

モノ作りの空洞化と技能継承を考える

日本労働研究機構 研究員 大木 栄一

題を解決するための政策的な課題を提起したい。

1. はじめに

1980年代後半以降、日本企業の直接投資は急拡大し、「モノ作り」(生産機能)の海外移転が急ピッチで進んでいる。世界の高賃金になった日本の製造業にとって、避けて通れない選択であり、この動きは今度も確実に進むことになると予想される。

そうなると、国内で展開される「モノ作り」はますます付加価値の高い開発型機能に特化していかざるをえない。さもないと、1980年代のアメリカが経験した「モノ作り」の空洞化が現実になってしまう。この「開発型機能への特化」を進めるうえで問題になる点は、それを担う人材を、いかに確保し、育成するかである。

この種の人材には大きく(企業内)研究者、技術者、技能者の3つの職種が考えられるが、今後の企業内外の労働市場の状況を考えると、特に問題になるのは、これまで世界に誇ってきた高生産性型工場を支えてきた中核的な技能者たちである。最近、産業界では「技能の空洞化」が憂慮されているが、それは、何らかの強力な対策を考えないと、「モノ作り」を支える技能者が弱体化すると考えられているからである^{注1)}。

そこで、本稿では、筆者も参加した生活経済政策研究所(1998)の調査研究報告書^{注2)}を紹介しながら、こうした状況に直面している製造業が中核的な技能者の育成・確保にどのように取り組んでいるかを明らかにし、そのうえで、これからの技能継承問

2. 「現在の」中核的技能者のプロフィールとキャリア

2.1 中核的技能者の仕事の特性

技能の特性の観点から現在の生産現場を支えている中核的技能者を分類すると、多能工型(多数の機械を操作できる技能者)が最も多く(35%)、高度熟練型(機械では実現不可能な高精度な対応ができ、かつ多品種少量生産、仕様変更、試作品製作等、機械では対応できない柔軟な対応ができる技能者:21%)、ハイテク型(機械の性能を十二分に発揮でき、新しい技術や機械を製造現場に適応できる技能者:20%)の順で続いている。

こうした仕事において一人前になるには平均して6年の期間を要する。その期間は高度熟練型が7年と最も長く、ハイテク型の6年強、多能工型の6年弱がそれに続いている。

2.2 中核的技能者のキャリア像

中核的技能者の平均的な姿を描くと、高校卒業後(高校比率は67%)に新卒採用(新卒入社比率は71%)で入社し、25年勤続し、その間に現在の仕事に14年間従事し、現在44歳になっている。こうしたプロフィールは中核的技能者としてのタイプによって異なり、最も経験が長いベテランの中核的技能者は高度熟練型(平均的な年齢は46歳、勤続26年、現職経験年数17年)であり、それに多能工型(43歳、

24年，14年），ハイテク型（43歳，22年，12年）が続いている。

2.3 中核的技能者の社内的格付け

中核的技能者の社内的格付けは，係長・現場監督者相当，それも中位から上位の係長・現場監督者相当というのが一般的であるが，課長相当以上も1割弱を占めている。このなかでは，多能工型に比べ，高度熟練型とハイテク型が高く格付けされている。また，中核的技能者の4人に3人は32人の部下を持つ役職位にある。

2.4 教育訓練の経歴

中核的技能者の教育訓練歴の1つの特徴は，1年以上の長期の技能教育を受けている人が14%にものぼっていることである。特に，その傾向は高度熟練型で顕著であり（長期技能教育経験者比率17%），それに次ぐのはハイテク型（15%），多能工型（14%）である。

また，約半数の中核的技能者は国の技能検定を取っている。特に，その傾向は大手企業になるほど顕著であり，従業員3,000人以上の企業では資格取得者比率は56%に達している。

さらに，技能資格の等級をみると，1級が51%と最も多く，2級の35%がそれに次いでおり，2級以上の有資格者は9割を超えている。また，中核的技能者のタイプ別には，高度熟練型が最も高い資格を取得しており，取得資格の平均レベルはハイテク型，多能工型の順でそれに次いでいる。

2.5 中核的技能者の異動経験

これまで中核的技能者は豊富な異動経験を持っており，37%が事業所間配転，61%が事業所内配転，45%が1ヵ月以上の長期出張・応援を経験している。

3. 技能継承の現状と課題

3.1 技能継承の現状

「継承が終わっている」（7%），「継承中」（66%），「継承したいができない」（23%），「継承する必要がない」（4%）というのが技能継承の現状であり，現在進行中というのが一般的である。このなかで「継承したいができない」が最も深刻な問題であり，一般機械と精密機械の業種において，この悩みを訴える中核技能者が多い。

