

第10次長崎県職業能力開発計画

平成28年10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	1
3	計画の位置付け	2
	第10次長崎県職業能力開発計画（H28～H32）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
(1)	人口の減少	4
(2)	生産年齢人口の減少	5
(3)	就業者数の減少	6
(4)	新規高卒者の進路	7
2	労働市場の状況	9
(1)	雇用・失業の状況	9
(2)	就業構造の変化	10
(3)	非正規労働者の増加	12
(4)	若年者の雇用状況	13
(5)	障害者の雇用状況	15
(6)	女性の雇用状況	16
(7)	中高年齢者の雇用状況	17

第3部 職業能力開発の課題と施策の展開

1	本県産業を支える人材の職業能力開発	18
(1)	産業界のニーズを捉えた人材育成	18
(2)	産業人材のための職業能力開発	19

2	「全員参加型社会」の推進	20
	「全員参加型社会」の実現加速に向けた能力開発の推進	20
3	労働市場インフラの充実	25
(1)	職業訓練機関の充実強化	25
(2)	職業能力評価に係るインフラの充実	31
(3)	働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成	32
4	技能振興	33
	技能の継承と振興	33
5	関係機関と連携した職業能力開発の推進等	36
(1)	職業能力開発施策の推進体制の整備	36
(2)	離島における人材育成について	37

< 参 考 >

数値目標

第1部 総説

1 計画のねらい

本県の景気は、一時期の厳しい状況を脱し、全体として緩やかな回復を続けており、雇用環境においても求人倍率が上昇する状況にあります。

しかし、長期的にみると国、県ともに人口減少局面にあり、そのため、生産年齢人口及び就業者数の減少、それに伴う経済縮小などの問題が労働行政の大きな課題となっています。

そこで、これからは、限られた人的資源を有効に活用、配置することが求められており、そのため、労働者個々人の能力開発による生産性の向上や女性、中高年齢者、障害者等の労働力を今まで以上に活用する「全員参加型社会」の実現、雇用ミスマッチの解消などを図る必要があります。

そのための施策として、職業能力開発施設や各種職業訓練制度などの職業訓練に係るインフラや、ジョブ・カード、技能検定などの職業能力評価に係るインフラなどの労働市場インフラを整備することが不可欠であります。

また、熟練技能者の退職や高齢化及び若者のものづくり離れにより、現場を支える技能・技術が失われることが懸念されており、技能の伝承や振興も大きな課題となっています。

これらの課題に対するためには、職業能力開発を担う国、県、高齢・障害・求職者雇用支援機構、職業能力開発協会などの関係機関の有機的な結びつきによる一体的な施策の実施が重要であります。

第10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、本県産業を支える人材の育成と個々人の適性に合った職業能力開発を行うための基本的な方向を示すものとして策定します。

2 計画の期間

本計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

3 計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国の「第10次職業能力開発基本計画(平成28年度～平成32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(平成28年度～平成32年度)」、本県の産業振興指針である「ながさき産業振興プラン(平成28年度～平成32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。

第10次長崎県職業能力開発計画(2016～2020)の構成

第1部 総説

1. 計画のねらい(基本方針)

人口減少に伴う経済縮小、人手不足などの労働行政の課題に対し、限られた人的資源を有効に活用、配置するため、本県産業を支える人材育成と個々人の適性に合った職業能力開発を行う。

2. 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間

3. 計画の位置づけ

国の「第10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「ながさき産業振興プラン」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

中高年齢者の雇用状況

第3部 職業能力開発の課題と施策の展開

本県の社会情勢や職業能力開発における主な課題

【社会情勢】

- ・人口減少
- ・生産年齢人口、就業者数の減少
- ・新規学卒者の県外流出
- ・雇用失業情勢の変化
求職者大 求人小
- ・就業構造の変化

【課題】

- ・成長分野、人手不足分野、ものづくり分野における人材育成
- ・若者、女性、中高年、障害者、非正規雇用労働者の職業能力開発
- ・労働市場インフラの充実
- ・技能継承、技能振興
- ・職業能力開発に関する関係機関の連携

課題に対応する施策の設定

1. 本県産業を支える人材の職業能力開発

2. 全員参加型社会の推進

3. 労働市場インフラの充実

4. 技能振興

5. 関係機関と連携した職業能力開発の推進等

1. 本県産業を支える人材の職業能力開発

産業界のニーズを捉えた人材育成

産業人材のための職業能力開発

2. 全員参加型社会の推進

全員参加型社会の実現加速に向けた能力開発の推進

- ア 若者の職業能力開発
- イ 女性の職業能力開発
- ウ 中高年齢者の職業能力開発
- エ 障害者の職業能力開発
- オ 非正規雇用者の職業能力開発

3. 労働市場インフラの充実

職業訓練機関の充実強化

職業能力評価に係るインフラの充実

働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成

4. 技能振興

- ア 技能の継承と振興
- イ ものづくりや技能の普及啓発の推進
- ウ 熟練技能者による実践指導の強化
- エ 技能振興のための施策
- オ 技能検定

5. 関係機関と連携した職業能力開発の推進等

職業能力開発施策の推進体制の整備
職業能力開発の調整機能の強化
離島における人材育成について

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、急速に進む人口減少や、雇用・失業の状況、就業構造の変化、若年者、障害者、女性などの雇用状況を明らかにします。

1 人口の動向及び就業者数

(1) 人口の減少

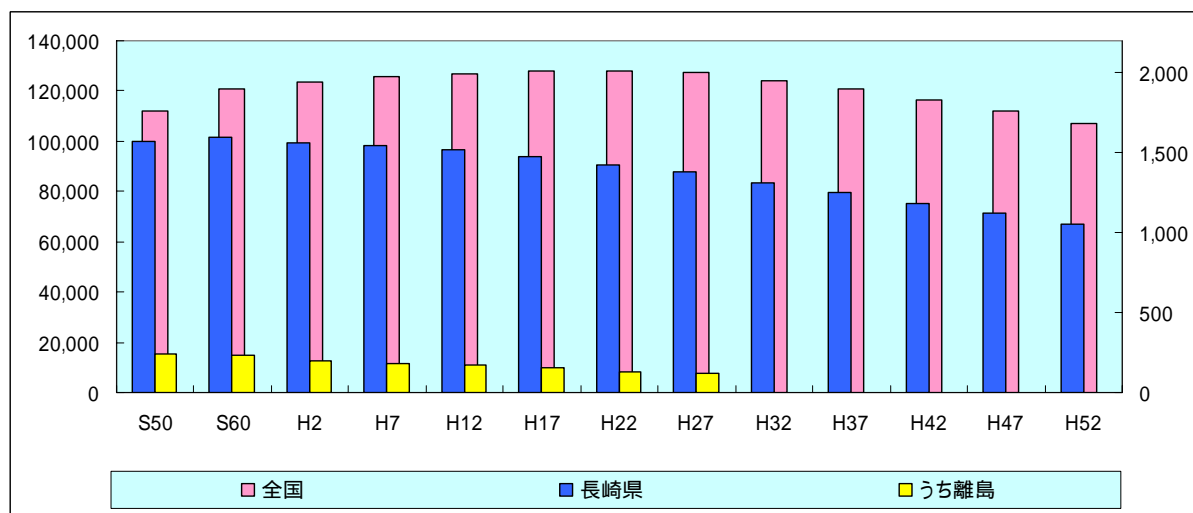
昭和 50 年以降の本県の人口は、昭和 60 年の 159 万 4 千人をピークに減少し、平成 27 年には、137 万 8 千人となりました。

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 52 年には、1 億 7 百万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 52 年には、平成 27 年から約 33 万人減少し、104 万 9 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 27 年には昭和 50 年の 24 万 1 千人から約半分の 11 万 8 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



	S50	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	H32	H37	H42	H47	H52
全国	111,940	121,049	123,611	125,570	126,926	127,768	128,056	127,110	124,100	120,659	116,618	112,124	107,276
長崎県	1,572	1,594	1,563	1,545	1,517	1,477	1,427	1,378	1,313	1,250	1,185	1,118	1,049
うち離島	241	229	196	184	174	152	129	118	-	-	-	-	-

