

ものづくり白書

良質な雇用を支える人材の確保とその育成に向けた
今後の方向性等を提示

政府は六月九日、「平成二六年度ものづくり基盤技術の振興施策」（ものづくり白書）を閣議決定し、国会に報告した。同白書は、「ものづくり基盤技術振興基本法」の第八条に基づく年次報告書。経済産業省、厚生労働省、文部科学省が連携して作成しており、平成一三（二〇〇一）年の発刊から今回で一五回目を数える。

白書は、ものづくり基盤技術の現状と課題についてまとめた「第一部」と平成二六（二〇一四）年度にもものづくり基盤技術の振興のために講じた施策を整理した「第二部」で構成している。第一部はさらに、「第一章 我が国のもので産業が直面する課題と展望」と「第二章 良質な雇用を支えるものづくり人材の確保と育成」、そして「第三章 ものづくりの基盤を支える教育・研究開発」の三本立てで編成。このうち、厚生労働省が担当した第二章では、JILPTが実施した企業調査（「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」二〇一四年一月実施）の結果（詳細は本誌P12〜19参照）等をもとに、ものづくり人材の確保とその育成をめぐる課題や今後の方向性を示している。本稿では、こうした部分を中心に紹介する。

ものづくり人材の重要性

白書によると、ものづくり産業は非

常に裾野が広く（卸売業、小売業に次いで）雇用吸収力が高いこと、また、全産業平均と比較した賃金（年収で約五二・七万円）、正規雇用率（七三・一％）、勤続年数（二四・三年）、離職率（一〇・六％）などからみて「良質な雇用の場」であるとされ、「地方創生の観点からも重要な産業となっている」。

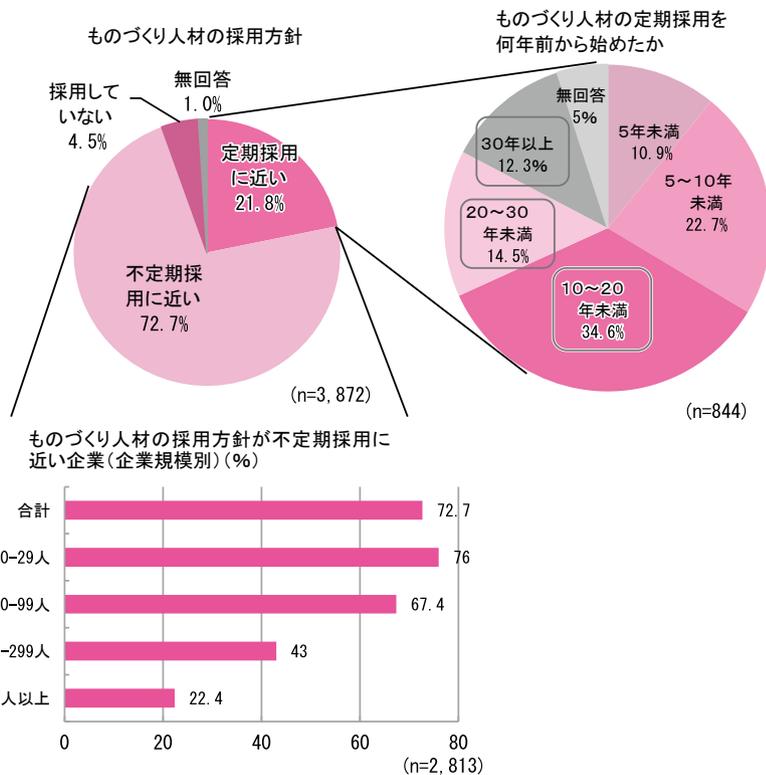
しかしながら、ものづくり産業を取り巻く現状は（アベノミクスの効果が現れる中で着実に上向いているものの）、長年にわたる国際競争の激化等で厳しい経営状況が続いてきた。一九九三年には四一萬三六七〇にのぼった事業所が、倒産や廃業等により二〇一三年には二〇万八〇二九事業所まで半減。これに伴い、国内製造業の就業者数も一九九三年の一五三〇万人から二〇一三年には一〇三九万人と、二〇年間で約三二％減少した。結果として、全産業に占める製造業就業者の割合でみても、同二三・七％から一六・五％まで落ち込んでいる。

こうしたなか、ものづくり産業では生き残りをかけてどのような取り組みを行ってきたのだろうか。白書では、JILPTの調査結果を引用し、自社の生き残りに向けた取り組み（複数回答）として「改善の積み重ねによるコストの削減」（五一・四％）、「単品、ロットへの対応」（四四・二％）、「優良

