

長野県職業能力開発計画答申案（たたき台）

目 次

第1部 はじめに (次回提示予定)

第2部 職業能力開発をめぐる状況の変化

- 1 人口及び生産年齢人口の減少 1
- 2 産業構造及び就業構造の変化 3

第3部 職業能力開発の基本的施策

- 1 生産性向上に向けた人材育成の強化 13
- 2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進 . . 16
- 3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進 . . . 20
- 4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開 . . 21
- 5 技能の振興 23

第4部 工科短期大学校及び技術専門校の今後の方向 (次回提示予定)

第2部 職業能力開発をめぐる状況の変化

1 人口及び生産年齢人口の減少

(1) 人口の推移

長野県の人口は、平成12年（2000年）の221.5万人をピークに減少に転じ、国勢調査（速報）による平成27年（2015年）の人口は210.0万人と、平成22年（2010年）と比べ5.2万人の減少となっています。

人口の将来展望については、平成37年（2025年）には200万人を割り込み、平成72年（2060年）には160.5万人と、現在より約50万人減少すると推計されています。（図－1）

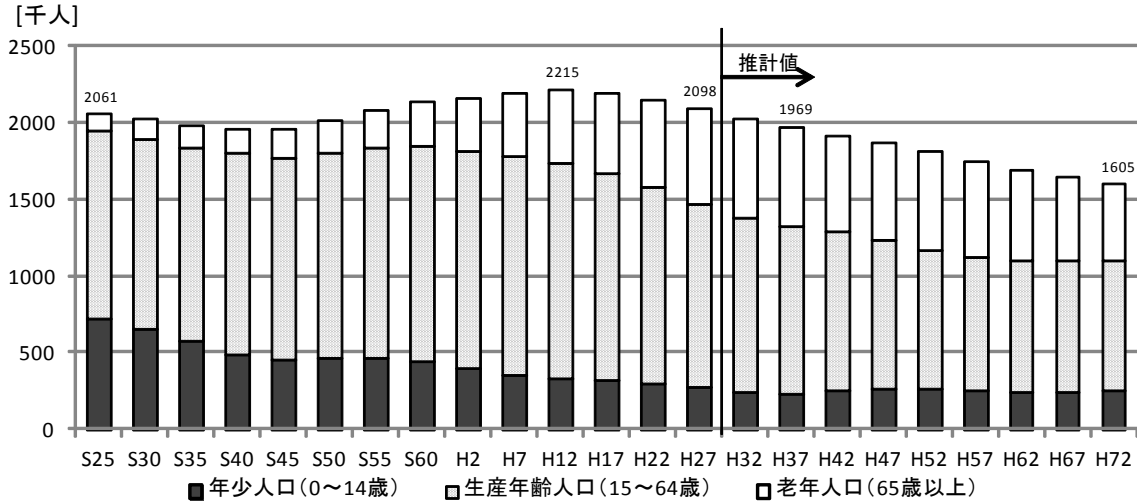
(2) 生産年齢人口の減少

毎月人口異動調査によると、生産年齢人口（15～64歳）は、平成7年（1995年）の142.2万人（構成比64.8%）以降減少し、平成27年（2015年）には119.5万人（同57.1%）となっています。生産年齢人口は今後も減少が続くと見込まれており、平成72年（2060年）には84.3万人（同52.5%）になると推計されています。（図－1、図－2）

(3) 少子高齢化の進展

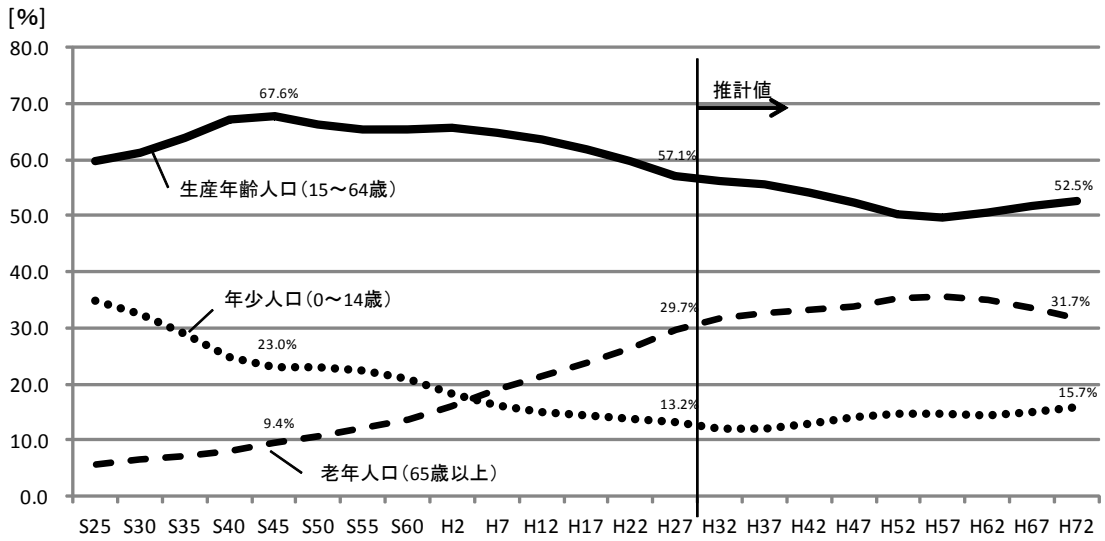
年少人口（0～14歳）及び生産年齢人口（15～64歳）が減少する一方で、老年人口（65歳以上）は平成17年（2005年）には50万人（構成比23.8%）を突破し、平成27年（2015年）には62.1万人（同29.7%）に増加しています。老年人口は、今後、平成32年（2020年）には64.4万人（同31.8%）にまで増加し、その後減少に転じるものの、構成比については引き続き30%台の水準を維持すると推計されています。（図－1、図－2）

図－１ 人口の推移



出典：S25～H22 国勢調査（総務省）
 H27 毎月人口異動調査（4月1日現在）（長野県企画振興部）
 H32～H72 長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略

図－２ 年齢3区分別人口割合の推移



出典：S25～H22 国勢調査（総務省）
 H27 毎月人口異動調査（4月1日現在）（長野県企画振興部）
 H32～H72 長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略

