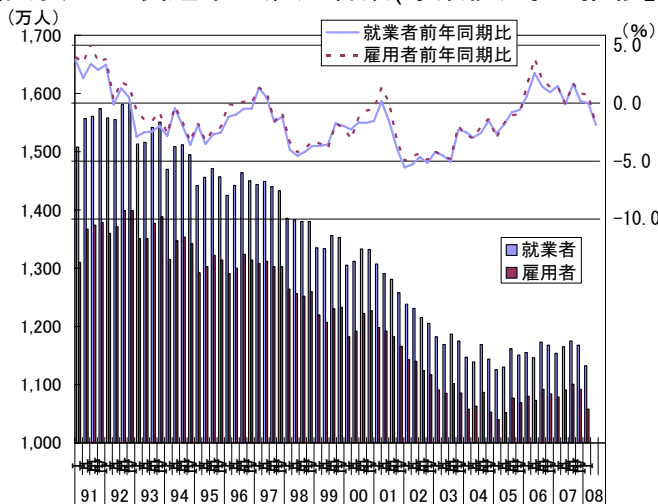


ものづくり基盤強化のための人材の育成

第1節 ものづくり労働者の雇用・労働の現状

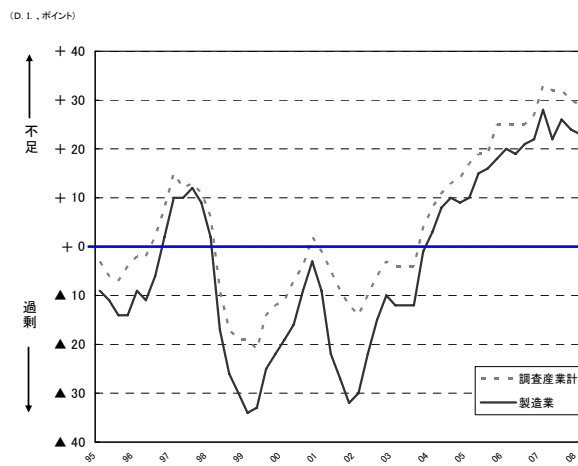
- ・ 製造業の雇用者数は2005年後半以降、前年同期比でプラス傾向で推移してきた。
- ・ 労働者過不足感の動向を見ると、製造業で23ポイントの不足超過と、不足超過幅は高水準。

【図表2-1 製造業の雇用者数(原数値)等の推移】



備考：Ⅰ～Ⅳは、第1から第4四半期を示す。
資料：総務省「労働力調査」

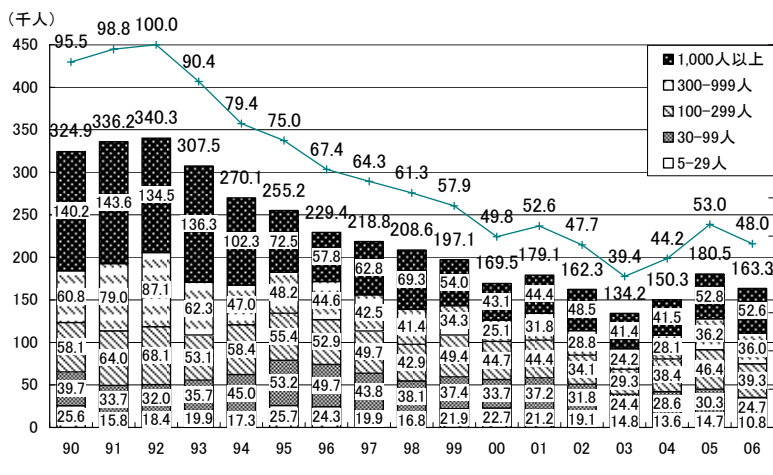
【図表2-2 労働者の過不足状況の推移】



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。
調査時期は毎年2月、5月、8月、11月。
資料：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

