
第9次富山県職業能力開発計画 (報告案)

平成23年度～平成27年度

目 次

第9次富山県職業能力開発計画の体系

第1部 総説

1 計画のねらい	1
2 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
(3)新興国の著しい成長とグローバル化の進展	4
(4)価値観、ライフスタイルの多様化	4
(5)地方分権の進展	4
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)世界的な経済・金融危機による影響	10
(2)必要とする人材及び能力	12
(3)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)公共職業能力開発施設の状況	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 高度・先端的なものづくり分野の人材育成	19
2 産業構造の変化に柔軟に対応する人材育成	21
3 職業生涯を通じたキャリア形成支援の充実	22
4 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発(離職者訓練)の推進	24
5 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成	26
6 職業能力開発の推進体制の整備	27

第4部 職業能力開発の基本的施策と展開

1 高度・先端的なものづくり分野の人材育成	28
(1)先端的なものづくり分野の人材育成	28
(2)ものづくりの高度化のための人材育成	29
(3)高度熟練技能の継承・熟練技能者の育成	29
(4)将来のものづくり産業を担う人材の育成	30
2 産業構造の変化に柔軟に対応する人材育成	32
(1)円滑な労働移動のための人材育成	32
(2)高い雇用吸収力が見込まれる分野の人材育成	32
3 職業生涯を通じたキャリア形成支援の充実	34
(1)学校教育段階からのキャリア教育の充実	34
(2)若年者の職業能力開発の促進	35
(3)企業の在職者に対する体系的な職業能力開発への支援	36
(4)高齢者の職業能力開発や再就職支援	36
(5)特別な支援を要する者の職業能力開発の推進と就職支援	36
4 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発(離職者訓練)の推進	39
(1)雇用情勢の変化に迅速・柔軟に対応する職業訓練の実施	39
(2)求人ニーズや労働市場の情勢を踏まえた職業訓練の機会の提供と就職支援	39
5 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成	41
(1)技能振興、技能労働者の地位向上のための環境整備	41
(2)技能者が意欲的に技能向上に取り組むための環境整備	41
(3)若者のものづくりマインドの醸成	42
6 職業能力開発の推進体制の整備	44
(1)県が行う職業能力開発の向上・改善	44
(2)国、県、市町村、民間及び産業界の連携の促進	44
(3)企業の職業能力開発力向上への支援	45

付属資料

富山県職業能力開発審議会条例	46
富山県職業能力開発審議会委員名簿	47
富山県職業能力開発審議会の審議経過	48

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18年度に策定した第8次富山県職業能力開発計画(平成18年度から平成22年度)に基づき、働く人一人ひとりの生涯にわたる職業能力開発を推進するため、若年者や離職者、在職者を対象とした多様な職業訓練の実施など各種の施策を展開してきました。

しかしながら、この間に世界的な経済・金融危機が発生し、日本の経済・雇用は大きな打撃を受けました。また、中国など新興国の目覚ましい発展により、国際競争が一段と激しさを増しています。

国内では、第1次、第2次産業から第3次産業へと産業構造が転換し、雇用形態の多様化が進むとともに、ライフスタイルの変化等により職業意識も多様化し、人口減少・少子高齢化の急速な進展の中、本県の基幹産業であるものづくり産業の担い手の減少が懸念されています。一方、介護・福祉、医療等の分野は、雇用の拡大が著しく、今後の成長産業と期待されています。平成22年度に入り、経済・雇用環境は輸出や経済政策の効果によって持ち直しの局面にあるものの、平成23年3月に発生した東日本大震災の影響などもあり、先行きが不透明な状況となっています。

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、国内はもとより、国際競争に打ち勝つための高度な技術力やノウハウを持つものづくり分野の人材育成を図るとともに、今後成長や高い雇用吸収力が見込まれる分野等において必要とされる人材の育成を図ることが重要な課題となっています。

同時に人材育成を進めるにあたっては、若年者、女性、高齢者、障害者等を含め、一人ひとりの能力を高めることにより、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる環境を築いていくことが重要です。

平成23年度を初年度とする「第9次富山県職業能力開発計画」は、国の第9次職業能力開発基本計画及び県の新総合計画等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 計画の期間

本計画の対象期間は、平成23年度から平成27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

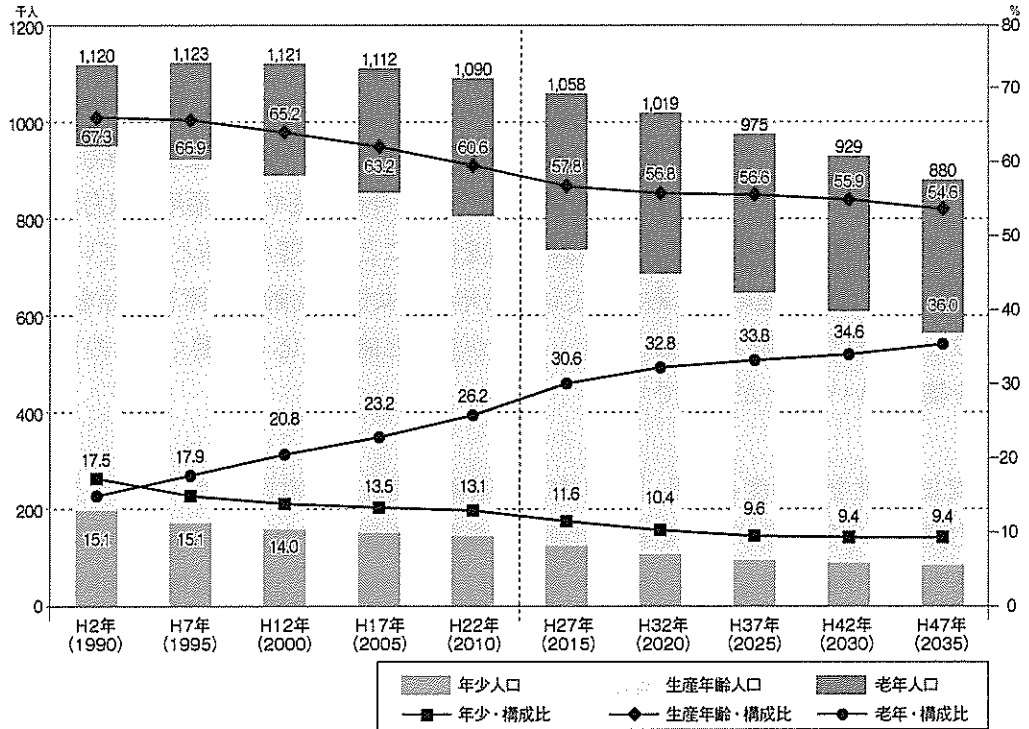
本県の人口は、平成10年の1,126千人をピークに減少しており、平成22年には1,090千人となっています。20年後の平成42年には、929千人になると予測されています。

また、少子高齢化の加速により、本県の老年人口（65歳以上）の割合は、平成12年の20.8%から平成22年には26.2%に上昇し、10年後の平成32年には32.8%と、約3人に1人が65歳以上の高齢者になると見込まれています。

一方、生産年齢人口（15～64歳）の割合は、平成12年の65.2%から平成22年には60.6%と減少しており、さらに10年後の平成32年には56.8%と大きく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～H17「国勢調査」総務省統計局、H22「富山県人口移動調査」富山県
H27～「日本の都道府県別将来推計人口」国立社会保障・人口問題研究所

(2) 産業構造の変化

15歳以上の就業者の産業構造別の構成比を見ると、全国的に第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。

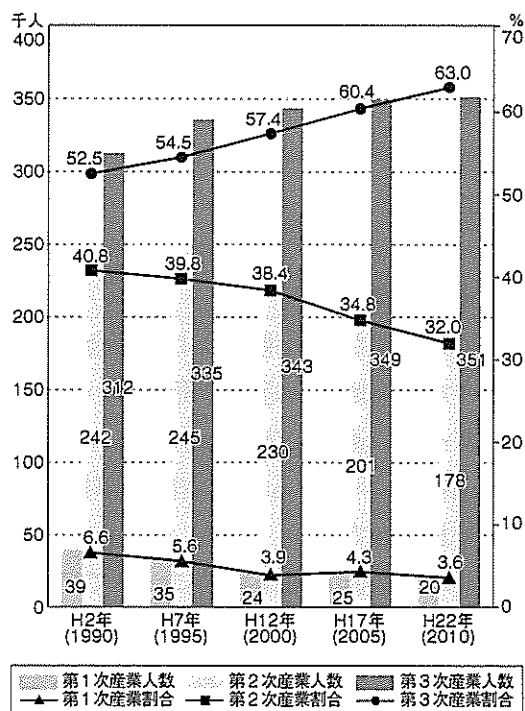
本県においても、就業者総数は、平成7年の615千人に比べ、平成22年は558千人と57千人減少し、第1次及び第2次産業でそれぞれ15千人、67千人減少している一方で、第3次産業では、16千人増加しており、全国と同様の傾向となっているものの、第2次産業（「鉱業」「建設業」及び「製造業」）の構成比が、平成22年度では32.0%で、全国平均の24.2%よりも7.8ポイントも高くなっています。

本県は、豊富な電力や工業用水等を背景に、一般・電気機械、アルミ等の金属製品、医薬品等の立地促進により、日本海側屈指の工業集積を形成してきました。近年も医薬品、バイオテクノロジー、航空機、環境・エネルギー産業等に積極的に取り組むなど、製造業は本県産業を牽引する基幹産業となっています。

第1次産業では、兼業率が高く従事者の高齢化が進む農業において、地域農業の担い手への農地集積が進展し、今後も意欲のある担い手の育成・確保等が求められています。

第3次産業では、全国平均よりも早いスピードで進展する高齢化を背景に、医療・福祉分野の就業者の増加が著しく、今後も人材の需要が高まるが見込まれています。

●産業構造別就業者の推移（富山県）



●産業構造別就業者の推移

単位：千人、%

	H2年(1990)		H7年(1995)		H12年(2000)		H17年(2005)		H22年(2010)	
	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	594	61,682	615	64,142	598	62,978	578	61,506	558	58,295
第1次産業人数	39	4,391	35	3,820	24	3,173	25	2,966	20	2,456
第1次産業割合	6.6	7.1	5.6	6.0	3.9	5.0	4.3	4.8	3.6	4.2
第2次産業人数	242	20,548	245	20,247	230	18,571	201	16,065	178	14,131
第2次産業割合	40.8	33.3	39.8	31.6	38.4	29.5	34.8	26.1	32.0	24.2
第3次産業人数	312	36,421	335	39,642	343	40,485	349	41,329	351	40,034
第3次産業割合	52.5	59.0	54.5	61.8	57.4	64.3	60.4	67.2	63.0	68.7

出典：「国勢調査」総務省統計局（H22は速報値）

(3) 新興国の著しい成長とグローバル化の進展

情報通信技術の発展、交通・輸送手段の広域・高速化の進展や、中国や東南アジア諸国等の著しい成長により、多くの県内企業において生産拠点や営業所の設置等、積極的な海外展開が進められています。

このようなグローバル化の進展は、国、地域、企業といった様々なレベルでの国際的な競争の激化をもたらしており、県内企業においては、国際競争に打ち勝つ付加価値の高い製品・サービスを提供するため、継続的な技術・技能の蓄積・強化を行うとともに、海外展開を担う人材の育成が求められています。

(4) 価値観、ライフスタイルの多様化

少子高齢化をはじめ、社会経済情勢が大きく変化する中で、個々の価値観やライフスタイルも変化しています。

若者の価値観等も変化し、近年の厳しい雇用情勢も背景にアルバイトや派遣・契約社員などの非正規雇用が増加するなど雇用形態が多様化しています。また、若年無業者（いわゆるニート^{*1}）やフリーター^{*2}の問題も依然として大きな課題となっています。

(5) 地方分権の進展

少子高齢化などの進展により社会が成熟化し、国民のニーズが多様化・複雑化する中で、地域に身近な分野については、地方自治体が住民の意思を反映して地域のニーズに適切に応えられるよう地方分権の一層の推進が求められており、平成23年度にいわゆる地域主権改革推進一括法が成立するなど、一定の進展が見られたところです。

県内の職業能力開発施策については、県では技術専門学院、国で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）を設置しており、こうした地方分権の考え方を踏まえ、今後一層、国と都道府県との役割分担の明確化が進み、地方の自主性・自立性を踏まえた職業訓練・能力開発や人材育成を進めていくことが重要となっています。

【用語解説】

* 1 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。

* 2 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。

2 雇用の状況

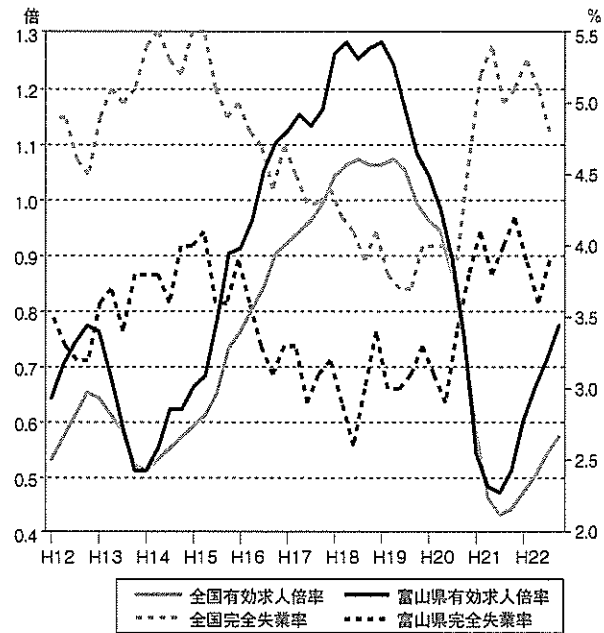
(1) 労働市場の状況

ア 雇用失業情勢の推移

平成13年頃まで続いた不況（第2次平成不況）以降、国内の雇用環境は緩やかに回復を続け、本県の有効求人倍率は、平成18年度には1.27倍（全国1.06倍）まで回復しましたが、平成20年秋の米国金融危機に端を発した世界的な経済・金融危機の影響を受けて景気が急速に下降し、雇用環境も、平成21年度には、0.51倍（全国0.45倍）と、急激に悪化しました。

