

Press Release

平成22年6月1日
職業能力開発局総務課基盤整備室
室長 福味 恵
室長補佐 佐藤 誠
(電話代表) 03(5253)1111
(内線5601)
(直通電話) 03(3595)3377
(F A X) 03(3502)2630

「平成21年度ものづくり基盤技術の振興施策(ものづくり白書)」について

ものづくり基盤技術の振興施策(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。6月1日に閣議決定され、公表されました。

平成13年6月に第1回策定以降、今回は第10回目です。

(労働関係で取り上げた主な内容)

- ・ものづくり労働者の雇用・労働の現状と厳しい雇用情勢に対応した対策(第1章)
- ・厳しい雇用情勢の中における人材育成等の取組の分析、ものづくり労働者の育成のための施策(第3章)

(添付資料)

1. 平成21年度ものづくり白書の骨子
2. 平成21年度ものづくり白書の概要(抄・厚生労働省担当部分)
3. 平成21年度ものづくり白書(略)

平成21年度

ものづくり基盤技術の振興施策 (骨子)

平成22年6月

経済産業省・厚生労働省・文部科学省

第1章 内外経済が変化する中での我が国製造業の動向

(1) 生産水準

- 2009年度以降、製造工業の生産は持ち直しつつあるが、2007年のピーク(景気の山時点)と比べると8割5分程度の水準と、以前の景気の谷よりも低い水準にとどまっている(図表1-1)。

(2) 業種別動向

- 今般の生産の持ち直しは、経済対策の効果に加え中国をはじめとするアジアの旺盛な需要に支えられている。業種別に過去の景気回復期と比較すると、今回の生産の増加は、輸送機械工業がけん引している構図にある(図表1-2)。

(3) 設備投資

- 一方で、設備投資は、生産水準の低さ等から稼働率の水準はまだ低く、設備投資が回復する水準に達していない(図表1-3)。
- また、国内拠点では新製品開発や製品の高度化、維持補修を、海外拠点では能力増強を図ろうとするなど、市場の回復状況に応じ投資目的を選択している傾向(図表1-4)。

(4) 雇用

- 完全失業率は2009年7月に5.6%と過去最高を記録した後、徐々に低下して2010年3月には5.0%となり、有効求人倍率は2009年8月の0.42倍と過去最低を記録した後、2010年3月には0.49倍に上昇するなど雇用情勢は持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況にある(図表1-5)。
- 労働者過不足感の状況をみると、2009年前半に製造業を中心に急速に高まった過剰感は、その後徐々に縮小している。
- 何らかの雇用調整を実施した事業所の割合は2009年第2四半期には5割に迫り、特に製造業においては7割に達したが、その後減少傾向にある(図表1-6)。
- 依然として厳しい雇用情勢に対応し、政府は、2009年10月に「緊急雇用対策」を、12月に「明日の安心と成長のための緊急経済対策」を策定した。厚生労働省としての対策は次のとおり。

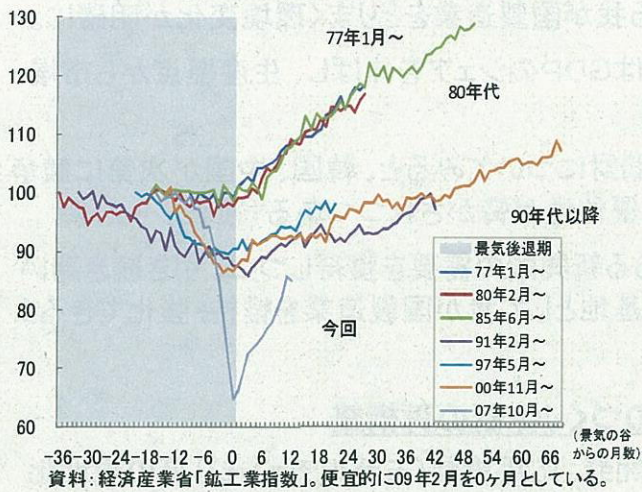
(1) 雇用維持・創出対策

- ① 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の要件緩和
- ② 雇用保険を受給できない方を対象とした無料の職業訓練の実施及び訓練期間中の訓練・生活支援給付の支給 等

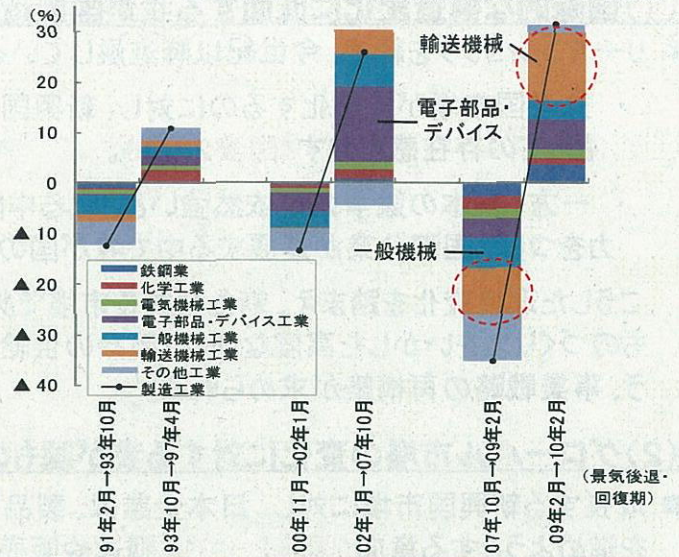
(2) 貧困・困窮者支援の強化(「ワンストップ・サービス・デイ」の試行実施 等)

(3) 新規学校卒業者支援の強化(「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の倍増配備 等)

【図表 1-1 景気後退期からの生産数量の推移】
(それぞれの景気の山の生産=100とする)



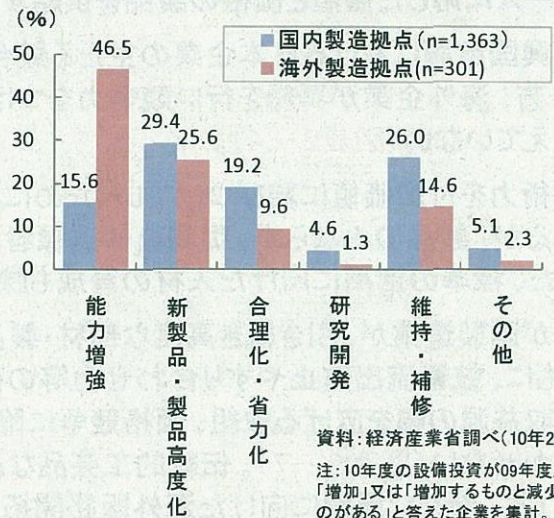
【図表 1-2 製造工業生産指数の業種別寄与度】



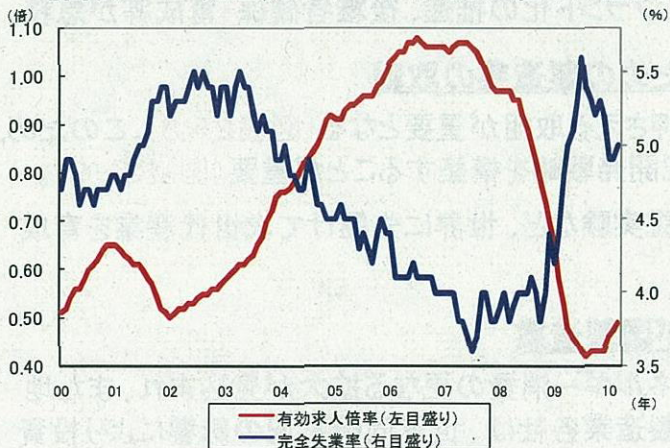
【図表 1-3 設備投資の前年同期比伸び率と稼働率指数の関係】



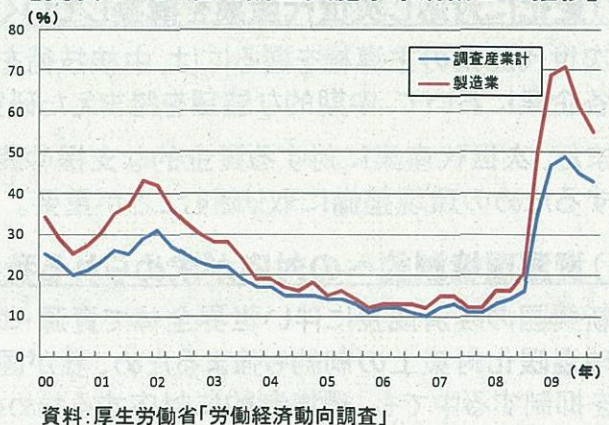
【図表 1-4 2010年度の設備投資重点投資事項】



【図表 1-5 完全失業率及び有効求人倍率の推移】



【図表 1-6 雇用調整実施事業所割合の推移】



第2章 我が国ものづくり産業が直面する課題と展望

－国際的な構造変化に対応した我が国ものづくり産業の事業戦略の再構築－

(1) 国際的な構造変化に直面する我が国製造業

- リーマンショックを経て、今世紀以降進展している我が国製造業をとりまく環境変化が明確に。
 - ・ 先進国市場が成熟化するのに対し、新興国はGDPのシェアを伸ばし、生産拠点から市場としての存在感を増す(図表2-1)。
 - ・ 一方、日本の競争力が依然強いとされる中間財についてみると、韓国、中国が次第に競争力をつけ、国際分業が進展する中で我が国の優位性が脅かされつつある(図表2-2)。
- こうした環境変化を踏まえ、新たな成長市場である新興国の需要を獲得しつつ、引き続き高いものづくり力をいかした高度な部材・製品の供給基地として我が国製造業を維持・強化できるよう、事業戦略の再構築が求められる。

(2) グローバル市場の変化に対する我が国ものづくり体制の再構築

- 成長する新興国市場に対し、日本企業は、製品開発、応用設計(モデルチェンジ)等の現地化を進めようとする意向(図表2-3)。調達や販売網の活用等、現地企業との連携も含め、市場ニーズに応じた価値と価格の製品を供給する体制を構築していくことが重要。
- 新興国市場における日本企業の主たる競合相手は、台頭の進む中国や韓国・台湾企業である。一方、海外企業が再編を行い競争力をつけている中、日本企業同士が競合相手という構図も消えていない(図表2-4)。
- 技術力を付加価値に結びつけていくためには、自社技術の優位性を確保していくことが求められるが、製品のみならず、従業員や退職者といった人を通じた技術流出が多い(図表2-5)。また、標準の活用に向けた人材の育成も課題(図表2-6)。
- 我が国製造業が、引き続き高度な部材・製品の供給基地たるためには、立地競争力を高めるとともに、技術流出防止やすり合わせ力等の国内拠点の強みの発揮のほか、サービス等を含めて収益源の幅を広げる取組、価格競争に陥らないよう製品価値の訴求力を高める等の工夫も欠かせない(図表2-7)。伝統的工芸品など国内の伝統と文化に根ざしたものづくり産業においても、新たな展開に向けた海外販路開拓や、ブランド化の推進、後継者確保・育成等が急務。

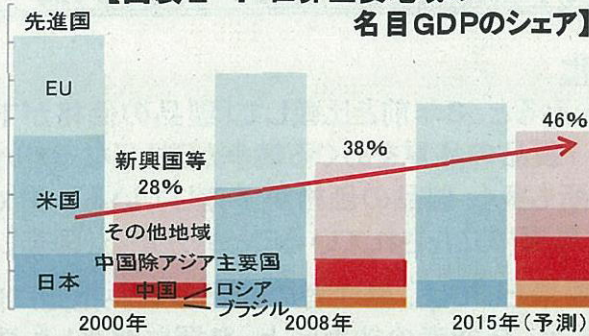
(3) 変化に対応し次世代産業を構築していくための製造業の取組

- 次世代産業の主導権を握るには、中核技術を押さえる取組が重要となる(図表2-8)。このため、各企業において、中期的な展望を踏まえた研究開発戦略を構築することが重要(図表2-9)。
- また、次世代産業に対する資金的な支援や実証実験など、世界に先駆けて次世代産業を育成するための環境整備に取り組むことが重要。

