

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～の概要

第1部 総説

1 計画のねらい

国の第12次計画や県の総合計画との整合を図りながら、「働く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。

2 計画の期間

令和8年度から令和12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の進展

- ・労働力人口が減少し、労働供給制約が顕在化
- ・人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化

(2) 産業構造・働き方の変化

- ・組織・事業モデルを変革できる人材層の形成が急務
- ・エッセンシャルワーク分野における深刻な人材逼迫

2 雇用の状況

(1) 労働市場の状況

- ・人材不足感は強い
- ・求人・求職のミスマッチの存在

(2) 就業者の状況

- ・若者：新規学卒者の早期離職や不登校児童生徒の存在
- ・女性：就業率は全国トップクラスだが、キャリアの質的向上が課題
- ・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
- ・離職状態：不本意な就業状態にある方への支援の必要性

3 県内企業における職業能力開発の状況

(1) 人材の過不足感及び今後の対応

- ・人材の過不足感は、事務・営業系の人材については、充足感が不足感に対して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高くなっており、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。
- ・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

(2) 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、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る。
- ・製造業では多能工、技術的技能者、管理・監督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

(3) 企業における職業能力開発の現状と課題

- ・「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

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されている

(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】・働く一人ひとりの価値創造を高め、「選ばれる富山」を目指す必要がある。

【基本方向】

- ・デジタル技術を活用し、組織・ビジネスモデルを変革できる人材層の形成。
- ・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。

目標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】・労働力人口の減少が進む中、労働力を維持・確保することが重要。働く意欲のある全ての人々の労働参加が必要。

【基本方向】

- ・多様な人材が能力を発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・雇用に牽引。技術承継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。

- ・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。
- ・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】・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。
・エッセンシャルワークを「選ばれる職業」へと転換を図ることが重要。

- ・「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する。
- ・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。
- ・エッセンシャルワークを「選ばれる職業」へと転換を図る。

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。

- ・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を努める。

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

- デジタル人材・新価値創造人材の育成の支援
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、企業における中核的人材の育成の研修、「SCOP TOYAMA」を拠点とした創業支援など起業家人材の育成等
- 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
技術専門学院での多様な訓練、県独自の補助金によるリスクリングへの支援、キャリア相談への支援等

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

- 若者の職業能力開発への支援
技術専門学院におけるデュアルシステムの職業訓練等、就業支援、小・中・高生へのキャリア教育の充実等
- 共働き世代への支援
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
- 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、スキルアップ・キャリアアップへの支援
- 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
- 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、障害者就業・生活支援センター等と連携した就業支援等
- 外国人の職業能力開発への支援
外国人の職業訓練受講の促進、留学生の就業支援等
- 就職氷河期世代等への支援
研修や合同企業説明会、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

3：ものづくり産業の発展を支える人材の育成

- 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、企業における課題解決方法等の研修、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
- 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、若年者ものづくり競技大会の本県開催等

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

- 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、個別分野の人材育成（介護・福祉・保育分野、建設分野、観光分野、農林水産分野）、県立高校改革等
- 地域ニーズに対応するための人材育成
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

5：職業能力開発の推進体制の整備

- 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
- 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
- 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