

**令和元年度
ものづくり基盤技術の振興施策
「概要」**

2020年5月

厚生労働省 人材開発統括官



「令和元年度版ものづくり白書」について

- **「ものづくり基盤技術振興基本法」**（議員立法により平成11年成立・施行）に基づく法定白書。**今回で20回目。**
- 経済産業省・厚生労働省・文部科学省の3省で共同執筆。

➤ 構成

第1部 ものづくり基盤技術の現状と課題

総論 不確実性の時代における製造業の企業変革力

第1章 我が国ものづくり産業が直面する課題と展望（経済産業省）

第2章 ものづくり人材の確保と育成（厚生労働省）

第1節 デジタル技術の進展とものづくり人材育成の方向性

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

第3章 ものづくりの基盤を支える教育・研究開発（文部科学省）

第2部 令和元年度においてものづくり基盤技術の振興に関して講じた施策

令和元年度版 ものづくり白書 第2章 構成

- 第2章では、デジタル技術活用の取組が、どのような人材確保・育成に対する成果を生み、その成果を生んだ取組にどのような特徴がみられるかを分析している。
- 今後、ものづくり人材にはデジタル技術を活用できるスキルがより一層求められ、同時に、我が国ものづくりの源泉である熟練技能は、多くの企業が、今までどおり必要と考えている。

第2章 ものづくり人材の確保と育成

<第1節> デジタル技術の進展ともものづくり人材育成の方向性

- 1-1. ものづくり労働者の雇用・労働の現状
- 1-2. ものづくり現場を取り巻く環境変化ともものづくり人材の確保
- 1-3. ものづくり現場におけるデジタル技術の活用と人材育成
- 1-4. デジタル技術の進展に対応するものづくり企業の取組
- 1-5. デジタル技術を活用する企業における人材育成

<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

- 2-1. より効果的なものづくり訓練に向けて
- 2-2. 中小企業等の労働生産性の向上に向けて
- 2-3. 企業内の人材育成などによる職業能力開発の推進
- 2-4. 若者のものづくり離れへの対応
- 2-5. 社会的に通用する能力評価制度の構築
- 2-6. キャリア形成支援

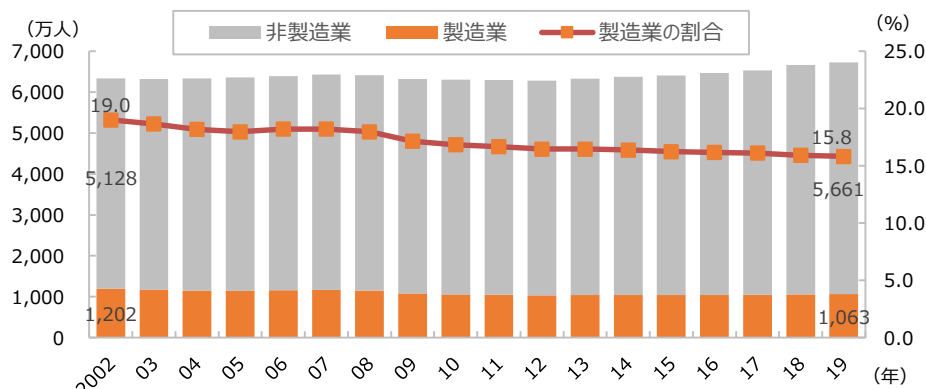
第2章 ものづくり人材の確保と育成

第1節 デジタル技術の進展とものづくり人材育成の方向性

1. ものづくり労働者の雇用・労働の現状

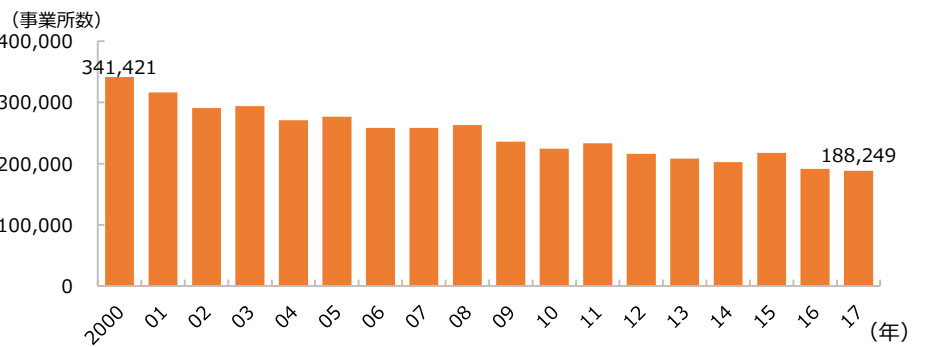
- **国内の製造業就業者数**については、2002年の1,202万人から2019年には1,063万人と、20年間で**11.6%減少**しており、全産業に占める**製造就業者の割合も減少傾向**である。また、**製造業に関する事業所数**も、20年間で**約半数**となっている。
- **国内総生産（名目GDP）**における産業別構成比の変化と推移をみていくと、製造業は20年間で徐々に減少しているが、事業所数が半減していることや、人手不足感が強まる中にも関わらず、依然として**我が国のGDPの2割程度**を占めている。また、非製造業と比べて製造業の方が名目労働生産性の水準は高く、高付加価値化が進展している。
- 雇用情勢は近年着実に改善していたものの、足元では、**新型コロナウイルス感染症の影響による解雇・雇い止めや雇用調整の可能性**があると**する事業所もみられ、今後よく注視していく必要がある**。

