

令和7年度 航空宇宙企業の経営状況と支援要望 に関するヒアリング調査結果

2025年5月

一般社団法人中部航空宇宙産業センター

【調査概要】

* 調査期間

令和7年4月11日 ～ 4月23日

* 調査方法

訪問面談

C-ASTEC会員企業を中心とした航空宇宙関連企業

* 訪問機関数

17社(会員12社、非会員5社)

* 回答企業内訳

・ 中小企業 15社

・ 大企業 2社

・ 所在地 愛知県 6社

岐阜県 10社

その他 1社

I. 人材の確保における課題と要望

- 採用にあたっては、人材派遣や人材紹介を活用している企業が多いが、中小企業にとっては経費がかさむため、その部分への助成やハローワークの機能強化が必要。
- 中小企業において、中途採用がほとんどで、新卒者は大企業との競争で取れない状況にある。
- 中小企業でも採用が上手く行っている企業では、経営者が先導して、継続的に高校、大学、ハローワーク等に足繁く通い、人的コネクションを高めており、出会いの機会を増やすことが必要。

【主な声】

（採用手段）

- 人材派遣会社を使って求人している。
- 有料サイトで1件100万円程度かけている。
- 中途入社の一部は材紹介業による。人材紹介業の費用は年収によるが、最低で160万円。
- 採用に当たって、ハローワークを利用しているが、採用情報が登録時は目立つ最初の方にあるが、募集が多くすぐに後ろの方になるため、応募がこない。

（中小企業では新卒者がとれない）

- 従業員数は増えたが、高度設備のオペレータは不足。現場の作業員は充足。新卒者は工業高校生を希望しているが大企業にとられ、採用できない。高度な生産技術部門には大卒を採用するが、全社で1名しかとれなかった。
- 採用のために給与増が必須。大企業との差が広がり、金額を明示するテレビに迷惑している。良い人材が取れないのが悩み。
- 20代も取れているが、新卒が取れず将来の幹部候補が心配。
- 当社の規模では新卒者をとって育てる余裕がないので、即戦力になる中途採用に重点を置いている。

（求人がうまくいく秘訣）

- 人繰りはうまくいっているところとダメなところがあり、結局は労務の動き次第（学校の先生やハローワークに足繁く通う）ということ。人の募集は各社がやる方針。
- 求人は、前広に行く。また、定常的な採用を行うことで学校側の信頼を得て、採用につなげている。
- 地元だけでなく、北海道を含め、全国区で人材の確保に邁進。サプライヤーの人材不足も課題であるため、サプライヤーへの人材の紹介も実施。
- 現在は満たされているが、今後のことを考えて定年を迎える人の穴埋めが必要。ハローワーク、学校の企業説明会、人材派遣会社を活用している。人材派遣には、1年間使って、よかったら正社員にするよう約束をしている。
- 技術職は社長の大学での人脈を通じて確保。

Ⅰ. 人材 ①採用における課題と要望

- 専門職種については、企業規模にかかわらず採用が困難。
- 航空機産業のイメージは、自動車産業等と比べて十分でないのでイメージアップの取り組みが必要。

【主な声】

(専門性の高い職種では採用が厳しい)

- 現場の作業員用の人材はそれなりにとれているが、技術系は新卒だけでなく中途でもとれない。採用するにも技術系の学校から長い間採用できていないのでOBが社内に少ないのが困りごと。
- MRO事業への人材不足が問題で、整備士が採用出来ない。製造現場の作業員は工業高校や航空専門学校から採用する傾向。だが、昨今、航空専門学校への入学者が減少。
- 営業職の社員が不足。

1. 人材 ②定着における課題と要望

- 折角採用しても、処遇面ではなく自己実現を理由に辞職する若者が少なくない。
- 中小企業は賃金・福利厚生面で大企業に互することは困難なため、人材の確保、定着のためには、職場での「やりがい」などで差別化を模索している。こうした人材育成、定着のための研修や専門家派遣に向けた支援が必要。