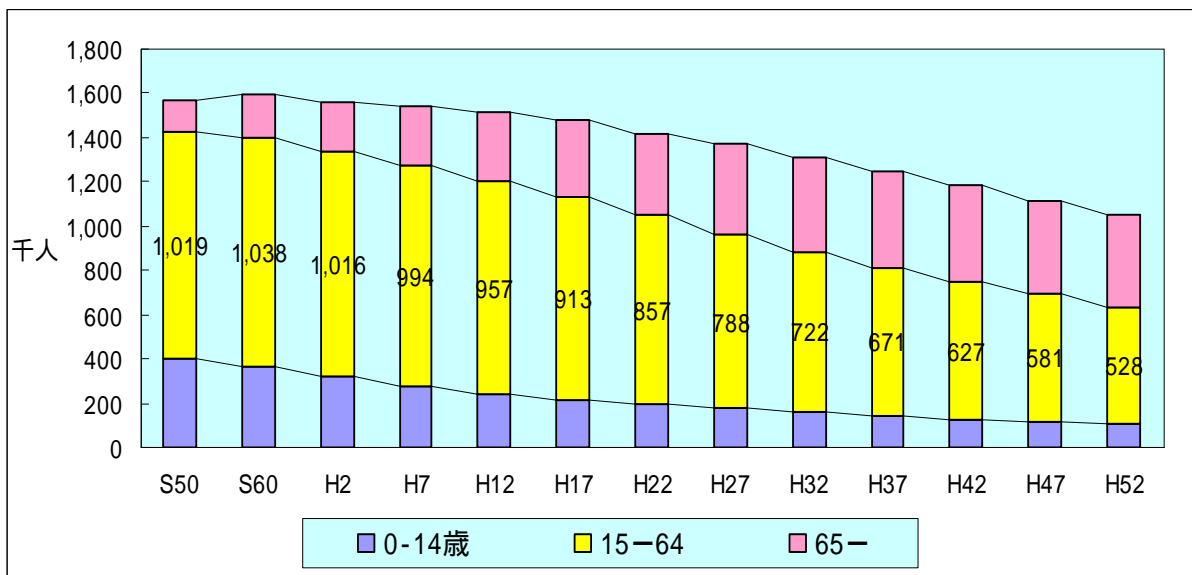
資料：総務省「国勢調査」（平成 27 年は速報値）、離島人口は長崎県統計課。平成 32 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（全国及び長崎県のデータのみ）

(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22年には60%となっています。この傾向は、今後も続き、平成52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	H52
実数	0-14歳	404	362	317	277	243	216	193	174	156	139	125	116	109
	15-64	1,019	1,038	1,016	994	957	913	857	788	722	671	627	581	528
	65-	149	194	229	273	316	349	369	409	435	440	433	421	412
構成比	0-14歳	26%	23%	20%	18%	16%	15%	14%	13%	12%	11%	11%	10%	10%
	15-64	65%	65%	65%	64%	63%	62%	60%	57%	55%	54%	53%	52%	50%
	65-	9%	12%	15%	18%	21%	24%	26%	30%	33%	35%	37%	38%	39%

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

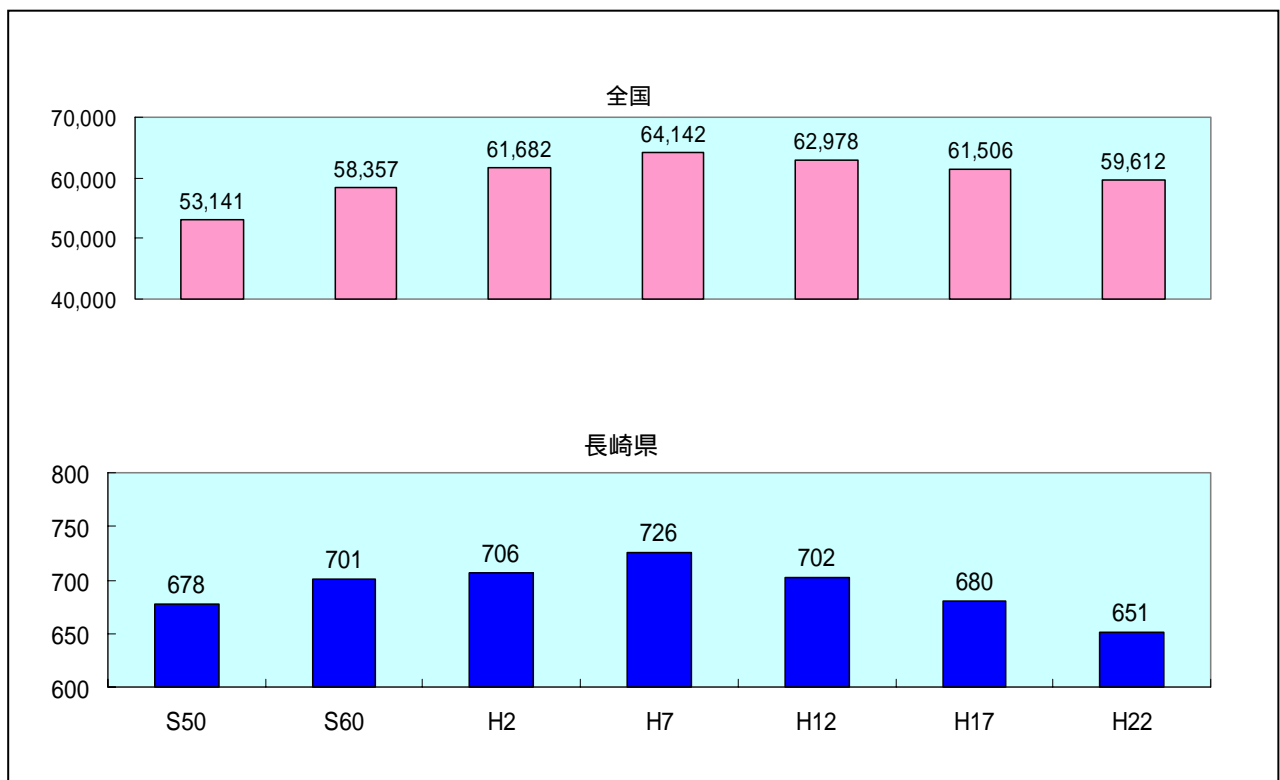
本県における就業者²数は、平成7年の72万6千人から、平成22年には65万人へ、全国の減少率7%を上回り、10%以上減少しました。

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)。

このように、人口減少に伴う生産年齢人口、就業者数の減少は、労働力不足をはじめ、様々な悪影響を産業界に及ぼすことが考えられます。

人口減少に伴う制約を打ち破るためには、若年者、女性、障害者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促す必要があります。

図表3 全国と長崎県の就業者数の推移



単位：千人

		S60	H2	H7	H12	H17	H22
全国	実数	58,357	61,682	64,142	62,978	61,506	59,612
長崎県		701	706	726	702	680	651
全国	H7=100	91.0%	96.2%	100.0%	98.2%	95.9%	92.9%
長崎県		96.6%	97.2%	100.0%	96.7%	93.7%	89.7%

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。

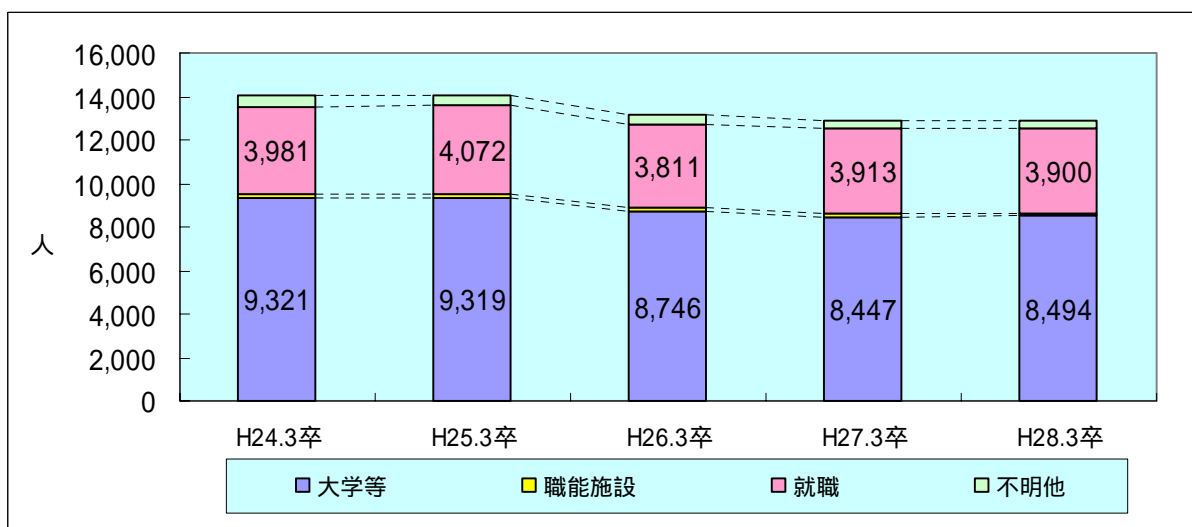
(4) 新規高卒者の進路

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約5割で推移しています(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



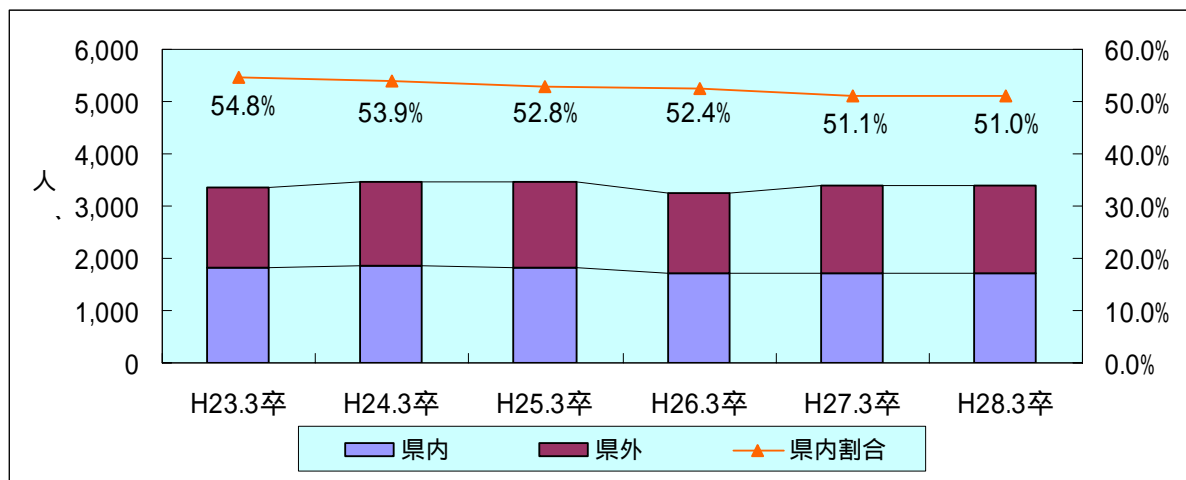
単位:人

	大学等 進学	職業能力 開発施設	就職	不明 その他	計
H24.3 卒	9,321	208	3,981	530	14,040
H25.3 卒	9,319	207	4,072	483	14,081
H26.3 卒	8,746	149	3,811	476	13,182
H27.3 卒	8,447	165	3,913	399	12,924
H28.3 卒	8,494	172	3,900	349	12,915
構成比	65.8%	1.3%	30.2%	2.7%	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



