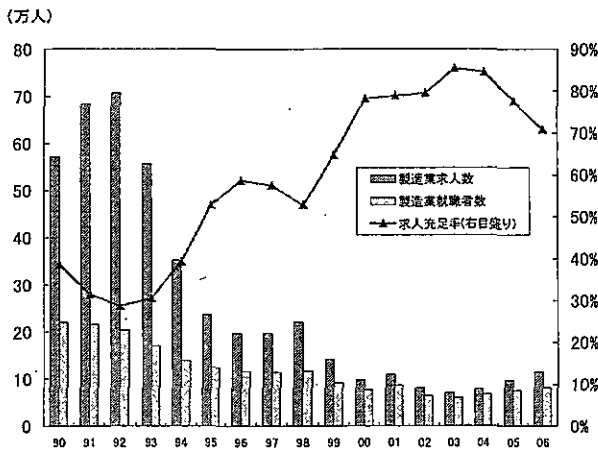


### <若年者の確保・育成のための課題と取組>

- ・ 製造業における新規高卒者の求人充足率は依然として高い水準にあるものの、低下傾向が見られ、業種間にもばらつき。
- ・ 若年者への確保に向け、工業高校以外の高校との関係を築いていくなど新規学卒者の採用に引き続き努力。
- ・ 若年者確保に当たり、新卒採用と並び中途採用は既に大きな比重。即戦力のみ念頭におくのではなく、年長フリーター等、より幅広い年齢層から未熟練者を受け入れ、育成する姿勢を強めることが必要。

【図表2-12 新規学卒者(高校)求人数・就職者数及び求人充足率(製造業)】



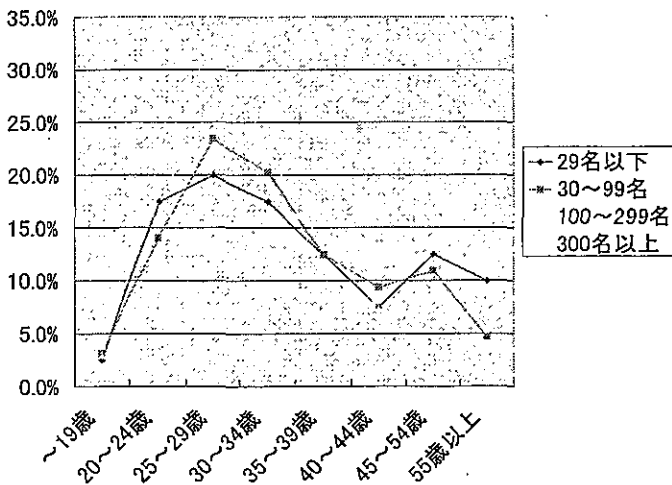
備考：1. 充足率＝就職者数／求人数  
2. 2006年3月卒業生についての、2006年6月末日時点での数値。  
資料：厚生労働省「新規学卒者の労働市場」

【図表2-13 現業職における新卒採用者の採用実績と今後の採用方針】

3年間の実績	採用実績				
	採用した	採用しなかった	無回答		
工業科以外の高校新卒	41.0%	29.4%	29.5%		
工業科高校新卒	41.0%	29.4%	29.5%		
短大・大学・大学院新卒	39.7%	30.7%	29.5%		
今後の採用方針	採用したい / どちらとも言えない / 採用予定なし / 無回答				
	工業科以外の高校新卒	26.6%	17.2%	13.5%	42.2%
	工業科高校新卒	45.0%	16.5%	37.9%	
短大・大学・大学院新卒	35.8%	11.1%	39.2%		