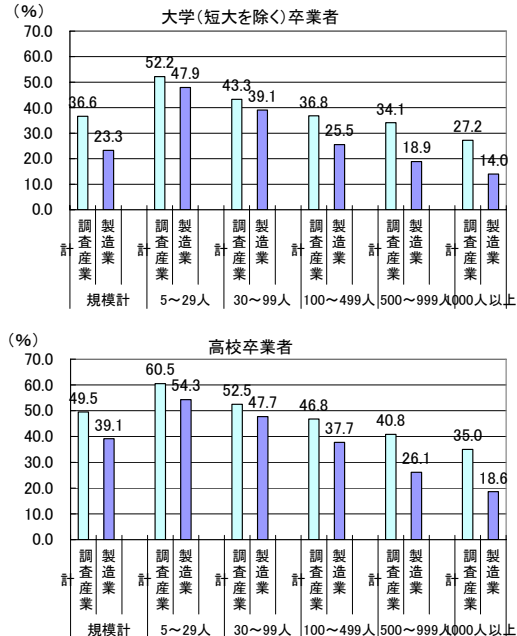
- ・ 製造業における新規学卒入職者数は、2003年に過去最低を記録したのち増加傾向にあるが、依然低水準。
- ・ 学卒者の就職後3年間の離職率は全産業に比べると低いものの、中小零細規模では5割前後の高率。

【図表2-3 製造業における新規学卒入職者数の推移】



備考：折れ線グラフは直近のピークである92年入職者数を100としたときの割合(%)
資料：厚生労働省「雇用動向調査」より作成

【図表2-4 2004年新規学卒就職者の3年後までの離職率(全産業及び製造業)】



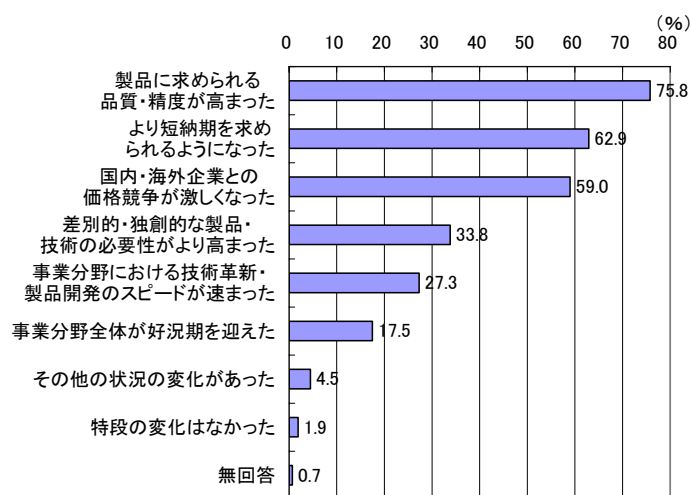
資料：厚生労働省調べ

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

1 ものづくり現場における人材育成環境の変化、就業形態の多様化

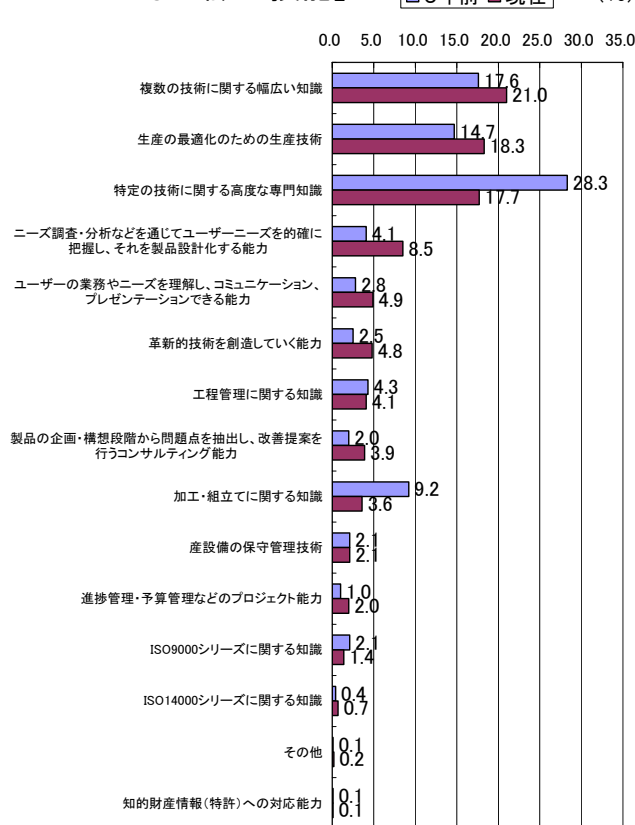
- ・ 製造業において、引き続き国際分業化が生じている一方で、国内の「現場力」の重要性が再評価。生産拠点の国内回帰の動きが生まれ、企業の人材投資も回復基調で推移。
- ・ ものづくり現場が直面する経営課題として、「高品質・精度」、「短納期」、「価格競争」が最重視。これに対応するため、技術者に対しては幅広い専門知識に加え、生産システムの改善を生む創造力が、また、技能者に対しては熟練・多能に加え、合理化・高付加価値化を生み経営基盤強化をもたらす、現場に根ざした提案力・実行力が求められるなど、人材ニーズは変化・高度化。

