第2節 ものづくり産業における人材育成支援の取組について

1 より効果的なものづくり訓練に向けて

国、都道府県等は、職業能力開発促進法に基づき、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得するため、公共職業能力開発施設を設置し、①離職者訓練、②在職者訓練、③学卒者訓練を実施している[注2]。

①離職者訓練（施設内訓練・委託訓練）・・・離職者を対象に、職業に必要な技能及び知識を習得させることによって再就職を容易にするための職業訓練

②在職者訓練・・・在職中の労働者を対象に、技術革新や産業構造の変化等に対応する高度な技能及び知識を習得させるための職業訓練

③学卒者訓練・・・高等学校卒業者等を対象に、職業に必要な技能及び知識を比較的長期間かけて習得させるための職業訓練

特に電機、機械等のものづくり分野に係る職業訓練については、訓練ニーズが高い一方、訓練を実施している民間教育訓練機関がほとんど存在しないため、離職者訓練の施設内訓練、在職者訓練及び学卒者訓練は、ものづくり分野を中心に訓練を実施している。

国による職業訓練は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。）の職業能力開発促進センター（以下「ポリテクセンター」という。）及び職業能力開発大学校・短期大学校（以下「ポリテクカレッジ」という。）が、都道府県による職業訓練は、各都道府県の職業能力開発校・短期大学校がそれぞれ主となって、産業界や地域のニーズを踏まえて実施している[注3][注4]。特に機構においては、ものづくりの現場における製品の品質や機器の高度化、新技術、納期の短縮等に加え、設備や品質の不具合、トラブルの発生、効率的な生産ラインの構築等に対応できる能力を身につけることのできる訓練を実施するとともに、訓練分野の不断の見直しを行っている。

2016年11月には、公的職業訓練の認知度向上を図るため、訓練の愛称・キャッチフレーズを「ハロートレーニング　～急がば学べ～」に決定した。決定した愛称・キャッチフレーズは、2016年6月9日から2016年7月29日に公募したもので、応募総数2,857件の中から、11月17日に開催した選定委員会での審査の結果、選定された。

今後、決定した愛称・キャッチフレーズの定着や、制度の更なる活用の促進に取り組むこととしている。

公共職業訓練の概要

国及び都道府県は、離職者、在職者、及び学卒者に対する公共職業訓練を実施しています。
＊国及び都道府県の責務：「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない。（職業能力開発促進法第4条2項）

離職者訓練

（1）対象：ハローワークの求職者（無料（テキスト代等は実費負担））

（2）訓練期間：概ね3月～1年

（3）主な訓練コース例

（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例）
○施設内訓練
金属加工科、電気設備科　等

（都道府県実施例）
○施設内訓練
自動車整備科、木工科、造園科　等

○委託訓練
介護サービス科、情報処理科　等

在職者訓練

（1）対象：在職労働者（有料）

（2）訓練期間：概ね2日～5日

（3）主な訓練コース例

（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例）
難削材の切削加工技術、
製造現場における問題発見改善手法、
実践被覆アーク溶接　等

（都道府県実施例）
機械加工科、工場管理科　等

学卒者訓練

（1）対象：高等学校卒業者等（有料）

（2）訓練期間：1年又は2年

（3）主な訓練コース例

（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例）
【専門課程】
生産技術科、電子情報技術科、
電気エネルギー制御科　等
【応用課程】
生産機械システム技術科、
建築施工システム技術科　等

（都道府県実施例）
【普通課程】
木造建築科、自動車整備科　等

注2　このほか、離職者向けの訓練として、主に雇用保険を受給できない方を対象とした求職者支援制度を実施している。訓練科目はサービス分野が中心となっている。
注3　2015年度においては、離職者訓練は、約13万人（国：約3万人、都道府県：約10万人）（うち施設内訓練は、約4万人（国：約3万人、都道府県：約1万人））、在職者訓練は、約10万人（国：約5万人、都道府県：約5万人）、学卒者訓練は、約2万人（国：約6千人、都道府県：約12千人）が受講した。
注4　国においては、高度で専門的かつ応用的な訓練、都道府県においては、基礎的な訓練や地域産業の人材ニーズに対応した訓練を実施することで、適切に役割分担を図っている。

（１）訓練ニーズを踏まえたものづくり訓練の実施

ポリテクセンター及びポリテクカレッジにおける職業訓練は、全国レベルで訓練水準の維持・向上を図るとともに、各地域の訓練ニーズに応じた訓練となるよう、地域ごとに訓練内容をアレンジして実施している。また、在職者訓練については、あらかじめ設定された訓練コースに加え、各企業の人材育成ニーズに即して設定するオーダーメイド型[注5]の訓練も実施している。

また、2014年度から、地域ニーズを踏まえ、離転職者の安定的な就職の実現等を進めるため、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関が協働して、より就職可能性を高めるための離職者向け職業訓練コース（１年以内の短期プログラム）の開発・検証を実施している。2016年度は22地域で新たな訓練コースの開発に向けて検討を行い、2016年12月から開発した訓練コースを順次、検証実施している。

さらに、全国的な雇用情勢の改善や労働需要の高まりなどに伴い、一層の人手不足が懸念されるところであり、地方創生の観点からも、それぞれの地域の特性を踏まえた人材の確保・育成対策の強化が必要になっている。このため、2015年度から、人手不足分野を抱えている地域において、従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない、地域の創意工夫を活かした人材育成の取組を支援するため、「地域創生人材育成事業」を創設した。この事業は、都道府県から提案を受けた事業計画の中から効果が高いと見込まれる取組を企画競争で選定し、年間３億円を上限に最大３年間、新たな人材育成プログラムの開発を都道府県に委託して行うものである。2016年度は、新たに９県において採択され、地域の実情に応じた事業が実施されている。

加えて、各都道府県においては、都道府県労働局の参集の下、労使団体、機構、都道府県、民間教育訓練関係団体等により構成される地域訓練協議会を開催し、求職者支援訓練に係る職業訓練実施計画を策定している。さらに地域全体の人づくりの視点で効果的な職業訓練を推進するため、2014年度から、都道府県と都道府県労働局が職業訓練も含めた包括的な協定を締結することや地域訓練協議会を活用すること等により、上記の関係者のニーズを踏まえた公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的な計画の策定を推進することとしている。

（２）ものづくりの現場に求められる能力を身につけることのできる職業訓練の実施

国は、全国ネットワークによるスケールメリットをいかしたカリキュラム作成や、職業訓練指導員（以下「指導員」という。）の養成により、全国規模でものづくり現場の動きを踏まえた訓練水準の維持・向上を図り、企業において真に必要とされる人材を育成するための職業訓練を実施している。

カリキュラムの作成については、成長が見込まれる分野における訓練カリキュラム開発も行っており、例えば、生産現場においてICTを利用した制御システムの保守・管理の技能・技術を習得する「スマート生産サポート科」のカリキュラムを開発し、それに基づいた職業訓練をポリテクセンターで実施している。

指導員の養成については、機構の職業能力開発総合大学校において指導員の技能向上を図る指導員技能向上訓練（スキルアップ訓練）を実施している。この訓練の目的は、全国のポリテクセンター、ポリテクカレッジ及び都道府県の職業能力開発校・短期大学校の指導員を対象に、専門分野における先端的な技術・技能や民間教育訓練機関への援助のノウハウの習得等を可能とすることである。本訓練は、全国の公共職業能力開発施設等に出向いてスキルアップ訓練を実施する出前型訓練も実施している。また、2014年度からは、指導員候補として採用された者及び指導員になろうとする者であって、一般工科系大学の卒業者や民間企業等の技能技術経験を有する者等、即戦力となり得る多様な経歴の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験に応じて指導員として不足する能力を付与することにより、指導員の質の確保を図り、短期間で指導員を育成する新たな指導員養成訓練（ハイレベル訓練）も実施している。これらにより、全国どの地域でも専門分野における先端的な技術・技能等を身につけた指導員による職業訓練を受けることができる体制となっている。

さらに、地域のものづくり企業における生産現場のリーダーを育成するため、ポリテクカレッジにおいて、事業主が雇用する従業員を推薦する入校試験制度を設け、ポリテクカレッジの高度なものづくり人材を育成する教育訓練により、中小企業等の人材育成の支援を行う「事業主推薦制度」を実施している。

