

平成 26 年 5 月 16 日 (金)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)
調査・解析部 次長 郡司 正人
主任調査員補佐 米島 康雄
直通電話 03-5903-6283 URL : <http://www.jil.go.jp>

「ものづくり企業の新事業展開と人材育成に関する調査」結果

- ・最近 10 年間で、ものづくり企業の約 3 割が新しい事業を展開
- ・積極的に人材を育成している企業では、新事業展開で「よい影響があった」とする割合が高い

調査結果のポイント

<最近 10 年間で、ものづくり企業の約 3 割が新しい事業を展開>

最近 10 年間に「新事業を展開したことがある、または展開中」と回答したものづくり企業の割合は約 3 割 (28.9%)、「新事業の展開を検討中」(15.4%) も合わせると 4 割強 (44.3%) の企業が新事業展開に積極的であることがわかった (P.8、図表 10)。

<新事業を展開した企業のうち、約半数が「成長産業」を含む新たな産業分野に進出>

新事業を展開した企業のうち、約半数 (46.9%) が健康・医療・福祉関連分野、新エネルギー・環境関連分野などいわゆる「成長産業」を含む新たな産業分野へ進出。新事業展開を検討中の企業でも約 4 割 (43.0%) が新たな産業分野への進出を見込む (P.8、図表 11)。

<新事業展開の課題として、約半数の企業が「新事業を担う人材の確保が困難」をあげる>

新事業を展開した企業にその課題を複数回答で聞いたところ、「新事業を担う人材の確保が困難」をあげる企業が 46.1% とほぼ半数を占め、人材の確保・育成の重要性を示している。新事業の展開を検討中の企業や展開する予定がない企業でも「新事業を担う人材の確保が困難」を課題にあげる割合 (38.5%) が高く、人材の確保・育成が新事業展開のボトルネックになっているおそれがある (P.13、図表 21)。

<積極的に人材を育成している企業では、新事業展開で「よい影響があった」とする割合が高い>

新事業を展開した企業にその評価 (経営への影響) を聞いたところ、約 6 割 (58.7%) の企業は「よい影響があった」と回答。育成・能力開発方針との関係についてみると、「数年先の事業展開を考慮し、その時必要となる人材を想定した能力開発」など、将来を見越したより積極的な人材育成を行っている企業は、そうでない企業に比べて「よい影響があった」とする回答割合が高くなっている (P.12、図表 18)。

<過半数の企業が情報収集や新技術の獲得を目的とした社外や地域の団体・組織との連携に前向き>

事業活動に関する情報収集や新技術の獲得などを目的に、社外や地域の団体・組織と連携したことがあるものづくり企業の割合は、約 4 割 (38.3%)。今後、連携を検討している企業 (14.6%) と合わせると過半数 (52.9%) が連携に前向きであることがわかった。実際に連携したことがある他機関として、もっとも回答割合が高かったのは、大学等の公共教育機関・研究機関で約 6 割 (61.4%) の企業があげた。実際に新事業を展開している企業では、展開を検討中の企業や展開する予定がない企業に比べ、他機関と連携している割合が高い (P.14-15、図表 22-23)。

調査の趣旨・目的

わが国の製造業において、従業員規模 300 人未満の中小企業が占める割合は 99% を超える。政府が産業競争力の強化に向け、「日本再興戦略」を推進するなか、こうした中小企業は、製造業の復活を支え、新規事業の創造に欠かせない産業基盤であるものの、大企業に比べて、採用・人材育成面などにおいて様々な制約を抱えていると思われる。

本調査では、中小企業が採用・人材育成面等で抱える問題を明らかにするとともに、今後、医療・新エネルギー分野などの成長分野で新事業を展開するに際して、技能者の確保・育成をいかに行っていくかに焦点を当てる。

なお、本調査は、厚生労働省の要請により実施するもので、調査結果は「平成 25 年度ものづくり基盤技術の振興施策（ものづくり白書）」に活用される予定である。

調査の概要

- ・ 調査対象：全国の日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）による項目「E 製造業」に分類される企業（以下「製造業の企業」という。）のうち、プラスチック製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、金属製品製造業、はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、化学工業の従業員数 30 人以上の企業 10,000 社（帝国データバンクの企業データベースから業種・規模別に層化無作為抽出）
- ・ 調査方法：郵送による調査票の配布・回収
- ・ 調査期間：2013 年 11 月 26 日（火）～12 月 12 日（木）
- ・ 有効回収数：2,058 社（有効回収率：20.6%）

用語の定義

- ・ 技能者：製造現場でものの製造（切削、加工、組立、検査など）を直接担当している労働者
- ・ 技能系正社員：技能者のうち、正社員として働いている者
- ・ 直接雇用非正社員：ア) パートタイム社員、イ) 「期間工」「季節工」「契約社員」などと呼ばれるフルタイム契約社員、ウ) 「嘱託」などと呼ばれる定年後の再雇用者や勤務延長者などで企業に直接雇用されている非正社員
- ・ 非直接雇用非正社員：派遣労働者・請負労働者など企業に直接雇用されていない非正社員

回答企業の主な属性

回答企業の主な属性については巻末（P.16）参照。

調査結果の概要

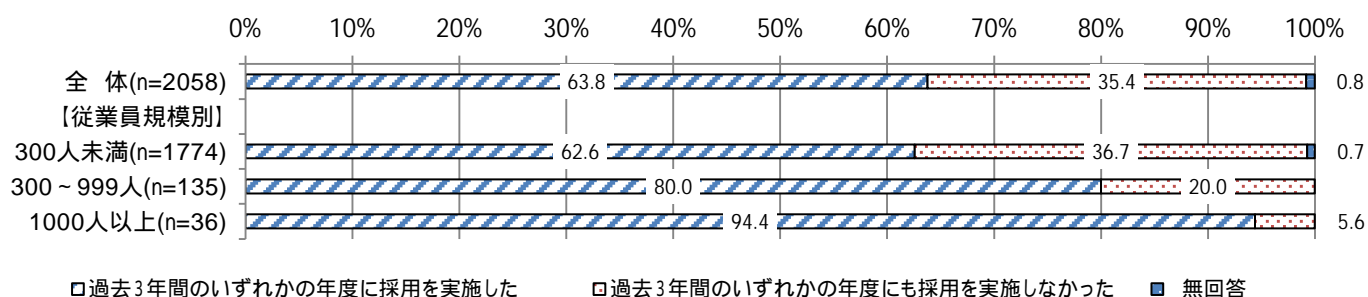
1. 技能系正社員の確保・育成の状況について

(1) 過去3年間における技能系正社員の採用状況

過去3年間(2011~2013年度)における技能系正社員の採用状況を聞いた。まず、新卒採用については、「過去3年間のいずれかの年度に新卒採用を実施した」とする企業の割合は、63.8%で、「いずれの年度にも新卒採用を実施しなかった」とする35.4%を大きく上回った。