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人票をもとにしており、学校基本調査の数値と一致しない。

	H23.3 卒	H24.3 卒	H25.3 卒	H26.3 卒	H27.3 卒	H28.3 卒
県内	1,833	1,864	1,827	1,703	1,732	1,731
県外	1,513	1,596	1,633	1,546	1,657	1,665
合計	3,346	3,460	3,460	3,249	3,389	3,396
県内割合	54.8%	53.9%	52.8%	52.4%	51.1%	51.0%

2 労働市場の状況

(1) 雇用・失業の状況

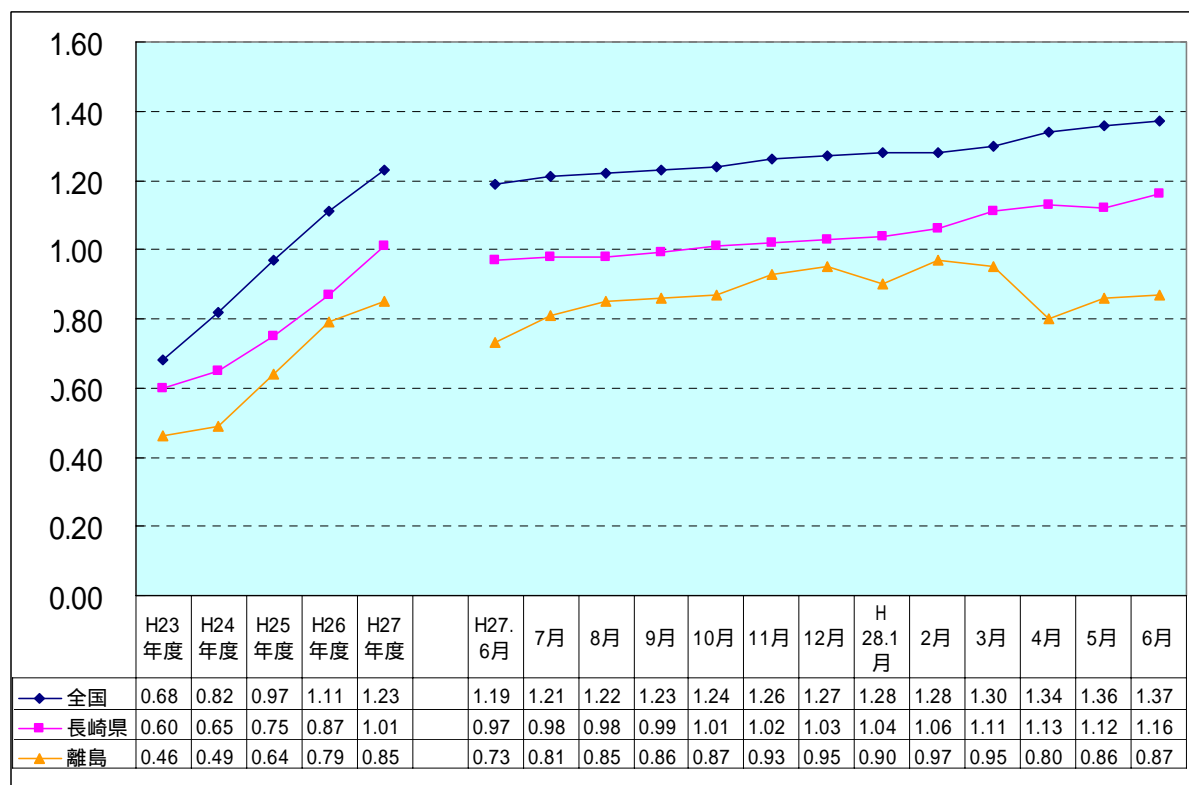
本県の有効求人倍率¹はリーマンショックによる景気後退の影響で、平成22年度平均では0.49倍となっていました。その後上昇に転じ、平成27年10月には22年10か月振りの1倍台となり、本県の雇用情勢は離島等の一部に弱さがみられますが、改善が続いています。

そのため、一部の業種・職種では人手不足感が強まっており、人材確保・育成を行ううえで、個々の能力開発も重要な要素となっています。

(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」



¹ ハローワークに出される求人票、求職票の有効期間は3か月。有効な求人数を求職数で割ったもの。

(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19年から24年までの5年間で、建設業、卸売業・小売業などで就業者数が減少し、逆に製造業、教育・学習支援業、医療・福祉などで増加しています。(図表7)

平成24年の本県産業別就業者の年齢別構成比をみると、農林水産業では、45歳以上が約8割を占めているのに対して、県内就業者数の10%以上を占める製造業、卸売業・小売業及び医療・福祉では、45歳以上が約5割を占める状況になっています。(図表8)

図表7 産業別就業者数(全国、長崎県)