コラム　事業主推薦制度を活用したポリテクカレッジにおける現場リーダーの育成・・・東和電機工業株式会社

東和電機工業株式会社は、青森県藤崎町に中核事業場となる本社及び青森工場をかまえ、東北・関東圏に営業基盤を有する配電制御システムメーカーである。同社は、「挑戦し続ける組織風土」の確立が人材形成の土壌となり、働く社員が様々な分野の専門性と豊かな人間性を持つことが、製品やサービスの品質につながると考え、Off-JTやOJTの環境を整え、社員教育に力を入れている。さらに、榊（さかき）代表取締役社長は、「将来の幹部候補生を育てるために、充実した教育の機会を与えたい」との思いで、特別奨学制度を創設し、2016年度から社員１名を青森職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）の「電気エネルギー制御科（専門課程）」で学ばせている。

ポリテクカレッジでは、基礎的な技能・技術から専門分野に必要な高度な技能・技術を体系的に習得することができる。

注５　企業から「自社の課題や目的にあった研修を実施したい」、「公開されている訓練コースでは日程の都合が合わない」といった要望があった場合に、個別に訓練コースを設定し、実施している。

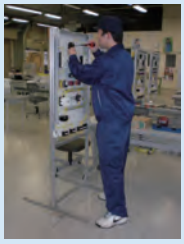
少人数制で、学生一人ひとりが十分に実験・実習に取り組むことができる充実した環境が整っている。同社の工藤取締役総務部長は、「当社では以前から、在職者訓練を受講したり、修了生を採用したりして、社員教育・採用にポリテクカレッジを活用してきた。今回、東北地方で初めて事業主推薦制度を活用し、社員に学生とともに勉強する機会を与えることで、現場作業だけでは身につけることができない新しい考え方や創造力を養成することができる。技能・技術を習得し人間的にも成長して、会社に新しい風を吹き込み、将来は現場のリーダーとして皆を引っ張っていくことを期待している。」と話している。

一方、受講中の社員である佐藤さんは、「高校では機械科に所属していたので、電気に関する知識が乏しく不安に感じていたところ、会社に特別奨学制度による進学を勧められた。今回、ポリテクカレッジで勉強する機会を与えてくれた会社には大変感謝しており、修了後は、学んだことを活かして会社に貢献したい。」と話している。

また、佐藤さんが周りの学生に対して、精度・信頼性の高い製品開発が要求される会社での経験を伝えることで、学生も高い意識で実習に取り組めるなど、相互に良い効果を与えている。

写真：東和電機工業の社内研修風景

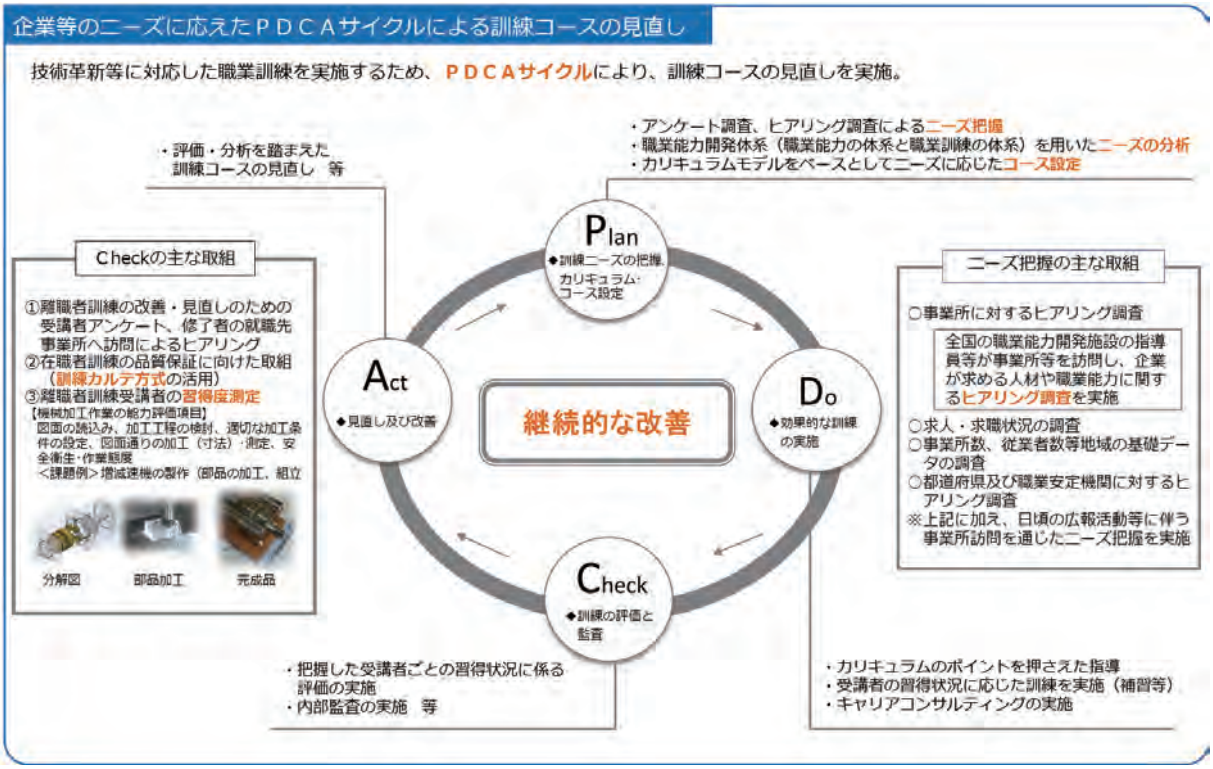
写真：東和電機工業の製造作業風景



写真：ポリテクカレッジ実習風景

（3）産業界や地域の訓練ニーズを踏まえた訓練分野の不断の見直し

機構の職業能力開発総合大学校において、企業の人材ニーズを把握するための調査を実施しており、それを踏まえ、ポリテクセンター及びポリテクカレッジの訓練カリキュラムの見直しを行っている。また、技術革新等に対応した職業訓練を実施するため、PDCA サイクルにより、訓練コースの見直しを実施している。例えば、2016 年度の離職者訓練コースの設定に当たり、機構の 2015 年度の訓練コースのうち 23.0%の訓練カリキュラムの見直しを実施している。具体的には、地域の産業情勢の変化に伴い、工業製品の軽量・小型化が進み、板金や溶接の分野においても薄板を精密に加工するニーズが高まっていることから、「金属加工科」のカリキュラム内容について、重量物を扱う構造物製作に替え、軽量な薄板を扱う TIG 溶接に関する技能･技術が習得できる訓練内容に変更した事例がある。



2　民間で実施する職業訓練の向上に向けて

（1）民間企業における職業訓練

厚生労働省「能力開発基本調査」（2016年度）によると、人材育成に関して問題点があると回答した事業所は、全体の約７割（72.9%）となっており、製造業では、全体よりも高い76.8%となっている。人材育成に関する問題点としては、「指導する人材が不足している」「人材育成を行う時間がない」等に加え、「育成を行うための金銭的余裕がない」が挙げられている。また、企業規模、事業所規模が小さいほど、人材育成に関する問題点として「育成を行うための金銭的余裕がない」とする事業所が多くなっている。

このため、雇用する労働者に対して職業訓練等を計画に沿って実施する事業主に対して助成する「キャリア形成促進助成金」により、企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進を図っている。2015年４月からは製造業等が実施する大臣の認定を受けた一定のOJT付き訓練を行う事業主及び事業主団体等に対して助成を行うものづくり人材育成訓練のコースを設けるとともに、2016年度からは、我が国のものづくりを支える分野でもある情報通信分野等の高度で実践的な訓練の必要性が高い分野を同コースに追加の上、特定分野認定実習併用職業訓練と改称し、引き続き、熟練技能を承継するための訓練や若年人材を育成するための訓練に対する支援を行っている。

さらに、2016年４月から、継続して人材育成に取り組む事業主等に対して助成する「制度導入コース」により、教育訓練・職業能力評価制度、セルフ・キャリアドック制度や社内検定制度などの制度を就業規則等に規定して新たに導入し、その制度を労働者に適用（その制度に基づき人材育成を実施）した場合に、一定額を助成している。

