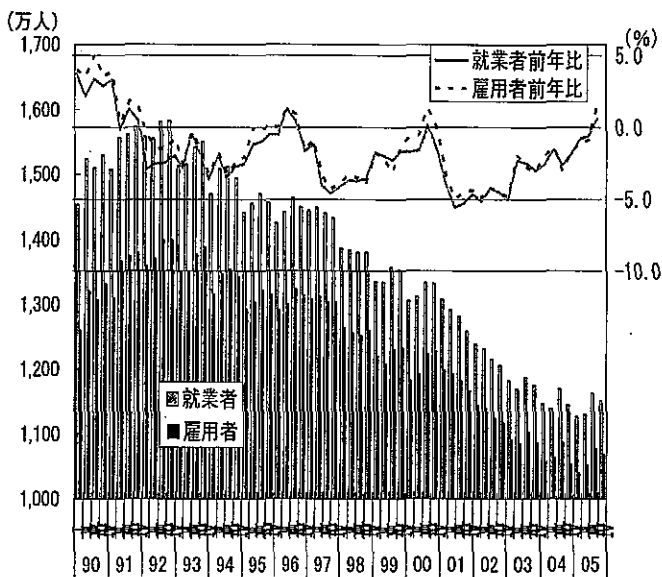


第2章 人口減少社会におけるものづくり人材の育成

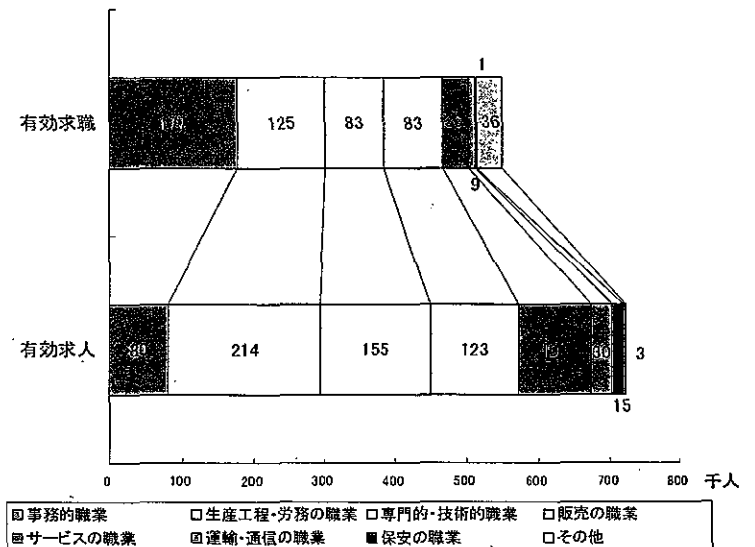
第1節 ものづくり労働者の雇用・労働の現状

- 製造業における新規求人数は、2005年1月～3月期には前年同期比で2.4%増と増加幅は縮小したものの、その後も増加のまま推移。
- 製造業の雇用者は減少を続けてきたが、2005年10月～12月に前年同期比で増加に転じた。
- 一方では、雇用情勢の改善に地域差がみられるとともに、職種・雇用形態等において求人・求職のミスマッチも存在。
- 雇用過不足感の動向をみると、製造業で20ポイントの不足超過となり、不足超過幅は拡大。

【図表2-1 製造業の雇用者数(原数値)等の推移】 【図表2-2 29歳以下の職業別求人・求職状況】

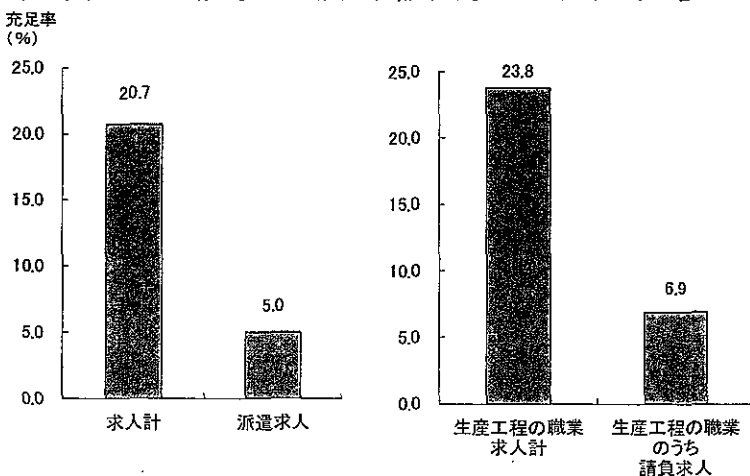


資料:総務省「労働力調査」



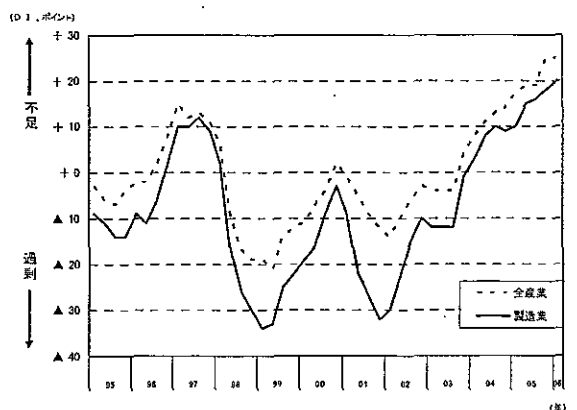
資料:厚生労働省「職業安定業務統計」(2005年12月)

【図表2-3 一般求人と派遣・請負求人との充足率】



備考: 1. 充足率=就職件数/新規求人数  
2. 就職件数、新規求人数はいずれも2005年1月～12月の合計  
資料:厚生労働省「職業安定業務統計」(2005年)

