

平成25年3月22日
号外第1号
毎週火・金曜日発行

秋田県公報



目 次

告 示

○第9次秋田県職業能力開発計画の概要（118・雇用労働政策課）…………… 1

告 示

秋田県告示第118号

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第7条第1項の規定により、第9次秋田県職業能力開発計画を策定したので、同条第4項の規定に基づき、その概要を次のとおり公表する。

平成25年3月22日

秋田県知事 佐 竹 敬 久

第9次秋田県職業能力開発計画（概要）

第1 総説

1 計画のねらい

本県では、職業能力開発の基本となる計画として、昭和46年以降第8次にわたり職業能力開発計画を策定し、新規学卒者、離転職者、在職労働者等の職業能力開発及び向上に関する施策を推進してきました。

この間、我が国は、少子高齢化の進展などにより人口減少社会の到来を迎え、労働力人口の減少や就業構造の変化など社会全体のあり方に大きな影響を与えています。

経済情勢に目を向けますと、平成20年9月の米国の金融危機に端を発した世界同時不況や平成23年3月に発生した東日本大震災以降、長らく景気低迷の状況が続いていますが、自動車産業など製造分野の持ち直しなどにより、緩やかながらも好転の兆しが見え始めています。

しかしながら、経済のグローバル化や新興国の台頭により国際競争が激しくなる中、円高の長期化や欧州の債務危機などが、今後の先行きに不安や不透明感を増大させています。

本県の経済雇用情勢も、一部製造業や小売業などで持ち直しの動きがみられますが、有効求人倍率は全国平均と比べ依然低調に推移しているほか、県内に拠点をおく製造業の事業再編等が、産業、雇用面に大きな影響を及ぼしており、予断を許さない状況となっています。

また、少子高齢化や若年人口の流出等が速いスピードで進み、就業人口の減少など地域活力を衰退させているほか、熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れ等により、技術・技能の継承が失われることが懸念されています。

このため本県では、「ふるさと秋田」の元気創造に向けて、平成22年3月に県政運営の基本方針となる「ふるさと秋田元気創造プラン」を策定し、10年後の秋田の目指す姿を見据えた将来ビジョンを掲げ、「産業経済基盤の再構築」など5つの戦略を柱とし、各種施策に取り組んできました。

特に経済・雇用対策を最重点施策に位置づけ、これからの秋田を担う産業人材の育成や雇用のセーフティネットとしての職業訓練の実施、職業観・勤労観の醸成を図るためのキャリア教育の推進などの職業能力開発施策は、その中でも非常に大きな役割を担っています。

第9次職業能力開発計画（あきた産業人材強化戦略）は、こうした状況を踏まえ、地域の産業や今後新たな展開が見込まれる分野の人材育成のほか、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進、技能の振興・継承など、今後の職業能力開発施策の基本的方向性を示し、県内産業や新事業・新産業の創出等に必要の人材の育成を目指すものです。

2 計画の位置づけ

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、国が策定した「第9次職業能力開発基本計画」や「ふるさと秋田元気創造プラン」と整合性を図りながら、本県において行われる職業能力開発に関する基本となるべき計画として策定するものです。

なお、具体的な施策は、産業構造や企業ニーズの変化及び雇用失業情勢等の動向に留意しつつ、毎年度作成する「職業能力開発事業の運営方針」において定めるものとします。

3 計画の期間

この計画の期間は、平成24年度から平成27年度までの4年間とします。

第2 職業能力開発をめぐる現状

1 労働力の動向

(1) 人口の推移と今後の見通し

国勢調査における本県の総人口をみると、昭和30年の134万8千人から平成12年には120万人を割り込むまで減少し、平成22年10月1日現在の本県の人口は、108万5千人と減少し続けています。また、国立社会保障・人口問題研究所がまとめた「日本の都道府県別将来推計人口について」では、今後も人口減少が続くと見込まれており、平成42年には約84万7千人と、ピークである昭和30年と比べて約6割近くまで減少すると推計されています。

(2) 労働力人口の状況

本県の年齢3区分別の人口を見てみると、少子高齢化の進行により、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）の割合が小さくなっていく一方で、老年人口（65歳以上）の割合が大きくなっており、この傾向は今後も続いていくものと見込まれています。

