第3節　多様な人材が支えるものづくり基盤

1　人材の多様性を踏まえた人材育成の必要性

人口減少社会の到来や団塊世代の退職等今後の労働力供給の制約が強まることが予想される中で、ものづくり現場において、より幅広い人材の確保、高度な人材育成が求められる。このため、人材の多様性を踏まえた、新たな人材育成環境を構築していく必要がある。

ここでは、女性人材と正社員以外の働き方をしている人材育成の問題に焦点を当てて、その取組の方向性を探る。

2　ものづくりにおける女性人材の育成

（1）低下する製造業における女性比率

製造業での女性の就業者数は、336万人で、製造業就業者全体に占める女性比率は31.1%となっている。主要国の状況と比較すると、韓国を除いて、日本の方が製造業における女性の雇用者比率が高くなっており、国際的な水準からみると必ずしも低いとはいえない（表232-1）。

しかし、我が国における就業者の女性比率が、1975年を底に徐々にではあるが上昇してきたのに対して、製造業では、1980年代こそ、全産業とほぼ同じ女性比率で推移していたが、1990年代以降、年を追うごとに低下してきており、2006年時の比較では、全産業に対し9.5ポイントも下回っている（図232-2）。

製造業における女性就業者数の推移を1991年時点を100として、2006年時と比べると、製造業全体で61.2と大きく減少している。製造業を業種別にさらに見ていくと、もともと女性比率の高い繊維工業において、業種における労働者全体の減少に伴い、女

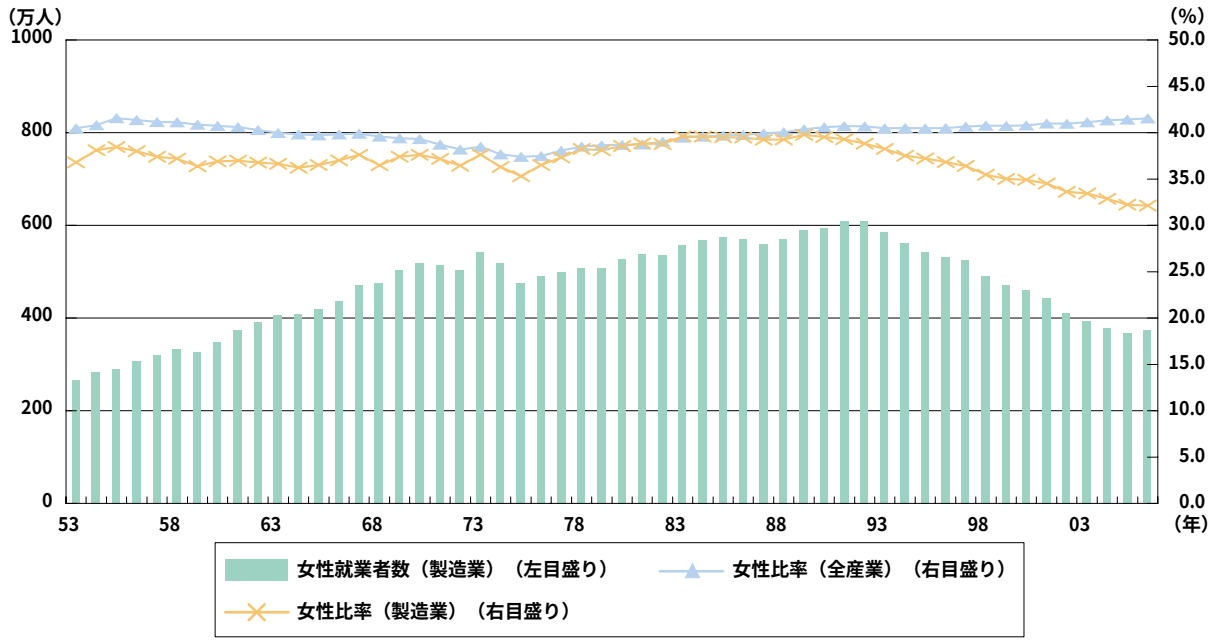
表232－1　製造業雇用者数及び女性比率

（単位：千人）

	男女計	女	男	女性比率
日本（2006）	10,820	3,360	7,460	31.1%
カナダ（2005）	2,110	604	1,506	28.6%
アメリカ（2004）	15,246	4,627	10,619	30.3%
ドイツ（2005）	7.613	2,149	5,464	28.2%
イタリア（2005）	3,060	929	2,131	30.4%
オランダ（2005）	965	220	744	22.8%
スウェーデン（2005）	616	156	460	25.3%
イギリス（2005）	3,131	805	2,326	25.7%
韓国（2005）	3,603	1,225	2,378	34.0%

資料：ILO “ LABORSTA ” Labour Statistics Database

図232－2　製造業における女性の就業者の推移



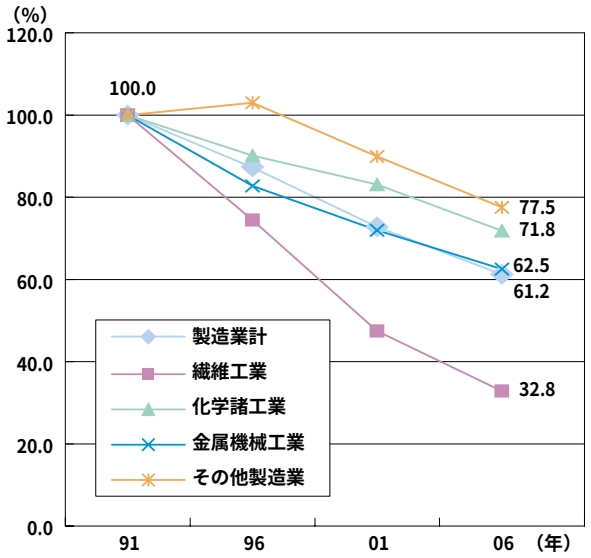
資料：総務省「労働力調査」

性就業者数も大幅に減少している。一方で、金属機械工業、化学諸工業、その他の製造業といずれも下回っている。また、女性比率でみても、いずれの製造業の業種においても、1991年を下回っている（図232-3）。職業別に女性就業者数の推移をみると、「生産工程・労務作業者」が195万人と最も減少しており、次いで、「事務従事者」が35万人の減少となっている。これらは、男性就業者と比べても、減少幅が非常に大きい（図232-4）。雇用形態別にみると、正社員、パートタイム労働者の両方において、女性労働者が減少してきているが、減少の割合は正社員の方がより大きい（図232-5）。

（2）製造業における女性の就業状況

製造業における女性就業者の職業別の割合を見ると、「生産工程・労務作業者」が最も多く、69.2%、次いで「事務従事者」が25.5%となっている（※1）。「専門的・技術的職業従事者」は2.1%、「管理的職業

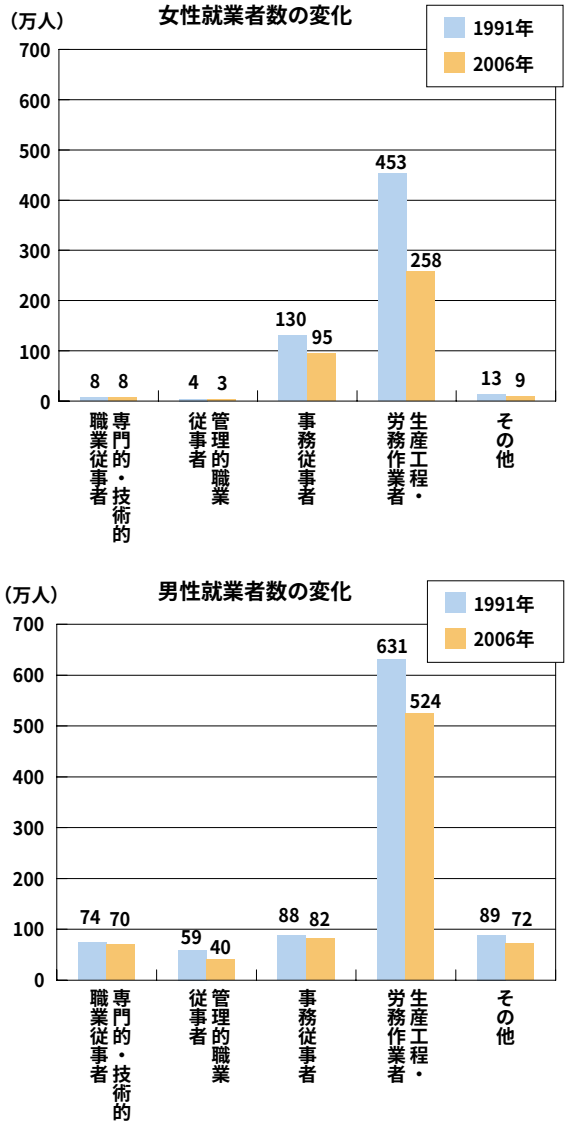
図232－3　業種別女性比の推移（製造業）
（1991年＝100.0）



備考：1．日本標準産業分類が改定（2002年3月）されたため、2006年の数値は新産業分類としており、時系列比較には注意を要する。
2．凡例の業種は、旧産業分類による。2006年については、次のとおり。
・「繊維工業」は「繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）」と「衣服・その他の繊維製品製造業」の合計。
・「化学諸工業」は「化学工業」、「石油製品・石炭製品製造業」、「プラスチック製品製造業」、「ゴム製品製造業」、「なめし革・同製品・毛皮製造業」及び「窯業・土石製品製造業」の合計。
・「金属機械工業」は「鉄鋼業」、「非鉄金属製造業」、「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」、「輸送用機械器具製造業」及び「精密機械器具製造業」の合計。
・「その他製造業」は「食料品製造業」、「飲料・たばこ・飼料製造業」、「木材・木製品製造業（家具を除く）」、「家具・装備品製造業」、「パルプ・紙・紙加工品製造業」及び「印刷・同関連業」の合計。

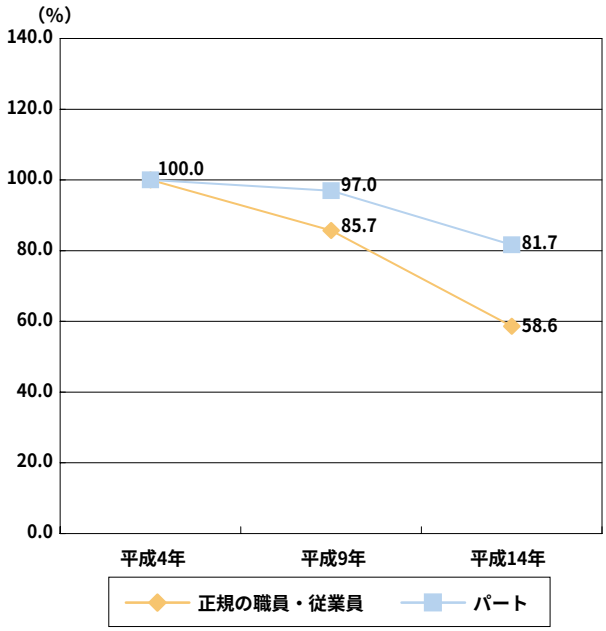
資料：総務省「労働力調査」

図232－4　性、職業別就業者の推移（製造業）



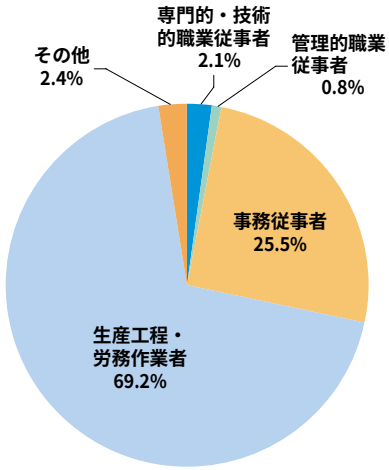
備考：1991年の「生産工程・労務作業者」は「採掘作業者」、「技能工、製造・建設作業者」、「労務作業者」の合計である。
資料：総務省「労働力調査」

