第2節 人材育成に向けた取組

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

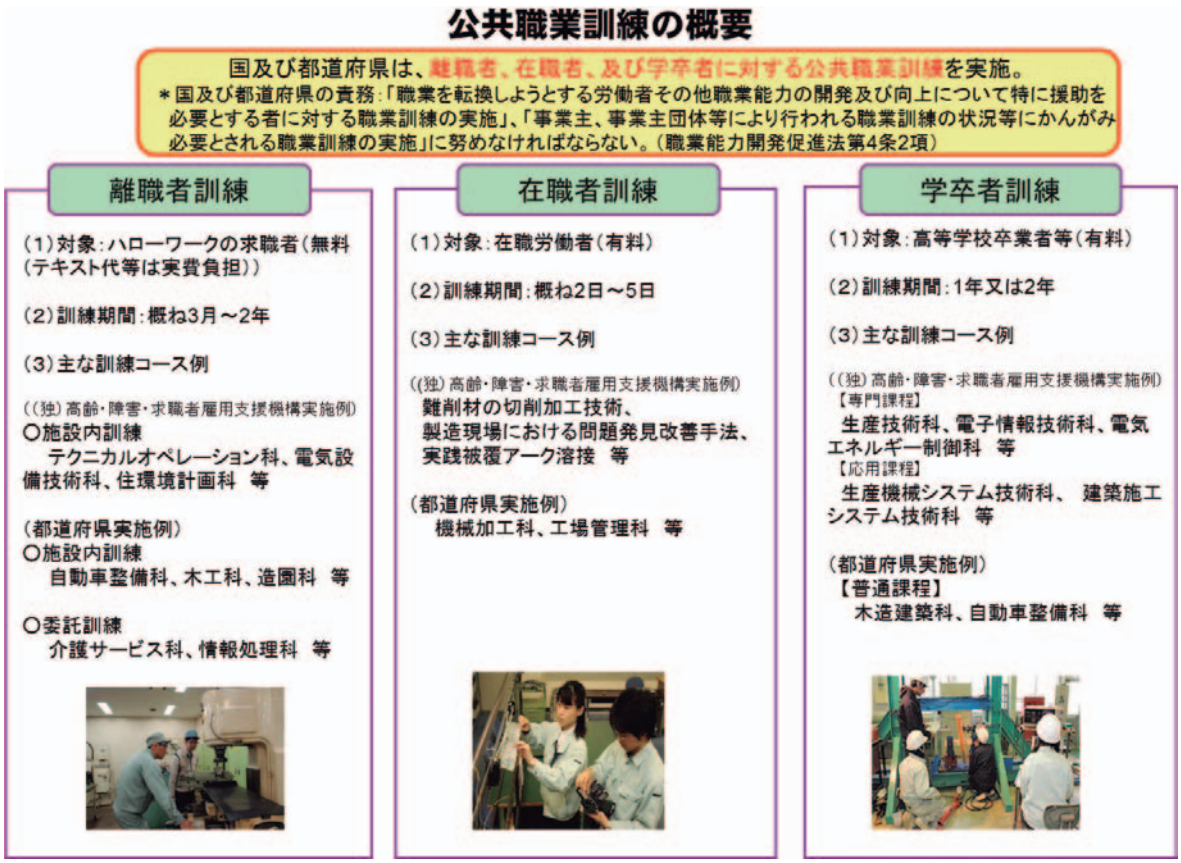
③学卒者訓練・・・高等学校卒業者等を対象に、職業に必要な技能及び知識を比較的長期間かけて習得させるための職業訓練

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、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ものづくり分野を中心に訓練を実施している。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。

公的職業訓練の認知度を上げ、真に必要としている方に利用していただくため、2016年11月に「ハロートレーニング～急がば学べ～」という愛称・キャッチフレーズを作り、2017年10月にロゴマークを策定した。

今後は、本愛称・キャッチフレーズ及び本ロゴマークのキャラクター（愛称「ハロトレくん」）を活用し、キャリアアップや安定的な就職を目指す多くの方々にとって、公的職業訓練が職業スキルや知識を習得するための有効なツールであることの理解と、制度の活用促進に引き続き取り組むこととしている。

ハロートレーニング
急がば学べ



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　2016年度においては、離職者訓練は、約12万人（国：約3万人、都道府県：約9万人）（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11万人（国：約6万人、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。

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 年度に、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。2017 年度は、新たに６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、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の作成、生産現場のリーダーを育成する「事業主推薦制度[注6]」の実施、全国の公共職業能力開発施設等において職業訓練の指導を担う職業訓練指導員（「テクノインストラクター[注7]」）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取組を実施している。

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（情報通信技術）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。

また、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。

テクノインストラクターの養成については、機構の職業能力開発総合大学校において、テクノインストラクターとしての就業を希望する者に対する指導員養成訓練、及び在職のテクノインストラクターに対す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。

指導員技能向上訓練では、技術革新等に対応するための先端技術・専門性拡大の研修や、指導力向上のための指導技法・教材開発等の研修を実施している。また、職業能力開発総合大学校の講師が各地域に出向いて訓練を実施するなど、全国のテクノインストラクターが受講しやすい環境整備を図っている。

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 ・・・松永電子システム（株）

松永電子システム（株）は、大阪府大阪市で関連企業から受託した電子回路の技術開発事業を展開している、社員４名の家族経営の会社である。

同社では、松永代表取締役社長の「技術開発には設計が重要」という考えのもと、社内における技術者育成の課題を解決するため、近畿職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）が実施する事業主推薦制度を活用し、2015 年度から入社１年目の社員（次男）を「電子情報技術科（専門課程）」に、2017 年度から入社４年目の社員（長男）を「生産電子情報システム技術科（応用課程）」でそれぞれ２年間学ばせている。

ポリテクカレッジでは、ものづくりに必要な技能・技術の習得に加え、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ていくことにより、将来現場のリーダーとなり得る人材を育成している。実際に企業に勤め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くことから、この事業主推薦制度はポリテクカレッジの学生にとってもメリットのある取り組みであるといえる。

松永代表取締役社長は、「以前から自身のスキルアップのためポリテクカレッジの在職者訓練を活用していた。今回活用

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。
注６　ポリテクカレッジの専門課程・応用課程（各２年間）で企業推薦の受け入れを行うもの。
注７　指導員の認知度向上を図るとともに、国として周知・広報活動に活用することにより、指導員となり得る人材・候補者を発掘し、今後の指導員の継続的かつ安定的な確保に資することを目的として、2017 年11 月24 日に決定した指導員の愛称である。

した事業主推薦制度では、将来会社を引き継いで欲しい息子達に、しっかりと電子回路の基礎から勉強させることができる。電子回路の技術開発は他社との競争も激しく、家族経営の社内で教育する余裕がないため、当社にとって本制度は大変ありがたい。」と話している。

