

第2節 ものづくり産業における人材育成の取組について

1 より効果的なものづくり訓練の実施に向けて

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3}。

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

高等学校卒業生等を対象に、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4注5}。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21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～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
 - 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
 - （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：高等学校卒業生等（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3 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4 2018年度においては、離職者訓練は、約10.6万人（国：約2.6万人、都道府県：約8万人）（うち施設内訓練は、約3.3万人（国：約2.6万人、都道府県：約0.7万人））、在職者訓練は、約12万人（国：約7万人、都道府県：約5万人）、学卒者訓練は、約1.7万人（国：約0.6万人、都道府県：約1.1万人）が受講した。

注5 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。

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への理解と、制度の活用促進に引き続き取り組むこととしている。

また、2018年9月にはハロートレーニングを始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。

（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6}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。2019年度までに、32の道府県において地域の実情に応じた事業が実施された。

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。

また、職業能力開発総合大学校では、第4次産業革命の進展による中小企業の人材ニーズ、人材育成ニーズ及び仕事の変化等を捉え、また、技術動向を整理することにより、第4次産業革命に対応して中小企業の求める人材の顕在化を図り、それを踏まえて、離職者訓練、在職者訓練、高度技能者養成訓練にどのような訓練内容が求められているかを明確化し、指導技法、教材作成等の考察と共に訓練の実施に繋げ、職業訓練の質のさらなる向上と、量の拡大を図ることを目的とした、「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」を2018年に立ち上げ、検討を行った。

コラム

第4次産業革命に伴う職業訓練の変化と役割

・・・職業能力開発総合大学校 能力開発応用系 原 圭吾 教授

第4次産業革命の進展に伴い、特にものづくり分野の職業訓練においては、技術革新へ対応できる技術者の育成が重要となってきた。そこで職業能力開発総合大学校では、平成30年度に「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」を立ち上げ、今後必要とされる新たな職業訓練等について検討を行った。

調査研究の手順と内容

研究会ではまず、文献調査や企業等のヒアリングから人材ニーズ、人材育成ニーズを整理し、第4次産業革命に対応してヒトが担うべき仕事を求めた。例えば、勘コソを含んだ複雑な作業手順や加工条件を標準化する仕事などである。次に第4次産業革命のキーテクノロジーを求め、これらをもとに育成すべき技術者像を製造業、建設業、情報通信業、ものづくり基盤の4つに分類して定義した。製造業では、生産システム設計分野において、サプライチェーンをモノと情報の流れを考慮して最適設計できる技術者等、建設業では、設計・開発分野において、BIMを活用できる人材等が定義された。これら技術者像（仕上がり像）

注6 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。

をもとに、第4次産業革命に対応した職業訓練の方向性と、職業訓練指導員（テクノインストラクター）に必要な能力、今後の展開等について検討を行った。以下、検討結果の一部を紹介する。

第4次産業革命に対応した職業訓練の枠組み

研究会で整理された技術者像の傾向から、第4次産業革命のキーテクノロジーを中核におき、図1に示す3つの枠組みで、ものづくり分野における第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方を整理した。

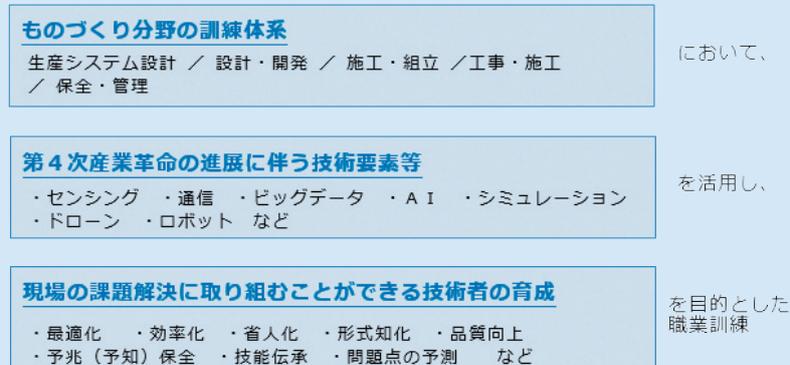


図1：第4次産業革命に対応したものづくり分野の職業訓練の枠組み

また、新たな職業訓練の方向性として次の5項目について取り組む必要があると提案された。

- ① 受動的知識・技能習得型訓練から課題解決型訓練への転換をはかる。
- ② 各分野の訓練にIoT技術等のデジタル技術に関する内容を追加する。
- ③ 多能工化や複合技術に対応するため複合的な訓練内容を追加する。
- ④ ARやVR技術の活用による習得度、理解度の向上と習得期間短縮による訓練のスピード化、実物を取り扱わない実験や実習の導入を進める。
- ⑤ AI等を活用した学習管理システム導入による訓練品質の向上に取り組む。

職業訓練指導員（テクノインストラクター）に必要な能力と今後の展開

実際に第4次産業革命に対応した新たな職業訓練を実施するためには、訓練を担当できる職業訓練指導員の育成が重要となる。研究会では、各指導員が現在有している専門性に限らず、IoTなどデジタル技術を使ったデータ収集に関する知識、技能・技術、さらに収集すべき有効なデータを判断し、分析するために必要な知識、技能・技術を習得することが必要であると整理した。その上で、各専門分野で必要となる新たな技能・技術を習得していくことにより、第4次産業革命に対応した職業訓練が実施できるとまとめている。このイメージを図2に示す。

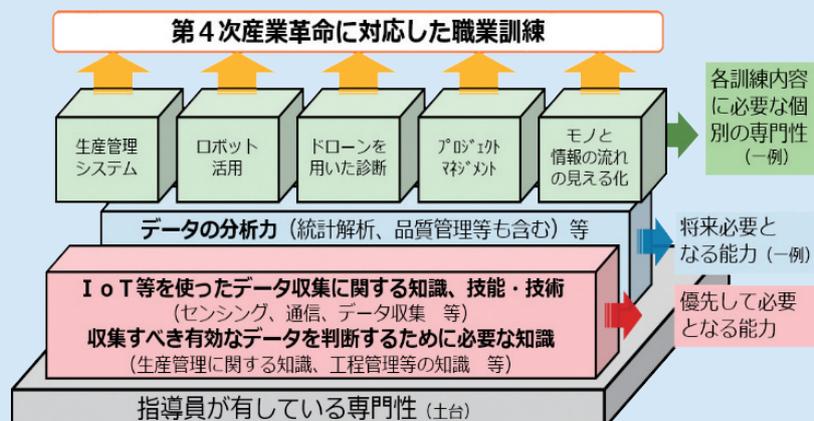


図2：第4次産業革命に対応するため指導員に必要な専門能力のイメージ

今後は、研究会の結果を踏まえ、新たな訓練カリキュラムを開発することと併せて、指導員の研修体制や研修カリキュラムの開発なども進める必要があることから、令和元年度からは、「第4次産業革命に対

応した職業訓練指導員の育成等に関する研究会」を起ち上げ、指導員の育成や新たな訓練方法の検討を行っている。

平成 30 年度研究会の検討結果は、以下の職業能力開発総合大学校基盤整備センターホームページからダウンロードが可能である。

(<http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/research/detail?id=1057>)

(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7}」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8}」）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、生産現場においてロボット技術を活用した生産システムの構築・運用管理等ができる人材を育成する「生産ロボットシステムコース」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

ポリテクカレッジにおける現場リーダーの育成 ・・・(株)SCREEN GP サービス東日本

(株)SCREEN GP サービス東日本は、世界有数の印刷機器メーカーである(株)SCREEN グラフィックソリューションズのグループ会社であり、その印刷機器事業において、印刷機械の安定稼働を支える「保守サービス」と、印刷品質向上のための「テクニカルサポート」を提供している技術サービス会社である。

関東ポリテクカレッジの応用課程（生産電気システム技術科）の修了生である國見さんは、同社で次世代のリーダーとして活躍している。

ポリテクカレッジの応用課程では、製品の企画開発など「ものづくり」の総合的な実習課題の設定により、生産現場に密着した課題を自ら解決するプロセスを体験する。さらに、専門分野をまたいだワーキンググループ実習により、創造的・実践的のものづくり能力や他分野との複合技術を習得することで、実践的なものづくり能力を身につけた人材を輩出している。

これらの教育訓練方式が、生産技術・生産管理部門の将来のリーダーとなる人材の早期育成に大いに役立っている。



写真1：國見さん

注7 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8 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。

応用課程では、卒業研究に相当する実習として、製品の企画から仕様の決定、設計、製作、組立及び制御までの一貫した生産工程をグループで取り組む「開発課題」がある。國見さんは、この開発課題において近隣企業からの依頼に取り組んだことを振り返り、「現在、営業技術部に所属しており、印刷用はんこ（刷版）のレーザー露光装置の修理および定期点検の業務を行っている。開発課題では、製作する装置をメンバーで話し合い、自分たちで考え試行錯誤しながら完成を目指すことで、考える力などを養うことができた。この経験は現在のメンテナンスの業務等に役立っている。」と、生産現場に密着した実習課題での経験が、自身の業務へのスムーズな適応につながったことを語っている。

取材当時の國見さんの上司である、同社の営業技術部佐藤係長は、國見さんについて「主にCTP（プレートレコーダ）のメンテナンスが担当であるが、最近ではその周辺装置や全く別分野の機種も担当してもらっている。新しい機械に抵抗なく取り組めるのは機械・電気の両方の基礎知識を持っているためではないかと思う。上司や周囲とよくコミュニケーションを取り、情報の収集・共有に努めており、仕事に対する姿勢もとても良いと評価している。今後もこの姿勢を継続し、新人社員の手本となる事を期待している。」と話している。