【図表 2 - 1 製造業就業者数推移】



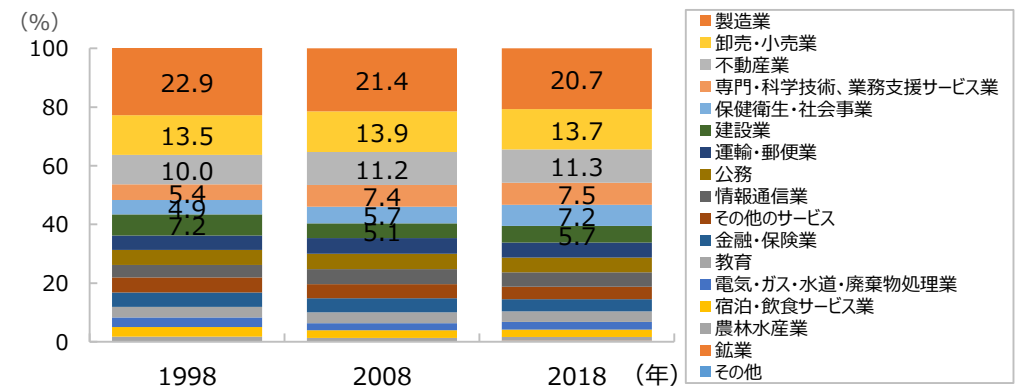
備考：2011年は、東日本大震災の影響により、データが欠損している。分類不能の産業は非製造業に含む。
資料：総務省「労働力調査」

【図表 2 - 2 製造業に関する事業所数】



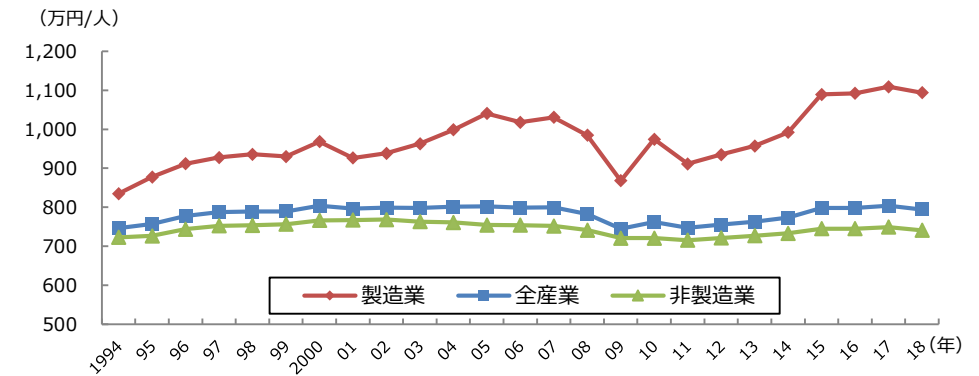
資料：2011年、2015年は総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」、他は経済産業省「工業統計調査」
資料：経済産業省「工業統計調査」

