

**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～
(第12次富山県職業能力開発計画)(案)
【ダイジェスト版】
(令和8年度～令和12年度)**

令和8年 月

目次

- 総説(計画のねらい等)P.1
- 実施目標一覧P.2
- 目標1：経済社会の変化に対応するための人材の育成P.3～4
- 目標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・第二新卒者等)の育成P.5～7
- 目標3：ものづくり産業の発展を支える人材の育成P.9～10
- 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 P.11～12
- 目標5：職業能力開発の推進体制の整備P.13～14
- 目標指標についてP.15

総説（計画のねらい等）

「働く人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性を示す。

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」を受け策定
【計画期間】 令和8年度～令和12年度（5年間）

実施目標一覧

目標1：経済社会の変化に対応するための人材の育成

**目標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・第二新卒者等)の育成**

目標3：ものづくり産業の発展を支える人材の育成

**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**

目標5：職業能力開発の推進体制の整備

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】

労働供給制約の顕在化、AI等のデジタル技術の進展による産業構造の変化、働く人々の価値観やキャリア観の多様化 等

⇒ 働く人一人ひとりの**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(趣旨)】

- ・**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。**

【基本的施策と展開】

(1) デジタル人材・新価値創造人材の育成への支援

- ex. ・ IT活用スキル習得の訓練の実施
- ・ IoT・AI活用などDX推進に関する研修の実施
 - ・ 起業家人材を育成するための支援 等

(2) 労働者の自立的なキャリア形成や、企業における人材育成の支援

- ex. ・ 技術専門学院での多様な訓練メニューの提供
- ・ リスキリングの取組みへの支援
 - ・ キャリア相談への支援 等

目標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・第二新卒者等)の育成

【現状と課題】

労働力人口の減少、定着やキャリア形成の「質」の課題、アンコンシャス・バイアス 等

⇒ **誰もが能力を発揮できる環境の整備を進めていくことが必要**



【基本方向(趣旨)】

本県産業の活力を維持していくため、**誰もが能力を発揮できる環境の**

整備とともに、若者、女性、中高年齢者、障害者、外国人、

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る

【基本的施策と展開】

(1) 若者の職業能力開発への支援

- ex. ・ 企業実習を組み合わせた実践的な職業訓練の実施
- ・ 人材活躍推進センターにおける就業支援
- ・ 学校教育段階からのキャリア教育の推進 等

(2) 共働き世代への支援

- ex. ・ 育児等と両立しやすい短時間の訓練の設定
- ・ 託児サービスの提供 等

(3) 女性の職業能力開発への支援

- ex. ・ 再就職に向けた多様な訓練メニューの提供
- ・ 女性のスキルアップ・キャリアアップ形成を図る講座の実施 等

(4) 中高年齢者の職業能力開発への支援

- ex. ・ 中高年齢者を対象とした多様な職業訓練の実施
・ 講習会の講師等、社会活躍機会の創出 等

(5) 障害者の職業能力開発への支援

- ex. ・ 障害者の多様なニーズに対応した職業訓練の実施
・ 障害者就業・生活支援センター等と連携した就業支援 等

(6) 外国人の職業能力開発への支援

- ex. ・ 外国人向けの技能検定の実施
・ 企業における外国人の受入・定着に向けた支援 等

(7) 就職氷河期世代等への支援

- ex. ・ 研修や合同企業説明会、就業後の定着支援
・ ひとり親等への手当を給付し、訓練の受講を支援 等

富山県人材確保・活躍パッケージ、始動

— 「人が減る」時代を、「人が輝く」転機に。みんなでつくる「選ばれる富山」 —

人材確保

富山とつながる、新しい入口

気軽に スポットワーク 家族でリターン

多様な人材が活躍



人材確保・活躍の富山モデル

STEP 1 力強く始動
パッケージを現場に展開

STEP 2 現場で変化
先進的な成功事例が誕生

STEP 3 共感が拡大
人を大事にする評判が拡散

STEP 4 次の人材を誘引
人が集まり、選ばれる富山へ

成果を積み重ねてパッケージの不断の刷新しへ

「選ばれる富山」



働き方改革

誰もが、自分らしく働ける

私らしく働ける 公平に評価される

昇格 昇給

育休取得



人材育成

学びが、地域の力になる

学びは何歳からでも

仕事に活かせる

地元にもこんな仕事がある



中長期の取組み

職業観の変容

関係機関との連携

行政 教育 産業



省力化・省人化

技術で、働くをもっとラクに

DX AI

デジタル化でサービスもスマートに

残業が減った

残業が減った



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】

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 等

⇒ 技能承継や後継者育成などの面において、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



【基本方向(趣旨)】

- ・高度熟練技能等の円滑な継承に取り組むとともに、若手技能者のスキルアップのため、きめ細やかな指導・訓練を行う
- ・技能振興や技能労働者の地位向上のための環境整備を図る
- ・若者が技能に関心を持ち、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

