

第11次計画→第12次計画骨子（案）項目比較表

第11次計画 (R3~R7)	第12次計画 (R8~R12) (案)
<p>【表題】第11次富山県職業能力開発計画</p> <p>〈第1部 総説〉</p> <p>1 計画のねらい</p> <p>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</p>	<p>【表題】ウェルビーイングで“選ばれる富山”プラン～人への投資が創る人材活躍の好循環モデル～(第12次富山県職業能力開発計画)</p> <p>〈第1部 総説〉</p> <p>1 計画のねらい</p> <p>国の第12次計画および県の新総合計画(「幸せ人口1000万～ウェルビーイング先進地域、富山を目指して～」)との整合を図りながら、働く人一人ひとりが能力を發揮し、幸福を実感できる環境を整えることを計画の最上位目的とする。新たな県総合計画と連動し、「人への投資」を通じて県民のウェルビーイングを高めることで、結果として産業の活力を創出する体系へと再構築する。具体的には、県民のウェルビーイング向上を基軸に、①人への投資の強化、②自律的なキャリア形成の支援、③多様性(DEI)の尊重と能力発揮を可能とする環境整備、④地域の持続性を支えるエッセンシャルワークの高度化、を基本姿勢として明示する。</p>
<p>2 計画の期間</p> <p>令和3年度から令和7年度までの5年間</p>	<p>2 計画の期間</p> <p>令和8年度から令和12年度までの5年間</p>
<p>〈第2部 職業能力開発を取り巻く現状と課題〉</p> <p>1 社会経済の潮流</p> <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>〈第2部 職業能力開発を取り巻く現状と課題〉</p> <p>1 社会経済の潮流</p> <p>(1) 人口減少・労働供給制約の深刻化</p> <ul style="list-style-type: none"> 本県の総人口は減少が続いており、生産年齢人口(15～64歳)の減少も加速している。労働供給制約が構造化した現状を踏まえ、人材を「確保する」発想から、働く人一人ひとりの価値創造を高める「人への投資戦略」への転換が不可欠である。単に労働力の「量」を追い求めるのではなく、働く人の能力向上と待遇改善を同時に実現することで、「選ばれる富山」を構築する必要がある。 (生産年齢人口(推計)：(R2)568千人→(R12)525千人) 人生100年時代を迎え、職業人生の長期化が進む中、長寿化に伴い、個人が職業人生を自律的に再設計し、複数のキャリアステージを経験できる環境整備が求められている。従来の「一社定年」モデルから、学び直しとキャリア転換を前提とした支援体制への移行が必要である。 (健康寿命(R4)：男性 72.06歳、女性 75.63歳) <p>(2) 産業構造・働き方の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタルトランスフォーメーション(DX)への対応を超えて、地域企業の変革を主導する中核人材、新たな価値を創出するスタートアップ人材、既存組織内で新規事業を推進するイントレプレナー(社内起業家)の育成が重要性を増している。単なる「IT活用」の段階から、デジタル技術を梃子に組織・事業モデルを変革できる人材層の形成が急務となっている。 産業のサービス化が進展する一方で、医療・福祉、建設、運輸などエッセンシャルワーク分野における深刻な人材逼迫が顕在化している。これらの分野は県民生活の基盤を支える不可欠な存在でありながら、待遇や労働環境の課題により人材確保が困難な構造的課題を抱えており、抜本的な対策が求められている。
<p>2 雇用の状況</p> <p>(1) 労働市場の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(2) 就業者の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>2 雇用の状況</p> <p>(1) 労働市場の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材不足感は強い 求人・求職のミスマッチの存在 職種別で有効求職・求人状況に差 【建設関連、介護・福祉関連分野の有効求人倍率が3倍を超える一方で、事務的職業は1倍を切る(R7.10月)】 非正規労働者の存在 【非正規雇用者割合：(R4)32.3%】 <p>(2) 就業者の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 若者：若年者の早期離職が依然として課題である一方、若年層が安心して将来像を描けるキャリア形成支援の不足も指摘されている。 教育から就職への円滑な移行支援、キャリア初期における基礎能力の定着、職業選択の幅を広げる情報提供など、若年層のキャリア形成を包括的に支える体系の構築が必要である。 (若者：卒業後3年以内に約3人に1人が早期退職、3年以内離職率(R3：大卒28.3%、短大卒37.9%、高卒29.4%) 不登校児童生徒数(R2→R6 小学校556人→1,106人、中学校899人→1,518人、高等学校410人→558人)

