

**正社員に生産の最適化や工程合理化のための技能・技術を求める事業所が5年前よりも増加。**

**約2割の事業所では、非正社員・外部人材が技能習得に3年以上の経験を要する仕事を担当。**

「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」結果 - 機械・金属関連産業の現状 -

### 調査結果のポイント

**<技能系正社員に生産の工程合理化のための技能・知識を求める事業所が増加。高度に卓越した熟練技能を求める事業所が減少> - 技能系正社員に求められるもの -**

1. 回答事業所が技能系正社員に求めているのは、「生産工程を合理化する知識・技能」、「高度に卓越した熟練技能」などである。5年前と比較すると、「生産工程を合理化する知識・技能」や「品質管理や検査・試験の知識・技能」を求める事業所の比率が増加している（p.4 図表1）。一方、「高度に卓越した熟練技能」を求める事業所は減少している

**<技術系正社員には、複数の技術に関する幅広い専門知識や、生産最適化のための生産技術を求める事業所が増加> - 技能系正社員に求められるもの -**

2. 技術系正社員に対しては「複数の技術に対する幅広い専門知識」、「生産の最適化のための生産技術」、「特定の技術に関する高度な専門知識」を求める事業所が多く、特に「複数の技術に対する幅広い専門知識」、「生産の最適化のための生産技術」は5年前よりも重要視する事業所が増えている（p.5 図表2）

**<新卒の技能系正社員・技術系正社員を計画どおり採用できなかった事業所の対応策としては、中途採用や外部人材の活用が中心> - 技能系正社員・技術系正社員の新卒採用 -**

3. 過去3年間、新卒の技能系正社員、技術系正社員を計画どおりに採用できなかったのは、ともに回答事業所の3分の1程度で、対応策として、技能系正社員の場合は、「製造業務経験者の中途採用」、「請負・派遣などの外部人材の活用」、「製造部門未経験者の中途採用」を、技術系正社員の場合は、「技術部門経験者の中途採用」を行なっている事業所が比較的多い（p.6~7 図表3・4）

**<技能系正社員・技術系正社員の主要な教育訓練の方法として、外部教育訓練機関の活用や計画的OJTの実施をあげる事業所が増加> - 技能系正社員・技術系正社員を対象とした教育訓練 -**

4. 技能系正社員、技術系正社員のいずれを対象とした教育訓練でも、主要な方法として最も多くの事業所があげているのは「上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導」という方法であるが、5年前に主要な方法としていた事業所に比べると数が減っており、かわって外部の教育訓練機関などの活用や、計画的OJTの実施が増えている（p.8~9 図表5・6）

**<非正社員・外部人材が技能者・技術者として働く事業所の約2割で、技能習得に3年以上の経験を要する仕事を非正社員・外部人材が担当> - 技能者・技術者として働く非正規労働者の担当業務 -**

5. 技能者・技術者として働く非正社員・外部人材に、「1週間程度の経験や訓練でこなせる仕事」や「加工・組立て・充てんの仕事」などを担当させている事業所が多い。ただ、「技能習得に3年以上の経験を要する仕事」を非正社員や外部人材に担当させている場合も、非正社員・外部人材がいる事業所のそれぞれ2割程度ある（p.15 図表12）

## 調査の概要

昨今、国際競争の激化、市場ニーズへの迅速な対応の必要性といった理由から、ものづくり関連の職場では、請負労働者、派遣労働者といった非正規労働者の活用が増加している。こうした中、一方では、日本のものづくり産業がこれからの国際競争において優位にたつ上で、競争力を担う人材の育成をいかに円滑に進めることができるかが、引き続き重要な課題である。

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）では、こうした背景を踏まえて、人材構成が変化するものづくりの現場において、現在どのような人材育成の取組みがなされ、いかなる課題が生じているのかを明らかにする目的で、機械・金属関連産業の事業所を対象としたアンケート調査を実施した。

### 1．調査名

「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」

### 2．調査期間

平成 19 年 8 月 3 日～9 月 18 日。なお、調査では平成 19 年 8 月 1 日時点の状況をたずねている。

### 3．調査方法

郵送による調査票の配布・回収

### 4．調査対象

精密機械器具製造、輸送用機械器具製造、電子デバイス・情報通信機器製造、電気機械器具製造、金属製品、一般機械器具製造、鉄鋼、非鉄金属、工業用プラスチック製品製造、の 9 業種に該当し、以下の要件（1）・（2）のいずれかを満たす事業所を、(株)帝国データバンクの事業所・企業名簿より抽出した。

- （1）従業員 100 名以上の企業に属する従業員 30 名以上の事業所のうち、主な活動が「生産」または「研究開発」である事業所。
- （2）従業員 50～99 名の企業の本社事業所。

なお、抽出は調査準備期間中の平成 19 年 7 月 16 日に発生した新潟中越沖地震に伴い災害援助法の指定地域となった地域（上越市、小千谷市、柏崎市、長岡市、刈谷村、三島郡）を除く全国各地を対象として行い、最終的に（1）の要件を満たす事業所・5,399 事業所、（2）の要件を満たす事業所・4,213 事業所、の計 9,612 事業所が調査対象となった。

## 5 . 有効回収数

2,015 事業所（有効回答率 21.0%）。うち上述（1）の要件を満たす事業所は 1,142 事業所（（1）の要件を満たす事業所における有効回答率 21.2%）、（2）の要件を満たす事業所は 873 事業所（（2）の要件を満たす事業所における有効回答率は 20.7%）である。

## 6 . 回答事業所の属性など

21 ページ（参考資料、**図表 18 ~ 21**）を参照。

## 7 . 本調査における用語

- ・「**非正社員**」 - 事業所が所属する企業において直接雇用されている正社員以外の従業員であり、パートタイム社員や、「期間工」、「契約社員」などと呼ばれるフルタイム契約社員が該当する。ただし、一部の質問では、「非正社員」の中に、定年後の再雇用や勤務延長の対象で、パートタイム社員やフルタイム契約社員として就業している従業員は含まないよう指示している。
- ・「**外部人材**」 - 派遣労働者や請負労働者など、事業所が所属する企業において直接雇用されていないものの、事業所で活用されている人材のことを指す。

なお、上記の「非正社員」と「外部人材」からなる、正社員以外の就業者全体のことを「**非正規労働者**」と言い表すこととする。

- ・「**技能系正社員**」 - 製造現場で生産を担当する正社員。
- ・「**技術系正社員**」 - 以下のいずれかの業務を担当する正社員。
  - 基礎研究、基盤技術の先行研究などの「研究」業務
  - 製品開発、技術開発などの「設計・開発」業務
  - 既存の商品の改良・改善などの業務
  - 高度な技術的知識を生かした「品質・生産管理」、「エンジニアリング・サービス」、「製品販売先への技術的アフターサービス」などの業務

## 8 . その他

調査結果の詳細な報告および調査結果に基づく分析等については、別途 JILPT 調査シリーズとして刊行する（2月刊行予定）。

## 調査結果の概要

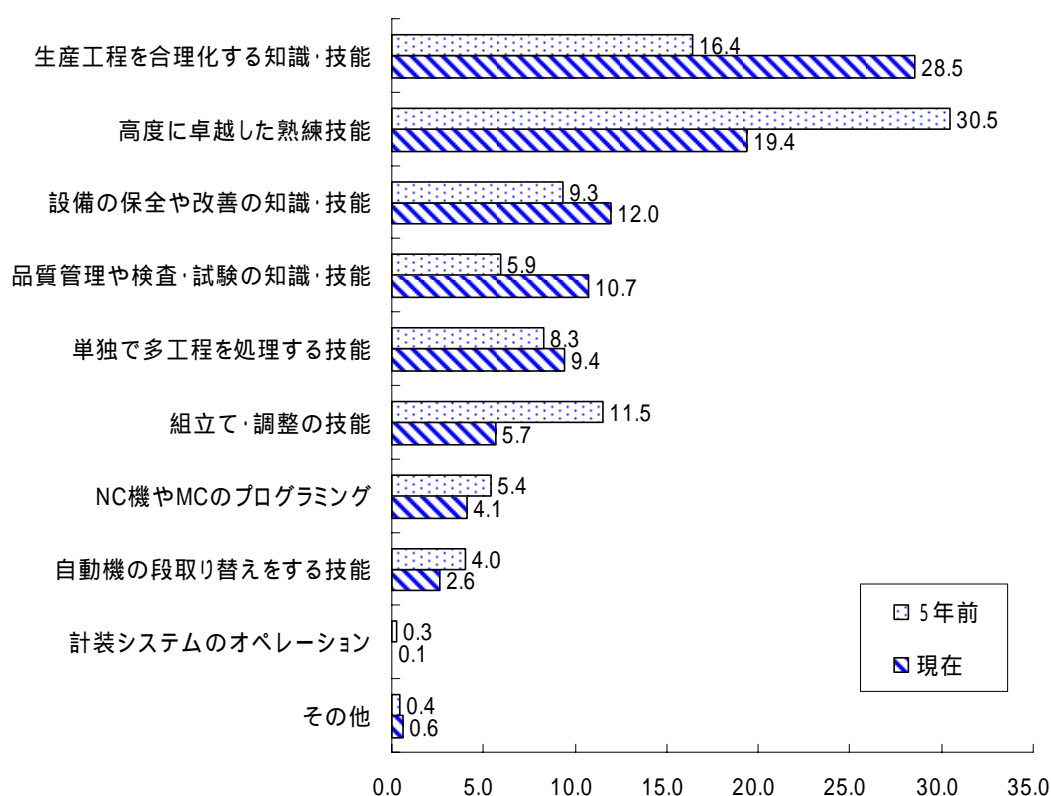
### 1. ものづくり関連職場の人材に求められる技能・技術

#### (1) 技能系正社員に求められる知識・技能

現在、技能系正社員に求める技能・知識として最も重要なものを各事業所にあげてもらったところ、最も回答が多かったのは、「生産工程を合理化する知識・技能」で、以下回答が多かった順に、「高度に卓越した熟練技能」、「設備の保全や改善の知識・技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」、「単独で多工程を処理する技能」となっている。

