

東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞

推薦募集についての御案内

(令和3年度)

東京都産業労働局

「東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」
令和３年度推薦募集についての御案内

東京都では、技能者の育成と技能継承に取り組んでいる都内の中小企業等で、特に成果を上げた企業を「東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」として表彰しています。

この表彰制度は、中小企業等における技能者の処遇・地位向上を図ることによって、東京の産業の活性化と競争力のあ
る東京のものづくり産業及びサービス産業を築くことを目的
としているものです。

このたび、東京都では、令和３年度「東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」に係る推薦募集を行います。

選定基準及び推薦手続きについては、「東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈実施要領」及び「提出書類作成の留意事項」を御覧ください。

目 次

1	東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈実施要領	
	（本文）	1
	（別表）	2
	（様式1：調書）	5
	（様式2：企業・団体概況調べ）	11
	同賞の選定対象	12
2	提出書類作成の留意事項	14
	調書（様式1）の記載例	16
	企業・団体概況調べ（様式2）の記載例	22
3	関係資料	
	（1）東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈要綱	23
	（2）東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈審査会設置要綱	25

東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈実施要領

(趣旨)

第1条 この要領は、東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈要綱（以下「大賞要綱」という。）第7条の規定に基づき東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈の実施に関し必要な事項を定めるものとする。

(選定対象)

第2条 贈呈を受けることができる中小企業等は、大賞要綱第2条に定めるとおりとする。

(推薦方法)

第3条 商工会議所等の経済団体、業界団体及び区市町村長等は、第2条に該当する中小企業等について、次の書類を知事に提出するものとする。

1 提出書類

- | | |
|-----------------------------|----|
| ① 調書（様式1） | 1部 |
| ② 企業・団体概況調べ（様式2） | 1部 |
| ③ 業務内容がわかるパンフレット、資料等 | 1部 |
| ④ その他の人材育成に関するパンフレット、資料、写真等 | 1部 |

人材育成に関する取組を具体的に証明又は説明することのできる次のような資料を添付すること（本贈呈と直接関係の無いものは除くこと。）。

ア 人材育成に関する資料、写真記録等

イ 人材育成の事績に関する新聞、雑誌、業界紙の記事等

ウ 各種免許・資格、技能検定合格証書、表彰状、感謝状等については、その内容を証明する資料及び免許証・合格証書・表彰状等の写し

※ 資料は、できる限りA4サイズに統一し、ファイル等でつづり、表紙等に中小企業等の名称を記入すること。

なお、後日返還を希望するものについては、必要最低限とし、資料の表紙等に「要返還」と朱書きすること。また、資料には、通し番号を付け、資料目録を添付すること。

2 提出先 東京都産業労働局雇用就業部能力開発課

(被贈呈候補者の審査)

第4条 被贈呈候補者については、大賞要綱第3条及び東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈審査会設置要綱第3条の規定に基づき、審査会の審査を受けるものとする。

(被贈呈者の決定)

第5条 贈呈を受ける中小企業等は、第3条の推薦に基づき、かつ、第4条の審査会の公正な意見を聴いて、知事が決定するものとする。

なお、贈呈を受ける中小企業等の数は、大賞要綱第5条のとおりとする。

ただし、審査会の審査の結果、該当なしとすることができる。

(贈呈の方法等)

第6条 知事賞は、書状等をもって交付する。書状の様式は、別表のとおりとする。

附 則

この要領は平成16年5月24日から施行する。

附 則

この要領は平成17年5月13日から施行する。

附 則

この要領は平成22年4月26日から施行する。

附 則

この要領は令和2年4月2日から施行する。

別表 賞状（技能人材育成大賞）の様式（A3横）

賞状
技能人材育成大賞
〇〇〇〇部門
（受賞企業・団体名） 殿
貴社（団体）は優秀な技能者の育成と 技能の継承への取組に 素晴らしい成果をあげられ 東京の産業の活性化に 大変寄与していると 認められますので これを賞します
年 月 日
東京都知事（氏名） 印

(※ものづくり部門と建設・建築部門の形式)

賞 状

技能人材育成大賞（優秀賞）

〇〇〇〇部門

（受賞企業・団体名） 殿

貴社（団体）は優秀な技能者の育成と
技能の継承への取組に
成果をあげられ
東京のものづくり産業の
活性化に寄与していると
認められますので
これを賞します

年 月 日

東京都知事（氏名） 印

(※ものづくり部門と建設・建築部門の形式)

賞 状

技能人材育成大賞（奨励賞）

〇〇〇〇部門

（受賞企業・団体名） 殿

貴社（団体）は優秀な技能者の育成と
技能の継承への取組に
成果をあげられ
東京のものづくり産業の
活性化に寄与していると
認められますので
これを賞します

年 月 日

東京都知事（氏名） 印

(※サービス部門の形式)

賞 状

技能人材育成大賞（優秀賞）

サービス部門

（受賞企業・団体名） 殿

貴社（団体）は優秀な技能者の育成と
技能の継承への取組に
成果をあげられ
東京のサービス産業の
活性化に寄与していると
認められますので
これを賞します

年 月 日

東京都知事（氏名） 印

(※サービス部門の形式)

賞 状

技能人材育成大賞（奨励賞）

サービス部門

（受賞企業・団体名） 殿

貴社（団体）は優秀な技能者の育成と
技能の継承への取組に
成果をあげられ
東京のサービス産業の
活性化に寄与していると
認められますので
これを賞します

年 月 日

東京都知事（氏名） 印

(様式1)