【図表2-5 過去3年間における事業環境・市場環境の変化の状況認識（複数回答）】



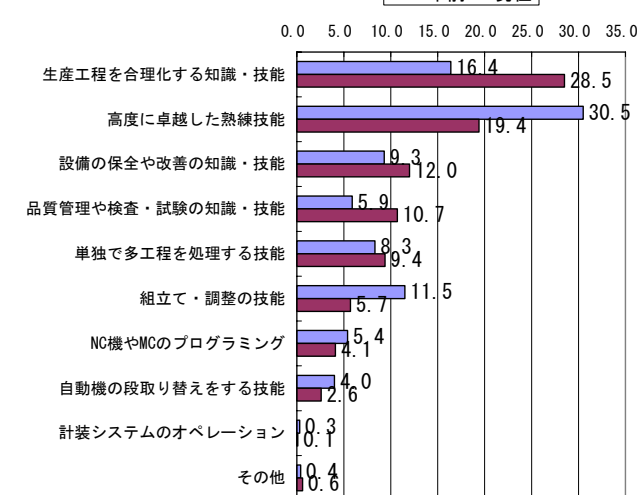
資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」（2008年）

【図表2-6 技術系正社員に求められる最も重要な知識・技能】



資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」（2008年）

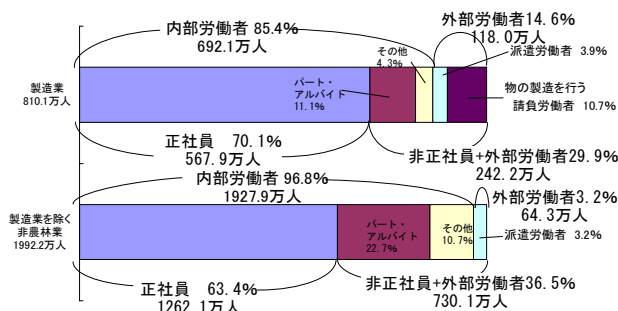
【図表2-7 技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能】



資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」（2008年）

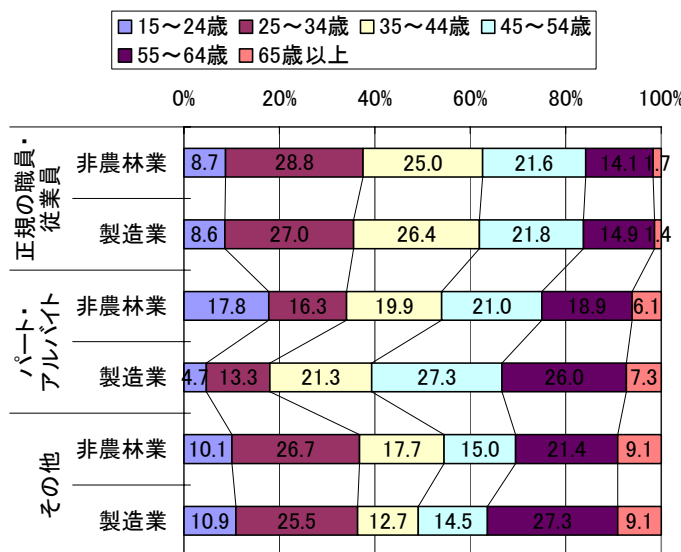
- 製造業の就業構造を見ると、他業種に比べ正社員比率が高い、パート等で若年者の比率が低い等の特徴が認められる。近年の動向として、派遣労働者をはじめとする外部労働者が拡大。このことも影響し、製造業の雇用労働者数を見ると、景気回復局面の中でも、正社員、パート等ともに減少基調。これが、正社員は2006年から、パートは1年遅れで増加に転ず。
- 就業形態の多様化の背景には、人手不足、アジアとの競合・価格競争に加え、需要変動への対応等の要因があり、正社員と正社員以外の労働者(外部労働者を含む)を組合せて活用。
- 生産・受注量予測が先まで明確な事業所で外部労働者の比率が高い、非正社員・外部労働者を活用する事業所ほど新卒正社員の採用にも積極的等の傾向。

