

金属産業における継続的な人材の確保・定着をめざして

金属労協事務局次長／政策企画局長 中田 節樹

コロナ禍から経済活動が再開し、人の流れが元に戻る中、人材の獲得競争が激化しており、今や人手不足はどの業界にとっても喫緊の課題となっている。

しかし、そのような中にあっても、やはり我々金属産業における人材の確保・定着は、他産業に比べても重要であると考ええる。その理由の一つは、金属産業を合

む製造業の位置付けだ。製造業の全雇用者に占める割合は16・8%（2023年）、実質GDPに占める割合は21・8%（2022年）となっており、GDPに占める製造業の割合が2割を超えるのは、先進国ではドイツと日本のみである。

他の職業と比べても、上昇の度合いが大きくなっている。一方、職業別の新規求職者数の推移を見ると、「職業計」では、2021年度に2015年度

の約2割弱の減少となっているのに対し、「生産工程の職業」「生産工程の職業（うち金属関係）」は実に4割以上の減少となっている。希望職種として「生産工程の職業」との競合が想定される他の職業と比べても、減少率は大きくなってきており、「生産工程の職業」に対する就職意欲が失われてきていることがわかる。

つまり端的に言えば、そもそも金属産業の現場を希望する人たちが大幅に減少しているのである。（資料1、2）

1. 現状の課題

現場を支える人材の不足

現場を支える人材、いわゆる技能系人材の確保・育成が困難となっている。これは、昨今の人材獲得競争の激化に加え、高卒就職者の減少、工業高校への入学希望者の減少などが原因だ。

金属産業においては、最終製品を完成させるまでに数多くの企業が携わっているのが普通だ。1社のみですべてを完結させるといふものづくりは少ない。つまり、中小企業も含めたバリューチェーン全体で金属産業としての強みを発揮しているのだ。しか

その上で職業別の有効求人倍率の推移を見ると、「生産工程の職業（うち金属関係）」では2021年に1・79倍となっており、競合が想定される

主な職業における有効求人倍率の推移

資料1 (倍)

項目	2015年度	16	17	18	19	20	21
<有効求人倍率>							
職業計	1.11	1.25	1.38	1.46	1.41	1.01	1.05
事務的職業	0.36	0.41	0.46	0.50	0.49	0.35	0.37
販売の職業	1.53	1.81	2.09	2.30	2.27	1.56	1.56
サービスの職業	2.55	2.96	3.32	3.51	3.55	2.44	2.51
生産工程の職業	1.13	1.34	1.66	1.84	1.66	1.19	1.69
うち金属関係	1.02	1.23	1.63	1.85	1.62	1.17	1.79
輸送・機械運転の職業	1.77	2.00	2.34	2.55	2.59	1.81	1.84
建設・採掘の職業	2.95	3.37	4.13	4.87	5.21	5.01	4.90
<2015年度=100>							
職業計	100.0	112.6	124.3	131.5	127.0	91.0	94.6
事務的職業	100.0	113.9	127.8	138.9	136.1	97.2	102.8
販売の職業	100.0	118.3	136.6	150.3	148.4	102.0	102.0
サービスの職業	100.0	116.1	130.2	137.6	139.2	95.7	98.4
生産工程の職業	100.0	118.6	146.9	162.8	146.9	105.3	149.6
うち金属関係	100.0	120.0	158.7	180.6	158.6	114.5	174.5
輸送・機械運転の職業	100.0	113.0	132.2	144.1	146.3	102.3	104.0
建設・採掘の職業	100.0	114.2	140.0	165.1	176.6	169.8	166.1

(注)1.掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。
2.資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

主な職業における新規求職者数の推移（月あたり件数）

資料2 (件)

項目	2015年度	16	17	18	19	20	21
<人数>							
職業計	458,870	432,443	412,695	394,628	385,061	378,092	379,068
事務的職業	129,398	122,393	117,011	109,978	104,281	91,680	91,783
販売の職業	41,778	36,928	32,522	29,482	26,868	24,912	23,893
サービスの職業	55,551	51,675	47,859	45,448	42,974	42,505	41,663
生産工程の職業	44,932	40,673	37,173	34,639	32,432	28,910	26,237
うち金属関係	24,730	22,151	20,178	18,866	17,717	15,895	13,955
輸送・機械運転の職業	17,477	16,205	15,239	14,737	14,493	15,135	15,636
建設・採掘の職業	8,286	7,602	6,702	5,961	5,433	5,441	5,764
<2015年度=100>							
職業計	100.0	94.2	89.9	86.0	83.9	82.4	82.6
事務的職業	100.0	94.6	90.4	85.0	80.6	70.9	70.9
販売の職業	100.0	88.4	77.8	70.6	64.3	59.6	57.2
サービスの職業	100.0	93.0	86.2	81.8	77.4	76.5	75.0
生産工程の職業	100.0	90.5	82.7	77.1	72.2	64.3	58.4
うち金属関係	100.0	89.6	81.6	76.3	71.6	64.3	56.4
輸送・機械運転の職業	100.0	92.7	87.2	84.3	82.9	86.6	89.5
建設・採掘の職業	100.0	91.7	80.9	71.9	65.6	65.7	69.6