本県の生産年齢人口の割合は、昭和50年の68.9%をピークに減少に転じ、平成22年には59.0%となっており、今後も減少が続くと予想されます。

一方、高齢人口は昭和60年では12.6%、平成2年では15.6%と3%増加し、その後も同様の水準で増加し続け、平成22年には29.6%となっています。

2 雇用の動向

(1) 県内の求人・求職の動向

県内の求人数は、景気低迷等の影響により減少傾向が続き、特に平成20年9月の米国の金融危機に端を発した世界同時不況は、本県にもその影響を及ぼし、求人数が大きく減少しました。

また、県内の求職者数は、減少傾向にありましたが、平成20年9月の世界同時不況以降は、解雇や雇止め等により求職者は急激に増加し、平成21年7月の有効求人倍率は、0.28倍まで落ち込みました。

その後、緩やかながら改善の兆しがみられたものの、平成23年3月の東日本大震災の発生により、東北地方を中心に雇用改善の動きが弱まり、本県の有効求人倍率も0.4倍台で推移するなど厳しい状況が続きましたが、一部製造業や小売業等で緩やかながらも改善の兆しが見られ、平成24年12月の有効求人倍率は、0.72倍に回復しました。

しかしながら、全国平均と比べて依然低調に推移しており、また、大手製造業の拠点再編の影響等による大量離職者の発生など、今後の県内の雇用情勢は予断を許さない状況となっています。

(2) 職種別・年齢別の就業状況

県内の職種別求職・求人状況を見ると、職種によって求職・求人のミスマッチが続いています。

特に保安では、常に求職者数の約4倍の求人数があり、慢性的に人材が不足し、求人難の状態となっています。一方、管理、事務職、販売職、生産工程、運搬・清掃・包装等の職種では、有効求人倍率が低く、雇用のミスマッチが見られます。

県内の年齢別の求職・求人状況を見てみると、19歳以下では、求人数が求職者数を大きく上回っており、求人数は20～24歳をピークに、年齢があがるとともに減少傾向にあります。

また、求職者数は25～29歳をピークに、年齢があがるとともに減少傾向にありますが、50歳をこえると再び増加に転じています。

有効求人倍率は、19歳以下を除くと多くの年齢層で低調に推移し、求職者数に対する就職数も低いことから、早期の再就職に向けた取り組みが重要となっています。

(3) 若年者の就業状況

全国の年齢層別の完全失業率をみると、平成22年の15～24歳までの完全失業率は、9.4%と特に高い状況となっています。

本県においても、厳しい雇用情勢を反映して、アルバイト等の不安定就労を繰り返すフリーターやニートの若者が増える傾向にあるほか、新規卒者の就職後3年間の離職率も高い傾向にあり、若年者に対するキャリア教育を通じた就業意識の形成などの取り組みが必要となっています。

(4) 女性の就業状況

県内の女性の就業状況を見てみると、平成12年では、20～24歳及び45～49歳の就業率を頂点とし、30～34歳を底とするM字型の傾向でしたが、平成22年では20～54歳までの就業率は、ほぼ横倍となっており、子育て世代の就業率が高くなってきています。

(5) 高齢者の就業状況

県内における高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業の割合は、平成24年6月1日現在で、対象企業1,344社のうち98.3%(1,321社)で、全国平均97.3%を上回っています。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は61.2%(822社)で、全国平均48.8%を大きく上回り、

全国一位となっています。

(6) 障害者の就業状況

県内の民間企業における障害者の実雇用率は、平成24年6月1日現在で1.56%（1,554人）で、前年に比べ0.03%上回っていますが、全国平均1.69%を下回っており、全国で最も低い率となっています。

また、法定雇用率達成企業数は、適用企業581社のうち298社で、前年より9社増えており、企業割合では51.3%と、前年に比べ0.5ポイント増加しています。

3 職業能力開発の現状

(1) 企業が行う職業能力開発の現状

県内企業等を対象に実施した職業能力開発に関するアンケート調査結果によると、回答企業等の72%で、現業務のレベルアップや資格取得及び維持、基礎的な技能・知識の付与など、従業員に対して職業能力開発訓練を行っています。

また、従業員に対して職業能力開発を行っていない企業等からの回答によると、実施できない理由としては、時間や研修経費、講師の確保の問題や、民間教育機関等で適した講習等を実施していないなどがあげられます。

