

技能競技大会を活用した 人材育成の取組マニュアル

職種共通編（資料編）

目 次

| | | |
|----------|----------------------------|-----------|
| 1 | 技能者を取り巻く状況 | 01 |
| | (1) 製造業の現状 | |
| | (2) 建設業の現状 | |
| 2 | ものづくりの現状 | 08 |
| | (1) 技能継承の取組と課題 | |
| | (2) ものづくり人材を育成するための国の取組の紹介 | |
| | (3) ものづくり立国に向けた基盤整備 | |
| | (4) 若年者に対する技能啓発の推進 | |

1 技能者を取り巻く状況

(1) 製造業の現状

[1] 業界を取り巻く状況

日本の基幹産業である製造業の就業者数は平成4年(1992年)をピークとしてここ20年減少傾向が続いています。特に平成9年(1997年)のアジア通貨危機、平成13年(2001年)の同時多発テロ、平成20年(2008年)のリーマンショックによる世界経済の冷え込みがあった翌年は、製造業従事者数が大幅に減少しました。平成26年(2014年)には1,047万人(1~8月の平均)とここ数年1,000万人を割り込む目前で推移しており、この人数は昭和36年(1961年)の東京オリンピック前の水準にまで減少してきています。

平成24年8月の厚生労働省「雇用政策研究会報告書」では、「今後とも製造業が日本の成長の軸となり、製造業1,000万人程度の雇用が維持されるよう努める必要がある。」とされるなど、強い危機感が表されています。

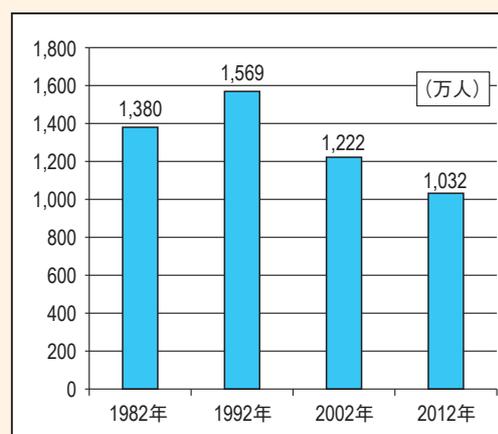
近年の生産システムはグローバル化し、製造現場の海外への移転が進んでいます。これは、円高による国内生産拠点の競争力の低下や、消費地の近くで生産することによる生産システムの効率化・合理化等を図るためです。このような中、日本メーカーは、海外の生産拠点と国内での生産拠点との役割分担をどのように考えているのでしょうか。

従来は製品別の棲み分けが主流でしたが、現在は、日本で生産試作したものを

海外へ製造移管したり、技術移転をして開発や生産試作も海外で行ったりする形態が増えてきており、この傾向は今後さらに強まると見込まれます。このような中で、国内拠点は海外拠点のマザー工場的な役割を期待されています。

マザー工場として国内拠点での生産試作や海外拠点での試作、量産立ち上げに対する技術支援には、経験豊かな熟練技能者の持っている技能が必要となります。新製品の開発段階での十分な試作・調整、超精密加工技術を用いた高精度部品の製作、あるいは自動化された工作機械を用いた最適な操作・加工方法などの特定を行うには、高度な熟練技能が必要です。

図1 製造業の就業者数の推移



資料出所：「労働力調査」総務省

表1 新興国の生産拠点に対する国内拠点の役割

| | 5年前 | 現在 | 5年後 |
|------------------------------|-----|-----|-----|
| 製品別のすみわけ | 66% | 45% | 39% |
| 海外拠点への積極的技術移転 | 15% | 22% | 32% |
| 技術の効率的開発のため、基幹的生産技術・機能を国内に集約 | 9% | 10% | 17% |
| 量産より技術開発領域の比重を高め技術水準を牽引 | 12% | 19% | 23% |

出典：2010年経済産業省調べ

したがって、国内拠点がマザー工場として引き続き機能していくためには、長年にわたって培われた技能の継承が不可欠であり、新たに若手技能者の育成を図るため、加工技術の原点である汎用機械を用いた訓練を通して加工の原理、作業のノウハウを習得させることが極めて重要です。

[2] 技能者の育成・能力開発の状況

このような中、各企業・事業所における生産活動や事業展開を支える技能者の育成・能力開発はどのようになっているのでしょうか。独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った調査結果を見ていきます。

まず、これから競争力を維持・強化していく上で改善に力を入れていきたい点です。製品の品質やコストの低さ以上に、技能者の質が重要視されています。

表2 競争力を維持・強化していくうえで改善に力をいれていきたい点

| | |
|-----------------|-------|
| 技能者の質 | 54.4% |
| 製品の品質 | 48.2% |
| コストの低さ | 43.0% |
| 製品開発の能力 | 35.2% |
| マーケティング・販売体制の強化 | 31.7% |

