

日本職業教育学会
第83回 関東地区部会

報告集

2026年2月14日(土)

於: オンライン

研究会プログラム

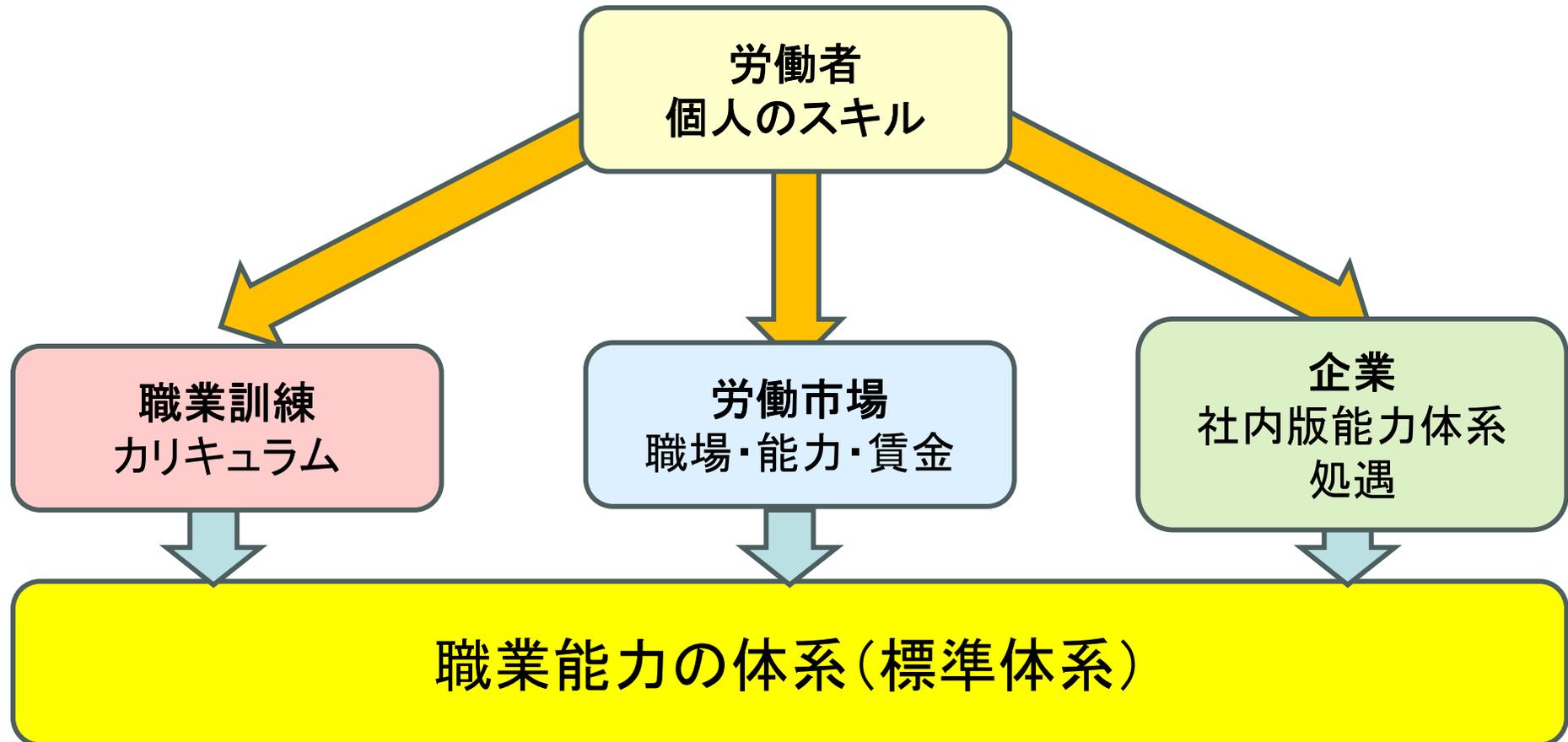
新井 吾朗	第12次職業能力開発基本計画に示される個別化、共有化、見える化を実現する道筋	P.1
三宅章介、 高木弘恵	戦後のタイピスト専門学校の教育とタイピストの仕事	P.55
林 亜美	女性求職者に対する公的職業訓練の役割と課題 — 『求職者支援訓練のジェンダー分析』 から —	P.64

第12次職業能力開発基本計画に示される 個別化、共有化、見える化を実現する道筋

職業能力形成をめざす
一人ひとりの努力が
報われる環境の構築をめざして

職業能力開発総合大学校
能力開発応用系 新井吾朗
<http://araigoro.blog.jp/>
araigoro@uitec.ac.jp

職業能力開発に報いる処遇を実現する 「職業能力の体系」の標準体系化構想



政策スタンス

■第11次 職業能力開発基本計画 2021.3

- 講座に関する情報へのアクセスの改善
- 技能検定制度・認定社内検定、職業能力診断ツール開発、日本版O-NETとの連携
- ジョブ・カードの活用促進
- 在職者・離職者、企業等への情報発信強化

■労働政策審議会労働政策基本部会 報告書 ～変化する時代の多様な働き方に向けて～ 2023. 5

- 能力・個性を丁寧に把握、「高解像度」人事評価・育成
 - 内部・外部労働市場シームレスな労働市場
 - 多様な教育訓練機会やマッチング機能
 - 自発的に労働移動を行う労働者の転職の参考
- ①労働市場の見える化(職場情報・職業情報)、②異業種間でも業務の親和性がある仕事の事例の積極的周知広報、③ハローワークサービスのデジタル化による、オンラインサービス

■ 経済財政運営と改革の基本方針 2023

加速する新しい資本主義 ～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～ 2023. 6

- リ・スキリング支援など… 構造的賃上げの実現
- 職務ごとに要求されるスキルを明らかに
- 労働者が自らの意思でリ・スキリング、職務選択できる制度に
- 内部労働市場と外部労働市場をシームレスに

■ 公的職業訓練の在り方に関する研究会 報告書 2023.9

- 非正規雇用労働者、職業能力開発に関する情報などにアクセス機会が乏しい
- 能力開発が待遇改善につながる効果認識を持ちにくい
- キャリアや向上すべきスキルが分からない者に相談支援、職業訓練受講効果等の情報提供

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 報告書(概要)2025. 7

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 報告書(概要)

人材開発政策により目指すべき社会の姿

- 個々人が、職業人生を通じて、技術発展や産業構造の変化に応じて自律的にキャリアプランを思い描き、スキルの向上に取組み適職選択を行うことで、自己実現や処遇等の向上につなげていくこと。
- 企業が、技術発展や経営環境の変化に応じ、人材開発に積極的に取り組むことを通じて労働生産性を高め、その成果を処遇や人材開発に適切に投資することで継続的に発展すること。
- 経済社会が、労働市場における人材開発と人材の需給調整の仕組みを通じて、労働者が能力を高め、その能力を十分に発揮できる仕事に就くことができるようにすることで発展すること。

実現するための課題

企業・労働者による人材開発の取組の促進

- ◆ 国際的に見て、我が国企業の人材開発投資が総じて低調であり、近年も伸びず。個人の自己啓発も同様。この状況を好転させる取組が重要
- ◆ 特に、非正規雇用労働者への人材開発と中小企業の人材開発が低調であり、対応が重要
- ◆ また、家庭・育児・介護と仕事の両立など、仕事以外の時間の確保が必要な就業者が増加している影響を踏まえた対応が重要

労働供給制約への対応

- ◆ 構造的な労働供給制約と人材不足が見込まれる中で経済的な発展を実現するためには、労働者の能力向上を図ることと、人材の需給調整の仕組みがより機能することが重要であり、そのための労働市場の整備を進めることが必要
- ◆ さらに労働参加と継続的なスキル向上を支援することで、高齢者や非正規雇用労働者等の一層の戦力化を図ることが重要

労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進

- ◆ 長期化する職業人生においては、また、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しく、将来のキャリアの見通しが立てにくい状況のなかでは、労働者がその状況に柔軟に対応しつつ、何をしたいか(Will)の明確化、自律的・主体的なキャリアプランの作成と振り返りと見直し、能力向上への取組が重要であり、それを支援する仕掛けの充実が必要
- ◆ 自律的・主体的キャリア形成を支援するために、職務・スキル・処遇・人材開発機会の情報の充実とそれへのアクセス性の向上をはかることが重要

デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応

- ◆ AIの進化やデジタル技術の進展、業務のDX化等を背景にした市場の人材ニーズに応じたプログラムの開発、提供が重要
- ◆ デジタル技術を駆使する能力に加えて、人の判断が必要な仕事、人でしかできない仕事に求められる技能をより注目すべき

これからの人材開発政策を考えるにあたって重要な3つの「視点」

「個別化」

個人、企業の個々の状況に合わせた人材開発

個人がキャリア形成を行う上では、労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力開発することが望ましいが、これを行うことは難しくもあると考えられる。

考える機会の提供や、個々の状況に合わせた伴走型支援により個人のキャリア形成を支えていく。

企業が人材開発を企画するにあたって、訓練機会の提供や好事例の共有などを受けても、それを参考にして自社にあった効果的な人材開発計画を作ることは、人材開発に専任者を置くことが困難な中小企業を中心に難しいことが考えられる。

個々の企業に応じた人材開発の支援により、人材開発を支える。

「共同・共有化」

産業・地域等の単位で複数企業による人材開発

中小企業では、人材開発を行うメリットを理解しつつも、人材育成の計画を作るコストが大きいこと、少人数を対象とするためOFF-JTの効率性が悪いこと、代替要員の確保が難しいことなどの課題から、訓練が行われなくなっていることが考えられる。

→ 人材育成の単位を複数の企業に拡大することで、指導者・訓練設備・訓練ノウハウの共有化、共通する課題への対応策の共有化、相互理解が進むことによる企業間連携やサプライチェーンの強化等の利点を生じさせる。

経済社会が大きく変化する中で、労働者に求められるスキルは企業を超えて必要とされるスキルの部分が大きくなり、企業の枠を超えた人材を評価し、育成する仕組みを整備することが重要。

また、比較的雇用の流動性が高い非正規雇用労働者についても、企業を超えて、産業・地域での人材育成の観点が重要。

「見える化」

労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化

労働市場・企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化・スキルの標準化の実現が進むことは、人・企業が目標を定めて人材開発に取り組むこと、適材適所の人材活用の実現に貢献していく。

労働者にとって能力開発機会を得られることが仕事選択の重要な条件になってきている。

人材開発に積極的に取り組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でメリットを享受することができる環境整備することが重要。

産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約の中で、産業界等や成長分野等に必要の人材を戦略的に育成・確保するとともに、労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備や、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援、企業における職業能力開発の充実等を推進することで、労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進する。

今後の方向性

今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

産業界や地域、成長分野等において求められる人材ニーズを的確に把握し、デジタル技術の進展等経済社会の動きを踏まえた効果的な職業能力開発を推進する

労働市場でのスキル等の見える化の促進

労働市場の需給調整機能を高め、職務に必要なスキル等の情報や企業の職業能力開発の情報の「見える化」を進めることで、人材育成の取組や処遇向上等を図ることができる基盤を整備する

個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

労働者個人が労働市場や会社の状況、自分の能力を適切に把握し、キャリアの目標を定め自律的に能力開発を行うことができるよう、キャリア形成の伴走支援や個人の能力開発支援の環境を整備する

企業の職業能力開発への支援の充実

企業の職業能力開発機会を充実させるとともに、能力開発の成果を労働生産性の向上に結び付ける人事制度等の仕組みの整備やDXを推進する人材の育成、中小企業の能力開発の支援等を推進する

多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

多様な労働者(非正規雇用労働者、中高年労働者、若者、女性、障害者、就職やキャリアアップに特別な支援を要する者、外国人、現場人材)の職業能力開発に係る支援を実施する

技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

技能労働者の人材育成の取組や技能五輪国際大会を契機とした技能尊重の機運醸成等を図る

基本的施策

- 中央・地域職業能力開発促進協議会の強化、産官学連携のもと地域のニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等
- 戦略分野等について関連の産業界と協働した職業訓練や業界団体の取組の支援、当該分野等の教育訓練給付金指定講座の拡大
- ハローワークでキャリアコンサルティング、スキル向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施
- 職業能力開発に関連する情報や制度に対するアクセス性の向上に向けた申請手のオンライン化の推進
- **職業能力開発の各種支援策について、処遇向上等の成果の把握を通じて効果検証を行い、見直し等を推進**
- リスキリングを促進する国民運動の推進、労使協働の取組の促進

- **職業情報提供サイト（job tag）のスキル向上や処遇向上、戦略分野等のキャリアラダーに係る情報等の充実**
- **支援策に関する情報の連携・一体化を進め、包括的で利便性の高いプラットフォームを構築するとともに、当プラットフォームを通じた申請手のデジタル化**
- **技能検定、認定社内検定、団体等検定の整備・活用促進、スキル標準の企業導入の促進**
- **企業による職業能力開発の効果的な情報発信の進め方の検討**

- キャリアコンサルティング機会の拡充、セルフ・キャリアドックの導入促進
- キャリアコンサルタントの専門性向上、キャリアコンサルタントの活用促進に向けた理解促進の取組
- 夜間・休日、オンラインで受講できる教育訓練給付金指定講座の拡大や教育訓練休暇制度等の普及促進

- 事業内職業能力開発計画や職業能力開発推進者について、その機能が効果的に発揮されるよう支援
- 生産性向上人材育成支援センター等により、経営者等への伴走支援を推進
- 公的職業訓練や人材開発支援助成金等におけるDX推進人材の育成やデジタルリテラシー向上支援
- 産業・地域単位で複数企業が共同で人材育成を行う効果的な仕組みの検討

- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の全国展開等
- 中高年労働者に対する実務経験を積む機会の確保、キャリア形成・リスキリング支援センターでの支援等
- 在学段階からのキャリアについての相談機会の提供、ユースエール認定制度の活用促進等
- 育児等により離職した方が再就職ができるよう、職業能力開発機会の提供や託児サービス付きの訓練の設定等
- 障害者や企業のニーズに応じた職業訓練、障害者職業訓練のノウハウの一般校への共有、定着支援の強化等
- 就職氷河期世代等に対するリスキリング支援や職業的自立に向けた支援等の実施
- 育成就労制度の円滑な施行に向けた取組等
- 業界毎のキャリアラダーの整備、現場人材を含め生産性向上のための在職者訓練等の積極的な推進等

- 中央・都道府県職業能力開発協会との緊密な連携による着実な技能検定の実施、技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化、技能競技大会等の実施を通じた技能振興の取組を推進
- 「卓越した技能者の表彰」制度の普及促進、業界団体等における表彰・評価等の活動を促進、「ものづくりマイスター」による実践的な実技指導やものづくりの魅力を伝える取組の推進
- 若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制の整備

このほか、職業能力開発分野の国際連携・協力の推進に係る施策を実施する。

- 処遇の向上が目的
1 計画のねらい..これらの職業能力開発の取組を積極的に促進することにより、労働生産性の向上や処遇の向上を図り、経済社会の発展につなげていくことが重要である。 p.1
..労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済・産業の発展・成長につながるよう職業能力開発施策を推進していく。 p.2
- 処遇の向上の方法（見える化・アクセス・成長分野への移動）
...「個別化」...「共同・共有化」...労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・職業能力開発の見える化を進めることにより企業や個人の職業能力開発を促進する「見える化」の3つの視点を持つことが重要p.2
③ 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の促進 ...そのためには、職務・スキル・処遇・職業能力開発機会の情報の充実と、これらの情報や能力開発機会そのものへのアクセスの改善が重要である。 p.2
④ デジタル化の進展など産業構造の変化等への対応 ...成長分野等に必要の人材確保・人材育成や労働移動等を推進することにより、生産性向上や処遇向上等を図り... p.2
- 政策評価は処遇向上
第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策..職業能力開発に係る各種支援策について、処遇向上等の成果の把握を通じて政策効果の検証を行い、支援策の見直しや重点化を検討し、必要な施策を講じる。 p.6

- P.7(1) 労働市場におけるスキルの標準化と見える化
人材の確保・育成を効果的に進め、処遇向上等につなげていくためには、労働市場や企業内部において、労働者の有するスキルと企業が個々の労働者に求めるスキルの「見える化」を促進することが必要
- スキルの「見える化」と合わせて、労働者個人が仕事や職業訓練等を通じて習得した能力を把握し、それを労働市場や企業に対して証明することを支援する仕組みを整備することも重要...
 - ・技能検定、認定社内検定及び団体等検定の整備・活用を促進する。
- P.8 企業内の職務に求められるスキルの「見える化」を図るため、国が業界団体と連携して作成したスキル標準である「職業能力評価基準」をベースとしつつ...、必要な施策を講じる。
- JEEDや都道府県が行っている訓練について、...技能検定等の職業能力評価制度や資格につなげるなどにより、訓練で得られたスキルの「見える化」を進める...訓練で得られるスキルに関する情報を整理して発信する

各計画の処遇・賃金への言及

計画	処遇	賃金
12次(案) 2026～2030	14	9
11次 2021～2025 リスキング、DX・環境変化への対応(現在)	3	0
10次 2016～2020 生産性向上、IT・人財の質的強化	3	1
9次 2011～2015 成長分野への労働移動、非正規労働者の支援 キャリア段位制度2012	1	1
8次 2006～2010 全員参加型社会の実現、ものづくり技能の継承 ジョブ・カード制度 2007 団塊退職技能継承2007年問題	1	1
7次 2001～2005 IT革命への対応、キャリア形成支援の重視 職業能力評価基準2002 エンployアビリティ2001	5	1
6次 1996～2000 経済構造の変化への対応、労働者の自発的な能力開発 新時代の「日本的経営」1995 ビジネスキャリア制度1993	10	1

第10 次職業能力開発基本計画

—生産性向上に向けた人材育成戦略— の処遇・賃金

- 処遇:

職業能力の開発・向上は、労働者自身の**処遇改善にもつながる**ものである p.9

職業能力評価制度は、働き手のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、労働者の主体的なスキルの向上を通じた生産性向上につながることが期待され、ひいては**処遇の向上にもつながる**ものであり、更なる整備を進める必要がある。p.21

技能検定制度については、企業内(内部労働市場)において、人員配置・昇級・昇格などの**処遇での活用に加えて**、外部労働市場での活用が進むことが労働市場インフラとして求められている。p.21

- 賃金

雇用情勢が改善する時期は**賃金上昇を伴う自発的な転職が増える**こととなる。...労働者の希望に応じた労働移動を実現させるため...職業能力の開発、向上を必要とする者に対して、その機会を的確に提供していくことが重要である。p.6

第12次職業能力開発基本計画(案) 処遇へのコミット

(今後)民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価・・・
訓練内容と訓練成果に関するデータの分析が必要・・・データベースの整備を検討すべき

第54回審議会 (たたき台)

職業能力開発に係る各種支援策について、

実績・成果の検証を行い、支援策の見直しや重点化を検討する。

民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことができるよう、訓練内容と訓練成果に関するデータの分析を行うための方策を検討する。

第55回審議会(案)

職業能力開発に係る各種支援策について、

処遇向上等の成果の把握を通じて政策効果の検証を行い、
支援策の見直しや重点化を検討し、必要な施策を講じる。

民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことができるよう、訓練内容と訓練成果に関するデータの分析を行うための方策を検討する。

リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業 2022 ~ 2028

行政事業レビュー見える化サイト

事業の目的	構造的な賃上げの実現に向けて、企業間・産業間の労働移動の円滑化及びデジタル分野等のリスキリングに向けた投資を進め、持続的な成長と分配の好循環の達成を目指すことを目的とする。
現状・課題	現状、日本は他国に比べてリスキリングを行っている人の割合、転職意向を持つ人の割合、転職後に賃金が上昇する人の割合がいずれも低い状況にある。 物価上昇に対応するためには、賃上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げを生むという「構造的な賃上げ」が必要。そのためには、リスキリングと労働移動の円滑化を一体的に進めていくことが求められる。
事業の概要	在職者に対してキャリア相談から、リスキリング、転職までを一体的に支援する仕組みを整備すべく、これらに要する費用を民間事業者等に対して支援する。

令和9年度までに46万人の在職者へのリスキリング提供を行う。

本事業を通じてリスキリングのための講座を受講した者のうち、目指すべきキャリアを明確に認識できるようになった者の比率を令和6年度までに35%にする

本事業を通じて転職した者のうち、1年後に賃金が上昇していた者の比率を令和10年度までに50%にする。

リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業について

2024年11月15日経済産業省 産業人材課 p.6

本事業の実績

- 本事業では**転職完了者の62.3%が年収増加**しており、一般的な転職者の賃金が上昇した者の割合（37.2%※）よりも大幅に高く、中には年収が**1.5倍**（約140万円上昇）になった事例など、**全体の25.7%が3割以上の年収増を実現**している。

※厚生労働省「令和5年雇用動向調査結果」

利用者の一例

- これまで環境関連会社で勤務していたところ、自分の強みを活かせる仕事をしたいと考え転職を決意。
- 3ヶ月のリスキリングを経て未経験からテック系コンサルタントに転職し、**年収も1.5倍に（約140万円上昇）**。

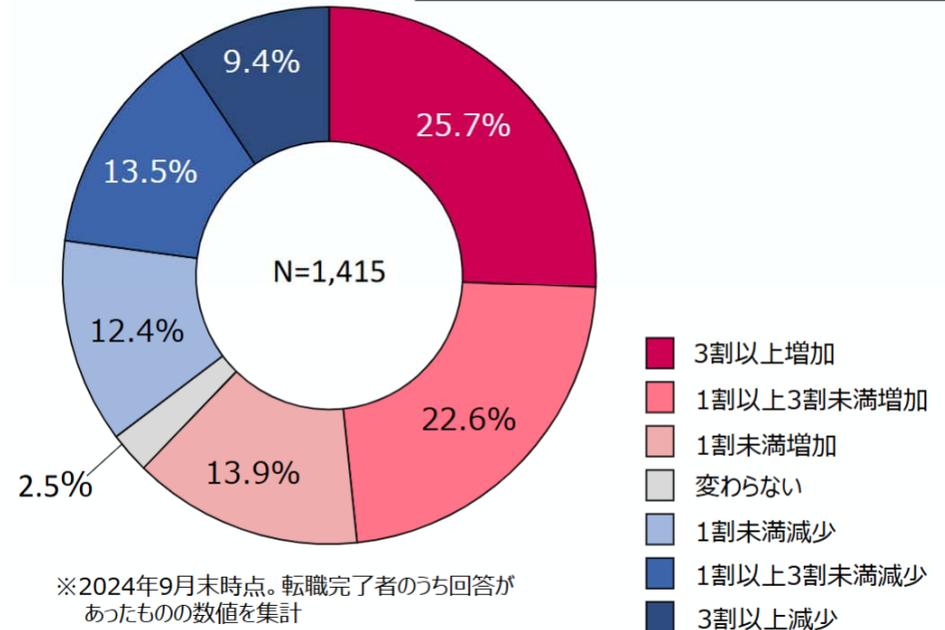
採択事業者の一例

【ミドルシニア世代の活躍促進】

- IT活用やDX推進、ビジネススキル等、ミドルシニア層のビジネス変革人材に特に求められるスキルを習得できるコンテンツを提供。
- これまで培った経験や強みを活かしてキャリア後半も活躍し続けるためにキャリアアップを志向する**40代・50代の在職者の転職を同世代トレーナーが支援**。

賃金が上昇した者の割合

転職完了者の**62.3%**が年収増加



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発勘定運営費交付金行政事業

レビュー見える化サイト

離職者の職業訓練受講	離職者訓練(施設内訓練)受講者数	23,000
在職者の職業訓練受講	在職者訓練受講者数	65,000
離職者訓練(施設内訓練)修了者の就職	離職者訓練終了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率【(就職者+中退就職者)／(修了者+中退修了者)】 ※年度単位の取組に対する効果測定	82.5
在職者訓練が企業の生産性向上につながる事	在職者訓練を利用した事業主へのアンケート調査における、生産性向上等につながった旨の評価をした者の割合【つながった旨の回答事業所数／有効回答事業所数】 ※年度単位の取組に対する効果測定	90
離職者訓練(施設内訓練)修了者の就職	離職者訓練終了者の訓練終了後3ヶ月時点の就職率【(就職者+中退就職者)／(修了者+中退修了者)】	82.5

各自治体計画の処遇・賃金への言及

計画	11次		12次(パブコメ素案)	
	処遇	賃金	処遇	賃金
神奈川	0	1	5	1
愛知	0	0	0	0
埼玉	0	1		
東京	0	0		
千葉	0	1		
山梨	0	0		

			12次案	
神奈川			3	17

第 12 次神奈川県職業能力開発計画(素案)

p.31

5 職業能力開発の状況

(3) 国の取組

○ 2023(令和5)年6月16日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」(いわゆる「骨太方針」)において三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現が示されました。この中で、「職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリスキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務」と指摘されました。この考えは2024(令和6)、2025(令和7)年にも引きつがれ、2025(令和7)年7月に厚生労働省の「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」において、重要な視点として、見える化、共同・共有化、個別化が示されました。特に見える化では、「労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の見える化」が示され、技能検定などの職業能力評価制度と職業能力評価基準などの仕組みをこれまで以上に活用していくとともに、公共の職業能力開発施設においても、職業能力評価制度や資格とつなげるなどして、訓練で得られるスキルの見える化を進めていく考えが示されました。

職業能力の開発の実施 目標に関する事項	職業能力の開発について講じようとする施策の基本 となるべき事項
I 産業構造の変化 と技術革新の進展 等に適応した人材 育成の推進	<ul style="list-style-type: none"> (1) デジタル分野における人材の育成の推進 (2) デジタル技術を活用した職業訓練の実施 (3) 次世代産業分野における人材の育成の推進 (4) 各種リテラシー教育の実施 (5) 企業等が求める人材の育成の推進 (6) 労働力不足分野における職業訓練等の実施
II 労働者の特性を 踏まえた職業能力 開発の推進	<ul style="list-style-type: none"> (1) 若者の職業能力開発の推進 (2) 非正規雇用労働者等の職業能力開発の推進 (3) 子育て中等の求職者の職業能力開発の推進 (4) 障がい者の職業能力開発の推進 (5) 中高年齢者の職業能力開発の推進 (6) 外国人材の職業能力開発の推進 (7) 生活困窮者等に配慮した職業能力開発の推進
III 職業生活と学校 生活等を通じた主 体的なキャリア形 成の支援	<ul style="list-style-type: none"> (1) キャリアコンサルティングの推進 (2) 在職者のリスクリング等の支援 (3) 学校教育と連携したキャリア教育の推進 (4) 出張型のキャリア教育の推進 (5) 開かれた職業訓練イベントにおける普及啓発
IV ものづくり産業 の持続的発展と技 能の振興及び継承	<ul style="list-style-type: none"> (1) ものづくり分野への関心の醸成 (2) ものづくり分野の高度な技能労働者の育成支援 (3) 技能労働者の社会的評価の向上の推進
V 職業能力開発推 進体制の充実と情 報発信の強化	<ul style="list-style-type: none"> (1) 国や民間教育訓練機関等との連携強化 (2) 検証と見直しに基づく職業訓練の充実 (3) 職業訓練等の情報発信の強化

神奈川県計画の明確化への後押し

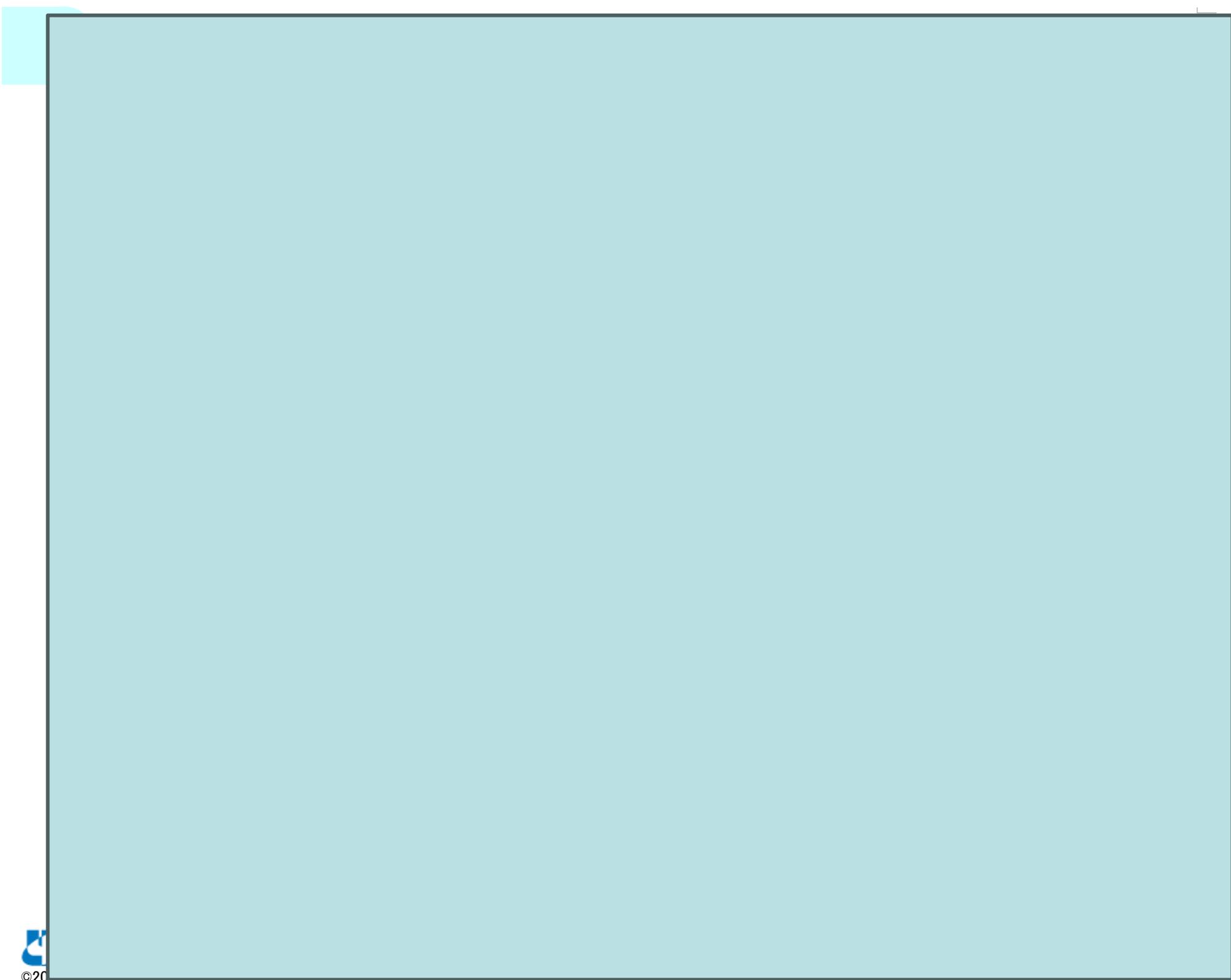
(3) 技能労働者の社会的評価の向上の推進

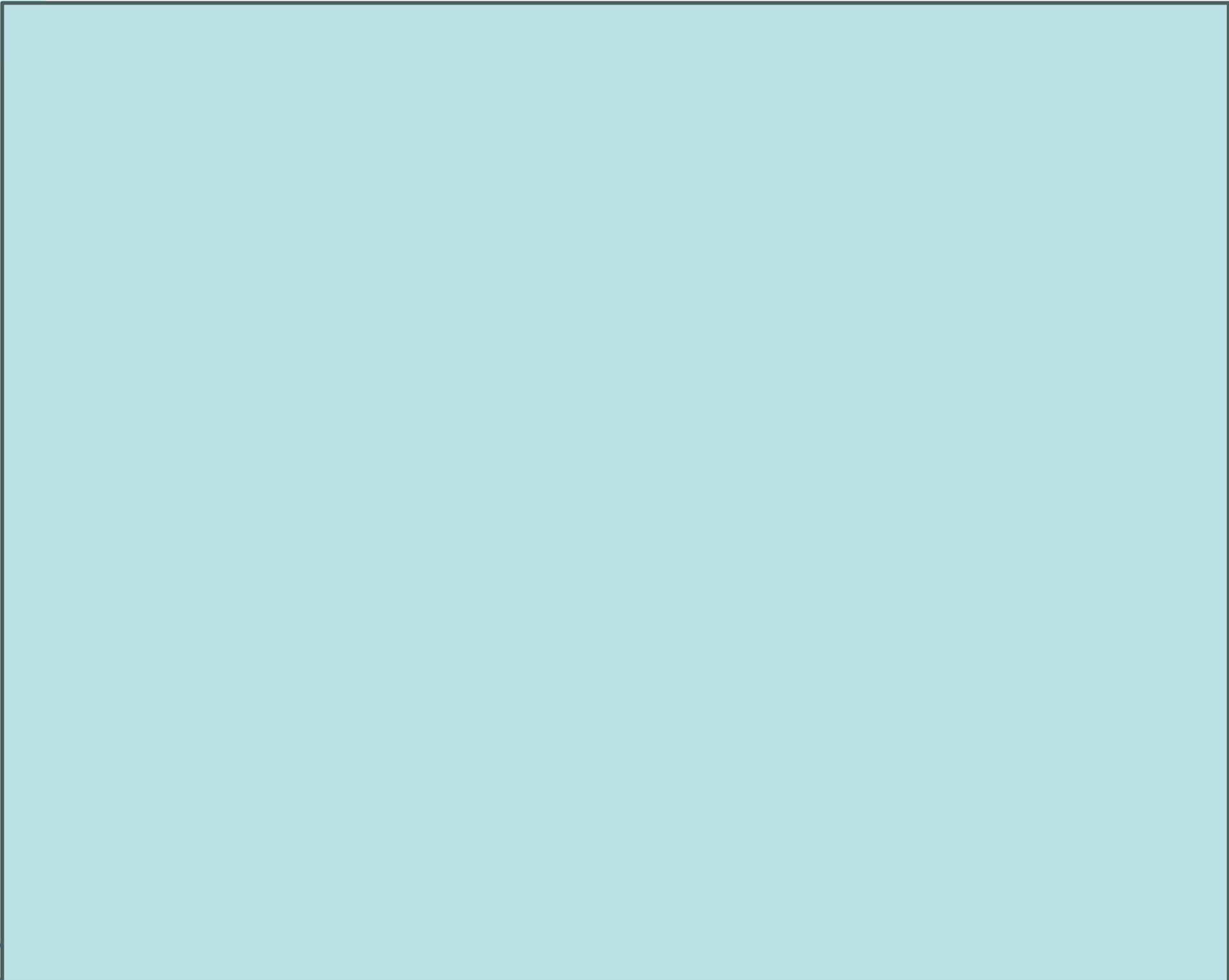
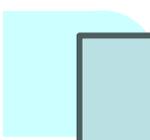
【施策の方向性】

技能労働者の技能及び社会的評価を向上し、企業が求める能力とそれに対する処遇を関連付けるため、技能労働者に対して一定の基準で評価する技能検定試験・技能審査等の実施や、訓練で得られたスキルの「見える化」を進めることにより、技能の可視化を図り、技能の振興から継承へとつなげます。

エ スキルの見える化による主体的な職業能力開発の促進

求職者や雇用する人材が身につけているスキルを企業が適切に評価し、処遇へと反映されることが、主体的な職業能力開発につながることから、企業が求めるスキルと処遇が適切に結びつけられるよう、関係機関と連携し、習得するスキル等の見える化に取り組めます。



