

平成28年度  
ものづくり基盤技術の振興施策  
「概要」

2017年6月

厚生労働省 職業能力開発局

## ○「ものづくり白書」とは

- 「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17回目。
- 経済産業省・厚生労働省・文部科学省の3省で執筆。

## ○構成(案)

### 第1部 ものづくり基盤技術の現状と課題

- 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 ものづくり産業における人材の確保と育成に関する課題と対応(厚生労働省)

#### 第1節 ものづくり産業における中小企業の人材の確保と育成に関する課題と対応

- 1.ものづくり産業における中小企業の現状
- 2.ものづくり産業における中小企業の人材の確保及び育成の現状
- 3.ものづくり産業における中小企業の人材の定着・育成などのために行われている取組

#### 第2節 ものづくり産業における人材育成支援の取組について

- 1.より効果的なものづくり訓練に向けて
- 2.民間で実施する職業訓練の向上に向けて
- 3.女性技能者育成の支援
- 4.若者のものづくり離れへの対応
- 5.社会的に通用する能力評価制度の構築
- 6.キャリア形成支援

- 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 平成28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

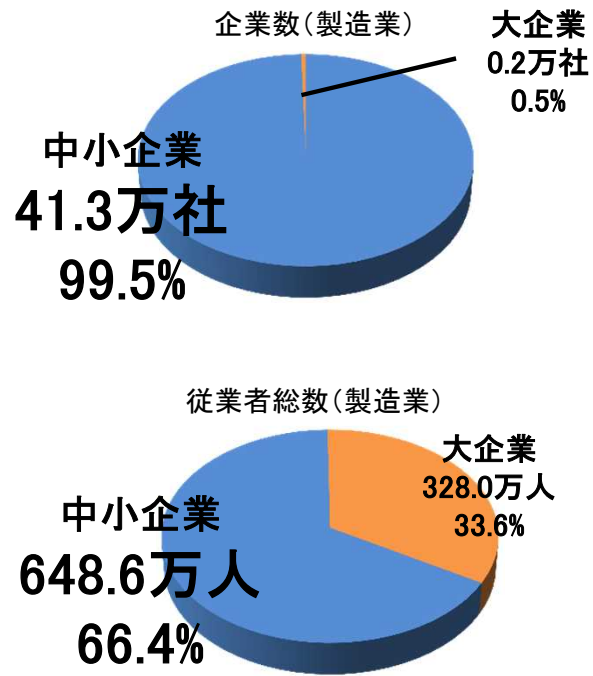
# 「第2章 ものづくり産業における人材の確保と育成に関する課題と対応」

## 第1節 ものづくり産業における中小企業の人材の確保と育成に関する課題と対応

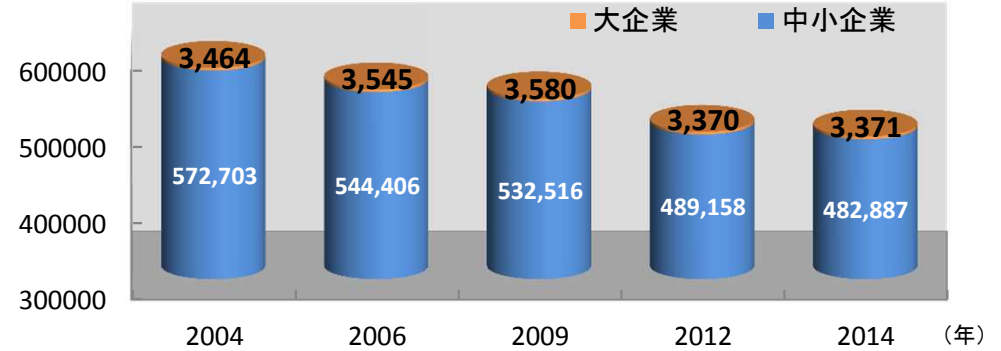
### 1. ものづくり産業における中小企業の現状

- 国内の製造業は約42万社の企業等が存在し、そのうち**99%以上が中小企業**、また、国内の製造業の従業員の**約66%が中小企業に従事している**(図表2-1)。
- ものづくり産業を取り巻く状況としては、リーマンショックを契機とした景気の悪化や国際競争の激化などにより、国内の中小製造業の**事業所数、従業員数はともに減少傾向にある**(図表2-2、3)。

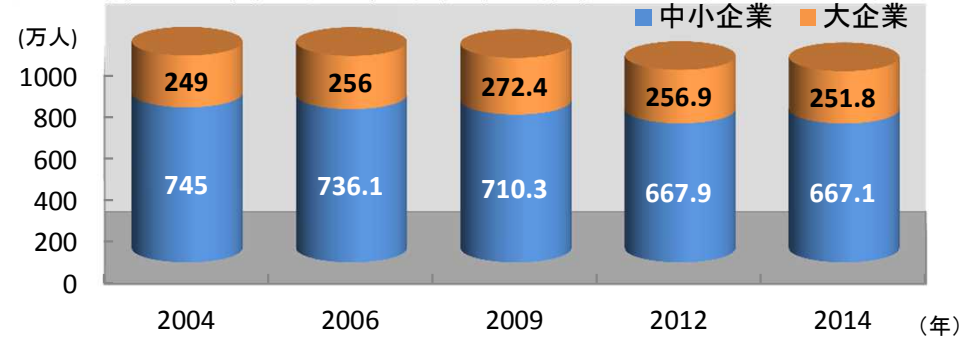
【図表2-1】製造業における大企業及び中小企業の企業等数・従業員数(2014年)



【図表2-2】国内の製造業の事業所数の推移(大企業と中小企業)



【図表2-3】国内の製造業の従業員数の推移(大企業と中小企業)

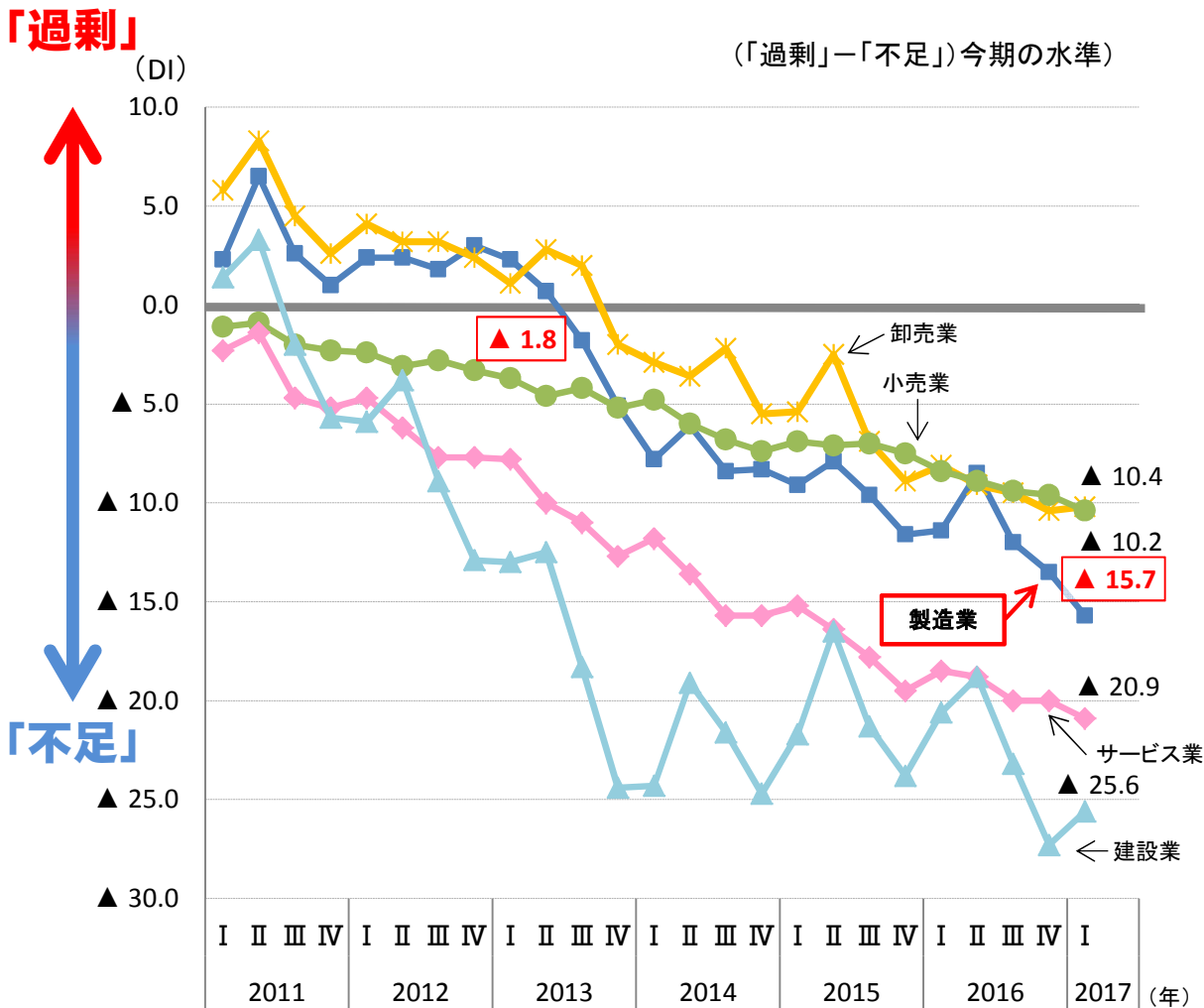


備考: 1. 企業数は会社数と個人事業者数を合算し、従業員数は会社と個人事業所の従業員数を合算している。  
2. 会社以外の法人及び農林漁業は含まれていない。  
3. 企業の区分については、中小企業基本法(昭和38年法律第154号)による。  
資料: 中小企業庁「平成28年度中小企業の動向」及び「平成29年度中小企業施策」

備考: 1. 従業員規模300人以上の企業を大企業、従業員規模300人未満の企業を中小企業とし、出向・派遣事業者のみの事業所は除いて集計。  
2. 用いている集計が異なるため、図表2-1とは比較できない。  
3. 「事業所・企業統計調査」は平成18年を最後に「経済センサス」に統合されたため、平成18年以前のデータと単純に比較できない。  
資料: 総務省「経済センサス基礎調査(平成21年、平成26年)、活動調査(平成24年)」、「事業所・企業統計調査(平成16年、平成18年)」(事業所に関する集計)

