

第2節 人材育成に向けた取組

1 技能職種への入職促進

(1) ハロートレーニング(離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練など)、職業訓練指導員

国、都道府県などは、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など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・・・高等学校卒業者などを対象に、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、納期の短縮などに加え、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など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共に、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。

また、2018年9月にはハロートレーニングをはじめとした

人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」を任命し、人材開発施策全体のさらなる利用促進を図ることとしている。



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	在職者訓練	学卒者訓練
<p>(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))</p> <p>(2)訓練期間:概ね3月～2年</p> <p>(3)主な訓練コース例</p> <p>((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)</p> <p>○施設内訓練 テクニカルオペレーション科、電気設備技術科、住環境計画科 等</p> <p>(都道府県実施例)</p> <p>○施設内訓練 自動車整備科、木工科、造園科 等</p> <p>○委託訓練 介護サービス科、情報処理科 等</p> 	<p>(1)対象:在職労働者(有料)</p> <p>(2)訓練期間:概ね2日～5日</p> <p>(3)主な訓練コース例</p> <p>((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)</p> <p>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</p> <p>(都道府県実施例)</p> <p>機械加工科、工場管理科 等</p> 	<p>(1)対象:高等学校卒業者等(有料)</p> <p>(2)訓練期間:1年又は2年</p> <p>(3)主な訓練コース例</p> <p>((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)</p> <p>【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</p> <p>【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</p> <p>(都道府県実施例)</p> <p>【普通課程】 木造建築科、自動車整備科 等</p> 

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 2017年度においては、離職者訓練は、約11.2万人(国:約2.8万人、都道府県:約8.4万人)(うち施設内訓練は、約3.5万人(国:約2.7万人、都道府県:約0.8万人))、在職者訓練は、約11.7万人(国:約6.5万人、都道府県:約5.2万人)、学卒者訓練は、約1.7万人(国:約0.6万人、都道府県:約1.2万人)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。

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、高等学校卒業生などに対し、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、高等学校卒業生などを対象に、機械加工や機械制御などの専門的技術・技術を習得する「生産技術科」などにおいて、高度な知識と技術・技術を兼ね備えた実践技能者を育成し、さらにその修生などを対象とした「生産機械システム技術科」などにおいて、製品の企画・開発や生産工程の構築・改善・運用・管理など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。

さらに、第4次産業革命の進展に対応するため、ロボット技

術を活用した生産システムの構築、運用管理、保守及び改善ができる人材を育成するカリキュラムを2018年度から3校で実施している。

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術・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などへの参加も行っている。

2018年度のポリテクカレッジなどの訓練生は約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

職業能力開発大学校を活用した現場リーダーの育成

総合機械メーカーの（株）不二越は、主要事業所を富山県富山市に置き、ロボット、ベアリング、油圧機器、工具、マテリアル、工作機械などで、世界規模で事業展開している企業であり、「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展開している。このプログラムの1つにものづくりに従事する若手・中堅社員を対象とした「国内留学」制度があり、北陸ポリテクカレッジを実施先として活用している。

ポリテクカレッジへの「国内留学」は、生産現場のリーダーの早期育成を目的に、将来の幹部となるにふさわしい入社4、5年目の社員を選抜し、応用課程に送り出している。

応用課程では、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が、入社4、5年目の社員は、1つの部門での経験しかいないため、応用課程でのこの教育訓練方式が、現場を束ねるリーダーの育成や現場改善力の養成に大いに役立っている。

さらに、2018年度からは、生産現場でのAI（人工知能）/IoT（モノのインターネット）技術活用に向けた即戦力となる人材を育成するため、新たに高卒新入社員を専門課程に送り出し、2年間の教育訓練をポリテクカレッジに託している。

同社、人づくり推進部戸田部長は、「不二越の活躍の舞台である『ものづくりの世界』では、製品だけでなくものづくりのプロセスにおいても、システムのFA化やメカトロニクス化などの急激な変化が起きると予想される。当社ではそのような変化に柔軟に対応し、長期ビジョンである「夢をかなえるものづくり企業」を目指し、大学・研究機関との交流、連携をさらに強化していく。特に、AI/IoTなどの高度情報処理技術は、ロボット事業を始めとする各分野で益々重要になるため、ソフト・情報分野を中心に若手社員の留学制度を拡充していく。ポリテクカレッジの事業主推薦制度の利用は、今年で5年目となるが、応用課程の利用に加え、平成30年度から専門課程に高卒新入社員を送り出すことにした。当社は機械メーカーとして機械分野の専門性を高めることは当然だが、それだけではなく、ソフト・情報、制御技術分野の知識、技術・技能が身に付くように、高校卒業後、直ちにポリテクカレッジで研鑽し、新しい時代に対応できる貴重な技術者に育てて会社に戻ってくることを期待している。」と話している。



写真1：専門課程の学生



写真2：応用課程の学生



写真3：応用課程開発課題実習

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などに取り組むと共に、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・定着促進のためのホームページ^{注5}を設けている。

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、出産など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など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 ポリテクセンター女性修了者の声

ポリテクセンター関東（住環境技術科）
あかみね みき
赤嶺 幹 さん（株）ハウスイワン

ポリテクセンター関東の住環境技術科を修了し、現在企業で活躍されている修了者と採用企業担当者に話をうかがった。

【修了者の声】

前職は建築とは異なる業界で働いていましたが、出産を機に退職した。子どもが大きくなり、仕事をしようと思いついた時「本当に自分が好きな仕事は何か」と立ち止まり、学生時代、建築に興味があったことを思い出し、ポリテクセンター（以下、ポリテク）のホームページを見つけて入所を申し込んだ。

ポリテクで学んだCAD（Computer Aided Design）を用いた製図作成や木造住宅の内装や設備の実習経験があったので、就職してからすぐにCADを実用レベルで使うことができた。現場では、職人がどのような作業姿勢の時に体に無理が出るか、周りの足場がどういう状態だと危険が生じやすいか、安全に配慮した声掛けができ、現在でも安全管理の基礎となっている。

また、就職相談や面接対策など、就職活動に関するフォローを受けたのが助かった。ジョブ・カードを使った自己PRなど、自分ひとりの力では、このような就職活動はできなかったと思う。自分でも気づくことができなかった自分の売りが分かり参考になった。

現在、リフォーム部門で働いており、顧客との打ち合わせ、見積りの提示、プラン作成、図面作成、材料・業者の手配、現場監督と多岐の業務を担当している。数件の現場を同時に管理しており、忙しい毎日を過ごしている。仕事と家庭を両立させ、今まで以上に充実した生活を送ることが今後の目標である。

【採用担当者の声】

ポリテク修了者を採用して感じることは、建築の知識や構造・用語など基本的な知識を学んだ上で入社してもらえるので、新卒採用者と比べると、先輩社員が教える際の理解が早いのが助かる。一から知識を教えるには膨大な時間がかかるため、ワンステップ進んだところから仕事を進められるのが素晴らしいと思う。弊社でも女性を多く採用しているが、業界未経験者だと、高所作業の恐怖心や現場の職人とのコミュニケーション不全が起こることがあり、慣れるまで数か月かかることもある。ポリテクの修了者は、初めて入る現場であっても、現場の危険箇所も理解した上で対応するので安心して見ていられる。ポリテクで実務を学び、基本的な知識、技術、心構えがあって入社するので、即戦力として期待できる。



写真1：赤嶺さん



写真2：訓練風景



写真3：事務所での作業風景

注5 http://www.jeed.or.jp/js/kyushoku/josei_minasama.html
http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/nyukou/poly_jo/polyjyo.html



