

第 11 次 富山県職業能力開発計画（素案）の概要

第 1 部 総 説

1 計画のねらい

国の第 11 次計画や県の総合計画との整合を図りながら、本県の産業経済を支える人材の育成・確保と県民の個々の特性に合った能力開発の基本的方向性を示す

2 計画の期間

令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間

第 2 部 職業能力開発を取り巻く現状と課題

1 社会経済の潮流

- (1) 人口減少と少子高齢化に伴う労働力人口の減少および職業人生の長期化
 - ・労働力人口が減少し、本県の経済活力の減退が懸念
 - ・人生 100 年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化
- (2) 新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえた社会や労働需要構造の変化
 - ・社会全体の DX の加速化に伴う、IT 人材の需要の高まり
 - ・サービス業等の第 3 次産業へと産業構造の比重が移動

2 雇用の状況

- (1) 労働市場の状況
 - ・新型コロナウイルスにより雇用情勢は不透明
 - ・求人・求職のミスマッチの存在
 - ・非正規労働者の存在
- (2) 就業者の状況
 - ・若者や就職氷河期世代：新規学卒者の早期離職やニート・35～44 歳無業者、フリーター等の存在
 - ・女性：出産育児のため就労を中断する傾向
 - ・高齢者：就業者は増加傾向
 - ・障害者：就業者は増加傾向だが就職に至らない者も多い
 - ・外国人：就業者は増加傾向

3 県内企業における職業能力開発の状況

- (1) 新型コロナウイルス感染症による影響・DX (IoT、AI、RPA 等) の推進
 - ・経済活動に大きな打撃（売上の変化）
 - ・テレワークの導入は従業員が多い事業所ほど進んでいる
 - ・IoT、AI、RPA 等に取り組む課題として担当技術者がいない
- (2) 人材の過不足感及び今後の対応
 - ・技術・技能系の人材に対する不足感
 - ・人手不足には「正社員の採用」や「社員の能力向上」等で対応
- (3) 従業員に求める能力
 - ・採用時は社会人としての基礎的な資質・能力を、採用 5 年経過後には専門能力や業務処理能力を、中高年には後進の育成力や統率力を求めている。
 - ・製造業では単能工よりも多能工、技術的技能者等のニーズが高い
 - ・製造業では生産ライン全体の管理能力に対するニーズが高い
- (4) 企業における職業能力開発の現状と課題
 - ・「計画的な OJT」は事業所規模が小さいほど実施率が低い

4 職業能力開発の推進体制の状況

- (1) 公的職業訓練の実施状況
 - ・国と県において公共職業能力開発施設を設置
 - ・富山労働局で求職者支援訓練を実施
- (2) 民間教育訓練機関の設置状況
 - ・介護・福祉、建築・デザイン、簿記・経理、情報等の専門学校や民間の教育機関が設置
- (3) 企業における職業能力開発の状況
 - ・十分な能力開発ができない企業もあり、県や国における支援が必要

第 3 部 職業能力開発施策の実施目標

目標 1：経済社会の変化に対応するための人材の育成

【現状と課題】労働力減少に対しては、一人ひとりの労働生産性を高め、デジタル化の進展を強化する必要がある。

【基本方向】DX (IoT、AI、RPA 等) への対応など、労働者に求められる新たな職業能力の育成・キャリア形成への支援等に加え、生産性向上に向けた人材の育成を図る。

目標 2：女性・若者・中高年齢者や特別な配慮が必要な方（障害者・外国人・就職氷河期世代等）の育成

【現状と課題】労働力人口の減少が進む中、労働力を維持・確保することが重要であるため、働く意欲のある全ての人々が労働に参加することが必要。

【基本方向】労働力を維持・確保し、本県産業の活力を維持していくため、誰もが働きやすい環境の整備とともに、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人労働者、就職氷河期世代・第二新卒者等の多様な人材の能力を高め、その能力を有効に発揮できる人材の育成を図る

目標 3：ものづくり産業の発展を支える人材の育成

【現状と課題】高度な技術や熟練の技能が本県経済雇用を牽引。技術継承や後継者の育成など、ものづくりを取り巻く環境が厳しいため、技能の質が低下する懸念。

【基本方向】高度熟練技能等の円滑な継承に取り組むとともに、将来のものづくりを担う若手技能者の着実なスキルアップのため、基礎的な技能の習得から個々の技能レベルに応じた技術指導など、きめ細かな指導・訓練を行う。
・高度熟練技能者の顕彰制度や技能検定制度の一層の普及等により、技能の振興や技能労働者の地位向上のための環境の整備を図る。また、若者が技能に関心を持ち、本県のものづくり産業を担う人材を目指すマインドの醸成を図る。