それぞれの知識・技能について、5年前に最重要と回答した事業所の比率と現在最重要であると回答した事業所の比率を比較してみると（**図表1**）、5年前から現在にかけて大きく回答率を伸ばしているのが「生産工程を合理化する知識・技能」であり、逆に「高度に卓越した熟練技能」は回答率をかなり落としている。そのほか、「品質管理や検査・試験の知識・技能」、「設備の保全や改善の知識・技能」といった知識・技能の回答率の伸びと、「組立て・調整の技能」の回答率の低下が目につく。

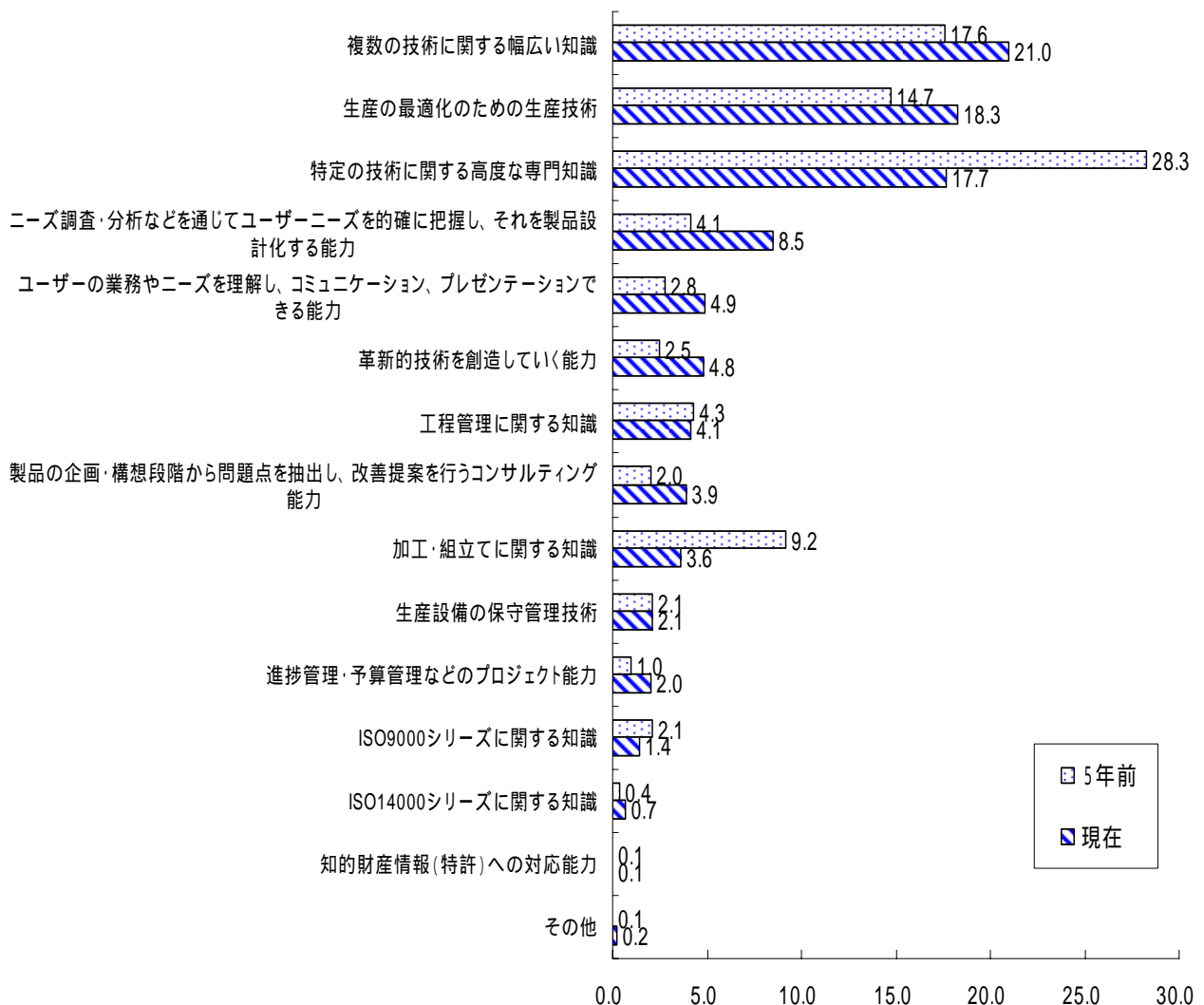
**図表1 技能系正社員に最も求めている知識・技能  
（5年前・現在、単位：％）**



## (2) 技術系正社員に求められる知識・技術

技術系正社員に対して求められている知識・技術についても、技能者と同様にたずねてみると(図表2)、「複数の技術に関する幅広い知識」、「生産の最適化のための生産技術」、「特定の技術に関する高度な専門知識」の順に多い。「特定の技術に関する高度な専門知識」は、5年前に最も求めていたという事業所が最も多い知識・技術であるが、現在最も求めているという事業所の比率は5年前に比べて約10%低下している。これらとは対照的に、「複数の技術に関する幅広い知識」、「生産の最適化のための生産技術」、「ニーズ調査・分析などを通じてユーザーニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力」といった知識・能力は、5年前に最重要とみていたところよりも現在最重要とみている事業所の比率が伸びている。

図表2 技術系正社員に最も求めている知識・技術(5年前・現在、単位：%)



## 2. 技能系正社員・技術系正社員の採用

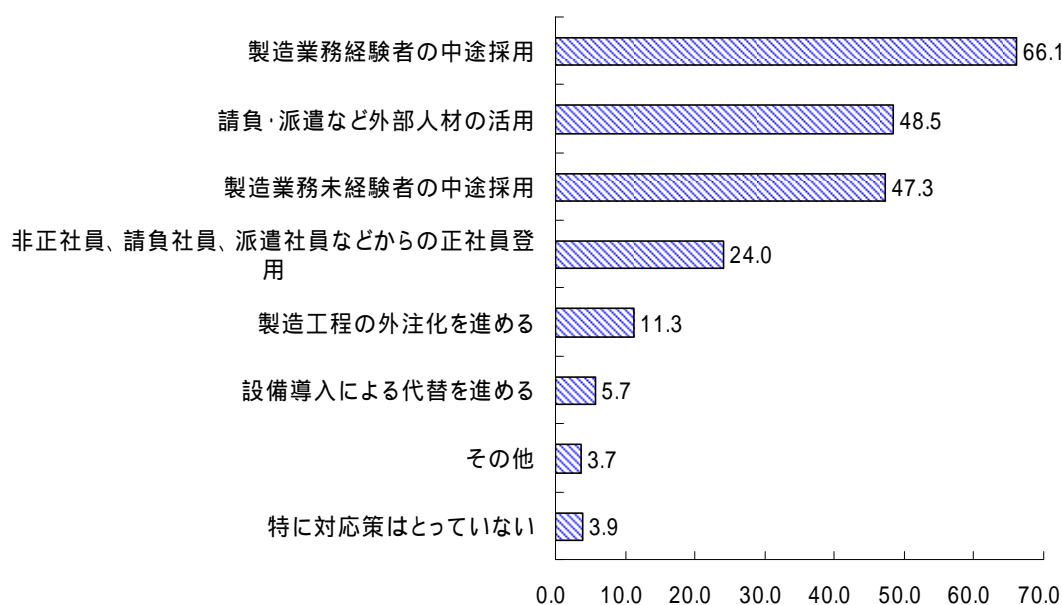
### (1) 技能系正社員の新卒採用

回答事業所の68.0%は、過去3年間に技能系正社員の採用を行っていた。採用を実施した事業所に採用者の最終学歴をたずねてみると、「工業科高校卒」(採用した事業所における回答率・72.0%)が最も多く、以下回答の多い順に「工業科以外の高校卒」(同・49.2%)、「大学卒」(同・33.9%)、「短大・専門学校卒」(同・17.0%)となっている。

過去3年にわたって、新卒の技能系正社員を計画どおりに採用できたかについてたずねたところ、「採用計画どおりに採用できた」という事業所は33.2%、「採用計画どおりに採用できなかった」という事業所は33.3%でほぼ同程度の回答率となっている。「採用する計画がなかった」という事業所は25.2%であった。過去3年間の業績が好調な事業所では「採用する計画がなかった」の回答率(19.2%)が減り、「採用計画どおりに採用できた」の回答率(38.5%)が上昇する。また従業員数規模の大きい事業所ほど採用が計画どおりに行なわれている傾向にある(「計画どおりに採用できた」の回答率:30-49名・24.3%、50-99名:30.3%、100-299名:43.0%、300名以上:57.4%)。

技能系正社員の新卒採用を計画どおりできなかった事業所が対応策として実施していたのは、「製造業務経験者の中途採用」、「請負・派遣などの外部人材の活用」、「製造業務未経験者の中途採用」、「非正社員、請負社員、派遣社員などからの正社員登用」などである(図表3)。

図表3 新卒技能系正社員を計画どおり採用できなかった事業所の対応  
(n = 670、複数回答、単位:%)

