

(仮称) 技能振興センター 基本構想

令和2年（2020年）2月

熊本県高等技術専門校・熊本県労働雇用創生課

目次

1 はじめに センター設置の背景	- 1 -
(1) 人手不足の概況	- 1 -
(2) 技能検定を取り巻く環境の変化	- 1 -
(3) 技能検定の課題	- 2 -
(4) 人材育成へのニーズ	- 2 -
(5) 課題、ニーズへの対応 — 「(仮称)技能振興センター」の設置 —	- 3 -
(6) 九州における技能検定専用施設の状況について	- 3 -
(7) 職能協会の専門校内移転について	- 3 -
(8) センターの運営について	- 4 -
2 (仮称)技能振興センターの4機能について	- 5 -
(1) 技能検定試験会場機能	- 5 -
① 本県の技能検定における課題、及び課題解決の方向性	- 5 -
② 集約可能な検定職種について	- 6 -
③ 集約効果	- 6 -
④ 集約化の方向性	- 10 -
(参考) 技能検定試験会場機能を十分発揮するための配慮等について	- 10 -
(2) 在職者訓練機能	- 11 -
① 在職者訓練の現状について	- 11 -
② 在職者訓練充実の必要性について	- 12 -
③ ニーズへの対応について	- 13 -
④ 今後の方向性、検討課題	- 15 -
(参考) 在職者訓練における課題について	- 16 -
(3) 熊本県職業能力開発協会自主事業	- 18 -
① 自主事業テーマ	- 18 -
② 今後の方向性	- 19 -
(4) 団体・事業所の技術・技能人材育成の場	- 20 -
① 経緯・背景	- 20 -
② 施設・設備の貸出について	- 20 -
③ 効果的な場の活用について	- 20 -
3 他県センター事例	- 21 -
(1) 技能検定会場機能	- 21 -
(2) 職業能力開発協会自主事業	- 21 -
(3) 団体・事業所の技術・技能人材育成の場（貸出活用）	- 22 -
(4) その他 ※視察時に聞かれた意見	- 22 -

4	まとめ	- 23 -
	(1) センターが今後目指すべき方向性	- 23 -
	(2) センター認知度向上、周知のしかけづくり	- 23 -
	(3) 関係機関の連携について	- 24 -
	(4) 技能人材育成に関する意識の向上	- 25 -
	【参考資料】	- 26 -
	参考資料 1 技能検定試験について	- 27 -
	参考資料 2 本県の職業能力開発の取組	- 28 -
	参考資料 3 「熊本県技能振興センター(仮称)」の機能及び内容検討のための意見聴取結果	- 29 -
	参考資料 4 ポリテクセンター熊本 在職者訓練(能力開発セミナー) コース一覧	- 30 -
	参考資料 5 中小企業大学校人吉校 中小企業者向け研修	- 31 -
	参考資料 6 建設産業人材育成研修に係るアンケート 結果	- 32 -
	参考資料 7 県内高校生の就職に関する意識	- 33 -
	参考資料 8 センター視察 概要	- 34 -
	参考資料 9 若年者ものづくり競技大会概要	- 35 -
	参考資料 10 県立高等技術専門校平面図、(仮称)技能振興センター面積イメージ	- 36 -

1 はじめに センター設置の背景

熊本県立高等技術専門学校（以下、「専門学校」という。）において、各施設の老朽化への対応のため、平成27年度（2015年度）から庁内検討を開始し、平成30年度（2018年度）に現地再整備の方向性に至った。

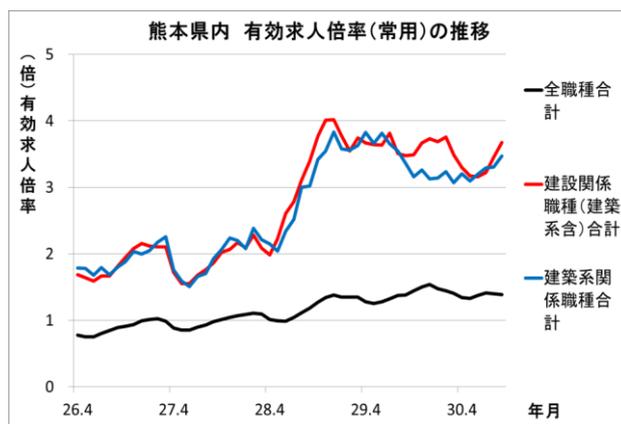
当該再整備検討の過程で、全国的な人手不足に加え、熊本地震復興対応、特に建設・建築関係における人材不足の深刻化が顕著となるなど、技能人材育成を取り巻く環境の変化の影響による、人材育成における新たなニーズ、課題等が浮かび上がってきた。

こうしたニーズ、課題等への対応として庁内検討を重ねた結果、「（仮称）技能振興センター」については、専門学校再整備、熊本県職業能力開発協会（以下、「職能協会」という。）の招致とともに、同校敷地内へ設置する方向で具体的検討を行うこととした。

（1） 人手不足の概況

本県の有効求人倍率の推移をみると、建設・建築関係職種は他業種と比較して常態的に高めに推移しているが、平成28年（2016年）4月の熊本地震以降その乖離幅は格段に広がっており、3~4倍で高止まりしている。

図表1-1 県内有効求人倍率推移（単位：倍）



出典) 熊本労働局データより作成

（2） 技能検定を取り巻く環境の変化

県では労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度である「技能検定」を行っており、その実務については、職能協会が担っている。（技能検定の概要については、参考資料1（P27）を参照。）

本県の技能検定において、近年①~③の環境変化が生じており、その状況は深刻化している。

- ① 平成28年（2016年）の熊本地震以降、熊本市技術専門学院の訓練科の移転や熊本職業訓練短期大学校調理技術科の開設等により、熊本市職業訓練センター実習棟の実技検定会場としての使用が限られることとなった。このため、同センター実習棟で実施していた建設系16職種の検定について、新たに会場を確保する必要が生じ、その位置も分散することとなった。また、新たな検定会場及び同施設に保管していた検定資材・機材の保管場所の確保も必要となっている。

- ② 定期試験については、平成29年度（2017年度）後期技能検定から、若年者のものづくり分野の人材確保・育成を目的として、若年者（35歳未満）に係る実技試験の受検料を減免しており（全額国庫補助）、受検者数が増加傾向にある。

図表1-2 技能検定定期試験受検者数・合格者数推移（単位：人、倍）

年度	H27		H28		H29		H30	
	受検者数	合格者数	前年比	前年比	前年比	前年比	前年比	
受検者	2,575	2,358	0.92	2,836	1.20	2,955	1.04	
合格者	1,471	1,364	0.93	1,650	1.21	1,698	1.03	

出典）職能協会提供データより作成

- ③ 随時試験（外国人技能実習生）については、平成29年（2017年）11月から、技能実習制度が見直され、随時3級・随時2級の受検義務化（実技）に伴い、受検者数が急増している。

図表1-3 技能検定随時試験受検者・合格者数推移（単位：人）

年 度		H26	H27	H28	H29	H30
基礎級 (旧基礎2級)	受検者数	276	407	384	701	1,134
	合格者数	261	382	336	573	-
随時3級	受検者数	0	0	7	177	372
	合格者数	0	0	3	47	-

出典）職能協会提供データより作成

（3） 技能検定の課題

（2）で示した変化の影響により、技能検定に関わる各主体において、以下のような課題が生じている（詳しくは、2（1）技能検定試験会場機能（P5）で説明）。

【各主体の課題】

- 検定関係団体等 ・ ・ ・ 資材・機材保管、搬送負担の増加
- 職能協会 ・ ・ ・ 受検者増、会場確保に係る事務量の増加
- 検定委員 ・ ・ ・ 受検者増に対し、限られた委員による対応

（4） 人材育成へのニーズ

また、技能団体等へのアンケートやヒアリングにより、「技能団体独自の研修・講習・訓練の場の確保に困っていること」、「業界環境変化・新たな制度・新技術等への対応のための人材育成ニーズが存在すること」が明らかとなった（参考資料3（P29））。

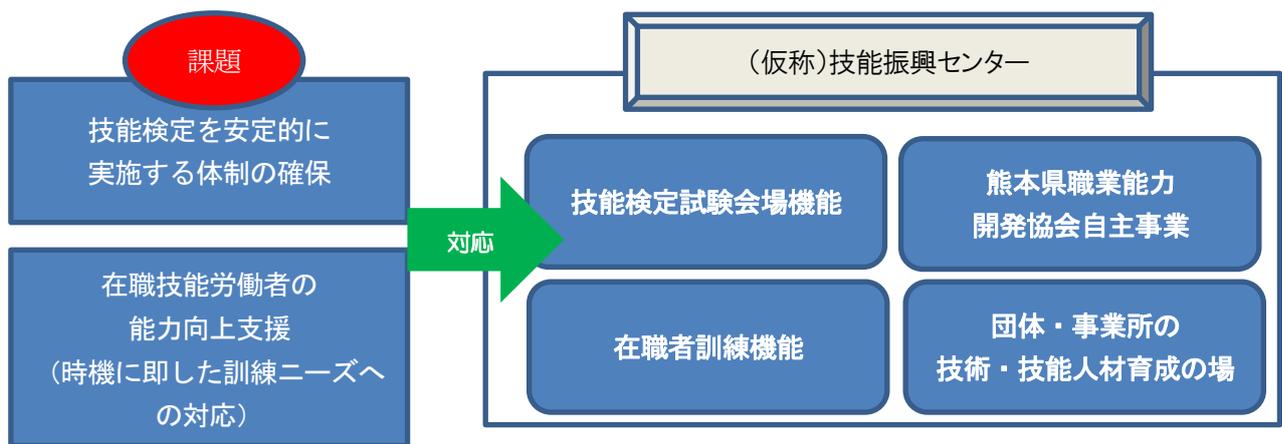
さらに、今後の人手不足に対応するため、いわゆる多能工の育成が必要となっている。加えて、育成した人材の能力を発揮させるための、適切な現場管理能力人材（現場監督、職長）育成についても必要性が高まっている。

(5) 課題、ニーズへの対応 — 「(仮称)技能振興センター」の設置 —

以上のような、人材不足、特に建設・建築関係の技能人材の不足や、技能検定における環境変化、技能人材育成の課題等について整理を行い、対応について庁内検討を行ったところ、専門校施設の老朽化に伴う現地再整備のなかで、技能検定試験会場機能を主目的とした(仮称)技能振興センター(以下、「センター」という。)を設置する方向となった。

本基本構想においては、センターの機能について、効果、具体的内容、方向性等を整理する。

図表 1-4 課題対応策としての(仮称)技能振興センター



(6) 九州における技能検定専用施設の状況について

九州における技能検定専用施設の保有状況を調べたところ本県以外に、佐賀県及び鹿児島県が保有していないことが確認された。なお、佐賀県においては、設置に向けて検討の動きがみられる。

図表 1-5 九州内技能検定専用施設一覧

県名	名称	備考
福岡県	福岡人材開発センター	専門校内に設置
長崎県	長崎県技能・技術向上支援センター	専門校内に設置
大分県	大分職業訓練センター	専門校内に設置
宮崎県	宮崎県技能検定センター	—

(7) 職能協会の専門校内移転について

都道府県は、各職業能力開発協会との密接な連携のもと、訓練、技能検定等に取り組む旨、職業能力開発促進法に規定されている。本県においても、センターの設置による技能検定会場の集約化と併せて、福岡、長崎及び大分各県と同様に職能協会を専門校内に招致し、技能団体等との連携のもとで、より安定的かつ効率的な技能検定の実施を図る。