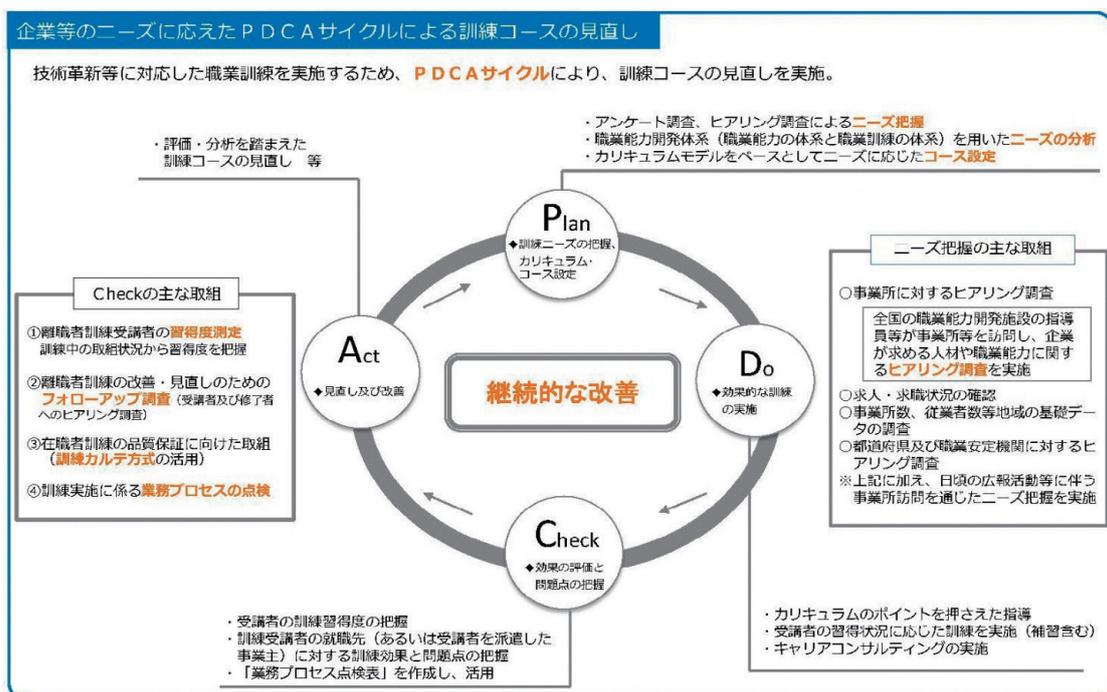


写真2：國見さんの作業風景

(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、2019年度の離職者訓練コースの設定に当たり、機構の2018年度の訓練コースのうち3割程度の訓練カリキュラムの見直しを実施した。具体的には、電気工事及びシーケンス制御に関する技能・技術を習得する内容により実施していた「電気設備技術科」について、IoT機器の導入により情報通信機器の通信に関する人材ニーズが増加していることから、LAN構築及び住宅配線の施工に関するカリキュラムを追加し、人材ニーズの変化への対応を図った。



(4) 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。これまで、2019年度までに32の道府県において地域の実情に応じた事業が実施された。

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）

2 中小企業等の労働生産性の向上

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始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一人の生産性向上を支援するため、民間機関等を活用し、様々

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や、企業がIT技術の進展に対応するために必要な「IT新技術の理解」「表計算等のITスキル」「情報セキュリティ」などの「IT理解・活用力」の習得を図るIT活用力セミナーを実施している。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利用者の声
・・・エリーパワー(株) 川崎事業所

【利用事業主の概要】

エリーパワー(株) 川崎事業所 (神奈川県川崎市)

- ・ 事業内容 : 大型リチウムイオン電池及び蓄電システムの開発、製造、販売
- ・ 利用コース名 : 「生産性分析と向上」(2回に分けて実施)
- ・ 利用時期 : 平成30年5月、8月
- ・ 受講者数 : 16名+14名 計30名

【訓練を利用したきっかけ】

当社は創業12年目の企業であり、製造部の従業員は中途採用者や派遣登用者が多く、個々のスキル・知識にばらつきがあり、課題となっていた。また、スキル・知識のばらつきにより作業にもムラやムダが発生していた。

スキル・知識の標準化やムラ・ムダの削減を図るために、生産性分析の手法、特に人の動きや動作分析などの生産性向上について学べる効率的な方法がないか考えていたところ、生産性向上支援訓練を知り、利用することにした。

【訓練を利用した感想】

訓練カリキュラムは、動作分析や工程分析を体系的に学ばせるといった当社の希望に応じて内容をカスタマイズしていただいたことで、効果が上がったと考えている。

訓練を受講した結果、知識の習得だけでなく積極的に改善を進めていく姿勢が見られるようになった。なかでも、自信を持たず消極的であった従業員が、訓練を受講したことが自信につながり、積極的な姿勢が見られるようになったことを最も嬉しく感じている。

【職場での活用】

訓練で習得した内容は、当社で実施している「小集団活動」や「改善活動」に活かされている。従来とは異なる手法を活用した取組がいくつか見られるようになり、「こんな分析もできるようになったのか」と感心した。

また、受講者からは「訓練で学んだ内容は、設備の生産性向上、ロスの削減、作業者の能率アップ、工数削減などに活用しており、生産現場の改善に大いに役立っている。訓練後の変化としては、今まで改善を考える際は個々でやり方が異なっていたが、訓練を受けてルールが統一されたことで、ムラやムダが削減できていると実感している。」との声が上がっている。

【今後の抱負】

今後は、生産量の増加に伴い、現場改善を進めていく一方で、「工程内の原価管理」や「組織力の強化」など、その時々課題にあわせた従業員教育を実施したいと考えている。

3 企業内の人材育成などによる職業能力開発の推進

(1) 企業内の人材育成

「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。

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、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共に、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。

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

○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

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	
特定訓練コース	・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 ・技能継承等の訓練 ・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	・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円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース (※3)	・事業主	・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
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	定額助成：30万円	定額助成：36万円
		・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	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)
- ※5 ・通信制(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

職業能力開発施設と連携した生産性向上の取組 ・・・東光鉄工(株)

秋田県の東光鉄工(株)は高精度な金属加工や機械装置、精密金型を始め、大型鋼構造物や各種プラント機器などの製造を行っている。3社11事業を展開する東光グループの一員として全国をエリアとする多角的な事業を展開し、「高い生産性、広い社会性、深い人間性」の企業理念の下、環境変化に即応できる柔軟な思考を持った職業人として、企業並びに社会に貢献できる人材の育成を基本方針としている。

東光鉄工(株)ではものづくり産業のやりがいについて、「新しい価値を創造し、社会に貢献することにある」とし、学部学科を問わず「挑戦意欲のある人材」を求め、採用後はOJTや外部研修、自己啓発を支援する資格取得制度や改善提案制度等を通じて将来を担う技術者の育成を行っている。その一つとして、人材開発支援助成金の「労働生産性向上訓練」を活用し実施している訓練がある。

この訓練では、秋田職業能力開発短期大学校と連携のもと、設計製図業務の効率化・最適化を目指して工作機械・加工法に関する理解を深め、加工現場からのクレームを通して問題点を把握し、切削加工現場に適した機械設計製図を習得することを目標とした講習、生産現場において発生しうる問題の分析・改善技法及び指導技法を習得させることにより、生産現場でのムダを把握し、それを取り除くことにより現場力の向上を図るための訓練になっている。

受講生からは、「現場では技術について学んでいるが、理論に関する知識を得られたことにより、さら

に技術を深めていきたい]、「自社で行っている事業についてより幅広く理解することができた」といった声が寄せられ、入社後早い段階から効率的、効果的な生産に対する意識が高まっている。

また、技術力向上の人材育成だけではなく、中堅・幹部社員に対しても、技術職、営業職、事務職それぞれの職層に応じて、「工場管理者養成」、「チームマネジメント力強化」、「コストダウンの進め方」などの外部研修などの受講により、業務の効率化、生産性向上を意識することを徹底し、これらの実践が働き方改革にもつながるとして、働きやすい労働環境づくりを進めている。

東光グループを支える原点は人であり、その一員として、今後も継続的に人材育成の取組を積極的に行い、生産性のさらなる向上につなげていきたいとしている。



写真1：本社全景



写真2：東光ドーム（南極昭和基地）



写真3：訓練風景



写真4：溶接作業

(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2018年度の訓練生数は約20.8万人となっており、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パティシエ・パティシエール(洋菓子製造技術者)の育成・・・兵庫県洋菓子技術専門校

兵庫県洋菓子技術専門校は、昼間はそれぞれの店舗の製造現場で仕事に従事しながら、夜間に学ぶ洋菓子の技術専門校であり、兵庫県知事の認定を得て開校された、洋菓子製造では兵庫県下唯一の認定職業訓練校である。当訓練校は1971年に開校され、これまでに1,200人以上のパティシエ・パティシエールを輩出している。

