

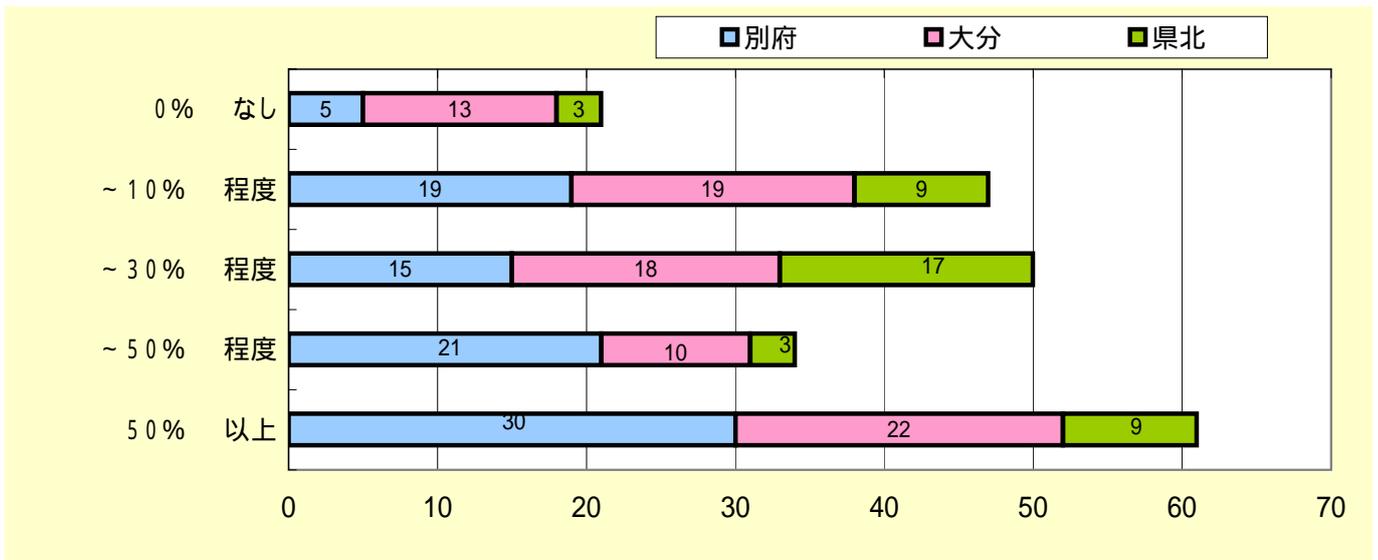
中高年従業員の技能・知識の承継について

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歳台以上の人の割合はおよそどのくらいですか。また、その割合は10年前に比べて上昇(低下)しましたか。

50歳台以上の割合

選択項目より1つ回答

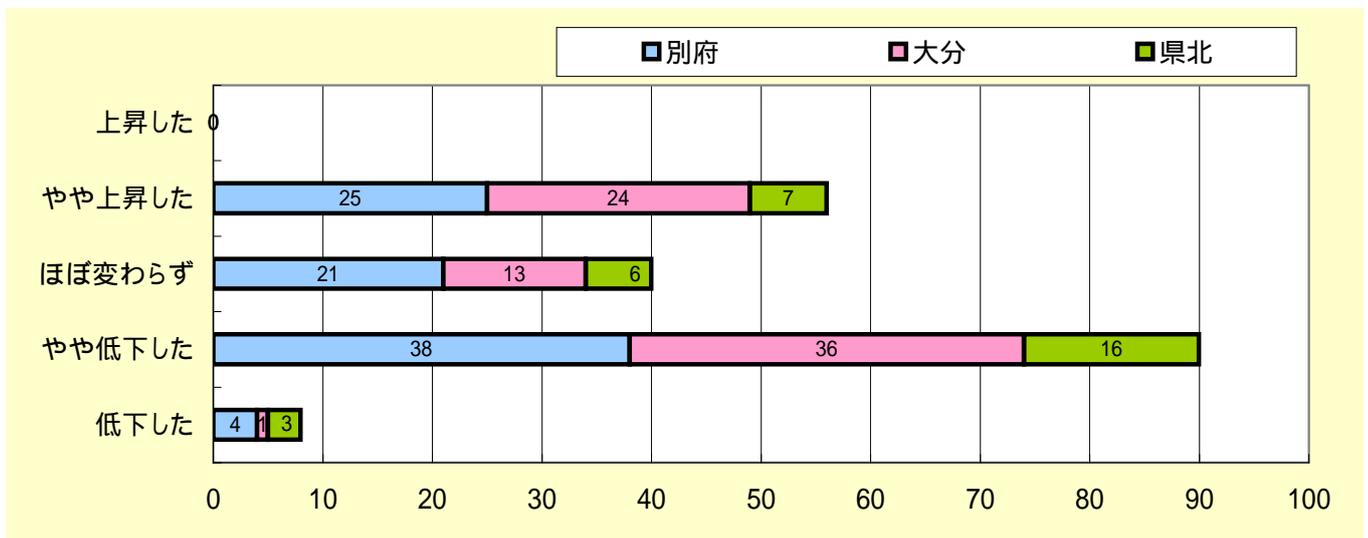
	別府	大分	県北	合計
0% なし	5	13	3	21
～10% 程度	19	19	9	47
～30% 程度	15	18	17	50
～50% 程度	21	10	3	34
50% 以上	30	22	9	61
合計	90	82	41	213