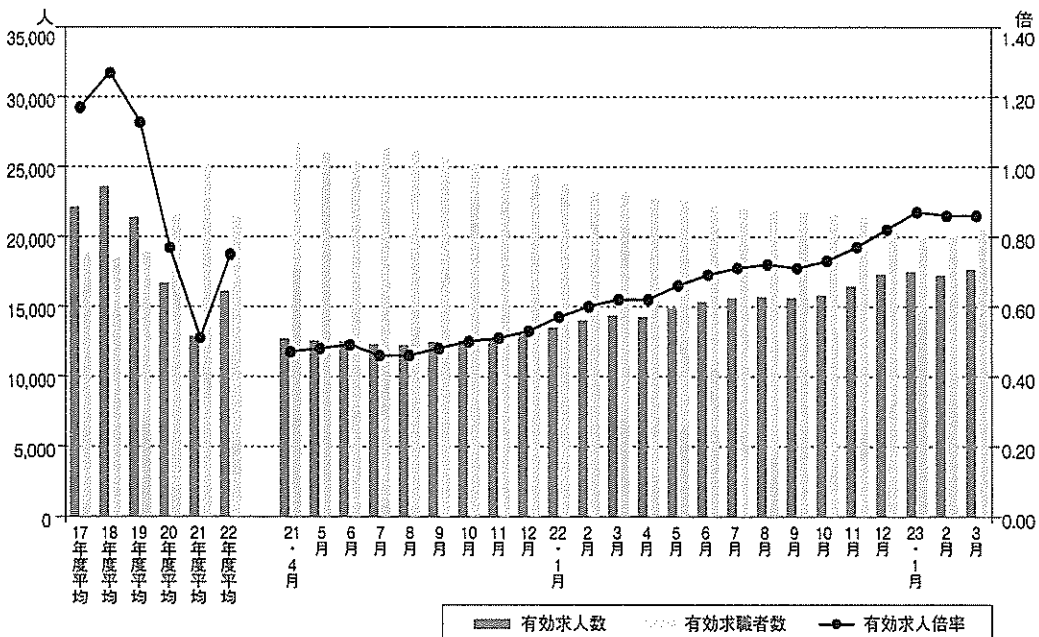
平成22年度は、0.75倍（全国0.56倍）と回復の兆しが見え始めていましたが、平成23年3月に発生した東日本大震災や円高の影響などにより、先行きが不透明な状況となっています。

●完全失業率と有効求人倍率の推移



出典：「労働力調査」総務省統計局

●月間有効求人数・有効求職者数及び有効求人倍率の推移（富山県）



出典：富山労働局

イ 非正規労働者の推移

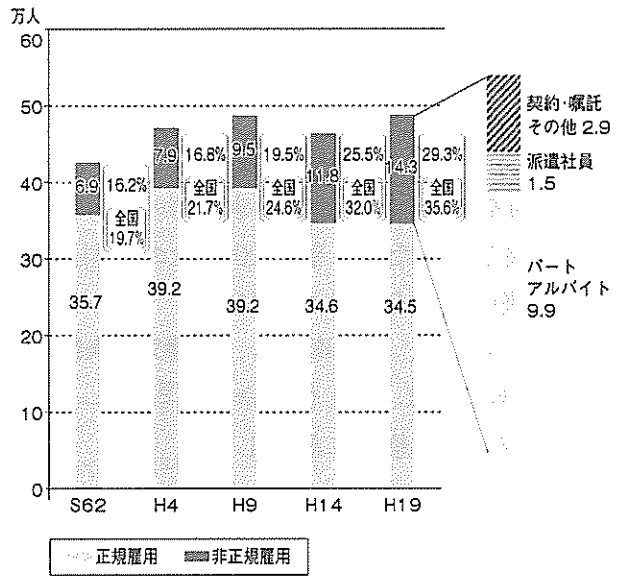
バブル経済崩壊後、企業のコスト削減やサービス産業の成長、労働者の価値観の多様化等を背景に、雇用・就業の形態が多様化し、アルバイトや派遣・契約社員等の非正規労働者が増加しています。

本県の全雇用者に占める非正規労働者の割合は、29.3%（平成19年度、全国平均は35.6%）と全国で最も低い数値となっていますが、全国と同様に拡大している傾向にあります。

非正規労働者は、体系的な職業能力開発の機会に恵まれないことから、正規雇用への移行が難しく、社会全体として生産性の向上に大きな影響を与えることが懸念されています。

また、若者が非正規労働に就いた場合、安定的な生活が難しく、未婚率の上昇、晩婚化などにより社会活力の低下が懸念されています。

●正規・非正規雇用者数の推移

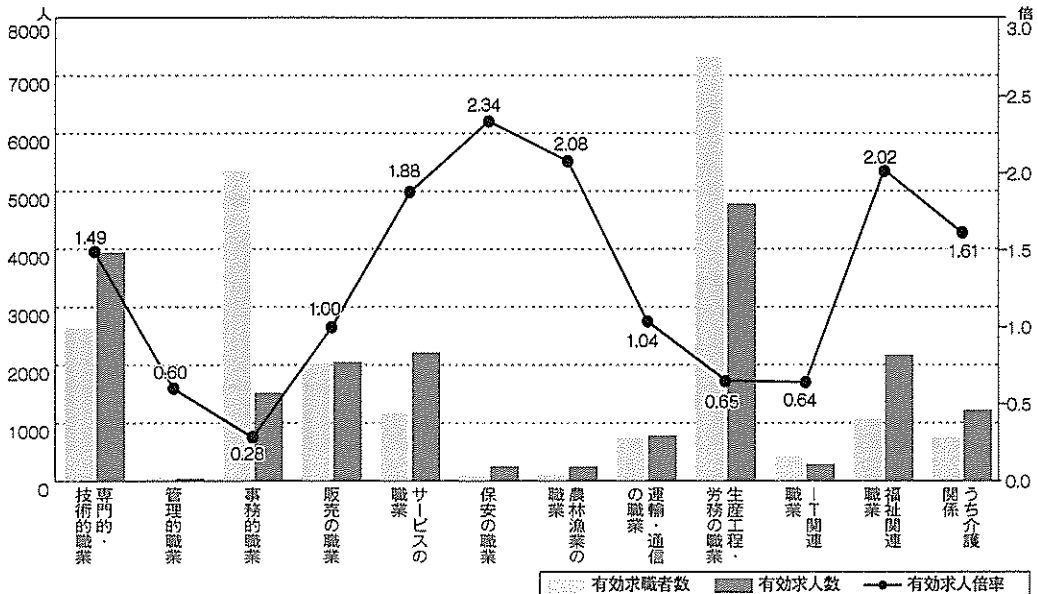


出典：「就業構造基本調査」総務省統計局

ウ 求人・求職のミスマッチ

本県における平成22年度の有効求人倍率は0.75倍と厳しい状況であり、職業別の求人・求職者数（平成23年4月）では、「事務的職業」、「生産工程・労務の職業」、「IT関連職業」は求職数に対し求人数が大幅に少ない状況となっています。

●職業別有効求人・求職者数、有効求人倍率（平成23年4月）（富山県）



出典：富山労働局

一方、「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」、「福祉関連職業」などは、求職数に対し、求人数が多い状況になっています。

このように職業によって求人・求職の間に大きなミスマッチが存在しており、さらに正規・非正規といった雇用形態や勤務条件、技術・技能のレベル等においてもミスマッチの存在が指摘されています。

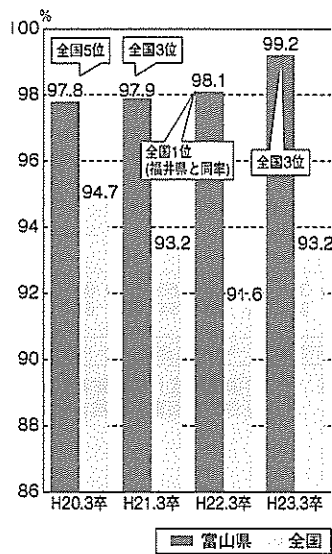
(2) 就業者の状況

ア 若者の就業状況

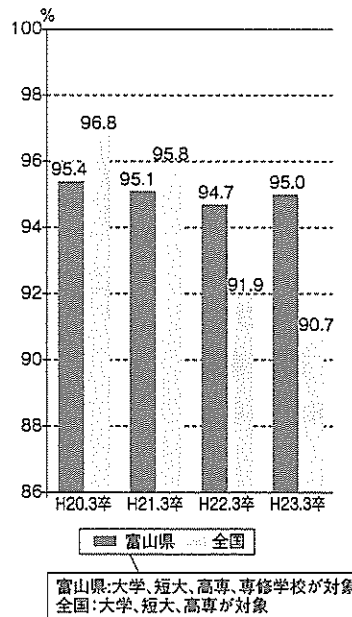
本県の平成22年度末の新規学卒者の就職率は、高校卒業者が99.2%（全国平均93.2%）、大学等卒業者が95.0%（全国平均90.7%）と、全国平均と比べて高く、特に高校卒業者の就職率は、全国第3位となっていますが、全国的には厳しい就職状況となっています。

また、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低下していますが、高卒者で34.0%（全国平均40.4%）、短大卒者で32.1%（全国平均40.5%）、大卒者で25.5%（全国平均31.1%）と全国平均よりも定着率は高いものの、今なお多くの若者が就職後早期に離職する状況が続いており、職場定着や離職後の速やかな再就職、就職に際してのミスマッチの解消等が課題となっています。

●高校卒業者の就職内定率の状況

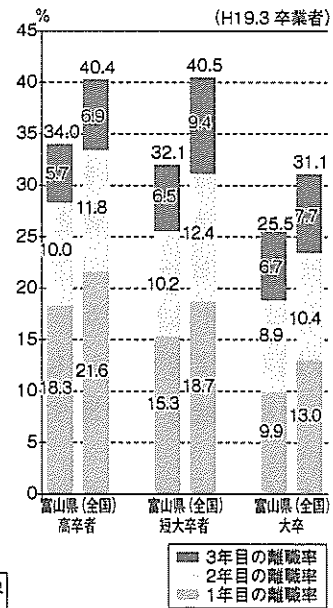


●大学等卒業者の就職内定率の状況



出典：文部科学省、富山労働局

●若者の就職後3年間の離職率



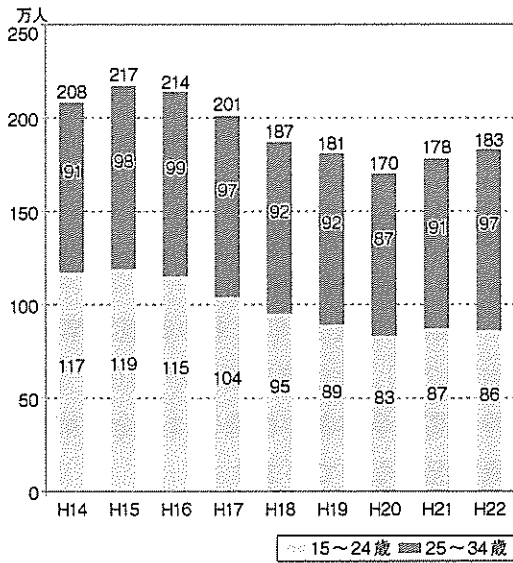
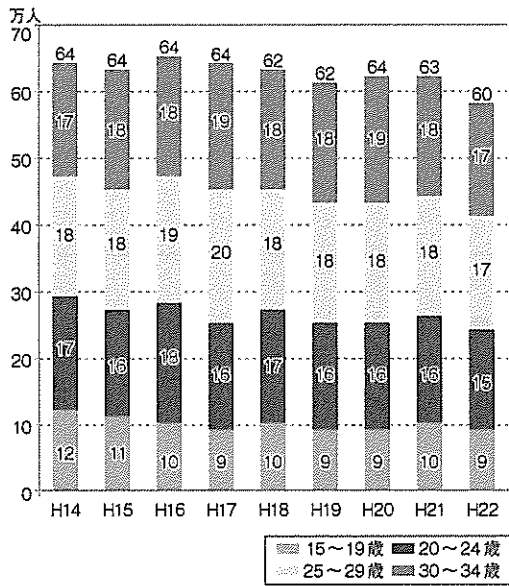
出典：富山労働局

このような状況の中、ニートは平成14年以降、全国で60万人と高い水準で推移しており、また、フリーターについても平成16年以降は減少傾向にありましたが、平成21年度から増加に転じ、平成22年度は183万人と高い数値となっています。

ニートやフリーターの増加は、バブル経済崩壊後の就職氷河期の長期化や職業意識の希薄化などがその背景にあると考えられていますが、このような不安定な状況の長期化は、若者の晩婚・非婚や少子化のさらなる進行など社会経済に大きなマイナス影響を与えることが懸念されています。

●ニート（若年無業者）数の推移（全国）

●フリーター数の推移（全国）



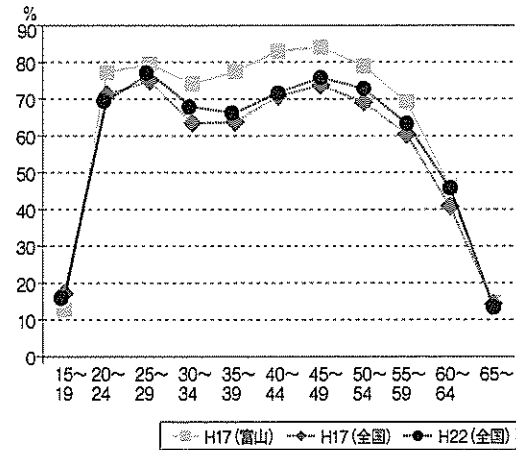
出典：「労働力調査」総務省統計局

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44.3%（平成19年）で、全国平均（42.7%）を上回っています。また、平均勤続年数（平成22年）も10.5年と、全国年数の8.9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歳から29歳と45歳から49歳を左右のピークとして、30～34歳をボトムとするM字カーブとなっており、全国平均よりは低いものの、出産育児のために就労を中断する傾向が見られます。

●女性の労働力率



出典：H17「国勢調査」総務省統計局
H22「労働力調査」総務省統計局

また、県内の母子家庭は、平成20年度は7,915世帯で、平成15年に比べ1,142世帯（16.9%）増加しています。父子家庭も含めひとり親家庭は、子どもの養育や仕事、住宅等様々な問題を抱えています。とりわけ母子家庭では就業経験が少ない、結婚・出産等による就労中断後の再就職が難しい、就業しても非正規雇用など不安定な就業形態が多い、などの理由で一般世帯に比べ収入が低い水準に留まっています。

