

**第10次島根県職業能力開発計画
(案)**

—地域の産業を支える人材の育成を目指して—

平成28年 月

目 次

第1部 総説

- 1 計画のねらい 1
- 2 計画の性格 1
- 2 計画の期間 2

第2部 働く環境を取り巻く経済・社会の状況

- 1 人口構造の変化 3
- 2 産業構造・就業構造等の状況 3
- 3 就業意識の多様化 4
- 4 労働市場の推移 4

第3部 職業能力開発施策の基本的方向

- 1 地域の産業が必要とする人材育成 5
- 2 生産性向上に向けた人材育成の強化
 - (1)技術の変化に対応した人材の育成 6
 - (2)労働者及び企業に対する能力開発の支援 7
- 3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発
 - (1)若者の職業能力開発 8
 - (2)女性の活躍促進に向けた職業能力開発 9
 - (3)障がい特性に配慮した職業訓練機会の提供 10
 - (4)中高年齢者の職業能力開発 10
 - (5)非正規雇用労働者の職業能力開発 11

4 人材の最適配置を実現するための基盤整備	
(1) 公的職業訓練の実施	・・・・・・・・ 1 1
(2) 職業能力評価制度とジョブ・カードのの普及促進	・・・・・・・・ 1 2
(3) 企業における人材育成の促進	・・・・・・・・ 1 3
5 技能の振興	・・・・・・・・ 1 3
6 職業能力開発施策の推進に向けた関係機関の連携	・・・・・・・・ 1 4
数値目標	・・・・・・・・
職業能力開発審議会委員からの主な意見	・・・・・・・・
用語の解説	・・・・・・・・
参考資料	・・・・・・・・
付属資料	・・・・・・・・

第1部 総説

1 計画のねらい

本県の職業能力開発の推進については、平成23年に策定した第9次職業能力開発計画（計画期間平成23年度から平成27年度）に基づき推進してきました。

日本経済は緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢は着実に改善してきています。

しかし、グローバル化の進展やIoT等の技術進歩、産業構造におけるサービス業の比重の増加など、ビジネス環境、就業環境は加速度を増して変化しています。

本県は、産業振興を重点施策としていますが、若者の県外流出や少子高齢化により、生産年齢人口の減少という問題に直面している中で、全国的な景気の回復基調も相まって幅広い産業で人手不足感が出てきています。

人口減少の中にあって産業を活性化し、活力ある地域経済を維持していくために、地域の産業が必要とする人材の育成及び確保が急務となっています。

こうしたことを踏まえ、県では、平成28年3月に策定した「島根県総合発展計画第3次計画」を基に、このほど、雇用対策の方向性を示す「島根県総合雇用対策の方針（第3次）」を決定し、引き続き本県発展の最重要課題である雇用の創出・確保に取り組むこととしています。

また、次世代を担う若年者に重点を置いた人材育成や技能継承はもとより、多様な労働者が自らの経験、能力、適性を活かし、その能力を最大限発揮できる環境を整備することがますます重要となります。

さらに、企業にとっても将来にわたる安定的な事業継続や競争力の強化のため、人材育成機能を強化する必要があります。

この計画は、島根県総合雇用対策方針と連動しながら、生産性の向上、全員参加型社会の実現及び技能の振興といった観点から、職業訓練をはじめとする能力開発の基本的方向を定め、職業能力の開発を推進し、地域産業を支える人材を育成することを目指して策定するものです。

2 計画の性格

この計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国の第10次職業能力開発基本計画に基づき、島根県内で行われる職業能力開発に関する基本となる事項を示すものです。

職業能力開発は、国、県を含む地方自治体、企業や事業主団体、民間の教育訓練機関等がそれぞれの役割を持って推進するものであることから、本計画で、国、県などの公的機関が連携して実施する取組や民間の機関の取組への支援について定めるとともに、県民、民間事業主の皆様が計画について理解と協力を求めることにより、本県の職業能力開発を推進します。

