

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8}。

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「JEED」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9 注10}。特に JEED 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、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している。加えて、デジタル化等の急速かつ広範な変化に対応するために、第4次産業革命に対応する訓練カリキュラムの開発を進めるなど、訓練分野の不断の見直しを行っている。また、JEED では、ものづくりの現場で産業用ロボットの利活用を推進する人材を産学連携により育成できる体制を構築するべく、2020年6月に、ロボット革命・産業IoTイニシアティブ協議会（RRI）の下に設立された未来ロボティクスエンジニア育成協議会（ロボットメーカー（7社）、

FA・ロボットシステムインテグレータ協会、（独）国立高等専門学校機構、（公社）全国工業高等学校長協会及び JEED）（以下「CHERSI」という。）に参画するとともに、CHERSI とも連携しながらより産業界のニーズにマッチした職業訓練の提供について検討している。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大下での「新たな日常」への対応の一環として、2020年5月より、公共職業訓練の全ての課程において、また、2021年2月より、求職者支援訓練において、同時双方向型によるオンライン訓練の実施を可能としたところであり、オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更なる活用に向けて検討することとしている。

公的職業訓練（公共職業訓練と求職者支援訓練の総称）の周知・利用促進にあたっては、2016年11月に策定した「ハロートレーニング～急がば学べ～」というキャッチフレーズや、2017年10月に策定したロゴマークのキャラクター（愛称「ハロトレくん」）による広報を行ってきた。

そして、2020年10月からは、このような取組を強化し、特にこれまで広報が届きにくかった「ハロートレーニングを利用しない方」にも公的職業訓練の理解を深め、利用につなげていただけるよう「あなたのしごと探しに、役立つスキルを。ハロートレーニング」をキャッチフレーズとして、特設ホームページの開設や SNS を活用した広告配信を行っている。

その他、2018年9月より AKB48 チーム 8 に「ハロートレーニングアンバサダー」を委嘱し、イベント出演等を通じてハロートレーニング等の人材開発施策全体の利用促進を呼び掛けている。



ハロートレーニング
—— 急がば学べ ——



注8 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9 2019年度においては、離職者訓練は、約10.4万人（国：約2.6万人、都道府県：約7.8万人）（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1.6万人（国：約0.6万人、都道府県：約1.1万人）が受講した。

注10 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。

公共職業訓練の概要

国及び都道府県は、**離職者、在職者、及び学卒者に対する公共職業訓練**を実施しています。

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

離職者訓練

(1) 対象: ハローワークの求職者(無料(テキスト代等は実費負担))

(2) 訓練期間: 概ね3月～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

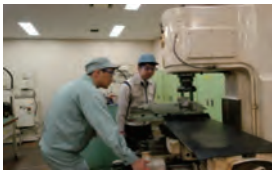
(都道府県実施例)

○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: 高等学校卒業者等(有料)

(2) 訓練期間: 1年又は2年

(3) 主な訓練コース例

((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)

【専門課程】

生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科 等

【応用課程】

生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等

(都道府県実施例)

【普通課程】

木造建築科、自動車整備科 等



(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11}の訓練も実施している。

また、各都道府県においては、都道府県労働局の参集の下、労使団体、JEED、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活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12}」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13})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。

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。

注12 ポリテクカレッジの専門課程・応用課程(各2年間)で企業推薦の受入れを行うもの。

注13 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。

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、JEED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

ポリテクカレッジ修了生の活躍事例・・・(株) エヌビーシー

(株) エヌビーシー（岐阜県大垣市）は、自動車用プリント基板、ワイヤーハーネス、部品実装等の各種電装品を高水準の技術力で設計・製造しているカーエレクトロニクスの専門メーカーであり、取引先である自動車メーカーからの品質への評価も高い企業である。

同社の品質管理部品班で働く中井さんは、東海ポリテクカレッジの専門課程、応用課程で電子情報を学んだ修了生であり、在学中に学んだ知識や技能を活かし、同社の将来を担うリーダーとして重要な業務に携わっている。

学生時代を過ごした東海ポリテクカレッジについて、中井さんは、「ポリテクカレッジは少人数制で訓練を行っているため、普通科高校や、商業高校を卒業した私のように専門知識が無い学生でも安心して学ぶことができた。また、自分で設計・製作した電子回路基板とプログラムにより動作させる実習によって、電子回路製作の一連の流れを理解することができた。訓練時間の多くが実験・実習であるため、実習等を通して自分の得意分野を見つけることができた。」と話す。

他の学科と共同で製品開発を行う、応用課程での開発課題実習について、中井さんは当時を振り返り、「各科の学生と連携してひとつの課題を製作するため、自分の専門外である他の学科の実習内容についても理解することができた。この経験は、現在の仕事において、会社の事業や自分自身の仕事、他部署の業務内容の理解や把握に役立っている。また、開発課題実習でのグループワークを通して、仕事におけるチームワークの重要性を認識できただけでなく、ものづくりを行う上での計画性や準備等も含めたプロセスを大切にするようになった。」と、東海ポリテクカレッジでの経験が、現在の自身の仕事に活かされていると話す。将来についても、「東海ポリテクカレッジで習得した幅広い知識・技能に加え、自分の携わる仕事で経験を重ねることで、更に専門性を磨き、頼りがいのある人材になりたい。」と抱負を語ってくれた。

中井さんの上司である、同社のアッシー事業部品質課水谷課長は、中井さんについて、「主に新製品を中心に製品保証に携わる重要な業務を担っているが、東海ポリテクカレッジでの基礎訓練が身に付いており、業務の理解や習得も早く、的確に業務を遂行できるため、当社に欠かせない優秀な存在である。今後も更なる向上を目指し、他の課員への指導ができるような存在になってくれることを期待する。」と話している。



写真：中井さん

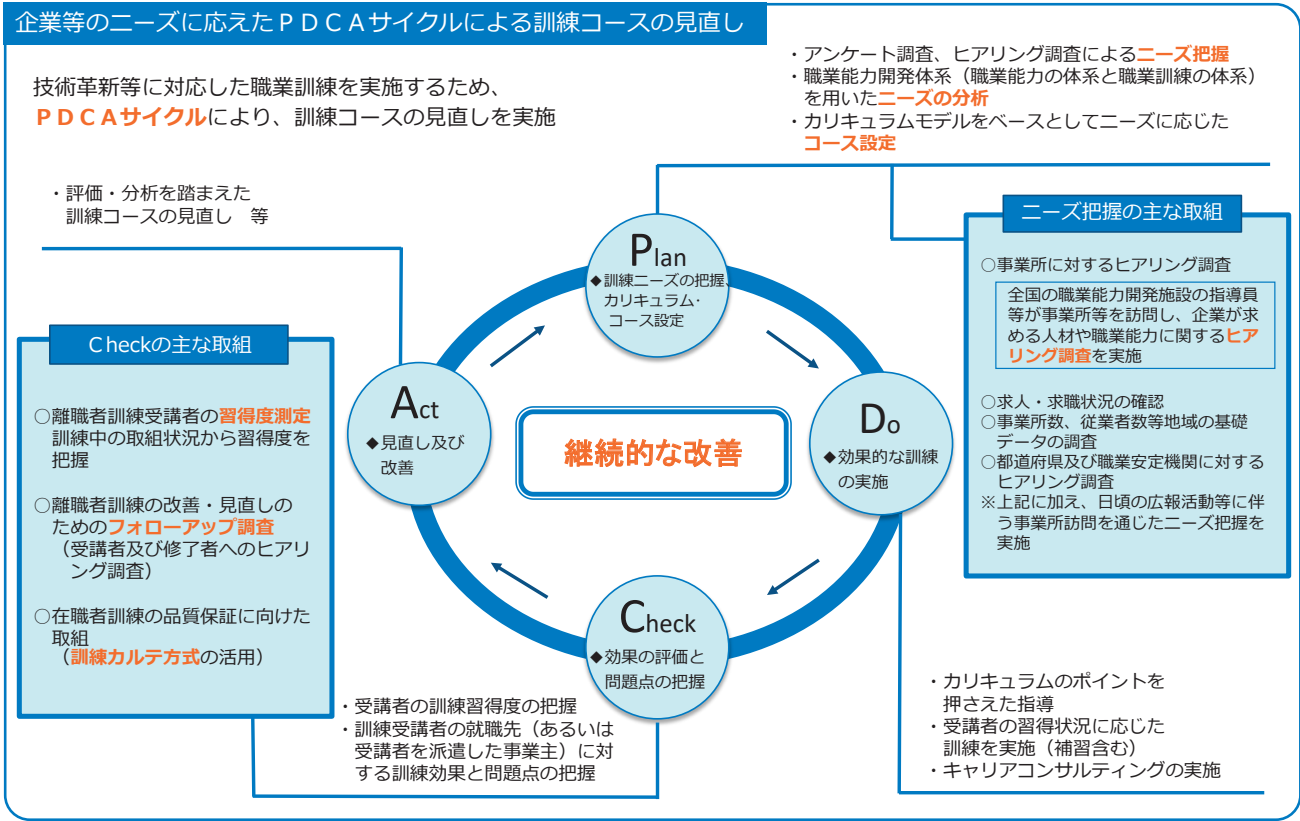


写真：中井さんの作業風景

(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

JEED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、2020年度の離職者訓練コースの設定に当たり、JEEDの2019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、木造住宅の構造、法規、各種申請やリフォームを含む木造住宅の施工に関する技能・技術を習得する内容

