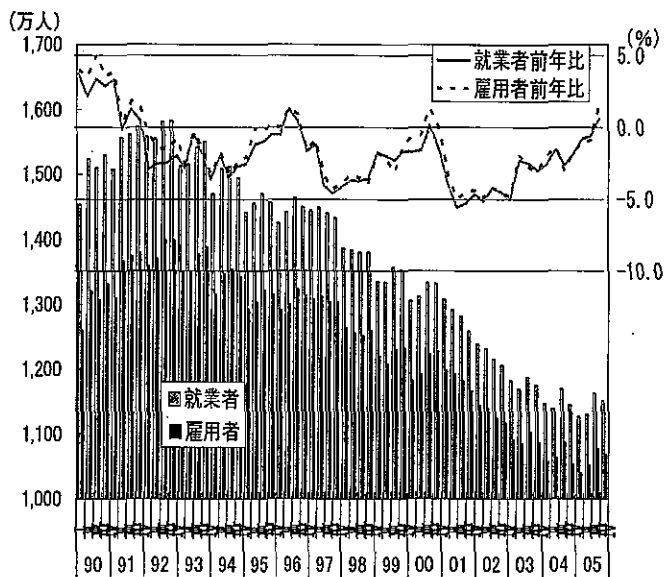


第2章 人口減少社会におけるものづくり人材の育成

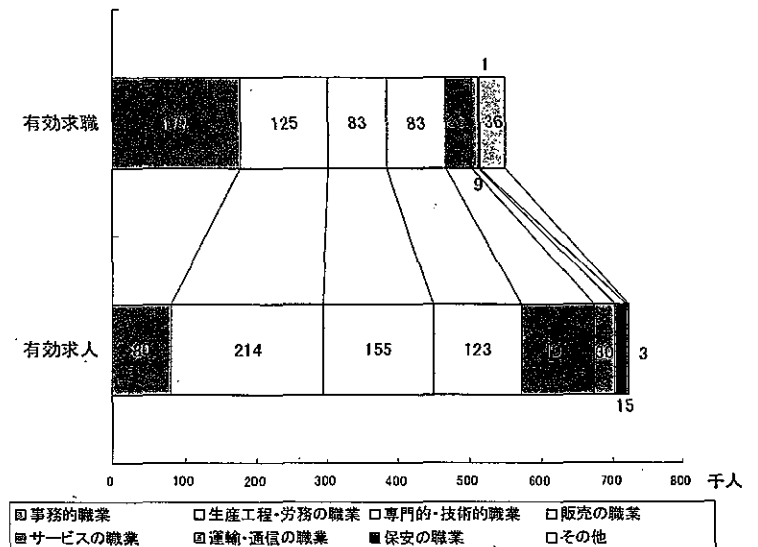
第1節 ものづくり労働者の雇用・労働の現状

- 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】

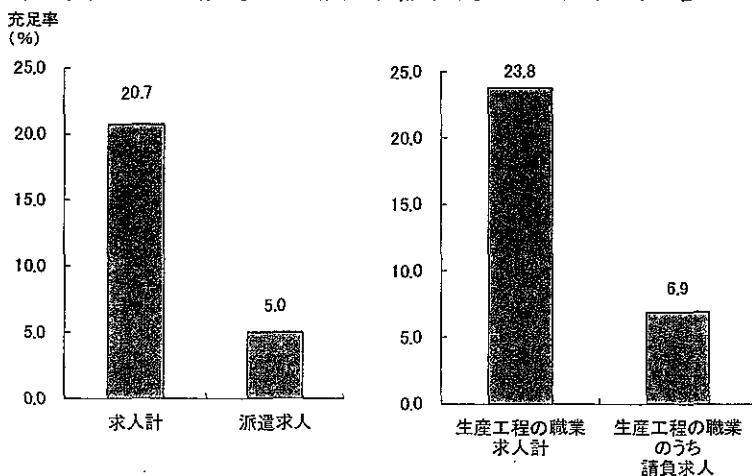


資料:総務省「労働力調査」



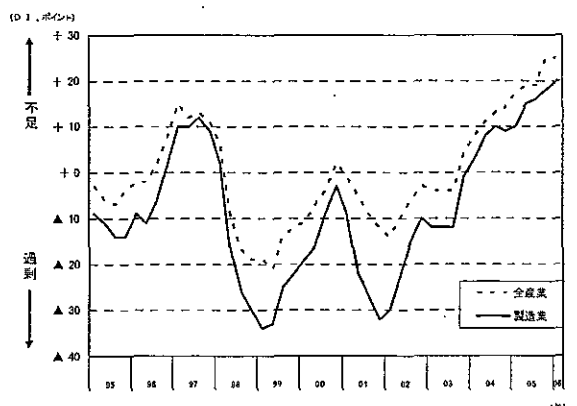