(2) 技能の継承

職業能力開発に関するアンケート調査によると、熟練技能者の高齢化等により、技能継承への課題があると回答した企業等は73%を占めており、それに対応するため、退職者の雇用延長や再雇用、中途採用者の増員、専門分野の技能・教育の強化、新卒者の増員などの取り組みが行われています。

(3) 県が実施する職業能力開発の現状

本県では、県内3ヶ所に県立技術専門校（鷹巣技術専門校、秋田技術専門校、大曲技術専門校）を設置し、学卒者や離職者、在職労働者等を対象とした職業訓練を実施しています。

(4) 県立技術専門校における職業訓練の実施状況

県立技術専門校の学卒者を対象とした職業訓練の入校率は、平成22年は90.5%、平成23年は85.5%でしたが、平成24年は70.0%と大きく減少しています。

訓練修了後の就職率は、ここ数年約90%の高い水準で推移しており、平成24年3月修了者の就職率は97.4%と非常に高い就職率となっており、うち県内に就職した割合は87.8%となっています。

民間教育訓練機関等を活用した離職者等向けの職業訓練の実施状況を見ると、実施コース数の増加により、受講者数も大きく増加しています。また、平成23年10月に、雇用保険の受給資格がない求職者（特定求職者）を対象とした国の求職者支援制度がスタートし、職業訓練の受講機会の拡大が図られてきていますが、公共職業訓練と求職者支援訓練の競合などによる訓練コースの中止など新たな問題も発生してきています。

企業等の在職労働者の技能向上と能力開発に向けて実施している在職者訓練は、平成22年まで受講者数は増加傾向にありましたが、職業訓練を受講させる時間的な余裕がないことや費用の問題等から、在職者訓練の受講者数は減少傾向にあり、今後在職労働者の職業能力開発への影響が懸念されます。

第3 職業能力開発施策の基本的方向と基本的施策

本県は、国内で最も速いスピードで人口減少や少子高齢化が進んでおり、こうした流れの中で、県民の生活基盤を確保し、人口の流出に歯止めをかけるためには、中長期的な視点で、産業をしっかりと根づかせ、安定した雇用を創出していくことが不可欠です。

そのためには、行政や産業界、職業能力開発機関、民間教育訓練機関等が一体となり、秋田の産業を支える人材の育成・確保が欠かせません。

本計画では、今後4年間の本県の職業能力開発政策の基本的方向として、次の視点から職業能力開発を推進し、具体的な取り組みを進めていくこととします。

第9次秋田県職業能力開発計画の基本的方向（あきた産業人材強化戦略）

- (1) 県立技術専門校を核とした産業人材の育成
- (2) 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進
- (3) 生涯を通じたキャリア形成への支援
- (4) 技能の振興・継承
- (5) 求職者の状況に応じた職業能力開発の支援

1 県立技術専門校を核とした産業人材の育成

本県は、少子高齢化の進行や若年人口の流出等により就業人口は減少し続けており、労働者の高齢化のほか、若者のものづくり離れも大きな問題となっています。

特に本県を支えてきたものづくり産業においては、熟練技能者の高齢化や高度な技能・技術をもつ中核的技能者が不足し、技能の継承や後継者難への対応が急務となっており、将来を担う産業人材の育成にこれまで以上に取り組んでいく必要があります。

また、これまで集積した電子・デバイスの技術をいかした新エネルギー・次世代自動車など新たな展開が見込

まれる分野や大手自動車メーカーの東北進出を契機とした自動車関連産業など、新たな産業に県内企業の参入を促し、発展させていくためには、それらを支える人材の育成・確保に向けた職業能力開発が求められています。

こうした従来からの産業や新たな産業を支える「産業人材の育成」は、県政運営の基本方針である「ふるさと秋田元気創造プラン」においても、重点的施策として位置づけており、県内3カ所に設置している県立技術専門校を中核施設として、職業能力開発に積極的に取り組んでいく必要があります。

(1) 県立技術専門校を核とした職業能力開発の推進

企業等では、指導者不足や経営基盤の縮小等により企業内での技能習得・人材育成が困難となってきたほか、一定の専門的技術・技術をもつ人材を即戦力として求める傾向にあり、県内3ヶ所に設置している県立技術専門校（鷹巣技術専門校、秋田技術専門校、大曲技術専門校）では、こうした企業等の状況やニーズ等に対応するため、新規学卒者を対象に、「木造建築」「塗装」「機械」「自動車整備」「電気」などものづくり分野の職業訓練を実施しています。