3 計画の期間

計画の期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とし、必要に応じ計画の見直しを行うこととします。

(参 考) 島根県職業能力開発計画 (第 1 次 ～ 第 9 次)

第 1 次島根県職業訓練基本計画「生涯訓練体制の実現」(昭和 46 ～ 50 年度)

第 2 次島根県職業訓練基本計画「生涯訓練の基礎作り」(昭和 51 ～ 55 年度)

第 3 次島根県職業訓練基本計画「生涯訓練体制の整備」(昭和 56 ～ 60 年度)

第 4 次島根県職業能力開発計画「新時代の職業能力開発」(昭和 61 ～平成 2 年度)

第 5 次島根県職業能力開発計画「技能者不足への対応と豊かな生活実現をめざして」
(平成 3 ～ 7 年度)

第 6 次島根県職業能力開発計画「個人の職業生涯をとおして能力が活かされ、産業振興の基礎となる「モノづくり」を大切にする社会の実現を目指す」(平成 8 ～ 12 年度)

第 7 次島根県職業能力開発計画「変化と多様性に応じたしなやかな能力開発」(平成 13 ～ 17 年度)

第 8 次島根県職業能力開発計画「職業生涯を通じたキャリア形成支援を目指して」(平成 18 年～ 22 年度)

第 9 次島根県職業能力開発計画「雇用の安定と地域経済の活性化を目指して」(平成 23 年～ 27 年度)

第2部 働く環境を取り巻く経済・社会の状況

1 人口構造の変化

島根県の人口は、昭和30年の92万9千人をピークに、昭和50年頃までの高度成長期における大都市への人口流出により大きく減少しました。この10年では、平成17年に74万2千人であった人口が、平成27年には、5万人減少し70万人を割り込み69万人1千人となりました。

人口構造については、年少人口（0～14歳）が、平成17年には100,542人であったものが平成27年には87,438人へと約13,000人（13.0%）減少し、生産年齢人口は439,471人が377,322人へ約62,000人（14.1%）減少、老年人口は201,103人が223,543人へ22,000人（11.6%）増加しています。今後5年もこの傾向は続き、更に少子高齢化が進行する見込みです。

近年では、都市部の景気動向に応じて社会減は比較的減少しているものの、依然として若年者の県外流出の傾向に歯止めがかかっておらず18歳から25歳位までの年齢層では、進学・就職等により県外への転出が転入を大幅に上回っています。本県における若年者の労働力の確保、県内定着対策等は重要であり、同時に技能継承対策を進めていく必要があります。

また、今後の人口構造を考えると、年齢性別等を問わず、職業人生を通じて能力を十分発揮できるような環境を作っていくことが重要となります。

2 産業構造・就業構造等の状況

本県の従業者数を産業大分類別に見ると、平成26年は「卸売・小売業」が5万8千人で、従業者総数の20.4%を占め、以下、「医療・福祉業」4万8千人（16.8%）、「製造業」4万4千人（15.4%）、「建設業」2万8千人（9.8%）となっています。

就業者人口は人口の減少と同様に減り続けていますが、サービス業の従事者は増加傾向にあり、特に「医療・福祉」の従事者は平成16年の2万9千人から平成26年4万8千人へとこの10年で1万9千人増加しています。

就業者の割合は、全国平均に比べ、第1次産業、建設業、公的部門、サービス業が高く、製造業の割合が低い状況となっており、近年では、建設業、製造業の割合が低下し、サービス業が増加している状況です。

雇用形態を見ると、雇用者のうち非正規雇用者の割合は、平成14年には27.5%であったものが、平成24年には35.1%と10年間で1.2倍に増加し、非正規化が一層進み、雇用者の3人に1人は非正規労働者となっています。正規雇用者は減る一方に比べ、契約社員・嘱託は、平成14年に18,700人であったものが平成24年には26,700人と10年間で1.4倍、パートも38,800人から47,400人へ1.2倍に増加しています。