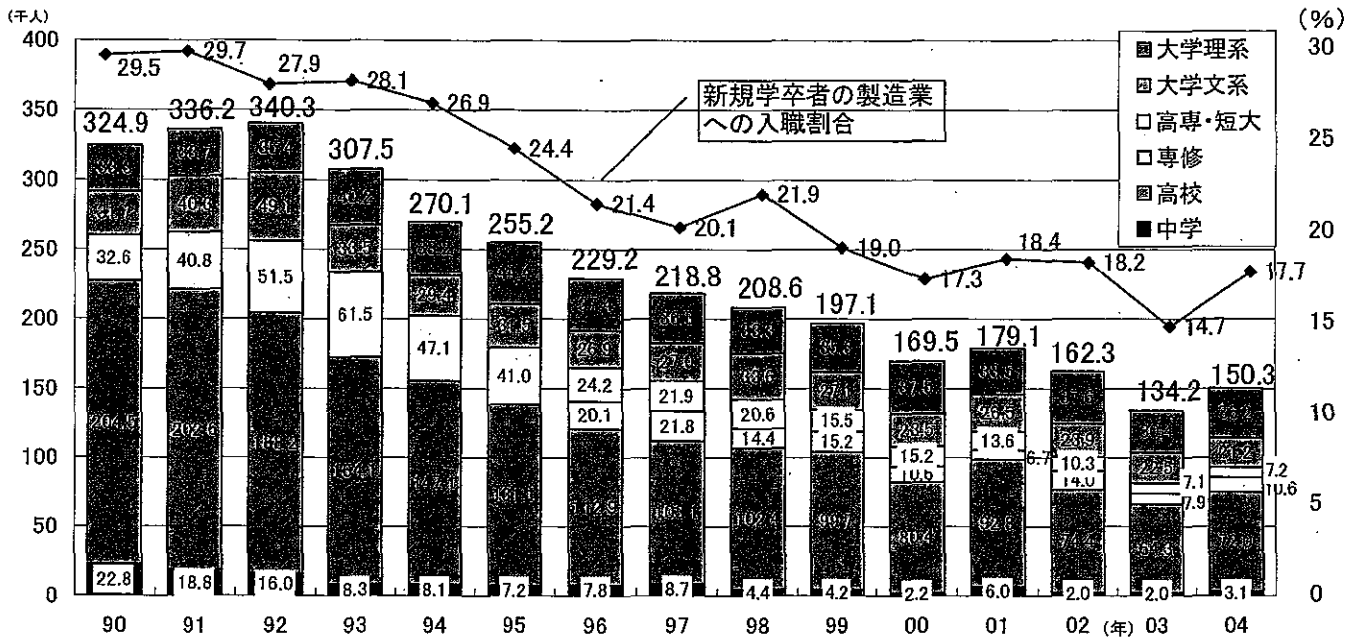
【図表2-4 労働者の過不足状況の推移】



備考: 左の目盛りは「不足と回答した事業所の割合」-「過剰と回答した事業所の割合」である。  
調査産業は、1999年11月調査までは、6産業計(建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業)であり、1999年2月調査からは、金融・保険業、不動産業を追加した。  
さらに、日本標準産業分類の改訂(2002年3月)により2004年2月調査から調査対象産業が9産業となった。新旧産業分類の比較については、調査企業計は後継しているが、製造業についてはその範囲が異なるので、2003年11月調査以前との比較にあたっては注意を要する。  
資料:厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

○製造業における新規学卒入職者はその数、割合ともに2003年に過去最低を記録した後、2004年に増加に転じたものの、依然として低水準。

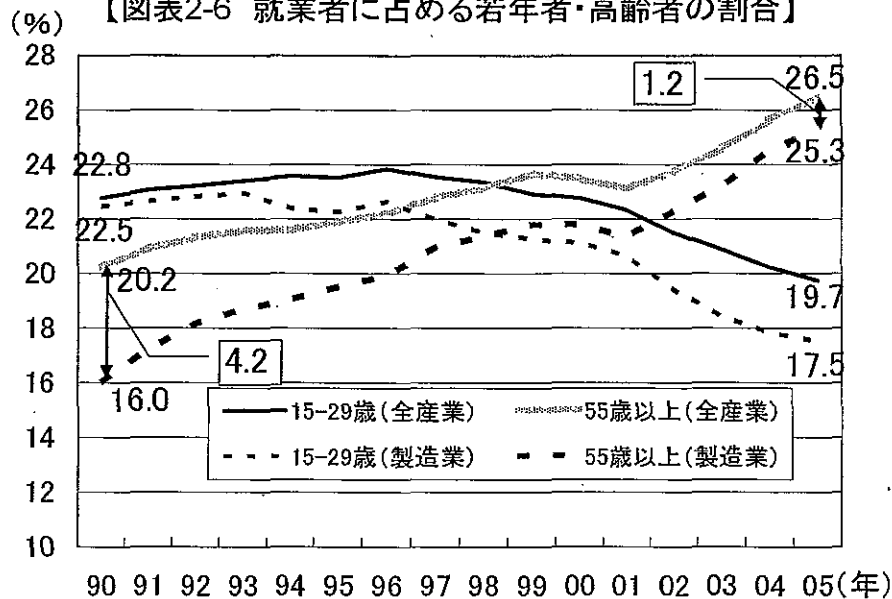
【図表2-5 製造業における新規学卒入職者数と製造業への入職割合の推移】



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」

○55歳以上の者の割合に係る製造業と全産業平均との差は、1990年の4.2ポイントから2004年には1.2ポイントまで縮小する一方、15~29歳の者の割合は、2004年において製造業は17.5%であり、全産業平均(19.7%)を下回っており、高齢化が進展。

【図表2-6 就業者に占める若年者・高齢者の割合】



備考:「労働力調査」は2003年から、産業区分は新産業分類(2002年改訂)で表章しているの  
で、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点、留意が必要。  
資料:総務省「労働力調査」

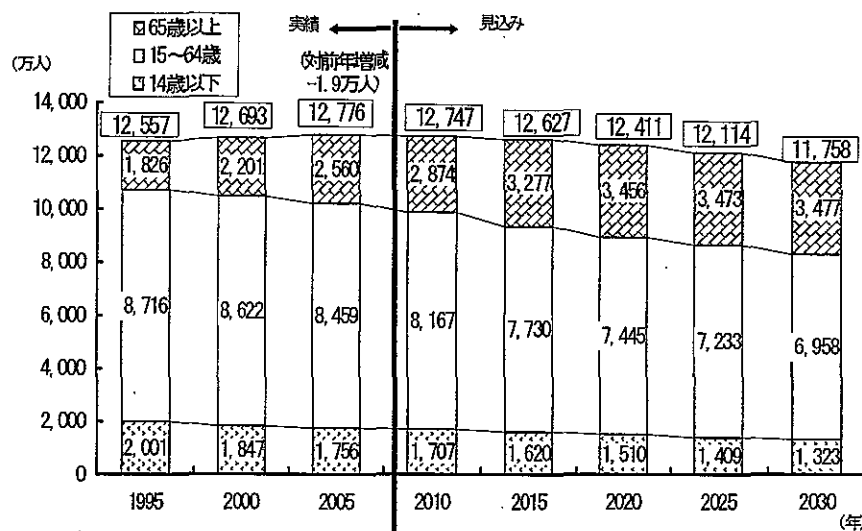
## 第2節 人口減少社会におけるものづくり人材育成の課題

平成18年6月  
厚生労働省  
職業能力開発局

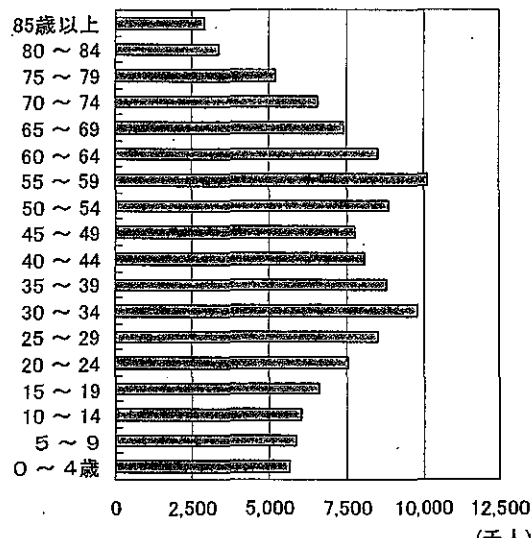
### 1 人口減少社会におけるものづくり人材

- 我が国では、15歳から64歳までの生産年齢人口はすでに1996年から減少に転じていたが、総人口も2005年には、戦後初めて減少。
- 人口減少社会にあって、ものづくり産業を元気あるものとするため、①熟練技能の継承、②若年労働者の確保・育成、③労働生産性向上のための能力開発が課題。

