

# 論点の整理

- 現場力の強化と「2007年問題」
- 現場力の強化に向けた対応策の在り方
- 人材教育の在り方の見直し
- 技能の振興に向けた対応策の在り方
- 職業能力評価制度の見直し

## (論点)

### ＜現場力の強化と「2007年問題」＞

- ・ 生産現場における重大災害や、製品への信頼性を損ねる事故の発生を契機として、我が国における安全や品質に関する信認が揺らぐ中で、現場における技術・技能や管理能力、すなわち「現場力」の在り方が問題となっている。  
また、製造業を中心にグローバル経済化の中での競争が激化する中で、企業の中には高付加価値製品や戦略性の高い製品を国内で生産し、その他の製品はアジア諸国等で生産するといった棲み分けを進める傾向もみられるようになっており、その結果、高付加価値製品等をつくり出すのに不可欠な現場力や、それを支える人材の重要性が改めて見直されている。
- ・ こうした中、就業者の年齢構成の高齢化が進展している製造業等において、いわゆる団塊の世代が引退過程に入ることに伴う熟練した技術・技能やノウハウの喪失の問題が「2007年問題」として重大な関心と呼ぶとともに、若者のものづくり離れや90年代における厳しい人員抑制等に起因する現場を支える人材層の先細りも大きな懸念材料となっている。
- ・ 以上から、熟練した技術・技能の円滑な継承と現場力の強化は喫緊の課題であり、これに対応するため、①定年延長や継続雇用制度の導入等による団塊の世代からの技術・技能の移転の推進、②若年層の意識啓発等による現場への誘導と実践的な職業能力の育成等が特に急がれるのではないか。さらには女性が活躍できる環境の整備についても、現場力の強化といった観点から考えていく必要があるのではないか。

同時にそうした取組にとどまらず、技術・技能の重要性に関する国民各層の意識の喚起や、現場力を担う人材の育成に向けた教育の在り方の検討も含めた総合的な取組の推進が必要なのではないか。

## ＜現場力の強化に向けた対応策の在り方＞

- ・ 前頁でみた現場力の強化に向けて、具体的には、まず個々の事業所において、職業能力開発計画の策定や見直しを契機として、現場における技能の状況を確認・分析することや、熟練技能を有する人材から技能を継承すべき人材へきちんと技能を移転できるような雇用管理の在り方を検討することなどが課題となるのではないかと。その際、ものづくり技能の継承の方法としては、OJTによるマンツーマン指導が最も多く、またものづくり人材が一人前になるのには一定の時間がかかることにかんがみれば、技能を有する人材と技能を継承すべき人材の双方に目を向けて支援策を整備することが喫緊の課題なのではないかと。
- ・ 特に、多様な技能を有する人材に雇用の場を提供している中小企業においては、企業間競争の激化の中で、納期の短縮傾向が強まるなど厳しい経営環境におかれていることから、技能の円滑な継承に向けた公的支援が必要ではないかと。具体的には、中小企業労働力確保法の枠組みを活用（支援の対象に新たに「技能継承」の取組を追加）することが考えられるのではないかと。
- ・ また、製造業においては中小企業集積が衰退傾向にある一方、新技術開発等をめぐる産学共同等の取組が進む中で、技能継承に関しても事業主団体や自治体の積極的な取組が見られるようになっている。今後、公共職業能力開発施設もこうした取組と連携しつつ、地域の企業ニーズに即したオーダーメイド訓練の推進、地域の企業への施設開放や指導員の派遣等により、地域レベルでの現場力強化に一層の役割を果たしていくことが必要ではないかと。

## <人材教育の在り方の見直し>

- ・ 平成17年3月の高等学校卒業者の大学等進学率が47.3%に達し、希望者全員が大学等に入学する時期の到来を目前に控える中、体を動かしながらものを考え、コツをつかんでいくような実践的な資質を持った人材にとって、理論を追求する傾向の強い大学教育が相応しいのかが問われているのではないか。  
このまま「大学全入時代」を迎えれば、こうした若年人材をめぐるミスマッチが一層広がるおそれはないか。特に、大学中退者が徐々に増加する傾向がうかがわれ、また、大学等卒業者の就職率が趨勢的に低下するとともに、卒業後就職も進学もしない者の割合が近年20%前後で水準で推移していることをどうみるか。
- ・ 大学等においても、インターンシップの推進や職業探索のためのセミナーの充実など積極的な試みが広まっているが、近年、企業においては即戦力志向が一層強まり、結果的に理論を中心とする大学教育と実践的な即戦力志向の企業現場とのミスマッチが深刻化しているのではないか。
- ・ 今後、こうしたミスマッチを埋め、実践的な資質を持った人材を企業現場のニーズに即して育成していくためには、例えば、現在、フリーター等の自立支援策として実施されている「日本版デュアルシステム」(教育訓練機関における座学と企業における実習を組み合わせた実践的な職業能力を身につけるための教育訓練制度)について、その実績を踏まえつつ、実践力を求める企業のニーズを踏まえながら現場の中核を担う人材を育成するための制度へと見直していくことが必要ではないか。

## ＜技能の振興に向けた対応策の在り方＞

- 若年層をものづくりの現場に誘導し、その育成を図っていくため、ものづくりを大切にし、ものづくりに親しみ、ものづくりが評価される社会の形成に向けて、技能の振興を積極的に図ることが必要ではないか。
- 具体的には、教育機関をはじめ関係機関との連携の下、児童・生徒の段階から技能やものづくりの魅力に触れる機会や、目標を持って技能を競う機会を増やしていくことが効果的ではないか。特に2007年に我が国において「ユニバーサル技能五輪国際大会」が開催されることを契機として、大会後も見据えた技能振興策を講じていくことが重要なのではないか。

## <職業能力評価制度の見直し>

- ・ 外部労働市場と内部労働市場とを結び円滑な労働移動を可能にするための指針・社会的インフラとして、職業能力評価制度の整備充実を図る必要があるのではないか。また、現場力の強化、若手後継層の誘導・育成等を図るうえで、ものづくり技能に係る職業能力評価制度の重要性が見直されているのではないか。
- ・ このため、技能検定制度について、民間活力の活用や3級技能検定職種の拡大等による普及促進・受検機会の拡大に努めるとともに、より効率的・効果的な能力習得を可能にする観点からのビジネスキャリア制度の見直し、仕事力のものさしとして活用しやすい職業能力評価基準の整備等を進めるべきではないか。