写真4：採用担当の上野事業本部長



写真5：事業所外観

国は、全国の公共職業能力開発施設など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6}）を養成している。このことにより、国は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、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、技術革新など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・教材開発など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

職業訓練指導員（テクノインストラクター）へのインタビュー

ポリテクセンター埼玉

テクノインストラクター 細井 遼太郎 さん

ポリテクセンター埼玉で電気・電子系のテクノインストラクターとして訓練を指導している指導歴6年目の細井さんに話をうかがった。

細井さんは、2017年度からスタートしたもののづくり分野の第4次産業革命（IoT化など）に対応した離職者訓練「スマート生産サポート科^{注7}」の起ち上げに携わり、現在も主担当として活躍している。

スマート生産サポート科では、工場内ネットワーク構築技術、多機能通信端末デバイス制御プログラミングなど、時代の変化に対応した最新技術を習得する。スマート生産サポート科の受講者は、女性が多く、8割がITスキル初心者である。そのため受講者が戸惑わないよう、心がけていることがあるそうだ。「1点目は必ず専門用語の解説をして、その専門用語が意味するものを理解してもらうようにすること、2点目は各訓練段階で必要となる技能・技術を明確に伝えること」（細井さん）。これにより、初心者の方でも6か月後には専門分野へ自信をもって就職できる力が身に付くそうだ。

スマート生産サポート科を担当しているのは、細井さんを含むテクノインストラクター4名で技術指導から就職支援まで連携して取り組んでいる。また、1日の訓練終了後には、受講者の希望により補講を実施することや就職に悩みを抱えてい

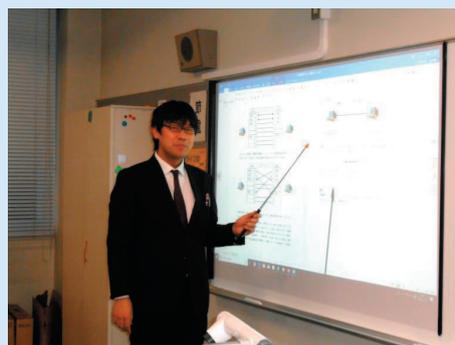


写真1：細井テクノインストラクター

注6 指導員の認知度向上を図ると共に、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変名である。

注7 最近の自動化が進んだ製造現場では、生産ラインの制御・保守業務に加えて、IT技術の活用が求められている。従来の生産ラインにIT技術を導入することで、生産設備の稼働状況のみならず、素材から製品ができるまでのプロセスに関する様々なデータの蓄積が可能となった。当該科では、データを蓄積するためのネットワークやサーバ構築技術、それらを見える化するためのタブレットなどの多機能通信端末デバイスのアプリケーション開発技術などを習得し、生産支援システムの開発や生産設備のネットワークの保守・管理技術者などとして就業を目指している。

受講者から相談を受けることなど少なくなく、受講者一人ひとりに寄り添った指導をすることで、毎年高い就職率を確保している。

細井さんはテクノインストラクターの役割について、「訓練や就職支援を通じて、離職された方々が知識・技能・技術を習得して就職し、活躍するためのレールに乗るお手伝いをするのである」と話す。つまり、就職への橋渡しを担い、受講者の職業生活に深く関わる重要な役割となる。修了者の中には、就職先企業の採用担当者に同行し、「今後もポリテク埼玉の受講者を採用したいと相談に来所されることがある。一企業人としての企業の採用担当者から信頼され、成長した姿を見ることができて何よりうれしい」とテクノインストラクターとしてのやりがいを最後に話してくれた。そういう意味で、テクノインストラクターという仕事は人の成長を支えるとても夢のある仕事なのかもしれない。



写真2：指導風景

(2) 地域創生人材育成事業

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年度より、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」を実施している。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年度間、新たな人材育成プログラムの開発などを都道府県に委託して行うものである。2018年度は、新たに7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。

地域創生人材育成事業

地域における人手不足が深刻化し、人材確保は喫緊の課題。 人手不足分野を抱えている業種において、**地域の創意工夫を活かした人材育成の取組**を通じ、中小企業等の人材確保・定着を支援。

- 国からコンテスト方式で選定した都道府県への委託により実施（年間上限3億円、実施期間は最長3年間を想定）。
- 都道府県は、地域の関係者で構成する地域人材育成協議会を設置し、事業を実施。
- 事業開始（平成27年度）以降、32道府県を選定・採択。

※27年度採択地域：北海道、富山県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、鳥取県、山口県、徳島県、宮崎県（10）
 ※28年度採択地域：群馬県、埼玉県、静岡県、岡山県、愛媛県、高知県、福岡県、長崎県、熊本県（9）
 ※29年度採択地域：福島県、茨城県、神奈川県、新潟県、滋賀県、島根県（6）
 ※30年度採択地域：岩手県、宮城県、石川県、岐阜県、広島県、香川県、大分県（7）

特徴Ⅰ．地域ぐるみの人材確保・定着の取組

- 地域経済団体、産地組合、三セク等が主体となって、地元の中小企業等の人材確保・定着を支援。

特徴Ⅱ．人材確保から定着まで一貫した教育訓練プログラム

- 雇用から技能修得・キャリア形成（資格取得、職業能力評価基準に即したスキルアップ）まで一貫した教育訓練を行い、従業員の確保と定着を図る一体的な取組を支援。

特徴Ⅲ．公的職業訓練の枠組にとられない柔軟な人材育成

- 地域に集積する産業（造船、プラントメンテナンス等）や地場産業（伝統工芸・特産品等）、新規分野・先端分野（ロボット等）における教育訓練プログラムの開発・実施を支援。

事業終了後も自立的に人材育成の取組を継続する（既存の助成金等を適宜活用）

(3) ものづくり体験教室などの取組

ポリテクセンターやポリテクカレッジでは、若年者のものづくり技能に対する理解を深めるとともに、地域社会におけるも

のづくり技能の重要性を広く啓発するため、地域の関係機関などと連携して、小・中高学生を対象にしたものづくり体験教室を開催している。

若者のものづくり離れが見られる中、小中学校などの生徒、保護者及び教師がものづくりに関する理解を深め、将来のもの

づくり現場への入職につなげる取組として、ものづくりマイスターを活用した「ものづくりの魅力」発信の取組を行っている。

コラム

ものづくり体験教室の実施例

・・・ものづくりマイスターによる印章彫刻体験教室の実施

【学校の担当教諭の声】

仕事の話から、漢字の話まで幅広く話をしていただいた。第一線で活躍している職人さんに直接触れることは、子供にとっていい経験になった。体験では集中して製作し、達成感を味わい、職人さんの素晴らしさを実感することができた様子だった。

【受講者の声】

- ・彫るのは難しかったけれど、分かりやすく教えてくれて勉強になった。
- ・漢字の話も勉強になった。
- ・細かい線の彫り方や、失敗したときは手伝ってもらえて、完成した時はうれしかった。
- ・将来、印章彫刻の仕事をやってみたいと思った。

【ものづくりマイスターの感想】

文字やハンコの歴史や成立ちを学び、受講者がデザインしたものを石材へ彫る体験を実施した。彫る際には集中して取り組み、思うように彫れない部位は、マイスターが手直しをしたが、その姿をみて、ものづくりの難しさや技術の凄さを体感してもらえていると感じた。