【図表2-7 我が国総人口の推移】



【図表2-8 我が国総人口の年齢構成】



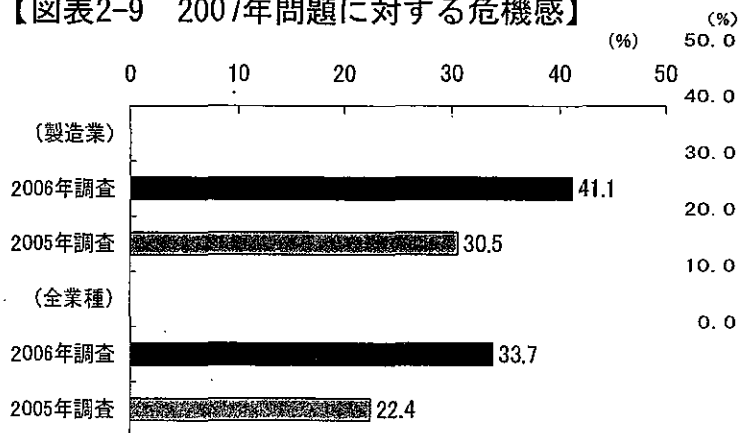
備考：四捨五入の関係上、各年の合計数(枠囲い)は年齢区分別数字の合計に必ずしも一致しない。  
資料：1995、2000年は総務省統計局「国勢調査」、2005年は総務省統計局「人口推計」  
2010、2015、2020、2025、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(中位推計)」(2002年1月)

資料：総務省「人口推計」(2005年) (千人)

#### <熟練技能の継承>

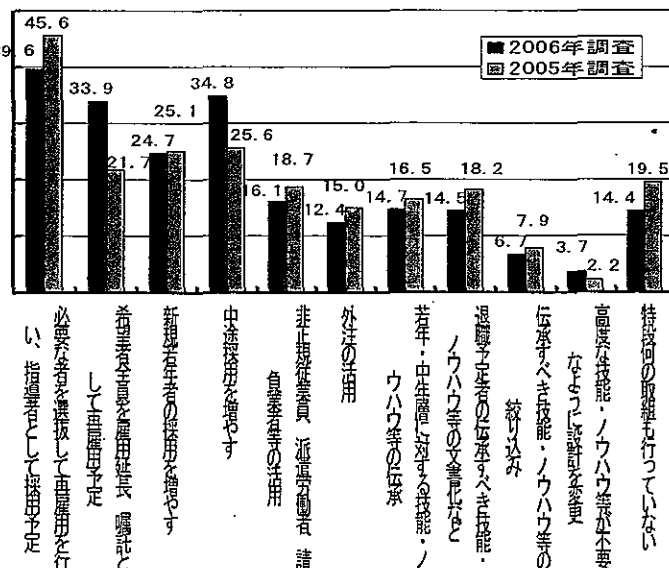
- 団塊の世代の退職に伴う技能継承等の問題(2007年問題)について危機感を持つ企業が前年より増加し、何らかの取組を行う企業も増加。
- 団塊の世代については、雇用延長が図られつつある状況が伺えるが、単に技能継承問題の先延ばしを図るのではなく、技能の教え手として活用を図ることが重要。

【図表2-9 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2-10 2007年問題に対する取組】

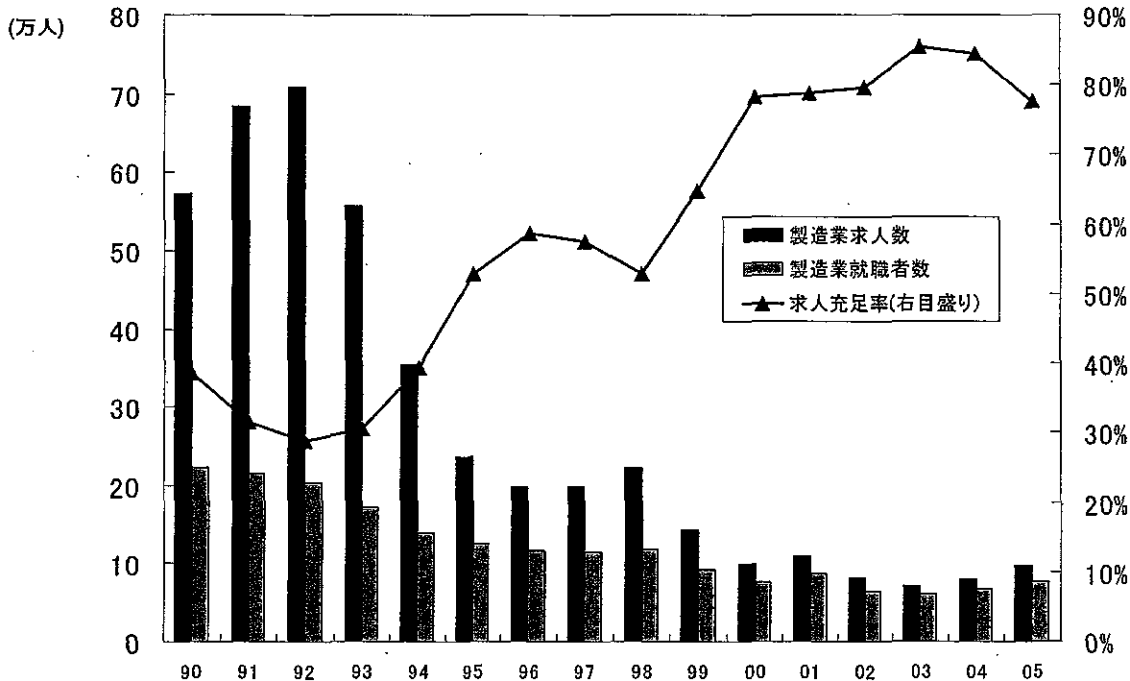


資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

### <若年者の確保・育成>

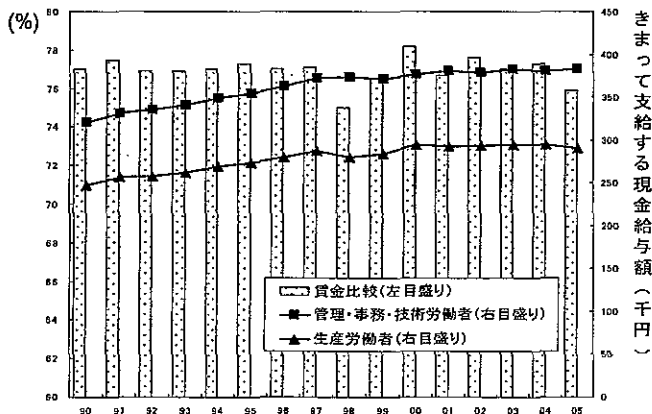
- 新規高卒者の製造業への入職率が低い水準にある大きな要因の一つは、製造業企業からの求人の大幅な減少。
- 製造業における新規高卒求人の充足率は、2003年卒で85.5%、その後、2004年3月卒84.6%、2005年3月卒77.7%と高率で推移。
- 製造業において若者を確保・育成するためには、新規高卒者等に対して良質な求人を出すことが近道。
- 生産労働者と管理・事務・技術労働者とで賃金を比較すると、生産労働者の方が低い状況が見られるとともに、仕事全体への満足度をみると製造業は他の産業より低いなどのことから、労働生産性向上に伴う処遇改善への配慮や若者にとって魅力ある職場づくりを行っていくことが課題。