により実施している「住宅リフォーム技術科」について、介護保険制度にかかわる住宅改修工事を行っている企業から、高齢者の疾病などを理解し住環境整備技術の技能及び知識を習得した人材が求められていることや、バリアフリー等に力を入れているリフォーム関係の企業への再就職を希望する応募者が増加傾向にあることなどから、高齢者に合わせた住環境整備に関するカリキュラムを追加し、人材ニーズへの対応を図った。また、これまでも第4次産業革命に対応する訓練カリキュラムの開発を進めてきたが、デジタル化等の急速かつ広範な変化に対応するために、さらなるカリキュラムの開発・強化を促進するとともに、デジタル化に対応した訓練の実施・拡大を推進していく。



第4次産業革命の進展による技術革新に合わせてビジネスモデルが変化していることから、生産現場においても、生産性を向上させるため、生産工程の合理化、低コスト化及び高品質化を目的とした生産技術の強化が求められており、ICTを活用した生産設備の開発、運用及び保守管理ができる人材が求められている。

このような背景を受け、JEEDの離職者訓練においても、第4次産業革命の進展に対応した人材育成のための訓練科として、スマート生産サポート科を設置している。

スマート生産サポート科の訓練内容は、大きく分けて2つある。ひとつは、工場内の自動化技術や保全・保守・管理のベースとなる技能・技術の習得のためのカリキュラムであり、もうひとつは、製造現場で必要とされるICTを活用したアプリケーションの開発や、ネットワーク化した生産設備機器から得られる情報に応じた制御ができる技能・技術を習得するためのカリキュラムである。ハードウェアとソフトウェアの両方を実学一体で学ぶことで、幅広いニーズに対応した訓練内容となっている。

就職できる職種としては、工場内における生産支援システムの開発及び保全技術者、生産設備のネットワークの保守・管理技術者、プログラマー、システムエンジニアなどを想定しており、全国の21の施設で実施している。



写真：訓練風景（タブレットを用いた機器制御）



写真：訓練風景（タブレットを用いた生産システム制御）

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、JEED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「JEED各施設」という。）に設置された。

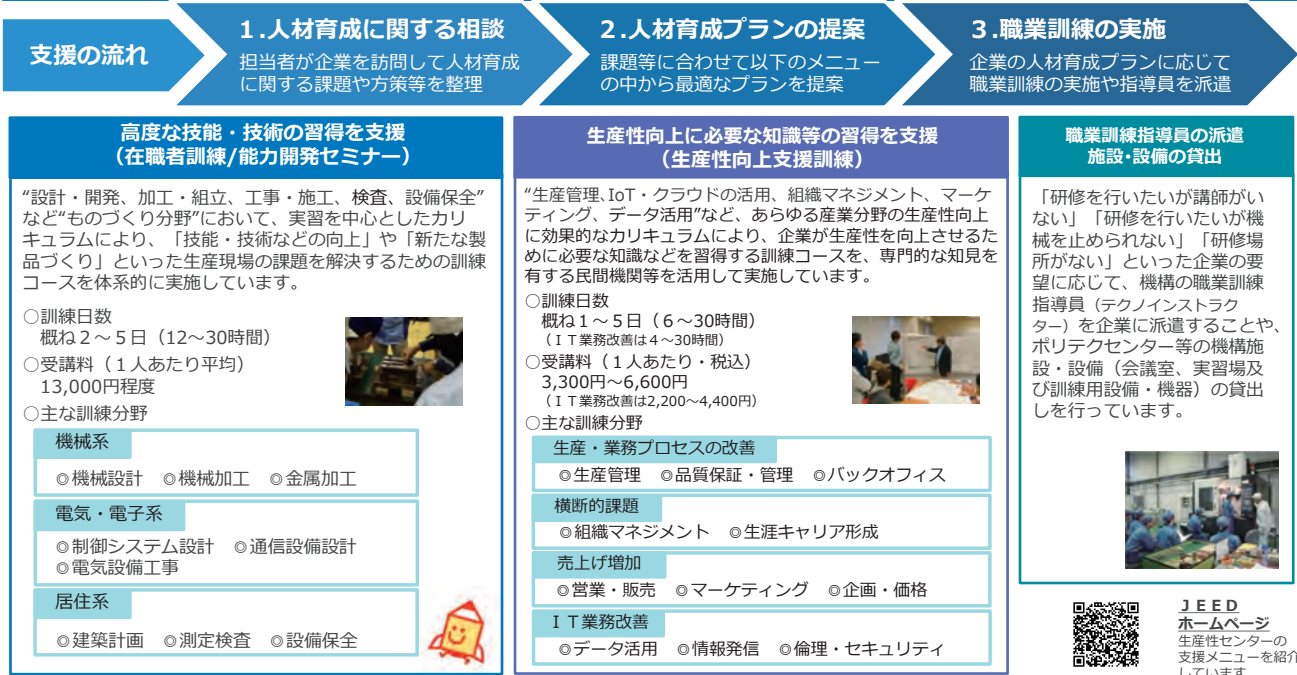
生産性センターでは、これまで JEED 各施設が行ってきた在職者訓練を始めとする事業主支援業務の拡

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」、「組織マネジメント」、「マーケティング」、「ITを活用した業務改善」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、同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、全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等）に「生産性向上人材育成支援センター」（生産性センター）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

生産性向上支援訓練利用者の声
・・・エーシック（株）

【利用事業主の概要】

- エーシック（株）（京都府宇治市）
- ・事業内容：電子機器用部品の製造、販売等
 - ・利用コース名：①「原価管理とコストダウン」②「提案型営業実践」
 - ・利用時期：①2019年9月 ②2019年10月
 - ・受講者数：①16名 ②10名

【利用事業主の声】

新卒社員や中途採用社員など、様々な職務経歴の社員が混在しているが、社内に必要な知識を体系的に

教育する育成制度が整備されていなかったため、各部門・各人任せの OJT や自己啓発などが中心となっていた。

今回、ポリテクセンター京都から、講師が会社に来て効率的に研修が受けられる、生産性向上支援訓練の紹介があり、喫緊の課題である原価管理の徹底と新規販売先の開拓に関する訓練である、「原価管理とコストダウン」と「提案型営業実践」を利用した。

「原価管理とコストダウン」については、各部門の担当者の意識や認識が統一でき、同じベクトルの中で、業務が円滑に進むようになった。また、受講者の原価管理への意識が高まり、粗利益率のアップにつなげることができたため、社内での案件検討会議や案件ごとの収益管理面で、大いに活用されている。

「提案型営業実践」については、具体的な提案書を作成し、実践に活かした。また、意識が高まることで、取引先へのプレゼン頻度も高まった。

今後は、商品開発を始め、生産管理や品質管理等各分野での研修を進めていきたいと考えている。

【訓練受講者の声】

「原価管理とコストダウン」については、受講前は原価管理を強化していく上での考え方のベースとなるものが人によってばらつきがあり、うまく機能していなかった面があったが、訓練でポイントを分かりやすく解説していただいたことで、会議や検討会を効率的かつ効果的に進めることができるようになった。

「提案型営業実践」については、訓練受講前は提案書を提出してもうまくいかないことが多々あったが、訓練でポイントを分かりやすく解説していただいたので、今後は、ポイントを踏まえた提案書をより多く作成して、案件獲得につなげていきたいと考えている。また、自分自身のスキルアップにつながるだけでなく、会社にながら受講できる仕組みは効率的であるため、今後も同様の機会があれば積極的に受講していきたい。



写真：訓練テキスト

3 企業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(民間企業における職業訓練)

「令和元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、76.5%となっており、製造業では、全体よりも高い80.3%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」などのほか、「人材を育成しても辞めてしまう」が挙げられている。

厚生労働省では、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、助成率の引上げを行っている。

なお、2021 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、以下の見直しを行う。

具体的には、

- ① 現在就いている職務に限らず、企業の業種等転換後を見据えた職務に係る事前の訓練を助成の対象とすること(令和2年度第3次補正予算により先行実施)
- ② 高度な IT スキルを持つ人材育成の支援として、ITSS(IT Skill Standard: IT スキル標準)レベル4及び3相当の教育訓練を高率助成の対象とすること
- ③ 長期教育訓練休暇の要件としている休暇取得日数を緩和することとしている。

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
※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
・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

計画的な人材育成により事業発展を目指す
・・・内田鍛工(株)

三重県四日市市の内田鍛工(株)は、明治時代に鉄の鍛造から始まった企業である。現在も、その鉄の加工技術を活かし、電力会社向けの架線金物を中心に、情報通信、建築、交通など幅広くインフラ分野の金属製品を製造している。