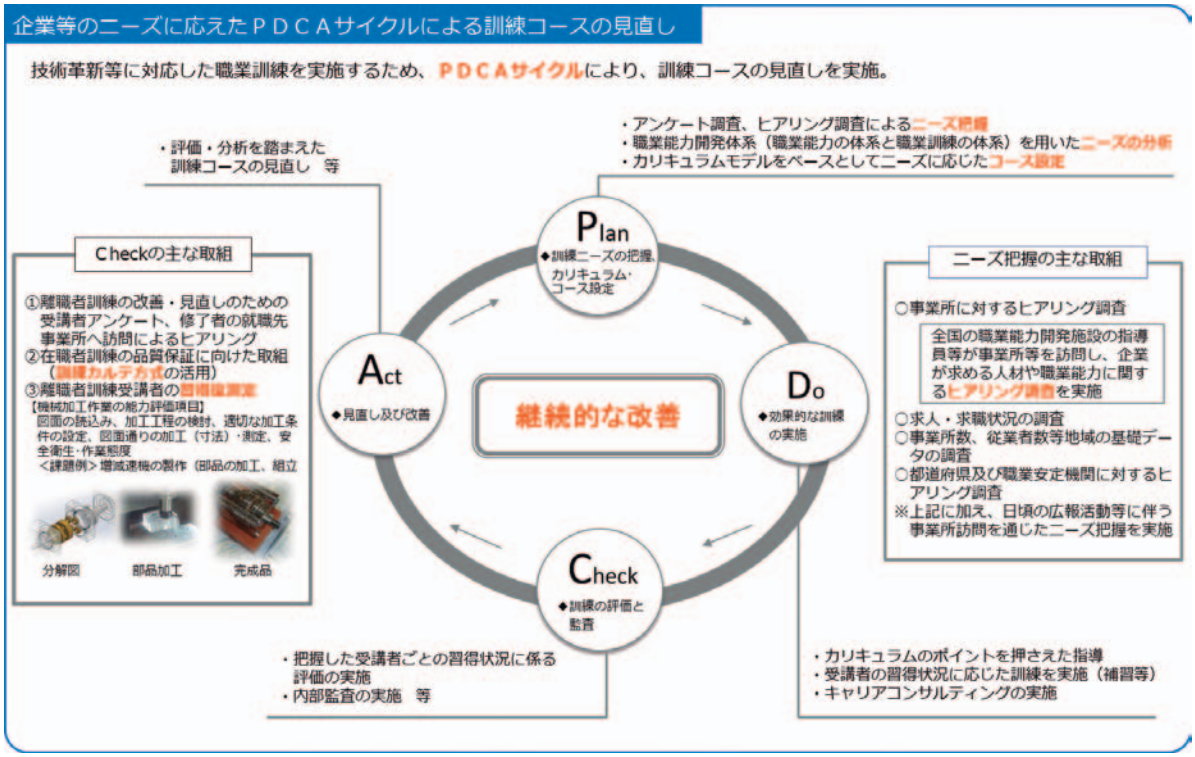
一方、受講した社員（次男）は、「普通高校を卒業したので電子回路に関する知識がなく不安であったが、現在では電子回路設計に必要なハンダ付けや計測機器の使い方、材料選定などを一人で行えるようになり自信がついた。」と話している。また、現在受講中の社員（長男）は、「会社内で今後力をいれていきたいネットワーク構築の授業に力を入れて取り組んでいる。将来は電子回路の技術開発事業を安定的に展開できる会社にしたい。」と話している。

写真：社内での様子

写真：ポリテクカレッジでの様子

（３）産業界や地域の訓練ニーズを踏まえた訓練基準や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は、最新の技術革新などの動向を踏まえた職業訓練内容への見直しや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、PDCA（計画・実行・評価・改善）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、2017年度の離職者訓練コースの設定に当たり、機構の2016年度の訓練コースのうち３割の訓練カリキュラムの見直しを実施した。具体的には、薄板から厚板まで幅広い溶接技術を習得する内容により実施していた「溶接加工科」について、近年、鉄骨構造物の需要増大等の影響により、特に厚板の溶接に関する求人が増加してきたことから、厚板の溶接に関する訓練時間を増やし、人材ニーズの変化への対応を図った。



2 中小企業等の労働生産性の向上

（1）生産性向上人材育成支援センターの取組

生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性センター」という。）は、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援することを目的として、2017 年度から、機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等（以下「機構各施設」という。）に設置された。

生産性センターでは、これまで機構各施設が行ってきた在職者訓練をはじめとする事業主支援業務の拡充・強化を図るとともに、中小企業等の労働者一人ひとりの生産性向上を支援するため、民間機関等を活用し、さまざまな分野の、幅広い職務階層の在職者を対象に、「生産管理」「品質管理」「マーケティング」など、企業の生産性向上に必要な知識やスキル等の習得を図る生産性向上支援訓練を実施している。生産性センターが実施する在職者訓練及び生産性向上支援訓練については、条件を満たせば、人材開発支援助成金（3（1）に後述）を受けることができ、本助成金の利用に必要な訓練実施計画の作成支援なども生産性センターが実施している。

コラム

生産性向上支援訓練を利用した品質管理の手法の習得・・・アズビル金門青森（株）

アズビル金門青森（株）（青森県青森市）は、アズビル金門株式会社の国内の生産拠点の一つとしてライフラインを支える水道メーターを製造している企業であり、水道メーターの国内トップメーカーとして日本全国の事業体へ納入実績を積み重ねている。

同社が製造している水道メーターは、常に高い品質水準が求められているため、生産ラインは自前で製作しているほか、2004 年より KPS（Kimmon Production System）改善活動を行い、工場における日々の改善活動に加え、現場指導会、自主研究会等を通じて、全社横断的な改善活動として展開している。「改善活動に終わりはない」という言葉を胸に、より高い次元の生産体制の実現と同時に、ものづくりに携わる社員一人ひとりが誇りを持つことのできる、明るく、楽しく、働き甲斐のある「夢工場」を目指しており、社員の人材育成にも積極的に取り組んでいる企業である。

松井代表取締役社長は、「当社製品の品質向上を図ることにより、製造工程でのやり直しやクレームの減少に繋げていきたいと日頃より考えていたところ、ポリテクセンター青森から生産性向上支援訓練の案内があり、受講を決めた。」と同訓練（品質管理実践）を利用したきっかけを話している。また、「訓練を利用した結果、初任層から中堅層の社員を対象に QC（Quality Control 品質管理）の基本から、QC 手法による実践的な問題解決手法を習得させることができた。さらには、高品質な製品を製造していく上で大変重要である、社員一人ひとりの品質の向上についての意識を高めることができた。今後は、この訓練のグループワークで分析した、不具合の発生要因を解決するため、社員一体となり具体的な改善を図り、生産性の向上に繋げていきたいと考えている。」と抱負を語った。

写真：水道メーター性能確認作業を行う永井さん

また、実際に訓練を受講した品質保証グループの永井 康生さんは、訓練受講の感想と今後の活用方法について、「所属している品質保証グループでは、製品の品質向上を目的として、各製造ラインの班長で構成する品質保証向上委員会を毎月主催し、毎月の工程内不良率や不具合について報告を行っている。各班長からは、工程内不良率や不具合のデータに関して様々な分析要望を頂いているが、これまで蓄積しているデータをうまく活用できなかったため、要望に応えきれていない部分があった。訓練を通して QC7 つ道具を現場で活用する手法を学ぶことができたため、蓄積しているデータを幅広く活用し、現場の要望に応えられるのではないかと感じている。不具合が発生した場合の解決手法も学ぶことができたため、品質向上のために活用していきたい。」と語った。

3 民間で実施する職業訓練の向上

（1）民間企業における職業訓練

「平成29年度能力開発基本調査」（厚生労働省）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、75.4%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、雇用する労働者に対して職業訓練を計画に沿って実施する事業主に対して助成する「人材開発支援助成金」により、企業内における労働者の人材開発の効果的な促進を図っている。

特に、同助成金によるものづくり人材の育成については、製造業、建設業等の事業所が厚生労働大臣の認定を受けたOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を実施する場合には、同助成金の中で最も高い助成率により助成することで支援している。また、熟練技能を承継するための職業訓練や若年労働者を育成するための職業訓練を実施した場合にも高い助成率により助成することで支援している。

また、2017年4月からは、労働生産性の向上に資する人材育成を促進するため、労働生産性の向上に直結する職業訓練を高率助成の対象とし、さらに労働生産性が向上している企業に対しては、助成率の引き上げを行っている。

なお、2018年4月からは、企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、以下の見直しを行った。

a　労働者の自発的な職業訓練を支援するため、教育訓練休暇付与コースを新設

b　事業主の利便性を高め、活用促進を図るためにキャリアアップ助成金の人材育成コースを統合

c　特定訓練コースについて、金融機関と連携して生産性向上計画を作成、3年後に計画値を達成した場合に割増助成金を支給

人材開発支援助成金（人材開発支援コース助成金、特別育成訓練コース助成金）（平成30年度）

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

平成30年度予算額　40,933,221（20,638,469）千円

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
特定訓練コース	・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 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練（※1） について助成	OFF-JT 経費助成：45（30）% 【60（45）%（※2）】 賃金助成：760（380）円/時・人 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：665（380）円/時・人	OFF-JT 経費助成：60（45）% 【75(60)%（※2）】 賃金助成：960（480）円/時・人 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：840（480）円/時・人
一般訓練コース	・中小企業 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・中小企業	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成：30万円	定額助成：36万円
特別育成訓練コース（旧キャリアアップ助成金人材育成コース）（※3）	・中小企業以外 ・中小企業	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：実費（※4） 賃金助成：760(475)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成：実費（※4） 賃金助成：960(600)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960(840)円/時・人