県立技術専門校が県の職業能力開発の中核施設として、さらなる充実と強化を図るため、積極的に地域の産業人材ニーズの把握に努めるとともに、従来からの分野に加え、今後新たな展開が見込まれる分野の人材育成や技能の多様化・高度化に対応するため、訓練内容等の見直しを進めます。

具体的施策

ア 木造建築や塗装、自動車整備など、ものづくり分野の職業訓練を引き続き実施します。

イ これまで本県を支えてきたものづくり産業のほか、太陽光発電、風力発電、省エネルギー住宅等の環境・エネルギー関連や次世代自動車など新たな展開が見込まれる分野、自動車部品等の自動車関連産業など、新たな産業に対応できる人材の育成に向けて、訓練内容や訓練基準の見直しを行います。

ウ 企業等が必要とする産業人材ニーズや新規学卒者の訓練ニーズ等の把握を行い、訓練科のほか、応募者が多いコースや定員割れが続くコースの訓練定員数について見直しを検討します。

エ 多様化、高度化する機械設備や今後新たな展開が見込まれる分野の人材育成に対応するため、必要な施設・設備等の整備を進めます。

(2) 県立技術専門校の指導體制の充実・強化

本県を支えてきたものづくり産業や、今後新たな展開が見込まれる分野の職業能力開発に対応できるよう、県立技術専門校の訓練指導體制の充実・強化を図ります。

具体的施策

ア 職業訓練指導員の資質向上に向けて、職業能力開発総合大学校や民間企業等での研修を通じて、先進技術や効果的な指導技法の習得を図ります。

イ 多様、高度化する技能・技術に対応するため、職業能力開発総合大学校等での専門研修等の受講により、職業訓練指導員資格の複数科目取得を目指します。

ウ 今後成長が見込まれる新たな分野や先端技術に対応した職業訓練の実施に向けて、高度な技術・知識をもつ外部講師の活用による指導體制の強化を図ります。

(3) 地域に開かれた職業能力開発施設としての機能強化

地域や企業等の産業人材ニーズを的確に把握し、効果的な職業能力開発を推進するため、地域の関係機関・団体等と協力・連携し、地域に開かれた職業能力開発総合センターとして県立技術専門校の役割・機能の強化を図るとともに、ものづくりや技能の大切さを広く県民にPRします。

具体的施策

ア 商工団体や高校等の関係機関・団体等で構成される地域職業能力開発運営協議会において、積極的に地域の産業人材ニーズの把握に努め、県立技術専門校で実施する職業訓練に反映させます。

イ 県立技術専門校の施設・設備の貸与・開放や職業訓練指導員の派遣、技能講座の開催などにより、企業の技術者や高校指導者等に対する技能指導や技術的な支援を行うとともに、企業や労働者等からの技術・技能に関する相談体制を強化します。

ウ テクノスクールフェアの開催や体験教室等ものづくりとふれあう機会を提供し、県立技術専門校が担っている役割や技能・ものづくりの大切さを広く県民にPRします。

(4) 県立技術専門校訓練生への充実した就職の支援

県立技術専門校の訓練生の訓練意欲の向上と職業意識の醸成を図るため、キャリア支援やインターンシップの実施など、きめ細かな就職支援を行います。

また、就職した修了生の職場定着に向けて、企業訪問による就職後のフォローアップを行います。

具体的施策

ア ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングや職業相談等のキャリア支援を行うとともに、訓練終了後の就職に向けて、就職先企業の開拓や職業紹介等を行うなど早期からの就職支援に取り組みます。

イ 地域企業等へのインターンシップによる就業体験を通じて、職業意識の醸成を図るとともに、自立的な職

業選択と県内就職の促進を図ります。

ウ 修了生の就職先企業を訪問し、訓練終了1年後の定着状況の把握と修了生のフォローアップに努め、より一層の職場定着を図ります。

2 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進

本県の雇用情勢は、有効求人倍率が全国平均よりも依然低い状況が続くなど厳しい状況が続いているほか、離職者等の中には、有期雇用やパート・アルバイト等での就労の繰り返しにより雇用保険を受給できない者も増加してきています。

