

(2) 職業能力評価基準

職業能力評価基準は、職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば「ものさし」となるよう、業界団体との連携の下、詳細な企業調査による職務分析に基づき、仕事をこなすために必要な職業能力や知識に関し、担当者から組織や部門の責任者に必要と

される能力水準までレベルごとに整理し体系化したものである。業種横断的な経理・人事等の事務系9職種のほか、電気機械器具製造業、自動車製造業、金属プレス加工業等製造業・建設業を含む業種別に策定しており、2014年度末現在、53業種が完成している。

職業能力評価基準

1. 概要

- 職業能力評価基準は、サービス産業の増加など産業構造の変化や労働移動の増加の下で、**職業能力が適切に評価される社会基盤づくり**として、平成14年から**国と業界団体と連携**の下で策定に着手。
- 技能検定制度がカバーしていない分野を含めた**幅広い業種・職種を対象**に、各企業において、この**基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用**することを想定。

2. 内容

- 仕事をこなすために必要な「**知識**」や「**技術・技能**」に加えて、どのように行動すべきかといった「**職務遂行能力**」を、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。
- 平成20年度からは、ジョブ・カード制度で使用する「**モデル評価シート**」に成果を活用するとともに、平成22年度からは、人材育成のための活用ツールとして「**キャリアマップ**」及び「**職業能力評価シート**」を作成。

3. 実績

- 業種横断的な経理・人事等の事務系**9職種**、電気機械器具製造業、ホテル業など**53業種**で完成。(平成27年5月現在)

(業種ごとの策定状況)

建設業職種 (7業種)	型枠工事業 16年10月 完成	鉄筋工事業 16年10月 完成	防水工事業 17年5月 完成	左官工事業 17年12月 完成	造園工事業 17年12月 完成	総合工事業 18年4月 完成	電気通信工事業 20年8月 完成	製造業職種 (11業種)	電気機械器具 製造業 16年5月 完成	プラスチック 製品製造業 18年9月 完成	フルード パワーカー 16年10月 完成	フィニッシュ 製品製造業 17年9月 完成	自動車製造業 17年8月 完成	光学機器 製造業 17年9月 完成
パン・製造業 18年2月 完成	軽金属製品 製造業 18年3月 完成	鍛造業 18年10月 完成	金属プレス 加工業 20年3月 完成	石油精製業 20年12月 完成	ぬい製造業 24年5月 完成	織造業 26年5月 完成	運輸業職種 (2業種)	バス・タクシー 分野 17年5月 完成	マテリアル・ ハンドリング業 21年7月 完成	卸売・小売業 職種 (6業種)	スーパー・マート外業 16年12月 完成	卸売業 19年10月 完成	DIY業 20年2月 完成	コンビニエ ンス店業 20年3月 完成
専門店家 20年8月 完成	百貨店業 25年5月 完成	金融・保険業 職種 (2業種)	クレジット カード業 20年2月 完成	信用金庫業 26年5月 完成	サービス業職種 (14業種)	ホテル業 16年9月 完成	市場調査業 17年7月 完成	外食産業 17年7月 完成	広告業 17年9月 完成	フィットネス 産業 18年2月 完成	クリーニング業 19年3月 完成	在宅介護業 19年3月 完成	ハウジング業 19年3月 完成	写真館業 19年3月 完成
産業廃棄物 処理業 20年3月 完成	ビルメンテ ランス業 21年2月 完成	旅館業 22年12月 完成	施設介護業 22年12月 完成	派楽サービス業 24年5月 完成	その他 (8業種)	印刷業 16年9月 完成	アパレル業 17年3月 完成	エンジニア リング業 17年12月 完成	自動車乗機 製造・管理 運営業 20年2月 完成	イベント産業 20年12月 完成	ブランドメンテ ナンス業 20年9月 完成	ソフトウェア 制作業(モバイル) 23年5月 完成	屋外広告業 24年5月 完成	ディスプレイ業 27年5月 完成

業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

経営戦略	人事・人材開 発・労務管理	企業法務・ 総務・広報	経理・財務 管理	経営情報 システム	営業・マーケ ティング・広告	生産管理	ロジスティクス	国際事業
------	------------------	----------------	-------------	--------------	-------------------	------	---------	------

4. 若者のものづくり離れへの対応

(1) ポリテクカレッジを始めとする学卒者訓練

全国のポリテクカレッジや都道府県の職業能力開発校では、高等学校卒業者等に対し、ものづくり分野を中心とした学卒者訓練を実施している。例えば、ポリテクカレッジでは、高等学校卒業者等を対象に、機械加工や機械制御の専門的技術・技能を習得する「生産技術科」等において、高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を育成し、さらにその修了生等を対

象とした「生産機械システム技術科」等において、製品の企画・開発や生産工程の構築・改善・運用・管理等に対応できる生産現場のリーダーを育成し、ものづくり産業を担う企業へ送り出している。

また、ポリテクカレッジでは、若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため、工業高校等との間で、職業訓練指導員の派遣や、教育訓練の実施などの連携を行っている。

2014年度のポリテクカレッジの訓練生は約6千人、都道府県の職業能力開発校の訓練生(学卒者訓練)は約1万6千人である。

コラム

ポリテクカレッジと工業高校等との連携例

東海ポリテクカレッジ(岐阜県揖斐郡)では、若者のものづくり離れによる産業人材不足の対策として、大垣市が実施する「ものづくり名工塾事業」に協力しており、地元の高校生を対象とした「工業高校講座」に参加した11名に対し、3日間の設計・加工・成型・測定までの金型製作講座を開催した。