【主な声】

（若者の離職が多い）

- せっかく採用しても離職者が多く、採用した人数とほぼ同数が辞めていく。やめることがないように、教育の方法を改善している。
- 新規採用しても、3人に一人は自主退職する。理由が、インストラクター、芸能界、喫茶店開業など学生時代の夢を追いたいとの理由のため、引き留めできない。
- 退職者（若年層）の理由には、「今の仕事では成長できないから。」といったものもある。
今の若者は、希望する仕事につけないと、我慢できず、成長できないと短絡的に考える
- 求人時に旧体制から近隣他社より休日が多かったのをこれを提示しているが、残業が月20Hで月1回土曜出勤でも辞退される。
- このところ、23歳、28歳という社員が辞める事態が生じた。これには高卒の現場作業員が含まれ、「やりたいことが見つかった。」という理由であったが、実際の理由は給与の低さにあると思われる。

（人材の定着のための取組み）

- 同業種からの転職者は、当社のOnly Oneの技術を活用した新しい取り組みに、やりがいがあると意欲的に取り組んでくれており、人材確保にはこうしたアピールが重要と考えている。
また、人的コミュニケーションを深めるために、事業部単位で半期に一人当たり五千円までの会議費（懇親会可）を設けている。
- やりがいを見つけてもらうための、キャリアコンサルティングにも力を入れていく考えである。

I. 人材 ③増産要請に対する課題と要望

- 新型コロナ禍でのプライム企業の対応や、ボーイング社の度重なる生産計画の変更に翻弄された中小サプライヤーには、今後生産が拡大するからといって、人員を増やすことはできないと考える企業が少なくない。
- 航空機産業の発展のための生産体制の増強を図るためには、国が主導して長期安定的な生産計画を提示できるようにすることが必要。

【主な声】

(増産の要請があっても素直に人材確保はできない)

- 航空機産業は成長産業であるといわれて新型コロナ禍前は生産拡大にしかし積極的に応じた。しかし、新型コロナ禍で重工会社は自らを守るため請負、外注を内製化した。またボーイング社の生産計画が何度も足踏みするのを見て、これから成長するからといって、協力してくれといっても先行して人材確保をする気にはなれない。
- ボーイング社の増産の予測に振り回されることが悩みの一つ。増産見通しに基づき、人員増の方針で人材を獲得しても、増産が遅れると人余りにつながる。他の忙しい部門に配置転換、または、他の産業（自動車等）に応援に行かせる。

I. 人材 ⑤外国人労働者の活用の課題と要望

- 航空宇宙分野でも人手不足のため外国人労働者の活用を望む声がある。
- 防衛関連ではセキュリティ基準が高く、かつ業務スペースが限定されている中小企業では活用が難しい。
- 外国人労働者の活用促進のためには、重工会社のセキュリティ基準を明確に示すことが有効。

【主な声】

（外国人労働の活用を検討）

- 今後民需が急増したら外国人に頼らざるを得ないと考えている。
- 外国人の活用について技術では考えていないが、民航部門ではボーイング社と同様にインドの請負を受け入れる枠組みを検討している。

（外国人労働者をの活用したいが中小企業では難しい）

- 外国人労働者は仕事の内容から採用出来ない（防衛分野では保護情報・情報セキュリティの観点で採用出来ない）。
- 外国人労働者を活用したい気持ちはあるが、当社のような中小企業では、セキュリティ対策のために部屋を分けたりすることが困難。
- 外国人（中国人）は、宇宙部門と治工具に配属して使っているが、防衛部門にはセキュリティの観点から使用できない。
- 外国人労働者は使っていないが、重工会社からは米国国際武器取引規則の関連で年に一回社内教育を求められており、いないところまでさせるのは止めてほしい。

（重工会社のセキュリティ基準をオープンにすることで外国人労働者活用を促進）

- 外国人の採用に向け、重工会社がセキュリティ基準をオープンにしたため、すでに5社が申請を出しクリアした。
- 外国人の募集に向け重工会社がアセスメントを展開してくれたので、住居など受け入れの準備を始めた。
- 外国人の書類は提出したが、重工業の監査はまだ受けていない。今は民間機中心だが、今後防需品の部品を見る機会が生ずる。
- 女性の活用とベトナム人の活用がポイント。米国の商務省がうるさく、ホワイト国以外だと防やライセンス物は担当させられない。インドから特殊工程を担当したいとの申し出があったが、経産省の外為担当者からダメと言われた。立ち入りの管理などの強化が必要。