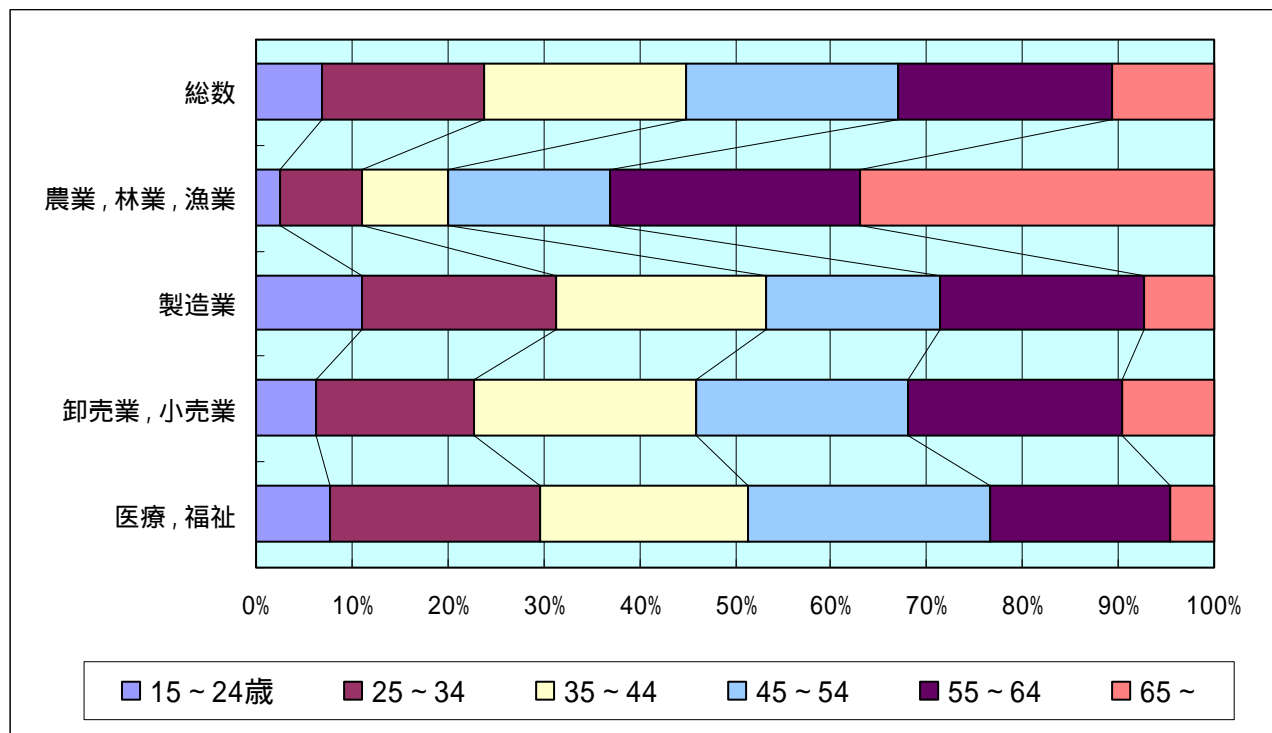
単位：千人

	長崎県				全国			
	H19		H24		H19		H24	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
総数	689	100.0%	662	100.0%	65,978	100.0%	64,421	100.0%
農業, 林業, 漁業	61	8.8%	58	8.7%	2,749	4.2%	2,457	3.8%
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	0	0.1%	0	0.1%	30	0.0%	27	0.0%
建設業	69	10.0%	55	8.3%	5,471	8.3%	4,912	7.6%
製造業	79	11.5%	82	12.4%	11,623	17.6%	10,829	16.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.6%	4	0.7%	378	0.6%	337	0.5%
情報通信業	9	1.3%	8	1.2%	2,023	3.1%	1,880	2.9%
運輸業, 郵便業	34	5.0%	25	3.8%	3,521	5.3%	3,448	5.4%
卸売業, 小売業	114	16.6%	98	14.8%	11,048	16.7%	10,023	15.6%
金融業, 保険業	16	2.3%	16	2.4%	1,714	2.6%	1,617	2.5%
不動産業, 物品賃貸業	8	1.2%	9	1.4%	1,325	2.0%	1,321	2.1%
学術研究, 専門・技術サービス業	14	2.0%	15	2.2%	2,125	3.2%	2,206	3.4%
宿泊業, 飲食サービス業	41	6.0%	37	5.6%	3,900	5.9%	3,744	5.8%
生活関連サービス業, 娯楽業	27	3.9%	23	3.5%	2,485	3.8%	2,370	3.7%
教育, 学習支援業	31	4.6%	36	5.4%	2,931	4.4%	2,992	4.6%
医療, 福祉	94	13.6%	103	15.6%	5,958	9.0%	7,119	11.1%
サービス業	45	6.5%	44	6.6%	4,283	6.5%	4,548	7.1%
公務, 分類不能産業	42	6.1%	48	7.2%	4,414	6.7%	4,590	7.1%

	長崎県		全国	
	増減		増減	
	人数	構成比	人数	構成比
総数	-26		-1,557	
農業, 林業, 漁業	-3	-0.1P	-293	-0.4P
鉱業, 砕石業, 砂利採取業	0	0.0P	-3	0.0P
建設業	-14	-1.6P	-559	-0.7P
製造業	3	0.9P	-795	-0.8P
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.1P	-41	0.0P
情報通信業	-1	-0.1P	-143	-0.1P
運輸業, 郵便業	-9	-1.1P	-73	0.0P
卸売業, 小売業	-16	-1.8P	-1,025	-1.2P
金融業, 保険業	0	0.1P	-97	-0.1P
不動産業, 物品賃貸業	1	0.2P	-4	0.0P
学術研究, 専門・技術サービス業	1	0.2P	82	0.2P
宿泊業, 飲食サービス業	-4	-0.3P	-156	-0.1P
生活関連サービス業, 娯楽業	-4	-0.4P	-115	-0.1P
教育, 学習支援業	4	0.8P	61	0.2P
医療, 福祉	9	1.9P	1,162	2.0P
サービス業	-1	0.1P	266	0.6P
公務, 分類不能産業	6	1.2P	176	0.4P

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 24 年）



	15～24歳	25～34	35～44	45～54	55～64	65～
総数	6.9%	16.9%	21.2%	22.1%	22.4%	10.6%
農業, 林業, 漁業	2.6%	8.5%	9.0%	16.8%	26.2%	37.2%
製造業	11.1%	20.3%	21.8%	18.2%	21.4%	7.2%
卸売業, 小売業	6.2%	16.4%	23.2%	22.0%	22.4%	9.6%
医療, 福祉	7.7%	22.0%	21.8%	25.1%	18.8%	4.7%

資料；総務省「就業構造基本調査」(平成 24 年)

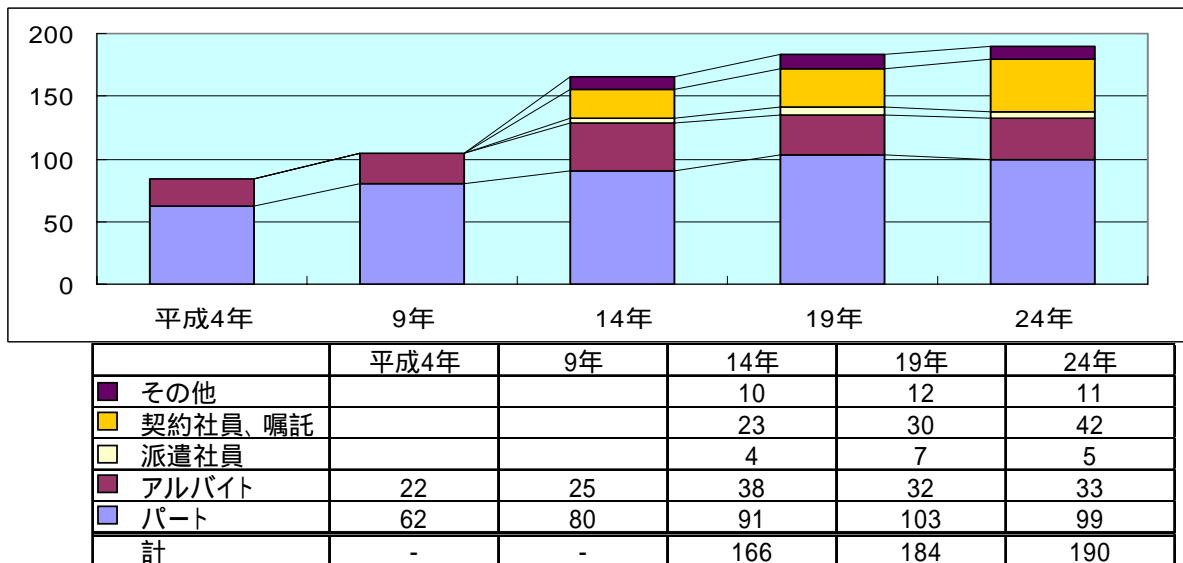
(3) 非正規労働者の増加

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¹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24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)

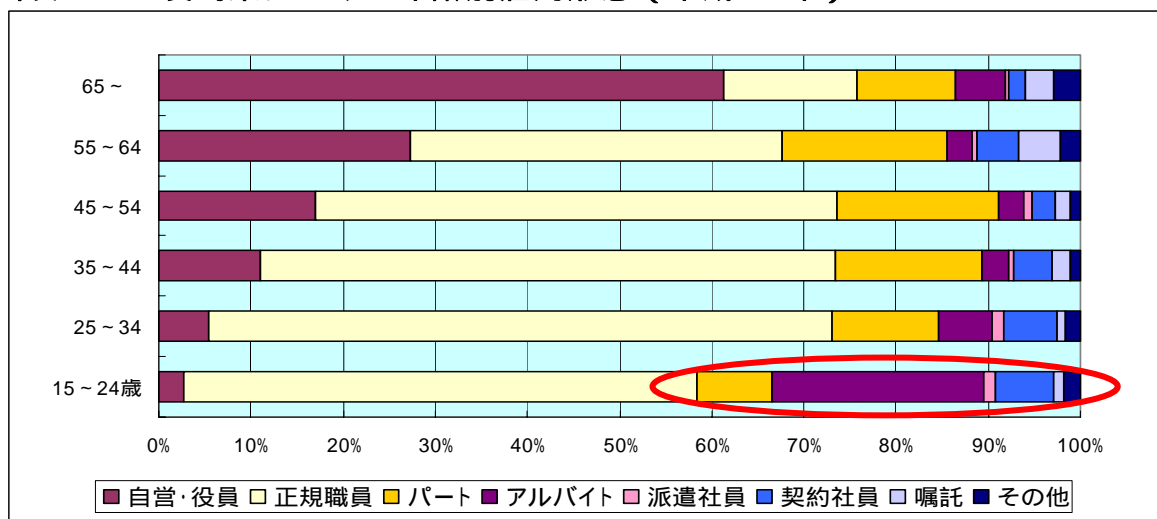
図表9 長崎県における非正規労働者の推移

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24年)



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

¹ 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

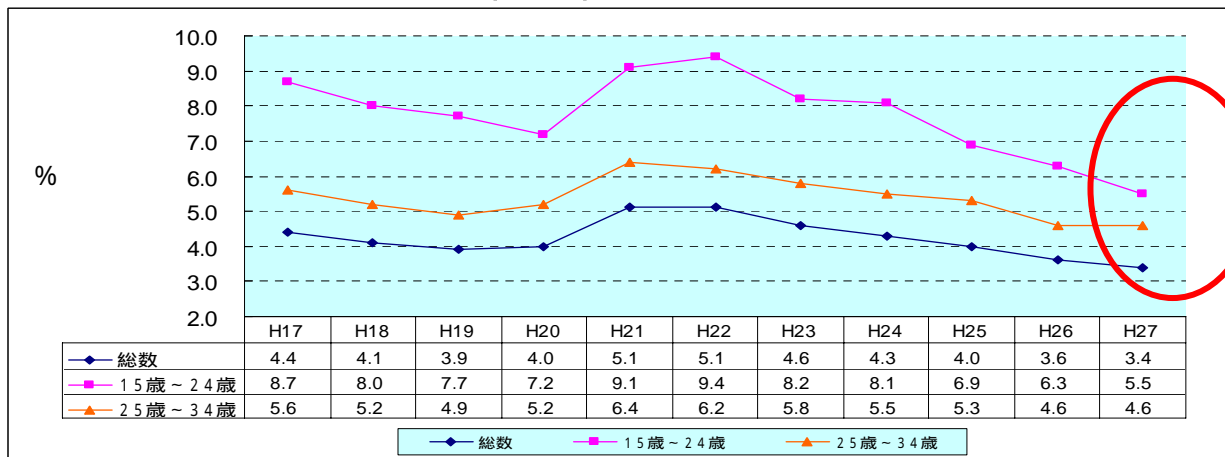
ア 高い失業率と離職率の状況

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27年では、全体の失業率が3.4%であるのに比べ、15～24歳では5.5%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)