カリキュラムとして、「座学」では、栄養学・微生物学・食品衛生学・生産工学などの学術知識や、菓자에係る小麦粉・砂糖・バター・チョコレートなどの材料学を学び、「実習」ではクリーム絞り方、スポンジケーキ・クッキー・シュトーレンの焼成などの基礎技術、ティラミス・ザッハトルテなど商品に直結した応用技術の習得、そして、普段、事業所ではあまり行うことのないマジパン細工・アメ細工・シュガークラフト・ピエスモンテなどの専門技術も習得する。

講師・指導員は、各分野の専門家に依頼し、特に製造実技は「現代の名工」や「ひょうごの匠」、「神戸マイスター」など第一線で活躍する現役シェフや、国内外コンテストで高い評価を受けているトップパティシエから生きた技術を直接指導されることによりさらなるスキルの向上が図られる。

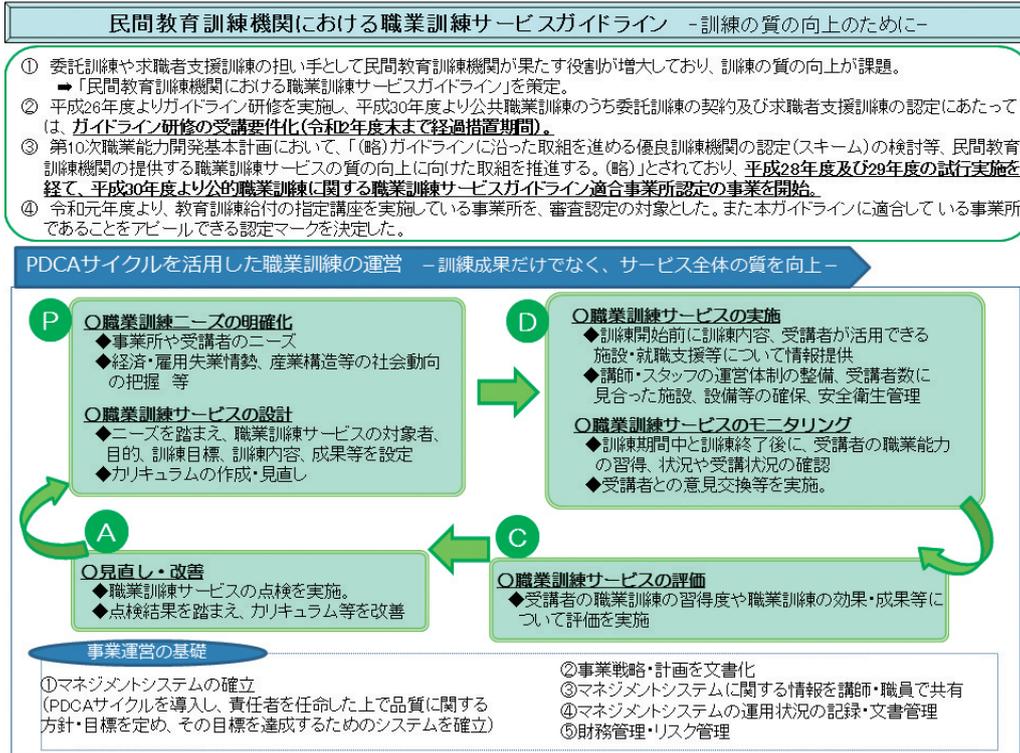


写真1：実習風景

(3) 民間教育訓練機関における職業訓練サービスの質の向上に向けた取組

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サービス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」と「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」審査認定のための事業を実施している。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。



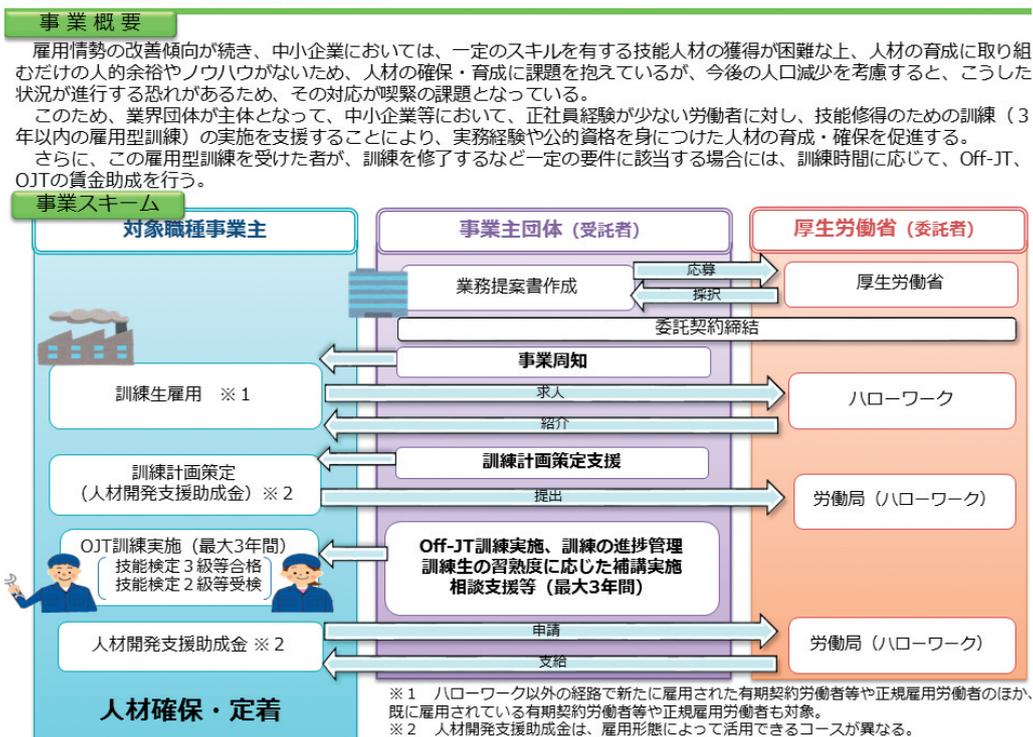
(4) 中小企業などの担い手育成支援事業

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、建設業や製造業を始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恐れがあり、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



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スキル・技術を習得する「生産技術科」等において、高度な知識とスキル・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、学生のものづくりスキルの習得に対する意識を高め、訓練で身につけたスキル・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。

2019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 ポリテクカレッジの競技大会における活躍例

全日本ロボット相撲全国大会で世界一位を獲得し、文部科学大臣賞を受賞！

東海ポリテクカレッジ学生の活躍

「全日本ロボット相撲全国大会」とは、富士ソフト(株)が主催するロボット競技大会である。1989年より毎年開催されており、2018年で第30回を迎えた。日本の国技である相撲に見立てたシンプルなルールのロボット競技であるため、世界中に愛好者がいる。「ロボット相撲」という語感から、初めて聞く方は人型のロボットを想像することが多いが、実際に大会に参加するロボット力士は、写真1のように小さく黒い車両型である。このロボット力士が直径1.54mの土俵の上でぶつかり合い、相手を土俵の外へ追いやった方が勝利となる。競技種目は、ロボットが自ら動作する「自立型」と、ロボットを人が操作する「ラジコン型」があり、東海ポリテクカレッジは自立型に出場している。

自立型のロボットは、試合開始の合図のあとは完全自動で戦うため、「相手の位置を検出するセンサ」「土俵際を検出するセンサ」「ロボット自身の動作を制御するマイクロコンピュータ」の搭載が必須である。さらに、マイクロコンピュータにはロボットの動作を制御するプログラムを書き込む必要がある。また、動作プログラムには「相手を検知したら突進する」「土俵際を検知したら回避動作を行う」などといった基本動作を組み込むにとどまらず、相手ロボットの特徴や相手ロボットとの相性などを反映した複数の動作モードの実装がないと地方予選でも上位入賞が難しい。相手ロボットの特徴を見極め、試合開始直前の

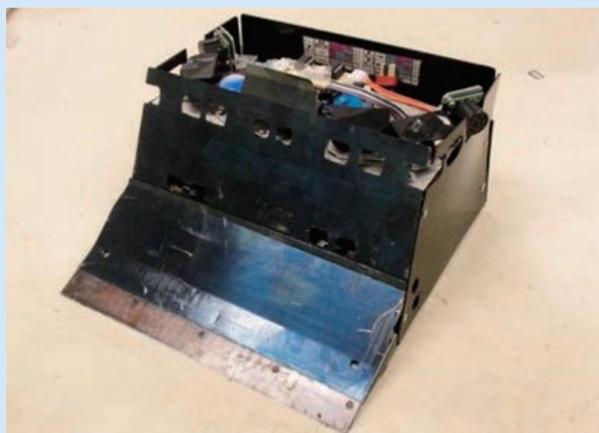


写真1：優勝したロボット力士（電エネ2号）



写真2：競技の様子（2019年大会）

わずかな時間での動作モードの設定が、勝敗を分けるポイントとなる。また、ロボットを駆動するモーターには大電流が流れるため、試合を重ねるごとに駆動回路の故障リスクが高まる。故障しにくい駆動回路設計も、勝ち進むためには重要な技術要素となる。

全国大会は例年、両国国技館で開催され、全国大会に出場するには、国内の各ブロック6か所で開催されるトーナメント方式の予選大会で上位に入賞しなければならない。全国大会には日本国内だけでなく、海外から招待されたロボッ

