

第8次山梨県職業能力開発計画策定にあたっての論点整理（骨子案）

山梨県商工労働部職業能力開発課

職業能力開発をめぐる動向

取り組むべき課題

1 若年者の職業能力開発の推進

- 企業や行政のサポートが必要
- 個々人の主体的、意欲的な取組も必要
- 若年者の意識に合った支援
- 雇用の受け皿である企業に対する取組要請
- 若年者対象職業訓練の充実強化

2 職業を支える人材の育成

- 民間の職業能力開発の促進
- 長期的視点に立った計画的な取組が必要
- 労働者の自発的な取組を企業は支援
- 企業への取組に対し県の支援強化
- 公共職業訓練（新規卒業者等対象）の充実
- 実務的で幅広い能力を持った人材需要
- 若年者対象職業訓練の充実強化
- 公共職業訓練（離職者対象）の充実
- 求職者のニーズが変化
- 企業側の労働力確保の動向の変化
- 離職者の労働力確保のミスマッチ解消
- 企業ニーズに対応した職業訓練の充実

3 ものづくり技能者の育成・確保と技能の維持・継承

- 若年者のものづくり離れ等による熟練技能の維持
- 継承が困難→産業の発展への影響大
- 団塊の世代の退職による技能の継承が問題
- 製造現場における早急な対応が必要
- 技能の重要性の認識とものづくりに親しむ社会の形成
- 若年者に対する基礎的・実践的・維持向上の機会
- 若者の提供
- 団塊の世代の活用など企業の取組への支援

4 多様な職業能力開発機会の確保・提供

- 労働者は中長期的・継続的な職業能力開発の実施が重要
- 自発的な取組に対する中長期的な支援
- 多様な働き方に配慮した職業能力開発の推進
- 企業への計画的な取組に対し県の支援強化
- 多様な教育訓練機関による機会の提供
- キャリアアップコンサルティングが公的機関で容易に受けられる体制の整備
- 大学、大学院等様々な教育訓練資源の活用
- 民間教育訓練機関との連携強化

職業能力のミスマッチの状況

- 失業率の高止まり
- H15 4.4% H16 3.4%
- 求められる職業能力の変化
- 新規雇用の成長の阻害要因
- 職業能力開発機会の不十分な者

労働力需要構造の変化

- 就業者数の割合
- 第1次産業 H7 9.9% → H12 8.8% → H22 8.1%
- 第2次産業 H7 35.3% → H12 34.1% → H22 33.9%
- 第3次産業 H7 54.7% → H12 57.2% → H22 58.3%
- 技能労働者不足状況
- 推計不足率（全体） H12 4.0% → H16 4.0%
- 製造業 H12 5.5% → H16 6.8%
- 建設業 H12 3.7% → H16 4.7%
- サービス業 H12 3.7% → H16 3.9%
- 30人未満 H12 4.6% → H16 5.2%
- 2007年問題

労働力供給構造の変化

- 若年層（15～29歳）
- 出生率の低下 → 労働力人口の大幅な減少
- 高学歴化の層の進展
- 学卒就職者、早期離職者
- 高年齢層（55歳以上）
- 65歳以上労働人口 H7 26.0% → H12 27.1%
- 55歳以上労働人口 H7 26.0% → H12 27.1%
- 女性労働力
- 雇用者数 H2 38.3% → H7 38.9% → H12 40.5%
- 労働力率
- 40～54歳 H2 71.9% → H7 72.6% → H12 73.7%
- 母子家庭の母
- 世帯数 H12 5,758世帯 → H16 6,995世帯（20%増）
- 新規求職申込件数 H12 512件 → H16 857件
- 労働移動の状況
- 第3次産業が増加
- サービス業
- 医療・福祉 H13 → H16 3,034人増
- 教育・学習支援業 H13 → H16 154人増
- 他に属さない H13 → H16 418人増

