

第10次山梨県職業能力開発計画

～ 「やまなしの産業の未来を支える ひとづくり」の推進 ～

平成28年11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情勢等

- 1 社会経済情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (1) 社会情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (2) 経済情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - (1) 直近の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - (2) 就業構造・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (3) 対象者別の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 3 ニーズ等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (1) 県内企業のニーズ等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (2) 県内高校2年生及び保護者のニーズ等の状況・・・・・・・・ 12
 - (3) 県立職業能力開発施設の卒業生・修了生の意見等の状況 18

第3部 職業能力開発の方向性

- 1 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成・・・・・・・・・・ 28
 - (1) 生産性の向上に向けた人材育成・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
 - (2) 企業における職業能力開発・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
 - (3) 公共職業訓練等の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
 - (4) 国際化と職業能力開発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- 2 生涯を通じたキャリア形成支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
- 3 技能の振興・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
- 4 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30

第4部 職業能力開発の基本的施策

- 1 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成・・・・・・・・・・ 31
 - (1) 生産性の向上に向けた人材育成の強化・・・・・・・・・・・・ 31

(2) 企業における職業能力開発	31
(3) 公共職業訓練等の充実	32
(4) 国際化と職業能力開発	34
(5) 産学官の連携の強化	35
(6) 施策の目標	35
2 生涯を通じたキャリア形成支援	36
(1) 個人の主体的な能力開発の支援	36
(2) 企業による労働者の能力開発の支援	36
(3) キャリア教育・職業教育の推進	36
(4) 施策の目標	37
3 技能の振興	37
(1) 技能の継承	37
(2) 技能の振興	37
(3) 技能者の評価の促進	38
(4) 施策の目標	38
4 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、個々の特性やニーズに 応じた職業能力開発の推進	38
(1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発	38
(2) 若年者の職業能力開発	39
(3) 中高年齢者の職業能力開発	39
(4) 障害者の特性に配慮した職業訓練機会の提供	39
(5) 非正規雇用労働者の職業能力開発	39
(6) 施策の目標	40

第5部 職業能力開発における実施体制の強化

1 産業人材育成体制の強化	41
2 関連行政分野における施策との連携強化	41
3 行政評価等を通じた効率的な施策の推進	42
4 施策の周知・広報	42
5 各年度の施策の推進	42

第1部 総説

1 計画のねらい

本県の景気は、国の経済対策等の効果もあって緩やかに回復しつつあり、有効求人倍率が平成27年9月に7年5箇月ぶりに1倍台になるなど、雇用情勢も改善してきているが、全国平均値を下回る状況が続き、正規雇用の求人倍率も低い状況にあるなど、依然として厳しい雇用情勢にある。

さらに、人口減少や少子高齢化の急激な進展という、いまだかつて経験したことのない変化に直面し、生産年齢人口の減少という大きな課題への対応が必要となっているとともに、従来のIT技術に留まらないAI（人工知能）、ビッグデータ解析等の技術進歩等を背景に、労働者に求められるスキルも大きく変化して行くことが予想される。

こうした中で、県内経済の活性化や雇用の安定、県民生活の向上等を図るためには、労働力を高めることによる生産性の向上に向けた取り組みが不可欠であり、産業人材のニーズの変化に機動的に対応する職業能力開発施策が必要となっている。

一方、文部科学省では、即戦力となる人材育成を目指し、実践的な職業教育を行う新しい高等教育機関の創設について、平成31年春の開学を目指して法改正や制度設計を進めることとするなど、新たな動きがある。

また、本県が、平成28年3月に制定した山梨県中小企業・小規模企業振興条例においては、中小企業の振興のため、県の責務として職業訓練の実施など、人材育成を図ることが規定されている。

本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定に基づく、本県の職業能力の開発に関する基本となる計画であり、平成27年12月に策定した「ダイナミックやまなし総合計画」の部門計画として、すべての県民が安心して暮らせる新たな地域社会である「輝き あんしん プラチナ社会」の実現を目指し、基幹産業である機械電子産業をはじめとする本県産業の持続的な発展を図るため、産業界や地域のニーズを踏まえた人材の育成や技能の振興など、職業能力開発施策の中期的な基本的方向を示すものである。なお、社会経済情勢の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合は、本計画の趣旨を踏まえて機動的に対応するものとする。

2 計画の期間

この計画の期間は、平成28年度から平成32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情勢等

1 社会経済情勢

(1) 社会情勢

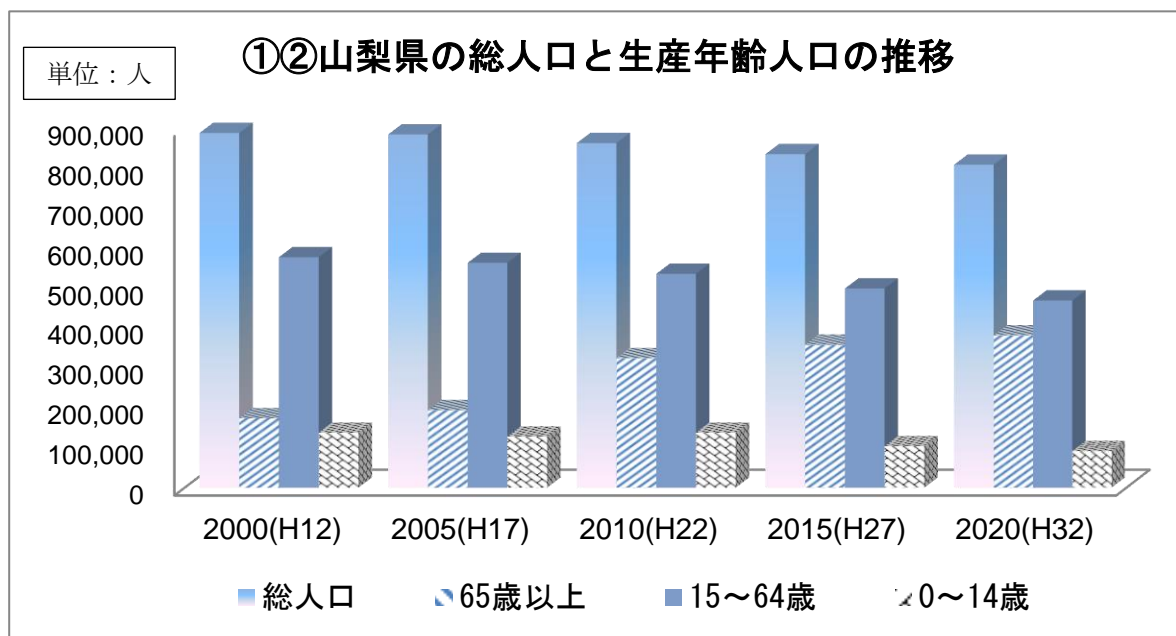
① 人口の推移

本県の人口は2000(平成12)年9月に895,646人と月別でのピークを迎え、その後減少に転じ、2015(平成27)年の国勢調査の速報値では、835,165人と減少が続いている。

また、現状のまま推移した場合、国立社会保障・人口問題研究所がまとめた「日本の地域別将来推計人口(2013年3月推計)」によると2020(平成32)年の人口は、808,604人になると推計されている。

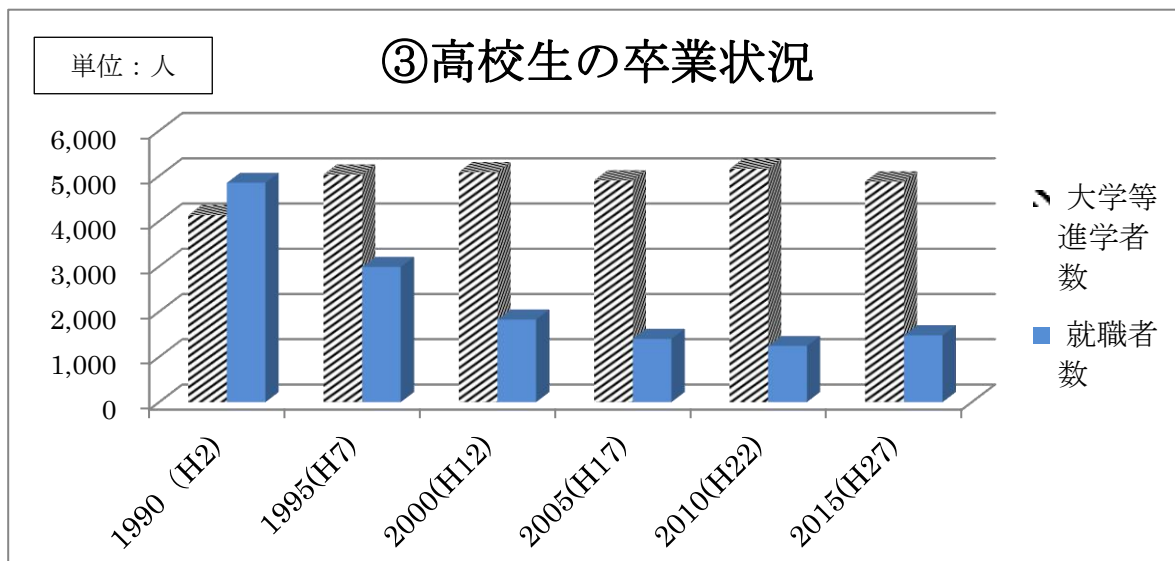
② 生産年齢人口の推移

15歳から64歳までの生産年齢人口は、2010(平成22)年には、534,868人、国立社会保障・人口問題研究所がまとめた「日本の地域別将来推計人口(2013年3月推計)」によると、2015(平成27)年には498,146人、2020(平成32)年には467,914人になると推計されている。



③ 高校生の卒業状況

学校基本調査結果速報（平成27年度）によると、2015（平成27）年3月の県内の高等学校卒業生数は8,549人、うち就職者数は1,476人となっている。25年前の1990（平成2）年3月は、県内の高等学校卒業生数は13,023人、うち就職者数は4,847人であり、少子化の進行と、進学率の高まりがうかがえる。



(2) 経済情勢

① 県内総生産

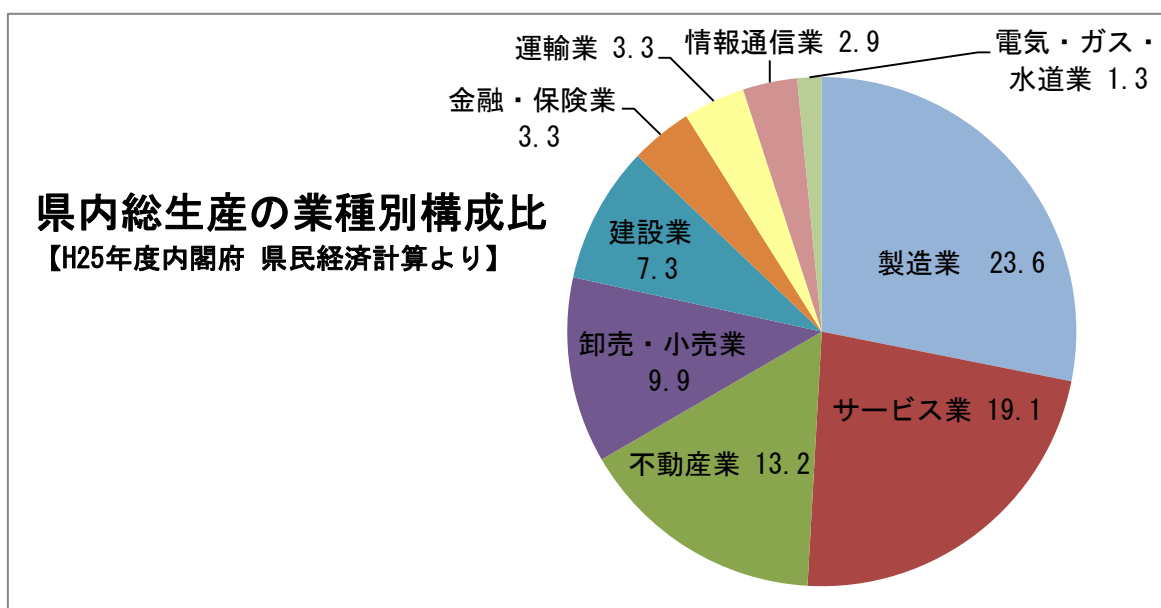
県民経済計算年報（平成25年度）によると、2013（平成25）年度の県内総生産は、名目で総額3兆1,299億円、対前年度増加率（名目経済成長率）1.1%（343億円増）となっている。

産業別にみると、第一次産業578億円、第二次産業9,724億円、第三次産業2兆749億円となっている。また、対前年度増加率は、第一次産業△1.2%、第二次産業4.8%、第三次産業△0.6%となっている。

② 産業構造

県民経済計算年報（平成25年度）によると、2013（平成25）年度の県内総生産の産業別構成比は、第一次産業が1.8%（前年度1.9%）、第二次産業が31.1%（同30.0%）、第三次産業が66.3%（同67.5%）となっている。

また、主な業種別構成比は、製造業が23.6%、サービス業が19.1%、不動産業が13.2%、卸売・小売業が9.9%となっている。



③ 県民所得

県民経済計算年報（平成25年度）によると、2013(平成25)年度の県民所得は、総額2兆4,725億円で、対前年度増加率2.7%（644億円増）となっている。項目別構成比は、県民雇用者報酬が61.9%、財産所得が5.4%、企業所得が32.7%となっている。

また、1人当たり県民所得は2,918千円で、1人当たり国民所得を100とした水準は102.6となっている。

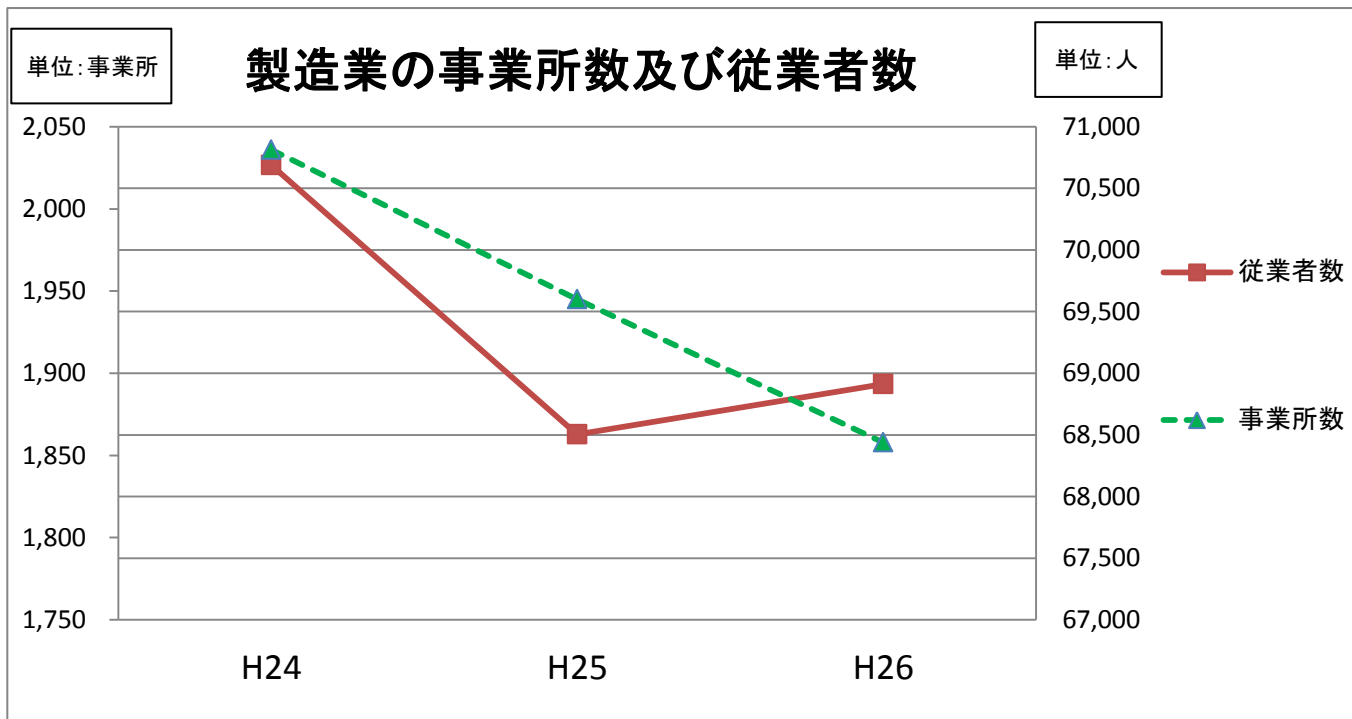
④ 製造業の動向

工業統計調査結果速報（平成26年）によると、製造業（従業者4人以上の事業所）の事業所数は1,845事業所で、前年に比べ100事業所（前年比5.1%）減少し、減少傾向が続いている。事業所数の従業者規模別構成比をみると、4人～9人規模（770事業所、構成比41.7%）が最も高く、次いで、10人～29人規模（658事業所、同35.7%）、30人～99人規模（295事業所、同16.0%）の順となっている。