企業からの受注の獲得／拡大」（四三・二％）、「改善の積み重ねによる納期の短縮」（四二・七％）、「従来の製品／サービスに付加価値を付与した製品／サービスの提供」（三八・九％）、「営業力の強化」（三五・四％）、「高度な熟練技能を活かした他社にはできない加工技術や作業工程の確立」（二六・八％）など

が行われてきたとしている。そのうえで、製品／サービスを生産・提供するに当たり、重要な役割を果たしたものを「ものづくり人材がいるかを尋ねた」と回答。これを受け白書では「ものづくり人材が重要な役割を果たしてきたことが分かる」と強調する。重要な役

図表1 ものづくり人材の採用状況



資料出所：JILPT「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」(2014年)

割合を果したもののづくり人材としては、規模が小さい企業ほど「技術者」、規模が大きいほど「技術者」をあげる割合が高く、全体では技術者が四九・三%、技術者が二三・三%となっている。

ものづくり人材の確保と育成

それでは、ものづくり人材はどのように確保・育成されてきたのだろうか。白書は、ものづくり人材の確保の仕方として、「新卒者を採用して自社で育成」する企業が三七・一%に対し、「中途採用者を自社で育成」する企業が七〇・四%で、新卒または中途で採用して自社で育成する割合が約九割を占めることなどを指摘。「企業の成長・生き残りに大きな役割を果たしてきたもののづくり人材は、社外から即戦力の人材を確保するのではなく自社で育成してきた企業が多い現状がうかがえる」としている。

また、ものづくり人材の採用方針をみると、「定期採用に近い」とする企業が二一・八%に対し、「不定期採用に近い」とする企業が七二・七%となっている。このうち、定期採用に近い企業では、一〇年以上前から定期採用を行っている割合が約六一%を占める一方、規模が小さい企業ほど不定期採用に近くなっているとし、「従業員数が少ないことから、実態として不定期採用にならざるを得ない状況がうかがえる」(図表1)としている。

なお、ものづくり人材の定着を促すための取り組みをみると、多い順に「賃金水準の向上」「能力を処遇に反映」「会社の経営方針や経営戦略の従業員への明示」「業績を処遇に反映」などとなっ

ており、処遇の改善を含めてさまざまな取り組みが行われていることが分かる(詳細はP13)。

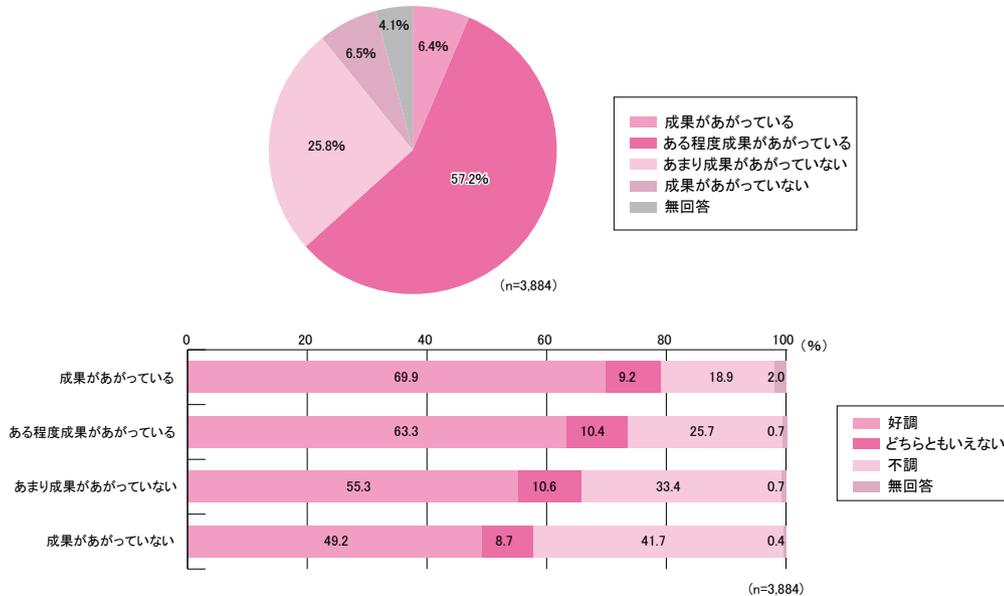
それでは、ものづくり人材の中でも「技術者」が一人前になるには、どのくらいの年数がかかるのだろうか。白書は、たとえば「自分で段取りができることに加え、担当作業にトラブルが発生した際でも、一人で対応することができる」「レベルになるには、「五〜一〇年」を要すると回答した企業が四〇・九%でもっとも多いことを指摘。「熟練した技能を持つ技術者を育成するには、さらに長い年数が必要」としている。