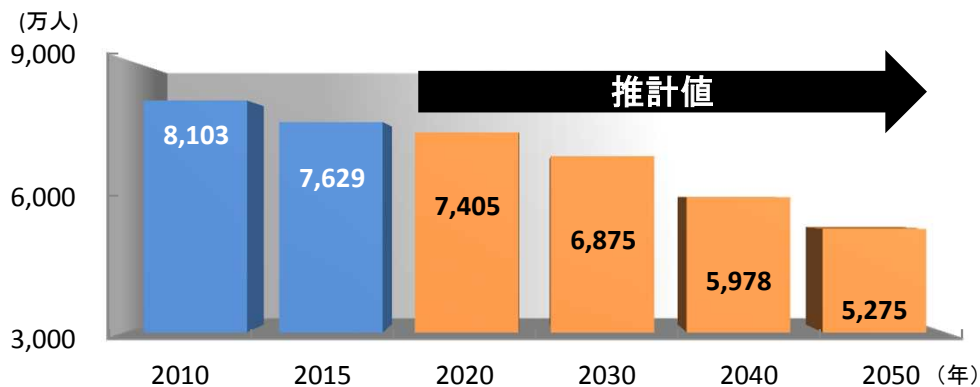
- 中小製造業は、2013年第3四半期に人手不足感に転じて以降、マイナス幅の拡大を続けており、**一層の人材不足感が進んでいる**(図表2-4)。
- 今後、生産年齢人口(15歳~64歳)も大幅な減少が見込まれており、中小製造業にとって**人材確保に今後一層の厳しさを増すことが考えられる**(図表2-5)。
- 経済活動のグローバル化が進展し、国際規模での競争が激化している中で、我が国の製造業も**海外生産比率を高めている**(図表2-6)。

【図表2-4】中小企業における産業別従業員数過不足DI(今期の水準)の推移



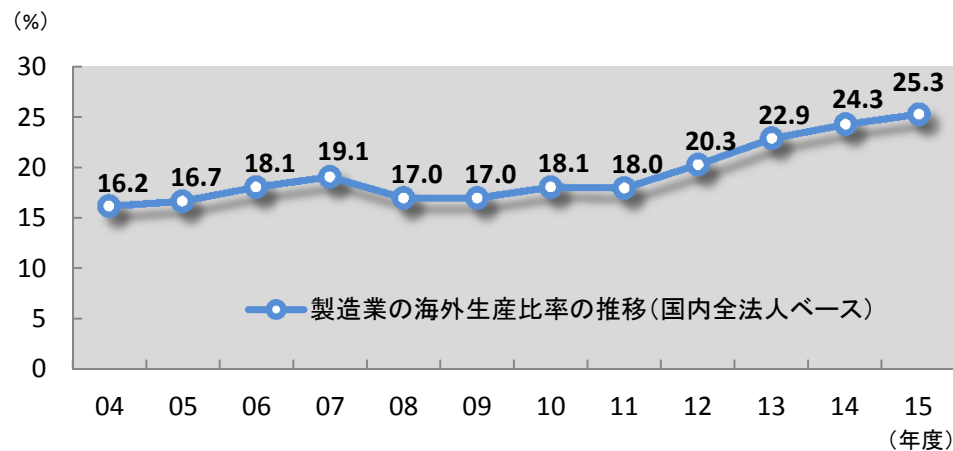
資料: 経済産業省「第147回中小企業景況調査(2017年1-3月期)」

【図表2-5】生産年齢人口の推移



資料: 2015年までは総務省「国勢調査」、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2017年4月): 出生中位・死亡中位推計」

【図表2-6】製造業の海外生産比率の推移

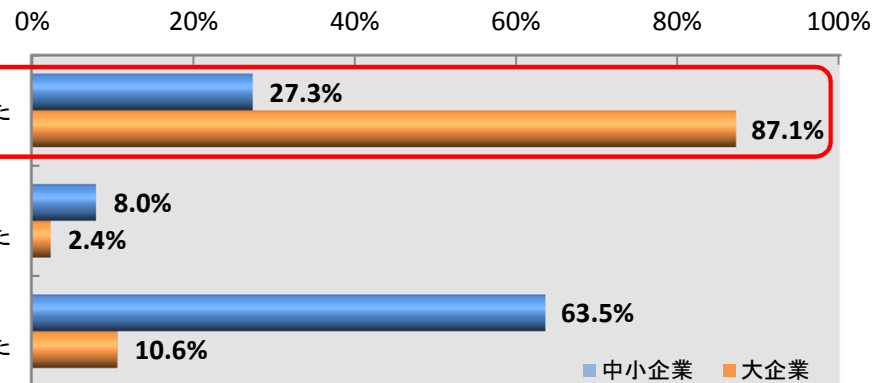


資料: 経済産業省「海外事業活動基本調査」

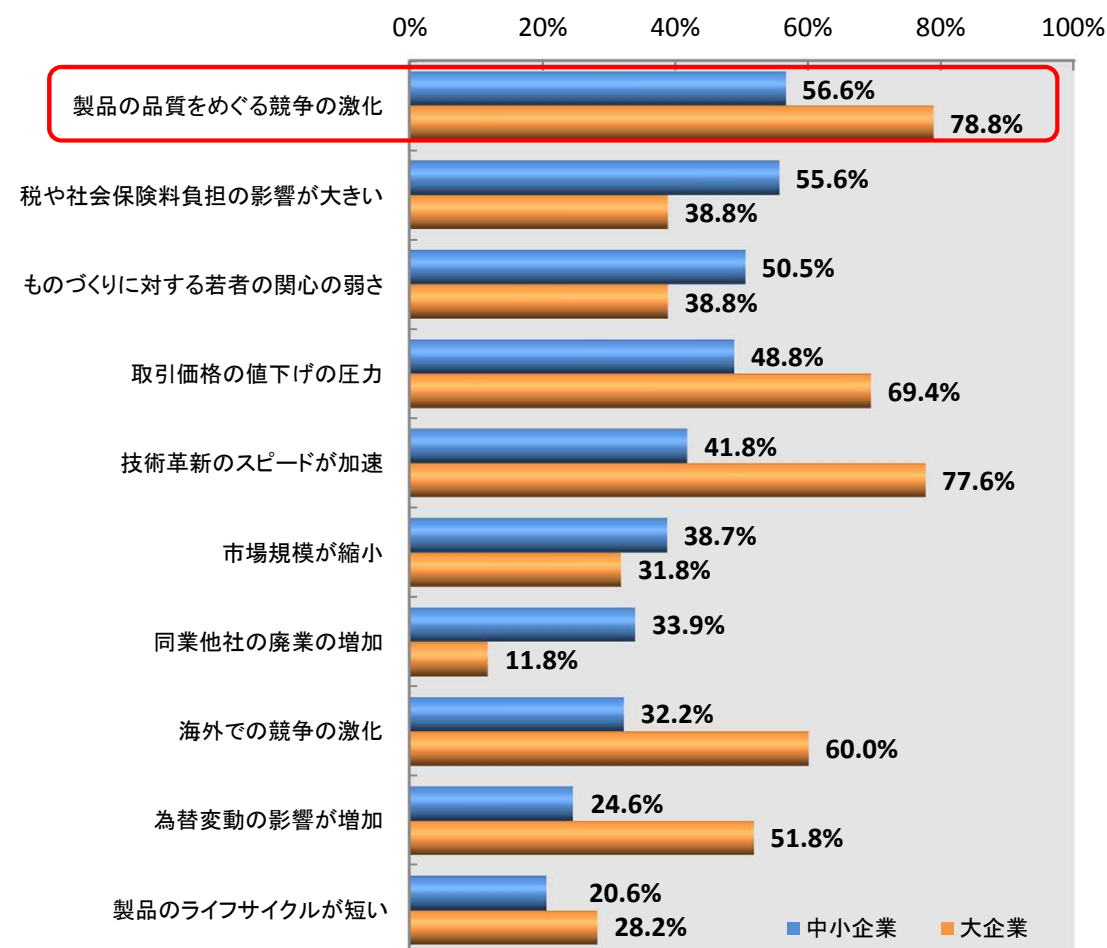
## 2. ものづくり産業における中小企業の人材の確保及び育成の現状

- ものづくり産業における中小企業が新卒者を採用した割合は、大企業と比べて、**大幅に低くなっている**一方で、中途採用者を採用した割合は、中小企業、大企業ともに**高くなっている**(図表2-7、8)。
- ものづくり産業をめぐる社会・経済環境の変化として、大企業、中小企業ともに「**製品の品質をめぐる競争の激化**」と回答した割合が高くなっている(図表2-9)。

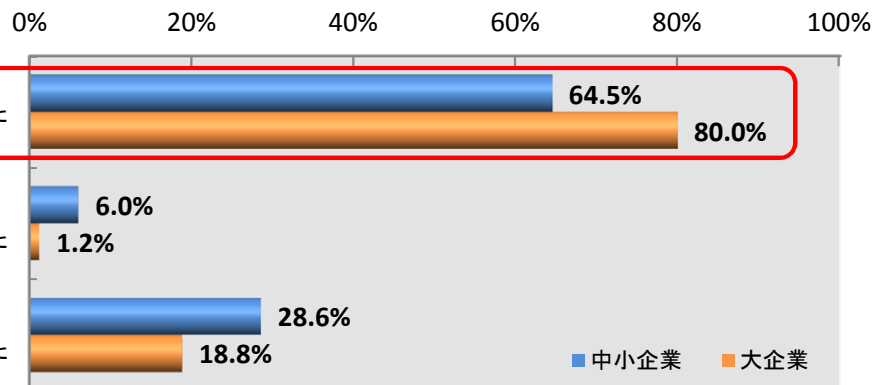
【図表2-7】過去3年間(2014年度～2016年度)のものづくり人材の新卒者の採用状況(大企業と中小企業)



【図表2-9】ものづくり産業をめぐる社会・経済環境の変化(大企業と中小企業)



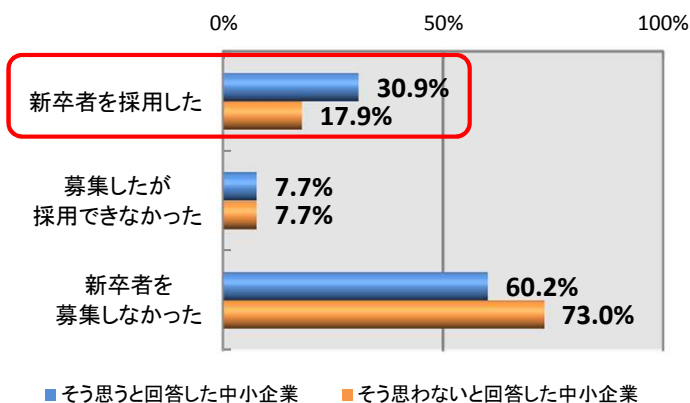
【図表2-8】過去3年間(2014年度～2016年度)のものづくり人材の中途採用者の採用状況(大企業と中小企業)



