
第11次富山県職業能力開発計画 (素案)

令和3年度～令和7年度

令和3年〇月

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に伴う労働力人口の減少および職業人生の長期化	2
(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	3
2	雇用の状況	5
(1)	労働市場の状況	5
(2)	就業者の状況	7
3	県内企業における職業能力開発の状況	10
(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	10
(2)	人材の過不足感及び今後の対応	12
(3)	従業員に求める能力	13
(4)	企業における職業能力開発の現状と課題	15
4	職業能力開発の推進体制の状況	16
(1)	公的職業訓練の実施状況	16
(2)	民間教育訓練機関の設置状況	16
(3)	企業における職業能力開発の状況	17

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	19
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	20
3	ものづくり産業の発展を支える人材の育成	21
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	23
5	職業能力開発の推進体制の整備	24

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	25
(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	25
(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	26
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	28
(1)	女性の職業能力開発への支援	28
(2)	若者の職業能力開発への支援	29
(3)	中高年齢者の職業能力開発への支援	30
(4)	障害者の職業能力開発への支援	31
(5)	外国人の職業能力開発への支援	32
(6)	就職氷河期世代や長期無業者、ひとり親等への支援	32
3	ものづくり産業の発展を支える人材の育成	34
(1)	ものづくり人材の育成	34
(2)	技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成	35
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
5	職業能力開発の推進体制の整備	40
(1)	県が行う職業能力開発の向上・改善	40
(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	40
(3)	企業の職業能力開発力向上への支援	41

第1部 総説

凡例

11次計画のポイント (網掛)

前回のご意見反映部 (囲み)

1 計画のねらい

本県の職業能力開発については、平成28年度に策定した第10次富山県職業能力開発計画(平成28年度から令和2年度)に基づき、本県の基幹産業であるものづくり分野や、IoTの導入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、新型コロナウイルス感染症の影響により、これまで着実に改善していた本県の雇用情勢も、今後の見通しが不透明な状況となっています。また、Society 5.0の実現に向けた経済社会の構造改革等が進展しており、新型コロナウイルス感染症の影響の下で、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)が加速化されるものとみられ、こうしたデジタル技術の社会実装の進展やグローバル化による競争激化、そして、人口減少と少子高齢化に伴う労働力人口の減少、職業人生の長期化等、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、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人労働者等の多様な人材が活躍できるような環境整備を進めるとともに、労働環境の変化に応じて労働者が生涯を通じて継続的な能力開発を行い、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことでその能力を高め、誰もがその能力を十分発揮していくことが重要です。

「第11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、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11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3年度から令和7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

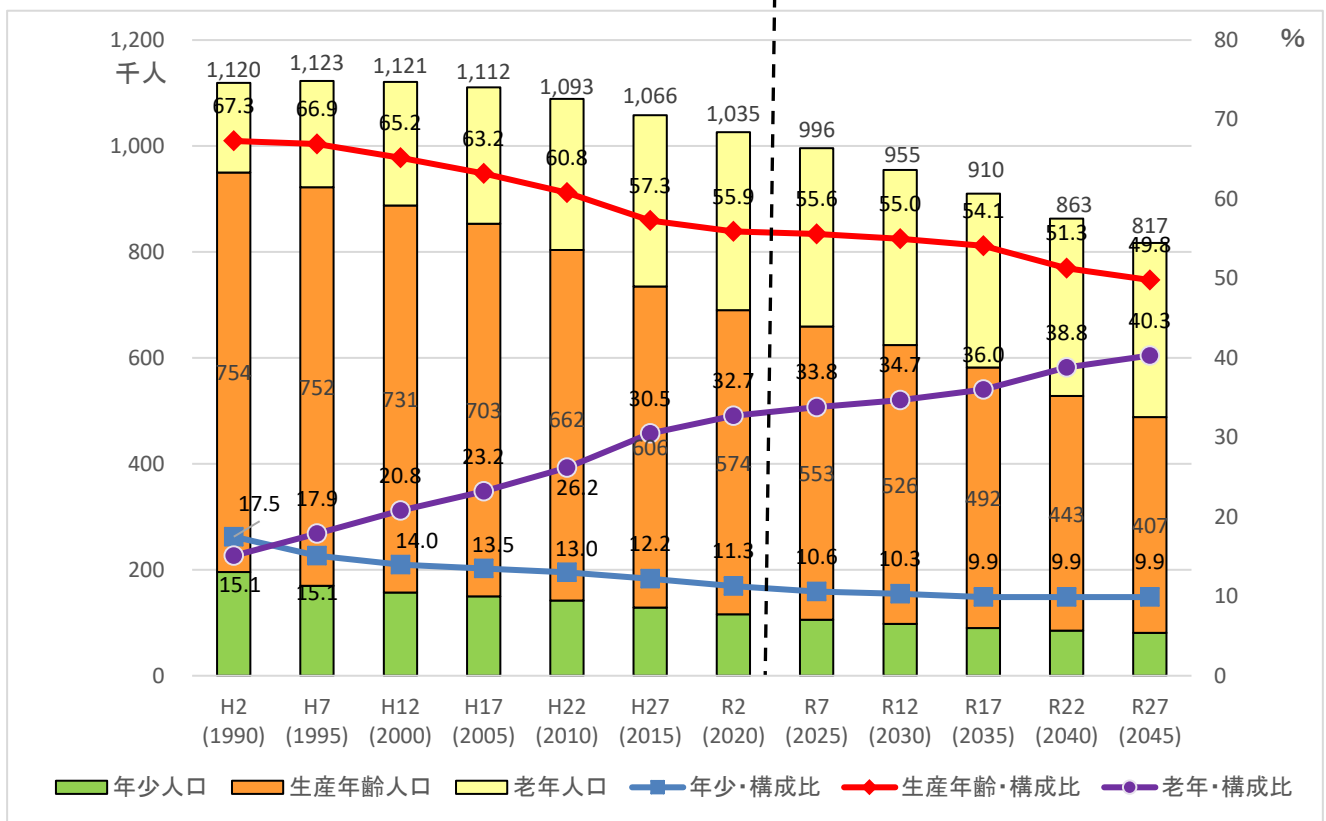
1 社会経済の潮流

(1) 人口減少と少子高齢化に伴う労働力人口の減少および職業人生の長期化

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、2020年（R2）には1,035千人となっています。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2040年（R22）には、863千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2030年（R7）には老年人口の割合は34.7%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、2020年（R2）には55.9%となっており、20年後の2040年（R22）には51.3%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）



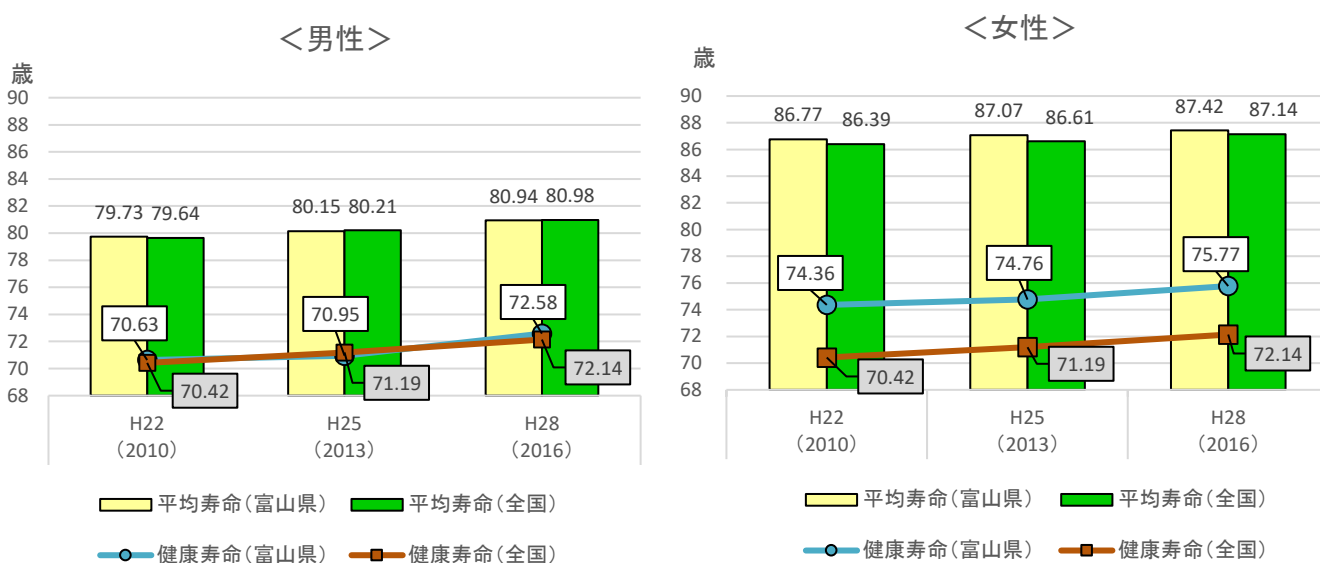
出典：H2～H27：総務省統計局「国勢調査」、R2：富山県「富山県人口移動調査」、
R7～R27：国立社会保障・人口問題研究所(H30年推計)「日本の地域別将来推計人口」を基に作成

イ 職業人生の長期化

○ 寿命の長期化に伴う人生 100 年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化しています。本県の平均寿命及び健康寿命は、2016 年（H28）には、男性で平均寿命が 80.94 歳、健康寿命が 72.58 歳、女性では平均寿命が 87.42 歳、健康寿命が 75.77 歳と、いずれも高年齢となっています。

職業人生が長期化し、定年延長や継続雇用等が促進される等、働き方もこれまで以上に多様化している中で、労働者が生涯を通じて学び続ける必要性が高まっています。

●平均寿命と健康寿命（富山県・国）



出典：平均寿命：健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究班
健康寿命：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」を基に作成

(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

ア 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

○ Society 5.0 の実現に向けた経済・社会の構造改革の進展や新型コロナウイルス感染症の影響の下における社会全体の DX の加速化等を背景に、労働需要においても構造的な変化がみられています。

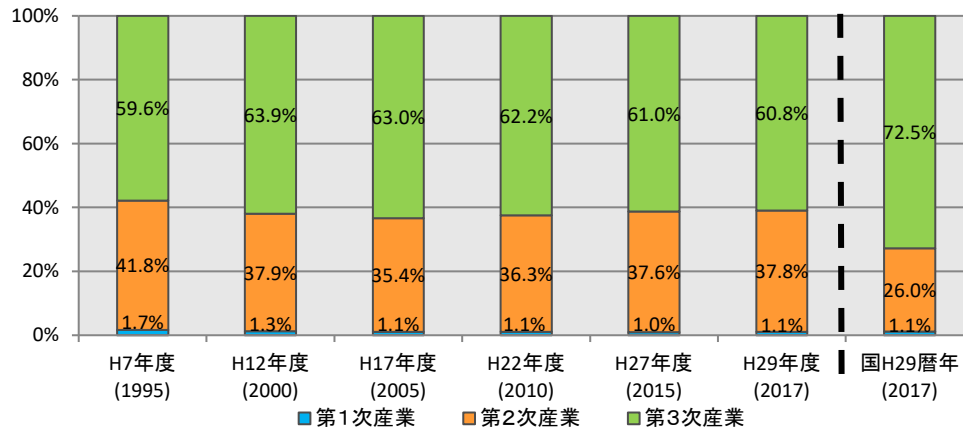
IT 技術の進展が労働需要に及ぼす影響としては、定型的な作業が多い職種の労働需要が減る一方、技術に代替されない職種の需要が高まることが予想され、特に IT 人材については、今後さらに需要が高まるものとみられています。