※1　・特定分野認定実習併用職業訓練（建設業、製造業、情報通信業の分野）、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練
※2　・雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合
　　・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合
※3　・非正規雇用労働者が対象
※4　・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。（中小企業等担い手育成訓練は対象外）

コラム　人材開発支援助成金を活用した人材育成・・・赤田工業（株）

北アルプス展望の里、長野県池田町に立地する赤田工業（株）は、各種専用機械製造及び産業用機械の気密容器（真空チャンバー）やベースフレーム製造など、多品種かつ少ロット生産に対応する高い技能を持った、いわば「鉄の料理人」の集団である。

溶接などの板金加工から機械加工、組立まで、それぞれの工程に携わる「料理人」の育成にあたっては、人材開発支援助成金を活用して、「新人研修（普通旋盤作業）」や「技能五輪普通旋盤２級研修」など、各々のレベルに応じた外部講師による実技講習を行っている。

また、個人の技能が企業内で継続性をもって発揮されるよう、技能習得以外の資質向上のため、同じく人材開発支援助成金を活用して「新入社員研修」や「現場リーダー研修」などの事業外訓練にも参加させている。自社以外の方との交流を通じ、広い視野で自身の仕事を振り返る場となり、職業人としての成長の契機となった。

IT バブルやリーマンショックを経験する中で、2005 年の中長期人材育成ビジョンとして掲げた「全従業員の技能系検定資格取得」を目指し、訓練の実施等による技能習得に力を注いできた。「『ものづくり』のコアには、戦略である『技術』と戦術である『技能』がある」との赤田社長の考えの下、中小企業にとって重要な戦術である技能向上に向けた取り組みを継続した結果、2017 年８月、新入社員を除く正社員全員の技能系検定資格取得の目標は達成された。

人材育成を経営戦略の要として、徐々に伸びつつあるセミオーダーでの受注を増やし企業の競争力を高めるため、今後は「ものづくり」のもう一つのコアである「技術」面の人材育成の必要性も感じている。さらに、切れ目ない技能継承のため、熟練技能者の教える力やマネジメント力を高めるべく、幹部向け研修も充実させていく考えである。

資格取得や検定合格は、「料理人」のゴールではない。更なる高みへの挑戦、資格と手技との適合、また、人事評価への反映のための制度構築など、ものづくり企業の発展に欠かせない人材育成や定着のための課題に、赤田工業は「これからも積極的に取り組んでいく。」としている。

写真：NC 旋盤作業

写真：溶接後グラインダー仕上げ作業

また、「平成 29 年度能力開発基本調査」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 75.4%、正社員以外に対して OFF-JT を実施した事業所の割合は 38.6%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。なお、キャリアアップ助成金（人材育成コース）は 2018 年３月末限りで廃止し、新たに 2018 年４月より特別育成訓練コースとして人材開発支援助成金に統合した。

キャリアアップ助成金（人材育成コース）について

平成29年度予算額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

<table>
<tr><th colspan="2">コース名・内容</th><th>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</th></tr>
<tr><td>人材育成コース</td><td>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）</td><td>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
<table>
<tr><th></th><th>一般職業訓練
有期実習型訓練</th><th>有期実習型訓練後に
正規雇用等に転換された場合</th></tr>
<tr><td>100ｈ未満</td><td>10万円
(7万円)</td><td>15万円
(10万円)</td></tr>
<tr><td>100ｈ以上
200ｈ未満</td><td>20万円
(15万円)</td><td>30万円
(20万円)</td></tr>
<tr><td>200ｈ以上</td><td>30万円
(20万円)</td><td>50万円
(30万円)</td></tr>
</table>
OJT
実施助成：１ｈ当たり760円＜960円＞（665円＜840円＞）</td></tr>
</table>

※　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2016年度の訓練生数は約21.8万人となっており、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時計修理技能者の育成・・・大阪府時計高等職業訓練校

大阪府時計高等職業訓練校は、1959年に時計修理技能の職業訓練機関として発足し、これまで800人以上の修了生を輩出している。

訓練内容は、時計が必要とされた時代背景から始まり、機械構造理論、現在主流の水晶時計などに使用される弱電気理論、また、機械式時計や水晶時計の分解組み立て及び調整方法など、部品から測定器に至るまでの製作技術を訓練科目に取り入れることで、多岐にわたる修理作業を身につけられるカリキュラム構成となっている。

また、優秀な指導講師や助手の熱意を持った指導のもと、１年間という短期間の訓練であるが、訓練修了後すぐに行われる技能検定試験では、毎年約90%の合格率を誇り、さらに、翌年度以降の受検も含めると、修了生の合格率は100%に達する。

当訓練校では、時間に正確な国民性をもつ日本人から信頼される時計づくりを念頭に、「大阪府時計高等職業訓練校の教育で良い人材を業界に輩出する」という理念を継承すべく、訓練校一丸となって訓練に励んでおり、前人たちが築き上げた時計修理技能やその技能を伝承することの大切さ、人と人との繋がりを脈々と受け継いでいる。

写真：実習風景

（３）訓練の質の向上

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。職業訓練サービスガイドラインには、いわゆる PDCA（計画・実行・評価・改善）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。

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－

○ 委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大しており、**訓練の質の向上が喫緊の課題**。（平成25年度の職業訓練のうち、**約8割が民間教育訓練機関が実施**。）
○ H22.9の**「ISO29990」（非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項）**の発行も踏まえ、**厚生労働省がH23.12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**（厚労省HPにガイドライン本文を掲載）。
○ 平成26年度から、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、ガイドラインに係る研修を実施している。

PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営 －訓練成果だけでなく、サービス全体の質を向上－

P
○職業訓練ニーズの明確化
◆事業所や受講者のニーズ
◆経済・雇用失業情勢、産業構造等の社会動向の把握　等
行政機関との連携を通じて国・地方の雇用対策、法改正の状況、失業率・有効求人倍率等の各種統計情報を分析　等
○職業訓練サービスの設計
◆ニーズを踏まえ、職業訓練サービスの対象者、目的、訓練目標、訓練内容、成果等を設定
◆カリキュラムの作成・見直し
訓練期間・時間、訓練形態等に加え、想定する訓練成果（習得する能力・資格等）を活用する仕事内容　等

D
○職業訓練サービスの実施
◆訓練開始前に訓練内容、受講者が活用できる施設・就職支援等について情報提供
図書室、休憩所、受講者の相談窓口（就職相談、苦情相談）　等
◆講師・スタッフの運営体制の整備、受講者数に見合った施設、設備等の確保、安全衛生管理
責任者の配置、訓練内容に合った講師数　等
○職業訓練サービスのモニタリング
◆訓練期間中と訓練終了後に、受講者の職業能力の習得状況や受講状況の確認
◆受講者との意見交換等を実施。

C
○職業訓練サービスの評価
◆受講者の職業訓練の習得度や職業訓練の効果・成果等について評価を実施
訓練受講中に実施した評価結果については、受講者の目標達成等に支障が発生するおそれがある場合は、速やかに対応策を検討

A
○見直し・改善
◆職業訓練サービスの点検を実施。
講師・スタッフの育成状況、施設・設備の管理状況、財務の管理状況、事業の実績　等
◆点検結果を踏まえ、カリキュラム等を改善

事業運営の基礎
①マネジメントシステムの確立
（PDCAサイクルを導入し、責任者を任命した上で品質に関する方針・目標を定め、その目標を達成するためのシステムを確立）
②事業戦略・計画を文書化
③マネジメントシステムに関する情報を講師・職員で共有
④マネジメントシステムの運用状況の記録・文書管理
⑤財務管理・リスク管理

4 女性技能者育成の支援

（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、女性のものづくり分野への入職促進・定着促進のためのHP[注8]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 ポリテクカレッジの女子学生の声

ポリテクカレッジ新潟　住居環境科２年　鷲尾（わしお）　玲稀（たまき）さん
ポリテクカレッジ新潟住居環境科で学ぶ女子学生にお話を伺った。

写真：住宅模型を制作している鷲尾さん

【ポリテクカレッジを選んだ理由】
・　元々、建築系を希望していたが、新潟県では学校が限られていた。その中で、実技が多いことと、家が近いことから選んだ。

【現在の勉強内容】
・　住居環境科では、建築設計や施工を中心に学んでいる。設計では、製図やCAD（Computer Aided Design）システムを用いている。加工作業では力が必要なときもあるが、加工しているときの木の香りが好きで、楽しく学んでいる。

