

---

# 第10次富山県職業能力開発計画 (報告案)

平成28年度～平成32年度

---

平成29年3月

富山県

# 目 次

## 第1部 総説

1	計画のねらい	1
2	計画の性格	1
3	計画の期間	1

## 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	2
	(1)人口減少と少子高齢化の進展	2
	(2)産業構造の変化	3
2	雇用の状況	4
	(1)労働市場の状況	4
	(2)就業者の状況	6
3	県内企業における職業能力開発の状況	9
	(1)人材の過不足感及び今後の対応	9
	(2)従業員に求める能力	10
	(3)製造業において必要とする人材及び能力	10
	(4)製造業における職業能力開発の現状と課題	11
4	職業能力開発の推進体制の状況	12
	(1)公的職業訓練の実施状況	12
	(2)民間教育訓練機関の設置状況	12
	(3)企業における職業能力開発の状況	13

## 第3部 職業能力開発施策の実施目標

1	I o Tの導入など生産性向上に向けた人材育成の強化	15
2	全員参加の社会の実現加速に向けた人材の育成	16
3	ものづくり産業の発展を支える人材の育成	17
4	地域の担い手となる人材の育成 ～介護、建設など～	18
5	新たな時代に対応した人材の育成 ～観光など～	19
6	職業能力開発の推進体制の整備	20

## 第4部 職業能力開発の基本的施策と展開

1	I o Tの導入など生産性向上に向けた人材育成の強化	21
	(1) I o Tの導入など生産性向上を担う人材育成の強化	21
	(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	22
2	全員参加の社会の実現加速に向けた人材の育成	24
	(1) 女性の職業能力開発への支援	24
	(2) 若者の職業能力開発への支援	25
	(3) 中高年齢者の職業能力開発への支援	26
	(4) 障害者の職業能力開発への支援	26
	(5) 外国人の職業能力開発への支援	27
3	ものづくり産業の発展を支える人材の育成	29
	(1) ものづくり人材の育成	29
	(2) 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成	30
4	地域の担い手となる人材の育成 ～介護、建設など～	33
5	新たな時代に対応した人材の育成 ～観光など～	35
6	職業能力開発の推進体制の整備	37
	(1) 県が行う職業能力開発の向上・改善	37
	(2) 国、県、機構、民間訓練機関、産業界との連携促進	37
	(3) 企業の職業能力開発力向上への支援	38

## 付属資料

用語解説	40
------	----

# 第1部 総説

## 1 計画のねらい

本県の職業能力開発については、平成23年度に策定した第9次富山県職業能力開発計画(平成23年度から平成27年度)に基づき、リーマンショック<sup>※1</sup>後に発生した雇用情勢の悪化への対応や、本県の基幹産業であるものづくり分野や、今後の新たな雇用の創出が見込まれる分野での人材育成、職業生涯を通じたキャリア形成支援等に取り組み、その結果、多くの訓練修了者が新たな職を得てキャリアアップを図るなど、一定の成果を上げてきました。

現下の本県の経済・雇用情勢は着実に回復がみられるところですが、その足下では、人口減少、少子高齢化が急速に進行し、景気回復とあいまって幅広い産業で人手の確保が課題となっています。また、経済のサービス化<sup>※2</sup>による産業構造の変化や、非正規雇用労働者の増加など雇用形態の多様化、グローバル化の進展による競争の激化、従来のIT技術にとどまらないIoT<sup>※3</sup>、ロボット、AI<sup>※4</sup>等の劇的な技術の進歩など、雇用や職業能力開発を取り巻く情勢は大きく変化しています。

こうした雇用環境や県内企業の経営環境が大きく変化する中で、本県産業が持続的に発展していくためには、個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、その能力を高めることとあわせて、その労働者が高めた能力を最大限発揮できる環境を整備するとともに、女性、若者、中高年齢者、障害者等、働く意欲のあるすべての人々が労働に参加し、その能力を十分発揮していくことが重要です。

「第10次富山県職業能力開発計画」は、このような経済・雇用情勢を踏まえて、本県の産業経済を支える人材の育成・確保と、県民個々の特性に合った職業能力開発施策の基本的方向を示すものとして策定します。

## 2 計画の性格

この計画は、職業能力開発促進法第7条に基づき、国の「第10次職業能力開発基本計画」を受け、地域の実情を踏まえ都道府県ごとに定める「職業能力開発計画」として位置づけます。

また、県の総合計画である「新・元気とやま創造計画」を補完し、特定課題に対応する個別計画として策定します。

## 3 計画の期間

本計画の対象期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とし、計画期間中の経済・雇用環境の変化や県内産業のニーズ等を的確にとらえ、必要な計画の修正を行うことも考慮しながら柔軟な事業展開に努めます。

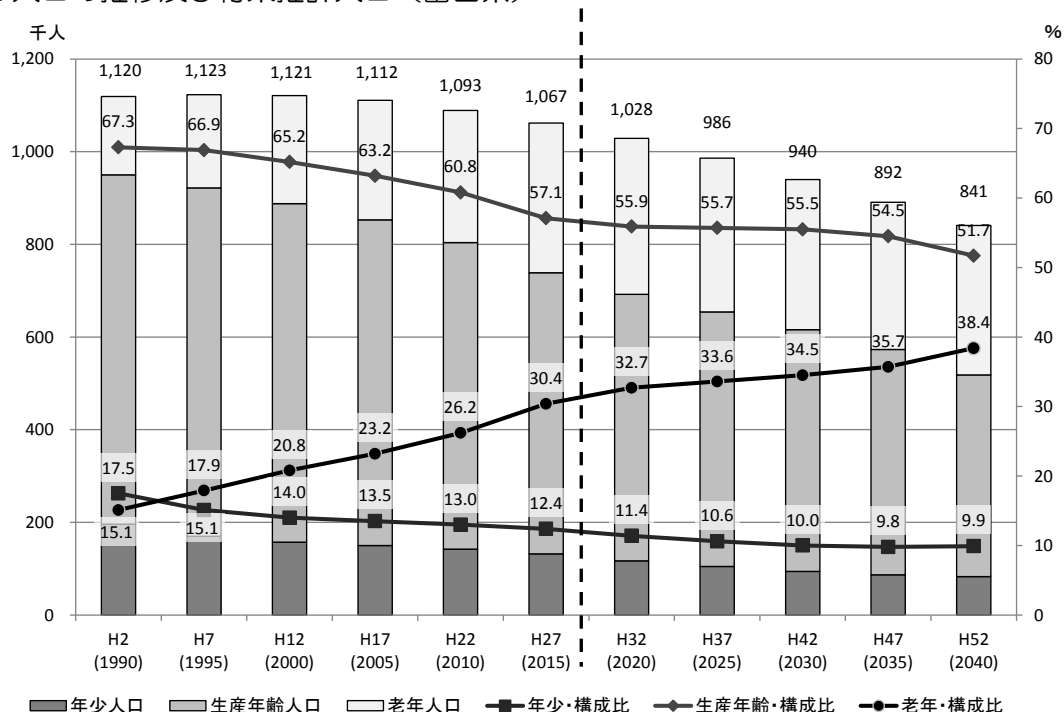
## 第2部 職業能力開発を取り巻く現状と課題

### 1 社会経済の潮流

#### (1) 人口減少と少子高齢化の進展

- 本県の人口は、1998年（H10）の1,126千人をピークに減少しており、2015年（H27）には1,067千人となっています。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によれば、20年後の2035年（H47）には、892千人になると予測されています。
- 少子高齢化の進行により、本県の年少人口（15歳未満）の割合は減少し、老年人口（65歳以上）の割合は上昇しています。10年後の2025年（H37）には老年人口の割合は33.6%に増加すると見込まれています。
- 労働力を支える生産年齢人口（15～64歳）の割合は、1990年代から急速に減少し、2015年（H27）には57.1%となっており、10年後の2025年（H37）には55.7%とさらに減少することが見込まれています。
- 人口減少や少子高齢化の急速な進展に伴い、本県の労働力人口が減少し、本県の経済活力の減退が懸念されています。

●人口の推移及び将来推計人口（富山県）



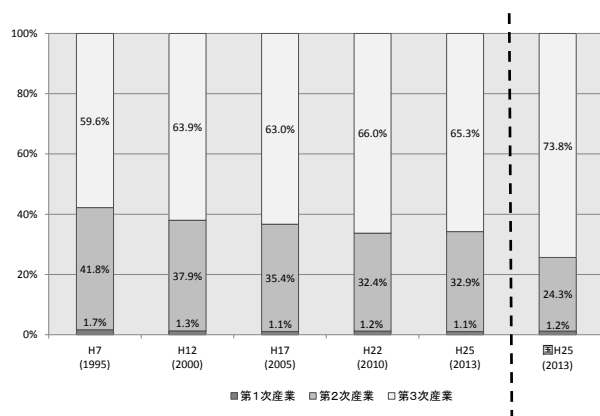
出典：H2～H27「国勢調査」総務省統計局 ※H27は速報値

H32～「日本の地域別将来推計人口」国立社会保障・人口問題研究所（平 25.3 推計）

## (2) 産業構造の変化

- 本県の産業別総生産構成比の推移を見ると、全国と同様、第1次産業及び第2次産業が減少し、第3次産業が増加する傾向が続いています。そうした中でも、本県の第2次産業の構成比は32.9%（2013年（H25））と、全国よりも約9ポイント高くなっています。
- 本県の就業者総数は、20年前の1995年（H7）の615千人に比べ、2015年（H27）は542千人に減少しています。就業者構成比の推移は、総生産構成比と同様、第1次産業及び第2次産業が減少し、第3次産業が増加する傾向が続いています。第2次産業就業者の割合は32.5%（2015年（H27））と、全国よりも約9ポイント高くなっています。

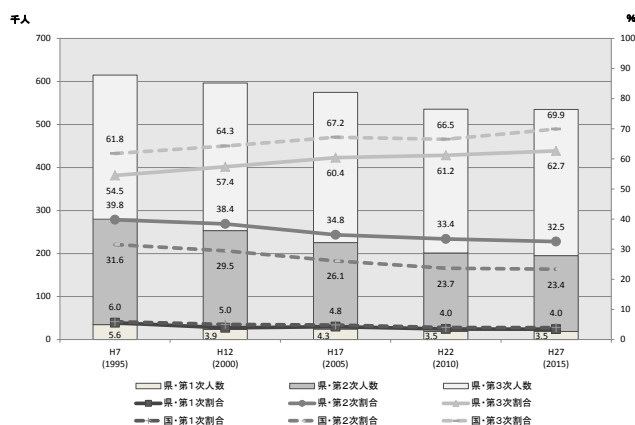
### ●産業別総生産構成比の推移（富山県）



出典 県内：統計調査課調べ 国：国民経済計算

(注) 産業別に控除不能な項目がある等の理由で、合計が100%にならない

### ●産業別就業者の推移（富山県・国）



出典 「国勢調査」総務省統計局

### ●産業別就業者の推移（富山県・国）

	H7年 (1995)		H12年 (2000)		H17年 (2005)		H22年 (2010)		H27年 (2015)※速報値	
	富山県	全国	富山県	全国	富山県	全国	富山県	全国	富山県	全国
総数	615	64,142	598	62,978	578	61,506	546	59,611	542	58,141
第1次産業人数	35	3,820	24	3,173	25	2,966	19	2,381	19	2,301
第1次産業割合	5.6	6.0	3.9	5.0	4.3	4.8	3.5	4.0	3.5	4.0
第2次産業人数	245	20,247	230	18,571	201	16,065	182	14,123	176	13,595
第2次産業割合	39.8	31.6	38.4	29.5	34.8	26.1	33.4	23.7	32.5	23.4
第3次産業人数	335	39,642	343	40,485	349	41,329	334	39,646	340	40,632
第3次産業割合	54.5	61.8	57.4	64.3	60.4	67.2	61.2	66.5	62.7	69.9

出典：「国勢調査」総務省統計局（富山統計100の指標）（分類不能の産業があるため合計は総数と一致しない）

## 2 雇用の状況

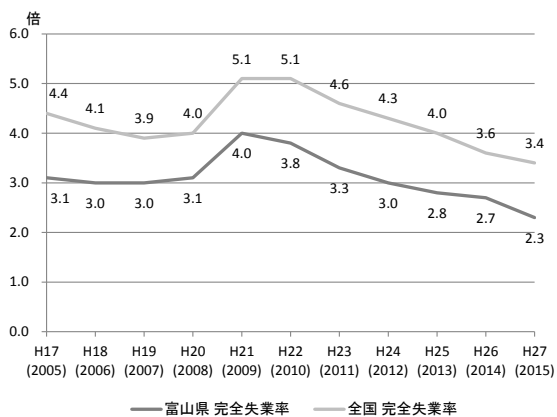
### (1) 労働市場の状況

#### ア 雇用失業情勢の推移

○ 本県の完全失業率は、2008年(H20)秋のリーマンショックによる雇用情勢の悪化により2009年(H21)には4.0%まで大きく上昇しましたが、その後の景気の回復基調に伴い、2015年(H27)には2.3%まで低下しています。