II. 賃上げ ①賃上げの状況

- 中小企業の賃上げ水準は、大企業に劣後しており人材確保に苦戦。
- 中小企業は、賃上げの原資として価格転嫁を希求しているが、十分転嫁できず内部留保を削っており、価格転嫁、とりわけ人件費の転嫁が円滑になる環境整備が喫緊の課題。

【主な声】

（賃上げは多くの企業では5%以下）

- 賃上げは4.6%でベースアップ+定期昇給。
- 賃上げは平均5%で、ベースアップに対応した。
- 当社は6月決算のため、7月だが定期昇給、ベースアップあわせて2万円程度（5－10%）を予定。
- 賃上げはこれから、概ね5%で実施。3期連続の賃上げで全体平均。
- 総合的に4～5%だが、休日の増加分もここに含めている。

（賃上げの目的は人材確保）

- 賃上げは人材確保のため、7月に3-5%賃上げする。
- 賃上げは人材確保のため、昨年から3～5%賃上げする。
- 賃上げは近隣同業者と横並びに3%程度だが、採用には厳しい。組合がないので交渉はスムーズ。
- 定着と採用のために賃上げを行った。（背に腹は代えられない）120日の休暇はそのまま維持。
- 今回35歳までを対象に6%の賃上げを行ったが、転職者に向けた宣伝の意味が強い。

（賃上げの原資としての価格転嫁は十分でない）

- 価格転嫁は思うように進んでいない。主にサプライヤー側の遠慮。
- 防需の実績レート主義について、ティア1が防衛省に改訂を要求しない。
- 価格転嫁ができないので賃上げの原資は内部留保を減らす。
- 原資として価格転嫁は半分程度しか見込めない。自動車もティア2以下になると、価格転嫁を全ては認めてくれない。また、競合先が多い品目では価格競争もあるので、全て転嫁することはできない。
- 価格転嫁は各社とも要望は聞いてくれ、80%程度受け入れられており、その分、当社も仕入れ先に対しても真摯に対応している。
- 資材メーカーなので、価格転嫁は言いだしやすい面はある。電気代について、電力自由化により新電力の料金は当初安かったが、現在はかえって高くなり困っている。
- 加工レートを1割程度上げている。その際、客先調達担当者は難色したが上層部が理解してくれたので押しきった。それを賃金にフィードバックしている。

II. 賃上げ ②価格転嫁以外の国等への要望

- 設備投資により生産性を高め、賃上げの原資とするための補助金の充実。
- 一方で、他の製造業より最低賃金を高くしないことが望まれる。
- 賃金体系の整備や転嫁のためのエビデンス作成に向けた専門家による支援。

【主な声】

（価格転嫁以外の国等への要望）

- 生産性を上げることで賃上げしたいので、設備投資関係の補助金を充実してもらいたい。
- 岐阜では最低賃金に航空機という範疇があり、現状の水準が地域の他の産業より高いので労働局の県の陳述会でお願いして今年は上げ幅を抑えてもらった。

（賃上げ対策等への支援）

- 35歳以上については、モデル賃金を参考として賃金体系を再構築した。
- 値上げ交渉は進めており、根拠作成支援を県庁の専門家をお願いした。

Ⅲ. 民間航空機 サプライチェーンの課題と要望

- 価格交渉については、プライム企業は応じてくれるようになったが、十分ではない。
- 中小サプライヤーにおいても、競争入札制の中、価格転嫁を抑えざるを得ず十分に賃上げができない。
- 航空機サプライチェーンを拡充するためには、サプライヤー企業における生産体制の整備が必要不可欠であり、人材確保、設備投資を可能とするための価格転嫁の円滑化などが重要。