ポリテクカレッジ新潟(新潟県新発田市)では、地元高校からのインターンシップの受け入れ要請に応え、電子情報工学科7名、建築工学科4名、機械工学科3名の計14名を受け入れて、ポリテクカレッジの実習カリキュラムにより、生徒の進路意

識の啓発を行い、勤労観・職業観を醸成した。

東北ポリテクカレッジ（宮城県栗原市）では、高校生ものづくりコンテスト上位入賞を目指し、マイコンプログラムを指導できる教員養成を行っている高等学校工業教育技術研修会（主催：宮城県教育委員会）に協力しており、宮城県内の工業科目担当教諭8名に対し、「組込み技術」をテーマとした講座を開催した。



写真：マシニングセンタ実習風景



写真：高等学校工業教育技術研修会風景

(2) 若年者への技能継承とものづくりの魅力発信

若者のものづくり離れが見られる中、ものづくり分野において長年培われた技能の継承が重要である。

このため、2013年度から、ものづくり分野で優れた技能、豊富な経験等を有する熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定^{注9}し、若年技能者等に対する実技指導を行っている（「ものづくりマイスター」制度）。実技指導は、若年技能者の人材育成を行う企業、業界団体、教育訓練機関にものづくりマイ

スターを派遣して実施している。この実技指導は、職種に必要な様々な技能の要素が盛り込まれた課題（技能競技大会の競技課題、技能検定の実技課題）を用いている。

また、2015年度から、各中小企業・学校等の実技指導ニーズに応じ、より広域的な活動を促すとともに、ものづくりに適性のあるフリーター等の若者向け実技指導方法等の開発・活用を進めるなど、ものづくり産業・技能の魅力発信の取組を一層強化することとしている。

注9 2014年度末現在 認定者数（累計値）5,564人

コラム

ものづくりマイスター制度の実例

【長野県岡谷市の企業における仕上げの実技指導】

実技指導の概要

- 1 日程 10日間
- 2 場所 要請企業の作業場
- 3 受講者 3名
- 4 内容 技能検定3級レベルの仕上げ（やすりがけ）基礎訓練
- 5 指導者 ものづくりマイスター（仕上げ）1名

企業からの声

受講者たちが実技指導の受講後に技能検定を受検したこともそうだが、キャリアのあるものづくりマイスターの、ものづくりに対する姿勢や考え方に触れられたことが大きなプラスになった。生産のいろいろな過程に自分たちがどう工夫して関わるのか、また、自分の手を実際にどのように動かすかによって、正しい寸法が出たり出なかったりすることから、人の手仕事の凄さを体感することができ、受講者たちの考え方が変わって頼もしくなったと感じている。



写真：指導風景

受講者からの声

- ・現場で使う機械はやすりより抵抗があるので、いかに抵抗を少なく早く加工するかを考えるようになって、作業効率が上がったと思う。
- ・以前は意識しなかった「精度良く」ということを考えるようになった。
- ・ものづくりマイスターの技能を間近に見て凄さを感じ、「職人になりたい」と目標が明確になった。職人さんから直接、丁寧に教えてもらえるめったにない機会だと思う。

ものづくりマイスターの感想

今回の訓練は「仕上げ」という限定的な作業だったが、受入先から普段の仕事につながるような指導をお願いしたい旨の要望があったため、今回の受講者が普段どのような仕事をしているのかを予め聞き取った上で指導を行った。

受講者には新しいことへのチャレンジだったが、意欲的に取り組んでいただき、右肩上がりで力が伸びていった。また、今回の実技指導を仕事に活かそうという意気込みが伝わって非常に良かったと思う。



写真：指導風景

コラム

優れた技能を確かに伝承する「厚生労働省ものづくりマイスター」のシンボルマークを決定

厚生労働省では、「厚生労働省ものづくりマイスター」(以下「ものづくりマイスター」という。)のシンボルマークを公募により決定した。

ものづくりマイスターとは、優れた技能と豊富な経験などを兼ね備えた製造・建設分野の技能者が、若者に実技指導等を通じものづくり産業や技能の魅力を発信し、ものづくり分野の人材確保・育成を推進する取組である。

シンボルマークは、ものづくりマイスターの認知度を向上させ、活動しやすい環境を作り出すとともに、ものづくりマイスターに誇りと使命感をもって活動してもらうことを目的として定めたものであり、今後は、決定したシンボルマークを、ものづくりマイスターが実技指導の際の腕章やワッペンなどに使用し、ものづくり分野の認知度向上などに役立てていくこととしている。



【決定したシンボルマーク】

■デザインの趣旨（応募書類より抜粋）

【継承される技能】

ものづくりマイスターの「M」の字をモチーフに、2人の技能者を表しています。

左側は手を動かし研鑽を積んで成長している若年技能者、右側はものづくりマイスターを表しています。

(3) ものづくりの魅力発信

若年者が進んでものづくり技能者を目指すような環境を整備するために、ものづくり技能者の社会的評価の向上を図ることや、子供から大人までの国民各層において、社会経済におけるものづくり技能の重要性について広く認識する社会を形成することが重要である。

