



金属労協政策レポート

No.28 2008.9.1

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協／IMF-JC）
 〒103-0027 東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4階
 TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
 編集兼発行人 若松 英幸

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－

報告書

2008年8月

目次

はじめに	2
1. 調査の目的	3
2. 調査方法	3
3. 回答組合（事業所）概要	4
4. 調査結果の概要と今後の政策課題	5
5. 調査結果とポイント	8
【I. 基本調査】	8
【II. 技能系正社員の充足状況】	9～12
【III. 技能系正社員の採用状況】	13～17
【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】	18～27
【V. 職場オルグ活動を通じて】	28～29
【VI. 金属労協への要望】	30
調査票	31

はじめに

グローバル競争がますます激化していくなかで、日本のものづくり産業が国際競争力を維持していくためには、世界に誇れる高度なものづくり基盤技術・技能を継承・育成していかななくてはなりません。

しかし、これまで「ものづくり日本」の根幹である「現場」を支えてきた団塊世代の方々が、2007年から60歳を迎え、そして、2012年には65歳を迎えて大量に退職されていきます。この「2007年問題」に加えて、若者のものづくり離れや超少子化が依然として進行している状況のなかで、多くのものづくり現場では、量的にも質的にも若手人材を確保できおらず、次世代への技術・技能の継承・育成が深刻な課題となっています。

そうした状況を受けて、金属労協の「2008年活動方針」では、ものづくりの観点に立った若者雇用政策について、さまざまな角度から検討を行っていくことを掲げました。そして、若者がものづくり現場を就職先として積極的に選択し、次代のものづくりの担い手として必要な能力開発が受けられる環境づくりを目指すことにしています。具体的には、①技能労働者の社会的地位の向上、②学校教育におけるものづくり教育の充実、職業観の育成、③就職支援に向けた施策の整備、④総合的な技能評価制度の確立と職業能力向上にむけた行政支援、⑤良質な雇用確保のための労働法整備、などを骨格としています。

本調査は、金属労協の仲間が働く現場における若者雇用（求人・採用・確保・定着）について総合的な実態を把握するとともに、今後の政策課題を洗い出し、活動方針に掲げる次代のものづくりを担う若者の適正な確保にむけた具体的な政策立案・活動の素材として活用するために実施しました。調査対象となるモデル事業所の選定については、若手人材の確保が困難であるとの声が多く聞かれる中小規模事業所を中心に、できるだけ幅広い業種や地方性なども加味し、それぞれの特徴的な傾向も把握できるよう努めました。

本調査にご協力いただいた労働組合および会社、産業別労組の関係者に対し深く御礼を申し上げますとともに、本調査報告書が労働組合、企業経営者、教育機関、関係府省の皆様など、ものづくり現場の若者雇用に関心のある方々のご参考になれば幸いです。

全日本金属産業労働組合協議会
副議長・政策委員会委員長 前田 雅昭

1. 調査の目的

本調査は、金属労協加盟の労働組合を対象に、それぞれの事業所に関するモデル調査の実施を通じて、金属産業のものづくり現場における若者雇用（求人・採用・確保・定着）に関する総合的かつ傾向的な実態を把握することを目的としています。また、本調査結果については、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、次代のものづくりを担う若者の適正な確保にむけた具体的な政策・活動を提言していくための素材としていきます。

2. 調査方法

(1) モデル調査対象事業所数

金属労協加盟の単組のうち、以下の事業所数を抽出し、モデル調査の対象とした。

産 別	事業所規模（組合員ベース）		
	300 人以下	301～1000 人以下	1001 人以上
自動車総連	10	10	3
電機連合	10	10	3
JAM	10	10	3
基幹労連	10	10	3
全電線	5	5	3

○モデル事業所抽出の産業分類の目安：

自動車総連：自動車・同附属品製造業

電機連合：電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業

JAM：金属製品製造業、一般機械器具製造業、精密機械器具製造業、鉄道車両・同部分品製造業

基幹労連：鉄鋼業、非鉄金属製造業、船舶製造・修理業、航空機・同附属品製造業

全電線：電線・ケーブル製造業

(2) 調査方法

○産別経由で郵送、ファックス、あるいは e-mail にて調査票を配布・回収。

(3) 調査期間：

配布開始：2007年11月末

回収期間：2008年1月下旬～2月末

3. 回答組合（事業所）概要

(1) 回収率：87.0%（配布数115／回収数100）

(2) 回答組合（事業所）数内訳

①産業分類別（事業所数）

自動車・同附属品製造業（23）、電気機械器具製造業（17）、情報通信機械器具製造業（1）、電子部品・デバイス製造業（5）、金属製品製造業（6）、一般機械器具製造業（10）、精密機械器具製造業（2）、鉄道車両・同部品製造業（4）、鉄鋼業（6）、非鉄金属製造業（5）、船舶製造・修理業（7）、航空機・同附属品製造業（3）、電線・ケーブル製造業（11）

②事業所規模（組合員ベース）・所在地域別

所在地域 (JCブロックベース)	事業所規模（組合員ベース）		
	300人以下	301～1000人	1001人以上
北海道	2	0	0
東北	5	5	0
関東	10	11	9
北信越	2	3	1
東海	7	9	4
関西	7	7	1
中国	4	6	0
四国	1	1	0
九州	1	4	0
計	39	46	15

(注) JCブロック：北海道（北海道）、東北（青森、岩手、秋田、山形、宮城、福島）、関東（群馬、栃木、茨城、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨）、東海（静岡、愛知、岐阜、三重）、北信越（長野、新潟、富山、石川、福井）、関西（滋賀、京都、奈良、和歌山、大阪、兵庫）、中国（鳥取、島根、岡山、広島、山口）、四国（香川、徳島、高知、愛媛）、九州（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島）

4. 調査結果の概要と今後の政策課題

1) 調査結果の概要

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あり、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・育成していかななくてはなりません。

しかし、今回調査した金属産業の現場においては、熟練技術・技能者の高齢化が進んでいるなかで、次代のものづくりを担う技能系若手正社員が不足しており、技術・技能の継承・育成が困難になっている傾向が見られます。

(*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。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。

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。

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%)にもものぼり、中途採用では5割近く(50.5%)となりました。

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。

また、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りました。

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。

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、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・卒業者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。

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。逆に、若手の離職原因の上位は、「職場での人間関係」(43.0%)、「仕事に対する認識の甘さ」(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応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、金属労協では今後の政策課題として次のような観点から、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、次代のものづくりを担う若手人材の適正な確保にむけた具体的な政策・活動を検討していきます。

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現場を就職先として積極的に選択してい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。

→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) →ものづくり現場を支える高度熟練技術・技能者が子どもたちや若者の憧れの存在となるような、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。

→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的負担や悩みを事前に解消・緩和していくための職場における人間関係・コミュニケーションの再構築。

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

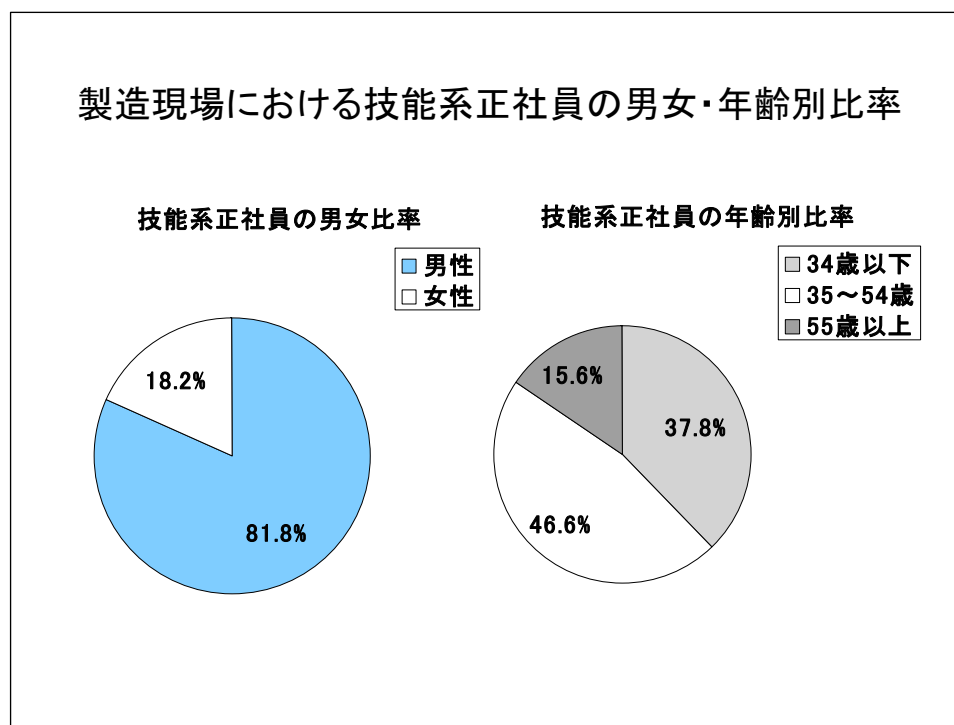
(例) →中小のものづくり現場など、若手正社員不足に直面する企業と若者との雇用のミスマッチ解消に効果的に寄与する若者雇用対策の推進。特に、「若年者トライアル雇用」や「ジョブ・カード」制度を拡充し、経済的・時間的余裕がなく、ハローワークに行くことが困難な若者がものづくり現場で働けるような支援策の拡充。

女性やひとり親の積極的な活用を図り、一層活躍できるような職場環境整備

(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。

5. 調査結果とポイント

【I. 基本調査】



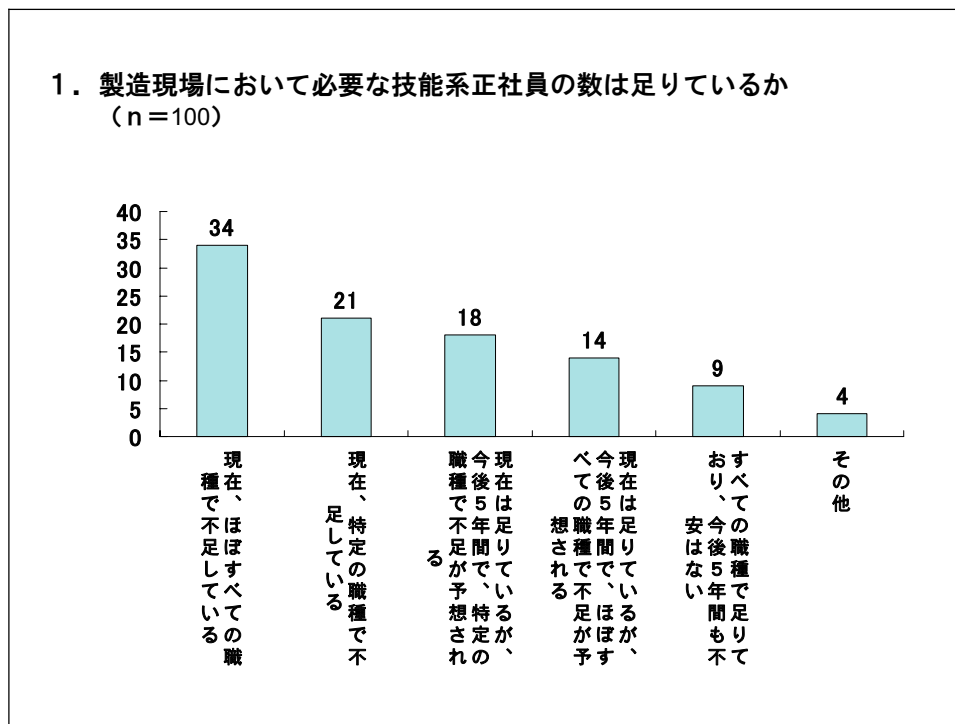
<現場における女性比率は依然として低い>

回答事業所の製造現場における技能系正社員の男女比率は、男性 81.8%、女性 18.2%であった。年齢別比率では、34歳以下が 37.8%、35～54歳が 46.6%、55歳以上が 15.6%となった。

