

**2021年版 ものづくり白書**  
**(令和2年度 ものづくり基盤技術の振興施策)**  
**「概要」**

**令和3年5月**

**厚生労働省 人材開発統括官**



# 「2021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21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 —製造業のニューノーマル／レジリエンス・グリーン・デジタル—

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 デジタル化等が進展する中でのものづくり人材の確保・育成について**

**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2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

# 2021年度版 ものづくり白書 第2章 構成

- 第2章では、第1節において、**デジタル化等の急速かつ広範な変化に直面しているものづくり企業が、どのように人材確保や育成に取り組んでいるのか等について分析し、企業と労働者双方が共同し、労働者の主体的な学びを後押ししつつ、社内全体で教育訓練を推進していくことが重要**との示唆を得た。
- また、第2節においては、**中小企業等における若者をはじめとした「ものづくり人材」の確保・育成**に対する各種支援について、**企業の取組事例**とともに紹介している。

## 第2章 ものづくり人材の確保と育成

### ＜第1節＞ デジタル化等が進展する中でのものづくり人材の確保・育成について

1. ものづくり産業における雇用・労働の現状
2. 新型コロナウイルス感染症によるものづくり産業と人材を取り巻く環境変化
3. ものづくり産業におけるデジタル技術の活用状況と働き方の変化
4. デジタル技術の活用がもたらす効果と企業における人材育成等の取組
5. デジタル技術の進展に対応するものづくり企業の取組
6. これからのものづくり産業におけるデジタル人材の確保と育成

### ＜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

1. より効果的なものづくり訓練に向けて
2. 中小企業等の労働生産性の向上
3. 企業の人材育成などによる職業能力開発の推進
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
7. 就職氷河期世代の方への支援

## 第2章 ものづくり人材の確保と育成

### これまでの取組の検証と今後の方向性について

#### これまでの取組と課題

- これまで、ものづくり人材の育成は、(独)高障求機構(JEED)や都道府県立職業能力開発施設における施設内訓練を中心に推進。第4次産業革命に対応する訓練カリキュラムの開発も進めている。
- 訓練カリキュラムについては、企業の人材ニーズを調査し、不断に見直しを行っているが、デジタル化等の急速な進展に対応して、更なる見直しを実施していくことが必要。また、中小企業等の生産性向上に向けた支援に注力することも必要。
- 人材育成における企業の役割の重要性は変わることはないが、デジタル化等の急速かつ広範な変化が進む中で、それに対応するための人材育成の強化が求められる。

#### 今後の方向性

- 公共職業能力開発施設における施設内訓練について、デジタル化等に対応した訓練の実施・拡大を図るとともに、更なるカリキュラムの開発・強化を推進。
- 中小企業等の生産性向上を支援していくために、従前の施設内訓練に加えて、民間教育訓練機関も活用した形で、中小企業の個々のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練等を強化。
- 新型コロナウイルス感染症への対応として、公的職業訓練において、同時双方向型のオンライン訓練を実施中。
- デジタル化等の急速かつ広範な変化に対応するためには、企業と労働者双方が共同し、労働者の主体的な学びを後押ししつつ、社内全体で教育訓練を推進していくことが重要。

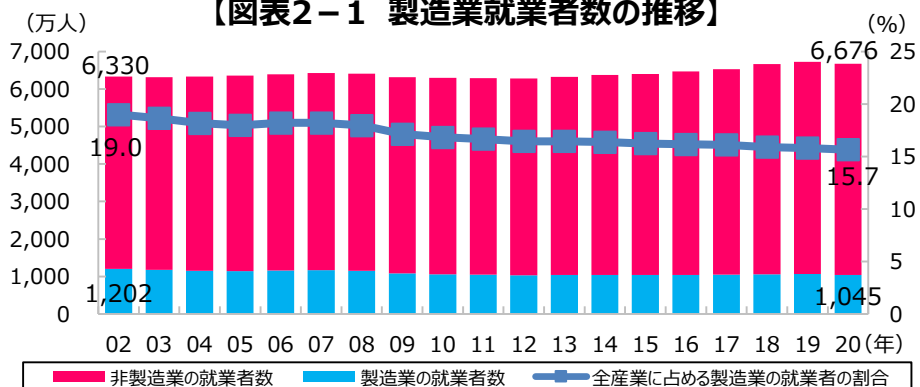
# 第2章 ものづくり人材の確保と育成

## 第1節 デジタル化等が進展する中でものづくり人材の確保・育成について

### 1. ものづくり産業における雇用・労働の現状

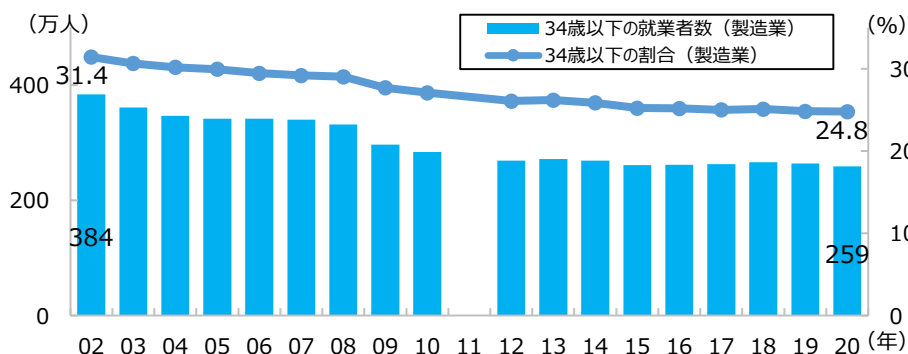
- **国内の製造業就業者数**については、2002年の1,202万人から2020年には1,045万人と、**約20年間で157万人減少**し、全産業に占める**製造業就業者の割合も減少傾向**。また、**若年就業者数**も、2002年の384万人から2020年の259万人へと、**約20年間で3割以上（125万人）減少**。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、**製造業における休業者数の対前年同月差**については、緊急事態宣言が発出された2020年4月に急増し、**対前年同月差で33万人の増加**となったが、直近では、対前年同月差3万人増となっている。

