

---

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)

令和8年度～令和12年度

---

令和8年 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・働き方の変化	4
2 雇用の状況	6
(1) 労働市場の状況	6
(2) 就業者の状況	8
3 県内企業における職業能力開発の状況	13
(1) 人材の過不足感及び今後の対応	13
(2) 従業員に求める能力	15
(3) 企業における職業能力開発の現状と課題	17
4 職業能力開発の推進体制の状況	18
(1) 公的職業訓練の実施状況	18
(2) 民間教育訓練機関の設置状況	18
(3) 企業における職業能力開発の状況	19

## 第3部 職業能力開発施策の実施目標

1 経済社会の変化に対応するための人材の育成	21
2 多様な人材（若者・女性・中高年・障害者・就職氷河期世代・第二新卒者等）の育成	22
3 ものづくり産業の発展を支える人材の育成	23
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	24
5 職業能力開発の推進体制の整備	25

## 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	26
(1)	デジタル人材・新価値創造人材の育成の支援	26
(2)	労働者の自律的なキャリア形成や、企業における人材育成の支援	28
2	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）の育成	29
(1)	若者の職業能力開発への支援	29
(2)	共働き世代への支援	31
(3)	女性の職業能力開発への支援	31
(4)	中高年齢者の職業能力開発への支援	32
(5)	障害者の職業能力開発への支援	32
(6)	外国人の職業能力開発への支援	33
(7)	就職氷河期世代等への支援	34
3	ものづくり産業の発展を支える人材の育成	35
(1)	ものづくり人材の育成	35
(2)	技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成	36
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	38
(1)	産業構造の変化に対応するための人材育成	38
(2)	地域ニーズに対応するための人材育成等	40
5	職業能力開発の推進体制の整備	41
(1)	県が行う職業能力開発の向上・改善	41
(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	42
(3)	企業の職業能力開発力向上への支援	42

## 付属資料

用語解説	
富山県職業能力開発審議会委員名簿	
富山県職業能力開発審議会の審議経過	

## 1 計画のねらい

本県の職業能力開発については、令和3年度に策定した第11次富山県職業能力開発計画(令和3年度から令和7年度)に基づき、本県の基幹産業であるものづくり分野や、DX（デジタル・トランスフォーメーション）への対応など生産性向上に向けた人材育成、働く意欲のある全ての人々が労働に参加できるように、多様な人々への職業能力開発の支援等に取り組み、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。

しかしながら、人口減少と労働供給制約の顕在化、デジタル化・DXの加速など、本県を取り巻く社会経済情勢は大きく変化しています。働く人々の価値観やキャリア観は多様化おり、「産業経済を支える人材を確保・育成する」というこれまでの産業ニーズ起点の発想では、人材の確保・定着は困難であり、本県の持続的な発展を支えきれない局面を迎えています。

「産業が人を選ぶ」構図から「人が富山を選ぶ」構図への転換を図り、そのための環境整備・制度設計を進める必要があります。また、人生100年時代を迎え、職業人生の長期化が進む中、個人が職業人生を自律的に再設計できる環境整備が求められています。

働く人が幸せを実感できる環境づくりを、人口減少社会における持続可能な発展の基盤と捉え、魅力向上による「選ばれる富山」とすることで、人が集まり定着し、活躍する好循環の創出を目指します。

「第12次富山県職業能力開発計画」は、「富山県総合計画」とも連動し、「働く人一人ひとり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」という新たな視座に立ち、県としての「人への投資」を明確に打ち出す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12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。

## 3 計画の期間

本計画の対象期間は、令和8年度から令和12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

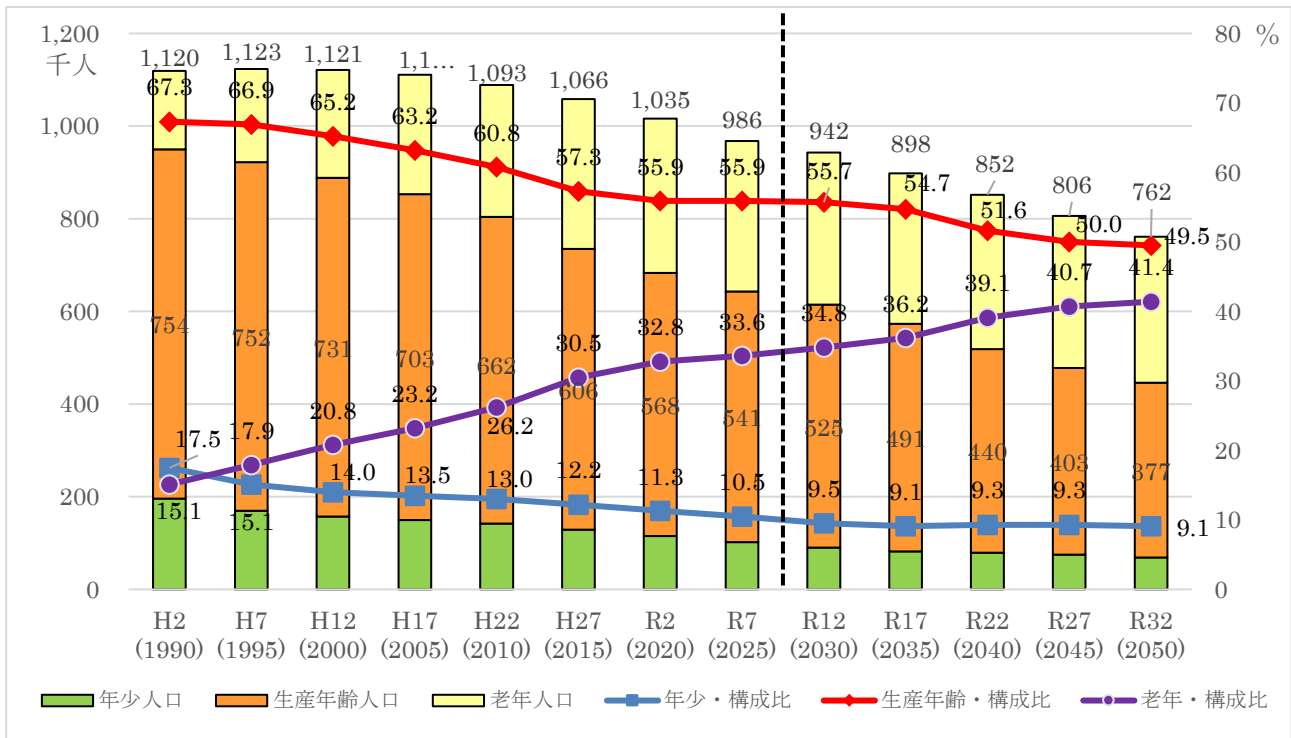
### 1 社会経済の潮流

#### (1) 人口減少・労働供給制約の深刻化

##### ア 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、2025年（R7）には986千人となっています。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2045年（R27）には、806千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2035年（R17）には老年人口の割合は36.2%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、2025年（R7）には55.9%となっており、20年後の2045年（R27）には50.0%とさらに減少することが見込まれています。
- 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す。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処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ります。

●人口の推移及び将来推計人口（富山県）

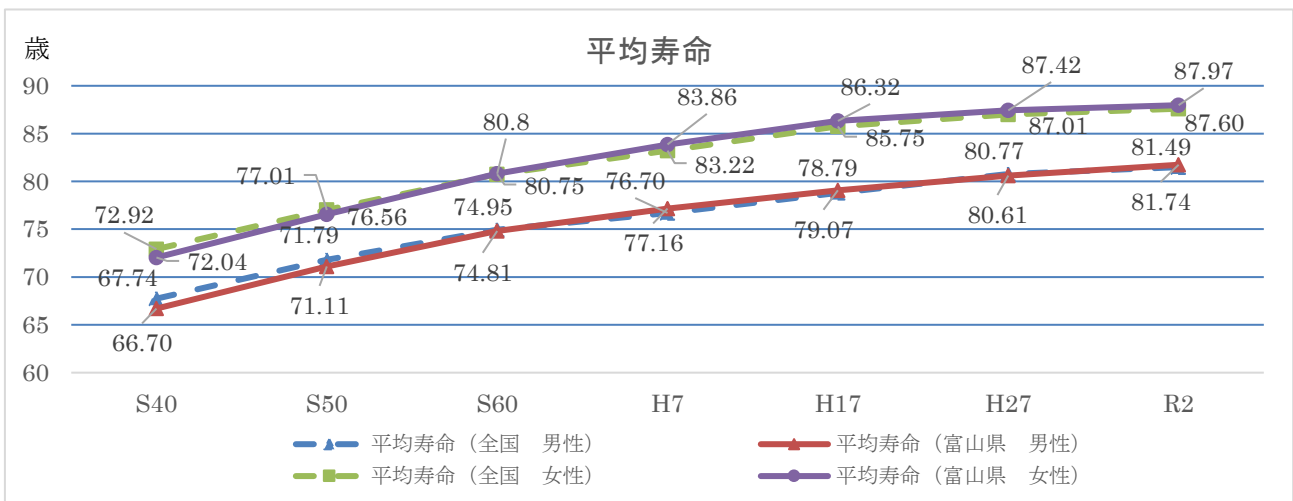


出典：H2～R2：総務省統計局「国勢調査」、R7：富山県「富山県人口移動調査」、R12～R32：国立社会保障・人口問題研究所(H30年推計)「日本の地域別将来推計人口」を基に作成

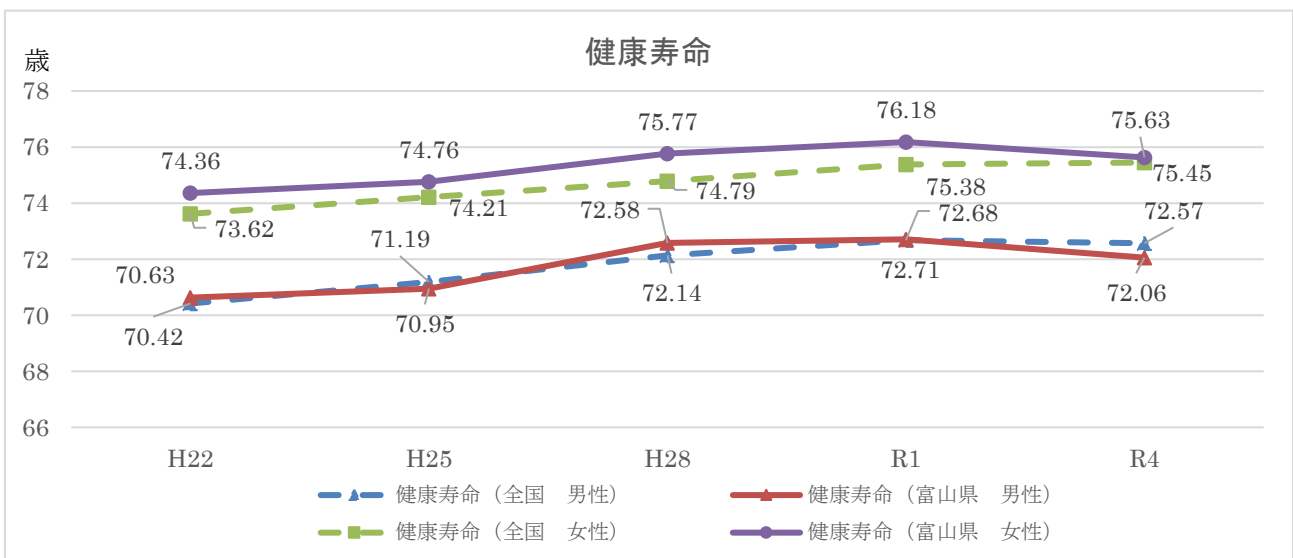
## イ 職業人生の長期化

- 本県の平均寿命（2020年（R2））及び健康寿命（2022年（R4））は、男性で平均寿命が81.74歳、健康寿命が72.06歳、女性では平均寿命が87.97歳、健康寿命が75.63歳と、いずれも高年齢となっています。
- 寿命の長期化に伴う人生100年時代を迎え、職業人生の長期化が進む中、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ます。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となっています。

