

第1部 総説

1 計画のねらい

山梨県においては、国の職業能力開発基本計画に基づき、昭和46年以降7次にわたり山梨県職業能力開発計画を策定し、産業技術短期大学校の開校、ITに係る職業能力開発の基盤整備、障害者訓練の充実、技能の振興など各種の施策を展開してきたところであるが、近年においては、経済社会のサービス経済化、知識社会化の進展等に対応した多様な人材育成の必要性が高まるとともに、人口減少社会が到来しつつある中で、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠となっている。

しかしながら、働く者の職業キャリア（職業生活設計に即して行われる職業訓練・教育訓練や実務経験の積み重ね）の形成をめぐるには、若年失業者、フリーター及びニート状態にある者の存在、企業における職業能力開発の対象者の重点化と、それに伴い職業能力開発の対象外となる労働者の増加、労働者が自発的な職業能力の開発及び向上に取り組む上での時間面・情報面における制約の強まりなど様々な問題が顕在化している。同時に、これまで産業を支えてきた「現場力」の低下が問題となっている。

国においては、こうした諸問題に対応するため、「職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律」（平成18年法律第81号）において、実践的な職業能力の開発及び向上を図るための実践型人材養成システムの創設、自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる勤務時間短縮措置及び再就職準備休暇等に関する規定の追加、労働者の熟練技能の習得を促進するために事業主が講ずる措置に関する規定の追加が行われたところである。

この計画は、これらの趣旨を踏まえつつ、働く者の職業生活設計に即した企業内外における職業能力開発の促進を通じて、個々人の職業キャリアの形成を支援するとともに、計画的な職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業の安定、社会的評価の向上等を図るものである。

なお、施策の推進にあたっては、「山梨県長期総合計画（創・甲斐プラン21）」及び「山梨県産業振興計画」等との整合を図るものとする。

2 計画の期間

この計画は、平成18年度から平成22年度までの5年間とし、必要に応じて計画の改定を行ものとする。

第 2 部 職業能力開発をめぐる社会経済の変化

1 労働力需給構造の変化

(1) 労働力供給面の変化

人生 80 年時代を迎え、働く者の職業生活は長期化する傾向にあり、若年者を中心として一社に長期間勤務しようとする意識が弱まり、特定の企業に縛られずに転職をしながら能力を活かして仕事をしたいという専門職志向が強まっている。

また、職業選択にあたっては、自己の能力発揮の可能性や仕事への充実感が重視される等の変化がみられる。

このため、労働者にとってこれまでのような企業・組織任せのキャリア・能力開発のままでは済まなくなり、自らキャリアを考え、能力を開発することが必要となってきた。

しかし、一方、若年者の一部については、やりがい等による転職より終身雇用を希望する傾向が強まるなど、意識の変化も現れてきている。

なお、就職後、明確な目標がなく早期離職する者、未就職のまま学校を卒業した者や将来に対する見通しを持たないままアルバイト等不安定な就労を繰り返している者、いわゆるフリーター及び働かず教育も職業訓練も受けていないいわゆるニートといわれる若年無業者の存在が問題となっている。

(2) 労働力需要面の変化

経営環境が変化する中で、企業が重要視する教育課題として、「コンピュータ対応能力の向上」、「経営効率化手法」、「省資源・省エネルギー」などが上位を占めており、内容も多様化している。また、企業が事業の拡大に必要な人材や不足労働者の確保にあたり、短時間労働者の雇い入れ、派遣労働者の受け入れ等により即戦力となる人材の確保を行う傾向にある。

技能工、管理・監督者など専門職種別にみた不足労働者の充足対策を見ても、中途採用者を企業の即戦力として期待していることがうかがえる。一方、企業内における技能者の育成や技能の継承における問題をみると、「教育にあてる時間的余裕がない」、「教育訓練体制が整っていない」、「若年者がすぐに辞めてしまう」、「技能を継承する人材が採用できない」など様々な課題を抱えている。

また、賃金体系については、今後は年功を重視した体系を見直し、能力主義的に運用していく企業が多くなっていくものと考えられる。

さらに、企業においては、今後、組織のフラット化やネットワーク化が進むとともに、労働者に求める能力も、指示に従って的確に業務をこなすことから自ら裁量を持ちながら知恵やノウハウを提供して付加価値を生むものへと変わりつつある。

このため、企業内における職業能力開発の在り方は、勤続年数や役職等によって一律に実施する職業訓練は減少し、対象者を絞り込んだ教育訓練や、労働者の自発性を重視した職業能力開発への支援が拡大していくものと考えられる。