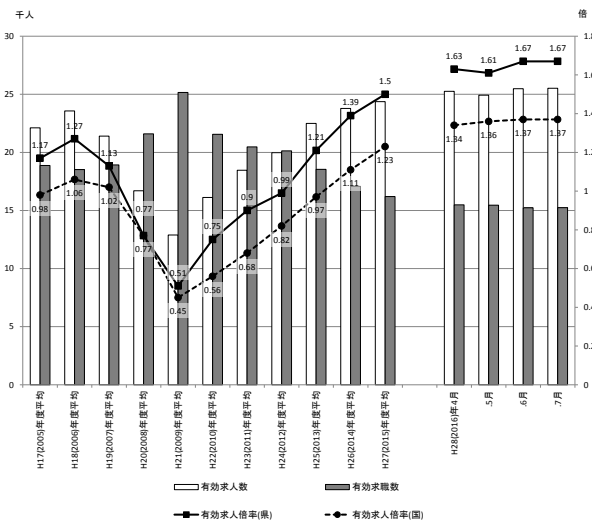
○ 本県の有効求人倍率（パート含む）は、リーマンショック後の2009年度(H21)には、0.51倍（全国0.45倍）まで低下しましたが、その後、景気の回復基調や各種政策の効果もあり、順調な回復基調をたどり、2015年度(H27)は、1.50倍（全国1.23倍）と全国平均を大きく上回っています。

#### ●完全失業率の推移（富山県・全国）



出典：「労働力調査」総務省統計局

#### ●有効求人数・有効求職者数及び有効求人倍率の推移（富山県）、有効求人倍率の推移（全国）

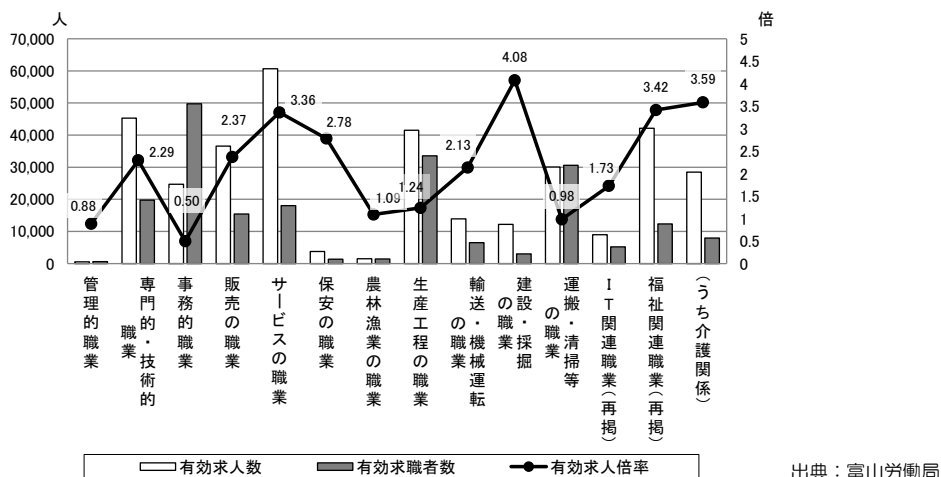


出典(富山県)：富山労働局  
出典(国)：「労働力調査」総務省統計局

## イ 求人・求職の状況

- 職業別の求人・求職者数（平成 27 年度）についてみると、多くの職業で有効求人倍率が 1 倍を超えており、特に「サービスの職業」、「建設・採掘の職業」、「福祉関連職業」において、有効求人倍率が 3 倍を超え、人手不足感が強く表れています。

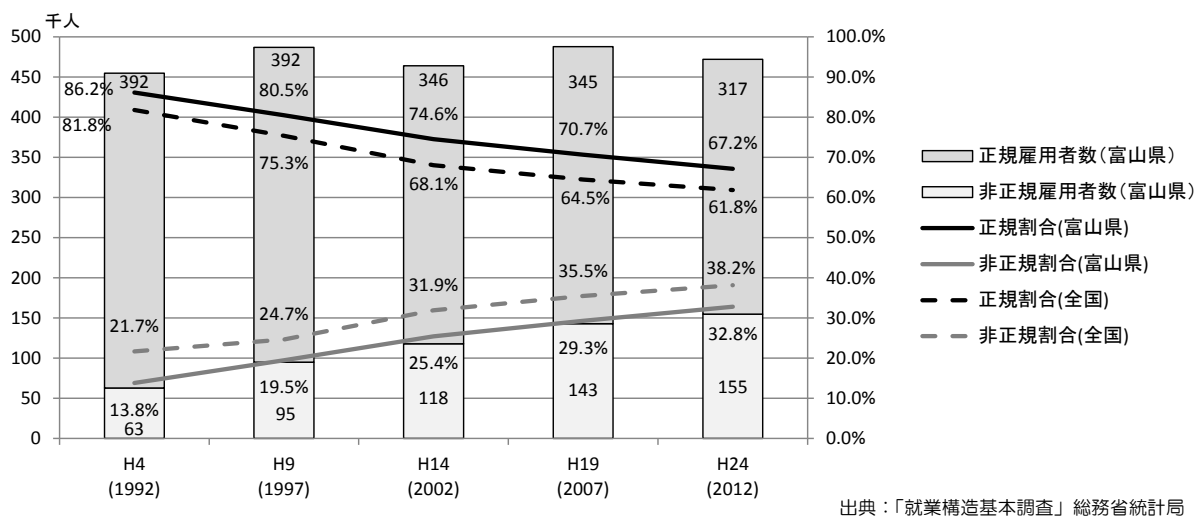
●職業別有効求人・求職者数、有効求人倍率（平成 27 年度）（富山県）



## ウ 非正規労働者の推移

- パート、アルバイトや派遣・契約社員等の非正規労働者は増加傾向にあります。
- 本県の全雇用者に占める非正規労働者の割合は、全国平均より低いものの、32.8%（2012 年度（H24）、全国平均 38.2%）と、10 年前の状況と比べると、人数で 37 千人、割合で 7.4% 増加しています。

●正規・非正規雇用者数の推移



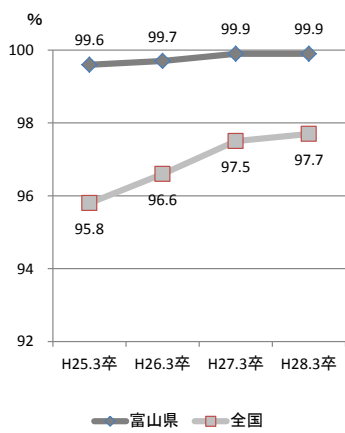


## (2) 就業者の状況

### ア 若者の就業状況

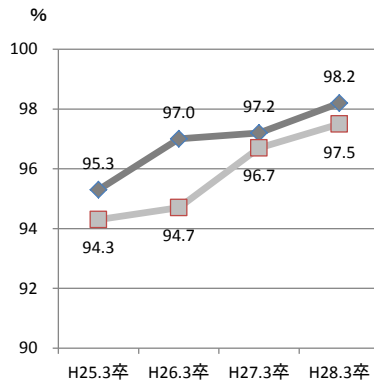
- 本県の新規学卒者の就職率は、近年は上昇傾向で推移し、2015年度（H27）末には高校卒業者が99.9%（全国平均97.7%）、大学等卒業者が98.2%（全国平均97.5%）と、全国平均と比べて高くなっています。
- 若者の職場定着については、卒業後3年以内に離職する者の割合は、2012年（H24）年3月卒業生では、高卒者で30.0%（全国平均40.0%）、短大卒者で33.0%（全国平均41.5%）、大卒者で27.9%（全国平均32.3%）となっており、全国平均と比べ低いとはいえ、多くの若者が就職後早期に離職しています。

●高校卒業者の就職内定率の状況



出典：富山労働局

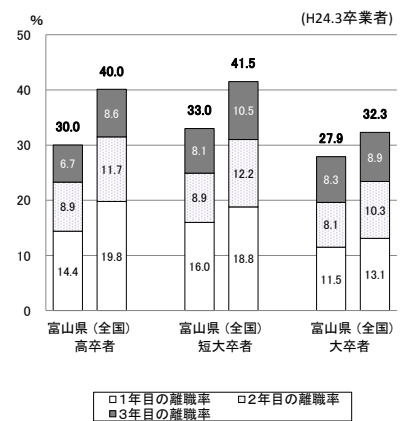
●大学等卒業者の就職内定率の状況



出典：文部科学省、富山労働局

富山県：大学、短大、高専、専修学校、能力開発校が対象  
 全国：大学、短大、高専が対象

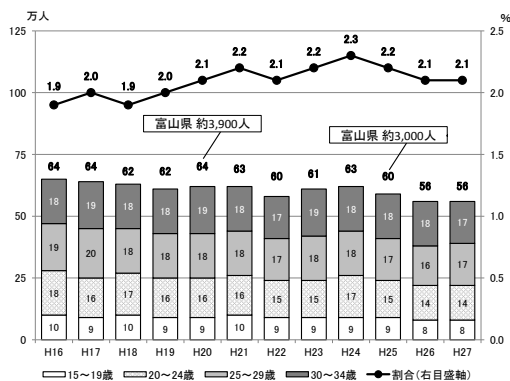
●新規学卒者の就職後3年間の離職率



出典：富山労働局

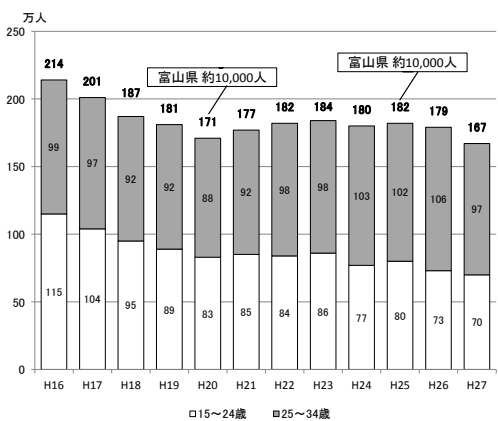
- ニート<sup>※5</sup>（若年無業者）は、2015年度（H27）平均で56万人（全国）であり、近年60万人前後で推移しています。また、若者のパート、アルバイト及びその希望者（いわゆるフリーター<sup>※6</sup>）については2015年度（H27）平均で167万人（全国）であり、近年170～180万人前後で推移しています。

●ニート（若年無業者）数の推移（全国）



出典：「労働力調査」総務省統計局

●フリーター数の推移（全国）

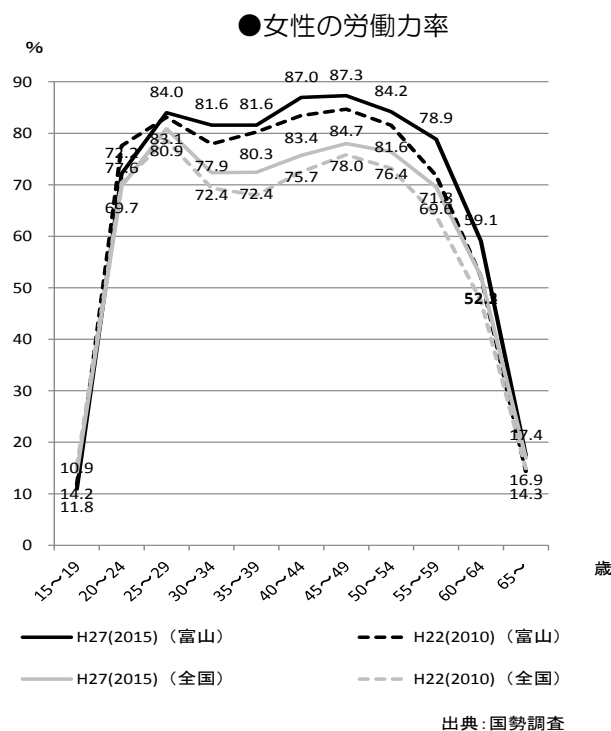


出典：「労働力調査」総務省統計局

☆ニート、フリーターの富山県分の人数は、（独）労働政策研究・研修機構の「就業構造基本調査」による

## イ 女性の就業状況

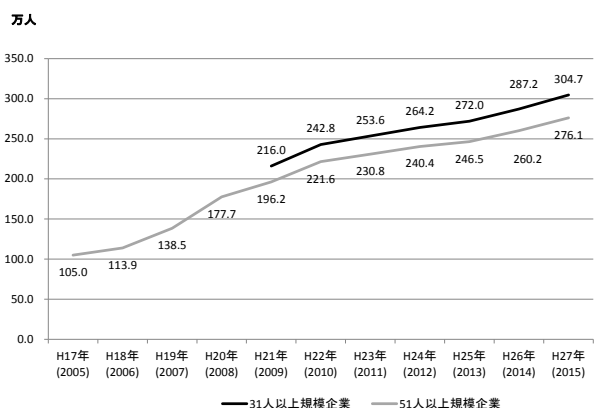
- 本県の雇用者全体に占める女性の割合は45.2%（2010年（H22））で、全国平均（43.5%）を上回っています。また、平均勤続年数（2015年（H27））も11.6年と、全国平均の9.4年を上回っています。
- 女性の労働力率を年齢階層別に見ると、25～29歳と45～49歳を左右の頂点とし、30～39歳を底として、M字カーブとなっています。M字カーブは5年前よりもかなり緩和され、また、全国と比べても浅くなっていますが、結婚、出産、子育て期に就労を中断する傾向が依然として見られます。