産業構造の動向を踏まえると、引き続き雇用が見込まれるサービス業、特に医療・福祉業等における人材育成に継続して取り組む必要があります。また、非正規雇用者は増加しており、正規雇用者と比べて職業能力開発の機会が十分でないことから、能力開発・向上に向けた支援を展開していく必要があります。

3 就業意識の多様化

平成 27 年度新入社員の働くことの意識調査（公益財団法人日本生産性本部／社団法人日本経済青年協議会）によると、新入社員の企業を選ぶ基準は「自分の能力、個性が活かせるから」「仕事がおもしろいから」といった個人の能力、技能ないし興味に関連したものが上位を占めており、自らの技能や能力、あるいは職種への適性に関心が持たれる時代へと変化していることがうかがわれます。

就労意識については、「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」「社会や人から感謝される仕事がしたい」など積極的な回答が上位を占めていますが、ブラック企業問題が関心を集める中「ワークライフバランスに積極的に取り組む職場で働きたい」とする回答も高い水準となっています。

また、平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査（厚生労働省）によると、非正規雇用者が現在の就業形態を選択した理由は、「自分の都合の良い時間に働けるから」、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」、「家計の補助、学費等を得たいから」といった理由が上位であり、特に女性にその傾向が強くある一方、男性は、「自分の都合の良い時間に働けるから」に次いで、「専門的な資格・技能を生かせるから」、「正社員として働ける会社がなかったから」といった理由が上位となっています。

「正社員として働ける会社がなかったから」と回答した者は、前回調査（平成 22 年）時より 4.4 %減少しており、正社員を希望しながら非正規雇用者となっている者の割合は減少しています。

今後の働き方に対する希望では、特に契約社員、派遣社員において、「正社員に変わりたい」という意見が約半数あり、その理由としては「より多くの収入を得たいから」「正社員の方が雇用が安定しているから」という意見が多数である一方で、嘱託社員、出向社員、臨時、パート等は多くの者が現在の就業形態を続けたいとしており、希望して非正規雇用者となっている実態がうかがわれます。

労働者の意識の多様化にともない、生涯における円滑な職業キャリア形成の支援を進めるとともに技術の高度化に対応した訓練も含め多様な職業訓練機会を提供していく必要があります。

4 労働市場の推移

県内の完全失業率は、全国に比べ、常に 1～2 %低い状況にあり、平成 21 年の 3.7 %をピークに減少し、近年は 2 %半ばで推移しています。全国の平成 27 年の完全失業率は 3.4 %と低水準となっており、年齢階層別では、特に 30 歳未満の若年層の失業率が減少する傾向にあります。

県内の有効求人倍率は、全国に比べるとリーマンショックにおける落ち込みもそう大きくなく、平成 20 年度を境に全国平均を上回る状況が続いています。景気回復により、採用を控えてきた企業の採用意欲の高まりもあって、全国的にも有効求人倍率が上昇しており、県内では平成 21 年度に 0.61 倍まで落ち込んでいたものの、その後上昇に転じ、平成 25 年度以降 1 倍を超える状況となっています。平成 27 年度の年齢階層別の有効求人倍率は全国とほぼ同様の状況となっています。

第3部 職業能力開発施策の基本的方向

本県における働く環境を取り巻く社会・経済状況を踏まえて、計画期間中の重点的な取り組みを次のとおり定め、その具体化を図るための諸施策を展開します。

〈6つの重点的な取り組み〉

- 1 地域の産業が必要とする人材育成
- 2 生産性向上に向けた人材育成の強化
- 3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発
- 4 人材の最適配置を実現するための基盤整備
- 5 技能の振興
- 6 職業能力開発施策の推進に向けた関係機関の連携

(注) 次の機関は省略して表記します。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	：機構
公益財団法人ふるさと島根定住財団	：定住財団
島根県職業能力開発協会	：職能協会
島根県技能士会連合会	：技能士会