また、競争力の源泉となる中核的業務については、内部化を進め、それに応じた人材を正社員として選抜するとともに、標準化された業務や非中核的業務については、外部化やパート労働者等の非正社員への切り替えを進めており、その結果人材の二極化というべき傾向が強まっている。

(3) 職業能力のミスマッチの状況

本県の失業率は、平成15年が4.4%、平成16年が3.4%、平成17年が3.8%と数年にわたり4%前後で推移している。この要因のうちの一つに、職業能力のミスマッチがあげられている。

労働者に求められる職業能力は、今後も変化し、かつ、その変化の速度が増すとともに、これに応じた職業能力開発に対するニーズが多様化することにより、職業能力のミスマッチがさらに拡大することが考えられる。

また、新規・成長分野での新たな人材需要に対応できる人材の育成・確保が十分でなければ、雇用拡大に結びつかず、職業能力のミスマッチが新規産業の成長の阻害要因となることも想定される。

このため、能力開発を行う資源が少ない中小企業に雇用される労働者、企業による能力開発が行われにくい非正規労働者や不安定就労を繰り返している若年者などに対し、職業能力のミスマッチを解消するという観点から、様々な職業能力開発の機会を提供するなど、行政が労働者や企業の行う能力開発の取組に積極的に関与していくことが必要である。

2 年齢別等の労働力需給の動向

(1) 若年層（15～29歳）

近年の出生率の低下から、若年人口は減少、長期的には労働力人口の大幅な減少が見込まれる。また、新規高卒者が減少していく中で、大学等への進学率は上昇しており、高学歴化の一層の進展が見込まれる。一方、学卒未就職者や早期離転職者が多いのもこの層である。

(2) 中年層・壮年層（30～54歳）

30～54歳の労働力人口がその全体に占める割合は、平成7年が52.1%、平成12年が52.8%と推移しており、今後も労働力人口の中心となる層である。

しかし、事業の中核を担う年代層においては、企業間競争の激化や成果主義的人事管理の広がりに伴う長時間労働の増加傾向から、仕事と生活の両立やメンタルヘルスを含めた心身の健康保持の観点からもマイナスの影響が懸念されている。

(3) 高年齢層（55歳以上）

55歳以上の労働力人口がその全体に占める割合は平成7年が26.0%、平成12年が27.1%と推移しており、今後も引き続き増加していくものと見込まれ

少していくものと見込まれる。就業者の推移を産業別に見ると、第1次産業、第2次産業に比べ、第3次産業においては就業者数が増加している。

平成13年及び16年の事業所・企業統計調査で見ると、特に、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業分野等において、就業者数は増加しており、今後この傾向は続くものと想定され、産業間における労働移動が増加するものと見込まれる。

4 2007年問題と現場力の低下

これまで本県の産業、とりわけ製造業の競争力を支えてきたのは、ものづくりを中心とする現場力の強さであった。

しかし、本県の昭和22～24年生まれの、いわゆる団塊の世代の就業者数は平成16年で3万4千人と、全就業者数の7.6%を占めているが、2007年以降60歳代に、2012年以降順次65歳に到達するなど段階的に引退過程を迎えることにより、これまで現場を支えてきた技術・技能やノウハウが継承されることなく失われるという「2007年問題」が懸念されている。

第3部 計画の主要な課題

1 若年者の職業能力開発の推進

若年者については職業観の形成や働く意欲の喚起が不可欠であり、企業や行政の支援が必要であるが、若年者個々人も主体的、意欲的に能力開発に取り組むことが必要である。

また、学校卒業後就職も進学もしない者、就職後の早期離職者、フリーターやニート状態にある者の存在が問題となっており、このような若年者の職業的自立を促進するため、職業能力開発はもちろん、家庭、学校、企業、行政等が連携して、若年者に対してキャリア・コンサルティングの実施や教育訓練の機会を提供するなど、若年者の態様に応じたきめ細かな支援を行うことが重要である。

また、企業に対しては、若年者の雇用の受け皿として、あるいは体験講習や教育訓練の受け入れ先として積極的な取組を求めていく必要がある。

さらに、ものづくりの基盤を支える実践技術者や技能者の育成・確保を図るため、公共職業能力開発施設における若年者を対象とした職業訓練を充実強化することが必要である。

2 産業を支える人材の育成

(1) 民間における職業能力開発の促進

技術革新の進展等により企業を取り巻く環境は引き続き急激な変化をし続けることが想定される中で、企業は、今後とも職業能力開発の主要な担い手として、長期的視点に立ち、計画的なOJT（業務の遂行過程内において行う職業訓練）も含めた職業能力開発に計画的に取り組むことが必要である。

