

中小企業等担い手育成支援事業

中小企業等担い手育成支援事業の概要

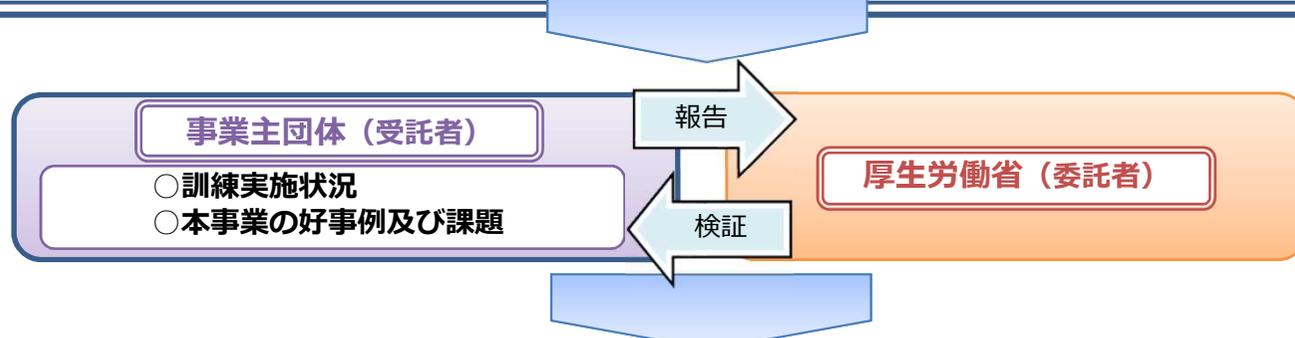
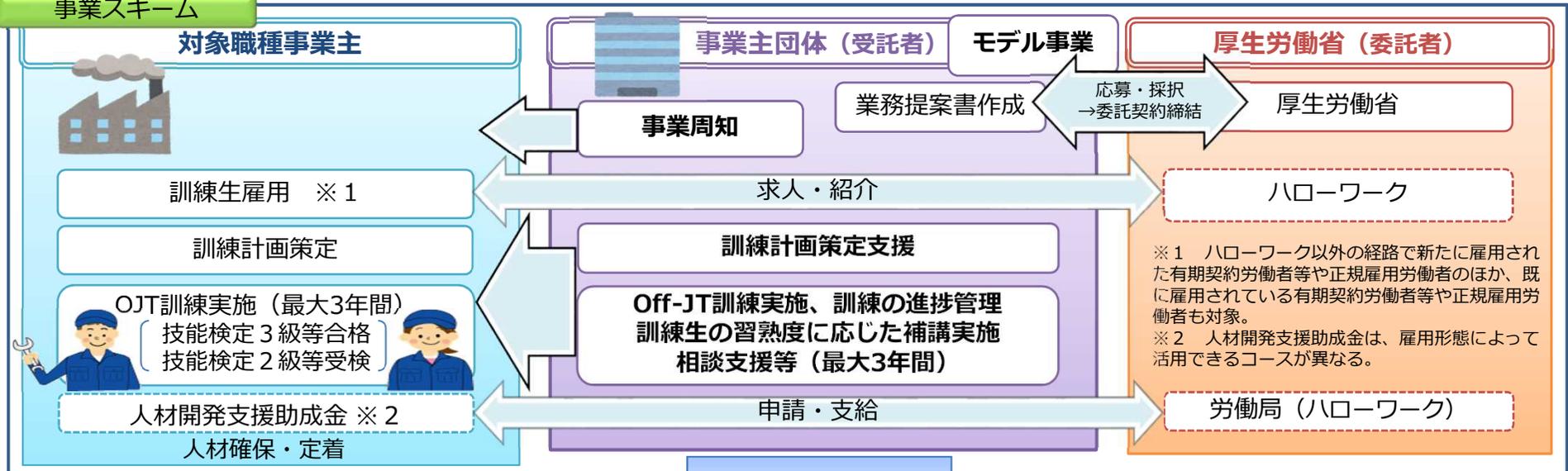
事業概要

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

このため、業界団体が主体となって、中小企業等において、正社員経験が少ない労働者に対し、技能修得のための訓練（3年以内の雇用型訓練）の実施を支援することにより、実務経験や公的資格を身につけた人材の育成・確保を促進する。

さらに、この雇用型訓練を受けた者が、訓練を修了するなど一定の要件に該当する場合には、訓練時間に応じて、Off-JT、OJTの賃金助成を行う（人材開発支援助成金）。

事業スキーム



効果

業界内における人材確保・定着

業界主導の雇用型訓練を通じて、しっかりとしたスキル（業界での実務経験や公的資格）を身につけた人材を育成することにより、事業所の生産性の向上や業界への定着に加え、明確な目標（資格取得だけでなく、業界や地域の支え手としての意識の涵養など）を持って働きながら訓練を受ける環境を整備し、その体系を根付かせる。