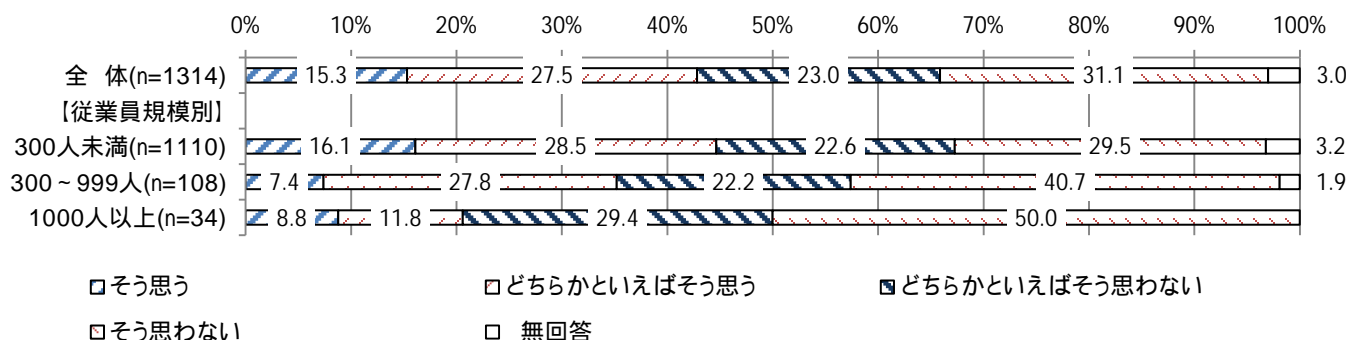
従業員規模が大きいほど、採用を実施したとする回答割合が高くなっており、「300人未満」の中小企業では、約6割(62.6%)なのに対し、「300人~999人」では8割(80.0%)、「1000人以上」では約9割(94.4%)が採用を実施している(図表1)。

図表1 過去3年間の新卒採用状況(単位:%)



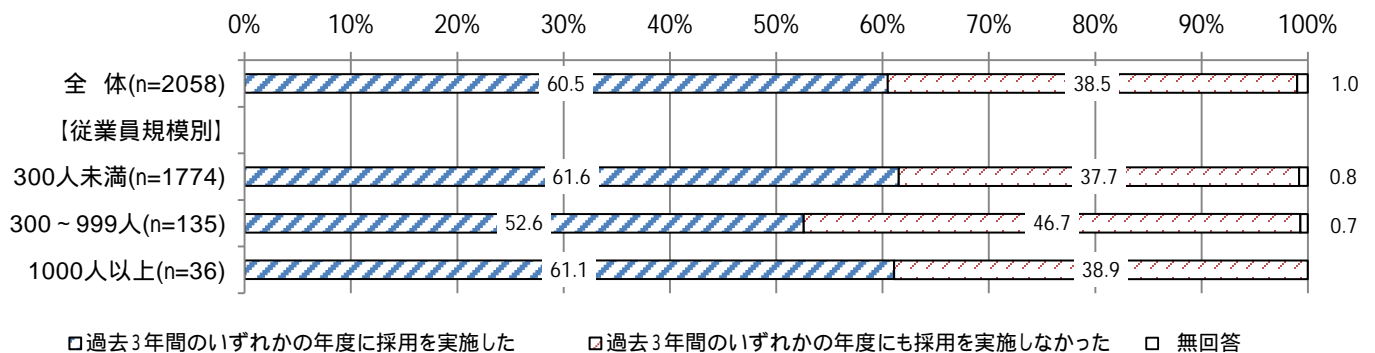
「採用を実施した」企業に「求人に対する応募が少ない」と思うかどうかを聞いたところ、「応募が少ない」(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。以下同じ)とする割合が42.8%。これは、従業員規模による違いが顕著で、規模が小さいほど「応募が少ない」とする割合が高く、「300人」未満の中小企業では約4割(44.6%)なのに対し、「300~999人」では約3割(35.2%)、「1000人以上」では約2割(20.6%)となっており、大企業に比べ応募者数の少なさが強く感じられていることが明らかとなった(図表2)。

図表2 「求人に対する応募が少ない」と思うか(新卒採用)(単位:%)



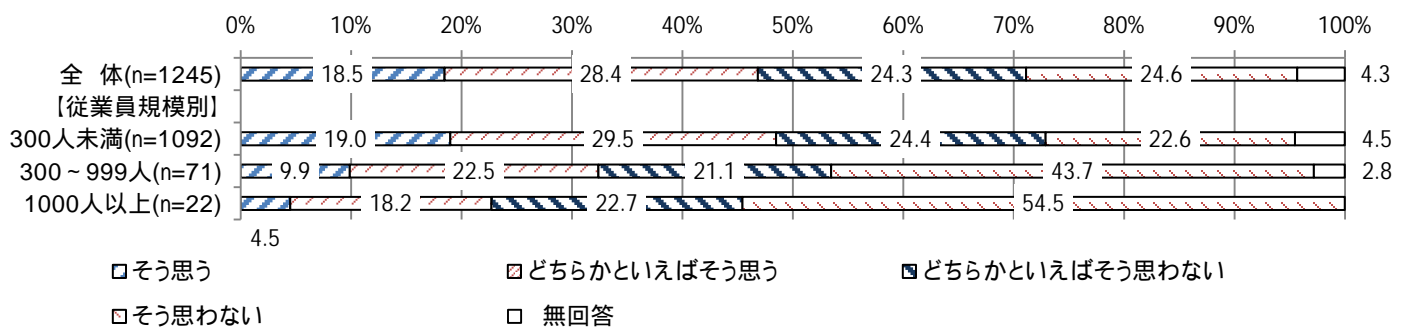
一方、過去3年間の中途採用状況については、「過去3年間のいずれかの年度に中途採用を実施した」とする企業の割合は約6割(60.5%)で、「いずれの年度にも中途採用を実施しなかった」の約4割(38.5%)を上回った。「300人未満」の中小企業では、中途採用の実施割合が「1000人以上」と同水準、「300~999人」よりも約10ポイント高い(図表3)。

図表3 過去3年間の中途採用状況(単位:%)



「求人に対する応募が少ない」と思うかどうかについては、「応募が少ない」とする割合が46.9%。中途採用でも規模が小さいほど「応募者数が少ない」と感じる割合が高く、「300人未満」で48.5%と約半数を占め、「300~999人」では32.4%、「1000人以上」では22.7%となっている(図表4)。

図表4 「求人に対する応募が少ない」と思うか(中途採用)(単位:%)