男女比率を業種別にみると、最も女性の活用が進んでいる業種は「電気機械器具製造業」(24.3%)、「精密機械器具製造業」(15.3%)、「電線・ケーブル製造業」(11.8%)となっており、その他の業種についてはいずれも 10%以下となっている。

「労働力調査年報」(平成 19 年)では、製造業における生産工程・労務作業者の男性就業者数は 536 万人、女性就業者数は 254 万人で、男女比率は男性 67.8%、女性 32.2%となっている。本調査において、技能系の女性正社員比率が 3 割を超えた事業所数は、6 カ所(電気機械器具製造業 4、自動車・同附属品製造業 1、電線・ケーブル製造業 1)存在した。

【Ⅱ. 技能系正社員の充足状況】



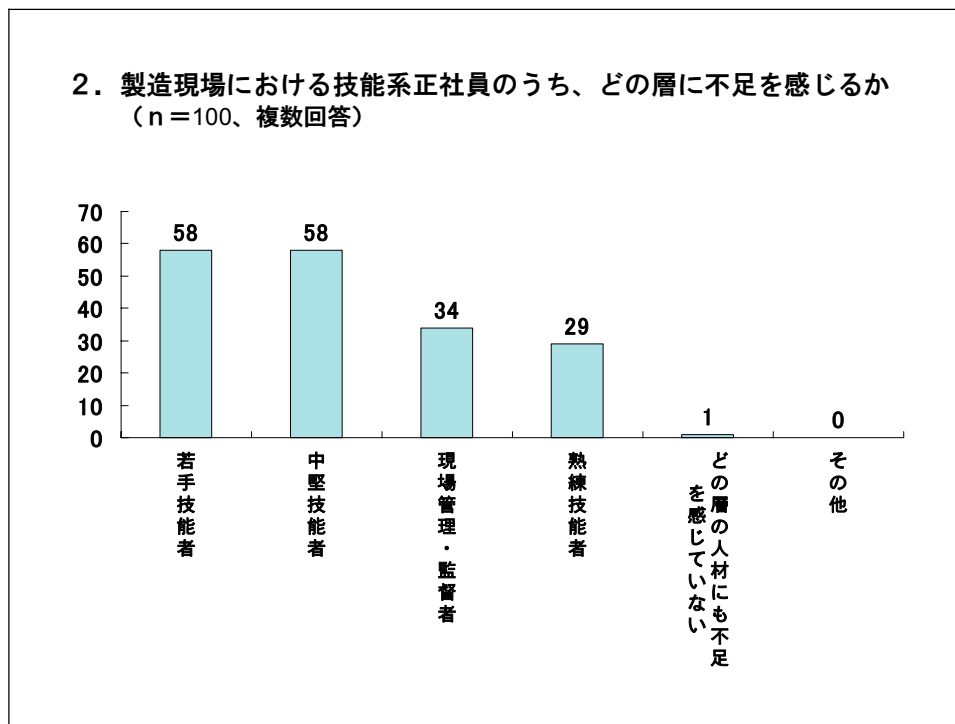
＜2012年には、半数の事業所において「ほぼすべての職種」で技能系正社員が不足＞

製造現場における技能系正社員の充足状況を見ると、「現在、ほぼすべての職種で不足」とする回答が3割を超えた（34%）。これに「今後5年間でほぼすべての職種で不足」（14%）を加えると、団塊世代が65歳を迎えて大量に退職していく2012年には、半数近く（48%）の事業所において技能系正社員不足が予想される深刻な状況となっている。また、「特定の職種で不足している」とする事業所についても、「現在」（21%）と「5年後」（18%）をあわせると約4割存在した。

「現在ほぼすべての職種で不足」とする回答を業種別にみると、船舶製造・修理業（6/7事業所、85.7%）、鉄道車両・同部品製造業（2/4事業所、50%）、自動車・同附属品製造業（10/23事業所、43.5%）などが全体平均の34%を上回った。職種別では、金属熱処理作業員、伸線作業員、金属工作機械作業員、金属溶接・溶断作業員、一般機械器具組立作業員、電気機械器具組立作業員、被覆電線製造作業員、自動車（部品）組立作業員、光学機械器具組立・修理作業員などで「不足している」との回答が目立った。

厚生労働省「能力開発基本調査（2007）」では、製造業の事業所のうち、実に半数（46.2%）が、「団塊世代の退職などにより発生する技能継承の問題がある」という結果もでており、本調査においても、これまで蓄積されてきた高度な技能の継承や、現場力の維持・向上がものづくり現場において中長期的な課題となっていることが伺える。

【Ⅱ. 技能系正社員の充足状況】

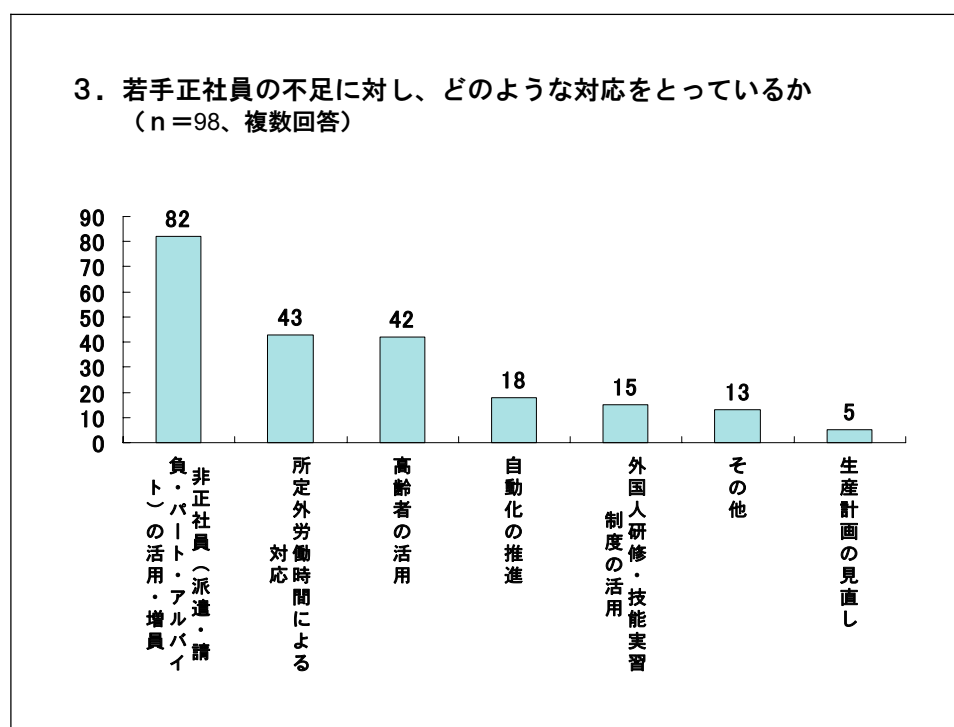


＜6割近くの事業所が「若手技能者」や「中堅技能者」に不足を感じている＞

回答事業所の製造現場における技能系正社員のうち、「若手技能者」、「中堅技能者」の層に不足を感じている事業所がそれぞれ6割近く（58.0%）にのぼる結果となった。また、「若手技能者」不足が最も深刻な業種は、電気機械器具製造業（17件中16件）、電線・ケーブル製造業（11件中10件）であった。また、「現場管理・監督者」層に不足を感じる事業所も3割以上（34%）存在した。

なお、(独)労働政策研究・研修機構『ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—』（JILPT調査シリーズNo. 44、2008年3月）では、「技能系正社員の育成や技能継承がうまくいかない理由」について、「製造現場に配属される若手従業員が少ないから」が44.0%、「中堅層の従業員が不足しているから」が58.5%となっており、本調査と類似した結果となっている。このことから、回答事業所の現場においても、「若手技能者」や「中堅技能者」の不足が、技能継承の不安要因となっていると分析できる。

【Ⅱ. 技能系正社員の充足状況】



＜若手正社員不足への対応として、非正社員の活用・増員が圧倒的多数を占める＞

回答事業所の製造現場における若手正社員不足への対応については、「非正社員（派遣・請負・パート・アルバイト）の活用・増員」（83.7%）が圧倒的に多く、次いで「所定外労働時間による対応」（43.9%）、「高齢者の活用」（42.9%）という結果となった。

技能系若手正社員の不足が、ものづくり現場における「非正社員の活用」の拡大や「所定外労働時間の増加」に繋がっているとすれば、技能継承への悪影響も懸念されるほか、「精神的・肉体的な負担の増加」など、中堅社員の様々な負担増（次項）にも繋がっていると考えられる。

なお、若手正社員不足への対応としての「非正社員（派遣・請負・パート・アルバイト）の活用・増員」は、1001人以上の事業所全てにおいて見受けられる。また、外国人研修・技能実習制度の活用」を回答した15事業所の多くが、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業における1000人以下の事業所であった。

【Ⅱ. 技能系正社員の充足状況】

(回答事業所数)

4. 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
(自由回答 n=67)

- 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)

