

中小製造業の技能形成に関する調査

— 熟練技能の再生産が可能な社会に向けて —

1994年5月

連合総合生活開発研究所
連合・技能形成プロジェクト

も く じ

はじめに	1
<提言>熟練技能の再生産が可能な社会に向けて	2
調査結果の概要	8
序章 調査実施の概要	19
1. 調査の目的	19
2. 調査の時期	19
3. 調査票の配付と回収	19
4. 調査実施上の分担	19
5. 分析上の留意点	19
6. 対象企業のプロフィール	20
第1章 熟練技能の内容と熟練技能者のプロフィール	25
1. 熟練技能の内容	25
2. 熟練技能者の主な属性	26
3. 熟練技能者のキャリアと定着状況	29
4. 熟練技能者の要員充足状況	32
第2章 熟練技能者の養成	34
1. 熟練技能の養成の中身	34
2. 技能養成の問題点	37
3. 熟練技能の機械化・自動化の可能性	39
4. 熟練技能の養成・訓練に関する希望	41
第3章 熟練技能者の処遇	42
1. 熟練技能者の処遇の現状	42
2. 熟練技能者の処遇の考え方	43
第4章 中小企業の将来像	46
付 章 中小製造業企業への景気後退の影響	48
1. 現在直面している経営上の問題点と生産・出荷動向	48
2. 今後の経営動向と雇用調整	54
3. 要員状況	57
経営者の意見・要望（「自由書込欄」から）	61
<コメント1>	
技能労働育成の新たな視点（金谷貞夫）	72
<コメント2>	
日本産業の発展条件としての「熟練技能」と「中小企業」（加藤秀雄）	75
調査集計表	79
調 査 票	105

はじめに

日本の産業構造や企業体制の「リストラ」が叫ばれているなかで、これまで製造業を支えてきた中小企業の熟練技能は、いまどんな状況におかれているのか？ 技能の伝承や育成はうまくいっているのか？

これは、労働者の働きがいや仕事の魅力の発揮に関わる問題であるだけでなく、産業基盤の将来を左右する問題でもあります。

連合総研と連合は、熟練技能の現状と問題点を明らかにするために、昨年秋、「中小企業技能形成プロジェクト」を発足させました。

構成メンバーは以下のとおりです。

- (座長) 金谷 貞夫 (福井県立大学教授)
- 加藤 秀雄 (東京都商工指導所)
- 石井 仁志 (自動車総連部品政策局長)
- 大野 弘二 (ゼンキン連合地方対策局長)
- 高村 豊 (金属機械産業政策部長)
- 小林 良暢 (連合総研主管研究員)
- 谷津 正信 (連合総研研究員)
- 坂 幸夫 (労働調査協議会主任研究員)
- 横山 光裕 (連合中小労働運動センター局長)
- 梶本 純 (連合雇用対策局次長)
- 成川 秀明 (連合労働政策局次長)
- 龍井 葉二 (連合中小労働運動センター部長)

プロジェクトでは、連合総合生活開発研究所に委託して、中小企業製造業の経営者を対象にアンケート調査を行い、一部の企業についてはヒアリング調査を実施しました。

本報告書に収録するのは、その調査結果の概要と、それを踏まえたプロジェクトとしての「提言」です。

限られた調査の分析結果であり、なお不十分な点も多々あると思いますが、中小企業の基盤強化に向けた取り組みに役立てて頂ければ幸いです。

最後になりましたが、調査にご協力頂いた各企業の担当者の方、各構成組織の担当者の方々に心から感謝申し上げます。

1994年5月

連合総合生活開発研究所

連合・技能形成プロジェクト

<提言>

「熟練技能の再生産が可能な社会に向けて」

1. プロジェクトの課題 — いま、なぜ技能形成か？

(1)いま、日本の製造業の熟練技能は、大きな転機に直面している。

熟練技能の中心的な担い手ともいえる中小企業において、新規開業の減少、経営者の後継者難、親企業の海外展開に伴う「空洞化」の懸念などが進み、熟練技能者の高齢化や若年労働者の製造業離れの下で、これまでの技能水準を維持し続けていけるかどうか問われる状況となっている。

(2)製造業で働く者にとって、熟練技能の衰退は、労働＝仕事の内容そのものの衰退につながる問題である。

自らの仕事の魅力や創意性、働きがいの発揮にとって、また、労働条件の向上にとっても、技能の形成はきわめて重要な課題になっている。しかし、熟練技能者の評価や労働条件の改善は、これまで充分になされてはならず、若年労働者を中心とした人材の不足の大きな要因の一つとなっている。

労働組合としても、この問題に積極的に関与し、これまで、どちらかというところ経営者任せの傾向にあった職業訓練やキャリア形成についても、発言していくことが求められているといえよう。

(3)一方、熟練技能の衰退は、「『モノ作り』基盤のかげり」（「平成5年版中小企業白書」）に直結する問題でもある。

とくに、中小企業において熟練技能（者）が再生産できなくなることは、部品生産や生産技術の多くを膨大な中小企業群に依存している大企業の生産体制にとっても深刻な事態であり、日本の製造業基盤の行方を左右する問題ともなっている。

(4)本プロジェクトが光を当てようとする「熟練技能」は、ある特定の工程作業における専門的な技能にとどまるものではなく、広範なノウハウの長年にわたる蓄積を伴う「ものごとに精通した技量」の総体をさすものである。

つまり、工程全体にわたる「目利き」を含めた、すぐれて生産管理的な側面を併せもったノウハウの集積ということができよう。

こうした意味での熟練技能は、一方での、工程の細分化と技術革新の下でのME化によって、また、他方での、管理労働と生産労働の分化という労働組織の編成変えによって変容を遂げつつあり、それに伴い熟練技能者の地位と質もまた大きく変化してきている。

(5)本プロジェクトは、以上のような問題意識にたって、中小企業製造業における熟練技能の実態と問題点を探ろうとするものである。

2. 熟練技能の現在 — 「調査結果」の骨子

中小企業製造業の熟練技能は、今どのような状況に置かれているのだろうか？

本プロジェクトでは、93年11月に企業経営者に対するアンケート調査を行い、熟練技能者の現状や技能の育成・訓練の実態などについて聞いてみた。

(調査及び調査結果の概要については、8頁以下を参照。)

回答企業の従業員平均は100人前後と、中小企業の中では中規模に近い企業が対象となっており、必ずしも全体をカバーしているものとはいえないが、回答からは、次のような傾向を見て取ることができる。(なお、以下でいう「熟練技能(者)」は、「その企業において最も中心的な位置を占める熟練技能(者)」を指す。)

- ①調査対象企業における熟練技能者の年齢は、40代がほぼ半数を占める(中央値は44歳)。
- ②一人前の熟練技能者になるための必要年数は「5-6年」が43%で最も多く、「10年をこえる」という回答も14%見られる。
- ③最近5年間のベテランの熟練技能者の定着率については、「70%以上」と答えた企業がほぼ8割に達しており、定着率が低い企業は、その要因として「労働条件がよくない」「仕事や職務の評価がきちんとは行われていない」ことなどをあげている。
- ④熟練技能者の中心となっている人のキャリアとしては、「長く自社に勤めて技能を習得した人」が80%を占めている。
- ⑤熟練技能者の充足状況は、「現在は足りている」企業が76%ある一方で、将来については「見通しはない」とする企業が61%にも達している。ただし、現状でも「若い技能工」については53%、「ベテランの熟練技能者」については27%の企業が「不足」と答えており、「過剰」(それぞれ7%、11%)を大きく上回っている。
- ⑥熟練技能の養成・訓練については、「計画的に行っている」とする企業は24%にとどまっている。養成・訓練の方法としては、「ベテランと一緒に仕事をさせながら」のOJTが97%を占め、「社内のベテランによる講習」(50%)、「公的機関の技能講習」(41%)がこれに続いている。
- ⑦熟練技能の伝承・養成・訓練については、「うまくいっている」企業が61%ある一方で、「うまくいっていない」とする企業が37%に達しており、その主たる要因としては「ベテランに指導力がない」「若い人の意欲がない」「若い人で入社する人がいない」ことなどがあげられている。
- ⑧また、養成・訓練が「うまくいっていない」企業のうち、熟練技能の機械化・自動化への置き換えが「可能」とする企業と「不可能」とする企業は、ほぼ半々となっており、「不可能」な理由としては、「機械化しても代替できない部分がある」(83%)が「コスト面で困難」(48%)を大きく上回っている。

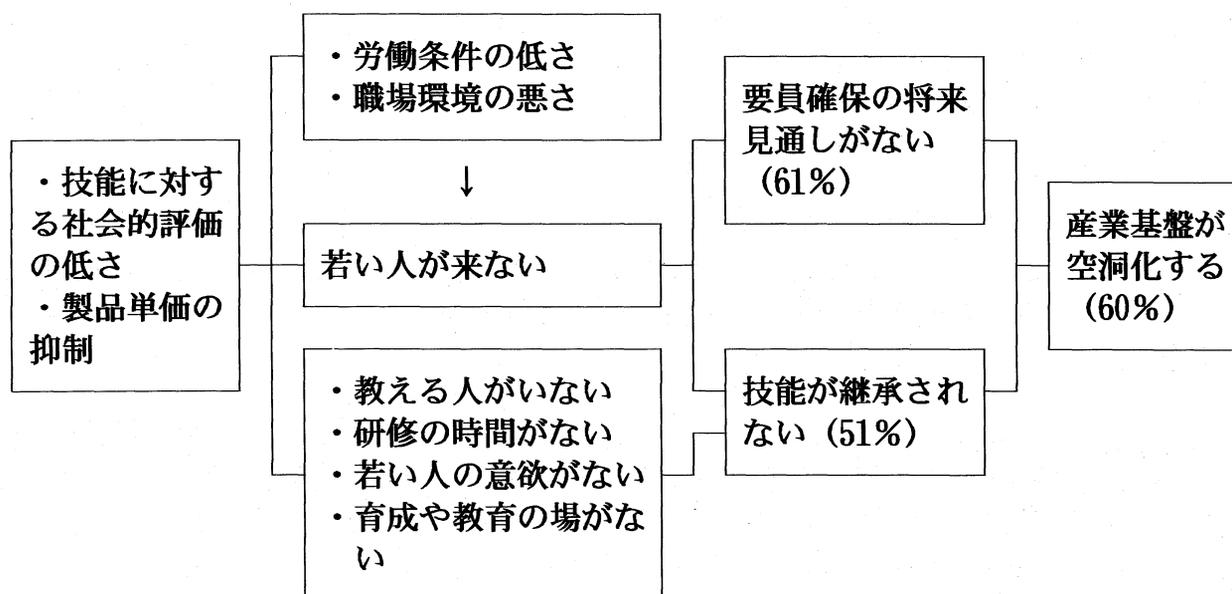
- ⑨熟練技能の養成・訓練に関する希望としては、「中小企業を対象とした公的資金援助の創設・充実」(64%)が最も多く、「公的機関の技能教育の充実」(49%)、「業界団体の技能教育の充実」(47%)がこれに続いている。
- ⑩熟練技能者に対する処遇については、「賃金面」(67%)や「役職昇進面」(52%)で考慮している企業が多く、「他の従業員と変わらない」は21%にとどまっている。
- ⑪日本の中小企業の将来については、「技術の高度化により発展していく」(74%)など楽観的な見通しがある一方で、「海外移転で産業基盤が空洞化する」(61%)、「若い人が集まらず技能が継承されない」(51%)とする懸念も多く見られる。
- ⑫さらに、自由書込欄に記入された意見・要望では、「熟練技能労働(者)に対する社会的評価の低さ」に関する指摘が多く見られ、「大手企業による単価設定が低く抑制される」「どこの企業でも通用する技能の評価基準がない」といった声も多く寄せられている。

以上の結果から明らかなように、多くの中小企業製造業は、現時点では「長く自社に勤めて技能を習得した」「40代半ば」の技能者を中心に要員を確保し、技能の養成や訓練も何とかこなしているが、将来の見通しとなると、要員確保の見通しもなく、技能も継承されず、産業基盤も空洞化するという懸念が前面に浮かび上がってくる。

とくに、平均で企業規模が100人前後、平均年齢も40代という、中小企業製造業全体から見れば比較的良好な条件の企業においても、「技能が継承されない」「産業基盤が空洞化する」といった懸念が大きいことは無視できない。

つまり、「技能立国日本」を支えてきた熟練技能は、将来的に再生産が可能かどうかの瀬戸際に立たされている、ということができよう。

■熟練技能の現在



3. 熟練技能育成の重要性

(1)以上のような現状に対して、熟練技能の機械への代替、あるいは国際的な分業の進展という流れの下で、あえて技能形成に向けた政策的な手立てを講じる必要はなく、市場メカニズムに任せておけばよい、という見方も成り立つかも知れない。

(2)しかしながら、技能の自動化機械への代替や、技術の「高度化」がどんなに進んだからといって、熟練形成や、熟練技能者の育成の必要性がなくなってしまうというわけではない。

第1に、熟練技能には、機械への代替が可能なものと、そうでないものがあり（技術的またはコスト的な要因によって）、技能のすべてが機械化できるというわけではない。

第2に、高度化した技術の習得にとっても、基礎的な技能の習得が不可欠であり、在来型の「熟練技能」の基礎を欠いた「新たな熟練」の形成は考えられない。

第3に、さらに重要な点として、新しい技能やノウハウの開拓という創造的な営みは、コンピュータ機器や自動化機械によっては不可能であり、熟練技能者の様々なノウハウや蓄積、あるいは一見ムダとも思われる試行錯誤のなかからしか生み出されない、ということを確認しておく必要がある。

(3)また、経済の国際化の進展（ボーダレス・エコノミー）に伴って、製造業の基盤が部分的に海外にシフトしていくことは避けられないとしても、国内で残しておくべき分野、育成していくべき分野があることは、今後も変わらない。

(4)さらに、労働者が単に与えられた仕事の遂行にとどまらず、製作者としてのアイデンティティや創意、働きがい確立し、労働＝仕事の内容を豊富化させていく上でも、熟練技能の形成はきわめて重要なテーマになっているといえよう。

(5)以上を要約すれば、日本が産業＝雇用の「空洞化」に陥ることなく、新たな国際環境の下で安定した産業基盤を確立し、新たな活力を発揮していくには、熟練技能と人材の確保が不可欠の課題であり、熟練技能（者）が将来的に再生産されていくシステムが、最も重要かつ喫緊の課題となっているといえることができる。

4. 熟練技能育成の方向性 — 熟練技能（者）の再生産システムへ

「熟練技能」を育成していくということは、即ち、その担い手たる「熟練技能者」を育成していくということの意味する。

したがって、熟練技能が将来的に再生産されていくには、次のようなことが保証されていくことが必要となろう。

- ①人材確保の前提となる労働条件の向上と職場環境の改善
- ②熟練技能（者）の社会的評価の確立
- ③熟練技能（者）の育成に向けた体制の確立
- ④技能形成を通じたやりがいの発揮、アイデンティティの形成

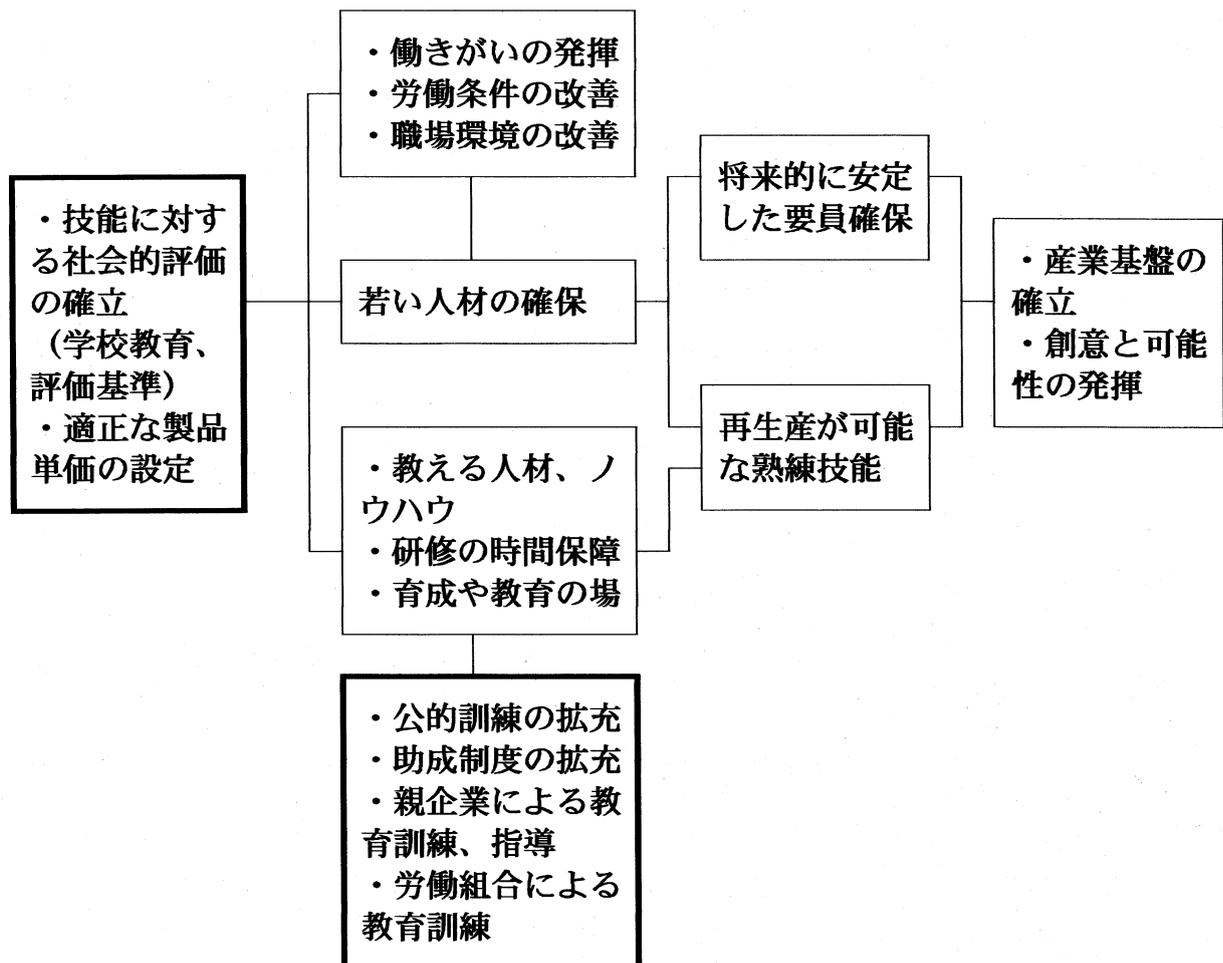
しかし、こうした課題は、個別の企業努力だけでは限界があり、熟練技能（者）の再生産に向けた社会的なシステム作りが不可欠となる。

日本の産業基盤を将来的に確立していくという中長期的な視点に立って、国・地方自治体はもとより、各経営者団体・業種別団体、下請中小企業と取引関係にある大企業、そして労働組合などが、それぞれの役割を果たしていくことが問われている。

その基本的な方向は、「熟練技能（者）の育成、評価などが、もっぱら企業を通じて行われている現状を変革し、その育成、評価などが社会的に行われるシステムを確立し、社会的公正の観点から技能に見合う正当な処遇を確立する」ということに要約されよう。

- (1)「モノ作り」の文化の再構築に向けた様々なレベルの教育、社会的な喚起
- (2)熟練技能育成に向けた労働者個人を対象とした公的な職業訓練施策の抜本的強化
- (3)企業を移動しても通用するような技能評価基準の社会的な確立と、仕事の成果が企業の成果としてだけでなく、熟練技能者の成果としても正当に配分されるようなシステム
- (4)熟練技能（者）が真にやりがいを発揮できるような積極的な企業展開と熟練技能者の思い切った処遇
- (5)熟練技能（者）に対する親企業による適正な評価と適正な単価設定

■熟練技能の再生産のシステム



5. 各セクターの任務と役割

以上に指摘した課題は、産業構造や就業構造の将来的な全体像に関わるものであり、単に熟練技能や、中小企業を対象とした制度改革や意識変革にとどまるものではない。

しかし、熟練技能（者）の「再生産システム」は、いま危機的な状況に置かれており、その再構築に向けた作業は一刻の猶予も許されないというのが実態である。

したがって、基本的な方向に向けた共通認識の形成を急ぐだけでなく、各セクターごとに、その任務と役割を果たしていくことが求められている。

とくに、労働組合は、労働者の「働きがい」が発揮できる社会に向けて、労働組合がリード役を果たしていくという視点に立って、取り組みを強めていくことが重要である。

(1)政府・自治体

- ①伝統産業対策やハイテク（新たな熟練）対策にとどまらず、熟練技能の育成を重点課題に掲げ、産業政策と労働政策が一体となって早急に対策を講じていくこと。
- ②とくに基礎的な技能の育成については、国や自治体の社会的な使命として位置づけ、公的職業訓練の体系の見直しや指導員の育成などの対策を強化すること。
- ③個別企業や業界団体（とくに中小企業）などの技能育成、職業訓練に対する助成制度を抜本的に強化すること。
- ④産業基盤を支える熟練技能の役割について社会的な喚起を行い、社会教育や学校教育においても重視していくこと。また、早い段階から基礎的な熟練技能に触れられる機会を作り、専門教育が受けられる体制を確立すること。

(2)企業・業界団体

- ①熟練技能（者）の育成が産業界全体の重要課題であることを十分に認識し、育成や訓練を個別企業の努力にとどめず、共同の事業として取り組んでいく体制を確立すること。
- ②各企業は、職業訓練に要する時間の保障に努め、労働時間の短縮や就業時間内の訓練などの措置を講じること。
- ③親企業は、関連中小企業の技能を正當に評価し、適正な単価の設定をするよう努めること。

(3)労働組合

- ①熟練技能の社会的な評価の向上と、技能評価の社会的な基準の確立に向けた取り組みを検討していくこと。
- ②効率だけを追求する仕事のあり方を見直し、仕事の質や内容を豊かにしていく点検作業とともに、仕事や技能に見合う処遇の改善に取り組んでいくこと。
- ③職業訓練や能力開発などに関わる事項を労使協議の対象とし、労働組合としても積極的に関わり、発言していくこと。
- ④労働組合自らの活動分野として、熟練技能育成に向けた啓発・教育に取り組んでいくこと。

以上

製造業中小企業の技能形成に関するアンケート調査結果の概要

1994年5月

連合総合生活開発研究所

0. 調査の目的

大企業の生産システムは、その部品・技術を膨大な中小企業群に依存している。しかし中小企業において、中核となる熟練技能はいわゆる集団就職世代によって辛うじて支えられているのが現状であり、熟練技能の継承は製造業全体の基盤に関わる問題となっている。

この点に関しては自動化や国際分業などによって解決されるという意見もあるが、事態はそれほど単純ではない。また企業規模間の分業関係は、労働市場の階層的構造と連動して、労働条件の格差を生じさせる要因の1つとなっており、格差是正の視点からも中小企業における能力発揮・技能育成の機会を生みだしていくことが必要となっている。

本調査では、製造業に的をしぼり、こうした問題点と課題が製造業において具体的にどのように生じているのか、かつ政策的にいかなる課題が求められているのかを明らかにすることを目的としている。

1. 調査実施の時期と調査票の回収状況

調査は93年11月に実施され、合計2,800企業に配付され、799企業から回答を得た。この結果回収率は28.5%となる。集計はこのうち従業員数300人未満の666企業を対象とした。集計対象となった企業の従業員数は平均で100名強であった。ちなみに平成3年版事業所統計調査（企業統計編）によれば日本の300人以下企業の1企業あたり従業員数は8人（中央値）である。

2. 平均年齢は44歳

集計対象となった企業における熟練技能者の年齢は40代がほぼ半数を占め、中央値は44歳である（第1図）。中心的な熟練技能としては、「製品組立」（23%）が最も多く、次いで「切削」（16%）、「部品組立」（8%）などがあげられているが、「その他」と答えたところも14%あった（第2図）。

3. 一人前の熟練技能者になるには6年

一人前の熟練技能者になるための必要年数としては、「5-6年」が43%で最も多く、「10年をこえる」という回答も14%みられる。中央値は6年強である（第3図）。

以上みてきたような熟練技能者が、その企業の中心的熟練職場において占める割合は、中央値で36%といったところであるが、[独立開発・試作型]の企業では4割をこえている（第4図）。

4. 中小企業でも熟練技能者の多くは長期勤続、

定着率を高めるには、「賃金引き上げ」や「能力発揮できる場や機会の提供」が必要

第5図は、中心的熟練技能者のいわばキャリアをみたものであるが、圧倒的に多くの企業が「長く自社に勤めて技能を取得した人」（80%）と答えており、熟練技能者の多くが長期勤続を前提にしていることがわかる。このために最近5年間における熟練技能者の企業への定着率（5年前に在籍していた人の何割が現在も在籍しているか）は「70%以上」と答えた企業がほぼ8割に及んでいる（第6図）。

それにしても今後とも熟練技能者の定着率を高めていく努力が必要であることはいうまでもないが、その対策と最も重要と考えられているのは「賃金の引き上げ」（43%）であり、次いで「能力が発揮できる場や機会の提供」（34%）、「労働時間の短縮・休日の増加」（30%）、そして「職場環境の改善」（26%）などが主なものである（第7図）。

5. 熟練技能者は現在は充足しているものの、将来の見通しはない

第8図は中心的熟練技能部門における熟練技能者の要員充足状況をみたものであるが、「現在充足しており、将来も心配はない」という企業が23%、これに「現在は足りているが、将来の見通しはない」の53%を加えると、<現在充足している>企業は76%と4分の3に達している。しかし<将来の見通しはない>（「現在は足りているが将来の見通しはない」+「現在不足で将来の見通しもない」）という企業も61%と少なくないのが実態であり、決して楽観はできない。

6. 必ずしも計画的ではないが、大多数の企業がOJTを実施

第9図は、熟練技能の養成・訓練を計画的に行なっているかどうかをみたものである。それによると、「計画的に行なっている」企業は24%、要するに4社に1社にとどまっております。大半の企業は「特に計画的には行なっていない」と答えている。もっとも計画的にはないにせよ大半の企業で何等かの養成・訓練は行なっており、第10図に示したようにその方法としては「社内でベテランと一緒に仕事をさせながら覚えさせている」といういわゆるOJTが97%と圧倒的に多く、次いで比率は大きく下がるが「社内のベテランが講習などを行なっている」が50%、「公的機関の技能講習にしている」が41%である。

7. 技能養成がうまくいっていない企業が4割、うまくいっていない最大の理由は若い人を指導できるベテランがいない

もっともこうした養成・訓練は「うまくいっている」という企業が61%ある半面、「うまくいっていない」と答えた企業が4割近い点が問題である（第11図）。「うまくいっていない」企業では、その理由として「ベテランに若い人への指導力がない」をあげたところが59%と6割近くに及んでいる。これは世代間のギャップが技能養成の場においても大きいことを示しており、ベテランの熟練技能者が単に深い熟練技能を持っているだけでは若い人に熟練技能を伝承・養成するのに充分ではないことを示している。

しかし計画性を伴わないOJTは、ともすれば技能養成のテクニックをベテラン技能者の個人的力量に頼りがちであり、負担はベテラン技能者個人にかかりやすい。もちろんベテラン技能者の側の努力も必要であるが、会社全体としての養成・訓練体制の整備がより重要であろう。他方若い人の側でもそれなりの努力は必要であり、それは「若い人が現場で仕事を覚える意欲が少ない」と指摘した企業が41%と、先の「ベテランに指導力がない」に次いで多いことから明らかである（第12図）。

8. 熟練技能の自動化への置き換え可能性は半々

また熟練技能の養成・訓練が「うまくいっていない」と答えた企業に、熟練技能の機械化・自動化への置き換えが可能かどうかをみたのが第13図であるが、「可能である」（46%）と「不可能である」（50%）がちょうど半々である。ただ業種によって多少の差があり、輸送用機械器具では6割が「可能である」としているのに対し、一般機械器具や電気機械器具では逆に「不可能である」と答えた企業が6割に及んでいる。「不可能である」と答えた企業では、その理由として「今のところまだ機械化・自動化しても熟練技能に代替できない部分がある」が83%で断然多く、次いで「コスト面で導入が困難」が48%である（14図）。

9. 求められる「中小企業を対象とした公的資金援助の創設・充実」

そこで熟練技能の養成・訓練に関する希望として、どのようなことが求められているのかをみると、「中小企業を対象とした公的資金援助の創設・充実」が64%で最も多く、次いで比率はかなり下がるが、「学校以外の公的機関における技能教育の充実」（49%）と「業界団体による技能教育の充実」（47%）などがあげられている（第15図）。

10. 熟練技能者の処遇、賃金面で考慮している企業が7割

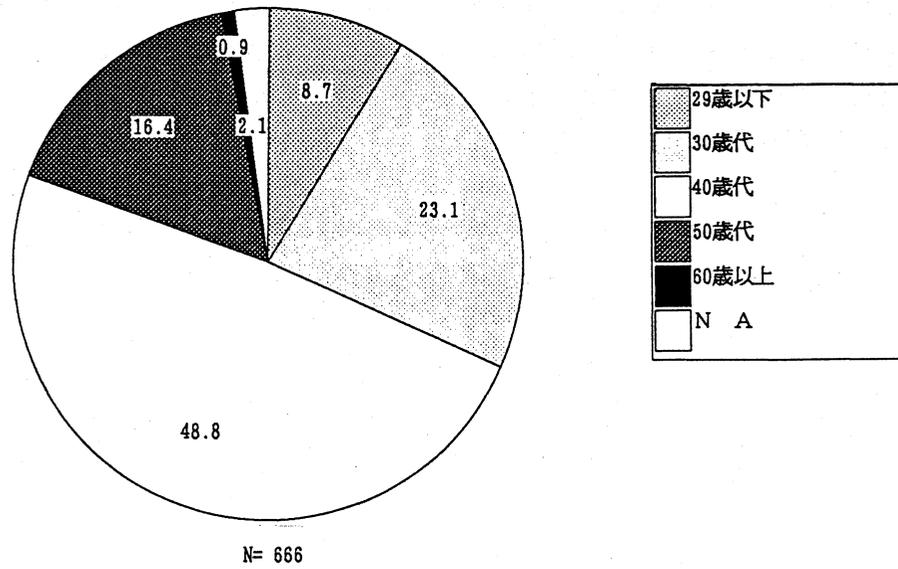
熟練技能者の処遇の仕方について、賃金、役職昇進、定年年齢や勤務延長など就労年齢などについて質問した結果では、「他の従業員と変えることはない」は21%にとどまり、なんらかの面で他の従業員と多少とも異なった処遇をしている企業が多い。中身としては「賃金面で考慮している」企業が67%で最も多く、次いで「役職昇進面で考慮している」企業も52%と半数をこえている（第16図）。

11. 日本の中小企業の将来について、[工場の海外移転で産業が空洞化する]が6割、[技能継承されない]が5割

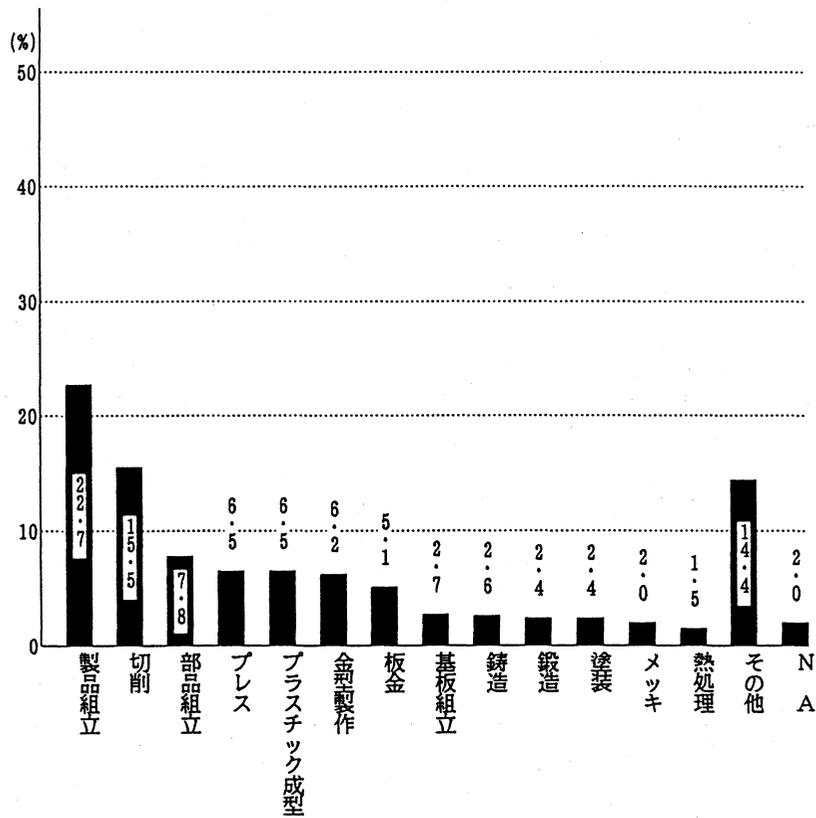
第17図は日本の中小企業の将来について、中小企業自身がどのように考えているのかをみたものである。上から3項目はマイナスの展望を、下の3項目はプラスの展望を示しており、それぞれの項目についてどう思うか答えてもらった。マイナスの展望では「工場の海外移転で産業基盤が空洞化する」に対して61%の企業が「そう思う」と答え、[若い人が集まらず技能継承されない]にも51%が「そう思う」としている。しかし「アジア諸国の追い上げにより衰退する」という展望に「そう思う」と答えた企業は41%にとどまっている。これに対し「技術の高度化により発展していく」という展望に対しては7

4%の企業が「そう思う」としており、技術の高度化に対する自信がうかがえるとともに、
「海外との分業関係により相互に発展する」や「新しい産業が新たな展開をする」など
対しても肯定する企業がほぼ6割と比較的楽観的な印象を受ける。もっともこれを業務内
容別にみると（第1表）、下請生産型の企業では「産業基盤が空洞化する」という危機感
をもった企業が66%と3分の2に及び、また「若い人が集まらず技能継承されない」と
いう企業も56%と半数を大きくこえているなど無視できない点である。

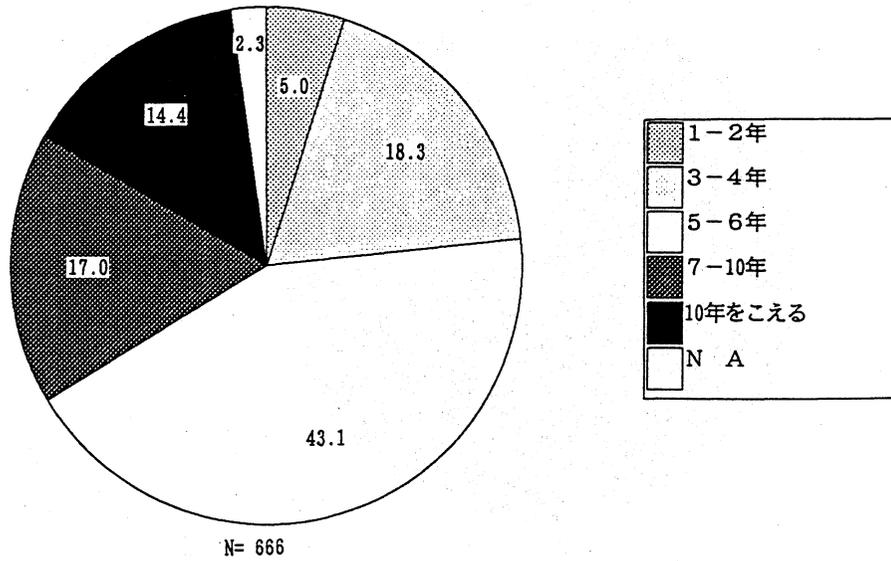
第1図 中心的熟練技能部門における熟練技能者の年齢階層



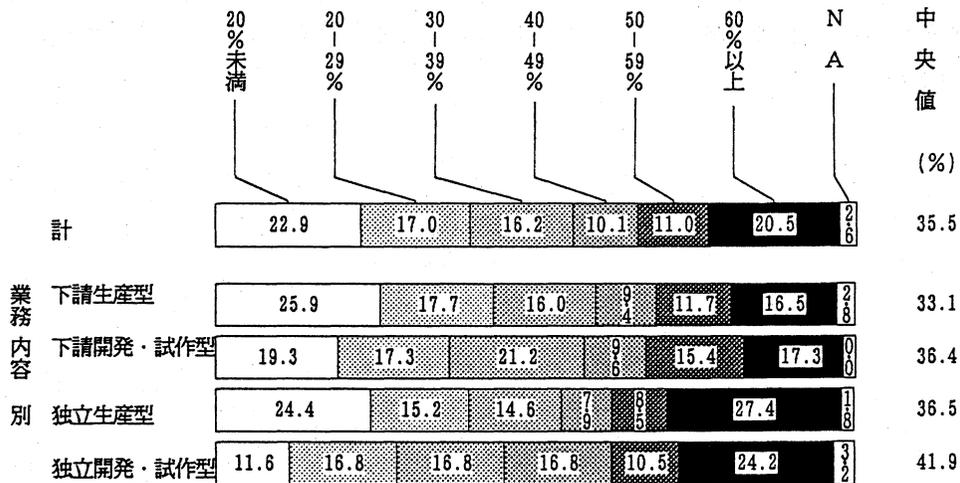
第2図 主な加工内容のうちで中心的な位置を占める熟練技能



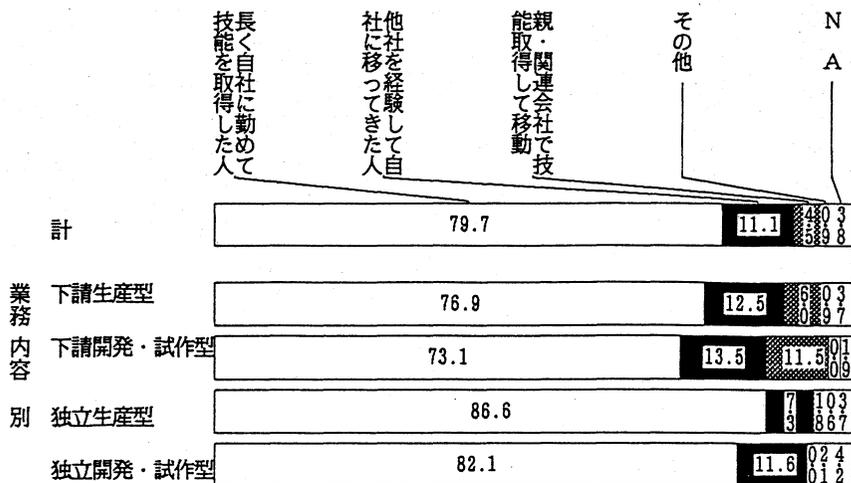
第3図 中心的熟練技能部門において一人前の熟練技能者になるための必要年数



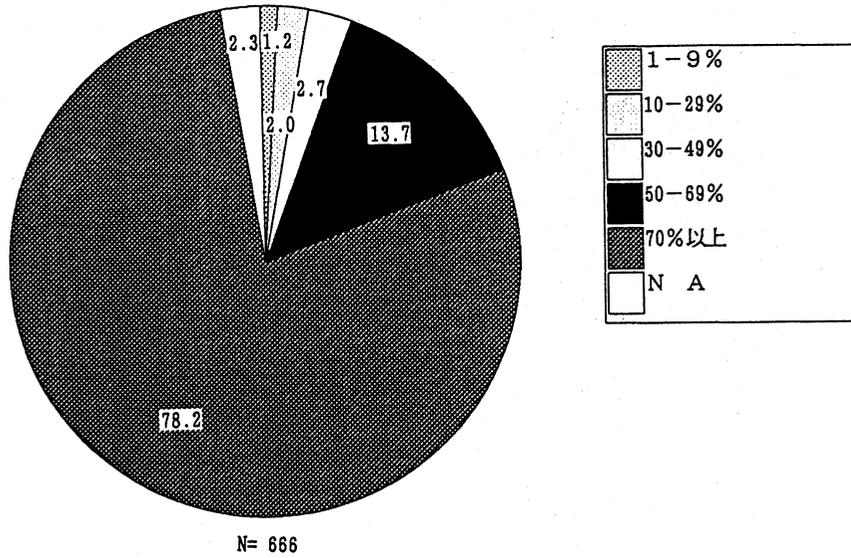
第4図 中心的熟練技能部門における熟練技能者の割合



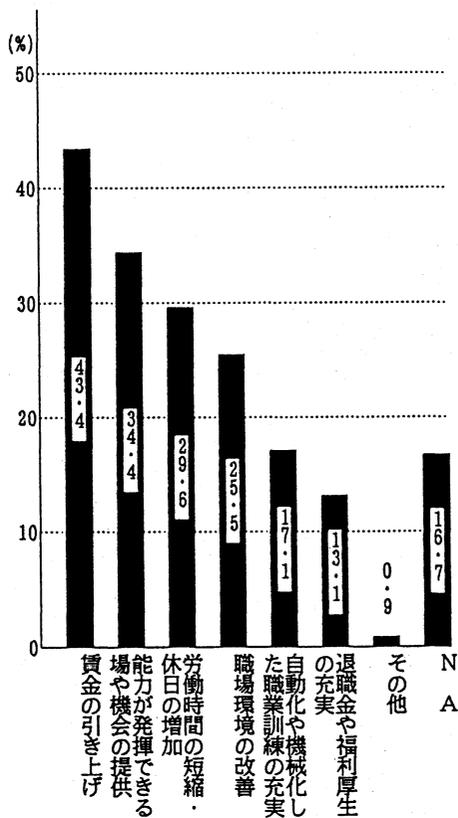
第5図 熟練技能者の中心になっている人



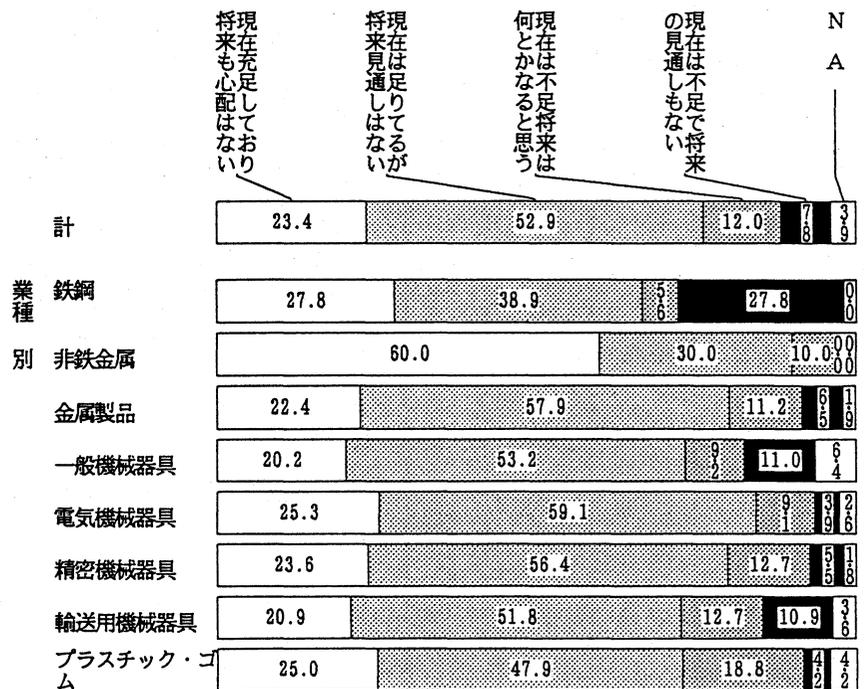
第6図 中心的熟練技能部門における最近5年間の熟練技能者の定着率



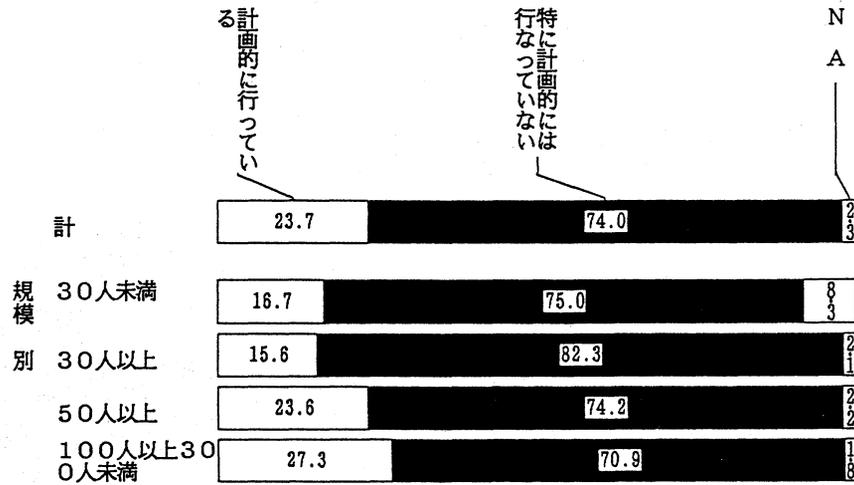
第7図 定着率を高めていくための対策 (2つ以内選択)



