

2. 調査結果の概要

(1) 事業所概要

回答のあった事業所の構成をみると、「製造業」が5割強、「建設業」、「サービス業」、「運輸・通信業」がそれぞれ1割強となっている（図1-1）。

そして、各事業所の規模をみると、「100～299人」が6割弱、「300～499人」と「99人以下」が1割強、「500～999人」と「1,000人以上」が1割弱となっており、中小規模の事業所が7、大規模の事業所が3の割合となっている（図1-2）。

また、各事業所では、どんな事業方針を採っているかをみると、「既存製品・サービスの高付加価値化」（4割強）や「新たな製品の開発、技術開発」（4割弱）が高率を占めており、製品等の高付加価値化や製品開発に力を入れている事業所が多い（図1-3）。

(2) 高度技能労働者の経歴

高度技能労働者を雇用している事業所が7割強、まったく「高度技能労働者がいない」事業所が4分の1弱もある。

高度技能労働者を雇用している事業所の中で、コンピュータ分野に携わっている高度技能労働者を雇用している事業所が5割強、生産分野が4割強、建築分野とその他の分野がそれぞれ2割弱となっている（図1-4）。

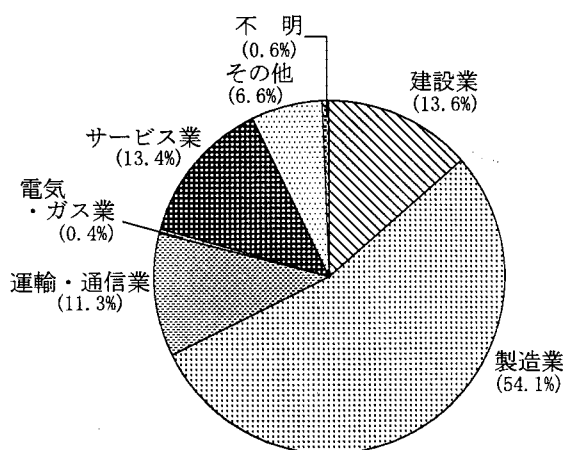


図 1-1 事業所の構成

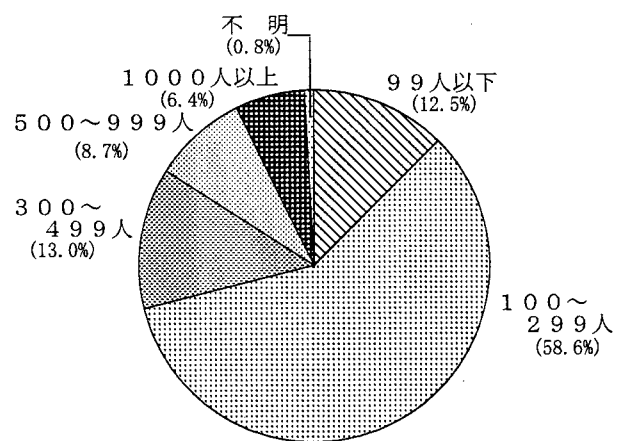


図 1-2 事業所の規模

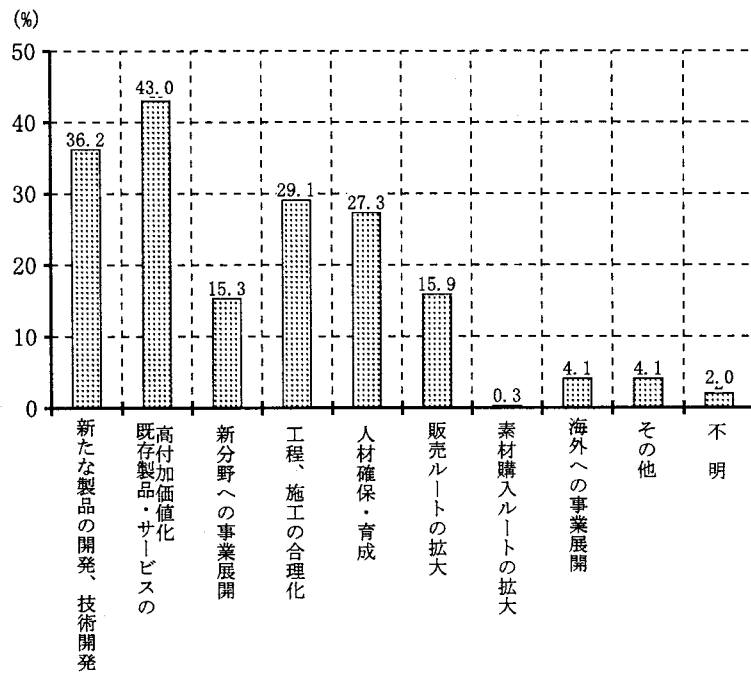


図 1-3 事業方針

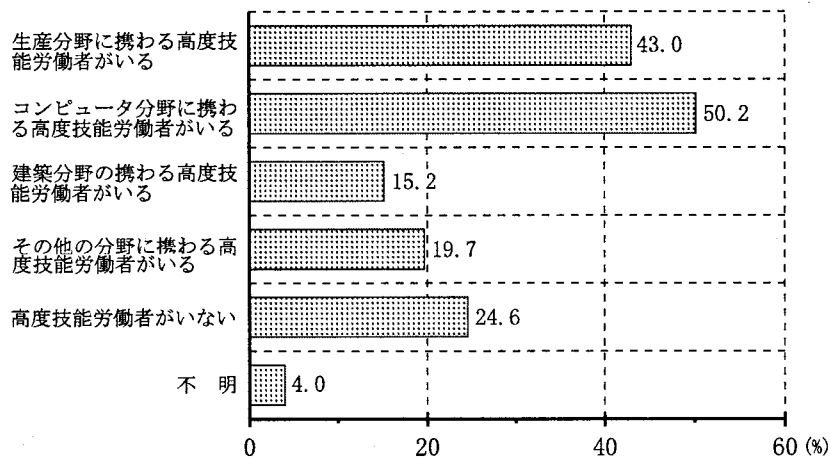


図 1-4 高度技能労働者の携わる分野

では、どんな人たちが高度技能労働者になっているのかをみると、「大学卒者」が8割強、「高校卒者」が5割弱、「高専・短大卒者」が4割弱となっており、いずれの分野でもほぼ同じような割合となっている（図 1-5）。

次に、経験年数をみると、「5年以内」に育て上げている事業所が9割強もあり、平均年数は8.5年となっている。なお、経歴別に平均年数をみると、中途採用者が5.6年と最も短く、次いで職業能力開発短大卒者、大卒者、高専・短大卒者の順に続いており、技術的・専門的知識と技能を持った者がより早く高度技能労働者として活躍している（図 1-6）。