資料:厚生労働省「職業安定業務統計」(2005年12月)

【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)

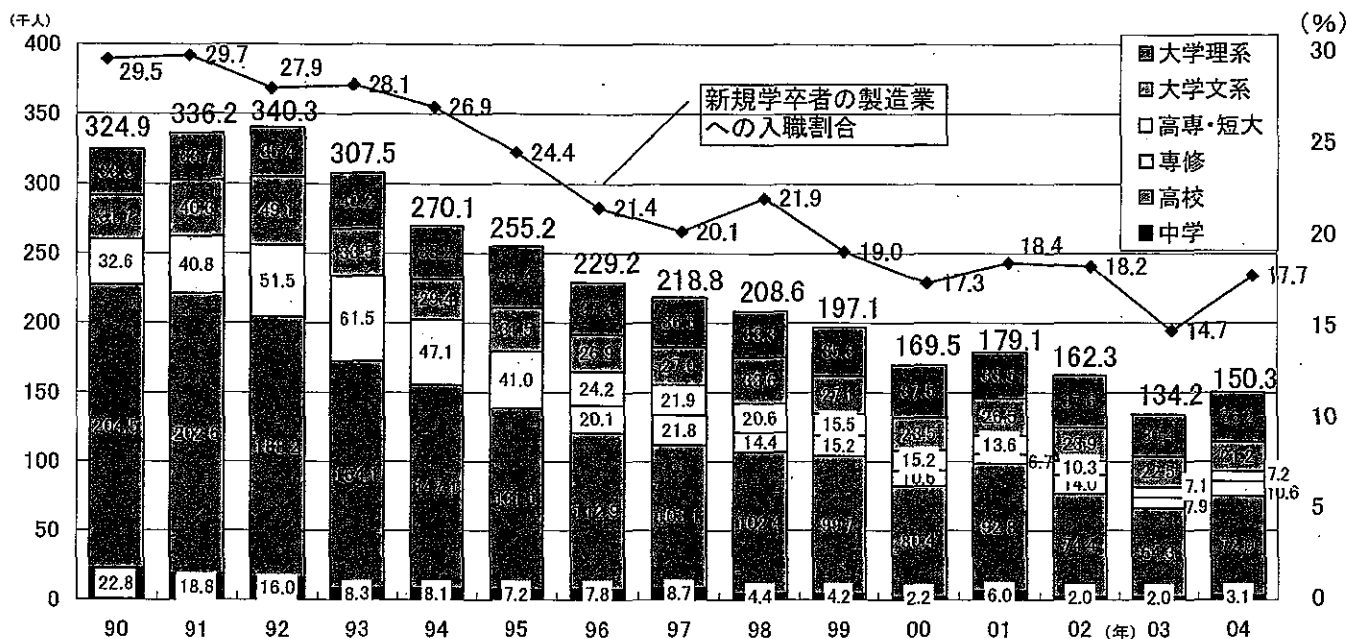
【図表2-4 労働者の過不足状況の推移】



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、調査企業計は後述しているが、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。