10年前比

選択項目より1つ回答

	別府	大分	県北	合計
上昇した	0	0	0	0
やや上昇した	25	24	7	56
ほぼ変わらず	21	13	6	40
やや低下した	38	36	16	90
低下した	4	1	3	8
合計	88	74	32	194

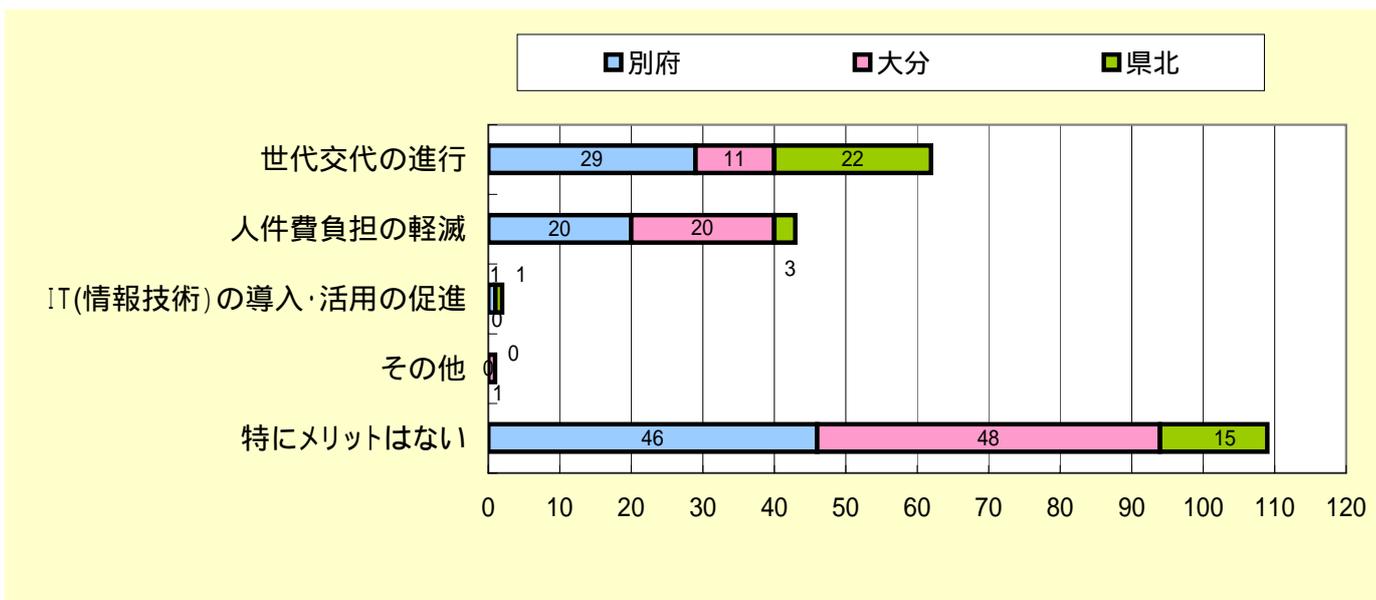


問2. 団塊世代を中心とする中高年従業員の退職が貴社の経営に与える影響(メリット・デメリット)として、具体的にどのようなものが考えられますか。

メリット

(選択項目より1つ回答)

