

# 横浜市景況・経営動向調査 第 53 回

特別調査 - 市内企業の人材採用と団塊世代の定年問題について -

横 浜 市 経 済 局  
( 財 ) 横 浜 ・ 神 奈 川 総 合 情 報 セ ン タ ー 2005 年 6 月

ホームページ <http://zaidan.iris.or.jp/research>

特別調査結果

- 市内企業の人材採用と団塊世代の定年問題について -

特別調査回収数 431社 (回収率: 43.4%)

	市内本社企業			市外本社企業	合計
	大企業	中堅企業	中小企業		
製造業	20 (54)	20 (45)	159 (349)	15 (33)	214 (481)
非製造業	29 (67)	68 (140)	94 (243)	26 (61)	217 (511)
合計	49 (121)	88 (185)	253 (592)	41 (94)	431 (992)

注 下段の( )内は発送企業数

1 雇用の現状と動向

(1) 雇用形態の状況

2005年4月現在の市内企業の雇用者(派遣社員を含む)の内訳をみると、正社員の構成比は、製造業で75.6%と2004年4月現在から8.6ポイント低下したが、従来から非正社員化が顕著であった非製造業では56.1%と昨年度から1.5ポイント上昇し、正社員比率の低下に歯止めがかかった。

個別業種でみると、製造業では、正社員比率の低い食料品等で正社員比率が大きく低下しており、元来正社員比率の高かった石油・化学等、輸送用機械でも正社員比率が低下した。非製造業では、建設業、運輸・倉庫業、情報サービス業で正社員比率が上昇した。

規模別にみると、正社員比率は中小企業で70%を超え最も高くなっており、大企業(66.9%)、市外本社企業(64.8%)、中堅企業(52.5%)の順となっている。昨年度調査と比較すると、大企業及び中小企業、市外本社企業では正社員比率が低下している一方で、中堅企業のみで正社員比率が上昇している。非正社員については、中堅企業、中小企業ではパート・アルバイトが中心を占めているのに対して、大企業、市外本社企業では、派遣社員の比率も高くなっている。

表1 雇用者の雇用形態: 2005年4月現在(全産業、業種別、規模別)(%)

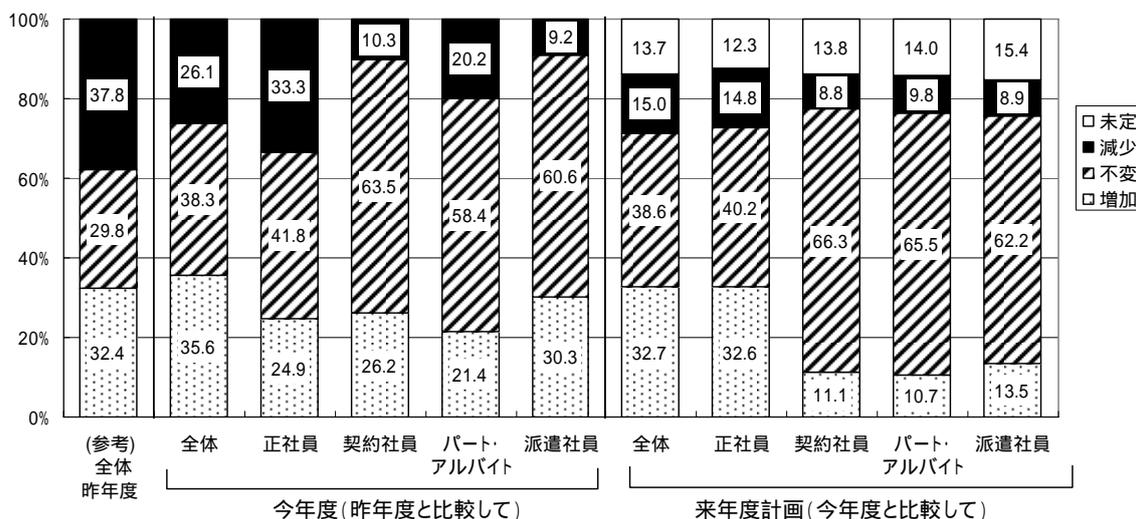
	正社員	非正社員			回答企業数 (社)
		契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	
全産業	63.4(66.0)	3.1(3.3)	22.0(21.9)	11.5(8.7)	425(367)
製造業	75.6(84.2)	2.4(2.7)	14.9(6.8)	7.0(6.4)	212(175)
食料品等	36.1(56.1)	3.9(2.0)	57.7(38.6)	2.3(3.3)	14(8)
繊維・衣服等	73.4(73.2)	3.9(1.4)	21.1(25.4)	1.6(0.0)	9(3)
出版・印刷	83.3(83.3)	0.0(5.1)	15.1(8.7)	1.6(2.9)	8(9)
石油・化学等	84.8(92.5)	2.3(0.4)	7.8(3.5)	5.0(3.6)	16(12)
鉄鋼・金属等	81.0(79.4)	2.0(2.1)	3.7(4.6)	13.3(13.9)	38(37)
一般機械	91.7(90.4)	2.7(3.1)	2.1(2.4)	3.6(4.1)	30(25)
電機・精密等	86.6(87.0)	2.8(2.2)	6.1(4.3)	4.5(6.5)	57(43)
輸送用機械	85.5(87.5)	0.9(6.6)	1.7(2.2)	11.9(3.8)	22(15)
その他製造業	78.3(80.4)	1.5(2.3)	15.9(13.9)	4.3(3.3)	18(23)
非製造業	56.1(54.6)	3.6(3.7)	26.2(31.5)	14.1(10.2)	213(192)
建設業	80.3(57.9)	1.8(1.8)	1.3(28.8)	16.6(11.5)	40(35)
運輸・倉庫業	89.9(82.7)	3.8(5.4)	2.0(4.6)	4.3(7.2)	20(22)
卸売業	76.6(77.3)	3.3(2.2)	14.1(18.7)	6.0(1.8)	43(32)
小売業	37.8(37.2)	2.2(1.2)	45.6(48.9)	14.3(12.6)	35(39)
飲食業	22.7(30.9)	2.3(4.2)	74.6(64.4)	0.4(0.5)	6(3)
不動産業	42.0(69.7)	13.1(21.8)	42.3(5.5)	2.6(2.9)	6(4)
情報サービス業	89.3(83.0)	0.6(1.8)	4.5(4.5)	5.7(10.8)	17(18)
その他非製造業	46.8(55.2)	8.2(13.4)	22.5(24.8)	22.4(6.6)	46(39)
大企業	66.9(73.2)	1.3(2.1)	17.2(15.7)	14.5(9.0)	49(51)
中堅企業	52.5(48.0)	6.3(4.4)	39.4(44.5)	1.8(3.1)	87(65)
中小企業	70.6(71.8)	4.9(4.6)	21.0(19.4)	3.4(4.3)	251(202)
市外本社企業	64.8(72.9)	1.7(3.7)	11.6(7.2)	21.8(16.2)	38(49)

( )内は2004年4月の雇用者(2004年6月調査)。今回から規模の定義が変更されたため、2004年6月調査の報告書に掲載されている数値とは一致していない。

(2) 雇用者数の動向(前年度比較)

今年度の雇用者数を前年度比較でみると、全体では「不変」が38.3%と最も高くなっているが、「増加」が「減少」を10ポイント近く上回っており、昨年度まで続いていた雇用者数の減少基調から増加基調に転じた。雇用形態別では、正社員では昨年度までと同様に「減少」が「増加」を上回っているが、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員ではいずれも「増加」が「減少」を上回った。来年度計画については、雇用者全体では、30%以上の企業が増加させる計画となっており、減少傾向が続いている正社員についても来年度計画では「増加」が30%以上を占め、「減少」を上回る計画である。