トも出場するため、全国大会＝世界大会という位置づけとなる。

2018年12月15日から16日にかけて開催された全日本ロボット相撲全国大会では、日本を含む世界35か国から計3000台以上が予選に参加し、これを勝ち抜いた141台が全国大会に出場した。結果は、東海ポリテクカレッジの学生が製作したロボット力士が、優勝、3位、ベスト32と入賞し、目覚ましい活躍を見せた。また、優勝ロボットは文部科学大臣賞も受賞し、柴山文部科学大臣から学生へ直々に賞状が授与された。

2019年は大会2連覇を目指しての出場となり、全国大会の国内一般枠の実質的な出場台数は29台だったが、5台を東海能開大が占めた。そのうちの1台はトーナメントで決勝まで勝ち進み、2連覇目前だったが、残念ながら決勝で敗退し、準優勝となった。学生は悔しい思いをしたが、大会に参加するに至るまで、一生懸命にロボットに向きあった経験が、今後の人生・仕事に活かされるだろう。

～大会に参加した東海ポリテクカレッジの学生からのコメント～

予選大会で感じた、自分のロボットの弱点を改良して全国大会に臨み、結果的に世界一になれたのでうれしかった。(加藤さん)

世界大会はどの試合もこれまでにない緊張感だったが、とてもいい経験になった。(山口さん)



写真3：上段左から山口さん、加藤千貴さん、
下段左から高田さん、加藤匠さん

(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等）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9 2019年度末現在 認定者数（累計値）11,515人

ものづくりマイスター制度の実例① ・・・ 電工（茨城県立土浦工業高等学校）

【指導の概要】

実施回数：4回／班（計4班）・受講者数：40名（電気科2年生）

金属製電線管・合成樹脂製可とう電線管を使い、配線図から金属管の切断・ねじ切り・曲げの加工を行うとともに、配線図通りにケーブルの配線、加工を行った電線管の造営物への取付け、電線の入線、接続までを行った。また、国家試験の第2種電気工事士の試験課題を使用し、より実践的な指導を行った。

【学校の担当教諭の声】

「生徒が電気について体験的に学ぶ機会はないだろうか」と考え、茨城県技能振興コーナーに相談し、ものづくりマイスター派遣で「実演と講義」をお願いしたことがきっかけとなり、年間を通じた本格的な実技指導が実現した。

マイスターによる指導は、当初の予想を超える効果があり、生徒の作業効率が飛躍的に向上したことがあった。これまでも総合電気の実習を行っていたものの、授業時間内に課題が終わらない生徒が多くいる状況だった。ところが、マイスターの実践的な指導を受けてから、生徒の動作に無駄がなくなったため、課題を時間内に完成できるようになり、生徒のレベルが上がっていることを実感している。

【受講生徒の声】

- マイスターの指導はいつも優しく丁寧だった。実習中の雰囲気は和やかで、分からないことがあれば気軽に相談することができた。
- 実技指導は、マイスターの技能を目の前で見ることで、とても勉強になった。マイスターの手の動き一つ一つにまったく無駄がなく、自分ももっとマイスターのように手際良く作業ができるようになりたいと思った。

【ものづくりマイスターからの感想】

生徒1人1人の性格に合わせた指導をすることで、生徒は技能を身につけ、自信も生まれてくる。自信がつくと進路の意識も変わってくると思っている。

先生からは、3年生の進路面談で「電気工事関係へ進みたい」と希望を伝えてくる子が増えていると聞いており、大変嬉しく思った。



写真：ものづくりマイスターによる指導風景

コラム

ものづくりマイスター制度の実例② ・・・機械加工（高洋電気(株)）

【指導の概要】

実施回数：15回 受講者数：3名

普通旋盤、マシニングセンタ、機械検査、数値制御旋盤等、機械加工について、技能検定の課題を活用しながら、それぞれの作業手順や作業内容について座学と実技指導を行った。

【企業担当者の声】

“就職氷河期”と呼ばれる時期に就職した40代の技能者は一般的に人材の層が薄いと言われていて、その世代が技能を継承しないと、当社のものでつくりが続かないという危機感を感じていたが、日々の業務をこなすのに手一杯で、技能向上のために割く時間が無いのが現状だった。その中で、技能向上の1つの手段として、ものづくりマイスターの実技指導をお願いした。

ものづくりマイスターの実技指導の効果は大きく、技能検定の取得においても、機械加工（普通旋盤作業）1級が1名、機械加工（マシニングセンタ作業）2級が2名、機械検査（機械検査作業）2級が2名、数値制御旋盤2級が1名の合格者が出た。さらに、受講したメンバーを中心に、会社の中で新しいことに挑戦していこうという意識が高まり、その意識の変化こそが一番の効果と感じている。

【受講者からの声】

- 日々の業務を行いながらの受講だったため、時間に追われ、正直何度も心が折れかけた状況もあったが、上司や周囲の理解に支えられ、続けることができた。何より、マイスターが二人三脚のように私のペースに合わせ、やさしく丁寧に指導してくれたおかげで、カリキュラムを全て修了することができた。受講後は、技能検定の機械加工（数値制御旋盤作業）2級にも合格することができた。
- 熟練のマイスターが従来の方法にこだわらず、常に改善する思考を持っていたことに驚いた。
- 現場で新しい取組を推進していく際に、時には仲間と意見が食い違うこともあるが、マイスターの指導を受けたことで自信が芽生え、仲間を粘り強く説得し前進することができるようになった。これからも自分と会社の成長のために、技能向上に取り組んでいきたい。

【ものづくりマイスターからの感想】

実技指導を通して、「挑戦し続ける心構え」の重要性を伝えたいと考えている。技術革新のサイクルが早いこの時代、1つの技術だけではなく、関連知識にも興味を持ち、幅広く情報収集し、工夫や改善していく姿勢が大切と考えている。

困難なことにぶつかる時もあるだろうが、「挑戦し続ける心構え」を忘れずに前進して欲しい。



写真：ものづくりマイスターによる指導風景

コラム

「溶接女子」の取組による女性のものづくり人材の育成 (新潟県立三条テクノスクール(三条市))・・・新潟県

新潟県内に4校設置されているテクノスクールのうち、三条テクノスクールにはメカトロニクス科、工業デザイン科、生産システム科、溶接科があり、新規学卒者や離職者などを対象とした普通職業訓練で長期間の普通課程と短期間の短期課程及び就業者を対象とした在職者訓練（短期課程）を実施している。現在は25名の職員により指導・運営をしている。

新潟県の三条・燕地域を中心にものづくりを支える地場産業は、包丁や洋食器の製造をはじめ自動車部品などの金属製品加工業が多く、現在でも金物のまちや男性の職場のイメージを色濃く残す中、2016年に、県内で初めて三条テクノスクール溶接科に女性の溶接指導員が誕生したことをきっかけに、女性目線での溶接組立技能を活かした女性のものづくり人材の育成を推進する契機となった。

三条テクノスクールでは、女性の溶接技能者を「溶接女子」と呼び、このイメージに合うように「実は溶接って女子向きなんです！」をキャッチコピーにして、県内のハローワークや地元のものづくりイベントなどへ積極的にPR活動や広報を行っており、毎年、溶接科を希望する女性訓練生が増え、2016年から現在までに50名を超える女性技能者を育成している。

この溶接科の訓練は、年4期に分けて行われ、1期ごとに6カ月間の訓練期間で実施される。包丁などのキッチン用品や生活雑貨などの比較的小さく、軽い金属製品の製造工程を中心に、基本となる溶接技術を習得するほか、複数の溶接機やコンピューター制御の溶接ロボットなどを駆使して行う溶接技術や地場産業のものづくりを支えるプレス加工作業や研磨加工作業の技術指導なども行っており、多能工として活躍できる「溶接女子」の育成を行っている。

現在、溶接科では、20名中9名の女性訓練生が訓練中であり、溶接をやってみようと思った動機や溶接作業をやってみてどうだったかを聞いてみると、「ハローワークで求人相談をした際に、三条テクノスクールに女性の溶接指導員がいることを聞き、私にもできそうかと思ったのがきっかけ。やってみると最初は難しいところもあるけど、何回かやるうちに出来るようになった。」と教えてくれた。こうして6か月間の訓練期間中に、切磋琢磨して溶接技術を習得した溶接女子たちは、県内のものでづくり企業からも即戦力を求められる人材へと着実に育ってきている。

同スクールの牧野校長は、「この地域では比較的小物で軽量の薄板板金の製品を製造する企業が多く、製造業は週末に休みが多いため、家族や友人に合わせた予定が立てやすいなど女性が就労しやすい環境にあります。ハローワークでの訓練説明会や雇用保険説明会で、溶接技術には女性の持つ繊細な感覚が生かせることや技術は一度身につければ忘れることはなく、安定して働き続けることができるといった魅力を求職者に説明しています。女性の求職者も反応が良く、毎週開催している施設内の職業訓練見学会にも来ていただいています。」と話す。

三条テクノスクールのほか県内の2校のテクノスクールにも溶接の女性訓練生が在籍していることから、新潟県では、各スクールの訓練生と卒業生に加え、女性溶接指導員からなる「溶接女子会」を開催し、日頃の溶接技術を競いながら、溶接女子同士のコミュニケーションの場としている。

また、新潟県職業能力開発課では、ものづくりがしたい女子を応援するための冊子として、「Fab girls (ファブガールズ)」を作成し、テクノスクールで技能を習得した女性技能者たちの活躍についても「新潟のものづくりを支える、”かわいい・かっこいい”ものづくり女子」として紹介することで、ものづくりの魅力を発信している。同課本間さんは、「これまでは職業訓練の内容を紹介するリーフレットをハローワークや就労支援機関に配布していました。今回は発想を変えてフリーペーパーのようなイメージにしたうえで、女性の生活圏を意識して美容院、図書館などに配置してみたところ、意外と手にしていられました。これからも新たなチャンネルを活用し、ものづくりの魅力を発信していきたいと考えています。」と話す。