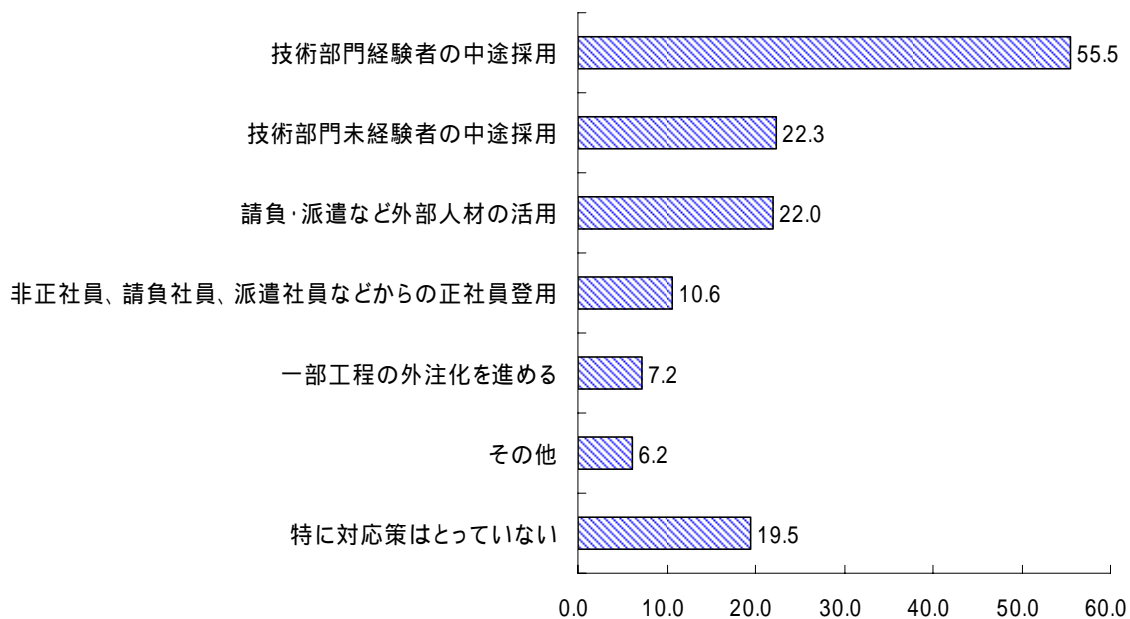


## (2) 技術系正社員の新卒採用

新卒の技術系正社員については過去3年間採用を行ったという事業所が50.6%で、「大学卒」(採用した事業所における回答率・68.8%)、「工業科高校卒」(同・35.5%)、「大学院卒」(同・25.1%)を採用したところが多い。また、技術系正社員の新卒採用についても計画どおり実施できたかどうかをたずねたところ、「採用計画どおりに採用できた」という事業所は33.2%、「採用計画どおりに採用できなかった」という事業所は30.5%、「採用する計画がなかった」という事業所は25.5%で、技能系正社員の新卒採用とほぼ同様の回答分布になっている。

計画どおりの採用ができなかった対応としては、「技術部門経験者の中途採用」を回答する事業所が最も多く、「技術部門未経験者の中途採用」、「請負・派遣など外部人材の活用」が続く。また、「特に対応策はとっていない」とする事業所も2割程度あった(図表4)。

図表4 新卒技術系正社員を計画どおり採用できなかった事業所の対応  
(n = 614、複数回答、単位：%)



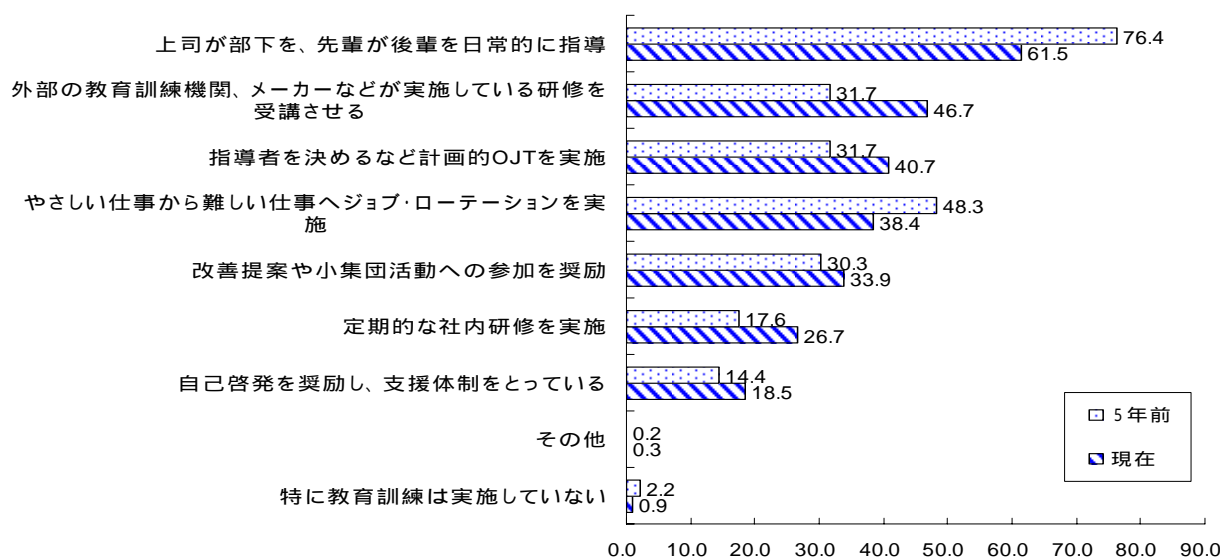
### 3. 技能系正社員・技術系正社員に対する教育訓練の内容

#### (1) 技能系正社員に対する教育訓練の内容・・・5年間の変化

回答事業所に、技能系正社員を対象に現在実施している教育訓練のうち主なものを3つまでと、5年前に実施していた教育訓練のうち主なものを3つまでをあげてもらった(図表5)。5年前も現在も最も回答が多かったのは、「上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導」であるが、現在の主要な教育訓練方法としてあげる事業所の比率は、5年前の主要な教育訓練方法としてあげる事業所の比率よりも約15%低下している。また、「やさしい仕事から難しい仕事へジョブ・ローテーションを実施」も、5年前の主要な教育訓練方法としては約半数の事業所が回答し、「上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導」につぐ回答率であったが、現在の主要な教育訓練方法としての回答率は5年前の主要な方法としての回答率から約10%下がっており、回答率の高い順から4番目となっている。

一方、「外部の教育訓練機関、メーカーなどが実施している研修を受講させる」は、現在の主要な教育訓練方法としての回答率の方が約15%高く、「指導者を決めるなど計画的OJTを実施」、「定期的な社内研修を実施」も現在の主要な教育訓練方法としての回答率の方が約10%高い。各事業所が技能系正社員に最も求める知識・技能の内容ごとに、現在実施している教育訓練について集計してみると、「生産工程を合理化する知識・技能」や「設備の保全や改善の知識・技能」を最重要視している事業所では、他事業所に比べて「外部の教育訓練機関、メーカーなどが実施している研修を受講させる」(「生産工程を合理化する知識・技能」を最重要視している事業所における回答率：54.5%、「設備の保全や改善の知識・技能」を最重要視している事業所における回答率：51.5%)が相対的に高くなっている。