### ●平均寿命と健康寿命（富山県・国）



出典：厚生労働省 都道府県別生命表のデータを基に作成

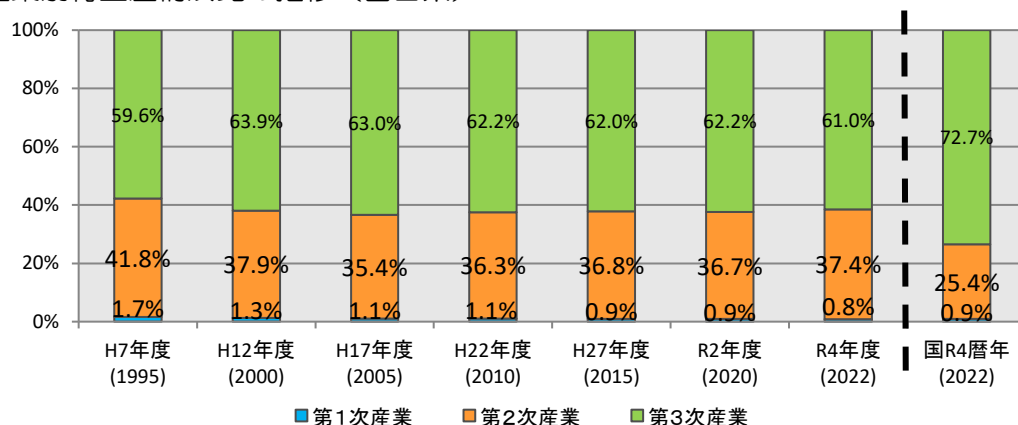


出典：厚生労働科学研究 健康寿命のページ研究報告書「都道府県別健康寿命」のデータを基に作成

## (2) 産業構造・働き方の変化

- 本県の産業別総生産構成比の推移を見ると、近年は第3次産業の構成比が6割以上のまま推移しております。また、本県の第2次産業の構成比は37.4%（2022年（R4））と、全国よりも約12ポイント高くなっています。

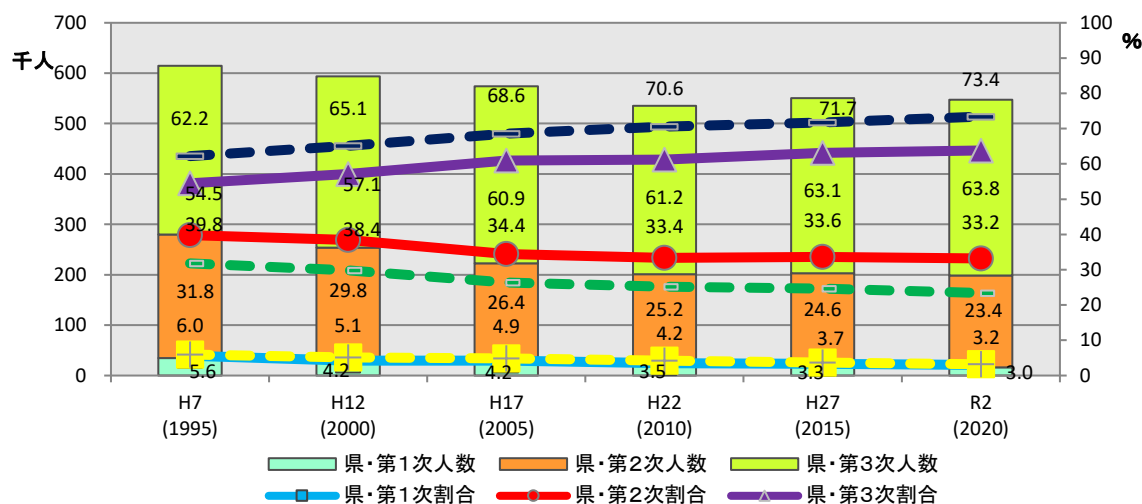
### ●産業別総生産構成比の推移（富山県）



出典：県内：統計調査課調べ 国：国民経済計算 を基に作成 （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

- 本県の就業者総数は、30年前の1995年（H7）の615千人に比べ、2020年（R2）は548千人に減少しています。就業者構成比の推移は、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33.2%（2020年（R2））と、全国よりも約10ポイント高くなっています。

### ●産業別就業者の推移（富山県・国）



出典：「国勢調査」総務省統計局を基に作成

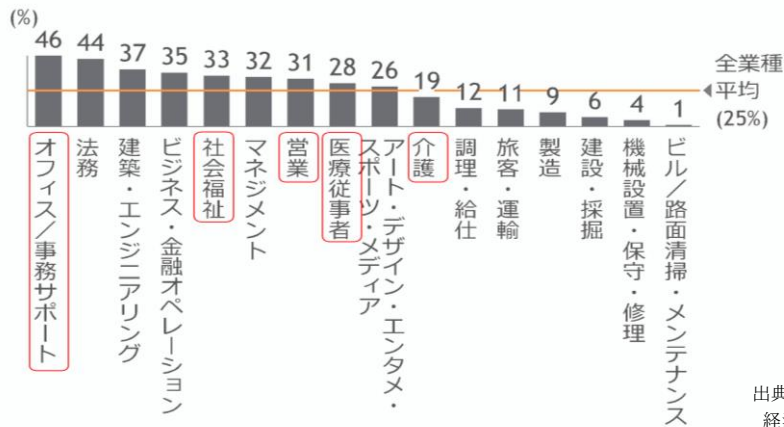
### ●産業別就業者の推移（富山県・国）

	H7年 (1995)		H12年 (2000)		H17年 (2005)		H22年 (2010)		H27年 (2015)		R2年 (2020)	
	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	富山県	全国
総数	615	64,142	595	62,978	577	61,530	546	59,611	550	63,810	548	65,468
第1次産業人数	35	3,820	25	3,173	24	2,981	19	2,381	18	2,338	16	2,128
第1次産業割合	5.6	6.0	4.2	5.1	4.2	4.9	3.5	4.2	3.3	3.7	3.0	3.2
第2次産業人数	245	20,247	229	18,571	199	15,957	182	14,123	185	15,688	182	15,317
第2次産業割合	39.8	31.8	38.4	29.8	34.4	26.4	33.4	25.2	33.6	24.6	33.2	23.4
第3次産業人数	335	39,642	340	40,485	351	41,425	334	39,646	347	45,784	349	48,024
第3次産業割合	54.5	62.2	57.1	65.1	60.9	68.6	61.2	70.6	63.1	71.7	63.8	73.4

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

- 人口減少による構造的な人手不足に直面する中、今後も生活の水準を維持し、生産性や産業競争力を向上させるためには、生成 AI+ロボットなどのデジタル技術の活用を、あらゆる産業で進めていく必要があります。

### AIによって効率化される可能性がある職種



出所：Goldman Sachsレポートより一部抜粋

出典：第24回 産業構造審議会  
 経済産業政策新機軸部会 (R6.10)  
 資料4「デジタル社会の実現に向けて」より抜粋

- DXへの対応を超え、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ます。
- 産業のサービス化が進展するとともに、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ます。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、処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ます。

## 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以降の景気の回復基調に伴い、2019年（R1）には1.7%まで低下しました。令和2年以降は概ね横ばいで推移しています。

#### ●完全失業率の推移（富山県・全国）

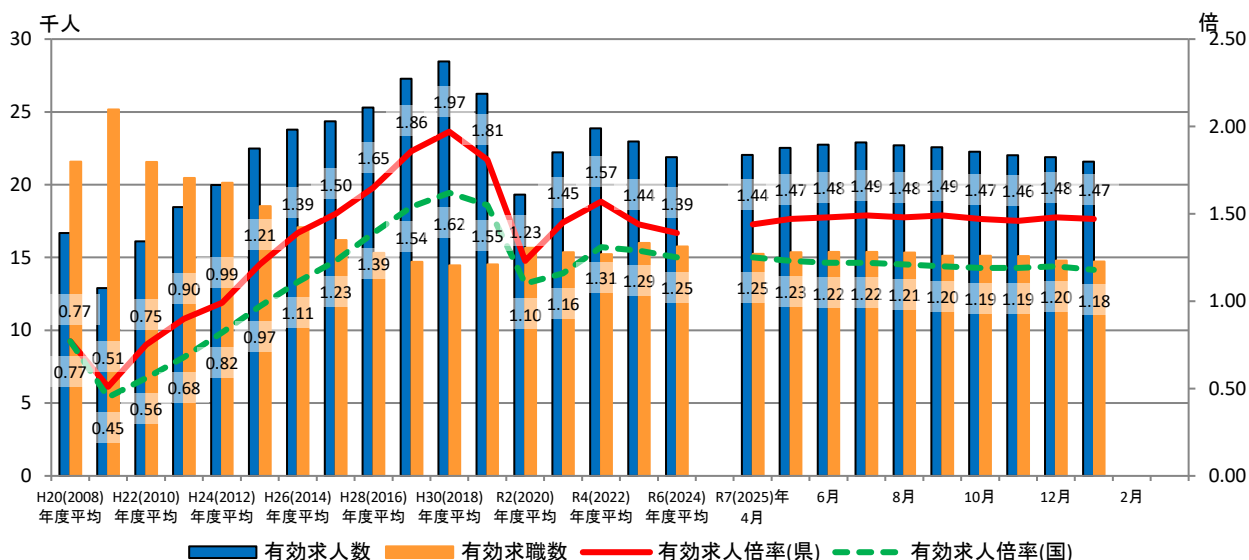


出典：「労働力調査」（総務省統計局）を基に作成

○ 本県の有効求人倍率（パート含む）も、リーマンショック後から順調な回復基調をたどっていましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年度（R2）には1.23倍まで落ち込みました。近年では有効求人倍率は1.50前後で概ね横ばいであるものの、物価上昇が雇用に与える影響等、今後も注意を要する状況にあります。

#### ●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）

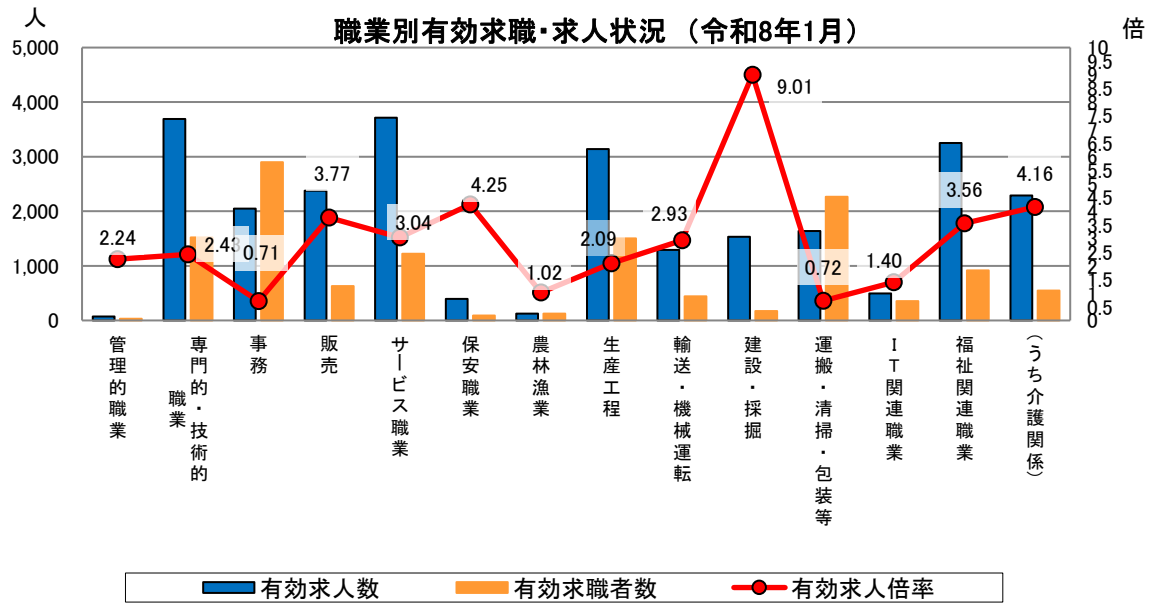
#### イ 求人・求職の状況



出所：H17(2005)～R6(2024)年度平均「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」  
R7(2025)年4月～「富山県の雇用情勢」（富山労働局）を基に作成

- 職業別の求人・求職者数（2026年（R8）1月）についてみると、「建設・採掘」、「福祉関連職業」などは、有効求人倍率が3倍を超え、人手不足感が強く表れている一方で、「事務的職業」、「運搬・清掃等の職業」などは求職数が求人数を上回るなど、職業によって求人・求職のミスマッチが生じています。

