

富山県の職業能力開発をめぐる現状と課題

現状 1：近年の潮流や環境変化

1 社会経済の潮流

- ◆人口の減少と少子高齢化
 - ・労働力人口の減少
 - ・団塊の世代の退職後も続く多くの定年退職
- ◆産業構造の変化
 - ・第1次・第2次産業から第3次産業への転換
 - ・第2次産業（製造業等）の就業者の減少
- ◆グローバル化の進展
 - ・中国、東南アジア諸国の成長
 - ・国際競争の激化

2 労働力の雇用形態の変化

- ◆非正規労働者の増加
- ◆若年者の厳しい雇用情勢
- ◆ニート・フリーターの高止まり
 - 年長フリーターの増加

3 リーマンショックによる経済雇用への影響（労働力の需要面）

- ◆製造業を中心に深刻な影響
（製造業における生産減、その他の産業でも消費の不振による多大な影響）
 - ・多くの離職者の発生
 - ・成長が見込まれる産業の育成の必要

4 人口減少社会における労働力の確保（労働力の供給面）

- ◆若者、女性、高齢者、障害者等
 - 就業率の向上と意欲と能力が発揮できる環境の整備、能力開発

課題の整理（今後の施策検討の視点）

I ものづくり産業の人材育成

- ～本県基幹産業であるものづくり産業の人材確保・育成～
- ◇労働力の減少局面における必要な人材の確保
- ◇技能の継承と後継者の育成
- ◇国際競争力の強化と必要とされる能力開発
- ◇企業が行う能力開発の支援、企業では困難な訓練の実施
- ◇今後の成長が見込まれる分野の育成

II 成長分野の人材育成

- ～雇用吸収力の高い成長分野の育成～
- ◇医療・福祉、情報通信等の分野での必要な人材の確保・育成

III 雇用のセーフティネットの充実

- ～離職者の就職支援～
- ◇離職者の再就職のための職業訓練
- ◇求人ニーズや今後の雇用拡大が見込まれる分野（成長分野）に応じた職業訓練と就職支援（雇用のミスマッチの縮小）

IV 生涯を通じたキャリア形成支援

- ～人口減少社会において一人一人が就業し能力を発揮して労働生産性の向上に貢献～
- ◇職業生涯を通じたキャリア形成支援の促進
- ◇再就職や転職が容易に行えるための支援
- ◇職業能力形成機会に恵まれない非正規社員の正規雇用に向けた能力開発の支援
- ◇多様な働き手の能力開発（と就業率の向上）
（若者、女性、高齢者、障害者等の職業能力開発）

V ものづくりを支える機運の醸成

- ～技能振興、技能尊重気運（ものづくりマインド）の醸成～
- ◇技能者が意欲的に技能向上に取り組むための環境整備
- ◇若者が進んで技能労働者を目指すような環境整備

VI 職業訓練の基盤づくり

- ～職業訓練の実施体制の整備～
- ◇職業訓練施設相互の連携強化（国・県・市町村・民間）
- ◇質の高い訓練サービスの提供

現状 2：県内企業の状況変化・人材ニーズ等

1 リーマンショックの影響

- ◆製造業の約8割に影響。機械系業種を中心に回復傾向
- ◆非製造業では、大きな影響がない業種も（医療・福祉等）
- ◆外部人材、臨時・契約社員、正社員の順にリストラ

2 人材の過不足感と今後（業績回復後）の人材確保（製造業・非製造業）

- ◆事務・営業職はほぼ適正配置と考える一方、技術・技能職に不足感
 - ①事務・営業職は、今後も現状維持
 - ②技術・技能職は、正規、非正規、外部人材の順で増やす
- ◆一般機械・精密機械及び医療・福祉、情報通信の業種では、7割強が技術・技能系の正社員を増員する意向

3 ものづくり企業における技能系社員のニーズ（製造業）

- ◆一般工（単能工）よりも、多能工、高度熟練技能者のニーズが高く、技術的知識を備えた技能者のニーズも高い
- ◆技能系社員に求める能力（知識・技能）は、①生産工程の合理化、②品質管理や検査・試験、③設備の保全・改善、の順

4 企業による教育訓練の現状・課題

- ◆日常業務の中でのOJTが中心
- ◆「計画的なOJT」は2割、「社外機関を利用したOff-JT」は3割弱。
いずれも、企業規模が小さくなるに従い、実施率が低下
- ◆教育訓練の課題は、①業務多忙、②指導者不足、③指導ノウハウの不足

5 公共職業訓練機関に求める能力開発

- ◆技能職に対しては、3のニーズに沿った訓練
- ◆事務系の社員に対する能力開発としては、コミュニケーション力、経理・財務処理能力、情報処理力が上位