このようなことから、女性の就業に対しては、より安定した仕事に就き、経済的自立を図るための支援や子育てとの両立を支える職場環境の整備が求められています。

ウ 高齢者の就業状況

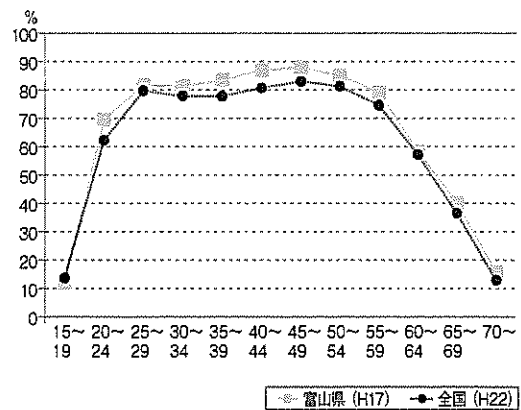
全国の高齢者の就業率（平成22年）は、60歳から64歳までは57.1%、65歳から69歳までは36.4%、70歳以上が12.8%となっています。

本県（平成17年）においても、60歳から64歳までは58.3%、65歳から69歳までは39.9%、70歳以上が15.6%となっており、60歳を過ぎても多くの高齢者が就業しています。

また、独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、70歳を過ぎても働きたいと考える人が増加しているなど、高齢者の就業意識が高くなっていると報告されています。

高齢者に対しては、働く意欲や豊富な知識・技能、経験に応じた多様な就業の機会を確保するとともに職業生活の長期化に対応した職業能力開発を推進していく必要があります。

●年齢別就業率



出典：H17「国勢調査」総務省統計局
H22「労働力調査」総務省統計局

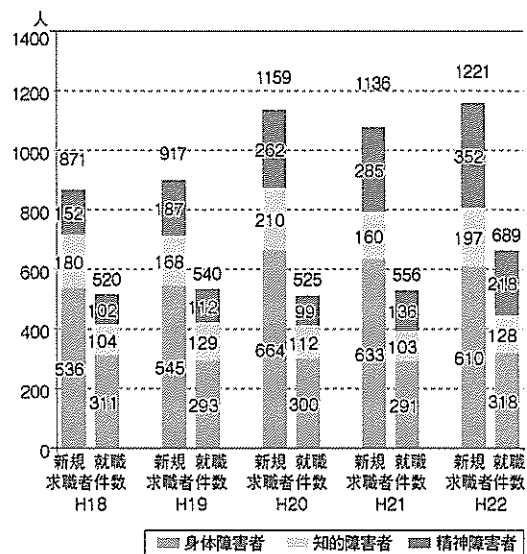
エ 障害者の就業状況

障害者については、平成22年度の新規求職者の件数は1,221人で、前年度に比べ7.5%増加しており、特に精神障害者、知的障害者が大幅に増加しています。

また、就職件数も689件で23.9%増加しており、特に精神障害者の増加が顕著になっています。

障害者の就業に対する意欲の高まりや社会参加の促進に対応するためには、企業の理解と協力が不可欠であり、求人ニーズも踏まえながら障害者一人ひとりの態様に応じたきめ細かな職業訓練や就業の支援を行っていく必要があります。

●障害者の就業状況（富山県）



出典：富山労働局

3 県内企業における職業能力開発の状況

第9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：H22.9月～12月）。

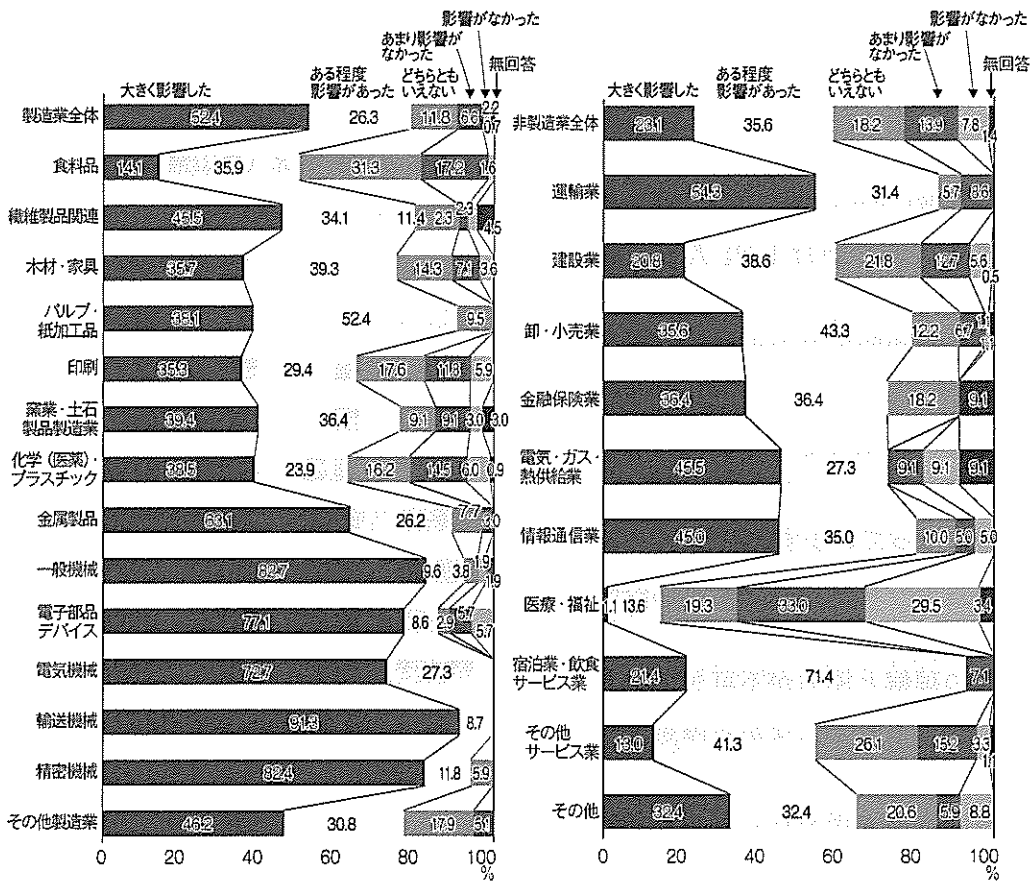
(1) 世界的な経済・金融危機による影響

平成20年秋の米国金融危機に端を発した世界的な経済・金融危機は、自動車産業など我が国の輸出産業を中心に大きな打撃を与え、本県においても一般機械・電気機械・輸送機械・精密機械など製造業の8割が影響を受けたとしています。

非製造業においては、運輸業や宿泊業・飲食サービス業の8割以上が間接的なものも含め、影響を受けたとしています。全体としては製造業よりも影響度が小さく、医療・福祉産業においては、あまり影響が見られない状況となっています。

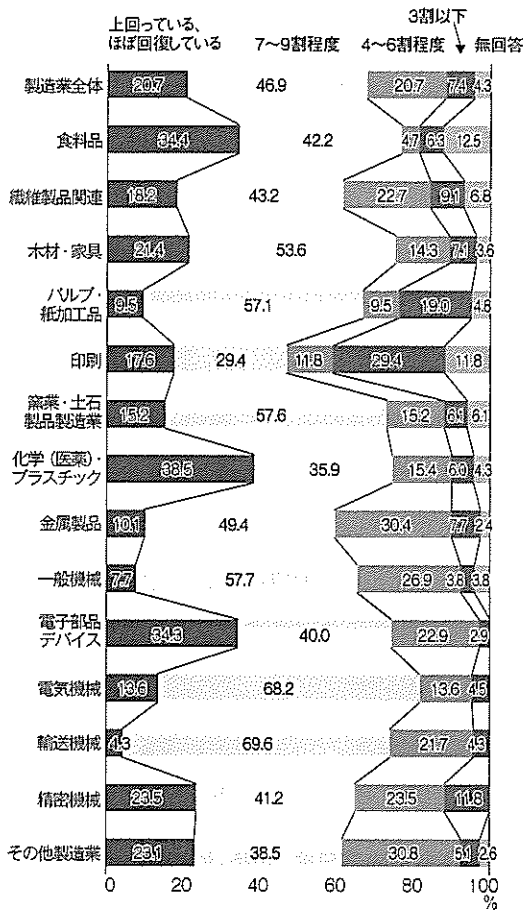
●世界同時不況による影響（製造業）

●世界同時不況による影響（非製造業）

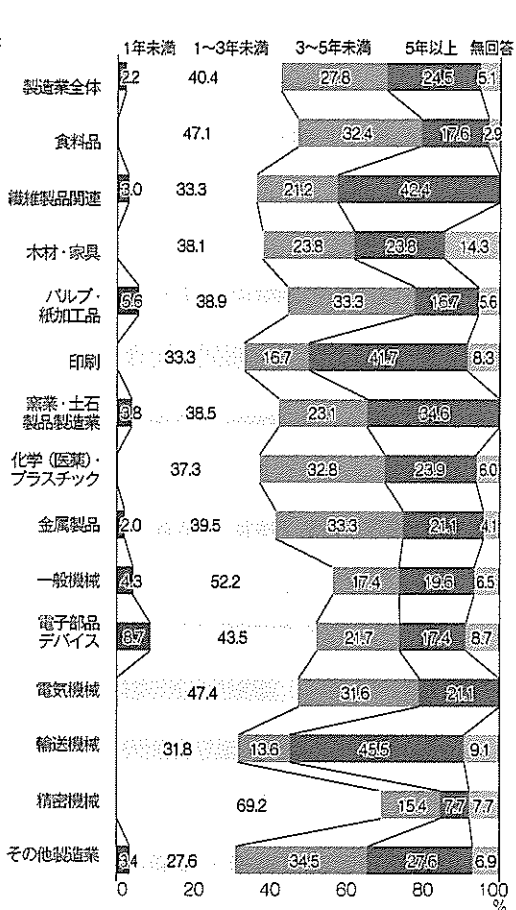


その後、製造業についても回復の兆しが現れていますが、多くの事業所が回復に時間を要すると考えています。

●世界同時不況後の売上の回復状況（製造業）

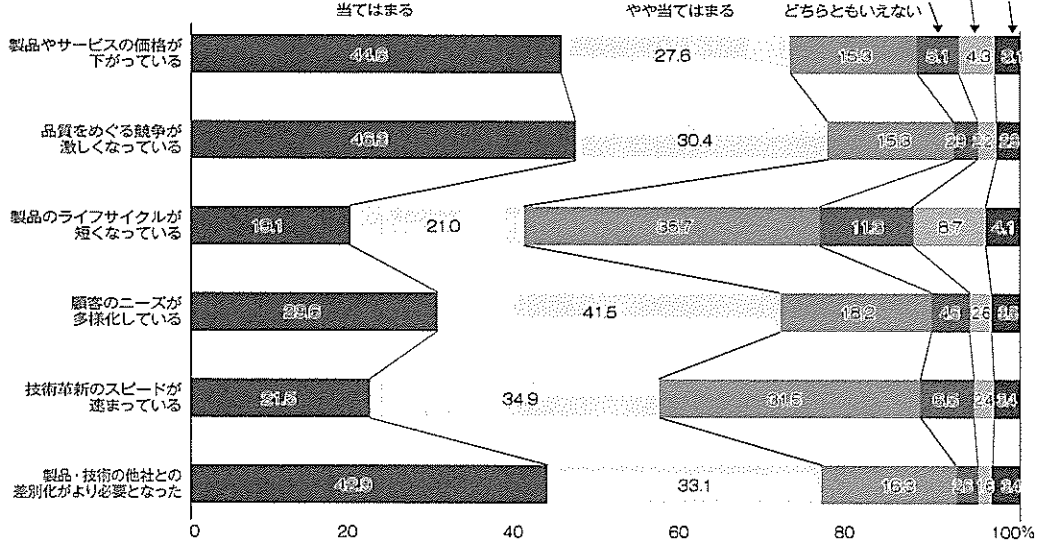


●回復に要する期間（製造業）



世界的な経済・金融危機による事業環境の変化については、「製品・サービスの価格低下」、「品質競争の激化」、「製品・技術の他社との差別化」等が大きくなったと感じており、国内外における他社との競争が激しくなっていることがうかがえます。

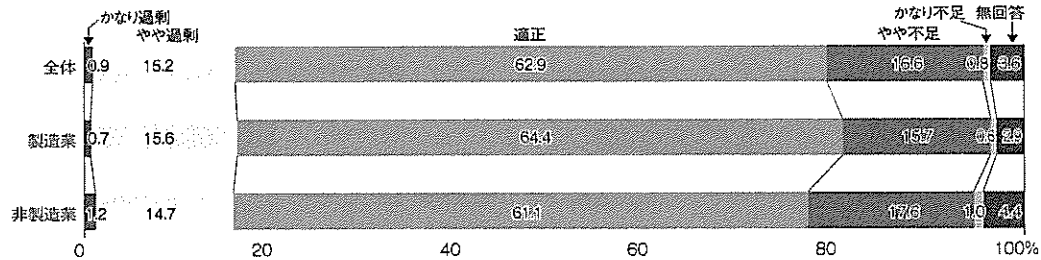
●事業環境の変化（製造業）



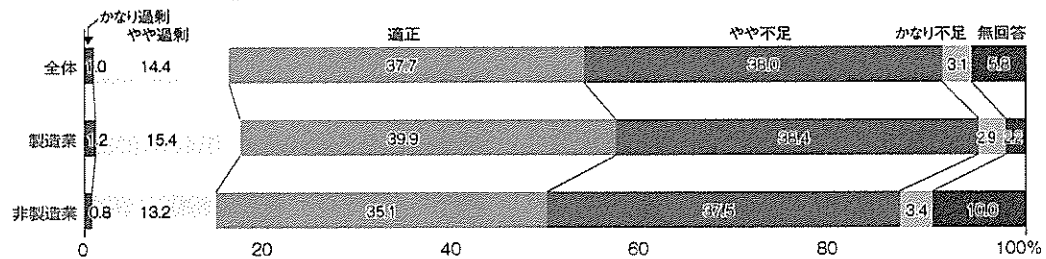
(2) 必要とする人材及び能力

県内企業は現状の雇用者数をどのように評価しているか（過不足感）については、事務・営業系の人材は概ね適正な状態にあると考えている事業所が62.9%である一方、技術・技能系の人材については、やや不足が38.0%と最も高くなっています。とりわけ製造業では機械系、非製造業では医療・福祉が人材の不足感を抱いており、業績回復後においては、一般機械、精密機械、医療・福祉、情報通信業の7割以上が技術・技能系の正社員を増やすとしています。