(4) 資源環境制約への対応が求められる我が国製造業

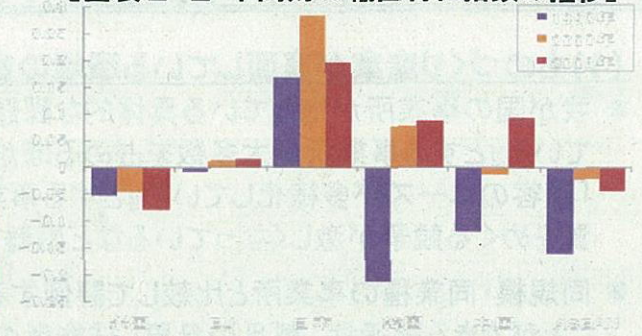
- 新興国の経済成長に伴い世界全体で資源・エネルギー消費の更なる拡大が見込まれ、また地球温暖化対策上の制約も強まるため、我が国製造業各社は、世界同時不況の影響により投資を抑制する中でも、環境制約に対応するための投資は維持・拡大する傾向(図表2-10、11)。
- また、環境制約が自社の競争力を高めると考えている企業が少なからず存在しているものの、中小企業をはじめとした多くの企業は、環境制約を企業経営にとってリスクであると認識している。

【図表2-1 世界主要地域の名目GDPのシェア】



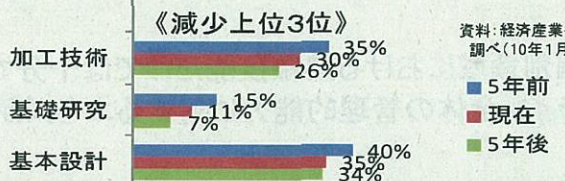
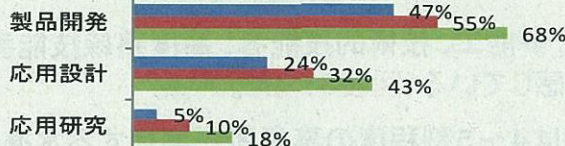
資料: IMF「World Economic Outlook Database, April 2010」。USDベース。
中国除くアジア主要国・地域は、ASEAN、インド、韓国・台湾

【図表2-2 中間財の輸出特化指数の推移】



資料:「RIETI-TID 2009」
輸出特化指数 = (中間財の輸出 - 輸入) / (中間財の輸出 + 輸入)

【図表2-3 現地拠点で実施する開発・設計活動】
《増加上位3位》



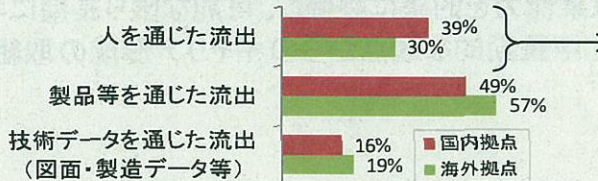
資料: 経済産業省
調べ(10年1月)

【図表2-4 新興国市場における最大の競合企業】



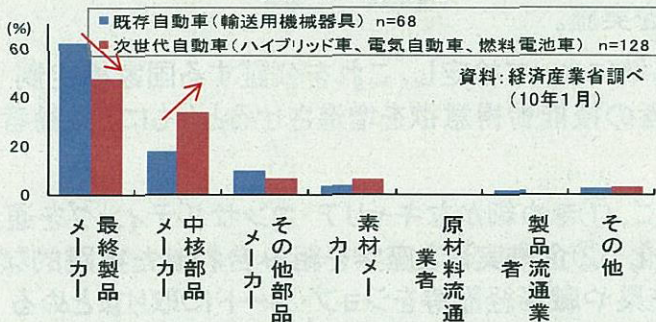
資料: 経済産業省調べ(10年1月)

【図表2-5 技術の流出経路及び
そのうち人からの流出の属性別経路】



資料: 経済産業省調べ(10年1月)

【図表2-8 取引構造において影響力を持つ
担い手の変化】

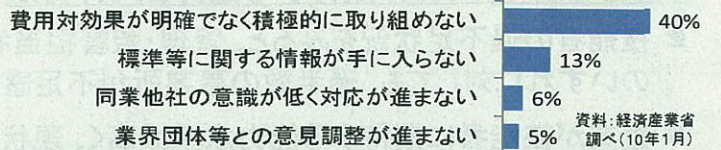


資料: 経済産業省調べ
(10年1月)

【図表2-9 中核技術の主導権を握るための取組例】

GSユアサコーポレーション(株)は、リチウムイオン電池の素材や構造等の中核技術について、積極的に技術開発、特許取得。組立メーカーとともに設立した車載用リチウム電池生産会社に、51%の出資。

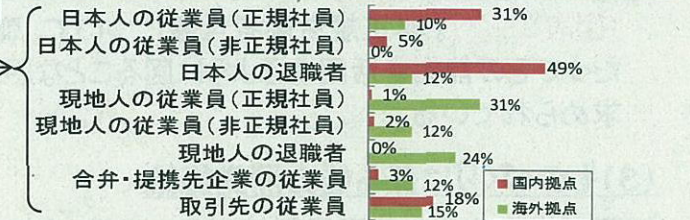
【図表2-6 国際標準への対応を進める上での課題】



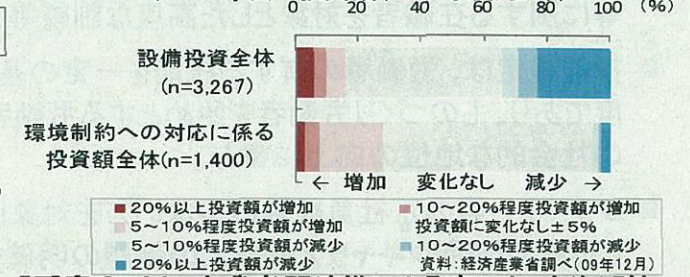
資料: 経済産業省
調べ(10年1月)

【図表2-7 技術力を収益に結びつけるための取組】

- ①国内サプライチェーン間のすり合わせ力の発揮
性能や排ガス性能、燃費効率を左右するエンジン等の中核部品群は協力企業と連携し国内一極生産。需要の大きな地域で本体組立。(株)コマツ
- ②サービス等下流ビジネス強化
原動機事業に関するサービス、オペレーション事業を拡大強化すべく、世界各地にサービス拠点を整備。(三菱重工業(株))
- ③製品価値の訴求力を高める工夫
店頭カウンセリング販売により消費者の理解を得つつ高級ブランドの地位を確立。(資生堂(株))
工作機械に人間工学を導入、操作性や視認性を高める工夫。(ヤマザキマザック(株))



【図表2-10 環境制約の対応に向けた投資の増減】
(2009年度の投資額(2008年度対比))



【図表2-11 事業者間連携による省エネ・省資源性の向上】

シャープ(株)堺工場が立地する「グリーンフロント堺」には、液晶パネル製造に係る19社が集積。集積効果と事業者間の連携等により、コンビナート内のエネルギー使用及び生産管理情報を一元管理し効率化。



第3章 自律的回復に向けた雇用戦略と人材育成

(1)ものづくり産業が直面している環境の変化

- 我が国の事業所が抱えている具体的な課題をみると、3年前と比較して「製品の価格が下がっている」とする事業所が大多数を占めるほか、「製品の品質をめぐる競争が激しくなっている」、「顧客のニーズが多様化している」とする事業所も多く、製品の価格が下落している一方で、品質をめぐる競争が激しくなっているなど困難な局面に立たされていることが分かる(図表3-1)。
- 同規模・同業種の事業所と比較して評価する要素としては、発注者の細かな条件指定に応じることができる融通性、製品の品質、技能者の質等、技能者の能力向上・発揮に関連した要素が上位を占める(図表3-2)。

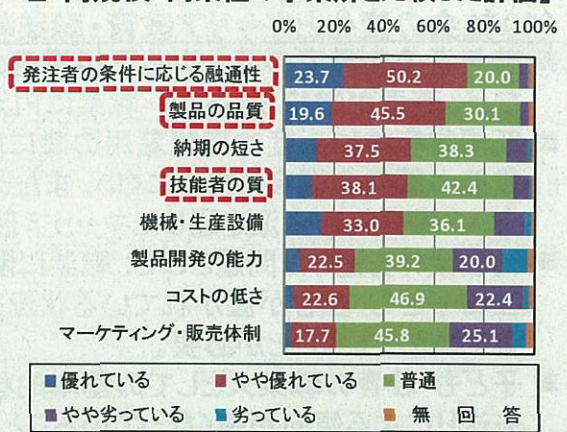
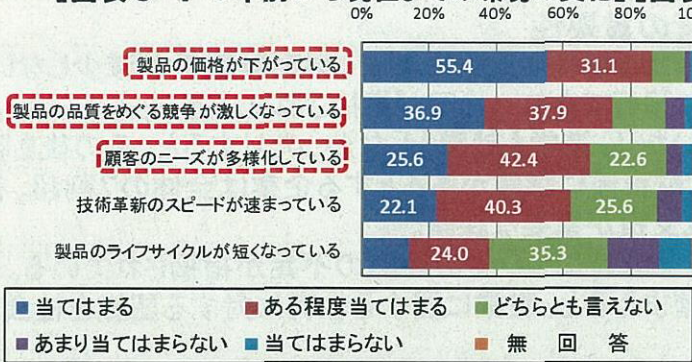
(2)ものづくり人材に期待する能力と人材育成

- 技能者の過不足状況を見ると、管理・監督担当者、多能工、技術的技能者、高度熟練技能者のいずれに対しても、過半数の事業所が不足感を感じている(図表3-3)。
- 企業が技能者に期待する能力水準は高く、現状では4～5割程度の事業所が期待する水準に達していないと評価している(図表3-4)。
- 企業が技能者に求めている知識・技能としては、個別領域における熟練技能だけでは十分ではなく、生産工程を合理化する知識・技能等の生産ライン全体の管理的能力に対するニーズが重視される(図表3-5)。
- 技能者の能力開発等を目的として実施している取組をみると、「改善・提案の奨励」や「技術教育」等が多く、これらの分野における期待を表している(図表3-6)。
- 非正規の技能者活用に当たっては、能力に応じて仕事を与えるなど工夫したり、労働条件に関して働きに応じた処遇を心がけたりするなど、その職場配置や処遇に工夫している事業所も3割台に達しているが、中長期的なキャリア形成支援に力を入れている事業所は少数にとどまる(図表3-7)。非正規労働者全般について、職業能力を的確に評価し、可能な限り長期にわたってその能力を活用するように図ることなど、中長期的な観点からのキャリア形成の取組が求められている。

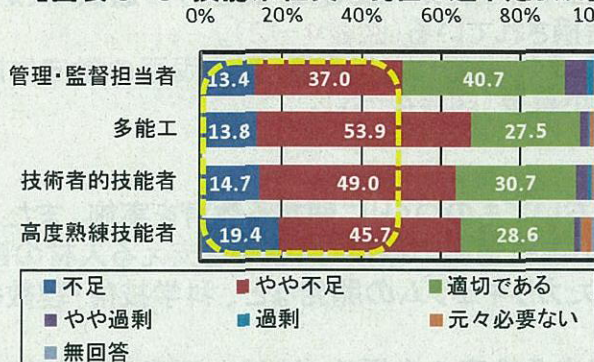
(3)ものづくりに係る能力開発施策

- 国が実施する公共職業訓練においては、ものづくり産業において将来の中核人材となる高度な技能を有する労働者の養成を目的とした訓練や、技術革新への対応、生産工程の改善・改良等に関する在職者を対象とした高度な訓練等を実施。
- 技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度であり、ものづくり労働者を始めとする労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の社会的な地位の向上に寄与。
- フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会の提供、③企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめることにより、正社員としての就職へと導くジョブ・カード制度について、ものづくり分野を含め、一層の普及・促進をしていくこととしている。
- そのほか、広くものづくりに携わる技能者の社会的評価の向上を図るため、技能五輪全国大会の開催等により技能尊重気運の醸成を図っている(図表3-8)。

