

第9次長崎県職業能力開発計画

～ながさきの産業を支えるものづくり人材の育成強化～

平成23年9月

長 崎 県

目 次

第1部 総 説

1	計画のねらい	1
2	計画の期間	2
3	計画の位置付け	2
	第9次長崎県職業能力開発計画（2011～2015）の構成	3

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

1	人口の動向及び就業者数	4
2	労働市場の状況	9
3	県内企業の人材育成の状況	17
4	県内の優れた人材	22

第3部 職業能力開発の課題と目標

1	本県産業を支える人材育成	24
2	雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化	25
3	技能の継承と振興	26
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	27
5	職業訓練機関の充実強化	27
6	関係機関と連携した職業能力開発の推進等	28

第4部 職業能力開発の基本的施策

1	本県産業を支える人材育成	29
	（1）ものづくり人材の育成強化	30
	（2）成長分野の人材育成の推進	33

2	雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化	34
(1)	雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化	34
(2)	国による求職者支援制度の推進	35
(3)	ジョブ・カード制度の活用促進	35
3	技能の継承と振興	
(1)	ものづくりや技能の普及啓発の推進	36
(2)	熟練技能者による実践指導の強化	37
(3)	技能振興拠点施設を活用した技能・技術の振興	37
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)	学卒未就職者、ニート等の若年者に対する能力開発	38
(2)	母子家庭の母等に対する能力開発	39
(3)	障害者に対する能力開発	39
5	職業訓練機関の充実強化	
(1)	高等技術専門校の充実強化	40
(2)	ポリテクセンターとの連携強化	43
6	関係機関と連携した職業能力開発の推進等	
(1)	職業生涯を通じたキャリア形成の一層の推進	43
(2)	外国人の技能実習制度	44
(3)	職業能力開発の調整機能の強化	45
(4)	離島地域の人材育成	45

< 参 考 >

○数値目標

○策定の経過

第1部 総 説

1 計画のねらい

本県においては、平成18年に策定した第8次長崎県職業能力開発計画¹に基づき各種の職業能力開発施策を推進してきました。

この間の経済雇用情勢は、前半は造船業など製造業を中心に緩やかに持ち直す動きが続いていましたが、平成20年秋の世界的金融危機²により、企業業績、雇用情勢が大きく悪化するとともに、所得、物価水準とも低位で推移し、緩やかなデフレ状況から脱却できない状況が続いております。加えて、本年3月の東日本大震災は我が国経済に大きな打撃を与えました。現在、サプライチェーン（供給体制）は回復しつつあり、電力供給の制約等により景気は依然として厳しい状況にあるものの、本県においても緩やかな持ち直しの動きがみられます。今後の先行きについては、急速な円高等による下振れリスクがあり、企業の海外流出や雇用情勢への影響が懸念されます。

また、本県と近接する中国や東アジア諸国の目覚ましい成長などに伴う経済のグローバル化や人口の減少と少子高齢化の進展は、労働市場を含めた社会全体のあり方に大きな影響を与えるものであります。

一方、全国的に近年、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、国の新成長戦略³（平成22年6月閣議決定）に盛り込まれている介護、福祉や環境・新エネルギー分野など成長分野の人材育成が求められております。

このような状況の下、本県では、雇用の場の創出と所得の向上につながる力強い地域経済の実現を目指した「長崎県産業振興ビジョン⁴」を本年3月に策定し、関連した施策を推進しております。この中で、「本県産業を支えるものづくり人材の育成」は基本方針の一つとして位置づけられており、ものづくり分野をはじめ成長が期待される分野など、多様化・高度化する人材ニーズに的確に対応するため、必要な人材育成に積極的に取り組むこととしております。

また、厳しい雇用情勢や労働力需給の変化に対応するため、雇用のセーフティネット⁵としての離職者等への職業能力開発を強化するとともに、個々人の職業能力を高め、企業の生産性向上を図るためには、国、県、民間教育訓練機関、企業等の多様な主体が緊密な連携のもと、実効性の高い施策の展開を推進していく必要があります。

第9次長崎県職業能力開発計画は、これらの様々な状況を踏まえ、本県地域経済を活性化し、雇用を確保するため、本県産業を支えるものづくり人材の育成強化を図り、県民一人ひとりの職業能力を高めることにより、『人が輝く、産業が輝く、地域が輝く長崎県づくり』の実現を目指します。

2 計画の期間

本計画の期間は、平成23年度から平成27年度までの5年間とします。

3 計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法⁶第7条第1項の規定により、国の「第9次職業能力開発基本計画⁷（平成23年度～平成27年度）」に基づき、併せて総合的な県政運営の指針である「長崎県総合計画⁸」（平成23年度～平成27年度）、本県の産業振興の指針である「長崎県産業振興ビジョン」（平成23年度～平成27年度）との整合性を保ちながら、本県における職業能力開発の基本指針として策定します。

¹ 平成18年度から5年間を計画期間とし、持続的な職業キャリア形成や総合的な産業人材の育成等を目指した県の職業能力開発の指針。

² 2007年のアメリカの住宅バブル崩壊に端を発した国際的な金融危機。

³ 「雇用・人材戦略」など7つの戦略分野等の実施により、平成32年までに名目成長率3%、実質成長率2%を上回る成長等を目指した国の戦略。

⁴ 平成23年度から5年間を計画期間とし、本県の特性を活かし力強い地域経済の実現を目指した県の産業振興の指針。

⁵ 安心で安定した労働市場を形成し、失業者の生活を保障するための雇用に関する社会的制度（失業保険、職業訓練等）。

⁶ 職業訓練及び職業能力検定の充実強化、労働者の教育訓練・職業能力検定機会の提供等を促進するための法律。

⁷ 平成23年度から5年間を計画期間とし、成長が見込まれる分野の人材育成と雇用のセーフティネットの強化等を目指した国の職業能力開発の指針。

⁸ 「人が輝く、産業が輝く、地域が輝く長崎県づくり」を基本理念とした平成23年度から5年間の総合的な県政運営の指針。

第9次長崎県職業能力開発計画(2011~2015)の構成

第1部 総説

1. 計画のねらい(基本方針)
地域経済を活性化し、雇用を確保するため、産業を支えるものづくり人材の育成強化を図り、県民一人ひとりの職業能力を高めることにより、「人が輝く、産業が輝く、地域が輝く長崎県づくり」の実現を目指す。
2. 計画期間
23年度から平成27年度までの5年間
3. 計画の位置づけ
国の「第9次職業能力開発基本計画」に基づき、併せて総合的な県政運営の指針である「長崎県総合計画」、本県の産業振興の指針である「長崎県産業振興ビジョン」との整合性を保ちながら、本県における職業能力開発の基本指針を策定するもの。

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

1. 人口の動向及び就業者数
人口の減少
生産年齢人口の減少
就業者数の減少
新規高卒者の進路
2. 労働市場の状況
雇用・失業の状況
就業構造の変化
非正規労働者の増加
若年者の雇用状況
障害者の雇用状況 女性の雇用状況
3. 県内企業の人材育成の状況
本県企業の採用状況
求める人材と中核人材に必要なスキル
企業の職員研修と産学官連携の状況
県内企業の経営拡大、新規事業への参入
4. 県内の優れた人材
本県の優れた工業高校生
即戦力人材を育成・供給する
県立高等技術専門校

第3部 職業能力開発の課題と目標

本県の社会情勢や人材育成における主な課題

【社会情勢】

若年者等の就業者数の確保
介護福祉等、成長分野の人材の確保
非正規労働者の能力開発機会の充実
若年者等へのきめ細やかな支援
出産・育児後の円滑な再就職の推進
離島地域の人材育成

【本県の人材育成】

就労前のキャリア教育の推進
若年現場人材、中核人材の育成
本県基盤技術の強化と優れた技能の継承
優秀な工業高校生等の確保
中国、東アジアに向けた人材支援
成長分野に必要な技術開発型の人材育成
産学官金連携による人材育成の強化
人材育成支援の一元化等、効率的な支援

課題に対応する目標施策の設定

1. 本県産業を支える人材育成
2. 雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化
3. 技能の継承と振興
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
5. 職業訓練機関の充実強化
6. 関連機関と連携した職業能力開発の推進等

第4部 職業能力開発の基本的施策

1. 本県産業を支える人材育成

ものづくり人材の育成強化

ア キャリア教育の推進
イ 県内企業の次代を担う人材育成の強化
ウ ものづくり人材の確保
エ 多様で高度な人材育成を図るための産学官金連携の強化
オ 人材支援機関との連携強化

成長分野の人材育成の推進

2. 雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化

国による求職者支援制度の推進

ジョブ・カード制度の活用促進

3. 技能の継承と振興

ものづくりや技能の普及啓発の推進

熟練技能者による実践指導の強化

技能振興拠点施設を活用した技能・技術の振興

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

学卒未就職者、ニート等の若年者に対する能力開発

母子家庭の母等に対する能力開発

障害者に対する能力開発

5. 職業訓練機関の充実強化

高等技術専門校の充実強化

ア 訓練内容の充実
イ 修了生の就職及び職場定着の促進
ウ 指導員研修の充実
エ 地域に開かれた高等技術専門校
ボリテクセンターとの連携強化

6. 関連機関と連携した職業能力開発の推進等

職業生涯を通じたキャリア形成の一層の推進
ア 個人の主体的な能力開発の支援
イ 企業による労働者の能力開発の支援
外国人の技能実習制度の周知
職業能力開発の調整機能の強化
離島地域の人材育成

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

第2部では、これからの職業能力開発を効果的に進めるため、本県における課題を浮き彫りにすることを目的に、急速に進む就業者数の減少や、就業構造の変化、若年者などの雇用状況、並びに、県内企業の人材ニーズなどを明らかにします。

1 人口の動向及び就業者数

(1) 人口の減少

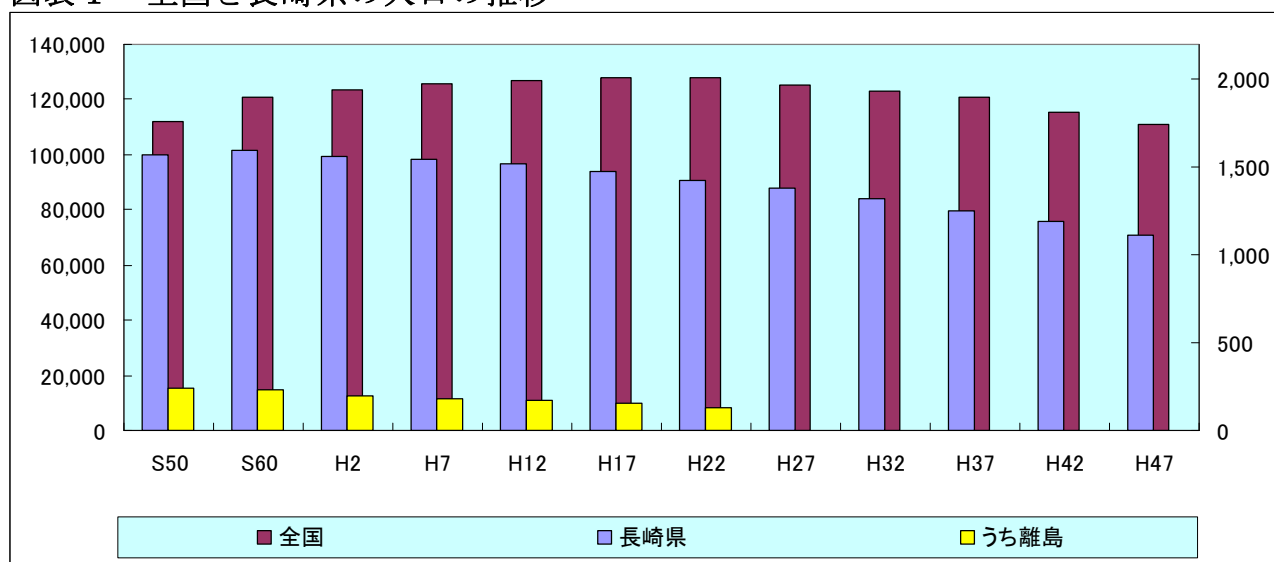
昭和50年以降の本県の人口は、昭和60年の159万4千人をピークに減少し、平成22年には、142万7千人となりました。

全国的にも、人口は減少に転じており、将来予測によると、平成47年には、昭和50年当時の1億1千万人まで減少することが推測されています。

今後も本県の人口は全国を上回るペースで減少傾向が続き、平成47年には、平成22年から約31万人減少し、111万7千人になると予測されています。

離島地区においては、平成22年には昭和50年の24万1千人から約半分の12万9千人となっています（図表1）。

図表1 全国と長崎県の人口の推移



単位：千人

	S50	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	H32	H37	H42	H47
全国	111,940	121,049	123,611	125,570	126,926	127,768	128,056	125,430	122,735	120,735	115,224	110,679
長崎県	1,572	1,594	1,563	1,545	1,517	1,477	1,427	1,379	1,319	1,255	1,187	1,117
うち離島	241	229	196	184	174	152	129					

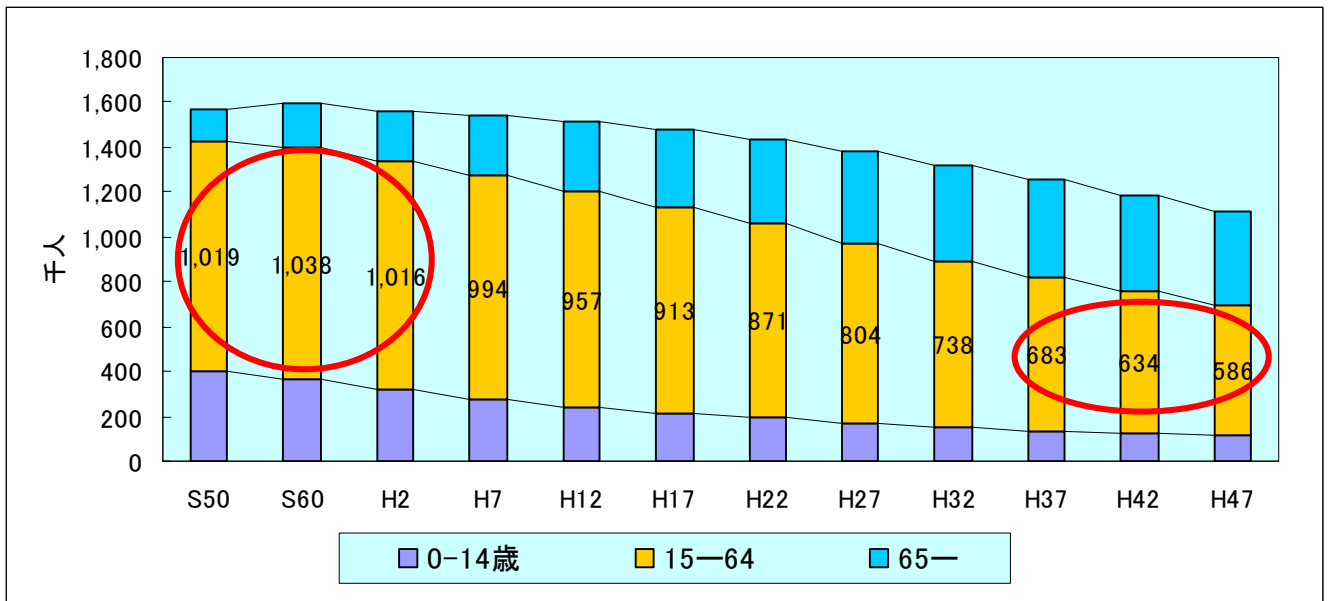
資料：総務省「国勢調査」（平成22年は速報値）、離島人口は長崎県統計課。平成27年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

(2) 生産年齢人口の減少

本県の生産年齢人口¹が全体に占める割合は、平成2年までは、65%程度で安定していましたが、その後低下傾向にあり、平成17年には62%となっています。この傾向は、今後も続き、平成47年には生産年齢人口の総人口に対する割合は、5割程度になるとされています（図表2）。

このように、総人口の減少に加え、少子・高齢化の進行により、生産年齢人口は大きく減少することが予測されています。

図表2 長崎県の生産年齢人口（15歳から64歳）



単位：千人

		S50	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	H32	H37	H42	H47
実数	0-14歳	404	362	317	277	243	216	192	168	149	136	124	113
	15-64歳	1,019	1,038	1,016	994	957	913	871	804	738	683	634	586
	65+	149	194	229	273	316	349	369	407	431	436	429	418
構成比	0-14歳	26%	23%	20%	18%	16%	15%	13%	12%	11%	11%	10%	10%
	15-64歳	65%	65%	65%	64%	63%	62%	61%	58%	56%	54%	53%	52%
	65+	9%	12%	15%	18%	21%	24%	26%	30%	33%	35%	36%	37%

