

第9次三重県職業能力開発計画（中間案）

平成23年6月

三重県

目 次

第1章 総説

- 1 計画のねらい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の性格・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第2章 職業能力開発をめぐる経済社会の状況

- 1 経済の動向
 - (1) 経済情勢の急激な悪化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (2) 本県の産業・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 2 人口の動向
 - (1) 総人口・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (2) 人口構造の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (3) 労働力人口の減少・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 3 労働市場の状況
 - (1) 雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
 - (2) 非正規労働者の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (3) 若年者の状況
 - ①高い失業率・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - ②早期離職の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
 - ③新規学校卒業者の就職状況・・・・・・・・ 14
 - ④フリーター、ニートの状況・・・・・・・・ 14
 - (4) 障がい者雇用の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
 - (5) 女性の就労状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- 4 本県の職業能力開発の状況
 - (1) 公的機関の状況
 - ①職業訓練の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
 - ②緊急雇用創出事業の活用・・・・・・・・ 21
 - ③若年者の職業能力開発・・・・・・・・ 21
 - ④障がい者の職業能力開発・・・・・・・・ 21
 - ⑤女性の職業能力開発・・・・・・・・ 23
 - ⑥高年齢者の職業能力開発・・・・・・・・ 23

⑦在職者の職業能力開発への支援と技能振興	23
(2) 企業の状況	24
(3) 個人の状況	26

第3章 職業能力開発施策の実施目標と基本的施策

1 実施目標	28
2 基本的施策	
I 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の強化	
(1) 雇用情勢に対応した職業能力開発の実施	32
(2) 求人・求職のミスマッチの解消	32
II 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) 若年者への支援の充実	33
(2) 障がい者への支援の充実	34
(3) 育児・介護等で長期に離職した女性や母子家庭の母等への 支援の充実	35
(4) 高齢者への支援の充実	35
III 職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進	
(1) 企業による労働者の職業能力開発への支援	35
(2) 個人の主体的な職業能力開発への支援	36
(3) キャリア教育の推進	36
IV 技能の振興	37
V 職業訓練に関する基盤の充実等	
(1) 関係機関の連携強化	38
(2) 情報提供の充実	39
(3) 職業訓練に関する品質の確保	39
(4) 職業訓練指導員等の指導技術向上	39
(5) ジョブ・カード制度の普及促進	39
(6) 職業能力開発に関する国の動向への対応	40

第1章 総説

1 計画のねらい

本県では、平成18年度に策定した第8次三重県職業能力開発計画（平成18年度～平成22年度）に基づき各種の職業能力開発施策を推進してきました。

この期間内における本県の雇用情勢は、前半は好調な経済情勢を受け安定した状況が続いていましたが、米国発の世界的経済危機により平成20年秋以降急激に悪化し、多くの方が職を失いました。このため、国・県をはじめとする関係機関が連携し雇用のセーフティネットとしての職業訓練や資格取得への助成制度の充実に取り組んできたところです。

現在、雇用情勢は回復傾向にあるものの、依然として低い水準で推移していることに加え、平成23年3月に発生した東日本大震災による影響が懸念されることから、引き続き離職を余儀なくされた方等への支援を実施していく必要があります。

また、経済情勢の悪化により採用が手控えられるなか、若年者をはじめ障がい者、高齢者等に対する就労支援としての職業能力開発も必要性を増しています。

一方、わが国の産業界においては、中国や東南アジア諸国の経済発展等により、価格・品質における国際競争が激しさを増しています。このため、企業においては、一人ひとりの能力を高めることで生産性を向上させることが求められており、労働者の職業能力開発が重要性を増しています。

さらに、少子化の進展や若年者のものづくり離れ等により、円滑な技能の継承が危惧されています。

第9次三重県職業能力開発計画は、これらの様々な状況のなか、働く意欲のある人が就職や技能向上のために必要な職業能力開発に取り組み、いきいきと働くことができる三重県を目指して策定するものです。

2 計画の性格

この計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国が策定する「職業能力開発基本計画」（平成23年4月15日厚生労働省告示第143号）に基づき、県内で行われる職業能力開発施策に関する基本的な方向付けを与える計画として策定するものです。

3 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年間とします。

第2章 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

1 経済の動向

(1) 経済情勢の急激な悪化

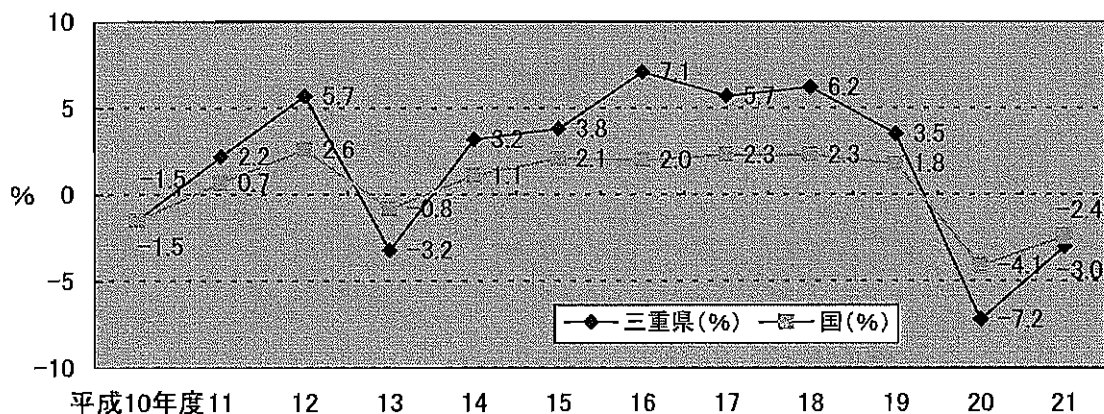
第8次三重県職業能力開発計画期間（平成18年度～平成22年度）の前半においては、平成14年度からの好調な経済状況が続いており、国内総生産の実質成長率が、平成18年度でプラス2.3%、平成19年度でプラス1.8%でした。また県内総生産においても、平成18年度が6.2%、平成19年度が3.5%と国内総生産を上回るペースで順調に成長を続けていました。

しかし、平成20年秋の米国発の金融危機に端を発した世界的な経済危機の影響により本県の経済情勢も急激に悪化し、平成20年度の県内総生産はマイナス7.2%と大きく落ち込みました。

その後、国をあげて経済対策に取り組んだ結果、平成22年には鉱工業生産指数が上昇傾向を示すなど一定の回復傾向を示していました。しかしながら、平成23年3月の鉱工業生産指数は東日本大震災の影響などにより大きく落ち込み、経済情勢の先行きに不透明感が広がっています。

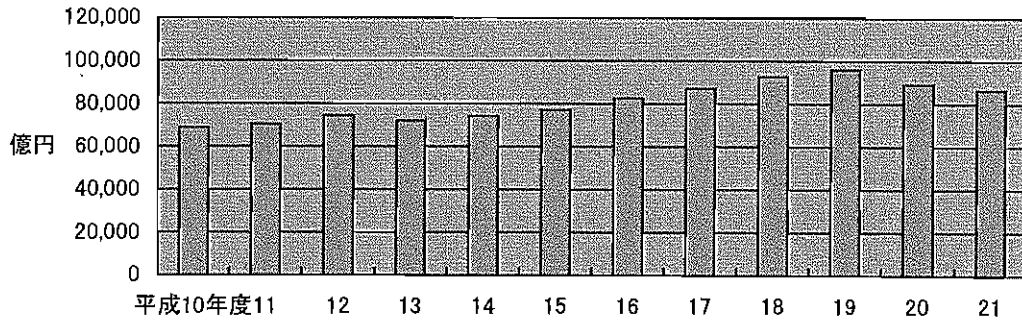
※国内総生産（GDP）・・・一定期間内に国内で産み出された財貨・サービスの産出から、原材料などの中間投入を除いた付加価値の合計

県内総生産と国内総生産（実質成長率）の推移



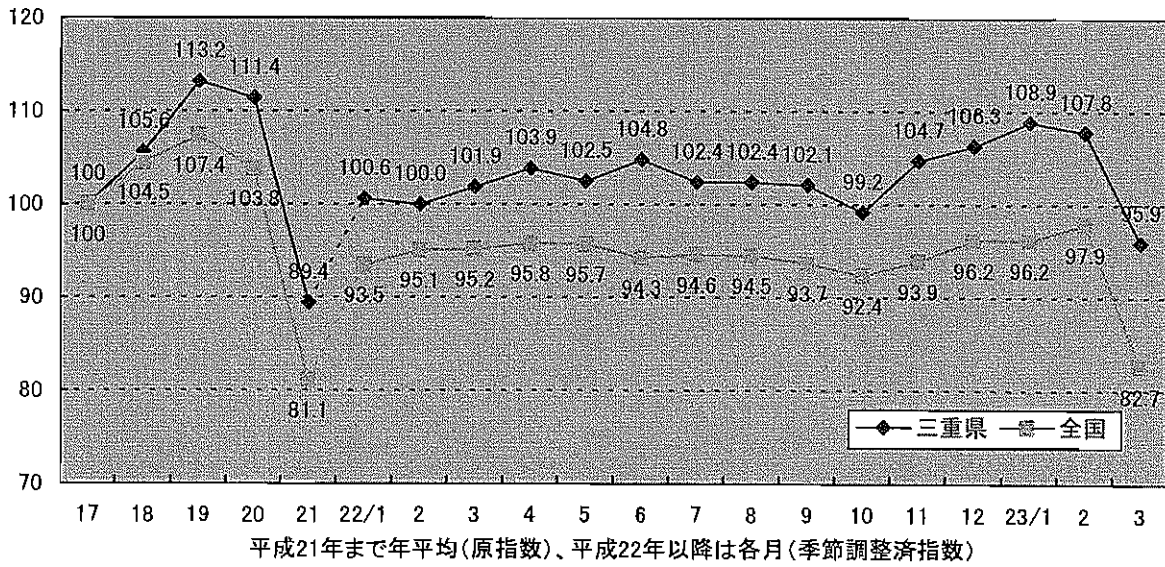
資料出典： 三重県政策部統計室「三重県民経済計算」
（平成21年度県内総生産の値は速報値）

県内総生産（実質）の推移



資料出典： 三重県政策部統計室「三重県民経済計算」
 (平成21年度の値は速報値)

鉱工業生産指数の推移（平成17年=100）

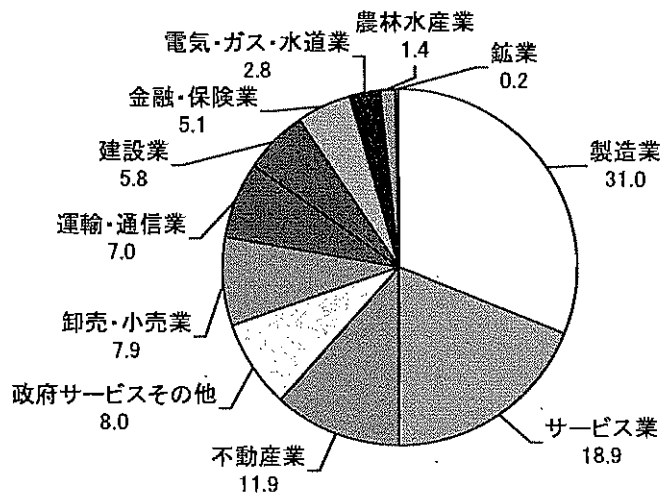


資料出典： 三重県政策部統計室、経済産業省経済産業政策局

(2) 本県の産業

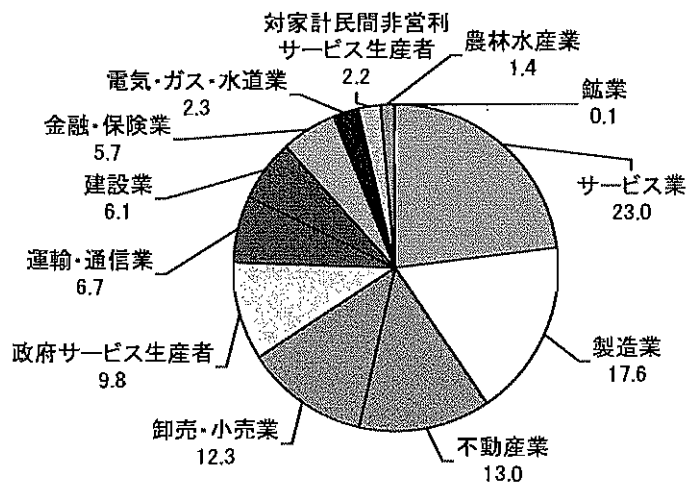
県内総生産（平成 21 年度三重県民経済計算速報（早期推計））の産業別の構成比を見てみると、製造業が 31.0%と最も大きく、次に、サービス業 18.9%、不動産業 11.9%と続きます。国内総生産の値と比較すると製造業の割合が高く、製造業が県の産業を牽引している状況がうかがわれます。