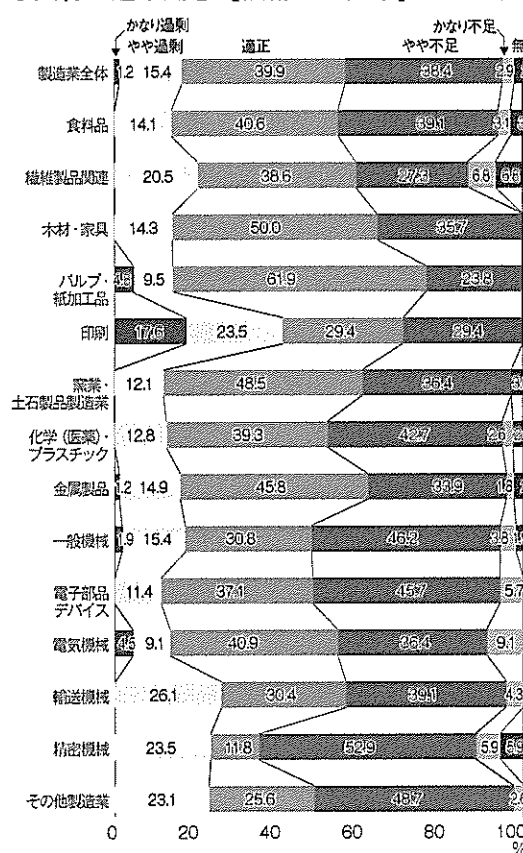
●人材の過不足感【事務・営業系】



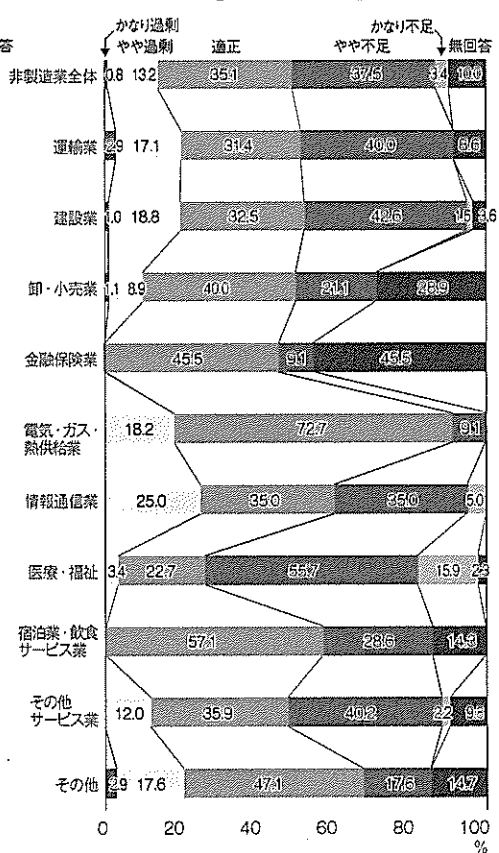
●人材の過不足感【技術・技能系】



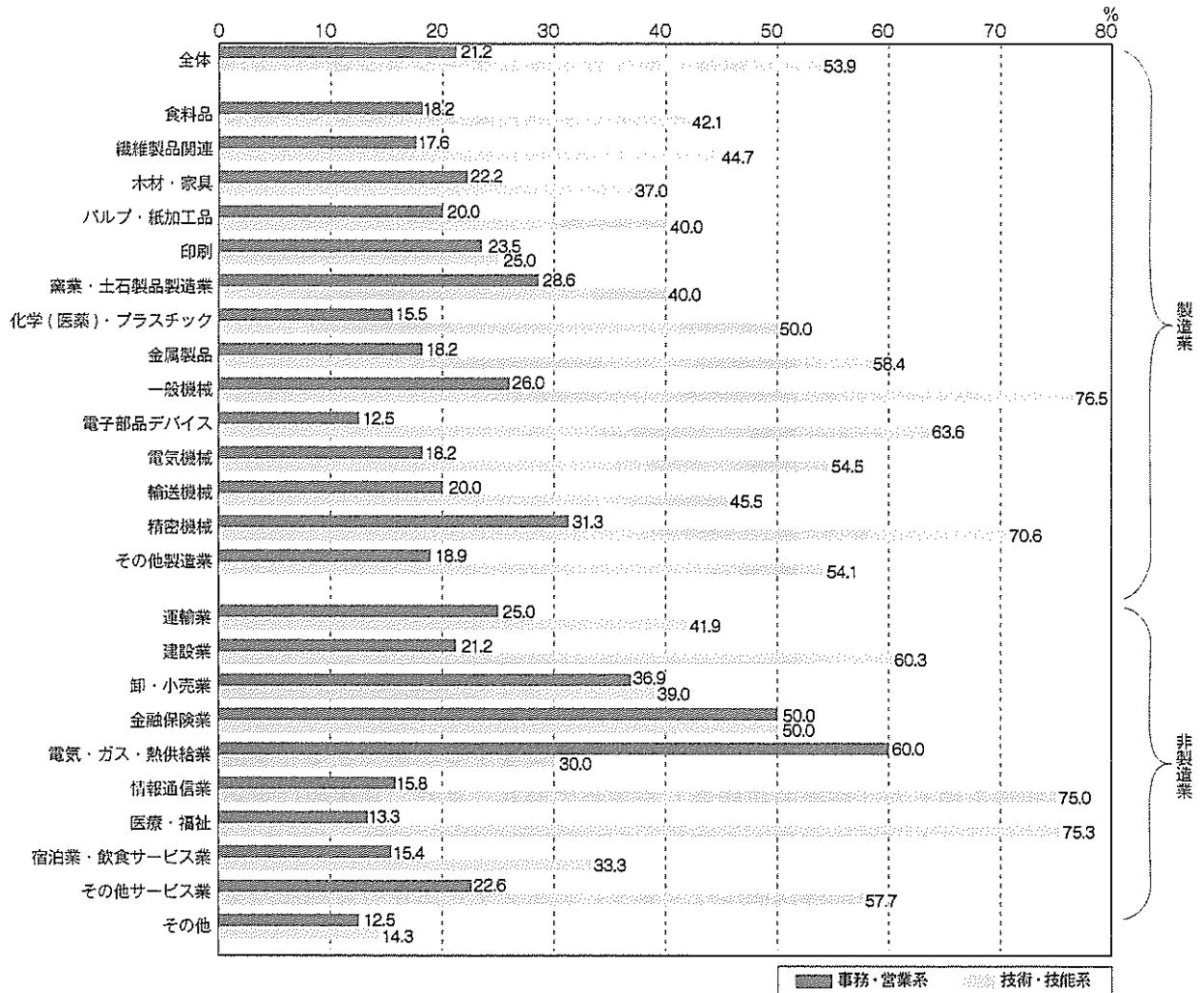
●人材の過不足感【技術・技能系】（製造業）



●人材の過不足感【技術・技能系】（非製造業）

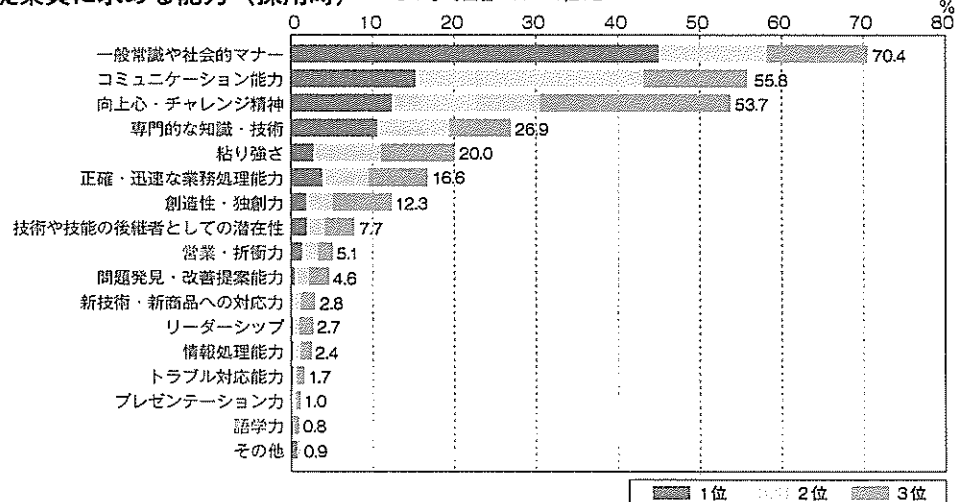


●人材を増やす事業所の割合

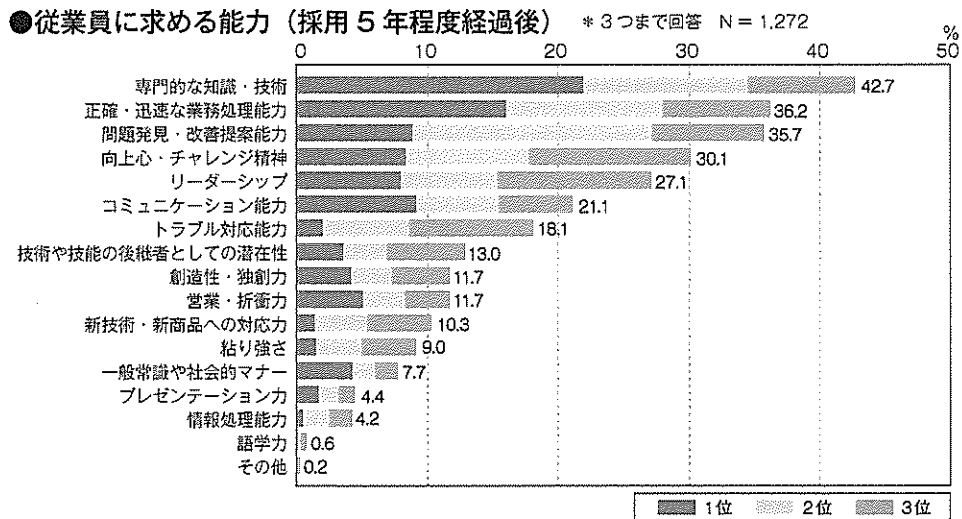


また、企業が従業員に対し採用時に求める能力としては、「一般常識や社会的マナー」、「コミュニケーション能力」、「向上心・チャレンジ精神」が上位を占めており、専門的知識・技術等より社会人としての基礎的な資質・能力を求めています。

●従業員に求める能力（採用時） * 3つまで回答 N = 1,272



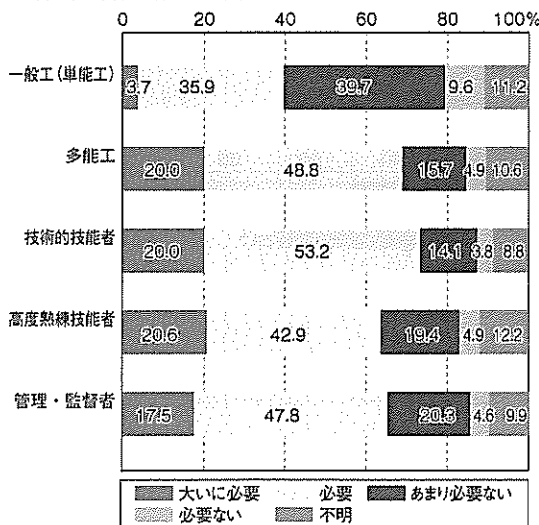
一方、採用5年程度経過後の従業員に求める能力については、「専門的な知識・技能」等一定のキャリア形成を前提とした能力が上位に位置づけられているものの、「向上心・チャレンジ精神」や「コミュニケーション能力」の割合も高く、5年後においても積極性やコミュニケーション能力が不足していると考えている企業が多いことが伺えます。



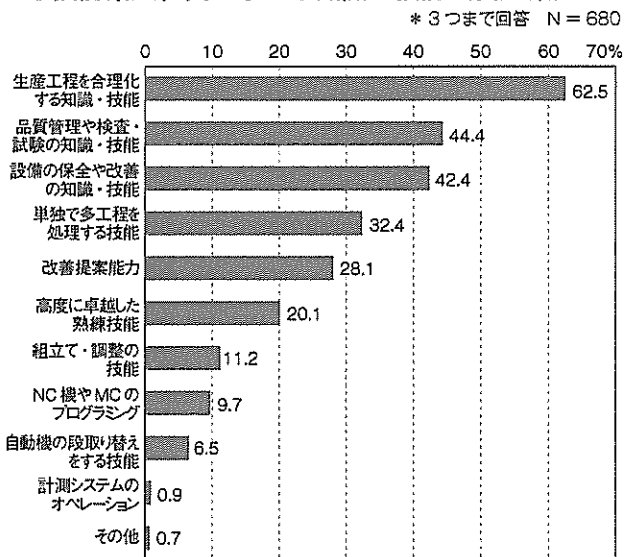
製造業においては、複数の機械や工程をこなすことができる「多能工」や技術的知識を備えた「技術的技能者」を求めており、また、具体的に求める知識や能力についても、「生産工程の合理化」、「品質管理や検査・試験」、「設備の保全や改善」など、個別領域の熟練技能だけでなく、生産ライン全体の管理能力を重視しています。

さらに、高度熟練技能を有する団塊の世代の退職を受け、高度熟練技能者のニーズも高まっています。

●技能系正社員の今後の必要性、重要性（職種別）（製造業） N = 680



●技能系正社員に求める知識や技能（製造業） * 3つまで回答 N = 680



(3) 企業における職業能力開発の現状と課題

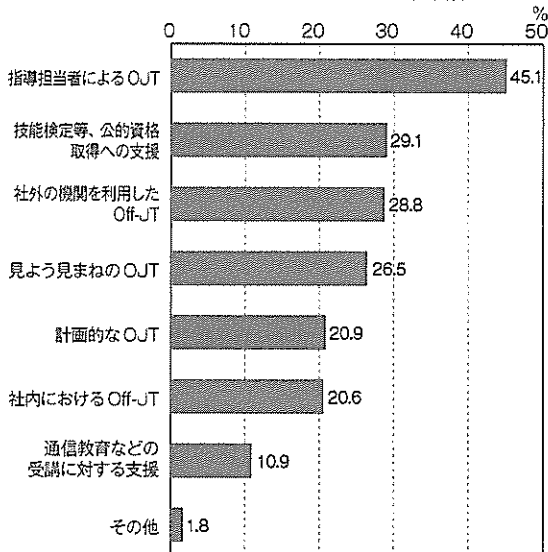
製造業における技能系正社員への教育訓練の内容は、職場における研修では、日常の業務に就きながらの「指導担当者によるOJT」が最も多く、「計画的なOJT」は20%程度となっています。また、「社外の機関を利用したOff-JT」は3割程度にとどまっています。