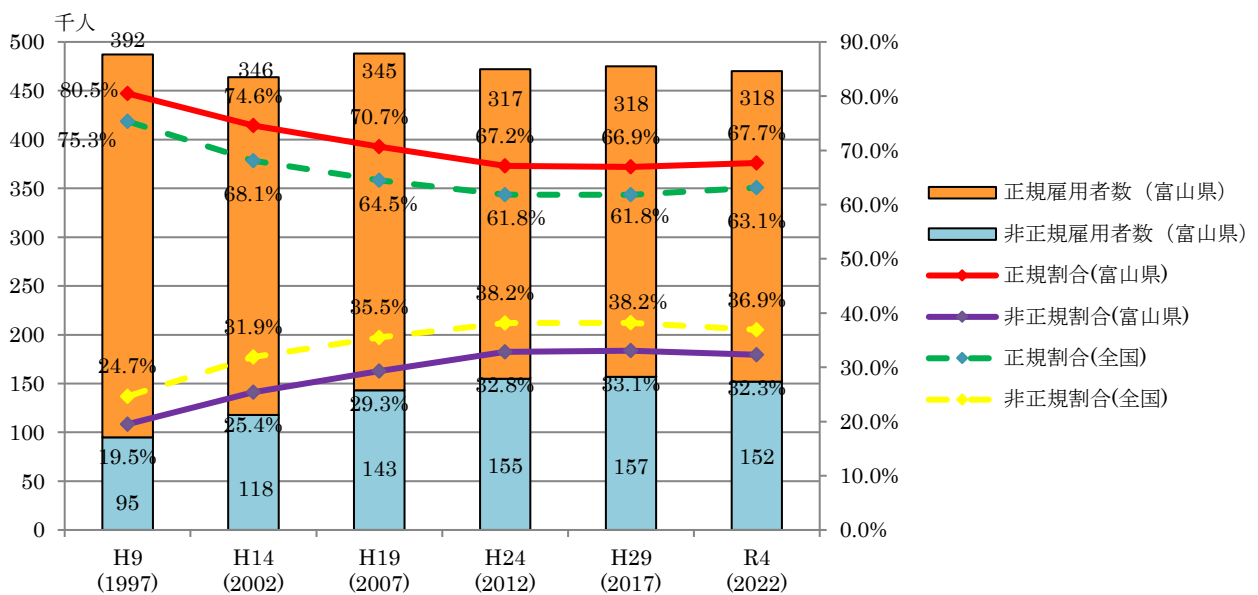
●職業別有効求人・求職者数、有効求人倍率（2026年（R8）1月）（富山県）



出典：「2026年1月の職業別有効求職・求人・求人倍率」（富山労働局）を基に作成

ウ 非正規労働者の推移

- 本県の全雇用者に占める非正規労働者の割合は、32.3%（2022年度（R4）、全国平均36.9%）と、全国平均より低く、10年前の状況と比べると、人数で3千人、割合で0.5%減少していますが、今後とも注意が必要です。



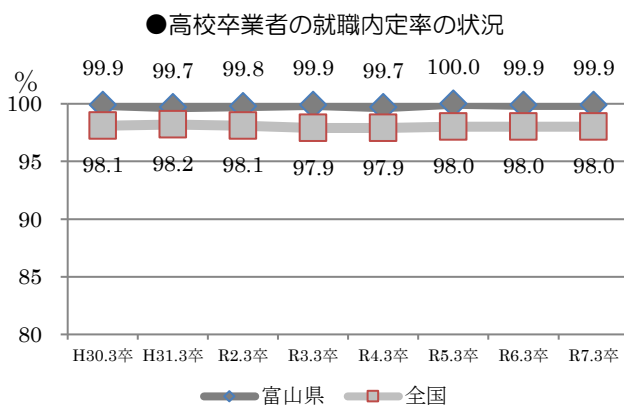
出典：「就業構造基本調査」（総務省）を基に作成

## (2) 就業者の状況

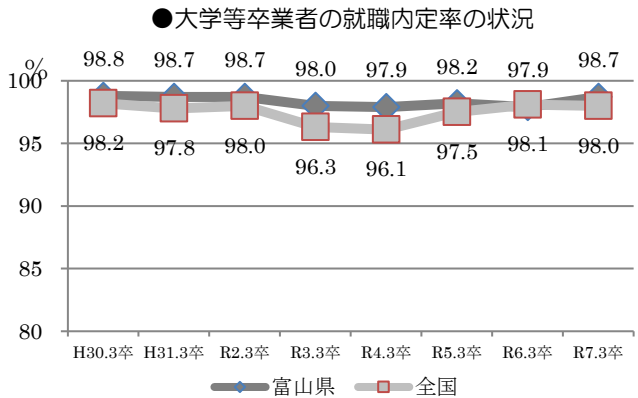
### ア 若者の就業状況等

- 本県の新規学卒者の就職率は、2024 年度 (R6) 末には高校卒業者が 99.9% (全国平均 98.0%)、大学等卒業者が 98.7% (全国平均 98.0%) と、近年は高水準で推移していますが、今後も動向を注視する必要があります。
- 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、2021 年 (R3) 3 月卒業者では、高卒者で 29.4% (全国平均 38.4%)、短大卒者で 37.9% (全国平均 44.6%)、大卒者で 28.3% (全国平均 34.9%) 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。
- 不登校の生徒数は、令和 6 年度では小学校で 1,106 人、中学校で 1,518 人、高校生で 558 人と増加傾向にあります。多様な居場所を確保する取組みが増えてきているということの表れでもあると思われます。
- 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ます。

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す。

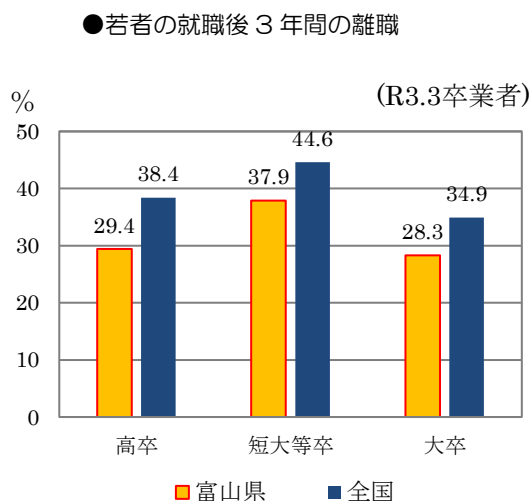


出典：「就職状況調査」(文部科学省)を基に作成

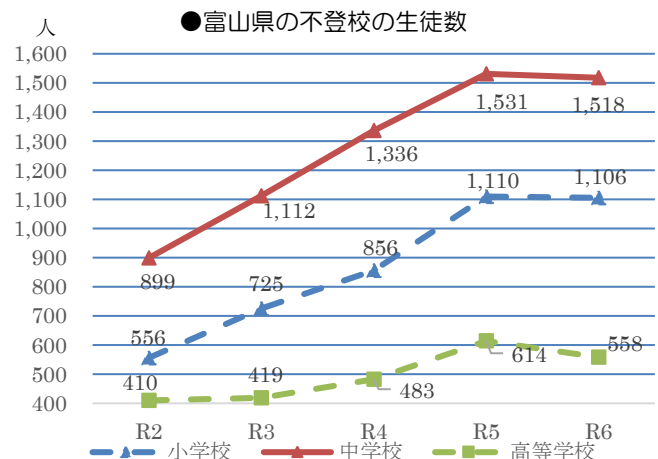


出典：富山労働局プレスリリース、「就職状況調査」(文部科学省)を基に作成

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



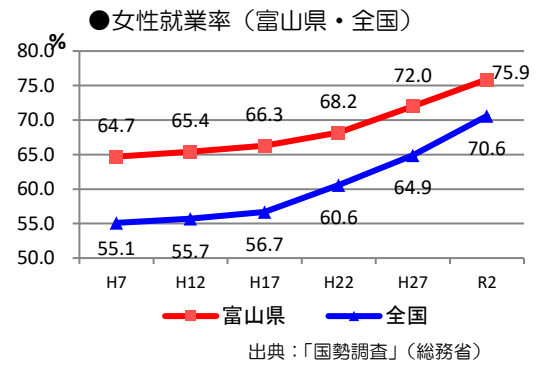
出典：厚生労働省調査を基に作成



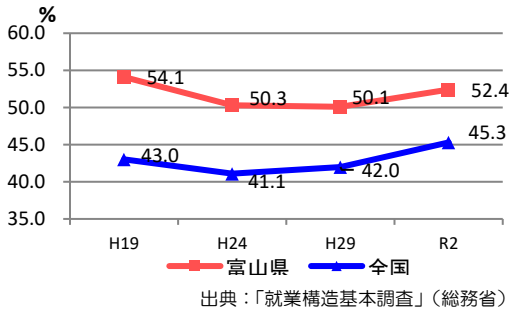
出典：文部科学省「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」を元に作成

## イ 女性の就業状況

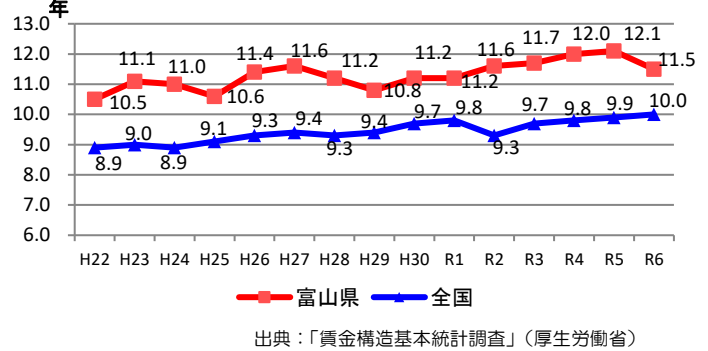
- 本県の雇用者全体に占める女性の割合<sup>1</sup>は46.4%（2020年（R2））で、全国平均（45.7%）を上回っています。また、本県の女性就業率、女性雇用者に占める正社員の割合、平均勤続年数も全国平均を上回っており、全国トップレベルとなっています。



●女性雇用者に占める正社員の割合（富山県・全国）

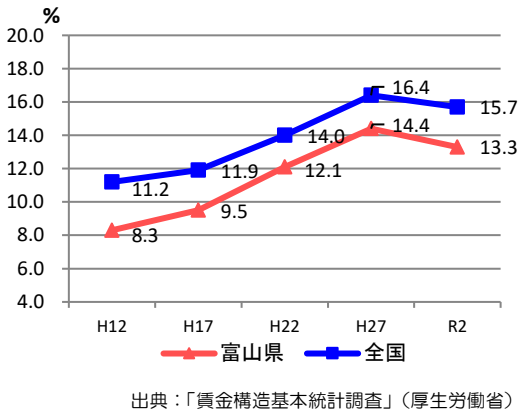


●女性労働者の平均勤続年数（富山県・全国）

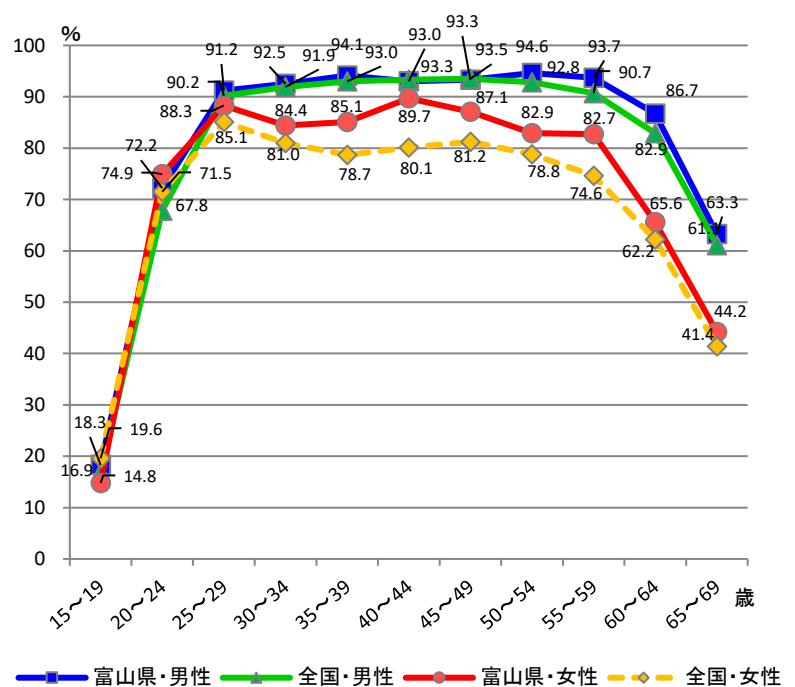


- 本県の女性の有業率を年齢階層別に見ると、30～34歳をボトムとして、M字カーブとなっています。全国と比べて高水準となっていますが、結婚、出産、子育て期に就労を中断する傾向が依然として見られます。また、女性管理職比率は、全国平均を下回っています。
- 女性の就業率は全国トップクラスを維持しているものの、キャリアの質的向上が課題となっています。非正規雇用から正規雇用への転換促進、管理職への登用拡大、専門性の高い職種への参入支援など、就業の「量」から「質」への転換を図る必要があります。また、育児等との両立を前提としたキャリア形成支援の充実も求められています。