平成 21 年度 県内総生産（名目）の産業別構成比



資料出典： 三重県政策部統計室「三重県民経済計算」（速報値）

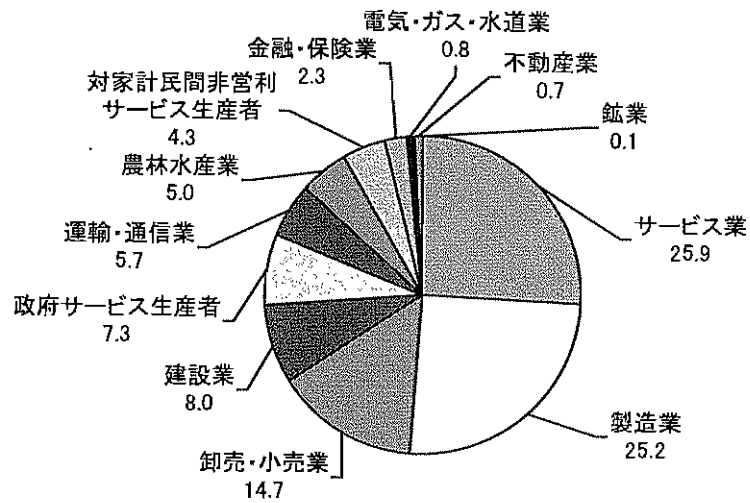
平成 21 年 国内総生産（名目）の産業別構成比



資料出典： 内閣府経済社会総合研究所「国民経済計算」

県内で働いている労働者の産業別就業者数においても、サービス業と製造業で全体の2分の1を占めています。

平成20年度 産業別就業者数構成比（三重県）



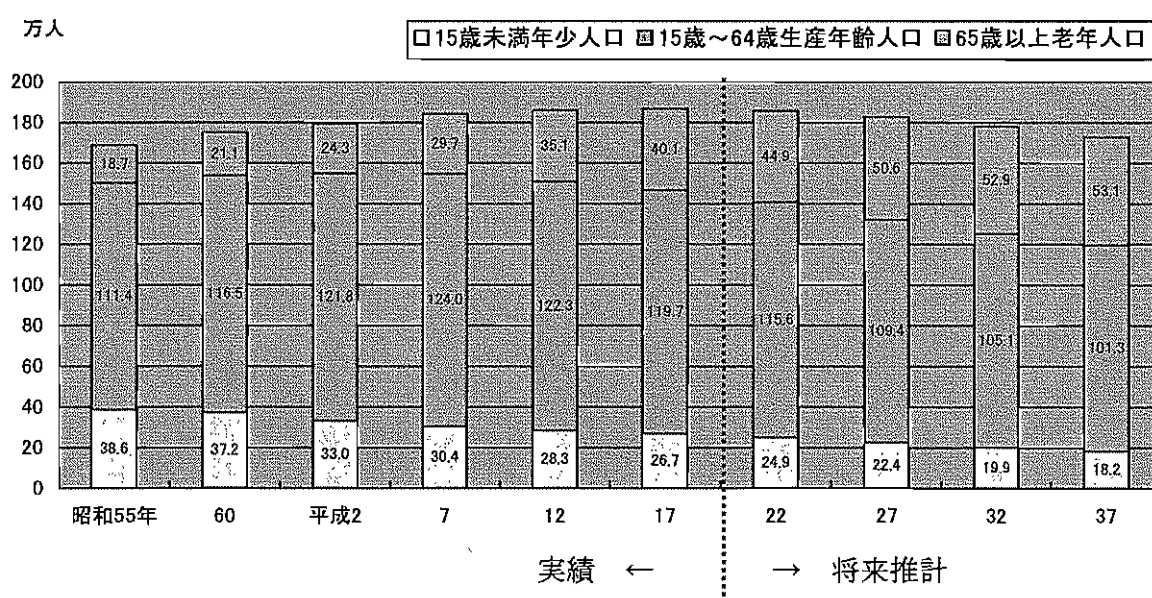
資料出典： 三重県政策部統計室「三重県民経済計算」
経済活動別就業者数（就業地ベース）

2 人口の動向

(1) 総人口

本県の総人口は、平成 17 年の約 186 万人から、平成 22 年には約 185 万人（平成 22 年国勢調査人口速報集計結果）と減少に転じました。今後は少子化の影響等から平成 27 年には約 182 万人、平成 32 年には約 178 万人と減少していくと推計されています。

人口及び人口構造の推移と将来推計（三重県）



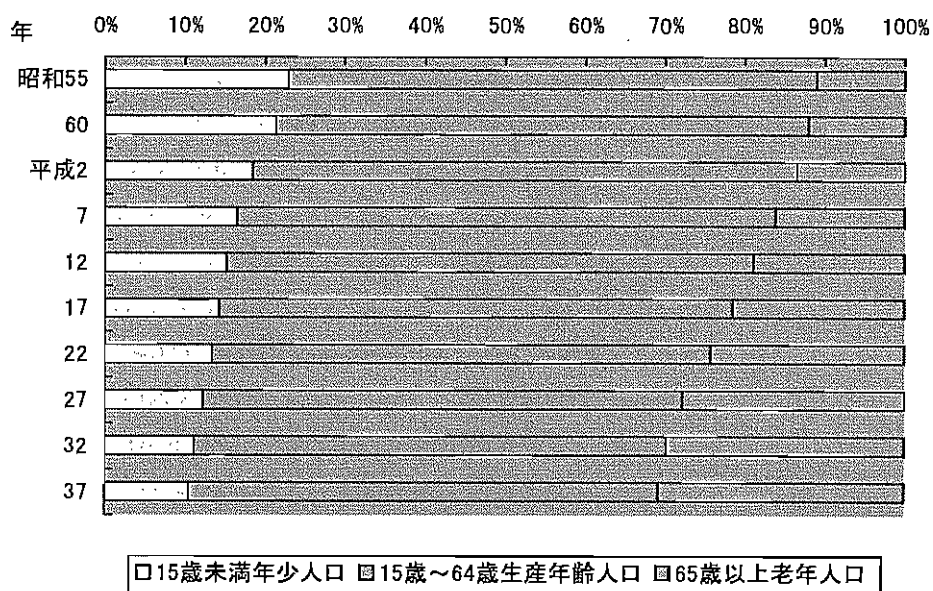
資料出典：平成 17 年までは総務省統計局「国勢調査」、平成 22 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口（平成 19 年 5 月推計）」

(2) 人口構造の変化

国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口（平成 19 年 5 月推計）」によると、本県の年少人口（15 歳未満）は、平成 22 年に約 24.9 万人、平成 27 年には約 22.4 万人、平成 32 年には約 19.9 万人と減少していく一方で、老年人口（65 歳以上）は平成 22 年に約 44.9 万人、平成 27 年には約 50.6 万人、平成 32 年には約 52.9 万人と増加していくと推測されています。また、生産年齢人口（15 歳～64 歳）は、平成 22 年に約 115.6 万人、平成 27 年には約 109.4 万人、平成 32 年には約 105.1 万人と減少していくとされています。

年齢区分別人口割合の観点から見ると、15歳未満の年少人口と、15歳以上64歳未満の生産年齢人口の割合は減少していくのに対して、65歳以上の老年人口の割合は高くなっていくと推計されています。

総人口に対する年齢区分別人口割合の推移（三重県）



資料出典：平成17年までは総務省統計局「国勢調査」、平成22年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口（平成19年5月推計）」

(3) 労働力人口の減少

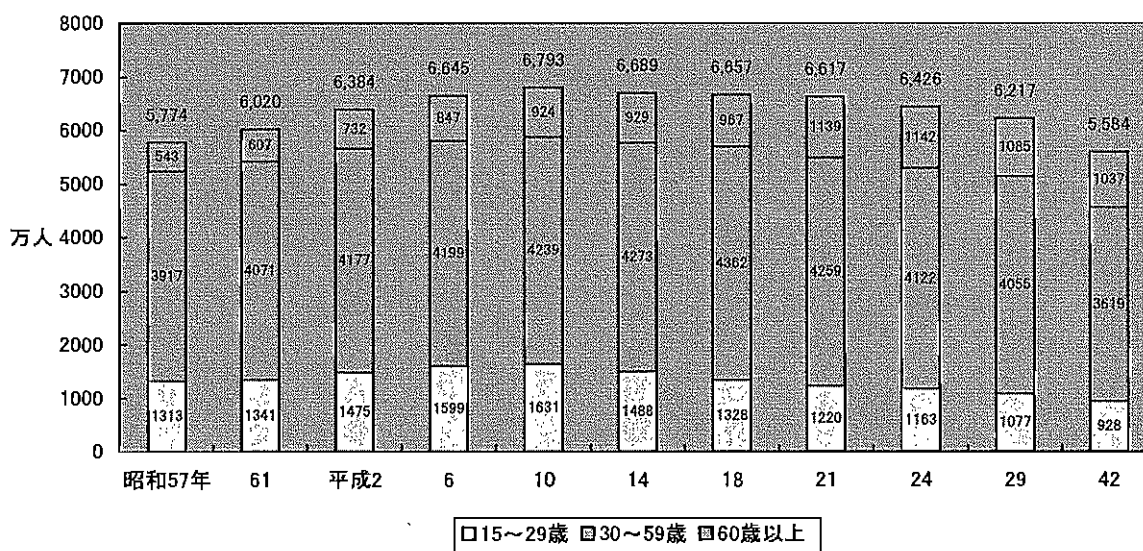
人口減少と少子高齢化の進展は、企業や地域における労働力の確保や、技術・技能の継承等にも大きな影響を与えるものと考えられます。

全国の労働力人口は、平成10年には6,793万人でしたが、それ以降は減少傾向にあり、今後、女性や高齢者の労働力率が平成18年と同じ水準で推移すると仮定した場合、平成24年には6,426万人、平成29年には6,217万人に減少すると推計されています。

※ 労働力人口・・・15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合計したもの。
学生、家事従事者等は含まれていない。

※ 労働力率・・・15歳以上の人口に占める労働力人口の割合

労働力人口<年平均>の推移（全国）



※ 平成24年以降は、性別、年齢別の労働力率（15歳以上の人口に占める労働力人口の割合）が平成18年と同じ水準で推移すると仮定した場合の推計値

資料出典：平成21年までは総務省統計局「労働力調査」、平成24年以降は（独）労働政策研究・研修機構「平成19年労働力需給の推計」

3 労働市場の状況

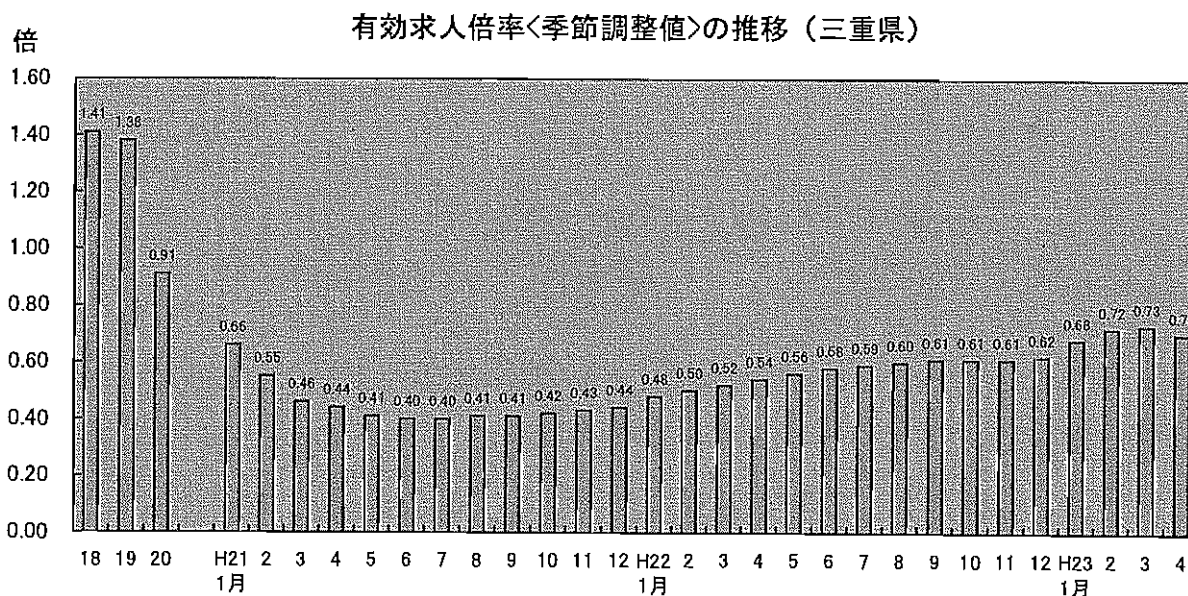
(1) 雇用情勢

平成18年度から平成19年度においては、本県の雇用情勢は好調で、有効求人倍率は、全国平均を上回って推移していました。

しかし、米国発の金融危機に端を発した世界的な経済危機の影響により、本県の経済情勢も急激に悪化しました。製造業の割合が高い本県においては特にその影響は大きく、平成21年2月には、有効求人倍率（季節調整値）は、29年1ヶ月ぶりに全国平均を下回り、平成21年6月、同年7月には0.40倍と統計開始以来最低の水準となりました。

