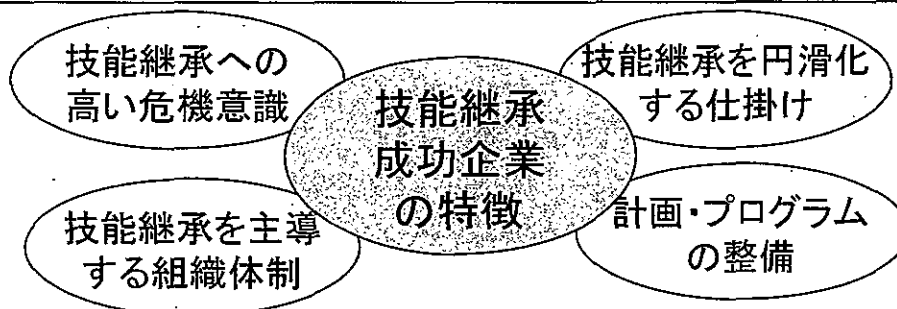


### 第3節 人口減少社会におけるものづくり人材育成の方向性

#### 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)に質問を繰り返し、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。

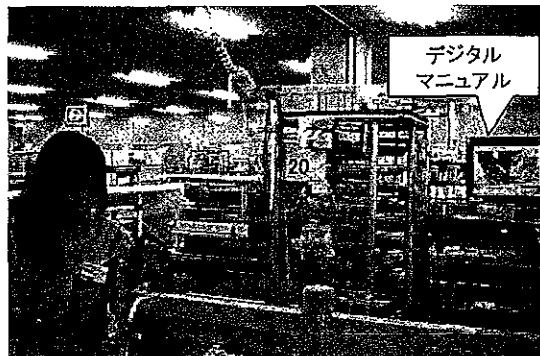
#### 【コラム 暗黙知の形式知化・デジタルマニュアル化の取組】

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

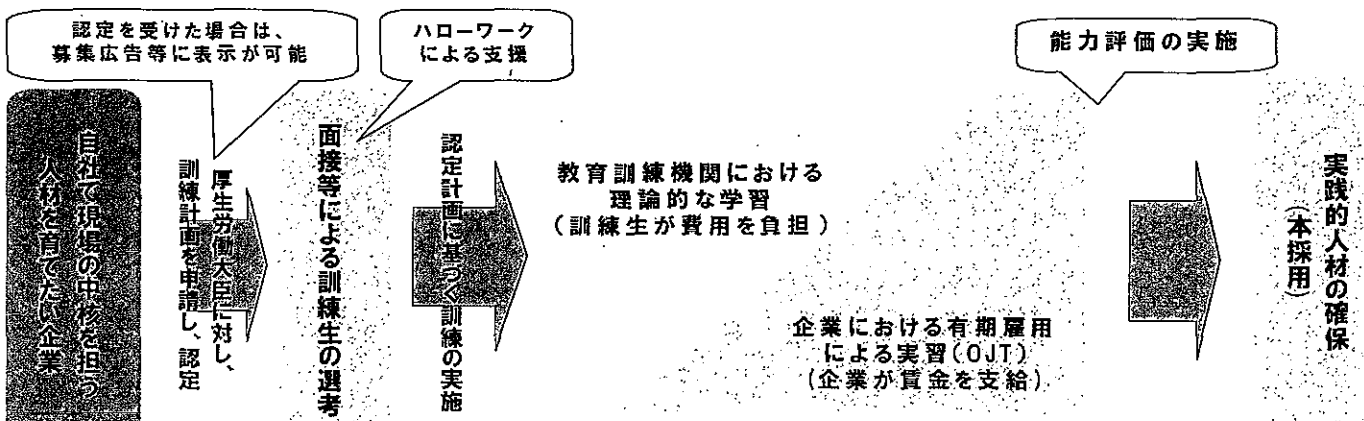
若者の地域産業での活躍に向けて、地域一体となって、若者と中小企業や林業・漁業との橋渡しを強化する。