＜若手正社員不足が中堅社員の様々な負担増を招いている＞

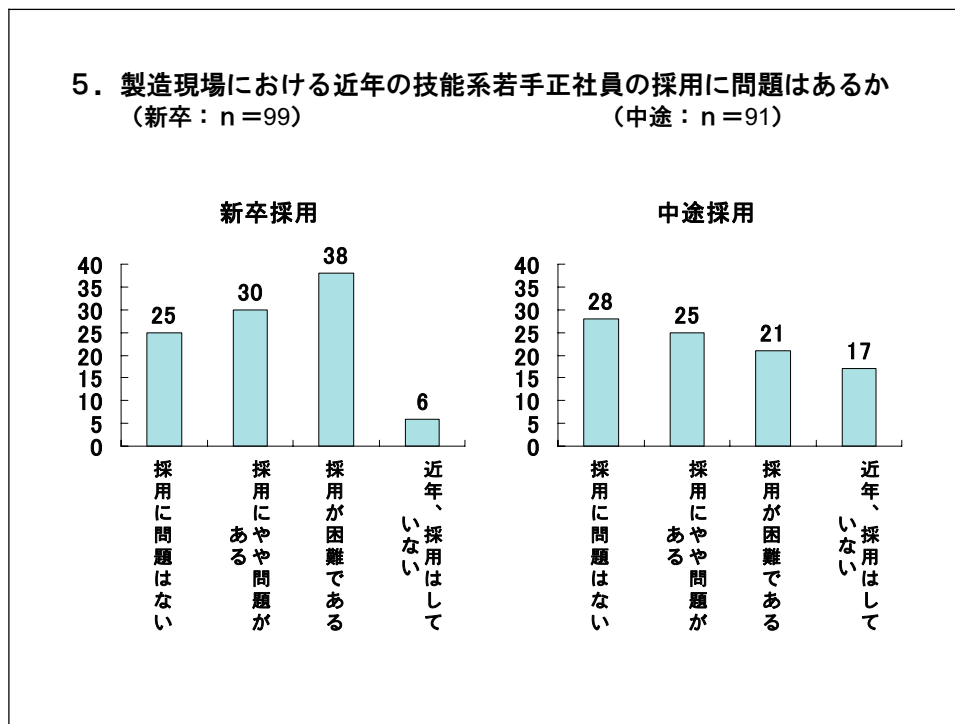
回答事業所の製造現場において、若手正社員不足が、中堅社員の「所定外労働時間の増加」、「非正社員の指導に関する負担増」に繋がっているとの指摘がそれぞれ 49.3%、47.8%と半数近くに上った。続いて、「精神的・肉体的な負担の増加」に繋がっているとの回答が3割を超え(32.8%)、仕事に対する「モチベーションの低下」も16.4%存在した。

また将来的な課題として、「人材育成・技能継承が困難」(19.4%)、「将来の管理・監督者不足への懸念」(13.4%)などの指摘もあった。

「ものづくり白書」(2007年版)によると、ものづくり現場の中堅社員は、他の年代と比べ、「今の会社でものづくりの仕事が続ける」、「知識、技能の内容を深めて、熟練を高める」、「技能、技術の理論的前提に立ち戻って理解する」など、ものづくりに対する情熱を持ち、職業能力の向上に意欲的である。一方で、高度熟練技能者育成への取り組みを行う際に「中堅層の技能者の力量・レベルが不足している」とする企業が4割あり、会社側は中堅層の力量について懸念を持っていると報告されている。

製造現場における中堅社員は、ものづくりに対する高い情熱を持っているものの、様々な負担増のなかで、自らの力量(技術・技能)を高めるための時間的、精神的な余裕がなくなってきていることは本調査からも伺える。

【Ⅲ. 技能系正社員の採用状況】



＜4割の事業所で技能系若手正社員(新卒)の採用が「困難」と回答＞

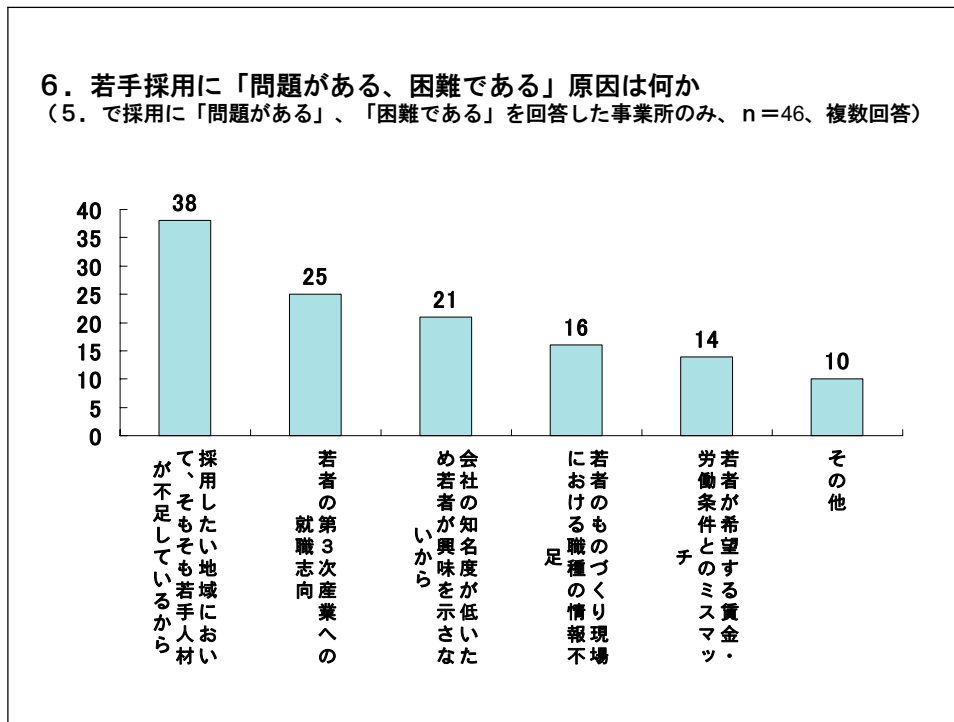
製造現場における近年の技能系若手正社員の採用については、4割近く(38.4%)が「困難」と回答した。これに「やや問題がある」(30.3%)を併せると、新卒採用でなんらかの問題がある事業所は併せて7割(68.7%)に上る。

中途採用については、新卒ほど深刻ではないものの、2割(23.1%)の事業所が「困難」としている。「やや問題がある」(27.5%)をあわせると、中途採用では5割(50.5%)の事業所で採用に問題がある結果となった。

また、「採用に問題はない」とする事業所は、新卒採用で25%、中途採用で28%となった。

なお、(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—」(JILPT調査シリーズNo.44、2008年3月)では、「過去3年間にわたって新卒の技能系正社員を計画どおりに採用できたか」について、「採用計画どおりに採用できた」が33.2%、「採用計画どおりに採用できなかった」が33.3%との結果となっている。

【Ⅲ. 技能系正社員の採用状況】

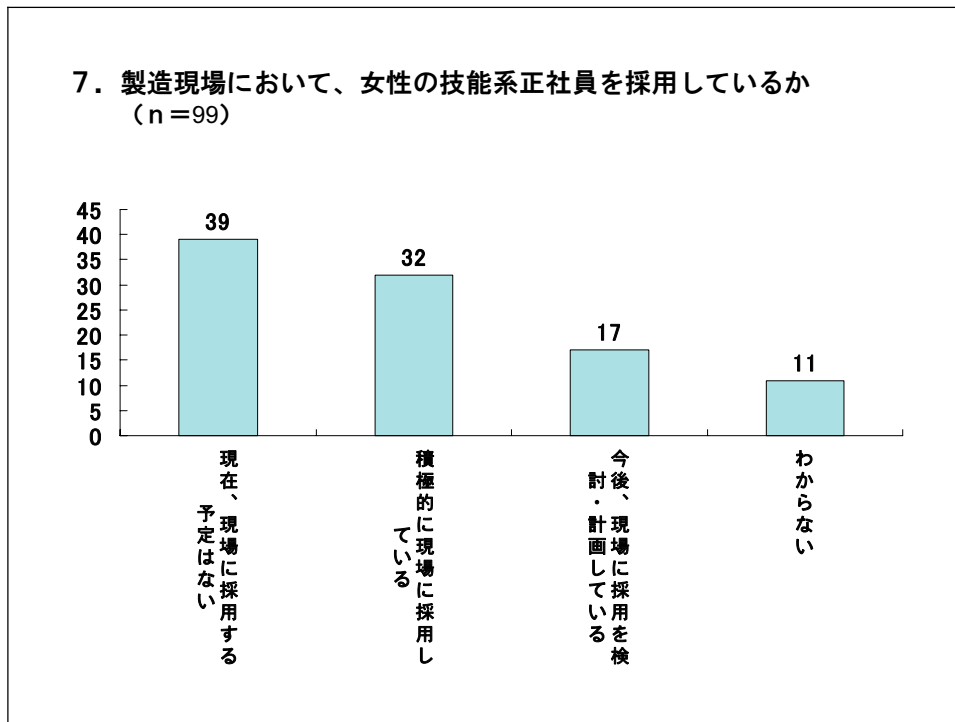


＜地元での若手人材不足に加え、若者のものづくり離れは依然として深刻＞

製造現場における近年の技能系若手正社員の採用について、「採用が困難である」、「採用にやや問題がある」と回答した事業所のうち、その原因について質問したところ、「採用したい地域において、そもそも若手人材が不足しているから」との回答が8割（82.6%）を占めたが、次いで「若者の第3次産業への就職志向」（54.3%）が半数以上となり、改めて若者のものづくり離れが深刻である結果となった。

なお、「ものづくり白書」（2008年版）では、若年者は、知っている職業の範囲が狭く、身近な職業を希望する傾向があると分析している。同白書では、2008年3月の29歳以下の若年者の職業別求人求職状況を見ると、事務的職業については、有効求職者数が18万6千人であるのに対して、有効求人数は6万6千人であり、有効求人倍率が0.35倍となっている。一方で、生産工程・労務の職業を希望する有効求職者数13万5千人に対して、有効求人は16万人であり、有効求人倍率が1.19倍と事務的職業とは逆のミスマッチ状況になっていると報告されている。若者が製造現場よりも、事務的職業を好む傾向にあることが伺える。