調

書

〔ものづくり部門〕

① 職業分野		② 企業名等	企業・団体名称	(ふりがな)	
③ 企業設立年月日	明治・大正・昭和・平成・令和 年 月 日		所在地	〒 氏 名 TEL Fax Eメール	
④ 代表者職・氏名			担当者 電話等		
⑤ 人材基 材本育 的成 要 素 関 す I る	ア 経営者として、人材育成についての方針や目標を定めて、社員に公表し、人材の育成に取り組んでいる				はい・いいえ
	イ 社員の技能を向上させるために、指導者を付けて、個々の能力に合わせたきめ細やかな指導を行い、育成している(OJTの実施)				はい・いいえ
	ウ 人材育成のために業界団体や認定訓練学校等に社員を派遣している				はい・いいえ
	エ 社員の技能や能力に応じて、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、業務内容と給与を定めている				はい・いいえ
	オ 社内に教育マニュアル・研修プログラムを持っている				はい・いいえ
	カ 社内検定や社内資格制度を設けている				はい・いいえ
	〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。				
	キ その他要素がある				
⑥ 人材基 材本育 的成 要 素 関 す II る	ア 若手技能者に対して技能を伝承している				はい・いいえ
	イ 資格試験受験のための準備講習会を独自に実施している、又は外部の準備講習会を受講させている				はい・いいえ
	ウ 意識的に色々な経験をさせるようなジョブローテーションを行っている				はい・いいえ
	エ 技能検定受検料や能力向上のための講習受講等に対する受講料補助制度がある				はい・いいえ
	〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。				
	オ その他取組実績がある				
⑦ 処 取 遇 組 ・	ア 高度な技能を有する社員に対し定年退職後の再雇用制度等を設け、技能継承・人材育成に活用している				はい・いいえ
	イ 社内に「優秀な技能者」を処遇するための制度を設けている				はい・いいえ
	ウ 有用な資格取得者に対し報奨金を出す制度がある				はい・いいえ

状 地 況 位 向 上 へ の	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	エ その他取組実績がある			
⑧ 地 域 技 能 ・ 承 社 取 会 組 的 状 貢 況 献 等 の	ア 「インターンシップ」生徒・訓練生等を受け入れた実績がある	はい・いいえ		
	イ 児童・生徒等を対象とした体験学習等を受け入れた実績がある	はい・いいえ		
	ウ 会社の事業や業務に関連して、地域貢献活動をしている	はい・いいえ		
	エ 「デュアルシステム」生徒・訓練生等を受け入れに積極的に協力している	はい・いいえ		
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
⑨ そ 取 の 組 他 状 独 況 自 の	ア 業界内の技能競技会や技能五輪等へ参加するために、社員に対して支援している	はい・いいえ		
	イ ISO の改善の取り組みや会社の体質改善への取り組みをしている	はい・いいえ		
	ウ 社内の技能士等が業界団体や企業の主催する講習会等で講師を務めた実績がある	はい・いいえ		
	エ 社内で技能競技会等を開催している	はい・いいえ		
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
⑩ 税 法 事 金 令 実 滞 違 納 反 の ・				
⑪ 推 薦 団 体 及 び 推 薦 理 由	(所在地又は住所) 〒 TEL (名称)	⑫ 過去の推薦回数		
		年 度	年 度	年 度
		年 度	年 度	計 回
	(推薦理由)ー 1 3 0 字以内ー			

(注) 1. 記載方法については、作成要領及び記載例を参照のこと。
 2. 用紙は、A 4 サイズを使用すること。

(様式1)

調

書

[サービス部門]

① 職業分野		② 企業 等 名 称	企業・団体名称	(ふりがな)
③ 企業設立 年 月 日	明治・大正・昭和・平成・令和 年 月 日		所在地	〒 氏 名 TEL Fax Eメール
④ 代表者 職・氏名			担当者 電話等	
⑤ 人材 基 材 本 育 的 成 要 に 素 関 す I る	ア 経営者として、人材育成についての方針や目標を定めて、社員に公表し、人材の育成に取り組んでいる			はい・いいえ
	イ 社員の技能を向上させるために、指導者を付けて、個々の能力に合わせたきめ細やかな指導を行い、育成している(OJTの実施)			はい・いいえ
	ウ 人材育成のために業界団体や認定訓練学校等に社員を派遣している			はい・いいえ
	エ 社員の技能や能力に応じて、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、業務内容と給与を定めている			はい・いいえ
	オ 社内に教育マニュアル・研修プログラムを持っている			はい・いいえ
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	カ その他要素がある			
⑥ 人材 基 材 本 育 的 成 要 に 素 関 す II る	ア 若手技能者に対して技能を伝承している			はい・いいえ
	イ 資格試験受験のための準備講習会を独自に実施している、又は外部の準備講習会を受講させている			はい・いいえ
	ウ 意識的に色々な経験をさせるようなジョブローテーションを行っている			はい・いいえ
	エ 技能検定受検料や能力向上のための講習受講等に対する受講料補助制度がある			はい・いいえ
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	オ その他取組実績がある			
⑦ 処 取 遇 組 ・	ア 高度な技能を有する社員に対し定年退職後の再雇用制度等を設け、技能継承・人材育成に活用している			はい・いいえ
	イ 社内に「優秀な技能者」を処遇するための制度を設けている			はい・いいえ
	ウ 有用な資格取得者に対し報奨金を出す制度がある			はい・いいえ

状 地 況 位 向 上 へ の	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	エ その他取組実績がある			
⑧ 地 域 技 能 ・ 承 社 取 会 組 的 状 貢 況 献 等 の	ア 「インターンシップ」生徒・訓練生等を受け入れた実績がある	はい・いいえ		
	イ 児童・生徒等を対象とした体験学習等を受け入れた実績がある	はい・いいえ		
	ウ 会社の事業や業務に関連して、地域貢献活動をしている	はい・いいえ		
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
⑨ そ 取 の 組 他 状 独 況 自 の	ア 業界内の技能競技会や技能五輪等へ参加するために、社員に対して支援している	はい・いいえ		
	イ ISO の改善の取り組みや会社の体質改善への取り組みをしている	はい・いいえ		
	ウ 社内の技能士等が業界団体や企業の主催する講習会等で講師を務めた実績がある	はい・いいえ		
	エ 社内で技能競技大会（コンクールも含む）や競技会等を開催している	はい・いいえ		
⑩ 税 法 事 金 令 実 滞 違 納 反 の ・	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	オ その他、取組実績がある			
⑪ 推 薦 団 体 及 び 推 薦 理 由	(所在地又は住所) 〒 TEL (名称)	⑫ 過去の推薦回数		
		年 度	年 度	年 度
		年 度	年 度	計 回
	(推薦理由) - 1 3 0 字以内 -			

(注) 1. 記載方法については、作成要領及び記載例を参照のこと。
 2. 用紙は、A 4 サイズを使用すること。

(様式1)