<参考 : 職能協会との連携等について>

- 都道府県は、都道府県職業能力開発協会と密接な連携のもと、事業所が行う職業訓練、職業能力検定の実施、労働者の自発的な職業能力の開発・向上の機会の確保に取り組むこととされている（「職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の2」に規定）。
- 都道府県は、公共職業能力開発施設等の適当な施設を都道府県職業能力開発協会に使用させる等の便益を提供するよう努めなければならない（「職業能力開発促進法第88条」に規定）。

（8） センターの運営について

センターは、専門校内の一施設（8番目の実習棟）として位置付けることとしており、当該施設を利用して、技能検定を始めとした職業能力開発、人材育成事業を展開していく。

したがって、「公の施設」として、県直営（専門校）により運営を行うことを基本として、技能検定実施に関連して、効率的な事務等（センターの使用状況整理など）については職能協会への委託についても検討する。

2 (仮称) 技能振興センターの4機能について

(1) 技能検定試験会場機能

機能主体 : 職能協会

技能検定実施主体である職能協会が、当該センターを活用することで職種の集約化、検定体制の強化・効率化を図り、技能検定試験で試験会場としてのセンターの機能を高めていく。

① 本県の技能検定における課題、及び課題解決の方向性

本県の技能検定実施の現状において、大きく以下の5つの課題がある。これらは「i) 検定会場(実技試験会場)の分散」が主要因となり、ii)～v)の課題へ波及している。したがって、i)を解決することで、ii)～v)の課題も解決されると考えられる。

そこで、可能な限り技能検定会場を集約し、「i) 検定会場(実技試験会場)の分散」の課題の解決を図る。

【技能検定課題の概要】

i) 検定会場(実技試験会場)の分散

検定業種に対応した会場を借用により確保しているため、会場が分散している。また、借用先の都合により会場が実施ごとに変化することがあり、検定実施のたびに会場確保の必要が生じる。(H29(2017)年度の実施55業種中27業種は借用により確保。)

加えて、会場確保にあたっては、検定に必要な設備の有無などの諸条件確認のため、事前手続きが必要となる。空調設備がない場合もあり、夏場に過酷な環境での受検を受検者に強いることもある。

ii) 検定資材・機材の保管・運搬に関する技能団体・事業所の負担

職能協会は、検定に必要な資材・機材の保管施設を所有しておらず、資材・機材を専門校及び技能団体・同会員事業所、検定委員所属事業所の協力により保管いただいている。職能協会から保管団体等へ保管料を支払っているが、民間の倉庫専門会社の利用料金よりもはるかに低額であり、その分保管団体等が実質的に負担している。

また、検定会場への運搬(積み下ろし作業を含む)についても、保管団体、検定委員等に負担が生じている。

iii) 職能協会事務量の増

検定実施ごとに会場借用を行う必要があり、日程調整・会場選定・手続のための事務量増が生じている。また、会場分散のため、現在の事務所所在地(益城町)から移動が必要となり、さらに事務・経費の増が生じている。

iv) 検定情報管理リスクの高まり

検定会場分散に伴い、職能協会職員の移動の頻度が増すことで、検定情報(受検者情報、実技課題、採点基準、採点用紙等)を運ぶ機会も増加し、検定情報管理のリスクが高まる。

v) 検定委員の負担増

定期試験、随時試験（外国人技能実習生対象）の受検者数増に伴う負担の増加に加え、検定会場の分散による移動の負担も重なっている。

検定委員を単純に増やすことが可能であれば課題は解消されるが、検定委員の要件（技能検定1級以上、一定の実務・教育経験等）があり、当該要件により合格判定の均質化が図られていることを鑑みると、検定委員を単純に増加することは適切ではない。

② 集約可能な検定職種について

i) 定期試験

本県において、平成29年度（2017年度）に実施した技能検定の職種は55職種であり、前期・後期合わせて2,521人が受検している（図表2-1-2（P8））。また、当該55職種の実技試験会場は図表2-1-4に示すように広範囲に所在している。

可能な限り多くの職種を集約することで、課題解決の効果は高まる。ただし、特定の事業所が検定実施に必要な設備を所有している職種については、実技試験会場を変更することはできない。こうした不可避要因を有する職種等について、職能協会に確認を行い、現時点で集約可能性のある職種を整理したところ、図表2-1-3（P8）の30職種が示された。

これを受検者数ベースでみると、前期受検者の59.0%、後期受検者の85.3%、総受検者の73.3%が集約され、2,521人中、1,849人がセンターでの受検実施が可能となることが分かる。

ii) 随時試験

近年の外国人技能実習生の増加に伴い、随時試験の受検者数は平成29年度（2017年度）の701人から平成30年度（2018年度）には1,134人と1.62倍と大きく増加している（図表1-3（P2）参照）。

随時試験は現在、受入事業所で実施しているが、職能協会の職員数や業務体制、検定委員の数にも限界がある。合格判定の均質化のためには、検定委員の大幅な増員が望ましくないことは先に述べたとおりである。

そこで、こうした状況の対応策の1つとして、「集合型」での対応が考えられる。一部の都道府県では、一定期間に実施される複数の随時試験をまとめて集合型で実施している。本県でも、センターの設置により、随時試験の集合型実施の可能性が高まることから、実施可能な職種などの検討を行う。

③ 集約効果

i) 定期試験

①ii)、iii)で述べた技能団体・事業所の負担（資材保管・運搬）及び職能協会の事務量（会場選定・手続事務）は直接的に軽減される。

また、検定会場の集約により、職能協会職員の移動回数（往復回数）は全体移動回数237回のうちの35.4%に当たる84回減少し、移動に伴う時間ロス、車両運転負担の軽減が図られる（図表2-1-1（P7））。

①iv)の検定情報管理リスクについては、職能協会が専門校内に招致されることから、個人情報を含めた情報漏洩等のリスクが極端に低下し、試験実施上の安全性が担保される。

図表 2-1-1 検定会場集約による職能協会職員の移動回数の変化

	前期試験	後期試験	合計
集約により減少する 会場移動回数(往復)	39	45	84
(全体に対する比率)	(29.1%)	(43.7%)	(35.4%)
検定全体の 会場移動回数(往復)	134	103	237

※ 実技試験対応分を計上

出典) 職能協会提供データより作成

①v) の検定委員の負担については、検定委員一人で複数職種の委員を兼ねているケースもあることから、同一会場職種について実技検定スケジュールを調整することで、午前と午後の1日で2職種対応が可能となり負担軽減につながる。

また、検定委員は、本来業務の時間を割いて実技試験の評価を行っていることから、検定委員の要件を満たしていても、検定委員への希望者が少ない。したがって、このような負担軽減は、検定委員の確保にもつながる。

ii) 随時試験

実施可能な職種が定期試験同様に、試験実施関係者の負担、特に検定委員の負担が軽減される。

iii) 共通事項

技能検定会場を集約するセンターと技能検定の実務を担う職能協会が隣接することにより、技能団体・事業所に対し、センターが技能人材育成拠点施設として認識され、引いては専門校の機能度向上にもつながる。

【説明：随時試験の種類】

○「基礎級技能検定」

発展途上国の支援のため設けられた「外国人技能実習制度」における研修生を対象に行う国家試験。

来日後10ヶ月間の研修で取得した技能と知識について評価し、研修の効果的な継続を図ることを目的実施するもの。

合格者は、技能実習1号から技能実習2号へと移行し、雇用関係のもとでその後2年間の実習が継続される。

○「随時3級技能検定」

技能実習2号2年目の終了予定者（当該職種に係る基礎級（基礎2級）に合格した者）が受検対象者となり、合格者はその後最長2年間の実習が継続される。

図表2-1-2 (左) 技能検定職種別受検者数 (単位:人)

図表2-1-3 (右) センターで集約実施可能な職種における技能検定職種別受検者数 (単位:人)

図表2-1-2

職種	受検者数		
	前期	後期	計
鍛造		5	5
園芸装飾	45		45
造園	35	19	54
金属熱処理	147		147
機械検査	91	471	562
機械加工	185	51	236
放電加工	12		12
金属プレス加工	12		12
鉄工	2		2
建築板金	31		31
仕上げ	15		15
ダイカスト	4		4
電子機器組立て	145	78	223
電気機器組立て	4	10	14
半導体製品製造		127	127
プリント配線板製造		3	3
空気圧装置組立て		38	38
建設機械整備	45		45
農業機械整備		38	38
冷凍空気調和機器施工		13	13
婦人子供服製造	2	11	13
石材施工		2	2
パン製造		15	15
菓子製造		15	15
家具製作	5	8	13
建具製作	8		8
印刷	3		3
プラスチック成形	86		86
強化プラスチック成形	5		5
とび	39		39
左官	15		15
ブロック建築	3		3
タイル張り	3		3
畳製作	5		5
防水施工	73	54	127
内装仕上げ施工	21		21
熱絶縁施工	5		5
サッシ施工	3		3
フラワー装飾	26		26
化学分析	5		5
建築大工	18	148	166
かわらぶき		13	13
配管		66	66
型枠施工		37	37
鉄筋施工		12	12
コンクリート圧送施工		16	16
ガラス施工		5	5
機械プラント製図		41	41
テクニカルイラストレーション		3	3
表装	5		5
塗装	43	13	56
義肢・装具製作		8	8
舞台機構調整		6	6
樹脂接着剤注入施工		46	46
バルコニー施工		3	3
受検者総計	1,146	1,375	2,521

図表2-1-3

職種	受検者数		
	前期	後期	計
園芸装飾	45		45
金属熱処理	147		147
機械検査	91	471	562
建築板金	31		31
電子機器組立て	145	78	223
半導体製品製造		127	127
プリント配線板製造		3	3
空気圧装置組立て		38	38
農業機械整備		38	38
石材施工		2	2
左官	15		15
ブロック建築	3		3
タイル張り	3		3
畳製作	5		5
防水施工	73	54	127
内装仕上げ施工	21		21
熱絶縁施工	5		5
フラワー装飾	26		26
建築大工	18	148	166
かわらぶき		13	13
配管		66	66
型枠施工		37	37
鉄筋施工		12	12
コンクリート圧送施工		16	16
ガラス施工		5	5
テクニカルイラストレーション		3	3
表装	5		5
塗装	43	13	56
樹脂接着剤注入施工		46	46
バルコニー施工		3	3
集約分合計 (集約率)	676 (59.0%)	1,173 (85.3%)	1,849 (73.3%)
受検者総計	1,146	1,375	2,521

図表 2-1-4 技能検定実技試験会場 (着色は集約可能職種)