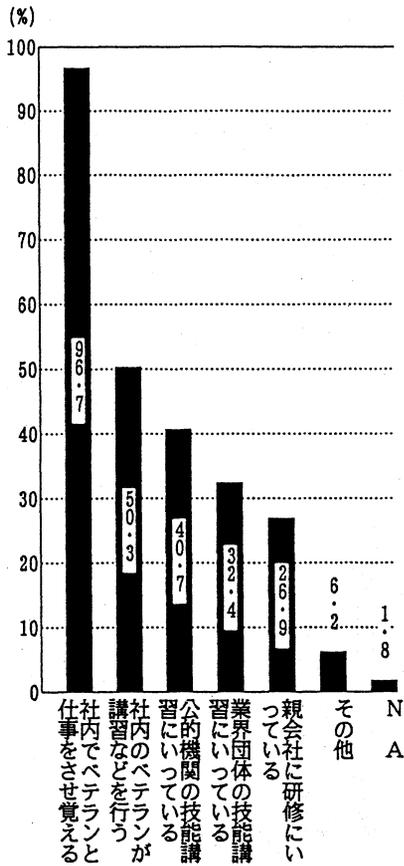
第8図 中心的熟練技能部門の熟練技能者の要員充足状況



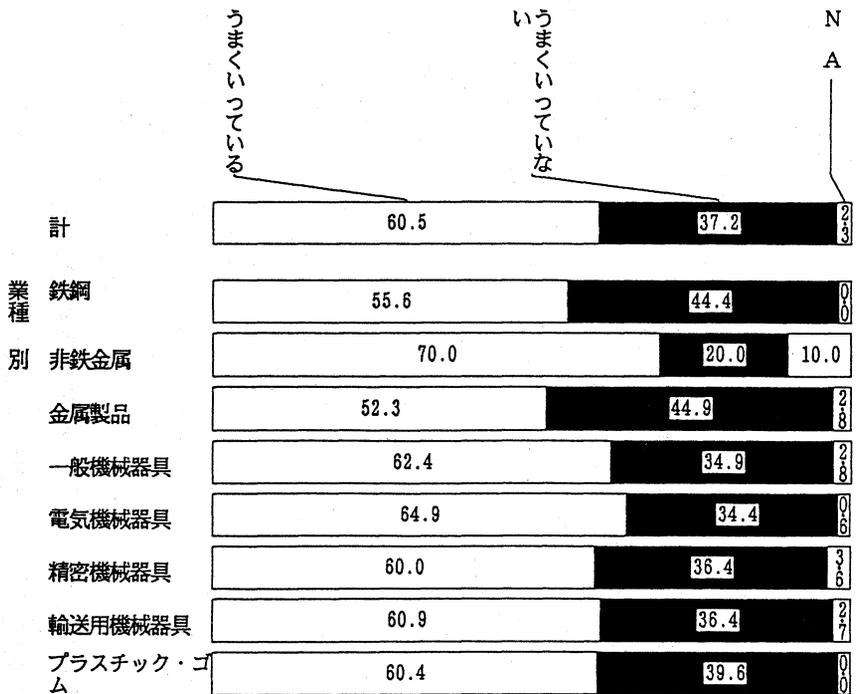
第9図 伝承・養成・訓練の計画



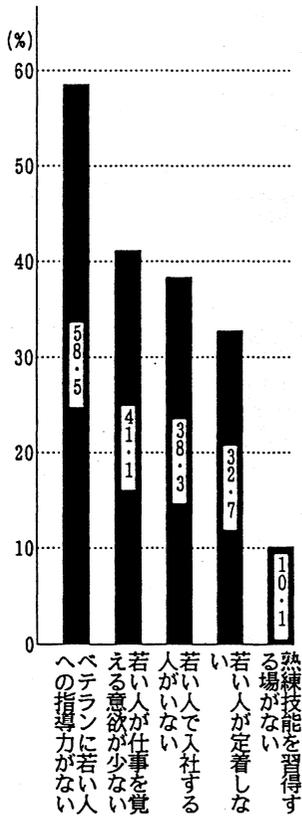
第10図 伝承・養成・訓練の具体的な方法 (該当するものすべて)



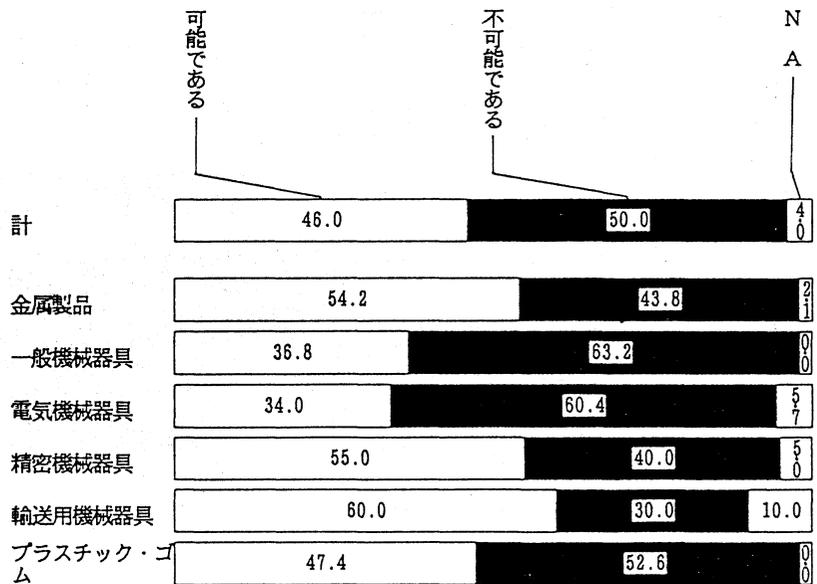
第11図 熟練技能の伝承・養成・訓練結果



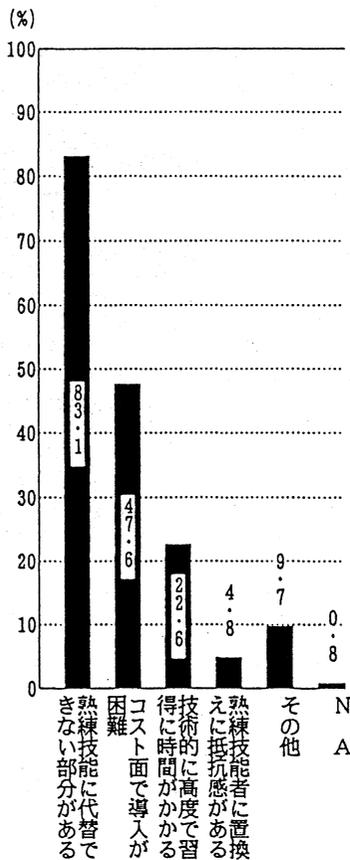
第12図 伝承・養成・訓練の障害理由



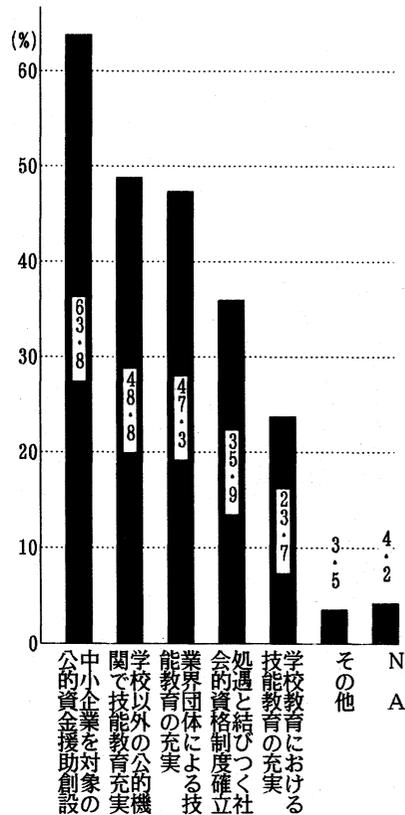
第13図 熟練技能者不足対策として熟練技能の機械化・自動化への置きかえ



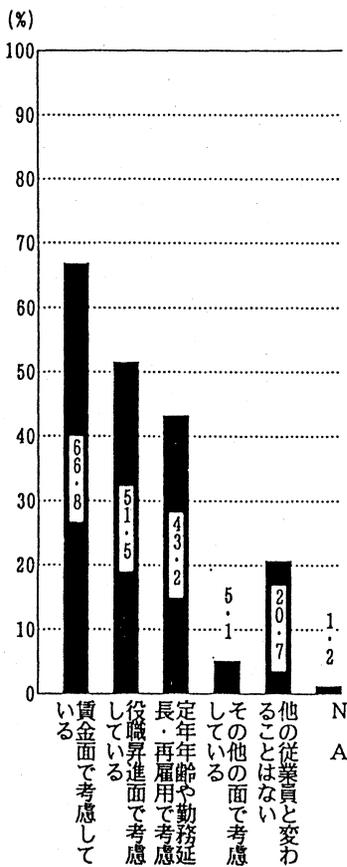
第14図 不可能な理由



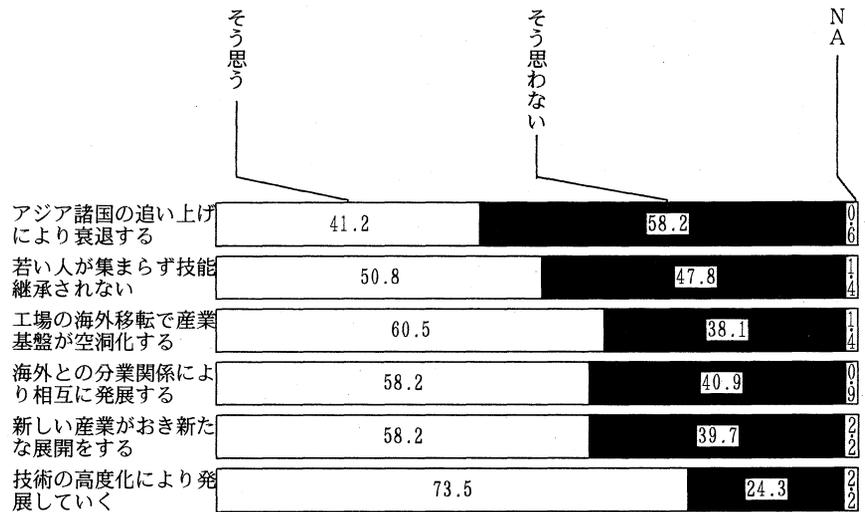
第15図 熟練技能の伝承・養成・訓練に関する希望 (3つ以内選択)



第16図 熟練技能者に対する処遇
(該当するものすべて)



第17図 日本の中小企業の将来について



第1表 日本の中小企業の将来について<そう思う・1>

	げア	技	若	産	工	で	海	新	新	り	技
	ア	能	い	業	場	海	外	た	た	発	術
	シ	継	人	の	の	相	と	な	な	展	の
	ア	承	が	外	外	互	の	展	展	開	高
	シ	さ	集	移	移	に	分	業	業	を	度
	ア	れ	ま	転	転	発	業	が	が	お	化
	シ	な	ら	化	で	展	を	お	お	き	に
	ア	い	ず	で	て	す	き	き	き	よ	よ
	シ	ず	ず	で	て	る	る	る	る	よ	よ
	ア	上	上	上	上	上	上	上	上	上	上
計	41.3	51.5	61.0	58.1	57.8	73.6					
業務内容別	下請生産型	45.6	55.6	66.4	55.8	54.1	73.2				
	下請開発・試作型	46.2	51.9	59.6	53.8	51.9	65.4				
	独立生産型	37.2	46.3	54.3	63.4	62.2	70.7				
	独立開発・試作型	30.5	45.3	53.7	60.0	67.4	84.2				

※網かけ下実線は計との差が5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す

中小製造業の技能形成に関する調査

序章 調査実施の概要

1. 調査の目的

大企業の生産システムは、その部品・技術を膨大な中小企業群に依存している。しかし中小企業において、中核となる熟練技能はいわゆる集団就職世代によって辛うじて支えられているのが現状であり、熟練技能の継承は製造業全体の基盤に関わる問題となっている。

この点に関しては自動化や国際分業などによって解決されるという意見もあるが、事態はそれほど単純ではない。また企業規模間の分業関係は、労働市場の階層的構造と連動して、労働条件の格差を生じさせる要因の1つとなっており、格差是正の視点からも中小企業における能力発揮・技能育成の機会を生みだしていくことが必要となっている。

本調査では、製造業に的をしぼり、こうした問題点と課題が製造業において具体的にどのように生じているのか、かつ政策的にいかなる課題が求められているのかを明らかにすることを目的としている。

2. 調査の時期

調査票の配付：1993年11月

調査票の回収：同年12月

3. 調査票の配付と回収

調査票の配付は、合計2,800企業に配付され、799企業から回答を得た。この結果回収率は28.5%となる。集計はこのうち従業員数300人未満の666企業を対象とした。

4. 調査実施上の分担

調査票の設計は、別紙記載のプロジェクトチームが行ない、調査票の配付、回収は連合中小労働政策局及び連合総合生活開発研究所が分担した。さらに調査票の集計・分析は、先のプロジェクトチームにおける討議をもとに、労働調査協議会が取りまとめを担当した。

5. 分析上の留意点

(1) 中央値について

以下の文章中、しばしば「中央値」という言葉が用いられている。これは例えば資本金額の中央値が4千百万円だという場合、全体の半分の企業は4千百万円より少なく、半分の企業はそれより多いということであり、ちょうど真ん中の値が4千百万円だということである。平均値と似ているが、平均値が異常値の影響を受けやすいのに対し、中央値にはその影響がない。回答の分布が左右均等の山型の分布（正規分布）であれば、中央値も平均値も同一となる。

(2) サンプル数について

前述のように今回の集計対象となった企業数は666件であるが、集計の種類によってはサンプル数はきわめて少なくなっている場合がある。例えば業種別集計では非鉄金属に該当する企業はわ

ずか10件に過ぎない。いうまでもなく10件のサンプルで有意な説明をすることは困難である。しかし業種別集計は分析上無視できないものであり、報告書中多用されている。そこで図表上サンプル数10件以上の場合は表示し、10件に満たない場合は表示自体おこなわないことで統一した。

(3) 対象企業の規模について

本調査は中小製造業における技能形成がテーマであるから、300人以上の企業は集計から除外している。後にみるように集計対象となった企業の1企業あたりの正規従業員数は平均値で104人である。他方日本の製造業の300人未満の企業の分布は第1表のごとくであり、9人以下の企業が6割近くを占め、その中央値は7.9人である。それと比べると明らかに今回調査の対象となった企業は中小の企業であり、いわゆる零細製造業企業は含まれていない。以下の検討においては、そうしたデータの性格が十分留意されるべきであろう。

第1表 日本における300人以下製造業企業の分布と中央値

規 模	4人以下	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～299人	中央値
企業数	123,110	76,097	58,926	25,383	21,581	17,317	11,097	7.9人
構成比	36.9%	22.8%	17.7%	7.6%	6.5%	5.2%	3.3%	

総務庁「平成3年版・事業所統計調査」企業統計編より

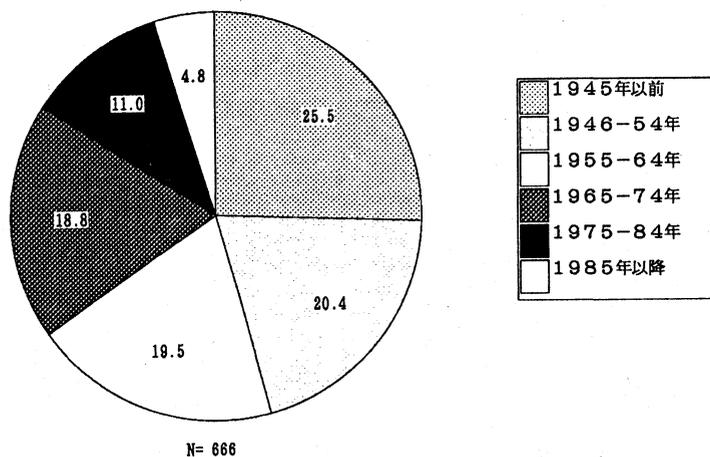
6. 対象企業のプロフィール

ここでは集計対象となった企業のプロフィールを簡単にみておく。

(1) 創業年次 (第1図)

1945年以前、要するに戦前から業務を行なっている企業がちょうど4分の1と少なくない。次いで「1946年-54年」が20.4%である。創業年次が新しい<1975年以降> (「1975年-84年」+「85年以降」) 創業された企業は15.8%であった。

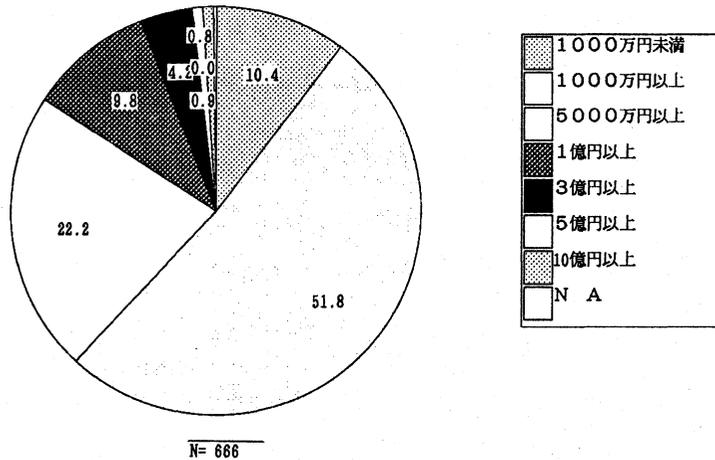
第1図 創業年次



(2) 資本金額 (第2図)

分布では「1000万円以上5000万円未満」が51.8%と半数を占め、次いで「5千万円以上1億円未満」が22.2%である。中央値を計算すると4千百万円となる。

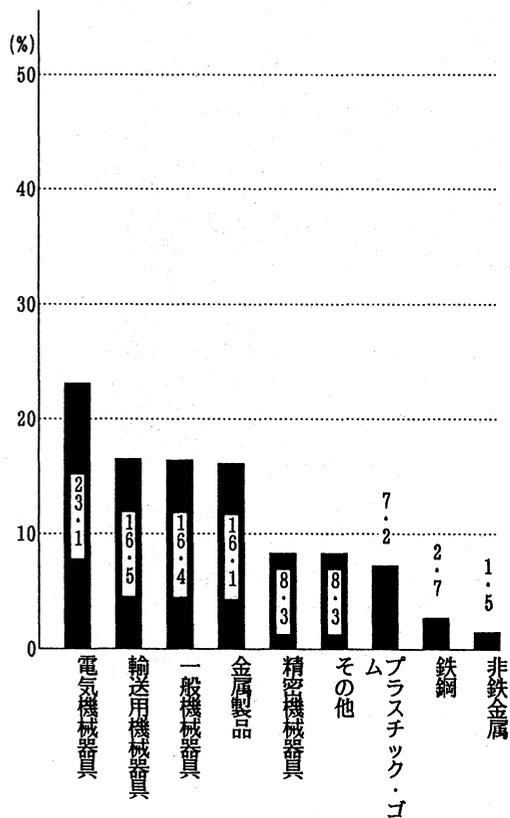
第2図 資本金額



(3) 業種 (第3図)

電気機械器具が23.1% (154件) で最も多く、以下「輸送用機械器具」(16.5%)、「一般機械器具」(16.4%)、「金属製品」(16.1%)などがほぼ同率で並んでいる。これに対し「鉄鋼」は18件、2.7%、「非鉄金属」は10件、1.5%とわずかなサンプル数にとどまっている。

第3図 業種



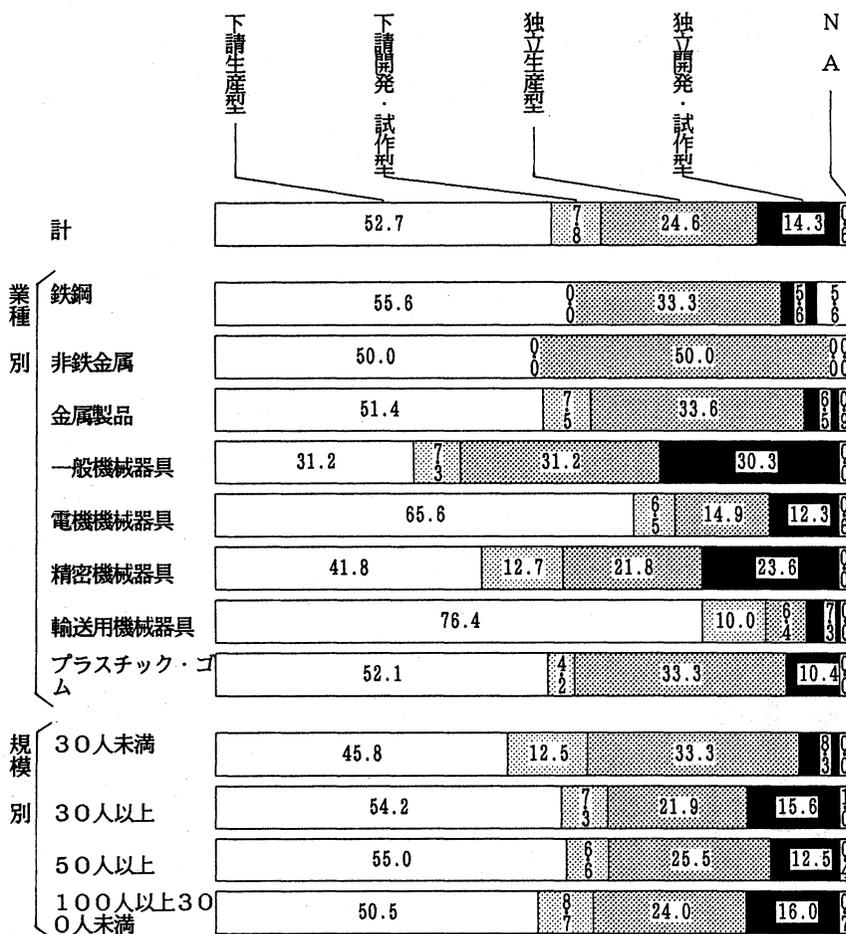
(4) 業務内容 (第4図)

ここでの業務内容とは、特定の親会社を持っているかどうか、生産活動中心か、開発・試作中心かを組合わせて、企業の性格をみてみた。設問は「もっぱら親企業の発注を受け、汎用品等の生産を行っている(下請生産型)」、「もっぱら親企業の発注を受け、製品試作・開発を中心に行っている(下請開発・試作型)」、「とりたてて親企業はなく、汎用品等の生産を行っている(独立生産型)」、「とりたてて親企業はなく、製品試作・開発を中心に行っている(独立開発・試作型)」の4つの選択肢からなっている。

総計では〔下請生産型〕が52.7%と半数を占め、次いで〔独立生産型〕が24.6%で、両者を合計すると生産型が8割近くを占めている。他方〔独立開発・試作型〕は14.3%、〔下請開発・試作型〕は7.8%で、開発・試作型は合せて2割強ということになる。他方下請型か、独立型かで見ると、前者は6割、後者が4割ということになる。

こうした業務内容は職種によって大きく異なっており、電機機械器具や輸送用機械器具では〔下請生産型〕が7割前後を占めているのに対し、一般機械器具では〔独立開発・試作型〕が、金属製品やプラスチック・ゴムでは〔独立生産型〕が相対的に多いという特徴がみられる。

第4図 業務内容



(5) 企業規模 (第2表)

本アンケート調査では正規従業員数を性別・職種別に質問している。第2表は1企業あたりの平均値と全従業員数に占める割合を一覧で示したものである。調査対象全体としては男性77.2人、女性26.9人、正規従業員計は104.2人である。このうち技能工は男女合わせて26人、25%ほどを占めている。

業種別にみると、正規従業員数が最も多いのは、輸送用機械器具の133人、次いで一般機械器具が106人、精密機械器具がちょうど100人である。また技能工のウエイトが高いのは非鉄金属の32%、輸送用機械器具の31%、一般機械器具の30%などであり、逆に鉄鋼(14%)や精密機械器具(17%)では2割に満たない。

第2表 1企業あたり正規従業員数(平均値)

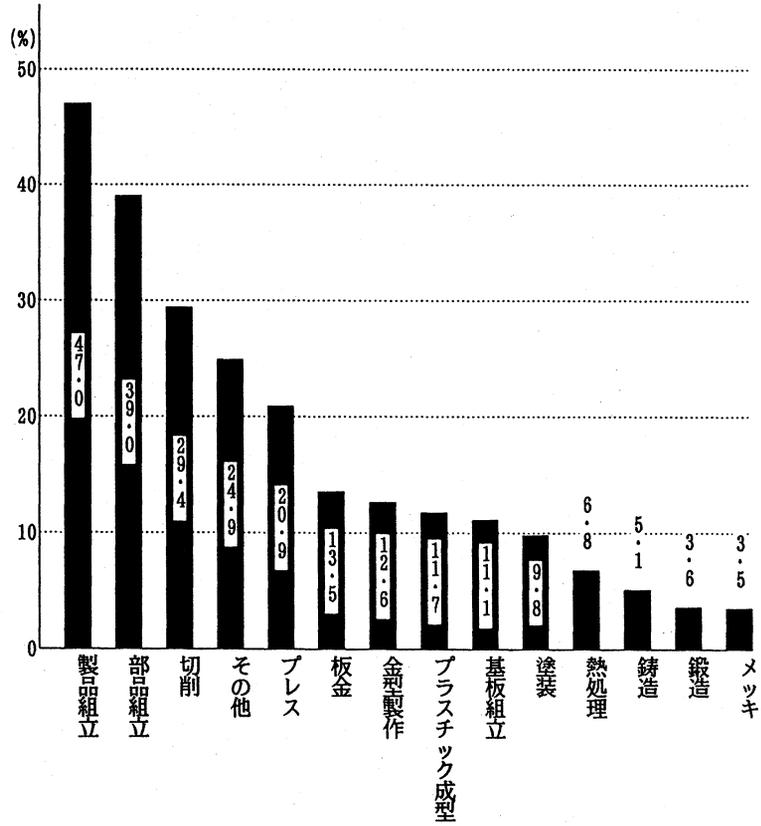
	件数	男性計					女性計					正規従業員計			
		技術者	技能工	一般作業員	事務系	その他	技術者	技能工	一般作業員	事務系	その他				
計	666	12.9 (12.4)	23.7 (22.7)	28.0 (26.9)	2.3 (2.2)	0.4 (0.4)	77.2 (74.1)	0.7 (0.7)	2.2 (2.1)	16.1 (15.5)	7.7 (7.4)	0.3 (0.3)	26.9 (25.8)	104.2	
業務内容別	下請生産型	351	9.9 (9.6)	22.7 (22.1)	29.8 (29.0)	9.0 (8.8)	0.1 (0.1)	71.5 (69.6)	0.5 (0.5)	2.5 (2.4)	21.5 (20.9)	6.3 (6.1)	0.5 (0.5)	31.3 (30.4)	102.8
	下請開発・試作型	52	19.6 (17.2)	29.8 (26.2)	29.4 (25.9)	13.3 (11.7)	0.0 (0.0)	92.1 (81.0)	1.7 (1.5)	3.1 (2.7)	9.6 (8.4)	7.1 (6.2)	0.0 (0.0)	21.5 (18.9)	113.7
	独立生産型	164	12.6 (12.6)	22.8 (22.9)	26.3 (26.4)	14.4 (14.4)	0.4 (0.4)	76.5 (76.7)	0.7 (0.7)	1.7 (1.7)	12.0 (12.0)	8.8 (8.8)	0.0 (0.0)	23.2 (23.3)	99.7
	独立開発・試作型	95	20.6 (18.5)	25.5 (22.8)	22.8 (20.4)	20.2 (18.1)	1.6 (1.4)	90.8 (81.4)	0.9 (0.8)	1.4 (1.3)	7.2 (6.5)	11.2 (10.0)	0.0 (0.0)	20.8 (18.6)	111.6
業種別	鉄鋼	18	4.8 (5.0)	13.1 (13.7)	51.8 (54.3)	11.8 (12.4)	0.0 (0.0)	81.4 (85.3)	0.1 (0.1)	0.4 (0.4)	7.4 (7.8)	6.1 (6.4)	0.0 (0.0)	13.9 (14.6)	95.4
	非鉄金属	10	5.9 (6.3)	29.1 (31.3)	24.0 (25.8)	9.9 (10.6)	0.0 (0.0)	68.9 (74.0)	0.6 (0.6)	0.5 (0.5)	15.2 (16.3)	7.9 (8.5)	0.0 (0.0)	24.2 (26.0)	93.1
	金属製品	107	9.8 (10.1)	26.3 (27.2)	29.1 (30.1)	11.7 (12.1)	0.1 (0.1)	76.9 (79.4)	0.3 (0.3)	1.0 (1.0)	11.0 (11.4)	7.6 (7.9)	0.0 (0.0)	19.9 (20.6)	96.8
	一般機械器具	109	16.8 (15.8)	31.5 (29.6)	26.1 (24.6)	17.0 (16.0)	1.8 (1.7)	93.2 (87.7)	0.4 (0.4)	0.4 (0.4)	3.8 (3.6)	8.5 (8.0)	0.0 (0.0)	13.0 (12.2)	106.3
	電機機械器具	154	12.8 (12.8)	13.8 (13.8)	21.9 (22.0)	9.0 (9.0)	0.1 (0.1)	57.6 (57.8)	0.9 (0.9)	3.6 (3.6)	30.7 (30.8)	6.5 (6.5)	0.5 (0.5)	42.1 (42.2)	99.7
	精密機械器具	55	14.9 (14.7)	22.0 (21.7)	24.9 (24.6)	11.1 (10.9)	0.0 (0.0)	72.9 (72.0)	1.1 (1.0)	4.8 (4.7)	15.4 (15.2)	7.1 (7.0)	0.0 (0.0)	28.3 (28.0)	101.2
	輸送用機械器具	110	13.8 (10.4)	37.7 (28.4)	38.8 (29.2)	13.8 (10.4)	0.3 (0.2)	104.4 (78.6)	0.9 (0.7)	3.0 (2.3)	15.4 (11.6)	8.4 (6.3)	0.8 (0.6)	28.4 (21.4)	132.8
	プラスチック・ゴム その他	48 55	8.1 (9.6)	13.7 (16.3)	24.9 (29.5)	10.2 (12.1)	0.0 (0.0)	56.9 (67.5)	0.2 (0.2)	1.9 (2.3)	16.5 (19.6)	9.0 (10.7)	0.0 (0.0)	27.5 (32.6)	84.3
	55	15.9 (16.8)	15.9 (16.8)	23.7 (25.1)	13.8 (14.6)	0.0 (0.0)	69.4 (73.4)	1.5 (1.6)	1.2 (1.3)	14.2 (15.0)	8.3 (8.8)	0.0 (0.0)	25.1 (26.6)	94.5	
規模別	30人未満	24	3.0 (14.9)	6.3 (31.3)	4.1 (20.4)	2.1 (10.4)	0.0 (0.0)	15.5 (77.1)	0.1 (0.5)	0.4 (2.0)	2.0 (10.0)	2.2 (10.9)	0.0 (0.0)	4.6 (22.9)	20.1
	30人以上	96	5.6 (13.6)	9.3 (22.6)	10.8 (26.2)	4.7 (11.4)	0.0 (0.0)	30.3 (73.5)	0.3 (0.7)	0.3 (0.7)	7.0 (17.0)	3.3 (8.0)	0.0 (0.0)	10.9 (26.5)	41.2
	50人以上	271	8.5 (11.9)	14.9 (20.9)	19.3 (27.0)	7.5 (10.5)	0.3 (0.4)	50.4 (70.6)	0.4 (0.6)	1.4 (2.0)	13.4 (18.8)	5.7 (8.0)	0.0 (0.0)	20.9 (29.3)	71.4
	100人以上	275	20.6 (12.4)	38.9 (23.5)	44.6 (26.9)	20.6 (12.4)	0.7 (0.4)	125.5 (75.7)	1.1 (0.7)	3.8 (2.3)	23.1 (13.9)	11.7 (7.1)	0.6 (0.4)	40.3 (24.3)	165.8
	300人未満														

()内の数字は正規従業員計を母数とした構成比

(6) 主な加工内容 (第5図)

ほぼ半数の47.0%の企業で「製品組立」があげられ、以下「部品組立」(39.0%)、「切削」(29.4%)、「プレス」(20.9%)などが主なものである。

第5図 主な加工内容 (3つ以内選択)



第1章 熟練技能の内容と熟練技能者のプロフィール

本章では本調査で扱う熟練技能がどのようなものなのか、またそれを担う熟練技能者がどのようなプロフィールを持っているのか、検討する。

1. 熟練技能の内容

－「製品組立」「切削」を中心に、その内容は多様－

熟練技能の内容は多様である。第1-1表に示したように、最も多いのは「製品組立」の22.7%、次いで「切削」の15.5%、それ以外は「その他」の14.4%を除けば、いずれも10%未満である。業務内容別にみると、独立開発・試作型で「製品組立」が45.3%と比較的目立っている程度である。業種別にみると、一般機械器具、電機機械器具、精密機械器具ではいずれも「製品組立」をあげている企業が4割近い。このうち一般機械器具、精密機械器具では「切削」をあげる企業も4社に1社にのぼっている。

第1-1表 主な加工内容のうちで中心的な位置を占める熟練技能

		鑄造	鍛造	メッキ	塗装	熱処理	板金	プレス	切削	金型製作	プラスチック成型	基板組立	部品組立	製品組立	その他	N A
計		2.6	2.4	2.0	2.4	1.5	5.1	6.5	15.5	6.2	6.5	2.7	7.8	22.7	14.4	2.0
業務内容別	下請生産型	3.1	1.4	1.4	4.0	0.9	4.6	9.7	18.5	6.6	6.6	4.0	9.4	17.1	10.8	2.0
	下請開発・試作型	3.8	3.8	11.5	5.8	9.6	11.5	5.8	3.8	9.6	19.2	13.5	1.9
	独立生産型	1.2	4.3	4.9	1.2	4.3	6.1	2.4	12.8	3.7	7.9	1.2	5.5	22.6	22.0	...
	独立開発・試作型	2.1	2.1	2.1	2.1	12.6	6.3	4.2	...	5.3	45.3	14.7	3.2
業種別	鉄鋼	27.8	11.1	5.6	5.6	5.6	5.6	38.9	...
	非鉄金属	10.0	...	30.0	10.0	10.0	40.0	...
	金属製品	2.8	6.5	2.8	5.6	4.7	8.4	13.1	15.9	8.4	3.7	14.0	12.1	1.9
	一般機械器具	3.7	1.8	0.9	0.9	0.9	3.7	...	27.5	8.3	4.6	38.5	7.3	1.8
	電気機械器具	...	0.6	1.3	1.9	...	5.2	4.5	11.0	5.2	2.6	8.4	16.2	37.7	4.5	0.6
	精密機械器具	3.6	3.6	25.5	7.3	1.8	1.8	5.5	36.4	12.7	1.8
	輸送用機械器具	3.6	3.6	0.9	1.8	2.7	9.1	16.4	20.0	5.5	1.8	1.8	10.9	9.1	10.9	1.8
	プラスチック・ゴム	4.2	75.0	...	4.2	2.1	12.5	2.1

2. 熟練技能者の主な属性

—多くは40代前半、一人前になるには6年強—

(1) 熟練技能者の年齢

全体としては40歳台が48.8%とほぼ半数を占め、次いで30歳台が23.1%、50歳台が16.4%となっている。中央値は43.5歳である。業種別に中央値をみると、精密機械器具や電機機械器具では40歳程度であるが、金属製品では47歳と比較的高年齢である。また熟練技能別にみると、基盤組立が33歳、プラスチック成型が41歳と比較的若い、塗装や熱処理、鋳造などは40代後半から50歳程度とやはり年齢が高くなっている(第1-2表)。

第1-2表 中心的熟練技能部門における熟練技能者の年齢階層

		29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	N	中央値
計		8.7	23.1	48.8	16.4	0.9	2.1	43.5
業務内容別	下請生産型	10.3	24.2	45.9	16.8	1.1	1.7	43.2
	下請開発・試作型	5.8	23.1	53.8	15.4	...	1.9	43.8
	独立生産型	5.5	20.7	53.7	17.7	0.6	1.8	44.3
	独立開発・試作型	9.5	24.2	50.5	11.6	1.1	3.2	42.9
業種別	鉄鋼	5.6	11.1	33.3	44.4	5.6	...	50.0
	非鉄金属	10.0	20.0	60.0	10.0	43.3
	金属製品	2.8	8.4	57.0	31.8	46.8
	一般機械器具	2.8	21.1	57.8	14.7	0.9	2.8	44.3
	電気機械器具	12.3	29.2	49.4	7.1	0.6	1.3	41.6
	精密機械器具	10.9	38.2	34.5	12.7	1.8	1.8	40.0
	輸送用機械器具	12.7	21.8	45.5	16.4	1.8	1.8	43.2
プラスチック・ゴム	16.7	20.8	52.1	8.3	...	2.1	42.2	
中心的熟練技能別	鋳造	...	11.8	35.3	47.1	5.9	...	50.6
	鍛造	...	12.5	75.0	12.5	45.0
	メッキ	...	30.8	53.8	15.4	43.6
	塗装	...	18.8	50.0	31.3	46.3
	熱処理	50.0	30.0	20.0	...	50.0
	板金	11.8	14.7	55.9	17.6	44.2
	プレス	7.0	25.6	41.9	23.3	2.3	...	44.2
	切削	11.7	20.4	54.4	12.6	1.0	...	43.3
	金型製作	17.1	19.5	53.7	9.8	42.5
	プラスチック成型	14.0	32.6	46.5	7.0	40.8
	基板組立	38.9	33.3	27.8	33.3
	部品組立	3.8	30.8	61.5	3.8	42.5
	製品組立	6.6	27.2	49.0	15.9	0.7	0.7	43.2

(2) 一人前の熟練技能者になるための必要年数

一人前の熟練技能者になるための必要年数としては、「5-6年」が43.1%で最も多く、「10年をこえる」という回答も14.4%みられる。中央値は6年強である。熟練技能別に中央値をみると、基盤組立(5.1年)、メッキ(5.3年)、部品組立(5.5年)などは比較的短い、金型制作(7.2年)や熱処理(8.5年)では7~8年が必要とされている(第1-3表)。

第1-3表 中心的熟練技能部門において一人前の熟練技能者になるための必要年数

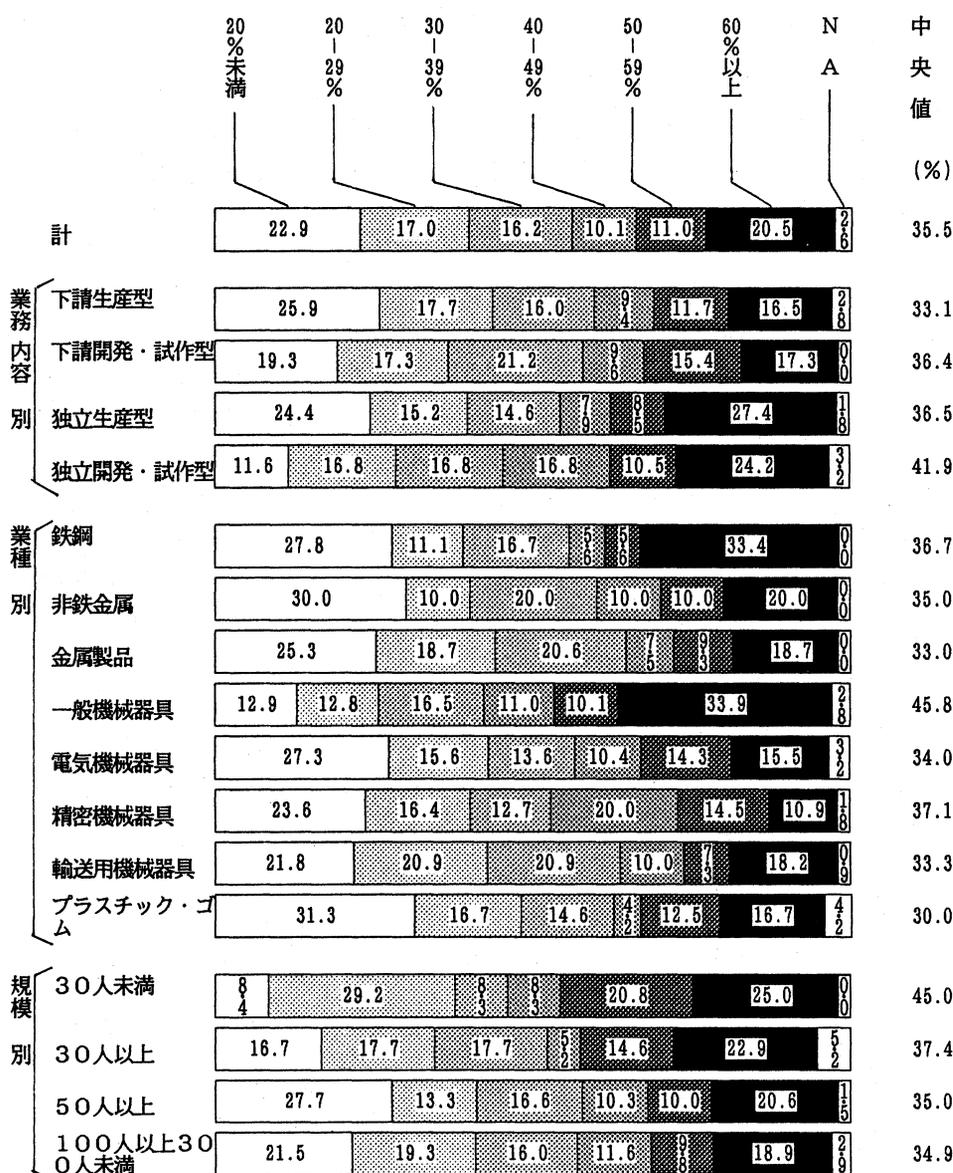
		1 2 年	3 4 年	5 6 年	7 10 年	10 年 を こ え る	N A	中 央 値
計		5.0	18.3	43.1	17.0	14.4	2.3	6.2
業務 内容 別	下請生産型	7.7	19.4	41.9	17.4	11.7	2.0	6.0
	下請開発・試作型	...	13.5	44.2	25.0	17.3	...	6.7
	独立生産型	3.0	19.5	45.1	13.4	16.5	2.4	6.2
	独立開発・試作型	1.1	14.7	43.2	17.9	20.0	3.2	6.5
業 種 別	鉄鋼	16.7	22.2	33.3	27.8	5.7
	非鉄金属	10.0	60.0	10.0	20.0	4.3
	金属製品	1.9	11.2	40.2	22.4	24.3	...	6.8
	一般機械器具	...	9.2	41.3	22.9	23.9	2.8	6.9
	電気機械器具	10.4	23.4	44.2	11.7	8.4	1.9	5.7
	精密機械器具	1.8	20.0	40.0	16.4	18.2	3.6	6.3
	輸送用機械器具	5.5	19.1	48.2	14.5	11.8	0.9	6.0
	プラスチック・ゴム	6.3	16.7	54.2	14.6	6.3	2.1	6.0
中 心 的 熟 練 技 能 別	鑄造	...	5.9	47.1	35.3	11.8	...	6.9
	鍛造	...	25.0	56.3	18.8	5.9
	メッキ	...	46.2	30.8	15.4	7.7	...	5.3
	塗装	18.8	18.8	43.8	6.3	12.5	...	5.6
	熱処理	...	10.0	20.0	40.0	30.0	...	8.5
	板金	5.9	17.6	41.2	14.7	20.6	...	6.3
	プレス	...	18.6	44.2	20.9	16.3	...	6.4
	切削	4.9	10.7	41.7	23.3	18.4	1.0	6.6
	金型製作	...	7.3	41.5	22.0	29.3	...	7.2
	プラスチック成型	4.7	18.6	53.5	14.0	9.3	...	6.0
	基板組立	16.7	27.8	38.9	5.6	5.6	5.6	5.1
	部品組立	11.5	26.9	46.2	11.5	3.8	...	5.5
	製品組立	6.0	15.9	45.0	15.2	17.2	0.7	6.2

(3) 中心的熟練技能部門における熟練技能者の割合

以上みてきたような熟練技能者が、その企業の中心的熟練職場においてどの程度の割合を占めているのかをみたのが、第1-1図である。「20%未満」の22.9%から「60%以上」の20.5%まできわめて多様である。要するに熟練技能者のウェイトは個別企業によってきわめて差が大きいということである。中央値を計算すると35.5%であるが、以上のように個別企業ごとの差が大きいゆえに、中央値は参考程度の意味しか持たないというべきである。

それでもこのウェイトは企業の業務形態、および企業規模によって差があり、業務形態別にみると「下請生産型」では33.1%であるが、「独立開発・試作型」の企業では41.4%と4割をこえている。また規模別にみると明らかに規模の小さい企業ほど割合は高く、100人以上の企業では34.9%であるが、30人未満の企業では45.0%である。