【どのような学生生活か】
・　授業時間が多く、休みも少ないが、充実した日々をすごしている。また、学園祭などに同級生とともに参加して、思い出をたくさん作った。女子学生は少ないが、授業をする環境としては困ったことがない。

【将来や今後の目標】
・　家具に関わる仕事に就きたいと思い、就職先を決めた。入社後１、２年はショールームで、そして３年目に家具設計・加工に関わる仕事に就く予定なので、今から楽しみにしている。できれば、ずっと働き続けたいと考えている。

【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】
・　学校としては大きくはなく、学生数も少ないが、その分、アットホームな雰囲気がある。同級生との関係、先生方との関係も密になるので不安を感じることはない。

コラム 託児サービス活用で実現！～ものづくりを学びながら、就職活動～

高度ポリテクセンター（ものづくりアシスト・エンジニア科）
平野（ひらの）　玲子（れいこ）さん、石村（いしむら）　友香（ゆか）さん、藤記（ふじき）　陽子（ようこ）さん

全国のポリテクセンターでは、子育て中の方も安心してポリテクセンターの職業訓練が受講できるよう、地域の託児施設と連携し、訓練受講中にお子さんを無料で託児施設に預けられる託児サービスを提供している。同制度を利用しながら訓練を受講中の３名にお話を伺った。

写真：左から、藤記さん・平野さん・石村さん

注8　http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/josei_minasama.html
http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/nyukou/poly_jo/polyjyo.html

【訓練を受講したきっかけ】

・　前職はアパレル会社でディスプレイや販売促進の仕事をしていたが、育児休業後に保育園の空きがなく離職した。ハローワークで相談したところ、託児サービス付き訓練を提案してもらった。ものづくりに興味があったこともあり、子どもを預けながら学ぶことができるため、自身のスキルアップのために申し込んだ。（平野さん）

・　春から働く予定だったが、子どもが待機児童となった。マザーズハローワーク（子育て女性等に対する再就職支援を実施する専門のハローワーク）に相談したところ託児サービス付き訓練を紹介してもらい、前職ではウェデングプランナーをしていたが、手や体を動かすものづくりに興味が湧いた。職業訓練と聞くと男性ばかりでとっつきにくい印象もあったが、女性も多くいると聞き受講を決めた。（石村さん）

写真：石村さん親子

【受講して良かったところ】

・　訓練を受けて、ものづくりはとても身近なものだと思った。指導員の方が専門分野を話す時の目の輝きが忘れられず、働く姿勢をマインドとして受け継ぎたいと思っている。（石村さん）

・　人前で話すのが苦手だったが、訓練の中では毎朝のスピーチやプレゼンの機会もあり、訓練を積むことで就職活動の役に立った。今後のキャリアにとっても良い経験となった。（藤記さん）

写真：機械加工の作業風景

写真：CAD（Computer Aided Design）の作業風景

【託児サービスを利用した感想】

・　この制度がなかったら、働きたくても就職活動ができなかったと思う。子どもを見てくれる人がいないと、急な面接にも行くことができない。訓練でスキルを身に付けながら就職活動もでき、すごく良かった。ポリテクセンターという環境で、年齢層も幅広く色々な経験を持った人と一緒に勉強をすることで、学ぶことがたくさんあると思う。（藤記さん）

・　毎日早起きし、子どもを保育園に送って訓練に来ることで生活リズムができ、親子でこの生活に慣れることができた。ポリテクセンターで新しいスキルが身に付き、就職の選択肢が増え、クラスでは同じ子育て世代のママ、人生の先輩など様々な世代の方と交流や情報交換ができ、不安なことがあれば先生方にも気軽に相談できる環境がある。子どもは楽しそうに保育園に通っているので、安心して訓練を受けることができた。少しでも時間があり悩んでいる方がいるならぜひ受講をお勧めしたい。（平野さん）

「ものづくりアシスト・エンジニア科」
ものづくり分野の間接的業務への就職を目指し、身近な製品を題材に、製品の企画、設計、加工などものづくりの一連の流れ、各工程における技術要素の理解、着眼点のポイント等の幅広い知識・技能を習得する。

5　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能・技術を習得する「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、学生のものづくり技能の習得に対する意識を高め、訓練で身につけた技能・技術の成果を発揮するために、ものづくり分野に関連する各種競技大会及び技術交流展示会等への参加も行っている。

2017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。

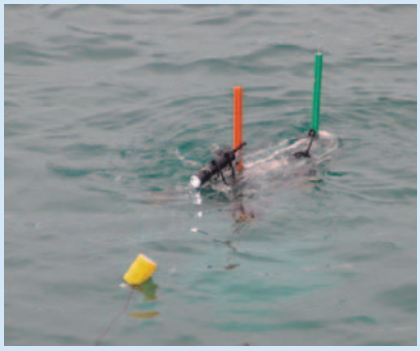
コラム

沖縄海洋ロボットコンペティション２部門で最優秀賞！四国ポリテクカレッジの学生の活躍

2017年11月沖縄県宜野湾市宜野湾新漁港で開催された「第３回沖縄海洋ロボットコンペティション in 沖縄」において、ROV部門（Remotely Operated Vehicle）では四国ポリテクカレッジ、AUV部門（Autonomous Underwater Vehicle）では沖縄ポリテクカレッジがそれぞれ最優秀賞を受賞した。

四国ポリテクカレッジは、校の所在地名“丸亀市”の中の１字“亀”から『ニトロ･タートル』と名付けたロボットでエントリーした。

初参加ながら、競技ルールで定められた海中のQRコードを素早く読み取ることができるように検討を重ね、参加チームの中で唯一、競技区域内の４箇所に設置された全てのQRコードを、時間内に読み取ることができた。



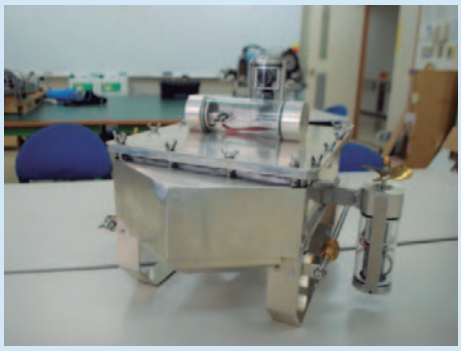
写真：大会競技中のロボット
（四国ポリテクカレッジ）

写真：海中に設置されたQRコード

沖縄ポリテクカレッジは、生産機械システム技術科から４人、生産電気システム技術科から３人、生産電子情報システム技術科から６人の計13人の海洋ロボット開発チームで制作した『ちぶるまぎ～号』でエントリーした。ロボットは片道約70mの海域を浮上、潜航を繰り返しながら自立航行で往復しなければならないが、今回ゴールまで航行できたのは『ちぶるまぎ～号』のみだった。

３科のそれぞれの学生が得意分野を生かし、グループとしてスケジュールを計画し役割分担して開発することで、最高の結果を得ることができた。

また、今回の大会に向けて、前哨戦として神奈川県横須賀市で開催された「水中ロボットコンペティション in　JAMSTEC」にも出場し、準優勝の成績をおさめた。



写真：沖縄ポリテクカレッジ
「ちぶるまぎ～号」

なお、沖縄ポリテクカレッジの海洋ロボット開発チームは、過去２回とも最優秀賞を受賞しており、今回で３連続受賞となる。

写真：沖縄ポリテクカレッジ海洋ロボット開発チーム

～大会に参加した四国ポリテクカレッジの学生３人からのコメント～

・　初参加で最優秀賞を受賞することができ、驚いたけれど、とても嬉しい。（後藤さん）

・　いろいろな問題に直面したが、その度に協力して解決することができ勉強になった。（西村さん）

・　大学校生活の成果として受賞という形が残るものができてよかった。（明石さん）

写真：左から後藤さん、明石さん、西村さん（四国ポリテクカレッジ）

（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）。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、2016 年度から、IT リテラシーの強化や、将来の IT 人材育成に向けて、小学生から高校生にかけて情報技術に関する興味を喚起するとともに、情報技術を使いこなす職業能力を付与するため情報技術関連の優れた技能をもつ技能者を「IT マスター」として派遣している。