【図表 2 - 3 名目GDPにおける産業別構成比の推移】



資料：内閣府「国民経済計算」

【図表 2 - 4 全産業と製造業の一人当たり名目労働生産性の推移】



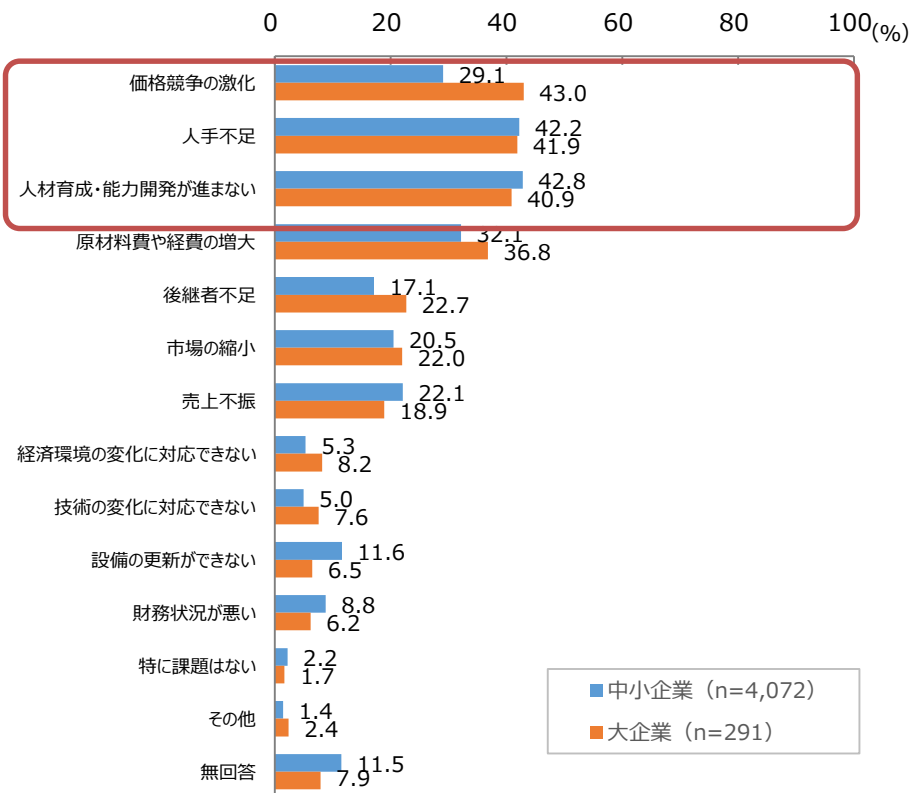
資料：内閣府「国民経済計算」

第1節 デジタル技術の進展とものづくり人材育成の方向性

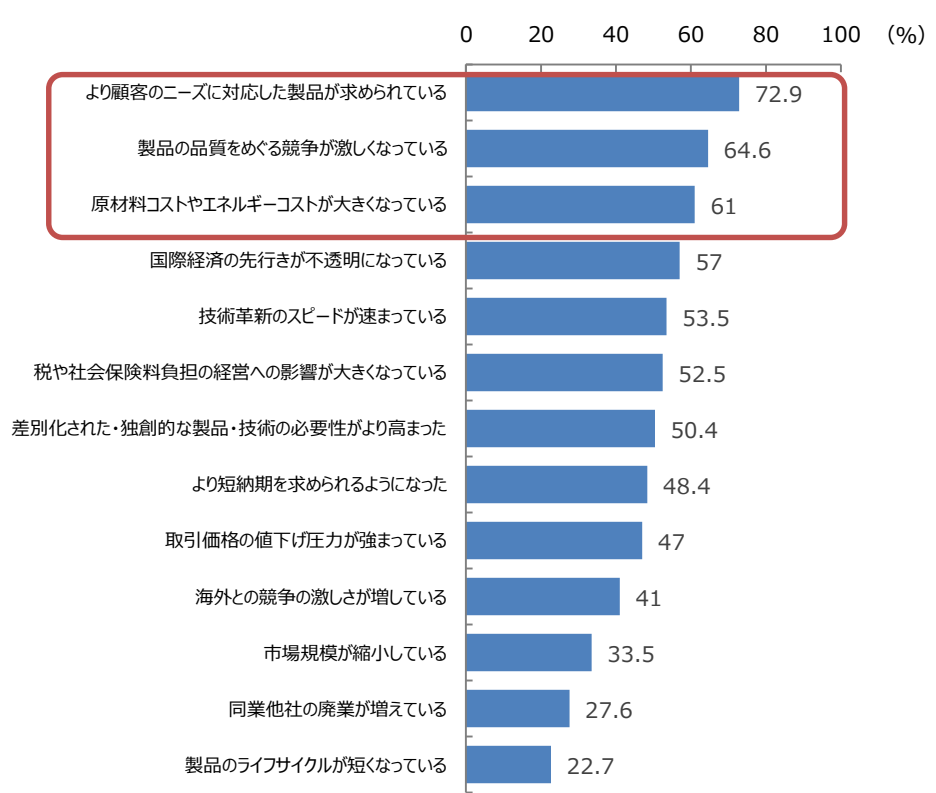
2. ものづくり現場を取り巻く環境変化とものづくり人材の確保①

- **ものづくり企業が直面している経営課題**をみると、**大企業**では「価格競争の激化」と回答した企業割合が最も高く、次いで「人手不足」、「人材育成・能力開発が進まない」が続く。**中小企業**では、「人材育成・能力開発が進まない」と回答した企業割合が最も高く、「人手不足」、「原材料費や経費の増大」と続いており、**企業規模に関わらず、人材育成・能力開発にも課題を感じているものづくり企業が多い。**
- **事業環境・市場環境の状況認識**をみると、「より顧客のニーズに対応した製品が求められている」、「製品の品質をめぐる競争が激しくなっている」、「原材料コストやエネルギーコストが大きくなっている」とつづき、**経営課題に直結する、厳しい認識に基づいた回答が多数**を占めている。
- **今後、新型コロナウイルス感染拡大の経済・雇用への影響について、引き続き注視していく必要。**

【図表2-5 ものづくり企業の経営課題（企業規模別）】



【図表2-6 事業環境・市場環境の状況認識】



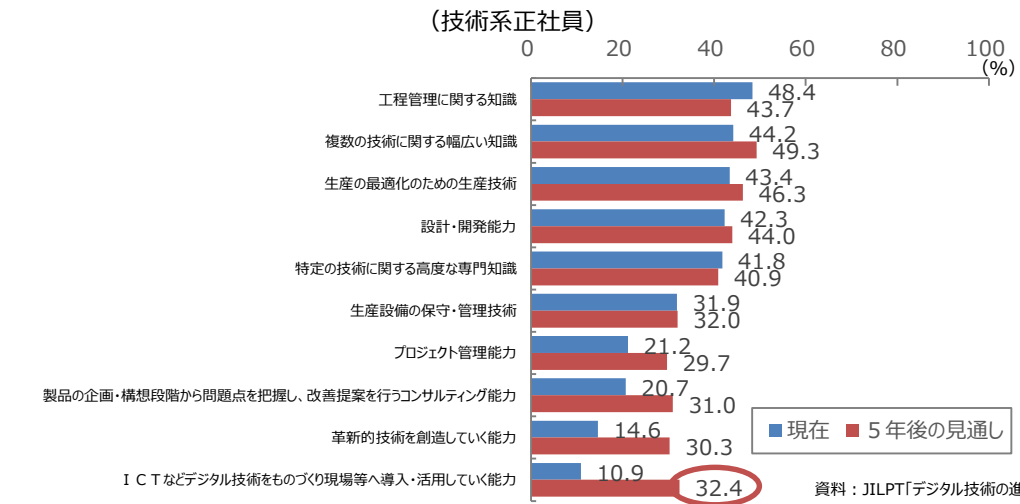
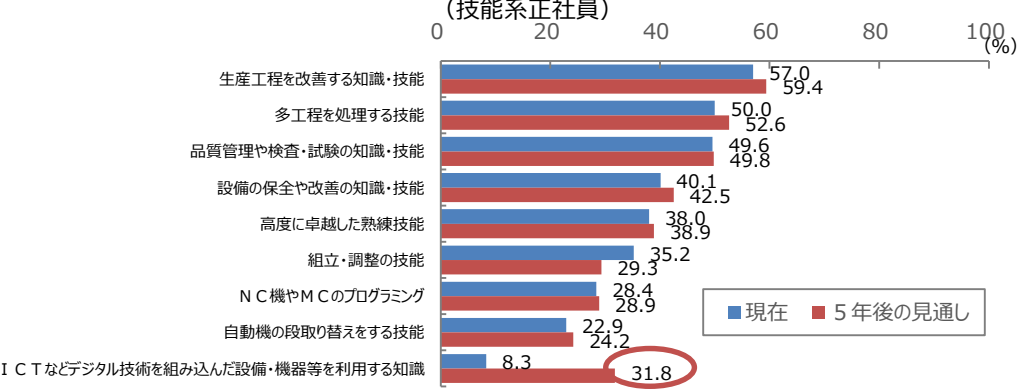
資料：JILPT「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査」

第1節 デジタル技術の進展ともものづくり人材育成の方向性

2. ものづくり現場を取り巻く環境変化ともものづくり人材の確保②

- 技能系正社員、技術系正社員いずれにおいても、それぞれ「ICTなどのデジタル技術を組み込んだ設備・機器等を利用する知識」、「ICTなどのデジタル技術をものづくり現場等へ導入・活用していく能力」について、5年後の見通しが現在の認識の約3倍となっており、ものづくり企業が今後重要となってくる能力であると認識している。
- 一方で、デジタル技術を活用している企業は、主力製品の製造に当たって重要となる作業内容の5年後の見通しにおいても、「今までどおり熟練技能が必要」と回答した企業割合が、多くの作業内容で50%を超えている。今後、ものづくり人材にはデジタル技術を活用できるスキルがより一層求められ、同時に、我が国ものづくりの源泉である熟練技能は、多くの企業が、今までどおり必要と考えている。