【図表2-1 製造業就業者数の推移】



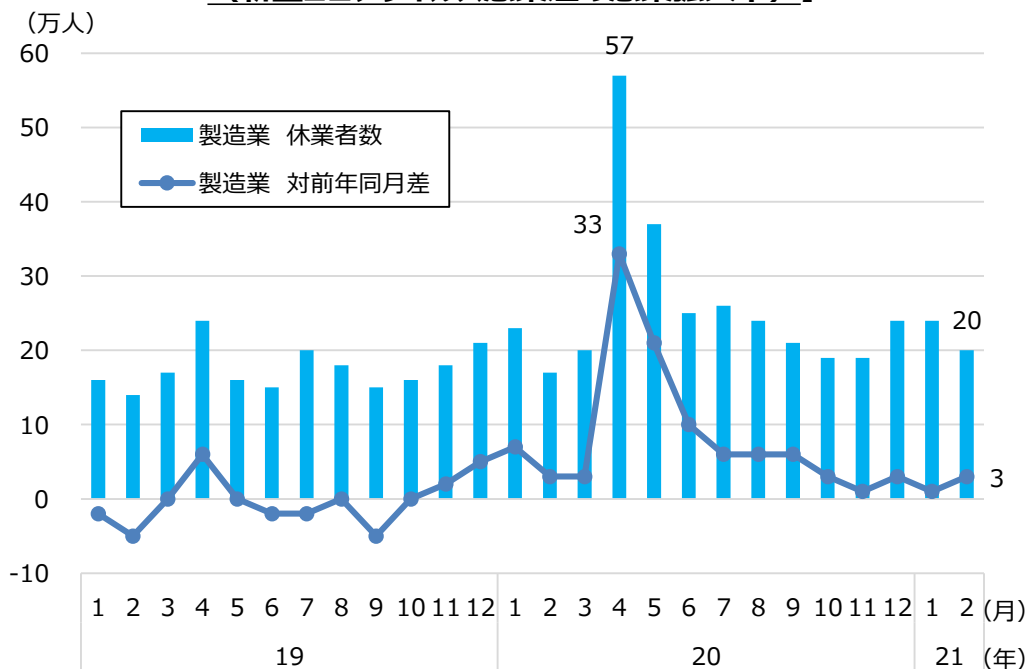
備考：2011年は、東日本大震災の影響により、補完推計値を用いた。分類不能の産業は非製造業に含む。  
資料：総務省「労働力調査」（2021年3月）

【図表2-2 製造業における若年就業者（34歳以下）の推移】



備考：2011年は、東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。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」（2021年3月）

【図表2-3 休業者数の対前年同月差の推移（新型コロナウイルス感染症の感染拡大下）】



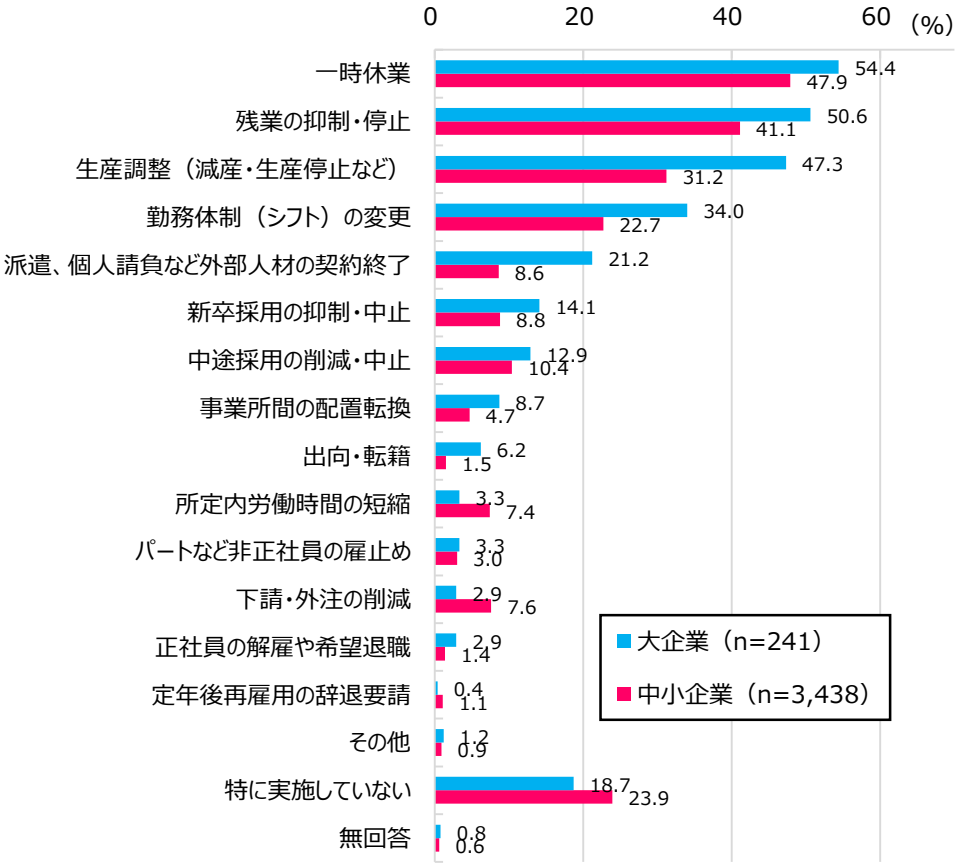
備考：1. 休業者とは、仕事をもちながら、調査週間中である月末1週間に少しも仕事をしなかった者のうち、以下の者を指す。  
・雇用者で、給料・賃金（休業手当を含む。）の支払を受けている者、又は受けることになっている者  
・自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者  
なお、家族従業者で、調査週間中である月末1週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはならず、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとなる。  
2. 「調査週間中である月末1週間は仕事をしていないものの、それ以外の期間において休業されていた方」や「調査週間中である月末1週間に仕事をしていないものの、一部に休業日があった方」は含まれないことから、解釈には一定の留意が必要。  
資料：総務省「労働力調査」（2021年3月）