第1-1図 中心的熟練技能部門における熟練技能者の割合



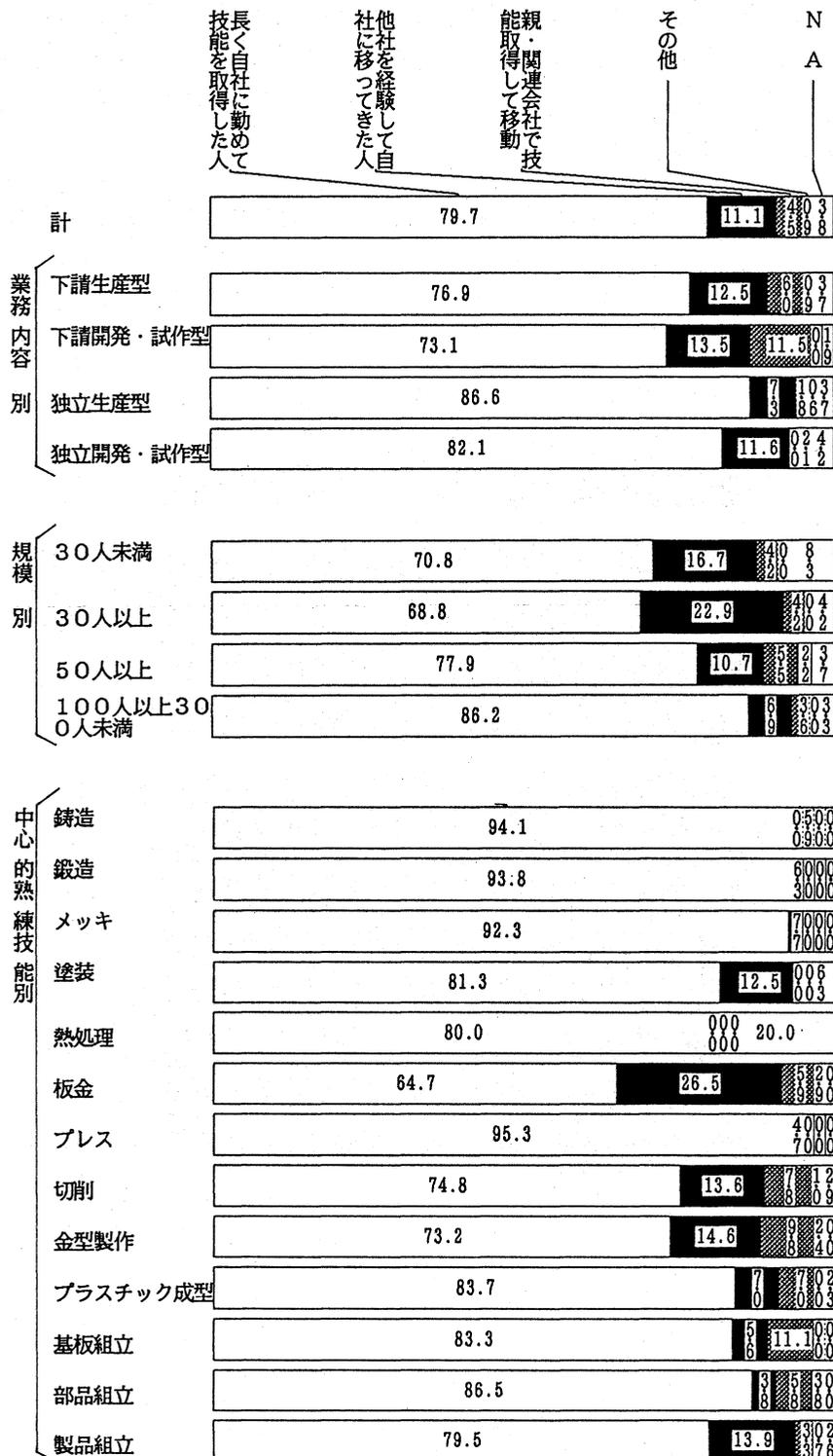
3. 熟練技能者のキャリアと定着状況

—中小企業でも熟練技能者の多くは長期勤続—

(1) 熟練技能者のキャリア

第1-2図は熟練技能者のいわばキャリアをみたものであるが、79.7%と圧倒的に多くの企業が「長く自社に勤めて技能を取得した人」と答えており、熟練技能者の多くが長期勤続を前提に

第1-2図 熟練技能者の中心になっている人

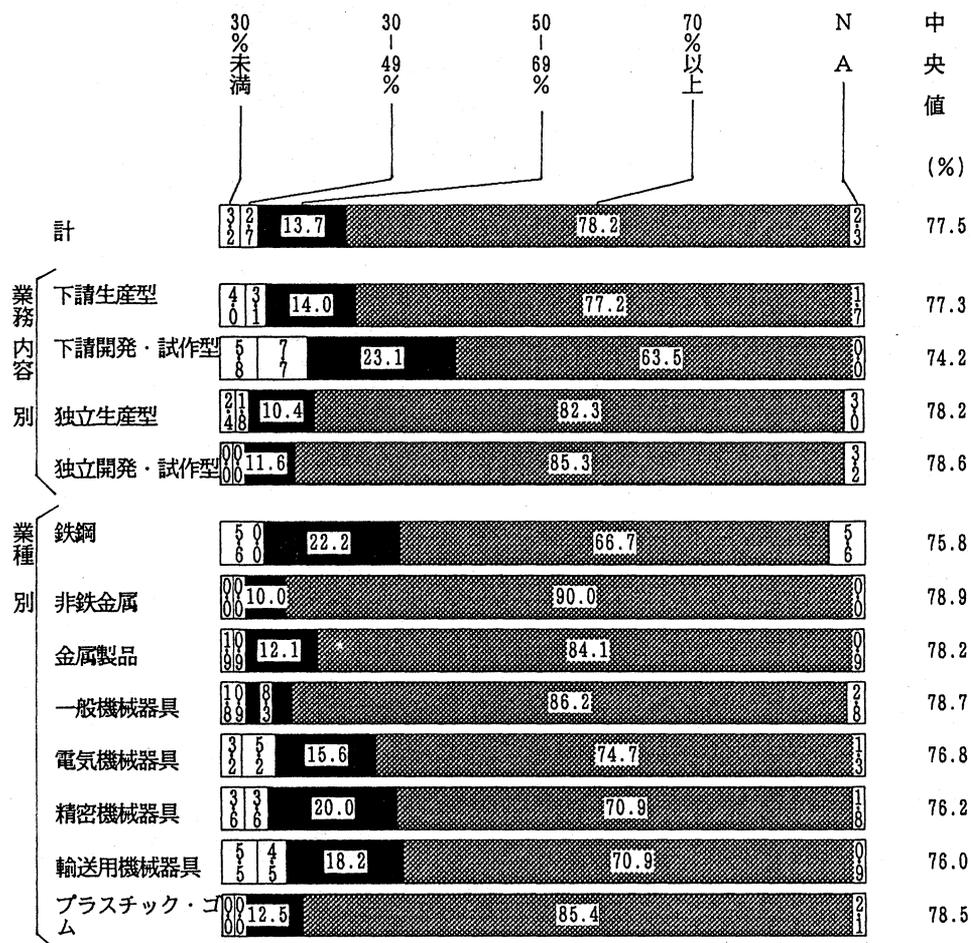


していることがわかる。これに対応して「他社を経験して自社に移ってきた人」は11.1%にとどまっている。とくに独立型の企業では8割以上が「長く自社に勤めて技能を取得した」となっている。また規模別では規模の大きい企業ほど「長く自社に勤めて技能を取得した」の割合が高いことも指摘できる。ただそうした中で熟練技能別にみると、板金では「長く自社に勤めて技能を取得した」人は64.7%と相対的に少ないことが示されている。

(2) 最近5年間における熟練技能者の定着状況

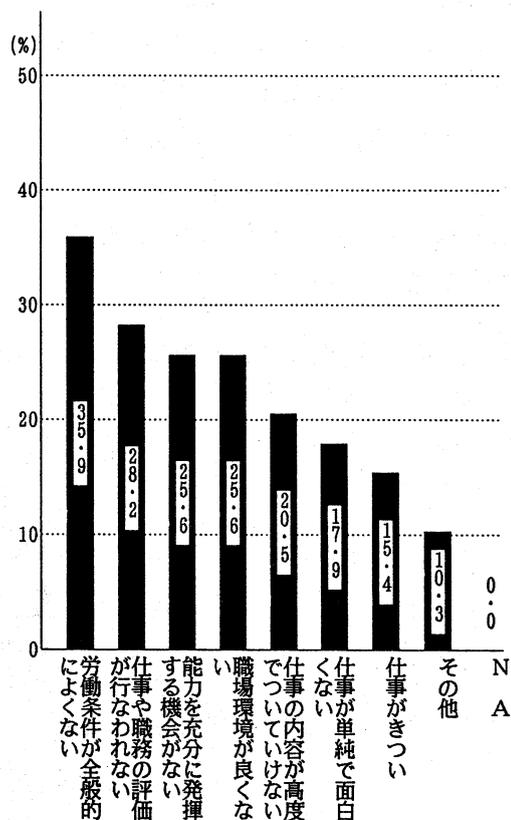
このために最近5年間における熟練技能者の企業への定着率（5年前に在籍していた人の何割が現在も在籍しているか）は「70%以上」と答えた企業がほぼ8割に及んでいる。業務形態別にみると〔下請開発・試作型〕、業種別にみると電機機械器具、精密機械器具、輸送用機械などでは70%に満たない企業も多少みられるが、いずれにしても5年程度の範囲で定着率をみれば、かなり高いことがわかる（第1-3図）。

第1-3図 中心的熟練技能部門における最近5年間の熟練技能者の定着率



なおわずかではあるが、定着率が低い企業もみられるが、そこでの定着率が低い要因としては、「労働条件が全般的によくない」が35.9%で最も多く、次いで「仕事や職務の評価が行われな
い」(28.2%)、「能力を十分発揮できる機会がない」「職場環境がよくない」(ともに25.6%)
などがあげられている(第1-4図)。

第1-4図 定着率の低い要因



4. 熟練技能者の要員充足状況

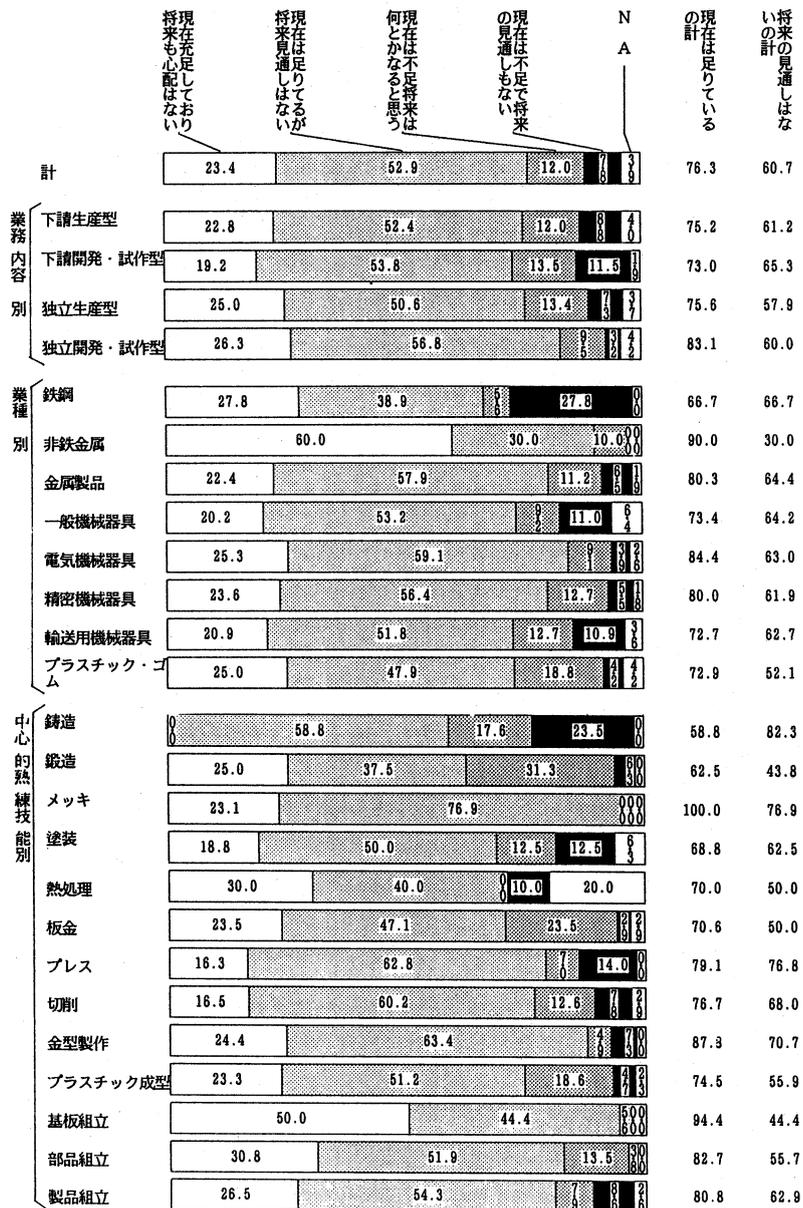
－現在充足しているものの、将来の見通しはない－

定着率を高めるには「賃金引き上げ」や「能力発揮の場や機会の提供」が必要－

(1) 熟練技能者の要員充足状況

第1-5図は、中心的熟練技能部門における熟練技能者の要員充足状況をみたものである。総計では「現在充足しており、将来も心配はない」という企業が23.4%、これに「現在は足りているが、将来の見通しはない」の52.9%を加えると、<現在充足している>企業は76.3%と4分の3に達している。しかし<将来の見通しはない>（「現在は足りているが将来の見通しはない」＋「現在不足で将来の見通しもない」）という企業も61%と少なくないのが実態であり、けっして将来についてはけっして楽観はできない。とりわけ熟練技能別にみると、メッキ、プレス、金型制作ではいずれも7割以上が<将来の見通しはない>としている。

第1-5図 中心的熟練技能部門の熟練技能者の要員充足状況



(2) 定着率を高める対策

こうして今後とも熟練技能者の定着率を高めていく努力が必要であることはいうまでもないが、その対策と最も重要と考えられているのは「賃金の引き上げ」(43.4%)であり、次いで「能力が発揮できる場や機会の提供」(34.4%)、「労働時間の短縮・休日の増加」(29.6%)、そして「職場環境の改善」(25.5%)などが主なものである。

もっともこれは企業の業務形態や業種、規模によって少なからず差がみられる(第1-4表)。業務形態別では、開発・試作型の企業で「能力が発揮できる場や機会の提供」のウェイトが高い。また業種別にみると、精密機械器具では「能力発揮」や「労働時間の短縮・休日の増加」が、輸送用機械器具では「自動化や機械化と職業訓練の充実」や「職場環境の改善」などが多くあげられている。さらに規模別にみると、30人未満の企業では「賃金の引き上げ」や「退職金や福利厚生」の充実といった基本的な処遇向上をあげる企業が多く、他方規模の大きい企業ほど「能力発揮」をあげる企業が多くなっている。

第1-4表 定着率を高めていくための対策(2つ以内選択)

		賃金の引き上げ	労働時間の短縮・休日の増加	退職金や福利厚生の充実	た職業訓練の充実	自動化や機械化	場や機会の提供	能力が発揮できる	職場環境の改善	その他	N
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	A
計		43.4	29.6	13.1	17.1	34.4	25.5	0.9	16.7		
業務内容別	下請生産型	41.6	32.8	13.4	16.2	30.2	27.1	1.1	17.7		
	下請開発・試作型	46.2	25.0	7.7	19.2	42.3	30.8	1.9	11.5		
	独立生産型	45.7	27.4	11.6	18.3	37.8	21.3	0.6	17.7		
	独立開発・試作型	43.2	24.2	17.9	17.9	40.0	24.2	...	13.7		
業種別	鉄鋼	50.0	27.8	27.8	5.6	16.7	50.0	...	11.1		
	非鉄金属	50.0	20.0	20.0	10.0	30.0	10.0	...	30.0		
	金属製品	48.6	22.4	12.1	17.8	42.1	27.1	1.9	13.1		
	一般機械器具	38.5	27.5	13.8	19.3	35.8	25.7	...	18.3		
	電気機械器具	40.9	33.1	12.3	13.0	39.0	19.5	0.6	18.8		
	精密機械器具	43.6	47.3	7.3	18.2	47.3	21.8	...	5.5		
	輸送用機械器具	45.5	28.2	11.8	24.5	21.8	30.9	1.8	16.4		
	プラスチック・ゴム	47.9	33.3	16.7	12.5	27.1	27.1	...	16.7		
規模別	30人未満	58.3	33.3	37.5	...	20.8	20.8	...	12.5		
	30人以上	46.9	33.3	10.4	15.6	29.2	24.0	1.0	17.7		
	50人以上	43.9	30.6	15.9	16.6	35.1	22.5	1.5	16.2		
	100人以上300人未満	40.4	26.9	9.1	19.6	36.7	29.5	0.4	17.1		

※網かけ下実線は計との差が5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す
 ※丸数字は比率の順位

第2章 熟練技能の養成

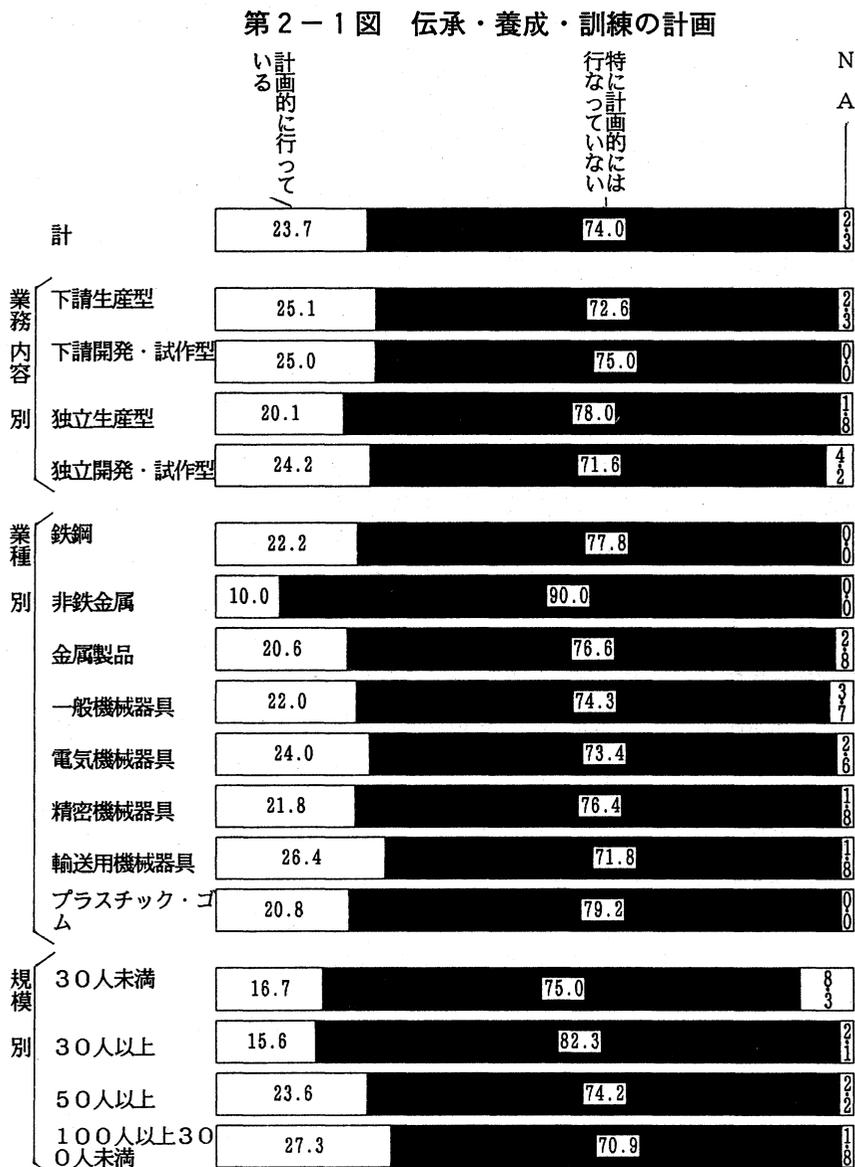
本章では熟練技能の養成に焦点をあて、その中身と問題点を検討する。

1. 熟練技能の養成の中身

－必ずしも計画的ではないが、大多数の企業がOJTを実施－

(1) 養成・訓練の計画性

第2-1図は、熟練技能の養成・訓練を計画的に行なっているかどうかをみたものである。それによると、「計画的に行なっている」企業は23.7%、要するに4社に1社にとどまっており、大半の企業は「特に計画的には行なっていない」（第2-1図）と答えている。とりわけ50人未満の企業では「計画的に行っている」企業は10%台にとどまっている。それに比べると10人以上300人未満の企業では3割近くに及んでおり、規模の大きい企業の方が、多少とも計画的に熟練技能の養成・訓練を計画に行っているといえよう。



(2) 養成・訓練の中身

このように熟練技能の養成・訓練は必ずしも計画的に行われている訳ではない。しかし計画的にはないにせよ大半の企業で何等かの養成・訓練は行なわれており、その第1位にあげられているのは、「社内でベテランと一緒に仕事をさせながら覚えさせている」といういわゆるOJTが89.6%と圧倒的に多くなっている(第2-1表)。

第1位以外のものをも含めて実施しているものをすべてあげてもらった場合、先の「ベテランと一緒に」が最も多いのは当然として、「社内のベテランが講習などを行う」(50.3%)、「公的機関の技能講習にしている」(40.7%)、「業界団体の技能講習に行っている」(32.4%)なども少なくない。

第2-1表 伝承・養成・訓練の具体的な方法(第1位)

		社 事 を さ せ 覚 え る	社 内 の ベ テ ラン が 講 習 な ど を 行 う	親 会 社 に 研 修 に い っ て い る	業 界 団 体 の 技 能 講 習 に い っ て い る	公 的 機 関 の 技 能 講 習 に い っ て い る	そ の 他	N A
計		89.6	3.6	1.2	1.5	2.3	...	1.8
業 務 内 容 別	下請生産型	88.3	4.6	2.3	2.0	1.4	...	1.4
	下請開発・試作型	90.4	3.8	...	1.9	1.9	...	1.9
	独立生産型	92.7	1.8	...	0.6	3.7	...	1.2
	独立開発・試作型	89.5	3.2	...	1.1	2.1	...	4.2
業 種 別	鉄鋼	83.3	...	5.6	...	11.1
	非鉄金属	80.0	10.0	10.0
	金属製品	89.7	2.8	0.9	0.9	4.7	...	0.9
	一般機械器具	89.0	2.8	0.9	1.8	2.8	...	2.8
	電気機械器具	89.6	6.5	1.9	...	0.6	...	1.3
	精密機械器具	92.7	1.8	...	1.8	1.8	...	1.8
	輸送用機械器具	91.8	0.9	1.8	1.8	1.8	...	1.8
	プラスチック・ゴム	81.3	8.3	...	6.3	2.1	...	2.1
規 模 別	30人未満	87.5	8.3	4.2
	30人以上	86.5	5.2	3.1	1.0	1.0	...	3.1
	50人以上	90.0	3.0	1.5	2.6	1.1	...	1.8
	100人以上300人未満	90.5	3.3	0.4	0.7	3.6	...	1.5

興味深いのは、「業界団体の技能講習」は独立型の企業ではほとんどみられないが、下請型の企業では3～4割の企業で実施され、他方独立型の企業では「公的機関の技能講習」や「業界団体の技能講習」のウェイトが明らかに高くなっている点である。いわゆる企業系列に位置しない企業では公的機関の技能養成が無視しえない重さを持っている事がわかる。また企業規模別にみると、30人未満の小規模企業では、もっぱらOJTに依存しているのに対し、規模の大きい企業ほど、OJTのみならず、他の方法も実施する傾向がみられる（第2-2表）。

第2-2表 伝承・養成・訓練の具体的な方法（該当するものすべて）

	仕事をさせ覚える	社内でのベテランと講習などを行う	社内のベテランが講習などを行う	親会社に研修にしている	業界団体の技能講習にしている	公的機関の技能講習にしている	その他	N A
計	96.7	50.3	26.9	32.4	40.7	6.2	1.8	
業務内容別	下請生産型	96.6	53.0	40.7	32.5	35.9	7.1	1.4
	下請開発・試作型	98.1	57.7	30.8	23.1	44.2	5.8	1.9
	独立生産型	97.0	44.5	7.9	30.5	46.3	5.5	1.2
	独立開発・試作型	95.8	47.4	6.3	41.1	47.4	4.2	4.2
業種別	鉄鋼	100.0	27.8	16.7	16.7	44.4
	非鉄金属	90.0	30.0	40.0	60.0	30.0	...	10.0
	金属製品	94.4	50.5	16.8	39.3	47.7	5.6	0.9
	一般機械器具	96.3	45.0	14.7	37.6	50.5	4.6	2.8
	電気機械器具	97.4	55.8	36.4	22.7	29.9	3.9	1.3
	精密機械器具	98.2	67.3	32.7	29.1	38.2	7.3	1.8
	輸送用機械器具	97.3	50.9	40.0	40.9	52.7	15.5	1.8
	プラスチック・ゴム	95.8	47.9	20.8	29.2	22.9	2.1	2.1
規模別	30人未満	100.0	54.2	8.3	8.3	12.5
	30人以上	94.8	42.7	26.0	24.0	39.6	6.3	3.1
	50人以上	97.0	48.7	27.7	32.5	36.2	4.8	1.8
	100人以上300人未満	96.7	54.2	28.0	37.5	48.0	8.0	1.5

2. 技能養成の問題点

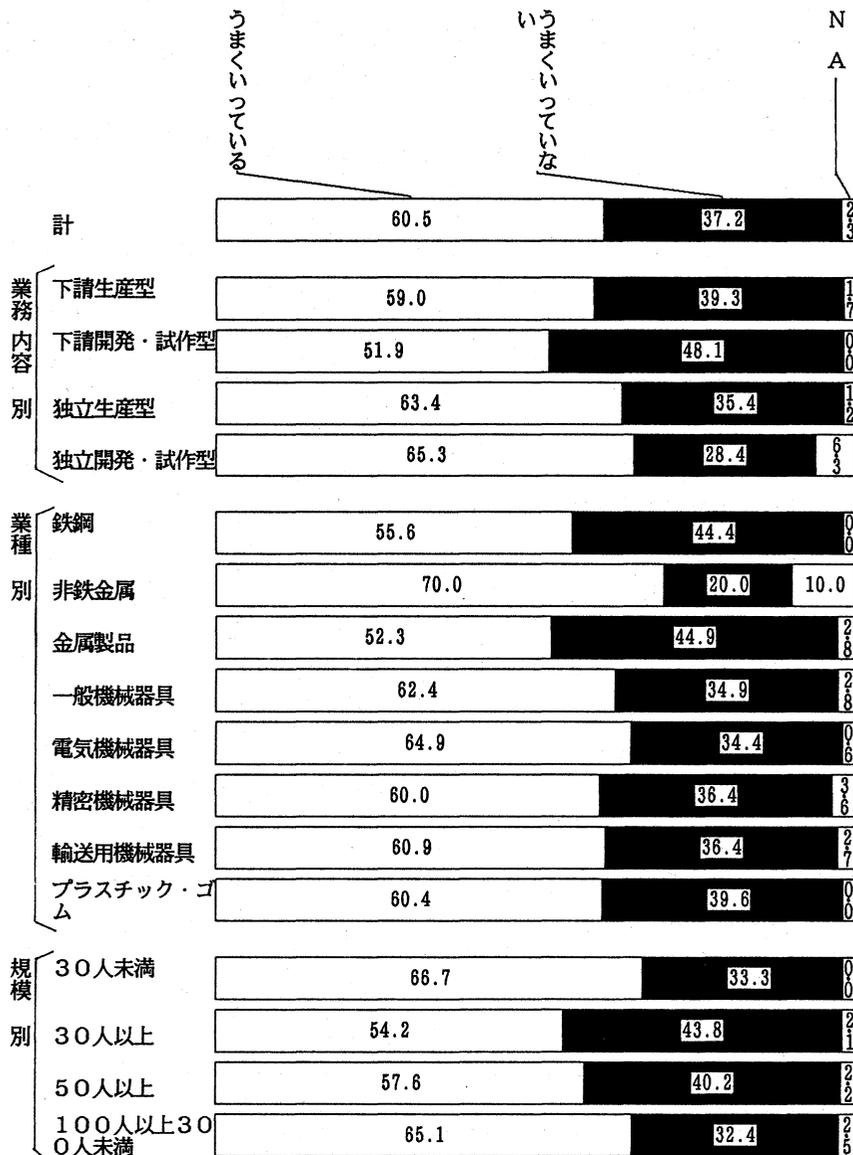
—技能養成がうまくいっていない企業が4割、

うまくいっていない最大の理由は若い人を指導できるベテランがいない—

(1) 熟練技能養成・訓練の結果

もっともこうした養成・訓練の結果について、「うまくいっている」という企業が60.5%ある半面、4割近くは「うまくいっていない」と答えている点も見逃せない。特に〔下請開発・試作型〕ではほぼ半数が「うまくいっていない」とし、規模別にみると30人未満の企業を除いて規模の小さい企業でやはり「うまくいっていない」という回答が多いという傾向がみられる(第2-2図)。

第2-2図 熟練技能の伝承・養成・訓練結果



(2) 「うまくいっていない」理由

では「うまくいっていない」理由としては、どのようなことがあげられているのだろうか。その点を見たのが第2-3表である。総計では「ベテラン熟練技能者に若い人を指導力できる余力がない」をあげたところが58.5%で最も多く、次いで「若い人が現場で仕事を覚える意欲がない」が41.1%、そして「若い人で入社する人がいない」が38.3%となっている。

要するにOJTが技能修得の中心的方法となっている中で、ベテランの熟練技能者が単に深い熟練技能を持っているだけでは、多忙な仕事ともあいまって若い人に熟練技能を伝承・養成するのに充分ではないことを示している。計画性を伴わないOJTは、ともすれば技能養成のテクニックをベテラン技能者の個人的力量に頼りがちであり、負担はベテラン技能者個人にかかりやすい。もちろんベテラン技能者の側の努力も必要であるが、会社全体としての養成・訓練体制の整備がより重要であろう。

もっとも企業規模別にみると、規模の小さい企業では「若い人で入社する人がいない」と答える企業も多く、30人以上49人以下の企業では54.8%と半数をこえている。

第2-2表 伝承・養成・訓練の障害理由

		若い人がいない	若い人で入社する	若い人が定着しない	熟練技能を習得する場がない	意欲が足りない	若い人が仕事を覚える意欲が少ない	ベテランの指導力がない	その他	N
										A
計		38.3	32.7	10.1	41.1	58.5	4.0	...		
業務内容別	下請生産型	37.0	31.9	10.1	42.8	61.6	3.6	...		
	下請開発・試作型	24.0	36.0	12.0	40.0	60.0	4.0	...		
	独立生産型	55.2	37.9	10.3	37.9	46.6	3.4	...		
	独立開発・試作型	22.2	22.2	7.4	40.7	66.7	7.4	...		
業種別	金属製品	43.8	47.9	14.6	33.3	52.1	4.2	...		
	一般機械器具	31.6	26.3	2.6	57.9	60.5	7.9	...		
	電気機械器具	35.8	15.1	7.5	52.8	62.3	1.9	...		
	精密機械器具	20.0	35.0	20.0	60.0	60.0		
	輸送用機械器具	37.5	45.0	15.0	22.5	57.5	5.0	...		
	プラスチック・ゴム	63.2	31.6	10.5	21.1	47.4		
規模別	30人以上	54.8	33.3	...	38.1	57.1		
	50人以上	36.7	36.7	8.3	41.3	57.8	4.6	...		
	100人以上300人未満	31.5	28.1	18.0	42.7	60.7	5.6	...		

※網かけ下実線は計との差5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す
 ※丸数字は比率の順位

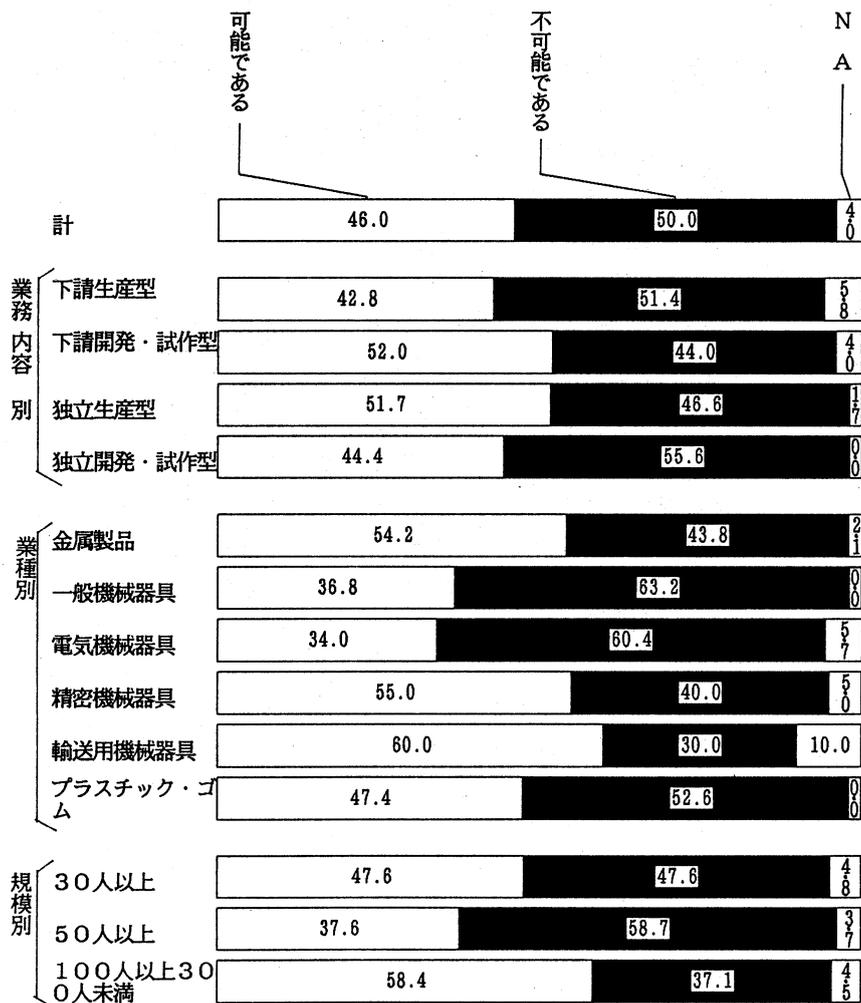
3. 熟練技能の機械化・自動化の可能性

— 熟練技能の自動化への置き換え可能性は半々、

理由は「熟練技能に代替できない部分がある」—

また熟練技能の養成・訓練が「うまくいっていない」と答えた企業について、熟練技能の機械化・自動化への置き換えが可能かどうかをみたのが第2-3図である。一見して明らかなように、「可能である」(46.0%)と「不可能である」(50.0%)がちょうど半々である。ただ業種によって多少の差があり、輸送用機械器具では6割が「可能である」としているのに対し、一般機械器具や電気機械器具では逆に「不可能である」と答えた企業が6割に及んでいる。

第2-3図 熟練技能者不足対策としての熟練技能の機械化・自動化への置きかえ



「不可能である」と答えた企業では、その理由として「今のところまだ機械化・自動化しても熟練技能に代替できない部分がある」が83.1%で断然多く、次いで「コスト面で導入が困難」が47.6%である。アンケート調査では「代替できない部分」が具体的にどのような作業を指すのかは質問していないが、いずれにせよ熟練技能には機械化・自動化できない部分が少なからず含まれていることがわかる。さらに「コスト面で導入が困難」は規模の小さい企業で比較的多くあげられている（第2-4表）。

第2-4表 不可能な理由

		き 熟 練 技 能 に 代 替 で き な い 部 分 が あ る	得 に 時 間 が か か る	技 術 的 に 高 度 で 習 え る	熟 練 技 能 者 に 置 換 が あ る	困 難 な コ ス ト 面 で 導 入 が あ ら ず	そ の 他	N A
計		83.1 ①	22.6	4.8	47.6 ②	9.7	0.8	
業務 内容 別	下請生産型	84.5 ①	16.9	5.6	56.3 ②	4.2	1.4	
	下請開発・試作型	63.6 ①	54.5 ②	...	27.3	18.2	...	
	独立生産型	85.2 ①	25.9	7.4	37.0 ②	14.8	...	
	独立開発・試作型	86.7 ①	20.0	...	40.0 ②	20.0	...	
業 種 別	金属製品	81.0 ①	19.0	...	52.4 ②	14.3	4.8	
	一般機械器具	87.5 ①	41.7 ②	...	29.2	8.3	...	
	電気機械器具	87.5 ①	15.6	6.3	50.0 ②	9.4	...	
規 模 別	30人以上	65.0 ①	30.0	5.0	50.0 ②	15.0	5.0	
	50人以上	84.4 ①	25.0	6.3	46.9 ②	7.8	...	
	100人以上300人未満	90.9 ①	12.1	3.0	48.5 ②	9.1	...	

※丸数字は比率の順位

4. 熟練技能の養成・訓練に関する希望

－最も多いのは「中小企業対象の公的資金援助の創設」－

そこで第2-5表は、熟練技能の養成・訓練に関してどのようなことを希望しているのかみたものである。総計では「中小企業を対象とした公的資金援助の創設・充実」が63.8%とほぼ3分の2に及び、次いで「学校以外の公的機関における技能教育の充実」が48.8%、それとほぼ同率で「業界団体による技能教育の充実」(47.3%)があげられている。これに対して「学校教育における技能教育の充実」は23.7%と最も低率となっており、学校に技能教育を期待する声はあまり大きなものにはなっていない。

これを企業規模別にみると、先の「中小企業を対象とした公的資金援助の創設・充実」はどちらかといえば規模の小さい企業ほど多く、また30人未満の企業では「業界団体による技能教育の充実」を求める声も58.3%と6割近くにのぼっている。小企業であるほど社内に技能教育の場を設けることが困難であることを意味しているように思える。これに対し規模の大きい企業では「処遇と結びつく社会的資格制度の確立」を望む声が大きくなっている。

第2-5表 熟練技能の伝承・養成・訓練に関する希望(3つ以内選択)

		学校教育の充実	学校以外 の公的機 関による 技能教育 の充実	業界団体 による技 能教育の 充実	中小企業 を対象と した公的 資金援助 の創設・ 充実	処遇と結 びつく社 会的資格 制度の確 立	その他	N A
計		23.7	48.8 ②	47.3	63.8 ①	35.9	3.5	4.2
業務内容別	下請生産型	26.2	50.4 ②	47.3	63.0 ①	29.6	3.4	4.8
	下請開発・試作型	21.2	46.2	53.8 ②	71.2 ①	50.0	3.8	1.9
	独立生産型	23.2	47.0 ②	44.5	63.4 ①	40.2	3.7	3.7
	独立開発・試作型	17.9	48.4 ②	50.5	62.1 ①	43.2	2.1	4.2
業種別	鉄鋼	16.7	27.8	55.6 ①	50.0 ②	27.8	5.6	5.6
	非鉄金属	40.0	30.0	70.0 ②	90.0 ①	20.0
	金属製品	17.8	46.7	50.5 ②	71.0 ①	35.5	4.7	5.6
	一般機械器具	27.5	59.6 ②	40.4	64.2 ①	34.9	2.8	3.7
	電気機械器具	21.4	48.7 ②	44.8	61.7 ①	37.7	1.9	5.8
	精密機械器具	21.8	50.9 ②	50.9	60.0 ①	45.5	5.5	3.6
	輸送用機械器具	30.0	53.6 ②	50.9	63.6 ①	38.2	2.7	1.8
	プラスチック・ゴム	22.9	43.8 ②	50.0	64.6 ①	29.2	4.2	...
規模別	30人未満	12.5	45.8	58.3 ②	70.8 ①	25.0	4.2	4.2
	30人以上	20.8	43.8 ②	51.0	74.0 ①	22.9	6.3	3.1
	50人以上	26.9	48.0 ②	48.0	61.3 ①	35.4	3.7	4.8
	100人以上300人未満	22.5	51.6 ②	44.4	62.2 ①	41.8	2.2	4.0

※網かけ下実線は計との差5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す

※丸数字は比率の順位

第3章 熟練技能者の処遇

本章では、熟練技能者の処遇について、その現状と今後の在り方をどのように考えているのか、みていくことにする。

1. 熟練技能者の処遇の現状

—賃金面で考慮している企業が7割—

熟練技能者の処遇の仕方について、賃金、役職昇進、定年年齢や勤務延長など就労年齢、などについて質問した結果を示したのが第3-1表である。それによると全体としては「他の従業員と変えることはない」と答えた企業は20.7%にとどまり、なんらかの面で他の従業員と多少とも異なった処遇をしている企業が多い。中身としては「賃金面で考慮している」企業が66.8%で最も多く、次いで「役職昇進面で考慮している」企業も51.5%と半数をこえ、さらに「定年年齢や勤務延長・再雇用などの面で考慮している」企業も43.2%と少なくない。このように熟練技能者に対する処遇は、賃金面を中心に何らかの形で考慮されているのが大勢である。

これを業務形態別にみると、[下請生産型]では7割以上の企業が「賃金面で考慮」としており、また「役職昇進面で考慮」も5割を大きくこえるなど、熟練技能者の処遇に配慮している様子がうかがえるが、それと比べると[独立開発・試作型]では「他の従業員と変えることはない」がほぼ4割となっており、他の従業員と処遇面で差をつける企業は比較的少なめである。また企業規模別では30人未満の企業を除いて、規模の小さい企業で処遇に配慮している場合が多く、30人以上49人以下の企業では4社中3社は「賃金面で考慮している」とし、また「定年年齢や勤務延長・再雇用で考慮」しているところも半数をこえている。

第3-1表 熟練技能者に対する処遇
(該当するものすべて)

		賃金面で考慮している	役職昇進面で考慮している	定年年齢や勤務延長・再雇用で考慮している	その他の面で考慮している	他の従業員と変えることはない	N
計		66.8	51.5	43.2	5.1	20.7	1.2
業務内容別	下請生産型	72.1	55.0	42.2	4.8	16.5	0.9
	下請開発・試作型	63.5	53.8	44.2	...	21.2	1.9
	独立生産型	62.2	50.0	42.7	7.3	20.7	1.2
	独立開発・試作型	56.8	40.0	47.4	5.3	35.8	2.1
業種別	鉄鋼	94.4	44.4	44.4	...	11.1	...
	非鉄金属	80.0	70.0	40.0	10.0	10.0	...
	金属製品	65.4	58.9	56.1	5.6	18.7	...
	一般機械器具	62.4	46.8	53.2	6.4	19.3	1.8
	電気機械器具	69.5	47.4	35.1	4.5	22.1	1.3
	精密機械器具	72.7	54.5	41.8	7.3	20.0	3.6
	輸送用機械器具	65.5	52.7	44.5	8.2	22.7	0.9
プラスチック・ゴム	72.9	60.4	25.0	...	18.8	...	
規模別	30人未満	58.3	54.2	41.7	4.2	25.0	...
	30人以上	74.0	49.0	54.2	6.3	17.7	1.0
	50人以上	71.6	51.7	43.9	5.5	17.3	1.1
	100人以上300人未満	60.4	52.0	38.9	4.4	24.7	1.5

※網かけ下実線は計との差5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す

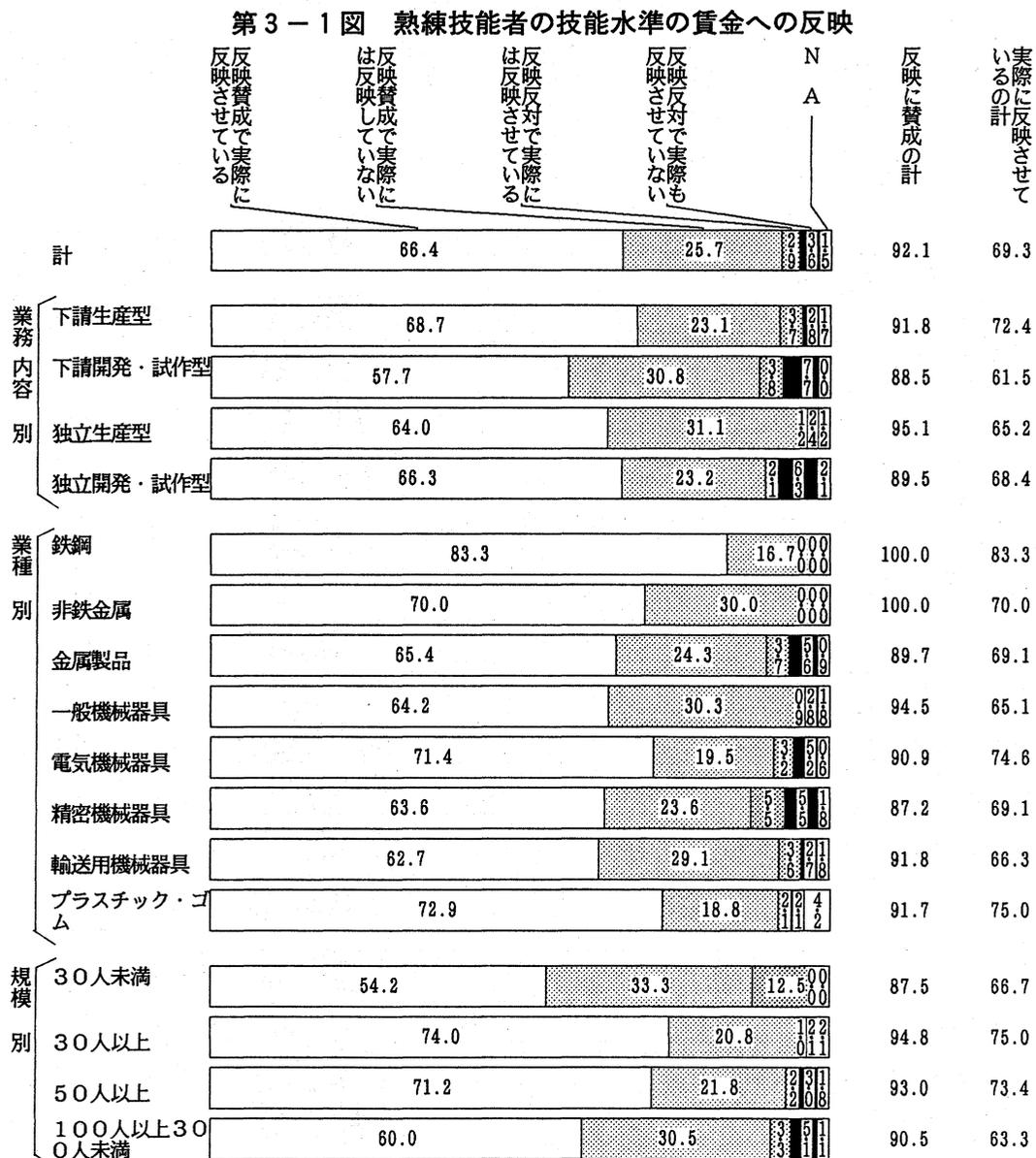
2. 熟練技能者の処遇の考え方

－ 9割以上が賃金に＜反映に賛成＞－

前述のように熟練技能者の処遇は、賃金に関すればある程度配慮されていることがわかった。ここでは〔賃金〕、〔就業年齢〕、〔時間管理〕の3つ面について、処遇をどのようにすべきか、実際にどうしているのか、検討する。