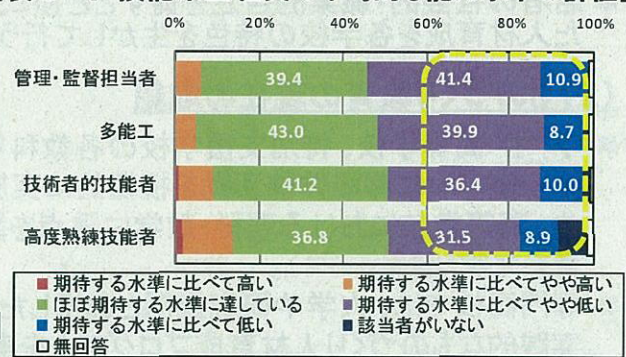
【図表3-1 3年前から現在までの環境の変化】【図表3-2 同規模・同業種の事業所と比較した評価】



【図表3-3 技能系社員の現在の過不足状況】



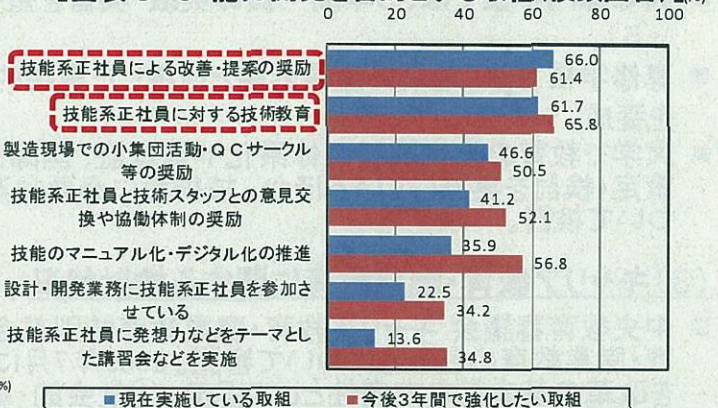
【図表3-4 技能系正社員の平均的な能力水準の評価】



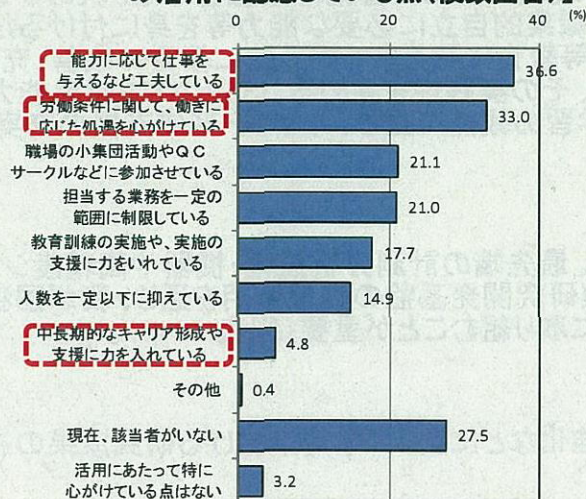
【図表3-5 技能者に求めている知識・技能(複数回答)】



【図表3-6 能力開発を目的とする取組(複数回答)】



【図表3-7 製造現場で働く技能系非正規労働者の活用に配慮している点(複数回答)】



【図表3-8 2008年技能五輪全国大会】



【競技に取り組む選手(自動車板金職種)】

図表3-1～3-7の出典は資料：(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

第4章 ものづくりの基盤を支える教育・研究開発の現状と課題

(1) 社会の変化とキャリア教育・職業教育の重要性

- 若年者の失業率の高さや非正規雇用の増加、若年無業者の存在、早期離職者が減少しないなど、若者が学校から社会・職業に円滑に移行できない状況が指摘されている(図表4-1)。
- 新規学卒時に一度非正規雇用の職に就いたり、進学も就職もしなかったりすると、その後も職業能力開発の機会を持ちにくい。また、人材育成に課題があるとする企業は全体の7割超。社会人・職業人の生涯を通じたキャリア形成支援が重要な課題。
- 社会全体を通じた問題として、職業に関する教育についての認識の不足が指摘されている。現在の子ども・若者が置かれている状況を踏まえると、職業に関する教育に対する認識を社会全体で高めていくことが必要。
- 子ども・若者の職業人としての基本的な能力の低下や、将来の生き方・働き方の選択・決定を先送りにする傾向が強くなっていることなどが指摘されている(図表4-2)。
- 若者の社会的・職業的自立を促すとともに、ものづくり分野における量・質の両面の動向に応じた人材育成を各学校の特色を生かして行うことが重要(図表4-3)。

(2) ものづくり教育の現在の取組

- 小・中・高等学校、特別支援学校の各教科等においてものづくりに関する教育を実施。また、中学校を中心に職場体験活動を積極的に実施。小学校理科の観察・実験等を支える人材の配置や、高等学校における理科・数学に重点を置いたカリキュラムの開発など、科学技術・理数教育を充実(図表4-4)。
- 専門高校では、大学や研究機関と連携した特色ある教育の支援や、地域の産業界と連携した実践的なものづくり人材育成プログラムを実施。
- 高等専門学校では、5年間一貫の実験・実習を重視した実践的・創造的な教育を実施(図表4-5)。
- 専修学校では、地域の産業界等と連携した実践的な職業教育により、地域産業を支える人材を養成。
- 大学で教育の教育課程の体系化や質保証、国際的な通用性の確保のためのコアカリキュラム策定・検討を実施しているほか、技術者に必要な資質能力の育成方策や技術者の質の保証について検討。

(3) キャリア教育・職業教育に関する検討状況

- 中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会において、今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について審議。2009年7月にまとめられた審議経過報告では、次の3つを改革の基本的な方向性として提示。①社会的・職業的自立に必要な能力等を身に付けるため、キャリア教育の視点に立ち、義務教育から高等教育に至るまで体系的に教育の改善・充実を図る、②職業教育を体系的に整備するとともに、その実践性を高める、③いつでも職業能力の向上や職業の変更等が可能となるよう、生涯学習の観点に立ち、キャリア形成支援の充実を図る。

(4) ものづくりに関する基盤技術の研究開発

- ものづくりを基盤にしたイノベーション創出に向け、最先端の計測分析技術・機器や高精度シミュレーション技術の研究開発や最先端の大規模研究開発基盤の整備活用を通じ、我が国独自の価値創造型ものづくり基盤技術の研究開発に取り組むことが重要(図表4-6)。

(5) 産学官連携を活用した研究開発の推進

- 産学共同研究支援や大学等の産学官連携体制強化などにより大学等における研究成果の社会還元を促進。
- 大学等の公的研究機関が核となり企業ニーズを踏まえた研究開発が行われ、地域産業の高度化や新商品の開発等につなげる「知的クラスター」形成を推進(図表4-7)。

【図表4-1 若年者の失業率と非正規雇用率の推移(年齢別)】

年	15~24歳 失業率 (%)	25~34歳 失業率 (%)	35~44歳 失業率 (%)	15~24歳 非正規雇用率 (%)	25~34歳 非正規雇用率 (%)	全年齢 非正規雇用率 (%)
89	3.2	3.2	6.0	12.5	10.5	8.5
90	2.8	3.5	6.3	11.5	12.5	8.0
91	3.0	3.2	6.1	12.0	11.5	7.5
92	2.8	3.7	6.2	12.0	13.5	8.0
93	3.5	3.5	6.1	13.5	14.5	8.5
94	3.2	3.5	6.0	15.5	16.5	9.0
95	3.8	3.8	6.0	17.5	17.5	9.5
96	4.0	4.2	6.0	18.5	18.5	10.0
97	5.3	4.2	6.3	19.5	19.5	10.5
98	5.6	4.5	6.3	20.5	20.5	11.0
99	6.2	5.5	6.5	21.5	21.5	12.5
00	6.9	5.5	6.8	22.5	22.5	13.0
01	7.5	5.5	7.0	23.5	23.5	14.0
02	9.2	6.5	7.3	24.5	24.5	15.5
03	9.7	6.4	7.5	25.5	24.5	15.0
04	10.0	7.2	7.5	24.5	23.5	13.5
05	8.8	7.1	8.0	23.5	22.5	12.5
06	8.2	7.8	8.0	22.5	21.5	11.5
07	7.8	7.0	8.3	21.5	20.5	11.0
08	10.0	7.2	8.7	22.5	21.5	11.5
09	9.2	7.6	7.8	24.5	23.5	14.5

資料：失業率は、総務省統計局「労働力調査」。非正規雇用率は、総務省統計局「労働力調査特別調査」（2月調査）及び「労働力調査（詳細結果）」（1～3月期調査）。

希望する仕事	男子	女子	男子	女子	男子	女子
将来の仕事に役立つ勉強がしたい	100.0	100.0	81.2	75.3	79.7	71.3
専門的な研究をしたい	61.2	76.8	71.3	72.5	78.7	77.2
幅広い教養を身につけたい	68.6	65.6	52.7	72.5	77.8	77.3
大学の学歴がほしい	68.6	65.6	52.7	72.5	77.8	77.3
資格や免許を取得したい	68.6	65.6	52.7	72.5	77.8	77.3
すぐに社会に出るのが不安	68.6	65.6	52.7	72.5	77.8	77.3
自由な時間を得たい	51.8	51.8	52.6	51.8	51.8	51.8
周囲の人がみな行く	51.8	51.8	52.6	51.8	51.8	51.8
先生や家族が勧める	44.6	41.4	32.4	27.1	27.1	27.1

■ 小・中学校時代 □ 高校時代 ■ 大学入学後 □ まがえていない

	高等学校 (工業に関する学科)	高等専門学校	大学 (工学関連学部)
就職者数	53,562	5,610	54,578
生産工程・ 労務作業者数	40,337	24	223
専門的・技術的 職業従事者数	5,370	5,171	43,457
生産工程・ 労務作業者の割合	75.3%	0.4%	0.4%
専門的技術的 職業従事者の割合	10.0%	92.2%	79.6%

【図表4-4 教科「技術・家庭」における
ものづくりの実践事例】



【図表4-5 全国高等専門学校ロボットコンテスト
(通称ロボコン)】



【図表4-6 単一微粒子の履歴解析装置の開発】



【図表4-7 2009年度知的クラスター創成事業実施地域】



資料：文部科学省調べ

平成21年度

ものづくり基盤技術の振興施策 (概要)

平成22年5月

経済産業省・厚生労働省・文部科学省

<目次>

第1部 ものづくり基盤技術の現状と課題

第1章 内外経済が変化する中での我が国製造業の動向[P3]

第1節 我が国製造業の動向

第2節 ものづくり労働者の雇用・労働の現状

第2章 我が国ものづくり産業が直面する課題と展望[P11]

－ 国際的な構造変化に対応した我が国ものづくり産業の事業戦略の再構築 －

第1節 国際的な構造変化に直面する我が国製造業

第2節 グローバル市場の変化に対する我が国ものづくり体制の再構築

第3節 変化に対応し次世代産業を構築していくための製造業の取組

第4節 資源環境制約への対応が求められる我が国製造業

第3章 自律的回復に向けた雇用戦略と人材育成[P36]

第1節 自律的な回復に向けた雇用戦略とものづくり人材の育成

第2節 ものづくりに係る能力開発施策

第4章 ものづくりの基盤を支える教育・研究開発の現状と課題[P47]

第1節 ものづくり人材の育成とキャリア教育・職業教育の充実

第2節 産業力強化のための研究開発の推進

第2部 平成21年度においてものづくり基盤技術の振興 に関して講じた施策 [P70]

第2節 ものづくり労働者の雇用・労働の現状

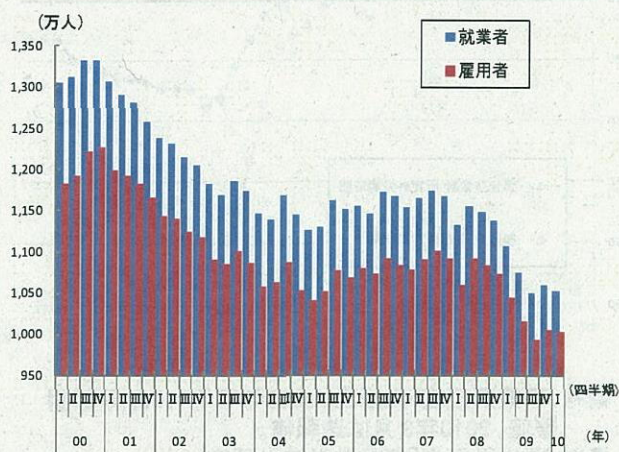
(雇用・労働市場の状況①)