表1 技能継承の円滑化について公的機関に望むこと（M.A.）

	公共職業訓練施設等の充実	中核的技能者育成資金援助	技能検定制度の充実	中核的技能者等の情報提供	育成マニュアルの作成	広報活動	社会的地位の向上	技能継承方法の開発	技能展や競技大会の拡充	各種研修会の情報提供等	その他	特にない	合計
全体	25.9	31.7	28.2	23.9	30.5	18.1	36.6	20.6	9.3	28.9	2.5	9.5	882
【業種】													
金属・非鉄金属製品	28.3	27.3	30.3	20.2	31.8	12.6	33.8	19.7	9.6	30.8	2.5	10.1	198
一般機械	20.0	41.0	24.8	28.6	24.8	22.9	39.0	25.7	4.8	26.7	2.9	9.5	105
電気機械	28.1	22.2	30.7	21.6	32.0	21.6	41.2	17.6	11.8	24.2	0.7	11.1	153
輸送用機械（自動車）	21.2	37.1	24.1	24.7	30.0	18.2	35.3	23.5	8.2	32.4	3.5	11.8	170
精密機械	27.6	32.7	32.7	27.6	30.6	26.5	38.8	20.4	7.1	26.5	5.1	3.1	98
その他	29.7	34.5	29.0	24.8	32.4	13.1	33.1	20.0	11.7	28.3	1.4	8.3	145
【従業員規模】													
499人以下	27.0	24.3	25.9	22.2	27.0	13.5	25.9	21.1	8.6	31.9	1.6	14.6	185
500～999人	24.2	34.9	30.9	22.8	32.2	18.8	39.6	18.8	12.1	32.2	2.0	6.0	149
1,000～2,999人	30.4	34.2	30.0	25.4	28.1	18.1	36.5	18.8	8.5	24.6	2.3	9.2	260
3,000人以上	21.7	33.3	27.2	24.6	33.7	21.0	42.4	22.8	9.1	29.3	3.3	7.6	276
【技能者タイプ】													
高度熟練技能者	23.3	34.9	27.0	27.0	31.2	22.2	41.8	24.3	13.2	30.7	2.6	7.9	189
ハイテク技能者	26.0	30.1	33.5	26.6	30.1	17.3	33.5	20.2	9.8	27.2	3.5	5.2	173
多能工技能者	28.0	31.9	26.1	23.1	32.6	16.6	36.2	20.2	9.4	27.4	2.0	11.1	307
その他	26.4	30.9	28.7	20.8	28.1	18.0	35.4	18.5	5.1	29.2	2.8	11.8	178

3.2 技能継承の障害

「継承したいができない」の最大の理由は、若年労働力不足（56%）にあり、若年労働者に技能習得の時間・余裕がないこと（38%）、会社・事業所の教育訓練体制の未整備（36%）、中核的技能者に時間・余裕がないこと（35%）がそれに次ぐ理由になっている。こうした障害は企業規模によって大きく異なり、大手企業になるほど、若年労働者あるいは中核的技能者に時間・余裕がないことが、中小企業になるほど、会社・事業所の教育訓練面での対応が不十分であることが問題になっている。

3.3 中核的技能者の要望点

こうした状況のなかで中核的技能者は、技能継承を推進するにあたり、多様な要望を持っている。まず、公的機関に求める要望の第一は社会的地位の向上（37%）であり、中核的技能者育成のための資金援助（32%）と育成マニュアルの作成（31%）がそれに次いでいる（表1参照）。

他方、企業や事業所に対しては、中核的技能者は、第一に、処遇の改善を求めている（51%）。それに次ぐ要望点は、育成マニュアルの作成（39%）、研修会への派遣や情報提供（34%）、中核的技能者育

成のための予算確保（34%）である。特に、高度熟練型の中核的技能者は、他のタイプに比べて処遇の改善、技能継承方法の開発、研修制度の見直しを強く求めている（表2参照）。

4. おわりに - これからの技能継承策の課題

最後に、紹介した報告書には、これからの技能継承策の課題として大きく3つの点が指摘されている。その3点に関して、筆者も同じ意見を持っている。したがって、この3点を簡単に紹介し、まとめにしよう。

戦略的に育成していく仕組み作りの構築

これからは、技能継承の候補者である若年労働者が少数化すると予想される。そうになると、多くの若年労働者のなかから自然の淘汰を経て中核的技能者が養成されるという養成方法では難しく、彼らを戦略的に育成していく仕組みがますます重要になってくる。

