

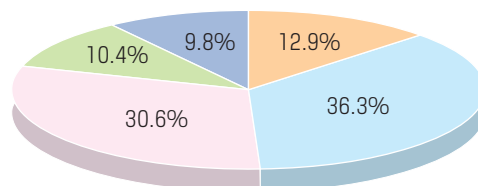
# 特別調査「中高年従業員の技能・知識の承継について」

(特別調査については、全地域調査依頼先600先からの有効回答のみを集計した調査結果となっています。)

## 問1

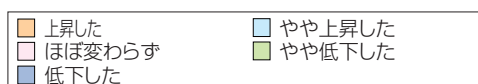
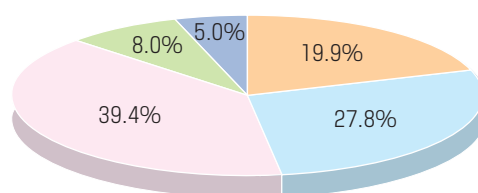
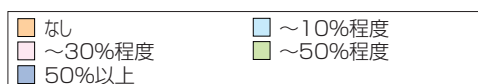
貴社の役職員(パート・アルバイトなどを含む)に占める50歳以上の人の割合はおよそどのくらいですか。下記の1~5の中から1つ選んでお答え下さい。また、その割合は10年前に比べて上昇(低下)しましたか。下記の6~0の中から1つ選んでお答え下さい。

- (50歳以上の割合) (10年前比)
- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1. なし(0%) | 6. 上昇した   |
| 2. ~10%程度 | 7. やや上昇した |
| 3. ~30%程度 | 8. ほぼ変わらず |
| 4. ~50%程度 | 9. やや低下した |
| 5. ~50%以上 | 0. 低下した   |



中高年従業員の技能・知識の承継については、役職員に占める50歳以上の割合は、「10%程度が36.3%」と最も高くなっており、「30%程度が30.6%」、「50%程度が10.4%」、「50%以上が9.8%」となっており、全体の50.8%の企業が、団塊世代を中心とする従業員構成となっております。

また、その割合が10年前に比べて上昇(低下)しましたかについては、「上昇した19.9%」、「やや上昇した27.8%」と、ほぼ半数の企業が中高年の従業員構成比が増加と回答しています。



## 問2

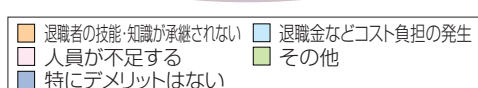
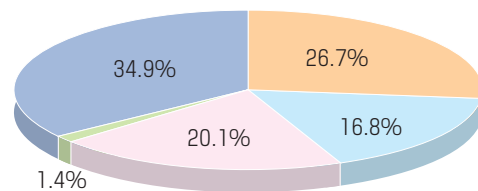
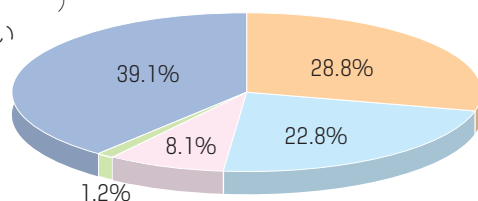
団塊世代を中心とする中高年従業員の退職が貴社の経営に与える影響(メリット・デメリット)として、具体的にどのようなものが考えられますか。下記の1~5,6~0の中から、それぞれ1つだけ選んでお答え下さい。

- | メリット                 | デメリット               |
|----------------------|---------------------|
| 1. 世代交代の進行           | 6. 退職者の技能・知識が承継されない |
| 2. 人件費負担の軽減          | 7. 退職金などコスト負担の発生    |
| 3. IT(情報技術)の導入・活用の促進 | 8. 人員が不足する          |
| 4. その他( )            | 9. その他( )           |
| 5. 特にメリットはない         | 0. 特にデメリットはない       |

中高年従業員の退職が経営に与える影響については、メリットとして「世代交代の進行が28.8%」、「人件費負担の軽減が22.8%」となっています。

また、デメリットとして「退職者の技能・知識が承継されないが26.7%」が最も高く、次いで「人員が不足するが20.1%」、「退職金などコスト負担の発生が16.8%」となっております。