写真：本社全景

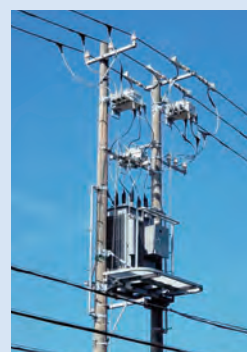
同社は、人材開発支援助成金を活用して、社員が業務上のスキルを高められるよう様々な OFF-JT を計画的に実施している。例えば、インフラ向けの製品については、現地調査や測量が必要になるため、営業担当の社員にも「2 級土木施工管理技士研修会」を受講させることで、顧客のニーズを正確に把握させるように役立てているという。他にも、毎年 2 名の社員に「製造管理者育成基礎講座」を受講させ、製造現場のリーダーとなってもらような育成を心掛けている。また、同社は今後の新規事業の開拓のために、2020 年度には設計・開発業務の技術系社員の採用人数を増やした。採用したのは同業務の未経験者であるが、OJT と OFF-JT にて計画的に自社で育成し、業務上必須な資格や技能検定は計画的に受講・取得させながら、社員には更にスキルを身につけてもらうため、興味のある研修や講座は自発的に受講してほしいという。助成金制度を活用していることを社内に周知することで、社員から「手を挙げやすい」という声もあり、助成金制度の活用を担当する総務課長の服部さんは、「社員には、ものづくり企業として、製品の品質を大切にしながら、自分で考える力とチャレンジ精神を持って欲しい。」と語る。

同社は、近年は鉄加工にとらわれない新規事業開拓を試みており、若手には時代の変化に合わせた新しい事業、技術を担う人材に成長してもらうため、業務に直結しない内容の研修についても計画的に実施し

ている。研修の一例として、「自己チャレンジ目標」を設定させ、業務から離れた丸1日の研修を実施する。この研修を通して仕事への意識向上・改善のきっかけにしてもらいたいという。特に入社1年目から3年目の新卒社員に対しては、各個人にきめ細かくフォローを実施することで、会社に着定してもらいたいという目的がある。同社は、このような計画的な人材育成を通して、「技を生み、鍛えて向上し、次へと継いでいく」という、同社が掲げる「技・鍛・継（わざ・きたえる・つなぐ）」の精神を全社員に持ってほしいと期待する。今後も若手から管理職まで、人材育成の方法に工夫をこらしていきたいという。常務取締役の内田氏は、「これまでの事業にとらわれない新規開拓をするときに、何よりも人材が重要となる。元から能力や技術が十分な人もいるが、社員の長所を伸ばし、不足を補うには会社が育てることが必要という意識で、社員一人一人に目を配り、人材育成に取り組みたい。」と話す。



写真：社員研修



写真：工場内



写真：主要製品

(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いて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2019年度の訓練生数は約20.5万人となっており、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

認定職業訓練における大工の育成
・・・大宮建設高等職業訓練校

大宮建設高等職業訓練校（埼玉県さいたま市）は、大工養成を目的として 1965 年に設立された認定職業訓練校であり、訓練科は木造建築科である。

訓練校では、専門知識に長け卓越した技術を持った講師が、建築概論・建築製図・実技実習等のカリキュラムの訓練を実施している。併せて「砥ぎ」、「墨付け」、「継ぎ手」、「差し金使い」などの伝統工法を基本から教えることにより、建築大工に必要な知識や技術の習得を図り、訓練生のレベルに合わせた技能検定の合格も目指している。

また、伝統工法の習得を深めるため、寺社建築などの伝統工法の実習も行っている。

それぞれの専門職種に対応した 3 年間の訓練課程を修了した訓練生は、プロの建築大工として多くの建築現場で活躍し、我が国の建築文化を担っている。



写真：実習風景（伝統工法）

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

(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

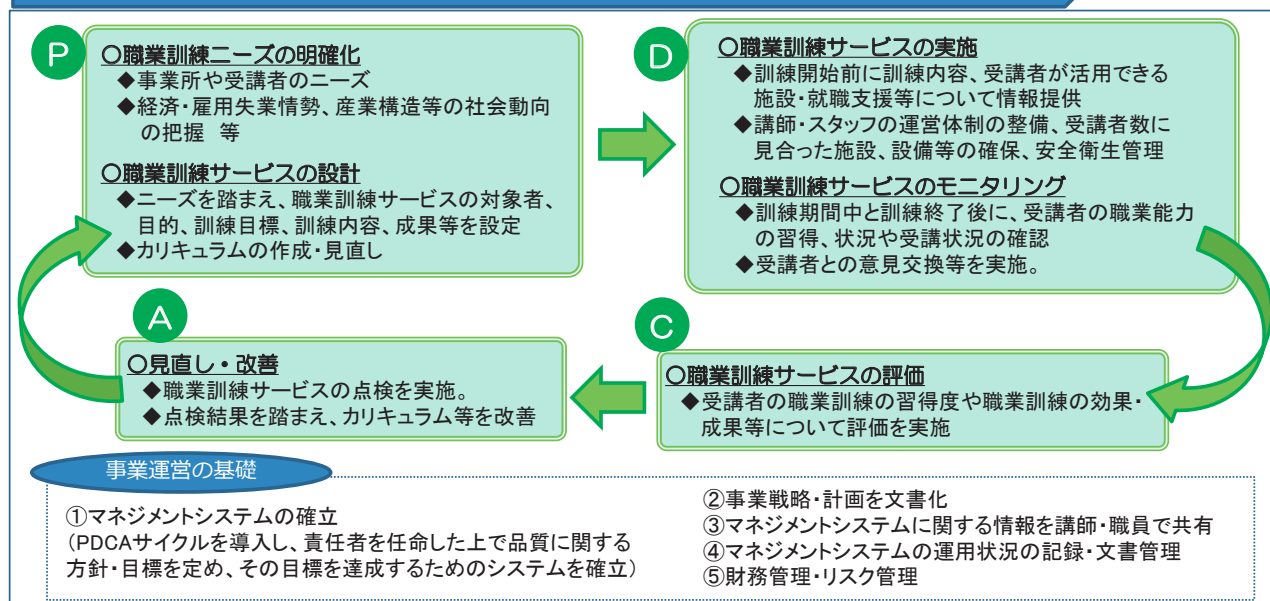
公共職業訓練と求職者支援訓練の約 8 割が民間教育訓練機関によって実施されており、民間教育訓練機関の職業訓練サービスの質の向上は重要である。厚生労働省では、2011 年 12 月に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を策定し、同ガイドラインの普及・定着により職業訓練サービスの

質の向上を推進するため、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等の支援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 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、民間事業者が主体的に取り組みやすい内容としている。

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 -

- ① 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、訓練の質の向上が課題。
→平成23年に「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。
- ② 平成26年度よりガイドライン研修を実施し、平成28年度及び29年度の試行実施を経て、平成30年度より公的職業訓練に関する職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定の事業を開始。
- ③ 第11次職業能力開発基本計画において、「(略)国においても職業訓練サービスガイドラインの認知度の向上を図るとともに、職業訓練サービスガイドラインに関し、民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みやすくなるよう、公的職業訓練を受託する際の研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効果の向上等の方策を検討する。」とされており、**令和3年度より公共職業訓練のうち委託訓練の契約及び求職者支援訓練の認定にあたっては、ガイドライン研修の受講を要件化するとともに、研修内容の充実・体系化を図り、完全オンライン受講による研修を実施する。**

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 -



(4) 中小企業等担い手育成支援事業

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

どにおいて、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、確実な技能修得のための訓練（3年以内の雇用型訓練）を実施することを支援する「中小企業等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及び事業所の生産性向上を図りつつ、明確な目標を持って働きながら訓練を受けることのでき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

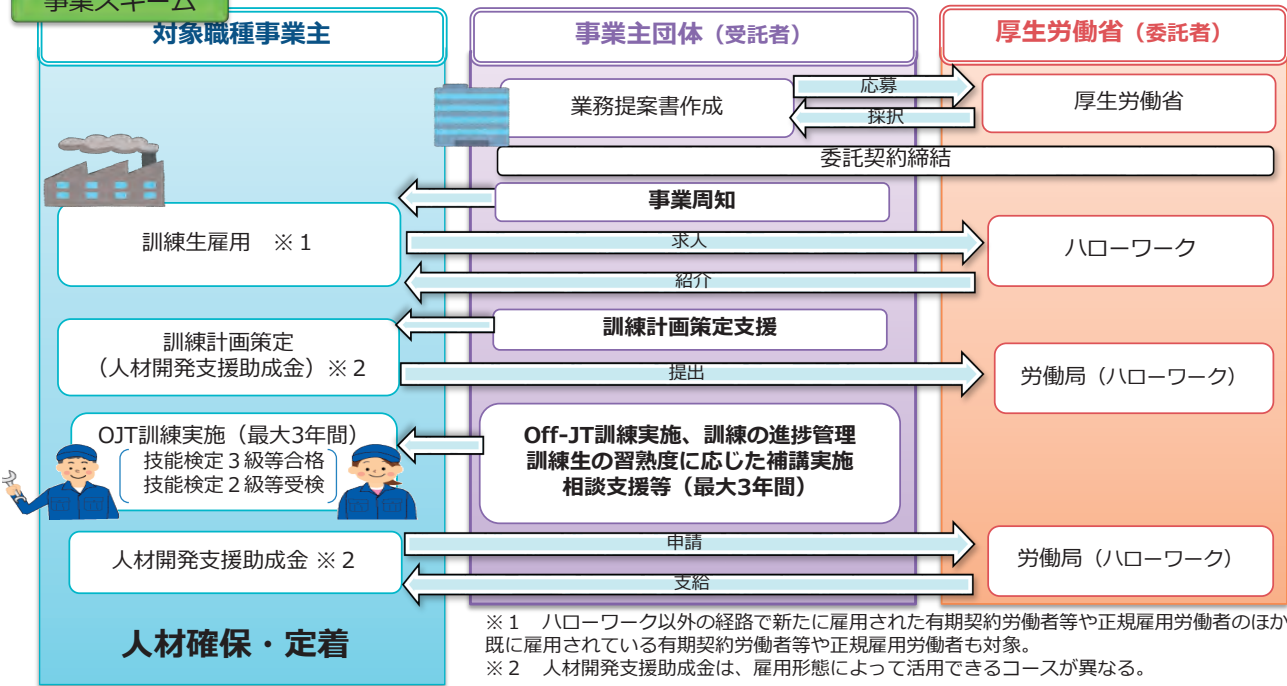
事業概要

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の賃金助成を行う。

事業スキーム



4 若者のものづくり離れへの対応

(1) ポリテクカレッジを始めとする学卒者訓練

全国のポリテクカレッジや都道府県の職業能力開発校・短期大学校では、高等学校卒業者等に対し、ものづくり分野を中心とした学卒者訓練を実施している。

例えば、ポリテクカレッジでは、高等学校卒業者等を対象に、機械加工や機械制御の専門的技能・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を行っている。