【Ⅲ. 技能系正社員の採用状況】



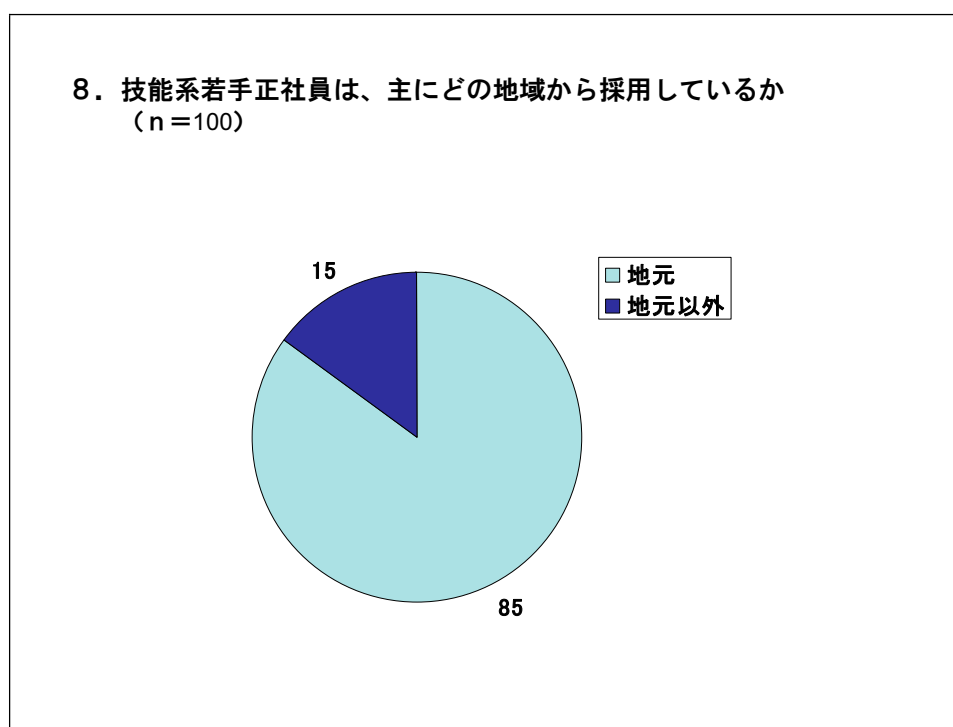
＜女性の活用に意欲的な現場は半数＞

製造現場における女性の技能系正社員の活用状況を見ると、「積極的に採用している」は32.3%、「今後、採用を検討・計画している」は17.1%となり、女性の活用に意欲的な現場はほぼ半数となった。

規模別の女性の活用状況を見ると、積極的に活用している現場は、大規模事業所ほど多く、逆に小規模事業所ほど少ない結果となった。また、女性を積極的に活用している業種は、自動車・同附属品製造業、電気機械器具製造業、航空機・同附属品製造業で多数を占めた。

今後、超少子高齢化の影響により、ものづくり現場の人材確保が厳しくなることが予想される中で、女性正社員比率の低い現場においては、女性人材の積極的な活用を図り、女性が一層活躍できるような環境整備が求められる。

【Ⅲ. 技能系正社員の採用状況】

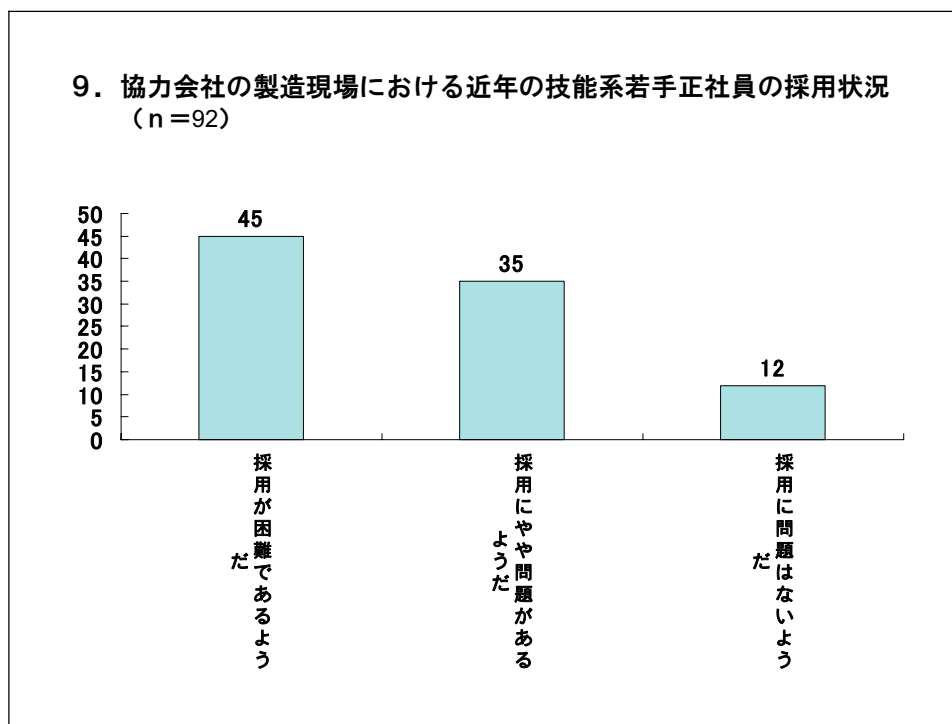


＜地元での採用が85%であり、ものづくり現場において地域人材は貴重な戦力＞

技能系若手正社員の採用地域については、「地元」が85%、「地元以外」が15%となり、改めてものづくり現場が地域と密着していることが確認できる。また、「地元」と回答した事業所のうち、「県外を含めた採用」にシフトしているとのコメントも多く見受けられた。

なお、前述の若手採用に「問題がある・困難である」理由のうち、「採用したい地域において、そもそも若手人材が不足しているから」の回答が多かった関東、東海、関西の3地域において、「地元以外」の採用を実施している事業所が15件中13件を占めた。

【Ⅲ. 技能系正社員の採用状況】

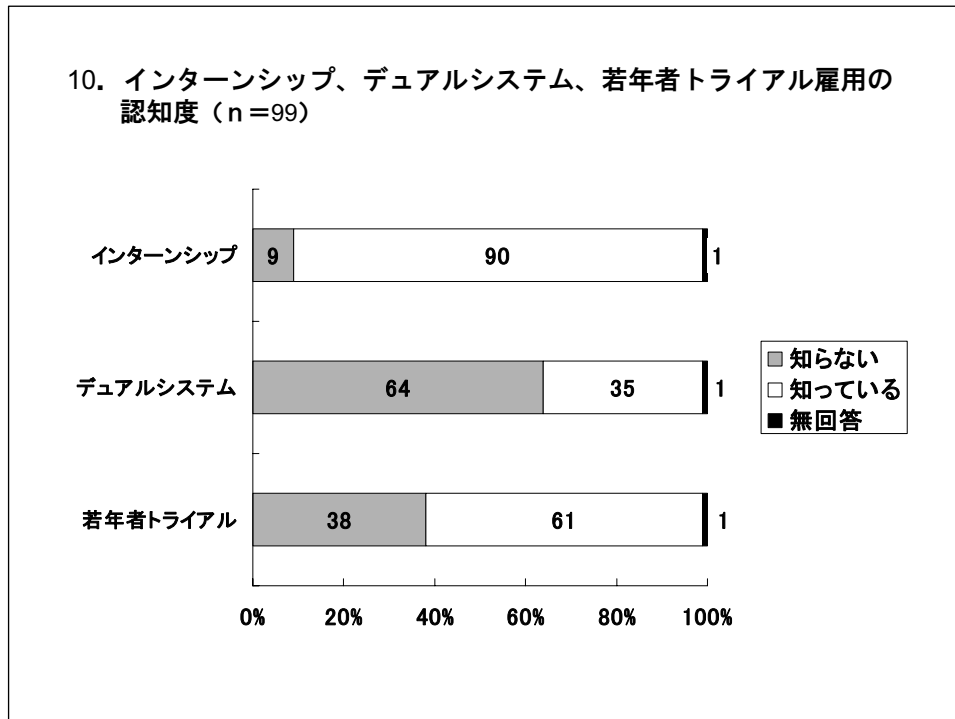


＜協力会社の技能系若手正社員の採用は更に厳しい状況＞

協力会社の製造現場における近年の技能系若手正社員の採用状況については、5割近く（48.9%）の事業所が「困難」と回答した。また、「採用が困難であるようだ」と回答した業種のうち最も多かったのは自動車・同附属品製造業（23件中15件、65.2%）であった。

【設問5】のように、新卒採用で約4割（38.4%）、中途採用で約2割（23.1%）の事業所において「採用が困難」であると回答しているが、協力会社においては更に厳しい状況となっていることが伺える。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】



＜政府の代表的な若年者雇用対策は浸透していない＞

若手正社員の確保・定着に向けた取り組みとして、政府の代表的な若年者雇用対策である「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」の認知度について質問したところ、「インターンシップ」については9割以上の事業所で認知していることが確認できた。一方で、「デュアルシステム」、「若年者トライアル雇用」を知っていると回答した事業所はそれぞれ、35.4%、61.6%にとどまり、行政による周知・浸透が徹底されていない結果となった。

なお、「若年者トライアル雇用」は小規模事業所ほど認知度が低い結果となった。

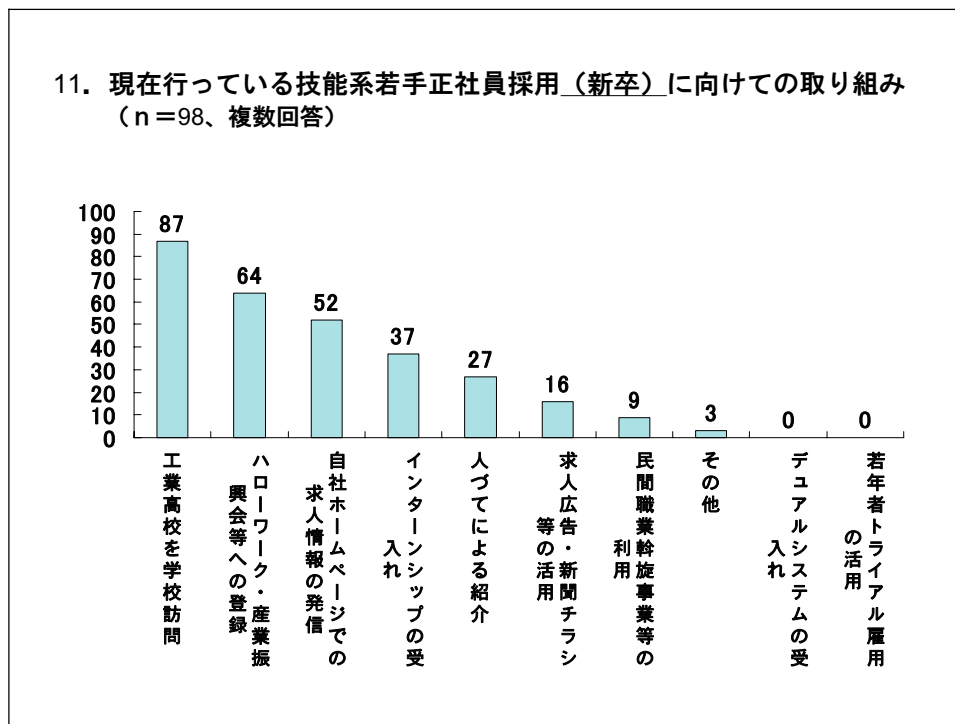
【用語説明】

「インターンシップ」 学生が一定期間企業等の中で研修生として働き、自分の将来に関連のある就業体験を行える制度。

「デュアルシステム」 働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより 若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システム。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施。