また、労働者の自発的な職業能力開発の取組に対しても、企業は必要な支援を行うよう努めることが必要であり、県は、労働者の職業キャリアの形成に際しての企業の計画的な取組に対し、助成制度等の支援の強化を図ることが必要である。

(2) 公共職業訓練（新規学卒者等対象の専門課程・普通課程）の充実

産業界においては、技術革新の進展、経済のソフト化やサービス化の進展を背景に、労働者に必要とされる能力も急激に変化してきており、職務に必要な実践的な技能・知識に加え、幅広い知識・能力を持った人材への需要が高まっている。

産業界のニーズに的確に対応した人材の育成を図るためには、産業技術短期大学校、都留高等技術専門校及び峡南高等技術専門校が行う若年者を対象とした職業訓練を一層充実強化する必要がある。

(3) 公共職業訓練（離転職者対象の短期課程）の充実

労働者の価値観やライフスタイルが変化する中で、特定の企業にとらわれず能力を活かして転職を希望したり、派遣労働等の多様な働き方を選択するなど、求職者

のニーズが大きく変化してきている。

また、企業においても、事業の遂行に必要な労働力を迅速かつ的確に確保するため、中途採用による対応や派遣労働者等の受け入れなどを積極的に行っている。

このような中で、職業キャリアを中断した者の雇用のセーフティネットの観点から、職業能力のミスマッチを解消するため、企業のニーズに即した離転職者訓練を一層充実強化する必要がある。

3 現場力の強化と技能の維持・継承

若年者を中心としたものづくり離れや熟練技能者の高齢化により、優れた熟練技能の継承が困難になっており、産業の発展にも重大な影響を及ぼすことが懸念されている。

今後、いわゆる「団塊の世代」が2007年に60歳に、2012年に65歳に順次到達することとなり、ものづくり産業を支えてきた技能をどのように次代に引き継いでいくかが大きな問題となっている。特に、企業の製造現場における技能の継承について、多くの企業が危機感を有しており、技能継承について早急な対応が必要となっている。

また、ものづくりの基盤となる加工や部品製造を担っている多数の中小企業の技能水準を維持していくことは、本県産業の国際競争力を保持する観点からも重要である。

このような問題を抜本的に解決するためには、行政が主体となって、子供から大人までの県民各層に技能の重要性を広く認識させ、ものづくりに親しむ社会を形成することが不可欠である。

また、若年者に対し、基盤的技能等の習得や維持向上ができるような職業能力開発の機会を確保することが重要である。さらに、団塊の世代を引き続き指導層として活用するなど、企業等が自ら行う技能の維持・継承のための取組を支援することも必要である。

4 多様な教育訓練機会の確保・提供

労働者を取り巻く環境が引き続き急激な変化をし続けることが予想される中で、個人のライフスタイルに合わせ、多様な働き方を念頭においた上で、職業生活の節目ごとにこれまでの経験や能力を振り返りつつ、職業の選択や中長期的かつ継続的な職業能力開発を行っていくことが重要である。

このため、労働者の自発的な能力開発への取組に対し、中長期的視野に立った職業能力開発機会の提供、相談、情報提供の強化を図る必要がある。

また、労働者の多様な就業形態や起業など雇用以外の働き方に配慮した職業能力開発の推進が重要である。

一方、企業においては、雇用する労働者に対し、計画的なOJTも含めた職業能力開発に計画的かつ体系的に取り組むことが重要であり、県は、企業の計画的な取組に対する支援策の強化を図ることが必要である。

また、労働者等の自発的な教育訓練機会として、大学・大学院等の高等教育機関など社会全体の様々な教育訓練資源の活用も必要になるとともに、教育訓練機会の確保・提供について、民間教育訓練機関等の教育訓練実施施設との連携を一層強化する必要がある。

5 職業キャリア形成を支援する取組の促進

働く者（厳密な意味での労働者に限らず潜在的に働く可能性を有する者を含む）の職業能力開発をめぐることは、職業キャリアの各段階における様々な課題への対応が求められている。それぞれの段階の位置づけについては、働く者一人一人の実情により様々であることから、各段階を一律の年齢で区分することは困難であるが、本計画においては、職業生活に入る前の「準備期」、職業生活に入っている、若しくは職業生活を中断している「発展期」、職業生活の引退過程に入る「円熟期」の三段階に分けることとし、それぞれの段階ごとに必要な施策を推進していくこととする。

企業間競争の激化を背景として、職業能力開発が必ずしも十分得られない、パートタイム労働者等のいわゆる「非正社員」が増加する傾向にあるとともに、「正社員」においても職業能力開発の対象者が重点化される傾向にある。特に、若年者についてはこうした状況が長期間継続すれば、職業経歴の円滑な開始と段階的な形成が困難となる恐れが大きい。

