

第2節 良質な雇用を支えるものづくり人材を育成するための取組

前節にあるとおり、良質な雇用の場であるものづくり産業を維持発展させていくためには、ものづくり人材の育成・能力開発を行い、ものづくり人材を熟練技能者として企業を支える存在に育成していくことが必要である。

良質な雇用を支えるものづくり人材の育成のため、現在取り組んでいる主な施策は以下のとおりである。

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6}。

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がそれぞれ主となって、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施しており^{注7注8}、特に機構においては、最近の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職業訓練の実施、訓練分野の効果的な見直しを行っている。

（1）訓練ニーズを踏まえたものづくり訓練の実施

①産業界のニーズを踏まえた効果的な職業訓練の実施

2014年8月に、より産業界のニーズを踏まえた職業訓練を行うため、日本機械工業連合会（以下「日機連」という。）と機構との間で人材育成分野における協力に係る連携協定を締結した。この協定の締結により、ポリテクセンター等と日機連の会員事業主団体等との間での職業訓練等を通じた一層の連携協力を促進し、ものづくり産業の人材育成の強化を図ることとしている。

また、政府が2015年1月にとりまとめた「ロボット新戦略」では、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進展する中、ロボット技術は、製造業の生産現場等の幅広い分野で、人手不足の解消や生産性の向上等の社会課題を解決する可能性を有しており、厚生労働省は、経済産業省と連携してロボット産業におけるシステムインテグレータ等の人材技術・技能向上のため、在職者向け公共職業訓練等の活用を検討することとしている。

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の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
 ○委託訓練（都道府県から委託）
 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
 ・FPC装置設計技術
 ・自家用電気工作物の実践施工技術
 ・バリアフリー住宅の設計実践技術、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



注6 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7 2013年度においては、離職者訓練は、約14万人（国：約3万人、都道府県：約11万人）（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13千人）が受講した。

注8 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。

コラム

(一社) 日本機械工業連合会と(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携

協定の具体的内容

地域のニーズ等を踏まえ、職業訓練の実施を通じてものづくり分野の人材育成に取り組んでいる独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(機構)理事長とものづくり産業の各種団体を組織する一般社団法人日本機械工業連合会(日機連)会長が、国の基幹産業であるものづくり産業の基盤技術を支える人材育成について、積極的な取組を進めるため、厚生労働大臣及び経済産業大臣政務官立ち会のもと、2014年8月に連携協定を締結した。

協定締結後は、以下のような双方が抱える諸課題への対応や事業展開について連携・協力を行っている。

①機構が作成している業種別の人材育成プラン(職業能力開発体系)の整備についての日機連会員団体の協力

②日機連が会員団体(企業)を対象に行う機械安全のためのカリキュラムの検討に機構の専門家が参画

③日機連が抱える人材育成上の課題への対応として機構の在職者訓練のカリキュラム提供

さらに今後は、機構の各地域のポリテクセンターやポリテクカレッジが日機連の会員団体や企業と連携し、職業能力開発体系の整備や在職者訓練の実施を行うなど、全国的な取組が予定されている。



写真：連携協定締結風景

図表：ロボット新戦略(抄)

○第2部 アクションプランー五カ年計画

第1章 分野横断的事項

第5節 人材育成

(2) 今後の取組

(略) ロボットメーカーだけでなく、ロボットユーザーも対象とした在職者向け公共職業訓練の活用や、検定・資格制度の活用等により、現場でロボットに関する技術・原理・操作方法等が分かる人材の育成策について検討を進める必要がある。(略)

(対応施策)

◇ 在職者向け公共職業訓練の活用

- Sler 等の人材の技術・技能の向上のため、在職者向けの公共職業訓練の活用について、経済産業省と厚生労働省が連携して検討を行う。

②地域のニーズを踏まえた各地域での効果的な職業訓練の実施

ポリテクセンター・ポリテクカレッジによる職業訓練は、職業能力開発総合大学校を中心に、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、各ポリテクセンター・ポリテクカレッジ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、あらかじめ訓練コースが設定されているレディメイド型訓練に加え、各企業の訓練ニーズに即して設定するオーダーメイド型の訓練も実施している。