今後も、お客様に喜んでもらえる製品を製作する（彫る）気持ちを伝えたいと思う。



写真：ものづくりマイスターによる講義風景

コラム

ものづくり体験教室の実施

ポリテクセンター中部（愛知県小牧市）では、小牧商工会議所や愛知県職業能力開発協会などの13機関^{注8}と連携して、毎年恒例イベントである、小学生の親子を対象とした「親子ものづくり・社会体験教室」（以下「ものづくり体験教室」という。）を平成30年8月4日（土）に開催した。ものづくり体験プログラムには300人を超える親子が、社会体験プログラムには延べ2,810人が参加し、大盛況の1日となった。

ものづくり体験プログラムでは、マイ箸づくりをはじめ、オリジナルスタンドの作成やLEDを利用したエッグライトづくりなどの13種^{注9}を実施した。スタッフの丁寧な指導のもと、マイ箸づくりを体験した子供は、「ものづくりのいろいろな道具にさわることができた。初めて使った『かんな』で箸を削るのが楽しかった。」とのことで、ものづくりの魅力や楽しさを感じてもらえたようだ。また、「スタッフが子供のやる気を引き出してくれた。ものづくりの楽しさを、子供に教える事ができて良かった。」と親子で共同作業ができる点も好評であった。

また、ものづくり体験プログラム以外にも、小牧警察署及び小牧市消防本部による警察・消防車両の展示、福祉施設による物品販売及び小牧市によるゆるキャラ「こまき山」との撮影会など、地域の関係機関と連携して、多くの社会体験プログラムを実施し、「普段学校では体験できないものばかりで、貴重な経験になった。」と子供を含めた地域のコミュニティの活



写真1：オリジナルスタンドづくり

注8 小牧市地域活性化営業部商工振興課、小牧市教育委員会、小牧商工会議所、小牧警察署、小牧市消防本部、春日井市産業部企業活動支援課、春日井市教育委員会、小牧市リサイクルプラザ・エコハウス小牧、中央職業能力開発協会、愛知県職業能力開発協会、社会福祉法人あいち清光会、三菱重工業（株）、（合）木曾川地域資源開発研究社（ものづくり体験教室13種のうち、2種を愛知県職業能力開発協会が、1種を小牧市リサイクルプラザ・エコハウス小牧が担当。）

注9 銅板レリーフ、壺のコースター&クルミボタン、動物うちわ（牛乳パックのリサイクル）、残糸シュシュ、缶バッジ、折り金（アルミでクワガタ虫づくり）、キーホルダー、石鹸作り、アクリルロボット、エッグライト、マイ箸づくり、電子オルゴール、オリジナルスタンド

性化にも一役買っている。

参加した親からは「毎年子どもがとても喜んで参加しているので、来年も楽しみである。」と、ものづくり体験教室への期待も高い。ポリテクセンター中部では、引き続き魅力あるものづくり体験教室を実施し、若年者のものづくり技能に対する理解促進を進めると共に、地域のコミュニティの活性化を推進することに寄与していくこととしている。



写真2：オリジナルスタンドづくり



写真3：エッグライト(LED)づくり

(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などに対し、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法人などが実施しており、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など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、⑤高校などとの連携強化による高校中退者や進路未決定卒業者などに対するアウトリーチ（訪問）型などの就労支援を実施している。

また、2018年度においては、就職氷河期に学校卒業期を迎えたおおむね40代前半の無業者に対する職業的自立支援の有効性や支援手法に係る課題などを整理、分析するためのモデル事業（就職氷河期無業者総合支援サポートプログラム）を全国10か所のサポステで試行的に実施している。

～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

- 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、50万人台半ばで高止まりしている。
 - 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）、職業的自立に向けた専門的相談支援、高校中退者等に対する切れ目ない支援、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等を実施。
 - 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）や「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）等を踏まえ、高校中退者等へのアウトリーチ型の就労支援の充実、「就職氷河期世代」にあたる無業者への支援のモデルの開発、定着・ステップアップ支援の強化に取り組む。
- （※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 実施、15～39歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等）

ハローワーク

サポステの支援がないと求職活動を行うのは困難と判断 → 職業相談・紹介 → **就職（進路決定）**

地域若者サポートステーション175箇所
※うち30箇所は常設サテライトとして設置

地域若者サポートステーション事業

就職に向けた支援

- サポステ相談支援事業
 - ・職業的自立に向けた専門的相談支援（個別相談・プログラム等）を実施
 - ・IT技術（スライプ等）を活用した相談環境を整備【新規】
 - ・高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型の相談等を実施
 - ・人材不足の業種・職種等におけるサポステ利用者の個々のニーズに即したOJTとOff-JTを組み合わせた職場体験プログラムを実施
 - ・就職した者への定着・ステップアップ相談を実施
 - ・就職氷河期に端を発する40歳代前半の無業者に対するサポステ事業の成果・ノウハウを活用した就職支援をモデル的に実施するとともに、その効果的手法の開発・課題検証を行う（10箇所のサポステで実施）【新規】
- 若年無業者等集中訓練プログラム事業
 - ・合宿形式を含む集団的プログラムにより、就職活動や職業生活に必要な実践的な知識・能力の獲得に向けた集中的な訓練を実施（一部のサポステで実施）

若者自立支援中央センター（全国1か所）
サポステとの連携・IT活用
・高校等からの支援対象者に係る情報提供

【サポステの実績（平成29年度末現在）】

- 平成18年事業開始以来の進路決定者数（累計）**125,296人**
- うち、「新成長戦略」に基づく政府目標「進路決定者数10万人」（平成23～32年度）に対する進捗状況 **108,389人**

進路決定者数(人)	登録者数(人)	就職率(%)	就利用率(件)	相談件数(件)	セミナー等参加者数(人)
10,184	8,930	16.12%	55.4% ※(60.0%)	474,749	287,730

設置箇所数
就職率(就職者数/登録者数)

年度	設置箇所数	就職率(%)
H23	110	41.9%
H24	116	42.2%
H25	160	38.0%
H26	160	52.3%
H27	160	57.2%
H28	160	61.9%
H29	173	55.4%
H30	175	46.0%

※平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定、さらに平成29年度より、雇用保険被保険者であることを書類により確認できる場合に限定
※平成28年度と職名が異なる場合

地域社会
自治会・町内会等

高工会・商店街

保健・福祉機関

企業
(職場体験先)

NPO等

公民館

小学生の頃から、話すのが苦手で、中学生の頃には友人と筆談でコミュニケーションをとるほどだったAさん。高校入学直後から学校へ通えなくなり退学、ひきこもり状態となった。しかし、「このままではいけない…」と思い、通信制の高校へ再入学。この通信制の学校を卒業した頃に、「またあのひきこもりの生活はしたくない」という一心で、なごや若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）にメールを出した。これがAさんがサポステを利用するきっかけとなった。

特に同年代とのコミュニケーションには苦手意識があるが、手先が器用でモノづくりに興味があったため、将来は製造業で働くことを考えていた。

サポステでは、ボランティアやコミュニケーションのプログラムを経て、3か月間の短時間の清掃アルバイトに就いた。特に生活サイクルや自己管理に問題はなかったため、遅刻もなくしっかりと業務を遂行した。その後の支援では、清掃や軽作業の職場体験にも取り組んだ。

清掃の仕事では、企業からオファーをもらったが、予想外に体力を要することと、男性用トイレに入ることに抵抗を感じ、応募に至らなかった。

一度、ハローワークの紹介を通して、ピッキングの仕事にも就いたが、かなりのスピードと、求められる要求の高さについていけず、また、自分から質問や相談ができないことで離職した。

