

2006年10月5日
信金中央金庫 総合研究所

第125回全国中小企業景気動向調査

(2006年7～9月期実績・2006年10～12月期見通し)

【特別調査 中高年従業員の技能・知識の承継について】

調査概要

1. 調査時点：2006年9月1日～7日
2. 調査方法：全国各地の信用金庫営業店の調査員による、共通の調査表に基づく「聴取り」調査
3. 標本数：16,212企業（有効回答数 14,425企業・回答率 89.0%）
4. 分析方法：各質問項目について、「増加」（良い） - 「減少」（悪い）の構成比の差 = 判断D.I.に基づく分析



信金中央金庫

総合研究所

7～9月期業況は2四半期ぶりの改善一服

- 第125回全国中小企業景気動向調査結果 -

(2006年7～9月期実績・2006年10～12月期見通し)

1. 概況

06年7～9月期(今期)の業況判断D.I.は12.3、4～6月期(前期)比0.3ポイントのマイナス幅拡大と、2四半期ぶりの改善一服となった。また、収益面では、前年同期比売上額判断D.I.が5.1、前期比横ばい、同収益判断D.I.が13.3、前期比小幅の悪化となった。設備投資実施企業割合は3四半期ぶりに若干低下して21.3%となった。なお、業種別の業況判断D.I.は、卸売業、小売業、建設業で小幅改善となった一方で、製造業、サービス業、不動産業では小幅悪化と、まちまちの結果となった。

06年10～12月期(来期)の予想業況判断D.I.は4.9と、今期実績に比べ7.4ポイントの改善見通しとなっている。これが実現すれば、バブル崩壊後の最高水準となった05年10～12月期(9.6)を1年ぶりに上回る高水準となる。

2. 主なポイント

◇ 業況判断D.I.は2四半期ぶりの改善一服

今期の業況判断D.I.は12.3、前期比0.3ポイントのマイナス幅拡大と、2四半期ぶりの改善一服となった。

収益面の指標をみると、前年同期比売上額判断D.I.は5.1、前期比横ばい、同収益判断D.I.は13.3、同1.2ポイントの小幅悪化となった。なお、前期比売上額および同収益判断D.I.も前期比で若干悪化して、それぞれ3.6、11.9となった。

◇ 販売価格判断D.I.は6四半期連続でマイナス幅縮小

販売価格判断D.I.は0.5と、6四半期連続でマイナス幅が縮小(価格が下降したとする企業の割合が減少)し、プラス転換も視野に入る水準となった。一方、仕入価格判断D.I.は30.0と、前期(27.2)に比べてさらに2.8ポイントの上昇(価格が上昇したとする企業の割合が増加)となった。

雇用面では人手過不足判断D.I.が8.3と、前期(6.6)に比べ人手不足感は強まった。

資金繰り判断D.I.は12.9と、前期比0.9ポイントの小幅悪化となった。

また、借入難易度判断D.I.は1.7、前期比横ばいとなった。

一方、設備投資実施企業割合は21.3%と、前期(22.2%)に比べ0.9ポイント低下し、3四半期ぶりの上昇一服となった。

◇ 卸売業、小売業、建設業では小幅改善

業種別の業況判断 D.I. は、卸売業、小売業、建設業で前期に比べ小幅改善となった一方で、製造業、サービス業、不動産業では小幅悪化とまちまちだった。

地域別には、全 11 地域中、北海道、関東、北陸、中国で改善となったものの、それ以外の 7 地域では前期比悪化となった。

◇ すべての業種・地域で改善の見通し

来期の予想業況判断 D.I. は 4.9 と、今期実績比 7.4 ポイントの改善見通しとなっている。実現すれば、バブル崩壊後の最高水準となった 05 年 10~12 月期 (9.6) を 1 年ぶりに更新する見通しである。なお、今回見通しの改善幅はほぼ前年同期 (7.1 ポイントの改善) 並みで、02 年初より続いている業況判断 D.I. の改善基調は来期もおおむね維持されるものとみられる。