従業者数は68,569人で、前年に比べ65人（前年比0.1%）増加している。従業者数を従業者規模別にみると、増加したのは300人以上の規模のみとなっており、299人以下の規模ではいずれも減少している。

また、製造品出荷額等は2兆1,244億25百万円で、前年に比べ1,392億

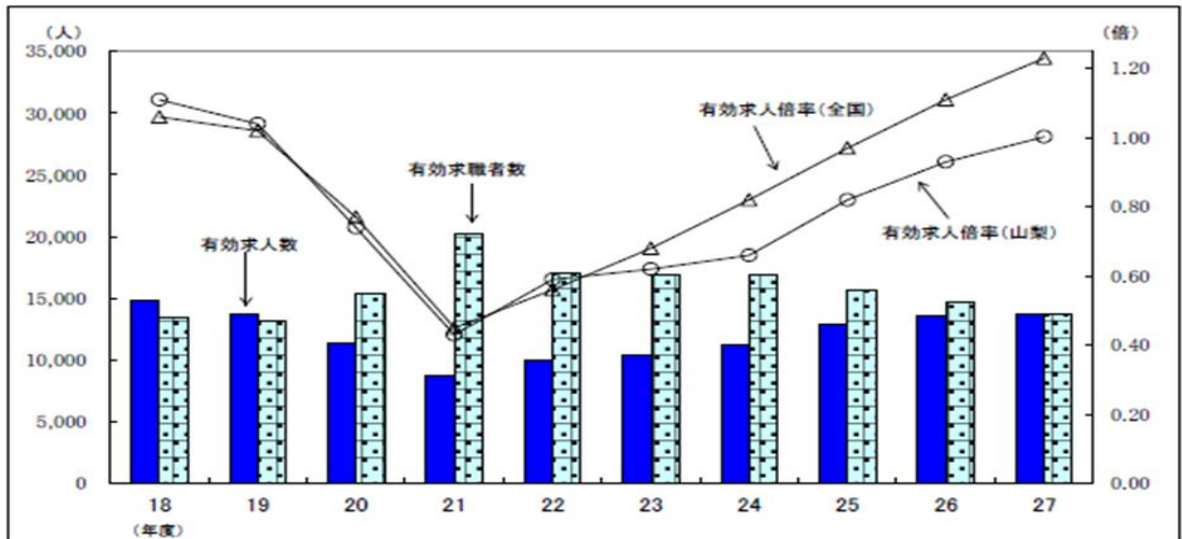
70百万円（前年比7.0%）増加している。製造品出荷額等を従業者規模別にみると、増加したのは300人以上の規模のみとなっており、299人以下の規模ではいずれも減少している。



2 雇用情勢

(1) 直近の雇用情勢

厚生労働省山梨労働局が発表した労働市場の動き（平成27年平均分）によると、有効求人倍率は0.98倍であり、前年比で0.06ポイント上昇したが、全国の有効求人倍率（1.20倍）を下回る状態が続いている。新規求人数を産業別にみると、サービス業、宿泊業・飲食サービス業、運輸業・郵便業などで増加しているが、建設業、製造業などでは減少している。



年度	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
月間有効求職者数	13,401	13,213	15,330	20,252	17,052	16,884	16,910	15,703	14,688	13,706
月間有効求人数	14,873	13,738	11,328	8,695	9,990	10,403	11,151	12,838	13,635	13,741
有効求人倍率	1.11	1.04	0.74	0.43	0.59	0.62	0.66	0.82	0.93	1.00
全国有効求人倍率	1.06	1.02	0.77	0.45	0.56	0.68	0.82	0.97	1.11	1.23

(注) 1. 月間有効求人数、月間有効求職者数は月平均。
 2. 有効求人倍率は、年度平均。
 3. 文中の産業分類は、平成25年10月改訂の「日本標準産業分類」に基づくもの。

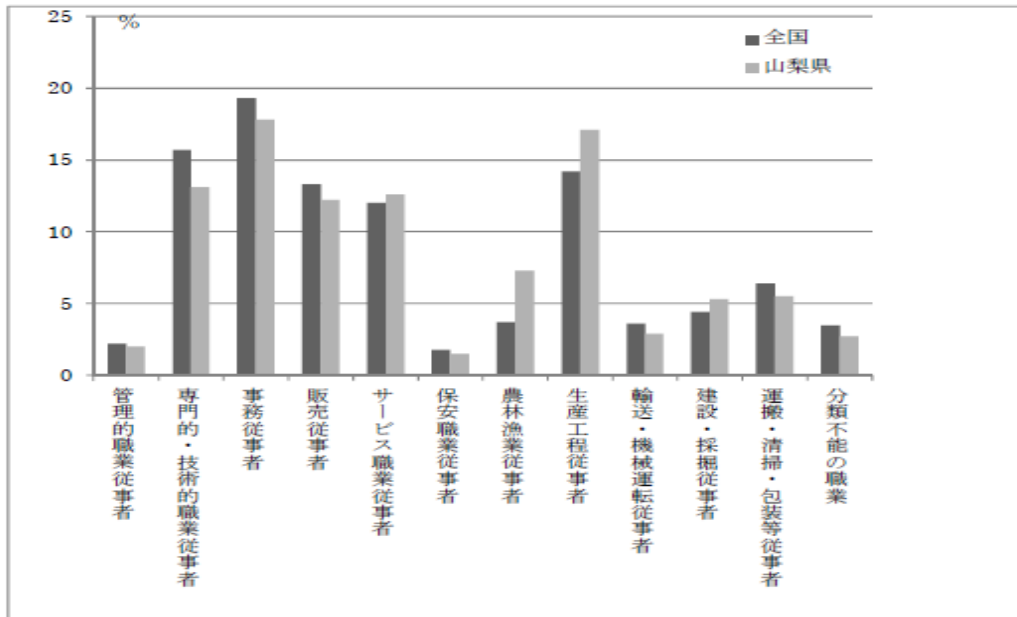
(2) 就業構造

平成24年就業構造基本調査によると、有業者は44万1千人で、平成9年に48万8千人とピークに達した後、減少している。

産業大分類別に有業者に占める割合をみると、製造業が19.9%と最も多く、次いで卸売業・小売業が14.7%、医療・福祉が10.9%となっている。割合を全国の傾向と比較すると、全国を上回っている主な産業は、農業・林業が全国3.5%に対し、本県7.5%、製造業が全国16.8%に対し、本県19.9%となっている。

職業分類別に有業者に占める割合をみると、事務従業者が17.8%と最も多く、次いで生産工程従事者が17.1%、専門的・技術的職業従事者が13.1%、サービス職業従事者が12.6%、販売従事者が12.2%となっている。

職業大分類別有業者数一（全国、山梨県）—平成24年

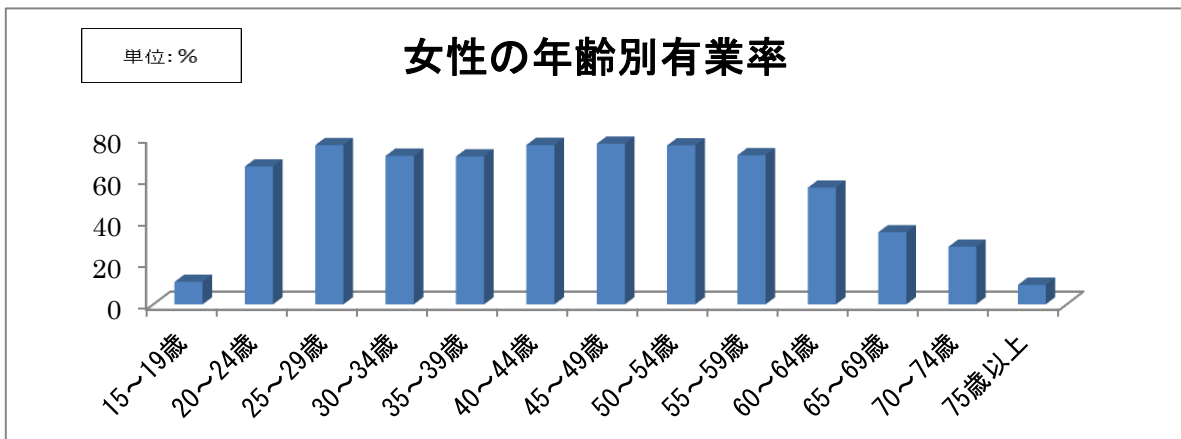


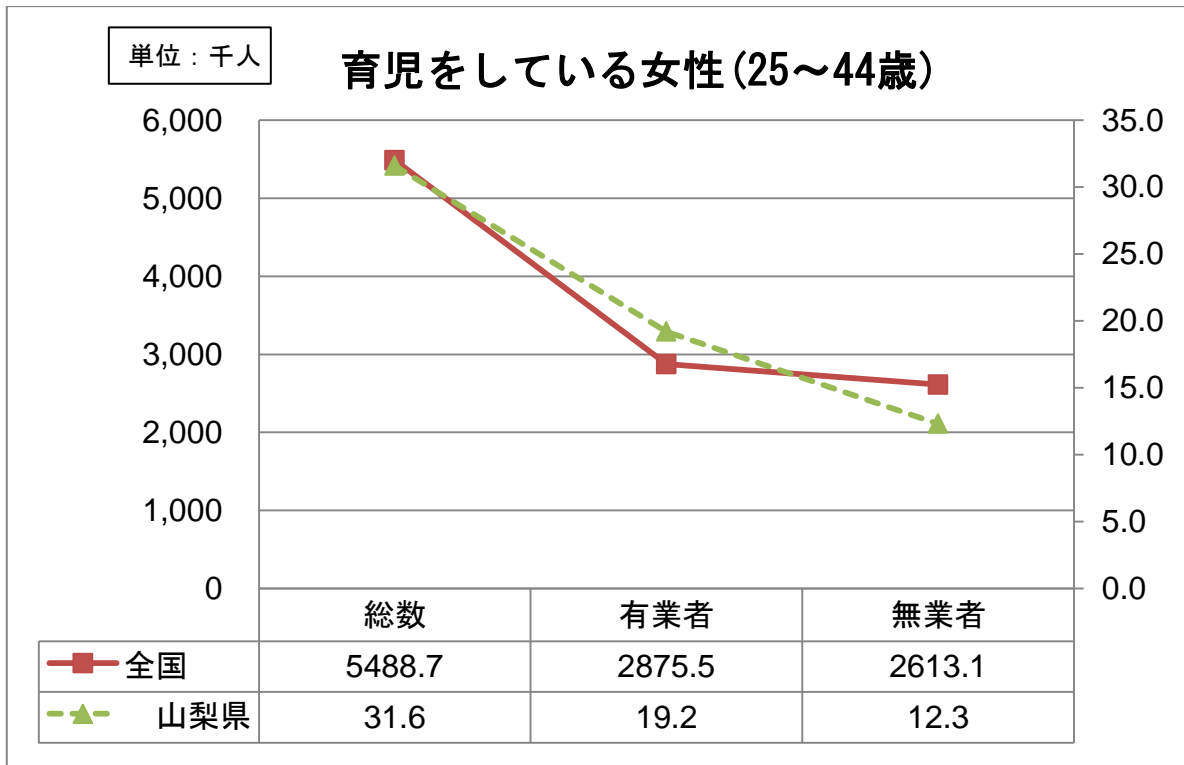
(3) 対象者別の状況

① 女性

平成24年就業構造基本調査によると、女性の年齢階級別有業率は、25～29歳で76.4%、30～34歳で71.3%、35～39歳で71.0%、40～44歳で76.5%、45～49歳で77.1%、50～54歳で76.3%、55～59歳で71.6%となっており、子育て期にある30～39歳で有業率が低くなっている。

また、25～44歳で育児をしている県内女性は3万1千6百人となっており、このうち 1万9千2百人（60.8%）が有業者で、1万2千4百人（39.2%）が無業者となっている。





② 若年者

労働力調査（基本集計）（平成28年（2016年）1月分（速報））によると、全国の完全失業率（季節調整値）は3.2%だが、15～24歳は5.0%、25～34歳は4.2%と高い率となっている。

また、平成24年就業構造基本調査によると、15～34歳の無業者（家事をしている者、通学をしている者を除く。）は9千6百人となっている。また、15～34歳の雇用者のうち非正規の職員・従業員の割合は36.6%となっており、10年前より9.5ポイント上昇している。

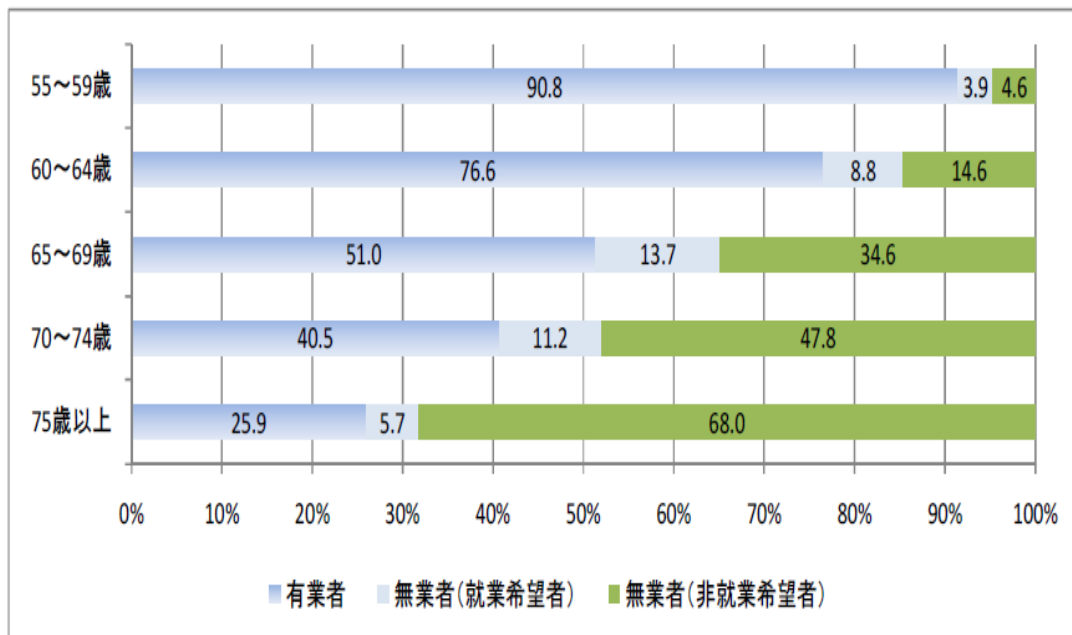
③ 中高年齢者

平成24年就業構造基本調査によると、男性の就業を希望する無業者は60歳から74歳までの各年齢階級では約1割前後となっている。

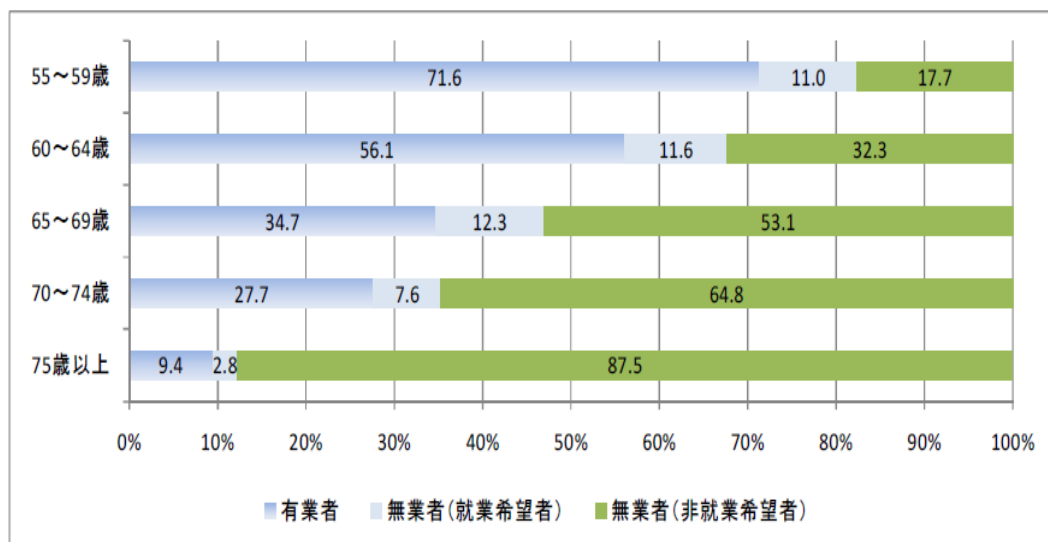
また、女性の就業を希望する無業者は55歳から69歳までの各年齢階級では約1割強となっている。

男女、年齢階級、就業状態、就業希望の有無別55歳以上人口の割合—平成24年

(男)



(女)