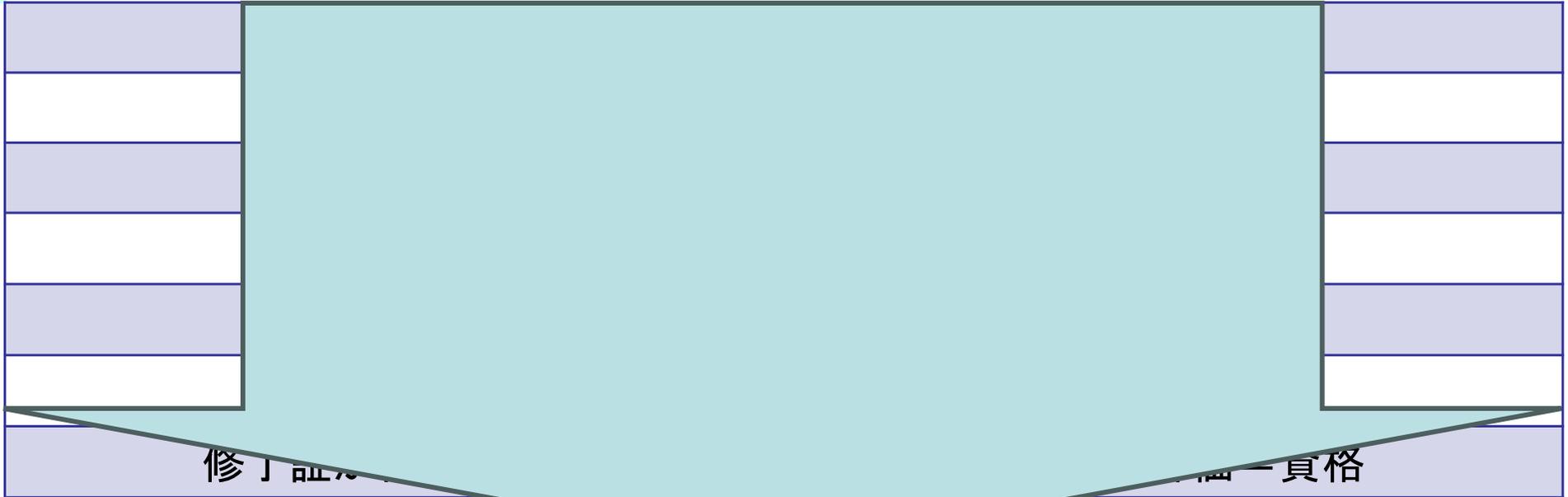




第12次職業能力開発基本計画(案) 注意:3つの見える化

- ・・・「個別化」・・・「共同・共有化」・・・労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・職業能力開発の見える化を進めることにより企業や個人の職業能力開発を促進する「見える化」の3つの視点を持つことが重要p.2
- P.7(1) 労働市場におけるスキルの標準化と見える化
- 人材の確保・育成を効果的に進め、処遇向上等につなげていくためには、労働市場や企業内部において、労働者の有するスキルと企業が個々の労働者に求めるスキルの「見える化」を促進することが必要
- スキルの「見える化」と合わせて、労働者個人が仕事や職業訓練等を通じて習得した能力を把握し、それを労働市場や企業に対して証明することを支援する仕組みを整備することも重要
- P.8 企業内の職務に求められるスキルの「見える化」を図るため、国が業界団体と連携して作成したスキル標準である「職業能力評価基準」をベースとしつつ・・・、必要な施策を講じる。
- JEEDや都道府県が行っている訓練について、・・・技能検定等の職業能力評価制度や資格につなげるなどにより、訓練で得られたスキルの「見える化」を進める・・・訓練で得られるスキルに関する情報を整理して発信する

訓練修了が賃金につながる環境を構築する道筋のゴール



能開施設	企業
訓練修了生の求人は 給与を未経験者の2割増しにしてください。	給与に値する仕事できるの？

能開施設	訓練生
職業訓練受けませんか？	ハロワ、民間求人マッチングより 良いことあるの？

職業訓練の効果

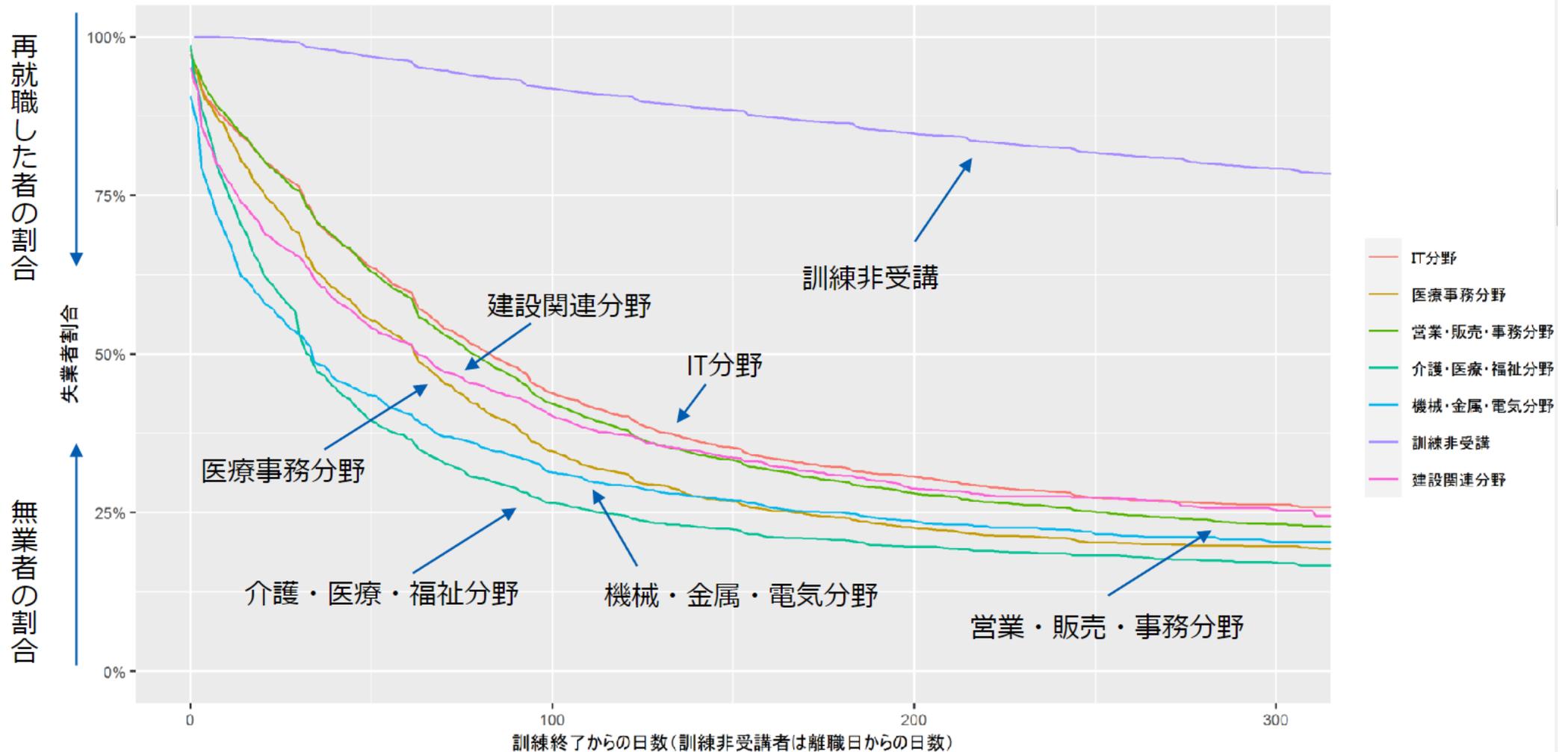
表 1 離職者訓練の就業率, 所得, 正社員雇用確率への効果 (PSM 推計)

	就業率	年収 (自然対数)	正社員雇用確率
<u>パネル A: 男性</u>	(1)	(2)	(3)
訓練受講	0.154*** (0.034)	-0.033 (0.051)	0.032 (0.043)
<u>受講者の平均</u>	0.730	5.265	0.573
<u>非受講者の平均</u>	0.568	5.322	0.554
N	2,854	1,617	1,617
<u>パネル B: 女性</u>	(4)	(5)	(6)
訓練受講	0.174*** (0.025)	0.185*** (0.034)	0.107*** (0.032)
<u>受講者の平均</u>	0.726	5.028	0.382
<u>非受講者の平均</u>	0.483	4.775	0.232
N	4,957	2,468	2,468

原ひろみ: 日本における準実験的手法を用いた公共職業訓練の効果推定に関するレビュー, 日本労働研究雑誌, No. 748/November 2022, p.59

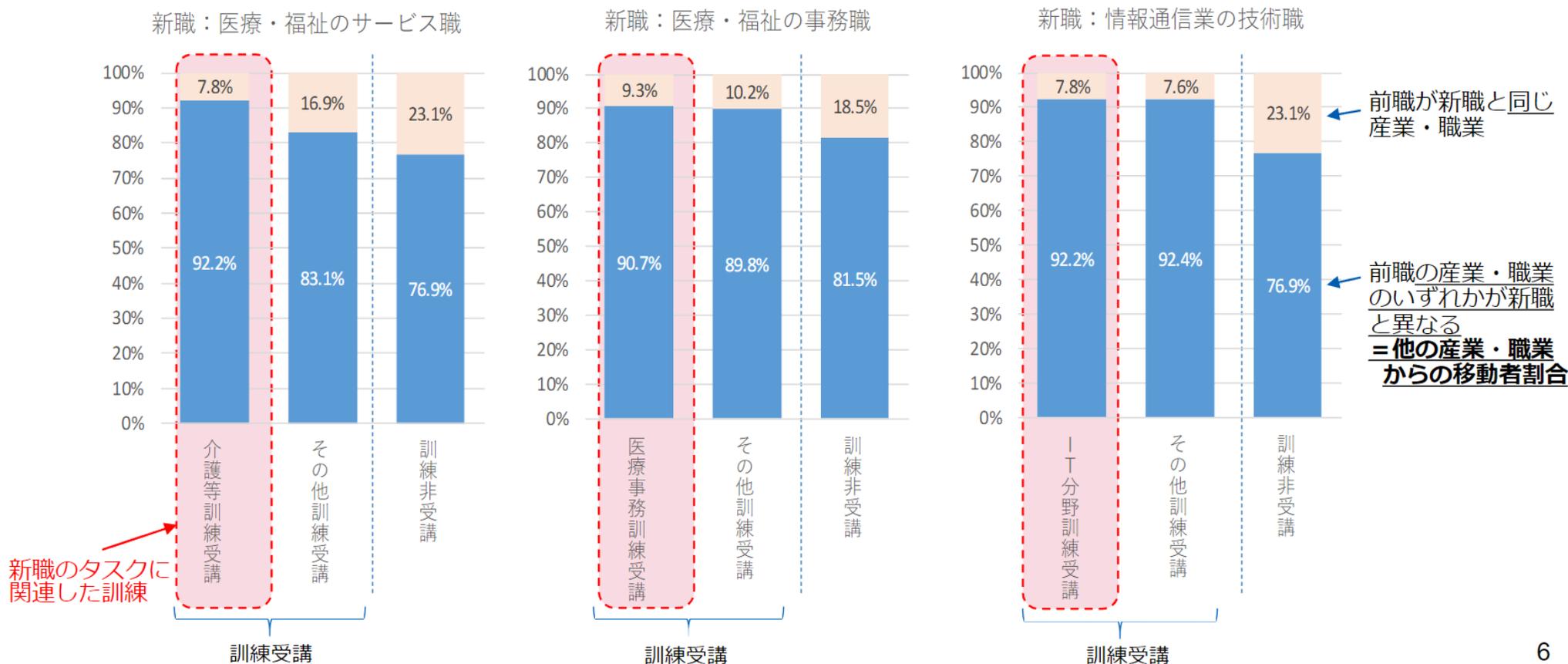
厚生労働省 公共職業訓練の効果分析

訓練種別 無業者の割合の推移



厚生労働省 公共職業訓練の効果分析

新職の産業・職業、訓練受講の有無別 他の産業・職業からの移動者割合



注) 「新職」とは、離職者で再就職した者の再就職先を指す。

NC工作機械オペレーター

★ マイリストに保存

印刷する

数値データの情報源

職業別名 :-

職業分類 : 数値制御金属工作機械工

属する産業 : 製造業

どんな仕事？

コンピューターによる数値制御（NC）により運転を行う
NC工作機械を操作して金属材料を切削加工する。

工作機械は金属切削工作機械とも呼ばれ、金属加工物を切削（せっさく）や研削（けんさく）によって所定の形状に作り上げる機械で、作業者がハンドルを回して操作する「汎用工作機械」と「NC工作機械」がある。NC工作機械は、加工精度のばらつきが少ない、作業者の技量に依存しない加工が可能で、1人で複数の機械を操作できるため作業員が少なくて済み、加工工程を効率化できるなどの利点があり、現在の日本の工作機械生産額の90%以上（*1）をNC工作機

[動画]



就業者統計データ

就業者数

(出典：令和2年国勢調査の結果を加工して作成)

全国

152,140 人

神奈川県

6,420 人

労働時間

(出典：令和6年賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成)

全国

164 時間

神奈川県

160 時間

賃金 (年収)

(出典：令和6年賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成)

全国

465.6 万円

神奈川県

567.6 万円

年齢

(出典：令和6年賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成)

全国

42.5 歳

神奈川県

45.8 歳

賃金 (1時間あたり) ※全国のみ

(出典：令和6年賃金構造基本統計調査の結果を加工して作成)

一般労働者

2,167 円

短時間労働者

1,357 円



アンケート

ハローワーク求人統計データ

※公共職業安定所における有効求人数が少ない場合等はデータを非表示としています。

求人賃金（月額）※（）は対前年度
差 (令和6年度) ㊦

全国

24.1 万円
(0.6)

神奈川県

21.9~31.4 万円

有効求人倍率 (令和6年度) ㊦

全国

3.33

神奈川県

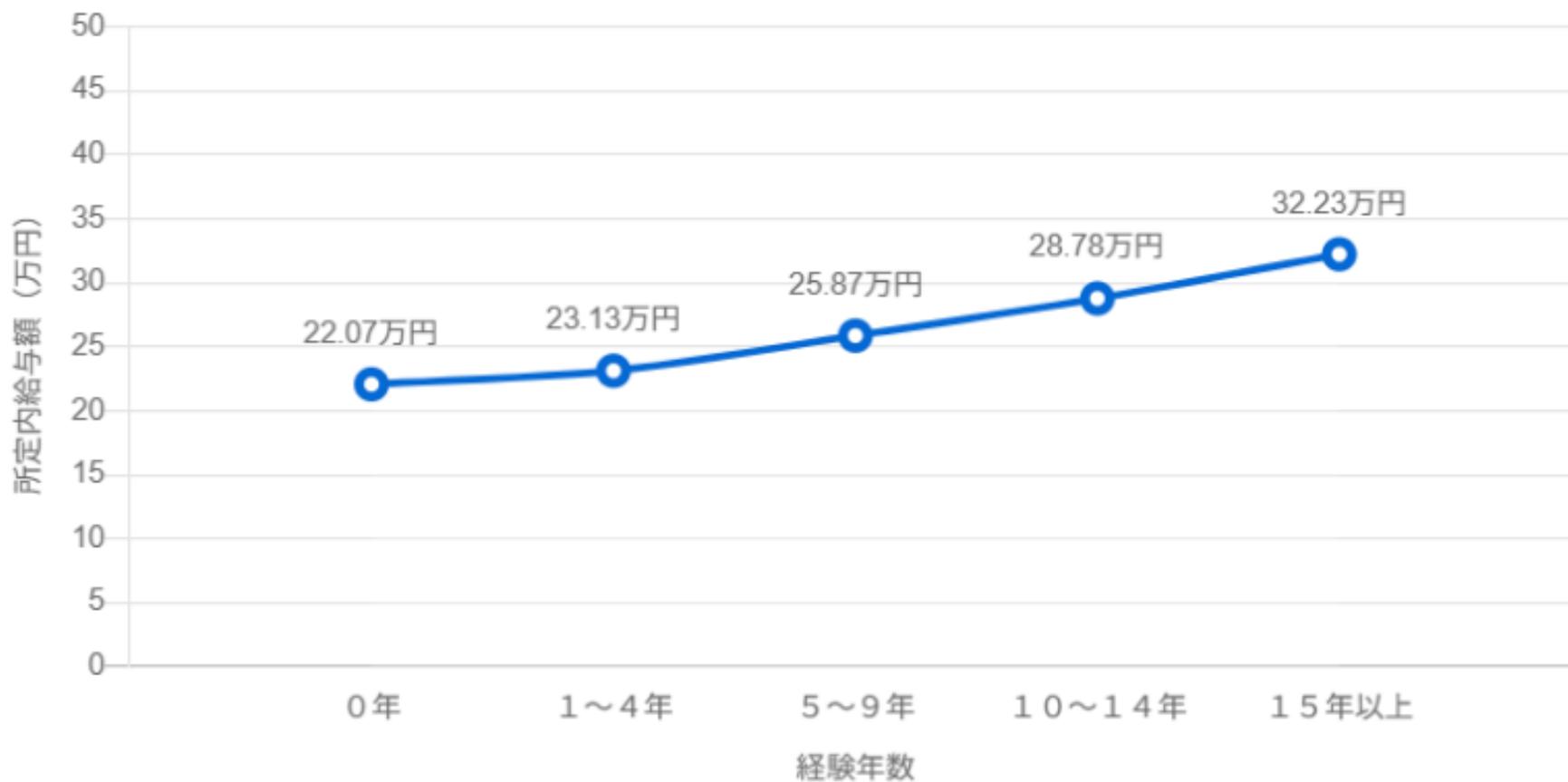
3.22

月別求人賃金 ※全国のみ

	令和6年 10月	11月	12月	令和7年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
求人賃金 (万円)	24.1	24.4	24.1	24.4	24.4	24.2	24.5	24.3	24.4	24.5	24.6	24.9
前年 同月差	-	-	-	0.7	0.7	0.7	0.6	0.3	0.6	0.6	0.5	0.4