そんな時、サポステの支援により、帽子製造の「(有) TOMO ファクトリー」で3日間の職場体験を行った。初めての工業用マシンでの作業であったが、綺麗に揃った縫い目に、社長の目が留まる。Aさんの手先の器用さや仕事の丁寧さが買われ、そのまま就職することになった。百貨店や帽子専門店に卸すような高い品質の帽子を作るため、工程は手が抜けず、高いクオリティが求められる。先輩方の丁寧なご指導と、持ち前の集中力で腕を上げ、短期間で戦力となっていった。苦手意識の高かったコミュニケーションでも、職場の理解と協力のもと、少しずつ克服傾向にあり、お客様への挨拶・お茶出しもできるようになった。今では、ラッシュ時の慣れない通勤に苦勞しながらも、少しずつ勤務時間を増やしていき、将来的には正社員を目指している。最近では、就労から得た自信からか積極性も現れ、秘かに憧れていた自動車免許も取得した。

一付け足しコラム

(有) TOMO ファクトリーは、帽子の企画・製造会社である。社長と数名の社員さんという小さい組織だが、手掛ける帽子は有名ブランドやデパートのハイクオリティ商品であり、まさに少数精鋭の職人集団である。社風は温厚な社長とベテランの生産管理者を中心にアットホームで個々の特性を活かしてくれる職場である。



写真：マシンで帽子を縫製するAさん

2 技能継承の支援

(1) ものづくりマイスター

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、豊富な経験など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10}し、若年技能者など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。

注10 2018年度末現在 認定者数（累計値）10,696人

コラム

ものづくりマイスター制度の実例・・・電気機器組立（株）新生テクノ

【実技指導の概要】

実施回数：3回 受講者数：2名 実施場所：本社

技能検定1級の課題をもとに、一つひとつの作業手順、作業内容の詳細、できばえをチェックしながら指導を実施した。外観の仕上がりを重視し、仕上げの細部に到る技能を高めるために、その場ですぐにフィードバックしながら、OJTに近い実践的な指導を行った。併せて、工程ごとに時間を計測し、作業時間の短縮を図った。

【企業担当者からの声】

所属するエンジニアの多くが、未経験から新卒で入社したメンバーばかりで、会社全体の技能の向上が重点テーマとなっていた。

資格取得に対して、社を挙げて取り組んでおり、技能検定2級は全員が取得していたものの、技能検定1級の取得者はゼロ。さらに技能のレベルを上げる方法を模索していたときに、ものづくりマイスター制度を知った。中小企業にとって、研修にかけられる時間や費用には、限界があることから、ものづくりマイスター制度は、当社のニーズに合致していた。

今回指導していただいたことで、技能検定1級の合格者も輩出。全社のモチベーションも高まり、以前にも増して技能をお互いに教えあう文化を根付かせることができた。

【受講者からの声】

・マイスターの指導を受け、技能のレベルを高めることができた。おかげで、技能検定1級を取得することもできた。これからは、私が後輩に対して指導をしていく立場。マイスターに教えてもらったことを、同じように後輩にも伝えていきたい。

・自分の理解では少し曖昧だった部分も指摘していただいたことで、基本的な技能をイチから勉強できたと思う。電線を束ねる結束バンドの区間や縛り具合など、細かなところまで指導してもらえたのはありがたかった。

【ものづくりマイスターからの感想】

エンジニアが全員、技能検定2級を持っているだけあり、技能のレベルが高いと感じた。さらに技能のレベルを上げたいという依頼だったので、外観の仕上がりに影響する細部について指導させていただいた。

会社の中でお互いに教えあう文化があると聞いた。人に教えることも、自身の技能を高めることにつながると思うので、素晴らしい文化だと思う。

電気機器組立では、量産が効かない技能。AIやIoT化がどんなに進んでも、ものづくりにおいて人、そして技能の重要性は変わらないと思うので、今後も技能の向上に努めてもらいたいと思う。



写真：ものづくりマイスターによる指導風景

（2）中小企業など担い手育成支援事業

雇用情勢が改善傾向にある中で、今後の人口減少を考慮すると、建設業や製造業をはじめとする多くの業界で人材の確保・定着が一層困難となるおそれがあり、その対応が喫緊の課題となっている。また、これらの業界の多くは一定のスキルを身に付けなければ、人材の長期定着が難しい業界でもある。

そこで、業界団体などが主体となって、中小企業などの正社

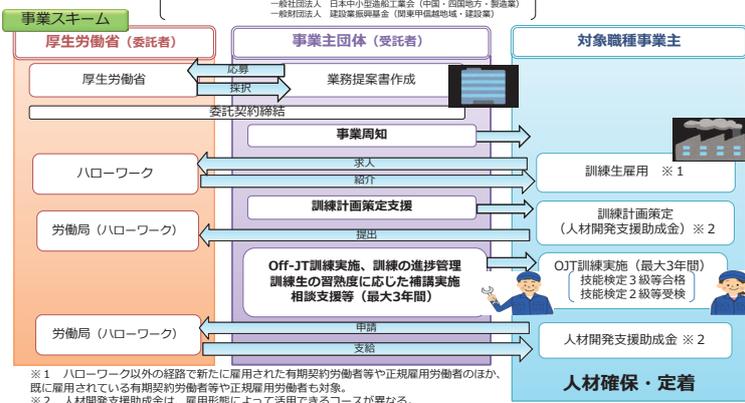
員経験が少ない労働者に対し、訓練の計画策定や進捗管理、確実な技能取得のための訓練（3年以内の雇用型訓練）の実施を支援する「中小企業など担い手育成支援事業」を2018年度に創設し、業界での実務経験や公的資格を身につけた人材の育成、事業所の生産性向上や、明確な目標を持って働きながら訓練を受ける環境の整備を行っている。

中小企業等担い手育成支援事業

事業概要

雇用情勢の改善傾向が続き、中小企業においては、一定のスキルを有する技能人材の獲得が困難な上、人材の育成に取り組むだけの人的余裕やノウハウがないため、人材の確保・育成に課題を抱えているが、今後の人口減少を考慮すると、こうした状況が進行する恐れがあるため、その対応が喫緊の課題となっている。

このため、業界団体が主体となって、中小企業等において、正社員経験が少ない労働者に対し、技能修得のための訓練（3年以内の雇用型訓練）の実施を支援することにより、実務経験や公的資格を身につけた人材の育成・確保を促進する。さらに、この雇用型訓練を受けた者が、訓練を修了するなど一定の要件に該当する場合には、訓練時間に応じて、Off-JT、OJTの資金助成を行う。



(3) 人材開発支援助成金

「平成30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、76.8%となっており、製造業では、全体よりも高い77.1%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」、「人材を育成しても辞めてしまう」、「人材育成を行う時間がない」などに加え、「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、建設業など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、熟練技能を継承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、労働生産性の向上に直結する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。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、2019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、見直しを行った。具体的には、

- ①リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、eラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加、
- ②個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入実施した事業主への助成メニューを追加、
- ③中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大、することなどとしている。

人材開発支援助成金（31年度）

〇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31年度予算額 51,931,365 (39,374,891) 千円