**図表5 技能系正社員に対する主要な教育訓練の方法  
(5年前・現在、それぞれ3つまで選択可、単位：%)**



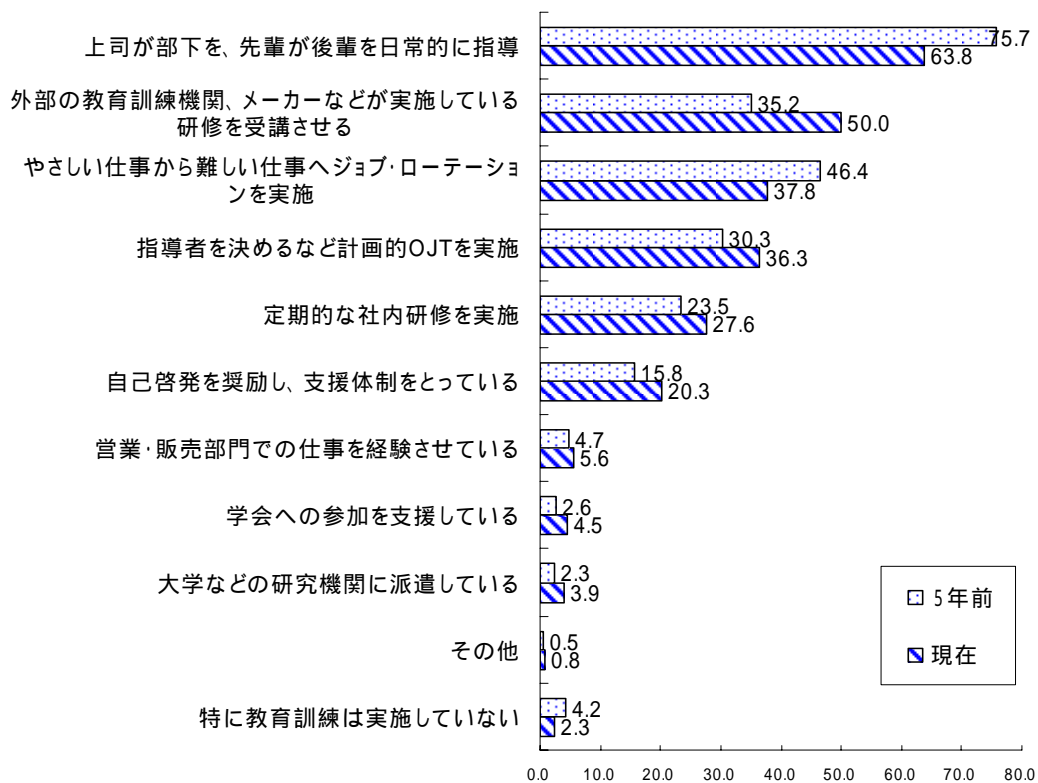


## (2) 技術系正社員に対する教育訓練の内容・・・5年間の変化

技術系正社員に対する教育訓練についても、技能系正社員に対する教育訓練同様、現在と5年前の主要な方法を3つまであげてもらった(図表6)。現在も5年前も、主要な方法としては「上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導」を回答する事業所が最も多い。ただ、技能系正社員の教育訓練におけるのと同じく、5年前の主要な方法として回答する事業所よりもその数は減少している。「やさしい仕事から難しい仕事へジョブ・ローテーションを実施」も同じく現在の主要な方法として回答する事業所の方が少ない。反面、「外部の教育訓練機関、メーカーなどが実施している研修を受講させる」は、主要な方法としての回答率が5年前より現在で大きく伸びており、「指導者を決めるなど計画的OJTを実施」、「定期的な社内研修を実施」も主要な方法としての回答率が、現在の方でより高い。

「ニーズ調査・分析などを通じてユーザーニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力」を最重要視する事業所においては、「外部の教育訓練機関やメーカーなどが実施している研修を受講させる」(「ニーズ調査・分析などを通じてユーザーニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力」を最重要視する事業所における回答率：57.0%)や「定期的な社内研修」(同・33.1%)といった、社内外の研修機会の活用を図る事業所がより多く見られる。

**図表6 技術系正社員に対する主要な教育訓練の方法  
(5年前・現在、それぞれ3つまで選択可、単位：%)**



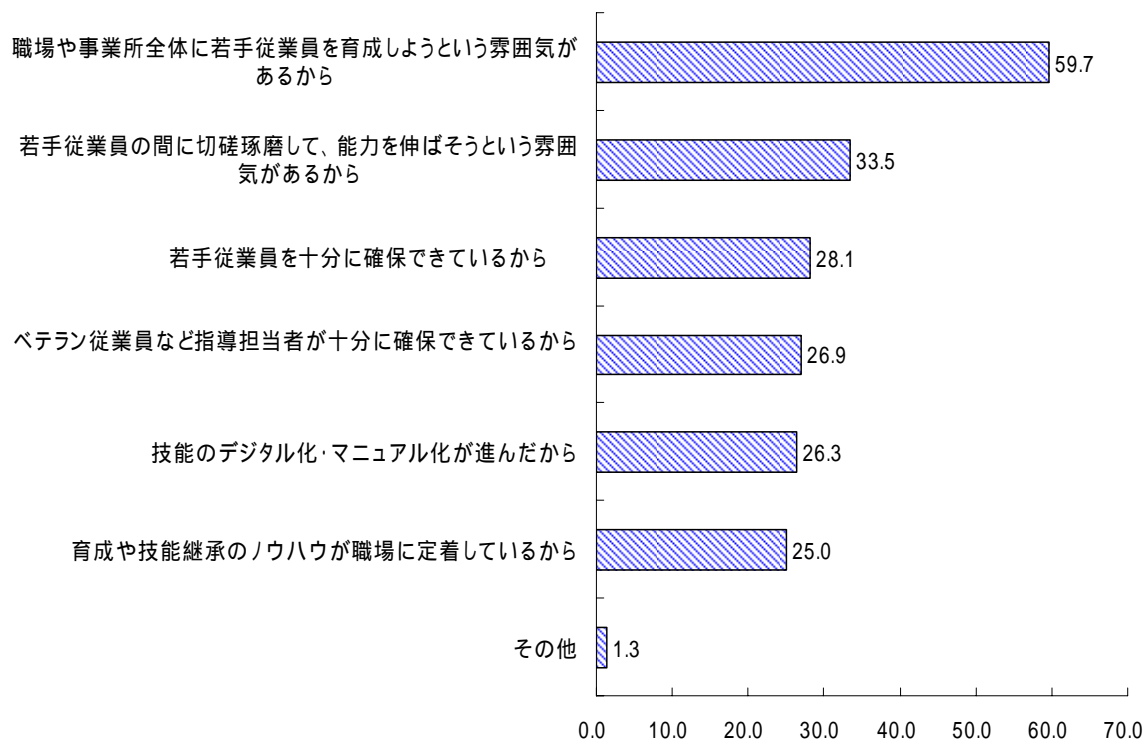
## 4 . 技能系正社員・技術系正社員の育成に対する評価

### ( 1 ) 技能系正社員の育成に対する評価

技能系正社員の育成や技能継承に向けた取組みについて、「非常にうまくいっている」、「おおむねうまくいっている」という回答の合計は 44.9%、逆に「あまりうまくいっていない」、「全くうまくいっていない」という回答の合計は 50.3%で、うまくいっていない事業所の方がやや多い。

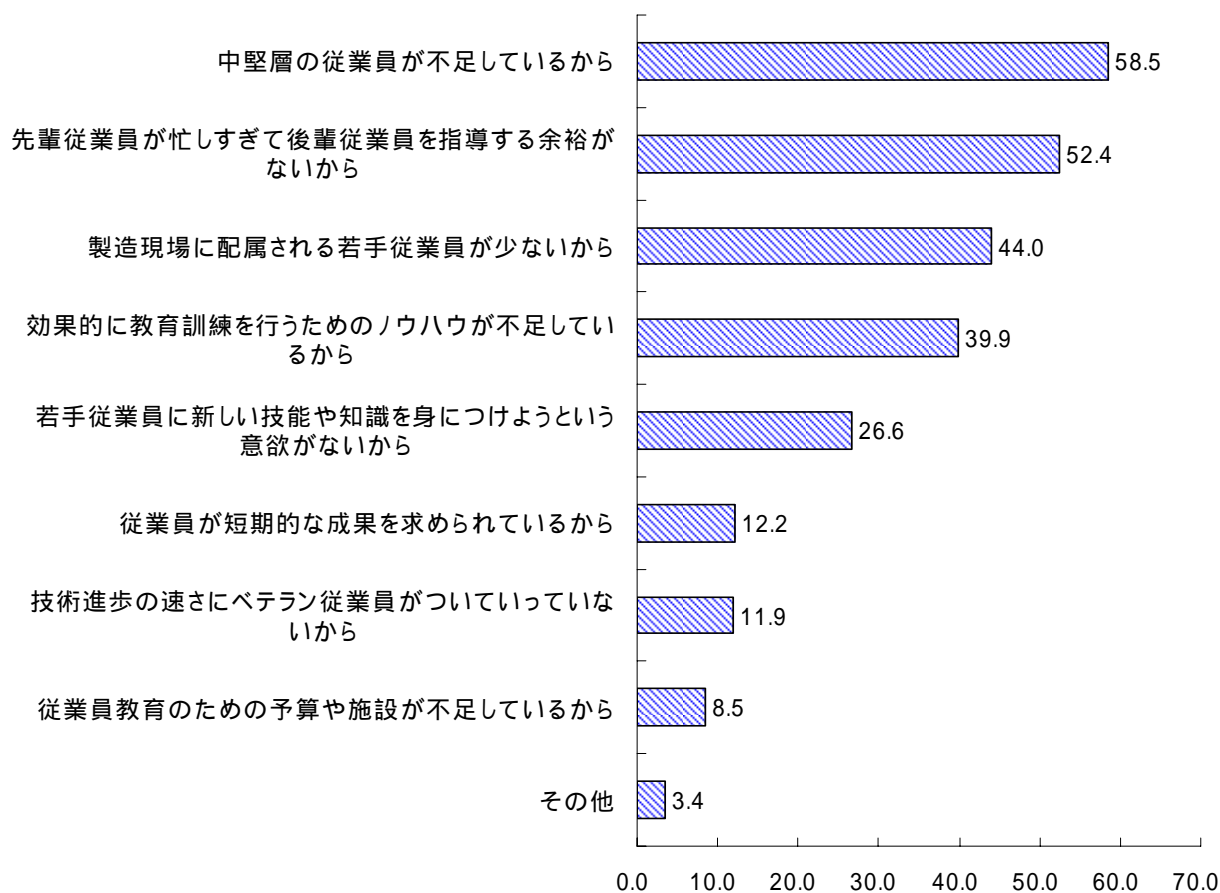
技能系正社員の育成や技能継承がうまくいっていると評価している事業所のうち、約 6 割は「職場や事業所全体に若手従業員を育成しようという雰囲気があるから」という点を、約 3 分の 1 は「若手従業員の中に切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気があるから」という点をその理由としてあげている。そのほかには、「若手従業員を十分に確保できているから」、「ベテラン従業員など指導担当者を十分に確保できているから」、「技能のデジタル化・マニュアル化が進んだから」、「育成や技能継承のノウハウが職場に定着しているから」などを理由とするところが比較的多い( 図表 7 )。

**図表 7 技能系正社員の育成や技能継承がうまくいく理由**  
( n = 905、複数回答、単位：% )



一方、技能系正社員の育成や技能継承がうまくいかないとみている事業所は、「中堅層の従業員が不足している」、「先輩従業員が忙しすぎて後輩従業員を指導する余裕がないから」、「製造現場に配属される若手が少ないから」、「効果的に教育訓練を行うためのノウハウが不足しているから」などをうまくいかない理由としてあげている（**図表 8**）。

