

技能五輪国際大会における日中の技能競技力差異
—選手育成・強化制度の比較と 2028 年愛知大会への示唆—
Skill Performance Differences Between Japan and China
in the WorldSkills Competition
—A Comparison of Competitor Development and Training Systems and
Implications for WorldSkills Aichi 2028—

菊池 拓男

Takuo Kikuchi

This study examines the performance differences between Japan and China in the WorldSkills Competition from an institutional perspective. It compares competitor development and training systems from five perspectives: policy linkage, talent identification and selection, training resource allocation, adaptation to international competition standards and knowledge accumulation, and institutional feedback of competition outcomes. The analysis shows that China links WorldSkills with vocational training, high-skilled talent policy, skills competitions, training bases, research organizations, rewards, qualifications, and educational pathways. Japan has strengths in its National Skills Competition, occupational committees, and cooperation among companies, schools, and industry organizations, but its system remains relatively fragmented across occupations and institutions. The study suggests that Japan should strengthen early talent identification and staged development, systematic accumulation and sharing of WorldSkills-related knowledge, and links between competition outcomes and career pathways toward WorldSkills Aichi 2028.

Keywords: WorldSkills Competition, Vocational Education and Training, Competitor Development, Skill Competition Performance, Institutional Comparison

1. はじめに

技能五輪国際大会（WorldSkills Competition：以下、国際大会）は、若年技能者が職種ごとに高度な職業技能を競う国際競技大会であり、各国・地域の予選を経た選手が技能を競う場である^[1]。同大会は、個々の選手の技能水準を可視化するだけでなく、各国・地域における職業教育、技能形成、人材育成政策、産業界との連携体制の発展水準を反映する場でもある。したがって、国際大会における競技成績は、選手個人の技能や努力だけでなく、若年技能者をどのように発掘、育成し、国際競技仕様へ適応させ、その成果を教育・産業・資格制度へ還流させるかという、技能者形成システム全体の成果として捉える必要がある。

近年、国際大会において顕著な成果を示しているのが中国である。中国は 2010 年に WorldSkills に加盟し、2011 年ロンドン大会から参加した^[2]。その後、2017 年アブダビ大会では金メダル 15 個、銀メダル 7 個、銅メダル 8 個を獲得し、メダル表で首位となった^[3]。さらに 2024 年リヨン大会では、59 職種に出場し、金メダル 36 個、銀メ

ダル 9 個、銅メダル 4 個、敢闘賞 8 個を獲得した。一方、日本は 47 職種に出場し、金メダル 5 個、銀メダル 5 個、銅メダル 4 個、敢闘賞 21 個であった^[4]。

これまで日本は、高度なものづくり技能と職業訓練の蓄積を背景として、国際大会において多くの職種で高い技能水準を示してきた。しかし、中国をはじめとする新興強豪国の台頭により、日本の技能競技力は相対的に低下しつつあり、従来の優位性を安定的に維持しているとは言いがたい状況にある。こうした中、2028 年には、愛知県で第 49 回技能五輪国際大会（以下、2028 年愛知大会）が開催される予定である^[5]。自国開催となる同大会では、日本の技能競技力が国内外から改めて問われることになる。したがって、近年の成績変動を個別選手の技能水準や訓練量の問題としてだけでなく、選手の発掘・選抜、訓練資源の配分、国際大会への対応、知識・ノウハウの蓄積、成果の制度的還流といった選手育成・強化制度の観点から捉え直す必要がある。とりわけ、中国の急速な競技成績向上の背景にあると考えられる制度的仕組みを検討することは、日本の若年技能者育成システムの課題を整理し、2028 年愛知大会に向けた制度再構築の示唆を

得るうえで重要である。

中国の競技成績向上については、豊富な訓練資源、幅広い候補者層、国家的支援体制などが要因として言及されることが多い。しかし、これらの要因は、個別の実態としても、相互に関連する制度的仕組みとしても、十分に把握されているとはいえない。そのため、中国の技能競技力を検討するには、各要因の実態と相互関係を整理し、それらが技能競技力へ結びつく制度的仕組みを解明する必要がある。

そこで本研究では、技能五輪国際大会における日中の技能競技力の差異を、選手育成・強化制度の観点から比較分析する。具体的には、中国の技能競技力を支える候補者の発掘・選抜、訓練資源の配分、国際大会への対応、知識・ノウハウの蓄積、成果の制度的還流の実態と相互関係を整理し、それらが技能競技力へ結びつく制度的仕組みを明らかにする。そのうえで、日本の選手育成・強化制度との比較を通じて、2028年愛知大会に向けた制度の充実に関する示唆を得ることを目的とする。

2. 先行研究と本研究の位置づけ

国際大会は、若年技能者の技能を競う国際大会であると同時に、職業教育訓練（Technical and Vocational Education and Training：TVET）、技能基準、訓練方法、産業界との連携を可視化する場として国際的に位置づけられている。国際大会の競技規則では、同大会は若年者を対象とする世界最高水準の職業技能競技であり、選手は通常、国内、地域または大陸レベルの技能競技での成功に基づいて選抜されるとされている^[6]。そのため、国際大会は単なる競技イベントではなく、各国の技能者育成制度や職業教育訓練制度と結びついたものとして捉えることができる。

先行研究では、国際大会を通じた職業的卓越性の形成や、TVET制度の改善へ向けた活用が主要な論点となってきた。Nokelainenらは、WorldSkills London 2011の選手とエキスパートを対象に、卓越した職業的パフォーマンスを支える個人的特性、訓練経験、指導環境を分析している^[7]。また、Jamesらは、英国選手の育成過程を対象として、職業的卓越性の形成には、職場、学校、指導者、大会特化型訓練、フィードバックが複合的に関与することを示している^[8]。これらの研究は、国際大会における技能競技力を、個人の才能や訓練量だけでなく、学習環境と支援体制の中で捉える視点を提供している。さらに、国際大会の基準や評価手法をTVET制度の技能評価へ応用する可能性や、技能競技への参加が訓練スタッフの能力開発、技能基準の高度化、産業界との連携、若年者のキャリア形成に波及する可能性も指摘されている^{[9]-[12]}。

一方、国内の先行研究では、技能五輪の技能競技力向上に関して、訓練設計、技能向上メカニズム、技能データの活用及び認知的・心理的支援などの観点から検討が行われてきた。メダル獲得国の事例分析、技能五輪訓練データの科学的分析、技能データ分析官の育成に関する

研究では、競技成績の向上には訓練時間の確保だけでなく、課題分析、訓練データの活用及び指導方法の改善が重要であることが指摘されている^{[13]-[15]}。また、技能競技大会出場選手の技能向上メカニズム、認知負荷と認知方略、アンダーパフォーマンス、技能を源泉とする主観的幸福など、選手の技能形成や心理的側面に関する研究も蓄積されている^{[16]-[19]}。中国の技能五輪強化策に関しては、中国技能五輪選手強化訓練基地の現状や、中国全国選抜会との比較を通じた日本の選手強化策の検討が行われている^{[20][21]}。これらの研究は、中国の訓練基地、選抜方式及び強化体制が、日本の技能競技力強化を考えるうえで重要な比較対象となることを示している。