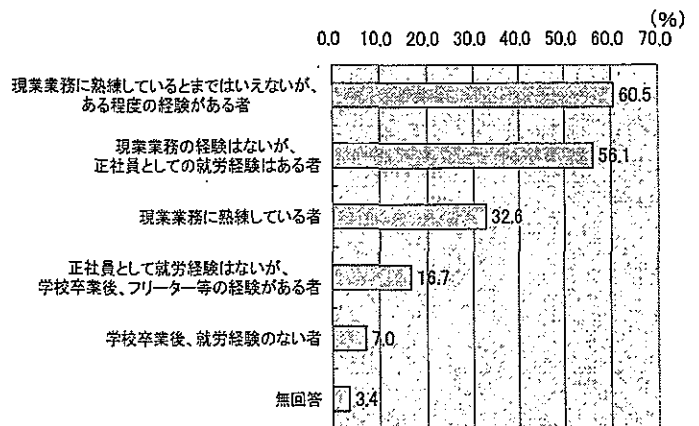
資料：(独)労働政策研究・研修機構「製造業におけるOJTを効率的に推進する要因」(2007年)

【図表2-14 現業職における中途採用者の企業規模別、年齢階層別採用者比率】



資料：(独)労働政策研究・研修機構「製造業におけるOJTを効率的に推進する要因」(2007年)

【図表2-15 現業職における中途採用者のタイプ(複数回答)】



資料：(独)労働政策研究・研修機構「製造業におけるOJTを効率的に推進する要因」(2007年)

- ・若者の確保に当たり、フリーター25万人常用雇用化プラン等の施策を活用していくことが有効。さらに、今後、若年者の確保・育成の新たな方途である実践型人材育成システムを活用していくことも効果的。

【図表2-16 フリーター25万人常用雇用化プラン】

フリーター25万人常用雇用化プランの推進(平成19年度)

- ジョブカフェ等による就職支援  
都道府県が設置する若者のためワンストップサービスセンターにハローワークを併設など地域の実情に応じた就職支援を展開。
- トライアル雇用による就職支援  
フリーター等の若者を一定期間試行し、常用雇用への移行を図る。
- 日本版デュアルシステム等実践的な能力開発の実施  
企業実習と教育機関による座学を組み合わせた、実践的な教育訓練プログラムにより、若者を一人前の職業人として育成。
- ハローワークによるフリーター常用就職支援