完全失業率も同時期から急激に悪化し、平成21年第2四半期には全国平均で5.0%を超える状況となりました。

その後、回復の兆しが見えるものの、依然として厳しい状況が続いています。

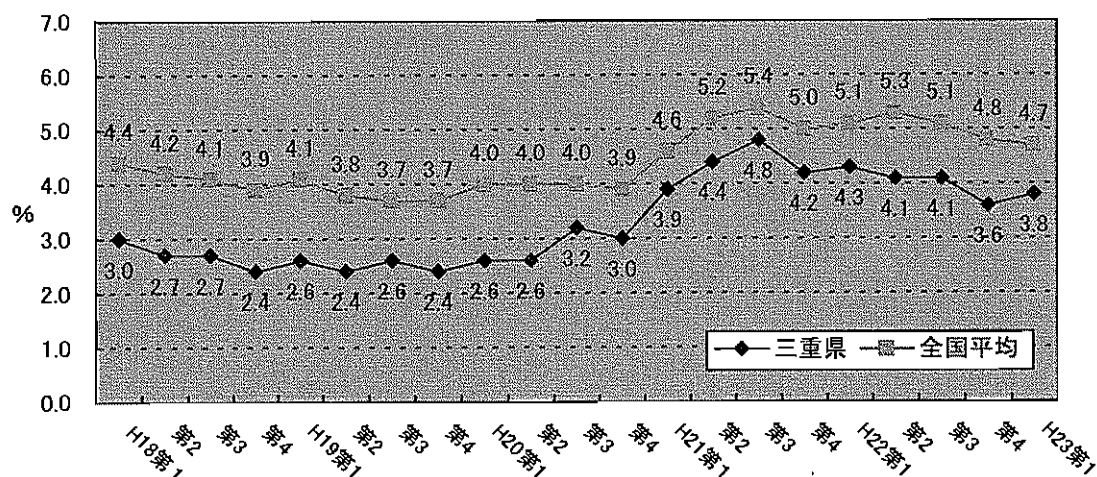


	H18	H19	H20	H21	H21	H21	H21	H21	H21	H21	H21	H21	H21	H21	H21	H21
				1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
全国	1.06	1.02	0.77	0.64	0.57	0.53	0.48	0.45	0.44	0.43	0.43	0.43	0.44	0.43	0.44	
三重県	1.41	1.38	0.91	0.66	0.55	0.46	0.44	0.41	0.40	0.40	0.41	0.41	0.42	0.43	0.44	

	H22	H22	H22	H22	H22	H22	H22	H22	H22	H22	H22	H22	H23	H23	H23	H23
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
全国	0.46	0.47	0.48	0.48	0.50	0.52	0.53	0.54	0.55	0.56	0.57	0.58	0.61	0.62	0.63	0.61
三重県	0.48	0.50	0.52	0.54	0.56	0.58	0.59	0.60	0.61	0.61	0.61	0.62	0.68	0.72	0.73	0.70

資料出典： 三重労働局

完全失業率の推移



※ 完全失業率 (%) = (完全失業者数 ÷ 労働力人口) × 100

資料出典： 総務省統計局「労働力調査」の結果によるモデル推計値

また、三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）の中で行った事業所へのアンケート（平成 22 年 9 月～12 月に実施）では、今後の雇用見込みについて「現状のまま」とする事業所が最も多く、次いで「増やす」、「減らす」の順となっています。これは、一定の景気回復により人員削減を行う状況は脱したものの、従業員を増加させるまでには至っていないと考える事業所が多いためと考えられます。

なお、東日本大震災が日本経済に与える影響により、企業の雇用見込みも変化していくことが予想されます。

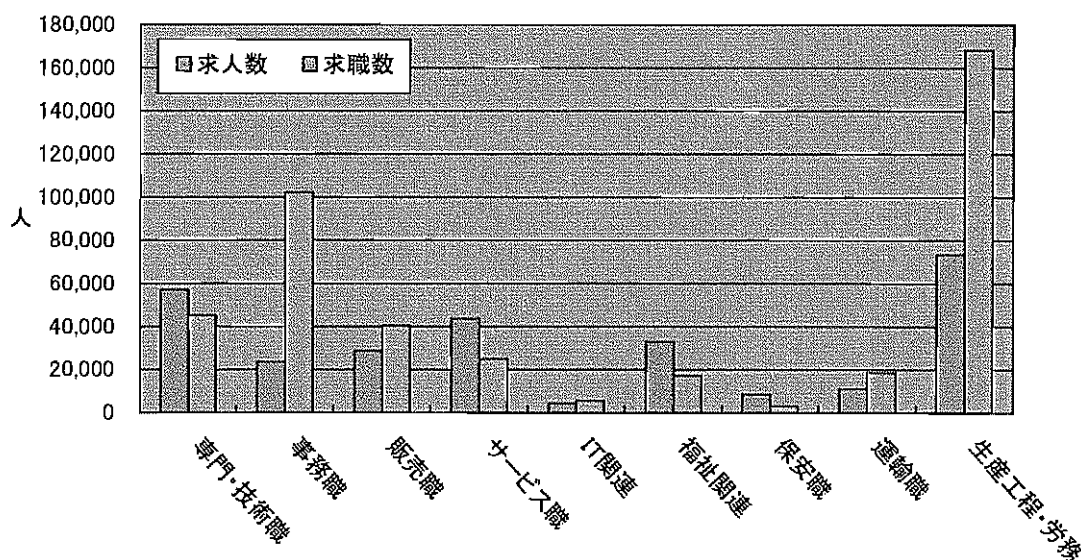
今後の雇用見込み

	現状のまま	増やす	減らす	未定	無回答
正社員	57.6%	19.8%	7.1%	13.7%	1.7%
有期雇用契約社員	38.7%	7.1%	5.1%	28.0%	21.2%
パートタイム労働者	49.1%	15.0%	4.6%	22.2%	9.1%

三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）より

このような厳しい雇用情勢においても、職種別に求人・求職数をみると、専門・技術職（工場等での専門的な技術職等）、サービス職（飲食店の接客職等）、福祉関連（福祉施設での介護職等）、保安職（警備員等）など、求人数が求職数を上回っている職種もあり、いわゆる求人と求職のミスマッチの状況が起きています。

三重県内の職種別求人求職状況（平成22年度）

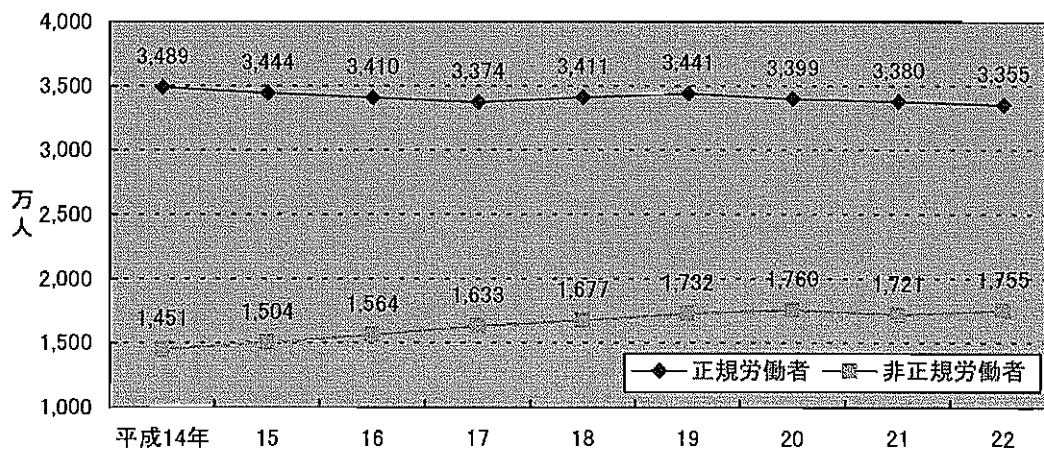


資料出典： 三重労働局

(2) 非正規労働者の状況

パート・アルバイト、派遣社員、契約社員等いわゆる非正規労働者の人数は、個人の働き方や企業の雇用ニーズの多様化など様々な要因により、徐々に増加する傾向にあります。

正規労働者数と非正規労働者数<年平均>の推移（全国）



資料出典： 総務省統計局「労働力調査」（平成22年の値は速報値）

(3) 若年者の状況

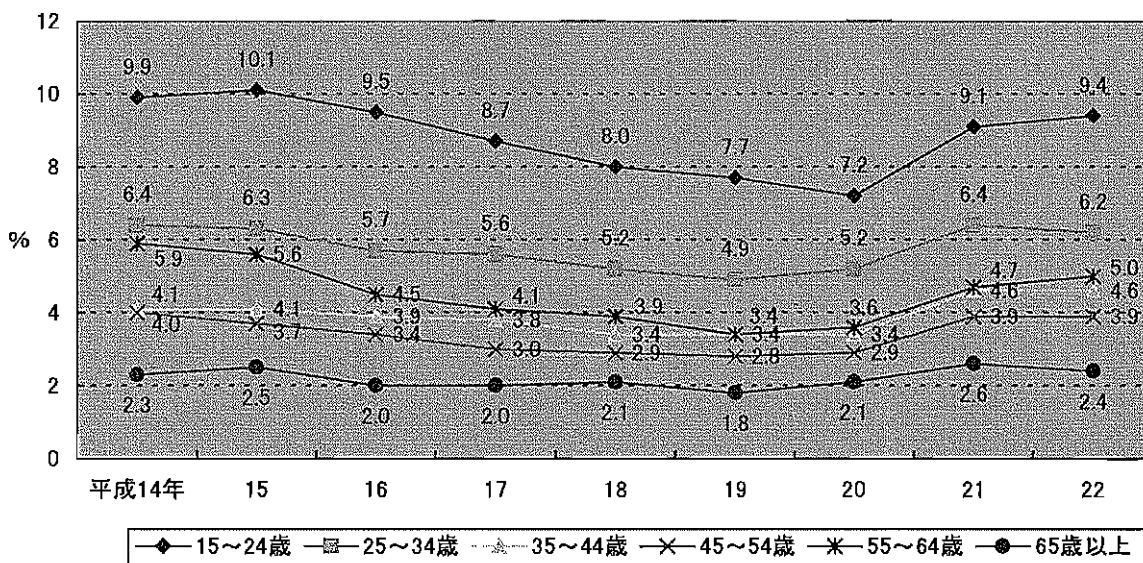
①高い失業率

労働力人口に占める完全失業者の割合を年齢階層別に見ると、平成22年には、15～24歳で9.4%、25～34歳で6.2%と、若年層の失業率は他の年齢層より高い傾向にあります。

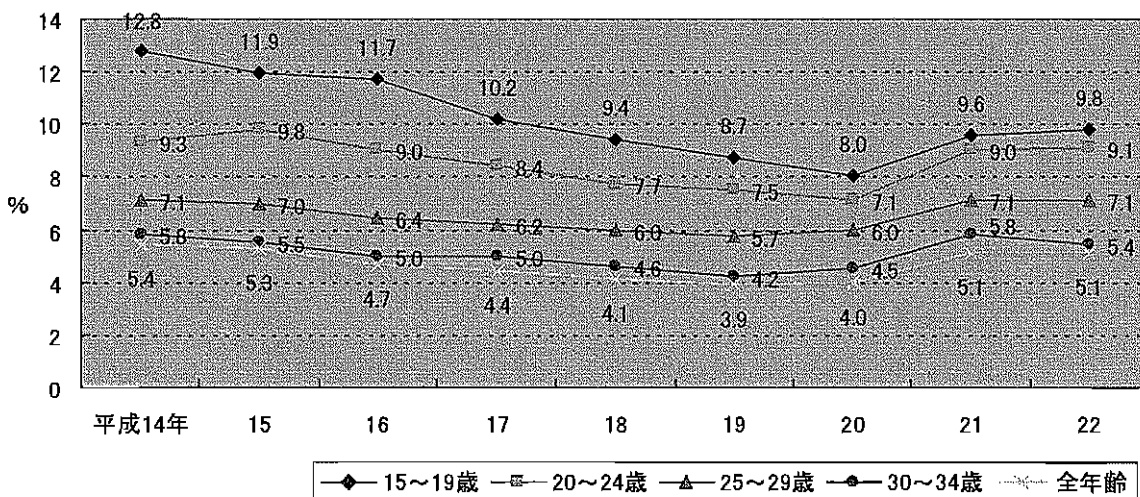
また、さらに若年層を細かく見ていくと、より若い年齢層ほど失業率は高い傾向にあります。