# 第1節 デジタル化等が進展する中でものづくり人材の確保・育成について

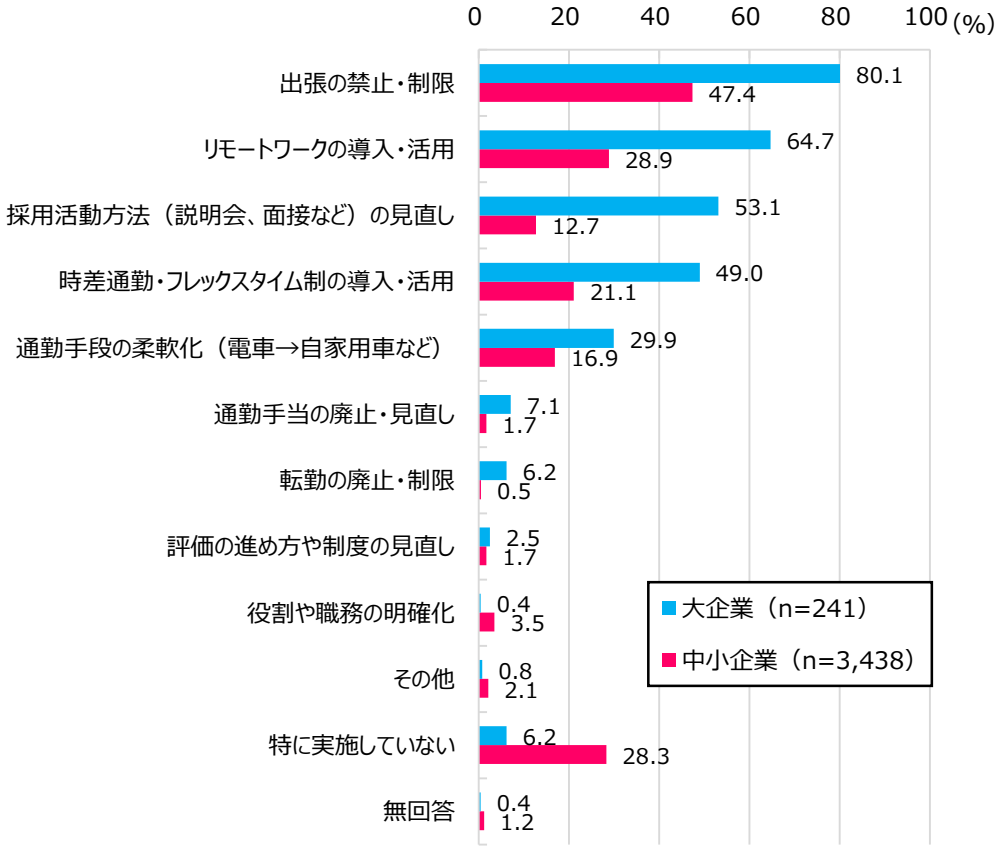
## 2. 新型コロナウイルス感染症によるものづくり産業と人材を取り巻く環境変化

- ものづくり企業が新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて実施した雇用調整施策をみると、企業規模にかかわらず、「一時休業」や「残業の抑制・停止」の順で多くなっており、「パートなど非正社員の雇止め」や「正社員の解雇や希望退職」などの解雇・雇止めによる雇用調整は、割合としては少ない。
- ものづくり企業が新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて実施した人事労務管理施策については、おおむね大企業の方が取組が進んでいる一方で、中小企業については、「特に実施していない」企業が3割弱存在。

【図表2-4 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて実施した雇用調整施策（複数回答）】



【図表2-5 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて実施した人事労務管理施策（複数回答）】



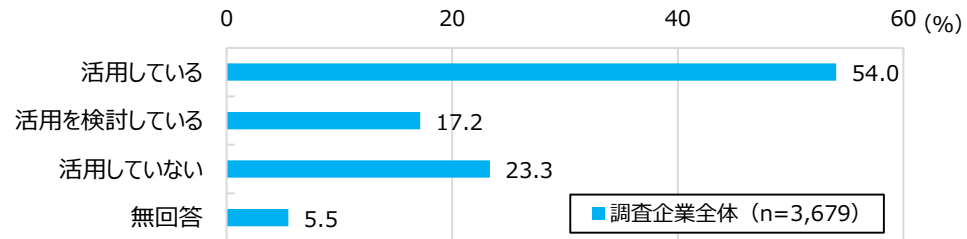
資料：JILPT「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（調査時点：2020年11月1日 公表：2021年5月）

# 第1節 デジタル化等が進展する中でのものづくり人材の確保・育成について

## 3. ものづくり産業におけるデジタル技術の活用状況と働き方の変化

- ものづくり企業におけるデジタル技術の活用状況は、「活用している」とした企業が**54.0%**に上り、「活用を検討している」も合わせると、7割以上の企業で、ものづくりデジタル技術の導入・活用に積極的であることがうかがえる。
- 主力製品の製造に当たり重要となる作業の5年後の見通しについては、「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**。一方で、「機械やデジタル技術に代替される」とした企業も一定数存在しており、**将来的に、中核作業が機械やデジタル技術に代替された場合には、7割以上の企業が、作業担当者に「デジタル技術を活かすための能力を身につける」ことを求める**としている。