(注)1.掲載の職業は、「生産工程の職業」との競合が想定されるもの。
2.資料出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より金属労協政策企画局で作成。

し、今や人材不足は大企業においても深刻な状況であり、また中小企業の中には人材が確保できず、廃業に追い込まれるケースも出てきている。このままではバリエーションが維持できず、ものづくりが出来なくなってしまう。こうした状況を打破し、今後も金属産業を維持・発展させるためには、一企業の努力のみでは限界がある。そのためにも、金属産業全体で人材の確保・育成に取り組むことが重要となってきた。

経済安全保障の取り組みへの影響

現在、国際情勢の複雑化、社会経済構造の変化などにより、「経済安全保障」の重要性も増している。同時に、経済安全保障に関する産業・技術基盤に影響が及ぶ脅威・リスクも拡大している。この脅威・リスクから我が国産業・技術基盤を守ることは政府の責務であることから、政府は経済安全保障推進法を定め、この中で半導体、蓄電池、LNGなど^{*}11分野を安定供給に向けた支援を行う「特定重要物資」として指定した。

この「経済安全保障」に関する産業・技術基盤には多くの金属産業が関係している。この観点からも、金属産業を支える人材の確保・育成については、取り組みを強化していく必要があるのである。

2. 課題解決に向けて

現状の課題で見てきたように、金属産業における人材の確保・定着は非常に厳しい状況にあるが、一方で、課題解決に向けて様々な取り組みも進みつつある。

(1) 政府・自治体の動き

特定重要物資の サプライチェーンの強靱化

先述の通り、政府は経済安全保障推進法を定め、特定重要物資を指定した。この特定重要物資の安定供給確保に取り組む民間事業者等を支援することを通じて、特定重要物資のサプライチェーンの強靱化を図ることとしている。

各産業の「安定供給確保を図るための取組方針」では、課題の一つとして、技術者・熟練技能人材の不足や人材育成などが挙げられている。産業の未来を見据えた人材確保・育成を進めるため、こうした取り組みを、他の産業地域にも拡大することにより、サプライチェーンの強靱化を図る必要がある。

(2) 労働組合の動き

工業高校へのアプローチ

学校ごとの在学者数について、2023年度の学校基本調査によると、高等学校は291・9万人で前年度より3・8万人減少しており、ものづくりの現場で活躍する高卒就職者の確保はますます難しくなっている。こうした中、学校の進路指導の先生や生徒にもものづくり産業の魅力を発信し、人材の確保を図っていくことは重要である。

このため金属労協では、地方政策の一環として、教育委員会や工業高校を担当している工業部会など、専門高校に関する課題認識を共有できる組織と情報交換・意見交換を行うことを提言している。工業高校の進路指導の先生、生徒会代表者との意見交換を実施し、高技能長期能力蓄積型であるものづくり産業の魅力や生徒への直接アプローチを図ることを目的としているものである。

「ものづくり教室」の取り組み

ひと若者の理工系離れが指摘されていたが、地方自治体や専門家が開催する工作教室、実験教室は活況を呈しており、ものづくりや科学に対する子どもたちの興味が高まっているわけではないことが分かる。ものづくりの魅力子どもたちに伝えるために、金属労協が2003年に開始した小学生などを対象とする「ものづくり教室」は、今やほとんどの都道府県の金属の労働組合で毎年開催されるとなっている。金属の労働組合の地方組織を中心とした「ものづくり教室」を継続的に展開していくことが重要であると考えている。

子供の頃からものづくりの魅力を伝えることで、将来のものづくり人材を育てることにつなげていきたい。

魅力ある労働条件の整備

金属産業に関心を持ってもらうためには、金属産業を魅力ある産業にしていかなければならない。そのためには、魅力ある労働条件の整備も必要である。

賃金が魅力の一つであるのはい言うまでもないが、所定労働時間の長さや休日日数の少なさが採用・定着を困難にしている場合がある。仕事と育児・介護・私傷病治療などの両立支援を含め、多様な人材が活躍できる環境を整備することで職場の魅力を高めていく必要がある、これらは労働組合の重要な取り組みである。

以上述べてきた通り、現状の金属産業を取り巻く人材の確保・定着は厳しい状況に置かれている。しかしその一方、各種の取り組みも少しずつであるが前進しつつある。

どの取り組みも、すぐに効果が表れるものではないかもしれないが、これらの各施策を確実に軌道に乗せていくことが当面の目標となるであろう。

^{*}抗菌性物質製剤、肥料、永久磁石、工作機械・産業用ロボット、航空機の部品、半導体、蓄電池、クラウドプログラム、天然ガス、重要鉱物並びに船舶の部品の11物資