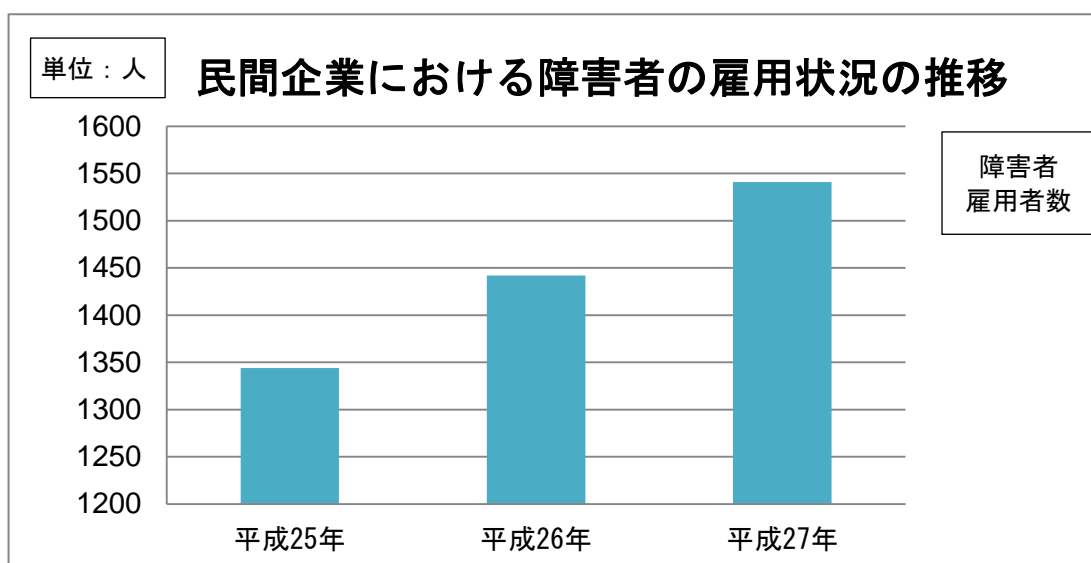
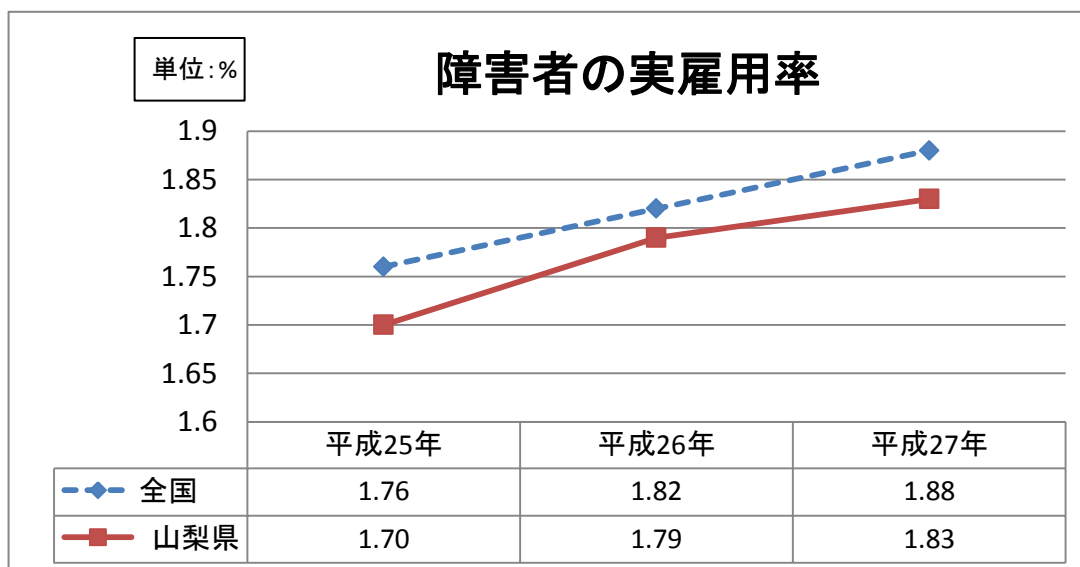


④ 障害者

厚生労働省山梨労働局が発表した平成27年障害者雇用状況集計結果によると、民間企業における実雇用率は1.83%（全国1.88%）、対前年比0.04ポイント上昇（全国0.06ポイント上昇）となっている。

また、民間企業（50人以上規模の企業）に雇用されている障害者の

数は1,541人で、前年より6.9%（99人）増加し、3年連続で過去最高を更新している。

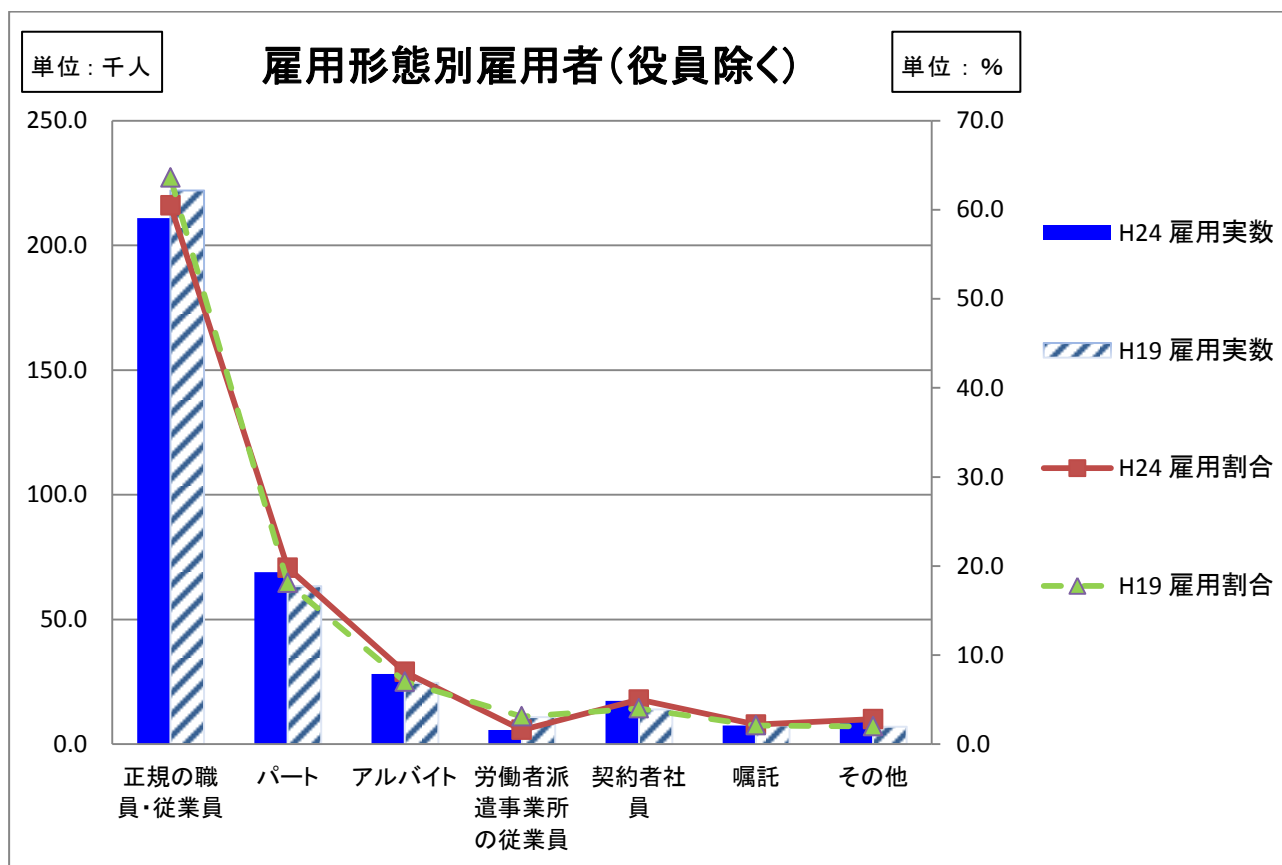


⑤ 非正規雇用労働者

平成24年就業構造基本調査によると、雇用者について、雇用形態別にみると、正規の職員・従業員が21万9百人（雇用者に占める割合 60.5%）、非正規の職員・従業員が13万7千5百人（同39.5%）となっている。平成19年と比べると、正規の職員・従業員の割合が3.1ポイント低下し、非正規の職員・従業員の割合が3.1ポイント上昇している。

産業大分類別に非正規の職員・従業員の割合の高い産業は、宿泊業・飲食サービス業（70.0%）、生活関連サービス業・娯楽業（58.3%）、

卸売業・小売業（54.0%）などとなっている。



3 ニーズ等の状況

(1) 県内企業のニーズ等の状況

県内事業所における専門職種別労働者の需給状況及び職業能力開発に関するニーズを把握するため、県内従業者規模5人以上を有する事業所のうちから、産業別・常用労働者規模別に層化無作為に抽出した2,000事業所を対象に平成27年10月28日から平成27年12月9日までアンケート調査を実施した。調査対象2,000事業所のうち、有効回収数は682事業所であった。

① 経営上の重点課題

経営上の課題としては、これまでの5年間(平成22年～平成26年)、今後の5年間(平成27年～平成31年)ともに、順位は異なるものの、上位は「人材育成・能力開発」「コストダウン」「市場開拓(販路拡大)」と同じ項目となっている。

産業分類別で見ると、これまでの5年間、今後の5年間ともに、「製造業」において「新技術開発・商品開発」が多くなっている。

前回調査（平成 22 年度）と比較すると、「人材育成・能力開発」がこれまでの 5 年間、今後の 5 年間ともに約 1 割近く増加しており、逆に「コストダウン」は大幅に減少している。

② 職種別労働者の状況等

推計不足率は、地域別では国中地域より富士・東部地域の方が高い状況になっている。

産業分類別では、「建設業」が最も高く、次いで「金融・保険業、不動産業」となっている。

職種別では、「専門技術者」が最も高く、次いで「サービス業従事者」となっている。

前回調査（平成 22 年度）と比較すると、不足率は増加しており、職種別では「専門技術者」と「サービス業従事者」が、それぞれ増加している。

③ 労働者の充足対策

不足する労働者の充足対策は、「30 歳以上 45 歳未満離転職者」が最も多く、次いで「30 歳未満離転職者」、「高校卒」となっている。

産業分類別では、「建設業」「卸売・小売業、飲食店、宿泊業」において、「30 歳未満離転職者」が 4 割を超えて多くなっている。

④ 女性の採用

女性の採用予定については、約 4 割の事業所が「積極的に採用の予定である」としている。

⑤ 従業員のための教育課題

今後重視していく分野の課題別教育は「従業員のコンピュータ対応能力の向上」が最も高く、次いで「経営効率化手法」、「省資源省エネルギー」となっている。

(2) 県内高校 2 年生及び保護者のニーズ等の状況

県内の高校 2 年生とその保護者を対象に、将来希望している職業や進路希望等についてアンケート調査を実施した。生徒からは 1,214 人、保護者からは 1,164 人の回収数があり、回収率は、ほぼ 100%の回答を得た。

① 希望する職業

< 普通科 >

生徒は、「医療・保健関係」が最も多く、次いで「教育・養護関係」、「機械関係」となっている。

保護者も、「医療・保健関係」が最も多く、次いで「教育・養護関係」となっている。

<工業科>

生徒は、「機械関係」が最も多く、次いで「電気関係」、「電子関係」となっている。

保護者も、「機械関係」が最も多く、次いで「電気関係」、「電子関係」となっている。

<総合学科>

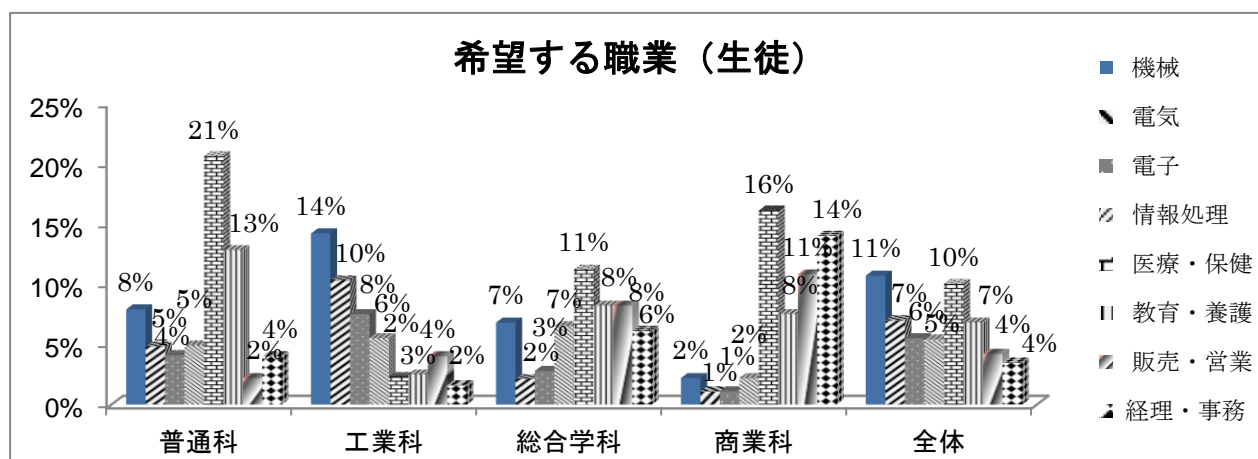
生徒は、「医療・保健関係」が最も多く、次いで「教育・養護関係」、「販売・営業関係」となっている。

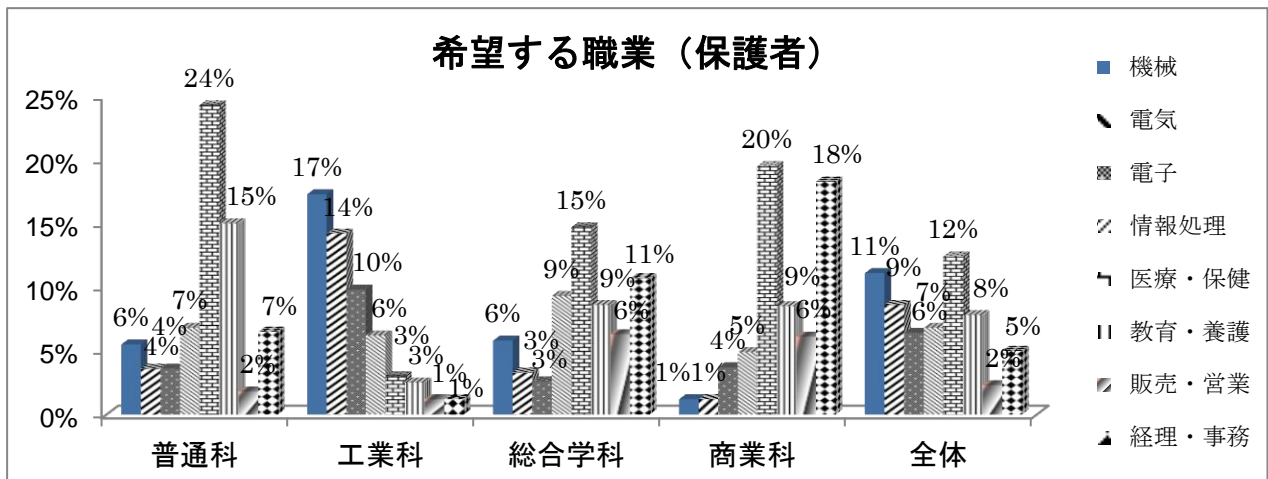
保護者も「医療・保健関係」が最も多く、次いで「経理・事務関係」、「情報処理関係」となっている。