資料出所：「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査（2010年）（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」

ものの製造を直接担当する技能系正社員の過不足状況をみたととき、「不足」及び「やや不足」という回答が最も多かったのは、複数の機械または工程を受け持つことができる「多能工」でした。これに、特定の技能分野で高度な熟練技能を発揮する「高度熟練技能者」、技術的知識を身につけている「技術的技能者」と続きます。製造現場のリーダーとしてラインの監督業務などを担当する「管理・監督担当者」の不足も5割を超えています。

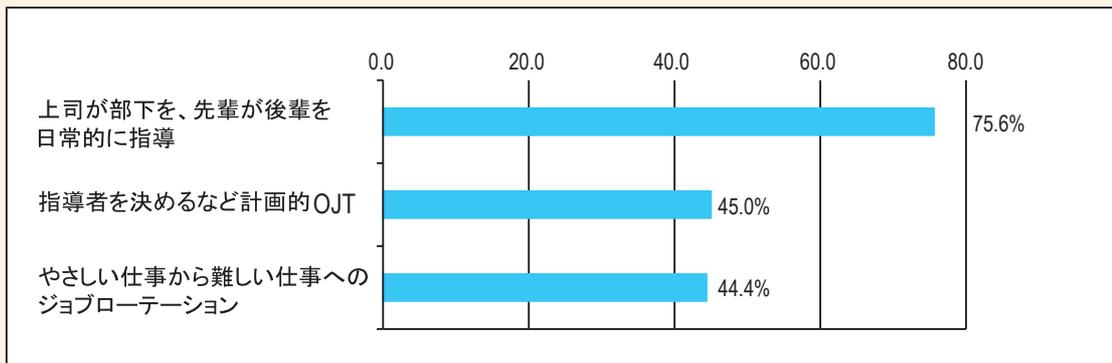
図2 技能系正社員の過不足状況



資料出所：「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査（2010年）（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」

このような技能系正社員の育成・能力開発には、様々な教育訓練が行われています。現在実施しているもので多いものから3つ挙げると次のとおりです。

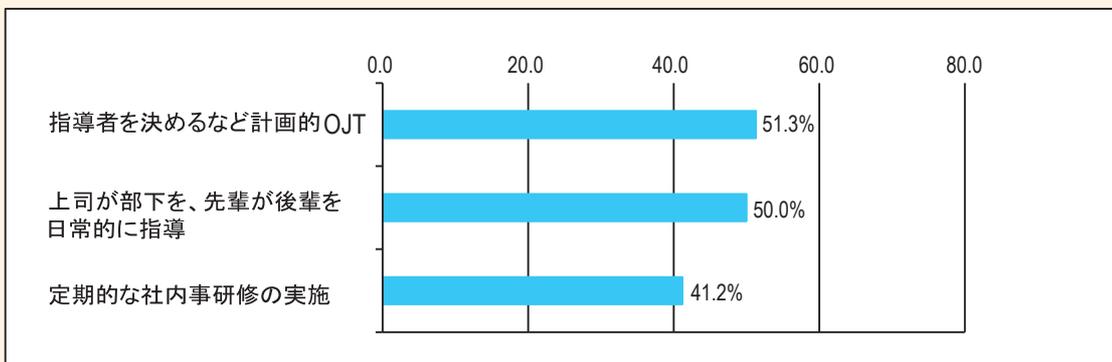
図3 現在実施している教育訓練方法（複数回答）



資料出所：「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査（2010年）（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」

その一方で、今後3年間で実施を考えている方法で多かったのは次のとおりです。

図4 今後3年間で実施を考えている教育訓練方法（複数回答）

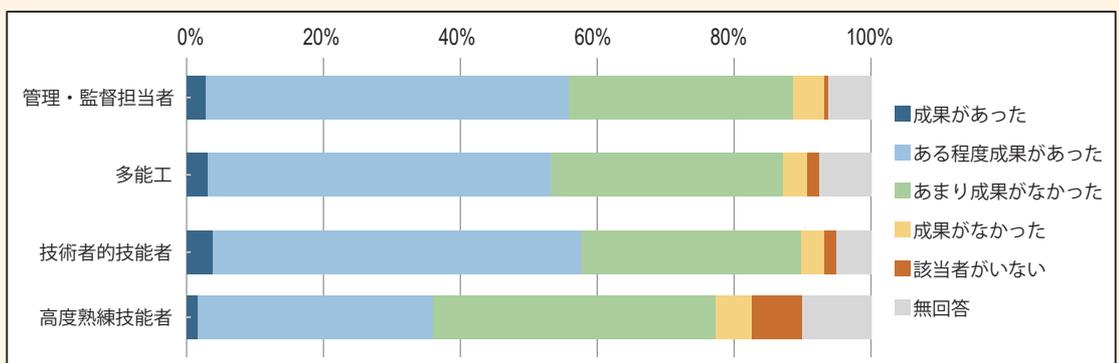


資料出所：「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査（2010年）（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」