また、新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした社会が継続する可能性が高い中で、感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体の DX の加速化が促進されるものとみられます。こうした変革の推進に必要な IT 人材の確保は、幅広い業種で重要となっています。

イ 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、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37.8%（2017年（H29））と、全国よりも約12ポイント高くなっています。

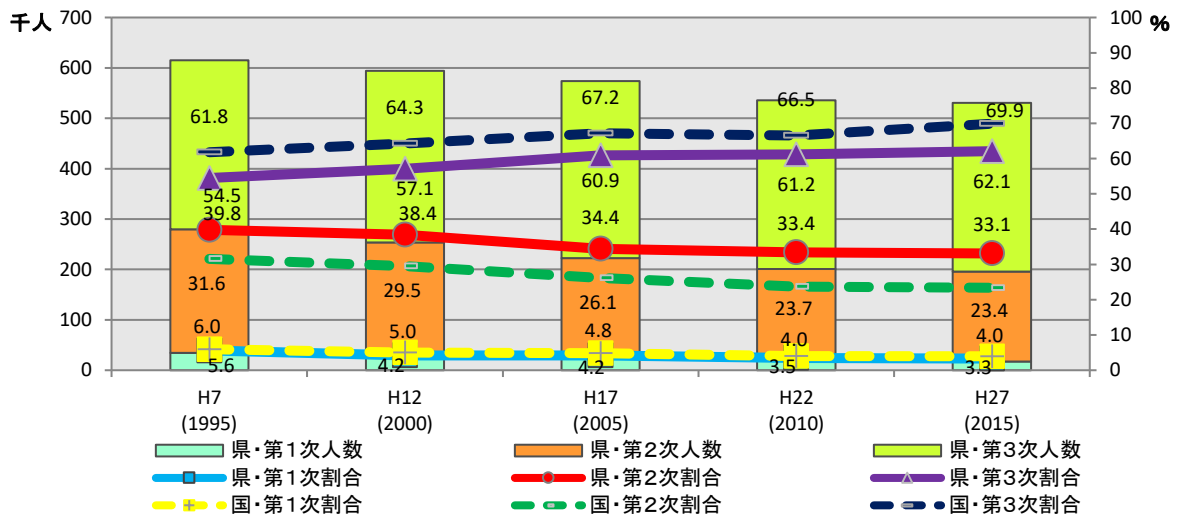
●産業別総生産構成比の推移（富山県）



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、25年前の1995年（H7）の615千人に比べ、2015年（H27）は539千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33.1%（2015年（H27））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)	
	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	63,032	577	61,530	546	59,611	539	58,919
第1次産業人数	35	3,820	25	3,208	24	2,981	19	2,381	18	2,222
第1次産業割合	5.6	6.0	4.2	5.1	4.2	4.8	3.5	4.0	3.3	3.8
第2次産業人数	245	20,247	229	18,392	199	15,957	182	14,123	178	13,921
第2次産業割合	39.8	31.6	38.4	29.2	34.4	25.9	33.4	23.7	33.1	23.6
第3次産業人数	335	39,642	340	40,671	351	41,425	334	39,646	335	39,615
第3次産業割合	54.5	61.8	57.1	64.5	60.9	67.3	61.2	66.5	62.1	67.2

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）

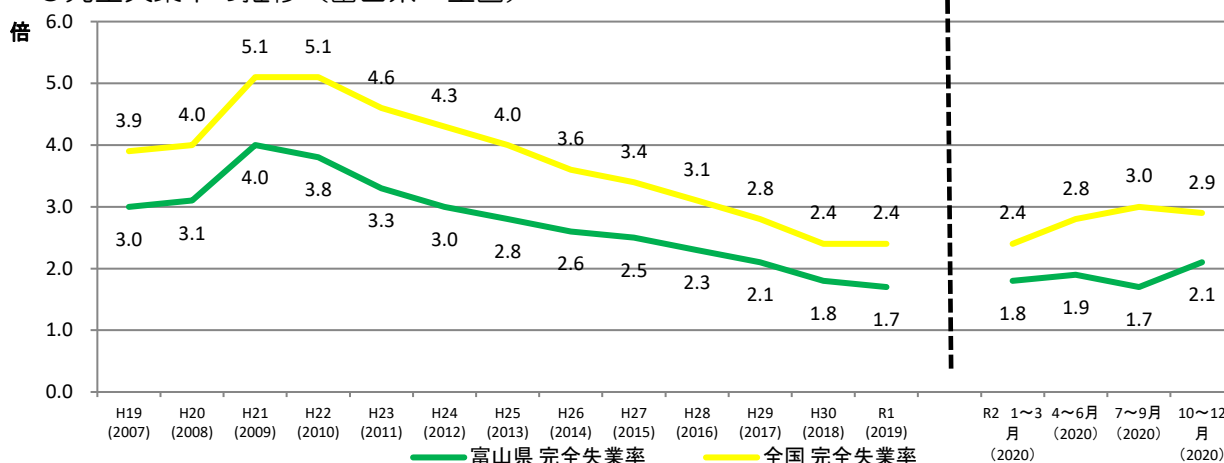
2 雇用の状況

(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%まで低下しましたが、令和2年冬から新型コロナウイルス感染症が蔓延し、経済・雇用情勢に甚大な影響を及ぼす中で今後は先行き不透明な状況です。

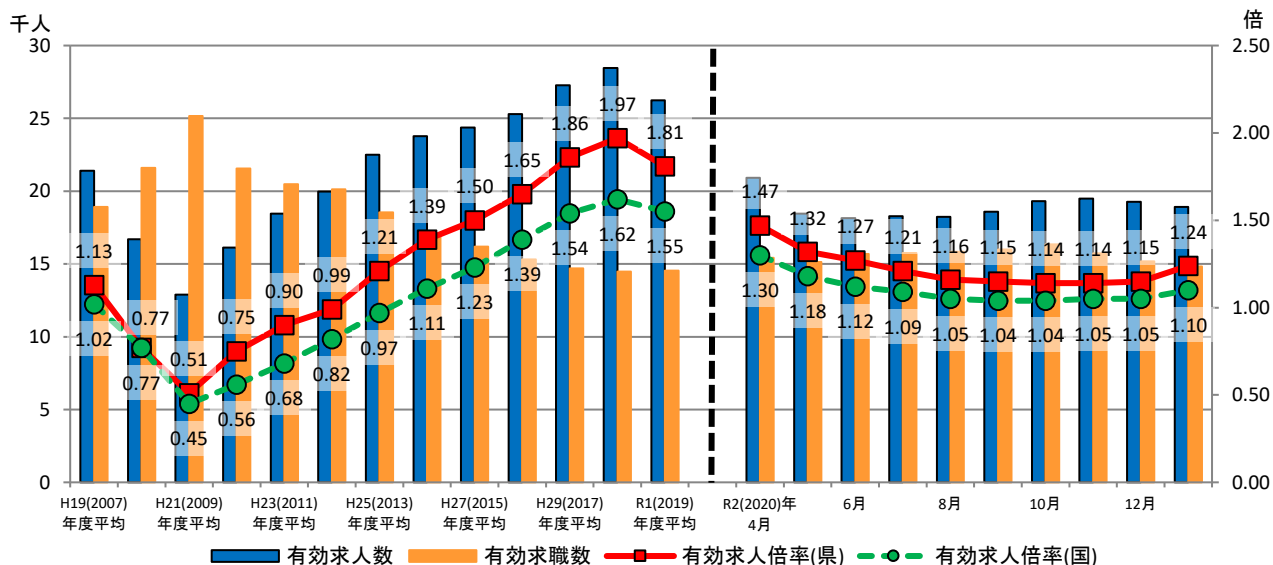
●完全失業率の推移（富山県・全国）



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（R2）年8月には1.14倍まで落ち込みました。令和2年度以降も有効求人倍率は1倍以上あるものの、求人への動きに弱さがみられる等、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）

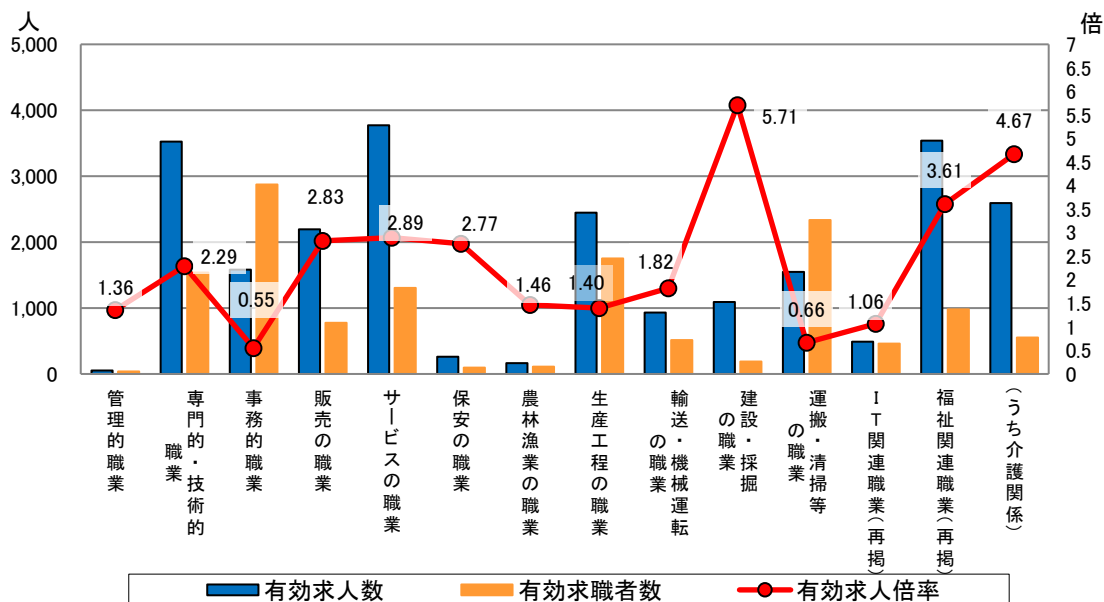


出典：H17(2005)～R1(2019)年度平均「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」
R2(2020)年4月～「富山県の雇用情勢」（富山労働局）を基に作成