こうしたなか、ものづくり人材の育成・能力開発の方針をみると、「今いる人材を前提に、その能力をもう一段アップできるように能力開発を行っている」「企業がもっとも多い。これに「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目標に能力開発を行っている」「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」などが続いている(詳細はP14)。

また、ものづくり人材の育成・能力開発を目的とした取り組み(複数回答)をみると、もっとも多いのは「日常業務の中で上司や先輩が指導する」(八八・一%)で、次いで「仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させる」(五二・八%)、「作業標準書や作業手順書を使って進めている」(四七・三%)などとなっている。ものづくり人材の教育訓練に向けて行っている環境整備としては、「改善提案の奨励」(四七・五%)をはじめ、「伝

承すべき技能のテキスト化・マニュアル化(二三・〇%)、「小集団活動やQCサークルの奨励」(二一・八%)などと続く。こうした現状を踏まえ、白書は、教育訓練の「成果があがっている」もしくは「ある程度はあがっている」とする企業が合わせて六三・六%に対し、「あまり成果があがっていない」ないし「あがっていない」とする企業が

図表2 ものづくり人材に対する教育訓練の取り組み成果(上)と過去10年間の売上高変化(下)



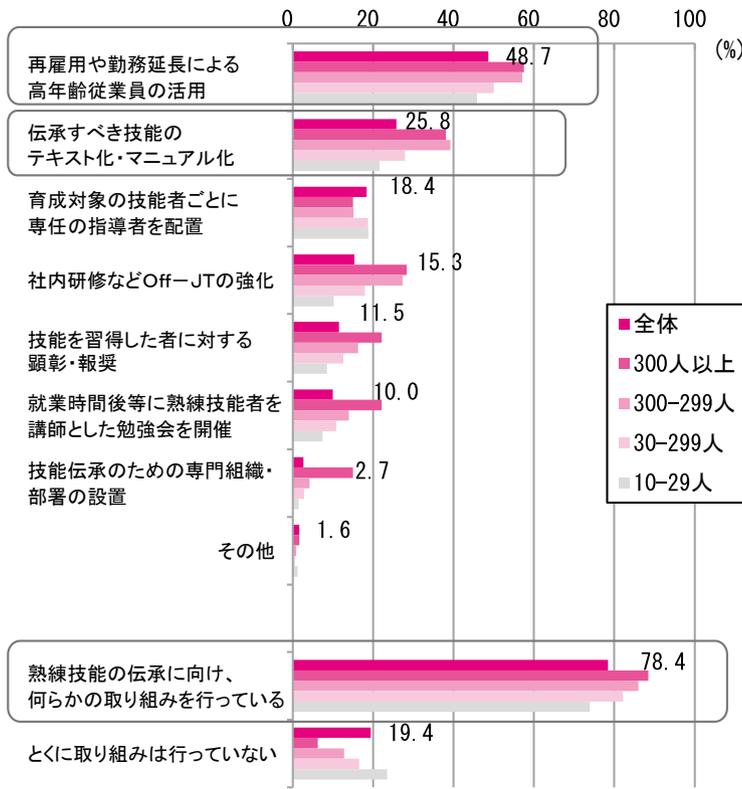
資料出所: JILPT「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」(2014年)

三二・三%となっていることを指摘。そのうえで、こうした企業群で過去一〇年間の売上高変化を比較すると、「教育訓練の成果があがっている企業ほど、売上高も好調であることが分かる」(図表2)などと考察している。

なお、熟練技能の伝承に向けた取り組みを尋ねた結果では、七八・四%の企業が「行っている」と回答した。内容としては、「再雇用や勤務延長による高年齢従業員の活用」(四八・七%)がもっとも多く、これに「伝承すべき技能のテキスト化・マニュアル化」(二五・八%)などが続く(図表3)。白書は、「企業規模が小さくなるほど、とくに取り組みは行っていないとする割合が多くなっている」などとしている。

こうした結果を踏まえ、白書は「ものづくり人材の育成には時間がかかるものの、ものづくり産業は人材の育成や熟練技能の伝承に取り組みとともに、賃

図表3 熟練技能の伝承に向けた取り組みの実施状況



(n=3,884)