これらは、技能系正社員を対象とした教育訓練が、OJTによる計画性や、Off-JT及び外部の教育資源の活用を重視する方向に向かいつつあることを伺わせています。

今後の教育訓練を考えると、これまでの教育訓練の取組がどの程度効果を上げたと思われるかが参考になります。技能系社員のタイプ別に見たところ、「高度熟練技能者」については、他の「多能工」「技術者の技能者」「管理・監督担当者」と比べて成果が上がりにくい傾向にあることがわかります。

図5 技能系正社員に対する過去3年間の教育訓練の効果に対する評価



資料出所：「変化する経済・経営環境下での技能者の育成・能力開発に関する調査（2010年）（独立行政法人労働政策研究・研修機構）」

(2) 建設業の現状

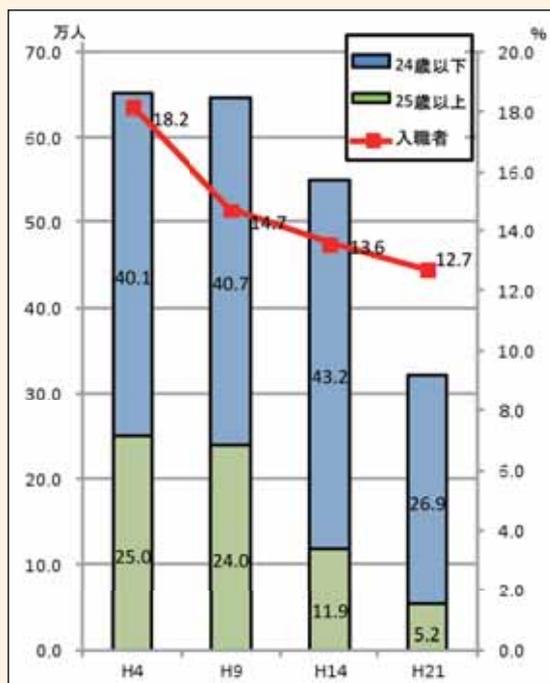
[1] 業界を取り巻く状況

総務省の平成24年度就業構造基本調査によると、総就業者数は6,442万人で、そのうち建設業には491万人(7.6%)が従事しています。国土交通省の平成26年度建設投資見通しでは、建設投資額は年間48.5兆円が見込まれており、雇用面でも生産面でも、建設業は国民経済の中で大きなウェイトを占めています。しかしながら就業者数は平成10年の689万人(10.6%)以降減少していて、全産業就業者の低減率と比べて遙かに大きくなっています。また建設投資額についても、平成8年の83兆円から大幅に減少しています。

平成22年国勢調査の産業及び職業の細分類データによると、就業者総数5,961万人中、建設業に働く労働者は454万人です。このうち、製造・建設作業者及び労務作業者は286万人(63.0%)です。この286万人の約2/3が建設・土木作業従事者194万人に分類され、内訳は土木従事者50万人、大工40万人、配管従事者(配管工)24万人などになります。建設作業従事者以外は、製品製造・加工処理従事者31万人、また生産関連・生産類似作業従事者21万人の中には画工、塗装・看板製作従事者(塗装工)15万人が含まれます。他には定置・建設機械運転従事者が10万人、電気工事従事者が46万人です。これらの作業員以外の者としては、専門技術者が25万人、管理的職業従事者が20万人、一般・会計事務従事者が69万人、販売従事者が28万人となっています。

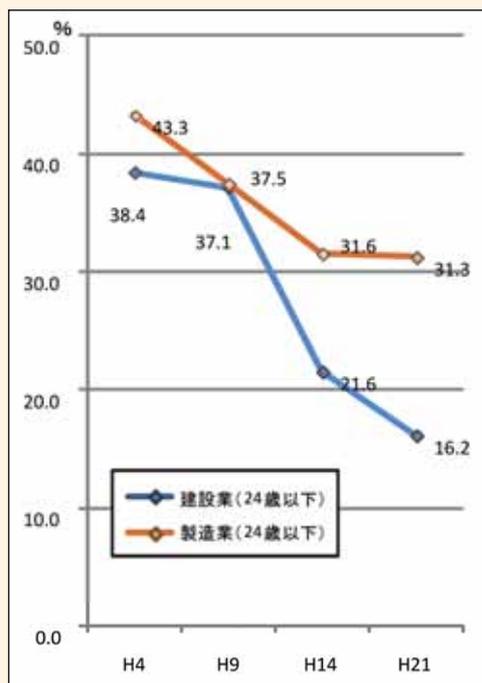
国土交通省が「建設産業の再生と発展のための方策2012」(以下「方策2012」といいます)をとりまとめています。これによると、建設業における入職者の年齢構成はこの10年で若年者層が大幅に減少しています。これは製造業と比べても特に顕著な傾向です。