一方、予想前期比売上額判断 D.I. はプラス転換して 6.8、同収益判断 D.I. は今期実績比 9.8 ポイント改善見通しの 2.1 となっている。

なお、業種別の予想業況判断 D.I. は、6 業種すべてで改善見通しとなっている。

また地域別でも、全 11 地域で改善が見込まれており、なかでも関東、近畿、中国、九州北部の 4 地域ではプラス転換が見込まれている。

【問い合わせ先】

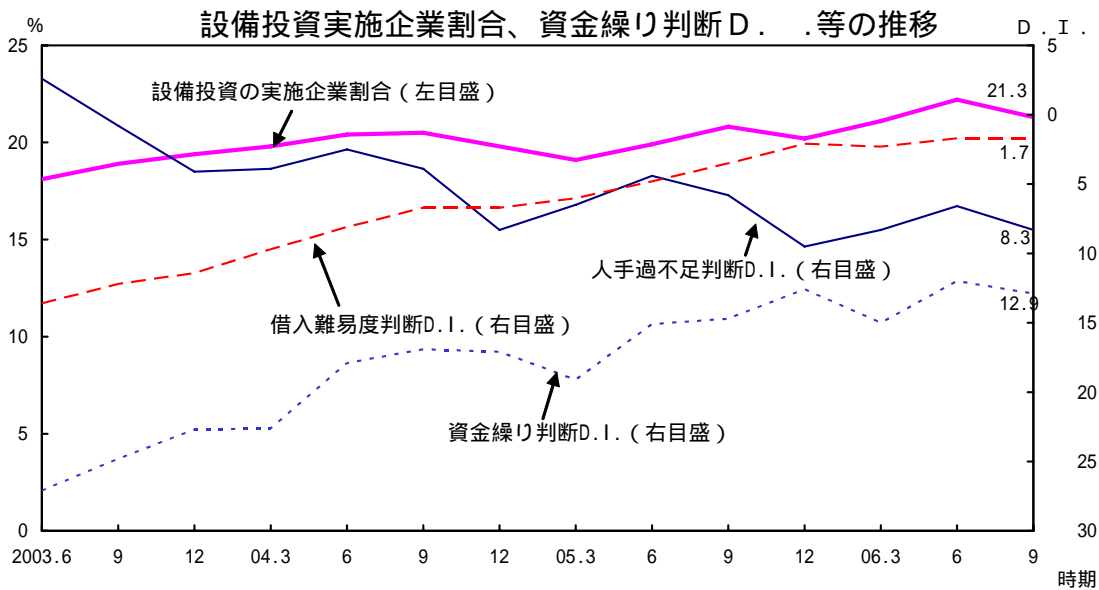
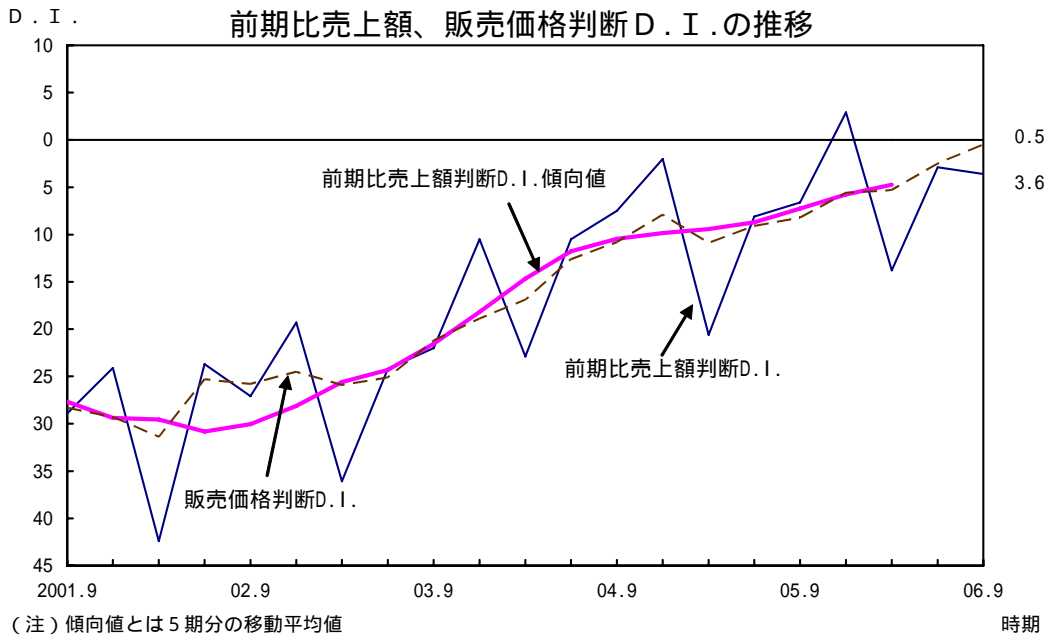
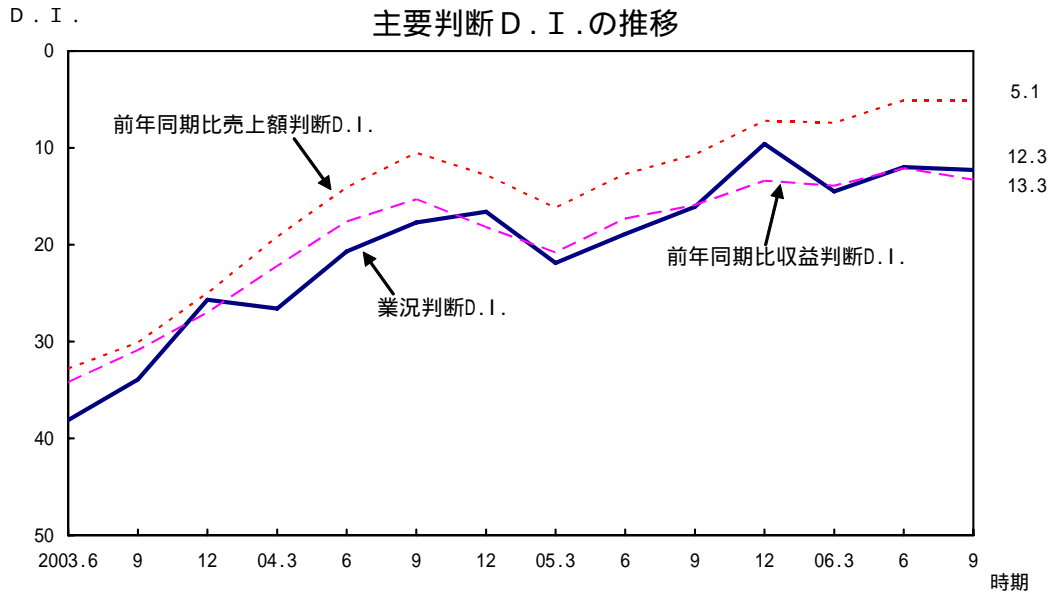
信金中央金庫 総合研究所