2020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。

種子島ロケットコンテスト Cansat部門で準優勝、日本航空宇宙学会賞を受賞！ポリテクカレッジ川内の学生の活躍

「種子島ロケットコンテスト」とは、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（JAXA）等が主催し、種子島宇宙センター内の竹崎芝生広場で開催され、毎年全国から多くの団体が参加するロボット競技会である。実施される競技は、ロケット部門と Cansat 部門の 2 種類に分けられ、ポリテクカレッジ川内（鹿児島県薩摩川内市）はこれまでに Cansat 部門へ 3 回出場している。

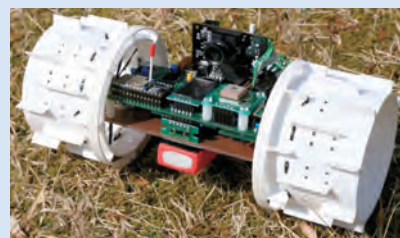
「Cansat（カンサット）」は、宇宙開発技術者の教育を目的として約 20 年前に誕生した各種センサーを搭載した小型模擬衛星である。

競技は、機体にパラシュートを装着した状態で地上 50 m から落下させた後、着地点から目的地までを自律制御によって移動し、到達距離と時間を競うというものである。競技の採点項目は主に 2 点あり、制限時間 30 分以内でどれだけ目的地に近付くことができたかと、その到達が偶然によるものではないことの証明として競技後に提出する、高度の推移、地上移動中の緯度・経度の変化や目的地までの距離等の制御記録が採点対象となる。

機体の構造は各チーム様々であるが、重要な役割を担っているのが GPS であり、各チームが GPS を用いて把握した目的地・現在地の緯度・経度から、距離と方位を算出しながら目的地を目指す。しかし、GPS は測位精度の理由から必ず 2 m 程度の誤差が発生するため、ポリテクカレッジ川内では、カメラモジュールによる画像認識で目標物の検出を行う機能を追加することで、確実な 0 m 到達を目指すこととした。

大会に向けては万全の準備で臨んでいるが、競技当日は予期せぬトラブルに見舞われ、毎年、その対応に翻弄されてしまう。2016 年度に初参加した際には、学生が過度の緊張から動作開始ボタンを押し忘れたまま機体をセットするというヒューマンエラーを発生させてしまい、リタイヤとなった。常に平静さと確実性が問われる宇宙産業においては、失敗は許されないという厳しさを痛感させられる結果となった。この悔しさをバネに臨んだ 2 回目の大会では、当日の心境や天候、状況に影響されることなく常に冷静な行動がとれるようにと、作業手順書とチェックリストを作成し、確実な準備が行えるよう入念なリハーサルを重ねて本番を迎えた。その甲斐もあり、目的地までの到達距離 0 m を見事達成し、準優勝を勝ち取ることができた。そして、3 回目の大会では惜しくも入賞は逃したが、更に磨きをかけた目標物の検出精度の高さが評価され、日本航空宇宙学会賞を受賞することができた。

この大会参加を通じて、何度となく試行錯誤を繰り返したことは、仲間と共にものづくりに挑む難しさと達成感を得られる非常に良い機会であった。大会参加にかかわった学生には、培った知識や経験が、今後の社会生活において発揮されることを期待している。



写真：Cansat（機体本体）



写真：機体放出用の気球



写真：大会参加学生

<大会結果>
・2017 年度・・・準優勝
・2018 年度・・・特別賞
・2019 年度・・・大会中止



写真：表彰状

(2) 若年者への技能継承

若者のものづくり離れがみられる中、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14}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。

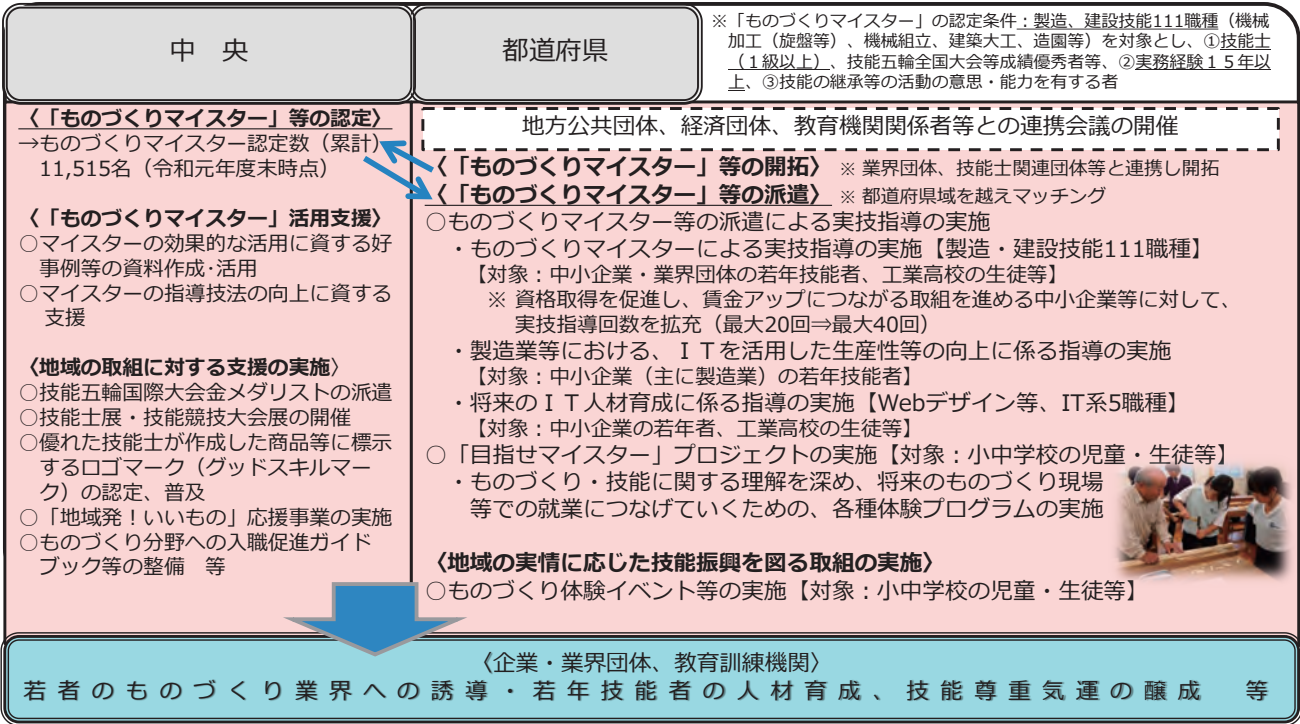
また、2016年度から、ITリテラシーの強化や、将来のIT人材育成に向けて、小学生から高校生にかけて情報技術に関する興味を喚起するとともに、情報技術を使いこなす職業能力を付与するため情報技術関連の優れた技能をもつ技能者を「ITマスター」として派遣している。

若年技能者等人材育成支援事業

令和2年度予算額 3,554,643 (3,479,482) 千円

○ 若者のものづくり、技能離れ等の実態を踏まえ、技能尊重気運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図るため、「ものづくりマイスター」の開拓・認定、活用（技能検定・競技大会の課題を用いた実技指導等）による技能継承、その他に地域関係者の創意工夫による技能振興の取組を推進するため、「若年技能者等人材育成支援事業」を実施。

<事業スキーム>



注 14 2020 年度末現在：認定者数（累計値）12,190 人

若年技能者の人材育成支援のための地域における技能振興等に係る周知・広報業務

(若年技能者人材育成支援等事業の一部として実施)