職種	前期	後期	計	H29(2017)試験会場	H30(2018)試験会場
鍛造		5	5	九州武蔵精密(株)(球磨郡錦町)	九州武蔵精密(株)(球磨郡錦町)
園芸装飾	45		45	各高校	各高校
造園	35	19	54	熊本県造園組合連合会 共販事業部(甲佐町)	熊本県造園組合連合会 共販事業部(甲佐町)
金属熱処理	147		147	各高校	各高校
機械検査	91	471	562	ポリテクセンター熊本(合志市須屋)	ポリテクセンター熊本(合志市須屋)
機械加工	185	51	236	・各高等学校 ・平田精工(株)(熊本市北区植木) ・株式会社ニコフ熊本(合志市) ・(株)ケイ・エフ・ケイ(宇城市) ・ネクススプレジジョン(株)(西原村)	・熊本県立技術短期大学校 ・熊本工業専門学校(熊本市) ・ミライアル(株)(菊池市) ・崇城大学(熊本市) ・応用電機(株)(菊池市)
放電加工	12		12	・ミライアル(株)(菊池市) ・ネクススプレジジョン(株)(西原村)	・九州武蔵精密(株)(球磨郡錦町)
金属プレス加工	12		12	(株)井関熊本製造所(益城町)	
鉄工	2		2	ポリテクセンター熊本(合志市須屋)	ポリテクセンター熊本(合志市須屋)
建築板金	31		31	高等技術専門学校(熊本市南区南高江)	熊本花き地方卸売市場(熊本市南区南高江)
仕上げ	15		15	(株)友煌(熊本市北区改崎町) ポリテクセンター熊本(合志市)	(株)友煌(熊本市北区改崎町) ポリテクセンター熊本(合志市)
ダイカスト	4		4	アーレスティ熊本(株)(松橋)	アーレスティ熊本(株)(松橋)
電子機器組立て	145	78	223	熊本県立技術短期大学校(菊陽町)	熊本県立技術短期大学校(菊陽町)
電気機器組立て	4	10	14	ポリテクセンター熊本(合志市)	ポリテクセンター熊本(合志市)
半導体製品製造		127	127	熊本県立技術短期大学校(菊陽町)	熊本県立技術短期大学校(菊陽町)
プリント配線板製造		3	3	京写(株)熊本工場(玉名市)	京写(株)熊本工場(玉名市)
空気圧装置組立て		38	38	熊本県立技術短期大学校(菊陽町)	熊本県立技術短期大学校(菊陽町)
建設機械整備	45		45	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)
農業機械整備		38	38	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)
冷凍空調和機器施工		13	13	技術短期大学校(菊陽町) ポリテクセンター熊本(合志市)	技術短期大学校(菊陽町) ポリテクセンター熊本(合志市)
婦人子供服製造	2	11	13	株式会社ラ・モード(山鹿市) 和洋学園専門学校(熊本市)	株式会社ラ・モード(山鹿市) 和洋学園専門学校(熊本市)
石材施工		2	2	尾ノ上建設(上益城郡山都町)	尾ノ上建設(上益城郡山都町)
パン製造		15	15	熊本製粉株式会社(熊本市西区花園)	熊本製粉株式会社(熊本市西区花園)
菓子製造		15	15	熊本製粉株式会社(熊本市西区花園)	熊本製粉株式会社(熊本市西区花園)
家具製作	5	8	13	高校	高校
建具製作	8		8	高校	高校
印刷	3		3	ハタノ総合印刷(株)(嘉島町)	ハタノ総合印刷(株)(嘉島町)
プラスチック成形	86		86	技術短期大学校(菊陽町)	技術短期大学校(菊陽町)
強化プラスチック成形	5		5	ヤマハ天草製造(株)(上天草市)	ヤマハ天草製造(株)(上天草市)
とび	39		39	ジャパンマリユニナイテッド(株)(長洲町)	三和リース(株)(城南町)
左官	15		15	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	熊本市訓練センター(熊本市西区花園)
ブロック建築	3		3	熊本市技術専門学院(熊本市)	熊本市技術専門学院(熊本市)
タイル張り	3		3	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	熊本市花き地方卸売市場(熊本市南区南高江)
畳製作	5		5	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	ポリテクセンター熊本(合志市須屋)
防水施工	73	54	127	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	熊本市訓練センター(熊本市西区花園)
内装仕上げ施工	21		21	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	熊本花き地方卸売市場(熊本市南区南高江)
熱絶縁施工	5		5	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	熊本花き地方卸売市場(熊本市南区南高江)
サッシ施工	3		3	ポリテクセンター熊本(合志市)	ポリテクセンター熊本(合志市)
フラワー装飾	26		26	熊本花き地方卸売市場(熊本市)	熊本花き地方卸売市場(熊本市)
化学分析	5		5	玉名工業高校	玉名工業高校
建築大工	18	148	166	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)
かわらぶき		13	13	熊本花き地方卸売市場(熊本市南区南高江)	熊本花き地方卸売市場(熊本市南区南高江)
配管		66	66	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)
型枠施工		37	37	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	ポリテクセンター熊本(合志市須屋)
鉄筋施工		12	12	熊本花き地方卸売市場(熊本市南区南高江)	熊本花き地方卸売市場(熊本市南区南高江)
コンクリート圧送施工		16	16	火の国総合文化センター(熊本市南区城南町)	火の国総合文化センター(熊本市南区城南町)
ガラス施工		5	5	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	塗装会館(熊本市東区石原)
機械プラント製図		41	41	ポリテクセンター熊本(合志市須屋) 九州武蔵精密株式会社(球磨郡錦町)	ポリテクセンター熊本(合志市須屋) 九州武蔵精密株式会社(球磨郡錦町)
テクニカルイラストレーション		3	3	玉名工業高等学校	玉名工業高等学校
表装	5		5	高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	ポリテクセンター熊本(合志市須屋)
塗装	43	13	56	塗装会館(熊本市東区石原) 井関熊本製造所(益城町)	塗装会館(熊本市東区石原) 井関熊本製造所(益城町)
義肢・装具製作		8	8	熊本総合医療リハビリテーション学院(熊本市)	熊本総合医療リハビリテーション学院(熊本市)
舞台機構調整		6	6	熊本共同参画センター はあもにい	熊本共同参画センター はあもにい
樹脂接着剤注入施工		46	46	熊本県立高等技術専門学校(熊本市南区幸田)	熊本市訓練センター
バルコニー施工		3	3	火の国総合文化センター(熊本市南区城南町)	火の国総合文化センター(熊本市南区城南町)
受検者総計	1,146	1,375	2,521		

④ 集約化の方向性

③で示したとおり、検定会場の集約を図ることで、技能団体・事業所、職能協会、検定委員全てにおいて負担が軽減されることから、今後も当該センターで実施可能な職種を、定期試験、随時試験の両方において増やしていくことが求められる。

職能協会においては、検定実施を通して、集約への課題の把握、課題解決に向けた整理に努めていく。

(参考) 技能検定試験会場機能を十分発揮するための配慮等について

先に述べたとおり、当該センターの設置により、現行検定受検者数の7割以上を集約することで効率化が図られるが、単に受検者を集約するだけでなく、受検者側に立った配慮が必要である。

こうした配慮を行うことで、受検者や所属事業所、学校等に対するセンターの信頼が高められるとともに、新たな集約職種の増加、外国人技能実習生を対象とする随時試験の集合型実施の可能性も高まる。

また、こうした積み重ねが、当該センターの認知度向上、センターの他の機能の発揮にも寄与する。

①受検者全体への配慮

i) 安心・安全面の配慮

- ・会場案内・誘導表示の充実（初めての来場者への配慮）。
- ・構内通行車両からの安全性の確保（専用歩行者通路の設置等）
- ・換気・冷房設備の設置等による、夏場における長時間受検者への熱中症対策
- ・受検者数に対応した駐車場の確保

ii) 職種別の配慮

- ・例えばフラワー装飾においては、生花を使うため、補水用の施設（流し台）が必要であることから、各職種の機材を確認・導入検討を行う。
- ・パソコン等の機器の使用

iii) 空間面の配慮

- ・受検者は、受検当日緊張することも想定されることから、本来の能力を発揮してもらうために休憩時間、待ち時間を過ごすためのロビーや休憩コーナーを設置する。

iv) その他

- ・同時に複数職種を実施する際における区画設定を行うためのパーティションを設置する。
- ・複数日程実施職種においては、電波時計により検定時間の公平性を確保する。

②女性受検者への配慮

- ・トイレ、パウダールーム等の設置、及び当該設備の設置場所の配慮

③外国人への配慮

- ・複数言語による案内、標識等の設置。現場での問い合わせ等への対応（英語による対応）

(2) 在職者訓練機能

機能主体：専門校

本県の在職者訓練実施主体である専門校において、職能協会と連携しながら把握した訓練ニーズに対応した在職者訓練を行う。

① 在職者訓練の現状について

在職者訓練とは、在職中の労働者に対して、技術革新、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に、職業能力開発促進法に基づき公共職業能力開発施設が行う公共職業訓練であり、普通職業訓練、高度職業訓練の短期課程として実施されているものである。

本県では、専門校の他、県立技術短期大学校、県認定職業能力開発校各校、熊本市職業訓練センター、熊本職業訓練短期大学校、ポリテクセンター熊本等で実施されている。また、中小企業大学校人吉校でも、中小企業者に対する経営面・技術面の研修を行っている。(在職者訓練を含む職業能力開発訓練の概要については、参考資料2 (P28) を参照。)

県の訓練機関である専門校、技術短期大学校における在職者訓練は、それぞれ図表2-2-1、図表2-2-2に掲げるコースを実施しており、ポリテクセンター熊本及び中小企業大学校人吉校においても幅広いメニューで実施されている(参考資料4 (P30)、参考資料5 (P31))。

図表2-2-1 専門校在職者訓練コース (H31年度(2019年度))

コース名	定員(名)
第2種電気工事士受験(学科)	30
第2種電気工事士受験(実技)	30
Word&Excel 初級～中級	15
中堅管理者研修	40

出典) 熊本県 HP 熊本県立高等技術専門校「平成31年度在職者訓練年間計画のお知らせ」より作成

図表2-2-2 県立技術短期大学校在職者訓練コース (H31年度(2019年度))

コース名	定員(名)
機械加工実践技術	10
空気圧実習装置を用いたシーケンス制御入門	4
機械製図 CAD 基礎	10
機械製図 CAD 応用	10
PIC マイコンを用いたメカトロニクス制御	5
RaspberryPi を活用した IoT 入門	10
Web アプリケーション開発入門	10
機械学習入門	10
Python による統計処理と品質管理	10

出典) 熊本県立技術短期大学校「平成31年度(2019年度)在職者セミナーのご案内」より作成

② 在職者訓練充実の必要性について

i) 人材育成-在職者訓練を取り巻く状況

現代社会において、情報システムの高度化、多様化、汎用化（スマートフォンの普及など）等に伴い、市場や顧客の要求事項・要求水準は刻々と変化し、そのスピードも速まっている。さらには、将来予測も比較的容易に行える状況である。加えて、関連する新たな法令・制度等が整備され、各主体は対応に追われている。こうした状況は、技能職が携わる業界でも同様である。

平成30年（2018年）5月に県内の技能団体に対し、「企画型（業界ニーズ対応型）講習を実施する場合」のテーマについてアンケート（自由記入形式にて実施）を行ったところ、業界環境変化、新たな制度、新技術への対応や、県内未実施内容の講習の要望、人材構造（若年技能士減、技能継承等）への対応など多岐にわたる回答が得られた（参考資料3（P29））。このことは、前段の状況が、本県においても反映されているものと推察される。

先に述べた社会経済状況、業界動向等の変化に対応するために、団体・事業所において人材育成を図っているが、既存の訓練・研修プログラムでは対応できない課題を抱えているケースも見られる。

ii) 他訓練機関の対応状況について

こうした変化に対応する団体・事業所の人材育成を支援するために、団体・事業所の実情に応じた研修・訓練が広まっており、本県では県立技術短期大学校において「オーダーメイド研修」、ポリテクセンター熊本において「オーダーメイドセミナー」を実施している。（各機関の概要については、図表2-2-3及び図表2-2-4（P13）のとおり）