【図表2-8 正社員・非正社員・外部労働者の構成】



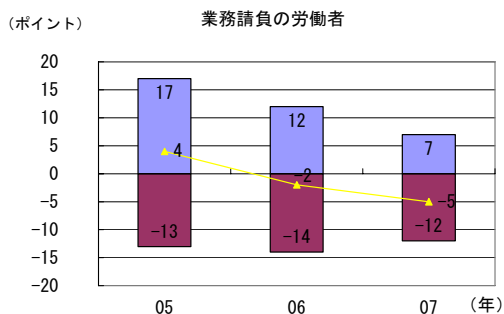
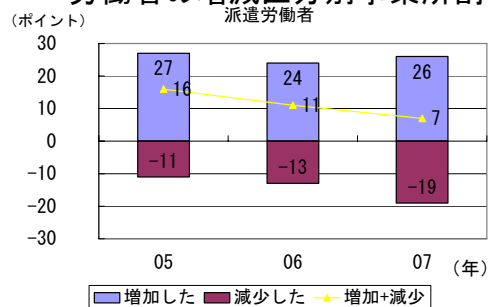
備考：1 総務省「労働力調査(詳細結果)」(2004年平均)の割合(製造業、非農林業30人以上規模)を用いて内部労働者の内訳割合を推計。
2 製造業を除く非農林業における請負労働者数は独立に把握困難であり、内部労働者に含めている。
資料：総務省「労働力調査(詳細結果)」(2004年平均)、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2004年)より推計。

【図表2-9 就業上の地位、年齢階級別役員を除く雇用者数(非農林業及び製造業)】



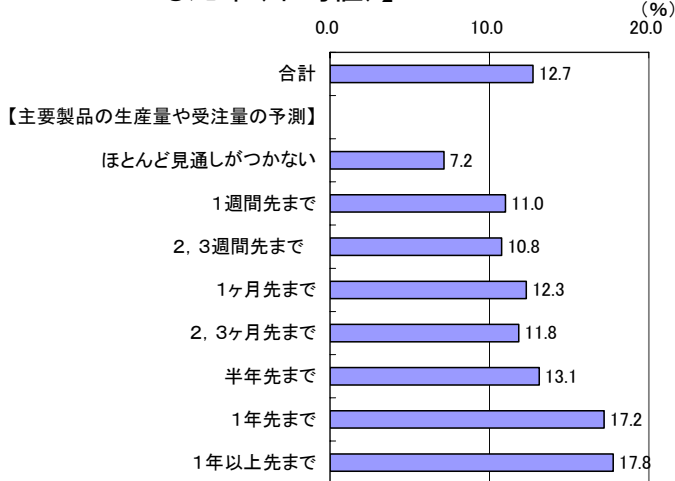
資料：総務省「労働力調査(詳細結果)」(2006年)