年齢区分	S25	S30	S35	S40	S45	S50	S55	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	H32	H37	H42	H47	H52	H57	H62	H67	H72
年少人口 (0～14歳)	717 34.8%	655 32.4%	572 28.9%	485 24.8%	450 23.0%	464 23.0%	469 22.5%	447 20.9%	393 18.2%	355 16.2%	334 15.1%	316 14.4%	296 13.8%	275 13.2%	242 12.0%	235 12.0%	247 12.9%	261 14.0%	264 14.6%	256 14.6%	246 14.5%	246 14.9%	253 15.7%
生産年齢人口 (15～64歳)	1,228 59.6%	1,234 61.1%	1,267 63.9%	1,315 67.2%	1,324 67.6%	1,338 66.3%	1,362 65.4%	1,399 65.5%	1,416 65.7%	1,422 64.8%	1,405 63.4%	1,356 61.8%	1,282 59.7%	1,195 57.1%	1,137 56.2%	1,093 55.5%	1,037 54.1%	976 52.2%	908 50.2%	870 49.7%	858 50.5%	852 51.7%	843 52.5%
老年人口 (65歳以上)	115 5.6%	131 6.5%	143 7.2%	158 8.1%	184 9.4%	215 10.7%	253 12.1%	292 13.6%	347 16.1%	417 19.0%	475 21.5%	522 23.8%	569 26.5%	621 29.7%	644 31.8%	640 32.5%	635 33.1%	632 33.8%	639 35.3%	625 35.7%	593 35.0%	551 33.4%	509 31.7%
総計	2061	2021	1982	1958	1957	2018	2084	2137	2157	2194	2215	2196	2152	2098	2022	1969	1919	1869	1811	1751	1697	1649	1605

2 産業構造及び就業構造の変化

(1) 産業構造の変化

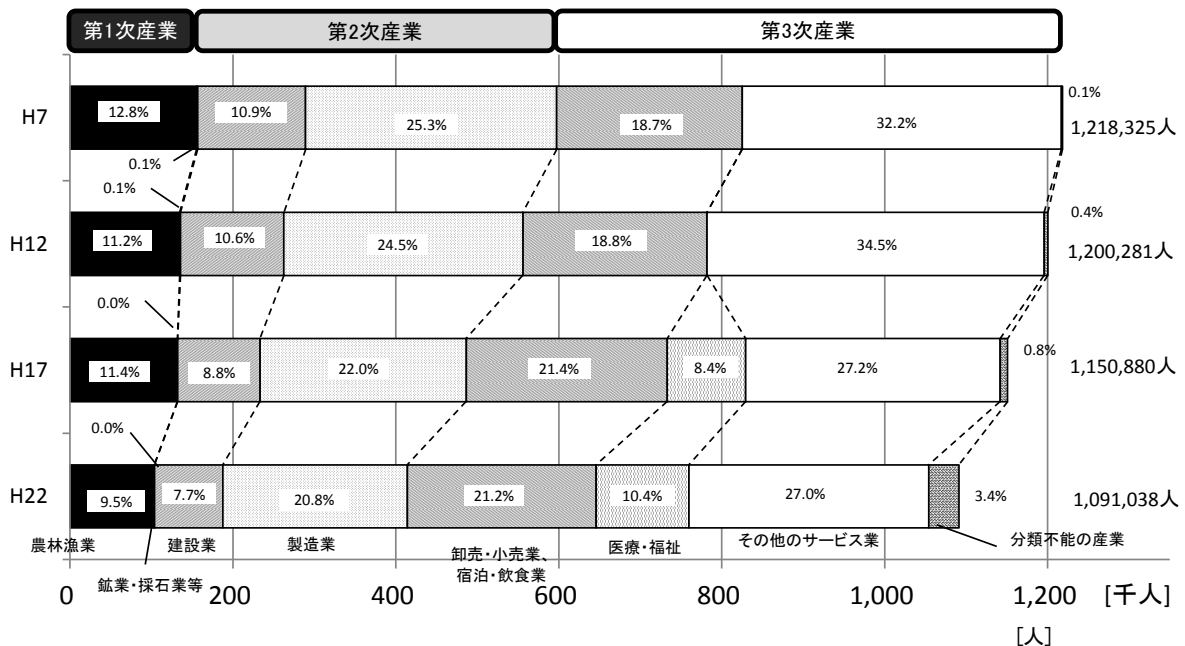
ア 産業別就業者数の変化

平成 22 年（2010 年）の就業者総数は 109.1 万人で、平成 17 年（2005 年）の 115.1 万人に比べ 6.0 万人減少しています。

産業別に見ると、本県の基幹産業である「製造業」の就業者数は 22.6 万人と、平成 17 年（2005 年）と比べ 2.7 万人減少しており、産業全体に占める構成比も 22.0%から 20.8%に 1.2 ポイント減少しています。また、「建設業」の就業者数も 10.1 万人から 8.4 万人と 1.7 万人減少しています。

一方、「医療・福祉」の就業者数は 11.4 万人であり、平成 17 年（2005 年）と比べ 1.8 万人の増加となっています。（図－3）

図－3 産業別就業者数の推移



区分	H7	H12	H17	H22
農林漁業	155,541	134,545	131,645	103,387
鉱業・採石業等	1,377	1,252	550	503
建設業	132,382	126,694	101,132	83,923
製造業	308,238	293,504	253,130	226,458
卸売・小売業、宿泊・飲食業	227,786	225,866	246,571	231,615
医療・福祉	-	-	96,212	113,872
その他のサービス業	391,692	413,994	312,694	294,401
分類不能の産業	1,309	4,426	8,946	36,879
計	1,218,325	1,200,281	1,150,880	1,091,038