<商業科>

生徒は、「医療・保健関係」が最も多く、次いで「経理・事務関係」、「販売・営業関係」となっている。

保護者も、「医療・保健関係」が最も多く、次いで「経理・事務関係」となっている。





② 進路希望

<普通科>

生徒は、「大学」が最も多く、次いで「専修・各種専門学校」となっており、「職業能力開発施設」はわずかであった。

保護者も、「大学」が最も多く、次いで「専修・各種専門学校」となっており、「職業能力開発施設」はわずかであった。

<工業科>

生徒は、「就職」が最も多く、次いで「専修・各種専門学校」となっており、「職業能力開発施設」はわずかであった。

保護者も、「就職」が最も多く、次いで「専修・各種専門学校」となっており、「職業能力開発施設」はわずかであった。

<総合学科>

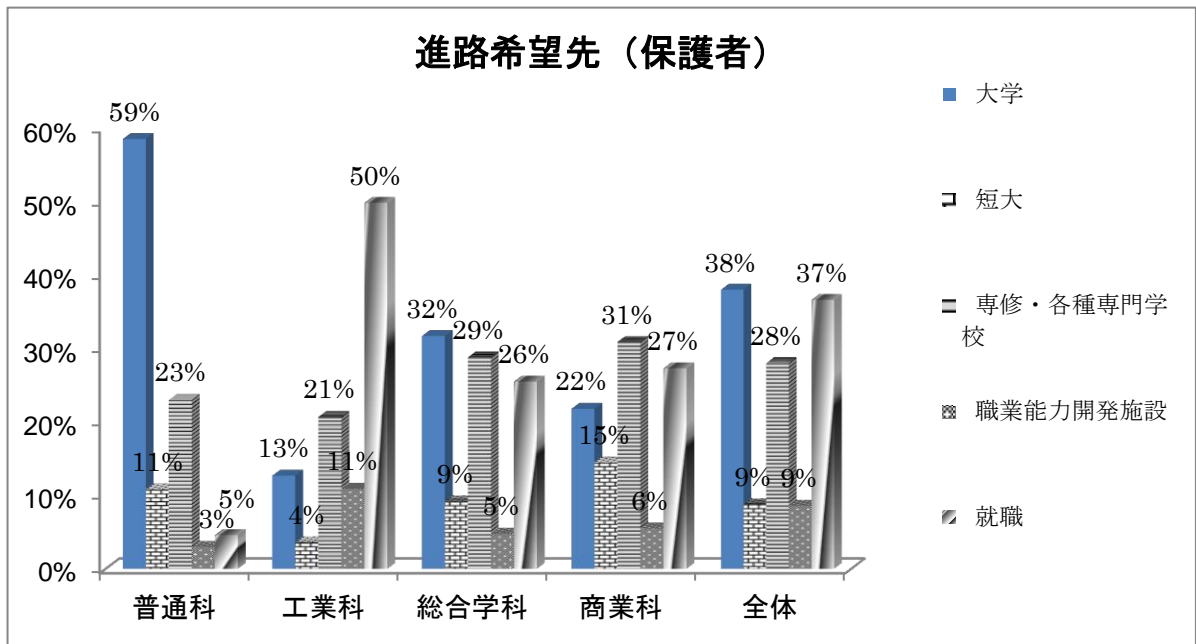
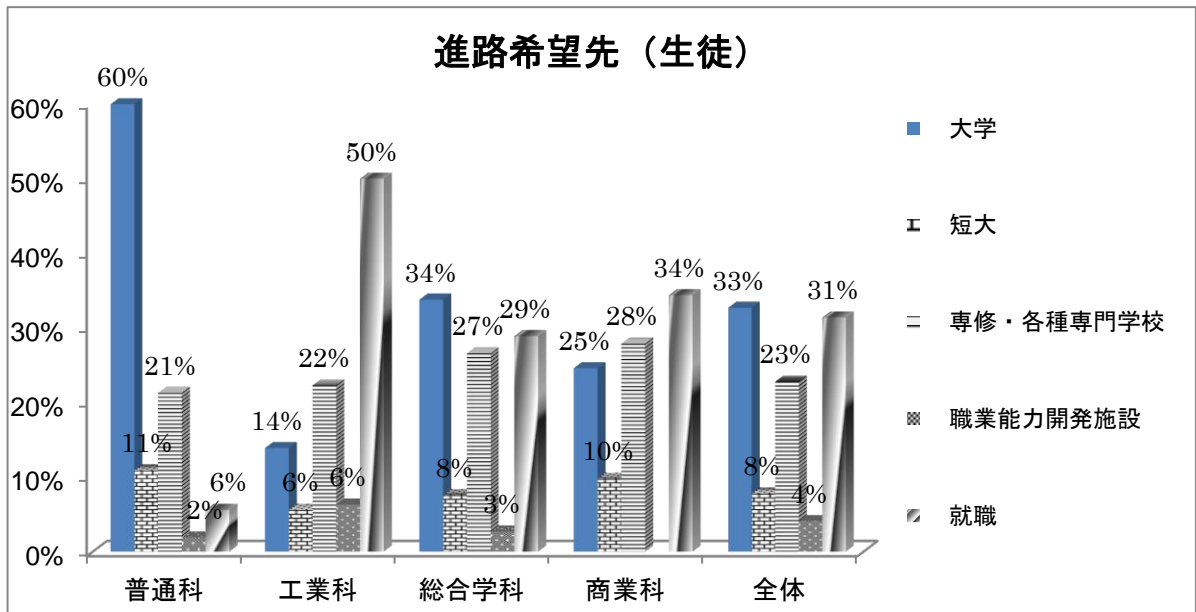
生徒は、「大学」が最も多く、次いで「就職」となっており、「職業能力開発施設」はわずかであった。

保護者も「大学」が最も多く、次いで「専修・各種専門学校」となっており、「職業能力開発施設」はわずかであった。

<商業科>

生徒は、「就職」が最も多く、次いで「専修・各種専門学校」となっており、「職業能力開発施設」の希望はなかった。

保護者は、「専修・各種専門学校」が最も多く、次いで「就職」となっており、「職業能力開発施設」はわずかであった。



③ 希望する分野（短大、専修・各種専門学校、職業能力開発施設入校希望者）

<普通科>

生徒及び保護者ともに「医療・看護・介護」、次いで「教員・保育士」であった。

<工業科>

生徒は、「機械技術」、次いで「自動車整備」であった。
保護者は、「機械技術」、次いで「電気技術」であった。

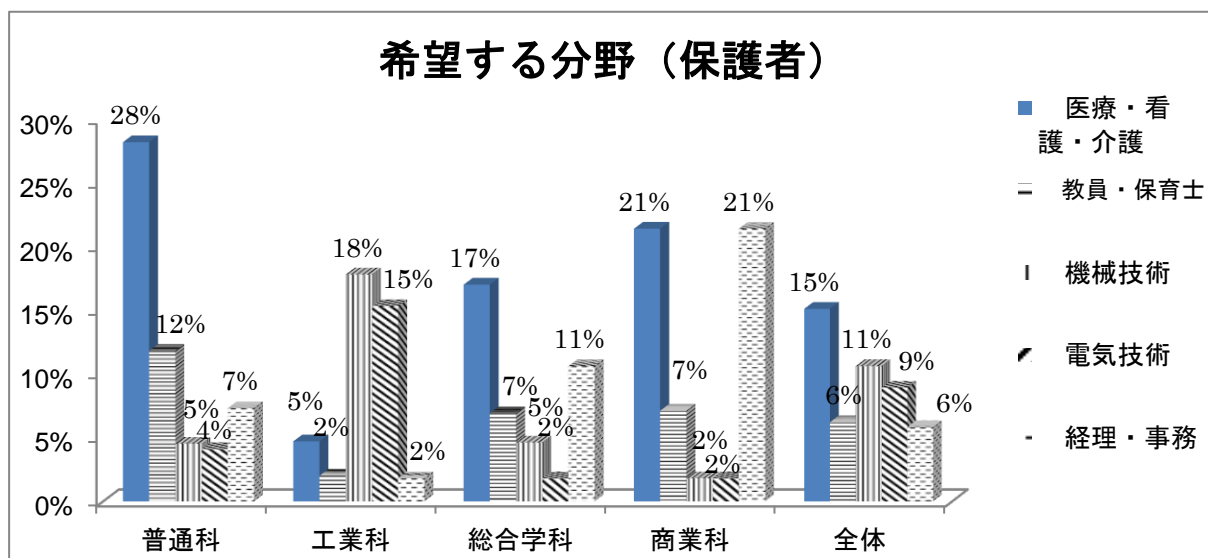
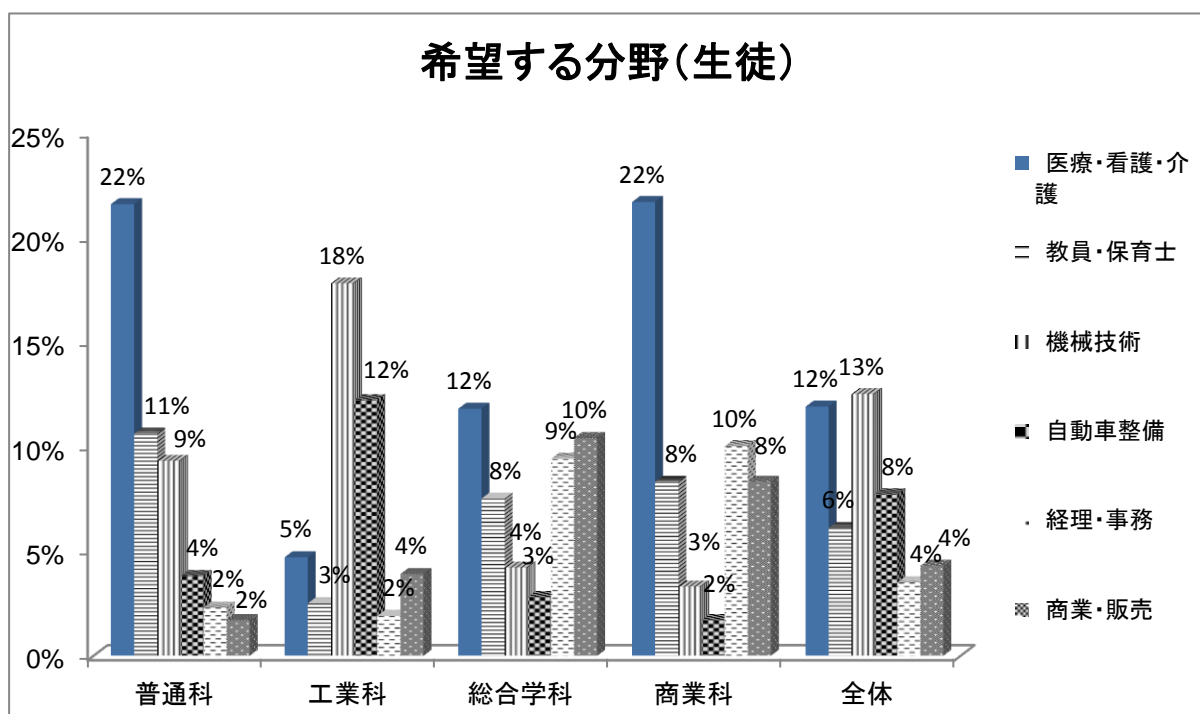
< 総合学科 >

生徒は、「医療・看護・介護」、次いで「商業・販売」であった。

保護者は、「医療・看護・介護」、次いで「経理・事務」であった。

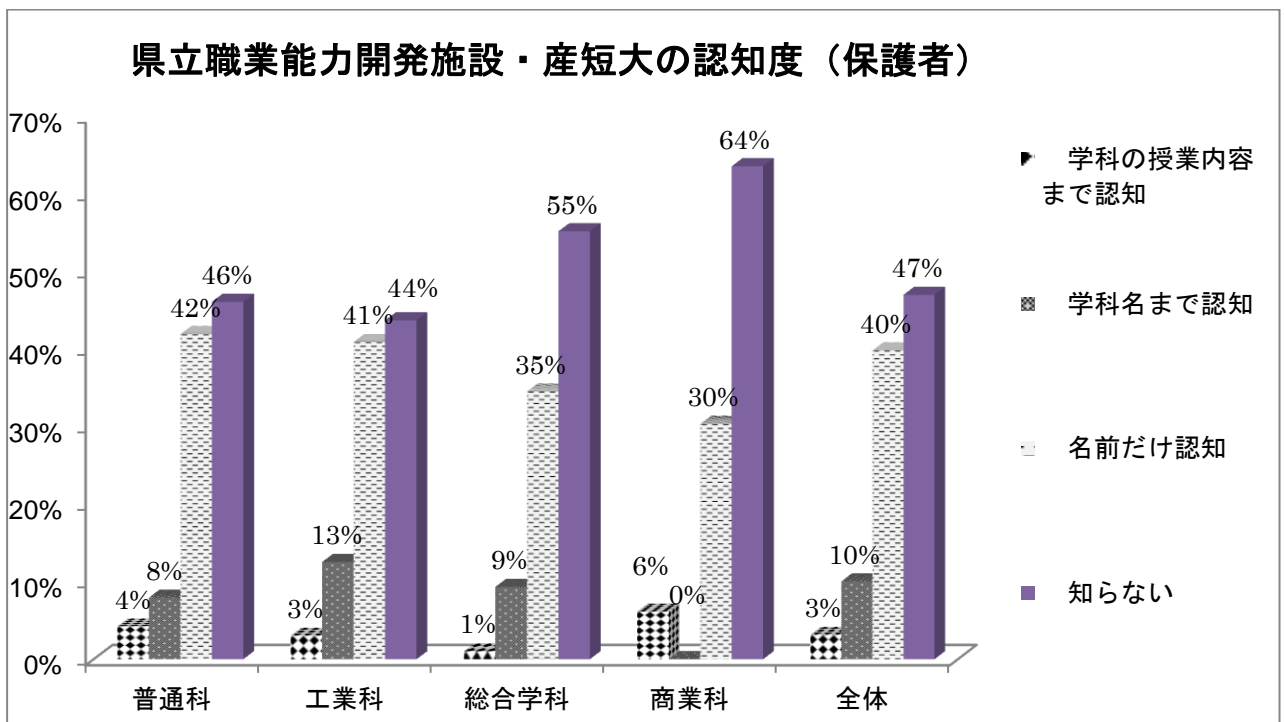
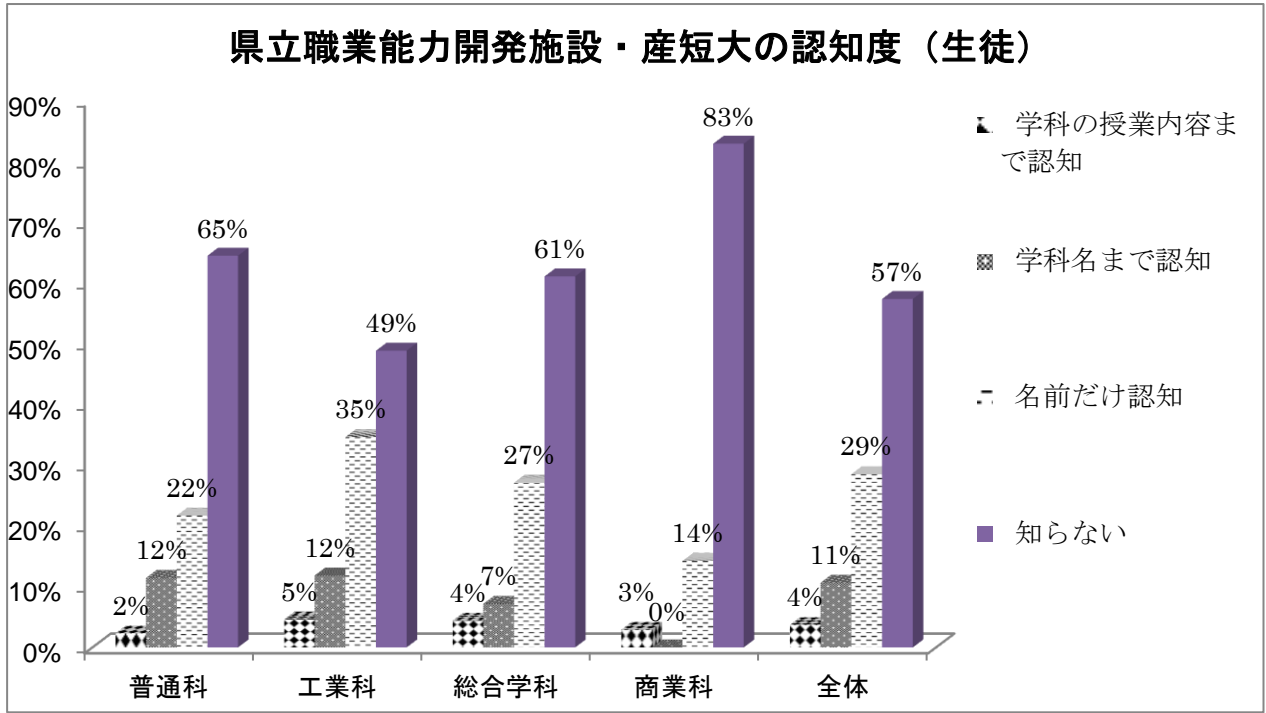
< 商業科 >