写真1：溶接女子科の女性訓練生



写真2：Fab girls(ファブガールズ：ものづくりがしたい女子の応援冊子)
新潟県産業労働部発行

コラム

新潟県醸造試験場と酒造組合が連携した酒造りにおける人材育成
・・・新潟県

新潟県内には現在 88 の蔵元があり、新潟の気候、良質な水環境に恵まれた地において、高品質な日本酒を造り続けるため、酒造りに最適な酒米の研究開発と生産に注力しつつ、新潟県の杜氏（越後杜氏）の知識や経験値等にも支えられながら、時代に適した酒造りを行っている。また、新潟県醸造試験場（新潟市中央区）は、全国で唯一の日本酒専門の県立試験・研究機関として 1930 年に設立され、県内の蔵元の酒造りを支えている。

杜氏は酒造りの過程では最も重要な役割を果たしているが、1980 年代には日本酒の生産、消費をけん引する新潟県でも杜氏の減少、高齢化が進み、業界は、危機感を募らせていた。このため、新潟県醸造試験場と新潟県酒造組合は、県内の蔵元に対する技術開発や人材育成をサポートしていく必要があるとの強い思いを共有し、連携しつつ、将来的な杜氏不足を見据えた酒造技術者の人材育成を目的とした「新潟清酒学校」を 1984 年に設立・開校し、今年で創立 36 周年を迎える。

同校は、認定職業訓練校としても認定されており、修業年限 3 年、1 学年定員 20 名として、県内の蔵元などから推薦された者が入校し、年間 20 日程度（約 100 時間）の授業を受ける。現在は、講師約 40 名の他、醸造試験場の職員らも年間を通じ、教鞭に立つ。また、各蔵元はいわばライバル同士の関係にあるが、人材育成のため、各社の社長や技術者も指導に当たる。受講生の 1 人が「同じ酵母と米を使っても同じ酒はできないので、県内の酒蔵の間では秘密はない。」と話すように、各蔵元で使用する麹などを持ち寄るなどして知見やノウハウの共有を行い、他社の技能者等と交流しながら研鑽を積むことで、県内の各蔵元の酒造技術者の底上げ・レベルアップにつながっている。

卒業者数は令和元年度までに 530 人（うち酒造技能士の取得者が約 260 名）を超え、県内蔵元の酒造現場の第一線において酒造技術者として活躍するとともに、清酒学校で後進の指導に当たることもある。

新潟県酒造組合の大平俊治会長は、「清酒学校の校歌として歌われる「日本一の酒造り、日本一人つくり」とは、新潟清酒学校そのもの。全国の鑑評会や品評会で優秀な成績を収め、さらには講師として後輩の指導に当たる等、幅広く活躍する卒業生達は、まさに「酒造業界の発展に寄与する人材」となったのであり、清酒学校のこれまでの大きな成果として誇るべきものです。」と話す。

越後杜氏をはじめとする酒造技術者は、肉眼では見えない酵母などの微生物の力を借りながらも、自然環境、酒米、水などの諸条件や特性を見極め、日々研究を重ねながら、常に最適な酒造り環境や高品質な日本酒造りを目指している。

新潟県醸造試験場、酒造組合及び清酒学校による産官学が連携し、地道な酒造技術者の育成に努めてきた成果として、毎年、新潟市内において新潟清酒イベント「にいがた酒の陣」を開催しており、高い品質の新潟清酒の知識を深めつつ、今後の酒造業界の発展に寄与している。

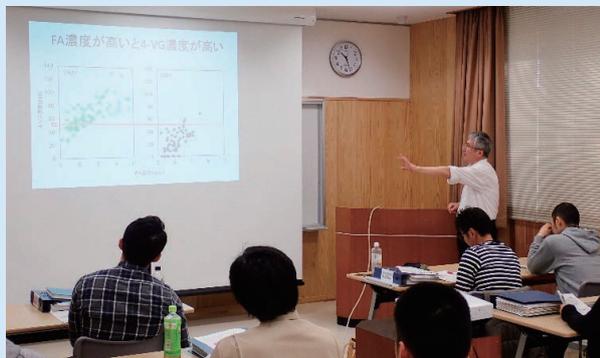


写真1：清酒学校の授業風景：講師は金桶場長



写真2：新潟県醸造試験場が保有する貴重な試験研究資料：図書室

(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

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。

このような観点から、以下の取組を進めているところである。

①卓越した技能者（現代の名工）

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、次の全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 極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 就業を通じて後進技能者の育成に寄与するとともに、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

2019年度の現代の名工の紹介1 ～ナノメートルの領域で仕上げる技能を有する機械組立の第1人者～

(株)ミットヨ宇都宮事業所 産業用機械組立工 黒崎 敦男 さん (59歳)

◆技能の概要

高精度な加工設備の製作における仕上げ技能に卓越しており、超高精度四直角マスタ（基準器）の製作においては、外周面四面と側面二面の真直度と平行度を500mm以下、直角度は90度±0.007度以下に仕上げ、機械加工では不可能な領域での仕上げを実現した。

また、社内最高精度の高精度測長機（ナノマスタ）を製作し、タイ国計量基準局への設置・調整を行うなど、海外においても測定合理化推進に多大な貢献をしている。

◆要求精度を満たす組立のため、試行錯誤の連続

高校の時から物を造ることに思い入れがあり、ミットヨに入社。精密機械を製作する部署に配属された。高校で学んだ電気分野とは異なる、機械加工がメインの部署であり、当初は先輩の仕事の横から見たり聞いたりしていたものの、次第に、時間を作っては自分が納得するまで作業を続けるようになった。

高精度な加工設備の組立仕上げにおいては、部品単体の精度はもとより、各工程で要求される精度を満たし、かつ、その積上げを行うことが「必要不可欠」と語る。このため、組立仕上げに求められる多くの技能士資格を取得。試行錯誤を繰り返しながら技能を磨いた結果、ナノメートルの領域までの仕上げ技能を身に着け、タイ国の計量基準として活躍する最高精度の測長機の製作及び設置・調整に貢献するまでになった。

現在も精密測定機の生産設備で、専用工作機械組立作業と保全に従事。自身の技能研鑽とともに、後進の育成に精進している。



作業風景：高精度測長機部品のラップ仕上げ



作品写真：超高精度測長機（ナノマスタ）

コラム

2019年度の現代の名工の紹介2 ～ベルベット生地のカジュアルファッション分野進出を先導 / ファッションデザインに新風～

(株)山崎ビロード 織布工 山崎 昌二 さん (84歳)

◆技能の概要

ポリエステルやレーヨン、和紙や絹などを織り込んだベルベット生地製造に卓越した技能を有している。革新的な技術により生み出される生地は世界的ファッションデザイナーに採用されるなど、ベルベット生地のカジュアルファッション分野進出を先導し、作品はニューヨーク近代美術館に永久保存されている。また、機械の調整方法や生地の製造について、学生や企業を対象とした講演や実技指導を行うなど、後進の指導・育成にも貢献している。

◆カジュアルベルベットに無限の可能性を吹き込む

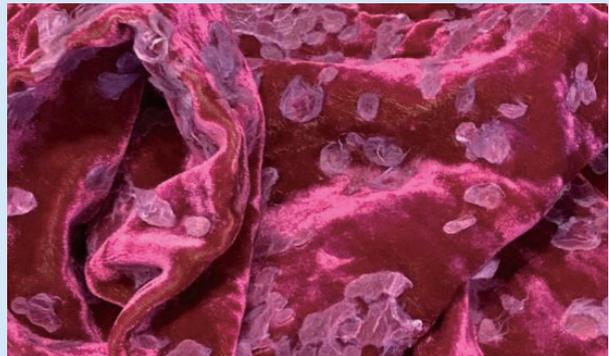
中学を卒業後、羽二重織物(日本を代表する絹織物)の2社で修行。独立にあたり、「羽二重なら織機8台、ベルベットなら織機4台で食べていける」と言われ、納屋には4台分のスペースしかなかったことから、ベルベットの道に入った。

独立当初は、フォーマル用のベルベット生地を受託生産していたが、「婦人ファッション用のベルベット生地を織ってほしい」との話が転機となり、カジュアル分野へ進出することとなった。有名ブランドとの取引も始まり、「この世にないものを短納期で求められた」と苦労したものの、試行錯誤した「未完の完成品」がパリコレクションで披露され、広く世に知られることとなった。

カジュアルベルベットは「68年間探求し続けても幅広く、奥深い」と語り、「生涯開発を続けていく」と、今も新たなベルベット生地を探求している。



作業風景：織機によこ糸調整作業



製品写真：和紙ベルベット (ニューヨーク近代美術館永久保存作品)

②各種技能競技大会

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。

(ア) 技能五輪国際大会

青年技能者(原則22歳以下)を対象に、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回大会が開催され、1971年からは原則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、2019年8月にロシア連邦・カザンで第45回技能五輪国際大会が開催された。日本選手は、42職種の競技に参加した結果、「情報ネットワーク施工」、「産業機械組立て」の2職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル3個、銅メダル6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7位であった(第1位中国(16個)、第2位ロシア(14個)、第3位韓国(7個))。