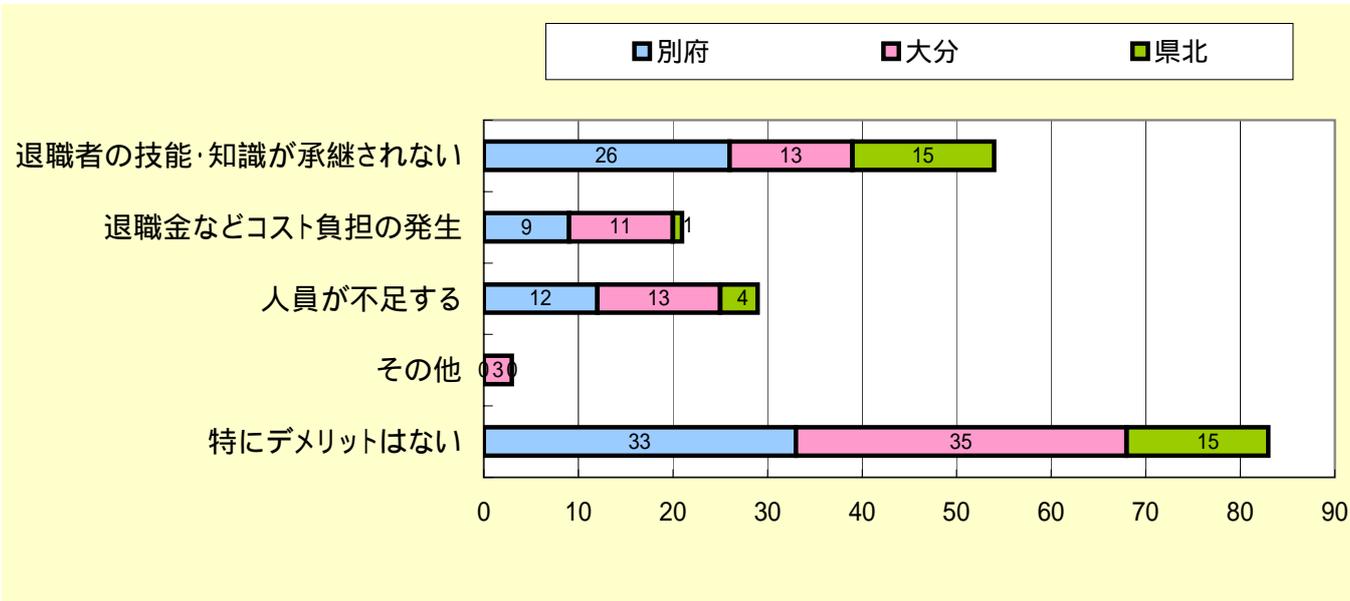
	別府	大分	県北	合計
世代交代の進行	29	11	22	62
人件費負担の軽減	20	20	3	43
IT(情報技術)の導入・活用の促進	1	0	1	2
その他	0	1	0	1
特にメリットはない	46	48	15	109
合計	96	80	41	217



デメリット

(選択項目より1つ回答)