図6 入職者数の推移割



資料出所:「雇用動向調査」厚生労働省

図7 入職者数全体に占める若年層の割合



資料出所:「雇用動向調査」厚生労働省

建設業への新規学卒者の入職状況を見ても、平成9年から平成14年にかけて、さらに平成19年にかけてそれぞれ約4割減と、10年間で見ると半減以下になっています。このため、建設業就業者においては8人に1人が29歳以下、3人に1人が55歳以上であり、高齢化が進行しています。

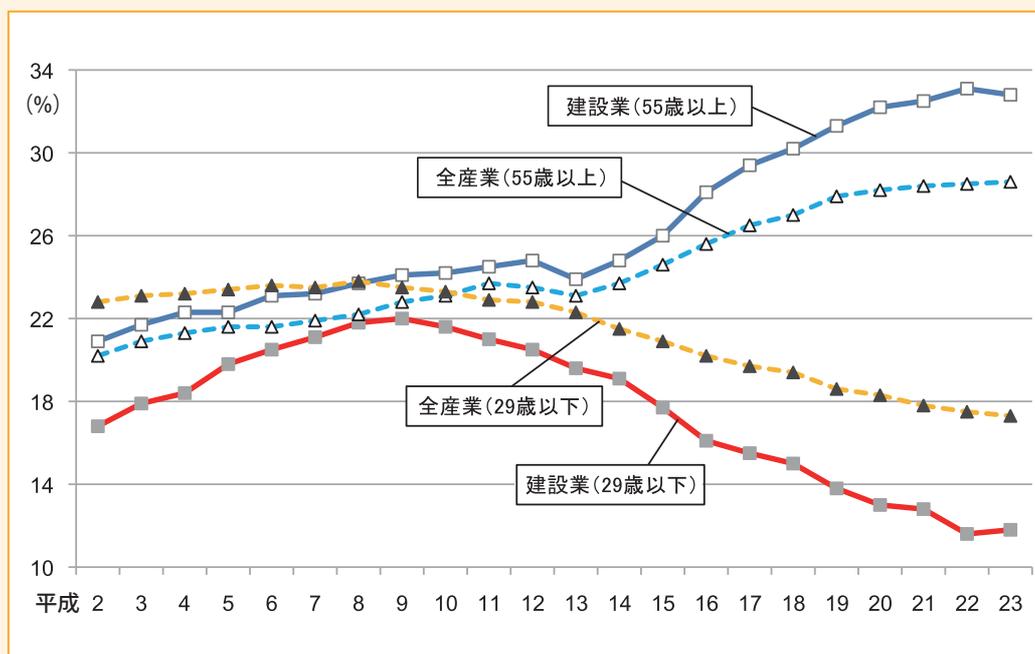
表3 新規高卒者の建設業への就職者数の推移

| | 平成4年 | 平成9年 | 平成14年 | 平成19年 | 平成23年 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新規入職者数 | 34,371 | 35,330 | 20,717 | 12,890 | 13,722 |

資料出所：「学校基本調査」（文部科学省）

また、建設業就業者の年齢構成の推移をみると、建設投資のピーク時（平成4年）には、55歳以上が約22%、29歳以下が約18%であったところ、平成23年には55歳以上が約33%、29歳以下が約12%と高齢化が進行しており、全産業（平成23年・55歳以上が約29%、29歳以下が約17%）との差も年々広がる傾向にあります。

図8 建設業就業者の年齢構成の推移



資料出所：「労働力調査」（総務省）

表4 建設業就業者の年齢構成

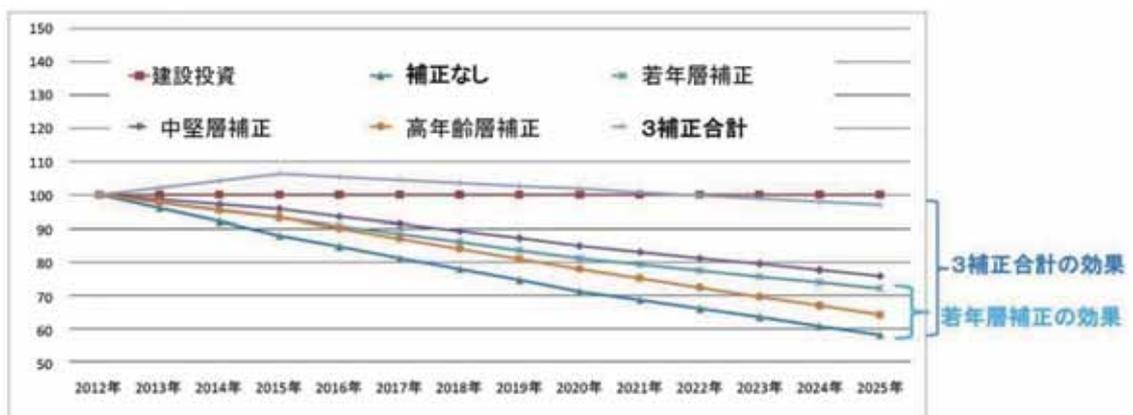
| | 29歳以下 | | 55歳以上 | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| | 平成13年 | 平成23年 | 平成13年 | 平成23年 |
| 全産業 | 22.3% | 17.3% | 23.1% | 28.6% |
| 建設業 | 19.6% | 11.8% | 23.9% | 32.8% |