【図表2-6 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】

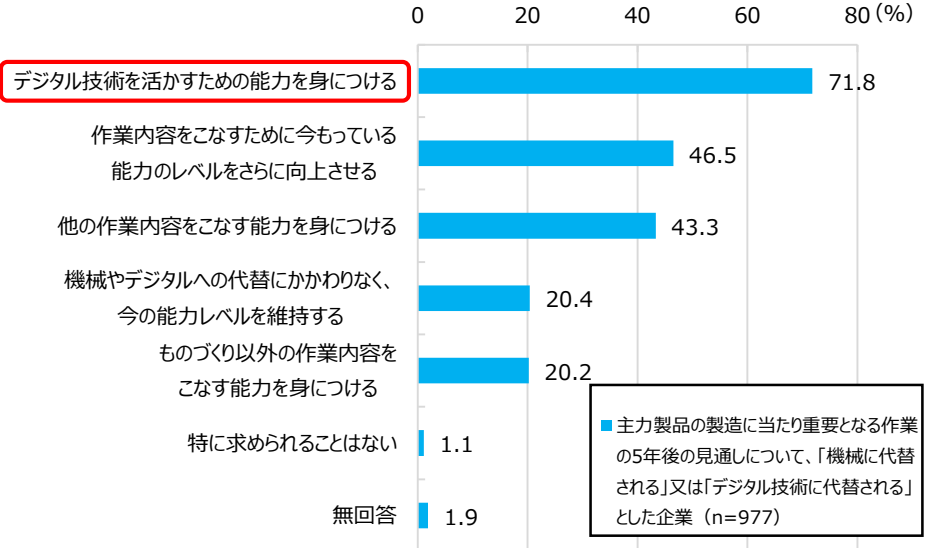


【図表2-7 主力製品の製造に当たり重要となる作業と5年後の見通し (複数回答)】

備考：カッコ内の数字は、2019年調査との差を指す。なお、「デジタル技術に代替される」については、2019年は調査を実施していないため、比較できない。

主力製品の製造に当たって重要な作業内容	重製主 要製 品に 当た る作 業の 割合 計	5年後の見通し							無 回 答
		熟 練 今 ま で 通 じ が 必 要	短 技 能 習 得 期 間 が	代 機 械 に 代 替 さ れ る	代 デ ジ タル 技 術 に	外 注 化 さ れ る	変 海 外 に 調 達 す	な 工 程 自 体 が	
製罐・溶接・板金	25.4 (▲4.4)	62.1 (▲7.7)	20.2 (5.9)	17.6 (7.1)	6.0 (-)	5.7 (2.5)	1.6 (0.7)	0.6 (0.5)	1.1 (▲0.1)
プレス加工	19.7 (▲1.9)	49.9 (▲3.2)	27.2 (4.0)	17.3 (2.3)	5.5 (-)	5.5 (1.2)	3.3 (1.3)	1.2 (0.8)	3.2 (1.0)
鋳造・ダイキャスト	5.5 (▲0.5)	59.8 (▲3.6)	23.5 (11.2)	11.8 (3.9)	10.3 (-)	6.9 (▲0.1)	4.4 (▲1.8)	4.9 (3.6)	2.9 (1.1)
鍛造	4.5 (▲0.2)	62.2 (▲2.4)	22.6 (2.9)	9.8 (3.1)	3.0 (-)	3.0 (▲0.9)	1.2 (▲1.6)	3.7 (2.6)	1.2 (0.1)
圧延・伸線・引き抜き	2.7 (0.0)	53.1 (▲16.8)	25.5 (15.8)	11.2 (▲1.4)	6.1 (-)	3.1 (▲1.8)	3.1 (2.1)	8.2 (7.2)	1.0 (0.0)
切削	31.8 (▲3.4)	45.2 (▲8.1)	31.4 (9.1)	20.2 (2.0)	11.3 (-)	4.6 (1.7)	3.3 (1.5)	1.4 (1.3)	3.2 (1.8)
研磨	18.2 (▲3.6)	54.3 (▲9.4)	24.5 (8.2)	15.4 (0.4)	6.6 (-)	1.8 (▲0.4)	1.0 (0.4)	1.5 (1.5)	3.3 (1.1)
熱処理	7.6 (▲1.0)	49.3 (▲10.3)	27.1 (10.4)	13.2 (2.4)	6.8 (-)	7.9 (0.2)	2.1 (1.2)	2.5 (1.3)	4.3 (1.2)
メッキ	4.9 (▲0.4)	50.3 (▲1.2)	21.5 (3.5)	11.0 (1.0)	5.5 (-)	14.4 (▲1.1)	2.8 (0.3)	5.0 (4.0)	3.3 (1.8)
表面処理	7.9 (▲0.5)	50.2 (▲4.2)	20.1 (1.2)	14.9 (▲0.2)	5.2 (-)	1.4 (▲6.1)	0.7 (▲0.9)	1.4 (1.1)	11.4 (9.2)
塗装	13.9 (▲1.4)	59.0 (▲3.0)	19.5 (3.0)	16.2 (5.1)	2.9 (-)	9.0 (1.2)	0.8 (0.1)	1.8 (1.5)	2.1 (0.5)
射出成型・圧縮成型・押出成型	12.0 (▲1.5)	44.8 (▲11.3)	32.8 (7.9)	17.2 (4.8)	11.1 (-)	4.3 (2.3)	3.6 (0.9)	2.0 (0.8)	2.7 (1.9)
半田付け	7.0 (▲2.1)	59.5 (▲2.9)	15.8 (0.9)	18.9 (3.2)	3.1 (-)	6.6 (2.8)	1.5 (0.9)	3.9 (3.0)	3.5 (1.8)
機械組立・仕上げ	27.1 (▲6.0)	59.8 (▲5.6)	29.1 (7.3)	8.1 (2.3)	3.4 (-)	5.8 (2.7)	1.5 (0.4)	0.9 (0.2)	3.3 (1.3)
電機・電子組立	20.3 (▲4.9)	47.8 (▲9.4)	33.6 (9.5)	11.8 (1.9)	10.2 (-)	8.4 (4.3)	3.5 (1.8)	2.0 (1.2)	2.9 (0.7)
測定・検査	26.0 (▲11.6)	40.3 (▲11.0)	28.3 (4.5)	14.3 (▲2.8)	20.2 (-)	1.8 (1.2)	0.4 (▲0.2)	1.0 (0.6)	8.2 (1.9)

【図表2-8 将来的に中核作業が機械やデジタル技術に代替された場合に企業が作業担当者に求める能力 (複数回答)】



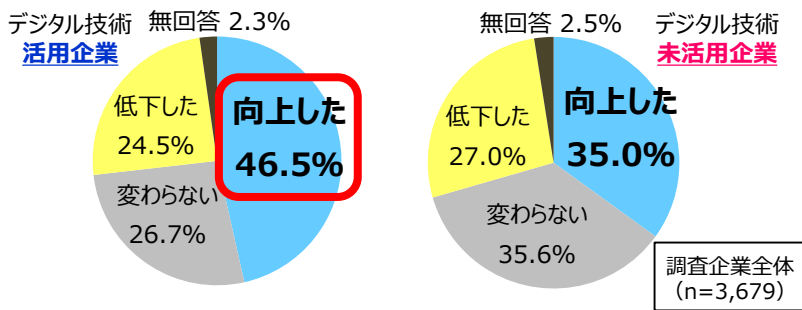
資料：JILPT「ものづくり産業におけるDX (デジタルトランスフォーメーション) に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」(調査時点：2020年11月1日 公表：2021年5月)