資料出所：JILPT「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」(2014年)

上げの実施など処遇の改善にも取り組んでおり、良質な雇用の場を生み出していることが分かる」とし、さらに「ものづくり人材の育成・能力開発の成果があがっている企業ほど、業績が好調という結果が出ており、ものづくり人材の育成・能力開発に取り組むことは生産性の向上につながっていると考えられる」と指摘。さらに、高い技術を誇り、日本経済を支える製造業を引き続き良質な雇用の場とし、また、成長力の源泉としていくためには、「企業の生き残り・発展に重要な役割を果たすものづくり人材の育成を今後も強化していくとともに、技能伝承の取り組み

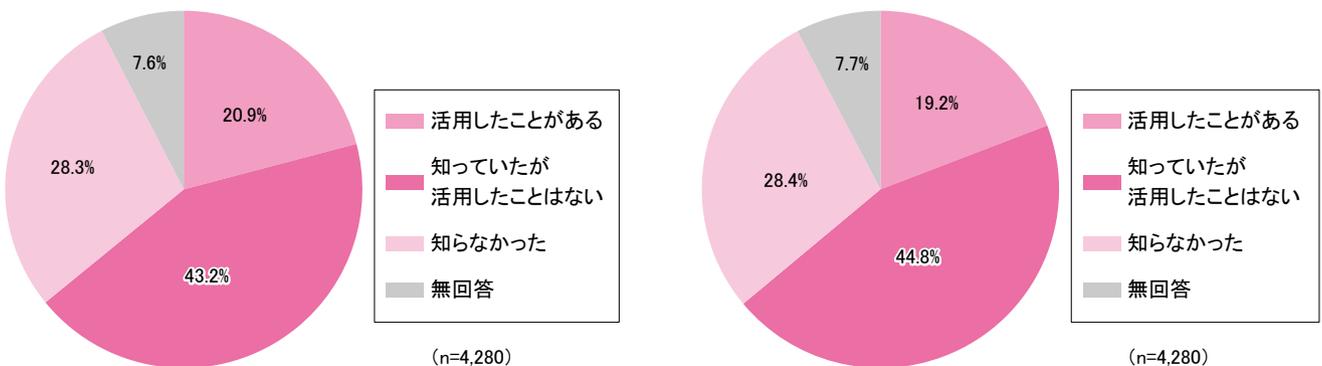
を進めていくことが重要である」と強調している。
行政に希望する支援
それでは、ものづくり人材の確保・育成に向けて、どのような施策が求められているのだろうか。白書は、行政に希望する支援を尋ねた結果を引用し、「若者のものづくりに対する意識を高めるための活動」(四三・一%)や、「職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大/支給額の増額」(三・七%)のほか、「教育訓練給付金制度や教育訓練機関、通信教育等に関する従業員の自己啓発支援に関する情報

ものづくり人材に係る取り組みの現状

ものづくり産業は、ものづくり人材の活躍によって企業業績が上がり、業績が上がるほど良質な雇用の場となり、また、ものづくり人材の育成も進むというように、相互に関連して好循環が生み出されていることから、各種政策を通じて、良質な雇用の場であるものづくり産業を今後とも維持拡大させていくことが必要である。そこで、白書第二章の後段では、良質な雇用を支えるものづくり人材を確保・育成するために現在、取り組んでいる主な施策について、①より効果的なものづくり訓練、②民間で実施する職業訓練の向

提供「ものづくり人材向け在職者訓練の充実」「公共職業訓練修了者に関する情報提供(いずれも約二割)」などが多くなっているとしている。
そのうえで、「人材確保に対する支援」と「企業における人材育成に対する支援」が必要と強調。「人材確保に対する支援」策としては、①ポリテクカレッジ等との連携や、ものづくりマスタリーによるものづくりの魅力発信、②若者の適職選択の支援を含む円滑なマッチング、③企業ニーズを踏まえた女性技能者を含めた職業訓練等による人材の育成などをあげた。また、「企業における人材育成に対する支援」策としては、①企業内における人材育成に対する助成金の充実(図表4)、②ポリテクセンター等におけるオーダーメイド型の職業訓練の活用促進、③技能検定のさらなる受検促進などが必要とした。

図表4 キャリア形成促進助成金(左)とキャリアアップ助成金(右)の活用状況



(n=4,280)

(n=4,280)