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額		注：()内は中小企業事業主以外 生産性要件を満たす場合
			OFF-JT	OJT	
特定訓練コース	・中小企業事業主以外 ・中小企業事業主 ・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 ・技能検定等の訓練 ・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	OFF-JT 経費助成: 60(45)% 【75(60)% (※2)】 賃金助成: 960(480)円/時・人	
一般訓練コース	・事業主 ・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(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成: 45% 賃金助成: 480(480)円/時・人	
特別育成訓練コース(※3)	・中小企業事業主以外 ・中小企業事業主	・一般職業訓練 ・有期雇用型訓練 ・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	OFF-JT 経費助成: 実費(※4) 賃金助成: 960(600)円/時・人	
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・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 ・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成: 665(380)円/時・人	OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成: 840(480)円/時・人	
			定額助成: 30万円	定額助成: 36万円	
			経費助成(定額): 20万円 賃金助成<有給の場合に限る>: 6,000円/日・人	経費助成(定額): 24万円 賃金助成<有給の場合に限る>: 7,200円/日・人	

※1 特定分野認定実習用職業訓練（建設業、製造業、情報通信業の分野）、認定実習用職業訓練、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用職業訓練の場合

※3 若年雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリア・アップ制度導入企業の場合

※4 非正規雇用労働者が対象

※5 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）

※6 通償制（eラーニングを含む）の場合は、経費助成のみ対象とする

コラム

未来を担う若手の人材育成・・・津根精機（株）

富山県の津根精機（株）は創業以来100年を越える世界にもまれな金属切断加工機の総合メーカーとして、各種金属切断加工機の開発はもとより金属切断に関わる幅広い事業を展開しており、関連会社2社を含めたグループ企業全体としてコンプライアンスの重要性をまず第一に考え、「誠実、努力、そして創造」の企業理念の下、働きやすい環境づくり、人材育成の推進に取り組んでいる。

新卒者の採用に当たっては、理系学生に加え熱意のある文系学生も数多く採用していることなどから、平成29年度より新入社員研修として、人材開発支援助成金の「若年人材育成訓練」を活用し、機械加工技術に携わる上で必要とされる基礎的知識や手法に関する研修を北陸職業能力開発大学校において実施している。

この研修では、機械加工において使用する工具の名称や使用方法、図面の読み方・書き方の基礎的な知識のほか、機械加工技術者としての旋盤作業やフライス盤作業などの実習、品質管理や安全衛生教育に至るまで、機械加工技術者の基礎となるべく知識の習得が可能となるよう北陸職業能力開発大学校の協力の下、訓練カリキュラムを作成し実施している。

研修受講者からは、「基礎的な知識を得られたことで少しは不安が解消されたが、より多くの技術を身に付ける必要性を感じた」、「ものづくりには的確な技術と安全性を考慮した作業が求められ、もっとスキルアップや自己研鑽が必要と感じた」などの声が寄せられ、この研修受講により職業人としての自覚や技術者としての向上心が養成されている。

津根精機（株）では、企業の競争力向上や新たな技術開発には、技術面のスキルアップや技能習得など、常に人材育成の必要性を強く感じており、OJTによる機械加工技術に関わる研修、OFF-JTによる「職長教育研修会」や「危険予知研修会」の実施のほか、「機械加工」、「マシニングセンタ」などの技能検定の受検を積極的に推奨し、グループ企業全体で体系的な人材育成に努めている。

また、管理職を中心に働き方改革関連のセミナーにも数多く参加し、「働き方が変われば企業も大きく変わる」との考えの下、働きやすい環境整備に取り組んでいる。

今後においても継続的な若年人材の育成に力を入れると共に、中堅・ベテラン社員を含めた研修機会の充実を図り、技術力の向上、熟練技能者の育成など、「人材育成の積極的な推進により、より一層の生産性の向上に努めていきたい。」としている。



写真1：婦中工場全景



写真2：鋸刃



写真3：訓練風景



写真4：地域未来牽引企業



写真5：2018年認定くろみん

(4) 認定職業訓練

事業主や事業主団体などの行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備など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、中小企業事業主など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など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2017年度の訓練生数は約21.7万人となっており、金属・機械加工関係など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和裁技能者の育成・・・匠きもの短期大学校

匠きもの短期大学校は、和裁の高度職業訓練（専門課程）を実施する2年制の認定職業訓練校である。1992年に茨城県古河市に設立されて以降、国内で唯一、和裁の専門課程を設置する訓練校として、全国から訓練生が集まっている。これまでに180人以上が修了し、「技能五輪全国大会」の金メダリストも輩出してきている。

和裁は、平安時代に技能が確立した伝統文化である一方、ファッションとして常に時代と共に変化を続けてきた。当訓練校では、単に布を縫い合わせて形を作るだけでなく、脈々と受け継がれた和裁や着付の知識・技術を総合的に学び、確かなスキルを身に付けた上で新しい「きもの」を世界に発信できるスペシャリストの育成を目指している。

カリキュラムは、2年という凝縮された期間で、和裁の技能はもちろん、着付や染色、織物、礼法など、幅広い分野に及ぶ総合的な訓練が行える内容としている。一方、過去に和裁経験がある訓練生はほとんどいないことから、針の持ち方といった基礎から、丁寧かつ実践的な指導を心がけている。

和裁技能士の減少や機械化、海外移転など、「きもの文化」の継承が危ぶまれる昨今ではあるが、当訓練校の訓練生は、成人式の振袖を自分で仕立てるなど、ものづくりの喜びを体感しながら、より高い技能レベルの習得を目指し、日々訓練に励んでいる。



写真1：実習風景（和裁）



写真2：実習風景（着付）

3 生産性向上の支援

(1) 生産性向上人材育成支援センター

機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジなどに設置されている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、中小企業など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、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、企業の人材育成を総合的にサポートしている。

生産性センターで実施する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11}の訓練も実施している。

さらに、生産性センターでは、これまでポリテクセンター・ポリテクカレッジなど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、中小企業などの労働者一人ひとりの生産性向上を支援するため、民間機関などを活用し、産業分野・職種を問わず幅広い企業の在職者を対象に、「生産管理」「クラウド・IoT導入」「組織マネジメント」「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な

注11 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。

どの習得を図る生産性向上支援訓練を、企業が抱える課題や要望に応じて実施している。

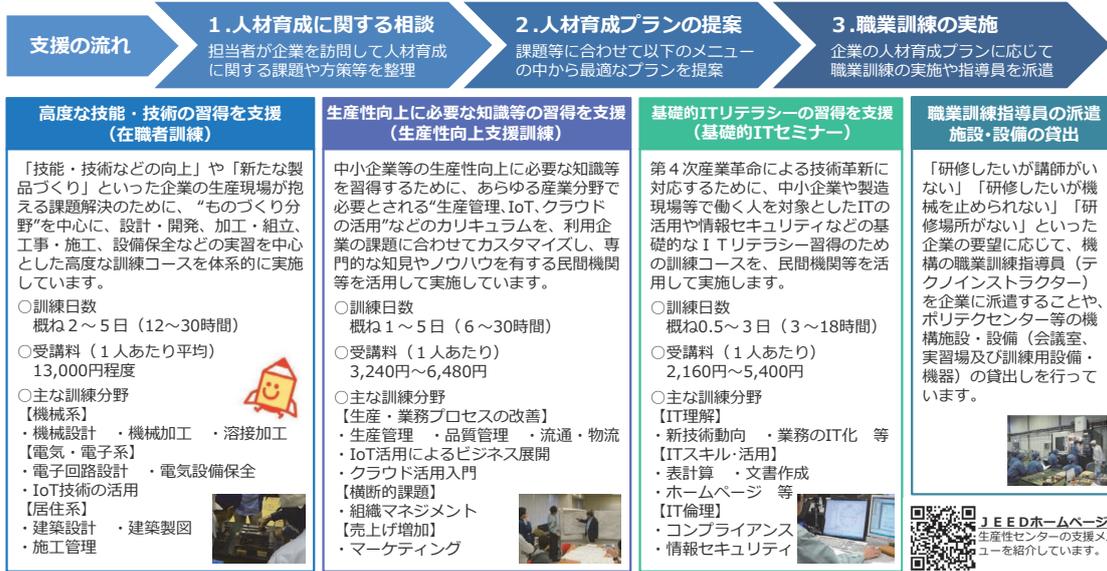
また、2018年度からは、第4次産業革命による技術革新に対応するために、中小企業や製造現場などの在職者を対象とした、ITの活用や情報セキュリティなどの基礎的ITリテラシーの習得を図る基礎的ITセミナーを新たに実施している。