※平成 12 年度時点では「医療・福祉」は「その他のサービス業」に含む

出典：国勢調査（総務省）

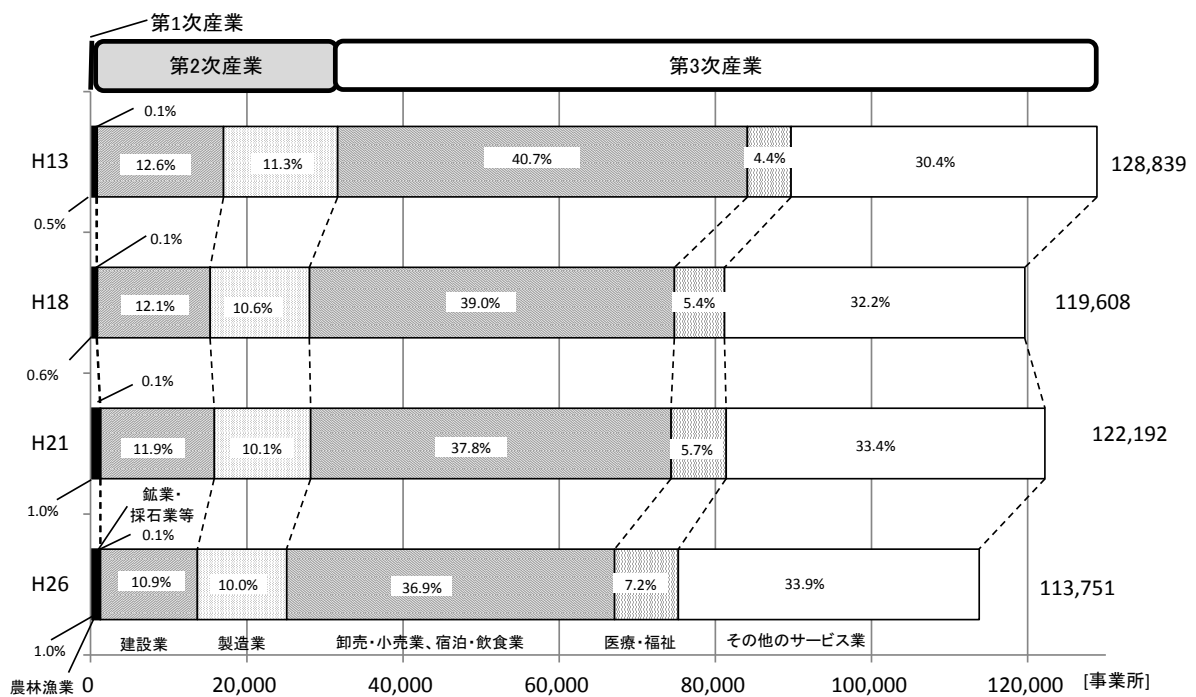
イ 事業所数の減少

平成26年(2014年)の事業所数は113,751事業所で、平成21年(2009年)と比べ8,441事業所(6.9%)減少しています。

産業別に見ると、第1次産業でわずかに増加したものの、第2次産業で3,108事業所(11.5%)の減、第3次産業で5,356事業所(5.7%)の減となっています。

業種別に見ると、「医療・福祉」で1,125事業所(16.0%)の増加となる一方、「建設業」では2,142事業所(14.7%)、「製造業」では899事業所(7.3%)の減少となっています。(図-4)

図-4 産業別事業所数の推移



区分	H13	H18	H21	H26
農林漁業	684	724	1,162	1,185
鉱業・採石業等	153	126	126	59
建設業	16,178	14,443	14,551	12,409
製造業	14,603	12,727	12,326	11,427
卸売・小売業、宿泊・飲食業	52,463	46,705	46,162	41,997
医療・福祉	5,602	6,425	7,038	8,163
その他のサービス業	39,156	38,458	40,827	38,511
計	128,839	119,608	122,192	113,751

出典：事業所・企業統計調査（総務省）(H13、H18)
経済センサス（総務省）(H21、H26)

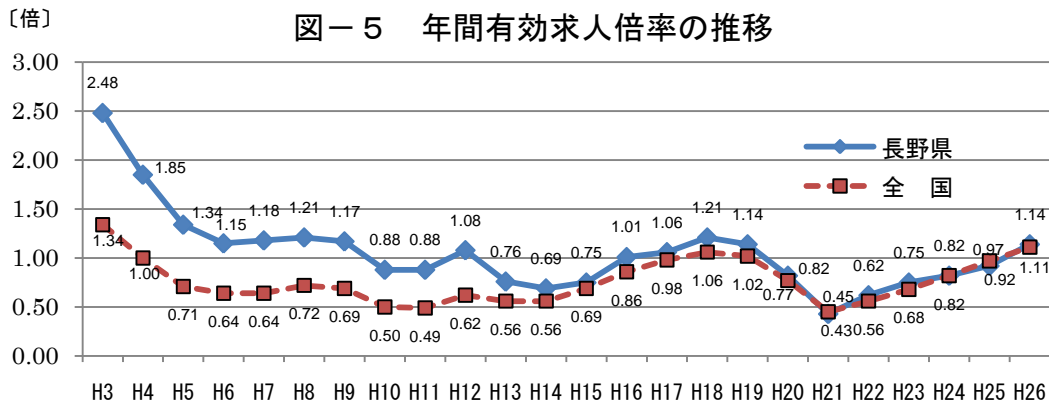
(2) 就業構造の変化

ア 求人と求職の状況

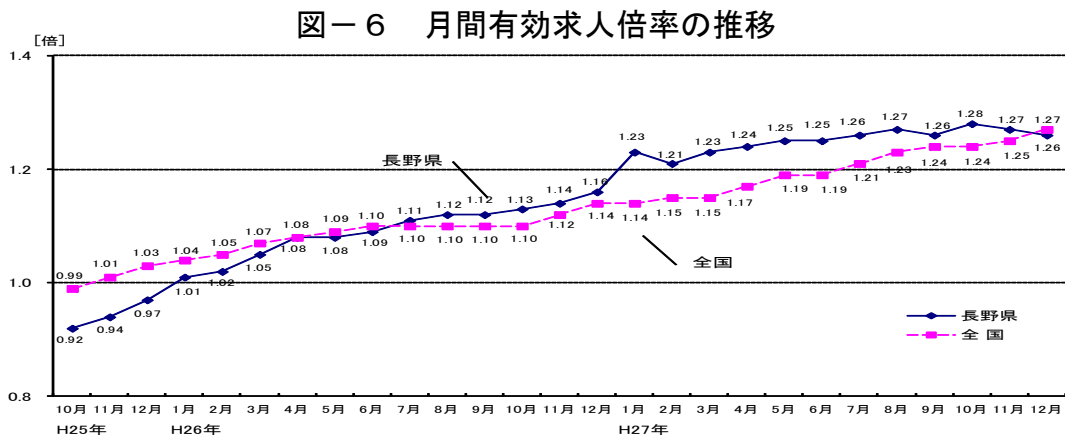
県内の有効求人倍率は、平成 20 年（2008 年）秋のいわゆるリーマンショックによる急激な景気悪化の影響を受けて、平成 21 年（2009 年）7 月には 0.39 倍と過去最低を記録し、しばらく 1 倍を切る状況が続いていました。

その後、景気の回復傾向を受けて、有効求人倍率は平成 26 年（2014 年）に入り 1 倍を超え、平成 27 年（2015 年）1 月以降●か月連続で 1.2 倍台を維持するなど、雇用情勢は着実に改善が進んできました。（図－5、図－6）

職業別の状況を見ると、「建設・採掘職業」、「サービスの職業」、「専門・技術職業」などで求人数が求職者数を上回る一方、「事務的職業」や「生産工程」などでは、求職者数が求人数を上回っています。（図－7）