同時に長時間労働者が増加する中で、自発的な職業能力の開発及び向上を行う上での時間的制約が強まっている。

このような中で、仕事の分かち合い（ワークシェアリング）や仕事と生活の調和（ワークライフバランス）といった理念を踏まえ、企業における多様な働き方相互間でバランスのとれた職業能力開発や職業生活設計に即した職業能力開発への支援を促進する必要がある。

また、人材の二極分化が進む中で、働く者の職業能力開発の推進にあたっては、多様な教育訓練機関等による労働者等のニーズに合った教育訓練機会の提供が重要である。さらに、企業や労働者等に対し、キャリア・コンサルティングの有効性を一層周知するとともに、公的機関で容易にキャリア・コンサルティングが受けられるような体制の整備を図る必要がある。

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 若年者の職業能力開発の推進

県立職業能力開発施設においては、高等学校との連携を強化し、ものづくり技能塾や体験講座等の開催を通じて、訓練内容の周知を図るとともに、専門課程及び普通課程への新卒者の入校を促進する。

また、ジョブカフェやまなしとの連携を強化し、キャリア・コンサルティングの実施や教育訓練に関する情報提供など、若者の態様に応じて職業生活設計に即した職業能力開発への支援を行うとともに、就職の困難な若者に対し、企業実習を組み合わせた若年者訓練やヒューマンスキルを習得する就職基礎能力養成講座を実施する。

さらに、企業との連携を強化し、日本版デュアルシステムの実施、企業実習の充実等により、職業意識の高揚を図るとともに、就職後の職場定着の推進を図る。また、訓練生に対する就職相談や職業紹介の一層の充実を図る。

なお、山梨職業能力開発促進センターにおいては、「若年者対象職業訓練」を充実する。

2 産業を支える人材の育成

(1) 民間における職業能力開発の促進

企業内において、段階的・体系的な職業能力開発を計画的に進める観点から、事業内職業能力開発計画の策定及びキャリア形成促進助成金制度の活用を促進するとともに、企業内における職業能力開発の推進にあたって中核的な役割を担う職業能力開発推進者の選任を促進し、その活動を支援する。

また、認定職業訓練については、中小企業が雇用する労働者の職業能力開発の機会を確保するための有効な手段であるため、制度の一層の周知と助成制度の活用を促進するとともに、山梨県職業能力開発協会と連携し、認定職業訓練の実施体制の強化、訓練内容の充実のための指導援助を行う。

さらに、ホワイトカラー労働者の職務遂行に必要な専門知識の段階的かつ体系的な習得を支援する制度であるビジネス・キャリア制度について、山梨県職業能力開発協会と連携し、制度の活用促進を図る。

こうした施策を通じて、労働者の職業経歴の各段階や就業形態に応じた職業能力の開発・向上を支援する。

なお、事業主等の職業能力開発の取組を支援する中核施設である中小企業人材開発センター（地域職業訓練センター）については、一層の利用の促進を図る。

また、時代をリードする新たな産業の創出が期待される6つの分野、「新製造技術関連分野」「バイオテクノロジー分野」「環境・新エネルギー分野」「医療・福祉関連分野」「生活文化関連分野」「情報通信関連分野」を中心に、事業主等が行う職業訓練の認定職業訓練化や助成制度の活用を促進し、企業内における人材の育成・確保を支援する。

(2) 公共職業訓練の充実

産業技術短期大学校

実践的な職業能力の習得を希望する若年者等の入校を促進するため、高等学校等の関係機関との連携を強化するとともに、訓練内容等の情報提供や広報についての取組を強化する。

また、産業界等のニーズに的確に対応した人材の育成を図るため、専門課程4学科の訓練内容の充実や実習用設備の計画的整備を行うとともに、幅広い訓練受講機会の在り方等について調査検討する。

さらに、より高度な実践技術力を身につけた人材養成のニーズが高まっていることから、専門課程で習得した実践的スキルをもとに、製品開発力、設計技術力などを習得するためのカリキュラムの必要性、在り方等について調査検討する。

在職者を対象とした専門短期課程については、企業等のニーズを踏まえ、訓練結果の分析や評価を行い、コース内容の改善に努める。

事業主等が行う教育訓練への支援については、同業務を分掌する施設間等において所管地域の見直しを行い、指導員の派遣、施設・設備の貸与、相談援助、情報提供等の総合的サービスの充実を図る。特に、職業能力開発に関する情報提供については、ホームページの改善を行い、情報の内容や質について利用者の立場に立った充実を図る。

