

第9次山梨県職業能力開発計画

～ やまなしの産業を担う人材の育成 ～

平成23年10月

山 梨 県

目 次

第1部 総 説

1 計画のねらい	1
2 計画の期間	1

第2部 職業能力開発をめぐる社会経済の変化

1 労働力需給構造の変化	2
2 労働力供給面の変化	2
(1) 若年者	2
(2) 女性	3
(3) 高齢者	3
(4) 障害者	4
(5) 非正規労働者	4
3 労働力需要面の変化	4
(1) 産業・職業別の状況	4
(2) 労働移動等の動向	5

第3部 職業能力開発の主要な課題

1 産業を担う人材の育成	6
(1) 成長が期待される分野やものづくり分野の人材育成	6
(2) 民間における職業能力開発の促進	6
(3) 公共職業訓練の充実	6
2 職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進	7
3 技能の振興	7
4 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進	8

第4部 職業能力開発の実施目標・基本的施策

1 産業を担う人材の育成の推進	9
(1) 成長が期待される分野やものづくり分野の人材育成	9
(2) 民間における職業能力開発の促進	9
(3) 公共職業訓練の充実	10
① 県立職業能力開発施設	10
② ポリテクセンター山梨	13

(4)	山梨大学との連携	1 3
(5)	施策の目標	1 4
2	職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進	1 4
(1)	個人の主体的な能力開発の支援	1 4
(2)	企業による労働者の能力開発の支援	1 5
(3)	キャリア教育の推進	1 5
(4)	施策の目標	1 5
3	技能の振興	1 5
(1)	技能の継承	1 5
(2)	技能の振興	1 6
(3)	技能者の評価の推進	1 6
(4)	施策の目標	1 6
4	特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進	1 6
(1)	長期失業者に対する能力開発	1 6
(2)	学卒未就職者に対する能力開発	1 7
(3)	ニート等の若年者に対する能力開発	1 7
(4)	障害者への支援	1 7
(5)	母子家庭の母等への支援	1 8
(6)	施策の目標	1 8
5	国際化と職業能力開発	1 8
6	職業能力開発施策の推進体制	1 8
(1)	職業訓練の実施体制の整備	1 8
(2)	関連行政分野における施策との連携の強化	1 9
(3)	行政評価を通じた効率的な施策の推進	1 9
(4)	施策の周知・広報	1 9

第1部 総説

1 計画のねらい

本県では、国の職業能力開発基本計画に基づき、昭和46年以降8次にわたり職業能力開発計画を策定し、産業技術短期大学校をはじめとする県立職業能力開発施設における職業訓練の充実強化や技能の継承・振興などの施策を展開してきた。

近年、第一次、第二次産業から第三次産業へと産業構造が転換する中で、建設業、製造業の雇用が縮小する一方、介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境分野等今後の成長が期待される産業での雇用の拡大が見られる。

また、中国や東南アジア諸国の目覚ましい成長は、企業にとってアジアでの巨大な需要の創出や外資系企業との協同等の企業戦略の選択肢を増やす一方、国際競争の激化をもたらすなど、労働市場をめぐる環境や企業の経営環境が大きく変化してきている。

こうした状況下において、今後成長が期待される分野や、県内の基幹産業である機械電子産業を中心とした国際競争力を有するものづくり分野における人材育成を図ることが喫緊の課題となっている。

県では、平成20年6月には産業界、教育界、労働界などの代表者で構成する「産学官労連携人材確保・育成推進会議」を設置し、技術系人材の確保・育成に取り組んでいる。

また、平成22年3月に「県立職業能力開発施設の在り方ビジョン」を策定し、専門課程については、富士・東部地域に産業技術短期大学校都留キャンパスを新設し、生産部門を管理し中核を担う専門的技術者の育成を目指すとともに、普通課程、短期課程については、企業や求職者のニーズを踏まえて学科の見直しを行う中で、職業訓練全般の充実強化を図ることとした。

平成23年3月には「山梨県産業振興ビジョン」を策定し、本県の今後成長が期待される産業分野を明らかにするとともに、県内中小企業の経営革新や業種転換を促す中で、地域社会を担う優れた人材の確保・育成を図る必要があるとした。

