

厚生労働省発表
平成20年6月10日

担 当	厚生労働省職業能力開発局基盤整備室 基盤整備室長 松淵 厚樹 室長補佐 宇野 浩一 TEL 03-5253-1111 (内線5601) 03-3595-3377 (直通)
--------	---

平成19年度ものづくり白書（ものづくり基盤技術の振興施策）について

1 ものづくり白書とは

「ものづくり基盤技術振興基本法（平成11年法律第2号）」第8条に基づく年次報告であり、厚生労働省・経済産業省・文部科学省が連携して作成。

平成13年6月に第1回策定以降、今回は第8回目。

2 第1部第2章「ものづくり基盤強化のための人材の育成」についてのポイント

第1節 ものづくり労働者の雇用・労働の現状

- 製造業の雇用者数は、2005年後半以降プラス傾向で推移してきた。労働者の不足感は高水準。新規学卒入職者数は、増加するも依然低水準で、中小企業を中心に定着に問題。

第2節 ものづくり現場における就業形態の多様化とこれに伴う人材育成の現状・課題

- ものづくりにおける就業形態の多様化
 - ・ものづくり現場の経営課題として、国際競争等の下で「高品質・精度」、「短納期」、「価格競争」を最重視。これに対応するため、技術者に対しては幅広い専門知識に加え、生産システムの改善を生む創造力が、技能者に対しては熟練・多能に加え、合理化・高付加価値化を生み経営基盤強化をもたらす、現場に根ざした提案力・実行力が求められるなど、人材ニーズは変化・高度化。
 - ・また、近年の動向として、雇用労働者に占める正社員、パート等非正社員の構成比に大きな変化はないが、需要変動、アジアとの競合・価格競争等に伴い、派遣労働者が増加するなど、ものづくり現場全体としての就業形態は多様化。
 - ・就業形態が多様化する中で非正社員及び外部人材の仕事内容を見ると、ごく短期間の経験で対応できる仕事だけでなく、検査・試験、技能を取得するのに数年以上を要する仕事等、専門性・変化への対応を要し、製品自体の質を左右する分野にも従事。
- 人材育成の課題と重点
 - ・正社員の職業能力開発の現状についてみると、OFF-JTは8割弱、計画的OJTは約5割の事業所で実施されている。一方、正社員以外の労働者の職業能力開発機会は正社員と比較し不足。
 - ・こうした基本的課題を踏まえると、以下の事項の重要性が増す。
 - ☆正社員については、OJTによる業務経験の蓄積とOFF-JTによる専門知識の獲得の両立、人的ネットワークの活性化による知識・価値の共有化
 - ☆正社員以外の労働者については、教育訓練や技能の底上げ、キャリア展望の明確化

☆両者共通し安全面を含む基礎訓練の充実や能力評価基準等の整備

- ・また、正社員以外の労働者の活用について現場の評価を見ると、業務量変化への対応、正社員の高度業務専念等の効果をもたらす一方、人事管理上の負担増大、ノウハウの蓄積・伝承への対応を求められるもの。
- ・ものづくり現場全体の基盤強化に資する観点から人材マネジメントシステム確立の促進が重要。

第3節 ものづくり基盤強化のための能力開発等の取り組み

- ・高度技能者の育成については、在職者対象の職業訓練、技能継承の支援を推進。
- ・現場の中核となる実践的な人材育成については、企業実習と座学による職業訓練である「実践型人材養成システム」を普及。また、フリーター等に対しては、「ジョブ・カード制度」を推進し、正社員としての就業の促進など発展性のある働き方を実現。ものづくり産業においても活用を推進。
- ・「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」の成果等を踏まえ、「ものづくり立国」の基盤整備を一層推進。