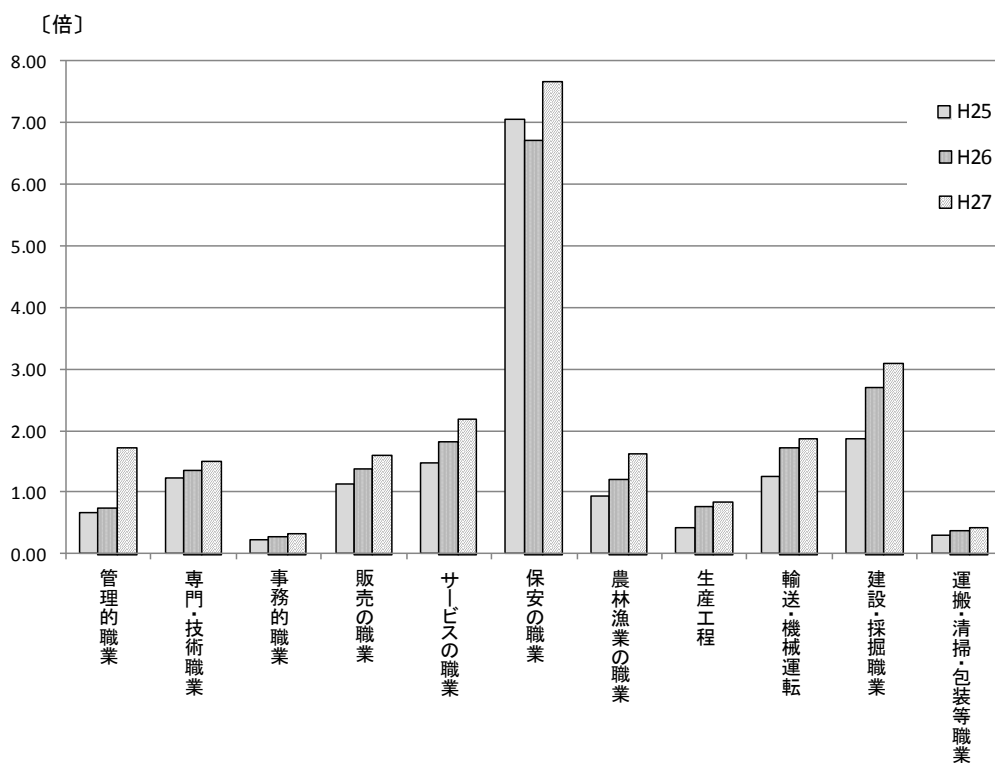


出典：最近の雇用情勢（長野労働局）



出典：最近の雇用情勢（長野労働局）

図－7 職業別有効求人倍率の比較



[人・倍]

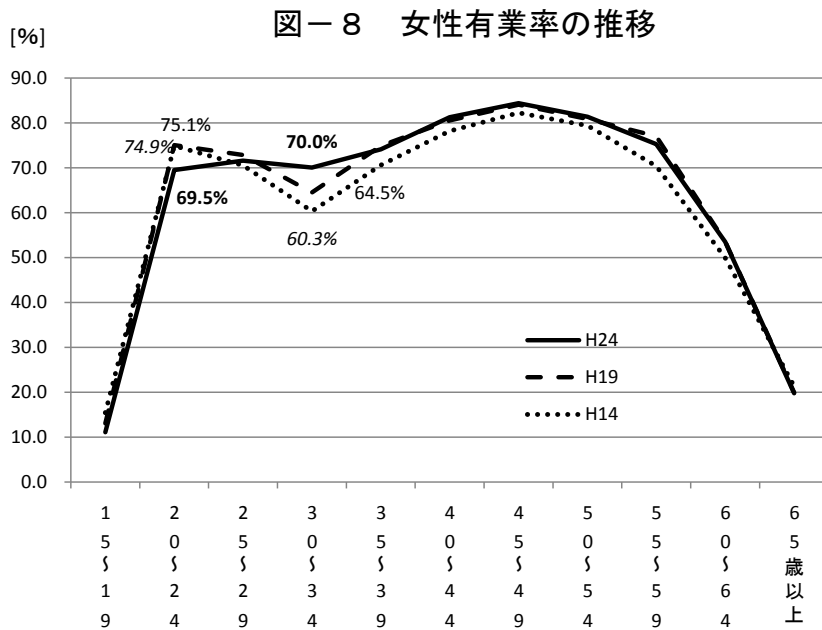
職業区分	H25年10月分			H26年10月分			H27年10月分		
	有効 求人数 (A)	有効 求職者数 (B)	有効 求人倍率 (A/B)	有効 求人数 (A)	有効 求職者数 (B)	有効 求人倍率 (A/B)	有効 求人数 (A)	有効 求職者数 (B)	有効 求人倍率 (A/B)
合計(A~K+分類不能の職業)	33,014	39,487	0.84	36,420	35,634	1.02	38,368	33,972	1.13
A 管理的職業	73	83	0.88	101	83	1.22	133	60	2.22
B 専門・技術職業	6,049	4,062	1.49	6,191	3,647	1.70	6,445	3,522	1.83
C 事務的職業	2,451	9,207	0.27	2,845	8,585	0.33	2,984	8,116	0.37
D 販売の職業	4,658	3,547	1.31	4,638	3,119	1.49	5,013	2,742	1.83
E サービスの職業	7,998	4,630	1.73	9,017	4,211	2.14	9,639	3,870	2.49
F 保安の職業	935	106	8.82	903	94	9.61	914	100	9.14
G 農林漁業の職業	476	395	1.21	517	400	1.29	657	343	1.92
H 生産工程	4,059	6,533	0.62	5,165	5,727	0.90	5,163	5,565	0.93
I 輸送・機械運転	1,728	1,118	1.55	1,869	993	1.88	1,941	919	2.11
J 建設・採掘職業	1,598	615	2.60	1,827	568	3.22	1,834	521	3.52
K 運搬・清掃・包装等職業	2,989	8,974	0.33	3,347	8,162	0.41	3,645	8,116	0.45
IT関連職業合計	1,204	1,258	0.96	1,412	1,082	1.30	1,324	993	1.33
福祉関連職業合計	4,940	2,684	1.84	5,108	2,422	2.11	5,199	2,353	2.21
(うち介護関係)	3,074	1,976	1.56	3,390	1,738	1.95	3,554	1,624	2.19
分類不能の職業	0	217	—	0	45	—	0	98	—