資料出所：「労働力調査」（総務省）

以上のとおり、建設業における労働者数の減少が相当程度進んでおり、専門工事業の業種によっては技能労働者の不足が強く懸念される状況となっているほか、若年入職者の減少と高齢化が著しく進行しており、優秀な技術者や技能労働者の確保・育成が喫緊の課題となっています。

この背景として、受注競争の激化と間接経費の増加により、賃金を含む工事原価へのしわ寄せ（圧縮）が進み、技能労働者等の就業環境が悪化したことが指摘されています。また、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の復興のために多くの建設技能者が必要ですが、被災3県の建設業者の半数以上が技能労働者の確保が困難となっています。この傾向は全国でも同様です。この状況を看過すると、技能労働者等のさらなる減少が生じ、平常時においても、技能労働者等が著しく不足する事態が懸念されます。

建設経済研究所による平成24年（2012年）を基準年として平成37年（2025年）までの建設業就業者数の推計によると、このままでは41.9%の減少が見込まれています。これに若年者補正（入職率の改善）、中堅層補正（変化率±0%に）、高年齢層補正（減少率半減）をすることで、3.2%減にまで留めることができるとしています。



資料出所：「建設業就業者数の将来推計」（建設経済研究所）

〔2〕技能者の育成・能力開発の状況

建設業における技能者の育成は、会社単位もさることながら、業界団体が中心となって行われています。

例えば、大阪の専門工事業団体の集合体である一般社団法人大阪府建団連においては、固定施設を持たない学校「職人学校」を運営し、優秀な技能者・後継者の育成に取り組んでいます。また、建設現場を利用した技能者の能力向上研修会や、若年労働者を送り出す職業訓練施設・工業高校等と受け入れる専門工事業者の相互理解を深める人材育成交流会を開催しています。

また一般社団法人日本左官業組合連合会では技能者育成のための教育用 DVD を制作し販売していますし、一般社団法人全日本瓦工事業連盟では耐震性・耐風性を向上させたガイドライン工法の研修会を全国で開催しています。

若年労働者確保のために関西鉄筋工業組合では、大学や工業高校などへの「出前講座」を実施しており、昨今では全国的な広がりを見せ始め、一定の波及効果が表れています。

「方策 2012」では、建設産業の担い手の確保・育成の対策として、「公共調達において企業の施工力の継続性や人材確保への配慮を発注者責務に加える」、「専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入」、「社会保険等未加入対策の更なる徹底」、「技能労働者の資格や工事経験等を蓄積し、技能評価等に活用できる仕組みの検討」、「登録基幹労働者制度の更なる普及」、「技能労働者を通じて建設業の魅力を若者に伝える現場実習等の展開」、「建設産業の魅力（地域社会への貢献、最先端の技術、ものづくりの喜び、働きがい）の発信」などが示されています。

2 ものづくりの現状

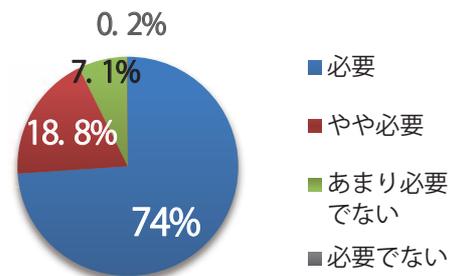
ものづくりの課題として団塊世代の大量退職による企業ノウハウの喪失があげられたとき、各企業、特に製造業においては熟練労働者が培ってきた技能やノウハウの継承の一方で、それらを受け継ぐべき若者の「ものづくり」離れ、技能離れにより、事態はより深刻となっています。

そのため、企業の生き残り・発展に重要な役割を果たすものづくり人材の育成・能力開発を行い、ものづくり人材を一人前に、そして熟練技能者として企業を支える存在に育成していくこと、すなわち、技能伝承の取組を進めていくことが重要になります。