【コラム 中小企業における日本版デュアルシステムの活用】

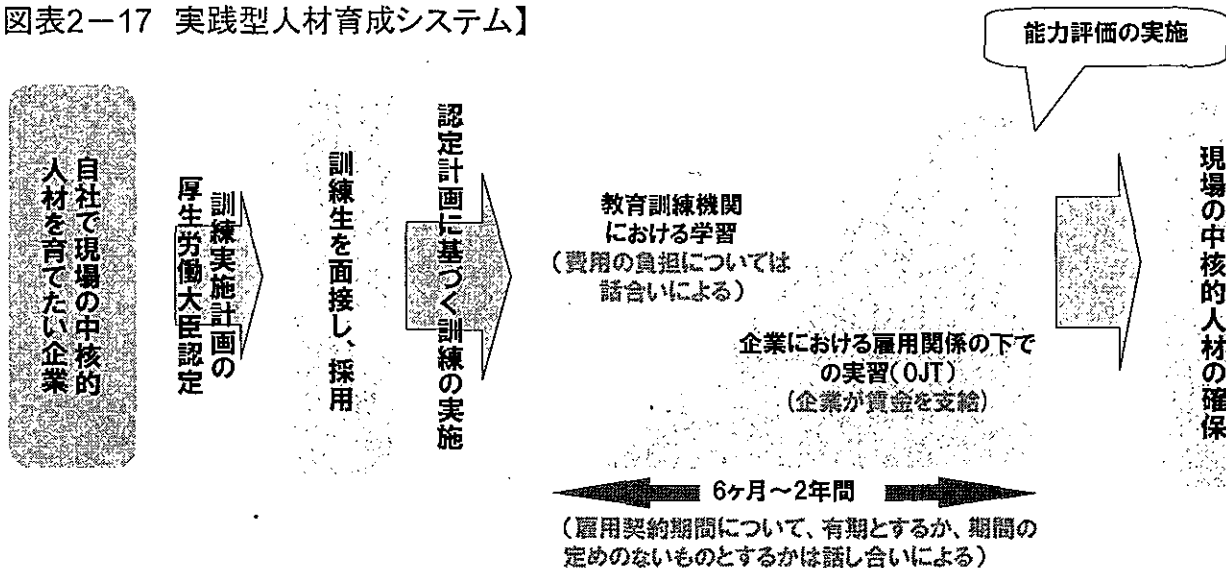
～実習生を育てようという気持ちが企業にとっても良い結果を～

従業員15人の機械加工業を営む企業。5年後、10年後の人材をどうするかという問題意識があった同社は、公共職業訓練のデュアルコースの実習生受入れを希望。企業説明会の際、ものづくりへの思いが伝わり、2名の実習生の受入が実現。

実習は、実習生がすでに旋盤の基礎ができていたので、それをベースに、社内にある加工機械の操作訓練を実施し、作業の方法は同社の社員がOJTで一つずつ教えた。実習訓練の評価は、規定の書式の記入にとどめず、毎日のミーティングに活かし、教育、指導に結びつけた。さらに、実習生の見聞を広めるため、同社以外の工場見学をさせるといった配慮も行った。

実習終了後、実習生は2人とも同社を希望し、採用された。また、教育を担当した現場リーダーにとっても、自らの教育に役立った面が大きく、同社は、日本版デュアルシステムがよい制度だとして、他の企業にもPRをしている。

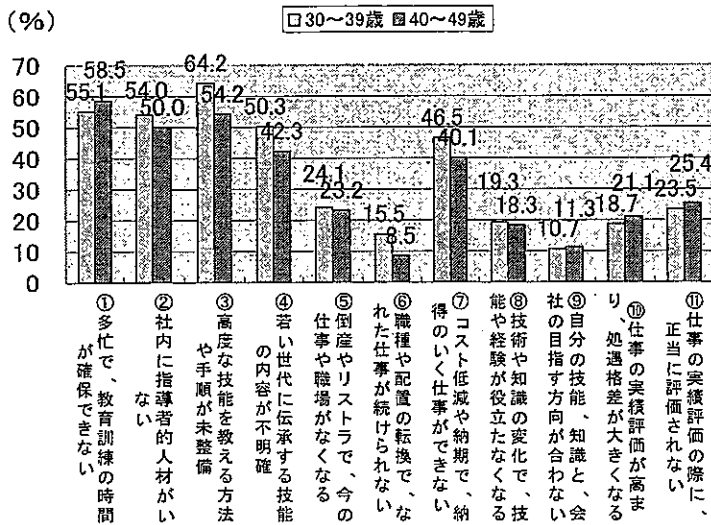
【図表2-17 実践型人材育成システム】



### <技能継承に果たす中堅層の大きな役割>

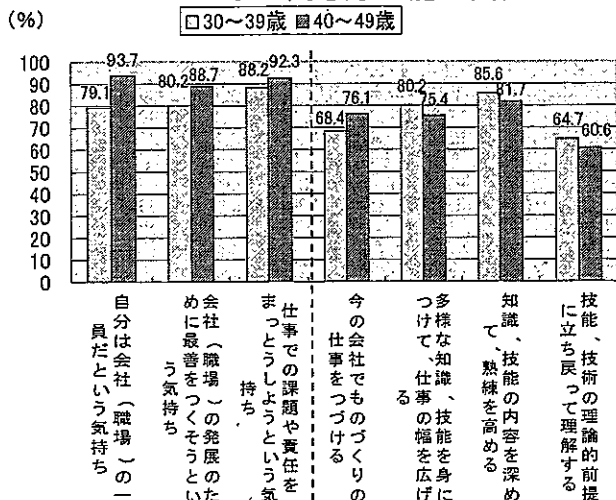
- ・ 中堅層労働者は、業務実施の中核をなし、加えて、高齢層とともに若年者育成でも指導者として重要な役割。一方で、中堅層は、業務が多忙であることなどから、若手の教育面への不安や問題を抱えている。
- ・ 中堅層の力量不足を懸念する企業も少なくないが、中堅層は、仕事や企業に対する肯定的な気持ちが強く、能力開発にも前向き。
- ・ 中堅層の能力向上への取組とともに、統一的な指導法の確立や高齢者との組合せによるチームでの若手の指導体制の整備などによって、中堅層の負担を軽減、業務を円滑化するとともに、企業全体の人材育成力の高まりが期待される。