次回は2021年9月に中国・上海での開催を予定している。

コラム 第45回技能五輪国際大会（ロシア連邦・カザン大会）出場者の声

情報ネットワーク施工職種 金メダル

(株)きんでん 志水 優太 選手

情報ネットワーク施工職種では、LANの設計や施工技能、光ファイバーの施工や測定技能を競う。第45回技能五輪国際大会で金メダルを獲得し、同職種での日本選手の8連覇を成し遂げた、志水選手にお話をうかがった。

【技能競技大会に出場したきっかけ】

入社後、新入社員研修の際に技能五輪の訓練を見る機会があり、先輩たちの正確かつスピーディーな作業に憧れを持った。

情報通信に関する知識はほとんどなかったが、現代社会を支える通信技術に興味があり、挑戦を決意した。

【練習の内容・期間、練習過程で嬉しかったことや苦労したこと】

日々の訓練は毎日同じことを繰り返し行っていた。同じ姿勢で何度も行うので、腰や腕が痛い時もあった。また、壁にぶち当たり挫けそうにもなったが、絶対に金メダルを獲りたい気持ちだけは強く持って訓練に臨んでいた。

技能五輪では選手が皆同じ寮で過ごしており、休日など皆でショッピングやカラオケなどに行きリフレッシュしていた。訓練はしんどかったが、苦しいことや楽しいことも仲間と共有できる環境は自身にとって充実した日々だった。

【技能五輪国際大会に出場した感想】

国際大会は一生に一度しか挑戦できない大会で、技術・技能だけでなく、他国の同世代の人たちと交流ができ、大変有意義だった。

日本の国内大会と違い、大規模な大会で国全体が盛り上がっていた。その中緊張で、思うようなスタートは切れなかったが、一人ではこの大会に参加もできなかった。支えてくれた家族や会社もだが、何より訓練の時から厳しくもやさしくもあった指導員に恩返ししたい気持ちで最後までやり切った。

金メダルを獲得できたことは本当に嬉しい。こんな自分を最後まで支えてくださった人たちには感謝しかない。

【大会で得た経験をどのように活かしていきたいか】

国際大会に出場したことで、知識や技術の向上だけではなく、最後までやり遂げる力がつきました。今後は技能五輪に挑戦する後輩の育成とともに、情報通信技術の発展に貢献していきたい。

【これから技能五輪国際大会を目指す方々へのメッセージ】

自分の技術技能を向上することのできる機会なので、是非挑戦してもらいたい。

訓練中は辛いこともあるかもしれないが、乗り越えた先には自身の成長と大きな達成感があるので、諦めずに頑張ってもらいたい。

サポートしてくれる周囲の方々への感謝を忘れず、悔いの残らないよう全力で挑戦してほしい。



写真：情報ネットワーク施工職種の競技の様子



写真：表彰台で歓喜する志水選手

(イ) 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、必要性をアピールすることにより、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、2019年11月に愛知県の愛知県国際展示場を主会場として第57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1,239人の選手が参加した。

コラム 第57回技能五輪全国大会（愛知大会）出場者の声**左官職種 金賞****愛媛県選手団（株）濱崎組 吉村 静流 選手**

左官職種では、金鏝（かなごて）、木鏝（きごて）などを駆使して住宅の室内や外壁を塗り、石膏の造形美と塗り壁の技と美しさ、精度の正確さを競う。第57回技能五輪全国大会で金賞を受賞した、吉村選手にお話をうかがった。

【技能競技大会に出場したきっかけ】

高校3年生、2018年にアイテム愛媛で行われた全国左官技能競技大会を見て、将来、自分もこのような技能を競う大会に出場したいと考えた。

具体的には、入社した時に技能五輪に出るのが目標となった。2級左官技能検定の実技で1位合格し優秀な成績であれば推薦されると聞き努力した。実技検定に1位合格できて推薦していただいた。

【練習の内容・期間、練習過程で嬉しかったことや苦労したこと】

大会2か月前の9月、本大会の課題が発表された。課題の難易度が高く、石膏置引きの作業は初めてで、普段の左官工事にはないので不安があった。

出場予定選手の新潟での研修会に参加して、他の選手との差を感じて帰った。最初の2週間は置引きの練習を集中して行い、墨出し等その他の作業を含めた通し練習を3週間くらい行った。慣れない作業だったが、練習場でたくさんの先輩や同僚が激励してくれて嬉しかった。大会ではたくさんの観客の前で競技を行うので、練習の時からできるだけ多くの人に見てもらいながら練習した。

当日も愛媛県、職業能力開発協会、組合、会社の人達が応援してくれ、感謝している。

【技能五輪全国大会に出場した感想】

前回の沖縄大会へ視察に行き、雰囲気はわかっているつもりだったが、愛知大会の規模の大きさや会場の広さに圧倒されました。多くの職種を同じ会場で行っていたので、他職種の競技風景を見ることができて良かった。職種は違うけれど、同年代の、技能を極めようと競技に取り組む姿は大きな刺激になった。

左官職種では、他県選手との親睦も深めることができた。特に日頃左官職は女性が極端に少ないので、研修会から本大会まで共に左官に取り組む女性が3名いて勇気をもらった。

学生さんも一般の来場者も多く、今までできなかった経験ができて、技能五輪に出場して本当に良かったと思っている。

【大会で得た経験をどのように活かしていきたいか】

何事も諦めずに、コツコツと努力していれば結果はついてくること。

【これから技能五輪全国大会を目指す方々へのメッセージ】

日々の努力を忘れず、自分が納得するまで練習することが大事だと思います。



写真：左官職種の課題に取り組む吉村選手

(ウ) 全国障害者技能競技大会 (アビリンピック)^{注10}

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共に、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年からおおむね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、2019年11月に第39回大会が、愛知県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の共催により開催され、382名の選手が参加して、「家具」、「義肢」、「歯科技工」などのものづくり技能を含む23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共に、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年に日本・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。

次回は2021年5月にロシア・モスクワでの開催を予定している。

コラム 全国障害者技能競技大会 (アビリンピック) の開催

2019年度は、11月15日から17日までの3日間にわたり、愛知県常滑市において、「その技に誇りと感動あいちから」という大会スローガンのもと、第39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23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、「理容」、「フォークリフト操作」の2職種による技能デモンストレーションが実施された。

また、第39回アビリンピックの一環として、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2019」が開催され、盛大な大会となった。



写真：第39回アビリンピック競技風景

(エ) 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、2019年7～8月に、福岡県のマリンメッセ福岡（現：マリンメッセ福岡A館）を主会場として第14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。

注10 「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14回若年者ものづくり競技大会（福岡大会）出場校の声

奈良県立磯城野高等学校

奈良県立磯城野高校は、各種技能競技大会の造園職種で多くの入賞者を輩出しており、第14回若年者ものづくり競技大会では岡田竜来選手が金賞を受賞したほか、技能五輪全国大会や国際大会でも在校生・卒業生が好成績を収めている。技能競技大会を通じた技能向上・人材育成の取組について、同校にうかがった。

【技能競技大会に生徒を参加させるようになったきっかけ】

本校環境デザイン科では、十数年前より技能検定の取組を始め、より高いレベルの技術指導に力を入れてきた。しかし技能検定は個人の資格であることや、結果が合格・不合格だけで決められてしまうことに物足りなさを感じていた。生徒が身につけた技術を適切に評価してもらえる場はないかと色々模索している中で、各種技能競技大会のことを知り、出場を目指すこととなった。

【技能競技大会に生徒を参加させる目的・効果、出場生徒にとってのメリット】

出場生徒が技能競技大会での上位入賞を目指して一生懸命練習に取り組むことで、周りの生徒のモチベーションも上がり、それが学校全体の士気の向上と活性化につながっている。また中学校からも多くの生徒が目的意識を持って入学してくるようになった。出場生徒にとっては、技術を向上させるために努力することで、ものづくりの本当の面白さや達成感を得ることができるとともに、自分の進路に直接つながることができる。

また、技能五輪全国大会は、社会人になってからも出場できるため、卒業後の目標にもつながっている。

【出場生徒の選定方法】

造園に興味を持ち、技能競技大会に出場したいと自ら希望する生徒を集め、校内予選大会を行い、出場選手を選考している。

【練習の内容・期間】

大会の5か月前から早朝、放課後、休日に練習を行っている。過去の課題図面やオリジナル図面での施工練習だけでなく、農場の樹木の手入れ等の管理作業を通して技術指導を行っている。大会では生徒自身が自分で考えて臨機応変に対応する力が必要となるため、あらゆる内容の実習を行うようにしている。また、技能競技大会に出場経験のある卒業生が来校して後輩の指導に当たってくれることもある。

【学校としての今後の課題や抱負】

これまでの技能競技大会での結果は、出場生徒の努力だけでなく、指導に関わってくださった事業所の職人の方々、卒業生や家族などサポートしてくれた多くの人の存在が大きかったと思う。引き続き、生徒が授業で身につけた技術を発表する場のひとつとして技能競技大会の出場と入賞を目指していきたい。



写真：造園職種の競技の様子



写真：競技課題に取り組む岡田選手

(オ) 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。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、全30職種の競技に全国から533人の選手が参加した。