国報告書に合わせ、不登校児童生徒数について追記

第11次計画→第12次計画骨子（案）項目比較表

<ul style="list-style-type: none"> ・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：就職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 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性：女性の就業率は全国トップクラスを維持しているものの、キャリアの質的向上が課題となっている。 非正規雇用から正規雇用への転換促進、管理職への登用拡大、専門性の高い職種への参入支援など、就業の「量」から「質」への転換を図る必要がある。 また、育児等との両立を前提としたキャリア形成支援の充実も求められている。 ・中高齢者：中高年齢者については、単なる「就業継続」支援だけでなく、「キャリア再構築」を可能とする支援が必要である。 長い職業人生の中で培った経験・技能を活かしながら、新たな分野への挑戦や専門性の深化を選択できる環境整備が求められている。 【31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者の割合：(H30) 32.6%→(R5) 37.6%】 ・障害者：障害者については、「配慮すべき対象」という固定的な捉え方から、「能力を発揮し、キャリアを築く主体」として捉え直す必要がある。 障害特性に応じた職業訓練の提供、職場定着支援の強化に加え、本人の希望や適性に応じた多様なキャリアパスを選択できる環境整備が求められている。 【障害者就職件数：(R1) 1,192人→(R6) 1,154人、就職率：(R1) 63.5%→(R6) 50.5%】 ・外国人：外国人材の受入れが拡大する中、単なる「労働力補完」として捉えるのではなく、多様な視点・スキルを持つ人材として活躍を促進する必要がある。 日本語能力の向上支援、技能検定の受検促進、多文化共生の職場環境づくりなど、外国人材が能力を発揮し、キャリアを形成できる基盤整備が重要である。 【外国人労働者数：(R1) 11,844人→(R6) 14,930人】 ・就職氷河期世代：就職氷河期世代については、不本意な就業状態にある者への支援を明確に位置づける必要がある。 職業訓練機会の提供、正規雇用化支援、キャリアアップ支援など、世代特有の課題に対応した総合的な支援体制の構築が重要である。
<p>3 県内企業における職業能力開発の状況</p> <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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の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 <p>(2) 人材の不足感及び今後の対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(3) 従業員に求める能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(4) 企業における職業能力開発の現状と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「計画的なOJT」は事業所規模が小さいほど実施率が低い 	<p>3 県内企業における職業能力開発の状況</p> <p>(1) 人材の過不足感及び今後の対応</p> <p style="text-align: right;">削除</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術・技能系の人材に対する不足感（事業所の約6割）がある一方、事務・営業系の人材については、充足感（事業所の約6割）がある。 ・人手不足には「正社員の採用」や「社員の能力向上」等で対応 ・DX（IoT、AI、RPA等）に取り組む課題として担当技術者がいない ・デジタル分野の人材不足に加え、生産性向上と処遇改善を同時に実現できる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」など、新たな専門性を持つ人材の育成が急務となっている。特に、デジタル技術を活用して業務効率化・高付加価値化を推進できる中核人材、地域企業の変革を牽引できるリーダー人材の育成が求められている。
<p>(2) 従業員に求める能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、管理・監督者、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 <p>(3) 企業における職業能力開発の現状と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「計画的なOJT」や「社外の機関を利用したOff-JT」は事業所規模が小さいほど実施率が低い 	<p>(2) 従業員に求める能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、管理・監督者、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 <p>(3) 企業における職業能力開発の現状と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「計画的なOJT」や「社外の機関を利用したOff-JT」は事業所規模が小さいほど実施率が低い
<p>4 職業能力開発の推進体制の状況</p> <p>(1) 公共職業能力開発施設の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ①国と県において公共職業能力開発施設を設置 ②富山労働局で求職者支援訓練を実施 	<p>4 職業能力開発の推進体制の状況</p> <p>(1) 公共職業能力開発施設の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ①国と県において公共職業能力開発施設を設置 ②富山労働局で求職者支援訓練を実施