また、ものづくりは、日本ならではの伝統や文化と密接に結びついている面も大きい。このようなものづくりのブランド性を高め、技能の継承に社会的な光を当てていく観点からも、様々なものづくりの魅力発信の取組が求められている。

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て誇りと希望を持って技能労働者となってその職業に精進する気運を高めることを目的として、卓越した技能者（現代の名工）を表彰している。被表彰者は、次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している。

<要件>

- ①きわめて優れた技能を有する者
- ②現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者
- ③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
- ④他の技能者の模範と認められる者

コラム

2014年度の現代の名工の紹介

卓越した金属切削加工技能を有し、その技能と心を後進に伝える、金属機械加工の第一人者

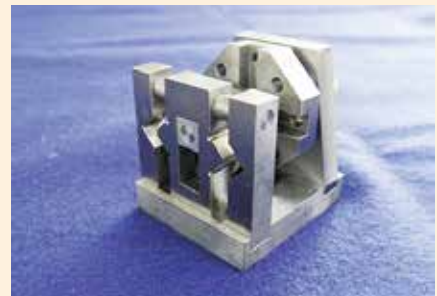
塩崎 秀正氏 (55 歳) フライス盤工 [(株)デンソー技研センター]

塩崎氏は、フライス盤作業に関して、図面を見て瞬時に加工工程を立案し、歪を抑え $2\mu\text{m}$ の精度を実現する卓越した加工技能を有する。他職種の技能を積極的に習得し幅広い技能を身に付け、「マルチプルランメルギヤ機構倍速装置」等の小型装置を多数開発した。技能五輪全国大会優勝の実績を持ち、指導者としても多数の優勝者を育成している。また、中央技能検定委員、国際大会役員等を歴任して技能振興、後進の育成に貢献している。

今回の受賞について、「この度、このような賞をいただくことができたのも、諸先輩方を始め会社の皆様のおかげだと心より感謝しています。今後も更なる研鑽を重ねるとともに、今まで受け継いだ技術・技能を後輩たちに伝えることが私の使命であると考えています。技術、技能には限界がありません。一人一人の個性を認め、「基本を大切に、自ら取り組むことができる創造力豊かな人材」を一人でも多く育成していきたいと思っております。」と語っており、今後の一層の活躍が期待される。



写真：フライス盤でポーリング加工をする塩崎氏



写真：マルチプルランメルギヤ機構倍速装置

立体補正を長年追究することで、動きにより生じた癖に対応し、計算し尽くされた補正を施し、着心地のいい、すっきり、ほっそり見える服づくりを実現

中村 初代 氏 (64 歳) 婦人・子供服注文仕立職【Yuki Nakamura ROYAL DRESS】

中村氏は、服装解剖学を基に独自の研究による仮縫いを、『立体補正』と名づけ、体型別に膨大な事例のデータを分析整理し、体型別数値を算出することにより、癖により生じた対称な歪にも対応し、適度な運動量を考慮した着心地のいい服づくりを実現した。また、国内外で発表した作品は数々の賞を受賞、国際高級注文洋服業者連盟主催のアジア大会では、最も名誉のある「終身成就奨」を受賞するなど、世界服装業界において高く評価されている。その他、県下のデザイン科の学生を対象にしたヤングデザインコンテストの審査・指導員として次世代育成にも寄与している。

今回の受賞について、「名誉ある賞を受賞できて大変嬉しい。今後も喜ばれる服作りに励みつつ、後進の育成に尽力していきたい。」と語っており、今後の一層の活躍が期待される。



写真：着心地を追究するために行う立体補正をする中村氏



写真：2013年韓国ソウル世界大会出品作品

また、子供から大人まで国民各層で技能尊重の気運を醸成し、ものづくり人材の育成の重要性が再認識されるよう、以下の大会等を開催している。

①技能五輪国際大会

青年技能者（満22歳以下）が国際的に技能を競うことにより、参加国・地域の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図る

とともに、青年技能者の国際交流と親善を目的とした大会である。1950年に第1回が開催され、現在は原則2年に1回開催されており、我が国は1962年の第11回大会から参加している。

直近では2013年7月にドイツ・ライプツィヒで第42回大会が開催された。日本選手は、40職種の競技に参加した結果、「情報ネットワーク施工」「自動車板金」「電気」「IT ネットワークシス

テム管理」「プラスチック金型」の5職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル4個、銅メダル3個、敢闘賞18個の成績を収めた。金メダル獲得数の国・地域別順位は、韓国（12個）、スイス（9個）、チャイニーズタイペイ（6個）に次ぐ、第4位であった。

また、次回第43回大会は2015年8月にブラジル・サンパウロでの開催を予定しており、日本からは40職種45名の派遣を予定している。

②国際アビリンピック

障害のある人々が職業技能を競い合うことにより、障害者の職業的自立の意識を喚起するとともに、事業主や社会一般の理解と認識を深め、さらに国際親善を図ることを目的として開催されている。

第1回国際アビリンピックが1981年に東京で開催されて以来、おおむね4年に1度開催されており、直近では2011年9月に韓国ソウルで第8回が開催された。

③技能五輪全国大会

国内の青年技能者が競技職種ごとに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年から毎年開催している。