注：いずれもパートを含む。IT関連職業合計及び福祉関連職業合計は、A~Kの職業中の職業分類表による関連職業の合計

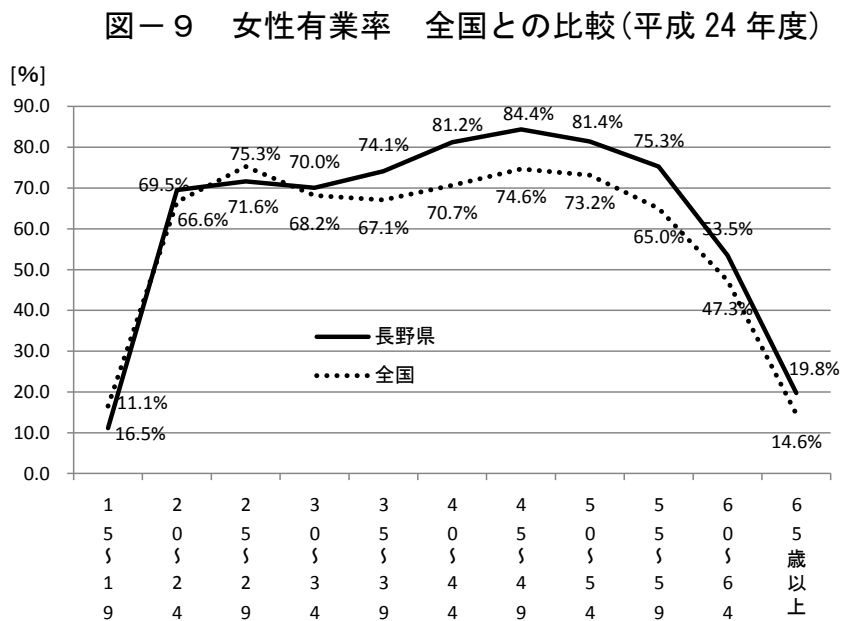
出典：長野労働局調べ

イ 女性の就業の動向

女性の有業率を年齢階層別に見ると、30～34歳の有業率は、平成14年(2002年)の60.3%から平成24年(2012年)には70.0%に上昇しており、はっきりとした「M字型」の傾向は見られなくなりました。全国との比較では、15～19歳及び25～29歳で全国平均を下回っています。(図-8、図-9)



出典：就業構造基本調査（総務省）



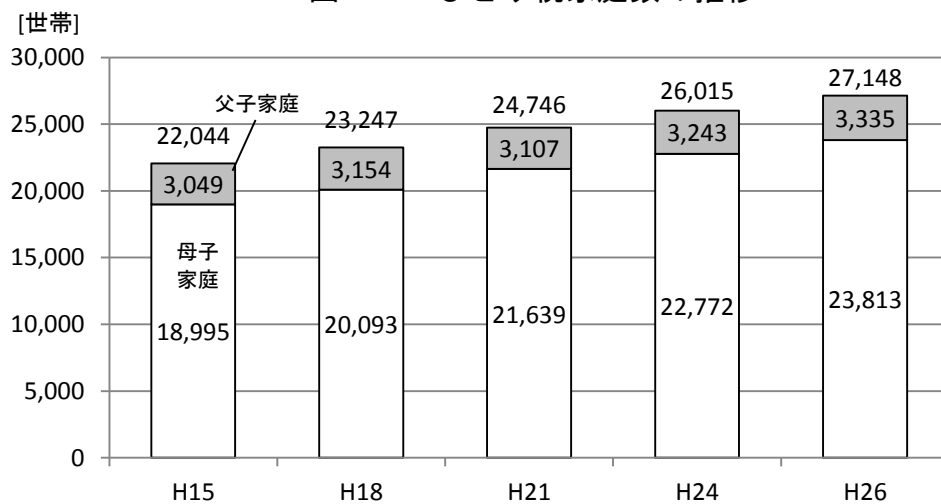
出典：就業構造基本調査（総務省）

ウ 増加するひとり親家庭世帯

平成 26 年 (2014 年) の県内のひとり親家庭の世帯数は 27,148 世帯であり、平成 15 年 (2003 年) と比べ母子家庭については 4,818 世帯、父子家庭については 286 世帯の増加となっています。(図-10)

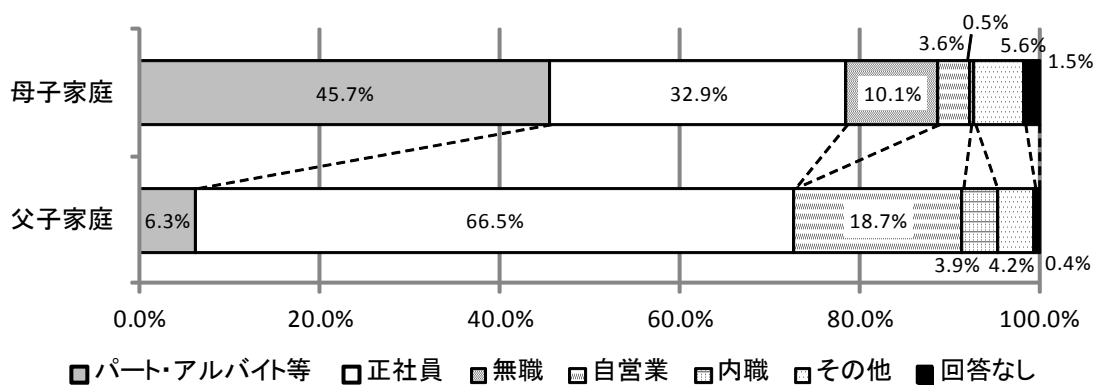
また、ひとり親家庭の労働形態をみると、父子家庭では正社員が 66.5% を占めているのに対し、母子家庭ではパート・アルバイト等が 45.7% と最も多く、不安定な就業形態に置かれています。(図-11)