コラム

ものづくりマイスター制度の実例①
～千葉県立工業高等学校における電子機器組立ての実技指導～

【学校の担当教諭からの声】

ものづくりマイスターの指導の最大のメリットは、教科書では学べない現場で積み重ねた熟練の技を目の前で見せてもらえることにある。技能が向上するにつれて生徒に自信が芽生え、自主的に「電子工業部」をつくり、ものづくりに挑戦するなど思いがけない効果も生まれた。マイスターに評価してもらうことで生徒が自分の中に評価の基準を持つようになり、クラスに小さなマイスターが増えているような状況になった。

注９　2017 年度末現在　認定者数（累計値）9,624 人

【受講者からの声】

マイスターのはんだ付けは、仕上げの美しさが凄い。自分もこのような完成度で仕上げられるようになりたいという、大きな目標になっている。

上手くいかなかった時に直接アドバイスをもらい、どのようにしたら良いかが分かるようになるのが良い点である。マイスターの指導を受けたか否かで技能に大きな差がつくと思う。

【ものづくりマイスターの感想】

社会に出ると理論と実技の基本を学ぶ機会はあまりない。また現代はコンピュータの部品でも既製品を使うことが多く、製品がどのような仕組みで作られているのか社会で学ぶ機会はない。仕組みを知らず身の回りの製品が全てブラックボックスになってしまうのは、これから先のものづくりを考えれば良いこととは言えない。

自分の指導においては「しっかり基本を身に付けること」を第一としているが、学生の皆さんにはこの制度を活用して製品の製造過程の基本について理解を深め、やがてはより高度なものづくりに役立てて欲しいと考えている。

写真：マイスターの指導の様子

コラム

ものづくりマイスター制度の実例②
～福井県福井市の企業における左官の実技指導～

【企業の経営者からの声】

当社は主に壁や床の下地作業をしているが、ものづくりマイスター制度を受け入れたのは社員からの左官仕上げの技能を身に付けたいという相談がきっかけであり、そのチャレンジ精神を意気に感じ、この制度を導入することとした。

こうした社員の自発的な姿勢には経営者として心強さを感じており、さらに先輩社員もマイスターの指導に添う形でアドバイスをするなどこの挑戦を応援するようになり社員同士に連帯感が生まれた。これは会社の底力のようなもので今後の飛躍のポテンシャルだと考えている。

この制度は素晴らしい技能の持ち主の作業を間近で見させてもらえる良い機会なので、多くの企業で活用してほしい。

【受講者からの声】

- 左官仕上げの経験はなかったが、技能五輪を見て製作過程や完成したものに驚き、仕上げをやってみたいと思い、早速会社に相談した。仕事に迷惑が掛かってしまったのだが、社長だけではなく先輩も応援してくれた。
- マイスターが左官の技能で日本一を獲得された方だと聞いて正直戸惑ったが、自分は仕上げの経験がなくゼロからのスタートだったので、些細なことでも何でも聞いた。間違うことはあったが、マイスターに叱られたことはなく「間違っても構わない。なぜ間違ったのか一所懸命考えろ。」と言われた。
- マイスターの指導を受けた経験を活かして、自分で仕事の段取りをすることが多くなってきた。これを糧にして後輩には前向きに取り組んで行くこと、やる気になれば誰かが応援してくれることを伝えていきたい。

【ものづくりマイスターの感想】

- 技能の指導において大切なのは本人の「癖」と「個性」を見抜くことであり、癖は直さなければならないが個性は伸

ばさなければならないと考えている。受講者は「こて」の使い方などに直した方が良い癖が見られたが、指導していくうちに癖が改善され、手際や段取りが良くなっていった。

・　また、自分の指導は本人に目標を持たせ、それを尊重するスタイルである。やって見せてそれに倣って作業をさせ、おかしな所があれば指摘し、自分で考えるように仕向ける。間違えることもあるが、間違えることが大切で、自ら学びにいくことで得た知識や技能が本物の技になっていくのだと考えている。

・　自分も受講者と同様に、「下地」の仕事が主だったが、先輩の職人の仕事の姿を見て、仕事を目に見える形で残したいと考えるようになり、「仕上げ」に進んだ。マイスターとして活動する以上、若い人の目標になれるよう努力を重ねていきたい。

写真：マイスターの指導の様子

（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

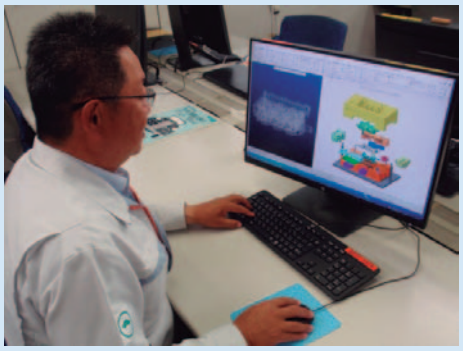
コラム

2017年度の現代の名工の紹介①
～モータースポーツ鋳造品の木型製作に卓越した技能を発揮、後進の育成に貢献～

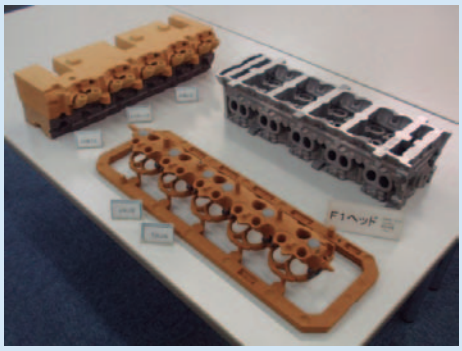
トヨタ自動車（株）　機械込造型工　中家　斉さん（56歳）

中家さんは、37年間にわたり一貫して自動車用鋳造部品の木型製作及び鋳造業務に従事してきた。モータースポーツの鋳造品生産において、0.05㎜の高精度の手加工技能を発揮した。また、軽量化にこだわった薄肉で複雑な形状の鋳造品の木型製作方法の標準づくりに取り組み、鋳造品の生産性と品質を他社の追従を許さない世界トップレベルに押し上げた。技能五輪国際大会・全国大会で培った技能と経験を生かして後進の指導育成にも努めている。

今回の受賞について、「卓越した技能者表彰を受賞できましたことは、身に余る光栄であると同時に大変身の引き締まる思いです。これもひとえに、社内外の関係者の皆様や先輩方の温かいご指導のお陰と深く感謝しています。今後は「名工」の名に恥じぬよう、さらなる技能向上と人間的成長に向け精進を重ね、ものづくりの心と技能を次の世代にも伝えるべく、後進の育成と社会貢献に努めていきます。」と語っており、今後の一層の活躍が期待される。



写真：型構想の設計検討



写真：Ｆ１レース用のシリンダーヘッドと中子の一部

コラム

2017年度の現代の名工の紹介②
～和裁切り嵌(ば)め・切り接(つ)ぎ技法において卓越した技能を発揮し、後継者の育成に貢献～

藤工房和裁学院　和服仕立職　加藤　靜子さん（73歳）

加藤さんは、切り嵌め（※1）や切り接ぎ（※2）の技能に卓越している。柄の大島紬を5㎝角に切り取り、割り縫いで接ぎ合わせ、ベースとなる無地の大島の布地に切り嵌めて模様としたり、共布の細いループで作った花柄や格子などの造形を模様とするなど、長年の研鑽を積んだ作品は、そのデザイン、センスとともに高く評価されている。自ら開発した技能を後継者に指導・育成しており、業界への功績は大きい。

今回の受賞について、「長年和裁一筋に打ち込んできた私にとって、この度の受賞は職人冥利に尽きる喜びです。共に学んだ朋輩や和裁の修行に励んだ生徒たちに囲まれ、さらに職業能力開発協会あるいは和裁や呉服業界の皆様など、多くの方々から御指導お引き立てをいただいたお陰で続けてこられました。お客様には仕立の技と工夫でさらに和装を好きになっていただければ嬉しいです。また、和装文化の担い手の一人として、和裁を目指す人が少しでも増えるように、これからも積極的に普及活動に関わって行きたいと思います。」と語っており、今後の一層の活躍が期待される。

（※1）切り嵌め（きりばめ）…布地を切り取り、そこに他の布をはめ込み、割り縫いで接ぎ合わせる技法。
（※2）切り接ぎ（きりつぎ）…切り取った布と布を、割り縫いで接ぎ合わせる技法。