また、熊本市職業訓練センターにおいても、同様の目的で「オーダーメイド講習」を実施している。

図表2-2-3 県立技術短期大学校「オーダーメイド研修」概要

想定する団体・事業所の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・講習を受けたいが、公開されているメニューコースの日程が合わない。 ・自社（業界など）の実情や目的に合った研修を実施したい。 ・担当者や機器・場所が不足して、自社では研修が行えない。
主な対応分野 ※他の分野については応相談	<p>【機械関係】</p> <p>切削・研削工学、工作機械、機械要素設計、機構、機械加工、CAD/CAM、油圧制御、電気・電子応用加工、機械加工計測、衝撃工学、機械構造物の健全性評価、機械振動、制御工学、機械設計、ロボット工学、空気圧回路、非破壊検査、ほか</p> <p>【電子・情報関係】</p> <p>マイコンシステム、マイコン制御、制御用ネットワーク、アナログ回路、デジタル回路、電子回路設計、半導体材料の評価、半導体工学、センサ工学、電磁気応用、高周波工学、情報通信、情報通信ソフトウェア、モバイルコンピューティング、情報工学、製膜技術、コンピュータ制御、シーケンス制御、プログラミング言語（Fortran, Cobol, C, VB, Vba, ほか）、データベース（設計、SQL, PL/SQL）数値解析に関するアルゴリズム、光学、撮像工学、電気工学、画像処理、半導体設計、ほか</p> <p>【その他】</p> <p>管理技術（IE, QC, VE）、経営情報ほか</p>

出典）熊本県立技術短期大学校「平成31年度（2019年度）在職者セミナーのご案内」より作成

図表 2-2-4 ポリテクセンター「オーダーメイドセミナー」概要

想定する団体・事業所の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・自社の生産現場に即した研修を実施したい。 ・担当者や機器・場所が不足して研修が行えない。 ・公開中のセミナーでは、日程が合わない。
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・生産活動で抱えている課題の解決や職務内容に応じたカリキュラムを編成可能 ・希望する開催日等に基づき訓練コースを設定でき、計画的な人材育成が可能 ・社員教育に必要な講師、機材、研修会場等の心配不要
計画のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・公開中の能力開発セミナーをオーダーメイドセミナーとして計画可能 ・会場はポリテクセンターが基本だが、内容に応じて出張セミナーも可能 ・受講者数は原則5名以上 ・訓練時間は、1コース12時間以上 ・費用（受講料）は、教材や諸経費を含めて提示

出典）ポリテクセンター熊本 2019年度 能力開発セミナーガイド<ダイジェスト版>より作成

iii) 専門校における在職者訓練の充実について

県内訓練機関の対応状況を踏まえ、専門校においても、社会経済状況、業界動向等の変化に伴う事業所・団体等のニーズに対応したものととして、在職者訓練の充実を図っていく必要がある。

また、その充実については、技能検定実技試験に対応した当該センターを活用することで対応の幅が広がるとともにその充実度が高まる。

ひいては、「産業人材育成の拠点」としての専門校の機能度が高まるとともに、学卒者・在職者含めたニーズが高まり、同校と団体・事業所とのネットワークも形成されることも期待される。

③ ニーズへの対応について

「②在職者訓練充実の必要性について」に記載したとおり、在職者訓練を取り巻く状況の変化、オーダーメイド訓練等による各訓練機関の変化への対応等を踏まえると、専門校においても、訓練・研修を検討している団体・事業所のニーズへの対応が求められる。

その際、このような多種多様なニーズに対して、専門校の保有施設・機材、体制等を考慮して可能な対応を行う。

i) 既存カリキュラムの検討

ニーズ対応の手段としては、まず、現在専門校で行っている既存の在職者訓練(図表 2-2-1 (P11))について、団体・事業所のニーズを踏まえたカリキュラムの構築を図っていくこと挙げられる。

専門校において、受講者推移から把握できる既存の在職者訓練に対するニーズ、受講者や受講者所属事業所・団体へのアンケート等から把握できる訓練内容への満足度、団体・事業所等の新たな訓練ニーズに対応したカリキュラムと比較を行うことで、既存カリキュラムの存否、新たなカリキュラムの採否等を行う。これを定期的実施していくことで、在職者訓練の充実が図られる。

ii) 個別訓練ニーズへの対応

また、他の訓練機関のように、個別の訓練ニーズに対応する在職者訓練の実施も充実策の1つである。この訓練の対象として想定する団体・事業所の状況は以下のように示される。(「(参考) 在職者訓練における課題について」図表2-2-6 (P16) を参照。)

- ・各訓練機関の在職者訓練制度(訓練メニュー、訓練支援助成金等)について認知している。
- ・希望する訓練メニューが、既存の訓練メニューにない。
- ・「明確な訓練・研修のイメージ」がある。
- ・団体・事業所単独では訓練プログラム構築及び実施が困難である。

また、「建設人材育成研修に係るアンケート調査」(令和元年(2019年)7月 熊本県土木部監理課実施)結果では、人材育成のための研修体制について「自社内の研修体制の強化」及び「業界団体の研修体制の強化」が必要との回答が最も多い。また、研修上の課題については「指導者の人材不足」との回答が多く、個々のニーズに対する対応は、上記の課題の解決につながるものである(参考資料6 (P32))。

以上のような団体・事業所に対応した訓練を「ニーズ対応型訓練」とすると、図表2-2-5のようなイメージを想定する。

図表2-2-5 ニーズ対応型訓練のイメージ



「(参考) 在職者訓練における課題について」(P16)を踏まえると、ニーズ対応型訓練は限られた団体・事業所が対象となることから、対応する件数は多くないことが想定されるものの、当該センターの設備・施設を活用し、隙間のニーズに対応していくことは、在職者訓練の充実に資するものとなる。

④ 今後の方向性、検討課題

対象となる団体・事業所が、「明確な訓練・研修のイメージ」を有していることを想定すると、そのイメージをカリキュラムに反映させるためのしくみを考える必要がある。

具体的には、カリキュラムに直接反映できる調査票を整備するなど、事務の簡素化を図る。

カリキュラムへの反映・構築及び訓練実施については、専門校が主体として実施する。この反映・構築、訓練実施については、専門校として新たな取組の側面があることから、上記のような事務簡素化を図ったうえで、必要な人的対応について検討を行う。

また、調査票内容から既存の訓練メニューで対応可能であると判断される可能性も大いに考えられる。したがって、各訓練機関等で情報を共有する仕組みを設け、機関の枠を超えた効率的かつ効果的な訓練を実施することを目指していく。この情報共有の中心となる役割は、「熊本県職業能力開発協会自主事業」(P18～19参照)において行うことが効率的であると想定される。

(参考) 在職者訓練における課題について

①課題の構造

人材育成を図ろうとする団体・事業所は、何らかの手段により訓練を行うことを意図しているが、在職者訓練制度の認知状況、自社・団体の事務局能力の程度等により、実際の訓練・育成状況は異なる。このことを類型化すると、図表2-2-6のように表される(ただし、類型が重複する可能性あり)。

図表2-2-6 訓練制度における団体・事業所の位置付けの類型

類型	A	B
現状	○制度知らない ○自社(団体)による訓練・育成が十分ではない	○制度知らない ○自社(団体)による訓練・育成を行っている
取組対応(主体)	制度周知 (センターを含む各訓練機関)	制度周知 (センターを含む各訓練機関)
効果	既存制度の活用につなげる	さらなる訓練・育成の充実

制度認知

類型	C	D	E	F
現状	○制度知っている ○希望メニューがある ○制度利用している	○制度知っている ○希望メニューがある ○制度利用していない・できない(=事務局能力不足)	○制度知っている ○希望メニューがない ○訓練プログラム策定・運営能力あり(=事務局能力あり)	○制度知っている ○希望メニューがない ○訓練プログラム策定・運営能力なし(=事務局能力不足)
取組対応(主体)	既存カリキュラム対応 ※オーダーメイド訓練等を含む (各訓練機関)	例:事務担当者セミナー (職能協会)	センター貸出による場の支援 ※「4 団体・事業所の技能人材育成の場」を参照 (専門校、職能協会)	ニーズ対応型訓練 ※具体的な訓練イメージがあることを条件に対応 (専門校)
効果	訓練機関の既存カリキュラムの活用	訓練機関の既存カリキュラムの活用	自社の目的に沿った訓練・育成	自社の目的に沿った訓練・育成

②課題解決のステップ

まずは、制度を認知しておらず、訓練・育成も十分でない層(類型A)への働きかけを行い、制度への理解を促進し、訓練・育成への取組の端緒となるように努めることが重要である。(図表2-2-6「制度認知」矢印部分)

制度の認知度が高まれば、制度の活用可能性は高まる（類型C～Fへ移行）こととなる。このうち、制度を活用して訓練等を実施する層や（類型C）、制度を認知したうえで、希望するカリキュラムがなくとも自ら訓練プログラムを策定し、センターを場所として活用し訓練を行う層（類型E）などは、主体的に人材育成を行っていると言える。

一方、さらに働きかけが必要な層（類型D及び類型F）に対しては、その類型により対応が異なる。

希望メニューがあるにもかかわらず制度を活用できていない層（類型D）に対しては、原因である事務局能力の不足を補う（制度活用への障壁を取り除く）ために、事業所・団体の事務担当者を対象とした制度活用セミナー等を開催する。

また、希望メニューがなく、自ら訓練プログラムを策定することができない（事務局能力が不足している）層（類型F）に対しては、調査票をもとに、個別の具体的な訓練イメージを示すことができることを条件として、そのイメージをカリキュラムとして反映する取組を行う。調査票の内容から、既存の訓練メニューで対応可能と判断される場合は、既存メニューでの対応となることから、個別カリキュラムでの対応となるケース数は少ないものと想定される。

③ステップの主体について

制度の周知については、訓練情報のハブ（中核）の機能を設置することで、技能人材育成の拠点としての役割を果たすことができると考えられる。具体的には、後述する「(3) 熊本県職業能力開発協会自主事業」(P18～P19)の1つとして、職能協会が、各機関の訓練制度の情報を集約・発信する役割を担うことを想定している。

希望メニューがあるにもかかわらず制度を活用できていない層（類型D）に対しては、制度利用への誘導として、事務担当者に対するセミナーを実施することが考えられる。訓練制度情報を集約する職能協会が中心となり、制度を所管する機関を集めて実施することを想定している。

自ら訓練プログラムを策定することができない（事務局能力が不足している）層（類型F）に対する対応主体については、専門校において、先に述べた「ニーズ対応型訓練」での対応を行うことを想定している。

ただし、専門校が直接的に対応可能な職種等については、訓練科（自動車整備、電気配管、建築）に関連する職種に限られることから、訓練科関連以外の職種については、各種研修実施ノウハウを有する職能協会と協議の上で判断を行う（後述「(3) 熊本県職業能力開発協会自主事業」(P18～P19)と関連）。

(3) 熊本県職業能力開発協会自主事業

機能主体： 職能協会

センター設置による技能検定事務の効率化の成果として、「人材育成、研修・講習会」等協会業務の充実を図り、技能人材育成へ寄与するものとする。

職能協会は、職業能力開発促進法に基づき設置された認可法人で、国、熊本県及び中央職業能力開発協会と密接な連携のもとに企業・団体で働く人々の職業能力開発の促進を図ることを目的として、各種取組を行っている（図表2-3-1）。