(1) 技能水準を賃金に反映させるべきか

第3-1図に示されているように、「反映させるべきだし、実際に反映させている」が66.4%と3分の2を占めており、これに「反映させるべきだが、実際には反映させていない」の25.7%を加えると、＜反映させるべき＞と考えている企業は9割をこえている。熟練技能を賃金に反映させるべきという考え方はきわめて一般的な見方になっていることがわかる。もちろん賃金に反映させるといっても、その方法には基本給に差をつけるだけでなく、手当を支給するなどいろいろ方法があり、またその水準も多様であろう。そうした詳細についてはここでは不明である。ただ実際に＜反映させている＞企業は7割と若干比率は下がっている。



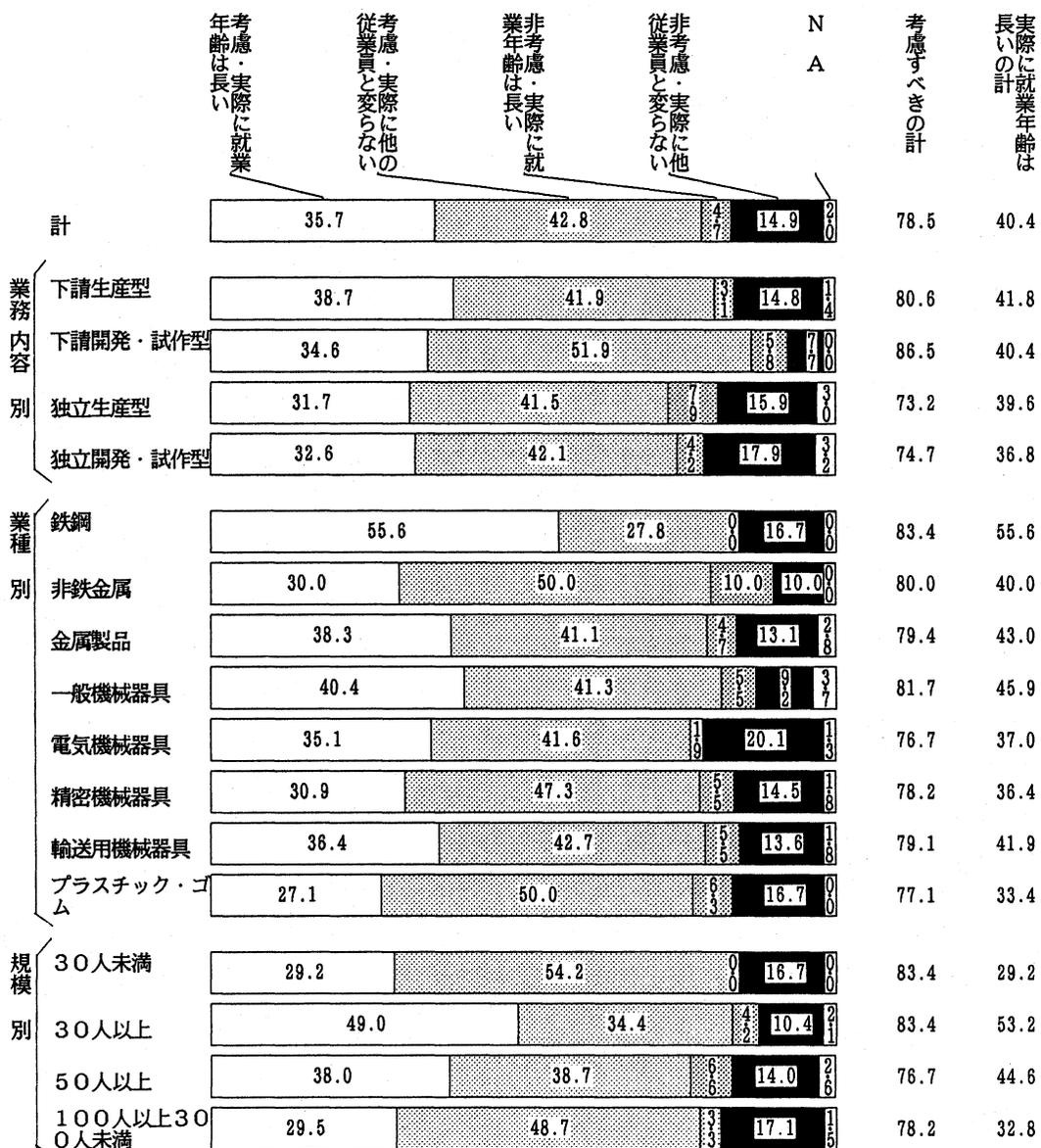
(2) 定年年齢や勤務延長など就業年齢について

他方定年年齢や勤務延長など就業年齢に関わる扱いについては、「考慮すべきだし、実際他の従業員より就業年齢は長くなっている」は35.7%にとどまり、これに「考慮すべきだが、実際には他の従業員とかわるところはない」の42.8%を加えると、＜考慮すべき＞と考えている企業はほぼ8割ということになる。

このように就業年齢に関しても賃金ほどではないにせよ、＜考慮すべき＞という企業は多い。すでに見たように熟練技能労働者の要員充足状況は決して芳しくはない点を考慮すれば納得できる結果といえよう。しかし実際に＜就業年齢が長くなっている＞企業は4割程にすぎず、先にみた賃金よりも実際に実施している企業は大幅に少なくなっている。

これは企業規模による差が大きく、30人未満を除くと規模の小さい企業ほど＜就業年齢が長くなっている＞企業は増え、30人以上49人以下の企業では半数をこえている。これに対し100人以上の300人未満の企業では＜就業年齢が長い＞企業は3割強にとどまっている（第3-2図）。

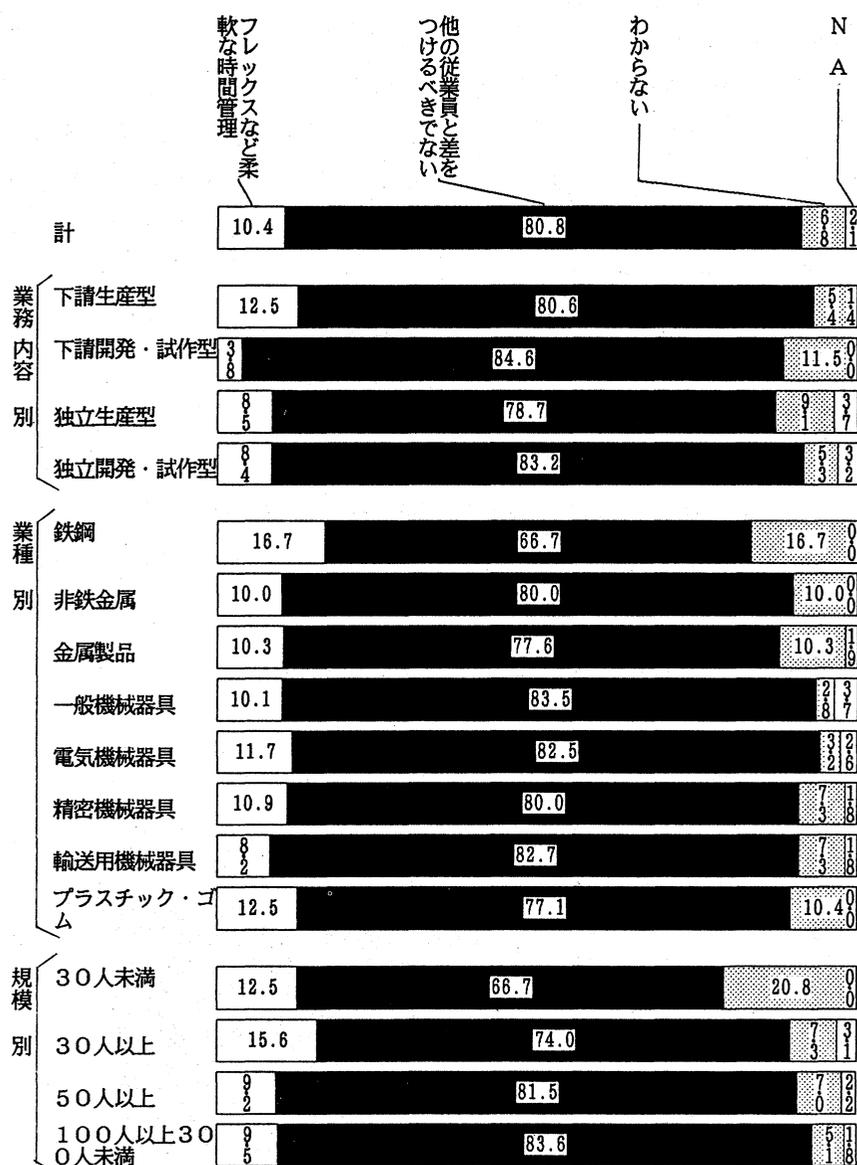
第3-2図 熟練技能者の定年年齢や勤務延長



(3) 時間管理について

第3-3図は熟練技能者の時間管理について、みたものである。総計では「フレックス制度など柔軟な時間管理にすべき」とした企業はわずか10.4%にすぎず、「他の従業員と差をつけるべきではない」が80.8%と大勢を占めている。要するに賃金面では熟練技能を反映させるべきだし、実際そうしている企業は多く、また就業年齢でも実際他の従業員と区別している企業は少ないものの、考え方としては他の従業員より長くすべきと考える企業は多い。しかし労働時間の管理に関しては差を設けるべきではないという点で考え方は一致している。

第3-3図 熟練技能者の時間管理について



第4章 日本の中小企業の将来像

－ 4社中3社は「技術の高度化により発展していく」、
ただし「工場の海外移転で産業が空洞化する」も6割－

本章では、長期的な視野にたった場合に中小製造業の将来性を企業としてどのようにみているのか、検討する。

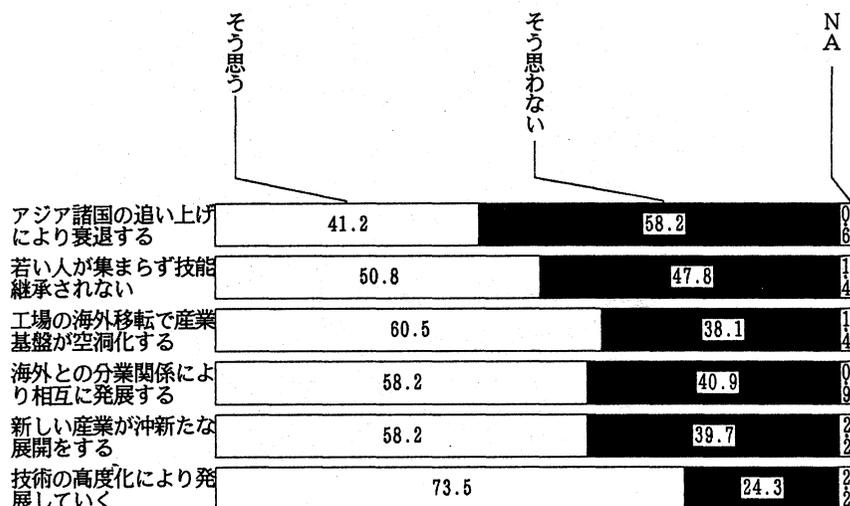
第4-1図は、上から3項目はマイナスの展望、すなわち「アジア諸国の追い上げにより、衰退する」「若い人が集まらず技能継承されない」「工場の海外移転が進み、産業基盤が空洞化する」の3つの見方、他方下の3項目はプラスの展望、すなわち「海外との分業関係により相互に発展する」「新しい産業がおきて新たな展開をする」「技術の高度化によって発展していく」の3つの見方を示し、それぞれについての賛否を回答してもらったものである。

それによるとマイナスの展望では「工場の海外移転で産業基盤が空洞化する」に対して60.5%の企業が「そう思う」と答え、「若い人が集まらず技能継承されない」にも50.8%が「そう思う」としている。しかし「アジア諸国の追い上げにより衰退する」という展望に「そう思う」と答えた企業は41.2%にとどまっている。

このようにマイナスの展望としては「海外移転による産業空洞化」への危惧は強いが、「アジア諸国の追い上げにより衰退する」という見方をする企業は比較的少ない。

他方プラスの展望では、「技術の高度化により発展していく」という見方に対しては73.5%の企業が「そう思う」としており、技術の高度化に対する自信がうかがえる。また「海外との分業関係により相互に発展する」や「新しい産業が新たな展開をする」といった見方に対しても、先の「技術の高度化」ほどではないにせよ、肯定する企業がほぼ6割と比較的楽観的な展望を持っているという印象である。

第4-1図 日本の中小企業の将来について



第4-1表は、各項目について「そう思う」と答えた企業の比率を業務内容別、業種別、規模別にみたものである。まず業務内容別にみると、[下請生産型]の企業では「産業基盤が空洞化する」という危機感をもった企業が66.4%と3分の2に及び、また[若い人が集まらず技能継承されない]という企業も55.8%と半数を大きくこえているなど危機感を持つ企業が少なくない。これに対し[独立開発・試作型]の企業では「技術の高度化により発展していく」や「新しい産業がおき新たな展開をする」といった見方に7~8割の企業が肯定するなど、将来像はどちらかといえば明るく描かれている。

業種別ではプラスチック・ゴムで「空洞化」や「アジア諸国の追い上げによる衰退」を危惧する声が強く、同様の指摘は鉄鋼においてもなされている。これに対し一般機械器具では「技術の高度化により発展する」や「分業関係で相互に発展する」といた楽観的な展望に傾いている。

さらに規模別では規模が大きい企業の方が楽観的な見方をする傾向がみられるが、危機感を強くもっているのは30人未満の零細企業よりも、むしろ30人以上49人未満の層である。この規模の企業は[空洞化][若い

人集まらず技能継承されない][アジア諸国の追い上げで衰退]のいずれに対しても、肯定する企業が否定する企業が上回っている。このあたりどちらかといえば零細な企業と、大きくはないもの、かといって零細でもない企業では、企業行動にかなりの違いがあるのではないと思われる。

以上のような中小企業の将来像に関する特徴が指摘できる中で、興味深いのは「技術の高度化により発展していく」という展望は、多少の比率の違いはあるとはいえ、業務内容や業種、規模の違いをこえて多くみられる点である。それをみる限り、技術の高度化に対する高い信頼感は、日本の中小企業(に限らないだろうが)の1つの特徴であろうように思える。しかしそうした技術の高度化を支える基礎的な技能にかかわる問題は、決してすべて解決された訳ではないことはすでにみてきた通りである。このあたりのギャップの存在が何を意味するのか、それも1つの検討課題であろう。

第4-1表 日本の中小企業の将来について
＜そう思う・1＞

	げア により アジア 諸国の 衰退 する	若 能継 承さ れな い	産 業基 盤が 空 洞化	工 場の 海外 移 転 で	海 外と の分 業関 係 に 発 展 す る	新 しい 産 業 が お き な る	新 しい 産 業 が お き な る	り技 術の 高度 化に よ り
計	41.3	51.5	61.0	58.1	57.8	73.6		
業務 内容 別	下請生産型	45.6	55.6	<u>66.4</u>	55.8	54.1	73.2	
	下請開発・試作型	46.2	51.9	59.6	53.8	<u>51.9</u>	<u>65.4</u>	
	独立生産型	37.2	<u>46.3</u>	<u>54.3</u>	<u>63.4</u>	62.2	70.7	
	独立開発・試作型	<u>30.5</u>	<u>45.3</u>	<u>53.7</u>	60.0	<u>67.4</u>	<u>84.2</u>	
業 種 別	鉄鋼	<u>50.0</u>	55.6	<u>72.2</u>	<u>33.3</u>	55.6	<u>66.7</u>	
	非鉄金属	<u>60.0</u>	50.0	60.0	<u>70.0</u>	<u>40.0</u>	70.0	
	金属製品	<u>35.5</u>	52.3	61.7	<u>52.3</u>	53.3	73.8	
	一般機械器具	<u>26.6</u>	53.2	<u>53.2</u>	<u>66.8</u>	62.4	<u>79.8</u>	
	電気機械器具	<u>46.8</u>	50.6	63.6	57.8	<u>66.2</u>	77.9	
	精密機械器具	40.0	<u>38.2</u>	56.4	<u>67.3</u>	58.2	70.9	
	輸送用機械器具	43.6	54.5	60.9	58.2	53.6	71.8	
	プラスチック・ゴム	<u>54.2</u>	56.3	<u>72.9</u>	<u>45.8</u>	<u>39.6</u>	<u>62.5</u>	
規 模 別	30人未満	37.5	50.0	<u>54.2</u>	<u>37.5</u>	<u>50.0</u>	<u>58.3</u>	
	30人以上	<u>50.0</u>	<u>61.5</u>	<u>69.8</u>	57.3	54.2	74.0	
	50人以上	44.3	50.2	62.7	<u>50.9</u>	58.3	70.5	
	100人以上300人未満	<u>35.6</u>	49.5	56.7	<u>67.3</u>	59.3	77.8	

※網かけ下実線は計との差5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す

付章 中小製造業企業への景気後退の影響

今回の調査は、長期の景気後退の最中に行なわれたが、そうした景気の後退が中小製造業にどのような影響を与えたのかは、熟練技能の問題にとっても無関係とはいえない。そこで報告書の最後として、調査時点において既にまる2年が経過している景気の後退が、中小製造業にどのような影響を与えているのか、検討する。

1. 現在直面している経営上の問題点と生産・出荷動向

－製品単価の低下、円高、人件費高騰がトップスリー、

生産・出荷動向はこの間悪化の一途－

(1) 直面している経営上の問題点 付章－1表 いま直面している経営上の問題点(該当するものすべて)
の問題点

まず中小製造業が、現在どのような問題に直面しているのかみてみよう。付章－1表は、該当するものすべてを選んでもらった結果をみたものである。全体としては「製品単価の低下・上昇難」をあげた企業が4社に3社以上(77.9%)あり、次いで「人件費の高騰」(52.7%)と「円高による影響」(52.1%)はほぼ半数の企業が指摘している。要するにこの3つが中小製造業が現在かかえる問題のトップスリーという訳である。その他では「製品ニーズの変化への対応」(33.6%)や「親企業による内製化の影響」(28.5%)なども3割前後の企業があげている。とくに「親企業による内製化の影響」は「下請生産型」の企業ではほぼ4割にのぼっており、また「円高の影響」も6割弱と目立っている。これに比べると「独立開発・試作型」の企業では、「製品ニーズの変化への対応」を

	円高による影響	製品単価の低下・上昇難	従業員の確保難	人件費の高騰	製品ニーズの変化への対応	海外との競争の激化	親企業による内製化の影響	金融機関の貸付り悪化	資本機期の過剰投資	その他	N	A
計	52.1 ③	77.9 ①	23.0	52.7 ②	33.6	25.8	28.5	16.5	12.0	12.0	0.6	
業務内容別	下請生産型	57.3 ②	78.6 ①	25.6	53.6 ③	27.4	28.2	39.9	16.5	14.2	12.8	0.6
	下請開発・試作型	50.0 ③	73.1 ①	21.2	53.8 ②	23.1	19.2	34.6	19.2	7.7	7.7	1.9
	独立生産型	47.6 ③	76.8 ①	20.7	51.2 ②	41.5	23.2	11.0	17.7	10.4	9.8	0.6
	独立開発・試作型	43.2 ③	80.0 ①	17.9	52.6 ②	48.4 ③	25.3	14.7	13.7	9.5	14.7	...
業種別	鉄鋼	61.1 ③	77.8 ①	44.4	72.2 ②	16.7	16.7	11.1	11.1	11.1	11.1	...
	非鉄金属	60.0 ②	90.0 ①	10.0	40.0 ③	40.0 ③	40.0 ③	20.0	20.0	10.0	10.0	...
	金属製品	46.7 ③	81.3 ①	28.0	57.0 ②	29.0	29.0	29.9	14.0	12.1	8.4	...
	一般機械器具	45.9 ③	77.1 ①	17.4	56.0 ②	36.7	19.3	25.7	15.6	7.3	14.7	...
	電気機械器具	55.2 ②	79.9 ①	20.8	48.7 ③	37.7	30.5	33.1	18.2	13.0	10.4	0.6
	精密機械器具	56.4 ②	78.2 ①	20.0	52.7 ③	45.5	29.1	34.5	25.5	18.2	12.7	...
	輸送用機械器具	61.8 ②	77.3 ①	27.3	54.5 ③	20.9	23.6	28.2	15.5	14.5	20.0	1.8
プラスチック・ゴム	47.9 ②	79.2 ①	22.9	45.8 ③	35.4	16.7	29.2	8.3	10.4	8.3	...	
規模別	30人未満	37.5 ③	75.0 ①	33.3	58.3 ②	16.7	12.5	25.0	29.2	8.3	12.5	...
	30人以上	50.0 ②	80.2 ①	35.4	50.0 ②	32.3	25.0	31.3	19.8	17.7	12.5	...
	50人以上	46.9 ③	78.2 ①	25.8	49.8 ②	32.5	24.4	32.8	18.8	14.0	9.6	0.7
	100人以上300人未満	59.3 ②	77.1 ①	14.9	56.0 ③	36.7	28.7	23.6	12.0	8.4	14.2	0.7

※網かけ下実線は計との差が5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す
※丸数字は比率の順位

「親企業による内製化の影響」は「下請生産型」の企業ではほぼ4割にのぼっており、また「円高の影響」も6割弱と目立っている。これに比べると「独立開発・試作型」の企業では、「製品ニーズの変化への対応」を

あげる企業が半数近くにのぼっているといった特徴もみられる。ただこれは「独立開発・試作型」企業の持つある意味で特徴的な行動様式であり、他にあげられている項目とは若干意味を異にする、むしろ積極的な要素を含むもののようにも思われる。

もっとも付章－2表は、このうち第1位にあげられたもの、要するに重要度が最も高いものをみた表であるが、「製品単価の低下・上昇難」は「独立開発・試作型」が48.4%で最も比率が高い。「独立開発・試作型」の企業にとって製品単価の切り下げは大きな打撃になっており、その中で「製品ニーズの変化への対応」で切り抜けようとしている様子がうかがえるところではある。

これを業種別にみると「製品単価の低下・上昇難」はプラスチック・ゴムで58.3%と際立って多く、「円高の影響」は非鉄金属(50.0%)や輸送用機械器具(40.0%)などで目立っている。また企業規模別にみると、「親企業による内製化の影響」や「金融機関の貸渋りなど資金繰りの悪化」は30人未満の企業で比較的多くみられる。

付章－2表 いま直面している経営上の問題点(第1位)

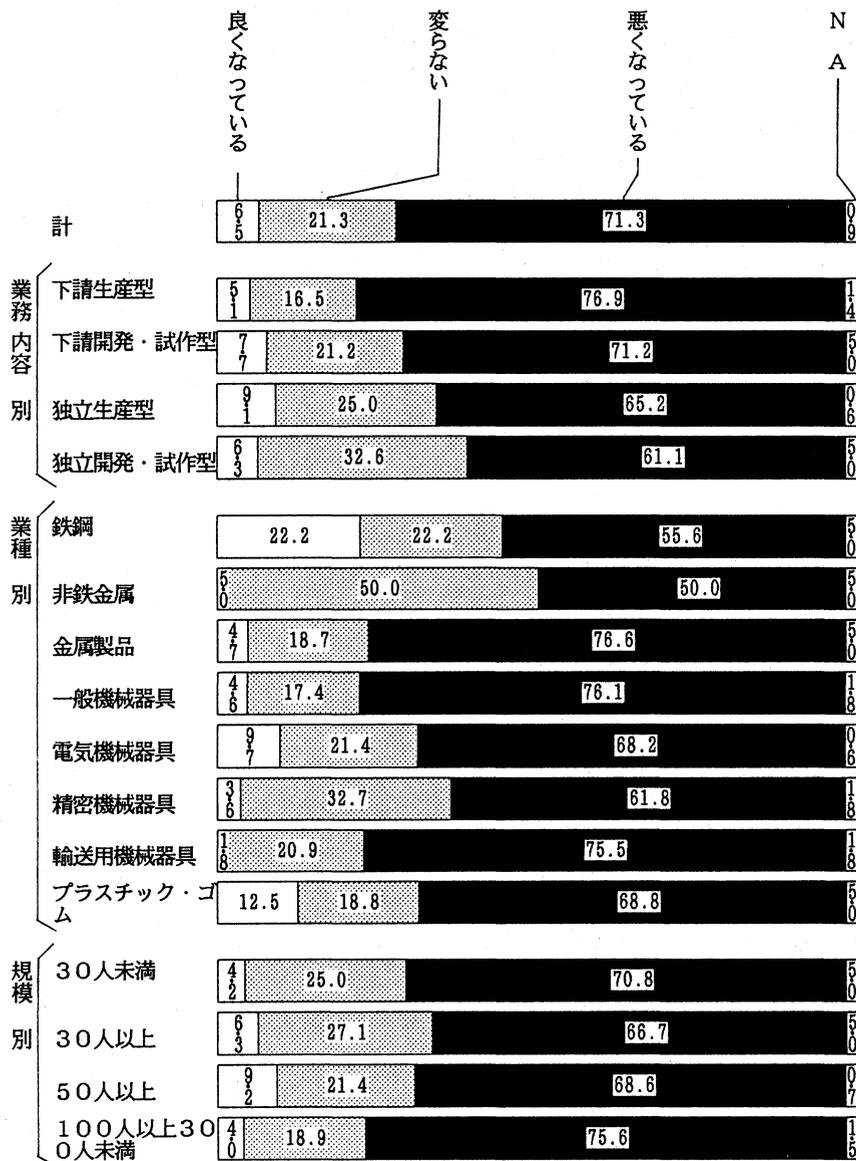
		円高による影響	製品単価の低下・ 上昇難	従業員確保難	人件費の高騰	製品ニーズの変化への対応	海外との競争の激化	親企業による内製化の影響	等資金繰りの悪化	金融機関の貸渋り	資本や投機の過剰投	バブル期の過剰投	その他	N	A
計		24.5 ②	38.0 ①	2.0	10.8	5.7	2.9	6.0	2.1	0.6	6.9	0.6			
業務内容別	下請生産型	29.9 ②	33.3 ①	2.8	10.0	2.8	3.1	8.0	2.0	0.6	6.8	0.6			
	下請開発・試作型	28.8 ②	32.7 ①	1.9	9.6	1.9	1.9	17.3	3.8	1.9			
	独立生産型	20.1 ②	43.3 ①	0.6	11.6	10.4	1.8	0.6	3.7	1.2	6.1	0.6			
	独立開発・試作型	10.5 ②	48.4 ①	1.1	12.6	10.5	3.2	2.1	1.1	...	10.5	...			
業種別	鉄鋼	16.7 ②	38.9 ①	16.7 ②	11.1	5.6	11.1	...			
	非鉄金属	50.0 ①	40.0 ②	10.0	...			
	金属製品	17.8 ②	38.3 ①	5.6	13.1	4.7	2.8	6.5	3.7	0.9	6.5	...			
	一般機械器具	13.8 ②	47.7 ①	...	8.3	11.0	2.8	5.5	2.8	0.9	7.3	...			
	電気機械器具	27.3 ②	31.8 ①	1.9	10.4	5.2	5.2	9.1	2.6	...	5.8	0.6			
	精密機械器具	18.2 ②	43.6 ①	...	10.9	7.3	1.8	9.1	3.6	1.8	3.6	...			
	輸送用機械器具	40.0 ①	29.1 ②	...	11.8	1.8	...	3.6	...	0.9	10.9	1.8			
	プラスチック・ゴム	18.8 ②	58.3 ①	...	10.4	6.3	...	2.1	4.2	...			
規模別	30人未満	16.7 ②	37.5 ①	4.2	8.3	16.7	8.3	...	8.3	...			
	30人以上	21.9 ②	42.7 ①	3.1	8.3	7.3	1.0	7.3	1.0	1.0	6.3	...			
	50人以上	22.9 ②	38.4 ①	3.3	11.8	5.5	3.7	5.9	2.6	0.7	4.4	0.7			
	100人以上300人未満	27.6 ②	36.0 ①	...	10.9	5.8	2.9	4.7	1.5	0.4	9.5	0.7			

※網かけ下実線は計との差が5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す
 ※丸数字は比率の順位

(2) 半年前と比べた生産・出荷動向

こうして中小製造業は、景気の後退の中で多くの問題をかかえているが、この間の生産・出荷額の動向をみると、「悪くなっている」企業が71.3%と圧倒的に多く、「良くなっている」企業はわずか6.5%である。「悪くなっている」のは業務形態としては[下請生産型](76.9%)、業種としては金属製品、一般機械器具、輸送用機械器具(いずれも76~7%)、規模としては100人以上300人未満の中規模の企業という結果となっている(付章-1図)。

付章-1図 半年前と比べた生産・出荷額

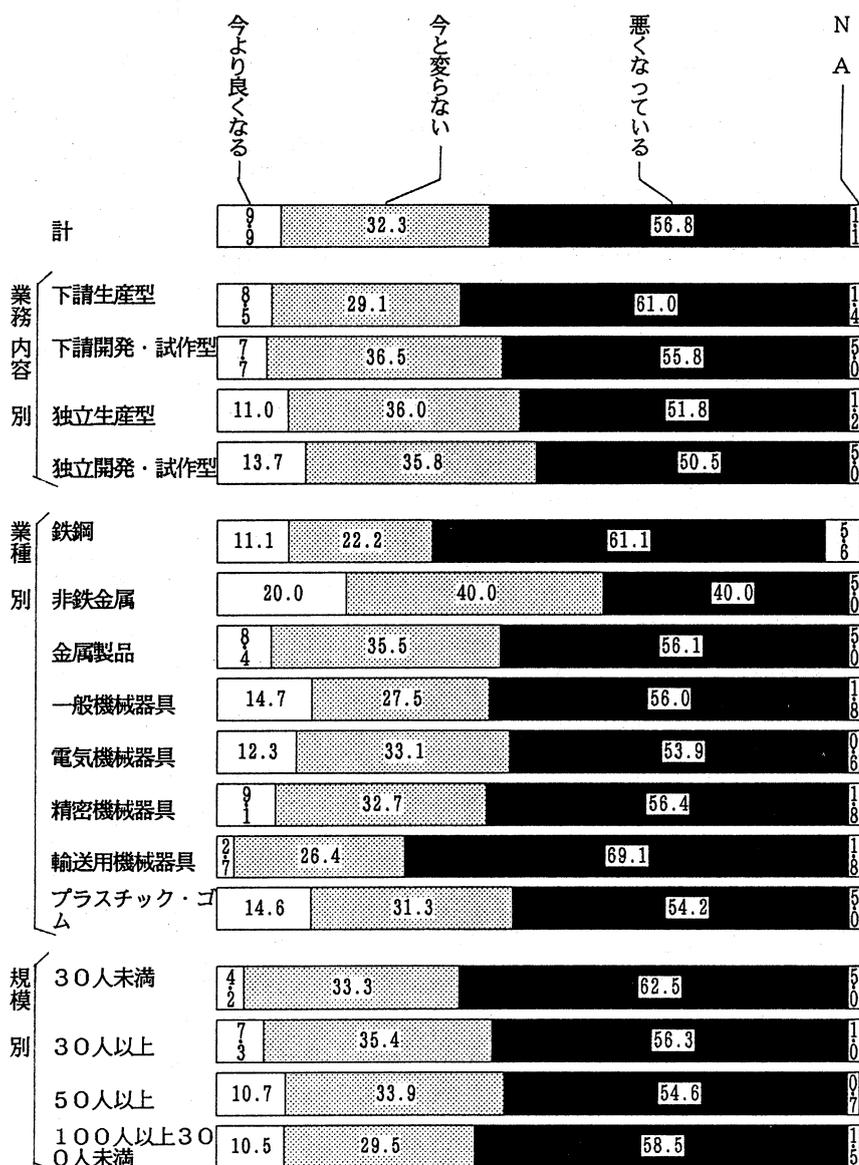


(3) 半年先の生産・出荷額の見通し

では半年先の生産・出荷額に関してはどのような見通しを持っているのだろうか。付章-2図によれば、総計では半年前と比べた場合より、「今と変わらない」と答えた企業が32.3%と多少増えている。その分「悪くなっている」という見通しを持つ企業も減ってはいるものの、56.8%と依然として半数をこえている。景気動向の見方には厳しいものがあるというべきであろう。

業種別にみると、輸送用機械器具では「悪くなっている」が7割と依然として多く、鉄鋼も6割をこえている。それに比べると非鉄金属では「悪くなっている」は40.0%にとどまっているが、残りの企業の多くは「今より良くなる」(20.0%)というよりは「今と変わらない」(40.0%)と答えている。

付章-2図 半年先の生産・出荷額の見通し



(4) 売上や販売額悪化の対策

付章－3表は、過去半年の間に生産・出荷額が「悪化した」と答えた企業にその対策としてどのような方策をとっているのか、みたものである。該当するものを全て選んでもらったので、合計比率は100%をこえている。総計で最も多いのは「人員削減による人件費負担の圧縮」の55.8%、次いで「機械化・自動化の導入・推進」(41.1%)、「人材の養成による技術力の向上」(39.4%)などが上位にあげられている。その他比率は下がるが「パート等の活用による人件費の削減」も2割強の企業で実施されており、売上や販売額の悪化の対策としては人件費対策が中心になっていることがわかる。

付章－3表 売上や販売額悪化の対策

		人員削減による人件費負担の圧縮	パート等の活用による人件費の削減	外国人労働者の活用	技術力の向上	人材の養成による技術力の向上	優秀な人材の採用・技術革新	経営規模の縮小	新たな業種への進出	機械化・自動化の導入・推進	工場・地方移転	工場の海外移転	N A
計		55.8 ①	21.3	6.3	39.4 ③	21.3	19.8	26.1	41.1 ②	3.4	5.1	14.1	
業務内容別	下請生産型	60.7 ①	23.0	7.4	32.6 ③	16.7	21.1	24.4	41.5 ②	2.2	3.7	15.9	
	下請開発・試作型	56.8 ①	24.3	5.4	48.6 ②	16.2	27.0	18.9	40.5 ③	5.4	2.7	10.8	
	独立生産型	43.9 ③	20.6	5.6	45.8 ①	29.0	15.9	31.8	44.9 ②	3.7	9.3	13.1	
	独立開発・試作型	53.4 ①	13.8	3.4	53.4 ①	32.8 ③	15.5	25.9	31.0	5.2	5.2	10.3	
業種	鉄鋼	70.0 ①	50.0 ②	30.0	30.0	30.0	50.0 ②	...	10.0	10.0	
	金属製品	52.4 ①	23.2	7.3	37.8 ③	24.4	18.3	28.0	45.1 ②	4.9	3.7	13.4	
	一般機械器具	48.2 ②	10.8	2.4	54.2 ①	26.5	16.9	28.9	34.9 ③	2.4	4.8	9.6	
	電気機械器具	59.0 ①	25.7	1.9	33.3 ③	20.0	24.8	23.8	34.3 ②	3.8	4.8	15.2	
	精密機械器具	50.0 ①	29.4	11.8	44.1 ②	29.4	26.5	35.3	41.2 ③	8.8	11.8	20.6	
	輸送用機械器具	68.7 ①	22.9	12.0	34.9 ③	15.7	12.0	16.9	49.4 ②	1.2	3.6	15.7	
	プラスチック・ゴム	42.4 ②	36.4 ③	9.1	36.4 ③	18.2	12.1	33.3	45.5 ①	12.1	
規模別	30人未満	52.9 ①	23.5 ③	...	23.5 ③	17.6	23.5 ③	35.3 ②	17.6	5.9	...	5.9	
	30人以上	64.1 ①	23.4	9.4	29.7 ②	17.2	29.7 ②	23.4	25.0	1.6	7.8	14.1	
	50人以上	51.1 ①	22.0	5.4	37.6 ③	22.6	22.6	29.6	38.2 ②	3.8	5.4	16.7	
	100人以上300人未満	57.7 ①	19.7	6.7	45.2 ③	21.6	13.9	23.1	50.5 ②	3.4	4.3	12.5	

※網かけ下実線は計との差が5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す
 ※丸数字は比率の順位

また付章－４表から第１位にあげられた項目をみても、「人員削減による人件費負担の圧縮」が４割弱と目立って多く、企業にとっての重要課題となっていることは明らかである。

とはいっても第１位にあげられた項目を業務内容別にみると、[下請開発・試作型]では「機械化・自動化の導入・推進」が、[独立開発・試作型]では「人材の養成による技術力の向上」が比較的多くあげられているといった特徴もみられる。さらに付章－３表から企業規模別にみると、規模が大きいほど「機械化・自動化の導入・推進」と「人材の養成による技術力の向上」をあげる企業が多く、１００人以上２９９人未満では半数、ないしは半数近くの企業に及んでいる。これらの項目は第１位にはあまりあげられておらず、その意味で最優先課題ではないものの、多くの企業によって人件費対策と並んで幅広く実施されていることがわかる。

付章－４表 売上や販売額悪化の対策（第１位）

	人員削減による人件費負担の圧縮	パート等の活用による人件費の削減	外国人労働者の活用	技術力の向上	人材の養成による技術力の向上	優秀な人材の採用の経営・技術革新	経営規模の縮小	新たな業種への進出	機械化・自動化の導入・推進	工場の地方移転	工場の海外移転	N A
計	37.7 ①	3.4	0.4	12.8 ②	4.6	5.5	7.4	12.8 ②	0.6	0.6	14.1	
業務内容別	下請生産型	41.5 ①	4.4	0.7	9.3	3.0	5.6	7.4	11.9 ②	0.4	...	15.9
	下請開発・試作型	29.7 ①	18.9 ②	2.7	13.5	2.7	21.6 ②	10.8
	独立生産型	30.8 ①	2.8	...	14.0	7.5	1.9	10.3	16.8 ②	0.9	1.9	13.1
	独立開発・試作型	37.9 ①	1.7	...	22.4 ②	8.6	6.9	5.2	5.2 ②	...	1.7	10.3
業種別	鉄鋼	50.0 ①	10.0 ②	...	10.0 ②	10.0 ②	10.0
	非鉄金属	40.0 ①	20.0 ②	20.0 ②	20.0
	金属製品	37.8 ①	4.9	...	13.4	6.1	1.2	6.1	14.6 ②	1.2	1.2	13.4
	一般機械器具	37.3 ①	19.3 ②	7.2	6.0	10.8	9.6	9.6
	電気機械器具	38.1 ①	3.8	...	11.4	1.0	8.6	7.6	13.3 ②	1.0	...	15.2
	精密機械器具	41.2 ①	2.9	...	8.8	5.9	2.9	2.9	14.7 ②	20.6
	輸送用機械器具	44.6 ①	1.2	1.2	9.6	3.6	3.6	3.6	15.7 ②	...	1.2	15.7
	プラスチック・ゴム	21.2 ①	15.2 ②	...	15.2 ②	9.1	9.1	12.1	6.1 ②	12.1
規模別	30人未満	29.4 ①	11.8	...	5.9	...	17.6 ②	17.6 ②	5.9	5.9	...	5.9
	30人以上	43.8 ①	1.6	1.6	9.4	3.1	10.9 ②	7.8	7.8	14.1
	50人以上	34.4 ①	4.8	0.5	12.9 ②	7.0	4.3	6.5	11.8	0.5	0.5	16.7
	100人以上300人未満	39.4 ①	1.9	...	14.4	3.4	3.8	7.2	15.9 ②	0.5	1.0	12.5

※網かけ下実線は計との差が5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す
※丸数字は比率の順位

2. 今後の経営動向と雇用調整

— 「このままでは経営悪化」が半数、とりわけ厳しい零細企業、
雇用調整策としては「残業規制」と「新規・中途採用の抑制」—

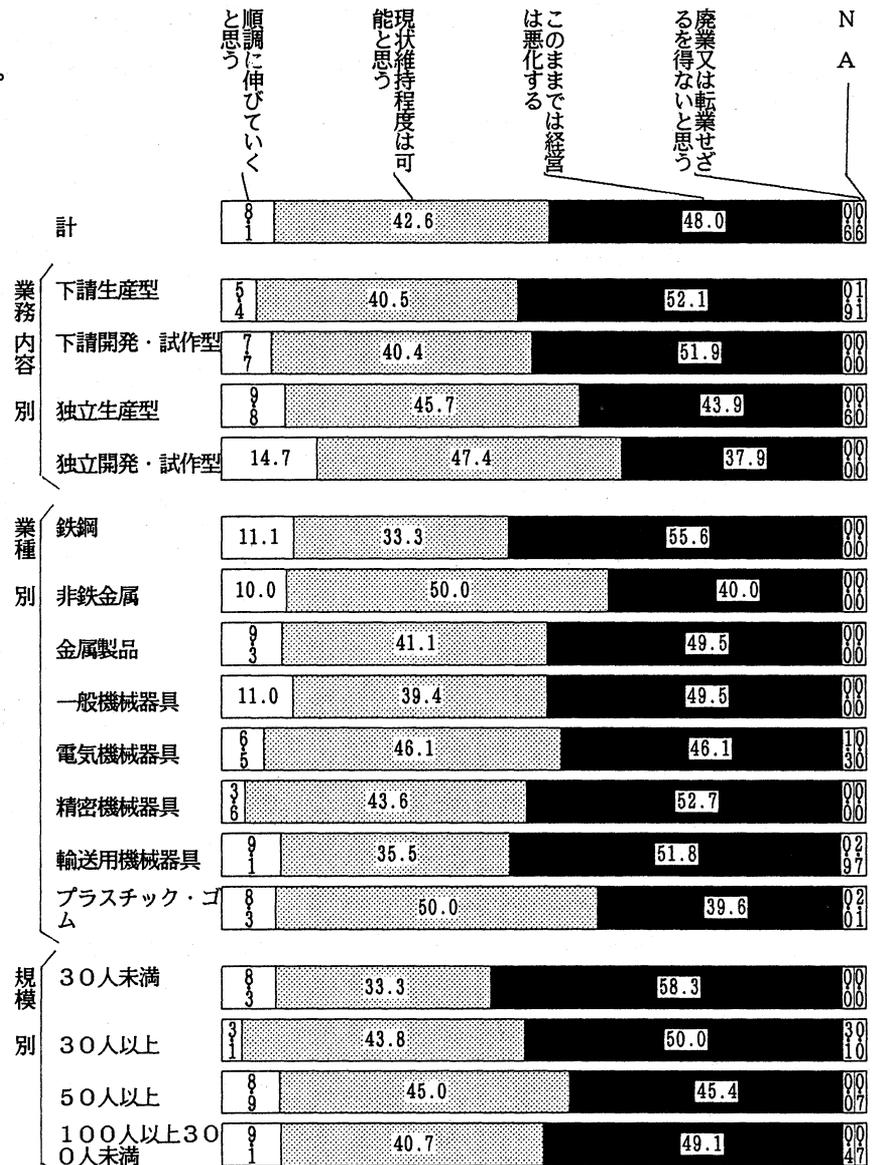
(1) 今後の経営動向

付章－3図は今後の経営動向に関して企業がどのように見通しているのか、みたものである。全体としては「このままでは経営は悪化する」とした企業が48.0%と半数近くに及び、次いで「現状維持程度は可能と思う」が42.6%である。多くの中小製造業は今後の経営見通しをさらに「悪化」するか、せいぜい「現状維持」程度とみている訳である。これに対し「順調に伸びていくと思う」企業はわずか8.1%にすぎない。

業務内容別にみると、「廃業・転業せざるを得ない」という厳しい見方をする企業は、[下請生産型]では半数をこえているが、[独立開発・試作型]では4割弱にとどまり、その分「現状維持程度」や「順調に伸びていく」企業が増えている。

業種別では鉄鋼、精密機械器具、輸送用機械器具などいずれも5割以上の企業が「廃業・転業せざるを得ない」と答えている。また企業規模別では、傾向としては小企業ほど厳しい見方を企業が強く、30人未満企業では6割近くが「廃業・転業せざるを得ない」と答えている点など零細企業の状況の厳しさを示すものとして注目される。

付章－3図 今後の経営の見通しについて



(2) 過去1年間の雇用調整
の実施状況

以上みてきたように中小製造業企業の経営動向は予断を許さないが、ではそうした状況の中でどのような雇用調整策をとってきたのであろうか。付章-5表は、過去1年間における雇用調整の実施状況をみたものである。それによると「雇用調整はとくに実施しなかった」と答えた企業は34.1%となっており、対象となった企業のほぼ3分の2で何らかの雇用調整が実施されたことになる。雇用調整の中身として最も多いのは「残業規制」(56.5%、実施企業のうちでは88.1%)で、対象企業の半数以上が実施している。次いで比率は大きく下がるが「新規・中途採用の抑制」(35.3%、同じく55.1%)、そして「パート・アルバイトの解雇」と「出向・配置転換」などが10%台で続いている。

