

第6章 ま と め

第6章 まとめ

第1節 人材ニーズ

企業は、低迷する経済の中でコスト削減や生産効率の向上を行い、経営努力に取り組んでおり、雇用環境においては、長引く不況とデフレ経済により完全失業率は依然高率となっている。

若年者のものづくり離れにより、製造業における新規学卒入職者は大きく減少する一方、高齢化が進み、技能・技術の伝承、育成が困難となってきた。多品種少量生産、製品の高付加価値化、多様な顧客ニーズなど、ものづくりに必要な職業能力は多様化、複合化してきており、ITの活用、技術革新による自動化・省力化が進み現場で蓄積された知恵の活用を図ることが重要となっている。

製造業では、生産現場の技能者と開発・設計技術者とを橋渡しできる人材の「実践技術者」の需要が7割、さらに創造性や柔軟性のある企画・開発能力、応用能力、生産管理能力等、高度で多様な職業能力を有する、「高度な実践技術者」も7割以上必要としており、実際企業において7割が不足していると感じている。しかし、人材育成については、5割程度の取り組み状況である。

情報関連業種は、8割以上の企業が「実践技術者」を必要としており、実際に7割の不足を感じている。人材育成にも8割弱が取り組んでおり、急速に進展するIT技術に対応できる人材が求められている。

一方、「高度熟練技能者」は、従業員規模が1000人で4割の必要性を感じており、不足感もある。しかし、人材育成の取り組みは、3割強とあまり高くなく、必要性は充分感じているものの、進んでいないのが現状である。大手企業では、熟練技能の継承するために「卓越技能者養成コース」を設け技能伝承に努めている。

中央職業能力開発協会では、高度熟練技能基盤強化支援事業として高度熟練技能者認定を行っている。また、都道府県、市などの自治体においても高度技能者に「〇〇マイスター」の称号を与え技能伝承に努めている。

製造・生産技術は大きく進展し、コンピュータをはじめとするITを活用しなければ、ものづくりはできなくなってきた。しかし、機械だけに任せることはできず、まだまだ人にたよるべき部分は多くあり、技能継承は大きな課題だといえる。

第2節 高度職業訓練

2-1 人材育成

「実践技術者」の養成として、能開大の「専門課程」があり、「高度な実践技術者」の養成として、「応用課程」がある。企業の採用意向は、専門課程、応用課程共に6割以上が採用に前向きと回答し、製造業、情報関連では、7割強であった。また、採用意向の理由は、専門課程では「基礎的専門能力を持っている」が7割強と高く、応用課程では「基礎的専門能力を持

っている」が5割強と専門課程より低いものの、「高度な専門能力を持っている」「創意工夫・応用力を持っている」が4割弱あり、専門課程に比べ2倍となっている。さらに、採用の経験がある企業においては、その評価が高く、専門課程では「基礎的専門能力を持っている」が8割を超えている。

応用課程が発足して5年目、その教育訓練システムは将来の生産現場のリーダー育成を目指し、製品の企画開発から製作までの創造的、実践的なものづくりができる能力を有する人材である。企業の8割は、この教育訓練システムについて、意義を感じ有効であると回答している。

2-2 期待と評価

企業は、専門課程、応用課程の卒業生を採用するのにあたって何を期待したのだろうか。

「ものづくりの基本となる技能や技術」、「ものづくりの基本となる理論や知識」、「身に付けた技能や技術を実践に適用する力」に対する期待が5割以上であり、それぞれ応用課程の方が数ポイント高くなっている。

また、「身に付けた理論や知識を実践に適用する力」、「仕事の幅広さや変化に対する適応力、柔軟性」、「現場でのリーダーシップの発揮」は専門課程より応用課程の方が10ポイント以上高く期待されている。

実際に採用してみて、その期待に対する印象は、概ね専門課程より応用課程の方が5ポイント～10ポイント高かった。特に、「仕事に対する粘り強さ、熱心さ」は2つの課程とも6割以上と高かった。しかし、「現場でのリーダーシップの発揮」、「生産現場を改善・向上するための創意工夫や提案」は、不足している、わからない、とする回答が多かった。応用課程は卒業生を社会に送り出して3年目、まだその評価は充分でないところもあると思われる。