調

書

〔建設・建築部門〕

① 職業分野		② 企業 等 名 称	企業・団体名称	(ふりがな)
③ 企業設立 年 月 日	明治・大正・昭和・平成・令和 年 月 日		所在地	〒 氏 名 TEL Fax Eメール
④ 代表者 職・氏名			担当者 電話等	
⑤ 人材 基 材 本 育 的 成 要 に 素 関 す I る	ア 経営者として、人材育成についての方針や目標を定めて、社員に公表し、人材の育成に取り組んでいる			はい・いいえ
	イ 社員の技能を向上させるために、指導者を付けて、個々の能力に合わせたきめ細やかな指導を行い、育成している(OJTの実施)			はい・いいえ
	ウ 人材育成のために業界団体や認定訓練学校等に社員を派遣している			はい・いいえ
	エ 社員の技能や能力に応じて、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、業務内容と給与を定めている			はい・いいえ
	〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	オ その他要素がある			
⑥ 人材 基 材 本 育 的 成 要 に 素 関 す II る	ア 若手技能者に対して技能を伝承している			はい・いいえ
	イ 資格試験受験のための準備講習会を独自に実施している、又は外部の準備講習会を受講させている			はい・いいえ
	ウ 意識的に色々な経験をさせるようなジョブローテーションを行っている			はい・いいえ
	エ 技能検定受検料や能力向上のための講習受講等に対する受講料補助制度がある			はい・いいえ
	〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	オ その他取組実績がある			
⑦ 処 取 遇 組 ・	ア 高度な技能を有する社員に対し定年退職後の再雇用制度等を設け、技能継承・人材育成に活用している			はい・いいえ
	イ 社内に「優秀な技能者」を処遇するための制度を設けている			はい・いいえ
	ウ 有用な資格取得者に対し報奨金を出す制度がある			はい・いいえ

状 地 況 位 向 上 へ の	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	エ その他取組実績がある			
⑧ 地 域 技 能 ・ 承 社 取 会 組 的 状 貢 況 献 等 の	ア 「インターンシップ」生徒・訓練生等を受け入れた実績がある	はい・いいえ		
	イ 児童・生徒等を対象とした体験学習等を受け入れた実績がある	はい・いいえ		
	ウ 会社の事業や業務に関連して、地域貢献活動をしている	はい・いいえ		
	エ 地域を越えて広く弟子を受入れ、指導育成を行った実績がある	はい・いいえ		
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	オ その他、取組実績がある			
⑨ そ の 取 の 組 他 状 独 況 自 の	ア 業界内の技能競技会や技能五輪等へ参加するために、社員に対して支援している	はい・いいえ		
	イ ISO の改善の取り組みや会社の体質改善への取り組みをしている	はい・いいえ		
	ウ 社内の技能士等が業界団体や企業の主催する講習会等で講師を務めた実績がある	はい・いいえ		
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。			
	エ その他、取組実績がある			
⑩ 税 法 事 金 令 実 滞 違 納 反 の ・				
⑪ 推 薦 団 体 及 び 推 薦 理 由	(所在地又は住所) 〒 TEL (名称)	⑫ 過去の推薦回数 年 度 年 度 年 度 年 度 年 度 計 回		
	(推薦理由) - 130字以内 -			

(注) 1. 記載方法については、作成要領及び記載例を参照のこと。
 2. 用紙は、A4サイズを使用すること。

企業・団体概況調べ

(様式2)

(年 月 日 現在)

[illegible]

東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞の選定対象

「ものづくり部門」の対象となる中小企業等については、東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈要綱第2条（1）より、「ものづくり基盤技術振興基本法施行令(平成11年政令第188号)」第2条に定める業種であること。

また、「サービス部門」と「建設・建築部門」の対象となる中小企業等については、要綱の別表に定めた技能五輪全国大会の競技職種に関連する業種等に属する中小企業等であること。

（選定対象）

第2条 被贈呈者の選定は、知事が、技能者の育成と処遇・地位の向上に努めた中小企業（中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条で規定する中小企業をいう。以下同じ。）、企業組合（中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第3条第4号で規定する企業組合をいう。）及び協業組合（中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）第3条で規定する協業組合をいう。）（以下これらを総称して「中小企業等」という。）のうち、次の第1号及び第2号のいずれにも該当し、かつ第3号から第6号のいずれかに該当する中小企業等について行う。

- （1）都内に主たる事業所を有し、「ものづくり部門」については、「ものづくり基盤技術振興基本法施行令(平成11年政令第188号)」第2条に定める業種を、「サービス部門」及び「建設・建築部門」については、技能者の技能レベルを競う技能五輪全国大会の競技職種に関連する業種等を営んでいること（詳細は別表に定める。）。
- （2）過去5年の間に法令等に違反した事実の無いこと
- （3）技能の向上のために技能者の能力開発を積極的に行っていること
- （4）技能者の処遇・地位向上に独自の取組を行っていること
- （5）地域や業界における技能継承に積極的に取り組み、その貢献が顕著であること
- （6）その他人材育成について独自の取組を行っていること

ものづくり基盤技術振興基本法施行令（平成11年政令第188号）より抜粋

内閣は、ものづくり基盤技術振興基本法（平成11年法律第2号）第2条第1項及び第2項の規定に基づき、この政令を制定する。

第1条（ものづくり基盤技術）

ものづくり基盤技術振興基本法（以下「法」という）第2条第1項の政令で定める技術は、次のとおりとする。

- 一 設計に係る技術
- 二 圧縮成形、押出成形、空気の噴射による加工、射出成形、鍛造、鑄造及びプレス加工に係る技術
- 三 圧延、伸線及び引抜きに係る技術
- 四 研磨、裁断、切削及び表面処理に係る技術
- 五 整毛及び紡績に係る技術
- 六 製織、剪毛及び編成に係る技術
- 七 縫製に係る技術
- 八 染色に係る技術
- 九 粉碎に係る技術
- 十 抄紙に係る技術
- 十一 製版に係る技術
- 十二 分離に係る技術
- 十三 洗浄に係る技術
- 十四 熱処理に係る技術
- 十五 溶接に係る技術
- 十六 溶融に係る技術
- 十七 塗装及びめっきに係る技術
- 十八 精製に係る技術
- 十九 加水分解及び電気分解に係る技術
- 二十 発酵に係る技術
- 二十一 重合に係る技術
- 二十二 真空の維持に係る技術
- 二十三 巻取りに係る技術
- 二十四 製造過程の管理に係る技術
- 二十五 機械器具の修理及び調整に係る技術
- 二十六 非破壊検査及び物性の測定に係る技術

第2条（ものづくり基盤産業）

法第2条第2項の政令で定める業種は、次のとおりとする。

- 一 製造業（前条各号に掲げる技術を主として利用するものに限る。）
- 二 自動車整備業
- 三 機械・家具等修理業
- 四 ソフトウェア業
- 五 情報処理・提供サービス業（情報処理サービス業を除き、工業の科学技術に関する研究開発に係る情報の提供を行うものに限る。）
- 六 デザイン業
- 七 機械設計業及びエンジニアリング業
- 八 研究開発支援検査分析業
- 九 理学研究所及び工学研究所（それぞれ工業の科学技術に関する研究開発を行うものに限る。）