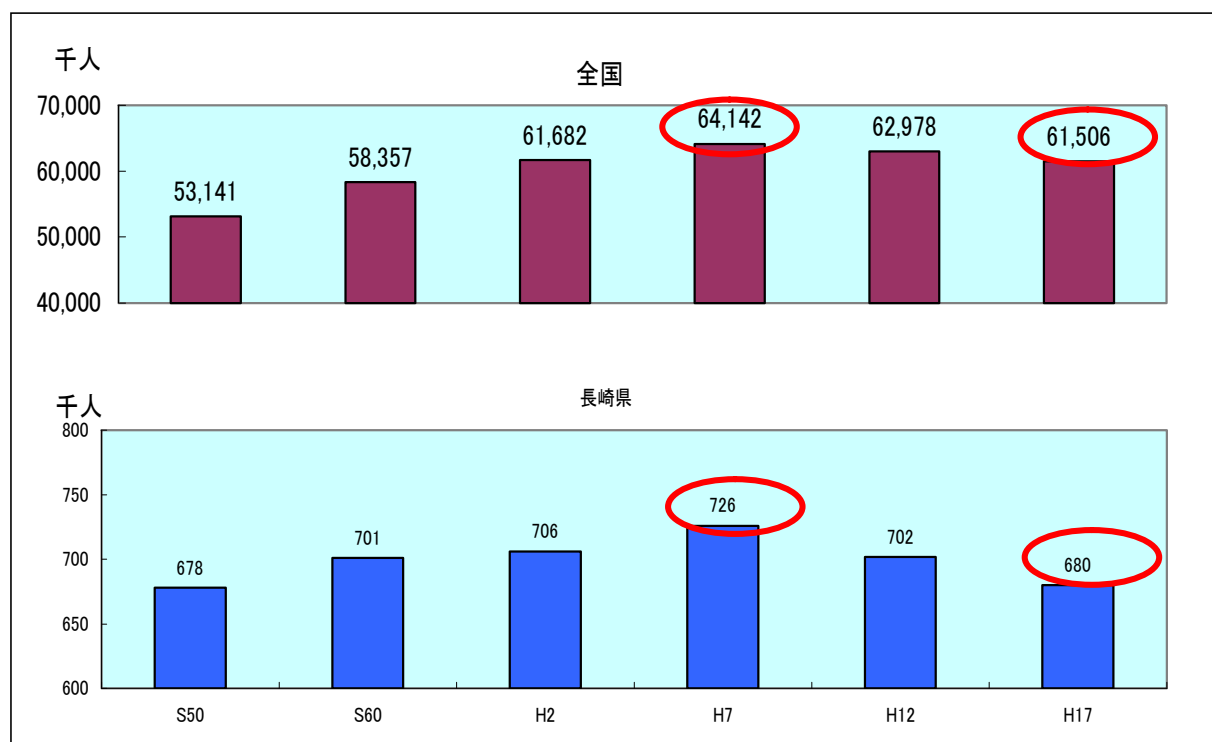
資料：総務省「国勢調査」及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

¹ 年齢別人口のうち労働力の中核をなす15歳以上65歳未満の人口層。

(3) 就業者数の減少

本県における就業者²数は、平成7年の72万6千人から、平成17年には68万人へ、全国の減少率4%を上回り、6%以上減少しました。将来的には、生産年齢人口の減少に伴い、更に就業者の減少が進むことが推測されます(図表3)。

図表3 全国と長崎県の就業者数の推移



単位：千人

		S50	S60	H2	H7	H12	H17
全国	実数	53,141	58,357	61,682	64,142	62,978	61,506
長崎県		678	701	706	726	702	680
全国	H7=100	82.8%	91.0%	96.2%	100.0%	98.2%	95.9%
長崎県		93.4%	96.6%	97.2%	100.0%	96.7%	93.7%

資料：総務省統計局「国勢調査」

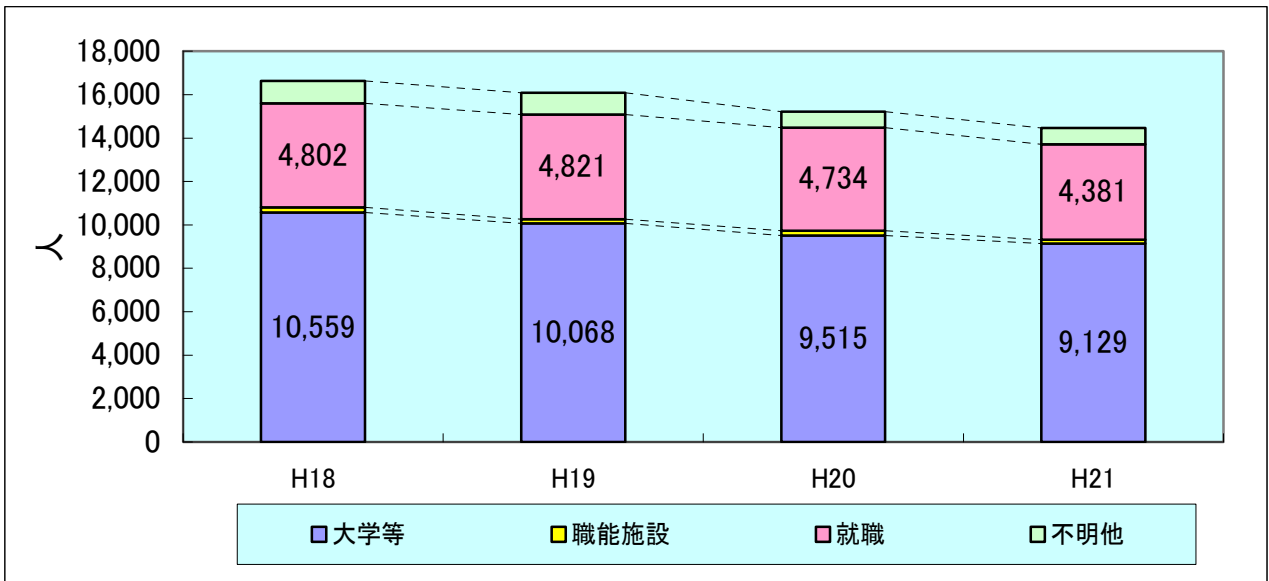
² 就業者とは、有給の雇用者及び自営業主をいう。正規の雇用関係にある休業者を含む。

(4) 新規高卒者の進路

本県の新規高卒者のうち、約6割が、大学・短大・専修学校等へ進学し、約3割が就職しています（図表4）。

就職者のうち、県内企業に就職する割合は5割前後で推移しています（図表5）。
このように、多くの新規高卒者が県外企業等へ就職しており、若者の県外流出の一因となっています。

図表4 長崎県における高等学校卒業者の進路

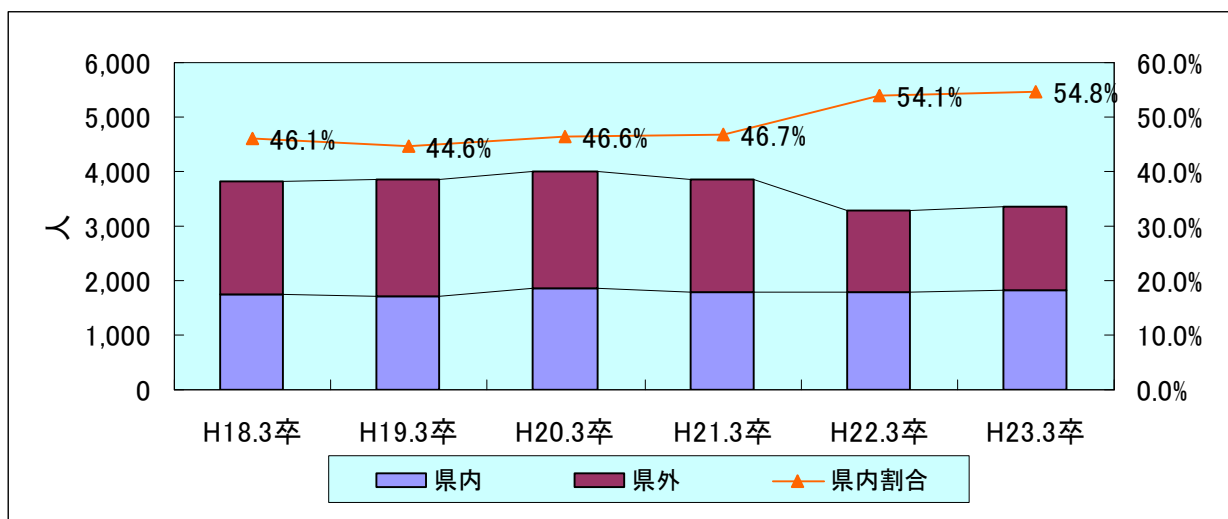


単位：人

	大学等 進学	職業能力 開発施設	就職	不明 その他	計
H18	10,559	248	4,802	1,021	16,630
H19	10,068	192	4,821	995	16,076
H20	9,515	223	4,734	748	15,220
H21	9,129	198	4,381	757	14,465
構成比	63.1%	1.4%	30.3%	5.2%	100.0%

資料：学校基本調査

図表5 長崎県の新規高等学校卒業者の就職先



単位：人

	H18.3卒	H19.3卒	H20.3卒	H21.3卒	H22.3卒	H23.3卒
県内	1,765	1,725	1,866	1,794	1,776	1,833
県外	2,066	2,146	2,140	2,047	1,505	1,513
合計	3,831	3,871	4,006	3,841	3,281	3,346
県内割合	46.1%	44.6%	46.6%	46.7%	54.1%	54.8%

資料：長崎労働局「職業紹介状況」。ハローワークへ提出された求職票をもとにしており、学校基本調査の数値と一致しない。

2 労働市場の状況

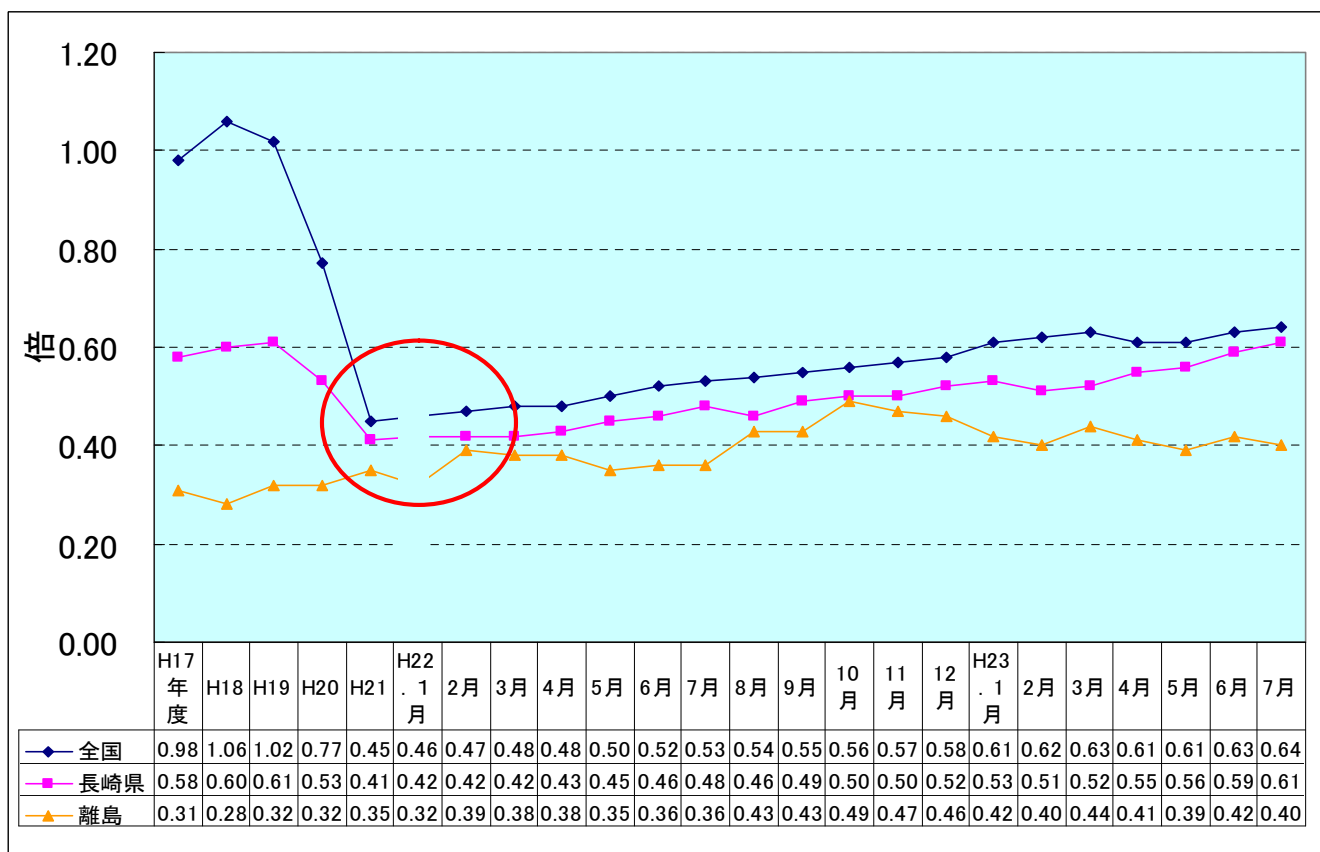
(1) 雇用・失業の状況

本県では、有効求人倍率³の低迷、完全失業率⁴の上昇、新規学卒者の県外流出などの課題を抱えています。

平成20年秋の世界的金融危機に端を発した景気後退により、従前より低水準であった有効求人倍率は平成21年度平均では0.41倍にまで低下しましたが、平成22年10月には0.5倍台となり、緩やかですが回復傾向がみられます。

しかしながら、特に離島においては、有効求人倍率が低く、依然として厳しい雇用情勢が続いています。(図表6)

図表6 全国と長崎県の有効求人倍率の推移



資料：長崎労働局「一般職業紹介状況」

³ ハローワークに出される求人票、求職票の有効期間は3ヶ月。有効な求人数を求職数で割ったもの。

⁴ 労働力人口に占める完全失業者の割合を百分率(%)で示したもの。総務省が「労働力調査」で毎月発表している。

(2) 就業構造の変化

本県の全就業者に占める産業別の就業割合をみると、全国に比べ製造業が低く、医療、福祉や建設業、農林水産業では高いことがわかります。

平成14年から19年までの5年間で、建設業、製造業、卸・小売業などで就業者数が減少し、逆に情報通信業、医療・福祉などで増加しています。(図表7)

本県の平成19年度の産業別就業者数を年齢構成比で比較すると、農業・林業・水産業や製造業の就業者の年齢は高く、医療・福祉や情報通信業では低くなっています(図表8)。

このように、社会全体がますます高齢化するなか、高齢者の割合が高い本県においては、医療・福祉の労働需要は更に高まるものと考えられ、産業構造の変化に伴い、就業構造も大きく変化していくことが予想されます。

図表7 産業別就業者数(全国、長崎県)

