

平成18年度ものづくり白書の概要

平成19年5月
経済産業省
厚生労働省
文部科学省

第1章 グローバル経済下における国内拠点の強化に向けた課題と展望

第1節 我が国製造業の概況と経済における位置づけ

- 世界的な景気拡大と我が国経済の回復の中で、製造業の生産も堅調に拡大。地域ブロック別工場立地件数も概ね全地域で増加。(図表1-1、図表1-2)

第2節 我が国製造業の海外展開の現状と国内拠点の役割

- 経済のグローバル化に伴い、我が国製造業の対外直接投資が進展。海外現地法人の売上が着実に拡大しているが、それらの我が国からの部素材の調達等を通じて国内生産の拡大に寄与。我が国製造業の海外現地法人では、我が国からの調達額が、我が国への輸出を大きく超過。(図表1-3)
- 国内生産拠点は、製品の開発、設計・試作、品質確保、人材育成など、いわゆるマザー工場としての機能を有している。海外生産が拡大する中で、その重要性も増大。(図表1-4)

第3節 国内拠点の機能強化に向けた課題と展望

■ 国内立地環境の整備

操業までの期間短縮、優秀な人材や部材の確保といった立地にあたっての企業ニーズに的確に応えるため、地方公共団体による「ワンストップ体制」の構築や規制緩和、人材育成、関連産業の集積など立地環境整備に努めることが必要。(図表1-5)

■ イノベーションの推進

我が国の研究費総額や特許件数は高い水準を維持しているが、今後とも競争力の源泉としてのイノベーションを生み出すとともに、研究開発成果を迅速に事業化に結びつけていくためには、市場化を意識した効果的な産学連携等を戦略的、総合的に推進することが重要。(図表1-6)

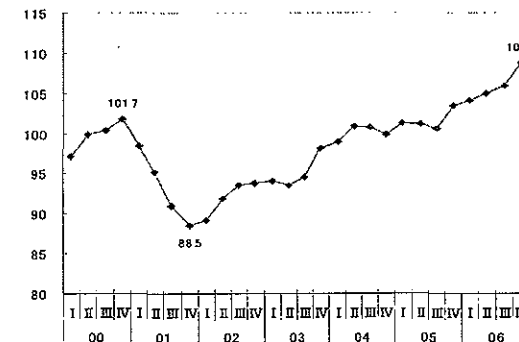
■ 技術管理の強化

事業活動のグローバル化の進展やM&Aの増加の中で、意図せざる技術の流出を防止することが重要であり、累次の不正競争防止法改正や営業秘密に関するガイドラインの整備など制度的枠組みが整備されてきており、企業自らの自覚と体制作りが求められる。また、安全保障上重要な技術の流出を防止する観点から対内直接投資規制の見直しがなされているところ。(図表1-7)

■ 作り手と使い手の「共創」を促進する「感性価値」の創造

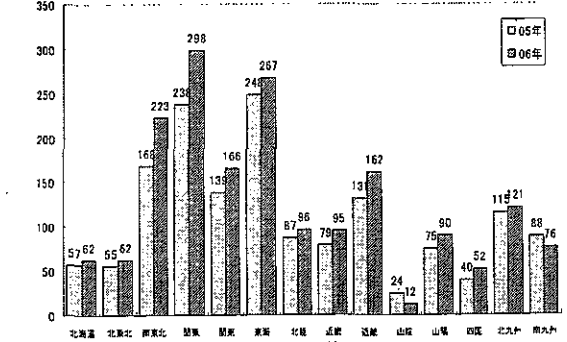
産業競争力の強化と生活者の満足感の向上を図るため、「高機能」、「高信頼性」、「低価格」といった従来の価値基準に加え「感性価値」の創造が重要。日本的なこだわりで代表される技術的強みと製品の背後にある文化的背景の可視化を通して、他国の製品との差別化を図る。(図表1-8)