【図表2-18 日ごろ働いているなかでの仕事や職場への不安・問題】



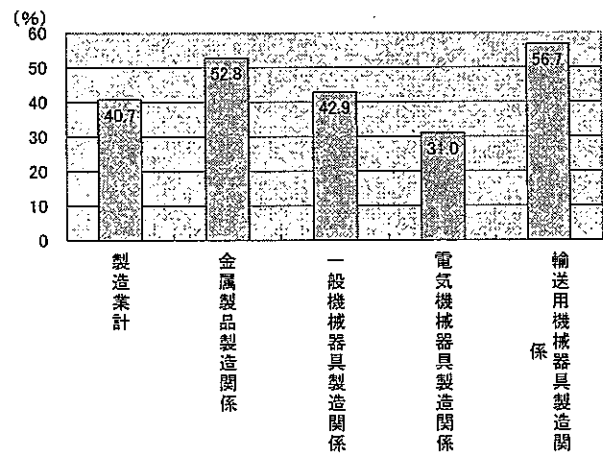
資料：(財) 雇用開発センター「中小製造業におけるものづくり人材の確保・育成に関する調査研究」(2003年)

【図表2-19 会社や仕事への気持ちとこれからの働き方や能力開発の方向】



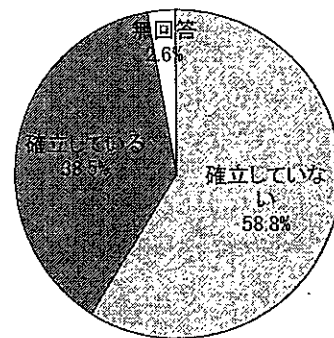
資料：(財) 雇用開発センター「中小製造業におけるものづくり人材の確保・育成に関する調査研究」(2003年)

【図表2-20 中堅層の技能者の力量・レベルが不足していると回答した事業場割合】



資料：中央職業能力開発協会「高度熟練技能者の処遇と活用ニーズに関する調査報告書」(2003年)

【図表2-21 指導法等の確立状況】

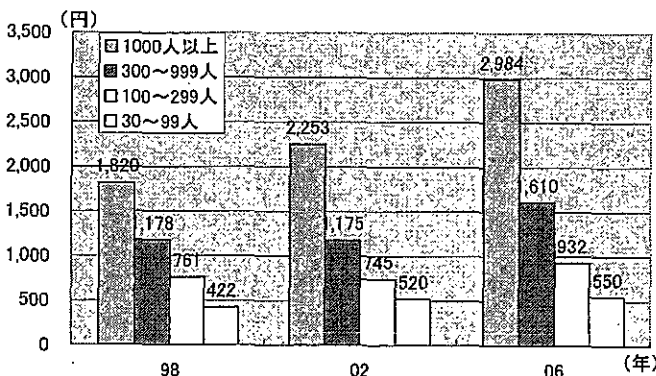


資料：(独) 労働政策研究・研修機構「製造業におけるOJTを効率的に推進する要因」(2007年)