これらの要因としては、景気低迷や定年延長による若年者雇用の縮小や若年者の早期離職などが考えられています。

年齢階層別完全失業率の推移（全国）



若年層の完全失業率の推移（全国）



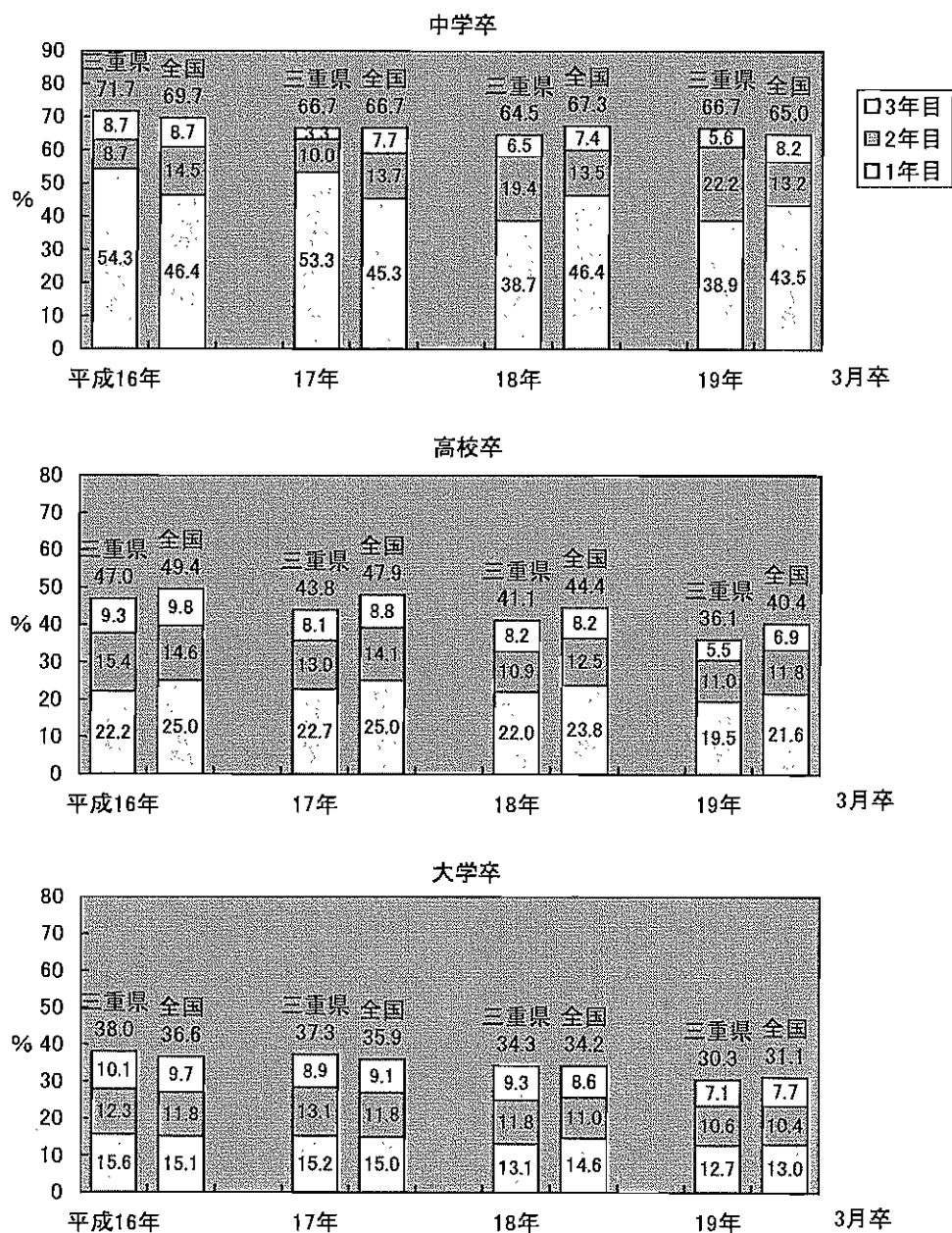
資料出典： 総務省統計局「労働力調査」（平成22年の値は速報値）

②早期離職の状況

本県における新規学校卒業就職者の在職期間別離職率の推移を見ると、3年以内に離職する割合は、中学卒で6～7割、高校卒で約4割、大学卒で約3割となっており、減少傾向にはあるものの、依然として高い水準で推移しています。

この状況は、全国においてもほぼ同じ傾向となっています。

新規学校卒業就職者の卒業後3年以内の離職率



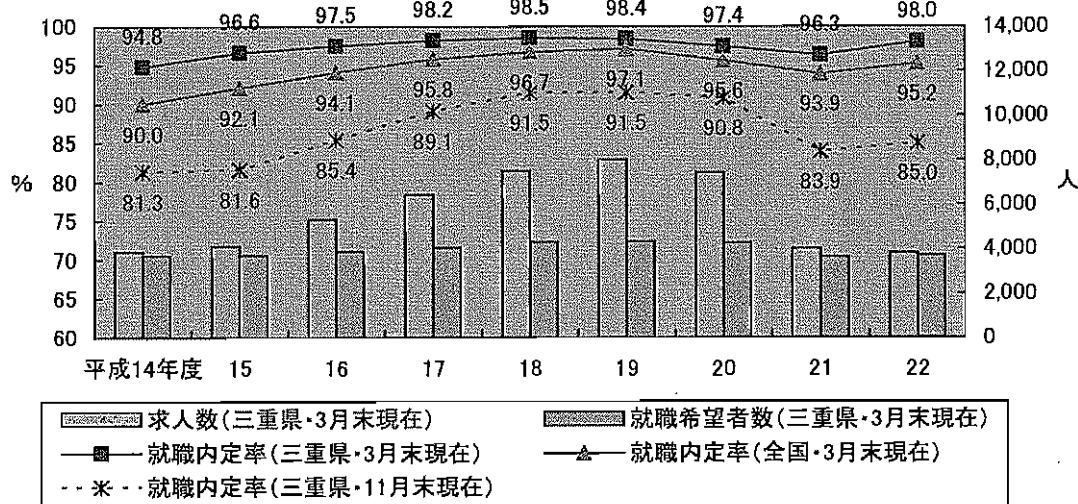
※ この離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分しています。

資料出典： 厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」

③新規学校卒業者の就職状況

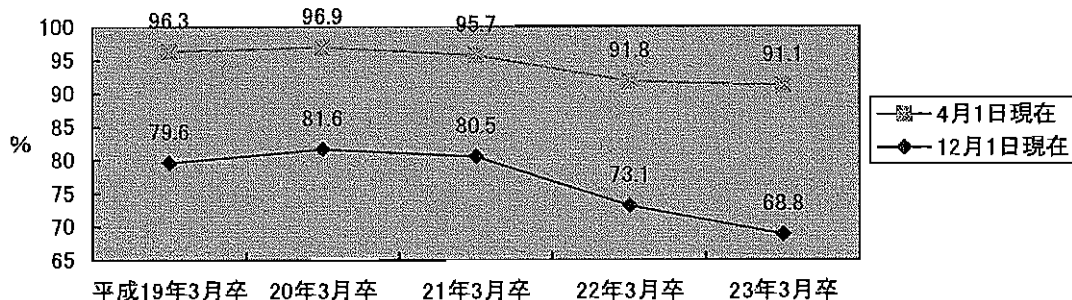
新規高等学校卒業生や新規大学卒業生の就職率は、雇用情勢の悪化を受け、平成20年度（平成21年3月卒）、平成21年度（平成22年3月卒）と減少しています。経済情勢は回復傾向にはありますが、雇用が拡大するまでには至っていないことから、平成22年度についても厳しい状況となっています。

新規高等学校卒業生の求人・求職・就職状況の推移（三重県・全国）



資料出典： 三重労働局

新規大学卒業者の就職状況の推移（全国）



資料出典： 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者の就職状況調査」

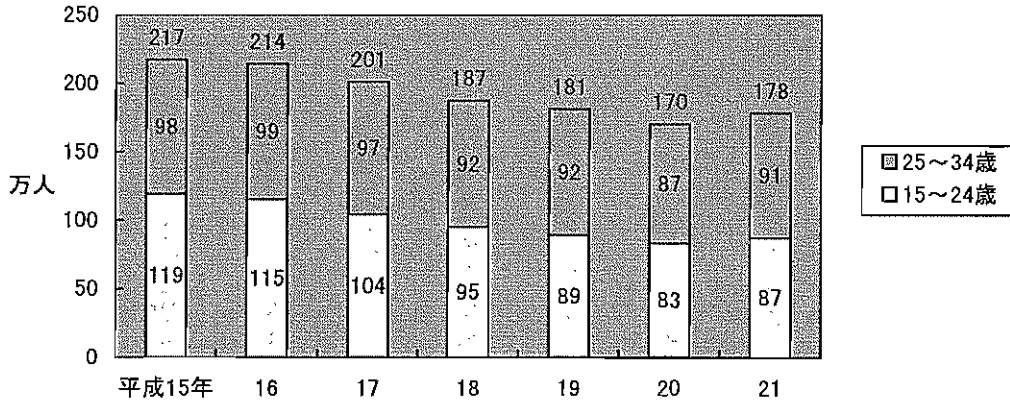
※平成23年3月卒業生の全国値は、東日本大震災の影響により被災地域のデータが含まれていません。

④フリーター、ニートの状況

いわゆるフリーターの数は、平成15年から減少していましたが、雇用情勢の悪化などから、平成21年には6年ぶりに増加しました。全国では178万人（平成21年）となっており、本県では約2万5千人と推計されています。

また、いわゆるニートの数は、全国では60万人強の人数で推移しており、本県では約9千人と推計されています。若年人口の減少により、若年者全体に占める割合はやや高くなる傾向が見られます。

フリーターの数の推移（全国）

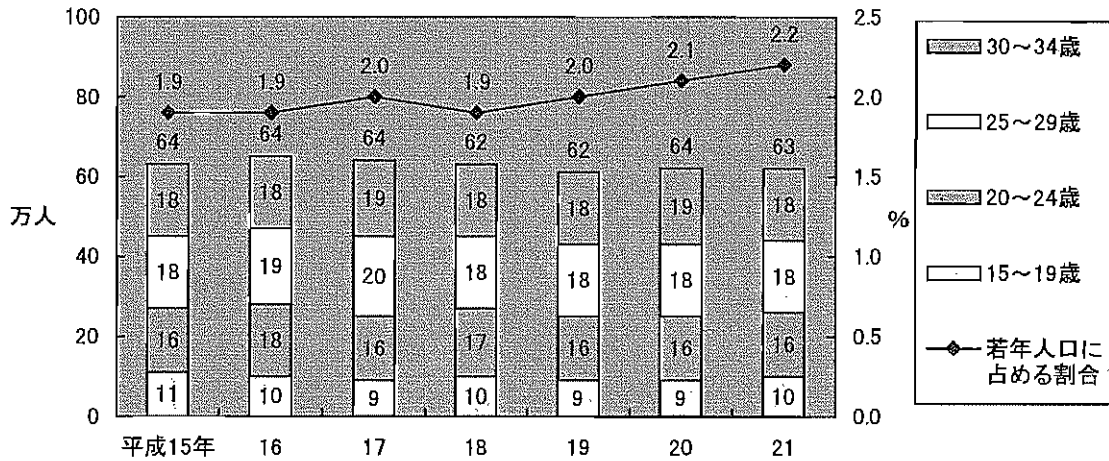


※ フリーター（若年層のパート・アルバイト及びその希望者）・・・15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、1～3の合計としています。

- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」または「アルバイト」である者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者

資料出典： 総務省統計局「労働力調査」

ニートの数の推移（全国）



※ニート（若年無業者）・・・15～34歳で、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者

資料出典： 総務省統計局「労働力調査」

フリーター・ニートの数の推計値（三重県）

	平成15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年
フリーター	3万人	3万人	3万人	3万人	3万人	2.5万人	2.5万人
ニート	9千人	9千人	9千人	9千人	9千人	9千人	9千人

※三重県の推計値は、「労働力調査」における全国値をもとに、若年人口の比率から算出したものです。労働力調査はサンプル数が全国で約10万人という抽出調査であるため、その調査結果から算出した三重県の数値は、千人単位の概数としています。

