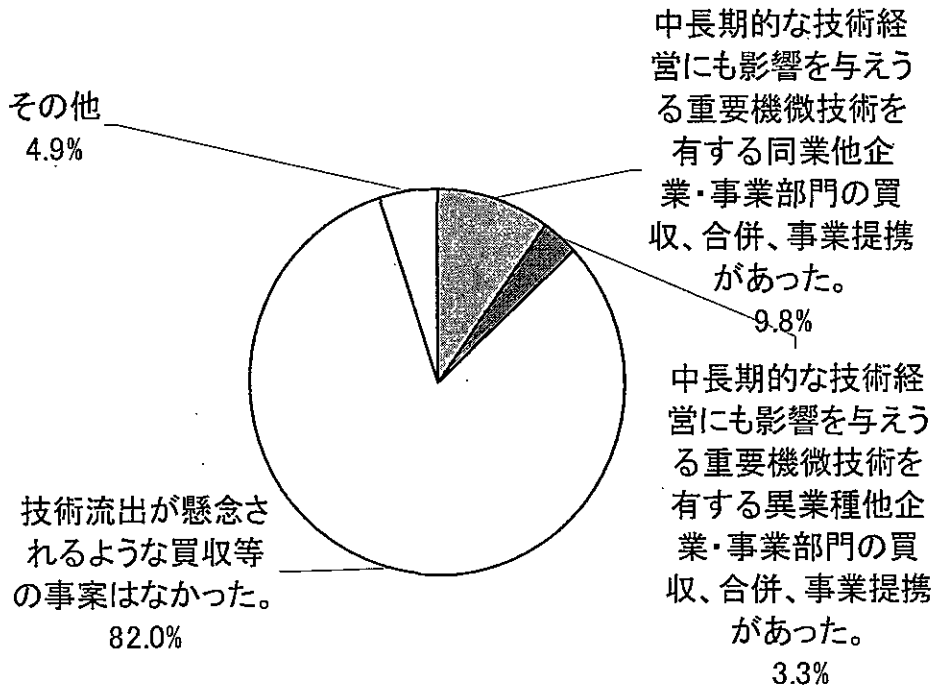


・ 13%の企業が、自社の中長期的な経営戦略にも影響を与える重要機微技術を有する他企業・事業部門の海外企業による買収・合併・事業提携を経験。

【企業買収について】



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(06年12月)」

・ 企業が管理すべき知的財産については、特許、実用新案、意匠、営業秘密などの知的創造物から商号、商標などの営業上の標識まで多岐にわたる。

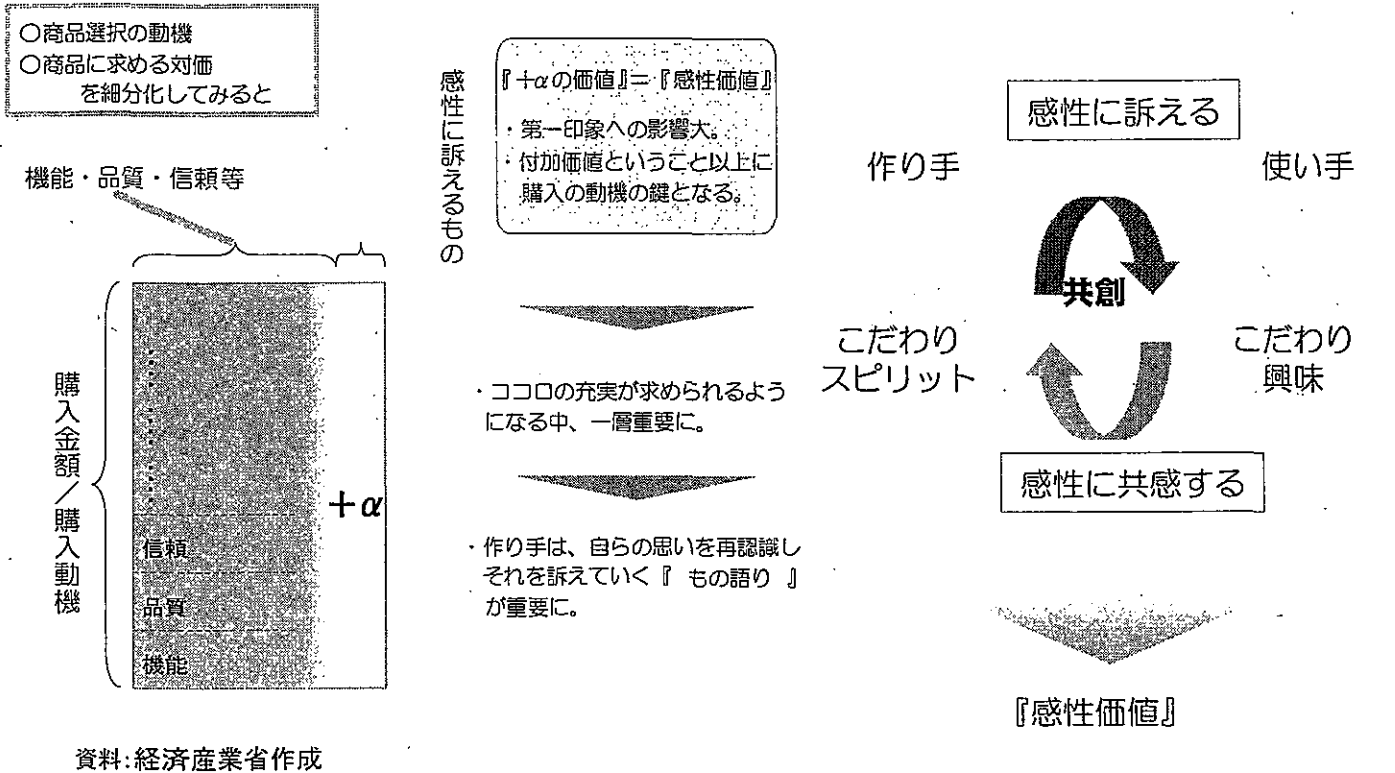
・ 情報化や人材の流動化が進展する中で、技術の意図せざる流出が深刻化し、企業の知的財産保護への関心が増大。