【図表2-7 主力製品の製造に当たり鍵となる技能】



【図表2-8 デジタル技術を活用している企業の、主力製品の製造に当たって重要となる作業と5年後の見通し】

主力製品の製造に当たって重要な作業	計	5年後の見通し						
		今まで通り熟練技能が必要	技能習得期間が短くなる	機械に代替される	工程自体がなくなる	外注化される	海外調達に変わる	無回答
製罐・溶接・板金	28.8	65.8	16.9	12.5	0.2	2.6	0.9	1.1
プレス加工	22.4	47.5	28.1	16.1	0.2	4.0	2.1	1.9
鋳造・ダイキャスト	7.0	66.2	12.0	9.0	0.8	6.8	5.3	-
鍛造	4.7	65.2	21.3	5.6	1.1	3.4	2.2	1.1
圧延・伸線・引き抜き	2.3	68.2	6.8	15.9	2.3	4.5	-	2.3
切削	37.0	51.2	23.5	19.2	0.1	3.0	2.1	0.9
研磨	22.0	62.7	18.6	15.2	-	2.2	0.5	1.0
熱処理	9.2	60.3	14.4	12.6	0.6	8.0	1.1	2.9
メッキ	5.2	49.5	21.2	11.1	1.0	15.2	1.0	1.0
表面処理	8.8	54.8	19.3	14.5	-	9.0	0.6	1.8
塗装	15.0	55.1	18.7	14.8	0.7	9.2	0.4	1.1
射出成型・圧縮成型・押成型	14.3	54.1	28.5	13.0	1.1	1.1	1.9	0.4
半田付け	9.6	62.4	16.6	14.4	0.6	3.3	0.6	2.2
機械組立・仕上げ	31.9	61.1	24.1	7.1	0.7	3.7	1.3	2.0
電気・電子組立	24.9	53.6	27.0	10.0	0.6	4.7	1.5	2.6
測定・検査	39.4	47.0	26.6	18.7	0.7	0.7	0.7	5.6

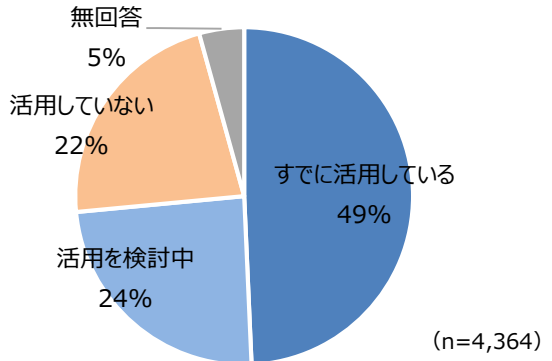
資料：JILPT「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査」

第1節 デジタル技術の進展とものづくり人材育成の方向性

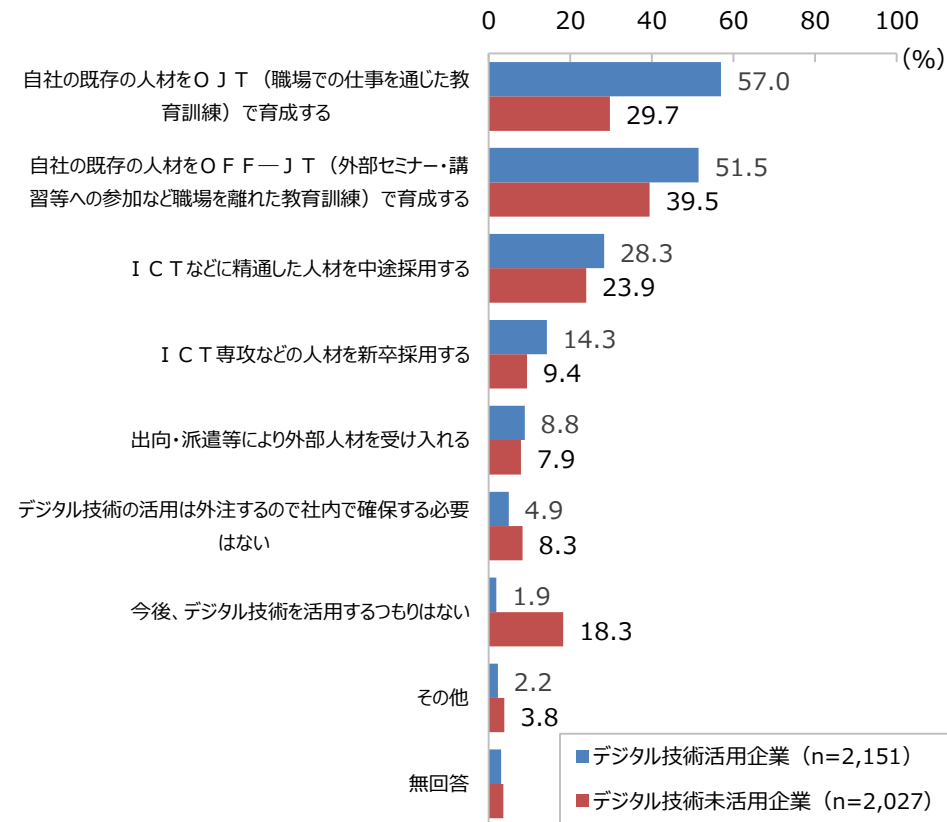
3. ものづくり現場におけるデジタル技術の活用と人材育成①

- ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用をしている企業は、約半数となっている。
- デジタル技術の活用を進めるに当たって、先導的な役割を果たした社員は、企業規模に関わらず「経営トップ」と回答した企業が多い。
- デジタル技術を活用している企業では、デジタル技術の活用を担う人材確保の方法は、「自社の既存の人材をOJT（職場での仕事を通じた教育訓練）で育成する」、「自社の既存の人材をOFF-JT（外部セミナー・講習等への参加など職場を離れた教育訓練）で育成する」とつづいている。