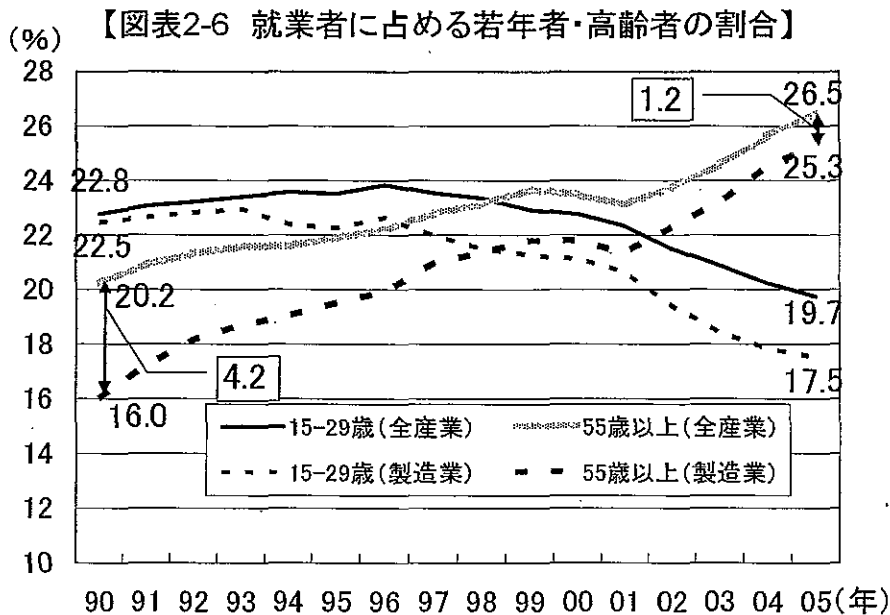
○製造業における新規学卒入職者はその数、割合ともに2003年に過去最低を記録した後、2004年に増加に転じたものの、依然として低水準。

