

「ものづくり現場の若者雇用に関する状況 調査く金属労協加盟単組のモデル調査く」 調査結果のポイント

政策局主任／松崎 寛

はじめに

わが国の基幹産業であるものづくり産業が、今後も国際競争を勝ち抜いていくためには、ものづくりを支える現場力の強化が不可欠です。そのためには、「ものづくりは人づくり」といわれるように、まずは、若手人材を確保し、これまで培ってきた高度な技術・技能を継承・育成し、ものづくりの「強み」に更に磨きをかけていかななくてはなりません。しかし、若者のものづくり離れ、超少子化のなかで、中小企業を中心とする多くのものづくり企業では、量的に

も質的にも若手人材を確保できて

おらず、技術・技能の継承・育成が深刻な課題となっています。

そうした状況のなか、金属労協では、若者がものづくり現場を就職先として積極的に選択し、次代のものづくり産業の担い手として必要な能力開発が十分に受けられるような環境づくりに向けた政策活動を強化していく方針を打ち出しました。

本稿においては、金属労協が若者雇用政策を立案していくための重要な素材作りのために行ったモデル調査のポイントと今後の政策課題について報告したいと思いま

す。

1. 調査結果のポイント

今回のモデル調査は、2007年11月～2008年2月にかけて、特に若手人材不足が顕著な中堅・中小事業所を中心とする115単組へ調査票を配布し、うち100単組（事業所）から回答を得ました（回収率87%）。調査結果のポイントは次のとおりです。

※注：なお、本調査ではサンプル数に限りがあり、調査結果については一定の幅をもって受け止める必要があります。

若手技能者不足が現場の中核

を担う中堅技能者の様々な負担増を招いている

製造現場における技能系正社員の充足状況では、「ほぼすべての職種で不足」していると回答した事業所が3割（34%）を超えています。これに「今後5年間で不足が予想される」と回答した事業所（14%）を加えると、団塊世代の多くが65歳を迎える2012年には、実に半数近く（48%）の事業所において、「ほぼすべての職種」で技能系正社員不足が予想される深刻な状況となっています（**図表1**）。なかでも「若手技能者」と「中堅技能者」の層に不足を感じる事業所がそれぞれ6割（58%）も存在する結果となりました（**図表2**）。

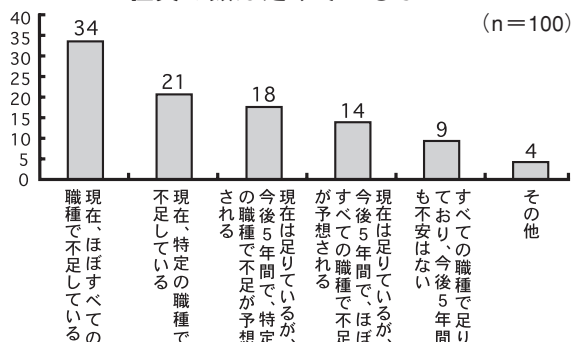
特に技能系若手正社員の不足は、「所定外労働時間の増加」（49・3%）や「非正社員の指導に関する負担増」（47・8%）など、現場の中核を担う中堅社員に様々な負担増を招いており、またそのことが、「人材育成・技能継承を困難にしている」ことや、「仕事に対するモチベーションの低下」などにも影響しているとの指摘もありました（**図表3**）。

依然として目立つ若者のものづくり離れと、現場における低い女性比率

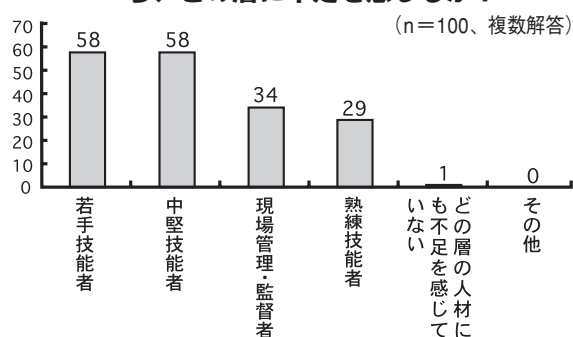
技能系正社員の採用については、85%以上の事業所が地元での採用に依存しており、地域人材は貴重な戦力となっています。その採用については、新卒採用で「困難である」、「やや問題がある」とする事業所は併せて7割(68・7%)にものぼり、中途採用では5割近く(50・5%)となりました(図表4)。

若手採用が「問題である、困難である」と回答した事業所のうち、その理由として、「採用したい地域において、そもそも若手人材が

《図表1》製造現場において必要な技能系正社員の数は足りているか？



《図表2》製造現場における技能系正社員のうち、どの層に不足を感じるか？



《図表3》若手正社員の不足により、中堅社員にどのような影響が出ているか？

- 所定外労働時間の増加 (33)
- 非正社員の指導に関する負担増 (32)
- 精神的・肉体的な負担の増加 (22)
- 人材育成・技能継承が困難 (13)
- モチベーションの低下 (11)
- 将来の管理・監督者不足への懸念 (9)
- 若手を育てる能力の低下 (4)