(担当) 鉢嶺・谷地向

T E L : 03-3563-7541

F A X : 03-3563-7551

E-mail : s1000790@facetoface.ne.jp



業種別・地区別天気図

快晴	晴れ	晴れ時々曇	うす曇	曇	雨	大雨
好調				低調		

【業種別天気図】

	2006.4~6	2006.7~9	2006.10~12 (見通し)
総合	曇	曇	曇
製造業	うす曇	うす曇	うす曇
卸売業	曇	曇	曇
小売業	雨	雨	雨
サービス業	曇	曇	曇
建設業	曇	曇	曇
不動産業	うす曇	うす曇	うす曇

【地区別天気図】

	北海道		東北		関東		首都圏	
	前期	今期	前期	今期	前期	今期	前期	今期
総合	雨	雨	雨	雨	うす曇	うす曇	曇	曇
製造業	曇	曇	曇	曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇
卸売業	曇	雨	曇	曇	曇	曇	曇	うす曇
小売業	雨	雨	大雨	大雨	曇	雨	雨	雨
サービス業	雨	雨	雨	雨	曇	曇	曇	曇
建設業	雨	雨	雨	雨	曇	曇	うす曇	うす曇
不動産業	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇

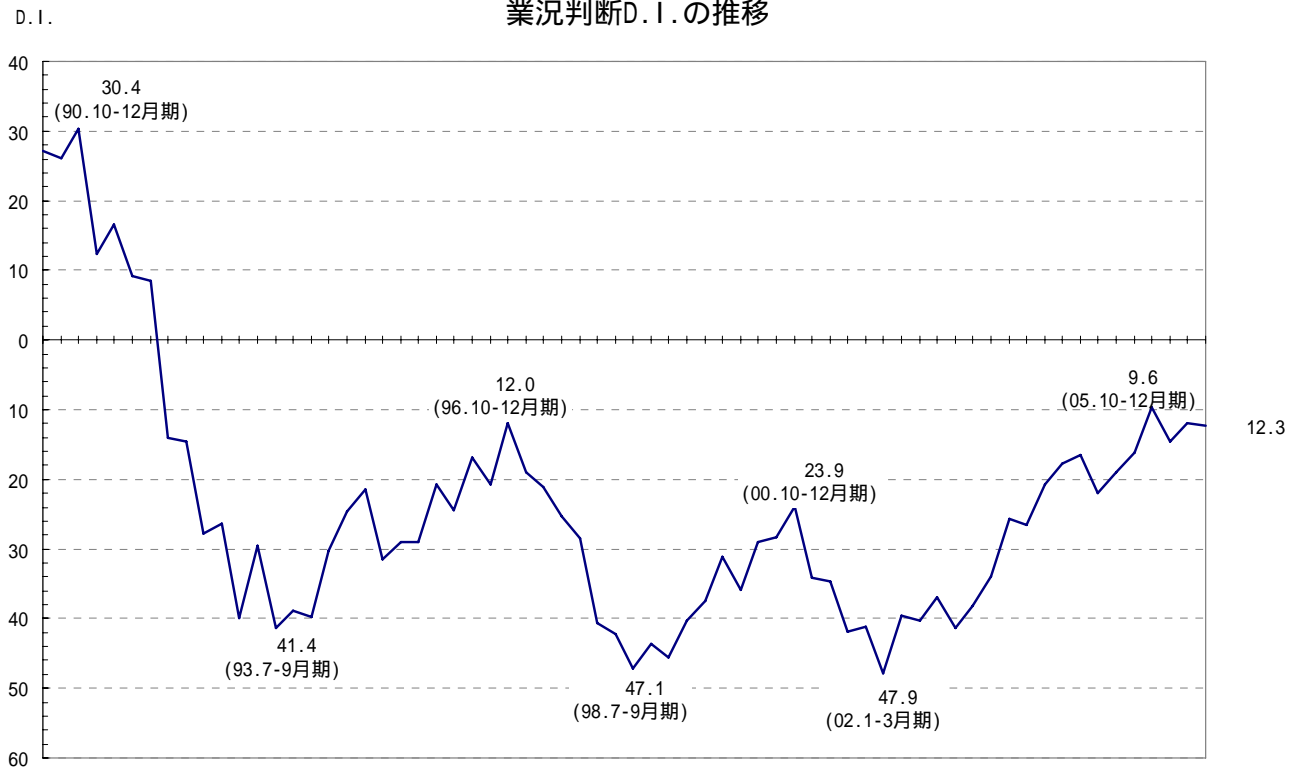
	北陸		東海		近畿		中国	
	前期	今期	前期	今期	前期	今期	前期	今期
総合	曇	曇	曇	曇	うす曇	うす曇	曇	うす曇
製造業	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇	晴れ時々曇	うす曇	うす曇
卸売業	雨	曇	曇	曇	うす曇	うす曇	曇	曇
小売業	雨	雨	雨	雨	雨	曇	雨	雨
サービス業	雨	曇	曇	曇	うす曇	うす曇	曇	うす曇
建設業	雨	雨	曇	曇	うす曇	うす曇	曇	曇
不動産業	曇	曇	うす曇	うす曇	晴れ時々曇	晴れ時々曇	うす曇	うす曇