【図表2-11 新規高卒者求人数・就職数及び充足率の推移】

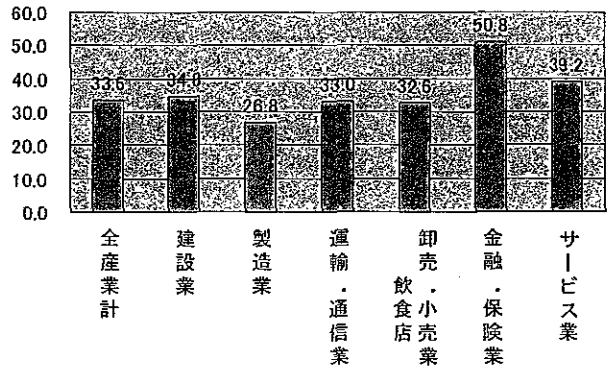


資料:厚生労働省「職業安定業務統計」

【図表2-12 製造業における管理・事務・技術労働者と生産労働者の賃金】



【図表2-13 産業別、仕事への満足度D.I.】



資料:厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003年)

備考:賃金比較は管理・事務・技術労働者の賃金額を100としたときの生産労働者の賃金額の割合である。  
労働者とは、一般労働者を指す。  
資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) D.I.=(満足+どちらかと言えば満足)-(不満+どちらかと言えば不満)

【コラム ニートから正社員へ】

半導体製造装置のメンテナンスを手がける(株)マイスターエンジニアリングは、2005年12月にニートの若者の職業的自立を支援する「若者自立塾」の一つであるよこはまアップレンシブセンター(以下「Y-MAC」という。)に対して協力を打診した。Y-MACと同社で話し合っ、塾生10名を受け入れ、同社の技術センター(千葉県佐倉市)において1泊2日で研修を実施した。

この研修を通じて、技術に興味を持ったA君(26歳)とB君(27歳)がいた。興味を持った2名に対し、同社の担当者とY-MACとの協議の上、1ヵ月の研修を続行した。研修中は二人が夕食後遅くまで研修室で勉強を続けていたことを同社の事業部長は見逃さなかった。2名の熱心な姿を評価し、研修終了後の3月1日二人は晴れて同社の正社員に採用された。正社員採用後も引き続き技術研修が行われており、同社では、将来は各種産業機器のメンテナンス、立上げ、試運転・調整を行うフィールドエンジニアとして活躍できるように指導していく考えである。

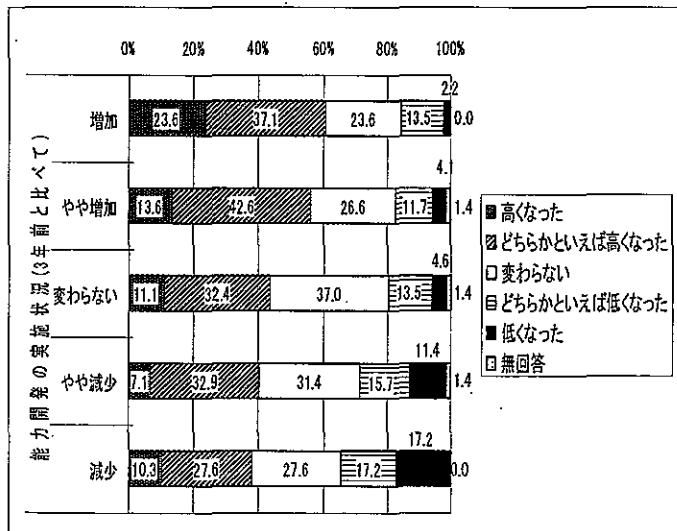
Y-MACでも予想していなかった良い展開であるが、同社が、研修受入れに当たって、①若者自立塾の研修生に対して、とても丁寧な対応をしたこと、②「ものづくり」に対する潜在的な興味と資質を引き出したこと、そして、③適切な評価と励ましを与えたこと等がこうした結果に通じたようである。

＜労働生産性向上のための能力開発＞

○長期的に見込まれる労働人口減少への対応として、労働者の能力開発を行い生産性を向上させることが必要。

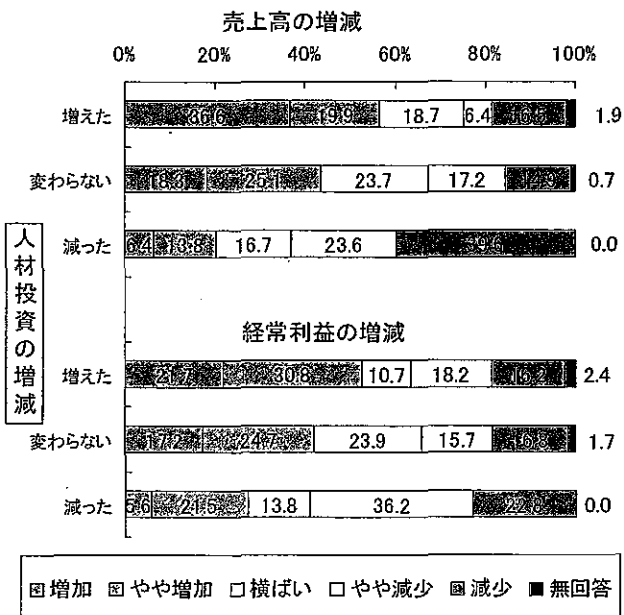
○能力開発の実施と労働生産性について見ると、能力開発の実施を増加させた企業ほど、労働生産性が高くなったと認識する割合が高い。また、製造業においても、人材投資額を増加させた企業は、売上高・経常利益も増加傾向。

【図表2-14 能力開発の実施状況と労働生産性】



資料: JILPT「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」

【図表2-15 製造業の人材投資の増減と売上高・経常利益】

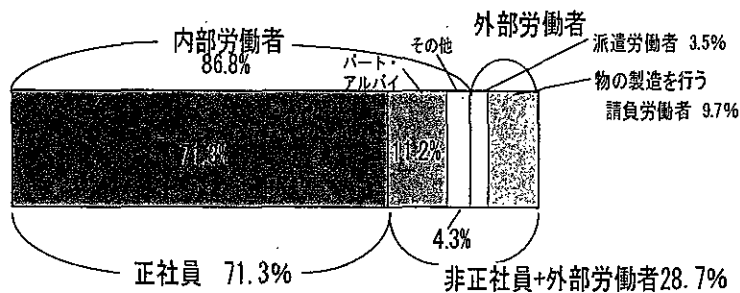


資料: 厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

## 2 ものづくり現場における非正社員等の活用と能力開発の現状

- 製造業において、雇用関係のあるパート・アルバイト等の非正社員のほか、派遣労働者や業務請負会社で働く請負労働者といった外部労働者も多く就労。
- 正社員と非正社員・外部労働者の賃金(年収)には差がみられる。
- 年齢構成をみると、パート、契約社員・嘱託等の非正社員においては、45歳以上が約6割と、中高年齢層が多い。派遣・請負には、若年者が多く従事。

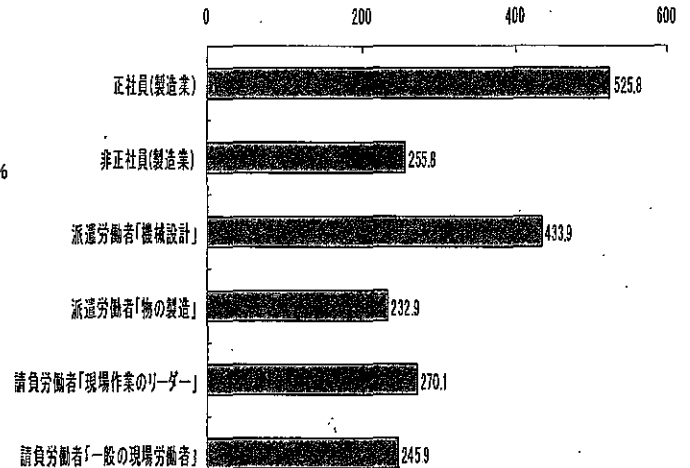
【図表2-16 製造業における非正社員・外部人材活用状況(推計)】



備考:総務省「労働力調査」(詳細結果)(2004年平均)の製造業30人以上規模における割合を用いて、内部労働者の内訳割合を推計。

資料:総務省「労働力調査」(詳細結果)2004年平均、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)から作成。