【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。



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」

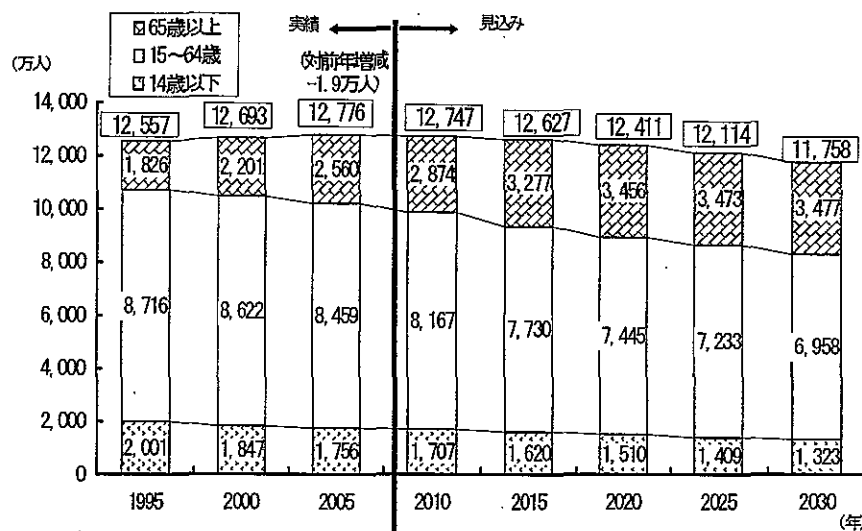
## 第2節 人口減少社会におけるものづくり人材育成の課題

平成18年6月  
厚生労働省  
職業能力開発局

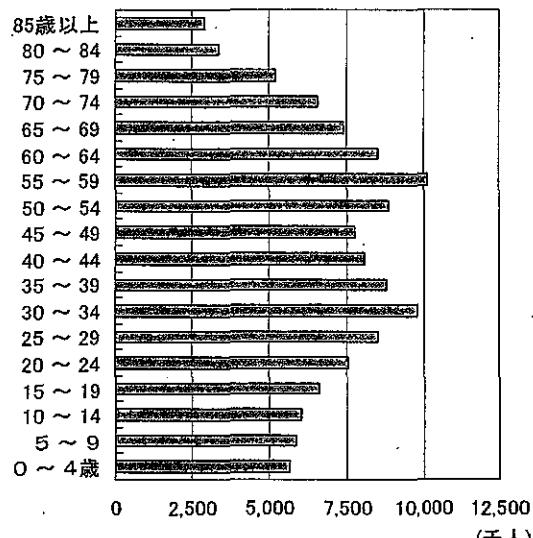
### 1 人口減少社会におけるものづくり人材

- 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】



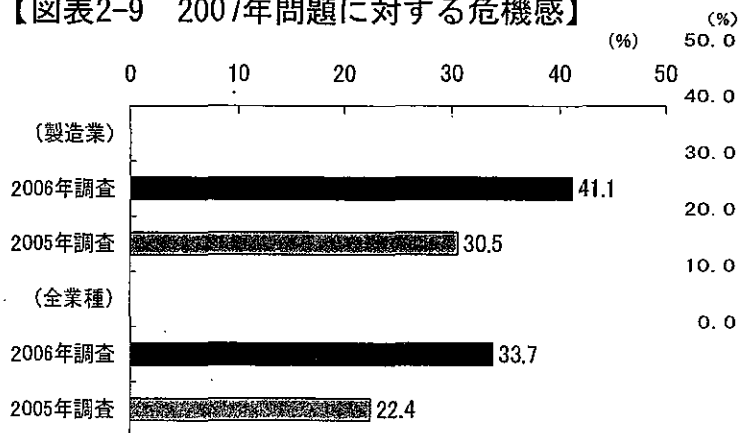
備考：四捨五入の関係上、各年の合計数(枠囲い)は年齢区分別数字の合計に必ずしも一致しない。  
資料：1995、2000年は総務省統計局「国勢調査」、2005年は総務省統計局「人口推計」  
2010、2015、2020、2025、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(中位推計)」(2002年1月)

資料：総務省「人口推計」(2005年) (千人)

#### <熟練技能の継承>

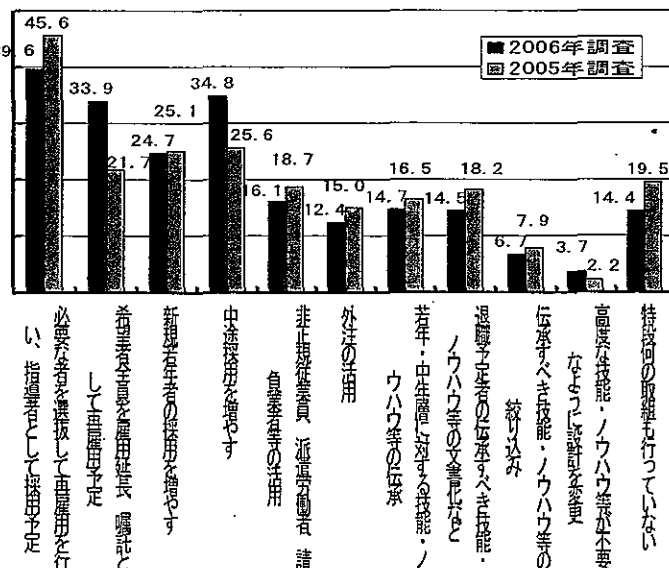
- 団塊の世代の退職に伴う技能継承等の問題(2007年問題)について危機感を持つ企業が前年より増加し、何らかの取組を行う企業も増加。
- 団塊の世代については、雇用延長が図られつつある状況が伺えるが、単に技能継承問題の先延ばしを図るのではなく、技能の教え手として活用を図ることが重要。

