

団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関する企業アンケート

[2006年6月 名古屋市立大学・日本政策投資銀行]

次の質問について、枠内から貴社に該当する回答の番号を選んで○を付けてください。とくに指示のない限り、番号は1つだけ選んでください。

1. 会社概要

問1 本アンケートの回答者の所属は本社ですか、それとも支社ですか。

1. 本社	2. 支社
-------	-------

□以下のすべての質問に対して、回答者が本社の場合は本社の状況について、回答者が支社の場合は支社の状況についてお答え下さい(2006年4月時点)。

問2 貴社はどのような業種に属しますか。中心的な業種1つに○を付けて下さい。

1. 建設	9. 一般機械器具	17. 飲食店・宿泊業
2. 食品	10. 電気機械器具	18. 金融保険業
3. 繊維・衣服	11. 輸送用機械器具	19. 不動産業
4. 木製品	12. 精密機械器具	20. 情報サービス
5. 紙加工・出版	13. その他の製造業	21. 医療・福祉
6. 化学・プラスチック・ゴム	14. 電気・ガス・熱供給・水道	22. 教育・学習支援業
7. 窯業	15. 運輸・通信業	23. その他のサービス業
8. 鉄鋼・非鉄金属・金属	16. 卸売・小売業	24. 公務

問3 貴社の創業はいつですか。

1. 1949年以前	2. 1950年代	3. 1960年代	4. 1970年代
5. 1980年代	6. 1990年代	7. 2000年以降	

2. 社員数と社員構成

□社員数と構成についてうかがいます。社員を次の3つに区分してお考え下さい。なお、回答者が本社の場合は全社の社員について、支社の場合は支社のみの社員についてお答え下さい。

a 正社員
b 非正社員……パートタイマー、アルバイト、期間社員、嘱託など
c 外部社員……派遣社員、請負社員など

問4 正社員、非正社員、外部社員の合計は何人ですか。

1. 10人未満	2. 10～19人	3. 20～99人	4. 100～299人
5. 300～999人	6. 1000～4999人	7. 5000人以上	

問 5 貴社で働く非正社員（パートタイマー、期間社員、嘱託など）が全社員に占める比率はどれくらいですか。

1. 5%未満	2. 5～10%未満	3. 10～20%未満	4. 20～30%未満
5. 30～40%未満	6. 40～50%未満	7. 50%以上	

問 6 貴社で働く外部社員（派遣社員、請負社員など）が全社員に占める比率はどれくらいですか。

1. 5%未満	2. 5～10%未満	3. 10～20%未満	4. 20～30%未満
5. 30～40%未満	6. 40～50%未満	7. 50%以上	

問7 正社員を10歳代ごとの年齢階層に分けると、全体を100としたとき、それぞれの年齢階層の人数はどのくらいの割合になりますか。それぞれの年齢層について、1～4のうち最も近いものを一つ選んでください。

	5%未満	10%ぐらい	20%ぐらい	30%以上
a 10～20歳代	1	2	3	4
b 30歳代	1	2	3	4
c 40歳代	1	2	3	4
d 50歳代	1	2	3	4
e 60歳代以上	1	2	3	4

問 8 正社員のうち団塊世代を含む55～60歳の割合はどのくらいですか。

1. 5%未満	2. 5～10%未満	3. 10～15%未満	4. 15～20%未満	5. 20%以上
---------	------------	-------------	-------------	----------

問 9 正社員の平均年齢は何歳くらいですか。

1. 30歳未満	2. 30～34歳	3. 35～39歳	4. 40～44歳	5. 45～49歳	6. 50歳以上
----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------

3. 高年齢者の継続雇用について

問 10 平成18年4月1日施行の「改正高年齢者雇用安定法」は、高年齢者の雇用を促進するねらいから、①定年年齢の段階的引き上げ、②継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を企業に義務づけています。貴社で新たに設けられた高年齢者雇用確保措置は何ですか。

1. 定年制の廃止	→ 1を選んだ方は、問19へ進んでください 2～6を選んだ方は、問11へ進んでください
2. 定年年齢の段階的引き上げ	
3. 再雇用制度の導入	
4. 勤務延長制度の導入	
5. 再雇用制度と勤務延長制度の両方の導入	
6. いずれかの措置をすでに導入済みのため、新しい措置を導入する必要がなかった。	