【図表2-17 製造業における正社員と非正規・外部労働者の賃金(年収)】 (万円)

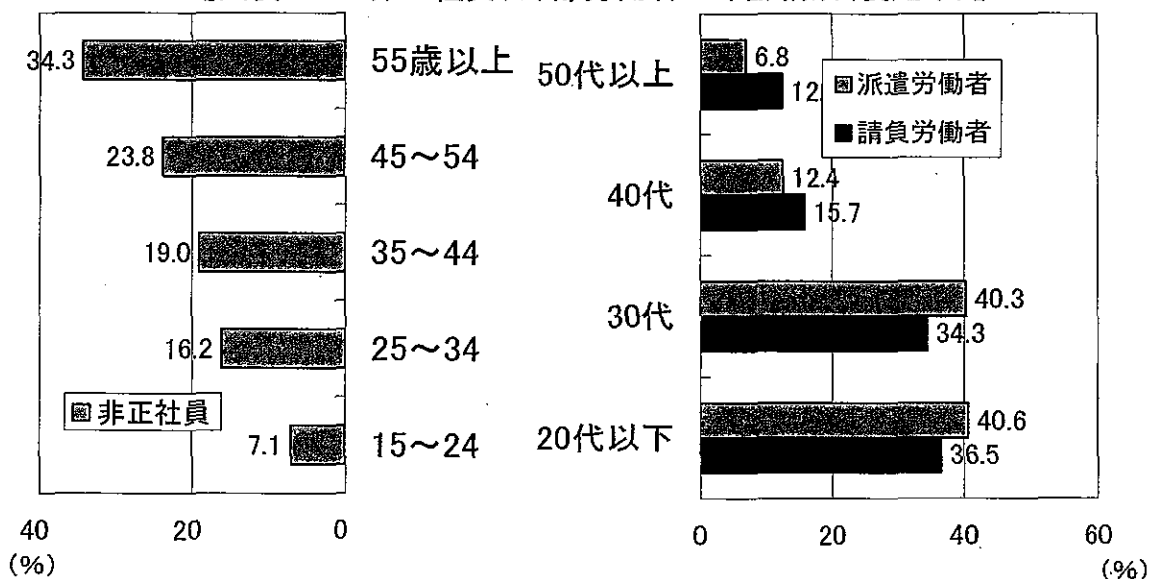


備考:正社員・非正社員(短時間労働者を除く)については、月給及び賞与を年収換算。派遣労働者・請負労働者については、年収見込み。

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005年)

厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(2005年)

【図表2-18 非正社員、外部労働者の年齢構成(製造業)】



備考:非正社員については、総務省「労働力調査(詳細結果)」(2005年平均)における製造業の「役員を除く雇用者」から「正規の職員・従業員」を差し引いた数の構成比。

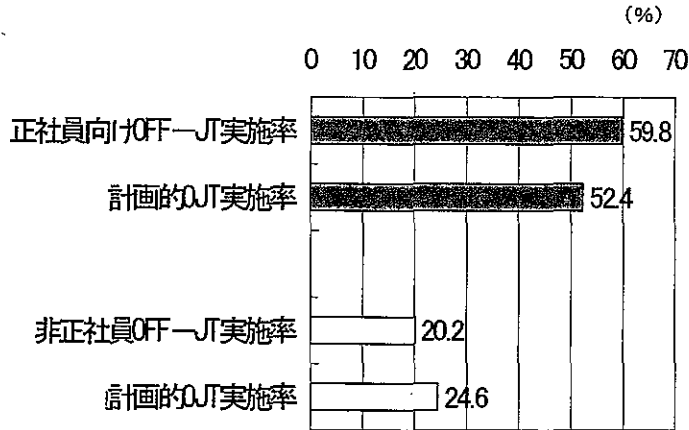
資料:①非正社員 総務省「労働力調査(詳細結果)」(2005年平均)から作成。

②派遣労働者 厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)

③請負労働者 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(2005年)

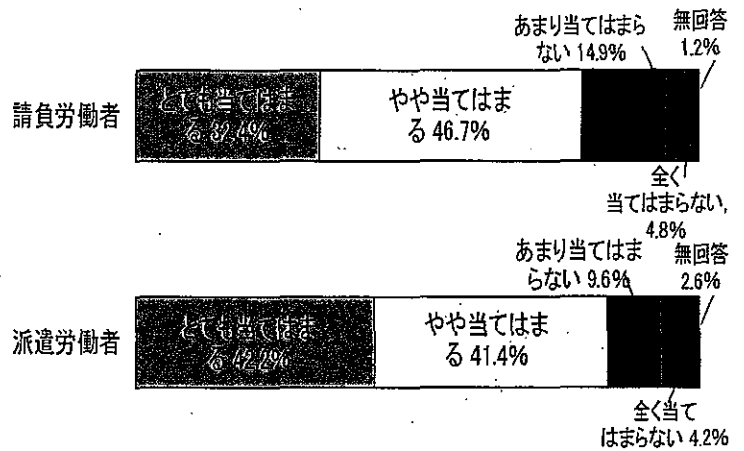
○非正社員に対するOFF-JT、計画的OJT実施率は、正社員に対する実施率より低い等、能力開発機会の格差が懸念される。  
 ○製造現場で働く派遣労働者、請負労働者は、「単純な繰り返し作業」に就いている者が多い等能力蓄積やキャリア形成上の懸念がある。

【図表2-19 雇用形態別OFF-JT・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)

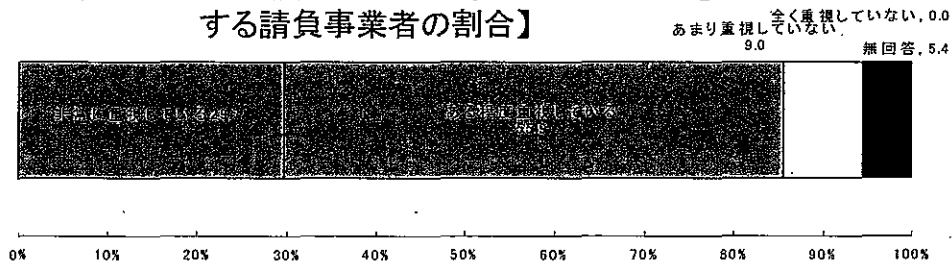
【図表2-20 現在の仕事について「単純な繰り返し作業である」該当・非該当割合】



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)