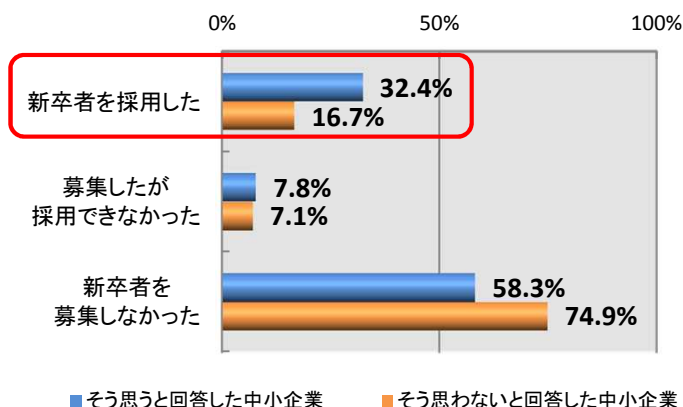
■ 環境の変化に対する認識が中小企業の新卒者、中途採用者の採用に与える影響をみると、「製品の品質をめぐる競争の激化」、「技術革新のスピードが加速」を感じている中小企業は、**新卒者、中途採用者ともに採用したと回答した割合が高くなっている**一方で、「ものづくりに対する若者の関心の弱さ」を感じている中小企業は、**新卒者、中途採用者ともに採用したと回答した割合が低くなっている**(図表2-10、11)。

【図表2-10】環境の変化が中小企業における過去3年間(2014年度～2016年度)のものづくり人材の新卒者の採用に与える影響

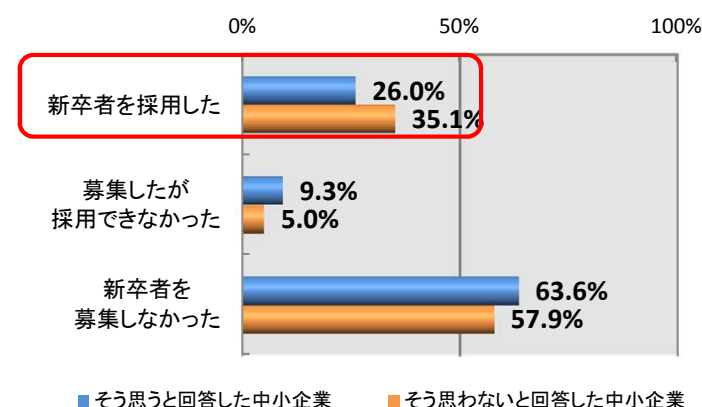
【製品の品質をめぐる競争の激化】



【技術革新のスピードが加速】

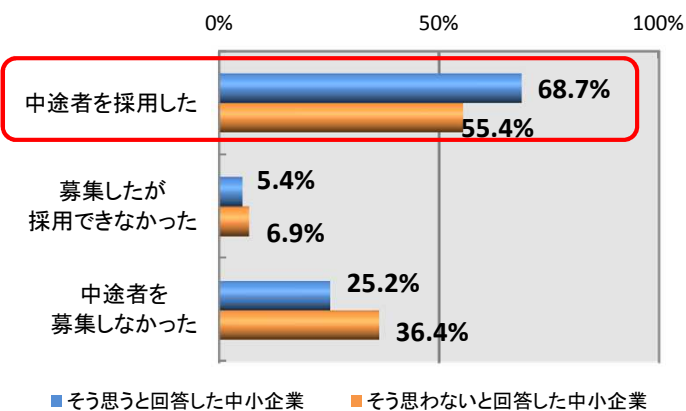


【ものづくりに対する若者の関心の弱さ】

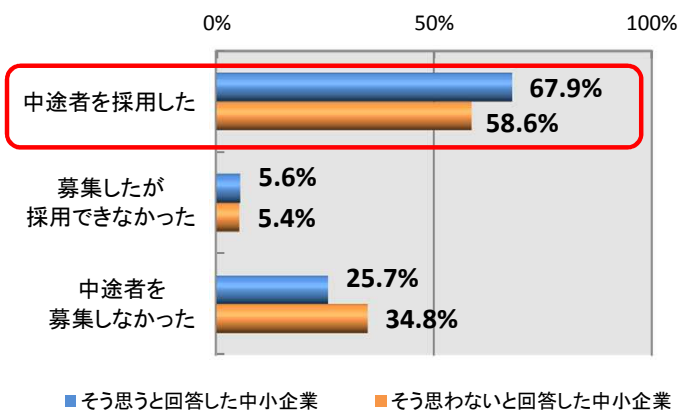


【図表2-11】環境の変化が中小企業における過去3年間(2014年度～2016年度)のものづくり人材の中途採用者の採用に与える影響

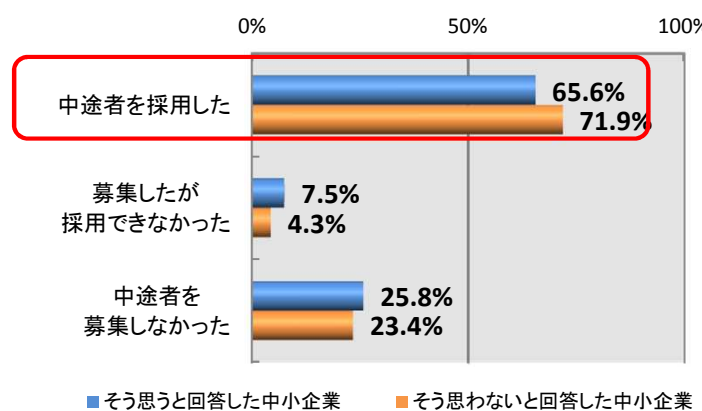
【製品の品質をめぐる競争の激化】



【技術革新のスピードが加速】

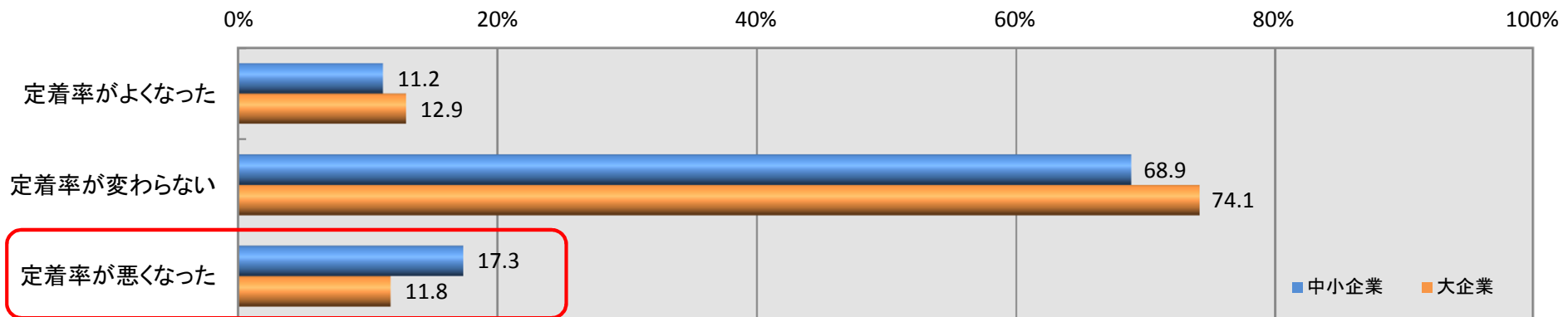


【ものづくりに対する若者の関心の弱さ】



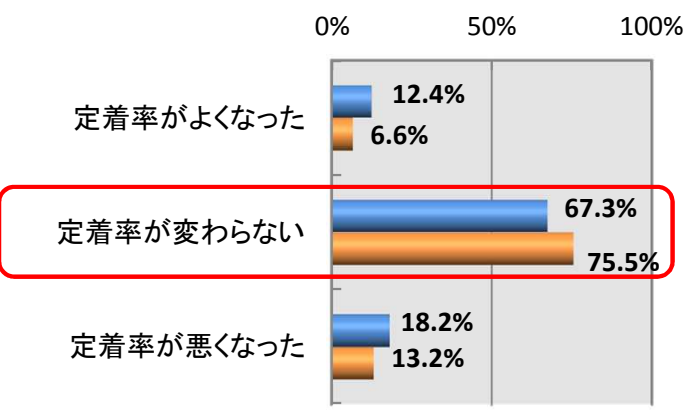
- 最近5年間のものづくり人材の定着状況についてみると、「定着率が変わらない」と回答した割合が大企業と中小企業ともに最も高くなっている一方で、**中小企業は大企業と比べて「定着率が悪くなった」と回答した割合が高くなっている。**(図表2-12)。
- 環境の変化に対する認識が中小企業の人材の定着に与える影響をみると、その認識に関わらず、「**定着率が変わらない**」と回答した割合が高くなっている(図表2-13)

【図表2-12】最近5年間のものづくり人材の定着状況(大企業と中小企業)

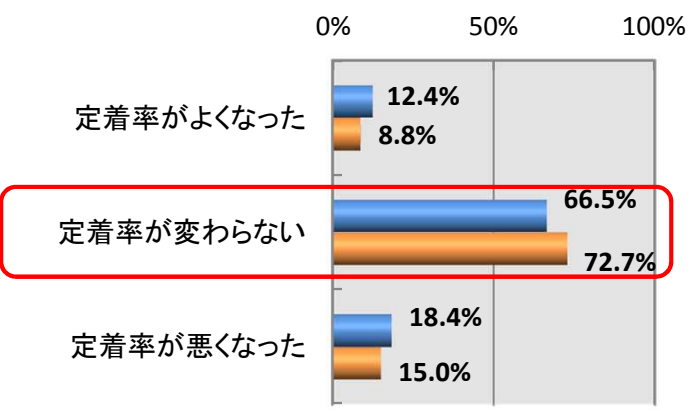


【図表2-13】環境の変化が中小企業における最近5年間のものづくり人材の定着状況に与える影響)