第52回技能五輪全国大会は、2014年11月に愛知県との共催で開催し、全41職種の競技に全国から過去最多1,200人の選手が参加した。

コラム

技能五輪について（第52回技能五輪全国大会優勝者インタビュー）

自動車板金職種：清水拓摩選手（トヨタ自動車株式会社）

「自動車板金」について

【「自動車板金」の魅力について教えてください。】

鉄板を手加工のみで成形し、この世で唯一の車体を造れる事。

【「自動車板金」において、最も必要と考える技能は何ですか。】

鉄板を思い通りに変形させる、ハンマーさばきと金敷きや木臼等の工具を使いこなす技能。

技能五輪全国大会について

【本大会を目指すようになったきっかけは何ですか。】

技能五輪選手だった先輩に憧れ、自分もチャレンジしてみたいと思った。

【本大会に向け、どのような練習（訓練）をどのくらいの期間実施しましたか。】

年間を通して、全国大会課題製作に必要とされる技能の反復訓練。

課題が公表されてからは、弱点要素の克服訓練と全国大会を模擬したタイムトライアルの反復訓練。（全国大会3回出場）

【本大会を目指す過程で嬉しかった、または苦労したことは何ですか。】

（嬉しかったこと）自分の思い通りの作業で製品を形にできた時。

（苦労したこと）頭では理解しているがなかなか形にできない期間が続いた時。

【本大会に参加して有意義だったことは何ですか。】

同じ目標を持つ同年代の方と技能を競えた事、絆を築けた事。

【本大会での優勝経験を今後どのように活かしていきたいとお考えですか。】

技能五輪で培った『心・技・体』を最大限発揮し、職場に貢献する。

また、技能五輪を目指す後輩に自分の思い・技能を伝承していく。

技能五輪国際大会について

【今大会優勝により、2015年8月にブラジル・サンパウロで開催される「第43回技能五輪国際大会」の日本代表選手に選抜されましたが、国際大会への意気込みについてお聞かせください。】

日本の高度な技能を魅せつけ、大会3連覇を必ず勝ち取る！



写真：自動車板金職種の課題に取り組む清水選手

④全国障害者技能競技大会（アビリンピック）

障害のある方々が日頃職場等で培った技能を競う大会であり、障害者の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害者に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として開催している。第35回大会は、

第52回技能五輪全国大会と併せて開催され、332名の選手が参加して、「コンピュータープログラミング」、「電子機器組立」、「木工」等のものづくり技能を含む24の種目について競技が行われた。

コラム

アビリンピックについて

2014年度は、11月21日から11月23日までの3日間にわたり、愛知県において第35回全国障害者技能競技大会が開催された。

第35回大会は、第9回国際アビリンピック（2016年3月にフランスにて開催）派遣選手選考のための大会としても位置付けられており、技能競技24種目が実施され、このほかに雇用拡大が期待される「クリーニング」、「フォークリフト操作」の2職種による技能デモンストレーションが実施された。

会場では、第35回アビリンピックの開催に併せて、障害者の職業能力及び雇用に関わる展示、実演、作業体験などを行う複合的なイベントである「障害者ワークフェア2014」も同時開催され、盛大な大会となった。



写真：電子回路接続種目競技風景（第35回大会）



写真：縫製種目競技風景（第35回大会）

⑤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、1981年度から実施しており、近年は2年に1度開催している。直近では、2015年2月に千葉県を主会場として開催した。

コラム

技能グランプリについて（第28回技能グランプリ優勝者インタビュー）

表具職種：河村律子選手（株式会社静好堂中島）

「表具」について

【「表具」の魅力について教えてください。】

一生勉強できる終わりがありません。「表具」と一言と言っても、襖、壁装など日常生活に密着した実用的な分野や、掛軸、額装、屏風、巻物などの美術工芸的なもの、高度な技術と豊かな経験が要求される古美術の修復まで、非常に幅が広いものです。

ただ、技術を身につけただけでは良いものは作れないと思います。

自己の感性、美意識、歴史の中で培われた技術、あらゆる要素を必要とする表具に、魅力を感じます。

【「表具」において、最も必要と考える技能は何ですか。】

表具には多くの技能が必要ですが、表具だけに言える事ではなく、全てのものづくりは、人間性が必要だと思います。技術技能を養い、デザイン、材料を工夫して、いいものを作りたいのは皆同じだと思います。人の手で作ったものは、姿、仕上がりの美しさ、そういったものを超越した、観る人の心を動かすところがあります。それは、つくり手の人間性が間接的にそのものに現れる、そこに価値があるのだと思います。

技能グランプリについて

【本大会を目指すようになったきっかけは何ですか。】

皆がおしてくれた事と、技術を身につけたいと思った時、グランプリの課題に多くの勉強価値があると思ったからです。

【本大会に向け、どのような練習（訓練）をどのくらいの期間実施しましたか。】

大会出場を決めたのが二年前です。最初の一年間は部分練習、ラスト一年間は通し練習をしました。二年間、通常の仕事は仕事で一日働き、毎晩仕事が終わって、夜が練習時間でした。仕事のお休みは日曜日しかないので、日曜日は全て一日練習にあてました。

【本大会を目指す過程で嬉しかった、または苦勞したことは何ですか。】

嬉しかった事は、技術的にできなかった事が、日々の練習で出来るようになった事、多くの方に応援してもらった事です。苦勞した事は、練習すればするだけ経費がかかり、生活が苦しくなった事と、一日の仕事だけでもくたびれるところを、毎晩集中して練習するために、体力回復に苦勞しました。