なお、本助成金については、より利用しやすい方向へ見直しを行い、2017年４月から、名称を人材開発支援助成金へ改称する。

平成29年度人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

平成29年度予定額201（201）億円
※給付金のみ計上

○　職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：（ ）内は中小企業以外	
				生産性要件を満たす場合
訓練関連				
特定訓練コース 労働生産性の向上等、訓練効果が高い内容について助成	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・一定の要件を満たす雇用型訓練（認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練）、若年労働者への訓練、熟練技能者による技能承継訓練等について助成	OFF-JT 経費助成：45（30）% 【60（45）%　※1】 賃金助成：760（380）円 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：665（380）円	OFF-JT 経費助成：60（45）% 【75(60)%　※1】 賃金助成：960（480）円 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：840（480）円
一般訓練コース	中小企業 事業主団体等	・特定訓練コース以外の訓練	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円
制度導入関連				
・キャリア形成支援制度導入コース	中小企業	・セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度を導入し、実施した場合に助成。	制度導入助成 47.5万円	制度導入助成 60万円
・職業能力検定制度導入コース		・技能検定合格報奨金制度、社内検定制度、業界検定制度（※2）を導入し、実施した場合に助成。		

※備考
・事業所ごとの1年度内における助成上限額は1，000万円（一般訓練コースだけ活用する場合は500万円）
・特定訓練コースの助成対象訓練時間は10時間以上（一般訓練コースは20時間以上）

※1
・雇用型訓練において、建設業、製造業、情報通信業その他高度で実践的な訓練の必要性の高い分野（特定分野）の場合
・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック導入企業の場合

※2　業界検定制度の導入に係る助成対象は、事業主団体等（経費助成2／3）

コラム　誇れる技術で新たな未来を切り開く熟練技能者へ

丸栄コンクリート工業株式会社　人事担当

丸栄コンクリート工業株式会社の新入社員は、キャリア形成促進助成金の「若年人材育成コース」を利用して、自社内のコンクリート技士・１級土木施工管理技士などの資格を持つ技術系社員及び外部講師による「新入社員製造研修」を行った。

2016年度入社の新人社員は、この研修の中で、土石・窯業業界で働くにあたって新入社員が日常業務をミスなく安全に遂行できるスキルを身につけられるように、コンクリートの基礎知識や品質・工程管理、作業改善、目標設定などの専門知識を学ぶことを目的として約６か月間にわたる研修に励んだ。

“ものづくり”は人々の生活を支える上で不可欠な技術であるとともに常に危険と隣り合わせの作業が伴うため、安全性を考慮した的確な作業が求められる。６か月の研修を経て、特に土石・窯業界で働く上でのコンクリートに関する知識や技能等を学んだことによって入社当初と比べると見違えるほどの成長ぶりが見られた。知識を学んだことで、仕事を行う上での危険性等を予測・考慮して安全作業に留意する姿が見受けられるようになり、新入社員はものづくり技術者としての第１歩を踏み出すことができたのではないかと思っている。

それだけではなく自社製品に関心を持ち知識が深まったことで、製品に対し誇りをもつようになり、同時に自分の仕事への探究心につながるのではないだろうか。従業員１人１人の“誇り”が、常に進化を続ける技術力・開発力を追い求める原動力となり、ものづくり産業としての我が社のさらなる発展につながると考えている。

また、我が社では研修による人材育成の他にも各生産拠点における「社内大会」というものを毎年開催している。スキルの向上、人材育成を目的としており、フォークリフトや天井クレーンなどの安全競技大会等を開催している。熟練した技能を身につけるためには長い年数を必要としており、こういった機会を設けることで、熟練技能者の技術を見て学ぶことができるとともに１人１人のモチベーションを高めることにつながるとも考えている。

今後企業として、若年人材の育成により一層力をいれるとともに勤続年数や階層・レベルに応じた研修も充実させ、誇れる技術で新しい未来を切り開く熟練技能者を育成していきたい。

写真：Ｌ型擁壁を運んでいる様子

写真：天井クレーンで鉄筋を加工する機械へと運ぶ様子

また、「能力開発基本調査」（2016 年度）によると、正社員に対して OFF-JT を実施した事業所の割合は 74.0%、正社員以外に対して OFF-JT を実施した事業所の割合は 37.0%と、正社員に比べ、正社員以外の者に対する OFF-JT の実施割合が低くなっている。このため、非正規雇用の労働者に対してキャリアアップの取組を行う事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金」により、非正規雇用の労働者の企業内のキャリアアップを促進している。具体的には、非正規雇用の労働者に対し、職業訓練、有期実習型訓練などを行った事業主に対して助成を行う人材育成コースにより、企業内での人材育成を支援している。

キャリアアップ助成金（人材育成コース）について

平成29年度予定額106億円（75億円）

○　有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、人材育成などの取組を実施した事業主に対して包括的に助成

コース名・内容		助成額 ※＜　＞は生産性の向上が認められる場合の額、（　）額は大企業の額
人材育成コース	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJT）	OFF-JT 賃金助成：１ｈ当たり760円＜960円＞（475円＜600円＞） 経費助成：実費助成　※訓練時間数に応じて１人当たり次の額を限度

	一般職業訓練 有期実習型訓練	有期実習型訓練後に 正規雇用等に転換された場合
100ｈ未満	10万円 (7万円)	15万円 (10万円)
100ｈ以上 200ｈ未満	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)
200ｈ以上	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)

OJT
実施助成：１ｈ当たり760円＜960円＞（665円＜840円＞）

※　上記の他、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換等した場合（正社員化支援）、有期契約労働者等の処遇の改善に取り組んだ場合（処遇改善支援）の助成措置がある。

（２）事業主団体等が実施する認定職業訓練

事業主や事業主団体等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができる。この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。

認定を受けることの主なメリットとして、中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、国や都道府県が定める補助要件を満たせば、国及び都道府県からその訓練経費等の一部につき補助金を受けることができる。また、認定職業訓練の修了者は、技能検定を受検する場合又は職業訓練指導員の免許を取得する場合に、有利に取り扱われる。

認定職業訓練の 2015 年度の訓練生数は約 21.3 万人となっており、金属・機械加工関係等のものづくり分野でも認定職業訓練は多く実施されている。

コラム　認定職業訓練校における建具専門職の育成

東京建具高等職業訓練校は、1956 年に建具技能者の育成を目的に設立、1958 年に東京都知事の認定を受け、これまで 1,000 人を超える建具専門職を養成している。現在、全国で唯一の建具訓練校となっていることから、訓練生は全国から集まり、卒業生は全国各地でその技を競っている。

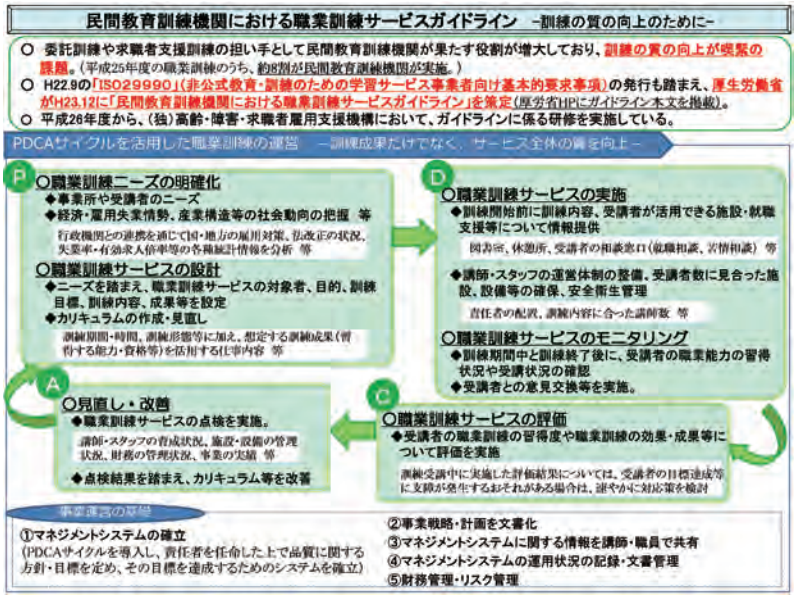
建具とは、戸、障子、襖など屋内に取り付けて、開口部をふさいだり開けたりする道具のことで、建具師は、もともと細工師と呼ばれ、カンナやノミなどで手加工をする技のスペシャリストであり、家屋や身の回りの調度品にその技がいかされている。

当訓練校の教育方針は「古の知恵を真摯に受け止めたうえで、新しいものを作る」ことであり、２年間の訓練期間を通じて、修了生には技能照査合格証書が交付されることにより２級技能士の学科試験免除が受けられる。さらに、技能検定の受験資格年数の短縮など、業界で必要な資格取得の道が開かれる。