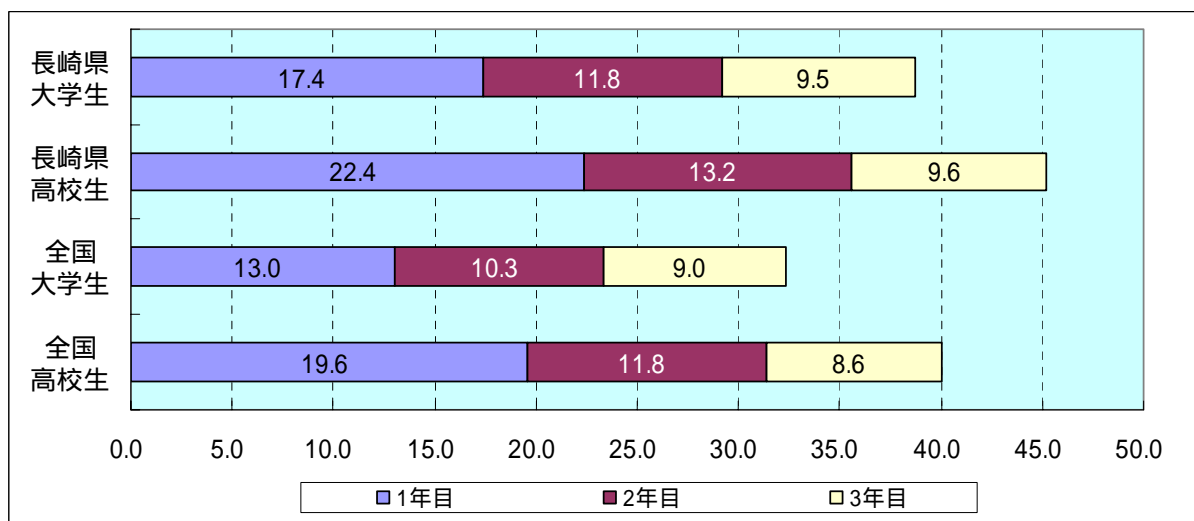
単位：%



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)

単位：%



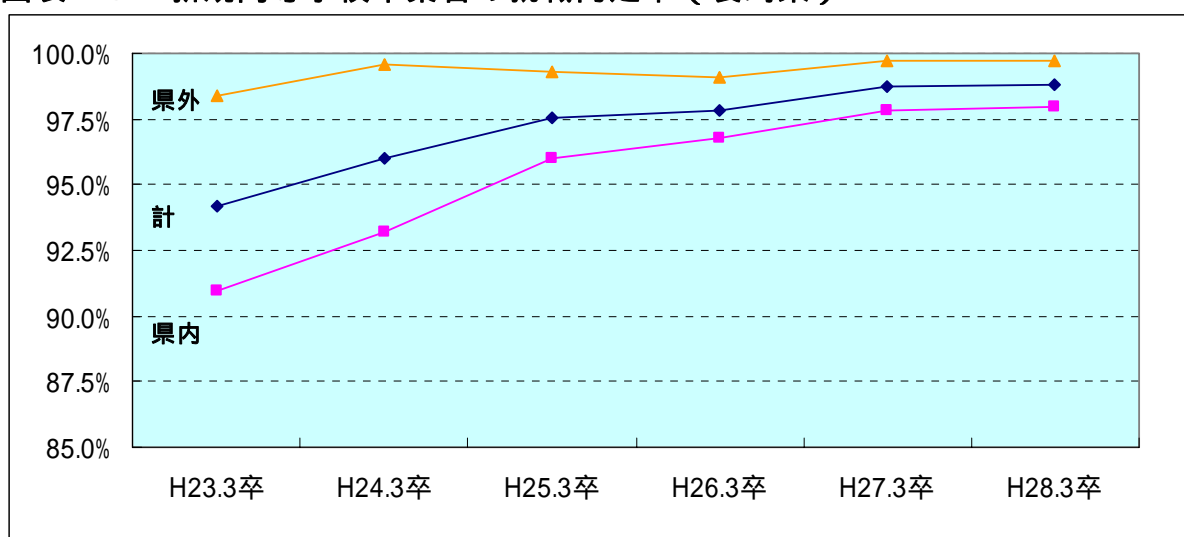
資料：長崎労働局(平成24年3月卒の3年間の離職率)

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、94%から99%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。県内企業への内定率は、県外より低い水準ですが上昇する傾向にあります。(図表13)

全国のフリーター¹の数は、平成19年以降、180万人前後で推移しています。また、ニート²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24年において、7,900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
H19年	89	92	25	36
H20年	83	87	25	37
H21年	87	91	26	36
H22年	84	98	24	34
H23年	86	98	24	36
H24年	77	103	26	36
H25年	80	102	24	35
H26年	73	106	22	34

単位：万人

資料：総務省統計局
「労働力調査」

¹ 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。

² 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。

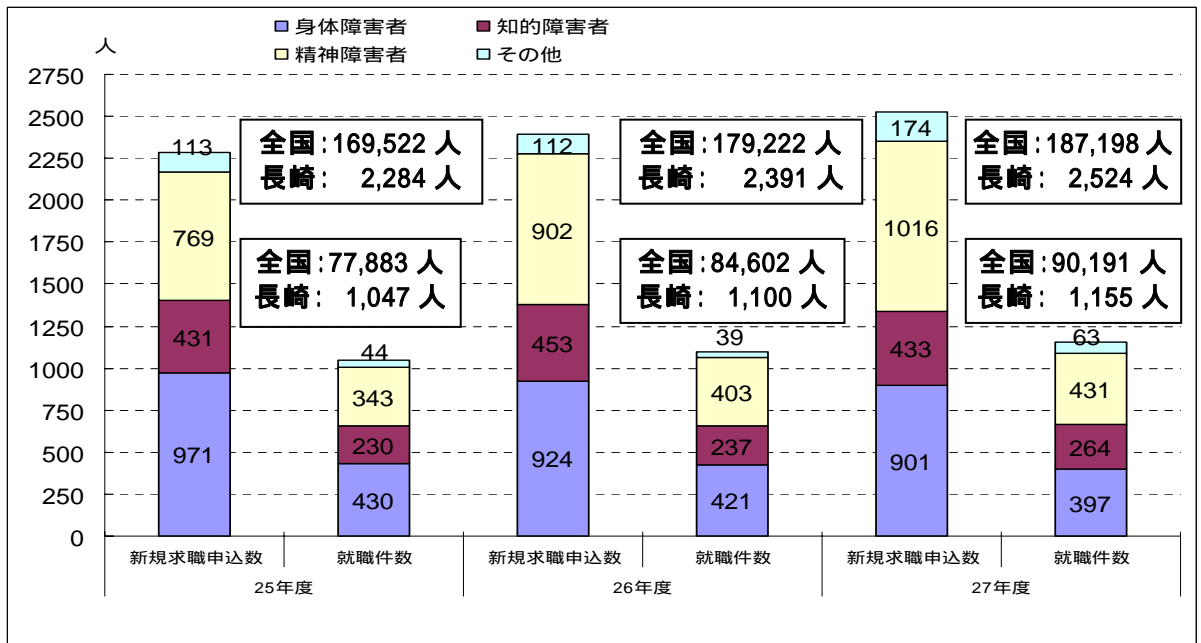
(5) 障害者の雇用状況

平成 27 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 45.8%であり、全国の 48.2%とほぼ同じ水準です。

また、就職先の職種は、「サービスの職業」20.4%、「運搬・清掃・包装等の職業」19.8%、「事務的職業」19.8%、「生産工程の職業」18.0%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、2.14%(平成 27 年 6 月)で、法定雇用率 2.0%を上まわり、全国第 11 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 25 ~ 27 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 27 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(%)
管理的職業	2	0.2
専門的・技術的職業	91	7.9
事務的職業	229	19.8
販売の職業	70	6.1
サービスの職業	236	20.4
保安の職業	15	1.3
農林漁業の職業	34	2.9
生産工程の職業	208	18.0
運輸・機械運転の職業	28	2.4
建設・採掘の職業	13	1.1
運搬・清掃・包装等の職業	229	19.8
合計	1,155	100