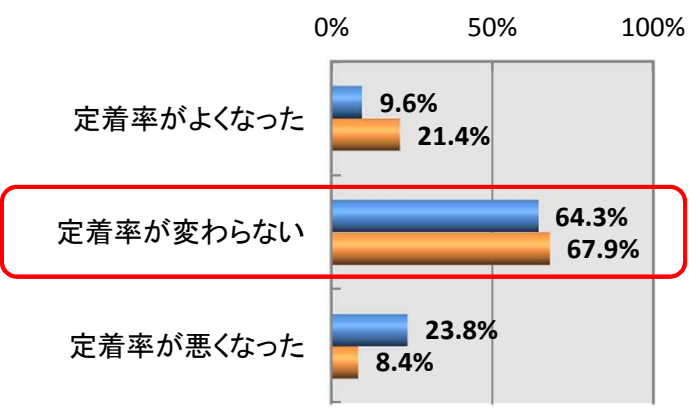
【製品の品質をめぐる競争の激化】



【技術革新のスピードが加速】



【ものづくりに対する若者の関心の弱さ】



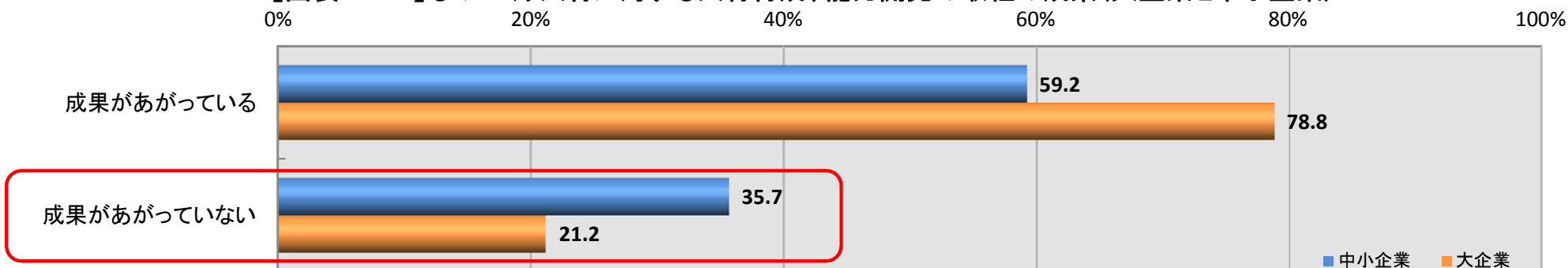
■ そう思うと回答した中小企業 ■ そう思わないと回答した中小企業

資料: JILPT「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査」(2016年)

■ ものづくり人材に対する人材育成、能力開発の取組の成果をみると、「成果があがっている」と回答した割合は、中小企業に比べて大企業が高くなっている一方で、「**成果があがっていない**」と回答した割合は**中小企業が高くなっている**。(図表2-14)。

■ 環境の変化に対する認識が中小企業の人材育成、能力開発に与える影響をみると、「**製品の品質をめぐる競争の激化**」、「**技術革新のスピードが加速**」を感じている中小企業は、「**成果があがっている**」と回答した割合が高くなっている一方で、「**ものづくりに対する若者の関心の弱さ**」を感じている中小企業は、「**成果があがっている**」と回答した割合が低くなっている(図表2-15)。

【図表2-14】ものづくり人材に対する人材育成、能力開発の取組の成果(大企業と中小企業)



【図表2-15】環境の変化が中小企業におけるものづくり人材に対する人材育成、能力開発の取組の成果に及ぼす影響

【製品の品質をめぐる競争の激化】

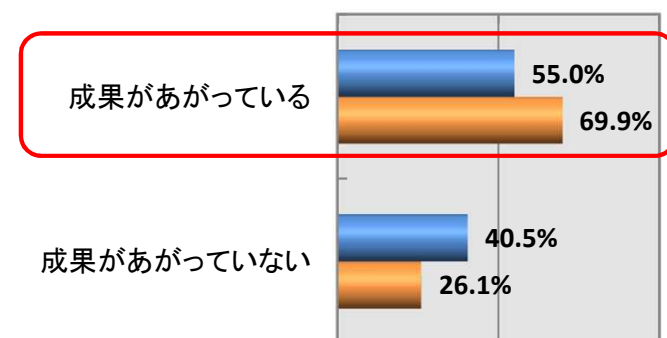
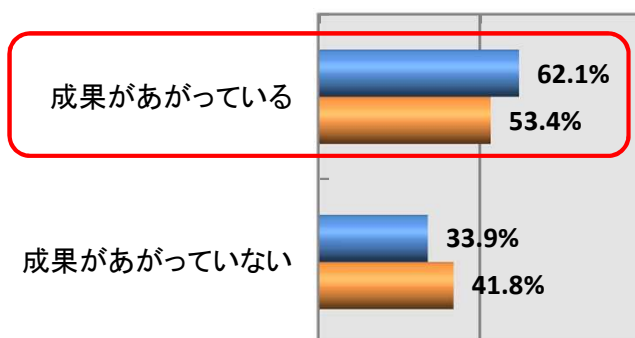
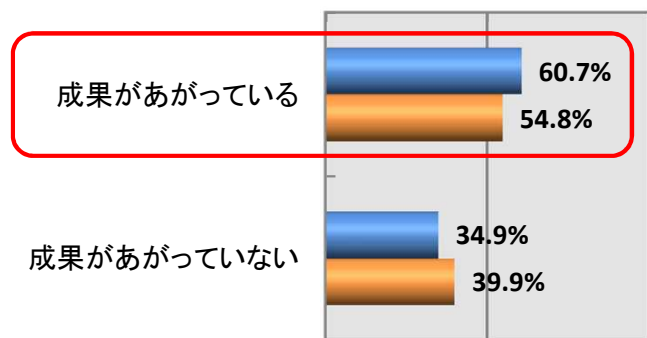
【技術革新のスピードが加速】

【ものづくりに対する若者の関心の弱さ】

0% 50% 100%

0% 50% 100%

0% 50% 100%



■ そう思うと回答した中小企業

■ そう思わないと回答した中小企業

■ そう思うと回答した中小企業

■ そう思わないと回答した中小企業

■ そう思うと回答した中小企業

■ そう思わないと回答した中小企業

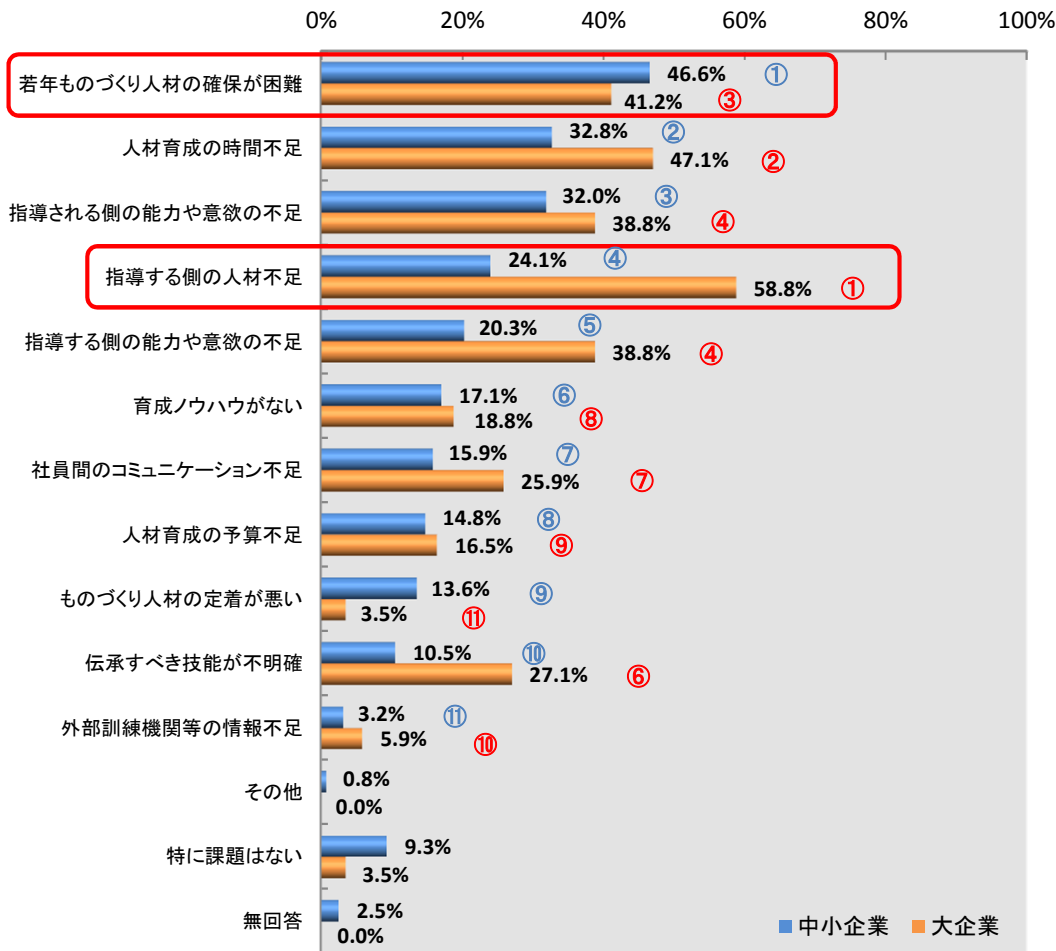
備考: 成果があがっているという回答結果には、ある程度成果があがっているという結果も含む。また、成果があがっていないという回答結果には、あまり成果があがっていないという回答結果も含む。  
資料: JILPT「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査」(2016年)