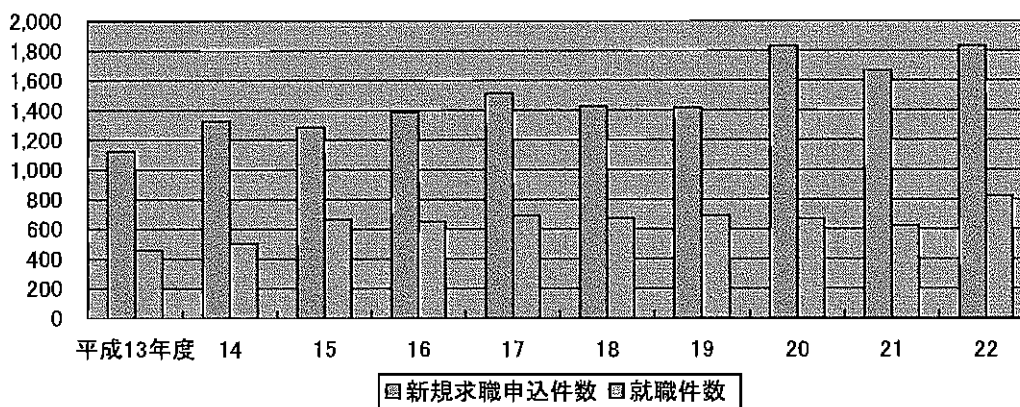
(4) 障がい者雇用の状況

本県の障がい者数は、平成 23 年 4 月現在で約 9 万 3 千人となっており、県民の約 20 人に 1 人が何らかの障がいを持っていることとなります。

本県における障がい者の新規求職申込件数は増加傾向にあり、職業的自立をめざす障がい者が増えている様子がうかがわれます。就職件数も増加傾向にはありますが、求職申込件数とは大きな差があります。

※障がい者数・・・身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳交付者数

三重県内ハローワークにおける障がい者の職業紹介状況



	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
新規求職件数	1,122	1,323	1,284	1,333	1,511	1,423	1,415	1,829	1,663	1,831
就職件数	456	502	662	649	688	671	688	666	620	820

資料出典： 三重労働局

本県の障がい者の雇用数は増加傾向にあり、障がい者実雇用率も徐々に増加してきていますが、全国平均を下回っており、法定雇用率である 1.8% に達していません。

※障がい者実雇用率・・・常用雇用者数 56 人以上の民間企業等において常時雇用する労働者のうち、障がい者を雇用している割合

民間企業等に雇用されている障がい者の状況

	障がい者雇用数	障がい者実雇用率	
		三重県	全国平均
平成 18 年	1,941.0	1.42%	1.52%
平成 19 年	2,111.5	1.42%	1.55%
平成 20 年	2,228.0	1.49%	1.59%
平成 21 年	2,210.0	1.50%	1.63%
平成 22 年	2,224.5	1.50%	1.68%

※ 各年 6 月 1 日現在の状況

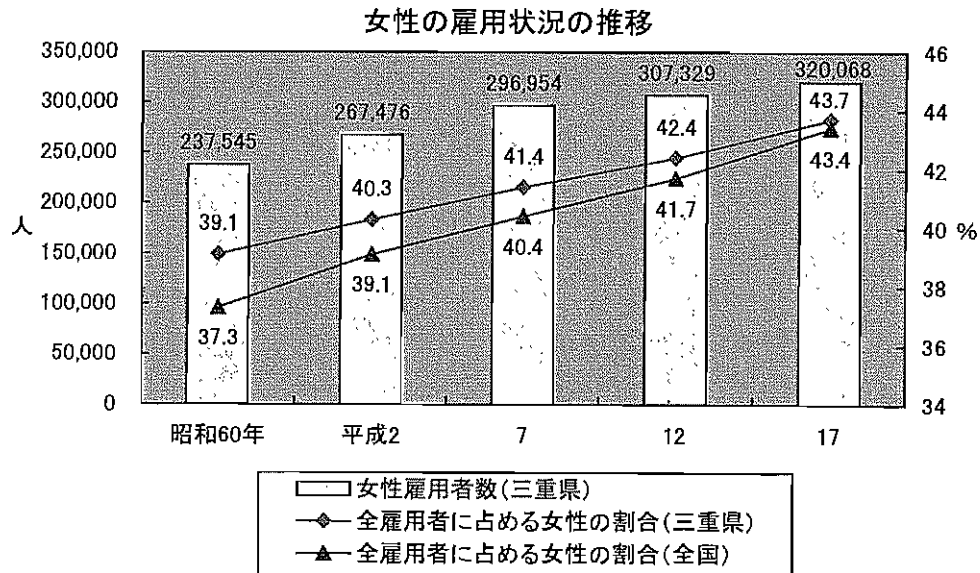
※「障がい者雇用数」は、要件により短時間労働者を 0.5 人とカウントするため、整数でない場合がある。

資料出典： 三重労働局

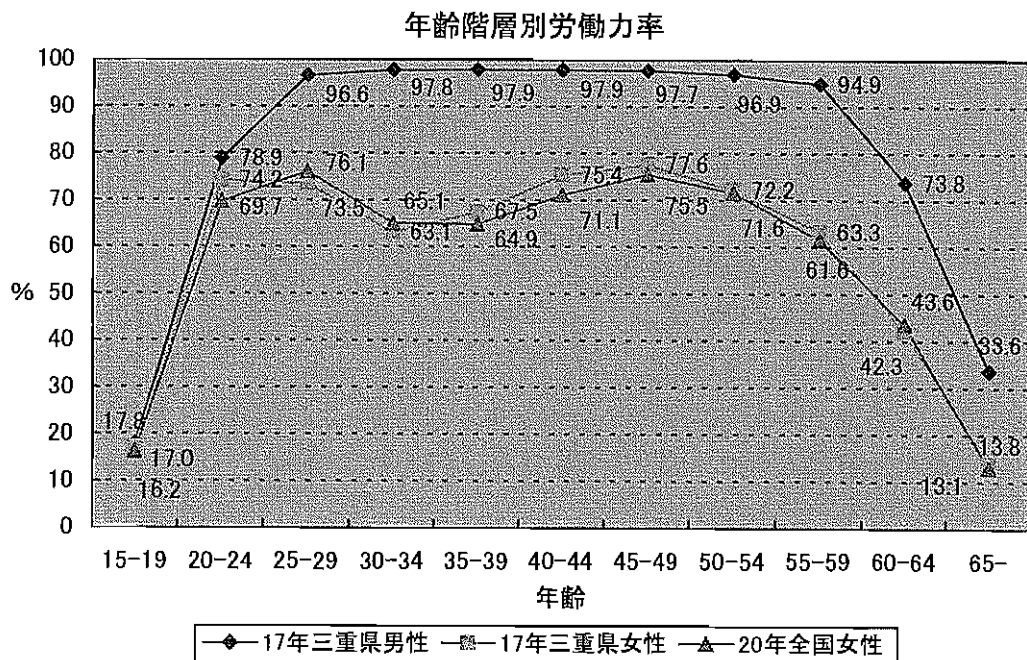
(5) 女性の就労状況

女性の雇用者数は、年々増加しており、平成 17 年国勢調査で本県においては 320,068 人と、全雇用者の 43.7%を占めています。

年齢階層別にみると、20～24 歳、45～49 歳を左右の最高位に、30～34 歳が最低位となるM字型になっており、結婚・出産期に離職し、その後再就職する女性が多いことがうかがわれます。



資料出典： 総務省統計局「国勢調査」



資料出典： 総務省統計局「国勢調査」(平成 17 年)、
 総務省統計局「労働力調査」(平成 20 年)

4 本県の職業能力開発の状況

(1) 公的機関の状況

①職業訓練の状況

公的機関が設置する職業訓練施設（公共職業能力開発施設）は、民間では対応困難な分野の職業訓練や離職者の再就職を支援する「雇用のセーフティネット」としての職業訓練を担っています。

県内の公共職業能力開発施設は、県が設置する津高等技術学校と（独）雇用・能力開発機構が設置する職業能力開発促進センター（以下、「ポリテクセンター」という。）があり、当該施設内で行う訓練や専修学校等への委託形式による訓練を実施しています。県では離職者だけでなく学卒者、母子家庭の母、障がい者など多様な方を対象とした訓練を実施し、（独）雇用・能力開発機構は対象者を離職者と在職者に限定して先進的な訓練を実施しています。

※（独）雇用・能力開発機構は平成23年10月1日に廃止されます。職業訓練業務については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（現在の（独）高齢・障害者雇用支援機構を改組してできる法人）に引き継がれます。

県内で実施される職業訓練等の状況（平成22年度）

対象者	県		（独）雇用・能力開発機構	
	種別	定員	種別	定員
学卒者等	施設内訓練	70人	—	—
離職者	施設内訓練	130人	施設内訓練	749人
	委託訓練	540人	委託訓練	340人
	講習等	195人	—	—
母子家庭の母等	委託訓練	10人	—	—
障がい者	施設内訓練	10人	◇	◇
	委託訓練	54人	—	—
在職者	施設内訓練	305人	施設内訓練	700人
合計		1,314人	合計	1,789人

（注）定員数は年間の延べ定員で、2年課程においては1年生の定員

◇障がい者を対象とした施設内での先進的な訓練は、（独）高齢・障害者雇用支援機構が国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県、岡山県）で実施しています。

平成20年秋以降の雇用情勢の急激な悪化に対応し、（独）雇用・能力開発機構や県では、専修学校等の民間教育訓練機関を活用した委託訓練を大幅に増加させるなど、職業訓練の充実に努めてきました。

また、離職者の中には、雇用保険を受給できない方も多数いたことから、そ

のような方に対して職業訓練と訓練期間中の生活支援に関する給付を行う職業訓練制度が求められました。そのため、国では、緊急的な措置として、平成21年度に基金訓練制度（緊急人材育成・就職支援基金を財源としているため「基金訓練」と呼ばれています。）を創設しました。

なお、この基金訓練制度をベースとした恒久的な職業訓練制度として「求職者支援制度」が平成23年度に創設されました。

離職者等の雇用保険受給状況

雇用保険受給状況	人数	構成比
現在受給中	871人	47.2%
受給期間は終了した	336人	18.2%
給付は受けていない	596人	32.3%
無回答	43人	2.3%
計	1,846人	100.0%

※ハローワークでの離職者へのアンケート（平成22年1～3月）の結果であり、雇用保険を受給していない者（受給期間終了者及び給付を受けていない者）が受給中の者を上回っている。

三重県職業能力開発実態調査（平成21年度）より

離職者等を対象とした職業訓練等の定員数の推移

		平成20年度	平成21年度	平成22年度	
県	津高等技術学校	施設内訓練	100人	110人	130人
		委託訓練	76人	501人	550人
		講習等	0人	225人	195人
		計	176人	836人	875人
国	(独)雇用・能力開発機構	施設内訓練	537人	726人	749人
		委託訓練	1,020人	950人	340人
		計	1,557人	1,676人	1,089人
	基金訓練	0人	541人	2,772人	
計		1,733人	3,053人	4,736人	
前年度比		—	1.8倍	1.6倍	

※ 県の委託訓練は、前頁の表における離職者及び母子家庭の母等を対象とした定員の合計

※ 平成22年度の基金訓練の定員数は、平成23年1月末までに認定を受けた訓練のうち、平成22年度に開始される訓練の定員

雇用情勢は回復傾向にあるものの、厳しい状況が続いていることや生産拠点の海外移転、東日本大震災の影響などから今後も予断を許すものではなく、引き続き、離職者に対する職業訓練受講機会の提供に努める必要があります。

また、三重県職業能力開発実態調査（平成 21 年度）によると、離職者は、どの職業においても以前に就いていた仕事に引き続き就きたい希望が多い傾向がありますが、職業によっては、求人・求職数に大きな差があるため、雇用のミスマッチがおこる原因となっています。このため、新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）で盛り込まれている成長が見込まれる分野や雇用ニーズの高い分野での就職を目的とした職業能力開発が必要です。

※新成長戦略においては、平成 32 年までに名目成長率 3%、実質成長率 2%を上回る成長をすることを目指し、

グリーン・イノベーション（環境、エネルギー）分野の需要創造 50 兆円、雇用創造 140 万人、
 ライフ・イノベーション（医療、介護、健康）分野の需要創造 50 兆円、雇用創造 284 万人、
 アジア分野の需要創造 12 兆円、雇用創造 19 万人、
 観光分野の需要創造 11 兆円、雇用創造 56 万人、を目標としている。