図232－5　女性の雇用形態別労働者の推移（製造業）



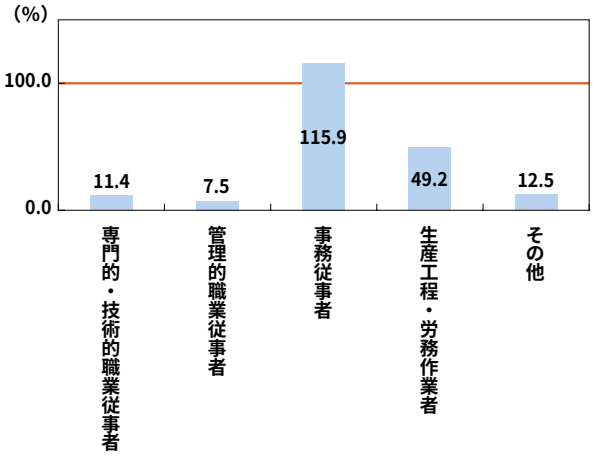
資料：総務省「就業構造基本調査」

図232－6　製造業における女性の職業別の割合



資料：総務省「労働力調査」（2006年）

図232－7　製造業職種別男性＝100とした場合の女性の就業者数の比較



資料：総務省「労働力調査」（2006年）

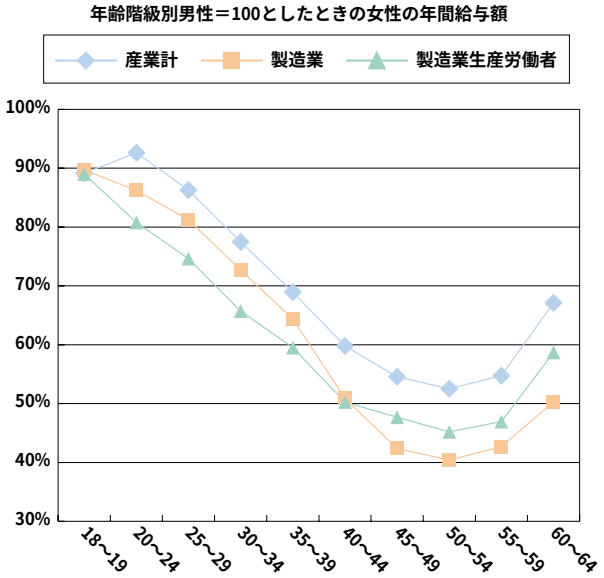
従事者」は0.8%と少ない。製造業における女性の職業別の就業者数を男性就業者数を100として、比較すると、「事務従事者」は115.9と男性を上回っているが、「生産工程・労務作業者」では49.2であり、「専門的・技術的職業従事者」（11.4）、「管理的職業従事者」（7.5）では特に大きく男性を下回っている（図232-6、図232-7）。

賃金についてみると、産業計においても、男女の平均賃金に差が見られるところであるが、製造業においては、男女間の差が産業計に比べても大きい（図232-8）。また、製造業における勤続年数による女性賃金をみても、男性に比べ上昇が緩やかになっている（図232-9）。

男女間賃金に差が生じる原因は多種多様であるが、最大の原因は、男女間の職階（部長、課長、係長などの役職）の差が大きいとされており、製造業で女性が管理職に就いている割合は、産業計を下回っている（図232-10）。また、同じ職業においても、職務の高度さや責任の重さの違いによって、賃金に差が生じると考えられるが、例えば、製造業において就業者比率の高い「生産工程・労務作業者」の勤続年数と賃金の関係をみると、男性に比べ女性の賃金上昇が緩やかであることから、同じ「生産工程・労務作業者」でも、経験を重ねることによって、高度な職務や責任ある立場に就く機会、技能を向上させる機会に差があり、これが賃金の差につながっていることも推測される。

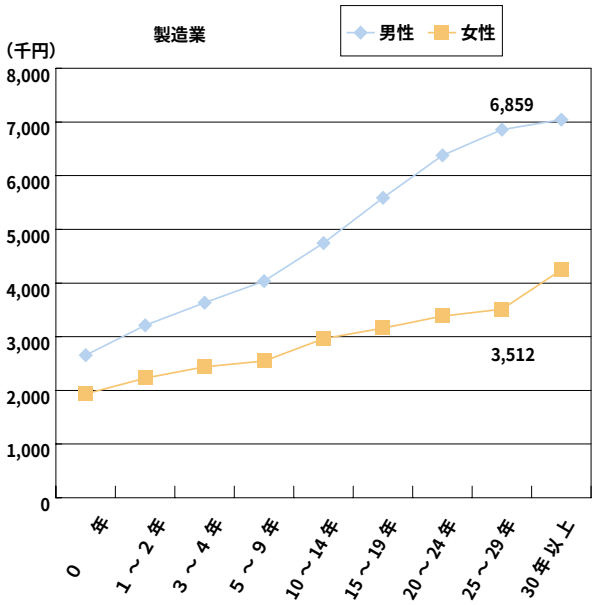
今後、我が国の労働供給の制約が厳しくなることが予想される中で、より幅広い人材の確保、高度な人材の育成を図っていくことが求められる。女性就業者比率が大きく低下してきた製造業においては、他産業以上に、女性が一層活躍できるよう、女性人材の積極的な確保・育成を図り、従来の職務分野を超えて、能力が発揮できる分野を拡大するとともに、そのための環境整備を急ぐ必要がある。

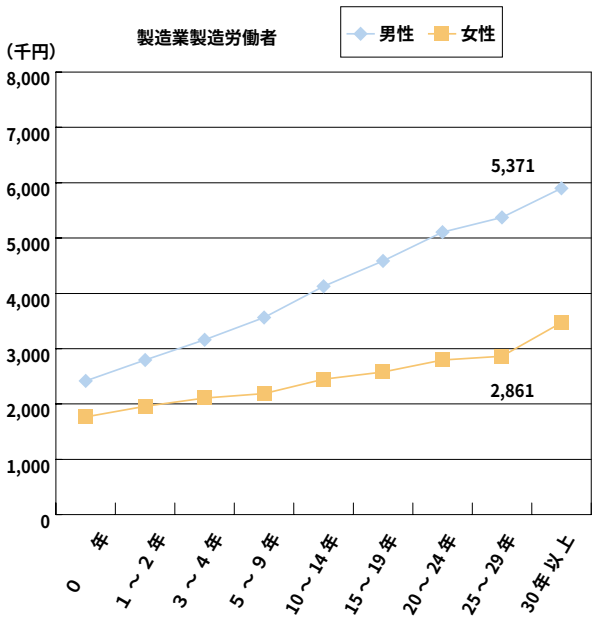
図232－8　製造業における男女間の賃金の比較



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2006年）

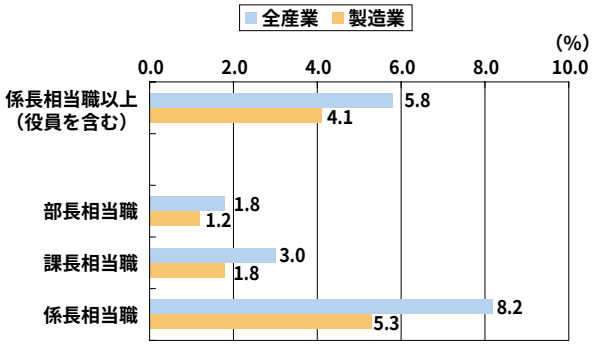
図232－9　産業、性、勤続年数階級別所定内給与額





資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2005年）

図232－10　役職別管理職に占める女性の割合



資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2003年）

参考 男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドラインのポイント

厚生労働省では、労使が自主的に男女間の賃金格差解消のための取組のための賃金管理及び雇用管理の改善方策を「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」として包括的に示している。

製造業企業においても、このガイドラインを踏まえるとともに、女性人材の確保及び能力発揮のために真剣に取り組むことが必要である。

一般労働者の所定内給与に関する男女間の平均賃金の格差の解消方策などについて、以下のことが求められている。

（1）男女間賃金格差の実態把握とフォローアップなど

（2）賃金管理における改善方策

①公正・透明な賃金制度の整備

②公正・透明な人事評価制度の整備と運用

③生活手当の見直し

（3）雇用管理における改善方策

①ポジティブ・アクションの実践

②女性に対する業務の与え方や女性の配置の改善

③コース別雇用管理制度及びその運用の改善

④ファミリー・フレンドリーな職場形成の促進

といった改善方策が示されている。

（3）女性人材の積極的な採用と責任ある立場への登用

製造業に限らず能力と意欲のある女性に一層の積極的な活躍の機会を作り出すことは、企業の重要な経営戦略として重要な課題の一つである。

より一層の女性の積極的な採用、女性の積極的な登用を行うなど女性が活躍しやすい職場づくりを進めることや、女性が職場において高いモチベーションと能力を発揮出来る環境を整備していくことは、生産性の向上や企業に良い結果が期待できるところである。

そのためには、企業が積極的に女性の採用や職域の拡大、管理職の増加等についてポジティブ・アクションに取り組み、男女が均等に働ける職場作りを進めることが重要である。また、女性労働者自身も自ら積極的に意欲を持ち技能の研鑽や知識を高めるための努力を行うことが望まれる。

国は企業に対しては「ポジティブ・アクション」を円滑に推進できるよう援助していくこととしている。

参考　ポジティブ・アクションとは

働く女性が充実した職業生活をおくるためには、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働基準法などが遵守されなければならないが、それだけでは女性が職場においてその能力を十分発揮できるとは限らない。社会に根ざす固定的な男女の役割分担意識に基づく慣行や通念から生ずる格差が存在し、企業においても同様に、過去の経緯から女性が活躍しにくい状況や慣行が存在しているからである。このような雇用の場における事実上の格差を解消するための積極的な取組を「ポジティブ・アクション」という。

男女雇用機会均等法第14条‖では、女性の能力発揮の促進について、企業が積極的かつ自主的に取組むこと（ポジティブ・アクション）ができるように国が援助できる旨規定されている。

コラム 男女社員がともに、多様性を発揮してイキイキ活躍するために

松下電工株式会社(大阪府)は、照明、情報機器、電器、住建、電子材料、制御機器の事業を展開している。

「男女社員がともに、多様性を発揮してイキイキ活躍するために、女性の活躍を妨げる要因(意識・仕組み)をトップダウン・ボトムアップで変革」とする基本的な活動方針の下、①意識改革、②ワーク・ライフ・バランス(仕事と私生活の調和)、③ポジティブ・アクション(男女格差是正)を柱として、社長直轄の女性躍進推進室のトップダウンと、全国29ヶ所の事業所に設置した地区女性躍進推進委員会からのボトムアップの両面から、取り組みを進めている。

意識改革としては、毎年７月を女性躍進月間と定め、女性躍進フォーラム等の行事を開催するとともに、社内啓発冊子や社内報、ホームページなどを通じて、管理職として活躍している女性、仕事を大きく変えた女性の事例の紹介等により、全社員への意識の浸透、風土改革を図っている。

ワーク・ライフ・バランスとしては、育児休業や育児時間勤務などの制度に加え、育児所の時間帯やサポート状況に対応した勤務や子供の病気など、緊急時の対応が可能となるような「短時間フレキシブル勤務制度」や、育児・介護休業中の社員の労働時間の一部を在宅で勤務したものとみなす「部分在宅みなし勤務制度」などの新たな制度を2006年4月から導入している。

ポジティブ・アクションとしては、2005年に15%程度であった女性の新卒採用比率を2010年には40%にするという目標を掲げ意欲的に採用活動に取り組んでいるほか、女性管理職の積極的な登用も進めている。さらに、製造現場においては、高度技能職(平面研削盤、射出成形など)や交代勤務など、希望者に対して、これまで女性の少なかった分野への積極的な活用を推進しており、松下電工グループで毎年開催している「松下電工モノづくり競技大会」では、「電子機器組立」など９部門で女性が金賞を受賞するなど、リーダーとしての女性の活躍が見られる。

これまでの様々な取組状況については、従業員意識調査を毎年行っており、2010年度の達成目標値に向け、評価を上げていくこととしている。さらに積極的に各取組を進め、これまでの既成概念にとらわれることなく多様な人材が活躍することのできる企業風土の醸成を図っていくこととしている。

女性の活躍などを紹介する社内啓発冊子

企業グループで毎年開催されているものづくり競技大会（466種目82競技）で金賞を受賞した女性たち（参加者1,390人中、金賞受賞者52人、うち女性9人）

（4）家庭生活とのバランスに配慮した魅力ある職場づくり

製造業において、女性がその能力を発揮しながら安心して働き続けることができる職場とは、どのようなものであろうか。

女性がどのような労働条件を重視するかを見てみると、「労働時間が長くなりすぎないように配慮」（36.4%）、「休暇を取りやすい雰囲気づくり」（43.7%）、「個人の業績に応じた評価」（41.2%）、「育児・看護を行う従業員に対する積極的支援」（27.0%）を重視する者が多い。特に、「休暇を取りやすい雰囲気づくり」と「育児・看護を行う従業員に対する積極的支援」を重視する割合は男性労働者を上回っている（図232-11）。