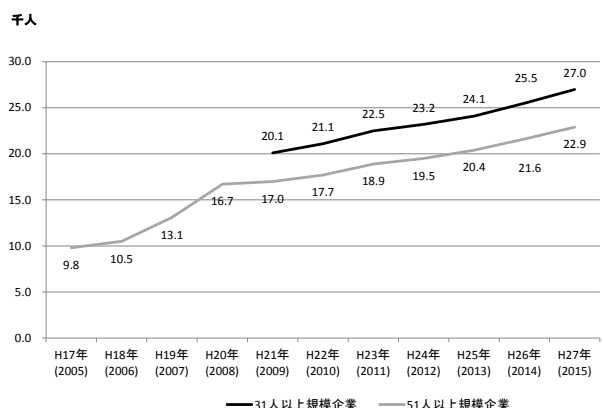
## ウ 高齢者の就業状況

- 全国の60歳以上の常用労働者は、2015年（H27）には、51人以上規模企業で約276万人、31人以上規模企業で約305万人と増加傾向にあります。
- 本県においても60歳以上の常用労働者は増加しており、2015年（H27）には、51人以上規模企業で約2万3千人、31人以上規模企業で約2万7千人となっています。

●60歳以上の常用労働者の推移（全国）



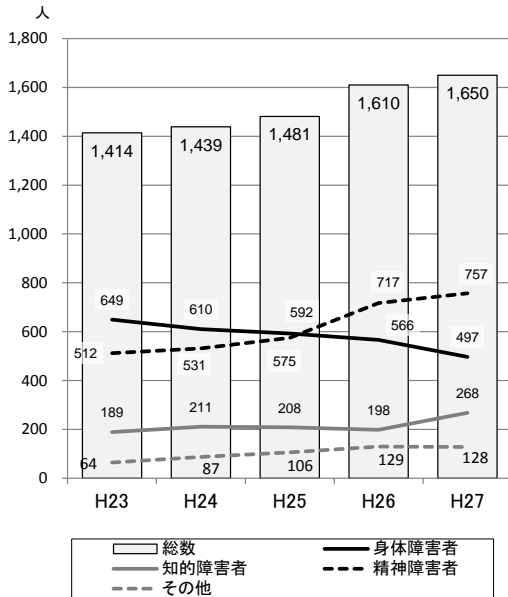
●60歳以上の常用労働者の推移（富山県）



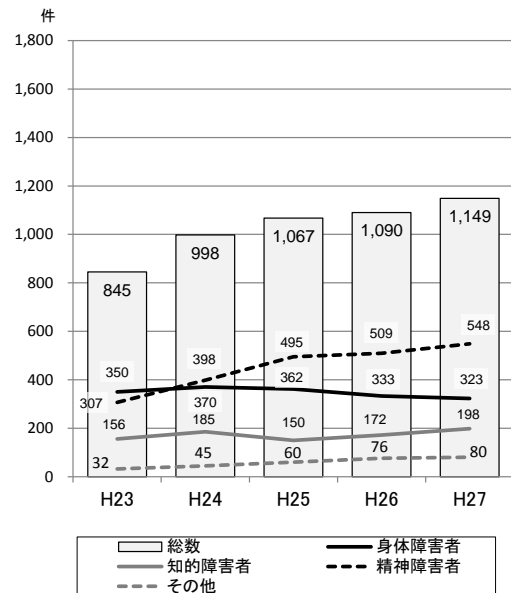
## エ 障害者の就業状況

- 県内のハローワークにおける障害者の職業紹介等の状況を見ると、2015年度（H27）の新規求職者の件数は1,650人、就職件数は1,149件で近年増加傾向にありますが、就職率は近年は70%前後で推移しています。（平成27年度：69.6%）

●障害者の新規求職者数（富山県）



●障害者の就職件数（富山県）



### 3 県内企業における職業能力開発の状況

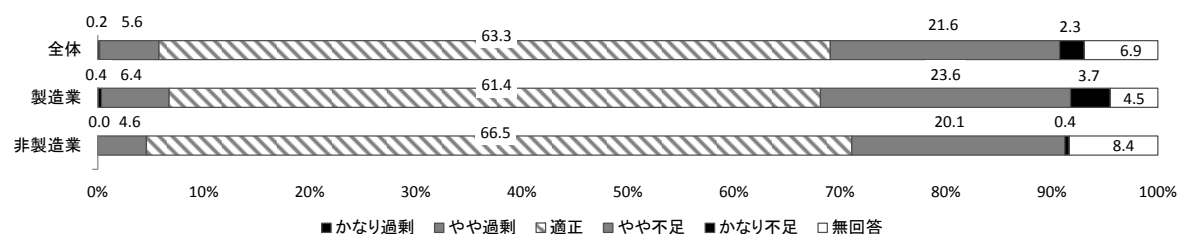
第10次職業能力開発計画の策定にあたり、県内企業（事業所）に対し、必要とする人材や職業能力等についてアンケート調査を実施しました（調査期間：2016年（H28）1月～2月）。

#### (1) 人材の過不足感及び今後の対応

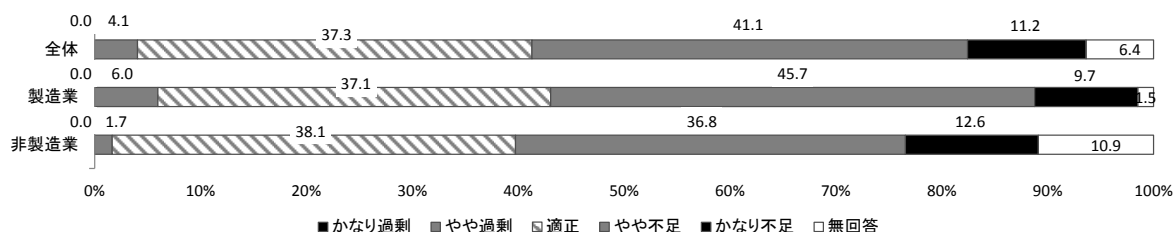
○ 現在の人材の過不足感について見ると、事務・営業系の人材については、5年前よりも過剰感（かなり過剰+やや過剰）が低下（16.1%→5.8%）する一方、不足感（かなり不足+やや不足）は増加（17.4%→23.9%）しています。

技術・技能系の人材についても、5年前よりも過剰感（かなり過剰+やや過剰）が低下（15.4%→4.1%）する一方、不足感（かなり不足+やや不足）は増加（41.1%→52.3%）しています。

#### ■人材の過不足感【事務・営業系】

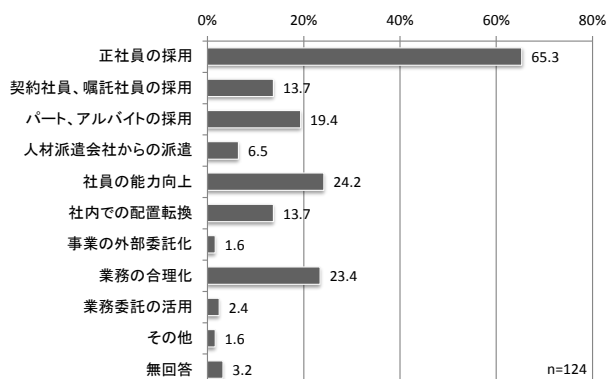


#### ■人材の過不足感【技術・技能系】

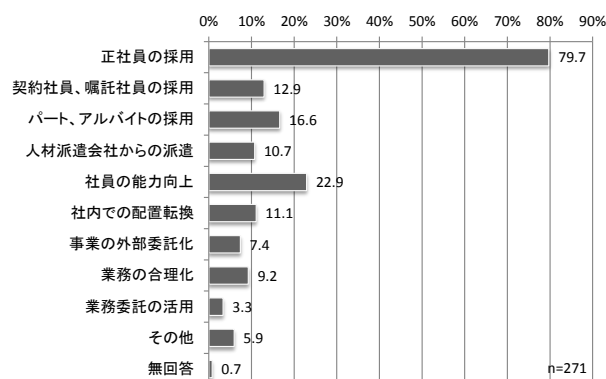


○ 不足感を抱いている事業所が、今後考えている人材不足への対応（複数回答）を見ると、事務・営業系、技術・技能系ともに、「正社員の採用」が最も高く、次に「社員の能力向上」となっています。

#### ■人材不足への対応【事務・営業系】



#### ■人材不足への対応【技能・技術系】

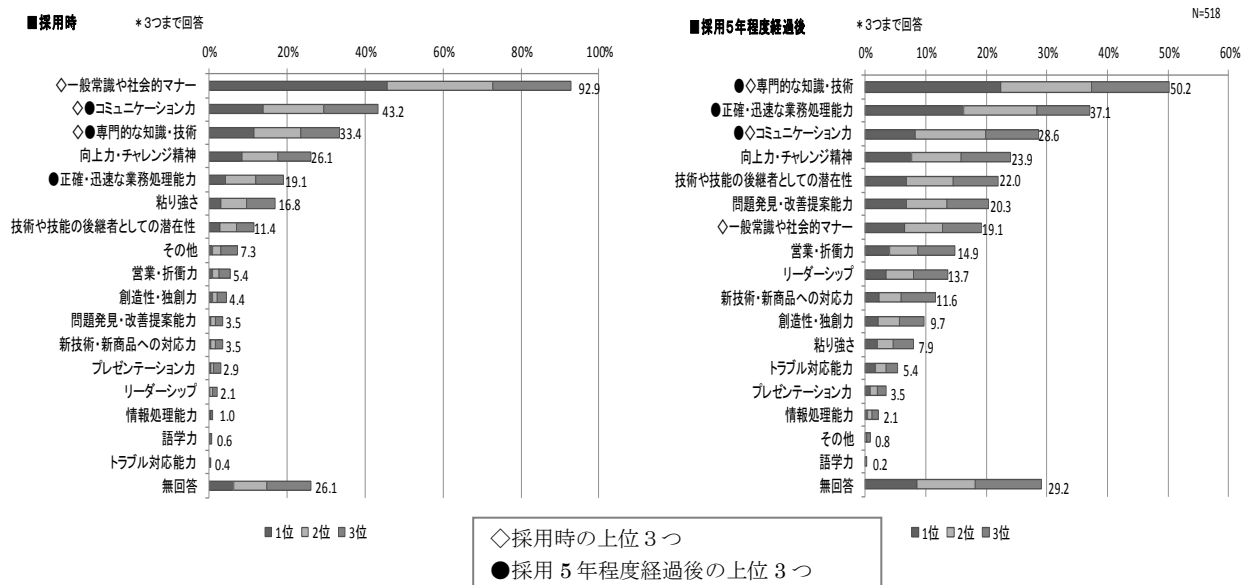


## (2) 従業員に求める能力

- 事業所が従業員に求める能力は、採用時には、①一般常識や社会的マナー、②コミュニケーション力、③専門的な知識・技術、の順に多くなっています。

採用5年程度経過後には、①専門的な知識・技術、②正確・迅速な業務処理能力、③コミュニケーション力、の順に多くなっています。

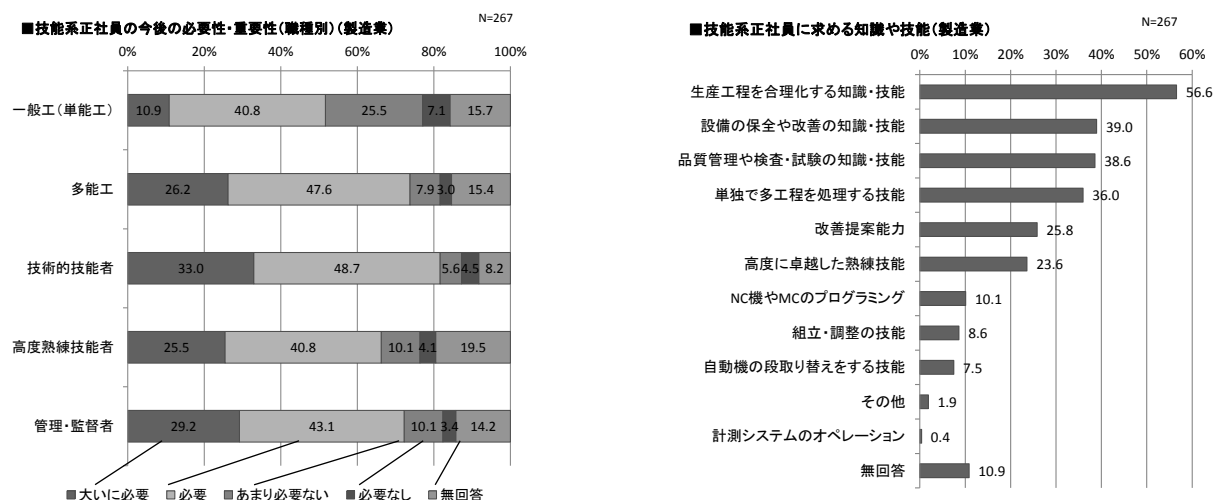
- 採用時は社会人としての基礎的な資質、能力を求めており、徐々に専門知識や業務処理能力等、当該事業所におけるキャリア形成を前提とした能力を求めていくことが窺えます。