離職前職業別の希望する職業

希望する職業 離職前の職業	農林水産	建設	製造	卸・小売	金融・保険	運輸・通信	その他
農林水産	28.1	0.0	9.4	3.1	0.0	9.4	50.0
建設	0.7	36.0	7.9	1.4	0.7	3.6	49.7
製造	1.3	1.0	49.7	2.5	0.3	2.5	42.7
卸・小売	0.5	0.5	8.2	38.7	0.5	3.1	48.5
金融・保険	0.0	0.0	4.3	6.4	19.1	0.0	70.2
運輸・通信	0.7	0.7	10.3	0.7	0.7	39.3	47.6

（単位：％）

※「その他」は、特にこだわらない等

三重県職業能力開発実態調査（平成 21 年度）より

さらに、同調査では、職業能力開発に関する情報不足という意見が多数あることから、ホームページやハローワークでの情報提供をより一層充実させる必要があります。

三重県職業能力開発実態調査（平成 21 年度）の自由意見の主なもの

意見	件数
PR 不足（訓練制度を知らなかった）	332 件
訓練の種類・数が不足	182 件
受講場所が遠い	99 件
年齢等の受講要件を緩和して欲しい	89 件

②緊急雇用創出事業の活用

雇用情勢の急激な悪化を受けて、緊急的な雇用創出のため創設された緊急雇用創出事業において、雇用されながら資格や技能を取得しその後の雇用につなげるメニュー（地域人材育成事業）が創設され、雇用創出と能力開発を兼ねた事業として取り組んでいます。

平成 22 年度の緊急雇用創出事業例

事業名	事業概要	雇用人数
介護雇用プログラム	介護施設等で雇用されながらヘルパー等の資格を取得する。	182名
未就職卒業地域人材育成事業	就職先が決まらないまま高校や大学を卒業した若年者が、働くための基礎知識や技能を身につける。	111名
農業版地域人材育成緊急雇用創出事業	モデル的な農業経営体で雇用され、農業就業に必要な知識・技能を修得する。	50名

※平成 22 年度の地域人材育成事業の雇用人数は、692 名

③若年者の職業能力開発

就労に際して支援が必要な若年者に対して総合的なサービスをワンストップで提供する「おしごと広場みえ」において、就労に関する情報の提供、キャリア・カウンセリング、研修等を実施するとともに、座学と実習を組み合わせた教育訓練により早期の就職を支援してきました。また、いわゆるニート状態にあるなど自立が困難な若年者に対しては、「三重県若者自立支援センター」を設置し、相談・カウンセリングや自立訓練講座、就労体験事業を実施してきました。

しかし、経済情勢の悪化による新規学校卒業者の就職率低下への対応や、いわゆるニート状態にある若年者への支援体制を広げることが課題となっています。

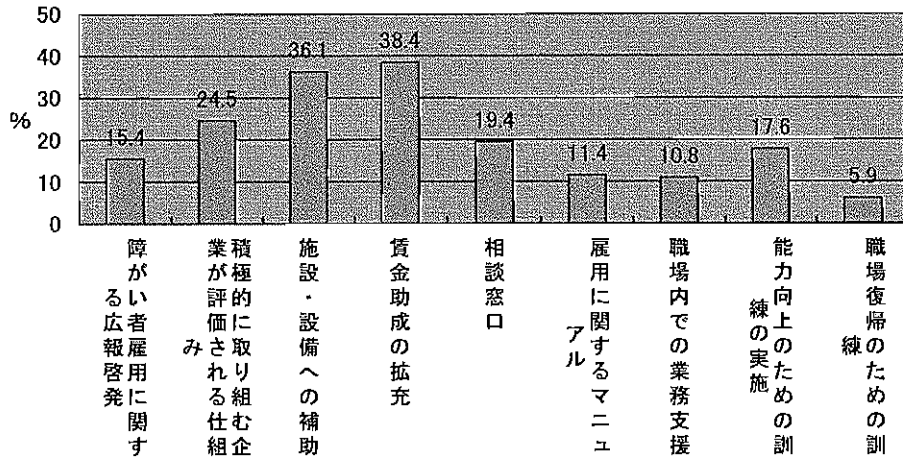
④障がい者の職業能力開発

障がい者の自立と社会参加を促進するため、津高等技術学校における職業訓練の実施や事業所等での職場実習型の職業訓練等を実施するとともに、特別支援学校におけるキャリア教育の推進、地域における生活・就業支援などに取り組んできました。

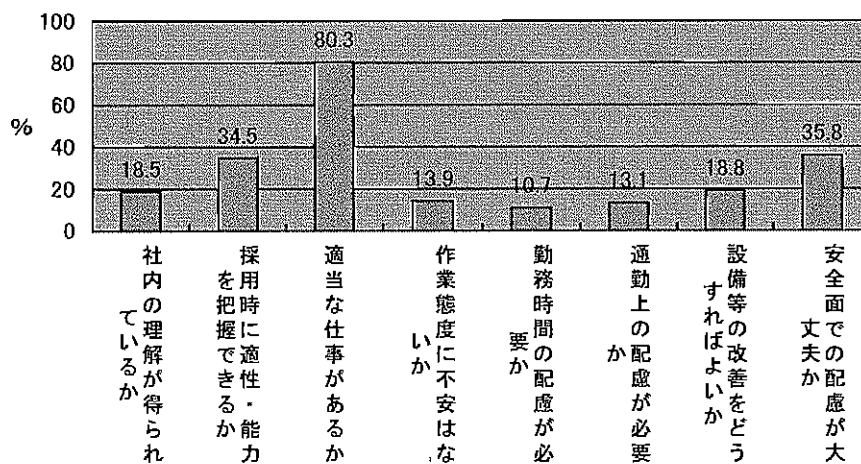
これらの取組により、障がい者雇用数は増加してきているものの、障がい者

実雇用率は依然として全国平均に比べ低い状況にあることから、障がい者の職業能力開発を一層推進する必要があります。

また、事業所へのアンケート（三重県障がい者雇用実態調査：平成 21 年度）によれば、障がい者を雇用するにあたって関係機関に期待するもののうち、17.6%が「能力向上のための訓練の実施」と回答しており、職業訓練に対しては事業所からも期待されています。



さらに、同アンケートでは、障がい者を雇用するにあたっての課題として、「会社内に適当な仕事があるか」、「採用時に適性・能力を十分把握できるか」などが高い割合となっており、職業訓練等により職場実習を行うことが障がい者、事業所の双方にとって意義のあることと考えられます。



三重県障がい者雇用実態調査（平成 21 年度）より

⑤女性の職業能力開発

意欲のある女性等の就業をはじめとする社会参画を支援するために、平成19年度に設置した「みえチャレンジプラザ」や隣接する「マザーズサロン四日市」（ハローワーク四日市附属施設）において、相談や情報提供、就職支援に関する講習等を実施してきました。また、職業訓練においても介護・医療事務など女性が多く就労している職種に関する職業訓練や母子家庭の母等を対象とした職業訓練を実施しました。

全雇用者に占める女性の割合は増加傾向にある一方で、出産・育児等により離職する女性が多数存在することから、長期間にわたり職を離れた場合など職業能力形成機会が乏しく就職が困難な女性への支援としての職業能力開発が重要です。

⑥高齢者の職業能力開発

高齢者の技能習得と知識向上を促進し、就業や社会参加を支援するため、国がシルバー人材センターに委託し、技能講習を実施してきました。

社会の高齢化が進展するなかで、高齢者が希望に応じて就業するとともに、社会活動に参加できるよう、技能習得面での支援の充実が必要です。

シルバー人材センターが実施する高齢者向け講習（平成22年度）

長期講習 (41時間以上)		短期講習 (21～40時間)	
講座内容	受講者数	講座内容	受講者数
介護ヘルパー2級講習	25人	介護スタッフ講習	17人
労働・社会保険事務講習	80人	緑樹管理講習	158人
造園管理講習	86人		
パソコン活用会計事務講習	123人		
家屋リフォーム講習	76人		
育児サポート講習	79人		
フォークリフト運転技能講習	90人		
オフィスクリーニング講習	34人		
計	593人	計	175人

⑦在職者の職業能力開発への支援と技能振興

在職者の職業能力開発への支援として、公共職業能力開発施設における旋盤や溶接技術などに関する職業訓練の実施や、事業主団体等が実施する認定職業

訓練への助成、個人が受講する資格取得等の講習費用への助成、企業の研修計画策定支援等を実施してきました。

また、子どもたちに対するものづくり体験講座の実施、優秀な技能者を表彰すること等による技能尊重社会の形成促進に取り組んできました。

技能検定の受検者数は、景気悪化により平成 21 年度には前年度より減少したものの、近年の推移を見ると、増加傾向を示しており、企業や個人の技能向上への関心は高まっています。

技能検定受検者数

	特級	1級	2級	3級	単一級	基礎2級	計
平成 18 年度	208 人	1,648 人	1,732 人	356 人	17 人	1,641 人	5,602 人
平成 19 年度	232 人	1,714 人	1,898 人	337 人	22 人	2,316 人	6,519 人
平成 20 年度	279 人	1,759 人	2,125 人	369 人	25 人	2,233 人	6,790 人
平成 21 年度	311 人	1,697 人	2,149 人	367 人	13 人	1,833 人	6,370 人
平成 22 年度	309 人	1,676 人	2,220 人	379 人	21 人	1,467 人	6,072 人

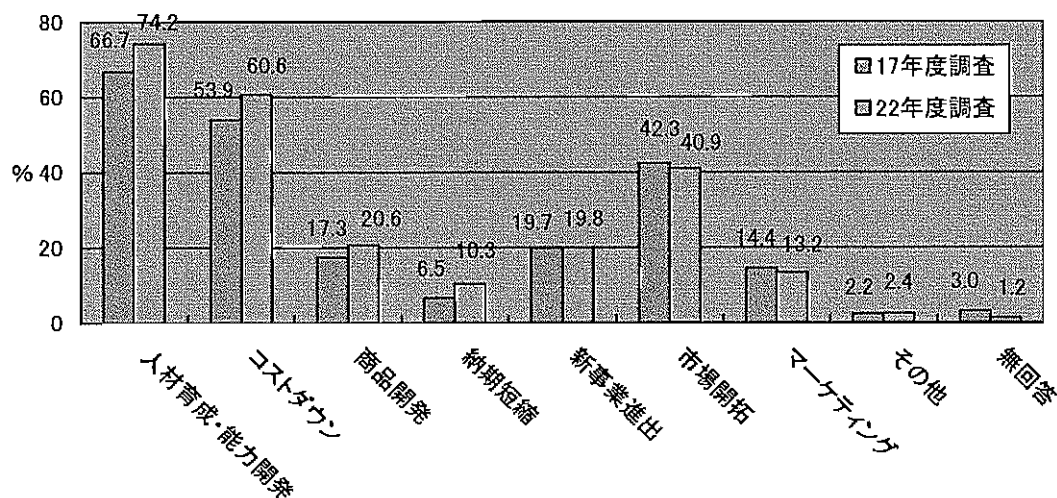
三重県 生活・文化部 勤労・雇用支援室集計

(2) 企業の状況

三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）では、企業の経営上の課題として、人材育成・能力開発をあげる事業所が最も多くなっており、平成 17 年度の調査に比べてその割合が増加しています。

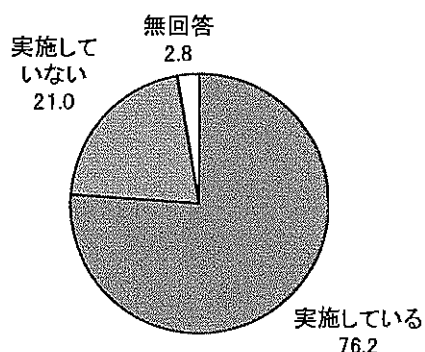
また、76.2%の事業所で研修等を実施しており、72.4%の事業所が職業能力開発を企業の責任と考えているなど企業が人材育成・能力開発に重点をおいている状況がうかがわれます。

企業の経営上の課題



三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）より

教育訓練を実施している事業所の割合



三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）より

仕事に必要な技能や能力を向上させる責任

	事業所の責任	どちらかといえば事業所の責任	どちらかといえば従業員の責任	従業員の責任	どちらともいえない	無回答
平成 22 年度調査	36.2%	36.2%	10.0%	2.7%	12.9%	2.0%
平成 17 年度調査	44.3%	38.6%	7.5%	3.9%	4.7%	1.0%

三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）より

一方、企業のニーズとしては、教育訓練にかかる経費への助成や、どこで実施されているかの情報が欲しいとの意見が多くみられます。

企業が教育訓練を実施するにあたってのニーズ

ニーズの内容	回答割合
どこでどのような教育訓練が行われているかの情報が欲しい	28.4%
どのように実施したらいいかわからない	2.7%
自社で行うには、設備や機器がない	5.1%
教育訓練にかかる費用を助成して欲しい	39.0%
外部の教育訓練機関があれば利用したい	17.4%