離職者等に対する雇用のセーフティネットとしての職業訓練は、就職に必要な知識や技能の習得など再就職の促進に向けて大きな役割を担っており、その重要性は増してきています。

特に、介護・福祉、医療などの分野は、求人ニーズが拡大してきており、これらの分野で必要とされる人材を育成するための職業訓練を進めていくことも重要となっています。

また、厳しい雇用情勢を反映し、求人職種と離職者等が希望する職種との間にミスマッチが生じており、求人・求職ニーズに対応した職業訓練の実施により、これらを解消していく必要があります。

(1) 生活支援とあわせた職業能力開発の推進

県立技術専門校では、離職者等に対し多様な職業能力開発機会を提供するため、施設内訓練や民間教育訓練機関等を活用した短期課程の職業訓練を実施しているほか、雇用保険の受給資格がない離職者等に受講奨励金を支給し、公共職業訓練の受講機会の拡大を図っていますが、早期の再就職促進に向けて、さらなる職業訓練の充実と強化を図ります。

具体的施策

ア 企業や地域等が必要とするものづくり分野の人材育成を図るため、県立技術専門校の設備やノウハウ等を活用し、離職者等を対象とした職業訓練を実施します。

イ 民間教育訓練機関等を活用し、離職者等を対象に訓練ニーズの高いパソコン操作や介護等の職業訓練を実施するほか、座学と実習を組み合わせた日本版デュアルシステムによる職業訓練を実施します。また、求人・求職ニーズを踏まえた多様な訓練コースの設定を行うなど、職業訓練のさらなる充実と強化を図ります。

ウ 中高年齢者や短時間就労希望者の就業機会の拡大を図るため、経験や就業形態に応じた短期間の職業訓練を実施します。

エ 雇用保険の受給資格がない離職者等に対しては、国の求職者支援制度の活用を推進するほか、その動向を踏まえながら、受講奨励金等の県独自の支援策を実施し、公共職業訓練の受講機会の拡大を図ります。

(2) 職業訓練受講者に対する就職支援

県立技術専門校では、職業訓練指導員のほか巡回就職支援指導員を配置し、職業訓練受講者への就職支援や民間教育訓練機関等に対し就職支援に関する技術的支援を行っていますが、早期の再就職をさらに促進するため、公共職業安定所や民間教育訓練機関等関係機関とも連携し、訓練修了後の就職支援に積極的に取り組みます。

具体的施策

ア 公共職業安定所や民間教育訓練機関等と連携し、受講者に対して、求人情報の提供等を行うなど就職支援の強化を図ります。

イ 公共職業安定所と連携し、地域内企業等の求人ニーズに関する最新情報の把握に努め、受講者や民間教育訓練機関等への情報提供を積極的に行うほか、就職に向けた技術的支援を行います。

ウ ジョブカードの作成やキャリアコンサルティングを通じて受講者の適性や能力等の把握を行い、就職活動を効果的に行うための各種支援を行います。

3 生涯を通じたキャリア形成への支援

個人の職業生涯の長期化や働き方の多様化が進む中、労働者の職業能力の開発・向上を促進し、人材の育成・確保や労働生産性の向上等につなげるためには、職業訓練の充実・強化のほか、個々人に合ったキャリア形成を支援していくことが必要です。

一方、若者のものづくり離れが進んでおり、秋田の将来を担う児童や生徒に対し、学校等が進めるキャリア教育と連携しながら、技能やものづくりへの関心を深めるための機会を増やし、職業意識の形成を促進していく必要があります。

また、本県経済を支えてきたものづくりを中心とする産業においては、労働者の高齢化等により、熟練技能者が減少し、高度かつ専門的な技能をもつ即戦力の人材を育成していくことが急務となっているほか、本県が持つ特徴をいかしながら、今後成長が見込まれる新たな産業を育成していくためには、それらを担う知識・技能を持つ人材の確保が不可欠であり、企業等が行う職業能力開発も重要となっています。

(1) 労働者の主体的な能力開発の支援

労働者が主体的に職業生活設計を行い、その下で職業選択や職業訓練の受講等の能力開発が適切に行えるよ

う、労働者の職業能力開発とキャリア形成を支援します。

具体的施策

ア 県立技術専門校等で行う在職労働者向けの職業訓練や教育訓練給付金等各種支援など、キャリア形成に資する職業訓練の実施や制度の情報提供等を通じて、労働者のキャリア形成への取り組みを支援します。