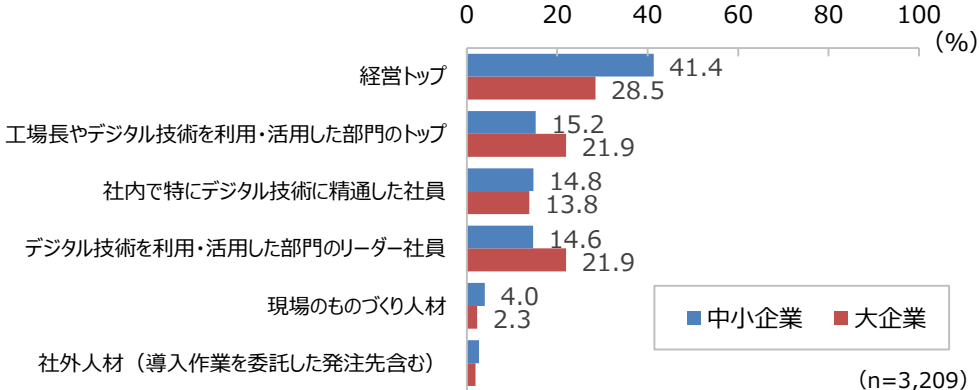
【図表2-9 ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況】



【図表2-11 デジタル技術の活用を担う人材確保の方法】



【図表2-10 デジタル技術の活用を進めるに当たって、先導的な役割を果たした社員】



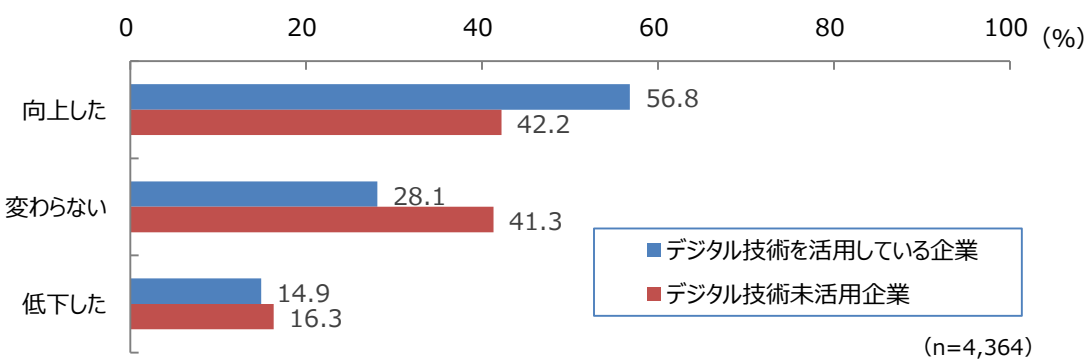
資料：JILPT「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査」

第1節 デジタル技術の進展とものづくり人材育成の方向性

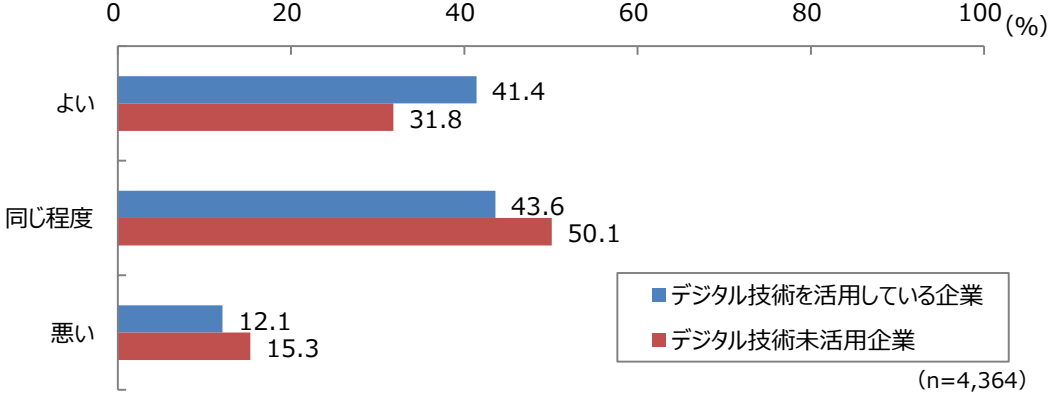
3. ものづくり現場におけるデジタル技術の活用と人材育成②

- 自社の労働生産性が3年前と比較して「向上した」と回答した企業、人材の定着状況が「よい」と回答した企業は、デジタル技術を活用している企業が、デジタル技術未活用企業よりも高い。
- デジタル技術を活用したことによる、ものづくり人材の配置や異動における変化については、「そのままの人員配置で、業務効率が上がったり、成果が拡大した」と回答した企業が約半数で、最も多くなっている。

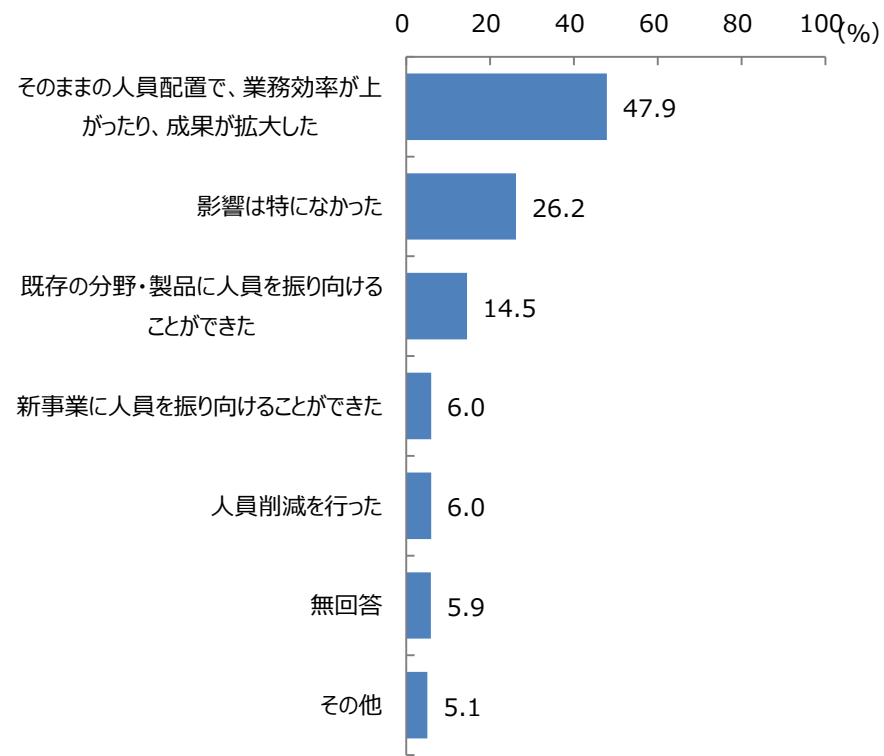
【図表 2 - 1 2 デジタル技術の活用と、3年前と比較した自社の労働生産性】