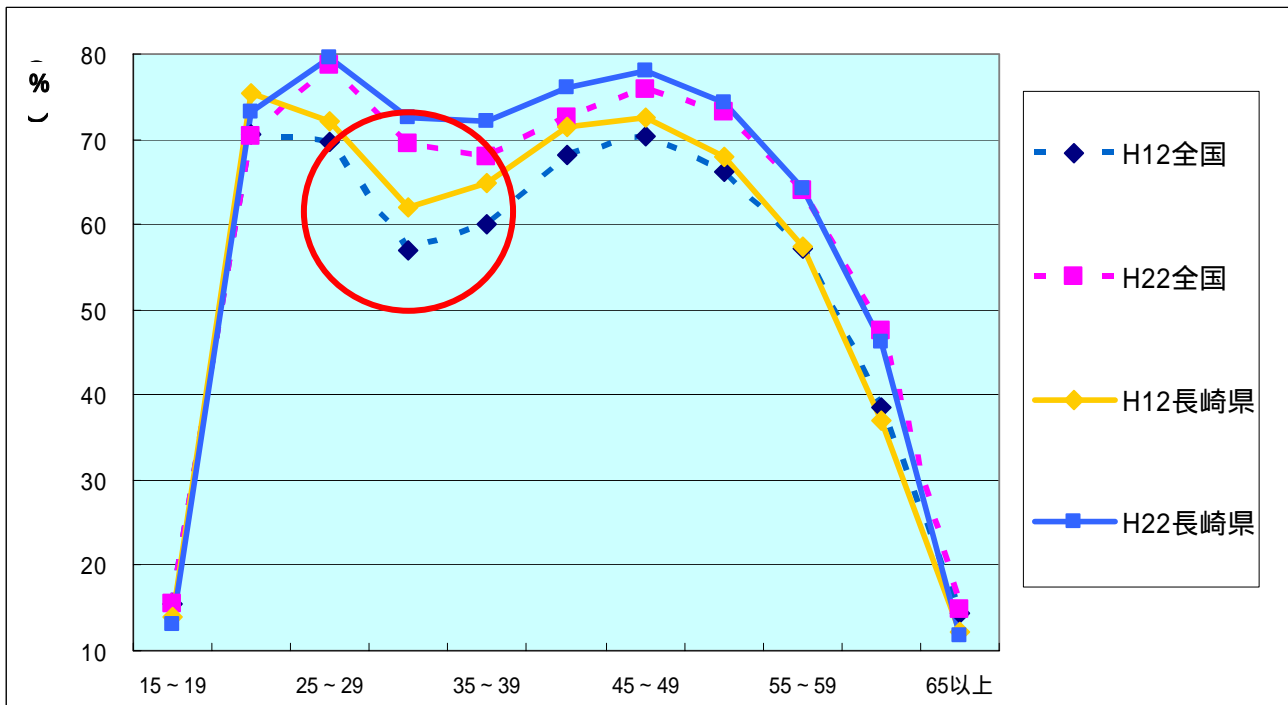
資料：厚生労働省、長崎労働局

(6) 女性の雇用状況

平成22年の国勢調査による女性の労働力率¹を年齢階級別にみると、本県の20～59歳までの女性の労働力率は全国水準より高くなっています。

35～39歳を底とするいわゆるM字曲線については、平成12年と比較して曲線の谷は浅くなっており、また、全国水準と比べても浅い状況にあり、本県の女性は出産・育児期も働き続けている割合が比較的高くなっています。

図表17 全国と長崎県の女性の年齢階級別労働力



資料：総務省「国勢調査」

	15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上
H12(全国)	15.4%	70.5%	69.6%	57.0%	60.0%	68.2%	70.3%	66.2%	57.1%	38.6%	14.4%
H22(全国)	15.4%	70.4%	78.7%	69.4%	68.0%	72.5%	75.8%	73.2%	63.9%	47.5%	14.9%
H12(長崎県)	13.9%	75.4%	72.2%	62.1%	64.9%	71.4%	72.6%	67.9%	57.3%	37.1%	12.2%
H22(長崎県)	13.0%	73.2%	79.6%	72.6%	72.2%	76.1%	78.0%	74.4%	64.1%	46.1%	11.7%

¹ 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。

(7) 中高年齢者の雇用状況

全国の中高年齢者(45歳～64歳)の就業率は、近年、高まっており、55歳～59歳までは、平成元年に70.0%であったものが、平成10年には73.9%、平成20年には74.5%、平成27年には78.7%となっています。

また、60歳～64歳でも平成元年の52.3%から平成27年には62.2%と上昇しています。

これは、年金の支給年齢が上がった影響もありますが、中高年齢者の就業意欲の高さが伺われるものでもあります。

図表18 全国の中高年齢者の就業率(%)

年次	総数	45～49	50～54	55～59	60～64	65以上
平成元年	61.4	83.0	78.8	70.0	52.3	23.6
5年	62.2	83.6	80.8	73.5	54.6	24.6
10年	60.7	82.9	80.4	73.9	52.5	23.3
15年	57.6	81.8	79.0	72.5	50.7	19.7
20年	57.8	83.5	81.3	74.5	57.2	19.7
21年	56.9	82.6	80.9	74.2	57.0	19.6
22年	56.6	82.9	81.2	74.5	57.1	19.4
23年	56.5	83.0	81.1	75.2	57.1	19.2
24年	56.5	83.1	81.3	75.4	57.7	19.5
25年	56.9	83.4	82.4	76.8	58.9	20.1
26年	57.3	83.8	82.9	78.1	60.7	20.8
27年	57.6	84.3	83.4	78.7	62.2	21.7

資料：総務省統計局「労働力調査」

第3部 職業能力開発の課題と施策の展開

前回の第9次長崎県職業能力開発計画では、厳しい雇用情勢の下で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したが、この間、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少や景気の回復による雇用情勢の好転に伴う人材不足の深刻化など社会情勢は大きく変化してきています。

第3部では、このような社会情勢の変化による課題に対応する施策について提示します。

1 本県産業を支える人材の職業能力開発

(1) 産業界のニーズを捉えた人材育成

本県においては、高校や大学の新規学卒者の県外流出が、若年層人口の減少と産業を支える人材の不足につながり、地域経済にも大きな影響を与えています。

優れた人材が県内産業を活性化し、それが地域の企業を育て、新たな雇用につながるという「ひと」と「しごと」の好循環を創出するため、効果的な人材育成対策並びに県内企業の処遇改善や魅力発信による人材確保対策等が必要となっています。

平成27年7月には、本県の産業人材の育成、県内就職促進、処遇改善及び人材確保について産学官が緊密に連携し、「人財県長崎」を実現するために「長崎県産業人材育成産学官コンソーシアム」を設置しました。

このコンソーシアムでは、意見交換や情報共有を行い、課題ごと又は業種ごとに企業ニーズ等を分析し、本県の課題を洗い出したうえで、産業界、教育機関、行政の役割と取組事項を明確にした産業人材育成戦略を平成28年度に策定します。

また、人手不足分野における安定的な人材の確保・育成を支援していくため、国の委託を受け、製造業、情報サービス業、建設業及び運輸業における雇用の確保並びに新規採用者を対象とした雇成型訓練の実施等により、若者の確保・定着を図る3年間の職業訓練モデルの構築・実証を行います。

さらに、長崎大学と連携して地元産業界の若手経営者や中核人材等を育成する社会人教育の場を設置するなど、産学官が連携して、より効果的な人材育成と県内企業への就職・定着の促進に取り組んでいきます。

長崎県産業人材育成産学官コンソーシアム

産業界、教育機関、行政の各団体の実務責任者により構成

(2) 産業人材のための職業能力開発

今後人手が必要とされる分野は、成長分野としてサービス業(観光、販売など)、医療・福祉(介護)、IT分野などが考えられます。また、人手不足分野としては、建設業、介護、販売などが、ものづくり分野としては、製造業(溶接、機械加工)、建設業などがあります。

これらの分野へ就職しようとする者に対する職業能力開発としては、離職者を対象とした委託による職業訓練を観光、販売、介護、IT、建設などの分野で行い、高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)の職業能力開発施設(以下「ポリテクセンター」という。)における施設内訓練を溶接、機械加工などの分野で行います。

また、新規高卒者に対しては、ものづくり系の施設内訓練を県立高等技術専門校において行うとともに、IT分野の人材育成として、大学における教育のほか、民間教育訓練機関における情報処理技術者などの育成を行います。

さらに、就業前の高校生に対しては、溶接技能資格取得の講習会や高度熟練技能者の派遣による実技指導を行います。

また、それぞれの分野に在職する労働者の能力を向上させ、生産性を高めるため、ポリテクセンターや高等技術専門校において、在職者訓練を実施するとともに、事業主等が自ら雇用する労働者に対して行う認定職業訓練への助成などの支援を行います。

2 「全員参加型社会」の推進

「全員参加の社会」の実現加速に向けた能力開発の推進

ア 若者の職業能力開発

少子化により、若年労働者は減少していますが、若年層における非正規労働者は増加しています。

また、フリーターや若年無業者（ニート）の数は、最近の景気の回復を受けてやや減少していますが、高止まる傾向にあり、この背景には、若年者の勤労観、職業観が希薄になっていることが考えられます。

正規労働者に比べ若者の非正規労働者は、職業能力の形成機会が乏しく、その後の職業人生にとって不利となる可能性があります。

若年者の職業的自立を促進するためには、就学の早い時期からのキャリア教育などにより、勤労観、職業観を身につけるとともに、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、職業訓練についての情報や機会の提供を行う必要があります。

そのための事業として、ものづくり体験教室などのキャリア教育、Nナビ（ながさき県内就職応援サイト）による県内企業の情報提供、学卒未就職者とならないための新規学卒者に対する合同企業面談会等の実施、フリーター及びニートに対する相談、各種セミナー、職業支援などの支援を行う地域若者サポートステーション事業、若年者の就業支援のためのフレッシュワーク等によるキャリアコンサルティング、高校生、大学生等のインターンシップ（就業体験）などを行います。