生徒及び保護者ともに「医療・看護・介護」、次いで「経理・事務」であった。

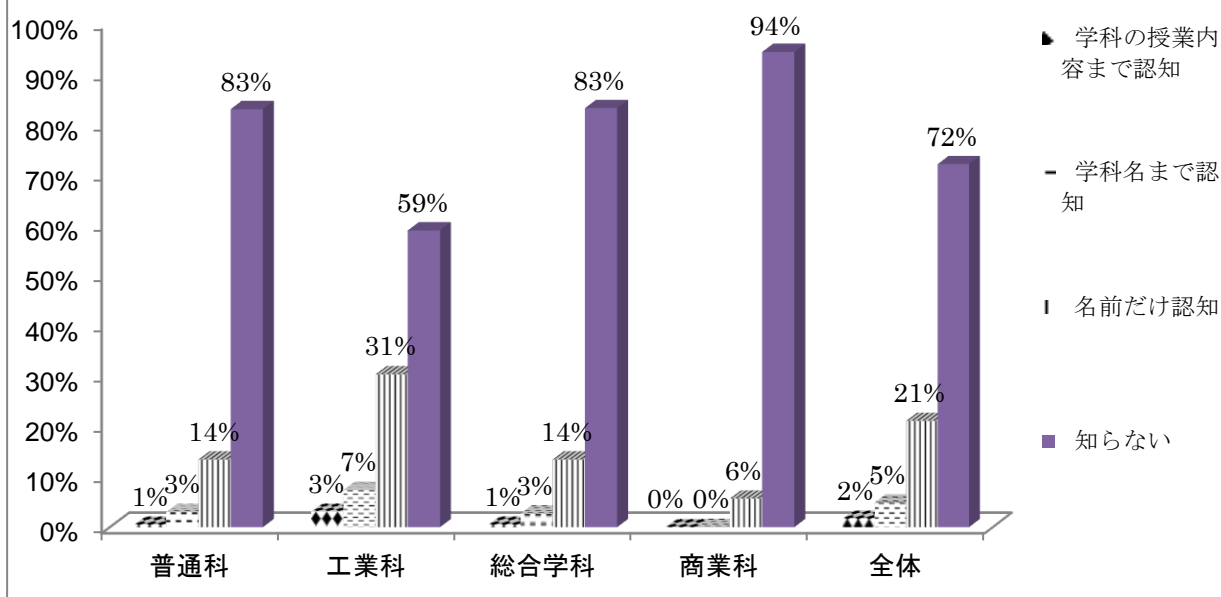


④ 県立職業能力開発施設の認知度

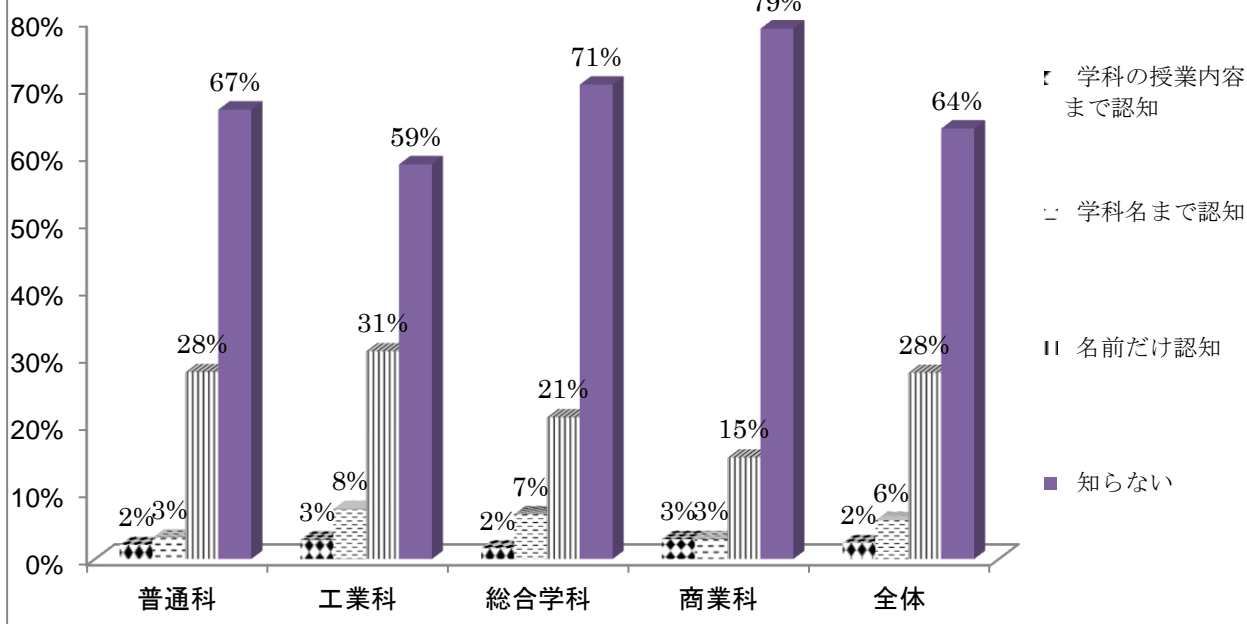
各学科の生徒、保護者いずれも、産業技術短期大学校及び峡南高等技術専門校については、「知らない」が最も多く、次いで「名前だけは知っている」となっている。



県立職業能力開発施設・峡南技専の認知度（生徒）



県立職業能力開発施設・峡南技専の認知度（保護者）



(3) 県立職業能力開発施設の卒業生・修了生の意見等の状況

産業技術短期大学校及び峡南高等技術専門校の、平成24年度、平成25年度及び平成26年度の卒業（修了）生に対し、現在の就職状況、習得した知識・技能がどの程度役だっているか等について、アンケート調査を実施し

た。

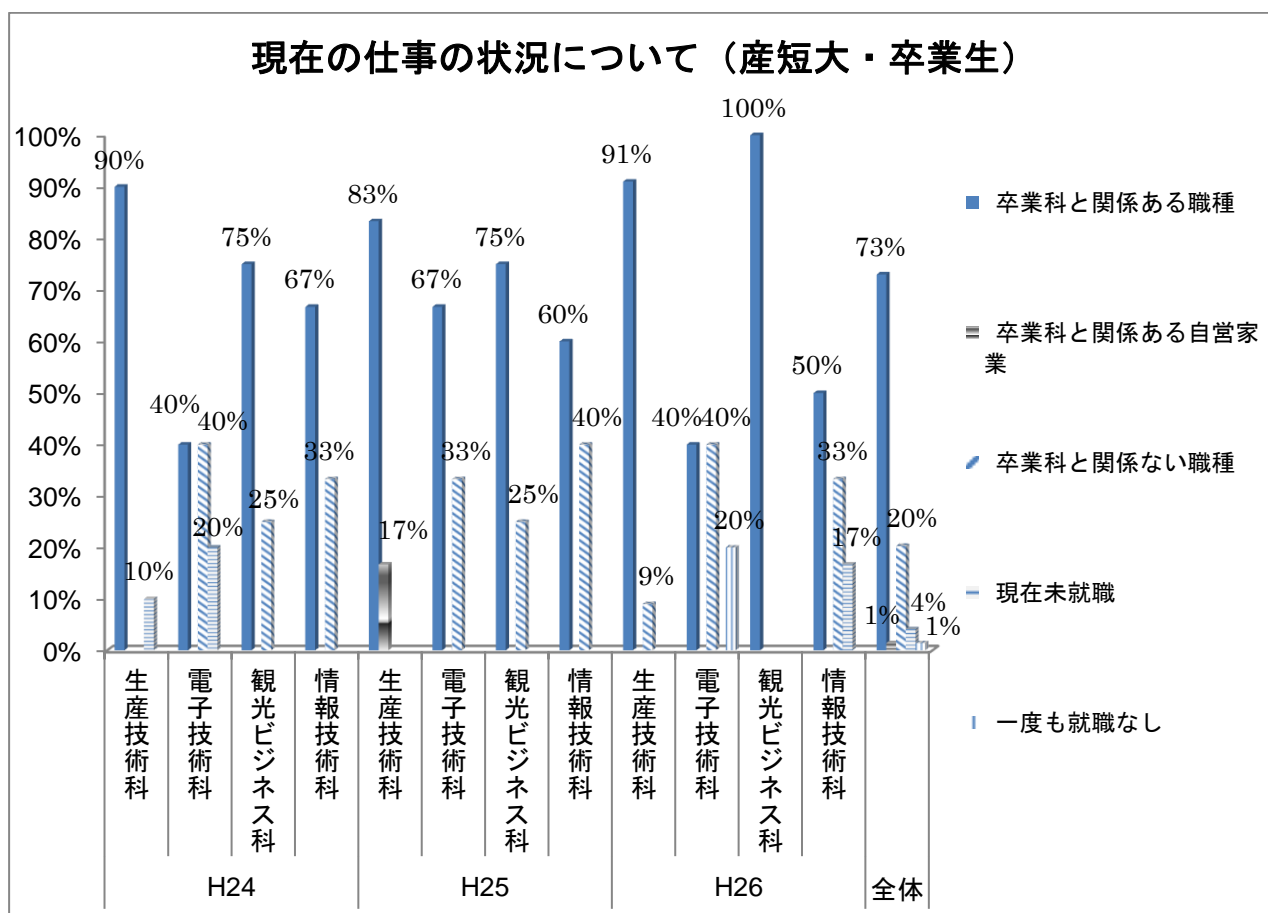
回答者は、産業技術短期大学校は74名（回収率27.5%）、峡南高等技術専門校は19名（回収率27.5%）であった。

【産業技術短期大学校】

① 現在の仕事の状況

「卒業した学科と関係ある職種で雇用されている」が最も多く、次いで「卒業した学科と関係ない職種で雇用されている」であった。

「卒業した学科と関係ない職種で雇用されている」の理由は、「希望する仕事や職場がなかった」、「他の仕事に魅力を感じた」が主な理由であった。

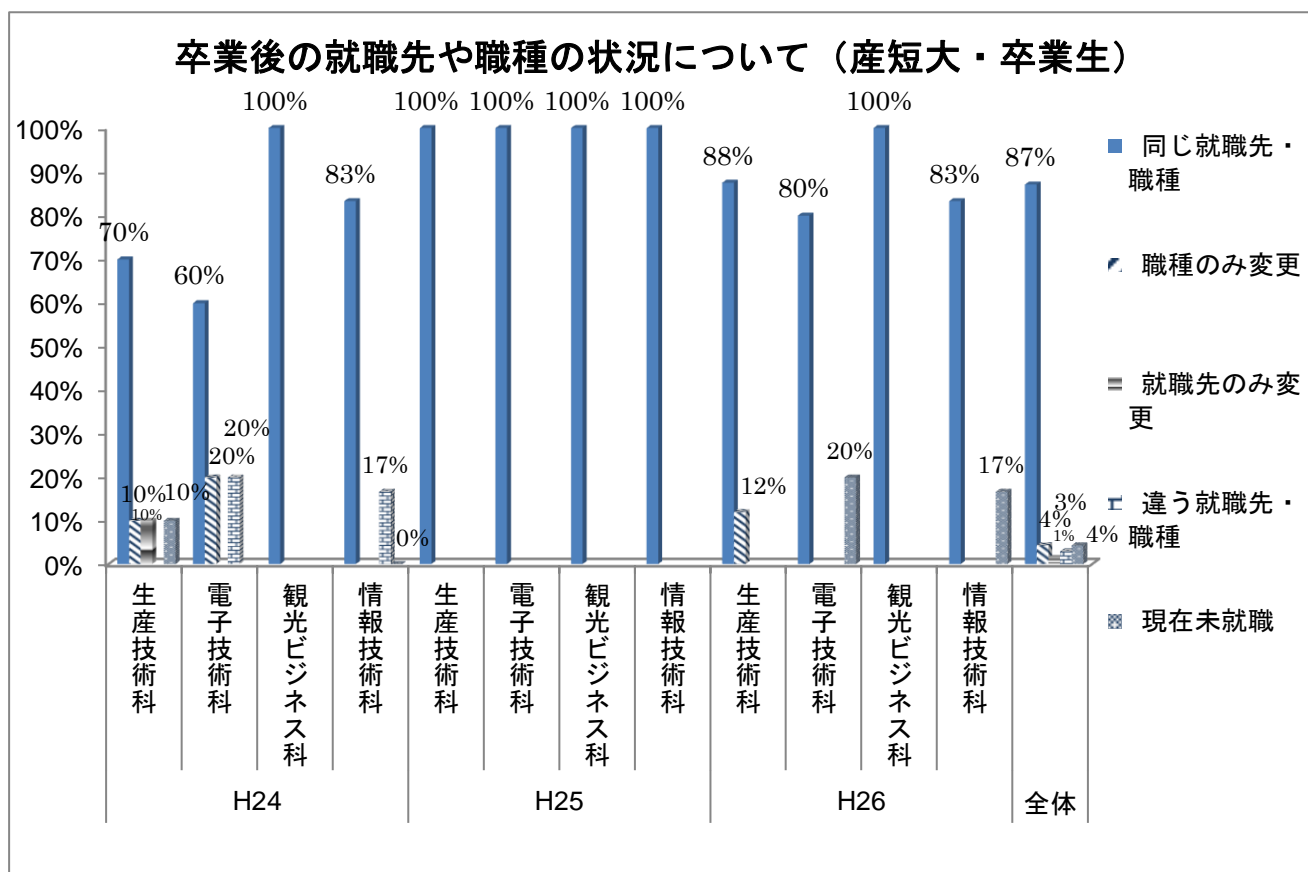


② 卒業後の就職先や職種の状況

「卒業時と同じ就職先で、同じ職種で働いている」が大半を占めて

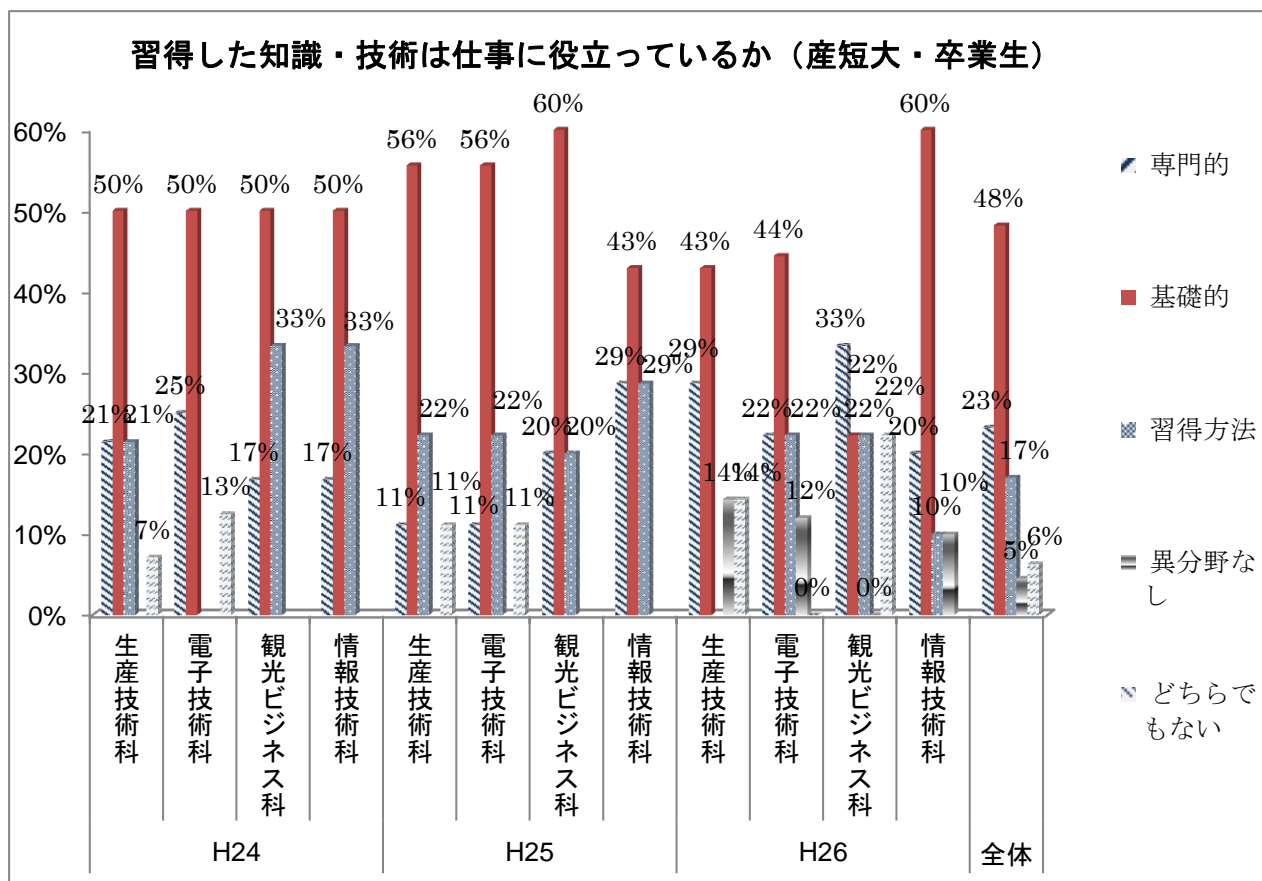
いる。「卒業時と同じ就職先であるが、職種は変わって働いている」及び「現在は就職していない」はわずかとなっている。