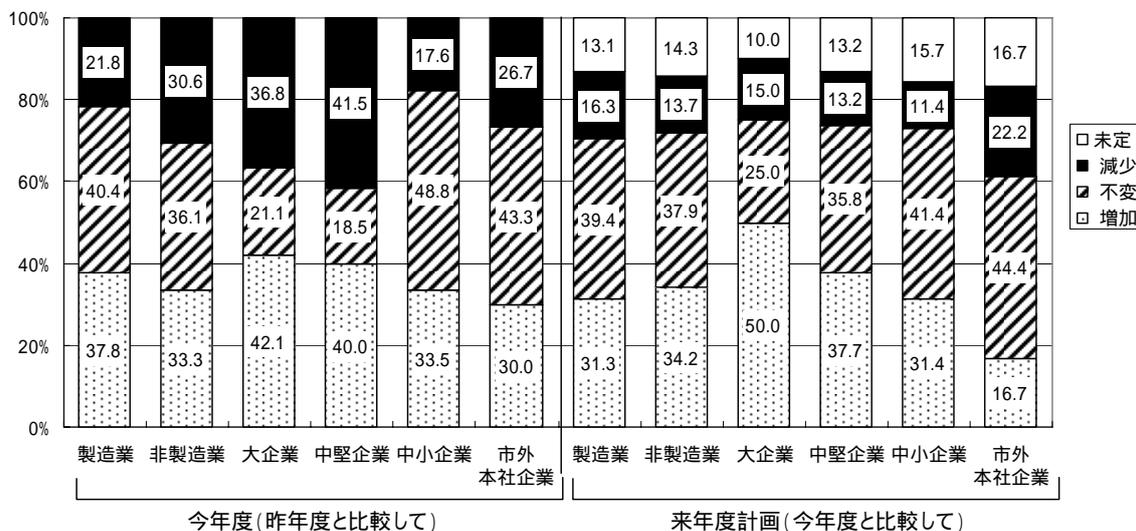
図1 雇用形態別の雇用者数の増減



雇用者数全体の増減を業種別にみると、今年度は、製造業、非製造業とも「増加」が「減少」を上回っているが、特に製造業で「増加」の割合が高くなっている。来年度計画でも、製造業、非製造業ともに「増加」が30%を超え、「減少」を上回る計画となっている。

規模別でみると、今年度は、中堅企業で「減少」が「増加」を僅かに上回っているが、大企業、中小企業、市外本社では「増加」が「減少」を上回った。特に、中小企業で「増加」と「減少」の差が大きく、全体的な増加傾向がみられる。来年度計画については、規模が大きいほど「増加」が高くなっており、特に、大企業では「増加」が50%に達し、積極的な採用計画を持っている企業が多くなっている。

図2 雇用者全体の増減(業種別、規模別)



## 2 新卒者の採用について

### (1) 採用状況

市内企業(回答企業数 404 社)の 2005 年 4 月(今年度)の新卒採用状況は、採用実施企業の割合が 50.0%と半数を占め、2004 年 4 月(昨年度)の実施割合から 2.2 ポイント上昇した。来年度についても、採用実施企業の割合はさらに上昇する計画となっている。

業種別にみると、今年度の採用実施割合は、非製造業(53.7%)が製造業(46.3%)を上回った。個別業種でみると、今年度は、食料品、情報サービス業で 70%を超える高い採用実施企業割合となっており、昨年度比較でも割合が上昇した。来年度計画では、情報サービス業、輸送用機械で特に高くなっている。

規模別では、今年も、新卒採用の実施率には大きな差異がみられ、大企業では 78.3%、中堅企業 60.5%、中小企業 37.9%となっており、大企業と中小企業では 50 ポイントの差が見られる。昨年度比較では、大企業が低下、中小企業が横ばいとなっている中で、中堅企業では 10 ポイント程度実施率が上昇している。来年度計画については、大企業、中堅企業、中小企業では今年よりも採用実施割合が上昇する計画となっており、新卒採用に積極的な姿勢が見られる。

今年度の採用人数の増減率は 6.5%増となった。業種別にみると、製造業、非製造業ともに 5%以上の増加率を示している。来年度計画については、全体では 19.7%と今年度よりも高い増加率となる計画であり、特に非製造業の増加率が 25%にのぼり、積極的な採用計画となっている。個別業種では、今年度は、石油・化学等、鉄鋼・金属等、一般機械、運輸・倉庫業、卸売業などで増加率が高くなっており、逆に、輸送用機械、電機・精密等、情報サービスでは採用人数が減少している。来年度については、今年度減少した輸送用機械、情報サービスが高い増加率となる見込みである。規模別にみると、今年度は、大企業が減少したが、中堅企業、中小企業が増加しており、特に中小企業の増加率が高い。来年度は、全ての規模で 20%程度の新卒採用の増加が計画されている。

表 2 新卒正社員の採用状況(全産業、業種別、規模別)

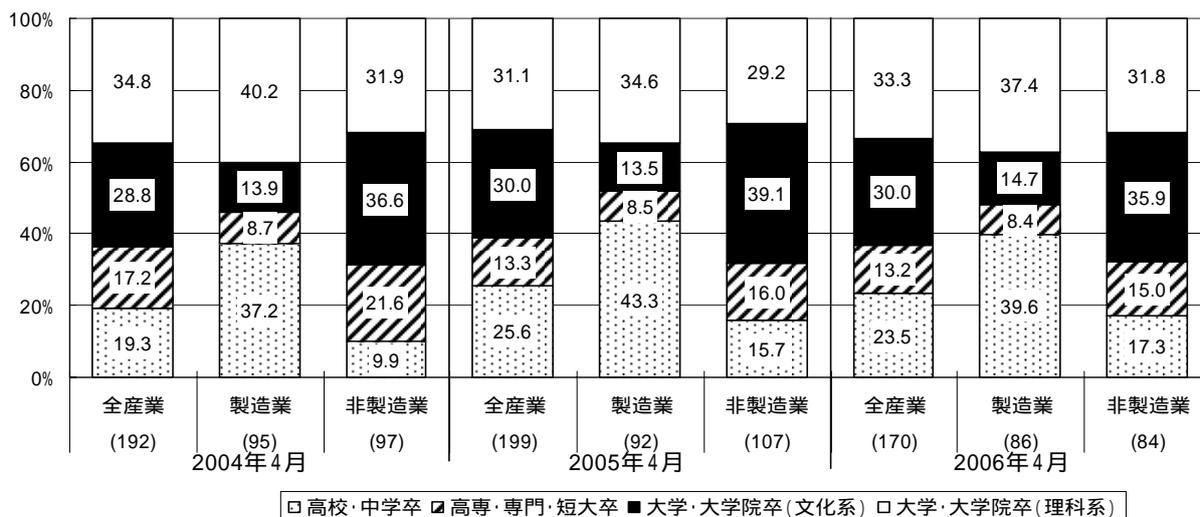
	対象企業数 <sup>(注1)</sup>		採用実施企業割合(%)			採用人数増減率(%)	
	2004年度 2005年度	2005年度 2006年度	2004年度 (昨年度)	2005年度 (今年度)	2006年度 (来年度)	04~05	05~06
全産業	404	330	47.8	50.0	57.6	6.5	19.7
製造業	203	166	45.8	46.3	56.6	8.7	6.3
食料品等	13	6	61.5	84.6	66.7	14.4	8.6
繊維・衣服等	9	8	33.3	22.2	50.0	0.0	200.0
出版・印刷	9	7	22.2	11.1	28.6	-30.8	144.4
石油・化学等	15	14	26.7	33.3	50.0	160.0	-8.3
鉄鋼・金属等	37	28	37.8	35.1	46.4	51.2	-4.2
一般機械	28	24	46.4	53.6	58.3	30.7	-10.4
電機・精密等	54	45	53.7	53.7	66.7	-7.5	-5.2
輸送用機械	22	20	63.6	59.1	80.0	-17.8	44.7
その他製造業	16	14	37.5	31.3	28.6	-20.0	-21.4
非製造業	201	164	49.8	53.7	58.5	5.5	25.7
建設業	36	25	61.1	55.6	56.0	-5.6	19.8
運輸・倉庫業	19	18	52.6	52.6	66.7	33.3	20.9
卸売業	41	35	39.0	41.5	45.7	26.5	4.2
小売業	34	29	35.3	44.1	41.4	5.1	18.5
飲食業	6	5	83.3	83.3	100.0	2.3	25.0
不動産業	6	4	33.3	33.3	25.0	-14.3	50.0
情報サービス業	18	15	72.2	77.8	93.3	-9.4	31.6
その他非製造業	41	33	48.8	61.0	66.7	18.6	37.6
大企業	46	40	84.8	78.3	90.0	-4.5	19.9
中堅企業	86	69	51.2	60.5	62.3	9.7	18.9
中小企業	235	192	37.4	37.9	48.4	32.8	22.4
市外本社企業	37	29	59.5	67.6	62.1	-0.9	16.9

(注1) 採用人数増減率は増減率を算出する 2ヶ年とも回答している企業を対象とした。従って、2005 年度の対象企業は、「2004~05 年度」と「2005~06 年度」では異なっている。「2005~06 年度」の対象企業が少ないのは採用計画が「未定」の企業が対象に含まれていないためである。