図-10 ひとり親家庭数の推移



出典：長野県県民文化部こども・家庭課調べ

図-11 ひとり親家庭の労働形態



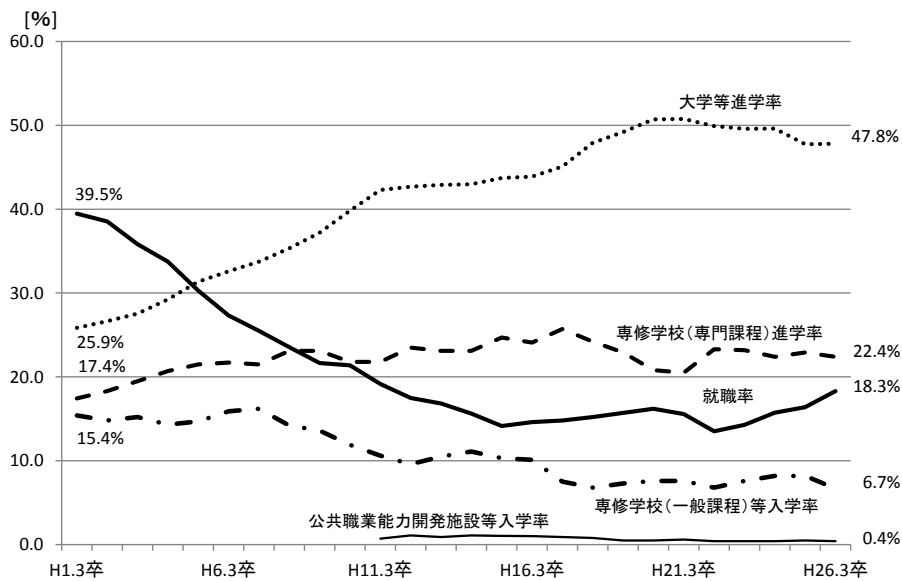
出典：平成 21 年度長野県母子家庭・父子家庭実態調査 (長野県県民文化部)

エ 高等学校卒業者の動向

平成26年（2014年）3月の高等学校（全日制・定時制課程）卒業者の大学（短大を含む）及び専修学校等（専門課程・一般課程）への進学率は76.9%であり、平成21年（2009年）3月卒業者の78.9%から2.0ポイント減少しています。また、就職者総数は3,448人、卒業者総数に対する構成比は18.3%で、平成21年（2009年）3月卒業者と比べ440人、構成比では2.7ポイントの増加となっています。（図-12）

新規高等学校卒業者の就職内定状況については、平成27年（2015年）3月卒業者の就職内定率は99.1%であり、平成23年（2011年）3月卒業者の96.8%から2.3ポイント増加しています。（図-13）

図-12 新規高等学校卒業者の進路の動向

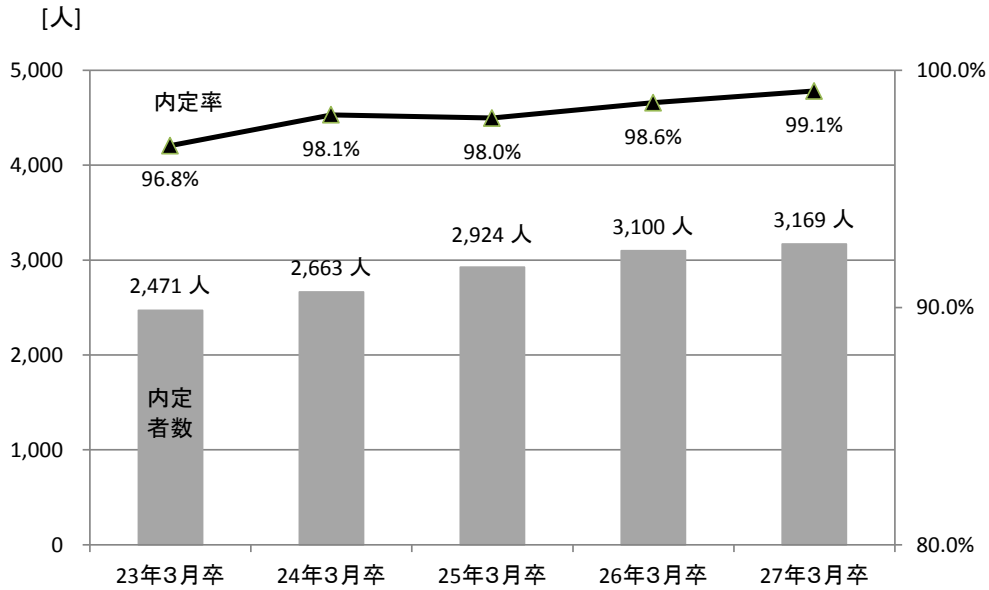


区分	H13卒	H6.3卒	H11.3卒	H16.3卒	H21.3卒	H26.3卒
大学等進学者	7,596	9,601	10,300	9,538	9,802	9,034
専修学校(専門課程)進学者	5,123	6,407	5,314	5,372	3,961	4,224
専修学校(一般課程)等入学者	4,267	4,690	2,577	2,052	1,470	1,260
公共職業能力開発施設等入学者	—	—	163	212	123	74
就職者	11,306	7,782	4,597	3,158	3,001	3,448
その他	1,085	991	1,408	1,410	952	849
卒業者総数	29,377	29,471	24,359	21,742	19,309	18,887
就職者総数	11,591	8,055	4,665	3,176	3,008	3,448
	39.5%	27.3%	19.2%	14.6%	15.6%	18.3%

※「就職者総数」とは、「就職者」に「大学等進学者」、「専修学校(専門課程)進学者」、「専修学校(一般課程)等入学者」及び「公共職業能力開発施設等入学者」のうち就職している者を加えた数です。

出典：学校基本調査（長野県教育委員会）

図-13 新規高等学校卒業者の就職内定状況



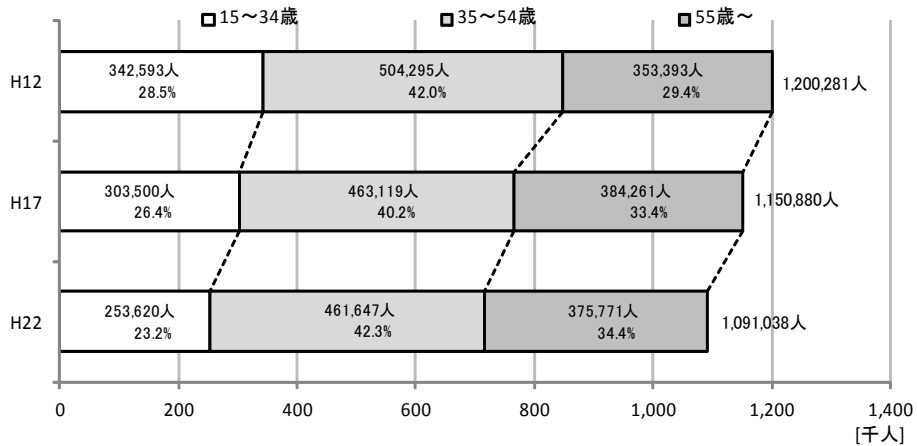
出典：平成 27 年 3 月高校新卒者の求人・求職・就職内定状況（長野労働局）

オ 若年者・高齢者の就業者数

平成 22 年（2010 年）における 15 歳以上の就業者数は 109.1 万人であり、平成 17 年（2005 年）の 115.1 万人と比べ、6.0 万人（5.2%）減少しています。