これを業務内容別にみると、「雇用調整は特に実施しなかった」と答えた企業は〔下請生産型〕では27.1%と3割程度であるが、〔独立開発・試作型〕では48.4%と半数近くに及んでいるなど、雇用調整の実施状況は業務内容によって少なからず異なっている。雇用調整の中身では〔下請生産型〕の場合、「残業規制」が66.4%（実施企業のうちでは91.5%）と目立って多いほか、「新規・中途採用の抑制」も40.5%（同55.8%）と多い。

また業種別にみると、「雇用調整を特に実施しなかった」企業はプラスチック・ゴムで50.0%、金属製品で40.2%と比較的多くなっているものの、輸送用機械器具では25.5%にとどまり、雇用調整の中身としてはやはり「残業規制」(68.2%、同92.7%)や「新規・中途採用の抑制」(44.5%、同60.5%)が中心である。

このように雇用調整の中身としては「残業規制」が目立って多く、次いで「新規・中途採用の削減」があげられているが、これは労働省が行なっている調査（労働経済動向調査）結果とほぼ一致している。

付章-5表 過去1年間の雇用調整策の実施内容

	残業規制	出向・配置転換	新規・中途採用の抑制	休業・一時帰休	希望退職者の募集	退職勧奨	正規従業員の解雇	パート・アルバイトの解雇	その他の雇用調整策を実施した	雇用調整は特に実施しなかった	N	
計	56.5 ①	16.1	35.3 ②	12.0	2.0	5.9	3.6	16.4 ③	9.5	34.1	1.8	
業務内容別	下請生産型	66.4 ①	16.8	40.5 ②	15.7	2.3	8.3	3.7	19.9 ③	9.7	27.1	0.3
	下請開発・試作型	44.2 ①	19.2 ③	34.6 ②	5.8	1.9	1.9	1.9	19.2 ③	17.3	38.5	3.8
	独立生産型	48.8 ①	17.1 ③	26.2 ②	10.4	1.8	3.7	3.7	8.5 ③	6.1	38.4	4.9
	独立開発・試作型	42.1 ①	10.5 ③	32.6 ②	5.3	...	2.1	4.2	15.8 ③	10.5	48.4	1.1
業種別	鉄鋼	66.7 ①	5.6	38.9 ②	16.7	...	27.8 ③	...	11.1	...	27.8	...
	非鉄金属	70.1 ①	10.0	20.0 ②	20.0	20.0	...	30.0	...
	金属製品	43.0 ①	18.7	24.3 ②	10.3	0.9	3.7	4.7	19.6 ③	14.0	40.2	2.8
	一般機械器具	52.3 ①	13.8 ③	31.2 ②	13.8 ③	0.9	5.5	0.9	10.1 ③	9.2	37.6	2.8
	電気機械器具	65.6 ①	18.2	39.6 ②	13.0	4.5	6.5	7.8	24.0 ③	4.5	29.2	1.9
	精密機械器具	63.6 ①	20.0	47.3 ②	20.0	3.6	7.3	9.1 ③	21.8 ③	14.5	29.1	1.8
	輸送用機械器具	68.2 ①	15.5 ③	44.5 ②	11.8	0.9	3.6	...	15.5 ③	14.5	25.5	0.9
	プラスチック・ゴム	43.8 ①	18.8 ③	22.9 ②	6.3	...	6.3	2.1	6.3 ③	8.3	50.0	...
規模別	30人未満	58.3 ①	...	29.2 ②	4.2	...	4.2	4.2	12.5 ③	8.3	33.3	4.2
	30人以上	56.3 ①	8.3	34.4 ②	14.6	3.1	7.3	7.3	20.8 ③	7.3	31.3	3.1
	50人以上	48.0 ①	14.8 ③	28.8 ②	13.3	2.6	6.3	3.0	12.5	8.1	41.0	1.5
	100人以上300人未満	64.7 ①	21.5 ③	42.5 ②	10.5	1.1	5.1	2.9	18.9	11.6	28.4	1.5

※網かけ下実線は計との差が5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す
※丸数字は比率の順位

(3) 今後半年間における雇用調整実施の予定

付章－6表 今後半年間で雇用調整実施の予定内容

(該当するものすべて)

他方今後半年間では雇用調整実施の予定はあるのだろうか。その点をみたのが付章－6表である。それによると「雇用調整を実施する予定はない」企業は29.7%にとどまっております、残りの7割の企業は何らかの雇用調整を行なう予定と答えている。過去半年では「実施しなかった」企業が34.1%であったから、今後はより多くの企業が実施する見通しを持っている訳である。

雇用調整の中身としては「残業規制」が56.0%(実施予定企業のうちでは82.8%)、「新規・中途採用の抑制」が35.9%(同53.1%)が中心となっており、先にみた過去半年間で実施された雇用調整策と内容的にはほとんど同じである。ただ「その他の雇用調整策を実施する予定」と答えた企業が16.2%と過去半年の9.5%を大きく上回っているが、この中には外国人労働者の解雇等も含まれると思われる。

これを業務内容別にみると、「雇用調整を実施する予定はない」企業は[独立開発・試作型]企業で38.9%と比較的多くはなっているものの、やはり過去半年より比率は10ポイントほど減っており、景気動向の厳しさを背景に[独立開発・試作型]の企業でも雇用調整実施の意向を持つ企業が増していることをうかがわせている。しかし[下請生産型]企業の対応は一層厳しく、「雇用調整を実施する予定はない」企業はわずか24.2%にとどまっている。

また業種別では、プラスチック・ゴムと非鉄金属で「実施予定はない」企業が比較的多いが、他の業種は大半の企業が実施を予定しており、その内容としては輸送用機械器具では「残業規制」と「パート・アルバイトの解雇」、精密機械器具では「新規・中途採用の抑制」などが目につく。

また企業規模別では傾向としては「実施予定がない」企業は規模が大きくなるほど減っており、明らかに中規模の企業の方が、雇用調整により積極的である。その中身は規模が大きいほど「残業規制」「新規・中途採用の抑制」「出向・配置転換」に集中する傾向をみせている。

	残業規制	出向・配置転換	新規・中途採用の抑制	休業・一時帰休	希望退職者の募集	退職勧奨	正規従業員の解雇	パート・アルバイトの解雇	その他の雇用調整策を実施する予定	雇用調整を実施する予定はない	N	A
計	56.0 ①	17.3 ③	35.9 ②	16.4	5.1	8.0	4.2	14.7	16.2	29.7	2.7	
業務内容別												
下請生産型	64.7 ①	18.5	37.9 ②	17.7	5.4	9.7	4.3	18.8 ③	15.4	24.2	1.7	
下請開発・試作型	59.6 ①	28.8 ③	36.5 ②	19.2	3.8	7.7	9.6	19.2	26.9	26.9	3.8	
独立生産型	41.5 ①	12.8	32.9 ②	17.1 ③	6.1	6.1	3.7	7.9	12.8	36.6	4.9	
独立開発・試作型	48.4 ①	14.7	34.7 ②	9.5 ③	3.2	4.2	2.1	9.5	18.9 ③	38.9	1.1	
業種別												
鉄鋼	55.6 ①	22.2 ③	27.8 ②	16.7	11.1	11.1	22.2 ③	33.3	...	
非鉄金属	20.0 ①	10.0 ③	10.0 ③	20.0 ①	10.0 ③	10.0 ③	40.0	...	
金属製品	53.3 ①	18.7	33.6 ②	19.6 ③	5.6	8.4	5.6	13.1	15.9	31.8	2.8	
一般機械器具	59.6 ①	22.9 ③	36.7 ②	22.0 ③	6.4	7.3	4.6	8.3	17.4	24.8	2.8	
電気機械器具	61.0 ①	16.9	39.0 ②	13.6	4.5	9.7	5.2	19.5 ③	9.7	28.6	3.9	
精密機械器具	61.8 ①	16.4	47.3 ②	21.8 ③	5.5	9.1	9.1	10.9 ③	25.5 ③	27.3	3.6	
輸送用機械器具	66.4 ①	13.6	41.8 ②	19.1 ③	7.3	7.3	3.6	23.6 ③	26.4 ③	22.7	0.9	
プラスチック・ゴム	37.5 ①	18.8 ②	18.8 ②	6.3	...	6.3	...	12.5	12.5	41.7	...	
規模別												
30人未満	54.2 ①	4.2 ②	16.7 ②	4.2 ②	8.3	12.5 ③	12.5 ③	37.5	4.2	
30人以上	50.0 ①	8.3 ②	29.2 ②	17.7 ③	8.3	8.3	6.3	12.5 ③	9.4 ③	30.2	4.2	
50人以上	45.0 ①	15.1 ③	31.7 ②	15.1 ③	5.2	10.3	3.7	12.5	14.4	37.3	2.6	
100人以上300人未満	69.1 ①	23.6 ③	44.0 ②	18.2	4.4	6.2	3.6	17.8	20.7	21.5	2.2	

※網かけ下実線は計との差が5ポイント以上多いこと、下破線は5ポイント以上少ないことを示す
※丸数字は比率の順位

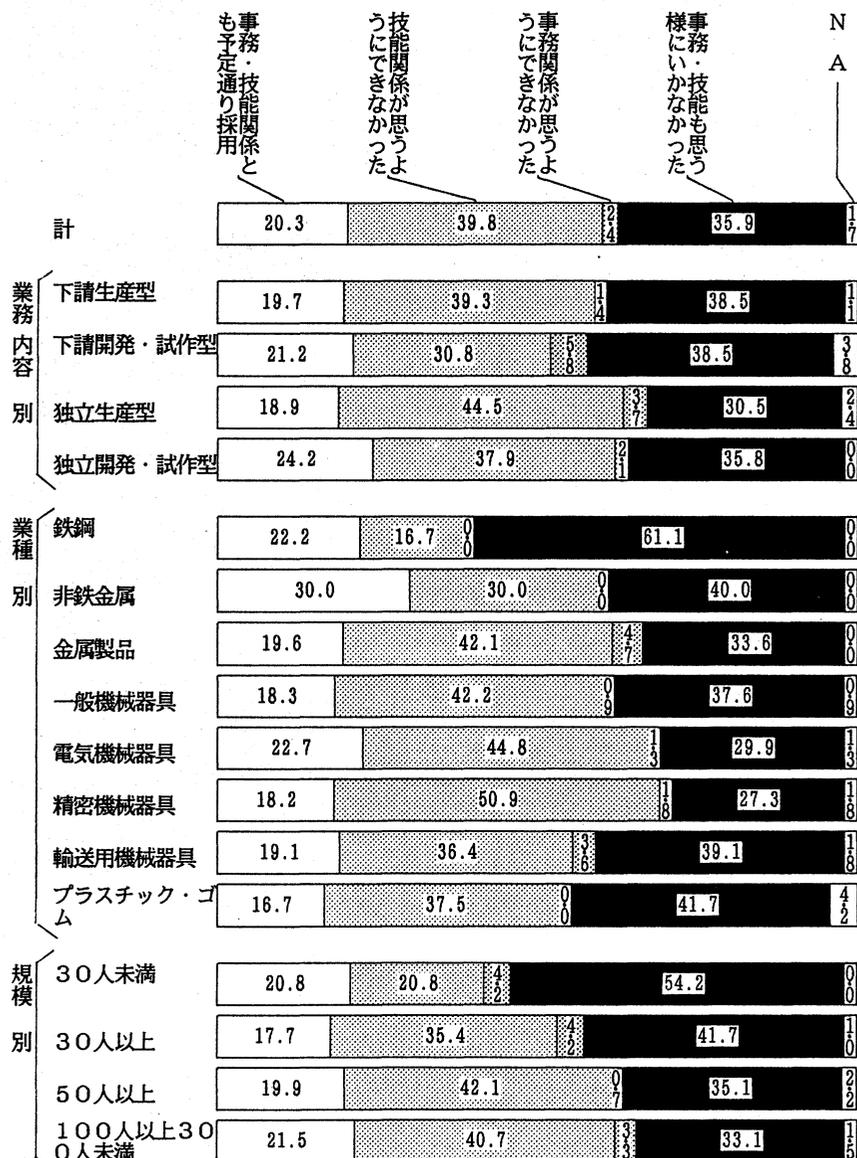
3. 要員状況

－ 93年の技能系労働者の採用、半数の企業が予定通り出来ず－

(1) 要員採用状況

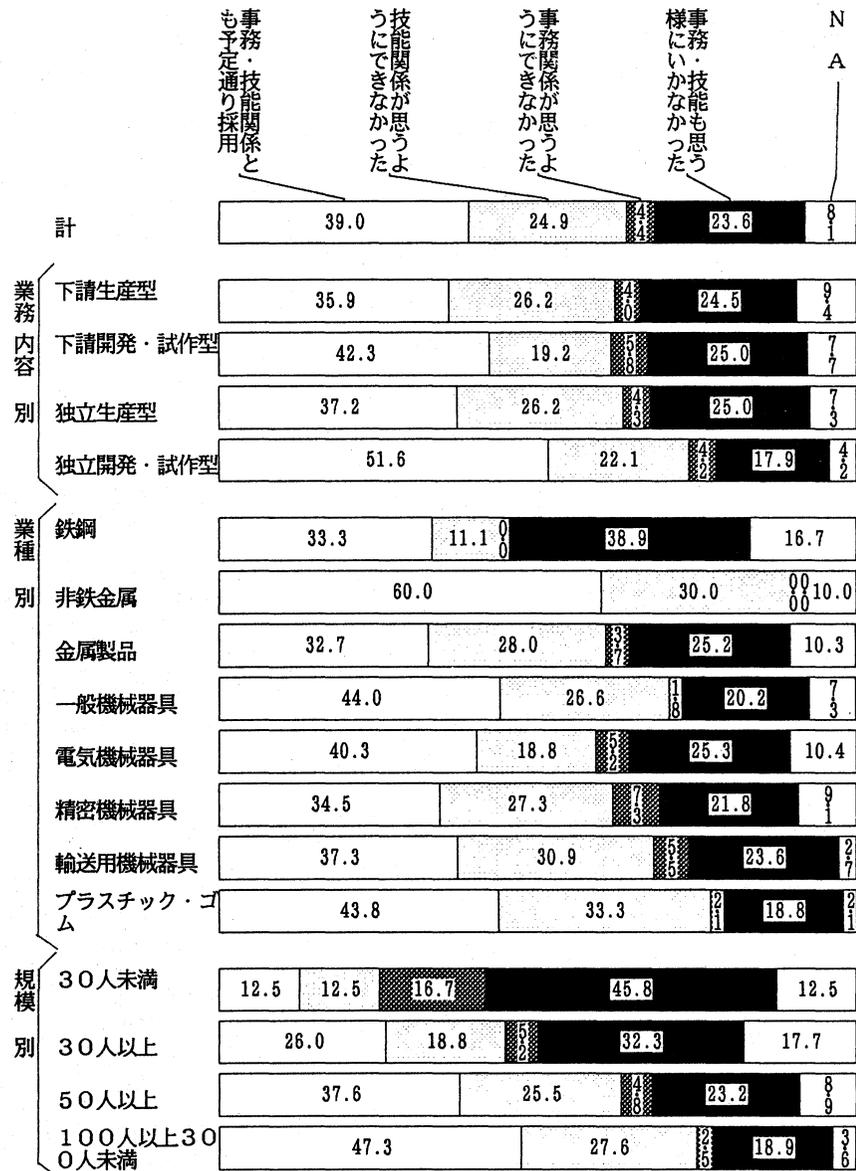
以上みてきたように雇用調整が多く企業で実施されている中で、企業の要員状況はどのようになっているのだろうか。付章－4図は1990年頃のいわゆるバブル期の要員採用状況をみたものであるが、「事務・技能関係とも予定通り採用できた」企業は20.3%にすぎず、残りの大半の企業は、
 <技能関係が思うように採用できなかった>（「技能関係が採用できなかった」＋「事務関係も技能関係も予定通りに採用できなかった」75.7%）と回答している。いわゆるバブル期において要員不足が深刻であったことは周知のことであったが、それは技能系の要員採用において際立っていたことがわかる。とりわけ30人未満の小規模企業では「事務関係も技能関係も採用できなかった」企業が54.2%と半数をこえている。

付章－4図 90年頃のバブル期の要員採用状況



しかし93年春の要員採用状況をみると(付章-5図)、「事務・技能関係ともに予定通り採用できた」企業は39.0%と大きく増え、要員採用状況がかなり緩和されてきていることが示されている。ただ<技能関係が思うように採用できなかった>という企業も合計48.5%と、バブル期よりはかなり減ってはいるものの、けっして少なくない。特に規模の小さい企業では深刻であり、30人以上49人以下の企業では5割強が、30人未満の企業では6割弱が、<技能関係が思うように採用できなかった>としている。

付章-5図 93年春の要員採用状況



(2) 要員充足状況

以上のような要員採用状況のもとで、現在の要員充足状況を「若い技能工」「ベテラン熟練技能者」「中高齢、事務管理系従業員」に分けて、一覧で示したのが付章－7表である。

まず「若い技能工」の場合、「不足している」が53.2%であり、不足感は否めない。「ベテラン熟練技能者」の場合、「不足している」企業が26.7%あるとはいえ、「ほぼ適正な数である」が60.8%と大半を占め、ほぼ充足されているという印象である。これに対し「中高齢、事務管理系従業員」では「ほぼ適正な数である」が62.8%と大半を占めている一方、残りの企業の大半は「過剰気味である」と答えている。とりわけ企業規模が100人以上300人未満の比較的規模の大きい企業では「過剰気味である」が41.5%と目立っている。

こうして「若い技能工」「ベテラン熟練技能者」に比べ、「中高齢、事務管理系従業員」はどちらかといえば過剰傾向にあることがうかがえる。技能者に関するればベテラン技能者は不足を訴えている企業もあるものの、ほぼ充足しているのに対し、若年技能工の不足は明瞭である。

付章－7表 現在の要員状況

		若い技能工				ベテラン熟練技能工				中高齢、事務管理系従業員			
		過剰気味である	ほぼ適正な数である	不足している	N A	過剰気味である	ほぼ適正な数である	不足している	N A	過剰気味である	ほぼ適正な数である	不足している	N A
計		6.9	38.9	53.2	1.1	11.1	60.8	26.7	1.4	32.4	62.8	3.9	0.9
業務内容別	下請生産型	6.0	37.9	55.6	0.6	8.8	62.1	28.2	0.9	30.2	64.7	5.1	—
	下請開発・試作型	9.6	26.9	61.5	1.9	9.6	48.1	40.4	1.9	38.5	51.9	5.8	3.8
	独立生産型	6.1	40.2	51.8	1.8	12.8	60.4	25.0	1.8	32.3	64.6	1.2	1.8
	独立開発・試作型	10.5	46.3	42.1	1.1	16.8	63.2	17.9	2.1	38.9	56.8	3.2	1.1
業種別	鉄鋼	11.1	27.8	61.1	—	5.6	77.8	16.7	—	33.3	55.6	11.1	—
	非鉄金属	—	50.0	50.0	—	—	100.0	—	—	20.0	80.0	—	—
	金属製品	5.6	27.1	65.4	1.9	10.3	56.1	31.8	1.9	29.9	67.3	0.9	1.9
	一般機械器具	10.1	40.4	47.7	1.8	12.8	56.0	29.4	1.8	40.4	55.0	3.7	0.9
	電気機械器具	9.1	46.1	44.2	0.6	14.3	66.9	18.8	—	27.9	69.5	2.6	—
	精密機械器具	3.6	43.6	50.9	1.8	7.3	58.2	32.7	1.8	30.9	65.5	3.6	—
	輸送用機械器具	3.6	32.7	63.6	—	6.4	57.3	34.5	1.8	40.0	52.7	7.3	—
プラスチック・ゴム	2.1	43.8	54.2	—	14.6	62.5	22.9	—	20.8	72.9	6.3	—	
規模別	30人未満	4.2	45.8	50.0	—	4.2	66.7	29.2	—	16.7	66.7	12.5	4.2
	30人以上	7.3	33.3	58.3	1.0	10.4	62.5	25.0	2.1	24.0	69.8	5.2	1.0
	50人以上	6.3	37.6	54.2	1.8	10.7	60.9	26.6	1.8	27.7	66.1	5.2	1.1
	100人以上300人未満	7.6	41.5	50.5	0.4	12.4	59.6	27.3	0.7	41.5	56.7	1.5	0.4

■技能形成アンケート：自由書込欄

①中小企業の技能の評価や熟練技能の育成について大企業（親企業）に望むこと

②熟練技能の育成や「モノ作り」基盤の拡充に向けた意見・要望

データ：（業種・従業員数）Q3の企業タイプ—中心的な熟練技能

- ②ドイツのマイスター制度のような熟練技能者が社会的に評価されるような制度・資格の
できることを望む。 （電気機械器具・223人）1—プレス
- ①技能研修会・講習会などを多く開催してほしい。新技術、最新設備・工場の見学会の開
催を。
- ②社内技術研修制度の充実、研修施設の整備。 （輸送用機械器具・260人）1—切削
- ②公的な養成機関の充実。 （電気機械器具・188人）3—部品組立
- ①作業工程、管理方法など、もっと自由にやらせてほしい。 （電気機械器具・83人）1—金型製作
- ①仕事量の保証で見通しの立ったOJTが進む。
- ②時間がかかるが、国造りの原点として、物作りを小中学校の教育に反映させる世相が欲
しい。 （一般機械器具・85人）1—切削
- ①コストに見合う価格の設定を。 （輸送用機械器具・166人）4—切削
- ①コストダウンの要請が強く、適正な評価に見合った見積単価がとれない。技能に対する
十分な報酬ができるような値段で購入してほしい。
- ②若年層の減少で熟練技能を看板にしている中小企業は、国内では廃業に追い込まれてい
く。海外生産へシフトできる企業が生き残れると思う。 （電気機械器具・42人）1—塗装
- ①大企業のノウハウを広く世に広めるべく研修会等の開催を。
- ②モノを作る喜び、世の中に出る喜びを広くPRしてほしい。 （プラスチック・ゴム・61人）3—その他
- ②国内の要因でなく、海外の要因による変化が大きく、しかも早い。いかに対応すればよ
いかが非常に難しい。 （プラスチック・ゴム・59人）1—成型
- ②3K職場といわれ若い人が集まらないが、現在在職中の若い人も意欲がない。これでは
海外移転か外国人の養成に心がけなければならなくなると思う。 （鉄鋼・39人）3—その他
- ①大企業はそれぞれ計画を立てて実行に移せるが、中小企業での実行は金銭面で不可能に
近いので、大企業で中小企業と一緒にできるようにしてほしい。
- ②公的機関の技能養成の場を増やしてほしい。中小企業での技能育成といわれても、それ
だけの予算等の計画ができない。 （一般機械器具・47人）2—板金

- ①高い技能に対して高い評価がほしい。受注価格が安いからとか、予算がないとか、技術評価以前に大企業のエゴが発注の時点で出ることが多い。現在、熟練技能者の養成は中小企業の自己努力しかない。
- ②基本を正しく指導するよう、OJT等で教育する以外に、時々外部より優れた人に指導してもらうことが重要。多少時間がかかっても、目先にとらわれず計画的に指導することが最善である。
(一般機械器具・64人) 3-切削
- ①両者一体の環境作りを。
- ②年々、工数削減に伴い人件費と反比例している。
(電気機械器具・70人) 1-基盤組立
- ①技能の評価を価格面に反映させることが必要。
(輸送用機械器具・279人) 1-板金
- ①大企業は技能より、海外の安い労働力主体に切り替えつつある。これからどうなるか、心配である。
- ②学校やマスコミがモノ作り=手作りの仕事に対し、色々な面から悪い印象(3Kなど)を与えないムードを広めてほしい。学生が積極的に関わることを避けるようになっており、教育・社会がもっと技能を尊重し、社会的な見方を変えることが大事。
(精密機械器具) その他
- ①親企業が中小企業を育成するという社会的責任の下に総合的指導援助体制がほしい。
(輸送用機械器具) 1-鍛造
- ①中小企業の現場の生のデータを設計に取り入れてほしい。
(電気機械器具・40人) 1-製品組立
- ②金属製品製造業に共通する溶接、板金などを希望する若年層は皆無に等しい。最近、こういう技能を養成する養成訓練校が次第に減っているが、学卒後、訓練校へ入れば、比較的抵抗なく職種につける。養成訓練校は継続すべきである。
(金属製品・96人) 1-その他
- ①モノ作りは経済発展の基礎であり、最優先に考えるべき。製品の完成度に対する要望が高まることは必定なので、熟練技能の養成は極めて重要。
(一般機械器具・52人) 3-製品組立
- ①下請業者を包括した技能教育をカリキュラムに組み込んだ計画を作成し、下請に業務移管する範疇を拡大できるようにしてほしい。
- ②技能教育にかけた費用は一定の基準を設定し税額免除措置を。
(鉄鋼・98人) 1-鋳造
- ①中小企業が熟練技能を育成しても、その活用の場が年々少なくなっているし、大企業としてその熟練技能者を必要としなくなっている。従って、大企業は中小企業の熟練技能に目を向ける必要がある。
- ②熟練技能は、だんだん第3次産業の発展とともに衰退していると思う。また、熟練技能に対する評価は、金銭的な面では下降していると思う。
(輸送用機械器具・58人) 3-その他

- ①発展できるような環境に。
②教育の充実を。(電気機械器具・61人) 1-部品組立
- ①グループ全体のレベル向上のため計画的・中長期的に取り組むリーダーシップをとってほしい。(輸送用機械器具・309人) 1-切削
- ②現行の延長線上での「モノ作り」は早晚大きな転機を迎えると思う。新たなモノ作りとなると、将来の展開はまったくといっていいほど読めない。(輸送用機械器具・37人) 1-切削
- ②熟練水準への到達年数が徐々に若くなっている。とくに「熟練」のグレードが重みをなさない(作業の改善がそれを一層進ませている)。(一般・輸送用機械器具・212人) 3-製品組立
- ①親企業の担当者の技能が低下しており、そのための無理解な下請叩きを控えてほしい。
②10~20日で一人前の仕事ができるような作業でなく、10~20年の経験により技能の差がでる。仕事に従事する若者がいない大企業の中では育ち得ない。仕事を認識させる教育・指導がほしい。(金属製品・90人) 2-金型製作
- ①技能の評価を正しく評価していないのではないか？
(金属製品・72人) 1-プレス
- ①リーダーシップの発揮。社会的地位の向上。
②熟練の中の科学的要素を体系化し、技能的評価を上げられるようになればいい。
(金属製品・48人) 3-鍛造
- ①技術移転を積極的に行ってほしい。中小企業も積極的に技術者養成に努力すること。
②公的機関による技能養成所の創設。(プラスチック・ゴム・112人) 3-その他
- ②技術立国であるわが国において、中小企業の存在は、今までに大きく寄与してきたと思う。「モノ作り」を基本的な政策にして技術・技能の存続をはかるべきである。そのために、国政、又は教育学科における制度確立を希望する。最近、とみに海外に生産シフトすることが計画され、産業の空洞化が叫ばれている時でもあり、緊急に対策が必要だと思う(技術・技能の確保)。(金属製品・70人) 3-製品組立
- ①短期間でも、技術習得のための教育実習を実施してほしい。
②学卒者(中卒又は高卒)が試験資格制度によって専門学校において各々の教育を受け、しかも収入面の援助又は助成金等が支給されるようになれば、本人・企業側ともに意欲的になってくると思う。(電気機械器具・63人) 1-切削
- ①受注側の受け身の姿勢を打破する必要とともに、発注側(親企業・大企業)のゴリ押しで聞く耳を持たない姿勢を改めなければならない。
②技能育成は2~3年でできるものではない。本音と建前のギャップが大きすぎる。
(一般機械器具・69人) 3-製品組立

①量的変動の調整機能としての従来の下請的な考え方をただし、中小企業の固有技術を評価しない限り零細的な環境から出られない。

②今は企業の体力・体質強化が優先する。 (輸送用機械器具・39人) 1-製品組立

①技能訓練等の研修会を積極的に行ってほしい。

(一般機械器具・190人) 1-切削

①過剰品質の要求がありすぎる。

(一般機械器具・186人) 1-部品組立

①不当な買い叩きをやめ、正當に評価すべきである。

②名人芸は特殊な「モノ」に限られる。熟練を必要としない「モノ作り」。

(プラスチック・ゴム・66人) 3-その他

②技能の進歩に対応する技能養成のための設備等を公的機関に充実させる。

(輸送用機械器具・192人) 2-基盤組立

①大企業は技術技能の結果のみ持っていき、育成や指導はしない。

②Q23のようなことの充実、及び企業はこのような技能者の評価を高くすること。

(一般機械器具・133人) 3-切削

①気軽に受講できる研修を充実させてほしい。(電気機械器具・116人) 1-基盤組立

①品質アップの要求は強く厳しいが、技能の育成についてはまったくない。自社にある研修所等の利用による教育訓練をしてほしい。

②公的指導機関の利用に目を向けているが、内容が今一つ十分といえない。組立の技術指導のケースが少ない。(電気機械器具) 1-製品組立

①施設の開放、指導スタッフの提供など、大企業を教育の場に。

②進学・進路の複線選択の場づくり。小中高の教育課程のなかに。企業の教育化、学校の社会化。(輸送用機械器具・241人) 1-切削

①受け入れ教育実習・指導。

②資格の公的保証、各企業に適用されるものの確立。

(金属製品・132人) 1-切削

②熟練技能をもっと大切にす社会全体の環境がほとんどないように思う。日本の会社の賃金カーブは年功的要素に依存する傾向が強いためだと思う。

(電気機械器具・783人) 1-製品組立

①個人教育の場がほしい。

②社会見学の場がほしい。

(輸送用機械器具・202人) 1-製品組立

①大企業が中小企業の分野を脅かすことなく、中小企業の技能中心の仕事をリストラクターにより与え(発注し)、中小企業の得意分野を育成すべきである。

②公的機関(教育機関)の技能基礎・教育を充実させ(熟練技能者の定年退職者を特別講師とするなど)、中小企業における技能基礎教育のコストを減らして、若年者が意欲的に技能職につけるように。

(輸送用機械器具・323人) 1-塗装

- ①製品単価を中心に発注を決めるのではなく、技能・技術を持つ企業の評価を高めてほしい。
(金属製品・201人) 1-プレス
- ②業界団体や同種労組団体による技能研修の実施。
(鉄鋼・100人) 3-鋳造
- ②学校における産業教育科履修者を中小企業向けに進路指導することについて従来以上の配慮を教育機関に期待した。
(その他[食品]・150人) 3-その他
- ①親会社での技能習得の場に参加させてほしい。
(輸送用機械器具・186人) 1-鋳造
- ①加工内容による熟練技能の度合いを勘案して見積もりを査定してほしい。熟練工の養成難などを勘案して今後の発注の見通しを考えてほしい。
- ②熟練技能は「モノ作り」の原点であり、製造加工を正業とする企業にとっては、どんなに機械化・自動化が進んでも必要不可欠と考える。今後はさらに創造的な方向が重視されるものと予想され、今までの「モノ作り」に対するノウハウはますます重要になってくると思う。
(金属製品・106人) 1-部品組立
- ①コスト最優先の感が最近では露骨。品質、技術、技能を正當に評価していくようにしないと、国内産業の基盤が低下していく懸念が強い。
(電気機械器具・165人) 3-部品組立
- ①断片的でなく継続的な実施を。
- ②会社の規模に即した現場での指導を。
(輸送用機械器具・122人) 1-その他
- ①部品の統合化による合理化の推進を。
(輸送用機械器具・80人) 1-プレス
- ①技能研修の実施回数を多くし、少人数によるマンツーマンの技能指導を。公的資格の取得にも理解と配慮を。
- ②社会的評価が低い傾向にある。技能者の向上、評価の向上に努めてほしい。
(電気機械器具・157人) 1-製品組立
- ①労働分配率の平等化(単価面で)
(電気機械器具・82人) 1-製品組立
- ①やりがいのある評価の仕方を。
(その他・20人) 1-その他
- ①技能・技術を含めたコストを製品価格に反映すべき配慮があってもいいと思う。
- ②国家検定種をもっと幅広く採用したらどうか。現在ではあまりにも古いものが残っているように思える。
(電気機械器具・77人) 1-製品組立
- ①できれば資金協力をしてほしい。
- ②熟練技能に対するイメージアップが必要。
(プラスチック・ゴム・45人) 1-成型

①独立経営をさせておきながら独自性が制約され、技術者の育成をさせておいて必要に応じローテーションで熟練者を引き上げる傾向がある。自主性の尊重を。

②ポリテクセンターや県工業技術研修センター、職業技術校等にて社員研修を行っているが親企業が雇用保険を取り扱っているため能力開発給付金の受講料の補助が受けられないし、範囲が狭くなる。実態に即した補助制度を。

(一般機械器具・38人) 2-製品組立

①人材育成の手段をもっと具体的に。体系的に且つ中小企業のニーズを踏まえて、企画、立案、実施のプロモートの援助を行うべきである。

②技能訓練場(実習場)の増設(公的で費用に安い施設)。

(精密機械器具) 金型製作

①社内育成には限界がある。会社間の交流研修や、公的機関での育成が必要。

(電気機械器具・890人) 3-製品組立

①親企業の教育体系への参加。

(輸送用機械器具・130人) 1-切削

①基準単価や基準工数は、景気によって気ままに変動するので、次世代の育成のための時間的・単価的な余裕がない。

(鉄鋼・155人) 3-製品組立

②安い(極安の)費用で。学校的にすると他の企業の就職を紹介したりするので、それはしないように。

(精密機械器具・134人) 4-その他

①日本の全企業の90%以上は中小企業なのに、その上に乗って稼いでいる大企業は、口では協力会社などといっても、やっていることは今も変わらぬイジメであり、絞るだけ絞ったら成長が止まり、やがて困るのは大企業だ。それなのに、なぜ価値ある下請を育成しようとならないのか不思議である。

②今後、日本人は何を拠り所に生活していくのか? 世界的にも日本の生活は最高のところまで昇りつめたと思うが、それは多くの先輩の方々の努力で、まさに技術で付加価値をつけた製品(それも世界のQC)を世界へ輸出してきたパターンであるのを忘れ、3Kなどとないがしろにしてよいものかどうか。技能工合格者の若い人たちを世の中が認めて支援していくことが重要だ。

(精密機械器具・100人) 1-切削

①技能講習のための設備・場所などの貸し出し協力を。

②生産に追われることのない計画的な育成スケジュールが組める体制作り。

(電気機械器具・69人) 1-塗装

②製品部品、加工部品の共用化の推進。段取替え及び機械の使用簡略化。

(金属製品・76人) 4-製品組立

①大企業は中小企業の独自の技術を尊重すべきである。大企業の圧力でノウハウの公開を迫ったり工程見学を強要しないこと。

②外部での教育は基礎的・一般的なものに限られる。社内では独自の技術が温存されているので基礎さえ出来ていればどうにでもなる。

(プラスチック・ゴム・50人) 1-金型

②学校教育の時から「モノ作り」の意志を培う指導方法を。

(金属製品・116人) 4-製品組立

①熟練技能の表彰制度を設けるべきである。(電気機械器具・50人) 1-製品組立

①大企業は自社の合理化ができず中小企業のコスト下げによってコストの低減を図っているために、自社内の不備が、まわりの中小企業のコストを上げながら実質単価はコストダウンという形で下げられるために、中身のレベルは上がらないまま中小企業の収入は減っていく。両者が努力して実質的にコストを下げる方向を考えてほしい。

②近年入社する人たちは、技術はいいから休日をくれというタイプで、休日が増えると、どんどん仕事への意欲は失われていき、仕事には首を突っ込まないようにしている人が多い。教える方が気を使っているのも困ったもの。

(電気機械器具・77人) 1-プレス

①大企業の熟練技能は余りにも自動化を進めすぎて今や低下しつつあると思う。

②中小企業の地位の向上。現在の政治は大企業に恩恵を与えすぎている。

(一般機械器具・38人) 4-切削

①親企業の指導を受けたい。

②技能の育成をやりたいが経営面で余裕がない。

(金属製品・68人) 2-製品組立

①大企業は納品の結果だけである。結果が悪ければ外注先を変えるだけ。もう少し面倒を見てほしい。

②国。自治体、大企業に中小企業に対し、技術指導する組織を作ってほしい。

(その他・22人) 3-金型製作

①各業界での技能実習講習をしてほしい。(精密機械器具・105人) 3-その他

①技能教育ができる程度の景気にしてほしい。

②熟練技能習得が即高収入につながる評価制度と、それを許す労組の考え方の改善が必要だ。

(一般機械器具・150人) 3-金型製作

①親企業は品質については厳しい注文をつけるが、技能力をあげ品質を向上し、省力化するとコストダウンを要求する。子会社を育成するという考え方が乏しい。

②下請企業のモノ作りは、適正な品質、納期、コストを3原則としているが、親企業は、本当にそれを考えているのか疑問。適正なコストはもらえない。

(電気機械器具・65人) 1-基盤組立

①大企業に望んでも仕方がないこと。中小企業においても独自の技能育成に努力することを自覚している。

②バブルの頃は、「モノ作り」についてマスコミは無責任すぎる発言が多かった。国は、モノ作りに対する考え方をもっと大切にすべきである。

(金属製品・88人) 3-切削

①大企業と同一の教育・育成を。

- ①コスト＋育成費（付加価値）＝売値、に結びつく価格の設定。
- ②同業種交流のできる会、講習会等の設置。（一般機械器具・54人）1－切削
- ①外国や移管をやめる必要がある。国で規制の必要あり。
（非鉄金属・80人）1－金型製作
- ①別に望むことなし。下請企業が親企業より技術が落ちているようではやっていけない。
（精密機械器具・44人）1－板金
- ①公的な援助には限りがあり、大企業においても教育を行ってほしい。
- ②社会的な資格制度（処遇も）の確立。（精密機械器具・200人）3－切削
- ①子会社プロパー社員と親会社社員（出向者）との待遇面の差別に問題。
（その他・80人）2－その他
- ①景気の良い時には大量に技能工を採用し、一旦不景気になると人員整理を行う横暴をやめてほしい。
（プラスチック・ゴム）4－切削
- ②業界だけでは無理なので公共機関、県などでタイアップして実施すべき。
（金属製品・113人）1－その他
- ①空洞化も大手企業の利益追求からきた問題で、自分が首をしめたことで後始末も自分でとってほしい。中小企業も豊かな生活ができるように考えていない結果が、こうした問題を起こしていると思う。
- ②日本は加工国。知識や資本では難しい国だと思う。製造業の過当競争を少なくし、（農業政策と同様でなくとも）保護ではなく健全な育成を指導してほしい。
（金属製品・30人）半々－研究
- ①特定分野について中小企業への依存は大きく、今後とも低下するとは思われない。それだけに技能評価は適正に行われるべきであり、再生産に要する費用と技能育成のための技術援助、経済支援を望みたい。
- ②高度技術の要請がさらに高まってくると考えられるので、それに対応できる社内体制の確立と外部支援が必要と思う。（一般機械器具・78人）3－製品組立
- ①熟練技能による加工賃率の相応の評価を期待している。現状は低すぎる。
（輸送用機械器具・83人）1－塗装
- ①技術に対する大企業の評価が低い。従来からの重量見積もりが主体。
- ②モノを作ること自体の社会的評価が必ずしも高くない。それが端的な表れは、若年層の3K拒否だろう。
（金属製品・62人）3－製品組立
- ①親会社から技術・技能の向上につながる指導を。
（プラスチック・ゴム・73人）1－成型

- ①研修制度の充実、派遣・出向による実習。
- ②公的機関（試験所）による技術指導、公的な研究所におけるハード・ソフト面の共同開発、地場産業への奨励金、伝統産業への補助金。
（電気機械器具・130人）1－基板組立
- ①技能・技術力を勘案した施策の実施、分業としての中小企業の評価、製品単価の切り下げの撤回。
- ②国の優遇税制の確立、公共機関の中小企業支援対策。
（一般機械器具・50人）1－部品組立
- ①大企業（親企業）でもトップは完全に理解できない部分をもっている。コストダウン、納期など、政府、世情に支配され、中小企業の真の立場は、大企業の間管理者は理解していても、力関係でつぶされる。
- ②日本の製造業の発展の過程で、中小企業の役割が無視される時代になり、歴史的・世界的構造の変化の中、熟練技能は衰退せざるを得ない。後進国、低開発国（への）コスト低減の（ための）世界移動はやむを得ない。繊維産業が衰微したのと同様に、製造業も衰微する。
（精密機械器具・26人）1－金型製作
- ①大企業が中小企業をコスト面で絞り上げているうちは、中小企業の技能や熟練度は永続性をもたない。長期的な視野で十分な支払いと各種のチャレンジをすべきだ。
- ②めちゃくちゃな競争がよくない。分業化して適度な自由競争の環境が作れば、日本の中小企業の基盤は永続するだろう。
（電気機械器具・35人）その他
- ①講師、施設など、もっと地域社会に開放すべきだ。
（一般機械器具・55人）1－切削
- ①技能育成の配慮や企業の技能評価よりも、製品単価の低廉さが優先されているのが、将来きっとマイナスになって跳ね返るだろう。
- ②若者が3Kなどで第3次産業へ流れ、「モノ作り」を指向する者が少ない。日本の発展は「モノ作り」で支えられている。「モノ作り」の基盤が揺るぎかけている。このままではアジア諸国に追いつかれ追い越されてしまう。
（電気機械器具・65人）1－製品組立
- ①優秀な人材を大企業から出向（又は移籍）してもらいたい。中小企業に就職する人は能力的に限界がある（教育の問題でなく素材の問題）。
- ②（Q23に関連して）「業界団体による技能教育の充実」を最優先すべきで、そのための政府補助金の給付（援助）制度を希望する。
（プラスチック・ゴム・81人）1－成型
- ②従業員の再教育のために、技能者の養成所を作ってほしい。
（一般機械器具・99人）4－切削
- ①大企業は金も人材もある程度のもので揃っているのが育成ができるが、中小にとっては金も時間もないので、もっぱら生産に追われ、教育までは手が回らないので、中小も含んで教育をしてほしい。
（輸送用機械器具）1－板金

- ①利益配分を下請にまで還元してほしい。ボーナスが5、6ヵ月など、下請にとっては夢のまた夢だ。親企業の「設備投資をしないと仕事を出さない」などの対応で赤字が膨らみ、通常運転資金も銀行にストップされる状態。こんな企業が日本を支えているのに。
(電気機械器具・46人) 1-部品組立
- ①特に望まない。
- ②NC工作機械・ロボット等に関する熟練技能者が育成に努める。少数・多品種の受注製品は熟練技能者のハンドワークによる成果が大。中小企業特有の熟練技能者による徒弟制度的なものは排除する。
(電気機械器具・52人) 2-板金
- ②若年労働者の機械加工技術習得意欲が低い。(一般機械器具・41人) 3-切削
- ①大企業は大企業、中小企業はちゅしょう企業なりの雇用の方法があり、中小企業独自の育成の方向と方法論があるので、大企業に望むことはない。
- ②熟練労働者に対して、単なる「モノ作り」だけでなく、製品・商品に対する総合的な「物の見方、作り方」を教育していくことが、結果的に市場性の高い商品を生み出す力になると思う。
(輸送用機械器具・72人) 4-製品組立
- ①価格の引き上げが必要である。製品コストを引き上げ現場労働者の賃金を上げるよう、採算面を考慮されたい。
- ②モノ作りの人材が希望を持てるように社会的評価を引き上げなければならない。
(一般機械器具・65人) 3-部品組立
- ①中小企業の技術伝承を維持するために、正当な評価を行い、適正利潤を確保できるような政策をとってほしい。
- ②大企業の技能は機械化により代替されるが、中小企業は当面まだ技能工の育成にかかっている。3K改善と高賃金、労働時間の減少により、若年層の採用と育成ができる日本経済の環境を作ること。
(その他[塗料]・76人) 3-その他
- ①困ったときは援助・助言を受けており、現状維持を期待。
(電気機械器具・677人) 2-金型製作
- ①信頼関係を大事にし、大企業から小企業への押し付けでない共存共栄を。コストダウンについてその実績が上げられた場合は、その評価は五分五分に。不況による価格の値下げは相談の上、実施を。
(輸送用機械器具・63人) 4-鑄造
- ①賃金の格差はやむを得ないが、全体の制度については良いやり方について指導が必要。
(電気機械器具・700人) 3-プレス
- ②誰でもどこでも作業ができるよう、社内の従業員全員を熟練者にする事。
(金属製品・40人) 1-製品組立
- ①技能評価と人件費単価への評価が確立されず基準単位のランクづけない。
(一般機械器具・12人) 1-製品組立