	四国		九州北部		南九州	
	前期	今期	前期	今期	前期	今期
総合	曇	曇	うす曇	うす曇	曇	曇
製造業	曇	曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇
卸売業	雨	雨	うす曇	うす曇	曇	曇
小売業	雨	大雨	曇	曇	雨	曇
サービス業	曇	曇	曇	曇	曇	うす曇
建設業	雨	雨	うす曇	うす曇	曇	曇
不動産業	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇	うす曇

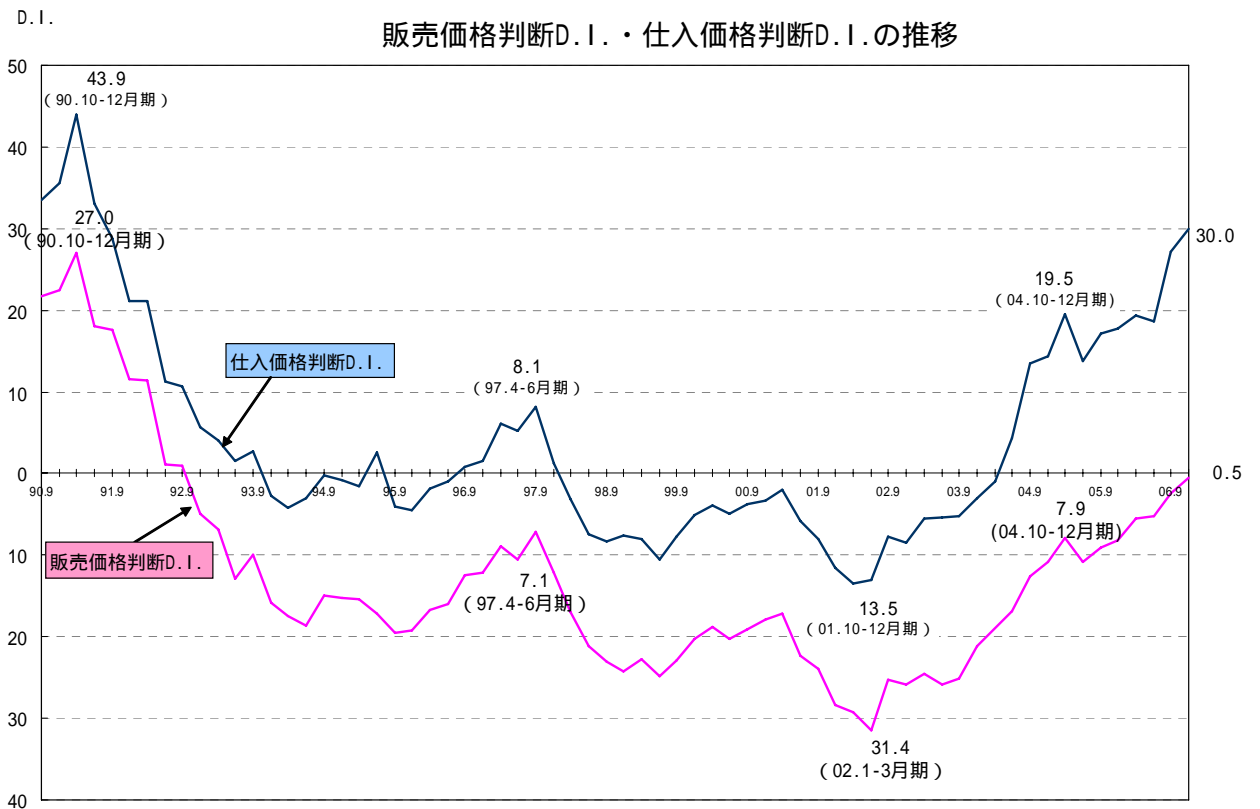
(天気図は、景気指標を総合的に判断して作成した。)

(参考)

業況判断D.I.の推移



販売価格判断D.I.・仕入価格判断D.I.の推移



特別調査

中高年従業員の技能・知識の承継について

1. 調査目的

団塊世代の従業員が退職の時期を迎えていることを踏まえ、中高年従業員の技能・知識の承継に関する経営者の意識を探るため、当該テーマについて調査した。

2. 調査対象

「全国中小企業景気動向調査」に同じ。

3. 調査概要

【問1】中小企業全般で役職員の高齢化が進行

50歳以上の役職員の割合については、「10～30%程度」が29.7%で最多となったが、「50%以上」も23.7%と相応のウエイトを占める。「50%以上」の回答では、規模別には従業員1～4人（39.3%）、業種別には小売業（29.8%）、不動産業（27.2%）で高くなっている。

一方、10年前と比べた50歳以上の役職員の割合については、「上昇した（31.5%）」と「やや上昇した（23.4%）」の合計が54.9%に達した。これを地域別にみると、最も低い首都圏でも46.8%（それぞれ28.5%、18.3%）を占め、高齢化が全国的に進んでいることを読み取れる。なお、北海道、東北、関東、北陸、東海、中国の6地域では「上昇」と「やや上昇」の回答割合合計が6割を超えている。

【問2】中高年の退職を懸念視する見方がやや優勢

中高年従業員の退職が経営に与えるメリット・デメリットについては、いずれも「特になし」が最多となった。なお、回答割合を比べてみると、「デメリットなし（38.2%）」の方が「メリットなし（42.1%）」よりも若干ながら低い。見方を変えれば、何らかのデメリットを指摘する声の方がより強いわけであり、中高年従業員の退職時期の到来を“マイナス材料”とみる向きがやや多いことを読み取れる。