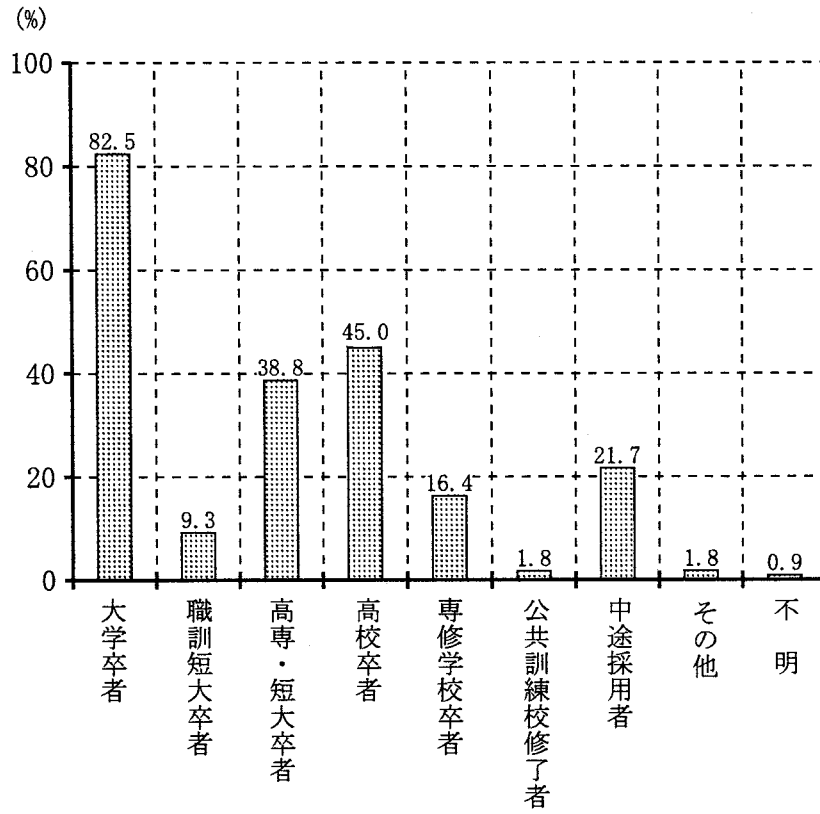


図 1-5 高度技能労働者の経歴

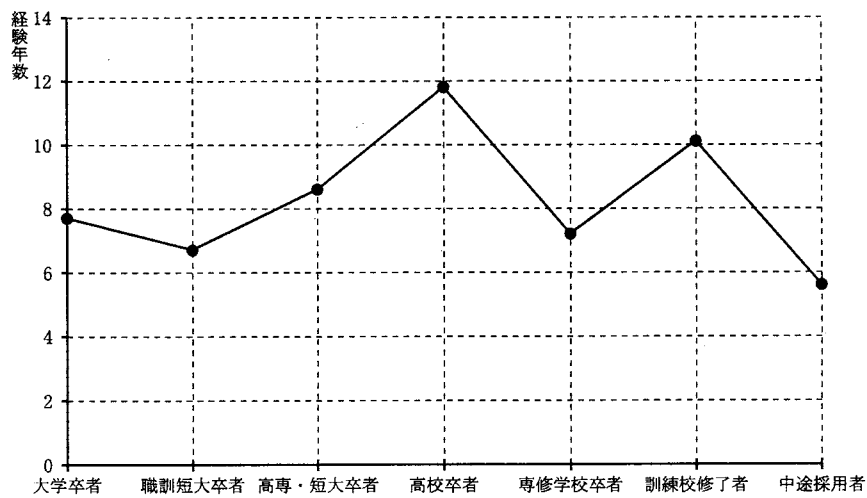


図 1-6 経験平均年数 (経歴別)

(3) 仕事内容

分野別に高度技能労働者の主な仕事内容をみると、生産分野では、半数以上の事業所で製品等の開発、生産工程の保守管理・改善、技術的指導が高率を占めており、高度技能労働者は、生産現場や製品等の開発において高度な実践的技術者である。

そして、コンピュータ分野では、システム作りとその運用が主な仕事内容となっており、建設業、製造業、運輸・通信業では「システムの運用」が、電気・ガス業、サービス業、その他では「システム設計・開発」が主な仕事内容となっている。

また、建築分野では、設計・施工に関する管理業務が主な仕事内容となっている。業種別にみると、いずれの業種でも「施工管理」を主な仕事内容としているが、運輸・通信業のみ「建築施工計画」がやや高率となっている。

その他の分野では、技術的指導が半数以上を占めているが、いずれの分野でも「技術的指導」が高率を占め、現場においては、高度な実践技術者であるとともに後輩技能労働者に対する技術・技能の指導者でもある。

(4) 求められる技術

各事業所ではどのような技術等を高度技能労働者に求めているのかをみると、生産分野では、主に「生産管理技術」、「先端的生産技術」、「コンピュータの活用技術」、「創造的企画開発力」が求められている。業種別にみると、建設業では「生産管理技術」が、製造業では「生産管理技術」や「先端的生産技術」が、運輸・通信業とサービス業では「コンピュータの活用技術」が主に求められており、業種によって求められる技術に違いが見られる。