また、製造現場の技能系若手正社員に対し重視する資質のうち、上位を占めたものは、「一緒に働くための人柄(コミュニケーション、チームワーク力)」(67・3%)、「最後までやり遂げる忍耐力・ねばり強さ」(62・2%)、「ものづくりへの情熱・興味」(54・1%)、「社会人としての素養」(45・9%)という結果となりました。(図表9) 逆に、若手の離職原因の上位は、「職場での人間関係」(43%)、「仕事に対する認識の甘さ」

不足しているから」とする事業所が8割(82・6%)を占めました。が、「若者の第3次産業への就職指向」を挙げる事業所も半数以上(54・3%)を占め、改めて若者のものづくり離れが目立つ結果となりました(図表5)。

なお、製造現場における男女比率は、男性81・8%、女性18・2%と、女性の比率が依然として低い結果となっています。

有効活用されるべき政府の若者雇用対策がそもそも認知されていない

若手正社員不足を補うために、非正社員の正社員登用制度を導入している事業所は半数存在し、そ

の多くは大規模事業所でした。一方で、そうした制度の整備より、「他産業・他職種の非正社員経験者」(32・3%)や「ニートでも意欲があれば採用したい」(30・2%)をはじめとする中途採用に意欲的な回答も中小規模事業所を中心に相当数存在しました(図表6)。

しかし、中途採用において有効活用されるべき政府の代表的な若者雇用対策である「デュアルシステム」(「若年者トライアル雇用」の認知度はそれぞれ、35・4%、61・6%にとどまり(図表7)、活用状況もそれぞれ4件、3件と芳しくなく、行政による周知・浸

透が徹底されていない結果も浮き彫りとなりました。

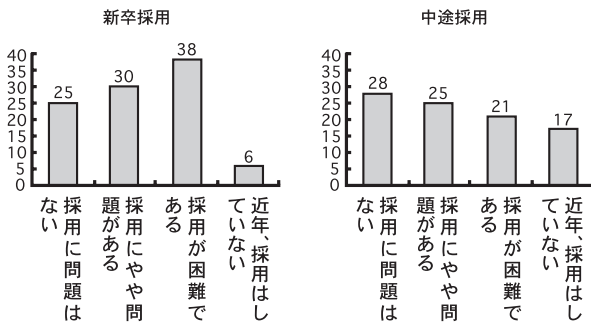
現場が求める若手人材は「工業高校新卒」、重視する資質は「人柄」や「忍耐力」

技能系若手正社員として採用したい人材を学歴別にみると、「工業高校新卒」との回答が圧倒的多数(96・8%)を占め、工業高校の学校数・卒業生数が激減している現状のなかで、「工業高校新卒者」の新規採用が更に厳しくなる懸念が予想される結果となりました(図表8)。

《図表4》製造現場における近年の技能系若手正社員の採用に問題はありますか？

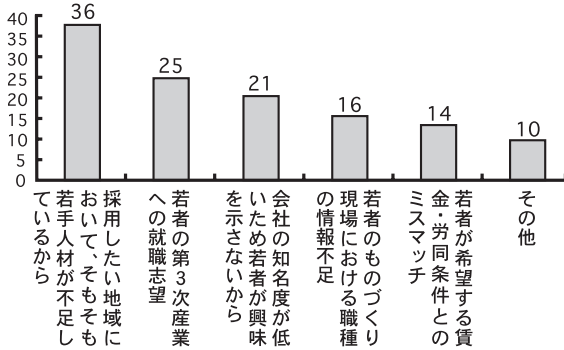
(新卒：n=99)

(中途：n=91)



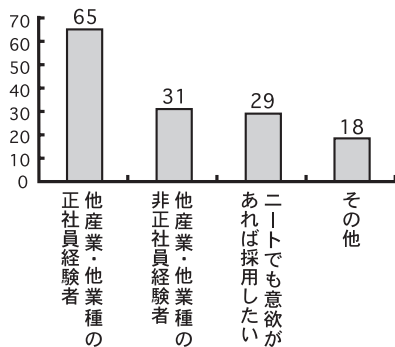
《図表5》若手採用に「問題がある、困難である」原因は何か？

(図表4で採用に「問題がある」、「困難である」を回答した事業所のみ、n=46、複数回答)



《図表6》ものづくり現場未経験者を中途採用する場合に求める人材

(n=96、複数回答)



(41・9%)、「想像と入社後の現実とのギャップ」(39・8%)、「忍耐力不足」(31・2%)となり、ものづくり製造現場においては、専門知識や経験よりむしろ、「コミュニケーションやチームワークに適應できる若者を必要としている結果となりました。

なお、「ものづくりの楽しさ・重要性を教える」、「製造現場での職業体験」、「社会人のモラル・仕事の意味に関する教育」など、ものづくり教育を中心に、社会人としての素養を育成する教育の充実を訴える声も多数存在しました。

2. 今後の政策課題

今回の調査結果を受けて、様々な政策課題が浮かび上がりました。今後、金属労協では次のような課題への対応を含め、ものづくりの観点に立った若者雇用政策について様々な角度から検討を行い、政府、教育機関、経営者、労働組合の各主体がそれぞれ取り組むべき具体的な政策を立案し、各方面に提言していく予定です。