さらに、2014年度から、地域ニーズを踏まえ、不安定就労の若者等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。具体的には、10地域で新たな訓練コースの開発に向けて検討を行い、2014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。例えば、北海道では、建設分野における型枠、施工技術等の内容を含む4か月の職業訓練カリキュラムを開発し、2015年2月から検証実施しているところである。

加えて、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・育成対策の強化を図ること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、地域の創意工夫をい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。2015年度は、2015年4月17日現在9道府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る予定である。

また、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ところ、さらに地域全体の気づき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。

コラム

航空機製造技能者の育成

中部地域は、航空機部品の生産において全国の約5割を占める日本最大の航空宇宙産業の集積地であり、特に愛知県は国際戦略総合特区「アジア No.1航空宇宙産業クラスター形成特区」に指定され、同地域に立地する機体メーカーが機体構造部品の35%を分担製造する次世代中型ジェット機の生産や、日本初の国産ジェット旅客機の開発が進められているところである。

航空機部品製造には、その性格上極めて高度な信頼性と厳格な品質保証が求められており、製造技能者の養成・確保が喫緊の課題とされている。

このような状況を受け、ポリテクセンター中部では、愛知県、愛知労働局、中部経済産業局、(一社)中部航空宇宙産業技術センター、(一社)愛知県専修学校各種学校連合会等の関係機関と協働でコンソーシアムを組織して、航空機製造技能者を養成するための訓練カリキュラムを開発し、愛知県内の民間教育訓練機関等に委託して訓練を実施している。

この訓練は、航空機製造に関する基礎知識と、航空機の機体の構造組立全般に関する基礎的技能、航空機産業に従事する組織人に求められるマナー等の社会人基礎力等を幅広く学ぶことを特色としており、中部地域の産業界や行政機関からは、航空機製造技能者の養成に特化したこれまでにない訓練として期待されている。



写真：開発されたカリキュラムに基づく訓練コースのチラシ

(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な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、成長が見込まれる環境・エネルギー分野における訓練カリキュラム開発を行っており、例えば、木造住宅や電気設備に関する知識、電気工事に関する技能を有し、創エネ、省エネ設備の施工等の技能・技術を習得する「スマートエコシステム科」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カレッジ等で実施している。

指導員の養成については、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やポリテクカレッジ、都道府県の職業能力開発校の訓練指導員を対象に、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、2012年度から段階的に対象人員を拡大するとともに、全国8ブロック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職業訓練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

ポリテクカレッジを活用した現場リーダーの育成

富山市に本社を置く総合機械メーカーの（株）不二越は、「企業は人なり」との企業理念の下、社員の個別育成計画を作成し、多様な人材育成プログラムを提供している。2014年度からは、入社して4～5年目の若手社員数名を選抜し、北陸能力開発大学校（ポリテクカレッジ）の生産機械システム技術科（応用課程）に2年間国内留学させている。

ポリテクカレッジでは、異なる専門分野の学生がグループで課題を解決していくことを通じて、生産現場に密着した製品の企画開発から製作までのプロセスを体験し、将来現場のリーダーとなるような人材を育成している。ポリテクカレッジの学生にとっても、製造現場で就業経験のある社員とともに課題に取り組むことで、コスト意識なども身につき、双方にとってメリットのある取組だ。

（株）不二越の戸田人事部人材教育部長は、「ポリテクカレッジで、理論と実践を身につけることが社員の刺激になっているので、今後も毎年数名ずつ送り出したい。将来リーダー的な存在として会社で活躍してくれることを期待している。」と話している。