今年度（2005年4月）の新卒採用における学歴別の構成比をみると、全体では、「大学・大学院卒（理科系）」（31.1%）、「大学・大学院卒（文化系）」（30.0%）がともに約30%程度で最も高く、大学・大学院卒の割合は6割強である。昨年度との比較では、大学・大学院卒のウエイトはほぼ横ばいであるが、高校・中学卒のウエイトが上昇している。

今年度について、業種別にみると、製造業では、「大学・大学院卒（理科系）」、「高校・中学卒」の割合が非製造業よりも高く、昨年度比較では「高校・中学卒」のウエイトが上昇している。非製造業では、「大学・大学院卒（文化系）」が製造業と比較すると高くなっており、昨年度からのウエイトも上昇している。また、「高校・中学卒」も製造業と同様に昨年度からウエイトが上昇しており、「高校・中学卒」は業種を問わず、新卒採用に占めるウエイトが上昇した。来年度については、製造業、非製造業ともに「大学・大学院卒（理科系）」のウエイトが上昇する計画となっている。

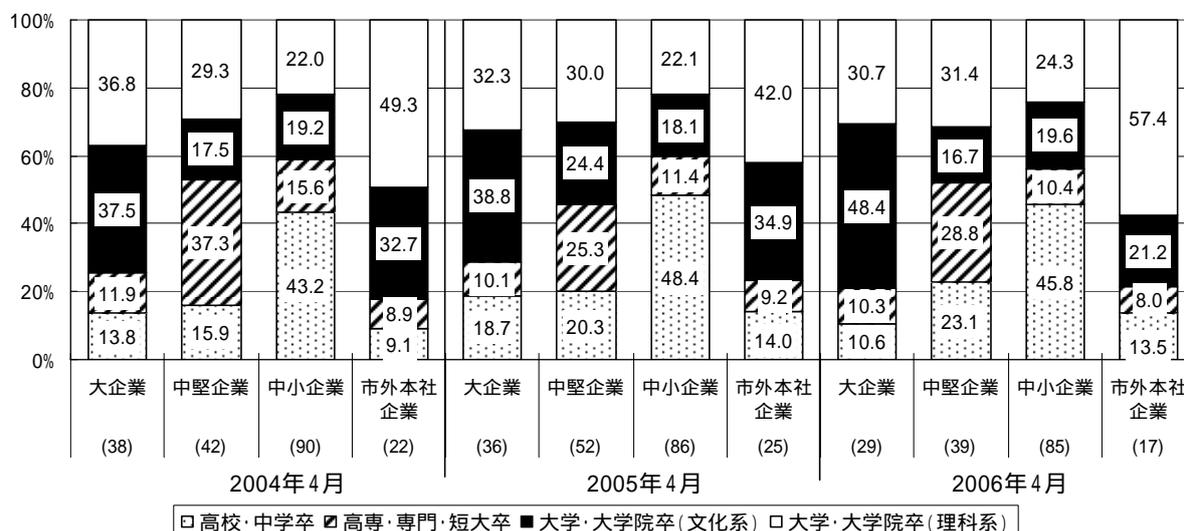
図3 新卒正社員の採用状況（学歴・業種別）（%）



( ) は対象企業数（「採用なし」及び内訳不明を除く）。図4~6も同様

今年度について、規模別にみると、規模が大きいほど大学・大学院卒の割合が高く、大企業では約71.1%、中堅企業54.4%、中小企業で40.2%と規模による差が大きい。中小企業では、「高校・中学卒」が最も高く、全体の5割程度を占めている。昨年度比較でみると、大企業、中小企業、市外本社企業では大学・大学院卒のウエイトが低下している一方で、中堅企業のみで大学・大学院卒のウエイトが上昇した。また、「高校・中学卒」は全ての規模においてウエイトが上昇している。来年度については、大企業で「大学・大学院卒（文科系）」、中堅企業で「高専・専門短大卒」、中小企業では「大学・大学院卒（理科系）」のウエイトが上昇する計画である。

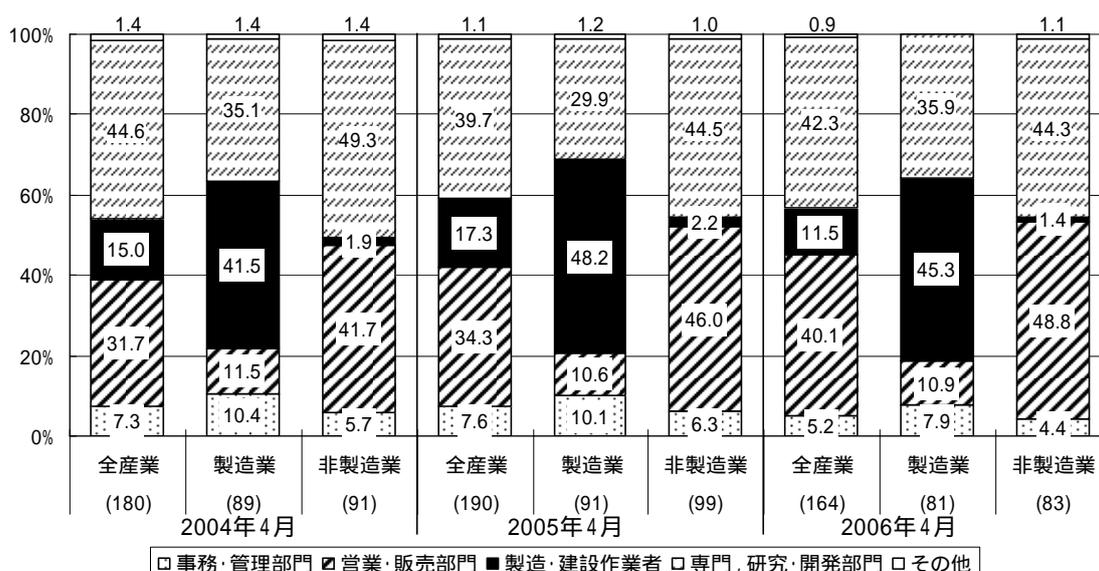
図4 新卒正社員の採用状況（学歴・規模別）（%）



新卒採用の職種別構成比をみると、全体では、今年度(2005年4月)は「専門、研究・開発部門」(39.7%)、「営業・販売部門」(34.3%)がともに3割を超えて高くなっており、「製造・建設作業員」が17.3%でこれに続いている。昨年度比較では、「専門、研究・開発部門」が低下しており、「営業・販売部門」、「製造・建設作業員」のウエイトが上昇した。

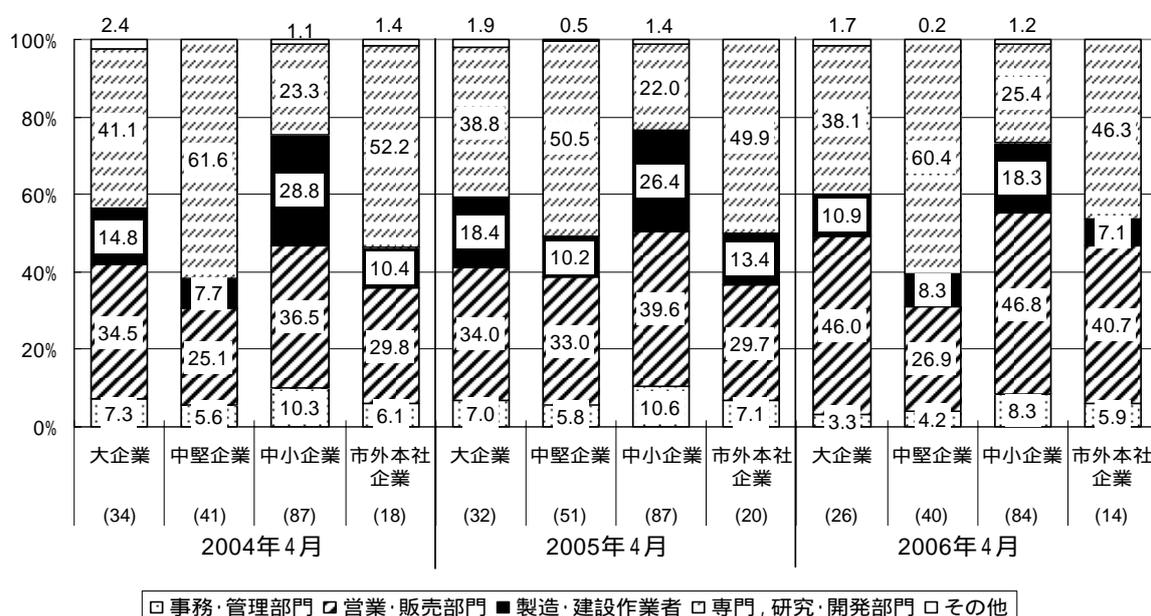
業種別にみると、製造業では、最もウエイトの高い「製造・建設作業員」のウエイトがさらに上昇し、これに次ぐ「専門、研究・開発部門」はウエイトが低下した。非製造業では「営業・販売部門」のウエイトが上昇し、「専門、研究・開発部門」が低下した。来年度計画については、製造業では、今年とは逆に「製造・建設作業員」が低下する一方で「専門、研究・開発部門」が上昇し、非製造業では今年に続いて「営業・販売部門」ウエイトがさらに上昇する計画となっている。

