

府内製造業の技能系・技術系正社員の育成に関する調査

大阪産業経済リサーチセンター
主任研究員 須永 努

はじめに

グローバル化や技術革新が進み、国内外の企業との競合が激化する中で、製造業の企業では、自らの経営基盤を強化していくうえで、事業展開において基幹的役割を果たす技能系・技術系正社員の能力向上が重要性を増していると考えられます。

そこで、府内に本社を置く企業の技能系・技術系正社員の育成への取組状況などについて調査を行いました。調査において実施したアンケートは、常用雇用者20人以上300人未満の企業を対象に平成27年10月～11月に行い（有効発送数1,988）、有効回答数574で、有効回答率は28.9%でした。

人材育成の重要性とその背景

事業を展開していくうえで経営上、今後重視する取組として、「人材の育成」は表1のように、突出して最も多くあげられています。

表1 経営上、今後重視する取組【上位5位】

順位	今後重視する経営上の取組	回答率(%)
1	人材の育成	85.2
2	生産・品質・在庫などの管理レベルの向上	48.8
3	営業部門の販売力の強化	48.4
4	若手の採用による社員の高齢化回避	42.1
5	新製品の開発	35.4

(注) 回答率は有効回答総数568に対する比率。複数回答。

このように、人材育成はほとんどの企業で今後の経営上の重要なポイントとして認識されています。その背景としては、人材育成の成否が自社の「技術力水準の維持・向上」「人材の充足度」「技能伝承の問題度」に影響を与えていることや、さらに、自社の主力となっている正社員は、即戦力の確保が難しいため、入社後に育て上げて能力を向上させているケースが多いことがあげられます。

教育訓練の方法

では、現在企業が行っている教育訓練の方法についてみると、表2のように、「日常業務の合間での先輩社員からの訓練指導」が突出して最も多く、次いで、「社内での社員同士の勉強会の開催」となっています。

表2 現在行っている教育訓練方法【上位5位】

順位	教育訓練の方法	回答率(%)
1	日常業務の合間での先輩社員からの訓練指導	81.0
2	社内での社員同士の勉強会の開催	42.7
3	使用機器メーカーの研修受講	27.1
4	取引先が実施する研修の受講	22.0
5	業界団体・協同組合の研修受講	20.9

(注) 回答率は有効回答総数527に対する比率。複数回答。

人材育成の状況

技能系・技術系人材として、生産技能者、生産技術者、設計・開発技術者の育成状況を見ると、表3のように、人材育成が「順調にできている」または「ほぼできている」と回答した「育成できている企業」の比率が最も高い生産技能者でさえ、人材育成が「あまりできていない」または「全くできていない」と回答した「育成できていない企業」の比率は、4割を超えています。

表3 技能系・技術系正社員の育成の状況

	順調にできている	ほぼできている	あまりできていない	全くできていない	合計
生産技能者(N:520)	11.9	47.1	38.7	2.3	100.0
生産技術者(N:463)	8.4	43.0	44.1	4.5	100.0
設計・開発技術者(N:341)	7.9	37.2	49.3	5.6	100.0

(注) N = 有効回答企業数。以下、同じ。

生産技能者：製造現場で専ら製造作業（切削、加工、組立、検査など）に従事している社員

生産技術者：生産工程の効率化の考案、品質・生産管理、機械設備の改良・保全に従事している社員

設計・開発技術者：設計や製品開発、加工技術開発に従事している社員

当該職種の正社員がいる企業からの回答。

人材育成の成否要因

こうした中で、「育成できている企業」において育成ができていない理由についてみると、表4のように、3職種とも上位3位までは同じであり、1位が「正社員の定着率が高い」、2位が「OJT

が効果的に行われている」、3位が「指導できる人材が確保できている」となっています。また、「育成のための時間を確保している」も上位にあがっています。

表4 育成できている理由【上位5位】

順位	生産技能者 (N:291)		生産技術者 (N:228)		設計・開発技術者 (N:147)	
	理由	回答比率 (%)	理由	回答比率 (%)	理由	回答比率 (%)
1	正社員の定着率が高い	62.2	正社員の定着率が高い	57.0	正社員の定着率が高い	56.5
2	OJTが効果的に行われている	37.5	OJTが効果的に行われている	30.7	OJTが効果的に行われている	36.7
3	指導できる人材が確保できている	28.5	指導できる人材が確保できている	25.9	指導できる人材が確保できている	25.2
4	仕事の内容が定型化されたものが多い	24.4	育成のための時間を確保している	22.8	育成のための時間を確保している	23.8
5	育成のための時間を確保している	20.6	仕事の内容が定型化されたものが多い	18.9	指導される側の技能・知識習得意欲が大きい	18.4

(注) 当該職種の正社員が社内において、「育成できている」企業からの上位3つまでの複数回答。

逆に、「育成できていない企業」において育成ができていない理由をみると、表5のように、3職種とも上位2位までは同じであり、1位が「指

導する側の人材が不足している」、2位が「育成を行う時間がない」となっており、指導する人材と時間の確保が課題となっています。

表5 育成できていない理由【上位3位】

順位	生産技能者 (N:205)		生産技術者 (N:220)		設計・開発技術者 (N:177)	
	理由	回答比率 (%)	理由	回答比率 (%)	理由	回答比率 (%)
1	指導する側の人材が不足している	54.1	指導する側の人材が不足している	48.6	指導する側の人材が不足している	56.5
2	育成を行う時間がない	44.9	育成を行う時間がない	41.8	育成を行う時間がない	36.7
3	指導される側の能力が不足している	22.4	育成の対象となる社員が少ない	26.4	育成の対象となる社員が少ない	25.2

(注) 当該職種の正社員が社内にいるが、「育成できていない」企業からの上位3つまでの複数回答。

さらに、「社員間で仕事を助け合う雰囲気」「部下や後輩を育てようという雰囲気」「皆で会社を盛り立てていこうという雰囲気」「皆が仕事を頑張るので、自分も後れを取ってはいけないと社員に思わせる雰囲気」が社内にあることも、育成の順調度にプラスの影響があることがわかりました。

人材育成のポイント

こうしたことから、人材育成のポイントとして、下記の点をあげることができます。

(1) 定着性の高さ

社内で時間をかけて育成していくには、入社した社員の高い定着性が不可欠です。社員への職場環境、人事制度、福利厚生面の配慮、コンプライアンス遵守などが重要です。

(2) 育成の計画性向上

多忙さを理由に育成を後回しにすることは、自社の技術水準など競争力低下につながります。育成のPDCA (Plan→Do→Check→Action) を回

し、教育訓練の効果的・効率的実施のために、指導する人材と育成のための時間の確保などに計画的に取り組むことが必要です。

(3) 問題の再発防止体制の構築

不良品発生などのトラブル情報の社内共有化を円滑にし、再発防止体制をきちんと構築することも、育成のスピードにプラスとなります。

(4) 良好な社内コミュニケーション形成

「この会社の経営者のもとで、仲間たちと一緒に頑張る前向きに働いて行こう」と社員が思うかが能力向上への意欲を左右することから、経営者と社員、また社員間の良好なコミュニケーションを形成していくことが重要です。

※本調査については、報告書『府内製造業の技能系・技術系正社員の育成に関する調査』に取りまとめています。大阪府の下記URLをご参照ください。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/sr1-1.html>