●女性の管理職割合（役員等含む。富山県・全国）



●女性の有業率



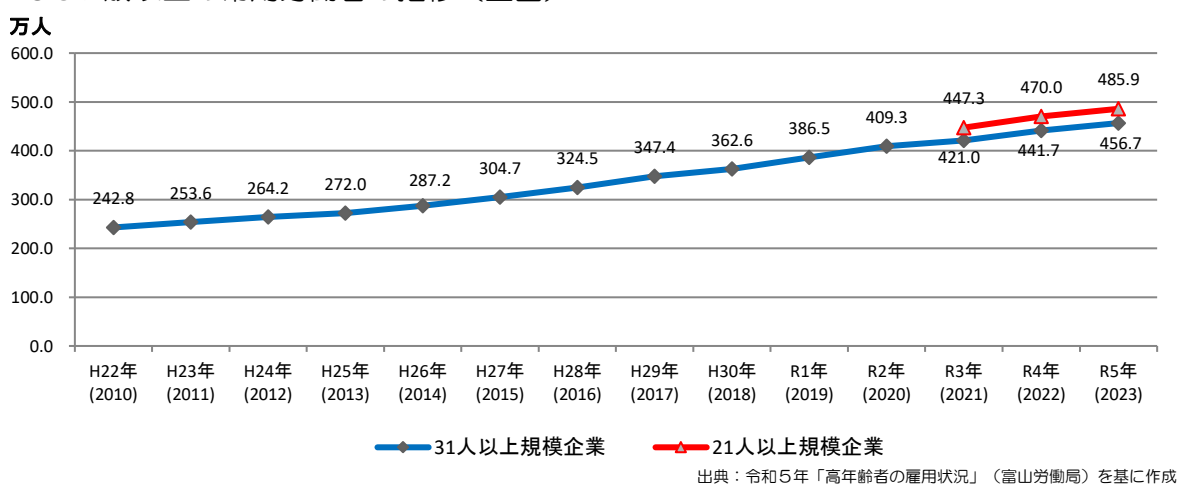
出典：「令和4年就業構造基本調査結果（富山県分）」（富山県統計調査課）  
（総務省：「令和4年就業構造基本調査」）を基に作成

<sup>1</sup> 出典：「国勢調査」（H27）（総務省統計局）より算出

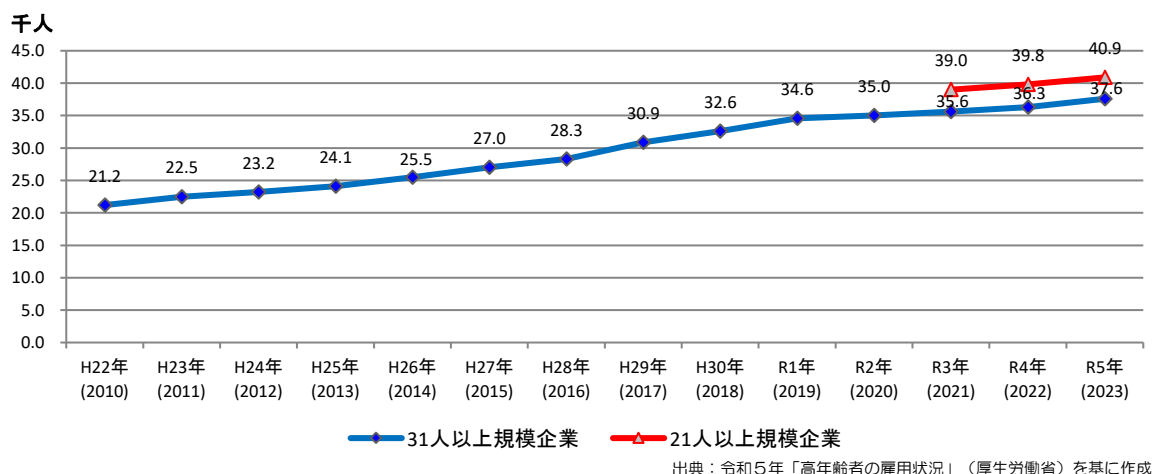
## ウ 高齢者の就業状況

- 全国の60歳以上の常用労働者は、2023年（R5）には、31人以上規模企業で約457万人、21人以上規模企業で約486万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、2023年（R5）には、31人以上規模企業で約3万8千人、21人以上規模企業で約4万1千人となり、増加傾向にあります。
- 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す。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）



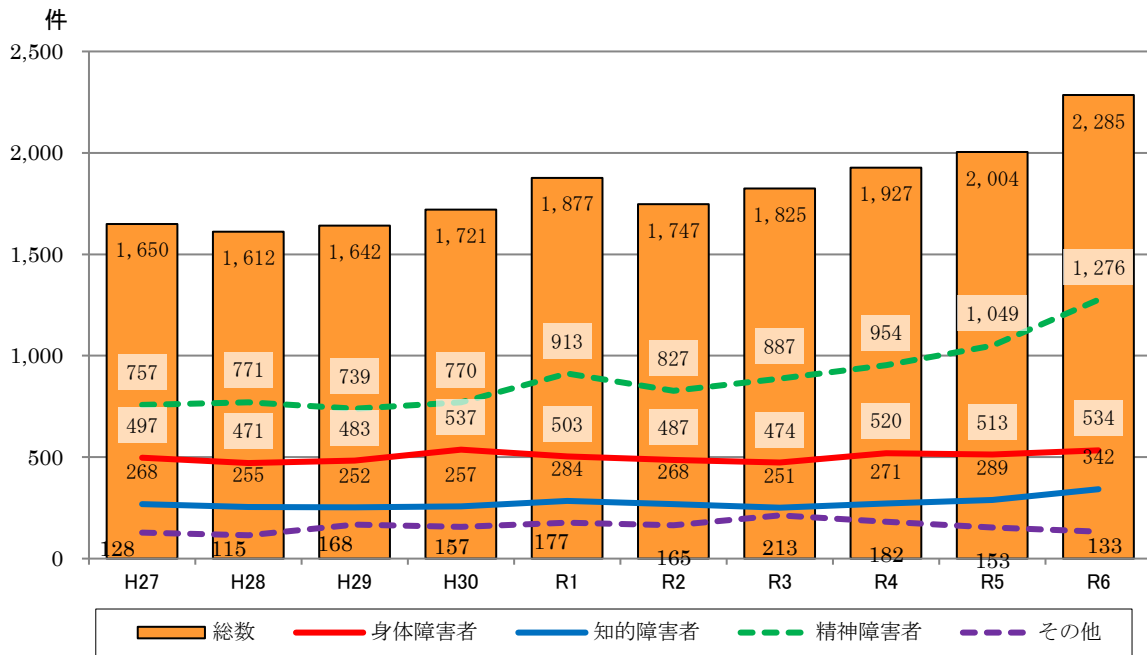
### ●60歳以上の常用労働者の推移（富山県）



## Ⅱ 障害者の就業状況

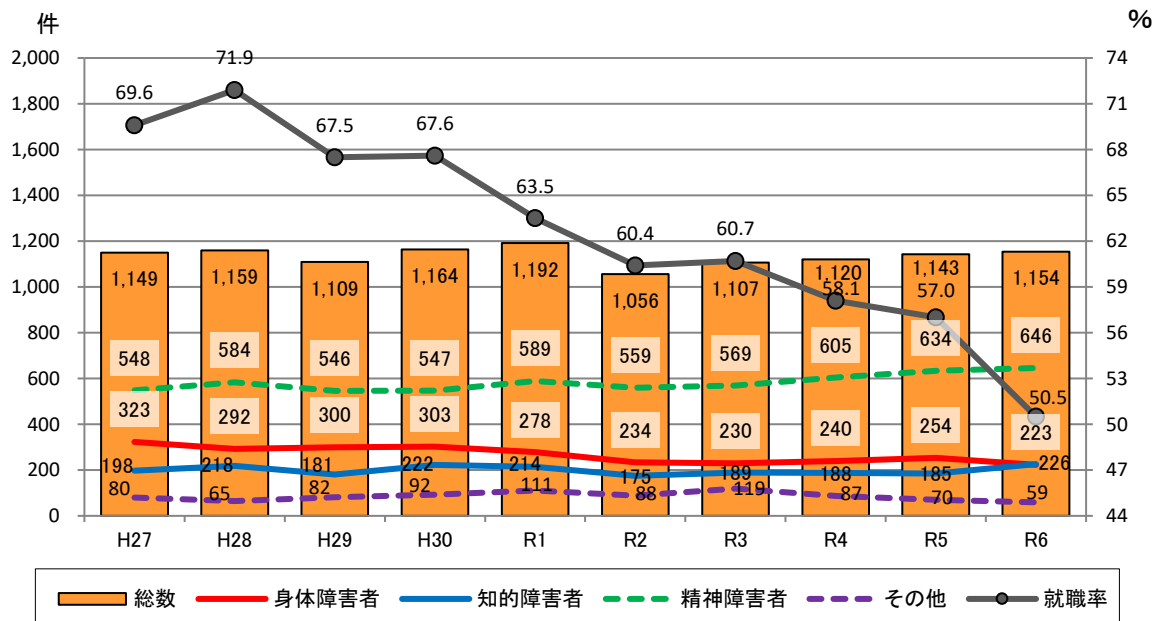
- 県内のハローワークにおける障害者の職業紹介等の状況を見ると、2024 年度（R6）の新規求職者の件数は 2,285 人で近年増加傾向ですが、就職件数は 1,154 件で横ばいのため、2016 年度（H28）には 71.9%であった就職率は、50.5%まで低下しています。
- 障害者を「配慮すべき対象」から、「能力を發揮し、キャリアを築く主体」として捉え直し、障害特性に応じた職業訓練の提供、職場定着支援の強化に加え、本人の希望や適性に応じた多様なキャリアパスを選択できる環境整備が求められています。

### ●障害者の新規求職者数（富山県）



出典：富山労働局プレスリリースを基に作成

### ●障害者の就職件数・就職率（富山県）

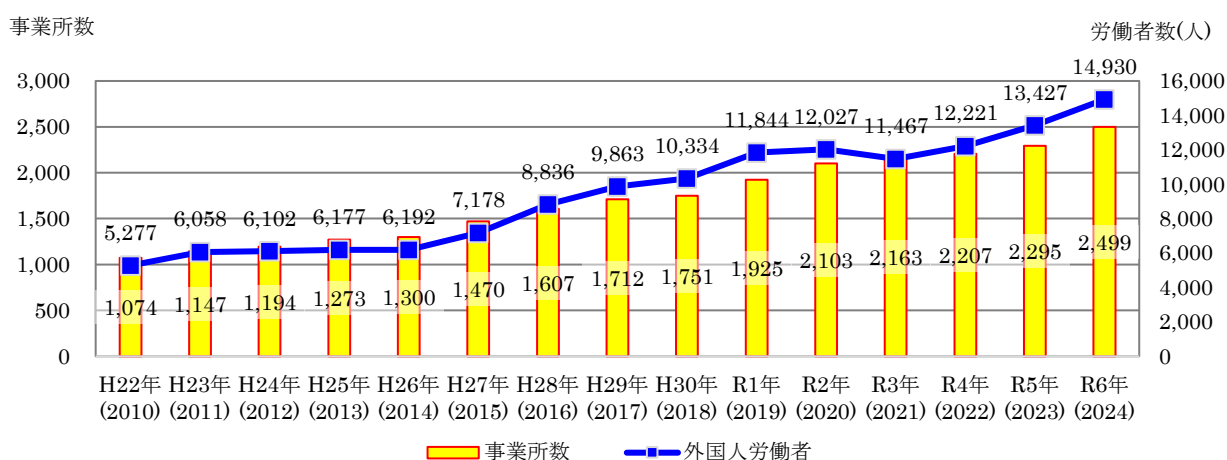


出典：富山労働局プレスリリースを基に作成

## オ 外国人の就業状況

- 県内のハローワークにおける「外国人雇用状況」の届出状況を見ると、2024年度(R6)の外国人雇用事業所数は2,499人、外国人労働者数は14,930人と、2007年(H19)に届出が義務化されて以来、ともに過去最高を更新しています。
- 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ります。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す。

### ●外国人雇用事業所数・外国人労働者数（富山県）



出典：富山労働局プレスリリースを基に作成

## オ 就職氷河期世代の就業状況

- 不本意な就業状態にある方への支援が必要です。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す。

### 3 県内企業における職業能力開発の状況

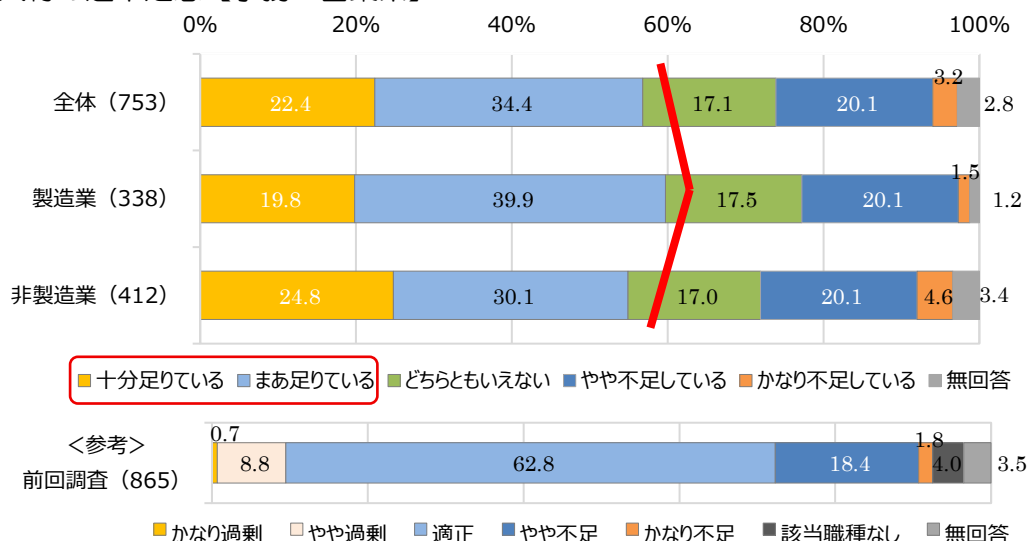
第12次職業能力開発計画の策定にあたり、県内企業（事業所）に対し、必要とする人材や職業能力等についてアンケート調査を実施しました（調査期間：2024年（R6）10月～11月）。