図5 新卒正社員の採用状況(職種・業種別)(%)



規模別にみると、今年度は、大企業では、ウエイトの最も高い「専門、研究・開発部門」が昨年度から低下する一方で「製造・建設作業員」が上昇しており、中堅企業でも「専門、研究・開発部門」が低下し、「営業・販売部門」、「製造・建設作業員」が上昇した。また、中小企業では「営業・販売部門」のウエイトが上昇している。来年度計画については、大企業、中小企業では「営業・販売部門」のウエイトが上昇し、中堅企業では「専門、研究・開発部門」が上昇する計画である。

図6 新卒正社員の採用状況(職種・規模別)(%)

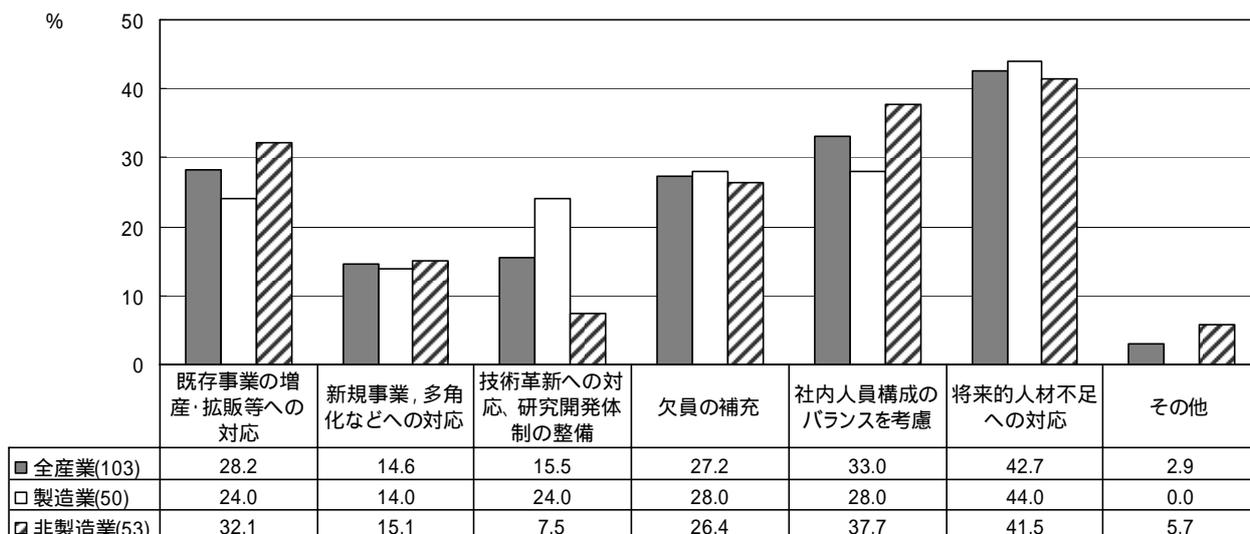


(2) 新卒採用の増加理由

今年度の新卒採用人数が増加した理由(増加した企業のみ：2つまで回答)としては、「将来的人材不足への対応」(42.7%)が最も高い回答となっており、「社内人員構成のバランスを考慮」(33.0%)、「既存事業の増産・拡販等への対応」(28.2%)、「欠員の補充」(27.2%)が続いている。

業種別にみると、「将来的人材不足への対応」、「欠員の補充」は業種によって大きな差異は見られないが、「社内人員構成のバランスを考慮」、「既存事業の増産・拡販等への対応」はいずれも非製造業で製造業よりも回答率が高くなっている。また、「技術革新への対応、研究開発体制の整備」については、製造業の回答率が非製造業を大きく上回っている。

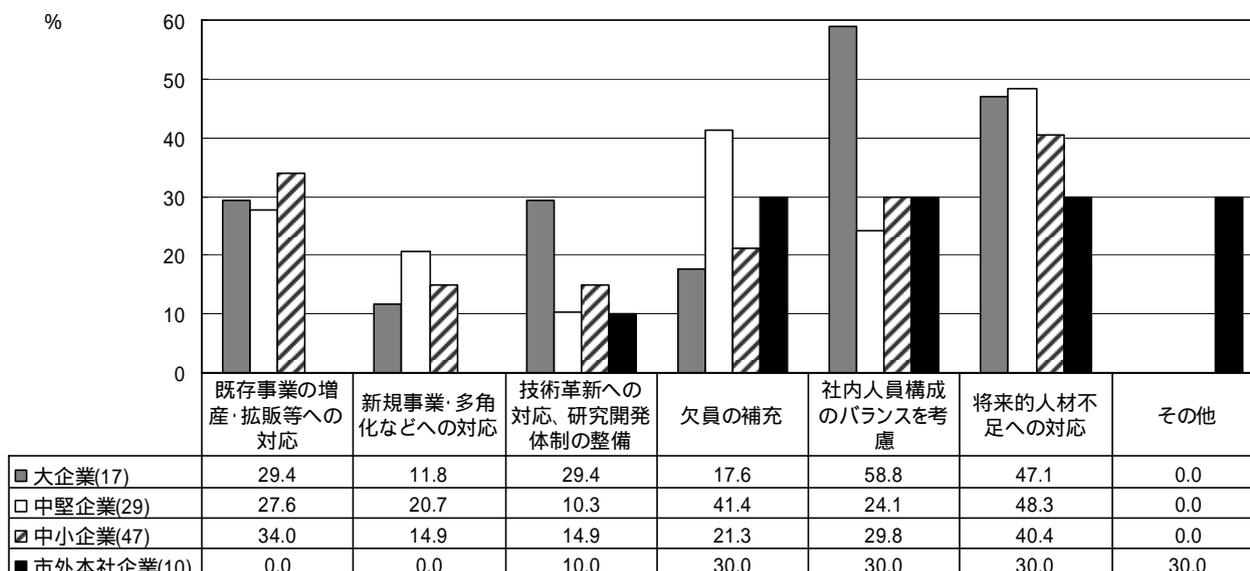
図7 新卒正社員の採用・増加理由(業種別)



(注) ( )内は回答企業数。以下図10まで同様。

規模別にみると、「将来的人材不足への対応」は中小企業では大企業、中堅企業よりも回答率がやや低くなっている。「社内人員構成のバランスを考慮」、「技術革新への対応、研究開発体制の整備」では大企業が他の規模に比較して回答率が非常に高く、「欠員の補充」は中堅企業で特に回答率が高いという特徴がみられる。また、「既存事業の増産・拡販等への対応」は中小企業で最も回答率が高くなっている。

図8 新卒正社員の採用・増加理由(規模別)