（提出書類作成の留意事項）

〔技能人材育成大賞〕

提出書類は、被贈呈者を審査するための基本資料となるものであるので、以下に留意の上、特に、様式については必要事項を簡潔明瞭かつ的確に所定欄に記載すること。

なお、提出部数は、すべて1部とする。

また、必要に応じて、資料の内容確認等を行うので、推薦団体は資料の控えを取っておくこと。

1 調書（様式1）

ものづくり部門、サービス部門、建設・建築部門の3部門の調書があるので、企業・団体の業種に合わせた部門の調書を使用すること。

必要事項を記載するとともに、「はい・いいえ」欄は、どちらかに○を記入すること。（○付の数字は、調書の番号と同じである。）

○「①職業分野」欄には、主たる業務内容を記入すること。

○「②企業名等」欄は、「企業・団体名称」には、法人登記簿等に記載されている字画で会社・団体名を記入し、ふりがなを付けること。特に、旧字、新字、略字等は正しく記入すること。「所在地」欄には、郵便番号、現住所（東京都〇〇）、担当者氏名、電話番号等を略さずに記入すること。担当者氏名は、ふりがなを付けること。

○「③設立年月日」欄には、法人登記簿等に記載されている年月日を記入すること。

○「④代表者職・氏名」欄には、職と氏名を正しく記入すること。

○「⑤人材育成に関する基本的要素Ⅰ」、「⑥人材育成に関する基本的要素Ⅱ」、「⑦処遇・地位向上への取組状況」、「⑧地域・社会的貢献等の技能継承取組状況」、「⑨その他独自の取組状況」には、「はい」の場合、【具体的な取組事例】をア、イ、ウ等の項目ごとに記載例のとおり、具体的かつ分かりやすく、箇条書きで記入すること。

○ 資料等を添付する場合は、「調書（様式1）」の該当箇所に※印（番号）を付ける等、分かりやすく明記すること。

○ 専門用語等がある場合は、別に説明書（専門用語集）を添える等の工夫をすること。

○ 日常的に用いる用語を除き、専門的用語には、すべてふりがなを付けること。

○「⑩法令違反税金滞納等の事実」欄には、次のアからウまでのすべての事項について推薦者が十分調査の上、記入すること。

ア 法令等に違反した事実の有無

イ 税金等を滞納した事実の有無

ウ 地域社会及び業界内における信望等

○「⑪推薦団体及び推薦理由」欄には、その者を推薦した団体の所在地又は住所、電話番号及び名称並びにその者を推薦した理由（130字以内）で記入すること。

○「⑫過去の推薦回数」欄には、その者を過去において推薦したことがある場合、その年度及び合計回数を記入すること。初めて推薦する場合は、「0」を記入すること。

2 企業・団体概況調べ（様式2）

- 中小企業の定義は、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）の定義による。
 - ・製造業・建設業の場合は、資本の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
 - ・サービス業の場合は、資本の額又は出資の総額が5000万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人。
 - ・小売業の場合は、資本の額又は出資の総額が5000万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人。
- 金額は、「千円単位」で記入すること。

3 業務内容のわかるパンフレット、資料等

4 その他の人材育成に関するパンフレット、資料、写真等

5 事務担当者調査票

（その他の留意事項：一部再掲）

- 複数の資料がある場合は、別紙で「目次」を設けるとともに、資料の下部に「ページ番号」を付けること（紙面に直接記入すること。インデックスの貼付は任意。）。
- 「調書」の該当箇所に本資料の「※印（ページ番号）」を付ける等の工夫をすること。
- 新聞記事等は、所有権者（出版社等）、年月日を必ず記入すること。記入のないものは、認められないことがある。
- 書籍等の冊子の一部を資料とする場合は、該当部分及び当該書籍等の表紙のみとするなど、必要最小限の分量となるようにすること。
- 提出書類を紙で提出する場合は、A4版紙面に片面印刷で、パンチ穴等は開けないこと。資料一式をクリップ留めし提出すること。音声、動画等は不可。
- 調書（様式1）、企業・団体概況調べ（様式2）及びその他資料等を電子データで提出する場合、調書（様式1）はword形式、企業・団体概況調べ（様式2）はExcel形式とする。

調書（様式1）、企業・団体概況調べ（様式2）**以外**の資料は**pdf形式**とし、各資料のファイル名を目次と対応させる等、資料整理の工夫をすること。
- 資料等を電子メールで送付される場合で、電子データの容量の合計が10MBを超える場合は、送付方法について事前に担当までご相談ください。
- 実施要領第3条の1に資料の返還に関する記載がありますが、貴重な資料以外は、できる限り「返還なし」の方向でお願いしたいこと。なお、電子データで提出された資料の返還はいたしません。