- ①板金（溶接、組立）、塗装の加工技能について、その基本実技ならびに応用技術を積極的に受け入れ訓練をして、ノウハウ、ポイントなどについても親切的な指導育成が望まれる。
- ②中小企業向けの板金（特にアルミ・ステンレスの溶接と組立技能）及び塗装の加工技能について、基本を中心とした実技、応用と実技の教育訓練の学校又は場の充実が急務の課題（6ヵ月又は1年）。
（電気機械器具・90人）3－板金
- ①賃金、労働時間について、金銭的・技術的に大企業に優位に展開しているが、中小にもフィードバックしてほしい。
（鉄鋼・92人）1－その他
- ①（親企業はないが）一般的にいつて、大企業は中小企業を景気（業績）の緩衝剂的な位置につけをしている。不況になると即しお寄せをさせる。共存共栄の精神を培ってほしい。
- ②技能の習得には、何といても社内・社外を問わず教育の充実、拡充が大事。教育制度の拡充を図りたくても不況ではままならず、景気が回復することがその原動力であると思う。
（輸送用機械器具・191人）4－部品組立
- ①企業独自で処理すべきことで大企業に頼むべきことでない。
- ②技術援助や研究機関は各自治体や団体等でかなり充実してきており、今後は各企業が、これらをいかに有効に活用するかが問題である。その活用方法に関するインフォメーションが重要と思われる。
（輸送用機械器具）1－プレス
- ①大企業同士が個性のない横並び製品を作って、価格競争をしないこと。いくら技能を高めても無理なコストダウンを強いられ、技能向上の意欲を喪失させられる。
- ②単純な労働は仕方がないとしても、真に付加価値の高い労働まで軽視する社会風潮を払拭すること。
（電気機械器具・28人）1－プレス
- ①大企業は開発は自分で行い、下請に対してはその量産だけを行わせる傾向がある。
- ②中小企業においては情報と資金が不足で、育成に深入りできない。親企業において下請の特技を発見すべく心がけ、発見したら開発の援助をする。
（プラスチック・ゴム・50人）1－成型
- ①親企業の傘下なので、古参技能者の出向受け入れにより技能習熟しているが、負担金が多く大変つらい面がある。
- ②仕事の変動が多く、設備投資しても稼働率が悪く大変。
（電気機械器具・160人）1－切削
- ②今後は熟練技能は余り必要でなく、むしろ高度な機械の発展により熟練度は必要でなくなってくると考える。
（電気機械器具・33人）1－部品組立
- ①中小企業といえども、熟練技能の育成・技能の評価は自ら努力すべき事項であり、企業独自のシステムの確立が必要。
- ②若い人たちの物の考え方が変わってきた現在、製造業・熟練技能者の魅力を向上させることが最重要課題。
（一般機械器具・123人）3－製品組立

以上

技能労働育成の新たな視点

福井県立大学教授 金谷 貞夫

1) 拡大する需給のミスマッチ

不況の長期化は生産活動から雇用情勢にまで及び、大企業においてはリストラという名の雇用調整が行われている。特に今回の雇用調整は、生産労働者よりも中間管理者を対象にしているところにこれまでにない大きな特徴がある。

アメリカにおけるレイオフは若年労働者で、しかも最近の雇用者から先に行われる。しかし、わが国は年功序列型の雇用慣行が定着しているから、中間管理者が不況対策のもとで雇用調整の対象になることはほとんど予想されていなかった。それだけに定年年齢の引き下げ、中高年労働者に対する退職勧告や出向の意向打診に対する動揺は大きく、それが消費動向の沈滞を長引かせ、景気回復を遅らせる原因ともなっている。

一方、数年前のバブル経済下における人手不足は、経営上の最大の問題点であった。需要はあるけれども人手がないために、折角のビジネス・チャンスを失ったケースは多い。

単純に人手ということばを使ったが、その中身は多様である。単にマンパワーとしての労働力が量的に不足したということではなかった。中高年の男性や、中年以上の女性の労働需給は依然として買手市場であり、就職難はつづいていた。パートタイマーの時給は、地域的に格差があるとはいえ、1,000円を超えることは例外的であった。豊富な体験とバランスのとれた社会常識を備えた中高年労働者の賃金が、パートタイマーであるという理由だけで、大卒初任給以下というのは、明らかに供給が需要を上回っていたことの証である。

ところが、3K職種（きつい、きたない、きけん）においては景気が後退局面に入っても恒常的な人手不足がつづいている。バブル当時に建設労働者などでは日給3万円などという相場が形成されたが、それでも人手不足は解消されなかった。理論的には労働条件の改善が進まなければ、一層人手不足が進み、最終的には賃金などの労働条件の改善につながり、賃金上昇という新たな労働条件のもとで需給関係は均衡するはずであった。それにもかかわらず労働条件が改善されなかったのは、わが国労働市場でこれまで経験しなかった外国人労働力の流入があったからである。単純労働については労働ビザは発給されないから、いわゆる不法就労という形態で3K職種の現場に大量の外国人が就労することとなり、その数は50万人を超えるとまでいわれた。そうした現実を照らして、日系外国人に限って単純労働についても就労が許可されるようになると、法的にも3K職種について新たな供給源が開発されたことになる。それでもなお不法就労の外国人労働者は依然として約30万人と推計されている。

全労働市場における外国人労働者の割合が30万人という数字は、必ずしも大きなものではないかもしれない。しかし、必要なら国境を超えて労働力が調達できることを経験したわが国経済は、ヒトの自由化という新たな段階に突入したのである。そして、3K職種の労働条件は改善されないうままに、そしてそのために人手不足がつづいているのである。つまり、単純労働力のすべてが

外国人によって代替されるわけではないのに、外国人労働力の流入がインパクトになって、労働条件が改善されないままになって、本稿の主題にかかる熟練技能者の不足状態も続いているのである。

2) ブルーカラーに対する評価の変遷

わが国経済は短期間に工業化を達成したことによって成長と豊かさを手中にした。人材育成においても、高度成長期には工専が創設されるなど、理科系の人材は社会的にも高い評価を受けていた。大学内においても、理科系の学生が白衣を着て実験をしている姿は憧れのスタイルであった。

しかし、工業化社会が様相を変えはじめたのは、1970年代に入って脱工業化社会という概念が導入されてからである。重厚長大型の生産体制は、少品種の製品を大量につくりコストダウンを図るという論理によって成り立っていた。需要超過経済のもとでは、つくれば売れる状態が続いたから、課題はコストダウン競争であった。しかし、大量生産型の競争はやがて供給過剰経済をもたらした。つくれば売れるのではなく、売れるものをつくる必要が生じた。

一方、労働の現場においても、大量生産型の管理システムは人間をもその画一的な体制に順応させるため、人間疎外という問題を同時に惹起した。高度成長の結果として需要が多様化すると、多様なニーズに対応した製品開発が重視されるようになる。モノづくりの関心は生産段階から川上の開発段階へ、そして一方ではいかに売るかという川下段階へとシフトする。つまり、マーケティング論が台頭し、知識労働者が重視されるようになると、経済成長にとって白衣の天使として輝いていた実験着姿も色褪せてくるのである。

ところが、生産の現場においては工場長から平社員にまで、依然として制服のワーキングウェアが貸与され、画一化の思想が浸透しきっている。需要の多様化には、多様な商品を開発し、製品開発やデザイン開発が注目され、その体制が整備されているにもかかわらず、生産の現場は従来と変わらず、画一化の考え方が残存していたのである。

こうしたアンバランスが、ブルーカラーの存在感を減退させ、若者の製造業離れを加速したことは否定できない。

3) 技能者育成の新たな視点

技能労働の枯渇は、わが国の工業化社会の発展過程の影の部分である。ハイテク化は、技能労働より省力化、量産化を重視してきた。その技術は、経験や勘に依拠した伝統的な技能労働を否定することでもあった。発展、成長は常に新規参入がつづくことによってもたらされるが、技能分野に若年労働が参画せず、世代交代などを通じて技能労働が漸減するのは当然の帰結であった。既存の商店街が後継者難によって衰退をつづけていることと酷似している。

しかし、その現象が一定水準を下回ったとき、われわれは改めて技能労働の必要性や重要性を認識する。なぜなら、デザイン開発がアートの分野であるように、量産技術においても原型は手作りである。その原型にしたがって指図書を設計したり、工程管理の段階ではコンピュータを利用できるが、新しいモデルの構想や試作はあくまでも一品料理であろう。そして、試作担当者は常に生産現場を熟知していなければならない。設計の構想は、最終需要家のニーズだけでなく、

生産段階における加工難易度を考慮したものでなければならない。したがって、デザインや設計などという単一工程だけではなく、素材、加工、流通、最終需要家まで、各段階でかかわった人々の感想や問題提起などのオールラウンドな情報を吸収しなければ次の斬新な設計ができない。いわば、万能工でなければ設計という業務も全うできないはずである。

モノづくりの工程を細分化し、専門化を図ることはたしかに効率をあげることに成功したが、量産化にともなう画一化現象と万能工の枯渇という構造問題を惹起した。いま、技能労働の枯渇という問題に遭遇し、改めて細分化、専門化をトータルとして統御する仕組みの構築が求められている。

わが国の産業社会は複雑多様に発達した分業構造に依拠して発展してきた。その分業構造の担い手の多くは中小企業である。しかし、その中小企業のうち零細規模で家族労働に依存しつつ、技能集約的な企業が後継者難を原因として漸減傾向を強めている。

とすれば、技能労働の再生は技能集約的な中小企業の存立基盤を社会的に整備強化することからはじめる必要がある。

技能の習得は主としてOJT（仕事の現場訓練）を通じて行われる。そして現存する技能労働者は、先輩の作業姿を見つめながら、技能を盗んだという。今の若者はガッツがないという非難も多い。しかし、現代の青年に30年前のOJTスタイルを要求してもそれはないものねだりに近い。それよりも、現代の若者が、モノづくりに自己実現を感じる仕組みを再構築することであろう。それには、大企業の大量生産品にも地場産業製品のように、作家の銘を記録できないだろうか。メーカーのブランドだけでなく、工場名、品質検査担当者名などは、工夫次第で記録することができる。現に衣料品には担当者名が記録されている。OEM（相手側のブランドで完成品をつくる生産方式）は、リエンジニアリングのひとつの方式として注目されているが、モノづくりの現場からみれば、担当者のアイデンティティを無視しているといってもいい。

技能労働の再生は量産化を支えた画一化の理論を見直すことから出発すべきであろう。

日本産業の発展条件としての「熟練技能」と「中小企業」

東京都商工指導所 加藤 秀雄

1. 21世紀に向けての日本産業の生産戦略

バブル経済の崩壊以降、あれほど自信に満ちた経営を推し進めていた日本産業は、その自信をどこかに置き忘れ、自らの発展の方向を模索しているようにみえる。しかし、そうした自信を喪失したかにみえる日本産業ではあるが、その裏ではバブル経済下の生産拡大戦略から次の時代に向けての体質の転換を着実に進めていることが認められる。その転換は、一方では、不況の中で様々な困難に直面しているが、他方では、この不況を最大限活かしながら21世紀に向けての生産システムを準備しているという点が指摘されねばならないだろう。

ところで、そうした日本産業の21世紀を意識した生産システムの再編は、何も不況に入り取り組まれ始めたというものではなく、バブル経済下にあっても着実に進められていたということが重要である。この点、バブル経済の崩壊は、多くの日本産業にこれまでの生産システムを維持する条件を失ったという共通認識を与えると共に、新たな再編に向けての取り組みに弾みをつける契機になったという点において注目される。

そうした21世紀に向けての生産システムの構築は、徐々にではあるが、様々な変化としてわれわれの前にその姿を現わし始めている。すでに、これまで日本産業の生産システムの特色の一つであった製品メーカーである大企業を頂点としたピラミッド構造、国内各地の工業集積を前提とした地域分業構造などは、新たな局面に入っていることが認められる。この点、われわれは特に次にあげる四つの動向に注目しておきたい。

一つは、日本産業の地域戦略がいわゆる生産現場を焦点としていた段階から、開発を含めたトータルな内容に転じている流れである。大都市イコール開発拠点と考えられていた構図はすでに大きく変化しようとしている。二つは、日本産業が推し進めている生産の海外化である。この生産の海外化も、かつての労働コストの追及を目的とした展開から、部品調達の現地化、さらには物づくり全般にわたる現地化に及ぶなど、高次の段階に踏み込んでいることが注目されねばならない。三つは、いわゆる半導体の発展を基礎とする製品の小型化の流れの中での加工量の減少という問題があげられる。一つの製品の生産に関わる仕事の総量は明らかに縮小している。最後に、マイクロ・エレクトロニクス発展に伴う設計開発のME化と加工のME化が注目されねばならないだろう。熟練を前提とした加工体系は急速に変化している。

こうした流れを背景に、日本産業は21世紀に向けて着実に生産システムを再編成しつつある。

2. 日本産業の生産構造変革の中での「内なる懸念」

しかし、こうした流れは、他方では日本産業の発展の条件を失わせる「歩み」となる懸念を孕んでいることが指摘されねばならないだろう。ここでは、そうした懸念とは何かを、特に、「技術」「熟練」「技能」という点を意識しながら理解していくことにする。

- ① まず、先に指摘した「設計のME化と加工のME化」という流れを背景とする懸念が指摘されねばならないだろう。戦後の日本産業の発展を条件づけた要因は多々数えあげられるが、特に生産現場での物づくりに関していうと、熟練技能を備えた熟練工による生産技術体系が備わっていたことが特筆されねばならないだろう。時代の発展の中で求められてきた先鋭的な加工要請に応えることができたのは、どこの生産現場においても熟練技能が存在していたという客観的条件が備わっていたからにはかならない。そうした生産現場の技術体系が、マイクロ・エレクトロニクス技術の発展を背景に大きく変化している。これまで、熟練工による熟練技能でしか対応できなかった領域の仕事が、コンピュータ制御のついた加工機械によって多くが取って代わられるなど、熟練技能の活躍の場が急速に減少している。

こうした流れは、あたかもME（マイクロ・エレクトロニクス）機器を備えれば、すべての加工が可能であるという雰囲気を生産現場にもたらし、熟練技能に対する評価（実は重要であったが評価されていたかは疑問であるが）を下げることになったという点において注目しなければならない。確かに、工業製品は、それがたとえ先鋭的でハイレベルの加工技術を前提とする製品であっても、全体を構成する部品の多くは、いわゆる一般的な技術レベルで十分対応できることが少なくない。ハイレベルの技術を必要とする部品は、ごく一部であるということである。しかし、それはあくまでも量的な側面においてであり、試作・開発、立上がり生産、及び少量生産などの領域をカバーできるものではない。われわれは、様々な経験を積み重ねてきた熟練工による熟練技能に多くを依存してきたということを忘れてはならない。中でも、次なる時代の発展を基礎づけることになる製品開発の仕事は、過去に経験したことのない加工が要求されるなど、創造的な対応を前提としてきたのであり、それに応えてきたのがまさに熟練機能ということができる。

しかしながら、そうした重要な役割を担ってきた熟練技能の継承が問われながら、生産現場はますます効率化に向けての体制づくりに走ろうとしている。こうした点を含めて、われわれは生産現場の熟練技能の継承を改めて議論していかななくてはならない。

- ② 二つには、そうした熟練技能を前提とし、日本産業の製品展開を支えてきた大都市の中小企業に代表される小零細加工業の存立基盤に対する懸念が指摘されねばならないだろう。日本産業の特色の一つに数えあげられるピラミッド構造は、拡大発展の時代においては実に効率的な仕組みとして機能してきた。例えば、ピラミッドの頂点に位置する製品メーカーは、生産力の拡大をピラミッド全体で実現してきた。そこでは、生産力拡大に要する設備投資をピラミッド構造を構成する企業すべてが負担するという実に効率的な仕組みを築いてきたのである。それは、頂点の製品メーカーに極めて都合のいい仕組みであったわけであるが、下層を構成する中小企業の発展をリードしてきたことも事実である。

しかし、日本産業の海外生産のさらなる進展を背景とした国内空洞化、国内生産量の低迷の中で、ピラミッド構造に内在していた構造的問題が浮かび上がってきている。拡大発展時には効率的な仕組みであったピラミッド構造ではあったが、量的な拡大が期待できないとき、また量的な減少が予想されるときにおいては、構造的問題を顕在化させるとともに増幅させるというマイナス効果をもたらしているのである。

事実、バブル崩壊以後の仕事量の減少の中で、ここでのテーマである「技術」「熟練」「技

能」に関わる点においても、様々な問題をもたらしている。一つは、仕事量の減少、特にピラミッド構造の上層から下層に流れる量的な減少が著しくなっているという問題である。上層の企業は自らの生産量の確保に向けて内製化を進めている。二つは、外注の選別という問題があげられる。この外注の選別は、技術よりもコスト対応力（単価切り下げ）が基準となっているという点において注目しなければならない。これら二つの問題は、日本産業の最も基礎的な加工を担ってきた中小企業、特に小零細加工業の存立基盤を大きく揺り動かしている。「いわれたものをいわれたとおりつくる」ことは、決して簡単ではない。そうした加工を手掛けていた中小企業の存立基盤の縮小は、他方で日本産業を支えてきた技術体系の後退につながるものが指摘されねばならない。はたして、「熟練」「技能」を前提とした仕事は、どこでこなしていくのであろうか、また、こなすことができるのであろうか。

3. 東アジアの経済発展と技術体系の「外なる懸念」

東アジアをめぐる日本産業の生産展開は、次第にその中身を変えつつある。それは、経済発展を背景とした労働コストの上昇、そして経済発展を基礎づけてきた生産技術の着実な向上、というように生産環境の向上を背景としていることが指摘される。

この点、著しい経済発展を遂げつつあるアジアNIE Sは、すでに労働コストを目的とした従来型の生産拠点として位置づけることが難しくなっている。これらの地域では、工業の展開力を基礎づける技術基盤が経済発展とともに着実に向上し、一定の製品展開が可能な状況をつくり出している。あらゆる分野で先端的な領域に挑戦し続けている韓国、中国本土への投資を繰り広げ、かつ政府主導の技術基盤という問題を残しながらも着実な工業先進地への飛躍を遂げている台湾、1997年の中国返還を控えての不安材料を抱えながらも中国本土との関係を強め、コントロールセンターとしての生き残りを模索している香港、日本企業の進出等を受け止め技術力を高め、さらなる発展を目指しているシンガポールというようにである。

事実、これらの地域においては、かなりの生産領域をカバーできる技術基盤が整いつつある。すでに、量産組立という領域にとどまることなく、基礎的な加工はいうに及ばず、かなりの技術水準を要する製品展開も可能な条件を整えているといっても過言ではないだろう。それは、日本企業のそれらの国・地域での展開に象徴される。例えば、数多くの現地企業を組織し、複写機などの高度な製品展開を実現している香港の三田工業、海外拠点として着実な充実をみせている台湾の岩田塗装機工業、鋳物から切削加工を手掛けるシンガポールの牧野フライス製作所、などというようにである。すでに、これらアジアNIE Sでの日本企業の生産展開は、従来の労働集約的な単純量産組立拠点としての位置づけではなくなっている。

実際、これら地域は、高度化しつつある技術基盤を基礎に、次なる発展の段階に踏み込みつつある。事実、かつての単純量産工場はその中身を変化させている。例えば、アイワのシンガポール工場では、現地での部品調達、金型製作といった生産面の充実を背景に開発部門を備え東アジア地域でのコントロールセンターとしての機能強化に努めている。また、同じく日立のシンガポール工場でも、現地での開発体制の充実と部品調達の現地化を追求するなど、高度な段階に踏み込みつつある。また、日立のシンガポール工場では、現地企業が開発した自動機を生産ラインに組み込むなどの事例をみることができる。

こうしたアジアNIE Sの高度化は、逆にこれら地域が労働コスト追求型の生産基地としての条件を失ってきていることを現わすものとして理解されねばならない。技術基盤の充実をみせ、かつ製品開発を含めた生産拠点として高度化しているものの、機械産業の地域戦略の焦点としては大きく後退し始めていることが認められる。たとえ、高度な技術を前提とする製品展開にある機械産業であっても、労働コストが海外展開の重要な要素になっていることを忘れるわけにはいかない。明らかに、これらアジアNIE Sは労働コスト面での魅力を失いつつある。しかし、アジアNIE Sの生産基盤は日本国内のそれに近づいており、新たな発展を期待させている。もちろん、日本との技術格差は埋めがたいものがあるが、着実に近づいていることだけは否定できない。そして、次なる時代においては、すさまじい経済発展を遂げている中国がこうしたレベルに追いついてくることに注目しなければならない。

以上のように、21世紀に向けて新たな生産システムを再編している日本産業ではあるが、そうした編成が他方では、国内の技術体系の後退という「内なる懸念」と、生産の海外化のさらなる高度化に代表される「外なる懸念」の二つの問題を内包する要因として働いているのである。われわれは、そうした点を踏まえながら、「技術」「熟練」「技能」という物づくりの原点に立ち返り、日本産業の新たな発展のあり方を構想していくと共に、これまで中小企業が果たしてきた役割の大きさを改めて評価していかななくてはならない。

■中小製造業の技能形成に関する調査■

調査集計表

調査集計表

Q 1 資本金額

Q 2 創業年次

Q 3 業務内容

業務内容別	Q 1 資本金額							Q 2 創業年次							Q 3 業務内容											
	(1) 10万円未満	(2) 10万円以上	(3) 50万円以上	(4) 100万円以上	(5) 300万円以上	(6) 500万円以上	(7) 1000万円以上	(1) 1955年前	(2) 1946-54年	(3) 1955-63年	(4) 1964-72年	(5) 1973-81年	(6) 1982-90年以降	(1) 下請生産型	(2) 下請開発・試作型	(3) 独立生産型	(4) 独立開発・試作型	N 計								
計	10.4	51.8	22.2	9.8	4.2	0.8	0.9	...	666	4.1	8.6	25.5	20.4	19.5	18.8	11.0	4.8	...	666	52.7	7.8	24.6	14.3	0.6	666	
下請生産型	14.8	52.4	22.8	6.6	2.8	0.3	0.3	...	351	3.7	6.4	17.4	20.2	19.4	22.8	13.7	6.6	...	351	100.0	351
下請開発・試作型	13.5	53.8	11.5	9.6	9.6	...	1.9	...	52	3.7	10.7	30.8	21.2	15.4	15.4	9.6	7.7	...	52	...	100.0	52
独立生産型	2.4	51.8	23.2	15.2	4.3	1.8	1.2	...	164	4.7	11.0	35.4	18.9	19.5	15.9	7.9	2.4	...	164	100.0	164
独立開発・試作型	6.3	48.4	25.3	11.6	5.3	1.1	2.1	...	95	4.6	11.2	36.8	22.1	22.1	10.5	7.4	1.1	...	95	100.0	95
鉄鋼	11.1	61.1	16.7	5.6	5.6	18	3.5	6.5	22.2	33.3	16.7	22.2	...	5.6	...	18	55.6	...	33.3	5.6	5.6	...	18
非鉄金属	...	60.0	20.0	...	10.0	10.0	10	4.3	14.8	30.0	10.0	20.0	20.0	10.0	10.0	...	10	50.0	...	50.0	10
金属製品	10.3	50.5	25.2	7.5	3.7	0.9	1.9	...	107	4.1	9.5	35.5	24.3	14.0	18.7	5.6	1.9	...	107	51.4	7.5	33.6	6.5	0.9	...	107
一般機械器具	7.3	43.1	25.7	19.3	1.8	0.9	1.8	...	109	5.0	10.8	40.4	22.9	16.5	8.3	8.3	3.7	...	109	31.2	7.3	31.2	30.3	109
電機機械器具	14.9	53.9	18.8	7.1	4.5	0.6	154	3.6	6.8	9.7	15.6	21.4	28.6	19.5	5.2	...	154	65.6	6.5	14.9	12.3	0.6	...	154
精密機械器具	18.2	50.9	21.8	5.5	1.8	...	1.8	...	55	3.5	7.3	27.3	16.4	20.0	14.5	16.4	5.5	...	55	41.8	12.7	21.8	23.6	55
輸送用機械器具	6.4	56.4	20.9	10.9	5.5	110	4.1	7.7	29.1	28.2	17.3	11.8	5.5	8.2	...	110	76.4	10.0	6.4	7.3	110
プラスチック・ゴム	10.4	54.2	18.8	10.4	6.3	48	3.9	7.7	10.4	12.5	35.4	27.1	14.6	48	52.1	4.2	33.3	10.4	48
その他	5.5	50.9	27.3	7.3	5.5	1.8	1.8	...	55	4.5	10.9	25.5	14.5	21.8	21.8	9.1	7.3	...	55	25.5	10.9	45.5	16.4	1.8	...	55
30人未満	20.8	66.7	12.5	24	2.8	3.0	12.5	25.0	25.0	16.7	16.7	4.2	...	24	45.8	12.5	33.3	8.3	24
30人以上	19.8	66.7	9.4	4.2	96	2.8	3.6	19.8	18.8	24.0	24.0	9.4	4.2	...	96	54.2	7.3	21.9	15.6	1.0	...	96
50人以上	12.9	56.8	21.4	5.2	3.7	271	3.6	5.9	19.6	21.8	19.6	22.1	12.2	4.8	...	271	55.0	6.6	25.5	12.5	0.4	...	271
100人以上300人未満	3.6	40.4	28.4	17.1	6.5	1.8	2.2	...	275	6.1	13.5	34.5	19.3	17.5	13.8	9.8	5.1	...	275	50.5	8.7	24.0	16.0	0.7	...	275

Q 4 A 1 正規従業員数・男性<技術者>

Q 4 A 2 正規従業員数・男性<技能工>

業務内容別	Q 4 A 1 正規従業員数・男性<技術者>					Q 4 A 2 正規従業員数・男性<技能工>				
	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	平均値	中央値	計	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	平均値	中央値	計
	い な い	い な い	い な い	い な い	い な い	い な い	い な い	(人)	(人)	(人)
計	7.5 24.0 25.2 32.1 7.8 3.0 0.3	7.8 3.0 0.3	8.2 12.9	8.2 12.9	666	15.3 7.8 16.5 32.0 15.5 9.0 3.9	15.3 7.8 16.5 32.0 15.5 9.0 3.9	16.0 23.7	16.0 23.7	666
下請生産型	8.5 32.2 27.4 25.6 4.3 1.7 0.3	4.3 1.7 0.3	6.2 9.9	6.2 9.9	351	15.1 10.3 17.7 32.8 12.3 8.3 3.7	15.1 10.3 17.7 32.8 12.3 8.3 3.7	13.8 22.7	13.8 22.7	351
下請開発・試作型	9.6 9.6 19.2 38.5 15.4 7.7	7.7	15.5 19.6	15.5 19.6	52	9.6 5.8 17.3 25.0 25.0 9.6 7.7	9.6 5.8 17.3 25.0 25.0 9.6 7.7	23.3 29.8	23.3 29.8	52
独立生産型	6.7 20.7 25.6 37.2 8.5 0.6 0.6	0.6 0.6	8.9 12.6	8.9 12.6	164	16.5 4.9 15.9 31.7 19.5 9.1 2.4	16.5 4.9 15.9 31.7 19.5 9.1 2.4	17.6 22.8	17.6 22.8	164
独立開発・試作型	4.2 8.4 21.1 41.1 15.8 9.5	9.5	17.4 20.6	17.4 20.6	95	16.8 5.3 13.7 32.6 15.8 10.5 5.3	16.8 5.3 13.7 32.6 15.8 10.5 5.3	18.2 25.5	18.2 25.5	95
鉄鋼	11.1 38.9 33.3 16.7		4.5 4.8	4.5 4.8	18	33.3 5.6 22.2 22.2 11.1 5.6	33.3 5.6 22.2 22.2 11.1 5.6	7.0 13.1	7.0 13.1	18
非鉄金属	20.0 20.0 40.0 20.0		5.8 5.9	5.8 5.9	10	10.0	10.0	22.8 29.1	22.8 29.1	10
金属製品	9.3 27.1 23.4 35.5 3.7 0.9	0.9	7.4 9.8	7.4 9.8	107	11.2 4.7 12.1 34.6 27.1 6.5 3.7	11.2 4.7 12.1 34.6 27.1 6.5 3.7	22.2 26.3	22.2 26.3	107
一般機械器具	5.5 17.4 22.9 33.9 14.7 5.5	5.5	11.9 16.8	11.9 16.8	109	15.6 1.8 8.3 33.0 20.2 15.6 5.5	15.6 1.8 8.3 33.0 20.2 15.6 5.5	24.2 31.5	24.2 31.5	109
電機機械器具	8.4 24.0 29.2 27.9 5.2 4.5 0.6	0.6	7.5 12.8	7.5 12.8	154	19.5 12.3 23.4 29.9 9.1 5.8	19.5 12.3 23.4 29.9 9.1 5.8	8.4 13.8	8.4 13.8	154
精密機械器具	3.6 27.3 18.2 34.5 14.5 1.8	1.8	10.0 14.9	10.0 14.9	55	9.1 10.9 18.2 40.0 10.9 7.3 3.6	9.1 10.9 18.2 40.0 10.9 7.3 3.6	15.4 22.0	15.4 22.0	55
輸送用機械器具	3.6 21.8 25.5 39.1 7.3 2.7	2.7	9.3 13.8	9.3 13.8	110	7.3 6.4 13.6 31.8 17.3 11.8 11.8	7.3 6.4 13.6 31.8 17.3 11.8 11.8	23.8 37.7	23.8 37.7	110
プラスチック・ゴム	8.3 33.3 31.3 20.8 6.3	6.3	5.8 8.1	5.8 8.1	48	14.6 12.5 31.3 27.1 8.3 6.3	14.6 12.5 31.3 27.1 8.3 6.3	8.2 13.7	8.2 13.7	48
その他	12.7 20.0 18.2 34.5 9.1 3.6 1.8	1.8	9.3 15.9	9.3 15.9	55	29.1 10.9 10.9 30.9 9.1 7.3 1.8	29.1 10.9 10.9 30.9 9.1 7.3 1.8	9.1 15.9	9.1 15.9	55
30人未満	20.8 58.3 16.7 4.2	4.2	2.5 3.0	2.5 3.0	24	29.2 8.3 29.2 33.3	29.2 8.3 29.2 33.3	6.6 6.3	6.6 6.3	24
30人以上	11.5 47.9 22.9 16.7 1.0	1.0	3.7 5.6	3.7 5.6	96	17.7 11.5 34.4 31.3 5.2	17.7 11.5 34.4 31.3 5.2	5.6 9.3	5.6 9.3	96
50人以上	7.7 28.4 33.9 25.1 4.4 0.4	0.4	6.5 8.5	6.5 8.5	271	16.6 12.2 18.5 33.2 17.3 2.2	16.6 12.2 18.5 33.2 17.3 2.2	11.2 14.9	11.2 14.9	271
100人以上300人未満	4.7 8.4 18.2 46.9 14.2 6.9 0.7	0.7	17.5 20.6	17.5 20.6	275	12.0 2.2 7.3 30.9 18.5 19.6 9.5	12.0 2.2 7.3 30.9 18.5 19.6 9.5	14.9 38.9	14.9 38.9	275

Q 4 A 3 正規従業員数・男性<一般作業者>

Q 4 A 4 正規従業員数・男性<事務系>

業務内容別	Q 4 A 3 正規従業員数・男性<一般作業者>		Q 4 A 4 正規従業員数・男性<事務系>												
	中央値 (人)	平均値 (人)	中央値 (人)	平均値 (人)											
計	16.5	9.3	8.7	31.1	15.0	14.3	5.1	666	666	8.4	12.3
下請生産型	13.1	10.3	7.1	32.2	16.0	16.0	5.4	351	351	6.0	9.0
下請開発・試作型	25.0	11.5	9.6	15.4	15.4	15.4	7.7	52	52	8.9	13.3
独立生産型	16.5	8.5	11.6	31.1	15.9	12.2	4.3	164	164	11.3	14.4
独立開発・試作型	24.2	6.3	9.5	36.8	8.4	10.5	4.2	95	95	18.3	20.2
鉄鋼	...	5.6	11.1	16.7	22.2	33.3	11.1	18	18	7.4	11.8
非鉄金属	10.0	...	20.0	40.0	20.0	10.0	10	10	9.5	9.9
金属製品	12.1	10.3	11.2	24.3	17.8	21.5	2.8	107	107	8.8	11.7
一般機械器具	23.9	11.9	11.9	24.8	8.3	13.8	5.5	109	109	11.0	17.0
電機機械器具	11.7	11.0	9.1	38.3	20.8	7.8	1.3	154	154	6.0	9.0
精密機械器具	20.0	16.4	1.8	29.1	18.2	10.9	3.6	55	55	7.6	11.1
輸送用機械器具	20.0	4.5	3.6	26.4	14.5	16.4	14.5	110	110	11.7	13.8
プラスチック・ゴム	12.5	6.3	12.5	43.8	6.3	18.8	48	48	7.2	10.2
その他	23.6	5.5	7.3	40.0	9.1	9.1	5.5	55	55	10.0	13.8
30人未満	45.8	16.7	16.7	20.8	24	24	2.1	2.1
30人以上	17.7	18.8	14.6	44.8	4.2	96	96	3.8	4.7
50人以上	14.0	9.6	11.1	40.2	18.5	6.6	271	271	6.4	7.5
100人以上300人未満	16.0	5.1	3.6	18.2	16.7	28.0	12.4	275	275	18.8	20.6

Q 4 A 5 正規従業員数・男性<その他>

Q 4 A 6 正規従業員数・男性<合計>

業務内容別	Q 4 A 5 正規従業員数・男性<その他>										Q 4 A 6 正規従業員数・男性<合計>												
	(1) いない	(2) 5人未満	(3) 5人以上	(4) 10人以上	(5) 30人以上	(6) 50人以上	(7) 100人以上	(8) 300人以上	N	A	中央値	平均値	(1) 5人未満	(2) 5人以上	(3) 10人以上	(4) 30人以上	(5) 50人以上	(6) 100人以上	(7) 300人以上	N	A	中央値	平均値
計	98.0	0.5	0.3	1.1	0.2	666	0.0	0.4	0.6	1.2	13.1	24.6	33.5	27.0	666	65.2	77.2
下請生産型	98.6	0.6	...	0.9	351	0.0	0.1	0.6	2.3	17.4	24.2	31.6	23.9	351	58.3	71.5
下請開発・試作型	100.0	52	0.0	0.0	1.9	...	7.7	23.1	32.7	34.6	52	76.0	92.1
独立生産型	95.7	0.6	1.2	2.4	164	0.0	0.4	0.6	...	8.5	26.8	36.6	27.4	164	68.7	76.5
独立開発・試作型	98.9	1.1	95	0.0	1.6	7.4	24.2	35.8	32.6	95	75.2	90.8
鉄鋼	100.0	18	0.0	0.0	5.6	27.8	38.9	27.8	18	70.9	81.4
非鉄金属	100.0	10	0.0	0.0	30.0	50.0	20.0	10	69.5	68.9
金属製品	97.2	1.9	0.9	107	0.0	0.1	8.4	26.2	41.1	24.3	107	68.3	76.9
一般機械器具	95.4	...	0.9	2.8	0.9	109	0.0	1.8	0.9	...	7.3	21.1	34.9	35.8	109	79.1	93.2
電機機械器具	98.7	1.3	154	0.0	0.1	0.6	5.2	20.8	26.6	30.5	16.2	154	47.1	57.6
精密機械器具	100.0	55	0.0	0.0	12.7	29.1	38.2	20.0	55	60.2	72.9
輸送用機械器具	97.3	0.9	...	1.8	110	0.0	0.3	10.9	14.5	26.4	48.2	110	96.1	104.4
プラスチック・ゴム	100.0	48	0.0	0.0	16.7	39.6	31.3	12.5	48	46.3	56.9
その他	100.0	55	0.0	0.0	3.6	...	18.2	23.6	30.9	23.6	55	56.9	69.4
規模別	100.0	24	0.0	0.0	16.7	...	83.3	24	17.5	15.5
	100.0	96	0.0	0.0	...	4.2	36.5	59.4	96	32.7	30.3
	97.0	0.7	0.7	1.5	271	0.0	0.3	...	1.5	11.4	36.2	50.9	271	50.4	50.4
100人以上300人未満	98.2	0.4	...	1.1	0.4	275	0.0	0.7	0.4	3.3	30.9	65.5	275	146.7	125.5

Q 4 B 1 正規従業員数・女性<技術者>

Q 4 B 2 正規従業員数・女性<技能工>

業務内容別	Q 4 B 1 正規従業員数・女性<技術者>										Q 4 B 2 正規従業員数・女性<技能工>													
	(1) いない	(2) 5人未満	(3) 5人以上	(4) 10人以上	(5) 30人以上	(6) 50人以上	(7) 100人以上	(8) 300人以上	N	A	中央値	平均値	(1) いない	(2) 5人未満	(3) 5人以上	(4) 10人以上	(5) 30人以上	(6) 50人以上	(7) 100人以上	(8) 300人以上	N	A	中央値	平均値
計	78.2	18.0	2.6	1.2	666	0.1	0.7	75.7	13.7	5.3	3.8	0.6	1.1	666	0.2	2.2	
下請生産型	83.8	13.4	2.3	0.6	351	0.1	0.5	73.2	14.5	6.0	4.8	...	1.4	351	0.2	2.5	
下請開発・試作型	65.4	26.9	3.8	3.8	52	0.3	1.7	76.9	7.7	7.7	1.9	3.8	1.9	52	0.1	3.1	
独立生産型	77.4	18.3	3.0	1.2	164	0.1	0.9	77.4	14.0	3.0	4.3	1.2	164	0.1	1.7	
独立開発・試作型	66.3	29.5	2.1	2.1	95	0.3	1.3	82.1	11.6	5.3	1.1	95	0.1	1.4	
鉄鋼	94.4	5.6	18	0.0	0.1	77.8	22.2	18	0.1	0.4	
非鉄金属	90.0	...	10.0	10	0.1	0.6	80.0	20.0	10	0.1	0.5	
金属製品	85.0	14.0	0.9	107	0.1	0.3	79.4	15.9	1.9	2.8	107	0.1	1.0	
一般機械器具	78.0	21.1	0.9	109	0.1	0.4	85.3	11.9	2.8	109	0.1	0.4	
電気機械器具	76.6	17.5	3.2	2.6	154	0.2	0.9	66.2	16.2	9.1	5.8	...	2.6	154	0.3	3.6	
精密機械器具	65.5	29.1	3.6	1.8	55	0.3	1.1	67.3	14.5	7.3	5.5	1.8	3.6	55	0.2	4.8	
輸送用機械器具	81.8	13.6	2.7	1.8	110	0.1	0.9	72.7	10.0	7.3	7.3	2.7	110	0.2	3.0	
プラスチック・ゴム	87.5	12.5	48	0.1	0.2	83.3	10.4	4.2	2.1	48	0.1	1.9	
その他	60.0	30.9	7.3	1.8	55	0.3	1.5	81.8	10.9	3.6	3.6	55	0.1	1.2	
規模別	91.7	8.3	24	0.0	0.1	83.3	12.5	4.2	24	0.1	0.4	
30人以上	87.5	10.4	2.1	96	0.1	0.3	86.5	12.5	1.0	96	0.1	0.3	
50人以上	85.6	12.2	1.8	0.4	271	0.1	0.4	77.1	15.1	5.2	1.8	...	0.7	271	0.1	1.4	
100人以上	66.5	27.3	3.6	2.5	275	0.3	1.1	69.8	12.7	6.9	7.3	1.5	1.8	275	0.2	3.8	
0人未満																								

Q 4 B 3 正規従業員数・女性<一般作業者>

Q 4 B 4 正規従業員数・女性<事務系>

業務内容別	Q 4 B 3 正規従業員数・女性<一般作業者>					Q 4 B 4 正規従業員数・女性<事務系>					中央値 (人)	平均値	
	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)			中央値 (人)
計	26.0 17.7 11.0 26.6 10.1 7.5 1.2 ...	26.0 17.7 11.0 26.6 10.1 7.5 1.2 ...	26.0 17.7 11.0 26.6 10.1 7.5 1.2 ...	26.0 17.7 11.0 26.6 10.1 7.5 1.2 ...	26.0 17.7 11.0 26.6 10.1 7.5 1.2 ...	7.4 16.1	7.4 16.1	7.4 16.1	7.4 16.1	7.4 16.1	666	666	6.3 7.7
下請生産型	14.8 15.1 11.4 31.3 14.5 11.1 1.7 ...	14.8 15.1 11.4 31.3 14.5 11.1 1.7 ...	14.8 15.1 11.4 31.3 14.5 11.1 1.7 ...	14.8 15.1 11.4 31.3 14.5 11.1 1.7 ...	14.8 15.1 11.4 31.3 14.5 11.1 1.7 ...	15.0 21.5	15.0 21.5	15.0 21.5	15.0 21.5	15.0 21.5	351	351	5.1 6.3
下請開発・試作型	34.6 30.8 9.6 17.3 3.8 1.9 1.9 ...	34.6 30.8 9.6 17.3 3.8 1.9 1.9 ...	34.6 30.8 9.6 17.3 3.8 1.9 1.9 ...	34.6 30.8 9.6 17.3 3.8 1.9 1.9 ...	34.6 30.8 9.6 17.3 3.8 1.9 1.9 ...	2.5 9.6	2.5 9.6	2.5 9.6	2.5 9.6	2.5 9.6	52	52	6.2 7.1
独立生産型	33.5 18.3 11.0 25.6 6.7 4.3 0.6 ...	33.5 18.3 11.0 25.6 6.7 4.3 0.6 ...	33.5 18.3 11.0 25.6 6.7 4.3 0.6 ...	33.5 18.3 11.0 25.6 6.7 4.3 0.6 ...	33.5 18.3 11.0 25.6 6.7 4.3 0.6 ...	4.1 12.0	4.1 12.0	4.1 12.0	4.1 12.0	4.1 12.0	164	164	7.2 8.8
独立開発・試作型	49.5 17.9 10.5 15.8 3.2 3.2 ...	49.5 17.9 10.5 15.8 3.2 3.2 ...	49.5 17.9 10.5 15.8 3.2 3.2 ...	49.5 17.9 10.5 15.8 3.2 3.2 ...	49.5 17.9 10.5 15.8 3.2 3.2 ...	0.6 7.2	0.6 7.2	0.6 7.2	0.6 7.2	0.6 7.2	95	95	9.4 11.2
鉄鋼	16.7 44.4 5.6 27.8 5.6 ...	16.7 44.4 5.6 27.8 5.6 ...	16.7 44.4 5.6 27.8 5.6 ...	16.7 44.4 5.6 27.8 5.6 ...	16.7 44.4 5.6 27.8 5.6 ...	3.5 7.4	3.5 7.4	3.5 7.4	3.5 7.4	3.5 7.4	18	18	4.5 6.1
非鉄金属	10.0 ... 20.0 60.0 10.0 ...	10.0 ... 20.0 60.0 10.0 ...	10.0 ... 20.0 60.0 10.0 ...	10.0 ... 20.0 60.0 10.0 ...	10.0 ... 20.0 60.0 10.0 ...	16.2 15.2	16.2 15.2	16.2 15.2	16.2 15.2	16.2 15.2	10	10	7.5 7.9
金属製品	25.2 19.6 16.8 29.9 4.7 3.7 ...	25.2 19.6 16.8 29.9 4.7 3.7 ...	25.2 19.6 16.8 29.9 4.7 3.7 ...	25.2 19.6 16.8 29.9 4.7 3.7 ...	25.2 19.6 16.8 29.9 4.7 3.7 ...	6.0 11.0	6.0 11.0	6.0 11.0	6.0 11.0	6.0 11.0	107	107	6.6 7.6
一般機械器具	56.9 30.3 3.7 5.5 1.8 1.8 ...	56.9 30.3 3.7 5.5 1.8 1.8 ...	56.9 30.3 3.7 5.5 1.8 1.8 ...	56.9 30.3 3.7 5.5 1.8 1.8 ...	56.9 30.3 3.7 5.5 1.8 1.8 ...	0.4 3.8	0.4 3.8	0.4 3.8	0.4 3.8	0.4 3.8	109	109	6.7 8.5
電気機械器具	14.3 7.8 9.1 27.3 19.5 17.5 4.5 ...	14.3 7.8 9.1 27.3 19.5 17.5 4.5 ...	14.3 7.8 9.1 27.3 19.5 17.5 4.5 ...	14.3 7.8 9.1 27.3 19.5 17.5 4.5 ...	14.3 7.8 9.1 27.3 19.5 17.5 4.5 ...	23.3 30.7	23.3 30.7	23.3 30.7	23.3 30.7	23.3 30.7	154	154	4.8 6.5
精密機械器具	27.3 18.2 12.7 23.6 9.1 9.1 ...	27.3 18.2 12.7 23.6 9.1 9.1 ...	27.3 18.2 12.7 23.6 9.1 9.1 ...	27.3 18.2 12.7 23.6 9.1 9.1 ...	27.3 18.2 12.7 23.6 9.1 9.1 ...	6.3 15.4	6.3 15.4	6.3 15.4	6.3 15.4	6.3 15.4	55	55	5.0 7.1
輸送用機械器具	17.3 19.1 11.8 32.7 14.5 3.6 0.9 ...	17.3 19.1 11.8 32.7 14.5 3.6 0.9 ...	17.3 19.1 11.8 32.7 14.5 3.6 0.9 ...	17.3 19.1 11.8 32.7 14.5 3.6 0.9 ...	17.3 19.1 11.8 32.7 14.5 3.6 0.9 ...	10.6 15.4	10.6 15.4	10.6 15.4	10.6 15.4	10.6 15.4	110	110	7.7 8.4
プラスチック・ゴム	14.6 4.2 14.6 52.1 8.3 6.3 ...	14.6 4.2 14.6 52.1 8.3 6.3 ...	14.6 4.2 14.6 52.1 8.3 6.3 ...	14.6 4.2 14.6 52.1 8.3 6.3 ...	14.6 4.2 14.6 52.1 8.3 6.3 ...	15.9 16.5	15.9 16.5	15.9 16.5	15.9 16.5	15.9 16.5	48	48	8.3 9.0
その他	30.9 20.0 12.7 21.8 5.5 9.1 ...	30.9 20.0 12.7 21.8 5.5 9.1 ...	30.9 20.0 12.7 21.8 5.5 9.1 ...	30.9 20.0 12.7 21.8 5.5 9.1 ...	30.9 20.0 12.7 21.8 5.5 9.1 ...	4.3 14.2	4.3 14.2	4.3 14.2	4.3 14.2	4.3 14.2	55	55	5.3 8.3
30人未満	58.3 20.8 12.5 8.3 ...	58.3 20.8 12.5 8.3 ...	58.3 20.8 12.5 8.3 ...	58.3 20.8 12.5 8.3 ...	58.3 20.8 12.5 8.3 ...	0.4 2.0	0.4 2.0	0.4 2.0	0.4 2.0	0.4 2.0	24	24	2.5 2.2
30人以上	30.2 28.1 12.5 25.0 4.2 ...	30.2 28.1 12.5 25.0 4.2 ...	30.2 28.1 12.5 25.0 4.2 ...	30.2 28.1 12.5 25.0 4.2 ...	30.2 28.1 12.5 25.0 4.2 ...	3.3 7.0	3.3 7.0	3.3 7.0	3.3 7.0	3.3 7.0	96	96	3.0 3.3
50人以上	24.0 18.8 12.5 28.8 11.8 4.1 ...	24.0 18.8 12.5 28.8 11.8 4.1 ...	24.0 18.8 12.5 28.8 11.8 4.1 ...	24.0 18.8 12.5 28.8 11.8 4.1 ...	24.0 18.8 12.5 28.8 11.8 4.1 ...	7.4 13.4	7.4 13.4	7.4 13.4	7.4 13.4	7.4 13.4	271	271	5.0 5.7
100人以上30人未満	23.6 12.7 8.7 26.5 11.3 14.2 2.9 ...	23.6 12.7 8.7 26.5 11.3 14.2 2.9 ...	23.6 12.7 8.7 26.5 11.3 14.2 2.9 ...	23.6 12.7 8.7 26.5 11.3 14.2 2.9 ...	23.6 12.7 8.7 26.5 11.3 14.2 2.9 ...	13.2 23.1	13.2 23.1	13.2 23.1	13.2 23.1	13.2 23.1	275	275	11.7 11.7