□問 11～18 は、問 10 で 2～6 を選んだ方のみ、お答えください。

問 11 貴社の定年年齢は何歳ですか（2006 年 4 月時点）。

1. 60 歳	2. 61 歳	3. 62 歳	4. 63 歳	5. 64 歳	6. 65 歳	7. 66 歳以上
---------	---------	---------	---------	---------	---------	-----------

問 12 貴社では将来的に定年制廃止をお考えですか。

1. 廃止を決定済み	2. 具体的に廃止を検討している	3. いずれ廃止する必要があると認識している	4. 廃止の考えはない
------------	------------------	------------------------	-------------

問 13 継続雇用制度（再雇用、勤務延長）の対象者は希望者全員ですか、それとも希望者の一部ですか。

1. 希望者全員	2. 希望者の一部
----------	-----------

問 14 平成 17 年度に、定年退職者のうちで実際に継続雇用（再雇用、雇用延長）した人の割合はどのくらいでしたか。

1. 20%未満	2. 20～40%未満	3. 40～60%未満	4. 60～80%未満	5. 80%以上
----------	-------------	-------------	-------------	----------

問 15 平成 18 年度に、定年退職者のうちで継続雇用（再雇用、雇用延長）する人の割合はどのくらいと予想されますか。予想でけっこうです。

1. 20%未満	2. 20～40%未満	3. 40～60%未満	4. 60～80%未満	5. 80%以上
----------	-------------	-------------	-------------	----------

問 16 継続雇用の期間はどれくらいですか。

1. 1 年未満	2. 1 年	3. 1 年を越えて 3 年未満	4. 期間を定めていない
----------	--------	------------------	--------------

問 17 継続雇用者の勤務時間、勤務日数についてお答え下さい。

1. 定年前と同じフルタイム勤務	4. 時間、日数をともに減らす勤務
2. 毎日だが、一日の時間が短い勤務	5. その他（ ）
3. 日数を週 3 日や 2 日などに減らす勤務	

問 18 継続雇用者の賃金（時間あたりの賃金）は、定年直前に比べてどれくらいの水準ですか。

1. 変化なし	2. 8 割程度に低下	3. 6 割程度に低下	4. 4 割程度に低下	5. それ以下に低下
---------	-------------	-------------	-------------	------------

4. 将来の労働力不足について

問 19 現在 57～59 歳である団塊世代の大量退職により人手不足が心配されています。また景気回復を背景に労働力の不足も広がっています。今後 5 年間について、貴社での人手不足の可能性とその理由についてお答えください。

1. 人手不足は予測されない。	→ 1 を選んだ方は、問 22 へ進んでください
2. 団塊世代の退職により、人手不足が予測される。	} 2～4 を選んだ方は、 問 20 へ進んでください
3. 団塊世代の退職に加えて、景気回復のために人手不足が予測される。	
4. 団塊世代の退職の影響はないが、景気回復による人手不足が予測される。	

□問20と問21は、問19で2～4を選んだ方のみ、お答えください。

問20 人手不足が予測される部門をすべてお答え下さい（いくつでも選んでかまいません）。

1. 総務	2. 人事	3. 経理	4. 営業
5. 製造	6. 販売	7. 研究開発	8. その他（ ）

問21 人手不足が予想される職種をすべてお答え下さい（いくつ選んでもかまいません）。

1. 現業職	2. 事務職	3. 技術職	4. 管理職
--------	--------	--------	--------

問22 貴社では女性の雇用確保のためにどのような取り組みを行っていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

女性の雇用確保策	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	今のところ取り組む予定はない
a 勤務時間のフレックス制度導入	1	2	3
b 業務内容や勤務地を限定した職種を導入	1	2	3
c 結婚退職者の再雇用の取り組み	1	2	3
d 1年以上の育児休暇制度	1	2	3
e 独自に保育施設を整備	1	2	3
f 育児期の短時間勤務制度の導入	1	2	3
g 介護休暇制度の導入	1	2	3
h パートタイマーの正社員化	1	2	3

問23 貴社では女性のコア人材への登用についてどのような取り組みを行っていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

女性活用策	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	今のところ取り組む予定はない
a 昇格上限の廃止	1	2	3
b 男女別雇用管理の廃止（コース制などの廃止）	1	2	3
c 女性の教育訓練・研修を積極的に実施する。	1	2	3
d 仕事と家庭を両立できる諸施策を充実する。	1	2	3
e 成果主義による公平な処遇を進める。	1	2	3

問24 外国人の活用についてどのようにお考えですか。

1. すでに取り組んでいる	2. 今後取り組む予定である	3. 今のところ取り組む予定はない
---------------	----------------	-------------------