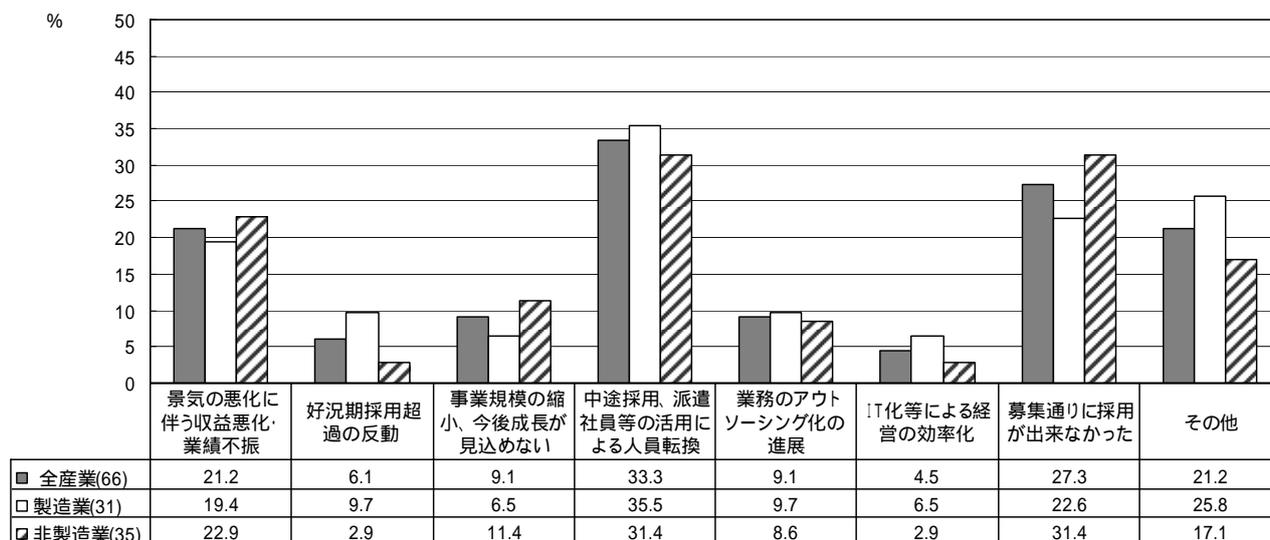


### (3) 新卒採用の減少理由

今年度の新卒採用人数が減少した理由(減少した企業のみ: 2つまで回答)としては、「中途採用、派遣社員等による人員転換」が33.3%で最も高く、これに続く項目では「募集通りに採用ができなかった」(27.3%)が「景気の悪化に伴う収益悪化・業績不振」(21.2%)を上回った。

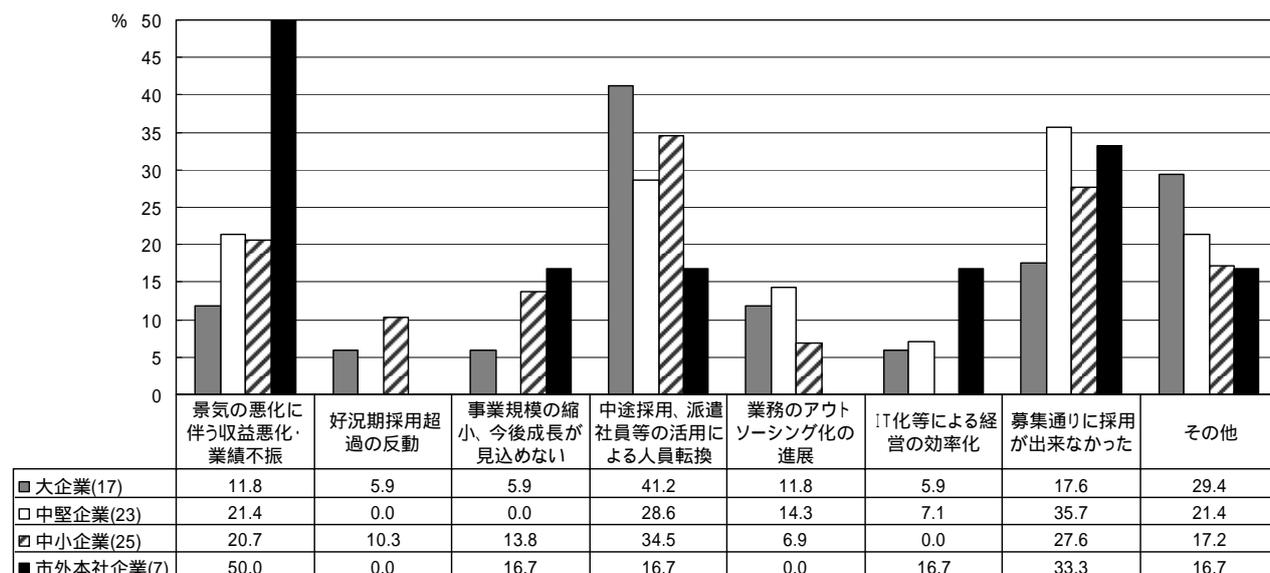
業種別にみると、「中途採用、派遣社員等による人員転換」は製造業が非製造業よりもやや回答率が高く、「募集通りに採用ができなかった」、「景気の悪化に伴う収益悪化・業績不振」はいずれも非製造業の方が回答率が高くなっている。

図9 新卒正社員の採用・減少理由(業種別)



規模別にみると、「中途採用、派遣社員等による人員転換」をあげる企業は、大企業で最も高くなっており、「景気の悪化に伴う収益悪化・業績不振」は逆に大企業では回答率が低くなっている。また、「募集通りに採用はできなかった」は中堅企業で最も高く、大企業では他の規模と比較して低い回答率となっている。

図10 新卒正社員の採用・減少理由(規模別)



### 3 団塊世代の定年問題（2007年問題）について

#### （1）正社員に占める団塊世代の割合（全体）

西暦2007年に団塊世代（1947～1949年生まれ）の労働者が60歳の定年退職の年齢を迎え、各企業では労働力不足や技術継承などの問題が起きる可能性のあることが指摘されている。今回の特別調査では市内企業における「団塊世代の定年問題（2007年問題）」について調査を行った。

市内企業の正社員に占める団塊世代（1947～1949年生まれ）の割合は、全体では「10%未満」が最も高く45.9%と約半数近くを占め、これに「10～20%未満」（24.8%）、「0%」（19.4%）が続いている。“20%未満（0%を含む）”というが全体の90%を占め、回答企業合計の平均割合は7.0%であった。

業種別では、製造業（平均7.4%）の方が非製造業（平均6.6%）よりもやや団塊世代の割合が高くなっており、非製造業では団塊世代の正社員数がゼロの企業も24.3%にのぼっている。

規模別では、中小企業が大企業、中堅企業と比較してやや団塊世代社員の割合が高くなっている。これは、非製造業で中小企業が他の規模よりも団塊世代の割合が高いことが影響しており、製造業では、中堅企業の方が中小企業よりも若干平均割合は高くなっている。

表3 正社員に占める団塊世代の割合（全産業、業種別、規模別）

	団塊の世代社員の割合							平均割合 (%)	回答 企業数
	0%	10%未満	10～20% 未満	20～30% 未満	30～40% 未満	40～50% 未満	50%以上		
全産業	19.4	45.9	24.8	7.0	1.7	0.5	0.7	7.0	412
大企業	12.2	61.2	24.5	2.0	0.0	0.0	0.0	6.5	49
中堅企業	16.5	65.9	17.6	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5	85
中小企業	22.2	35.1	26.8	11.3	2.5	0.8	1.3	8.0	239
市外本社企業	17.9	48.7	28.2	2.6	2.6	0.0	0.0	7.5	39
製造業	14.6	46.1	27.7	8.3	1.9	0.0	1.5	7.4	206
大企業	5.0	75.0	15.0	5.0	0.0	0.0	0.0	7.1	20
中堅企業	10.0	65.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	20
中小企業	17.9	37.7	29.1	10.6	2.6	0.0	2.0	8.8	151
市外本社企業	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0	15
非製造業	24.3	45.6	21.8	5.8	1.5	1.0	0.0	6.6	206
大企業	17.2	51.7	31.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	29
中堅企業	18.5	66.2	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	65
中小企業	29.5	30.7	22.7	12.5	2.3	2.3	0.0	6.7	88
市外本社企業	29.2	37.5	25.0	4.2	4.2	0.0	0.0	8.6	24

回答企業の合計の平均値（個別企業の構成比の正社員数による加重平均値）

#### （2）正社員に占める団塊世代の割合（職種別）

団塊世代の割合を職種別にみると、いずれの職種においても「0%」あるいは「10%未満」という回答が最も高くなっており、いずれの職種においても“10%未満（0%を含む）”が全体の7割以上を占めている。職種別に比較すると、事務・管理部門、営業・販売部門においては、団塊世代の割合が“30%以上”と回答した企業も1割以上にのぼっており、製造・建設作業員（“30%以上”6.1%）、専門職・技術職研究（同4.7%）と比較すると相対的に団塊世代の割合が高い職種となっている。

規模別に見ると、いずれの職種においても規模が小さいほど各職種において団塊世代の割合が高いという特徴がみられる。各規模において団塊世代の割合が“30%以上”の回答をみると大企業では、事務・管理部門（6.4%）、営業・販売部門（6.6%）、専門職・技術職（5.0%）でそれぞれ約5%の回答率にとどまっているのに対し、中堅企業では、事務・管理部門（9.8%）、営業・販売（8.5%）が10%近くに達し、中小企業では事務・管理部門（12.6%）、営業・販売（14.0%）が10%を上回っている。