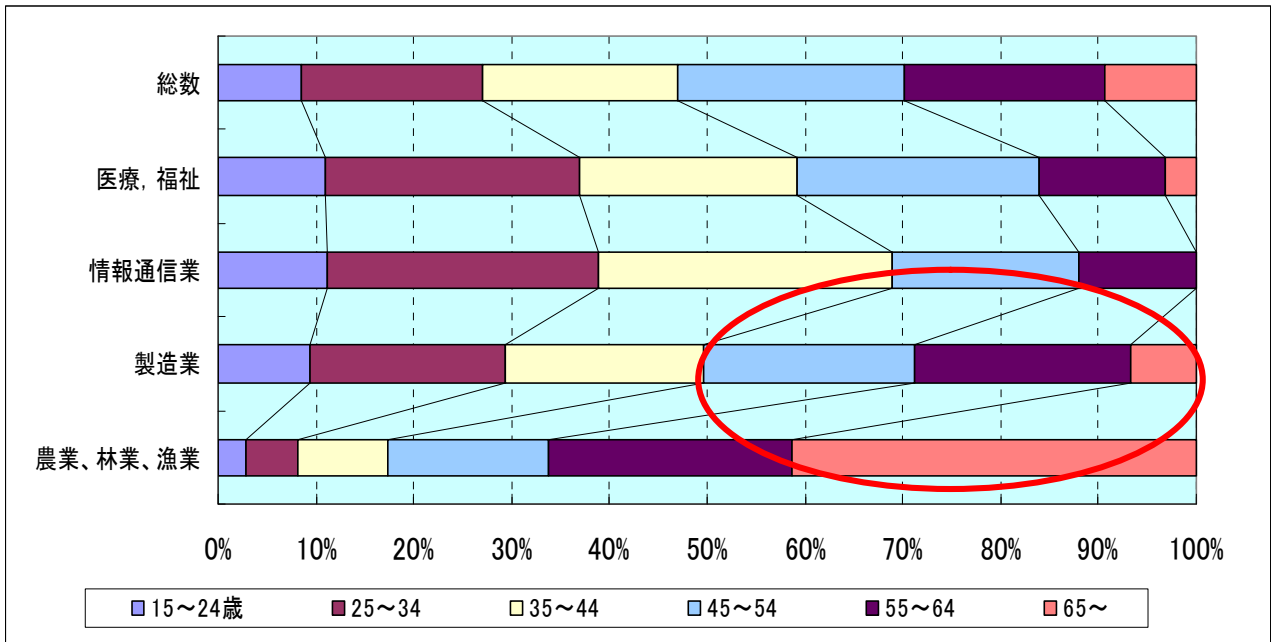
単位：千人

	長崎県				全国			
	H14		H19		H14		H19	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
総数	704	100.0%	689	100.0%	65,009	100.0%	65,978	100.0%
農業、林業、漁業	57	8.1%	61	8.9%	3,028	4.7%	2,749	4.2%
鉱業	1	0.1%	0	0.1%	40	0.1%	30	0.0%
建設業	77	10.9%	69	10.0%	6,086	9.4%	5,471	8.3%
製造業	91	13.0%	79	11.5%	12,202	18.8%	11,623	17.6%
電気・ガス・水道	5	0.7%	4	0.6%	377	0.6%	378	0.6%
情報通信業	7	0.9%	12	1.7%	1,766	2.7%	2,256	3.4%
運輸業	30	4.2%	31	4.5%	3,327	5.1%	3,270	5.0%
卸売・小売業	129	18.3%	119	17.3%	11,699	18.0%	11,457	17.4%
金融・保険業	17	2.3%	16	2.3%	1,781	2.7%	1,714	2.6%
不動産業	6	0.9%	6	0.9%	916	1.4%	1,048	1.6%
飲食店、宿泊業	40	5.7%	36	5.2%	3,632	5.6%	3,480	5.3%
医療、福祉	78	11.1%	94	13.6%	4,892	7.5%	5,958	9.0%
教育、学習支援業	33	4.7%	32	4.6%	2,826	4.3%	2,977	4.5%
サービス業	94	13.4%	88	12.8%	9,229	14.2%	9,152	13.9%
公務、分類不能産業	41	5.8%	42	6.1%	3,207	4.9%	4,415	6.7%

	長崎県		全国	
	増減		増減	
	人数	構成比	人数	構成比
総数	-16		968	
農業、林業、漁業	4	0.7P	-278	-0.5P
鉱業	-0	0.0P	-10	0.0P
建設業	-8	-0.9P	-616	-1.1P
製造業	-12	-1.5P	-579	-1.2P
電気・ガス・水道	-1	-0.1P	11	0.0P
情報通信業	5	0.8P	489	0.7P
運輸業	1	0.3P	-57	-0.2P
卸売・小売業	-10	-1.0P	-242	-0.6P
金融・保険業	-1	-0.1P	-67	-0.1P
不動産業	0	0.0P	132	0.2P
飲食店、宿泊業	-4	-0.5P	-152	-0.3P
医療、福祉	16	2.6P	1,066	1.5P
教育、学習支援業	-1	-0.1P	151	0.2P
サービス業	-6	-0.6P	-77	-0.3P
公務、分類不能産業	1	0.3P	1,207	1.8P

資料；総務省「就業構造基本調査」

図表 8 長崎県の産業別就業者の年齢別構成比（平成 19 年）



	15～24歳	25～34	35～44	45～54	55～64	65～	計
農業、林業、漁業	2.8%	5.4%	9.0%	16.4%	25.0%	41.4%	100.0%
製造業	9.3%	20.1%	20.3%	21.4%	22.2%	6.7%	100.0%
情報通信業	11.2%	27.6%	30.2%	19.0%	12.1%	0.0%	100.0%
医療、福祉	11.0%	26.0%	22.3%	24.6%	12.9%	3.2%	100.0%
総数	8.5%	18.5%	20.0%	23.2%	20.4%	9.4%	100.0%

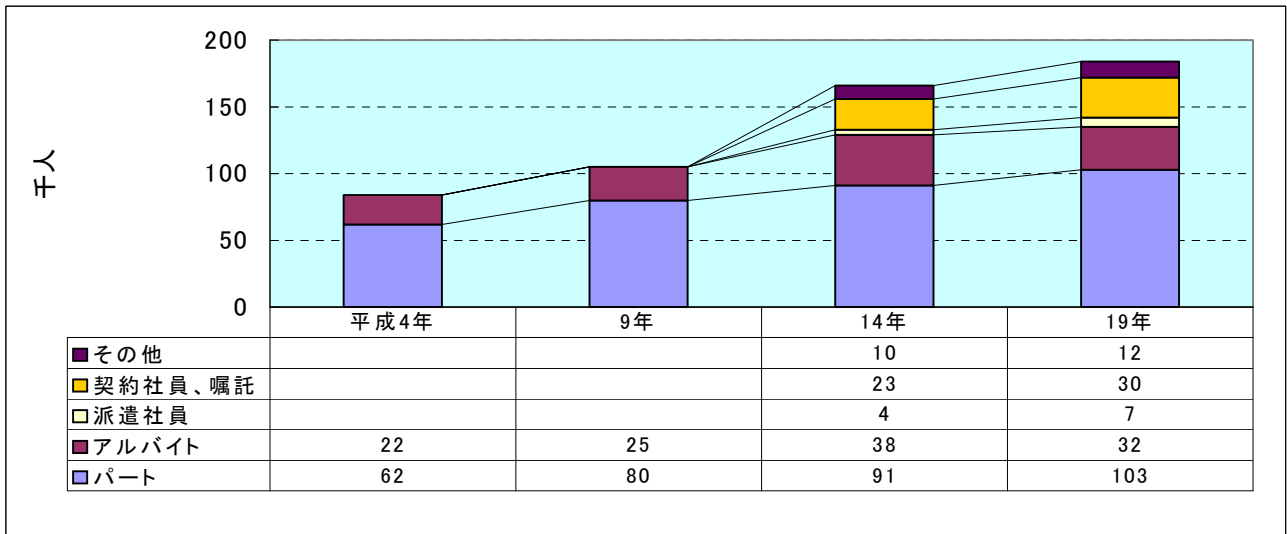
資料；総務省「就業構造基本調査」（平成 19 年）

(3) 非正規労働者の増加

働き方の意識変化や、企業の雇用ニーズの多様化により、本県の非正規労働者⁵は、増加傾向にあります。雇用形態も、従来のパート、アルバイト中心から、派遣社員、契約社員、嘱託など多様化しています（図表9）。また、平成19年の年齢別雇用形態をみると、若年者（15歳～24歳）で非正規雇用の割合が高くなっています（図表10）。

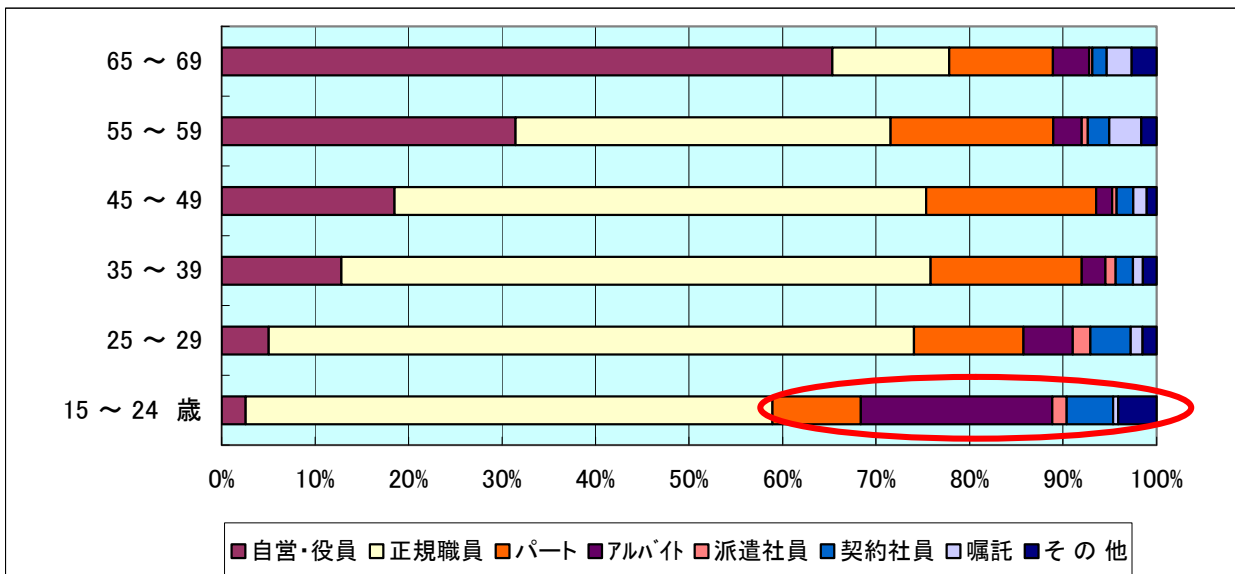
図表9 長崎県における非正規労働者の推移

単位：千人



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

図表10 長崎県における年齢別雇用形態（平成19年）



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

⁵ いわゆる正社員以外で、有期雇用労働者（契約社員）、派遣労働者、パートタイム労働者などの総称。

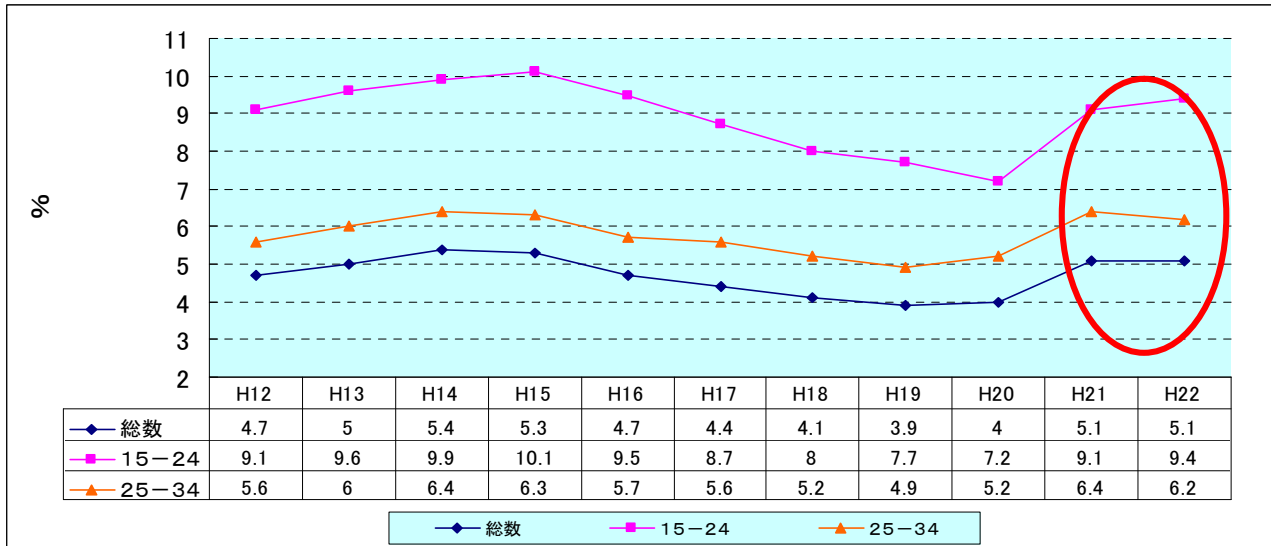
(4) 若年者の雇用状況

ア 高い失業率と離職率の状況

全国の労働力人口に占める完全失業者の割合を年齢階級別にみると、平成22年では、全体の失業率が5.1%であるのに比べ、15～24歳では9.4%と高くなっています(図表11)。

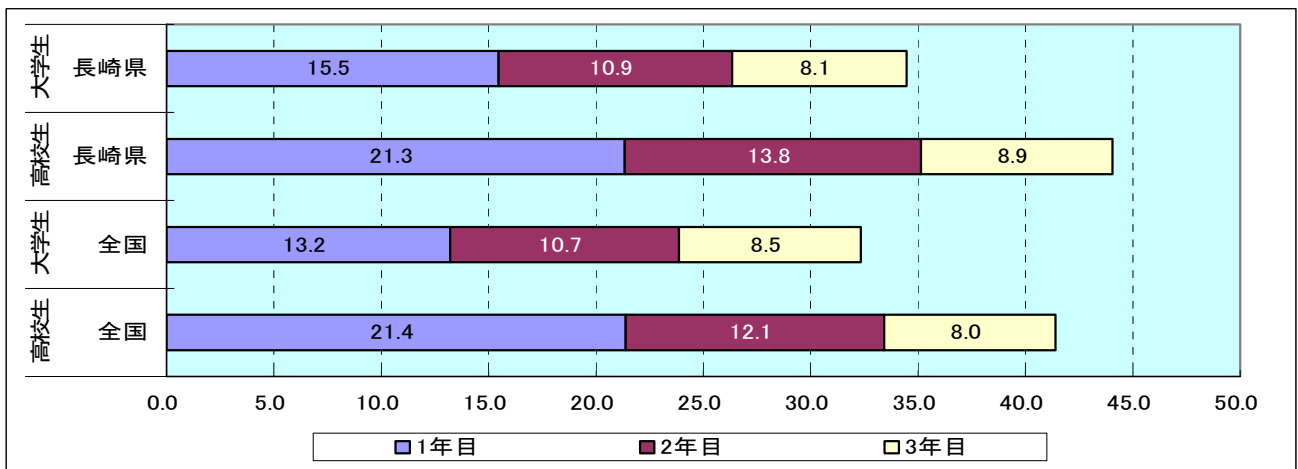
本県の新規学卒者の離職状況をみると、全国と同様、就職後3年以内に離職する割合は、高等学校卒業生で4割強、大学卒業生で3割強となっています(図表12)。

図表11 若年者の完全失業率(全国)



資料：総務省統計局「労働力調査」

図表12 新規学卒者の離職状況(全国、長崎県)



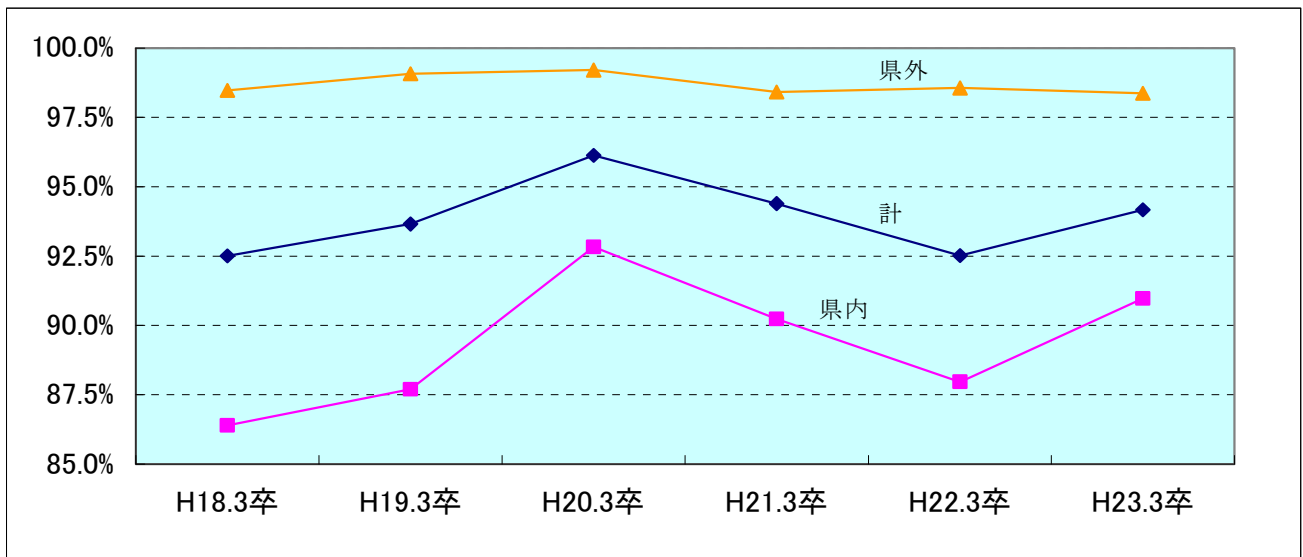
資料：長崎労働局

イ 新規高卒者の就職、フリーター・ニートの状況

本県の新規高等学校卒業者の就職内定率は、92%から96%の間で推移しています。県内、県外別にみた場合、県外企業への内定率は、常に98%以上で推移していますが、県内企業への内定率は、県外よりもかなり低い水準で、大きな変動を示しています（図表13）。