- 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)】

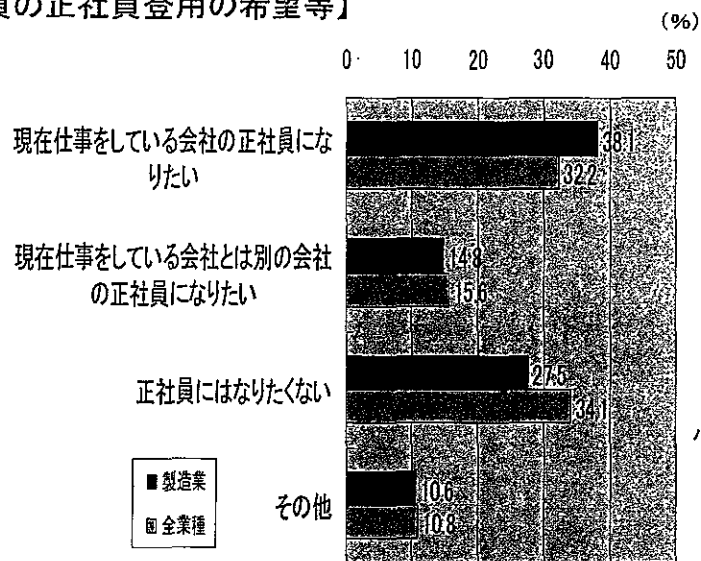


6ヶ月～2年間

### 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

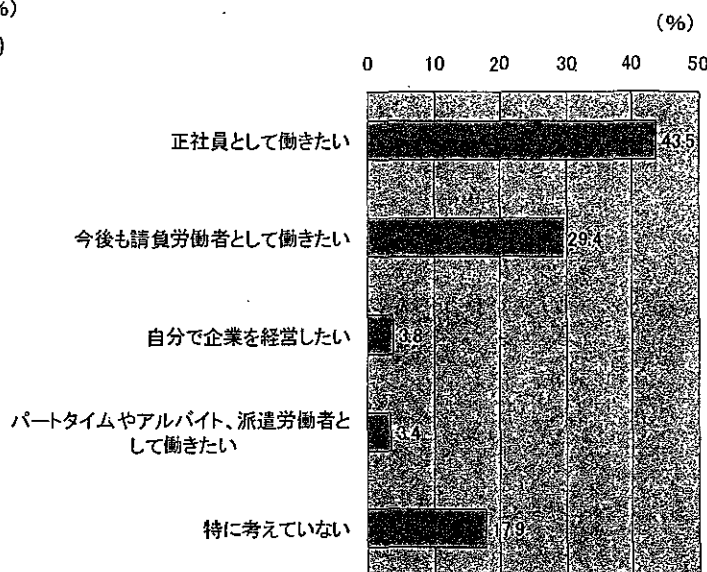
○労働者の多様な働き方が広がっている中で、ものづくり企業においても、非正社員・外部労働者を正社員に登用する仕組み作りや全ての労働者を対象として、キャリア形成を促進する取組を進めていくことが望まれる。

【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】



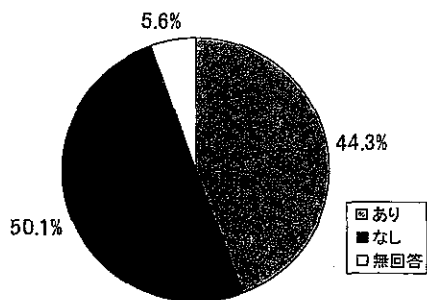
資料出所:厚生労働省委託「能力開発基本調査」(2006年)

【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。



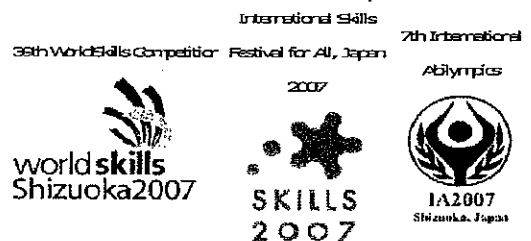
### 【コラム 日本で開催、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会】

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。