(1) 技能継承の取組と課題

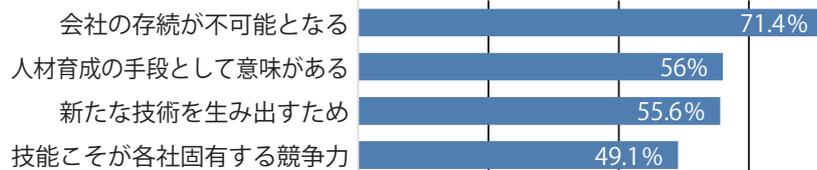
厚生労働省委託「中小企業の人材育成と技能継承にかかる調査」によると、技能継承の必要性を感じている企業は9割強（必要、やや必要を含む）、必要性を感じていない企業は1割弱です（あまり必要でない、必要でないを含む）。技能継承を必要とする理由は、「技能レベルが低下すると製品製造ができず、会社の存続が不可能となるから」とする企業が約7割で最も多く、「技能継承は人材育成の手段としても意味があるから」、「技能継承は新たな技術を生み出すためにも必要な取り組みであるから」とする企業がともに6割弱で続いており、技能継承に別の意味を見出していることが分かります。

図9 技能伝承・継承の必要性



資料：厚生労働省委託「中小企業の人材育成と技能継承に係る調査」(2009)

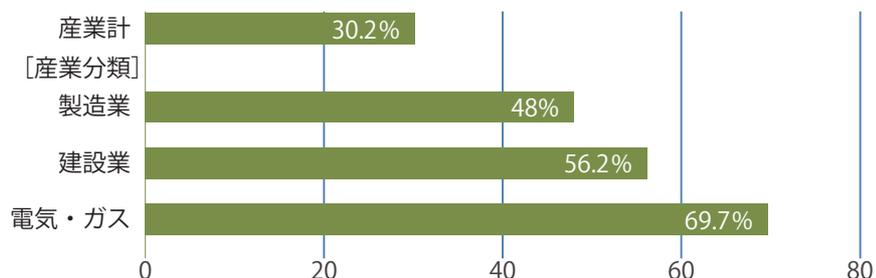
図10 技能継承が「必要」「やや必要」とする理由



資料：厚生労働省委託「中小企業の人材育成と技能継承に係る調査」

平成25年度能力開発基本調査によると団塊世代の退職などにより発生する技能継承の問題があるとした事業所のうち、製造業は48.0%となっており、この率は産業計（30.2%）に比べ高くなっています。

図11 問題があるとした事業所



厚生労働省 平成25年度能力開発基本調査「団塊世代の退職等により問題があるとした事業所」データ抜粋でグラフ化

技能継承の問題に対して取組を行っている事業所は80.0%であり、取組内容では、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用延長、再雇用し、指導者として活用している」が60.4%と最も多く、「中途採用を増やしている」、「新規学卒者の採用を増やしている」、「技能継承のための特別な教育訓練により、若年・中堅層に対する技能等伝承している」と続いています。

熟練作業者が第一線に立って製造活動を行わざるをえない状態やトラブルが発生した時に若手作業者が適切に対処できないなど、ノウハウのある中高年者の継続雇用、（技能のある者の）中途採用を行っています。

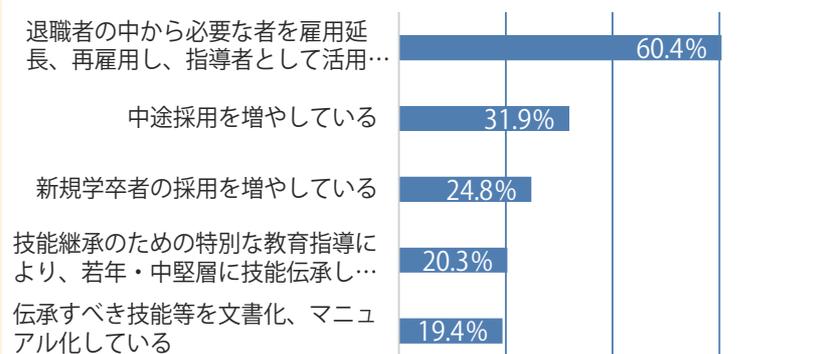
技能継承問題に対する取組は、危機意識の高い企業ほど、「必要な者を雇用延長等し、指導者として活用」しつつ、「新規若年者の採用」や「中途採用」を増やす、さらには「教育訓練により、若年・中堅層に対する伝承」、「伝承すべき技能・ノウハウ等の文書化等」により対処しようとしていることが分かります。

ものづくり基盤技術振興基本法において定められているものづくり基盤技術に関する業務に従事する労働者（以下、ものづくり労働者という。）について、基盤技術別に量的にどのように分布しているかを把握することは、今後のものづくり労働者の質の向上を図る上でも重要である。