【図表1-1 鉱工業生産指数(製造工業)】



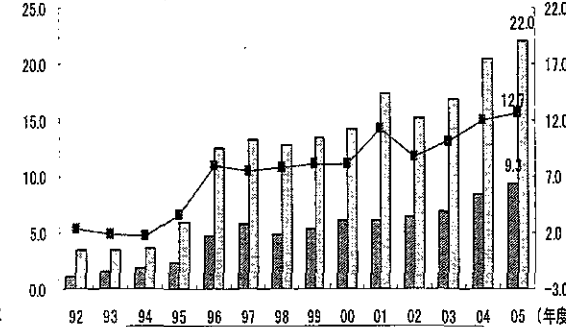
備考:季節調整
資料:経済産業省「鉱工業生産・出荷・在庫指数」

【図表1-2 地域別工場立地件数】



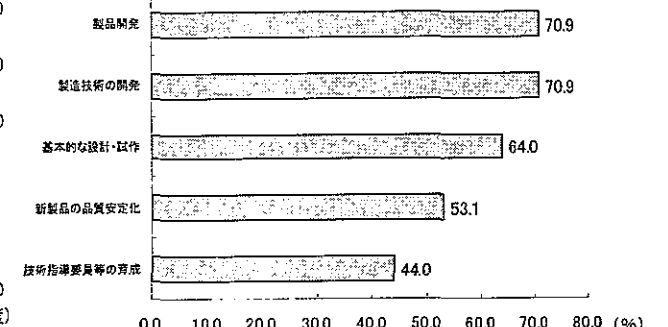
資料:経済産業省「工場立地動向調査」

【図表1-3 海外現地法人の取引収支】



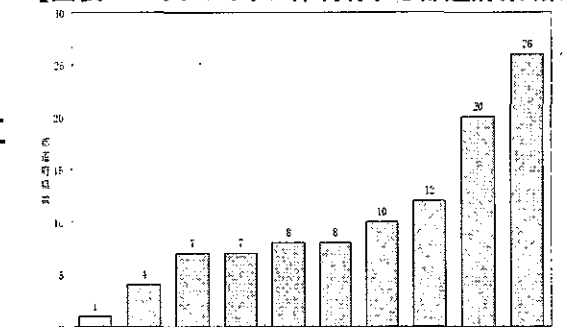
備考:取引収支=日本からの調達-日本への輸出
資料:経済産業省「海外事業活動基本調査」

【図表1-4 国内生産拠点の主な機能】



資料:経済産業省調査(平成19年2月)

【図表1-5 ワンストップ体制有する都道府県(累積)】



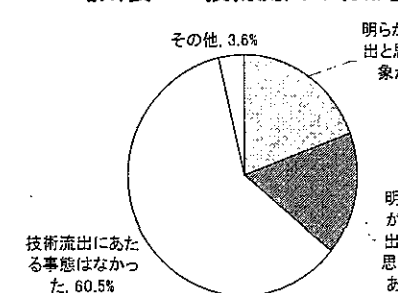
資料:「企業立地・誘致に向けた取組についてのアンケート調査(07年2月)」

【図表1-6 産学連携における内外大学の比較】

	海外の大学が優れている	ほぼ同等	国内の大学が優れている
事業化に対する意識	51.0	40.8	8.2
スピード	30.3	52.5	17.2
設備の充実度	27.2	61.5	11.3
契約における柔軟性	11.2	37.8	51.0
費用(安さ)	9.6	32.5	57.9
知的財産についての交渉の容易性	7.1	36.5	56.3

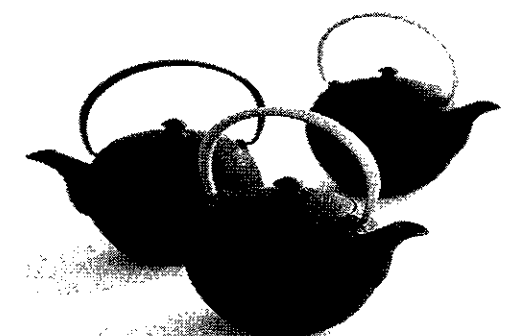
資料:「企業の研究開発関連の実態調査事業」

【図表1-7 技術流出の有無】



資料:経済産業省「我が国製造業における技術流出問題に関する実態調査(平成18年12月)」

【図表1-8 感性価値の高い商品事例】



創業400年の伝統の技とデザイナー感性のコラボレーション

第2章 ものづくり人材育成環境の再構築

第1節 ものづくり労働者の雇用・労働の現状

■ 製造業の雇用は増加し、労働者の不足感も拡大。製造業への新規学卒入職者数は、増加するも、依然として低水準(図表2-1)。

第2節 団塊世代の大量退職に備えた人材育成

■ 団塊世代の大量退職による断層を生じさせない取組
40歳代を中心に団塊世代の次世代が大幅に減少。団塊世代の大量退職によっても揺るぐことのない現場力の維持・向上のための高齢層、中堅層、若年層の各世代における取組が必要(図表2-2)。