【図表 2 - 1 3 デジタル技術の活用と人材の定着状況】



【図表 2 - 1 4 デジタル技術を活用したことによる、ものづくり人材の配置や異動における変化】



資料：JILPT「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査」

第1節 デジタル技術の進展とものづくり人材育成の方向性

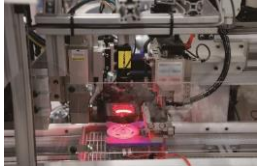
4. デジタル技術の進展に対応するものづくり企業の取組

● 本文では、実際に現場で行われているデジタル技術の活用、良好な人材育成の推進事例、熟練技能の継承の取組などについて14社の取組事例を、コラム形式で紹介している。

コラム例①

生産計画の「見える化」と自動化による生産性の向上・・・ダイニチ工業株式会社（新潟市南区）

- **ダイニチ工業株式会社**は、1964年に石油バーナーや石油ふる釜のメーカーとして創立し、業界初となる全自動の業務用石油ストーブの製品開発をはじめ、安全で高性能な家庭用石油ファンヒーターや加湿器などを開発し、現在では石油暖房機器については約140種類を製造販売している。
- 自社が開発した**生産管理システム**は、工程ごとにクローズした情報のやり取りを越えて、社内の生産管理部門や製造ラインと**生産計画情報や稼働状況データ**のほか、**製品ごとの在庫状況や市場での販売状況のデータを横断的に共有して見える化**を行うとともに、同システムを協力工場にも展開して一体的に導入することで、受注後から資材の供給調達、プレス加工、塗装、組立、出荷情報まで、**すべての工程の稼働状況が画面上でリアルタイムに把握**できるようになった。また、同社工場内の重量のある部品の移動は自動搬送機を導入して運搬作業を無人化したほか、組立ラインのネジ止め作業のロボット化や、AI技術による画像検査システムを導入して、部品に装着するリード配線の固定状況を検査する工程を自動化し、省人化に成功した。
- 一方で、製造する石油ファンヒーターの機種ごとの形状の違いから、製造ラインを止めて90分かけて行っていたプレス機の金型交換や治具の取付け調整などの変更作業は、大型の設備投資をしない限り自動化が難しい。この作業の問題点を徹底的に洗い出し、並行作業や動線の改善などを行うことで大型の設備投資をすることなく大幅な時間短縮ができ、10分以内でできるようになった。これらの取組によって省力化された人材は、新たな製品の製造部門や組み立てラインなど、**高いレベルの業務に就く**ことができるようになった。また、通常稼働の製造ラインとは別に「**時短ライン**」を設置して、子育て世代の社員が退職することなく、**短時間勤務制度**を活用して**働きやすい会社づくり**を進めている。



写真：AI技術による画像検査システムの工程



写真：暖房器具の時短ラインで短時間勤務する様子

コラム例②

若手社員を巻き込んだシンプルなお手製”IoT”の取組・・・上田製袋株式会社（大阪府守口市）

- **上田製袋株式会社**は、1967年に「上田製袋工業所」として創業した製袋加工会社である。病院などの医療施設で感染防止のために滅菌処理を行う際に使用する「滅菌バッグ」をはじめとする医療向けパッケージ（袋）の製造を主な事業としている。
- 同社では、年々高まる**顧客からの品質向上と増産要請**や**ベテラン人材の引退に伴う人材不足**の状況を背景に、生産性向上を進めるため「**稼働モニタリングシステム**」の構築に向けた取組を進めている。IoTデバイスをシーリング機に取り付け、稼働状況を「見える化」する仕組みである。**IoTデバイスは、数千円の市販マイコンボードに光センサーと無線発信機を組み合わせたもので、シンプルなIoTの取組**である。機械トラブルや生産状況の稼働状況をリアルタイムで確認でき、トラブル時に管理者が即時対応可能となり、機械の稼働率向上につながった。
- 同社のデジタル化の取組が成功している理由として、社内で「**IT推進委員会**」を立ち上げた経緯が挙げられる。この委員会はシステム開発関連会社での業務経験のある上田社長をリーダーとし、デジタル機器の操作に抵抗の少ない若手社員により構成されており、社内のIoT活用に関する推進策や、デジタル化を進めるためのWebシステムの運営を企画している。この取組は、**若手の自主性を促し、改善意識を高める人材育成の場**ともなっている。