こうした情勢を踏まえ、第9次山梨県職業能力開発計画では、「県立職業能力開発施設の在り方ビジョン」の方向性に沿った新たな職業能力開発の推進体制の整備や、産業を担う人材の育成・確保、職業生涯を通じたキャリア形成支援など、職業能力開発施策の中期的な基本的方向を策定するものである。

2 計画の期間

この計画の期間は、平成23年度から平成27年度までの5年間とする。

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

全国の総人口は、平成16年に1億2,779万人とピークを迎えた後、減少局面に入っており、平成22年3月末時点では1億2,705万人となっている。今後も人口減少が進むことが予測されている。

こうした人口減少社会の到来は、消費者人口と労働力人口の減少という需要と供給の両面で縮小をもたらすことから、社会経済活動全体に影響を及ぼすものと推測される。

また、製造業においては、経済のグローバル化を背景に労働集約的な部分を中心に海外移転が進み、知識集約的な産業への移行や産業の空洞化といった現象が生じている。

こうした社会経済状況の変化により、高度な専門技術やノウハウを持った人材への需要が高まる一方、非正規労働者の増加や賃金格差の拡大など職業能力開発をめぐる様々な問題が顕在化してきている。

2 労働力供給面の変化

本県の平成21年の合計特殊出生率は1.31と全国平均を下回り、少子化が一段と進行しているとともに、人口も平成11年の89万3千人をピークに減少に転じており、平成27年には85万3千人、平成32年には82万9千人となり、高齢化率は30%を超えると推計されている。

このような急激な少子高齢化の進展に伴い、本県の就業者数も減少することが見込まれる。総人口に対する生産年齢人口の割合をみると、平成22年の62%が平成27年に60%、平成32年には58%に減少することが予測されている。

(1) 若年者

若年者の雇用情勢については、完全失業率が相対的に高い水準で推移しており、平成22年における全国の状況は、全体の失業率が5.1%であるのに対し、15歳から19歳までの完全失業率は9.6%、20歳から24歳までの完全失業率は9.1%となっている。

県内の平成23年3月卒業の高校新卒者の就職内定率は95.6%と前年同期に比べ2.2ポイント上回っており、大学新卒者の就職内定率も87.4%と前年同期を3.1ポイント上回るなど若干持ち直しているものの、東日本大震災の影響もあり若年者の雇用情勢は依然として厳しい状況にある。

全国におけるフリーター*の数は、平成 15 年の 217 万人をピークに 5 年連続で減少したものの、平成 21 年には 178 万人と 6 年ぶりに増加し、平成 22 年には 183 万人と更に増えている。

また、教育も訓練も受けず、就労もしていないニート状態**の若者の数（15～34 歳の若年無業者）は平成 22 年において 60 万人と依然として高止まりしている中で、本県における若年無業者数の推計値は、平成 14 年の 4,300 人から平成 19 年の 3,500 人に減少している。

*フリーター：アルバイトやパートタイマーなど正社員以外の就労形態で生計を立てている 15 歳から 34 歳の者

**ニート：職に就かず求職活動もせず通学もしていない 15 歳から 34 歳の無業者

(2) 女性

女性の雇用者数は、昭和 60 年以降増加しており、今後もこの傾向は続くものと見込まれる。

平成 19 年就業構造基本調査によると、本県の雇用者数 37 万 9 千人のうち女性は 16 万 6 千人で、前回の平成 14 年調査より 1 万 7 千人増え、雇用者総数の 43.9%を占めている。

また、平成 22 年度の女性求職者は新規求職者全数の 50.9%に及び、就労意欲の高さが窺える。

こうした中、最近では離婚や未婚女性の出産の増加などの理由から、母子世帯が増加しており、平成 20 年の調査では、前回の平成 16 年調査より 10.6%増えて 7,739 世帯となっている。

(3) 高齢者

全国における高齢者の就業率は、男性は、55 歳から 59 歳までが 88.0%、60 歳から 64 歳までが 70.6%、65 歳から 69 歳までが 46.8%で、女性は、55 歳から 59 歳までが 61.2%、60 歳から 64 歳までが 44.2%、65 歳から 69 歳までが 26.9%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る。