【図表2-10 製造業における派遣労働者及び業務請負の労働者を活用する事業所の労働者の増減区分別事業所割合】



資料：厚生労働省「労働経済動向調査」

【図表2-11 「主要製品の生産量や受注量の見通し」ごとの外部人材の従業員数に対する比率(平均値)】

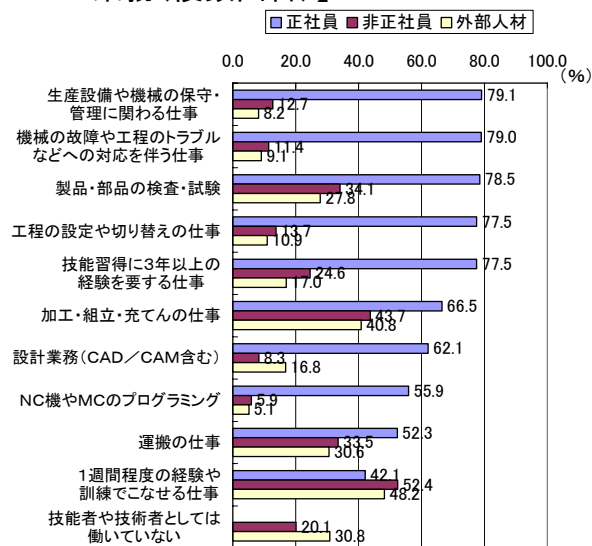


資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」(2008年)

2 就業形態の多様化が生産活動、人事管理、能力開発に与える影響と課題

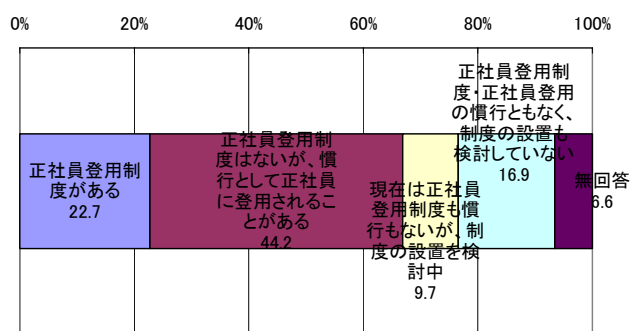
- ものづくり現場における正社員以外の労働者は、ごく短期間の経験・訓練で対応できる仕事だけでなく、検査・試験、技能取得に数年以上の経験を要する仕事等、専門性・変化への対応を要し、製品自体の質を左右する分野にも従事。
- 正社員登用制度の普及といった新たな動きも。
- 正社員の職業能力開発の現状についてみると、OFF-JTは8割弱、計画的OJTは約5割の事業所で実施されている。一方正社員以外の労働者の職業能力開発機会は正社員と比較し不足しているなど、就業形態の多様化に対応した人事管理、人材育成のシステム確立には至っていないもの。

【図表2-12 正社員・非正社員・外部人材の担当業務(複数回答)】



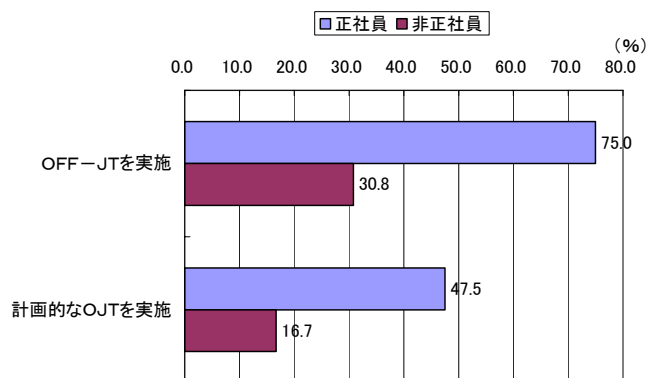
資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」(2008年)

【図表2-13 技能者・技術者として働く非正社員・外部人材の正社員登用の状況】



資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」(2008年)