写真：実習風景

（３）訓練の質の向上に向けて

公共職業訓練と求職者支援訓練のうち、約８割を民間教育訓練機関が担っており、民間教育訓練機関の訓練の質の向上は喫緊の課題である。厚生労働省では、2011 年 12 月に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を策定し、訓練の質の向上のため、同ガイドラインの普及・定着に向けて、機構において全国で民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修を実施している。職業訓練サービスガイドラインには、いわゆる PDCA サイクルを活用して職業訓練サービスの運営・改善を図っていくための体制や方法が示されているが、これに加えて、具体的な例示や、取組事例が豊富に取り込まれ、自己診断表も添付されるなど、民間事業者が自主的に取り組みやすい内容になっている。



3 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・技能の魅力を伝えるため、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[注6]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実施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 建築コンクールで金賞を受賞！ポリテクカレッジ女子学生の活躍

島根県江津市にある島根職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ島根）の住居環境科１年の女子学生、島﨑希世（しまさき きよ）さん、佐々木智加（ささき ちか）さん、笠原蒼葉（かさはら あおば）さんの３人は、日本建築学会が2016年に学生を対象に募集した茶席のコンクールに応募し、全39点の中から最高賞の金賞を受賞した。彼女たちが製作した茶席「kumiko」は、「組子（くみこ）」というくぎを使わずに木を組み付ける日本建築独特の装飾技法を用い、通常平面で用いる組子の技術を立体面に応用した、麻模様の直径2.9メートルのドーム型のものである。200種類以上ある組子の模様の中から麻を選んだ理由は、魔よけの意味のある麻模様に、茶席の伝統を守るという意思が込められている。見事金賞を受賞した彼女たちの作品は、2016年10月、東京の銀座通り周辺で開かれたお茶会「銀茶会」で披露され、実際に茶席として使用され、多くの方々の注目を集めた。

～女子学生３人からのコメント～

・製作は本当に大変で、想像以上に難しかったけれど、想像以上に楽しかった。（島﨑さん）
・実際にkumikoの中で着物を着た方がお茶を点てるのを見た時は、すごく感動した。（佐々木さん）
・しんどかったが、学生生活でここまで打ち込めるものができて嬉しかった。この経験は、社会に出てもきっと役に立つと思う。（笠原さん）

写真：製作した茶席「kumiko」

写真：左から佐々木さん、島﨑さん、笠原さん

写真：茶席製作風景

注6　http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/josei_minasama.html
http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/nyukou/poly_jo/polyjyo.html

コラム　ビビビっと営業からものづくりへ！～女性に求められる繊細さ～

ポリテクセンター山梨（金属加工科）修了　佐藤　志保（さとう　しほ）さん

写真：佐藤さん

【訓練を受けようと思ったきっかけを教えてください】

訓練受講前は、ウェブショップにてジュエリーを販売する店舗の店長を務めていたが、仕事に追われる日々に、家族との時間を重視したいと考えるようになり、転職を決意した。

仕事を辞め、求職活動を行う中で、ハローワークからポリテクセンター山梨の職業訓練説明会と職業訓練体験講習を知り、その両方に参加した。その中で出会った金属加工科の溶接体験に感動し、楽しい！コレだ！と、ビビビッときたことが受講のきっかけだった。

【訓練を受講した感想を教えてください】

金属加工科では、製図の作成、プログラム、板取り、曲げ、溶接と金属製品を作るにあたり必要な行程全般を学ぶことができた。

金属加工科では、訓練を受講する中で必ず３種類の資格が取得でき、任意でさらに３種類の溶接資格を取得することができたため、その後の就職活動においての大きな自信となった。

また、毎日最新の求人情報も閲覧でき、同じ受講者の仲間もいることから、孤独になりがちな就職活動も前向きに、かつ、効率的に行う環境が整っていた。

おかげさまで、現在の会社（藤精機株式会社）に正社員として採用していただくことができた。

【訓練の受講が就職後役立ったことを教えてください】

製品製作の一連の作業を学んだおかげで、就職後には、図面も最初から読み取ることができ、溶接作業自体はもとより、図面を見ながらの製品検査など、知識も必要とする場面でも、訓練で学んだ内容が大いに役立った。もちろん、溶接作業自体は訓練でも多くの時間を費やして技術を習得したので、実際の作業でも、臆することなく製品に向き合うことができた。

【女性としてものづくり企業に就職された感想はいかがですか】

現場では、クリーンエネルギー関連や医療関連製品の精密溶接を担当している。溶接は男性の仕事といったイメージがあるかもしれないが、製品や必要な溶接技術によっては、素材も軽量で、仕上がりの繊細さが求められるものもあるため、女性の方が向いている作業もあると思う。

安定した雇用になったことで有休なども取りやすくなり、家族との時間も十分取れるようになったし、女性目線での提案にも耳を傾けていただけるので、社内美化や整理整頓のルールなどは積極的に提案している。

写真：藤精機でＴＩＧ溶接をする佐藤さん

【今後の目標を教えてください】

今後も自己研さんし、知識や技術を身につけ、ゆくゆくは自分のチームをまとめ上げ、製品製作が行えるようなリーダーになりたいと考えている。

また、先日（2016 年 10 月 13 日）、首相官邸で開催された「働き方改革に関する総理と現場との意見交換会」に参加する機会をいただいた。安倍総理にお会いできたという貴重な経験ができたことはもちろん、安倍総理から「営業職からものづくり職への転職について、その可能性を多くの人に知ってほしい」とのお声もいただき、大変勇気づけられた。同じく参加された方々のご意見やそれぞれのお話を伺い、色々な働き方がある中で、私は、男女の壁を超えた、働く女性の良い見本となれるように努力して参りたいと、改めて強く思った。

写真：意見交換で安倍総理の質問に答える佐藤さん

写真：意見交換の風景

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・短期大学校では、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能者を育成し、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。

2016年度のポリテクカレッジ等の訓練生は約6千人、都道府県の職業能力開発校・短期大学校の訓練生（学卒者訓練）は約1万2千人である。

コラム ポリテクカレッジと工業高校との連携例

東海ポリテクカレッジ（岐阜県揖斐郡大野町）では、若者のものづくり分野の理解を深め、ものづくり産業への職業観を涵養するため、地元高校の2年生10名を対象に、3次元CADや工作機械を使って金型製作の一連の工程を学ぶ体験授業を実施した。

東北ポリテクカレッジ（宮城県栗原市）では、高校教員の技術力を向上させ、高校生に対する実践的な技術教育を充実させるため、宮城県内の工業高校教員11名に対しマシニングセンタに関する研修を行った。

こうした連携は全国のポリテクカレッジで実施されており、2015年度は259件の取組が行われた。

写真：工作機械による金型製作作業風景（東海ポリテクカレッジ）

写真：マシニングセンタによる加工作業風景（東北ポリテクカレッジ）

（2）若年者への技能継承

若者のものづくり離れが見られる中、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7]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）。この実技指導は、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、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）を用いて実施している。

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など、ものづくり産業・技能の魅力発信の取組を一層強化している。

コラム ものづくりマイスター制度の実例①
～山梨県南巨摩郡の山梨県立峡南高等学校における貴金属装身具製作の実技指導～

【学校の担当教諭からの声】

ものづくりマイスター制度の活用については、本校では技能検定を受検することを積極的に推奨していることもあって、校内での理解が得られやすかった。ものづくりマイスター制度の最大のメリットは、現場でものづくりを実践されているものづくりマイスターに生徒を指導していただけるという点にあると思う。また、山梨県技能振興コーナーがものづくりマイスターの派遣に際して、きめ細かくコーディネートをしてくれる点はとても助かっている。

注7　2016年度末現在　認定者数（累計値）8,519人

【受講者からの声】

・学校では基礎的な知識などを中心に教えてくれるが、ものづくりマイスターの場合は、職人ならではの特別な技能ややり方、裏技のようなものを教えてくれるので自分にとって経験や知識の蓄えにもなる。

・ものづくりマイスターから教わることは、貴重な経験で就職してからも活かせることが多く、会社の人も知らないようなことを知っていると誇らしく思う。

【ものづくりマイスターの感想】

業界においては人材育成・人材確保というのは大事な課題となっている。高校生くらいの世代で興味を持っている人たちが積極的にものづくりマイスターの指導を受けるのは非常に良いことだと思う。職人であるものづくりマイスターが実践的な立場で生徒に指導するのは、指導を受ける生徒としても、何か肌で感じるものがあると思う。