問 25 貴社では、今後 5 年間に次の労働力の構成はどのように推移するとお考えですか。それぞれの項目について、1～4 のうち最も近いもの一つを選んでください。

労働力の種類	増える	変わらない	減る	わからない
a 新規若年者	1	2	3	4
b 採用者	1	2	3	4
c 60 歳以上の再雇用者・勤務延長者	1	2	3	4
d 60 歳以上の転職者	1	2	3	4
e 女性	1	2	3	4
f 外国人	1	2	3	4
g 正社員	1	2	3	4
h 非正社員（パート、期間社員など）	1	2	3	4
i 外部社員（派遣、請負など）	1	2	3	4

5. 技能継承

□ 貴社での技能継承・技能教育の必要性や取組みについてうかがいます。ここでは技能を次のように、特殊技能、専門技能、基礎技能の 3 つに区分してお考え下さい。

1. **特殊技能** 生産職場で長期の職務経験を通じて蓄積される熟練技能
 (例) 試作品の製作、金型の設計・製造、溶接・歪み取り、塗装での「艶」「色合い」などの感覚作業、機械設備修理での音感作業、多品種小ロットの精密歯車製作など
2. **専門技能** 生産や事務職場の基幹的な労働力に必要な技能、熟練レベルは高いが特殊技能ではない
 (例) 生産における機械操作や保全の技能、事務における経理や営業などの専門技能、CAD、品質管理の専門技能など
3. **基礎技能** あらゆる職務の基礎となる技能
 (例) コミュニケーション能力など

問 26 貴社では上記の 3 つを含む「広い意味での技能」の継承に対して危機意識がありますか。

1. ある	}	→ 1 または 2 を選んだ方は、問 27 へ進んでください
2. 少しある		
3. ない	}	→ 3 または 4 を選んだ方は、問 30 へ進んでください
4. どちらともいえない		

□ 問 27～29 は、問 26 で 1 または 2 を選んだ方のみ、お答えください。

問 27 貴社が最も危機意識を感じているのは 3 つの技能のうちどの技能の継承でしょうか。

1. 特殊技能	2. 専門技能	3. 基礎技能
---------	---------	---------

問 28 問 27 の技能を身につけるために必要な期間はどのくらいですか。

1. 1 年未満	2. 1～2 年	3. 3～5 年	4. 6～10 年	5. 10 年以上
----------	----------	----------	-----------	-----------

問29 貴社における技能継承問題の原因について、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

技能継承問題の原因	そう思う	そう思わない	どちらともいえない
a 繁忙で、教育訓練が後回しになりがちのため。	1	2	3
b 技能者を育成する金銭的余裕がないから。	1	2	3
c 訓練を指導できる人材が不足しているから。	1	2	3
d 技能を継承する対象の社員が少ないから。	1	2	3
e 若手を育成してもやめてしまうから。	1	2	3
f 技能継承するために長い期間を要するから。	1	2	3

問30 技能の継承・教育についてどのような取組みを行なっていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

技能の継承・教育の取組み	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	取り組む予定はない
a 計画的なOJTによる教育訓練を行なう。	1	2	3
b 継承すべき技能のデータベース化、マニュアル化を進める。	1	2	3
c 継承すべき技能を減らすよう設計変更や設備更新を行なう。	1	2	3
d 社内に教育チームを作り、研修会を充実させる。	1	2	3
e 技能をもつ退職者の再雇用や派遣の受入。	1	2	3
f 外部教育機関やコンサルタントの利用。	1	2	3
g 社内における人材育成方針の明確化。	1	2	3
h 技能に応じた処遇の充実。	1	2	3
i 技能資格取得の奨励。	1	2	3

6. 行政への期待

問31 労働力不足や技能継承問題に対処するため、行政が採るべき支援策についてどのようにお考えですか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

行政の支援策	必要と思う	必要と思わない	どちらともいえない
a 大企業を退職した技能労働者の派遣・再就職事業の支援	1	2	3
b 高年齢者のミスマッチ解決のための公共職業訓練の充実	1	2	3
c 女性の継続就業を促す保育事業などの充実	1	2	3
d 雇用創出や技能継承を考慮した地元企業への事業発注	1	2	3
e 技能継承の取組みに関する企業調査の実施と結果の公表	1	2	3
f 高度熟練技能を継承・育成するための資金援助	1	2	3

アンケートにご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

差し支えなければ、会社名および住所をご記入下さい。ご記入いただきました企業には、今年12月初めに開催予定の公開シンポジウムのご案内を後日お送りさせていただきます。