図 11 正社員に占める団塊世代の割合（職種別：全体）

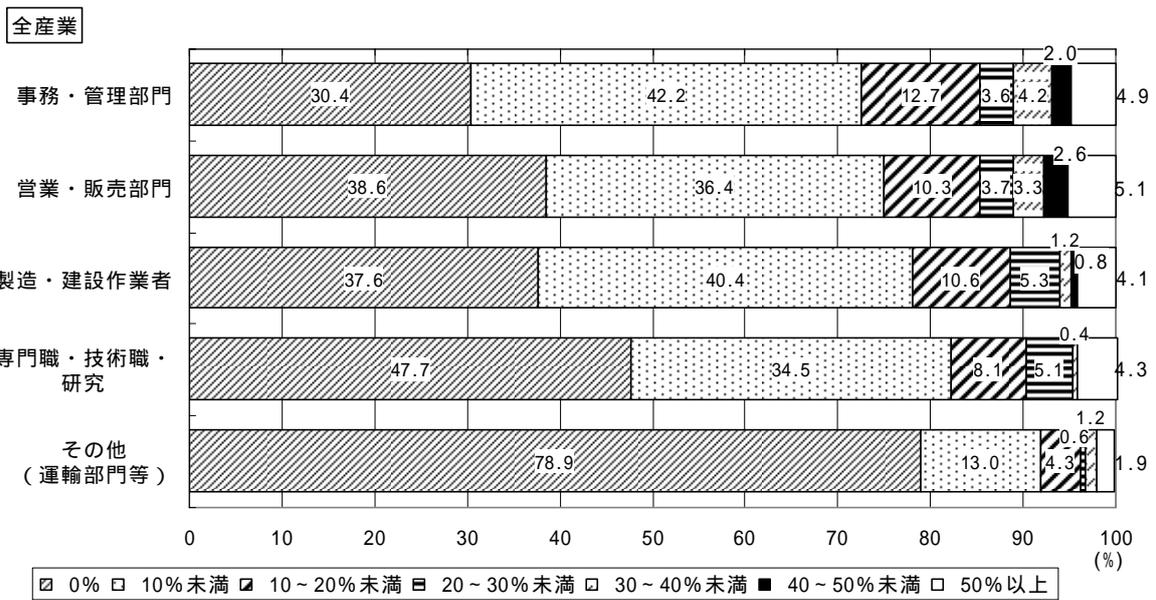
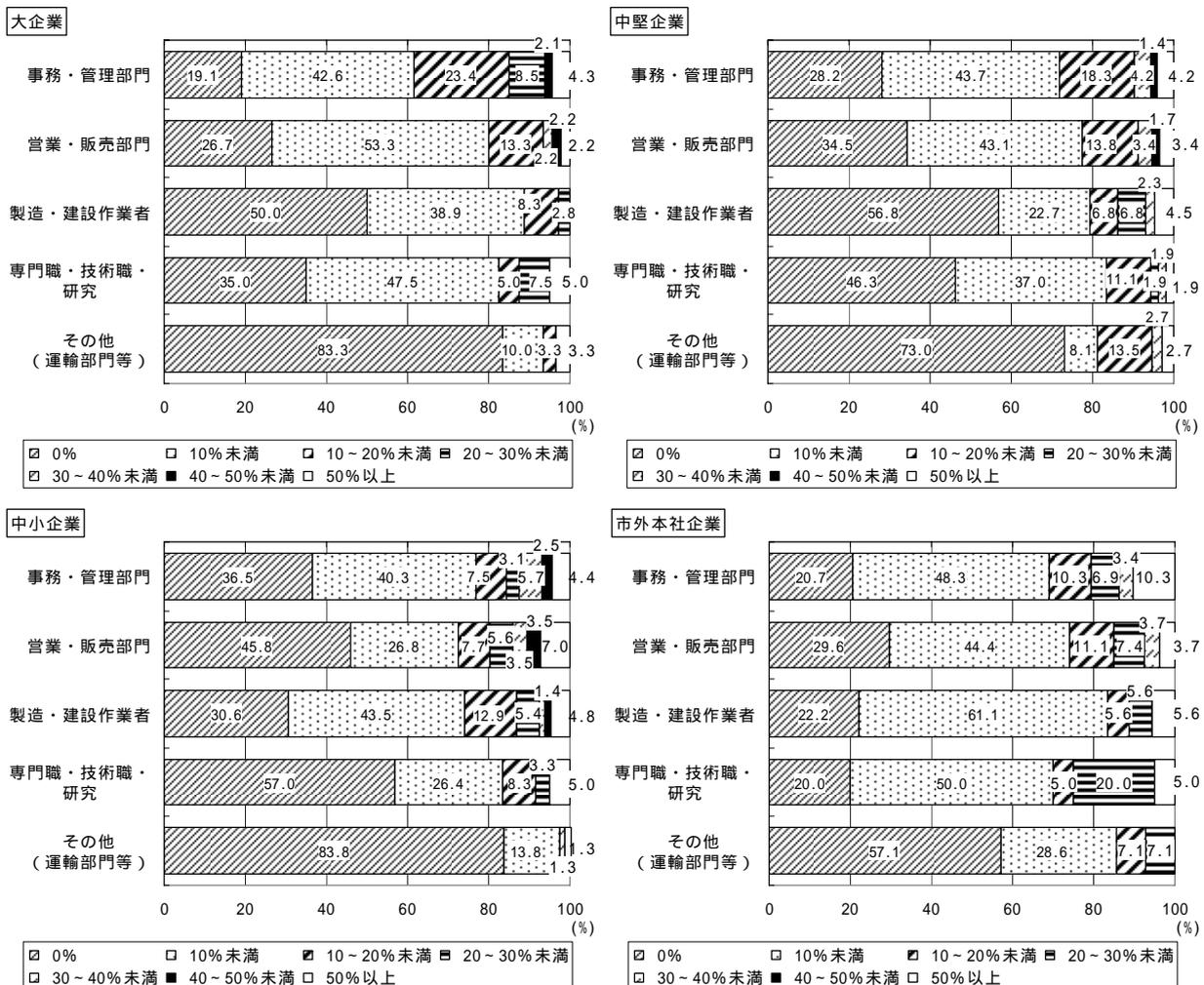


図 12 正社員に占める団塊世代の割合（職種別：規模別）



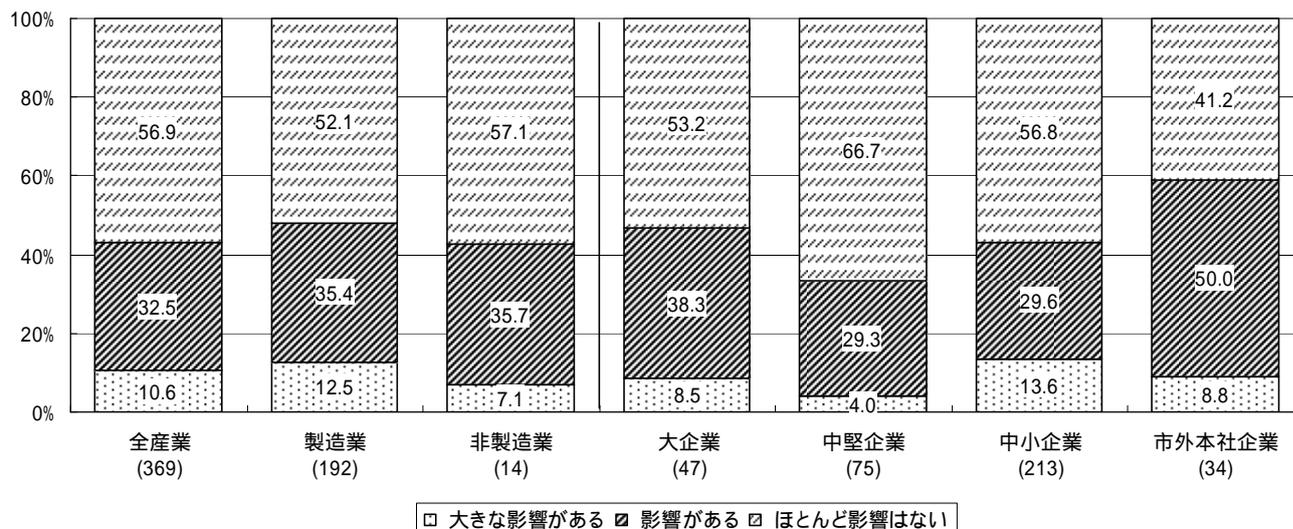
### (3) 団塊世代退職の影響の有無

2007年以降に迎える団塊世代の退職が企業活動に与える影響の有無については、全体では、「大きな影響がある」が10.6%、「影響がある」が32.5%で合計43.1%が「企業活動に影響がある」と回答している。