イ 求人・求職の状況

- 職業別の求人・求職者数（2021年（R3）1月）についてみると、「建設・採掘の職業」、「福祉関連職業」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。

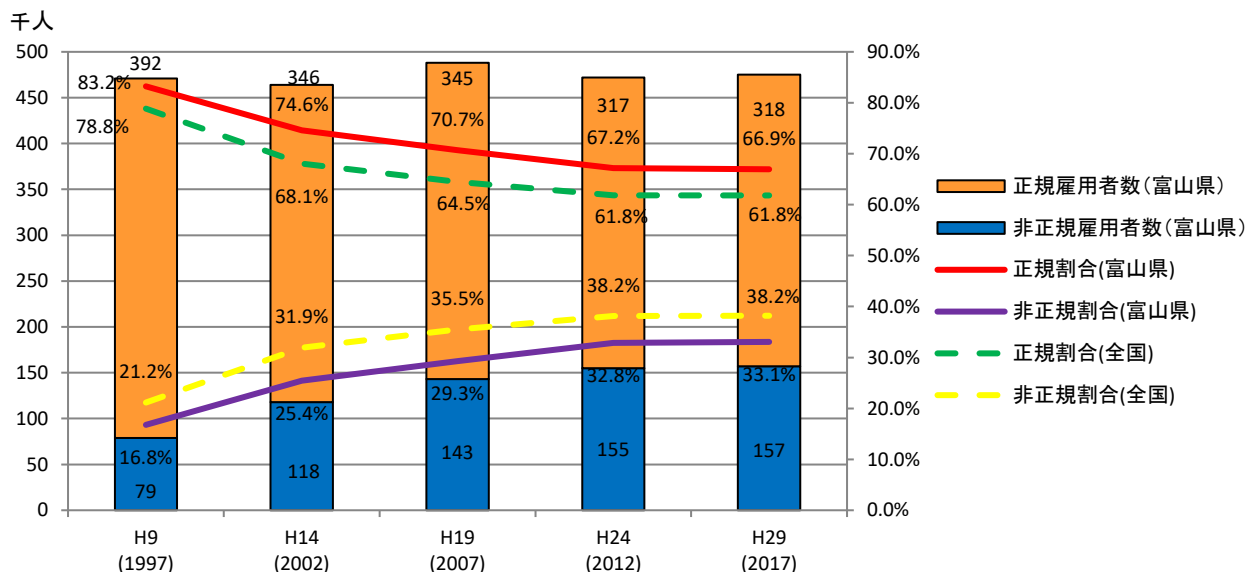
●職業別有効求人・求職者数、有効求人倍率（令和3年1月）（富山県）



出典：「2021年3年の職業別有効求職・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、全国平均より低いものの、33.1%（2017年度（H29）、全国平均38.2%）と、10年前の状況と比べると、人数で14千人、割合で3.8%増加していますが、新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規労働者の雇用情勢が特に悪化する等、今後とも注意が必要です。

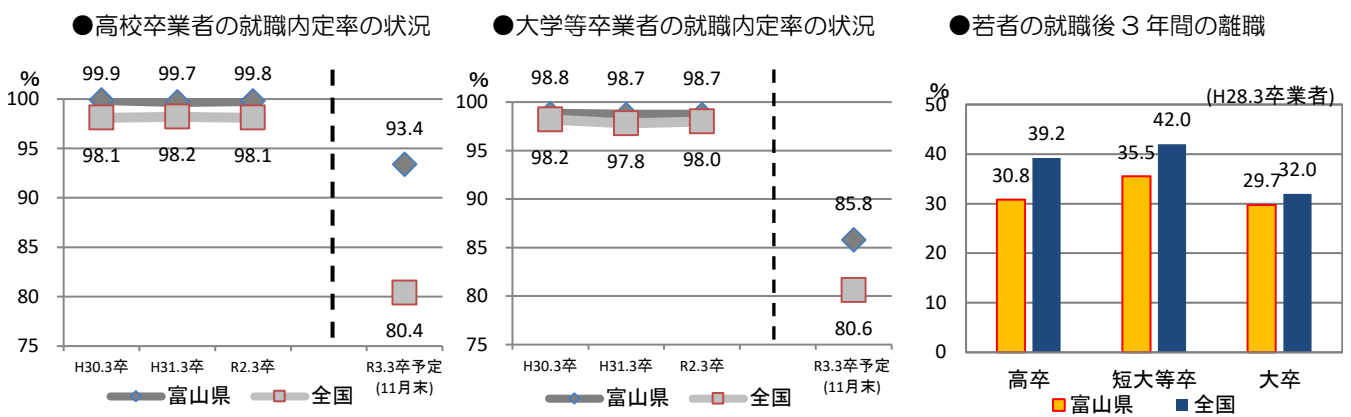


出典：「就業構造基本調査」（総務省）を基に作成

(2) 就業者の状況

ア 若者や就職氷河期世代等の就業状況

- 本県の新規学卒者の就職率は、2019 年度 (R1) 末には高校卒業者が 99.8% (全国平均 98.1%)、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したが、新型コロナウイルス感染症の影響も懸念されるため、学生の就職活動や企業側の採用活動には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、2016 年 (H28) 年 3 月卒業者では、高卒者で 30.8% (全国平均 39.2%)、短大卒者で 35.5% (全国平均 42.0%)、大卒者で 29.7% (全国平均 32.0%) 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。

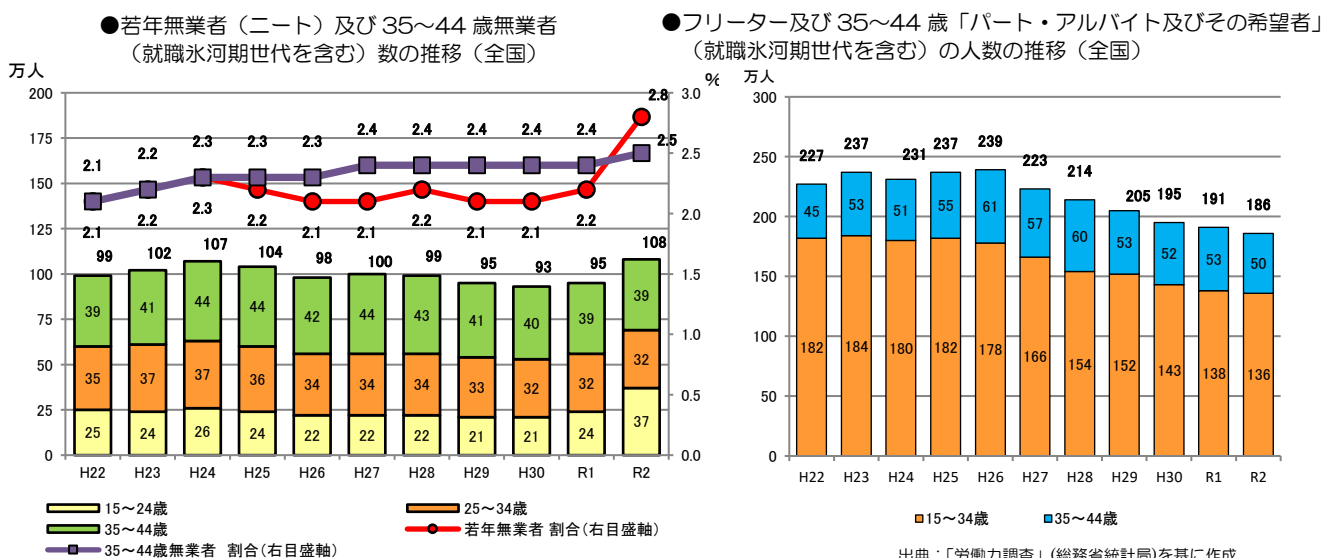


出典：「就職状況調査」(文部科学省)を基に作成

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

- 若年無業者 (ニート) は、2020 年 (R2) 平均で 69 万人(全国)と、新型コロナウイルス感染症による雇用の悪化からか、前年に比べ 13 万人も増加しました。35~44 歳無業者 (就職氷河期世代を含む) は、2020 年 (R2) 平均で 39 万人となり、近年は 40 万人前後で推移しています。フリーター数 (全国) については、近年減少傾向にありますが、新型コロナウイルス感染症の影響にも注意が必要です。

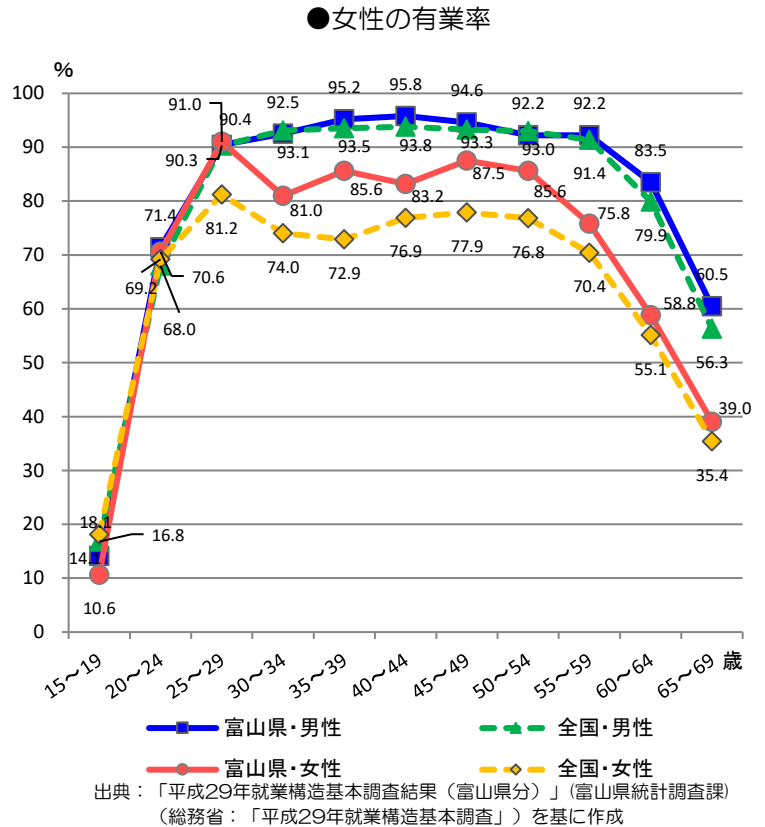


出典：「労働力調査」(総務省統計局)を基に作成

出典：「労働力調査」(総務省統計局)を基に作成

イ 女性の就業状況

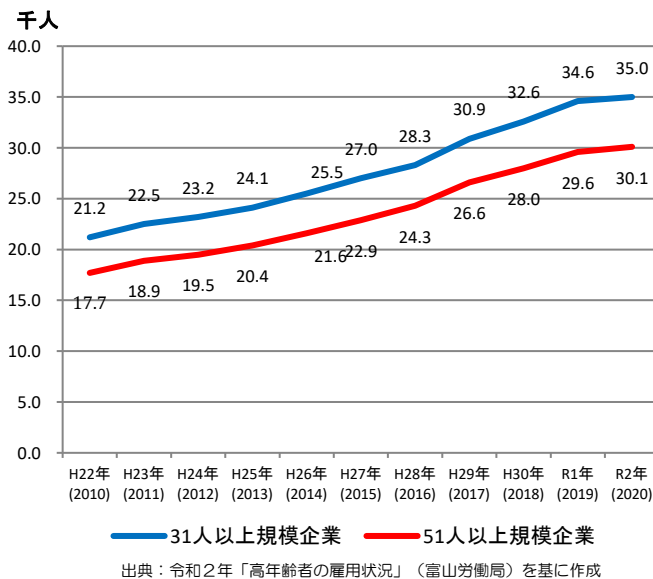
- 本県の雇用者全体に占める女性の割合¹は45.9% (2015年(H27))で、全国平均(44.8%)を上回っています。また、平均勤続年数²(2019年(R1))も11.2年と、全国年数の9.8年を上回っています。
- 本県の女性の有業率を年齢階層別に見ると、30～34歳をボトムとして、M字カーブとなっています。全国と比べて高水準となっていますが、25～29歳と30～34歳では10ポイントも差がみられるなど、結婚、出産、子育て期に就労を中断する傾向が依然として見られます。