製造業の雇用者数は長期的に減少傾向で推移し、2005年前半から持ち直したものの、2007年後半から再び減少傾向にある。

完全失業率は2009年7月に5.6%と過去最高を記録した後、徐々に低下して2010年3月には5.0%となり、有効求人倍率は2009年8月の0.42倍と過去最低を記録した後、2010年3月には0.49倍に上昇するなど雇用情勢は持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況にある。

製造業の新規求人数や生産工程・労務の有効求人倍率は、このところ緩やかに増加・上昇している。

【図表1-19 製造業の雇用者数等の推移】



備考: I～IVは、第1から第4四半期を示す。原数値。
資料: 総務省「労働力調査」

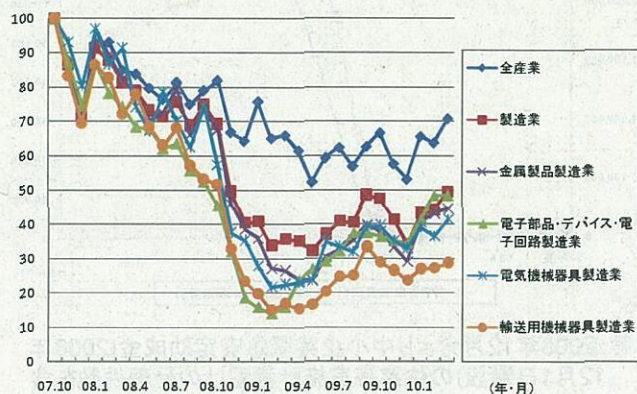
【図表1-20 完全失業率及び有効求人倍率の推移】



備考: 季節調整値。

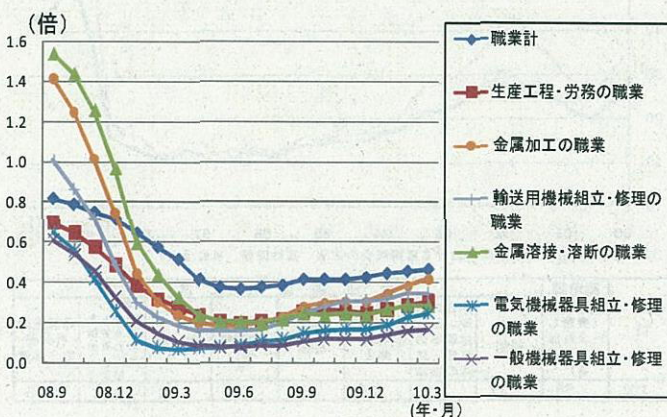
資料: 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

【図表1-21 製造業における新規求人数の推移 (2007年10月=100)】



備考: 新規学卒者を除きパートタイムを含む常用。原数値。
資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

【図表1-22 生産工程・労務の職業の有効求人倍率の推移】



備考: 新規学卒者を除きパートタイムを含む常用。原数値。
資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

(雇用・労働市場の状況②)

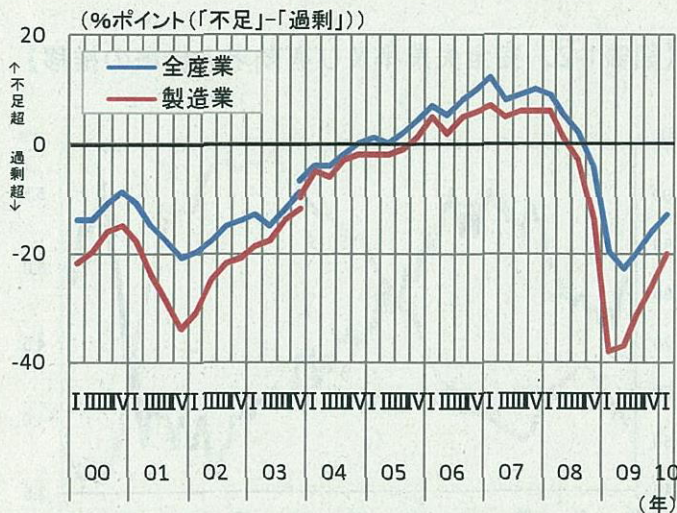
雇用過不足感の状況をみると、2009年前半に製造業を中心に急速に高まった過剰感は、その後徐々に縮小している。

製造業の所定外労働時間は、2009年3月まで減少傾向が続いていたが、その後増加し、2010年1月には、2008年10月時とほぼ同水準となった。

何らかの雇用調整を実施した事業所の割合は2009年第2四半期には5割に迫り、特に製造業においては7割に達したが、その後減少傾向にある。

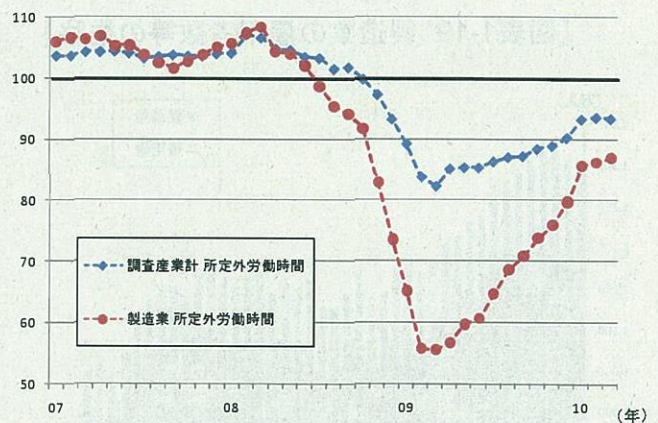
雇用調整助成金等の対象者数をみると、2008年末頃から急速に増加し始め、2009年後半からは減少傾向にあるものの依然として高い水準となっている。

【図表1-23 雇用人員判断D.I.の推移】



資料：日本銀行「全国短期経済観測調査」

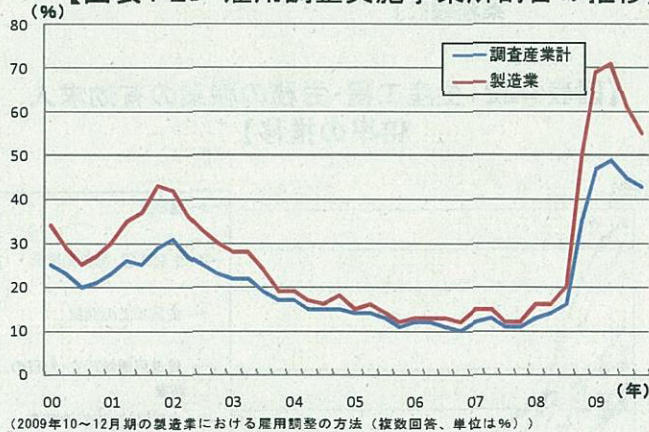
【図表1-24 所定外労働時間の推移】



備考：事業所規模5人以上。2005年平均=100。季節調整値。2010年3月は速報値。

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

【図表1-25 雇用調整実施事業所割合の推移】

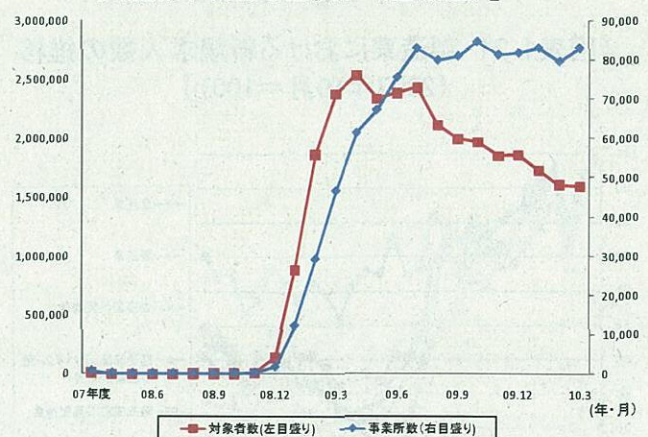


(2009年10～12月期の製造業における雇用調整の方法（複数回答、単位は%）)

計	雇用調整の方法							
	雇用調整実施（実施したまたは予定がある）	残業規制	休日・夜間の振替・夏季休暇等の休日・休暇の増加	中途採用の削減・停止	配置転換	一時休業（一時帰休）	出向	臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇
100	55	37	11	15	16	20	8	4

資料：厚生労働省「労働経済動向調査」

【図表1-26 雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届受理状況（速報値）】



備考：2008年12月分より中小企業緊急安定助成金(2008年12月1日創設)の休業等実施計画届けの受理件数を含む。2009年12月より要件を緩和している。

資料：厚生労働省調べ

(雇用情勢に対応した施策)

依然として厳しい雇用情勢に対応し、政府は、2009年10月に「緊急雇用対策」を、12月に「明日の安心と成長のための緊急経済対策」を策定した。

(1) 雇用維持・創出対策

- ① 雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の要件緩和
- ② 雇用保険を受給できない方を対象とした無料の職業訓練の実施及び訓練期間中の訓練・生活支援給付の支給
- ③ 緊急雇用創造の拡充

(2) 貧困・困窮者支援の強化

- ① 「ワンストップ・サービス・デイ」の試行実施
- ② 「住居・生活支援アドバイザー」の設置
- ③ 「住まい対策」の拡充

(3) 新規学校卒業者支援の強化

- ① 「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の倍增配備
- ② 新卒者体験雇用事業の創設
- ③ 「未就職卒業者向け」職業訓練の実施及び訓練・生活支援給付の拡充

【図表1-27 経済・雇用対策(雇用対策関係・概要)】

明日の安心と成長のための緊急経済対策(平成21年12月8日閣議決定)	
雇用維持 支援	○雇用調整助成金の要件緩和(78億円) ※要件緩和により、平成22年度において、月平均80万人程度が対象となる見込み。 ・「生産量要件」について、現行要件に加え、赤字の企業については、企業規模にかかわらず、「前々年比10%以上減」の場合も支給対象とする。
	◎「ワンストップ・サービス・デイ」の試行実施 ※第1回:11月30日実施(実施:77ハローワーク、協力:215市町村、利用2,404名) ※第2回:12月21日頃実施(実施:204ハローワーク等、協力:400市町村、利用:3,926名) ◎「住居・生活支援アドバイザー」を全国の主要なハローワークに、263名配置し、ワンストップ・サービスを実施(約2.7億円)
貧困・ 困窮者 支援	○「住まい対策」の拡充(約700億円) ・住宅手当の拡充(平成22年4月から、就職活動を誠実に継続している場合には、支給期間を最長6か月からさらに3か月延長可能にするとともに収入要件の緩和等の利用者拡大を図る) (支給決定15,530件(H22.2末現在)) ・緊急一時宿泊施設の設置などの継続的支援 (定員568名分の国庫補助協議受付中(H22.1末現在)、平成21～22年度(合計):1,250部屋) ・生活保護受給者を対象とする就労支援員を約2,500人増員(550名→3,050名)(21年度第2次補正予算成立を受けて各自治体において取組中) ・住宅確保・就労支援員を約1,250名増員(1,250名→2,500名)(21年度第2次補正予算成立を受けて各自治体において取組中)
	○「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の更なる緊急増員(618名→928名(310名増員))(2.5億円) ○就職面接会の積極的開催 ◎新卒者体験雇用事業の創設(制度要求、平成22年度末までに、5,100人を対象とする見込み) ・未就職卒業者の体験雇用を受け入れる企業に1人8万円を助成 ○「未就職卒業者向け」職業訓練の実施及び訓練・生活支援給付の拡充(緊急人材育成支援事業の内数)
雇用創造	◎重点分野雇用創造事業(1500億円) ・介護、医療、農林業、環境等、成長分野として期待される分野における雇用機会の創出等を図るとともに、人材育成を推進する(平成22年度末までに約6万人を対象とする見込み) ◎雇用・生活保障システムの確立 ・トランポリン型の「第2のセーフティネット」の確立(23年度創設) ・雇用保険制度の機能強化(3500億円) 適用範囲の拡大(平成22年度に約256万人が新たに適用対象となる見込み)、 国庫負担を本則に戻す(平成23年度)等
その他	
緊急雇用対策(平成21年10月23日)	
雇用維持 支援	○雇用調整助成金の支給要件緩和等 ・出向元への復帰後6ヶ月を経ずに行われた再度の出向についても支給対象とする。 ・その他、支給迅速化、申請様式の改正など
貧困・ 困窮者 支援	◎「ワンストップサービス・デイ」の試行実施 ○ハローワークにおける公的賃貸住宅情報の提供 (入居決定戸数3,209(平成22年1月8日現在))(利用可能住宅戸数5,722(平成21年12月14日現在)) ○「緊急人材育成支援事業」の訓練メニュー・実施者の新規開拓(21年度実績:定員数122,068人(目標:年度内10万人))受給申込者数120,890人(目標:年度内8万人)
	○「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の緊急配備(530名→618名(88名増員))
雇用創造	◎「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム」の創設 ○「緊急雇用創出事業」の前倒し執行要請、「緊急雇用創出事業」「ふるさと雇用再生特別基金事業」の要件緩和 ※介護就職デイの開催:12月14日の週(実施:422ハローワーク、参加求職者数:9,999人)