経験年数別の所定内給与額



job tag 職業情報

職種 技能職（工作機械オペレーター）正社員 ★見学歓迎！

新着

受付年月日：2026年2月6日 紹介期限日：2026年4月30日

求人区分	フルタイム	就業時間	変形労働時間制 (1) 08時00分～17時00分 (2) 21時00分～06時00分 (3) 17時00分～02時00分
事業所名	(事業所の意向により公開していません)	休日	日他 週休二日制：毎週 年間休日数：115日
就業場所	神奈川県秦野市	年齢	制限あり 18歳以上～59歳以下
仕事の内容	NC旋盤やマシニングセンター等の工作機械を操作し、自動車部品の切削加工及び付帯作業を行って頂きます。プログラム入力もあります。未経験の方も一から丁寧に指導します	求人番号	14110-00623861
雇用形態	正社員	公開範囲	2. ハローワークの求職者に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開する
賃金 (手当等を含む)	207,000円～295,000円		

職種 精密加工部品の金属加工作業員【経験者優遇◎残業ほぼ無し】

新着

受付年月日：2026年2月6日 紹介期限日：2026年4月30日

求人区分	フルタイム	就業時間	(1) 08時00分～17時00分
事業所名	有限会社 大中精機製作所	休日	土日他 週休二日制：毎週 年間休日数：110日
就業場所	神奈川県相模原市緑区	年齢	制限あり ～59歳以下
仕事の内容	産業用ロボット及び航空宇宙産業向けの部品製造に携わっていただきます。残業はほぼ無く有給取得率も高いため、ワークライフバランスを重視した働き方ができます。福利厚生も充実しています◎	求人番号	19071-00199761
雇用形態	正社員	公開範囲	1. 事業所名等を含む求人情報を公開する
賃金 (手当等を含む)	330,000円～380,000円		

職種 レーザー加工・曲げ加工／未経験可／経験者優遇

新着

受付年月日：2026年2月6日 紹介期限日：2026年4月30日

求人区分	フルタイム	就業時間	変形労働時間制 (1) 08時00分～17時00分
事業所名	(事業所の意向により公開していません)	休日	他 週休二日制：その他 年間休日数：107日
就業場所	神奈川県平塚市	年齢	制限あり ～59歳以下
仕事の内容	*鋼板のレーザー加工 パンチプレス/レーザー複合機による作業 *鋼板の曲げ加工	求人番号	22030-01605761
雇用形態	正社員	公開範囲	2. ハローワークの求職者に限定し、事業所名等を含む求人情報を公開する
賃金 (手当等を含む)	280,000円～400,000円		

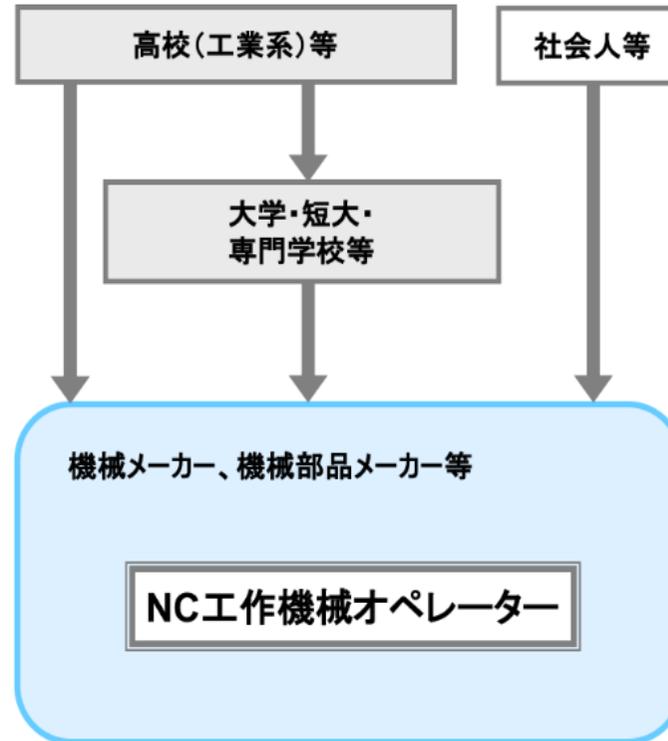
求人票 能力要件(1)

職種	機械加工のマシンオペレーター(未経験者)	機械加工(フライス・旋盤経験者)	金属加工(経験者)	【未経験OK】機械加工エンジニア
仕事内容	NC旋盤やマシニングセンタを用いた精密部品の機械加工をお任せします。具体的には、新幹線・航空機・自動車・半導体など幅広い分野で用いられる精密部品を製作します。技術が身につく&モノづくりを楽しむことができる環境です。未経験で入社した社員がほとんどです。初心の気持ちができる先輩社員が、機械操作の基礎の基礎から丁寧に指導いたします。	●工場内で次の業務を行います。 ・NCフライス・旋盤・スロッター・ボール盤・バイト研磨が可 【後は、教育致します。】	弊社が有する機械設備を操作し、様々な金属製部品を製造して頂きます。機械設備の操作方法については、親切・丁寧に指導致します。【担当頂く業務詳細】・NC旋盤(金属加工工作機械)の操作、プログラミング・製品の測定器具による測定(測定器具の種類:ノギス、マイクロメーター、シリンダーゲージ等)	未経験から“加工技術者”を育てる募集です。図面を見て、段取り→加工→測定までを少しずつ覚えていきます。NC旋盤やマシニングセンタを用いた精密部品の機械加工をお任せします。具体的には、新幹線・航空機・自動車・半導体など幅広い分野で用いられる精密部品を製作します。技術が身につく&分からないことを聞きやすい環境です。未経験で入社した社員がほとんどです。機械操作の基礎の基礎から丁寧に指導いたします。
学歴	不問	不問	必須 高校以上	不問
必要な経験等	不問	必須 フライス・旋盤での機械加工経験必須	必須 NC旋盤業務経験を有する方。	不問
必要な免許・資格	普通自動車運転免許あれば尚可(AT限定可)	免許・資格不問	普通自動車運転免許あれば尚可(AT限定不可)	普通自動車運転免許あれば尚可(AT限定可)
基本給	220,000円~265,000円	100,000円~150,000円	285,000円~335,000円	230,000円~280,000円

求人票 能力要件(2)

職種	金属加工(機械加工)	金属加工オペレーター	NC旋盤加工
仕事内容	【金属加工(機械加工)・ガス溶断機器等製作修理】汎用工作機械及びNC旋盤を使用し、ステンレス材やしんちゅう材の金属加工。又、それらの部材を使用しガス溶断機器等の製作と修理を担当して頂きます。	* NC旋盤・マシニングセンター・ホブ盤等を使用したトラックの パワートレーン部品、特にリアアクスル関連部品及びトランスミッション関連部品等の金属加工から完成品検査まで。* 未経験者大歓迎です。* 入社3ヶ月の研修を経て、加工生産ラインを1つ担当します。まずは先輩とペアで。優しく丁寧に教えてくれます。慣れたら一人立ち！	* 発電機・モーターカバー部品の製造会社です。◎NC旋盤を使用している部品加工のお仕事です。使用機:DMG森精機製 CNC旋盤NLX 2500/700 メーカーサポートを受けながら安心してお仕事していただけます。
学歴	必須 高校以上	不問	不問
必要な経験等	あれば尚可 ガス溶断や高圧ガス配管の経験があれば尚可	不問	必須 ・NC旋盤を使った部品加工の経験(経験が浅くてもOK) ・一般的な図面が読めること
必要な免許・資格	免許・資格名 ガス溶接技能者 あれば尚可 ※ガス溶接技能講習受講済が望ましい	免許・資格不問	免許・資格不問
基本給	185,000円～350,000円	193,000円～350,000円	300,000円～400,000円

就業するには？



関連資格

特級機械加工技能士 1級機械加工技能士 2級機械加工技能士 3級機械加工技能士

希望する職業に必要な職業スキルや知識などの訓練コースや講座を探したい方はこちらから。

🔍 訓練検索

[トップ](#) > 職業訓練検索

公共職業訓練

No.1 溶接・板金コース（4月生）

訓練内容

鉄鋼、ステンレス鋼及びアルミニウム等の溶接施工や、板金CAD、レーザー加工機及びプレスブレーキを利用した精密板金等に関する知識と技能を学びます。

募集状況

募集中

開講日

2026年4月7日

訓練実施会場所在地

神奈川県横浜市鶴見区寛政町28-2

詳細を表示

公共職業訓練

No.2 溶接・板金コース（4月生）

訓練内容

鋼、ステンレス鋼及びアルミニウム等の溶接施工や、CAD/CAM、レーザー加工機及びプレスブレーキを利用した精密板金等に関する知識と技能を学びます。

募集状況

募集中

開講日

2026年4月7日

訓練実施会場所在地

神奈川県秦野市桜町2-1-3

詳細を表示

↑
ページ
最上部へ

技能検定 数値制御フライス盤作業 2級

プログラミング

通常の部品のプログラミングに関し、次に掲げる作業ができること。

- (1) 工作物の取付方法の決定
- (2) 加工順序の決定
- (3) 工具経路図の作成
- (4) 切削条件の決定
- (5) ツールリストの作成
- (6) プロセスシートの作成
- (7) 数値制御装置へのプログラムの入力
- (8) プログラムの編集

数値制御フライス盤加工

- 1 ツールプリセットができること。
- 2 各種の切削工具の取付け及び加工段取りができること。
- 3 通常の精度の加工ができること。
- 4 作業中発生した簡単な支障の調整ができること。
- 5 切削工具の寿命の判定ができること。
- 6 切削作業の種類、工作物の材質及び切削工具の材質に応じた切削条件の決定ができること。

令和5年度 技能検定

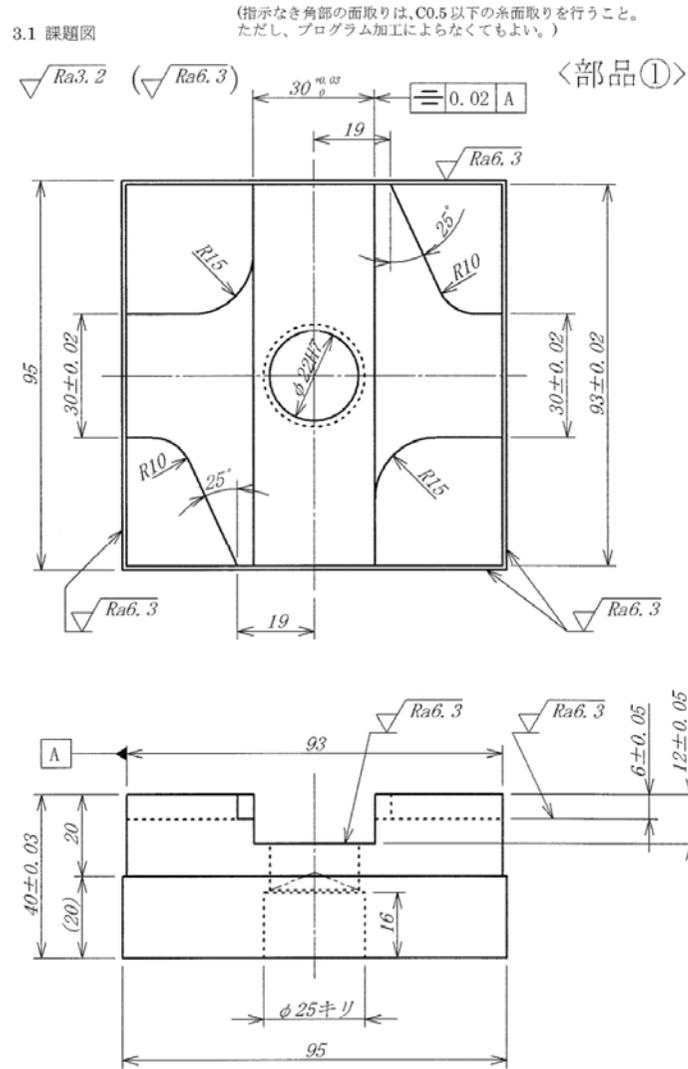
2級 機械加工(数値制御フライス盤作業)

実技試験(製作等作業試験)問題

次の注意事項及び仕様に従い、「4.支給材料」に示すものを使用して、「3.1 課題図」に示すように、<部品①>及び<部品②>を製作し、「3.2 組合せ状態」になるようにしなさい。

1. 試験時間

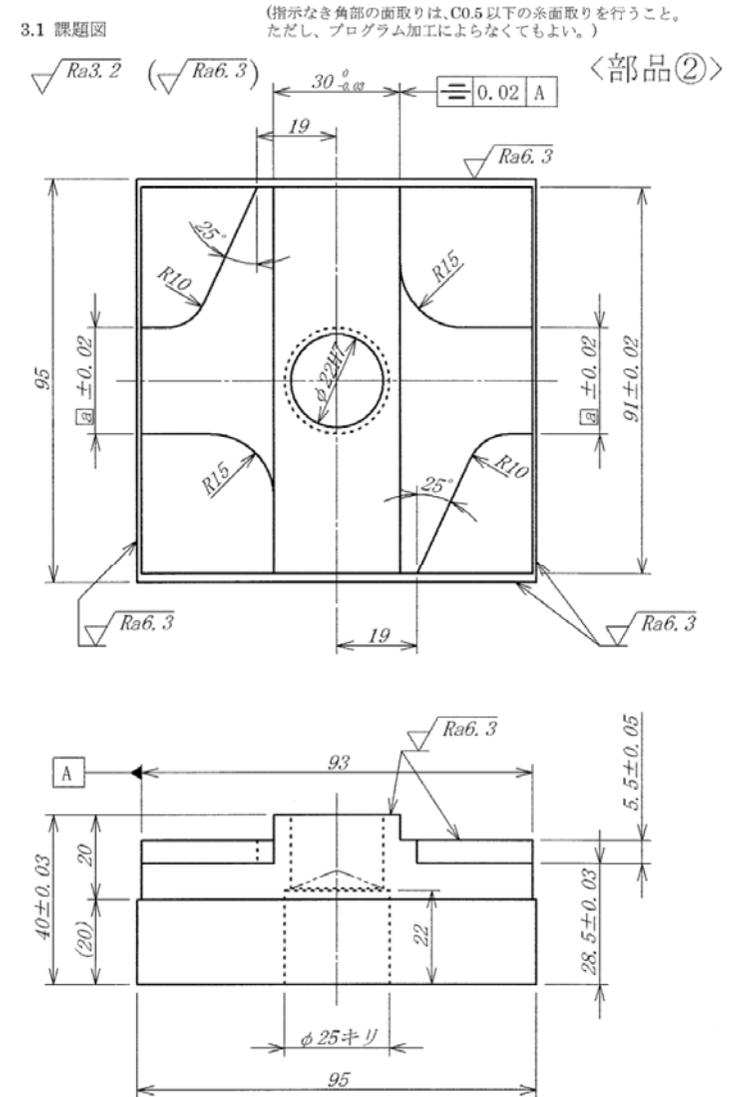
標準時間	3時間 30分
打切り時間	3時間 50分



3. 問題の概要

実技試験(計画立案等作業試験)について

切削工具、工作物の取り付け方法、切削条件等に関する事項について問う。



職業能力評価基準 電気機械器具製造業 数値制御フライス盤加工 レベル1

①数値制御フライス盤加工作業の理解と段取り

○通常の部品のプログラミングに関し、次の作業を適切に実施している。

- ①工作物の取付け方法の決定、②加工順序の決定、
- ③工具通路図の作成、④切削条件の決定、⑤ツーリング図の作成、
- ⑥プロセスシートの作成、⑦数値制御装置へのプログラムの入力、
- ⑧プログラムの編集

○ツールプリセットを適切に行っている。

○NCフライス盤各部の名称と機能、作業手順を正確に理解している。

○部品加工に先立ち、各工程で必要な工具を加工順序に従ってヘッドに装着し、試し削りを行い、仕上がり寸法を計測している。

②数値制御フライス盤加工作業の実施

○プログラミングにもとづきCRT操作盤を操作することで、通常の精度のフライス盤加工作業を適切に行っている。

○切削作業中に発生した数値制御フライス盤の簡単な支障の調整を適切に行っている。

○作業中刃先の磨耗、欠損等があった場合は現品確認と工具修正を忘れずに行っている。

○加工現場の5Sやロス・ムダの発見等により、加工作業の効率化と正味作業時間の短縮化に向けた取組みを行っている。

③作業の評価と機械・治工具の調整

○切削工具の寿命の判定を行っている。

○加工された製品をマイクロメータ、ノギス等により測定している。

○作業中刃先の磨耗・欠損等があった場合は速やかに刃具を新品に交換している。

○刃具の種類別に必要な在庫を揃え、刃具の在庫を管理している。

○設備の点検、機器各部の注油及び点検、工具の手入れやメンテナンスを定期的に行っている。

普通課程 機械加工科 専攻実技 機械工作実習

訓練目標	機械加工、板金加工、溶接加工、機械分解・組立て、治具製作けがき、手仕上げを習得する。
------	--

2機械加工 60H	(1)普通旋盤作業、(2)フライス盤作業、(3)ボール盤作業 (4)平面研削盤作業、(5)その他の機械加工
-----------	--

切削加工及び研削加工実習

訓練目標	切削試験、旋削加工、フライス加工、研削加工、刃物研削を習得する。
------	----------------------------------

3. フライス加工 30H	フライス盤による加工
---------------	------------

NC加工実習 100H

訓練目標	加工工程設計、NC加エプログラミング、CAD/CAM作業、NC加工を習得する。
------	---

1.加工工程設計 8H	(1)プログラミングの手順、(2)プログラムの組立、構成、 (3)劣化の回復
-------------	---

2. NC加エプログラミング 12H	NC加エプログラミング
--------------------	-------------

3. CAD/CAM作業 20H	CAD/CAM作業
------------------	-----------

4. NC加工 60H	(1)NC旋盤の取扱い (2)マシニングセンタの取扱い (3)放電加工機の取扱い (4)条件設定 (5) ツーリング (6)プログラミング (7)加工
-------------	---

技能照査の基準の細目

訓練科		機械系 機械加工科	
	学科		実技
専攻	<ol style="list-style-type: none"> 1 切削加工法及び研削加工法についてよく知っていること。 2 刃物及びと石の種類、性質及び用途について知っていること。 3 切削剤及び潤滑剤の種類、性質及び用途について知っていること。 4 ジグ及び工具の構造及び使用法についてよく知っていること。 5 手仕上げ法について知っていること。 6 NCプログラミングについてよく知っていること。 ... 11 金属材料の熱処理及び材料試験について知っていること。 12 機械装置の維持管理のため、機械保全法について知っていること。 	専攻	<ol style="list-style-type: none"> 1 寸法及び形状の測定ができること。 2 NC旋盤、マシニングセンタ等NC工作機械の操作及びプログラミングがよくできること。 3 手仕上げ加工ができること。 ... 8 フライス盤による切削加工ができること。 ... 10 機械装置等に生じる異常診断とその対処ができること。