子どもたちがものづくりに興味を抱き、将来、ものづくりに現場を就職先として積極的に選択していくような教育体制

の確立例

●次代を担う子どもたちがものづくりに興味を抱く大切な時期である小学校・中学校教育では、ものづくりに不可欠な基礎的な能力や、社会人としての素養（コミュニケーション力、チームワーク力、忍耐力、規律性など）を育むための実践的な「ものづくり体験」機会の拡充を図り、同時にものづくり産業で働くことの意義や職業適性について考える授業の実施。

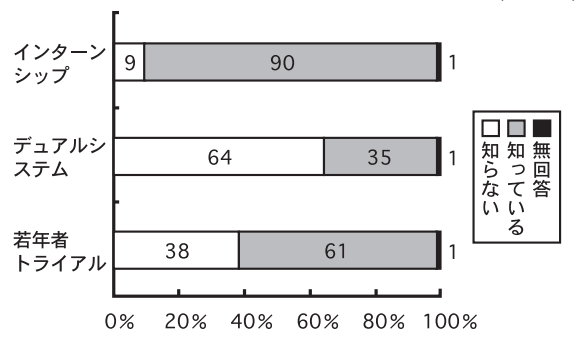
●高校・高等教育においては、地域における産学官の積極的な連携によって、その卒業生がものづくりに現場を就職先として積極的に選

択していただけるような戦略的な教育体制の構築。特に、ものづくり現場からニーズの高い工業高校については、その特色を生かし、科学技術の進歩、産業構造の複雑化などに対応した、子どもたちにとって魅力ある学校づくりを追求し、地域のものづくり産業にとって適切な学校数・生徒数の確保を図るための取り組み。

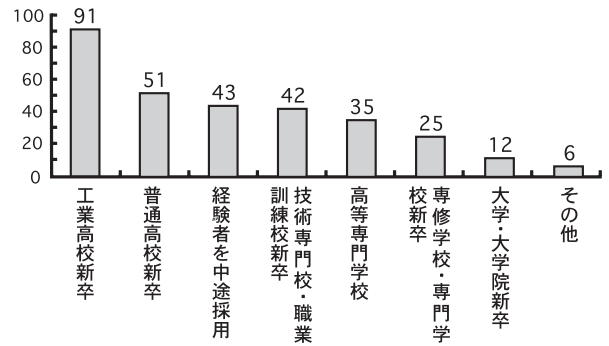
●学校、教育委員会、地域産業・企業がともに連携しながら、指導側である教員一人ひとりに対し、ものづくりに関する職業知識や技術・技能の指導力の向上が円滑に行えるような体制作り。

政策・制度解説コーナー⑳
「ものづくり現場の若者雇用に関する状況調査」金属労協加盟単組のモデル調査」調査結果のポイント

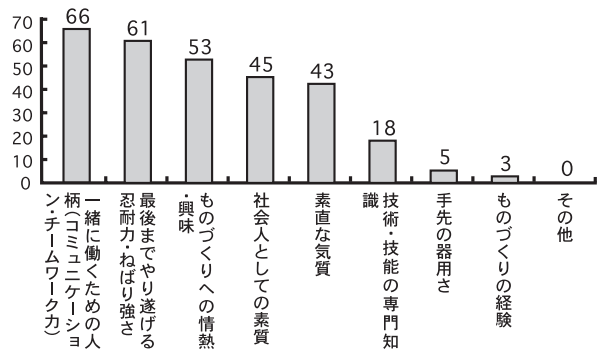
《図表7》インターンシップ、デュアルシステム、若年者トライアル雇用の認知度 (n=99)



《図表8》製造現場の技能系若手正社員として採用したい人 (n=94、複数回答)



《図表9》製造現場の技能系若手正社員に対し重視する資質 (n=98、複数回答3つまで)



●各地域において民間組織や非営利団体が行っている「ものづくり教室」の拡充にむけた情報ネットワーク・支援体制の整備。
ものづくり現場の若者が誇りを持って安定的・継続的に働き、必要な能力開発が十分に受けられるための環境整備(例)

●次代のものづくり現場を担う若手人材確保と定着にむけた、金属産業にふさわしい賃金・労働条件の確保、職場環境・福利厚生改善・充実、ワーク・ライフ・バランスの体制整備。
 ●若手正社員や中堅正社員の精神

練技術・技能者が子どもたちや若者の憧れとなるような、そして若手技能者が自らのモチベーションをも高めていくことができるような、技術・技能の能力開発・評価システムの確立と高度熟練技術・技能者の社会的地位の向上。
正社員としてもものづくり現場で働ける雇用機会の創出(例)

●ものづくり現場における技能系正社員不足の解消にむけ、現場における女性やひとり親の積極的な活用と、そうした人材が一層活躍できるような職場環境整備と社会体制づくり。
職場環境整備(例)

*調査報告書の詳細については、金属労協ホームページ <http://www.jimf-jc.or.jp/public/report/report128.pdf>も併せて参照ください。