

ものづくり現場

金属労協が若年雇用の実態と課題を調査

製造現場が若手に求める資質は、技能・技術が備わっていることよりもコミュニケーション能力や忍耐力があること——自動車、電機、鉄鋼など金属産業の労組でつくる金属労協（I M F・J C、議長・加藤裕治自動車総連会長）は四月一〇日、横浜で開いた「〇八年政策・制度中央討論集会」で「ものづくり現場の若者雇用に関する状況調査」の集計結果（概要）を公表した。若手の技能労働者不足が鮮明になる一方で、女性のものづくり現場への進出が進んでいないことや、若年者トライアル雇用が浸透していない実態も浮き上がった。

ものづくり現場一〇〇組織の実態を調査

二〇〇七年版のものづくり白書によれば、二九歳以下の若者の職業別求人・求職状況は、事務的な職業が求人数の八万件に対し、求職者数は一六万六〇〇〇人。一方、技能系の職業は、求人数が二〇万七〇〇〇件で、求職者は一〇万九〇〇〇人だった。事務系は一件の求人に二人が応募してくるのに、技能系は二件の求職に一人が応募する計算で、ものづくり現場の次世代への技術・技能の継承・育成が深刻な課題となりつつある。

図1 製造現場において必要な技能系正社員の数は足りているか（n=100）

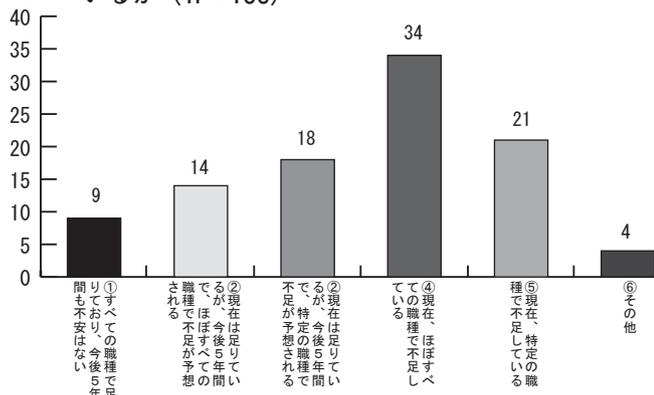
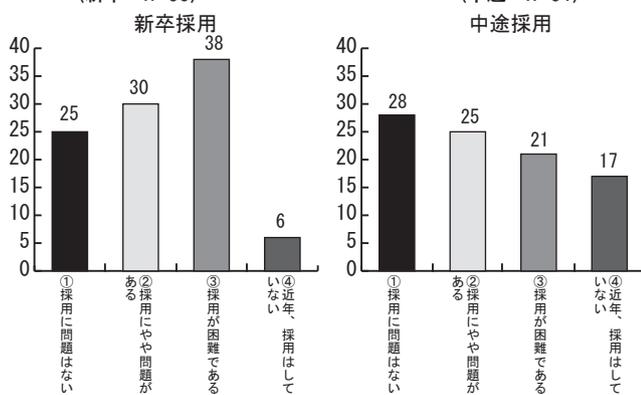


図2 製造現場における近年の技能系若手正社員の採用に問題はあるか（新卒：n=99）



職先として積極的に選択し、次代のものづくり産業の担い手として必要な能力開発が十分に受けられるような環境づくりと、ものづくりの観点に立った若者雇用政策について検討を行うことが目的。昨年一月から今年二月にかけてJ Cに加盟する一一五単組にモデル調査を行い、一〇〇単組からの回答をまとめた（回収率八七％）。