企業側の状況

- 重要視する教育課題が多様化
- 即戦力人材の確保（派遣労働者等）
- 中途採用者に即戦力として期待
- 技能継承における様々な課題
- 賃金体系の見直し（能力主義的運用）
- 労働者に求める能力の変化
- 職業能力開発の在り方の変化
- 人材の二極化の傾向

求職者及び労働者側の状況

- 若年者を中心とした専門志向
- 職業選択の変化
- 職業生活の長期化
- 自己責任による能力開発の必要
- フリーター、ニートの増加

職業能力開発施策の基本的方向

1 若年者の職業能力開発の推進

- 民間の職業能力開発の促進
- 公共職業訓練の充実
- 産業技術短期大学校
- 都留高等技術専門学校
- 県南高等技術専門学校
- 就業支援センター
- 山梨職業能力開発促進センター

2 職業を支える人材の育成

- 介護分野、環境分野その他の成長分野に必要な人材育成

3 ものづくり技能者の育成・確保と技能の維持・継承

- ものづくり技能の振興
- 技能者の評価の推進
- ものづくり技能者の育成及び技能の継承

4 多様な教育訓練機会の確保・提供

- 職業生涯を通じた職業能力開発
- 中高年齢者の職業能力開発
- ホワイトカラー労働者の職業能力開発
- 就業形態の多様化に対応した職業能力開発
- 障害者もつ人等の自立に向けた職業能力開発
- 障害者もつ人
- 母子家庭の母等

5 その他の施策

- 国際化と職業能力開発
- 職業能力開発施策の推進体制

第8次山梨県職業能力開発計画策定にあたっての論点整理（骨子案）

1 職業能力開発をめぐる動向

(1) 労働力需要構造の変化

○産業別就業者数の就業者全体に占める割合の推移

・第1次産業

平成2年は11.7%、平成7年は9.9%、平成12年は8.8%と長期にわたり減少を続けており、就業者の高齢化や後継者の減少等から、平成22年には8.1%となる見込みである。

・第2次産業

就業者数については昭和60年から平成7年までは増加傾向で推移してきたが、景気の低迷等により平成7年には35.3%、平成12年には34.1%と推移しており、今後もほぼ横這いで推移するものと見込まれる。

・第3次産業

就業者数及び全体に占める割合も増加傾向で推移してきており、今後も、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増加し、平成22年には58.3%となる見込みである。

○技能労働者の不足状況

・ 前回の調査時点と比べると、産業別では建設業、製造業、サービス業で、従業員規模別では30人未満の中小企業で不足率が増加しており、全体では4.0%と依然として不足状態が続いている。

平成12年調査 推計不足率 4.0%（在職労働者25人に1人が不足）

平成16年調査 推計不足率 4.0%（ ” ” ” ” ）

○2007年問題と現場力の低下

・ 技術・技能やノウハウを身につけた団塊の世代が大量に引退し、これまで現場を支えてきた技術・技能やノウハウが急速に失われてしまうことや、ものづくり分野における技能継承への大きな影響が懸念されている。

(2) 労働力供給構造の変化

○若年層（15～29歳）

- ・ 出生率の低下から、若年人口は減少し、長期的には労働力人口の大幅な減少が見込まれる。
- ・ 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。
- ・ 高校生の将来を見据えた進学先の一つとして、今後も職業能力開発校への進学割合は増加していくものと思われる。
- ・ 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。

○高年齢層（55歳以上）

- ・ 高齢化が急速に進み、65歳以上の高年齢者が、平成22年には県の総人口の約24%を占めることが推計されている。
- ・ 公的年金の支給開始が段階的に引き上げられることから、今後、60歳以上の労働力人口も増加していくことが見込まれる。
- ・ 55歳以上の労働力人口及びその全体に占める割合は引き続き増加していくものと見込まれる。

平成 7年 124,596人 (26.0%) (国勢調査)

平成12年 128,695人 (27.1%) (")