写真：機械に取り付けたセンサー



写真：IT推進委員会

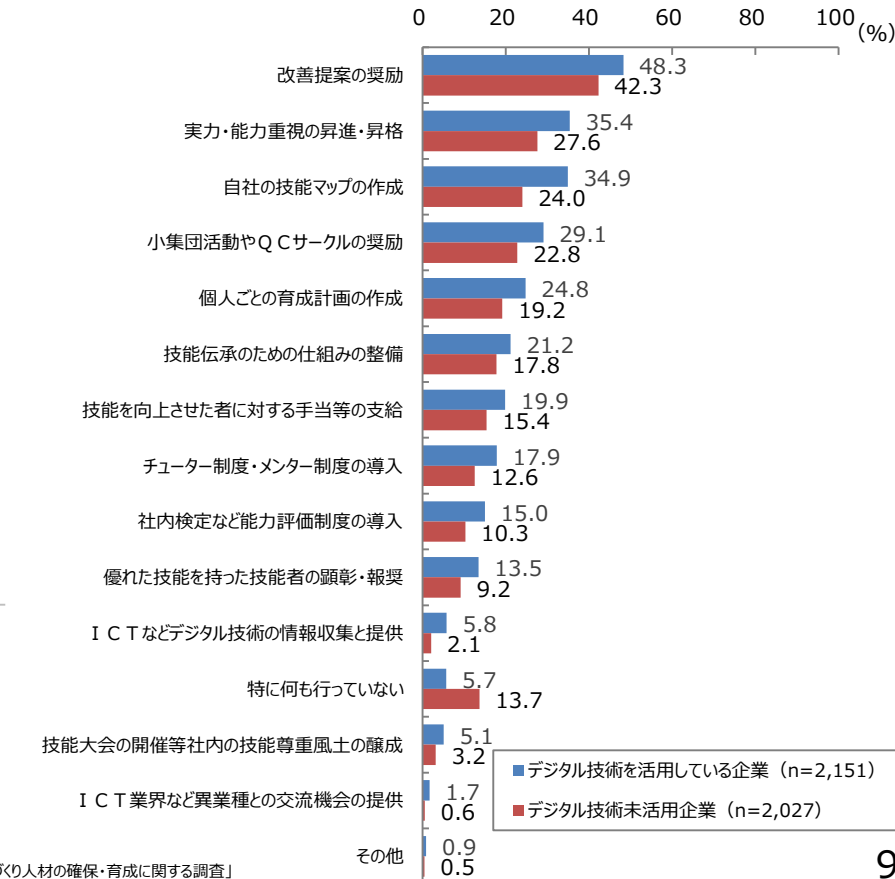
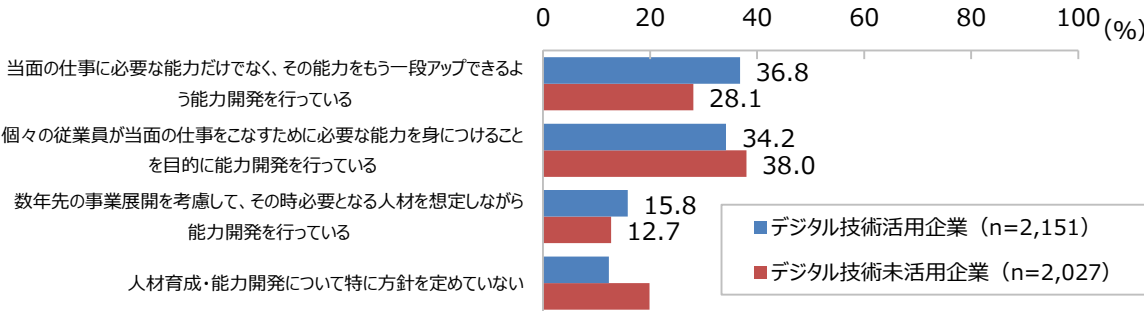
第1節 デジタル技術の進展とものづくり人材育成の方向性

5. デジタル技術を活用する企業における人材育成

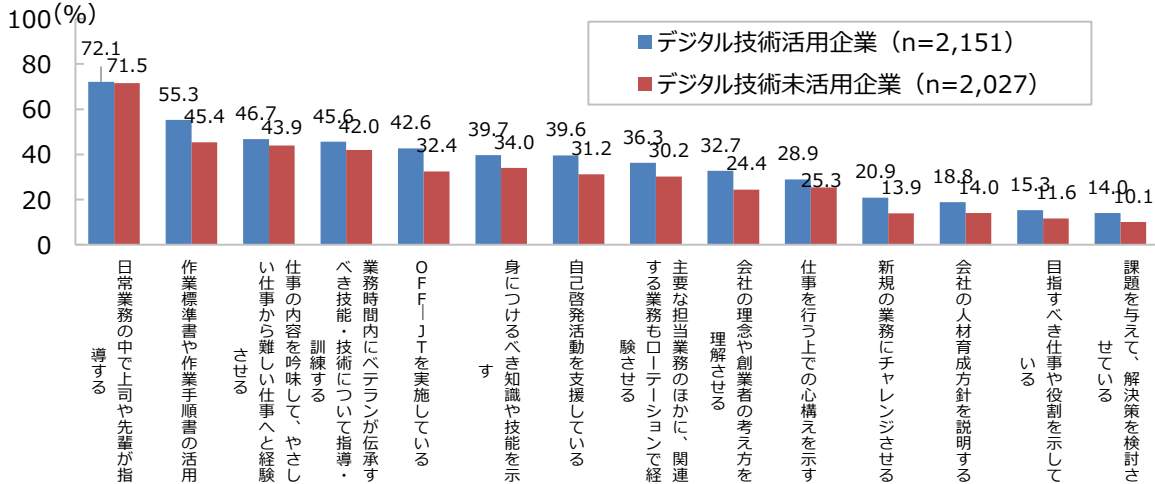
- デジタル技術を活用している企業は、「当面の仕事に必要な能力だけでなく、その能力をもう一段アップできるような能力開発を行っている」と回答した企業割合が最も多く、一歩先を見据えた人材育成・能力開発方針を立てている。
- 人材育成・能力開発の取組については、デジタル技術を活用・未活用に関わらず、「日常業務の中で上司や先輩が指導する」が多いが、デジタル技術を活用している企業は、作業のマニュアル化により効率化を進め、同時に従業員の能力開発においては、OFF-JTや、自己啓発支援など、職場を離れた訓練も進めている姿勢がうかがえる。
- ものづくり人材を育成するための環境整備については、デジタル技術を活用している企業、デジタル技術未活用企業どちらも、「改善提案の奨励」、「実力・能力重視の昇進・昇格」とつづが、いずれの取組においてもデジタル技術を活用している企業割合が高い。

【図表2-15 ものづくり人材の育成・能力開発方針】

【図表2-17 ものづくり人材の育成、能力開発における環境整備】



【図表2-16 デジタル技術を活用する企業の人材育成・能力開発の取組】



資料：JILPT「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査」

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

<公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ・ロゴマークの決定>

- 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。



ハロー トレーニング
— 急がば学べ —

<訓練ニーズを踏まえたものづくり訓練の実施>

- 在職者訓練ではあらかじめ設定された訓練に加え、**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の訓練**も実施している。
- 人手不足分野を抱えている地域で人材育成の取組の支援のため、2015年度から「**地域創生人材育成事業**」を実施している。