ものづくり労働者への技能の伝承・継承の方法において、全基盤技術では「OJTによるマンツーマン指導」全体の66.0%、「技能のデジタル化・マニュアル化」（22.4%）、「退職したベテラン技能者を指導者として活用」（18.2%）となっています。

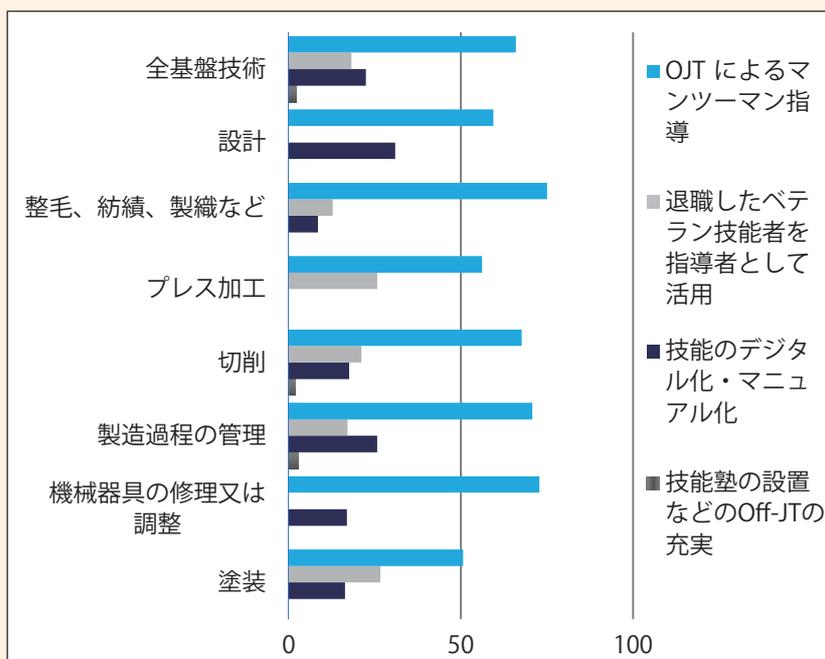
「OJTによるマンツーマン指導」とする割合が高い業種は、「整毛、紡績等」（75.1%）、「機械器具の修理又は調整」（72.8%）、「技能のデジタル化・マニュアル化」とする割合が高い業種は、「設計」（30.9%）、「退職したベテラン技能者を指導者として活用」とする割合が高い業種は、「塗装」（26.6%）、「プレス加工」（25.7%）となっています。

図12 事業所の取組内容



厚生労働省 平成25年度能力開発基本調査「技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容」データ抜粋でグラフ化

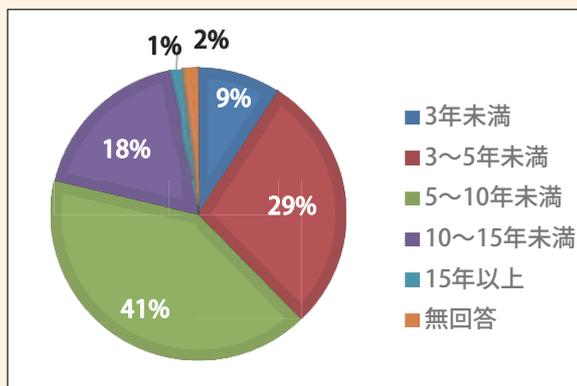
図13 技能の伝承・継承の方法



厚生労働省委託「企業が求める人材の能力等に関する調査」（2005年）のデータ抜粋でグラフ化

技能者が一人前（自分で段取りできることに加え、担当作業にトラブルが発生した際でも、一人で対応できるレベル）になるまでに要する平均期間としては、「5～10年未満」（40.9%）が最も高く、次いで、「3～5年未満」（28.6%）、「10～15年未満」（18.3%）、「3年未満」（9.1%）、「15年以上」（1.4%）、「無回答」（1.7%）となっています。

図14 一人前になるまでに要する期間



2015年ものづくり白書「概要」厚生労働省

熟練作業者の技術や技能を伝承しようにも、熟練者自体がノウハウとして気付いていなかったり、また作業の自動化により若手が作業の背景や原理原則などを理解する機会が確保できなかったり、中高年者への依存が高く、技能・ノウハウ等伝承に時間がかかり、円滑に進まない、指導する人材が不足しているなど、若年・中堅層への技能伝承は十分には進んでいない実態が見えてきます。

このような問題において、技能継承を進めていくためには、

- ① 技能継承が円滑に進められるような指導的な人材の活用。
- ② 意欲と能力を持った若年者・中堅層の後継者の確保・育成。
- ③ 技能継承を円滑に進められるような教材・研修方法の工夫。
- ④ 一人前になるまでに3～10年の期間を要するために早い段階からの人材育成の取組が重要な課題です。