第11次計画→第12次計画骨子（案）項目比較表

<p>(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</p> <p>(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</p>	<p>(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</p> <p>(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</p>
<p>〈第3部 職業能力開発施策の実施目標〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 経済社会の変化に対応するための人材の育成 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 3 ものづくり産業の発展を支える人材の育成 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 5 職業能力開発の推進体制の整備 	<p>〈第3部 職業能力開発施策の実施目標〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 経済社会の変化に対応するための人材の育成 2 多様な人材（若者・女性・中高年・障害者・外国人・就職氷河期世代等）の育成 3 ものづくり産業の発展を支える人材の育成 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 5 職業能力開発の推進体制の整備 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #ffffcc; margin-left: 20px;"> <p>「特別な配慮が必要な方」の表現を廃し、「多様な人材（若者、女性、中高年齢者、障害者、外国人、就職氷河期世代等）」と一括整理する。「支援すべき対象」という位置づけから、ともに地域を支えるパートナーとして能力発揮を促す視点へ転換する。</p> </div>
<p>〈第4部 職業能力開発の基本的施策と展開〉</p> <p>1 経済社会の変化に対応するための人材の育成</p> <p>(1) デジタル技術の利活用等による生産性向上を担う人材育成の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術専門学院での多様な訓練 ・国の支援制度の周知等 	<p>〈第4部 職業能力開発の基本的施策と展開〉</p> <p>1 経済社会の変化に対応するための人材の育成</p> <p>(1) デジタル人材・新価値創造人材の育成の支援</p> <p>デジタル技術の活用を基盤としつつ、地域企業の変革を担う中核人材、新たな事業・価値を創出するスタートアップ人材、既存組織内で新規事業を推進するイントレプレナー（社内起業家）の育成を重点的に推進する。 単なる「IT活用」から、デジタル技術を梃子に組織・ビジネスモデルを変革できる人材層の形成を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(2) 自律的なキャリア形成の支援</p> <p>従来の「訓練」中心のアプローチから、個人が主体的に学び直し（リスキリング）、キャリアを再設計できる仕組みへと拡充する。具体的には、オンライン訓練の体系化、時間・場所に制約のある者への柔軟な訓練機会の提供、キャリアコンサルティング体制の強化、学び直しと転職・キャリアチェンジを一体化して支援する体制の構築などを推進する。 働く個人が、人生の各段階で必要に応じてスキルを更新し、新たなキャリアステージに挑戦できる環境を整備する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術専門学院での多様な訓練 ・県内企業のリスキリングの支援（新） ・国の支援制度の周知等
<p>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</p> <p>(1) 女性の職業能力開発への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(2) 若者の職業能力開発への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(3) 中高年齢者の職業能力開発への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(4) 障害者の職業能力開発への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の多様なニーズに対応した職業訓練等 	<p>2 多様な人材（若者・女性・中高年・障害者・外国人・就職氷河期世代等）の育成</p> <p>(1) 若者の職業能力開発への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校生へのキャリア教育の充実 ・人材活躍推進センター新卒特別支援デスクでの支援等（新） ・新入社員ビジネス塾の実施（新） ・デュアルシステムの職業訓練等 <p>(2) 共育て・共働き世代への対応（新）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・スキルアップ・キャリアアップへの支援 ・求職ニーズに対応した多様な職業訓練、職域拡大 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #ffffcc; margin-left: 20px;"> <p>多様な人材が能力を発揮できる環境整備「特別な配慮が必要な方」という表現を「多様な人材」へ統一する。制度上の壁やアンコンシャス・バイアスを取り除き、誰もが能力を発揮できるDEI（多様性・公平性・包摂性）環境の整備を強調する。「配慮」から「能力発揮の機会均等」へと政策の軸足を移し、多様性を富山の競争力として位置づける。</p> </div> <p>(3) 女性の職業能力開発への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の受講率が低いものづくり分野の訓練に女性枠の設定 ・煌めく女性ネットワーク事業による女性のスキルアップ・キャリア形成支援等 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #ffffcc; margin-left: 20px;"> <p>育児等に配慮した支援等については、従来、女性向けの支援として整理をしていたが、育児等については男女ともに行うものであるため、「共育て・共働き世代への対応」という項目を新設し、新たに位置付ける。</p> </div> <p>(4) 中高年齢者の職業能力開発への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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

第11次計画→第12次計画骨子（案）項目比較表

<p>(5) 外国人労働者の職業能力開発への支援 ・留学生の就業支援等</p> <p>(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、富山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</p>	<p>(5) 障害者の職業能力開発への支援 ・障害者の多様なニーズに対応した職業訓練等</p> <p>(6) 外国人労働者の職業能力開発への支援 ・<u>外国人技能実習生向け技能検定の実施等</u></p>
	<p>(7) 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、富山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</p>
<p>3 ものづくり産業の発展を支える人材の育成</p> <p>(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</p> <p>(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</p>	<p>3 ものづくり産業の発展を支える人材の育成</p> <p>(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 ・企業における生産性向上等のための人材育成の支援 ・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</p> <p>(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 ・<u>第21回若年者ものづくり競技大会の本県開催</u> 新 ・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</p>
<p>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</p> <p>・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、 とやま農業未来カレッジ、富山県林業カレッジ等</p>	<p>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</p> <p>・富山県人材確保・活躍推進本部により、エッセンシャルワーク分野における人材不足へ対応 <u>エッセンシャルワーク分野の人材育成強化</u> 医療・福祉、建設、運輸などエッセンシャルワーク分野における深刻な人材不足に対応するため、県人材確保・活躍対策パッケージにおいて、以下をはじめとした各種取組を推進する。 - 「アドバント・エッセンシャルワーカー」育成を重点施策として位置づけ、デジタル技術等の活用による生産性向上と待遇改善を同時に実現する専門人材を育成する。 - 国の高校教育改革とも呼応し、AI等によって社会全体が大きく変わり、従来の進路選択の見方が必ずしも妥当しなくなりつつあるとの危機意識を共有し、進学希望者の理解、保護者や学校関係者の意識改革を進める。 これらを通じ、エッセンシャルワークを「誇りある専門職」として再定義し、キャリアパスの明確化、待遇改善、労働環境の整備を一体的に推進することで、「選ばれる職業」へと転換を図る。</p> <p>・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 ・<u>認定職業訓練校の支援</u> ・富山県福祉カレッジ、とやま観光塾、とやま農業未来カレッジ、富山県林業カレッジ等</p>
<p>5 職業能力開発の推進体制の整備</p> <p>(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</p> <p>(2) 国、県、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</p> <p>(3) 企業の職業能力開発力向上への支援 ・訓練効果の顕著な企業の表彰等</p>	<p>5 職業能力開発の推進体制の整備</p> <p>(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</p> <p>(2) 国、県、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</p> <p>(3) 企業の職業能力開発力向上への支援 ・訓練効果の顕著な企業の表彰等</p>