※【表の見方】前内閣の対策との比較 ◎:新規施策、○:要件緩和・拡充等施策
 ※本文中の予算額は、平成21年度第2次補正予算案のもの

【コラム 採用意欲のある中小企業等の掘り起こしと雇用ミスマッチの解消に向けた取組】

世界経済が混迷する中、景気に持ち直しの動きが見られるものの、我が国産業における雇用情勢は厳しい状況が続いている。このような環境下にあつて、中堅・中小企業の中には、むしろ今を人材確保のチャンスととらえ、更なる競争力向上に向けて、採用に積極的な企業も少なくはない。

経済産業省は、農林水産省、厚生労働省及び各種機関と連携し、ものづくりやサービス業、農業等の分野において、採用意欲があり、かつ人材育成に力を入れている企業について1,417社を選定の上、2009年2月に「雇用創出企業1,400社」として公表し、全国の学校、ハローワーク、ジョブカフェなどの機関に配布するとともに、ホームページ上でも紹介した。この「雇用創出企業1,400社」について、公表後の採用状況を把握するため、フォローアップ調査を実施(2009年7月)したところ、中小企業を中心とした637社に、約7,000人(うち、中途採用者約2,000人)の採用が行われており、多数の企業において今後も採用を予定していくという前向きな姿勢を示していることが把握された。

さらに、2009年12月に取りまとめられた「明日の安心と成長のための緊急経済対策」を踏まえ、引き続き厳しい求人情勢が見込まれる新卒予定の学生・生徒の就職支援等を目的として、「雇用創出企業」の新たなリストを作成した。2010年1月には、これら雇用創出企業1,443社の魅力を発信するためのウェブサイトを発表し、雇用のミスマッチの解消を図った。

また、経済産業省において、全国の求職者、学生を対象に、ものづくりや農業、介護サービスといった雇用ミスマッチの生じている個別産業の魅力に触れる機会を提供することで、雇用の促進を目指す取組として、「地域魅力発見バスツアー(ちいバス)」を実施している。この取組においては、地域において活躍している企業の魅力を発見するため、1日のものから最大5泊のものまで多様なプログラムを組み、働く現場を参加者自身の目で見たり、直接経営者の話を聞くことができるのが特徴となっている。ツアー参加者が実際に訪問した企業への就職が決まった例もあり、求職者と採用意欲のある企業の出会いの場となっている。

ホームページ: http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/sokeizai/kigyogaiyosyu.html

【図:「雇用創出企業」(2010年1月公表)及び「雇用創出企業1,400社」(2009年2月公表)フォローアップ調査結果】

〔雇用創出企業(2010年1月公表)〕

〔「雇用創出企業1,400社」(2009年2月公表)における採用状況(業種別)〕



資料:「雇用創出企業」ウェブサイト、チラシ

資料:平成21年度「雇用創出企業1,400社」フォローアップ調査報告書(n=802社)

第3章 自律的回復に向けた雇用戦略と人材育成

第1節 自律的な回復に向けた雇用戦略とものづくり人材の育成

景気回復期にあっても、当面は厳しい状況が続く可能性があるが、そのような中でも、今後の事業展開を睨んで、必要な技能者育成の取組を行っていくことが求められる。

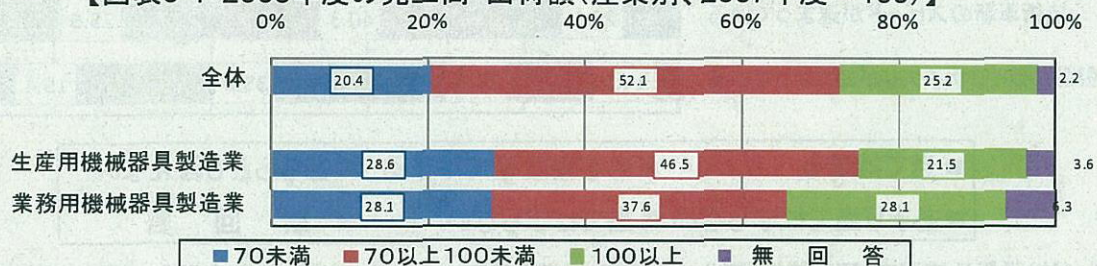
1 ものづくり産業が直面している雇用面等の課題

2008年度の売上高・出荷額が前年度を下回る事業所は7割強となっている。特に、前年度の70%未満となった事業所が全体で約2割となっており、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業では約3割となっている。

また、海外マーケット中心とする事業所は国内マーケット中心とする事業所よりも売上高・出荷高の減少が顕著である。

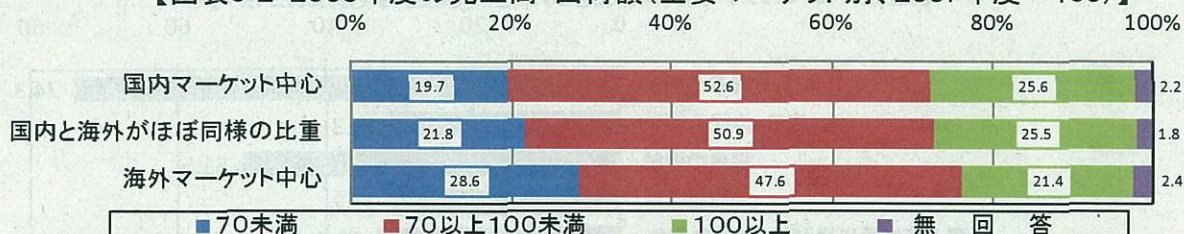
3年前から3年先にかけての売上高・出荷額の推移・見通しをみると、「下降後緩やかに回復」とする事業所が約4割で最も多い。しかしながら、業種別にみると、鉄鋼業で「上昇後下降」とする事業所が4割弱、電気機械器具製造業で「(下降後)底這い傾向」とする事業所が2割台半ばとなるなど、不況からの回復力に跛行性がみられる。

【図表3-1 2008年度の売上高・出荷額(産業別、2007年度=100)】



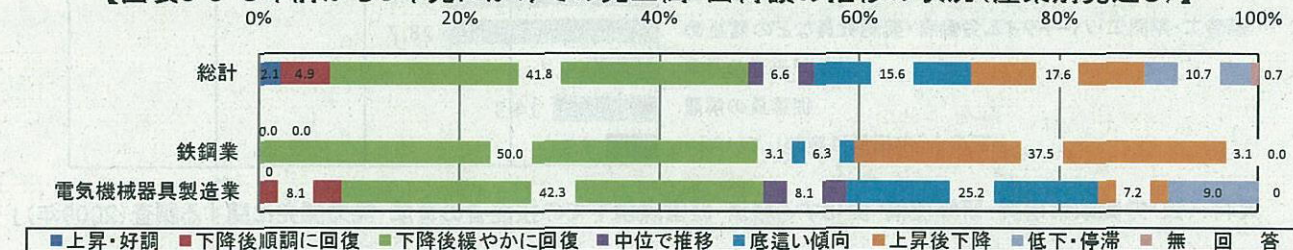
資料:(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-2 2008年度の売上高・出荷額(主要マーケット別、2007年度=100)】



資料:(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-3 3年前から3年先にかけての売上高・出荷額の推移の状況(産業別見通し)】

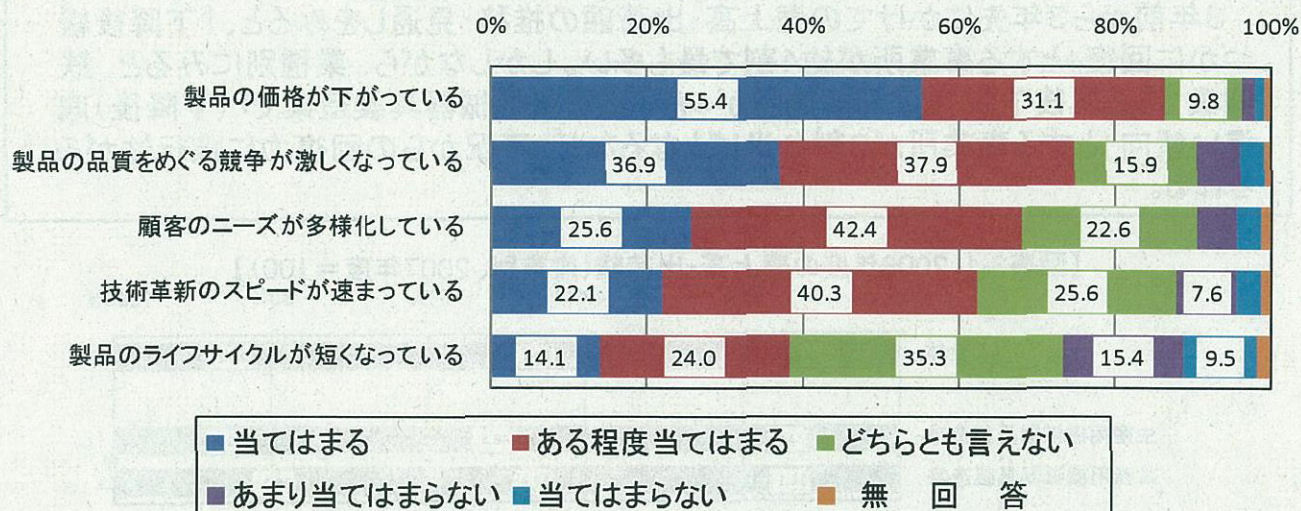


資料:(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

我が国の事業所が抱えている具体的な課題をみると、3年前と比較して「製品の価格が下がっている」「ある程度下がっている」を含む。以下同様。）とする事業所は9割弱、「製品の品質をめぐる競争が激しくなっている」とする事業所は7割台半ば、「顧客のニーズが多様化している」とする事業所は約7割となるなど、製品の価格が下落している一方で、品質を巡る競争が激しくなっているなど困難な局面に立たされていることが分かる。

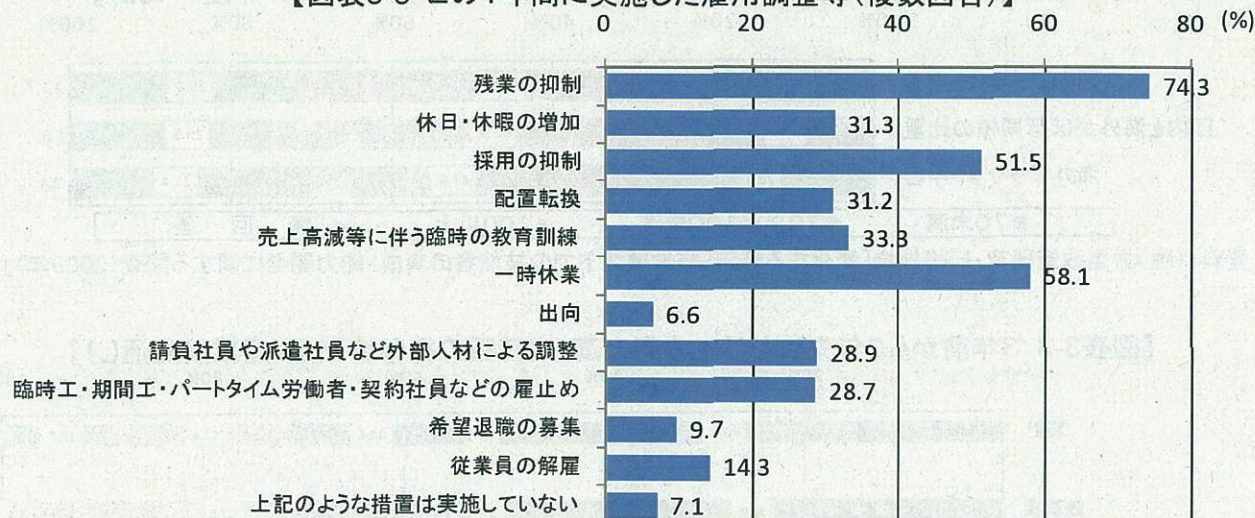
この1年間で実施した具体的な雇用調整策等をみると、「残業の抑制」が7割台半ば、「一時休業」と「採用の抑制」が5割台となるなど、雇用維持のための方策が多くを占める。一方、「従業員の解雇」と「希望退職の募集」は1割程度となっている。