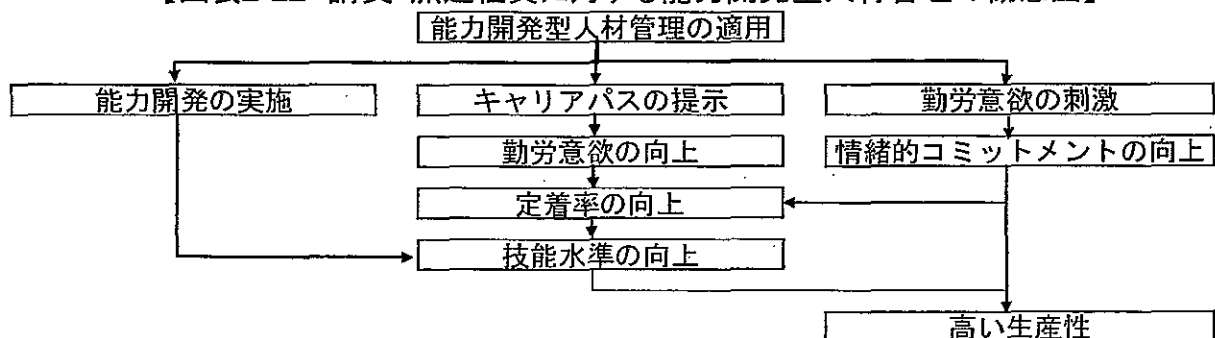
○発注先においても、請負事業者(派遣事業を行う者を含む)の多くは「請負スタッフ・派遣スタッフの技能水準の向上」を重視。労働者の能力開発に力をいれる事業者も出てきている。

【図表2-21「請負・派遣スタッフの技能水準の向上」を重視する請負事業者の割合】



資料:東京大学社会科学研究所「第3回生産請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査」(2005年)

【図表2-22 請負・派遣社員に対する能力開発型人材管理の概念図】

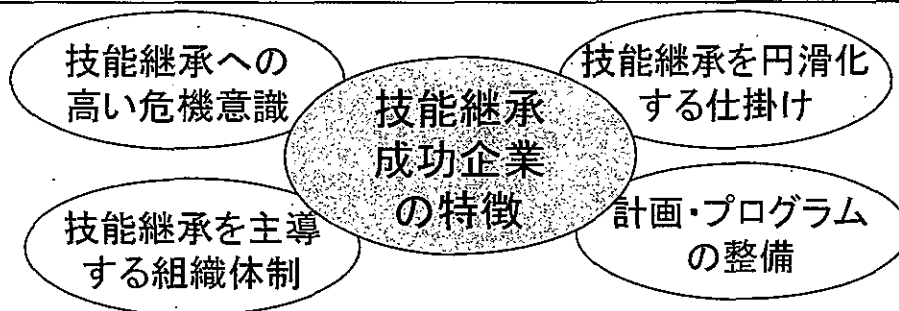


出所:東京大学社会科学研究所「生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(2)」(2005年)

### 第3節 人口減少社会におけるものづくり人材育成の方向性

#### 1 熟練技能継承のための取組

- 我が国が人口減少社会を迎え、さらに、団塊の世代の引退が進んでいく中で、ものづくり現場における活力を維持するためには、企業内において熟練技能を習得・継承しやすい環境を整備していくことが重要。
- 国においても、熟練技能の体系的管理等を促すとともに、支援施策を強化。



#### 【コラム 「技能は盗むもの」からの脱却—一定年延長により技能継承の指導者として活躍—】

ダイヤ精機(株)(東京都大田区)は、社員数23名の各種部品検査装置製造企業である。若手の技能育成に対する教育の仕組みがなく、熟練技能者と若手技能者の技能の差が大きく、背景として若手技能者と熟練技能者のコミュニケーションやOJTがうまく進められていないという状況にあった。強い危機感の下、同社では定年退職年齢を60歳から65歳に引き上げるとともに、若手の育成が不可欠として技能継承の取組を開始した。

継承対象となるのは切削や粗加工等の高度な技能である。社長自身が取組の責任者として技能継承の重要性を社内に伝え、教育訓練計画作成等を主導している。

以前は、「技能は盗むもの」と考え、若手社員に積極的に教えようとしていなかった熟練技能者に対しても根気強く危機感、必要性を伝え、指導者として配置した結果、熟練者も教えることに積極的になった。

指導方法としてはマンツーマンによる指導が中心であり、勘やコツを習得するために設けられる「実技用課題」を継承者に与えることで、その課題をクリアするために若手社員が熟練技能者(指導者)に質問を繰り返す、熟練者の勘・コツを言葉によって引き出すという好循環が生まれ、熟練技能者と若手社員の密なコミュニケーションが促進されている。また、社外の教育研修制度も積極的に活用し、汎用的な技能を習得させている。

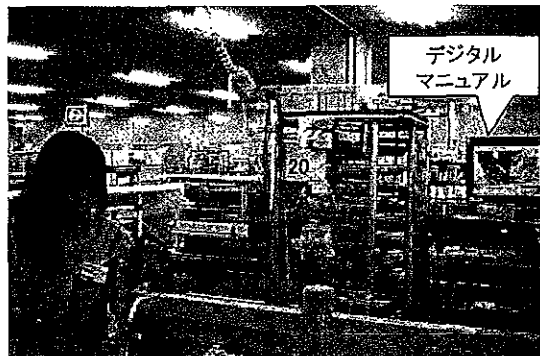
#### 【コラム 暗黙知の形式知化・デジタルマニュアル化の取組】

ローランド ディー・ジー(株)(静岡県浜松市)は、社員数約400名の業務用大型プリンター等コンピュータ周辺機器組立加工企業である。

担当部長は、「ノルマに追われ機械の歯車のような労働現場であってはならない」との信念から、「デジタル屋台生産方式」を導入した。この方式は、1人1台のセル生産であり、横幅4メートルもある大型プリンターを1人で組み立てることができる。作業台のパソコンのデジタルマニュアルに必要な工程が表示されるようになっており、また、作業工程に応じて必要なネジ等が部品供給装置により供給される。

作業者はデジタルマニュアルを見ながら、組立のコツを習得しつつ実際の組み立て作業を行っており、自分のペースで作業しながら、1台目より2台目、2台目より3台目と能率を上げている。

デジタルマニュアルは、製造部門と設計部門のリーダーが、現場及び各部門とコミュニケーションを取りながら作成している。こうした取組の結果、技能習得のスピードが格段に速くなるとともに、品質が向上し、生産性も上昇した。





## 2 若者の確保・育成の取組

○今後のものづくり現場の戦力となる若い人材の育成・確保のために、①普通科を含めた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、新しい仕組みづくり、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。

【若者の自立・挑戦のためのアクションプラン(2006年1月改訂)のポイント】

「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の改訂 2006年度政府予算額 761億円  
(2005年度予算額 756億円)

改訂の  
ポイント

- ①フリーターの常用雇用化、ニートの自立化支援など、若者一人ひとりの状況に応じたきめ細かな対策の実施
- ②小学校から大学・大学院まで、地域や産業界との密接な連携による、体系的な人材育成の推進
- ③地域産業と若者、学校等のつながりの強化を通じた若者と仕事との橋渡しの推進

### 1. フリーター25万人常用雇用化プラン等の推進

25万人の常用雇用化を目標に、フリーターの増加傾向の転換を確かなものとする。

- ジョブカフェ等、働く自信と意欲の向上のための専門サービス窓口の充実
- トライアル雇用、日本版デュアルシステム等、実践的な能力開発の実施
- ハローワークにフリーター向けの窓口を設け、常用雇用化のための一貫した支援の実施
- 農業への就業意識の明確化、農業就業体験等による農業就業の支援

### 2. 地域の相談体制充実等によるニート対策の強化

市町村、保健・福祉機関、教育機関等の密接な連携により、地域一体となってニート等の若者の職業的自立を支援する。

- 「地域若者サポートステーション(仮称)」を設置し、専門的な相談を行うとともに、地域の若者支援機関のネットワークを活用した支援の実施
- 合宿形式による集団生活の中で、働く自信と意欲を付与する「若者自立塾」事業の推進
- ハローワーク等に専門的人材によるカウンセリング体制を整備
- 専修学校等において、ニート等に対する「学び直し」の機会を提供