職場や職種を変更した、就職していない理由は、「職場の人間関係が思わしくなかった」、「給与に不満があった」、「仕事の内容が自分に適していなかった」であった。

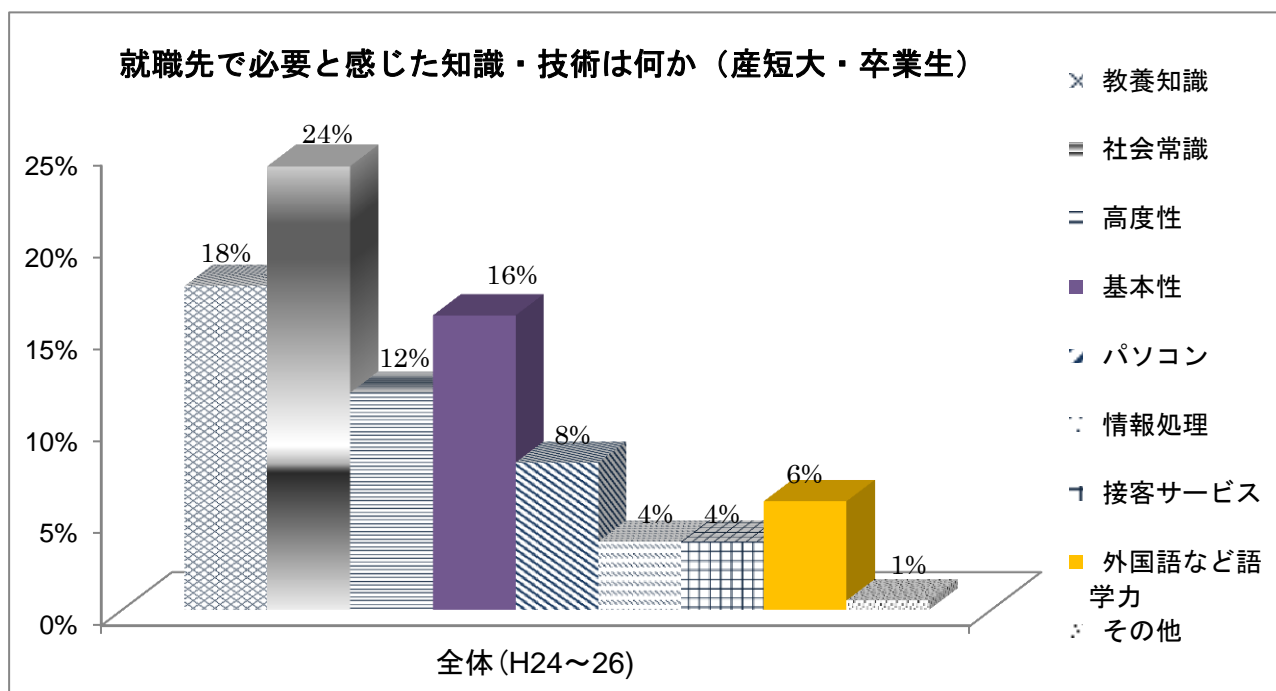


③ 習得した知識・技能が、現在の仕事にどの程度役立っているか

「基礎的な知識・技術として役立っている」が最も多く、次いで「専門的な知識・技術として役立っている」、「知識・技術の学び方や習得方法を身につけていることが役立っている」であった。

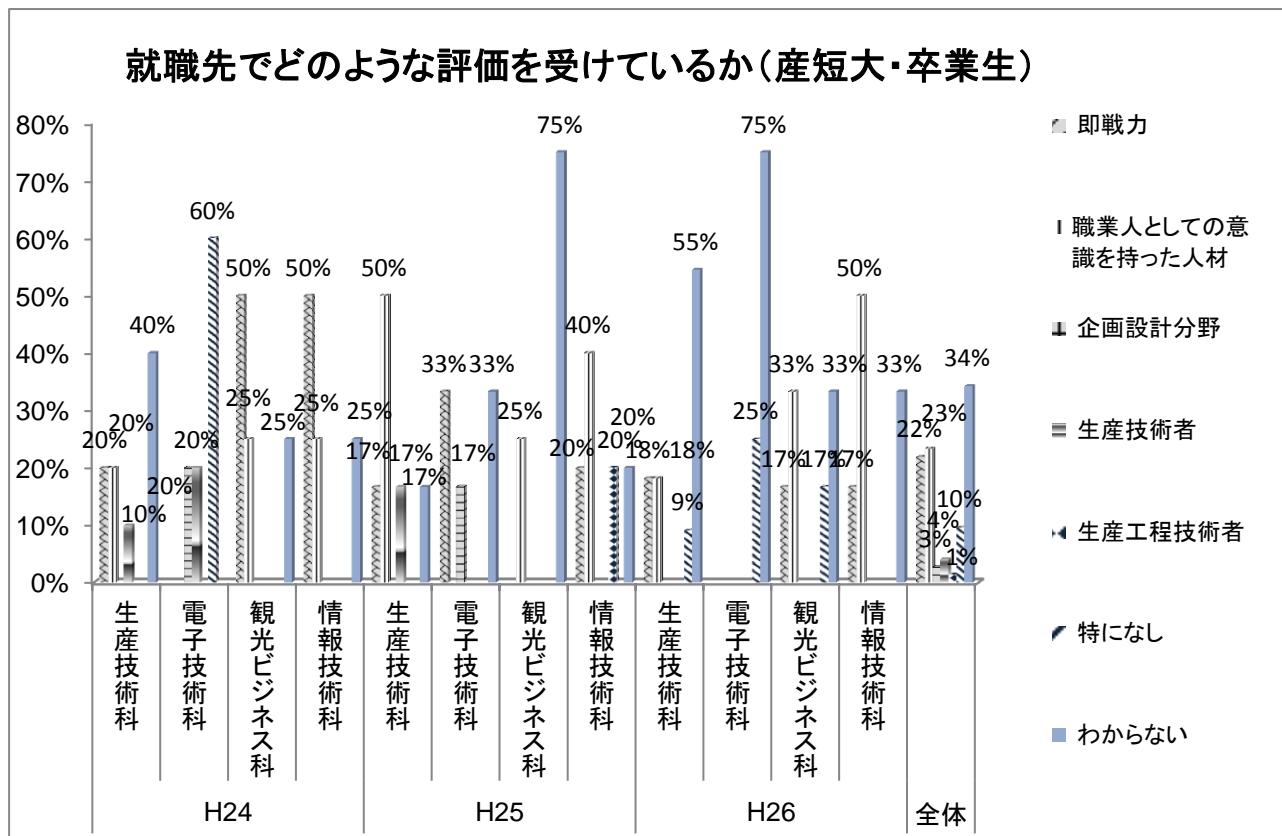


- ④ 就職先で、どんな知識・技術が改めて必要と感じたか
「社会常識・コミュニケーション能力」、「一般的な教養・知識」、
「職種に係る基本的な知識・技術」の順であった。



