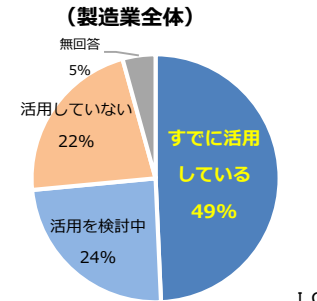


令和元年度ものづくり白書 「第2章 ものづくり人材の確保と育成」のポイント

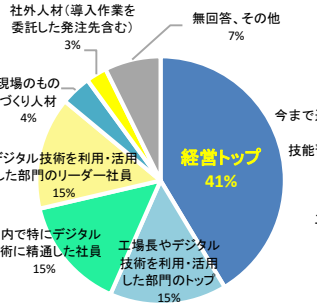
- ものづくり企業の約半数はデジタル技術を活用しており、「経営トップ」が先導的な役割を果たしている企業が多い。
 - 今後、ものづくり人材にはデジタル技術を活用できるスキルがより一層求められる。同時に、我が国ものづくりの源泉である熟練技能は今まで通り必要と考えている企業が多い。
 - デジタル技術を活用している企業は、労働生産性が高く、人材の定着が良好である。
- また、将来を見据えた人材育成方針を定め、OJT・OFF-JTのどちらも活用して、効果的に人材育成に取り組んでいる。

デジタル技術を活用する技術・技能の習得は急務の一方で、熟練技能は引き続き重要である

【図表1】 デジタル技術の活用状況

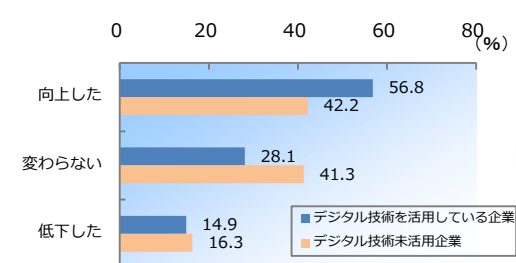


(先導的な役割を果たした社員)

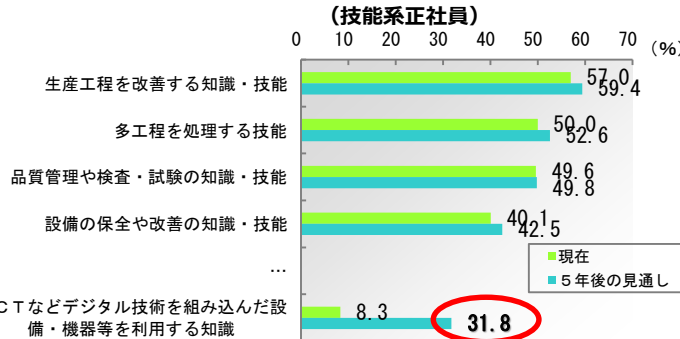


デジタル技術を活用している企業は、労働生産性が高く、人材の定着状況が良い

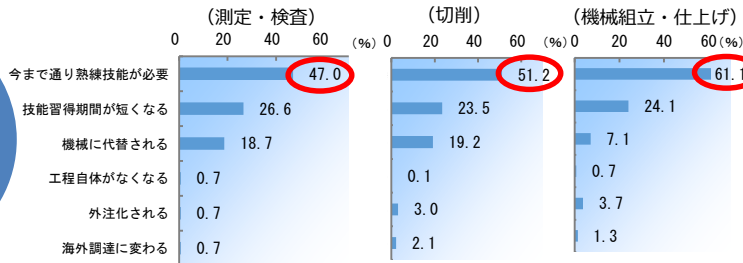
【図表4】 過去3年間の労働生産性の変化



【図表2】 ものづくり人材に求められる技能 (技能系正社員)



【図表3】 デジタル技術を既に活用している企業における、重要な作業の今後5年後の見通し (主な3つの製造工程)



デジタル技術を活用している企業の人材確保・育成の取組

●今後のデジタル技術の活用を担う人材確保の方法

デジタル技術を活用している企業が、未活用企業よりも回答割合の高い取組

自社の既存の人材をOJT(※)で育成する (27.3pt差)

自社の既存の人材をOFF-JT(※)で育成する (12.0pt差)

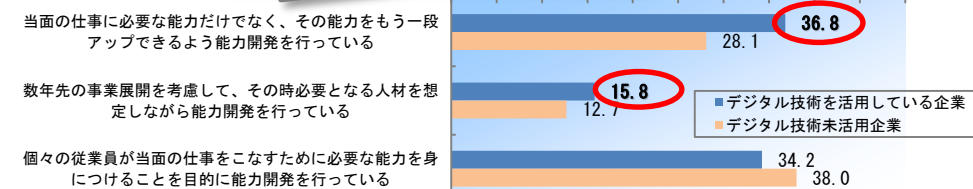
ICT専攻などの人材を新卒採用する (4.9pt差)

※OJT:職場での仕事を通じた教育訓練
OFF-JT:外部セミナー、講習等への参加など職場を離れた教育訓練

●人材育成を行うための環境整備 (抜粋)

デジタル活用する企業は、先を見据えた人材育成方針を立てている

【図表6】 人材育成方針



(環境整備の具体的な内容)

改善提案の奨励

実力・能力重視の昇進・昇格

自社の技能マップ(※)の作成

小集団活動やQCサークルの奨励

個人ごとの育成計画の策定

※技能マップ:自社の各技能者が保有する技能を種類・水準ごとに整理したもの

●人材育成の取組

デジタル技術を活用している企業が、未活用企業よりも回答割合の高い取組

OFF-JTを実施している (10.2pt差)

作業標準書や作業手順書の活用 (9.9pt差)

自己啓発活動を支援している (8.4pt差)

デジタル活用する企業は、作業のマニュアル化による効率化、職場を離れた訓練も進めている