1 地域の産業が必要とする人材育成

県内には「たたら」の伝統を受け継ぐ特殊鋼産業等のものづくり産業の集積や大規模な生産拠点があり、地域経済を牽引しています。また、プログラミング言語 Ruby を中心にソフトウェア系の IT 産業の振興に力を入れてきたことから、多彩な IT 企業の集積が進みつつあります。

本県の産業振興施策として、ものづくり企業の競争力の強化、新技術・新製品の開発や地域資源を活かしたビジネスの創出の推進、起業・創業を促進するとともに、IT 産業の技術開発力・競争力の強化、ビジネス拡大に取り組むこととしており、このための人材の育成・確保を進めていく必要があります。

また、熟練技能者の高齢化が進む中、県内産業で必要とされる高度な技術や優れた技能の継承や後継者を育成する必要があります。

一方で、今後、観光関連産業における地域資源活用等によりビジネス機会の創出に伴う雇用の拡大が期待され、こういった雇用の増加が見込まれる分野、雇用の成長分野についての人材育成を推進する必要があります。

そのため、次のとおり施策を展開します。

①地域産業の振興施策を踏まえた職業能力開発

ものづくり、IT分野を主とした多様な技術に対応する能力開発を支援します。

また、高等技術校、ポリテクセンター、ポリテクカレッジで地域産業のニーズを踏

まえた職業訓練を実施します。

さらに、大学、高専等と連携し、ものづくり分野、IT分野の人材育成を支援します。【県・機構】

②関係する団体と連携した人材の育成

関係する企業、業界団体、特定非営利活動法人等との連携を進め、各取組みを充実・強化することにより地域のニーズに応じた人材の育成を支援します。【県】

③熟練技能の継承と後継者の育成

熟練技能者の高齢化が進む中、県内産業界で必要とされる高度技術と熟練技能の継承や後継者の育成のため訓練コースを開設して取り組みます。【県】

④新たな分野の人材育成

国の動向や地域のニーズを踏まえ、新たな分野における人材育成を促進するため、必要な研修や、訓練コースの開設等を検討します。【国・県・機構】

⑤地域の産学官の連携による人材育成

地域産業の将来を担う人材を育成するため、産業界、教育機関、公共職業訓練施設や行政機関等の相互の連携を強化していきます。

また、大学、高専と連携を進め、各取組みを充実・強化することより、高度な技術習得を目的とした人材育成を実施します。

さらに、専門高校との連携により、地域産業を担う人材育成を実施します。【県】

2 生産性向上に向けた人材育成の強化

県内では、引き続き少子高齢化や若者の県外流出により生産年齢人口が減少しており、この傾向は今後も継続することが見込まれています。経済活動の維持発展のため、個々の労働者の生産性の向上が必要であることは、島根県においても例外ではありません。

国においては、ITの活用が生産性の向上の鍵であるとして、今後、企業のIT投資を加速化するための様々な施策を講じようとしており、これに呼応する形で県内企業の事業活動におけるIT化の一層の進展が見込まれ、IT環境の変化に対応した職業能力開発が求められます。

また、企業においては、経営の安定や将来にわたり良好な企業活動を継続していくために、人材を育成する必要があります。

そのため、企業の人材育成投資を促進するための支援や、労働者の自発的な能力開発への支援を行うことにより生産性の向上を図ります。

(1) 技術の変化に対応した人材の育成

従来のIT技術にとどまらないIoT（モノのデジタル化・ネットワーク化）等の技術が進歩し、IT投資の拡大に向けた国の取組の強化が図られています。

県内においても、国内の動向を受け、企業の経営や製造現場にこれまで以上にITの

導入が見込まれ、技術の変化に備えるため、基礎的な職業能力開発の機会を提供する必要があります。

このため、次のとおり施策を展開します。

① I Tを活用できる人材の育成

公共職業訓練において、I Tの基礎知識や操作を習得するための訓練を実施します。

【県・機構】

②実践的な人材の育成

公共職業訓練施設において、企業のニーズに応じた教育型訓練の実施や、在職者向けセミナーを実施します。【県・機構】

(2) 労働者及び企業に対する能力開発の支援

労働者の生産性向上には、労働者が自らのキャリアについて考え、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認すること及び企業が自社の労働者に対して行う能力開発が重要となります。そのため、自社内での人材育成が困難な中小企業に対し、企業内では対応できない教育訓練を公共職業能力開発施設において実施する等の支援の必要があります。