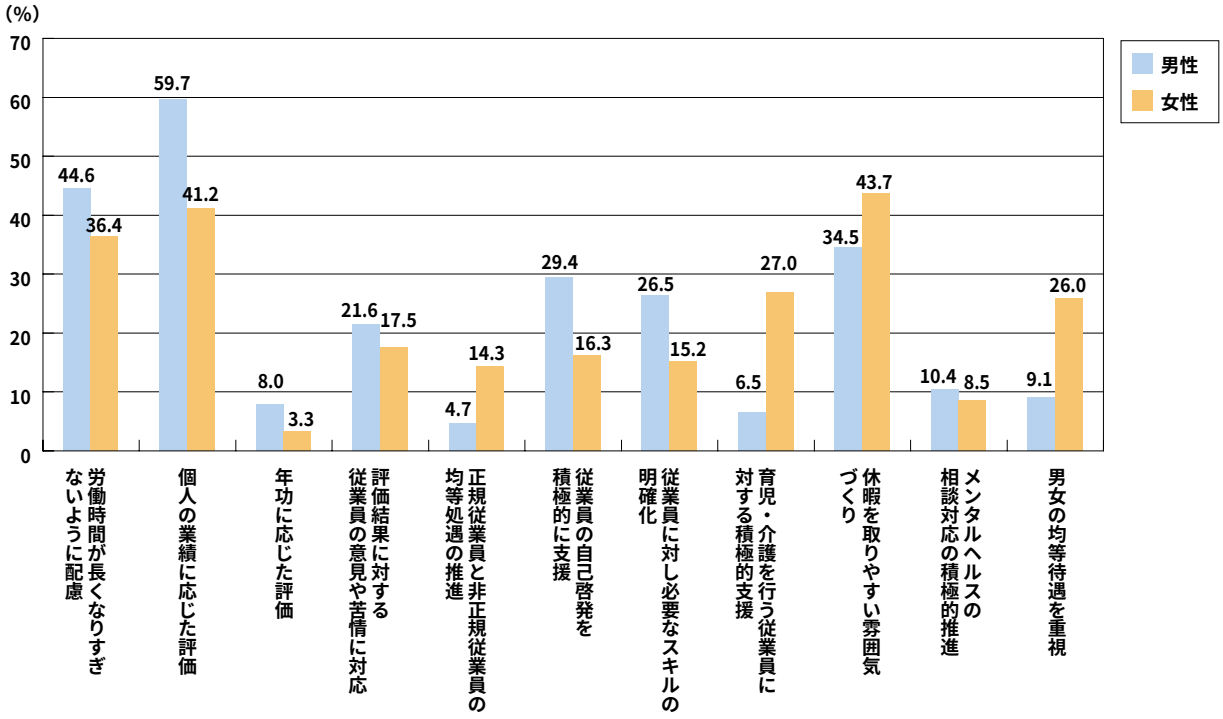
女性が重視する労働条件から、家庭生活とのバランスに対してより意識している様子が伺える。

これに対して、製造業企業における雇用管理の状況についてみると、育児に対する配慮として、①育児休業制度の規定のある割合、②育児のための勤務時間短縮等の措置がある割合、③育児休業取得者に対する職業能力の維持・向上のための措置のある割合においても産業計を下回っている。また、介護休業制度の規定のある割合においても、産業計を下回っている（図232-12、図232-13、図232-14）。

育児や介護と職業生活が両立できる環境を作っていくことが、持続的なキャリアを形成していくに当たって重要である。結婚や出産を機に離職する女性は少なくないが、「継続就業を希望する」、「再就職を希望する」女性の増加傾向が伺えることから、働く意欲のある女性の労働力率の向上を促進する取組を進めていく必要がある。

こうした状況の下で、企業は、労働者が出産や育児、介護をしながらも安心して働き続けることができる職場環境を整備することが求められている。例えば、企業は、休業して育児や介護をする労働者のために、育児休業制度や介護休業制度を整備することだけではなく、その代替要員の確保や、情報提供などによる育児休業取得者や介護休業取得者の職業能力の維持向上のための措置が求められるほか、働きながら育児や介護をする労働者のために、勤務時間の短縮等の措置を講じることが求められている。さらに、こうした制度を労働者が気兼ねなく利用できる職場風土を形成していくことも求められている。

図232－11　重視する労働条件



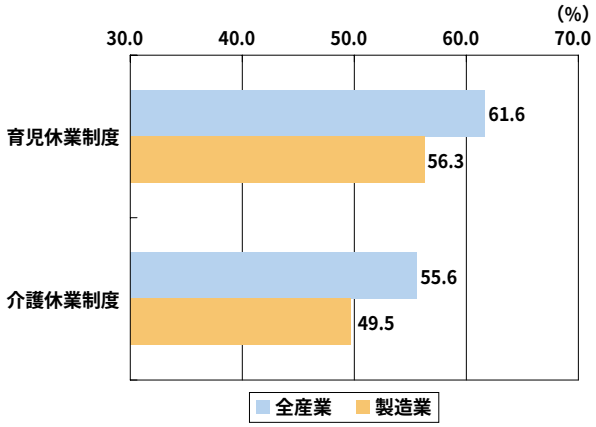
資料：（独）労働政策研究･研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（2004年）

国においては、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰し、企業のこうした取組を推進している。また、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、一般事業主行動計画の策定・実施を促進しており、企業における子育てしやすい職場環境の整備を促している。

なお、労働者全体の働き方を見直すことによって、子育てや介護をしている労働者のためだけでなく、全ての労働者が仕事と生活を調和することができるような職場環境の整備が重要である。

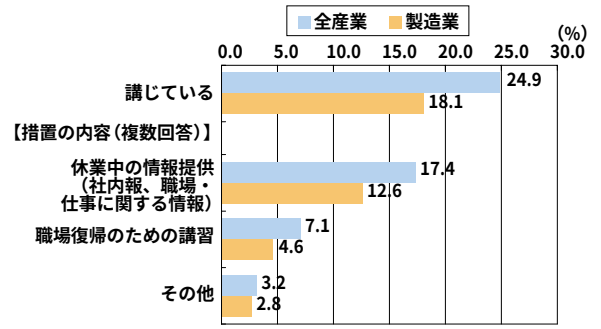
こうした環境の整備されたものづくり職場は、労働者にとってメリットがあるだけでなく、企業にとっても労働者のモラールの上昇による生産性の向上、優秀な人材確保等のメリットがある。

図232－12　育児休業制度、介護休業制度の規定の有無



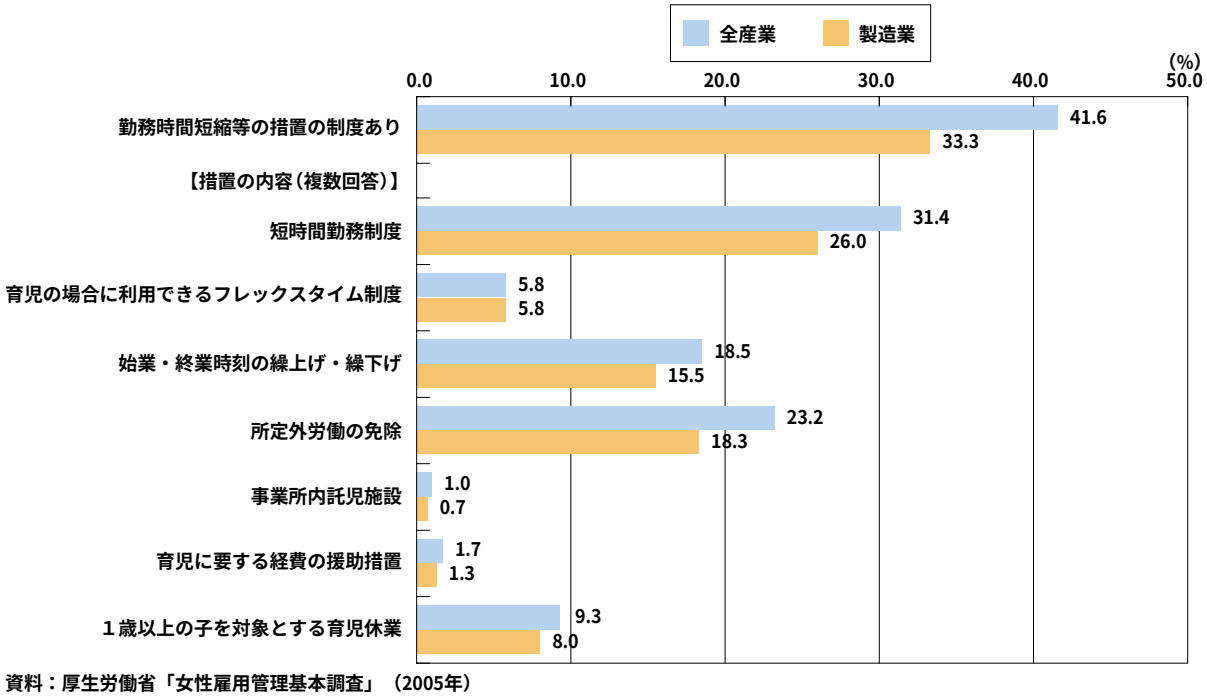
資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2005年）

図232－14　育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置の有無・措置の内容



資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2005年）により作成

図232－13　育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無・措置の種類



資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2005年）

コラム 企業戦略としての次世代育成支援

株式会社カミテ（秋田県鹿角郡）は、従業員30名（男性15名、女性15名）のプレス金型設計・製作及びプレス加工を主な事業としている企業である。同社は、次世代育成支援を企業戦略の一環として捉え、比較的規模の小さな企業でありながら、行動計画策定当初から認定を目指した取組を実施してきた。同社では、行動計画期間を２年とし、①男女の育児休業の取得促進、②法を上回る看護休暇制度の導入、③年次有給休暇の取得促進、④事業所内託児所の育児サークルの開放の４つの目標を定め積極的に取組、全ての目標を達成した。

＜行動計画取組結果＞

1　育児休業取得率　男性66.6%、女性100%
2　法を上回る看護休暇制度　2005年７月１日から実施
3　計画期間内の年次有給休暇取得率60.9%
4　事業所内託児所を地域の育児サークルに開放
　　2006年２月20日から実施

＜認定マーク：くるみん＞

同社では、従業員のニーズに基づき制度を充実したことで、モチベーションが高まり、その結果、ISOで設定した不良品発生率目標を大幅に下回る品質を維持することができ、取引先からの信頼も高く、受注が増加している。さらに、認定後は、「認定マーク」を名刺や封筒に印刷して、企業のイメージアップに役立てるとともに、将来的に自社製品を開発した場合に、マークを付して製品を市場に提供することも検討している。

参考 次世代育成支援法と一般事業主行動計画

わが国は、世界で最も少子化の進んだ国の一つとなり、合計特殊出生率は人口を維持するのに必要な水準を割り込んだまま、ほぼ一貫して下がり続けている。このような少子化の進行は社会経済全体に深刻な影響を与えるものであることから、2003年７月に政府、地方公共団体、企業等が一体となって対策を進めるもう一段の取組として「次世代育成支援対策推進法」が成立した。これは2005年４月１日から10年間の時限立法となっている。

この法律に基づき事業主にも労働者が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるための次世代育成支援対策のための行動計画（一般事業主行動計画）を策定することが求められた。行動計画は、①計画期間、②目標、③目標を達成するための対策とその実施時期の３つを定めるものであり、301人以上の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局へ届け出なければならないことになっている。

計画を策定・実施し、一定の要件を満たす場合に認定が受けられ、この認定を受けたことを示す表示（認定マーク）を広告、商品等に付けることにより、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業として広く周知され、企業のイメージアップ等につながることが期待されている。

（5）早い段階からのものづくりへの意識喚起

ものづくりに携わろうとする女性が少ないことは、ものづくりに対する意識にも原因があると思われる。

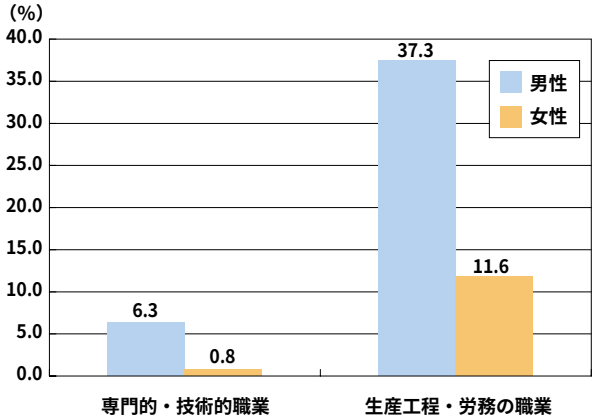
ものづくりに関わる職業に対する希望についても男女に大きな差がある。求職者の希望職種を男女別で比較すると、技術者を希望する者の割合は、男性求職者は6.3%であるのに対して、女性求職者は0.8%であり、生産工程・労務の職業を希望する者の割合は、男性37.3%に対して、女性11.6%である（図232-15）。

こうした技術・技能系を志向する女性が少ない傾向は学校段階からも見受けられる。

大学において、理工系の学科に進学する女性は少なく、大学在学生の関係学科別の構成比をみると、男性では、工学25.5%、理学4.3%と全体の約1/3が理工系の学科に在籍しているのに対して、女性では、工学4.4%、理学2.1%と全体の数%にとどまっている。しかも、工学に在学する女性の比率は、1997年5.2%から次第に下がってきている。高校の工業科在校生、高等専門学校についても、女性比率はそれぞれ9.7%、16.2%と低い。