離転職者訓練(システム・ユニット訓練)

切削基本3(平面加工)24H

到達水準	(1)フライス盤の取扱いができること、 (2)六面体の加工ができること
フライス盤の概要 L1H	(1)フライス盤の構造、(2)フライス加工の特徴、(3)フライス加工の種類、(4)フライス加工の各部名称、(5)保守
機械操作 L1P2H	(1)フライス盤の取扱い、(2)主軸回転速度の設定、(3)ハンドル操作、(4)送り速度の設定、(5)自動送り・早送り
作業の段取 L3P2H	(1)バイスの取付け、(2)正面フライスの取付け、(3)材料の取付け、(4)切削工具の種類と加工法、(5)切削理論
六面体加工 L3P6H	(1)六面体加工、(2)バリ取り

切削基本4(溝加工・穴加工)18H

到達水準	(1)エンドミル加工の手順が理解できること、 (2)穴加工の手順が理解できること、 (3)タップ立ての手順が理解できること
六面体加工 L1P5H	(1)六面体加工、(2)バリ取り
作業の段取り P1H	(1)エンドミルの取付け、(2)けがき作業
エンドミル加工 L2P3H	(1)エンドミル加工 (2)バリ取り
穴加工及び、心立て(心もみ)作業 L1P5H	(1)心立て(心もみ)作業、(2)穴加工、(3)面取り加工、(4)ハンドタップ作業

離転職者訓練(システム・ユニット訓練)

マシニングセンタ1(プログラムの基本)18H

到達水準	(1)マシニングセンタの概要について知っていること、 (2)マシニングセンタの基本的なプログラミングができること
マシニングセンタの概要 L1H	(1)マシニングセンタの概要、(2)マシニングセンタの特徴、(3)マシニングセンタの構成と座標系
移動指令 L5P3H	(1)座標の考え方、(2)アブソリュート指令とインクリメンタル指令、(3)機械座標系とワーク座標系、(4)円弧補間による円弧切削、(5)平面指定
各種機能 L3H	(1)プログラム作成における必要項目
工具径・工具長補正 L2P2H	(1)工具径補正機能、(2)工具長補正機能
その他の機能	(1)原点復帰、(2)ドウェル
プログラムの構成	(1)プログラムの基本構成

マシニングセンタ2(プログラムの作成手順)18H

到達水準	(1)マシニングセンタのプログラミング手順について知っていること、 (2)サブプログラムが活用できること、 (3)固定サイクルが活用できること
プログラムの作成手順 L5P4H	(1)マシニングセンタにおける加工の流れ、(2)図面のチェック、(3)加工プランの作成、(4)プログラムの作成(プログラミング)、(5)サブプログラムの作成、(6)加工シミュレーション
固定サイクル L5P4H	(1)ドリル加工(穴あけ)を行う場合の手順について、(2)ドリル先端部の形状、(3)固定サイクルについて、(4)タップ加工について、(5)ボーリング加工について、(6)各種固定サイクルの一覧

離転職者訓練(システム・ユニット訓練)

マシニングセンタ3(加工準備)

到達水準	(1)NCデータの作成と編集ができること、 (2)マシニングセンタの操作・段取りができること
加工課題の説明 L3H	(1)加工までの流れ、(2)ツールリスト、(3)プロセスシート、(4)プログラム作成、(5)加工シミュレーション
機械操作 L1P2H	1)機械保守と点検、(2)操作盤の使い方
加工準備及び加工 L2P10H	(1)ツールセッティング、(2)ワーク原点の設定、(3)プログラムの呼び出し、(4)ドライラン、(5)加工

マシニングセンタ2(プログラムの作成手順)18H

到達水準	(1)マシニングセンタの操作・加工ができること
作業課題 L4P14H	(1)作業課題の検討とプログラミング、(2)加工シミュレーション、(3)加工準備、(4)実加工、(5)測定・検査

欧州職業資格 copilotまとめ 未確認

	イギリス	フィンランド	ドイツ	デンマーク	スウェーデン	フランス
評価方法	実務に基づく継続的評価（職場観察・ポートフォリオ・口頭試問）	実務に即したデモンストラーション（企業と教育機関が共同評価）	中間＋最終試験（筆記＋実技）	段階的評価＋卒業プロジェクト（実技中心）	職場実習中の評価＋教育機関での実技課題	教育課程修了またはVAE（実技・口頭・書類審査）
評価時間	数か月～1年（1回あたり1～3時間）	1日～数日（全体で数週間～数か月）	中間5～8時間、最終15～20時間（2～3日）	卒業プロジェクト40～80時間、中間評価数時間～数日	実習期間600～800時間中に断続的評価	教育課程：8～24時間、VAE：書類準備数か月＋審査4～8時間
補足情報	NOSに基づく。アセッサーが職場で評価。実務中心。	国家資格枠組み＋HOKS。企業と教育機関が共同評価。	IHKが実施。職業訓練規則に基づく。評価者は業界専門家。	国家VET制度。評価者は学校と企業の指導者。	教育機関と産業界が基準設定。実技重視。	RNCPに基づく。VAEでは職務経験の証明が重要。

令和5年度 技能検定

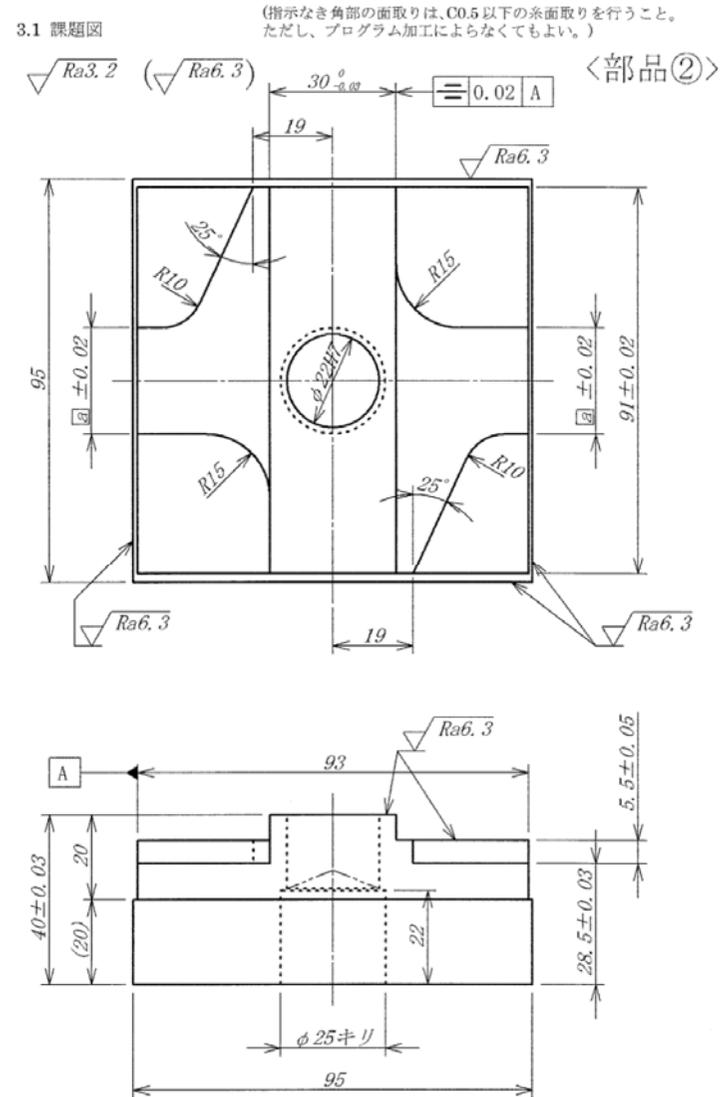
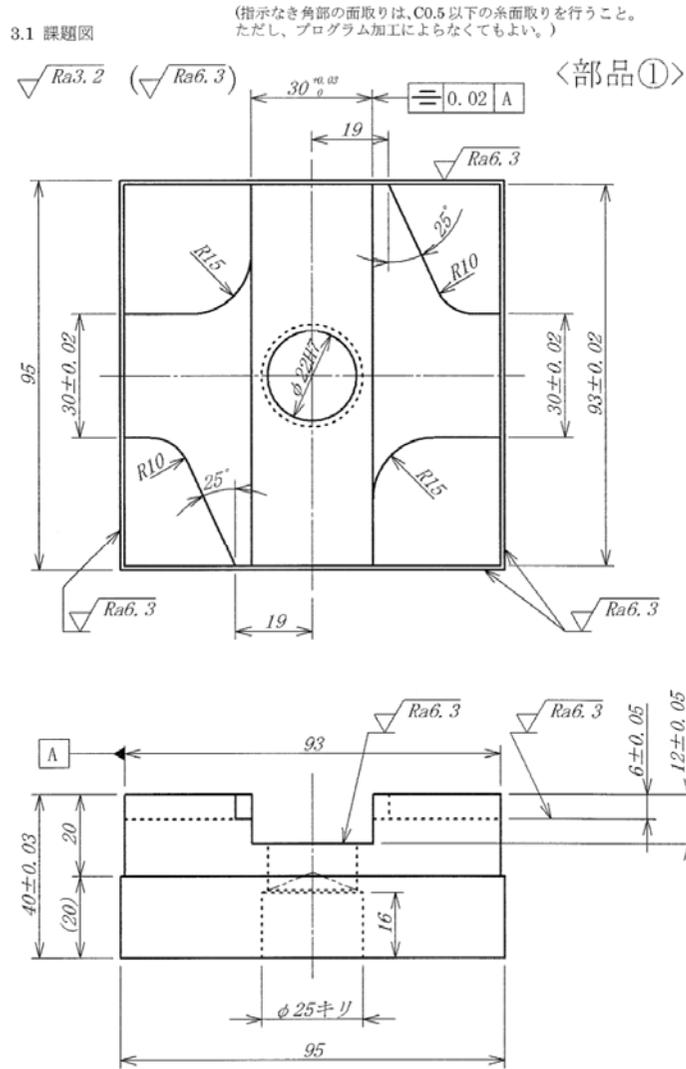
2級 機械加工(数値制御フライス盤作業)

実技試験(製作等作業試験)問題

次の注意事項及び仕様に従い、「4.支給材料」に示すものを使用して、「3.1 課題図」に示すように、<部品①>及び<部品②>を製作し、「3.2 組合せ状態」になるようにしなさい。

1. 試験時間

標準時間	3時間 30分
打切り時間	3時間 50分



実技試験(計画立案等作業試験)について

3. 問題の概要

切削工具、工作物の取り付け方法、切削条件等に関する事項について問う。

平成30年度 職業訓練教材コンクール 入賞作品一覧

特別賞(中央職業能力開発協会 会長賞)

● 教材名

技能検定 数値制御フライス盤作業 (1級実技試験対策、2級実技試験対策)

● 作成者【所属】

- 黒木 猛 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部九州職業能力開発大学校】
- 大庭 英利 【安川マニユファクチャリング株式会社 八幡カンパニー】
- 八崎 透 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部九州職業能力開発大学校】
- 楠元 智久 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福岡支部九州職業能力開発大学校】
- 福原 祥雅 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 岡山支部中国職業能力開発大学校】
- 宮崎 大和 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部関西職業能力開発促進センター】

※著作権について

この教材の著作権は著作者にあります。

自由に使用・改変して構いません。

ファイル一覧

数値制御フライス盤作業 1 級実技試験対策

プログラム編

加工編

計画立案等作業試験編

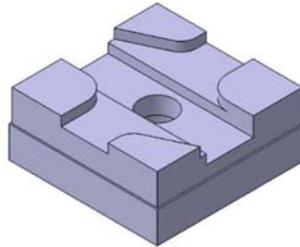
数値制御フライス盤作業 2 級実技試験対策

プログラム編

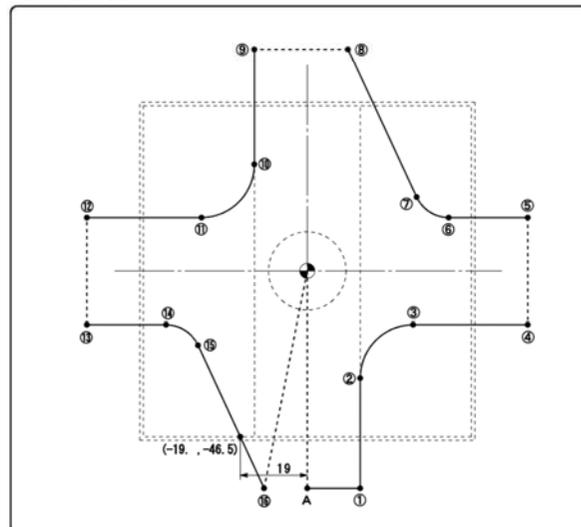
加工編

計画立案等作業試験編

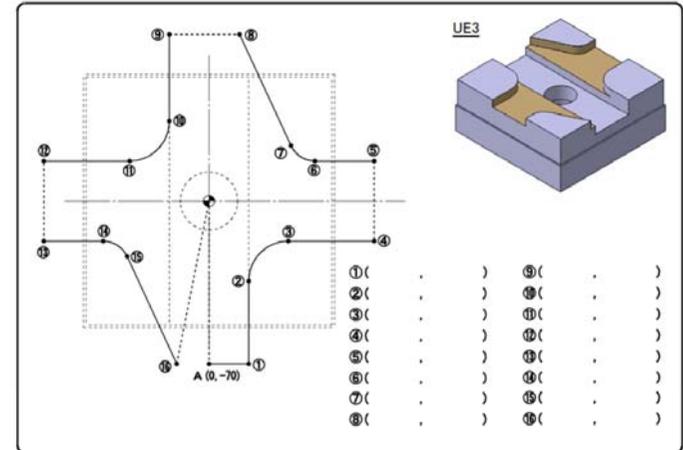
4. プログラム練習 (部品①)



4-1. 座標の確認



工程-5 (UE3)



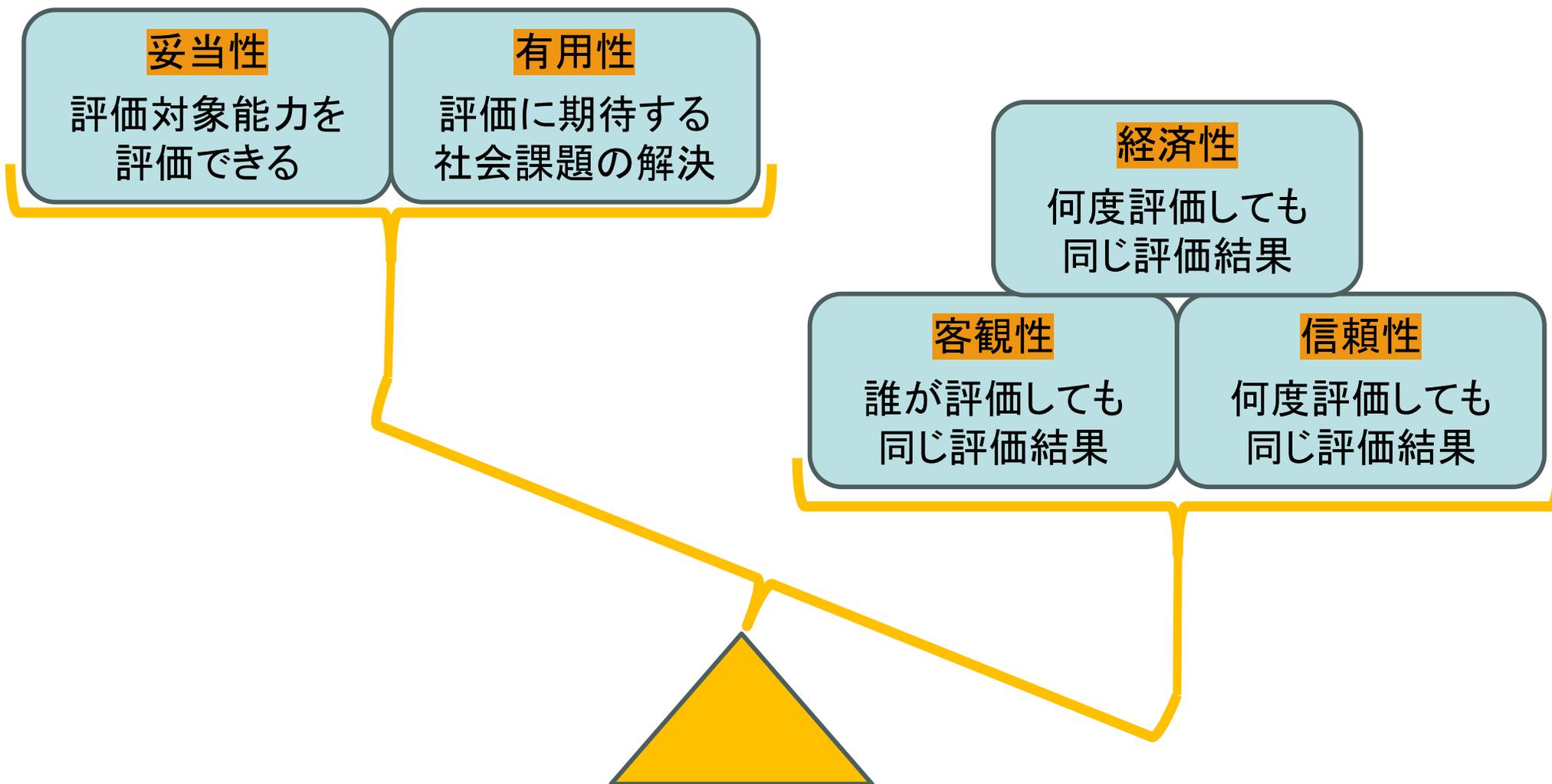
N8(UE3-ARA)

