

第8次富山県職業能力開発計画の体系

～働く人一人ひとりがその生涯を通じて、能力を高め、発揮できる社会を目指して～

I 計画のねらいと期間

・職業能力開発を取り巻く環境の変化に適切に対応し、本県産業を支える人材の育成・確保を図るため、働く人一人ひとりがその生涯を通じて能力を高め発揮できるよう職業能力開発を総合的に推進
 ・計画期間は平成18～22年度までの5年間

II 職業能力開発をとりまく現状と課題

人口の動向

- ・人口減少社会の到来
- ・少子高齢化の進行
- ・生産年齢人口の減少

経済社会の動向

- ・求人と求職のミスマッチ
- ・フリーター、ニートの増加
- ・就職意識・就業形態の多様化

職業能力開発の状況

- ・企業における即戦力指向
- ・企業・受講者の多様なニーズ
- ・団塊の世代の大量退職に伴う熟練技能の継承の危機

21世紀の富山県環境づくり

関係者の役割

それぞれの役割分担のもと連携・協力を図り、多様な職業能力開発機会を提供

企業：職業能力開発の主要な担い手

民間教育訓練機関：多様なニーズに対応した教育訓練機会の提供

労働者：自らが主体的に能力の開発・向上

行政：民間では実施が困難な分野、援助を必要とする者への支援

その他関係者（業界団体、NPO、労働組合等）：教育訓練機会を十分に受けられない者や就労意欲が低い若年者等に対する支援

III 職業能力開発の基本的施策と展開

〈基本的施策〉

1 生涯にわたる能力開発への支援 ～ひとづくり～

- (1)若年者の職業的自立への支援
 - ・学校段階からの職業意識の啓発
 - ・職業人としての基本的な知識や技能の習得支援
- (2)職業キャリアの各段階に応じた支援
 - ・職業生涯の全期間にわたる体系的なキャリア形成の支援
- (3)自立に向けた職業キャリア形成への支援
 - ・障害者や母子家庭の母等の職業的自立支援

2 ものづくりを担う人材の育成 ～ものづくり～

- (1)現場力の強化
 - ・企業のものづくり人材養成への支援
- (2)技術・技能の高度化等に応じた人材育成
 - ・ものづくり基盤技術の高度化・専門化を支える人材育成
- (3)IT化に対応した人材育成
 - ・IT技術を兼ね備えた人材育成
- (4)技能の振興・技能尊重気運の醸成
 - ・ものづくり機会の確保と職業能力評価制度の普及促進

3 職業能力開発施策の推進体制の整備

～環境づくり～

- (1)多様な職業能力開発機会の提供
- (2)県立職業能力開発施設での取り組み
- (3)関係諸施策との連携する仕組みづくり

〈主な取組み〉

- ボランティア等の社会体験、14歳の挑戦、インターシップの推進
- 就業支援指導講座や職場見学会等の実施
- 教育訓練機関と県内企業が連携した実践的な教育訓練の推進
- 職業能力開発推進者の選任など企業における相談体制の整備
- 企業ニーズにあわせたオーダーメイド型訓練の推進
- パートや派遣社員、出産・育児等で一旦職場を離れた女性などへの能力開発機会の提供
- 障害者の態様等に応じた多様な委託訓練の実施など自立支援
- 母子家庭の母等に対する就職相談、講習会など就業支援

- インターンシップ、デュアルシステム訓練を推進
- 熟練技能者が企業の若年技能者に実技指導を行う講座等の開設
- 実践型人材養成システム(実習併用職業訓練)の普及
- 地域の産業界と高専・工業高校の連携によるものづくり人材の育成
- システム開発やものづくり現場でのIT技術活用訓練の推進
- 子供の頃からものづくりに触れ合う機会の確保、技能塾の開催
- 技能検定などの職業能力評価制度の普及

- 県立職業能力開発校の統合による総合力及びローディネイト機能の強化
- 企業ニーズに応じた訓練内容の見直しと民間教育訓練機関等の活用
- 学校、企業、行政等の関係機関や事業主団体やNPO等の関係団体等と広く連携・協力
- 各種窓口における情報の共有化と周知・広報などの提供体制の整備

施策の評価

第8次職業能力開発の施策の推進状況について「PDCAサイクル」による目標管理・評価

(参考指標)

・職業能力開発推進者の選任数
 (H17:1,428人→H22:1,800人)
 ・障害者の職業訓練の受講者数
 (H17:12人→H22:50人)

・オーダーメイド型訓練の導入数
 (H17:未実施→H22:3割程度)
 ・技能検定の合格数
 (H17:1,283人→H22:1,500人)

・職業訓練生の就職率
 H17 H22
 ①卒業者訓練 100% → 現状維持
 ②離転職者訓練[施設内] 72% → 75%以上
 [委託] 71.9% → 現状以上