#### (1) 人材の過不足感及び今後の対応

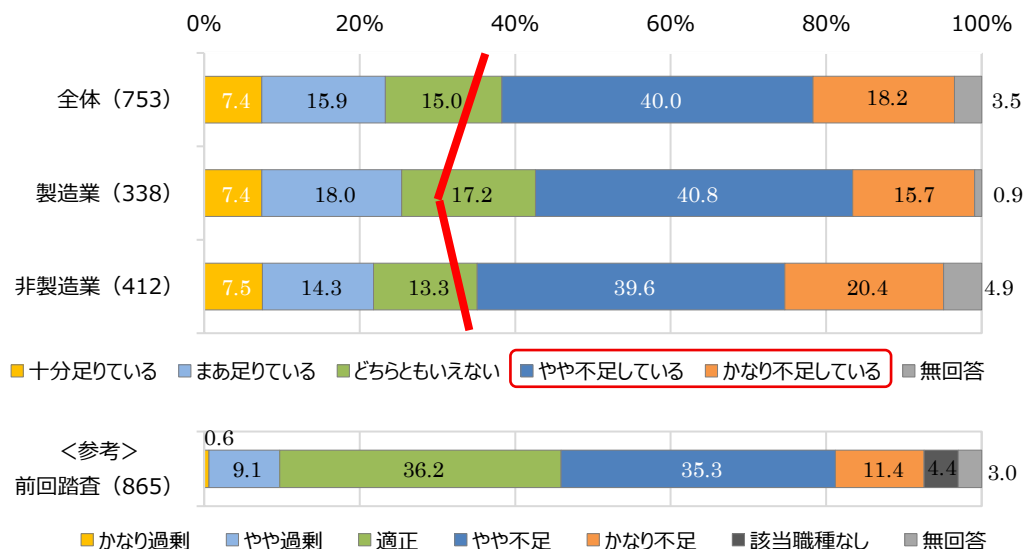
- 人材の過不足感についてみると、事務・営業系の人材については、充足感が不足感に対して33.5%高くなっている一方で、技術・技能系の人材については、不足感が充足感に対して34.9%高くなっています。事務・営業系と技術・技能系で人材の過不足感が異なっていることが窺えます。

※「人材の充足感」は「十分足りている」、「まあ足りている」の合計。「人材の不足感」は「やや不足している」、「かなり不足している」の合計

#### ■人材の過不足感【事務・営業系】



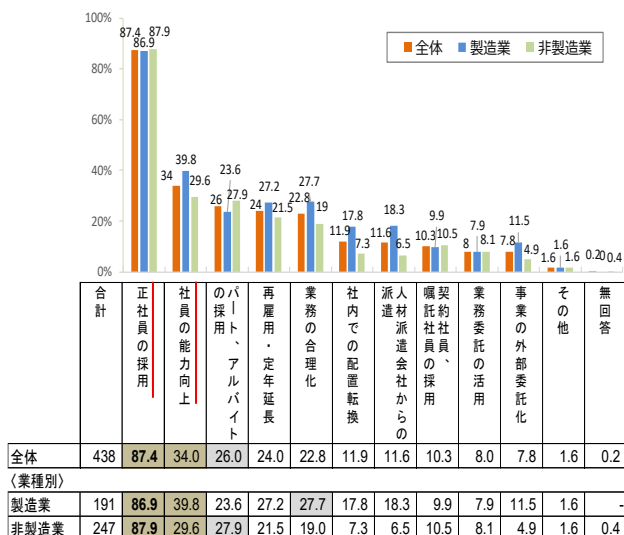
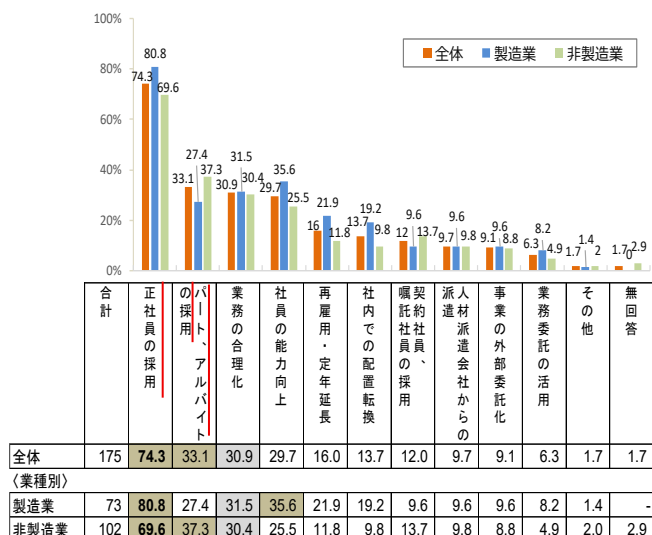
#### ■人材の過不足感【技術・技能系】



- 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、全体で事務・営業系、技術・技能系ともに、「正社員の採用」が最も高く、次に、事務・営業系では「パート、アルバイトの採用」、技術・技能系では「社員の能力向上」となっています。

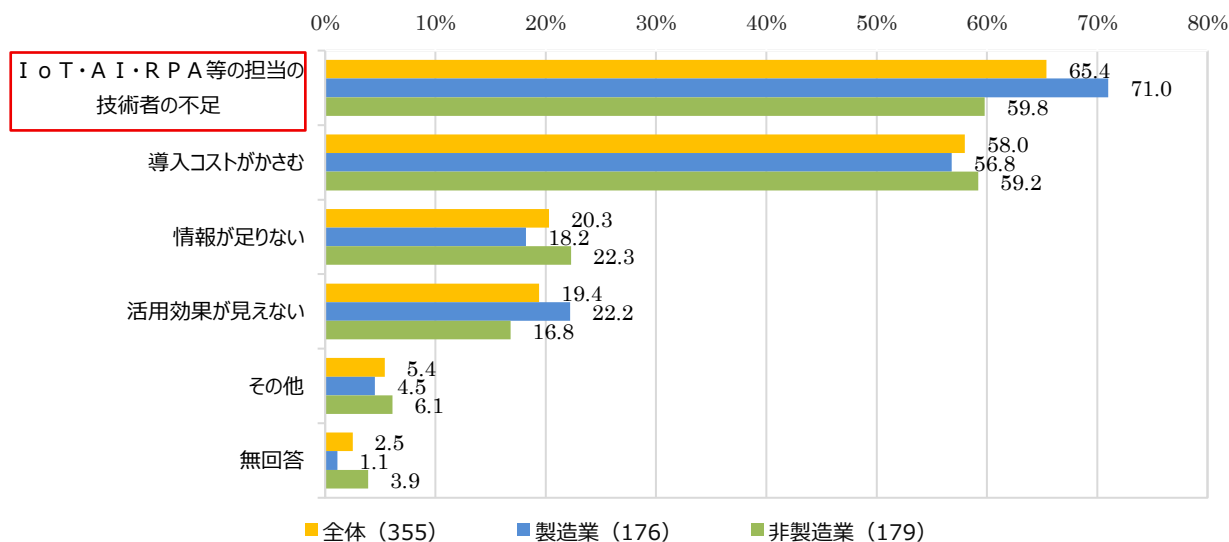
### ■人材不足への対応【事務・営業系】

### ■人材不足への対応【技能・技術系】



- IoT・AI・RPA等の導入の取り組みで最も大きな課題（複数回答可）についてみると、全体で「IoT・AI・RPA等の担当の技術者がいない」が65.4%と最も高くなっています。

### ■IoT、AI、RPA等の導入の取り組みで最も大きな課題

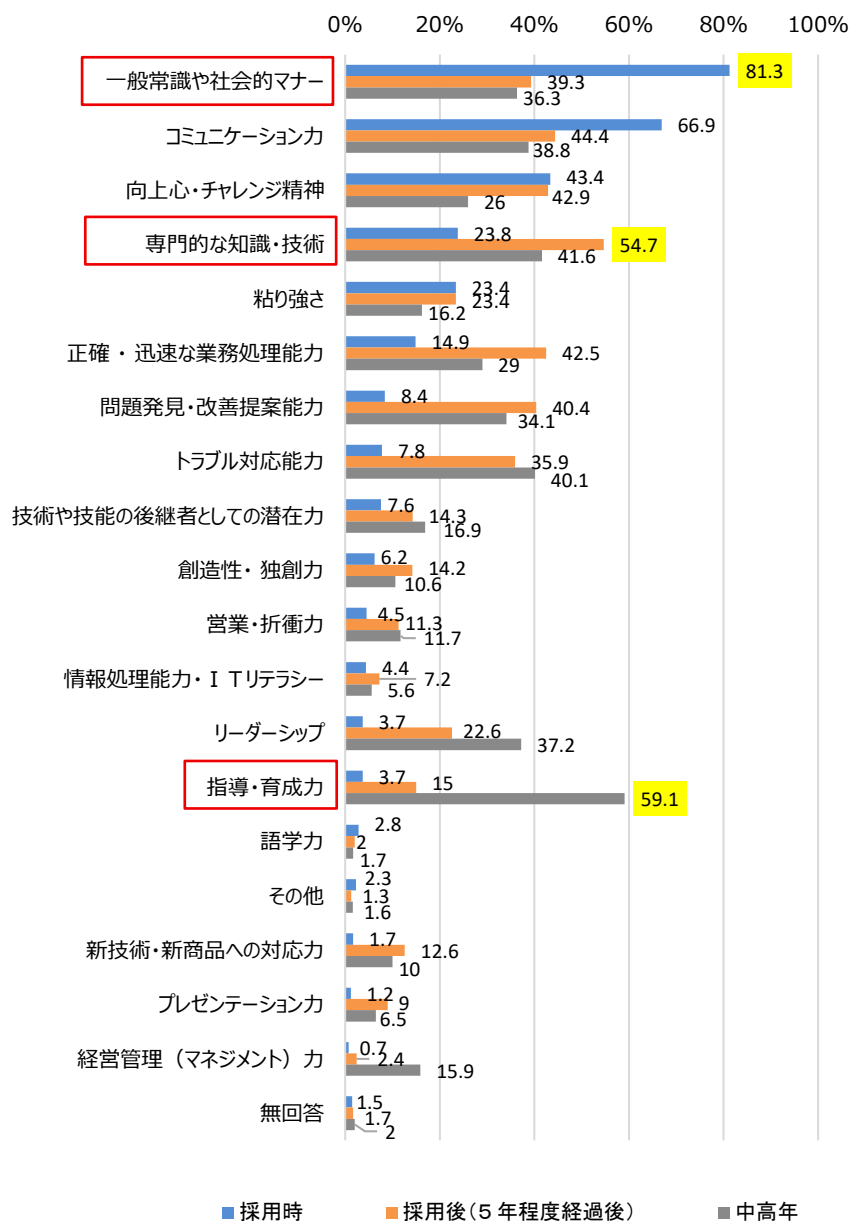


## (2) 従業員に求める能力

### ア 従業員に求める能力

- 事業所が従業員に求める能力(複数回答可)は、採用時は「一般常識や社会的マナー」、採用経過5年後は「専門的な知識・技術」、中高年は「指導・育成力」が最も高くなっています。
- 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や、後進の育成や統率力を求めていくことが窺えます。