サブプログラム
O214(UE3)

N9(UE3)

欧州各国

日本



サービス産業の持続的な成長に向けて

～個人が輝く産業になるために～

2025年7月10日

公益社団法人 経済同友会

2. 多様な人材が活躍できる環境づくりに関する具体施策

(1) スキルの可視化(処遇の適正化)

- ① スキル評価制度の構築・運営事例の共有
- ② スキル評価制度の構築・運営費用の助成
- ③ 国家資格のアップデート、階層化

(2) 個人の意欲に応じた早期のスキル取得支援(時間)

- ① クラフトマン・エグゼンプション(仮称)の導入

項目	内容	
対象の訓練	技能検定、団体等検定、認定社内検定(※実務経験や実技試験が必要なもの)に基づく資格取得を目的とした訓練。会社の設備や先輩社員の指導を必要とする。	
対象者	- 本人(訓練を受ける従業員)	- 指導役(先輩社員など)
訓練時間の扱い	- 労働時間に該当しない場合あり(自己研鑽として)	- 労働時間に該当する場合あり(賃金支払いが必要)

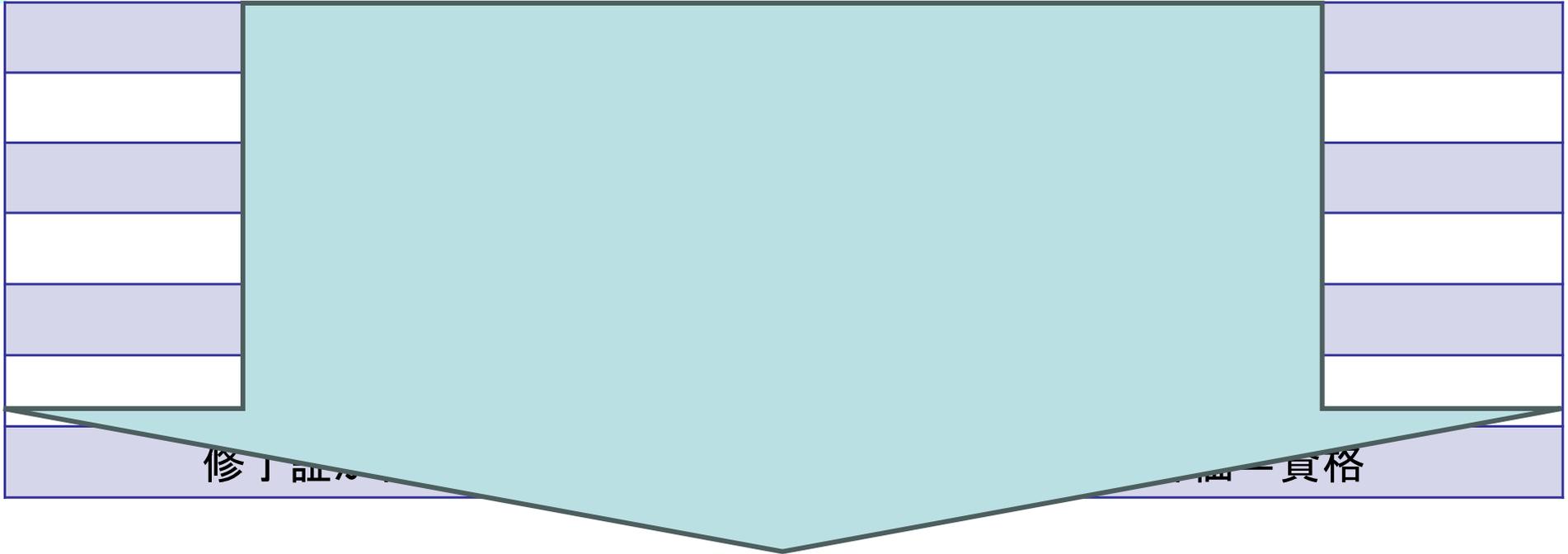
- ② 検定受検資格の実務経験年数を一律勤務時間数とする

- ③ 指導付の訓練時間を検定受験資格の実務経験年数に含めることを可能とする

(3) スキル取得支援(費用)

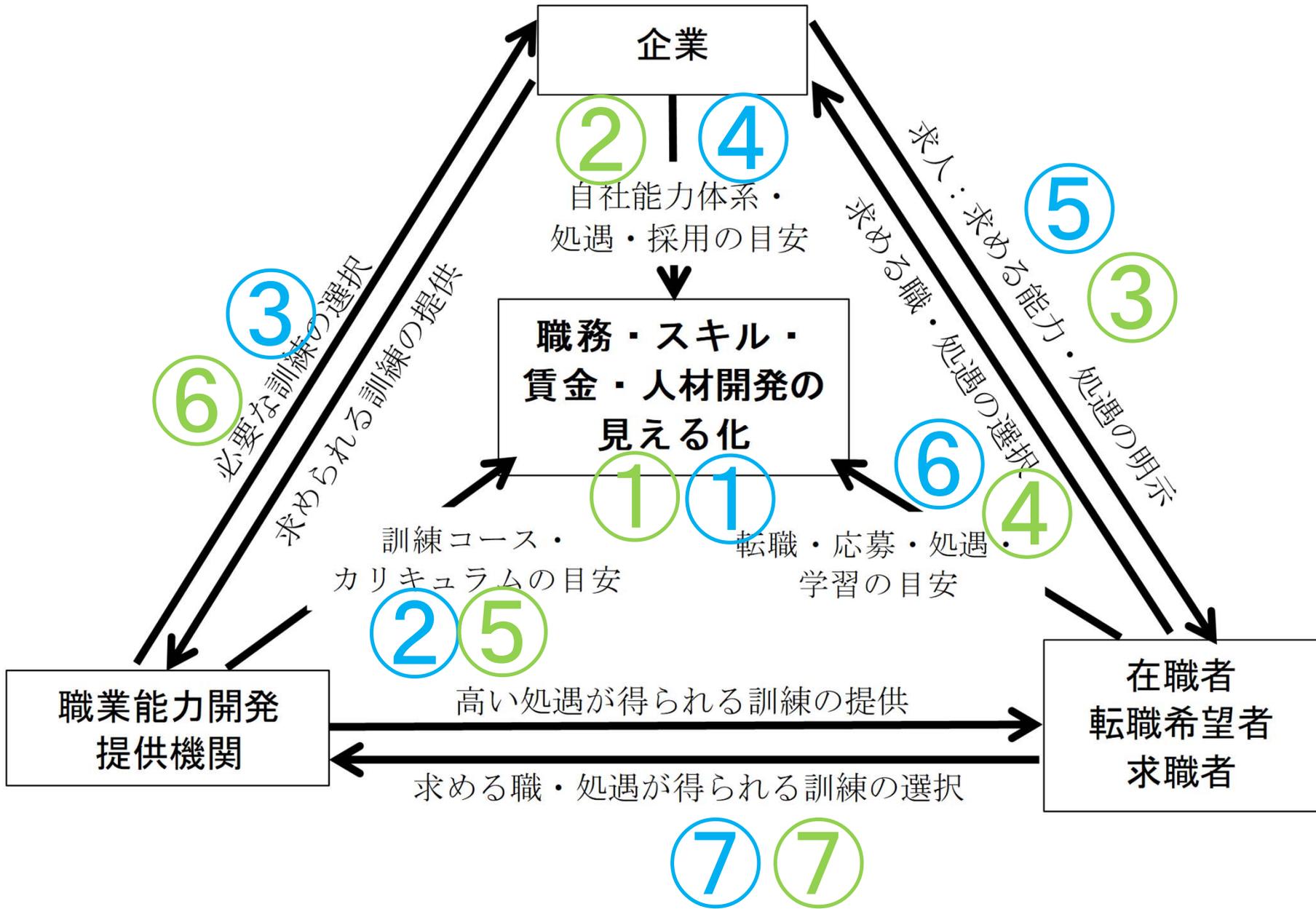
- ① 団体等検定の合格を目指す講座の運営費用の助成
- ② 資格取得による賃上げに対する税額控除

訓練修了が賃金につながる環境を構築する道筋



能開施設	企業
訓練修了生の求人は 給与を未経験者の2割増しにしてください。	給与に値する仕事できるの？

能開施設	訓練生
職業訓練受けませんか？	ハロワ、民間求人マッチングより 良いことあるの？



職 務	製造	レベル表示	L1
能力要素(仕事)	部品加工		
能力要素の細目(作業)	能力要素の細目の内容		
8 マシニングセンタ加工	1 加工前点検を実施することができる		
	加工前点検事項について知っている		
	点検実施方法について、知っている		
	2 段取りができる		
	材料の取り付けについて知っている		
	切削工具の取り付けについて知っている		
	エアカットについて知っている		
	3 加工ができる		
	安全作業について知っている		
	プログラムを知っている		
	加工条件について知っている		
	座標系について知っている		
	工具径補正機能について知っている		
	各種補正機能の設定について知っている		
	切削現象(切りくず処理・びびり)について知っている		
	寸法調整の方法を知っている		
	4 加工後の処理ができる		
	加工後の製品の取り扱い方法について知っている		
	加工物の危険箇所の除去について知っている		
	機械の保全について知っている		

職 務	生産技術	レベル表示	L2
能力要素(仕事)	製造技術		
能力要素の細目(作業)	能力要素の細目の内容		
5 NCプログラミング	1 マニュアルによるNCプログラムの作成ができる		
		加工条件について知っている	
		座標系について知っている	
		補正機能について知っている	
	2 CAD/CAMによるNCプログラムの作成ができる		
		加工条件について知っている	
		加工工程について知っている	
		CAMの操作方法について知っている	

標準体系が有すべき要件

仕事:W1 NCフライス盤加工2025年版

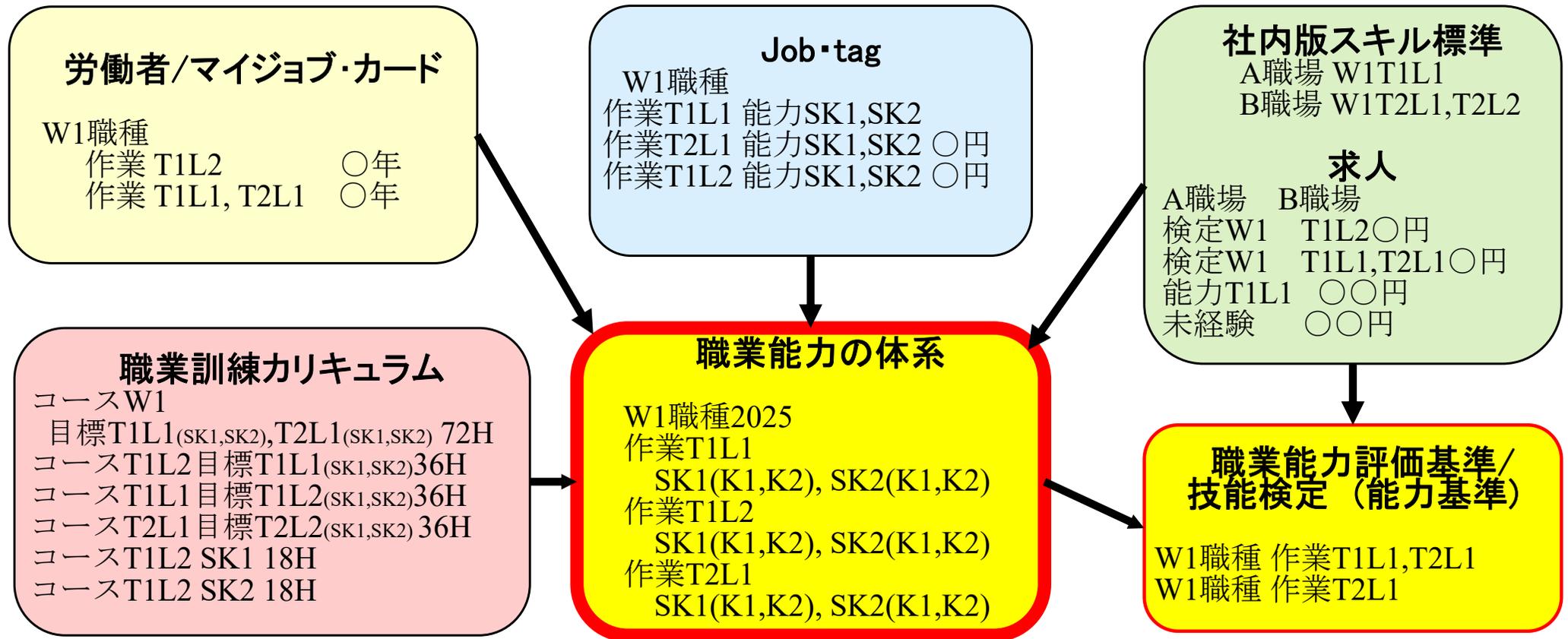
作業：T1 加工工程決定 レベルL1 学習時間36h
状況：一般的な機器、研削刃物、材料で一般的な精度、
効率、順序で加工する工程の考案
能力：SK1加工順序を決定できる
知識：K1 AAA, K2 BBB
能力：SK2加工条件を決定できる
知識：K1 XXX, K2 YYY

作業：T1 加工工程決定 レベルL2 学習時間108h
状況：高精度、難削材、効率の追求、生産ラインでのマ
テリアルハンドリングの配慮などの複雑条件で加
工する最適な工程の考案
能力：SK1加工順序を決定できる
知識：K1 aaa, K2 bbb
能力：SK2加工条件を決定できる
知識：K1 xxx, K2 yyy

作業：T2プログラミング レベルL1 学習時間36h
状況：決定された加工工程のプログラミング
能力：SK1加工工程を読める
知識：K1 LLL, K2 MMM
能力：SK2加工工程をプログラミングできる
知識：K1 PPP, K2 QQQ

- 1) 各主体が利用する際に体系の版、仕事、作業、レベル、能力、知識を一意に同定できるように記号を付す。
- 2) 定義されている能力の習得に必要な学習時間数(職業訓練カリキュラムの教科や単位の時間数のまとまり)で作業を記述する。
- 3) 作業のレベルを、作業を実施する状況で示す。

個別化/共同・共有化/見える化を並立させる職業能力の体系



- 1) おおよその能力(7~8割か?)を網羅。
- 2) 制度は能力を選択する。(書き換ええない)
- 3) 網羅されていない能力は社内版で記述後、体系に追加する。

戦後のタイピストの教育とタイピストの仕事

名古屋産業大学 三宅 章介 名古屋産業大学 高木 弘恵

1. このテーマを掲げた理由

女性の戦前の専門的職業は、教師、看護婦、電話交換手、デパート店員、それにタイピストという限られた職域であった（アメリカも同じ）。

当時のタイピストは、高等女学校を卒業して20歳過ぎまで働くいわゆる「職業婦人」と呼ばれていた。しかし国体的には、上から与えられた「全体の「分」果たす「職分婦人」であった。英語では「職分」は“occupation”というが、この場合は職業それ自体を意味する。日本の場合は社会的役割の一部としての言葉である（R.N.ベラー、池田昭訳『徳川時代の宗教』岩波文庫、1996年8月20日、第1刷発行、228ページ）。上から与えられた役割という意味が強いからである。

大阪タイピスト女学校のテキストに見られるように、家庭においては夫の内助をし、会社においては上司に逆らわず、家庭と同じように職務を通じて内助を果たすように教育された。これを「内助の社会化」と既に概念化しておいた。

しかし、戦後はこのことは一変する。1946（昭和21）年11月に日本国憲法が公布され、翌年1947（昭和23）5月に施行されるが、その第22条において「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転、及び職業選択の自由を有する。」と規定したのである。

そして、戦前より意識として底流にあった、特に女性の「職業による自立」を目指した学校が種々設立することになる。その一つが、憲法施行後の翌年、1948（昭和23）年11月に設立された、今回取り上げる菊武タイピスト養成所であり、現在の菊武ビジネス専門学校である。

今回の報告は、戦後のタイピスト養成と、タイプライターがワープロに代わっていく1985年当時よりタイピストとして働いていた2人のタイピストの職業体験とその職業観を取り上げる。技術革新の進展とともに、それまで存在していた職業がなくなる変革期の職業人であるからである。

2 菊武学園におけるタイピスト養成

現菊武ビジネス専門学校は、その前身は1948

（昭和23）年に設立された菊武タイピスト養成所である。この名前は、高木武彦とその母高木菊子の「菊」と「武」から付けたことによる。詳しいことは、昨年10月5日開催、日本職業教育学会研究大会で我々が発表した「菊武タイピスト養成所のタイピスト養成と職業教育の展開—職業観の変遷とタイピスト養成—」と、当日配布の追加資料「菊武学園におけるタイピストの養成と職業教育」に詳しいので、ここでは割愛する。