【主な声】

（価格転嫁の相談には応じてくれるが成果には不満）

- 民間航空機の受注が増大（約1.5倍）。原材料費上昇に関する価格転嫁は100%対応してくれた。人件費については、競争入札のため、他社を見据えて全額転嫁することはできず価格は抑えた。また、未だに客先の調達部門は、価格転嫁に対する理解が十分といえず、価格抑制を求めるような発言が散見される。
- 国内の価格転嫁は、民需についてはフラットのままだが、値上げの話は聞いてくれる。車両の仕事については、値上げを相談すると都合がつかないと転注されるので、航空機の方がずっと良い。
- 7年前の為替レートのままの、購入品（約15%）の価格転嫁は難しいが、重工会社との交渉は進んでいる。
- 民需についてはレート向上相談に乗ってくれている。是非これからもお願いしたい。

- 新規参入する社にとっては、航空機産業への提案の仕方がわからず苦戦。航空機のサプライチェーンを拡充するためには、既存航空機関連企業のニーズと参入希望企業のシーズをマッチングする仕組みがもとめられる。

- 海外企業の新規取引先の開拓のための、橋渡しの取組みを今後も国に期待。

【主な声】

（新規参入は難しい）

- 航空宇宙産業には、モーターの関連で独自技術を生かしたいと営業をかけているが、基礎技術なのでコンポーネントとして持って来いと言われても困る。技術の説明を行ってきたが、事業につながらない。

（国の支援に感謝）

- シンガポールでMETIがエアバスの副社長を紹介してくれて、パリでも面倒を見ると言ってくれている。エアバスジャパンも訪問し、仕事を得了。

Ⅳ. 防衛関連分野 サプライチェーンの課題と要望

- 新規参入のきっかけとしてプライム企業が参加した展示会は有効であり、そのような展示会を多数開催することが必要。
- 防衛産業基盤強化法について、プライム企業が既存サプライヤー企業支援を行っており、新規参入を促すにはプライム企業による参入企業への支援も必要。
- 既存契約については、価格見直しは進んでいるが、十分ではなく、改善が必要。
- 防衛産業への中小サプライヤー企業の参入を拡大するためには、米軍MIL規格やAMS規格（航空宇宙材料規格）などを分かりやすくするための取組が必要。
- 生産設備の整備においては、防衛省だけでなく経済産業省の支援策も重要であり、効率的な設備投資のためには両省で整合性を図ることが必要。

【主な声】

（新規参入を促すために必要なこと）

- IMTOF展示会（日本国際工作機械見本市）で重工会社と付き合い開始。KYB撤退に伴い、当該重工会社が始めた150品目のうち約1割11品目を受注。
- 「君シカオラン」については、サプライヤーの相談に生技・品証が寄り添い、資材部門から申請を補助して頑張っている。生産効率化に自社のロボットなどを組み込むことも忘れていない。

（既存契約の価格見直しは十分でない）

- 価格転嫁は状況が良くなり、据え置きだった外注レートについて5年先までの予想が示され、3年前に締結した契約にも現行レートが反映されている。
- 防のレートアップも交渉しているが、価格の見直しにも取り組んでほしい。そもそも担当者固定が前提の「通減率」のはずだが、作業者の入れ替わりがあるので、発注の連続性などの約束がないと考え方がおかしい。
- 防需の比率も高いが、レートで決まっており、価格通減カーブのせいで原価割れしている物が散見される。今後初期設定価格を妥当なものとするべき。

（新規参入を増加させるためにはMIL規格等の理解のための支援が必要）

- 米軍MIL規格やAMS規格（航空宇宙材料規格）はなじみのない中小企業には理解が難しく、参入障壁となっている。

（防衛装備庁と経済産業省が協働することが必要）

- 防も同様で、METIが検討中の補助金で、土地・建屋込みの設備導入を目指している。経産省と防衛省がもっと一体化しなければ・・・。

Ⅳ. 防衛関連分野 防衛生産基盤強化法の課題と要望

- 防衛生産基盤強化法の活用のための説明会を望む声があり、各地で多数説明会を開催することが必要。
- 相談窓口の対応に対して不満の声が多く、改善が必要。
- 新規参入希望者にとって、防需における商流を示すことは難しいため、プライム企業とのマッチングの機会を設けることが必要。
- 防衛製品の製造を支える特殊治具、工具は対象になっていないので、対象を拡大することが必要。