図表2-3-1 職能協会の取組

分野	業務
能力評価	技能検定 コンピュータサービス技能評価試験 ビジネス・キャリア検定試験
技能継承	技能競技大会への参加 技能者高齢化やものづくり離れへの対応(技能振興コーナー)
人材育成 研修・講習会	職業能力開発促進大会の開催 職業能力開発推進者経験交流プラザの開催 職業訓練指導員講習(48時間講習)の開催 認定職業能力開発校への支援
情報提供	職業能力開発のための各種情報提供

出典) 職能協会 案内パンフレットより労働雇用創生課作成

職能協会においては、同協会の専門校への招致、及びセンター設置に伴う専用検定実習場の確保及び技能検定会場の集約化により、技能検定の事務が時間的及び金銭的の両面で効率化される。こうした資源を活用し、技能検定等をメインとした役割から他県職業能力開発協会にあるような幅広く本例的に求められる職業能力開発機関としての役割を果たすことができる。このため、これまでの図表2-3-1のようなこれまでの取組に加え、職能協会のネットワーク等を通じて把握されるニーズ等を踏まえた、技能振興に資する事業についての方向性について検討する。

① 自主事業テーマ

i) 職能協会において現在検討している取組

・ 階層別研修の実施

現場の職員と経営者・管理者とが同じベクトルを向いて業務を進めていくために、組織内における立場・役職・役割が変わる節目で研修を行い、成長機会を提供するとともに、事業所の価値を高めていくことを目的に実施する。

具体的には、新入社員、中途採用社員、中堅社員、中堅リーダー、経営者・管理者などの階層別に適切な内容を設定し実施する。

・各種テーマ別研修の実施

事業所において、職種、組織、事業内容等が異なると抱える課題も多様に存在することから、事業所ごとの課題に対応した研修を実施する。

具体的には、社会保険・税制、待遇、人材育成、職場環境、リスクマネジメントなどの事業所に必要なテーマを設定し実施する。

ii) 訓練（人材育成）ニーズ対応における専門校との連携

在職者訓練の充実に向けて把握したニーズの中には、訓練カリキュラムへの反映に適さない（明確な訓練イメージに乏しい、など）ものも想定される。ただし、こうした技能団体・事業所のニーズ情報を訓練とは別の形で、技能人材の育成に活かす可能性がある。

＜想定されるもの＞

・訓練の形で実施に適さないもの、効果が乏しいもの。

・広く周知を図ることで効果が現れるもの。

・他県で行われているが、本県では行われていない資格講座、研修の誘致

例) 工事施工管理技士（建築、管工事、電気工事等）、電気主任技術者の養成講座
など

iii) その他

・産業人材育成関連情報のハブ（中核）としての機能

…各訓練機関・研修実施機関等の取組を含めた情報発信を行う

（（2） 在職者訓練機能「(参考) 在職者訓練における課題について」に記載）

・優良監理団体事例発表など日本語教育に関連する取組

・他県職業能力開発協会で実施している独自事業を参考にした事業展開

② 今後の方向性

○新規（学卒）入職に向けた周知

技術・技能系の人材育成は、入職者の存在あってこそ意味あるものである。そのためには、県内事業所への入職を促進する必要がある。

県内の高校生について行ったアンケート（参考資料7（P33）参照）では「仕事内容が分からない」、「(企業を)あまり知らない」などの意見がある。しかし、これは、仕事内容について丁寧な説明を行う、県内にはいろんな事業所があるということを知らせることで、地元事業所への入職が進む可能性があるとも考えられる。

就職先選択における優先要素についても「やりがい」、「将来性」、「社会から評価される」などの意見がみられる。

これらのデータを有益な情報として捉え、県内団体・事業所・行政関係部局と連携し、県内高校への周知に努める。

また、周知を行うことで、専門校で実施している訓練科に関する仕事への関心が高まるとともに、入校者の獲得にもつながる可能性がある。

(4) 団体・事業所の技術・技能人材育成の場

機能主体：専門校、利用者：技能団体・事業所

専門校の一施設であるセンターを、技能関係事業所・団体が活用することを通じて、本県の技能人材育成を図る。

① 経緯・背景

技術・技能団体・事業所は、内部環境の変化（顧客ニーズの変化、業績の変化、新規分野・新規事業への展開等）や外部環境の変化（社会情勢、業界の動き、法制度等）に対応するため、人的投資の手段として、人材育成を行っている。

人材育成の現状を把握するため、平成30年（2018年）5月に、県内団体に対しアンケートを実施し行ったところ、独自で研修・講習・訓練等を行っていることが分かった（参考資料3（P29））。

このように団体・事業所が独自で研修会、講習会等を実施する場合、民間施設等を借用して実施することとなるが、アンケートを踏まえた団体へのヒアリングにおいて、会場によっては使用する資材・機材の使用制限があるため（耐火、耐荷重等の関係）、訓練等を計画していても実施できないという声が複数聞かれた。

② 施設・設備の貸出について

（仮称）技能振興センターは、技能検定実技試験実施を主目的とした施設であり、検定で使用する資材・機材を扱うことに対応している。こうした施設上の利便性を、人材育成を行う団体・事業所へ還元するため、技術・技能向上等を目的とした研修会、講習会等を自ら実施する団体・事業所に有償で貸し出すこととする。

なお、貸出期間については、技能検定試験等を実施せず、かつその他センター事業（在職者訓練、職能協会事業等）として利用しない期間とする。

また、技術・技能向上の研修会等の申込みがない場合は、一般に開放し会場の貸出を行う。

③ 効果的な場の活用について

②で示した施設・設備の貸出の促進を図るため、技能検定試験において合格者を増やすことは多くの技能士さらに多能工を輩出することになり、当該センターの重要な成果の1つであることから、県内団体等に対し、当該センターの活用による技能検定事前講習会（学科試験及び実技試験対策）、各種資格試験の対策等の実施に向けた呼びかけを積極的に行う。

また、技能人材育成に関して抱える課題や業界情報等について、技能団体・事業所が日常的に情報交換を行うことができる場として活用可能なものとする。

その他講習に必要な機器・設備（パソコン等）についても、活用ニーズ内容等を踏まえ導入の検討を行う。

3 他県センター事例

本県が検討しているセンターと同様の施設を設置・活用している九州内の事例として、福岡、長崎、大分の各県を視察した。また、宮崎県におけるセンターを活用した取組みについての情報収集を行った。

こうして得られた情報について、本県センターで想定する機能と関連する項目について整理した（視察概要については、参考資料8（P34）のとおり）。

（1）技能検定会場機能

視察した各センターにおいて、技能検定試験が実施されており、本県センター想定する機能を有している。各県職業能力開発協会は、専門校に対し検定実施計画・スケジュール等を提出し、検定実技試験会場として利用している。

図表3-1 各県の技能検定試験におけるセンター利用状況（単位：回、人）

		H28(2016)年度		H29(2017)年度		H30(2018)年度	
		実施回数 (延日数)	受検者数	実施回数 (延日数)	受検者数	実施回数 (延日数)	受検者数
福岡県	福岡人材開発センター	258	2,193	270	2,422	323	2,181
長崎県	長崎県技能・技術 向上支援センター	188	1,453	184	1,598	175	1,656
大分県	大分職業訓練センター	205	6,029	212	6,102	204	5,874

（出典）福岡県、長崎県、大分県各県提供資料及びヒアリング結果より労働雇用創生課作成

（注1）福岡県については、他のセンター（北九州、久留米、添田）を除く。

（注2）大分県については「職業能力開発協会」利用の数値。

（2）職業能力開発協会自主事業

本県センターの機能の1つに「熊本県職業能力開発協会自主事業」を掲げている。その先行例として、宮崎県職業能力開発協会の事例を示す。同協会は、宮崎県のセンター（宮崎県技能検定センター）を活用し、自主事業として階層別研修及びテーマ別研修を実施している（図表3-2及び図表3-3参照）。本県センターにおいても、宮崎県と同様の取組を行うことが可能となる。

図表3-2 宮崎県職業能力開発協会実施研修 2019年度「階層別研修」概要

階層	研修内容	対象者
新入社員	初めて社会に出た若手社員を対象。社会とは、働くとは、を考え、社会人として求められる知識や考え方の基礎を学ぶ。	入社1年目 ～ 3年目
中途採用社員	組織に所属した経験のある中途社員を対象。今まで経験して作り上げた自分の強みを、今の企業でどう生かすのかを学ぶ。	入社1年目 ～ 3年目
中堅社員	現場のリーダーを対象。チームを支え、巻き込んでいく力を身に付けるとともに、若手のモデルとなる社員の在り方を学ぶ。風通しの良い職場づくりを推進できる力を身に付ける内容。	入社4年目 ～ 10年目
中堅リーダー	小単位の指導職を対象。リーダーとして部下の育成とマネジメント力を身に付けてもらいます。企業の求める役割を理解し、部下のベクトルを同じ方向に向け組織の力を一つにまとめるスキルを学ぶ。	入社11年目 ～ 15年目
管理者	組織のトップを補佐する立場の管理職を対象。トップの想いを具現化し、発信し成果をあげるスキルを学ぶ。	入社16年目～

図表 3-3 宮崎県職業能力開発協会実施研修 2019 年度「テーマ別研修」 概要

研修名	研修内容	対象者
営業担当者研修	営業に関する知識や手法を学ぶ。	営業担当者
ストレスマネジメント研修	ストレスの理解及びセルフケアのスキルを学ぶ。	一般の方
職場のハラスメント防止研修	職場のハラスメントの正確な理解やコミュニケーションスキルを学ぶ。	中堅社員～管理職 人事総務職
リスクマネジメント研修	危機管理、コンプライアンス、CSR、個人情報保護等について学ぶ。	中堅社員～管理職 人事総務職
育成担当者研修	新入社員や後輩に対する助言者育成及び社内制度構築などを考える。	育成担当職員等
50歳節目研修	自分の職業人生の棚卸しを行い、今後の人生計画を考える。	50歳前後の方
接遇マナー研修	接遇の理解とスキルを習得し、クレーム対応を学ぶ。	一般の方

(出典) 図表 3-2、図表 3-3 ともに宮崎県職業能力開発協会ホームページをもとに労働雇用創生課作成

(3) 団体・事業所の技術・技能人材育成の場（貸出活用）

視察した各センターにおいては、技能検定実施期間以外で、技術・技能人材育成を目的とした利用を中心に貸し出しを行っている。内容としては、事業所・団体の技能訓練、認定職業訓練校によるカリキュラム実施等に利用されている。

大分職業訓練センターの利用が突出しているが、その理由として、事業所・団体の訓練等の実施可能な施設として定着しており（H30（2018）年度件数：432 件、利用者数：16,311 人）、特段周知せずともスケジュールが埋まる状況にある。

本県においても活用可能なセンターとしての認知度を高めることが重要である。

図表 3-4 各センターの貸出状況（単位：回、人）

		H28(2016)年度		H29(2017)年度		H30(2018)年度	
		貸出件数	利用者数	貸出件数	利用者数	貸出件数	利用者数
福岡県	福岡人材開発センター	131	3,141	130	3,529	133	3,029
長崎県	長崎県技能・技術向上支援センター	119	1,519	99	1,370	80	1,173
大分県	大分職業訓練センター	731	22,543	765	21,974	773	22,754

(出典) 福岡県、長崎県、大分県各県提供資料及びヒアリング結果より労働雇用創生課作成

(4) その他 ※視察時に聞かれた意見

各センターが専門校内または隣接していることのメリットとして、施設管理面での効率性、在職者訓練ニーズの多様化への対応のためスペースとしての活用、技能検定準備・実施対応等の負担軽減（職能協会）、駐車場の確保等技能検定受検者の利便性確保などが挙げられた。