・ こうした状況を踏まえ、国としては、①不正競争防止法の改正、②営業秘密管理に関するガイドラインの整備などを推進。

・ 安全保障の観点から対内投資規制の見直しを検討中。

(4) 感性価値創造に向けて

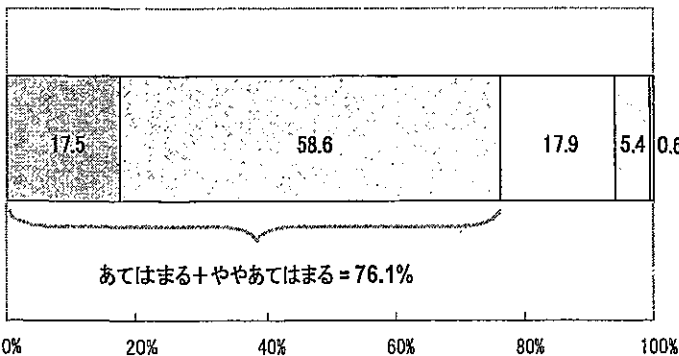
・生活者の感性に働きかけ共感・感動を得ることで顕在化する、商品・サービスの価値を高める重要な要素を「感性価値」とし、日本の強みを活かしながら感性を活用した産業の競争力の強化と生活者の満足感の向上を図り、人間重視のイノベーションをもたらすことが重要。



・共感したモノには多少高価でも購入する消費者は多い。こだわりをもつ消費者は、品質・機能性等の基本的価値に加え、デザインの良さ・コンセプトの独自性といった感性価値を重視。