都留高等技術専門校

新卒者の入校を促進するため、高等学校等関係機関との連携を強化するとともに、訓練内容等の情報提供や広報についての取組を強化する。

また、新規高卒者及び若年離転職者等を対象とした普通課程については、訓練修了者や就職先企業等の意向を把握する中で、IT関連を含め訓練内容の充実を図るとともに、受益者負担の観点から、授業料等の徴収について検討する。

さらに、再就職を希望する離転職者を対象とした短期課程については、これまでの実績を検証する中で、関連産業への就職状況や求職者のニーズを踏まえ、訓練科目の見直しを行い、再編を進めるとともに、IT関連コースの充実と効果的な委託訓練の実施に努める。

在職者を対象とした職業訓練については、時代をリードする新たな産業の創出が期待される6つの分野について、産業界のニーズを踏まえた訓練コースの設定に努める。また、障害のある人の就業の促進を図るため、委託訓練において障害者の態様に応じた多様な訓練コースの充実に努める。

事業主等が行う教育訓練への支援については、同業務を分掌する施設間等において所管地域の見直しを行い、指導員の派遣、施設・設備の貸与、相談援助、情報提供等の総合的サービスの充実を図る。特に、職業能力開発に関する情報提供については、ホームページの改善を行い、情報の内容や質について利用者の立場に立った充実を図る。

なお、地域のニーズを把握する中で、高度で実践的な技能を持った人材を養成するためのカリキュラムの在り方等について調査検討を行う。

峡南高等技術専門校

新卒者の入校を促進するため、高等学校等関係機関との連携を強化するとともに、訓練内容等の情報提供や広報についての取組を強化する。

また、新規高卒者及び若年離転職者等を対象とした普通課程については、訓練修了者や就職先企業等の意向を把握する中で、IT関連を含め訓練内容の充実を図るとともに、受益者負担の観点から、授業料等の徴収について検討する。

さらに、中卒者を主たる対象とした建築科については、高卒者に魅力ある訓練内容の編成に必要な調査検討を行い、現行の短期課程から高卒者を対象とした訓練課程に切り替えることとする。

再就職を希望する離転職者を対象とした短期課程については、これまでの実績を検証する中で、関連産業への就職状況や求職者のニーズを踏まえ、訓練科目の見直しを行い、再編を進めるとともに、IT関連コースの充実と効果的な委託訓練の実施に努める。

また、在職者を対象とした職業訓練については、時代をリードする新たな産業の創出が期待される6つの分野について、産業界のニーズを踏まえた訓練コースの設定に努める。

事業主等が行う教育訓練への支援については、同業務を分掌する施設間等において所管地域の見直しを行い、指導員の派遣、施設・設備の貸与、相談援助、情報提供等の総合的サービスの充実を図る。特に、職業能力開発に関する情報提供については、ホームページの改善を行い、情報の内容や質について利用者の立場に立った充実を図る。

就業支援センター

再就職を希望する離転職者を対象とした短期課程については、これまでの実績を検証する中で、関連産業への就職状況や求職者のニーズを踏まえ、訓練科目の見直しを行い、再編を進めるとともに、IT関連コース等の充実や、県立農業大学校での農業科訓練など、効果的な、特色ある委託訓練の実施に努める。特に、福祉サービス科については、現在「訪問介護員1級」の資格取得が可能であるが、介護保険法の改正に伴う「介護福祉士」への移行が行われた場合を想定し、改正制度の内容を踏まえながら、訓練内容の見直し等の検討を行う。

在職者を対象とした職業訓練については、時代をリードする新たな産業の創出が期待される6つの分野について、産業界のニーズを踏まえた訓練コースの設定に努める。

また、知的障害のある人を対象とした職業訓練については、企業や求職者のニーズを踏まえ訓練内容の充実を図るとともに、障害者の態様に応じた多様な委託訓練については、訓練コースの充実に努める。

さらに、「障害者就職支援コーディネーター」を配置し、訓練受講者（都留高等技術専門校における委託訓練受講者を含む。）に対するきめ細かな就職支援を行う。

また、就職の困難な若年者に対し、企業実習を組み合わせた若年者訓練や就職基礎能力養成講座を実施する。

雇用・能力開発機構山梨センター（山梨職業能力開発促進センター）

離転職者訓練のうちアビリティコース（施設内訓練）については、事業所訪問等による人材ニーズの把握、受講生の満足度調査等を行い、的確なカリキュラム編成に努め、訓練の質の一層の向上を図る。また、専門短期課程の在職者訓練については、企業に対する体系的・段階的人材育成の相談・援助を行う中で、オーダーメイド型（個々の企業の人材ニーズに応じた）セミナーの充実を図る。