## (3) 製造業において必要とする人材及び能力

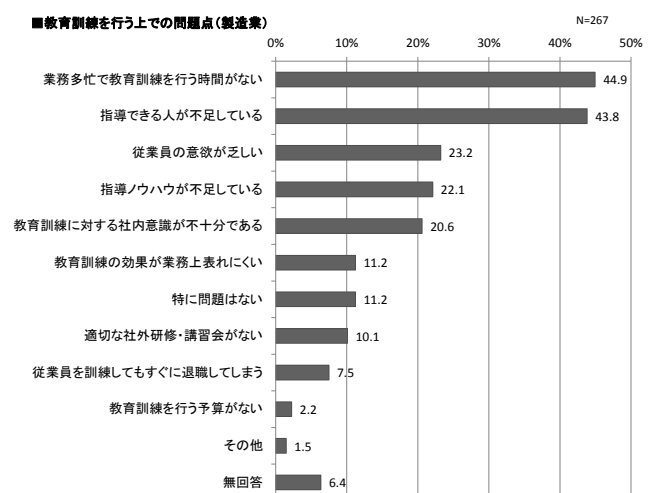
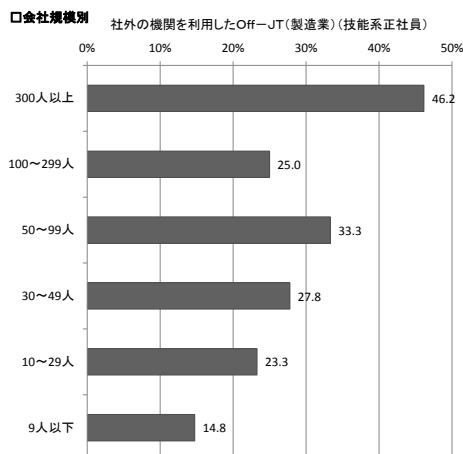
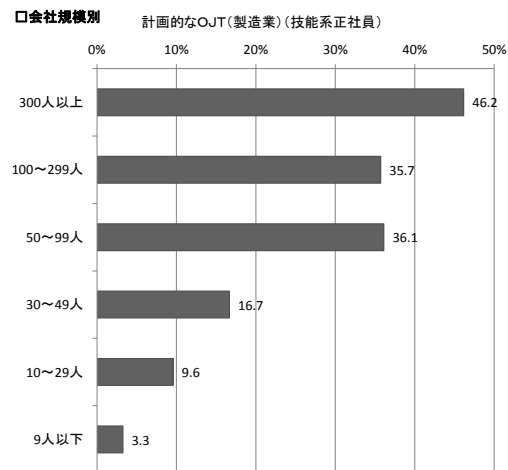
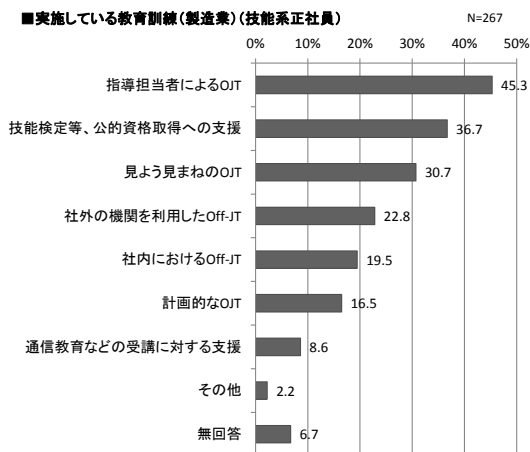
- 製造業における技能系社員の今後の必要性については、「一般工（単能工）」よりも「多能工」、「技術的技能者」、「高度熟練技能者」、「管理・監督者」のニーズが高くなっています。

- 求める知識や技能としては、「生産工程を合理化する知識・技能」、「設備の保全や改善の知識・技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」の割合が高く、個別領域の熟練技能だけではなく、生産ライン全体の管理能力に対するニーズが重視されています。



#### (4) 製造業における職業能力開発の現状と課題

- 製造業における技能系正社員への教育訓練の内容は、OJT（職場内研修）では、「指導担当者による OJT」、「見よう見まねの OJT」の割合が高く、「計画的な OJT」は 20%を切っています。また、Off-JT（職場外での教育訓練）は、社内におけるもの・社外の機関を利用したものともに、20%程度にとどまっています。
- さらに、「計画的な OJT」及び「社外の機関を利用した Off-JT」の実施状況を会社規模別に見ると、300 人以上の事業所では 4 割以上の実施率となっていますが、事業所の規模が小さくなるに従い、実施率が低下する傾向となっています。
- 教育訓練を行う上での問題点として、「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」、「指導できる人材が不足している」、が上位となっています。



## 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

- 県内の公共職業能力開発施設としては、平成 28 年度現在、県立技術専門学院のほかに (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (以下「機構」という。) が設置・運営する北陸職業能力開発大学校 (ポリテクカレッジ) 及び富山職業能力開発促進センター (ポリテクセンター) があり、職業能力開発促進法に基づく学卒者、離転職者及び県内企業の在職者に対する職業訓練を実施しています。
- また、富山労働局では、雇用保険を受給できない求職者等を対象に、厚生労働大臣の認定を受けた民間教育訓練機関を活用した求職者支援訓練を実施しています。

●公共職業能力開発施設設置状況 (平成 28 年度現在)



●公的職業訓練の定員数 (平成 28 年度)

	公共職業訓練			求職者支援訓練 富山労働局
	県立	高齢・障害・求職者雇用支援機構立		
	技術専門学院	北陸職業能力開発大学校	富山職業能力開発促進センター	
学卒者訓練	普通課程 (高卒後 2 年間) 3 科 60 人/1 学年定員	専門課程 (高卒後 2 年間) 3 科 90 人/1 学年定員 応用課程 (専門課程修了後 2 年間) 3 科 65 人/1 学年定員		
離転職者訓練 (2 か月～1 年)	施設内訓練 12 科 380 人 委託訓練 1,370 人		施設内訓練 8 科 378 人	基礎コース 210 人 実践コース 290 人
在職者訓練 (12 時間以上)	レディメイド型訓練 300 人 オーダーメイド型訓練 1,500 人	レディメイド型訓練 <sup>*7</sup> 160 人 オーダーメイド型訓練 <sup>*8</sup> 675 人	レディメイド型訓練 836 人 オーダーメイド型訓練 160 人	

### (2) 民間教育訓練機関の設置状況

- 県内の専修学校・各種学校 (公立校を除く) は、2016 年 (H28) 5 月現在、47 校で 5,568 人の生徒を受け入れています。このうち、自動車学校及び予備校を除くと 29 校となっており、医療技術や介護・福祉、建築・デザイン、簿記・経理、情報ビジネスなど、多様な職業教育を実施していますが、2010 年度 (H22) と比較すると、少子化等を背景に 5 校の減少となっています。
- このほかにも、OA、会計、情報の短期の教育訓練を行う事業所も数多く設置されており、県では、技術専門学院の施設内で行う離職者訓練 (施設内訓練) に加え、これらの民間の教育訓練機関を活用した離職者訓練 (委託訓練) を行い、離職者に対する多様な職業訓練の機会の提供に努めています。

### (3) 企業における職業能力開発の状況

- 労働者の能力開発については、雇用する企業自らが従業員に対し、多様な職業訓練や教育訓練を行い、人材を育成することが重要です。
- 事業主等が行う職業訓練のうち、その内容が県や国の行う職業訓練と同程度の水準と認められるものについては、知事はその旨を認定し、必要な支援を行っています。この認定職業能力開発校は、平成28年4月現在15校設置されており、このうち普通課程訓練を実施する施設は、10校（建築大工、建築板金、左官等）で、98人の訓練生を受け入れています。また、短期課程訓練を実施する施設は11校（自動車整備、木材加工等）で、9,483人に訓練を実施するなど、それぞれの特色を踏まえた現場の中核を担う人材を育成しています。
- また、職業能力開発促進法では、事業主に対し、雇用する労働者の職業能力の開発及び向上のための多様な職業訓練等の段階的・体系的な計画の策定・実施や、事業所内の職業能力開発の円滑な推進のため、従業員100人以上の事業所に職業能力開発推進者<sup>※9</sup>を配置するよう努めることなどを定めており、多くの企業で積極的な能力開発が行われています。
- しかしながら、前述のアンケート調査では、事業所の職業訓練の中核となる「計画的なOJT」は「業務多忙で教育訓練を行う時間がない」、「指導できる人が不足している」等の理由から、十分に実施できないという企業も多く、小規模な事業所ほどその実施率は低くなっています。また、職業能力開発推進者の選任数は増加傾向にあるものの、2015年度（H27）現在の選任率（従業員100人以上の事業所における選任状況）は、54.3%に留まっています。

#### ●能力開発推進者の選任状況

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
選 任 数	1,736人	1,761人	1,795人	1,823人	1,837人	1,897人
うち100人以上 の 事 務 所	356人	361人	366人	368人	370人	372人
選 任 率 ※	58.0%	57.6%	57.7%	54.4%	55.3%	54.5%

※選任率は、100人以上の事務所における選任割合である。

- 今後、企業が行う職業能力開発の現状や課題を踏まえ、県や国において、企業自らの職業能力開発が円滑に推進されるよう支援を行うとともに、企業の人材ニーズに即応した在職者訓練等の適切な実施が求められています。



### 第3部 職業能力開発施策の実施目標

第9次富山県職業能力開発計画では、リーマンショック後に発生した雇用情勢の悪化に対応するため、雇用のセーフティネットとしての離職者訓練の拡充や、国際競争に打ち勝つための高度・先端的なものづくり人材の育成、職業生涯を通じたキャリア形成支援等の施策を講じてきました。

この計画期間中(平成23年度から平成27年度)において、経済・雇用情勢は着実に改善しているものの、人口減少・少子高齢化の進行、生産年齢人口の減少、幅広い分野での人手不足、グローバル化の進展による競争の激化、I o T、ロボット、A I等の劇的な技術の進歩など、県内産業を取り巻く環境は大きく変化しています。

人口減少に伴う経済成長への制約を打ち破り、グローバル化、I T等の技術進歩等の経済社会の変化の中で、本県産業が持続的に発展していくためには、個々の労働者が職業訓練等を通じて、一人ひとりの職業能力を高め、労働の質を向上させることによって、県内産業の生産性の向上に取り組むことが必要です。

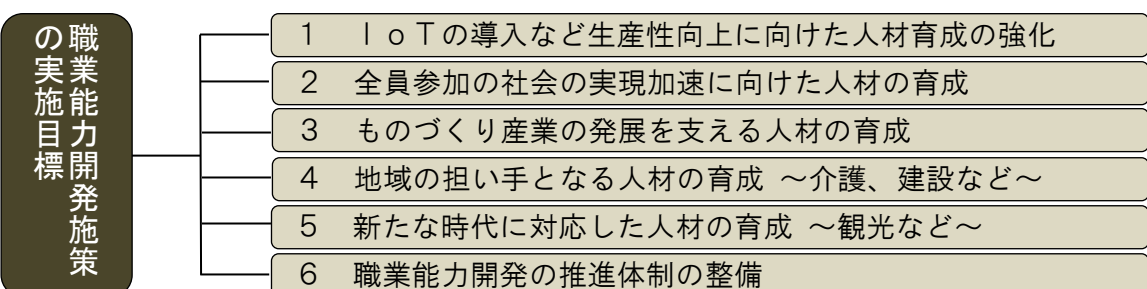
また、本県の基幹産業であるものづくり産業の基盤となる技術・技能の継承を習得する職業訓練などものづくり人材を育成するとともに、技能に対する社会的評価の向上や技能向上に取り組む環境の整備、ものづくりを支える機運の醸成に取り組む必要があります。