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、100人以上の事業所ではいずれも4割程度の実施率となっています。また、事業所の規模が小さくなるに従い、実施率が低下する状況となっています。

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」、「指導のノウハウが不足している」が上位となっています。

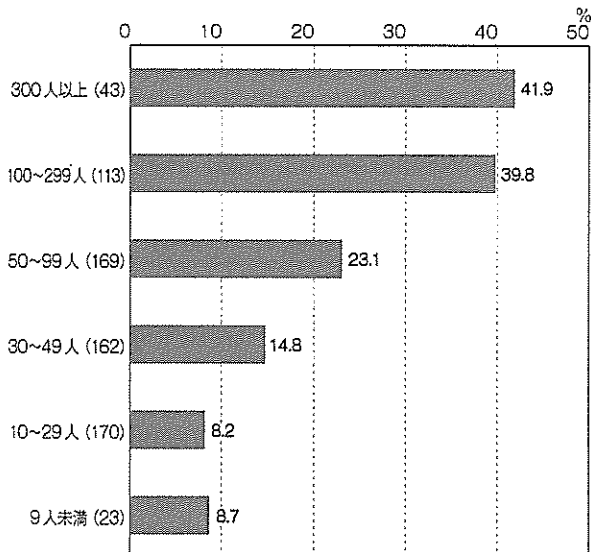
●技術系正社員に実施している教育訓練（製造業）

*当てはまるもの全て回答 N = 680



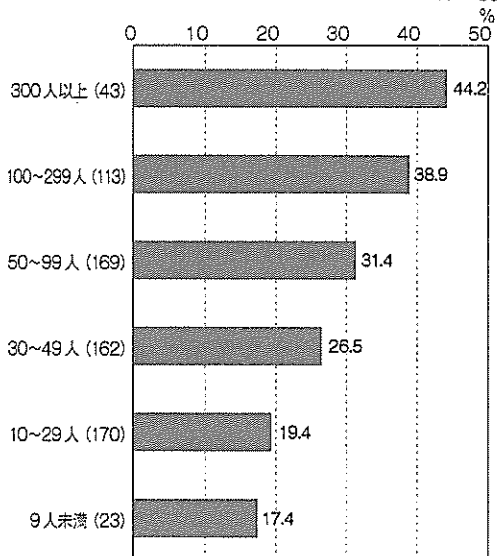
●会社規模別計画的なOJT（製造業）

N = 680



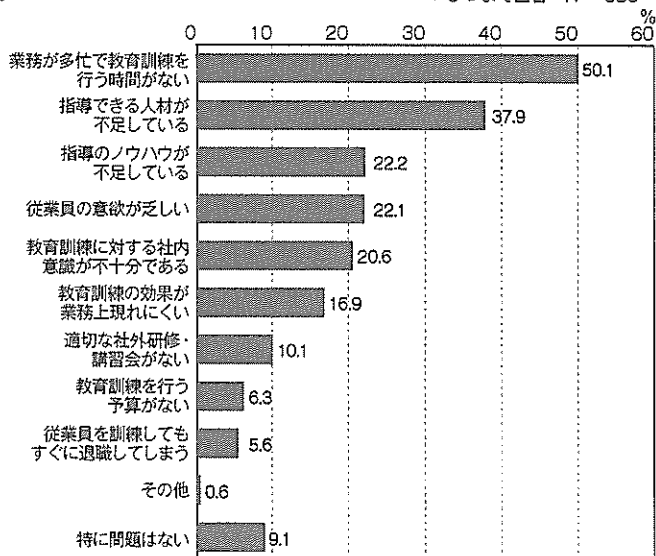
●会社規模別社外の機関を利用したOff-JT（製造業）

N = 680



●教育訓練を行う上での問題点（製造業）

* 3つまで回答 N = 680



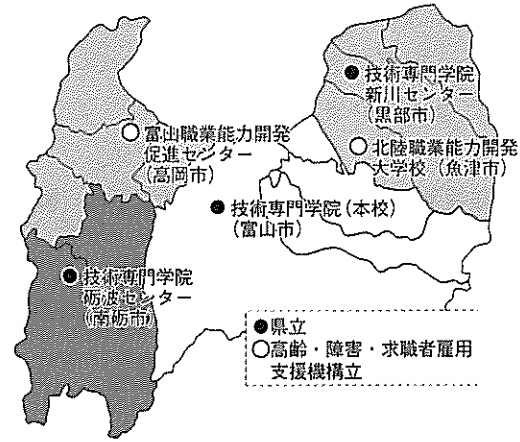
4 職業能力開発の推進体制の状況

(1) 公共職業能力開発施設の状況

県内の公共職業能力開発施設としては、平成 23 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。

このうち技術専門学院は、第 8 次富山県職業能力開発計画において、民間教育訓練機関との役割のあり方の視点から組織・訓練内容の見直しを行い、平成 19 年度に、それまでの 4 校の職業能力開発校を 1 校（富山市の本校と黒部市の新川センター及び南砺市の砺波センターの 2 分校）に統合し、地域のニーズに的確に対応した弾力的・機動的な職業能力開発の実施に努めています。

●公共職業能力開発施設設置状況（平成 23 年度現在）



●公共職業訓練の実施状況（平成 23 年度計画）

	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 68 人 / 1 学年定員	
離転職者訓練 (2 カ月～1 年)	施設内訓練 12 科 464 人 委託訓練 1,682 人		施設内訓練 12 科 492 人 委託訓練 — 基金訓練 1,619 人
在職者訓練 (12 時間以上)	レディメイド型訓練 450 人 オーダーメイド型訓練 1,000 人	836 人	1,230 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、平成 22 年 5 月現在、53 校で 4,924 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 34 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、平成 18 年度と比較すると、少子化等を背景に 7 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、平成 20 年度の世界的な経済・金融危機の発生以降は、技術専門学院の施設内で行う離職者訓練（施設内訓練）の拡充に加え、これらの民間の教育訓練機関を活用した委託訓練を大幅に拡充し、離職者に対する多様な職業訓練の機会の提供に努めてきました。

(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23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、89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12校（自動車整備、木材加工等）で、7,245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「教育訓練の時間がない」、「指導者・指導ノウハウの不足」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、平成22年度現在の選任率（従業員100人以上の事業所における選任状況）は、58.0%に留まっています。

●能力開発推進者の選任状況

	H17	H18	H19	H20	H21	H22
選任者 (うち100人以上の事業所)	1,428人 304人	1,531人 318人	1,601人 340人	1,649人 346人	1,686人 354人	1,736人 356人
100人以上の事業所 における選任率	50.9%	53.4%	56.6%	56.0%	56.2%	58.0%

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。

【用語解説】

* 1 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者で、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。

第3部

職業能力開発施策の実施目標

第8次富山県職業能力開発計画では、いわゆる「2007年問題^{*1}」を背景に、ものづくり等の現場における円滑な技能継承など「現場力」強化の施策を講じるとともに、職業意識の形成に課題を抱える若者の増加等の状況を踏まえて、職業生涯を通じたキャリア形成支援の施策等を講じてきました。

しかしながら、この計画期間中（平成18年度～平成22年度）に世界的な経済・金融危機が発生し、また、人口減少・少子高齢化の加速による労働力人口の減少やグローバル化の進展による国際競争の一層の激化など、県内産業を取り巻く環境は大きく変化しています。

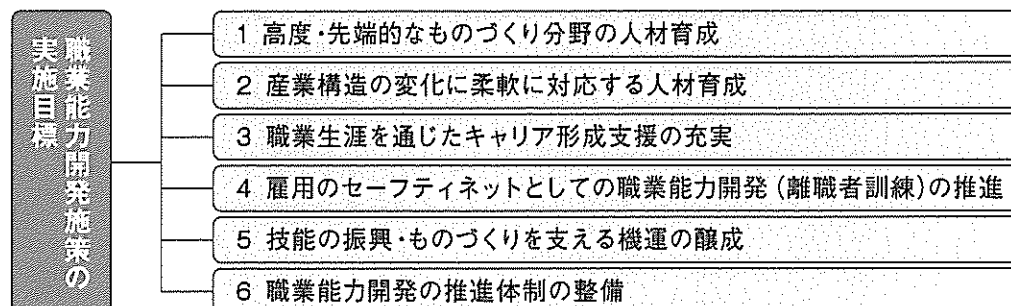
こうした企業の経営環境が大きく変化する中で、今後も本県産業の活力を維持していくためには、本県の基幹産業であるものづくり産業の活性化に引き続き重点を置き、世界レベルの技術開発に対応できる高度・先端的なものづくりを担う人材を育成していくことが重要です。

また、今後の成長分野や高付加価値の産業分野等への労働移動が円滑に行われるよう必要な支援の充実に努めるとともに、高齢化の進展を背景に今後成長が見込まれる介護・福祉の分野をはじめ、観光、農林水産分野など新たな雇用の創出が見込まれる分野の人材育成にも努めていく必要があります。

同時に、労働力人口の減少が進む状況下において人材育成を進めるにあたり、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる社会の実現が不可欠であり、若年者、女性、高齢者、障害者を含め、一人ひとりの能力を高め、様々な形で社会で活躍することができる環境の整備に努めていく必要があります。

また、引き続き、技能の振興やものづくりを支える機運の醸成を図るとともに、国、市町村、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。



【用語解説】

* 1 2007年問題

（1947年生まれを中心とした）団塊の世代の退職等に伴う技能の継承問題。

1 高度・先端的なものづくり分野の人材育成

現状と課題

本県は、豊富な電力、工業用水等に支えられ、アルミ等の金属製品や電気機械、化学等を中心に、日本海側屈指の工業集積を誇っており、素材や部品等を中心とした基礎素材型の業種の割合が高く、我が国の産業を支える高い技術力を誇る企業を擁しています。

近年は、バイオテクノロジー、ロボット、深層水等の分野で研究開発や事業化が進んでいるほか、医薬品産業においては、積極的な設備投資が行われ、その生産金額は近年、大きく伸びています。

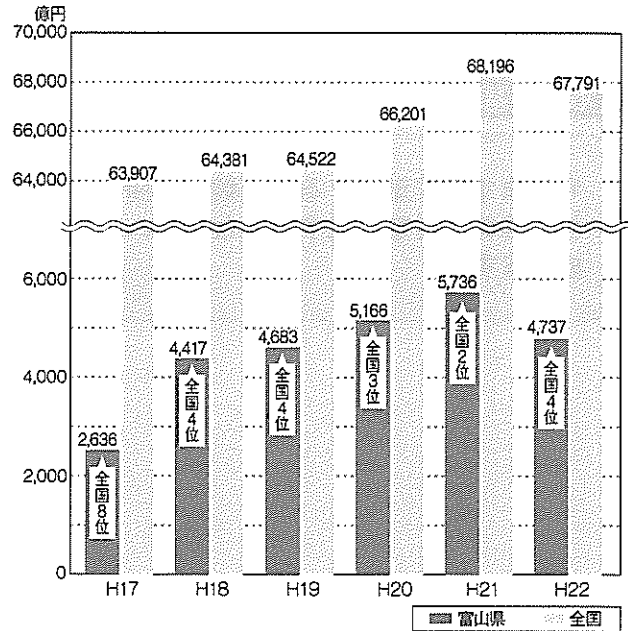
■日本海側では実質 1 位の工業集積

1人あたりの製造品出荷額等（平成20年）
 富山県 358万円
 全国 263万円

1人あたりの付加価値額（平成20年）
 富山県 120万円
 全国 79万円

*付加価値額
 =生産額
 -（原材料使用額+減価償却費+内国消費税）

●医薬品生産金額推移



出典：「薬事工業生産動態統計調査」厚生労働省

中国や東南アジア諸国など新興国の台頭により国際競争が激化している中で、新興国の成長エネルギーを取り込みながら本県経済を持続的に発展させるためには、高いものづくり技術や産業集積など本県の強みを発揮し、航空機やロボット等先端ものづくり産業や、医薬品、バイオテクノロジー、環境・エネルギーなど今後成長が見込まれる分野への参入を積極的に進める必要があります。

そのため、平成23年4月に開所した「富山県ものづくり研究開発センター」を活用した新技術・新商品の開発支援に取り組むとともに、高度で先端的なものづくり分野において活躍し、絶えざるイノベーションを支える人材を育成していくことが重要となっています。

若者のものづくり離れが懸念される中、本県では県内の工業高校において県内企業と連携した実践的な技術の習得を積極的に進め、工業高校生の技能検定3級合格者が著しく増加するなど大きな成果を挙げてきました。さらに、「ものづくり中核校」^{*1}の設置や「ものづくり学」^{*2}の開設など、ものづくり人材の育成に取り組んでおり、今後も将来のものづくりを担う人材の育成・確保が重要となっています。

●県内高校生の技能検定（3級）受検・合格状況

年 度	H18	H19	H20	H21	H22
受験者数	46人	54人	73人	62人	97人
合格者数	22人	34人	45人	49人	77人
合 格 率	47.8%	63.0%	61.6%	79.0%	79.4%

取組の基本方向

今後ますます激化する国際競争を勝ち抜くため、高度・先端的なものづくり分野の人材を育成するとともに、将来のものづくり産業を担う人材を育成します。

【用語解説】

* 1 ものづくり中核校

富山県におけるものづくりの中核となる総合的な工業科高校。

平成22年4月の高校再編により富山工業高校、高岡工芸高校の2校を設置。

* 2 ものづくり学

工業全体に共通の、ものづくりの基礎基本と応用力、総合的なものの見方・考え方を学ぶため、ものづくり中核校の全ての学科を共通に学ぶ科目として「ものづくり学」を開設。

2 産業構造の変化に柔軟に対応する人材育成

現状と課題

産業構造の変化や少子高齢化の進展等を背景に、製造業や建設業など第2次産業における雇用比率が長期的に低下する中、介護・福祉、医療等の分野での雇用の拡大が期待されています。