全国のフリーター⁶の数は、平成15年より減少傾向が続きましたが、平成21年度には再び増加しています。また、ニート⁷の数は、ほぼ横ばいで推移しています（図表14）。なお、本県の若年無業者（ニート）数は、総務省によると、平成19年において、8,600人とされています。

図表13 新規高等学校卒業者の就職内定率（長崎県）



資料 長崎労働局「新規学校卒業者を対象とする職業紹介状況」

図表14 フリーターと若年無業者（ニート）の数の推移（全国）

	フリーター		ニート	
	15～24歳	25～34歳	15～24歳	25～34歳
H14年	117	91	29	35
H15年	119	98	27	36
H16年	115	99	28	37
H17年	104	97	25	39
H18年	95	92	27	36
H19年	89	92	25	36
H20年	83	87	25	37
H21年	87	91	26	36

単位：万人

資料：総務省統計局「労働力調査」

⁶ アルバイトやパートの賃金を主な収入源として生計をたてており、将来設計がたてにくい15歳～34歳までの若者。生き方の多様性の中で、自ら選択する若者がいる一方、不況を背景にやむを得ずフリーターになる者も多い。

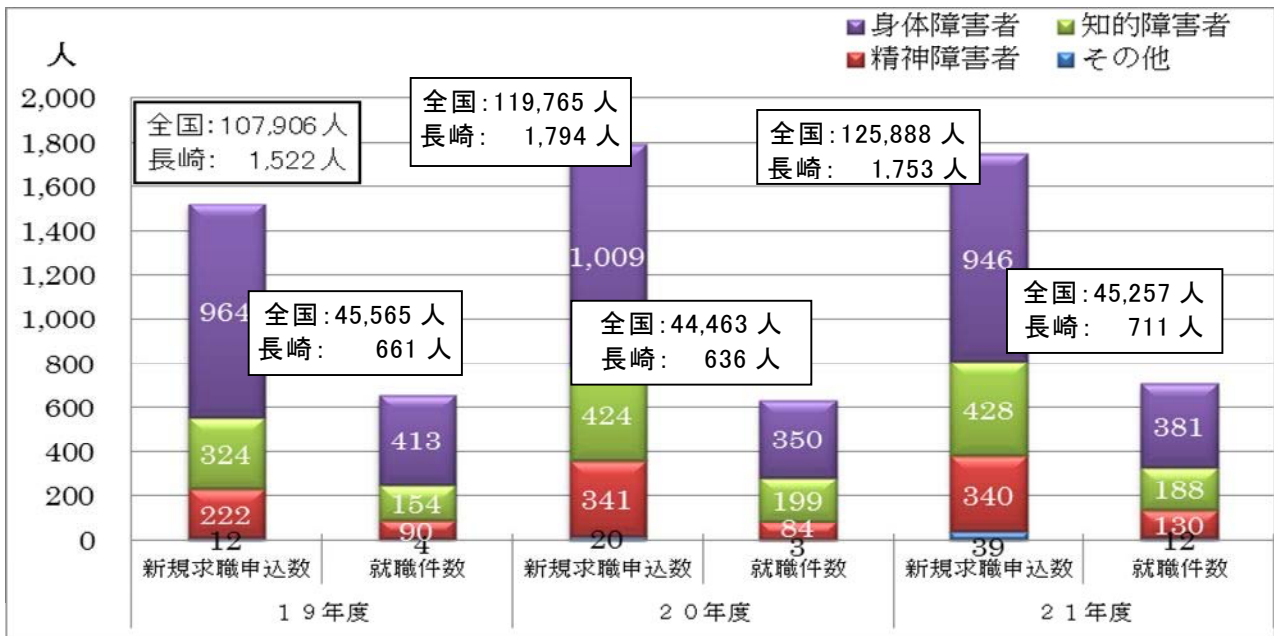
⁷ 仕事も通学もせず、働くための訓練も受けていない15歳～34歳までの若年無業者。

(5) 障害者の雇用状況

平成21年度の本県における障害者の就職率（就職件数÷新規求職申込数）は41%であり、全国の36%を上回っています（図表15）。また、就職先の職種は、「生産工程・労務の職業」37%、「事務的職業」17%、「専門的・技術的職業」14%、「サービスの職業」13%、「販売の職業」8%の順になっています（図表16）。

なお、県内民間企業の障害者雇用率（総数に占める障害者割合）は2.08%（平成22年6月）で、法定雇用率1.8%を上まわり、全国第5位となっています。

図表15 長崎県の障害者の職業紹介状況（平成19～21年度）



資料：厚生労働省、長崎労働局「労働市場統計年報」

図表16 平成21年度の長崎県における障害者の就職先職種ごとの人数と構成比

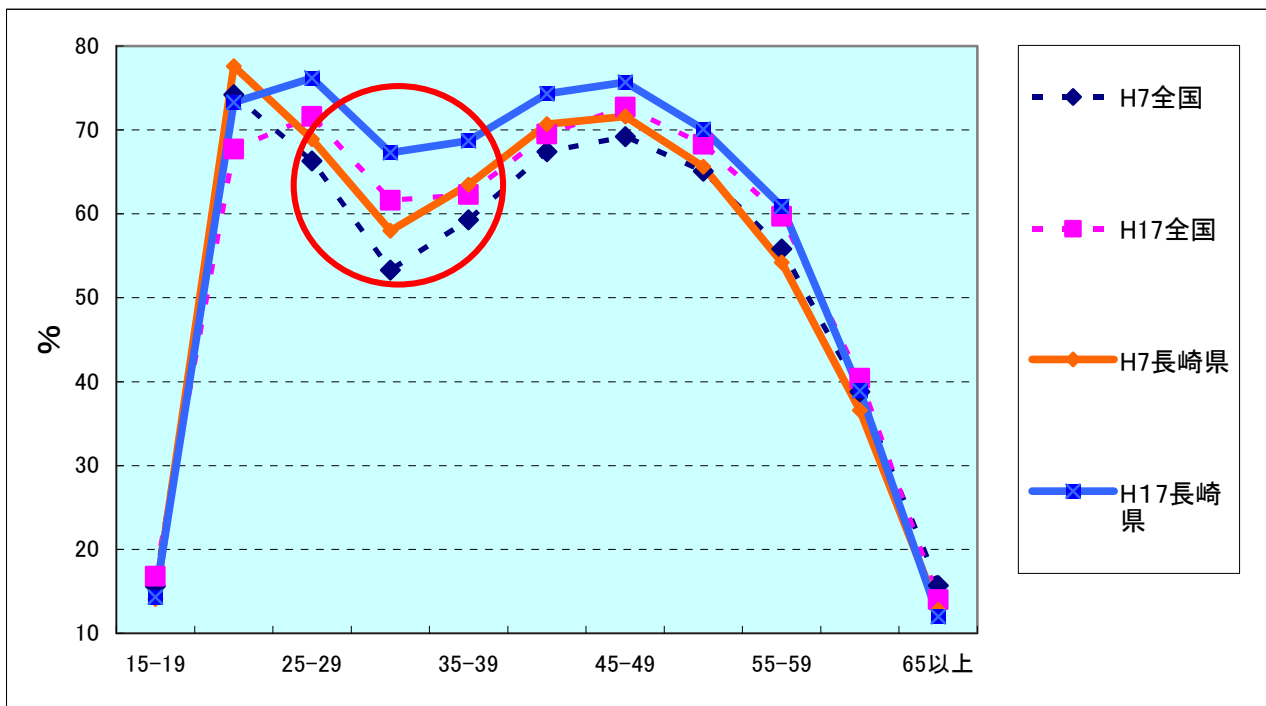
職種	就職者数(人)	構成比(%)
生産工程・労務の職業	264	37
事務的職業	123	17
専門的・技術的職業	98	14
サービスの職業	90	13
販売の職業	58	8
その他	78	11
合計	711	100

資料：厚生労働省、長崎労働局

(6) 女性の雇用状況

平成17年の国勢調査による女性の労働力率⁸を年齢階級別に見ると、30～34歳を底とするいわゆるM字曲線を描いており、出産・育児期に仕事を辞める人が多いことを示していますが、平成7年と比較すると、この曲線の谷は浅くなっています。平成17年において、本県の20～64歳までの女性の労働力率は全国水準より高く、30～34歳の出産・育児期の労働力率が全国水準より5.7ポイント高くなっています。

図表17 全国と長崎県の女性の年齢階級別労働力



	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上
H7(全国)	15.6%	74.2%	66.3%	53.3%	59.3%	67.4%	69.2%	65.1%	55.8%	38.8%	15.7%
H17(全国)	16.8%	67.7%	71.6%	61.6%	62.3%	69.5%	72.7%	68.3%	59.7%	40.4%	14.0%
H7(長崎県)	14.1%	77.6%	68.9%	58.0%	63.5%	70.7%	71.6%	65.6%	54.2%	36.6%	12.8%
H17(長崎県)	14.3%	73.3%	76.2%	67.3%	68.7%	74.3%	75.7%	70.1%	60.9%	38.9%	12.0%

資料：総務省「国勢調査」

⁸ 15歳以上人口に占める、就業者と完全失業者（すぐ働ける状態にあり、仕事を希望する者）との合計割合。

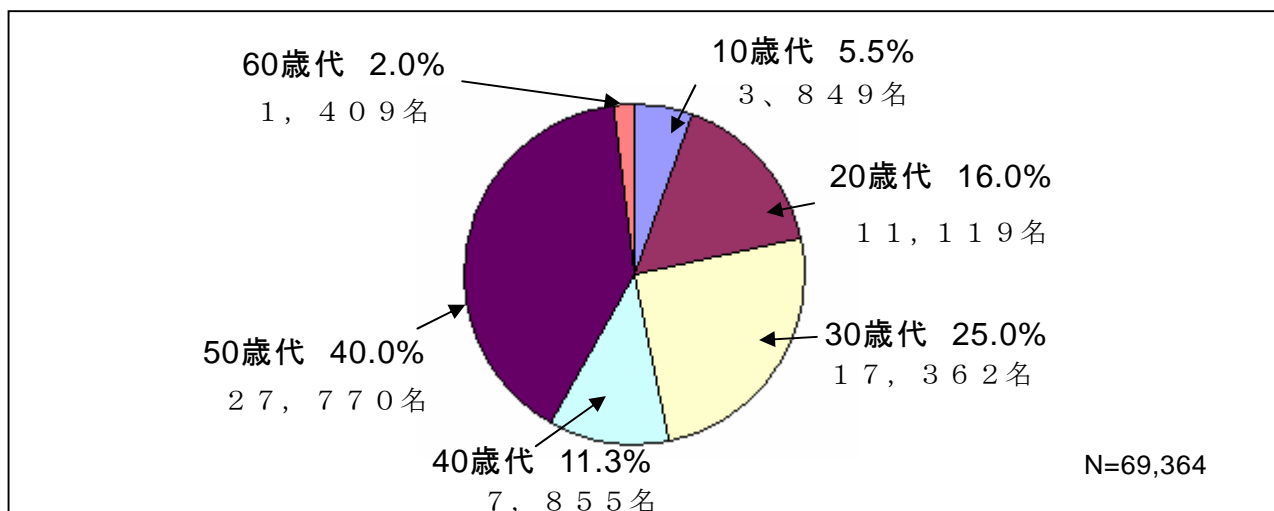
3 県内企業の人材育成の状況

平成22年5月、県内の製造業者674社を対象に、雇用の状況、企業が求める人材及び必要な人材育成支援等についてのアンケート調査を行った結果、企業の人材育成の状況については次のとおりでした。

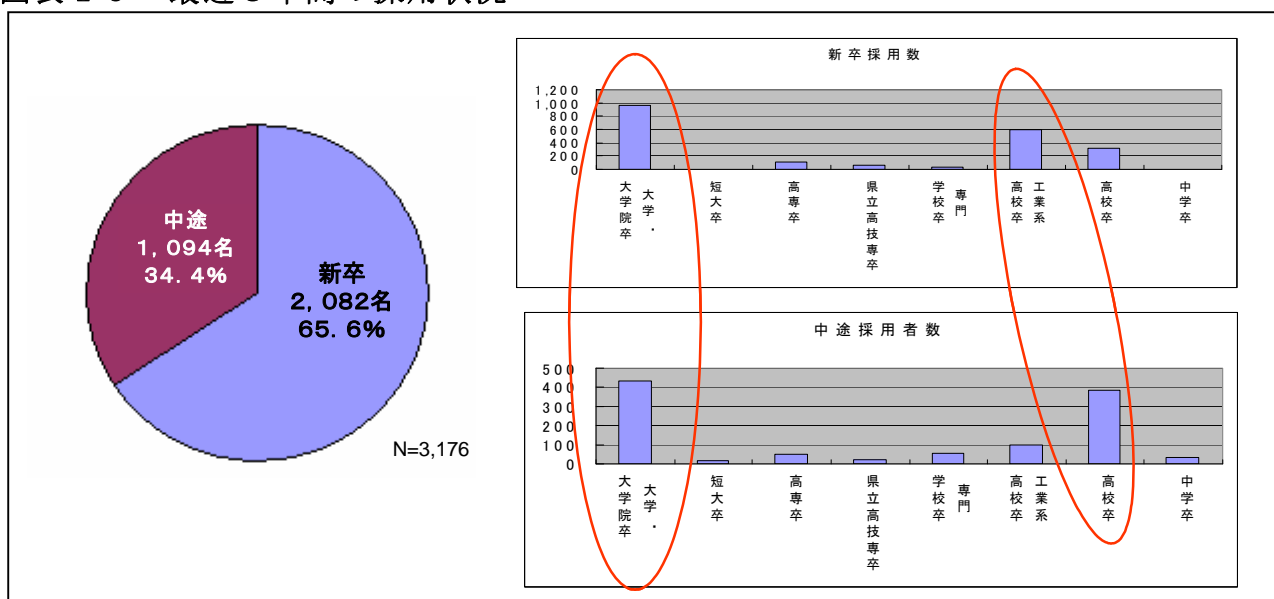
(1) 本県企業の採用状況

製造業に従事する県内企業の正社員の4割が50歳代であり、30歳、40歳代の職員が少なく、中堅職員が少ないという現状があります(図表18)。また、最近3年間の正規職員の採用は、3分の1が中途採用となっており、企業は即戦力を求めているということがわかります(図表19)。

図表18 職員の年齢構成(全雇用形態)



