

ものづくり現場における 若者雇用の課題



2007年問題で技術・技能の継承・育成が喫緊の課題

今回の金属労協政策セミナーで「ものづくり現場における若者雇用問題」について取り上げた意義は、「2007年問題」を本格的に控える中で、ものづくり現場においては、ものづくり基盤技術を担う次代の技術・技能者が、量的にも、質的にも不足していくことが深刻な課題となっており、技術・技能の継承・育成への危機感が、強くなっているからです。

厚生労働省の「能力開発基本調査」の結果を見ると、団塊世代が大量に定年退職する、いわゆる「2007年問題」について危機感を持つ製造業の企業の割合は、2005年調査

では30・5%であったのに対し、2006年の調査では41・1%と、実に40%以上にのぼっています。

また、厚生労働省の「企業が求める人材の能力等に関する調査」を見ると、「切削」、「溶接」、「熱処理」、「圧縮成形、押出成形などの加工成形」、「鋳造」、「プレス加工」などの重要な基盤技術・技能者が、量的にも質的にも不足していると回答する企業が、2005年には2割台であったのが、2006年調査では、いずれも3割を超える事態に陥っています。

ものづくり基盤技術・技能の継承・育成については、以前より危機感が叫ばれていましたが、急激な人口減社会に突入するなかで、金属労協加盟の単産・単組の職場や現場においても、60歳以降の就労確保、現場

の技能・ノウハウなどの文書化・デジタル化による蓄積、そして、若手人材の確保・育成を通じて、現場の継承・技能を守っていくために懸命な努力がされているところです。

しかし、雇用延長や技術のデジタル化などは、一時的あるいは短期的に、この問題を克服できるかもしれませんが、中長期的な解決とはなりません。やはり、長期的な観点に立った技術・技能の継承・育成で一番重要なことは、「ものづくりは人づくり」と言われるように、現場の技能やノウハウを高度熟練技術・技能者から次代の若手へとしっかりと伝えていくことが重要です。

最大の課題はものづくりに意欲ある若者の確保

従って、ものづくり現場における最大の課題は、技術・技能の継承者となる「ものづくりに意欲ある若者」をきちんと確保できるかどうかです。昨今の景気回復もあいまって、ものづくり産業における多くの企業で、若者の新規採用枠を増やしています



●金属労協副議長／政策委員長
全電線中央執行委員長
前田 雅昭
まえだ・まさあき

が、同時に他の産業も採用に積極的

であり、売り手市場となつています。

多くのものづくり産業の現場でも直面していると思いますが、「新規採用による若手人材の確保」は喫緊の課題であると認識していますし、特に、中小企業を中心として若者の新規採用が厳しいとの声が聞かれています。

その事例の一つを紹介しますと、日本有数のものづくり中小企業が集積する東京都大田区の産業振興協会が2006年8月に行った若手人材確保に関する調査では、人材不足を感じている企業が7割強あるなかで、若手人材の採用に積極的であるが、採用したくともうまくいかない企業が4社に1社もあるという結果が出ており、大田区内のものづくり中小企業は厳しい現実に直面しています。これは大田区に限ったことではなく、全国で直面している問題であると思えます。

若手人材確保に重要な「やりがい」のある職場の雰囲気

しかし、こうした厳しい状況にあつても、若手人材をしつかりと確保し、飛躍している元気なものづくり

企業も存在します。

例えば、2005年度の「ものづくり白書」や、2006年4月に経済産業省が取りまとめた「元気なものづくり中小企業300社」でも紹介されていますが、北海道室蘭市に、精密加工金型成形を行う「キメラ」という企業があります。通常ですと、金型成形の技能工や職人は、老練で経験豊富な技能工というイメージがありますが、この会社では、中核となる工程を受け持つ技能工は、20代の若者が圧倒的に多く、基盤技術・技能を継承する若年労働者をしつかりと確保し、短期間で目まぐるしく変化する製品のモデルチェンジに、即座に対応する金型技術・技能を育成させていることなど、良い事例だと思えます。

こうした「ものづくりに意欲ある若者」がきちんと確保できている現場には、若者が「やりがい」を持っている職場や現場の雰囲気があるのではないかと思います。

ものづくり現場の若者の立場からの環境づくりが重要

グローバル競争がますます激化するなかで、日本のものづくり産業が

国際競争力を増していくためには、世界に誇れる高度なものづくり基盤技術・技能を継承・育成していかなくてはなりません。われわれは、ものづくり現場で働く者の立場から、その担い手となる若者が、ものづくり現場を就職先として積極的に選択できるような、そして必要な能力開発が着実に進められるような環境づくりへの道を、今一度、真剣に考えなくてはならないと思えますし、これが今回の政策セミナーの趣旨でもあります。

近隣諸国のものづくり企業は、今、急速な勢いで基盤技術・技能者を育成し、日本にキャッチアップしてきています。例えば、パソコン、携帯電話、半導体、液晶パネルなどのエレクトロニクス製品で急速に台頭している台湾メーカー「鴻海（ハンホイ）」は、基盤技術となる金型に力を入れており、中国の生産拠点で技術・技能者を養成するため、毎年3000人の卒業生を同社に送り出す金型学校を設立し、現在では、従業員20万人のうち、金型だけで約3万人の技術・技能者を抱えているそうです。この会社は、品質についても

高い評価を受けており、iPodや任天堂DSなども受託生産していることで有名です。

グローバル競争の面でも技術・技能の継承は重要な課題

一方、最近の日本のものづくり現場では、製品の品質の保持、生産性の向上に懸念を抱える状況となっています。これは、外国人労働者を含めた非典型雇用が、急速に拡大してきたことに加え、企業の従業員に対する能力開発の力が弱まっていることなど、優秀な若手人材の確保と若手への基盤技術・技能の継承が大変重要な課題であることを意味しています。

今回のセミナーにおいては、現場研究者、送り出し機関、ものづくり請負企業の視点から、ものづくり現場の最前線における若者雇用の状況を報告・講演していただきます。これを土台にして、今後、金属労協において、政策委員会を中心に、ものづくり現場における若者雇用の環境づくりの道を改めて検討していきたいと考えています。

(07年度政策セミナー挨拶要旨)