Q4B5 正規従業員数・女性<その他>

Q4B6 正規従業員数・女性<合計>

業務内容別	Q4B5 正規従業員数・女性<その他>				Q4B6 正規従業員数・女性<合計>									
	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	平均値	中央値	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)	平均値	中央値						
	い な い	5 人 未 満	5 人 以 上	10 人 以 上	10 人 以 上	15 人 以 上	30 人 以 上	50 人 以 上	100 人 以 上	300 人 以 上	計	平均値	中央値	
												(人)	(人)	
計	99.5	0.2	0.3	2.4	...	666	21.3	26.9
下請生産型	99.1	0.3	0.6	3.1	...	351	24.9	31.3
下請開発・試作型	100.0	1.9	...	52	15.5	21.5
独立生産型	100.0	1.8	...	164	19.1	23.2
独立開発・試作型	100.0	1.1	...	95	18.0	20.8
鉄鋼	100.0	18	11.7	13.9
非鉄金属	100.0	10	29.5	24.2
金属製品	100.0	107	18.4	19.9
一般機械器具	100.0	109	8.6	13.0
電気機械器具	99.4	0.6	7.1	...	154	34.1	42.1
精密機械器具	100.0	3.6	...	55	21.6	28.3
輸送用機械器具	98.2	0.9	0.9	1.8	...	110	25.3	28.4
プラスチック・ゴム	100.0	48	24.9	27.5
その他	100.0	1.8	...	55	20.0	25.1
30人未満	100.0	24	3.9	4.6
30人以上	100.0	96	8.1	10.9
50人以上	100.0	271	18.9	20.9
100人以上300人未満	98.9	0.4	0.7	5.8	...	275	32.6	40.3

Q 4 X 従業員数計

Q 5 業種

業務内容別	従業員数計							平均値	中央値 (人)	業種												
	(1) 30人未満	(2) 30人以上	(3) 50人以上	(4) 100人以上	(5) 300人以上	(6) 500人以上	(7) 1千人以上			N	A	(1) 鉄鋼	(2) 非鉄金属	(3) 金属製品	(4) 一般機械器具	(5) 電気機械器具	(6) 精密機械器具	(7) 輸送用機械器具	(8) プラスチック・ゴム	(9) その他	N	A
計	3.6	14.4	40.7	41.3	666	88.8	104.2	2.7	1.5	16.1	16.4	23.1	8.3	16.5	7.2	8.3	...	666	
下請生産型	3.1	14.8	42.5	39.6	351	87.3	102.8	2.8	1.4	15.7	9.7	28.8	6.6	23.9	7.1	4.0	...	351	
下請開発・試作型	5.8	13.5	34.6	46.2	52	93.9	113.7	15.4	15.4	19.2	13.5	21.2	3.8	11.5	...	52	
独立生産型	4.9	12.8	42.1	40.2	164	87.9	99.7	3.7	3.0	22.0	20.7	14.0	7.3	4.3	9.8	15.2	...	164	
独立開発・試作型	2.1	15.8	35.8	46.3	95	94.4	111.6	1.1	...	7.4	34.7	20.0	13.7	8.4	5.3	9.5	...	95	
鉄鋼	5.6	22.2	33.3	38.9	18	82.8	95.4	100.0	18	
非鉄金属	70.0	30.0	10	85.2	93.1	...	100.0	10	
金属製品	1.9	15.0	43.9	39.3	107	87.3	96.8	100.0	107	
一般機械器具	5.5	16.5	33.9	44.0	109	90.7	106.3	100.0	109	
電気機械器具	3.2	13.6	44.2	39.0	154	87.0	99.7	100.0	154	
精密機械器具	3.6	10.9	45.5	40.0	55	88.5	101.2	100.0	55	
輸送用機械器具	0.9	13.6	30.9	54.5	110	116.2	132.8	100.0	110	
プラスチック・ゴム	4.2	14.6	56.3	25.0	48	77.3	84.3	100.0	48	
その他	9.1	16.4	36.4	38.2	55	83.3	94.5	100.0	...	55
30人未満	100.0	24	15.0	20.1	4.2	...	8.3	25.0	20.8	8.3	4.2	8.3	20.8	...	24	
30人以上	...	100.0	96	39.5	41.2	4.2	...	16.7	18.8	21.9	6.3	15.6	7.3	9.4	...	96	
50人以上	100.0	271	74.5	71.4	2.2	2.6	17.3	13.7	25.1	9.2	12.5	10.0	7.4	...	271	
100人以上300人未満	100.0	275	199.5	165.8	2.5	1.1	15.3	17.5	21.8	8.0	21.8	4.4	7.6	...	275	

Q 6 主な加工内容（3つ以内選択）

業務内容別	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) その他														回答累計		
	鍛造	鍛造	メッキ	塗装	熱処理	板金	プレス	切削	金型製作	プラスチック成型	基板組立	部品組立	製品組立	その他			
計	5.1	3.6	3.5	9.8	6.8	13.5	20.9	29.4	12.6	11.7	11.1	39.0	47.0	24.9	0.6	666	238.9
下請生産型	4.8	2.6	3.1	11.1	4.8	14.0	27.6	27.6	13.7	12.3	13.1	45.0	39.3	21.7	0.6	351	240.7
下請開発・試作型	9.6	5.8	...	3.8	5.8	26.9	19.2	28.8	19.2	13.5	15.4	38.5	48.1	19.2	...	52	253.8
独立生産型	4.3	6.1	5.5	9.8	15.2	14.0	14.0	32.3	9.1	11.6	5.5	26.2	46.3	31.7	...	164	231.7
独立開発・試作型	5.3	2.1	3.2	8.4	...	4.2	9.5	31.6	11.6	9.5	11.6	41.1	76.8	27.4	1.1	95	242.1
鉄鋼	33.3	11.1	16.7	5.6	5.6	11.1	16.7	11.1	11.1	55.6	...	18	177.8
非鉄金属	30.0	10.0	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	10.0	...	20.0	10.0	50.0	...	10	210.0
金属製品	5.6	8.4	4.7	15.0	19.6	26.2	42.1	30.8	15.9	2.8	1.9	27.1	40.2	17.8	...	107	257.9
一般機械器具	8.3	1.8	2.8	8.3	3.7	11.0	7.3	54.1	13.8	...	3.7	39.4	69.7	23.9	0.9	109	247.7
電気機械器具	1.9	7.1	2.6	10.4	16.9	16.2	7.1	12.3	35.1	57.1	69.5	18.2	...	154	254.5
精密機械器具	5.5	1.8	1.8	3.6	5.5	12.7	14.5	49.1	18.2	5.5	10.9	43.6	56.4	20.0	...	55	249.1
輸送用機械器具	6.4	8.2	2.7	15.5	4.5	22.7	43.6	39.1	11.8	6.4	1.8	46.4	30.0	17.3	...	110	256.4
プラスチック・ゴム	6.3	2.1	...	4.2	20.8	83.3	...	22.9	18.8	20.8	2.1	...	48	183.3
その他	9.1	10.9	3.6	1.8	1.8	7.3	7.3	9.1	10.9	18.2	20.0	69.1	3.6	55	169.1
30人未満	4.2	8.3	4.2	12.5	16.7	20.8	20.8	16.7	12.5	37.5	58.3	29.2	...	24	241.7
30人以上	5.2	2.1	4.2	8.3	4.2	14.6	20.8	30.2	10.4	7.3	5.2	35.4	43.8	28.1	1.0	96	219.8
50人以上	4.8	3.0	2.6	11.8	4.1	15.5	19.9	25.8	12.5	14.4	10.7	38.0	50.9	25.1	0.4	271	239.1
100人以上300人未満	5.8	5.1	4.0	8.4	10.5	11.3	22.2	33.5	12.7	10.2	13.5	41.5	43.3	23.3	0.7	275	245.1

Q 8 中心的熟練技能部門における熟練技能者の年齢階層

Q 7 主な加工内容のうちで中心的な位置を占める熟練技能

業務内容別	年齢階層 (歳)														中央値	平均値			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)			N	計	
計	2.6	2.4	2.0	2.4	1.5	5.1	6.5	15.5	6.2	6.5	2.7	7.8	22.7	14.4	2.0	666	666	43.5	42.7
下請生産型	3.1	1.4	1.4	4.0	0.9	4.6	9.7	18.5	6.6	6.6	4.0	9.4	17.1	10.8	2.0	351	351	43.2	42.4
下請開発・試作型	3.8	3.8	11.5	5.8	9.6	11.5	5.8	3.8	9.6	19.2	13.5	1.9	52	52	43.8	43.0
独立生産型	1.2	4.3	4.9	1.2	4.3	6.1	2.4	12.8	3.7	7.9	1.2	5.5	22.6	22.0	...	164	164	44.3	43.7
独立開発・試作型	2.1	2.1	2.1	2.1	12.6	6.3	4.2	...	5.3	45.3	14.7	3.2	95	95	42.9	42.0
鉄鋼	27.8	11.1	5.6	5.6	5.6	5.6	38.9	...	18	18	50.0	48.3
非鉄金属	10.0	...	30.0	10.0	10.0	40.0	...	10	10	43.3	42.0
金属製品	2.8	6.5	2.8	5.6	4.7	8.4	13.1	15.9	8.4	3.7	14.0	12.1	1.9	107	107	46.8	46.8
一般機械器具	3.7	1.8	0.9	0.9	0.9	3.7	...	27.5	8.3	4.6	38.5	7.3	1.8	109	109	44.3	44.0
電気機械器具	...	0.6	1.3	1.9	...	5.2	4.5	11.0	5.2	2.6	8.4	16.2	37.7	4.5	0.6	154	154	41.6	40.4
精密機械器具	3.6	3.6	25.5	7.3	1.8	1.8	5.5	36.4	12.7	1.8	55	55	40.0	40.6
輸送用機械器具	3.6	3.6	0.9	1.8	2.7	9.1	16.4	20.0	5.5	1.8	1.8	10.9	9.1	10.9	1.8	110	110	43.2	42.2
プラスチック・ゴム	4.2	75.0	...	4.2	2.1	12.5	2.1	48	48	42.2	40.3
その他	5.5	5.5	1.8	3.6	3.6	...	3.6	1.8	9.1	58.2	7.3	55	55	42.1	42.2
30人未満	4.2	4.2	4.2	4.2	8.3	16.7	8.3	...	4.2	33.3	12.5	...	24	24	44.3	44.2
30人以上	1.0	1.0	3.1	1.0	1.0	7.3	7.3	21.9	4.2	6.3	...	8.3	15.6	16.7	5.2	96	96	45.6	45.4
50人以上	2.6	1.8	1.1	4.1	0.7	5.9	7.0	12.5	5.9	9.2	3.0	5.2	26.9	13.3	0.7	271	271	43.6	42.9
100人以上300人未満	3.3	3.6	2.5	1.1	2.2	3.6	5.8	16.7	6.2	3.6	3.6	10.5	20.0	14.9	2.2	275	275	42.5	41.5

Q9 中心的熟練技能部門において一人前の熟練技能者になるための必要年数

Q10 中心的熟練技能部門における熟練技能者の割合

業務内容別	(1) (2) (3) (4) (5) 1 1 2 3 4 5 6 7 10 年をこえる					中央値 (年)	平均値 (%)	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) % % 以上					中央値 (%)	平均値
	N	A	N	A	N			A						
計	5.0 18.3 43.1 17.0 14.4 2.3	666	6.2	6.7	7.1 15.8 17.0 16.2 10.1 11.0 11.0 9.5 2.6	666	35.5	38.4						
下請生産型	7.7 19.4 41.9 17.4 11.7 2.0	351	6.0	6.4	8.5 17.4 17.7 16.0 9.4 11.7 9.7 6.8 2.8	351	33.1	36.2						
下請開発・試作型	...	52	6.7	7.3	5.8 13.5 17.3 21.2 9.6 15.4 7.7 9.6 ...	52	36.4	39.1						
独立生産型	3.0 19.5 45.1 13.4 16.5 2.4	164	6.2	6.7	5.5 18.9 15.2 14.6 7.9 8.5 13.4 14.0 1.8	164	36.5	40.3						
独立開発・試作型	1.1 14.7 43.2 17.9 20.0 3.2	95	6.5	7.3	5.3 6.3 16.8 16.8 16.8 10.5 12.6 11.6 3.2	95	41.9	43.0						
鉄鋼	16.7 22.2 33.3 27.8 ...	18	5.7	5.6	5.6 22.2 11.1 16.7 5.6 5.6 27.8 5.6 ...	18	36.7	40.0						
非鉄金属	10.0 60.0 10.0 20.0 ...	10	4.3	4.9	10.0 20.0 10.0 20.0 10.0 10.0 10.0 10.0 ...	10	35.0	37.0						
金属製品	1.9 11.2 40.2 22.4 24.3 ...	107	6.8	7.6	4.7 20.6 18.7 20.6 7.5 9.3 5.6 13.1 ...	107	33.0	37.2						
一般機械器具	...	109	6.9	7.8	4.6 8.3 12.8 16.5 11.0 10.1 22.9 11.0 2.8	109	45.8	45.4						
電気機械器具	10.4 23.4 44.2 11.7 8.4 1.9	154	5.7	5.9	10.4 16.9 15.6 13.6 10.4 14.3 8.4 7.1 3.2	154	34.0	36.3						
精密機械器具	1.8 20.0 40.0 16.4 18.2 3.6	55	6.3	7.0	3.6 20.0 16.4 12.7 20.0 14.5 1.8 9.1 1.8	55	37.1	37.4						
輸送用機械器具	5.5 19.1 48.2 14.5 11.8 0.9	110	6.0	6.4	8.2 13.6 20.9 20.9 10.0 7.3 11.8 6.4 0.9	110	33.3	36.3						
プラスチック・ゴム	6.3 16.7 54.2 14.6 6.3 2.1	48	6.0	6.1	6.3 25.0 16.7 14.6 4.2 12.5 6.3 10.4 4.2	48	30.0	35.5						
その他	1.8 25.5 41.8 12.7 9.1 9.1	55	5.9	6.3	9.1 7.3 21.8 9.1 9.1 10.9 10.9 12.7 9.1	55	38.0	40.7						
30人未満	...	24	5.9	6.4	4.2 4.2 29.2 8.3 8.3 20.8 4.2 20.8 ...	24	45.0	44.6						
30人以上	5.2 19.8 43.8 15.6 11.5 4.2	96	6.0	6.4	5.2 11.5 17.7 17.7 5.2 14.6 9.4 13.5 5.2	96	37.4	41.4						
50人以上	6.3 19.9 40.2 18.8 13.3 1.5	271	6.1	6.6	9.6 18.1 13.3 16.6 10.3 10.0 12.9 7.7 1.5	271	35.0	37.3						
100人以上300人未満	4.0 14.9 46.2 15.6 16.7 2.5	275	6.3	6.9	5.5 16.0 19.3 16.0 11.6 9.8 10.2 8.7 2.9	275	34.9	38.0						

Q11A 中心的熟練技能部門における
最近5年間の熟練技能者の定着率

Q11B 定着率の低い要因 (Q11Aで1~3の企業・
2つ以内選択)

業務内容別	Q11A 中心的熟練技能部門における 最近5年間の熟練技能者の定着率					中央 値 (%)	平均 値	Q11B 定着率の低い要因 (Q11Aで1~3の企業・ 2つ以内選択)								回 答 累 計				
	(1) 1 %	(2) 10 %	(3) 30 %	(4) 50 %	(5) 70 % 以上			N A	(8) そ の 他	(7) い い 職 場 環 境 が 良 く な い	(6) (5) (4) (3) (2) (1) に よ り 働 き が き つ い な い	(5) で し よ う な 機 会 が な い	(4) が し よ う な 機 会 が な い	(3) が し よ う な 機 会 が な い	(2) が し よ う な 機 会 が な い		(1) に よ り 働 き が き つ い な い	N A		
計	1.2	2.0	2.7	13.7	78.2	2.3	666	77.5	74.0	35.9	15.4	25.6	28.2	20.5	17.9	25.6	10.3	...	39	179.5
下請生産型	1.7	2.3	3.1	14.0	77.2	1.7	351	77.3	73.2	36.0	20.0	20.0	28.0	24.0	16.0	12.0	16.0	...	25	172.0
下請開発・試作型	...	5.8	7.7	23.1	63.5	...	52	74.2	68.8	14.3	...	42.9	28.6	14.3	28.6	57.1	7	185.7
独立生産型	1.2	1.2	1.8	10.4	82.3	3.0	164	78.2	75.4	57.1	14.3	28.6	28.6	14.3	14.3	42.9	7	200.0
独立開発・試作型	11.6	85.3	3.2	95	78.6	77.6	0	...
鉄鋼	5.6	22.2	66.7	5.6	18	75.8	70.9	100.0	100.0	1	200.0
非鉄金属	10.0	90.0	...	10	78.9	78.0	0	...
金属製品	...	1.9	0.9	12.1	84.1	0.9	107	78.2	76.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	3	200.0
一般機械器具	1.8	...	0.9	8.3	86.2	2.8	109	78.7	76.5	66.7	33.3	...	33.3	...	33.3	33.3	3	200.0
電気機械器具	2.6	0.6	5.2	15.6	74.7	1.3	154	76.8	72.4	38.5	...	30.8	7.7	30.8	15.4	7.7	23.1	...	13	153.8
精密機械器具	...	3.6	3.6	20.0	70.9	1.8	55	76.2	72.2	50.0	75.0	...	25.0	25.0	25.0	...	4	200.0
輸送用機械器具	...	5.5	4.5	18.2	70.9	0.9	110	76.0	71.2	45.5	36.4	9.1	27.3	27.3	9.1	27.3	11	181.8
プラスチック・ゴム	12.5	85.4	2.1	48	78.5	77.4	0	...
その他	1.8	3.6	1.8	5.5	78.2	9.1	55	78.4	74.1	25.0	...	50.0	50.0	75.0	4	200.0
30人未満	8.3	16.7	75.0	...	24	76.7	70.5	50.0	...	50.0	100.0	2	200.0
30人以上	1.0	4.2	5.2	9.4	76.0	4.2	96	77.4	72.5	40.0	...	10.0	20.0	20.0	10.0	30.0	30.0	...	10	160.0
50人以上	1.1	0.7	2.6	14.0	80.1	1.5	271	77.7	74.8	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	16.7	8.3	8.3	...	12	183.3
100人以上・300人未満	0.7	2.5	2.2	14.5	77.5	2.5	275	77.4	74.0	20.0	20.0	33.3	26.7	20.0	26.7	40.0	15	186.7

Q 1.1 C 定着率を高めていくための対策（2つ以内選択）

Q 1.2 熟練技能者の中心になって
いる人

Q 1.3 中心的熟練技能部門の熟練
技能者の要員充足状況

Q 1.4 A 伝承・養成・
訓練の計画

業務内容別	Q 1.1 C		Q 1.2		Q 1.3		Q 1.4 A						
	回答 果計	N A	回答 果計	N A	回答 果計	N A	回答 果計	N A					
計	164.0	666	164.0	666	164.0	666	23.7	74.0	2.3	666			
下請生産型	41.6	32.8	13.4	16.2	30.2	27.1	1.1	17.7	351	25.1	72.6	2.3	351
下請開発・試作型	46.2	25.0	7.7	19.2	42.3	30.8	1.9	11.5	52	25.0	75.0	...	52
独立生産型	45.7	27.4	11.6	18.3	37.8	21.3	0.6	17.7	164	20.1	78.0	1.8	164
独立開発・試作型	43.2	24.2	17.9	17.9	40.0	24.2	...	13.7	95	24.2	71.6	4.2	95
鉄鋼	50.0	27.8	27.8	5.6	16.7	50.0	...	11.1	18	22.2	77.8	...	18
非鉄金属	50.0	20.0	20.0	10.0	30.0	10.0	...	30.0	10	10.0	90.0	...	10
金属製品	48.6	22.4	12.1	17.8	42.1	27.1	1.9	13.1	107	20.6	76.6	2.8	107
一般機械器具	38.5	27.5	13.8	19.3	35.8	25.7	...	18.3	109	22.0	74.3	3.7	109
電気機械器具	40.9	33.1	12.3	13.0	39.0	19.5	0.6	18.8	154	24.0	73.4	2.6	154
精密機械器具	43.6	47.3	7.3	18.2	47.3	21.8	...	5.5	55	21.8	76.4	1.8	55
輸送用機械器具	45.5	28.2	11.8	24.5	21.8	30.9	1.8	16.4	110	26.4	71.8	1.8	110
プラスチック・ゴム	47.9	33.3	16.7	12.5	27.1	27.1	...	16.7	48	20.8	79.2	...	48
その他	38.2	21.8	14.5	16.4	29.1	25.5	1.8	25.5	55	34.5	63.6	1.8	55
30人未満	58.3	33.3	37.5	...	20.8	20.8	...	12.5	24	16.7	75.0	8.3	24
30人以上	46.9	33.3	10.4	15.6	29.2	24.0	1.0	17.7	96	15.6	82.3	2.1	96
50人以上	43.9	30.6	15.9	16.6	35.1	22.5	1.5	16.2	271	23.6	74.2	2.2	271
100人以上 30人未満	40.4	26.9	9.1	19.6	36.7	29.5	0.4	17.1	275	27.3	70.9	1.8	275

Q14B1 伝承・養成・訓練の具体的な方法 (第1位) Q14B2 伝承・養成・訓練の具体的な方法 (第2位) Q14B3 伝承・養成・訓練の具体的な方法 (該当するものすべて)

業務内容別	Q14B1 伝承・養成・訓練の具体的な方法 (第1位)						Q14B2 伝承・養成・訓練の具体的な方法 (第2位)						Q14B3 伝承・養成・訓練の具体的な方法 (該当するものすべて)											
	(1) 社内研修	(2) 社内研修	(3) 親会社に研修	(4) 習業に団体	(5) 公的機関	(6) その他	(1) 社内研修	(2) 社内研修	(3) 親会社に研修	(4) 習業に団体	(5) 公的機関	(6) その他	(1) 社内研修	(2) 社内研修	(3) 親会社に研修	(4) 習業に団体	(5) 公的機関	(6) その他						
計	89.6	3.6	1.2	1.5	2.3	...	1.8	666	5.1	36.2	12.2	12.8	17.7	0.9	15.2	666	96.7	50.3	26.9	32.4	40.7	6.2	1.8	666
下請生産型	88.3	4.6	2.3	2.0	1.4	...	1.4	351	6.6	35.3	19.1	10.8	13.1	0.6	14.5	351	96.6	53.0	40.7	32.5	35.9	7.1	1.4	351
下請開発・試作型	90.4	3.8	...	1.9	1.9	...	1.9	52	5.8	48.1	11.5	7.7	21.2	...	5.8	52	98.1	57.7	30.8	23.1	44.2	5.8	1.9	52
独立生産型	92.7	1.8	...	0.6	3.7	...	1.2	164	1.8	34.8	2.4	15.9	25.0	1.8	18.3	164	97.0	44.5	7.9	30.5	46.3	5.5	1.2	164
独立開発・試作型	89.5	3.2	...	1.1	2.1	...	4.2	95	5.3	35.8	4.2	16.8	21.1	1.1	15.8	95	95.8	47.4	6.3	41.1	47.4	4.2	4.2	95
鉄鋼	83.3	...	5.6	...	11.1	18	5.6	22.2	5.6	16.7	22.2	...	27.8	18	100.0	27.8	16.7	16.7	44.4	18
非鉄金属	80.0	10.0	10.0	10	10.0	20.0	20.0	20.0	10.0	...	20.0	10	90.0	30.0	40.0	60.0	30.0	...	10.0	10
金属製品	89.7	2.8	0.9	0.9	4.7	...	0.9	107	3.7	35.5	6.5	17.8	20.6	0.9	15.0	107	94.4	50.5	16.8	39.3	47.7	5.6	0.9	107
一般機械器具	89.0	2.8	0.9	1.8	2.8	...	2.8	109	5.5	35.8	7.3	12.8	23.9	1.8	12.8	109	96.3	45.0	14.7	37.6	50.5	4.6	2.8	109
電気機械器具	89.6	6.5	1.9	...	0.6	...	1.3	154	7.8	39.6	16.2	7.8	13.0	0.6	14.9	154	97.4	55.8	36.4	22.7	29.9	3.9	1.3	154
精密機械器具	92.7	1.8	...	1.8	1.8	...	1.8	55	3.6	49.1	16.4	7.3	14.5	1.8	7.3	55	98.2	67.3	32.7	29.1	38.2	7.3	1.8	55
輸送用機械器具	91.8	0.9	1.8	1.8	1.8	...	1.8	110	3.6	33.6	19.1	11.8	20.0	0.9	10.9	110	97.3	50.9	40.0	40.9	52.7	15.5	1.8	110
プラスチック・ゴム	81.3	8.3	...	6.3	2.1	...	2.1	48	6.3	29.2	6.3	20.8	14.6	...	22.9	48	95.8	47.9	20.8	29.2	22.9	2.1	2.1	48
その他	94.5	3.6	1.8	55	1.8	34.5	9.1	14.5	14.5	...	25.5	55	98.2	40.0	18.2	25.5	32.7	3.6	1.8	55
30人未満	87.5	8.3	4.2	24	8.3	41.7	4.2	8.3	8.3	...	29.2	24	100.0	54.2	8.3	8.3	12.5	24
30人以上	86.5	5.2	3.1	1.0	1.0	...	3.1	96	7.3	29.2	11.5	10.4	17.7	1.0	22.9	96	94.8	42.7	26.0	24.0	39.6	6.3	3.1	96
50人以上	90.0	3.0	1.5	2.6	1.1	...	1.8	271	4.8	35.4	12.2	13.3	19.6	0.4	14.4	271	97.0	48.7	27.7	32.5	36.2	4.8	1.8	271
100人以上 30人未満	90.5	3.3	0.4	0.7	3.6	...	1.5	275	4.4	38.9	13.1	13.5	16.7	1.5	12.0	275	96.7	54.2	28.0	37.5	48.0	8.0	1.5	275

Q17 熟練技能不足
対策として熟練技能の機
械化・自動化への置きか
え

Q15 熟練技能の伝承
・養成・訓練結果

Q16 伝承・養成・訓練の障害理由 (Q15
で2の企業・2つ以内選択)

Q17 不可能な理由 (Q17で2の企
業・2つ以内選択)

業務内容別	Q15 熟練技能の伝承・養成・訓練結果		Q16 伝承・養成・訓練の障害理由 (Q15で2の企業・2つ以内選択)		Q17 不可能な理由 (Q17で2の企業・2つ以内選択)		回答累計	
	(1) うまくいっている	(2) うまくいっていない	(1) 若い人が入社する	(2) 若い人が定着しない	(1) 可能である	(2) 不可能である		
計	60.5 37.2 2.3 666	59.0 39.3 1.7 351	38.3 32.7 10.1 41.1 58.5 4.0 ... 248	37.0 31.9 10.1 42.8 61.6 3.6 ... 138	46.0 50.0 4.0 248	42.8 51.4 5.8 138	83.1 22.6 4.8 47.6 9.7 0.8 124	167.7
下請生産型	59.0 39.3 1.7 351	51.9 48.1 ... 52	37.0 31.9 10.1 42.8 61.6 3.6 ... 138	24.0 36.0 12.0 40.0 60.0 4.0 ... 25	42.8 51.4 5.8 138	84.5 16.9 5.6 56.3 4.2 1.4 71	167.6	
下請開発・試作型	51.9 48.1 ... 52	63.4 35.4 1.2 164	24.0 36.0 12.0 40.0 60.0 4.0 ... 25	55.2 37.9 10.3 37.9 46.6 3.4 ... 58	52.0 44.0 4.0 25	63.6 54.5 ... 27.3 18.2 ... 11	163.6	
独立生産型	63.4 35.4 1.2 164	65.3 28.4 6.3 95	55.2 37.9 10.3 37.9 46.6 3.4 ... 58	22.2 22.2 7.4 40.7 66.7 7.4 ... 27	51.7 46.6 1.7 58	85.2 25.9 7.4 37.0 14.8 ... 27	170.4	
独立開発・試作型	65.3 28.4 6.3 95	55.6 44.4 ... 18	22.2 22.2 7.4 40.7 66.7 7.4 ... 27	62.5 50.0 ... 25.0 37.5 12.5 ... 8	44.4 55.6 ... 27	86.7 20.0 ... 40.0 20.0 ... 15	166.7	
鉄鋼	55.6 44.4 ... 18	70.0 20.0 10.0 10	62.5 50.0 ... 25.0 37.5 12.5 ... 8	50.0 50.0 ... 50.0 50.0 ... 2	12.5 87.5 ... 8	100.0 ... 14.3 71.4 ... 7	185.7	
非鉄金属	70.0 20.0 10.0 10	52.3 44.9 2.8 107	50.0 50.0 ... 50.0 50.0 ... 2	43.8 47.9 14.6 33.3 52.1 4.2 ... 48	50.0 50.0 ... 2	100.0 ... 100.0 ... 1	200.0	
金属製品	52.3 44.9 2.8 107	62.4 34.9 2.8 109	43.8 47.9 14.6 33.3 52.1 4.2 ... 48	31.6 26.3 2.6 57.9 60.5 7.9 ... 38	54.2 43.8 2.1 48	81.0 19.0 ... 52.4 14.3 4.8 21	166.7	
一般機械器具	62.4 34.9 2.8 109	64.9 34.4 0.6 154	31.6 26.3 2.6 57.9 60.5 7.9 ... 38	35.8 15.1 7.5 52.8 62.3 1.9 ... 53	36.8 63.2 ... 38	87.5 41.7 ... 29.2 8.3 ... 24	166.7	
電気機械器具	64.9 34.4 0.6 154	60.0 36.4 3.6 55	35.8 15.1 7.5 52.8 62.3 1.9 ... 53	20.0 35.0 20.0 60.0 60.0 ... 20	34.0 60.4 5.7 53	87.5 15.6 6.3 50.0 9.4 ... 32	168.8	
精密機械器具	60.0 36.4 3.6 55	60.9 36.4 2.7 110	20.0 35.0 20.0 60.0 60.0 ... 20	37.5 45.0 15.0 22.5 57.5 5.0 ... 40	55.0 40.0 5.0 20	75.0 12.5 ... 37.5 25.0 ... 8	150.0	
輸送用機械器具	60.9 36.4 2.7 110	60.4 39.6 ... 48	37.5 45.0 15.0 22.5 57.5 5.0 ... 40	63.2 31.6 10.5 21.1 47.4 ... 19	60.0 30.0 10.0 40	66.7 33.3 ... 75.0 8.3 ... 12	183.3	
プラスチック・ゴム	60.4 39.6 ... 48	60.0 36.4 3.6 55	63.2 31.6 10.5 21.1 47.4 ... 19	30.0 20.0 5.0 40.0 80.0 5.0 ... 20	47.4 52.6 ... 19	70.0 10.0 10.0 50.0 10.0 ... 10	150.0	
その他	60.0 36.4 3.6 55	66.7 33.3 ... 24	30.0 20.0 5.0 40.0 80.0 5.0 ... 20	50.0 25.0 ... 37.5 50.0 ... 8	50.0 45.0 5.0 20	88.9 33.3 22.2 22.2 ... 9	166.7	
30人未満	66.7 33.3 ... 24	54.2 43.8 2.1 96	50.0 25.0 ... 37.5 50.0 ... 8	54.8 33.3 ... 38.1 57.1 ... 42	12.5 87.5 ... 8	85.7 28.6 ... 42.9 14.3 ... 7	171.4	
30人以上	54.2 43.8 2.1 96	57.6 40.2 2.2 271	54.8 33.3 ... 38.1 57.1 ... 42	36.7 36.7 8.3 41.3 57.8 4.6 ... 109	47.6 47.6 4.8 42	65.0 30.0 5.0 50.0 15.0 5.0 20	165.0	
50人以上	57.6 40.2 2.2 271	65.1 32.4 2.5 275	36.7 36.7 8.3 41.3 57.8 4.6 ... 109	31.5 28.1 18.0 42.7 60.7 5.6 ... 89	37.6 58.7 3.7 109	84.4 25.0 6.3 46.9 7.8 ... 64	170.3	
100人以上 30人未満	65.1 32.4 2.5 275		31.5 28.1 18.0 42.7 60.7 5.6 ... 89		58.4 37.1 4.5 89	90.9 12.1 3.0 48.5 9.1 ... 33	163.6	

Q19 熟練技能者に対する処遇（該当するものすべて）
 Q20 熟練技能者の技能水準の賃金への反映
 Q20X 熟練技能者の賃金への反映
 Q20Y 熟練技能者の技能水準の賃金への反映

業務内容別	Q19 熟練技能者に対する処遇（該当するものすべて）					Q20 熟練技能者の技能水準の賃金への反映					Q20X 熟練技能者の賃金への反映					Q20Y 熟練技能者の技能水準の賃金への反映						
	(1) 賃金面で考慮している面	(2) 昇進面で考慮している面	(3) 長年・再雇用で考慮している面	(4) その他の面で考慮している面	(5) この従業員と変わる他の従業員はない	N	A	計	(1) 反映させている面	(2) 反映させていない面	(3) 反映させている面	(4) 反映させていない面	(1) 反映させている面	(2) 反映させていない面	(3) 反映させている面	(4) 反映させていない面	(1) 反映させている面	(2) 反映させていない面	(3) 反映させている面	(4) 反映させていない面		
計	66.8	51.5	43.2	5.1	20.7	1.2	666	187.4	66.4	25.7	2.9	3.6	1.5	666	92.0	6.5	1.5	666	69.2	29.3	1.5	666
下請生産型	72.1	55.0	42.2	4.8	16.5	0.9	351	190.6	68.7	23.1	3.7	2.8	1.7	351	91.7	6.6	1.7	351	72.4	25.9	1.7	351
下請開発・試作型	63.5	53.8	44.2	...	21.2	1.9	52	182.7	57.7	30.8	3.8	7.7	...	52	88.5	11.5	...	52	61.5	38.5	...	52
独立生産型	62.2	50.0	42.7	7.3	20.7	1.2	164	182.9	64.0	31.1	1.2	2.4	1.2	164	95.1	3.7	1.2	164	65.2	33.5	1.2	164
独立開発・試作型	56.8	40.0	47.4	5.3	35.8	2.1	95	185.3	66.3	23.2	2.1	6.3	2.1	95	89.5	8.4	2.1	95	68.4	29.5	2.1	95
鉄鋼	94.4	44.4	44.4	...	11.1	...	18	194.4	83.3	16.7	18	100.0	18	83.3	16.7	...	18
非鉄金属	80.0	70.0	40.0	10.0	10.0	...	10	210.0	70.0	30.0	10	100.0	10	70.0	30.0	...	10
金属製品	65.4	58.9	56.1	5.6	18.7	...	107	204.7	65.4	24.3	3.7	5.6	0.9	107	89.7	9.3	0.9	107	69.2	29.9	0.9	107
一般機械器具	62.4	46.8	53.2	6.4	19.3	1.8	109	188.1	64.2	30.3	0.9	2.8	1.8	109	94.5	3.7	1.8	109	65.1	33.0	1.8	109
電気機械器具	69.5	47.4	35.1	4.5	22.1	1.3	154	178.6	71.4	19.5	3.2	5.2	0.6	154	90.9	8.4	0.6	154	74.7	24.7	0.6	154
精密機械器具	72.7	54.5	41.8	7.3	20.0	3.6	55	196.4	63.6	23.6	5.5	5.5	1.8	55	87.3	10.9	1.8	55	69.1	29.1	1.8	55
輸送用機械器具	65.5	52.7	44.5	8.2	22.7	0.9	110	193.6	62.7	29.1	3.6	2.7	1.8	110	91.8	6.4	1.8	110	66.4	31.8	1.8	110
プラスチック・ゴム	72.9	60.4	25.0	...	18.8	...	48	177.1	72.9	18.8	2.1	2.1	4.2	48	91.7	4.2	4.2	48	75.0	20.8	4.2	48
その他	50.9	43.6	36.4	...	27.3	1.8	55	158.2	56.4	40.0	1.8	...	1.8	55	96.4	1.8	1.8	55	58.2	40.0	1.8	55
30人未満	58.3	54.2	41.7	4.2	25.0	...	24	183.3	54.2	33.3	12.5	24	87.5	12.5	...	24	66.7	33.3	...	24
30人以上	74.0	49.0	54.2	6.3	17.7	1.0	96	201.0	74.0	20.8	1.0	2.1	2.1	96	94.8	3.1	2.1	96	75.0	22.9	2.1	96
50人以上	71.6	51.7	43.9	5.5	17.3	1.1	271	190.0	71.2	21.8	2.2	3.0	1.8	271	93.0	5.2	1.8	271	73.4	24.7	1.8	271
100人以上 30人未満	60.4	52.0	38.9	4.4	24.7	1.5	275	180.4	60.0	30.5	3.3	5.1	1.1	275	90.5	8.4	1.1	275	63.3	35.6	1.1	275

Q 2.1 熟練技能者の定年年齢や勤務延長 Q 2.1 X 熟練技能者の定年年齢や勤務延長 Q 2.1 Y 熟練技能者の定年年齢や勤務延長 Q 2.2 熟練技能者の時間管理について

業務内容別	Q 2.1 (1) (2) (3) (4) 熟練技能者の定年年齢や勤務延長		Q 2.1 X (1) (2) 熟練技能者の定年年齢や勤務延長		Q 2.1 Y (1) (2) 熟練技能者の定年年齢や勤務延長		Q 2.2 (1) (2) (3) 熟練技能者の時間管理について		N A	計
	(1) (2) (3) (4) 熟練技能者の定年年齢や勤務延長	(1) (2) 熟練技能者の定年年齢や勤務延長	(1) (2) 熟練技能者の定年年齢や勤務延長	(1) (2) 熟練技能者の定年年齢や勤務延長	(1) (2) (3) 熟練技能者の時間管理について	(1) (2) (3) 熟練技能者の時間管理について	(1) (2) (3) 熟練技能者の時間管理について	(1) (2) (3) 熟練技能者の時間管理について		
計	35.7 42.8 4.7 14.9 2.0 666	78.5 19.5 2.0 666	40.4 57.7 2.0 666	10.4 80.8 6.8 2.1 666						
下請生産型	38.7 41.9 3.1 14.8 1.4 351	80.6 17.9 1.4 351	41.9 56.7 1.4 351	12.5 80.6 5.4 1.4 351						
下請開発・試作型	34.6 51.9 5.8 7.7 ... 52	86.5 13.5 ... 52	40.4 59.6 ... 52	3.8 84.6 11.5 ... 52						
独立生産型	31.7 41.5 7.9 15.9 3.0 164	73.2 23.8 3.0 164	39.6 57.3 3.0 164	8.5 78.7 9.1 3.7 164						
独立開発・試作型	32.6 42.1 4.2 17.9 3.2 95	74.7 22.1 3.2 95	36.8 60.0 3.2 95	8.4 83.2 5.3 3.2 95						
鉄鋼	55.6 27.8 ... 16.7 ... 18	83.3 16.7 ... 18	55.6 44.4 ... 18	16.7 66.7 16.7 ... 18						
非鉄金属	30.0 50.0 10.0 10.0 ... 10	80.0 20.0 ... 10	40.0 60.0 ... 10	10.0 80.0 10.0 ... 10						
金属製品	38.3 41.1 4.7 13.1 2.8 107	79.4 17.8 2.8 107	43.0 54.2 2.8 107	10.3 77.6 10.3 1.9 107						
一般機械器具	40.4 41.3 5.5 9.2 3.7 109	81.7 14.7 3.7 109	45.9 50.5 3.7 109	10.1 83.5 2.8 3.7 109						
電気機械器具	35.1 41.6 1.9 20.1 1.3 154	76.6 22.1 1.3 154	37.0 61.7 1.3 154	11.7 82.5 3.2 2.6 154						
精密機械器具	30.9 47.3 5.5 14.5 1.8 55	78.2 20.0 1.8 55	36.4 61.8 1.8 55	10.9 80.0 7.3 1.8 55						
輸送用機械器具	36.4 42.7 5.5 13.6 1.8 110	79.1 19.1 1.8 110	41.8 56.4 1.8 110	8.2 82.7 7.3 1.8 110						
プラスチック・ゴム	27.1 50.0 6.3 16.7 ... 48	77.1 22.9 ... 48	33.3 66.7 ... 48	12.5 77.1 10.4 ... 48						
その他	29.1 45.5 7.3 16.4 1.8 55	74.5 23.6 1.8 55	36.4 61.8 1.8 55	7.3 81.8 9.1 1.8 55						
30人未満	29.2 54.2 ... 16.7 ... 24	83.3 16.7 ... 24	29.2 70.8 ... 24	12.5 66.7 20.8 ... 24						
30人以上	49.0 34.4 4.2 10.4 2.1 96	83.3 14.6 2.1 96	53.1 44.8 2.1 96	15.6 74.0 7.3 3.1 96						
50人以上	38.0 38.7 6.6 14.0 2.6 271	76.8 20.7 2.6 271	44.6 52.8 2.6 271	9.2 81.5 7.0 2.2 271						
100人以上300人未満	29.5 48.7 3.3 17.1 1.5 275	78.2 20.4 1.5 275	32.7 65.8 1.5 275	9.5 83.6 5.1 1.8 275						

Q 2 4 A 日本の中小企
業の将来について A
アジア諸国の追い上げに
より衰退する

Q 2 3 熟練技能の伝承・養成・訓練に関する
希望 (3つ以内選択)

Q 2 4 B 海外との分業
関係が進み相互に発展す
る

Q 2 4 C 若い人が集ま
らず技能が継承されない

Q 2 4 D 工場の海外移
転が進み産業基盤が空洞
化する

業務内容別	回答果計		N 計		N 計		N 計		N 計																
	(1) 技術教育における充実の実績	(2) 学校以外の教育充実の実績	(3) 職業界団体による技能教育の充実	(4) 公的資金を対象とした小企業を支援する	(5) 会社と資格結びつきの待遇	(6) その他	(1) 思う	(2) そうは思わない	(1) 思う	(2) そうは思わない															
計	23.7	48.8	47.3	63.8	35.9	3.5	4.2	666	223.0	41.3	58.1	0.6	666	58.1	41.0	0.9	666	51.5	47.1	1.4	666	61.0	37.7	1.4	666
下請生産型	26.2	50.4	47.3	63.0	29.6	3.4	4.8	351	219.9	45.6	53.8	0.6	351	55.8	43.3	0.9	351	55.6	43.3	1.1	351	66.4	32.2	1.4	351
下請開発・試作型	21.2	46.2	53.8	71.2	50.0	3.8	1.9	52	246.2	46.2	51.9	1.9	52	53.8	42.3	3.8	52	51.9	44.2	3.8	52	59.6	38.5	1.9	52
独立生産型	23.2	47.0	44.5	63.4	40.2	3.7	3.7	164	222.0	37.2	62.2	0.6	164	63.4	36.0	0.6	164	46.3	51.8	1.8	164	54.3	45.1	0.6	164
独立開発・試作型	17.9	48.4	50.5	62.1	43.2	2.1	4.2	95	224.2	30.5	69.5	...	95	60.0	40.0	...	95	45.3	54.7	...	95	53.7	44.2	2.1	95
鉄鋼	16.7	27.8	55.6	50.0	27.8	5.6	5.6	18	183.3	50.0	50.0	...	18	33.3	66.7	...	18	55.6	44.4	...	18	72.2	27.8	...	18
非鉄金属	40.0	30.0	70.0	90.0	20.0	10	250.0	60.0	40.0	...	10	70.0	30.0	...	10	50.0	50.0	...	10	60.0	40.0	...	10
金属製品	17.8	46.7	50.5	71.0	35.5	4.7	5.6	107	226.2	35.5	64.5	...	107	52.3	46.7	0.9	107	52.3	46.7	0.9	107	61.7	37.4	0.9	107
一般機械器具	27.5	59.6	40.4	64.2	34.9	2.8	3.7	109	229.4	26.6	73.4	...	109	68.8	31.2	...	109	53.2	45.9	0.9	109	53.2	45.9	0.9	109
電気機械器具	21.4	48.7	44.8	61.7	37.7	1.9	5.8	154	216.2	46.8	52.6	0.6	154	57.8	41.6	0.6	154	50.6	48.1	1.3	154	63.6	34.4	1.9	154
精密機械器具	21.8	50.9	50.9	60.0	45.5	5.5	3.6	55	234.5	40.0	58.2	1.8	55	67.3	30.9	1.8	55	38.2	60.0	1.8	55	56.4	41.8	1.8	55
輸送用機械器具	30.0	53.6	50.9	63.6	38.2	2.7	1.8	110	239.1	43.6	54.5	1.8	110	58.2	39.1	2.7	110	54.5	42.7	2.7	110	60.9	36.4	2.7	110
プラスチック・ゴム	22.9	43.8	50.0	64.6	29.2	4.2	...	48	214.6	54.2	45.8	...	48	45.8	54.2	...	48	56.3	43.8	...	48	72.9	27.1	...	48
その他	23.6	34.5	41.8	58.2	30.9	5.5	7.3	55	194.5	45.5	54.5	...	55	56.4	43.6	...	55	50.9	47.3	1.8	55	58.2	41.8	...	55
3 0 人未満	12.5	45.8	58.3	70.8	25.0	4.2	4.2	24	216.7	37.5	62.5	...	24	37.5	62.5	...	24	50.0	50.0	...	24	54.2	45.8	...	24
3 0 人以上	20.8	43.8	51.0	74.0	22.9	6.3	3.1	96	218.8	50.0	50.0	...	96	57.3	42.7	...	96	61.5	38.5	...	96	69.8	29.2	1.0	96
5 0 人以上	26.9	48.0	48.0	61.3	35.4	3.7	4.8	271	223.2	44.3	55.0	0.7	271	50.9	47.6	1.5	271	50.2	47.2	2.6	271	62.7	35.1	2.2	271
1 0 0 人以上 3 0 人未満	22.5	51.6	44.4	62.2	41.8	2.2	4.0	275	224.7	35.6	63.6	0.7	275	67.3	32.0	0.7	275	49.5	49.8	0.7	275	56.7	42.5	0.7	275