年齢階級別の構成比を見ると、15～34 歳の若年層では 23.2%と平成 17 年（2005 年）と比べ 3.2 ポイント減少しており、35～54 歳及び 55 歳以上の割合が増加しています。（図-14）

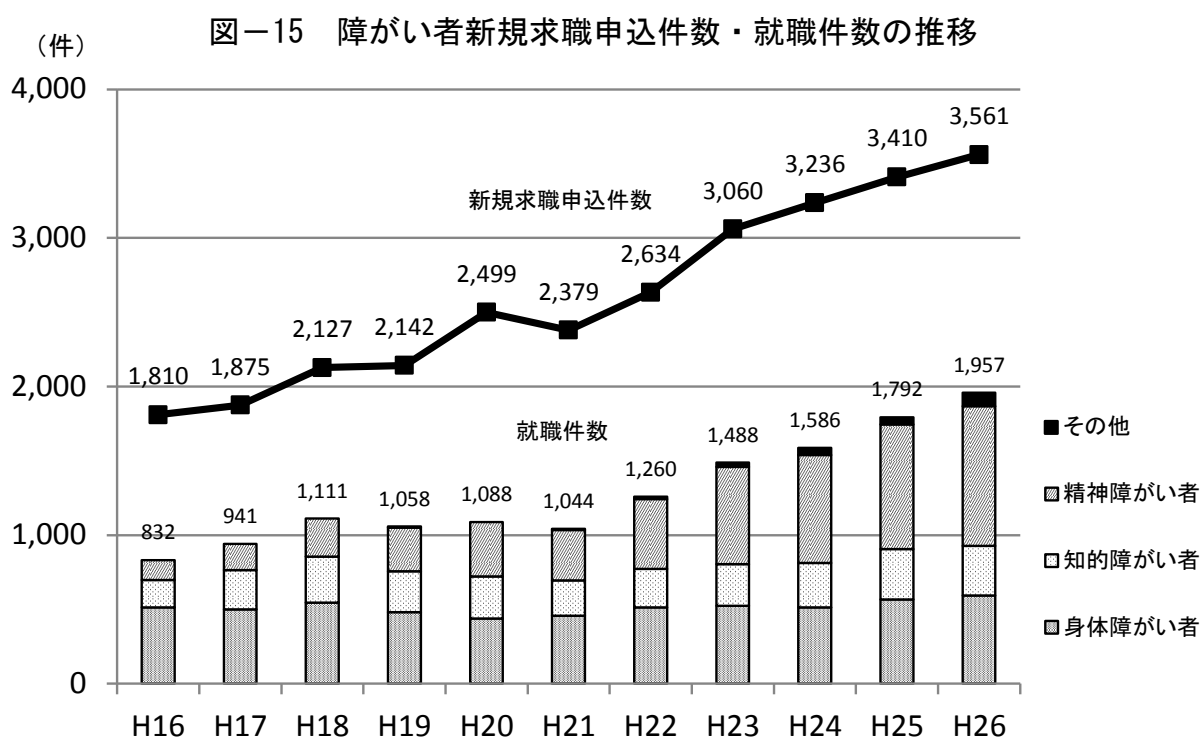
図-14 年齢階級別就業者数の推移



出典：国勢調査（総務省）

カ 障がい者の就業の動向

平成 26 年度（2014 年度）における障がい者の新規求職申込件数は 3,561 件であり、平成 16 年度（2004 年度）と比べ約 2 倍に増加しています。また、平成 26 年度（2014 年度）の就職件数は 1,957 件と 5 年連続で過去最高を更新しており、特に精神障がい者の就職件数が増加しています。（図－15）

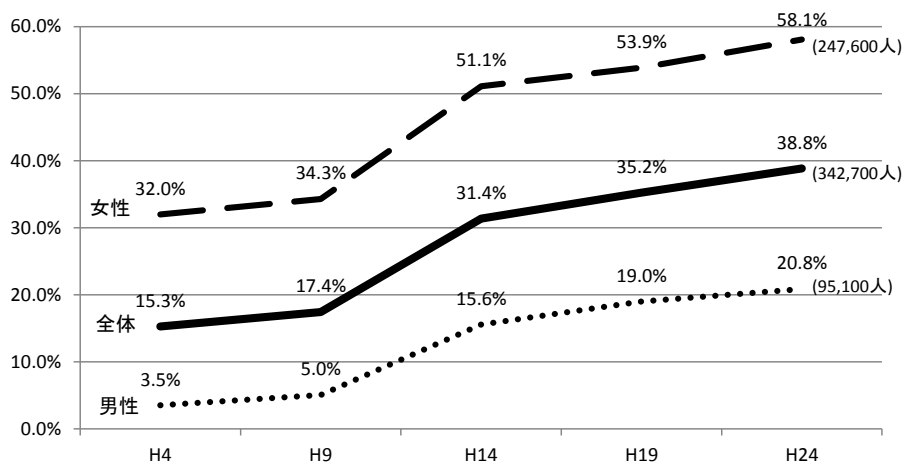


出典：平成 26 年度障害者の職業紹介状況（長野労働局）

キ 非正規雇用の増加

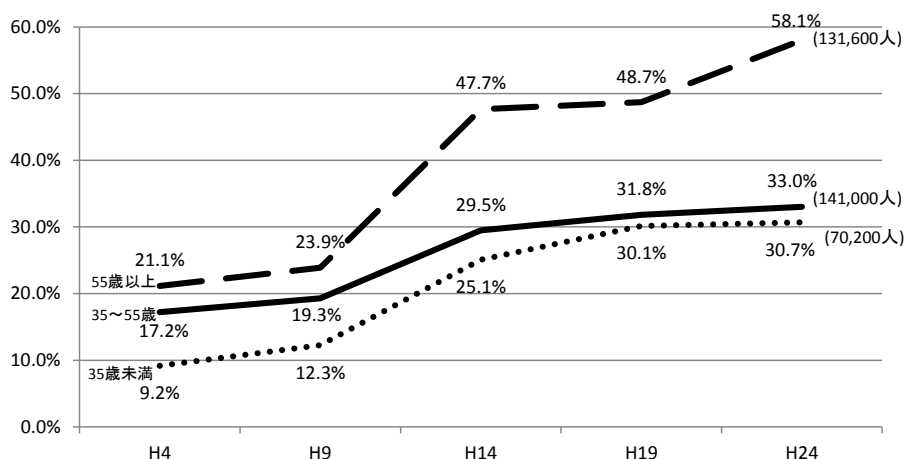
労働者の雇用形態については、パートタイマーやアルバイト、嘱託、臨時雇用者等の非正規の職員・従業員数は34.3万人と全体の38.8%を占め、年々増加する傾向にあります。特に、女性については58.1%が、35歳未満の若者についても30.7%が非正規の職員・従業員となっています。(図-16、図-17)