国においては、平成22年6月に「新成長戦略^{*1}」を策定し、新たな需要と雇用の創造を目指し、「グリーンイノベーション（環境）」、「ライフイノベーション（健康）」、「アジア経済」、「観光・地域」を成長分野に掲げ、必要な人材の育成を推進することとしています。

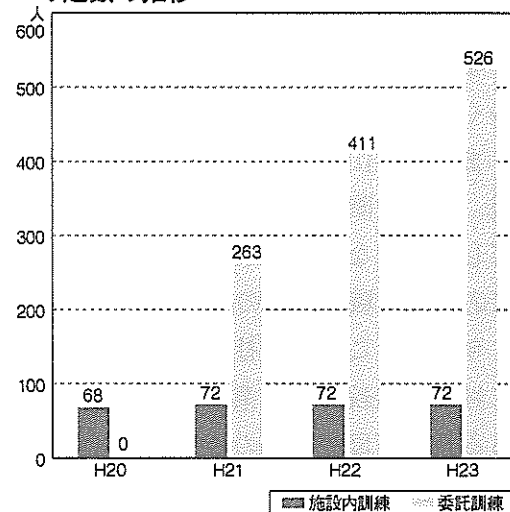
これらの産業分野は、少子高齢化の進展等を背景に雇用吸収力が拡大していくと予想されており、本県では、平成20年度以降の厳しい雇用情勢においても求人ニーズが高い介護・福祉分野の人材について、民間の教育訓練機関を活用した離職者の職業訓練を積極的に展開してきました。

また、魅力ある富山県を築くため、観光県・環境先端県の実現、元気な農林水産業の創造等多様な施策の推進を図り、これらの分野を担う人材の育成に努めてきました。

今後、産業構造の一層の変化や成長分野の成熟など社会の大きな変化に対応し、労働者がより生産性の高い高付加価値の産業分野にスムーズに労働移動が行われるよう、多様な職業・教育訓練機関が連携し、必要な職業能力を習得できる環境を整備することが重要です。

また、介護・福祉分野など雇用吸収力の拡大が見込まれる分野については、本県における産業構造や就業者の推移、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、計画的な人材育成に努めていくことが重要です。

●技術専門学院における介護系の職業訓練の定数の推移



取組の基本方向

今後の成長分野や高付加価値の産業分野等への労働移動が円滑に行われるよう必要な支援に努めるとともに、介護・福祉、観光、農林水産など、新たな地域の課題を解決し、今後の高い雇用吸収力が見込まれる分野の人材を育成します。

【用語解説】

*1 新成長戦略
2010年に国が策定した戦略。2020年までに名目成長率3%、実質成長率2%を上回る成長目標に、環境・健康・アジア・観光分野の新たな需要と雇用の創造を目指している。

3 職業生涯を通じたキャリア形成支援の充実

現状と課題

少子高齢化による労働力人口の減少が進む中、本県経済産業の活力を維持していくためには、労働者を維持・確保するとともに、労働者一人あたりの労働生産性を向上させていくことが重要であり、このため年齢や性別、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求められています。

職業生涯の長期化や働く人の職業意識・働き方の多様化、産業構造や企業の就業形態の変化など、離転職による労働移動の増加なども予想される様々な環境の変化の中で、雇用の安定・拡大を図るためには、労働者自らが求められる職業能力の変化に柔軟に対応し、長期的視点に立った職業能力開発を推進することが重要です。

本県ではこれまで、全国に先駆けて実施してきた「社会に学ぶ14歳の挑戦^{*1}」や高校生、大学生等インターンシップ^{*2}の実施等、学校教育段階からの職業教育の充実に努め、高校卒業者の無職無業の割合は1.6%（平成22年度）と全国で最も低いなど、大きな成果を挙げてきました。しかし、バブル経済崩壊後の就職氷河期に就職の機会に恵まれず、ニートやフリーターといった不安定な就労環境にある者が依然として多く、30歳以上の年長フリーターの対策も課題となっています。

母子家庭の母等については、再就職の難しさや非正規雇用などの不安定な就業形態であること、また、障害者については、個々の障害に適した職場や仕事が見つけられないといった課題があります。高齢者についても、団塊の世代の多くが定年で離職し、再就職が難しい状況にあります。

また、富山県地域若者サポートステーション^{*3}におけるニート等の若者の自立支援、女性や障害者を対象とした実践重視の職業訓練など、多様な環境の人々に対応した様々なキャリア形成の支援に努めてきました。さらに、県内企業のニーズに応じた在職者訓練の拡充・充実も図っています。

今後は、これから社会に出る世代の職業的自立を育むキャリア教育や、在職者に対する継続的な職業キャリア形成の支援に加え、高齢者や不安定な就労環境にある若者、母子家庭の母等、障害者など潜在的な能力を有する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。

【用語解説】

***1 社会に学ぶ「14歳の挑戦」**

中学校2年生が、1週間、学校外で職場体験活動や福祉・ボランティア活動等に参加する事業。平成11年度からスタートし、平成13年度以降は全ての生徒が参加している。

***2 高校生インターンシップ**

高校生が、在学中に産業の現場などで自分の学習内容や進路に関連した就業体験をする事業。富山県では、平成12年度からスタートし、平成22年度は4,576人の生徒が参加している。

***3 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。

●中学生の「社会に学ぶ14歳の挑戦」及び高校生のインターンシップの実施状況

年 度	H18	H19	H20	H21	H22
社会に学ぶ14歳の挑戦 (中学生)	9,689人	9,454人	10,121人	9,701人	9,938人
	100%	100%	100%	100%	100%
インターンシップの推進 (高校生)	3,599人	3,704人	3,711人	4,500人	4,576人
	47.0%	51.1%	52.6%	64.2%	66.6%

●富山県若者サポートステーションの取組状況 (H18.8～)

年 度	H18	H19	H20	H21	H22
ニート等の登録者数	70人	118人	334人	301人	266人
カウンセリングの実施数	182人	542人	907人	1,634人	2,505人
就職者数	14人	42人	81人	215人	122人

●障害者の職業訓練の受講状況

年 度	H18	H19	H20	H21	H22
受講者数	20人	35人	41人	49人	50人

●母子家庭の母等に対する支援

年 度	H18	H19	H20	H21	H22	
職業訓練（民間教育訓練機関への委託訓練）受講者数	-	10人	16人	7人	4人	
母子家庭等就業・自立センターの支援	相談件数	360件	451件	521件	778件	663件
	就職者数	58人	41人	51人	66人	71人

取組の基本方向

県民一人ひとりが職業生涯を通じて労働に参加し、それぞれのライフステージに応じて、その能力を十分に発揮していけるような、きめ細かなキャリア形成支援を充実します。

4 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発（離職者訓練）の推進

現状と課題

国や県は、雇用失業情勢の変化に適切に対応し、離職者等に対し必要とされる職業訓練を実施し、早期に就職できるよう支援する雇用のセーフティネット^{*1}構築の役割を担っています。

県では、平成20年秋の米国金融危機に端を発した世界的な経済・金融危機により県内でも多くの方が離職したことを踏まえ、離職者に対する職業訓練を大幅に拡充して実施してきました。

とりわけ、民間の教育訓練機関を活用して行う委託訓練については、平成20年度の273人の受入枠に対し、平成22年度は1,441人、平成23年度は、求人ニーズの高い介護福祉士やホームヘルパー2級、医療事務等の訓練コースを増設するなど、1,682人と6.2倍に拡充し、雇用のセーフティネットの充実に努めています。

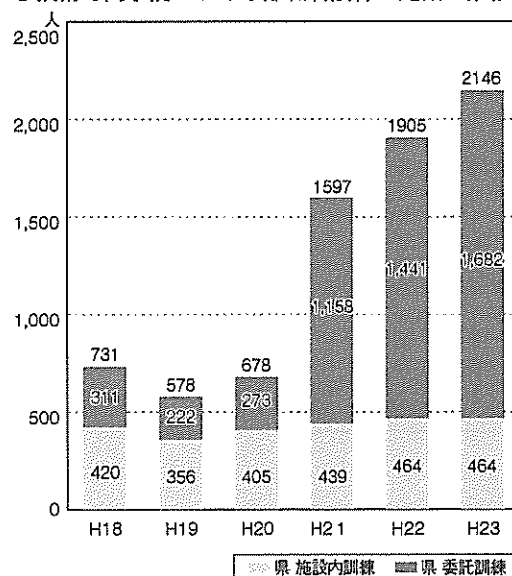
また、県内ではこれまで、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンター富山においても、民間の教育訓練機関を活用した委託訓練を実施してきましたが、平成23年度から廃止され、制度上、民間教育訓練機関を活用した離職者の職業訓練は県に一元化されることになりました。

一方、国では新たに、雇用保険が適用されない未就職者や長期休業者等に対し、生活給付金を受けながら職業訓練を受講することができる「求職者支援制度」^{*2}を創設しています。

離職者に対する公共職業訓練と雇用保険非受給者に対する求職者支援制度が、それぞれの趣旨に沿って円滑に運用され、効果が発揮できるよう、国と連携しながら、離職者に対する雇用のセーフティネットの充実を図っていくことが求められています。

離職者の職業訓練については、雇用失業情勢の変化に機動的に対応し、求職者の便宜を考慮した多様な訓練の機会を確保していく必要があり、求人ニーズを十分に踏まえ、雇用のミスマッチにつながらないように、開設する訓練コースの職種・業種や習得する技術や能力のレベルについて、十分に検証していくとともに、

●技術専門学院における離職者訓練の定数の推移



【用語解説】

*1 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。

*2 求職者支援制度

平成21年7月から緊急人材育成・就職支援基金により暫定的に実施してきた、雇用保険を受給できない者を対象に、生活費を給付しながら職業訓練を受講してもらう制度を「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」により平成23年10月から恒久制度として実施。給付金は一律月10万円で、給付期間は最長2年。

訓練生が確実に就職できるようきめ細かな就職支援を実施していくことが重要です。また、就職後、早期に離職した若者が、離職状態が長期化し、ニートやフリーターとならないよう対策を講じていくことも重要です。

取組の基本方向

雇用失業情勢の変化に対し、離職者のための多様で質の高い職業訓練の機会を機動的に確保・提供するとともに、きめ細かな就職支援を行います。

5 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成

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^{*1}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、団塊の世代の定

年退職、若者のものづくり離れなどから、技能継承や後継者の育成など、ものづくりを取り巻く環境は厳しさを増しています。

県では、これまでも、後継者育成に意欲のある熟練技能者を「とやまの名匠」^{*2}に認定するとともに、平成19年度以降の団塊の世代の定年退職に伴う熟練技能の継承や後継者育成の課題に対し、「とやま技能継承塾」^{*3}を設置して、「とやまの名匠」による講習を通じ、熟練技能の円滑な継承を進めるなど、熟練技能者を評価し、技能を振興・尊重する社会機運の醸成に取り組んできました。

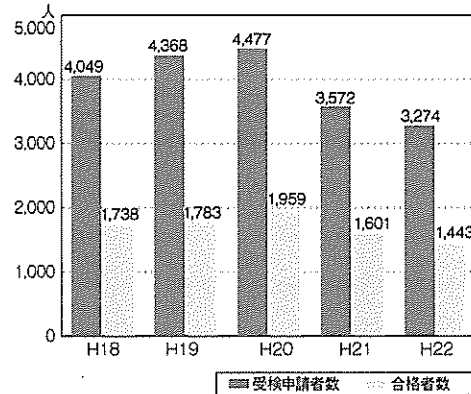
本県のものづくり産業の基盤を確かなものにするためには、関係団体が連携して「技能」や「技能者」を尊重する社会全体の機運を高めるとともに、技能者のキャリア形成の蓄積に貢献しスキルアップの意欲を増進させる技能検定制度の一層の普及や着実な技能向上を支援する各種研修制度の充実などにより、技能振興を図る取組を強化していく必要があります。

また、次代を担う若者がものづくりに興味や関心を持ち、進んで技能労働者を目指すような様々な啓発や取組を積極的に進めていくことが必要です。

取組の基本方向

技能や技能者に対する社会的評価の向上や技能者が意欲的に技能向上に取り組む環境を整備するとともに、次代を担う若者が進んで技能労働者を目指す機運を醸成します。

●技能検定受検申請者数及び合格者の推移



【用語解説】

* 1 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136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。

* 2 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た方を「とやまの名匠」として知事が平成14年から認定。平成22年度末まで19職種36人を認定している。

* 3 とやま技能継承塾

企業等におけるものづくり技能の向上・継承を体系的に支援する目的で開催。レベルごとにコースを開設し、「とやまの名匠」等が実技指導を行う。

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、国際競争の激化が進む中で、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従業員に対し能力開発を実施することが困難な中小企業に対する支援や、②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を実施する、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、県は県立技術専門学院、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傘下企業等のニーズを反映した職業訓練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、経済団体はじめ能力開発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

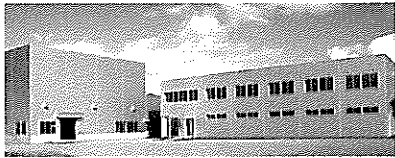
職業能力開発の基本的施策と展開

1 高度・先端的なものづくり分野の人材育成

基本的施策

- 「富山県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的な研究や技術研修、インターンシップ等の実施により、先端的なものづくりを担う人材の育成を図ります。
- 高等教育機関において、企業の在職者等に対する高度な技術者教育を推進するとともに、国際競争に対応した付加価値の高い高度なものづくりを担う人材をはじめ、グローバル化に必要な人材の育成を図ります。
- 熟練技能者による研修会や出前講座の実施等により高度熟練技能の継承や熟練技能者の育成を図ります。
- 将来の本県のものづくりを担う人材育成のため、高校生等に対するものづくり教育や実践的な技能習得を促進します。

(1) 先端的なものづくり分野の人材育成

- 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、企業の若手研究者、技術者や産学官連携の担い手の育成を図ります。
- 
- 富山県ものづくり研究開発センター
- ものづくり研究開発センターの機器の基礎知識・活用方法を習得する基本研修や実践的な使用方法を習得する応用研修を実施し、最先端機器を活用した最先端技術を習得・活用できる人材の育成を図ります。
 - ものづくり研究開発センターにおいて、大学生や高等専門学校生等の長期インターンシップを実施し、高等教育機関における先端的な研究・開発を行う人材の育成を支援します。
 - 今後新たな成長が期待される航空機、ロボット、医薬、バイオテクノロジー、次世代自動車、環境・エネルギー等先端的なものづくり分野やこれらを支える基盤技術の研究開発を担う人材の育成を支援します。