そして、コンピュータ分野では、主に「業務のシステム化技術」、「ネットワーク技術」、「先端的情報技術」が求められている。業種別にみると、建設業、製造業、運輸・通信業では「業務のシステム化技術」が、サービス業とその他では「ネットワーク技術」や「先端的情報技術」が主に求められており、業種によって求めている技術に違いが見られる。

また、建築分野では、主に「施工管理技術」、「各種施工技術」、「施工計画」が求められている。業種別にみると、建設業では「施工管理技術」が主に求められているが、一方、運輸・通信業、サービス業、その他では「創造的企画開発力」の比率が建設業に比べ高く、施工に関する技術のほかに企画開発力が求められている。

なお、その他の分野の技術をまとめると、製品の企画・開発から営業に至るまでの広い領域に渡って求められている。

(5) 育成方法と優遇措置

各事業所では、高度技能労働者を育成するためどんな方法を講じているか、社内、社外に分けて重点をおいて育成している方法をみてみた。

まず、社内での育成方法をみると、「公的資格の取得を奨励している」(5割弱)、「プロジェクトに参加させている」(4割弱)、「講習会、セミナーを開催している」(3割弱)が高率を占め、主に自己啓発やOJTにより育成している。業種別にみると、建設業、電気・ガス業では自己啓発により、製造業ではOJTにより、サービス業、その他ではOJTと自己啓発により主に育成している(図1-7)。

次に、社外での育成方法をみると、「各種の講習会、セミナーを開催している」、「業界等の主催する研究会、勉強会に参加させている」が高率となっており、ほとんどの事業所が外部のセミナーや研究会、勉強会を活用している(図1-8)。

さらに、各事業所では高度技能労働者に対して、どのような優遇措置を講じているのかをみると、「管理職に登用している」が4割強、次いで「手当の支給をしている」が4割弱、そして「基本給を引き上げている」が2割強を占め、4分の3の事業所が管理職への登用や給与面等での措置を講じている。一方、「何もしていない」事業所が2割強を占めている。