こだわり意識と価格の関係

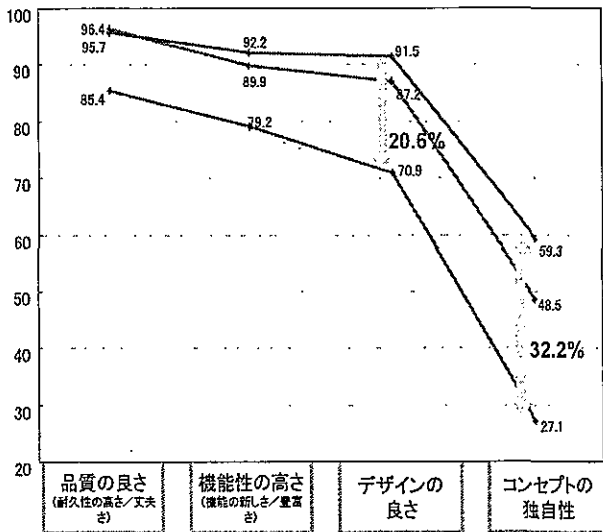
Q: 自分のこだわりがあるモノなら価格が多少高くても購入しますか？



■ あてはまる □ ややあてはまる □ どちらともいえない □ あまりあてはまらない □ あてはまらない

こだわり生活者と非こだわり生活者の重視要素比較

Q: あなたが特にこだわりを持っている商品を想像してください。商品を購入する時に、あなたは以下のどの要素を重視しますか？



● 真性こだわり生活者(n=140) = 左図の質問で「あてはまる」を選択した人
 ● こだわり生活者(n=609) = 左図の質問で「あてはまる」「ややあてはまる」を選択した人
 ● 非こだわり生活者(n=48) = 左図の質問で「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を選択した人

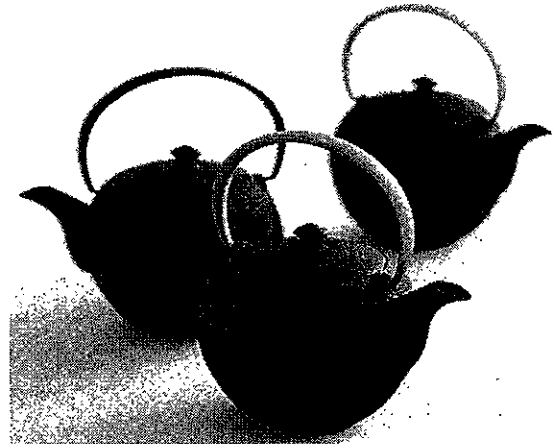
出所: 生活者の感性価値と価格プレミアムに関する意識調査/N=800/首都圏(1都3県)・近畿圏(2府2県)/平成18年12月実施(経済産業省)

・グローバル競争のなかでは、「日本」を感じることができるような要素を製品やサービスに埋め込むことが重要であり、製品やサービスの背後に隠れている文化的背景を、「可視化」していくことが重要。

<感性が経済価値を生み出した事例>

感性に訴え世界で認められた急須「まゆ」

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が、日本の生活文化を世界へ再発信し、最高峰の舞台で認められた。



<感性イベントによる発信力強化の事例>

東京発 日本ファッション・ウィーク(JFW)

東京コレクション・ウィーク等の各種イベントを同期間に結集し、日本のファッションを東京から世界に向けて発信。'05年秋から官民一体で開始。



・我が国の企業の中には、優れた技術力、匠の技を持ちながら、その価値を十分生活者に伝えることができず、本来の価値に見合った価値を得られていないところが多い。

・今般公表された「感性価値創造イニシアティブ」に基づき、産学官が一体となり、「高機能」、「高信頼性」、「低価格」といった従来の価値基準を超えた「感性価値」の創造に向けて取り組んでいくことが必要。

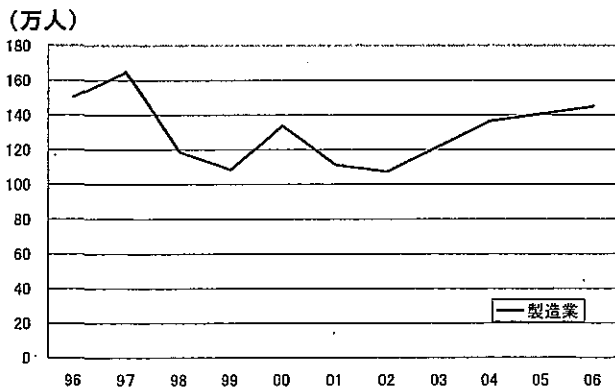
・地域には中小企業の匠の技など潜在的な可能性を秘めた資源がある。異業種・異分野の人材・産業が協働することによって「感性価値」を創造し、新しい視点から地域経済の活性化を図っていくことが可能。