また、就業経験の少ない若者が、就職するために必要なスキルを得るうえで効果的な実習を伴うデュアル訓練や雇用型訓練等の訓練の推進を図ります。

イ 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

地域経済社会の活性化を持続させるためには、今後、女性の更なる社会参加が必要であり、そのための取組が重要であります。また、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。

そのため、社会に参加しようとする女性に対し、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。離職者向けの職業訓練の中に託児サービス付きの訓練を設定するとともに、短時間訓練コースの設定を検討します。

また、女性の受講希望が多い、経理、OAなどの事務系や介護福祉士の資格取得ができる離職者向けの委託訓練のコースを設定します。

高等技術専門学校においては、簿記、OA、観光などに関する主に新規高卒者を対象とした訓練を実施します。

さらに、マザーズコーナー¹やハローワーク等関係機関と協力し、職業能力開発の機会の周知やサービス改善に向けた取組に力を入れていきます。

¹ 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4箇所。

ウ 中高年齢者の職業能力開発

若年者人口の減少や高齢化により中高年齢層の人口割合は増加しています。また、中高年齢者の就業意欲が高いこと、公的年金の支給開始時期が段階的に65歳となること、企業による65歳までの安定した雇用の確保が定められたことなどにより、従来より職業人生が延び勤続年数が長期化する傾向にあります。

このような状況の中で、中高年齢者が能力を十分に発揮できる環境を作っていくことが重要です。

また、離職、退職などの節目においても高い就業意欲を有する中高年齢者の活躍の場を広げるため、各自の強みの発揮や希望に応じた円滑なキャリア転換を進めることが必要です。

そこで、中高年齢期に入る前から自らの職業能力を見直し、職業生活設計を行うためのキャリアコンサルティングの実施や公的職業訓練（公共職業訓練、求職者訓練）による職業能力開発を行うとともに、キャリア形成促進助成金や認定職業訓練制度などによる企業による訓練機会の確保に努めます。

エ 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。現在障害者雇用促進法では事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業の場合は2.0%以上の障害者）を雇うことを義務付けています。

長崎県内の民間企業の障害者実用雇用率は2.14%で、全国の民間企業の障害者実雇用率の1.88%を上回っており、全国では11番目の水準となっています。

障害者が就職しやすい企業となるためには企業側が働きやすい環境づくり、受け入れる体制を整える必要があり、また障害者自身も就職に必要な能力、コミュニケーション能力やビジネスマナー、PCスキルなどを身につける必要があります。

そのため、県では民間教育訓練機関と協力し、3ヶ月から4ヶ月の障害者の態様に応じた多様な委託訓練と6ヶ月から1年間の特別委託訓練を実施します。

また、障害のある方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に、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、県、市町、ハローワーク、障害者職業センターなどの関係機関が連携し、障害者の特性等にきめ細かに配慮した訓練等の実施に努めます。

さらに、障害者技能競技大会（アビリンピック）を実施し、障害者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や一般社会の人々に障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていきます。

オ 非正規雇用労働者の職業能力開発

経済の環境変化により、経営の将来が見通せないことによる長期雇用システムの変容やIT等の技術の進歩を背景として企業における非正規雇用労働者の活用が進む中、労働者の側においても、自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパート等の非正規雇用を望むものがあることから、長期的にみて非正規雇用労働者数は増加しています。

労働者自らが非正規雇用からのキャリアアップを目指すときには、その主体的な職業能力開発を支援することが必要です。

また、企業内の非正規雇用労働者に対しては、引き続き企業が主体となった人材育成を促進することが必要です。

このため、非正規雇用労働者の正社員化を推進するためのキャリアアップ助成金の活用等による職業能力開発を促進します。

また、正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつけるため効果的な雇成型訓練の推進を図るとともに、雇用保険を受給できない求職者の就職を促進するため、非正規雇用労働者に対して求職者支援訓練制度を活用した職業能力開発を行います。

さらに、非正規雇用労働者の職業生活設計や能力開発を見直すためのキャリアコンサルティングの機会をハローワーク等において確保します。

3 労働市場インフラの充実

(1) 職業訓練機関の充実強化

高等技術専門校の充実強化

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

第9次計画期間の平成23年度以降は97%を超える就職率及び85%を超える県内就職率を達成するなど、企業から高い評価を得ており、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

高等技術専門校では、修了生のフォローアップ、企業ニーズの把握、求人依頼や職業訓練の紹介を目的とした企業訪問を年間約750件実施しています。企業からは、技術や技能に係る拡充についての要望の他に、「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」等のコミュニケーション力について強く求められています。

また、関係企業、団体、機関を交えた運営協議会を実施しています。運営委員に対して高等技術専門校の状況等を説明し、その運営について諮るとともに、運営委員から地域ニーズ(地域経済、企業の状況、雇用状況等)に関する意見を伺い、今後の訓練に活かすことを目的としています。技能・技術や設備についてアドバイスを受ける機会であるとともに、校の運営(訓練方針や実施状況等)について高い評価を得ています。

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継続して実施していくことにより、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、産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、成長分野・人手不足分野での就職に向けた職業訓練の充実を図る

とともに、ものづくりの基本となる技能を習得するための職業訓練も引き続き重視して実施していきます。

< 訓練内容の充実の主な例 >

電気システム科において、施工管理にかかる訓練の充実

自動車整備科において、新技術に対応した訓練の充実

塗装技術科（佐世保校）において、自動車塗装の訓練の充実

機械技術科（佐世保校）において、基礎技能の強化と新技術への対応のため、訓練課程の変更も含めた検討

OAビジネス科（佐世保校）において、観光に係る訓練の充実

観光・オフィスビジネス科（長崎校）、商業デザイン科（長崎校）において、企業ニーズの多様化に応じるための訓練内容の検討

< 参考 > 高等技術専門校の普通課程 (平成28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)	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
機械加工・制御科(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97%を超える高い就職率及び85%を超える県内就職率を維持しており、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、県内企業就職促進に向けて企業からの協力を得ながら推進していきます。

また、修了生の就職先での職場定着の促進を図るため、フォローアップを目的とした就職先への企業訪問を継続して行い、企業や修了生との情報共有を行うと共に、他の機関と協力しながら、修了生の技能向上の支援に努めます。

修了生に対し、定期的に定着率調査を実施し、修了生の実態状況の把握を行います。

< 目標 >

新規高卒者等修了生の県内就職率 90%以上（平成32年度）

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。

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 地域にか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、高等技術専門校の施設を利用して、地場企業在職者を対象とした、産業人材育

成、資格取得講習、オーダーメイド型などの各種セミナーを実施します。

セミナーの計画については、企業からの要望や、受講後のアンケートを参考にすると共に、受講後のキャリアアップの状況について企業から聞き取り調査を行います。新たなコースの設定については、ポリテクセンターと連携したカリキュラムの策定を行います。

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。

ポリテクセンターにおける職業能力開発

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行っています。また、新たな訓練分野の開発・実施に関する検討を進めていくこととしています。

このため、県はポリテクセンターと密接に連携し、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るとともに、優れたカリキュラムの活用に取り組みます。

< 参考 >

平成 28 年度 ポリテクセンターの短期課程

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	15	4	CAD・生産サポート科	6 カ月	15	3
テクニカルメタルワーク科 (溶接施工科)	6 ヶ月	15	4	テクニカルメタルワーク科 (溶接施工科)	6 ヶ月	15	2
電気設備技術科	6 カ月	20	4	電気設備技術科	6 カ月	15	4
設備管理科	6 カ月	24	4	住宅リフォーム技術科	6 カ月	15	3
住宅リフォーム技術科	6 カ月	18	4	住環境計画科 (住環境コーディネイト科)	6 カ月	15	4
テクニカルメタルワーク科 (短期デュアルコース)	7 カ月	12	2	テクニカルメタルワーク科 (短期デュアルコース)	7 カ月	13	2
延定員	392			延定員	266		

平成 28 年度 求職者支援訓練 訓練計画定員

	地域共通	県南地域	県北地域	県央地域	離島地域	合計
基礎コース	195	210	90	105	60	660
実践コース	210	165	120	125	60	680
(介護系)	30	30	30	30	30	150
(情報系)	45					45
(医療事務系)	30	30	30	30		120
(建設系)	45					45
(その他)	60	105	60	65	30	320
合計	405	375	210	230	120	1,340

多様な職業訓練、教育訓練機会の確保

ア 民間教育訓練機関による職業能力開発

公的職業訓練については、産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう実施する必要があります。

民間教育訓練機関では、役割分担のもと、介護分野や情報通信分野などの職業訓練を実施しています。今後とも多様な民間教育訓練機関の活用による訓練機会の確保を行います。また、職業訓練サービスの質の確保・向上に向けて「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」についての情報提供や普及啓発に努めます。

イ 企業における OJT, OFF - JT

労働者が働きながら、計画的な OJT や OFF-JT を受けられる機会や自発的な職業能力開発に取り組める環境が確保されることは、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で重要です。また、企業及び業界においても人材育成の重要性・必要性については一層認識されています。

このようなニーズに応えるために、個々の企業では実施困難な職業訓練について、県はポリテクセンターと連携し、新たなセミナーの検討を進めると共に、在職者訓練を効果的に実施するよう努めます。