生産性センターが実施する在職者訓練、生産性向上支援訓練及び基礎的ITセミナーについては、条件を満たせば、人材開発支援助成金（2（3）に上述）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。

生産性向上人材育成支援センターにおける中小企業等の人材育成を支援する取組

人手不足の深刻化や技術革新の進展の中で、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成するとともに、企業が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが必要となっています。

当機構では、全国87か所のポリテクセンター等に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を一貫して行っています。



コラム

在職者訓練利用事業主の声・・・文化シャッターサービス（株）

【利用事業主の概要】

文化シャッターサービス（株）は、文化シャッター製品のアフターサービスを担う企業であり、創業の精神である「誠実」、「努力」、「奉仕」を社是に掲げ、全国の主要な地域にサービスステーションを設置し、事業を展開している会社である。

【訓練を利用した動機】

大町技術教育部長は、「溶接作業者に対して従来から実施している自社内での重要部位施工溶接技能認定試験及び溶接認定制度の運用の仕方について、外部の専門家の意見をうかがいたいと考えていた。また当社は全国にサービス拠点があることから、全国展開している研修機関としてポリテクセンターへ相談させていただいた。年度途中ということもあり研修の実施は難しいことは承知していましたが、今年度は10施設のポリテクセンター（旭川、岩手、福島、栃木、高度、中部、京都、関西、兵庫、大分）に協力いただき溶接に係る実践的な訓練を実施しているところである。」と受講に至った動機を語った。

【生産性向上につながった効果などについて】

「今回の研修は、『被覆アーク溶接実践技術』の講習をお願いした。また講習の中で行う接合部の評価方法については、自社内の重要部位施工溶接技能認定試験でも取り入れている引張試験機で確認しながら進める訓練内容にさせていただいたので、施工品質の向上を感じることができ、社員のモチベー



写真：技術教育部の大町部長、長谷川係長

ションの向上につながった。」と講習の効果について、大町部長は話している。

実際に訓練を受講した社員のアンケートには、「数多くの溶接機、溶接棒、溶接方法などについて、用途・目的に応じた使い分け方に関する講義やそれぞれの溶接法の実技指導を通じて、今の仕事の作業効率を上げることができた技術を教わることができた。」という意見があっただけでなく、教育担当者からは、「今までの社内教育を見直す事ができたため、今回の研修で学んだ事を取り入れて、今後の社員の人材育成に役立てていきたい。」という抱負もみられた。

なお、今後は、社内の重要部位施工溶接技能認定試験などの内容も見直しを図るとともに、教育担当者向けに電気制御分野のスキルアップを検討しているとのことであり、「引き続きポリテクセンターへアドバイスをいただきながら人材育成を進めてまいりたい。」とも語っていた。



写真：アーク溶接作業の様子

コラム

生産性向上支援訓練利用事業主の声・・・(株)丸秀 代表取締役 小林氏

【利用事業主の概要】

(株)丸秀 長井工場 (山形県長井市)

- ・事業内容 : 輸送用機械器具製造業 (トラック部品などの製造)
- ・利用コース名 : クラウド活用入門、IoT 活用によるビジネス展開
- ・利用時期 : 平成 30 年 6 月、7 月
- ・受講者数 : 各 11 名

【訓練を利用したきっかけ】

当社では IT、IoT を活用して工場全体の情報管理を電子化し、さらに生産設備の稼働情報を収集・分析して非生産作業を特定し、自動化技術で代用することで、「品質の向上」「生産性の大幅向上」などを導く計画を立案した。計画の推進に当たって、会社全体で IoT の考え方を理解、共有できていることと、IoT 活用に必須となる機材、ソフトウェアなどの基礎的知識、スキルを得ることが課題であったため、適当な研修を探していたところ、ポリテクセンター山形から生産性向上支援訓練の案内があり、特にバックオフィス分野の諸コースが当社のニーズに適していると思われたため、相談し利用することとなった。

【訓練を利用した感想】

訓練の準備に当たっては、当社のニーズに合わせたカリキュラムや訓練実施機関などの提案があり、講師の方々も来社されて訓練内容について調整をしていただいた。訓練の準備を綿密に進められたことで、当社の求める知識、スキルを習得できる素晴らしい訓練になったと感じている。

訓練には社長、工場長と共に各部門から参加者を選抜し受講させた。それぞれ携わっている業務が異なるので少し心配していたが、積極的に受講していたように見受けられた。説明を聞くだけでなく、実際に機器を操作しながらの実践的な訓練になっていたところが素晴らしいと感じている。

今後は、実際のデータを基に実務に近い形で受講を重ねることで、各々の理解がより深まることを期待している。

【職場での活用】

今回の訓練をとおして、各部門の IoT に対する全般的な理解は確実に高まった。全社に IoT 計画を展開するベースが整いつつあると感じている。製造部門では、習得した分析ソフトを活用して、既存の稼働データを工程分析する活動がすでに始まっている。

【今後の抱負】

習得した知識やスキルを活用して、情報管理の電子化や生産設備の稼働情報の収集システムの構築を実現していきたいと考えている。これらのシステムにより情報が常時豊富に活用できるようになるため、会社全体で品質及び生産性を向上させる活動を加速させていきたい。



写真：訓練風景

4 能力評価などの環境整備

(1) 技能検定

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共に、労働者の社会的地位の向上など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、2019年4月1日現在、130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、電子機器組立職種など）については、特に工業高校生の受検が過去6年間で急増している。2018年4月1日からは、エントリーレベルの3級の受検資格をさらに緩和したところであり、今後とも、技能検定の受検勧奨など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、2017年度には全国で約78万人の受検申請があり、約33万人が合格している。制度開始からの累計では、延べ約665万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、都道府県など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。



機械加工職種

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（特級、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7月23日現在、130職種（うち建設・製造業関係は造園、さく井、金属浴解、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30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）。
- 都道府県が実施する方式（現在111職種）に加え、平成13年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式（現在19職種）を導入。



建築大工職種

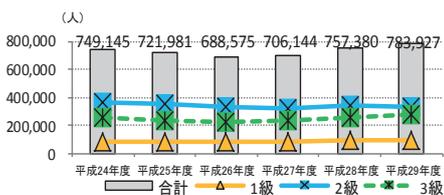
3. 実施状況

- 平成29年度は全国で約78.4万人の受検申請があり、約32.9万人が合格。（累計では延べ約665万人が「技能士」）
- 平成29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46.8万人（対前年度比1.2%増）、機械保全の約3.5万人（同2.2%減）、機械加工の約2.2万人（同4.2%増）。