令和2年度予算額 69,999 (0) 千円

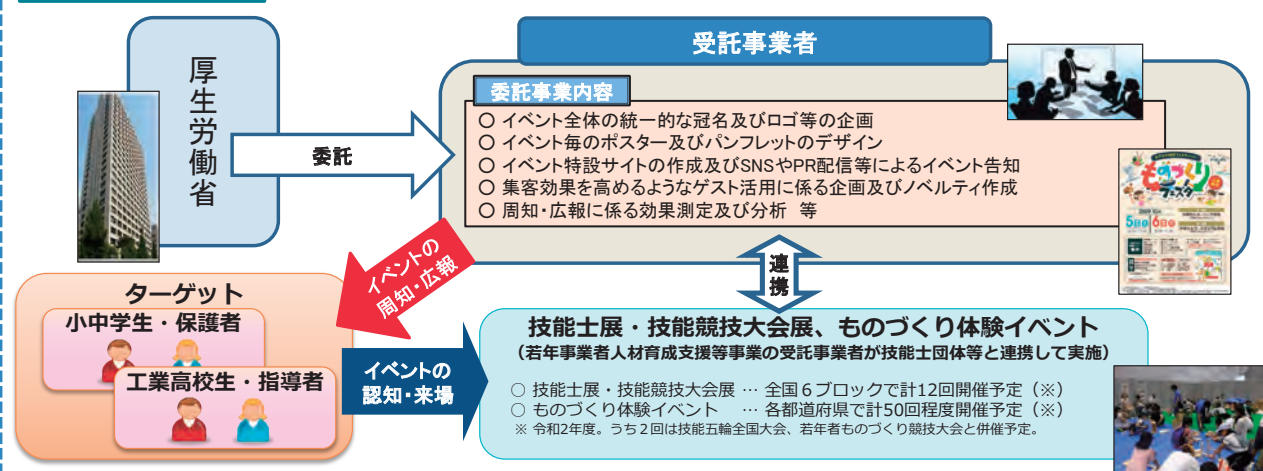
現状・課題

- 熟年技能者の引退に伴い、我が国の国際競争力の源泉である優れた技能の継承・発展が大きな課題となっている。
- 若年者のものづくり離れ・技能離れが見られる中で、技能労働者の地位の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指す環境を整備し、人材の確保・育成につなげていく必要がある。

業務概要

- 「若年技能者人材育成支援等事業」の受託者が開催する、技能士展・技能競技大会展(ターゲット:工業高校生及びその指導者)及びものづくり体験イベント(ターゲット:小中学生及びその保護者)を効果的・効率的に実施するための周知・広報業務を実施。
- ターゲットのものづくり・技能への関心を高め、将来、ものづくり産業を目指すきっかけとなる機会の提供を図る。

実施イメージ



コラム

ものづくりマイスター制度の実例①

・・・婦人子供服製造(千葉県立館山総合高等学校)

【指導の概要】

実施回数：10回 受講者数：8名(家政科3年生)

前後の身頃作り、ポケットのフラップ作りから、ポケット付け、裏布の身頃作り、袖作り、襟作り、袖付け、襟付け、ボタン付け、アイロンを使った仕上げまで行い、裏付きジャケットの製作を行った。本来なら学校では使わないようなプロが使う材料を使用し、より実践的な指導を行った。

【学校の担当教諭の声】

「プロ・現場の仕事を生徒に見せてあげたい。」と考え、ものづくりマイスター派遣で実技指導をお願いした。当校では、全国高等学校家庭科技術検定被服製作(洋服)1級取得のため、裏付きジャケット製作が授業に組み込まれており、これまで教員が指導をしていたが、このジャケット製作は非常に難易度が高く、思い通りの作品を仕上げるのができなかった。しかし、マイスターの指導を受けてからの作品完成度は高く、満足できる作品になった。マイスターに実技指導を依頼してから3年目の2019年度に作品発表の場を設けたいと考え、ファッションショーを計画した。2019年の文化祭で開催したファッションショーのオープニングで、生徒たちがマイスターの指導で製作した服を着用しランウェイをすることができ、とても高い評価をいただいた。

【受講生徒の声】

- マイスターのユニークな人柄もあって、より洋服作りを楽しめている。



写真：ものづくりマイスターによる指導風景

○技能はどれもすごいが、特に、アイロンひとつで洋服の形を作ってしまったことには驚いた。アイロンの概念が変わったように感じている。他にも初めて学ぶことが多くあるため、それらを身に付けながら全国高等学校家庭科技術検定1級の合格を目指していきたい。

【ものづくりマイスターからの感想】

難しいことや大変なことも楽しく教え、出来上がった時の感動を味わってもらえるように意識している。あえて未熟でまっさらな状態の生徒たちを育て、服飾業界に引き込みたいと考えている。指導した生徒たちの中から、世界に通用するメイドインジャパンを作る方が出てきたら嬉しい。

コラム

ものづくりマイスター制度の実例② ・・・電気機器組立て（オリオン機械（株）（長野県須坂市））

【指導の概要】

実施回数：8回 受講者数：4名

電気の基礎知識、配電盤・制御盤製作の基礎知識や接続法、配線方法等の知識面から、実際の配電盤・制御盤の配線、回路チェック、動作確認等にいたるまで、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】

マイスターの講義を経て、新入社員の技能や知識が向上しただけではなく、仕事に向き合う表情も変わったように感じている。今回、電気機器組立ての実技指導を担当していただいたマイスターには、配線などの業務にかかわるプログラムを中心に指導をお願いした。さらに、受講者のほとんどが電気機器組立てについて全くの新人ということもあり、安全を重視する感覚を身に付けられる指導をお願いした。丁寧かつ親身にご指導いただいたことで、受講者が電気や配線の奥深さに興味を持ち、自らの技能向上に積極的に取り組むようになったため、その姿に頼もしさを感じている。また、全てのプログラムを終えた受講者が現場に配属されると、他の社員も刺激を受けることが多くあり、組織全体の成長にもつながっている。

【受講者からの声】

○工業系の知識はゼロからのスタートだったため、とても不安だったが、質問をしても丁寧に教えてくださり、質問しにくいということも無かった。また、技能や知識だけではなく、配線の奥深さや面白さについても教えていただいたため、いつの間にか電気機器組立てへの興味と関心が高まり、受講を終えた今は現場でも配線を組むことを楽しめている。

○現在の配属先の試作開発部では、学んだことを活かして、装置の配線作業を行っている。これまでは読むことができなかった図面も読めるようになり、今では、配電盤の中の何がどのような役割を持っているのかを説明することもできる。

【ものづくりマイスターからの感想】

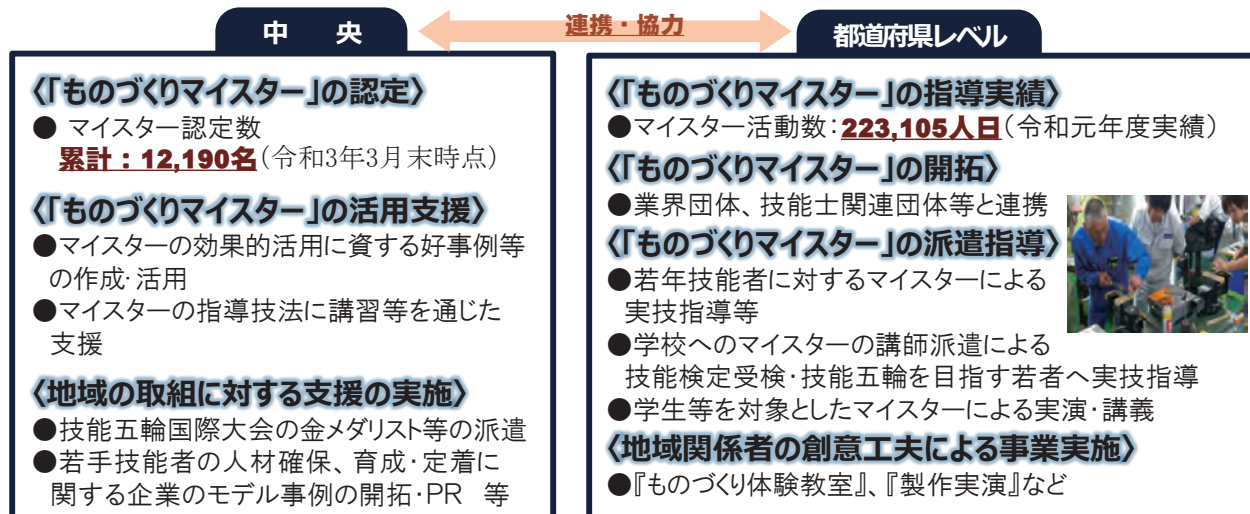
工具に触れること自体が初めてという方も少なくなかったため、基礎的なことを理解できるまで丁寧に教えることを心掛けた。質問には即座に答える、私からも声を掛けるなど、気軽にコミュニケーションを取れるような関係作りを大切にしていた。受講された方々が、自分でひとつの装置を最後まで完成できるような技能者になって欲しいと思っている。



写真：ものづくりマイスターによる指導風景

ものづくりマイスターによる技能者育成支援(若年技能者人材育成支援等事業の枠組みの中で実施)

- 産業活動等の基礎となる技能者の育成等を図るため、「ものづくりマイスター」(ものづくり分野で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者)派遣による中小企業の若年技能者等に対する実技指導などを実施。
- また、学生生徒を含む若者にもものづくり技能の魅力を発信し、ものづくり分野への入職・企業の人材確保・育成を促す観点から、マイスターによる技能検定受検を目指す若者への実技指導等の総合的な取組を推進。



(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。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於い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



卓越した技能者（現代の名工）の表彰制度

趣旨

卓越した技能者を表彰することにより、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、誇りと希望を持って技能労働者となり、その職業に精進する気運を高めることを目的としている。