会社名	住所
	〒 _____ 県 _____ 市・郡 _____ 区・町・村

団塊世代の大量退職が雇用に与える影響に関するアンケート 集計結果

実施年月 2006年6月下旬～7月上旬

調査対象企業 2,759社

回答企業数 417社

回収率 15.1%

1. 会社概要

Q1 回答者の所属

		度数	パーセント
有効	1 本社	407	97.6
	2 支社	6	1.4
	99 NA	4	1.0
	合計	417	100.0

Q2 中心的な業種

		度数	パーセント
有効	1 建設	63	15.1
	2 食品	15	3.6
	3 繊維・衣服	12	2.9
	4 木製品	3	.7
	5 紙加工・出版	10	2.4
	6 化学・プラスチック・ゴム	12	2.9
	7 窯業	1	.2
	8 鉄鋼・非鉄金属・金属	13	3.1
	9 一般機械器具	16	3.8
	10 電気機械器具	6	1.4
	11 輸送用機械器具	16	3.8
	12 精密機械器具	16	3.8
	13 その他の製造業	20	4.8
	14 電気・ガス・熱供給・水道	5	1.2
	15 運輸・通信業	12	2.9
	16 卸売・小売業	58	13.9
	17 飲食店・宿泊業	10	2.4
	18 金融保険業	10	2.4
	19 不動産業	10	2.4
	20 情報サービス	17	4.1
	21 医療・福祉	6	1.4
	22 教育・学習支援業	1	.2
	23 その他のサービス業	84	20.1
24 公務	0	0	
99 NA	1	.2	
	合計	417	100.0

Q3 創業年

		度数	パーセント
有効	1 1949年以前	66	15.8
	2 1950年代	59	14.1
	3 1960年代	70	16.8
	4 1970年代	79	18.9
	5 1980年代	54	12.9
	6 1990年代	54	12.9
	7 2000年以降	35	8.4
	合計	417	100.0

2. 社員数と社員構成

Q4 正社員、非正社員、外部社員の合計

		度数	パーセント
有効	1 10人未満	142	34.1
	2 10～19人	76	18.2
	3 20～99人	145	34.8
	4 100～299人	29	7.0
	5 300～999人	17	4.1
	6 1000～4999人	5	1.2
	7 5000人以上	3	0.7
合計		417	100.0

Q5 非正社員が全社員に占める比率

		度数	パーセント
有効	1 5%未満	145	34.8
	2 5～10%未満	43	10.3
	3 10～20%未満	56	13.4
	4 20～30%未満	41	9.8
	5 30～40%未満	27	6.5
	6 40～50%未満	31	7.4
	7 50%以上	57	13.7
	99 NA	17	4.1
合計		417	100.0

Q6 外部社員が全社員に占める比率

		度数	パーセント
有効	1 5%未満	280	67.1
	2 5～10%未満	33	7.9
	3 10～20%未満	23	5.5
	4 20～30%未満	18	4.3
	5 30～40%未満	4	1.0
	6 40～50%未満	6	1.4
	7 50%以上	21	5.0
	99 NA	32	7.7
合計		417	100.0

Q7 10歳代ごとの正社員の年齢構成

	5%未満	10%ぐらい	20%ぐらい	30%以上	欠損値
1 10～20歳代	24.0	16.5	13.7	24.9	20.9
2 30歳代	7.0	10.8	25.4	42.0	14.9
3 40歳代	11.0	16.3	30.7	24.2	17.7
4 50歳代	20.1	19.7	22.1	20.1	18.0
5 60歳代以上	39.6	16.8	7.2	7.2	29.3

Q8 正社員のうち、55～60歳の割合

		度数	パーセント
有効	1 5%未満	197	47.2
	2 5～10%未満	58	13.9
	3 10～15%未満	60	14.4
	4 15～20%未満	28	6.7
	5 20%以上	66	15.8
	99 NA	8	1.9
合計		417	100.0

Q9 正社員の平均年齢

		度数	パーセント
有効	1 30歳未満	22	5.3
	2 30～34歳	79	18.9
	3 35～39歳	124	29.7
	4 40～44歳	108	25.9
	5 45～49歳	54	12.9
	6 50歳以上	24	5.8
	99 NA	6	1.4
合計		417	100.0

3. 高年齢者の継続雇用について

Q10 平成18年4月1日施行の「改正高年齢者雇用安定法」は、高年齢者の雇用を促進する狙いから、①定年年齢の段階的引き上げ、②継続雇用制度(再雇用制度、勤務延長制度)の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を企業に義務づけています。貴社で新たに設けられた高年齢者雇用確保措置は何ですか。