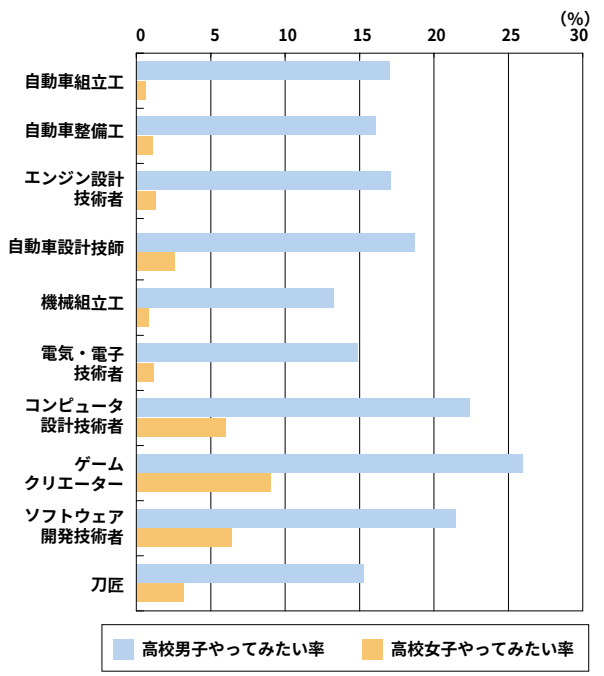
中学・高校在学中の段階から、職業について、男女の意識に差が見られるとの指摘がある。日本労働研究機構（現（独）労働政策研究・研修機構）の中学生・高校生に対する調査では、女子は男子に比べやりたい職業に技能系の職業が少ないといった傾向が見られ、早い段階で、女性にとってものづくりが遠い存在となっている可能性がある（図232-16）。このため、産学官において連携し、男女を問わず、ものづくりを生徒・学生にとって、より身近なものとして、ものづくりに対する関心を早い段階から喚起していく努力が求められる。

図232－15　新規求職者の希望職種



備考：1．新規学卒者及びパートタイムを除く常用
2．専門的･技術的職業は、ものづくり関連職種（「機械･電気技術者」、「鉱工業技術者（機械･電気技術者を除く）」、「建築・土木・測量技術者」、「情報処理技術者」、「その他の技術者」）としている。
資料：厚生労働省「職業安定業務統計」（2006年）

図232－16　高校男子の方が高校女子よりもやってみたい割合の高い職業（上位10職種）



資料：日本労働研究機構「中学生･高校生の職業認知」（2001年）

3　正社員以外の人材の育成

（1）正社員以外の労働者の状況

製造業で働く労働者は、企業と雇用関係のある内部労働者と企業と雇用関係のない外部労働者とに大きく分かれる。内部労働者と外部労働者はさらに図のように分かれる（図233-1）。

外部労働者（派遣労働者、請負労働者）を含めた製造業で働く労働者全体に対する内訳（2004年現在）については、正社員が約７割であるのに対して、パートタイム労働者等の非正社員と外部労働者を合わせた正社員以外の労働者は約３割であると推計される（図233-2）。

このように、製造業において、正社員以外の労働者は一定の役割を担うものとなっているが、活用する製造業企業において、外部労働者や非正社員の活用が安易に拡大することによる技能継承等へのマイナス面も懸念されている。

また、製造業における正社員以外の労働者は、能力蓄積やキャリア形成の機会が正社員に比べ少なく、将来の格差につながることも懸念されている。

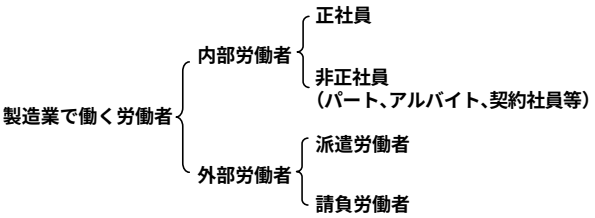
これらの労働者の能力開発やキャリア形成を図っていくことは、労働者にとって有益なだけではなく、企業にとっても、中長期的に人的資源の有効活用による生産性の向上に結びついていくものである。

（2）非正社員に対する能力開発

就業形態の多様化の中で、製造業においても、正社員以外の働き手が多数おり、これらの労働者は、正社員に比べ十分な職業能力開発機会が得られないものが多い。こうした状況を放置すれば、これらの者の能力開発及び向上が図れず、職業キャリアの持続的な発展は困難となる。企業の教育訓練に対する姿勢についても、正社員と非正社員では差がみられる（図233-3）。企業内の職業能力開発計画においても、非正社員の位置付けを明確化し、能力開発を積極的に行っていくことが重要である。

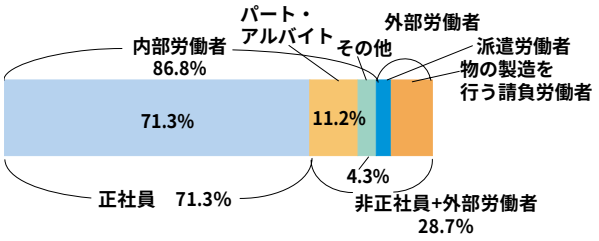
また、製造業においては、非正社員の38.1%は「現在の仕事をしている会社の正社員になりたい」としており（※2）、こうした非正社員に対して正社員登用の機会を広げていくことは重要である。製造業において、現業職の非正社員を正社員に登用する制度がある企業割合は、46.6%である（※3）。また、こうした制度の有無に関わらず、過去３年間に正社員へ登用した企業割合は44.6%であったが、企業規模別に見ると、規模が大きくなるにつれ、登用している企業の割合が増えている。一方で、登用した人数について見てみると、過去３年間で登用した人数は、１社平均で3.0人と少ないが、一部には、期間工を即戦力として正社員へ登用する動きに広がりも見られる。

図233－1　製造業で働く労働者



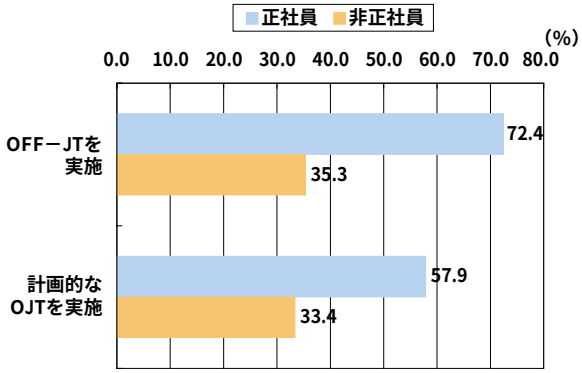
資料：厚生労働省

図233－2　正社員・非正社員・外部労働者の対比（製造業）



備考：総務省「労働力調査（詳細結果）」（2004年平均）の割合
（製造業30人以上規模）を用いて内部労働者の内訳割合を推計。
資料：総務省「労働力調査（詳細結果）」（2004年平均）、厚生労働省
「派遣労働者実態調査」（2004年）から作成。

図233－3　製造業におけるOFF-JT及び計画的OJTの実施状況



資料：厚生労働省「能力開発基本調査」（2007年）

（３）パートタイム労働者に対する人材育成の取組

①製造業におけるパートタイム労働者

労働力調査（2006年）によれば、製造業で働くパートタイム労働者は、127万人で、製造業に従事する労働者の12.7%を占める。

製造業におけるパートタイム労働者の職種別内訳を見ると、生産工程・労務の職業に就いている者が約７割とものづくりの現場にいる者が中心である。

製造業におけるパートタイム労働者の就労の状況を見ていく。

パートタイム労働者と正社員との賃金を比較すると、１時間当たりの所定内賃金に男女とも大きな差が見られる。また、正社員が年齢が上がるにつれて、賃金が高まっているのに対して、パートタイム労働者については、年齢の上昇に伴う賃金の上昇はほとんど認められない。産業計パートタイム労働者と比べた場合、製造業におけるパートタイム労働者の所定内賃金は、男性については、ほぼ差がないが、女性については、賃金の１割以上低い水準にある（図233-4）。

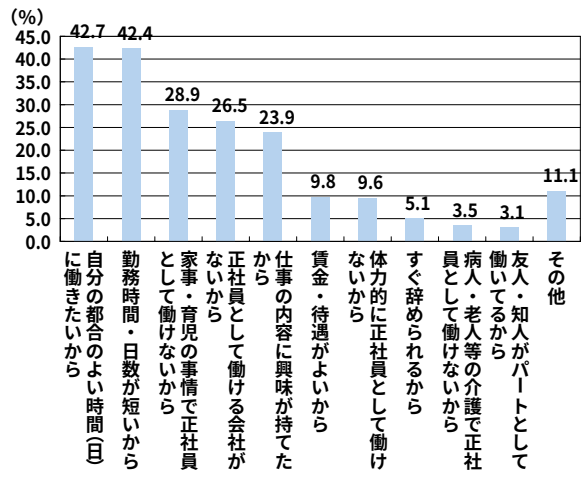
パートタイム労働者に対する人手不足感の強い状況が続いている中で、他の産業に比べ、賃金の差が大きいままでは、その確保は一層困難である。

また、パートタイム労働者がパートとしての働き方を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」（42.7%）、「勤務時間・日数が短いから」（42.4%）が４割を超え、「パート」の特性を重視している者が多い様子が伺える（図233-5）。パートタイム労働者の人材確保に当たっては、パートタイム労働者の希望に配慮した就労条件を設定していくことが必要である。

製造業の事業所が、パートタイム労働者を雇用する理由は、「人件費が割安」（67.8%）や「簡単な仕事内容」（44.7%）が多く、「業務が増加」（29.3%）、「１日の忙しい時間帯に対処」（26.1%）、「一時的な繁忙に対処」（21.8%）といった増加する業務量への対応や繁忙時期・時間帯への対応がこれらに続いている（図233-6）。こうしたニーズから、パートタイム労働者の就く仕事の内容は簡単なものも多いと思われるが、他方、職務が正社員とほとんど同じパートタイム労働者も相当数存在することにも注意が必要である。製造業において、４割の事業所において、職務が正社員と同じパートタイム労働者がいると回答しており、このうち、職務が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合が８割を超える企業も２割以上ある。これら職務が同じであり、かつ、人材活用も異ならないパートタイム労働者の賃金水準を正社員と比較すると、８割から７割程度とする事業所が半分以上をしめ、また、製造業において、賃金水準がほぼ同額とする事業所の割合（9.7%）は、産業計の割合（14.5%）に比べて低く、正社員との均衡待遇の観点から検討を進めることが求められる（※4）。