さらに、能力開発支援アドバイザーによる求職者に対する相談、情報提供、キャリアコンサルティングの強化に努める。

なお、事業主等が行う教育訓練への支援については、訓練技法等に関する支援を含め、相談援助、情報提供等の取組を一層強化する。

3 現場力の強化と技能の継承・振興

(1) 現場力の強化に向けた能力開発の取組への支援

高校卒業者等の若者を現場に誘導し、実践的な能力開発をする仕組みとしての「実践型人材養成システム」（企業が主体となって、教育訓練機関における理論的な学習と、企業における有期雇用の下で賃金を払いつつ行うOJTとを組み合わせることにより、若者に実践的な職業能力を習得させる制度）については、国における制度の確立を踏まえ、企業等に対する制度の周知に努める。

認定職業訓練制度については、中小企業の現場を担う中核となる人材の育成・確保に資する制度としても有効な手段であるため、その活用を促進する。

また、中堅技能者層を対象として、公共職業能力開発施設において技能向上のための訓練受講機会を提供するとともに、生産管理など能力の幅を広げるためのオーダーメイド型訓練の実施、指導員の派遣、教育訓練のための施設・設備の貸与等事業主への支援を行う。

さらに、企業が行う技能者の育成に対し、「地域人材高度化能力開発助成金」等各種支援・助成制度の周知を図り、その活用を促進するとともに、企業における「職業能力開発のための休暇付与の支援措置」の導入促進など、技能者の自己啓発のための環境整備を促進する。

(2) 現場力の強化に向けた技能者の育成・確保

山梨県職業能力開発協会、技能士団体、教育機関等と連携し、1級技能士や高度熟練技能者による技能に関する講習会等を開催するとともに、技能検定や各種試験・講習及び公的機関や民間が行う教育訓練等に関する情報提供を強化する。

また、山梨県職業能力開発協会や山梨県技能士会連合会と連携し、技能検定制度の一層の普及を図るとともに、技能者を目指す高校生や産業技術短期大学校学生、若年技能労働者に対し2級及び3級技能検定の受検を促進する。

さらに、山梨県職業能力開発協会において、ものづくり人材育成アドバイザーを配置し「若年者ものづくり人材育成促進事業」(国の委託事業)に取り組む。

なお、ものづくり技能者の育成と技能の継承を図る観点から、若年技能労働者に対し、基盤的スキル等の習得や維持向上ができるよう、「やまなし匠の技伝承塾」を山梨県技能士会連合会に委託して実施する。

(3) 技能の継承

中小企業等に対して技能継承や技能者育成等2007年問題への対応に係る総合的な相談を行う窓口として、山梨県職業能力開発協会に「技能継承等支援センター」(国の委託事業)を設置する。

また、国における「中小企業雇用創出等能力開発助成金」の拡充を契機に、同制度の周知に努め、中小企業が行う技能継承を図るための能力開発の取組を促進する。

さらに、公共職業能力開発施設においては、指導員の派遣、施設の開放、オーダーメイド型訓練の実施等の援助に努める。

(4) 技能の振興

山梨県職業能力開発協会や山梨県技能士会連合会と連携し、小・中学校及び高等学校に対し、学校教育段階におけるものづくり教育の重要性を啓発するとともに、生徒や父母、地域住民に対し、技能に関する体験教室や技能競技大会等によるものづくり体験の機会を提供する。

また、若年者等に対し、技能に関する意識の啓発や技能の重要性の理解を図るため、県が主体となって技能振興に取り組むとともに、山梨県技能士会連合会等が行う技能者の技能向上のための事業に対する支援を行う。

さらに、技能五輪全国大会や技能グランプリへの参加を積極的に推進するとともに、卓越した技能者等の優れた技能者の表彰を行うことにより、広く社会一般に技能尊重気運を浸透し、技能の重要性の理解を図る。

(5) 技能者の評価の推進

山梨県職業能力開発協会と連携し、技能検定等の公的資格の普及啓発に努め、技能者の適正な評価とそれに見合った処遇や人事考課の改善を促進するとともに、職業能力評価推進給付金の活用を促進する。

また、企業が能力評価や雇用の際の基準にしたり、労働者が目標をもって能力開発に取り組めるようにするため、所持する資格や職業訓練歴などを記載したキャリアパスポートの活用を促進する。

4 多様な教育訓練機会の確保・提供

(1) 職業キャリアの各段階に応じた支援

準備期における支援

職業キャリアの準備期にある若年者については、家庭、学校、企業、地域社会等が連携して、その職業意識の涵養や、職業に必要な基本的能力をはじめとする職業能力を習得できるような機会を提供していくことが必要である。