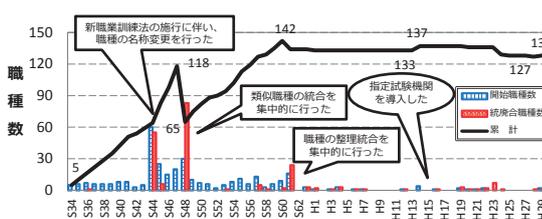
FP1デザイナー職種

○ 受検申請者数の推移（過去6年）



* 都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

○ 職種数の推移



コラム

技能検定はゴールではない 社内教育の一環として有効活用

・・・(株) 山本金属製作所

大阪府で評価用機器の開発製造などの業務を行う(株)山本金属製作所は、社内検定の認定を受けているほか、技能検定の活用にも積極的な企業だ。同社代表取締役の山本憲吾氏は「ものづくりに関わる技能の世界というのは奥の深いものです。」と言う。その思いや取組について、山本氏にうかがった。

((株)山本金属製作所 代表取締役 山本氏)「技能というのは、同じ作業を当たり前のように繰り返す中で修練、習得していくことが不可欠である。繰り返しの中から気づきを自分で吸い上げて、新たな発見をしていく。当社では、基礎的な技能を身につけるために、まず2～3年かけて様々な現場で自分を磨く作業をさせている。そこで積んだ異なる職種の多様な経験というのは、つくるという意味において、最終的には1つの線につながっていく。」

—同社で、技能検定に取り組むようになって10年以上になると聞きますが、特に若い世代に対する取組のきっかけは。
「技能士の資格を若い人たちに取らせてあげたいと思ったきっかけは、3つある。まず1つ目は、現場の若い人たちのモチベーションを上げるためのきっかけづくりをしたかったこと。2つ目は、資格制度をつくって、現場で働く従業員たちに、資格を取ることによってそれを彼らの給与に反映させていくようにしたかったこと。さらにもう1つは、技能検定を受検させることによって、社内の技能教育のカリキュラムづくりをしたかったということである。」

—なるほど。つまり、技能検定の合格のみを目指すのではないということか。

「技能士の資格を取得させるためのカリキュラムがあるわけではなく、現場の技能・技術を高度化させるための教育の一環として技能検定がある。技能検定がゴールではなくて、山本金属の技能・技術教育という全体像があって、その一環として技能検定を有効に活用しようと思っている。」

—資格取得を給与にも反映を、とのことだが、具体的にはどうしているのか。

「当社では、技能検定に合格すると、資格手当として1級で月5,000円、2級で3,000円給与を上げている。例えば、普通旋盤で1級、フライス盤で1級、また別の職種・作業で1級を取れば、5,000円ずつ積み上がっていく。」

—それは素晴らしい。技能検定が社内教育の一環であるということは、社員が受検する時期も、社内教育の受講状況を見て決めるのか。

「技能検定の受検というのは、恐らく技術系の職場でいえばある種のエリート階段を昇っていくようなものだろう。受検者は厳選に厳選をして、徹底的に技能教育、技術教育をし、さらに技能検定よりも厳しい基準の社内検定をパスした者しか受けさせないようにしている。」



写真：作業場の様子

(2) 社内検定

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、事業主などが、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。

2019年4月1日現在、49事業主など131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。

5 技能尊重機運の醸成

(1) 各種技能競技大会(技能五輪国際大会招致活動含む。)

若者のものづくり、技能離れが見られ、我が国の競争力の源泉である優れた技能の維持・継承が課題となっていることから、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するため、技能労働者の地位の向上を図り、技能尊重の気風を国民とりわけ若者に広く浸透させていくことが必要である。

このため、厚生労働省は、技能の水準別の各種技能競技大会を実施するとともに、2023年に開催される予定の技能五輪国際大会の日本・愛知への招致にも取り組むことで、若い世代にものづくり分野の魅力をアピールし、ものづくり人材の育成・確保につなげようとしている。

コラム

技能五輪国際大会の愛知への招致に向けた取組（大会招致、機運醸成、選手強化など）

○招致の経緯

技能五輪国際大会については、「日本再興戦略 2016」（2016年6月2日閣議決定）において、技能五輪国際大会の日本への誘致に向けた具体的な方策を検討し、2017年度年度末までに結論を得ることとされていた。これを踏まえ、有識者による検討会において検討した結果、2017年9月、厚生労働省は、2023年の技能五輪国際大会を愛知県に招致する方針を決定し、2018年10月、ワールドスキルズインターナショナル（WSI）総会において正式に立候補を表明した。

○招致活動

なお、フランス（リヨン）も同総会において立候補した。日本は、2018年4月、オールジャパン体制で招致に向けた各種取組を実施するために「2023年技能五輪国際大会招致委員会」を設置（委員長：大村秀章愛知県知事）するとともにその下に3つの部会を設け、大会招致戦略、国内の機運醸成、選手強化について検討している。開催地は2019年のWSI総会において、加盟国/地域による投票で決定する。

○大会招致

大会テーマ、大会開催計画などを検討するとともに、各国からの支持を獲得するために、加盟国/地域を個別に訪問し、支持を働きかけるなどの取組を実施している。

○機運醸成

技能五輪国際大会を日本・愛知に招致しようという機運を醸成するため、シンボルマークの策定、冊子、動画の作成、各種イベントの開催などを行い、国際大会の認知向上に取り組んだ。

○選手強化

2017年度に開催された技能五輪国際大会（アラブ首長国連邦・アブダビ）において日本の成績は大きく後退した（金メダル順位3位→9位）。このため、選手強化の方向性を定めた指針を策定すると共に、選手強化のための予算を増額し、より充実した支援を実施することにより、選手の競技力向上を図っている（2019年度予算3.1億円）。

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共に、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回競技会が開催され、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個の成績を収めたが、金メダル獲得数の国・地域別順位は、第9位と第43回国際大会の第3位から大きく後退した（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。

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同時に、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、必要性をアピールするとともに、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、2018年11月に沖縄県の沖縄県総合運動公園を主会場として第56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1,292人の選手が参加した。

家具職種：山口 智大 選手（ものづくり大学）

○「家具」について

【「家具」職種の魅力はどういったところか。】

・木造りから仕上げまで家具製作における一連の工程を競技内で行うので、完成したときに大きな達成感を得ることができる。

【「家具」職種において、最も必要と考える技能は何か。】

・家具職種では、4部位（箱部、脚部、扉部、引き出し部）で構成される、様々な技能を要する課題を制作するので、手工具や電動工具、大型の工作機械など多種類の道具の扱い方を熟知することが重要となる。

○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か。】

・大学の先輩が家具職種に出場しているのを見学しに行ったときに、機敏な動きで真剣に製作に取り組む姿に憧れ、自分も出場したいと思った。

【本大会に向け、どのような練習（訓練）を実施したか。】

・大型の工作機械は使用する順番を抽選で決めるため、自分の使いたいときに順番が回ってこない可能性がある。本番どんな順番になったとしても冷静に対処できるよう、様々な状況を想定し練習を重ねた。

【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か。】

・毎日朝から晩まで家具制作に取り組めたことが幸せだった。技能向上の機会を与えてくださった技能五輪には非常に感謝している。

・練習で同じミスを繰り返してしまったときは、自分の課題への分析力の低さを痛感した。

【本大会に参加して有意義だったことは何か。】

・同じ職種に挑戦する他県の選手と情報交換をできたことが非常に有意義であった。

【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考えているか。】

・技能五輪の練習は楽しいことばかりではないが、競技が終わった時には必ず出場してよかったと思える。私が大学4年間で経験したことを後輩に伝えて、少しでも多くの方に技能五輪を目指してもらいたいと考えている。