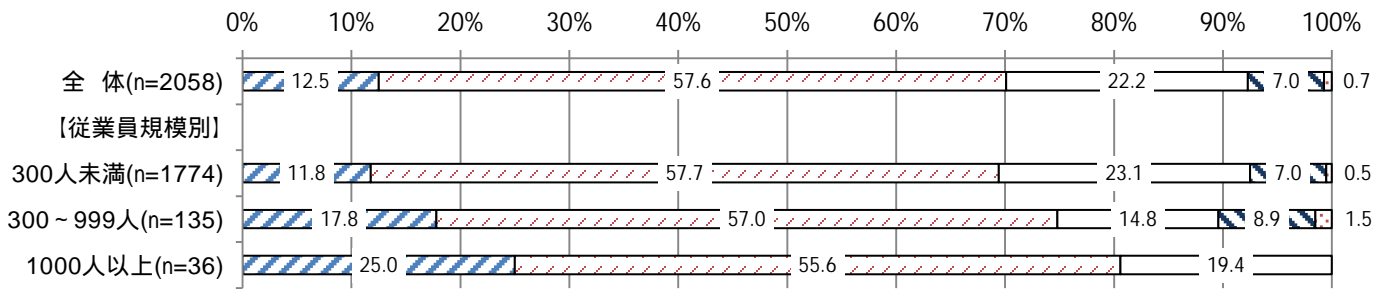


(2) 技能系正社員の育成・能力開発の方針

技能系正社員の育成・能力開発の方針について聞いたところ、「今いる人材を前提にその能力をもう1段アップできるように能力開発を行っている」との回答割合が57.6%と最も高く、これに「個々の従業員が当面の仕事こなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」(22.2%)、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」(12.5%)、「人材育成・能力開発についてとくに方針を定めていない」(7.0%)の順となった。

従業員規模別にみると、300人未満の中小企業では、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」の回答割合は約1割(11.8%)に止まった一方で、「個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」は他の規模に比べて高いことから、当面の業務への対応に追われ、将来を見越した人材育成を行うことが難しいことがうかがえる(図表5)。

図表5 技能系正社員の育成・能力開発の方針（単位：％）



- 数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている
- 今いる人材を前提にその能力をもう1段アップできるよう能力開発を行っている
- 個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている
- 人材育成・能力開発についてとくに方針を定めていない
- 無回答

(3) 技能系正社員を対象とした教育訓練の取り組み

技能系正社員を対象にどのような教育訓練の取り組みを行っているか複数回答で聞いた。「日常業務の合間に熟練技能者が指導」との回答割合が 54.2% ともっとも高く、「日常業務の中で専任の熟練技能者が指導」(46.0%)、「自己啓発の奨励・支援」(35.9%) などがこれに続いた。

「300人未満」の中小企業に着目すると、「親会社・関連会社が実施する研修の活用」「自己啓発の奨励・支援」については、大企業(「300人以上」)より実施している割合が約 17~20 ポイント低くなっている。また、「日常業務の中で専任の熟練技能者が指導」「日常業務の合間に熟練技能者が指導」も大企業に比べて、約 8 ポイント低くなっている。一方、「取引先や使用機器メーカーで実施する研修の活用」「業界団体・協同組合が実施する研修の活用」に関しては大企業よりも高い割合となった(図表6)。

図表6 技能系正社員を対象とした教育訓練の取り組み（複数回答、単位：％）

	日常業務の中で専任の熟練技能者が指導	日常業務の合間に熟練技能者が指導	就業時間後に熟練技能者を中心とした勉強会を開催	親会社・関連会社が実施する研修の活用	公共職業訓練機関が実施する研修の活用	取引先や使用機器メーカーが実施する研修の活用	業界団体・協同組合が実施する研修の活用	自己啓発の奨励・支援	その他	とくに何もしていない	無回答
全体(n=2058)	46.0	54.2	14.0	23.7	26.6	28.3	32.2	35.9	2.8	2.6	1.3
【従業員規模別】											
300人未満(n=1774)	45.6	53.3	13.4	22.2	26.4	29.3	33.4	34.7	2.5	2.8	1.0
300人以上(n=171)	54.4	61.4	21.1	42.1	29.2	25.1	25.1	51.5	5.3	-	0.6

(4) 技能系正社員の教育訓練に向けた環境整備

技能系正社員の教育訓練に向けてどのような環境整備を行っているかを聞いたところ、「技能検定の取得奨励」が41.8%と最も高く、これに「伝承すべき技能のテキスト化・マニュアル化」(38.9%)、「自社の技能マップの作成」(32.8%)が続いた。

各取り組みについて、「300人未満」の中小企業と大企業(「300人以上」)の回答割合を比較すると、中小企業ではとくに「技能系正社員ごとの育成計画の作成」「伝承すべき技能のテキスト化・マニュアル化」「技能検定の取得奨励」などで導入が遅れていることがわかった(図表7)。

図表7 技能系正社員の教育訓練に向けた環境整備の取り組み(複数回答、単位：%)

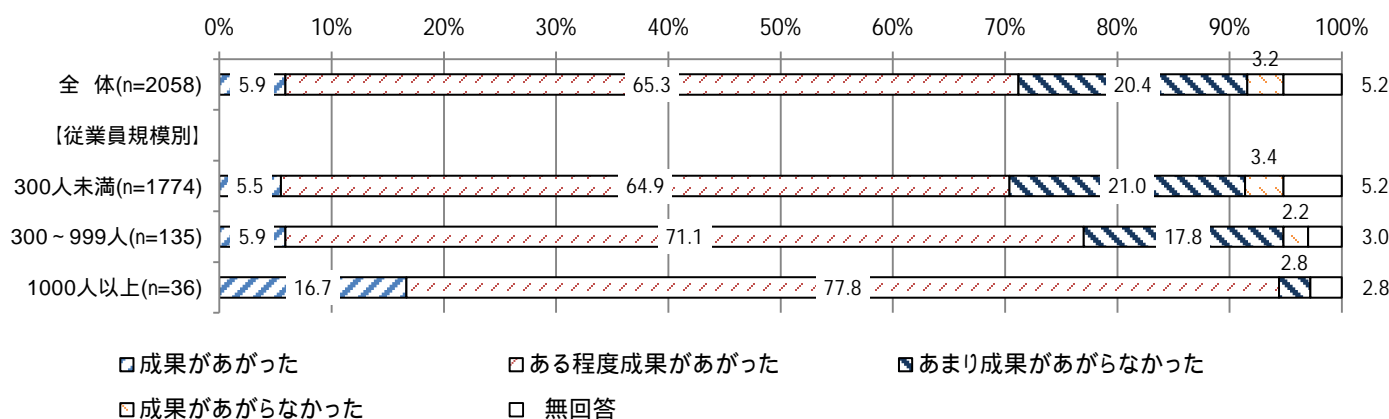
	技能伝承のための専門組織の設置	伝承すべき技能のテキスト化・マニュアル化	技能系正社員ごとの育成計画の作成	自社の技能マップの作成	社内検定など能力評価制度の導入	技能検定の取得奨励	優れた技能を持った技能者の顕彰	技能大会の開催等社内の技能尊重風土の醸成	その他	とくに何もしていない	無回答
全体(n=2058)	4.6	38.9	28.3	32.8	13.7	41.8	12.0	4.5	1.4	15.0	0.9
【従業員規模別】											
300人未満(n=1774)	3.4	37.9	26.8	32.1	12.7	40.6	11.0	3.7	1.4	15.9	0.7
300人以上(n=171)	16.4	53.2	43.3	45.0	21.1	55.6	21.6	14.0	1.2	7.0	0.6