写真：指導風景

コラム　ものづくりマイスター制度の実例②
～兵庫県姫路市の企業における機械検査の実技指導～

【企業の経営者からの声】

「ものづくりマイスター制度」を受け入れたきっかけは、ある社員の「もっと違う勉強をしたい」という一言だった。若い人が技能者・技術者を目指すようになれば、会社はもちろん、業界全体の意識改革にもつながると考えた。ものづくりマイスターは、学校の先生ではなく、現場の先生だ。第一線で活躍した実績があるからこそ来てもらう意義がある。

【受講者からの声】

・ものづくりマイスターから機械検査の指導を受けて、視野が広がった気がする。今後は、技能検定にもチャレンジして、仕事に活かしていきたい。

・自らの技能を高めるため、ものづくりマイスターに躊躇せず質問することが大切だ。この受講を通じて知識を吸収できた。将来は、自分たち若手が中心になって頑張っていきたい。

【ものづくりマイスターの感想】

各企業に行って受講生に座学の講義を行うだけでは技能は身につかない。教える方法もそう多くない。そこで、技能士資格の取得を目指し、ものづくりマイスターを受け入れ活用することは、技術を身につけるためのいい方法だと思う。また、受講生にも個性があり、教えたことに対しすぐに結果を出す人、時間がかかる人がいるが、皆意欲もあるので、研修が終わるまでに一定のレベルに到達できるところまでもっていける。

写真：指導風景

（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　2016 年度の現代の名工の紹介①　～複合材料合金鋳物など鋳造の困難な製品の製造に卓越した技能を発揮し、後進技能者の育成に多大なる貢献～

（株）永瀬留十郎工場　機械込造型工　永瀬　勇さん（69 歳）

永瀬さんは、鋳造の難しいセラミック粉末を含む複合材料アルミ合金鋳物をはじめ、炭素含有量が極めて少ない極低熱膨張合金鋳物に関し、製品の不良発生を防ぎながら極めて高い精度を保つ卓越した技能を有し、半導体露光装置の構造体や石炭火力発電所に使用される集塵装置用薄物鋳物などの製造を行った。また、優れた技能、知識をもとに業界団体の講習会の講師を務め、後進育成にも貢献している。

今回の受賞について、「第 50 回の節目となる年度の受賞と聞き、なおさら身が引き締まる思いです。このたびの受賞を振り返ると、長年業務に携わる中で幸運にも、その都度有益な指導を受ける機会に恵まれ、多くの先生や先輩に育てられたことを強く感じました。特に先代の社長からは多くのことを学ばせていただき感謝しています。今後も微力ながらも鋳物をつくることで地域と業界に貢献したいと思っています。」と語っており、今後の一層の活躍が期待される。

写真：液晶露光装置用鋳物の鋳造作業

写真：火力発電所用ローター

コラム　2016 年度の現代の名工の紹介②　～高級時計の組立・調整において卓越した技能を有し、時計産業および技能継承の両面に多大なる貢献～

シチズン時計マニュファクチャリング株式会社　飯田殿岡工場
機械時計組立・調整工、電気時計組立・調整工　荒井　寛子さん（57 歳）

荒井さんは、長年主に高級時計の組立工として従事し、腕時計の内装・外装組立を一貫して行う卓越した技能を有している。特に機械式時計における精密時間調整技能では時計精度を日差五秒以内に調整する技能を有し、腕時計の不具合箇所を発見する故障診断能力とその不具合箇所を修理･修復できる技能や知識にも秀でている。また､社内での後進技能者の育成、技術指導の他、地域・社外での時計組立指導を行うなど、技能継承にも尽力している。

今回の受賞について、「今回、卓越した技能者（現代の名工）表彰を、50 周年という節目の年に受賞できましたことは、身に余る光栄であると共に、偉大な「名工」の名に身の引き締まる思いです。受賞に関しましては諸先輩方を始めとして、多くの皆様のご指導、技能を磨く機会、環境を整えていただきました会社関係者の皆様、家族や同僚、多くの方々の支えあっての賜物と心よりお礼申し上げます。これを機に一層の社会貢献、技術･技能の向上を目指すと共に、後進の指導に注力し、皆様のご期待にお応えできるよう努力してまいりますので、今後とも、ご指導を賜りますようお願い申し上げます。」と語っており、今後の一層の活躍が期待される。

写真：ムーブメント組立風景

写真：The CITIZEN

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（原則 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 2015 年８月にブラジル・サンパウロで第 43 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」、「製造チームチャレンジ」、「自動車板金」、「電子機器組立て」、「移動式ロボット」の５職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル３個、銅メダル５個、敢闘賞 14 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（13 個）、ブラジル（11 個）に次ぐ、第３位であった。

また、次回第 44 回大会は 2017 年 10 月にアラブ首長国連邦・アブダビでの開催を予定している。

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国連で定めた「国際障害年」である 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、直近では第９回大会が 2016 年３月にフランス・ボルドーで開催された。同大会には、日本を含めた 31 か国・地域の 458 名の選手が参加して 48 種目で競技が行われた。日本選手は、17 種目の競技に参加し、「義肢製作」及び「歯科技工」の２種目で金メダルを獲得したほか、銀メダル３個、銅メダル５個、特別賞１個の成績を収めた。

③技能五輪全国大会

国内の青年技能者（原則 23 歳以下）が競技職種ごとに技能を競うことにより、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能に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 54 回技能五輪全国大会は、2016 年 10 月に山形県の山形ビッグウイングを主会場に開催し、全 41 職種の競技に全国から 1,318 人の選手が参加した。

コラム　技能五輪全国大会について（第 54 回技能五輪全国大会優勝者インタビュー）

洋裁職種：玉川　愛実　選手（佐藤繊維 (株)）

写真：洋裁職種の課題に取り組む玉川選手

「洋裁」について

【「洋裁」の魅力について教えてください。】

理想の作品にするために試行錯誤しながらいろいろな形にできるところ。

また、手を掛けただけよいものができるところ。

【「洋裁」において、最も必要と考える技能は何ですか。】

集中力と妥協しない気持ち。

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。】

会社の上司に勧められて自分自身も興味があったので。

【本大会に向け、どのような練習（訓練）を実施しましたか。】

とにかく毎日布に触れて、ミシンや針を持って少しでもいいので練習していた。

また、時間も気にしつつ、やるときは集中してやるということを心がけていた。

【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。】

仕事をしながらでは時間をあまりとれない日もあり、その中で練習を進めるのは大変だった。

【本大会に参加して有意義だったことは何ですか。】

昨年の競技課題とまた違ったデザインだったので新しく学べることもあったり改めて発見するようなこともあったりと技術的に向上できたと思うし、精神面でも成長できた。

【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。】

仕事ではまだまだ勉強中の身だが、少しでも技能五輪での経験を活かせることがあれば会社に貢献できるように日々精進していきたい。また、来年の大会に出場する方が社内にいるので少しでも役に立てたらと思う。

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。アビリンピックは、1972 年から 4 年に 1 度開催される国際アビリンピックの開催年を除き毎年開催されている。直近では、2016 年 10 月に第 36 回大会が、山形県と機構の共催により開催され、370 名の選手が参加して、「義肢」、「電子機器組立」、「木工」等のものづくり技能を含む 22 の種目について競技が行われた。

コラム　輝け！ものづくり東北の未来　アビリンピックの開催

2016 年度は、10 月 28 日から 30 日までの 3 日間に渡り、山形県において第36回アビリンピックが開催された。今大会は、「輝け！ものづくり東北の未来」という大会スローガンのもと、山形県のみならず東北各県の企業等の協力を得て、2011 年 3 月に発生した東日本大震災後初の東北でのアビリンピックの開催となった。

また、全国大会である今大会は、4 年に 1 度開催される国際アビリンピックの選考会を兼ねている。今大会と第 37 回大会の金メダリスト（金賞受賞者）は、2019 年度に開催が予定されている第 10 回国際アビリンピック（開催地は調整中）日本代表の候補選手として、第 38 回大会（2018 年度に沖縄県で開催予定）の競技にも参加し、成績が優秀だった選手は、第 10 回国際アビリンピック

写真：第 36 回アビリンピック競技風景

の日本代表選手に選ばれる。

※「アビリンピック」(ABILYMPICS) は、「アビリティ」(ABILITY・能力) と「オリンピック」(OLYMPICS) を合わせた造語。

写真：第９回国際アビリンピックで金メダルを獲得し、安倍内閣総理大臣から表彰を受けた香川貴宏さんと柳本佑さん

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、2017 年２月に静岡県を主会場として開催し、全 30 職種の競技に全国から 514 人の選手が参加した。