# 第1節 デジタル化等が進展する中でのものづくり人材の確保・育成について

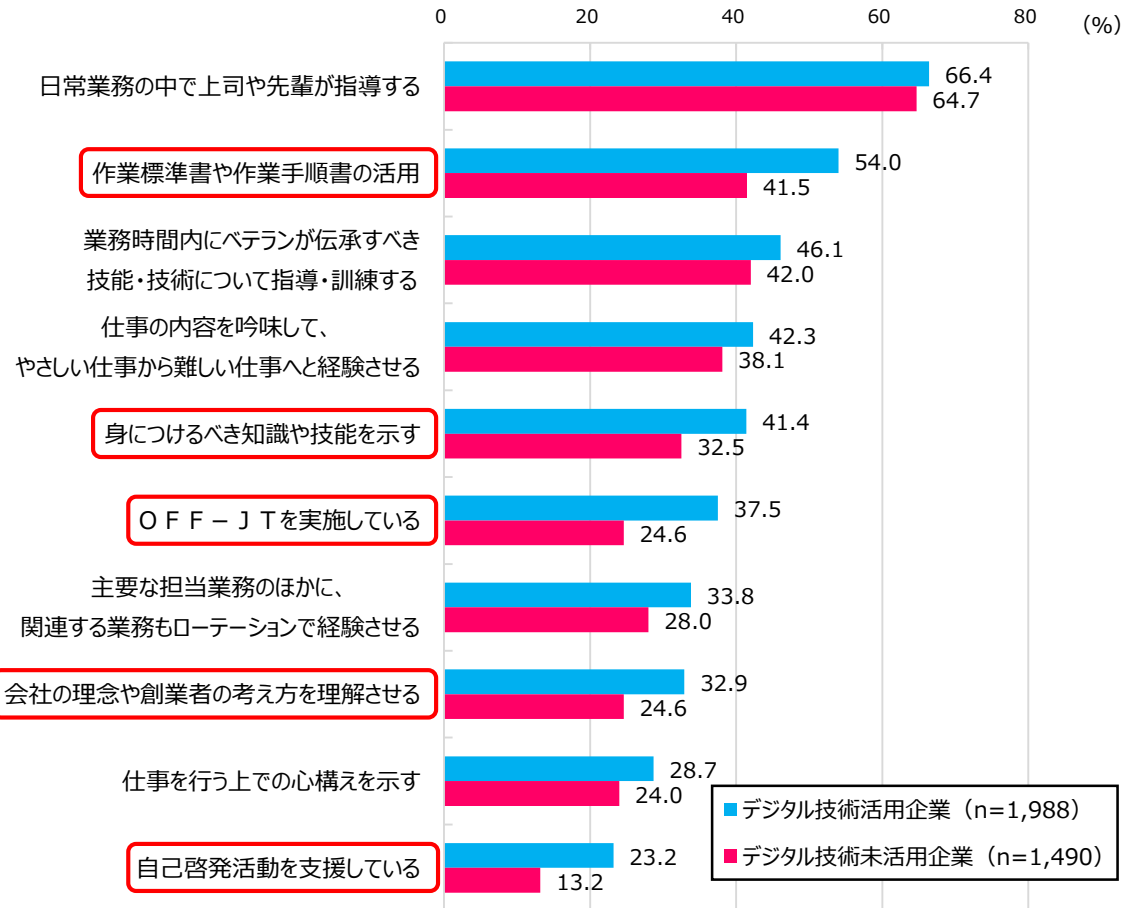
## 4. デジタル技術の活用がもたらす効果と企業における人材育成等の取組

- **3年前と比較した労働生産性の変化については、デジタル技術活用企業の方が、「向上した」との割合が高く、加えて、デジタル技術を活用したことで、「そのままの人員配置で、業務効率や成果が上がった」、「全体的な労働時間が減少した」とあり、労働生産性の向上や業務効率化の実現につながっているという示唆が得られた。**
- **ものづくり人材の育成・能力開発のために実施している取組について問うと、デジタル技術活用企業が、全ての項目において上回っており、かつ、労働者の主体的な学びを後押しする取組（図表2-11赤枠）を積極的に行っていることがうかがえる。**

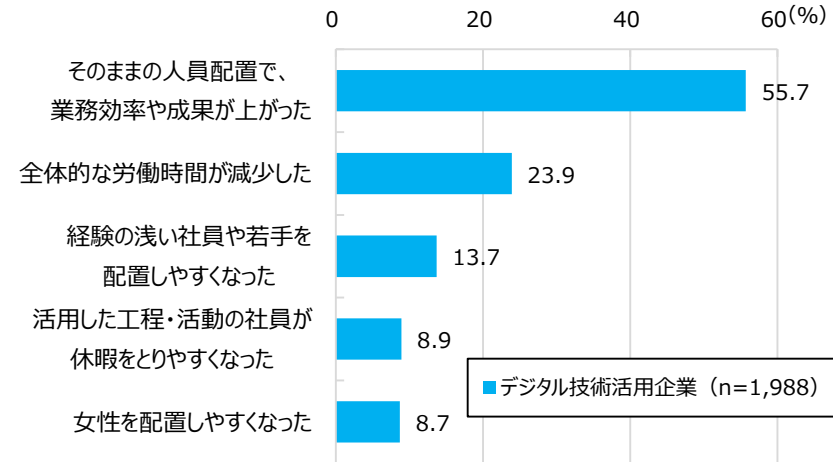
【図表2-9 3年前と比較した労働生産性の変化】



【図表2-11 ものづくり人材の育成・能力開発のために実施している取組（複数回答）（主なもの10個）】



【図表2-10 デジタル技術を活用した工程や活動におけるものづくり人材の配置や異動の変化（複数回答）（主なもの5つ）】



資料：JILPT「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（調査時点：2020年11月1日 公表：2021年5月）



# 第1節 デジタル化等が進展する中でのものづくり人材の確保・育成について

## 5. デジタル技術の進展に対応するものづくり企業の取組

● ものづくり現場で導入・活用されているデジタル技術や人材育成の取組等について、先進的な13社の事例を紹介。

### コラム例① “ブリッジエンジニア”の活躍による品質と生産性の向上・・・(株)樋口製作所 (岐阜県各務原市)

- (株)樋口製作所は、板金プレスによる自動車部品及びそれに使用する金型と専用設備（省力化設備）を製造している。
- 製造工程に精通する人材とITエンジニアの双方を集めた“ブリッジエンジニア”と呼ばれるプロジェクトチームを発足し、生産現場とシステム開発をつなぐことが、デジタル技術の導入を押し進めている。
- 同社では、過去のトラブルの事象に対する原因と対策及びその評価を学習させる「AI技術伝承システム」を開発しており、このシステムでは、**熟練エンジニアが持つノウハウを、若手エンジニアがOJT以外でも学ぶことができる**ようになっている。



写真：現場で活躍する“ブリッジエンジニア”

### コラム例② DXが進むことで、ものづくり人財※に求められる能力・・・横河電機(株) (東京都武蔵野市)

※同社では、「人こそ財産」という考えに基づき、「人材」を「人財」と表記している。

- 横河電機(株)は、石油や化学プラント、水道、ガスなどの社会インフラ向けの計測、制御、情報の技術を軸とした、多品種少量生産の製品やサービスを取り扱っている。
- 同社では、工場内の多様な機器をネットワーク化し、データの取り込みや分析を行うことで、業務効率化による生産効率の最大化を図っている。
- 同社は、**OJTとOFF-JTの両輪で従業員のスキル向上**を図っており、**eラーニングを主体とした企業内大学「Yokogawa University」**を2018年に開校し、**従業員が主体的に幅広い分野の専門知識を身に付けるための環境を提供**している。