図表19 最近3年間の採用状況

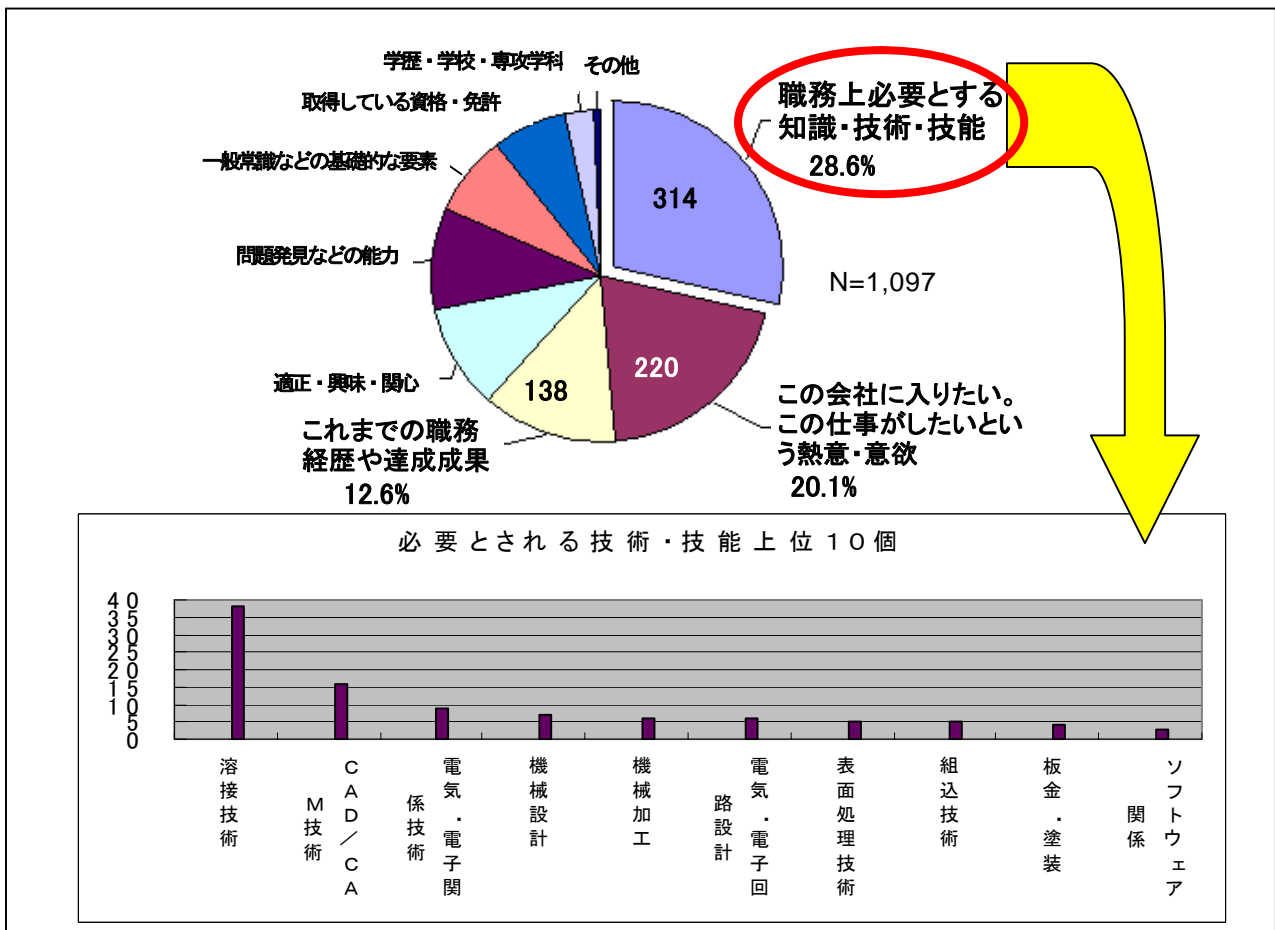


(2) 求める人材と中核人材に必要なスキル

県内企業が求める人材については、①「職務上必要とする知識・技術・技能」28.6%、②「熱意・意欲」20.1%、③「これまでの経歴や成果」12.6%となっています。また、今後、必要とされる技術、技能については、本県基盤技術である①「溶接技術」が特に高く、機械加工に必要な②「CAD/CAM技術⁹」をはじめ、③「電気・電子関係技術」、④「機械設計」、⑤「機械加工」の順に高くなっています（図表20）。

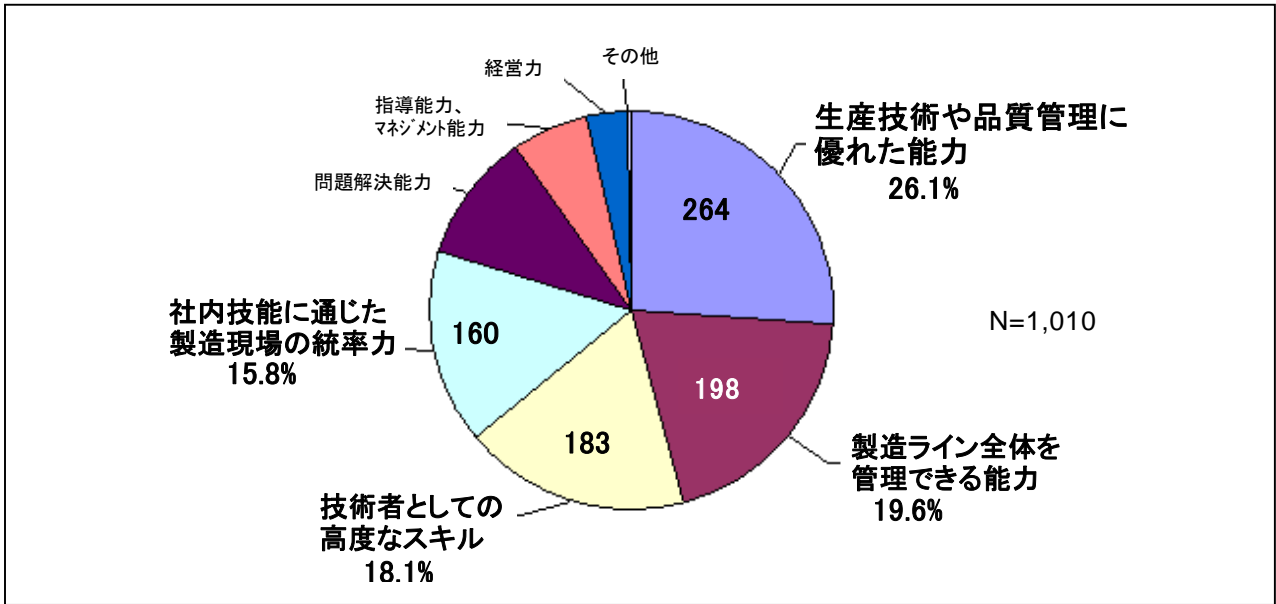
また、製造現場で中心的な役割を担う中核人材のスキルとしては、①「生産技術や品質管理に優れた能力」26.1%、②「製造ライン全体を管理できる能力」19.6%、③「技術者としての高度なスキル」18.1%、④「製造現場の統率力」15.8%などの順になっています（図表21）。

図表20 求める人材に必要な技術・技能



⁹ CADはComputer Aided Designの略で、コンピュータを利用して設計などを行うシステムであり、CAMはComputer Aided Manufacturingの略で、製品の製造を行うためにCADで作成されたデータを基に実際に加工を行うシステム。

図表 2 1 中核人材に必要な能力

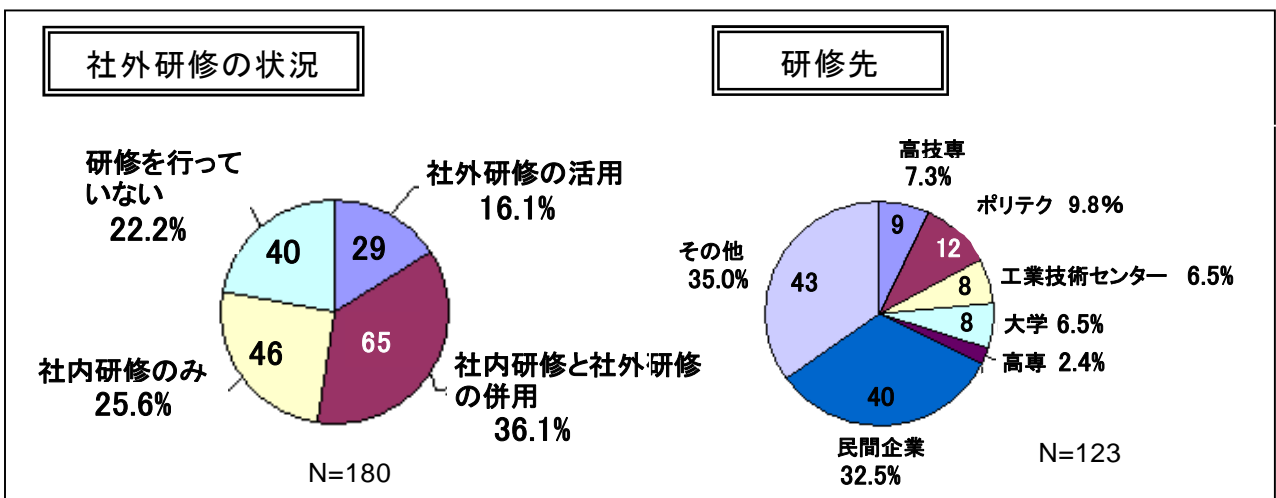


(3) 企業の職員研修と産学官連携の状況

企業の約半数が社外研修を活用しており、研修先はメーカーなど民間企業研修が中心となっています。また、研修を行っていない企業も2割程あります(図表22)。

一方、産学官連携については、現在、関連大学等からの技術指導を受けている企業は11.7%にとどまっているものの、指導を受けていない企業のうち、57.8%の企業が時間、場所等の条件が整えば指導を受けたいと希望しており、県内企業の産学官連携への関心は高いことがわかります(図表23)。

図表 2 2 職員研修の状況



図表 2 3 大学等との連携状況

Q: 大学等から技術指導を受けたり、共同研究・開発を行っているか。

大学・高専・工業系高校等		
技術指導	回答数	割合
1. 受けている	18	11.7%
2. 受けていない	136	88.3%
共同研究・開発	回答数	割合
3. 行っている	24	15.2%
4. 行っていない	134	84.8%

Q: 技術指導を受けていない企業で、今後、技術指導を受けたいと思うか。

大学・高専・工業系高校等		
技術指導	回答数	割合
1. 受けたいと思う	17	14.0%
2. (時間、場所等の)条件が整えば受けたいと思う	53	43.8%
3. 受ける必要はない	51	42.1%

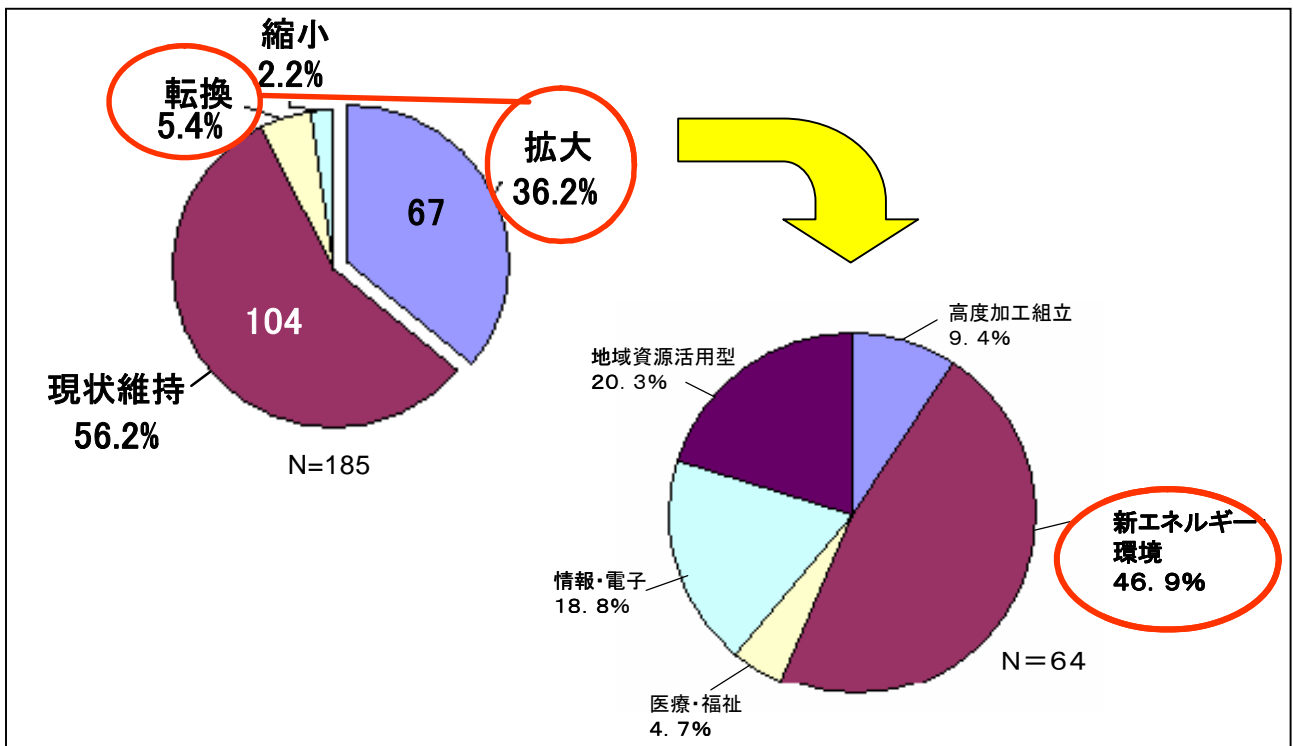
(4) 県内企業の経営拡大、新規事業への参入

今後、経営拡大又は新規事業への参入を希望する企業は 41.6%あり、進出したい分野としては、「新エネルギー・環境」46.9%、「地域資源活用型¹⁰」20.3%、「情報・電子」18.8%の順となっています(図表24)。

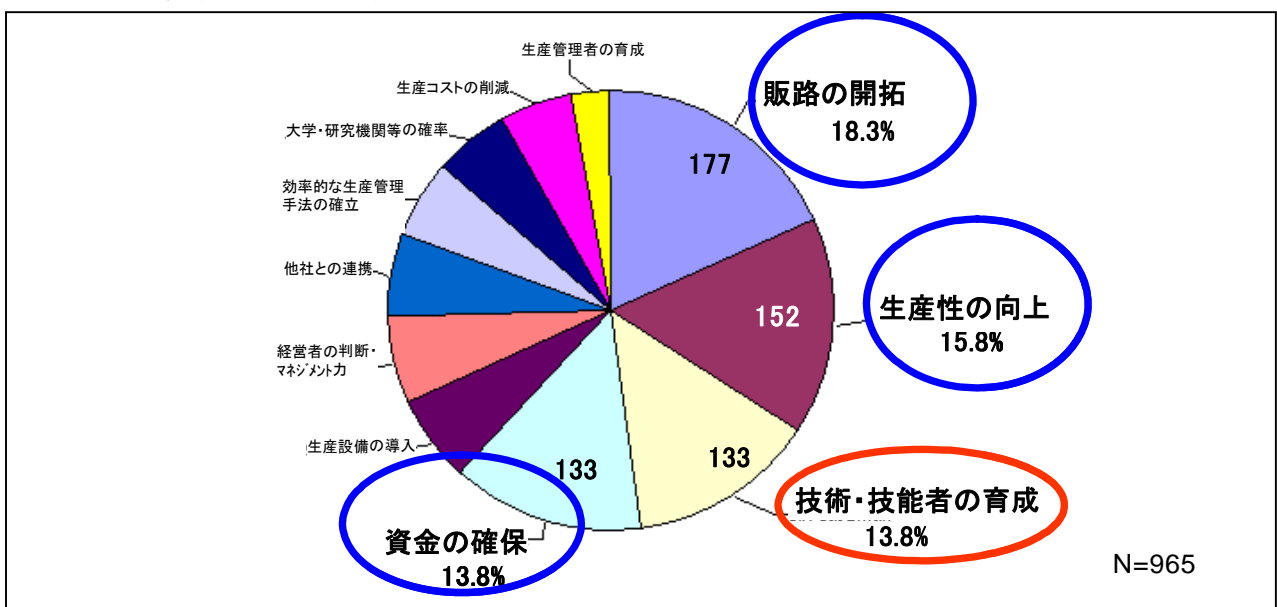
また、経営拡大等に必要なものは、「販路の開拓」「生産性の向上」「技術・技能者の育成」の順となっています(図表25)。

¹⁰ 地域の「強み」である産地における伝統的産品、農林水産品、観光資源などを活用して新商品・新サービスの開発・市場化に取り組むこと。

図表 2 4 経営拡大、新規事業への参入の意向



図表 2 5 経営拡大や新規参入に必要な項目



4 県内の優れた人材

(1) 本県の優れた工業高校生

本県の工業高校生は、難関の国家資格である「第三種電気主任技術者」試験の合格者数が、平成12年度から平成21年度まで10年連続全国1位であり「第一種電気工事士」試験では平成22年度まで11年連続全国1位を誇っています。

また、資格取得や技能検定の合格を評価する「ジュニアマイスター顕彰制度¹¹」においても、認定者数が全国上位に位置し、これら資格取得等の状況は全国でもトップレベルの実績を収めています。

また、高校生ものづくりコンテストの全国大会では、本県の工業高校生が電気系電気工事部門で優勝（平成22年度）したほか、第6回若年者ものづくり競技大会（平成23年度）では、自動車整備部門で優勝するなど、優れた人材が育っています。

本県は上記のような優秀な工業高校生が育つ土壌を保持し、県外への流出を抑えることが必要といえます。

図表26 難関の国家資格試験合格者数

	第三種電気主任技術者			第一種電気工事士		
	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
長崎県	17人 (1位)	31人 (1位)	7人 (2位)	161人 (1位)	156人 (1位)	251人 (1位)