写真：機械と手加工、両方の技能が必要な上、能率的な作業が求められる

全国障害者技能競技大会（アビリンピック）^{注12}

障害のある方々が日頃職場など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、2018年11月に第38回大会が、沖縄県、那覇市及び機構の共催により開催され、382名の選手が参加して、「ビルクリーニング」、「ワードプロセッサ」、「喫茶サービス」など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。

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。

注12 「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38回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

2018年度は、11月2日から5日までの4日間にわたり、沖縄県那覇市において、「Challenges for the future（チャレンジズ・フォア・ザ・フューチャー）」という大会スローガンのもと、第38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382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、「ネイル施術」、「ベッドメイキング（ホテル）」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。

また、第38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2018」が同時開催され、盛大な大会となった。



写真：第38回アビリンピック競技風景

若年者ものづくり競技大会

職業能力開発施設、工業高等学校などにおいて技能を習得中の若年者（原則20歳以下）で、企業など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実施する大会である。2005年からほぼ毎年実施している。

直近では、2018年8月に、石川県の産業展示館を主会場として第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445人の選手が参加した。

コラム

若年者ものづくり競技大会（新潟県立新津工業高等学校へのインタビュー）

2018年度に第13回を迎えた本大会だが、ロボットソフト組込職種において金賞を獲得した新潟県立新津工業高等学校は、大会へ向けた取組を通じて生徒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

【ものづくりの魅力とはどういったところか。】

・本校では、全校を挙げてものづくり教育を推進している。ものづくりを通して、地場産業への理解及びキャリア教育を推進している。

【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は何か。】

・問題解決型の教育が最も重要と思う。実技系の取組ゆえに、トライアンドエラーにより問題点を丁寧に自ら洗い出せる能力を重要視している。

○若年者ものづくり競技大会について

【本大会に学生が出場したきっかけは何か。】

・当初より、技能検定などの取組に挑戦する中で、本校ロボット工学科設置の目的を達成するために、各種競技会への参加を模索する中で、組込技術者養成に鑑みて出場を決めた。

【本大会に向け、学校側として、どのような練習（訓練）をどのくらいの期間実施したか。】

・取組としては4か月間、授業・放課後・土日など電子回路の基礎及びプログラムの基礎を集中的に練習し、大会に臨んだ。

【本大会に出場する生徒をどのように選定しているか。】

・本校では、課題研究という授業の一環で競技会に参加したということもあり、立候補形式での人選となった。

【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考えているか。】

・ 普段の授業での学びと、実務での技術との比較に大きく寄与したと考えている。実際に、習うことだけでは限界があるため、生徒は自ら必要な技術を調べ最善に導く努力を行っていた。

【本大会について、学校としての今後の課題や抱負とは。】

・ 今後の課題は、選手の選定方法と予算の獲得である。それぞれの適性を見抜くことは難しく、普段の授業の様子では測りきれない能力を持つ生徒も多く、一定の選考基準では判断できないという点である。予算面では、トライアンドエラーに要する費用の捻出が一番の課題であり、今後の検討課題の一つである。また、継続的に取り組むことで、本校の特色の一つとなるように、今後も努力をしていきたいと考えている。

技能グランプリ

特に優れた技能を有する1級技能士などを対象に、技能競技を通じ、技能の一層の向上を図ると共に、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尊重機運の醸成を図ることを目的として実施する大会である。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、2019年3月に兵庫県の神戸国際展示場を主会場として第30回技能グランプリを開催した。

(2) 現代の名工

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共に、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

2018年度の現代の名工の紹介1 ～めっきの学術理論を製造現場に適応させるめっき特級技能者／製鉄業界はじめ各種産業機械分野への多大なる貢献～

(株)野村鍍金 電気めっき工 石田 幸平氏 (46歳)

◆技能の概要

石田氏は、製鉄用連続鋳造金型への合金めっきに卓越した技能を有している。長年の現場経験とめっきに関する高度な知見から、特殊専用治具を考案し合金組成比率を制御したまま約2.5㎡にも及ぶ巨大金型部品にコバルト・ニッケル合金めっき(皮膜3mm)を付与することを可能にしている。

石田氏の技能により、鋳造金型の耐食性・耐摩耗性が飛躍的に改善され、国内鉄鋼メーカーの生産性を20%以上向上させたことで、日本の国際競争力強化に著しく寄与した。

◆顧客の役に立つものを作り出す

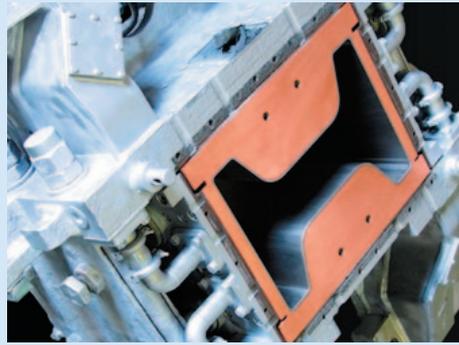
大学で冶金学を専攻し、熱処理や溶射といった表面処理の研究を行った後に、野村鍍金に入社。担当した、製鉄用の連続鋳造金型の耐食性を高めるための表面処理は、大学の研究を大きく活かすことができる分野であったが、「知識だけでは通用しなかった」と振り返る。

それでも、現場の協力を得て、その経験を活かすことで、鉄鋼メーカーが課題としていた、耐食性を大幅に向上させることに成功。時には現場と意見がぶつかり合い、苦労と苦悩もあったが、「でき上がった時の達成感は大きく、それが次の製品に繋がっている」と語る。

連続鋳造金型の表面処理に関しては、実践したことが世界一の技術を有していると自負する一方で、「めっきはまだまだ奥深く、勉強中」と語り、驕ることなく日々の研鑽に努めている。



写真：連続鋳造用鋳型のめっき仕上げ状態の確認



写真：製鉄用連続鋳造用金型内部への合金めっき品

コラム

2018年度の現代の名工の紹介2 ～箔細工の表現を開拓した表具師～

出町竹苞堂 表具師 出町 睦子 氏 (83歳)

◆技能の概要

表具師として長年に渡り、金箔、銀箔、プラチナ箔を裂地に押し張り、針先で幾筋も引き搔き、光の方向性で箔に濃淡を与える技法に卓越し、表装技能を研鑽している。

掛軸、屏風、額以外にその技法で、立体的な造形作品を創作し、様々な作品展で発表するなど意欲的に活動している。また各地で開催する講習会の講師を務め、後進の技能向上に貢献している。

◆どうやれば楽しく表現したい物ができるのか、考え続けて仕事をする

金沢美術工芸大学在学中、襖の張替えのアルバイトにしたことがきっかけで、大学卒業後に表具の道を志す。21年間、特定の師匠を持つことなく、表具の技を自己研鑽した後、43歳で出町竹苞堂を開業し、平成12年までの間に5人の弟子を育成した。

師匠を持たなかったため、後継者育成の方法など、技能以外に引き継ぐ事も自身で考案しなければならず、「それが苦勞の1つでもあり、楽しい事でもあった」と語る。

5人目の弟子を育成後は、創作性の高い屏風や立体作品の製作に重点を切り替え、箔細工を基礎に考案した「金箔搔落（きんぱくかきおとし）」を用いた作品が、多方面で高い評価を得る。それを「大変嬉しく思う」としながら、新たな創作に日々邁進している。



写真：金箔搔落（きんぱくかきおとし）を施した後、さらに金箔、銀箔を重ねていく



写真：四合せ（しあわせ）