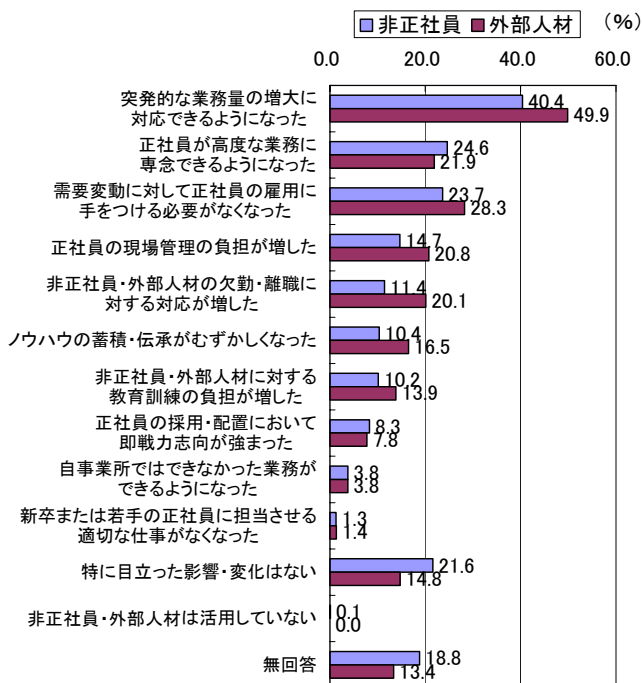
【図表2-14 製造業におけるOFF-JT及び計画的OJTの実施状況】



資料：厚生労働省「能力開発基本調査」(2008年)

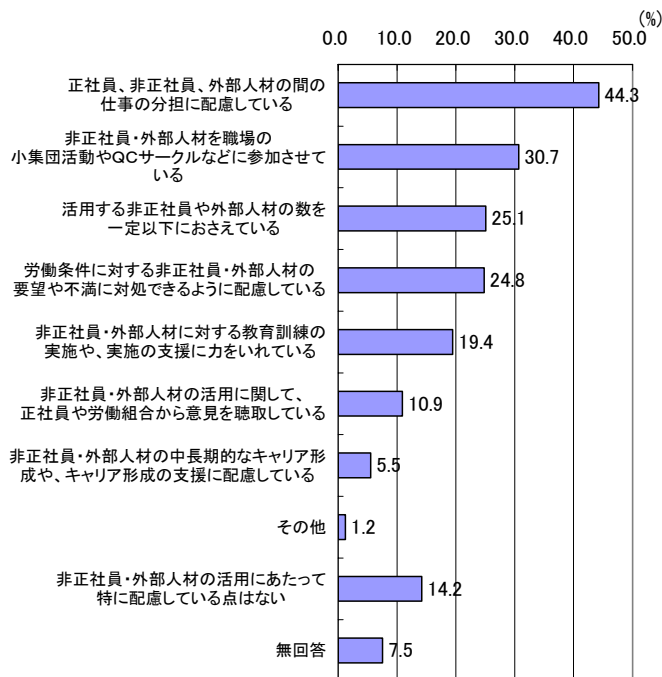
- ・ こうした基本的課題を踏まえると、
 - 正社員については、OJTによる業務経験の蓄積とOFF-JTによる専門知識の獲得の両立、人的ネットワークの活性化による知識・価値の共有化
 - 正社員以外の労働者については、教育訓練や技能の底上げ、キャリア展望の明確化
 - 両者共通し安全面を含む基礎訓練の充実や能力評価基準等の整備等の重要性が増すもの。
- ・ また、正社員以外の労働者の活用について現場の評価を見ると、業務量変化への対応、正社員の高度業務専念等の効果をもたらす一方、人事管理上の負担増大、ノウハウの蓄積・伝承への対応を求められるもの。
- ・ ものづくり現場全体の基盤強化に資する観点から人材マネジメントシステム確立の促進が重要。

【図表2-15 非正社員・外部人材の活用による製造現場における変化や影響(複数回答)】



資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」(2008年)

【図表2-16 非正社員・外部人材の活用における配慮(複数回答)】



資料：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」(2008年)

第3節 ものづくり基盤強化のための能力開発の取組

- ・ 求められる技能の高度化に対応し、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を促進する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。
- ・ 「技能五輪国際大会」と「国際アビリンピック」を史上初めて同時開催する「ユニバーサル技能五輪国際大会」が我が国で開催。競技、ものづくりの気運醸成両面で大きな成果。これらを踏まえ、「ものづくり立国」の基盤整備を一層推進。

【図表2-17 「ジョブ・カード制度」の創設】



【図表2-18 ユニバーサル技能五輪国際大会】



[開会式]



[競技に取り組む日本人選手(ポリメカニクス)]



[閉会式]