さらに、産業構造の変化や少子高齢化等により人手不足となっている介護・福祉、建設業などの分野や、北陸新幹線の開業という新たな時代への取組みが求められる観光などの分野での、地域や産業界のニーズに対応した人材を育成していくことが重要です。

同時に、労働力人口が減少するなかで、就業人口を維持していくために、女性、若者、中高年齢者、障害者等、多様な人材が自らの能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の取組みが必要です。

また、引き続き、県が行う職業能力開発の一層の充実や、国、経済団体、民間企業等との役割分担と連携の促進など、職業能力開発の推進体制の整備を図っていく必要があります。

このような状況を踏まえ、本県では、今後5年間の職業能力開発の推進にあたり、次の6つの目標を掲げ、必要な施策を講じることとします。



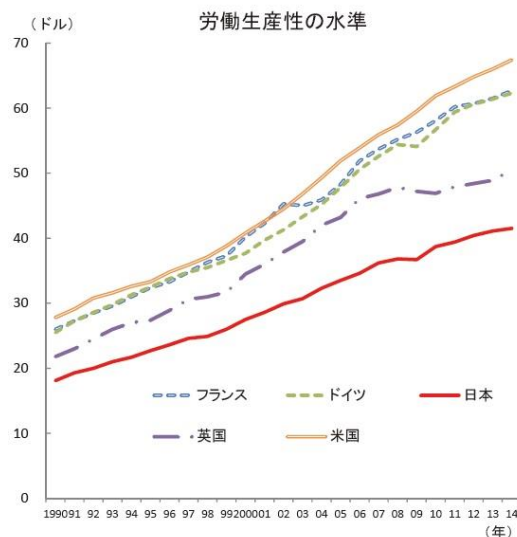
## 1 IoTの導入など生産性向上に向けた人材育成の強化

### 【現状と課題】

本県において、人口減少・少子高齢化が進むなか、生産年齢人口の減少が予想され、労働力の減少が経済成長の制約となる懸念があります。経済社会の変化に目を向ければ、グローバル化の進展や、IoT、ロボット等の急速な技術の進歩など、ビジネス環境、就業環境は加速度を増して変化しており、これからの労働者に求められるスキルも大きく変化していくことが見込まれます。

今後見込まれる経済社会の変化の中で、本県産業が持続的に発展していくためには、個々の労働者が職業訓練等を通じて、一人ひとりの職業能力を高め、労働の質を向上させることによって、県内産業の生産性の向上に取り組むことが必要です。

我が国の労働生産性の状況は、欧米諸国と比較すると相対的に低い水準にとどまっており、その向上が喫緊の課題となっています。このため、国においては「日本再興戦略 2016」を平成 28 年 6 月に閣議決定し、GDP600 兆円を実現するために、「新たな「有望成長市場」の戦略的創出」、「人口減少に伴う供給制約や人手不足を解消する「生産性革命」、「新たな産業構造を支える「人材強化」」の課題に向けてさらなる改革に取り組むとしています。



県においても、平成 27 年度を初年度とする「とやま未来創生戦略」を平成 27 年 10 月に策定し、高付加価値化、設備投資や人材能力向上等により、生産性の向上や産業の高度化を図る施策を進めています。

今後は、ロボット制御技術やITなど生産性の向上につながる新たな技術への対応や、生産性の向上のための現場改善・コストマネジメントなどの訓練等により、生産性の向上を担う人材の育成を進めることが重要です。また、多様な訓練メニューの提供や国の支援制度の情報提供を通じて労働者や企業の取組みを支援することが必要です。

### 【取組の基本方向】

少子高齢化の進行による労働力人口の減少が進むなか、IoTやロボットなどの技術革新や、グローバル化に対応して、生産性の向上を図ることができる人材の育成を進めます。

## 2 全員参加の社会の実現加速に向けた人材の育成

### 【現状と課題】

人口減少や少子高齢化の進行に伴い、今後も労働力人口は減少していくものと予想されます。こうしたなか、本県経済産業の活力を維持していくためには、労働者一人あたりの労働生産性を向上させていくとともに、労働力を維持・確保することが重要であり、年齢や性別、障害の有無等に関わらず、働く意欲のある全ての人々が労働に参加し、その能力を十分に発揮していくことが必要です。

女性の雇用状況を見ると、就業率は25～64歳までの全ての年代層で上昇していますが、依然として、結婚、出産、子育て期の低下（いわゆるM字カーブ）が生じています。若者については、新規学卒者の就職率は、近年、上昇傾向で推移する一方、卒業後3年以内に約3割が離職しており、また、ニート、フリーターは全国的に高い水準で推移しています。高齢者の雇用状況は、65歳までの定年引上げ・継続雇用制度の導入等を背景に、働く高齢者が増加しており、職業人生が長期化するなか、職業生涯を通じて能力を発揮できることが必要です。障害者については、法定雇用率の引き上げや障害者の就職意欲の高まりを受け、県内のハローワークを通じた就職件数は増加していますが、障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう一層の環境整備が求められます。

県では、これまでも、技術専門学院や民間教育訓練機関等における多様な職業訓練や研修・セミナーの実施、託児サービスの提供など女性が訓練を受けやすい環境づくり、富山県地域若者サポートステーション<sup>※9</sup>におけるニート等の若者の自立支援、障害者の態様に応じた実践的な職業訓練の実施など、多様な環境の人々に対応した人材育成に取り組んできました。

今後も引き続き、女性、若者、中高年齢者、障害者など、様々な人々が働く意欲と能力に応じ、それぞれのライフステージに合った多様な働き方が実現できるよう、きめ細かな職業能力開発や雇用の促進などについて、社会全体で環境を整備していくことが求められています。

### 【取組の基本方向】

少子高齢化による労働力人口の減少が進むなか、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、障害者等、多様な人材が自らの能力を高め、その能力を有効に発揮できるよう、人材育成を推進します。

### 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】

本県は、全国有数のものづくり県として発展し、高度な技術と熟練の技能に培われたものづくり産業が県内の経済・雇用を支えてきました。

また、県内企業においては、技能向上の目標として技能検定<sup>※10</sup>制度が積極的に活用され、高度な熟練技能が企業の競争力の維持・向上に貢献してきました。

近年、人口減少・少子高齢化の急速な進展や産業構造の変化、団塊の世代の退職、若者の職業意識の変化によるものづ

くり離れなどから、技能継承や後継者の育成などの面において、ものづくりを取り巻く環境は厳しさを増しており、企業の活力を支えてきた優れた技能の質の低下を招くことが懸念されます。

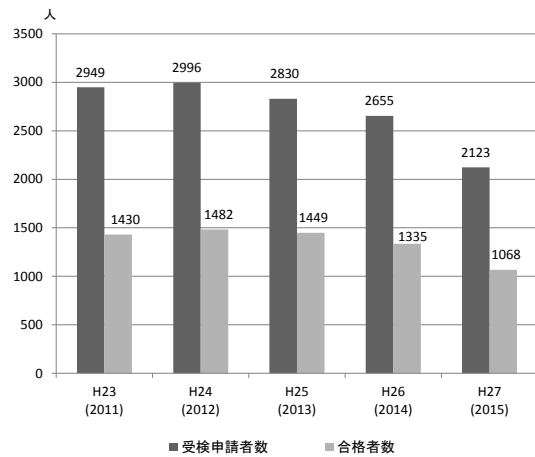
県では、これまでも、技術専門学院における新規学卒者に対する職業訓練や、熟練技能者を「とやまの名匠<sup>※11</sup>」に認定し若年技能者に対する技能研修を実施するなど、若手ものづくり人材の育成や熟練技能の継承を進めるとともに、富山県職業能力開発協会と連携し、国家検定である技能検定の資格取得促進を図るなど技能振興、技能を尊重する社会機運の醸成に取り組んできました。

本県のものづくり産業の基盤を確かなものにするためには、今後とも、多様化する企業の人材ニーズを踏まえながら、産業の基盤となる技術・技能を習得する職業訓練や各種研修制度の充実などによるものづくり人材の育成を進めるとともに、職業能力が適正に評価され、スキルアップの意欲を増進させる技能検定など職業能力評価制度の普及促進や、全国的な技能競技大会への参加促進など、技能振興を図る取組みを強化していく必要があります。また、次代を担う若者がものづくりに興味や関心を持ち、本県のものづくり産業を担う人材を目指すような様々な啓発や取組みを積極的に進めていくことが必要です。

#### 【取組の基本方向】

本県ものづくり産業を支えるものづくり人材を育成するとともに、技能に対する社会的評価の向上、若者のものづくりマインドの醸成など、技能振興やものづくりを支える機運を醸成します。

●技能検定受検申請者数及び合格者の推移



#### 4 地域の担い手となる人材の育成 ～介護、建設など～

##### 【現状と課題】

人口減少・少子高齢化により生産年齢人口の減少が進むなか、全国的な雇用情勢の改善による労働需要の高まりに伴い、幅広い産業で人手の確保が課題となっています。一部の産業では、経済のサービス化<sup>※12</sup>による産業構造の変化や、高齢化の進展による需要の増加、若者の職業意識の変化による入職者の減少などに伴い、一層の人手不足が懸念される状況にあります。

例えば、介護分野については、高齢化の進展により介護人材は2014年（H26）から2025年（H37）までに本県で約6,000人の増加が必要と推計される一方、在職者の勤続年数が短いことや介護福祉士養成校の入学者の減少などから、求人数が求職者数を上回る状況が続いており、人材の確保が重要な課題となっています。

また、建設分野については、これまでの公共事業の減少などによる経営環境の悪化や若者の職業意識の変化から、若年労働者の減少が進み、近年の民間投資の拡大等を背景に労働力需要が改善している現在、将来を担う若手人材の確保と育成が課題となっています。

このような人手不足の問題を解消するためには、関係機関との連携を図り、労働環境や労働条件の改善、求人求職のマッチングの強化に取り組むとともに、職業能力や資格を身につけた人材を育成していくことが必要です。

県では、技術専門学院のほか民間教育訓練機関を活用した離職者向け職業訓練や、在職者のスキルアップを図る能力開発セミナーのほか、事業所での雇用型訓練など、求人ニーズの高い介護・建設分野等の人材育成に積極的に取り組んできました。

今後、人口減少・少子高齢化、産業構造の変化など社会の大きな変化が進むなか、就業者の推移、企業の求人状況や人材ニーズ、求職者の受講ニーズ等の把握に努め、民間教育訓練機関や関係団体等と連携しながら、産業界や地域のニーズを踏まえた計画的な人材育成に努めていくことが重要です。

##### 【取組の基本方向】

少子高齢化や産業構造の変化などが進展するなか、労働力需給ギャップが拡大しており、人手不足となっている介護・福祉、建設業などの分野で、地域ニーズに対応した人材育成を進めます。

## 5 新たな時代に対応した人材の育成 ～観光など～

### 【現状と課題】

人口減少・少子高齢化が進行するなか、国の活力を維持するためには経済社会の一層の発展が必要です。そのためには、新たな需要創出に寄与する成長分野の雇用拡大や人材移動を円滑に進めるとともに、これらを担う人材の育成が必要であり、国の「日本再興戦略 2016」においても、第4次産業革命<sup>※13</sup>、ICTの利活用による質の高い医療・介護による健康立国、訪日外国人旅行者数を2020年に4,000万人とする観光立国などの「官民戦略プロジェクト 10」を掲げています。

本県は、立山黒部アルペンルートや世界遺産の五箇山など国内有数の観光地を有しており、これまでのアジア地域での積極的な観光誘客活動や国際航空路線開設・増便等の働きかけの成果もあり、富山を訪れる外国人観光客は飛躍的に増加している。

また、平成27年3月に開業した北陸新幹線により、観光客やビジネス客の増加、企業の本社機能の移転など、開業効果が顕著に表れており、この開業効果を一過性のものとせず、持続・深化させていくことが期待されています。

これまでも本県では、観光など今後新たな取組が求められる分野において、民間教育訓練機関での職業訓練や、「とやま観光未来創造塾<sup>※16</sup>」の開講、事業所での雇成型訓練など、人材の育成に取り組んでいるところです。

北陸新幹線の開業という新たな時代に対応し、今後、新たな取組が求められる観光などの分野において必要な人材を育成していくことが重要であり、これらの分野で求められる人材ニーズを的確に把握し、関係機関と連携して、必要な知識、技能を有する人材を育成していくことが必要です。

### 【取組の基本方向】

北陸新幹線の開業という新たな時代に対応し、今後、新たな取組が求められる観光などの分野において多様なニーズに対応した人材育成を進めます。

## 6 職業能力開発の推進体制の整備

### 【現状と課題】

労働力人口の減少や産業構造の変化、技術革新や国際競争の激化が進むなかで、多様化、高度化する人材ニーズへのきめ細かな対応や雇用環境に応じた雇用のセーフティネット<sup>※17</sup>の強化など、職業能力開発に対するニーズが一層高まっており、より効率的で効果的な職業能力開発施策の実施が求められています。