○女性労働力の増加

- ・ 女性の雇用者数は増加しており、労働力率も年齢層に格差はあるものの全体的では50%を超えている。特に、40～54歳の層では約74%となっている。
- ・ 女子雇用者数は昭和60年以降増加の一途をたどっており、今後もこの傾向は続いていくものと見込まれる。
- ・ 特に、最近では離婚や未婚女性の出産の増加により、母子世帯が増加している。平成16年の調査では、前回（平成12年）調査よりも約2割増加している。また、母子家庭の母は職業的自立のための就業を希望する者も多く、新規求職申込み件数は15年度の710件から16年度857件と増加している。

○労働移動等の動向

- ・ 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・企業統計調査から、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、今後も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。

(3) 企業側の状況

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

- ・ 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、企業が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規従業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。

(4) 求職者及び労働者側の状況

- ・ 若年者を中心として、一社に長期間勤続しようとする意識が弱まり、専門職志向が強まっている。
- ・ 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。
- ・ 高齢化の進展に伴い、労働者の職業生活は長期化する傾向にあり、生涯一企業での雇用という形は崩れ、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、自らのリスクにおいてキャリアを考え、能力を開発することが必要となってきた。
- ・ 若年者のなかには、就職後、明確な目標がなく早期離職する者や、不安定な就労を繰り返している者いわゆるフリーターの増加に加え、ニートと呼ばれる若年無業者が増加している。

(5) 職業能力のミスマッチの状況

- ・ 本県の失業率は、平成14年が4.5%、平成15年が4.4%、平成16年が3.4%と改善の傾向は見られるものの、依然として高止まりしている。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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、行政が労働者や事業主の行う能力開発の取組に積極的に関与していくことが求められている。

2 取り組むべき課題

(1) 若年者の職業能力開発の推進

- ・ 若年者は職業観の形成や働く意欲の喚起が不可欠であり、企業や行政のサポートが必要であるが、若年者個々人も主体的に意欲的に能力開発に取り組むことが必要である。
- ・ 不安定就労を繰り返している者いわゆるフリーター及びニートといわれる若年無業者が増加している。このような若年者の職業的自立を促進するため、企業、学校、家庭、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。
- ・ 企業に対して、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。
- ・ 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、各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

○民間の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、OJT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。
- ・ 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、企業の計画的な取組等に対し、助成制度等の支援の強化を図ることが必要である。

○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。

○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。
- ・ 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、離転職者の早期再就職を実現していく観点から、その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職業訓練を一層充実強化する必要がある。

(3) ものづくり技能者の育成・確保と技能の維持・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、「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。
- ・ 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。
- ・ 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

- ・ 労働者は、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。
- ・ 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。
- ・ 企業は、雇用する労働者に対し、OJTも含めた職業能力開発に計画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し、助成制度等の支援の強化を図ることが必要である。
- ・ 人材の二極分化が進む中で、職業能力開発の推進にあたっては、多様な教育訓練機関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。また、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。
- ・ 労働者等の自発的な教育訓練機会として、今後は大学・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となる。
- ・ 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。

3 職業能力開発施策の基本的方向

(1) 若年者の職業能力開発の推進

(2) 産業を支える人材の育成

- 民間の職業能力開発の促進
- 公共職業訓練の充実
 - ア 産業技術短期大学校
 - イ 都留高等技術専門校
 - ウ 峡南高等技術専門校
 - エ 就業支援センター
 - オ 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）
- 介護分野、環境分野その他の成長分野に必要な人材育成

(3) ものづくり技能者の育成・確保と技能の維持・継承

- ものづくり技能の振興
- 技能者の評価の推進
- ものづくり技能者の育成及び技能の継承

(4) 多様な教育訓練機会の確保・提供

- 職業生涯を通じた職業能力開発
- 中高年齢者の職業能力開発

○ホワイトカラーの職業能力開発

○就業形態の多様化に対応した職業能力開発

○障害をもつ人等の自立に向けた職業能力開発

・障害をもつ人

・母子家庭の母等

(5) その他の施策

○国際化と職業能力開発

○職業能力開発施策の推進体制