ウ e ラーニング等の活用の検討

若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じた訓練機会を提供するとともに、訓練サービス提供の効率化の観点からも、IT を活用した e ラーニング等、新たな職業訓練コース・手法の開発やノウハウの蓄積を行っていくことが重要です。

育児・介護等の事情や、求職者や離島・半島等の地理的な条件により通所で職業訓練を受講することが困難な受講者に対して職業訓練の機会を提供する方法として e ラーニング等による訓練の実施について検討を進めます。

(2) 職業能力評価に係るインフラの充実

個々の労働者が持つ職業に関するスキル、資格、経験などを明らかにし、それを適切に評価する職業評価制度を確立することは、労働者の将来のキャリア開発の目標設定、動機付けとなるばかりでなく、労働者のスキルの向上、生産性の向上ひいては処遇の向上に繋がるものです。

職業能力評価に係るインフラとして、ジョブ・カード制度、技能検定制度（「4. 技能振興」の項に記載）などがあります。

ジョブ・カード制度の活用推進

ジョブ・カード制度は、平成20年に制度が創設されて以降、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的にその推進を図ってきたところです。

その後、ジョブ・カード制度を学生段階から労働者としての職業生涯を通じて活用できるよう抜本的に見直され、平成27年10月からは、「生涯を通じたキャリアプランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの場面において活用する「新ジョブ・カード制度」として普及・促進を図っています。

ジョブ・カード制度の活用推進のため、県と労働局は労働局に設置された長崎県地域ジョブ・カード運営本部での協議等を踏まえ、ハローワーク窓口や高等技術専門校及び関連施設において普及・促進を図ります。

また、県においては、離職者訓練、県としての就職支援事業等におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングや訓練成果の評価の実施を行います。

労働局においては、地域ジョブ・カード運営本部の運営及び地域の実状に応じた関係機関と連携した周知、広報、説明等を行い普及・活用促進を図ります。

(3) 働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成

定年の延長などによる職業生涯の長期化、技術革新や経済のサービス化等による第1次、第2次産業から第3次産業への産業構造の変化、経営の不確実性の増大やIT技術の進歩を背景とした企業の就業形態の変化、自らの生活スタイルに併せて働き方を選択するなどの働き方の多様化の進行など雇用就業環境が変化しています。

そのような中で、限られた人的資源による労働生産性の向上や労働者個人の職業能力の向上を図るためには、個々人の職業人生の節目における能力開発や離転職による労働移動の際の職業訓練など働く者の職業生涯を通じたキャリア形成を推進することが必要です。

ア 労働者の主体的なキャリア形成の推進

労働者が主体的に職業生活設計を行うためには、キャリアの見直しを行うなどのキャリアコンサルティングを受けることができる環境の整備が必要です。そこで、長崎県総合就業支援センター、フレッシュワーク、再就職支援センターにおけるキャリアコンサルティングを実施します。

また、国が導入を予定している職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドック制度の実施についても検討します。

さらに、労働局において労働者のキャリアアップに資する教育訓練給付制度の活用促進を図ります。

イ 企業・業界による労働者のキャリア形成への支援

企業・業界が自らの労働者の能力開発によるキャリア形成を推進するため各種の支援を行います。

労働局においては、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金による訓練機会の確保、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の企業への導入に努めます。

県においては、認定職業訓練制度の活用により、中小企業事業主等がその雇用者に対して行う職業訓練について助成します。

また、長崎県職業能力開発協会において、事業内職業能力開発計画の作成及び当該計画に基づく効果的な職業能力開発を行うための支援や職業能力開発推進者研修を開催します。

4. 技能振興

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。

ア 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¹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、長崎県職業能力開発協会が実施する「ものづくりマイスター²」を活用した実技指導や技能士制度の周知と活用等を長崎県技能士会連合会³等関係機関と連携して進めていきます。

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。

さらに、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「技能まつり」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。

¹ 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。

² 特級、1級又は単一等級の技能士で15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厚生労働省に認定された者

³ 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、4地区技能士会、10職種別技能士会等の計14団体で構成。

イ 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⁴」や「全技連マイスター⁵」、「長崎マイスター⁶」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。

ウ 技能振興のための施策

国内の青年技能者の技能レベルを競う技能五輪全国大会や若年者の技能向上による就業促進等を目的とした若年者ものづくり競技大会について、長崎県職業能力開発協会と連携し、長崎県予選の実施や参加者への支援等を行います。

エ 技能検定

技能検定は、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で、技能検定の職種は、平成28年度現在127職種あります。

試験実施主体である長崎県職業能力開発協会と連携し、地元企業等のニーズを踏まえ、きめ細かな職種に対応できるよう試験体制を確保して

4 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。

5 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。

6 「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。

いきます。

また、特に若年技能者の人材の確保が急務であることから、各高等学校へ3級技能検定の受検勧奨を行うとともに、企業ニーズにマッチングできるように新たな3級職種の設定について、国と一体となり取り組みます。

外国人研修生を対象とした技能実習制度⁷にも技能検定制度は、活用されており、所定の検定試験に合格すると滞在期間が延長される制度となっています。

平成26年度は、中国をはじめ東南アジアから1,500名余が本県の溶接業をはじめ製造業などに従事しており、昨今の企業ニーズの高まりを受け、ますます外国人技能実習生の役割は、増えていくものと予想されるため、関係機関と十分連携しながら、適切な実施に努めます。

⁷ 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。

5 関係機関と連携した職業能力開発の推進等

(1) 職業能力開発施策の推進体制の整備

職業能力開発の調整機能の強化

人口減少に伴う就業者数の減少に対応するためには、人材の最適配置と個々の労働者の能力を最大限に発揮してもらうことが必要です。

そのためには、公的職業訓練の効果的・効率的な実施とともに労働市場の円滑なマッチングが必要であり、国、県、機構における総合的な職業能力開発に関する機能の調整が行われる必要があります。

現在、本県の公的職業訓練は、国、県、機構、民間教育訓練機関が以下のような役割分担のもとに行っています。

国及び機構においては、離職者を対象としたものづくり系の訓練をポリテクセンターにおいて、雇用保険を受けられない人を対象とした求職者支援訓練を委託訓練として民間教育訓練機関で行っています。

県においては、主に新規高卒者を対象としたものづくり分野を中心として高等技術専門校において、雇用保険受給者を対象とした離職者訓練を委託訓練として民間教育訓練機関で行っています。

また、平成28年度からは、より効果的な訓練実施が行えるよう、国、県、機構の三者が一体となって、地域訓練協議会等の合議体等を活用することにより、長崎県における公共職業訓練及び求職者訓練の実施に関する総合的な訓練計画を策定することとしております。

また、長崎県産学官人材育成コンソーシアムによる人材育成策の策定や関係機関の連携強化を行います。

さらに、不安定な就労の若年者の安定的な就職を実現するため、機構が主体となって産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、より就職の可能性を高める職業訓練コースの開発、検証を行う事業を推進します。

(2) 離島における人材育成について

離島地区では、本土地区に比べて急激な人口減少傾向が続いていますが、景気動向が上向くのに連れて有効求人倍率は上昇しています。

平成26年度の0.79倍に対し、平成27年度は0.85倍となり本土地区の1.02倍には及ばないものの求人は増加しています。

求人の増加に伴い、離島地区においても人手不足の業種があり、特に建設技術者、医療・福祉などでは人材不足の状況であり、それぞれの業種の人材育成が求められています。

離島地区では、離職者への委託訓練が五島地区で国による求職者支援訓練が五島、壱岐、対馬地区で、在職者に対する認定訓練が壱岐地区で行われており、今後もこれらの職業訓練を継続して行います。

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ける離島からの訓練生の受入に努めます。

県では、「長崎県総合計画：チャレンジ2020」「長崎県 まち・ひと・しごと創生総合戦略」並びに「ながさき産業振興プラン」において引き続き「しまは日本の宝」戦略を推進し、海洋エネルギー関連産業の集積、拠点形成を進めており、今後、必要とされる人手不足分野や海洋エネルギー分野などの人材育成のため、現在行われている各種職業訓練を充実させるとともに、国、地元市町と連携し、在職者の職業能力開発のための国の各種支援制度の活用や新たな訓練メニューの開発の検討も行っていきます。

< 参考 >

数 値 目 標

1 産業人材の育成

公的職業訓練及び県が支援する認定訓練の受講者数（職業能力開発計画）

4,000人以上(各年度)

職業能力開発による人材育成（総合計画・産業振興プラン）

高等技術専門校の新規高卒者等修了生の県内就職率

90%以上維持(H32年度)

産学官の連携強化による人材育成（産業振興プラン）

長崎県産業人材育成産学官コンソーシアムで検討し、事業化する件数

15件(H32年度)

学校段階でのキャリア教育の充実（産業振興プラン）

インターンシップ受講者アンケート調査で「新たに県内企業を知ることができた」と回答した割合

82%(各年度)

2 県内就職の促進（総合計画・産業振興プラン）

高校生・大学生の県内就職促進

高校生 65%(H32年度)

大学生 55%(H32年度)

若者などの就業支援（産業振興プラン）

総合就業支援センター登録者の就職率

72%(H32年度)

< 参考：厚生労働省 >

長崎・佐世保職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）

施設内訓練 目標就職率 80%

公共職業訓練（離職者訓練：委託）の目標就職率 70%

求職者訓練の目標就職率

基礎コース 55% 実践コース 60%