① 職業分野 ○ ○ ○ ○ 業	② 企業 ・ 団 体 名 称 等	(ふりがな) ○○きかい かぶしきがいしゃ ○○機械株式会社	
③ 設 立 年 月 日 明治・大正・昭和・平成・令和 25 年 10 月 1 日		〒 100-0000 東京都新宿区新宿一丁目1番1号 (ふりがな)ぎのう しゅうた 氏名 技能 修太 TEL 03-1234-5678 Fax 03-1234-6789 Eメール abcd@efg.hijknet.ne.jp	
④ 代 表 者 職・氏名 代表取締役社長 技能 創			
⑤ 人 材 育 成 に 関 す る 基 本 的 要 素	ア 経営者として、人材育成についての方針や目標を定めて、社員に公表し、人材の育成に取り組んでいる イ 社員の技能を向上させるために、指導者を付けて、個々の能力に合わせたきめ細やかな指導を行い、育成している(OJTの実施) ウ 人材育成のために業界団体や認定訓練学校等に社員を派遣している エ 社員の技能や能力に応じて、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、業務内容と給与を定めている オ 社内に教育マニュアル・研修プログラムを持っている カ 社内検定や社内資格制度を設けている		☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 社員に会社の人材育成の方針や目標を公表して、社員の人材育成に取り組んでいる。(※資料○) イ 個々の社員に対して、技能の向上のために指導者を付けて、細やかな指導育成を行っている。 ウ 人材育成のために、社員を業界団体の技能講習会へ派遣している。(※資料○) エ 社員の技能や能力に基づき、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、個々の技能を評価して、業務内容と給与を定めている。(※資料○) オ 職員の能力向上のために、社内で職員の能力に合わせた研修計画を作成し、研修を実施している。 カ 上記オに合わせ職能資格制度を設けている。		
	キ その他要素がある。		
	ア 若手技能者に対して技能を伝承している イ 資格試験受験のための準備講習会を独自に実施している、又は外部の準備講習会を受講させている ウ 意識的に色々な経験をさせるようなジョブローテーションを行っている エ 技能検定受験料や能力向上のための講習受講等に対する受講料補助制度がある		☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ
	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 当社では、ベテラン技能者から若年技能者への技能継承策として月に○時間の技能講習会を独自に開催し、若年技能者の技能向上を図っている。(※資料○) イ ○○資格試験に対する準備講習会を、○○資格試験の合格者が講師となって実施している。 ウ 当社は、社員の作業や業務内容をローテーションで変更し、様々な経験をさせて能力開発を行っている。 エ 当社においては、技能検定料の○/○を会社負担とし、受験者に対しては勤務の配慮を行い、受験対策用に準備講習会を実施している。合格者には報奨金として○級は○○○○○円、○級は○○○○円を支給している。また、自己啓発のために指定通信教育を修了した場合、受講料の○/○を補助する制度があり、平成○○年度は○名が適用となった。(※資料○)		
II	オ その他取組実績がある。		
⑦ 処 遇 ・	ア 高度な技能を有する社員に対し定年退職後の再雇用制度等を設け、技能継承・人材育成に活用している。 イ 社内に「優秀な技能者」を処遇するための制度を設けている。 ウ 有用な資格取得者に対し報奨金を出す制度がある。		☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ

地位向上への取組状況	〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 豊富な職務経験・専門知識・専門的で高度な技能を有する社員に対して、定年退職後も継続して能力発揮の場を提供し後輩を育成することを目的とし、嘱託として再雇用する制度を設けている。現在〇名がこの制度のもと後輩の指導育成に従事している。(※資料〇) イ 高度な技能の継承と後進の指導者育成を目的とし、かけがえのない技能を持った人材を処遇するため独自の〇〇制度を設けている。現在〇名を指定している。 ウ 〇〇〇や□□□の資格取得者に対し、報奨金を出す職業資格取得報奨制度を設けている。平成〇〇年度は〇名が適用となった。(※資料〇) エ その他取組実績がある。								
⑧ 地域・社会技術的継承・取組状況	ア 「インターンシップ」の生徒・訓練生等を受け入れた実績がある イ 児童・生徒等を対象とした体験学習等を受け入れた実績がある ウ 会社の事業や業務に関連して、地域貢献活動をしている エ 「デュアルシステム」の生徒・訓練生等の受け入れに積極的に協力している 〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 平成〇〇年〇〇月〇〇日～〇〇日までの間、当社〇〇工場において都立〇〇技術専門校〇〇科 生徒〇〇名を受け入れ、〇〇作業を体験させた。(インターンシップ) (※資料〇) イ 平成〇〇年〇〇月〇〇日～〇〇日までの間、当社〇〇工場において区立〇〇小学校〇年生生徒 〇〇名を受け入れ、体験学習させた。(※資料〇) ウ 地域主催の「企業体験ツアー」の受入れ企業となり、地域での活動を積極的に行っている。(※資料〇) エ 平成〇〇年〇〇月〇〇日～〇〇日までの間、当社〇〇工場において都立〇〇工業高校〇〇科〇 年生生徒〇〇名を受け入れ、〇〇作業に従事させた。(デュアルシステム) (※資料〇) オ その他、取組実績がある。		☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ						
⑨ その他独自の取組状況	ア 業界内の技能競技会や技能五輪等へ参加するために、社員に対して支援している イ ISO の改善の取り組みや会社の体質改善への取り組みをしている ウ 社内の技能士等が業界団体や他企業主催の講習会等で講師を務めた実績がある エ 社内で技能競技会等を開催している 〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 技能五輪全国大会に参加するために、社内で課題に対する指導や材料費の負担など、社員への大会参加の支援をしている。(※資料〇) イ 会社として ISO を取得するため、社内で業務の見直しや作業手順書の作成などの取り組みをしている。 ウ 社内の技能士が業界団体の主催する技能講習会の講師を務めたことがある。(※資料〇) エ 当社では、〇年に〇回若年技能者による技能競技大会を開催している。 オ その他、取組実績がある。		☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ						
⑩ の税法事金令実滞違納反	〇〇機械株式会社は、法令違反、税金滞納等をした事実はありません。								
⑪ 推薦団体及び推薦理由	(所在地又は住所) 〒100-1000 東京都〇〇区〇〇町一丁目1番1号 Tel 03-1111-2222 (名称) 東京都〇〇会 (推薦理由) 〇〇機械(株)は、「〇〇」という企業理念の元、社訓として「〇〇」という考えを持ち、積極的に人材育成に取り組んでいる。企業理念を実現するためには良い技術・技能が必要であり、これは良い人材を育成して初めて達成できることでもあるので、特に、独自に「〇〇」の取組を行っている。	⑫ 過去の推薦回数 <table border="1"> <tr> <td>年 度</td><td>年 度</td><td>年 度</td></tr> <tr> <td>年 度</td><td>年 度</td><td>計 回 0</td></tr> </table>		年 度	年 度	年 度	年 度	年 度	計 回 0
年 度	年 度	年 度							
年 度	年 度	計 回 0							