(2) 学校教育と連携したものづくりに対する意識の醸成

学校が進めるキャリア教育と連携し、児童や生徒が技能やものづくりへの関心を深めるための機会を提供し、職業意識の醸成を図ります。

具体的施策

ア 県立技術専門校でのテクノスクールフェアや、学校と連携した小学校から高校までのそれぞれの段階に応じたものづくり教室、体験授業等を通じて、児童・生徒等に技能やものづくりに触れる機会を提供し、職業意識の醸成を図ります。

(3) 企業等に対する職業能力開発支援

企業等が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業等が求める人材の育成につながるものとして重要であり、OJTやOff-JTにより労働者の能力開発やキャリア形成に取り組んでいる企業等がある一方で、訓練時間の確保や費用負担、受講可能なコースがないなどの問題により十分な職業能力開発が行われていない企業等もあります。

このため、企業における職業能力開発の取り組みを支援するため、県立技術専門校での在職労働者向け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を促進するほか、緊急就職サポート事業や国の支援制度の活用による人材育成を推進します。

具体的施策

ア 県立技術専門校において、企業等の多様な訓練ニーズに対応した在職労働者向けの職業訓練の充実を図るほか、訓練カリキュラムや実施時期を企業等の要望に応じて設定するオーダーメイド型の訓練を実施します。

イ 県立技術専門校の機械・設備等を企業等に貸与・開放し、企業等の行う職業能力開発の支援を行うほか、ものづくりの技術・技能や職業能力開発に関する各種支援制度等の情報提供・相談を実施します。

ウ 新規雇用者の人材育成を図る緊急就職サポート事業やキャリア形成促進助成金等各種支援制度を活用した人材育成を推進します。

エ 事業主団体等が実施する認定職業訓練を促進し、技術者・技能者の育成確保を図るとともに、認定職業訓練制度の普及を図るため、認定職業訓練に功労のあった関係者の表彰等を行います。

オ 企業等の職業能力開発を効率的・効果的に進めるため、職業能力開発計画の策定等を行う職業能力開発推進者の配置を促進します。

カ 秋田県職業能力開発協会と連携し、企業等への技能・技術習得や技能検定等に関する情報提供や支援を行います。

キ 秋田職業訓練センターや大館市、由利本荘市、大仙市の各地域職業訓練センターの活用による企業等の職業能力開発を促進します。

ク 就業や職業訓練等により習得した職業能力を客観的に評価する「職業能力評価基準」制度の周知に努めます。

4 技能の振興・継承

労働者の技能を向上させ、本県の産業基盤を確かなものとするためには、技能者の社会的評価の向上を図るとともに、若年者も進んで技能労働者を目指すような環境を整備するなど、技能を振興し、技能を尊重する機運を醸成することが重要です。

また、技能の継承や後継者難の問題への対応といった観点から、地域社会を支える人材育成に向け、関係機関が連携した取り組みを進める必要があります。

県内事業所を対象としたアンケート調査においても、若年技術者・技能者が不足しているとする事業所が多くなっており、技能継承についても過半数の事業所が課題があると回答しています。

(1) 技能検定制度の普及と若年技能者の育成

若年者の技能離れがみられる中、技能を振興し、技能を継承するため、技能検定制度の一層の普及促進に努めるとともに、技能の魅力や重要性について普及啓発を行います。

具体的施策

ア 秋田県職業能力開発協会と連携し、技能検定制度の着実な実施と制度の普及を図るとともに、高校生など若年者の受検を奨励します。

イ 技能五輪大会等各種技能競技大会への参加を支援します。

ウ 県立技術専門校における「ものづくり体験」等により、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作ります。

(2) 技能尊重機運の醸成

技能を尊重する機運を醸成するため、技能者の社会的評価の向上を図ります。

具体的施策

ア 県の営繕工事において、工事の用途と規模により、引き続き技能士の活用を図ります。

イ 秋田県職業能力開発促進大会を開催し、秋田県優良技能者表彰及び秋田県職業能力開発・技能振興表彰を行います。

5 求職者の状況に応じた職業能力開発の支援

長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母等は、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ます。