このため、生徒・児童について、学校等と連携し、初等・中等教育段階から技能に触れ合う機会を提供する。また、若年者の態様に応じたキャリア・コンサルティングの実施、新規学校卒業者等に対する公共職業訓練の実施、フリーターや若年失業者に対する「日本版デュアルシステム」をはじめとする若年者訓練等により、訓練受講機会の充実を図る。

発展期における支援

ア 企業における取組の促進

企業における計画的かつ体系的な職業能力開発に向けた取組を促進するため、職業能力開発推進者の一層の活用、キャリア形成促進助成金その他事業内職業能力開発に対する支援制度の活用を促進するとともに、認定職業訓練制度の活用などにより、企業における計画的なOJTやOFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）等の実施を促進する。

また、「職業能力開発のための休暇付与の支援措置」の導入促進など、企業における労働者の自己啓発のための環境整備を促進する。

イ 職業キャリアの中断を余儀なくされた者等への支援

事業の再構築等に伴う失業や、技能・技術の陳腐化等により、職業キャリアの中断を余儀なくされた者については、雇用のセーフティネットとしての離転職者訓練の機動的な実施や、職業安定機関との一層の連携強化により、早期かつ円滑な再就職の実現を図る。

また、出産・育児・介護等により職業キャリアを中断した者が再就業を希望する場合については、キャリア・コンサルティングを受けやすい体制の整備や職業能力開発に関する情報の提供に努める。同時に、男女共同参画推進センター（やまなし女性の応援サイト）などと連携し、職業能力開発施策に関して情報が広く提供される環境を整備していく。

円熟期における支援

高年齢者については、職業キャリアの蓄積によって形成された能力を活かした働き方をすることや、蓄積を後の世代に引き継いでいくことが必要である。

また、短時間労働やシルバー人材センターにおける就労等多様な働き方に向けた情報提供、相談等による支援を進めていく必要がある。

このため、短期課程については、訓練科目・訓練コースや訓練内容の見直しを行うとともに、訓練コースに関する情報提供、能力開発相談の充実にも努める。

また、再就職等を希望する高年齢者に対しては、民間教育訓練機関等への委託訓練を活用し、多様な職業能力開発の機会を提供する。

さらに、企業が円熟期を迎えた労働者に対し行う退職後の再就職・就業等に向けた支援を促進する

(2) 福祉から自立に向けた支援

障害のある人への支援

障害のある人が社会の一員として様々な分野で活躍することができるようにするというノーマライゼーションの推進の観点から、職業能力開発に関するきめ細かな情報提供を行うとともに、職業安定機関や教育機関等と連携し、訓練受講が必要とされる者については、公共職業能力開発施設への受け入れを推進する。

就業による自立を支援するための職業訓練については、知的障害のある人を対象とした職業訓練を実施するとともに、民間教育訓練機関等を活用して実施している障害者の態様に応じた多様な委託訓練の拡充を図る。

また、「障害者就職支援コーディネーター」を配置し、委託訓練の受講者に対するきめ細かな就職支援を行う。

さらに、職業訓練の受講を容易にするため訓練手当の支給に努める。

県内の公共職業能力開発施設の訓練コースや障害者職業訓練の受講が困難な者については県外の障害者職業能力開発校への入校を支援するため、職業安定機関を通じて情報の提供を行うとともに、障害者職業能力開発校入校奨励金を支給する。

なお、障害のある人が就職を前提に職場環境や実際の仕事を体験する職場適応訓練については、職業安定機関と連携し企業の受入を促進するとともに、受講を容易にするため訓練手当の支給を行う。

母子家庭の母等への支援

母子家庭の母等の職業的自立を支援するため、訓練受講が必要とされる求職者については、公共職業能力開発施設への受け入れを推進する。

また、自立支援プログラムに基づき受講を希望する児童扶養手当受給者及び生活保護受給者等については、職業安定機関や福祉機関等と連携し、民間教育訓練機関等を活用して機動的な職業訓練を実施する。

さらに、職業訓練の受講を容易にするため訓練手当の支給を行う。

5 パートタイム労働者等の職業能力開発についての環境整備

企業内においてバランスの取れた職業能力開発機会が提供されるよう、事業内職業能力開発計画におけるパートタイム労働者等のいわゆる「非正社員」の位置づけの明確化、企業内外のキャリア・コンサルタントによる「非正社員」を含めた相談、援助等の取組など、個々の企業の実情に応じてその取組を促進する。