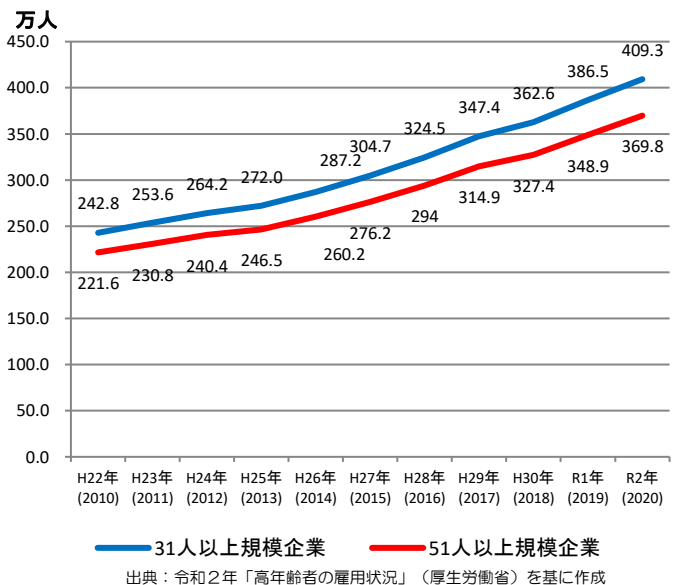
ウ 高齢者の就業状況

- 全国の60歳以上の常用労働者は、2020年(R2)には、51人以上規模企業で約370万人、31人以上規模企業で約409万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、2020年(R2)には、51人以上規模企業で約3万人、31人以上規模企業で約3万5千人となっています。

●60歳以上の常用労働者の推移（富山県）



●60歳以上の常用労働者の推移（全国）



¹ 出典：「国勢調査」(H27)(総務省統計局)より算出

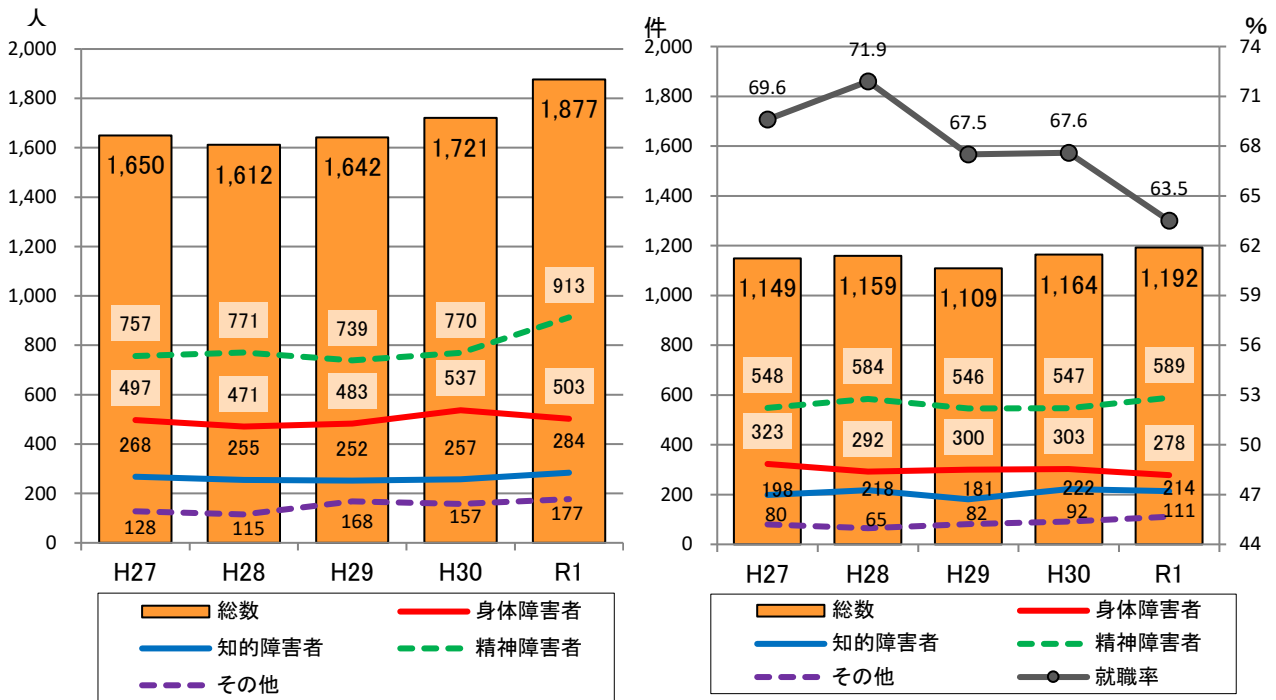
² 出典：「賃金構造基本統計調査」(R1)(厚生労働省)

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、2019年度（R1）の新規求職者の件数は1,877人、就職件数は1,192件で近年増加傾向にありますが、2016年度（H28）には71.9%であった就職率は、63.5%まで低下しています。

●障害者の新規求職者数（富山県）

●障害者の就職件数・就職率（富山県）

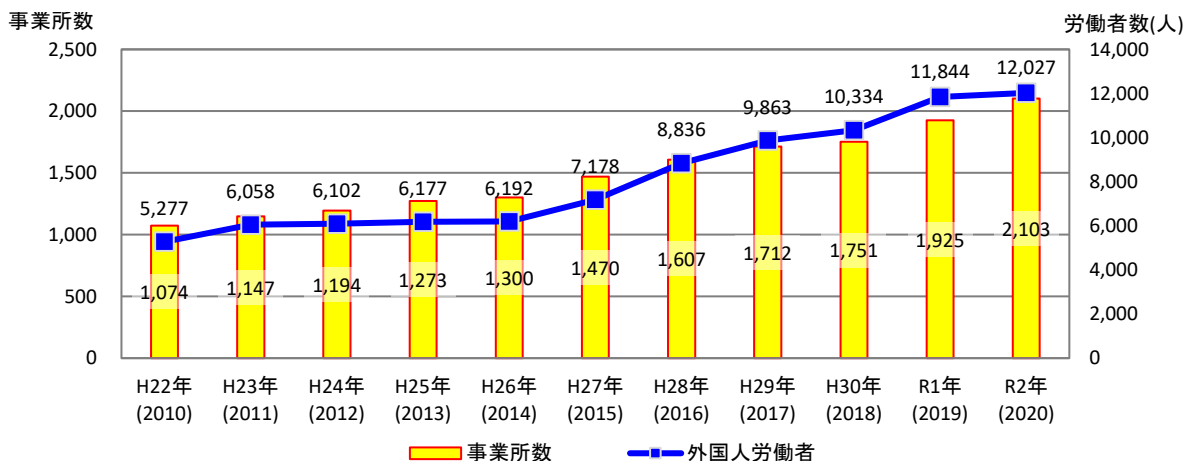


出典：富山労働局プレスリリースを基に作成

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、2020年度（R2）の外国人雇用事業所数は2,103人、外国人労働者数は12,027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が、新型コロナウイルス感染症による入国制限の影響も懸念されます。