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

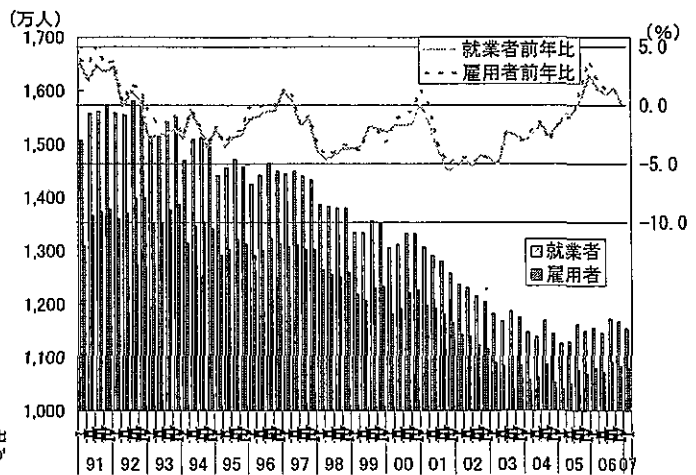
- ・ 製造業における新規求人数は、引き続き増加傾向。
- ・ 製造業の雇用者は減少を続けてきたが、2005年10月～12月以降前年同期比で増加している。
- ・ 一方では、引き続き、雇用情勢の改善に地域差がみられるとともに、職種・雇用形態等において求人・求職のミスマッチが存在。
- ・ 雇用過不足感の動向をみると、製造業で28ポイントの不足超過となり、不足超過幅は拡大。

【図表2-1 製造業における新規求人数】



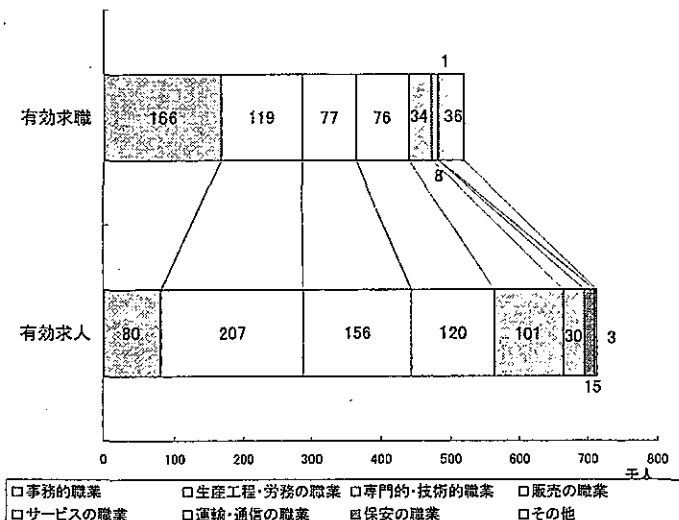
備考: 1. 新規学卒者を除きパートタイムを含む。
2. 「職業安定業務統計」は2004年4月から、産業区分は新産業分類(2002年改訂)で増減しているため、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点、留意が資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

【図表2-2 製造業の雇用者数(原数値)等の推移】



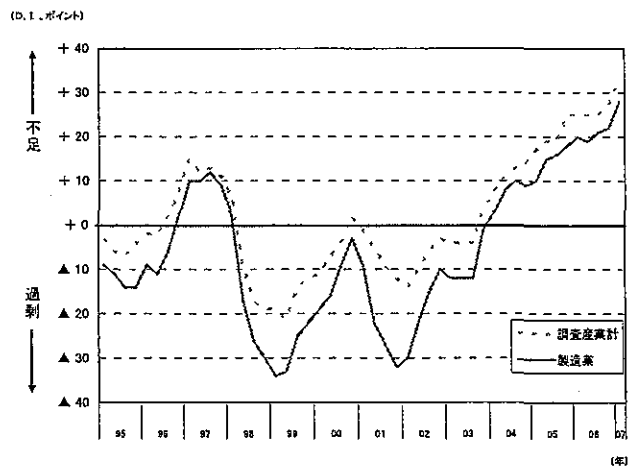
備考: 1. I～IVは、第1から第4四半期を示す。
2. 「労働力調査」は2003年から、産業区分は新産業分類(2002年改訂)で表章しているため、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点、留意が必要。
資料: 総務省「労働力調査」