## 2 中小企業における人材育成の取組

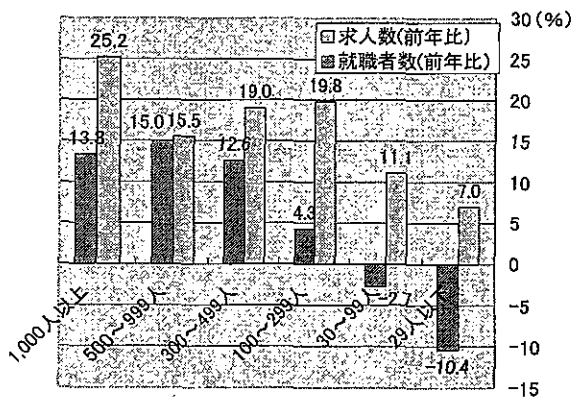
- ・大企業の教育訓練投資が増加する一方で、中小企業の教育訓練投資が低調であり、大企業との差が拡大する傾向。
- ・大企業が高卒求人数、就職者数ともに大幅に増加する中、中小企業では、求人数を増加するも、就職者数は逆に減少。
- ・大企業に比べて高い離職率は、中小企業の教育訓練意欲を衰えさせ、さらに早期離職を生む悪循環へつながる。
- ・中小企業においては、人材を育成する姿勢を大企業以上に強めるとともに、ものづくり企業として、地道な魅力づくりに力を入れることが好循環に繋がる。
- ・各種助成や支援策を理解し、技能継承に活用することが有効。

【図表2-22 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2-23 高卒求人・就業数の対前年比較  
(2006年3月卒業)】



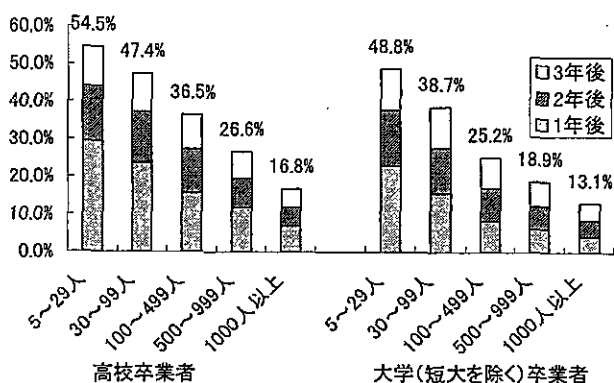
備考：2006年3月卒業者についての、2006年6月末日時点での数値

資料：厚生労働省「新規学卒者の労働市場」(2006年)

【コラム 中小企業における若年者早期育成のための取組】

従業員47名の木製家具製造企業。同社では、2級技能士の実技検定レベルを目指し新入社員向けに1年間の事業所内での訓練の仕組みを設定。さらに、一人前の家具製造工となるため、①木取り、②加工、③組み立て、④塗装の各工程を経験することが求められることから、先輩からの指導によるOJTを基本として習得を進め、2~3年の周期で各工程を経験する。その際、同年代が同じ工程に集まることのない人員配置や工程ごとのミーティングによる技能の向上などに配慮している。また、社内の機器を利用して自らの作品を制作することができるようにも配慮している。