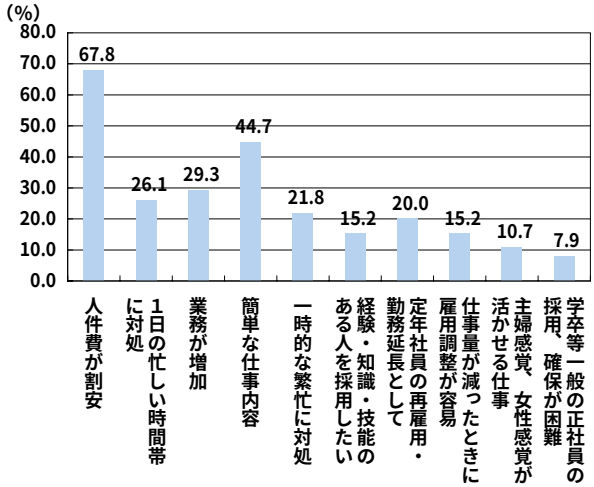
一方では、「正社員になれなかったから」との理

図２３３－５　パートを選択した理由（複数回答）



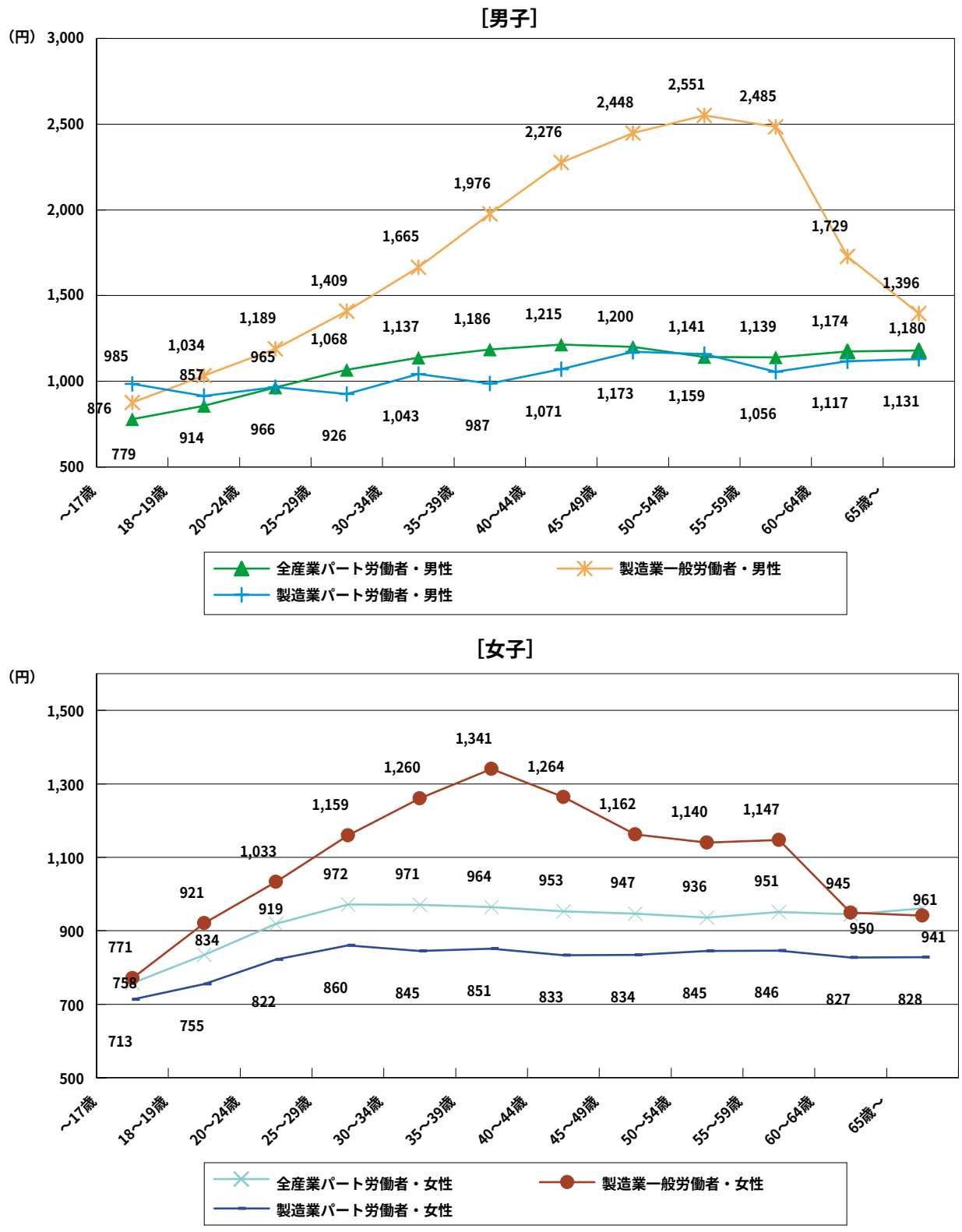
資料：（財）21 世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」（2006 年）

図２３３－６　パートの雇用理由（製造業）（複数回答）



資料：（財）21 世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」（2006 年）

図233－4　年齢階級別1時間当たりの所定内給与額



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2006年）

由でパートを選ぶ者も３割おり、製造業とパートタイム労働者の人材活用が進んでいる他の業種を比較すると、パートタイム労働者を責任ある地位への登用や正社員登用についてやや遅れが見られ、製造業において、パートタイム労働者がより能力を発揮していくためには、積極的な正社員登用やパートタイム労働者のより責任ある地位への登用などキャリア形成の促進を図っていくことが重要である（図233-7、図233-8）。

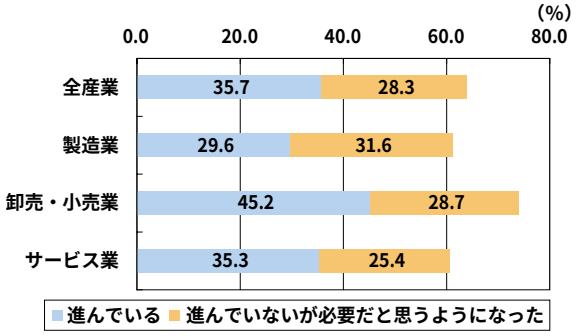
②パートタイム労働者の雇用管理の改善

製造業において、パートタイム労働者は、欠くことのできない労働力となっており、今後、能力が一層発揮できるような環境へと整備していくことが求められる。

そのため、パートタイム労働者の雇用管理に当たっては、パートタイム労働者の多くが、家庭生活との両立のため、短時間かつ自己の都合に合う一定の就業時間帯を前提として勤務している者であることから、このようなパートタイム労働者の事情を十分考慮して労働時間・労働日を設定するように努め、できるだけ所定労働時間外又は所定労働日以外に労働させないようにするなどの配慮が今後とも重要であるが、正社員との均衡を踏まえた待遇の改善を進めることにより、労働力の確保や就労意欲の高まりが期待できる。

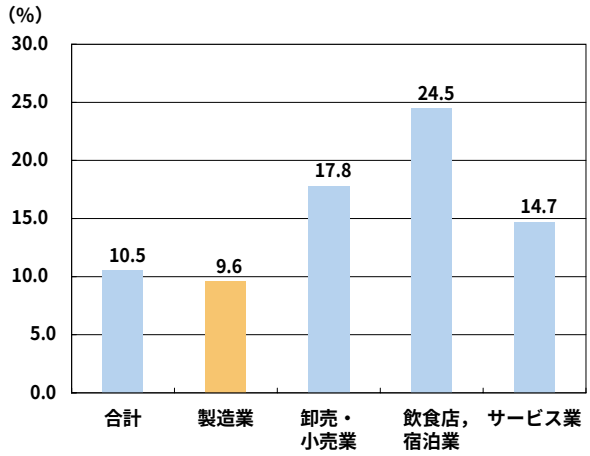
また、正社員への転換を希望する者も多いことから、こうした転換をすすめるとともに、パートタイム労働者の能力開発などのための教育訓練については、専門職を含めた今後の就業分野の拡大、就業意欲の向上という観点も踏まえ、その就業の実態に応じ、計画的に実施するように努めることが望まれる。

図２３３－７　正社員との均衡を考慮した パート処遇改善の進展度別事業所割合



資料：(財)21 世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(2006年)

図２３３－８　パートを責任ある地位へ登用した事業所の割合



資料：(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」(2006年)

コラム 時給制正社員とパートタイマー

まるか食品株式会社（広島県）は、食品製造・販売業を営む従業員105名の企業である。1961年の創業時から「能力のある者は男女を問わず、雇用し能力を活用する」という基本姿勢をとってきており、正社員、パートタイマーの雇用の区分を問わず、全社員同じ評価表に基づいて、評価し賃金を決定してきた。

同社の雇用区分は、「月給制の正社員（週40時間）」、「時給制でフルタイム勤務（週40時間）の正社員」、「時給で短時間勤務（１日４～７時間）のパートタイマー」の三タイプとなっている。月給制の正社員は幹部候補として、営業・企画・総務に配属され、部下の指導・育成を含めたマネジメント力が求められる。時給制の正社員は、主に工場で勤務するフルタイムの社員である。月給制か時給制かは採用時の本人の希望に応じて決まり、その後の転換は可能であるが、両者の仕事の内容や求められる成果が違うため、部門長の推薦など条件がそろった場合となる。

一方、短時間勤務のパートタイマーは、時給制の正社員と仕事内容も処遇も変わらない。また、定年まで働いてもらうことを前提としている。育児等の状況に応じて、両雇用区分への相互転換が可能である。

同社の生産現場では、発注に応じて、製品を多品種少量生産しているため、日々ラインの組み方や人員配置を決定しており、生産現場では製造・包装などあらゆるラインで多能工として働ける柔軟な人材が求められている。そのため、長く勤めてもらうため、パートタイマーも含めて期間の定めのない雇用であり、定年は60歳であるが、希望すればだれでも、65歳まで再雇用される継続雇用制度が導入されている。

また、同社では、修了時に全額費用を支給する通信教育制度があるが、これも正社員、パートタイマーを問わず受講することができるなど能力開発の機会にも配慮している。

（４）外部労働者の人材育成

①製造業における外部労働者の導入状況

外部労働者は、就労先の企業との雇用関係はないが、指揮命令関係で働く「派遣労働者」と、雇用関係も指揮命令関係もない「請負労働者」に分かれる。

製造業で働く外部労働者数については、派遣労働者実態調査結果（2004年）をもとに、118万人以上としている。

最近の外部労働者数の動向について見ていくと、2005年、2006年の両年において、外部労働者がいたとする製造業事業所の比率は74%と変わっていないが、両年ともに、外部労働者を増やしたとする事業所数が減らしたとする事業所を上回っている（※5）。一方で、最近になって、派遣労働者と請負労働者の活用に異なる面が現れてきている。2005年には、派遣労働者、請負労働者のどちらについても、増やしたとする事業所数が減らしたとする事業所数を上回っていた。しかし、2006年には、派遣労働者に関しては、増やしたとする事業所数が引き続き上回っている一方で、請負労働者に関しては、減らしたとする事業所数が上回り、動向に違いが見られた(図233-9)。

外部労働者を活用する理由として、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」、「一時的・季節的な業務量の増大に対応するため」、「経費が割安なため」とする企業が多く、外部労働者の活用の広がりは、日々変動する業務量に応じ、労働力需要に

迅速・的確に対応するというニーズ、経費が削減されるというニーズによるところが大きい（図233-11）。こうした企業ニーズから、製造業の業況の改善に伴い、外部労働者についても増加してきたものと思われるが、一方で、派遣労働者と請負労働者の活用の内訳について、増減が分かれてきていることから、企業における、派遣労働者と請負労働者のそれぞれの増減の姿勢が異なってきていることも伺わせる（図233-9）。

請負労働者と派遣労働者の増減に違う傾向が見られる背景として、2004年３月から物の製造業務への労働者派遣が認められるようになり、期間を経ることにより製造業企業にこのことが浸透してきたこと、さらに、後述するように、労働者派遣法をはじめとする関係労働法令の理解が進んできていることも影響していると思われる。

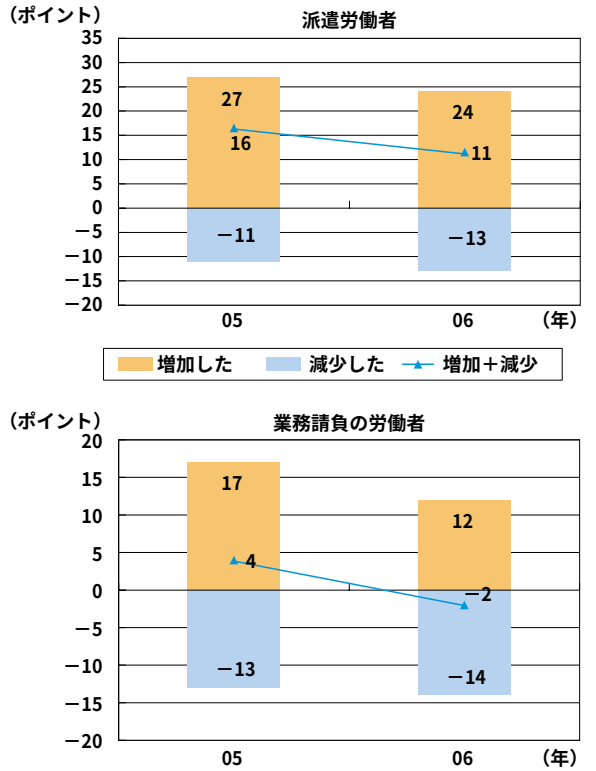
首都圏製造業事業主に対する調査結果（2006年）によれば、今後３年間の外部労働者の活用方針について、請負では、「増やす」5.4%、「現状維持」22.3%、「減らす」12.6%であり、また、派遣についても、「増やす」12.1%、「現状維持」35.8%、「減らす」18.9%であり、請負、派遣のどちらについても相対的に減らす方向であることが伺える。また、今後３年間について、外部労働者を利用しないとする事業所も請負52.8%、派遣27.3%となっている（図233-10）。

業務請負及び労働者派遣を活用しない理由として、「正社員を中心に業務量の増減に対応できる状況にある」が49.1%で、「自社で社員を育成していくことが結局はコスト軽減になると考えているため」32.1%、「自社独自の技術ノウハウのため、特許などの情報セキュリティを重視し、自社員中心で事業を行っているため」15.0%となっている（図233-11）。また、外部労働者を活用することに対して、技能継承等へのマイナス面も懸念されているが、ものづくり企業においても、これら点を踏まえつつ、安易な外部人材の活用とならないようバランスのとれた対応が期待される。

②関係法令に対する理解の広がり

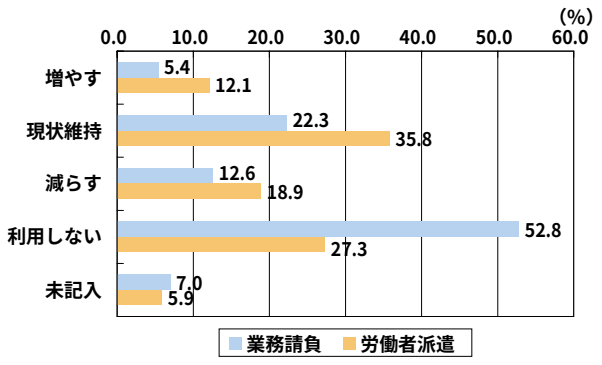
製造業において、業務請負の導入・活用が広がる中で、請負契約の形式をとりながらも、実態は労働者派遣と変わらない、いわゆる「偽装請負」の問題が指摘されている。偽装請負は、労働者派遣法などに抵触する違法な行為であるとともに、労働基準法、労働安全衛生法などに定める事業主責任の所在があいまいになり、労働者の安全衛生面や労働条件面での事業主責任が十分確保されないことが懸念される。このため、国は、偽装請負の解消に向け、「労働者派遣事業と請負により行われる事業と区分に関