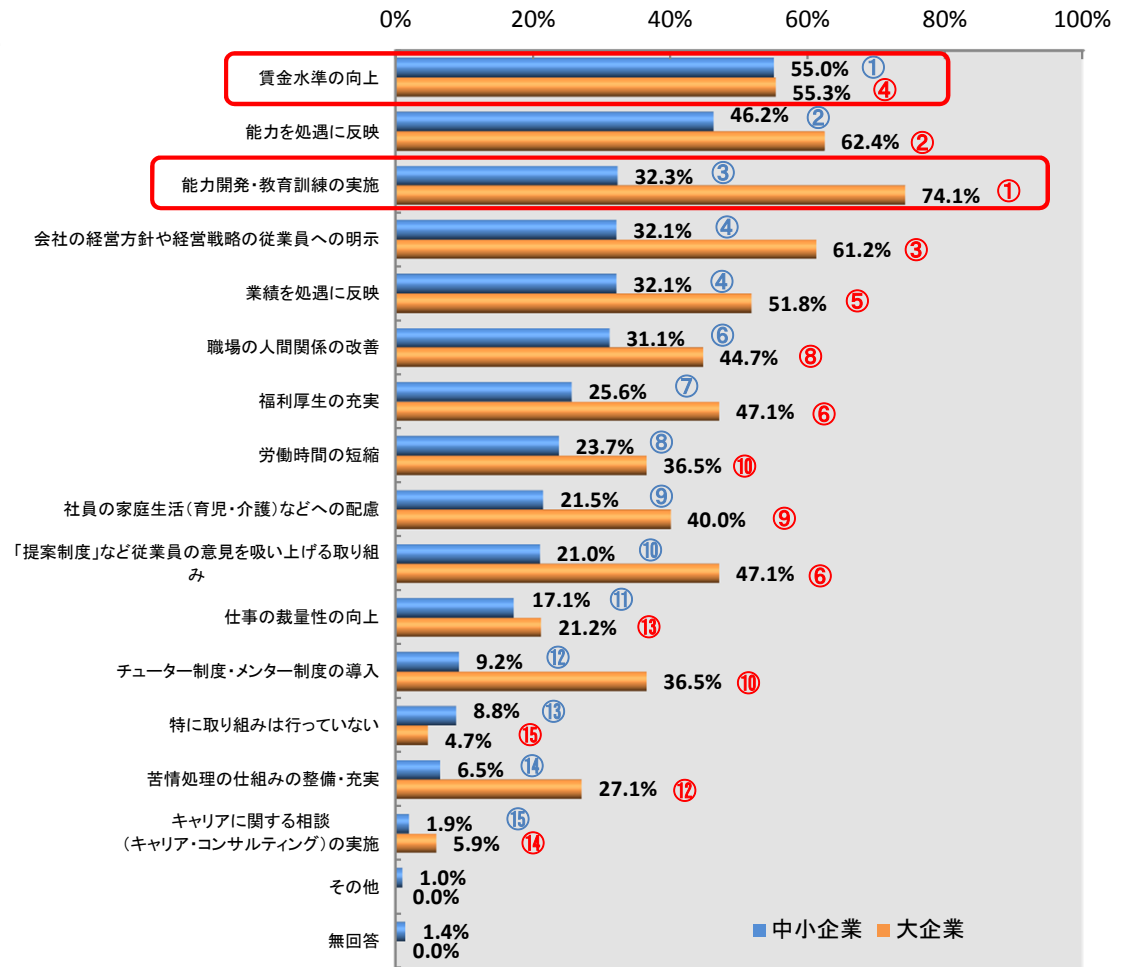
■ ものづくり産業における人材確保等の課題をみると、中小企業は、大企業と比べて、「若年ものづくり人材の確保が困難」と回答した割合が高くなっている一方で、大企業で回答した割合が最も高い「指導する側の人材不足」は、中小企業では課題があるとする回答は低くなっている。中小企業では、若年人材の確保に強い困難を感じており、その後の定着、育成にまで十分な意識が及んでいないことがわかる(図表2-16)。

■ 人材の定着を促すための取組をみると、中小企業は、「賃金水準の向上」と回答した割合が最も高くなっており、大企業と比べて、「能力開発・教育訓練の実施」と回答した割合が低くなっている。中小企業では、従業員の能力開発や教育訓練に手が回らない現状がみてとれる(図表2-17)。

【図表2-16】ものづくり産業における人材の確保、定着及び育成に関する課題(複数回答)



【図表2-17】ものづくり人材の定着を促すために取り組んでいる施策(大企業と中小企業)(複数回答)

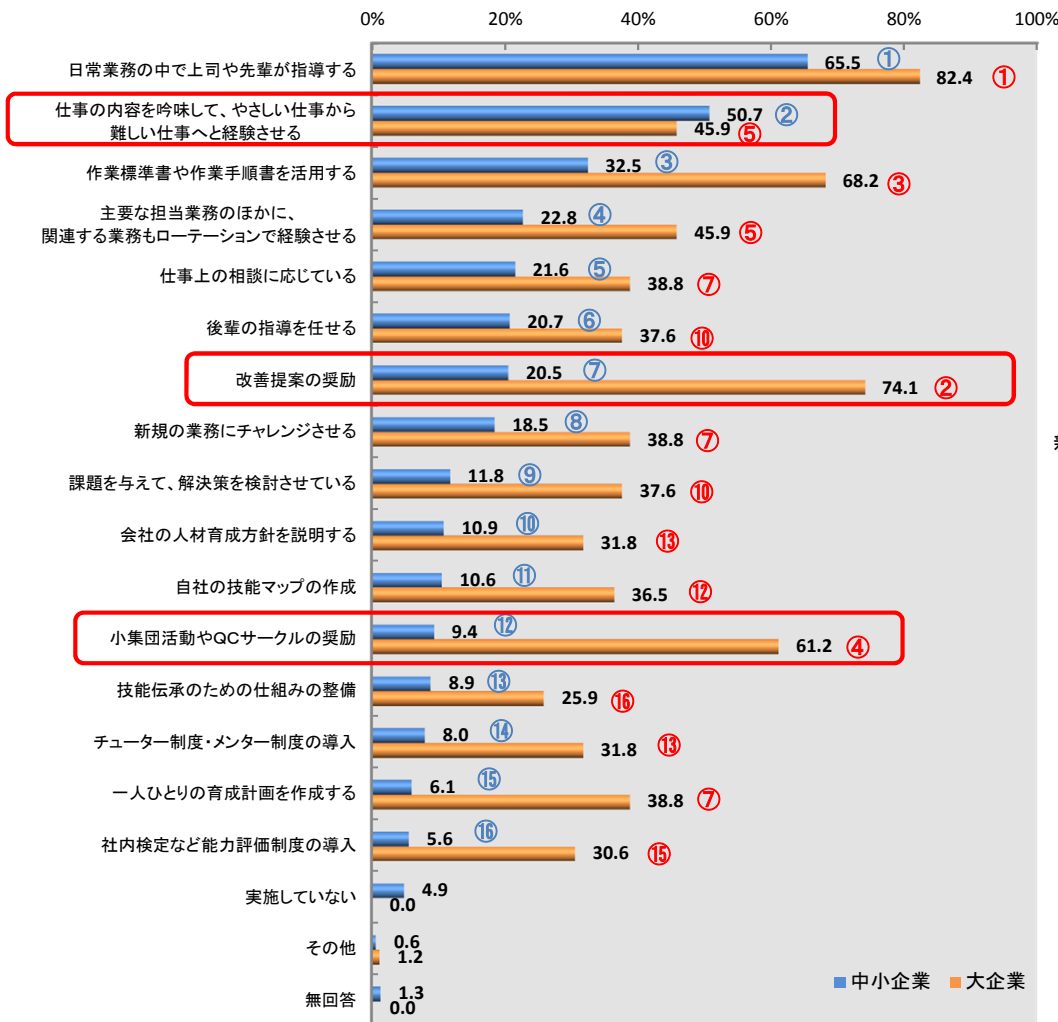


備考: 青字は中小企業、赤字は大企業の回答順位 資料: JILPT「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査」(2016年)

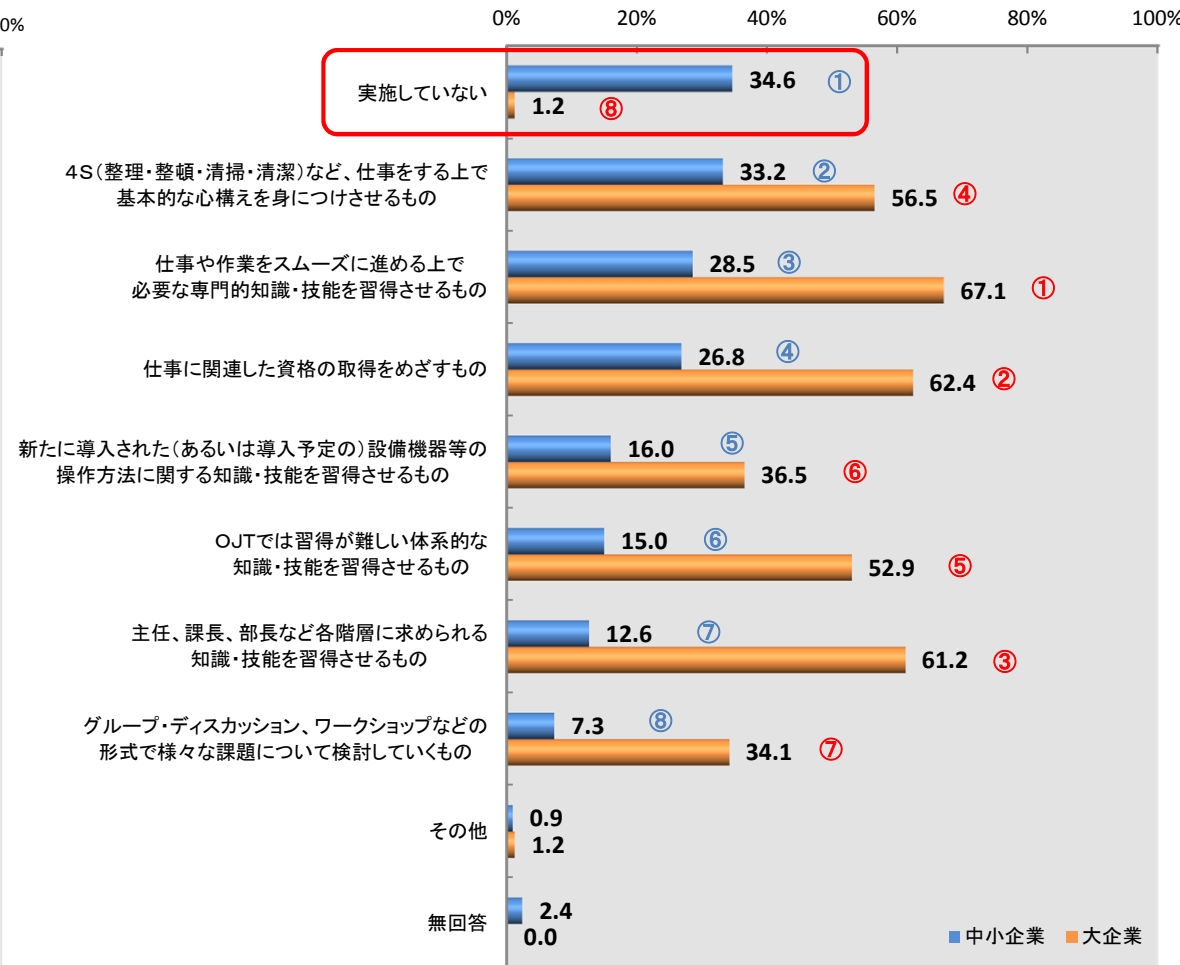
■ 人材の育成・能力開発のために行われている取組をみると、中小企業は、大企業と比べて、「仕事の内容を吟味して、やさしい仕事から難しい仕事へと経験させる」と回答した割合のみが高くなっている一方で、「改善提案の奨励」、「小集団活動やQCサークルの奨励」と回答した割合が大幅に低くなっている。中小企業では、組織的・体系的な取組が相対的に弱いことがわかる(図表2-18)。