(注) 1 上表調書は、創作例示である。 2 記載方法については、実施要領及び記載例を参照のこと。

① 職業分野 ○ ○ ○ ○ 業	② 企 業 ・ 団 体 名 称	(ふりがな) かぶしきがいしゃ ○○○ 株式会社 ○○○
③ 設 立 年 月 日	明治・大正・昭和・平成・令和 25 年 10 月 1 日	〒 100-0000 東京都新宿区新宿一丁目1番1号 (ふりがな)ぎのう たろう
④ 代 表 者 職・氏名	代表取締役社長 技能 創	所在地 氏名 技能 太郎 Tel 03-1234-5678 Fax 03-1234-6789 Eメール abcd@efg.hijnet.ne.jp
⑤ 人 材 育 成 に 関 する 基 本 的 要 素 I	ア 経営者として、人材育成についての方針や目標を定めて、社員に公表し、人材の育成に取り組んでいる イ 社員の技能を向上させるために、指導者を付けて、個々の能力に合わせたきめ細やかな指導を行い、育成している(OJTの実施) ウ 人材育成のために業界団体や認定訓練学校等に社員を派遣している エ 社員の技能や能力に応じて、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、業務内容と給与を定めている オ 社内に教育マニュアル・研修プログラムを持っている [具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 社員に会社の人材育成の方針や目標を公表して、社員の人材育成に取り組んでいる。(※資料○) イ 個々の社員に対して、技能の向上のために指導者を付けて、細やかな指導育成を行っている。 ウ 人材育成のために、社員を業界団体の技能講習会へ派遣している。(※資料○) エ 社員の技能や能力に基づき、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、個々の技能を評価して、業務内容と給与を定めている。(※資料○) オ 職員の能力向上のために、社内で職員の能力に合わせた研修計画を作成し、研修を実施している。	☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ
⑥ 人 材 育 成 に 関 する 基 本 的 要 素 II	ア 若手技能者に対して技能を伝承している イ 資格試験受験のための準備講習会を独自に実施している、又は外部の準備講習会を受講させている ウ 意識的に色々な経験をさせるようなジョブローテーションを行っている エ 技能検定受検料や能力向上のための講習受講等に対する受講料補助制度がある [具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 当社では、ベテラン技能者から若年技能者への技能継承策として月に○時間の技能講習会を独自に開催し、若年技能者の技能向上を図っている。(※資料○) イ ○○資格試験に対する準備講習会を、○○資格試験の合格者が講師となって実施している。 ウ 当社は、社員の作業や業務内容をローテーションで変更し、様々な経験をさせて能力開発を行っている。 エ 当社においては、技能検定料の○／○を会社負担とし、受検者に対しては勤務の配慮を行い、受験対策用に準備講習会を実施している。合格者には報奨金として○級は○○○○○円、○級は○○○○○円を支給している。また、自己啓発のために指定通信教育を修了した場合、受講料の○／○を補助する制度があり、平成○○年度は○名が適用となった。(※資料○) オ その他取組実績がある。	☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ
⑦ 処 遇 ・	ア 高度な技能を有する社員に対し定年退職後の再雇用制度等を設け、技能継承・人材育成に活用している。 イ 社内に「優秀な技能者」を処遇するための制度を設けている。 ウ 有用な資格取得者に対し報奨金を出す制度がある。	☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ

地位向上への取組状況	[具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 豊富な職務経験・専門知識・専門的で高度な技能を有する社員に対して、定年退職後も継続して能力発揮の場を提供し後輩を育成することを目的とし、嘱託として再雇用する制度を設けている。現在〇名がこの制度のもと後輩の指導育成に従事している。(※資料〇) イ 高度な技能の継承と後進の指導者育成を目的とし、かけがえのない技能を持った人材を処遇するため独自の〇〇制度を設けている。現在〇名を指定している。 ウ 〇〇〇や□□□の資格取得者に対し、報奨金を出す職業資格取得報奨制度を設けている。平成〇〇年度は〇名が適用となった。(※資料〇) エ その他取組実績がある。								
⑧ 地域技能・継社承会取的取組貢献状況等の	ア 「インターンシップ」の生徒・訓練生等を受け入れた実績がある イ 児童・生徒等を対象とした体験学習等を受け入れた実績がある ウ 会社の事業や業務に関連して、地域貢献活動をしている [具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 平成〇〇年〇〇月〇〇日～〇〇日までの間、当社〇〇工場において都立〇〇技術専門学校〇〇科 生徒〇〇名を受け入れ、〇〇作業を体験させた。(インターンシップ) (※資料〇) イ 平成〇〇年〇〇月〇〇日～〇〇日までの間、当社〇〇工場において区立〇〇小学校〇年生生徒 〇〇名を受け入れ、体験学習させた。(※資料〇) ウ 地域主催の「企業体験ツアー」の受入れ企業となり、地域での活動を積極的に行っている。(※資料〇) エ その他、取組実績がある。		☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ						
⑨ その他の独自の取組状況	ア 業界内の技能競技会や技能五輪等へ参加するために、社員に対して支援している イ ISOの改善の取り組みや会社の体質改善への取り組みをしている ウ 社内の技能士等が業界団体や他企業主催の講習会等で講師を務めた実績がある エ 社内で技能競技会（コンクールを含む）や競技会等を開催している [具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 技能五輪全国大会に参加するために、社内で課題に対する指導や材料費の負担など、社員への大会参加の支援をしている。(※資料〇) イ 会社として ISOを取得するため、社内で業務の見直しや作業手順書の作成などの取り組みをしている。 ウ 社内の技能士が業界団体の主催する技能講習会の講師を務めたことがある。(※資料〇) エ 当社では、〇年に〇回若年技能者による技能競技大会を開催している。 オ その他、取組実績がある。		☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ						
⑩ の税法事金令実滞違納反	株式会社〇〇〇は、法令違反、税金滞納等をした事実はありません。								
⑪ 推薦団体及び推薦理由	(所在地又は住所) 〒100-1000 東京都〇〇区〇〇町一丁目1番1号 Tel 03-1111-2222 (名称) 東京都〇〇〇〇組合 (推薦理由) 株式会社〇〇〇は、「〇〇」という企業理念の元、社訓として「〇〇」という考えを持ち、積極的に人材育成に取り組んでいる。企業理念を実現するためには良い技術・技能が必要であり、これは良い人材を育成して初めて達成できることでもあるので、特に、独自に「〇〇」の取組を行っている。	⑫ 過去の推薦回数 <table border="1"> <tr> <td>年 度</td><td>年 度</td><td>年 度</td></tr> <tr> <td>年 度</td><td>年 度</td><td>計 回 0</td></tr> </table>		年 度	年 度	年 度	年 度	年 度	計 回 0
年 度	年 度	年 度							
年 度	年 度	計 回 0							

(注) 1 上表調書は、創作例示である。 2 記載方法については、実施要領及び記載例を参照のこと。

記 載 例

(様式1)

調

書

[建設・建築部門]