●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

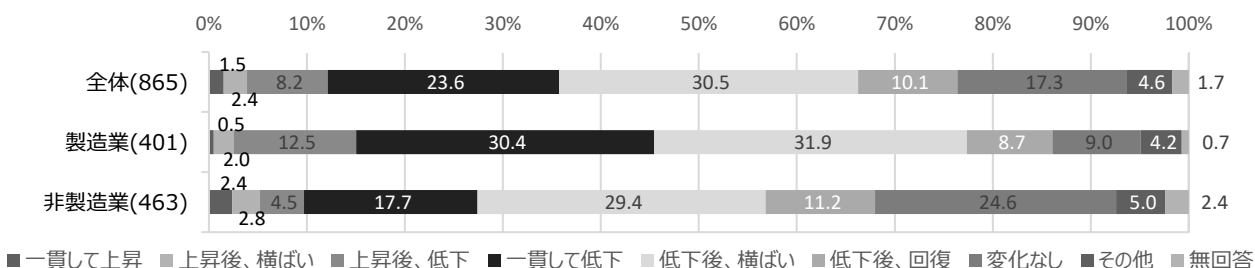
3 県内企業における職業能力開発の状況

第11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：2020年（R2）8月～9月）。

(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

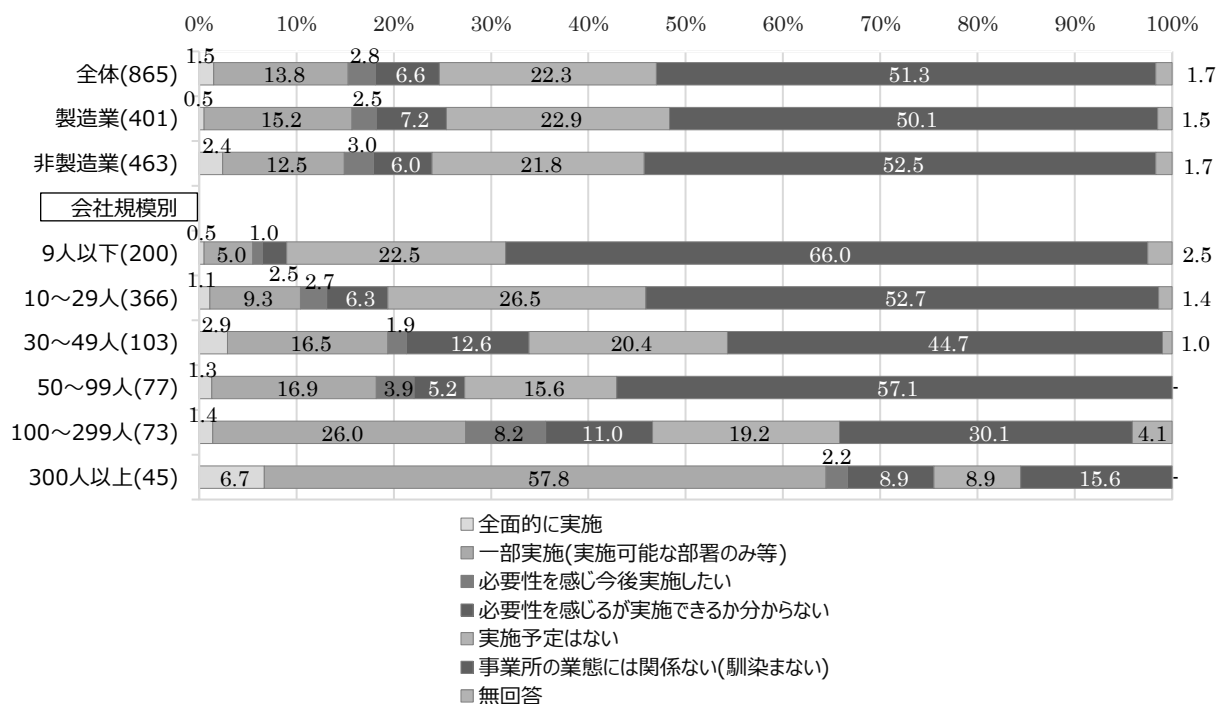
- 令和2年冬から世界的に大流行した新型コロナウイルス感染症は、我が国の経済活動に大きな打撃を与え、本県においても全体の半数以上（54.1%）の事業所がコロナ禍による売上の変化について、「低下後、横ばい」または「一貫して低下」と回答しています。

■コロナ禍による売上の変化（製造業・非製造業別）



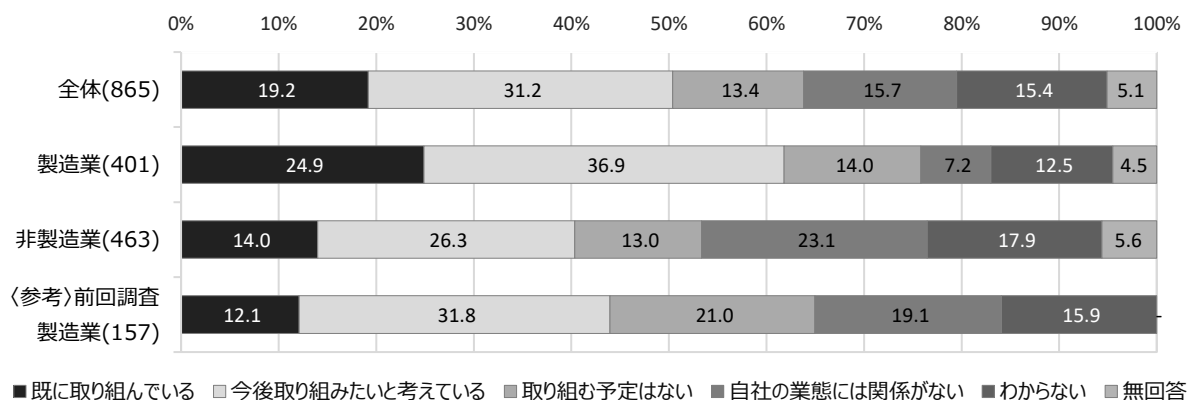
- 新型コロナウイルス感染症は働き方にも影響を与え、テレワーク等の働き方が注目されていますが、県内事業所のテレワーク導入状況をみると、導入中及び導入意向のある事業所は全体で約2割弱となっています。また、会社規模別でみると、従業員数の多い事業所ほど導入が進んでいることが窺えます。

■テレワークの導入（製造業・非製造業別）



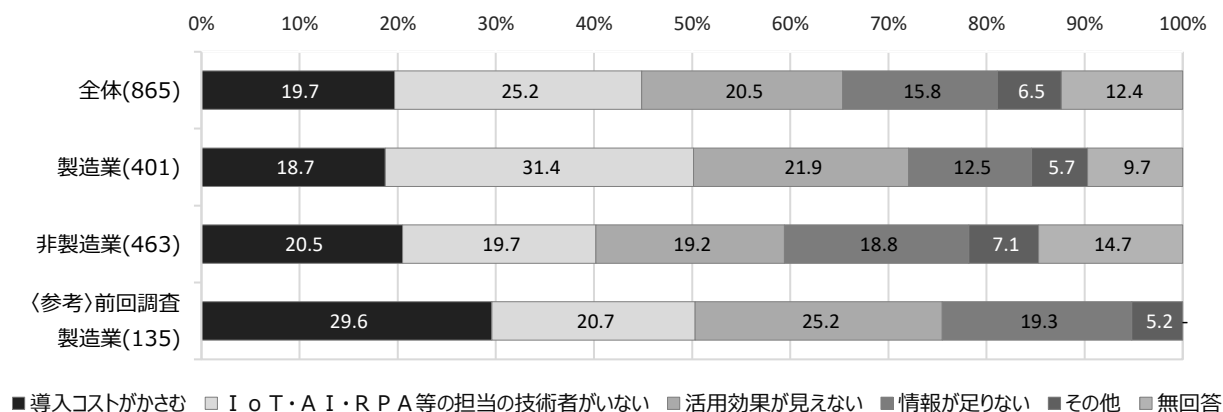
- 第4次産業革命に伴う技術革新等が進展しており、新型コロナウイルス感染症の影響の下で社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）が加速するものとみられますが、県内事業所のIoT・AI・RPA等の取り組み状況については、事業所稼働率の向上や省エネルギー化において「既に取り組んでいる」と「今後取り組みたいと考えている」を合わせると全体で50.4%となり、取組みに積極的な事業所の割合は半数を超えています。

■IoT・AI・RPAの取組み（事業所稼働率の向上や省エネルギー化）



- IoT・AI・RPA等に取り組む課題についてみると、全体で「IoT・AI・RPA等の担当の技術者がいない」が25.2%と最も高くなっています。

■IoT・AI・RPAの取り組む課題

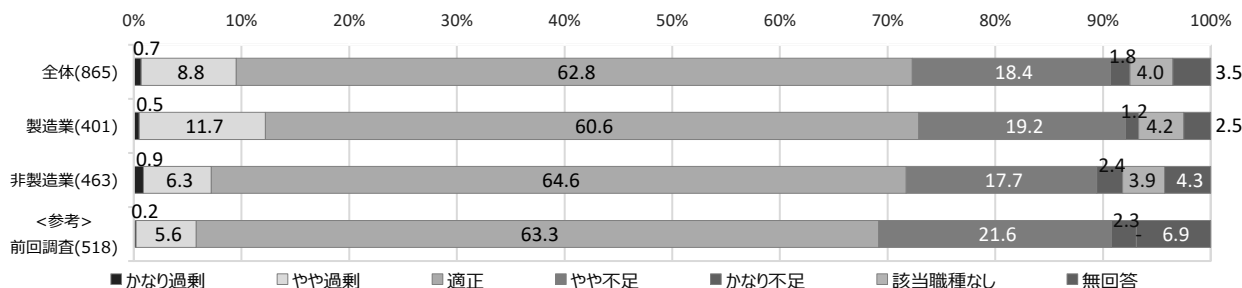


(2) 人材の過不足感及び今後の対応

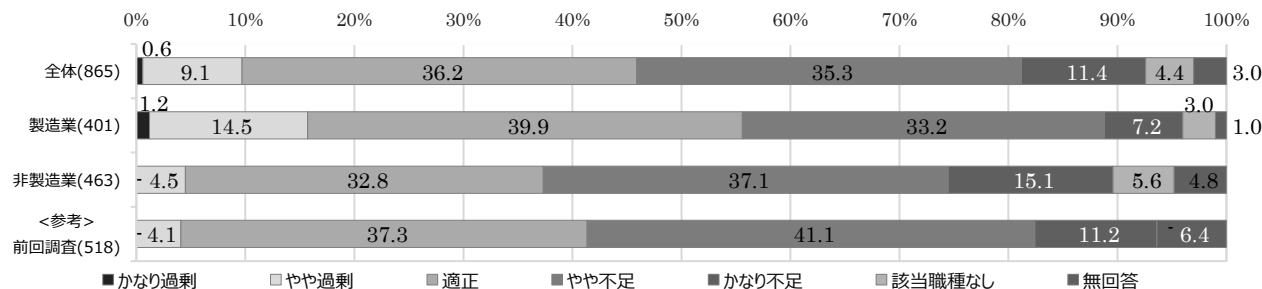
○ 現在の人材の過不足感についてみると、事務・営業系の人材については、5年前（前回調査（H27年度実施））よりも過剰感（かなり過剰+やや過剰）が増加（5.8%→9.5%）し、不足感（かなり不足+やや不足）は減少（23.9%→20.2%）しています。

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）が増加（4.1%→9.7%）し、不足感（かなり不足+やや不足）は減少（52.3%→46.7%）していますが、依然として約半数の事業所が不足感を抱えていることが窺えます。

■人材の過不足感【事務・営業系】

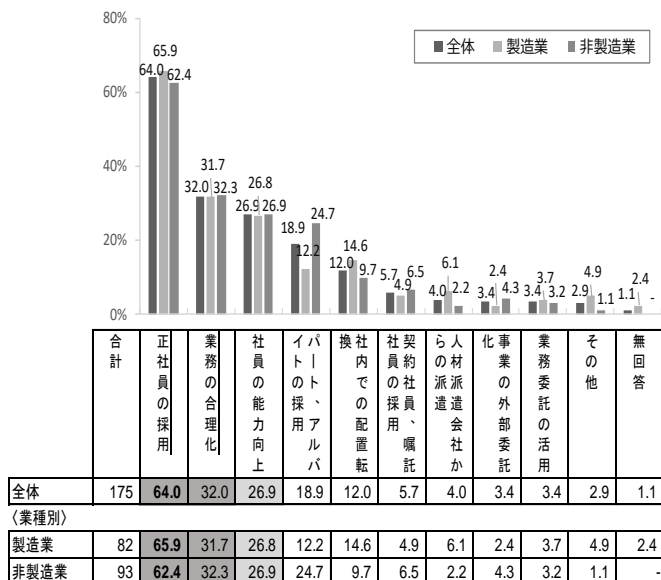


■人材の過不足感【技術・技能系】

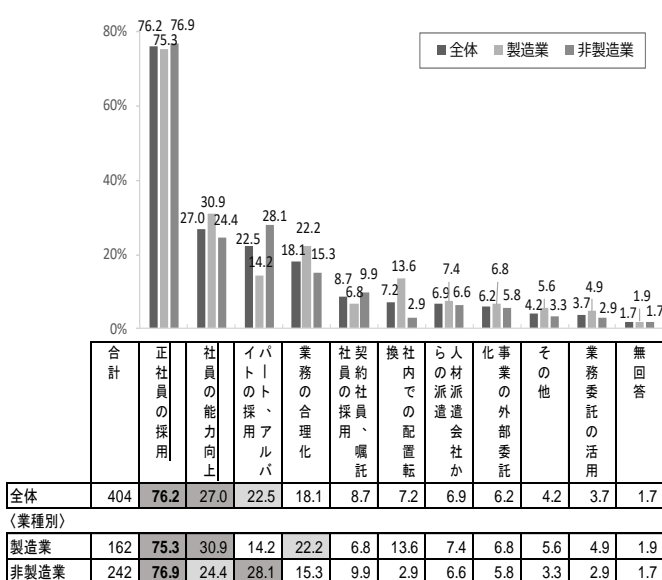


○ 不足感を抱えている事業所が、今後考えている人材不足への対応（複数回答）を見ると、全体で事務・営業系、技術・技能系ともに、「正社員の採用」が最も高く、次に、事務・営業系では「業務の合理化」、技術・技能系では「社員の能力向上」となっています。