表1 菊武学園におけるタイピスト養成の年表

年月	沿革
昭和23.11	名古屋市長区赤塚町に菊武タイピスト養成所創立
26.6	愛知県より学校として公認
28.2	愛知県より学校法人高木学園として認可。菊武タイピスト学校に改称
29.5	労働大臣より全国各種学校最初の無料職業紹介所事業幹旋学校として認可
33.4	菊武タイピスト学校高等科（中卒2年コース）新設
35.3	菊武タイピスト女学院に改称（女子のみとなる）
35.4	同秘書課（高卒1年コース）新設
37.4	学校法人高木学園を学校法人菊武学園に改称
41.4	中日文化センターに菊武学園中日タイプ教室開設
45.2	文部大臣より菊武タイピスト女学院は技能教育施設の指定を受ける
45.4	菊武タイピスト女学院本科（中卒3年コース）新設（37.4設置姉妹校守山女子商業高等学校通信課程新設）菊武タイピスト女学院本科と連携
51.4	教育基本法一部改正による専修学校令により、菊武タイピスト女学院は菊武タイピスト専門学校となる
59.4	菊武タイピスト専門学校は菊武女子経済専門学校に改称（ワープロやパソコンが普及して新しい時代を迎えることから、伝統あるタイピストの文字を廃して教育の場を広げることにした）
平成10.4	菊武女子経済専門学校は菊武ビジネス専門学校に改称現在に至る。

出典：『菊武学園三十年誌』学校法人菊武学園記念誌編集委員会編集、昭和53年11月15日発行、15～16ページより抜粋。菊武学園創立70年記念誌『愛情教育：特集創設者高木武彦』学校法人菊武学園高木弘恵発行、2019年2月15日発行、65～68ページ

表1から、本専門学校の名称変更の多いことが分かる。専門学校は、社会的技術的な進展に応じた教育内容に代わる必然性があることによる。因みに表1から菊武学園では、1948（昭和23）年、菊武タイピスト養成所⇒1953（昭和28）年、菊武タイピスト学校⇒1960（昭和35）年、菊武タイピスト学校⇒1960（昭和35）年、菊武タイピスト女学院（女子のみとなる）⇒1976（昭和51）年、菊武タイピスト専門学校（専修学校令）⇒1984（昭和59）年、菊武女子経済専門学校⇒1998（平

表3 授業科目一覧

年度	科	期間	教 科
昭和23	邦文タイプ科 英文タイプ科		邦文タイプ 英文タイプ
28	本科（新設）	1ヶ年	和文タイプ、和英文タイプ原理、国語、英語。社会、簿記、珠算 商通、商英、英文法
33	普通科（改称）	1ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、国語、英語、簿記、珠算、商英、 職業倫理、HR、音楽、花道、茶道
34	高等科（新設）	2ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、カナタイプ、国語、英語、計表、 商英、職業倫理、英会話、HR、ファイリング、エチケット
39	普通科（廃止） 高等科	2ヶ年	同上（高等科）に音楽、花道、茶道を追加
41	高等科（カリ キュラム再編）	2ヶ年	和英文タイプ、和英文原理、カナタイプ、国語、英語、道徳、家庭、 体育、商一、商英、簿記、計表、ペン習字、チャーム講座、花道、 茶道、HR
45	本科（中卒3年）	3ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、現国、古典、倫社、政経、日本史、 地理、数学、化学、生物、保体、音楽、英語、家庭、商一、簿記、 計表、商法、文表、商英、HR、チャーム講座（高等学校商業科の単位 同時履修
50	高等科（廃止）		
51	商業科	3ヶ年	（学校教育法一部改正により菊武タイピスト専門学校高等課程商業科 と改称）
53	商業科（カリ キュラム再編）	3ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ概論、現国、古典、倫社、政経、日本史、 地理、数学、化学、生物、保体、音楽、英語、家庭、商一、簿記、 計表、商法、事務、商英、秘書実務、演習、必修クラブ、職業、HR

出典：『菊武学園三十年誌』学校法人菊武学園記念誌編集委員会編集発行、昭和53年11月15日発行、28ページ

成10)年、菊武ビジネス専門学校（現在に至る）。

このことから、1948（昭和23）年～1998（平成10）年までの40年間に6回学校名を改称している。この間の学修内容は、表3に示している。これは1948（昭和23）年の菊武タイピスト養成所から1976（昭和51）年4月より改称された菊武タイピスト専門学校までのものである。そこで、資料の関係から1980（昭和55）年から1995（平成7）年までのタイプ関係の科目編成を取り上げておく。

- 1980（昭和50）年入学者：和文タイプ・英文タイプ（3年間）
- 1982（昭和57）年度入学者：和文タイプ・英文タイプ（3年間）、ワープロ（3年生より）
- 1984（昭和59）年度入学者：和文タイプ・英文タイプ（3年間）、ワープロ（2年生から）
- 1985（昭和60）年度入学者：和文タイプ（2年生まで）、英文タイプ（3年間）、ワープロ（2年～3年生まで）
- 1987（昭和62）年度入学者：ワープロ・英文タイプ（3年間（和文タイプがなくなる？）
- 1992（平成4）年度入学者：ワープロ・英文タイプ（1年～2年生まで）
- 1994（平成6）年度入学者：英文タイプ（1～2年生まで）。ワープロ（2年生）、文書処理

（1年生）

- 1995（平成7）年度入学者：文書処理（3年間）、英文タイプ（3年間）
- 1998（平成10）年度入学者：男子は「英文タイプ」はなくなる。文書処理・情報処理（3年間）。女子は、英文タイプ・文書処理（3年間）、情報処理（2～3年生まで）
- 2000（平成12）年度入学者：男子は1998年度と同じ。女子は英文タイプ・文書処理（3年間）は同じ。計算事務（1～2年生）
- 2001（平成13）年度入学者：男子は文書処理（1～2年生）、情報処理（3年間）、女子は計算事務（1～2年生）、英文タイプ（1～2年生）文書処理（3年間）、情報処理（2～3年生）
- 2002（平成14）年度入学者：男子は文書処理（1～2年生）、情報処理（3年間）。女子は計算実務（1～2年生）、英文タイプ（1年生で終了）、文書処理（3年間）、情報処理（2～3年生）
- 2003（平成15）年度入学者：男子は計算事務・文書処理（1～2年生）、情報処理（3年間）。女子は計算事務（1～2年生）、文書処理・情報処理（3年間）

2004（平成16）年度入学者：男子は計算事務・文書処理（1～2年生）、情報処理（3年間）。女子は計算事務（1～2年生）、文書処理・情報処理（3年間）

2004（平成17）年度入学者：男子は計算事務・文書処理（1～2年生）、情報処理（3年間）。女子は文書処理・情報処理（3年間）

表2 専攻科目の一覧

年度	科	期間	教 科
昭和23	邦文タイプ科		邦文タイプ
	英文タイプ科		英文タイプ
28	本科（新設）	1ヶ年	和文タイプ、和英文タイプ原理、国語、英語、社会、簿記、珠算、商通、商英、英文法
33	普通科（改称）	1ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、国語、英語、簿記、珠算、商英、職業倫理、HR、音楽、花道、茶道
34	高等科（新設）	2ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、カナタイプ、国語、英語、計実、商英、職業倫理、英会話、HR、ファイリング、エチケット
39	普通科（廃止）		
	高等科	2ヶ年	同上（高等科）に音楽、花道、茶道を追加
41	高等科（カリキュラム再編）	2ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、カナタイプ、国語、英語、道徳、家庭、体育、商一、商英、簿記、計実、ペン習字、チャーム講座、花道、茶道、HR
42	高等科	2ヶ年	同上（守山女子商業高等学校通信制に同時入学）
45	本科（中卒3年）	3ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、現国、古典、倫社、政経、日本史、地理、数学、化学、生物、保体、音楽、英語、家庭、商一、簿記、計実、商法、文美、商英、HR、チャーム講座（高等学校商業科の単位同時履修）
50	高等科（廃止）		
51	商業科	3ヶ年	（学校教育法一部改正により菊武タイピスト専門学校高等課程商業科と改称）
53	商業科（カリキュラム再編）	3ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ概論、現国、古典、倫社、政経、日本史、地理、数学、化学、生物、保体、音楽、英語、家庭、商一、簿記、計実、商法、事務、商英、秘書実務、演習、必修クラブ、職業、HR

注1. 1984（昭和59）年より、ワープロやパソコンが普及してきているので、それに対応して名称も菊武ビジネス専門学校になり、カリキュラムも変わるが、それはタイピスト養成ではなくなるので、ここでは記載していない。

出典：『菊武学園三十年誌』学校法人菊武学園記念誌編集委員会、昭和53年11月15日発行、28ページ

このような科目の変遷を見ると、科目としての和文タイプは英文タイプよりも早く終わっていることが分かる。それに代わりワープロが科目として設けられている。情報処理はコンピュータの導入による科目と考えてよい。

また、男子と女子では若干科目編成が異なり、女子は文書処理の時間が多い。これは事務担当者を考えてのことである。

表2は、1948（昭和23）年の菊武タイピスト養成所から菊武タイピスト専門学校までの授業科目の一覧であり、中学校卒業生対象「高等課程商業

科」の教育課程・教科変遷を示すものである。

教育方針：慈母の如き愛情をもって、誠実なオイス・レディの養成を目指すという建学の精神（「教育目標」とも昭和51年度より）

教育目標：(1) 良い個人を育成する。(2) 市民を育成する。(3) 良い職業人を育成する。

3 享栄学園における学校名称の変遷

学校名称の改称のことを述べたが、愛知県内では戦前よりタイピスト養成を行ってきた享栄学園がある。この学園も創立から専門学校を廃止するまでの約100年間ほどの歴史があるが、度々学校名称を改称している。参考までに掲げておく。1913（大正2）年、英習字簿記学校⇒1915（大正4）年、享栄簿記英語学校⇒1918（大正7）年、享栄貿易学校⇒1925（大正14）年、享栄商業女子タイピスト学校⇒1949（昭和24）年、享栄商業タイピスト学校⇒1976（昭和51）年、享栄タイピスト専門学校（専修学校）⇒1985（昭和60）年、享栄専門学校享栄ビジネスカレッジ、専門課程が情報経理事務科、ビジネス情報科、秘書タイピスト科として発足⇒2010（平成22）年、専門学校享栄ビジネスカレッジ廃校

（注）1987（昭和62）年、随時科で和文タイプ科、英文タイプ科、カナタイプ科を廃科⇒1990（平成2）年一般課程廃止、秘書0A科新設⇒1992（平成4）年、専門課程に観光ビジネス科、医療秘書0A科新設。この年度から男女共学制とする。⇒1993（平成5）年、情報経理事務科を情報経理科に、医療秘書0A科を医療ビジネス科に科名変更する。1998（平成10）年、専門課程生徒募集廃止⇒2001（平成13）年、高等課程生徒募集廃止⇒2010（平成22）年、専門学校ビジネスカレッジ廃校

享栄学園も発足から7回の学校名称の改称をしている（「学校法人愛知享栄学園享栄ビジネスカレッジ」<https://akyoei.org/kbc/>）。

このことについて、『享栄学園七十年史』には次のような文章がある。「享栄タイピスト専門学校は、幾度かその名称が変わっている。享栄商業女子タイピスト学校、享栄商業実践学校、享栄商業タイピスト学校、また享栄女子タイピスト学校というように、その都度、理事長の配慮によって校名が変わったのである。しかしながら、経営者が変わったわけではなく、教育内容に多少の変化があつ

たにしても、決定的な違いがあつて変えられたものではないようである。各種学校であつたので、監督官庁の制約もそれほど厳しくなかつたため、時に応じて名称を変えたのではないかとも思われる節さえある。」(『享栄学園七十年史』編集制作朝日新聞名古屋本社編集制作センター、昭和58年10月、229ページ) なお、先のネットの名称の中には、この文章にある学校名の「享栄商業実践学校」と「享栄女子タイピスト学校」の名はない。同時に、ネットにある英習字簿記学校、享栄簿記英語学校、享栄貿易学校、享栄ビジネスカレッジはない。代表名だけを掲載しているのかもしれない

4 タイピストとしての卒業生の手記

次に掲げるK.S氏と鈴木悦子氏のお二人は、「ワープロ」と「和文タイプ」及び「英文タイプ」の3科目があつた当時の菊武タイピスト女学院を卒業して企業に採用された方である。また、ワープロが出現する直前のタイピストでもある。

4-1 K.S. 氏の手記

4-1-1 略歴

昭和47年4月 菊武タイピスト女学院専修科(高卒1年コース)入学

昭和48年3月 同学院専修科修了

昭和48年4月 大手ゼネコン入社。総務部配属(和文タイピスト)

平成26年3月 定年のため同社退職(営業部事務職)

4-1-2 菊武タイピスト女学院への入学動機

高校卒業後、菊武タイピスト女学院に入学した理由は、タイピストになり、女性として自立して生きていこうと考えたためである。両親から、大学に行く大手企業にはなかなか入れないけれど、高校卒で事務職として入社しても、それだけでは専門的仕事能力が身に付かないので、+αとしてタイプライターを覚えたらどうかと言われた。そこで、当時卒業生のほとんどが大手企業に就職していた菊武タイピスト女学院に入学することにした。母のいう+αは、私としては好奇心分野でもあつた。母は銀行員で、そろばんで計算事務の仕事をしてしたが、これからの事務職は、タイプライターとタイピストの時代だと話していた。仕事柄、そう実感していたのであろう。

学校生活では、1年間のほとんどの時間を英文と和文タイプライターの練習に費やした。そして、卒業前の1月から3月まで、大手ゼネコン名古屋支店に和文タイピストとして入社するための実習期間が設けられており、それに応募して、4月に一般職として採用されることになった。

4-1-3 大手ゼネコンへの就職

新入社員研修が終わり、総務部に配属され、和文タイピストとして働くことになった。その頃は、電話交換手は即座に間違いなく通話を接続すること、タイピストはタイプライターを用いて組織横断的に、機密文書を含む文書作成がスピーディにできるという重要な仕事を受け持っていた。仕事柄、電話交換室とタイプ室は女性ばかりであり、会社では「女性の園」と言われていた。

採用面接では「何歳まで働くことができるか」「何歳で結婚されるつもりか」「何ができるか」などを問われた。私の答えは「結婚は相手もあることだし、また、不確定なことだから分からない。」「これまで和文・英文タイプライターを学んできたことを仕事にいかしていきたい。」と答えた。特に和文タイプは特殊技術として見られていたので、面接において、自信を持ってこのように答えたのである。面接時の個人的な質問は、今ではセクハラになる言葉であろう。しかし、このころは面接でも社内会話でも通常のやり取りの言葉であった。

4-1-4 タイピストとしての仕事

① 最初の仕事で戸惑ったこと

配属は総務部タイプ室であつた。タイプ室には、8人のタイピストと一人1台の計8台のタイプライター、及び2台の予備機があつた。タイプライターは、これまで学校で学んできたものと同じ日本タイプライター社製であつたので、使い慣れていたため、型式は異なつてはいたがスムーズに仕事に入ることができた。

朝、出勤して直ぐの仕事はインクパットの減り具合を確認して、このままで使用上問題がないかどうかを確認し、問題がなければ大小の文字を使って「試し打ち」を行い、インクを馴染ませるようにすることであつた。複写が多いので、カーボン用紙の大きさは3種類ほど用意していた。仕事を終えると、文字盤が汚れているのでウエスでそれを拭き取り、摺動部分には油をさして帰宅する

ことにしていた。

大手建設業であるのでその仕事範囲は広く、ビル建設、トンネル工事などの土木工事、不動産売買等多岐にわたっていた。そのため、全ての部門にまたがって見積書、請求書、契約書など多種あり、見積書の原稿だけでも常に数百枚はあったと思う。それを8人で正式な見積書として作成していたのである。そのため、8人が自己判断で書類作成をすることはできないので、形式や体裁を整えることが求められた。例えば、文書の書き始めの挨拶文、1行は何文字入れるか、所定の枠の中に項目、数量、単価、材料などをどう印字するか、また、日本語は、漢字、カタカナ、ひらかな、促音、拗音、数字、記号等種々にわたっており、このような多様な文字で文書が構成されているので、その行端や行間をそろえるだけでも相当苦勞した。

この調整には縦と横の微動調整輪があり、容易に行えそうに考えるが、わずかな調整はそういうわけにはいかない。そのような時には微動輪を使わず、プラテンのストッパーを右手小指で外して左手の感覚で微調整するようにしたのである。このような作業で、それぞれの書類に合わせて行間、文字数を合わすと、体裁が極めてよくなるのである。体裁のよくない正式な文書は信用上のこともあり、外には出せなかった。

② タイピストの仕事で特に注意したこと

タイピストの仕事を担当して難しかったことは、見積書等の正式書類は5、6枚の複写が必要であるため、カーボン用紙を多いときは5枚ほど使う。契約書は和紙を用いるので、これには凹凸があり、活字の打ち付ける力が弱ければ文字がぼやけることがある。特に契約書などの書類は薄い和紙を使うので複写は2から3枚が限度であり、集中する作業であった。

印刷用紙にカーボン紙を挟み、それをプラテンに取り付ける際、用紙を伸ばさなければ活字がしわの上に打たれダブるようになる。その作業をする場合は、爪を伸ばすとそれが用紙に引っ掛かり破けることがあった。そのため爪は絶えず切っていた。今日のようにおしゃれのために爪を伸ばすことはできなかった。

また、見積書、請求書などは、数字が多く

「0、6、9、凹凸」などは文字の枠が線になって

おり、タイピングに力を入れると打字力が集中して穴があくことがあった。画数の多い文字は、力を入れるときれいに印字できた。タイピストは感覚的にこの調整を行い、複写しても濃淡が同じような印字ができるようになると一人前と言われていた。さらに、和文タイプライターでも、印字スピードが速いのでリボンの回転が追い付かず、印字がダブってしまうことがあった。用紙に穴があいたり、文字が不鮮明になるとやり直しである。

誤字は砂消しゴムなどで修正もある程度はできるが、重要書類は用紙を取り換え打ち直した。今日のようなパソコン作業のように修正、削除、保存、挿入、禁則処理などはできなかったからである。これらの作業には細心の注意を払ってきた。最後の段階で書類の体裁が不完全であると文書価値は低下しやり直しであり、それまでの労力が無になるからである。顧客との納期上の約束が守れなくなることの懸念もあった。