		度数	パーセント
有効	1 定年制の廃止	68	16.3
	2 定年年齢の段階的引き上げ	41	9.8
	3 再雇用制度の導入	156	37.4
	4 勤務延長制度の導入	21	5.0
	5 再雇用制度と勤務延長制度の両方の導入	23	5.5
	6 いずれかの措置をすでに導入済みのため、新しい措置を導入する必要はなかった。	62	14.9
	99 NA	46	11.0
合計		417	100.0

Q11 貴社の定年年齢は何歳ですか(2006年4月時点)。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 60歳	227	54.4	74.9
	2 61歳	2	0.5	0.7
	3 62歳	4	1.0	1.3
	4 63歳	2	0.5	0.7
	5 64歳	0	0.0	0.0
	6 65歳	46	11.0	15.2
	7 66歳以上	14	3.4	4.6
	99 NA	8	1.9	2.6
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q12 貴社では将来的に定年廃止をお考えですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 廃止を決定済み	14	3.4	4.6
	2 具体的に廃止を検討している	9	2.2	3.0
	3 いずれ廃止する必要があると認識している	110	26.4	36.3
	4 廃止の考えはない	164	39.3	54.1
	99 NA	6	1.4	2.0
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q13 継続雇用制度(再雇用、勤務延長)の対象者は希望者全員ですか、それとも希望者の一部ですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 希望者全員	164	39.3	54.1
	2 希望者の一部	135	32.4	44.6
	99 NA	4	1.0	1.3
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q14 平成17年に、定年退職者のうちで実際に継続雇用(再雇用、雇用延長)した人の割合はどのくらいでしたか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 20%未満	183	43.9	60.4
	2 20~40%未満	7	1.7	2.3
	3 40~60%未満	9	2.2	3.0
	4 60~80%未満	8	1.9	2.6
	5 80%以上	63	15.1	20.8
	99 NA	33	7.9	10.9
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q15 平成18年度に、定年退職者のうちで継続雇用(再雇用、雇用延長)する人の割合はどの位と予想されますか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 20%未満	177	42.4	58.4
	2 20～40%未満	9	2.2	3.0
	3 40～60%未満	9	2.2	3.0
	4 60～80%未満	6	1.4	2.0
	5 80%以上	73	17.5	24.1
	99 NA	29	7.0	9.6
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q16 継続雇用の期間はどれくらいですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 1年未満	5	1.2	1.7
	2 1年	54	12.9	17.8
	3 1年を越えて3年未満	50	12.0	16.5
	4 期間を定めていない	177	42.4	58.4
	99 NA	17	4.1	5.6
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

Q17 継続雇用者の勤務時間、勤務日数についてお答え下さい。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 定年前と同じフルタイム勤務	151	36.2	49.8
	2 毎日だが、一日の時間が短い勤務	44	10.6	14.5
	3 日数を週3日や2日などに減らす勤務	27	6.5	8.9
	4 時間、日数をともに減らす勤務	40	9.6	13.2
	5 その他	28	6.7	9.2
	99 NA	13	3.1	4.3
	合計	303	72.7	100.0
	欠損値	システム欠損値	114	27.3
合計		417	100.0	

Q18 継続雇用者の賃金(時間あたりの賃金)は、定年直前に比べてどれくらいの水準ですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 変化なし	42	10.1	13.9
	2 8割程度に低下	82	19.7	27.1
	3 6割程度に低下	132	31.7	43.6
	4 4割程度に低下	16	3.8	5.3
	5 それ以下に低下	5	1.2	1.7
	99 NA	26	6.2	8.6
	合計	303	72.7	100.0
欠損値	システム欠損値	114	27.3	
合計		417	100.0	

4. 将来の労働力不足について

Q19 現在57～59歳である団塊世代の大量退職により人手不足が予想されます。また景気回復を背景に労働力不足も広がっています。今後5年間について、貴社での人手不足の可能性とその理由についてお答えをお願いします。

		度数	パーセント
有効	1 人手不足は予想されない。	156	37.4
	2 団塊世代の退職により、人手不足が予測される。	49	11.8
	3 団塊世代の退職に加えて、景気回復のために人手不足が予測される。	51	12.2
	4 団塊世代の退職の影響はないが、けいさかいふくによる人手不足が予測される。	135	32.4
	99 NA	26	6.2
合計		417	100.0