■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】



(3) 従業員に求める能力

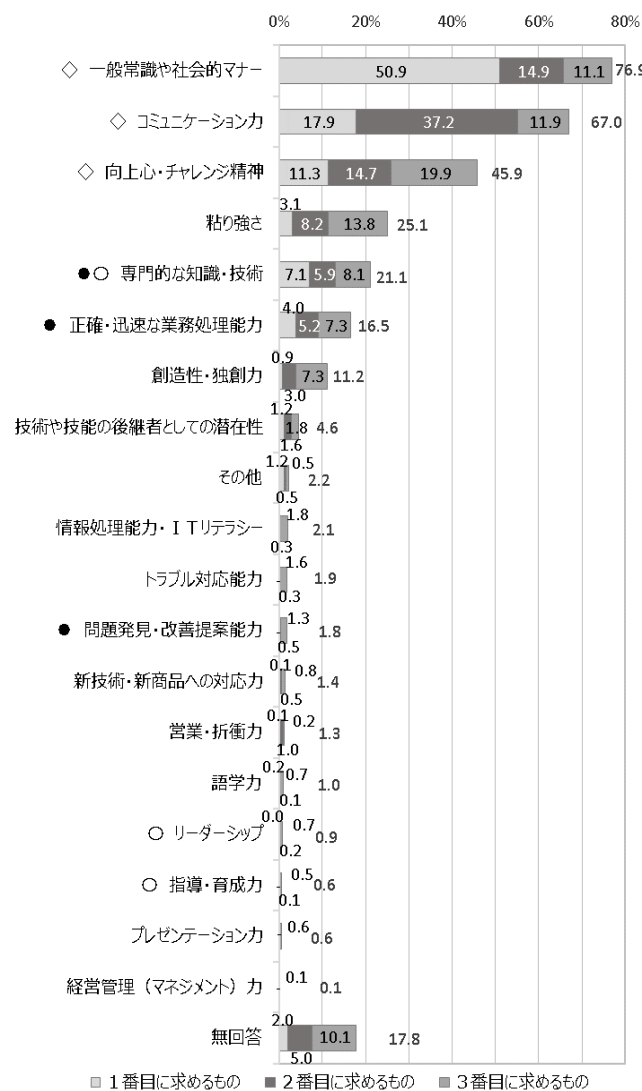
ア 従業員に求める能力

○ 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向上心・チャレンジ精神、の順に多くなっています。

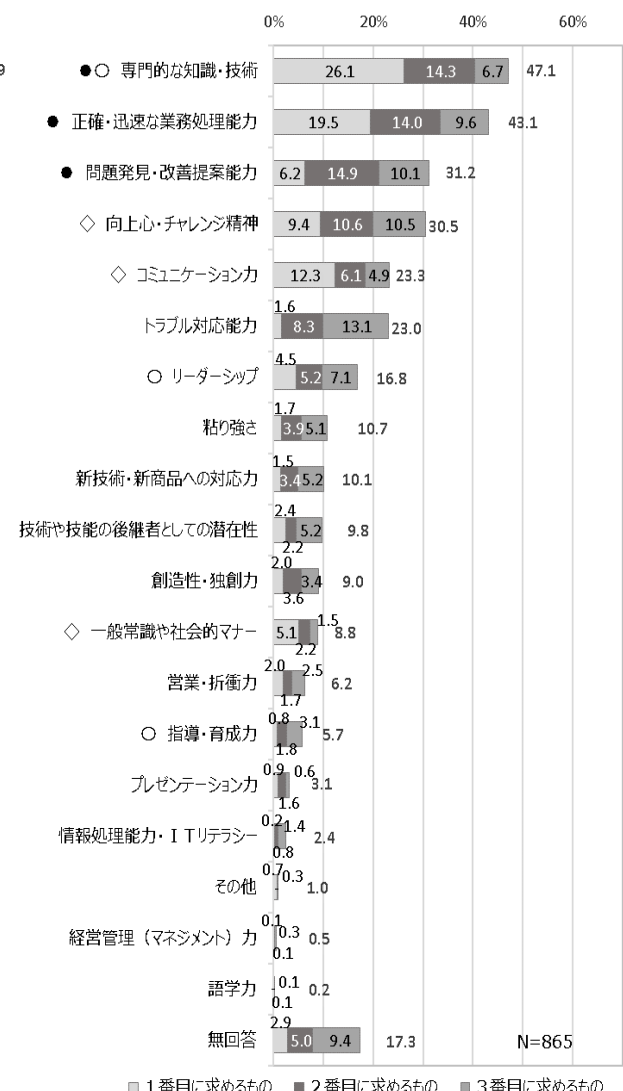
採用5年程度経過後には、①専門的な知識・技術、②正確・迅速な業務処理能力、③問題発見・改善提案能力、の順に多くなっています。

○ 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。

■ 従業員に求める能力【採用時】



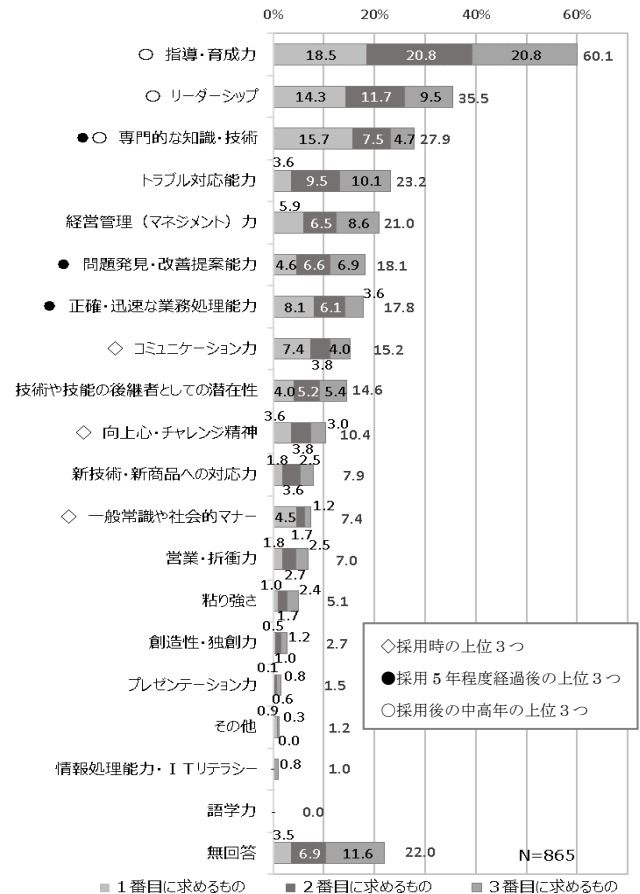
■ 従業員に求める能力【採用後5年程度経過後】



◇ 採用時の上位3つ
 ● 採用5年程度経過後の上位3つ
 ○ 採用後の中高年の上位3つ

- 事業所が従業員に求める能力は、採用後の中高年には、①指導・育成力、②リーダーシップ、③専門的な知識・技術、の順に多くなっており、後進の育成や統率力を求めていくことが窺えます。

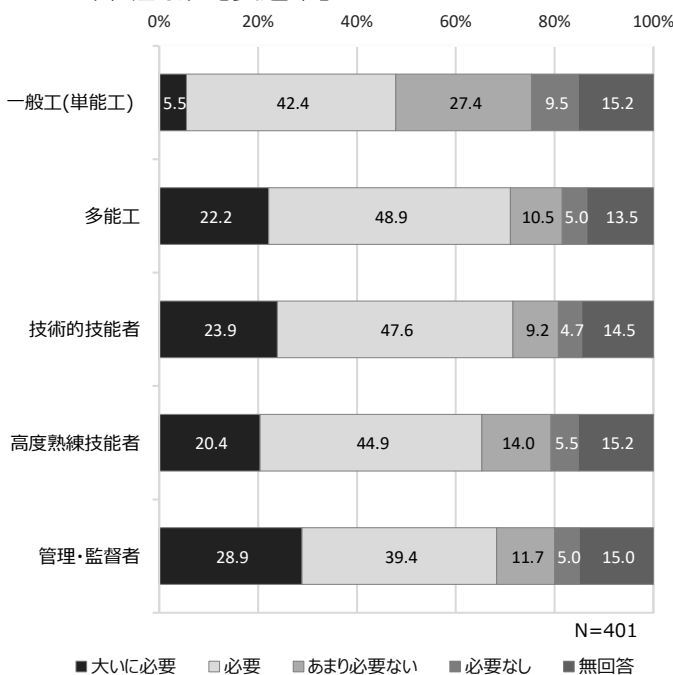
■従業員に求める能力【採用後の中高年】



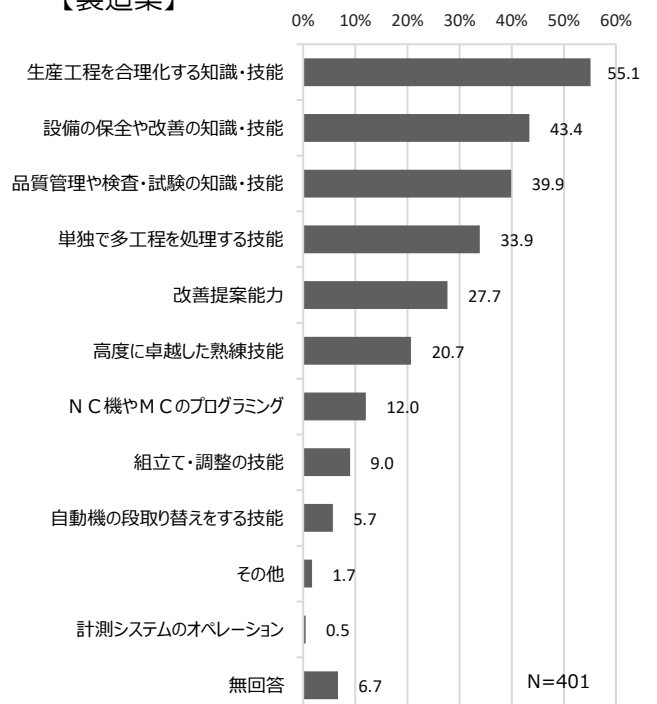
イ 製造業において必要とする人材及び能力

- 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、「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。