被表彰者の決定

被表彰者は、次の各号の全ての要件を充たす者であって、**都道府県知事、全国的な事業主団体等、個人（就業している満20歳以上の者に限る）**のいずれかの推薦を受けた者のうちから、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する。

- ①きわめてすぐ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

表彰

表彰は、厚生労働大臣が**毎年1回**、概ね150名の被表彰者に表彰状、卓越技能章（盾及び徽章）及び褒賞金（10万円）を授与している。
令和2年度の受賞者は、打刃物鍛造仕上工、フライス盤工、金属検寸工、金属工作機械組立工・調整工、電気配線工事 作業員、自動車部品組立工などの工業系技能職から**41名**、染織職、婦人・子供服注文仕立職、宮大工、左官、造園工等、ステンドグラス工、木製建具製造工、和生菓子製造工、衣装着付師、日本料理調理人、家具類内張工、広告美術工、義肢・装具製作工、玉掛工などの生業系技能職から**109名**の合計**150名**。昭和42年に第1回の表彰が行われて以来、令和2年度の第54回の表彰までで6,646名が表彰されている。

令和2年度の代表的な被表彰者



金武 節子氏(76歳)
(婦人・子供服注文仕立職 アトリエ節)

注文婦人服の制作において、顧客の個性や着用目的、季節等に合わせ、布地を身体に当てて裁断する立体裁断の手法を用い、顧客の体型とデザインの面、線を見極めながら、デザインから裁断、縫製まで一貫して制作する技能に卓越している。



増子 衛氏(56歳)
(フライス盤工 (株)日立ハイテク)

分析装置・医用機器・電子顕微鏡等、多様な製品の機械加工に長年従事し、加工法の立案と切削工具等を考案・製作する技能を有している。高精度部品や難切削材部品の最適加工法の考案し、NC加工実現や精度の安定化、加工時間短縮に貢献した。



高橋 千鶴子氏(96歳)
(染織職 自宅兼工房)

染料となる草木採取から意匠、染色、織り上げまで全工程を一人で作業する卓越した技能を有する。数百種類の植物による豊富な草木染経験・技能に加え、高度な技能を要する「くし織」「抜き糸」等、多様な織りの技能に精通している。



平川 康弘氏(69歳)
(打刃物鍛造仕上工 佐助)

植木鉢・生花鉢等の打刃物の鉄の製作にあたって、極軟鋼と鋼の手槌での鍛接を鋼の強度を高めるため全方向から手槌で鍛造を行う。刃先から足まで一本の鉄を鍛造し、100以上の工程を一人でできるものは全国でもほぼ皆無である。

コラム

2020年度の現代の名工の紹介①
～“機械加工の神髄を極める”それに挑み続ける匠～

(株)日立ハイテク那珂地区（茨城県ひたちなか市） フライス盤工 増子 衛 さん（57歳）

◆技能の概要

分析装置・医用機器・電子顕微鏡・半導体検査装置等、多様な製品の機械加工に長年従事し、加工法の立案と切削工具や治具を考案・製作する技能を有している。

その技能を活かして、高精度部品や難切削材部品の最適加工法の考案に取り組み、NC加工実現や精度の安定化、加工時間短縮に大きく貢献した。

また、社内の後進育成のほか、技能検定委員及びものづくりマイスターとして地域の技能教育にも携わり、社内外を問わず地域の技能振興に尽力している。

◆多種にわたる機械加工の技を磨き、後進の育成に情熱を注ぐ

入社後に参加した社内技能競技大会での優勝をきっかけに、ものづくりに対するこだわりとプライドが生まれた。

製造現場において、品質と加工コストの両立に悩むこともあったが、旋盤・フライス盤などの手動装置から、NC旋盤・マシニングセンタなどの数値制御装置まで、多種にわたる工作機械作業を経験する中で、「どの世界でも“こだわり”を持たなければ至高の技や生産はできない」ことを実感した。

新加工法立案や新治具の考案・製作などの改善においても「こだわりとプライド」を持って探究し、「想像から創造へ」と、ものづくりを展開してきた。また、「価値創造する人づくり」という信念を持ち、技能五輪や技能検定などを通じた後進の育成にも心血を注いでいる。



作業風景：ターニングセンタ作業



作品写真：革新的形状バイトホルダ

コラム

2020 年度の現代の名工の紹介② ～注文婦人服製造における第一人者 / デザイン、裁断、縫製の技能に卓越～

アトリエ節（佐賀県西松浦郡） 婦人・子供服注文仕立職 金武 節子 さん（77歳）

◆技能の概要

注文婦人服の制作において、顧客の個性や着用目的、季節等に合わせて、布地を身体に当てて裁断する立体裁断の手法を用い、顧客の体型とデザインの面、線を見極めながら、デザインから裁断、縫製まで一貫して制作する技能に卓越している。

また、日本の風土で培われてきた伝統の織を大切に、九州の博多織や久留米絣（かすり）、佐賀錦の素材を使った作品を海外で発表するなど服飾文化の向上に多大な貢献をし続けている。

◆布に教えられ、糸に導かれて

父の勧めで、熊本市内の職業訓練所で洋裁の技術を取得。23 歳からの 6 年間、洋裁店のパタンナー及びデザイナーを経て、35 歳の時独立し、オートクチュール「アトリエ節」を開業。アパレル業界の大量生産の中にあっても、注文服にこだわり、着る人の体に合った、その人にとって快適に思える洋服をデザイン・制作してきた。

変えていいものと変えてはならないものを選別しながら、立体裁断による縫製を行っている。また、日本伝統の織物を大切に、着物・帯・絣等を素材として、和の素晴らしさを発信し続けた。終わりのない技術の世界において、高等学校の講師として、若い人にもものづくりの楽しさや大切さを伝え、技術を継承し続けている。



作業風景：シーチングによるジャケットの立体裁断



作品写真：ツーピース〔家紋〕 2009 年全日本洋裁技能コンクール内閣総理大臣賞受賞作品

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、1973 年から原則 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」と「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））。

次回大会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により 1 年延期され、2022 年秋に中国・上海での開催を予定している。

(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、2020 年 11 月に愛知県の愛知県国際展示場を主会場として第 58 回技能五輪全国大会を新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から無観客で開催し、全 40 職種の競技に全国から 944 人の選手が参加した。

コラム

第 58 回技能五輪全国大会出場者の声

ウェブデザイン職種 金賞

山田 春香 選手（愛知淑徳大学）

ウェブデザイン職種では、文字や画像など様々なコンテンツを使ってウェブサイト（ホームページ）を制作し、設計・構築の美しさや、その表現力を競う。第 58 回技能五輪全国大会で金賞を受賞した、山田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】

高校時代に参加していたサークル活動の一環として出場した。サークルでは、大会への出場以外にも、外部から依頼を受けてウェブサイトを制作したり、各人が制作したウェブサイトについて、サークル内で意見交換をするなどして、ウェブサイト制作の知識だけでなく様々な社会経験を培うことができた。

【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】

練習内容：バックエンド（システム部分のプログラム）、フロントエンド（デザインなど）、制作した作品のプレゼンの練習

練習期間：本番 2、3 か月前から大会当日にかけて

練習過程で嬉しかったこと：練習を通じて仲間と交流を深めることができたこと。新たなツールの操作方法やプログラムの知識を身につけることができたこと。

苦労したこと：これまで利用したことのないツールの使用方法や新たなプログラム知識（VueCLI）の習得、例年とは異なる競技仕様への対応（課題の数が例年の 3 課題から 4 課題となり、ウェブアプリを開発する課題が増えたことや、制作した課題を競技用サーバへアップロードする方法が大きく変更になったことなど）。

【技能五輪全国大会に出場した感想】

ウェブデザインは、ウェブサイトを製作する種目だが、サイト上に必要な情報を入れ込みつつ、自由にデザインができる。ページのプログラム分野には自信があったが、大会ではプレゼンテーションもしなければならないこともあり、3 回目の出場となった今大会でも、会場の雰囲気や本番の緊張感にはいまだに慣れず、緊張した。しかし、当日は落ち着いて課題に取り組みため、自分の力を出し切ることができた。

と感じている。また、自分がここまで成長できたのは、たくさんの方のご指導・ご支援によるものであるため、自分一人の成果ではないことを忘れず、今後は国際大会に向けて励んでいきたい。

【大会で得た経験をどのように活かしていきたいか】

大会の出場経験を伝えることで、今後出場する後輩たちの励みになればと思う。

また、ウェブ制作には本やポスターとは異なる魅力があり、こちらの方が個性を出せるのではないかと考えている。大会への出場を通じて培った知識や技術を活かしつつ、今後もウェブ開発における様々な知識を身につけるとともに、更にデザインの勉強をし、学んだ知識をウェブデザインに活かして技術向上を図っていきたい。

【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】

技能五輪全国大会は自分が頑張ってきたことを全力で発揮する場所でもあり、それを楽しむ場所でもあると思う。



写真：ウェブデザイン職種の課題に取り組む山田選手

(ウ) 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)^{注15}

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、2020年11月にJEEDの主催により第40回大会が愛知県で開催された。330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25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、更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。

