

第2節 ものづくり産業の将来を担う人材の育成等を支援・促進する施策

2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響によりものづくり産業をめぐる環境は大変厳しい。その被害等から復興し我が国の経済を健全に発展させていくためには、我が国の基幹的産業であるものづくり産業の発展が重要であり、ものづくり人材の育成への取組が従来にも増して必要とされている。

このため、ものづくり人材の育成への取組を積極的に推進するとともに、東日本大震災の被災地域の公共職業能力開発施設等において、復旧・復興支援に係る人材を育成・確保するための取組を積極的に推進しているところである。

加えて、電力供給不安、急激な円高等の影響に対応するための人材の育成・確保のための積極的な取組も必要とされている。

1. ものづくり労働者の育成のための取組

(1) 公共職業訓練

国及び都道府県は、職業能力開発促進法により「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」等に努めなければならないこととされている。このため国（厚生労働省）及び都道府県は、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の公共職業能力開発施設を設置し、

- ①離職者を対象とした、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「離職者訓練」
- ②在職中の労働者を対象とした、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「在職者訓練」
- ③中学校又は高等学校卒業生を対象とした、職業に必要な技能及び知識を習得させるための比較的長期間の「学卒者訓練」

といった多様な職業訓練を実施しているところである。また、訓練ニーズ等に即した効果的かつ効率的な職業訓練を実施するため、毎年PDCAサイクルにより訓練カリキュラムの見直しを行っている。

とりわけ自動車、電機、機械等のものづくり分野は、職業訓練を実施する民間教育訓練機関がほとんど存在せず公共職業訓練が特に期待される分野であるが、最近のものづくりの現場においては、製品の品質の高度化、納期の短縮、価格競争の激化に応じて高精度な機器の導入が進められ、中核人材は新技術への対応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が一層重視されるようになってきている。

このため、国が実施する公共職業訓練においては、ものづくりの現場で使用されている高精度な機器を整備したうえ、ものづくり産業において将来の中核人材となる高度な技能及び知識を有する労働者の養成を目的とした訓練を実施するとともに、革新技術への対応、生産工程の改善・改良等、高度かつ幅広い分野にわたる技能及び知識についてコースを設定し、在職者を対象とした訓練を実施しているところである。

また、離職者訓練は、雇用のセーフティネットとして国民生活の安心と安全のために実施すべき重要な公共職業訓練の一つであり、その内容はものづくり関連職種の訓練を始め多様なものとなっている。昨今の急速な景気後退による離職者の急増に対しても迅速かつ柔軟に対応しているところである。

2010年度においては、離職者訓練は約17万人、在職者訓練は約9万人、学卒者訓練は約2万人の合計約28万人（速報値）に対して訓練を実施した。

なお、国による職業訓練については（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクカレッジやポリテクセンターが、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がそれぞれ中心となって実施されている。

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～1年
- (3) 主な訓練コース例
（独）雇用・能力開発機構実施例
○施設内訓練
金屈加工科
電気設備科 等
○委託訓練
OA事務科、経理事務科 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）雇用・能力開発機構実施例
・NC旋盤実装技術
・自家用電気工作物の実践施工技術
・バリアフリー住宅の設計実践技術 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）雇用・能力開発機構実施例
【専門課程】
生産技術科、電子情報技術科、制御技術科 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



コラム

在職者訓練に対する取組事例について

(有)伊藤製作所(愛知県小牧市)は、2001年設立の従業員数16名の精密機械製造・切削加工の会社であり、主に輸送機器、電力部品、工作機械等の産業機器の精密部品の機械加工を得意分野としている。

同社は、経営方針として、「人材育成と働く環境の整備」を掲げ、「柔軟かつバランスのとれた製品作りの継続」を目指している。また、若者に魅力ある元気な会社として生き残るため、持続可能な成長に必要な新しい分野に挑戦する意欲と技術を持った人材育成は、同社にとって最重要の課題である。

そこで、同社では、人材育成に必要な訓練設備や指導者の不足を補い、技術力強化と多能工化を期待して、(独)雇用・能力開発機構(現:(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)の中部職業能力開発促進センターの訓練のうち主にNC機械加工分野の在職者訓練に、主力中堅社員の3名を同社の人材育成計画に基づき、受講させているところである。