「若年者トライアル雇用」 ハローワークの紹介により、企業に短期間（原則3か月）雇用され、その間に仕事をする上で必要な指導や、訓練・研修を受け、その後の本採用への移行を図る。対象労働者を雇い入れた事業主に對し、奨励金が支給される。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】

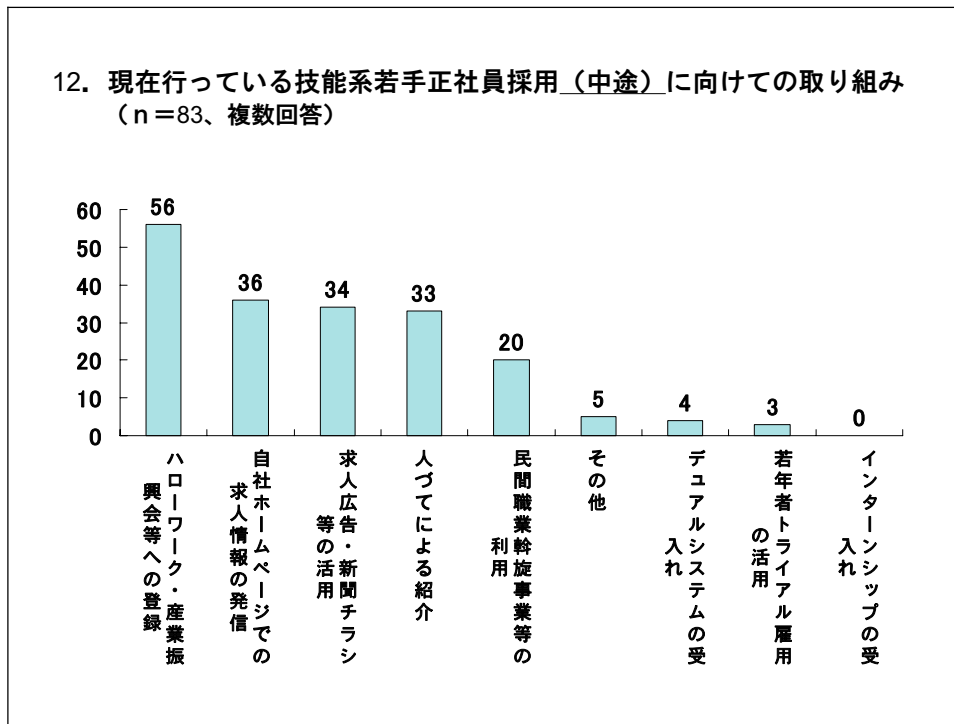


＜ものづくり現場においては工業高校との密接な関係が採用のカギ＞

現在行っている新卒の技能系若手正社員採用に向けての取り組みについては、圧倒的多数（88.8%）が「工業高校を学校訪問」と回答しており、ものづくり現場においては工業高校との密接な関係が採用のカギとなっていることが伺える。

一方で、「インターンシップ」については9割の事業者が認知しているものの、実際の受け入れ実績は低く（37.7%）、また、インターンシップを受け入れた事業所の64.7%（37件中22件）で「正規採用につながっていない」状況も今回の調査結果において見受けられた。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】



＜中途採用はハローワーク頼みだが、政府の雇用対策は活用されていない＞

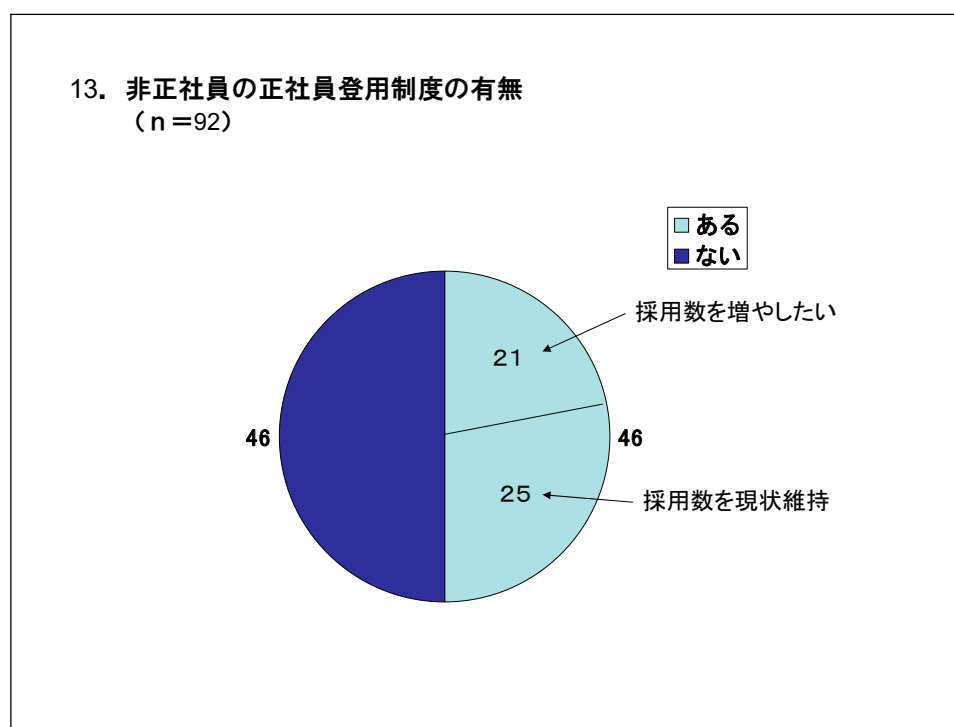
回答事業所が現在行っている中途の技能系若手正社員採用に向けての取り組みについては、「ハローワーク・産業振興会等への登録」が多数（67.4%）を占め、次いで「自社ホームページでの求人情報の発信」（43.4%）、「求人広告・新聞チラシ等の活用」（40.1%）、「人づてによる紹介」（40.0%）となった。

一方で、中途採用において政府の代表的な若者雇用対策（*）である「デュアルシステムの受入れ」、「若年者トライアル雇用の活用」については、それぞれ4件（4.8%）、3件（3.6%）となり、事業所の認知度が低いことに加え、実際に活用されていない状況となっている。

なお、「デュアルシステム」を受入れた4事業所のうち、実際に正規採用につながったものは半分の2件であったが、「若年者トライアル雇用」を受入れた3件については、すべてで正規採用につながっていた。

（*）「若年者トライアル雇用」制度や「日本版デュアルシステム」は、政府の「フリーター25万人常用雇用化プラン」（2006年度より）の柱の施策と位置付けられている。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】



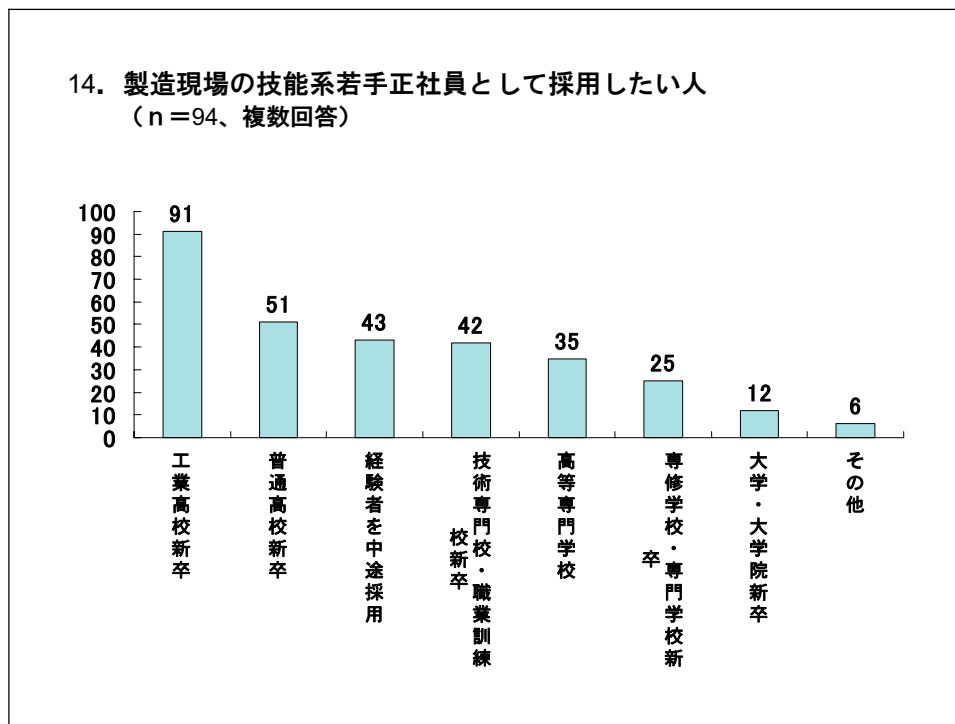
＜半数の事業所で非正社員の正社員登用制度が存在＞

回答事業所における非正社員の正社員登用制度の有無については、「ある」とする事業所と、「ない」とする事業所が半々となった。また、非正社員の正社員登用制度がある事業所のうち、「採用数を増やしていきたい」が45.7%（46件中21件）、「採用数を現状維持」が54.3%（46件中25件）となり、逆に「非正社員の正社員化の採用数を減らす方向」である事業所は存在しなかった。

また、1001人以上の大規模事業所においては、15事業所中10事業所（66.7%）が、非正社員の正社員登用制度を整備していた。

なお、（独）労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—」（JILPT調査シリーズ No. 44、2008年3月）では、「正社員登用制度がある」企業の割合は、22.7%、「正社員登用制度はないが、慣行として正社員に登用されたことがある」は44.2%となっている。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】