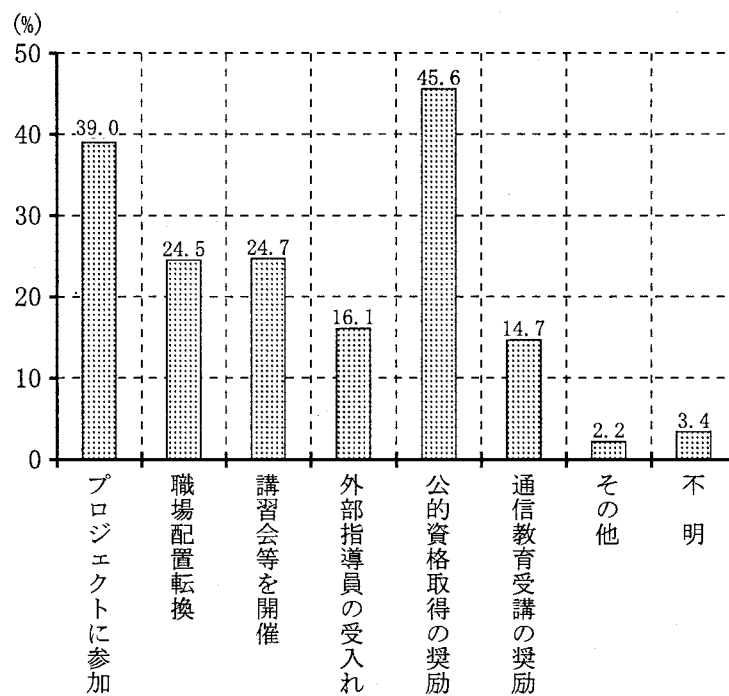


図1-7 社内での育成方法

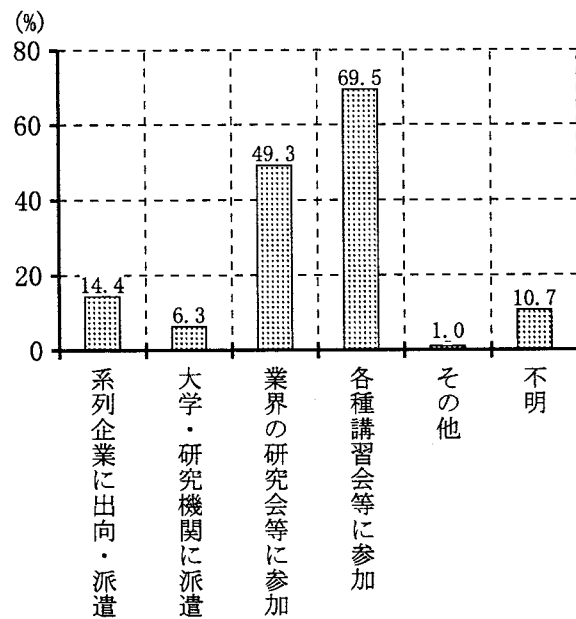


図 1-8 社外での育成方法

(6) 高度技能労働者の過不足

次に、高度技能労働者の現有人数をみると、「1～10人」が4割弱、「11～20人」と「21～50人」がそれぞれ2割弱となっており、半数以上の事業所が「20人以下」の高度技能労働者を雇用している。また、1事業所当たり雇用している平均人数は66.6人となっている。

次に、現有人数を各分野ごとにみると、いずれの分野でも「10人以下」の高度技能労働者を雇用している事業所が高率を占めており、それぞれ生産分野では6割弱、コンピュータ分野では7割強、建築分野では5割となっている（図 1-9）。また、雇用平均人数はそれぞれ33.1人、35.3人、56.4人となっている。

高度技能労働者の不足状況をみると、全体の4割弱の事業所で不足している。不足している分野は、「コンピュータ分野」が3割弱、「生産分野」が2割強、「建築分野」と「その他の分野」がそれぞれ1割弱となっており、特に、コンピュータ分野と生産分野の高度技能労働者の不足を挙げている事業所が多い（図 1-10）。

では、何人くらいの高度技能労働者が不足しているのか、不足人数をみると、7割強の事業所が10人以下の不足をあげており、平均不足人数は12.9人となっている。分野別にみると、いずれの分野でも「1～10人」が8割以上を占め（図 1-11）、平均不足人数は、生産分野では6.7人、コンピュータ分野では9.2人、建築分野では8.1人、その他の分野では8.3人の不足となっている。