【図表3-4 3年前から現在までの環境の変化】



資料：(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-5 この1年間に実施した雇用調整等(複数回答)】



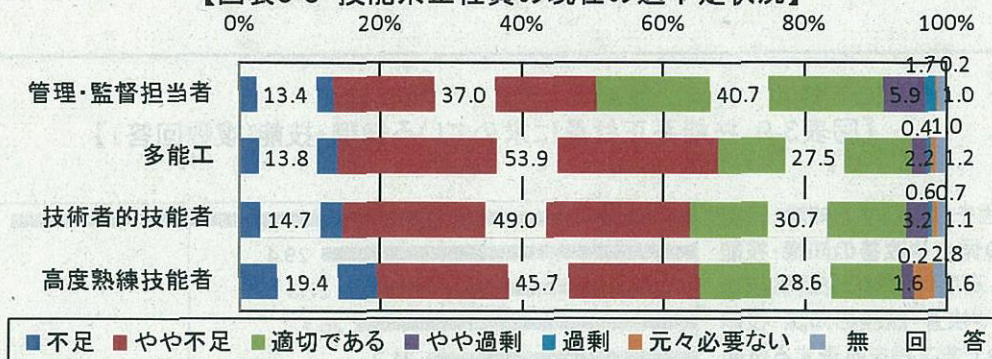
資料：(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

2 ものづくり人材に期待する能力と人材育成

技能者の過不足状況をみると、管理・監督担当者では「適切である」と「やや不足」がともに4割程度、「不足」が1割強となっている。また、多能工、技術的技能者、高度熟練技能者では「やや不足」が5割程度、「適切である」が3割程度、「不足」が1割台となっている。これらの状況は、2008年度の売上高・出荷額の減少が前年度と比べ顕著な事業所でもほぼ同様にみられる。

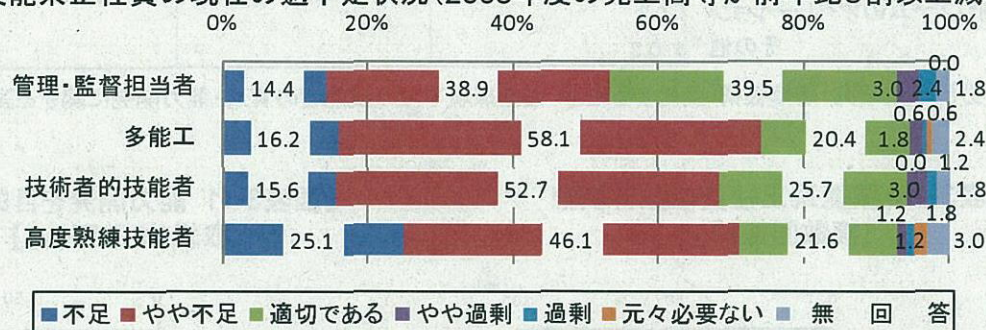
企業が技能者に期待する能力水準は高く、現状では4～5割程度の事業所が期待する水準に達していないと評価している。

【図表3-6 技能系正社員の現在の過不足状況】



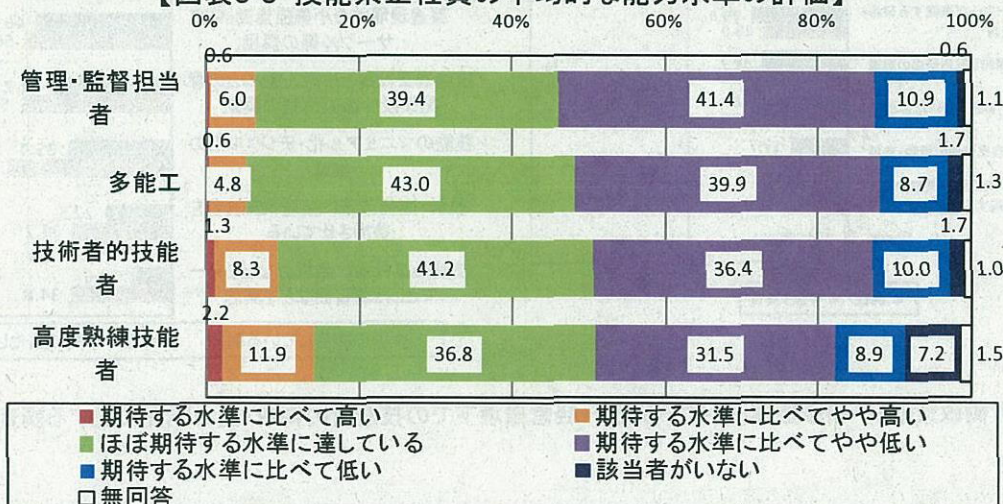
資料：(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-7 技能系正社員の現在の過不足状況(2008年度の売上高等が前年比3割以上減の事業所)】



資料：(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-8 技能系正社員の平均的な能力水準の評価】



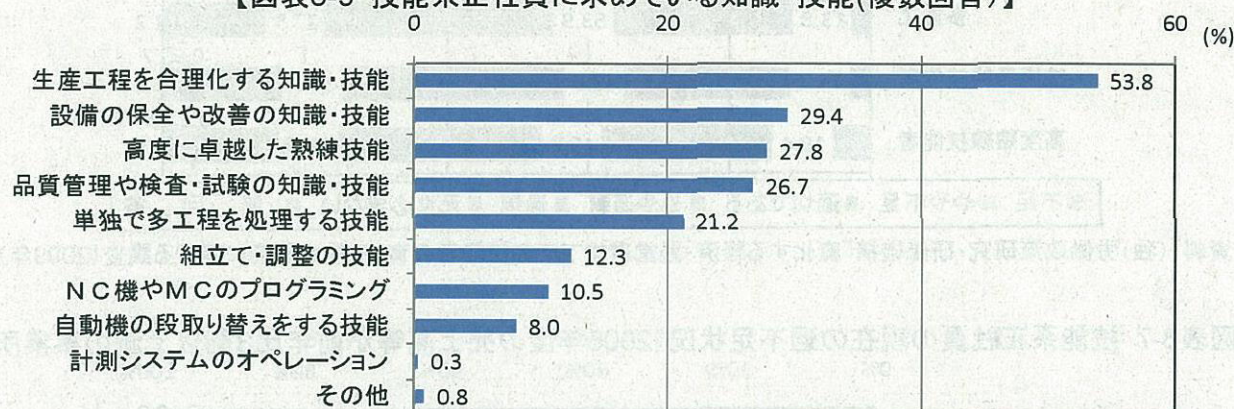
資料：(独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

企業が技能者に求めている知識・技能が何か(複数回答)をみると、個別領域における熟練技能だけでは十分ではなく、生産工程を合理化する知識・技能等の生産ライン全体の管理的能力に対するニーズが重視される。

教育訓練の実施方法をみると、日常の業務に就きながら行うOJTが中心となっている。一方、今後3年間についてみると、日常の業務を離れて行うOFF-JTの比重が今後高まってくることが予想される。

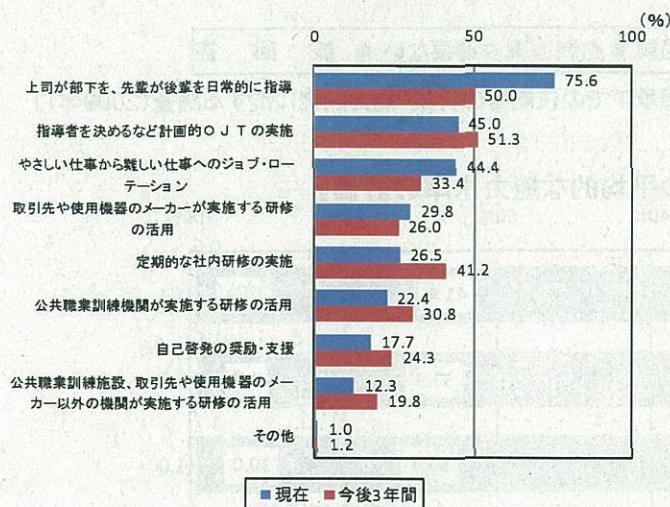
技能者の能力開発等を目的として実施している取組をみると、「改善・提案の奨励」が7割弱、「技術教育」が約6割となるなど、これらの分野における期待を表している。

【図表3-9 技能系正社員に求めている知識・技能(複数回答)】

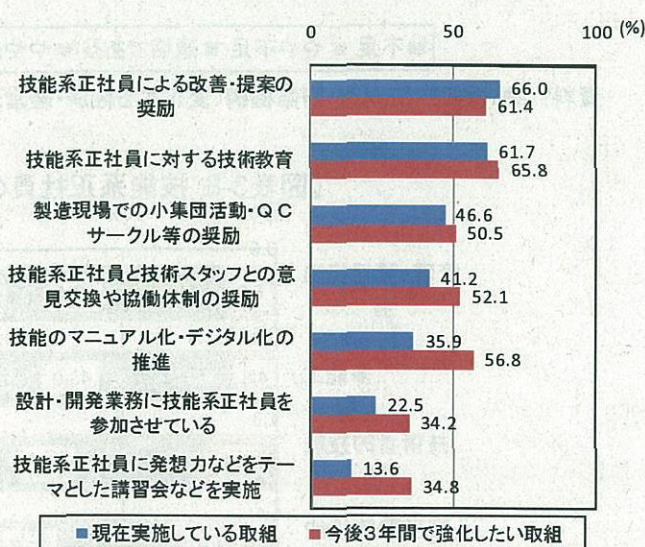


資料: (独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-10 技能系正社員の教育訓練(複数回答)】



【図表3-11 能力開発を目的とする取組(複数回答)】



資料: (独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

3 今後の諸課題と雇用・人材育成の方向性

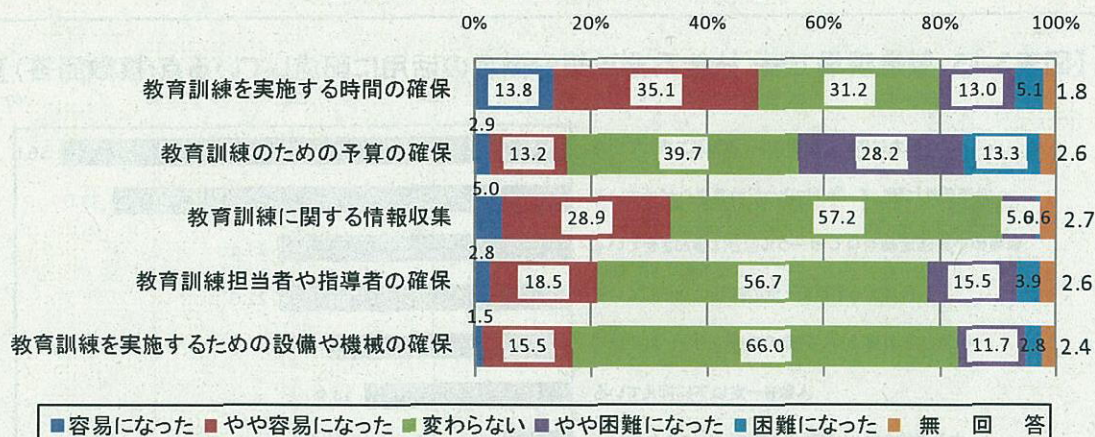
(景気との関係と中期的な人材育成戦略)