メリットの中味については「世代交代の進行（27.2%）」と「人件費負担の軽減（25.3%）」がほぼ同率となった。反面、「IT化の促進」は4.6%にとどまった。

一方、デメリットについては「退職者の技能・知識が承継されない」が31.8%を占めた。中高年層の技能・知識の喪失に対する懸念は、規模の大きい企業ほど強い傾向がみられ、従業員200～300人の回答割合は51.8%に達する。

【問3】4割強の中小企業が定年延長、再雇用を検討

中高年従業員の退職に備えた対応については、「定年延長・再雇用」が42.8%と最多で、「若年者の採用拡大(27.2%)」、「技能・知識を有する人材の中途採用(23.5%)」、「若手への技能・知識の承継(13.6%)」を大きく上回る結果となった。この点、中小企業の多くが、現有する人材のスキル・ノウハウを活用するのが現実的と捉えていることを示唆している。

それと同時に、「特に対応を図る必要はない」も27.6%に達する。これを規模別にみると、従業員1～4人で圧倒的に高く、51.2%に達する。

【問4】若手従業員、指導者の不足を問題視

技能や知識を承継する際の問題点については、「承継すべき若手従業員の不足」と「指導できる人材の不足」を4分の1強が指摘しており(それぞれ27.2%、25.1%)、技能・知識という“バトン”の、受け手・渡し手となる人材の不足を問題視する企業が少なくないことを読み取れる。これを業種別にみると、製造業(33.1%、30.4%)、建設業(30.5%、31.3%)で高くなっている。また、「人材の採用が困難」といった声も17.0%から聞かれる。地域別には東海が25.6%と抜きん出ている。

その一方で、3割強の企業が「特に問題はない」と判断している。回答割合は小規模企業ほど高く、従業員1～4人では49.3%に達する。

【問5】行政機関にはカネ・ヒトの面での支援を要望

技能・知識の円滑な承継のために行政部門へ望む対応については、「人材育成への資金面でのサポート」が34.3%で最多となった。また、「シニア人材を斡旋するマッチング事業の拡充(20.0%)」、「技能・知識を有する指導員の派遣(19.1%)」も2割前後に達している。

もっとも、「対応の必要はない」も23.9%と高い。規模別にみると、ここでも従業員1～4人が35.5%と突出している。前述のとおり、小規模企業における中高年役職員のウエイトは高いが、経営者とその家族の生活基盤の維持をもつぱらの目的とする“生業的経営”を実践している企業も少なくないと考えられる。このことが、技能・知識の承継にかかる行政サポートへの関心の低さのみならず、自ら対応を図ることへの意欲の乏しさや、承継時の問題点を挙げる声の少なさなどに現れている可能性もあろう。

【問い合わせ先】

信金中央金庫 総合研究所

(担当) 鉢嶺・奥津

T E L : 03-3563-7541

F A X : 03-3563-7551

E-mail : s1000790@facetoface.ne.jp

特別調査 中高年従業員の技能・知識の承継について

【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。

【問1】50歳以上の役職員の割合と割合の10年前比

(単位:%)

		50歳以上の役職員の割合					割合の10年前比				
		なし(0%)	～10% 程度	～30% 程度	～50% 程度	50%以上	上昇	やや上昇	ほぼ変 わらず	やや低下	低下
	全 体	10.1	20.6	29.7	15.9	23.7	31.5	23.4	35.3	5.6	4.1
地 域 別	北 海 道	7.4	21.2	34.0	18.0	19.4	34.8	28.0	26.8	6.0	4.4
	東 北	5.2	24.3	29.2	18.4	22.8	36.8	26.6	24.4	7.7	4.5
	関 東	6.4	25.0	32.0	16.6	20.0	34.0	28.5	24.9	8.2	4.5
	首 都 圏	15.8	13.6	27.1	14.3	29.3	28.5	18.3	46.5	2.9	3.8
	北 陸	6.6	20.1	28.9	19.0	25.4	34.3	26.8	30.6	5.8	2.5
	東 海	5.0	22.2	33.2	16.7	22.9	36.2	24.7	26.3	8.2	4.7
	近 畿	8.1	27.9	32.3	14.5	17.1	29.3	25.9	32.9	7.4	4.5
	中 国	7.0	22.3	32.9	14.9	22.9	36.1	24.7	26.2	9.2	3.8
	四 国	8.9	17.2	27.1	18.0	28.8	34.2	22.5	32.6	5.7	5.0
	九 州 北 部	8.0	28.6	26.6	19.5	17.3	28.9	28.1	34.9	4.7	3.4
	南 九 州	10.0	28.9	25.9	16.1	19.1	28.6	24.4	36.5	5.4	5.1
従 業 員 規 模 別	1 ～ 4 人	20.5	10.8	15.0	14.5	39.3	31.9	14.8	46.9	2.5	3.9
	5 ～ 9 人	8.8	21.6	27.3	17.0	25.2	32.6	24.0	33.6	4.7	5.0
	10 ～ 19 人	4.8	24.2	36.3	17.4	17.3	31.0	26.1	31.2	7.3	4.4
	20 ～ 29 人	3.2	25.2	40.9	18.6	12.1	30.9	28.3	28.6	8.5	3.8
	30 ～ 39 人	2.3	28.2	40.3	18.2	11.0	32.1	30.8	23.6	9.0	4.5
	40 ～ 49 人	2.1	35.1	44.4	11.3	7.1	30.3	29.8	27.1	8.8	4.1
	50 ～ 99 人	1.6	27.8	48.9	15.4	6.3	29.5	35.2	24.3	7.9	3.2
	100 ～ 199 人	1.0	31.7	51.9	12.5	2.8	32.0	30.6	23.9	11.3	2.1
	200 ～ 300 人	1.4	35.7	48.6	10.0	4.3	27.4	38.5	24.4	6.7	3.0
業 種 別	製 造 業	5.6	18.9	33.7	18.0	23.8	33.1	26.3	29.5	6.8	4.3
	卸 売 業	7.2	22.8	32.2	15.8	22.0	34.3	23.0	33.0	5.8	3.9
	小 売 業	16.9	19.6	20.0	13.6	29.8	31.6	18.5	42.6	3.2	4.2
	サ ー ビ ス 業	16.4	23.2	26.6	12.5	21.3	26.6	21.3	43.1	4.8	4.2
	建 設 業	6.5	20.7	37.2	18.6	17.0	30.1	26.7	31.3	7.7	4.3
	不 動 産 業	16.4	22.9	21.7	11.8	27.2	28.7	19.2	45.3	3.4	3.5