資料出所：JILPT「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」(2014年)

上、③社会的に通用する能力評価制度の構築、④若者のものづくり離れへの対応、⑤女性技能者育成の支援、⑥キャリア形成支援——の切り口で整理・紹介している。

それによると、「①より効果的なものづくり訓練に向けては、産業界のニーズを踏まえた職業訓練を行うため、事業主団体とポリテクセンター等との間の職業訓練等を通じた連携の協力促進や、地域の訓練ニーズを踏まえた職業訓練カリキュラムの開発等に取り組んでいる。また、ものづくり現場で求められる能力を身につけられるよう、成長が見込まれる環境・エネルギー分野の訓練カリキュラムを開発しているほか、先端的な技術・技能に基づく指導ができるよう、職業訓練指導員に対する技能向上訓練等も実施している。さらに、職業能力開発総合大

学校で企業の人材ニーズを把握するための調査を行っており、その結果を踏まえ、ポリテクセンターやポリテクカレッジの訓練カリキュラムの見直しに取り組んでいるという。

〔②民間で実施する職業訓練の向上〕
 に向けては、事業主が行う企業内人材育成に対する支援策として、「キャリア形成促進助成金」や「キャリアアップ助成金」を支給している。また、一定の基準に適合し、都道府県知事から認定を受けた職業訓練を行っている中小企業事業主に補助を実施。さらに、民間教育訓練機関の質の向上をめざして、二〇一一年一月二日に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスマイスター」を策定し、その普及・定着に取り組んでいるという。

〔③社会的に通用する能力評価制度の構築〕をめぐっては、「技能検定制度」(厚生労働大臣が行う国家検定制度)を通じ、ものづくり人材をはじめとする労働者の技能習得意欲の増進や、労働者の社会的地位の向上を図っている(二〇一五年四月一日現在で二二八職種。技能士は延べ約五四七万人)。

また、詳細な企業調査による職務分析を踏まえ、仕事をこなすために必要な職業能力や知識について担当者から組織・部門の責任者までレベルごとに整理・体系化した基準を活用し、「能力本位」の労働市場づくりを進めている(電気機械器具製造業など五二業種)。

〔④若者のものづくり離れへの対応〕
 に関しては、全国のポリテクカレッジ等で、高等学校卒業者等に対するものづくり訓練等を実施。また、工業高校等との間で、職業訓練指導員の派遣等の連携も図っている。さらに、ものづくり分野で優れた技能等を有する熟練技能者を「ものづくりマイスター」に認定し、企業等に派遣して実技を指導(「ものづくりマイスター」制度)。

二〇一四年度からは、ものづくりマイスターを小中学校等にも派遣して制作実演等を行っている。

一方、広く社会一般に技能尊重の気運を高めるため、卓越した技能者の表彰や各種技能競技大会(技能五輪全国大会、技能五輪国際大会、全国障害者技能競技大会(アピリンピック))等を開催している。また、NPO法人等が「地域若者サポートステーション」を設置・運営。ニート等の若者に対する就労支援(キャリア・コンサルタント等による相談や就労体験等)に注力

している。

〔⑤女性技能者育成の支援〕策としては、二〇一四年度から、女性を対象とする体験入学や女性訓練受講生に体験談を話してもらおう機会を新たに提供しているほか、女性向けのHPも開設している。また、女性がものづくり分野に就職できるよう、女性向けのものづくり分野コースの開発・実施や、職業訓練受講中の託児サービスの拡充などライフステージに対応した能力開発支援も展開。さらに、女性の活躍促進を図る事業主を支援するため、キャリア形成促進助成金に「育休中・復職後等能力アップコース」を設けて助成している。なお、二〇一五年度からは助成率の拡充等をはじめ、キャリアアップ助成金に対して育児休業中に訓練を実施する場合の助成措置を新たに盛り込むなどしているという。

最後に、「⑥キャリア形成支援」策としては、個人がその適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、キャリア・コンサルティングの推進体制を整備している。また、企業実習と座学を組み合わせて実践的な職業訓練を行うことにより、安定的な雇用へと導くジョブ・カード制度のいっそうの普及・促進を図るなどしている。

(調査・解析部)



Mail magazine
メールマガジン

雇用・労働分野の最新情報を配信中!

週2回(水曜日と金曜日)無料配信



パソコン・携帯から
カンタン登録



<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

(編集・発行)
 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) (研究調整部広報企画課)
 Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 E-mail: j-mm@jil.go.jp

労働情報