<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>

- **中小企業等の人材育成支援を行う「事業主推薦制度」**を職業能力開発大学校・短期大学校（ポリテクカレッジ）で実施している。
- 職業訓練指導員（テクノインストラクター）に対して、**指導員技能向上訓練（スキルアップ訓練）**を職業能力開発総合大学校で実施している。

<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>

- 職業能力開発総合大学校で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、調査結果を踏まえ、職業能力開発促進センター（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。

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 サービス東日本は、印刷機器事業を展開している技術サービス会社。
- 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。また、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。
- 國見さんの上司は、國見さんについて「新しい機械に抵抗なく取り組めるのは機械・電気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、新入社員の手本となることを期待している。」と話している。



写真：國見さん

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

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**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、（独）高齢・障害・求職者雇用支援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に設置された。
- 同センターでは、これまでポリテクセンター・ポリテクカレッジ等が行ってきた在職者訓練をはじめとする事業主支援業務の拡充・強化を図るとともに、中小企業等の労働者一人一人の生産性向上を支援するため、「生産管理」「品質管理」「マーケティング」など、**企業の生産性向上に必要な知識やスキル等の習得を図る生産性向上支援訓練**を実施している。
- 同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**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等の作成支援なども同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

【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。

【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。

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きく役立っている。」との声が上がっている。

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. 企業内の人材育成などによる職業能力開発の推進

<企業内の人材育成>

- 事業主が行う企業内の人材育成に対する支援として、「**人材開発支援助成金**」を支給している。2019年4月からは、リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、助成対象にeラーニングを活用した職業訓練を追加する等の見直しを行った。

<事業主団体等が実施する認定職業訓練>

- 都道府県知事の認定を受けた**認定職業訓練**を実施している中小企業事業主等に対して、国や都道府県が定める補助要件が満たされている場合、国及び都道府県から**訓練経費等の一部につき補助**を実施している。

<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>

- 民間教育訓練機関の訓練の質の向上のため、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、普及・定着に向けて全国で研修を実施している。

<中小企業など担い手育成支援事業>

- 2018年度に「**中小企業等担い手育成支援事業**」を創設し、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）の実施を支援している。

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）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。
- 同社では、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1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。
この訓練は、秋田職業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、入社後の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。



写真：訓練風景



写真：溶接作業

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：吉村 静流 選手 愛媛県選手団（株）濱崎組

【技能競技大会に出場したきっかけ】

- 2018年、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。

【本大会に向けた練習】

- 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。

【技能五輪全国大会に出場した感想】

- 愛知大会の規模の大きさや会場の広さに圧倒された。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。職種は違うが、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。

【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う。



写真：左官職種の課題に取り組む吉村選手

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 金賞：志水 優太 選手（株）きんでん

【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。

【本大会に向けた練習】

- 日々の訓練は毎日同じことを繰り返して行っていた。壁にぶち当たり挫けそうになることもあったが、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望んでいた。

【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。

【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いた。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：表彰台で歓喜する志水選手

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

4. 若者のものづくり離れへの対応

<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等では、高等学校卒業者等にもものづくり分野を中心とした訓練を実施している。
- 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を行っている。

<若年者への技能継承>

- ものづくり分野で優れた技能等を有する熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定し、企業等に派遣して若年技能者等に実技指導を行っている（「ものづくりマイスター」制度）。
- 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対して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。

<ものづくりの魅力発信>

- 広く社会一般に技能尊重の気運を高めるため、卓越した技能者（現代の名工）の表彰や各種技能競技大会（若年者ものづくり競技大会、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）、技能五輪国際大会、技能グランプリ等）を開催。

<地域若者サポートステーション>

- 厚生労働省が委託した若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人等が、若年無業者等に対して就労に向けた支援（キャリアコンサルタント等による相談や就労体験等）を実施している。

コラム ものづくりマイスター制度

熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定・登録の上、中小企業、学校等へ派遣し、若年技能者への実践的な実技指導やものづくり技能の魅力発信を実施している。

（2018年度末現在 認定者数10,696人）



写真：ものづくりマイスターによる指導風景

コラム 三条地域若者サポートステーション利用者の体験談（利用者Aさん）

- Aさんは高校を中退後、スーパーでアルバイトとして5年間勤務した。店の方針が変わり、勤務時間が減ってしまい悩んでいたところ、妹のサポステ利用をきっかけにAさんも利用を開始。
- その後、建設工具メーカーの「杉野工業」で職場体験を行った後、パートとして就職。
- 就職から3ヶ月が経過した頃、社長からAさんに正社員登用の提案があり、正社員として働くこととしたという。
- 社長はAさんについて「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。」と話している。



写真：製造工程・研磨をするAさん

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

5. 社会的に通用する能力評価制度の構築

<技能検定制度>

- **技能検定制度**（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**）により、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を図っている（職種数130職種（2020年4月1日現在））。
- 2017年9月から、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**している。

<職業能力評価基準>

- 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（2020年4月現在、電気機械器具製造業等の56業種）。

<社内検定認定制度>

- 厚生労働大臣が認定する制度で、事業主等がその事業に関連する職種について**雇用する労働者の有する職業能力の程度を検定**する制度（2020年4月現在、49事業主等131職種）。

コラム

技能と応用力を身につけるための手段として技能検定を活用

- 岡山県鏡野町の池田精工(株)は、食品・医薬品の充填・包装機械部品や化学繊維・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製品を製作している。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、加工した面をきれいに仕上げることが非常に重要になってくる。
- 同社では、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。
- 代表取締役の池田氏は「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る、という非常に重要なPRポイントとなっています。」と語る。

6. キャリア形成支援

<キャリアコンサルティング>

- 労働者の適職の選択と主体的な職業能力開発を効果的に行うことができるよう、2016年4月から**キャリアコンサルティングを行う専門家であるキャリアコンサルタントの国家資格制度**を創設し、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。

<ジョブ・カード制度>

- 2015年10月から、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、職業能力開発促進法に基づく新制度として普及促進している。