**図表 8 技能系正社員の育成や技能継承がうまくいかない理由**  
 （n = 1,014、複数回答、単位：％）

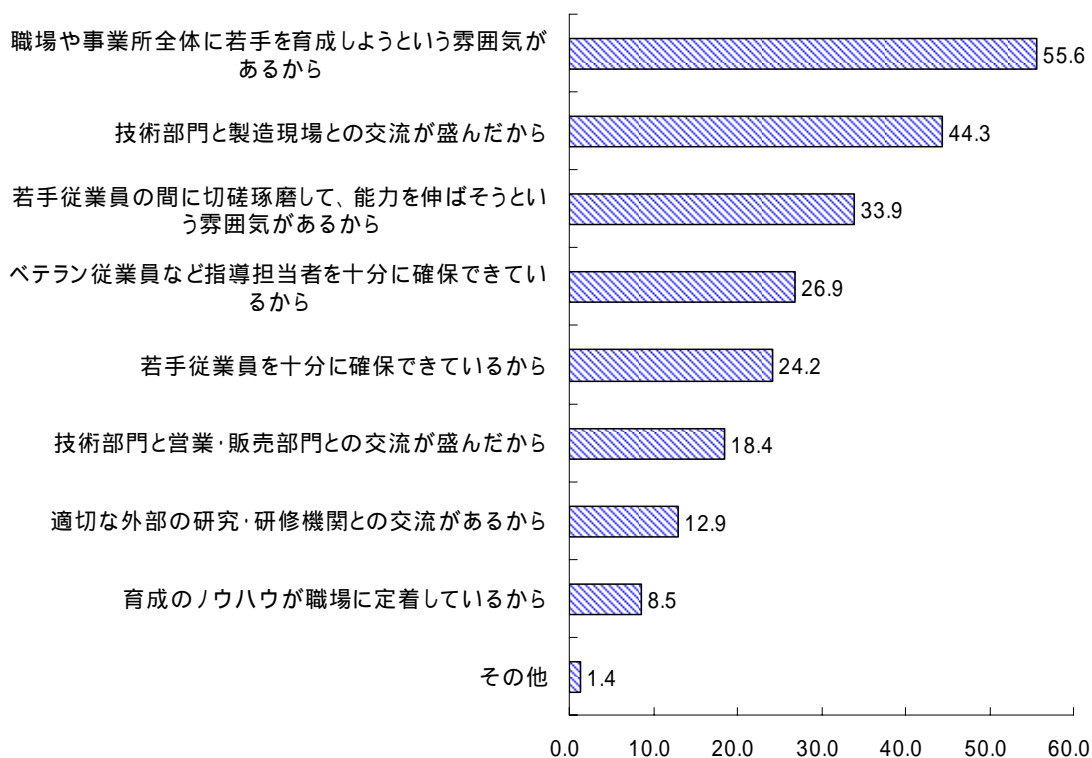


## (2) 技術系正社員の育成に対する評価

技術系正社員の育成についても、技能系正社員の育成と同様、回答事業所が自事業所における育成の取組みをどのように評価しているかをたずねてみた。結果は、技能系正社員の育成に対する評価と同じく、うまくいっているという事業所（42.5%）よりもうまくいっていないという事業所（47.3%）が、やや多くなっている。

技術系正社員の育成がうまくいっているとみている事業所のうち比較的多くの事業所があげている理由は、「職場や事業所全体に若手を育成しようという雰囲気があるから」、「技術部門と製造現場との交流が盛んだから」、「若手従業員の間で切磋琢磨して能力を伸ばそうという雰囲気があるから」、「ベテラン従業員など指導担当者を十分に確保できているから」、「若手従業員を十分に確保できているから」などである（図表9）。

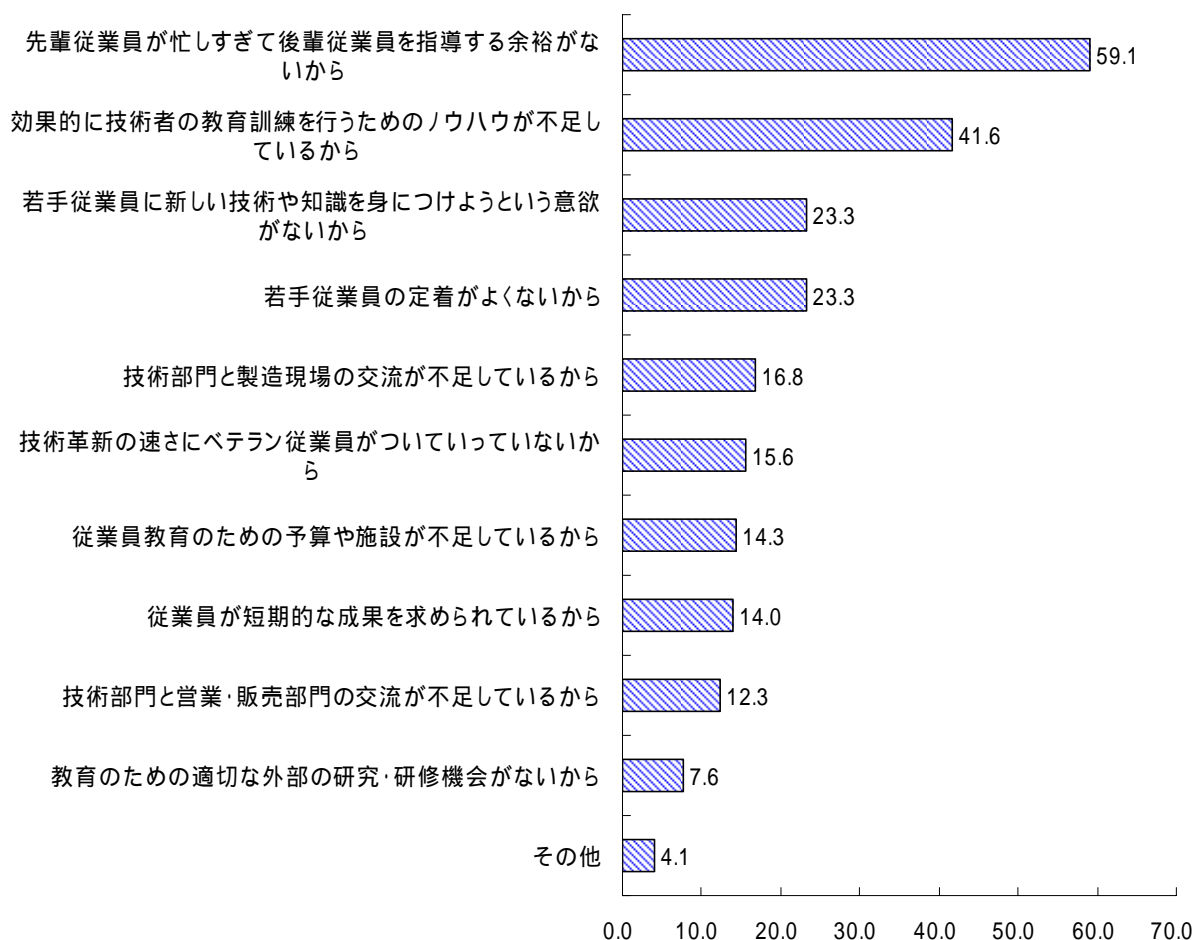
図表9 技術系正社員の育成がうまくいく理由  
(n = 858、複数回答、単位：%)



反面、技術系正社員の育成がうまくいかない主な理由は、「先輩従業員が忙しすぎて後輩従業員を指導する余裕がないから」、「効果的に技術者の教育訓

練を行うためのノウハウが不足しているから」、「若手従業員の定着がよくないから」、「若手従業員に新しい技術や知識を身につけようという意欲がないから」などである（**図表10**）。「先輩従業員が忙しすぎて後輩従業員を指導する余裕がないから」、「従業員が短期的な成果が求められているから」といった理由をあげる事業所の比率は、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり（「先輩従業員が忙しすぎて後輩従業員を指導する余裕がないから」の回答率・30-49名：48.8%、50-99名：59.8%、100-299名：62.6%、300名以上：81.3%、「従業員が短期的な成果が求められているから」の回答率・30-49名：10.2%、50-99名：11.8%、100-299名：16.9%、300名以上：29.2%）とりわけ従業員300名以上の事業所では、「先輩従業員が忙しすぎて後輩従業員を指導する余裕がないから」というのが、技術系正社員の育成がうまくいかない理由とする事業所が8割にも及ぶ。