人材育成を景気との関係でみると、景気後退期には教育訓練のための予算の確保が困難になる一方で、教育訓練を実施する時間の確保が容易になると考えられる。

実際の教育訓練の実施状況をみると、これらの要因が影響した結果、OFF-JTを実施した事業所は3年前と比べて微減、計画的なOJTを実施した事業所は微増となった。

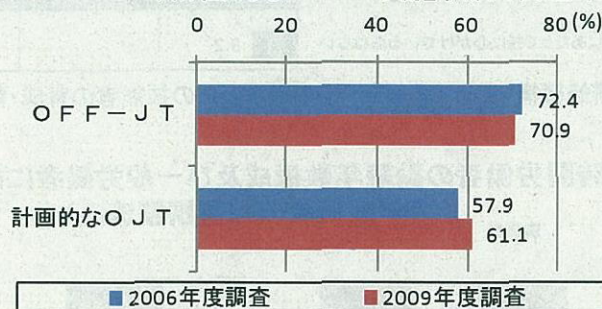
今後、技能系正社員の教育訓練を「増やしたい」とする事業所が約2割、「やや増やしたい」とする事業所が約5割となっており、教育訓練に力を入れようとしている事業所が多くなっている。

【図表3-12 3年前と比較した現状】



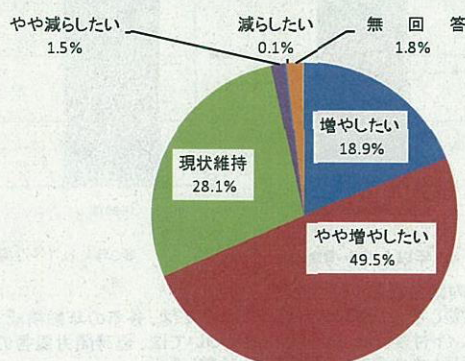
資料: (独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-13 OFF-JT、計画的なOJTの実施状況(製造業、正社員)】



資料: 厚生労働省「能力開発基本調査」

【図表3-14 技能系正社員の教育訓練に費やす時間の変化 今後の意向】



資料: (独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

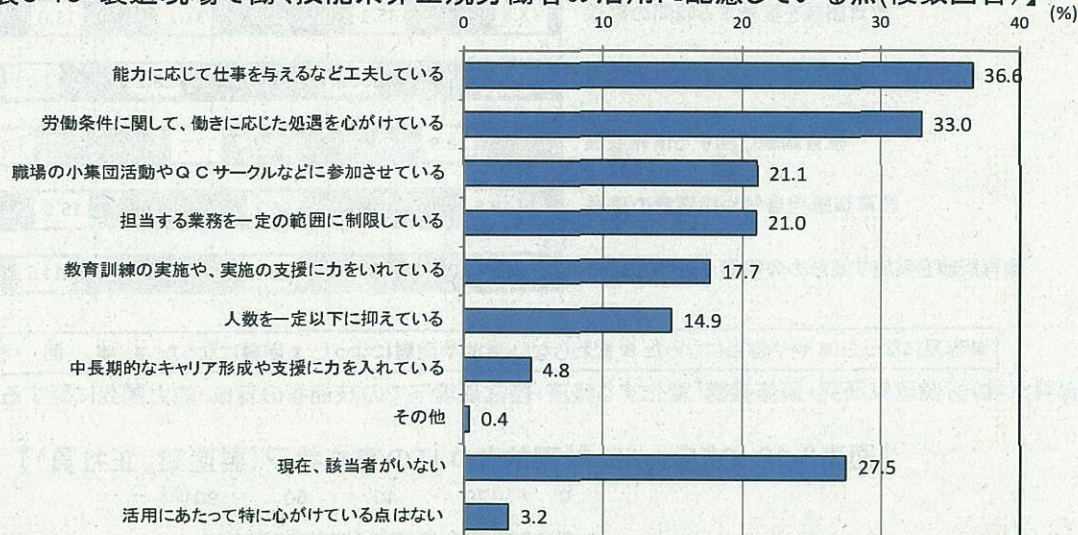
(非正規労働者)

非正規の技能者活用に当たって配慮している点としては、「能力に応じて仕事を与えるなど工夫している」が4割弱、「労働条件に関して働きに応じた処遇を心がけている」が3割強となるなど、その職場配置や処遇に工夫している事業所も一定の割合に達しているが、「中長期的なキャリア形成や支援に力を入れている」事業所は約5%にとどまっている。

短時間労働者の勤続年数構成をみると、製造業では勤続5年以上の労働者が増加し、過半数を占めるに至っている。ただし、時間当たり所定内給与額をみると、この10年間で一般労働者との賃金格差はほとんど縮小していない。

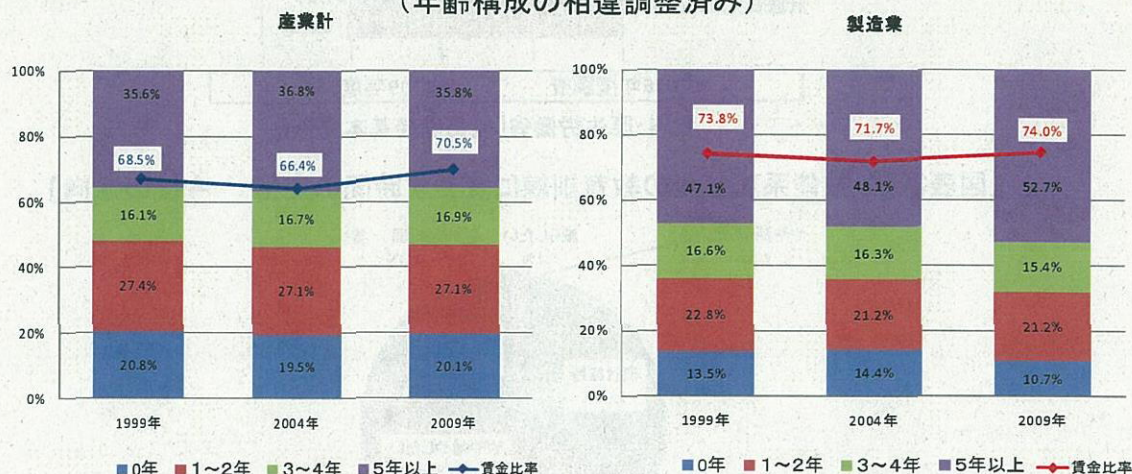
非正規労働者全般について、職業能力を的確に評価し、可能な限り長期にわたってその能力を活用するように図ることなど、中長期的な観点からのキャリア形成の取組が求められている。

【図表3-15 製造現場で働く技能系非正規労働者の活用に配慮している点(複数回答)】 (%)



資料: (独)労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-16 短時間労働者の勤続年数構成及び一般労働者に対する賃金比率の推移】
(年齢構成の相違調整済み)



備考1 賃金については、時間当たり所定内給与額について比較した。

2 年齢構成の相違を以下のように調整した。①勤続年数構成については、各年の年齢構成が同じになるように1999、2004年の年齢・勤続年数別構成比をウェイト付けした。②賃金比率については、短時間労働者の年齢別の所定内給与額を一般労働者の年齢別構成比でウェイト付けしたものを一般労働者と比較した。

資料: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(競争力と技能をめぐる問題)

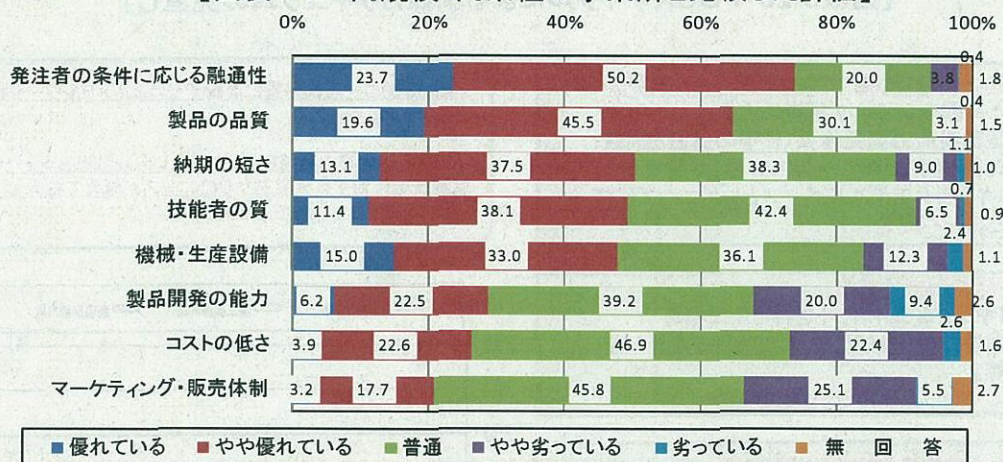
同規模・同業種の事業所と比較して「優れている」「やや優れている」を含むと評価する要素としては、発注者の細かな条件指定に応じることができる融通性が7割強、製品の品質が6割台半ば、納期の短さが約5割、技能者の質が約5割となるなど、技能者の能力向上・発揮に関連した要素が上位を占めている。

今後3年間に特に力を入れていきたい要素としては、技能者の質が5割台半ば、製品の品質が約5割、コストの低さが4割強、製品開発の能力が3割台半ば等となっている。

中国を最も脅威と感じている事業所は、欧米や他のアジア地域を脅威と感じている事業所と比べて技能者の質に特に力を入れていきたいとする割合が約6割と、一段と高くなっている。

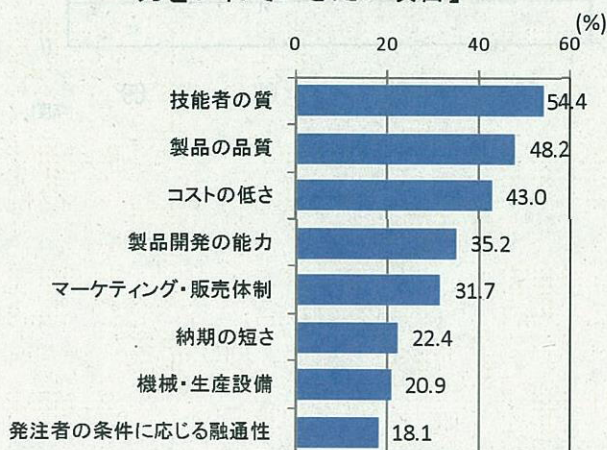
我が国においては、これまで諸外国と比べて比較的なものづくり技能の価値が認められ、高いレベルの技能の維持・継承がなされてきたところである。グローバル経済競争の短期的な必要性に迫られてその伝統が蔑ろにされ、ものづくり産業における技能者の能力向上の取組が弱められることのないよう、ものづくり現場における中核人材を中心とした人材育成に努め、諸外国に対する我が国のものづくり技能の優位性を維持するための努力が望まれる。