■ 中小企業における人材育成の取組

中小企業の教育訓練投資は低調。加えて、若年者確保が困難さを増す中、大企業に比べ、高い離職率が、さらに教育訓練意欲を衰えさせる悪循環が懸念(図表2-3、図表2-4)。
人材育成姿勢を大企業以上に強め、地道な魅力づくりを進めるとともに、助成・支援制度を有効に活用。

第3節 多様な人材が支えるものづくり基盤

■ ものづくりにおける女性人材の育成

産業全体に比べ、製造業では女性就労者数・女性比率が大幅に低下・減少(図表2-5)。
労働力供給の制約が強まる中、女性人材の積極的な確保・育成を図り、従来の職務分野を超えて能力が発揮できる分野を拡大するとともに、そのための環境整備を急ぐことが必要(図表2-6)。

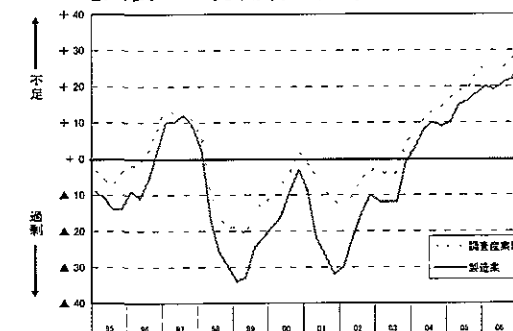
■ 正社員以外の人材の育成

パートタイム労働者の正社員との均衡待遇、正社員登用や責任ある地位への登用等で、製造業は他の産業に比べ遅れ。労働者の事情を十分考慮した労働時間等の設定とともにキャリア形成の促進及び計画的な能力開発が重要(図表2-7)。
派遣や請負といった外部労働者の導入では、関係法令の遵守徹底とともに、外部労働における働き方の魅力を高め、能力開発やキャリア形成が促進される環境整備に取り組んでいくことが必要。

■ ものづくり立国に向けた基盤整備

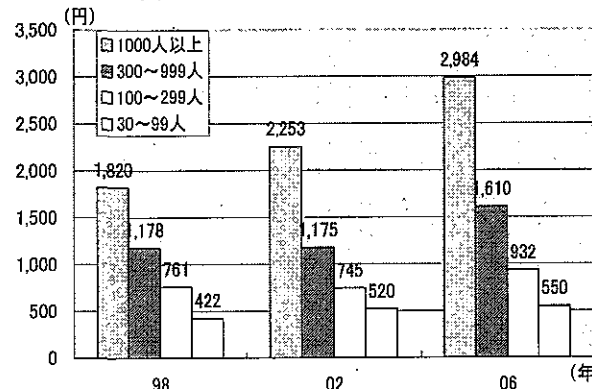
技能の重要性を広く認識し、ものづくりに親しむ社会形成が重要。特に、「ユニバーサル技能五輪国際大会」を契機とし、国民的気運を醸成(図表2-8)。

【図表2-1 労働者の過不足状況の推移】



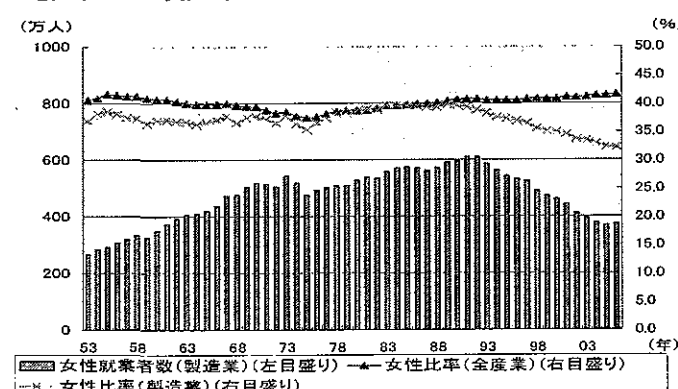
資料：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成