また、障害者は、医学の進歩や雇用就業形態の多様化などにより、職業的自立の可能性が広がりつつあり、それに伴い就労意欲も高まっています。

人口減少社会に突入した時代において、こうした特別な支援を必要とする者に対し、その特性に応じた職業能力開発を行うことにより就労意欲や能力を引き出し、労働力として社会参画させることの重要性が増しています。

(1) 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

長期失業者は、技能のミスマッチ等のほか、長期の失業による就労意欲の低下もあり、就職困難な状況にあります。

また、学卒未就職者やニート等の若年者、母子家庭の母等は、知識・技能・経験不足により就職困難な状況にあるほか、若年者はそれらに加え、コミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等も大きく影響しています。

そのため、特別な支援を必要とする者に対しては、民間教育訓練機関等を活用したそれぞれの特性に応じた職業訓練を実施し、知識・技能や就労意欲の向上を図るとともに、早期の就職促進を図ります。

具体的施策

ア 長期失業者や母子家庭の母等が、就業に求められる十分な能力を身につけられるよう、国とも連携し、求職者支援制度による職業訓練の受講促進を図るほか、県立技術専門校において、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施します。

イ 就業能力形成機会に恵まれない学卒未就職者等の若年者を対象に、県立技術専門校において座学と職場実習を組み合わせた日本版デュアルシステムによる職業訓練を実施し、実践に強い職業人として育成します。

ウ 国の求職者支援制度や県の受講奨励金制度による生活支援の実施により、職業訓練の受講機会の拡大を図ります。

(2) 障害者に対する職業能力開発の推進

雇用・就業を希望する障害者が増加する中、本県の障害者法定雇用率は、全国平均を大幅に下回っており、障害者の社会参加や自立を促すためにも、障害者雇用を促進することが、重要な課題となっています。

そのためには、関係機関と連携し、障害者の態様に応じた多様な職業訓練の実施など障害者の職業能力開発を推進していく必要があります。

具体的施策

ア 民間教育訓練機関や企業等を活用した知識・技能の習得や実践能力の向上を図る職業訓練を実施し、障害者の就職を促進するとともに、訓練手当等の国と連携した支援により、訓練機会の拡大を図ります。

イ 公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校など関係機関との連携を強化し、障害者の職業能力開発を強化します。

ウ 全国障害者技能競技大会の参加支援を通じて、職業能力の向上を図ります。

第4 職業能力開発の推進体制

本計画に基づく職業能力開発の推進にあたっては、国や独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構、教育機関、事業主団体等の関係機関と連携を図りながら、相互の役割分担のもと具体的な取り組みを進めていきます。

1 県立技術専門校

(1) 県立技術専門校(鷹巣技術専門校、秋田技術専門校、大曲技術専門校)のもつノウハウや設備等を活用し、新規学卒者を対象とした普通課程の職業訓練や離職者等を対象とした短期課程の職業訓練を実施します。

(2) 民間の教育訓練機関等を活用し、離職者や若年者、障害者等を対象とした短期課程の職業訓練を実施します。

(3) 企業等が行う職業能力開発を支援するため、県立技術専門校の設備等を活用した在職労働者向けの職業訓練を実施します。

(4) 地域職業能力開発運営協議会等を通じて地域や企業等の職業能力開発ニーズを把握し、より効果的・効率的な職業能力開発施策を推進します。

(5) テクノスクールフェアや体験教室の開催等を通じて、子供から大人まで広く県民に技能やものづくりにふれあう機会等を提供します。

2 関係機関との連携

- (1) 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構秋田職業訓練支援センター及び秋田職業能力開発短期大学校と連携し、相互の役割分担のもと、離職者等や学卒者、在職労働者に対する職業訓練を実施するほか、職業訓練指導員の資質向上に向けた取り組みを進めます。
- (2) 県内の工業高校等と連携した体験授業や出前講座等の実施により、高校生に対して技術・技能の大切さや職業観・勤労観の醸成を図るほか、教員を対象とした技能研修を実施し、技術・技能の向上を図ります。
- (3) 大学等の高等教育機関や公設研究機関等と連携した効果的な職業訓練の実施を検討していきます。
- (4) 企業や事業主団体等と連携し、県立技術専門校での在職労働者向けの訓練の実施や認定職業訓練への支援を通じた企業人材の育成を図るとともに、技能検定制度の実施・普及や優良技能者の表彰などを通じて技能振興を図ります。