Q20 人手不足が予測される部門をすべてお答え下さい(いくつ選んでもかまいません)。

(1) 総務		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	226	54.2	96.2
	予測される	9	2.2	3.8
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(2) 人事		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	230	55.2	97.9
	予測される	5	1.2	2.1
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(3) 経理		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	205	49.2	87.2
	予測される	30	7.2	12.8
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(4) 営業		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	125	30.0	53.2
	予測される	110	26.4	46.8
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(5) 製造		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	115	27.6	48.9
	予測される	120	28.8	51.1
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(6) 販売		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	200	48.0	85.1
	予測される	35	8.4	14.9
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(7) 研究開発		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	210	50.4	89.4
	予測される	25	6.0	10.6
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(8) その他		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	192	46.0	81.7
	予測される	43	10.3	18.3
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

Q21 人手不足が予測される職種をすべてお答え下さい(いくつ選んでもかまいません)。

(1) 現業職		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	107	25.7	45.5
	予測される	128	30.7	54.5
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(2) 事務職		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	203	48.7	86.4
	予測される	32	7.7	13.6
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(3) 技術職		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	102	24.5	43.4
	予測される	133	31.9	56.6
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

(4) 管理職		度数	パーセント	有効パーセント
有効	予測されない	188	45.1	80.0
	予測される	47	11.3	20.0
	合計	235	56.4	100.0
欠損値	システム欠損値	182	43.6	
合計		417	100.0	

Q22 貴社では女性の雇用確保のためにどのような取組みを行なっていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

(a) 勤務時間のフレックス制度導入

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	86	20.6
	2 今後取り組む予定である	60	14.4
	3 今のところ取り組む予定はない	231	55.4
	99 NA	40	9.6
	合計	417	100.0

(b) 業務内容や勤務地を限定した職種を導入

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	79	18.9
	2 今後取り組む予定である	63	15.1
	3 今のところ取り組む予定はない	224	53.7
	99 NA	51	12.2
	合計	417	100.0

(c) 結婚退職者の再雇用の取組み

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	89	21.3
	2 今後取り組む予定である	111	26.6
	3 今のところ取り組む予定はない	176	42.2
	99 NA	41	9.8
	合計	417	100.0

(d) 1年以上の育児休暇制度

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	74	17.7
	2 今後取り組む予定である	77	18.5
	3 今のところ取り組む予定はない	223	53.5
	99 NA	43	10.3
	合計	417	100.0

(e) 独自に保育施設を整備

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	6	1.4
	2 今後取り組む予定である	14	3.4
	3 今のところ取り組む予定はない	346	83.0
	99 NA	51	12.2
	合計	417	100.0

(f) 育児期の短時間勤務制度の導入

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	67	16.1
	2 今後取り組む予定である	107	25.7
	3 今のところ取り組む予定はない	195	46.8
	99 NA	48	11.5
	合計	417	100.0

(g) 介護休暇制度の導入

		度数	パーセント
有効	既に取り組んでいる	52	12.5
	今後取り組む予定である	83	19.9
	今のところ取り組む予定はない	236	56.6
	NA	46	11.0
合計		417	100.0

(h) パートタイマーの正社員化

		度数	パーセント
有効	既に取り組んでいる	87	20.9
	今後取り組む予定である	126	30.2
	今のところ取り組む予定はない	164	39.3
	NA	40	9.6
合計		417	100.0

Q23 貴社では女性のコア人材への登用についてどのような取組みを行なっていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを1つ選んでください。

(a) 昇格上限の廃止

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	165	39.6
	2 今後取り組む予定である	75	18.0
	3 今のところ取り組む予定はない	136	32.6
	99 NA	41	9.8
合計		417	100.0

(b) 男女別雇用管理の廃止(コース制などの廃止)

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	168	40.3
	2 今後取り組む予定である	70	16.8
	3 今のところ取り組む予定はない	130	31.2
	99 NA	49	11.8
合計		417	100.0

(c) 女性の教育訓練・研修を積極的に実施する

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	127	30.5
	2 今後取り組む予定である	121	29.0
	3 今のところ取り組む予定はない	129	30.9
	99 NA	40	9.6
合計		417	100.0

(d) 仕事と家庭を両立できる諸施策を充実する

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	76	18.2
	2 今後取り組む予定である	172	41.2
	3 今のところ取り組む予定はない	131	31.4
	99 NA	38	9.1
合計		417	100.0