しかし、これら国内の先行研究は、主として日本の訓練方法、選手支援、技能向上過程、競技課題分析及び訓練体制の改善に焦点を当てており、日中の技能競技力を、選手育成・強化制度の構成と運用から比較する視点はなお限定的である。本研究は、この研究上の不足を補うため、両国の選手育成・強化制度に着目し、競技力形成を支える制度的条件を比較の観点から整理する。

3. 比較の枠組みと研究方法

3.1. 比較の枠組み

本研究では、国際大会における技能競技力を、選手個人の技能水準や訓練量のみで説明するのではなく、候補者の発掘・選抜、訓練、国際大会仕様への適応及び大会成果の活用を含む選手育成・強化制度によって形成されるものとして捉える。本研究でいう選手育成・強化制度は、職業教育、技能人材政策、技能競技制度、訓練拠点、指導者、評価基準及び成果活用などの要素から構成され、それらの接続関係によって競技力の形成を支えている。したがって、日中の技能競技力差異を分析するには、個別施策の有無だけでなく、これらの制度的要素がどのように接続されているのかを比較する必要がある。具体的

表1 選手育成・強化制度の比較観点

観点	分析上の問い
政策との結びつき	技能五輪への取り組みは、職業教育、技能人材育成及び産業政策とどのように接続しているか
選手の発掘・選抜	候補者はどのような範囲から発掘され、どのような過程を経て代表選手へ選抜されるか
訓練資源の配分	訓練拠点、設備、指導者、予算及び支援組織はどのように配置・活用されているか
国際大会への対応と知識・ノウハウの蓄積	国際大会で求められる競技仕様、評価基準及び競技ルールにどのように対応し、その知見をどのように蓄積・共有しているか
成果の制度的還流	大会成果は、資格、報奨、進学、就業、教育、人材育成及び社会的評価へどのように接続されているか

には、日中の選手育成・強化制度について、その構成要素間の接続関係に着目し、表 1 に示す五つの観点から比較する。

3.2. 研究対象・資料及び分析方法

本研究は、中国と日本の選手育成・強化制度を対象とする質的比較研究である。分析対象は、国際大会の競技成績、技能競技、職業訓練、高技能人材政策、選抜・訓練・報奨・資格・進学接続に関する公開資料及び先行研究を中心とした。具体的には、中国側では職業技能訓練制度、全国技能競技大会、高技能人材振興計画、報奨・進学接続に関する資料、日本側では技能五輪等開催計画及び国際大会選手の技能競技力強化に関する資料等を用いた。

資料収集にあたっては、公的機関、WorldSkills International、業界団体、教育機関等が公表する資料を収集するとともに、中国の技能競技制度に詳しい関係者へのヒアリングを行い、関連資料の所在及び制度運用に関する情報提供を受けた。新聞記事、政府系メディア、業界団体・教育機関等による資料及びヒアリング情報は、制度運用の実態を理解するための補足資料として用いた。なお、ヒアリング情報は匿名化したうえで使用した。

分析では、各資料から選手育成・強化制度に関わる記述を抽出し、表 1 に示す五つの観点に基づいて日中の制度的特徴を整理した。さらに、各観点間の接続関係に着目し、両国の制度構成と運用の差異を分析した。なお、本研究は制度比較を目的とするため、分析範囲には一定の限定がある。本研究は公開資料を中心に分析を行うものであり、個別職種の訓練過程、選手・指導者の経験、訓練データ及び採点結果を直接分析するものではない。また、制度要因と競技成績との因果関係を統計的に検証するものでもない。したがって、本研究の知見は、個別職種や個別選手の競技成績を直接説明するものではなく、日中の技能競技力の違いを説明し得る制度的条件を整理し、日本の選手育成・強化制度の高度化に向けた論点を提示するものとして位置づけられる。

4. 中国の選手育成・強化制度の特徴

4.1. 政策との結びつきと技能競技の位置づけ

中国では、技能競技が、職業技能訓練制度、技能人材評価制度、高技能人材政策及び職業教育制度と接続し、技能人材育成の制度的枠組みの一部として位置づけられている。ここで、職業技能訓練制度は、主として人力資源社会保障部の所管の下で、労働者の技能向上、職業資格・技能等級認定及び高技能人材育成と結びついている。一方、職業教育制度は、主として教育部の所管の下で、学校教育を通じた技術技能人材の育成を担っている。そのうえで、職業技能訓練制度では、職業分類、職業基準、職業資格及び職業技能等級制度などの技術支援制度が整備されており^[22]、技能競技の成果を国内の技能人材評価制度へ接続する基盤が形成されている。

職業技能競技制度では、「中華人民共和国職業技能大会」、「全国業界職業技能コンテスト」、地方レベルの技能コンテスト、企業・学校における技能コンテストなど、多層的な技能競技会が実施されている^[22]。このうち、中華人民共和国職業技能大会は、国際大会代表の選抜過程と制度的に接続している。第 3 回大会では、競技種目 106 種目のうち 66 種目が、2026 年 9 月に中国・上海で開催される第 48 回国際大会の国家選抜となる世界技能選抜種目として設定されていた^[23]。

高技能人材政策の一環として、「国家高技能人材振興計画」では、高技能人材の育成に向けて、「国家級高技能人材訓練基地」、「技能マスター工作室」、「技師訓練プロジェクト」が重点事業とされている^{[24][25]}。このうち「国家級高技能人材訓練基地」は、高技能人材の養成、技能研修、技能評価等を担う国家レベルの訓練拠点である。同計画では、国家級高技能人材訓練基地を、省級高技能人材訓練基地及び国際大会に向けた代表候補者の集中的訓練を担う「世界技能大会集訓基地」（以下、集合訓練基地）の中から選定するとされている^[26]。このことは、技能競技が、高技能人材育成政策における訓練拠点整備とも接続されていることを示している。

さらに、職業教育制度では、学歴証書と複数の職業技能等級証書を接続する「1+X 証書制度」が導入されており、技能評価を教育課程やキャリア形成へ接続する制度的基盤となっている^[27]。これに加えて、中国では職業教育段階においても技能競技が制度的に活用されている。「全国職業院校技能大賽」は、教育部が発起し、國務院関係部門、業界組織、地方と共同で実施する全国的な職業院校学生技能競技として位置づけられている^[28]。このことは、中国において技能競技が、国際大会代表の選抜に限定されず、職業教育の質向上、若年技能者の発掘、産業界との連携を促す政策的手段として用いられていることを示している。

以上のように、中国では、技能競技が単独の競技事業にとどまらず、技能競技制度、職業技能訓練制度、高技能人材政策及び職業教育制度と接続した制度的枠組みの中に位置づけられる。この枠組みは、候補者の発掘、代表選抜、訓練拠点の整備、技能評価や職業教育への接続を支える基盤となっている。