【本大会に参加して有意義だったことは何ですか。】

多くの経験、失敗が全て自分のものになった事と、たくさん方の応援、協力の中で頑張れた事、またたくさんの方と知り合いになれた事、これから一生学んでいくための基盤が出来た事です。

【本大会での優勝経験を今後どのように活かしていきたいとお考えですか。】

これからもっとたくさん方の経験と失敗を繰り返して、成長していきたいです。一生懸命努力する、その努力を継続する、それが自分の中で財産になっていると改めて感じました。まだまだ人に教えられる立場ではないので、もっともっと勉強していきたいです。その頑張りや、後輩だったり周りの方のやさやかな支えになったら、どんなに嬉しいか、とも思います。



写真：表具職種の課題に取り組む河村選手

⑥若年者ものづくり競技大会

若年者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、技能を競う場が求められる。このため、職業能力開発施設、認定職業訓練校、工業高校等において技能を習得中の20歳以下の者を対象に毎年「若年者ものづくり競技大

会」を開催している。

さらに、2013年に創設した若年技能者人材育成支援事業において、地域における技能振興に係る取組の促進を図ることとし、都道府県単位で、地域関係者の協力を得て、各種講習会等を実施している。

コラム

若年者ものづくり競技大会（大会参加校（栃木県立県央産業技術専門学校）へのインタビュー）

2014年度に第9回を迎えた本大会だが、11人の選手と全国でみても数多くの選手を参加させている栃木県立県央産業技術専門学校は、大会へ向けた取組を通じて学生の技能向上や人材育成を図っている。

ものづくりの魅力について

【ものづくりの魅力について教えてください。】

自分のイメージで創造した物を、様々な方法を考え、試していくことにより、ひとつの製品として形にしていくこと。また、その形となった物がいろいろな場所で人々の生活に役立っていると実感できること。

【ものづくりに携わるに当たって、最も必要と考えることは何ですか。】

まず、「ものづくりを好きになる」ということから始まり、物事を成し遂げるためのチャレンジ精神や、自らの技能に対する向上心を持ち、継続して努力を続けていくことが重要であると考えています。

若年者ものづくり競技大会について

【本大会に学生を出場させるようになったきっかけは何ですか。】

学生の訓練意欲の高揚と技能・技術レベルの向上を図るとともに、技能向上等の雰囲気づくりのひとつとなり、学生間で切磋琢磨することによる学生全体の技能レベルの向上を図るため出場しました。

【本大会向け、どのような練習（訓練）をどのくらいの期間実施しましたか。】

参加する職種により練習内容や練習期間は異なりますが、旋盤職種であれば、過去の課題や事前に公表された課題の工程を研究しながら、約4ヶ月間授業や放課後を利用して繰り返し練習しています。

【本大会に出場する学生をどのように選定していますか。】

出場意欲の向上につなげるため全員が参加できる校内技能競技大会や1年次における実習の成績と、本人の全国レベルの競技大会に対する参加意欲を基準に校内で候補選手を選抜し、その中から本大会に出場する選手を選考しています。

【本大会に参加することは、学生や学校にとってどのようなメリットがあるとお考えですか。】

大会出場という目標に対し、学生全員が生き生きと頑張るようになるだけでなく、選手以外の学生もサポーターとして選手が活躍できるよう課題研究等に協力することにより、クラス全体の技能レベルの向上を図るとともに協調性を育むことができます。

また、若年者ものづくり競技大会などの全国レベルの競技大会に参加することにより、指導する側の指導力向上を図ることができるとともに、本校で技能を習得したいという学生が増えていくことができるなどのメリットがあると考えています。

【本大会への参加について、学校としての今後の課題や抱負をお聞かせください。】

競技大会への参加を通じて得た優れた技能・技術を日常の訓練にフィードバックし、訓練科全体としてさらにレベルの向上を図るよう今後も継続して参加し、より高い目標にチャレンジしていきたいと考えています。

(4) 地域若者サポートステーション

地域若者サポートステーション（愛称：「サポステ」）では、働くことに悩みを抱えている15歳から39歳までの若者に対し、キャリア・コンサルタント等による専門的な相談、コミュニケーション訓練等によるステップアップ、協力企業への就労体験等により、就労に向けた支援を行っている。

サポステは、厚生労働省が認定した全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人、株式会社等が実施しており、2014年度は全国160か所に設置されている。

サポステでは、①一人一人に応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、②学校と連携した中退者支援等を行うとともに

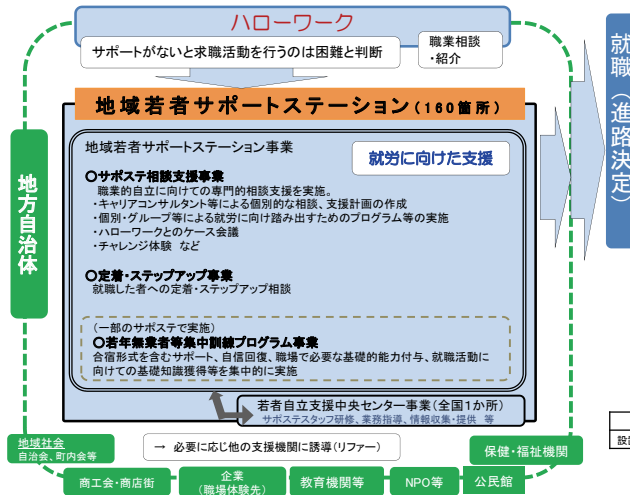
に、③職場体験等により就労に向けた支援を実施している（地方自治体と協働し、若者支援のノウハウを有するNPO法人等が実施している。）。