技能職型専門職制度の確立

これからは、中核的技能者を管理職位の系列のなかでの位置で評価し処遇するのではなく、彼らの専門的な能力を適正に評価し格付けする技能職型専門

表2 技能継承の円滑化について企業・事業所に望むこと（M.A.）

	公共職業訓練施設等の充実	中核的技能者育成への予算確保	技能検定制度の積極的な利用	育成マニュアルの作成	広報活動	技能継承方法の開発	処遇の改善	技能展や競技大会の拡充	各種研修会への派遣や情報提供	技能研修制度の見直し	その他	特になし	合計
全体	17.3	33.6	29.9	39.0	10.1	27.7	51.4	11.0	34.0	36.2	3.2	3.4	882
【業種】													
金属・非鉄金属製品	18.2	24.7	31.3	45.5	7.1	24.2	50.5	10.6	38.4	32.8	2.5	4.0	198
一般機械	16.2	41.9	34.3	30.5	7.6	35.2	48.6	7.6	32.4	37.1	3.8	0.0	105
電気機械	19.0	34.0	28.8	35.3	10.5	27.5	52.9	11.8	30.7	37.3	2.0	3.3	153
輸送用機械（自動車）	14.7	35.3	23.5	36.5	10.0	28.8	55.3	11.8	40.0	36.5	3.5	3.5	170
精密機械	21.4	34.7	31.6	33.7	18.4	25.5	53.1	11.2	29.6	39.8	3.1	5.1	98
その他	15.9	38.6	32.4	46.9	10.3	28.3	49.7	11.7	29.0	36.6	3.4	2.8	145
【従業員規模】													
499人以下	20.0	27.6	31.9	36.2	4.3	29.7	42.7	10.3	36.8	33.0	1.6	7.0	185
500～999人	21.5	37.6	32.9	39.6	11.4	24.8	49.0	15.4	34.2	32.9	3.4	1.3	149
1,000～2,999人	18.8	37.3	31.5	38.1	12.3	22.3	55.4	11.5	31.2	41.2	4.6	1.9	260
3,000人以上	12.3	32.8	25.4	41.7	11.6	33.0	55.1	8.3	35.1	35.9	1.4	2.9	276
【技能者タイプ】													
高度熟練技能者	15.3	34.4	31.7	39.2	10.6	33.9	60.3	14.3	27.0	43.9	2.1	2.6	189
ハイテク技能者	17.9	37.0	32.4	38.2	9.8	27.2	50.8	9.2	35.8	34.1	4.6	1.7	173
多能工技能者	18.2	32.6	30.3	41.7	10.7	26.7	49.5	12.1	34.2	36.8	2.9	2.9	307
その他	18.5	32.0	25.8	37.6	9.0	21.9	47.2	6.7	38.2	31.5	3.4	6.7	178

職制度の確立が不可欠になる。技術者の専門職制度に役員レベルの格付けを受ける高度専門職があるように、中核的技術者の場合にも、高い地位まで昇進できる「高度」中核的技術者の専門職位が設定される必要がある。

社会的な地位の向上

この小論でも紹介したが、中核的技術者たちは、技能継承を促進するには彼らの社会的な地位の向上を図ることが大切であると強調している。それを実現するための基本的なことは、企業が、技術者にとって魅力的なキャリア・ルートを整備することができるかに大きくかかっている。

注

注1) こうした考えは、産業界だけでなく、労働組合のゼンキン連合(1997)『モノづくりの再発見』も指摘して

いる。さらに、政府は、地域社会の中で長い間に蓄積されてきた「高度な熟練技能」を社会的に積極的に評価し、その活用と継承に力点を置いた地域雇用開発を進めるために、平成9年3月に「地域雇用開発促進法」を改正し、茨城県の北部臨海地域を含め全国で7地域を「高度技能活用雇用安定地域」に指定した。なお、茨城県の北部臨海地域の状況に関しては、筆者も参加した県北臨海地域高度技能活用雇用安定会議(調査の実施主体は日本労働研究機構)(1998)『高度技能活用による茨城県北部臨海地域の雇用開発』を参照していただきたい。

注2) 調査回答者である中核技能者が勤務している企業の業種は、金属・非鉄金属製造が22.4%で最も多く、これに輸送用機械(自動車)の19.3%、電気機械の17.3%が続いている。さらに、企業の従業員規模は、1,000~2,999人が29.5%で最も多く、3,000~9,999人(22.2%)がこれに続いており、1,000人以上の大企業で6割以上を占めている。なお、調査結果のより詳しい内容に関しては、生活経済政策研究所(1998)『「物作り」の空洞化と「開発型」技能者の育成・確保に関する調査研究』を参照していただきたい。

「技能と技術」誌 東ブロック 編集委員会を開催

平成10年11月12日(木)、ポリテクカレッジ新潟にて「技能と技術」誌東ブロック編集委員会を開催しました。

同委員会には、編集委員長、編集委員4名、事務局1名の他にオブザーバとしてポリテクカレッジ新潟から宮坂校長をはじめ10名の参加をいただきました。

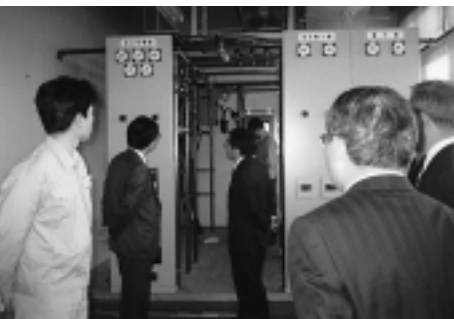
た。

委員会では主に来年(平成11年)の特集テーマ(3号以降)について話し合われました。

特集案として“最近の普通職業訓練の特徴”“卒業製作を指導して”“ポリテックビジョン99”“応用課程の訓練について”“マルチメディア教材”の案があがりました。

特集は、中ブロック、西ブロック編集委員会終了後に決定することとなっています。

また、会議翌日には新潟県立新潟テクノスクールを訪問し、「技能と技術」誌に対する意見交換を行った後、校内を取材見学しました。



新潟テクノスクールを訪問



委員会で意見交換