本県における労働力人口全体に占める 65 歳以上の割合は、平成 2 年 8.8%、平成 7 年 10.3%、平成 12 年 10.8%、平成 17 年 11.6%と年々増加しており、今後も引き続き増加していくものと見込まれる。

こうした中、企業の 67.5%が、契約社員やパート・アルバイトなど何らかの形態で定年後も雇用すると回答していることから、職業生涯の長期化が窺える。

(4) 障害者

本県における平成 22 年度末の障害者数は、身体障害、知的障害、精神障害合わせて 51,993 人となっている。

県内民間企業（56 人以上規模）の障害者の実雇用率は、平成 22 年は 1.67% で前年より 0.06 ポイント上昇しているものの、全国平均 1.68% を下回っている。

また、50.4% の企業は法定雇用率 1.8% を達成していない。

一方、厳しい雇用情勢下においても、障害者の就労意欲は年々高まりを見せており、障害者の新規求職申込件数は、平成 19 年度が 785 人、平成 20 年度が 844 人、平成 21 年度が 886 人と増加している。

(5) 非正規労働者

バブル崩壊以降の雇用情勢の悪化の中で、非正規労働者は近年増加している。

県内の非正規労働者の労働者全体に占める割合は、平成 14 年には 28.6% であったが、平成 19 年には 33.5% に上昇している。内訳を性別で見ると、非正規労働者全体の 7 割程度を女性が占め、男性は全体の 3 割前後であるが、平成 14 年から平成 19 年までの増加割合を見ると、女性の 20% に対して、男性は 31% と女性より 10 ポイント以上高くなっている。

労働者が非正規雇用の就業形態を選んだ理由に関する国の調査結果*を見ると、平成 19 年においては、「自分の都合のよい時間に働きたいから（42.0%）」、「家計の補助、学費等を得たいから（34.8%）」、「正社員として働ける会社がなかったから（18.9%）」などとなっているが、その中で「正社員として働ける会社がなかったから」と答えた割合は、平成 11 年の 14.0% から 4.9 ポイント上昇している。

非正規から他の就業形態に変わりたいとする者の割合は、平成 11 年の 13.5% から平成 19 年は 30.6% に上昇しており、そのうち、90.9% は正社員になりたいと答えている。

*国の調査結果：「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成 19 年度厚生労働省）

3 労働力需要面の変化

(1) 産業・職業別の状況

本県における産業別の労働力の推移を見ると、第一次産業の就業者の全体に占める割合は、平成 2 年 11.7%、平成 7 年 9.9%、平成 12 年 8.8%、平成 17 年は 8.5% と長期にわたり減少を続けている。

第二次産業の就業者数は、昭和 60 年から平成 2 年までは増加傾向で推移してき

たが、就業者全体に占める割合は、平成7年に35.3%であったものが、景気の低迷等により平成12年には34.1%、平成17年には30.6%と減少傾向に転じている。

第三次産業については、就業者数、全体に占める割合とも増加傾向で推移してきており、医療・福祉の生活支援分野、教育産業分野、ビジネスサービス分野などの拡大を背景に、平成12年は57%、平成17年は60.1%と増加している。

平成22年に行ったニーズ調査*の中で、雇用している労働者数と現時点で補充が必要と考えられる労働者数を調査しているが、その結果を職種別でみると、管理・監督者、専門技術者が高い数値となっている。

*ニーズ調査：「専門職種別労働者需給状況及び職業能力開発に関するニーズ調査」
(平成22年度山梨県産業人材課)

(2) 労働移動等の動向

少子高齢化の進展や就業者数の減少に伴う産業構造の変化により、労働力需給構造は著しく変動している。

前述のとおり、産業別の就業者は第1次産業、第2次産業が減少、第3次産業が増加傾向にあり、(独)労働政策研究・研修機構が政府の新成長戦略の目標値を踏まえて実施した産業別就業者数の将来推計においても、平成32年の推計就業者数は、「医療・福祉」、「情報通信業」の分野で増加すると見込まれている。

企業側でも成長が期待できる分野として、「環境関連」、「医療・福祉関連」、「情報通信関連」といった分野を挙げており、今後もこの動きが加速し、産業間における労働移動が増加するものと見込まれる。