4.2. 選手の発掘・選抜と合宿チーム形成

中国の選手育成・強化制度の特徴は、広範な候補者層を背景とする段階的な選抜過程にある。代表候補者は、学校単位の競技会、地方・市レベルの技能競技会、省級大会、全国レベルの選抜大会を経て、集合訓練基地における集中的訓練へ進む。「第 3 回中華人民共和国職業技能競技大会に関する通知」^[23]では、第 48 回技能五輪国際大会の世界技能選抜種目について、個人競技職種では上位 10 名、チーム職種では上位 5 チームの選手を、中国代表候補者として集合訓練基地における集中的訓練の対象に選定するとされている。また、ヒアリングによれば、前回大会の代表選手補欠者についても、参加年齢要件を

満たし、本人が希望する場合には、次回大会の代表候補者として集合訓練に参加できる制度運用となっている。さらに、代表候補者の指導者も、場合により異動等を伴って一定期間の訓練に参加することが求められるとされている。

このように、中国の選手選抜制度には、国際大会代表を早期に1名または1チームへ限定せず、複数の候補者を一定期間保持し、集合訓練を通じて継続的に評価する特徴がある。このため、最終選抜は一回限りの競技結果だけでなく、集合訓練期間中の技能の伸長、課題への適応力、競技時の安定性、指導内容の吸収力などを踏まえた評価が可能となる。また、指導者も集合訓練に参加することで、国際大会の課題理解、採点基準、訓練方法が共有され、地域や所属機関に分散する指導ノウハウの標準化と蓄積が促される。さらに、代表選手補欠者が次回大会の代表候補者として集合訓練に参加できることは、候補者育成の継続性を確保する要素である。これにより、中国の選手選抜制度は、単年度の代表選考にとどまらず、複数大会を視野に入れた候補者育成及び知識蓄積の仕組みとして機能している。

このような段階的な選抜過程を通じて、中国では広い候補者層を確保しつつ、上位層へ訓練資源を集中する構造が形成されている。

4.3. 訓練資源の配分と集合訓練基地

中国では、集合訓練基地を通じて、職種ごとの訓練資源が配分・集約されている。例えば、第47回国際大会に向けては、全59職種を対象として、全国324か所の集合訓練基地が選定されている^[24]。集合訓練基地は、各職種における主基地及び複数の副基地によって構成され、技工院校などの職業院校を中心としつつ、業界組織等が指定される場合もある。基地の選定にあたっては、当該職種との関連性や訓練環境に加え、地域産業の振興や地域における技能人材育成基盤の形成も考慮されていると考えられる。これらの集合訓練基地は、単なる訓練場所ではなく、設備、指導者、競技課題への対応及び候補者評価等を職種ごとに集約する拠点として機能している。さらに、職種別課題の分析、訓練方法の改善、指導ノウハウの蓄積と共有を通じて、全国的な職種技能の普及や指導水準の向上を支える中核拠点としても機能している。このような体制は、選手育成を所属学校や所属企業の個別努力に委ねるのではなく、職種ごとに訓練資源、専門的支援及び知識・ノウハウを組織化する仕組みとして理解できる。

ヒアリングによれば、集合訓練基地の訓練資源の配分は、中央政府の財政支援のみに依存しているのではなく、地方政府、職業院校、企業及び業界組織等による資源投入によって支えられている。特に、職種ごとの設備整備、材料費の確保、指導者の配置などへの対応は、基地を担う学校・企業・業界側の継続的な投資と主体的な資源投入が求められており、集合訓練基地は単なる訓練場所ではなく、各機関の資源投入を組織化する拠点とし

て機能している。また、基地指定は固定的なものではなく、競技成果や訓練実績に応じて見直される場合があるため、各基地には訓練環境の整備と競技成果の向上を継続的に図る動機付け要因が生じる。一方で、基地指定を受けることは、学校の知名度向上、学生募集、教育環境の評価向上、企業連携の強化といった利点をもたらすため、集合訓練基地制度は、代表候補者の強化拠点であると同時に、各拠点における訓練環境整備と資源投入を促す制度的誘因としても機能している。

4.4. 国際大会への対応と知識・ノウハウの蓄積

国際大会における技能競技力は、国内の職業技能水準の高さだけでなく、WorldSkills Occupational Standards (WSOS: 技能五輪国際大会職業標準)、競技課題、採点基準及び競技ルールなどの国際大会仕様への適応力にも左右される。中国の特徴は、この適応が代表選抜後に限定されず、学校、市、省レベルの技能競技及び訓練の段階から意識されている点にある。すなわち、各段階で国際大会の課題構成、評価基準及び競技ルールが参照され、その延長上に全国レベルの選抜大会及び代表候補者の集合訓練が位置づけられている。このように、国際大会仕様への対応が選抜・訓練の各段階に組み込まれることで、競技課題や採点基準に関する知識は、職種ごとの訓練過程に蓄積される。これらの知識は一時的な大会対策にとどまらず、課題理解、採点基準への対応、訓練方法の改善及び指導ノウハウの共有へと結びついている。ヒアリングでは、競技課題の作成や評価に関し、エキスパート候補者と指導者が役割を分担しながら検討しているとの説明を受けた。この分担により、複数の専門的視点を踏まえた課題作成、採点基準の理解及び訓練方法の改善を進められ、国際大会への対応が個別指導者の経験に依存せず、職種単位で蓄積される。さらに、集合訓練に参加した候補者や指導者は、大会後に各地域や所属機関へ戻り、地域における技能指導を担う。これにより、集合訓練基地で形成された国際大会対応知は、代表選手だけでなく、候補者や指導者を通じて地域の教育・訓練現場へ還流する。その結果、中国では、国際大会に直接出場する代表選手に加え、集合訓練に参加した複数の候補者及び指導者も国際大会対応人材として形成され、その知識が次の選手育成や指導へ再投入される。こうした知識の蓄積と共有を支える仕組みとして、中国には技能競技を専門的に研究する常設機関が設置されている。

「WorldSkills Research Center (Shanghai, China)」は、中国人力資源社会保障部及び上海市政府の指導の下、上海市人力資源社会保障局と上海工程技術大学により共同設立・運営される研究機関であり、WorldSkills Competitionの運営及び成果転化を研究対象としている^[29]。同センターは、大会運営・管理の改善、専門人材育成の質向上、職業教育改革の推進に関する科学的根拠や政策提言を提供する役割を担う。さらに、広州、天津、重慶にもセンターが設立されており、これら4機関が分担・協力して関連業務に理論的・技術的支援を提供することが示され

ている^[30]。このことは、中国における技能五輪対応が、個別指導者の経験知にとどまらず、組織的・研究的基盤によって支えられていることを示している。

4.5. 成果の制度的還流

国際大会の成果は、競技成績として完結するのではなく、報奨、資格・技能等級、進学、就業、職業教育及び指導者育成へ制度的に還流している。2022年の国際大会特別版後の人力資源社会保障部による決定では、金メダル獲得者に30万元などの報奨金を授与することが定められている^[31]。同時に、受賞者には関連する職業技能等級の昇格が行われ、未取得者には、高度な技能を有する者に与えられる国家的称号である「全国技術能手」の称号が授与されることも示されている。さらに、同決定では、受賞選手だけでなく、訓練基地、コーチ、通訳、支援企業等も表彰対象とされており、国際大会の成果が選手個人の成績としてのみではなく、訓練・指導・支援に関わる組織的貢献として評価されている。