(5) 教育訓練への取り組みの成果

技能系正社員に対する教育訓練の取り組みの成果を聞いた。「成果があがった」「成果があがった」と「ある程度成果があがった」の合計。以下同じ)とする回答割合が約7割(71.2%)を占め、「成果があがらなかった」「あまり成果があがらなかった」と「成果があがらなかった」の合計。以下同じ)を大きく上回った。

従業員規模別では、「成果があがった」とする回答割合は、規模に比例して高くなっている(図表8)。

図表8 教育訓練の取り組みの成果(単位：%)



(6) 教育訓練を実施する上での課題

技能系正社員に教育訓練を実施する上でどのようなことが課題となっているか聞いた。もっとも回答割合が高かったのは、「指導する側の人材が不足している」で過半数(51.3%)の企業がこれをあげている。これに「育成を行う時間がない」(46.4%)、「指導される側の能力や意欲が不足している」(34.0%)が続いた。

従業員規模別にみると、「育成を行う時間がない」は、従業員規模300人以上の大企業で約6割(58.5%)と相対的に高い。一方、「300人未満」の中小企業では、「指導される側の能力や意欲が不足している」の回答割合が大企業に比べ高くなっている。

教育訓練への取り組みの成果別にみると、成果が「あがらなかった」とする企業では、「あがった」企業に比べ、ほとんどの課題項目の回答割合が高くなっているが、とくに「指導する側の能力・意欲が不足している」で差が大きい(図表9)。

図表9 教育訓練を実施する上での課題(複数回答、単位:%)

	若年技能者を十分に確保できない	指導する側の人材が不足している	育成を行う時間がない	育成を行う予算が不足している	指導される側の能力や意欲が不足している	指導する側の能力や意欲が不足している	社員間のコミュニケーションが不足している	伝承・継承すべき技能が明確になっていない	適切な育成方法がわからない	その他	とくに課題になっていることはない	無回答
全体(n=2058)	25.4	51.3	46.4	10.9	34.0	24.4	25.2	19.3	11.5	0.9	5.8	1.7
【従業員規模別】												
300人未満(n=1774)	25.5	51.4	45.7	10.5	34.8	24.6	25.7	19.4	12.0	0.8	6.0	1.4
300人以上(n=171)	22.8	51.5	58.5	12.3	26.3	21.6	19.9	21.1	11.7	1.2	4.7	1.2
【教育訓練への取り組みの成果別】												
成果があがった(n=1465)	23.8	48.6	45.2	10.6	31.0	19.0	22.7	17.4	8.9	0.8	7.1	0.8
成果があがらなかった(n=485)	32.8	63.1	51.5	11.5	44.9	41.0	34.2	26.2	20.0	1.2	1.6	0.2

新事業展開したことで、主力事業が変化したかどうかについては、「展開前と主力事業が変わらない」が84.0%と大多数を占め、「展開前と比較して主力事業が変わった」は1割（12.6%）に止まった。

従業員規模別にみると、「300人未満」の中小企業で「変わった」とする割合が12.9%と他の規模が1桁代なのに比べるとやや高くなっている。

新事業展開によって業態に変化があったかどうかについては、「変化があった」が48.1%だったのに対し、「変化がなかった」は46.4%でほぼ拮抗した。「変化があった」と回答した企業に対し、変化の内容を複数回答で聞いたところ、「自社ブランドによる最終製品の事業化」が55.2%ともっとも回答割合が高く、これに「試作品・特殊品の生産を実施」（33.2%）、「OEMによる最終製品の事業化」（27.6%）が続いた。

従業員規模別にみると、「自社ブランドによる最終製品の事業化」は「1000人以上」で7割（75.0%）と高いが、「300人未満」の中小企業でも約半数（55.7%）があげている（**図表12**）。

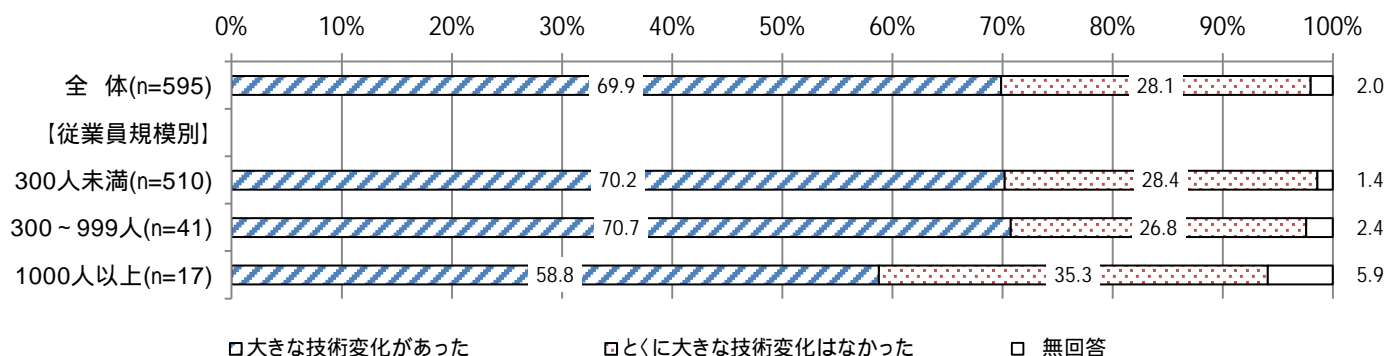
図表12 新事業展開に伴う業態変化の内容（複数回答、単位：%）

	新事業展開に伴う業態変化の有無			新事業展開に伴う業態変化の内容						
	変化があった	変化がなかった	無回答	最終製品の事業化	自社ブランドによる最終製品の事業化	OEMによる最終製品の事業化	試作品・特殊品の生産を実施	シンポジブスを展開	製造に関するソリューション	研究開発に特化
全体(n=595)	48.1	46.4	5.5	(n=286)	55.2	27.6	33.2	9.1	9.1	2.8
【従業員規模別】										
300人未満(n=510)	47.8	46.9	5.3	(n=244)	55.7	27.5	34.0	9.0	9.4	2.9
300～999人(n=41)	41.4	48.8	9.8	(n=17)	29.4	35.3	35.3	11.8	11.8	-
1000人以上(n=17)	47.0	47.1	5.9	(n=8)	75.0	-	12.5	12.5	-	12.5

(3) 新事業展開に伴う技術変化

新事業を「展開中」と回答した企業に対し、新事業を行ったことで、社内の技術に大きな変化があったかどうかを聞いた。「あった」とする回答が約7割（69.9%）を占め、「なかった」の約3割（28.1%）を大きく上回った（**図表13**）。