業種別に見ると、製造業が非製造業よりもやや「企業活動に影響がある(「大きな影響がある」+「影響がある」:以下同様)」という回答が高くなっている。

規模別では、市内本社企業では大企業(46.8%)、中小企業(43.2%)、中堅企業(33.3%)の順で「企業活動に影響がある」という回答が高くなっており、市外本社企業においては、「企業活動に影響がある」とする回答が6割近くに達し、非常に高くなっている。

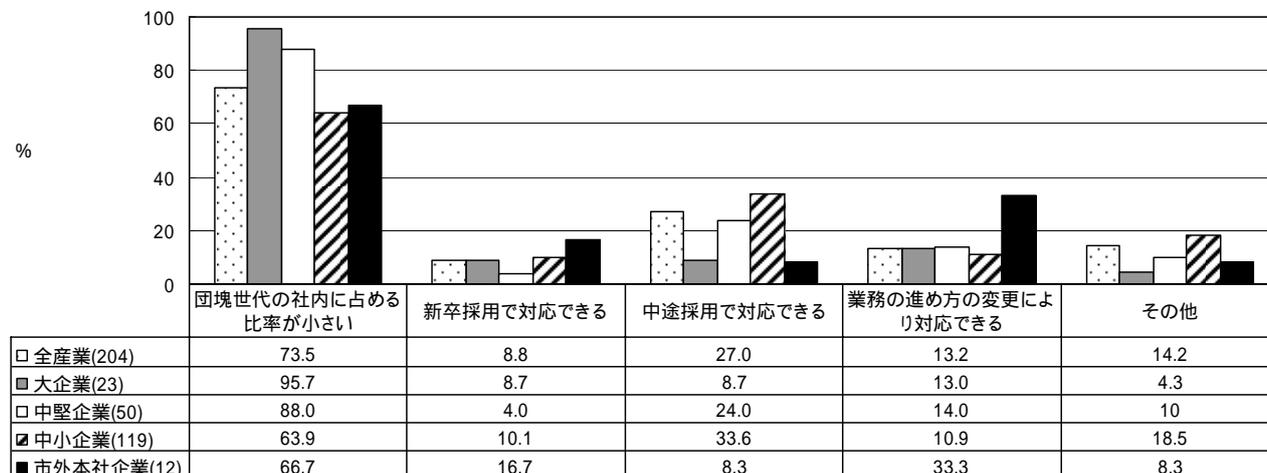
図13 団塊世代退職の影響の有無



団塊世代の退職が「影響がない」とする理由については(「影響がない」と回答した企業のみ)全体では、「団塊世代の社内に占める比率が小さい」が73.5%で突出して高い回答となっており、以下、「中途採用で対応できる」(27.0%)、「業務の進め方の変更により対応できる」(13.2%)の順となっている。

規模別では、「団塊世代の社内に占める比率が小さい」は規模が大きいほど回答率が特に高く、大企業(95.7%)と中小企業(63.9%)では回答率に30ポイント以上の開きが見られる。また、「中途採用で対応できる」については、規模が小さいほど回答率が高いという特徴が見られ、中小企業では33.6%、中堅企業では24.0%にのぼっているのに対して、大企業では8.7%にとどまっている。

図14 影響がない理由(2つまで)



#### (4) 団塊世代の退職の企業活動に与える影響

団塊世界の退職が企業活動に与える影響の具体的な内容としては(「大きな影響がある」、「影響がある」と回答した企業のみ)「技術・ノウハウの喪失」を挙げる企業が最も多く、「企業活動に影響がある」と回答した企業の79.7%が挙げている。これに、「指導者の不足」(58.9%)、「労働力の不足」(45.6%)が続いている。

業種別に見ると、全体の回答率が高い「技術・ノウハウの喪失」、「指導者の不足」、「労働力の不足」はいずれも製造業の回答率が非製造業を上回っており、逆に、「退職金支払いの集中による資金繰りへの影響」は非製造業の方が回答率が高くなっている。

規模別に見ると、「技術・ノウハウの喪失」は大企業で特に回答率が高くなっており、「指導者の不足」は中堅企業での回答率が高い。「労働力の不足」は市内本社企業についてはほとんど回答率に差異は見られない。また、「退職金支払いの集中による資金繰りへの影響」は中小企業で特に回答率が高いという特徴が見られる。

図 15 団塊世代の退職の企業活動に与える影響(3つまで:業種別)

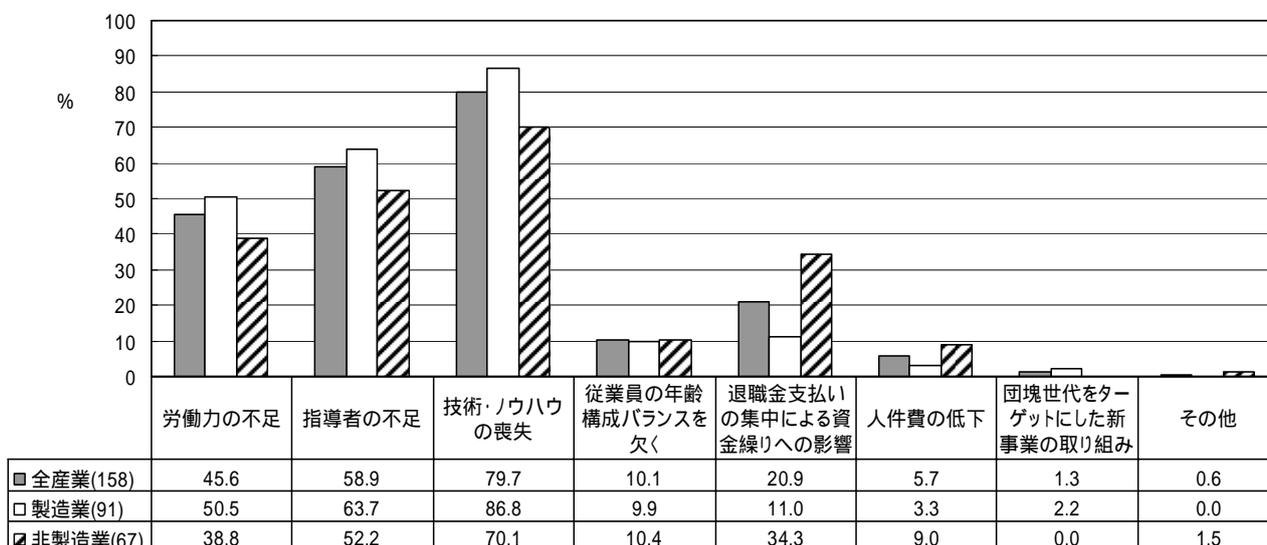
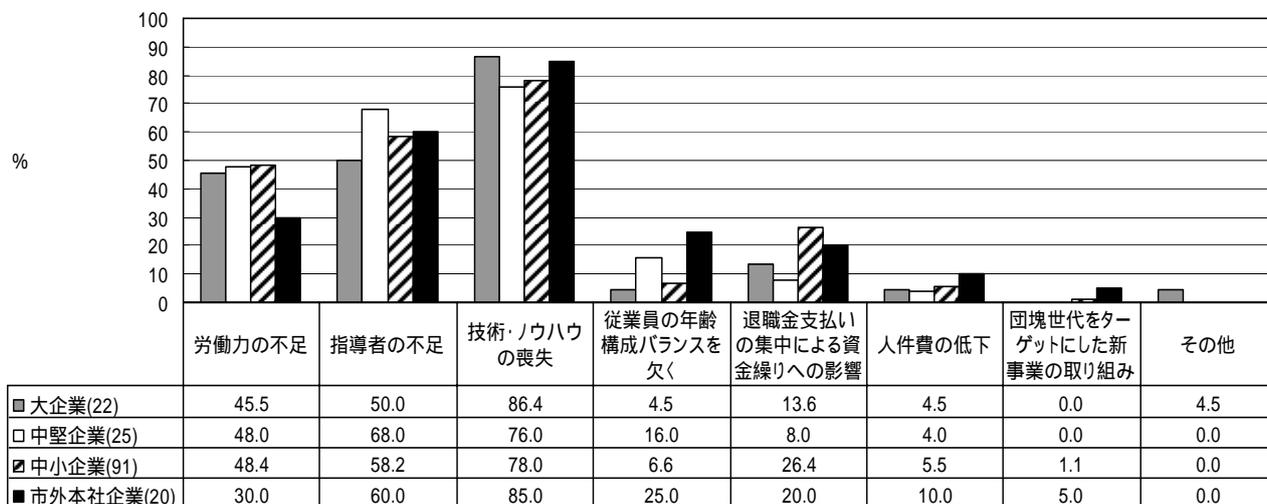