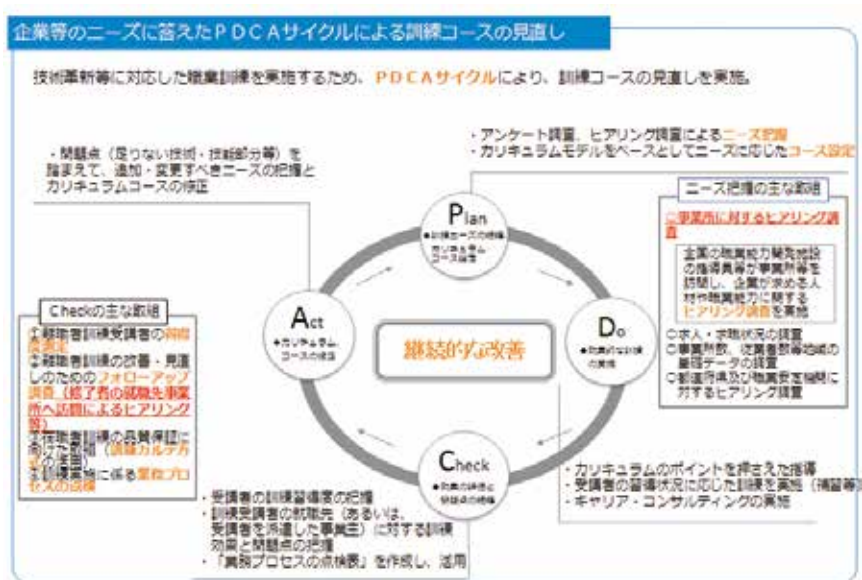


写真：（株）不二越における作業風景

(3) 産業界や地域の訓練ニーズを踏まえた訓練分野の効果的な見直し

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、ポリテクセンターや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、2014年度の離職者訓練コースの設定に当たり、機構の2013年度の訓練コースのうち44.4%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、近年の環境配慮のニーズ等に応えるため、「工場管理技術科」のカリキュラム内容に、工場設備の効率的な稼働による省エネルギー化やエネルギーマネジメントに関する技能・知識を習得する訓練内容を盛り込む変更を実施した。



2. 民間で実施する職業訓練の向上に向けて

(1) 民間企業自らが実施する職業訓練

厚生労働省「能力開発基本調査」(2014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

8割(75.9%)となっており、製造業では、全体よりも高い78.6%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、職業訓練等を段階的かつ体系的に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」を設け、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、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助成対象の拡充を行った。

平成27年度キャリア形成促進助成金

予算額 275億円

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			
○ 事業主及び事業主団体等向け			
助成内容		助成額※()額は中小企業以外の額	
① ものづくり人材育成訓練【拡充】	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	建設業や製造業が実施する大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ア 企業単独型訓練（企業が単独で実施する訓練） イ 企業連携型訓練（複数の企業が連携して実施する訓練） ウ 事業主団体等連携型訓練（事業主団体等と企業が連携して実施する訓練）	経費助成：2/3(1/2) 賃金助成：1h当たり800円(400円) OJT実施助成：1h当たり700円(400円)
○ 事業主向け			
助成内容		助成額※()額は中小企業以外の額	
② 政策課題対応型訓練			
① 成長分野等人材育成コース	中小企業以外 中小企業	健康(医療・介護)・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練	経費助成：1/2(1/3) 賃金助成：1h当たり800円(400円)
② グローバル人材育成コース		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)	
③ 中長期的キャリア形成コース		中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練	
④ 熟練技能育成・承継コース	中小企業以外 【拡充】 中小企業	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練	経費助成：2/3(1/2)【助成率拡充】 賃金助成：1h当たり800円(400円)
⑤ 若年人材育成コース		採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	
⑥ 育休中・復職後等能力アップコース	中小企業以外 中小企業	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練	
⑦ 認定実習併用職業訓練コース	中小企業	大臣の認定を受けたOJT付き訓練（①のアを除く）	経費助成：1/2 賃金助成：1h当たり800円 OJT実施助成（⑦）：1h当たり600円
⑧ 自発的職業能力開発コース	中小企業	労働者の自発的な能力開発に対する支援	
⑨ 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3
○ 事業主団体等向け			
助成内容		助成額	
④ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	事業主団体等が構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練【拡充】	経費助成：1/2（育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 2/3）