【主な声】

（説明会の各地での継続開催）

- 基盤強化法については、設備導入で活用したいので、「君シカオラン」等の説明会を今後もやって欲しい。
- （相談窓口の対応、特に地域での窓口の対応がよくない）
- 「君シカオラン」については、申請の最初に事業承継枠以外はダメと言われたが、その後、重工会社の紹介で直接、装備庁に行ったら通してもらえた。旋盤系機械や複合機、シートの切断機などで効率化を進める。
- 「君シカオラン」への補助金申し込みするも、途中で頓挫した。（補助金申請時の相談対応が、あまりにも非協力的で、アドバイスになってない。（ほぼ門前払い）
- 防衛装備庁の対応に不満がある。発注元の重工会社からDSG（Defense Security Gateway）セキュリティに取組まれた方が良いと推奨され、防衛装備庁に3Dデータを扱う各種機器を申請したが、3か月経過しても、何故そのような高額な機器が必要か財務省説明が困難との理由で許可が下りず、自社で購入した（インフラ等の間接費が増大）。担当官が実情を理解せず、申請が通らなかったのが不満。

（商流がわからないと申請が難しい）

- 品番の部品が、どのような流れ（どのような企業を経由して）、最終的に航空機のどこに取り付けられるかを明記しないといけないので、情報収集が困難なため、利用できていない。

（治具、工具などが対象とならない）

- 組み立てが中心で、治具も重工会社支給なので「君シカオラン」の対象にならない。
- 「君シカオラン」は申請2件の内、一件が専用治工具としてだめだと言われたが、国会議員の仲介でスルッと通った。2件の着工待ち。
- 防衛関係の部品の試験開発のための機器を対象にしたかったが、対象外と言われた。
- 「君シカオラン」で民間機も含めて対象にしてほしい

V. 新事業展開する上での課題と要望

○新規顧客を掴むためには、接触のための機会が多いほど効果が高く、展示会の出展支援に当っては展示ブースの見栄えより、より多くの企業が多くの機会を得られるようにしてほしい。

【主な声】

（展示会は中小企業にとっては、見栄え、規模より回数を希望）

○JA（国際航空宇宙展）等で愛知県の巨大なブースは不要。展示会は、多くの企業が出られるよう小さなブースにして、その分、航空宇宙の展示会に限定せず航空宇宙関連グループとして回数を増やして欲しい。他の地域や、特定の企業グループは様々な展示会に参加・展示して、多くの来場企業に売り込んでいる。いろいろな機会に出ることが、受注の可能性を高めると実感している。弊社もそのように様々な展示会に出展して、受注の機会を増やしたい。

VI. 生産性向上 ①整備投資補助金の課題と要望

- 中小サプライヤーでは設備投資を積極的に行っている企業が多く、より多くの企業が何度も補助金を活用できるようにすることが必要。
- 補助金事務の委託事業の多くでは、窓口の担当者が変わったり、五月雨に変更指示が来ることが多く、補助金が支払われるまで長期間となり、銀行に裏負担借入れの金利が嵩むため、手続期間の短縮のための取組みが必要。
- 航空宇宙関連に使える補助金の対象額の拡大はありがたいが、機器等を製造するために製造設備だけでなく、測定、検査、治具、工具が必要不可欠であるが、下限値が高く設定されており、100万円程度まで下げることが必要。

【主な声】

（設備投資補助金が必要）

- メインバンクが設備導入に際して補助金申請で支援。今後も設備投資を行うつもりだが、自己資金は半分程度なため、金融機関の融資だけでなく補助金を期待。

（設備投資補助金の改善が必要）

- 設備投資について、事業再構築補助金を活用した。同補助金の窓口業務が外部に委託されているためか、担当者が突然変わったり、五月雨式に手直しを求められたりしたため、補助金の下りるまでに長期間を要している。自己資金で全て賄うことのできない中小企業にとって、裏負担分の金利が増えることは問題である。

（設備投資補助金の改善が必要）

- 補助金の最低価格を引き下げて欲しい。航空宇宙関連でも高額な設備だけでなく、それ程高価でない検査や測定器が必要であるが、今は最低価格が高く設定されており利用できない。名古屋市の最低価格が500万円～、また愛知県は3000万円から。これでは、計測器や治工具では利用できない。最低価格を100万円以上くらいに下げてもらいたい。
- 今後、検査機器の導入を考えているが、最近、大型投資をしたため自己資金が少ないため、補助金を期待。