【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。

【問2】中高年従業員の退職が経営に与える影響

(単位:%)

		メリット					デメリット				
		世代交代の進行	人件費軽減	IT化の促進	その他	メリットなし	技能・知識が承継されない	退職金等の負担増	人員不足	その他	デメリットなし
	全 体	27.2	25.3	4.6	0.8	42.1	31.8	15.3	13.9	0.8	38.2
地 域 別	北 海 道	29.0	32.5	2.6	0.2	35.8	33.7	21.5	11.5	0.1	33.2
	東 北	28.9	28.2	5.5	0.7	36.7	38.0	14.4	11.2	0.9	35.5
	関 東	33.8	25.6	4.4	0.6	35.7	41.0	13.8	11.6	0.7	33.0
	首 都 圏	23.1	18.1	4.1	0.9	53.7	24.6	11.8	14.3	1.0	48.3
	北 陸	30.6	25.5	6.0	1.3	36.7	33.3	20.3	15.3	0.9	30.2
	東 海	31.0	30.7	4.8	0.4	33.1	37.7	16.8	16.5	0.4	28.5
	近 畿	31.0	30.4	4.9	0.7	33.0	34.6	18.6	14.0	1.0	31.8
	中 国	28.7	28.4	5.4	1.1	36.4	33.1	16.0	14.9	1.0	35.0
	四 国	23.0	24.5	6.4	1.3	44.9	32.0	11.6	15.6	1.1	39.7
	九 州 北 部	23.3	30.3	5.0	0.2	41.2	34.0	19.0	10.4	1.2	35.4
南 九 州	24.7	29.0	5.1	2.3	39.0	34.2	13.4	14.4	1.0	37.0	
従 業 員 規 模 別	1 ～ 4 人	18.6	13.0	3.6	1.2	63.6	19.8	7.7	12.4	1.2	58.9
	5 ～ 9 人	26.9	24.7	4.1	0.7	43.6	31.5	13.7	17.5	0.8	36.5
	10 ～ 19 人	29.8	32.6	5.7	0.6	31.2	36.9	19.0	14.8	0.8	28.6
	20 ～ 29 人	32.2	34.6	4.8	0.6	27.8	41.5	19.0	12.9	0.6	25.9
	30 ～ 39 人	33.9	34.5	5.2	0.5	25.9	40.9	20.4	13.4	0.7	24.6
	40 ～ 49 人	34.6	33.0	5.2	0.9	26.2	33.0	26.5	13.4	0.8	26.3
	50 ～ 99 人	40.2	37.9	4.9	0.7	16.3	46.7	24.5	12.6	0.5	15.7
	100 ～ 199 人	39.5	35.7	6.3	0.0	18.5	48.9	22.5	8.9	0.4	19.3
	200 ～ 300 人	43.3	38.3	6.4	0.0	12.1	51.8	21.2	11.7	0.0	15.3
業 種 別	製 造 業	29.9	28.0	4.7	0.7	36.8	39.4	15.4	13.9	0.6	30.7
	卸 売 業	28.9	29.7	4.5	0.8	36.1	28.3	20.4	14.9	0.7	35.7
	小 売 業	20.9	18.2	3.3	0.8	56.8	19.8	13.2	12.9	1.2	52.9
	サ ー ビ ス 業	23.5	21.8	4.3	1.0	49.5	23.5	13.9	14.9	0.8	46.9
	建 設 業	31.6	30.9	5.4	0.4	31.7	41.8	15.9	14.4	0.7	27.2
	不 動 産 業	24.9	17.1	6.2	2.1	49.7	25.0	10.9	11.1	2.0	51.0

【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。

【問3】中高年従業員の退職に備えた対応

(単位：%)