回答の八五％は、人手不足の顕著な事業所規模（組合員ベース）一〇〇〇人以下の中堅・中小企業。製造現場の

技能系正社員の男女比率は八対二で男性が圧倒的に多く、年齢別比率では、三四歳以下が全体の三七・八％、三五四歳が四六・六％、五五歳以上が一五・六％となっている。

若手の人材不足が中堅層の負担増に

調査結果によると、製造現場における技能系正社員の数は、「ほぼすべての職種で不足している」事業所が一番多く全体の三分の一を占めた。次に多か

ったのは「現在は足りているが、今後五年間で、特定職種で不足が予想される」（一八組織）で、「現在は足りているが、今後五年間でほぼすべての職種で不足が予想される」（一四組織）と合わせて三分の一が、団塊の世代が六五歳を迎える頃までに若手人材が不足すると考えている（図1）。

現在、不足を感じる層（複数回答）

は「若手技能者」と「中堅技能者」がトップ。若手の不足には、「派遣・請負社員やパートなど」非正社員の活用・増員」で対応している現場が突出したほか、正社員の残業や高齢者の活用で凌いでいるところも相当数あった。そんな対応の結果、中堅社員には、非正社員の指導負担や残業が増加。心身ともに負荷が増し、人材育成や技能継承もままならなくなっているという。

技能系若手正社員の採用状況に目を移すと、近年の新卒採用は、「困難である」（三八組織）もしくは「やや問題がある」（三〇組織）とするところが多く、「問題はない」は四分の一に過ぎなかった。中途採用では、「問題はない」（二八組織）が多いものの、「やや問題がある」（二五組織）や「困難である」（二二組織）と大差はない（図2）。

そこで「困難である」「問題がある」と回答した組織に、その原因を聞くと（複数回答）、「採用したい地域において、そもそも若手人材が不足しているから」（三八組織）、「若者の第三次産業への就職志向が強い」（二五組織）、「会社の知名度が低い」ため若者が興味を示さ

図3 現在行っている技能系若手正社員採用（新卒）に向けての取り組み（n=98、複数回答）

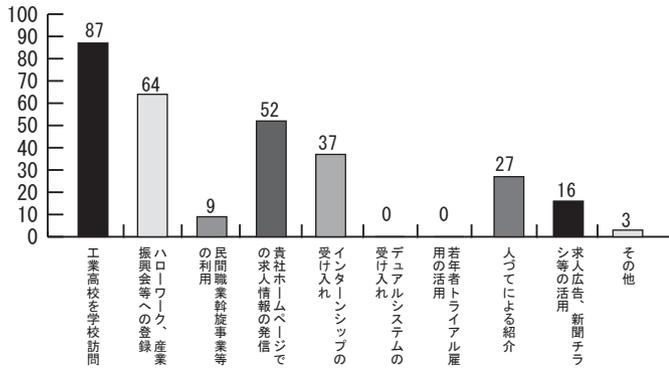
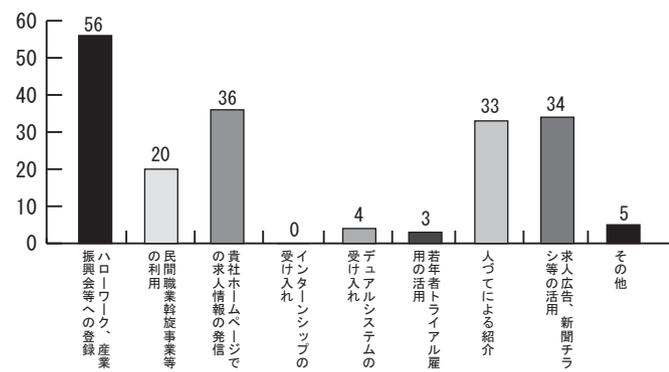


図4 現在行っている技能系若手正社員採用（中途）に向けての取り組み（n=83、複数回答）



ないから」(二一組織)が上位だった。なお、調査結果からは若手正社員の採用は圧倒的に地元採用が多く、約四割が女性を採用する予定がないなどの現状も浮き彫りになっていた。

若年者トライアル雇用の浸透促進を

一方、調査は若手正社員の確保・定着に向けた取り組みについても尋ねている。現在、実施している新卒社員の採用のための対応策(複数回答)は、「工業高校への訪問(八七組織)が抜きん出たほか、「ハローワーク・産業振興会等への登録(六四組織)や「自社ホームページでの求人情報の発信(五二組織)も多かった。

