

第8次山梨県職業能力開発計画の概要

第1部 総説

1 計画のねらい

○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、社会的評価の向上を図る。

2 計画の期間

平成18年度～22年度
(必要に応じ改定を行う)

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

労働力供給面の変化

- 職業生活の長期化
- 職業選択意向の変化
- 自発的な能力開発の必要
- フリーター、ニートの存在

労働力需要面の変化

- 企業が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、中途採用者等)
- 賃金体系の見直し(能力主義)
- 企業内職業能力開発の在り方の変化
- 人材の二極化(正社員・非正社員)

職業能力のミスマッチの状況

- 失業率
H15 4.4% H16 3.4% H17 3.8%
- 求められる職業能力が変化
- 能力開発機会の不十分な者への対応

2 年齢別等の労働力需給の動向

若年層(15～29歳)

- 出生率の低下
→労働力人口の大幅な減少
- 高学歴化の一層の進展
- 学卒未就職者、早期離職者

中年層・壮年層(30～54歳)

- 労働力人口に占める割合
H7 52.1%→H12 52.8%
- 長時間労働の増加傾向

高齢層(55歳以上)

- 労働力人口に占める割合
H7 26.0%→H12 27.1%

女性労働力の状況

- 雇用者数
H2 38.3%→H7 38.9%→H12 40.5%
- 母子家庭の母(世帯数)
H12 5,758→H16 6,995(+21.5%)
(新規求職申込件数)
H12 512→H16 857

3 産業別・職業別労働力需給の動向

産業・職業別の状況(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 H12 4.0%→H16 4.0%
- ・建設業、製造業、サービス業、30人未満の企業の不足率が増加

労働移動等の動向

- 就業者数 第3次産業が増加
- サービス業就業者数
・医療・福祉、教育・学習支援の分野で増加

4 2007年問題と現場力の低下

- 団塊の世代(H16)3万4千人
- 団塊の世代の大量退職
- 現場を支える技能・技術の消失懸念

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

- ・フリーターやニートの存在
- ・若年者の態様に応じたきめ細かな支援

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

- ・長期的視点に立った計画的な取組
- ・労働者の自発的な取組を支援

(2) 公共職業訓練(専門課程・普通課程)の充実(新規卒卒者等対象)

- ・実践的で幅広い能力を持った人材需要への対応
- ・若年者対象職業訓練の充実強化

(3) 公共職業訓練(短期課程)の充実(離職者対象)

- ・企業側の労働力確保の動向変化への対応
- ・企業ニーズに対応した離職者訓練の充実

3 現場力の強化と技能の維持・継承

- ・若年者のものづくり離れ
- ・団塊の世代の退職による技能の継承
- ・技能の重要性の認識とものづくりに親しむ社会の形成
- ・団塊の世代の活用など企業の取組への支援

4 多様な教育訓練機会の確保・提供

- ・労働者の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
- ・大学、大学院等の教育訓練資源の活用

5 職業キャリア形成を支援する取組の促進

- ・「準備期」「発展期」「円熟期」の各段階ごとに必要な施策の推進
- ・職業能力開発が十分得られない「非正社員」の増加
- ・多様な働き方相互間でのバランスのとれた職業能力開発への支援の促進
- ・多様な教育訓練機関による教育訓練機会の提供
- ・キャリアコンサルティングの体制整備

第4部 職業能力開発の基本的施策(主な施策)

1 若年者の職業能力開発の推進

- 「ジョブカフェやまなし」と連携し若者の態様に応じた職業能力開発を支援
- 若年者訓練、日本版デュアルシステムの実施

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

- 事業内職業能力開発計画策定の促進、職業能力開発推進者の選任促進と活動支援
- 認定職業訓練助成制度の活用促進 ○ビジネスキャリア制度の活用促進

(2) 公共職業訓練の充実

①産業技術短期大学校

- より高度な実践技術力を習得するためのカリキュラムの必要性等の調査検討 ○専門短期課程のコース内容の改善

②都留高等技術専門学校

- 離職者訓練科目の再編 ○普通課程における授業料等の徴収検討
- 地域のニーズを把握する中で高度で実践的な人材を養成するためのカリキュラムの在り方等の調査検討

③峡南高等技術専門学校

- 建築科の普通課程(高卒者対象)への転換 ○離職者訓練科目の再編 ○普通課程における授業料等の徴収検討

④就業支援センター

- 福祉サービス科の訓練内容の見直し ○障害者委託訓練の訓練コースの充実
- 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の実施 ○障害者就職支援コーディネーターの配置

⑤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)

- オーダーメイド型(個々の企業の人材ニーズに対応した)セミナーの充実
- 能力開発支援アドバイザーによる相談、情報提供、キャリアコンサルティングの強化

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

- 「実践型人材養成システム」の企業等への周知 ○指導員の派遣、施設設備の貸与等
- 能力開発に関する助成制度の活用促進

(2) 現場力の強化に向けた技能者の育成・確保

- 県職業能力開発協会における「若年者ものづくり人材育成促進事業」の実施
- 「やまなし匠の技伝承塾」の実施(県技能士会連合会に委託)

(3) 技能の継承

- 技能継承等支援センターの設置(県職業能力開発協会内) ○技能継承に係る助成制度の周知

(4) 技能の振興

- 学校教育段階におけるものづくり教育の重要性の啓発 ○技能五輪全国大会、技能グランプリへの参加

(5) 技能者の評価の推進

- 技能者の適正評価等の促進 ○キャリアパスポートの活用促進

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

①準備期における支援

- 初等・中等教育段階から技能に触れ合う機会の提供 ○若者の態様に応じたキャリアコンサルティングの実施
- 日本版デュアルシステムの実施

②発展期における支援

ア 企業における取組の促進

- 職業能力開発推進者の一層の活用 ○労働者の自己啓発のための環境整備の促進

イ 職業キャリアの中断を余儀なくされた者等への支援

- 職業安定機関との連携強化による早期の再就職支援 ○キャリアコンサルティングの体制整備

③円熟期における支援

- 多様な職業能力開発の機会提供 ○退職後の再就職・就業等に向けた企業の支援の促進

(2) 福祉から自立に向けた支援

①障害のある人への支援

- 障害者委託訓練の拡充 ○就職支援コーディネーターの配置

②母子家庭の母等への支援

- 自立支援プログラムに基づく委託訓練の実施

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

- 事業内職業能力開発計画における位置づけの明確化 ○訓練期間、時間等に配慮した訓練コースの設定

6 国際化と職業能力開発

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 (4) 政策評価を通じた効率的な施策の推進

(2) 公共部門の施策の推進における国等との連携 (5) 施策の周知・広報

(3) 関連行政分野における施策との連携の強化

8 推進目標

計画の推進状況について評価を行うため、目標値を設定する。