① 職業分野 ○ ○ ○ ○ 業	② 企 業 ・ 団 体 名 称	(ふりがな) かぶしきがいしゃ ○○ 株式会社 ○○
③ 設 立 年 月 日	明治・大正・昭和・平成・令和 25 年 10 月 1 日	〒 100-0000 東京都新宿区新宿一丁目1番1号 (ふりがな)ぎのう じろう
④ 代 表 者 職・氏名	代表取締役社長 技能 創	所在地 氏名 技能 次郎 TEL 03-1234-5678 Fax 03-1234-6789 Eメール abcd@efg.hijknet.ne.jp
⑤ 人 材 育 成 に 関 する 基 本 的 要 素 I	ア 経営者として、人材育成についての方針や目標を定めて、社員に公表し、人材の育成に取り組んでいる イ 社員の技能を向上させるために、指導者を付けて、個々の能力に合わせたきめ細やかな指導を行い、育成している(OJTの実施) ウ 人材育成のために業界団体や認定訓練学校等に社員を派遣している エ 社員の技能や能力に応じて、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、業務内容と給与を定めている [具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 社員に会社の人材育成の方針や目標を公表して、社員の人材育成に取り組んでいる。(※資料○) イ 個々の社員に対して、技能の向上のために指導者を付けて、細やかな指導育成を行っている。 ウ 人材育成のために、社員を業界団体の技能講習会へ派遣している。(※資料○) エ 社員の技能や能力に基づき、新人・中堅・ベテランなどの区分を設け、個々の技能を評価して、業務内容と給与を定めている。(※資料○) オ その他要素がある。	☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ
⑥ 人 材 育 成 に 関 する 基 本 的 要 素 II	ア 若手技能者に対して技能を伝承している イ 資格試験受験のための準備講習会を独自に実施している、又は外部の準備講習会を受講させている ウ 意識的に色々な経験をさせるようなジョブローテーションを行っている エ 技能検定受検料や能力向上のための講習受講等に対する受講料補助制度がある [具体的な取組事例] 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 当社は、ベテラン技能者から若年技能者への技能継承策として月に○時間の技能講習会を独自に開催し、若年技能者の技能向上を図っている。(※資料○) イ ○○資格試験に対する準備講習会を、○○資格試験の合格者が講師となって実施している。 ウ 当社は、社員の作業や業務内容をローテーションで変更し、様々な経験をさせて能力開発を行っている。 エ 当社においては、技能検定料の○／○を会社負担とし、受検者に対しては勤務の配慮を行い、受験対策用に準備講習会を実施している。合格者には報奨金として○級は○○○○○円、○級は○○○○○円を支給している。また、自己啓発のために指定通信教育を修了した場合、受講料の○／○を補助する制度があり、平成○○年度は○名が適用となった。 オ その他取組実績がある。	☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ
⑦ 処 遇 ・	ア 高度な技能を有する社員に対し定年退職後の再雇用制度等を設け、技能継承・人材育成に活用している。 イ 社内に「優秀な技能者」を処遇するための制度を設けている。 ウ 有用な資格取得者に対し報奨金を出す制度がある。	☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ ☒ はい・いいえ

地位向上への取組状況	〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 豊富な職務経験・専門知識・専門的で高度な技能を有する社員に対して、定年退職後も継続して能力発揮の場を提供し後輩を育成することを目的とし、嘱託として再雇用する制度を設けている。現在〇名がこの制度のもと後輩の指導育成に従事している。(※資料〇) イ 高度な技能の継承と後進の指導者育成を目的とし、かけがえのない技能を持った人材を処遇するため独自の〇〇制度を設けている。現在〇名を指定している。 ウ 〇〇〇や□□□の資格取得者に対し、報奨金を出す職業資格取得報奨制度を設けている。平成〇〇年度は〇名が適用となった。(※資料〇) エ その他取組実績がある。												
⑧ 地域技能・継社承会取的組貢献状況等の	ア 「インターンシップ」の生徒・訓練生等を受け入れた実績がある イ 児童・生徒等を対象とした体験学習等を受け入れた実績がある ウ 会社の事業や業務に関連して、地域貢献活動をしている エ 地域を越えて広く弟子を受入れ、指導育成を行った実績がある 〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 平成〇〇年〇〇月〇〇日～〇〇日までの間、当社〇〇工場において都立〇〇技術専門校〇〇科 生徒〇〇名を受け入れ、〇〇作業を体験させた。(インターンシップ) (※資料〇) イ 平成〇〇年〇〇月〇〇日～〇〇日までの間、当社〇〇工場において区立〇〇小学校〇年生生徒 〇〇名を受け入れ、体験学習させた。(※資料〇) ウ 地域主催の「企業体験ツアー」の受入れ企業となり、地域での活動を積極的に行っている。(※資料〇) エ 全国の若手技能者を弟子として受入れて、4～5年指導育成して、地方へ戻したことがある。(※資料〇) オ その他、取組実績がある。		はい・いいえ はい・いいえ はい・いいえ はい・いいえ										
⑨ その他の独自の取組状況	ア 業界内の技能競技会や技能五輪等へ参加するために、社員に対して支援している イ ISOの改善の取り組みや会社の体質改善への取り組みをしている ウ 社内の技能士等が業界団体や他企業主催の講習会等で講師を務めた実績がある 〔具体的な取組事例〕 「はい」について、項目ごとに記載すること。 ア 技能五輪全国大会に参加するために、社内で課題に対する指導や材料費の負担など、社員への大会参加の支援をしている。 イ 会社としてISOを取得するため、社内で業務の見直しや作業手順書の作成などの取り組みをしている。 ウ 社内の技能士が業界団体の主催する技能講習会の講師を務めたことがある。(※資料〇) エ その他、取組実績がある。		はい・いいえ はい・いいえ はい・いいえ										
⑩ の税法事金令実滞違納反	株式会社〇〇は、法令違反、税金滞納等をした事実はありません。												
⑪ 推薦団体及び推薦理由	(所在地又は住所) 〒100-1000 東京都〇〇区〇〇町一丁目1番1号 TEL 03-1111-2222 (名称) 東京都〇〇〇〇協会 (推薦理由) 株式会社〇〇は、「〇〇」という企業理念の元、社訓として「〇〇」という考えを持ち、積極的に人材育成に取り組んでいる。企業理念を実現するためには良い技術・技能が必要であり、これは良い人材を育成して初めて達成できることでもあるので、特に、独自に「〇〇」の取組を行っている。		⑫ 過去の推薦回数 <table border="1"> <tr> <td>年 度</td><td>年 度</td><td>年 度</td></tr> <tr> <td>年 度</td><td>年 度</td><td>計 回</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td>0</td></tr> </table>		年 度	年 度	年 度	年 度	年 度	計 回			0
年 度	年 度	年 度											
年 度	年 度	計 回											
		0											