また、企業が将来にわたり良好な企業活動を継続していくためには、人材育成の重要性・必要性を一層認識して取り組むことが重要であり、企業の人材育成を支援することにより自発的な取組を促進する必要があります。

このため、次のとおり施策を展開します。

①労働者のキャリア形成への支援

公的職業訓練において、適切なキャリア形成の支援を行うために、ジョブ・カードやキャリアコンサルタントの活用と普及拡大に向けて制度の周知を図ります。

また、キャリア形成促進助成金や教育訓練給付などの助成制度を活用した労働者の職業能力開発及びキャリア形成を支援します。【国・県・機構】

②企業の人材育成への支援

企業の職業能力開発推進者の選任を促進し、職業能力開発推進者や企業の教育担当者向けに人材育成研修を開催します。

また、企業内の人材育成の活性化を図るため、企業が独自に実施する人材育成研修を支援します。

さらに、従業員を大切にす経営を学ぶセミナーを開催し人材育成に対する機運の醸成を図るとともに、人材の定着や育成を図るために必要な職場環境の整備に関する企業等の課題解決を支援するため、専門知識を有するアドバイザーの派遣等を実施します。【国・県・職能協会】

③訓練機会の確保

認定職業訓練校における職業訓練を支援します。

また、資格取得や技能向上のための講座など、在職者向けに様々な教育訓練の機会を確保します。

さらに、公共職業能力開発施設の指導員を企業へ派遣するなど、企業の積極的な取り組みを支援します。【県・機構】

④職業能力開発に係る情報提供

教育訓練や能力開発支援制度について、様々な機会や媒体を活用して広報を実施します。【国・機構・県】

3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発

少子高齢化がますます進展し、今後も労働力人口の減少が見込まれる中、次代を担う若者や女性、障がい者、早期の就業を希望する離職者など多様な人々誰もが、安定した生活を送り、いきいきと活躍できる社会を構築することが期待されています。

性別、年齢、障がいの有無やライフイベント等に関わりなく、希望する者がその能力を活かし、やりがいを感じながら継続して働くことができるよう、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発を推進していきます。

(1) 若者の職業能力開発

若年者の離職率の高さは、年齢が低くなるほど就職に対する意識を十分に形成しないまま就職していると思われ、就業前段階での適切な職業観の醸成が重要となります。

若者一人ひとりが長期的なキャリア形成を図り、次世代を担うべき存在として活躍できるよう、在学中や学校から職場への移行期、就職後、転職時など様々な段階に応じて能力開発を支援して必要があります。

また、自立に困難を抱える若者については、将来生活困難に陥るリスクを未然に防止し、地域社会の担い手として活躍してもらうために、学校等の関係機関との連携により、切れ目のない支援を図る必要があります。

そのため、次のとおり施策を推進します。

①キャリア教育の推進

就学前から高等学校段階までの発達の段階に応じて、子どもたちが全ての教育活動を通して「学ぶことと生きていくこと（働くこと）の関連性の理解」、「地域・社会への貢献意欲」を持った人間の育成に向け、事業を推進していきます。

県立学校においては、産学官と連携し、県内の働く大人から学ぶ機会を得たり、地域の課題解決を提案したりする学習に取り組み、地域社会への貢献意欲を育成していきます。【県】

②キャリア形成の支援

若年者の就職を支援するため、「ジョブカフェしまね」において、ハローワーク等の関係機関と連携して職業相談から就職支援セミナー、職業訓練情報の提供、インターンシップ、職業紹介、就職後のフォローアップまで一貫した雇用関連サービスを提