■ 職場を離れて行う教育訓練や研修の実施内容についてみていくと、大企業は中小企業と比べて、全体的に職場を離れて行う教育訓練や研修を実施している割合が高くなっている一方で、中小企業では「実施していない」と回答した割合が最も高くなっている。(図表2-19)。

【図表2-18】ものづくり人材の育成・能力開発のために行われている取組  
(大企業と中小企業)(複数回答)



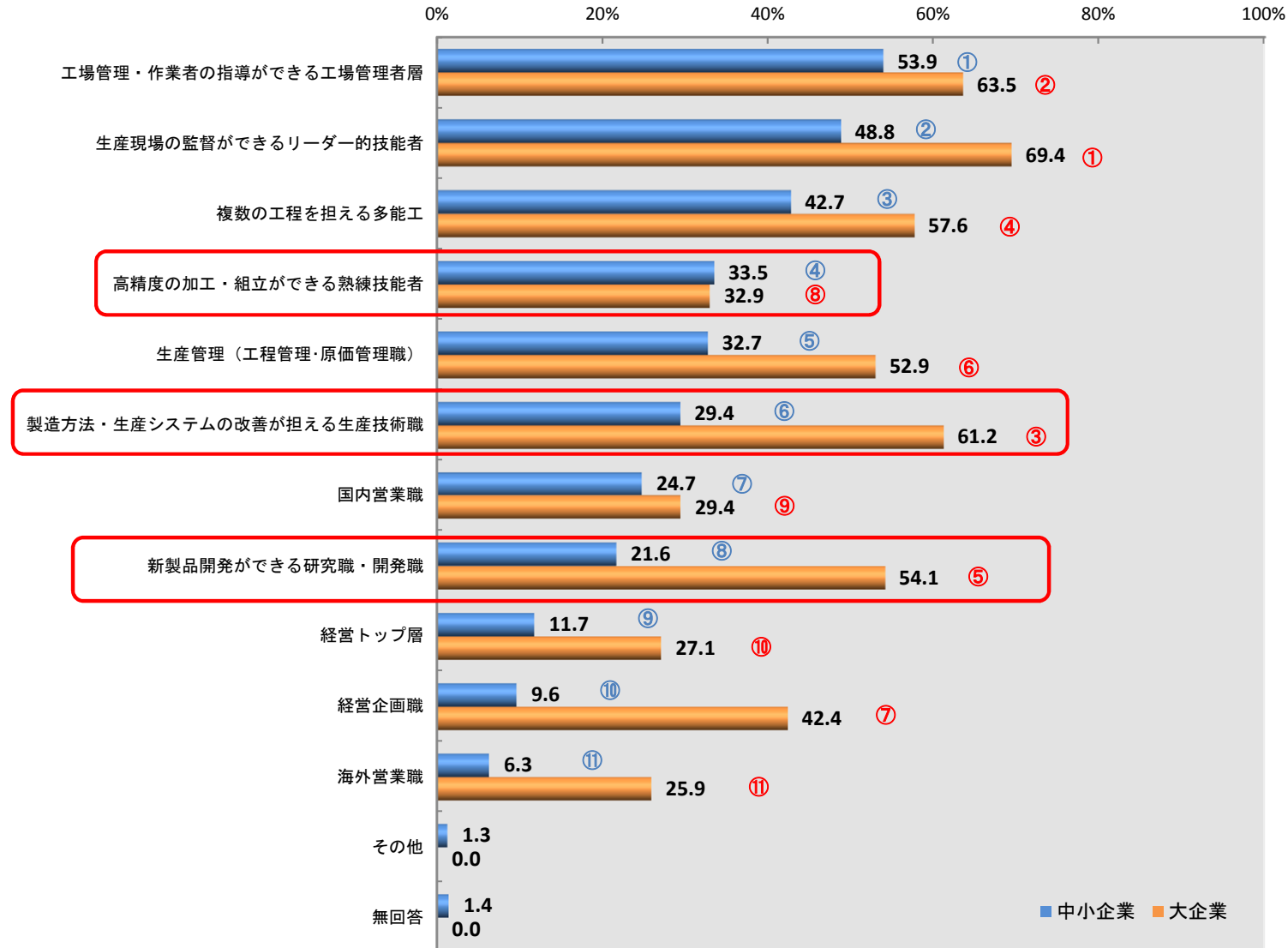
【図表2-19】職場を離れて行う教育訓練や研修の実施内容  
(大企業と中小企業A)(複数回答)



備考：青字は中小企業、赤字は大企業の回答順位 資料：JILPT「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査」(2016年)

■ 今後、ものづくり産業の成長に求められる人材像をみると、中小企業は、大企業と比べて、「高精度の加工・組立ができる熟練技能者」といった人材を求める優先順位が高くなっている一方で、「製造方法・生産システムの改善が担える生産技術職」「新商品開発ができる研究職・開発職」といった人材を求める優先順位は低くなっている。今後、技術革新が激しくなる中で、中小企業においても、生産システム等の改善を担う生産技術職や新商品開発ができる研究職・開発職の確保、育成が課題になってくると考えられる(図表2-20)。

【図表2-20】 今後、ものづくり産業が成長していく上で、求められる人材像（複数回答）



備考：青字は中小企業、赤字は大企業の回答順位 資料：JILPT「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する調査」(2016年)

### 3. ものづくり産業における中小企業の人材の定着・育成などのために行われている取組

#### 技術力の向上のために ～失敗を恐れずに挑戦できる環境～

●愛媛県東温市にあるツウテック(株)(従業員数32名)は、精密加工部品の製作を手がけている。

●技術力向上のために、三好取締役工場長が従業員に求めるものは大きい。通常業務の合間に、技術力が足らず受注に至らなかった難しい製品の製作を後日従業員に挑戦させたり、展示会で発表させたりといった取組も行っており、従業員の技術力の向上に熱心だ。「これらの取組は直接仕事と関係ない。しかし挑戦し続けることが技術の底上げとなり、後々仕事に活けると考えている。」と工場長は語る。

●また、従業員が自主的に技術力を磨くことができるのは、工場長には「失敗しても怒らない」というモットーがあるからだ。その結果、従業員が失敗を恐れずに新しい技術に挑戦

できる環境となっている。また他の製造業社と比べて退職者が少なく、若手社員も環境が良いと感じており、「他の工場だと工場長との間に距離があってなかなか話せないが、三好工場長は話しやすく、気軽に質問ができる」と語る。



写真:展示会に出展した作品

#### 3社の町工場が一緒になって取り組む人材育成 ～切磋琢磨しものづくり技術の向上へ～

●東京都足立区にある(株)今野製作所(従業員数34名)は、始まりは理化学機器の下請金属加工業として創業。その流れをくむ板金加工事業部門で、2014年から「つながる町工場プロジェクト」と称し、以前から付き合いがあった東京都内の同業他社2社と連携し、3社一体となった人材育成の取組を行っている。

●この研修の成果について、同社の今野社長は、「このプロジェクトを組んでいる各社は外からは同業者と見られるかも知れないが、扱っている製品分野や顧客が異なるなど、決して競争相手ではない。これからの時代、狭い視野での競争にとらわれるのではなく、協調すべきところでは一緒になって研鑽をし、『世界の中での生き残り』を目指すべきと感じている。社員同士の交流が増え、お互いの技術力に刺激を受けながら、ものづくりの技術を高めていこうと切磋琢磨しており、人材育成にプラスに繋がっている。」と話す。



写真:現場交流

## 自社他社問わない姿勢で人材育成に取り組む

～技術を共有し業界の盛り上げを目指す～

●愛知県名古屋市にある(株)TEKNIA(従業員150名)は、工作機械用品、航空機用部品、鉄道輸送機器用部品などの加工を行う企業である。

●同社では、団塊の世代の大量退職により技能のない集団になることを危惧し、**技能伝承のために2002年頃から、職歴30～40年の熟練社員が若手社員に技能伝承をする社内研修会を始めた。**この社内研修会が新聞に掲載され、同じような問題を抱える他社から問い合わせがあり、**2004年、他社に対して同社の技能を教える「テクニアカレッジ」が誕生した。**



写真:テクニアカレッジ実習風景

●受講者は愛知県を中心に近隣県で約9割を占めるが、北海道、九州等、遠方からの受講者もいる。

●「テクニアカレッジ」では、「**あいち技能マイスター**」の資格を持つ同社社員など熟練社員が講師を務め**少人数で研修を行っており、受講者の**

**理解度に合わせたきめ細かいカリキュラムを設定し、技能習得・スキルアップを図っている。**

●高橋社長は、同社の技術を他社に教えることについて「**日本のものづくりの発展のためには当社のことだけを考えればいいというものではなく、優秀な人材を育成するため、日本のものづくりの発展のために当社の持つ技術を共有し、製造業界を盛り上げていきたい。**」と語る。

## 外部連携を活用した人材育成

～新しい提案の刺激に～

●高知県高知市にある**宇治電化学工業(株)**(従業員100名)は、創業以来一貫して研磨材を取り扱う企業である。

●同社では、**社員の見聞を広げるために、年に数回外部講師を招いた社内勉強会やグループワークを実施したり、県外の工業展や他社の工場見学に毎年積極的に社員を参加させたりしている。**これらの取り組みは、**組織力強化のため「社員一人一人が自ら考えて行動できるようにする」という狙いのもと、8年前より開始した。**

●現場社員からも、**他社の取り組みを直接見聞きすることで意識が変わり、新しい提案への刺激になると好評だ。**

●同社には**社員の提案を表彰する提案制度があり年3～4回審査している。**毎回20件ほど応募があり、社内は社員が**新しいことに手をあげやすく、周囲からの協力も得やすい環境にあるという。**