(e) 成果主義による公平な処遇を進める

		度数	パーセント
有効	1 既に取り組んでいる	152	36.5
	2 今後取り組む予定である	141	33.8
	3 今のところ取り組む予定はない	90	21.6
	99 NA	34	8.2
合計		417	100.0

Q24 外国人の活用についてどのようにお考えですか。

		度数	パーセント
有効	既に取り組んでいる	57	13.7
	今後取り組む予定である	63	15.1
	今のところ取り組む予定はない	289	69.3
	NA	8	1.9
合計		417	100.0

Q25 貴社では、今後5年間に次の労働力の構成はどのように推移するとお考えですか。それぞれの項目について、1～4のうち最も近いもの一つを選んでください。

(a) 新規若年者

		度数	パーセント
有効	1 増える	209	50.1
	2 変わらない	70	16.8
	3 減る	73	17.5
	4 わからない	58	13.9
	99 NA	7	1.7
合計		417	100.0

(c) 60歳以上の再雇用者・勤務延長者

		度数	パーセント
有効	1 増える	177	42.4
	2 変わらない	96	23.0
	3 減る	26	6.2
	4 わからない	105	25.2
	99 NA	13	3.1
合計		417	100.0

(d) 60歳以上の転職者

		度数	パーセント
有効	1 増える	71	17.0
	2 変わらない	90	21.6
	3 減る	37	8.9
	4 わからない	202	48.4
	99 NA	17	4.1
合計		417	100.0

(e) 女性

		度数	パーセント
有効	1 増える	207	49.6
	2 変わらない	134	32.1
	3 減る	3	0.7
	4 わからない	61	14.6
	99 NA	12	2.9
合計		417	100.0

(f) 外国人

		度数	パーセント
有効	1 増える	90	21.6
	2 変わらない	99	23.7
	3 減る	4	1.0
	4 わからない	202	48.4
	99 NA	22	5.3
合計		417	100.0

(g) 正社員

		度数	パーセント
有効	1 増える	214	51.3
	2 変わらない	120	28.8
	3 減る	47	11.3
	4 わからない	25	6.0
	99 NA	11	2.6
合計		417	100.0

(h) 非正社員(パート、期間社員など)

		度数	パーセント
有効	1 増える	198	47.5
	2 変わらない	113	27.1
	3 減る	16	3.8
	4 わからない	73	17.5
	99 NA	17	4.1
合計		417	100.0

(i) 外部社員(派遣、請負など)

		度数	パーセント
有効	1 増える	126	30.2
	2 変わらない	104	24.9
	3 減る	17	4.1
	4 わからない	149	35.7
	99 NA	21	5.0
合計		417	100.0

5. 技能継承

Q26 貴社では上記の3つの技能(特殊技能/専門技能/基礎技能)を含む「広い意味での技能」の継承に対して危機意識がありますか。

		度数	パーセント
有効	1 ある	159	38.1
	2 少しある	146	35.0
	3 ない	57	13.7
	4 どちらともいえない	43	10.3
	99 NA	12	2.9
合計		417	100.0

Q27 貴社が最も危機意識を感じているの3つの技能のうちどの技能でしょうか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 特殊技能	75	18.0	24.6
	2 専門技能	171	41.0	56.1
	3 基礎技能	52	12.5	17.0
	99 NA	7	1.7	2.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

Q28 Q27の技能を身につけるために必要な期間はどのくらいですか。

		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 1年未満	15	3.6	4.9
	2 1～2年	56	13.4	18.4
	3 3～5年	179	42.9	58.7
	4 6～10年	43	10.3	14.1
	5 10年以上	10	2.4	3.3
	99 NA	2	0.5	0.7
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

Q29 貴社における技能継承問題の原因について、どのようにお考えですか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いもの一つを選んでください。

(a) 繁忙で、教育訓練が後回しになりがちのため		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	179	42.9	58.7
	2 そう思わない	74	17.7	24.3
	3 どちらともいえない	45	10.8	14.8
	99 NA	7	1.7	2.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

(b) 技能者を育成する金銭的余裕がないから		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	102	24.5	33.4
	2 そう思わない	143	34.3	46.9
	3 どちらともいえない	47	11.3	15.4
	99 NA	13	3.1	4.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

(c) 訓練を指導できる人材が不足しているから		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	186	44.6	61.0
	2 そう思わない	76	18.2	24.9
	3 どちらともいえない	29	7.0	9.5
	99 NA	14	3.4	4.6
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

(d) 技能を継承する対象の社員が少ないから		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	156	37.4	51.1
	2 そう思わない	111	26.6	36.4
	3 どちらともいえない	29	7.0	9.5
	99 NA	9	2.2	3.0
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