【基本的施策と展開】

(1) ものづくり人材の育成

- ex. ・ 技術専門学院における学卒者訓練等の実施
- ・ 熟練技能者による高度技能研修の実施
- ・ 企業における技能・技術の伝承支援 等

(2) 技能の振興・ものづくりを支える機運の醸成

- ex. ・ 技能競技大会上位入賞者への表彰
- ・ 技術専門学院のものづくり教室
- ・ 若年者ものづくり競技大会の本県開催 等

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】

AI等の進化による産業構造の変化、職種による人手不足の状況の違い 等

⇒ 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とともに、エッセンシャルワークを「**選ばれる職業**」に転換することが重要



【基本方向(趣旨)】

- ・「**アドバンスト・エッセンシャルワーカー**」の育成
- ・社会の変化に対応し、**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「**誇りある専門職**」として再定義し、**「選ばれる職業」**へと転換を図る

【基本的施策と展開】

ex. ・ 技術専門学院における離職者訓練の充実 等

個別分野の人材育成

○介護・福祉分野： 富山県福祉カレッジにおける研修 等

○保育分野： 技術専門学院における離職者訓練の充実 等

○建設分野： 建設企業在職者向けの資格取得支援 等

○観光分野： 「とやま観光ビジネスアカデミー」での観光を担う人材の育成 等

○農林水産分野： 「とやま農業未来カレッジ」、「富山県林業カレッジ」、
漁業体験等での担い手育成 等

目標5：職業能力開発の推進体制の整備

【現状と課題】

職業人生の長期化、働き方の多様化、高度化 等

⇒ 人材ニーズへの対応など、より効率的で効果的な能力開発施策の実施が必要



【基本方向(趣旨)】

- 県の公共職業訓練は、産業ニーズ等を踏まえ、**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
- 訓練の迅速な実施のため、**国、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構、経済団体等との連携を促進**
- **企業が実施する職業能力開発の支援や補完**

【基本的施策と展開】

(1) 県が行う職業能力開発の向上・改善

- ex. ・ 訓練科やカリキュラムの改善・見直し
- ・ 職業訓練指導員への研修
- ・ 訓練用設備等の整備 等

(2) 国、県、(独)高齡・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

- ex. ・ 県、機構、富山労働局における連絡会議の開催
- ・ 公共職業訓練に係る県全体の計画の策定 等

(3) 企業の職業能力開発力向上への支援

- ex. ・ 訓練効果が顕著な企業の表彰 等

目標指標について

従来の量的指標に加え、質的指標の設定及び基礎指標をモニタリングし、量的拡大にとどまらず、県総合計画を踏まえ、「人材が活躍できているか」という質の向上を重視する。

<質的指標>

指標	現状	R12目標値	出典
働きがいをもって働いている人の割合	44.6% (R7)	80%	ウェルビーイング県民意識調査

<モニタリングする基礎指標>

指標	現状	R12目標値	出典
ものづくり人材の育成数	約4800人 (R4)	現状以上	-(県独自集計)
公共職業訓練（学卒者）の正社員就職率	100% (R7暫定)	100%	-(県独自集計)
高齢者（65歳～69歳）の就業率	53.2% (R2)	60%	国勢調査
女性の管理職比率	13.3% (R2)	増加	国勢調査
県内製造業における女性従業者割合	31.4% (R3)	3%以上の上昇	経済センサス
障害者法定雇用率達成企業割合	47.9% (R7)	上昇	労働局雇用状況報告
睡眠で休養が取れていない者の割合	男性38.7% 女性44.7%(R6)	全国平均以下	協会けんぽ 富山支部 支部別スコアリングレポート

※量的指標については、施策の進捗を毎年度把握・点検する。