写真：「切り嵌め」の製作風景

写真：切り嵌め模様大島訪問着

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、以下の大会等の実施及び参加を行っている。

①若年者ものづくり競技大会

職業能力開発施設、工業高等学校等において技能を習得中の若年者（原則20歳以下）であり、企業等に就職していない者を対象に、技能競技を通じ、これら若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図ることを目的として開催する大会である。

直近では、2017年8月に、愛知県の吹上ホールを主会場として第13回若年者ものづくり競技大会を開催し、全15職種の競技に全国から443人の選手が参加した。

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（大会金賞受賞校（静岡県立科学技術高等学校）へのインタビュー）

2017年度に第12回を迎えた本大会だが、旋盤職種において金賞を獲得した静岡県立科学技術高等学校は、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】

・ 自分の思いを形にすることの難しさを乗り越え、課題を解決した時に得られる達成感や充実感がものづくりの魅力だと考えている。

【ものづくり教育に携わるに当たって、最も必要と考えること】

・ チャレンジ精神だと思う。困難を伴う課題であっても果敢に挑戦し、実際にものに触れて、仕上げようとする情熱と姿勢がものづくりには不可欠だと考えている。

若年者ものづくり競技大会について

【学生が出場したきっかけ】

・ 高校生ものづくりコンテスト東海大会で優勝したことで、技能が全国レベルに達していると思い、部活動の目標である「日本一」を狙うチャンスの一つとして参加を決めた。

【練習（訓練）の内容・期間】

・ 大会までの3か月間、過去に出題された競技課題での練習を通して、ものづくりマイスターから、旋盤操作やものづくり競技として勝つためのノウハウを教わった。

【出場する生徒の選定方法】

・ 部活動の部員の中から、加工技術だけでなく、ものづくりへの興味・関心、生活態度などを総合的に評価して、ふさわしい生徒を選定している。

【生徒や学校にとって参加するメリット】

・ 生徒にとっては、大会への参加が自信につながるだけでなく、自分と同じようにものづくりに情熱をかけてきた生徒と触れ合うことにより、心身共に成長できたと感じている。学校にとっては、目標となる生徒が生まれることで、ものづくり教育が一層活性化すると思う。

【学校としての今後の課題や抱負】

・ 良い結果が得られたのは、先輩から後輩へ技術を継承し続けてきたことが大きな要因と考えている。これからも良い伝統を引き継ぎ、ものづくりを通して学校の活性化を図っていきたいと思う。

②技能五輪全国大会

国内の青年技能者（原則23歳以下）を対象に技能競技を通じ、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実施する大会である。1963年から毎年実施している。

直近では、2017年11月に栃木県のマロニエプラザを主会場として第55回技能五輪全国大会を開催し、全42職種の競技に全国から1,337人の選手が参加した。

コラム　第55回技能五輪全国大会（大会優勝者インタビュー）

洋菓子製造職種：高堀　有以 選手（高級フランス菓子ロワイヤル）

「洋菓子製造」について

【「洋菓子製造」の魅力】

・　材料の組み合わせや製法で色々な味・食感を出せること。

【最も必要と考える技能】

・　作品の完成度の他に、作業を衛生的に行うこと。

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】

・　職場の社長に紹介していただいた事がきっかけであり、大会出場により自分の技術向上にも繋がるのではないかと思い決心した。

【本大会に向けた練習（訓練）】

・　毎日１時間は細工（アメ・マジパン）の練習を心掛け、アントルメは日々の仕事の中で効率の良い製法を探し、実践した。

【本大会を目指す過程で嬉しかった、または苦労したこと】

・　練習を重ねて行く事で技術の向上を感じられたこと、素敵な仲間に出会えた事が嬉しかった。

【参加して有意義だったこと】

・　タイムトライアルならではの緊張感と、完成した時の達成感を味わうことができ、精神的にも成長できたと思う。

【優勝経験を今後どのように活かしていきたいか】

・　１日も早く一人前のパティシエになれるよう努力を続け、今大会出場へ向けて協力してくださった方々へ貢献できるよう邁進していきたい。

写真：洋菓子製造職種の課題に取り組む高堀選手

③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。

全国アビリンピックは、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、2017年11月に第37回大会が、栃木県と機構の共催により開催され、365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。

※「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。

コラム　第 37 回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）

2017 年度は、11 月 17 日から 19 日までの３日間に渡り、栃木県において、「とちぎから　未来へ翔（はばた）く技と夢」という大会スローガンのもと、第 37 回全国障害者技能競技大会が開催された。

大会には、技能競技 22 種目に全国から 365 名の選手が参加し、日頃培った技能を競い合うとともに、障害者雇用に関する新たな職域の一部として、「クリーニング」、「製パン加工」、「ベッドメイキング」の３職種による技能デモンストレーションが実施された。

また、第 37 回アビリンピックの開催に併せて、障害者の雇用に関わる展示、実演及び作業体験など総合的なイベントである「障害者ワークフェア 2017」が同時開催され、盛大な大会となった。

写真：第 37 回アビリンピック競技風景

④技能五輪国際大会

青年技能者（原則 22 歳以下）対象に、技能競技を通じ、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、国際交流と親善を目的として開催される大会である。1950 年に第 1 回が開催され、1973 年から 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、2017 年 10 月にアラブ首長国連邦・アブダビで第 44 回技能五輪国際大会が開催された。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」、「メカトロニクス」の３職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル２個、銅メダル４個、敢闘賞 17 個の成績を収めた。金メダル獲得数の国・地域別順位は、第９位であった（第 1 位中国（15 個）、第２位スイス（11 個）、第３位韓国（8 個））。

次回は 2019 年８月にロシア・カザンでの開催を予定している。

コラム　第 44 回技能五輪国際大会（金メダリストインタビュー）

製造チームチャレンジ職種金メダリスト：麻生　知宏選手、上野　祐平選手、最上　拓選手（株式会社デンソー）

「製造チームチャレンジ」について

【「製造チームチャレンジ」の魅力】

３人とも異なった得意分野があり、より良い製品を作るために自分たちの知識と技能を駆使し、一人ではできない事でも、チームで達成させることができること。

【「製造チームチャレンジ」において、最も必要と考える技能】

製品設計、電気、機械等、幅広く技能を求められる職種である。

変化する環境とルールの中、いかに柔軟に作業を行い、トータルで考えてコストの低い製品を完成させる能力が求められる。

技能五輪国際大会について

【本大会を目指すようになったきっかけ】

・　高校の先輩に電子機器組立てで金メダルを獲った方がいて、高い技能と豊富な知識を使い競技に取り組む姿に憧れ、自分もそうなりたいと思った。（麻生さん）
・　見学で技能五輪選手の真剣に取り組む姿見てかっこいいと思った。（上野さん）
・　中学生の時、テレビ番組で技能五輪の選手の技を見て、自分もやりたいと感じた。（最上さん）

【練習（訓練）の実施期間】
2016年12月～2017年10月までの約10ヵ月。

【本大会を目指す過程で嬉しかった、または苦労したこと】
・　電子分野だけでなく、金属加工やCAD等様々な技能を習得するのに苦労したが、1つずつ自分のできることが増えていくのが嬉しかった。（麻生さん）
・　大会が近付くにつれ、競技ルールがかなり変わってきた。ルールの言葉の解釈によって減点になる可能性があり、その中で情報を集め、出題者の意図に沿った課題を作り上げることに苦労した。大会では、出題者の意図をしっかりとらえることができ、減点されることがなかった。（上野さん）
・　ロボットの設計は、アイディアが出てこなくて苦心したが、完成して自分の設計したロボットが動いたときはとても感動した。（最上さん）

【本大会に参加して有意義だったこと】
・　問題点の抽出・改善方法等、今後の仕事でも活かせる考え方を身につけられたこと。（麻生さん）
・　自分たちが考えてしてきた訓練が、間違いでなかったことが次のステージへの自信につながった。（上野さん）
・　溶接作業で、日本で練習した条件では、うまく溶接ができなかった。自分は、焦って頭が真っ白になってしまったが、チームメンバーから「いつもより音が低いよね。」というアドバイスで、冷静になり、音を頼りに条件設定を行ったところ、うまく溶接することができた。チームワークの重要性を再認識した。（最上さん）