【図表2-24 2003年高校・大学卒業者の3年後までの離職状況】



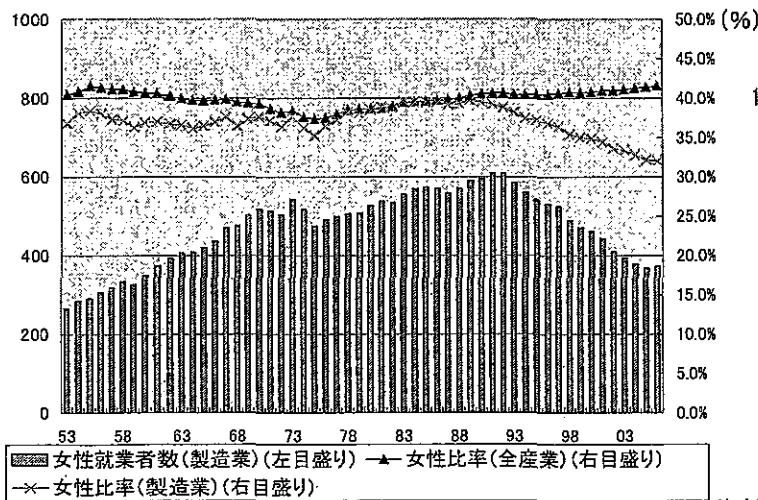
資料：厚生労働省調べ

# 第3節 多様な人材が支えるものづくり基盤

## 1 ものづくりにおける女性人材の育成

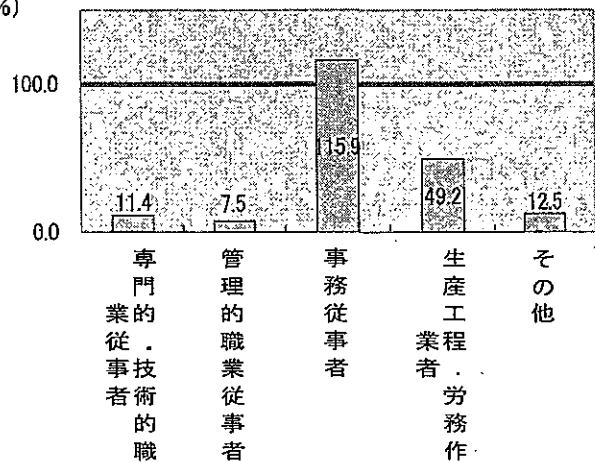
- ・近年、産業全体における女性就労者数・女性比率が増加・上昇する中で、製造業では逆に大幅に減少・低下。
- ・製造業における職業ごとの女性就労者数を見ると、男性に比べ、「生産工程・労務」で1/2、「専門的・技術的職業」や「管理的職業」では1割前後と男性を大きく下回る。
- ・管理職登用の差や同じ職業の中でも、より高度な職務・責任ある立場に就く機会、技能向上の機会の差が、賃金差につながっていることが推測される。

【図表2-25 製造業における女性の就業者の推移】



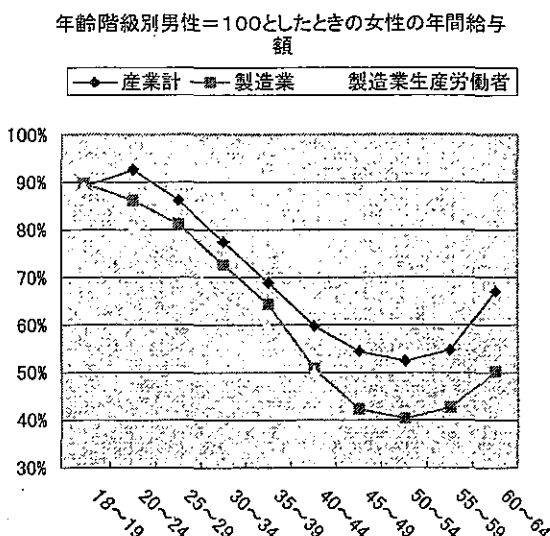
資料：総務省「労働力調査」

【図表2-26 製造業における職種別女性就業者比率(男性就業者数=100)】



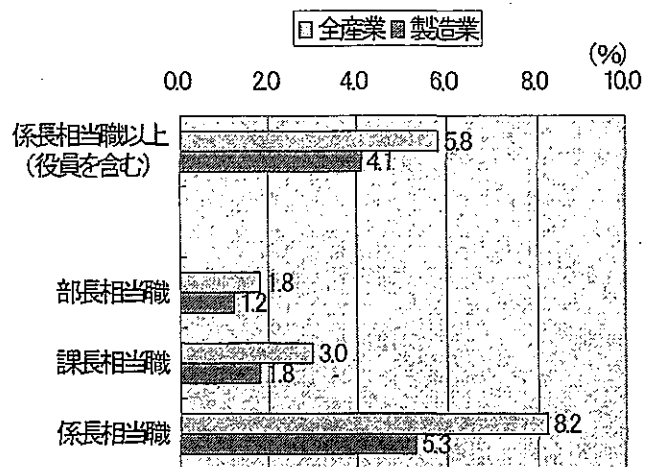
資料：総務省「労働力調査」(2006年)

【図表2-27 製造業における男女間の賃金の比較】



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)

【図表2-28 役職別管理職に占める女性の割合】



資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(2003年)