第3部 職業能力開発の主要な課題

1 産業を担う人材の育成

(1) 成長が期待される分野やものづくり分野の人材育成

「山梨県産業振興ビジョン」では、成長が期待される分野として地域資源を活用した産業分野など5つの分野を挙げており、ものづくり分野としては、クリーンエネルギー関連産業、スマートデバイス*や複合素材・環境素材に関連する部品加工産業、生産機器システム産業を位置づけている。

産業構造が変化し、国際競争が激化する中、これまで蓄積してきた技術や人材を活かしながら、経済社会が持続的な発展を続け雇用を確保していくためには、成長が期待される分野やものづくり分野の人材育成に強力に取り組む必要がある。

また、長い歴史に培われ、地域に根を張った本県地場産業等においても、成長に向けた主体的な経営革新や人材育成の取り組みが重要となる。

*スマートデバイス：革新的な機能を有し、長期の優位性を保持できる超精密・超微細な高機能部品。インターネットに接続して様々な用途に使える電子機器の呼び名として用いられる。

(2) 民間における職業能力開発の促進

技術革新の進展等、企業を取り巻く環境が急激に変化する中で、企業は、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一層重要になっている。また、企業は、労働者の自発的な職業能力開発の取り組みに対して、必要な支援を行うよう努めることが重要である。

しかしながら、「時間的余裕がない」「事業所内の教育体制が整っていない」などを職業能力開発の問題点として挙げる企業が多いことから、こうした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り組みに対し、助成制度等の支援を維持・強化することが必要である。

(3) 公共職業訓練の充実

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。

こうした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や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。

また、離転職者を対象とした職業訓練では、早期就業につながるよう企業や求職者のニーズに迅速かつ柔軟に対応する職業訓練が求められる。

2 職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進

職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促し、ひいては人材の育成・確保や労働生産性の向上等につなげるためには、職業訓練の充実・強化を支援するだけでなく、一人一人に合った職業生涯を通じたキャリア形成*を支援していくことが必要である。

このため、それぞれの職業キャリア段階に応じたキャリア形成の機会を提供することにより、産業構造の変化や国際競争が激化する中でも柔軟に対応できる人材を育成するための環境整備が求められている。

こうした中、労働者個人が主体的に職業生活設計を行うとともに、職業訓練の受講等の能力開発を適切に行うことができるよう、教育訓練給付等の効果的な活用を図る必要がある。

また、産業・就業構造の変化等で経済情勢が変化する中にあることは、職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成により、職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティング**の活用を一層進めて行くことが重要である。

さらに、企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるものとして重要である。

キャリア教育については、若年者雇用対策上の意義を踏まえ、教育機関との連携のもと、初等中等教育から本格的な進路決定に至るまでの各学校段階での計画的なキャリア教育の推進が重要である。一方、卒業後も生涯学習の観点から学び直しの機会を提供する等、教育施策と密接に連携が必要である。

*キャリア形成：職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力の形成

**キャリア・コンサルティング：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

3 技能の振興

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、団塊の世代の退職等により、企業内において優れた熟練技能の継承が困難な状況になっており、今後の本県産業の発展に大きな影響を及ぼすことが懸念されている。

このような状況下において、技能の振興を図り、若者が進んで技能労働者を目指

すような環境を整えるためには、県民の間に技能尊重の機運を醸成することが重要である。

そのためには、子供から大人までが気軽に技能に触れ、技能の大切さを身近に感じる機会を設けるほか、熟練技能者を指導者とし、若年者に対する技能の維持・継承の取り組みなどを進めることが必要である。

4 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母等は、他の求職者と比べて、技能のミスマッチや知識・技能・経験の不足等により就職が困難な状況にあり、それぞれの特性に応じた訓練を実施する必要がある。

また、障害者の社会参加や自立を促すため、障害者の雇用を促進することは社会全体として重要な課題であり、障害特性等に配慮した訓練を実施する必要がある。

こうした特別な支援を必要とする者に対し、職業訓練の機会を拡充するとともに、きめ細やかな職業能力開発の実施が求められる。

第4部 職業能力開発の実施目標・基本的施策

1 産業を担う人材の育成の推進

(1) 成長が期待される分野やものづくり分野の人材育成

国では、産業構造の変化に対応し、国際競争力を強化するために、成長が見込まれる分野における人材育成を戦略的に進める必要があるとして、訓練カリキュラムや指導技法を開発し、その普及を図るとしている。