### ■ 従業員に求める能力

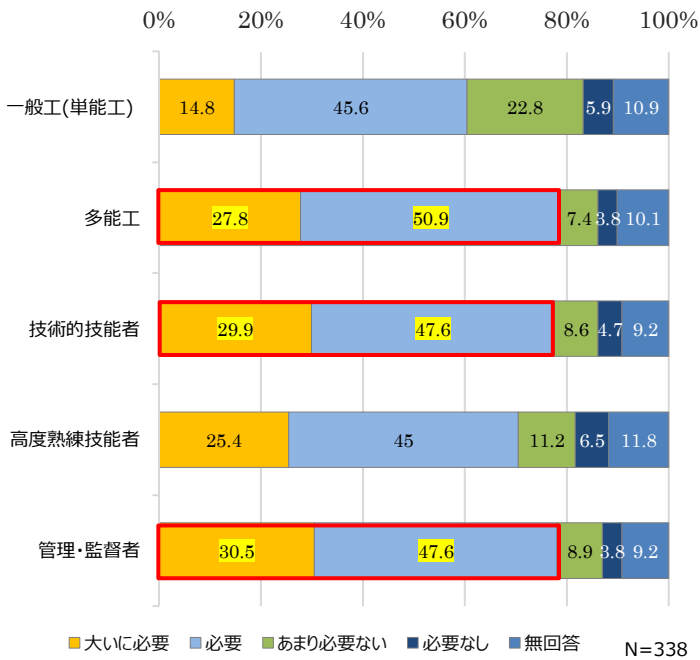


N=753

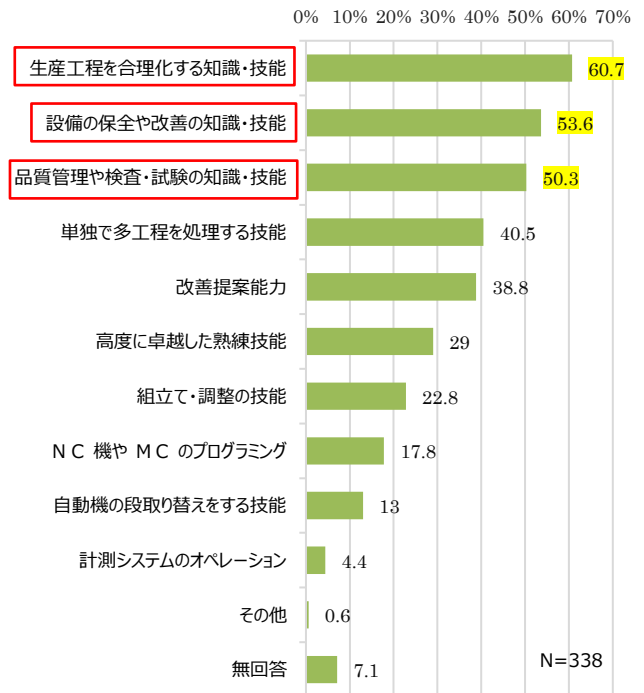
## イ 製造業において必要とする人材及び能力

- 製造業における技能系正社員の今後の必要性については、「多能工」、「技術的技能者」、「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。

■技能系正社員の今後の必要性・重要性  
（業種別）【製造業】



■技能系正社員に求める知識や技能  
【製造業】

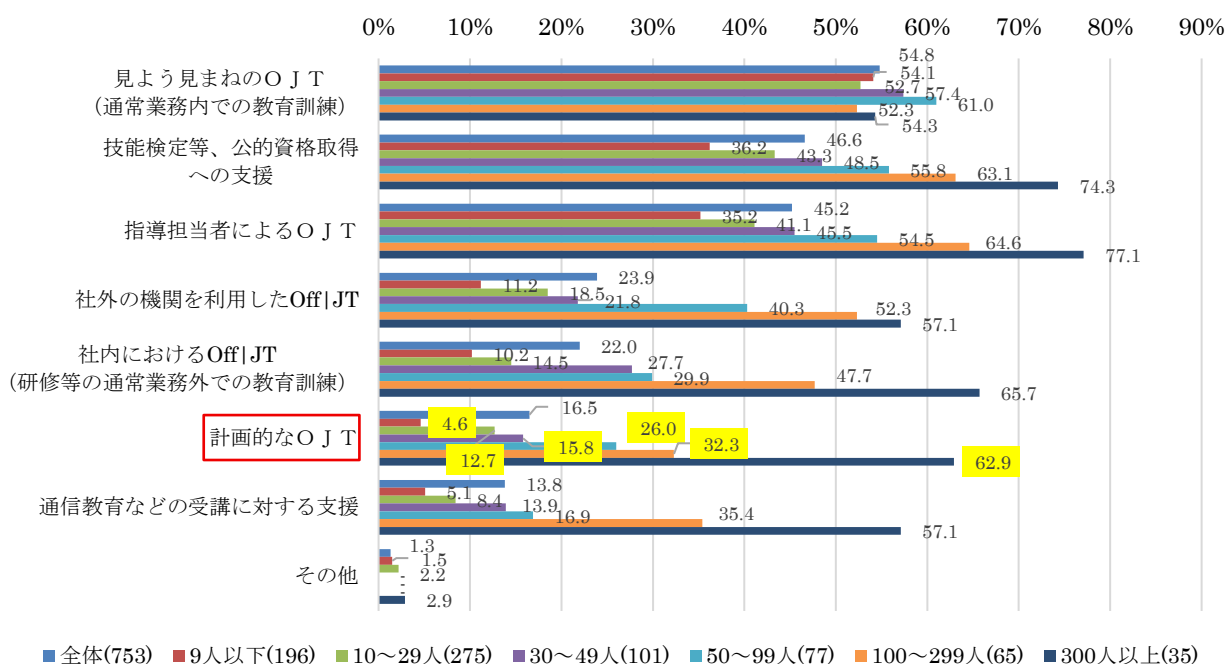


### (3) 企業における職業能力開発の現状と課題

#### ア 従業員に実施している教育訓練

- 従業員への教育訓練の内容は、OJT（通常業務内での教育訓練）では、「見よう見まねの OJT」、「技能検定等、公的資格取得への支援」の割合が高く、「計画的な OJT」は2割を切っています。また、Off-JT(研修等の通常業務外での教育訓練)は、社外の機関を利用したものは2割程度、社内におけるものも2割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6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。

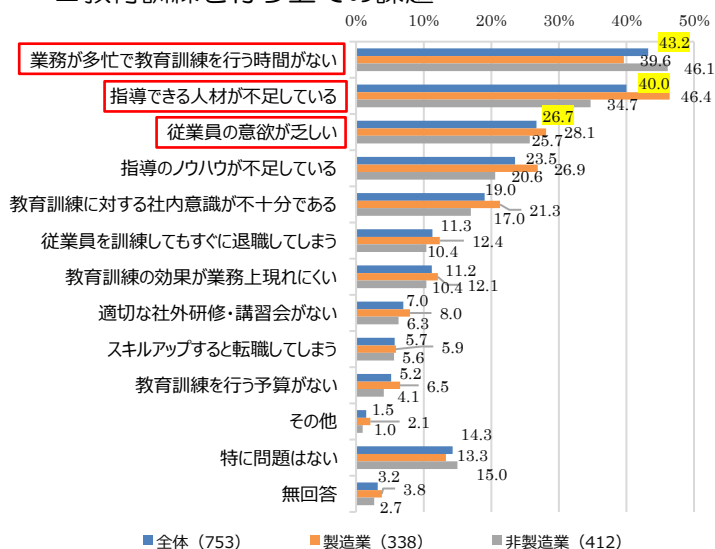
#### ■従業員に実施している教育訓練（会社規模別）



#### イ 教育訓練を行う上での課題

- 教育訓練を行う上での課題として、全体で「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」が43.2%と最も高く、次いで、「指導できる人材が不足している」が40.0、「従業員の意欲が乏しい」が26.7%となっています。

#### ■教育訓練を行う上での課題

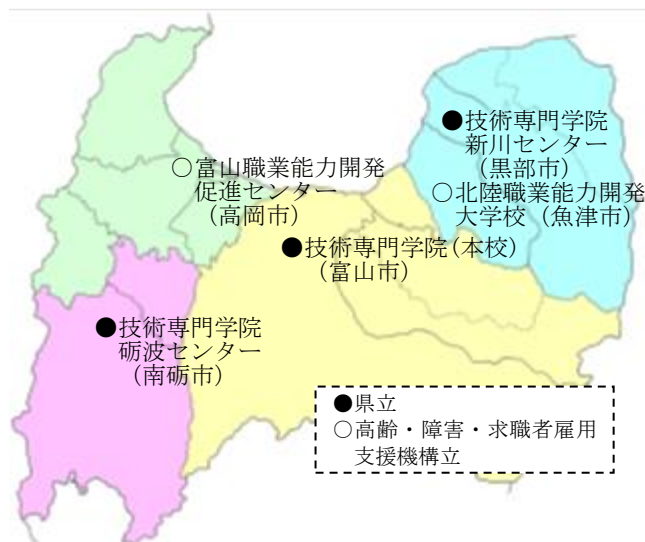


## 4 職業能力開発の推進体制の状況

### (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、令和7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、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に、一定の支給要件を満たす民間教育訓練機関等に奨励金を支給しながら、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（令和7年度現在）



●公的職業訓練の実施状況（令和8年度計画）

	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 (2年)	普通課程 (高等学校卒業生) 3科 60人/1学年定員	専門課程 (高等学校卒業生) 3科 80人/1学年定員 応用課程 (専門課程修了者) 3科 80人/1学年定員		
離転職者訓練 (2か月~2年)	施設内訓練 14科 360人 委託訓練 422人		施設内訓練 7科 364人	基礎コース136人 実践コース316人
在職者訓練 (12時間以上)	レディメイド型訓練 170人 オーダーメイド型訓練 700人	レディメイド型訓練 483人 オーダーメイド型訓練 471人	レディメイド型訓練 987人 オーダーメイド型訓練 100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、2025年（R7）5月現在、39校で5,950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22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、多様な教育訓練を実施していますが、2020年度（R2）と比較すると、少子化等を背景に3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、知事がその旨を認定し、必要な支援を行っています。この認定職業能力開発校は、2026年（R8）3月現在13校（休止中は除く）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、9校（建築大工、建築板金、左官等）で、65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9校（自動車整備、林業等）で、約9,900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、その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、職業能力開発推進者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。
- 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11次富山県職業能力開発計画では、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への対応や、DXへの対応などによる生産性向上など、県内産業を取り巻く環境の大きな変化への対応に取り組み、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。

この計画期間中(令和2年度から令和7年度)において、本県の経済・雇用情勢は緩やかに持ち直してきましたが、AIの進化やデジタル化の進展等により産業構造がこれまでにないスピードで変化するとともに、労働需要・供給が構造的に変化するなど、県内産業を取り巻く環境は大きく変化しています。

本格的に「労働供給制約社会」に突入した今、本県産業が持続的に発展していくためには、働く人一人ひとりの価値創造を高め、「選ばれる富山」を目指す必要があります。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必要です。

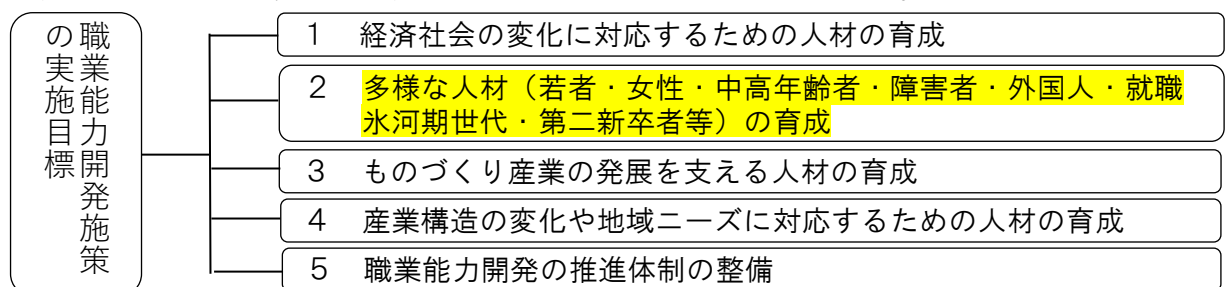
また、労働力人口が減少する中で、一定の就業人口を維持していくために、一人ひとりの希望、能力、価値観等に応じた多様な人材が活躍できる労働環境整備を進めることが必要不可欠です。全ての多様な人材が自らの能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の取り組みが必要です。

さらに、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・技能を若年層に紹介、体験させるなど関心を高めるとともに、技能継承の習得など、ものづくり人材を育成し、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。

また、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手不足が顕在化しており、デジタル技術等の活用による生産性向上と処遇改善を同時に実現するためにも「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」を育成するとともに、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、「選ばれる職業」へと転換を図ることが重要です。

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5つの目標を掲げ、必要な施策を講じることとします。



## 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】

本県において、人口減少・少子高齢化が進行し、引き続き生産年齢人口の減少が予想され、本格的に「労働供給制約社会」に突入しています。経済社会の変化に目を向ければ、AI等のデジタル技術の進展により、人間の業務の一部が自動化され、一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があるなど、技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれ、AI・ロボット等を使いこなす仕事や人の判断が求められる仕事、人でしかできない仕事に求められる技能の重要性が増してくると考えられます。また、働く人々の価値観やキャリア感は多様化しています。