資料：長崎県教育庁高校教育課

図表27 ジュニアマイスター顕彰制度認定者数

	平成21年度			平成22年度		
	ゴールド	シルバー	ゴールド+シルバー	ゴールド	シルバー	ゴールド+シルバー
長崎県	140人 (4位)	290人 (5位)	430人 (5位)	135人 (5位)	438人 (2位)	573人 (4位)

資料：長崎県教育庁高校教育課

¹¹ 工業系学科に在籍する高校生が習得した知識・技術・技能を評価する制度であり、点数化された資格や検定を取得した合計が、30点以上で「シルバー」、さらに45点程度を取得し、特に優れた成果を有する場合、「ゴールド」の称号が授与される。

(2) 即戦力人材を育成・供給する県立高等技術専門校

県立高等技術専門校¹²では、過去5年間97%を超える高い就職率を実現しています。長崎校では平成18年度から4年連続で就職率100%を達成したほか、平成22年度は両校合計で、再編整備（平成15年に5校から2校に集約）後、過去最高となる248人が就職決定しています。

修了生は、在学中に多くの資格を取得し、就職者のうち9割は県内企業で即戦力として働いています。

		H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度
長崎校	就職者数	118人	131人	124人	124人	129人
	就職率	100%	100%	100%	100%	99.2%
	(県内割合)	(90.7%)	(96.9%)	(99.2%)	(96.0%)	(95.3%)
佐世保校	就職者数	113人	107人	102人	109人	119人
	就職率	95.0%	93.9%	93.6%	99.1%	99.2%
	(県内割合)	(82.3%)	(86.0%)	(86.3%)	(86.2%)	(83.2%)
合計	就職者数	231人	238人	226人	233人	248人
	就職率	97.5%	97.1%	97.0%	99.6%	99.2%
	(県内割合)	(86.6%)	(92.0%)	(93.4%)	(91.4%)	(89.5%)

<平成22年度修了生の資格取得状況>

① 総数：修了生253人が、53種、2,157の資格を取得（1人あたり8.5）

② 主な免許・資格

電気工事士(第二種)	43人
自動車整備士(2級)	ガソリン自動車 33人、ディーゼル自動車 31人
建築大工技能士(2級)	24人
危険物取扱者(乙種)	64人
日本溶接協会適格性証明書	151人
色彩検定	2級 14人、3級 10人
日商簿記検定	2級 13人、3級 33人
玉掛技能講習修了者	149人

¹² 主に新規高卒者を対象に1年間または2年間の職業訓練を行い、県内企業への就職を目指す機関。

第3部 職業能力開発の課題と目標

本県においては、少子高齢化が急速に進展しており人口は減少局面にあります。これに伴い、就業者数は減少しており、成長が見込まれる分野における人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加、若年者の厳しい雇用失業情勢、フリーターや若年無業者（ニート）の数の高止まりといった状況が見られます。非正規労働者については、正社員と比較して職業能力の形成機会が乏しい状況にあります。

また、製造現場を支える人材（現場人材）の不足とともに、現場で中心的な役割を果たす中堅技術者（中核人材）が不足しています。このため、造船業等基幹産業を支えるものづくりの「現場人材」を育成し、その技術・技能を円滑に継承するため、現場力の強化や、熟練技能者¹の活用、企業の発展を担う「中核人材」の養成が課題となっています。

さらに、人口減少社会の中で、本県地域経済の活力を維持し活性化させるためには、産業の担い手となる者を幅広くとらえ、就学の早い時期からのキャリア教育²や、ニート状態にある人の職業的自立に向けた対応、出産・育児等に伴う離職者の円滑な再就職に向けた職業能力開発など、きめ細やかな施策を推進し人材を確保していく必要があります。

これらの課題に対応していくためには、これまで以上に職業訓練機関の充実強化を図り、加えて関係機関による国等の施策を活用した職業能力開発の推進が必要とされています。

このような状況を踏まえ、次の6つの視点から実施目標を定め、本県の職業能力開発施策を推進します。

1 本県産業を支える人材育成

近年、人材の質が低下したと感じている企業も多く、若年者の勤労観・職業感も希薄になっているため、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力を育成する

¹ 機械では代替できない高度な技能を駆使して、高精度・高品質の製品等を作り出すことができる技能者、または機械が作り出す製品と同等以上の高精度・高品質の製品の製造や整備ができる技能者。

² 働くことは何かなどを小中高校就学中から学び、就職意識を育てること。

ための就労前のキャリア教育の充実を図り、併せて、ものづくりを担う人材の裾野を拡大していく必要があります。

本県の基幹産業であるものづくり分野においては、今後、熟練技能者が徐々に引退する過程を迎えており、技能を継承すべき若年技術・技能者が不足するため、それを補う「現場人材」の育成を図る必要があります。さらには、30歳から40歳代の生産技術や品質管理に優れた能力等をもった中堅技術者が不足しており、製造現場で中心的な役割を担う「中核人材」を育成していく必要があります。特に、造船関連産業を支える基盤技術である溶接技術については、高度な技能者の育成が求められています。

また、本県では、優秀な工業高校生等が育成されていますが、多くが県外へ流出している現状があり、新規学卒者の県内定着や、OB人材³の活用により、ものづくり人材を確保していかなければなりません。

加えて、中国を始め、東アジア市場へのビジネスの展開を図っていくためには、東アジア人材との交流や、産学官金の連携⁴を強化する必要があります。さらに、人材育成に関する研修等については、人材育成の支援機関（教育・行政・商工団体等）の連携を強化し情報を一元化するなど、利用者の利便性を向上させていく必要があります。

また、就業構造の変化に伴い、人材ニーズが高くなっている福祉・介護等の分野の人材育成や「長崎県産業振興ビジョン」で成長分野と位置付けられている環境・新エネルギー分野で必要とされる技術開発型人材の育成についても戦略的に進めていく必要があります。

以上の課題に対応した取組を進め、ものづくり人材など本県産業の次代を担う優れた人材の育成強化を図ります。

2 雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

本県の雇用失業情勢は、リーマンショックに端を発した世界同時不況以降、厳しい状況が続いており、加えて本年3月の東日本大震災による影響が懸念されています。

また、今年7月の本県の有効求人倍率は、全国の0.64倍に対し0.61倍にとどまっています。

³ ここでは、企業を定年退職した人材のこと。

⁴ 企業（産）、大学等（学）、公設試験研究機関等（官）の産学官連携に金融機関を加えた連携。

このような中、雇用失業情勢や労働力需給の変化に的確に対応し、雇用のセーフティネットとして、離職を余儀なくされた方への職業訓練を継続的に実施していく必要があります。

また、非正規労働者が増加する中、正社員として働くことを希望する割合が高まっていますが、非正規労働者は職業能力の形成機会が乏しい状況にあります。少子高齢化が進展し、就業者が減少する中、経済社会が持続的に発展していくためには、労働者一人ひとりの職業能力を向上させ、生産性を高めていくことが必要とされており、国において、非正規労働者や雇用保険を受給できない求職者などが新たな職業能力や技術を身につけることができる「求職者支援制度⁵」の創設が予定されています。

ジョブ・カード⁶制度については、これまでも非正規労働者等のキャリア形成のための有効なツールとして活用が進んできたところであり、今後とも、制度の普及・促進を図っていくことが必要です。

以上の課題に対応した取組を進め、増加する非正規労働者を含め働く者一人ひとりの職業能力を向上させます。

3 技能の継承と振興

人々のライフスタイルや職業観が大きく変化する中で、ものづくり産業における熟練技能者の高齢化に伴う後継者不足や、高等学校卒業者など若年者のものづくり・技能離れが進んでおり、現場における実践的な経験に裏打ちされた技能・技術や問題解決能力など、現場を支える技能・技術の継承が懸念されています。

産業の発展の基本となる優れた技能を維持し、継承していくためには「技能が尊重される社会の形成」が重要であり、社会全体への理解をより深めるための取組が必要です。

また、県内企業を支える技能・技術者の職業能力開発の拠点施設を整備するとともにその活用を促進していく必要があります。

以上の課題に対応した取組を進め、本県産業の基盤となる労働者の技能の継承と振興を図ります。

⁵ 雇用保険を受給できない求職者に対し、職業訓練を実施するとともに、給付金を支給し就職を支援する仕組。

⁶ 職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などを取りまとめ、職業能力・意識を整理できるキャリア形成支援ツール。

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

若年者の就業環境は依然として厳しく、全国のフリーターの数は、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22年には183万人となっています。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は平成22年において60万人で依然として高止まりしている傾向にあります。若年者の職業的自立を促進するには、若年者自らが、職業について考える機会や、適性にあった職業選択の適切な助言、教育訓練についての情報や機会の提供が必要です。

また、学卒未就職者、母子家庭の母、障害者等は、他の離職者と比べて、雇用のミスマッチ⁷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ます。

以上の課題に対応した取組を進め、対象者の特性やニーズに応じきめ細やかに配慮した職業能力開発を推進します。

5 職業訓練機関の充実強化

県立高等技術専門校は、県内企業のニーズを踏まえ、技術の高度化、多様化に対応するため5校から2校（長崎・佐世保）へ再編整備を行い、主に新規高卒者を対象とした1年間又は2年間の普通課程の訓練を実施し、県内企業の即戦力となる若手人材の育成・供給を進めています。

再編後は毎年95%を超える就職率を実現しており、そのうち約9割が県内に就職しています。

また、高等技術専門校では、県内企業の在職者を対象とした訓練を実施していますが、訓練ニーズは高度化、多様化しており、的確な対応が求められています。

経済のグローバル化や新たな成長分野の進展等を背景に、県内企業の人材ニーズは刻々と変化しており、訓練科やカリキュラムについては、PDCAサイクル⁸により不順の見直しを行っていく必要があります。

一方、一般離職者向け訓練を中心に実施しているポリテクセンター⁹においては、毎

7 求人企業が求める人材ニーズと求職者が求める職務内容、就業条件等が一致しないこと。職種や経験、能力、年齢などの理由でニーズが一致しない。

8 生産や品質などの管理業務を円滑に進める手法。Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Act（改善）の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する。

9 国（独立行政法人 雇用・能力開発機構）が設置する職業訓練施設。離職者や在職者という既に労働者としての職業経験を有する者を対象とした職業訓練を専門に行う。

年1000人前後の短期課程の訓練を実施し、約8割が県内に就職しています。

県と雇用・能力開発機構¹⁰（以下「機構」という。）は密接に連携し、本県地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズの共有化を進め、より実効性のある職業訓練を実施していく必要があります。

加えて企業を取り巻く経営環境の悪化は、教育訓練費の伸び悩みを招いており、人材育成の重要性の高まりに応じていく必要があります。

以上の課題に対応した取組を進め、地域の実情に応じた職業訓練機関の充実強化を図ります。

6 関係機関と連携した職業能力開発の推進等

職業能力開発を効率的かつ効果的に実施するためには、国の施策を有効に活用するとともに、労働局、機構、県、長崎県職業能力開発協会¹¹等、関係機関が連携し、必要な職業訓練が着実に実施されるよう、職業訓練の実施体制を整備することが重要です。

また、本県の特殊性である離島地域の職業能力開発については、離島地域の優れた地域資源や、今後、発展が見込まれる分野に対応できる人材育成を推進するためにも国の施策や関係機関と連携した取組を進める必要があります。

以上のとおり、本県産業を支える人材育成にかかる多様な課題に対応した、各種職業能力開発施策を推進していきます。

¹⁰ 雇用のセーフティネットとしての離職者訓練をはじめとする様々な職業訓練や人材の能力向上のための助成金の支給などを行う厚生労働省所管の独立行政法人で、平成23年9月末で解散の予定。職業能力開発業務は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管する予定。

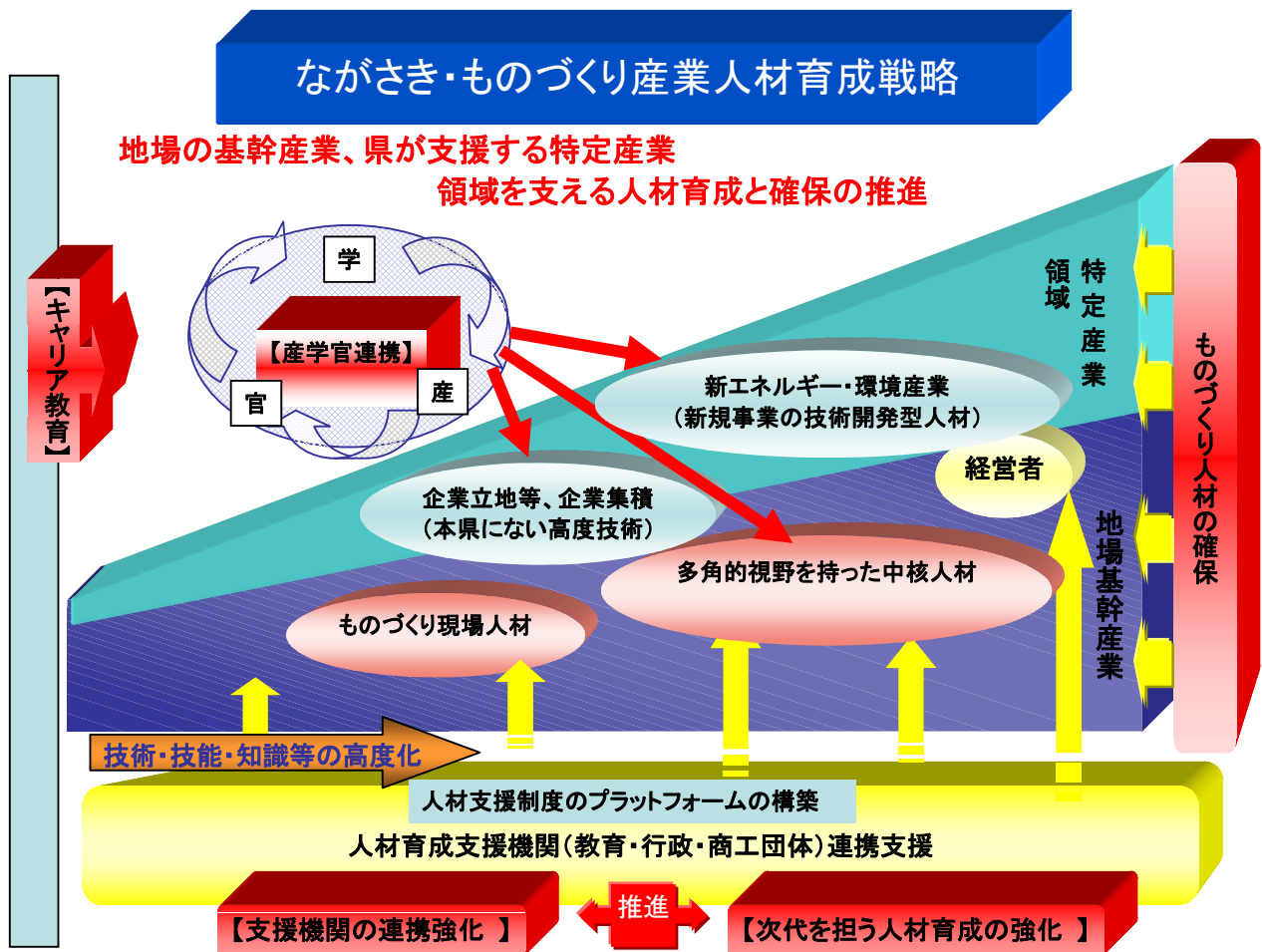
¹¹ 企業における「人材育成」を支援するため、職業能力開発促進法第79条に基づき、各県に設置され、各種の職業教育を通じ、職業能力開発の向上の促進、及び技能振興に努めている。

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 本県産業を支える人材育成

人材は、企業にとって成長力の源泉であり基礎であることから、人材育成の取組は、各企業の体質強化と企業活動を活性化させるための原動力を生み出すことにつながります。このため、本県の基幹産業を支える現場人材や中核人材など、本県産業の次代を担う優れた人材の育成・確保に戦略的に取り組みます。

また、低炭素社会づくりへの取組¹等と相まって市場の拡大が見込まれる環境・新エネルギー分野や少子高齢化の進展等により労働需要が高まっている医療・福祉・健康分野など、今後、成長が見込まれる分野の人材育成を推進します。