【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】

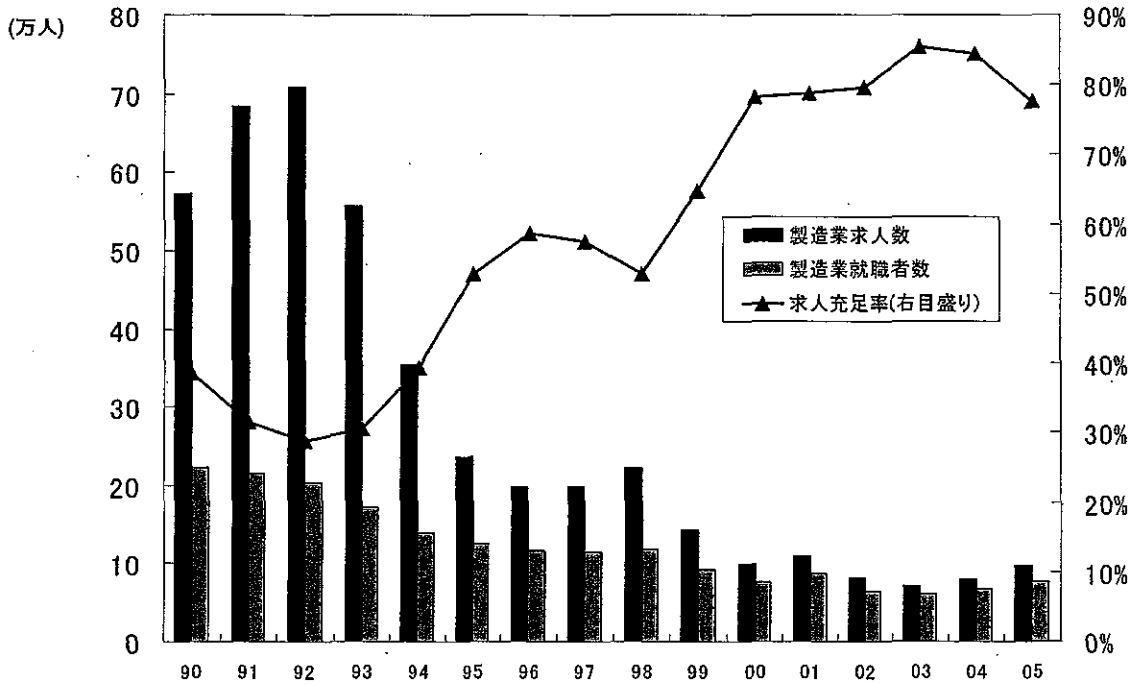


資料：厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

### <若年者の確保・育成>

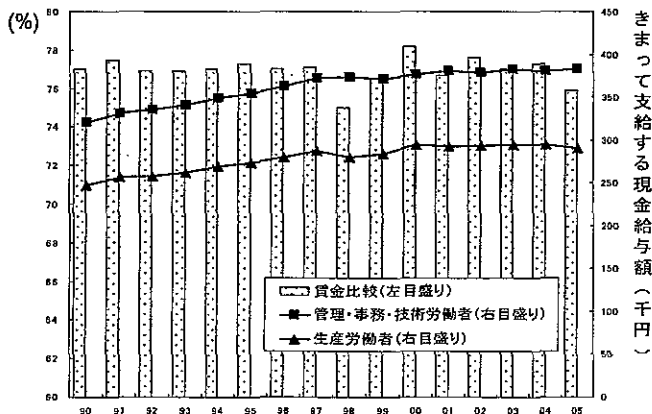
- 新規高卒者の製造業への入職率が低い水準にある大きな要因の一つは、製造業企業からの求人の大幅な減少。
- 製造業における新規高卒求人の充足率は、2003年卒で85.5%、その後、2004年3月卒84.6%、2005年3月卒77.7%と高率で推移。
- 製造業において若者を確保・育成するためには、新規高卒者等に対して良質な求人を出すことが近道。
- 生産労働者と管理・事務・技術労働者とで賃金を比較すると、生産労働者の方が低い状況が見られるとともに、仕事全体への満足度をみると製造業は他の産業より低いなどのことから、労働生産性向上に伴う処遇改善への配慮や若者にとって魅力ある職場づくりを行っていくこ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