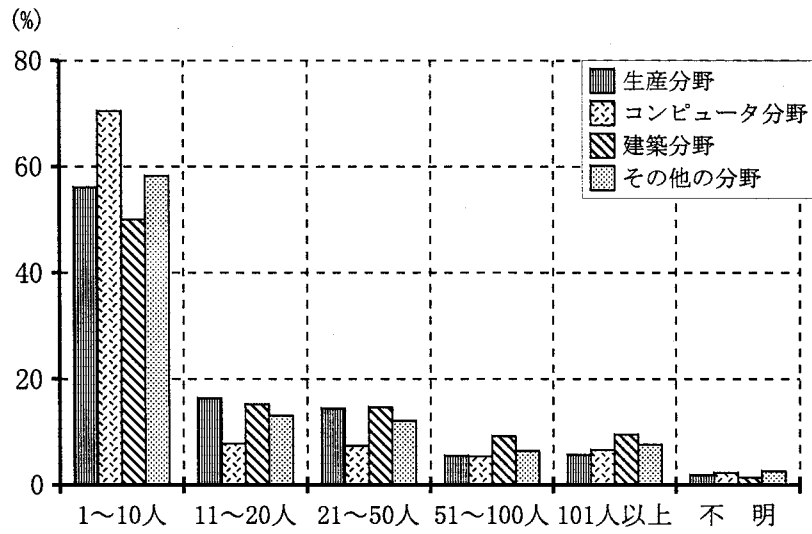


図 1-9 現有人数（分野別）

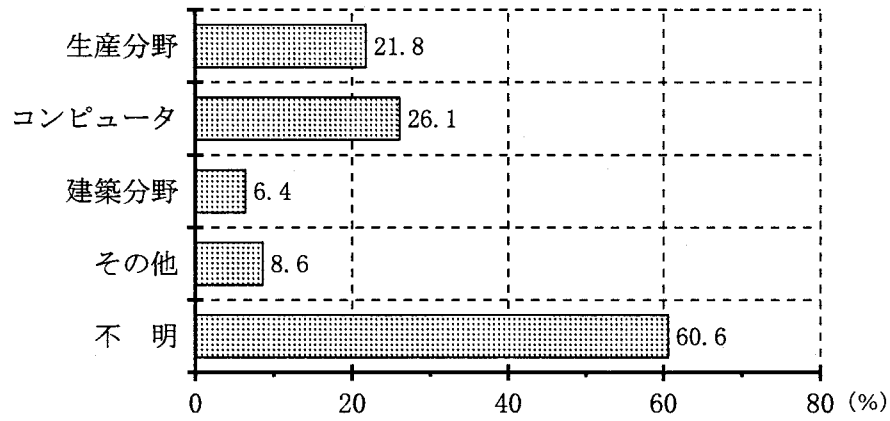


図 1-10 不足分野

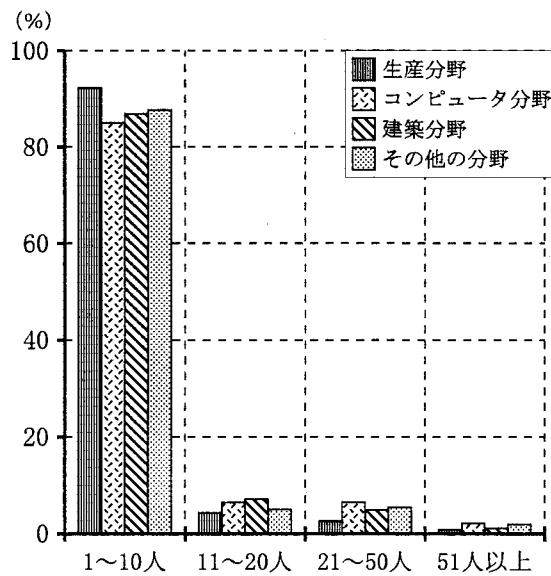


図 1-11 不足人数（分野別）

先に述べた不足人数から平成3年度労働省事業所統計速報値を基に全国推計をしてみると、高度技能労働者が約20.6万人不足している。分野別には、コンピュータ分野が9.7万人、生産分野が5.9万人、建築分野が2.1万人、その他の分野が2.9万人不足している。

高度技能労働者の不足対策をみると、「新規学卒者を高度技能労働者に育成している」が5割、「技能労働者から高度技能労働者に育成している」が4割弱、「高度技能労働者の中途採用を行っている」が3割強、「上司、同僚が仕事を分担している」が3割弱となっており、所内で高度技能労働者の育成を中心に何らかの対策を講じている事業所がほとんどである（図1-12）。