※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主に対する特例措置について、平成28年3月31日まで延長
経費助成：1/2(中小企業以外1/3)、賃金助成：1h当たり800円(中小企業以外400円)、OJT実施助成：1h当たり600円(中小企業以外600円)

コラム

三位一体教育で若手技術者の育成を目指す

シグマ㈱が目指している24時間無人稼働ラインには電気制御とロボット制御が出来るシステムエンジニアの育成が欠かせない状況である。特に、人の代わりに作業をするロボットの制御技術者の育成が必要となっている。

シグマでは、「本人・上司・会社」の力を一つにして三位一体教育を進めており、その中で、入社1年～2年目の新人技術者には、年2回の先輩面談を実施している。

新人技術者の不安や悩みを少しでも解消できるよう、先輩は話やすさを考慮して他部署の年の近い入社3年～5年の若手技術者に担当させている。

また、これからは、新人技術者の育成を担当する若手技術者の教育にも力を入れることが必要となっている。

そこで、若手技術者にも十分な教育を行うために活用したのが「キャリア形成促進助成金」の「若年人材育成コース」。

若手プログラム技術者育成フローチャートを作成し、ロボット技術に必要な電気・電子・プログラム技術を学習しながら実践と改善を繰り返し、改善がうまくいけば現場に投入することで、教育と実践を組み合わせた若手技術者の育成に取り組んでいる。



写真：作成したプログラムを実行しながら、ロボットの動作確認をする若手技術者

また、「能力開発基本調査」によると、正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合は62.2%、正社員以外に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合は31.1%と、正社員に比べ、正社員以外の者に対するOJT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」を設け、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助成を行う人材育成コースを設け、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について（平成27年度予算額：221億円）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者（以下「有期契約労働者等」^(※)）の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正規雇用転換や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。
※ 正規雇用労働者以外の無期雇用労働者を含む。

【本助成金の活用にあたって】

「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに事前に「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成することが必要。

《助成メニュー》 下線は平成27年度における新規または拡充部分

コース名・内容		助成額 () 額は大企業（短時間正社員は大規模事業主） (注)は平成28年3月31日まで助成額を拡充または要件を緩和
正規雇用等 転換 (注①・②)	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用（以下「転換等」）した場合に助成	①有期→正規：1人当たり50万円（40万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり30万円（25万円） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり30万円（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①・10万円、②・35万円加算（大企業も同額）
多様な 正社員	勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、有期契約労働者等を多様な正社員に転換等した場合、または正規雇用労働者を短時間正社員に転換・短時間正社員として新たに雇い入れた場合に助成	①勤務地・職務限定正社員制度規定・適用 1事業所当たり40万円（30万円） ②有期・無期・勤務地・職務限定、短時間正社員 1人当たり30万円（25万円） ③正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ 1人当たり20万円（15万円） ※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合、1人当たり15万円（大企業も同額）加算 ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算（大企業も同額）
人材育成	有期契約労働者等に ・一般職業訓練（OFF-JT） ・有期実習型訓練（OFF-JT+OJT） （「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練） ・中長期的キャリア形成訓練（OFF-JT） （厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定する講座） ・育児休業中訓練（OFF-JT） を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 資金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数に応じた次の額 ※育児休業中訓練は経費助成のみ 一般・有期実習型・育児休業中訓練 中長期的キャリア形成訓練 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《1人当たり》 実施助成：1h当たり800円（700円）
処遇改善	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額させた場合に助成	①すべての賃金テーブル改定 1人当たり 3万円（2万円） ②雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定 1人当たり 1.5万円（1万円） ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算 ^(注)
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円（30万円）
パート労働 時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円（7.5万円）