県の職業能力開発施設においてもそれらを適切に運用して積極的に人材育成を進めていくとともに、訓練指導員のスキルアップのための研修の受講機会を拡充し、指導力向上を図っていく。

ものづくり分野の人材育成は、高レベルの指導員や高額な設備を必要とするというものづくり分野の職業訓練の特性から、個々の企業、特に中小企業では企業独自の実施が困難であり、民間教育訓練機関においても実施は困難であることから、引き続き公共職業訓練施設で県内産業の人材ニーズに沿った技術・技能を習得させる訓練を実施していく。

このため、県立職業能力開発施設における在職者訓練、特にオーダーメイド型訓練*の充実を図るとともに、キャリア形成促進助成金や認定職業訓練制度の活用を促していく。

また、地場産業や伝統産業の分野においても、成長に向けて引き続き人材の育成を支援していく。

*オーダーメイド型訓練：企業と協議して訓練カリキュラムや実施期間等を決める訓練

(2) 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、国や関係機関と連携しながら、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、企業内における自主的な教育訓練の充実を図るため、その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、キャリア開発アドバイザーや人材育成コンサルタントによる相談などを

行う「職業能力開発サービスセンター」の活用促進を図っていく。

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。

また、事業主等の職業能力開発の取り組みを支援する中核施設である中小企業人材開発センターについては、(独)雇用・能力開発機構から施設の譲渡を受けて、平成23年度から「山梨県立中小企業人材開発センター」として設置し、指定管理者制度により運営管理している。

県では指定管理者との連携のもと、企業訪問や業界団体を通じての啓発など様々な広報手段を通じて、県内中小企業による施設の一層の利用の促進を図る。

さらに今後は、成長が期待される、介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境・新エネルギーなどの分野を中心に、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。

(3) 公共職業訓練の充実

① 県立職業能力開発施設

職業能力開発を取り巻く社会経済情勢が大きく変化している中、ものづくりの現場を担う技術者には、新技術への対応、問題解決能力など、より高い専門能力が求められている。

産業界からも、技術の高度化・専門化に対応できる人材や即戦力の確保につながる訓練実施の要望が高まってきたことを踏まえ、平成22年3月に「県立職業能力開発施設の在り方ビジョン」を策定した。

同ビジョンの基本的方針を基に県立職業能力開発施設における新たな推進体制の整備を進めていく。

新たな推進体制に必要な施設の整備・改修や機械器具等設備の整備について計画的に実施していく。

職業能力開発施設における人材育成資源を最大限活用して、県立職業能力開発施設と産業界との交流や他の高等教育機関等との連携を推進する。

地域社会や産業界等が開かれた施設となるよう、指導員の派遣や技術指導、児童・生徒を対象としたものづくり講座の開催、施設・設備の開放や相談コーナーの設置など、専門ノウハウを活かしたサービスを提供する。

ア 産業技術短期大学校

本県は機械電子工業の比重が高い産業構造であるが、富士・東部地域は機械

電子工業にかかる事業所数や、従業員数、製造品出荷額が約3割を占めており、ものづくり分野の人材育成を一層推進していく必要がある。

こうした地域の人材育成の要請に応えるため、富士・東部地域に産業技術短期大学校都留キャンパスを新設する。

同キャンパスに専門課程として、生産部門を管理し中核を担う専門的技術者を育成する生産技術科と電子技術科の2科を設置する。

産業技術短期大学校と工業系高校との連携を一層推進するため、連携カリキュラム作成、優先入学制度、出身校別フォロー等の取り組みを行う。

短期課程の在職者訓練については、経済情勢の長引く低迷などから各企業が自社内で職業能力開発を実施することが困難な状況であるため、企業ニーズに応じてカリキュラムを作成するオーダーメイド型訓練など、多様なコースを設定して実施していく。

現在、都留高等技術専門校が行っている在職者訓練は産業技術短期大学校都留キャンパスにおいて引き続き実施する。

イ 都留高等技術専門校

産業技術短期大学校都留キャンパス設置に伴って都留高等技術専門校は廃止する。

これに伴い、現在設置している普通課程のうち、電気システム科は、第二種電気工事士資格が取得できる課程として県内では唯一国から養成施設の指定を受けている学科であり、電気職種関連における人材育成の推進に効果的であることから、今後も引き続き、人材育成の要請に応えていくことが必要であることから、峡南高等技術専門校において実施する。