③ 漢字の勉強

建設会社であるため、業務上、「木」偏や「金」偏の文字が多く、見たことも聞いたこともないような漢字が出てくることがあり、印字には苦勞した。そのため用字用語、常用漢字や送り仮名、固有名詞なども覚えなければならなかった。面積の表示では、「平米」と「㎡」があるのでその統一も任されていた。仕事の合間に、タイプ室にいた8人の同僚たちとこの漢字のゲームをして覚えるように努力もしたが、机には常に建設用語辞典も置いていた。仕事は、和文入力であったが、業務上、使用する活字は特定のものが多く、文字の配列も覚えやすく、手を常にタイプライターの操作機構に置いて仕事をしてきた。もちろん文字配列を代えることもあった。

文書作成は、顧客との取引上の書類であるので、文字盤は2,200程度の活字と予備箱にその他の活字が備えられていたが、書面にはない漢字も時にはあるので、その対応もしなければならなかった。タイプ室では、このような状況に即応するため、原稿を見ながら、素早く印字することができる努力を全員で行ってきたのである。

タイプ室は重要書類が多く、仕事上の必要事項はノートに書き、メモ書きはしなかった。書類作成が終わると、カーボン用紙とともに依頼された管轄部署に手渡していた。不要な重要書類は焼却

処分などを行い機密が漏れないような配慮もしていた。タイプ室の窓は磨りガラスになっており、また誰が入ってくるかもしれないので、原稿などの書類は、伏せるようなこともしていた。このようにして、ともかく、顧客の立場で書類作成することが、私たちの役割であったと思っている。単なる清書、浄書ではなかったのである。

4-1-5 事務作業への異動とワープロの出現

タイピストの仕事に就いて7、8年（昭和56、7年）経ったころ、これはワードプロセッサが出る前であるが、ひどい腱鞘炎になり手に包帯をしながら仕事をしていたのであったが、同時に肩こりや首筋の凝り等も併発して、経理課へ異動することになった。それ以降はタイプの仕事は必要に応じてする程度であり、タイプライターからは離れることになった。

丁度その前後に、シャープが東芝よりやや遅れて1977（昭和52）年のビジネスショウにワープロの試作品を出品する。これはキーボードでカナ漢字入力であった。その2年後の1979（昭和54）年にペンタブレット入力方式の商品化第一号WD-3000が出る。これは、ローマ字入力ではなかった。会社は、1985（昭和60）年、和文作成のため、シャープ製書院を導入するが、入力はしやすかった。しかし、画面は小さく、また、見積書、注文書、契約書などの所定の書式がなく、それを作成しながら入力することになり、時間もかかり仕事にならなかった。当初は、和文タイプライターの方が、操作しやすかったのである

しかし、その開発スピードは極めて速く、表作成等の入力作業も次第に慣れるにつれて、「書院」を見ながらこれからはタイピストの仕事はワープロに代わり、そのうち、この職業は無くなるのだろうと思うようになった。ワープロは急速に改善され使いやすくなるが、しかし、その能力は限定され、コンピュータの出現とともにパソコンとなり、一人に一台が割り当てられ、キーボードでローマ字入力となる。当然、和文タイプライターもワープロもなくなる。

タイプライターからワープロへの転換よりも、ワープロからパソコンへの短期間の移行の方が大変戸惑った。当時はパソコンも出発めであったので、名古屋市内にある専門学校に行き情報処理資格を取得するつもりでいたが、コンピュータに詳

しい同僚に聞けば直ぐに分かるので、学校に行くことは止めることにした。

私がいたタイプ室であるが、経理課に異動して5、6年経ったころ、機械の進歩とそれに伴う仕事の変化は、対応が難しく、分からない時は、電算部門の人を呼んで対応したのである。その内、タイプ室がなくなり、その部屋は鍵がかかったままになってしまった。しかし、タイプの仕事はなくなったが、時にはそれが必要な書類もあったので、寿退社した元タイピストに依頼することにした。残りのタイピストは相対的に仕事量が増え、その仕事量に対応できず退社していった。最後は派遣社員が担当するようになった。

4-1-6 タイピストになって思うこと

今、振り返ると、菊武タイピスト女学院で英文タイプライターを学んでいたの、タッチタイピングができ、コンピュータに代わった今日でもそれは生きており、何の問題もなく入力作業に対応することができたと考えている。今の人はキーボードのホーム・ポジションを知らない、また知っているても使っていない人が多いと思う。私の少ない経験ではあるが、情報処理において、基本的動作は技術変化に対応できるものと考えている。また、タイプ室での仕事は、組織横断的に会社の様々な専門用語を覚えるよい機会でもあった。そういう意味で、タイピストの仕事は、日本語力の必要な言葉の仕事であったと考えている。

そして、技術進歩は着実に進み、それまでの仕事は変わったり、なくなっていくことを改めて実感することになった。職業人は、その進歩に対応していかなければいけないと思う。

4-2 鈴木悦子氏の手記

4-2-1 略歴

- 昭和50年4月 菊武タイピスト女学院本科(中卒3年コース) 入学
- 昭和53年3月 菊武タイピスト専門学校卒(昭和51年4月、菊武女子タイピスト学院は菊武タイピスト専門学校に改称)
- 昭和53年4月 自動車会社系列企業入社(昭和55年8月 同社退職)
- 昭和54年3月 M商業高等学校卒業
- 昭和56年4月 Y短期大学に入学及び事務職兼

ワープロ補助教員として入職
昭和 59 年 3 月 Y 短期大学(現 N 短期大学)家政
科卒業
昭和 59 年 4 月 A 学園にワープロ専任教員とし
て入職(平成 11 年 3 月学園退
職)
平成 12 年 4 月 学校法人菊武ビジネス専門学
校に専任教員として入職
平成 27 年 4 月 同校校長、現在に至る。

4-2-2 菊武タイピスト女学院への入学動機

私は、1975(昭和 50)年、高校進学を希望して
いたが、母より「これからの女性は手に職をつけ
なければいけない」というアドバイスがあり、菊
武タイピスト女学院に入学することにした。3年
間、英文・邦文タイプライターの技術を学ぶと
ともに、国語、数学、英語、専門の商業科目など商
業高校と同じ教科を学修することになった。この
間、毎週 2 時間ずつ、英文・和文各タイプライ
ターの授業があり、その努力の甲斐があって日本商
工会議所和文検定 1 級、英文検定 C 級を取得す
ることができた。

幸い 1 級が取得できたので、1978(昭和 53)年
3 月に自動車会社系列企業に採用されることにな
った。大手企業へのタイピストとしての就職は、
日商和文検定では 3 級は比較的多くの人が採用さ
れたが、4 級だけではそのままタイピングするだ
けであるので、タイピストとしての就職は難しか
ったのが現状であった。

在学中、当時の卒業生名簿を見たことがある
が、そのほとんどが大手企業、裁判所、県庁等の
行政機関、県警などに就職していた。就職先が示
しているように、この当時、タイピストの文書作
成は、事務部門において極めて重要な仕事であ
ったのである。

4-2-3 会社での仕事

会社では、タイピスト専門職として採用された
わけではなく、事務職として採用された。配属先は
総務部文書課であり、和文タイピストとして仕事
をすることになった。6000 人の従業員の内 200 名
が事務職、タイピストは私を含めてわずか 2 名し
かおらず、極めて多忙であった。私は和文が主で
あったが、同学年の英文タイピスト専攻者の多く
は、貿易会社に就職していった。

会社でのタイプライターの機種は、学校で練習

してきた日本タイプライター社製の直接平盤式で
あった。文書作成は、取締役会議事録、定款等の
作成が主なものだったが、総務部であるので事務
用品の管理、社内報の校正補助、受付の補助、電
話交換手の補助など総務部門の全般的な業務は何
でもすることになった。タイピストという専門職
としての職種はなかったのである。そういう意味
では、何でもやった。

毎日仕事に追われ、極めて忙しかった。昭和
50 年は不況と言われたが、入社した当時は景気
も上向きであったため取引上の文書量が大変増
え、しかし、タイピストは数人であったこともあ
り、一人当たりの文書作成の量とスピードが要請
されるようになった。書類作成が追いつかない時
には、タイプライターをバイパスして「手書き」で
済ませるようなこともあったと聞いている。た
だ、定款や契約書など、後あとに残すような重要
書類は必ず和文タイプライターで書類作成をして
いた。書類の重要性によってタイプライターに
よるか手書きによるかを判断していたのである。

4-2-4 タイピストの仕事

先にも触れたが、当時の経済情勢から、和文
タイプライターによる文書作成も英文と同様にス
ピードが求められたのであったが、英文タイ
プライターはキーポジションを覚え、それに慣れれば口
述でもタイピングすることができるが、和文
タイプライターは日本語という言葉の特殊性から、英
文とは構造が根本的に異なり機体も大きく扱いに
くく、英文のようにはいかなかった。

英文のキーボードのキーはアルファベットと記
号で済むが、和文の場合、文字盤の活字数は
2200 ほどあり、それ以外の必要な活字は、別
の予備庫から使用中の文字箱に挿入する作業が生
じ、極めて手間が掛かったのである。英文にはこ
のような作業はなかった。そして、この間は忙し
い上にタイピング作業は止まる。

したがって、和文タイプライターは、早くタイ
ピングできればよいというものではなく、文書レ
イアウト、余白、吃音は文字が小さいので、行末
をそろえるため、縦・横微動輪で調整しなければ
ならなかった。つまり、「体裁」を良くしなければ
いけないことに骨を折ったのである。書類の体
裁が悪ければ、読みにくく対外的に信用にも結び
付くからである。その点、英文は手書きの原稿を

読み、内容はともかく、素早く原稿どおりにタイピングすることが求められた。また、それでも良かったのである。

和文タイプライターでは、漢字、ひらかな、カタカナ、数字、アルファベットなどの画数の少ない文字は強く打つと用紙が破れることがあり、その場合はやり直しになる。画数の少ない活字は印字の力を抑え、画数が多い活字はやや強く打つても用紙が破れることはなく、印字の濃淡が均一で全体がきれいな文書作成ができる。タイピングの力を加減してタイピングできるようになるとプロといえた。また、今日のコンピュータのように、タイプライターでは挿入、削除、保存などができないので、重要書類などは誤字があれば最初からやり直しである。

印刷もそうである。保存できないので、カーボン紙は複写が多いときは最高4枚を用紙に挟むが、当時の材質は薄く粗悪で触ると手が真っ黒になった。複写の後、挟んだカーボン用紙を抜き取るとき、印刷用紙に張り付いており、これを剥がすことに苦労した。今は簡単に何枚でも綺麗に印刷できるが、タイプライターではそうはいかなかった。タイピングの際、複写した用紙に穴があくと、何枚もやり直しであるので、特に複写の場合は大変気を付けたのである。

タイピストの仕事は清書・浄書と言われたが、単に清書・浄書ができればよいというものではなかった。このことが、一人前のタイピストの要件であることを仕事を通じて知ることになった。英文の場合は、早ければよかった。ただ、指でキーを素早く叩くので英文タイピストは腱鞘炎になりやすく、和文タイピストは、労力が必要とされるので肩こりや首回りの炎症が起りやすかった。

4-2-5 自己啓発と将来設計

このような会社生活であったが、卒業が専門学校であったため高卒資格を取るために系列校のM女子商業高校に月に1回、1年間通学し、単位を取得しなければならなかった。働きながらの通学はなかなか大変で、同級生の中には高卒資格を断念した人もいたが、高等学校卒業資格だけは自らの人生と職業生活に必要な不可欠だと考え、仕事と勉学に励み無事に卒業することができた。

会社勤務では、女性は22、3歳になると、当時の社会風潮として結婚退職が当たり前であった。

同僚の女性たちの多くが結婚退職していった。25歳でほとんどが退職するので、この年になると職場では婚期が遅れたように思われ、何となく会社生活に居づらくなるような雰囲気があった。当然、女性管理者は一人もいなかった。午前10時と午後3時にはお茶汲みもあり、掃除もした。タイピストとして専門的技能を身に付けて就職しても一般職として採用され、タイピストとして仕事に配属されるが、それをいかして職業的自立を求めることは会社生活も短く難しかった。今から思うと、男性社会であった。

4-2-6 短大勤務から菊武ビジネス専門学校へ

1981(昭和56)年4月よりY学園に入ったが短大が併設されており、その夜間に入学するとともに短大のワープロ実習補助教員として働くことになった。

この頃から和文タイプライターから日本語ワードプロセッサに変わってきたように思う。長年、和文タイプライターで仕事をしてきたタイピストは、キーボードに慣れなく、止む無く退職したという話を聞いていた。幸い、私は英文タイプライターの資格もあったので、キーボードには直ぐに慣れ、抵抗感はほとんどなかった。初期のワープロは画面が小さく機能が限られ文書作成には限界もあったが、挿入、削除、行間の調整など簡単にでき便利はよく、いずれタイピストは不要になり、このような事務機が主流になると思った。

その後、Y短期大学を卒業し、平成12年4月、母校である現在の菊武ビジネス専門学校に就職することになった。この時には既にワープロはなくパソコンの時代であった。それ以来、生徒には、ワードやエクセル、その外の書類作成のノウハウを教えているが、もう当時の和文タイプライターのような機械操作から始まり、できるだけ多くの文字を一字一字索字して活字の位置を覚えていく、正に職人技を教えるようなことは必要がなくなった。英文と同じQWERTY配列のキーボードで日本文の作成方法をローマ字変換で教えているので、そういう意味では和文も英文もタッチタイピングである。その区別はない。

授業では、ホームポジションキー(左指はASDF:右指はLKJH)に指を乗せてキーの位置を教えることを最初に教えている。これは、スピードのみならず、和文タイプライターからワープロに

移る際、英文タイピストはその経験でキーボード入力に直ぐに慣れ、仕事も継続できたことにもよる。その反面、和文タイピストはキーボードに慣れなく退職者が多かった。

さて、そのタイピング方法であるが、私たちが入学したころは、英文タイプライターに慣れるために、キーが見えないように両手にハンカチを被せて練習したのであったが、現在の生徒たちもこの練習方法には変わりはない。文書処理の授業では、現在ではタッチタイピングのソフトがあるのでそれを用いて練習しているのであるが、その時間以外では、各自が発砲スチロールで製作したカバーをキーボードの上に乗せて練習するようにしている。

この連載の第7回（2025年7月号）においても、今から115年前の1910年の「ドイツのシュベントナーの私立商業学校におけるタッチタイピングの授業風景」が掲載されていたのであったが、この写真では、手を隠すのではなく、全員が目をハンカチのようなもので隠して練習していたのであった。キーボードがほぼ同じであれば、世界共通な練習方法が可能だということを実感したのであった。QWERTYキーボードが続く限りは、これに慣れることが、能率的な仕事を可能にするものと考えている。

4-2-7 学生、生徒の皆さんへのメッセージ

母校へ戻ってきて、私のこれまでの企業、学校での少ない経験ではあるが、働くためには、技術や技能に加え、人としての当たり前のこと、挨拶や身だしなみ、一緒に働く人々への気配りや感謝、それを伝えるのが今日の私の仕事だと思っている。

そして、生徒の皆さんに一番伝えたいことは、人間としての可能性である。誰もが持っている可能性は、小さな努力かも知れないが、出会った全ての人たちを大切にすることで広がっていく。

学校の一教師として、元タイピストとして、皆さんには、生涯を通じて、どこでも、また継続的にいかせる技術技能を身に付け、自分はこの仕事をしてきたんだ、という誇りを持てるような生き方をさせていただきたいと思っている。

5 まとめ

これまでの内容を、簡単にまとめておきたい。

① 戦前は職業選択の自由は曖昧であった。教育

勅語、修身等に見るように職業は上から与えられたものとしての役割という理解であった。大正期半ばから高等女学校を出て結婚まで専門的職業で働く女性を「職業婦人」と言ったが、現実的には「職分婦人」であった。

② 戦後は、職業選択の自由が認められたが、事例にもあるように、実際は、25歳までが女性の職業生活であった。（「クリスマスケーキになるな」、という不文律もあったようである。25歳までに結婚退職するという意味である。）

③ 戦後のタイピスト養成学校は、技術変化が大きくそれに対応するように学校名称を改称してきた。事例の享栄学園では、明確な改称理由はないようだとの記述があったが、しかし、時代の変革から言えば、むやみに変更することはないと考えられよう。とすれば、タイプライターやワープロなどの事務機械の開発スピードは速く、それに対応してきたのだ、というように理解してよいのではなかろうか。

④和文タイピストは、文字盤から一つ一つ索字するという難しい作業である。また、タイピストは清書・浄書の仕事であるという評価があるが、事例にあるように、絶えず辞書を片手に、あるいは職場で言葉の勉強をしていたのである。このことは単に事例ではなく、そうしないと仕事ができない。また、タイピングの際、力の入れ方で文字が明瞭に印字できたり、できなかつたりする。力の入れ方で用紙が破けることもある。そうなれば、最初から打ち直しである。そのため、和文タイピストは「プロ」と呼ばれた所以でもある。

⑤ 1985（昭和60）年ごろからワープロが出現し、タイピストの職種がなくなることが現実的になる。今回の二人のタイピストは、学校時代に双方を学んでいたために、キーボード入力に柔軟に対応できた。今回では、記していないが、和文タイピストはワープロやキーボードに慣れなく、退職した者もいたということである。

ヒヤリングのお二人の事例は、技術変革とそれに伴うタイピスト専門学校の教育変化の大きい時期に学んできたタイピストであったということができる。

以上

第 83 回日本職業教育学会関東地区部会（2026 年 2 月 14 日）

報告タイトル

女性求職者に対する公的職業訓練の役割と課題
－ 『求職者支援訓練のジェンダー分析』 から－

神田外語大学 林 亜美

本報告は、書籍『求職者支援訓練のジェンダー分析』を中心に、女性求職者への公的職業訓練の役割と課題を考察する。求職者支援訓練は 8 割近くが女性受講者であることに着目し、受講中の経験、キャリア形成や意識の変化等を明らかにする。求職者支援訓練には技能取得に加え、人と社会とをつなぐ「場」としての意義があることを示す。