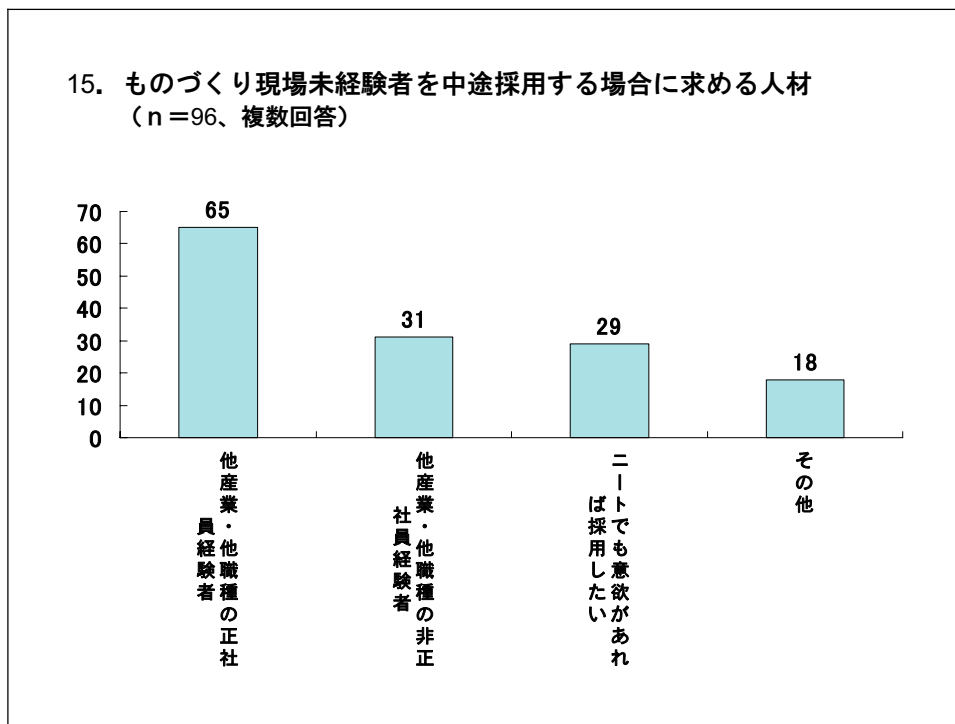
<現場が求める若手人材は「工業高校新卒」>

回答事業所における製造現場において、技能系若手正社員として採用したい人を学歴別にみると、「工業高校新卒」が96.8%と圧倒的多数を占めた。また、「普通高校新卒」(54.3%)、「経験者を中途採用」(45.7%)、「技術専門校・職業訓練校新卒」(44.7%)と回答した事業も多数存在した。

工業高校新卒者を現場の正社員として採用した場合、他の新卒者と比較して、「一人前」とみなされる養成期間が短く、地元で採用できる貴重な人材であるが、現状では工業高校の学校数・卒業者数が減少(*)している現状にあるなかで、「工業高校新卒」の新規採用が今後更に厳しくなっていく状況になると考えられる。

(*) 工業高校の学校数ならびに生徒数の推移を見ると、ピーク時の1965年度の925校、62.4万人から、2006年度には757校、29.0万人にまで減少している。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】

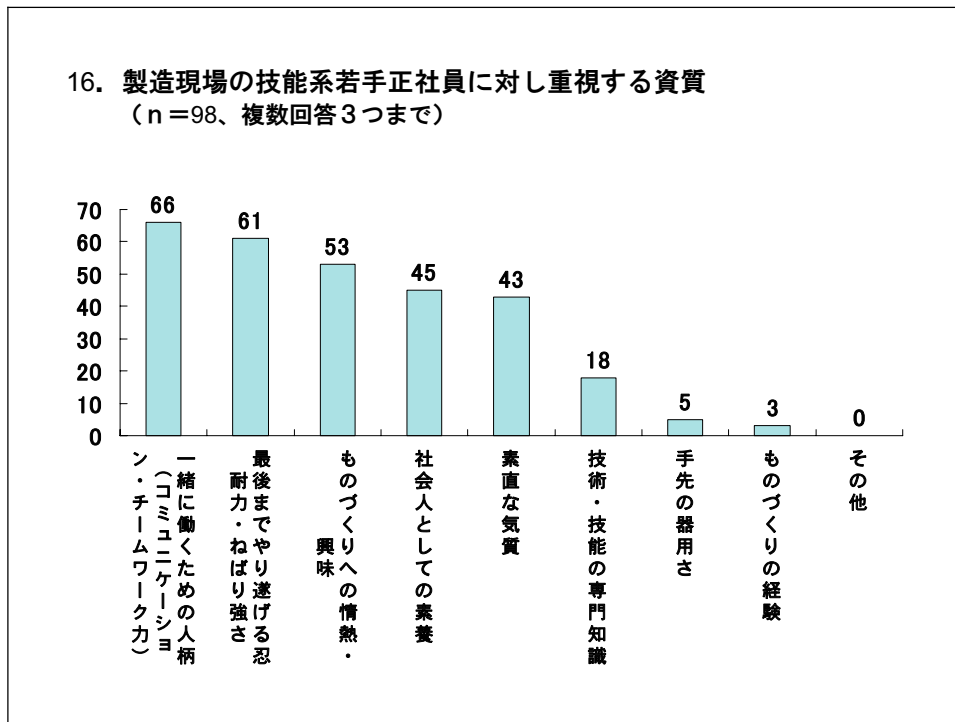


＜「非正社員経験者」や「ニート」の採用に意欲的な事業所が相当数存在する＞

回答事業所において、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は、「他産業・他職種の正社員経験者」が多数（67.7%）を占めた。一方で、「他産業・他職種の非正社員経験者」（32.3%）と、「ニートでも意欲があれば採用したい」（30.2%）とを併せると6割となり、非正社員経験者やニートの採用に意欲的な事業所も相当数存在した。また、「ニートでも意欲があれば採用したい」と回答した29件中28件が1000人以下の中小事業所であった。

なお、(独)労働政策研究・研修機構「製造業におけるOJTを効率的に推進する要因」調査（2007年）では、「過去3年間に採用した正社員現業職中途採用のタイプ」において、「正社員として就労経験はないが、学校卒業後、フリーター等の経験がある者」と回答した事業所は16.7%、「学校卒業後、就労経験のない者」は7.0%となっている。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】



＜技能系若手正社員に対し重視する資質は、「人柄」と「忍耐力」＞

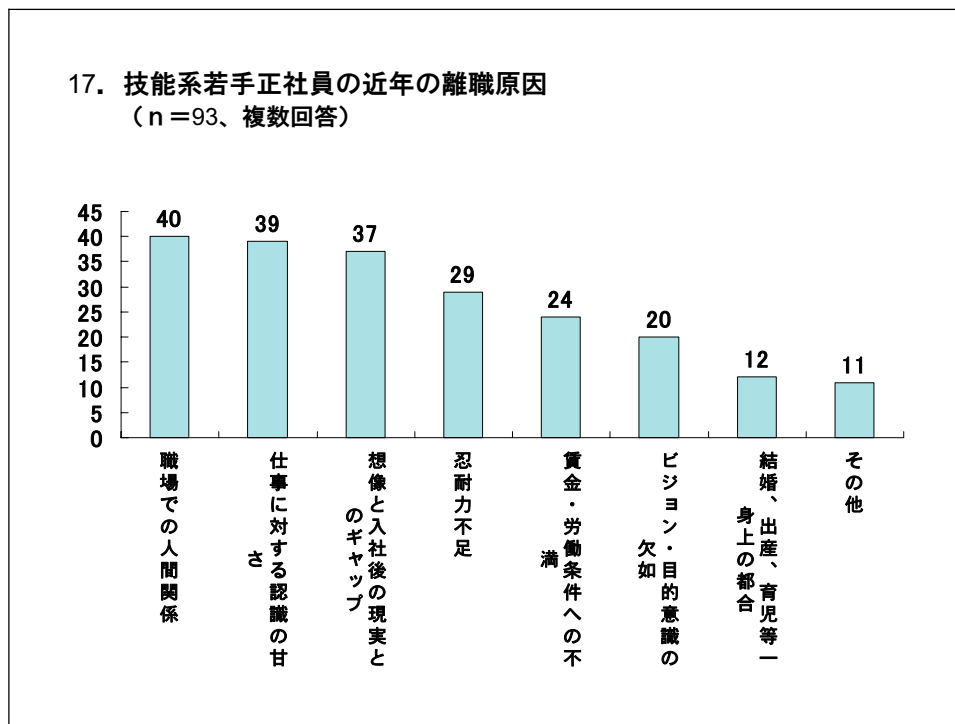
回答事業所の製造現場における技能系若手正社員に対し重視する資質で上位3つを占めたものは、「一緒に働くための人柄（コミュニケーション、チームワーク力）」（67.3%）、「最後までやり遂げる忍耐力・ねばり強さ」（62.2%）、「ものづくりへの情熱・興味」（54.1%）であった。

また、「社会人としての素養」（45.9%）、「素直な気質」（43.9%）を重視する回答も4割以上存在した。

一方で、「技術・技能の専門知識」（18.4%）、「手先の器用さ」（5.1%）、「ものづくりの経験」（3.1%）などは少数にとどまった。

高度なチームワークが求められるものづくり現場において、技能系若手正社員に対して重視する資質は、専門知識や経験よりもむしろ、組織にとけ込める人柄や忍耐力であることが伺える。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】



＜若手の離職理由は、「人間関係」と「仕事に対する認識の甘さ」＞

本調査では、「技能系若手正社員の新規採用後3年間の離職率」についても質問した。その結果、一般的な就職後3年目の離職率、いわゆる「七・五・三」（中学卒70%、高校卒50%、大学卒30%）現象とは異なり、中学新卒採用、高校新卒採用、大学新卒採用、中途採用ともに7割の事業所（82事業所中58事業所）において、新規採用後3年間の離職率はいずれも15%以下という高い定着率を示した。

その上で、「技能系若手正社員の近年の離職理由」を見ると、「職場での人間関係」（43.0%）、「仕事に対する認識の甘さ」（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%）が上位を占めた。

前述の「製造現場の技能系若手正社員に対し重視する資質」で上位を占めた「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）」、「最後までやり遂げる忍耐力・ねばり強さ」と、離職原因で最も多かった「職場での人間関係」、「仕事に対する認識の甘さ」に相関関係が見られる結果となった。

【IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み】自由回答項目

(回答事業所数)

18. 技能系若手正社員確保・定着にむけた自社の取り組み

- ・ 新入社員研修の充実 (14)
- ・ 技能研修の充実 (8)
- ・ 目的別・層別教育の充実 (7)
- ・ 採用に向けた地元高校との関係強化 (7)
- ・ 学生の会社見学・訪問・職業体験の受入れ (6)
- ・ 先輩社員によるフォローアップ・OJTの充実 (6)
- ・ 地域における会社PRの実施 (5)

19. 技能系若手正社員確保・技能継承に関する公的な支援や民間での連携した取り組みとして必要なこと

- ・ 自社ではできない公的研修施設・コースの整備 (6)
- ・ 行政による地場企業のPRの充実 (5)
- ・ 若者にもものづくりの大切さを理解してもらうための教育機会 (4)
- ・ 若者の職業感を養う教育 (3)
- ・ 若手育成・確保のための公的な財政支援 (2)

20. 若者がものづくり現場を就職先として積極的に選択するような環境づくりにむけ、学校教育での必要な取り組み

- ・ ものづくりの楽しさや重要性を教える実践教育 (22)
- ・ 製造現場での職業体験の充実 (17)
- ・ 社会人としてのモラル、仕事に従事する意味に関する教育 (14)
- ・ 生徒の工場見学・社会見学の積極的な実施 (6)
- ・ 数学・科学など理工系教育の強化 (6)
- ・ 教員の製造現場での研修 (5)