この中央政府レベルの報奨に加え、地方政府や所属機関による追加的報奨の事例も確認される。たとえば、第47回国際大会後、広州市人民政府は、同市の金メダル獲得者9名に各50万元などを授与するとともに、該当する技術指導専門家チームにも同額の報奨を行うことを公表している^[32]。また、第43回国際大会後の報道では、選手に対する省・学校等による追加報奨や、所属先への採用・職位上の処遇に接続された事例が紹介されている^[33]^[34]。これらの事例は、国際大会の成果が中央政府による表彰にとどまらず、地方政府、学校、企業等の評価・処遇にも波及していることを示している。

また、教育部弁公庁の通知では、国際大会の受賞者に対し、条件を満たす場合、高等職業教育課程または大学学士課程への推薦入学資格を認めている^[35]。また、全国技能競技大会においても、優秀成績者に対して職業技能等級の昇格等が定められており、国内大会の成果も技能評価制度へ接続されている。このように、技能競技の成果は、報奨金や称号だけでなく、進学機会や技能評価制度とも結びついている。

加えて、一部地域では、国際大会や全国技能競技大会の受賞者等を、関連分野の技工院校教員として採用・任用する制度も確認される。國務院新聞弁公室の会見資料においても、国際大会の金メダリストが学校教員、企業研修、技能サービス、若年層への経験伝達などに関与している事例が紹介されている^[36]。これらは、技能競技の成果が選手個人の処遇にとどまらず、職業教育、企業内人材育成、指導者育成、技能伝承へ還流していることを示している。

以上のように、中国では、国際大会及び国内技能競技大会の成果が、報奨、技能評価、進学、就業、職業教育及び指導者育成へ接続されている。これらの仕組みは、競技成果を選手個人や関係機関の評価・処遇に反映させるだけでなく、技能人材の社会的地位を高め、労働を尊重し技能を重視する社会的環境の形成を促す役割も担っ

ている。とりわけ報奨制度は、高額報奨による社会的注目の喚起を通じて、こうした社会的評価の形成を促す政策手段として位置づけられている。

5. 日本の選手育成・強化制度の現状

5.1. 政策との結びつきと技能競技の位置づけ

日本における技能五輪全国大会（以下、全国大会）及び国際大会への取り組みは、職業能力開発政策及び技能振興政策の一部として位置づけられる。全国大会は、厚生労働省及び中央職業能力開発協会を中心に、開催都道府県等との連携の下で実施され、原則として23歳以下の国内の青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能尊重気運の醸成を図ることを目的としている^[37]。また、全国大会は、国際大会に派遣する日本代表選手の選考とも接続している。このため、同大会は、国内における技能振興を担う制度であると同時に、国際大会に向けた選手育成・選抜の基盤としての性格も有している。

このような技能振興の枠組みは、全国大会にとどまらず、より若い年齢層を対象とする技能競技にも及んでいく。若年者ものづくり競技大会や高校生ものづくりコンテストは、技能習得の目標付与、学習成果の可視化及び競技参加機会の提供という役割を担っている。若年者ものづくり競技大会^[38]は、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とし、技能競技を通じて技能向上、就業促進、若年技能者の裾野拡大を図る大会として実施されている。また、高校生ものづくりコンテスト^[39]は、全国工業高等学校長協会が実施する全国大会であり、高校生が各学校でのものづくり学習の成果を競う場として、工業教育段階における技能の可視化と学習意欲の向上に寄与している。これらの大会は、若年層の技能形成と競技参加の裾野を支える基盤となっている。もっとも、これらの若年層向け技能競技が、国際大会に向けた代表選抜、職種別強化訓練及び国際大会仕様への対応の蓄積ほどの程度接続しているかについては、職種や実施主体によって差がある。

さらに、日本の技能振興政策には、技能検定制度、ものづくりマイスター制度及び「現代の名工」表彰制度などがある。技能検定制度は、技能の習得水準を評価する国家検定制度であり^[40]、ものづくりマイスター制度は、熟練技能者を若年技能者への実技指導や技能継承に活用する仕組みである^[41]。また、「現代の名工」は、卓越した技能者を表彰し、技能尊重気運の醸成や技能者の地位向上を図る制度である^[42]。これらの制度は、日本における技能評価、技能継承及び技能者の社会的認知を支える政策的基盤として位置付けられる。

しかし、国際大会に向けた選手育成・強化という観点からは、これらの制度や取り組みが、代表選抜、訓練資源の配分、国際大会仕様への適応、知識・ノウハウの蓄積及び成果の制度的還流とどのように接続しているかを検討する必要がある。以下では、この観点から日本の選手

育成・強化制度の現状と課題を整理する。

5.2. 代表選手の選考

日本の国際大会代表候補者の選考は、主として都道府県予選、全国大会という段階を経て行われる。全国大会は国際大会代表選抜の基盤でもあり、第63回大会では42職種中29職種が第48回国際大会の関連職種の選手選考を兼ねていた^[43]。これら職種では、国際大会前年の技能五輪全国大会における金賞受賞者が、原則として代表候補者となる。一方、全国大会で選考を行わない職種については、職種別分科会等により別途代表選考会が実施される。

この方式では、全国大会または職種別代表選考会によって代表選手が原則として国際大会の約1年前に絞り込まれる。そのため、代表選手の決定後は、当該候補者を中心に強化訓練が進められることになり、複数の候補者を一定期間保持し、競争と成長を促しながら最終的な代表を選抜する仕組みとはなっていない。この点は、複数の候補者を保持し、訓練と評価を繰り返しながら代表選手を選抜する中国の制度とは異なる。

5.3. 訓練資源の配分と職種別強化体制

日本では、国際大会に向けた選手強化について、「第48回技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化・人材育成に関する指針」(以下、選手強化指針)が定められている^[44]。同指針は、日本人選手団の競技力向上を図るとともに、国際大会に向けた活動を通じて産業界の発展、人材育成、技能尊重気運の醸成を進めることを目的としている。また、2028年愛知大会を見据えた中期的取組みとして、メダル獲得に向けた競技力強化、未派遣職種の解消、より幅広い職種での技能振興を掲げている。同指針では、選手強化に関する専門的事項を検討する常設組織として選手強化委員会を設置し、その下部組織として職種別分科会を設けることが示されている。職種別分科会は、各職種において企業・学校等の枠を超え、オールジャパンの体制で国際大会出場選手等の強化に取り組む組織として位置づけられている。また、次回以降の国際大会や技能五輪アジア大会も視野に入れ、各職種の中長期的な強化訓練計画を策定・実施することが求められている。さらに、同指針は、メダル獲得が期待できる職種への重点的支援に加え、未派遣職種の解消、訓練機会の確保が困難な職種や高額な訓練費用を要する職種への配慮を掲げている。この点で、同指針は、競技成績の向上を目指す重点強化と、職種間の訓練環境・支援条件の差を補完する底上げ支援を併せて示すものといえる。また、選抜方法についても、全国大会等の競技課題や運営方法を国際大会に整合化させること、選抜時期や選抜方法を最適化すること、全国大会等での成績に加えて国際大会に求められる資質を選抜基準として勘案することが示されている。