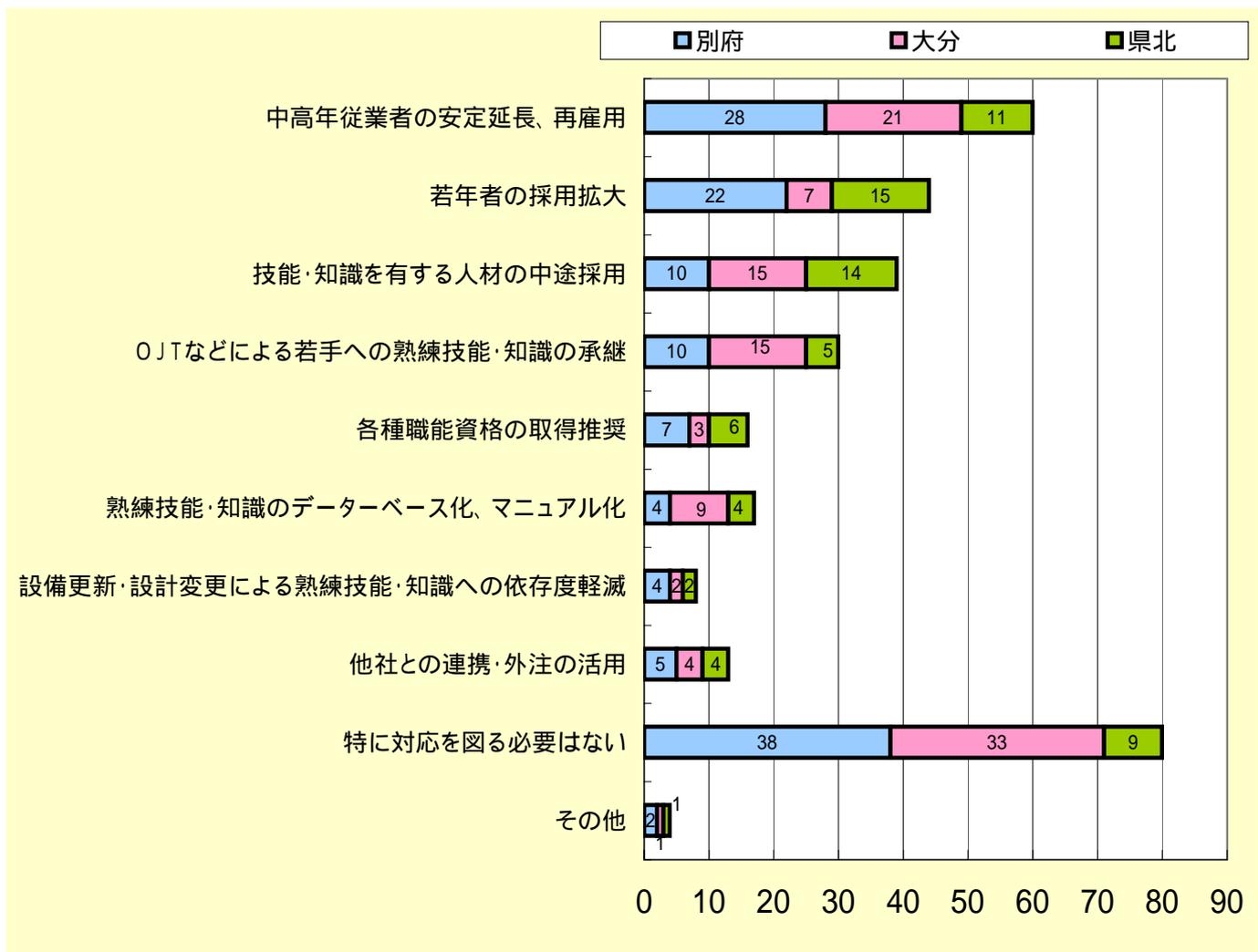
	別府	大分	県北	合計
退職者の技能・知識が承継されない	26	13	15	54
退職金などコスト負担の発生	9	11	1	21
人員が不足する	12	13	4	29
その他	0	3	0	3
特にデメリットはない	33	35	15	83
合計	80	75	35	190



問3. 中高年従業者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。

(選択項目より3つ回答)