その結果、社員がそれぞれの業務に自信を持てるようになり、また、品質管理や加工現場における技術力が向上し、各部門の社員が他の現場の業務もこなせるようになったことで、ジョブローテーション体制の確立が可能となった。

(2) キャリア形成の支援

「キャリア」とは、一般的に「経歴」、「経験」、「発展」、さらには「関連した職務の連鎖」等を意味するなど時間的継続性を持った概念であり、「キャリア」を積んだ結果として職業能力が蓄積されていくものである。

①事業主が行うキャリア形成の取組に対する支援の充実

中核人材等を育成していくために必要な実践的な職業能力開発を進める上で、企業が果たすべき役割は極めて重大で広範囲にわたる。とりわけ、大企業に比べ経営基盤が脆弱な場合が多い中小企業にあっては教育訓練投資が困難な場合もあり、職業能力開発に積極的に取り組む中小企業やその団体に対し経済面、技術面等多岐にわたる支援を行うことが重要な課題となっている。

具体的には、中小企業の活性化を図り技能の継承を可能にするため、一定の要件を満たす職業能力開発の取組を実施する中小企業の事業主及びその団体に対し、キャリア形成促進助成金(事業主が雇用する労働者のキャリア形成を促進するために、職業訓練等を受けさせた場合の助成措置)等により支援を行っている。特に、キャリア形成促進助成金の一部である中小企業雇用創出等能力開発助成金(中小企業労働力確保法の改善計画の認定を受けた中小事業主等が雇用する労働者のキャリア形成を促進するために、職業訓練等を受けさせた場合の助成措置)では熟練した技能等を継承するための訓練に対して助成措置を講じている。

②ジョブ・カード制度の活用

一人ひとりが能力を向上させる機会を持ちその能力を発揮できる社会づくりが求められている中で、フリーター等の中には、能力を高めて正社員になりたくてもその能力を高める機会に恵まれないため正社員にもなれないという悪循環に陥り、非正規労働の形態にとどまざるを得ない状況に置かれている者も少なくない。

ジョブ・カード制度は、このような者を安定的な雇用へと導く制度として創設され、2011年4月には、労使団体や有識者等で構成されるジョブ・カード推進協議会において「新全国推進基本計画」が取りまとめられ、広く求職者等を対象に以下の取組を通じて安定的な雇用等へ導く制度として実施している。

(ア) ジョブ・カードによるきめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化

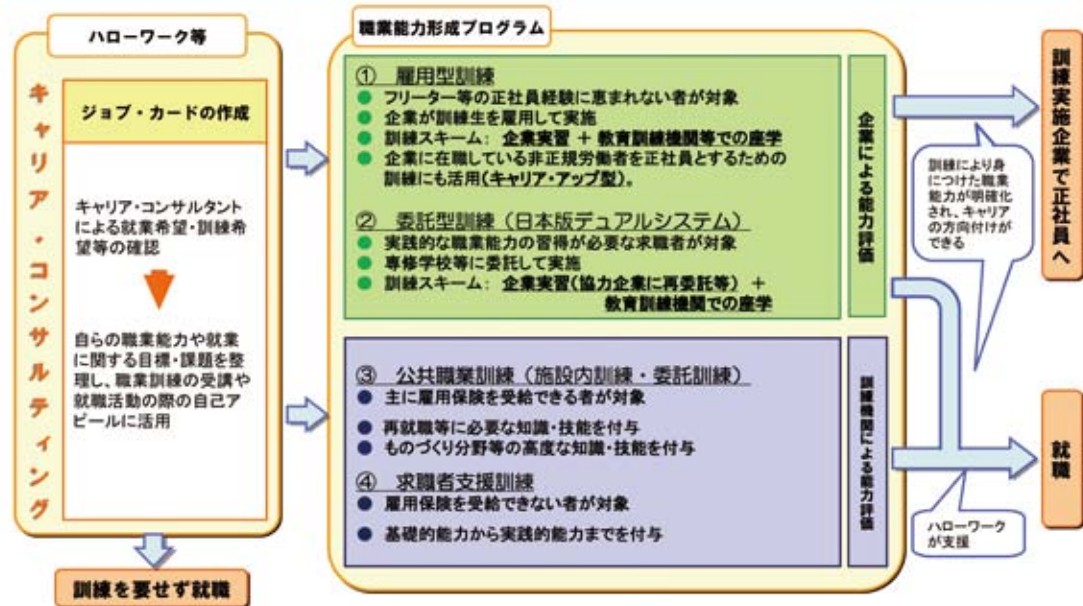
(イ) 企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)の機会の提供