図２３３－９　製造業における派遣労働者及び業務請負の労働者の増減区分別事業所割合



資料：厚生労働省「労働経済動向調査」

図２３３－１０　今後3年間の業務請負と労働者派遣の増減状況（首都圏製造業）



資料：東京労働局調べ（2006年）

する基準」などの周知徹底を図るとともに、厳正な監督指導を実施し、労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法などの労働関係諸法令の遵守のための取組を進めてきた（図233-12）。また、製造業における元方事業者による関係請負事業者も含めた事業場全体にわたる安全衛生管理を確立するため元方事業者及び関係請負人のそれぞれが実施すべき事項を定め、啓発、指導などを図っている。

首都圏製造業事業主に対する調査結果（2006年）では、「派遣と請負の区分についての理解度」について、「よく理解している」と「ある程度理解している」を合わせ92.4%と前年調査（83.8%）を8.6ポイント上回った。特に「よく理解している」では、44.8%と前年調査（34.2%）を10.6ポイント上回り、派遣と請負の違いについての理解に広がりがみられた（図233-13）。

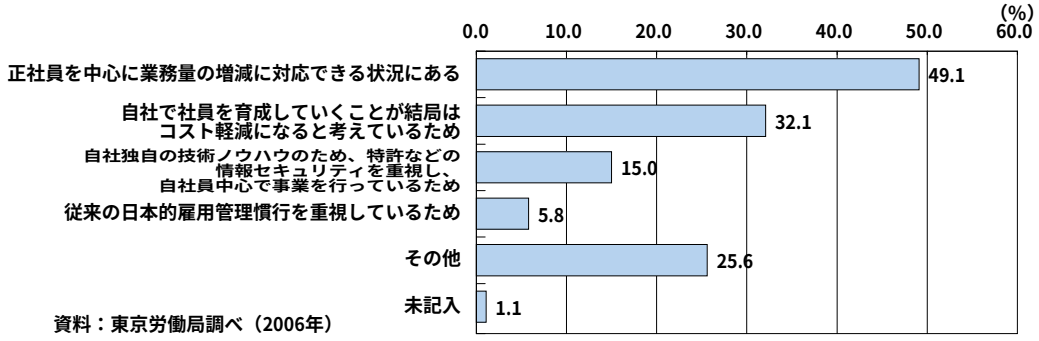
③外部労働者に対する能力開発・キャリア形成の取組

ここまで、見てきたように、外部労働者については、企業において、関係法令について理解が広まり、「派遣は派遣として」、「請負は請負として」導入されることが期待される。また、外部労働者の導入についても問題点を踏まえた対応が発注事業主側でもさらに進むことが予想される。

一方で、外部労働者の多くは、高い技能を必要としない単純な繰り返し作業に従事しており、また、雇用期間の定めのある者が半数以上を占め、賃金についても正社員との差が見られるといった現状にあって、これらの労働者の能力開発やキャリア形成をどのように図っていくかについては、引き続き課題となっている。

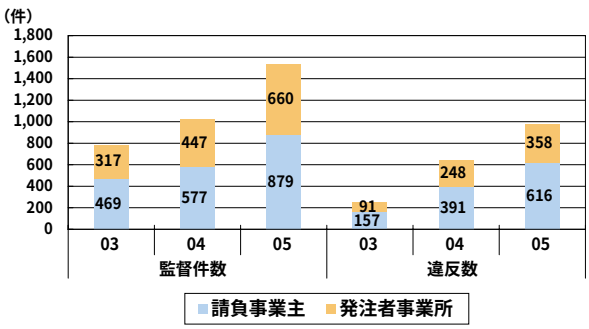
発注する製造業企業においても、請負労働者の技能水準を高めることを求めていることもあり、請負事業者や派遣事業者としても、関係者における法令順守の徹底を前提として、労働者派遣、業務請負のそれぞれについて、働き方の魅力を高め、さらに能力開発やキャリア形成が促進される環境を整備していくことが求められており、既に、そうした取組を進めている企業も見られる。

図233－11　業務請負及び労働者派遣をを活用しない理由（首都圏製造業）



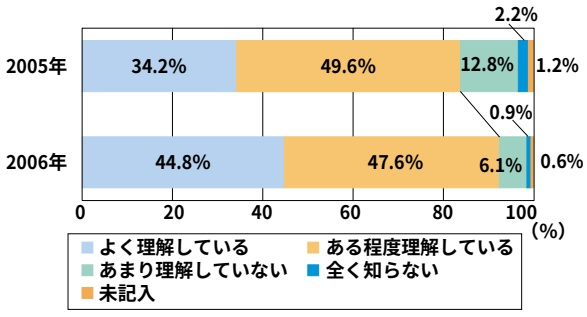
資料：東京労働局調べ（2006年）

図233－12　労働者派遣法に係る請負事業に対する監督の現状



資料：厚生労働省調べ

図233－13　派遣と請負の区分についての理解度（首都圏製造業）



資料：東京労働局調べ（2006年）

コラム つながり合いによる派遣エンジニアの技術向上

㈱メイテック（東京都港区）は、延べ4,000社・常時700社の製造業各社に、設計・開発に携わるエンジニアの特定技術者派遣サービスを行っており、雇用エンジニア数は約6,000人である。

当社エンジニアのように、一人一人が異なった場所（各製造業）で就業する場合、エンジニア同士のコミュニケーションは極めて重要といえる。

そのため、エンジニア同士が、技術や情報を共有したり、コミュニケーションを図る機会として、「マネージャー活動」・「グループ研修」・「eコミュニティ」などの活動を実施している。ただし、この取り組みの中で最も注目すべき点は、すべてエンジニアが自発的（自律的）に取り組んでいる活動ということである。

まず「マネージャー活動」や「グループ研修」は、全国の各拠点に所属するマネージャー（エンジニアの中から任用）やエンジニアが主催して、エンジニアのモチベーション向上、技術力向上を目的とした地域独自の研修会・イベントを実施するものである。「マネージャー活動」や「グループ研修」は、全国で年1,200回程度実施されており、参加者は延べ11,000名を超えている。

「eコミュニティ」は、同じ技術分野で業務を行っている当社のエンジニア同士が、社内イントラネット上の「コミュニティサイト」を通して、個々が持っている知識・ノウハウを共有することで、技術力の向上に寄与することを目的としている。現在コンテンツ数は10サイトにも及び、登録者数は約3,900名で年々増加傾向にある。

このように、エンジニア一人一人がプロとしての自覚を持ちながら、同時に、相互にコミュニケーションすることで孤立しない仕組みや風土をつくることによって、特定派遣業界（常用雇用型派遣モデル）の中でも、低い離職率を実現している。

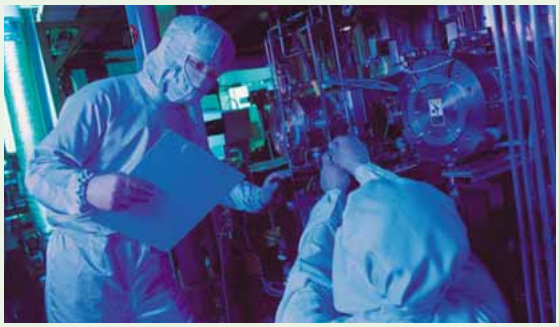
コラム 日本版デュアルシステムの活用による請負労働者の技能高度化の取組

日本エイム株式会社（東京都港区）は、半導体・FPD（フラットパネル・ディスプレイ）メーカーを中心に労働者派遣事業、製造請負事業を行っている企業である。同社は、半導体・FPD分野に事業を特化していることを強みとしており、そのため、半導体製造装置の実機を配置したトレーニングセンターやインターネットを活用した半導体教育ツールを開発するなどにより、技術者の技能の高度化に力を入れている。

また、同社と専修学校尚学院国際ビジネスアカデミー（沖縄県那覇市）が、人材ニーズの高まっている高度な技能を必要とする半導体製造装置に係る技術者の育成の観点から話し合い、同社が企業実習の受入れ先として提携する形で、同校に日本版デュアルシステムによる「半導体エンジニア候補者養成プログラム」コースが新設された。

同コースに進学する学生は、最初の１年間は同校で半導体製造に係る専門的知識やビジネスマナー、パソコン操作などを学習し、２年目は半導体工場での実践を踏まえた実習を受けることとなる。このプログラムの特徴としては、①半導体製造の職場で必要とされる各種資格の取得（機械保全技能士３級・危険物取扱主任者乙種・特定化学物質等作業主任者、有機溶剤作業主任者など）などとともに、実践的な訓練を受けることで現場に役立つ技能を習得することができること、②就職後の職場適応が見極められること、加えて、③実習訓練中には賃金を得ることができることなどが挙げられる。

卒業後は、同社にとっては技術職の正社員として就職することが期待されており、企業実習等を通じて、同社への職場適応が高い新卒者を増やし、将来の幹部候補として育てることとしている。学生にとっては、進学や就職に迷う高校生が専門学校の卒業（専門士）と同時に将来の就職先もある程度決められるほか、身に付けた高度な技能や資格を活かすことができる。



派遣労働者に対しては、派遣元事業所単独による能力開発の取組に加え、派遣先事業所との協力の下、能力開発を進めるとともに、能力向上について適性に評価し、処遇の向上につながるよう努力していくことが求められる。

請負労働者に対しても、技能向上のための取組が求められている。請負労働者の技能を向上させるためには、定着率の向上がその前提となる。このため、請負企業において、請負労働者の各人の希望や能力に応じ、できるだけ長期又は期間の定めのない雇用契約の締結、能力開発、キャリア形成支援などを推進し、正社員登用、昇進・昇格のルート確立する等雇用管理の改善をしていくことが望まれる。加えて、請負労働者の技能を向上させることの意義について、発注元事業主とも意思疎通を行い、技能向上に向けた協力関係を作っていくことが望まれる。

労働者派遣や業務請負の業界団体においても、関係法令の遵守徹底を推進するとともに、労働者の能力開発、処遇につながる能力評価に関する取組や労働者が主体的にキャリア形成を行うことのできるモデルづくりなどの取組に力をいれていくことが期待される。

国においても、こうした取組が促進されよう環境づくりに引き続き努力していくことが重要である。

コラム　製造業向けアウトソーシング業界の健全化をめざす新団体が設立
・・スローガンは「働く人たちのキャリアアップ支援」・・・

技術系労働者派遣・業務請負の大手企業５社が発起人となり、製造業向けアウトソーシング業界の健全化を目的に「有限責任中間法人日本エンジニアリングアウトソーシング協会」が2007年２月に設立された。

同協会の入会に当たっては、厳しい基準を設け、これらの基準が完全に満たされていなければ協会に入会できないこととしており、これらの企業を会員として業界健全化に真剣に取り組んでいくとしている。

当協会は、業界健全化や公正な企業間競争の実現に向けた取組とともに、職業能力向上の取組に力を入れていくとしており、そのスローガンは「私たちは、製造業向けアウトソーシング企業で働く人たちのキャリアアップを支援します」である。

＜入会基準＞

①従業員の権利保護
②従業員の常用雇用率（２／３以上）
③社員研修体制の充実と技術品質向上への取組み
④法令遵守および内部統制（コンプライアンスおよびコーポレートガバナンス）
⑤健全な社風および職場環境
⑥過去の事案に対する是正処置および予防処置

参考 「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」の構成について

○適用対象

製造業に属する事業の元方事業者及び関係請負人が対象。

※「元方事業者」とは、一の場所において行う事業の一部を請負人に請け負わせているものをいいます。なお、仕事の一部を請け負わせる契約が複数ある場合（２次下請など）については、最も先次の請負契約における仕事を注文したものがこれに該当します。

※「関係請負人」とは、元方事業者から仕事を請け負っているすべての請負人のことをいいます。なお、数次の請負契約によって行われる場合はそのすべての請負契約の当事者を含みます。