【図表2-3 29歳以下の職業別求人・求職状況 (2006年12月)】



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

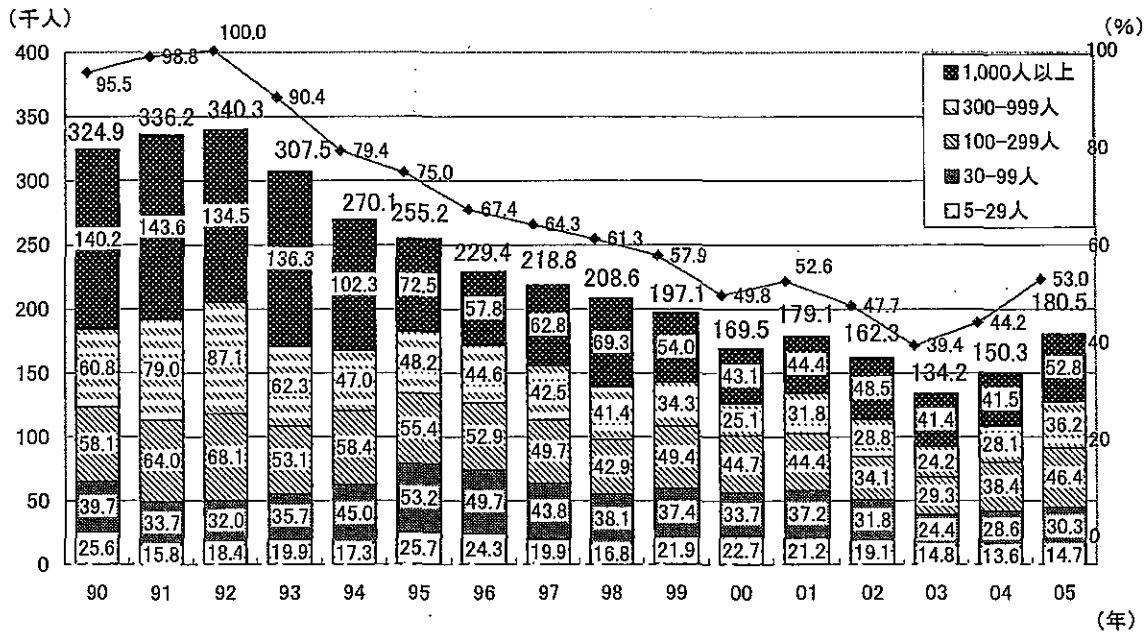
【図表2-4 労働者の過不足状況の推移】



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月であり、調査産業は1998年11月調査までは、5産業計(建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業)である。
1999年2月調査からは、金融・保険業、不動産業を追加した。
さらに、日本標準産業分類の改訂(2002年3月)により2004年2月調査から調査対象産業が9産業となった新旧産業分類の比較については、調査産業計は接続しているが、製造業についてはその範囲が異なるので、2003年11月調査以前との比較にあたっては注意を要する。
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はその数、割合ともに2003年に過去最低を記録した後、2004年に増加に転じたものの、依然として低水準。