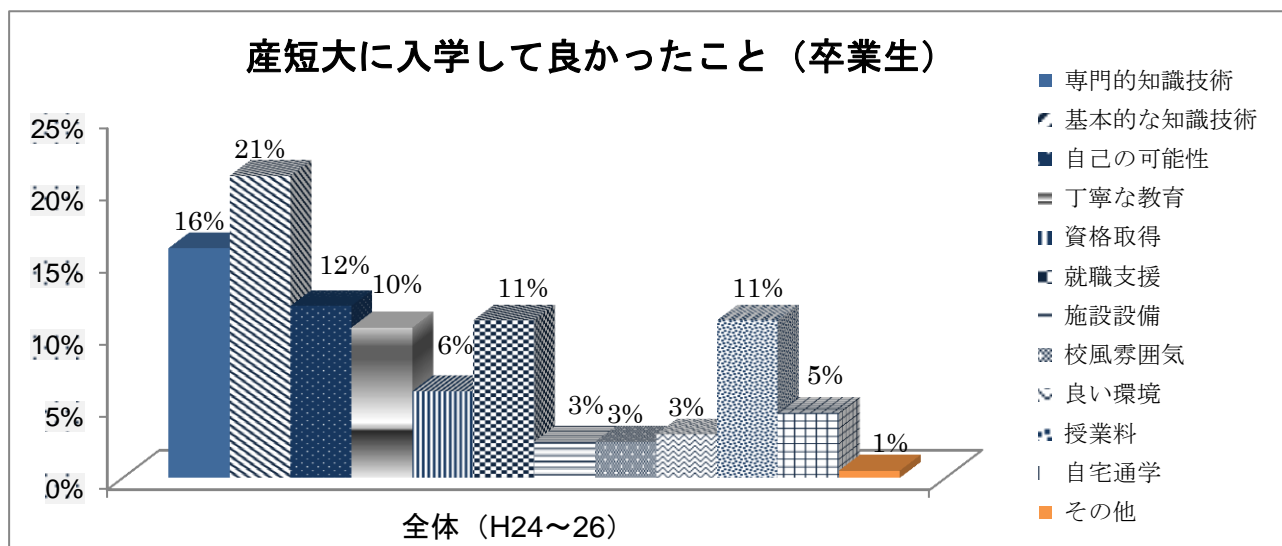
⑤ 卒業生の就職先における評価

「わからない」が最も多く、次いで「職業人として必要な意識を持った人材として評価されている」、「知識・技能が即戦力として評価されている」であった。

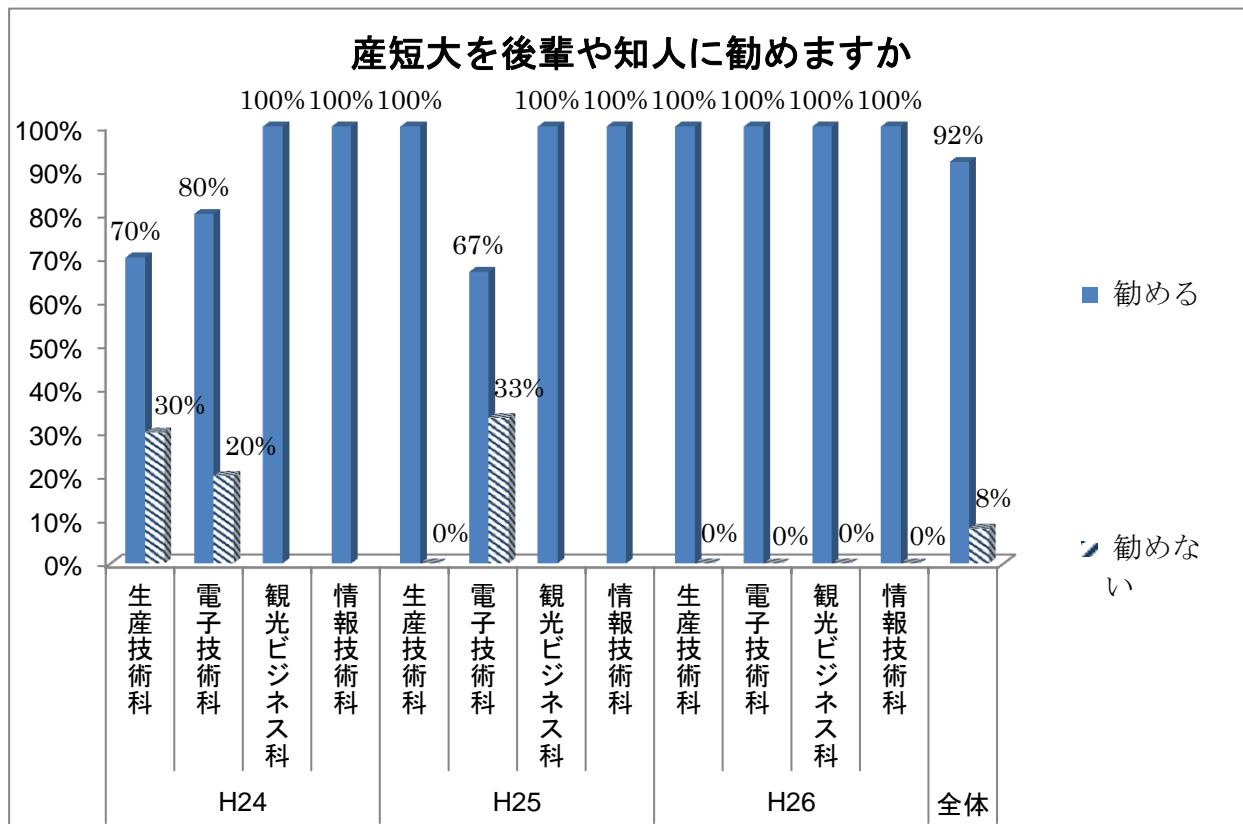


⑥ 産短大に入学してよかったこと

「基礎的な知識・技術が身についた」、「専門的な知識・技術が身についた」、「自分の興味や可能性が広がった」の順であった。

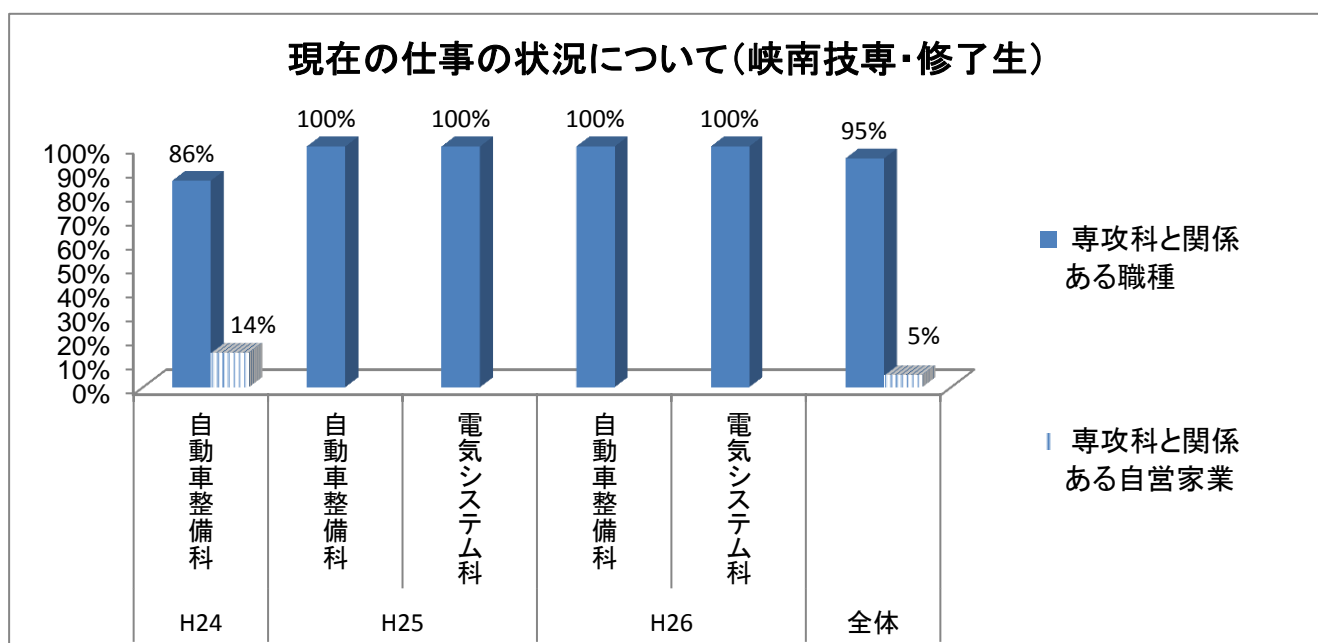


- ⑦ 産短大を後輩や知人に勧めるか
ほとんどが「勧める」と回答した。



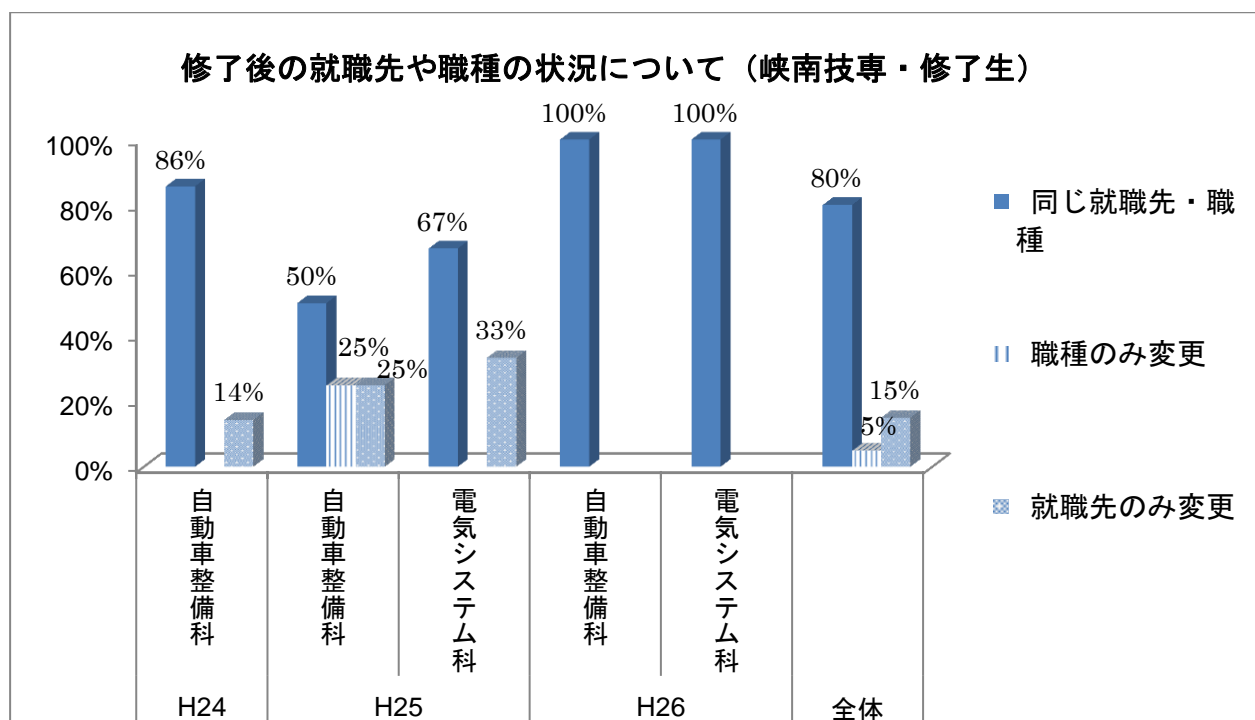
【**峡南高等技術専門校**】

- ① 現在の仕事の状況
回答した全員が関係ある職種に従事している。



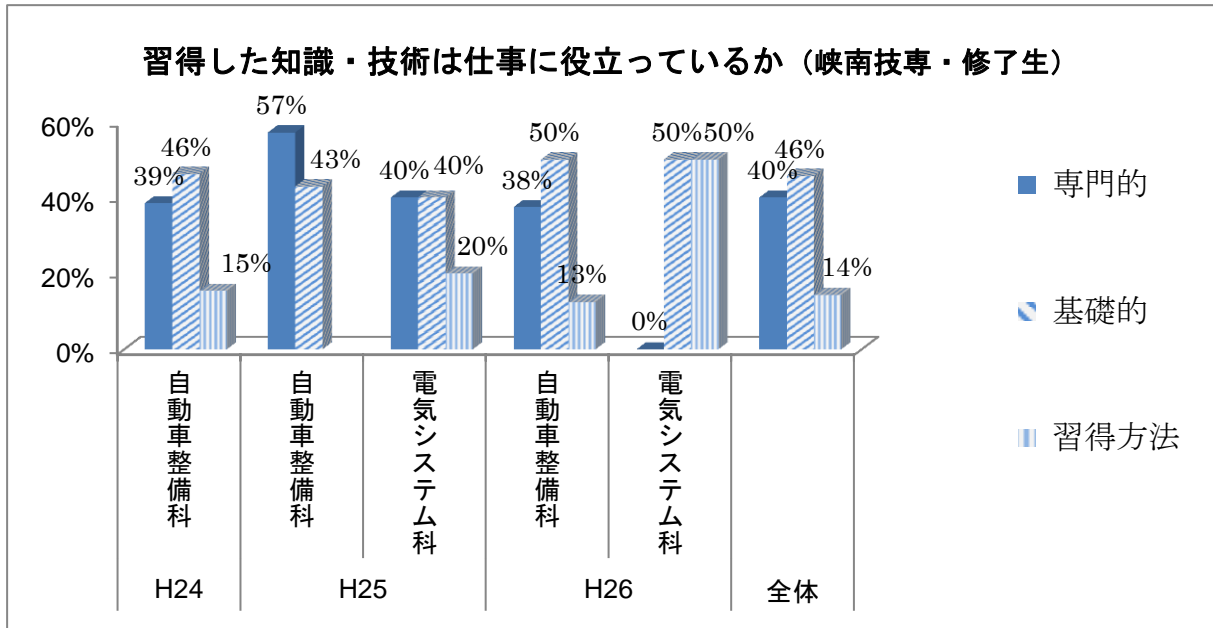
② 修了後の就職先や職種の状況

「修了時と同じ就職先で、同じ職種で働いている」が大半を占めている。「修了時と違う就職先が変わったが、同じ職種で働いている」とあわせ、ほぼ全員が同じ職種で働いている。



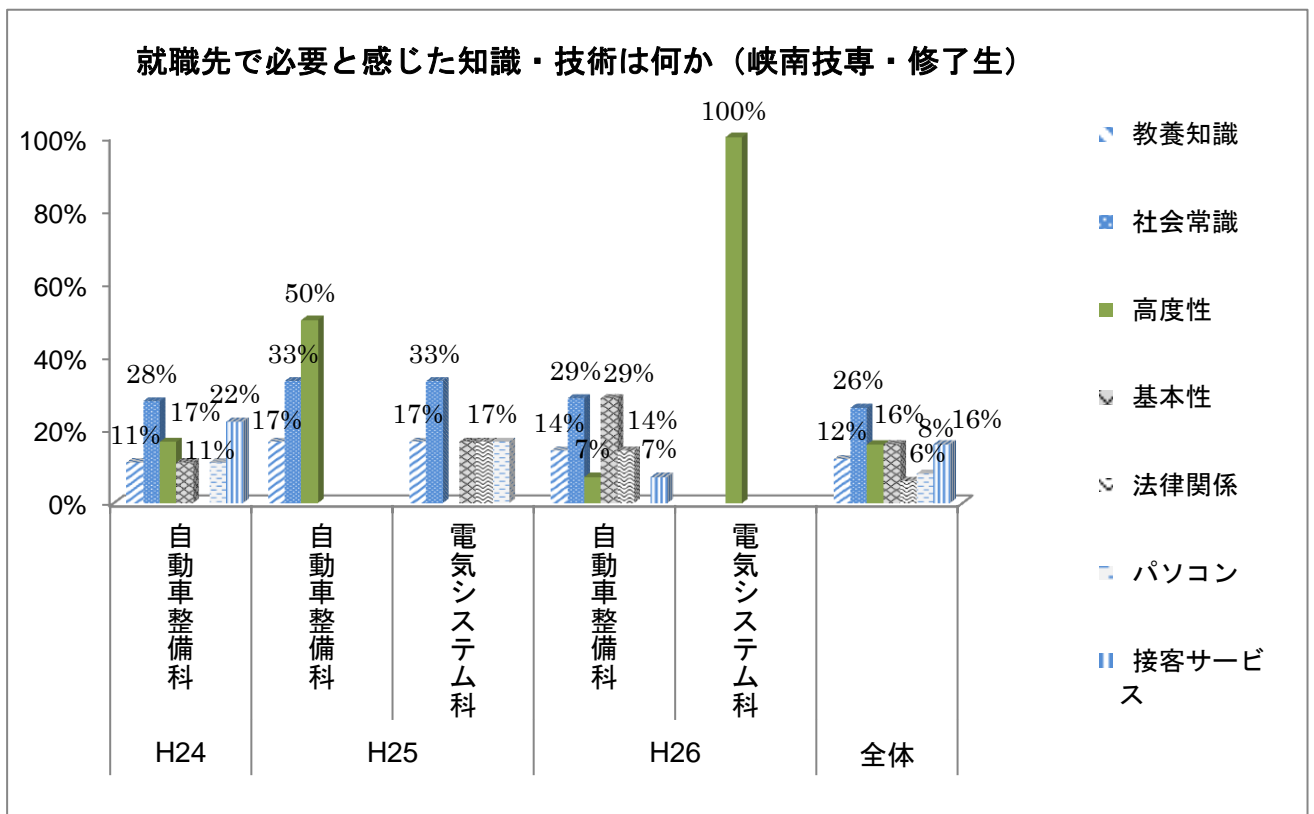
③ 習得した知識・技能が、現在の仕事にどの程度役立っているか

「基礎的な知識・技術として役立っている」が最も多く、次いで「専門的な知識・技術として役立っている」、「知識・技術の学び方や習得方法を身につけていることが役立っている」であった。



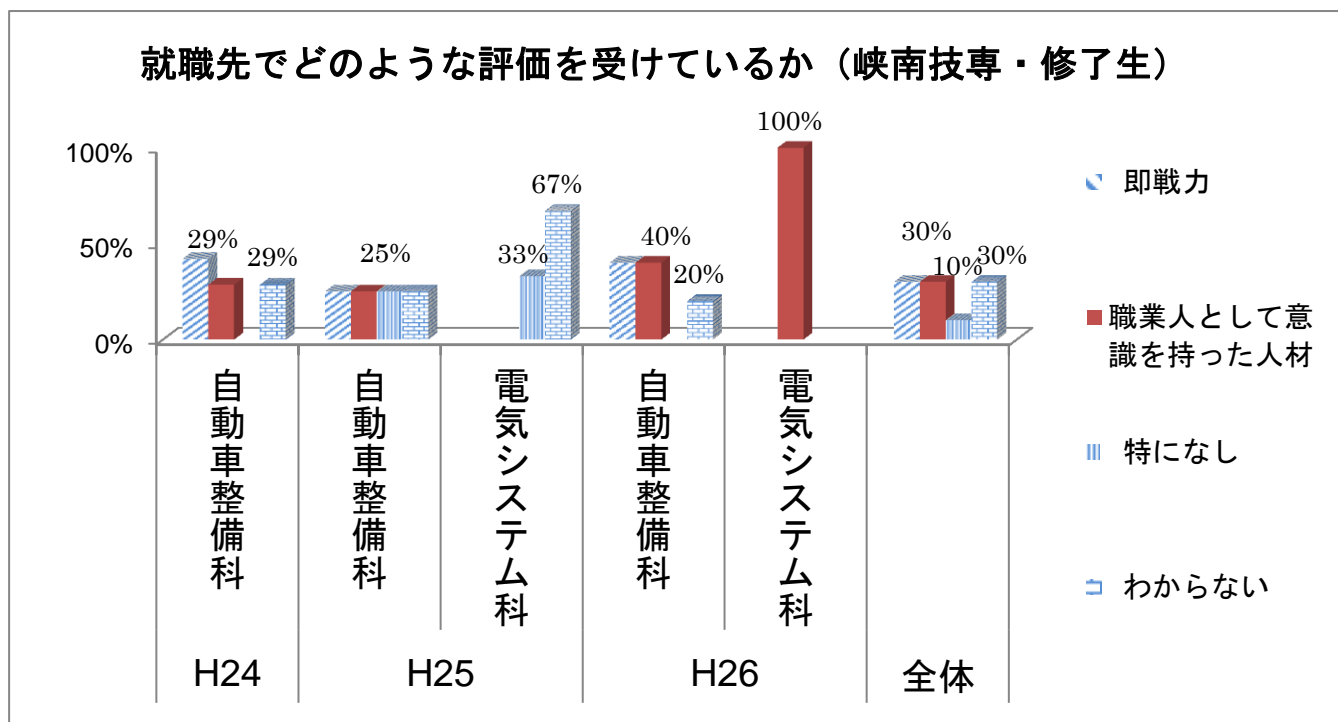
④ 就職先で、どんな知識・技術が改めて必要と感じたか

「社会常識・コミュニケーション能力」が最も多く、次いで「職種に係る基本的な知識・技術」、「職種に係るより高度な知識・技術」
「接客等のサービス系の専門的な知識」であった。



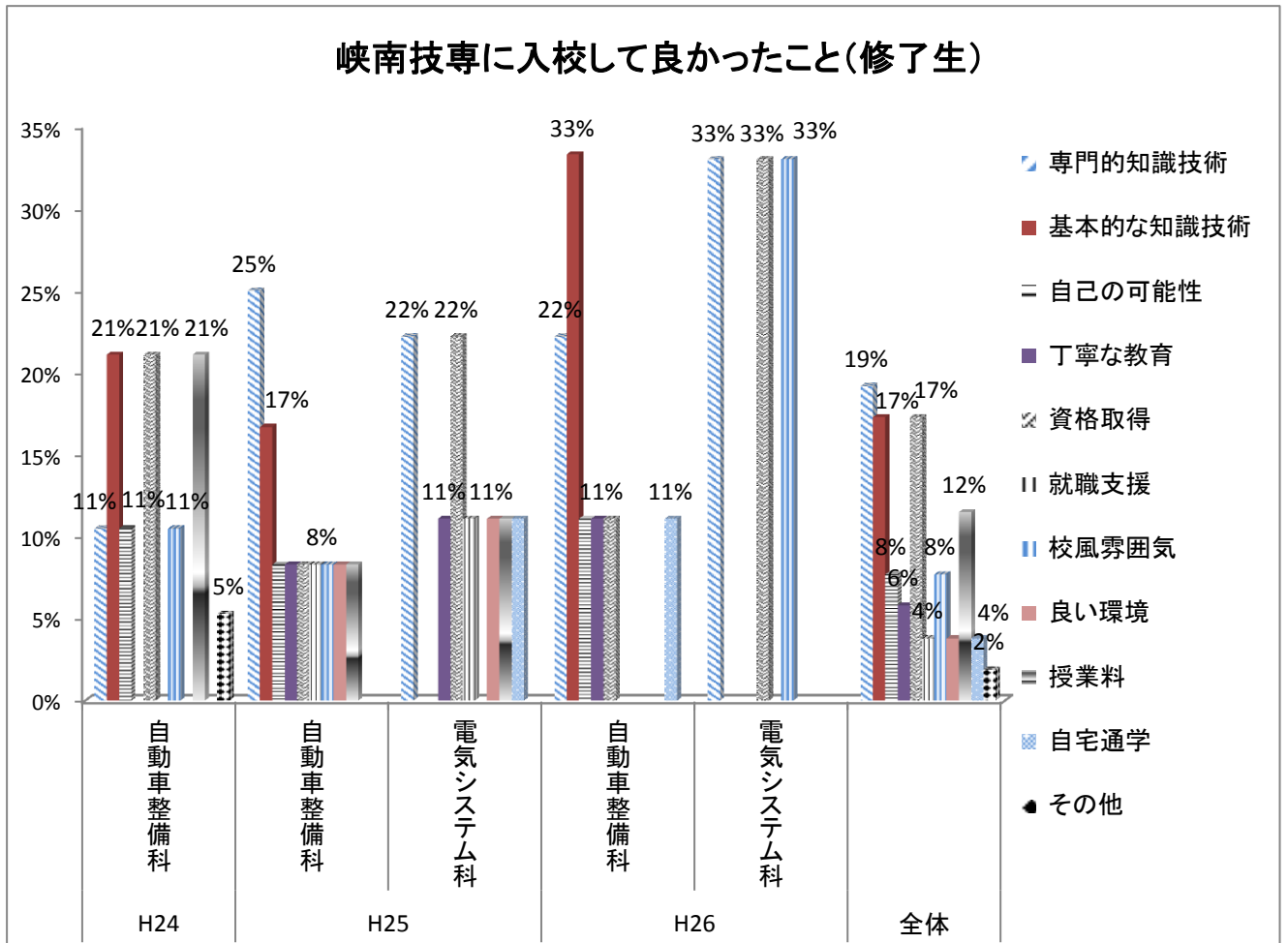
⑤ 修了生の就職先における評価

「知識・技術が即戦力として評価されている」「職業人として必要な意識を持った人材として評価されている」「わからない」が大半を占めた。

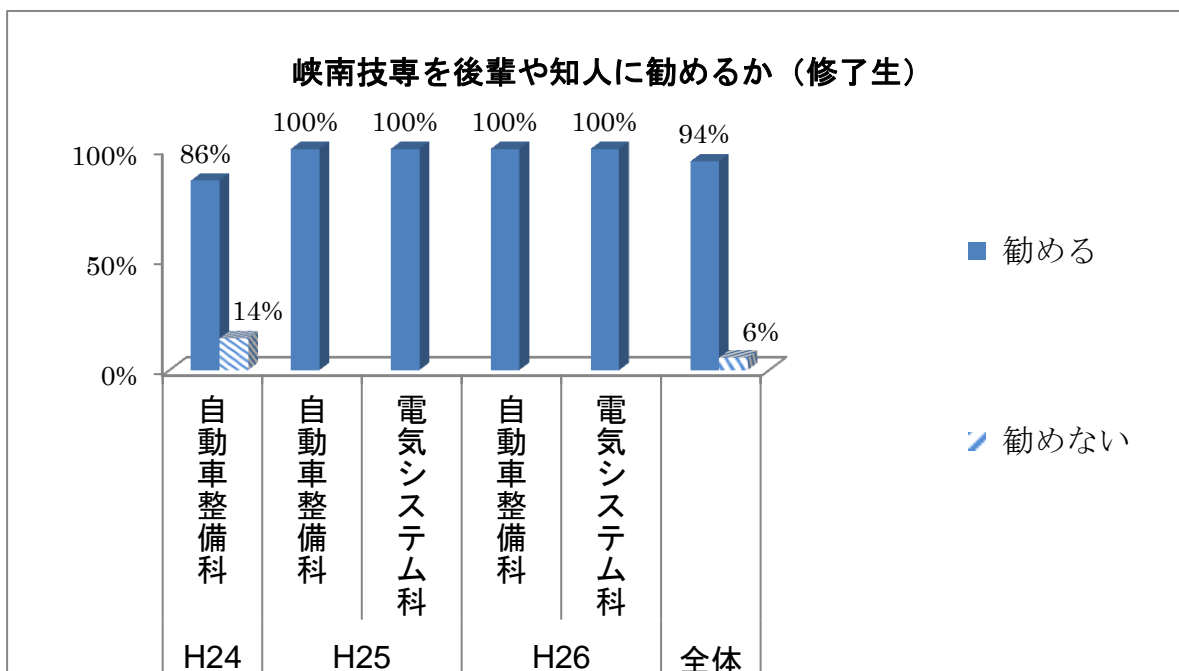


⑥ 峡南技専に入学してよかったこと

「専門的な知識・技術が身についた」が最も多く、次いで「基礎的な知識・技術が身についた」「資格が取得できた」であった。



⑦ 峡南技専を後輩や知人に勧めるか
ほとんどが「勧める」と回答した。



第3部 職業能力開発の方向性

1 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成

(1) 生産性の向上に向けた人材育成

年少人口（15歳未満）・生産年齢人口（15～64歳）の減少、高齢者人口の増加などにより、労働力を供給する量には限りがあるため、今後、生産規模の拡大を図るためには、一人一人の労働力の生産性を高めていくことが重要である。生産性の向上は、同じ量の仕事を短時間で処理することにもつながり、働き方の効率化といった観点からも重要な取り組みである。