■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】

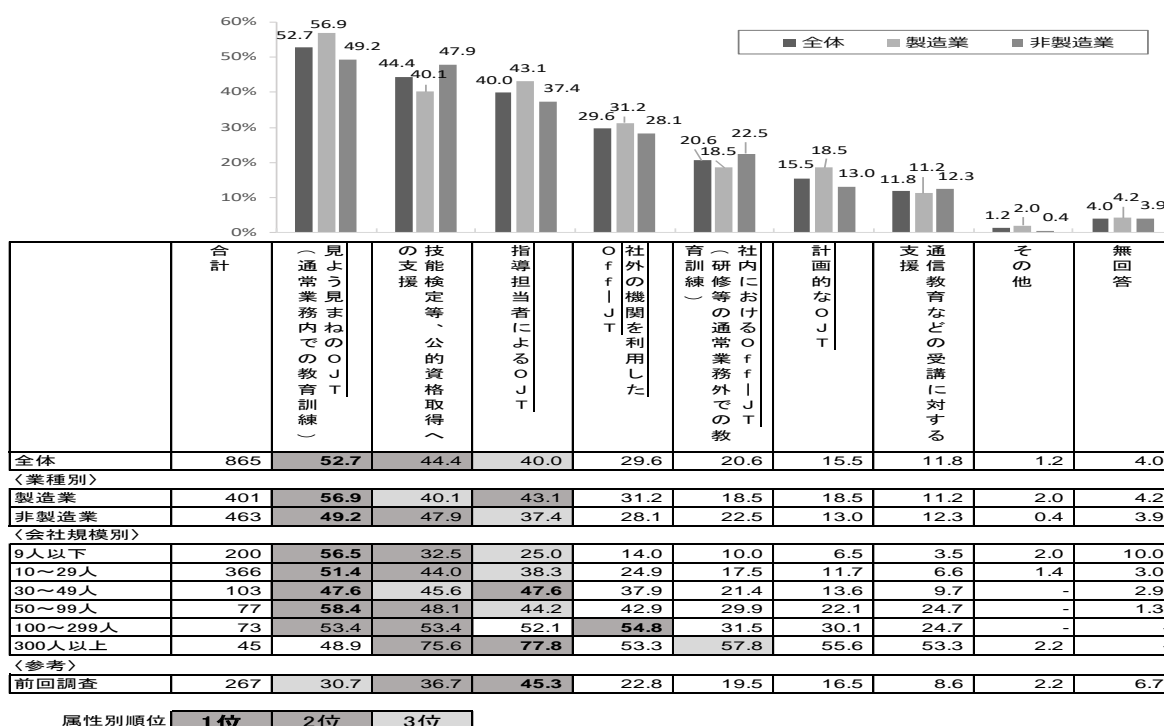


(4) 企業における職業能力開発の現状と課題

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」、「指導担当者によるOJT」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3割程度、社内におけるものが2割程度とどまっています。
- 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5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。

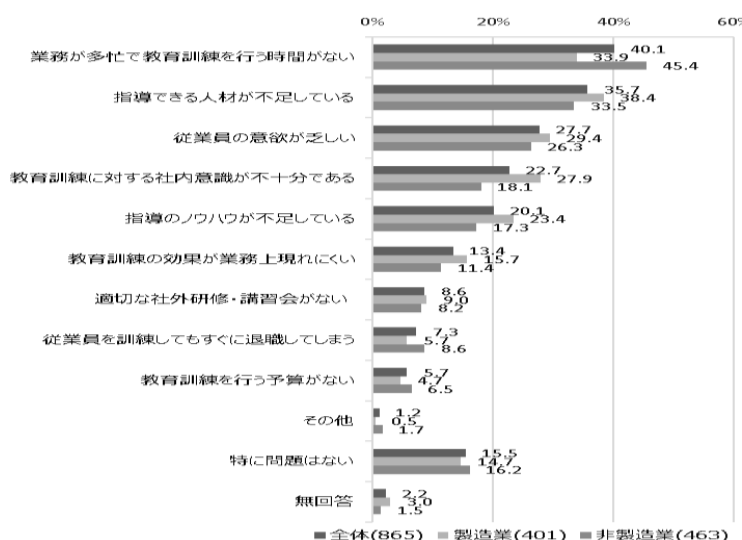
■従業員に実施している教育訓練



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40.1%と最も高く、次いで、「指導できる人材が不足している」が35.7、「従業員の意欲が乏しい」が27.7%となっています。

■教育訓練を行う上での課題

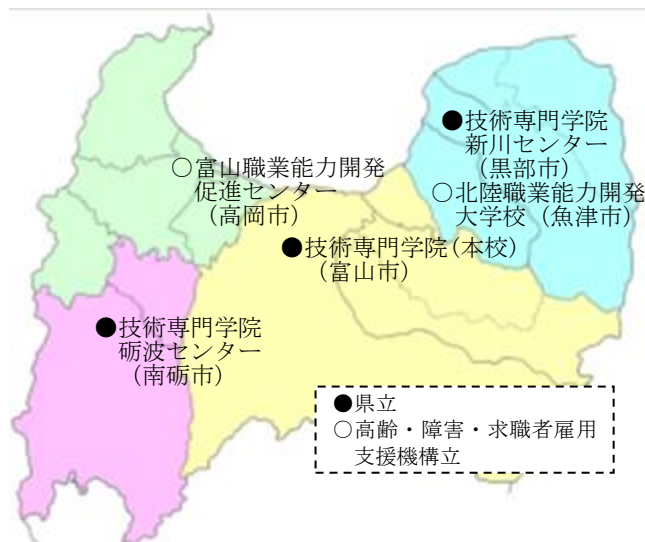


4 職業能力開発の推進体制の状況

(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2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2年度現在）



●公的職業訓練の実施状況（令和3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 90人/1学年定員 応用課程 (専門課程修了者) 3科 70人/1学年定員		
離転職者訓練 (2か月~2年)	施設内訓練 12科 380人 委託訓練 549人		施設内訓練 7科 319人	基礎コース 110人 実践コース 170人
在職者訓練 (12時間以上)	レディメイド型訓練 185人 オーダーメイド型訓練 685人	レディメイド型訓練 520人 オーダーメイド型訓練 730人	レディメイド型訓練 691人 オーダーメイド型訓練 170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、2020年（R2）5月現在、42校で5,886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25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、2016年度（H28）と比較すると、少子化等を背景に4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、令和3年3月現在16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、9校（建築大工、建築板金、左官等）で、104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、木材工芸等）で、約7,000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、従業員100人以上の事業所に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

凡例

11次計画のポイント（網掛）

前回のご意見反映部（囲み）

第10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、グローバル化の進展による競争の激化、IoT、ロボット、AI等の劇的な技術の進歩など、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(平成28年度から令和2年度)において、本県の経済・雇用情勢は着実に改善してきましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要があります。

一方、人口減少・少子高齢化による労働供給制約を克服し、本県産業が持続的に発展していくためには、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)が加速するなかで、労働者が職業訓練等を通じ、デジタル技術の習得など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。

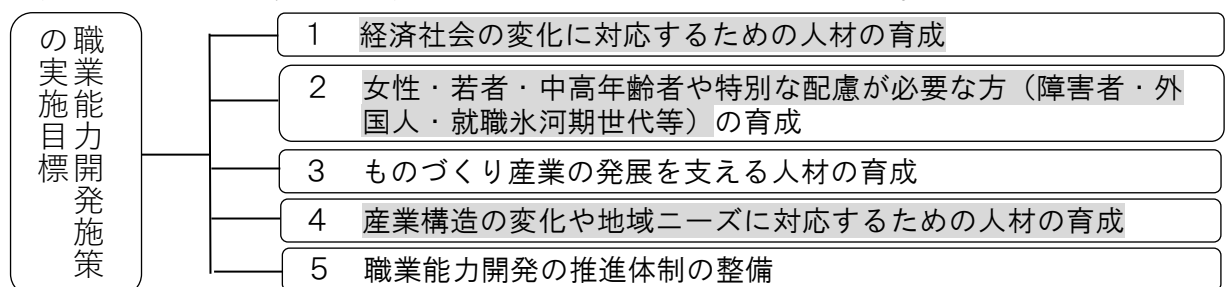
また、労働力人口が減少する中で、一定の就業人口を維持していくために、一人ひとりの希望、能力、価値観等に応じた多様な人材が活躍できる労働環境整備を進めることが必要不可欠です。すべての労働者が自らの能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の取り組みが必要です。

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、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、IoT技術の導入が進む農業分野、ビヨンドコロナを見据えた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。

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】

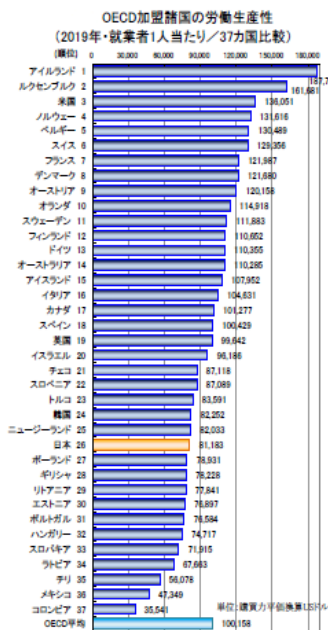
本県において、人口減少・少子高齢化が進行し、引き続き生産年齢人口の減少が予想され、労働力の減少が経済成長の制約となる懸念があります。経済社会の変化に目を向ければ、産業構造のサービス経済化、Society 5.0の実現に向けた経済社会の構造改革等が進展しており、新型コロナウイルス感染症の影響の下で、テレワークの導入や社会全体のDXの加速化が促進されるものとみられます。これに伴い、ビジネス環境、就業環境は急激に変化しており、これからの労働者に求められるスキルも大きく変化していくことが見込まれます。

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、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが重要です。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。

2019年における我が国の就業者1人当たりの労働生産性は81,183ドルで、OECD加盟37カ国中26位と低迷しており、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「未来投資戦略2018 - 「Society 5.0-データ駆動型社会」への変革-」を平成30年6月に閣議決定し、中小・小規模事業者の生産性革命のさらなる強化といった重点分野を挙げています。