(ウ) 訓練実施機関の評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへのとりまとめ

本制度の企業実習と座学を組み合わせた職業訓練には、企業が訓練生と労働契約を結んで行われる「雇用型訓練」と、民間教育訓練機関等への委託により行われる「委託型訓練」がある。訓練生は、「雇用型訓練」では訓練実施企業から賃金を得ることができ、「委託型訓練」では雇用保険を受給できる場合には雇用保険の受給を受け、受給できない場合には職業訓練受講給付金により、安心して訓練を受けることができる仕組みとなっている。

ジョブ・カード制度の概要

施策の概要：広く求職者等を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②実践的な職業訓練、③訓練修了後の職業能力評価や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、安定的な雇用への移行等を促進。



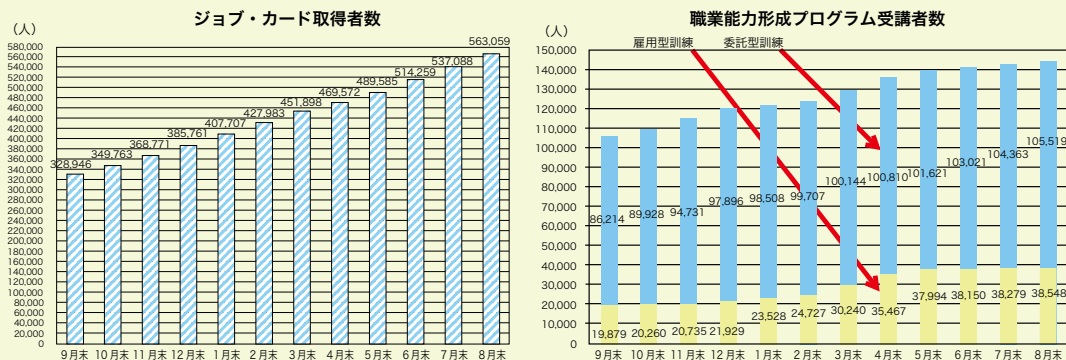
制度が創設された2008年4月からの累計で、ジョブ・カード取得者数は約56万3千人（2011年8月末）、職業訓練受講者数は約14万4千人（2011年8月末）となっている。政府として取りまとめた「新成長戦略」（2010年6

月18日、閣議決定）の中に、2020年までの目標として、「ジョブ・カード取得者300万人」が盛り込まれており、一層の普及・促進を図ることとしている。

ジョブ・カード制度の推進状況

- ジョブ・カード取得者数： 約56万3千人
- 職業能力形成プログラム受講者数： 約14万4千人
- 訓練修了後3か月後の就職率
 - ・雇用型訓練受講者数： 約3万9千人
 - ・委託型訓練受講者数： 約10万6千人
 - ・雇用型訓練：79.5%（※1）
 - ・委託型訓練：73.2%（※2）

（注）ジョブ・カード取得者数及び職業能力形成プログラム受講者数は、平成23年8月末時点。雇用型訓練は平成23年9月末時点。委託型訓練は平成23年8月末時点。（制度が創設された平成20年4月からの累計）
 ※1：平成23年4月～平成23年5月末までに訓練を修了した者に係る値。 ※2：平成23年4月～平成23年5月末までに訓練を修了した者に係る値。



③キャリア・コンサルティング推進体制の整備

キャリア・コンサルティングとは、「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」とされている。

具体的には、企業、需給調整機関、教育機関等において、職業選択や職業に係るキャリア、職業能力開発等の課題や問題の解決等に向けて、次のような一連のプロセスを通じて必要な相談及び支援を行うものである。

- (ア) 自らの職業経験の棚卸し（振り返ること）や適性検査等を通じた自己理解の促進
 - (イ) 労働市場や企業（雇用管理、キャリア支援等を含む）に関する情報提供等を通じた仕事理解の促進
 - (ウ) 職業体験等を通じた仕事に対する動機づけを行い、職業選択や職業能力開発のための主体的な行動への働きかけ
- 高齢化の進展等に伴い、労働者の職業生涯が長期化する