【図表2-11 新規高卒者求人数・就職数及び充足率の推移】

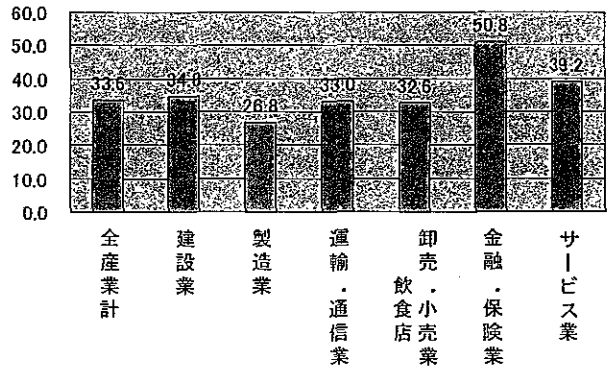


資料:厚生労働省「職業安定業務統計」

【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。

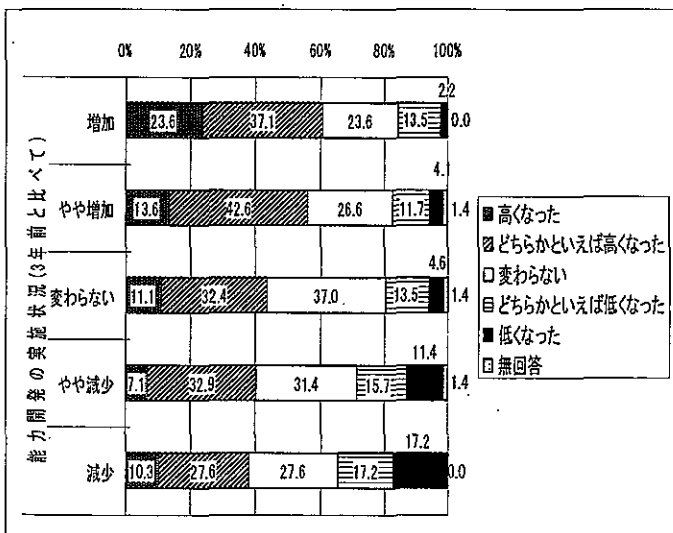
この研修を通じて、技術に興味を持ったA君(26歳)とB君(27歳)がいた。興味を持った2名に対し、同社の担当者とY-MACとの協議の上、1ヵ月の研修を続行した。研修中は二人が夕食後遅くまで研修室で勉強を続けていたことを同社の事業部長は見逃さなかった。2名の熱心な姿を評価し、研修終了後の3月1日二人は晴れて同社の正社員に採用された。正社員採用後も引き続き技術研修が行われており、同社では、将来は各種産業機器のメンテナンス、立上げ、試運転・調整を行うフィールドエンジニアとして活躍できるように指導していく考えである。

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。

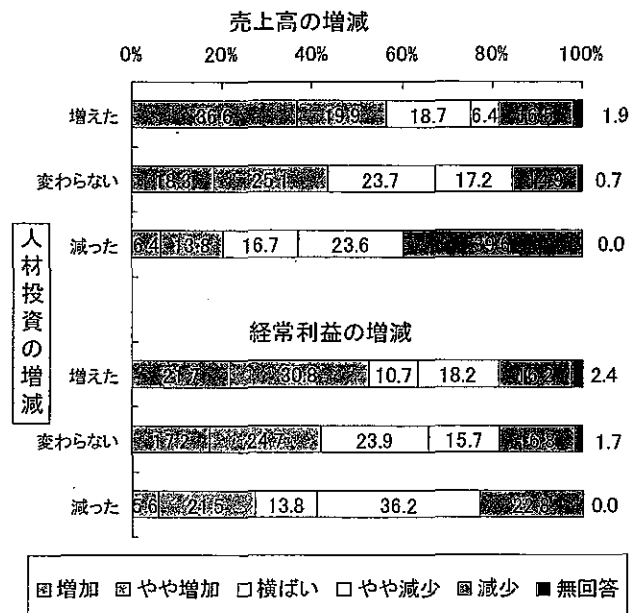
<労働生産性向上のための能力開発>

- 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】



【図表2-15 製造業の人材投資の増減と売上高・経常利益】



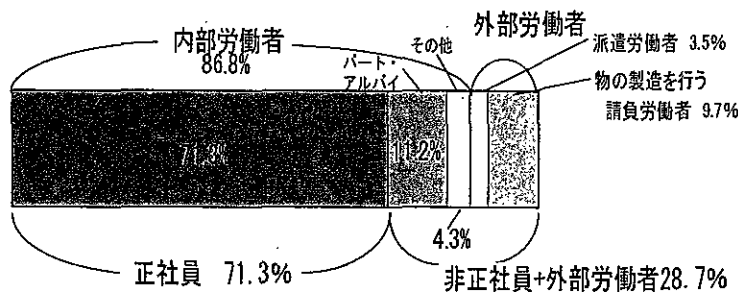
資料: JILPT「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」