4 まとめ

(1) センターが今後目指すべき方向性

この基本構想において、(仮称) 技能振興センターが果たすべき役割を、“4つの機能”として示した。

センターが“4つの機能”を発揮することで、県内における技能士、多能工、現場管理人材等の育成に資することが期待される。また認知度が高まることで、技術・技能に係る事業所・団体により、「本県における『技術・技能に関する人材育成』の拠点」として認識されることとなる。ひいては、人材育成に関する新たな機能を付加しながら、本県産業の人的基盤を支えるという方向性が考えられる。

これをセンターの「目指すべき方向性」とするならば、まずは、センターの4機能が発揮され、人材育成の成果を上げることが目標となる。その成果及び指標については、図表4-1が想定される。

図表4-1 想定される成果と指標

想定される成果	指標
技能検定試験体制の充実 技能振興センター・技能検定制度の認知度	技能検定試験受検者数、同合格者数
人材育成研修等の充実	センター（職能協会）実施研修参加者数
技能検定職種の追加・変更	技能検定実施職種数

さらに、センターの4機能の成果について、概ね3年程度を目途に上記指標で検証を行い、当初の機能を見直すとともに、社会・産業経済状況の変化、地域社会の要請等を踏まえ、機能の充実を図ることがその後の方向性となる。

社会・産業経済状況の例としては、人口減少への対応がある。本県の人口は平成20年（2008年）から平成30年（2018年）の10年間に6.5万人減少している。これは、本県で誕生した技能士総数を上回る数（5.8万人）であり、技術・技能を含めた産業人材の減少に直結するものである。

こうした課題の解決・解消に向けて、センター機能が発揮され、さらなる機能の高度化・充実を図っていくことは、この方向性の1つと考えられる。

(2) センター認知度向上、周知のしかけづくり

人材育成機能を有するセンターを設置しても、利用されなければ存在価値はないことから、専門校及びセンターの周知は重要である。

福岡県においては、平成30年（2018年）4月に福岡高等技術専門校新校舎を落成（平成28年度着工）し、令和元年（2019年）に同校他3会場で、第14回若年者ものづくり競技大会（7月31日、8月1日の2日間）が実施された（参考資料9（P35）参照）。

同校敷地内には福岡人材開発センターもあることから、大会を通じて専門校・センターの周知・PRの効果もあると推察される。

本県において専門校・センターの落成の時期に全国規模の技能競技大会を開催するならば、行政・各訓練機関との連携、団体との協働なども必然的に行われ、さらに人材育成における協働のきっかけとなる。協働の動きが、専門校やセンターの周知・理解につながることを期待される。

こうした動きにより、センターの認知度を高めるとともに、人材育成施設として活用可能である施設としての定着を図ることで、事業所・団体の利用が促進されることも期待される。

(3) 関係機関の連携について

(2) では、全国規模の技能大会を誘致し関係機関との協働を通じて、関係機関の連携のきっかけとすることについて述べた。

しかし、関係機関の「継続的」な連携を図るためには、会議体による定期的な意見交換等の機会を設けることが効率的かつ効果的である。

現在、専門校においては、「熊本県立高等技術専門校連携推進協議会」（以下、「協議会」という。）という既存の会議体がある。協議会の目的には、「地元企業などの関係機関のニーズを的確に把握するとともに、地域に根ざした職業訓練の推進を図ることを目的とする」とある。これは、専門校の訓練科カリキュラム内容の充実を通じて、地域の人材育成ニーズを反映していくものである。

協議会構成メンバーは図表４－２のとおりであり、業界団体としては専門校の訓練科に即している関係上限定されている。

したがって、協議会のような既存の会議体に、他の業界団体等をメンバーに加え、技能人材育成に関する意見交換、情報共有を図るとともに、技能人材育成及び訓練に関するニーズを把握し、センター活用を含む技能人材育成施策へ反映することが想定される。

図表４－２ 熊本県立高等技術専門校連携推進協議会 構成

職等	所属
会長	熊本県立高等技術専門校校長
業界団体委員	熊本県自動車整備振興会 会長
	熊本県自動車車体整備協同組合 理事長
	熊本県電気工事業工業組合理事長
	熊本県管工事業組合連合会 会長
	熊本県建築組合連合会
教育	崇城大学工学部
	熊本県立湧心館高等学校 教頭
行政	熊本県高校教育課長
	熊本県義務教育課長
	熊本県特別支援教育課長
	熊本県商工観光労働部労働雇用創生課長

出典) 熊本県立高等技術専門校連携推進協議会設置規程をもとに作成

(4) 技能人材育成に関する意識の向上

センターの設置により、技能・技術人材育成、技能・技術向上に向けた環境は整備されることとなる。一方、事業所・団体によって、人材育成に対する意識の違いがある。

センターの情報発信機能において、技能・技術人材育成に関する活用状況・成果を周知することで、県内事業所・団体の技能・技術人材育成に対する意識をさらに高めていくこともセンターの重要な役割である。

以上、「センター4機能の成果の発現」、「センター認知度向上」、「センターを含む人材育成関係機関と県内業界団体との連携体制の確立」、「技能団体・事業所の人材育成意識の更なる向上」に取組み、その評価・検証・新たな機能の付加等を通じ、『本県産業の人的基盤を支えるセンター』として発展することを目指す。

【参考資料】

参考資料 1 技能検定試験について

(2 (1) 技能検定試験会場機能 関係)

1 目的

技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、技能者の技能と地位の向上を図ることを目的としている。

2 試験の構成

「学科試験」と「実技試験」から構成されており、その両方に合格すると「技能士」を名乗ることができる。技能検定合格者には、合格証書を交付している。

3 技能検定の実施状況

(1) 技能検定（定期試験）

【実施主体】：熊本県職業能力開発協会により実施。

【対象職種】：130 職種（うち 111 職種を都道府県で実施。）

→本県では、55 職種について実施（H29 年度実施分）

※受検者、検定委員の有無等により変動。

【職種内容】：建設関係、製造関係、フラワー装飾、菓子製造など多岐にわたる。

【等級区分】：特級、1 級、2 級、3 級、単一等級（等級を区分しないもの）に区分。

【実施回数】：年 2 回（前期と後期）実施。

【試験会場】：高等技術専門校や技術短期大学校の実習室の他、職種ごとに試験会場を設定。

（参考事項）平成 29 年度（2017 年度）後期技能検定からは、若年者のものづくり分野の人材確保・育成を目的として、若年者（35 歳未満）に係る実技試験の受検手数料を減免しており（全額国庫補助）、受検者数が増加傾向にある。

(2) 技能検定（随時実施分）

【実施概要】：外国人技能実習制度における技能実習生の技能の習得レベルを評価する検定試験。

【実施主体】：熊本県職業能力開発協会により実施。

【対象職種】：77 職種

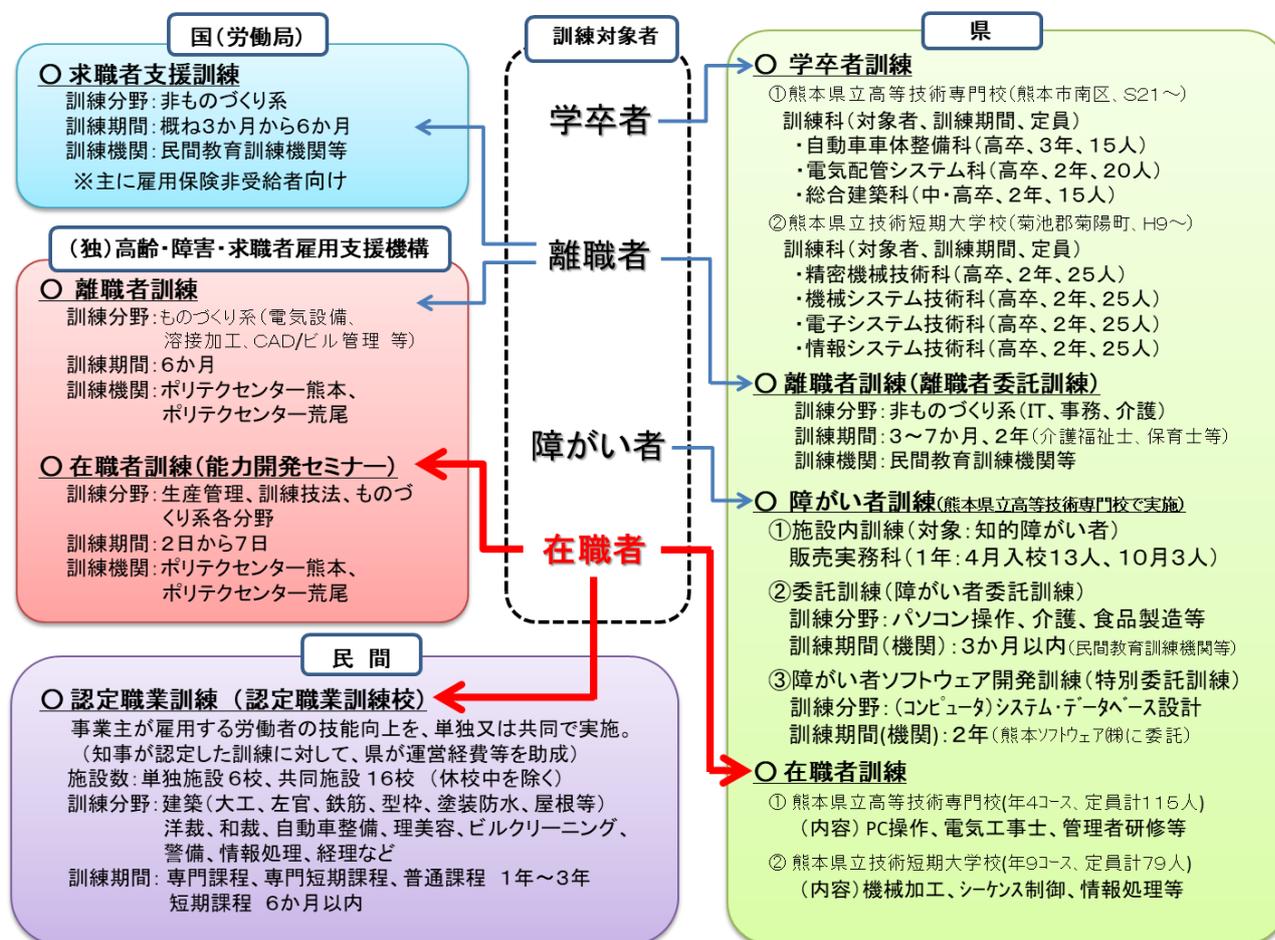
【等級区分】：基礎級、随時 3 級がある。

【実施回数】：実習 1 年目（基礎級）及び 3 年目（随時 3 級）に合わせて随時実施。

【試験会場】：主に実習生受入企業等で実施。

（参考事項）平成 29 年（2017 年度）11 月から技能実習制度が見直され、技能実習期間の延長や技能実習生の受入れ人数枠の増加に伴い、受検者数が急増している。

参考資料 2 本県の職業能力開発の取組



出典) 「くまもとの職業能力開発 平成31年度 (令和元年度)」 (熊本県労働雇用創生課)

参考資料3 「熊本県技能振興センター(仮称)」の機能及び内容検討のための意見聴取結果

(2(2) 在職者訓練機能 及び 2(4) 場の提供 関係)