中途採用では、「ハローワーク・産業振興会への登録(五六組織)が最も多

く、以下、「自社ホームページでの求人情報の発信」(三二六組織)、「求人広告・新聞チラシ等の活用」(三四組織)、「人づてによる紹介」(三三組織)が並ぶ。ちなみに、「インターシッパの受け入れ」「デュアルシステムの受け入れ」

「若年者トライアル雇用の活用」といった施策の実施状況を見ると、新卒採用ではインターシッパを取り組んでいる組織が三七あっただけで、中途採用の活用状況も芳しくない(デュアルシステム四件、若年者トライアル三件)(図3、4)。

これら施策の認知度についても、インターシッパは九割が「知っていた」ものの、若年者トライアルを「知っていた」のは六割強に過ぎず、「デュアルシステムも三分の二近くが「知らない」状態。インターシッパを受け入れた

企業の六五%で「正規採用につながっていない」ほか、中途でデュアルシステムを受け入れた四組織でも正規採用につながったのは半分の二件だけだった。他方、実施件数こそ少ないが、若年者トライアル雇用は受け入れた三件すべてで正規採用につながっていた。

工業高校卒業生の減少に歯止めを

では、製造現場はどんな若者に来て欲しいと考えているのだろうか。学歴別にみると(複数回答)、「工業高校新卒」が圧倒的に多く、ほぼすべての組織がこの回答を選択した。他に「普通高校新卒」や「経験者を中途採用」、「技術専門学校・職業訓練校新卒」も多い。JCの資料によれば、工業高校の学校数・生徒数は、ピーク時(一九六五年度)の九二五校、六二万四〇〇〇人から、〇六年度には七五七校、二九万人にまで激減している。ものづくり現場で、工業高校の卒業生が一番欲しい戦力として捉えられているなか、JCは、「〇八〇九年政策・制度要求」に工業高校卒業生の減少に歯止めをかけるための項目を盛り込む構えだ。

若手に求める資質はコミュニケーションや忍耐力

若手正社員に求める資質(三つまで回答)で多かったのは、「一緒に働けための人柄(コミュニケーション・チームワーク力)」(二六六組織)、「最後までやり遂げる忍耐力・ねばり強さ」(二六一組織)、「ものづくりへの情熱・興味」(五三組織)、「社会人としての素養」(四五組織)、「素直な気質」(四三組織)など。

半面、「技術・技能の専門知識」(一八組織)や「手先の器用さ」(五組織)、「ものづくりの経験」(三組織)などを求める回答は少数派だった。製造現場は、専門知識や経験より、組織にとけ込める人柄や忍耐力を欲しているようだ。実際、技能系若手社員の近年の退職理由を聞くと、「職場での人間関係」、「仕事に対する認識の甘さ」、「想像と入社後の現実のギャップ」、「忍耐力不足」などが目立つ。ものづくり未経験者を中途採用する際には、「他産業・他職種の新社員経験者」が一番求められていたが、「他産業・他業種の非正社員経験者」や「意欲があればニートでも」という声も少なくなかった。

とはいえ、非正社員の正社員への登用制度を有する組織は全体の半数に過ぎず、登用制度のある組織に限ってみても、今後「非正社員の正社員化の採用数を増やしていきたい」とするのは半数以下にとどまっている。人手不足がさげられるなか、人員確保の観点から、非正社員の登用などを促進させる必要があるようだ。

なお、現場の若手層の仕事へのやりがい高め、定着させていくために労組として取り組むべき課題(自由回答)に関しては、「賃金・労働条件の改善」(二五組織)や「職場環境・福利厚生」の改善・充実(二三組織)といった労働組合として当然の活動に加え、「職種別・職場横断的懇談、情報交換の場の設置」(一四組織)や「各種相談体制の整備」、「人間関係・コミュニケーションの再構築」(ともに一三組織)についても、その必要性を訴える声が高まっている。(調査・解析部)