今後見込まれる経済社会等の変化の中で、本県産業が持続的に発展していくためには、働く人一人ひとりの価値創造を高め、「選ばれる富山」を目指す必要があります。DXへの対応を超え、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ます。また、職業人生の長期化により働き方もこれまで以上に多様化し、労働者が生涯を通じて学び続ける必要性は益々高まっています。その取組みとして、労働者のキャリア形成や企業における人材育成の支援が必要です。

今後は、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必要です。また、多様な訓練メニューの提供やリスキリングへの支援、国の支援制度の情報提供等を通じて、労働者の自律的なキャリア形成を支援することが必要です。

### 【取組みの基本方向】

#### ・デジタル人材、新価値創造人材の育成支援

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、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)等、新たな事業・価値を創出するスタートアップ人材の育成を重点的に推進します。

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します。

#### ・自律的なキャリア形成の支援

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します。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します。

## 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・第二新卒者等）の育成

### 【現状と課題】

労働力人口が減少するなかで、就業人口を確保し、本県経済産業の活力を維持していくためには、一人ひとりの希望、能力、価値観等に応じた誰もが多様な働き方ができる環境の整備を進めるとともに、若門、女性、中高年齢者、障害者、外国人、就職氷河期世代・第二新卒者等の多様な人材が個々の能力を高め、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。

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育児中の方が訓練を受けやすい環境づくり、富山地域若者サポートステーションにおけるニート等の若者の自立支援、障害者の多様なニーズに対応し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。

しかしながら、中高年労働者、雇用障害者、外国人労働者の数は増加し、女性の就業率は上昇傾向にある一方で、定着、キャリア形成の「質」には課題があります。年齢・性別等によるアンコンシャス・バイアスが能力発揮の機会を狭める場合も少なくありません。

そのため、第11次計画で、「特別な配慮が必要な方」とし、「特別な配慮が必要な方」としてきた、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人、就職氷河期世代・第二新卒者等を今後は、「多様な人材」と表現し、「配慮」から「能力発揮の機会均等」へと政策の軸足を移すとともに、制度上の壁やアンコンシャス・バイアスを取り除き、誰もが能力を發揮できる DEI(多様性・公平性・包摂性)環境の整備を進めていくことが求められています。

多様性を富山の競争力として位置づけ、多様な人材が、一人ひとりの希望、能力、価値観等に応じた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。

### 【取組みの基本方向】

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、若者、女性、中高年齢者、障害者、外国人、就職氷河期世代・第二新卒者等の**全ての多様な人材**が能力を發揮できる環境の整備とともに、**多様な人材の能力を高め、その能力を有効に發揮できる人材の育成**を図ります。

### 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。

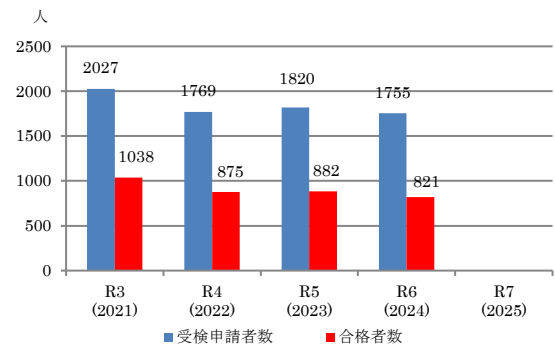
また、県内企業においては、技能向上の目標として技能検定制度が積極的に活用され、高度な熟練技能が企業の競争力の維持・向上に貢献してきました。

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」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の促進や**本県で開催し県内のものづくりへの機運醸成を図る**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、小・中・高の学生向けものづくり体験の機会の創出など、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。

●技能検定受検申請者数及び合格者の推移



#### 【取組みの基本方向】

- ・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・訓練を行います。
- ・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ります。
- ・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**  
**ンドの醸成を図ります。**

#### 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】

人口減少・少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少及び職業人生の長期化が進むなか、新型コロナウイルス感染症の影響により求人は一時弱まったものの、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、感染症拡大以前から続く人手不足は現在も続いており、幅広い産業で人手の確保が課題でした。

現在も一部の産業では、人手不足の状況にあります。本県における直近(2026年(R8)〇月)の職業別有効求職・求人状況をみると、例えば、福祉関連分野については、有効求人倍率が〇.〇倍となり、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手不足が顕在化する一方、事務分野では〇.〇倍と1倍を下回るなど、職種によって人手不足の状況に違いが見られます。

また、今後、AIやロボット等のテクノロジーの進化により、事務等の定型的タスク等の効率化が進み、いわゆるホワイトカラーの労働需要が減少する一方、AIやロボット等を使いこなす仕事や人の判断が求められる仕事、人でしかできない仕事の需要が高まることが予想されます。

県ではこれまで、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、デジタル技術等の活用による生産性向上と処遇改善を同時に実現するため「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」を育成するとともに、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、「選ばれる職業」へと転換を図ることが重要です。

##### 【取組みの基本方向】

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手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の取組を推進します。

- ・「アドバンスト・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処遇改善を同時に実現する専門人材を育成します。
- ・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ます。
- ・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、処遇改善、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」へと転換を図ります。

## 5 職業能力開発の推進体制の整備

### 【現状と課題】

少子高齢化の進展と労働力人口の減少による労働力の需給のバランスが崩れることに伴い、労働供給制約が構造化し、AIの進化や業務のデジタル化等の動きを背景とした産業構造の変化、技術革新や国際競争の激化が進むなかで、労働者の職業人生の長期化、働き方の多様化や高度化に対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、ひとり親の世帯（特に比較的所得の低い母子家庭の母）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基本的な役割分担の下、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、県内高等教育機関等を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。

### 【取組みの基本方向】

- ・ 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ながら、訓練内容の見直しやその改善を図るとともに、職業訓練指導員の指導力や資質の向上に努めます。
- ・ 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、機構、経済団体等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ります。
- ・ 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努めます。

### 1 経済社会の変化に対応するための人材の育成

#### 【基本的施策】

- デジタル技術の習得や新価値創造、生産性向上を担う中核人材の育成を支援します。
- 若年者や労働者の一人ひとりの自律的なキャリア形成とリスクリングを促進するため、きめ細やかなキャリア相談体制を充実させるとともに、国と連携した制度周知や県独自の補助金を通じて企業における人材育成を総合的に支援します。

#### (1) デジタル人材・新価値創造人材の育成の支援

##### ○デジタル技術の現場での利活用を主体的にできる人材の育成・確保

- ・民間教育訓練機関を活用した委託訓練において、IT 活用スキルや基礎的なIT リテラシー等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースを設定し、離職者のIT スキルを強化・向上させ、デジタル技術者の育成・確保を図ります。
- ・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、IoT やロボット技術の習得に重点を置いた実践的なカリキュラムへの見直しを実施し、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。
- ・技術専門学院において、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、ものづくり分野等で生産性向上を担う人材の育成を図ります。

##### ○IoT やロボットなど新技術導入の推進

- ・ものづくり産業に係るIT 技術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を実施します。

##### DX 技術を学べる研修等の充実

- ・DX を通じて生産性向上を図る取組みを進めるため、研修講座やセミナーの開催等により、IoT、AI 等の導入の支援や、その活用を支える人材の育成を支援します。

- ・成長産業分野やサーキュラーエコノミーにおける研究会活動等を通じ、人材の育成を図ります

- 大学や試験研究機関における DX を担う人材の育成やリカレント教育の充実
  - ・DX を担う人材を育成するため、県立大学 DX 研究と教育の中心施設となる県立大学の DX 教育研究センターにて DX 人材の育成をするほか、産業ニーズを踏まえた研修やスキルセットを明確化した人材高度化にかかる講座など、スキルアップやキャリアアップを目的とした講座など、リカレント教育のプログラムを充実します。

「とりも」のようなデジタル人材育成の取組み

- ・県内での産学官連携による社会人データサイエンティストの育成や企業等での DX の推進、県内高等教育機関等へのデータサイエンスの普及などに取り組み、戦略的にデータを扱える人材の育成を図ります。

- ・総合デザインセンターでは企業課題の解決や新商品提案などを含めたワークショップを実施し、クリエイティブ人材の育成・確保、また県内企業でのクリエイティブ人材活用を図ります。

- ・産業技術研究開発センターの先端設備を活用した研究、研修を通じ、ものづくり人材の育成を図ります。

#### ○DX 女性人材の育成・活躍に向けた取組

- ・県内における女性活躍の機会を広げる観点から、DX 分野における女性人材の育成について検討を進めます。具体的には、デジタルスキルの習得機会の提供や実践的なリスキリング支援のあり方を検討するとともに、企業ニーズを踏まえた育成プログラムの構築や就業機会の創出につなげる取組を推進し、女性が活躍しやすい産業基盤の形成に資する施策の検討を行います。

#### ○中核的人材の育成

- ・中小企業の経営者や従業員を対象に、資質向上を図る研修の実施に加えて、新時代の経営リーダー育成のための新たな研修プログラムの検討に取り組みます。

#### ○ものづくり企業における中核的人材の育成

- ・在職者を対象に、生産性を向上させるための現場改善や DX 推進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。

SCOP の有効活用

自らが起業していくスキルアップ

#### ○「SCOP TOYAMA」を拠点とした創業支援

- ・職住一体の創業支援センター及び創業・移住促進住宅「SCOP TOYAMA」を拠点として、起業家や移住者を呼び込み、「富山で暮らし働く価値」を生み出します。創業支援センターでは、オフィス・シェアオフィス等の管

SCOPの有効活用

自らが起業していくスキルアップ

理・運営に加え、創業者セミナーや課題発見プログラム等、起業家人材を育成するための取り組みを実施します。

### ○イントレプレナー（社内起業家）の育成

自らが起業していくスキルアップ

- ・企業内資源等を活用したスタートアップや後継者がイノベーション等の新領域に挑戦するアトツギベンチャーの創出を図るため、イントレプレナー（社内起業家）を育成

## （2）労働者の自律的なキャリア形成や、企業における人材育成の支援

### ○労働者の自律的な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、県独自の補助金により、企業の「リスクリング」の取り組みを支援します。

教育訓練休暇制度など研修等の時間を確保できるようにフォロー

- ・教育訓練給付金や教育訓練休暇制度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。また、国等の支援制度を活用するために必要な就業規則の整備等に取り組む中小企業・小規模事業者を県独自の補助金により、支援します。

- ・キャリア形成やリスクリング支援を行う「キャリア形成・リスクリング支援センター」の周知を図るなど、富山労働局とも連携しキャリア形成のための取り組みを支援します。

キャリア形成へのフォロー体制

### ○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り組みを支援します。

### ○キャリア相談への支援

- ・技術専門学院において、ジョブ・カード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。また、富山県若者就業支援センター（ヤングジョブとやま）等において、学生や学卒者、35～44歳無業者（フリーター等）等の若年者の就業を支援するため、キャリア相談を行います。

## 2 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）の育成

### 【基本的施策】

- 学校教育段階からのキャリア教育をはじめ、企業と連携した実践的な職業訓練やきめ細やかな相談体制を通じ、学生から若手技能者など多様な若者の職業能力の習得と社会的自立を支援します。
- 共働き世代の活躍を促進するため、育児等と両立しやすいオンライン訓練や託児サービスの提供、多様なニーズに応じた訓練を通じて再就職を後押しするとともに、在宅ワークなど柔軟な働き方を推進し、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援します。
- ものづくり分野での女性の職域拡大に向けた実践的な訓練の実施や、次世代リーダーの育成・ネットワーク構築を通じて、女性の多様なキャリア形成と県内企業における一層の活躍を総合的に支援します。
- デジタル等新たなスキルの習得やとやまシニア専門人材バンクを通じた再就職、後進への技能継承などの活躍機会創出など、中高年齢者がこれまでの豊富な知識や経験を最大限に活かし、多様な形で生涯にわたり社会で活躍できるよう総合的に支援します。
- 障害の特性や多様なニーズに応じた実践的な職業訓練の提供をはじめ、施設のバリアフリー化や関係機関と連携した就業・生活面での総合的なサポートを通じて、障害のある方の多様な形での就労と社会参加を支援します。
- 外国人材に対する職業訓練の促進や技能検定の受検体制整備等のスキルアップ支援を行うとともに、県内企業における日本語学習や働きやすい職場環境づくりを後押しし、外国人材の円滑な就労と定着を総合的に支援します。
- 就職氷河期世代や無業者、ひとり親等に対し、関係機関と連携したきめ細かなマッチングや合同企業説明会の開催、生活支援を伴う職業訓練の提供など、それぞれの状況に応じた多様な支援メニューを展開し、正規雇用や安定的な就労を後押しします。

### （1）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。
- 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。

○人材活躍推進センターによる就業支援

- ・学生や学卒者、35～44歳無業者(フリーター等)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)等において、相談・カウンセリングをはじめインターンシップ説明会やWEB合同企業説明会、新入社員向けのビジネス講座等を行います。
- ・ニート等の若者の自立を促進するため、富山地域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。