- ものづくり機運の醸成とものづくりの活性化を図るため、高度・先端的な技術開発により、県内の活性化に寄与した企業を顕彰（富山県ものづくり大賞）します。



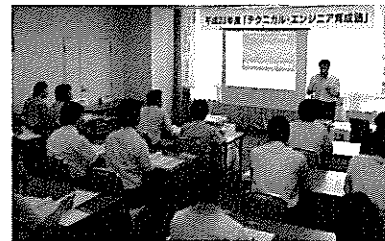
第1回富山県ものづくり大賞

（2）ものづくりの高度化のための人材育成

- 富山県立大学による企業の若手技術者のステップアップ教育など在职者に対する高度な技術者教育を推進するとともに、富山大学、富山高等専門学校など工学系高等教育機関による産学官の共同研究等を支援し、ものづくりの高度化や高度なものづくり人材の育成を図ります。

- 職業能力開発校と工学系高等教育機関との連携を強化し、相互の教員の派遣や設備の開放などにより、それぞれの特徴を活かした技術者・技能者教育を推進します。

- 製品の高付加価値化など国際競争力を高めるため、製品の企画から販売までを視野に入れて企業の設計部門と製造部門の調整を行う「テクニカル・エンジニア」を育成します。



テクニカル・エンジニア育成塾

- 県内企業の海外展開を支援するため、ブランド力の向上や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開設など、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。

- 企業の在职者に対し、企業が必要とする高度な技術を習得するために、企業では実施が難しい高度な機械加工、機械製図や情報技術等に関するオーダーメイド型^{*1}の在职者訓練を実施します。

（3）高度熟練技能の継承・熟練技能者の育成

- 優れた熟練技能を有する「とやまの名匠」等を講師として、ものづくり技能を実践指導する「とやま技能継承塾」を開催し、高度熟練技能の継承や高度熟練技能者の育成を図ります。

- 企業内の教育訓練に対し、講師の斡旋・支援を行う「熟練技能者出前講座」を行い、定年退職した熟練技能者等の高度な技能を後継者の育成に活用する機会を創出します。

【用語解説】

* 1 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。

●技能検定特級、1級及び単一等級に合格した高度な技能を有する技能エキスパートをデータベース化し、広く情報を提供します。

●企業等が在職者に対し集中的な職業訓練を実施する場合に知事が認定する職業訓練について、新たな認定校の設置に向けた取組を促進するとともに、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。

(4) 将来のものづくり産業を担う人材の育成

●小学校における理科等の専科教員の配置拡大や高等学校における探究科学科^{※1}の開設、さらには、小・中・高校生を対象とした「とやま科学オリンピック」の開催など、学校教育において子どもたちの科学への関心を高め、科学的な思考力を伸ばす教育を推進します。

●「ものづくり中核校」（富山工業高校、高岡工芸高校）において、広く工業全般に通じる力を育成する「ものづくり学」の開設など、ものづくりの知識・技能を幅広く修得する教育を推進します。

●工業高校と県内企業の橋渡しを行う「ナビゲーター」を配置し、「とやまの名匠」等県内企業の技能者による工業高校生の実践的な技能の習得を支援します。



高校生ものづくり技能人材育成塾

●高度なものづくり技能を実践的に学習することができる工業高校生のインターンシップについて、引き続き、積極的に推進します。

●高校の工業科教育を支援する「富山県工業教育振興会」において、ものづくりコンテストやロボット競技大会に対する助成等、生徒の「ものづくり活動」の後援を行い、技能向上のための機会を提供します。

【用語解説】

* 1 探究科学科

科学的な思考力や課題解決能力、表現力等を伸ばすことを目的に、平成23年4月に富山高校、富山中部高校、高岡高校の3校に設置。

目標指標

●若い研究者を育てる会^(*)の共同研究に参加した企業の研究者数

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
77人	112人	150人	先端的なものづくりを担う若い人材の育成支援を充実し、過去5年間を踏まえ、今後も年7人程度の増加を目指します。

(*)：県内の中堅企業14社で構成。毎年設定する研究テーマに対し、工業技術センター等で合同研究を推進。

●能力開発セミナーの受講者数

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
706人	1,553人	1,800人	企業ニーズを踏まえた訓練の充実を図り、平成19年度に開設したオーダーメイド型訓練を、現状の5割増しの1,500人までの拡充を目指します。また、レディメイド型訓練を含め、全体として1,800人規模の在職者訓練の受入を目指します。
うちレディメイド 706人	うちレディメイド 458人	うちレディメイド 300人	
うちオーダーメイド -	うちオーダーメイド 1,095人	うちオーダーメイド 1,500人	

●県立学校全日制工業科高校生のインターンシップ^(*)体験率

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
体験者数 589人	体験者数 989人	体験者数 975人	工業科においては、インターンシップを「ものづくり人材育成」に直結するものと位置づけ、過去5年間で100%に近い体験率となったことから、今後ともこの体験率の維持を目指します。
体験率 51.3%	体験率 96.5%	体験率 現状維持	

(*)：3年生の体験状況。高校3年間での体験生徒数と3年生全体に占める体験者の割合を記載。

2 産業構造の変化に柔軟に対応する人材育成

基本的施策

- 今後の成長分野や高付加価値の産業分野等への円滑な労働移動が行われるよう、企業の従業員に対する能力開発等の取り組みを支援するとともに、労働者自らが必要な能力開発を行うことができる環境の整備を図ります。
- 国では、今後の成長が見込まれる分野における人材ニーズの把握とこれを踏まえた人材育成プログラムの開発に取り組むこととしており、本県の公共職業訓練においても、国の取組の進捗状況を踏まえながら訓練内容を充実します。
また、県内における求人ニーズの高い分野等については、その把握に努め、県内の高等教育機関や専修学校等と連携しながら、人材の育成を図ります。

(1) 円滑な労働移動のための人材育成

- 企業が成長分野や高付加価値の産業分野等に進出するため、労働者の企業内労働移動を行う場合に、そのニーズに応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施やアドバイザーの派遣、助成制度の情報提供など必要な支援を行います。



オーダーメイド型訓練（ビジネスマナー）

- 労働者が新たな能力開発のために職業訓練を受講することができるよう多様な訓練メニューを提供するとともに、助成制度等の情報提供など必要な支援を行います。
- 転職を考える労働者に対し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のキャリア・コンサルティングや、自己啓発または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。

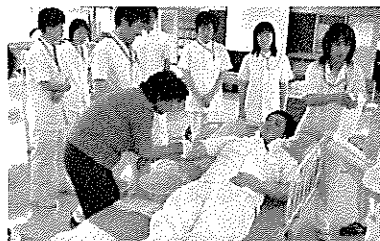
(2) 高い雇用吸収力が見込まれる分野の人材育成

- 国において実施される介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境等の分野の職業能力等の調査や訓練カリキュラム・指導技法の研究開発の状況を踏まえ、県内の人材ニーズに対応したカリキュラムの見直しなど、在職者訓練や離職者訓練を充実します。
- 企業等における人材ニーズの把握に努め、職業能力開発施設における新たな訓練科の設置や専門的なノウハウを有する民間の教育訓練機関による新たな訓練コースの導入により、必要な人材育成を図ります。

- 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。

<個別分野の人材育成について>

- 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、技術専門学院における離職者訓練を拡充するなど、必要な人材の育成・確保に努めます。



離職者訓練 (介護)

また、施設利用者等の多様なニーズに応じた研修内容（実地訓練、カリキュラム等）を充実するとともに、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。

- 観光分野については、「とやま観光未来創造塾」を開講し、おもてなし力の向上や観光ガイド、観光魅力アップ等にかかる研修コースを開設して、次世代の観光を担う人材の育成を図ります。

- 農林水産分野については、「とやま農業未来塾」等の就業前研修を充実するとともに、就業後の職場内研修の支援により、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

- 県内ニーズを把握しながら、今後、必要に応じて目標指標を設定します。

3 職業生涯を通じたキャリア形成支援の充実

基本的施策

- 学校教育の早い段階から、子どもの発達の段階に応じた体系的なキャリア教育を推進し、職業観や社会的・職業的自立に向けた必要な能力・態度を養成します。
- ニートやフリーター等の若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。
- 企業の在職者に対しては、事業主による体系的な職業能力開発の取組を支援していくとともに、企業のニーズを踏まえた段階的な研修制度やオーダーメイド型訓練の拡充など、在職者のキャリア形成支援を図ります。
- 高齢者に対しては、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、高齢者に応じた能力開発の機会の提供や職業紹介等の支援を行います。
- 母子家庭の母や障害者等職業能力開発の機会の少ない求職者に対しては、実践的な職業訓練を通じた能力開発や就職の支援を行います。

(1) 学校教育段階からのキャリア教育の充実

- 小学校においては、総合学習におけるボランティア等の社会体験を通じて社会や働くことへの理解を図ります。
- 中学校においては、全国に先駆けて実施している「社会に学ぶ14歳の挑戦」を継続的に実施し、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。
- 高等学校においては、職業観や就職意識を醸成するため、企業等の第一線で活躍する社会人を講師として、職業を通じた生き方や職業への考え方を語る講話を実施します。
- 高校生のインターンシップについては、社会や職業についての現実的な理解を深め、将来どのように社会に参画していくかを考える効果的な機会となるよう、受入事業所の拡大や体験事業を充実します。



高校生のインターンシップ

- 富山県インターンシップ推進協議会における取組により、参加学生や受入企業が拡大しているが、学生の職業意識の醸成や自らの職業キャリア形成の意識が高まるよう、産学官の連携により、大学生等のインターンシップをさらに推進します。

- 技術専門学院にキャリア・コンサルタント^{*1}を配置するなど、学卒者や若年離職者に対し、職業意識の向上や社会人としての基礎的な職業能力の習得等、ジョブ・カード^{*2}を効果的に活用しながら、キャリア形成を支援します。

(2) 若年者の職業能力開発の促進

- 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充実します。

- 30歳以上の年長フリーター等に対しては、キャリアアップハローワークにおいて個別の就職相談や求人開拓、就職支援等を行うとともに、座学と企業等の実習を一体的に組み合わせた「日本版デュアルシステム」^{*3}による職業訓練など、きめ細かな支援を行います。

- 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就職支援を行います。

- 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。

- 若手技能者に対しては、企業経営者の講話やものづくりの実技講習等、仕事に対する誇りや意欲向上につながる研修会（若手技能者“やる気塾”^{*4}）を開催します。



若手技能者 “やる気塾”

【用語解説】

* 1 キャリア・コンサルタント

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その他の支援を行う人材。

* 2 ジョブ・カード

各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。

* 3 日本版デュアルシステム

企業における実習と教育訓練機関における座学を一体的に組み合わせた教育訓練のシステム。

* 4 若手技能者 “やる気塾”

若手技能者の定着・確保や意欲の高揚など、活力あるものづくり人材の育成を図るため、仕事への“やる気”を引き出すための1泊2日の研修会。平成22年度から開催。

(3) 企業の在職者に対する体系的な職業能力開発への支援

●企業の在職者に対する職業能力開発の取組がさらに充実するよう、職業能力開発推進者の選任促進など必要な支援を行います。

●県内企業の技能者が高度な熟練技能を目指し、段階的なスキルアップを支援するため、「とやま技能継承塾」、オーダーメイド型の在職者訓練や「熟練技能者出前講座」の充実を図り、個人のキャリア形成を支援します。



とやま技能継承塾

●経営者や従業員等の資質向上を図るため、富山県中小企業大学校の開講など、経済団体と連携した各種研修事業の充実に努めます。

●職場の指導者に対する若者への関わり方や育成の方法等を習得するセミナーを開催し、職場におけるコミュニケーション能力等の向上や若者の職場定着を図ります。

●長時間労働の抑制や年次有給休暇を取得しやすい環境づくりなど、働き方の見直し等による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた環境整備を図ります。

(4) 高齢者の職業能力開発や再就職支援

●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。

●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。

●ハローワークやシルバー人材センター、生涯学習施設等と連携し、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。

●高齢者の就業を支援する仕組みづくりを行い、専門的な知識、技術等を有する高齢者が活躍できるよう支援します。

(5) 特別な支援を要する者の職業能力開発の推進と就職支援

<母子家庭の母等>

●母子家庭の母等の状況に応じ、再就職に必要な基礎的な職業能力や資格、スキルを習得するための職業能力開発の機会の提供を行います。

●職業訓練の実施に際しては、託児サービスの提供等、訓練を受講しやすい環境の整備を図ります。

●母子家庭等就業・自立支援センター^{*1}等と連携し、就業相談や求人情報の提供、講習会等を通じて、仕事と子育ての両立を支援します。

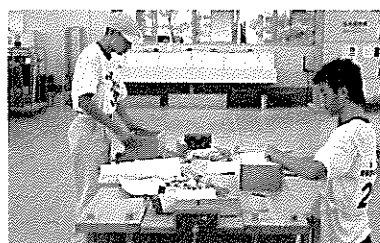
<障害者>

●障害者が企業のニーズに対応した実践力を習得するため、座学と実習を一体的に組み合わせた実践的な職業訓練を行います。

●障害者職業訓練コーディネーターを配置し、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。

●障害者就業・生活支援センター^{*2}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。



富山県障害者技能競技大会

目標指標

●高校生のインターンシップの推進

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
体験者数 3,599人	体験者数 4,576人	体験者数 5,020人	受け入れ先企業の開拓等により、職業系専門学科及び総合学科は100%に近い体験率を維持し、普通科等は体験率50%を目標とし、全体では70%を目指します。
体験率 47.0%	体験率 66.6%	体験率 70.0%	

【用語解説】

* 1 母子家庭等就業・自立支援センター

母子家庭の母等を対象に、就業相談、就業支援講習会の実施、就業情報の提供等就業をトータルに支援する施設。

* 2 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。

●大学生等のインターンシップの参加学生数

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
714 人	917 人	1,100 人	産学官の連携によりインターンシップを拡充し、過去5年間と同程度の伸びを目指します。

●富山県若者サポートステーションでの通所型ジョブトレーニング参加者の就職率

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
21.4%	19.2%	25.0%	ニート等の若者の自立を促進し、訓練期間（最長20週間）中の就職決定者の割合を現状の参加者5人に1人から、4人に1人を目指します。