図表13 新事業展開に伴う大きな技術変化の有無（単位：%）



「あった」と回答した企業に対し、変化の内容を複数回答で聞いたところ、「新たに製造工程の設計能力を取得」が約3割（31.5%）ともっとも高い回答割合を示した。以下、「新たな材料・素材に対する新加工技術を取得」（30.0%）、「使用している生産設備の製造・改良能力を取得」（26.7%）、「新たに部品の設計能力を取得」（24.8%）の順となった。

従業員規模別にみると、「新たに製造工程の設計能力を取得」「新たに部品の設計能力を取得」は「300～999人」規模で高くなっている。また、「これまでとは異なる革新的な技術の取得」は「1000人以上」で5割（50.0%）と他の規模より高い割合を示した（図表14）。

図表14 新事業展開に伴う大きな技術変化の内容（複数回答、単位：%）

	新たに部品の設計能力を取得	新たに製造工程の設計能力を取得	取引先の開発・設計の改善提案能力を取得	製造の前工程、後工程など新たな工程への進出	これまでとは異なる革新的な技術の取得	これまでも異なる革新的な技術の取得	部品のユニット化や組み合わせに関する受注能力を取得	製造・改良能力を取得	使用している生産設備の製造・改良能力を取得	加工技術を取得	微細加工など難度が高い新加工技術を取得	新たな材料・素材に対する新加工技術を取得	加工・生産工程の導入による大幅なコストダウン	最新設備の導入による大幅なコストダウン	その他
全体(n=416)	24.8	31.5	19.0	17.5	23.1	12.5	26.7	15.9	30.0	19.2	8.9	1.0			
【従業員規模別】															
300人未満(n=358)	24.6	30.4	18.2	17.3	21.5	12.6	26.3	15.6	29.6	19.3	9.8	1.1			
300～999人(n=29)	34.5	44.8	20.7	13.8	27.6	3.4	31.0	27.6	31.0	20.7	3.0	-			
1000人以上(n=10)	20.0	20.0	20.0	10.0	50.0	10.0	30.0	10.0	30.0	20.0	-	-			

(4) 新たな技術の吸収・融合の手段

新事業展開に伴う技術変化が「あった」とする企業に対し、新技術をどのように獲得したかを聞いた。もっとも回答割合が高かったのは、「社内勉強会における学習」で34.9%の企業があげた。これに「産学連携、研究機関との交流」（30.8%）、「取引先からの技術指導」（27.2%）、「親会社・関連会社からの技術指導」（26.4%）が続いた。

「社内勉強会における学習」「外部研修機関への従業員の派遣」「産学連携、研究機関との交流」「同業他社との共同研究・学習」は従業員規模に比例して回答割合が高くなっている（図表15）。

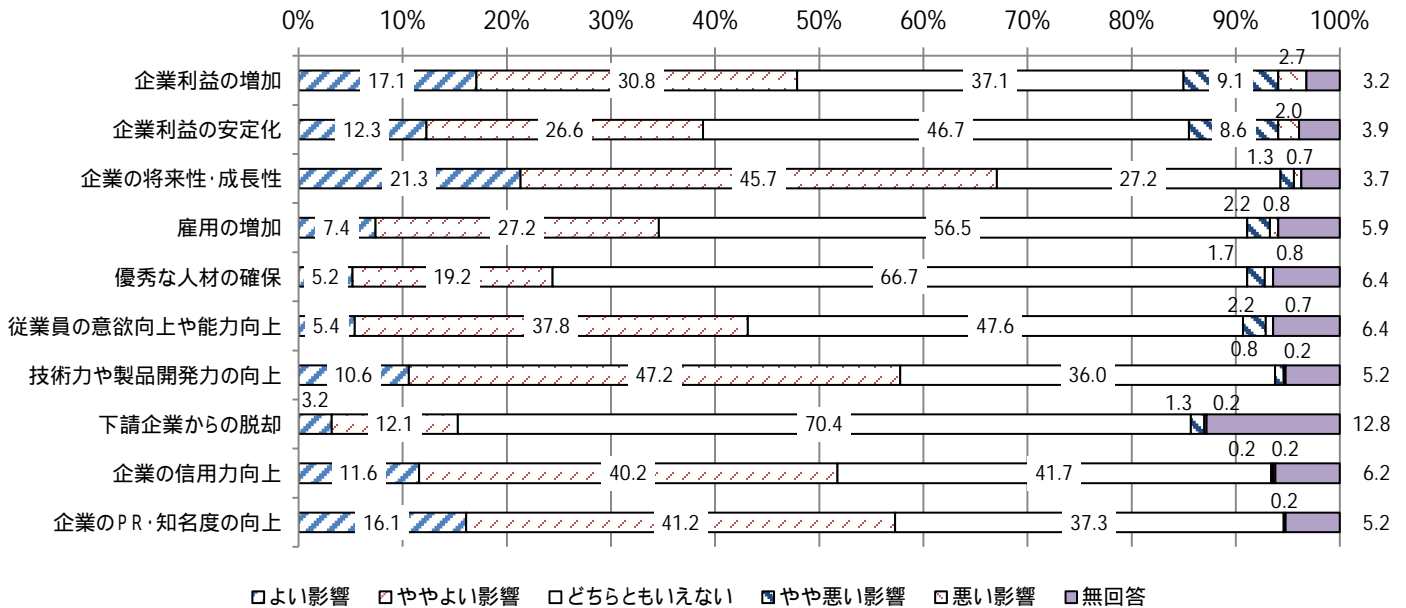
図表15 新たな技術の吸収・融合の手段（複数回答、単位：%）

	社内勉強会における学習	外部研修機関への従業員の派遣	親会社・関連会社からの技術指導	取引先からの技術指導	新たな人材の採用	外部の人材による技術指導やコンサルティング	産学連携、研究機関との交流	異業種交流	同業他社との共同研究・学習	その他	無回答
全体(n=416)	34.9	20.9	26.4	27.2	24.3	19.5	30.8	8.7	7.0	3.1	2.6
【従業員規模別】											
300人未満(n=358)	34.4	20.1	25.7	27.1	24.3	19.3	30.4	8.1	5.9	3.4	2.5
300～999人(n=29)	41.4	24.1	31.0	31.0	24.1	20.7	31.0	10.3	10.3	3.4	-
1000人以上(n=10)	60.0	30.0	-	20.0	50.0	20.0	50.0	10.0	30.0	-	-

(5) 新事業展開したことへの評価

新事業を「展開中」と回答した企業に対し、新事業展開したことで自社の経営にどのような影響があったかの評価を聞いた。「好影響」（「よい影響」と「ややよい影響」の合計、以下同じ）との回答割合が高かったのは、「企業の将来性・成長性」で約7割（67.0％）の企業があげている。これに「技術力や製品開発力の向上」（57.8％）、「企業のPR・知名度の向上」（57.3％）が続いた（図表16）