一方、企業経営の多様な展開や、急激な技術革新等により必要な職務能力や職業能力が変化し、働く者自ら職業能力設計を行う傾向が強まる中で、キャリア形成支援の重要性が一層高まってきている。

2011年に策定された「第9次職業能力開発基本計画」においても、労働者の職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の取組を支援する観点から、就職・転職時や、中高年期において培ってきた知識・経験等を活かし自律的にキャリアの見直しを目指す時や、引退により仕事以外の活動を中心とする生活へと転換する時など、職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティングを受けることができる環境を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めて行くことが重要であるとされている。加えて、景気後退と厳しい雇用情勢の中、キャリア・コンサルティングの担い手であるキャリア・コンサルタントの役割の重要性が一層増大している。

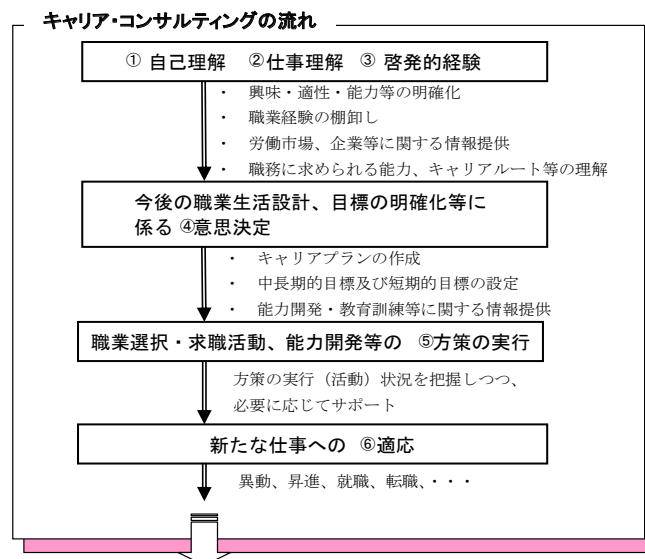
キャリア・コンサルタントについては、一定の要件を満たす民間機関等による養成講座や能力評価試験の下、

キャリア・コンサルティングの流れ

○ キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいう。

なお、キャリア・コンサルティングは、下記のような個別相談を中心としながらも、こうした取組みに関する組織への働きかけ、社会への教育普及活動といった側面も非常に重要であるとされている。



職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力の形成 = キャリア形成

※ キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

各機関名による資格を付与してきたが（「標準レベルキャリア・コンサルタント」）、さらにレベルの高いキャリア・コンサルタントの養成を進めるため、キャリア・コンサルティングを技能検定の一職種として追加（2008年度より技能検定2級試験を実施し、2011度から1級試験を実施する予定）した。今後とも、専門的なキャリア・コンサルタントの養成に向け、質と量の両面で充実させていく必要がある。

2. 技能検定その他技能の能力評価のための取組

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。

今後、企業や働く者を取り巻く環境の急激な悪化により労働力の流動化が進むことが予想される中で、この「共通言語」の意義が一層大きなものとなっていくと考えられる。

ここでは、我が国における代表的な職業能力評価のための「共通言語」を構成する制度を紹介する。

（1）技能検定

技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準に基づき検定し公証する制度であり、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に重要な役割を果たしている。

製造業における中心的な検定職種に係る過去5年間の受

検者数の推移をみると、工業高校生等を中心に増加してきており、今後とも、技能検定の受検勧奨等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る。技能検定は、厚生労働大臣が、政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級に区分して実技試験及び学科試験により行っており、合格者は「技能士」と称することができる。

職種は、2011年4月1日現在、機械保全職種や機械加工職種等136の職種がある。

本制度は1959年度から実施され、2010年度には全国で約78万人の受験申請があり、約29万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約459万人が技能士となっている。

（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・人事等の事務系職種のほか、スーパーマーケット業やホテル業など業種別に策定しており、2010（平成22）年12月には新規に旅館業及び施設介護業が加わるなどして46業種が完成している。また、製造業関係では、電機機械器具製造業、自動車製造業、金属プレス加工業等で職業能力評価基準が策定されている。