コラム 第30回技能グランプリ（兵庫大会）出場者の声

紳士服製作職種 金賞

愛知県選手団所属 青木 久男 選手（紳士服工房アオキ）

紳士服製作職種では、背広上着を手縫いやミシン縫いで仕立て上げ、全体の見栄えや縫製の熟達度などを競う。長年にわたって紳士服作りの仕事に携わり、第30回技能グランプリで金賞を受賞した、青木選手にお話をうかがった。

【紳士服作りの道を選んだきっかけと、これまでの経歴】

高校受験に失敗した時、「職人」という仕事に憧れていたのと、洋服仕立をしていた叔父の楽しく前向きな生き方を見ていたので、この道に進もうと思った。

- ・昭和44年 第7回技能五輪全国大会 第3位
- ・平成15年 第30回全日本注文紳士服技術コンクール 内閣総理大臣賞
- ・平成22年度愛知県優秀技能者表彰
- ・平成23年度名古屋市技能功労者表彰

【これまでの職業人生で嬉しかったことや苦勞したこと】

嬉しかったのは、初めて上衣を一人で縫い上げた時である。

苦勞しているのは、生地素材・織り方が以前より多様になり、その生地に合わせた寸法のとり方・縫い方が必要になっていることである。

【技能グランプリに出場したきっかけ】

2002年52歳の時、洋服技術者団体の講習会に行き、「技能グランプリ」という大会があることを知り、今後の仕事に対する危機感とをもって技術を磨きたいという思いで出場した。

【技能グランプリ出場を通じて得たこと】

競技終了後、審査員採点后に講評をしていただけるのだが、自分の縫った服だけでなく参加者全員の服にコメントがあり、自分の反省とともに、グランプリ5回の出場は大きな財産となった。

【これから技能の道を目指す方々へのメッセージ】

私は、師匠や先輩から教わった事、また、ラジオを聴いたり新聞を読んで「これは」という話はメモする。少しずつの積み重ねだが大切にしている。



写真：紳士服製作職種の課題に取り組む青木選手

(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(一部は40代半ば)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など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生など

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た。

さらに、2019年度においては、就職氷河期無業者支援サポートプログラムの検証結果等を踏まえ、概ね40代半ばまでの無業者を対象に、基礎自治体の生活困窮者自立支援スキームとサポステ事業の連携を強化し、原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供するモデル事業(就職氷河期等無業者一体型支援モデルプログラム)を全国12か所のサポステで2か年にかけて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)、職業的自立に向けての専門的相談支援、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なケース → 職業相談・紹介

地域若者サポートステーション177(175)箇所
※ うち34(30)箇所は常設サテライトとして設置

就労に向けた支援

○ **サポステ相談支援事業**

- ・職業的自立に向けての専門的相談支援(個別相談・プログラム等)を実施
- ・IT技術(スクライブ等)を活用した相談環境を整備【充実】
- ・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
- ・就職氷河期無業者サポートプログラム(平成30年度)の検証結果を踏まえ、基礎自治体の生活困窮者自立支援スキームとサポステ事業の連携を強化し、概ね40代半ばまでの無業者を対象に、原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供(12箇所のサポステで実施)

○ **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)
サポステスタッフ研修、調査・研究、情報収集・提供、等

・他の支援機関との連携・リファー
・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30年度末現在)】

- 平成18年事業開始以来の進路決定者数(累計) **135,493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(令和2)年度に対する進捗状況) **118,586人** → **目標達成**

進路決定者数(人)	求職中者数(人)	登録者数(人)	就職率(%)	求職件数(件)	相談件数(件)	セミナー等参加者数(人)
10,197	10,104	16,271	62.1%	484,139	305,858	178,281

— 設置箇所数 (棒グラフ)
— 就職率(就職(等)者数/登録者数) (折線グラフ)

* 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30年度より、「就職等」とし、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及びび公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

支援の状況

「一歩踏み出せなかった自分に勝ち、職場体験から金属研磨の仕事に入った A さん」

高校3年生の時、本人曰く「遅れてきた反抗期」で高校を自主退学した後、10年以上病気の祖父母の世話をしながら、家で過ごした A さん。母の勤め先のスーパーにアルバイトとして採用され、5年間勤務してきたが、店長の交替で店の方針が変わり、勤務時間が減ってしまう。収入を増やして両親を安心させたいと思うものの、新たな就職活動に一歩が踏み出せず悩んでいたところ、妹のサポステ利用をきっかけに本人も利用を開始。アルバイトを継続したまま相談とサポステ支援プログラム(職場見学、ボランティア活動、職場体験等)に参加した。もともと物を作ることは好きで、父親が勤務していた工場系の職種を希望しており、サポステ職員と一緒に参加した工場の職場見学では機械作業を食い入るようにのぞき込む姿があった。

また、ボランティア活動にも参加し、新聞バックを作った。作業工程はすぐに覚え手先は器用だが、集団に苦手意識があり、緊張で気持ちにゆとりがないのか、仕上がりがきれいに作れなかった。このため、支援プログラムの種類を増やしてはと提案するが、「現在のアルバイトの勤務時間を減らすことは難しい」と一歩踏み出せなかった。

しかし、半年が経過した頃、「このままずっと同じことを繰り返していたら変わらない」と考え直し、両親の後押しもありアルバイトを退職することに決め、これまでの職場見学、ボランティア活動といった支援プログラムに加え、職場体験プログラムを追加し、サポステの協力農家で稲作の体験をしてもらった。室温の高いハウスへ育苗箱を運ぶ運搬作業などで、体力が続かず集中力も低下してのミスもあったが、職場体験仲間と共にコミュニケーションを取り、2ヶ月弱の期間満了までやり遂げ、体力と自信をつけたようだ。その後のボランティア活動での新聞バックは落ち着いて作れ、とてもきれいに仕上がっていた。

その後もサポステの相談と支援プログラムの参加を継続した結果、建設工具メーカーの「杉野工業」で全10日間の職場体験に入る。エンドレス研磨機で製品を研磨し仕上げていく工程を担当。最初は肩に力が入りすぎ、体中が痛くなったり、指にけがをしたこともあった。体験終了後、本人の希望もありパート枠で会社へ受け入れられた。

サポステによる定着支援等を行い、就職後3ヶ月が経過した頃、Aさんが、「社長から正社員登用の提案があった。受けようと思う。」とにこやかに報告に来てくれた。頬が少しふっくらし、肩幅も出て来てたくましく感じられた。今回の報告を受けて職場におうかがいしたところ「真面目で聞く耳があり、伝えたことを素直に実行にうつす。コツコツと頑張り、飽きたりだらけたりすることはない。」と社長よりAさんについて嬉しく頼もしい話が頂けた。

－付け足しコラム－

杉野工業は創業から57年の建設工具製造業である。企画開発から製造まで一貫した生産システムで、建設用作業工具各種を総合的に提供している。主力商品は結束用のシノー、ハッカーなどの工具で、顧客の注文により少量から受注生産し、短期納品をめざしている。従業員数は20名ほどで、温厚な社長とベテランの従業員が若手を指導し、面倒見よく育てている職場である。



写真：製造工程・研磨をする A さん

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出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、2020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、電子機器組立て職種など）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、2018年度には全国で約81万人の受検申請があり、約32万人が合格している。制度開始からの累計では、延べ約697万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

- 厚生労働大臣が厚生労働省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。令和元年7月末現在、130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。ファイナンス・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（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（19職種）を導入。



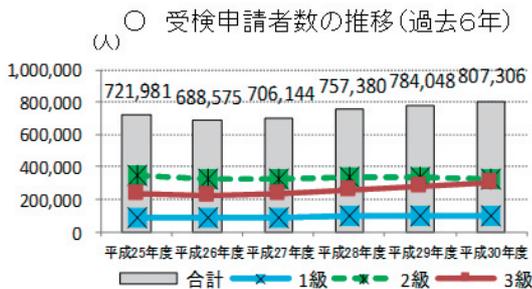
建築大工職種

3. 実施状況

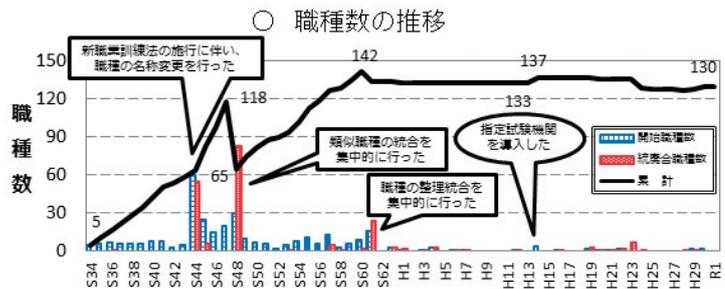
- 平成30年度は全国で約80.7万人の受検申請があり、約32.4万人が合格。（累計では延べ約697万人が「技能士」）
- 平成30年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンス・プランニングの約45.2万人（対前年度比3.4%減）、機械保全の約37.7万人（同4.5%増）、機械加工の約24.4万人（同10.1%増）。



ITデザイン職種



* 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



岡山県鏡野町の池田精工(株) (従業員 71 名) は、食品・医薬品の充填・包装機械部品、化学繊維・液晶・半導体などを製造する装置部品、水素関連装置・精密ポンプなど、あらゆるステンレスの部品を造る企業。材料調達から機械加工、溶接、バフ研磨仕上げ、組立てまで、一貫生産を行っている。

飲料や医薬品の充填・包装機械の部品は、小さな傷などでも菌が繁殖しやすくなってしまいうために、加工した面をきれいに仕上げることなどが非常に重要になっている。また、寸法、精度についてもかなり精密なものが要求されるので、それに応える本当の意味で技能を要する仕事になる。