発達障害の就労支援

- ・新卒特別支援デスクにて、インターンシップや職場実習などのサポートや、卒業後の職場定着等の支援を行います。

○学校教育段階からのキャリア教育の推進

親に対してものづくり産業や工学部レベルへの進学の特典などの啓発

- ・児童生徒が夢や目標に向かって、自身の生き方について主体的に考える力を育むキャリア教育を推進するとともに、親子でキャリア教育について考える機会の創出を図ります。
- ・規範意識や社会性を高め、将来の自分の生き方を考えるなど、生涯にわたってたくましく生き抜く力を身につけるため、中学2年生が参加する職場体験活動や福祉・ボランティア活動を推進します。
- ・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るとともに、キャリア教育推進に関する会議を実施し、キャリア教育の充実を図ります。

女性が技術職に進む特典について親や高校の先生に伝える必要

- ・県立高校において、教員が最新の企業現場について理解を深める取組や、PTA等に各校のキャリア教育について知ってもらう取組などを実施するとともに、生徒が将来の職業選択を視野に自身の生き方を考えながら職業観や勤労観を高められるよう、キャリア教育の充実を図ります。

- ・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や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。

## (2) 共働き世代への支援

### ○育児等との両立に配慮した職業訓練の実施等

研修参加時間を作り出すような育児サポート

- ・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の設定や託児サービスの提供を行うことにより、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オンライン訓練を実施します。

- ・人材活躍推進センター利用者やイベント来場者を対象に託児サービスの提供を行うことにより、子育て中の求職者の参加促進に務めます。

### ○再就職へ向けた多様な訓練メニューの提供

- ・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。

### ○多様な働き方の推進

「とりも」のようなデジタル人材育成の取組み

- ・性別を問わず、在宅ワークをはじめとした多様で柔軟な働き方を推進するため、経済団体等が行うセミナー等への講師派遣や好事例の横展開などを通じ、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援します。

## (3) 女性の職業能力開発への支援

女性が引き付けられるような内容

### ○ものづくり分野の訓練における女性の受入れ拡大

- ・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 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を実施するなど、女性の職域拡大につながるよう努めます。

### ○女性のスキルアップ・キャリア形成への支援

- ・県内企業等における女性の活躍を一層推進するため、女性幹部候補などリーダーを目指す女性社員の相互交流と自己研鑽、キャリア形成を図る講座を開催するとともに、業種・職種を越えたネットワークを構築します。

#### (4) 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。
- ・技術専門学院が実施する能力開発セミナー等の訓練情報を積極的に周知し、中高年齢者のデジタルニーズに対応した講習メニューの設定に努めます。
- ・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と連携し、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。

#### (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

- ・障害者職業訓練コーディネーターなどを配置し、障害者の障害特性や多様なニーズに対応し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。
- ・民間教育訓練機関を活用した委託訓練において、再就職に必要な知識・技能などが習得できる訓練コースを設定し、希望に応じた就職につなげます。

発達障害の就労支援

- ・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。

○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。

発達障害の就労支援

○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。また、障害者就業・生活支援センターにおいて、日常生活・地域生活の観点から助言を行うほか、発達障害を含む障害者の就労支援を行います。

○多様な支援メニューの提供

- ・障害者職業訓練支援員などを配置し、障害者の多様なニーズに対応した訓練受講中の相談援助や就職支援などのサポートの充実を図ります。
- ・障害者へ生活面での手当を給付し、公共職業訓練の受講を支援します。

○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。

## （6）外国人労働者の職業能力開発への支援

○外国人の職業訓練受講の促進等

- ・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周知に努め、受講を促進することにより技能の習得を支援するとともに就労・定着のための研修実施による支援を行います。
- ・富山県職業能力開発協会と連携して、外国人向け技能検定の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

- ・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。

○企業における外国人材の受入・定着に向けた支援

- ・県内企業等が行う日本語教育や職場環境整備、地域交流活動など、外国人材の受入れや定着に向けた取組みなどを支援します。

## (7) 就職氷河期世代等への支援

### ○多様な支援メニューの提供

- ・就職氷河期世代・第二新卒等の正規雇用を支援するための合同企業説明会を実施します。
- ・ヤングジョブとやま、地域若者サポートステーションと連携し、ニート・35～44歳無業者と公共職業訓練コースなどへのマッチングに努めます。
- ・ひとり親等へ生活面での手当を給付し、公共職業訓練の受講を支援します。

### 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】

- 技術専門学院や熟練技能者を活用した実践的な職業訓練をはじめ、企業のDX推進や認定職業訓練の支援、伝統産業の技術継承など、新規学卒者から在職者まで多様なものづくり人材の育成を総合的に支援します。
- 技能検定の普及や各種競技大会への参加促進・表彰、令和8年若年者ものづくり競技大会の県内開催や小中高校生向けのものづくり体験等を通じて、技能の進行を図るとともに次世代を担う若者のものづくりマインドと県全体の機運を醸成します。

#### (1) ものづくり人材の育成

- 技術専門学院における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、社会で必要とされ、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、企業の要望に応じて高度熟練技能者の育成を図ります。
- ものづくり企業への支援
  - ・企業におけるものづくり現場の技術・技能の可視化や、専門人材の育成によりものづくり企業の生産性を向上させるため、品質向上やDX推進等を進める上での課題解決方法や、人材育成方法等の習得を図る研修事業を実施します。
- 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み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。

○伝統産業の技術継承や振興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、後継者や産地振興に向けた人材の育成を図ります。

(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実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。

○若年者ものづくり競技大会の本県開催

- ・若年者の技能競技の全国大会である「若年者ものづくり競技大会」が令和8年に富山県で初めて開催されます。開催広報への協力や「ものづくりの魅力」を発信する併催イベントを実施し、「ものづくり県とやま」の魅力発信に努めます。

○技能競技大会への参加促進、選手強化

- ・技能五輪や技能グランプリ等、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。
- 職業系専門学科の高校生を対象に、起業や新商品開発、高度な専門知識・技術の習得等のアントレプレナーシップの醸成や学科間連携の推進に資する実践的な体験活動等の取組を支援します。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。
- 中高生が、ものづくりを将来の職業選択肢の一つとして具体的に捉えるきっかけとするため、ものづくり企業から学校への講師派遣や企業見学会等の取組みを支援します。

## 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

### 【基本的施策】

ものづくり産業以外も前に出して支援

- 高度なスキルを駆使し、仕事の価値と生産性を同時に高めるアドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成を目指すとともに、「介護・福祉」や「建設」など人手不足分野の人材の確保・定着に向けた支援や魅力発信、次世代を担う人材育成を推進します。
- 地域ニーズに的確に対応するため、技術専門学院や民間教育訓練機関等における離職者・在職者向けの多様な訓練コースの充実や認定職業訓練への支援により、県内企業を支える人材の育成と能力向上を推進します。

### (1)産業構造の変化に対応するための人材育成

#### ○アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成

- ・「富山県人材確保・活躍パッケージ」に基づき、高度なスキルを駆使し、仕事の価値と生産性を同時に高めるエッセンシャルワーカーである、アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成を目指します。

#### ○個別分野の人材育成について

(介護・福祉・保育分野)

- ・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の充実に加え、高校生向けの介護の仕事の理解を深めるインターンシップの実施や復職・再就職への支援など、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や介護職員が介護業務に専念できる体制づくりのため、地域の元気な高齢者が、介護周辺業務の担い手として活躍する介護助手の導入に努めます。

「誇りある専門職」として小学校教育等から認識を広げることが重要

- ・若年層を中心とした介護についての魅力発信や、各種広報の実施など、介護について理解を深めることやイメージアップを図ります。

- ・保育分野については、専門学校や短期大学を活用した離職者訓練に加え、保育士のキャリアアップの研修の実施など、人材の育成・確保に努めます。

(建設分野)

建設業をバックアップする取組み

- ・建設分野については、技術専門学院における離職者訓練や認定職業訓練校での在職者訓練のほか、建設企業在職者向けの資格取得支援や大学生や高校生向けの現場見学会の開催、採用活動や定着支援への支援などにより、建設業を担う人材の確保・育成を図ります。

魅力ある職場にしていく必要

- ・女性が主体的に力を発揮し、定着・活躍できるよう、会社風土の改善や労働環境改善に取り組む建設企業への支援に努めます。

親に対してものづくり産業や工学部レベルへの進学の特典などの啓発

- ・若い世代に建設業の仕事内容や県内建設企業で働くことの魅力を幅広く発信するイベントを開催するほか、中学生、高校生、保護者などに「建設業」を将来の職業候補の一つとして認知してもらうため、建設業の魅力や、技術者や技能者等の様々な職種・業種の仕事内容を紹介する動画等を、SNS 広告や、県 HP への掲載等によりターゲット層に発信していく。

女性が技術職に進む特典について親や高校の先生に伝える必要

観光産業の底上げ（外国語など）

(観光分野)

ものづくりと観光などの新しいスキルを持つ人材育成の取組み

- ・「とやま観光ビジネスアカデミー」において、地域の特色を活かした魅力ある観光コンテンツの造成やインバウンドを含む観光客の多様なニーズに対応できる観光人材の育成を図ります。

(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」、「富山県林業カレッジ」での研修や漁業体験等を通じた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。
- ・農業体験や就農啓発、水産業の出前講座など、農業や水産業の人材の確保・育成を図ります。

○在職者のキャリア転換等に向けた学び直し支援

- ・働き手不足の解消と労働市場の流動性向上を図るため、技術専門学院における「能力開発セミナー」の開催や「介護・福祉」分野の委託訓練及び「建設」分野等の施設内訓練を引き続き実施するとともに、今後は周知強化による受講機会の拡大と、社会ニーズに応じた訓練コースの不断の見直しを進めます。また、在職者のキャリア転換等に資する国の支援制度についても、労働局と連携し周知を行います。

## ○社会の変化に対応した高校教育改革

- ・国の高校教育改革に関するグランドデザインを踏まえた県立高校改革の取組みにより、地域・社会の発展を支える人材の育成を推進します。

## (2)地域ニーズに対応するための人材育成等

### ○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。

### ○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実施などにより、企業の希望に応じて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。

## 富山県人材確保・活躍パッケージ



## 5 職業能力開発の推進体制の整備

### 【基本的施策】

- 産業構造の変化や子育て・介護等を含む多様な受講者のニーズに対応するため、オンライン訓練の推進や設備の計画的整備、指導員の資質向上、キャリア形成支援の体制強化を図り、質の高い職業訓練を実施します。
- 国や関係機関、民間教育訓練機関、産業界等との連携を強化して多様かつ柔軟な訓練機会を確保するとともに、SNS等を活用した効果的な情報発信により、地域全体での職業能力開発を推進します。
- 従業員の能力開発に積極的に取り組む優良企業や功績者への表彰制度の実施、企業ニーズに即したオーダーメイド型在職者訓練の強化等を通じて、県内企業の継続的な人材育成と職業能力開発力の向上を支援します。

### (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、その養成機関である（独）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。
- 職業能力開発施設の訓練用設備等の整備
  - ・オンライン等の活用による公共職業訓練の実施を推進し、子育てや介護など受講者の状況に応じた訓練の実施に向けて指導技法の向上を図ります。
  - ・県内のものづくり産業における技術革新の進展に対応した訓練用機器の整備・更新を計画的に進めます。
- 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、(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

### ○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・県内高等教育機関等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、県技能士会のほか県内高等教育機関等と連携し、会員企業等のニーズに応じた多様な研修会の開催や訓練のデジタル化等を通じ、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) 高齢・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、セミナーやその取り組みについての好事例等について、「労働とやま」や県ホームページに加え、SNS など様々な情報ツールを活用した情報発信に努めます。

## (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。

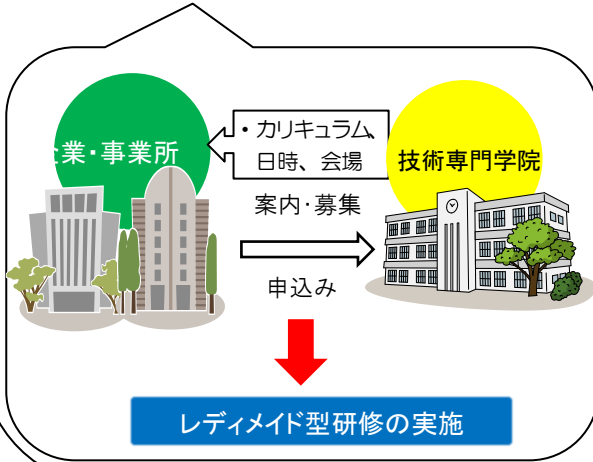
### ○企業のニーズに対応した訓練の強化

- ・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。

## 企業への在職者研修

### レディメイド型

事前に日時や内容を設定して開講する研修です。



### オーダーメイド型

個別に日程、場所、カリキュラム等の具体的な要望を伺って開講する研修です。