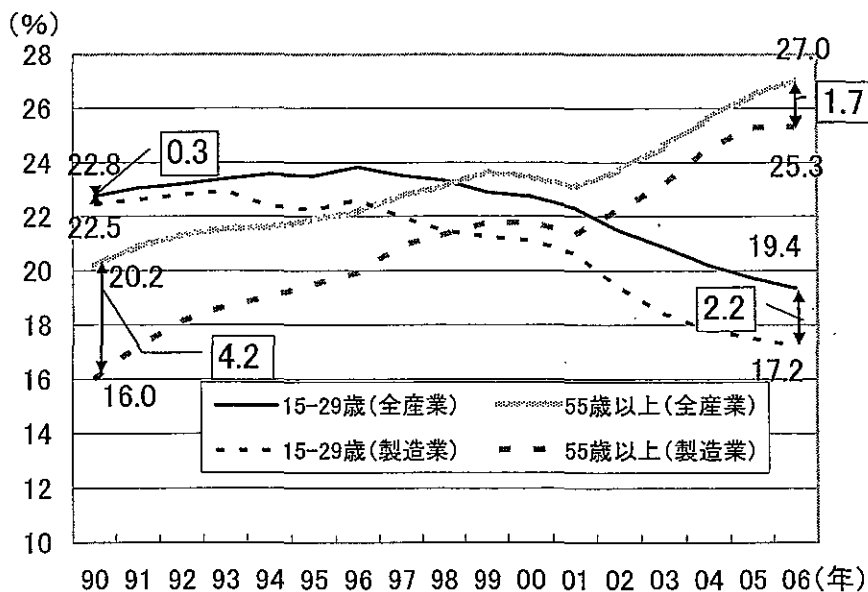
【図表2-5 製造業における新規学卒入職者数】



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」

- ・ 製造業における55歳以上の者を全産業平均と比較すると、1990年の4.2ポイント差から2006年には1.7ポイント差まで縮小する一方、15~29歳の者の割合は、2006年において製造業は17.2%であり、全産業平均(19.4%)を下回っており、高齢化が進展。

【図表2-6 就業者に占める若年者・高齢者の割合の推移】



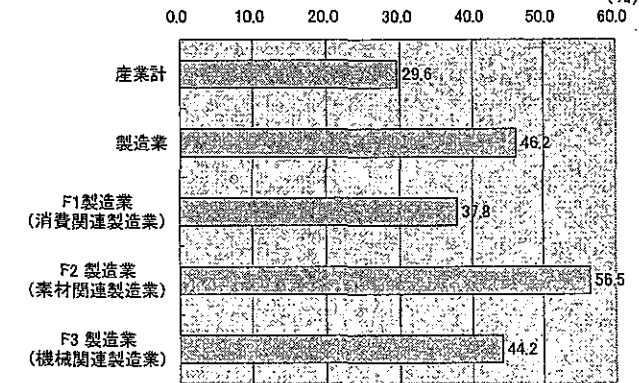
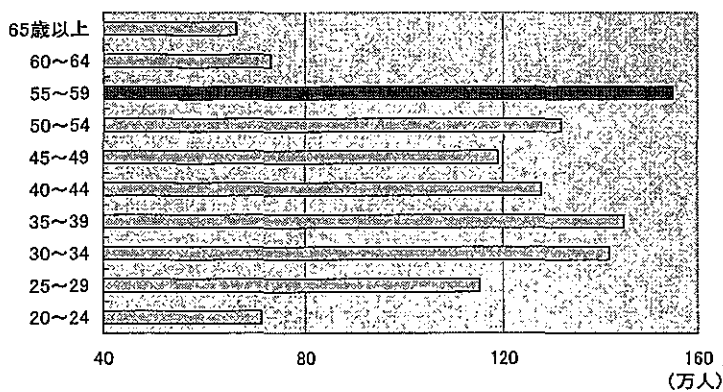
備考：「労働力調査」は2003年から、産業区分は新産業分類(2002年改訂)で表章しているので、旧産業分類ベースであるそれ以前の数値とは、数値は接続しない点、留意が必要。
資料：総務省「労働力調査」

第2節 団塊世代の大量退職に備えた人材育成

1 団塊世代の大量退職による断層を生じさせない取組

- ・ 団塊世代を含む高齢者層に対して、次の世代が、40歳代を中心に大幅に減少。技能継承に問題ありとする製造業事業所は46.2%。その多くが取組途上。
- ・ 団塊世代の大量退職によって揺るぐことのない現場力の維持・向上のため、高年・若年・中堅各世代における取組が必要。