		定年延長 再雇用	若年者の 採用	経験者の 中途採用	技能・知識 の承継	資格取得 推奨	技能・知識 の明文化	設備 更新等	外部連携、 外注	対応しない	その他
	全 体	42.8	27.2	23.5	13.6	7.8	13.2	6.9	9.7	27.6	1.5
地 域 別	北 海 道	46.2	28.6	25.6	15.1	12.7	14.1	7.5	11.2	23.4	0.9
	東 北	51.8	31.1	28.1	13.1	12.4	15.4	7.2	12.8	18.4	1.4
	関 東	51.5	30.2	29.6	18.3	10.8	17.9	7.8	11.2	19.8	1.0
	首 都 圏	32.1	20.4	16.6	11.0	3.9	8.8	5.1	6.5	40.8	1.7
	北 陸	47.1	27.9	26.4	12.7	9.2	15.0	6.6	12.7	21.8	0.8
	東 海	58.0	34.5	30.5	14.7	8.3	14.2	8.7	10.9	16.4	1.5
	近 畿	47.7	34.3	26.5	15.9	6.7	16.5	8.0	11.5	20.1	1.6
	中 国	50.8	27.1	26.6	13.5	10.8	14.7	8.7	10.1	19.8	2.3
	四 国	38.8	24.6	24.1	11.8	11.3	12.3	8.4	12.0	27.2	1.9
	九 州 北 部	39.9	27.7	22.8	17.8	7.7	15.6	7.7	11.2	23.7	2.0
	南 九 州	38.1	29.1	25.8	13.8	14.5	17.2	6.6	10.2	24.7	2.0
従 業 員 規 模 別	1 ～ 4 人	22.5	13.9	11.9	6.8	4.0	7.1	3.6	8.1	51.2	2.5
	5 ～ 9 人	41.9	27.6	22.9	11.6	7.2	13.2	6.3	10.7	26.3	1.4
	10 ～ 19 人	51.8	34.4	29.6	14.9	9.7	14.1	7.8	12.5	14.8	1.2
	20 ～ 29 人	56.5	35.8	31.5	19.9	11.7	17.1	9.2	11.1	11.5	0.9
	30 ～ 39 人	60.5	37.0	35.1	19.5	11.4	19.5	10.5	8.7	9.3	1.1
	40 ～ 49 人	62.1	40.4	33.4	19.8	9.8	18.8	7.9	8.8	11.4	1.1
	50 ～ 99 人	64.3	41.3	35.7	24.9	11.7	22.2	13.7	8.5	5.5	0.3
	100 ～ 199 人	73.4	32.8	33.1	29.7	11.4	23.8	13.8	5.5	3.4	0.7
	200 ～ 300 人	71.8	43.7	31.0	34.5	11.3	26.1	12.7	9.2	3.5	0.0
業 種 別	製 造 業	53.2	30.2	26.6	17.9	5.2	16.7	11.2	9.9	18.6	1.2
	卸 売 業	47.4	32.5	21.8	13.0	4.1	12.3	4.8	9.1	25.7	1.7
	小 売 業	27.3	21.4	14.1	8.7	5.0	9.1	3.5	5.4	45.1	2.1
	サ ー ビ ス 業	34.1	25.3	19.9	11.1	7.5	11.2	4.5	6.4	35.4	2.1
	建 設 業	49.8	28.1	34.4	14.1	20.1	12.3	6.1	17.3	16.8	1.1
	不 動 産 業	25.8	19.2	21.0	9.9	11.6	13.4	4.2	12.1	37.1	1.7

(備考)複数回答

【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1～10の中から3つ以内で選んでお答え下さい。

【問4】知識・技能を承継する際の問題点

(単位:%)

		指導者の不足	若手従業員の不足	若手定着率の低下	ノウハウの不足	危機意識の不足	人材採用の困難	時間的余裕の不足	金銭	問題なし	その他
	全体	25.1	27.2	13.5	12.0	16.5	17.0	12.5	8.2	32.2	1.3
地域別	北海道	28.8	28.4	13.9	14.3	20.0	16.9	16.9	8.6	29.8	0.7
	東北	26.7	26.9	15.0	13.2	22.9	15.4	15.0	11.0	28.7	1.4
	関東	29.9	27.7	12.5	16.5	22.6	19.0	19.1	7.6	26.8	1.1
	首都圏	18.9	24.2	11.0	8.5	9.7	13.6	8.8	7.6	42.1	1.5
	北陸	28.2	27.9	16.4	14.4	20.3	18.6	10.3	7.5	24.9	1.1
	東海	30.9	32.1	15.7	13.9	21.6	25.6	12.7	8.2	22.7	0.9
	近畿	29.8	29.2	13.5	13.7	19.9	19.5	14.6	7.7	26.4	1.4
	中国	25.5	29.3	17.0	13.5	17.6	19.3	10.5	7.3	27.7	1.5
	四国	21.9	28.9	15.9	12.5	18.6	14.5	13.5	12.3	30.6	1.0
	九州北部	25.5	28.8	15.8	11.9	16.5	14.6	11.7	10.8	29.0	2.2
南九州	27.2	24.2	16.9	13.4	17.3	14.1	16.9	8.1	29.8	1.3	
従業員規模別	1～4人	12.1	20.5	8.3	6.7	7.2	12.2	6.7	9.0	49.3	2.0
	5～9人	23.6	32.5	15.1	11.6	14.6	18.9	11.6	9.5	30.1	1.1
	10～19人	29.8	32.7	16.8	13.3	21.0	20.0	15.5	9.7	21.6	0.9
	20～29人	33.0	31.2	17.3	15.1	25.3	18.9	16.5	8.6	21.7	0.6
	30～39人	36.2	28.6	16.6	17.9	25.1	21.0	16.2	5.8	20.4	1.1
	40～49人	38.4	23.5	18.9	17.6	25.0	21.3	16.5	4.5	22.3	1.3
	50～99人	44.6	30.0	15.9	19.5	27.9	18.4	21.3	4.1	16.2	0.8
	100～199人	44.1	22.8	11.4	19.7	25.5	21.0	19.0	2.4	20.3	0.0
200～300人	49.3	26.1	14.8	24.6	28.2	12.7	21.1	0.0	18.3	0.7	
業種別	製造業	30.4	33.1	15.1	14.1	17.9	19.7	14.5	7.9	24.3	0.9
	卸売業	25.1	29.0	12.4	12.1	17.4	16.2	11.0	8.4	31.9	1.4
	小売業	16.6	19.4	11.6	8.2	11.1	12.9	9.1	8.0	44.8	1.8
	サービス業	20.9	20.4	12.5	8.9	14.2	16.0	10.9	8.1	40.3	1.9
	建設業	31.3	30.5	16.6	14.7	22.9	18.7	16.4	10.7	22.0	1.1
	不動産業	16.9	20.1	9.0	11.9	13.9	14.4	9.2	5.5	45.0	1.3