一方、OAビジネス科については、民間教育訓練機関が充実しているため、委託訓練や民間教育訓練機関による実施への転換を検討する。

短期課程の施設内訓練については、定員充足率、就職率、関連就職率を指標に、民間教育訓練機関における実施状況や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の山梨職業能力開発促進センター（ポリテクセンター山梨）との役割分担などを踏まえて、他の県立職業能力開発施設で引き続き実施するか、委託訓練への転換や民間教育訓練機関等による実施への転換などを進める。

短期課程の委託訓練については、他の県立職業能力開発施設での実施を検討する。

短期課程の在職者訓練は、産業技術短期大学校都留キャンパスにおいて実施する。

ウ 峡南高等技術専門校

現在、普通課程は、自動車整備科、建築科の2学科を設置しているが、このうち、自動車整備科については、二級自動車整備士の受験資格が取得できる課程として県内では唯一国から養成施設の指定を受けている学科であり、自動車関連職種における人材育成の推進に効果的であることから、今後も引き続き、人材育成の要請に応じていく。

一方、建築科については、企業・求職者のニーズの減少に伴い定員割れしている状況にあることから、同様の訓練を行っているポリテクセンター山梨との役割分担を検討する。

また、前述のとおり、現在、都留高等技術専門校が行っている電気システム科は、峡南高等技術専門校において引き続き実施する。

短期課程の施設内訓練については、定員充足率、就職率、関連就職率を指標に、民間教育訓練機関における実施状況やポリテクセンター山梨との役割分担などを踏まえて、委託訓練や民間教育訓練機関等による実施への転換などを検討する。

短期課程の委託訓練については、多様なコースの設定や規模の拡大など、施設内訓練に比べより機動的な対応が可能であることから、今後、雇用情勢に柔軟に対応するため、ニーズを的確に把握し随時訓練コースを見直しながら引き続き充実を図っていく。

特に、OA・IT・経理事務関係については、ノウハウを有した民間教育訓練機関が多数存在することから、公共訓練から民間訓練への移行を積極的に進める。

短期課程の在職者訓練については、引き続き多様なコースを設定して実施していく。

エ 就業支援センター

短期課程の施設内訓練については、定員充足率、就職率、関連就職率を指標に、民間教育訓練機関における実施状況を踏まえて、委託訓練や民間教育訓練機関による実施への転換を検討する。

短期課程の委託訓練については、ニーズを的確に把握し随時訓練コースを見直しながら充実を図っていく。

特に、OA・IT・経理事務関係については、民間訓練への移行を積極的に進める。

障害者を対象とする総合実務科は、障害者の自立促進につながる訓練である

ことから引き続き実施する。

また、障害者の態様に応じた多様な委託訓練は、就労支援や社会参加、自立促進の観点から非常に重要であることから引き続き実施する。

短期課程の在職者訓練については、多様なコースを設定して実施していく。

② ポリテクセンター山梨

離転職者訓練のアビリティコース（施設内訓練）については、ものづくり分野に特化した職業訓練、特に、本県産業の中心となっている製造業に関連した機械加工、金属加工、電気・電子、建築系などの訓練を実施し、次のような取り組みを進めている。

- ・事業所等の人材ニーズの把握や受講生の満足度調査等による、的確なカリキュラム編成及び訓練の質の一層の向上
- ・さまざまな就職支援ツールを活用した受講者に対する相談、情報提供、的確なキャリア・コンサルティングによる、就職率の向上

また、専門短期課程の在職者訓練については、事業所及び事業主団体の人材ニーズに基づく訓練コースの設置、体系的・段階的な人材育成の相談・援助の実施及びオーダーメイド型セミナーの充実を進めている。

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相談、情報提供及び施設設備の貸与等を一層促進している。

県では、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し公共職業訓練の充実を図っていく。

(4) 山梨大学との連携

山梨大学では、県や関係団体の要請を踏まえ、本県産業界のリーダーとして活躍できる人材を育成するため、平成 21 年度、工学部に「地域産業リーダー養成特別枠」を設置し、学生に対して特別演習や特別インターンシップ*などを実施している。