コラム

職業能力評価基準を活用して、社員の職務能力向上を推進

職業能力評価基準を実際に活用して、新たな能力評価システムを導入した企業を紹介する。茨城県にある栗田アルミ工業（株）は、アルミニウム鋳造の専門企業として、自動車及び産業機械、弱電製品などの部品製造を手掛けている。同社は経営戦略の課題であった「人材育成と技術の向上」を実現するために、評価システムの刷新を含めて様々なプロジェクトを始動した。新たな能力評価システムは、従来の職務能力評価シートに、具体的な行動指針である職業能力評価基準（事務系職種）の「職務遂行のための基準」を加えることにより、社員一人ひとりの業務をより明確化し、社員のキャリアアップにつなげている。さらに新制度導入後も問題点を検討しており、給与体系とのリンクや人材育成を体系化した教育プログラムの作成が課題となっている。

栗田アルミ工業の評価シートの一例

能力ユニット	自己評価				企業評価				職務遂行のための基準
	A	B	C	D	A	B	C	D	
元気 心身の活動の源となる力 健康	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1 朝の挨拶・日常的な挨拶は、誰にでも、明るく大きな声でしている。 2 普段から姿勢が良く、心身共に健康であり、体調不良による遅刻・早退・欠勤がない。 3 日常の会話に活気があり、言葉に意気がある。 4 気力・知力・体力が充実している。 5 作業動作がキビキビとして、標準作業を上回っている。 6 健康診断で、要注意・要観察・要精検・治療中が無く、全項目が正常である。
やる気 チャレンジ意欲 進んで仕事を成し遂げようとする 気持ち	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。 2 必要性に気付いたら、人に指摘される前に行動に移している。 3 面白いと思った事はどんどん上位者に意見を述べている。 4 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせて欲しい」と自ら申し出ている。 5 新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発等に取り組んでいる。 6 自ら高い目標を設定し、その達成に向け日々努力している。 7 「創造と実践の標準」を月に1件は、応募している。
根気 努力を継続する勇気 仕事を怠さずに長くやり続ける気力	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。 2 うまくいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。 3 元気・やる気が失せることなく、持続されている。 4 日々生産計画や業務遂行のため精進している。 5 人が見えない所でも、小さな事でも当たり前のことを当たり前に実行し続けている。 6 通信教育を年2回受講し続けることなく受講している。
働く意識と取組 自らの職業意識・勤労観を持ち 職務に取り組む能力	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1 企業理念の4つのキーワードと社員の7つの想いを理解している。 2 法令や就業規則・職場のルール、慣行などを遵守している。 3 出勤時間、約束時間などは定刻前に到着している。 4 上司・先輩などからの業務指示・命令を理解し従っている。 5 仕事に対する自分自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。
責任感 会社の一員としての自覚を持って 主体的に職務を遂行する能力	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などの約束事は誠実に守っている。 2 品質・環境ISOを理解し、決められた手順どおり仕事を進めている。 3 自分の失敗やミスについて、他人に押し付けず自分で受け止めている。 4 次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー 円滑に職務を遂行するためにマナー の良い対応を行う能力	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。（清潔感も含む） 2 お客様に対し、礼儀正しい対応（お辞儀、挨拶、言葉遣い）をしている。 3 遅刻・早退・無断欠勤が時々あり、規則やルールについて自分勝手に解釈してない。 4 接客時、訪問時などに基本的なビジネスマナーを実践している。

3. ものづくり立国に向けた基盤整備

我が国のものづくり立国としての基盤を確かなものとしていくためには、ものづくりに携わる技能者の処遇面を含めた社会的評価の向上を図るとともに、若年者が進んで専門職能の技能者（職人）を目指すような環境を整備することが重要である。

そのためには、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の必要性や、そのために必要な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求められる。こうした観点から、技能五輪全国大会を始めとする各種イベント等により国民各層で技能尊

重気運を醸成し、ものづくり立国への意識を高める取組がますます求められているといえよう。

(1) 現代の名工等技能尊重の気運を醸成するための取組

「現代の名工」とは、卓越した技能者（現代の名工）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た表彰制度であり、1967年度に第1回の表彰が行われて以来2011年度で45年目を迎えている。

コラム

2010年度「現代の名工」の技

綱川 正幸 氏 (56歳)

アルミ板の歪みを取り除く精整工程の技能に卓越し、アルミ板材の品質向上に貢献

【金属材料仕上げ工（株）神戸製鋼所真岡製造所】

3次元歪測定器で400倍に拡大しなければ観察できないような小さな歪みを目視で見抜き、アルミ板を矯正するなどの精整工程の技能に卓越している。また、豊富な知識と技能により、印刷版を始めとしたアルミ板材の品質向上に多大な貢献を果たすとともに、知識・技能を後継者に伝承すべく、若手技能者の育成に努めている。