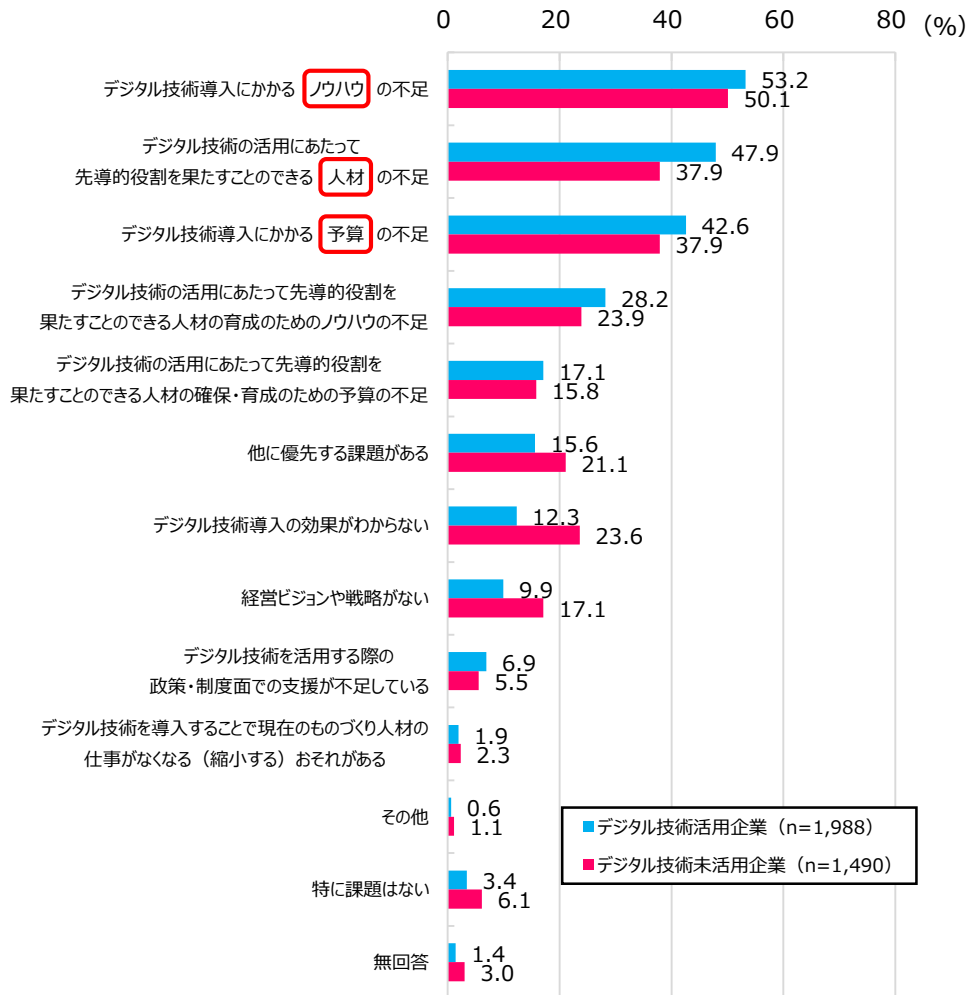
写真：「Yokogawa University」のトップ画面

# 第1節 デジタル化等が進展する中でのものづくり人材の確保・育成について

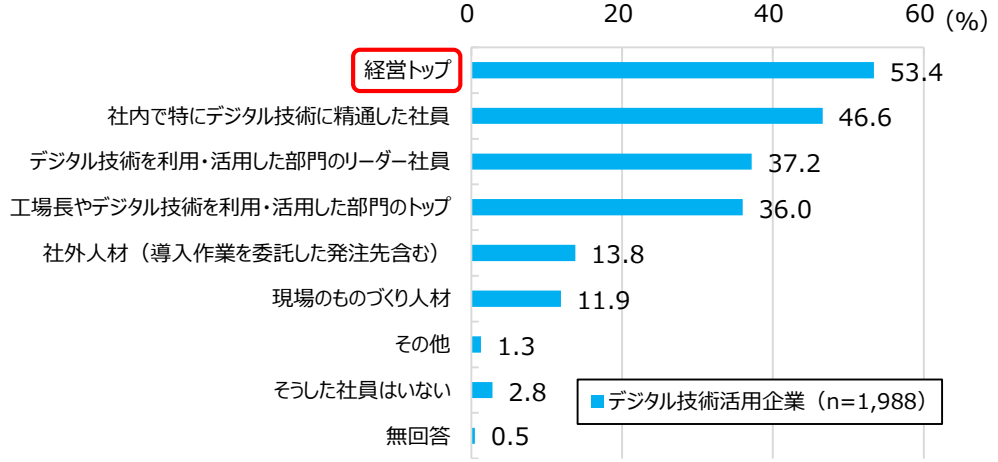
## 6. これからのものづくり産業におけるデジタル人材の確保と育成①

- デジタル技術を活用する上での課題は、デジタル技術導入の入口段階での「ノウハウ・人材・予算の不足」となっている。
- デジタル技術活用企業において、デジタル技術の導入・活用の先導的役割を果たしたのは、「経営トップ」が最多。デジタル技術の導入のノウハウに精通すべき社員層は、「現場の業務内容を熟知した「デジタル技術を利用・活用した部門のリーダー社員」が最多。

