

第2章 ものづくり基盤強化のための人材の育成

(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年後半以降プラス傾向で推移してきた。労働者の不足感は高水準(図表2-1)。新規学卒入職者数は、増加するも依然低水準で、中小企業を中心に定着に問題。

(ものづくりにおける就業形態の多様化)

- ものづくり現場の経営課題として、国際競争等の下で「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、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2-2)。
- また、近年の動向として、雇用労働者に占める正社員、パート等非正社員の構成比に大きな変化はないが、需要変動、アジアとの競争・価格競争等に伴い、派遣労働者が増加するなど、ものづくり現場全体としての就業形態は多様化(図表2-3)。
- 就業形態が多様化する中で非正社員及び外部人材の仕事内容を見ると、ごく短期間の経験で対応できる仕事だけでなく、検査・試験、技能を取得するのに数年以上を要する仕事等、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。

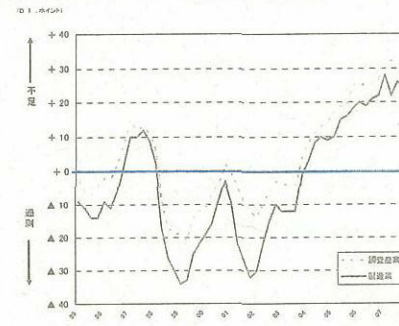
(人材育成の課題と重点)

- 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(図表2-4)。
- こうした基本的課題を踏まえると、以下の事項の重要性が増す。
 - ・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
- 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(図表2-5)。
- 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。

(人材施策の推進)

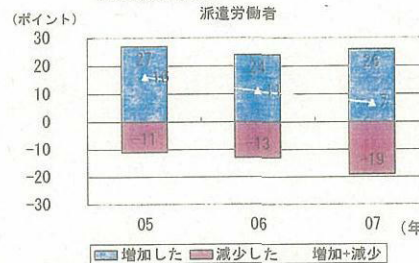
- 高度技能者の育成については、在職者対象の職業訓練、技能継承の支援を推進。
- 現場の中核となる実践的な人材育成については、企業実習と座学による職業訓練である「実践型人材養成システム」を普及。また、フリーター等に対しては、「ジョブ・カード制度」を推進し、正社員としての就業の促進など発展性のある働き方を実現。ものづくり産業においても活用を推進。
- 「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」の成果等を踏まえ、「ものづくり立国」の基盤整備を一層推進(図表2-6)。

【図表2-1 労働者の過不足状況の推移】



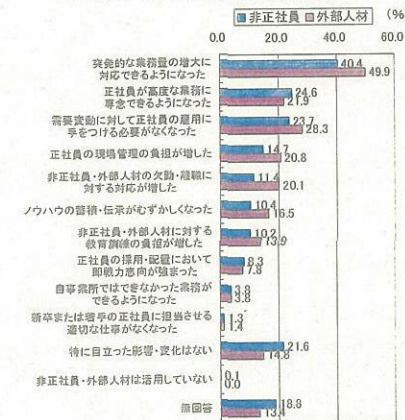
備考: 左の縦軸は「不足と過剰した事業所の割合」、「過剰と不足した事業所の割合」である。調査期間は毎年2月、5月、8月、11月。
資料: 厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

【図表2-3 製造業における派遣労働者を活用する事業所における派遣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2-5 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)

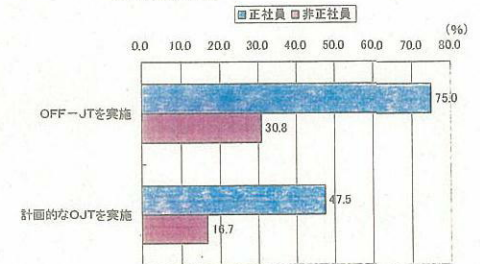
備考: 「非正社員」- 事業所が所属する企業において直接雇用されている正社員以外の従業員であり、パートタイム社員や、「期間工」、「契約社員」などと呼ばれるフルタイム契約社員が該当する。
「外部人材」- 派遣労働者や請負労働者など、事業所が所属する企業において直接雇用されていないもの、事業所で活用されている人材のことを指す。

【図表2-2 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)

【図表2-4 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)

【図表2-6 2007年ユニバーサル技能五輪国際大会】



[競技に取り組む日本人選手(ポリメカニクス)]



[閉会式]