このように、日本では、国際大会に向けた競技力強化について、組織体制、中長期的訓練計画、選抜方法の改

善、国際大会仕様への適応及び技能振興を含む職種横断的な方針が明文化されている。一方、中国の公開資料においては、日本の選手強化指針に相当する職種横断的な強化方針文書は確認できなかった。もっとも、強化方針が明文化されているからといって、必ずしも訓練資源や指導方法が全国的に一元化されているわけではない。各職種の訓練運営は、企業、学校、業界団体及び全国大会競技主査等が職種別分科会を構成し、それぞれが有する設備、指導者及び訓練ノウハウを活用しながら進められる構造である。一方で、日本の職種別分科会は、各職種の強化方針の検討、訓練計画の調整、国際大会仕様への対応、関係機関間の情報共有などを担う職種別の中核的枠組みであるものの、中国の集合訓練基地のように、訓練設備、指導者、候補者評価、競技課題分析及び訓練ノウハウを物理的・組織的に集約する拠点として全国的に配置されているわけではない。そのため、日本では、職種別分科会を通じた調整機能を有しつつも、実際の訓練資源は企業、学校、業界団体及び地域に分散しており、訓練環境、設備、指導者、海外情報へのアクセス及び訓練費用等に差が生じやすい。

以上から、日本の強化体制は、選手強化指針に基づく方針文書と職種横断的な支援枠組みを有する一方、訓練の運営においては、各職種・所属機関に分散する訓練資源、指導方法及び訓練ノウハウに依存する分散型の体制として理解できる。

5.4. 国際大会への対応と知識・ノウハウの蓄積

日本においても、国際大会への対応では、WSOS、競技課題、採点基準及び競技ルール等を継続的に分析し、その内容を訓練課題や評価方法へ反映することが求められる。各職種においても、こうした対応は進められており、その過程で知識・ノウハウが蓄積されている。

一方で、全国大会課題と国際大会仕様との接続度には職種間で差がみられる。中央職業能力開発協会提供資料によれば、第61回全国大会における32職種を対象として、全国大会課題とWSOSとの一致度を調査した結果、平均一致度は57.7%であった。職種によっては90%以上の高い一致度を示す一方、数%にとどまる職種も確認されており、全国大会と国際大会との対応関係には職種間で大きな差がある。このことは、全国大会の競技課題や評価基準が、職種によっては国際大会で求められる技能要素と十分に対応していない可能性を示している。そのため、国際大会への対応においては、個別職種ごとの分析に加え、その知見を国内の訓練課題や評価方法へ体系的に反映する仕組みが求められる。

このような国際大会仕様への対応を通じて、各職種では競技課題の分析、評価基準の理解及び訓練方法に関する知見が蓄積されている。また、職種別分科会は、これらの知見を関係者間で共有する枠組みとして位置づけられている。一方で、その共有の程度や方法は職種によって差があり、得られた知見を次期大会に向けて体系的に整理し、地域の教育・訓練現場へ広く還流する仕組みに

は、なお検討の余地がある。

5.5. 成果の制度的還流

国際大会及び全国大会の成果は、技能者の社会的評価を高めるだけでなく、関連制度や組織内の人材育成にも還流している。具体的には、一部職種において、全国大会で一定の成績を収め、免除基準を上回った者に対し、該当する技能検定職種の1級実技試験が免除される^[48]。また、ものづくりマイスター制度では、全国大会の成績優秀者が認定要件の一つに位置づけられており、技能五輪経験を若年技能者への実技指導、技能継承及び後継者育成へ接続する仕組みが設けられている。さらに、これらの成果は、所属企業や学校における採用、評価、配置、教育活動、後進指導及び企業内研修等を通じて、組織内の人材育成にも活用されている^{[45][47]}。

以上のように、日本においても、競技成果は技能検定制度、ものづくりマイスター制度及び企業・学校内の人材育成等を通じて、一定程度還流している。しかし、その還流は個別の企業、学校、職種又は関係機関の取組みに依存する傾向が強く、中国のように報奨、技能等級、進学、就業、職業教育及び指導者育成へ制度的に接続されているわけではない。したがって、日本においては、高度技能や競技経験を、技能評価、キャリア形成、職業教育、企業内人材育成及び指導者育成へ体系的に接続する仕組みの構築が課題である。

6. 日中比較からみた制度的要因

以上の分析では、表1に示した五つの観点から日中の選手育成・強化制度を比較した。その結果、日本と中国

はいずれも、国際大会を若年技能者育成及び技能振興の重要な機会として位置づけている一方、日中の技能競技力の差異は、①候補者層を保持しながら段階的に選抜・訓練する仕組み、②国際大会対応知識・ノウハウを組織的に蓄積・共有する仕組み、③競技成果を資格、進学、就業及び職業教育等へ還流する仕組みの3点に集約できる。つまり、日中の技能競技力の違いは、個別選手の技能水準や訓練努力の差に還元されるものではなく、選手育成・強化制度を構成する各要素の連結性の違いとして捉えられる。図1に日中の選手育成・強化制度の比較をまとめる。

7. 2028年日本大会に向けた実践的示唆

以上の結果を踏まえ、日本の選手育成・強化制度の充実に向けた方策を、3つの観点から提示する。

7.1. 代表候補者層の早期発掘と段階的育成

代表候補者層を形成するためには、技能五輪への参加を意識する以前の段階から、代表候補者となり得る若年技能者を発掘し、競技選手として本格的に活動する前から段階的な育成へ接続する仕組みを整備する必要がある。現状では、選手の職種選択は、学校での専攻、企業への就職、職場配属、所属先の競技参加状況及び指導者の有無に左右される場合が多い。そのため、若年者が自らの適性、興味、技能発達の可能性及び職種の将来性を把握したうえで競技職種を選択する仕組みにはなっていない。