コラム　技能グランプリについて（第 29 回技能グランプリ優勝者インタビュー）

タイル張り職種：杉原敬介選手（ＫＳタイル）

写真：タイル張り職種の課題に取り組む杉原選手

「タイル張り」について

【「タイル張り」の魅力について教えてください。】

一生勉強が出来て終わりがないところ。

どの職種についてもいえるが、一生、自分の技能として残るところ。

【「タイル張り」において、最も必要と考える技能は何ですか。】

頭の中で仕上がりをイメージすることと、タイルの素材ごとの性質を理解すること。

技能グランプリについて

【本大会に出場した理由は何ですか。】

技能五輪にも出場したが、もう一度大会の場で競いたかったから。

【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。】

大会に向けた特別な訓練としては、本番形式で最後まで完成させる練習を３日ほど実施した。

【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。】

仕事で忙しい中、練習の時間を確保することに苦労した。

【本大会に参加して有意義だったことは何ですか。】

多くの方に指導を受け、自分の技能に自信がついたこと。

⑥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者（原則 20 歳以下）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（沖縄県立沖縄工業高等学校）へのインタビュー）

2016 年度に第 11 回を迎えた本大会だが、メカトロニクス職種において金賞を獲得した沖縄県立沖縄工業高等学校は、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。】

オリジナルな発想を形にする喜びと達成感を実感できることが、ものづくりの魅力だと感じている。

【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。】

チームワーク。教師間、教師と生徒、生徒間において、「素直に学ぶ姿勢」と「お互いに高め合う関係」により創意工夫が育まれ、「ものづくり」への可能性を拡げることができると考えている。

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ようとしたきっかけは何ですか。】

若年者ものづくり競技大会への出場を目標に練習に取り組むことで、モチベーションが高く維持でき、ものづくりに対する生徒の意欲や技能の向上を図ることができるからである。

【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、放課後の時間を利用し、沖縄県大会や若年者ものづくり競技大会等で過去に実施された競技課題を繰り返し練習している。

【本大会に出場する生徒をどのように選定していますか。】

日頃の練習に対する姿勢や学校生活における勤怠状況・学習成績等を総合的に判断して選手を選考している。

【本大会に参加することは、生徒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。】

参加した生徒にとっては、全国大会で技能を競う経験を通して、充実感や達成感を得ることで、技術的・精神的にも大きな成長へとつながっており、さらに進路選択の意識を高めることができた。学校にとっては、ものづくり教育の充実と指導力向上を図るメリットがあると考える。

【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。】

大会に参加することは、生徒が大きく成長できる良い機会でもあり、今後も継続して参加し、学校の活性化を図っていきたい。

（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」）は、働くことに悩みを抱えている 15 歳から 39 歳までの若年無業者等に対し、就労に向けた支援を地方自治体と協働で行う施設である。サポステは、厚生労働省が委託した若者支援の実績やノウハウのある NPO 法人等が実施しており、全国に設置されている。

サポステでは、①キャリアコンサルタント等による一人一人に応じた専門的な相談や各種プログラムの実施、②生活面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（一部のサポステ）、③就労後の職場定着のためのフォロー等を実施するほか、より安定した就職機会へのステップアップに向けた支援を実施している。また、2016 年度より、高校中退者等の支援を充実させるため、学校等関係機関との連携を強化し、アウトリーチ（訪問）型等による切れ目ない就労支援に着手している。

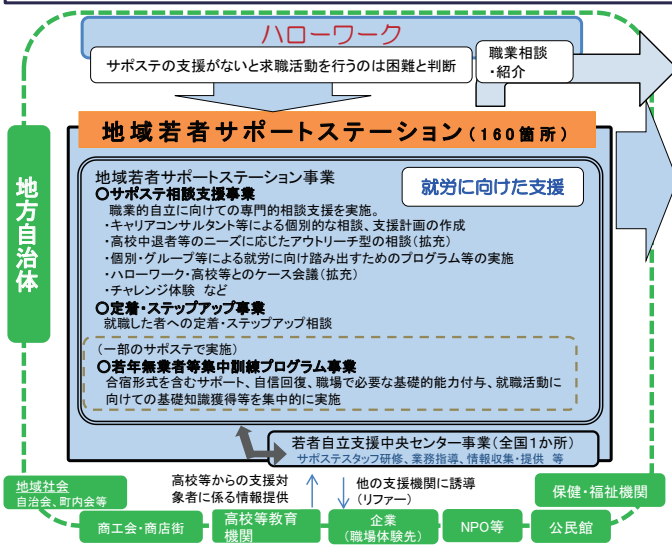
～若者の職業的自立支援～

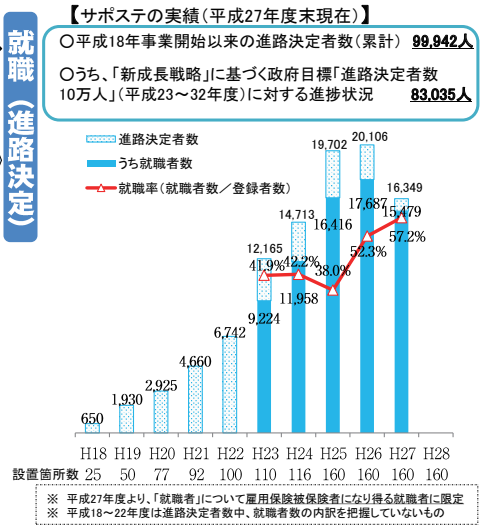
地域若者サポートステーション

若者職業的自立支援推進事業　サポステ

○ 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、約60万人で高止まり。
○ これらの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**」（※2）において、地方自治体と協働し（※3）、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。
○ さらに、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、若年無業者等についてサポステを含む各関係機関が連携して就労・自立支援に取り組むことが盛り込まれ、特に、高校等とサポステ等との連携により、高校中退者等に対するアウトリーチ型等の就労支援を実施するとしていることを踏まえ、学校等関係機関との連携を一層強化し、高校中退者等に対しての切れ目ない支援を実施。

※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　H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。15～39歳対象　※3　地方自治体から予算措置等





コラム　三条地域若者サポートステーション　利用者の体験談
～自分の出来ることから可能性を広げたＡさん～

写真：ものづくり学校受付で話すＡさん（右側）

コミュニケーションに苦手意識が強かったＡさん。現在では新潟県にある三条ものづくり学校の運営を支える縁の下の力持ちとして、事務処理はもちろん、来館者の案内や電話応対、館内の見回り、備品管理、他入居者の御用聞き等多方面で活躍している。彼女がものづくり学校に就職したきっかけは、創造的な仕事が好きで、自身もデザインを得意としていたこと、「誰かの役に立ちたい」という思いがあったことである。以前は、工場の組立作業や事務パート等の仕事を経験したが、続けていくことが出来ず、『自分は人とうまくやっていけない』と思い込んでいた。それでも自分の興味があることや得意なことを活かして働きたいという思いが強く、サポステもそんな彼女を継続して応援してきた。その矢先、事務局がアルバイト募集をHPに掲載。コミュニケーションスキルも求められるから…と相談員も躊躇したが、彼女の得意（事務処理能力）なことを活かせ、さらにクリエイティブな環境に関われることで彼女の自尊心を高められるのではと思い、応募を勧めたところ、挑戦することになった。

サポステと事務局で交渉し、彼女の不安を伝えた上で、職場体験をさせてもらえるチャンスを得た。体験によって不安が和らぎ、応募。結果、採用となり、現在生き生きと働いている。サポステの事務局にも時折やってきて、不安や困ったときは直ぐにサポートできる環境であることも彼女には良く、今ではものづくり学校庁舎に入居するサポステが支えられる立場になっている。

☺　付け足しコラム　☺

三条ものづくり学校とは、ものづくりの町として知られる三条市がリノベーションした施設で、民間企業が管理運営し、ものづくり事業の発展に貢献していくことを目指している。2014年３月に閉校した小学校を改修して、2015年４月にオープン。三条地域若者サポートステーションは、オープンと同時に、三条ものづくり学校内に移転した。

かつて教室だった場所には、ものづくりに関わる企業が多数入居。土日には様々なイベントが企画され、若い親子連れからお年寄りまで幅広い世代の方が多数来場し、今ではすっかり地域とものづくりを繋ぐ新しい拠点となっている。