(備考)複数回答

【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。

【問5】行政部門に望む対応

(単位:%)

		指導員の派遣	人材斡旋の拡充	PR機会の提供	情報の提供	講習会の開催	資金面のサポート	職業訓練の充実	評価制度の充実	対応の必要なし	その他
	全体	19.1	20.0	14.0	14.8	13.9	34.3	14.8	7.6	23.9	1.6
地域別	北海道	17.8	17.2	11.5	17.6	20.2	40.5	15.5	10.4	21.8	1.6
	東北	18.4	19.8	12.8	19.0	19.3	39.2	15.6	10.8	20.6	2.0
	関東	21.1	21.6	13.3	19.9	17.8	36.1	17.2	11.5	19.0	1.4
	首都圏	18.3	18.8	13.0	10.6	9.7	28.9	12.8	4.6	31.3	1.4
	北陸	20.0	21.9	16.0	16.0	14.1	33.3	15.6	6.3	20.2	1.6
	東海	18.6	22.5	16.3	16.7	15.3	34.0	14.7	7.9	21.4	1.8
	近畿	20.9	23.1	17.2	15.5	14.0	38.9	15.5	8.9	16.9	1.6
	中国	17.2	15.9	13.3	16.7	13.3	38.4	18.4	10.4	22.4	2.6
	四国	15.2	20.0	8.7	20.5	15.2	34.9	14.5	8.7	23.9	0.5
	九州北部	19.8	21.4	12.9	17.1	16.5	37.8	17.8	7.4	18.5	2.9
南九州	22.7	17.3	15.3	15.6	17.3	35.3	16.7	10.6	20.3	1.4	
従業員規模別	1～4人	15.8	17.3	10.1	10.2	9.4	25.2	11.9	4.9	35.5	2.1
	5～9人	19.3	19.6	15.6	13.7	11.9	34.2	14.8	6.0	23.1	1.6
	10～19人	20.7	21.1	15.1	17.2	15.5	41.3	17.0	8.9	17.2	1.3
	20～29人	20.9	22.7	16.2	19.4	16.6	40.9	17.8	10.3	16.2	1.1
	30～39人	19.6	22.4	15.7	18.6	17.7	40.8	16.9	10.0	17.7	1.0
	40～49人	22.1	22.8	16.8	20.0	20.9	40.3	15.8	11.4	14.6	1.5
	50～99人	22.8	22.6	18.6	21.0	22.3	40.3	16.3	11.6	12.4	1.3
	100～199人	22.1	23.8	17.2	16.6	19.7	41.0	19.3	14.1	13.8	1.7
200～300人	27.5	28.2	15.5	19.7	28.9	43.0	15.5	13.4	10.6	0.0	
業種別	製造業	22.4	21.8	15.0	14.5	14.5	38.5	16.3	6.3	19.8	1.5
	卸売業	16.4	19.6	15.9	17.7	13.2	31.7	12.0	5.9	24.4	1.9
	小売業	15.9	17.0	13.1	11.9	10.0	26.9	11.4	5.1	33.2	2.1
	サービス業	17.5	18.8	13.2	12.8	12.0	31.9	13.6	8.2	28.4	1.5
	建設業	19.3	19.7	12.8	17.3	19.7	41.8	20.1	15.6	15.7	1.3
	不動産業	18.1	22.8	11.2	17.2	15.3	28.0	14.2	8.0	26.7	1.4

(備考)複数回答

特別調査**「中高年従業員の技能・知識の承継について」**

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 |

回答欄

50歳台 1.～5.

	66
--	----

10年前比 6.～0.

	70
--	----

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 |

回答欄

メリット 1.～5.

	71
--	----

デメリット 6.～0.

	75
--	----

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 | 6. 熟練技能・知識のデータベース化、マニュアル化 |
| 2. 若年者の採用拡大 | 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 |
| 3. 技能・知識を有する人材の中途採用 | 8. 他社との連携、外注の活用 |
| 4. OJTなどによる若手への熟練技能・知識の承継 | 9. 特に対応を図る必要はない |
| 5. 各種職能資格の取得推奨 | 0. その他() |

回答欄

	76
--	----

	80
--	----

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

回答欄

	81
--	----

	85
--	----

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

	86
--	----

	90
--	----

調査員のコメント

お忙しいところご協力いただきましてありがとうございました。