この点では、スポーツ分野のタレント発掘・育成事業にみられるように、適性把握、選択機会の提供、育成プ

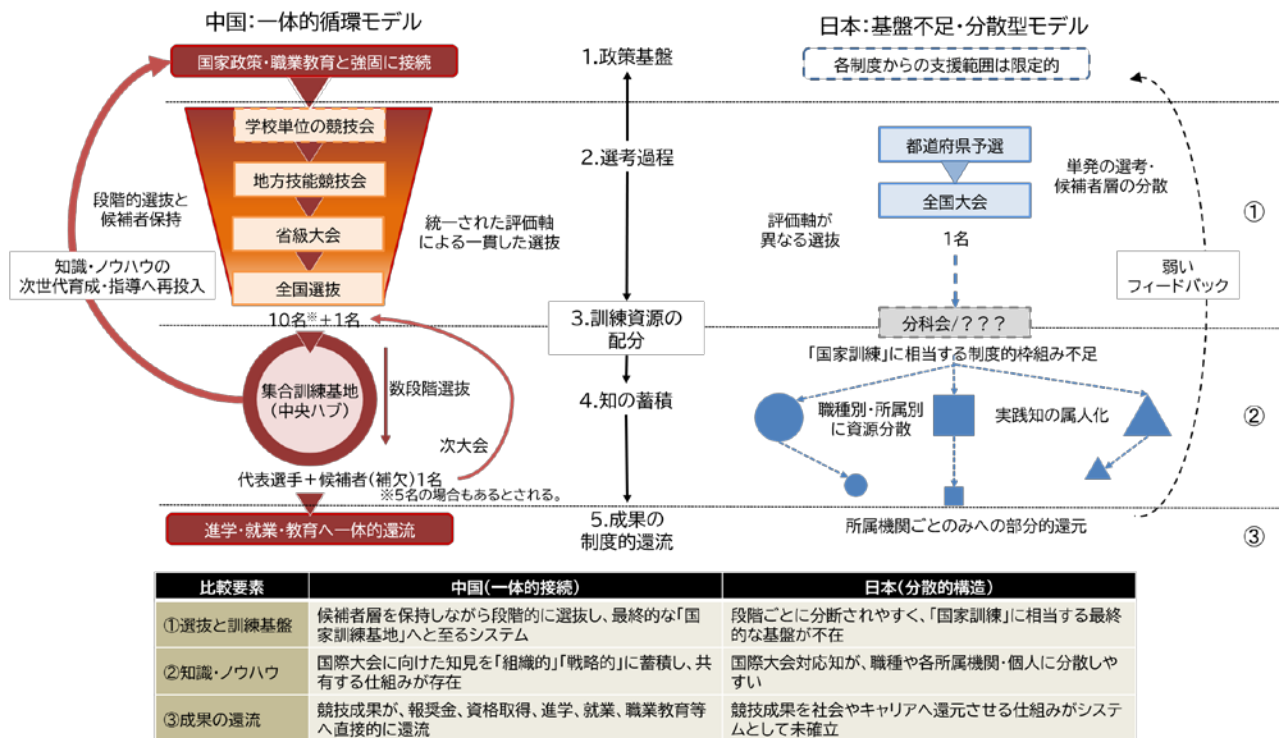


図1 日中の選手育成・強化制度の比較

プログラムへの接続を段階的に設計する視点が参考となる[49]。ただし、これは、代表候補者を事前に固定することを意味しない。国際大会で求められる技能要素を若年段階から提示し、それに対応した学習・訓練機会を広く提供することにより、技能適性を把握し、より効率的な訓練へ接続することを意図するものである。また、早期段階から競技参加を促すためには、訓練機会の提示だけでなく、競技経験が将来のキャリアにどのようにつながるのかが示すことも重要である。各職種のキャリアパターン、国際大会経験者の事例、職種の国際性や将来性を示すことにより、技能職を魅力ある進路として可視化する必要がある。

7.2. 国際大会対応知の蓄積と強化拠点の構築

国際大会で得られる知見を、2028年愛知大会に向けた技能競技力強化にとどめず、職業教育訓練、技能評価・資格制度、指導者育成及び企業内人材育成・キャリア形成へ展開するためには、個別職種や所属機関に蓄積された国際大会対応知を、職種横断的に共有・活用する体制をさらに充実させる必要がある。現状でも、職種別分科会は職種内の知見共有を担い、選手強化委員会は職種横断的な強化方針の検討を担っている。しかし、それらの知見を技能科学的知見として体系化し、強化戦略の立案、資源配分、進捗管理及び評価・改善へ接続する組織的基盤には、なお充実の余地がある。したがって、国際大会対応知を調査・研究し、技能科学的知見として蓄積することにより、選手強化を個別職種の経験則に過度に依存させず、競技課題、訓練過程、評価結果及び成果の還流を一体的に分析する研究・実践拠点の構築が求められる。

この拠点は、国際大会仕様、訓練方法、指導体制及び選手強化等に関する知見を研究成果として蓄積し、職種横断的に共有する役割を担う。これにより、職種別の選手強化計画や訓練過程を競技課題分析、訓練データ、評価結果及び過去大会の知見に基づいて検証し、継続的に更新することが可能となる。このような拠点は、日本の技能競技力を支える中核的な知識基盤として機能することが想定される。また、得られた知見を職業教育訓練、技能評価、指導者育成及び企業内人材育成へ還流させることで、国際大会の成果を日本の技能競技力向上に資する共通資源として位置づけることができる。さらに、WorldSkills Conference等の研究・実践交流の場で継続的に発信することにより、国際的な職業訓練研究及び技能科学の発展にも貢献し得る。

7.3. 競技成果のキャリア形成への還流

国際大会に向けた選手育成を持続的に発展させるためには、全国大会及び国際大会における競技成果を、大会成績として完結させず、資格取得、進学、就業及び職業教育の高度化へ接続する仕組みが必要である。国際大会で評価される技能は、専門技能に加え、品質管理、問題解決、安全管理、時間管理、顧客対応及び国際仕様の理解など、現代の職業実践に必要な能力を含んでいる。そ

のため、競技で可視化された技能を、教育訓練機関及び企業が共有できる能力情報として整理することが求められる。この観点から、全国大会についても、職業実践に必要な技能を総合的に評価する場として位置づけ直す必要がある。具体的には、職種ごとに日本版WSOSを策定し、全国大会・国際大会の競技課題及び評価基準と整合させたいうで、競技で評価される技能要素を、職業能力評価基準、技能検定及び教育訓練カリキュラムと対応づけることが重要である。これにより、競技成績を順位やメダルの有無だけでなく、どの技能要素をどの水準で達成したのかを示す能力証明として活用できる。

さらに、国際大会や全国大会のメダリスト・入賞者の進路、職務経験、指導者としての活動及び企業内での役割を継続的に把握し、データベース化することも有効である。これにより、技能競技経験が進学、就業、昇進、専門職化及び指導者育成へどのようにつながるのかが可視化できる。こうしたキャリア事例の発信は、若年者が技能職に将来性や目標を見いだす契機となり、技能職を魅力ある進路として示すうえで重要である。このような仕組みによって、国際大会及び全国大会の成果は、一過性の競技成績にとどまらず、若年技能者のキャリア形成、職業能力評価、技能人材育成を支える制度的資源となり得る。

8. おわりに

本研究は、技能五輪国際大会における日中の技能競技力の差異を、選手個人の技能水準と訓練量の差ではなく、選手育成・強化制度の構成と運用の差として比較分析した。具体的には、候補者の発掘・選抜、訓練資源の配分、国際大会への対応、知識・ノウハウの蓄積及び成果の制度的還流という五つの観点から、中国の制度的特徴を整理し、日本の制度との比較を通じて、2028年愛知大会に向けた制度充実の示唆を検討した。