労働者の職業能力開発は、雇用する企業において積極的に実施することが求められており、国や県は、①離職者の再就職や障害者・母子家庭の母等の職業的自立への支援など雇用のセーフティネットとして必要な訓練や、②従業員に対する職業能力開発の実施が困難な中小企業に対する支援を行う、という役割が期待されています。

国は主に高度なものづくり分野に対応した職業訓練、県は主に地域の訓練ニーズに対応した職業訓練を行うという役割分担の下、県は技術専門学院、国（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）は北陸職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）及び富山職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）を設置し、相互に連携を図りながら、時代のニーズに応える訓練科目やカリキュラムの改編・充実を図り、効果的な職業訓練の実施に努めています。

さらに、経済団体や県職業能力開発協会、県技能士会連合会等の関係機関においても会員企業等のニーズを反映した研修が行われているほか、県内の自治体や専修学校・各種学校をはじめとする民間の教育訓練機関において、県民や地域住民に対する各種の教育訓練の取り組みが展開されています。

このため、県では、民間でできるものは民間でという考え方のもと、民間の教育訓練機関を活用した離職者訓練等を一層進めるとともに、国、県、市町村、経済団体はじめ人材育成に携わる関係機関が緊密に連携して、県内企業のニーズに即した職業能力開発に取り組んでいくことが必要です。

### 【取組の基本方向】

国、県をはじめ、能力開発に携わる関係機関との役割分担と連携の促進を図り、効率的・効果的な取組に努めるとともに、多様化、高度化する人材ニーズを踏まえ、県の行う職業能力開発施策を充実します。

## 第4部 職業能力開発の基本的施策と展開

### 1 I o Tの導入など生産性向上に向けた人材育成の強化

#### 【基本的施策】

- ロボットやI o Tなど新たな技術に対応した職業訓練や、コストマネジメント、生産工程の設計・管理に関する研修等の実施により、生産性向上を担う人材の育成を図ります。
- 多様な訓練メニューの提供や職業能力開発推進者選任の促進、支援制度の情報提供など、労働者や企業のキャリア形成の取組みを支援します。

#### (1) I o Tの導入など生産性向上を担う人材育成の強化

- I o T、ロボットなどの新技術に対応した職業訓練の実施
  - ・技術専門学院において、ロボット制御技術やI Tなど、生産性の向上につながる新たな技術に対応した能力開発セミナー等を実施し、ものづくりの分野で生産性向上を担う人材の育成を図ります。
- 新たな職業訓練コースの実施・検討
  - ・地域ニーズを踏まえ、産学官の地域コンソーシアムを活用し、I Tに関連した分野などについて就職可能性をより高めるため、開発された職業訓練コースについて、民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施します。
  - ・ものづくり産業に係るI Tに関連した在職者訓練コースの充実・強化のために国が実施する訓練ニーズの調査・研究の結果を踏まえ、技術専門学院における在職者訓練の実施を検討します。
- I o Tの導入に向けた人材育成の支援
  - ・今後の活用が期待されるIoT について、県内企業の取組みを進めるため、各企業への技術支援者の派遣やワークショップの開催等により、IoT の活用を支える人材の育成を支援します。
- 大学や試験研究機関における研究開発人材の育成
  - ・県立大学において、ロボット工学やI o T関係分野の教育・研究を充実させるとともに、在職者に対する高度な技術者教育を実施し、生産性向上につながる技術の研究を担う人材の育成を図ります。
  - ・「ものづくり研究開発センター」の最先端設備を活用した先端研究や産学官共同研究を通じ、高度なものづくり人材の育成を図ります。



- 生産工程の設計・管理等生産現場の中核的人材の育成
  - ・在職者を対象に、生産性向上のための現場改善やコストマネジメント、生産工程の設計・管理などに関する実践的な研修を通じ、生産現場の生産性向上に資する中核的人材の育成を図ります。
  
- サービス業分野での人材の育成
  - ・卸小売・飲食・生活関連分野におけるIT利活用や効果的な店舗運営に関するセミナー等を開催するなど、サービス業の分野で生産性向上に貢献する人材の育成を図ります。
  
- ビジネスのグローバル化に対応した研修の実施
  - ・県内企業の海外展開を支援するため、新たな販路開拓を支援するとともに、グローバル化に対応した講座の設置などにより、海外ビジネスに関する知識・スキルやコミュニケーション能力を有する人材を育成します。
  
- 民間の熟練技能者による高度技能研修の実施
  - ・優れた熟練技能を有する「とやまの名匠」等を講師として、若手技能者に高度な機械加工などのものづくり技能を実践指導する研修などを実施し、高度熟練技能者の育成を図ります。

## **(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**

- 労働者の主体的キャリア形成への支援
  - ・労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、技術専門学院が多様な訓練メニューを提供するとともに、教育訓練給付金など国の支援制度等の情報提供など、必要な支援を行います。
  
- 職業能力開発推進者の選任促進
  - ・企業においてキャリアコンサルティング<sup>※18</sup>や能力開発を行う職業能力開発推進者の選任を促進し、労働者のキャリア形成を支援します。
  
- 企業のキャリア形成支援の促進
  - ・企業の中核を担う人材の育成に資するため、若手、中堅などキャリアに応じた研修や企業が行う労働者の教育訓練等に係る各種の国の支援制度の周知を図るなど、企業における労働者のキャリア形成のための取組みを支援します。

【目標指標】

●高度ものづくり人材の育成人数（累計）

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
198 人	305 人	若手研究者による共同研究活動やものづくり研究開発センターの最先端設備を活用したナノテク分野の研修への累計参加者数が毎年 20 人増加することを目指します。

## 2 全員参加の社会の実現加速に向けた人材の育成

### 【基本的施策】

- 女性の社会活躍を促進するため、公共職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や託児サービスの提供を実施するほか、再就職支援のための訓練や研修の充実を図ります。
- 若者の就職を促進するため、企業での実習を併用した実践的な職業訓練を推進するとともに、ニートやフリーター等に対する自立支援や実践的な職業訓練の実施による職業能力開発の促進を図ります。
- 中高年齢者に対しては、豊富な知識、経験、技能が引き続き社会で発揮できるよう、活躍の機会の創出に努めるとともに、多様な働き方に応じた能力開発や情報提供、職業紹介等の支援を行います。
- 障害者に対しては、障害の態様に応じた職業訓練による能力開発や就業相談、就業体験などによる就業支援を行います。
- 外国人に対しては、技能実習制度の見直しに伴い、技能の習得の支援に努めるとともに、技能検定の受検体制の整備に努めます。

### (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の実施
  - ・女性のライフスタイルに合わせた多様な求職ニーズに応えるため、簿記・会計実務や医療事務、IT関連技術、介護福祉など幅広い分野について、技術専門学院での職業訓練に加え、民間教育訓練機関等の専門性を活かした委託訓練の実施に努めます。
  - ・技術専門学院で実施するものづくり分野の訓練に関し女性枠を設定し、女性も受講しやすいよう CAD<sup>※19</sup> や計測など生産現場における共通スキル等に特化した訓練科を設置するなど、女性の職域拡大につながるよう努めます。
- 再就職を目指す女性を対象とした講座等の実施
  - ・女性の再就職を支援するため、就業意識の向上や必要なスキルの習得など、講座を充実すると同時に、職場見学会や個別のキャリアコンサルティングを実施します。
- 育児等との両立に配慮した職業訓練の実施
  - ・公共職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間の訓練や託児サービスの提供を行うことにより、女性が訓練を受けやすい環境づくりに努めます。

- ・育児等のため通所での職業訓練受講が困難な求職者に対するeラーニング<sup>※20</sup>等による訓練実施については、国の検討結果を踏まえ、県での実施を検討します。

#### ○女性のキャリアアップへの支援

- ・県内企業等における女性の活躍を一層推進するため、リーダーを目指す女性社員の相互交流と自己研鑽やキャリアアップを図る講座等を開催するとともに、業種・職種の枠を超えたネットワークを構築します。

### (2) 若者の職業能力開発への支援

#### ○技術専門学院での職業訓練の実施

- ・技術専門学院で実施する主に高校卒業者を対象とする職業訓練で、企業が求める技能や知識、必要な資格を有する技能者を育成します。

#### ○社会人としての基礎的な資質・能力の育成

- ・就職後の若者に対しては、職業人意識やマナー、コミュニケーション能力等、社会人として必要な資質や能力を高める訓練を実施します。

#### ○地域の企業と連携した若手技能者に対する技能研修の実施

- ・地域の企業と連携しながら、若手技能者に対し、ものづくり現場での基本的姿勢や知識を習得させる研修や、熟練技能者が長年現場で培った高度な技能やノウハウを伝授する研修の充実を図ります。

#### ○企業実習を組み合わせた実践的な職業訓練の実施

- ・職業経験が少ない若者の就職や定着を図るため、通常の職業訓練のほか、企業での実習を併用した実践的な職業訓練(デュアルシステム)を推進します。

#### ○富山県若者就業支援センター等による就業支援

- ・フリーター等の若年者の就業を支援するため、富山県若者就業支援センター(ヤングジョブとやま)において、相談・カウンセリングや就職セミナー、合同企業説明会等を行います。

- ・ニート等の若者の自立を促進するため、富山県若者サポートステーションにおいて、キャリア・カウンセリングや通所型ジョブトレーニング、民間における就業体験やボランティア活動の実施等による職業的自立に向けた支援を行います。

#### ○学校教育段階からのキャリア教育の推進

- ・小・中学校においてボランティア等の社会体験や職場体験を実施し、働くことへの認識を深め、働くことへの関心や意欲の涵養を図ります。

- ・高等学校において、企業等の第一線で活躍する社会人による職業を通じた生き方、職業への考え方を語る講話やインターンシップを実施し、社会や職業についての現実的な理解を深める機会の創出に努めます。
- ・学生の職業キャリア形成の意識が高まるよう、県インターンシップ推進センターを設置し、ヤングジョブとやまとの連携により、情報発信、マッチング支援の強化に努め、大学生等のインターンシップをさらに推進します。
- ・技術専門学院において、ジョブ・カード<sup>※21</sup>を効果的に活用したキャリアコンサルティングを実施し、学卒者や若年離職者のキャリア形成を支援します。

### (3) 中高年齢者の職業能力開発への支援

- 中高年齢者を対象とした多様な職業訓練の実施
  - ・今まで培ってきた知識、経験を活かし、新たな分野の再就職につながるよう、技術専門学院や民間教育訓練機関の職業訓練など必要な能力・技能を習得するための能力開発の場を提供し、さらなるキャリア形成を支援します。
  - ・国が実施する、再就職に向けた準備支援を含めた新たな職業訓練コース等の支援策の開発、検証の結果を踏まえて、人材ニーズに対応したカリキュラムの見直し等、離職者訓練や在職者訓練の充実を図ります。
- 就職支援機関との連携による中高年齢者の能力開発及び就業支援
  - ・ハローワークやシルバー人材センター等と連携し、多様な働き方に応じた能力開発や情報提供、職業紹介等の支援を行います。
  - ・高年齢者の就職を支援するため、とやまシニア専門人材バンク<sup>※22</sup>を活用し、専門的な知識、技術等を有する高年齢者が活躍できるよう支援します。
- 中高年齢者の社会活躍の機会創出
  - ・長い職業生活の中で培ってきた豊富な知識、経験、技能が引き続き社会で発揮できるよう、技能の継承や後継者育成についての講習会の講師など、活躍の機会創出に努めます。

### (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
  - ・障害者職業訓練コーディネータなどを配置し、障害者の態様と希望に応じた職業訓練の委託先の開拓や訓練カリキュラムの作成・提供を行います。
  - ・技術専門学院において、精神保健福祉士などの専門家の配置など、今後需要が拡大する精神障害者及び発達障害者などのサポートの充実を図ります。

- ・事業所現場を活用して、実際の業務に関する作業実習を中心とした訓練を行うなど、企業ニーズに応じた実践的な職業能力の習得を図ります。

○専門家による技術指導の実施

- ・介護など人材が不足している産業の専門家から技術指導を受けることで、障害者がスキルや資格を身に着け、一般就労に結びつけるよう努めます。

○施設のバリアフリー化

- ・技術専門学院において、施設のバリアフリー化を推進し、障害者の入校を促進するとともに、障害者への支援体制の強化を図ります。

○障害者就業・生活支援センター等と連携した就業支援

- ・障害者就業・生活支援センター<sup>※23</sup>等において、就業相談や短期的な就業体験など総合的できめ細かな支援を行います。

○障害者の技能競技大会への参加促進

- ・障害者の職業能力開発や社会参加・雇用の促進を目的として開催している富山県障害者技能競技大会（アビリンピック）の充実を図るとともに、障害者の参加促進を図ります。