本事業の目的

➤ 中小企業・業界団体に対して

- 一定のスキルを有する技能人材の確保・育成を図る
- 各地域の業界が主導して、明確な目標を持って働きながら訓練を受けられる環境を整備し、その体系を根付かせる

➤ 労働者に対して

- 実務経験の乏しい若者等が一定のスキルを身につけるとともに、業界や地域の支え手としての意識の涵養を図り、長期定着を図る

事業の成果・今後の見通し

団体Aの取組例

業界の抱える課題・本事業を受託した経緯

- ・1990年代の構造不況により製造業界は海外移転、空洞化。溶接業界も製造部門とともに教育訓練機関が減少。
- ・近年の製造業国内回帰、好景気により、技能者の求人倍率も上昇しているところ、十分な訓練を行う余裕がない中で技能者の育成が不十分な状態。
- ・団体Aが溶接技能評価試験受験者を対象としたアンケートを実施したところ、全体の8割近くが溶接の実技教育が必要と回答したことから、全国的な溶接教育の必要性を強く認識。



技能教育の例 1



技能教育の例 2

本事業における取組

- 溶接未経験者にも円滑に入職・定着してもらえよう、以下の取組を実施。
 - ・従来、技能者教育に関する全国共通の教育カリキュラムはなかったことから、本事業を通じ、高度な資格取得を目指した全国共通の教育カリキュラムや教育ツールの開発を目指す。
 - ・このため、教育計画とマニュアル作成を行うワーキング・グループを発足し、教育カリキュラムの検討・妥当性の検証を踏まえ、策定。
 - ・策定した教育カリキュラムを使用し、OFF-JTを実施、訓練生全員が技能検定3級相当資格に合格し、達成感と日々の業務への自信、更なるステップアップへの意欲が沸いたとの感想。
 - ・OJT支援の一環である3ヶ月ごとの技能習熟度把握においても講師が受講生全員の前で実験を実施、講師がその場で現物を使用して解説することで、受講生全員が不適切な点の理解、改善点が明瞭となるなど、受講生の技量レベルの理解、技量向上意識の向上を図ることができた。

今後の展望

- ・平成30年度選定事業では、関東甲信越を対象地域として事業を実施したが、平成31年度選定事業では、作成された教育カリキュラムを更新・活用して九州、さらには中国地方において協力団体を得て展開を図ることとしている。
- ・今後、本事業での蓄積を通じて、将来的には業界の独自事業として全国展開を志向している。

事業の成果・今後の見通し

団体Bの取組例

業界の抱える課題・本事業を受託した経緯

- ・造船業は裾野の広い労働集約型産業であり、その多くが地方に立地し、地場産業として地方経済の活性化、雇用創出に重要な役割を担っている。
- ・しかし、近年、韓国・中国との厳しい国際競争の中、生産性や技術力の向上が求められている中、労働者のスキル向上、事業所への定着促進が喫緊の課題となっている。

本事業における取組

- 労働者のスキル向上、定着促進のために、以下の取組を実施。
 - ・B団体と国立研究開発法人とが連携して開発した独自の職業能力評価基準及びそれに基づく複数職種の体系だった研修プログラムを開発。
 - ・検討会を開催し、研修プログラムに基づく育成プラン、教育訓練カリキュラムを検討・策定し、支援対象事業所に対し、教育訓練計画の策定支援を実施。
 - ・また、訓練生の習熟度の把握チェックリストを作成(団体派遣のOJT専門家と訓練生とが、OJT訓練実施計画の進捗を確認)し、次への改善点の確認や事業所へのフィードバック、補講の実施等に活用している。

今後の展望

- ・平成30年度選定事業では、中国・四国地方を対象地域として事業を実施しているが、平成31年度選定事業においては、九州、東北、近畿地方において協力団体を得て、展開を図ることとしている。
- ・さらに、本事業での蓄積を通じて、将来的には国内の造船業の盛んな他地域への展開を志向している。



論点と見直しの方向性等について①

論点・課題

(事業目的)

- 各地域の業界が主導して、明確な目標を持って働きながら訓練を受けられる環境を整備し、その体系を根付かせる

(課題)

- 全国を6ブロックに分け、地域ごとの団体を担い手と想定していた。しかし、各地域において体系的に職業訓練を実施することが可能な体制を有する団体が少なかった。
- 事業に親和性の高い建設業、製造業の団体が中心となっているが、他の業界のニーズに応えられていない。

見直しの方向性等

令和元年度には上記の課題に対し、業界団体の実態に応じて、

- ① 事業の実施地域を限定せず、団体が任意に設定できるようにした。
- ② 事業の実施分野に「その他」の区分を設け、建設業や製造業と同様に資格取得等を通じて若年のスキル人材の確保・定着を図るべきその他の業界についても参入を可能にした。

などの見直しを行った。

論点と見直しの方向性等について②

論点・課題

(事業目的)

- 実務経験の乏しい若者等が一定のスキルを身につけるとともに、業界や地域の支え手としての意識の涵養を図り、長期定着を図る

(課題)

- 実務経験の乏しい若者等の安定した雇用を測定する指標として、訓練終了3ヶ月後の正社員率を成果指標としているが、建設業・製造業の中小企業等においては、人手不足の中で、当初から正社員での採用意欲自体は高く、むしろ採用後の育成・定着が課題となっていたことから、成果指標として不適當ではないか。

見直しの方向性等

- 現在の成果指標に替えて、訓練を修了した者に対して「今後も引き続き今の業界で働き続けようと思うか」などの意識についてアンケート調査を行い、その結果を成果目標とすることを検討する。