本研究の知見は、次の三点に整理できる。第一に、中国の技能競技力は、国際大会への取り組みを職業技能訓練制度、高技能人材政策、技能競技制度、報奨・資格・進学制度の中に位置づけ、選抜、訓練、研究、評価及び還流を制度的に連結している点に支えられている。第二に、日本は、全国大会、選手強化委員会、職種別分科会及び企業・学校・業界団体による協働という強みを有する一方、各要素が職種別・所属機関別に分散しやすく、競技仕様分析、知識蓄積、資格・教育・キャリアへの活用を一体的に結びつける仕組みには、なお充実の余地がある。第三に、2028年愛知大会に向けては、国際大会への対応を一時的な競技対策にとどめず、代表候補者層の早期発掘と段階的育成、国際大会仕様に対応した訓練・研究体制、競技成果を技能評価、職業教育訓練、企業内人材育成及びキャリア形成へ還流させる仕組みを整備する必要がある。

本研究の意義は、日中の技能競技力の差異を、選手個人や個別訓練の問題ではなく、選手育成・強化制度の構

成と運用の差として説明した点にある。これにより、国際大会の成績を単なる競技結果としてではなく、職業教育訓練、技能評価、指導法開発、若年技能者育成及び技能者の社会的評価向上を含む職業能力開発制度全体の成果として捉える視点を提示した。

ただし、本研究は公開資料及び政策資料に基づく質的比較研究であり、個別職種の訓練過程、選手・指導者の経験、訓練データ及び採点結果を直接分析したものではない。そのため、本研究の示唆は、中国型制度の日本への単純な移植を意味するものではない。重要なのは、中国の制度的特徴を手がかりとしつつ、既存の全国大会、職業教育訓練、技能検定、企業内教育及び職業能力開発研究を相互に接続することである。

2028 年愛知大会は、日本の技能競技力を高める機会であると同時に、国際大会への対応を通じて形成される競技仕様の分析、訓練方法、指導体制、評価方法及び成果還元に関する知見を、職業訓練研究及び技能科学へ還元する契機となり得る。この機会を一過性の競技イベントにとどめず、選手育成・強化、職業教育訓練、技能評価及びキャリア形成を結びつける職業能力開発の知識基盤を再編する転換点として位置づけることが、今後の日本の選手育成・強化と技能科学の発展にとって重要である。

謝辞

中国における技能五輪国際大会に関する資料の収集及び検討に際し、中国の関係者の皆様からご協力と有益な助言をいただいた。ここに記して深く感謝申し上げる。

利益相反

本研究に関して、開示すべき利益相反はない。

付記

本研究の一部は、日本学術振興会科学研究費助成事業 (JSPS 科研費, 課題番号 JP19H01744, JP22K18642) の助成を受けて実施した。また、本稿では、文章の推敲補助に生成 AI を利用した。研究内容及び結論は筆者の責任において確認・修正した。

参考文献

- [1] 中央職業能力開発協会：「WorldSkills Competition」, <https://worldskills.jp/en/worldskills/> 参照日:2025 年 8 月 18 日.
- [2] WorldSkills International: “WorldSkills International welcomes China!”, <https://worldskills.org/media/news/worldskills-international-welcomes-china/>, 参照日: 2025 年 8 月 19 日.
- [3] WorldSkills International: “WorldSkills Abu Dhabi 2017 Closes”, <https://worldskills.org/media/news/worldskills-abu-dhabi-2017-closes/>, 参照日: 2025 年 8 月 20 日.
- [4] WorldSkills International: “Member Results Comparison, WorldSkills Lyon 2024”, <https://api.worldskills.org/resources/download/23580/25614/26579?l=en>, 参照日: 2025 年 8 月 22 日.
- [5] 中央職業能力開発協会：「第 49 回技能五輪国際大会」, <https://worldskills.jp/worldskillsaichi2028/>, 参照日: 2025 年 8 月 25 日.
- [6] WorldSkills International: “Competition Rules”, <https://api.worldskills.org/resources/download/3745/31383/32437?l=en>, 参照日: 2025 年 8 月 27 日.
- [7] P. Nokelainen, C. Stasz, S. James, and K. Mayhew: “What contributes to vocational excellence? Characteristics and experiences of competitors and experts in WorldSkills London 2011”, WorldSkills Foundation, (2012).
- [8] S. James and C. Holmes: “Developing Vocational Excellence: Learning Environments within Work Environments”, WorldSkills UK, (2012).
- [9] WorldSkills Russia, WorldSkills UK, WorldSkills Netherlands, and Victorian TAFE Association: “WorldSkills Approaches to Comparable Skills Assessment in Vocational Education”, (2017).
- [10] WorldSkills International: “WorldSkills as a catalyst for system-level change”, WorldSkills International, (2024).
- [11] CEDEFOP: “Vocational competitions EuroSkills and WorldSkills”, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/timeline-vet-policies-europe/search/43947>, 参照日: 2025 年 9 月 3 日.
- [12] M. Chankseliani, S. J. Relly, and A. Laczik: “Overcoming vocational prejudice: How can skills competitions improve the attractiveness of vocational education and training in the UK?”, *British Educational Research Journal*, Vol. 42, No. 4, pp. 582-599, (2016).
- [13] 菊池拓男, 羽田野健: 「技能五輪国際大会メダル獲得国の事例分析を通じた技能訓練設計法の探求」, *工学教育*, Vol. 72, No. 6, pp. 6_63-6_68, (2024).
- [14] 山下龍生, 菊池拓男, 遠藤雅樹: 「技能五輪訓練データの科学的分析と最適な訓練計画について」, PTU フォーラム 2018 講演論文集, (2018).
- [15] 菊池拓男, 遠藤雅樹, 山下龍生, 羽田野健: 「技能五輪国際大会における選手強化策に関する考察 2—技能データ分析官の育成」, PTU フォーラム 2018 講演論文集, (2018).
- [16] 藤田紀勝, 松本和重, 横山真弘, 塚崎英世, 竹下浩: 「技能競技大会出場選手の技能向上メカニズム解明への探索的研究」, *技能科学研究*, Vol. 34, No. 1, pp. 52-61, (2018).
- [17] 羽田野健, 菊池拓男: 「技能五輪選手における認知負荷と認知方略の使用に関する検討-コンダクト・スキル訓練の提案」, *職業能力開発研究誌*, Vol. 33, No. 1, pp. 17-26, (2017).
- [18] 羽田野健, 菊池拓男: 「アンダーパフォーマンス問題の解明に向けた仮説生成の試み-技能五輪国際大会の出場選手を対象として」, *技能科学研究*, Vol. 37, No. 3, pp. 7-14, (2020).
- [19] 有馬雄祐: 「技能五輪選手における技能を源泉とする主観的幸福がウェルビーイングに与える影響」, *工学教育*, Vol.