作業風景写真



作業風景写真

被表彰者は、都道府県知事、全国的な規模の事業を行う事業主団体その他の推薦者から推薦（一般推薦）され、次のすべ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。

- （ア）きわめてすぐれた技能を有する者
- （イ）現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者
- （ウ）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
- （エ）他の技能者の模範と認められる者

表彰は、厚生労働大臣が毎年1回、おおむね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）を授与して行われている。

第1回が行われて以来、第45回の表彰までで5,138名が

表彰された（1995年度までは毎年おおむね100名を表彰し、1996年度からは毎年おおむね150名を表彰している）。

（2）各種技能競技大会の開催等技能の振興

「ものづくり立国」に向け、子供から大人まで国民各層で技能尊重の気運を醸成し、ものづくり及びそれを支えるものづくり人材育成の重要性が再認識されることが重要である。

こうした中、各種大会等の開催を通じて、若年者ものづくり人材の育成を推進している。

①技能五輪全国大会及び全国障害者技能競技大会

国内の青年技能者の技能レベルを競うことにより、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能を身近に触れる機会

コラム

輝く技能—技能五輪全国大会—

第48回大会は、2010（平成22）年10月22日から10月25日にかけて神奈川県のパシフィコ横浜を中心とする9会場において、39の競技職種に1,028名もの選手の参加を得て盛大に開催された。大会期間中は、中学高校生を始めとする多くの来場者を迎え、技能に身近に触れてもらうことで、技能の大切さ、素晴らしさをより一層アピールすることができた。

2011（平成23）年度においては、12月に千葉県を中心に開催する予定となっている。



課題に取り組む選手達

コラム

障害を乗り越えてー全国障害者技能競技大会ー

全国障害者技能競技大会（アビリンピック）は、障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、その職業能力の向上を図るとともに、広く障害者に対する社会の理解と認識を深め、その雇用の促進と地位の向上を図ることを目的として開催されている。

2010年度は、10月15日から10月17日までの3日間にわたり、神奈川県横浜市において第32回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）が開催された。

大会には、技能競技22種目に全国から267名の選手が参加し、日頃培った技能を競い合うとともに、先駆的又は雇用拡大が期待される IT、オフィスアシスタント、ベッドメイキングの3職種による技能デモンストラレーションが実施された。

会場では、第32回アビリンピックの開催に併せて、障害者の雇用にかかわる展示、実演、体験など複合的なイベントである「障害者ワークフェア2010」が同時開催され、大会期間中は、約34,600人（サテライト会場来場者を含む）を超える方々が来場し、盛大な大会となった。



課題に取り組む選手達

を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として1963年より毎年10月から11月に開催している。

第48回技能五輪全国大会は、2010年10月に神奈川県横浜市で開催されたところであり、1,028名の選手が参加して、「旋盤」、「フライス盤」、「精密機械組立て」等ものづくり技能を含む39の職種について競技が行われた。この大会は2年に1度開催される「技能五輪国際大会」の選

考会も兼ねており、成績優秀者は2011年10月にイギリスで開催される第41回技能五輪国際大会の日本代表選手に選ばれることとなっている。

また、第32回全国障害者技能競技大会（アビリンピック）は、2010年10月に神奈川県横浜市で開催された。障害の有無にかかわらず誰もが社会に参加し支え合う「ユニバーサル社会」の実現の基盤形成に大きく寄与しているものである。

②技能グランプリ

技能グランプリは、優れた技能を有する1級技能士等が参加する技能競技大会であり、隔年で開催されている。第26回技能グランプリは、2011年3月に千葉県千葉市を

中心に開催されたところであり、480名の選手が参加して、「旋盤」、「機械組立て」、「表具」、「貴金属装身具」等の26の職種について競技が行われた。

コラム

「技能」の祭典－技能グランプリ－

特に優れた技能を有する1級技能士等が参加する技能競技大会であり、技能士の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の振興を図ることを目的として、1982（昭和57）年から実施しており、2003（平成15）年の第22回大会から隔年で開催している。