○事業者が実施すべき事項

元方事業者が実施すべき事項

元方事業者が実施すべき事項		関係請負人が実施すべき事項
1　総合的な安全衛生管理のための体制の確立及び計画的な実施		
（1）作業間の連絡調整等を統括管理する者の選任等	←→	1　元方事業者との連絡等を行う責任者の選任
（2）安全衛生に関する計画の作成及び実施		
2　作業間の連絡調整の実施	←→	2　作業間の連絡調整の措置の実施
3　関係請負人との協議を行う場の設置及び運営	←→	3　関係請負人との協議を行う場への参加
4　作業場所の巡視		
5　関係請負人が実施する安全衛生教育に対する指導援助		
6　クレーン等の運転についての合図の統一等	←→	4　クレーン等の運転についての合図の統一等
7　元方事業者による関係請負人の把握等	←→	5　関係請負人に関する事項の通知等
（1）関係請負人の責任者等の把握		（1）名称等の通知
（2）労働災害発生のおそれのある機械等の持込み状況の把握		（2）労働災害発生のおそれのある機械等の持込み状況の通知
8　機械等を使用させて作業を行わせる場合の措置	←→	6　機械等を使用させて作業を行わせる場合の措置
9　危険性及び有害性等の情報の提供	←→	7　危険性及び有害性等の情報の交付
10　作業環境管理		
11　健康管理	←→	8　健康管理
12　その他請負に伴う実施事項	←→	9　その他請負に伴う実施事項
（1）仕事の注文者としての配慮事項		（1）仕事の注文者としての配慮事項
（2）関係請負人及びその労働者に対する指導等		
（3）適正な請負		（2）適正な請負

注）←→印は項目間の関係を示す。

4　ものづくり立国に向けた基盤整備

子供から大人までの国民各層が技能の重要性を広く認識し、ものづくりに親しむ社会を形成することが、我が国のものづくり立国としての基盤形成に特に重要である。このために、国として種々の取組を行っている。

特に、2007年11月には、「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」が静岡県において開催されることから、本大会を大きな契機として捉え、子供から大人まで国民の各層で技能尊重気運を醸成し、ものづくり立国への意識を高めることとしている。

（１）技能尊重のための取組

①ものづくり日本大賞による技能尊重気運の醸成

我が国産業・文化の発展を支え、豊かな国民生活の形成に大きく貢献してきた「ものづくり」を着実に継承し、さらに発展させるためには、製造現場のものづくり中核人材や、伝統的な「匠」の技を受け継ぐ人材が必要であり、とりわけ、今後を担う中堅世代、若年世代の存在が重要である。

このため、最先端の技術から伝統的・文化的な「技」まで幅広い分野において、中核を担う「脂の乗った」中堅世代のうち特に優秀な人材（「ものづくり名人」）に対して、内閣総理大臣が表彰を行う制度「ものづくり日本大賞」（隔年開催）が2005年度に創設され、その第２回目の表彰が本年８月に行われる予定である。

このような制度を通じて、国民的に「ものづくり」を盛り上げていくことによって、現場の方々が誇りを抱き、もっと頑張ろうと思えるような社会、子供たちが将来の仕事として「ものづくり」に興味を抱くような社会の実現を目指している。

②卓越した技能者表彰制度（現代の名工）など技能尊重のための取組

卓越した技能者を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、もって技能者の地位及び技能水準の向上を図るとともに、青少年がその適性に応じ、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的とした表彰制度であり、1967年度に第１回の表彰が行われて以来、2006年度で本制度施行40周年を迎えた。

被表彰者は、都道府県知事、全国的な規模の事業を行う事業主団体その他当該表彰を受ける者の推薦に当たる者から推薦（一般推薦）のあった次の各号のすべての要件を満たす者のうちから、厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見を聴いて決定する。

（ア）きわめてすぐれた技能を有する者

（イ）現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者

（ウ）技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者

（エ）他の技能者の模範と認められる者

表彰は、厚生労働大臣が毎年１回、概ね150名の被表彰者に表彰状、卓越技能章（楯及び徽章）及び褒賞金（10万円）を授与して行われる。

第１回の表彰が行われて以来、第40回の表彰までで4,538名が表彰された（1995年度までは毎年度概ね100名を表彰し、1996年度からは概ね160名を表彰している）。

コラム 卓越した技能者の表彰制度施行４０周年記念事業

卓越した技能者の表彰制度は、我が国において最高の水準にある現役の優れた技能者、いわゆる「現代の名工」ともいうべき方々を表彰することによって、広く社会一般に技能尊重気運を浸透させ、もって技能者の地位及び技能水準の向上に資するとともに、青少年に夢と誇りをもって技能者になることを促すため、1967年度に創設され、2006年度で４０周年を迎えた。2006年11月20日には高円宮妃殿下の御臨席を仰ぎ、「卓越した技能者の表彰制度施行４０周年記念式典」及び「現代の名工写真展」を開催した。

高円宮妃殿下より記念式典に寄せてお言葉を賜る

現代の名工展を御高覧される高円宮妃殿下

コラム 2006年度「現代の名工」の技

長谷部（はせべ）　孫一（まごいち）　氏（60歳）

長年にわたり宇宙産業に従事。失敗の許されない過酷な条件の下、精密機械の開発に陣頭指揮を執り、成功させてきた。

【その他の計器・光学機械器具組立・修理工　三鷹光器㈱（東京都三鷹市）】

長年にわたり、大型望遠鏡の製造のほか、数多くのロケット実験に参加し、科学衛星に搭載する観測機器の製造を行うなど、X線天文学等に大きく貢献する。中でもスペースシャトル・コロンビアに搭載された特殊カメラは、NASAを感服させた。

その他、７種類の脳神経外科用スタンドの開発、二酸化炭素削減計画の一環としての太陽集光装置の開発があり、これらのすべては氏が陣頭指揮を執り開発・製品化したものであり、その知恵・想像力・技術力が社会にもたらした貢献度は計り知れない。

作業風景

スペースシャトル･コロンビア搭載用特殊カメラ

上遠野（かとおの）　徹（とおる）　氏（53歳）

金属工作において新製品の開発に必要な新しい加工技術を次々と考案、工業の発展に大いに貢献。その技能・技術を留めることなく、技能普及活動や後進の育成などに幅広く活躍。

【数値制御金属工作機械工 ㈱日立ハイテクノロジーズ（茨城県ひたちなか市）】

一貫して理化学機器精密機械加工に従事し、長年にわたって培った高度な知識・技術を有し、NC機を活用した精密加工における第一人者となる。豊富な経験を基に、半導体縮小投影露光装置における精密加工技術、電子顕微鏡電子レンズ製造技術、タンパク解析装置における製造技術など、製品開発において新たな加工法を考案・確立してきた。

社内では作業主任として、また社外でも技能検定主席検定員として後進技能者の指導と現場管理に力を尽くしながら、自ら機械加工員として現場の改善作業に日々従事している。

作業風景

左側：電子顕微鏡に使用される電子レンズ
右側：電子顕微鏡に使用される対物レンズ

コラム 優れた製品で国民生活を支える「職人型技能士」

技能検定（137職種）の合格者は技能士と称され、その優れた技能は、我が国製品の品質や信頼性を高めることに大きく貢献している。特に、いわゆる「職人型技能士」については、消費者・国民と直接向き合う立場にあり、優れた技能士が製作した製品であるということが製作物の信頼性に直結する。こうしたことを消費者である国民にアピールすることは、国民の安全・安心志向に合致するばかりでなく、技能士の地位向上や、広く技能、ものづくりが尊重され、適正に評価される社会の実現にもつながるものといえよう。

技能の概要

高級椅子を始めとする木製家具製造に従事し、特に椅子張り等の作業に優れ、安全で快適な椅子の製作に必要な工程管理や環境に配慮した製造工程の確立に努めた。

また、高品質を要求される駐日各国大使館、国会議事堂などの高級椅子の製造や修理、天皇陛下のご成婚に使われた馬車の内装張り替え作業にも携わるなど、業界の第一人者として高い評価を受けている。

五百部喜作氏プロフィール

1941年栃木県生まれ。1957年東京芝葛生製作所に入社。1964年23歳で独立し、㈱イヨベ工芸社を設立。1975年椅子張一級技能士資格を取得。同年中央技能検定協会会長表彰を受ける。2000年厚生労働大臣表彰の「現代の名工」を受章。2005年黄綬褒章を受章。

技能士の全国団体である(社)全国技能士会連合会では、こうした観点から、消費者に安心・安全・信頼できる商品であることを証明するため、優れた技の持ち主（特級、１級、単一等級の技能士のみ）の製作物であることを証明するカードを作成し、その活用を図る「製作技能者名表示促進事業」を実施している。

（2）「ものづくり立国」の推進

①企業の工場・訓練校、公共職業能力開発施設等の開放促進等によるものづくり体験の促進

若年ものづくり人材の育成を推進するため、企業の工場・訓練校、公共職業訓練施設等の開放促進によるものづくり体験の実施、高度熟練技能者と小中学校生との交流会の実施などにより、若者に対し、技能やものづくりのすばらしさ、重要性の理解を促進することとしている。また、技能修得中の若者に対し目標を付与するとともに、若者のものづくり離れを解消し、ものづくり技能の理解を促進することとしている。

②「ものづくり立国」の社会基盤の整備

「ものづくり立国」の社会経済基盤を維持、発展させていくためには、優れた技能をもった方々の紹介やものづくり体験教室など魅力ある技能の情報をホームページ上で「ものづくり情報ネット」として提供するなど、広く国民に紹介することにより、国民各層がものづくり技能の重要性を認識し、そのことによって、社会における技能尊重気運の醸成を図ることとしている。

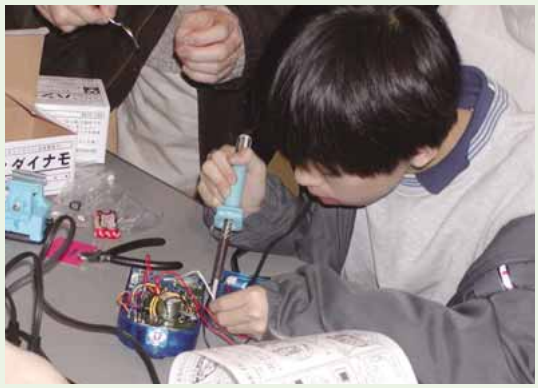
コラム　ものづくり技能への魅力づくり　－ものづくり体験の場の提供－

若年者のものづくり技能への理解を深めるためには、小中高校生のみならず父兄を含めた地域社会の理解が不可欠であり、これら親子等が一緒になってものづくり技能を体験することがより効果的である。

このため、企業の工場・訓練校、公共職業能力開発施設等が地域に開放され、ものづくり体験の場が広く提供されるよう、各都道府県職業能力開発団体、企業、業界団体、官公庁等が連携して開放に向けた取り組みが行われている。

親子木工教室の様子

電子楽器の制作の様子



コラム　ものづくり現場出身の教授がものづくりの真髄を伝えて後継者を育成

ものつくり大学（埼玉県行田市）は2001年４月に、ものづくりの現場に強い後継者の育成をめざして開学した。その特色としては、ものづくりの現場出身の教授陣が教えていること、ものづくりの実践と理論を一体化した授業などが挙げられる。

製造技能工芸学科の細田教授は株式会社日立製作所の出身、昭和42年にスペインで開かれた技能五輪国際大会の旋盤の金メダリストである。入社以来、企業内訓練校を経て技能を磨き、技能五輪での優勝の後は、電子顕微鏡などの研究設備を、研究テーマに応じて求められる精度などの仕様を勘案しつつ、超精密加工（ミクロン以下の精度）の技を駆使して作り上げることや、技能五輪をはじめとした各種の加工技術者の育成に携わってきた。

2001年４月の開学と同時にスタートした製造技能工芸学科の機械工作実習Ｂという旋盤加工の授業においては、永年培ってきた人材育成の経験から、「ものづくりの心を育てる」ことを授業の中心に据え、

１．緊張感・集中力を持って機械の前に立つこと
２．加工の基礎理論と基本技能を理解し、身につけて実践すること
３．失敗は許されないという厳しさと出来た時の喜びを体験すること

細田教授が教える機械加工の神髄（なぜ、どのように削れるのか、その心を知る）

を目的に授業では炭素鋼材から規定のネジを持った部材を完成させる。学生は、鋼材やバイト材の性質、加工技術理論、安全管理の意義、寸法測定などによる品質管理の基本姿勢など実践的に教授を受ける。

（3）「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」を契機とする技能の振興

①開催に向けた準備

「ものづくり立国」に向け、子供から大人まで国民各層で技能尊重気運を醸成し、ものづくり及びそれを支えるものづくり人材育成の重要性が再認識されることが重要である。

世界の若者が技能を競う「第39回技能五輪国際大会」と障害のある人が技能を競う「第７回国際アビリンピック」が2007年11月に「2007ユニバーサル技能五輪国際大会」として、我が国（静岡県）で開催される。

２つの国際大会が史上初めて同時開催される本大会は、皇太子殿下が大会名誉総裁に御就任され、我が国からの派遣選手数も競技職種数の大幅な増加を反映し、過去最大となるなど、我が国の若年技能者等が持つ優れた技能はもとより、技能の魅力や重要性についての国民の理解を促進する大きな契機となることが期待されている。

また、本大会を成功裡に収めるため、技能五輪国際大会出場予定選手の訓練に対する支援のほか、本大会出場者等による技能の実演やパネルディスカッション等を内容とした全国５都市における「日本縦断！『ものづくり立国』シンポジウム」の開催、プレ・2007ユニバーサル技能五輪国際大会の開催等を行っている。