- 69, No. 5, pp. 5_73-5_78, (2021).
- [20] 今川勉, 菊池拓男:「中国技能五輪選手強化訓練基地の現状と我が国の機械系職種強化策に関する一考察」, PTU フォーラム 2018 講演論文集, (2018).
- [21] 徳守翔, 菊池拓男:「技能五輪国際大会における選手強化策に関する考察 1—中国全国選抜会との比較」, PTU フォーラム 2018 講演論文集, (2018).
- [22] 中国労働社会保障科学研究院, 陳玉傑:「中国における職業技能訓練の現状とすう勢」, 労働政策研究・研修機構, (2022).
- [23] 中華人民共和国人力資源社会保障部:「人力资源社会保障部关于举办中华人民共和国第三届职业技能大赛的通知」, Web ページ, 参照日: 2025 年 9 月 12 日.
- [24] 新疆维吾尔自治区人民政府:「新疆 5 家单位成功入选第 48 届世界技能大赛中国集训基地」, <https://www.xinjiang.gov.cn/xinjiang/bmdt/202512/ff70f22889e149a993be4a193733f431.shtml>, 参照日: 2026 年 1 月 9 日.
- [25] 中華人民共和国人力資源社会保障部:「国家高技能人才振兴计划实施方案」, https://hrss.qingdao.gov.cn/zcfg_47/zcwj_47/202206/t20220613_6134108.shtml, 参照日: 2025 年 9 月 18 日.
- [26] 人力資源社会保障部・財政部:「国家高技能人才振興計画の推進に関する通知」, 人社部發〔2016〕74 号, (2016).
- [27] 教育部, 国家發展改革委員会, 財政部, 国家市場監督管理総局:「关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案」, <https://www.chsi.com.cn/jyxx/201904/20190416/1782927048.html>, 参照日: 2025 年 12 月 9 日.
- [28] 教育部:「中国教育報:第十二届全国职业院校技能大赛启动」, https://hudong.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jyzt_2019n/2019_zt11/mtbd/201905/t20190520_382667.html, 参照日: 2025 年 10 月 10 日.
- [29] Shanghai University of Engineering Science: “WorldSkills Research Center (Shanghai, China) ”, <https://en.sues.edu.cn/22602/list.htm>, 参照日: 2025 年 10 月 15 日.
- [30] 広州市人民政府:「世界技能大赛中国(广州)研究中心成立」, https://www.gz.gov.cn/xw/zwlb/bmdt/srlzyhshbj/content/post_5678704.html, 参照日: 2025 年 10 月 22 日.
- [31] 中華人民共和国人力資源社会保障部:「人力资源社会保障部召开 2022 年世界技能大赛特别赛参赛总结视频会议」, <https://search.mohrss.gov.cn/was5/web/search?channelid=226064&searchword=>, 参照日: 2025 年 9 月 24 日.
- [32] 広州市人民政府:「广州市人民政府关于表扬第 47 届世界技能大赛我市获奖选手和为参赛工作作出突出贡献的单位 and 个人的通报」, https://www.gz.gov.cn/zwgk/fggw/szfwj/content/post_10172240.html, 参照日: 2025 年 10 月 29 日.
- [33] 國務院新聞弁公室:「国新办举行『推动高质量发展』系列主题新闻发布会(人力资源社会保障部)」, <https://www.scio.gov.cn/live/2024/34848/index.html> 参照日: 2025 年 8 月 12 日.
- [34] 人民論壇網:「獎金, 戶口, 职称, 待遇, 国家为何重奖技能冠军?」, <https://politics.rmlt.com.cn/2017/1127/504167.shtml>, 参照日: 2025 年 7 月 5 日.
- [35] 中華人民共和国教育部弁公庁:「关于做好有关高校保送录取世界技能大赛获奖选手工作的通知」, <https://gaokao.chsi.com.cn/gkxx/bss/202004/20200421/1893952036.html>, 参照日: 2025 年 9 月 30 日.
- [36] 安徽省人力資源社会保障庁:「加强全省技工院校教师队伍建设的若干措施」, <https://m12333.cn/policy/pusre.html>, 参照日: 2025 年 11 月 18 日.
- [37] 中央職業能力開発協会:「第 63 回技能五輪全国大会開催計画」, https://www.javada.or.jp/jigyuu/gino/zenkoku/n_63/00_63_kaisaikeikaku_20250825.pdf 参照日: 2025 年 10 月 3 日.
- [38] 中央職業能力開発協会:「若年者ものづくり競技大会」, <https://www.javada.or.jp/jyakunen20/>, 参照日: 2026 年 3 月 28 日.
- [39] 公益社団法人全国工業高等学校長協会:「高校生ものづくりコンテスト全国大会」, https://zenkoukyo.or.jp/index_contest/mono_index/, 参照日: 2026 年 5 月 1 日.
- [40] 厚生労働省:「技能検定制度について」, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/index.html, 参照日: 2025 年 12 月 16 日.
- [41] 厚生労働省:「若年技能者人材育成支援事業」, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/monozukuri_master/index.html, 参照: 2025 年 12 月 16 日.
- [42] 厚生労働省:「卓越した技能者の表彰制度の概要」, <https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/meikou/1.html>, 参照日: 2026 年 1 月 21 日.
- [43] 中央職業能力開発協会:「第 48 回技能五輪国際大会」, <https://worldskills.jp/worldskills/> 参照日: 2025 年 12 月 3 日.
- [44] 厚生労働省:「第 48 回技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化・人材育成に関する指針」, <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001086842.pdf>, 参照日: 2025 年 10 月 7 日.
- [45] 厚生労働省:「技能競技大会を活用した人材育成の取組マニユアル [職種共通編]」, <https://waza.mhlw.go.jp/tyousen/pdf/kyoutsuu.pdf>, 参照日: 2026 年 1 月 14 日.
- [46] 厚生労働省:「技能競技大会を活用した人材育成の好事例集」, https://waza.mhlw.go.jp/tyousen/pdf/00_katsuyoujirei.pdf, 参照日: 2026 年 2 月 4 日.
- [47] 日立ハイテック:「『モノづくりの原点』技能五輪へのチャレンジは, 社会課題解決への挑戦」,

<https://www.hitachi-hightech.com/jp/ja/company/tackling-social-issues/202501.html>, 2025, 参照日: 2026 年 2 月 18 日.

- [48] 中央職業能力開発協会:「第 63 回技能五輪全国大会における 1 級技能検定の実技試験免除対象職種」,
https://www.javada.or.jp/jigyoin/gino/zenkoku/n_63/63_01_1k_yuujiitugimenjotaisyousyokusyu_20250929_5g0o.pdf, 参照日:
2026 年 3 月 6 日.
- [49] 日本スポーツ振興センター:「タレント発掘・育成プログラムとは?」<https://pathway.jpnsport.go.jp/talent/index.html>,
参照日: 2025 年 5 月 25 日.

(原稿受付 2026/05/08, 受理 2026/05/29)

*菊池 拓男, 博士 (工学)
職業能力開発総合大学校, 能力開発院, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1
Takuo Kikuchi, Faculty of Human Resources Development,
Polytechnic University of Japan, 2-32-1 Ogawa-Nishi-Machi, Kodaira,
Tokyo 187-0035. Email: kikuchi@uitech.ac.jp