### 3. 体系的なキャリア教育・職業教育等の一層の推進

各学校段階を通じ、関係府省が密接に連携して、キャリア教育等を強力に推進する。

- 中学校を中心に、5日間以上の職場体験(「キャリア・スタート・ウィーク」)の推進
- 民間の経験・アイデアを活用したものづくり体験等の小中高校段階からの職業教育
- ハローワークによる職業意識形成支援事業の充実
- 大学における実践的かつ体系的なキャリア教育のための取組を支援
- 就労、就学に次ぐ「第三の選択肢」としての「実践型人材養成システム」の普及・定着

### 4. 産学連携を通じた高度・専門的な人材の育成

産学の密接な連携により、産業のニーズに応じた若手人材を育成する。

- 専門職大学院における高度専門職業人養成の推進
- モノ作り分野等における地域産業と一体となった専門職大学院の設置促進等
- 地域産業と高等専等の連携により、中小企業の若手技術者を育成
- サービス、IT、MOT等の成長分野を支える専門人材について、産業界と大学院等との連携により、教育プログラムの開発、人材育成拠点形成を推進

### 5. 若者と地域産業とのネットワークの強化

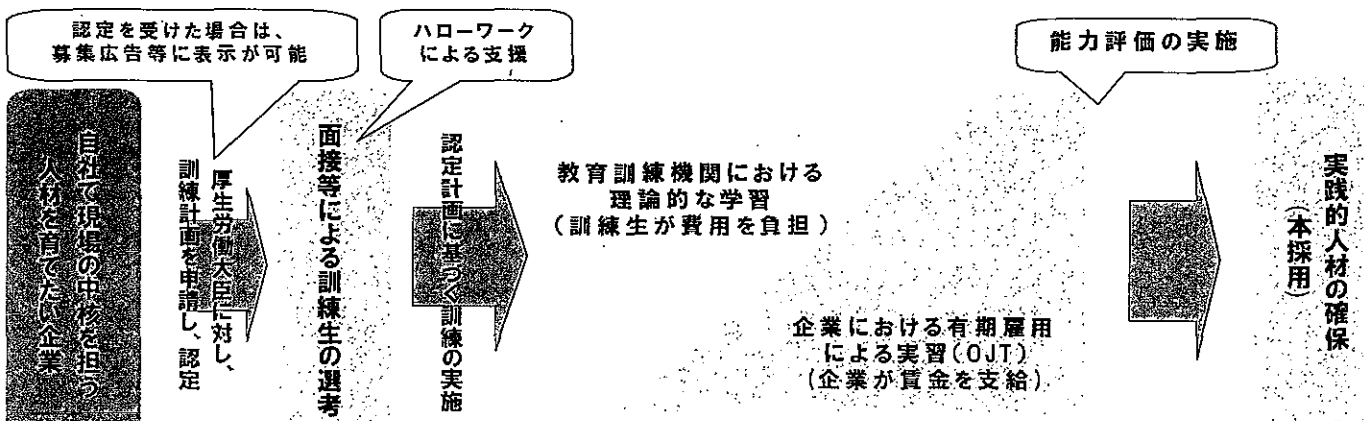
若者の地域産業での活躍に向けて、地域一体となって、若者と中小企業や林業・漁業との橋渡しを強化する。

- 中小企業の魅力発信や、インターンシップ等を通じた中小企業を体験する機会の拡大
- ドリームゲート事業を通じた起業意識の喚起などにより「チャレンジのすそ野」の拡大を図り、新事業を創出・育成
- 「緑の雇用」や漁業現場での長期研修により、林業・漁業の新規就業を促進

### 6. 若者問題に対する国民意識の向上

- 国民各層の関心を喚起するため、関係者が一体となり取り組む国民会議の開催等国民運動の充実
- 若者向けシンポジウム等による若年者問題に関する広報・意識啓発の実施
- 女性若年層の就業促進のため、キャンペーンやセミナーの開催等による情報提供・普及啓発活動の実施

## 【就労・就学双方の要素を併せ持った第3の選択肢としての「実践型人材養成システム」(案)】

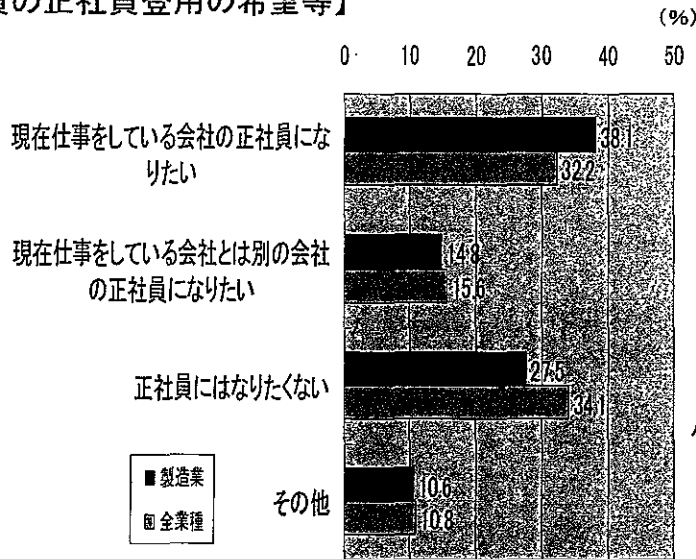


6ヶ月～2年間

### 3 正社員以外の労働者の能力開発・キャリア形成のための取組

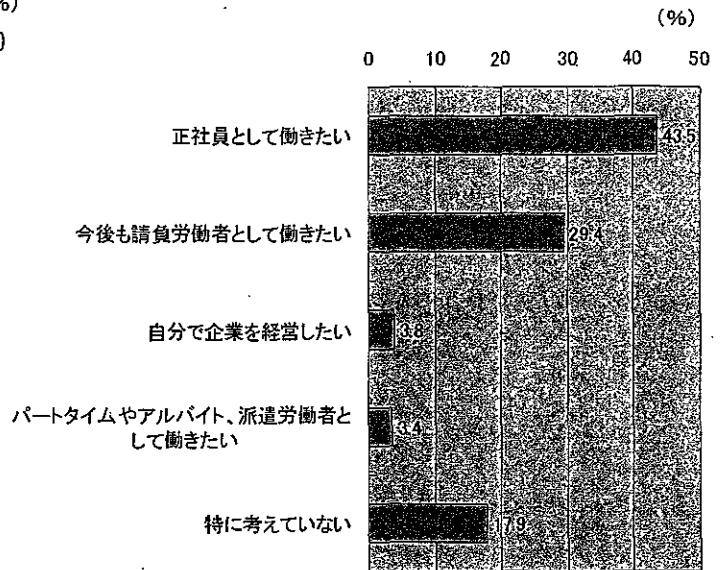
○労働者の多様な働き方が広がっている中で、ものづくり企業においても、非正社員・外部労働者を正社員に登用する仕組み作りや全ての労働者を対象として、キャリア形成を促進する取組を進めていくことが望まれる。