Q24E 新しい産業が おきて新たな展開をする
 Q24F 技術の高度化 によって発展していく

	(1) (2) 計		(1) (2) 計		(1) (2) 計			
	そ	は	そ	は	そ	は		
	う	思	う	思	う	思		
	わ	わ	わ	わ	わ	わ		
	な	な	な	な	な	な		
	い	い	い	い	い	い		
	計	計	計	計	計	計		
計	57.8	40.1	2.1	666	73.6	24.3	2.1	666
下請生産型	54.1	43.6	2.3	351	73.2	25.4	1.4	351
下請開発・試作型	51.9	42.3	5.8	52	65.4	28.8	5.8	52
独立生産型	62.2	36.6	1.2	164	70.7	27.4	1.8	164
独立開発・試作型	67.4	31.6	1.1	95	84.2	12.6	3.2	95
鉄鋼	55.6	44.4	...	18	66.7	33.3	...	18
非鉄金属	40.0	60.0	...	10	70.0	30.0	...	10
金属製品	53.3	44.9	1.9	107	73.8	24.3	1.9	107
一般機械器具	62.4	34.9	2.8	109	79.8	18.3	1.8	109
電気機械器具	66.2	31.8	1.9	154	77.9	19.5	2.6	154
精密機械器具	58.2	40.0	1.8	55	70.9	25.5	3.6	55
輸送用機械器具	53.6	42.7	3.6	110	71.8	24.5	3.6	110
プラスチック・ゴム	39.6	60.4	...	48	62.5	37.5	...	48
その他	61.8	36.4	1.8	55	67.3	32.7	...	55
30人未満	50.0	45.8	4.2	24	58.3	41.7	...	24
30人以上	54.2	44.8	1.0	96	74.0	26.0	...	96
50人以上	58.3	38.7	3.0	271	70.5	26.2	3.3	271
100人以上300人未満	59.3	39.3	1.5	275	77.8	20.4	1.8	275

Q 2.4 X 日本の中小企業の将来について
思う・1 >

Q 2.4 Y 日本の中小企業の将来について
思う・2 >

Q 2.5 半年前と比べた生産額の見直し
・出荷額

Q 2.6 半年先の生産・出荷額の見直し

業 務 内 容 別	Q 2.4 X		Q 2.4 Y		回 答 果 計	Q 2.5		Q 2.6												
	(1) げに より 衰退 する 上 追 う 思 う	(2) (2) (3) (4) (5) (6) で海 相 互 に の 発 展 を 促 す 関 係 を 追 う 思 う	(1) げに より 衰退 する 上 追 う 思 う	(2) (2) (3) (4) (5) (6) で海 相 互 に の 発 展 を 促 す 関 係 を 追 う 思 う		(1) 今 よ り 良 く な る	(2) 今 と 変 ら な い	(3) 悪 く な っ て い る	(1) 今 よ り 良 く な る	(2) 今 と 変 ら な い	(3) 悪 く な っ て い る									
計	41.3	58.1	51.5	61.0	57.8	73.6	1.7	666	666	248.3	6.5	21.3	71.3	0.9	666	9.9	32.3	56.8	1.1	666
下請生産型	45.6	55.8	55.6	66.4	54.1	73.2	1.7	351	351	241.6	5.1	16.5	76.9	1.4	351	8.5	29.1	61.0	1.4	351
下請開発・試作型	46.2	53.8	51.9	59.6	51.9	65.4	3.8	52	52	248.1	7.7	21.2	71.2	...	52	7.7	36.5	55.8	...	52
独立生産型	37.2	63.4	46.3	54.3	62.2	70.7	1.8	164	164	259.1	9.1	25.0	65.2	0.6	164	11.0	36.0	51.8	1.2	164
独立開発・試作型	30.5	60.0	45.3	53.7	67.4	84.2	...	95	95	252.6	6.3	32.6	61.1	...	95	13.7	35.8	50.5	...	95
鉄鋼	50.0	33.3	55.6	72.2	55.6	66.7	...	18	18	266.7	22.2	22.2	55.6	...	18	11.1	22.2	61.1	5.6	18
非鉄金属	60.0	70.0	50.0	60.0	40.0	70.0	10.0	10	10	250.0	...	50.0	50.0	...	10	20.0	40.0	40.0	...	10
金属製品	35.5	52.3	52.3	61.7	53.3	73.8	...	107	107	264.5	4.7	18.7	76.6	...	107	8.4	35.5	56.1	...	107
一般機械器具	26.6	68.8	53.2	53.2	62.4	79.8	0.9	109	109	249.5	4.6	17.4	76.1	1.8	109	14.7	27.5	56.0	1.8	109
電気機械器具	46.8	57.8	50.6	63.6	66.2	77.9	0.6	154	154	227.9	9.7	21.4	68.2	0.6	154	12.3	33.1	53.9	0.6	154
精密機械器具	40.0	67.3	38.2	56.4	58.2	70.9	5.5	55	55	256.4	3.6	32.7	61.8	1.8	55	9.1	32.7	56.4	1.8	55
輸送用機械器具	43.6	58.2	54.5	60.9	53.6	71.8	1.8	110	110	240.0	1.8	20.9	75.5	1.8	110	2.7	26.4	69.1	1.8	110
プラスチック・ゴム	54.2	45.8	56.3	72.9	39.6	62.5	4.2	48	48	268.8	12.5	18.8	68.8	...	48	14.6	31.3	54.2	...	48
その他	45.5	56.4	50.9	58.2	61.8	67.3	1.8	55	55	256.4	7.3	20.0	72.7	...	55	5.5	47.3	47.3	...	55
30人未満	37.5	37.5	50.0	54.2	50.0	58.3	8.3	24	24	308.3	4.2	25.0	70.8	...	24	4.2	33.3	62.5	...	24
30人以上	50.0	57.3	61.5	69.8	54.2	74.0	1.0	96	96	231.3	6.3	27.1	66.7	...	96	7.3	35.4	56.3	1.0	96
50人以上	44.3	50.9	50.2	62.7	58.3	70.5	1.1	271	271	249.8	9.2	21.4	68.6	0.7	271	10.7	33.9	54.6	0.7	271
100人以上 30人未満	35.6	67.3	49.5	56.7	59.3	77.8	1.8	275	275	247.6	4.0	18.9	75.6	1.5	275	10.5	29.5	58.5	1.5	275

Q 27 A いま直面している経営上の問題点 (第1位)

Q 27 B いま直面している経営上の問題点 (第2位)

業務内容別	Q 27 A いま直面している経営上の問題点 (第1位)										Q 27 B いま直面している経営上の問題点 (第2位)														
	(1) 円高による影響	(2) 上昇単価の低下	(3) 従業員の確保難	(4) 人件費の高騰	(5) へへの対応の低下	(6) 海外との競争の激化	(7) 親企業による影響	(8) 金融機関の貸渋り	(9) 資本や投機の過剰	(10) その他	N	A	計	(1) 円高による影響	(2) 上昇単価の低下	(3) 従業員の確保難	(4) 人件費の高騰	(5) へへの対応の低下	(6) 海外との競争の激化	(7) 親企業による影響	(8) 金融機関の貸渋り	(9) 資本や投機の過剰	(10) その他	N	A
計	24.5	38.0	2.0	10.8	5.7	2.9	6.0	2.1	0.6	6.9	0.6	666	12.9	28.7	5.4	18.9	9.3	6.0	6.6	3.0	2.1	2.3	4.8	666	
下請生産型	29.9	33.3	2.8	10.0	2.8	3.1	8.0	2.0	0.6	6.8	0.6	351	13.4	31.1	6.0	17.9	4.0	7.1	10.5	2.6	2.0	2.0	3.4	351	
下請開発・試作型	28.8	32.7	1.9	9.6	1.9	1.9	17.3	3.8	1.9	52	9.6	28.8	5.8	26.9	3.8	3.8	3.8	5.8	1.9	3.8	5.8	52	
独立生産型	20.1	43.3	0.6	11.6	10.4	1.8	0.6	3.7	1.2	6.1	0.6	164	13.4	27.4	6.7	18.9	14.0	3.7	2.4	3.7	1.2	1.8	6.7	164	
独立開発・試作型	10.5	48.4	1.1	12.6	10.5	3.2	2.1	1.1	...	10.5	...	95	11.6	23.2	1.1	18.9	22.1	7.4	1.1	2.1	4.2	2.1	6.3	95	
鉄鋼	16.7	38.9	16.7	11.1	5.6	11.1	...	18	11.1	27.8	5.6	33.3	...	5.6	5.6	...	11.1	18	
非鉄金属	50.0	40.0	10.0	...	10	...	40.0	...	20.0	20.0	...	10.0	10.0	10	
金属製品	17.8	38.3	5.6	13.1	4.7	2.8	6.5	3.7	0.9	6.5	...	107	14.0	31.8	8.4	15.9	5.6	6.5	6.5	3.7	1.9	0.9	4.7	107	
一般機械器具	13.8	47.7	...	8.3	11.0	2.8	5.5	2.8	0.9	7.3	...	109	14.7	18.3	3.7	25.7	14.7	4.6	4.6	3.7	...	4.6	5.5	109	
電気機械器具	27.3	31.8	1.9	10.4	5.2	5.2	9.1	2.6	...	5.8	0.6	154	12.3	33.8	3.9	16.2	7.1	9.7	6.5	2.6	2.6	1.3	3.9	154	
精密機械器具	18.2	43.6	...	10.9	7.3	1.8	9.1	3.6	1.8	3.6	...	55	16.4	18.2	3.6	25.5	16.4	7.3	5.5	1.8	1.8	1.8	1.8	55	
輸送用機械器具	40.0	29.1	...	11.8	1.8	...	3.6	...	0.9	10.9	1.8	110	11.8	39.1	5.5	16.4	2.7	3.6	9.1	0.9	0.9	4.5	5.5	110	
プラスチック・ゴム	18.8	58.3	...	10.4	6.3	...	2.1	4.2	...	48	16.7	18.8	12.5	12.5	12.5	4.2	8.3	4.2	2.1	2.1	6.3	48	
その他	29.1	29.1	1.8	12.7	5.5	7.3	5.5	1.8	...	5.5	1.8	55	7.3	25.5	3.6	18.2	16.4	3.6	5.5	7.3	5.5	...	7.3	55	
規模別	16.7	37.5	4.2	8.3	16.7	8.3	...	8.3	...	24	12.5	16.7	4.2	25.0	4.2	8.3	4.2	12.5	...	4.2	8.3	24	
30人以上	21.9	42.7	3.1	8.3	7.3	1.0	7.3	1.0	1.0	6.3	...	96	10.4	26.0	10.4	15.6	9.4	6.3	8.3	6.3	3.1	2.1	2.1	96	
50人以上	22.9	38.4	3.3	11.8	5.5	3.7	5.9	2.6	0.7	4.4	0.7	271	12.9	29.2	6.6	18.5	8.5	4.8	7.4	3.7	3.0	1.8	3.7	271	
100人以上 30人未満	27.6	36.0	...	10.9	5.8	2.9	4.7	1.5	0.4	9.5	0.7	275	13.8	30.2	2.5	20.0	10.5	6.9	5.5	0.4	1.1	2.5	6.5	275	

Q 2 7 C いま直面している経営上の問題点 (該当するものすべて)

Q 2 8 A 売上や販売額悪化の対策 (Q 2 5 で 3 の企業・第 1 位)

業務内容別	Q 2 7 C いま直面している経営上の問題点 (該当するものすべて)										回答 累計	Q 2 8 A 売上や販売額悪化の対策 (Q 2 5 で 3 の企業・第 1 位)													
	(1) 高 昂による影響	(2) 上製 品単価の低下	(3) 従 業員の確保難	(4) 人 件費の高騰	(5) へ の製品 の対応 の低下	(6) 化 外との競争 の激化	(7) 化 の企業による 内製率の悪化	(8) 等 資金融通の 悪化	(9) 資 やバブル 期の過剰投 資	(10) そ の他		N A	計	(1) 費 負担による 圧縮	(2) 人 件費の削減	(3) 外 国労働者の 活用	(4) 技 術力の向上 による	(5) の 優秀な人材 の採用	(6) 経 営規模の縮 小	(7) 出 新な業種へ の進出	(8) 機 械化・自動 化の推進	(9) 工 場の地方移 転	(10) 工 場の海外移 転	N A	計
計	52.1	77.9	23.0	52.7	33.6	25.8	28.5	16.5	12.0	12.0	0.6	666	334.2	37.7	3.4	0.4	12.8	4.6	5.5	7.4	12.8	0.6	0.6	14.1	475
下請生産型	57.3	78.6	25.6	53.6	27.4	28.2	39.9	16.5	14.2	12.8	0.6	351	354.1	41.5	4.4	0.7	9.3	3.0	5.6	7.4	11.9	0.4	...	15.9	270
下請開発・試作型	50.0	73.1	21.2	53.8	23.1	19.2	34.6	19.2	7.7	7.7	1.9	52	309.6	29.7	18.9	2.7	13.5	2.7	21.6	10.8	37
独立生産型	47.6	76.8	20.7	51.2	41.5	23.2	11.0	17.7	10.4	9.8	0.6	164	309.8	30.8	2.8	...	14.0	7.5	1.9	10.3	16.8	0.9	1.9	13.1	107
独立開発・試作型	43.2	80.0	17.9	52.6	48.4	25.3	14.7	13.7	9.5	14.7	...	95	320.0	37.9	1.7	...	22.4	8.6	6.9	5.2	5.2	...	1.7	10.3	58
鉄鋼	61.1	77.8	44.4	72.2	16.7	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	...	18	333.3	50.0	10.0	...	10.0	10.0	10.0	10
非鉄金属	60.0	90.0	10.0	40.0	40.0	40.0	20.0	20.0	10.0	10.0	...	10	340.0	40.0	20.0	20.0	20.0	5
金属製品	46.7	81.3	28.0	57.0	29.0	29.0	29.9	14.0	12.1	8.4	...	107	335.5	37.8	4.9	...	13.4	6.1	1.2	6.1	14.6	1.2	1.2	13.4	82
一般機械器具	45.9	77.1	17.4	56.0	36.7	19.3	25.7	15.6	7.3	14.7	...	109	315.6	37.3	19.3	7.2	6.0	10.8	9.6	9.6	83
電気機械器具	55.2	79.9	20.8	48.7	37.7	30.5	33.1	18.2	13.0	10.4	0.6	154	347.4	38.1	3.8	...	11.4	1.0	8.6	7.6	13.3	1.0	...	15.2	105
精密機械器具	56.4	78.2	20.0	52.7	45.5	29.1	34.5	25.5	18.2	12.7	...	55	372.7	41.2	2.9	...	8.8	5.9	2.9	2.9	14.7	20.6	34
輸送用機械器具	61.8	77.3	27.3	54.5	20.9	23.6	28.2	15.5	14.5	20.0	1.8	110	343.6	44.6	1.2	1.2	9.6	3.6	3.6	3.6	15.7	...	1.2	15.7	83
プラスチック・ゴム	47.9	79.2	22.9	45.8	35.4	16.7	29.2	8.3	10.4	8.3	...	48	304.2	21.2	15.2	...	15.2	9.1	9.1	12.1	6.1	12.1	33
その他	41.8	65.5	20.0	47.3	41.8	29.1	20.0	20.0	9.1	5.5	1.8	55	300.0	30.0	2.5	2.5	10.0	5.0	7.5	7.5	15.0	2.5	2.5	15.0	40
3 0 人未満	37.5	75.0	33.3	58.3	16.7	12.5	25.0	29.2	8.3	12.5	...	24	308.3	29.4	11.8	...	5.9	...	17.6	17.6	5.9	5.9	...	5.9	17
3 0 人以上	50.0	80.2	35.4	50.0	32.3	25.0	31.3	19.8	17.7	12.5	...	96	354.2	43.8	1.6	1.6	9.4	3.1	10.9	7.8	7.8	14.1	64
5 0 人以上	46.9	78.2	25.8	49.8	32.5	24.4	32.8	18.8	14.0	9.6	0.7	271	332.8	34.4	4.8	0.5	12.9	7.0	4.3	6.5	11.8	0.5	0.5	16.7	186
1 0 0 人以上 3 0 人未満	59.3	77.1	14.9	56.0	36.7	28.7	23.6	12.0	8.4	14.2	0.7	275	330.9	39.4	1.9	...	14.4	3.4	3.8	7.2	15.9	0.5	1.0	12.5	208

Q28C 売上や販売額悪化の対策 (Q25で3の企業・該当するものすべて)

Q28B 売上や販売額悪化の対策 (Q25で3の企業・第2位)

業務内容別	Q28C 売上や販売額悪化の対策 (Q25で3の企業・該当するものすべて)										回答累計	
	(1) 人員削減による人件費負担の圧縮	(2) パソコン等の活用による人件費削減	(3) 外国人労働者の活用	(4) 技術力の向上による技術人材の養成	(5) 優秀な人材の採用	(6) 経営規模の縮小	(7) 新たな業種への進出	(8) 機械化・推進自動化	(9) 工場の地方移転	(10) 工場の海外移転		
計	55.8	21.3	6.3	39.4	21.3	19.8	26.1	41.1	3.4	5.1	14.1	475
下請生産型	60.7	23.0	7.4	32.6	16.7	21.1	24.4	41.5	2.2	3.7	15.9	270
下請開発・試作型	56.8	24.3	5.4	48.6	16.2	27.0	18.9	40.5	5.4	2.7	10.8	37
独立生産型	43.9	20.6	5.6	45.8	29.0	15.9	31.8	44.9	3.7	9.3	13.1	107
独立開発・試作型	53.4	13.8	3.4	53.4	32.8	15.5	25.9	31.0	5.2	5.2	10.3	58
鉄鋼	70.0	50.0	30.0	30.0	30.0	50.0	...	10.0	10.0	10
非鉄金属	60.0	20.0	20.0	20.0	20.0	60.0	40.0	60.0	20.0	20.0	20.0	5
金属製品	52.4	23.2	7.3	37.8	24.4	18.3	28.0	45.1	4.9	3.7	13.4	82
一般機械器具	48.2	10.8	2.4	54.2	26.5	16.9	28.9	34.9	2.4	4.8	9.6	83
電気機械器具	59.0	25.7	1.9	33.3	20.0	24.8	23.8	34.3	3.8	4.8	15.2	105
精密機械器具	50.0	29.4	11.8	44.1	29.4	26.5	35.3	41.2	8.8	11.8	20.6	34
輸送用機械器具	68.7	22.9	12.0	34.9	15.7	12.0	16.9	49.4	1.2	3.6	15.7	83
プラスチック・ゴム	42.4	36.4	9.1	36.4	18.2	12.1	33.3	45.5	12.1	33
その他	55.0	10.0	5.0	35.0	12.5	25.0	25.0	37.5	2.5	7.5	15.0	40
30人未満	52.9	23.5	...	23.5	17.6	23.5	35.3	17.6	5.9	...	5.9	17
30人以上	64.1	23.4	9.4	29.7	17.2	29.7	23.4	25.0	1.6	7.8	14.1	64
50人以上	51.1	22.0	5.4	37.6	22.6	22.6	29.6	38.2	3.8	5.4	16.7	186
100人以上300人未満	57.7	19.7	6.7	45.2	21.6	13.9	23.1	50.5	3.4	4.3	12.5	208

Q29 今後の経営の見通しについて

Q30A 90年頃のバブル期の要員採用状況

Q30B 93年春の要員採用状況

Q30CA 現在の要員状況

Q30CB ベテラン熟練技能者

業務内容別	Q29 今後の経営の見通しについて		Q30A 90年頃のバブル期の要員採用状況		Q30B 93年春の要員採用状況		Q30CA 現在の要員状況		Q30CB ベテラン熟練技能者						
	(1) 順調に伸びていく	(2) 現状維持程度は可能	(3) 悪化する	(4) 悪化する	(1) 業務の予定通り	(2) 業務の予定通り	(3) 業務の予定通り	(4) 業務の予定通り	(1) 過剰気味である	(2) 適正な数である	(3) 不足している	N	A	計	
計	8.1 42.6 48.0 0.6 0.6 666	5.4 40.5 52.1 0.9 1.1 351	7.7 40.4 51.9 ... 52	9.8 45.7 43.9 0.6 ... 164	14.7 47.4 37.9 ... 95	11.1 33.3 55.6 ... 18	10.0 50.0 40.0 ... 10	9.3 41.1 49.5 ... 107	11.0 39.4 49.5 ... 109	6.5 46.1 46.1 1.3 ... 154	3.6 43.6 52.7 ... 55	9.1 35.5 51.8 0.9 2.7 110	8.3 50.0 39.6 ... 2.1 48	5.5 50.9 41.8 1.8 ... 55	8.3 33.3 58.3 ... 24
下請生産型
下請開発・試作型
独立生産型
独立開発・試作型
鉄鋼
非鉄金属
金属製品
一般機械器具
電気機械器具
精密機械器具
輸送用機械器具
プラスチック・ゴム
その他
30人未満
30人以上
50人以上
100人以上300人未満

Q30CC 中高年、事務管理系従業員
 Q30CX 現在の要員状況
 <過剩気味・1>

Q30CY 現在の要員状況
 <不足・3>

業務内容別	Q30CC 中高年、事務管理系従業員		Q30CX 現在の要員状況 <過剩気味・1>		Q30CY 現在の要員状況 <不足・3>		回答累計
	(1) 過剰気味である	(2) ほぼ適正な数である	(1) 若い技能工	(2) ベテラン熟練技能	(1) 若い技能工	(2) ベテラン熟練技能	
計	32.4 62.8 3.9 0.9 666	6.9 11.1 32.4 60.7 666	53.2 26.7 3.9 35.4 666	83.8			
下請生産型	30.2 64.7 5.1 ... 351	6.0 8.8 30.2 64.4 351	55.6 28.2 5.1 33.3 351	88.9			
下請開発・試作型	38.5 51.9 5.8 3.8 52	9.6 9.6 38.5 61.5 52	61.5 40.4 5.8 23.1 52	107.7			
独立生産型	32.3 64.6 1.2 1.8 164	6.1 12.8 32.3 58.5 164	51.8 25.0 1.2 37.2 164	78.0			
独立開発・試作型	38.9 56.8 3.2 1.1 95	10.5 16.8 38.9 49.5 95	42.1 17.9 3.2 46.3 95	63.2			
鉄鋼	33.3 55.6 11.1 ... 18	11.1 5.6 33.3 55.6 18	61.1 16.7 11.1 27.8 18	88.9			
非鉄金属	20.0 80.0 ... 10	... 20.0 80.0 10	50.0 ... 50.0 10	50.0			
金属製品	29.9 67.3 0.9 1.9 107	5.6 10.3 29.9 62.6 107	65.4 31.8 0.9 22.4 107	98.1			
一般機械器具	40.4 55.0 3.7 0.9 109	10.1 12.8 40.4 53.2 109	47.7 29.4 3.7 38.5 109	80.7			
電気機械器具	27.9 69.5 2.6 ... 154	9.1 14.3 27.9 63.6 154	44.2 18.8 2.6 46.8 154	65.6			
精密機械器具	30.9 65.5 3.6 ... 55	3.6 7.3 30.9 65.5 55	50.9 32.7 3.6 36.4 55	87.3			
輸送用機械器具	40.0 52.7 7.3 ... 110	3.6 6.4 40.0 58.2 110	63.6 34.5 7.3 25.5 110	105.5			
プラスチック・ゴム	20.8 72.9 6.3 ... 48	2.1 14.6 20.8 70.8 48	54.2 22.9 6.3 33.3 48	83.3			
その他	32.7 58.2 3.6 5.5 55	10.9 14.5 32.7 52.7 55	43.6 23.6 3.6 43.6 55	70.9			
規模別							
30人未満	16.7 66.7 12.5 4.2 24	4.2 4.2 16.7 83.3 24	50.0 29.2 12.5 33.3 24	91.7			
30人以上	24.0 69.8 5.2 1.0 96	7.3 10.4 24.0 65.6 96	58.3 25.0 5.2 29.2 96	88.5			
50人以上	27.7 66.1 5.2 1.1 271	6.3 10.7 27.7 65.7 271	54.2 26.6 5.2 36.5 271	86.0			
100人以上300人未満	41.5 56.7 1.5 0.4 275	7.6 12.4 41.5 52.0 275	50.5 27.3 1.5 36.7 275	79.3			

Q 3 2 今後半年間で雇用調整実施の予定内容 (該当するものすべて)

Q 3 1 過去1年間の雇用調整策の実施内容 (該当するものすべて)

業務内容別	過去1年間の雇用調整策の実施内容 (該当するものすべて)										今後半年間で雇用調整実施の予定内容 (該当するものすべて)															
	(1) 残業規制	(2) 出向・配置転換	(3) 抑制新規・中途採用の	(4) 休業・一時帰休	(5) 希望退職者の募集	(6) 退職勧奨	(7) 正規従業員の解雇	(8) トバの解雇・アルバイト	(9) その他の雇用調整策を実施する予定	(10) 雇用調整は特実に実施しなかった	回答累計	N	A	回答累計	(1) 残業規制	(2) 出向・配置転換	(3) 抑制新規・中途採用の	(4) 休業・一時帰休	(5) 希望退職者の募集	(6) 退職勧奨	(7) 正規従業員の解雇	(8) トバの解雇・アルバイト	(9) その他の雇用調整策を実施する予定	(10) 雇用調整は特実に実施しない	回答累計	N
計	56.5	16.1	35.3	12.0	2.0	5.9	3.6	16.4	9.5	34.1	1.8	666	191.1	56.0	17.3	35.9	16.4	5.1	8.0	4.2	14.7	16.2	29.7	2.7	666	203.5
下請生産型	66.4	16.8	40.5	15.7	2.3	8.3	3.7	19.9	9.7	27.1	0.3	351	210.3	64.7	18.5	37.9	17.7	5.4	9.7	4.3	18.8	15.4	24.2	1.7	351	216.5
下請開発・試作型	44.2	19.2	34.6	5.8	1.9	1.9	1.9	19.2	17.3	38.5	3.8	52	184.6	59.6	28.8	36.5	19.2	3.8	7.7	9.6	19.2	26.9	26.9	3.8	52	238.5
独立生産型	48.8	17.1	26.2	10.4	1.8	3.7	3.7	8.5	6.1	38.4	4.9	164	164.6	41.5	12.8	32.9	17.1	6.1	6.1	3.7	7.9	12.8	36.6	4.9	164	177.4
独立開発・試作型	42.1	10.5	32.6	5.3	...	2.1	4.2	15.8	10.5	48.4	1.1	95	171.6	48.4	14.7	34.7	9.5	3.2	4.2	2.1	9.5	18.9	38.9	1.1	95	184.2
鉄鋼	66.7	5.6	38.9	16.7	...	27.8	...	11.1	...	27.8	...	18	194.4	55.6	22.2	27.8	16.7	11.1	11.1	22.2	33.3	...	18	200.0
非鉄金属	70.0	10.0	20.0	20.0	20.0	...	30.0	...	10	170.0	20.0	10.0	10.0	20.0	10.0	10.0	40.0	...	10	120.0
金属製品	43.0	18.7	24.3	10.3	0.9	3.7	4.7	19.6	14.0	40.2	2.8	107	179.4	53.3	18.7	33.6	19.6	5.6	8.4	5.6	13.1	15.9	31.8	2.8	107	205.6
一般機械器具	52.3	13.8	31.2	13.8	0.9	5.5	0.9	10.1	9.2	37.6	2.8	109	175.2	59.6	22.9	36.7	22.0	6.4	7.3	4.6	8.3	17.4	24.8	2.8	109	210.1
電気機械器具	65.6	18.2	39.6	13.0	4.5	6.5	7.8	24.0	4.5	29.2	1.9	154	213.0	61.0	16.9	39.0	13.6	4.5	9.7	5.2	19.5	9.7	28.6	3.9	154	207.8
精密機械器具	63.6	20.0	47.3	20.0	3.6	7.3	9.1	21.8	14.5	29.1	1.8	55	236.4	61.8	16.4	47.3	21.8	5.5	9.1	9.1	10.9	25.5	27.3	3.6	55	234.5
輸送用機械器具	68.2	15.5	44.5	11.8	0.9	3.6	...	15.5	14.5	25.5	0.9	110	200.0	66.4	13.6	41.8	19.1	7.3	7.3	3.6	23.6	26.4	22.7	0.9	110	231.8
プラスチック・ゴム	43.8	18.8	22.9	6.3	...	6.3	2.1	6.3	8.3	50.0	...	48	164.6	37.5	18.8	18.8	6.3	...	6.3	...	12.5	12.5	41.7	...	48	154.2
その他	40.0	9.1	34.5	3.6	1.8	5.5	...	7.3	5.5	40.0	1.8	55	147.3	36.4	10.9	29.1	3.6	1.8	5.5	...	10.9	5.5	41.8	5.5	55	145.5
30人未満	58.3	...	29.2	4.2	...	4.2	4.2	12.5	8.3	33.3	4.2	24	154.2	54.2	4.2	16.7	4.2	8.3	12.5	12.5	37.5	4.2	24	150.0
30人以上	56.3	8.3	34.4	14.6	3.1	7.3	7.3	20.8	7.3	31.3	3.1	96	190.6	50.0	8.3	29.2	17.7	8.3	8.3	6.3	12.5	9.4	30.2	4.2	96	180.2
50人以上	48.0	14.8	28.8	13.3	2.6	6.3	3.0	12.5	8.1	41.0	1.5	271	178.2	45.0	15.1	31.7	15.1	5.2	10.3	3.7	12.5	14.4	37.3	2.6	271	190.4
100人以上300人未満	64.7	21.5	42.5	10.5	1.1	5.1	2.9	18.9	11.6	28.4	1.5	275	207.3	69.1	23.6	44.0	18.2	4.4	6.2	3.6	17.8	20.7	21.5	2.2	275	229.1

< 調査票 >

製造業中小企業の技能形成に関するアンケート調査

連合総合生活開発研究所

1993年11月

記入上の注意

1. 回答はとくに指定がない限り、該当する番号を1つだけ選んで右側の□の中に記入して下さい。
2. □の下の番号は集計のための番号です。気にする必要はありません。
3. 結果は全て統計的に処理され、個々の回答が知られることはありませんので、ありのままお答え下さい。

〔回答企業の概要〕

Q1 貴社の資本金額をお答え下さい

- | | |
|--------------|-----------|
| 1. 1,000万円未満 | 5. 3億円以上 |
| 2. 1,000万円以上 | 6. 5億円以上 |
| 3. 5,000万円以上 | 7. 10億円以上 |
| 4. 1億円以上 | |

(1)

Q2 貴社が創業されたのはいつごろですか。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 1945年以前 | 4. 1965～74年 |
| 2. 1946～54年 | 5. 1975～84年 |
| 3. 1955～64年 | 6. 1985年以降 |

(2)

Q3 貴社は業務の内容を以下のように分けた場合、どれに該当しますか。

1. もっぱら親企業の発注を受け、汎用品等の生産を行なっている（下請生産型）
2. もっぱら親企業の発注を受け、製品試作・開発を中心に生産を行っている（下請開発・試作型）
3. とりたてて親企業はなく、汎用品等の生産を行なっている（独立生産型）
4. とりたてて親企業はなく、製品試作・開発を中心に生産を行っている（独立開発・試作型）

(3)

Q 4 貴社の正規従業員数をお答え下さい

	男	性	女	性	
技 術 者		人		人	(4~6) (19~21)
技 能 工		人		人	(7~9) (22~24)
一般作業者		人		人	(10~12) (25~27)
事 務 系		人		人	(13~15) (28~30)
合 計		人		人	(16~18) (31~33)

Q 5. 貴社の業種はどれですか。

- | | |
|-----------|--------------|
| 1. 鉄鋼 | 6. 精密機械器具 |
| 2. 非鉄金属 | 7. 輸送用機械器具 |
| 3. 金属製品 | 8. プラスチック・ゴム |
| 4. 一般機械器具 | 9. その他 |
| 5. 電気機械器具 | |

(34)

Q 6 貴社の主な加工内容は以下のどれですか。主なものを3つ以内で選んで下さい。

- | | |
|--------|--------------|
| 1. 鋳造 | 8. 切削 |
| 2. 鍛造 | 9. 金型製作 |
| 3. メッキ | 10. プラスチック成型 |
| 4. 塗装 | 11. 基板組立 |
| 5. 熱処理 | 12. 部品組立 |
| 6. 板金 | 13. 製品組立 |
| 7. プレス | 14. その他 |

(35~40)

熟練技能について

Q 7 上記の加工内容のうち、最も中心的な位置を占める熟練技能はどれですか。

- | | |
|--------|--------------|
| 1. 鋳造 | 8. 切削 |
| 2. 鍛造 | 9. 金型製作 |
| 3. メッキ | 10. プラスチック成型 |
| 4. 塗装 | 11. 基板組立 |
| 5. 熱処理 | 12. 部品組立 |
| 6. 板金 | 13. 製品組立 |
| 7. プレス | 14. その他 |

(41、42)

Q12 貴社においてその「熟練技能」者の中心となっているのはどのような人ですか。

- 1. 長く自社に勤めて、技能を習得した人
- 2. 他の会社を経験して、自社に移ってきた人
- 3. 親会社・関連会社などで技能を習得し、自社に移ってきた人
- 4. その他

(51)

Q13 その「熟練技能」者の要員充足状況について、あてはまるものを選んで下さい。

- 1. 現在ほぼ充足しているし、将来も心配はない
- 2. 現在はほぼ足りているが、将来の見通しは立っていない
- 3. 現在は不足しているが、将来は何とかかなると思う
- 4. 現在不足しているし、将来の見通しも立っていない

(52)

〔今後の熟練技能〕

Q14 現在貴社では熟練技能の伝承・養成・訓練はどのように行っていますか。

A 伝承・養成・訓練は計画的に行っていますか。

(53)

- 1. 計画的に行っている
- 2. とくに計画的には行っていない

B 伝承・養成・訓練の具体的な方法は主にどのようなものですか。以下の中で実施しているものをすべて選び、そのうち1位、2位については順位をつけて選んで下さい。

- 1. 社内でベテランと一緒に仕事をさせながら覚えさせている（いわゆるOJT）
- 2. 社内のベテランが講習などを行っている
- 3. 親会社に研修にいっている
- 4. 業界団体の技能講習にいっている
- 5. 公的機関の技能講習にいっている
- 6. その他（具体的に

1位

2位

(54～59)

Q15 熟練技能の伝承・養成・訓練はうまくいっていますか。

- 1. うまくいっている
- 2. うまくいっていない

(60)

Q16 (Q15で2を選んだ場合) 伝承、養成、訓練の障害になっているのは何ですか。主なものを2つ以内で選んで下さい。

- 1. 若い人で入社する人がいない
- 2. 若い人が定着しない
- 3. 熟練技能を習得する場がない
- 4. 若い人が現場で仕事を覚える意欲が少ない
- 5. ベテラン熟練技能者に若い人を指導できる余力がない
- 6. その他（具体的に

(61, 62)

Q17 (同じくQ15で2を選んだ場合) 熟練技能者不足対策として熟練技能の機械化・自動化への置きかえは可能ですか。

- 1. 可能である
- 2. 不可能である

(63)

Q18 (Q17で2を選んだ場合) 不可能な理由は何ですか。主なものを2つ以内で選んで下さい。

1. 今のところまだ機械化・自動化しても熟練技能に代替できない部分がある
2. プログラミングなど技術的に高度な部分があり、習得に時間がかかる
3. 熟練技能者に置きかえへの抵抗感があり、思うように機械化・自動化できない
4. コスト面で導入が困難
5. その他(具体的に)

(64, 65)

〔熟練技能者の処遇など〕

Q19 貴社の熟練技能者に対する処遇で該当するものをすべて選んで下さい。

1. 賃金面で考慮している
2. 役職昇進面で考慮している
3. 定年年齢や勤務延長・再雇用などの面で考慮している
4. その他の面で考慮している(具体的に)
5. 他の従業員と変るところはない

(66~70)

Q20 熟練技能者の技能水準を賃金に反映させるべきだと思いますか。

1. 反映させるべきだし、実際に反映させている
2. 反映させるべきだが、実際には反映させていない
3. 反映させるべきでないが、実際には反映させている
4. 反映させるべきでないし、実際反映させていない

--

(71)

Q21 熟練技能者の定年年齢や勤務延長などはどうすべきだと思いますか。

1. 考慮すべきだし、実際他の従業員より就業年齢は長くなっている
2. 考慮すべきだが、実際には他の従業員とかわるところはない
3. 考慮すべきではないが、実際には他の従業員より就業年齢は長くなっている
4. 考慮すべきではないし、実際に他の従業員とかわるところはない

--

(72)

Q22 熟練技能者の時間管理はどのようにすべきだと思いますか。

1. フレックス制度など柔軟な時間管理にすべき
2. 他の従業員と差をつけるべきではない
3. わからない

--

(73)

Q23 熟練技能の伝承・養成・訓練に関してどのようなことを希望しますか。主なものを3つ以内で選んで下さい。

1. 学校教育における技能教育の充実
2. 学校以外の公的機関における技能教育の充実
3. 業界団体による技能教育の充実
4. 中小企業の技能養成を対象とした公的資金援助の創設・充実
5. 処遇と結びついた社会的資格制度の確立
6. その他(具体的に)

(74~76)

Q24 日本の中小企業の将来についてどう思いますか。A～Fの各項目についてお答え下さい。

- | | | | | |
|---|-----------------------|--------|-----------|----------------------|
| A | アジア諸国の追い上げにより、衰退する | 1 そう思う | 2 そうは思わない | <input type="text"/> |
| | | | | (77) |
| B | 海外との分業関係が進み、相互に発展する | 1 そう思う | 2 そうは思わない | <input type="text"/> |
| | | | | (78) |
| C | 若い人が集まらず、技能が継承されない | 1 そう思う | 2 そうは思わない | <input type="text"/> |
| | | | | (79) |
| D | 工場の海外移転が進み、産業基盤が空洞化する | 1 そう思う | 2 そうは思わない | <input type="text"/> |
| | | | | (80) |
| E | 新しい産業がおきて新たな展開をする | 1 そう思う | 2 そうは思わない | <input type="text"/> |
| | | | | (81) |
| F | 技術の高度化によって、発展していく | 1 そう思う | 2 そうは思わない | <input type="text"/> |
| | | | | (82) |

以下の各項目に関して、自由に記入して下さい

(1) 中小企業の技能の評価や熟練技能の育成について、大企業（親企業）に望むこと。

(2) 熟練技能の育成や「モノ作り」基盤の拡充に向けた意見・要望。

最近の経営状況

Q25 半年前と比べて貴社の生産・出荷額はどうなっていますか。

- | | | |
|------------|------------|----------------------|
| 1. 良くなっている | 3. 悪くなっている | <input type="text"/> |
| 2. 変わらない | | (83) |

Q26 貴社の約半年先の生産・出荷額についてどんな見通しをもっていますか。

- | | | |
|------------|------------|----------------------|
| 1. 今より良くなる | 3. 悪くなっている | <input type="text"/> |
| 2. 今と変わらない | | (84) |

Q27 貴社がいま直面している経営上の問題点は何ですか。以下の項目の中で該当するものをすべてあげ、うち1位、2位は順位をつけて選んで下さい。

- | | | |
|-----------------------|----|----------------------|
| 1. 円高による影響 | 1位 | <input type="text"/> |
| 2. 製品単価の低下・上昇難 | 2位 | <input type="text"/> |
| 3. 従業員の確保難 | | <input type="text"/> |
| 4. 人件費の高騰 | | <input type="text"/> |
| 5. 製品ニーズの変化への対応 | | <input type="text"/> |
| 6. 海外との競争の激化 | | <input type="text"/> |
| 7. 親企業による内製化の影響 | | <input type="text"/> |
| 8. 金融機関の貸し渋りなど資金繰りの悪化 | | <input type="text"/> |
| 9. バブル期の過剰投資や投機のツケ | | <input type="text"/> |
| 10. その他 () | | <input type="text"/> |

(85~104)

Q28 (Q25で3を選んだ場合) 売上や販売額悪化のもとで、どのような対策を取っていますか。下記の中から該当するものを全てを選び、そのうち1位、2位は順位をつけて選んで下さい。

- | | | |
|-------------------------|----|----------------------|
| 1. 人員削減による人件費負担の圧縮 | 1位 | <input type="text"/> |
| 2. パート等の活用による人件費コストの削減 | 2位 | <input type="text"/> |
| 3. 外国人労働者の活用 | | <input type="text"/> |
| 4. 人材の養成による技術力の向上 | | <input type="text"/> |
| 5. 優秀な人材の採用による経営革新・技術革新 | | <input type="text"/> |
| 6. 経営規模の縮小 | | <input type="text"/> |
| 7. 新たな業種への進出 | | <input type="text"/> |
| 8. 機械化・自動化の導入・推進 | | <input type="text"/> |
| 9. 工場の地方移転 | | <input type="text"/> |
| 10. 工場の海外移転 | | <input type="text"/> |

(105~124)

Q29 貴社の今後の経営の見通しについてあてはまるものを選んで下さい。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 順調に伸びていくと思う | |
| 2. 現状維持程度は可能と思う | |
| 3. このままでは経営は悪化する | <input type="text"/> |
| 4. 廃業または転業せざるを得ないと思う | |

(125)

Q30 貴社の要員状況についてお伺いします。

A 90年ごろのいわゆるバブル期において貴社では要員の採用はどのような状況にありましたか。

- | | |
|-----------------------------------|----------------------|
| 1. 事務関係も技能関係も予定通りに採用できた | |
| 2. 事務関係は採用できたが、技能関係は思うように採用できなかった | |
| 3. 技能関係は採用できたが、事務関係は思うように採用できなかった | <input type="text"/> |
| 4. 事務関係も技能関係も予定通りに採用できなかった | |

(126)

B 93年春の要員の採用はどのような状況にありましたか。

1. 事務関係も技能関係も予定通りに採用できた
2. 事務関係は採用できたが、技能関係は思うように採用できなかった
3. 技能関係は採用できたが、事務関係は思うように採用できなかった
4. 事務関係も技能関係も予定通りに採用できなかった

--

(127)

C 現在の要員状況についてお伺いします。

X 若い技能工について

1. 過剰気味である
2. ほぼ適正な数である
3. 不足している

--

(128)

Y ベテランの熟練技能者について

1. 過剰気味である
2. ほぼ適正な数である
3. 不足している

--

(129)

Z 中高年、事務管理系従業員について

1. 過剰気味である
2. ほぼ適正な数である
3. 不足している

--

(130)

Q31 貴社では過去1年間で以下の項目に該当する雇用調整策を実施しましたか。実施したものを全て選んで下さい。実施していない場合は10を選んで下さい。

1. 残業規制
2. 出向・配置転換
3. 新規・中途採用の抑制
4. 休業・一時帰休
5. 希望退職者の募集
6. 退職勧奨
7. 正規従業員の解雇
8. パート・アルバイトの解雇
9. その他の雇用調整策を実施した
10. 雇用調整は特に実施しなかった

(131~150)

Q32 貴社では今後半年間で、何らかの雇用調整を行なう予定はありますか。以下の項目で該当するものを全て選んで下さい。実施の予定がない場合は10を選んで下さい。

1. 残業規制
2. 出向・配置転換
3. 新規・中途採用の抑制
4. 休業・一時帰休
5. 希望退職者の募集
6. 退職勧奨
7. 正規従業員の解雇
8. パート・アルバイトの解雇
9. その他の雇用調整策を実施する予定
10. 雇用調整を実施する予定はない

(151~170)

ご協力有難うございました。

*調査結果の送付を希望される場合は、以下にお送り先をご記入下さい。

・住所

・貴社名

・御担当者名