¹ 温室効果ガスの排出量を削減するために、化石エネルギーに依存した現在の社会から脱却し、「低炭素社会づくり」を進めること。

(1) ものづくり人材の育成強化

ア キャリア教育の推進

ものづくり人材の裾野の拡大を図り、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力を育成するため、就労前からのキャリア教育を推進します。

また、生徒・学生が勤労観・職業観や社会人としての基礎的な素養を身につけるため、離島・半島高校生の「本土地区でのインターンシップ²」や大学、工業高等専門学校等の学生を対象とした「長期インターンシップ」の充実、地域と連携した高校生のインターンシップの充実に努めます。

さらには、高校生の職場見学会の実施、小・中学生及び若年者を対象としたものづくり体験教室の拡充に努めます。

イ 県内企業の次代を担う人材育成の強化

本県産業の次代を担う人材を育成するため、現場人材や中核人材の育成支援を拡充するとともに、本県基幹産業の基盤技術である溶接技術の向上支援などの施策を推進します。

① 企業が求める若手人材の育成・供給（現場人材）

ものづくり現場を支えてきた団塊世代の熟練技能者が徐々に職業生活から引退する過程を迎えており、今後不足すると見込まれる若年技術・技能者を育成するため、長崎・佐世保の県立高等技術専門学校において即戦力となる「ものづくり人材」を育成します。

② 県内企業の核となる人材の育成（中核人材）

造船関連企業などから新分野への展開が期待される「精密機械加工部門」や豊かな農林水産資源を活かす「食品加工部門」における中核人材の育成を目指して、県工業技術センターにおいて、「ものづくり試作加工支援センター³」による技術指導を行います。

また、本県基幹産業の基盤技術である溶接技術等について、長崎大学、長崎総

² 学生等が、在学中に自らの専攻に関連した就業体験を行うこと。

³ 県工業技術センターの「精密機械加工」と「食品加工」に関する試験設備を拡充し、設備の県内企業への開放及び技術支援を行うセンターとして平成22年7月から運営。

合科学大学、佐世保工業高等専門学校との連携による人材育成事業を強化します。

さらに、産学官の連携により、製造現場で中核的な役割を果たす人材を育成するため、管理監督者や品質・工程管理者などを対象とした「ものづくり中核人材養成セミナー⁴」を新たに実施します。

③ 溶接技能・技術の向上推進

本県は、わが国造船発祥の地、溶接発祥の地と言われており、基盤技術である溶接技術は、多くの企業が今後も必要な現場技術としています。

このような状況を踏まえ、ものづくり人材の裾野を広げていくために、工業高校生等への溶接技能資格⁵取得講習会等を実施して、本県基幹産業に必要な技術・技能の習得を推進し、また、県内各工業高校へ高度熟練技能者等を派遣し、実技指導を実施して現場力を備えた人材を育成します。

さらに、溶接技術の伝承と伸展のため実施している「九州地区高等学校ものづくり溶接競技大会」の本県への誘致を図ります。

<目標> 溶接の技能資格（JIS資格）取得合格率日本一

（H27年度までに90%）

	合格者数	合格率	順位
H22	1,719人	82.0%	9位

④ 東アジア人材との交流推進

本県は、九州では、福岡県、大分県に次いで3番目に留学生が多い県です。特に東アジア地域からの留学生が多く、中国、韓国からの留学生は約8割を占めています。ここに着目し、留学生と県内企業との繋がりを強化し、本県企業への理解を深めてもらうことにより、帰国後も、日本の商習慣や本県企業を理解した人材として、東アジア地域と本県の経済交流における懸け橋になることが期待されます。

今後、留学生と県内企業との意見交換会の開催や、長期インターンシップの

⁴ 企業の中堅技術者（班長、作業長クラス）を対象に、管理監督や品質・工程管理の専門家や企業経営者等を講師に招き実施する在職者向けのセミナー。

⁵ 国が定めたアーク（電気）溶接特別教育、ガス溶接技能講習（労働安全衛生法に定められた溶接作業を行う際に必要な資格）およびJIS溶接技能評価試験（溶接技能のレベルを図る資格）の技能資格。

取組を充実させ、東アジアから県内企業への就職や経済交流の促進に努めます。

ウ ものづくり人材の確保

少子化等、労働力人口が減少し、ものづくり人材の確保が全国的な課題となっている中、特に人材流出が顕著な本県においては、新規学卒者の県内定着の推進や、他県からのスキルの高い技術者等の獲得により、県内企業に必要な人材の確保が必要です。

このため、新規学卒者等の若年者の県内就職を促進するために、人事担当者等を対象とした採用セミナーや合同企業面談会を開催し、採用枠の拡大を県内企業に対して要請していくとともに、産学官金連携事業により県内各大学等と県内企業との交流を深め、県外への流出が顕著な県内工業高校生、工業系大学生等の県内企業への就職促進を図ります。さらに、U I ターン⁶希望者に対する支援の拡充として、福岡市内での合同企業面談会の開催、民間の就職支援サイトや県のホームページによる求人・求職者情報の提供によるU I ターン人材の採用支援を実施します。さらには、優秀な外国人材を活用するための方策を検討します。

また、長崎県産業振興財団による企業インストラクター派遣⁷や長崎商工会議所等による中小企業支援ネットワーク強化事業⁸などを通じて、積極的に企業OB人材等の活用を行います。

エ 多様で高度な人材育成を図るための産学官金連携の強化

多様で高度な人材育成を進めるために、産業界と先進的・専門的な技術シーズを有する大学、公設試験研究機関等との産学官金連携による人材育成を強化する必要があります。

このため、長崎大学、長崎総合科学大学、佐世保工業高等専門学校との連携協定等に基づき、県内企業の人材ニーズに対応した取組を進めます。また、公設試験研究機関の技術・設備を活用した人材育成の充実を努めます。

⁶ Uターンとは、地方で生まれ育った人が都会で働いたのち、故郷に戻って働くことをいい、Iターンは、都会で生まれ育った人が地方で働くこと。

⁷ 県内中小企業等の技術開発力向上、経営革新・特許の申請等の支援のため、県内大企業等で蓄積された技術・ノウハウを持つインストラクターを派遣。

⁸ 中小企業からの相談や支援機関からの要請に応じて、中小企業の抱える高度・専門的な経営課題の解決に最適な専門家の派遣。

＜参考＞ 大学等との連携状況

○平成22年 6月22日 長崎総合科学大学と人材育成をテーマに
連携協定締結

○平成21年12月24日 長崎大学と包括連携協定締結

○平成20年 1月29日 佐世保工業高等専門学校と県内工業高校
との連携事業に関する協定締結

オ 人材支援機関との連携強化

人材育成を実効性あるものにするために、教育機関、行政、商工団体、産業界が連携を密にし、それぞれの役割分担のもと、多層的で効率的な支援の取組を推進する必要があります。

このため、県内の産学官金、支援機関等により「産業人材育成プロジェクト推進会議」を設置し、その実働部隊である事業運営協議会により、人材育成に関する課題解決のための仕組みづくりを検討します。また、産業人材育成支援機関の訓練・研修情報や助成金等の支援情報を一元管理した「ながさき産業人材育成ポータルサイト」の運営・管理を行うとともに、人材育成アドバイザーを配置するなど、人材育成支援制度のプラットフォーム⁹の構築に向けた取組を進めます。

(2) 成長分野の人材育成の推進

社会の環境変化に呼応して、産業の成長分野は移り変わりますが、今後の成長分野とされているものの代表は、環境・新エネルギー分野及び医療・福祉・健康分野の2つがあげられます。

環境・新エネルギー分野は、地球温暖化対策として「低炭素化社会づくり」が、世界的に取り組むべき事項として国際的なコンセンサスが形成されたこと、石油などの枯渇化、及び国際情勢による価格の乱高下の問題への対応として重要となってきています。

また、医療・福祉・健康分野は、日本をはじめ、韓国・中国など多くの国で今後課題となると考えられる少子高齢化や、新興国における所得の向上による医療・福祉・健康ニーズの高まり、医療技術の画期的な進歩などが、成長分野として位置づけられる要因です。

⁹ 人材支援機関等のネットワークをつくり、人材の育成支援に対して、総合的に管理するシステム。

このような成長分野は、日本国内の市場のみならず、むしろ日本を含む国際的な市場の拡大が見込まれており、インターネットの普及や国際的取引の自由化の流れは、国内の大企業に限らず、地方の中小企業も国際的な競争の中での事業の継続・発展が求められており、国の施策と呼応し、必要とされる人材育成を戦略的に進める必要があります。

具体的な取組として、環境・新エネルギー分野では、産学官金連携による人材育成事業や企業立地促進法にもとづく国の補助事業等を活用した高度技術研修を推進するとともに、高等技術専門校でも、太陽光発電設備施工訓練など、新エネルギー関係の訓練を実施します。

また、医療・福祉・健康分野のうち、介護分野では、平成21年度から新たに民間教育訓練機関を活用した介護福祉士養成訓練等を実施していますが、今後更に民間教育訓練機関と連携を強化し、そのノウハウを活かした効果的な訓練を実施し、必要な人材を育成します。

2 雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

少子高齢化が進展し就業者が減少する中で、地域経済が持続的に発展していくためには、増加する非正規労働者を含め働く者一人ひとりの職業能力を向上させ、生産性を高めていく必要があります。また、厳しい雇用失業情勢の下、雇用のセーフティネットとしての職業訓練を、よりニーズに合ったものとしていくための地域訓練協議会¹⁰の開催やジョブ・カード制度の活用促進など、国の施策を有効に活用しながら的確に対応していきます。

(1) 雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化

雇用失業情勢に的確に対応するためには、雇用のセーフティネットとしての職業訓練を迅速に実施する必要があります。さらに、訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を促進するためには、企業と求職者のミスマッチを解消していくことが重要であり、訓練ニーズの的確な把握とともに、ハローワークと連携した適切なキャリア・コンサル

¹⁰ 地域のニーズに対応した訓練の実施分野や規模等の目標設定と達成に向けた訓練実施機関等による会議。

ティング¹¹や職業紹介など、きめ細かな支援が求められています。

このため、労働局、県、教育訓練機関などによって構成される地域訓練協議会において、年間計画等を策定・調整し、企業・地域・求職者のニーズにあった職業訓練の実施に努めます。

<参考>	22年度本県委託訓練実績	約1,300人
	23年度本県委託訓練計画	約1,500人

(2) 国による求職者支援制度の推進

就業経験がない等の理由から雇用保険を受給できない求職者等に対しても、第2のセーフティネットとして、職業訓練により新たな職業能力や技術を身につけるための支援を行う必要があります。

国において、平成21年7月に創設された緊急人材育成・就職支援基金事業¹²の恒久的な支援施策として、職業訓練・給付・就職支援を行う「求職者支援制度」を平成23年10月に創設することとされています。県においては、本制度の効果的実施を図るため、ハローワーク、フレッシュワーク¹³等と連携して、求職者に対する情報提供及び就職支援に努めます。

<参考>	22年度基金訓練実績（本県）	約8,000人
	23年度訓練予定（本県）	8,660人
	（うち基金訓練分6,060人、求職者支援分2,600人）	

(3) ジョブ・カード制度の活用促進

若者など職業能力の形成機会に恵まれなかった求職者のキャリア形成にかかる相談支援等をフレッシュワーク等で実施しています。

また、キャリア・コンサルティング、企業実習及びOFF—JT¹⁴を組み合わせたジョブ・カード制度は、非正規労働者の正社員化や企業内におけるステップアップの

¹¹ 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の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、個人の希望に応じて実施される相談。

¹² 求職者支援制度の前身の制度。この事業は時限であり、求職者支援制度にて恒久化される見込み。

¹³ おおむね39歳以下の方を対象に個別カウンセリング、各種セミナーの開催、就職情報の提供などの就業支援を行う施設。県内に4箇所。

¹⁴ 職場で日常の業務を通じて教育を行うOJTに対して、職場を離れて行う教育訓練をいう。

有効なツールとして活用されており、雇用・能力開発機構において、ジョブ・カードを活用した就職支援を行い、就職率の向上に一定の成果を上げています。

今後は、現行の企業における雇成型訓練等に加え、公共職業訓練をはじめ基金訓練等民間教育訓練機関への拡大が予定されており、関係機関と連携しながら本制度の活用促進に努めます。

<参考> 国の新成長戦略における目標

H32年度 ジョブ・カード取得者300万人

(取得状況及び目標)

長崎県 約8,000人(20~22年度実績)

目標 9,860人(23~24年度)

3 技能の継承と振興

労働者の技能を向上させ、本県産業の基盤を確かなものとするために、技能労働者の処遇面を含めた社会的評価の向上を図るとともに、若年者も進んで技能者を目指すような環境を整備するなど、技能を振興し技能を尊重する気運を醸成することが重要です。

(1) ものづくりや技能の普及啓発の推進

若年者のものづくり離れ、技能離れが憂慮されるなかで、優れた技能の維持・継承が問題となっており、長崎県職業能力開発協会など関係機関と連携した取組を強化する必要があります。

このため、技能検定制度¹⁵の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨など技能士資格取得を促進するとともに、技能士制度の周知と活用等を長崎県技能士会連合会¹⁶等関係機関と連携し進めていきます。また、技能五輪全国大会等各種技能競技大会への選手派遣の支援や長崎県技能士大会における各種表彰を行うなど、技能の振興や技能労働者の地位の向上に取り組みます。

¹⁵ 技能労働者が持っている技能を一定の基準によって検定し、公的資格として認める国家検定制度をいう。技能検定の職種は平成23年度現在136職種。

¹⁶ 昭和39年に結成された「長崎県技能士会」を母体として、昭和56年7月に連合会として組織された。事務局は長崎県職業能力開発協会にあり、6地区技能士会、10職種別技能士会等の計16団体で構成。

また、児童・生徒や保護者に対しては、職業能力開発機関や業界団体、教育機関等関係機関との連携により、「ものづくり体験教室」や「技能祭」など優れた技能士とのふれあいを通して、ものづくりの「面白さ、楽しさ、大切さ」を感じていただき、技能の魅力や重要性の啓発を行い、技能が尊重される社会づくりを進めます。

＜参考＞ 高校生等の技能検定資格取得状況

	2級合格者	3級合格者
平成21年度	19人（旋盤他3職種）	183人（電子機器組立他9職種）
平成22年度	16人（旋盤他3職種）	257人（建築大工他11職種）

（2）熟練技能者による実践指導の強化

ものづくり分野を中心とした熟練技能の重要性についての理解を深め、技能の受け皿となる若手人材の継続的な確保を図るため、工業高校等へ熟練技能者の派遣を行い、技能講習の実施や技能の実演に取り組みます。

特に、本県の優れた技能者で、後継者の育成に熱心な「現代の名工¹⁷」や「全技連マイスター¹⁸」、「長崎マイスター¹⁹」に認定された方々の活動を通して、本県伝統産業の技能継承を図ります。

また、工業高校生等に対し、実践力を養成するため、熟練技能者による高校生ものづくりコンテスト参加者を対象とした実践指導を行うとともに、中学生についても全国中学生創造ものづくり教育フェアに対応した取組を行います。

（3）技能振興拠点施設を活用した技能・技術の振興

県内企業の技能振興の拠点施設として、「技能・技術向上支援センター²⁰（仮称）」を整備し、技能検定や各技能士団体の研修、企業内研修等に活用します。

企業、団体が労働者の能力開発を行うことは、企業等のニーズに応じた人材育成につながるものとして重要であり、長崎県職業能力開発協会と一体となって民間における職業能力開発を促進するための施策の推進に取り組みます。

¹⁷ 技能の程度が卓越しており、全国を通じて当該技能において第一人者と目され、厚生労働大臣に認定された者。

¹⁸ 特級・1級又は単一等級の技能士で20年以上の実務経験があり、後進の育成及び技能伝承に熱心で全国技能士会連合会に認定された者。

¹⁹ 「優れた技能者」知事表彰受賞者で、特に後継者育成に熱意を有し知事に認定された者。

²⁰ 平成23年度に長崎高等技術専門校（西彼杵郡長与町）に建設予定。

名 称	延床面積	内 容
技能・技術向上支援センター（仮称）	約700㎡	実習場、会議室等

＜活用例＞

- ・造船関連企業等の在職者向け講習会の実施
- ・各技能士団体主催によるトライアル訓練の実施
- ・各技能士団体主催の技能講習会の実施

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

学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母等及び障害者については、他の離職者と比べて、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、その特性に応じたきめ細やかな支援を行う必要があります。