【図表2-17 パート、アルバイト、嘱託、契約社員の正社員登用の希望等】



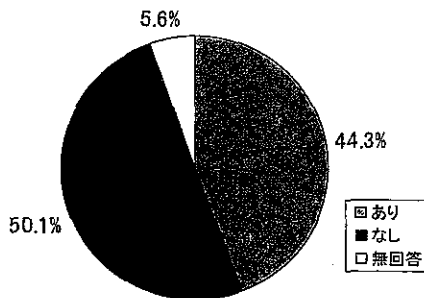
資料出所:厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

【図表2-18 請負労働者の将来の希望等】



資料出所:厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(2005年)

【図表2-20 非正社員・派遣労働者についての正社員登用制度の有無(製造業)】



資料出所:厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

#### 【コラム 期間工からの正社員登用】

トヨタ自動車(株)(愛知県豊田市)では、期間従業員からの正社員登用制度を設けている。

期間従業員(当初4~6ヵ月契約)として入社し、本人希望と職場ニーズにより9~11ヵ月契約への期間延長者を対象に、準社員採用試験の受験者募集が行われている。正社員への登用希望者は、職場推薦を受けて受験することができる。

合格者は、準社員として3ヵ月勤務し、準社員期間中に更に社員登用試験を実施して合格者を正社員に登用する仕組みである。

同社にとっても、現場を知り意欲のある人材に登用できるというメリットがあり、正社員登用後の定着率も高いと評価している。また、期間従業員から登用されたある正社員からも好評である。

期間従業員から正社員への登用数は毎年の採用計画によって異なるが、2005年度には、938名が正社員に登用されている。

○非正社員・外部労働者を含めて、全ての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。

### 外部労働者の能力開発等企業に望まれる取組

**非正社員雇用企業** 企業内において、職業能力開発計画における非正社員の位置づけの明確化、企業内外のキャリア・コンサルタントによる相談、援助等の支援

**派遣元事業主** 派遣元事業主による職業能力開発の取組、派遣先事業主による派遣労働者の自発的な職業能力の開発及び向上への協力等とともに、業界団体等における職業能力評価に関する取組の促進

**請負事業主** 請負事業主による労働者に対する能力開発やキャリア形成支援、昇進・昇格のルートの確立への努力

**発注元・派遣先企業** 現場力の維持・発展の観点から、安易な外部労働力依存とならないよう点検。雇用管理・技能水準を維持する企業をパートナーとして選択

非正社員・外部労働者の  
能力開発等の実態についてより詳細に把握したうえで  
全ての労働者が適切に能力開発や技能蓄積を  
行えるよう、経済社会基盤の整備を進めていくことが必要

#### 【コラム フリーターから正社員へトライアル雇用の活用ー】

トライアル雇用事業は、事業者が、フリーターなどの若者を一定期間試用雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進することなどを通じて、試用雇用後の常用雇用の移行を図る。

A君(20歳、男性)は、工業高校電気科卒業後、バイク便のアルバイト等で2年間就労していたが、正社員としての就労経験はなかった。

本人は、手先も器用な方であり、ものづくりの仕事がしたい、技術を身につけたいという希望があるものの、製造業の経験がなく、応募への不安があるということであった。

一方、工業用刃物製作、研磨等を事業内容とするB社(埼玉県八潮市)においては、「経験は問わないが、真剣に取り組む気持ちがある人を採用したい」という意向があり、トライアル雇用中にそれを見極めたいとして、トライアル雇用の求人を出していた。

A君は、ハローワークにおいて、トライアル雇用のメリットについて説明を受け、同社のトライアル求人に応募し採用となった。

「まさに自分がやりたいと思っていた仕事に巡り会えた、これからもこの仕事をがんばっていきたい」という前向きな姿勢で仕事に取り組み、同社からも「特殊な仕事であるが、本人も真剣に取り組んでおり、今後も期待できそうな人に来てもらった」。

3カ月のトライアル雇用後、A君は正社員に移行した。

## 4 ものづくり立国の基盤整備に向けた国民的気運の醸成

○「ものづくり立国」の基盤整備に向けた国民的気運の醸成を図っていくことが重要。



### 【コラム 輝く技能—技能五輪全国大会—】

2005年10月に山口県で開催された大会においては、初めて参加する企業、一時参加を見合わせていたが再参加することとなった企業などが増えたことにより参加選手数は1,094人と過去最多を記録。

ものづくり基礎技能職種では、旋盤、フライス盤、メカトロニクスにおいて参加選手が増加傾向。

### 【コラム 技能五輪国際大会(ヘルシンキ大会)での活躍】

日本選手団の金メダル獲得数は5個で、スイス、南チロル・イタリアに並び1971年の第20回大会以来となる世界第1位となった。また、金銀銅のメダル獲得数は8個で世界第5位となった。

前回の大会に比べ、メダル獲得数が減ったのは、国際大会競技職種の統廃合で日本が得意とする精密・機械系種目が減ったためとも考えられるが、主要ものづくり競技の金メダル数で世界のトップに立った意味は大きく、次回、日本で開催される第39回大会(静岡大会)に向け、大きな弾みとなった。



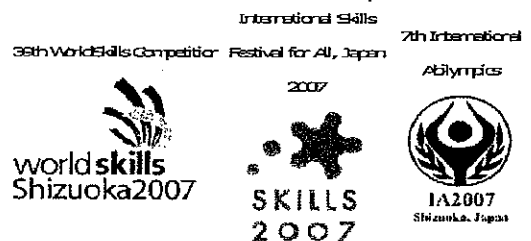
### 【コラム 日本で開催、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会】

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会は第39回技能五輪国際大会及び第7回国際アビリンピックの総称であり、史上初めて、我が国(静岡県)において、両大会を同時開催する。

期間:2007年11月7日(水)～21日(水)

競技会場:門池地区(沼津市)

及びツインメッセ静岡(静岡市)



## 第2部第2章 ものづくり労働者の確保等に関する事項

### ①失業の予防その他雇用の安定

#### 1)日本版デュアルシステムの推進(101億6,800万円)

若年者を対象として、企業における実習訓練とこれに密接に関連した教育訓練機関における座学を並行的に実施することにより一人前の職業人を育成する日本版デュアルシステムの取組の促進を図った。

#### 2) 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保(532億7,400万円)

平成18年4月より、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を事業主に義務付けた改正高年齢者雇用安定法が施行されることを踏まえ、当該措置を実施する事業主に対して支援を行った。また、地域の事業主団体と連携した対策の強化を図った。

### ②職業能力の開発および向上

#### 1)事業主に対する助成金の支給(77億3,900万円)

事業主が、その雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行い、かつ、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、キャリア形成促進助成金により助成を行った。

#### 2)教育訓練給付制度(286億円)

労働者が自発的に職業能力開発に取り組むことを支援するため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受け、その教育訓練を修了した場合に、労働者が負担した費用の一定割合を支給した。

### ③ものづくりに関する能力の適正な評価、職場環境の改善等

#### 1)技能検定制度の運用(8億4,600万円)

労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、技能及び職業訓練の成果に対する社会一般の評価を高め、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的とした国家検定を実施した。

#### 2)技能競技大会の開催等(1億9,000万円)

技能五輪全国大会は、技能を競うことにより、国内の青年技能者に努力目標を与え、また、身近に技能に触れる機会を提供することにより、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として実施している。平成17年度には、第43回大会が、山口県において開催され、43職種に1,094名の青年技能者が参加した。

また、ヘルシンキ(フィンランド)において第38回国際技能五輪大会が開催され、日本選手の金メダル獲得数は5個で、スイス、南チロル・イタリアに並び、昭和46年の第20回大会以来となる世界第1位となった。