供し、キャリア形成を支援します。【国・県・定住財団】

③就業経験の少ない若者への支援

社会人として自立した生活を営むことができるよう、学卒者等を対象として、就職するために必要な知識・技能を付与する職業訓練を実施します。【県・機構】

また、雇用保険を受給できない失業者に対しては、求職者支援制度に基づく支援を適切に実施するなど、円滑な再就職を支援します。【国】

④若年無業者等に対する切れ目のない支援

ニート等の若年無業者の職業的自立に向け、国と連携し、「地域若者サポートステーション」において、本人やその家族などに対して、カウンセリングや訪問支援、就職支援セミナー、求職状況に対応した訓練など、相談から自立支援まで一貫したキャリア形成に向けた支援を行います。

また、高校中退者等に対し学校等関係機関と連携して切れ目のない支援を強化します。【国・県】

(2) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、女性がそれぞれの希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体として取り組んでいくことが求められています。女性の就業率は上昇傾向にあり、女性の活躍促進が重要な課題となっています。

本県の女性就業率は全国的にも高い水準にありますが、男女が働きながら、ともに家事・育児を担い、また、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントに関わりなく、継続して働くことができるよう支援していく必要があります。

そのため、次のとおり施策を推進します。

①女性の活躍促進に向けたキャリア形成の支援

働く女性を対象としたキャリアデザインに関するセミナーや女性リーダー研修・交流会を実施するほか、企業・団体の女性のスキルアップのためのセミナー開催経費及び資格取得経費の助成を行います。

また、出産によるキャリアの中断がないよう出産後の職場復帰に向けた支援を実施します。【県】

②女性の多様な課題に配慮した職業訓練の実施

就業にブランクのある女性が再就職に必要な資格やスキルを身につけるための職業訓練や、育児等と両立しやすい訓練コースの設定など課題に配慮した能力開発機会を提供します。【国・県・機構】

(3) 障がい特性に配慮した職業訓練機会の提供

近年では、ハローワークにおける障がい者の求職者数、就職者数とも増加傾向が続いています。障がい者の社会参加が進む中で、障がいがあっても障がいのない人と同じように個々の能力と適性に応じて働くことにより、地域で自立した生活を送ることができるよう職業能力開発を含めた環境整備が重要な課題となっています。

そのため、次のとおり施策を推進します。

①職業能力開発施設における職業訓練

高等技術校において障がい者を対象とした職業訓練を実施するほか、職業能力開発施設のバリアフリー化を推進し、障がい者の入校を促進します。【県・機構】

②個々の障がい特性に応じた訓練の実施

企業や社会福祉法人、民間教育訓練機関等を活用し、能力、適性及び地域のニーズに対応した職業訓練を実施します。【県】

③関係機関との連携による支援

知的障がい特別支援学校高等部では、コース制により就職を希望する生徒にきめ細やかな支援を実施します。

また、地域の障害者就業・生活支援センター及び地域障害者職業センター等の支援機関や職業安定機関等の関係機関と連携し、職場実習などによる障がい者の就労に向けた支援を実施します。

さらに、障がい者の雇用促進に向けた環境整備を含めた周知、啓発を図ります。【国・県・機構】

④障がい者の技能向上への取り組み

障がい者雇用を促進するため、障害者技能競技大会（アビリンピック）を通じて、障がい者の職業能力の向上を図ります。【県・機構】

(4) 中高年齢者の職業能力開発

年金支給開始年齢の段階的な引き上げなどにより、職業人生の長期化が進んでいます。

生産年齢人口が減少傾向にある本県では、就業意欲を有する中高年齢者の活躍の場を広げ、多様な経験と熟練した技術・技能を活かしていく必要があります。

中高年齢者の強みを発揮できるよう在職中から職業能力の蓄積を図るとともにキャリア転換を希望する中高年齢者の職業能力開発を推進するため、次のとおり施策を推進します。

①生涯を通じたキャリア形成への支援

キャリア形成を支援するため、セルフキャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングを推進します。