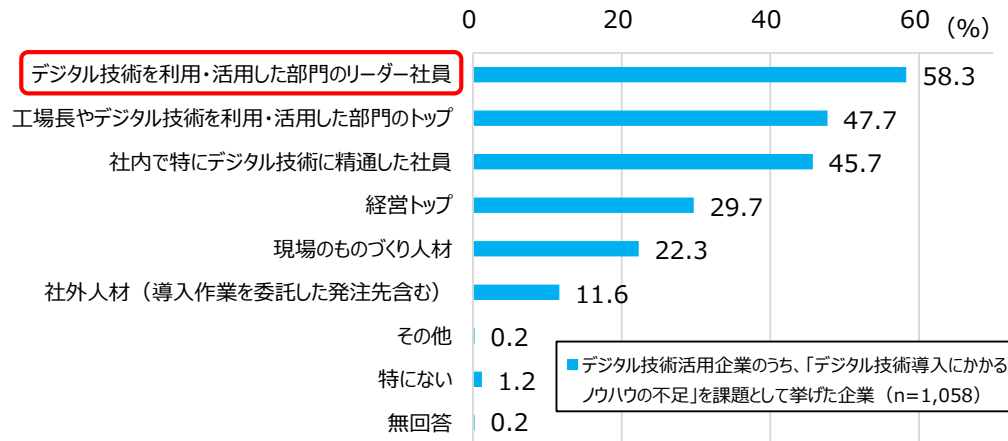
【図表2-12 デジタル技術を活用する上での課題（複数回答）】



【図表2-13 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（複数回答）】



【図表2-14 デジタル技術の導入のノウハウに精通すべき社員層（複数回答）】



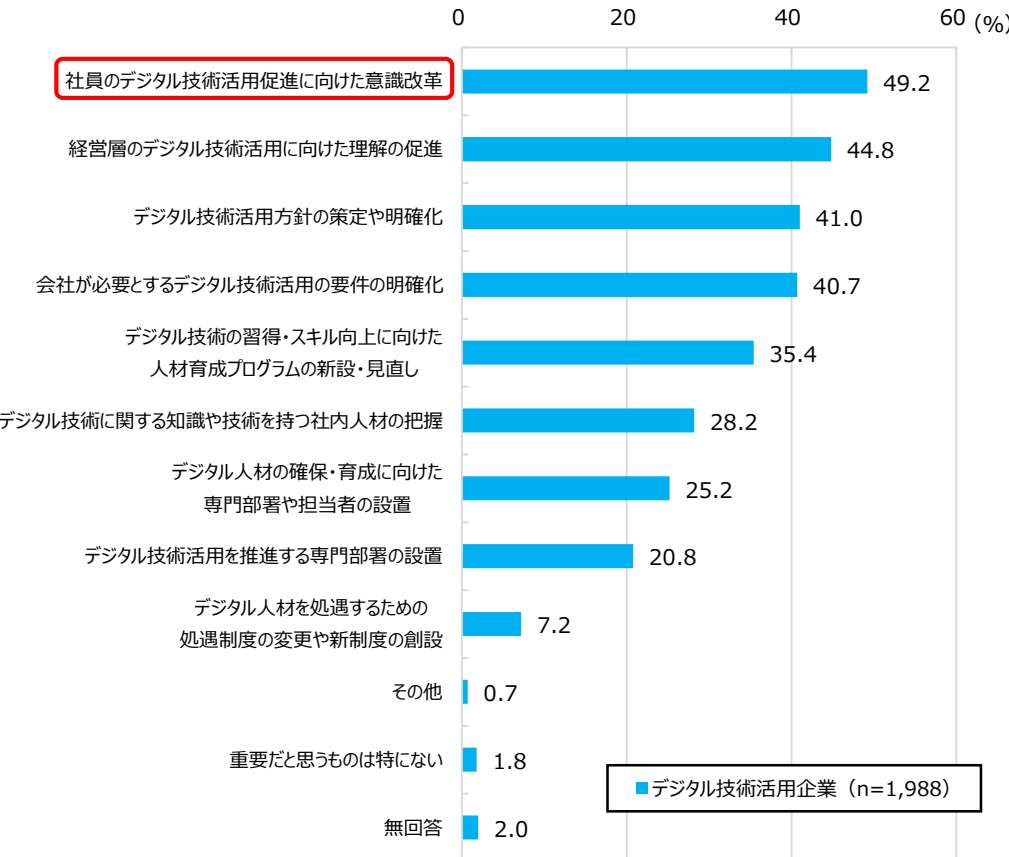
資料：JILPT「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（調査時点：2020年11月1日 公表：2021年5月）

# 第1節 デジタル化等が進展する中でのものづくり人材の確保・育成について

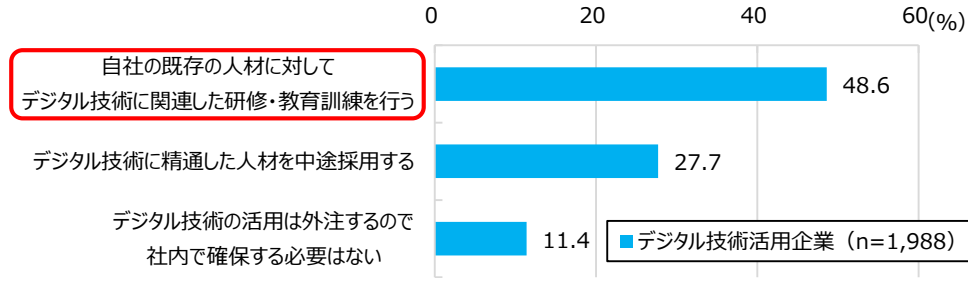
## 6. これからのものづくり産業におけるデジタル人材の確保と育成②

- **デジタル技術の活用を進めるに当たり重要な取組**について、**デジタル技術活用企業**では、「**社員のデジタル技術活用促進に向けた意識改革**」が最多。
- デジタル技術の活用に関するものづくり人材の確保に向けた取組について確認すると、**デジタル技術活用企業**では、中途採用によるデジタル技術に精通した外部人材の確保も行いつつ、主には、**自社の社員へのデジタル技術に関する研修や教育訓練に注力**して、人材の確保・育成を図っていることが分かる。