本県においても、令和2年3月に「第2期とやま未来創生戦略」を策定し、生産性の向上・高付加価値化と多様な人材の確保・育成を図る施策を進めています。

今後は、Society 5.0の実現に向け、IT等のデジタル技術を活用した課題解決、業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材の育成、生涯を通じたIT活用力向上の支援などを推進し、デジタル化の進展を強化していく必要があります。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、労働者のキャリア形成や企業における人材育成の取組みを支援することが必要です。



デジタル化の強化

家庭や年配の方へのIT環境を支援
幅広い層の県民のIT能力の底上げ

【取組みの基本方向】

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や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ります。

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、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。

本県の女性の雇用状況を見ると、就業率は25～64歳までのほぼ全ての年代層で全国水準を上回っていますが、依然として、結婚・出産、子育て期（30～34歳）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割が離職しています。また、ニート（若年無業者）及び35～44歳無業者数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おり、今後も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。また、新型コロナ拡大に伴う経済の落ち込みによる就職内定の取消しなどにより、就職活動を行う新卒者を第二の就職氷河期世代にさせないための取組みも必要です。

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。

今後はこれらに加え、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。

障害者雇用の好事例を広く県民に啓発するのがよいのでは

新規学卒者等の就職支援

【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、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。

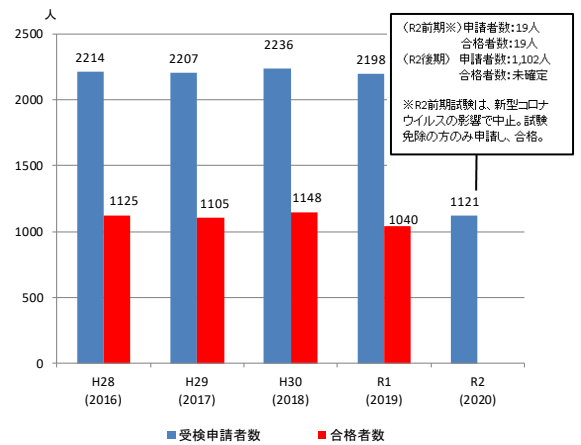
また、県内企業においては、技能向上の目標として技能検定制度が積極的に活用され、高度な熟練技能が企業の競争力の維持・向上に貢献してきました。

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、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



出典：富山県職業能力開発協会

【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。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およ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拡大前は、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でした。現在も介護や建設など一部の産業では、経済のサービス化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就職希望者の減少などに伴い求人求職のミスマッチが生じ、一層の人手不足が懸念される状況にあります。また、コロナ禍による売上の変化の調査結果では、半数以上の企業が低下したと回答しており、それに伴い求人活動にも弱さがみられることなどから、今後も産業別の雇用情勢について注視していく必要があります。

教育場面での早期の職業体験

本県における直近（R3.1月）の職業別有効求職・求人状況をみると、いくつかの職種において求人・求職のミスマッチが伺えます。例えば、福祉関連分野については、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有効求人倍率が3.61倍となっており、特にこのうち介護関係については4.67倍となるなど、求人数が求職者数を上回る状況が続いています。

また、建設関連分野については、有効求人倍率が5.71倍となるなど、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、若年労働者の減少や就業者の高齢化が進み、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。

また、ビヨンドコロナを見据えた観光産業分野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など、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付けた人材を育成していくことが必要です。

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、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。

【取組みの基本方向】

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ます。

5 職業能力開発の推進体制の整備

【現状と課題】

労働力人口が減少する一方で非正規雇用労働者の増加や、デジタル化の進展などによる産業構造の変化、技術革新や国際競争の激化、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による経済の落ち込みなどが生じるなかで、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】

- ITスキルの向上、ITリテラシーの付与、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・支援に加え、第4次産業革命に関連する生産工程の設計・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、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）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

- 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。デジタル化の強化が必要

- ・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の実施を検討します。デジタル化の強化が必要

- ・今後の活用が期待されるIoT、AI、ロボット等について、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やセミナーの開催等により、IoT、AI、ロボット等の導入の支援や、その活用を支える人材の育成を支援します。ビジネスモデルの新たな創出や価値の創出できるとよい

- 大学や試験研究機関におけるDXを担う人材の育成
 - ・DXを担う人材を育成するため、県立大学にDX研究と教育の中心施設とな

ビジネスモデルの新たな創出や価値の創出できるとよい
家庭や年配の方への IT 環境を支援
幅広い層の県民の IT 能力の底上げ

デジタル化の強化が必要

る DX 研究教育センター（仮称）を整備するほか、社会人の学び直しや新しい知識の習得ニーズに応えるため、リカレント教育のプログラムを充実します。

- ・ 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に整備されるデジタルものづくりラボ（仮称）を活用した取組みや「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。

○「新しい生活様式」やデジタル化に対応した人材育成の取組みへの支援

- ・ ビヨンドコロナを見据え、事業活動を再建し成長発展を図るための意欲的な取組みを支援します。また、その申請方法について、オンライン申請を可能とするなど、制度利用の利便性の向上にも配慮します。

○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、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。

○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 R 2	目 標	
	R 7	目標の考え方
人	人	

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

【基本的施策】

- 女性の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スキルアップのための研修の充実を図ります。
- 若者の就職を促進するため、企業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（若年無業者）や35～44歳無業者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能力開発を実施するとともに、就業相談、就業体験などによる就業を支援するほか、生活面のサポートにも取り組みます。
- 外国人に対しては、技能実習生の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。また、留学生への就職支援を行います。
- 就職氷河期世代や特別な配慮が必要な方に対しては、多様な支援メニューの提供を行うとともに、関係機関と連携し、ニート・35～44歳無業者の職業訓練を推進します。また、ひとり親への生活面のサポートを行います。

（1）女性の職業能力開発への支援

- 再就職へ向けた多様な訓練メニューの提供
 - ・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 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、講座を充実するとともに、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の設定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同時双方向型のオンライン訓練等による実施について検討します。

○女性の多様な働き方の推進

- ・女性の働き方の選択肢として在宅ワークの普及を図るため、在宅ワーカーの育成研修を実施するとともに、在宅ワークセミナーやワークショップの開催を通じ、実践機会を提供します。

○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

関係組織間の連携

- ・35～44歳無業者(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

リングをはじめインターンシップ説明会、WEB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

教育場面での早期の職業体験

- ・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、働くことへの理解を深め、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るとともに、職業教育プログラムを策定し、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。

- ・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。

(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。
- ・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

関係組織間の連携

- ・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。

(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ーなどを配置し、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。
- ・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。
- ・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。

○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。

○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、障害者の態様に応じ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。

(5) 外国人労働者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PR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。

○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

- ・県内留学生に対し、富山県で住み働く魅力を伝えるとともに、県内企業との合同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。

(6) 就職氷河期世代や長期無業者、ひとり親等への支援

○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研修や合同企業説明会に加え、企業向けセミナー、就職後の定着支援などを総合的に実施します。

- ・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。

関係組織間の連携

- ・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。

【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 R 2	目 標	
	R 7	目標の考え方
人	人	

●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 R 2	目 標	
	R 7	目標の考え方
人	人	

●デュアルシステム（企業実習付）訓練の受講者数

現状 R 2	目 標	
	R 7	目標の考え方
受講者数 人	受講者数 人	
施設内 人	施設内 人	
委託 人	委託 人	

●障害者訓練受講者の就職率

前計画期間 の平均	目 標	
	R 7	目標の考え方
%	%	

※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	
	R 7	目標の考え方
施設内 %	施設内 %以上	
委託 %	委託 %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】

- 技術専門学院における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、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。
- 技術・技能の伝承が困難な中小企業への支援
 - ・企業におけるものづくり現場の技術・技能の可視化や、人材育成方法等の習得を図る研修事業を実施し、技術・技能の伝承を支援します。
- 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。

- ・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。

教育場面での早期の職業体験

【目標指標】

● **公共職業訓練（学卒者）の正社員就職率**

現状 R 2	目 標	
	R 7	目標の考え方
就職率 %	就職率 %	

● **能力開発セミナーの受講率**

前計画期間 の平均	目 標	
	R 7	目標の考え方
%	% 以上	

● **技能検定の合格者数及び合格率**

現状 R 2	目 標	
	R 7	目標の考え方
合格者数 人	合格者数 人	
合格率 %	合格率 % 以上	

●技能五輪の参加者数及び上位入賞者数

現状 R 2	目 標	
	R 7	目標の考え方
参加者数 人	参加者数 人 以上	
上位入賞 位 人		

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】

- 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。
 - 民間教育訓練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。
 - 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。
 - 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など、必要な人材の育成・確保に努めます。

教育場面での早期の職業体験

- ・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。
- ・他業種で働いていた方に対し介護分野への就職準備金を貸付けるとともに、介護事業所における実践的な雇用型の訓練及び資格取得に向けた研修等を支援し、介護・福祉分野への未経験者の取り込みを進めます。

○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新入社員等の定着支援に加え、高校生向けの入職促進のための研修を支援することにより、建設業を担う人材の確保・育成を図ります。

○観光分野

- ・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に努めます。
- ・「とやま観光塾」で観光ガイドや地域づくりをリードする人材等を育成するほか、県内大学等との連携や塾修了生の活動事例の発信などを通じて地域における活動を推進し、次世代の観光を担う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」や「富山県林業カレッジ」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 R 2	目 標	
	R 7	目標の考え方
人	人	

5 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、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」の具現化
 - 幅広い層の県民のIT能力の底上げ
 - ・オンライン等の活用による公共職業訓練の実施を推進するため、貸し出し用機器や配信等に必要な機材類を整備するとともに、テレワークへの対応等について訓練カリキュラムの見直しを検討します。
- 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。

○県と関係団体との連携による職業能力開発の実施

経済団体との連携

- ・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。

障害者雇用の好事例を広く県民に啓発するのがよいのでは

○人材育成に関する情報提供

施策の周知・広報

- ・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。

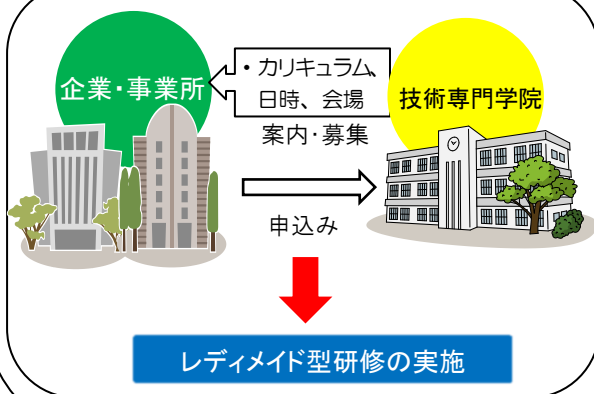
○企業のニーズに対応した訓練の強化

- ・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。