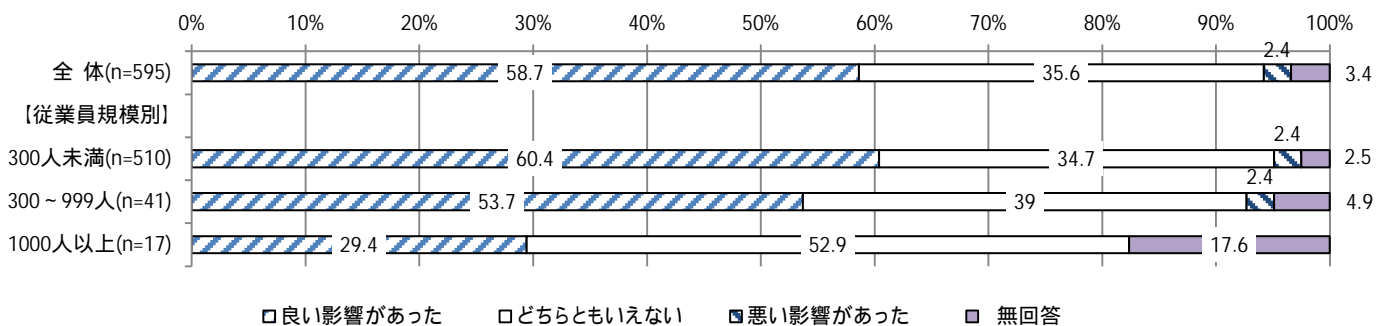
図表16 新事業展開したことへの評価（n=595）（単位：％）



従業員規模別にみると、「企業利益の増加」「企業利益の安定化」は「300人未満」の中小企業と「300～999人」の大企業で「好影響」があったとの回答割合が高い。「優秀な人材の確保」は「300～999人」「1000人以上」の大企業で「よい影響」があったとの回答割合がともに4割台となっている一方、「300人未満」では約2割（22.7％）と低い水準にとどまっている。また、「下請企業からの脱却」については、「300人未満」「300～999人」で「好影響」があったとの回答がそれぞれ約15％と低い水準ながらみられた。

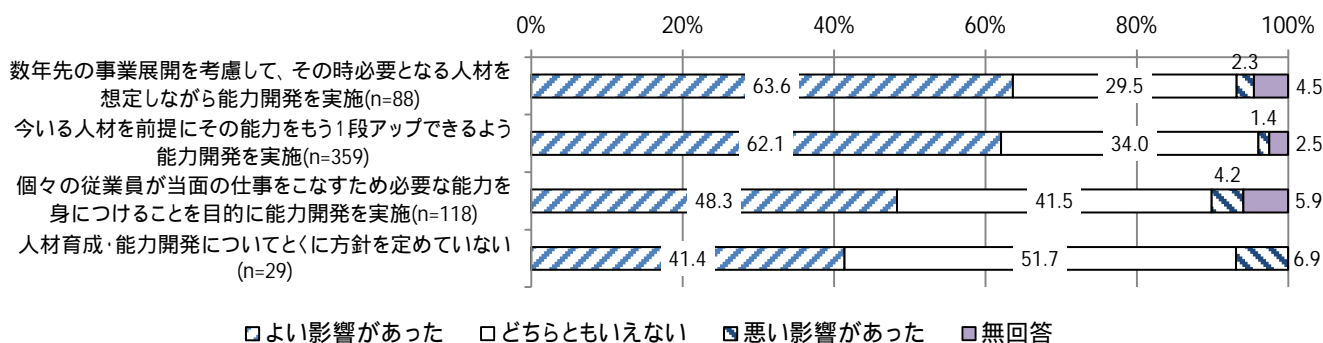
新事業を展開したことによる総合的な評価については、約6割（58.7％）が「よい影響があった」と回答している。とくに従業員規模が小さいほど、「よい影響があった」の回答割合が高くなっており、「1000人以上」では約3割（29.4％）なのに対し、「300人未満」では約6割（60.4％）となっている（図表17）

図表17 新事業展開したことへの総合的な評価（単位：％）



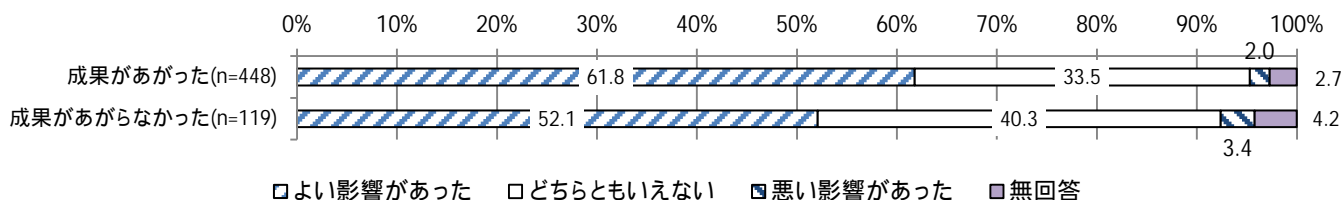
技能系正社員の育成・能力開発方針との関係（P.4 参照）でみると、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら実施」「今いる人材を前提にその能力をもう1段アップできるように実施」と回答した企業では、「個々の従業員が当面の仕事をこなすため必要な能力を身につけることを目的に実施」「人材育成・能力開発についてとくに方針を定めていない」に比べ、「よい影響があった」の回答割合が高くなっており、より積極的に能力開発を実施している企業のほうが新事業展開による好影響を強く認識している（図表 18）。

図表18 技能系正社員の育成・能力開発方針と新事業展開したことへの評価との関係（単位：％）



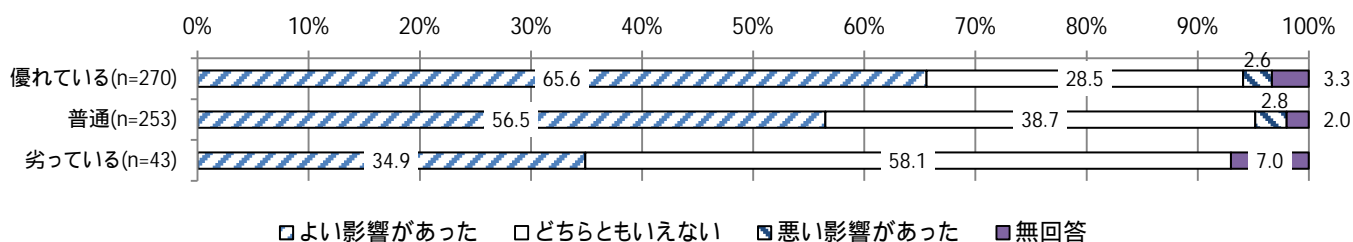
技能系正社員を対象とした教育訓練への取り組みの成果（P.6 参照）との関係でみると、「成果があがった」と回答した企業では、「よい影響があった」の割合が、「成果があがらなかった」とする企業よりも約 10 ポイント高い（図表 19）。