**図表10 技術系正社員の育成がうまくいかない理由**  
（n = 953、複数回答、単位：%）



## 5 . ものづくり関連職場における非正規労働者の活用

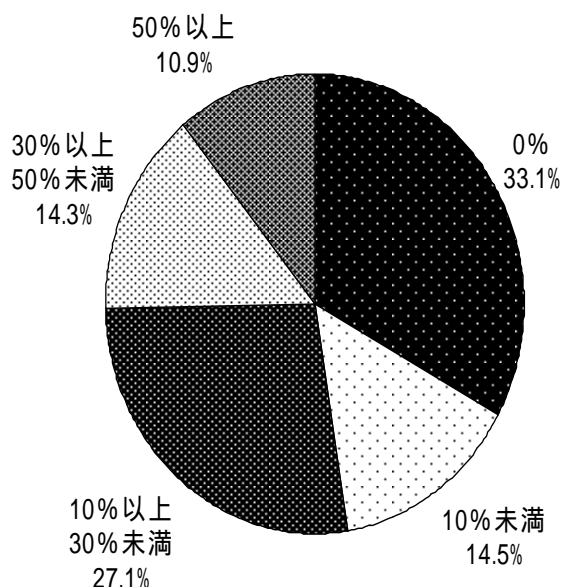
### ( 1 ) 技能者・技術者における非正規労働者の比重

技能者・技術者として働く非正社員がいるという事業所は 926 事業所で、回答事業所の 46.0% を占める。技能者・技術者として働く非正社員がいるという事業所に過去 3 年間の増減状況をたずねたところ、増加したという事業所が 34.2% で、51.2% は横ばいと答えている。一方、技能者・技術者として働く外部人材がいるという事業所は 800 事業所で、回答事業所全体に占める比率は 39.7% である。技能者・技術者として働く外部人材がいるという事業所のうち、46.6% は過去 3 年間で外部人材の数が増加している。

技能者・技術者に占める非正規労働者の比率を算出することが可能な事業所( 1,563 事業所 ) の状況をみてみると、技能者・技術者として働く非正規労働者が全くいないという事業所が約 3 分の 1、非正規労働者の比率が 30% 以上の事業所が約 4 分の 1 という分布となっている( 図表 1 1 )。

1,563 事業所における非正規労働者比率の平均値は 19.3% であった。産業別には輸送用機械器具製造( 平均値: 24.8% ) や電気機械器具製造( 同・21.3% ) の事業所では非正規労働者比率がやや高く、また、事業所の従業員規模が大きくなるほど、非正規労働者比率が高まる傾向にある( 同・30-49 名: 17.5%、50 - 99 名: 17.7%、100-299 名: 20.5%、300 名以上: 28.9% )。

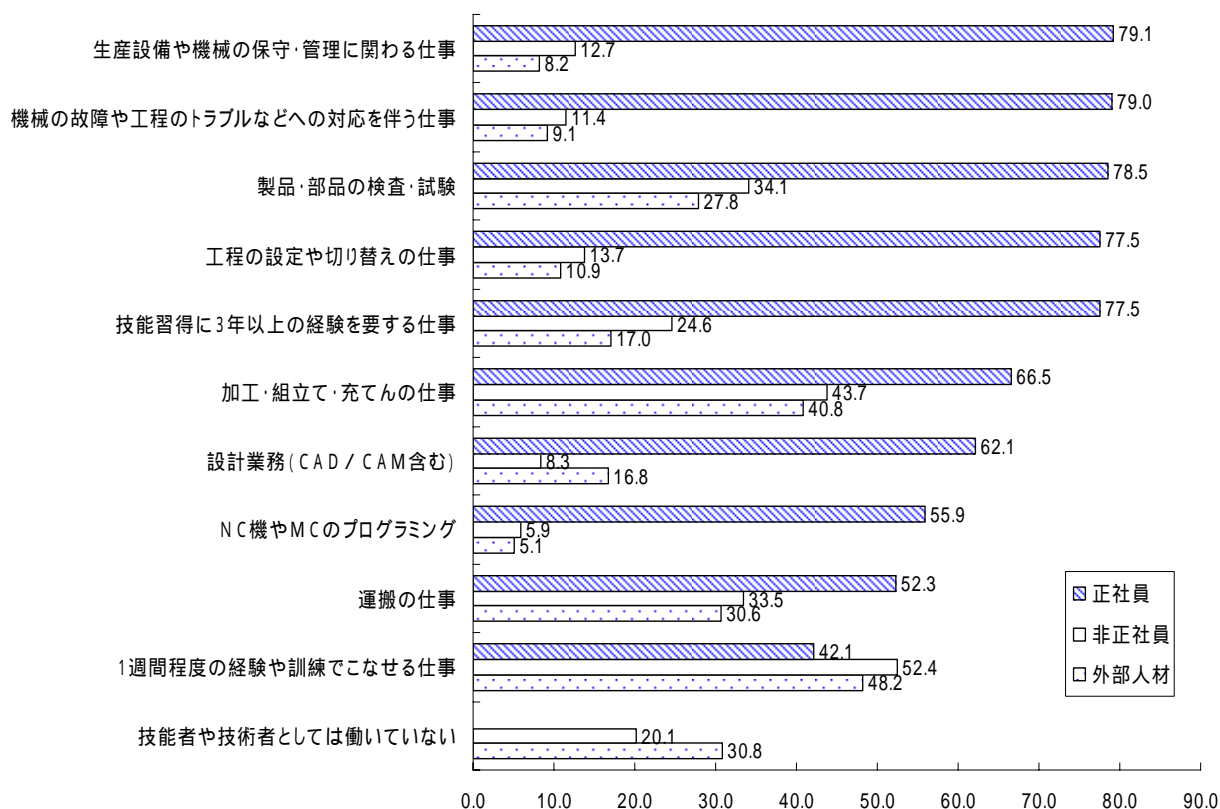
図表 1 1 技能者・技術者に占める非正規労働者の比率 ( n = 1,563 )



## (2) 技能者・技術者として働く非正規労働者の担当業務

技能者・技術者として働く非正社員または外部人材の少なくともいずれか一方がいる事業所(1,157事業所)に、技能者・技術者として働く、正社員、非正社員、外部人材の担当する業務についてたずねた(図表12)。正社員が担当すると答えた事業所の比率よりも、非正社員・外部人材が担当すると答えた事業所の比率が高いのは、「1週間程度の経験や訓練でこなせる仕事」である。また、2、3割から場合によっては半数近くの事業所が非正社員・外部人材が担当していると答えているのが、「加工・組立て・充てんの仕事」、「運搬の仕事」、「製品・部品の検査・試験」、「技能習得に3年以上の経験を要する仕事」であった。技能習得にある程度の年数を必要とする仕事を担当しているという事業所も、非正社員で24.6%、外部人材で17.0%に上っている点は留意に値する。

図表12 正社員・非正社員・外部人材の担当業務  
(n=1,157、複数回答、単位:%)

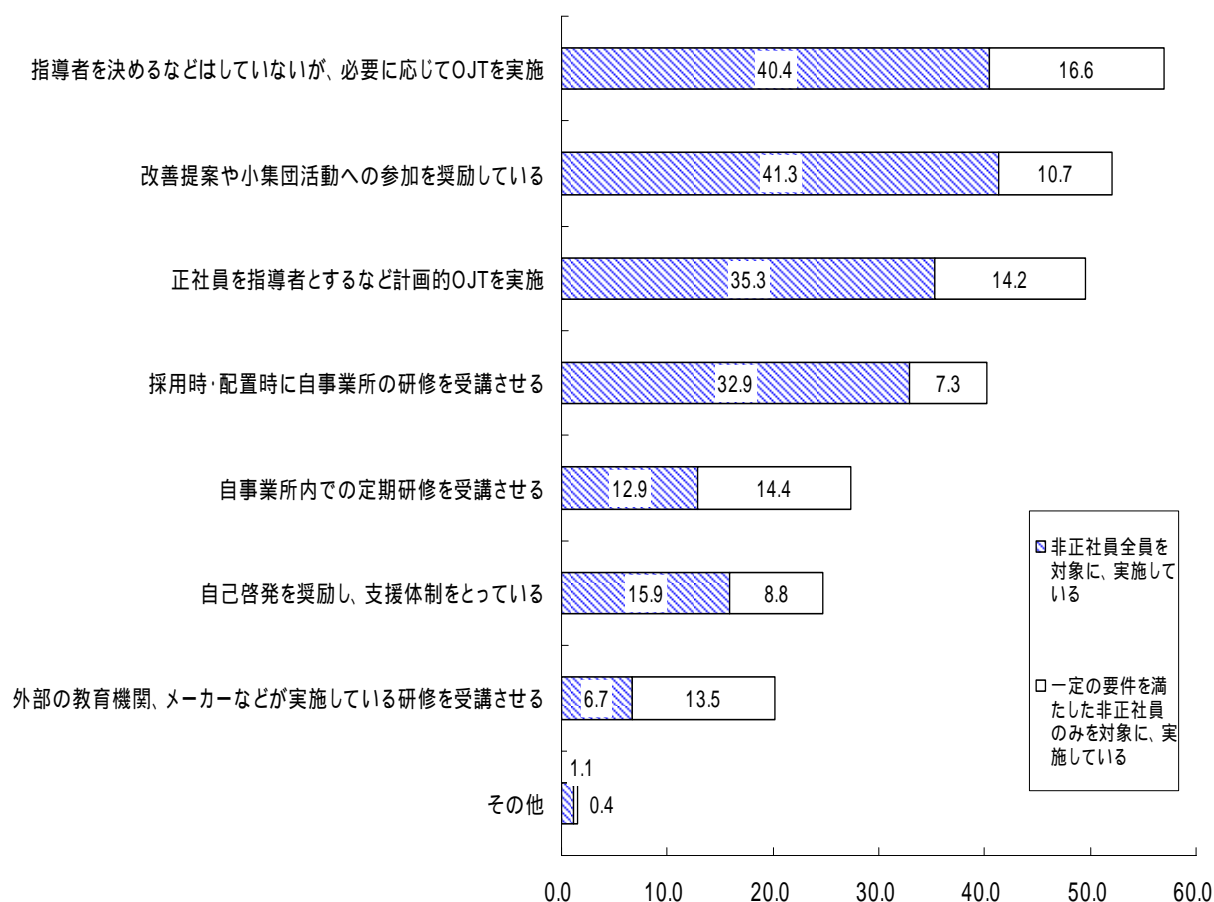


### (3) 技能者・技術者として働く非正規労働者を対象とした教育訓練

技能者・技術者として働く非正社員全員あるいは非正社員の一部に実施しているという回答が最も多かった教育訓練の方法は、「指導者を決めるなどはしていないが、必要に応じてOJTを実施」で、技能者・技術者として働く非正社員がいる事業所の約半数がこの方法をあげている。その他、非正社員全員または一部に実施していると答えた事業所が比較的多かったのは、「改善提案や小集団活動への参加を奨励している」、「正社員を指導者とするなど計画的OJTを実施」、「採用時・配置時に自事業所の研修を受講させる」といった施策である(図表13)。