また、在職中の能力開発や人材育成を積極的に推進するため、キャリア形成促進助成金等を活用した訓練機会の確保や在職者向けの教育訓練を充実させます。【国・県】

②再就職への支援

新たな場での活躍を期する中高年齢者に対して、今までの経験・能力に足りない知識や技能を付与する訓練を実施するほか、中高年齢者を対象とした就職支援窓口を設置し、無料職業紹介、就職支援セミナーの開催など総合的な就職支援を行います。【県・機構】

（５）非正規雇用労働者の職業能力開発

企業の経営の不確実性の増大やITの技術進歩を背景として非正規雇用労働者の活用が進み、非正規雇用労働者の増加傾向が続いています。不本意に非正規雇用就いた者等については、職業能力開発機会が乏しいことが課題となっていることから、これらの者に対する継続的支援による正社員への移行を推進するための施策を推進します。

①キャリアアップへの支援

キャリアアップ助成金の活用等により職業訓練機会を確保し正社員への移行を促進するほか、離職した非正規雇用労働者の再就職を支援するため、離職者訓練や求職者支援訓練などにより能力開発を促進します。【国・県・機構】

4 人材の最適配置を実現するための基盤整備

経済社会環境が変化する中であって、生産性を向上するためには、労働者の能力を最大限に活かした人材の最適配置が重要であり、労働者の主体的な能力開発について、より一層の支援や、企業が行う人材育成を支援する必要があります。

そのためには、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練の実施や、職業能力の評価を企業内の人材最適配置に活用する等、労働者の能力が最大限発揮されるように職業訓練制度と職業能力評価制度の両制度の実施体制を整備する必要があります。

（１）公的職業訓練の実施

公的職業訓練においては、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練の実施のみならず、雇用のセーフティネットとして、離転職者に対する迅速かつ多様な訓練機会の提供や、雇用保険を受給できない失業者に対する能力開発の支援を行うことが必要となります。

そのため、次のとおり施策を進めていきます。

①総合的な訓練計画の策定

公的職業訓練全体で地域のニーズを踏まえた効果的な公共職業訓練及び求職者支援訓練等に関する総合的な計画を策定し、調整を図りながら施策を推進します。【国・

県・機構】

②機構の行う職業能力開発

機構においては、在職者、高卒者等を対象として県や民間教育訓練機関では実施が困難な高度、先導的なものづくり分野等の職業訓練をスケールメリットを活かして実施します。

また、総合的な情報の収集・分析、職業訓練に関する相談支援や、民間企業や高等技術校へノウハウを提供することにより、県内全体のレベルアップを図ります。【機構】

③高等技術校の行う職業能力開発

高等技術校においては、地域の産業における人材ニーズに応じ、若年者や離転職者、在職者等を対象とした職業訓練を実施します。【県】

④多様な職業訓練

離転職者向けの訓練については、中長期の人材ニーズを踏まえ、人材不足の業種、求人ニーズの高い職種への就職に向けた多様な訓練を実施します。

また、就業経験に乏しい者や、非正規での離転職を繰り返している者等に対して基礎的能力を習得できる職業訓練を実施します。【国・県・機構】

⑤公共職業訓練施設における訓練科の充実、見直し

公共職業訓練施設においては、産業構造の変化、技術革新等による地域産業のニーズに対応するため、絶えず新たな知見を取り入れるよう努め、訓練の充実を図ると共に、訓練科やカリキュラムの見直しについても適切な検討を行います。【県・機構】

⑥職業訓練サービスの質の確保・向上

民間職業訓練の質の確保や更なる向上を図るため、厚生労働省が策定した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の更なる普及啓発に努めます。

また、公共職業訓練施設においても、職業能力開発総合大学校をはじめとする研修の受講等により、職業訓練指導員が有する知識、技能、技術の向上を促進します。【県・機構】

(2) 職業能力評価制度とジョブ・カードの普及促進

職業能力評価制度及びジョブ・カードについては、習得した職業能力の客観的な評価や、労働者の生涯を通じたキャリア・プランニングのツールとして、求職活動や職業能力開発などの各場面において一層の活用を促進していくことが必要となっています。