今回はロシア連邦モスクワ市での開催を予定している。

注15 「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

全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の開催

2020年度は、11月13日から15日までの3日間にわたり、愛知県常滑市において、第40回全国障害者技能競技大会が開催された。

今大会は、第10回国際アビリンピックへの派遣選手選考も兼ねた大会として実施され、国際大会の競技種目でもある「写真撮影」及び「パソコン組立」が新たに競技種目に加えられた。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止策を講じた上で、無観客での開催となり、例年実施している技能デモンストレーションや障害者ワークフェアは実施されなかったが、大会の様子を専用 Web サイト上で動画配信するなど、これまでにない取組も行われた大会となった。



写真：第40回アビリンピック競技風景

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

（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、このような若年者に目標を与え、技能向上及び就業促進を図り、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が、2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、中止となった。

直近では、2019年7月から8月に、福岡県のマリメッセ福岡（現：マリメッセ福岡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。

（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、2021年2月に、愛知県の愛知県国際展示場を主会場として第31回技能グランプリを開催し、全28職種の競技に全国から344人の選手が参加した。

かわらぶき職種 金賞

磯貝 明德 選手（（株）磯貝屋根工事（愛知県碧南市））

かわらぶき職種では、全国から選ばれたかわらぶき師たちが、同じ課題に対して、屋根瓦をいかに正確に美しく葺けるかを競う。第 31 回技能グランプリで金賞を受賞した、磯貝選手にお話をうかがった。

【かわらぶきの道を選んだきっかけとこれまでの経歴】

かわらぶきをしていた祖父、父、叔父に憧れ、この道に進もうと思いました。

【経歴】

平成 16 年 愛知県瓦職業訓練校 入学

平成 23 年 一級かわらぶき技能士

【これまでの職業人生で嬉しかったことや苦労したこと】

嬉しかったことは、棟を 1 人で施工したときです。

苦労していることは、瓦は焼き物なので 1 枚 1 枚形状が異なり、その時の瓦のクセを見極め施工することです。

【技能グランプリに出場したきっかけ】

父、叔父、親方も出場しており、出場することに憧れていました。

【練習の内容・期間、練習過程において苦労したこと】

課題が発表されてから年内は、週末に通りの練習を行い、平日は仕事後、部分練習を行い、週末にはグランプリ経験者のコーチに来ていただき、時間、工程、施工の指導をしていただきました。年明け後、本格的に練習を始め、寸法を合わせることが一番苦労しました。作業ばかりではなく、課題、施工方法について考えることにたくさんの時間を費やしました。美観について、違和感のない自然な屋根に仕上げるために、2 寸垂一文字の 1 枚目の雀口の厚みを、他の 2 寸垂一文字と同じ厚みにすること、大きめに作られた右角瓦を瓦のねじれを活かして削り取り、隣の一文字の大きさに似せました。必要以上に瓦を削らないようにするために瓦の行儀を使い分けることを心掛けました。全ての瓦の納まりは現場を想定したものとなるよう心掛け、美観より雨漏りしない施工方法を優先しました。今回の課題の見せ場である、四ツ又に時間をかけられるように、全体の作業工程・時間を考えて作業しました。

【技能グランプリ出場を通じて得たこと】

なかなか味わうことができない達成感、感動、感謝、の気持ちを経験でき、自分の大きな財産となりました。

【これから技能の道を目指す方々へのメッセージ】

好きな職種につけたなら、苦労や大変なことも楽しみながら乗り越えられると思います。周りの方に教わることは、とても貴重なことなので、素直に受け止め、少しでも自分に吸収することが大切だと思います。



写真：かわらぶき職種の課題に取り組む磯貝選手

(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49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公共団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一人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。

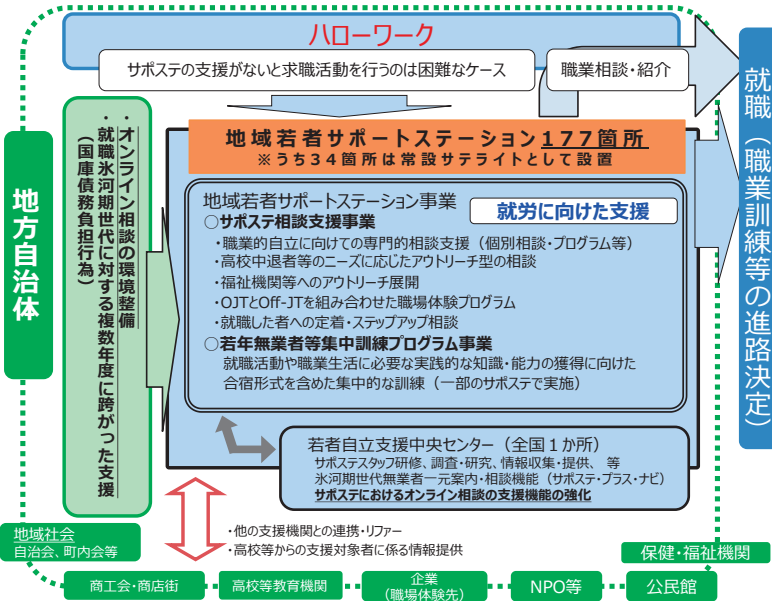


～若者の職業的自立支援～

地域若者サポートステーション事業

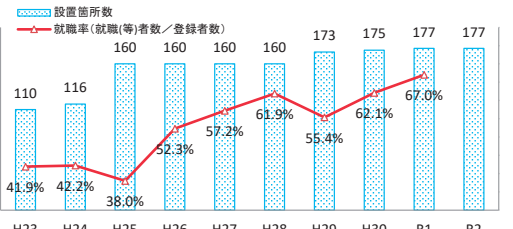
- 若者の数が減少する一方で、若年無業者（ニート）※1の数は50～60万人台で推移しており、いわゆる氷河期世代を含めた無業者の数は約130万人に達している。
- これらの者の就労を支援することは、若者等の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要である。
- そのため、若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「地域若者サポートステーション」（※2）において、地方自治体と協働し（※3）、職業的自立に向けた専門的な相談支援、高等学校・福祉機関等へのアウトリーチ相談、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する。
- 令和3年度は、就職氷河期世代の方々の着実な就職等の実現を強力に支援するため、**対象者の個別ニーズに対応した支援メニューを複数年度に跨って一体的に提供するとともに、オンラインによる相談支援を促進する。**

（※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。15～49歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等）



【サポステの実績】

令和元年度地域若者サポートステーション事業の実績					
進路決定者数(人)	就職等者数(人)	登録者数(人)	就職等率(%)	総利用件数(件)	相談件数(件)
11,110	10,603	15,815	67.0%	457,293	287,413



* 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、雇用保険被保険者就職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公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価

支援事例の紹介

「企業お見合い会や職場体験を通じて、約束を必ず守る誠実さを評価され採用が決まった A さん」

A さんは工業系の大学に進学するも留年を経験、なんとか卒業までこぎつけるものの進路の絞り込みと自己 PR の難しさに悩み、未就職のまま卒業する。大学の近くの寮に引き続き一人暮らしをしながら、このままではいけないと家電量販店のアルバイトを始めたが、職場は常に多忙で不明な点を聞くに聞けないという環境であった。結局、これといった自信もつかないまま A さんは退職を決めた。退職後しばらく無職の状況が続いていたが、職を探すにも何を決め手に探していいのか 1 人で煮詰まってしまったこと、ここに退寮の促しも加わったことで危機感を覚え、自ら助けを求めたのがサポステであった。

サポステで、A さんは、コミュニケーションセミナーなどのプログラムに積極的に参加する。その中で、シャイな性格ながら話しづらいメンバーに助け舟を出すなど、A さんの新たな一面を垣間見ることができた。また、サポステスタッフは、予約した面談に遅刻・欠席を一切することなく来所する真面目さに好感を持った。その良さをアピールし、新たな職場につなげられないかと考え、企業とのお見合い会の参加を促した。

その結果、A さんは複数の企業から高い評価をもらう。自ら職場体験場所を選んだ企業は、日本全国の街を灯していると言っても過言ではない「日本街路灯製造（株）豊明工場」であった。早速、体験に赴きいくつかの部署を経験する。難しい作業があった一方で、スムーズに対応できる作業もあり、「これはもしかしたら化けるかもしれない。」（同・工場長）との評価をもらい採用が決まる。また、高校・大学で機械工学を学び、工程作業に覚えがあった点も採用の大きな決め手になったようだ。

それから 1 か月間のアルバイトを経て、現在は職場の近くに引っ越し、正社員として働いている。日々感じていることを A さんに尋ねると、「まだまだ目の前の作業に一生懸命になりすぎて、クレーンが動いている等、周りの状況に目配りする余裕が持てていないことが課題。」と冷静に自身を振り返っていた。工場長からは「A さんは本当に休みなく皆勤賞で、これほど有難くあてにできることはありません」と非常に嬉しい一言をいただいた。また、現場で指揮を執る作業リーダーも「当初は周りの職員に自ら話し掛けるといったことは難しかったと思うが、今はそれができるようになり、周囲のスタッフを見て、手を差し伸べたほうがいいと判断した場合は、自らサポートに動くなどの変化がみられる。」と温かく見守っている。

－ 付け足しコラム －

日本街路灯製造（株）は、2019 年に創業 70 周年を迎えた「愛知ブランド企業」^{注 16}のひとつである。同社オリジナルのデザイン・設計による街路灯を少量多品種で製造し、その商品は商店街や観光地を象徴する存在感を放ち、日本全国各地で目にすることができる。特に豊明工場は、愛知県内の中学・高校・特別支援学校・大学などの職場体験を広く受け入れており、その懐深い人材育成の在り方は、地域でも非常に定評がある。