（2）ものづくり人材を育成するための国の取組の紹介

〔1〕より効果的なものづくり訓練に向けて

① 訓練ニーズを踏まえたものづくり訓練の実施

より産業界のニーズを踏まえた職業訓練を行うため、事業主団体とポリテクセンター等との間での職業訓練等を通じた一層の連携協力の促進や、地域の訓練ニーズを踏まえた職業訓練カリキュラムの開発等の取組を行っている。

② 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

ものづくり現場で求められる能力を身につけることができるように、成長が見込まれる環境・エネルギー分野における訓練カリキュラムを開発したり、先端的な技術・技能に基づいて指導できるように職業訓練指導員に対して技能向上訓練等を実施している。

③ 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

企業の人材ニーズを把握するための調査を職業能力開発総合大学校で実施しており、調査結果を踏まえ、ポリテクセンターや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。

〔2〕民間で実施する職業訓練の向上に向けて

① 民間企業自らが実施する職業訓練への助成

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に対して補助を実施している。

③ 訓練の質の向上

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・定着に取り組んでいる。

〔3〕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（2015年4月1日現在、128職種。技能士延べ約547万人。）。

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基準の活用により、「能力本位」の労働市場づくりを図っている（電気機械器具製造業等の52業種）。

[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対し、ものづくり訓練等を実施している。
- ・工業高校等との間で、職業訓練指導員の派遣等の連携を行っている。

② 若年者への技能継承とものづくりの魅力発信

- ・ものづくり分野で優れた技能等を有する熟練技能者を厚生労働省「ものづくりマイスター」として認定し、企業等に実技指導を実施している（「ものづくりマイスター」制度）。
- ・2014年度からは、ものづくりマイスターを小中学校等にも派遣し、制作実演等を実施している。

③ ものづくりの魅力を発信

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、技能五輪国際大会、全国障害者技能競技大会（アビリンピック））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、ニート等の若者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。

[5] 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拡充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。

③ 事業主への助成措置

女性の活躍促進を図る事業主を支援するため、キャリア形成促進助成金に「育休中・復職後等能力アップコース」を設けて助成を実施している。

2015年度からは助成率の拡充等のほか、キャリアアップ助成金に育児休業中の訓練を実施する場合の助成措置を新たに盛り込んでいる。

[6] キャリア形成支援

① キャリア・コンサルティング

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、キャリア・コンサルティング推進体制を整備している。

② ジョブ・カード制度の活用

企業実習と座学を組み合わせ実践的な職業訓練を行うことにより、安定的な雇用へと導くジョブ・カード制度の一層の普及・促進を行っている。

（厚生労働省 2015年版ものづくり白書「概要」から抜粋）

（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。このような観点から、技能五輪全国大会を始めとする各種イベントなど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。

〔1〕現代の名工など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る。

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等及び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。

〔2〕各種技能競技大会の開催など技能の振興

「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の育成の重要性が再認識されることが必要であることから、以下の大会等を開催している。

①技能五輪国際大会

技能五輪国際大会は、青年技能者（満22歳以下）が国際的に技能を競うことにより、参加国の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、青年技能者の国際交流と親善を目的とした大会で、1950年に2か国（スペイン、ポルトガル）で始まって以来開催されている。1971年まで毎年開催されていたが、それ以後は原則2年に1回開催されている。我が国も1962年の第11回大会（スペイン・ヒホン大会）から参加している。

②国際アビリンピック

国際アビリンピックは、障害のある人々が職業技能を競い合うことにより、障害者の職業的自立の意識を喚起するとともに、事業主や社会一般の理解と認識を深め、さらに国際親善を図ることを目的として開催されている。第1回国際アビリンピックが1981年に東京で始まって以来、おおむね4年に1度開催されている。

③技能五輪全国大会及び全国障害者技能競技大会

技能五輪全国大会は、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同時に、技能を身近に触れる機会を提供するなど、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。

また、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）は、障害のある方々が日頃職場などで培った技能を競う大会であり、障害者の職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害者に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として開催している。

④技能グランプリ

技能グランプリは、特に優れた技能を有する1級技能士など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、1981年度から実施しており、2002年度の第22回大会から隔年で開催している。

⑤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、工業高校など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。

(4) 若年者に対する技能啓発の推進

若者のものづくり離れ、技能離れが見られる中、技能労働者の地位の向上を図り、若者が進んで技能者を目指す環境の整備や、産業の基礎となる高度な技能を有する技能者の育成が不可欠である。

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など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など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。

2013年度からは、ものづくりマイスター制度を創設し、「ものづくりマイスター」が広く若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行っている。また、技能士のスキルアップを図るとともに、技能士を活用した意識啓発事業を行うことにより、地域関係者の創意工夫による技能尊重気運の醸成を図っている。

(経済産業省・厚生労働省・文部科学省 編 ものづくり白書 (2013 版) から抜粋)