5 社会的に通用する能力評価制度の構築

働く者の能力開発や評価をより的確に行っていくためには、企業が求める職務や人材像を能力要件として具体的に示すとともに、労働者も企業が示す能力要件に照らして不足している職業能力の開発向上を図ることができるような、双方をつなぐ「共通言語」が求められている。

（1）技能検定制度

技能検定は、労働者が有する技能を一定の基準に基づき検定し公証する国家検定制度であり、ものづくり労働者を始めとする労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の社会的地位の向上等に重要な役割を果たしている。

技能検定は、厚生労働大臣が、厚生労働省令で定める職種ごとに等級に区分（一部職種を除く）して、実技試験と学科試験により実施しており、合格者は「技能士」と称することができる。

技能検定の職種は、2017 年４月１日現在、126 職種であり、製造業における中心的な検定職種（機械保全職種、電子機器組立て職種等）については、特に工業高校生の受検が過去５年間で急増している。2013 年４月１日からは、エントリーレベルの３級の受検資格を緩和したところであり、今後とも、技能検定の受検勧奨等を通じた普及拡大を図っていくことにより技能習得に取り組む若年者が増えることが期待されている。

本制度は 1959 年度から実施され、2015 年度には全国で約 71 万人の受検申請があり、約 27 万人が合格している。制度開始からの累計では、延べ約 602 万人が技能士となっている。

また、ものづくり分野において人材を確保するためには、労働者の有する能力が公証される技能検定により、キャリアアップの動機付けを行うことが効果的である。このことから、2017 年９月から、技能検定２級と３級について、受検料の軽減を図ることにより、技能検定を受検しやすい環境を整備する場合に、当該経費について支援を行う。具体的には、ものづくり分野の技能検定の２級又は３級の実技試験を受検する 35 歳未満の者に対して、最大 9,000 円を支援するものであり、技能習得に取り組む若年者が増えることが期待されている。

技能検定制度の概要

1. 概要

○ 技能検定制度は、**労働者の有する技能の程度を検定**し、これを**公証する国家検定**制度であり、**労働者の技能と地位の向上を図ることを目的**に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。

○ **ものづくり分野を中心**に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、**国が主体**となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

2. 実施内容

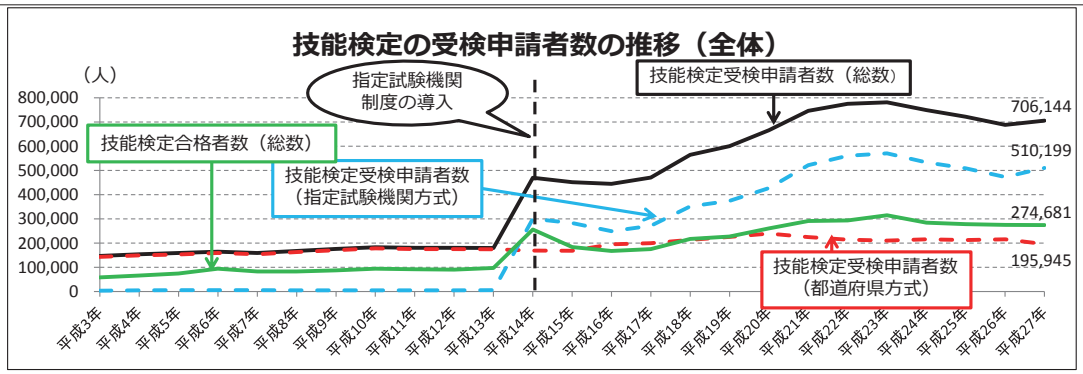
○ 厚生労働大臣が政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（1～3級など）に区分して、**レベルに応じた技能・知識の程度**を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。平成29年4月1日現在、**126職種**（うち**建設・製造業関係**は造園、さく井、金属溶解、機械加工など**100職種**。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は26職種）。

※技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる（いわゆる**名称独占資格**）。

3. 実施状況

○ 平成27年度は全国で約71万人の受検申請があり、約27万人が合格。（累計では延べ約602万人が「技能士」）

○ 平成27年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約42.4万人（対前年度比0.8%増）、機械保全の約3.1万人（同8.1%減）、機械加工の約2.1万人（同0.3%減）。



コラム 技能士の名に恥じない仕事をする。・・・富和鋳造（株）

埼玉県川口市にある富和鋳造（株）は、鋳造業が集積する川口市のなかでも有数の規模で銑鉄鋳物業を営む企業であり、月間生産量は約 250t である。産業用機械向け部品の製造が中心で、バルブやポンプ、自動車用金型、印刷用機械、油圧機械などあらゆる種類の部品の鋳造を手がけている。

同社の大きな特徴は「手作業による多品種少量生産」。他社との競合を制するセールスポイントである。顧客の注文に応

じてどんなものでも作れるという現場力は、すなわち高い技能をもつ、技能士を中心とする社員たちの活躍にほかならない。同社には、１級鋳造技能士や２級鋳造技能士、１級金属溶解技能士等の資格を持つ者が多く在籍している。

同社の飛髙社長は、「この道のプロフェッショナルになるのだという自覚を持たせるために、私は若手に技能検定を受検するよう奨励します。合格したら、自分は国家検定に合格した技能士であるというプライドが持てる。仕事に張り合いが出るし、もっとレベルを上げなくてはと奮起するでしょう」と言う。

同社では、入社後、現場でしっかり基礎を身につけ、受検資格が得られる25歳ぐらいで１級を受検することを目標に、新人のうちから取り組ませる。「『うちでしっかり経験を積んでいけば合格できるから』と若い子を励ます」と飛髙社長は言う。社内勉強会の実施や、鋳物協同組合や日本鋳造協会が開催する講習会への受検者の積極的な参加など、一人ひとりの意欲を向上させる勤勉な環境を整えていることが、高い合格率を誇る理由である。

同社の吉田常務取締役工場長は技能士について、「いわゆる昔の職人気質のままでは、工場全体の職人の質を上げられません。昔は、『賞状も資格もいらねえよ。できりゃいいだろ』という世界でしたが、今の時代、それでは通用しない。職人を指導するのに、『俺はできるんだ』というだけではだめなんです。理論的に説明できることや、腕前を客観的に評価する方が、より説得力をもつ。この会社に入り、飛髙社長の下、いろいろな講習会にも出させてもらって、技能検定に合格したことが非常に役立っています」と語る。

飛髙社長は技能士の存在を“会社の生命線”と位置づけており、「彼らがいるから、お客さんに対して恥ずかしくない製品ができるのです。技術・技能は、良質なものづくりの最大の基本。これに勝るものはありません。会社の存続を支えるのが技能士たち」と言う。

技能士が多数在籍する技能集団であることが、同社の品質を顧客に知らしめるセールスポイントになっている。

写真：鋳型へ砂を流し込む技能士

（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、2017年５月現在、55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、**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。
○ **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。

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**55業種**で完成。（2017年5月現在）

（業種ごとの策定状況）

建設業関係（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	鉄道業関係（13業種）	電気機械器具製造業 16年6月完成	プラスチック製品製造業 16年9月完成	フルードパワー業 16年10月完成	ファインセラミックス製品製造業 17年3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 19年3月完成	鍛造業 19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	ねじ製造業 24年5月完成	鋳造業 26年5月完成	運輸業関係（2業種）	ロジスティクス分野 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・小売業関係（6業種）	スーパーマーケット業 16年12月完成	卸売業 19年10月完成
DIY業 20年2月完成	コンビニエンスストア業 20年3月完成	専門店業 20年8月完成	百貨店業 25年5月完成	金融・保険業関係（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	サービス業関係（16業種）	ホテル業 18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	ボウリング場業 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	ビルメンテナンス業 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	冠婚サービス業 24年5月完成	葬祭業 28年5月完成	エステティック業 29年5月完成	その他（9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
自動販売機製造・管理運営業 20年2月完成	イベント産業 20年12月完成	プラントメンテナンス業 23年5月完成	ウェブコンテンツ制作業（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

（3）社内検定認定制度

社内検定認定制度は、職業能力の開発及び向上と労働者の経済的社会的地位の向上に資するため、事業主等が、その事業に関連する職種について雇用する労働者の有する職業能力の程度を検定する制度であって、技能振興上奨励すべき一定の基準を満たすものを厚生労働大臣が認定する制度である。

