技能人材育成のための資金援助 7. ものづくりの啓発・広報・実習の強化 8. 特にない 9. その他 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div>
---	---

■□■アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました■□■

ご回答の確認や、取り組み内容などをお教えいただくこともあります。差し支えなければ、以下にご記入いただければ幸いです。

貴社名			
回答者名	(所属:)		
電話番号	() -	FAX番号	() -
電子メール	@		