直近では、第26回大会が、2011（平成23）年3月に千葉県千葉市を中心に、26職種、480名の選手が参加して開催された。



課題に取り組む選手達

③若年者ものづくり競技大会

若年者のものづくり技能に対する意識を高め、若年者を一人前の技能労働者に育成していくためには、技能習得の目標を付与するとともに、技能を競う場が必要である。

このため、職業能力開発施設、認定職業訓練校、工業

高校等において技能を習得中の20歳以下の者を対象に毎年「若年者ものづくり競技大会」を開催し、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若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図っている。

コラム

若年者ものづくり競技大会

若年者のものづくり技能に対する意識を高め、若年者を一人前の技能労働者に育成していくためには、技能習得の目標を付与するとともに、技能を競う場が必要である。

このため、公共職業能力開発施設、認定職業訓練校、工業高校等において技能を習得中の20歳以下の者を対象に「若年者ものづくり競技大会」を2005（平成17）年から開催している。

直近では、2011（平成23）年8月に第6回大会が、滋賀県立高等技術専門校米原校舎・草津校舎、神戸国際展示場、兵庫県立ものづくり大学校の4会場で開催され、14職種について、技能を活かした各種競技が行われた。



課題に取り組む選手達

(3) 若年者に対する技能啓発の推進

次代のものづくり産業を担う若年者に対し、技能やものづくりに対する関心・興味を喚起していくことを目的として、職業能力開発施設や業界団体、教育機関などの関係機関との連携により、優れた技能者の製作実演や作品の紹介を行うとともに、若年技能者との交流等を図れ

る機会を設けている。

また、生徒の技能向上を図りたい工業高校や、従業員の技能向上を目指す中小企業に対し、熟練技能者との仲介を行い、工業高校や中小企業等に熟練技能者を派遣し実技指導を行うことにより、ものづくりの楽しさを伝え、技能の継承を図っている。

コラム**2009年技能五輪国際大会の成果等の普及啓発事業**

2009年にカナダ・カルガリーにて開催された第40回技能五輪国際大会により高まりを見せた技能尊重気運の更なる醸成と中学生及び高校生等の若年者に向けて「ものづくり」「技能」への関心を高めることを目的とし、技能五輪メダリストが母校やものづくり関連イベントにおいて技能実演及び技能指導、トークセッションを全国47都道府県で実施した。併せて、第40回技能五輪国際大会に出場した選手の活躍を紹介する冊子及びDVD「日本のものづくりを未来へ 技能五輪のチャレンジャーたち」を作成し、進路教育等のための教材として工業高校等に配布した。

コラム**「ものづくり立国・日本」次世代フェスタ～受け継ごう！日本の技能 明日の『ものづくり立国・日本』は、君が主役！～**

「ものづくり立国・日本」次世代フェスタが、2011（平成23）年1月15日から16日の2日間、東京都江東区の「東京ビッグサイト」において開催された。

本事業は、将来の仕事について考え始める時期である小学校高学年、中学生を主対象として、職業能力開発促進法に基づく技能検定の職種を中心に130を超える職種について、ものづくりの仕事を分かりやすく紹介するとともに、子供の進路決定に大きな影響を及ぼす保護者や教職員も含めてアプローチすることにより、若年者の技能や技能者に対する認識が高まり、進んで技能者を目指す環境が形成されることを目的としている。

さらに、この次世代フェスタでは、技能検定の職種に携わる職人達の技能実演や技能体験指導、技能検定の職種に関係する学校や職業訓練校の紹介を行ったことに加えて、各業界の第一人者によるものづくり教育に関する講演や、中高生等の出場者が作品を通してそれぞれの技能を競い合った「中学生・高校生職人コンテスト」などを行った。

2日間の会期中に6,000人を超える来場者があり、「普段あまり興味がなかったのに、実演を見て本当に素晴らしいと思った」「職人の仕事に対する熱意、またそれを伝えていこうという姿勢に感動した」といった声が多数寄せられ、若年者等へ技能の魅力やものづくりの素晴らしさを伝えるとともに、将来の進路選択の機会の拡大に寄与している。