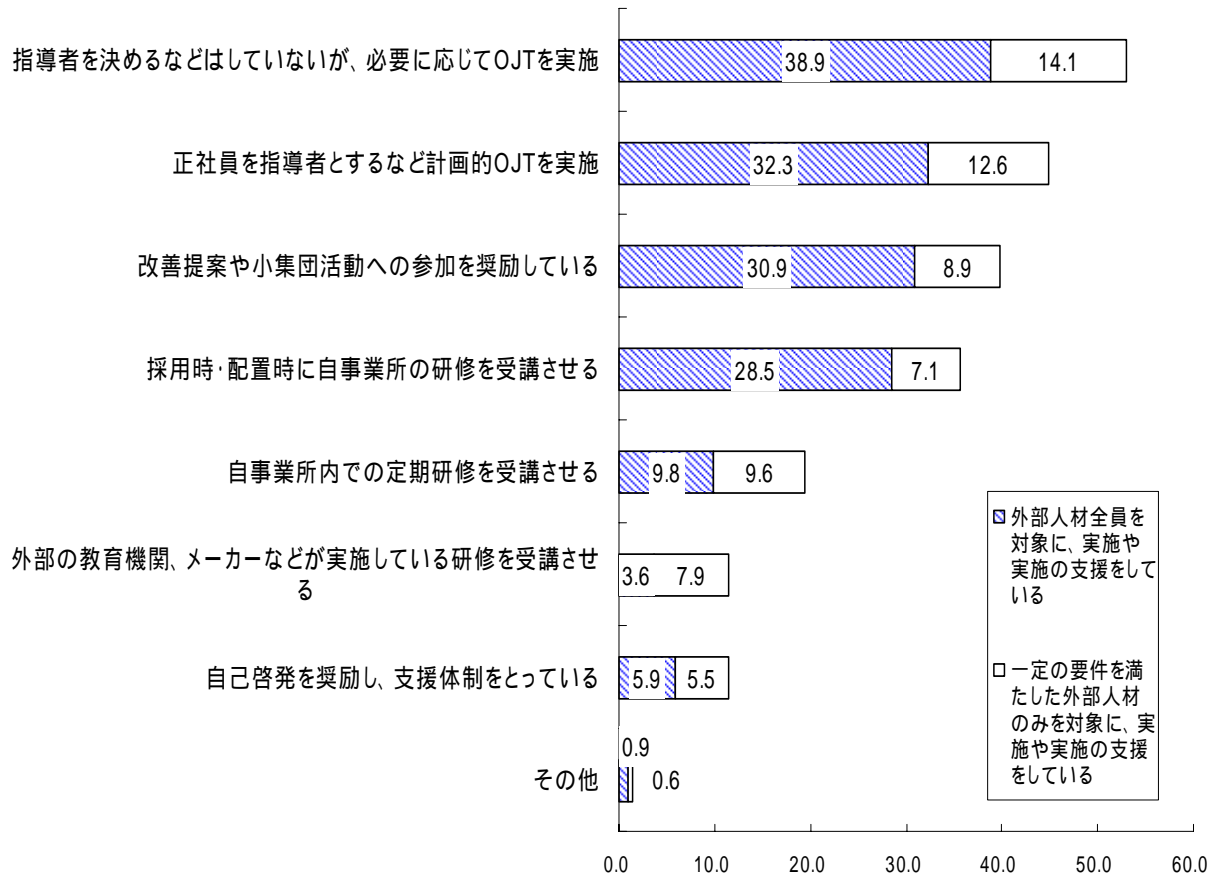
また、技能者・技術者として働く外部人材がいる事業所で、教育訓練に関連した支援内容として実施する事業所が比較的多かったのは、「指導者を決めるなどしていないが、必要に応じてOJTを実施」、「改善提案や小集団活動への参加を奨励している」、「正社員を指導者とするなど計画的OJTを実施」、「採用時・配置時に自事業所の研修を受講させる」といった取組みであった(図表14)。

図表13 技能者・技術者として働く非正社員を対象とした教育訓練  
(n = 926、単位：%)





**図表 1 4 技能者・技術者として働く外部人材を対象とした教育訓練への支援内容**  
( n = 800、単位：% )

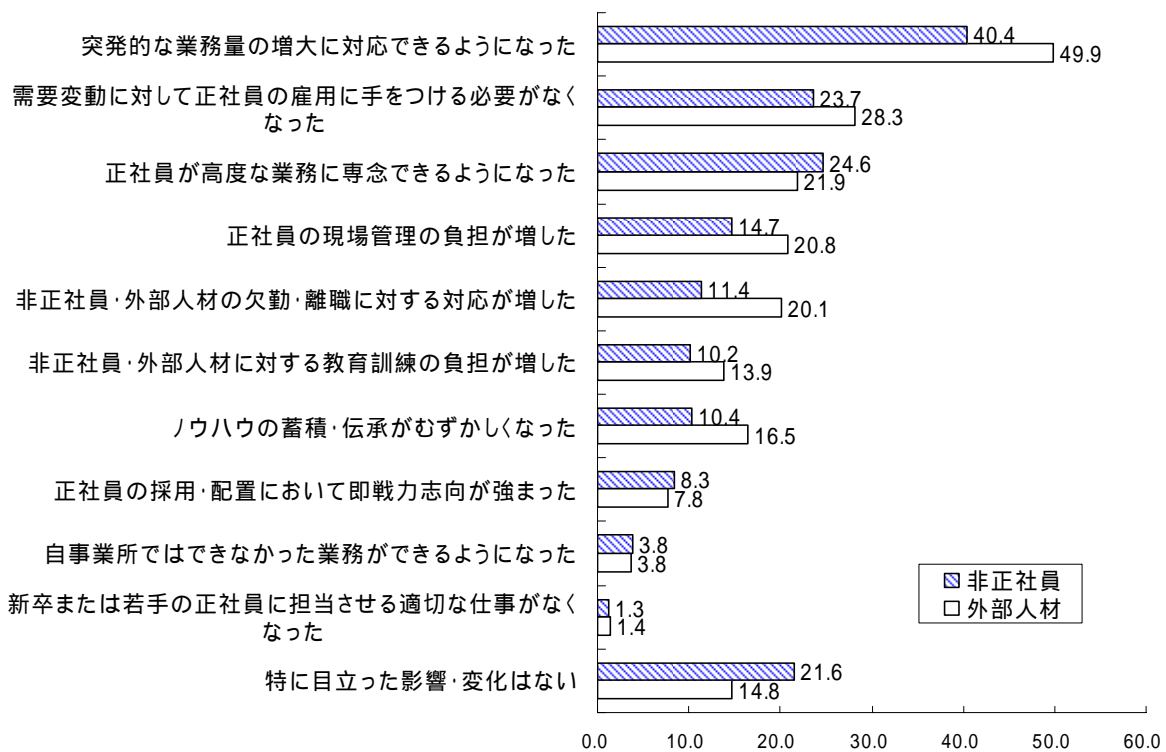


**(4) 非正規労働者の活用に伴う職場の変化や影響  
製造現場における変化や影響**

技能者・技術者として働く非正社員のいる事業所に、非正社員を活用したことに伴う製造現場における変化や影響をたずねたところ、「突発的な業務量の増大に対応できるようになった」が最も多かった。そのほかには「正社員が高度な業務に専念できるようになった」、「需要変動に対して正社員の雇用に手をつける必要がなくなった」といった回答が比較的多く、「特に目立った影響・変化はない」という回答も約2割を占めた(図表15)。「特に目立った影響・変化はない」の回答率は、従業員数の規模が大きい事業所ほど低下する(30-49名:24.7%、50-99名:16.9%、100-299名:12.8%、300名以上:7.0%)。

一方、技能者・技術者として働く外部人材のいる事業所では、外部人材の活用に伴う変化や影響として「突発的な業務量の増大に対応できるようになった」、「需要変動に対して正社員の雇用に手をつける必要がなくなった」、「正社員が高度な業務に専念できるようになった」と、非正社員の場合と同様の項目をあげるところが比較的多い(図表15)。