(注) ①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいう。②無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満、かつ、基本給を5%以上増額した場合に限る。

(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2013年度の訓練生数は約23万人となっており、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築板金技能者の育成

東京都板金高等職業訓練校は、優れた建築板金技能者を育てることを目的に設立された。当訓練校は、60年以上の長い歴史を誇り、これまで1,500人以上の卒業生を輩出している伝統ある職業訓練校である。

建築板金は、屋根、雨樋、厨房用金物や工芸品、寺社仏閣の飾り金物といった製品の製作、設置など活躍の場は様々である。当訓練校では、「実学一体訓練」という基本方針に基づき、まずは基本となる技能と知識を習得することにより、板金の形状の複雑化や主原料の多様化という板金を取り巻く大きな環境変化にも対応できる技能者の育成を目指して、職業訓練を行っている。



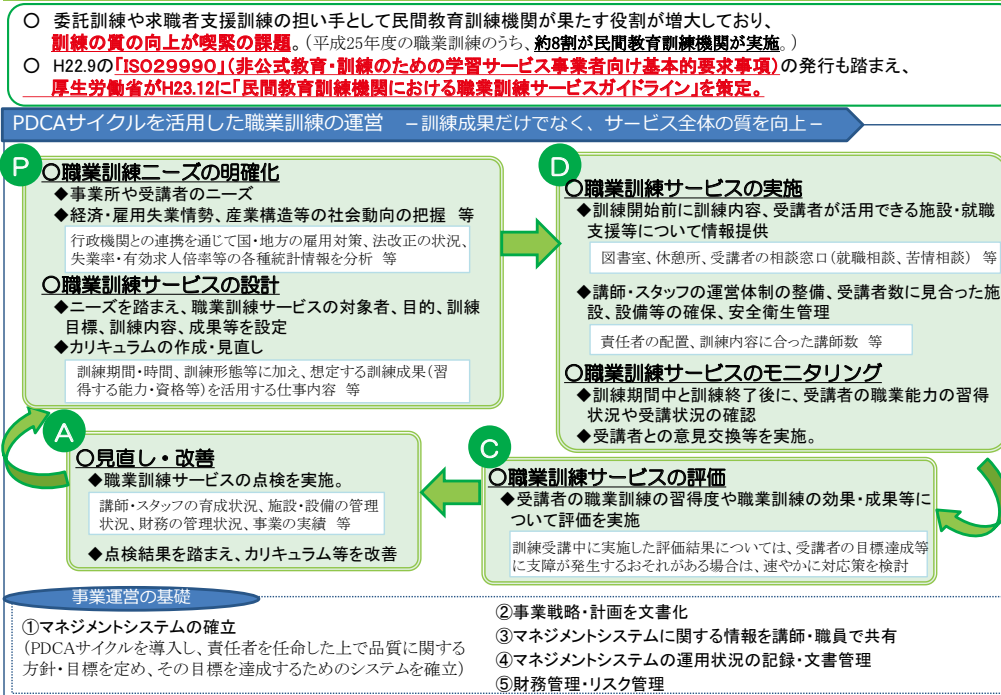
写真：集合実技作業風景

(3) 訓練の質の向上に向けて

2014年度は、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、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。ものづくり訓練を実施している民間教育訓練機関は少ないものの、企業内での訓練や、認定職業訓練でも同ガイドラインが活用されることが望まれる。

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 - 訓練の質の向上のために -



3. 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の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、政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して実技試験及び学科試験により行っており、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、2015年4月1日現在、128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、2013年度には全国で約72万人の受検申請があり、約28万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約547万人が技能士となっている。