こうした取組を通じて、国民に対する本大会の周知に努めるとともに、大会主催団体、関係省庁及び自治体等との連携により、本大会が目指すものづくり立国の推進と国民誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う「ユニバーサル社会」の実現のため、さらなる大会支援を行うこととしている。

②技能五輪全国大会

国内の青年技能者の技能レベルを競うことにより、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として、1963年から毎年開催されている。

2006年度香川大会では、製造チームチャレンジ等新規実施２職種を含む45職種に技能五輪史上最多1,158名の選手が参加し、技能を競い合った。

また、本大会は、2007年度静岡県で行われる「第39回技能五輪国際大会」の予選大会を兼ねており、金賞受賞者等のうち、国際大会への参加資格（国際大会開催年の12月31日時点で、満22歳以下（製造チームチャレンジとメカトロニクス職種は、満25歳以下）であること）を満たした者から選出され、日本代表選手として派遣されることとなっている。

③技能グランプリ

優れた技能を有する1級技能士などが参加する技能競技大会であり、隔年で開催されており、2006年度で第24回を迎えた。第24回大会には、462名の選手が参加して、旋盤、表具、日本料理、レストランサービスなど３０職種について競技が行われた。

④若年者ものづくり技能競技大会

職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業高等学校等において技能を習得中の20歳以下の者を対象としたものづくり技能競技大会であり、2005年８月に第１回の大会が開催され、毎年実施されている。第２回大会には、全国41都道府県から224名の選手が参加して、旋盤、電気工事、建築大工など12職種について競技が行われた。

コラム　2007年ユニバーサル技能五輪国際大会に向けて

「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」は、若者が世界のトップレベルの技能を競う「技能五輪国際大会」と障害のある人が世界レベルの技能を競う「国際アビリンピック」の総称であり、本年（平成19年）11月に、静岡県において開催される。

両大会が同時開催されるのは、史上初めてのことであり、約60の国や地域から、約4,000人の参加者が集う予定である。

本大会を通じて、「ものづくり」に対する若者の就業意識の喚起や技能の重要性に対する国民の理解の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず誰もが社会に参画し支え合う「ユニバーサル社会」の実現を目指すこととしている。

また、この技能五輪国際大会の日本人成績優秀者（金メダリスト）に対しては、本年開催の第２回ものづくり日本大賞の内閣総理大臣賞として表彰することを予定している。

主催：(財)2007年ユニバーサル技能五輪国際大会日本組織委員会　（会長:御手洗冨士夫）

大　　会	2007年ユニバーサル技能五輪国際大会	
期　　間	2007年11月7日（水）～21日（水）・15日間	
	「第39回技能五輪国際大会」（沼津会場） 11月7日（水）～21日（水）・15日間	「第7回国際アビリンピック」（静岡会場） 11月13日（火）～18日（日）・6日間
競　　技	門池地区（沼津市） 11月15日（木）～18日（日）・4日間	ツインメッセ静岡（静岡市） 11月15日（木）～17日（土）・3日間
開　会　式	グランシップ（静岡市） ※「第39回技能五輪国際大会」及び「第7回国際アビリンピック」の合同開会式 11月14日（水）	
閉　会　式	キラメッセぬまづ（沼津市） 11月21日（水）	グランシップ（静岡市） 11月18日（日）

	「第39回技能五輪国際大会」	「第7回国際アビリンピック」
参加予定国数	50カ国程度	40カ国程度
実施競技数	50職種程度	30職目
関係者（選手、審査員等）	約2,800人	約1,100人

○皇太子殿下の2007年ユニバーサル技能五輪国際大会名誉総裁への御就任

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会の開催300日前となる平成19年1月18日、皇太子殿下は大会の名誉総裁に御就任された。

なお、昭和56年に開催された第1回国際アビリンピックにおいても、当時皇太子殿下でいらした天皇陛下に名誉総裁に御就任いただき、開会式においてお言葉を賜っている。

○2007年ユニバーサル技能五輪国際大会記念貨幣の発行

表面（正面）

裏面（正面）

（注）図柄の背景の色は、実際には黒色ではなく素材の色（銀色）である。

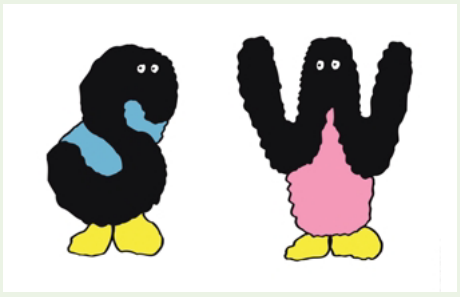
○「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会カウントダウン365」の開催

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会開催1年前となる平成18年11月14日に、厚生労働省、（財）2007年ユニバーサル技能五輪国際大会日本組織委員会及び開催県となる静岡県、静岡市、沼津市の共催により、大会情報はもとより、技能の魅力や重要性を全国に発信し、大会気運の醸成を図るため、静岡市において記念イベントを開催した。

このイベントでは、国際アビリンピック連合会長の祝辞とともに、ワールドスキルズインターナショナル会長の映像メッセージが披露された後、大会キャラクターの紹介、関係者によるカウントダウンボードの点灯が行われた。

カウントダウンボードの点灯

大会キャラクター「スキルソン＆ワザビー」



○「日本縦断！『ものづくり立国』シンポジウム」（全国5都市）の開催

団塊世代の退職に伴う熟練技能の継承問題（「2007年問題」）が叫ばれる中、ものづくり技能の重要性等をともに考え、次代を担う若者をはじめ国民各層がものづくり技能の価値や魅力を再発見し、更には、ものづくりに親しむ社会の形成を図るため、全国5都市でシンポジウムを開催し、併せて2007年ユニバーサル技能五輪国際大会のPRを行った。

開催都市（開催日）	基調講演者	パネルディスカッションテーマ
東京（H19.1.21）	解剖学者・東京大学名誉教授 養老孟司	ものづくり立国への壁
札幌（H19.1.28）	東京大学名誉教授 月尾嘉男	いいものづくりと売れるものづくり
大阪（H19.2.4）	さわやか福祉財団理事長・弁護士 堀田　力	技の力と生きる力
福岡（H19.2.11）	経済アナリスト／獨協大学教授 森永卓郎	私がものづくりを目指した時
浜松（H19.2.18）	（財）日本総合研究所会長 寺島実郎	2007年ユニバーサル技能五輪国際大会に何を期待するか

このシンポジウムでは、ものづくりに造詣が深い様々な分野の有識者による基調講演やパネルディスカッションが行われたほか、技能五輪国際大会や国際アビリンピックの競技職種について、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会への出場予定選手等による技能の実演が行われ、来場者は技能の魅力や大切さに対する理解が深まった。

技能実演の様子

パネルディスカッションの様子

※ 画像は、NTTクラルティ（株）が 運営している「ゆうゆうゆう」のサイトより使用。

○　「プレ・2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」の開催

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会の周知と大会気運の醸成を図るとともに、情報通信分野における技能者の育成に資するため、平成19年3月19日・20日の2日間、東京都内において、同大会のプレ大会が開催された。

同大会には、「ユビキタス社会」を担う情報通信分野の技能者の育成が重要視されている中、我が国選手も情報通信系職種全てに参加する予定である。企業等における技能者育成に弾みをつける本プレ大会には、技能競技（情報ネットワーク施工、ウエブデザイン、ITPCネットワークサポート）や技能の実演が行われたほか、国内外の情報通信分野の専門家による講演会が行われるなど、多彩なプログラムにより、企業関係者や学生などが多数来場した。

ITPCネットワークサポートの様子

技能五輪国際大会金メダリストによる実演課題（情報ネットワーク施工）

コラム　世界の頂点を目指し、技能の限りをつくす日本の選手たち

1 日本開催の意義

第19回東京大会、第28回大阪大会に次いで今回で三度目となる第39回大会は静岡県で実施されるが、初のアビリンピックとの同時開催ということで、加盟各国から大きな注目を集めている。

我が国で技能五輪国際大会を開催することは、次代を担う青年技能者の技能向上と社会一般に技能尊重気運の醸成が図られるものであり、我が国産業の発展のために極めて重要な意義をもつものである。

2 フィンランド大会から2年 メダル獲得を期待できる職種は！

日本選手の最近の活躍をみると、機械系職種では「ポリメカニクス」「CNC旋盤」「CNCフライス盤」「機械製図CAD」職種、金属系職種では「自動車板金」職種、電子技術系職種では「メカトロニクス」「電子機器組立て」「電工」「工場電気設備」職種にメダル獲得に期待が寄せられている。

前回大会で金メダルを獲得↑→した「ポリメカニクス」職種の渡辺選手（㈱デンソー）

前回大会で金メダルを獲得した「メカトロニクス」職種↑→の平田選手、遠藤選手（日産自動車㈱）

3 「ポリメカニクス」職種 8連覇へ大きな期待！

「ポリメカニクス」職種（旧「精密機器組立て」職種）は、第32回大会から第38回まで日本選手が金メダルを独占している。

日本大会へ出場するセイコーエプソン㈱の畑選手には8連覇へ大きな期待が寄せられている。

国内（香川）大会↑に参加する女性選手

←↑↑国内（香川）大会で金メダルを獲得し、日本大会出場権を得た「精密機器組立て」職種の畑選手（中央）（セイコーエプソン㈱）

コラム 国際アビリンピックで日本勢９５人の選手が参加！

第7回国際アビリンピックに参加する代表選手は、それぞれの競技種目課題について、所属する企業等の協力、支援を受けるなどさまざまな形で研鑽、準備をしているところである。前回のインド大会（2003年）で、出場選手20人のうち取得したメダルは、銀メダル２、銅メダル１であった。本大会では、各競技種目に総勢95人（デモンストレーションを含む）の代表選手が参加し、各選手の努力によって、前回を上回るメダル獲得に期待が寄せられている。

第29回香川大会での電子回路接続及びテストの競技風景

第29回香川大会で国際大会を想定した課題に取り組む洋服の代表選手

コラム 輝く技能―技能五輪全国大会―

1．技能五輪全国大会

国内の青年技能者の技能レベルを競うことにより青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能を身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として1963年から毎年10月～11月に開催している。また、同大会は技能五輪国際大会（隔年開催）に派遣する選手の予選大会も兼ねている。

なお、同大会は、地方における一層の技能振興を図るため、1998年の第36回の群馬大会以降は、毎年地方で開催しており、2006年は10月に香川県において、アビリンピック（全国障害者技能競技大会）と同時期に開催された。2007年度は中央開催（千葉県）となる予定である。

青年技能者の頂点を目指し競技に挑む参加選手

2．香川大会の特徴

2006年度は、2007年度に開催される第39回技能五輪国際大会（日本大会）の予選大会ということもあり参加選手は1,158人と過去最多を記録した。

ものづくり基礎技能職種では、旋盤、フライス盤、機械組立てにおいて参加選手の増加傾向が見られる。

中・高校生を始めとする来場者数は135,200人と過去最高を記録した。技能フェアなどの併催イベントでは技能に身近に触れてもらうことで、技能の大切さ、素晴らしさを多くの来場者にアピールすることができた。

メカトロニクス競技風景

選手の技能に見入る見学者

閉会式風景

コラム 「技能」の祭典―技能グランプリ―

技能グランプリ

特に優れた技能を有する１級技能士等が参加する技能競技大会であり、技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能の振興を図ることを目的として隔年で開催している。

直近では、第２４回大会が2007年3月に千葉県の幕張メッセを主会場として30職種に462人の技能士が参加して開催された。

年齢制限はないが、若くして１級技能士等になって参加し、入賞する者も多く、今年度大会においては、フライス盤の選手が25歳、旋盤の選手が34歳、機械組立ての選手が35歳で優勝した。

開会式風景

機械組立て職種競技風景

コラム 若年者ものづくり競技大会

若年者のものづくり技能に対する意識を高め、若年者を一人前の技能労働者に育成していくためには、技能習得の目標を付与するとともに、技能を競う場が必要である。

このため、職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業高等学校等において技能を習得中の20歳以下の者を対象に「若年者ものづくり競技大会」を開催し、これら若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図っている。

平成18年度は、第2回大会として8月8日から10日までの3日間、職業能力開発総合大学校（神奈川県相模原市）ほか2会場において、全国41都道府県から224名の選手が参加して、旋盤、電気工事、建築大工など12職種について競技が行われた。

旋盤競技の様子

電子回路組立て競技の様子

※1　資料出所　総務省「労働力調査」（2006年）
※2　資料出所　厚生労働省「能力開発基本調査」（2007年）
※3　資料出所　(独)労働政策研究・研修機構「製造業におけるOJTを効果的に推進する要因」（2007年）
※4　資料出所　(財)21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」（2006年）
※5　資料出所　厚生労働省「労働経済動向調査」（2005年、2006年）