また、一部のサポステでは、2013年度から合宿形式を含む生活面等のサポートと職場実習の訓練を集中的に実施する若年無業者等集中訓練プログラム事業を実施している。

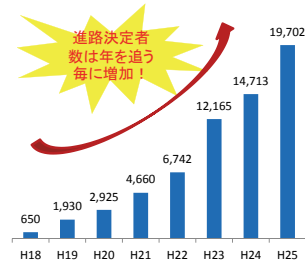
さらに、2015年度からは、ニート支援の拠点としてハローワークとの連携を強化するとともに、これまで一部のサポステでのみ実施していた職場定着の支援を全国展開するなど、職業的自立に向けた就労支援の強化を図ることとしている。



- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者(ニート※1)の数は近年、60万人超で高止まり。
- これらの若者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要。
- このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」において、地方自治体と協働し(※2)、職業的自立に向けての専門的相談支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラムを実施。
(15～39歳対象) (H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。) ※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 地方自治体から予算措置等



【サポステの実績の推移】
進路決定件数



	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
設置箇所数	25	50	77	92	100	110	116	160	160

コラム

地域若者サポートステーションにおけるものづくり体験の取組

しずおか東部若者サポートステーションでは、「ものづくり」は様々なスキルの基本と考え、職業体験に積極的に取り組んでいる。

しずおか東部若者サポートステーションの拠点ビル内には自動車関連の部品を製造している事業所が入っており、職場体験を通じてものづくりのイロハを教えている。

また、2014年度には初めての試みとしてものづくりマイスター制度を活用し「タイル張り」や「木型製作」の基本を楽しい雰囲気の中教えて頂き支援対象者に好評を博した。

日常生活では、第三次産業等とは異なり目に触れる機会が少ないものづくりを見学・経験し興味関心を抱く若者は非常に多く、2014年度は就労決定者160名中60名(38%)の若年無業者が「ものづくり」への就労に至った。

今後ものづくり体験を重要視し、若年無業者の就労支援を実施していく。



写真：職場体験風景

5. 女性技能者育成の支援

製造業の女性就業者数は、1990年代半ばをピークに減少し、製造業就業者に占める女性比率は30%程度であり、全産業の女性比率に比べ10%以上低くなっている。しかしながら、労働力人口が減少する中においては、ものづくり分野における女性技能者の育成は重要な課題となっている。

(1) 女性に対する製造業の魅力の発信

女性を含め広く国民一般にものづくり産業・技能の魅力を広げるため、技能競技大会の開催等に取り組むとともに、2014年度から、公共職業訓練の受講を希望する女性を対象とした体験入学や女性訓練受講生による体験談を話してもらう機会を新たに提供しているほか、女性向けのHPを設けている。

(2) 女性のものづくり分野への入職促進・定着促進

女性がものづくり分野に就職し、定着できるよう、産業デザインやITなども活用した女性向けのものづくり分野コースを開発・実施するとともに、出産等により一旦離職した女性の再

就職支援として、職業訓練の受講を促進するために職業訓練受講中の託児サービスを拡充する等の女性のライフステージに対応した能力開発支援に取り組んでいる。

コラム

ものづくり分野における女性の活躍促進

製造業などのものでづくり分野での女性の就業を促進するため、公共職業訓練においても女性向けの広報を強化している。例えば、2014年度から、ポリテクカレッジのホームページにもものづくり関連企業で活躍しているポリテクカレッジの女性修了生や現役の女子学生などを紹介した「能開大女子（ポリジョ）の部屋」を開設した。（http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/poly_jo/index.html）

また、ポリテクセンター福井においては、女性が受講しやすい訓練内容を検討し、企画・設計から加工、検査までものづくりの一連の流れを理解し、製造の現場をサポートできる社員を目指す「CAD・ものづくりサポート科（煌めき女性コース）」を女性専用科として2014年10月から開始した。受講生のAさんは「和気藹々とした良い雰囲気、何でも相談しやすい環境です。CADは未経験でしたが、受講生同士で教え合ったり、訓練後に残って自習したりしながら、就職に必要な技能を習得するために訓練に励んでいます。」、受講生のBさんは「熱心に教えてくれる指導員のもとで、前向きに訓練に取り組んでいます。」と話している。



写真：CAD・ものづくりサポート科受講風景



コラム

ポリテクカレッジの女子学生の声

関東ポリテクカレッジ 生産技術科1年 宮田 真希さん

【なぜこの学校を選んだのですか。】

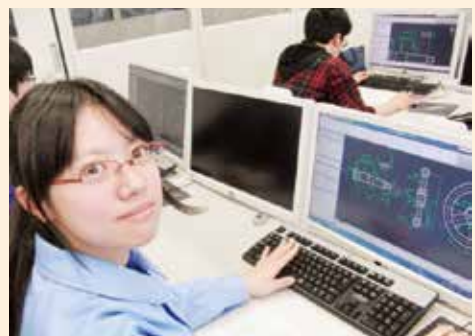
中学生の頃からものづくりに興味があり、高校卒業後は工学系への進学を考えていましたが、やはりものづくりに携わりたいと考え、この学校に決めました。