【優勝経験を今後どのように活かしていきたいか】
・　自分が先輩に憧れて技能五輪を挑戦したように、誰かの憧れの存在になれるよう今後も技術・技能を磨いていきたい。（麻生さん）
・　優勝したという事に奢らずもっと勉強していきたい。（上野さん）
・　もっと技術･技能を高め､新製品の開発に携わっていきたい｡（最上さん）

写真：第55回技能五輪国際大会の様子

⑤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。

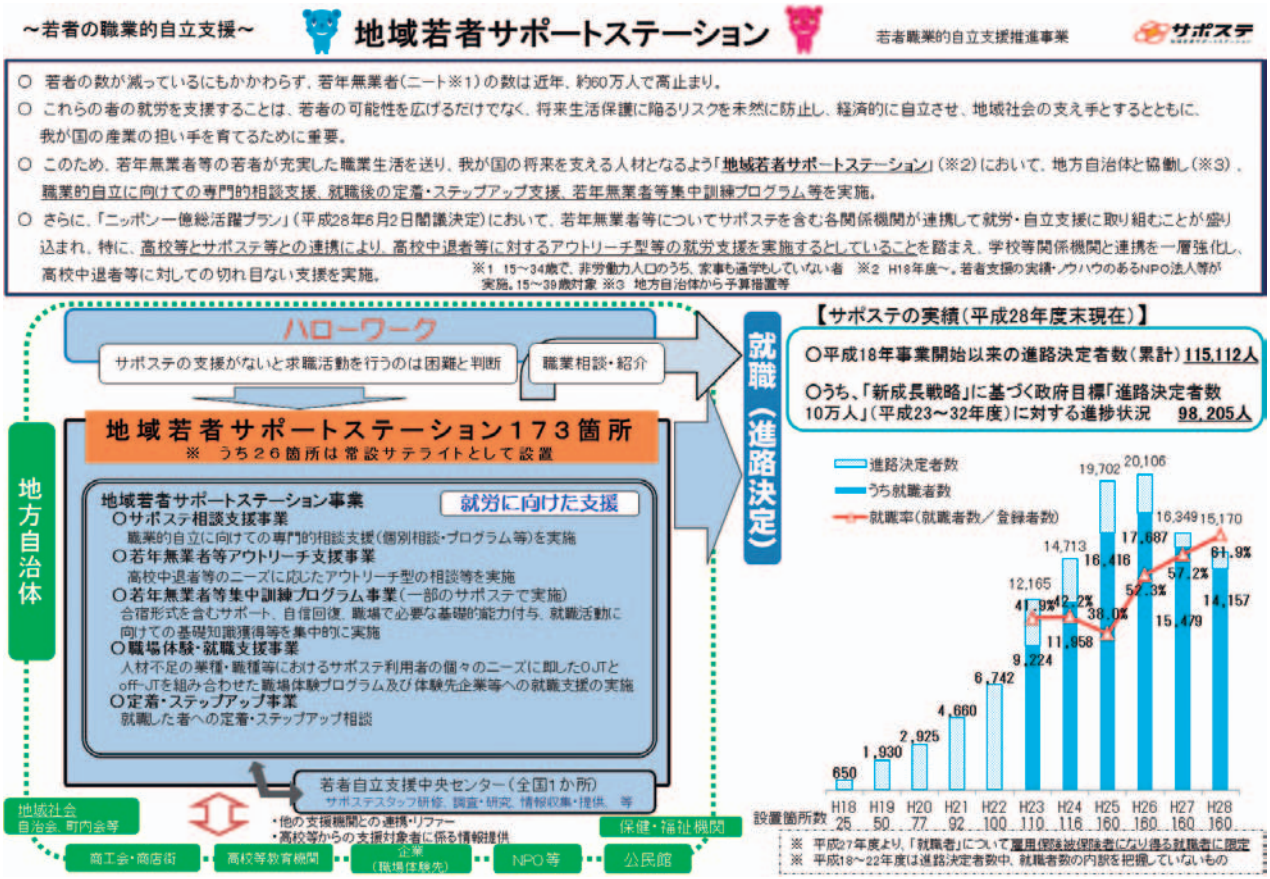
⑥技能グランプリ

特に優れた技能を有する1級技能士等を対象に、技能競技を通じ、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開催する大会である。1981年度から実施しており、2002年度からは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第29回技能グランプリを開催し、全30職種の競技に全国から514人の選手が参加した。

（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、就労実現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ひとりの課題に応じた専門的な相談や各種プログラム、②個々のニーズに応じたOJTとOFF-JTを組み合わせた職場体験プログラム、③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）、④就労後の職場定着のためのフォローやより安定した就労形態へのステップアップのための支援を実施している。また、高校等との連携強化による、高校中退者や進路未決定卒業者等に対する切れ目ない支援の充実の観点からアウトリーチ（訪問）型等による就労支援を実施している。



コラム

若者サポートステーション　利用者の体験談
～職場見学・職場体験をきっかけにものづくりの魅力を再発見したＹさん～

子どもの頃から人の感情や心の動きに興味があり、大学では心理学を勉強してきたＹさん。そんなＹさんの不得手なことは「対人」。「どうして『人』に興味はあるのに『人』が苦手なのだろう･･･克服したい」と考え、卒業後の進路として、接客の仕事、コンビニでのアルバイトの道を選んだ。売上向上への貢献、新人への業務説明やアドバイスなど、対人面で自信が持てるようになってきたころ「全体を見ながら気を利かせて行動することは自分には無理。任された領域内で１人で完結するような仕事のほうが向いている」と、３年勤めたコンビニを退職した。「未来の働き方」について奈良若者サポートステーションへ行き、相談をした。

サポステでは、２社の異なる業種・仕事内容の会社で職場見学、職場体験に参加。そのうち１社はこれまでも興味のあった「モノづくり」の会社、蚊帳製品の製造販売会社である丸山繊維産業株式会社だった。体験内容は、蚊帳製品の裁断、機械の扱い、細やかな調整方法から、検針・検品まで一連の製造工程までを１週間で知ることであった。体験期間が終了した頃、体験先２社から採用連絡があったが、２社の職場体験やこれまでの経験を踏まえ、Ｙさんのやりたい仕事は「モノづくり」「職人」であると考え、丸山繊維産業株式会社を選択した。社長の人柄や現場担当者が仕事の内容を丁寧に教える環境に直接触れたことも決め手の一つだった。

当初、パートタイム労働者として入社したＹさん、３か月後には正社員となった。現在では、来客対応や電話応対、受発注の事務処理の他、ミシンでの縫製作業を任され、幅広く活躍、後に続くサポステの職場体験者に「ものづくり」の良さを伝えている。

写真：製造工程・裁断をするＹさん

丸山繊維産業株式会社は、奈良県天理市にある粗目織物の一貫製造を手がける企業。農業用寒冷紗や、建築部材、自動車部品の下請けの他、蚊帳織り技術を活かしたオリジナルブランド「ならっぷ」として蚊帳織物を中心とした生活雑貨ブランドを展開している。

6 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、2018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、2016年度には全国で約76万人の受検申請があり、約30万人が合格している。制度開始からの累計では、延べ約632万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、都道府県等が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っている。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

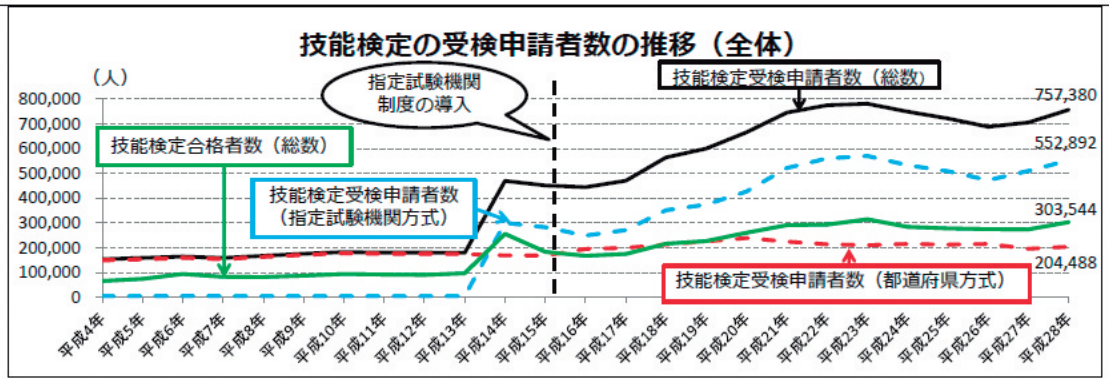
○ 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。
○ ものづくり分野を中心に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、国が主体となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