図表19 技能系正社員に対する教育訓練の成果と新事業展開したことへの評価との関係（単位：％）



本調査では、同規模・同業種との企業比較した場合の自社の評価を聞いている（P.16 参照）が、技能者の質が「優れている」とする企業では、新事業展開について「よい影響があった」の割合が、「普通」とする企業よりも約 10 ポイント、「劣っている」とする企業よりも約 30 ポイント高い（図表 20）。

図表20 自社の技能者の質に対する評価と新事業展開したことへの評価との関係（単位：％）



(6) 新事業展開する場合に課題となっている事項

新事業展開をする場合に課題となっている事項を複数回答で聞いた。「新事業を担う人材の確保が困難」が41.2%ともっとも回答割合が高く、これに「有望な事業の見極めが困難」(40.6%)、「製品開発力、商品企画力が不足」(35.2%)が続いた。

「300人未満」の中小企業では、これらの項目に加え「情報収集力が不足」「自己資金が不足」「販売先の開拓・確保が困難」の回答割合も他の規模よりも高くなっている。

新事業の展開状況別にみると、「新事業を担う人材の確保が困難」は「展開中」の企業で約半数(46.1%)を占めているが、「検討中」、「展開予定なし」の企業でも比較的高い回答割合を示しており、人材不足が新事業展開のボトルネックになっているおそれがある(図表21)。

図表 21 新事業展開する場合に課題となっている事項(複数回答、単位:%)

	有望な事業の見極めが困難	情報収集力が不足	製品開発力、商品企画力が不足	困難	業務提携先の確保が	既存事業の経営がよろそくなる	知識・ノウハウの不足	新事業経営に関する確保が困難	新事業を担う人材の確保が困難	自己資金が不足	資金調達が困難	販売先の開拓・確保が困難	安定的な仕入先の確保が困難	参入障壁の存在	新事業分野における	その他	とくに課題はない	無回答
全体(n=1941)	40.6	23.3	35.2	7.7	15.6	32.6	41.2	16.6	9.7	22.4	6.2	6.1	2.1	10.6	4.8			
【従業員規模別】																		
300人未満(n=1774)	41.8	24.0	35.6	7.9	16.2	33.3	41.9	17.7	10.1	23.3	6.5	5.9	1.9	10.8	4.0			
300~999人(n=135)	34.8	20.0	37.8	9.6	11.9	29.6	37.0	10.4	7.4	17.0	3.0	8.1	3.7	9.6	4.4			
1000人以上(n=36)	50.0	13.9	36.1	8.3	16.7	36.1	41.7	-	2.8	11.1	5.6	13.9	-	8.3	2.8			
【新事業展開の状況別】																		
「展開中」	36.5	24.5	37.3	10.6	5.5	32.3	46.1	17.0	8.6	27.9	7.6	8.6	0.7	6.2	4.4			
「検討中」	33.5	32.6	36.7	8.5	3.2	32.6	43.0	15.8	8.2	25.6	8.5	7.0	0.3	3.8	7.3			
「展開する予定なし」	45.0	20.4	34.0	6.1	24.5	33.0	38.5	16.7	10.7	18.8	4.9	4.5	3.5	15.0	3.5			

3. 社外・地域における他機関との連携について

(1) 社外・地域における他機関との連携状況

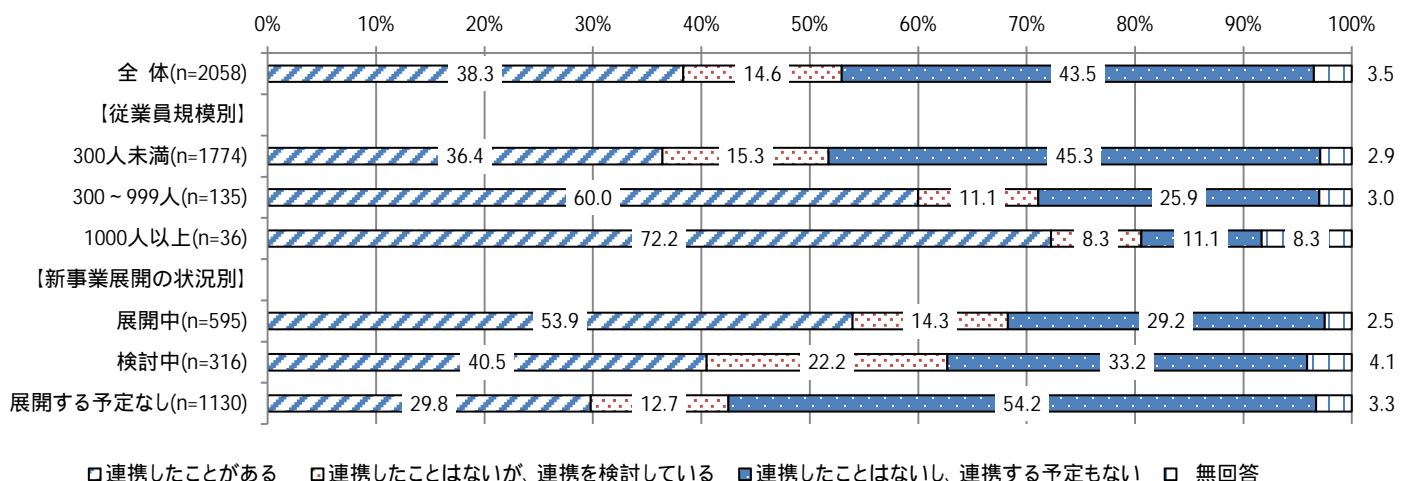
事業活動に関する情報収集や新技術の獲得などを目的に、社外や地域の他機関と連携したことがあるかどうかを聞いた。

「連携したことがある」は38.3%と、「連携したことはないし、連携する予定もない」の43.5%を下回ったものの、「連携したことはないが、連携を検討している」の14.6%と合わせると、過半数（52.9%）が連携に前向きであることがわかった。

従業員規模別にみると、「連携したことがある」の回答割合は規模に比例して高くなっており、「300人未満」の中小企業では36.4%なのに対し、「1000人以上」では72.2%の企業があげている。一方、「連携したことはないし、連携する予定もない」は「300人未満」で45.3%と他の規模よりも高くなっている。

新事業展開の状況別にみると、「展開中」の企業では、「連携したことがある」割合が53.9%となっており、「検討中」(40.5%)、「展開する予定なし」(29.8%)に比べて高い値となっている（図表22）。

図表22 社外・地域における他機関との連携について（単位：%）



「連携したことがある」と回答した企業に対し、具体的な連携先を聞いたところ、「大学等の公共教育機関・研究機関」が約6割（61.4%）ともっとも回答割合が高く、これに「産官学の連携組織」（31.7%）、「行政機関」（28.7%）が続いた（図表23）。