●**今後も同社では外部連携を積極的に活用しながら、品質改良及び新規開発、人材育成に取り組み、地域に貢献したいと考えている。**



写真:作業風景

## 人材の確保に向けた産学金官の連携 ～大学で企業実習を実施～



写真：企業実習の取り組み

●岐阜県は製造業が盛んな一方で、県内で学んだ若者のうち毎年約4,000人が、就職等を理由に県外へ流失しており、県内の製造業の多くが人材の確保に苦戦している。

●このような状況の中で、岐阜県庁では、地域の活性化のために若者の流出状況に少しでも歯止めをかけるべく、

地元の産業界、岐阜大学、金融機関、行政が一丸となって、平成28年度から、産学金官連携人材育成・定着プロジェクト事業を実施している。その事業のメニューの1つが、岐阜大学工学部と連携して行われる企業実習の取り組みだ。

●本年度は、県内のものづくり企業を中心に13社が学生の実習受け入れ先となった。実習では、大学の授業では習得が困難である課題解決型の体験授業を行っている。

●実習に参加する学生からは、「演習で問題点を改善していく技術者の醍醐味を感じることができ、中小企業の良さを見出すことができた。」の声や、企業側からも「学生ならではの素朴な視点の意見を聞き、改めて新たな気づきを得ることができた。」など、お互いにとって良い刺激になっている。

●岐阜県庁の担当者は、「学生の多くが大手志向と言われる中で、この事業がきっかけとなって、就職先として県内企業に目を向けてもらえれば」と話す。

## 経験と勘だけに頼らないものづくりと 職員の業務改善提案を尊重した労働生産性の向上 ～酒造りの数値化・データ化～

●兵庫県丹波市にある(株)西山酒造場(従業員55名)は、清酒・焼酎・リキュール・グラッパ、スイーツ、ノンアルコール製品、化粧品等の製造・販売を行う酒造メーカーである。

●同社では、女性の繊細な感覚を酒造りに活かそうと数多くの女性を採用するとともに、職人の経験と勘に頼ってきた酒造りの数値化・データ化に積極的に取り組んでいる。

●西山社長は「**伝承は経験と勘だけでは無理。職人の世界にITを導入することで無駄な動きがなくなり、労働生産性向上につながる。**」と語る。

●社長自らも積極的にITの活用を提案している。「酒造りには温度管理が重要であり、従来は、何回も温度確認に行く必要があった。

それを、タブレットを製造現場に支給し、適切な温度に達したらタブレットが教えてくれるようになったことで、何回も温度確認に行く手間がなくなり、労働生産性の向上につながった。」と西山社長は語る。

●また、同社では多くの業務改善が提案されることで労働生産性の向上につながるという考えから、業務改善案の採用結果に関わらず提案した社員に対して、報酬を払っている。西山社長は「酒造りは職人の経験と勘で作っているというイメージを払拭し、ものづくりは楽しいということを伝えていきたい。」と語る。



写真：数値化・データ化を駆使した作業場

## 外部講師を活用した勉強会の取組

～社員全員が同じ方向で勉強～

●農作業で使う草刈り鎌の製造メーカーとして創業し、日本の経済成長とともに精密板金加工など事業の拡大を図ってきた(株)丸十(従業員85名)は、兵庫県加古川市に本社を構える。

●松尾社長は、強く生き残っていける町工場を目指していくためには、**社長を含め社員全員が同じ方向を持って勉強していく**ことが必要である、との方針のもと、人材育成に力を入れて取り組んでいる。



写真：外部講師を招いての勉強会

●具体的には、**8年前から、月1回土曜日、全社員を対象に外部講師を呼んで勉強会**を行っている。その内容とは、午前中は、講師の座学研修を行い、午後は、講師と一緒に製造現場で日々生じている問題点などの改善策を話し合い、最後は、

社員が持ち回りで、全社員の前で、**改善提案のプレゼン**を行う、といったものだ。

●この取組について、松尾社長は、「**全社員が、職場環境の整備、改善やコストといった意識を持つことは、結果的に、製品の質や生産性の向上にも繋がっている**と感じている。また、製造業に携わっている人間は、コミュニケーションを苦手としている者が多い。しかし、日々の「報告・連絡・相談」や自分の考えを相手に迅速かつ的確に伝えることが必要な時がある。そのための訓練の一環としても、改善提案のプレゼンを行う機会を設けている。」と話す。

## 若手集団を支えるベテラン技術者

～若手目線の丁寧な指導～

●千葉県松戸市にある(株)昭和精機(従業員数21名)は、工作機械や自動車等に使用される機械部品の研削加工を行う企業である。同社の特徴は、平均年齢30代前半の若さである。

●団塊の世代が定年を迎え、**ベテラン技術者が培った技術技能の伝承という問題に対して、同社は、定年退職したベテラン技術者4名を再雇用し、そのベテラン技術者が、今までの経験で培った技術技能を活かしながら、若手社員に対して、マンツーマンで指導育成**にあたっている。

●同社の小林取締役は「当社の強みは、技能伝承の取組みが上手くいっていること。若手社員一人一人が顧客の要望に応じた質の高い研削加工を手掛けられるのは、ベテラン技術者の存在が大きい。」と話す。**昔ながらの「先輩の仕事を見て盗め」というやり方ではなく、若手社員の目線に立ち、わかりやすく丁寧な指導**を心掛ける。そんな指導の甲斐があり、若手社員は口々に、「つらいことは今まで何度もあったが、会社を辞めたいと思ったことはない。」、「仕事ができるようになったら楽しい。先輩のように技術、技能を早く身につけたい。」と言う。

●また、今年度から、若手社員のアイデアで同社の作業服も一新した。ものづくり企業のイメージを変えていくという取締役の方針のもと、今までものづくり企業定番色のグレーやグリーンから、全身ブラックに変更した。

●今後は、全国のものづくり企業から「研削加工なら(株)昭和精機」と言ってもらえるよう、引き続き**技術力の底上げを図っていく**こととしている。



写真：将来のものづくりを支える若手集団

### 1. より効果的なものづくり訓練に向けて

- ① 公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズの決定  
公的職業訓練の認知度向上を図るため公募を行い、2016年11月に**訓練の愛称・キャッチフレーズを「ハロートレーニング～急がば学べ～」に決定した。**
- ② 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。**また、2014年度から、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関が協働し、**地域ニーズを踏まえた離職者向け職業訓練コースの開発・検証**を行っている。
- ③ 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  
先端的な技術・技能や民間教育訓練機関への援助のノウハウ等の習得を目的とした**職業訓練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ほか、**中小企業等の人材育成支援を行う「事業主推薦制度」**をポリテクカレッジで実施している。
- ④ 産業界や地域の訓練ニーズを踏まえた訓練分野の効果的な見直し  
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、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】事業主推薦制度を活用したポリテクカレッジにおける現場リーダーの育成

- 青森県の配電制御システムメーカーの東和電機工業(株)は、社員教育に力を入れており、特別奨学制度を創設し、2016年度から社員1名を青森職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ)の「電気エネルギー制御科(専門課程)」で学ばせている。
- ポリテクカレッジでは、基礎的な技能・技術から専門分野に必要な高度な技能・技術を体系的に習得できる。少人数制で、学生一人ひとりが十分に実験・実習に取り組める環境が整っている。
- 同社の工藤取締役総務部長は、「今回、東北地方で初めて事業主推薦制度を活用し、社員に学生とともに勉強する機会を与えることで、現場作業だけでは身につけることができない新しい考え方や創造力を養成することができる。技能・技術を習得し人間的にも成長して、会社に新しい風を吹き込み、将来は現場のリーダーとして皆を引っ張っていくことを期待している。」と話している。
- 受講中の社員佐藤さんは、「勉強する機会を与えてくれた会社には大変感謝しており、学んだことを活かして会社に貢献したい。」と話している。また、佐藤さんが周りの学生に対して会社での経験を伝えることで、学生も高い意識で実習に取り組めるなど良い効果を与えている。



写真:ポリテクカレッジ実習風景



## 2. 民間で実施する職業訓練の向上に向けて

- ① 民間企業における職業訓練  
事業主が行う企業内の人材育成に対する支援として、「キャリア形成促進助成金」や「キャリアアップ助成金」を支給している。
- ② 事業主団体等が実施する認定職業訓練  
一定の基準に適合し、都道府県知事からの認定を受けた職業訓練を実施している中小企業事業主等に対して補助を実施している。
- ③ 訓練の質の向上に向けて  
民間教育訓練機関の質の向上のため、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。

### 【コラム】誇れる技術で新たな未来を切り開く熟練技能者へ

- 丸栄コンクリート工業(株)の新入社員は、キャリア形成促進助成金の「若年人材育成コース」を利用して、自社のコンクリート技士・1級土木施工管理技士などの資格を持つ技術系社員及び外部講師による「新入社員製造研修」を行った。2016年度入社の新入社員は、コンクリートの基礎知識や品質・工程管理、作業改善、目標設定などの専門知識を学ぶことを目的として約6か月間にわたる研修に励んだ。
- 同社の人事担当は「ものづくり」は人々の生活を支える上で不可欠な技術であるとともに常に危険と隣り合わせの作業が伴うため、安全性を考慮した的確な作業が求められる。知識を学んだことで、仕事を行う上での危険性等を予測・考慮して安全作業に留意する姿が見受けられるようになり、新入社員はものづくり技術者としての第1歩を踏み出すことができたのではないかと語っている。また、従業員1人1人の“誇り”が、常に進化を続ける技術力・開発力を追い求める原動力となり、ものづくり産業としての我が社のさらなる発展につながると考えている。
- 研修による人材育成の他にも、各生産拠点における「社内大会」を毎年開催している。スキルの向上、人材育成を目的としており、フォークリフトや天井クレーンなどの安全競技大会等を開催している。こういった機会を設けることで、熟練技能者の技術を見て学ぶことができるとともに1人1人のモチベーションを高めることにつながる。
- 今後も若年人材の育成により一層力をいれるとともに勤続年数や階層・レベルに応じた研修も充実させ、誇れる技術で新しい未来を切り開く熟練技能者を育成していきたいと考えている。



写真：天井クレーンで鉄筋を加工する機械へと運ぶ様子

### 3. 女性技能者育成の支援

#### ① 女性に対する製造業の魅力の発信

2014年度から、女性を対象とした体験入学や女性訓練受講生による体験談を話してもらう機会を新たに提供するほか、**女性向けのHP**を設けている。

#### ② 女性のものづくり分野への入職促進・定着促進

女性がものづくり分野に就職できるよう、**女性向けのものづくり分野コースの開発・実施**や**職業訓練受講中の託児サービス**の実施等の女性のライフステージに対応した能力開発支援に取り組んでいる。