※教育訓練を実施している事業所への調査。

※複数回答。「特に問題はない」「無回答」を除いて表記した。

三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）より

(3) 個人の状況

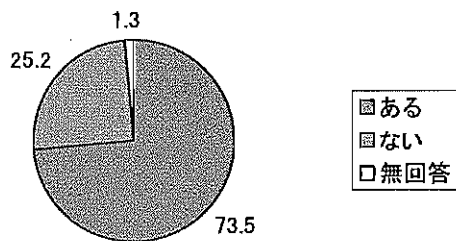
三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）では、労働者個人が職業能力開発について取り組んでいる状況がうかがわれ、正社員で 37.9%、正社員以外でも 19%が自主的に教育訓練を受講した経験があるとの結果となっています。

また、今後、業務の一環または自主的に、教育訓練を受講したいかとの問いに対しては、「受講したい」との回答が正社員では 65.6%を占めており、スキルアップのために教育訓練を受講したいというニーズは高くなっています。

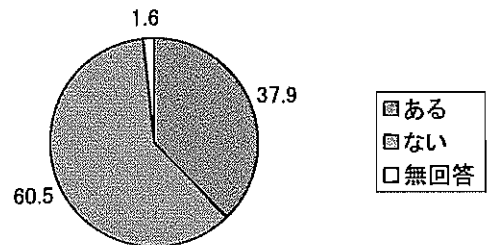
一方で、求める支援としては、受講に対する金銭的援助等があげられており、個人と行政の役割分担を踏まえたうえで、支援を充実することが求められています。

新成長戦略においては、平成 32 年までの目標として「自己啓発を行っている労働者の割合：正社員 70%、非正社員 50%」が掲げられており、今後も個人の取組への支援が求められています。

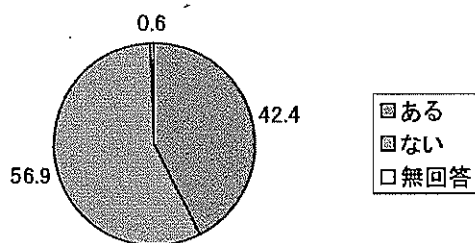
企業内研修の経験（正社員）



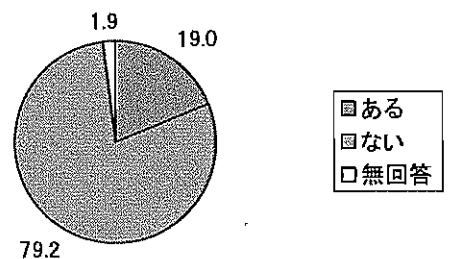
自主的研修への参加経験（正社員）



企業内研修の経験（正社員以外）



自主的研修への参加経験（正社員以外）



(単位：%)

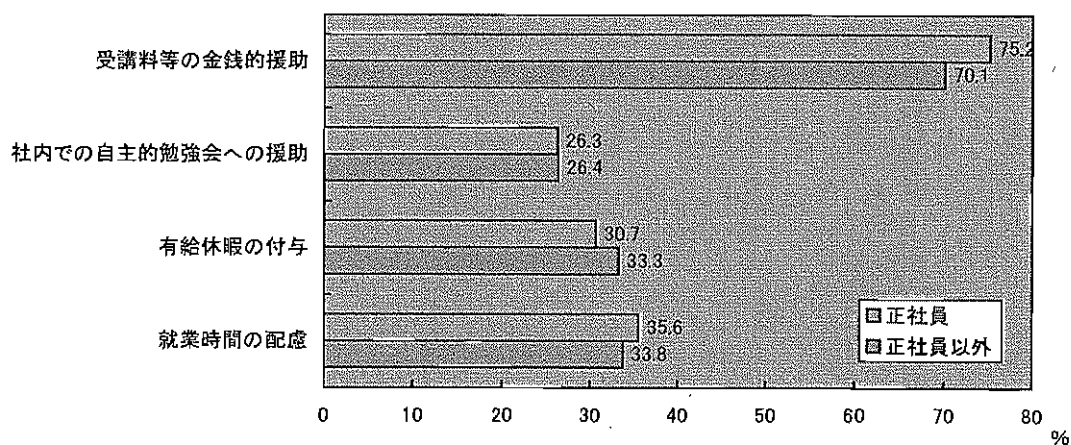
三重県職業能力開発実態調査（平成 22 年度）より

教育訓練（業務の一環または自主的）の受講に対する今後の意向

	受講したい	受講したくない	無回答
正社員	65.6%	32.1%	3.2%
正社員以外	43.5%	52.1%	4.4%

三重県職業能力開発実態調査（平成22年度）より

従業員が自主的に行う能力開発に対して求める支援



三重県職業能力開発実態調査（平成22年度）より

第3章 職業能力開発施策の実施目標と基本的施策

第2章でみた社会情勢の変化や職業能力開発の現状と課題をふまえ、今後の職業能力開発を推進するにあたり、以下の視点により進めます。

1 実施目標

I 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の強化

先行きが不透明な経済情勢のなか、安心して暮らせる社会を実現するため、失業をリスクに終わらせることなく新たな職業能力を身につけるチャンスに変える社会の構築が求められています。

このため、離職者を対象とした職業訓練を引き続き実施するとともに、新成長戦略に盛り込まれた成長が見込まれる分野や求人ニーズの高い分野への就職を支援するための訓練を推進するなど、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の強化に取り組みます。

II 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

働く意欲のある全ての人がいきいきと働くことができる「全員参加型社会」を構築することは、労働を通じた自己実現や職業的自立の面からだけでなく、少子高齢化が進展するなか労働力を確保し活力ある社会をつくる観点からも重要となっています。

全員参加型社会の実現には、雇用施策や福祉施策など多様な取組が必要ですが、働く意欲のある人が就業に必要な技能を身につけ就業につなげるための職業能力開発も重要な取組の一つといえます。特にいわゆるニート等の若年者、障がい者、育児等で長期離職した女性、高齢者など就業に対して特別な支援が必要な方々については、そのニーズに応じた支援に取り組みます。

III 職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進

中国や東南アジア諸国の経済発展等により、価格・品質における競争が激しさを増すなか、企業においては、労働者の人材育成へのニーズが高まってきています。また、働き方の多様化や日本型雇用慣行の変化などにより、個人が主体的に

職業生活の設計を行い、自ら職業能力開発に取り組むことが重要になっています。

このため、学校におけるキャリア教育をはじめ、企業による労働者の職業能力開発への支援、個人の主体的な職業能力開発への支援など、職業生涯にわたるキャリア形成の支援に取り組めます。

IV 技能の振興

経済のグローバル化や技術革新が進展するなか、産業の発展を支える労働者の技能を向上させることが重要性を増しています。また、次世代に技能を継承するため、技能の魅力や重要性の理解を深め技能尊重の機運醸成に取り組むことが必要です。

このため、国家検定制度である技能検定の実施や優秀な技能者の表彰、子どもの頃からものづくりに触れる機会の提供などに、関係機関が連携して取り組めます。

V 職業訓練に関する基盤の充実等

各種の職業能力開発事業を推進するためには、職業訓練の実施を支える基盤となる取組を充実させることが不可欠です。

このため、関係機関の連携をより一層強化するとともに、国による検討結果を活用しながら、職業訓練の品質確保や指導者の技能向上など職業訓練に関する基盤の充実に取り組めます。

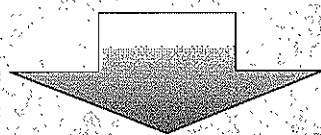
第9次三重県職業能力開発計画イメージ

経済社会の状況

- 経済情勢の悪化
- 少子高齢化の進展
- 雇用情勢の悪化
- 新規学校卒業者の就職困難
- ニート・フリーターの状況
- 低位にある障がい者雇用率
- 企業における人材育成ニーズの拡大

課題

- 雇用のセーフティネットとしての訓練の継続
- 非正規労働者等の雇用保険を受給できない離職者への支援
- 若年者への職業的自立支援
- 障がい者の就労に向けた多面的な支援
- 女性、高齢者の就業支援
- 企業の人材育成への支援
- 技能の向上や継承への支援



三重県職業能力開発計画

I 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の強化

II 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

III 職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進

IV 技能の振興

V 職業訓練に関する基盤の充実等

【県内の職業能力開発に関する機関】

この章では、各業務の実施主体を記載しています。それぞれの機関の概要とこの章における実施主体の表記は以下のとおりです。

- 県 生活・文化部：学卒者、離職者など多様な方を対象に職業訓練を行っています。
健康福祉部：障がい者や母子家庭の母への支援を行っています。
教育委員会：学校におけるキャリア教育を推進しています。
実施主体の記載においては、【県】と表記します。

三重労働局、ハローワーク

求職者と仕事を結びつけるため、職業訓練の受講指示等を行い、訓練期間中の手当の給付、訓練修了後の職業相談・紹介等を実施しています。また、資格取得講座受講経費の助成、就労支援のためのセミナー等を行っています。

実施主体の記載においては、【国】と表記します。

（独）雇用・能力開発機構三重センター

ポリテクセンターで離職者や在職者に職業訓練を実施するとともに、個人の能力開発や企業の人材育成を支援しています。

実施主体の記載においては、【能開機構】と表記します。

※（独）雇用・能力開発機構は平成23年10月1日に廃止されます。職業訓練業務については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（現在の（独）高齢・障害者雇用支援機構を改組してできる法人）に引き継がれます。

（財）介護労働安定センター三重支所

介護労働者の能力開発に関する研修・相談援助を行うとともに、介護人材養成のため、離職者を対象とした職業訓練（介護職員基礎研修）を実施しています。

実施主体の記載においては、【介護労働安定センター】と表記します。

（社）三重県シルバー人材センター連合会

高齢者が、長年培った技能等を生かして働くことができるよう仕事の請負等を行うシルバー人材センター事業の効果的な運営と発展を図るとともに、高齢者への技能講習を国から受託して実施しています。

実施主体の記載においては、【シルバー人材センター】と表記します。

三重県職業能力開発協会

職業能力開発促進法により設置されている法人であり、技能検定の実施や企業における能力開発への支援を行っています。

実施主体の記載においては、【能開協会】と表記します。

（社）三重県技能士会

技能検定に合格した技能士を会員とする法人であり、技能体験事業等を実施しています。

実施主体の記載においては、【技能士会】と表記します。

2 基本的施策

< I 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の強化 >

(1) 雇用情勢に対応した職業能力開発の実施

雇用情勢の急激な悪化に対応し、雇用のセーフティネットとして離職者に対する職業訓練の充実や再就職に活用できる資格取得への助成制度の創設等に取り組んできました。雇用情勢は一定の回復傾向を示しているものの、依然として厳しく、また、東日本大震災の影響など予断を許さない状況にあります。このような状況のなか、失業をリスクに終わらせることなく新たな職業能力を身につけるチャンスに変える社会の構築が必要となっています。また、雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない場合や、非正規就労を繰り返しており雇用保険に加入していなかった場合など雇用保険を受給できない離職者も多数存在することから、そのような方に対する職業訓練制度が求められています。このため、今後の雇用情勢を見極めつつ、以下のような取組を行います。

- ◇ 離職者を対象とした公共職業訓練や再就職に活用できる資格取得への助成など、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発に引き続き取り組みます。

【国、県、能開機構】

- ◇ 雇用保険を受給できない離職者への再就職支援として、平成 21 年度に創設された「基金訓練」や、恒久的な職業訓練制度として新たに創設された「求職者支援制度」など、第 2 のセーフティネットとしての職業訓練制度を推進します。

【国】

- ◇ 労働局が設置する「地域訓練協議会」において、関係機関が今後の訓練ニーズ等について協議し、雇用情勢に対応した職業訓練を推進します。

【国、県、能開機構】

(2) 求人・求職のミスマッチの解消

離職者の多くは、離職前と同種の職業に就きたい希望がありますが、希望する職種に求人が少ない場合には、求人・求職のミスマッチが発生することから、新成長戦略に盛り込まれている成長が見込まれる分野や求人ニーズの高い分野で

就職ができるよう支援することが重要です。このため、以下のような取組を行います。

- ◇ 職業訓練の実施にあたっては、求人・求職のミスマッチを解消する観点から、介護・福祉、医療等成長が見込まれる分野や求人ニーズが高い分野への就職をめざした訓練科目に取り組みます。

【国、県、能開機構、介護労働安定センター】

- ◇ 離職者に多様な職業訓練が提供できるよう、専修学校等の民間教育訓練機関への委託形式による職業訓練を推進します。

【県】

- ◇ 求職活動にあたっての心構えや求人・求職の状況を理解するためのセミナーを開催することにより、求人ニーズの高い分野への就職を支援します。

【国】

- ◇ 国においては、成長が見込まれる分野で必要とされる人材ニーズと訓練カリキュラムに関する研究が実施されることから、職業能力開発にかかる事業において、その成果を活用します。