2017年4月1日現在、48事業主等127職種が認定されており、認定を受けた社内検定については、「厚生労働省認定」と表示することができる。

コラム

厚生労働大臣が認定した「社内検定」であることをアピールできる「社内検定認定制度」のロゴマークを決定

厚生労働省では、「社内検定認定制度」のロゴマークを公募により決定した。

認定を受けた企業は、ロゴマークをパンフレット、名刺などに使用することができるほか、社内検定の広報活動などに活用することができる。

厚生労働省では、多くの企業が企業内における労働者の主体的な能力開発を促し、労働生産性を高められるよう、この制度のさらなる普及・拡大を図っていく。

［決定したロゴマーク］

■デザインの趣旨　（応募書類より抜粋）

・社内検定（Shanai-Kentei）のイニシャル「S」と「K」の組み合わせです。

・社内検定認定制度により、技能の向上と経済的・社会的地位の向上や、職場の活性化につながるエネルギッシュなイメージを表現しました。

6 キャリア形成支援

（1）キャリアコンサルティング

持続的な経済成長のため、労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を通じた生産性の向上が不可欠であり、キャリアコンサルティング[注8]に対する社会的期待が一層高まっている。

キャリアコンサルタントの養成については、一定の要件を満たす民間機関等による能力評価試験の実施を通じて進めてきたところであるが、2016年4月よりキャリアコンサルタント国家資格制度を創設し、個人が、その適性、職業経験等に応じ職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、「キャリアコンサルタント」を、キャリアコンサルティングを行う専門家として位置づけた。これにより、キャリアコンサルタントは登録制の名称独占資格となり、5年ごとの講習受講による資格更新制度、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定と相まって、その質を担保し、労働者が安心して職業に関する相談を行うことのできる環境を整備している。

なお、キャリアコンサルティングの技能･知識の水準として、より上位の試験に位置づけられるキャリアコンサルティング職種の技能検定（1級・2級）[注9]も実施している。

また、企業等に対しては、労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組みである「セルフ・キャリアドック」の導入を推進することとし、「セルフ・キャリアドック導入支援事業」による「モデル企業」の取組み支援を通じた効果･課題の分析、導入マニュアル等の開発を進めている。

注8　キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことを言う。
注9　5（1）参照。

キャリアコンサルタントについて

○　職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導（キャリアコンサルティング）を行う専門家（名称独占の国家資格）。
※第189回通常国会で成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号）による職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部改正により、平成28年４月１日より「キャリアコンサルタント」が国家資格化。
○　５年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
○　ハローワークなど労働力需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリアコンサルタント登録制度の概要

○　職業選択や能力開発に関する相談･助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化する。
○　キャリアコンサルタントは登録制（5年ごとの更新）の名称独占資格とし、守秘義務を規定する。
⇒**労働者等が、安心して職業に関する相談を行うことのできる基盤を整備**

≪各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例≫

【需給調整機関】
◇　求職者の職業選択の方向性･職業生活設計の明確化
◇　上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し

【企業】
◇　被用者の目指すべき職業生活･職業生活設計の明確化
◇　上記を通じた就労意欲･能力開発の意欲の向上や「気づき」の機会の提供

【教育機関】
◇　学生の職業選択･職業生活設計･学びの方向性の明確化
◇　上記を通じた円滑な就職活動の支援

（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、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や、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の受講機会の提供等により、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に実施してきた。

ジョブ・カードの活用の大半が公的職業訓練によるもので、その活用が一過性のものになりがちであったこと、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「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直し、2015 年 10 月から職業能力開発促進法に基づく新制度として実施している。

なお、2008 年の制度創設から 2017 年 1 月末現在のジョブ･カードの作成者数は約 169 万人であり、今後も新たなジョブ・カード制度の普及・促進を図っていくこととしている。

新ジョブ・カード制度（平成27年10月～）

ージョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進ー

目 的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○ 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつ ジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用

学校卒業 → 求職 → 在職(非正規雇用、正規雇用) → ミドル～引退

◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール　対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の形態・様式

○ 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めたところ。

○ 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入（必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入）。
原則、電子化（個人自らのパソコン等に入力）し継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

様式1　様式2

職業能力証明シート：様式3－1　様式3－2　様式3－3

- ・様式1　キャリア・プランシート
- ・様式2　職務経歴シート
- ・様式3－1　免許・資格シート
- ・様式3－2　学習・訓練歴シート
- ・様式3－3　訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、メール相談サービス、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」や「スマートフォン版アプリ」を提供。

○ポスター・リーフレット

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためリーフレット等を配布。

コラム　ジョブ・カードを活用した人材の育成例

株式会社竹定商店　代表取締役　井上　定信

京都の株式会社竹定商店は、明治 10 年に創業した銘竹加工品を製造販売している中小企業であり、「竹の魅力を知り、伝え、後世に伝承すること」を使命とし、竹の伝統文化やものづくり技術を存続させるとともに、竹の未知の可能性を発見するために新しい挑戦を続けている。

1．有期実習型訓練に取り組んだ目的

当社は、社員の平均年齢が比較的高かったため、早く若い人材を確保し、ベテラン社員の持っている技術を伝承しなければならないといった課題を抱えていた。

また、企業としては、常に新しいことを発想しなければならないことから、社員に高いモチベーションを維持してもらうような土壌づくりが２つ目の課題だと考えていた。

さらに、これまでの人材育成には場当たり的な面があったため、きちんとした人材育成計画の作り方が分からず困っていた。

そうした中、当社を訪問した京都府地域ジョブ・カードセンター（京都商工会議所に設置）の制度普及推進員の方から、ジョブ・カード制度の有期実習型訓練の内容をはじめ、訓練カリキュラムと評価シートの作成方法、評価シートを活用した職業能力の評価の実施方法などについての説明を聞き、この有期実習型訓練の活用によって当社でも計画的な教育ができるのではないかと考えて、実施することにした。

2．具体的な取組内容

訓練生は、知り合いの方から紹介してもらった 20 代の女性で、有期雇用の社員として採用した。この訓練生に対する指導は、社長の私と先輩社員の２人が務めた。

訓練期間は６か月間とし、竹加工実務と安全衛生作業を内容とした OJT（実習）は 600 時間、職業能力基礎講習と安全衛生、竹の基礎知識、竹垣の知識と制作方法、制作器具の知識と使用方法、竹垣の制作実習などの Off-JT（座学等）は

75 時間の合計 675 時間の有期実習型訓練を行った。

訓練の期間中は、訓練日誌を活用して仕事の正しい進め方を教えることや、記入した内容から仕事についての理解度を把握することを行い、必要に応じてアドバイスした。また、評価シートを活用した職業能力の中間評価でも仕事の理解度を確認でき、その評価結果を残りの３か月間の訓練の実施に反映させた。

他の社員も訓練生の真面目な取り組みに理解を示し、有期実習型訓練の実施に非常に協力的であった。

３．制度の活用による具体的な効果

有期実習型訓練の活用によって、当社がどのような会社なのかを訓練生により早く知ってもらうことができたので、有期実習型訓練に取り組んで良かったと実感している。

また、有期実習型訓練に取り組めたのは、制度普及推進員の方や訓練生にキャリアコンサルティングを実施してもらったジョブ・カード作成アドバイザーの方などの強力な支援体制があったおかげだと感じている。

訓練生は、有期実習型訓練後に正規雇用した。正規雇用した後も、今回作成した訓練カリキュラムなどを活用し、３か月ごとに目標を設定して社長の私や先輩社員と面談することによって、抱えている悩みやスキルアップの進捗状況についてヒアリングしている。こうして、お互いにコミュニケーションを重ねることにより、「本人は、今後何をやりたいのか、何が悩みなのか」について理解できていると考えている。

写真：Off-JT の実技（竹垣の制作実習）

（３）教育訓練給付制度

教育訓練給付制度とは、働く方の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度である。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者等又は被保険者等でなくなってから１年以内の者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講して修了した場合に、教育訓練経費の一定割合に相当する金額が支給される。

2014 年 10 月から、教育訓練給付制度は、従来の枠組みを引き継いだ「一般教育訓練給付」と、訓練期間が長く専門性が高いものを対象とした「専門実践教育訓練給付」の２本立てとなっている。

このうち、専門実践教育訓練給付については、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（2017 年法律第 14 号）により雇用保険法を改正し、給付率を教育訓練経費の最大 60%から最大 70%に引き上げることとしている（2018 年１月施行）。

対象となる教育訓練については、業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程や、文部科学大臣が認定をした「職業実践力育成プログラム」等、IT、工業分野を含む、中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な講座を指定しており、今後、給付率の引き上げ等と併せて、高度 IT や女性リカレント等の講座を重点に、関係省庁との連携により拡充を図ることとしている。