#### 【コラム】ポリテクカレッジ女子学生の活躍

- 島根県江津市にある島根職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ島根）の住居環境科1年の女子学生、島崎さん、佐々木さん、笠原さんの3人は、日本建築学会が2016年に学生を対象に募集した茶席のコンクールに応募し、全39点の中から最高賞の金賞を受賞した。
- 彼女たちが製作した茶席「kumiko」は、「組子（くみこ）」というくぎを使わずに木を組み付ける日本建築独特の装飾技法を用い、通常平面で用いる組子の技術を立体面に応用した、麻模様の直径2.9メートルのドーム型のものである。200種類以上ある組子の模様の中から麻を選んだ理由は、魔よけの意味のある麻模様に、茶席の伝統を守るという意思が込められている。
- 見事金賞を受賞した彼女たちの作品は、2016年10月、東京の銀座通り周辺で開かれたお茶会「銀茶会」で披露され、実際に茶席として使用され、多くの方々の注目を集めた。
- 受賞者の島崎さんは「製作は本当に大変で、想像以上に難しかったけれど、想像以上に楽しかった。」、佐々木さんは「実際にkumikoの中で着物を着た方がお茶を点てるのを見た時は、すごく感動した。」、笠原さんは「しんどかったが、学生生活でここまで打ち込めるものができて嬉しかった。この経験は、社会に出てもきっと役に立つと思う。」と話している。



写真：制作した茶席「Kumiko」



写真：左から佐々木さん、島崎さん、笠原さん

## 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等では、高等学校卒業者等にもものづくり分野中心の訓練を実施している。
- ・ 工業高校等との間で、職業訓練指導員の派遣や教育訓練実施などの連携を行っている。

### ② 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わせている（「ものづくりマイスター」制度）。
- ・ 2015年度から、各中小企業・学校等の実技指導ニーズに応じ、より広域的な活動を促すなど、ものづくり産業・技能の魅力発信の取組を一層強化している。

### ③ 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、**卓越した技能者の表彰**や**各種技能競技大会**（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）、技能グランプリ等）を開催。

### ④ 地域若者サポートステーション

NPO法人等が「地域若者サポートステーション」を設置・運営し、**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。

#### 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。  
（平成28年度末現在 認定者数8,519人）



写真：実技指導を行うものづくりマイスター

#### 【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）

- コミュニケーションに苦手意識が強かったAさんは、現在三条ものづくり学校の運営を支える縁の下の力持ちとして、事務処理はもちろん、来館者の案内や電話対応、館内の見回り、備品管理、他入居者の御用聞き等多方面で活躍している。
- 以前は、仕事を続けていくことが出来ず、『自分は人とうまくやっていけない』と思い込んでいたが、自分の興味があることや得意なことを活かして働きたい思いが強かった。
- サポステの相談員が、彼女の得意（事務処理能力）なことを活かさせ、さらにクリエイティブな環境に関われることで彼女の自尊心を高められるのではと思い、応募を勧めたところ、挑戦することになった。
- サポステともものづくり学校の事務局で交渉した職場体験によって不安が和らぎ、応募後採用され現在生き生き働いている。



写真：ものづくり学校受付のAさん（右側）

## 【コラム】技能五輪について(第54回技能五輪全国大会優勝者インタビュー)

洋裁職種:玉川 愛実 選手(佐藤繊維(株))

### 技能五輪大会について

【本大会を目指すようになったきっかけは何ですか。】

会社の上司に勧められて自分自身も興味があったので。

【本大会に向け、どのような練習(訓練)を実施しましたか。】

とにかく毎日布に触れて、ミシンや針を持って少しでもいいので練習していた。

また、時間も気にしつつ、やるときは集中してやるということを心がけていた。

【本大会を目指す過程で嬉しかった、または苦労したことは何ですか。】

仕事をしながらでは時間をあまりとれない日もあり、その中で練習を進めるのは大変だった。

【本大会に参加して有意義だったことは何ですか。】

今年の競技課題とまた違ったデザインだったので新しく学べることもあったり

改めて発見するようなこともあったりと技術的に向上できたと思うし、精神面でも成長できた。

【本大会での優勝経験を今後どのように活かしていきたいとお考えですか。】

技能五輪での経験を活かせることがあれば会社に貢献できるよう日々精進していきたい。



写真:洋裁職種の課題に取り組む玉川選手

## 【コラム】技能グランプリについて(第29回技能グランプリ優勝者インタビュー)

タイル張り職種:杉原敬介選手(KSタイル)

### 「タイル張り」について

【「タイル張り」の魅力について教えてください。】

一生勉強が出来て終わりが無いところ。

どの職種についてもいえるが、一生、自分の技能として残るところ。

【「タイル張り」において、最も必要と考える技能は何ですか。】

頭の中で仕上がりをイメージすることと、タイルの素材ごとの性質を理解すること。

### 技能グランプリについて

【本大会に出場した理由は何ですか。】

技能五輪にも出場したが、もう一度大会の場で競いたかったから。

【本大会に向け、どのような練習(訓練)をどのくらいの期間実施しましたか。】

大会に向けた特別な訓練としては、本番形式で最後まで完成させる練習を3日ほど実施した。

【本大会を目指す過程で嬉しかった、または苦労したことは何ですか。】

仕事で忙しい中、練習の時間を確保することに苦労した。

【本大会に参加して有意義だったことは何ですか。】

多くの方に指導を受け、自分の技能に自信がついたこと。



写真:タイル張り職種の課題に取り組む杉原選手

## 5. 社会的に通用する能力評価制度の構築

### ① 技能検定制度

**技能検定制度**（厚生労働大臣が行う労働者が有する**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126職種（2017年4月1日現在）。技能士延べ約602万人（2015年度までの累計）。）。

2017年9月から若年者が技能検定を受検しやすい環境を整備し、各都道府県におけるものづくり分野を支える必要な人材の確保・育成を支援するため、35歳未満の者が技能検定試験の2級又は3級を受検する際、**実技試験の受検料の減免**を行う。

### ② 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である。（2017年5月現在、電気機械器具製造業等の55業種）。

### ③ 社内検定認定制度

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**する厚生労働大臣が認定する制度である。（2017年4月現在、48事業主等127職種）

#### 【コラム】厚生労働大臣が認定した「社内検定」であることをアピールできる「社内検定認定制度」のロゴマークを決定

厚生労働省では、「社内検定認定制度」のロゴマークを公募により決定した。

認定を受けた企業は、ロゴマークをパンフレット、名刺等に使用することができるほか、社内検定の広報活動などに活用することができる。

厚生労働省では、多くの企業が企業内における労働者の主体的な能力開発を促し、労働生産性を高められるよう、この制度のさらなる普及・拡大を図っていく。

#### 【決定したロゴマーク】



#### ■デザインの趣旨（応募書類より抜粋）

- ・社内検定（Shanai-Kentei）のイニシャル「S」と「K」の組み合わせです。
- ・社内検定認定制度により、技能の向上と経済的・社会的地位の向上や、職場の活性化につながるエネルギッシュなイメージを表現しました。

## 6. キャリア形成支援

### ① 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通じた生産性の向上のため、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(図表2-21)。

### ② ジョブ・カード制度の活用

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(図表2-22)。

### ③ 教育訓練給付制度

働く方の**主体的な能力開発の取組みを支援する雇用保険の給付制度**。このうち専門実践教育訓練給付については、業務独占資格又は名称独占資格の養成課程や文部科学大臣認定「職業実践力育成プログラム」等、IT、工業分野を含む、中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な講座を指定している。

今後、給付率の引き上げ等と併せて、高度ITや女性リカレント等の講座を重点に、関係省庁との連携等により拡充を図ることとしている。

【図表2-21】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について

- 職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導(キャリアコンサルティング)を行う専門家(名称独占の国家資格)。  
※第189回通常国会で成立した勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律(平成27年法律第72号)による職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)の一部改正により、平成28年4月1日より「キャリアコンサルタント」が国家資格化。
- 5年ごとの更新制とすることで、最新の労働市場等に関する知識やキャリアコンサルティングに関する技能が確保され、また、守秘義務等を課すことで、個人情報や相談内容の秘密が守られ、労働者等にとって安心して相談を行うことが可能。
- ハローワークなど労働力需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。

#### キャリアコンサルタント登録制度の概要

- 職業選択や能力開発に関する相談・助言(キャリアコンサルティング)を行う専門家として「キャリアコンサルタント」制度を法定化する。
- キャリアコンサルタントは登録制(5年ごとの更新)の名称独占資格とし、守秘義務を規定する。  
→労働者等が、安心して職業に関する相談を行うことのできる基盤を整備

#### 各領域において期待されるキャリアコンサルタントの活動内容の例

##### 【需給調整機関】

- ◇ 求職者の職業選択の方向性・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就職活動の支援又は職業訓練機関への橋渡し

##### 【企業】

- ◇ 被用者の目指すべき職業生活・職業生活設計の明確化
- ◇ 上記を通じた就業意欲・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



【図表2-22】ジョブ・カード制度について

#### 新ジョブ・カード制度(平成27年10月～)

—ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進—

##### 目的

- 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要分野への円滑な転職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

##### 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 本人が履歴、職業経歴の更新し、職業生活設計等の情報を登録の上、キャリアコンサルティングを受けつつ、ジョブ・カードを作成し、履歴の更新、キャリア選択等に活用



##### 円滑な転職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

- 免許・資格、学歴・訓練歴、雇用調整歴、公的職業訓練をはじめとする履歴の取得、職業経歴、仕事ぶりの詳細の情報を登録し、応募書類等としても活用

##### 活用の形態・模式

- 改正職業能力開発促進法(第2条)の規定に基づき、厚生労働大臣が「職業経歴等登録簿」(ジョブ・カード)の模式を定めるところ。
- 職業人生を通して、個人が、各種情報を項目別に登録し(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けながら)、原則、電子化(本人自らのパソコン等)に記入し(紙質的に登録、場合に応じて特出・印刷)して活用。



##### 周知・広報

##### ○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、メール相談サービス、免許・資格や労働関係の統計情報等の提供

- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・応募経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」や「スマートフォン版アプリ」を提供。

- ポスターリーフレット  
求職者・在職者、専業主婦、学生など幅広い層への周知徹底のためリーフレット等を配布。