このため、これまでに蓄積してきた技術や人材を活かしながら、社会経済の変化に対応するためには、成長が期待される分野やものづくり分野における人材育成については継続して強化していく必要がある。

また、ITの活用により制御・工程管理等をデジタル化するための技術開発（ものづくりのIT）を推進できる人材に加えて、今後高度情報化社会で加速化していくことが予想されるビッグデータ等から得られる情報をものづくりに活用できる（情報を活用したものづくり）人材を育成していくことが重要である。

こうした中で、本県の産業をより発展させていくためには、産業界や地域のニーズに沿った職業訓練の充実を図り、生産性の向上に向けた人材育成に取り組むことが必要である。

(2) 企業における職業能力開発

技術革新の進展、少子高齢化等、企業を取り巻く環境が変化する中で、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) 公共職業訓練等の充実

本県の産業界や地域のニーズに的確に対応した人材の育成を図るため、産業技術短期大学校や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充実強化していくことが必要である。

特に、本県の産業の将来を担う実践的な技術者の育成を行う産業技術短期大学校においては、定員充足に向けた取り組みと、峡南高等技術専門校の自動車整備科においては、恒常的な定員を超える入校希望者に対応した取り組みが課題である。

さらに、平成32年に甲府工業高校専攻科が設置されると、産業技術短期大学校、山梨大学と合わせて、機械電子産業が求める研究・開発、設計、管理を担う技術系人材の育成・供給体制が充実する。それまでの5年間は、各校それぞれの特色を生かした取り組みに加えて、相互の情報交換や連携が必要であり、産業労働部と教育委員会が協力してイニシアチブを発揮することが重要である。

また、離転職者を対象とした職業訓練では、企業や求職者のニーズに迅速かつ柔軟に対応した職業訓練の充実を図ると同時に、受講者の確保や早期就業につなげることが重要である。

(4) 国際化と職業能力開発

経済のグローバル化が進展し、企業の海外進出等が活発化する中で、グローバル人材の活用・育成が重要となっている。

2 生涯を通じたキャリア形成支援

就労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、産業構造の変化やグローバル化が急速に進展していく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、国が実施する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のは、生涯にわたる個人の主体的なキャリア形成により、人生の節目において、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が、現状では「教育に充てる時間的余

裕がない」等により、技能者の育成において課題を抱えている。

キャリア教育については、若年者雇用対策として、小学生からものづくりに接する機会等が提供されることが重要であることを踏まえ、教育機関との連携の下、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が行われることが重要である。

*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：個人がその適性或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

若年者のものづくり離れや熟練技能者の高齢化、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、若年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とともに、産業技術短期大学校や新設される甲府工業高校専攻科に進学した先に拓かれる、魅力ある未来の職業像を示すことが重要である。

そのためには、子どもの頃から気軽にものづくりに触れ、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継承を進めることが必要である。

4 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、個々の特性やニーズに

応じた職業能力開発の推進

女性・若年者・中高年齢者・障害者等、すべての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供することによって、一人一人の能力の底上げを図っていくことが重要である。

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 職業能力開発の基本的施策

1 産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成

(1) 生産性の向上に向けた人材育成の強化

① ものづくり分野等における人材育成の推進

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。

② 生産性向上に資するIT人材育成の強化

企業の付加価値を高めるために有効な、AIやビッグデータ解析等の技術進歩などITの持つ潜在力を発揮させることができる人材とITをものづくり分野にも活用できる人材の育成に向けた取り組みの強化のため、産学官連携によるIT人材の育成に取り組む。

また、離転職者に対する公共職業訓練においても、IT分野に関する訓練の弾力的な運用やコース設定に努める。

(2) 企業における職業能力開発

① 職業能力開発推進体制の充実

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、労働局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。

② 認定職業訓練の活性化

認定職業訓練は、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、実施体制の強化、訓練内容の充実のための指導を行う。

③ 職業能力開発サービスセンターの利用の促進

キャリア開発アドバイザーや人材育成コンサルタントが、教育訓練の実施に関する相談・指導、職業能力開発に関する情報提供を実施する「職業能力開発サービスセンター」の活用促進を図る。

④ 県立中小企業人材開発センターの活用の促進

労働者の職業能力の開発及び向上を促進するため、事業主等の行う職業訓練を支援するとともに、技能検定試験を実施するための施設として「山梨県立中小企業人材開発センター」を設置し、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下、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活用の促進を図る。

(3) 公共職業訓練等の充実

① 総合的な訓練計画の策定

公的職業訓練全体で効果的に職業訓練コースを設定するため、公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画については、平成28年度計画から両計画を一体化した総合的な計画を策定する。

具体的には、企業や求職者のニーズに的確に対応した人材の育成を図るため、訓練内容、訓練期間、定員、実施時期、実施地域等を山梨労働局や独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構山梨支部山梨職業能力開発促進センター（ポリテクセンター山梨）と十分調整を図る中で総合的な訓練計画を策定し、公的職業訓練の充実を図る。

② 県立職業能力開発施設における各種訓練の充実

ア 産業技術短期大学校

産業技術短期大学校は、平成11年度の開校以来、専門課程において、機械、電子、情報、観光の実践的な技術者を育成している。平成25年度には、都留キャンパスを開校し、工業系高校と連携しながら、生産部門を管理する中核を担う専門技術者を育成している。これまでに数多くの人材を県内企業へ輩出しており、今後も、企業ニーズに合ったカリキュラムの見直しやインターンシップを推進するなど、継続した取り組みを進めていく。

しかし、社会・雇用情勢の変化とともに、定員が満たされていないという大きな課題を抱えていることから、今後は、教育内容の充実や魅力の積極的な発信を行うなど、定員充足に対する取り組みを強化するとともに、産学官連携による人材確保・育成推進会議等を通じて、県内高校や大学等との連携を図り、県内産業への人材供給力を充実強化する。

なお、産業界からの要請が多い主に設計を担う人材の育成機関として甲府工業高校専攻科が設置されることとなったため、今後は山梨大学や甲府工業高校と連携する中で、産業界からのニーズを踏まえた技術系人材の育成機関として、同校の特色を生かした取り組みを進めていく。

また、社会的需要等を捉える中で、必要に応じて訓練内容や規模、教育機関との相互交流などの検討を行っていく。

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実施するとともに、各企業が自社内で実施することが困難な分野においては、オーダーメイド型訓練を実施し、企業ニーズに対応した人材育成をしていく。

イ 峡南高等技術専門校

峡南高等技術専門校の普通課程は、自動車整備科、電気システム科の2つの訓練科を設置しており、基礎的・専門的な知識・技能を習得した実践的な技術者を輩出している。このうち、自動車整備科は、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、自動車関連の人材の育成に大きな役割を果たしている。

また、1学年20名の定員に対して、毎年度、それを上回る応募者がある状況が継続しているため、今後、自動車の技術の進化に対応した訓練内容や必要とされる施設・設備、訓練指導体制などを総合的に勘案する中で、さらなる充実強化に努めていく。

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、電気関連分野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。

一方で、入校生が定員に満たない状況にあることや指導員の確保などの課題も抱えており、今後、具体的に検討していく。

短期課程の離転職者訓練（施設内訓練）については、引き続き、造園科、服飾科を実施する。短期課程の離転職者訓練（委託訓練）については、定員充足率、就職率、関連就職率を指標に、パソコン系の訓練を充実させ、離職者の早期就職につなげる。

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。

ウ 就業支援センター

就業支援センターの短期課程の離転職者訓練（施設内訓練）については、引き続き総合事務科を実施し、母親等の早期就職につなげる。短期課程の離転職者訓練（委託訓練）については、民間教育訓練機関における実施状況を踏まえ、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、介護系人材の不足が喫緊の課題であるので、引き続き介護系の訓練の実施に努める。

障害者を対象とする総合実務科及び障害者の態様に応じた多様な委託訓練は、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。

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。

③ 山梨職業能力開発促進センター（ポリテクセンター山梨）との連携

山梨職業能力開発促進センターの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CAD/NC、金属加工、建築CADサービス、電気設備技術などの訓練を実施し、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に努めている。

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図っている。

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行っている。

県においては、今後も引き続き山梨職業能力開発促進センターと連携しつつ、棲み分け、役割分担を図る中で、公共職業訓練の充実を図っていく。

(4) 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、外国人の技能実習制度について、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、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、在職労働者に対する外国語等に関する職業能力開発の機会の提供を行う。

(5) 産学官の連携の強化

産業界、教育機関、行政機関等を構成員とした「産学官連携人材確保・育成推進会議」を設置し、ものづくり産業を支える技術系人材の確保・育成を図っている。

また、山梨大学が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実施している地域産業リーダー養成教育プログラム*に対して、県が助成し、山梨県機械電子工業会でも、同プログラムに助成している。

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。

*地域産業リーダー養成教育プログラム：山梨大学が、学生に対して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の特別演習や特別インターンシップ等を行う講座

(6) 施策の目標

【産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成における目標】

(単位：人)

指標名	職業能力開発推進者数						H32 目標値
実績	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
	1,261	1,287	1,317	1,335	1,454	1,331	1,600

(単位：%)

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						H32 目標値
実績	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
	98.6	98.5	100.0	99.2	100.0	99.3	100.0

(単位：%)

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>						H32 目標値
実績	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
	66.8	49.2	72.7	59.7	74.1	64.5	80.0

(単位：%)

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>						H32 目標値
実績	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
	66.9	68.6	69.8	74.8	75.0	71.0	70.0

2 生涯を通じたキャリア形成支援

(1) 個人の主体的な能力開発の支援

労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促すためには、一人一人に合った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り、キャリアコンサルティングの活用を進めるとともに、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。

また、教育訓練給付制度等の効果的な活用を図る。

さらに、平成27年10月から、生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして活用するものに見直されたジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する。

(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、山梨労働局や関係機関と連携しながらキャリア形成促進助成金、ものづくり人材育成支援助成金、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、助成金等制度の周知に努める。

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型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・職業教育の推進

社会的に自立する力、多様な課題に主体的に対応する力、具体的なビジョンに基づくキャリア・プランニング能力等を育成するため、ライフプラン講座などを実施するとともに、職業的・社会的な自立を図る体験学習を推進する。

具体的には、キャリア教育の計画的指導を行うため、小中高の指導計画を作成し、授業を行うとともに、高校では、将来の生き方や目標を現実的に捉えるライフプランを考える講座を実施する。また、職業観・勤労観及び社会参画の視点、国際的な視野を育成するため、様々な体験活動やインターンシップ、社会人講話を実施する。

また、専門高校においては、生徒の専門的知識・技能の向上を図るため、地域の企業や関係機関等と連携した企業現場実習、企業技術者による実践的な授業等に取り組み、県内産業を支えるものづくり人材の育成を推進していく。

(4) 施策の目標

【生涯を通じたキャリア形成支援における目標】

(単位：コース)

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						H32 目標値
	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
実績	10	5	5	1	2	5	10

3 技能の振興

(1) 技能の継承

1級技能士や高度熟練技能者による若年技術者への基礎技能の伝授と、技能指導者への技能伝授を行い、次代のものづくり産業を支える若年技術者を育成するため、山梨県技能士会連合会に委託して「やまなし匠の技・伝承塾」を実施する。

また、子どもの頃からものづくりに触れ、技能の大切さを身近に感じる機会として、ものづくりマイスター制度を活用し、小中学校でのものづくり講座・体験教室や企業、高校での技術指導を実施し、ものづくり産業への就職につなげていく。

(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等の学生に対し、2級及び3級技能検定の実技試験手数料を一部免除することで、受検者の拡大を図る。

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、社会一般の技能尊重気運を高め、技能の重要性の理解を深める。

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とともに、中小企業人材開発センターの利用率の向上を図っていく。

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・産業技術短期大学校におけるインターンシップを推進する。

(3) 技能者の評価の促進

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。

(4) 施策の目標

【技能の振興における目標】

(単位：人)

指標名	技能検定（2級）受検申請者数・合格者数						H32 目標値
	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
実績							
受検者	464	500	479	473	493	482	540
合格者	178	203	216	190	231	204	250

(単位：人)

指標名	技能検定（3級）受検申請者数・合格者数						H32 目標値
	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
実績							
受検者	404	452	523	586	651	523	710
合格者	313	342	372	442	480	390	520

(単位：人)

指標名	県立中小企業人材開発センターの利用者数						H32 目標値
	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
実績							
利用者	51,549	53,248	49,556	51,726	53,185	51,853	53,500

4 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進

(1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

女性の再就職を支援するため、就業支援センターにおいて託児サービス付きのチャレンジマザー就職支援事業を実施するほか、女性の就職のニーズが高い事務系の委託訓練や、託児サービス付き委託訓練を実施し、その中で、訓練の受講を容易にするため、母子家庭の母等への職業訓練手当の支給を行う。

また、ハローワーク等との連携を強化するとともに、女性の活躍が期待できるものづくり分野への早期就職につなげられるよう、的確なキャリア

コンサルティングにより職業訓練を実施する。

(2) 若年者の職業能力開発

次代を担う若者に対して、長期的なキャリア形成を図り、一人一人の状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発を推進する。

また、技術・技能を身近に感じ職業意識を醸成するため、学校等関係機関と連携し、切れ目のない支援を強化するとともに、ものづくりに関して優れた技能、経験を有する「ものづくりマイスター」が、中小企業や学校などで若年技能者への実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う若年技能者人材育成支援等事業を活用する。

さらに、地域若者サポートステーションと連携し、就職していない若者に対して専門的相談等の支援を行い、職業的自立を促す。

(3) 中高年齢者の職業能力開発

人口減少社会において、生涯現役社会の実現や企業の生産性向上を図るため、高い就業意欲を有する高齢者の能力開発を支援して活躍の場を広げる。

また、中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を充分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。

さらに、再就職に向けた新たな職業訓練コース等の支援策を検討する。

(4) 障害者の特性に配慮した職業訓練機会の提供

障害者の社会参加や自立を促し障害者の雇用を促進するため、障害者の特性等に配慮した訓練を実施する。

また、障害者と企業とのマッチングや障害者の職業意識、職業能力の向上を図るため、障害者職業能力検定を実施する。

さらに、労働局、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等関係機関との連携・協力体制の推進を図る。

(5) 非正規雇用労働者の職業能力開発

能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、企業が主体となった人材育成を促進する。また、キャリアアップを目指す労働者においては、正社員への移行を推進するため、労働局が実施するキャリアアップ助成金及び雇用保険を受給できない求職者の就職を促進するための求職者支援訓練制度等の周知・広報を通じた活用の促進を図る。

(6) 施策の目標

【「全員参加の社会の実現加速」に向けた、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進における目標】

(単位：%)

指標名	障害者訓練修了者の就職率 <修了3か月後>						H32 目標値
実績	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	60.0
	50.0	50.0	50.7	58.0	43.5	50.4	

(単位：人)

指標名	障害者職業能力検定						H32 目標値
実績	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	
受検者	—	—	—	—	92	—	—
認定者	—	—	—	—	31	—	—

※制度が確立していないため、目標値は未設定

(単位：%)

指標名	女性（25歳～44歳）の有業率						H29 目標値
実績	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	76.8
	—	73.8	—	—	—	—	

(単位：%)

指標名	高齢者（65歳以上）就職率						H31 目標値
実績	H23	H24	H25	H26	H27	23-27平均	26.0
	—	—	—	20.6	—	—	

第5部 職業能力開発における実施体制の強化

1 産業人材育成体制の強化

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、産業人材に係る企業ニーズとそれに対応した人材供給方策については、やまなし雇用拡大推進産学官連携円卓会議を活用し、ニーズ等の把握と情報共有により関係機関が連携して推進するとともに、時代の変化による産業界や求職者等のニーズに柔軟に対応するため、毎年検証を行い、事業の見直しを行っていく。

一方で、職業能力開発施設の指導員の資質向上を図るため、各種研修会等への参加を積極的に行うとともに、他機関との人事交流についても、可能な範囲内で実施することとし、職業訓練指導員として幅広い知識を身につけ、訓練生に対して質の高い指導を行う。

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独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構山梨支部、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強化

職業訓練修了者の就職支援に当たっては、ハローワーク等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当たっては、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、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、福祉サービス利用者等に対する自立に向けた雇用への誘導を図るための福祉行政との連携、起業等を含めた能力開発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一層強化する。

さらに、他の自治体等で実施している施策等を調査・研究するなどし、本県の職業能力開発施策の一層の充実・強化を図るとともに、雇用対策としての施策を推進するため、訓練コースの設定・見直しについて、国や関係機関

との連携を図る。

3 行政評価等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。

また、国や関係機関と連携、協力する中で、広報活動を一体的に行うなど、効果的、効率的に関連情報を提供するよう努める。

5 各年度の施策の推進

本計画の着実な実施を図るため、産業人材に係る企業ニーズや本計画の進捗状況などについて毎年検証を行い、年度毎の実施計画を策定し、課題に対する具体的な取り組みを定め、各種施策を推進するものとする。