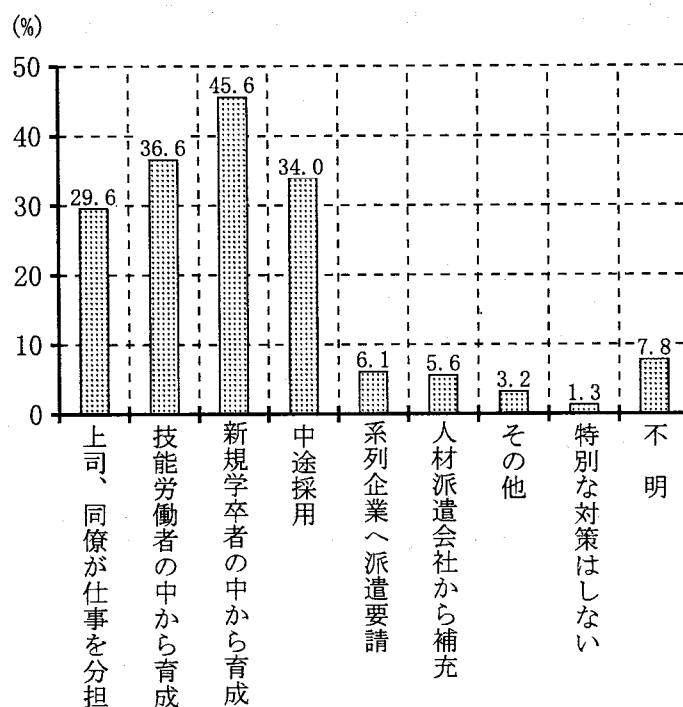


図1-12 人手不足対策

(7) 今後の動向

各事業所では、5年後の高度技能労働者数はどのように変化するのか、5年後の見通しをみると、生産分野、コンピュータ分野では「増加する」と回答している事業所がそれぞれ4割弱、5割弱となっており、ほかの分野に比べて高い比率を占め、今後も高度技能労働者が増加すると予想している。一方、「変わらない」、「減少する」と回答した事業所はいずれの分野でもそれぞれおよそ2割強、わずかな比率となっており、同じ傾向を示している。また、「不明」な事業所が建築分野、その他の分野で高率（およそ6割）を占め、経済低迷期での将来の不透明さを表している（図1-13）。生産分野では製造業を中心に、コンピュータ分野ではサービス業を中心にいずれの業種でも、建築分野では建設業を中心に高度技能労働者の増加が見込まれる。

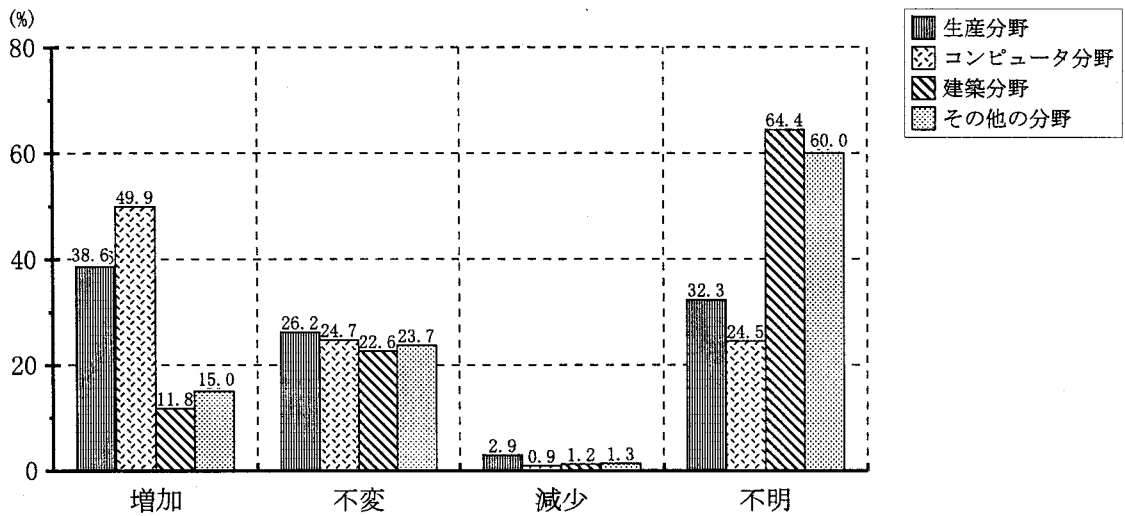


図 1-13 5年後の見通し（分野別）

増加理由をみると、「需要の拡大」が3割強、「製品の多角化」が2割強となっており、6割強の事業所が生産の拡大により高度技能労働者が増加すると見込んでいる（図 1-14）。