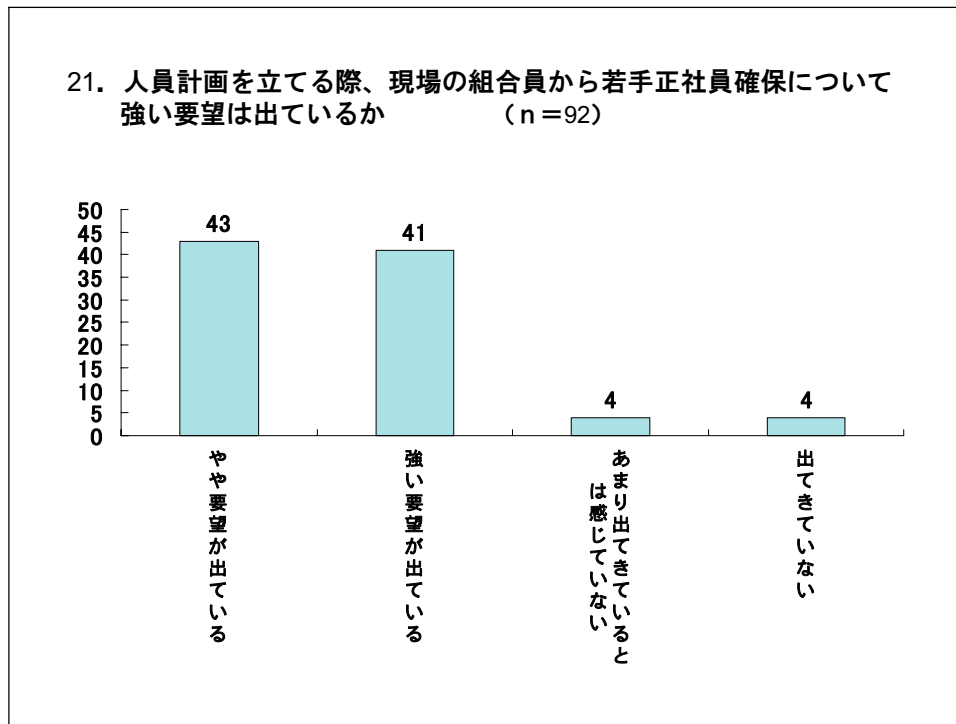
＜子どもたちや若者への実践的ものづくり教育が不可欠＞

本調査においては、技能系若手正社員確保・定着にむけた自社の取り組みとして、「新入社員研修の充実」、「技能研修の充実」、「目的別・層別教育の充実」など、入社後の定着にむけた人材育成に力を入れている事業所が目立った。また、「採用に向けた地元高校との関係強化」や「学生の会社見学・訪問・職業体験の受入れ」など、人材の確保にむけ、学生にもものづくり現場を就職先として興味をもってもらうための取り組みも多かった。

技能系若手正社員確保・技能継承に関する公的な支援や民間での連携した取り組みとして必要なことについては、中小企業を中心として、「自社ではできない公的研修施設・コースの整備」、「行政による地場企業のPRの充実」などの意見が見受けられた。また、若者のものづくり離れに危機感を抱く事業所を中心に「若者にものづくりの大切さを理解してもらうための教育機会」、「若者の職業感を養う教育」などの取り組みが必要とする回答もあった。

若者がものづくり現場を就職先として積極的に選択するような環境づくりにむけ、学校教育での必要な取り組みについては、「ものづくりの楽しさや重要性を教える実践教育」、「製造現場での職業体験の充実」など、子どもたちにもものづくりの楽しさを伝えることが重要とする回答が相次いだ。また、「社会人としてのモラル、仕事に従事する意味に関する教育」など、社会人としての基礎を養うべきとの意見も多かったほか、教える側の教員に対する「製造現場での研修」も必要だとする意見も見受けられた。

【V. 職場オルグ活動を通じて】



＜現場の組合員は若手正社員の確保を要望している＞

本調査において、労働組合が職場オルグ活動を通じて、現場の組合員からの若手正社員確保について強い要望が出ているかについて質問したところ、「強い要望が出ている」(44.6%)と「やや要望が出ている」(46.7%)併せて9割以上組合(事業所)で若手正社員確保を求める組合員の要望が出ていた。

これは、若手正社員不足が、製造現場における組合員の「所定外労働時間の増加」、「非正社員の指導に関する負担増」、「精神的・肉体的な負担の増加」に影響していることによる危機感の表われであることが伺える。

【V. 職場オルグ活動を通じて】自由回答項目

(回答組合数)

22. 現場の若手層の仕事のやりがいを高め、定着させていくために、労働組合として必要な取り組み

- ・ 賃金・労働条件の改善 (25)
- ・ 職場環境・福利厚生 of 改善・充実 (23)
- ・ 職種別・職場横断的懇談、情報交換の場の設置 (14)
- ・ 各種相談体制の整備 (13)
- ・ 人間関係・コミュニケーションの再構築 (13)
- ・ 若年層への教育・研修・レクリエーション (9)
- ・ 若手社員の意見・意識調査の実施 (3)
- ・ 若手社員の増員・定期採用要請 (3)

＜労働組合として現場の「人間関係・コミュニケーションの再構築」の取り組み強化も重要＞

現場の若手層への仕事のやりがいを高め、定着させていくために、労働組合として必要な取り組みについては、「賃金・労働条件の改善」、「職場環境・福利厚生 of 改善・充実」など労働組合として経営者側に求める基本的な要求に加え、労働組合自らが取り組む活動として、「職種別・職場横断的懇談・情報交換の場の設置」、「各種相談体制の整備」や、若手離職の大きな原因となっている「人間関係・コミュニケーションの再構築」についても、取り組みを強化していかなくてはならないとする意見が見受けられた。

【VI. 金属労協への要望】自由記述項目

(回答組合数)

23. 金属労協から、政府、経営者、教育機関に働きかけてほしいこと

【対政府・教育機関】

- ・ 「ものづくり」の復活・発展にむけた産業政策（9）
- ・ 実践的なものづくり教育の強化（9）
- ・ 労働時間削減・管理徹底にむけた法改正（3）
- ・ 義務教育の徹底（2）

【対経営者】

- ・ 人への投資・従業員への適正配分・格差是正（5）
- ・ 非正社員の正社員化の促進（2）
- ・ 長時間労働の是正（2）

24. 金属労協が取り組むべきこと

- ・ ものづくりの地位向上にむけた活動・政策の実現（7）
- ・ 産業・業種・企業間の格差是正、賃金・労働条件改善のためのリーダーシップの発揮（5）
- ・ 非正規労働者への取り組み（4）
- ・ ものづくり教室などものづくり体験の積極展開（3）
- ・ 中小企業政策の拡充（3）

＜ものづくりの地位向上にむけた活動強化を求める声が多い＞

ものづくり現場における技能系若手人材確保にむけ、金属労協から、政府・教育機関に働きかけるべきことについては、『ものづくり』の復活・発展にむけた産業政策の立案・実施、「実践的なものづくり教育の強化」を求める声が多かったほか、ワーク・ライフ・バランスの観点から、「労働時間削減・管理徹底にむけた法改正」への要望もあった。また、経営者に対しては、中小企業の組合を中心に「人への投資・従業員への適正配分・格差是正」を求める声もあった。

金属労協自身に取り組むべきことについては、「ものづくりの地位向上にむけた活動・政策の実現」のほか、「産業・業種・企業間の格差是正、賃金・労働条件改善のためのリーダーシップの発揮」を求める意見が上位を占めた。また、子どもたちにもものづくりへの興味を高めてもらうため、金属労協が2003年12月以来、全国各地の組織内労働組合が取り組んでいる「ものづくり教室」の開催について、更に積極的な展開を図るべきとの意見もあった。

以上

金属労協「ものづくり現場の若者雇用に関する状況調査」

7. 単組・支部名などの情報を下記の表にご記入ください。

(* 調査報告書では、下記にご記入いただく「単組・支部名」、「記入者名」、「連絡先」の情報は非公開となります。)

産別名	
単組・支部名	
組合員数	
記入者名	
連絡先	(電話) (ファクス)
	(e-mail アドレス)
産業分類 (注: 別表を参照)	
所在地域 (都道府県・市町村)	

(注) 別表をご参照いただき、あてはまる分類をご記入ください。

調査票

はじめに <ご記入にあたってのお願い>

1. 本調査は、すべて[正社員]に関する質問です。なるべく全ての質問にお答えいただくようお願い申し上げます。
2. ご回答に際しましては、各設問に回答番号が付いている場合には、答えに該当する番号の()内に「O」をつけていただきますようお願い申し上げます。また、「その他」の回答や、回答番号が付いていない場合には、表や自由回答欄などへの記入方式となっております。
3. I~IVの項目は、(経営側へのヒアリングなどを通じて)事業所の状況についてご記入ください。V~VIの項目は、労働組合活動におけるご意見・お考えをご記入ください。
4. 文章中の言葉の定義について:
→「若手」「若者」「若年」の定義は、貴事業所の実情におまかせしますが、年齢幅は15歳~34歳を目安としてください。
→「技能系」とは、生産現場(現業)の技能者を意味します。設計・企画などの事務的な技能は含みません。
5. 本調査に関するお問い合わせは下記までお願い申し上げます。

質問項目・内容についてのお問い合わせ

金属労協 (IMF-JC) 政策局 松崎
TEL:03-3274-2461 FAX:03-3274-2476 E-MAIL: matsuzaki@imf-jc.or.jp

6. 締め切り 2月8日(金) 必着でお願いいたします。

I. 基本調査

製造現場における技能系の年齢・男女別正社員数（下表に記入をお願いします。）：

	34 歳以下	35～54 歳	55 歳以上
正社員数	人	人	人
男性	人	人	人
女性	人	人	人

II. 技能系正社員の充足状況

Q 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ますか？」

- () ①すべての職種で足りており、今後5年間も不安はない
 () ②現在は足りているが、今後5年間で、ほぼすべての職種で不足が予想される
 () ③現在は足りているが、今後5年間で、特定の職種で不足が予想される
 → 今後、不足が予想される職種を、別表をご参照のうえ、ご記入ください。
- () ④現在、ほぼすべての職種で不足している
 () ⑤現在、特定の職種で不足している
 → 現在、不足している職種を、別表をご参照のうえ、ご記入ください。
- () ⑥その他： _____

