

■ 金属産業における若者雇用の状況 ■

自動車産業における若者雇用の現状

1. 各企業の若手人材確保の現状

日本経済は、90年代以降（バブル崩壊後）、景気が低迷しており、このことは国内の基幹産業である自動車産業も例外ではありませんでした。しかしながら、昨今の景気回復基調を受けて、国内需要は減少傾向にあるものの、国内自動車生産は海外需要が好調なこともあり、上向きに推移しています。

これに伴い自動車産業の就職環境も2005年あたりから、企業有利な「買い手市場」から、完全な「売り手市場」に逆転しました。国内の生産台数増加等により、生産現場で

は技能要員が、又、開発部門等では新車開発の為に技術系のスタッフ等の人材需要が高まっています。多くの企業が採用数を増やす中、新卒の人数が減少傾向であり、団塊の世代が定年を迎えること（2007年間）や、ニートの増加等により労働

力人口が減少し、自動車産業は全体的に人手不足感が強まっています。特に新卒の採用については、採用予定数の半分も採れない企業もあると聞きます。採用する側の企業も「買い手市場」の頃の「採用面接を受けたい人だけ受けたい」というものから、「ぜひ受けて欲しい」というように意識変化がみられます。又、採用説明会等では、学生に対し「企

業内容（業務内容）をより深く知ってもらう」「企業を好きになってもらう」といった意識から、各部門（分野）ごとにブースを設ける等、随所に工夫がみられます。「買い手市場」の頃は、学生が企業に対し積極的に自己アピールをしていましたが、現在では企業が学生に対して積極的に企業アピールをしていかなければ、

人材の確保は難しいと感じます。この様な就職環境の中で就職に対する考えが甘くなり、「それほど苦労しなくてもどこかに就職できるだろう」という思いから、自己研磨の意識を忘れがちで学生が増えることが懸念されます。昨今の景気回復基調の背景には、バブル崩壊後の長い不



●自動車総連産業政策室
／政策グループ部長
春田 雄一
はるた・ゆういち

況の中、自動車産業のみならず各企業においてリストラ等の大変な苦勞があったことを、就職活動をしている学生が認識してもらえればと思います。

2. 高卒直入者（技能職）の定着について ～ものづくり現場での取り組み～

次に、某自動車（四輪車）生産工場の事例を紹介し、高卒直入者（技能職）の採用・定着について考察していきます。90年代前半

のバブル当時は、この工場では高卒直入者を年間約200名新規採用していました。定着率は低く、入社後半年で約3分の1が退職、入社後1年で約半数が退職しました。当時、技能職に対する企業の考え方は「ラインでの即戦力」という位置づけであり、結果としてやる気のある者のみが残っていく様な状況でした。

バブル崩壊後、各企業が正規社員の採用数を減らす中、この工場でも2002年には、技能職の新規採用数は激減し6名となり、製造現場での若年層の空洞化を招く危険性を感じていました。この様な状況の下、若年層の定着を図る為、技能職に対する企業の考え方も「ラインでの即戦力」という位置づけから「将来、工場の中心人物」として認識を改め、人材育成の意識を持ちながら様々な取り組みを実施しました。従来、高卒直入者は4月に入社すると、5月連休明けよりライン作業を開始していましたが、研修日程を大幅に変更し、4月から9月までの6か月間は四輪車を作る工程（プレス↓溶接↓塗装↓組立）を順番に学ばせ、もの

づくりに興味を持ってもらう様に考えました。組立課においては、「匠ライン」とよばれる熟練工（匠）の指導の下で新入社員が四輪車1台を作り上げる手動ラインを設けました。手づくりで車をつくるという意識が芽生え、ものづくりへの興味を高めるには非常に効果がありました。

又、「技能道場」といわれる工具使用等の練習場を設け、熟練工より新入社員に指導を行い技能育成をしてからラインへ配属する様にしました。熟練工が直接指導をすることで、技能継承や若者と高齢者のコミュニケーションのいい機会となりました。ラインへ配属された後も、ライン作業の育成プログラムを作成し、ライン全体の作業を習得できる様に配慮しました。この結果、高卒直入者の定着率が安定し、ものづくりにおける技能継承、品質面においてもいい影響を及ぼしました。

この事例の様に私たちは若者に対してどの様な取り組みを行えばものづくりに興味をもってもらえるのか考える必要があると思います。労働力人口が減少する中、若者がものづくりに興味をもつことで、仕事に対してやりがいを感じ、このことが若者の仕事の定着につながると考えます。

3. 若者の雇用安定について

最後に若者の雇用安定に対してどのような取り組みをすればいいのか考えていきたいと思います。まず第一に若者自身の「勤労観」（働く意識）を育成する必要があると思います。特に製造現場において、新入社員（技能職）に入社した理由を確認すると、「親先生に言われたから」「ただ何となく就職した」といった様な声をよく聞きます。この様に就職する際の動機が曖昧であると、仕事が長続きしないのが実情です。前項では入社後の高卒直入者の定着について述べましたが、入社前においては、学校教育や家庭教育の中で、若者に働く意義や目的を認識させ、若者が自分なりの「勤労観」を形成・確立していくことが大切だと考えます。企業だけでは無く、先生や親の教育も、若者の雇用安定に影響を及ぼすと思

われます。

次に、学生が一定期間企業等の中で就業体験を行えるインターンシップ制度を各企業が積極的に導入すべきと考えます。（自動車産業で既に導入されている企業もありますが）現在の就職環境の中で、企業と人材のミスマッチング・離職率の増加が大きな社会問題となっています。各企業と学校が連携してインターンシップ制度を導入することで、学生が各企業の仕事内容の理解を深めるだけでなく、実社会への適応能力が身につく、より実践的な人材の育成につながると思います。

現在、自動車産業では、派遣社員等の非典型労働者を雇用し、即戦力やコストを優先させる傾向にあります。しかしながら、ものづくりは人づくりであり、若者を育てあげていくことが、企業にとってよいものづくりにつながると考えます。自動車総連としても、技能継承等、人材の育成を産業政策の課題の一つとして捉え、「若者の雇用安定」、ものづくり産業の活性化」に取り組んでいきたいと考えます。