【図表2-7 年齢階級別就業者人口（製造業）】 【図表2-8 技能継承に問題のある事業所割合】



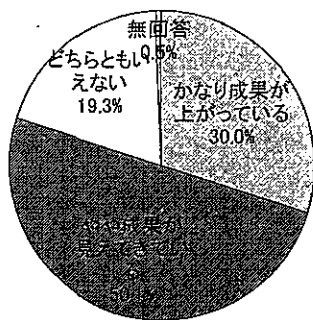
資料：厚生労働省「能力開発基本調査」（2007年）

資料：総務省「労働力調査」（2006年）

<高齢層の課題と取組>

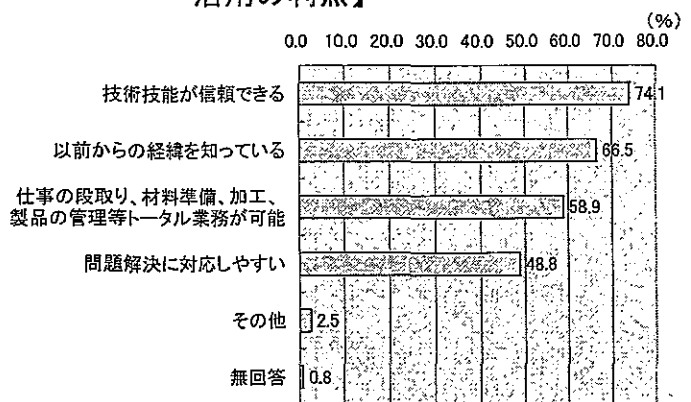
- ・ 60歳以降の雇用延長等の取組が進んできており、多くの企業が高齢者を指導者として、技能継承のための取組に活用し、成果を挙げている。
- ・ 雇用延長等に当たり、高齢者に配慮した職務再設計や快適な職場環境づくりなどを進める必要がある。

【図表2-9 定年延長や退職者の指導者としての活用】



資料：ものづくり大学「企業における人材育成、技能継承等のアンケート調査」（2007年）

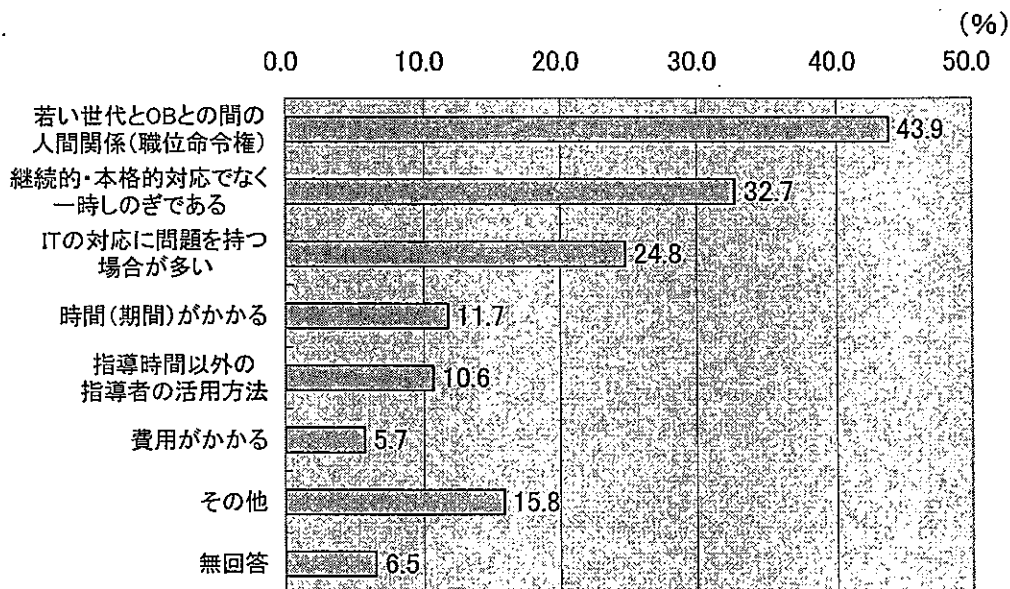
【図表2-10 定年延長や退職者の指導者としての活用の利点】



資料：ものづくり大学「企業における人材育成、技能継承等のアンケート調査」（2007年）

- ・雇用延長等の取組を、「一時しのぎ」とせず、雇用延長等の期間を活用して高齢者の持つ熟練技能をいかに継承するかが重要。
- ・高齢者を熟練技能の伝え手として活用する場合には、「若い世代とOBとの間の人間関係」へ配慮するとともに、目標の明確化や計画的なOJTの実施体制づくりなどの方法を取ることが有効。

【図表2-11 定年延長や退職者の指導者としての活用の問題点】



資料：ものづくり大学「企業における人材育成、技能継承等のアンケート調査」（2007年）

【コラム 高齢者によるマイクロ単位の技の継承】
精密機器製造大手企業。

同社では、製造現場において、マイクロ単位の技を駆使できることが必要であり、実践的な研修に力を入れている。

このため、技能継承を目的とする「ものづくり塾」を設け、そこで50歳を超える高度熟練技能者が若手社員に技能を教えている。

加えて、59歳になった高度熟練技能者を職場から申請し、「会社の名工」に認定している。会社の名工に認定された者は、定年後も、さらに、OJTによって若手の指導・育成を担っていくこととしている。