(e) 若手を育成してもやめてしまうから		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	115	27.6	37.7
	2 そう思わない	122	29.3	40.0
	3 どちらともいえない	55	13.2	18.0
	99 NA	13	3.1	4.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

(f) 技能継承をするために長い期間を要するから		度数	パーセント	有効パーセント
有効	1 そう思う	151	36.2	49.5
	2 そう思わない	95	22.8	31.1
	3 どちらともいえない	46	11.0	15.1
	99 NA	13	3.1	4.3
	合計	305	73.1	100.0
欠損値	システム欠損値	112	26.9	
合計		417	100.0	

Q30 技能の継承・教育についてどのような取り組みを行なっていますか。それぞれの項目について、1～3のうち最も近いものを一つ選んでください。

(a) 計画的なOJTによる教育訓練を行う		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	129	30.9
	2 今後取り組む予定である	154	36.9
	3 取り組む予定はない	101	24.2
	99 NA	33	7.9
合計		417	100.0

(b) 継承すべき技能のデータベース化、マニュアル化を進める		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	105	25.2
	2 今後取り組む予定である	215	51.6
	3 取り組む予定はない	68	16.3
	99 NA	29	7.0
合計		417	100.0

(c) 継承すべき技能を減らすよう設計変更や設備更新を行う		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	53	12.7
	2 今後取り組む予定である	120	28.8
	3 取り組む予定はない	209	50.1
	99 NA	35	8.4
合計		417	100.0

(d) 社内に教育チームを作り、研修会を充実させる		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	58	13.9
	2 今後取り組む予定である	179	42.9
	3 取り組む予定はない	148	35.5
	99 NA	32	7.7
合計		417	100.0

(e) 技能をもつ退職者の再雇用や派遣の受け入れ		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	77	18.5
	2 今後取り組む予定である	163	39.1
	3 取り組む予定はない	146	35.0
	99 NA	31	7.4
合計		417	100.0

(f) 外部教育機関やコンサルタントの利用		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	77	18.5
	2 今後取り組む予定である	104	24.9
	3 取り組む予定はない	204	48.9
	99 NA	32	7.7
合計		417	100.0

(g) 社内における人材育成方針の明確化		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	101	24.2
	2 今後取り組む予定である	234	56.1
	3 取り組む予定はない	51	12.2
	99 NA	31	7.4
合計		417	100.0

(h) 技能に応じた処遇の充実		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	121	29.0
	2 今後取り組む予定である	209	50.1
	3 取り組む予定はない	61	14.6
	99 NA	26	6.2
合計		417	100.0

(i) 技能資格取得の奨励		度数	パーセント
有効	1 すでに取り組んでいる	156	37.4
	2 今後取り組む予定である	157	37.6
	3 取り組む予定はない	81	19.4
	99 NA	23	5.5
合計		417	100.0

6. 行政への期待

Q31 労働力不足や技能継承問題に対処するため、行政が採るべき支援策についてどのようにお考えですか。それぞれの項目について、1～3のうちから最も近いものを一つ選んでください。

(a) 大企業を退職した技能労働者の派遣・再就職事業の支援		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	181	43.4
	2 必要と思わない	116	27.8
	3 どちらともいえない	104	24.9
	99 NA	16	3.8
合計		417	100.0

(b) 高年齢者のミスマッチ解決のための公共職業訓練の充実		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	191	45.8
	2 必要と思わない	91	21.8
	3 どちらともいえない	121	29.0
	99 NA	14	3.4
合計		417	100.0

(c) 女性の継続就業を促す保育事業などの充実		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	292	70.0
	2 必要と思わない	40	9.6
	3 どちらともいえない	74	17.7
	99 NA	11	2.6
合計		417	100.0

(d) 雇用創出や技能継承を考慮した地元企業への事業発注		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	275	65.9
	2 必要と思わない	47	11.3
	3 どちらともいえない	80	19.2
	99 NA	15	3.6
合計		417	100.0

(e) 技能継承の取り組みに関する企業調査の実施と結果公表		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	171	41.0
	2 必要と思わない	100	24.0
	3 どちらともいえない	129	30.9
	99 NA	17	4.1
合計		417	100.0

(f) 高度熟練技能を継承・育成するための資金援助		度数	パーセント
有効	1 必要と思う	276	66.2
	2 必要と思わない	49	11.8
	3 どちらともいえない	77	18.5
	99 NA	15	3.6
合計		417	100.0