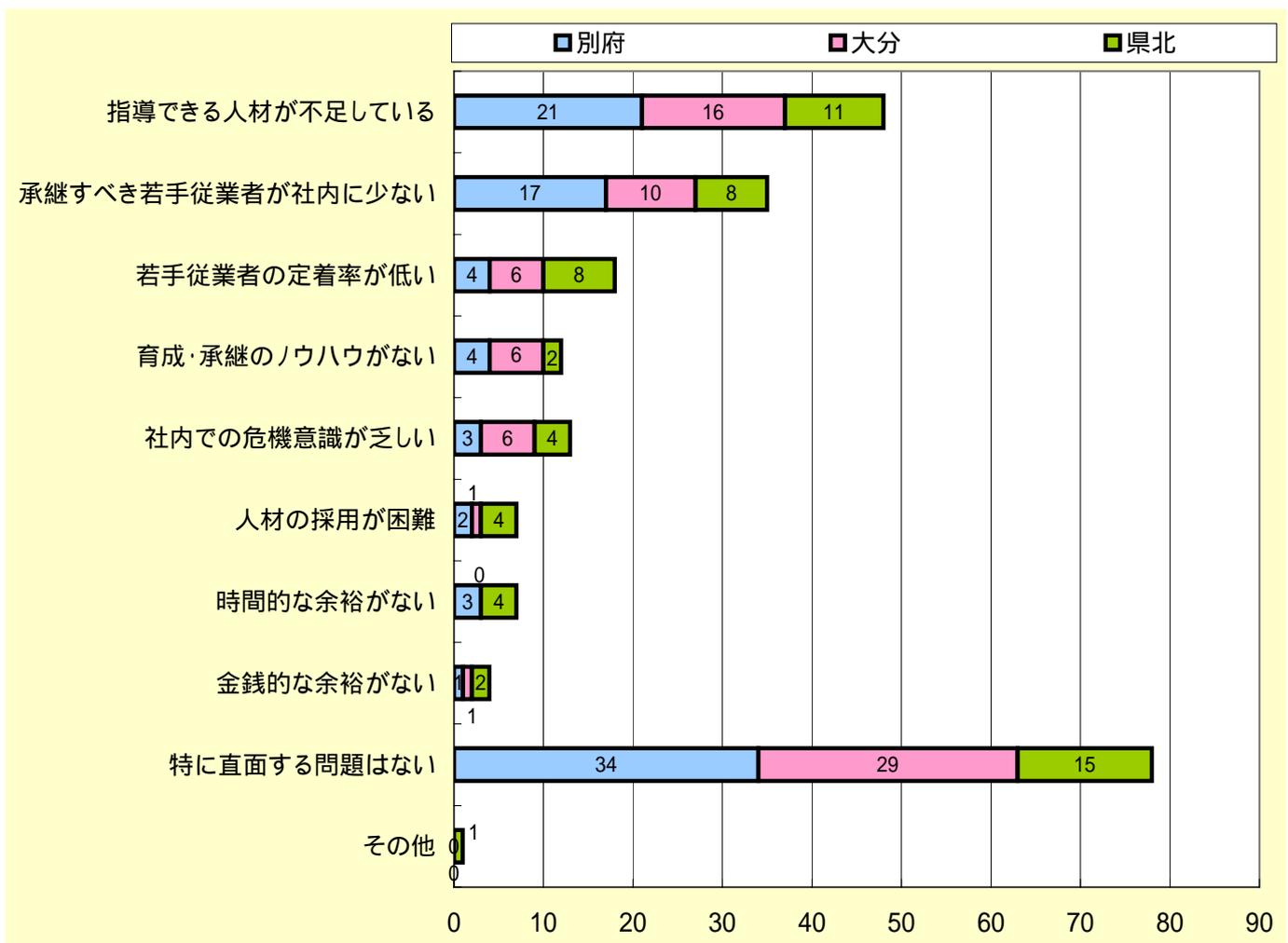
	別府	大分	県北	合計
中高年従業者の安定延長、再雇用	28	21	11	60
若年者の採用拡大	22	7	15	44
技能・知識を有する人材の中途採用	10	15	14	39
OJTなどによる若手への熟練技能・知識の承継	10	15	5	30
各種職能資格の取得推奨	7	3	6	16
熟練技能・知識のデータベース化、マニュアル化	4	9	4	17
設備更新・設計変更による熟練技能・知識への依存度軽減	4	2	2	8
他社との連携・外注の活用	5	4	4	13
特に対応を図る必要はない	38	33	9	80
その他	2	1	1	4
合 計	130	110	71	311



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。

選択項目より3つ回答

	別府	大分	県北	合計
指導できる人材が不足している	21	16	11	48
承継すべき若手従業員が社内に少ない	17	10	8	35
若手従業員の定着率が低い	4	6	8	18
育成・承継のノウハウがない	4	6	2	12
社内での危機意識が乏しい	3	6	4	13
人材の採用が困難	2	1	4	7
時間的な余裕がない	3	0	4	7
金銭的な余裕がない	1	1	2	4
特に直面する問題はない	34	29	15	78
その他	0	0	1	1
合計	89	75	59	223



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。

(選択項目より3つ回答)

	別府	大分	県北	合計
熟練の技能・知識を有する指導員の派遣	18	16	7	41
シニア人材を斡旋するマッチング事業の拡充	16	24	8	48
自社を若者にアピールできる場の提供	15	10	6	31
他社の成功事例など情報提供の充実	16	16	5	37
承継のノウハウ向上を目的とする講習会の開催	5	10	4	19
人材育成への資金面でのサポート	20	22	16	58
公共の職業訓練の充実	10	10	4	24
技能検定など公的な評価制度の充実	0	5	3	8
特に強化すべき対応はない	26	15	3	44
その他	3	0	1	4
合 計	129	128	57	314