県では、これらの特別教育プログラムの実施に対して助成し、また、県機械電子工業会でも学生に対し「奨学一時金」を支給している。

今後も引き続き、企業のニーズを的確に把握しながら産学官労が連携して本県産業を担う技術系人材の確保・育成を図っていく。

*インターンシップ：在学中に実際の企業で就業体験を行うこと又はその制度

(5) 施策の目標

【産業を担う人材の育成の推進における目標】

指標名	職業能力開発推進者数						H27 目標値
実績	H18	H19	H20	H21	H22	18-22平均	1,350人
	883人	988人	1,076人	1,201人	1,236人	1,077人	

指標名	県立職業能力開発施設(専門課程・普通課程)修了者の就職率						H27 目標値
実績	H18	H19	H20	H21	H22	18-22平均	100%
	99.2%	100%	97.5%	97.6%	94.8%	97.6%	

指標名	県離転職者訓練(施設内)修了者の就職率<修了3か月後>						H27 目標値
実績	H18	H19	H20	H21	H22	18-22平均	80.0%
	69.5%	70.8%	60.4%	59.7%	61.2%	64.2%	

指標名	県離転職者訓練(委託)修了者の就職率<修了3か月後>						H27 目標値
実績	H18	H19	H20	H21	H22	18-22平均	70.0%
	71.6%	81.8%	50.7%	62.9%	66.7%	65.0%	

2 職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進

(1) 個人の主体的な能力開発の支援

労働者個人が主体的に職業生活設計を行うとともに、その下で、職業選択や職業訓練の受講等の能力開発を適切に行うことができるよう、教育訓練給付等の効果的な活用について周知を図っていく。

また、職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の取り組みを支援する観点から、就職・転職時や、中高年期において培ってきた職業資産を活かし自律的にキャリアの見直しを目指す時や、引退により仕事以外の活動を中心とする生活へと転換する時等、職業生涯の節目において、ハローワークのキャリア・コンサルティングの効果的な活用の周知やジョブ・カードの活用促進を図っていく。

また、在職者のキャリア形成や求職者と企業の職業能力のミスマッチを解消するために効果的な「キャリアパスポート」についても、その活用を促進する。

(2) 企業による労働者の能力開発の支援

企業自らによる労働者の能力開発を促進するため、キャリア形成促進助成金、認定職業訓練制度等のより効果的な活用や企業内でキャリア形成の推進役となる人材の育成等を促進し、労働者の能力開発やキャリア形成支援のため積極的な取り組みが進められるよう、周知に努める。

また、設備・訓練指導員・訓練ノウハウ・資金等の面で企業内では実施困難な職業訓練については、企業ニーズに即して個別に実施するオーダーメイドによる在職者訓練の実施や訓練指導員の企業への派遣等を効果的に実施し、在職者のキャリア形成や労働生産性の向上を図っていく。

(3) キャリア教育の推進

若年者雇用対策上の意義を踏まえ、望ましい勤労観・職業観の育成のために、教育関係機関と連携を図る中で、初等中等教育から本格的な進路決定に至るまでの各学校段階での計画的なキャリア教育の推進を働きかけていく。

特に高校においては、各学校でキャリア教育・職業教育の全体計画・年間指導計画の作成を進めるとともに、キャリア教育・職業教育の導入教材「山梨に生きる」を教育課程に位置づけた取り組みを推進する。

また、県内企業と連携し、高校における企業見学やインターンシップを促進する。

さらに、卒業後も生涯学習の観点から学び直しの機会を提供する等、教育施策と密接に連携して職業能力開発施策を展開する。

(4) 施策の目標

【職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進における目標】

指標名	県在職者訓練におけるオーダーメイド型訓練の実施コース数						H27 目標値
	H18	H19	H20	H21	H22	18-22平均	
実績		1	13	14	9	7	15

3 技能の振興

(1) 技能の継承

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。

また、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。

さらに、ものづくり技能者の育成と技能の継承を図る観点で平成18年度から山梨県技能士会連合会に委託して実施している「やまなし匠の技・伝承塾」により、引き続き熟練技能者の技術・技能の若年者への伝承を図っていく。