図 16 団塊世代の退職の企業活動に与える影響(3つまで:規模別)



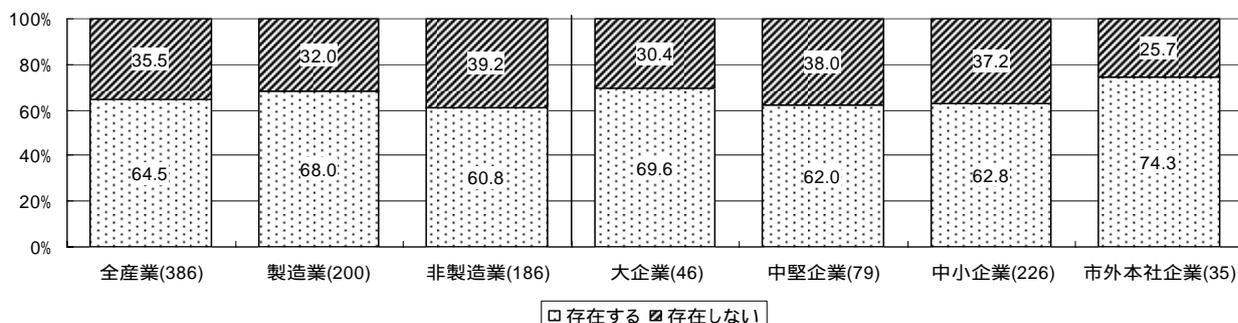
(5) ノウハウや技能を持った団塊の世代の存在

団塊世代退職の影響として「技術・ノウハウの喪失」をあげる企業が8割近くにのぼっていたが、社内におけるノウハウや技能を持った団塊の世代の存在の有無については、「存在する」が64.5%に達し、「存在しない」(35.5%)を大きく上回っている。

業種別にみると、製造業(68.0%)の方が、非製造業(60.8%)よりも「存在する」の回答率が高い。

規模別にみると、市内本社企業の中では大企業(69.6%)が中堅企業(62.0%)、中小企業(62.8%)と比較して「存在する」の回答率が高い。また、市外本社企業では「存在する」が74.3%に達している。

図 17 ノウハウや技能を持った団塊の世代の存在



(6) ノウハウや技能継承の問題点

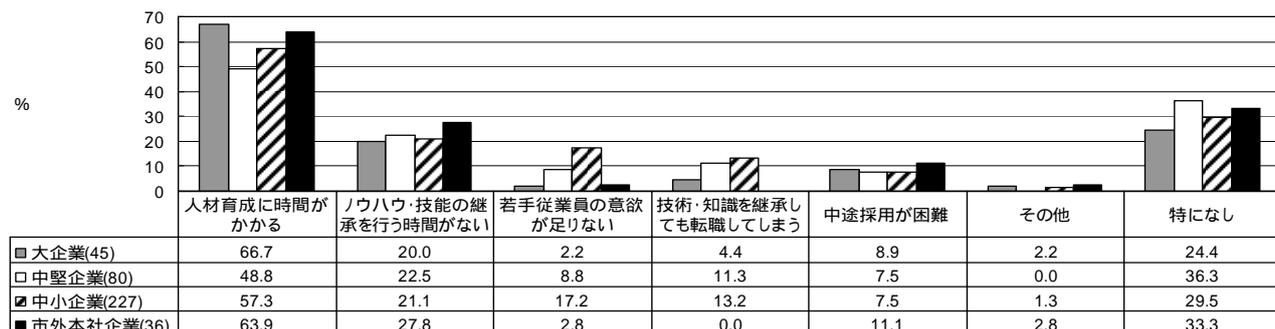
ノウハウや技能継承における問題点については、「人材育成に時間がかかる」が57.2%で半数を超え、最も高い回答となっており、これに「ノウハウ・技能の継承を行う時間がない」(21.9%)、「若手従業員の意欲が足りない」(12.4%)が続いている。また、「特になし」も30.7%にのぼり、「人材育成に時間がかかる」に次いで高い回答率となっている。

業種別に見ると、「人材育成に時間がかかる」、「ノウハウ・技能の継承を行う時間がない」は製造業で非製造業よりも回答率が高く、逆に「特になし」は非製造業の方が回答率が高くなっている。また、規模別に見ると、「人材育成に時間がかかる」は大企業で特に回答率が高くなっており、「若手従業員の意欲が足りない」、「技術・知識を継承しても転職してしまう」は規模が小さいほど回答率が高くなっている。

図 18 ノウハウや技能継承の問題点(2つまで:業種別)



図 19 ノウハウや技能継承の問題点(2つまで:規模別)



(7) 団塊世代退職に向けての対策

団塊世代退職に向けての対策については、「再雇用制度の実施」が 52.9%と5割を超え突出して高い回答となっており、「中途採用の増加」(21.9%)、「新規若年者の採用」(20.9%)といった採用による対策がこれに続いている。「特になし」という回答も 26.7%となっており、全体の1/4以上の企業は団塊世代退職に向けて特に対策をとらない見込みである。

業種別に見ると、「再雇用制度の実施」、「中途採用の増加」、「新規若年者の採用」で製造業が非製造業の回答率を上回っているのを始めとして、ほとんどの項目で製造業の回答率が相対的に高くなっており、逆に、非製造業では「特になし」が製造業よりも10ポイント以上回答率が高い。

規模別に見ると、「再雇用制度の実施」は大企業で特に回答率が高くなっているほか、「派遣、請負業者等の活用外注の活用」、「ノウハウ・技術等の文書化・データ化等」も大企業は中堅企業、中小企業と比較して10ポイント以上回答率が高くなっている。逆に、「定年延長」、「中途採用の増加」は規模が小さいほど回答率が高くなるという傾向が見られる。

図 20 団塊世代退職に向けての対策(3つまで：業種別)

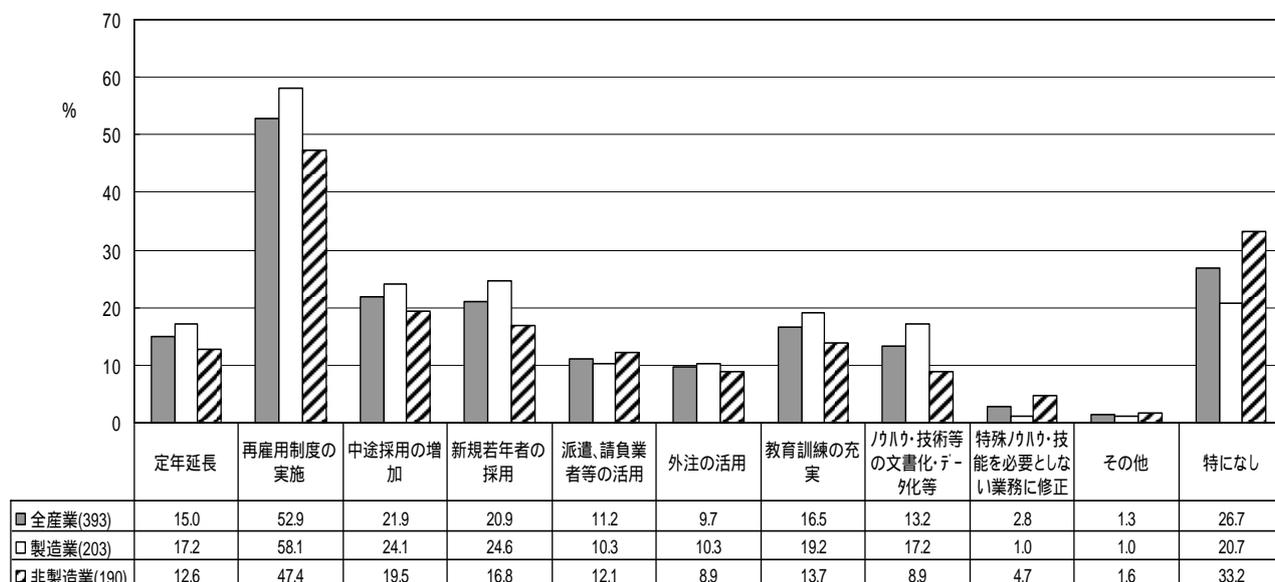


図 21 団塊世代退職に向けての対策(3つまで：規模別)