【図表3-17 同規模・同業種の事業所と比較した評価】

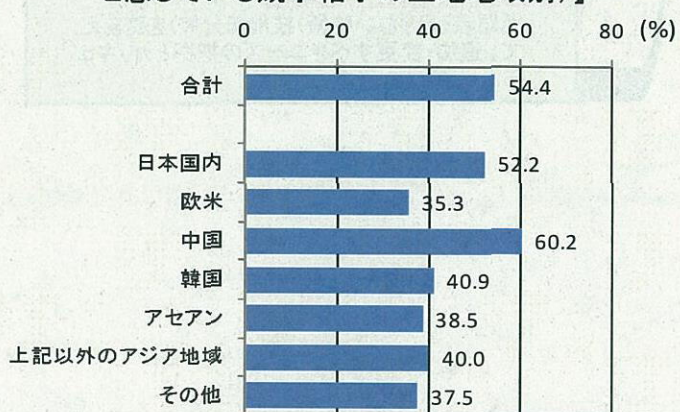


資料: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

【図表3-18 今後3年間で改善に向けてとりわけ力をいれていきたい項目】



【図表3-19 技能者の質の向上にとりわけ力を入れていきたいと考えている事業所(現在最も脅威と感じている競争相手の立地地域別)】



資料: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査(2009年)」

第2節 ものづくりに係る能力開発施策

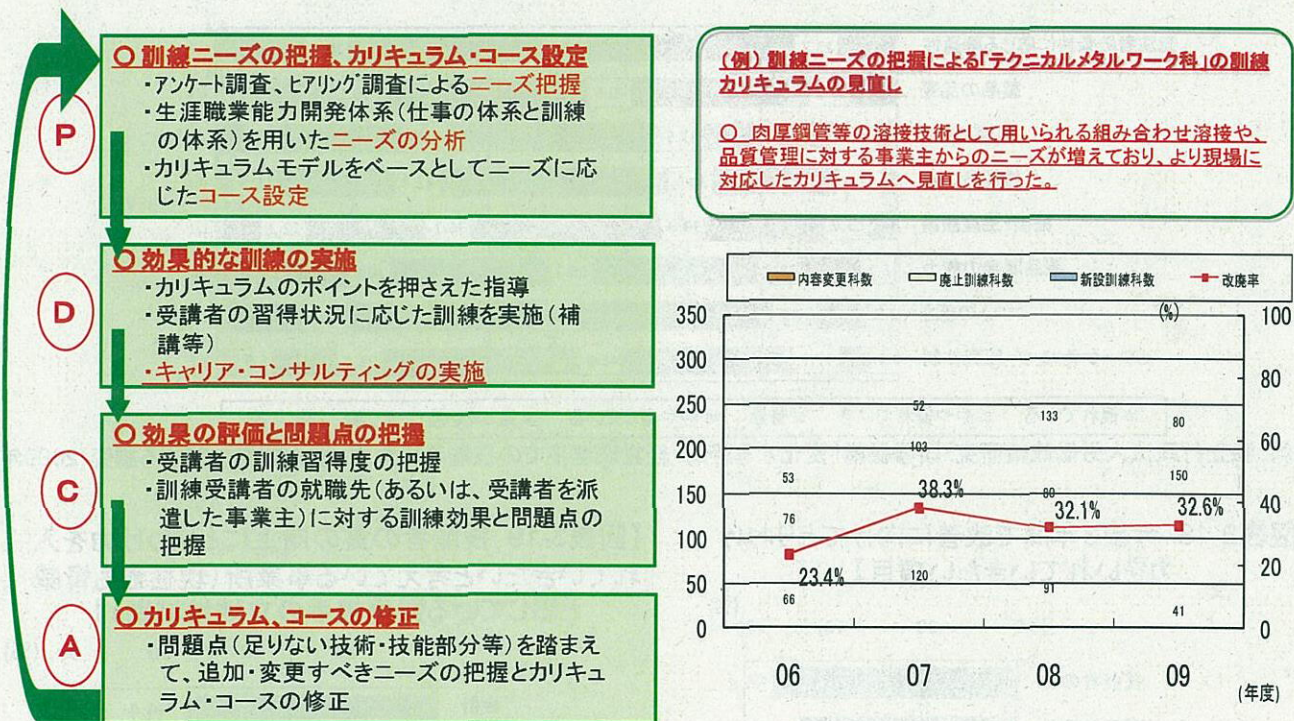
(公共職業訓練)

自動車、電機、機械等ものづくり分野では、職業訓練を実施する民間教育訓練機関がほとんど存在せず、公共職業訓練に特に期待される分野として挙げられる。

国が実施する公共職業訓練においては、ものづくり現場で使用されている高精度な機械を整備したうえ、ものづくり産業において将来の中核人材となる高度な技能を有する労働者の養成を目的とした訓練を実施するとともに、技術革新への対応、生産工程の改善・改良等、高度かつ幅広い分野にわたる知識、技能についてコースを設定し、在職者を対象とした訓練を実施しているところである。

離職者訓練の実施に当たっては、産業界の技術動向、地域の求人ニーズや事業主団体等に対するアンケート、ヒアリング調査結果等に基づき、地方公共団体や民間教育訓練機関との役割分担を踏まえつつ、毎年3割程度の既存の訓練科の内容変更・廃止及び新設を行っている。

【図表3-20 PDCAサイクルによる訓練カリキュラムの見直し】



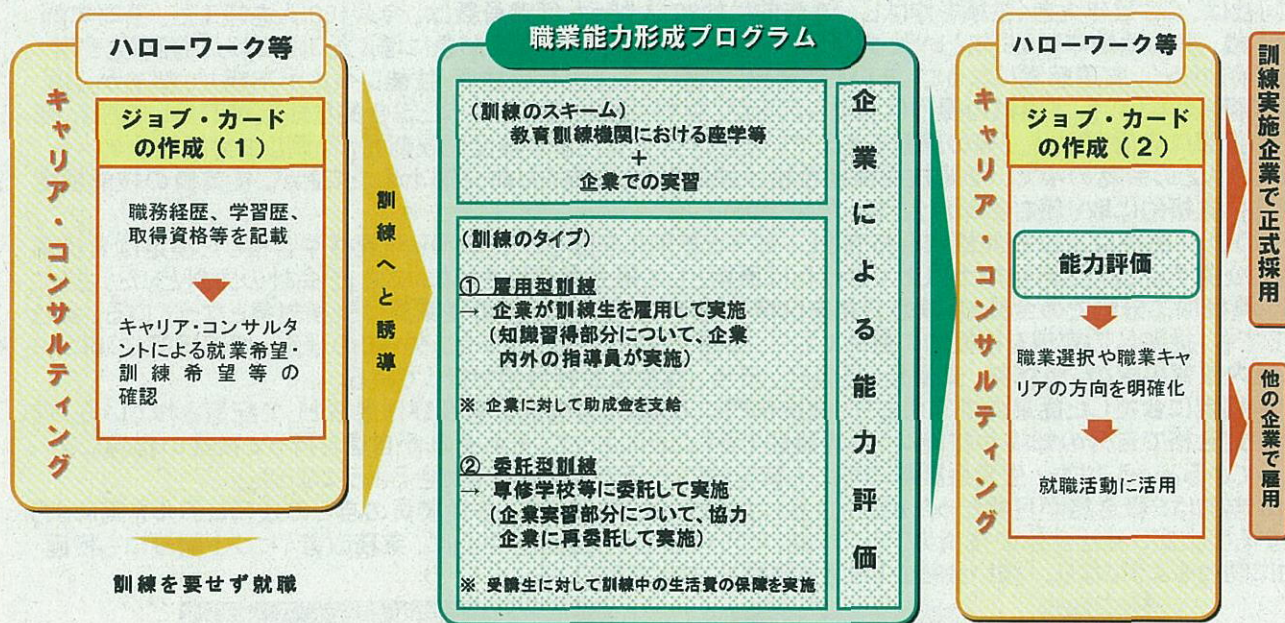
(ジョブ・カード制度)

一人一人が能力を向上させる機会を持ち、その能力を発揮できる社会づくりが求められている中で、フリーター等の方の中には、能力を高めて正社員になりたいくても、その能力を高める機会に恵まれないため、正社員になれないという悪循環に陥り、非正規労働の形態にとどまらざるを得ない状況に置かれている方も少なくない。

ジョブ・カード制度は、こうしたフリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、①ジョブ・カードを活用した、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化を行い、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)の機会を提供し、③企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめることにより、正社員としての就職へと導く制度である。

政府として取りまとめた「新成長戦略(基本方針)」(2009年12月30日、閣議決定)の中でも、2020年までの目標として、「ジョブ・カード取得者300万人」が盛り込まれており、一層の普及・促進をしていくこととしている。

【図表3-21 ジョブ・カード制度】

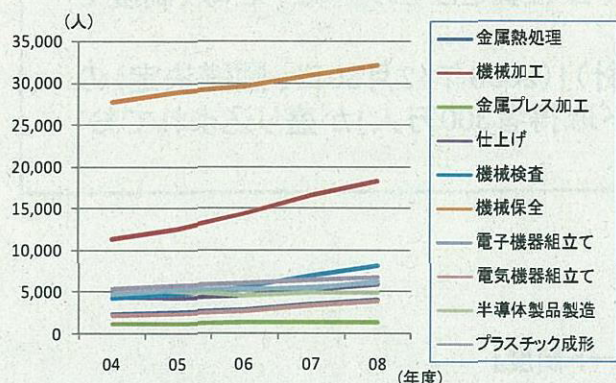


(技能検定)

技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度であり、ものづくり労働者を始めとする労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の社会的な地位の向上に重要な役割を果たしている。

製造業における中心的な検定職種に係る過去5年間の受検者数の推移をみると、専門高校生などを中心に増加してきており、今後とも、技能検定の受検勧奨等を通じた普及拡大を図っていくことにより技能習得に取り組む若者が増えていくことが期待される。

【図表3-22 技能検定受検者数の推移】



【コラム「匠(たくみ)たちからのメッセージ」

匠(たくみ)社員が育ち・活躍する職場づくり～

本事業は、企業内の人材育成・処遇等や製品製造・開発における技能士活用の好事例を公表することにより、技能士の優れた技能の重要性について企業や国民に広く啓発し、技能士の処遇改善に資することを目的とした事業である。

＜具体的事例＞

株式会社キャステックは、ダイキャスト用金型のコアピンやインサートの製造を顧客のニーズに合わせた完全オーダーメイドで行っている企業である。

同社は、ここ数年大きく業績を伸ばし、10年前に約80人だった従業員数は、今や150人を超えた。平均年齢33.1歳、平均勤続年数6.6年という、大変若い企業である。若い従業員が急に増えたことにより、『班長と部下の年齢が近く、友達感覚になってしまい、組織として弱い。』『班長の技術・技能レベルが不明で、部下から信頼が得られない。』『機械の操作は教えられるが、材料・電気・保守といった総合的な知識が不足しており、部下の指導に自信がない。』等の課題を抱えていたという。たまたま取締役総務部長が、同じ工業団地内のメーカーの人との会話の中で、「2級技能検定合格は技術者として当たり前」と言われたことが、従業員の技能検定受検に本格的に取り組むきっかけとなった。

その後、「班長以上は技能検定合格者とし、部下と差別化を図ること、取得した資格や合格した検定は全従業員に公開すること、2級技能士以上でなければ原則として班長昇格はさせないこと」を会社の方針とした。さらには、機械加工分野での全員2級検定合格を目標に掲げ、経験3年以上の従業員は受検対象となっている。会社としても、従業員の育成を積極的に進めており、機械メーカーやポリテクセンターでの研修、外部講師招聘による社内教育の際の、受講料、交通費、昼食代、日当、賃金は会社負担で行っている。技能検定に合格した従業員は38名おり、製造部門に万遍なく管理監督者及び作業者として配置されている。技能検定合格で自分の知識や技能レベルを確認できたことによって、それぞれが自信を持って後輩の指導にあたっているという。また、生産会議等の場でも積極的に自分の意見を発表できるようになった。

10年前は2級合格が目標だったが更に1級に挑戦する流れができ、各従業員の自らの技術レベルを高めようとする努力が、会社全体の技術力アップに結びついている。技能士を中心に、業務改善やコスト削減にも積極的に関わるようになり、「強い会社」「考える組織」になってきている。



先端設備で高精度な製品を供給



技能検定合格者名の掲示

(各種競技大会の開催等技能の振興)

「ものづくり立国」に向け、子供から大人まで国民各層で技能尊重気運を醸成し、ものづくり及びそれを支えるものづくり人材育成の重要性が再認識されることが重要である。

【コラム 技能五輪国際大会(カルガリー大会)での活躍】

【競技風景(自動車板金職種)】

青年技能者が国際的に技能を競うことにより、参加国の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、青年技能労働者の国際交流と親善を目的として、技能五輪国際大会が2年に1回開催されており、我が国も1962年から参加している。2009年9月のカナダ・カルガリー大会においては、6職種で金メダルを獲得したほか、国別の金銀銅の獲得メダル総数(14個)は3位となり、健闘した。



【コラム 輝く技能 ―技能五輪全国大会―】

【競技風景(フライス盤)】

国内の青年技能者の技能レベルを競うことにより、青年技能者に努力目標を与えることを目的として、技能五輪全国大会が1963年から毎年開催されている。

第47回大会は、2009年10月に茨城県日立市及びひたちなか市を中心に開催され、40職種に983名の選手が参加し、技能を競い合った。



【コラム 意識を高める ―若年者ものづくり競技大会―】

【競技風景(旋盤職種)】

若年者のものづくり技能に対する意識を高め、若年者を一人前の技能労働者に育成していくためには、技能習得の目標を付与するとともに、技能を競う場が必要である。

このため、職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業高等学校等において技能を習得中の20歳以下の者を対象に「若年者ものづくり競技大会」を開催し、これら若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図っている。