平成30年(2018年)5月に、(一社)熊本県技能士会連合会の協力のもと、技能検定制度に基づく技能士の育成や、研修の場の提供による技能士等在職者のスキルアップを図る仕組みを検討するにあたり、県内技能団体に対し、研修・講習・試験の実施状況、研修・講習に関するニーズについてアンケートを行った。

1 「企業・団体等への研修施設の貸与(場の提供)」について

団体名	研修・講習・試験の名称(概要)	利用希望(見込み) 研修・講習・試験等 回答状況				利用可能性 (○…可能、 現時点で わからない…△)
		現在の実施状況 (実施中…○ 予定・計画中…△)	年間 実施回数	1回あたり 参加者数	延 参加 人数	
A	技能検定トライアル	○	1	15	15	○
	技能向上訓練	○	1	10	10	○
	理事会	○	2	8	16	○
	総会	○	1	20	20	○
B	実技講習会(技能検定受検者対象)	○	9	20	180	○
	県内防水技能士の定期講習会	○	6	60	360	○
	当会オリジナル工法研修及び技能試験	○	2	10	20	○
	外壁改修工法の新工法	○	1	30	30	○
	工法変更に伴う実施講習	△	1	30	30	○
C	多能工育成	△	2	10	20	○
	技能検定の事前講習会	○	4	30	120	○
D	コベルコ教習所による研修	○	2	30	60	△
	瓦葺講習会(1・2級)	○	2	15	30	○
	足場の組立等作業主任者技能講習	○	1	30	30	○
E	巻上げ機の講習会	○	1	30	30	○
	技能検定事前講習会	○	1	10	10	△
H	技能検定トライアル(プラスチック床)	○	2	5	10	○
	技能検定トライアル(化粧フィルム)	○	2	5	10	○
	防災業務講習会・防火壁装講習会	○	2	100	200	△
I	技能検定講習会	△	1	10	10	○
	給水装置配管技能者講習会	△	1	30	30	○
	計		45		1241	

2 「企画型(業界ニーズ対応型)講習(研修支援)」について

団体名	企画型(業界ニーズ対応型)講習記入欄
B	防水業を取り巻く経営環境の変化 (1)建設業界を対象とした①法定福利費、②キャリアアップカード、③働き方改革、④若年人口＝技能者の減少等々への対応と経営(地場防水業経営研究会) (2)協会学校一丸となった、人材採用・育成計画・給与 年収システム創り研修会 防水技能士の定期講習会[現在、福岡で実施]
C	熱中症対策 ドローン関係研修(目的:見積用写真撮影 内容:法令関係及びメンテナンスの座学、実技)
D	JW CAD基礎の講習会、建築施工管理技士2級の講習会、社会保険導入に関する講習会、本葺き講習会
F	企画型講習については関係機関でこれまでの実績なども加味し、すみわけをする必要が有る。同一内容を実施するのではなく現在実施されていない講習に取り組んでほしい。
G	食文化の継承のための活動、専門調理師の活用における取組、食品の安全性等に関する情報提供の推進
H	メーカーとの共催による施工講習会、室内温度管理が必要な室内装飾技能検定講習
J	屋外広告物講習会[現在、福岡、鹿児島で実施]

参考資料 4 ポリテクセンター熊本 在職者訓練（能力開発セミナー） コース一覧

（ 2 （ 2 ） 在職者訓練機能 関係）

コース名	定員(名)
機械設計のための開発思考のポイント	10
3次元ツールを活用した機械設計実習	10
設計ツールを活用したサーフェスモデリング技術	10
2次元CADによる機械設計技術	10
実践機械製図	10
実践機械製図(図形理解編)	10
実践機械製図(寸法・公差編)	10
治具設計の勤どころ	10
旋盤加工応用技術	10
旋盤加工技術	10
フライス盤加工技術	10
マシニングセンタプログラミング技術	10
機械組立仕上げのテクニック(仕上げ作業編)	10
機械組立仕上げのテクニック(仕上げ作業習熟編)	10
生産現場で活用するリーダーシップ手法	12
製造現場におけるヒューマンエラー対策と実践的技法	12
被覆アーク溶接技能クリニック	10
ステンレス鋼のTIG溶接技能クリニック	10
アルミニウム合金のTIG溶接技能クリニック	10
プラスチック射出成形技術の要点	10
精密測定技術(長さ測定編)	10
〈生産現場の生産性向上と実践的改善〉 生産現場のIE手法による実践的改善	12
生産現場で生かす品質管理技法	10
〈創意・工夫のライフサイクルコスト低減活動〉 MP(保全予防)設計体系構築技術-ライフコストミニマム実現-	10
トランジスタ回路の設計と評価の実践技術	10
オペアンプ回路の設計と評価技術	10
デジタル回路設計技術	10
電動機制御のための有接点シーケンス制御	10
PLCプログラミング技術(使用機器:FXシリーズ)	10
PLC制御の回路技術(使用機器:Rシリーズ)	10
PLCによる自動化制御技術(使用機器:Qシリーズ)	10
マイコン制御システム開発技術(使用機器:PIC)	10
マイコン制御システム開発技術(使用機器:Raspberry Pi)	10
PLCによるタッチパネル活用技術	10
マイコン制御システム開発技術(使用機器:Arduino)	10
パソコンによる計測制御技術(RS232C、USB編)	10
表計算ソフトを活用したデータ通信プログラミング	10
組込みシステムにおけるプログラム開発技術(C言語 配列・関数編)	10
組込みシステムにおけるプログラム開発技術(C言語 ポインタ・構造体編)	10
PLC制御の回路技術(使用機器:Qシリーズ)	10
オブジェクト指向による組込みプログラム開発技術	10
オープンソース携帯OS活用技術(使用機器:Android)	10
組込みデータベースシステム開発技術	10
無線通信を利用した計測管理技術	10
空気圧機器の保全	10
電気系保全実践技術	10
センサを活用したIoTアプリケーション開発技術	10
実践建築設計3次元CAD技術(使用ソフト:マイホームデザイナー)	10
実践建築設計2次元CAD技術(使用ソフト:Jw-Cad)	10
実践建築設計2次元CAD技術(使用ソフト:Auto-Cad)	10
実践建築設計2次元CAD技術(電気・空調・給排水設備編)	10
多質点系の弾塑性地震応答解析実践技術	10
実践的な木造軸組工法の加工・組立技術	10
コンクリート型枠施工の実践技術	10
木造住宅における耐震診断技術	10
トラブル事例から学ぶ各種管の加工・接合技術(建築配管作業編)	10

出典) ポリテクセンター熊本 2019年度 能力開発セミナーガイドより抜粋

参考資料5 中小企業大学校人吉校 中小企業者向け研修

(2(2) 在職者訓練機能 関係)

テーマ	定員(名)
新任管理者研修(4月)	30
女性管理者養成研修	25
次世代トップリーダー養成講座【人間力向上編】	20
九州・沖縄経営者塾【沖縄教室】(沖縄県内)	30
仕事を効率化するIT活用講座	20
新任管理者の自己革新研修	35
経営戦略策定講座	35
新任管理者研修(10月)	30
BCP策定講座	30
新任管理者研修【沖縄教室】(沖縄県内)	30
農業のビジネス化推進研修	35
九州・沖縄経営者塾【人吉教室】	35
次世代トップリーダー養成講座【知識・スキル向上編】	20
コミュニケーション活性化講座	35
実践的仕事管理術	25
職場の問題発見と解決策	25
リーダーシップ強化講座	35
部下指導の考え方・進め方	30
チームマネジメント力強化講座	35
実践で学ぶ！人事制度構築の考え方・進め方	25
人材育成の考え方・進め方	25
決算書の読み方講座	30
会計情報活用講座【宮崎教室】(宮崎県内)	30
財務分析実践講座	25
利益・資金計画策定講座	35
営業の基本と商談交渉の進め方	25
Webマーケティング講座	30
実践で学ぶ！提案営業の進め方	30
実践で学ぶ！新規顧客開拓の進め方	30
実践で学ぶ！営業計画のつくり方	35
実践で学ぶ！5Sと目で見える管理	35
ポカミス対策講座	25
品質管理講座	30
原価管理講座	30
納期管理講座	30
経営管理者養成コース【第23期】	20

出典)「中小企業大学校 人吉校 2019年度 研修テーマ 一覧」より抜粋

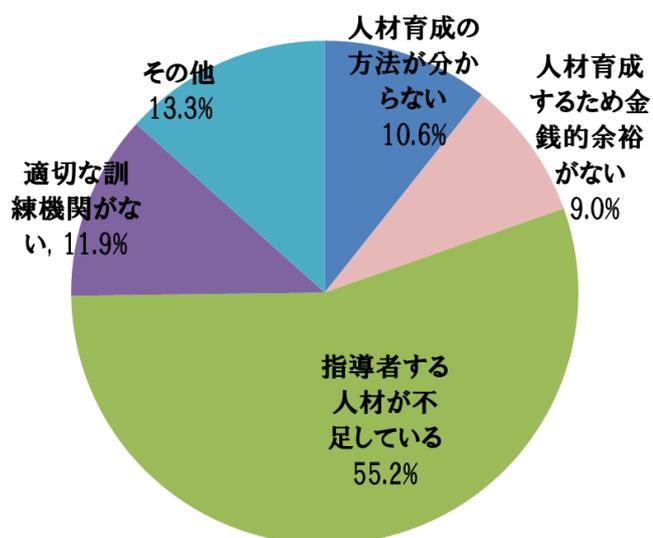
参考資料6 建設産業人材育成研修に係るアンケート 結果

(2 (2) 在職者訓練機能 関係)

初任者向け研修（5年未満）について

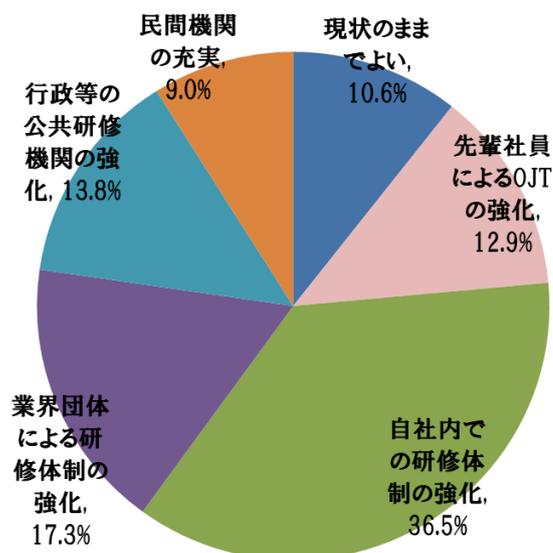
<課題・問題点について>

研修を実施するにあたり課題、問題点は何ですか。



<今後の方向性について>

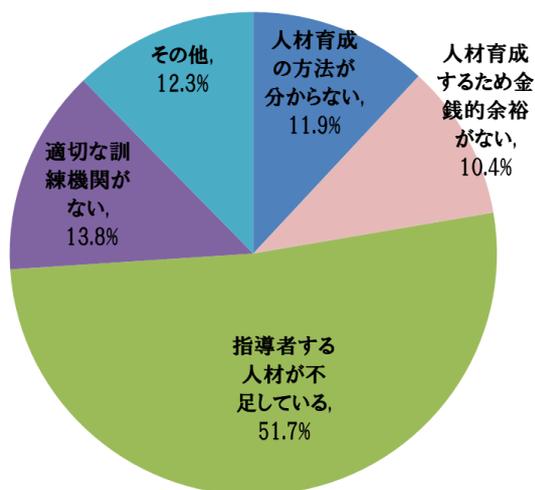
人材育成のため、どのような研修体制の強化や充実が必要とご思いますか。



中級者向け研修（5年以上）について

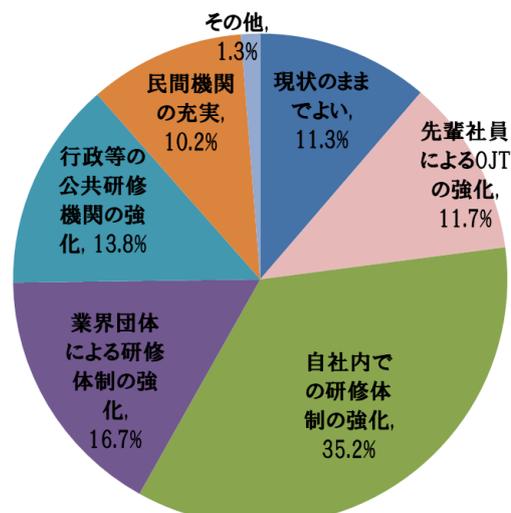
<課題・問題点について>

研修を実施するにあたり課題、問題点は何ですか。



<今後の方向性について>

人材育成のため、どのような研修体制の強化や充実が必要とご思いますか。



出典)「建設人材育成研修に係るアンケート調査」(令和元年(2019年)7月 熊本県土木部監理課実施)