開場前のにぎわい



大工さんの指導でのものづくり体験



ボール盤での穴あけ体験



技能士が作り上げた庭園

若年者の製造業への興味・関心を高め、理解を深めるための愛知の取組

◎ 愛知労使共同提言事業

愛知県経営者協会（愛知経協）と日本労働組合総連合会愛知県連合会（連合愛知）は、社会全体で若年者の就労意識や職業観を育成していくことは重要な責務であるとの認識に立って共同研究を行い、2007年に「これから社会に出る若者の育成について～高校生における問題提起～」として、「行政と労使が協力し、この地域の特徴である『ものづくり』を始め、あらゆる産業で働く若者にとって、意欲的に働くことができるよう活動を展開していきたい」と提言、2008年度から以下の事業が実施されている。

①工業高校生のための工場見学と技能五輪出場選手との交流

工業高校生が工場を訪問して最新の施設を見学するとともに、技能五輪に出場する選手の訓練の様子を見学し、彼らとの交流会を持つ。

②高校生のための労使出前講座

企業の人事担当者や労働組合の役員などが講師となって高校へ出向き、働くことに関する講話・質疑応答を行う。

③高校教員のための企業見学

高校教員自身が企業に対する理解を深め、生徒に対して適切な助言・指導を行えるよう、主に地元の中堅・中小企業を訪問・見学する。

特に、①は、工業高校生が、自分たちと数歳しか変わらない先輩の努力と技能のレベルに直に触れるもので、生徒たちは学校での日々の取組・体験と照らし合わせながら、「自分たちも五輪を目指せるようになりたい」との強い動機づけを与えていると、高く評価されている。



技能五輪出場選手の訓練を見学



技能五輪出場選手との交流会



職場体験の様子

◎ 「あいち・出会いと体験の道場」推進事業

中学生に、社会の成り立ちについての理解、働くことの意義、責任感などをしっかり身に付けてもらうため、地域社会を中学生の社会性を育む道場として位置づけ、地域の商店、企業、公的な施設などの様々な人に、5日間程度の職場体験の「先生」になってもらう事業で、2006年度から愛知県が推進している。

受入事業所を「応援団」として認定（2009年度末現在19,000社超）、2010年度は約5万人の中学生が職場体験を行った。製造業では製造データの入力や検品等の安全な作業を任されて体験している。

「体験先が第三次産業に偏った。安全面等に配慮しながら、第一次産業、第二次産業とのバランスに配慮するようにしたい」といった課題もあるが、「一つのことにとどまるすごさに感動した。将来の夢の候補がひとつ増えた（生徒感想）」「楽しい仕事に就きたい、お金をもうけたい」といった体験前の意見が、体験後には、「やりがいのある仕事に就きたい、社会に役立つために働きたいという価値観に変わった（教師意見）」など、効果が高く評価されている。

(4) 東日本大震災からの復旧・復興支援のための人材育成等

①職業訓練の機動的な拡充・実施等

東日本大震災の影響による被災地域の雇用情勢は依然として厳しい状況にあるものの、震災に伴い建設機械等のオペレーター等の求人が増加しており、被災地の復旧・復興のために必要な人材を育成するため、公共職業訓練（委託訓練）及び雇用保険を受給できない方を対象に、再就職に必要な技能及び知識を習得するための無料（テキスト代等は自己負担）で実施する職業訓練（基金訓練）を活用し、車両系建設機械等の操作を習得するための特別訓練コースを実施するとともに、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンター等において、公共職業訓練（施設内訓練）として建築施工や電気設備の職業訓練コースを拡充し、実施している。

また、被災地域の訓練生等が負担する学卒者訓練の入学料・授業料等の免除、被災地域の事業主が負担する在職者訓練の受講料の免除の措置を講じている。

②雇用保険を受給できない方への訓練期間中の生活支援等

被災者の訓練受講を支援するため、公共職業訓練又は基金訓練の受講期間中の生活支援である訓練・生活支援給付について、次の要件緩和を実施している。

- ・ 土地・建物要件について、現住所以外に土地・建物を所有している場合でも、被災者の個別事情も踏まえて、柔軟に運用すること。
- ・ 年収要件について、過去に収入があっても、被災により今後の収入見込みがない場合には受給可能とすること。

また、被災により離職を余儀なくされた者や内定を取り消された学卒未就職者が、公共職業訓練を受講する場合、訓練手当の支給対象としている。

③職業訓練施設の復旧支援

被災した公共職業能力開発施設及び認定職業訓練校について、国から都道府県に対する施設整備補助金の補助率の引き上げ（公共職業能力開発施設〔1/2→2/3〕、認定職業訓練校〔1/3→1/2〕）等によって、復旧を支援している。