目標 4：産業構造の変化や地域ニーズに対応するための人材の育成

【現状と課題】介護や建設など一部の産業では高齢化の進展による需要の増加や入職者の減少などに伴う求人求職のミスマッチが生じ、一層の人手不足となる懸念。
・ビヨンドコロナを見据えた観光産業の労働力需要への対応や、デジタル技術を活用した農業関連分野の担い手育成が必要。

【基本方向】人手不足となっている介護・福祉等、労働力需給ギャップの拡大に対応するため、地域ニーズを踏まえた人材育成を進める。

目標 5：職業能力開発の推進体制の整備

【現状と課題】多様化する人材ニーズへの対応や雇用のセーフティネット強化など、職業能力開発へのニーズの高まり。
・より効率的で効果的な能力開発施策の実施が必要。

【基本方向】県が担う公共職業訓練については、産業構造や技術革新の動向と県内産業のニーズを踏まえ、訓練内容の見直し・改善を図り、訓練指導員の指導力・資質の向上に努める。
・県内企業のニーズや雇用情勢の動きに対応した在職者・離職者訓練の迅速で効率的な実施のため、国、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、経済団体との連携を促進するとともに、民間教育訓練機関のノウハウの一層の活用を図る。
・県内企業の能力開発の現状や課題を踏まえ、企業が実施する能力開発の支援や補完といった観点から、企業ニーズを踏まえた在職者訓練の充実にも努める。

第 4 部 職業能力開発の基本的施策と展開

1：経済社会の変化に対応するための人材の育成

- (1) デジタル技術の活用等による生産性向上を担う人材育成の強化
IT 活用スキルや IT リテラシー等の習得に資する民間委託訓練コースを設定、生産工程の設計・管理などに関する実践的な研修、県立大での DX 関連分野の教育・研究の強化や高等教育機関等へのデータサイエンスの普及等
- (2) 労働者のキャリア形成や、企業における人材育成の支援
技術専門学院での多様な訓練、国の助成・支援制度の周知等

2：女性・若者・中高年齢者や特別な配慮が必要な方（障害者・外国人・就職氷河期世代等）の育成

- (1) 女性の職業能力開発への支援
求職ニーズに対応した多様な職業訓練、職域拡大、育児等に配慮した短時間訓練や託児サービス、オンライン訓練等、スキルアップ・キャリアアップへの支援
- (2) 若者の職業能力開発への支援
デュアルシステムの職業訓練、ニート・35～44 歳無業者の自立支援等、高校生へのキャリア教育の充実等
- (3) 中高年齢者の職業能力開発への支援
とやまシニア専門人材バンクでの就業支援、活躍機会の創出等
- (4) 障害者の職業能力開発への支援
障害者の態様に応じた職業訓練等
- (5) 外国人の職業能力開発への支援
留学生の就業支援等
- (6) 就職氷河期世代や長期無業者、ひとり親等への支援
研修や合同企業説明会、就業後の定着支援等、ヤングジョブとやま、地域若者サポートステーションでの公共職業訓練コース等へのマッチング支援等

3：ものづくり産業の発展を支える人材の育成

- (1) ものづくり人材の育成
「とやまの名匠」による高度技能研修、企業における技術・技能の伝承支援、オーダーメイド型訓練、伝統産業で「伝統工芸の匠」による少人数指導等
- (2) 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成
技能検定の実施や若年者への受検勧奨
技能競技大会への参加促進・選手強化・上位入賞者の表彰等

4：産業構造の変化や地域ニーズに対応するための人材の育成

技術専門学院のカリキュラムの見直しや民間教育訓練機関の多様な訓練コースの導入、認定職業訓練校の支援、富山県福祉カレッジ、とやま観光塾、富山県林業カレッジ、とやま農業未来カレッジ等

6：職業能力開発の推進体制の整備

- (1) 県が行う職業能力開発の向上・改善
訓練科やカリキュラムの改善・見直し、職業訓練指導員の研修等
- (2) 国、県、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、民間訓練機関、産業界との連携促進
公的職業訓練に係る県全体の計画の策定等
- (3) 企業の職業能力開発力向上への支援
訓練効果が顕著な企業の表彰等