【現在どのような勉強をしているのですか。】

私が在籍する科では、CAD（Computer Aided Design）^{注10}ソフトを使用して製図をしたり、機械を使って金属素材を加工したりしています。また、若年者ものづくり競技大会への出場を目指しています。

【勉強での楽しみはなんですか。】

例えば図面の作製ですと、どうしたらわかりやすく描けるかななどを考



写真：若年者ものづくり競技大会への参加を目指す宮田さん

え、自分ではわからない部分は講師の方に教えてもらい、見やすくできた時にはやりがいとともに達成感を感じます。

【将来や今後の目標はなんですか。】

将来は、設計者になって社会に貢献したいと考えています。

【高校生やこれから入学してくる学生に向けたメッセージをお願いします。】

女子が少ないことに初めは不安がありましたが、先生も含めクラスみんなの仲がよく学生生活はとても楽しいです。

注10 コンピュータ支援設計とも呼ばれ、コンピュータを用いて設計をすること。あるいはコンピュータによる設計支援ツールのこと（CADシステム）。人の手によって行われていた設計作業をコンピュータによって支援し、効率を高めるという目的で導入される。

(3) 事業主への助成措置

女性の活躍促進を図る事業主を支援するため、キャリア形成促進助成金に「育休中・復職後等能力アップコース」を設け、事業主が育児休業中や復職後等に訓練を実施する場合に助成を行っている。

2015年度からは、助成率を拡充するとともに、事業主団体等に対して経費助成を行う「団体等実施型訓練」について、事業主団体等が育児休業中や復職後等に訓練を実施する場合を盛り込み、助成率を拡充するほか、キャリアアップ助成金に育児休業中の訓練を実施する場合の助成措置を新たに盛り込んでいく。

6. キャリア形成支援

(1) キャリア・コンサルティング

高齢化の進展等に伴い、労働者の職業生涯が長期化する一方、企業経営の多様な展開や急激な技術革新等により必要な職業能力が変化し、働く者自らが職業能力設計を行う傾向がある

中で、キャリア形成支援の重要性がより一層高まっている。就職・転職時や、培ってきた知識・経験を活かしてキャリアの見直しを目指すときなど、職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティング^{注11}を受ける環境を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めていくことが重要である。

キャリア・コンサルタントについては、一定の要件を満たす民間機関等による養成講座や能力評価試験の下、各機関名による資格を付与してきたほか、更にレベルの高いキャリア・コンサルタントの養成を進めるため、キャリア・コンサルティングを技能検定^{注12}の一職種として実施し、2014年度末で累計約4万8千人の有資格者のキャリア・コンサルタントが養成されている。

更なる資質の確保及び計画的な養成^{注13}を図っていくため、2015年通常国会に提出した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案において、キャリアコンサルタント制度を法定化し、キャリアコンサルタントを登録制とするとともに、名称独占・守秘義務等を課す改正を盛り込んでいく。

キャリア・コンサルティングについて

キャリア・コンサルティングとは

「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援

(平成19年11月 厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会」報告書より)

→中心的機能は、**対個人の相談等支援**。そのために必要な、**組織への働きかけ、その他の環境整備を含む**。これを担う専門人材が「**キャリア・コンサルタント**」。
→目的は、「個人が適切に自らの職業生活設計を行い、**キャリア形成を支援すること**」
→対象者は、学生・生徒、従業員、求職者

※「キャリア・コンサルティング」は、職業能力開発施策・雇用施策に位置づけられ、平成13年以降、用いられるようになった新しい言葉だが、従来より、
①学校における進路指導・キャリア教育
②企業内における従業員のキャリアに関する相談、
③ハローワークにおける職業相談・職業指導等の支援が行われてきた。これら支援が、キャリア・コンサルティングそのものと言える。

※「キャリア・コンサルティング」は、日本独自の用語で、アメリカでは「キャリア・ガイダンス」、「キャリア・カウンセリング」が一般的。より幅を持った支援であること、「カウンセリング」という用語に「悩み相談的イメージ」があること等から、「コンサルティング」という用語をあてている。

注11 個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援

注12 3(1)参照

注13 2014年7月にキャリア・コンサルタント養成計画を策定し、有資格者のキャリア・コンサルタントの累積養成数について、2024年度末に10万人とすることを数値目標とした。

(2) ジョブ・カード制度の活用

ジョブ・カード制度は、フリーター等職業能力を高める機会に恵まれないため正社員になれない者等に対して、①一定の知識等を有する登録キャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施、②企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供、③ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用を促進することにより、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的としている。