大量生産の業種ではなくて少量多品種、試作開発品や一品物の加工が多いことから、一連の流れを覚えればよいということではなく、色々な応用を利かせなければならない。同社の場合、そうした技能と応用力を従業員が身につけるための方法の 1 つとして技能検定を活用している。

技能検定の毎年の受検者数は 3 名から 5 名程。受検料は基本的には自己負担としているが、技能検定に合格すれば取得級に応じて報奨金を支給している。

従業員は皆、日々忙しくしているため、OJT を基本的としつつ、さらに技能を高めるための手段として技能検定を活用している。

「当社は完全な教習体制が備わっているわけではなく、OJT になっています。そこで重視するのは、コミュニケーションをしっかりとりとるところです。」と代表取締役の池田英雄氏は語る。

従業員の間での技能の指導、伝承という点について言えば、現状ではやはり職人的な人間が多いこともあって、特に伝承については苦勞している面があります。技能の高い先輩方が、それをうまく次の若い世代に伝承していくことがどうしてもスムーズにいかないこともあるとのこと。

「だからといって、先輩方に質問しにくい雰囲気のようなものはありません。わからないことは聞けば教えてくれる雰囲気があります。もっとも、1 から 10 まで教えるのではなくて、考える力も大切にしています。当社の場合どうしても日用の品物とは違うものを作るので、そういった考えるということが重要になってくるかと思えます。」(同氏)。

人材育成のシステムがないことから、どこまでできるのか、どこからができないのかという判断が難しい。そこで、どこまで成長しているかを測るのに技能検定が重要な手段になっている。「その意味では、若い人たちには、どんどん積極的に技能検定に挑戦してもらいたい」とのこと。

技能士のレベルも上の方になっていくと、加工のことだけではなく、その他の知識も身につけなければなかなか合格できない。「そういった知識が広がるというのは、会社に大きな貢献をしてくれます。また、技能士の存在というのは、対外的にはこれだけの技能者がいますという非常に重要な PR ポイントになっています」。さらに「ステンレスというのは加工の難しい材質です。曲げにくかったり、切削、溶接のひずみが生じたりします。また、当社では、市場の要求が多くなってきたことを受け、ステンレスに限らずチタンなどのもっと難しいものも数多く手がけるようになりました。当社で受注している仕事は県外のほうが圧倒的に多く、全国から注文を受けています。これも、当社の技術・技能がある程度お客様に認められたおかげではないかと考えています」(同氏)。



写真：OJTの様子

(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、2020年4月現在、56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**56業種**で完成(令和2年4月1日現在)。

〔業種ごとの策定状況〕

造設業関係 (7業種)	型枠工事業 平成18年10月完成	鉄筋工事業 平成18年10月完成	防水工事業 平成17年9月完成	左官工事業 平成17年12月完成	造園工事業 平成17年12月完成	総合工事業 平成18年4月完成	電気通信工事業 平成20年9月完成	製造業関係 (13業種)	電気機械器具製造業 平成18年9月完成	プラスチック製品製造業 平成18年9月完成	フルードパワー業 平成18年10月完成	ファインセラミックス製品製造業 平成17年3月完成	自動車製造業 平成17年9月完成
光学機器製造業 平成17年9月完成	パン製造業 平成18年2月完成	軽金属製品製造業 平成19年3月完成	鍛造業 平成19年10月完成	金属プレス加工業 平成20年3月完成	石油精製業 平成20年12月完成	ねじ製造業 平成24年9月完成	鋳造業 平成20年9月完成	運輸業関係 (2業種)	ロジスティクス分野 平成17年9月完成	マテリアル・ハンドリング業 平成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 平成18年11月完成	卸売業 平成18年11月完成
DIY業 平成20年2月完成	コンビニエンスストア業 平成20年3月完成	専門店業 平成20年9月完成	百貨店業 平成20年9月完成	金融・保険業関係 (2業種)	クレジット・カード業 平成20年2月完成	信用金庫業 平成20年9月完成	サービス業関係 (16業種)	ホテル業 平成18年9月完成	市場調査業 平成17年7月完成	外食産業業 平成17年7月完成	広告業 平成17年9月完成	フィットネス産業業 平成18年2月完成	クリーニング業 平成18年3月完成
在宅介護業 平成18年3月完成	ボウリング場業 平成19年3月完成	写真館業 平成19年3月完成	産業関連物流処理業 平成20年3月完成	ビルメンテナンス業 平成21年2月完成	旅館業 平成22年12月完成	施設介護業 平成22年12月完成	旅館サービス業 平成20年9月完成	飲食業 平成20年9月完成	エステティック業 平成20年9月完成	その他 (10業種)	印刷業 平成18年9月完成	アパレル業 平成17年3月完成	エンジニアリング業 平成17年11月完成
自動車完成製造・管理運営業 平成20年3月完成	イベント産業業 平成20年12月完成	プラントメンテナンス業 平成20年9月完成	ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル) 平成20年9月完成	屋外広告業 平成24年9月完成	ディスプレイ業 平成27年9月完成	警備業 平成20年9月完成							

業種横断的な事務系職種(平成28年度～平成30年度再改訂)

経営戦略	人事・人材開発・労務管理	企業法務・総務・広報	経理・資金財務・経営管理分析	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	国際経営管理・貿易
------	--------------	------------	----------------	--------	---------------	------	---------	-----------

(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つ

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。

2020年4月1日現在、49事業主など128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

金属研磨技術者養成の技能研修制度・・・燕市磨き屋一番館

新潟県燕市においては、主に金属研磨業に携わる後継者人材の育成、技術の高度化に対応した金属研磨産業の振興等を目的として、燕市磨き屋一番館(燕市)を平成19年5月に開設した。

金属加工製品の最終工程を担う金属研磨事業所(いわゆる「磨き屋」)は、最盛期(1970年頃)には燕市内に約1,700事業所があったが、海外への生産移管や個人事業者の高齢化による廃業等により、現在では333事業所までに減少している。このことから、ものづくりのまち燕特有の「磨き屋」としての金属研磨技術を次世代の若手職人に継承させていくため、燕市から燕研磨振興協同組合に技能研修事業ほ

か2事業を委託し、組合が運営している。

平成19年度から研修生を毎年数人受入れ、研修期間は3年間、現在1～3年生まで7名の研修生が在籍している（うち女性3名）。直近までの10年間で卒業（修了）者26人を輩出し、自主開業2名、県内企業に23名が就職するという実績を有する。

研修生に対しては、単に研修期間に技術を習得することのみとせず、実際の製品に磨き加工することによって商品化し、稼ぐことの実感もさせつつ、模擬的に開業する上での経営感覚なども養っている。また低価格化への対応として、燕地域の研磨業界が共同で受注する組織として「磨き屋シンジケート」を発足させるとともに、地元商工会議所で販路開拓を行ったことにより、全国から受注することが可能となった他、商品の高付加価値化や工賃の引き上げを実現している。

燕商工会議所中小企業相談所長の高野さんは、「人材育成と産業振興は密接な関係。後継者を育成してもやる仕事があればいけない。この10年余りの取組で稼げる雰囲気が出てきたことで、自然と後継者が生まれるようになった。」と話す。

平成29年度からは社内技能検定制度を導入・活用して、研磨職人の研磨技術の高度化に対応した人材育成が可能となるようにするとともに、燕市磨き屋一番館のオリジナル商品を研修題材の1つとして、ステンレス素材のタンブラーに磨き加工を施し、より多様な製品の研磨技術を習得できるようにしている。

（取材日：2019年11月12日）



写真1：磨き屋一番館内での磨き作業工程



写真2：24金の鏡面仕上げタンブラー（右は断面）

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11}に対する社会的期待が一層高まっている。

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、「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12}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やキャリア研修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」を普及拡大するため、企業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っている。

令和2年度から、高齢期も見据えたキャリア形成支援を推進するため、労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組を支援するキャリア形成サポートセンターを新たに整備し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施することとしている。

注11 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12 技能検定制度については5（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）。
※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。
- 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。
→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

<p>【需給調整機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 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 	<p>【企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 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 	<p>【教育機関】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 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・カードの活用のお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2019年12月末現在のジョブ・カードの作成者数は約240万人であり、今後もジョブ・カード制度の普及・促進を図っていくこととしている。

ジョブ・カード制度について

○ 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。

<p>目的</p> <p>○ 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、生涯を通して活用</p> <p>◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール</p> <p>○ 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。 ○ 職業生活の様々な場面・局面における活用。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">学校卒業</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">求職活動</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">在職(キャリア形成)</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">転職・キャリアチェンジ</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">職業訓練</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 2px;">引退過程</div> </div> <p>◆ 職業能力証明のツール</p> <p>○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇成型訓練、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、応募書類等として活用</p>	<p>様式の構成</p> <p>○ 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。 ○ 個人が、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)原則、電子化(個人自らのパソコン等)に入力し蓄積、場面に応じて活用。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>様式1</p> <p>様式2</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>様式3-1</p> <p>様式3-2</p> <p>様式3-3</p> </div> </div> <p>・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</p>	<p>周知・広報</p> <p>○ 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、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・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。</p>  <p>○ パンフレット・リーフレット・ポスター・動画 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パンフレット・リーフレット等を配布。制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。</p> 
---	---	---