**図表15 非正規労働者の活用に伴う変化や影響：製造現場  
(3つまで選択可、単位：%)**



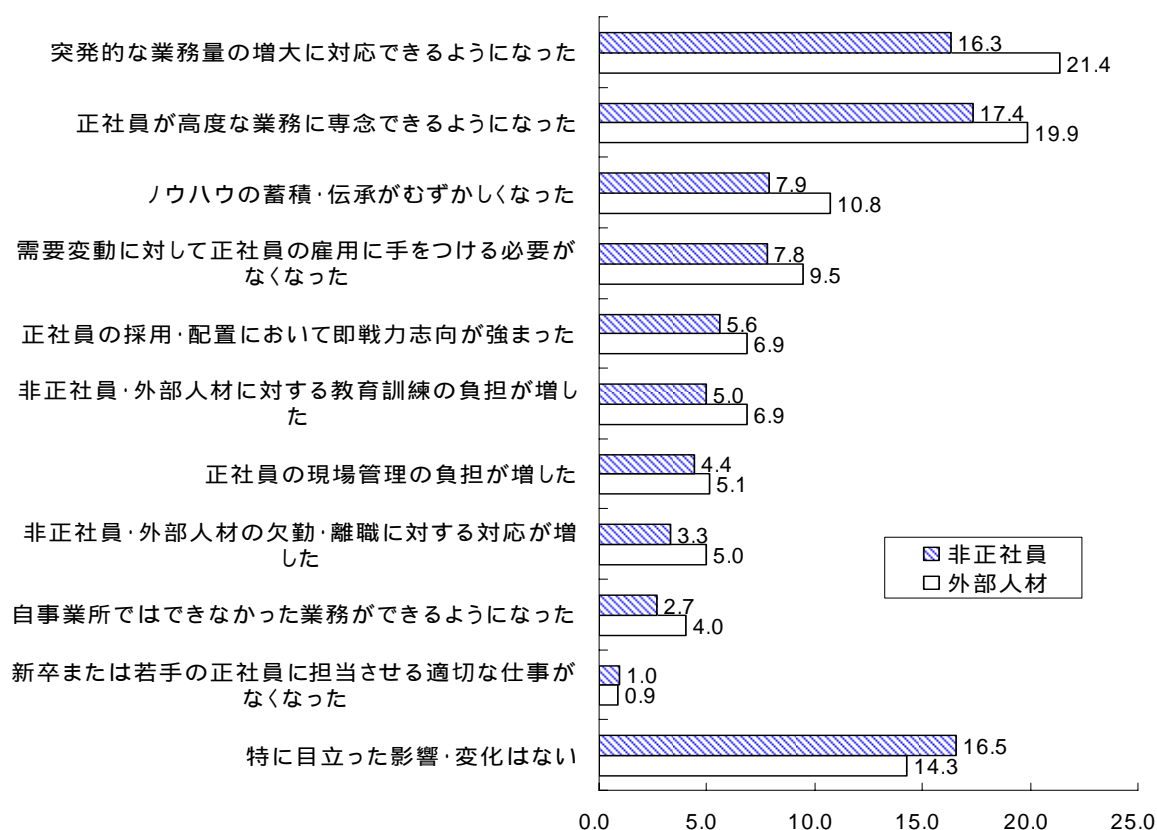
注：非正社員の数字は、技能者・技術者として働く非正社員がいる事業所(n=926)における回答率。外部人材の数字は、技能者・技術者として働く外部人材がいる事業所(n=800)における回答率。

## 技術部門における変化や影響

技能者・技術者として働く非正社員がいる事業所が、非正社員活用に伴う技術部門における変化や影響として回答しているのは、「正社員が高度な業務に専念できるようになった」「突発的な業務量の増大に対応できるようになった」といった点である。「特に目立った影響・変化はない」という事業所も2割弱ある（**図表16**）。従業員300名以上の事業所では、「正社員が高度な業務に専念できるようになった」（31.6%）、「突発的な業務量の増大に対応できるようになった」（27.6%）、「ノウハウの蓄積・伝承がむずかしくなった」（25.0%）といった項目の回答率が特に高くなっている。

一方、技能者・技術者として働く外部人材がいる事業所は、「突発的な業務量の増大に対応できるようになった」「正社員が高度な業務に専念できるようになった」といったことを、技術部門における変化や影響としてあげている（**図表16**）。

**図表16 非正規労働者の活用に伴う変化や影響：技術部門の職場（3つまで選択可、単位：%）**

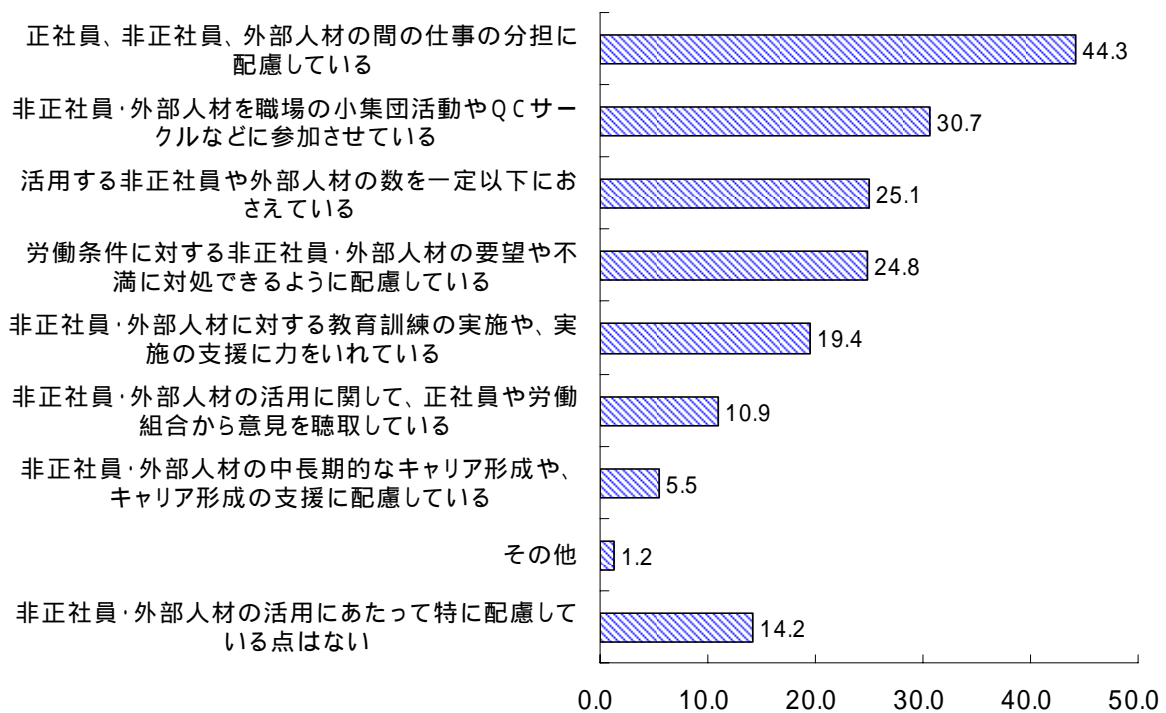


注：非正社員の数字は、技能者・技術者として働く非正社員がいる事業所（n = 926）における回答率。外部人材の数字は、技能者・技術者として働く外部人材がいる事業所（n = 800）における回答率。

## (6) 非正規労働者の活用にあたっての配慮

技能者・技術者として働く非正規労働者がいる事業所は、非正規労働者の活用にあたって「正社員、非正社員、外部人材の間の仕事の分担に配慮している」、「非正社員・外部人材を職場の小集団活動やQCサークルなどに参加させている」、「活用する非正社員や外部人材の数を一定以下に抑えている」、「労働条件に対する非正社員・外部人材の要望や不満に対処できるように配慮している」といった措置を講じている。「非正社員・外部人材に対する教育訓練の実施や実施の支援に力を入れている」の回答率は約2割で、非正規労働者を活用している事業所の一定程度は、彼らの教育訓練にも配慮しているが、さらに踏み込んで「非正社員・外部人材の中長期的なキャリア形成やキャリア形成の支援に配慮している」という事業所は、約5%にとどまっている(図表17)。

図表17 非正規労働者の活用にあたっての配慮  
(n = 1,157、複数回答、単位：%)



参考資料：回答事業所の属性など

図表 1 8 回答事業所の業種（上段：実数、下段：％）

	n	精密機械器具製造	輸送用機械器具製造	電子デバイス・情報通信機器製造	電気機械器具製造	金属製品	鉄鋼	非鉄金属	一般機械器具製造	工業用プラスチック製品製造	その他	無回答
合計	2,015 100.0	175 8.7	307 15.2	101 5.0	328 16.3	361 17.9	107 5.3	92 4.6	242 12.0	98 4.9	157 7.8	47 2.3

図表 1 9 回答事業所の従業員規模（上段：実数、下段：％）

	n	29名以下	30～49名	50～99名	100～299名	300名以上	無回答
合計	2,015 100.0	149 7.4	345 17.1	946 46.9	341 16.9	111 5.5	123 6.1

図表 2 0 回答事業所の立地地域（上段：実数、下段：％）

	n	北海道・東北	北関東	南関東	甲信・北陸	東海	近畿	中四国	九州・沖縄	無回答
合計	2,015 100.0	215 10.7	171 8.5	330 16.4	227 11.3	329 16.3	343 17.0	182 9.0	106 5.3	112 5.6

注：「北関東」 - 群馬、栃木、茨城のいずれかに立地している事業所。

「南関東」 - 埼玉、東京、神奈川、千葉のいずれかに立地している事業所。

「甲信・北陸」 - 山梨、長野、新潟、富山、石川、福井のいずれかに立地している事業所。

「東海」 - 静岡、愛知、岐阜のいずれかに立地している事業所。

図表 2 1 最も生産高・売上高が大きい分野（上段：実数、下段：％）

	n	最終製品を生産、自社ブランドで販売	最終製品を生産、問屋や大手メーカーのブランドで販売	自社の仕様で部品または材料を加工・生産、特定のユーザーに販売	受注先の仕様に基づき自社で図面などを作成、部品または材料を加工・生産	受注先の図面に基づいて部品または材料を加工・生産	無回答
合計	2,015 100.0	521 25.9	126 6.3	97 4.8	401 19.9	792 39.3	78 3.9