VI. 生産性向上 ①整備投資補助金の課題と要望

- 賃上要件が義務化されることは理解できるが、例えば新型コロナ禍やボーイング社の品質問題などによる自助努力を超えた経営危機による目標未達の免責規定がないため、補助金の活用促進のためには、見直しが必要。
- 「見なし大企業」は中小企業向け補助金の多くでは対象とされていないが、航空機業界においては、コロナ禍の経営危機により大手資本の傘下で事業継続しているものの、独立採算経営をしているところが少なくなく、航空機サプライチェーンの強化のためには、こうした企業が補助金を活用しやすくなることが必要。

【主な声】

（自助努力を超えた経営環境変化による目標値未達の場合でも補助金返還義務の免責規定がないので補助金が使えない）

- 最新のものづくり補助金では賃金の増加要件があり「目標値未達の場合、補助金返還義務あり」とされているが、「給与支給総額基準値」については、企業の場合、業績が例えばコロナ禍のような自助努力を超えた事由により少なくとも残業が大幅に減少、さらには離職者により給与支給総額が減るため、補助金申請を躊躇う。再考を期待。

（「見なし大企業」とされて中小企業向けの補助金が使えない）

- 会社は中小企業であるが、大企業との親子関係にあるため、みなし大企業とされているが、独立採算制のため設備投資への親会社から資金注入もなく、補助金などの条件が厳しくなっているのが困る。

VI. 生産性向上 ②DXを推進する上での課題と要望

- DXは、中小サプライヤーにとっては導入自体が負担であるので、補助金による支援を充実するとともに、セキュリティ対応等プロジェクトごとへの対応が求められているものについては、プライム企業等との分担調整が必要。
- 専門職員を置く余裕がなく、資金力にも乏しい中小サプライヤーでは、DXを何をどこから実施することが効果的か暗中模索しており、外部専門家による継続的支援や自らの規模、業態にあった先行成功事例に触れる機会の拡大が必要。

【主な声】

（対応のためには補助金の拡充だけでなくプライム企業等との分担調整が必要）

- セキュリティ保護環境の整備についても、費用が掛からないことを希望している。
- セキュリティに関してはプロジェクトごとに対応しているが、大変費用が掛かっている。
- 生産性向上に向けて「統合化」などの施策が必要。ただし各社の自主性が失われないようにする必要がある。777の時には、自動化を考えて外注先に展開した実績がある。
- DXに関しては、上位Tierで横通しができていないので、プラットフォームができるとは思えない。スケジュールに「受発注」「マスター」「実行」の3種が存在し、進行担当者が現場を回って、間に合わせているのが実情。

（DX化の取組みをしているが何をどこまですべきかわからない）

- DXは概念をつかみ切れていない。社内業務管理はJDAのソフトで対応し、生産・原価。進捗はエクセルベースで管理している。ファイバーレーザーは稼働率を記録している。
- 自動化を進めるための生産技術系社員が必要だが、なかなか採用できない。岐大の先生が来て指導してくれているが継続的には難しい。

IX. その他国等への要望

○航空機産業は新型コロナ禍やボーイング社の品質問題により中小サプライヤーにとっては、リスクがあるビジネスとの思いがあり、安心して事業拡大に取り組めるよう国が主導して安定した仕事を確保してほしい。

【主な声】

（魅力ある事業として航空宇宙産業が実感できる環境整備）

- 航空機はリスクのあるビジネスと感じ続けている。うまみのある事業と思われるよう、国と大企業に真剣に取り組んでももらわないと、皆さんが逃げて行ってしまう。
- 航空宇宙産業は、外的要因に左右され不安定な要素が大きい。（ボーイング社の状況、次期戦闘機も参加国が多くなるため、日本で担当できる部位の確定が分からず、人的資源や設備の準備の対応が困難。F-35のGSE関連でも、見積もりだけ提出させられて、結局海外製品になり、受注につながらなかった。）国として国内の生産基盤が強固になるよう取り組んでもらいたい。
- 民間用無人機の開発に関して、企業ごとに自由に行っているが、日本が優位性を獲得するには要素技術単位での国のリードが必要と考える。