Q 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ていますか？」

【複数回答可】

- () ①若手技能者
 () ②中堅技能者
 () ③熟練技能者
 () ④現場管理・監督者
 () ⑤どの層の人材にも不足を感じていない。
 () ⑥その他： _____

Q 3 「若手正社員の不足に対して、当面、どのような対応をとっていますか？」

【複数回答可】

- () ①生産計画の見直し
 () ②自動化の推進
 () ③所定外労働時間による対応
 () ④非正社員（派遣・請負・パート・アルバイト）の活用・増員
 () ⑤高齢者の活用
 () ⑥外国人研修・技能実習制度の活用
 () ⑦その他： _____

Q 4 「若手正社員の人員不足により、中堅社員において具体的にどのような影響が出ていますか？」【自由回答】

(例) 非正社員への指導に関する負担の増加、所定外労働時間の増加、精神的な負担の増加など。

III. 若手正社員の採用状況

Q 5 「貴事業所における技能系若手正社員の 2008 年度の採用予定人数（新入社員の配属予定数）を教えてください。」【記入方式】

新卒： _____ 人 中途： _____ 人

Q 6 「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せんか？」

新卒採用：

中途採用：

- () ①採用に問題はない () ①採用に問題はない
 () ②採用にやや問題がある () ②採用にやや問題がある
 () ③採用が困難である () ③採用が困難である
 () ④近年、採用はしていない () ④近年、採用はしていない

IV. 若手正社員の確保・定着に向けた取り組み

- Q11 「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などの制度を知っていますか？」
- インターンシップ () ①知っている () ②知らない
 デュアルシステム () ①知っている () ②知らない
 若年者トライアル雇用 () ①知っている () ②知らない

【用語説明】

インターンシップ：学生が一定期間企業等の中で研修生として働き、自分の将来に関連のある就業体験を行える制度。
デュアルシステム：働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより 若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システム。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施。
若年者トライアル雇用：ハローワークの紹介により、企業に短期間（原則3か月）雇用され、その間に仕事をすすめる上で必要な指導や、訓練・研修などを受け、その後の本採用への移行を図る。対象労働者を雇い入れた事業主の方に対し、奨励金が支給される。

- * 「Q6」において②又は③を答えた方にお伺いいたします。
 Q7 「若手採用に問題がある、あるいは困難である原因は何にありと考えますか？」

【複数回答可】

- () ①採用したい地域において、そもそも若手人材が不足しているから
 () ②会社の知名度が低いため若者が興味を示さないから
 () ③若者が希望する賃金・労働条件とのミスマッチ
 () ④若者の第3次産業への就職志向
 () ⑤若者のものづくり現場における職種の情報不足
 () ⑥その他： _____

- Q8 「製造現場において、女性の技能系若手正社員を採用していますか？」

- () ①積極的に採用している
 () ②今後、採用を検討・計画している
 () ③現在、採用する予定はない
 () ④わからない

- Q9 「技能系若手正社員は、主にどの地域から採用していますか？」

- () ①地元
 () ②地元以外（具体的な地名を下記にご記入ください。（例：〇〇県〇〇市町村））

- Q10 「協力会社の製造現場における近年の技能系若手正社員の採用についてどのように感じていますか？」

- () ①採用に問題がないようだ
 () ②採用にやや問題があるようだ
 () ③採用が困難であるようだ

- Q12 「現在行っている技能系若手正社員採用に向けての取り組みを教えてください。」

【複数回答可】

- 新卒採用： () ①工業高校を学校訪問 () ②ハローワーク・産業振興会等への登録 () ③民間職業斡旋事業等の利用 () ④自社ホームページでの求人情報の発信 () ⑤インターンシップの受入れ () ⑥デュアルシステムの受け入れ () ⑦若年者トライアル雇用の活用 () ⑧人づてによる紹介 () ⑨求人広告・新聞チラシ等の活用 () ⑩その他： _____
- 中途採用： () ①工業高校を学校訪問 () ②ハローワーク・産業振興会等への登録 () ③民間職業斡旋事業等の利用 () ④自社ホームページでの求人情報の発信 () ⑤インターンシップの受入れ () ⑥デュアルシステムの受け入れ () ⑦若年者トライアル雇用の活用 () ⑧人づてによる紹介 () ⑨求人広告・新聞チラシ等の活用 () ⑩その他： _____

* 「Q12」において⑥を答えた方にお伺いいたします。

Q13 「インターンシップの受け入れが、正規採用につながっていますか？」

- () ① 正規採用につながっている
- () ② 正規採用につながっていない
- () ③ 正規採用につながっていないが、グループ企業や他企業に紹介する例もある
- () ④ その他： _____

* 「Q12」において⑥を答えた方にお伺いいたします。

Q14 「デュアルシステムの受け入れが、正規採用につながっていますか？」

- () ① 正規採用につながっている
- () ② 正規採用につながっていない
- () ③ 正規採用につながっていないが、グループ企業や他企業に紹介する例もある
- () ④ その他： _____

* 「Q13」において⑦を答えた方にお伺いいたします。

Q15 「若年者トライアル雇用対象者の就職率を教えてください。」【記入方式】

就職率 % (_____ 人中 _____ 人)

Q16 「非正社員の正社員登用制度はありますか？」

- () ① ある
- () ② ない

* 「Q16」において①を答えた方にお伺いいたします。

Q17 「貴事業所の非正社員の正社員登用制度において、最近1年間の採用実績を教えてください。」

【回答できる範囲で下表にご記入ください。】

現在の非正社員数	正社員化を希望する者の採用実績	会社側から直接声をかけ正社員登用した採用実績
派遣	人 希望者 人中 人	人
構内請負 (注)	人 希望者 人中 人	人
期間従業員	人 希望者 人中 人	人
パート	人 希望者 人中 人	人
アルバイト	人 希望者 人中 人	人

(注)：ここで「構内請負」とは、構内にいる請負会社の従業員の多くが非正社員、もしくは短期の雇用を前提に働いている場合を指す。鉄鋼産業、造船産業で見られるような、従業員の多くが長期雇用を前提とした正社員として働いている場合は含まない。

* 「Q17」を答えた方にお伺いいたします。

Q18 「今後の非正社員の正社員化の方針を教えてください。」

- () ① 非正社員の正社員化の採用数を増やしていきたい。
- () ② 非正社員の正社員化の採用数を現状維持。
- () ③ 非正社員の正社員化の採用数を減らす方向

Q19 「製造現場の技能系若手正社員として採用したい人は？」【複数回答可】

- () ① 技術専門学校・職業訓練校新卒
- () ② 工業高校新卒
- () ③ 普通高校新卒
- () ④ 専修学校・専門学校新卒
- () ⑤ 高専 (工業高校専門学校) 新卒
- () ⑥ 大学・大学院新卒
- () ⑦ 経験者を中途採用
- () ⑧ その他： _____

Q20 「製造現場の技能系若手正社員として、ものづくり現場未経験者を中途採用する場合、どのような人材を求めますか？」【複数回答可】

- () ① 他産業・他職種の正社員経験者
- () ② 他産業・他職種の非正社員経験者
- () ③ ニートでも意欲があれば採用したい
- () ④ その他： _____

Q21 「製造現場の技能系若手正社員に対して重視する資質を教えてください。」

【複数回答：3つまで】

- () ① 素直な気質
- () ② 社会人としての素養
- () ③ 手先の器用さ
- () ④ ものづくりの経験
- () ⑤ 技術・技能の専門知識
- () ⑥ ものづくりへの情熱・興味
- () ⑦ 最後までやり遂げる忍耐力・粘り強さ
- () ⑧ 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)
- () ⑨ その他： _____

Q22 「技能系若手正社員の新規採用後3年間の離職率を教えてください。」

【下表に記入をお願いいたします。】

	新規採用後3年間の離職率
中卒直入	%
高校卒直入	%
大学以上直入	%
中途採用	%

Q23 「近年、製造現場から離職した技能系若手社員について、離職の主な原因はどんな

ところにあると思いますか？」【複数回答可】

- ①賃金・労働条件への不満
- ②忍耐力不足
- ③職場での人間関係
- ④ビジョン・目的意識の欠如
- ⑤想像と入社後の現実とのギャップ
- ⑥仕事に対する認識の甘さ
- ⑦結婚、出産、育児等一身上の都合
- ⑧その他： _____

Q24 「技能系若手正社員の確保・定着にむけ、貴事業所において、採用方法や人材育成など、どのような特色ある取り組みを行っていますか？あるいは今後、どのような取り組みが必要であると思いますか？」【自由回答】

Q25 「製造現場における若手正社員の適正確保や自社の技能継承を進めるために、公的な支援や、民間での連携した取り組みにはどういったものが必要であると考えますか？」【自由回答】

Q26 「若者がものづくり現場を就職先として積極的に選択するような環境を作っていく上で、学校教育への要望を教えてください。」【自由回答】

V. 職場オルグ活動を通じて

Q27 「人員計画を立てる際、現場の組合員から若手正社員確保について強い要望は出ていますか？」

- ①強い要望が出ている
- ②やや要望が出ている
- ③あまり出てきているとは感じていない
- ④出てきていない

Q28 「現場の若年層の仕事へのやりがい高め、定着させていくために、労働組合として今後どのような取り組みが必要であると考えますか？」【自由回答】

VI. 金属労協（IMF-JC）への要望（自由記述）

金属労協から、政府、経営者、教育機関に働きかけてほしいこと

金属労協が取り組むべきこと

質問は以上です。

大変ご多忙のなか、本調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

別表 金属産業における産業分類と技能系職種一覧

産業分類

鉄鋼業、非鉄金属製造業、電線・ケーブル製造業、金属製品製造業、一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業、自動車・同附属品製造業、鉄道車両・同部分品製造業、船舶製造・修理業、航空機・同附属品製造業、精密機械器具製造業

技能系職種一覧

【金属材料製造業者】

製鉄・製鋼業者、非鉄金属製錬業者、鋳物製造業者、金属熱処理業者、圧延業者、伸線業者 など

【金属加工業者】

金属工作機械業者、金属プレス業者、金属溶接・溶断業者、鉄工、製缶業者、板金業者、めっき業者 など

【一般機械器具組立・修理業者】

一般機械器具組立業者、一般機械器具修理業者

【電気機械器具組立・修理業者】

電気機械器具組立業者、電気機械器具修理業者、電球・電子管組立業者、被覆電線製造業者、半導体製品製造業者 など

【輸送機械組立・修理業者】

自動車組立業者、自動車整備業者、航空機組立・整備業者、鉄道車両組立・修理業者、自転車組立・修理業者、船舶装束業者（他に分類されないもの） など

【計量計測機器・光学機械器具組立・修理業者】

計量計測機器組立・修理業者、時計組立・修理業者、光学機械器具組立・修理業者、レンズ研磨・調整業者 など

以上