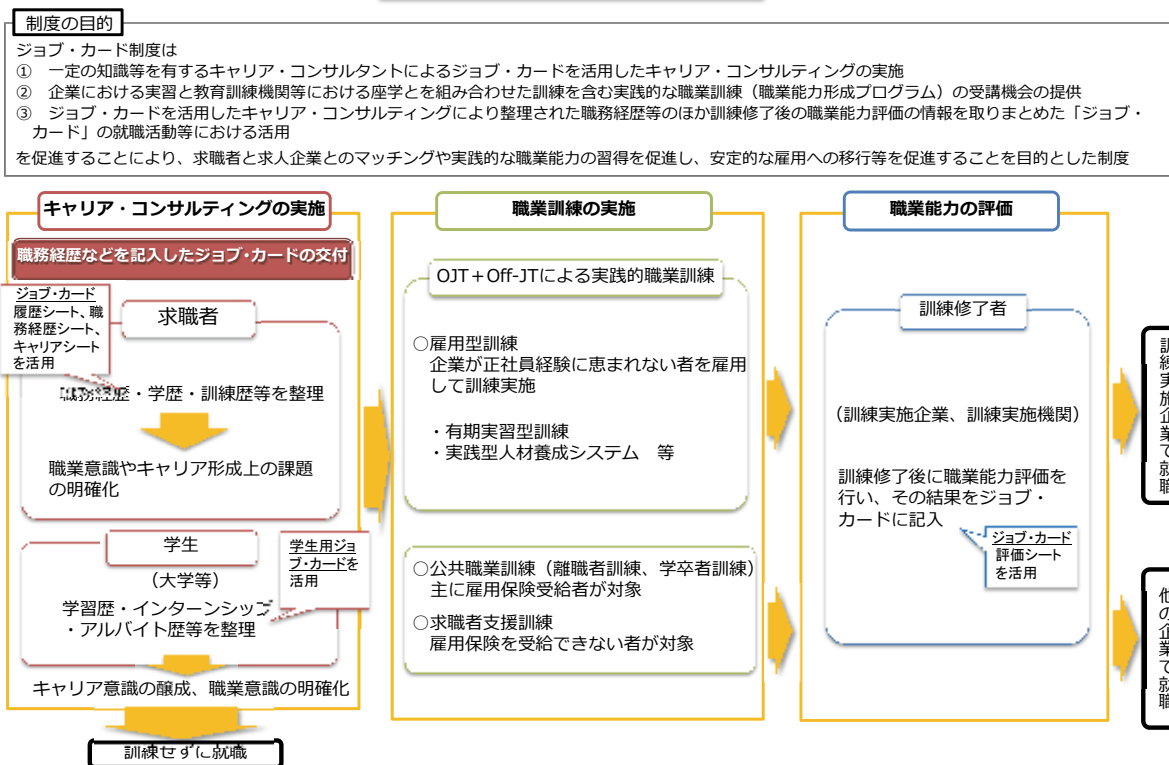
本制度の企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練には、①企業が訓練受講者と雇用契約を結んで行われる「雇用型訓練」と、②民間教育訓練機関等への委託により行われる「委託型訓練」がある。

なお、現在は、公共職業訓練や求職者支援訓練などでも、ジョブ・カードの交付は必須化されており、訓練受講者のキャリア・コンサルティングや職業能力評価等に役立てられている。

2008年の制度創設から2015年2月末現在のジョブ・カードの交付者数は約126万人であるが、職業訓練による取得が約9割を占め、その活用が一過性のものになっていること、また、個々の労働者の状況に対応したキャリアアップ、必要な分野への円滑な就職等の支援のため、職業能力の「見える化」や職業生活設計に即した自発的な職業能力開発を支援するツールが不可欠であることなどから、ジョブ・カードを、労働者等の職業生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして活用できるよう見直しを行うこととしている。

また、2015年通常国会に提出した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案において、ジョブ・カードを新たに職業能力開発促進法に位置付ける内容を盛り込んでいるところであり、これらにより広く長期的・安定的な活用・普及を図っていくこととしている。

ジョブ・カード制度について



コラム

有期実習型訓練（キャリアアップ助成金）を活用した人材の育成例

東京都のジャパンフィルター株式会社は1974年に設立された会社であり、主に車輜や建設機械、電気機器などに使用される金属フィルターを製造している。

有期実習型訓練を実施した当時の従業員数は12人であり、「現場の高齢化」や「現場情報が共有出来ていない」といった課題への対応策について検討していた時期であった。こうしたとき、東京都地域ジョブ・カードセンターのジョブ・カード制度普及推進員から、ジョブ・カードを活用した有期実習型訓練を実施することによって、「キャリア・コンサルティングを受けたモチベーションが高く若い人材を確保できるので、社員の高齢化への対応策になる」、「全社員で取り組むことによって、社員間のコミュニケーションがとれるので、情報の共有化が図れるとともに、自分の持ち場以外は他人事との考え方を解消できる」といった話を聞き、有期実習型訓練に全社的に取り組むことにした。

訓練は、ジョブ・カード制度普及推進員のサポートを受けて作成した「生産業務に関わる基礎を学ばせ、正社員として即戦力となるスキルを身につけさせる」ことを目的としたカリキュラムに基づき、新規募集した2人の非正規社員を対象として4人のベテラン社員が指導する形で3ヶ月の間実施した。

有期実習型訓練の実施に当たっては、Off-JT用の教材の作成が大きな課題となった。業務のマニュアル等も存在していなかったため、Off-JTの項目ごとの工程とそれに関連する周辺の知識について全社員にヒアリングし、パソコンでまとめ上げる作業を行うなど、全社員の協力によって、一から手作りでOff-JT用教材を作成した。

訓練を実施した結果、訓練生の二人を正社員に転換することができ、平均年齢が5歳若返った。また、全社員の協力で訓練を実施したことで、情報共有の習慣が生まれ、チームワークの向上が図られた。

さらに、訓練修了時に受講者の職業能力を評価する評価シートの作成が契機となり、訓練に限らず日常的に、従業員の能力を詳細に把握・共有するためのチェックシートを作成したことで、能力の「見える化」が図られるといった効果もあった。



写真：Off-JTの実施風景