このことから、世代交代により企業の活性化が図られる、反面、技能・知識の継承が課題と考えられる結果となりました。

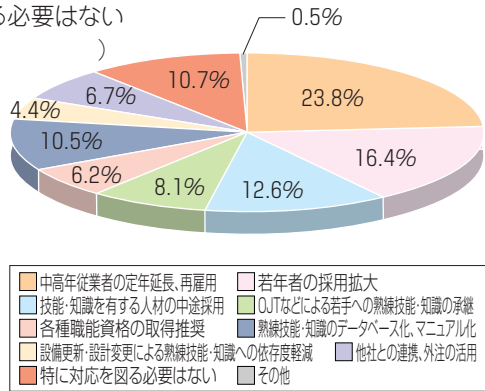


問3

中高年従業員が退職の時期を迎えるのに備え、貴社ではどのような対応を図っていますか、または図るべきだと考えますか。下記の1~0の中から3つ以内で選んでお答え下さい。

1. 中高年従業員の定年延長、再雇用
2. 若年者の採用拡大
3. 技能・知識を有する人材の中途採用
4. OJTなどによる若手への熟練技能・知識の承継
5. 各種職能資格の取得推奨
6. 熟練技能・知識のデータベース化、マニュアル化
7. 設備更新・設計変更による熟練技能・知識への依存度軽減
8. 他社との連携、外注の活用
9. 特に対応を図る必要はない
0. その他( )

中高年従業員の退職の備えの対応については、「中高年従業員の定年延長・再雇用が23.8%」と最も高く、「若年者の採用拡大が16.4%」、「技能・知識を有する人材の中途採用が12.6%」となっており、雇用の拡大傾向になっていく結果となりました。

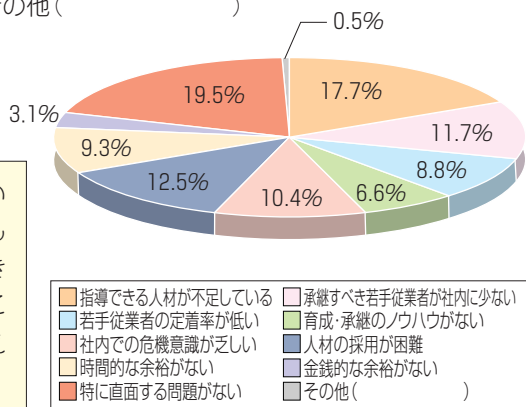


問4

中高年従業員の技能・知識を社内の人材に承継していく際、貴社ではどのような問題に直面していますか。下記の1~0の中から3つ以内で選んでお答え下さい。

1. 指導できる人材が不足している
2. 承継すべき若手従業員が社内に少ない
3. 若手従業員の定着率が低い
4. 育成・承継のノウハウがない
5. 社内での危機意識が乏しい
6. 人材の採用が困難
7. 時間的な余裕がない
8. 金銭的な余裕がない
9. 特に直面する問題がない
0. その他( )

中高年従業員の技能・知識を承継していく問題については、「指導できる人材が不足しているが17.7%」と最も高く、次いで「人材の採用が困難が12.5%」、「承継すべき若手従業員が少ないが11.7%」との回答となりました。このことから、企業における人材確保の困難さが課題と考えられる結果となりました。



問5

中小企業が中高年従業員の技能・知識を円滑に承継していくために、行政部門はどのような対応を強化すべきと考えますか。下記の1~0の中から3つ以内で選んでお答え下さい。

1. 熟練の技能・知識を有する指導員の派遣
2. シニア人材を斡旋するマッチング事業の拡充
3. 自社を若者にアピールできる場の提供
4. 他者の成功事例などの情報提供の充実
5. 承継のノウハウ向上を目的とする講習会の開催
6. 人材育成への資金面でのサポート
7. 公共の職業訓練の充実
8. 技能検定などの公的な評価制度の充実
9. 特に強化すべき対応はない
0. その他( )

中高年従業員の技能・知識を承継していく上での強化すべき点については、「人材育成への資金面でのサポートが23.5%」が最も高く、次に、「シニア人材を斡旋するマッチング事業の拡充が12.0%」、「熟練の技能・知識を有する指導員の派遣が10.2%」となっており、企業が人材育成の為に積極的に資金支援に取り組む姿勢が伺えます。