より抜粋

参考資料 7 県内高校生の就職に関する意識

(2 (3) 熊本県職業能力開発協会自主事業 関係)

①監理課アンケート

生徒向けアンケート調査(監理課調べ)H26.7月

Q.建設産業に就職するうえで不安に思っていることは何ですか。(複数回答) N=204

回答	回答	割合
1. 仕事内容が分からない	101	49.5%
2. 仕事がつきそう	85	41.7%
3. 休みがなさそう	79	38.7%
4. 将来への不安	48	23.5%
5. 給料が安そう	47	23.0%

②産業人材育成課(現 労働雇用創生課)アンケート

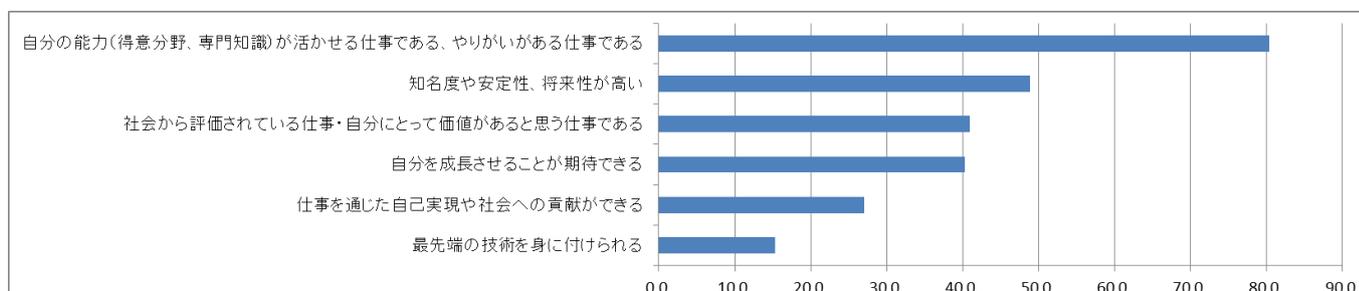
高校生職業意識調査(産業人材育成課調べ)H27.10月

Q.あなたは、県内にどのような企業があるか知っていますか。(単一回答) N=985

回答	回答数	割合
1. 知っている	147	14.9%
2. 自分が興味がある分野の企業についてはだいたい知っている	325	33.0%
3. あまり知らない	465	47.2%
4. 無回答	48	4.9%
合計	985	100.0%

③高校生の就職先選択に関するアンケート調査結果 (H29.11月 熊本労働局実施、N = 5,345)

就職先を選択する際に優先する具体的要素について(複数回答)



参考資料8 センター視察 概要

(3 他県センター事例 関係)

県名		福岡県	長崎県	大分県
名称		福岡人材開発センター	長崎県技能・技術向上支援センター	大分職業訓練センター
施設	設置経緯	・S55(1980)年に設置。H25(2013)年に現地に移設。	・長崎地域職業訓練センター(専門校敷地外にS59、(独)雇用・能力開発機構設置)にて技能検定を実施(職能協会も入所)。H23機構解散に伴い閉鎖。 ・長崎県職能協会から、技能検定、技能振興等、の拠点施設が必要との要望。 ・維持費等の管理面の効率性を勘案し、長崎高等技術専門校敷地内に新設。	・専門校内に設置されていた建物を、H23の(独)雇用・能力開発機構の解散に伴い、国から譲り受け、現在に至る。
	面積	・実習場535.65㎡ ・倉庫233.47㎡	・実習棟250㎡ ・倉庫118㎡	・実習棟608㎡ ・倉庫328㎡
	管理	・本庁財産活用課で一括管理	・専門校	・専門校
	組織・運営体制	・「運営協議会」により、訓練ニーズ把握、運営検討。	・専門校校長がセンター長、副校長が次長を兼務。 ・設置当初「運営協議会」が開催されたが、H25以降開催なし。	-
	貸出対応	・非常勤の指導員がセンター事務対応。	・総務課職員1名がセンター施設管理を担当。	・施設貸出業務を受託(時間帯は9:00~17:00※夜間対応ケースもあり。土日も対応。)
その他		・福岡県は、当該センターの他、北九州、久留米、添田の各専門校に人材開発センターを有している。	・土日の貸出は、警備業務受託業者により対応。件数単位で経費を支払っている。	・毎年11月に“技能祭”を実施。県、職能協会、技能士会連合会の三者で実施。

(出典) 福岡県、長崎県、大分県各県提供資料及びヒアリング結果より労働雇用創生課作成

参考資料9 若年者ものづくり競技大会概要

(4 まとめ 関係)

1 目的・概要

- 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。
- 企業等に就業しておらず、職業能力開発施設、工業高等学校等において、技能を習得中の原則 20 歳以下の若年者を対象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る
- 若年技能者の裾野の拡大を図る。

2 主催

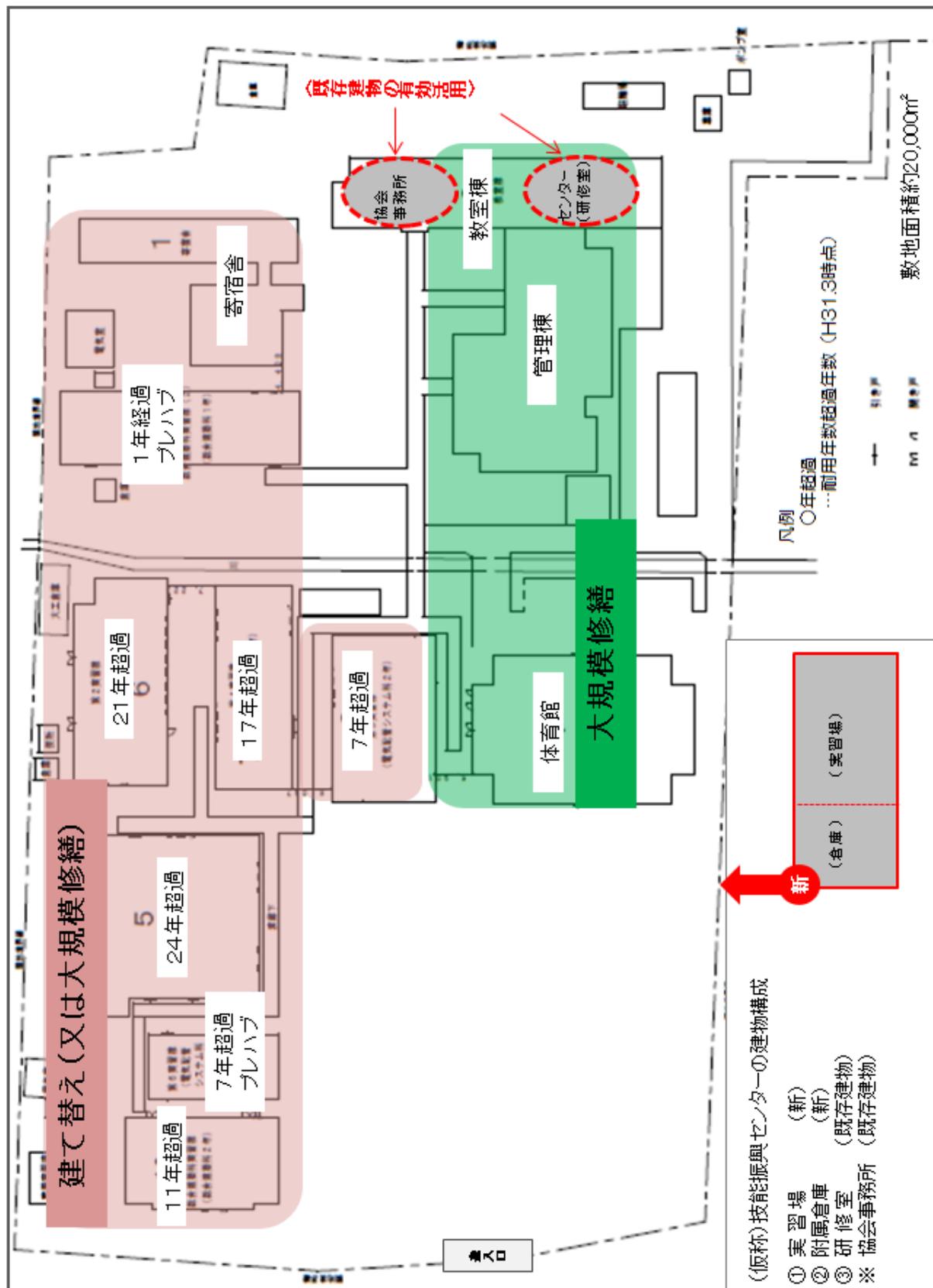
厚生労働省及び中央職業能力開発協会

3 直近の大会概要

日 程	内 容
7月31日(水)	・ 競技会場下見、工具展開等 ・ 開会式(競技職種ごとに競技会場下見後に実施)
8月1日(木)	・ 職種別競技(グループ分けして実施する場合は、先行して実施) ・ 採点／審査／デモンストレーション

競技会場	競技職種
マリンメッセ福岡 (福岡市博多区)	① メカトロニクス ② 機械製図 (CAD) ⑤ 電子回路組立て ⑥ 電気工事 ⑦ 木材加工 ⑧ 建築大工 ⑪ ウェブデザイン ⑬ グラフィックデザイン ⑭ ロボットソフト組込 ⑮ 造園
福岡国際会議場 (福岡市博多区)	⑩ ITネットワークシステム管理 ⑫ 業務用ITソフトウェア・ソリューションズ
ポリテクセンター福岡 (北九州市八幡西区)	③ 旋盤 ④ フライス盤
福岡県立福岡高等技術専門学校 (福岡市東区千早)	⑨ 自動車整備

参考資料 10 県立高等技術専門校平面図、(仮称)技能振興センター面積イメージ



熊本県商工観光労働部商工労働局労働雇用創生課

〒 8 6 2 - 8 5 7 0

熊本市中央区水前寺6丁目18番1号

電話 0 9 6 - 3 3 3 - 2 3 4 4 (課直通)

発 行 者 : 熊 本 県

所 属 : 労働雇用創生課

発行年度 : 令和元年度 (2019 年度)