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30年4月1日現在、128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28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28年度は全国で約76万人の受検申請があり、約30万人が合格。（累計では延べ約632万人が「技能士」）
○ 平成28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46.2万人（対前年度比9.0%増）、機械保全の約3.6万人（同18.0%増）、機械加工の約2.1万人（同0.4%増）。



コラム　技能士の名に恥じない仕事・・・愛知ドビー（株）

愛知ドビー（株）は、1936 年に土方鋳造所として創業し、「ドビー機」という繊維機械の開発を通じて発展してきた。2010 年、長年培ってきた技術を生かして開発した鋳物ホーロー鍋を発売し、ヒット商品となった。

同社の土方社長は 1 級・2 級鋳造技能検定の受検・合格することで「従業員のモチベーションの向上」という効果があったと感じている。「知識を深めることによってはじめてその魅力に気づくものですし、それがわかると仕事に集中できるようになり、自信にもなります。会社の中で仕事をしていると、果たしてこの自分の技能が世の中で通用するものだろうかと不安に思うときがあるでしょう。特に、鋳造部門は 1 つの製品を集団で作るので、仕上がった製品を見て個々人の能力を測ることは難しいのです。技能検定に合格することは、自分の身に付けた技能と知識が公に認められるということです。」土方社長は、合格した従業員を見ていると「先輩と同等の知識を自分ももつことができたという自負を感じますし、責任感が増していきます。」と言う。

他にも、検定受検の効果として「試作品の開発が速くできるようになった」ことを挙げる。同社の鋳物ホーロー鍋の開発は、「世界一、素材本来の味を引き出す鍋」というコンセプトのもと、1 万個以上の試作を重ね、数百という細かな製造ポイントをすべて洗い出すことに成功して、ようやく完成にこぎつけたという経緯があった。その中で、「技能検定の受検で手籠めなどの造形の基礎を学び、その技能を身に付けたことが今、新たな商品開発を支える力になっています。具体的には、商品開発のベースとなる試作品づくりがより安価に、迅速にできるようになった。」という。また、「試作をして、実際の形にしてみて、うまくできないところがあったり、不具合が見つかったりすると、なぜだろうと自分たちで考える、それがものづくりの基本です。」と語り、「よりよい商品をつくるために試行錯誤する工程に関わることで、技能士はさらに成長し、社内に好循環を生み出している。」と表情を和らげた。

同社の業績は右肩上がりを続けている。さらに、2016 年には鋳物ホーロー鍋に最適な加熱機器をセットにした炊飯器を開発し、初めて家電業界に参入した。同社の技能士の技能が支えになって、新製品を世に生み出してきている。

写真：製造工程（注湯）

写真：製造工程（仕上げ）

（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、2018 年 4 月現在、54 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**54業種**で完成。（平成30年４月１日現在）

（業種ごとの策定状況）

業種横断的な事務系職種（平成20年６月改訂）

（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。

2018 年 4 月 1 日現在、49 事業主等 130 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。

7 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10]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11]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」の普及拡大を加速する「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」により、企業に対して、訪問等による勧奨や相談・研修等の実施を通じて導入及び取組定着の支援等を行うこととしている（2018 年度～）。

注10　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11　技能検定制度については6（1）を参照。

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 9 月末現在のジョブ･カードの作成者数は約 184 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～）

－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－

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・・・森松工業（株）

岐阜県本巣市にある森松工業株式会社（松久晃基代表取締役社長）は、1947年に創業した建築設備関連や上水道事業で利用する各種の水槽と圧力容器、熱交換器などを設計・製造・販売するメーカーであり、工事業者でもある。その加工技術を活かして航空機やロケット部品などの大型の金属製品の加工なども手がけている。中でも、主力製品の飲料水を入れるステンレスパネルタンクは、国内でトップシェアを誇っている。

【有期実習型訓練に取り組んだ目的】

当社の主要な業務は溶接であり、経験者や溶接機械のオペレーターができる者を即戦力として中途採用することが多かったため、実践的なカリキュラムに基づいた教育訓練によって、必要な技能を早く身に付けてもらいたいと考えていた。

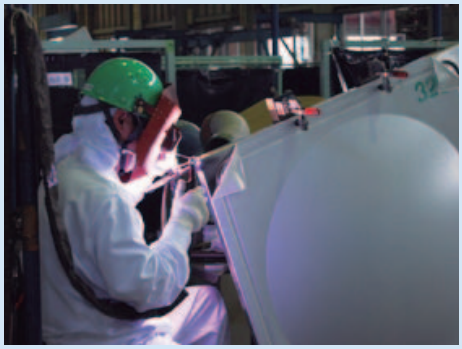
当社では、5年ほど前に若者チャレンジ訓練（過去に実施していた雇用型訓練の1形態）を実施し、未経験者を中途採用した経験がある。この訓練によって、職業上の未来予想図を描けていない訓練生が自分のキャリアを描けるようになったので、ジョブ・カードを活用した教育訓練が効果的だと思っていた。

【具体的な取組内容】

有期雇用で採用した20代の男性を訓練生とし、ステンレスパネルタンク製造コースの有期実習型訓練を実施した。

465時間のOJT（実習）では、ステンレスパネルタンクの製造に必要なTIG溶接（電気を使用した溶接の一種）と加工組立（切断、研磨、機械加工、保温、コーキング、酸洗）を訓練カリキュラムに盛り込み、実際の製造現場で必要な業務に特化し、訓練生が早期に技能を習得できるように工夫した。

また、溶接と安全に関する知識を身に付けていないとOJT（実習）を実施できないので、55時間のOFF-JT（座学等）では、訓練の最初の段階で「安衛法§59（※）に基づく特別教育」を実施し、OJT（実習）を補完する内容とした。このうち、「第2種酸素欠乏危険作業者（酸素欠乏症、かつ硫化水素中毒となる恐れがある場所での作業）」と「特定粉塵作業者」は、ステンレスパネルタンクの製造工程の中でも、場合によっては命にかかわる大きな危険を伴う作業なので、製造部門の教育担当者がしっかりと指導するように心がけた。



写真：OJT（実習）の実施風景（ステンレスパネルタンクの溶接）

訓練を指導した先輩社員は、安全な作業に配慮できる考えをもった優れた現場の指導者であり、こうした先輩社員から熱心な指導を受けたことは、訓練生にとって貴重な経験となった。

また、岐阜県地域ジョブ・カードサポートセンター（美濃加茂商工会議所に設置）の制度普及推進員の方からは、有期実習型訓練の実施方法をはじめ、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評価の実施方法など、全てにおいて丁寧な支援を受けたことから、スムーズに訓練を実施できた。

【制度の活用による具体的な効果】

訓練の開始以降、訓練生は、OJT（実習）、OFF-JT（座学等）ともに訓練カリキュラムに盛り込んだ科目に積極的に取り組み、必要な技能の習得のために日々研鑽していた。この訓練を通じ、当社はもとより、社会にとっても必要な人材になろうという志を抱いているのがよく分かり、訓練の開始前と終了後の変貌ぶりに思わず胸が熱くなった。

いろいろな面で国からの支援があったので、とても助かった。当社では、人材育成の仕組みを全社的にどのように構築していくべきか決めかねていたところがあったが、ジョブ・カード制度の活用を契機として、当社独自の人材育成の仕組みを構築できたので、優秀な溶接工の継続的な育成への道が拓けたと実感している。

「事業は人なり」というように、企業というものは、社員の能力の総和以上には成長しないので、これからも、社員を採用するときは、有期雇用の正社員化のためにジョブ･カード制度を積極的に活用していきたいと考えている。

写真：社員とステンレスパネルタンク

※労働安全衛生法第59条第3項（抜粋）

事業者は、危険又は有害な業務（中略）に労働者をつかせるときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別な教育を行わなければならない。

（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被保険等又は被保険者でなくなってから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等した場合に、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。

専門実践教育訓練の対象となる講座については、業務独占資格又は名称独占資格の取得を目指す課程のうちいわゆる養成施設の課程や、文部科学大臣が認定した「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、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っているところである。