【図表2-3 企業規模別平均教育訓練費の推移(製造業)(常用労働者1人1か月当たり)】



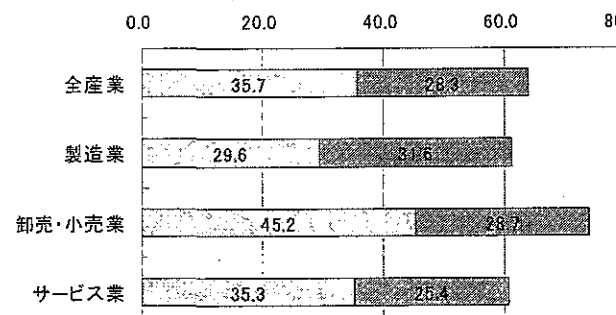
資料：厚生労働省「就労条件総合調査」

【図表2-5 製造業における女性の就業者の推移】



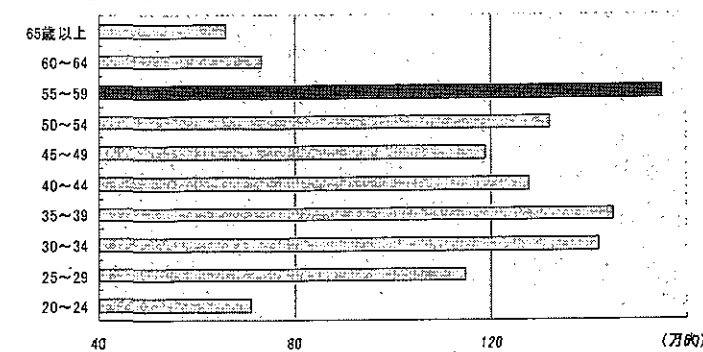
資料：総務省「労働力調査」

【図表2-7 正社員との均衡を考慮したパート処遇改善の進展度別事業所割合】



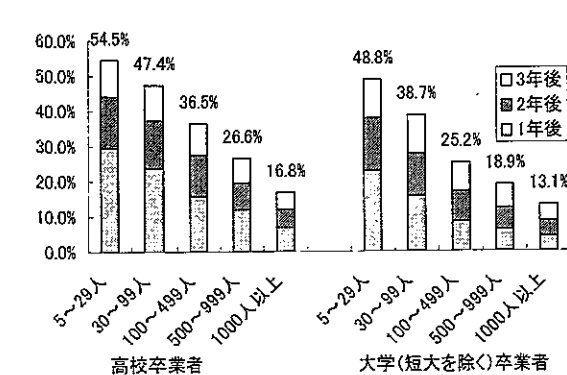
資料：(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(2005年)

【図表2-2 年齢階級別就業者人口(製造業)】



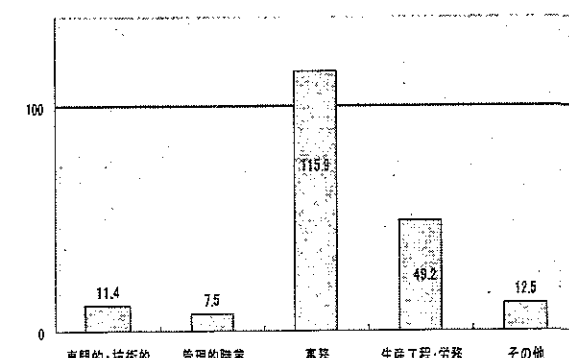
資料：総務省「労働力調査」(2006年)

【図表2-4 2003年高校・大学卒業者の3年後までの離職状況(製造業企業規模別)】



資料：厚生労働省調べ

【図表2-6 製造業における職種別女性就業者比率(男性就業者数=100)】



資料：総務省「労働力調査」

【図表2-8 2007年ユニバーサル技能五輪国際大会~「ポリメカニクス」職種8連覇へ大きな期待~】



技能五輪全国大会(香川)で金メダルを獲得し、ユニバーサル技能五輪国際大会出場権を得た知選手(セイコーエプソン㈱)(中央)

