

第2章 人口減少社会におけるものづくり人材の育成

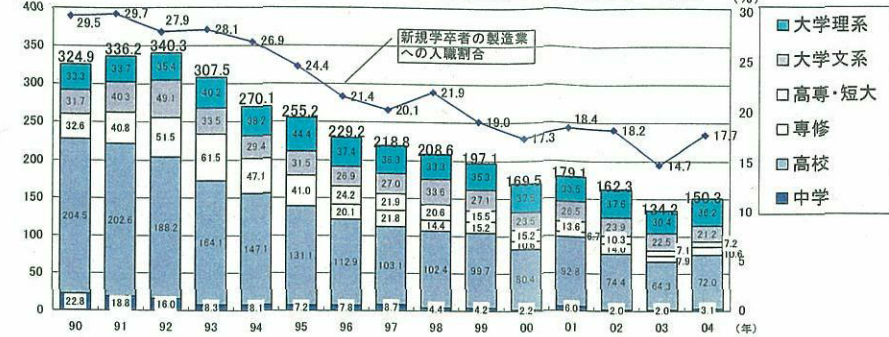
<課題>

- 製造業の雇用は減少を続けてきたが、2005年10月～12月期に前年同期比で増加に転じた。また、製造業への新規学卒入職者は、数、割合ともに2004年に増加に転じたが、依然として低水準。
- 団塊の世代の退職に伴う技能継承等の問題(2007年問題)の危機感に高まりが見られ、何らかの取組を行う企業も増加。
- 団塊の世代については雇用延長が図られつつある状況が伺えるが、単に技能継承の問題の先延ばしを図るのではなく、技能の教え手として活用していくことが重要。
- 人口減少社会の中で、技能承継問題とともに、若年労働者の確保・育成、能力開発による労働生産性向上の重要性が一層増してきている。

<方向性>

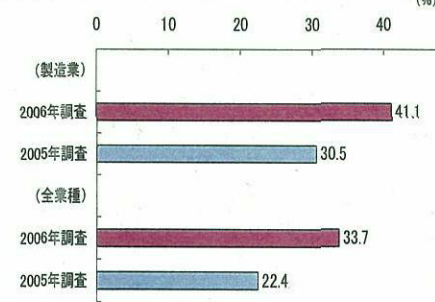
- 団塊の世代の引退が進んでいる中で、熟練技能を習得・継承しやすい環境を整備していくことが重要。国としても支援策を強化。
- 現場の戦力となる若い人材の確保・育成のために、①高校と企業の相互理解、②魅力ある職場づくり、③企業と教育訓練機関が連携した新しい仕組み作り、④若年の自立・挑戦のためのアクションプランに基づく施策の活用を促進していくことが必要。
- 労働者の多様な働き方が広がっていく中で、ものづくり企業においても、非正社員・外部労働者を正社員に登用する仕組みづくりや全ての労働者を対象として、キャリア形成を促進する取組を進めていくことが望まれる。
- 非正社員・外部労働者を含めて、労働者が適切に能力開発や技能蓄積を行えるよう、労働市場を有効に機能させるための経済社会基盤の整備を進めていくことが必要。

図表2-1 製造業への新規学卒者の入職者数及び入職割合の推移



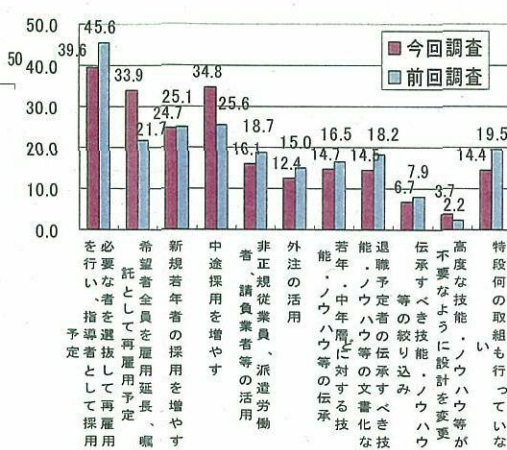
備考:「新規学卒者の製造業への入職割合」算出に使用している調査産業計については、91年から建設業を含んでいる。
資料:厚生労働省「雇用動向調査」

図表2-2 2007年問題に対する危機感



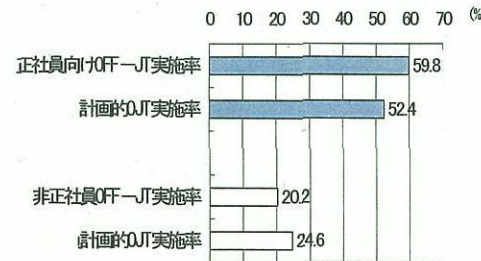
備考:2006年調査は、「危機感を強く持っている」及び「ある程度持っている」の合計
資料:厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

図表2-3 2007年問題に対する取組

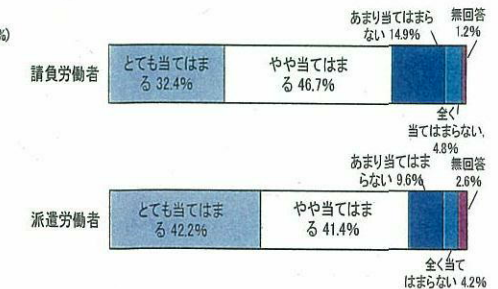


図表2-5 現在の仕事について「単なる繰り返し作業である」該当・非該当割合

図表2-4 雇用形態別OFFJT・計画的OJT実施率(製造業)



備考:非正社員は、パート・アルバイト、契約社員等。
(派遣労働者及び請負労働者は含まない。)
資料:厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)



資料:東京大学社会科学研究所「製造業務における請負・派遣社員の働き方に関するアンケート」(2005年)