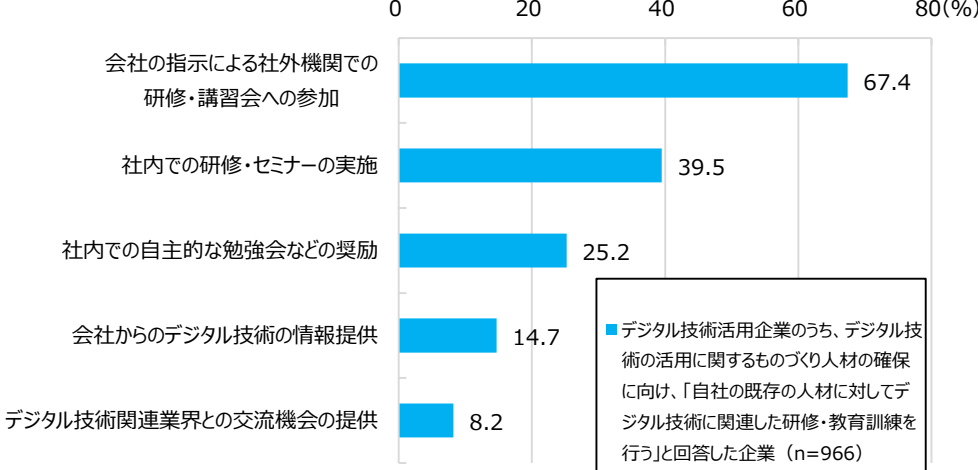
【図表2-15 デジタル技術の活用を進めるに当たり重要な取組（複数回答）】



【図表2-16 デジタル技術の活用に関するものづくり人材の確保に向けた取組（複数回答）（主なもの3つ）】



【図表2-17 自社の既存の人材に対して実施しているデジタル技術に関連した研修・教育訓練の内容（複数回答）（主なもの5つ）】



資料：JILPT「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（調査時点：2020年11月1日 公表：2021年5月）

## 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

#### <公的職業訓練によるものづくり人材の育成>

- 職業能力開発促進法に基づき、公共職業能力開発施設を設置し、**離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練**を実施。
- **新型コロナウイルス感染症の感染拡大下での新たな取組**として、公共職業訓練や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**を実施。
- 在職者訓練では、あらかじめ設定された訓練コースに加え、**各企業の訓練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**。
- 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。



写真：訓練の様子



#### 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）エヌビーシー（岐阜県大垣市）

- （株）エヌビーシーは、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設計・製造しているメーカー。
- 東海ポリテクカレッジの応用課程の修了生である中井さんは、同社で将来を担うリーダーとして、主に新製品を中心に製品保証に携わる重要な業務に携わっている。
- 中井さんは、「ポリテクカレッジは少人数制のため、安心して学ぶことができた。また、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。
- さらに、「他学科と共同で製品開発を行う応用過程では、専門外である実習内容について理解を深められただけでなく、仕事におけるチームワークやものづくりを行う上での計画性の重要性を知ることができた。」と語る。



写真：中井さんの作業風景

## 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

### 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による中小企業の生産性向上に向けた支援>

- 生産性向上人材育成支援センターをポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に設置し、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、個別企業の課題に合わせたオーダーメイド型の訓練を多数実施。
- ものづくり分野において、実習を中心としたカリキュラムにより、「技能・技術などの向上」等といった生産現場の課題を解決するための訓練コースを体系的に実施。
- 「研修を行いたい講師がない」、「研修場所がない」等の企業に、職業訓練指導員の派遣や機構施設の貸出等を行っている。
- 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も可能。

#### コラム

#### 生産性向上人材育成支援センター利用者の声・・・エーシック（株）（京都府宇治市）

##### 【利用事業主の概要】

エーシック（株）は、電子機器用部品の製造、販売等を行っている。

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

##### 【利用した感想】

「原価管理とコストダウン」について、ポイントを分かりやすく解説していただいたことで、会議や検討会等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。

##### 【職場での活用】

原価管理への意識が高まることで、粗利益率のアップにつなげることができ、社内での案件検討や収益管理に活かすことができている。



写真：訓練テキスト

## 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. 企業の人材育成などによる職業能力開発の推進

#### <企業によるものづくり人材の育成に対する支援>

- 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、「**人材開発支援助成金**」を支給することで、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。
- **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**を実施した場合等は、**助成率が高くなる**。2021年4月より、**高度なITスキルを持つ人材育成の支援**として、ITSSLレベル4及び3相当の教育訓練についても**高率助成の対象とする**見直しを行う。

#### <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

#### 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）

- 内田鍛工（株）は、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。
- **人材開発支援助成金**を活用し、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。
- 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。
- 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。



写真：社員研修

## 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対し、**ものづくり分野を中心とした訓練**を実施。

#### <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実施（「ものづくりマイスター」制度）。そのほか、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。

#### <ものづくりの魅力発信>

- **卓越した技能者（現代の名工）の表彰**や**各種技能競技大会**（技能五輪国際大会、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）、若年者ものづくり競技大会、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、**若年無業者等に対する就労に向けた支援**（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。

#### コラム

#### ものづくりマイスター制度の事例

- 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を発信。



写真：ものづくりマイスターによる指導風景

- 2020年度末現在：認定者数12,190人

#### コラム

#### なごや若者サポートステーションの事例

- Aさんは大学を未就職のまま卒業後、アルバイト先の職場ではこれといった自信もつかず退職を決め、自らサポステに助けを求めた。
- サポステでは、積極的に各種プログラムに参加し、企業とのお見合い会では、複数企業から高評価をもらう。
- その後、自ら職場体験場所に選んだ「日本街路灯製造（株）豊明工場」でアルバイトを経て、正社員として働いている。



写真：製造工程で加工作業をするAさん

ウェブデザイン職種 金賞：山田 春香 選手 愛知淑徳大学

【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。

【本大会に向け苦労したこと】

- 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の習得、例年とは異なる競技仕様への対応。

【技能五輪全国大会に出場した感想】

- 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。

【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

かわらぶき職種 金賞：磯谷 明德 選手 （株）磯谷屋根工事

【かわらぶきの道を選んだきっかけ】

- かわらぶきをしていた祖父、父、叔父に憧れ、この道に進んだ。

【技能競技大会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たから。

【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った。

【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う。周りの方に教わることは、とても貴重なことであり、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う。



写真：かわらぶきの課題に取り組む磯谷選手



## 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

### 5. 社会的に通用する能力評価制度の構築

#### <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。2017年9月から、ものづくり分野の技能検定の2級又は3級の実技試験を受験する35歳未満の者に対して、受験料軽減措置を実施。

#### <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。

#### <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。

#### コラム 技能検定の受検は必要な技能を習得できる最良の制度・・・光和電業（株）（山口県周南市）

- 光和電業（株）は、電気設備工事を主な業務とし、「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。
- 同社は、会社の技能レベルの向上のためには、各個人の技能習得が必要であり、そのためには、技能検定への挑戦にともなう勉強が最良であると考え、従業員の能力向上を図るために、技能検定を活用している。



写真：作業の様子

### 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。

#### <ジョブカード制度>

- 「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであり、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。

### 7. 就職氷河期世代の方への支援

#### <短期資格等習得コース事業>

- IT、運輸、建設、農業など、人材ニーズの高い11の業界団体等が、安定就労につながる施策等の習得支援と、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実施。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も提供。