また、減少理由をみると、「需要の減少」が2割強、「外注化」、「新技術の導入」、「事業の縮小」がそれぞれ1割強となっており、各事業所では事業の縮小、合理化、アウトソーシング化により経済の低迷期を乗り切ろうとしているのがうかがえる（図 1-15）。

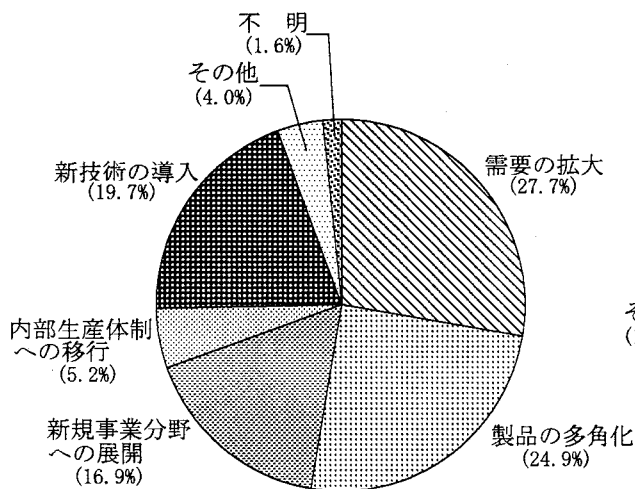


図 1-14 増加理由

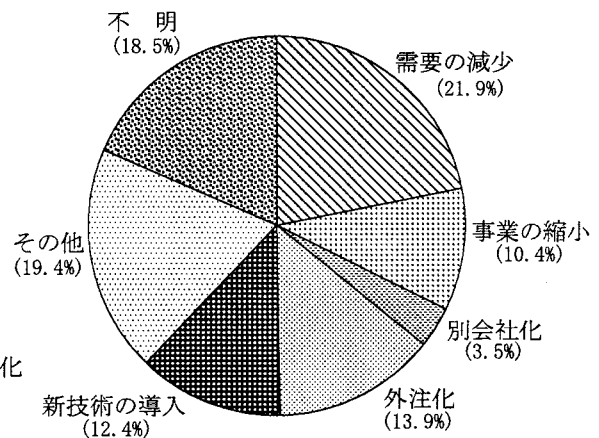


図 1-15 減少理由

(8) 国等への要望

高度技能労働者を育成する上で、国等の職業能力開発施設にどんなことを望んでいるのかをみると、「在職者教育訓練の充実」(5割強)、「人材・技術情報等のネットワークの整備」(4割強)を望んでいる事業所が多い(図 1-16)。

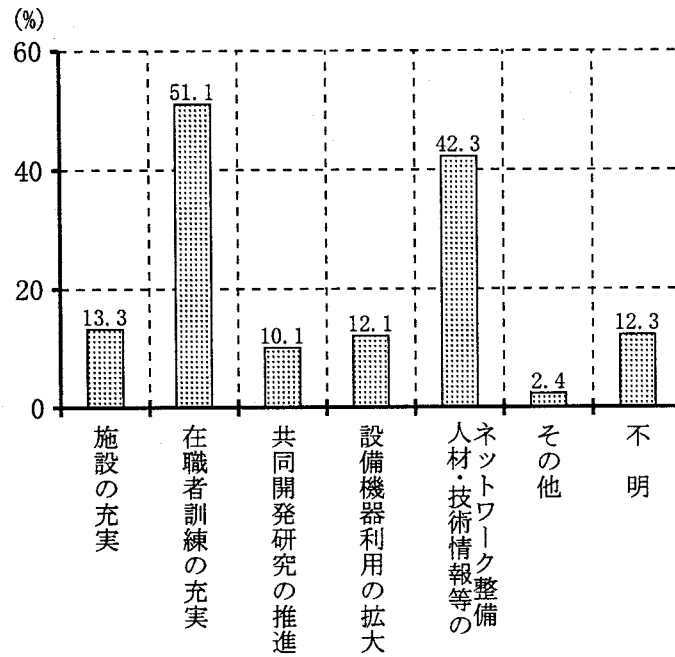


図 1-16 国等への要望