【県、能開機構】

<Ⅱ 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) 若年者への支援の充実

若年者は、早期離職の影響等から他の年齢より失業率が高い状態であるとともに、いわゆるニート状態にある者の割合が増加傾向にある等の課題があります。

このような状況のなか若年者の職業的自立を促進するには、若年者自身が職業について考えることができる機会を提供するとともに、自らの適性にあった職業選択ができるよう、適切な助言や職業能力開発機会の提供が必要です。このため、以下のような取組を行います。

- ◇ 若年者の雇用支援を行う拠点として国と県で一体的に運営している「おしごと広場みえ」において、職業能力開発や情報提供などの総合的なサービスをワンストップで提供していきます。

【国、県】

- ◇ さまざまな課題を抱え、自立が困難な若年者を包括的に支援する体制を県

内に広め、就労体験などを通じて自立を促す機会を充実していきます。

【県】

- ◇ 高校生等が在学中から就業意識を高め適性に応じた職業選択ができるよう、企業の現場見学などの機会提供に取り組みます。

【県】

- ◇ 厳しい雇用情勢のなか、就職先未決定のまま高校や大学を卒業した若年者の就職支援として、ビジネスマナー等の座学訓練や実地研修など多様な内容の職業能力開発機会を提供します。

【県、能開機構】

(2) 障がい者への支援の充実

本県の民間企業等における障がい者実雇用率は、全国でも低位にある状況が続いており、障がい者の就労促進に向けた取組を一層充実させる必要があります。障がい者の就労促進については、就学時期から卒業後にいたる各段階での職業能力開発や地域における福祉関係機関と労働関係機関の連携など多面的な取組が必要です。このため、以下のような取組を行います。

- ◇ 津高等技術学校において障がい者を対象とした職業訓練を実施するとともに、県外の障害者職業能力開発校において訓練を受講する場合には訓練手当を支給し、障がい者の技能習得を支援します。

【県】

- ◇ 障がい者の態様に応じた多様な訓練機会を提供するとともに、事業主に対して障がい者雇用への理解を深め、訓練後の就職につなげる職業訓練を、地域の事業所・NPO法人等に委託して実施します。

【国、県】

- ◇ 地域において障がい者の就業及びこれに伴う日常生活等を一体的に支援するための機関である「障害者就業・生活支援センター」や事業所、関係機関の連携を図り、障がい者の態様に応じた職業能力開発機会を提供します。

【国、県】

- ◇ 障がいのある子どもたちの就職に向けて、望ましい勤労観と主体的に進路を選択する能力を育成するため、職場実習の実施等を含めた学校全体で取り組む組織的・系統的なキャリア教育を推進します。

【国、県】

- ◇ 障がい者が適性に応じた職業選択ができるよう、企業の現場見学などの機会提供に取り組みます。

【国】

(3) 育児・介護等で長期に離職した女性や母子家庭の母等への支援の充実

育児・介護のために長期に離職した場合や就労経験が少ない母子家庭の母などの場合には、職業能力が十分に形成されておらず、職に就くことが困難になる場合があります。このため、以下のような取組を行います。

- ◇ 女性の就労等を支援するために開設された「みえチャレンジプラザ」と隣接する「マザーズサロン四日市」（ハローワーク四日市附属施設）が連携し、相談、情報提供、セミナー、研修等を実施します。

【国、県】

- ◇ 母子家庭の母の経済的自立への支援として、看護師や介護福祉士等の資格取得に対する助成や貸付を行うとともに、ビジネスマナー等の働くための基礎的知識を加えた職業訓練を実施します。

【県】

(4) 高齢者への支援の充実

高齢者の労働意欲の向上や年金支給開始年齢の引き上げに対応し、平成16年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、65歳までの定年引き上げや継続雇用制度の導入措置が設けられました。

高齢者の働く意欲と能力に応じた多様な就業機会を設けるため、以下のような取組を行います。

- ◇ 地域の事業主団体と連携し、就業に必要な知識と技能の講習を実施するとともに、講習後にハローワークの協力を得て実施する合同面接会により就業のための指導・援助を行います。

【国、シルバー人材センター】

<Ⅲ 職業生涯を通じたキャリア形成支援の推進>

(1) 企業による労働者の職業能力開発への支援

多くの企業が人材育成・能力開発を重要な課題と考えています。このため、企業において研修を実施したり、自己啓発への支援を行うなど多様な取組を行って

いますが、個々の企業では実施しにくい内容があったり、中小企業等ではその実施が困難な場合があるなどの課題があります。このため、以下のような取組を行います。

- ◇ ポリテクセンターや津高等技術学校において、個々の企業や民間教育訓練機関では実施が困難な職業訓練を実施し、企業の人材育成を支援します。

【能開機構、県】

- ◇ 従業員のキャリア形成を考えている企業への情報提供や計画的に実施する企業を支援することで、企業が従業員のために行うキャリア形成への取組を促進します。

【国、能開協会】

- ◇ 中小企業事業主やその団体等が自ら設置する職業能力開発校等において従業員に対して、職業能力開発促進法に定められた職業訓練（認定職業訓練）を実施する場合に、その経費を助成します。

【県】

（２）個人の主体的な職業能力開発への支援

働き方の多様化や日本型雇用慣行の変化など職業を取り巻く環境が変化するなか、職業生活において自己実現を図っていくには、企業主導の能力開発に加え、個人が職業生活の設計を行い、職業能力開発を行っていくことがますます重要になっています。このことから、個人の主体的な職業能力開発を促進するため、以下のような取組を行います。

- ◇ 労働者のキャリアアップや離職者の再就職を支援するために、ITスキルや語学、福祉関係など指定の資格等の講座を受講した場合に経費を助成します。

【国】

- ◇ 労働者が有する様々な技能を評価する制度である技能検定制度の実施や津高等技術学校における訓練等により、労働者のキャリアアップを支援します。

【県、能開協会】

(3) キャリア教育の推進

個人の主体的な職業能力開発が重要性を増すなか、近年、いわゆるフリーターやニートの存在、新規学校卒業就職者の早期離職傾向等が社会問題となっており、子どもたちに対するキャリア教育の充実が求められています。このため、以下のような取組を行います。

- ◇ 子どもたちの望ましい勤労観・職業観と社会的・職業的自立に必要な能力を育成するため、教育活動全体を通じて、組織的・系統的なキャリア教育を推進します。

【県】

- ◇ 実社会で必要とされる専門的な知識や技能を育むため、学校と地域・産業界が連携し、専門性を活かした職業教育を推進します。

【県】

<IV 技能の振興>

技能の振興や技能尊重社会の形成のため、以下のような取組を行います。

- ◇ 技能検定制度を推進することにより、労働者のキャリアアップへの意欲向上や企業の人材育成・適材配置等を促進し産業の振興を図ります。

【県、能開協会】

- ◇ 優秀な技能者の表彰や技能者の競技大会への参加を支援することにより、技能者の意欲向上を図るとともに、熟練した技能に対する県民の理解を深め、技能尊重社会の形成を促進します。

【県、能開協会】

- ◇ 工業高校・農業高校等の生徒などに対して、技能検定制度の活用を促進し、企業での即戦力となる人材育成を図ります。

【能開協会】

- ◇ 津高等技術学校において、高等学校卒業者等を対象とした職業訓練を行い、地域産業の担い手を育成します。

【県】

- ◇ 子どもたちからものづくりに触れることで、ものづくりへの関心を高め、ものづくり産業の後継者育成を図るとともに、広く県民が技能の必要性、重

要性についての理解を深め、技能が尊重される社会づくりを進めます。

【技能士会、能開機構】

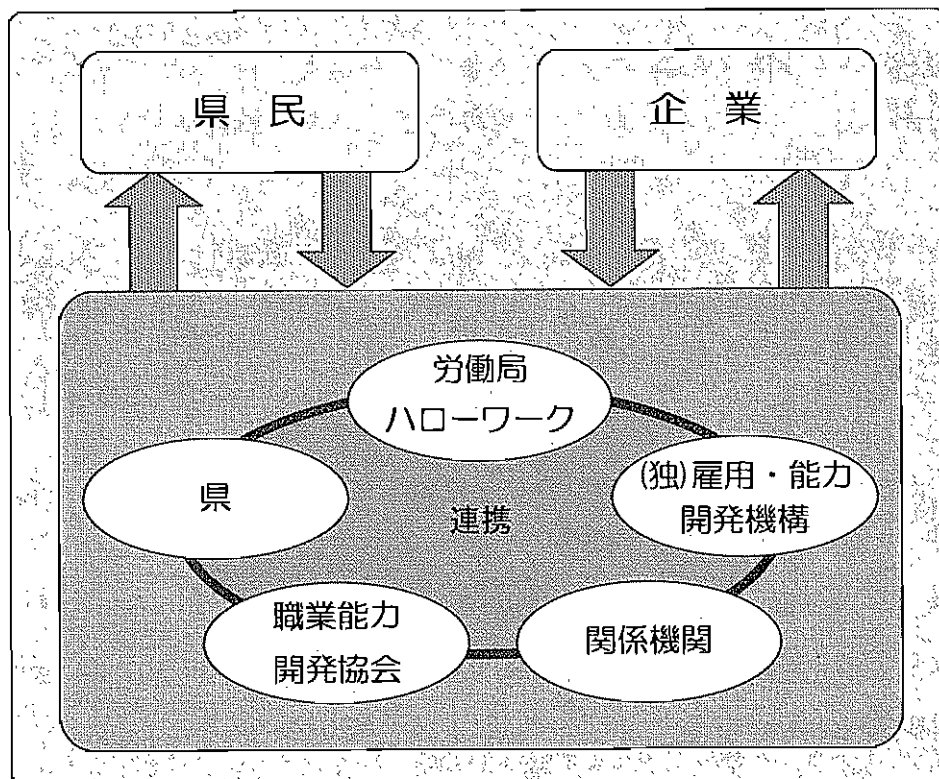
< V 職業訓練に関する基盤の充実等 >

(1) 関係機関の連携強化

職業能力開発施策については、国（労働局・ハローワーク）、県といった行政機関をはじめ、(独)雇用・能力開発機構、三重県職業能力開発協会、(社)三重県技能士会など様々な公的機関が関係していることから、それらの機関が相互に適切な役割分担と連携のもと事業を推進する必要があります。また、国や県の組織の内部においても、労働分野だけでなく福祉分野や教育分野等との連携が重要です。

このため、従来から様々な会議等を通じて情報交換や業務の調整により、連携した事業の実施を行ってきたところです。効率的な行政運営が求められるなか、関係機関の連携を一層強化していきます。

【国、県、能開機構、能開協会、技能士会】



(2) 情報提供の充実

職業訓練の受講を希望する人が、自らに適した職業訓練を選択できるよう、ハローワーク等の相談窓口や各機関が開設しているホームページでの情報提供体制を充実します。

【国、県、能開機構】

(3) 職業訓練に関する品質の確保

民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質を維持・向上させることを目的とした「学習サービスに係る国際規格 IS029990」が平成 22 年 9 月に発行され、国において当該規格を基にした公的職業訓練の品質確保に関するガイドラインの策定が検討されていることから、この検討結果を踏まえて、訓練の品質確保に取り組みます。

【県、能開機構】

(4) 職業訓練指導員等の指導技術向上

質の高い職業訓練を実施するには、その担い手となる職業訓練指導員等の専門的な分野の技術だけでなく、就職支援に関する知識などの多様な指導技術の向上が重要であることから、職業能力開発総合大学校での研修をはじめとする様々な研修を受講することにより、職業訓練指導員等の技術の向上を図ります。

【県、能開機構】

(5) ジョブ・カード制度の普及促進

キャリア・コンサルティングと企業実習を組み合わせたジョブ・カード制度は、職業能力形成機会の乏しい方の就職や正社員へのステップアップのための有効な手段として活用されてきたところであり、新成長戦略において「平成 32 年までに 300 万人の取得」という目標が掲げられました。

制度を一層普及させるため、国においては推進体制の見直しや対象となる訓練の拡大が決定されたことから、県においても関係機関が連携し、さらなる制度の普及に取り組めます。

【国、県、能開機構】

(6) 職業能力開発に関する国の動向への対応

今日の国政をとりまく状況は、経済の低迷や少子高齢化の進展に伴う様々な課題に対応する必要がある一方で、増え続ける財政赤字を抑制するため、より効率的行政運営をめざし各種の行政改革や地方や民間への権限移譲等が推進されるなど、大きな変革期を迎えています。

職業能力開発の分野においても、(独)雇用・能力開発機構の廃止や技能検定職種の統廃合など多岐にわたる見直しや検討がなされています。

県においても、関係機関との密接な連携のもと、今後の様々な制度変更適切に対応していきます。

【県】