●デュアルシステム訓練の受講者数

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
受講者数 23 人	受講者数 57 人	受講者数 100 人	年長フリーターに対するきめ細かな就職支援を行い、現状の2倍程度の拡大を目指します。
うち施設内訓練 5 人	うち施設内訓練 13 人	うち施設内訓練 20 人	
うち委託訓練 18 人	うち委託訓練 44 人	うち委託訓練 80 人	

●障害者の職業訓練の受講者数

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
20 人	50 人	75 人	個々の障害の態様に応じた民間教育訓練機関等の委託訓練を拡充し、現状の受講者の5割増を目指します。

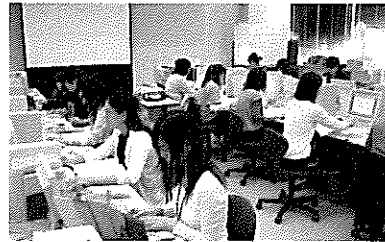
4 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発（離職者訓練）の推進

基本的施策

- 離職者に対し、国や民間教育訓練機関との連携を図りながら、県内の雇用失業情勢や求人・求職ニーズに応じた迅速かつ柔軟な離職者訓練を推進します。
- 求人ニーズや労働市場の情勢を踏まえた質の高い職業訓練を提供するとともに、キャリア・コンサルティングやジョブ・カードを活用しながら、雇用のミスマッチに対応したきめ細かな就職支援の充実を図ります。

(1) 雇用情勢の変化に迅速・柔軟に対応する職業訓練の実施

- 求人ニーズに応じた職種や内容に係る離職者訓練の拡充を行い、企業等が必要とする人材の確保を支援します。



離職者訓練 (OA事務)

- 民間の教育訓練機関と一層の連携を図り、多様な職業訓練をいつでもどこでも受講できるよう、県内全域で切れ目のない訓練機会を提供するなど、雇用失業情勢に機動的に対応した委託訓練の充実を図ります。
- 国（(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構）と連携し、地域ニーズを踏まえた職業訓練を実施するとともに、雇用失業情勢に応じ、県全体として必要な訓練の機会を提供します。
- 国が実施する「求職者支援制度」の普及促進を図るとともに、県が実施する離職者訓練と併せて、受講希望者が適切な職業訓練を選択できる情報提供や助言を行います。

(2) 求人ニーズや労働市場の情勢を踏まえた職業訓練の機会の提供と就職支援

- 離転職者のニーズに応じた多様な職業訓練の機会の提供を行うとともに、求人側のニーズを踏まえた訓練の質の確保を図ります。
- 離転職者の職業訓練の受講に際しては、ハローワークと連携し、求人・求職ニーズのミスマッチの状況も含め、適時に情報を提供するなど、離転職者が安心して職業訓練を選択できるよう適切な支援を図ります。
- 職業訓練の受講者の就職相談や就職先の開拓を行う就職支援指導員等を拡充し、受講者の就職支援の充実を図ります。

●職業訓練の受講者に対し、ジョブ・カードを有効に活用しながら、きめ細かなキャリア・コンサルティングや就職支援を行います。

●若年離職者に対しては、座学と企業実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」による実践的な職業訓練やジョブ・カードの活用など、職業能力開発と就職支援を総合的に実施し、早期に就職できるよう支援します。

目標指標

●離転職者の職業訓練生の就職率

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
施設内訓練 74.3%	施設内訓練 71.5%	施設内訓練 80%以上	離転職者の就職支援をさらに拡充し、厳しい雇用情勢下においても全国上位となる高い就職率を目指します。
委託訓練 76.8%	委託訓練 68.1%	委託訓練 70%以上	

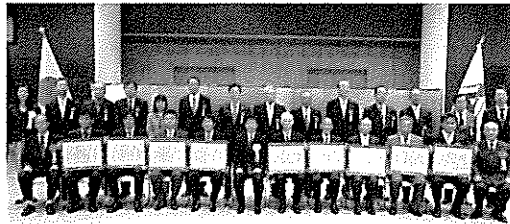
5 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成

基本的施策

- 高度熟練技能者の顕彰制度の拡充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。
- 企業の技能者のスキルアップに対応した職業訓練や研修会等を実施するとともに、技能者が意欲的に技能向上に取り組むための支援の充実を図ります。
- 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ようなものづくりマインドの醸成を図ります。

(1) 技能振興、技能労働者の地位向上のための環境整備

- 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」制度を周知するとともに、その拡充を図ります。



とやまの名匠認定式

- 労働者の技能力の社会的評価の向上を図るため、技能検定制度の一層の普及、技能検定の合格者に対してのみ呼称することが認められる「技能士」の周知を図ります。
- 優れた技能や技能者に触れる機会を創出するため、県技能士会連合会やマイスター会等と連携し、国内最高レベルの技能者等による展示会や交流会を誘致・開催します。
- 卓越した技能を有する者に対する知事表彰を実施するとともに、職業能力開発校や認定職業訓練校における優秀な訓練生に対しては知事奨励賞を贈呈します。

(2) 技能者が意欲的に技能向上に取り組むための環境整備

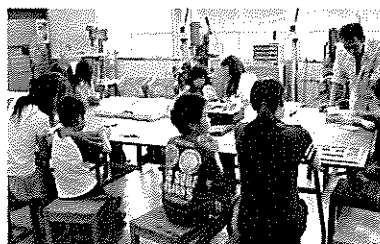
- 技能者の段階的なスキルアップを支援するため、企業のニーズや技能検定に対応した「とやま技能継承塾」を効果的に実施します。
- 企業が技能検定対策として活用しやすいオーダーメイド型の在職者訓練や出前講座を実施し、技能検定の積極的な取り組みを支援します。
- 富山県職業能力開発協会と連携し、技能検定の実施に際し、長期にわたり技能検定委員を努めるなど顕著な功績が認められる者や技能検定に積極的に取り組む企業に対する表彰を実施します。

- 技能五輪^{*1}や技能グランプリ^{*2}等、技能の全国大会の周知や参加促進に努めるとともに、上位入賞を目指す強化訓練への支援の充実を図ります。

- 全国大会の上位入賞者に対する顕彰制度を創設します。

(3) 若者のものづくりマインドの醸成

- 小学生を対象に、技術専門学院において、ものづくりの魅力や楽しさを体験するものづくり体験事業の充実を図ります。



夏休みものづくり体験教室

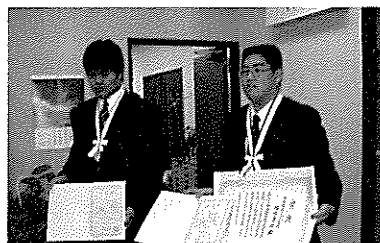
- 中学生や高校生を対象に、「とやまの名匠」等による技能の実演や講習の実施、技能者との交流を通じ、ものづくりマインドの醸成を図ります。

- 高校生等を対象に、技能やものづくりへの関心を深めるため、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。

- 「ものづくり中核校」（富山工業高校、高岡工芸高校）において、ものづくりの知識・技能を幅広く修得する「ものづくり学」を推進します。

- 工業高校と県内企業の橋渡しを行う「ナビゲーター」を配置して、工業高校等と県内企業の連携を促進し、企業の熟練技能者等による実践的・継続的な技能の実技指導を通じて高校生の技能向上を支援します。

- 工業高校生や技術専門学院、北陸職業能力開発大学校等の訓練生に対し、「若年者ものづくり競技大会」への参加促進を図ります。



第6回若年者ものづくり競技大会

【用語解説】

* 1 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。

* 2 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。

目標指標

●技能検定の合格者数及び合格率（基礎級を除く）

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
合格者数 1,738人	合格者数 1,443人	合格者数 1,500人	労働力人口が減少する中においても、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と合格率50%以上を目指します。
合格率 42.9%	合格率 44.1%	合格率 50%以上	

●技能五輪の参加者及び上位入賞者数

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
参加者数 5人	参加者数 5人	参加者数 10人	若い技能者が意欲的に技能向上に取り組む機会を高め、現状の参加者数の2倍を目指すとともに、優勝を目指します。
上位入賞者 3位1人	上位入賞者 2位1人	上位入賞者 優勝	

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。
- 県内企業のニーズや雇用失業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、市町村、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力の向上のために多様な支援を行うとともに、その現状や課題を踏まえ、企業ニーズを踏まえ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

- 産業構造の変化や雇用失業情勢の動向を踏まえた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、技術専門学院に、国（労働局・ハローワーク）、県、民間企業等の代表者で構成する委員会を設置し、訓練科やカリキュラムの継続的な改善・見直しに取り組みます。
- 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。
- 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。



技術専門学院（本校）

(2) 国、県、市町村、民間及び産業界の連携の促進

- 県内の公共職業訓練を行う技術専門学院とポリテクセンターにおいて、相互に効果的な訓練が実施できるよう、定期的な連絡会議を開催し、それぞれの訓練内容や場所・時期等の情報共有や意見交換を行います。
- 求人企業の人材ニーズに即した効果的な職業訓練の実施や雇用のセーフティネットの充実を図るため、県と専門学校・各種学校等との連絡会議を開催し、民間教育訓練機関との連携を強化します。
- 県内3市が運営する職業訓練センター等と連携し、地域企業の職業訓練に対する場を提供するとともに、外国語講座、パソコン実用講座など多様な講座・講習の開設等を通じ、教育訓練機会を提供します。

●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、傘下団体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。

●国、県の公共職業能力開発施設や市町村、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を行います。



ポリテクセンター富山

(3) 企業の職業能力開発力向上への支援

●企業において、雇用者のキャリア・コンサルティングや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、講習会や交流事業を実施し、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。

●企業の管理監督者に対するリーダーシップ向上のための訓練（コーチング・スキル訓練）を実施し、企業における効果的な人材育成を支援します。

●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充実するとともに、より企業ニーズに即応した訓練の強化を図ります。

目標指標

●職業能力開発推進者の選任数及び選任率

5年前 H18	現状 H22	目 標	
		H27	目標の考え方
1,531 人	1,736 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、過去5年間の増加率以上の選任を目指します。
うち100人以上の事業所 318 人	うち100人以上の事業所 356 人	うち100人以上の事業所 400 人	
選任率 53.4%	選任率 58.0%	選任率 65.0%	

付属資料

富山県職業能力開発審議会条例(昭和34年富山県条例第23号)

(設置)

第1条 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第91条第1項の規定に基づき、富山県職業能力開発審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第2条 審議会は、委員15人以内で組織する。

(委員)

第3条 委員は、関係労働者を代表する者、関係事業主を代表する者及び学識経験を有する者のうちから、知事が任命する。ただし、関係労働者を代表する委員及び関係事業主を代表する委員は、各同数とする。

2 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 委員は、再任されることができる。

4 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行うものとする。

(特別委員)

第4条 審議会には、委員のほか、特別委員を置くことができる。

2 特別委員は、関係行政機関の職員のうちから、知事が任命する。

3 特別委員は、議決に加わることができない。

(会長)

第5条 審議会に会長を置く。

2 会長は、学識経験を有する者である委員のうちから、委員が選挙する。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 会長に事故があるときは、あらかじめ会長の指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 審議会は、会長が招集し、その会議の議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(庶務)

第7条 審議会の庶務は、商工労働部において処理する。

(細則)

第8条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

富山県職業能力開発審議会 委員名簿

	委員名	職名	備考
労働者代表	小倉由加里	JAM 富山 女性協議会 幹事	
	瀬川 亨	日本労働組合総連合会富山県連合会 事務局長	
	三澤 英美	情報労連 富山地方協議会 特別幹事	
	与沢 誠	電機連合 富山地方協議会 事務局長	
事業主代表	白井 宏	社団法人富山県建築組合連合会 顧問	
	高田 正三	トナミ運輸株式会社 人事管理本部教育部長兼教育研修所長	
	平田 純一	株式会社モット日本海ガス 代表取締役社長	
	森川 正代	三協立山アルミ株式会社 人事部人材開発課課長	
学識経験者	池田 悦子	池田社会保険労務士事務所 所長	
	浦山 哲郎	富山県専修学校各種学校連合会 副理事長	
	○大石 昂	富山国際大学子ども育成学部 教授	
	田中 雅子	富山県社会福祉協議会福祉カレッジ 教授	
	高見まち子	高見まち子税理士事務所 所長	
	羽根 由	株式会社生活ネット研究所 代表	
	◎米田 政明	富山高等専門学校 校長	

◎会長 ○会長職務代理者

特別委員

	委員名	職名	備考
関係行政機関	池野 進	北陸職業能力開発大学校 校長	H23.4.1 ~
	蓮覚寺聖一	(前・北陸職業能力開発大学校 校長)	~ H23.3.31
	秋山 雅紀	富山労働局 職業安定部 部長	H23.4.1 ~
	柴田栄二郎	(前・富山労働局 職業安定部 部長)	~ H23.3.31
	山崎 康至	富山県教育委員会 理事・教育次長	
	金井 陽子	富山労働局 雇用均等室 室長	
	谷井 進	富山県職業能力開発協会 専務理事	

第9次富山県職業能力開発計画審議会の審議経過

年 月 日	内 容
平成 22 年 12 月 17 日	平成 22 年度 第 1 回富山県職業能力開発審議会 ・会長及び会長職務代理者の選出について ・第 8 次富山県職業能力開発計画の実施状況について 他
平成 23 年 3 月 22 日	平成 22 年度 第 2 回富山県職業能力開発審議会 ・職業能力開発ニーズ調査の実施結果について ・国の第 9 次職業能力開発基本計画の策定状況について ・県計画作成にあたっての現状と課題の整理について 他
5 月 26 日	平成 23 年度 第 1 回富山県職業能力開発審議会 ・第 9 次富山県職業能力開発計画（骨子）の審議について
8 月 26 日	平成 23 年度 第 2 回富山県職業能力開発審議会 ・第 9 次富山県職業能力開発計画（素案）の審議について
9 月 20 ～ 10 月 21 日	パブリックコメントの実施
11 月 17 日	平成 23 年度 第 3 回富山県職業能力開発審議会 ・第 9 次富山県職業能力開発計画（中間報告案）の審議について
平成 24 年 2 月 29 日	平成 23 年度 第 4 回富山県職業能力開発審議会 ・第 9 次富山県職業能力開発計画（報告案）の審議について