また、個人のライフスタイルに合わせ、「非正社員」の職業能力開発を推進するため、公共職業訓練については、訓練期間、訓練時間等に配慮した訓練コースの設定を行うとともに、労働者に対しITに関する実務的な職業訓練についての情報提供や企業に対し教育訓練事例の提供に努める。

6 国際化と職業能力開発

技術・技能の移転を通じ開発途上国の経済発展に寄与する観点から、外国人研修生を受け入れる企業に対し、財団法人国際研修協力機構の各種指導援助事業の活用を促進するとともに、技能実習制度については、山梨県職業能力開発協会と連携し、制度の適正かつ円滑な実施を促進する。

また、県が行う海外研修員受け入れ事業については、公共職業能力開発施設への受け入れを積極的に行う。

さらに、企業活動の国際化の進展等に対応して、国際感覚を持った人材を育成する観点から、在職労働者に対し外国語等に関する職業能力開発機会の提供を行う。

7 職業能力開発施策の推進体制

(1) 公共部門と民間部門との役割分担及び連携

民間教育訓練機関により実施可能な分野については、公共部門による実施の削減と効率化を行う。特に、雇用対策の一環としての離転職者訓練については、民間教育機関等を活用し、企業や求職者のニーズに適応した訓練コースを実施するとともに、訓練修了後の就職率等による評価を進める。

また、ものづくり分野、現場力の衰退に対応した能力開発、産業政策との連携による人材育成、若年者のキャリア形成支援など、「民間ではできない分野」、「民間だけではできない分野」については、民間部門と連携する中で公共部門の役割として対応する。

なお、民間部門においても、教育訓練サービスを提供する主体（企業、団体、教育訓練機関、公益法人等）は、人材育成という面において公的な役割を果たす必要がある。

(2) 公共部門の施策の推進における国等との連携

企業の人材ニーズに対応するための職業能力開発、産業政策との連携による人材育成、福祉から雇用へ向けた職業能力開発などについては、県が主体的に推進する。

また、雇用対策の一環としての行政を推進するため、訓練コースの設定等について、国や市町村との連携を図る。

さらに、職業能力開発施策の推進にあたっては、県立職業能力開発施設、雇用・能力開発機構山梨センター（山梨職業能力開発促進センター）、山梨県職業能力開発協会、山梨県技能士会連合会等の関係機関相互の連携を一層強化するための連携会議（仮称）を設けることとする。

(3) 関連行政分野における施策との連携の強化

職業訓練修了者の就職支援にあたっては、職業安定機関との連携を一層強化するとともに、ものづくり人材の育成・技能の振興に関する事業の推進にあたっては、産業支援機関、教育関係機関との連携を一層強化する。

また、今後は、若年者キャリア支援対策に係る教育施策や産業施策との連携、高度かつ実践的な教育の活用に係る高等教育機関との連携、福祉から雇用への誘導を図るための職業能力開発に係る福祉行政との連携、起業等を含めた能力開発への支援に係る産業行政との連携など関係機関との連携を図る。

(4) 政策評価を通じた効率的な施策の推進

政策アセスメント等の事業評価による効果的、効率的実施に引き続き努めるとともに、国における職業能力開発施策についての評価を踏まえ、企業や求職者等のニーズに応じた訓練コースの設定に努める。特に、在職者訓練については、独自の評価基準に基づき、時代のニーズにマッチした新たな訓練コースの開発に努める。

また、職業能力開発事業全般について、事業実施経費の見直しを行い、経費の削減や効率化を図る。

(5) 施策の周知・広報

職業能力開発に係る施策及びこれに関連する基本的な情報を整理し、それらの情報の提供を受けるための窓口の利用を含め、対象者に幅広く行き渡るよう、対象者の属性に配慮しつつ周知・広報を行う。その際、労使団体等の関係団体にも協力を得つつ、周知・広報を行うことに努める。

8 推進目標

計画の推進状況について評価を行うため、次のとおり目標を設定する。

目 標 項 目	平成 2 2 年度目標値
認定職業訓練校数	3 7 校
認定職業訓練生数	3 , 5 8 0 人
中小企業人材開発センター利用者数	6 7 , 5 0 0 人
職業能力開発推進者数	9 3 0 人
公共職業訓練の訓練生数	3 , 4 3 5 人
公共職業訓練修了者の就職率（修了 3 か月後）	7 5 . 0 %
障害者委託訓練の受講者数	8 0 人
障害者委託訓練修了者の就職率（修了 3 か月後）	5 0 . 0 %
技能検定受検申請者数	1 , 8 9 0 人
技能塾・体験教室等の参加者数	1 , 3 9 0 人