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。

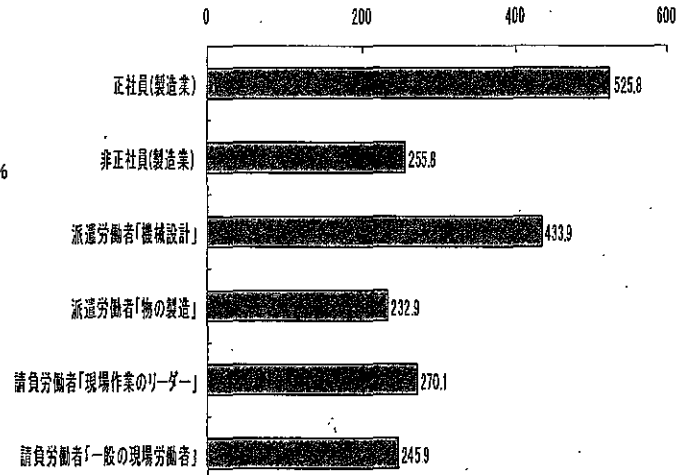
【図表2-16 製造業における非正社員・外部人材活用状況(推計)】



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)

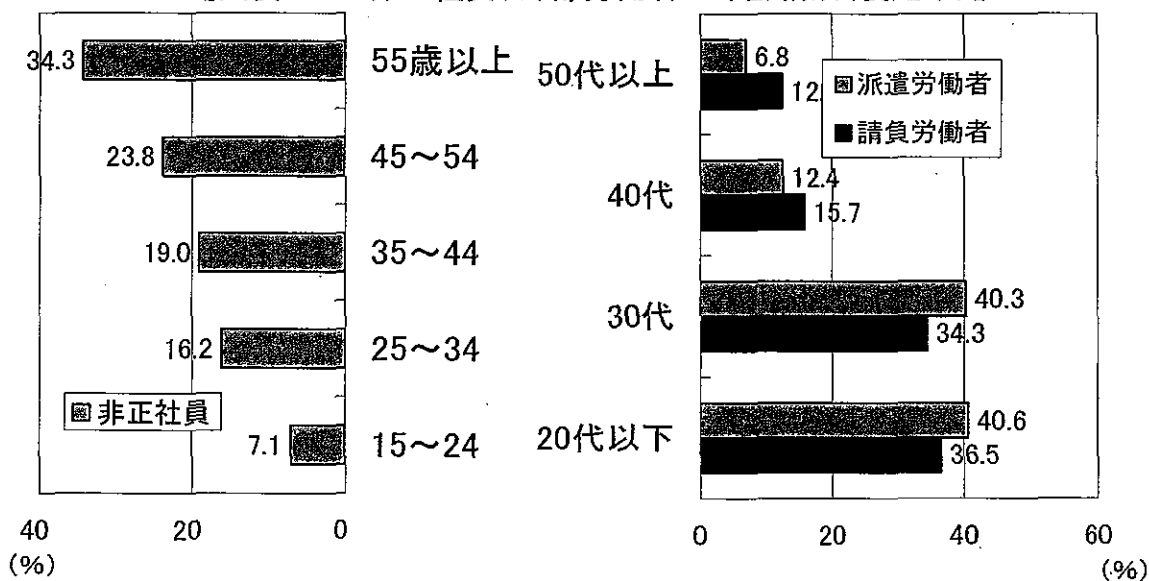


備考:正社員・非正社員(短時間労働者を除く)については、月給及び賞与を年収換算。派遣労働者・請負労働者については、年収見込み。

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。

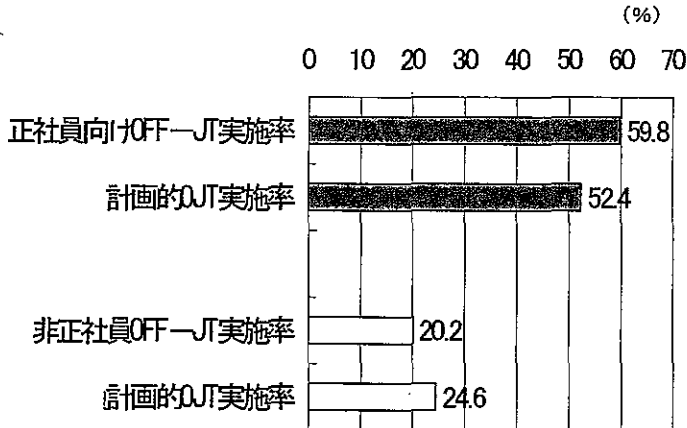
資料:①非正社員 総務省「労働力調査(詳細結果)」(2005年平均)から作成。

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)