(注) 1 上表調書は、創作例示である。 2 記載方法については、実施要領及び記載例を参照のこと。

企業・団体概況調べ

記 載 例

(様式2)

(令和〇〇年〇〇月〇〇日 現在)

企業・団体の名称	事業内容	規 模				備考
		資本金	年間売上高	従業員数	役・職員構成	
〇〇〇〇 株式会社	1 〇〇〇〇〇	〇, 〇〇〇 (千円)	〇〇, 〇〇〇 (千円)	〇〇〇 (名)	代表取締役社長 ○ 名	
	2 △△△△△				専務取締役 ○ 名	
	3 □□□□□				常務取締役 ○ 名	
					取締役 ○ 名	
					監査役 ○ 名	
					部長 ○ 名	
					課長 ○ 名	
					係長 ○ 名	
					主任 ○ 名	
					一般社員 ○ 名	
					合計 〇〇名	

東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、優秀な技能者の育成と技能の継承への取組に成果を上げた優良企業等を選定し知事賞を贈呈することにより、中小企業等における技能者の人材育成と処遇・地位の向上を図り、もって東京の産業の活性化と競争力ある東京のものづくり産業及びサービス産業を築くことを目的とする。

(選定対象)

第2条 被贈呈者の選定は、知事が、技能者の育成と処遇・地位の向上に努めた中小企業（中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条で規定する中小企業をいう。以下同じ。）、企業組合（中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第3条第4号で規定する企業組合をいう。）及び協業組合（中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）第3条で規定する協業組合をいう。）（以下これらを総称して「中小企業等」という。）のうち、次の第1号及び第2号のいずれにも該当し、かつ第3号から第6号のいずれかに該当する中小企業等について行う。

(1) 都内に主たる事業所を有し、「ものづくり部門」については、「ものづくり基盤技術振興基本法施行令(平成11年政令第188号)」第2条に定める業種を、「サービス部門」及び「建設・建築部門」については、技能者の技能レベルを競う技能五輪全国大会の競技職種に関連する業種等を営んでいること（詳細は別表に定める。）。

(2) 過去5年の間に法令等に違反した事実の無いこと

(3) 技能の向上のために技能者の能力開発を積極的に行っていること

(4) 技能者の処遇・地位向上に独自の取組を行っていること

(5) 地域や業界における技能継承に積極的に取り組み、その貢献が顕著であること

(6) その他人材育成について独自の取組を行っていること

(選定の方法)

第3条 贈呈を受けるべき中小企業等は、東京商工会議所等の経済団体、業界団体及び区市町村長等が推薦した者のうちから知事が選定する。

2 知事は、前項の規定により選定を行うに当たっては、これを公正かつ適切に行うため、東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈審査会（以下「大賞審査会」という。）の意見を聴くものとする。

3 大賞審査会に関し必要な事項は、別に定める。

(知事賞の形式)

第4条 知事賞は、賞状等を贈呈して行う。

(賞の内容)

第5条 東京都中小企業技能人材育成大賞は次の各号のとおりとする。

1 大賞 1社又は団体（3部門の中から1社又は団体）

2 優秀賞 3社又は団体程度（各部門から1社又は団体程度）

3 奨励賞 9社又は団体程度（各部門から3社又は団体程度）

(贈呈の時期)

第6条 贈呈は、毎年11月中に知事が定める日に行う。ただし、知事が必要と認めたときは、別に定める日に行うことができる。

(その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は平成16年5月24日から施行する。

附 則

この要綱は平成17年5月13日から施行する。

附 則

この要綱は平成22年4月26日から施行する。

附 則

この要綱は平成25年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は平成28年4月1日から施行する。

「サービス部門」と「建設・建築部門」の業種について

「サービス部門」と「建設・建築部門」については、以下のとおり技能五輪全国大会の競技職種に関連する業種等であること。

	競技職種	業 種 例（産業分類一覧より参照）
1. サービス部門	① フラワー装飾	小売業-その他の小売業-花・植木小売業
	② 美容	生活関連サービス業-美容業
	③ 理容	生活関連サービス業-理容業
	④ 洋菓子	製造業-食料品製造業-パン・菓子製造業
	⑤ 西洋料理	飲食サービス業-飲食店-専門料理店
	⑥ 日本料理	飲食サービス業-飲食店-専門料理店
	⑦ レストランサービス	飲食サービス業-飲食店、宿泊業-旅館、ホテル
2. 建設・建築部門	① タイル張り	建設業-職別工事業-石工・れんが・タイル・ブロック工事業
	② 配管	建設業-総合工事業、設備工事業
	③ 石工	建設業-職別工事業-石工・れんが・タイル・ブロック工事業
	④ 左官	建設業-職別工事業-左官工事業
	⑤ 家具	製造業-家具・装備品製造業
	⑥ 建具	製造業-木材・木製品製造業
	⑦ 建築大工	建設業-総合工事業-建築工事業、木造建築工事業、建築リフォーム事業 建設業-職別工事業-大工工事業
	⑧ 造園	農業-園芸サービス業
	⑨ 冷凍空調技術	建設業-設備工事業
	⑩ とび	建設業-職別工事業-とび・土工・コンクリート工事業

※なお、「サービス部門」の競技職種の中で上記の競技職種以外に、「貴金属装身具」、「洋裁」、「和裁」がある。この競技職種は、「ものづくり部門」の「ものづくり基盤技術振興基本法施行令」第2条に定める業種となるため、「ものづくり部門」とする。

東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈審査会設置要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈要綱第3条第3項の規定に基づき、東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞贈呈審査会（以下、「大賞審査会」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員の依頼)

第2条 審査委員は、学識経験者等から、知事が依頼する。

2 審査委員の数は、8人以内とする。

3 審査に必要な場合には、審査委員以外に特別委員を知事が依頼することができる。

(審査会の職務)

第3条 大賞審査会は、候補となる中小企業等について、贈呈を行うことの適否を審査して、知事に意見を具申する。

(任期)

第4条 委員の任期は、1年とし、再任は妨げない。

(招集)

第5条 大賞審査会は知事が招集する。

(庶務)

第6条 大賞審査会の庶務は、産業労働局雇用就業部能力開発課において処理する。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、大賞審査会の運営に関し必要な事項は、雇用就業部長が定める。

附 則

この要綱は平成16年5月24日から施行する。

附 則

この要綱は平成22年4月26日から施行する。

附 則

この要綱は平成25年4月1日から施行する。