従業員規模別にみた場合、「産官学の連携組織」との連携については、「300人未満」で32.2%と他の規模よりもやや高くなっている。

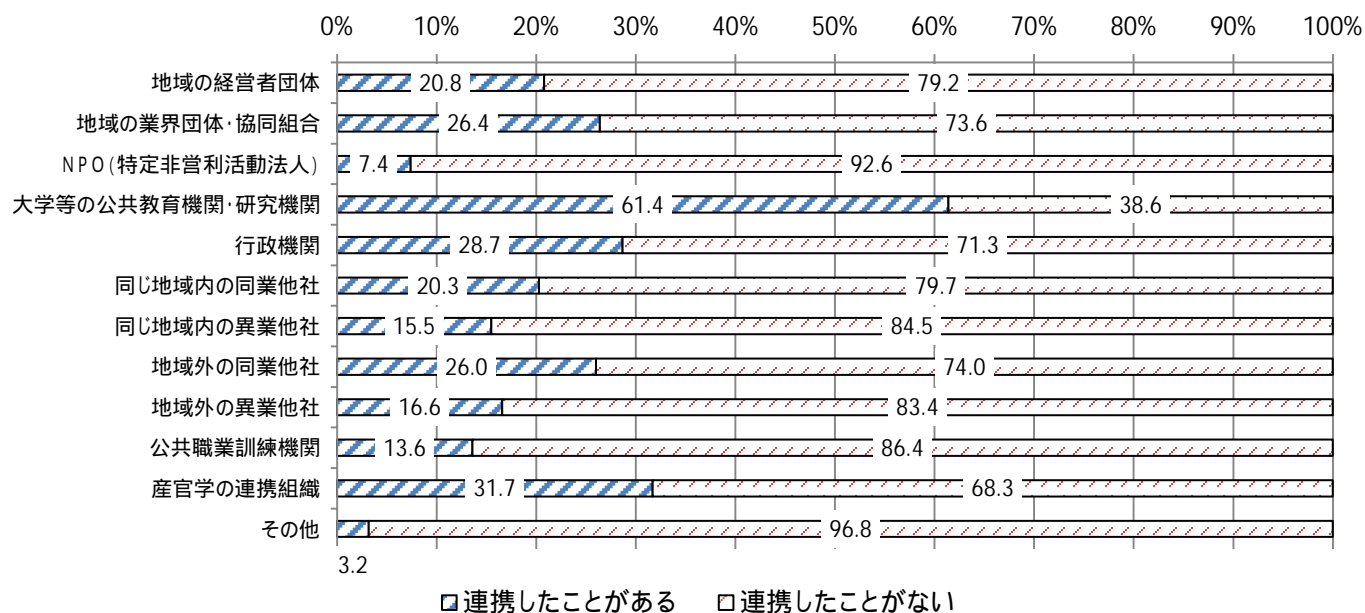
連携の目的及び効果も聞いた。「大学等の公共教育機関・研究機関」では、「研究・製品開発」をあげる回答割合が43.4%ともっとも高く、これに「技術的な情報の交換」（16.1%）、「技術・技能の相互指導」（10.1%）が続いた。連携の効果については、「効果は大」とする回答割合が約半数（52.3%）を占めた。「効果は普通」は30.0%、「効果は小」は11.0%だった。

「産官学の連携組織」では、「研究・製品開発」を連携の目的としてあげる割合が42.4%ともっとも高く、これに「技術的な情報の交換」（15.2%）、「技術・技能の相互指導」（6.4%）が続いた。「研究・製品開発」はとくに「300人未満」「300～999人」規模で回答割合が高く、ともに4割台となった。連携の効果については、約半数（48.8%）が「効果は大」と回答している。

「行政機関」では、「展示会への出展」「技術的な情報の交換」「研究・製品開発」がともに14.6%でもっと

も高い割合を示した。連携の効果については、「効果は大」が約半数(48.2%)を占め、「効果は普通」は31.0%、「効果は小」は11.1%だった。

図表23 社外・地域における他機関との連携状況 (n=788) (複数回答、単位：%)



回答企業の主な属性

				(社)	(%)					(社)	(%)
業 種	プラスチック製品製造業	208	10.1	同規模・同業種の企業と比較した場合の自社の評価 ³	技能者の質	優れている	812	41.7			
	鉄鋼業	94	4.6			普通	990	50.9			
	非鉄金属製造業	65	3.2			劣っている	144	7.4			
	金属製品製造業	460	22.4		機械・生産設備	優れている	790	40.6			
	はん用機械器具製造業	79	3.8			普通	839	43.1			
	生産用機械器具製造業	173	8.4			劣っている	317	16.3			
	業務用機械器具製造業	101	4.9		マーケティング・販売体制	優れている	406	21.2			
	電子部品・デバイス・電子回路製造業	100	4.9			普通	944	49.3			
	電気機械器具製造業	317	15.4			劣っている	566	29.5			
	情報通信機械器具製造業	23	1.1		製品開発の能力	優れている	590	30.9			
	輸送用機械器具製造業	305	14.8			普通	759	39.8			
	化学工業	127	6.2			劣っている	560	29.3			
	その他	6	0.3		コストの低さ	優れている	398	20.5			
	無回答	-	-			普通	986	50.8			
			劣っている	557		28.7					
従業員規模 ¹	300人未満	1774	86.2		納期の短さ	優れている	810	41.6			
	300～999人	135	6.6			普通	910	46.8			
	1000人以上	36	1.7			劣っている	225	11.6			
	無回答	113	5.5			製品の品質	優れている	1242	63.9		
40歳未満比率	0～30%未満	212	10.3	普通	615		31.6				
	30～50%未満	586	28.5	劣っている	87		4.5				
	50～70%未満	697	33.9	発注者の細かな条件指定に 応じることができる融通性	優れている	1393	71.8				
	70～90%未満	283	13.8		普通	463	23.9				
	90～100%	68	3.3		劣っている	83	4.3				
	無回答	212	10.3	製造現場で技能系正社員が担当する 主な仕事分野 ²	技能者全体に占める非正規技能者の割合 ⁴	いない	553	26.9			
製造現場で技能系正社員が担当する 主な仕事分野 ²	切削、研削、溶接熱処理などの加工作業	1059	51.5			10%未満	319	15.5			
	組立・調整の作業	884	43.0			10～30%未満	541	26.3			
	製造設備の操作・監視作業	653	31.7			30～50%未満	275	13.4			
	製品の検査・点検作業	849	41.3			50%以上	257	12.4			
	製造設備の整備・修理に関わる作業	325	15.8			無回答	113	5.5			
	その他	51	2.5	過去3年間の売上高の変化 ⁵	成長中	422	21.6				
	無回答	30	1.5		安定している	867	44.3				
			悪化している		669	34.2					

1 正社員数と直接雇用非正社員数の合計

2 製造現場において、製造に携わる正社員が担当する主な仕事分野を2つまで聞いた。

3 無回答を除く

4 技能者（非正規雇用の技能者も含む）全体に占める非正規技能者の割合

5 無回答を除く