(2) 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、技能検定制度の一層の普及を図り、特に、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。

また、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。

加えて、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、児童・生徒や保護者、地域住民に対し、技能に関する体験教室などによるものづくり体験の機会を提供する。

さらに、技術・技能を身近に感じ職業意識を醸成するため、業界団体や県内企業と連携し、大学・高校におけるインターンシップを推進する。

(3) 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。

また、資格や職業訓練歴などを記載するキャリアパスポートは、企業における労働者の能力評価や雇用の際の基準として有効であることから、その活用を促進する。

(4) 施策の目標

【技能の振興における目標】

指標名	技能検定受検申請者数・合格者数						H27 目標値
	H18	H19	H20	H21	H22	18-22平均	
受検者	1,883人	1,990人	1,914人	1,830人	1,826人	1,888人	2,000人
合格者	868人	1,004人	1,020人	979人	988人	971人	1,080人

4 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

(1) 長期失業者に対する能力開発

長期失業者については、技能のミスマッチ等により就職困難な状況にあることか

ら、スキルの向上や、働く意欲の向上等を含めた就職に必要な基礎的及び実践的な職業能力を高めるための訓練が必要である。

雇用保険を受給できない求職者等に対して職業相談や職業訓練、給付金の支給などを行う「求職者支援制度」により、国と連携して失業者や非正規雇用者の再就職を支援する。

(2) 学卒未就職者に対する能力開発

学卒未就職者については、円滑な就職を支援するため、知識・技能・経験の不足を補い、コミュニケーション能力など基礎的能力を向上するための訓練を実施していく。

また、求職者支援制度により、国と連携して学卒未就職者の早期就職を支援する。

(3) ニート等の若年者に対する能力開発

ニート等の若年者については、就労支援を行う「山梨県若者サポートステーション」が設置されているが、きめ細かい支援プログラムの充実を図るとともに、地域の関係機関・専門家とのより幅広い連携や、支援人材の計画的養成を推進するなど、機能の一層の充実を図っていく。

また、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。

^{*}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（企業における実習に関連した内容）を並行的に実施する訓練システム

(4) 障害者への支援

障害者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、知的障害者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た障害者の態様に応じた多様な委託訓練では、座学訓練と企業における実習を組み合わせ、障害者向けの日本版デュアルシステムを導入するなどの拡充を図る。

また、「障害者就職支援コーディネーター」を引き続き配置し、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とともに、障

害者就業・生活支援センターにおいて就業の支援や日常生活上の問題に関する指導や助言などに努める。

(5) 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、準備講習付き職業訓練と託児サービスの提供を組み合わせた支援を実施する。

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。

(6) 施策の目標

【特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進における目標】

指標名	障害者訓練修了者の就職率〈修了3か月後〉						H27 目標値
実績	H18	H19	H20	H21	H22	18-22平均	
		55.9%	60.7%	37.7%	33.8%	49.4%	46.8%

指標名	母子家庭の母等の訓練修了者の就職率〈修了3か月後〉						H27 目標値
実績	H18	H19	H20	H21	H22	18-22平均	
		87.5%	76.9%	80.0	58.3%	77.8%	75.4%

5 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、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。

6 職業能力開発施策の推進体制

(1) 職業訓練の実施体制の整備

長期的な視点から地域社会を担う優れた人材を確保・育成するため、引き続き産学官労連携人材確保・育成推進会議において、現状の把握や課題の整理、さらに効果的な対策の検討などを行っていく

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、県立職業能力開発施設及び中小企業人材開発センターとポリテクセンター山梨、山梨県職業能力開発協会、山梨県技能士会連合会等との連携強化を図り、職業能力開発施策をより効果的に推進する。

(2) 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、福祉受給者等に対して福祉から自立に向けて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。

(3) 行政評価を通じた効率的な施策の推進

行政評価に基づき、職業能力開発施策の効果的、効率的実施に引き続き努めるとともに、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受講者にアンケートを行い、その結果を訓練内容の見直しに活用するなど、受講者のニーズにマッチした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、経費の節減や効率化を図る。

(4) 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、ホームページによる情報提供や各職業能力開発施設等の窓口において情報提供を行うとともに、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。

労使団体等の関係団体にも協力を得るなど広く情報が行き渡るよう努める。