## （５）外国人の職業能力開発への支援

○定住外国人の職業訓練受講の促進

- ・日本在留資格を持つ外国人に対し、技術専門学院で実施する職業訓練のPRに努め、受講を促進することにより技能の習得を支援します。

○外国人技能実習生の技能習得への支援

- ・外国人技能実習制度の見直し（受入期間の拡大など）により、外国人技能実習生に高度な技能の習得が求められることから、技能検定向けの事前講習の実施など、技能習得を支援します。
- ・外国人技能実習生向け技能検定の受検者増が見込まれることから、富山県職業能力開発協会と連携して、試験会場や技能検定委員の確保などの受検体制の整備に努めます。

○外国人留学生の就業支援

- ・外国人留学生を対象とした企業説明会や就職支援セミナーの実施、県内企業への就職を目指す留学生の受入れ支援など、外国人留学生の就業支援を図ります。

## 【目標指標】

### ●職業訓練修了者における女性の就職者数（計画期間累計）

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
536 人	3,000 人	女性の社会活躍促進を図るため、職業訓練を受講した女性について、就職者を年1割程度多い600人、今後5年間で3,000人とすることを目指します。

### ●富山県若者サポートステーションの就職等進路決定者数（累計）

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
1,191 人	1,800 人	ニート等の若者の自立を促進し、H27の実績を踏まえ、今後も年120人程度の増加を目指します。

### ●デュアルシステム訓練の受講者数

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
受講者数 70 人	受講者数 100 人	職業経験の少ない若者等に対するきめ細かな就職支援を行い、現状の受講者の5割程度の増加を目指します。
施設内 12 人	施設内 20 人	
委託 58 人	委託 80 人	

### ●障害者訓練受講者の就職率

前計画期間 の平均	目 標	
	H32	目標の考え方
52.8%	55.0%	個々の障害の態様に応じた民間企業等への委託訓練の実施に努めて、就職率55.0%を目指します。

※今後、国の障害者基本計画の策定等を踏まえ、必要に応じて見直します。

### ●訓練生（離転職者）の就業率

前計画期間 の平均	目 標	
	H32	目標の考え方
施設内 79.2%	施設内 85.0%以上	離転職者の就職支援に努めることにより、前計画期間の平均就職率の5ポイントアップの就職率を目指します。
委託 75.4%	委託 80.0%以上	

### 3 ものづくり産業の発展を支える人材の育成

#### 【基本的施策】

- 技術専門学院での職業訓練を充実させるとともに、熟練技能者による高度技能研修を実施するなど、ものづくりの基盤となる技術を習得した人材の育成を図ります。
- 技能検定制度の普及や全国競技大会への参加促進を図るとともに、若者が技能に関心を持ち、将来のものづくり産業を担う人材を目指すようなものづくりマインドの醸成を図ります。

#### (1) ものづくり人材の育成

- 技術専門学院での学卒者訓練等の実施
  - ・技術専門学院の新規学卒者を対象とした職業訓練等において、実習に重点を置いた実践的なカリキュラムを実施し、企業が求める技能や知識を有するものづくり分野の技能者の育成を図ります。
  - ・企業の第一線で活躍する技術者等を外部講師として活用するとともに、企業現場での実習を実施するなど、技術専門学院において企業と連携した職業訓練を推進します。
- 民間の熟練技能者による高度技能研修の実施
  - ・優れた熟練技能を有する「とやまの名匠」等を講師として、若手技能者に高度な機械加工などのものづくり技能を実践指導するなど、高度熟練技能者の育成を図ります。
- スキルアップのための在職者訓練の実施
  - ・技術専門学院において、企業の在職者を対象に、仕事に必要な知識、技能や資格取得を目的とした訓練の実施や、オーダーメイド型訓練をより企業の個別ニーズに対応できるよう拡充することにより、ものづくり技能者のスキルアップを支援します。
- 企業等が実施する認定職業訓練への支援
  - ・企業等が国の定める基準に従い、従業員を対象として実施する認定職業訓練について、新たな認定職業訓練校の設置に向けた取組を推進するとともに運営費等を助成するなど、認定職業訓練校による在職者の職業能力の向上を支援します。



- IoT、デザイン等新分野における雇用型訓練への支援
  - ・自社の技術等の強みを活かして新分野等にチャレンジする県内中小企業に対し、新規採用する正社員への雇用型訓練を支援し、新分野における担い手の確保と育成を図ります。
- ものづくり職人育成のための実践的な訓練の実施
  - ・建築大工や板金、造園等のものづくり職人の職場で雇用型訓練等を実施するなど、ものづくり分野での実践的な人材育成を図ります。
- 伝統産業の技術継承のための人材の育成
  - ・高岡銅器等の伝統産業の技術を継承するため、伝統工芸品を製造する職場で雇用型訓練や伝統産業の高い技術や希少な技法を持つ伝統工芸の匠による少人数指導などを実施し、後継者の育成を図ります。

## **(2) 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成**

- 技能検定の実施及び普及促進
  - ・受検者、業界団体等のニーズに応じた技能検定職種の実施、企業が技能検定対策として活用しやすいオーダーメイド型の在職者訓練など、技能検定制度の実施、普及促進を図ります。
  - ・高校生など若年者の受検勧奨を図るため、技能検定受検料を減免し、ものづくり分野を支える人材の確保・育成を支援します。
- 技能検定に係る功労者等への表彰
  - ・技能検定の実施に際し、長期にわたり技能検定委員を務めるなど顕著な業績が認められる者や技能検定に積極的に取り組む企業に対する表彰を実施します。
- とやまの名匠制度の周知
  - ・県内最高水準の技能を有する高度熟練技能者を認定・顕彰する「とやまの名匠」制度の一層の周知を図ります。
- 技能競技大会への参加促進、選手強化
  - ・技能五輪<sup>※24</sup> や技能グランプリ<sup>※25</sup> 等、技能競技の全国大会の周知や参加費の助成など参加促進に努めるとともに、上位入賞をめざす強化訓練への支援を図ります。
- 技能競技大会上位入賞者への表彰
  - ・技能競技の全国大会上位入賞者に対する表彰を実施します。

○若者のものづくりマインドの醸成

- ・技術専門学院のものづくり教室やものづくり総合見本市での科学ものづくり教室、ロボット実演などを通して、小・中学生がものづくりの魅力や楽しさを体験できる機会の創出に努めます。
- ・高校生を対象に、技能向上のための講習会や顕彰制度を実施するとともに、ものづくりへの関心を高めるための企業見学や体験実習などを実施します。また、北陸職業能力開発大学校等と連携し、技能やものづくりの魅力に触れる機会を創出します。

## 【目標指標】

### ●公共職業訓練（学卒者）の正社員就職率

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
就職率 100%	就職率 100%	産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練の実施に努めることにより、100%の維持を目指します。

### ●能力開発セミナーの受講率

前計画期間 の平均	目 標	
	H32	目標の考え方
51.3%	55% 以上	企業ニーズを踏まえた訓練として、オーダーメイド型訓練を中心に拡充を図り、受講率 55%を目指します。

### ●技能検定の合格者数及び合格率

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
合格者数 1,068 人	合格者数 1,100 人	労働力人口が減少する中で、高校生や若い技能者の受検を促進し、現状以上の合格者数及び合格率を目指します。
合格率 50.3%	合格率 55% 以上	

### ●技能五輪の参加者数及び上位入賞者数

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
参加者数 15 人	参加者数 20 人以上	若い技能者が意欲的に技能向上に取り組む機運を高め、現状の参加者数の 3 割以上の増加と優勝を目指します。
上位入賞 3 位 1 人	優勝	

#### 4 地域の担い手となる人材の育成 ～介護、建設など～

##### 【基本的施策】

- 職業訓練のカリキュラム見直しや多様な訓練コースの導入により、「介護・福祉」や「建設」など人手不足分野の人材育成に努めます。
- 認定職業訓練校での訓練への支援や民間事業者を活用した実践的訓練の実施により、人手不足分野の人材育成に取り組みます。

- 技術専門学院等における離職者訓練の充実
  - ・技術専門学院におけるカリキュラムの見直しや民間教育訓練機関における多様な訓練コースの導入等に努め、地域ニーズに対応できる人材育成のための環境整備を図ります。
- 認定職業訓練校等における在職者訓練の実施
  - ・技術専門学院において企業や地域のニーズを踏まえた在職者訓練を実施するとともに、企業等が従業員を訓練する認定職業訓練校を支援するなど、在職者の職業能力の向上を促進します。
- 雇用型訓練などの実践的訓練の実施
  - ・民間事業者を活用した実践的な雇用型訓練を実施し、人手不足分野の人材育成に取り組みます。
- 職業訓練指導員の指導力の向上
  - ・新たな訓練カリキュラムに対応した的確な指導を行うため、必要な研修の受講等による職業訓練指導員の指導力の向上を図ります。
- 人材確保につながる情報の提供
  - ・人手不足分野の人材確保につながるよう、職業能力開発のための各種支援制度などの情報を提供します。

## 個別分野の人材育成について

### ○介護・福祉分野

- ・介護・福祉分野については、今後さらに人材ニーズが拡大していくことが見込まれることから、技術専門学院等における離職者訓練を充実するなど、必要な人材の育成・確保に努めます。
- ・施設利用者の多様なニーズに応じた研修内容を充実するとともに、富山県福祉カレッジ<sup>\*26</sup>等の人材育成機関におけるキャリアアップ研修等により、人材の資質向上を図ります。
- ・介護職員の負担軽減による離職防止、専門能力の向上を図るため、洗濯や認知症の方の見守りや話し相手、清掃などの介護周辺業務を専門に担う介護サポーター（助手）を養成します。

### ○建設分野

- ・建設分野については、技術専門学院における職業訓練や認定訓練校での在職者訓練のほか、民間事業所での雇用型訓練など実践的な職業訓練を行うとともに、定着支援や入職促進のための研修を実施することにより、建設業を担う人材の確保・育成を図ります。

### ○農林水産分野

- ・農林水産分野については、「とやま農業未来カレッジ<sup>\*27</sup>」や「富山県林業カレッジ<sup>\*28</sup>」での研修の充実等により担い手育成を推進し、次世代の農林水産業を担う人材の育成を図ります。

## 【目標指標】

### ●介護、建設などに関連する分野の公共職業訓練受講者の就職者数

(計画期間累計)

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
203 人	1,100 人	人手不足となっている介護や建設などの分野に関連する訓練の受講者について、就職者を年1割程度多い220人、今後5年間で1,100人とすることを目指します。

## 5 新たな時代に対応した人材の育成 ～観光など～

### 【基本的施策】

- 民間機関等の活用による多様な訓練の実施により、地域ニーズに対応した人材育成に努めます。
- 在職者向けの研修や雇用型訓練など実践的職業訓練を実施し、観光などの分野における多様な人材育成に取り組みます。

#### ○民間機関等の活用による職業訓練の充実

- ・民間教育訓練機関における観光、販売などのサービスなど多様な訓練コースの導入等に努め、地域ニーズに対応できる人材育成のための環境整備を図ります。
- ・専門的な知識・技術を有する大学等の人材を活用した職業訓練を実施し、新たな取組が求められる分野の人材育成に取り組みます。

#### ○在職者等を対象とした実践的研修等の実施

- ・「とやま観光未来創造塾」において、おもてなし力の向上や観光魅力アップ等を目的として観光事業者の在職者等を対象とした実践的研修を実施することにより、次世代の観光を担う人材の育成を図ります。
- ・「とやま観光未来創造塾」のOB生を対象として、地域を巻き込んだプロジェクトの実行や戦略プランの作成など、観光地域づくりをマネジメントできる人材を育成します。

#### ○雇用型訓練などの実践的訓練の実施

- ・グローバル化のさらなる進展に対応し、観光事業者を活用した実践的な訓練等を実施し、外国人観光客への接遇やサービスを提供できる人材の育成を図ります。

## 【目標指標】

### ●観光に関連する分野の公共職業訓練受講者の就職者数（計画期間累計）

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
13 人	100 人	観光に関する訓練修了者について、就職者を年 5 割程度多い 20 人、今後 5 年間で 100 人とすることを目指します。

## 6 職業能力開発の推進体制の整備

### 【基本的施策】

- 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、県内産業のニーズを踏まえながら訓練内容の見直しや改善を図るとともに、職業訓練指導員の資質の向上を図ります。
- 関係機関相互の連携を強化し、より効果的な職業訓練の推進や人材育成に関してわかりやすい情報提供に努めます。
- 県内企業の能力開発力の向上のために多様な支援を行うとともに、現状や課題を踏まえ、企業ニーズに対応した在職者訓練の一層の充実を図ります。