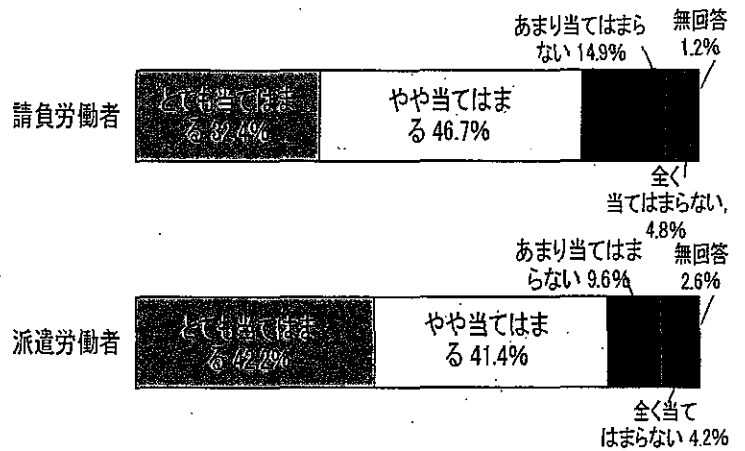
○非正社員に対するOFF-JT、計画的OJT実施率は、正社員に対する実施率より低い等、能力開発機会の格差が懸念される。  
 ○製造現場で働く派遣労働者、請負労働者は、「単純な繰り返し作業」に就いている者が多い等能力蓄積やキャリア形成上の懸念がある。

【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)

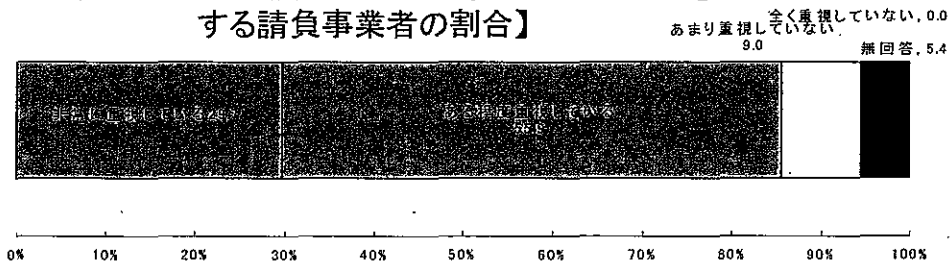
【図表2-20 現在の仕事について「単純な繰り返し作業である」該当・非該当割合】



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)

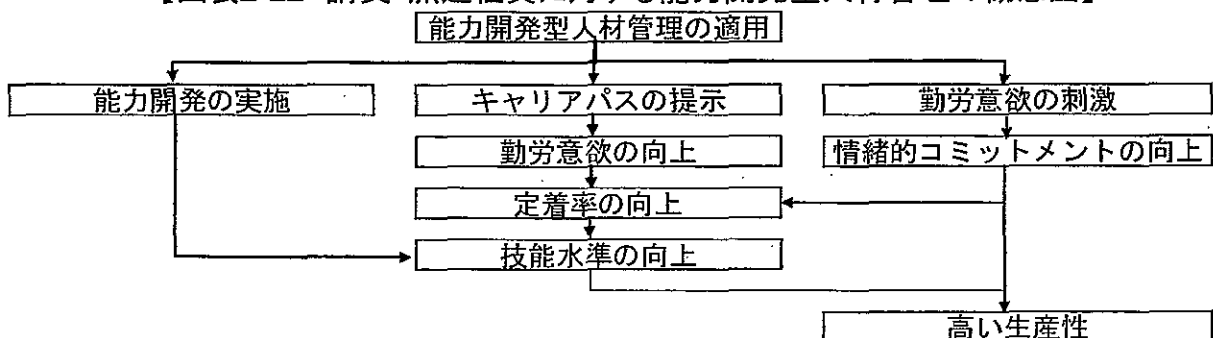
○発注先においても、請負事業者(派遣事業を行う者を含む)の多くは「請負スタッフ・派遣スタッフの技能水準の向上」を重視。労働者の能力開発に力をいれる事業者も出てきている。

【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)