なお、2015年度において、産業活動の高度化や労働市場ニーズに即応した技能検定のアップデート、活用促進の総合的取組を推進する「技能検定集中強化プロジェクト」を実施することとしている。

また、2014年8月から、今後需要の増加が見込まれる航空機関連の人材(製造技術者等)の育成等に関して、航空会社等民間の組織から構成される「航空機整備士・製造技術者養成連絡協議会」が開催されており、厚生労働省も関係省庁として航空機製造技術者の育成における技能の評価・認定方法等の分野で連携協力をしている。

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。

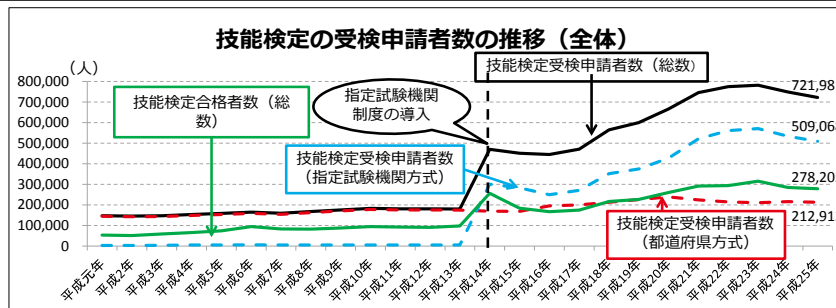
2. 実施内容

- 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27年4月1日現在、128職種（うち建設・製造業関係は造船、さく井、金属溶解、機械加工など102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25年度は全国で約72万人の受験申請があり、約28万人が合格。（累計では延べ約547万人が「技能士」）
- 平成25年度の受験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45.1万人（対前年度比5.4%減）、機械保全の約3.3万人（同2.1%増）、機械加工の約2.1万人（同5.0%減）。



コラム

技能検定は道を切り拓くスタート地点

大田区にある日進精機（株）は、1957年創業以来、経験と実績、情熱を重ねて磨き上げてきた技術を駆使し、超精密金型の製造に注力。高い精度を追求するとともに、他では真似できないハイテク加工の金型を造ることが強みの一つで、国内外から高い評価を得ている。中でも自動車のリアランプや自転車、道路の反射鏡などに使用されているリフレクターを製作する金型では、独立系金属メーカーとしては世界でも数社しかない技術を有するトップメーカーとなっている。

同社は海外進出に当たり、他社との差別化を図るため、高度な技能を必要とする製品も海外工場で生産できる人材育成に力を入れ、日本から若手技能者を現地工場へ派遣し、共に作業しながら指導、育成することを徹底してきた。その中で技能士の多くは、海外工場における人材育成の「指導者」として活躍しており、取締役相談役の加藤忠郎氏は「早ければ20代から責任ある立場として海外工場に派遣されますから、そこでまた成長し、さらに活躍の場を広げています。」と話す。

金型業界の企業の多くが作業の分業化を進める中、同社は「技能検定を受検することは、総合的な勉強をすることができる良い機会。」と捉えている。「金型製作職種の技能検定は、試験の内容が網羅的です。専門分化している現状に合わせた内容に変えてはという声もありますが、専門分化が進んでいるからこそ、逆に、総合的な知識を問う必要があるのではないかと考えています。」と加藤氏は話す。多能工を育てる観点からも、技能検定は活用されている。

同社では、工場内の壁に技能検定合格者の名前を掲示している。「頑張って仕事に励んでいる人が国家検定に合格した。」ということを社内に広め、他の従業員を奮起させるとともに、商談や工場見学に訪れたお客様に自社の技能・技術力の高さをアピールする目的もあるという。「さらに今後は技能検定の受検に積極的に取り組んでいくことにします。」と加藤氏は話す。同社は世界に通じる技能・技術力をパワーアップし、さらなる躍進を目指している。



写真：フィリピン工場指導風景



写真：日進精機タイ工場