### (1) 県が行う職業能力開発の向上・改善

- 産業構造等の変化に応じた職業訓練や訓練環境の改善
  - ・新たな成長分野の人材育成や県内企業のニーズを踏まえた質の高い職業訓練を実施するため、訓練科やカリキュラムの継続的な改善・見直しや計画的な訓練設備の整備に取り組みます。
- 職業訓練指導員の資質向上
  - ・職業訓練指導員の資質向上を図るため、職業能力開発総合大学校での研修等を通じ、専門分野の指導技能の向上に加え、新たな分野の指導技法の習得等を図ります。
- 職業能力開発施設の体制強化
  - ・訓練生のキャリア形成支援や就職指導等のさらなる向上を図るため、職業訓練指導員によるキャリア・コンサルティング技法の習得など、技術専門学院の体制の強化を図ります。

### (2) 国、県、機構、民間訓練機関、産業界との連携促進

- 国、県、機構相互の連携強化
  - ・県内で公的職業訓練を行う県、機構、富山労働局において定期的な連絡会議を開催し、それぞれの訓練内容や場所、時期等の連携、調整を図るとともに、公的職業訓練に係る県全体の計画を策定するなど、関係機関相互の連携を強化し、職業訓練を効果的に実施します。



○県と関係団体との連携による職業能力開発の実施

- ・経済団体や県職業能力開発協会、県技能士会などの機関と連携し、会員企業等のニーズに応じた多様な研修会の開催等を通じ、職業能力開発や技能の振興を図ります。

○民間委託訓練の質の向上

- ・民間教育訓練機関を活用して多様な訓練機会を確保するとともに、求人企業の人材ニーズに応じて弾力的に訓練コースを見直します。
- ・民間教育訓練機関に対する巡回指導や訓練サービスの向上を図る研修の受講を勧奨するなど、民間教育訓練機関で実施する職業訓練の質の向上を図ります。

○人材育成に関する情報提供

- ・国、県、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構、経済団体等が実施している人材育成に関する様々な訓練、研修、セミナー等について、わかりやすい情報提供に努めます。

**(3) 企業の職業能力開発力向上への支援**

○職業能力開発推進者の選任促進

- ・企業において、雇用者の能力開発を効果的に行う職業能力開発推進者の選任促進を図るとともに、講習会等により推進者のレベルアップを図るなど、企業における能力開発実施体制の向上を支援します。

○職業能力開発担当者の指導力向上のための訓練

- ・企業の職業能力開発を担当する管理監督者等を対象に、指導力向上のための訓練を実施するなど、企業における効果的な人材育成を支援します。

○訓練効果が顕著な企業や功績者に対する表彰

- ・従業員に対し特色ある能力開発を積極的に実施し、顕著な訓練効果を挙げている企業に対する知事表彰（職業能力開発優良企業表彰）を実施します。
- ・認定職業訓練制度の普及促進や支援を行うとともに、県職業能力開発協会と連携し、認定職業訓練業務の功績者に対する表彰を行います。

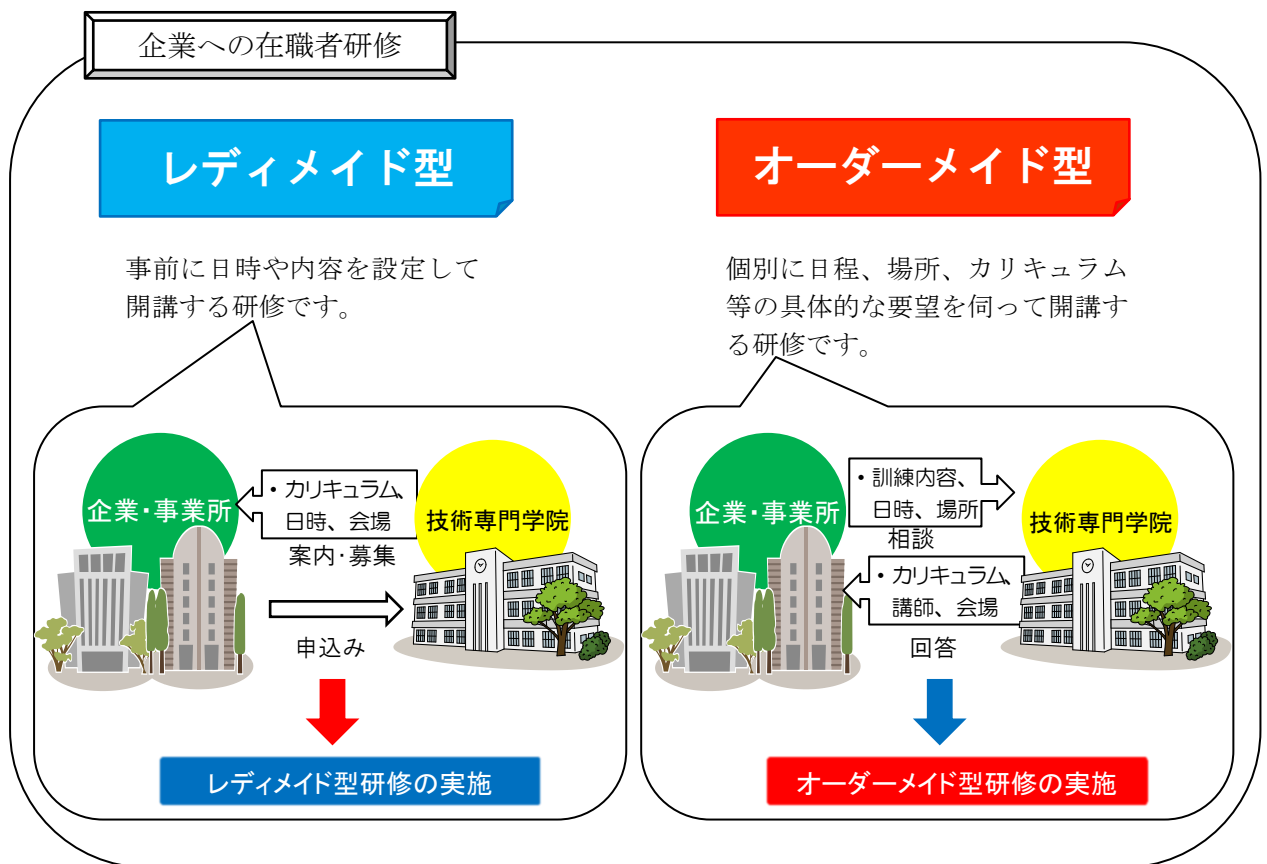
○企業のニーズに対応した訓練の強化

- ・企業の能力開発を補完するため、オーダーメイド型の在職者訓練を強化するなど、より企業ニーズに即応した訓練の充実を図ります。

## 【目標指標】

### ●職業能力開発推進者の選任数

現状 H27	目 標	
	H32	目標の考え方
1,877 人	2,000 人	企業の職業能力開発力向上のための啓発に努め、現状以上の選任数を目指します。
うち100人以上事業所 371 人	うち100人以上事業所 400 人	



### 【用語解説】

#### ※1 リーマンショック

アメリカ合衆国において、リーマン・ブラザーズが経営破綻し、連鎖的に生じた国際的な金融危機とその後の株価暴落などを指す。

#### ※2 経済のサービス化

社会や経済環境の変化を背景に、経済活動全体に占めるサービス産業の比率が高くなる社会・経済現象。

#### ※3 I o T (=モノのインターネット)

コンピュータなどの情報・通信機器だけでなく、世の中に存在する様々な物体(モノ)に通信機能を持たせ、インターネットに接続したり相互に通信したりすることにより、自動認識や自動制御、遠隔計測などを行うこと。

#### ※4 AI (=人工知能)

人間の脳が行っている知的な作業をコンピュータで模倣したソフトウェアやシステム。具体的には、人間の使う自然言語を理解したり、論理的な推論を行ったり、経験から学習したりするコンピュータプログラムなどのことをいい、チェスや将棋の対戦プログラムなどが有名。

#### ※5 ニート

15～34歳で、非労働力人口のうち通学も家事もしていない者。

#### ※6 フリーター

15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者。

#### ※7 レディメイド型訓練

研修機関で設定した日程、場所、カリキュラムで実施する訓練。

#### ※8 オーダーメイド型訓練

個々の企業の要望に応じて、日程、場所、カリキュラム等の調整を行い実施する訓練。

#### ※9 職業能力開発推進者

労働者の体系的・計画的な職業能力開発を促進するため、その具体的な計画の作成や実施の担当で、職業能力開発促進法では100人以上の事業所ごとに選任するよう求めている。

#### ※10 富山県地域若者サポートステーション

ニート等の若者の自立支援を地域ぐるみで推進するための総合窓口。ヤングジョブとやま(とやま自遊館2F)内に設置。

#### ※11 技能検定

「働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する技能の国家検定制度」で、現在127職種が対象。技能検定の合格者に対してのみ「技能士」の呼称が認められる。

## ※12 とやまの名匠

高度熟練技能を有し、技能伝承や後継者育成などの事業の指導者として、積極的に活動していただける方を「とやまの名匠」として知事が平成14年から認定。平成27年度末まで23職種71名を認定している。

## ※13 第4次産業革命

飛躍的に進化するIoT・人工知能、ビッグデータなどの技術革新により、経済・金融・政治・社会のシステム、労働や暮らし、教育のあり方に大きな影響を与えるほどの生産システムの変革のこと。今後そのような変革が生じることが期待されている。

## ※14 SNS

人と人とのつながりを促進・支援する、コミュニティ型のネットサービスやWebサイトのこと。Facebook（フェイスブック）やTwitter（ツイッター）、Instagram（インスタグラム）などがよく知られている。

## ※15 ビッグデータ

本来は、従来のデータベース管理システムなどでは記録や保管、解析が難しいような巨大なデータ群を指す。情報処理性能や通信速度の飛躍的な向上により、即座に解析することが可能となった大量のデータについて、有効な関連性を見いだすことで、ビジネスや社会に有用な知見を得たり、これまでにないような新たな仕組みやシステムを産み出したりする可能性が高まるとされている。

## ※16 とやま観光未来創造塾

富山県が北陸新幹線開業効果を持続・発展させるとともに、外国人旅行者の急増やグローバル化のさらなる進展を見据え、「おもてなし力の向上」、「お客様に満足いただける観光ガイドの育成」、「魅力ある観光地域づくりをリードできる人材育成」、「地域資源を生かしてインバウンドツーリズムを企画・実施できる人材の育成」をめざして、開講した塾。

## ※17 雇用のセーフティネット

安心で安定した労働市場を形成し、失業者の生活を保障するための雇用に関する社会的制度。

## ※18 キャリアコンサルティング

個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談など。

## ※19 CAD

コンピュータを用いて設計をすること。

## ※20 eラーニング

インターネットを利用した学習形態のこと。

**※21 ジョブ・カード**

人ごとの履歴シート、職務経歴シート、キャリアシート、評価シートの4つのシートから構成される職業能力に関する履歴書。就職活動のみならず、将来に渡ってキャリア形成を支援するためのツールとしても活用できる。

**※22 とやまシニア専門人材バンク**

高齢者の就業と県内企業の人材確保を支援するため、専門的な知識や技術等を有する高齢者と、そうした高齢者人材を求める企業とのマッチングを促進する仕組みとして、平成24年10月に設置された機関。県・富山労働局・ハローワーク富山が一体となり運営している。

**※23 障害者就業・生活支援センター**

就職を希望する、あるいは在職中の障害者に対して、個々に抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業面及び生活面の一体的な支援を行う施設。

**※24 技能五輪**

技能検定2級以上の技能を有する23歳以下の青年技能者を対象に、水準向上、技能尊重機運の醸成を目的として開催される全国大会。

**※25 技能グランプリ**

特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士を対象に、技能士の技能の一層の向上、地位の向上と技能の振興を目的として開催される全国大会。

**※26 富山県福祉カレッジ**

社会福祉法人 富山県社会福祉協議会が、福祉サービス従事者の資質の向上と福祉人材の育成を目的に運営している機関。福祉の専門研修や地域福祉に関する研修、介護支援専門員実務研修受講試験を実施している。

**※27 とやま農業未来カレッジ**

富山県の農業の担い手を育成するため、県が設置し、公益社団法人 富山県農林水産公社が運営している機関。就農希望者が本県の営農条件に即した農業の基礎的知識や実践的技術を体系的に修得できる研修を実施している。

**※28 富山県林業カレッジ**

公益社団法人 富山県農林水産公社が、健全で力づよい森林を育て、生産性の高い林業を目指すため運営している機関。若者を中心とした林業就業者の発掘などの林業担い手確保事業を実施しているとともに、平成8年12月、林業労働力の確保の促進に関する法律に基づき、富山県知事から「林業労働力確保支援センター」として指定を受け、林業就業者の委託募集や林業就業に必要な資金の貸し付け、高性能林業機械の貸し出しなど各種事業に取り組んでいる。