

# 金属産業における若者雇用の状況

## 金属機械産業の状況

### 若者確保が厳しい中小企業

#### 1. 人手が足りない 短期から長期の課題に移行

JAMが実施している景況調査から、2003年までは、国内景気の状態は8割が「よくない」としていましたが、その直後から状況が変化しました。2004年に入ると、国内景気の状態判断から、「よくない」とする判断が減少し「ふつう」が5割弱にまでになりました。直近では、「よい」と「ふつう」合わせて、8割を超えています。

この状況と同調するように、技能工の不足感が急激に高まりました。03年には、「不足」から「過剰」を引いた割合が約40ポイントであったものが、04年に入ると約60ポイントに急増加しました。その後、現在に至るまで、60ポイント前後の水準を

維持しています。技能工の内、熟練工に至っては、不足感が強く70ポイント前後を維持する高水準となっております。常用労働者も30ポイント台

から50ポイント台へと急激に不足感が高まったまま推移しています。専門・技術職も約50ポイントから約60ポイントに増加、単純工も一桁台から15ポイント前後まで増加しました。

一様に各職種で製造にかかわる常用労働者の需要が一気に高まったことが、JAM景況調査からも見ることができま。業界の現状では、一般機械が急激に回復しました。特に工作機械や建設機械が中心となっています。また、比較的短期の繁忙と考えていた企業は、派遣や請負の人数を極端に増やしてきました。しかし、繁忙が長期化の傾向を見せ定年退職者が増加してくる時期が目前に

迫りはじめの中、核となる人材不足に直面しています。

企業の業績回復を背景にして、いまままで、人員削減を継続的に実施してきた反動として、人手不足に状況が変わってきました。

#### 2. 攻守逆転、中小企業は知名度で不利

新卒から人材育成をしたいが人が取れない

労働力不足の対策として、今まで採用を抑えていた、新卒採用を再開した企業が急激に増加しました。2003年の3月では、新卒採用を考えていた企業が38%程度だったのが、2006年3月では、65%までになりました。また、同時に中途採用もほぼ同じ水準まで増加しています。

この傾向は、全国的な状況となり、



● JAM政策/政治グループ次長  
本多 康浩  
ほんだ・やすひろ

特に、東海、名古屋地域で顕著となりました。中小企業は、景気の動向に対して、動きが遅れる傾向にあります。人手不足対策においても、不足感はあっても先行きの不安から実際の採用募集をためらう傾向がありました。その結果、いざ「採用を開始する」と判断をして、採用活動を始めても思うように希望する人材を確保できない状況が発生しています。1年から2年遅れたと漏らす採用担当の声もありました。

景気の最前線にいる大企業がいち早く採用を開始したため、中小企業に対する就職希望者が激減していま

す。特に、生産を支える工業高校からの応募は非常に少なく、高校からの紹介も受けられないのが現状となっております。

就職ナビなどの、ITを使った募集も一般的に行われていますが、興味本位の応募はある程度あっても、知名度の高い大企業に流れてしまい最終的に就職を希望して残る人は、ほとんどいないという場合もあります。急激に新卒の場合は、売り手市場となり企業側が苦戦を強いられる状況となりました。

中途採用に対しても、積極的に採用を実施しているものの、希望に適した人材となかなかめぐり合えないのが実態です。

### 3. 地道な採用継続で成果

〔新卒採用も意義や人情が必要〕

新卒採用がうまくいっている例もあります。新卒採用の場合は、工業高校や地元の専門学校、大学などのパイプを切らさず、採用人数はわずかでも継続して入社させている場合です。たとえ一人でも、就職が厳しいときに採用を実施してきたことで、学校から信頼され優先的に、優秀な人材を紹介してもらうことがで

きています。

地元に対して、密着しているのが中小企業の特徴ですが、地元からの採用を地道に実施していくことが人事戦略としては重要になります。

### 4. 雇用のミスマッチの解消の手段

〔派遣社員の正規採用地元志向の地方で活発〕

製造現場においても、派遣労働者の活用が急激に進んできています。JAMの組織内でも多くの企業で派遣労働者を製造現場に配置しています。

もともと、業績が低迷し正規社員の採用を抑制しながら正規社員の代替として、派遣労働者を活用してきたものが、製造現場の恒常的な人手不足になるにつれて常用化しはじめました。製造現場で一定期間働いて身に付けたスキルを派遣労働者として、契約を打ち切ることによって企業が手放すのは、大きな損失になります。派遣労働者も、また職場が変わりからはじめるのでは、キャリアとして身につけません。こうした、双方の思惑が一致した場合、企業として正規採用を勧めるということが、普通に行われつつあ

ります。企業は、派遣労働者としてすでに働き具合を観察し能力を知ることが出来ます。派遣労働者は、職場を体験することで仕事の内容について理解し納得することが出来ます。

ただし、すぐに正社員として採用できるわけではなく、派遣元の会社との調整も必要になります。東北、中国地方以西では、比較的柔軟に対応してくれるのに対して、関東から関西までの間では、話が付かない場合が多く見られます。

また、地元出身者は、定職意識が強いいため採用に前向きなのに対して、地方から出稼ぎに来ている場合などは、本人が固辞するケースが見られます。

派遣労働者の採用は、今後も中途採用の一つの手段として活用することができると思います。但し、派遣労働者全員を採用するのは、難しいのも現実です。派遣法との関係も考慮しながら適切に判断することが企業に求められています。

### 5. 少ない人材を育てられる企業になる

〔現業志向の工業高校生は定着が高い〕

少ない人材を鍛えて、企業の中核

的な存在にしておくことが大きな課題になります。苦労して採用した人材が、すぐにやめてしまつては何もできません。新卒者の3割が3年以内に退職するといわれています。しかし、工業高校生は、現業に対して教育を受けているため定着率は安定しています。中小企業は、もともと少ない採用しかできません。退職されたら教育などに掛けた投資は、大きな負担になります。

今まで、採用を抑制してきたため、年齢構成の歪みや退職者を控えて技術・技能の伝承も問題です。中小企業にとって人材の採用は、最重要テーマともなっています。

しかし、採用した人材が、必ずしも企業の求める方向に育ってくれるとは限りません。採用段階では、本当の適正について分からないのが実態です。ミスマッチをどのように埋めていくか、さらに、企業の中核的な人材として育てていくためにはどうするか、企業として難しい舵取りが求められます。

※JAMは定期調査として景気動向調査を実施しています。また、派遣・請負実態調査を06年に実施しました。