写真：製造工程で加工作業をする A さん

注 16 ものづくり王国と言われる愛知県では、県内製造業の実力を広く国内外にアピールし、愛知のものづくりを世界的ブランドへと展開するため、県内の優れたものづくり企業を「愛知ブランド企業」として認定している。

5 社会的に通用する能力評価制度の構築

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

(1) 技能検定制度

技能検定は、労働者が有する技能を一定の基準に基づき検定し公証する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、2021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級の受検資格を更に緩和したところであり、今後とも、技能検定の受検動向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、2019年度には全国で約87万人の受検申請があり、約36万人が合格している。制度開始からの累計では、延べ約734万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2年4月1日現在、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（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

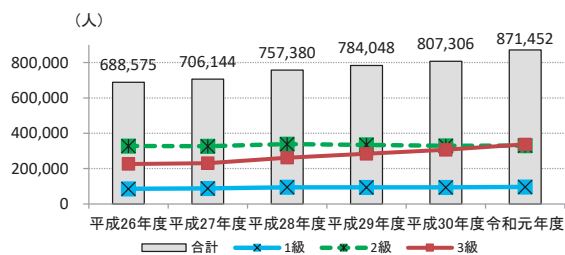
3. 実施状況

- 令和元年度は全国で約87.1万人の受検申請があり、約36.4万人が合格。（累計では延べ約734万人が「技能士」）
- 令和元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47.5万人（対前年度比5.0%増）、機械保全の約3.9万人（同4.4%増）、機械加工の約2.7万人（同8.8%増）。



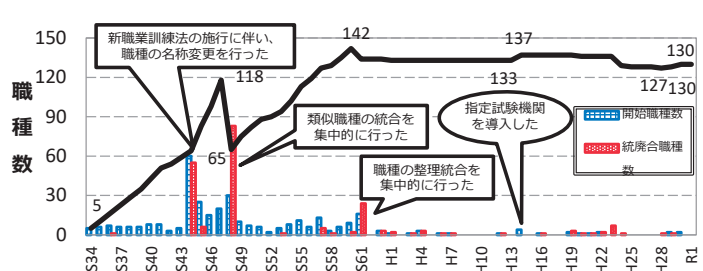
UI/デザイン職種

○ 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



技能検定の受検は継続的に技能を習得する最良の機会 ・・・光和電業（株）

山口県周南市の光和電業（株）（従業員 49 名）は、受変電盤、配分電盤、各種制御盤、操作盤、分電盤、端子盤、監視設備盤などの製造を主な業務とし、「お客様に対して絶対的なものを納めること」をモットーとしている会社である。そのため、技能検定を受けるなど、常日頃レベルアップを心掛け、開発を繰り返していくことが一番の課題であると考えている。

技能検定の受検料は同社が負担しており、技能士の資格を取った場合、報奨金を支給している。資格というのは個人に属するものであり、できることなら個人の責任で取ってほしい。ただし、会社で使う資格に関しては何らかの補助は出さないといけないと考えている。

同社は、自社の技能レベルを向上させるためには、各個人が技能検定に挑戦し、技能を習得していくことが必要だと考えている。技能や知識に自信が無い人は、技能検定の合格を目指して勉強をすることで、知識が定着し、勉強した分だけ、自身の活躍する場も広がってくると考えている。例えば、組立てについては、求められる水準まで技能を高めることは大変な苦労を要するが、その水準に到達した後は、ひとつの峠を越えたように、スムーズに先のステップへ進むことができる。製図については、技能検定への挑戦を通して、難しい計算に対する理解を深めることにつながり、結果として技量が向上する。また、技能検定では、JIS 規格などの知識もある程度身につけておく必要があり、そのような知識に関する本を読み込むなどにより、関連する知識を習得している。

技能検定は、技能の習得にはいい機会だと考えており、ものづくりに対する教育的な側面も持っていると感じている。

同社の光弘邦幸代表取締役は、「ものをつくることのために、若い人は技能検定を受けて技能を習得していく、このようなことを続けていくことが必要だろうと思う。ものをつくるのが楽しくなると、伸びしろは無限大になる。」と語る。



写真：作業の様子

(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、2021 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3年4月1日現在)。

【業種ごとの策定状況】

建設業関係 (7業種)	型枠工事業 平成16年10月完成	鉄筋工事業 平成16年10月完成	防水工事業 平成17年5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8月完成	製造業関係 (13業種)	電気機械器具製造業 平成16年6月完成	プラスチック製品製造業 平成16年9月完成 (平成21年度改訂)	フルードパワーク業 平成16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8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 (平成20年度改訂)	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5月完成	鋳造業 平成26年6月完成	運輸業関係 (2業種)	ロジスティクス分野 平成17年5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16年12月完成 (平成28年度改訂)	卸売業 平成19年10月完成 (平成29年度改訂)
D I Y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	専門店家業 平成20年8月完成	百貨店家業 平成25年5月完成	金融・保険業関係 (2業種)	クレジットカード業 平成20年2月完成	信用金庫業 平成26年5月完成	サービス業関係 (16業種)	ホテル業 平成16年9月完成 (平成20年度改訂)	市場調査業 平成17年7月完成	外食産業 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 平成18年2月完成 (平成28年度改訂)	クリーニング業 平成19年3月完成
在宅介護業 平成19年3月完成 (平成24年度改訂)	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	産業廃棄物処理業 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 (平成24年度改訂)	添乗サービス業 平成25年5月完成	葬祭業 平成28年5月完成	エステティック業 平成28年5月完成	その他 (10業種)	印刷業 平成16年9月完成	アパレル業 平成17年3月完成 (平成28年度改訂)	エンジニアリング業 平成17年12月完成
自動販売機製造・管理運営業 平成20年2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23年5月完成	ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル) 平成23年5月完成 (平成29年度改訂)	屋外広告業 平成24年5月完成	ディスプレイ業 平成27年5月完成	警備業 平成29年5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。

2021年4月1日現在、48事業主など120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。

6 キャリア形成支援

(1) キャリアコンサルティング

人生100年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化、DXの加速化に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による雇用の不透明さが増す中で、労働者は、自身のキャリアの振り返りや今後のキャリアを考える機会が増え、企業は、組織戦略として、従業員のキャリア形成支援を考える機会が増えることが見込まれる。雇用環境の変化や働き方の多様化などを背景に、キャリアコンサルティングに対する社会からの期待は一層高まっている。

キャリアコンサルティングを行う専門職として、2016年4月より国家資格化された「キャリアコンサルタント」の登録者数は、2021年1月現在、5万7千人に上っている。5年ごとの更新講習の受講や、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定により、知識・技能の質担保が図られており、キャリアコンサルタントは、キャリア支援の社会インフラとして活動の機会に広がりが見られる。あわせて、技能検定制度の下、キャリアコンサルティング職種の技能検定（1級、2級）が実施されている。

また、企業等に対しては、年齢、就業年数、昇進等の節目において、従業員が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、その導入や取組定着の支援等を行っている。

加えて、2020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支援を実施している。

キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルタントは、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。
- キャリアコンサルタントは、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。
- キャリアコンサルタントは、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≫

【ハローワークなど労働力需給調整機関】

- ◇ 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・カードは、2008年の制度創設当初、職業能力の形成機会に恵まれない者を念頭に、主に職業訓練場面における利用を柱に運用され、その後、雇用情勢や政策の力点の変化に応じて、今日では、求職者・在職者・学生等を対象に、広く普及するものとして展開されている。

2015年には、職業能力開発促進法において、職務経歴等記録書として位置づけられた。また、運用のコンセプトについては、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機能を持つツールとして明確化され、個人のキャリア形成や多様な人材の円滑

な就職促進に役立てられている（2020年3月末現在のジョブ・カードの作成者数は、累積で約251万人）。

ジョブ・カードは、特にキャリアコンサルティングの過程での活用が有用であり、企業内のキャリア形成支援の場面（個人の職業能力の見える化や人材育成、社員のモチベーション向上、職場定着）等における活用を通じて、組織の活性化等につながることを期待される。現在のキャリア形成サポートセンター等での活用に加え、今後進められるジョブ・カードのデジタル化により、一層利便性の高い政策ツールとして普及促進を図っていく。

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。

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、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。

○ 職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆ 職業能力証明のツール

○ 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、応募書類等として活用

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン再設計

セカンドキャリア

様式の構成

○ 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)、場面に応じて活用。

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)」等を提供。

○キャリア形成サポートセンターHP

・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。

・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、利用者の声をSNSにより情報発信。

○パンフレット・動画

・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。

・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。



7 就職氷河期世代の方への支援

(1) 就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース事業」の実施

就職氷河期世代の方への支援として、2020 年度から「短期資格等習得コース事業」を実施している。具体的には、国からこの事業の委託を受けた、IT、運輸、建設、農業といった人材ニーズの高い 11 の業界団体

等が、1 か月から 3 か月程度の短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得支援と、職場見学・職場体験やハローワーク等と連携した就職支援等とを組み合わせた出口一体型の職業訓練を行っている。さらに、同事業では、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間や土日、eラーニング等の訓練を提供している。

就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コースの実施

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」により、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。さらに、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供する。