そのため、次のとおり施策を進めます。

①職業能力評価基準の普及

職業能力評価基準の整備等について、業界団体と連携しながら普及に努めます。【国・県・職能協会】

②ジョブ・カード制度の活用

公的職業訓練において適切な作成及び評価を実施してキャリア形成の支援を行うと共に、キャリアコンサルタントの活用や普及拡大に向けて制度の周知を図っていきます。

また、関係機関の連携強化や、ITを活用した利用環境を積極的に活用し、職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策への普及促進を図ります。【国・機構・県】

(3) 企業における人材育成の促進

企業の人材育成を促進するため、企業の積極的な取組を促進するような支援の必要があります。

このため、次のとおり施策を展開します。

①人材育成の促進

人材育成を含む雇用に関する優れた取組を行う企業を表彰し、こうした事例を積極的に周知・広報することによりその普及を図ります。【国・県】

5 技能の振興

建設業、製造業等において技能をもつ労働者の不足が問題となっており、若年者を中心とした「技能離れ」が、今後の県内産業の競争力維持に深刻な影響を及ぼすことが懸念されています。技能や技能者を尊重する社会的な気運を醸成することにより、ものづくり分野への積極的な誘導と技能の継承を図る必要があります。

このため、次のとおり施策を展開します。

①技能に関する興味、関心の向上

熟練技能者を活用した「ものづくり体験教室」等を実施することにより、児童・生徒やその保護者等が技能者と交流する場を提供し、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作ることで、技能に関する興味、関心を高めていきます。【県・職能協会・技能士会】

②技能者の育成と技能の伝承

労働者の技能を向上させるための技能検定制度の着実な実施はもとより、企業や高等学校等に対して特に若年者に対する積極的な受検勧奨を行います。

また、ものづくりマイスター等を活用した若年技能者の技能向上と技能の伝承に取り組めます。【県・機構・職能協会・技能士会】

熟練技能者の高齢化が進む中、県内産業界で必要とされる高度技術と熟練技能の継

承や後継者の育成のため訓練コースを開設して取り組みます。【県】（再掲）

③技能尊重機運の醸成及び技能労働者の地位向上

豊富な経験と極めて優れた技能を有する「卓越技能者」の表彰や、各業界で優秀な中堅技能者評価されている者に対する「優秀専門技能者」の称号付与等を行うことにより技能向上気運の醸成を図ります。

また、技能五輪や技能グランプリへの選手派遣を通じて技能の魅力、重要性の発信を行います。

さらに、技能者団体と協力して各業種の魅力発信と技能労働者の労働条件の改善に取り組みます。【県・機構・職能協会】

6 職業能力開発施策の推進に向けた関係機関の連携

職業能力開発施策を推進するにあたっては、県の産業振興の観点から職業能力開発に期待される役割を意識する必要があります。

また、職業能力開発施策は雇用安定施策と連動して推進するものであることから、それぞれが連携する必要があります。

さらに、企業、地域に求められる人材を育成するためには、教育施策と連携し、実効性のある一貫した人材育成を推進する必要があります。

そのため、次のとおり施策を進めます。

①関係機関の連携強化による施策の推進

国、県、機構や各機関が雇用対策、職業能力開発の分野で連携を強化し、連絡会等を開催しながら相互調整・協力を図り、施策を推進します。

また、教育部門や産業振興部門との連携を強化し、一体となった人材育成支援策を進めます。【国・県・機構】

②関係事業主団体や民間教育訓練施設等との役割分担と連携

公共職業訓練については、民間との重複、連携等に十分配慮して実施し、官と民とがあいまって地域産業の基盤となる人材育成を行います。【県・機構】

③適切な意見聴取の実施

職業能力開発にあたっては、関係する団体や企業、特定非営利活動法人等から聞き取りやアンケート調査を行う等、適切な意見聴取に努めます。【国・機構・県】