なお、国においては新たな求職者支援制度の創設により支援を行うこととされており、県においても、離職者訓練のほか対象者の特性やニーズに応じた訓練の実施を行います。

（1）学卒未就職者、ニート等の若年者に対する能力開発

新規学卒者に対しては、合同企業面談会を実施するほか、応募前職場見学会など、企業と接し、情報を得る機会を提供することにより、学卒未就職者にならないための各種対策を推進します。

県内に8,600人（総務省、平成19年）とされる若年無業者（ニート）等については、知識・技能・経験や労働に対する意識の不足、コミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難な状況にあると考えられるため、臨床心理士のカウンセリングや、就業体験、職業相談など、自立を支援する幅広い支援を行う、地域若者サポートステーション²¹事業等が行われています。

県では、若年者の就業支援のため、フレッシュワークやハローワークが行うキャリア・コンサルティング事業と連携し、本人の適性や希望を踏まえた職業訓練を行い、人材育成に取り組みます。

²¹ ニート等の若者の自立を支援するため、若者や保護者等に対し、個別・継続的な相談、各種セミナー、就業体験などの総合的な支援を行う拠点で、県内に2箇所。

(2) 母子家庭の母等に対する能力開発

母子家庭の母等のうち、知識・技能・経験の不足等により就職困難な状況にある方が安定した職業に就くためには、就業に求められる十分な能力を身につける職業訓練を受ける必要があります。その上で、母子家庭の母等が安定した生活を営み、安心して子育てができる環境をつくるためには、就業支援、保育、子育てなどの生活面への支援など、それぞれの実情に応じたきめ細やかな支援を行う必要があります。

このため、マザーズサロン²²やハローワーク等関係機関と連携し、積極的に職業能力開発の機会を提供するとともに、技能習得の際、給付金の支給や託児サービスの提供に取り組みます。

(3) 障害者に対する能力開発

少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれる中、障害者の社会参加や自立を促すためにも、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となっています。現在、民間教育訓練機関等も活用し、平成23年度からは発達障害者²³を対象とした訓練や障害者デュアル訓練²⁴等、態様に応じた多様な職業訓練を実施しております。

今後とも、障害のある人がその適性と能力に応じて可能な限り雇用の場に就くことができるよう、企業や県民に対する障害者雇用の理解啓発に努めるとともに、教育機関、障害者就業・生活支援センター²⁵、県、市町、ハローワーク、障害者職業センター²⁶など関係機関が連携し、障害特性等にきめ細やかに配慮した訓練等の実施に努めます。

²² 子育てをしながら就職を希望する方に対し、職業相談、保育所等の紹介、求人情報の提供などの就職支援を行う施設。県内に3箇所。

²³ 自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥他動性障害、その他これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの。

²⁴ 企業における実習と、教育訓練機関における座学を一体的に組み合わせた教育訓練の仕組み。

²⁵ 障害者の自立を目指し、就職活動支援や生活相談などを行う。

²⁶ 専門的な職業リハビリテーションを実施するとともに、企業、福祉施設、特別支援学校等に対し指導・助言を行う。

5 職業訓練機関の充実強化

(1) 高等技術専門校の充実強化

県立高等技術専門校は、地域の実情に応じて県内企業が求める即戦力となる人材の育成を行い産業界へ供給します。

平成21年度は過去最高の就職率を達成するなど、県内企業から高い評価をいただいております。今後とも産業技術の進展や県内企業のニーズ変化に、より一層対応していくため、訓練内容の充実を行うとともに効率的かつ効果的な運営に努めます。

ア 訓練内容の充実

平成23年1月に県内の製造業など542社に対して実施した民間企業職業能力開発実態調査では、採用実績のある企業からの高等技術専門校修了生に対する評価は概ね良好でした。また、調査対象企業に、「今後どのような訓練を拡充してもらいたいか」を問う設問では、回答のあった企業のうち59.4%が何らかの拡充を求めており、そのうちの66.7%の企業から、「ビジネスマナーなど職業人・社会人としての心構え等の教育の強化」が強く求められています。

高等技術専門校は、技能・技術・知識の習得はもとより、職業人としての自覚を持たせるための指導を行い、就職後も向上心を持ち続けて職業生活を過ごし、職場や地域社会に貢献できる人材を育成します。また、企業が求める人材像を把握し、今後とも訓練内容の充実に取り組みます。

普通課程の訓練では、産業界及び地域の人材ニーズに応じて成果が上がっている訓練科の訓練内容については継続する一方で、充実が求められている訓練科については見直しを行います。短期課程の訓練では、地域産業界のニーズや経済動向などを勘案し、造船溶接科を継続し、また平成24年度には、新たに配管科を開設します。

＜訓練内容の充実の主な例＞

- 電気システム科において、太陽光発電設備施工訓練の実施
- 自動車整備科において、EV²⁷等の普及に応じ訓練内容の充実を検討
- 機械制御システム科（長崎校）において、機械技術科への見直しによる機械分野の実技訓練強化を検討

＜参考＞ 高等技術専門校の普通課程

（平成23年度）

長崎校			佐世保校		
科名(対象・期間)	在 校 定 員		科名(対象・期間)	在 校 定 員	
電気システム科(高卒2年) (2年生は電気・配管システム科)	1年	20	電気システム科(高卒2年)	1年	20
	2年	20		2年	20
自動車整備科(高卒2年)	1年	20	自動車整備科(高卒2年)	1年	20
	2年	20		2年	20
建築設計施工科(高卒2年)	1年	20	建築設計施工科(高卒1年)	20	
	2年	20	機械技術科(高卒1年)	20	
機械制御システム科(高卒2年)	1年	20	溶接技術科(高卒1年)	20	
	2年	20	塗装技術科(高卒1年)	20	
溶接技術科(高卒1年)	30		OAビジネス科(高卒1年)	20	
商業デザイン科(高卒1年)	20				
観光・オフィスビジネス科(高卒1年)	20				
計	230		計	180	

イ 修了生の就職及び職場定着の促進

修了生の就職については、職業訓練指導員等の企業訪問などにより、毎年95%を超える高い就職率を実現しており、今後とも、ハローワークや関係機関との連携をなお一層深めながら、就職率の維持に取り組みます。

また、修了生の就職先での職場定着の促進を図るため、就職先への企業訪問を継続して行うとともに、フォローアップ研修の実施により、在校時に取得した資格の上位レベルの受験準備講習を実施するなど、修了生の技能向上の支援に努めます。

²⁷ 電動輸送機器（Electric Vehicle）。狭義では電気をエネルギー源とし、電動機を動力源として走行する自動車。長崎県では、五島列島をモデルに観光ITS（高度道路交通システム）を結びつけたエビッツプロジェクトを推進している。

さらに、修了生及び就職先の事業主に対し、定期的にアンケート調査を実施し、訓練ニーズ等の把握・分析を行います。

<目標>

新規高卒者等修了生の就職者数 230人（毎年度）

（就職率95%以上維持）

ウ 指導員研修の充実

良質な職業訓練を実施するためには、最新の技術や専門的な知識、訓練カリキュラムの設定方法等を習得した職業訓練指導員の育成が必要です。また、修了生の就職を進めるためには、専門的な知識・経験を有するキャリア・コンサルタント²⁸の育成が必要です。

高等技術専門校では、多様化・高度化する企業ニーズに的確に応えるため、職業能力開発総合大学校や民間企業等への派遣研修などを積極的に実施し、指導員研修の充実を図ります。

エ 地域に開かれた高等技術専門校

高等技術専門校は県内企業の能力開発の拠点として、また地域住民の公共施設として、その役割を果たす必要があります。さらに、ポリテクセンターとの役割分担を行い、連携して産業振興施策や雇用対策に取り組む必要があります。

このため、企業における技能継承や若手人材の育成支援を目的に、地場企業在職者を対象とした各種セミナーを実施しており、特に企業等の個々のニーズに対応する「オーダーメイド型セミナー²⁹」や、高度機械加工組立型産業の振興を図るための「精密機械加工分野のセミナー」（多軸加工³⁰等）を継続して実施します。

また、企業や地域住民に対し施設を開放し、ものづくりに親しむ機会づくりに取り組んでおり、引き続き施設開放を推進していきます。

²⁸ 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、相談支援を行う専門家。

²⁹ 高等技術専門校が設置する訓練コース以外で、企業等の具体的要望に応じた訓練計画を組み立て、実施するセミナー。

³⁰ 加工対象物を移動、回転など複雑に動かす（加工方向を立体的にする）ことにより、従来の平面的な加工では難しい、機械部品等を製作するための加工方法。航空機部品製作などで使われる。

(2) ポリテクセンターとの連携強化

ポリテクセンターは、雇用のセーフティネットとしての職業訓練、高度なものづくり訓練の機能を有しており、適切な役割分担の下、高等技術専門校とともに地域産業を担う人材の育成を進めています。

このため、県は機構と密接に連携し、本県地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズの共有化を進め、地域の実情に応じて産業振興施策の推進による雇用の創出や安定に向けた取組を進めます。

<参考> ポリテクセンターの短期課程

(平成23年度)

長崎センター				佐世保センター			
訓練科名	訓練期間	定員	回数	訓練科名	訓練期間	定員	回数
機械加工技術科	6カ月	18	4	テクニカルオペレーション科	6カ月	18	4
金属加工科	6カ月	16	4	金属加工科	6カ月	18	4
電気設備科	6カ月	25	4	電気設備科	6カ月	18	4
設備管理科	6カ月	25	4	住宅サービス科	6カ月	18	4
住宅リフォーム技術科	6カ月	18	4	ビジネスワーク科	6カ月	18	4
ビジネスワーク科	6カ月	30	2	テクニカルメタルワーク科	7カ月	15	2
テクニカルメタルワーク科	7カ月	12	2				
延定員	492			延定員	390		

6 関係機関と連携した職業能力開発の推進等

(1) 職業生涯を通じたキャリア形成の一層の推進

ア 個人の主体的な能力開発の支援

職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の支援を行うためには、就職・転職時、中高年期において自律的にキャリアの見直しを実施する時など、職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティングを受けることができる環境を整備する必要があり、フレッシュワークや再就職支援センター³¹を拠点とし、キャリ

³¹ 概ね40歳以上の方を対象に、個別カウンセリングの実施や各種セミナーの開催などの就職支援を行

ア・コンサルティングの活用に努めます。

イ 企業による労働者の能力開発の支援

企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材育成につながるものとして重要であり、キャリア形成促進助成金³²、認定職業訓練制度³³等の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の積極的な取組を行う企業を支援します。

ポリテクセンターにおいては、事業主団体との連携により、生涯職業能力開発体系を活用したモデル体系を作成し成果を上げるなど、雇用労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を進めています。今後、このような取組を継続するとともに、認定職業訓練制度については、中小企業事業主がその雇用する労働者に対し、的確な職業訓練機会を提供し、現場を担う人材の確保を進めることができるよう、その普及に努めます。

また、長崎県職業能力開発協会において職業能力開発推進者研修³⁴の開催や職業訓練の相談窓口の設置などを通じて企業在職者のキャリア形成を促進します。

(2) 外国人の技能実習制度の周知

外国人研修生を対象とした技能実習制度³⁵は、開発途上国への技能移転により、その経済発展に貢献することを目的として行われております。平成22年度は、中国をはじめ東南アジアから1800名余が溶接をはじめ製造業などに従事しています。

県内企業の海外進出の際、現地法人のスタッフとしての役割を期待して受け入れるという例もあり、企業からは本制度の充実を求める声もあります。今後とも、関係機関と十分連携しながら、平成22年7月に施行された制度改正を踏まえ、適切な実施等、制度の周知を図ります。

う。

³² 事業主が、その従業員について、職業訓練の実施、職業能力開発支援の促進、職業能力評価の実施、キャリアコンサルティング機会の確保を行った場合に支給する助成金。

³³ 中小企業事業主が雇用する労働者等に対して行う事業内職業訓練が、職業能力開発促進法に定める訓練基準に適合する場合、知事が認定職業訓練校として認定し、実施に要する経費の一部を助成する制度。

³⁴ 社内で職業能力開発を計画的に企画・実行する担当者（職業能力開発推進者）に対し、効果的な職業能力の開発及び向上の支援に必要な知識及び技法等を修得させる研修。

³⁵ 諸外国の青壮年労働者を一定期間産業界に受け入れて、技能等を修得してもらう仕組み。

(3) 職業能力開発の調整機能の強化

職業能力開発を効率的かつ効果的に実施するためには、労働局、雇用・能力開発機構、県、長崎県職業能力開発協会など多様な主体により県全体として必要な職業訓練が着実に実施されるよう、職業訓練の実施体制を整備することが重要です。

また、訓練の実施に際して、ハローワークとの連携はもとより、訓練実施機関については、ポリテクセンター、高等技術専門校、民間教育訓練機関等の適切な役割分担と連携が不可欠です。

このため、関係機関による地域訓練協議会の開催や意見交換会により情報共有を行い、ニーズに即した職業訓練の機会が確保されるよう努めます。

(4) 離島地域の人材育成

本県の離島は、県土の4割を占め、多様で独自の自然や歴史、文化や優れた地域資源を有しております。

「長崎県総合計画」では、「しまは日本の宝」と位置づけ、太陽光等の自然エネルギーの活用やリサイクル、水処理などの環境保全型産業の振興など、しまの持つ多様性を活かした他地域をリードする取組を進めることとし、「長崎県産業振興ビジョン」では、世界遺産候補を有する五島地域における長崎EV&ITS³⁶（エビッツ）プロジェクトの推進など、環境・新エネルギー分野の産業振興を行うこととしております。また、企業誘致では、平成18年3月以降、五島市で2件、新上五島町で1件、壱岐市で1件のコールセンター³⁷関係企業が操業を開始しております。

このような状況を踏まえ、関係機関と連携しながら、環境・新エネルギー分野で必要とされる人材、コールセンターなどの誘致企業に必要な人材、さらには水産、農林分野の特産品など優れた地域資源を活かした加工や販路拡大に関わる人材など、ニーズに応じた人材の育成に努めます。

このため、平成23年度新たに、教育機関、行政、商工団体、産業界で構成する協議機関をそれぞれの地域に設置し、地域の人材育成に必要な施策を検討する場を設けます。

³⁶ 五島地域において、EV（電気自動車）等とITS（高速道路交通システム）が連動した未来型ドライブ観光システムの構築等エコアイランドの実現を目指すプロジェクト。

³⁷ 顧客への電話対応業務を専門に行う事業所・部門のこと。

また、離島高校生の県内企業への就職を促進するため、本土地域でのインターンシップ支援や、県立高等技術専門校においても、離島からの訓練生の受入体制の整備等に努めることとしております。

<参考>

数 値 目 標

「長崎県総合計画」の数値目標

- 1 高等技術専門校の新規高卒者等修了生の就職者数
⇒ 230人 (毎年度)
(高等技術専門校の新規高卒者等修了生の就職率 95%以上維持)

- 2 次代を担う人材育成における受講者総数
⇒ 5,000人 (毎年度)
(高等技術専門校の在職者訓練受講者の満足度 96%)
(高度人材育成研修の受講者数 800人以上維持)

「長崎県産業振興ビジョン」の数値目標

- 1 溶接の技能資格 (JIS資格) 取得合格率 (日本一)
⇒ 90% (H27年度)

- 2 工業高校生を含めた県内高校生の県内就職率
⇒ 62% (H27年度)

<参考>新成長戦略 (平成22年6月18日閣議決定) の「雇用・人材戦略」
数値目標 (抜粋)

- 平成32年度までに公共職業訓練受講者の就職率
⇒ 施設内訓練80%、委託訓練65%

策 定 の 経 過

平成22年	2月	ながさき・ものづくり産業人材育成戦略会議（第1回）
平成22年	5月～	ものづくり産業人材の育成に関するアンケート調査
平成22年	7月	ながさき・ものづくり産業人材育成戦略会議（第2回）
平成22年	8月～	高等技術専門校意見交換会
平成22年	10月	ながさき・ものづくり産業人材育成戦略会議（第3回）
平成23年	1月	長崎県職業能力開発行政あり方検討会議準備会議（ワーキング）
平成23年	1月～	民間企業職業能力開発実態調査
平成23年	2月	長崎県職業能力開発行政あり方検討会議（第1回）
平成23年	2月	長崎県職業能力開発審議会（第1回）
平成23年	3月	長崎県職業能力開発行政あり方検討会議（第2回）
平成23年	4月	長崎県職業能力開発行政あり方検討会議（第3回）
平成23年	4月	第9次職業能力開発基本計画策定
平成23年	5月	長崎県職業能力開発審議会（第2回）
平成23年	6月	パブリックコメント実施
平成23年	8月	長崎県職業能力開発審議会答申