図-16 雇用者（役員を除く）に占める非正規職員・従業員の割合（男女別）



出典：就業構造基本調査（総務省）

図-17 雇用者（役員を除く）に占める非正規職員・従業員の割合（年齢別）



出典：就業構造基本調査（総務省）

第3部 職業能力開発の基本的施策

1 生産性向上に向けた人材育成の強化

長野県経済は、リーマンショック以降の厳しい状況を脱し、緩やかに回復しつつあります。今後、生産年齢人口の減少が見込まれる中で、こうした動きを確実なものとしていくためには、労働者一人ひとりの技能・技術を高め、生産性を向上させていく必要があります。

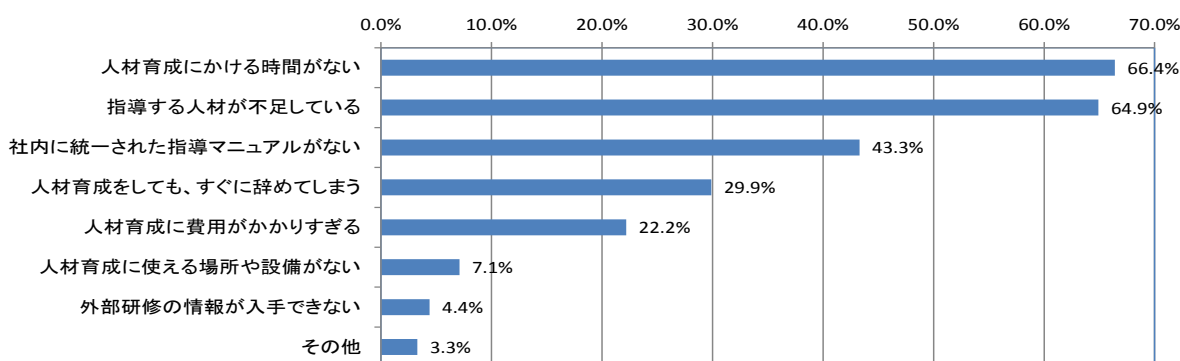
このため、企業・業界における人材育成や労働者の主体的なキャリア形成に対する支援の充実を図るとともに、生産性向上に資するIT分野の人材育成を強化する必要があります。

(1) 企業・業界における人材育成の強化

人材育成ニーズ調査によると、企業における人材育成について65.4%の事業所が「課題がある」と回答しており、その内容は、「人材育成にかける時間がない」(66.4%)、「指導する人材が不足している」(64.9%)、「社内に統一された指導マニュアルがない」(43.3%)と続いています。(図-18)

図-18 人材育成ニーズ調査から

(人材育成の取組に課題があると感じている理由について)



このため、工科短期大学校や技術専門校、工業技術総合センター等で実施している在職者向けのスキルアップ講座について、企業ニーズも踏まえ内容の充実を

図るとともに、企業内における指導者の育成を支援することが必要です。

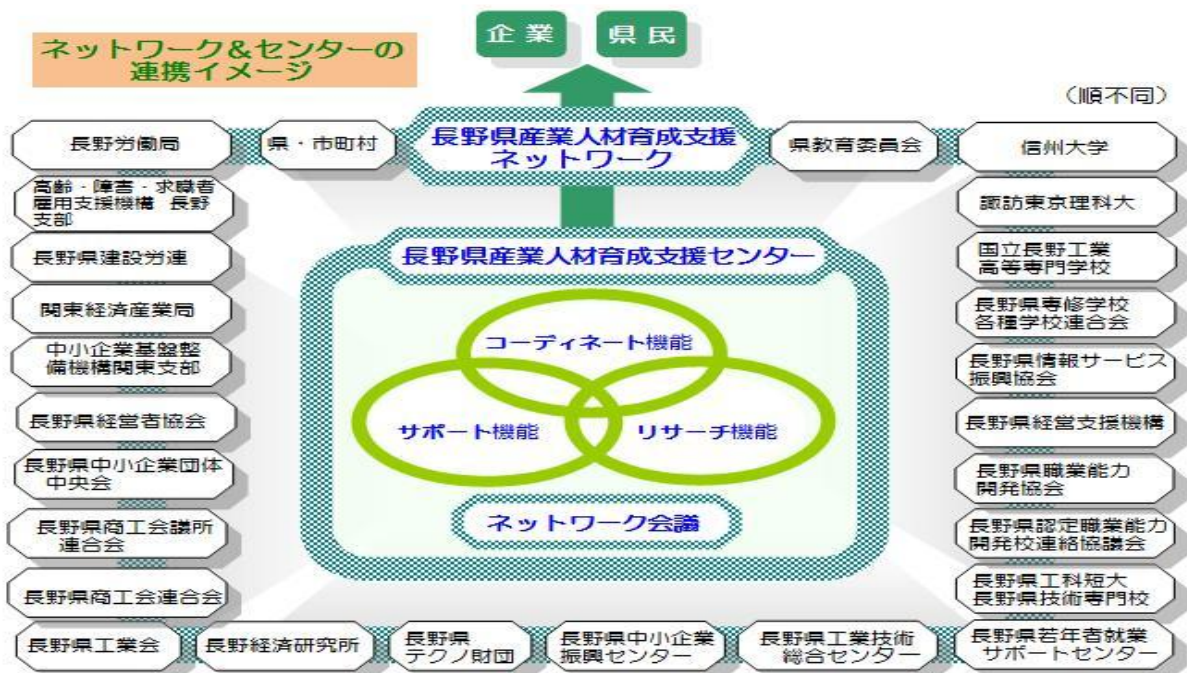
また、県や各種団体等が実施している研修情報を収集・提供する「長野県産業人材育成支援センター」の「研修情報サイト」について、掲載内容の充実と企業・県民への周知を図るとともに、経済団体、労働団体、教育機関、行政機関等で構成する「長野県産業人材育成支援ネットワーク」において情報交換・意見交換を行いながら、県内における産業人材の育成を推進することが重要です。(図 - 19)

企業や事業主団体等が行う認定職業訓練については、これまで、「地方分権改革」として、少人数の訓練でも補助対象となるよう補助要件の緩和を国に提案し、制度の充実が図られてきましたが、引き続き、運営費補助の充実を図るなど職業訓練への支援が必要です。

【審議会委員からの提言】

- ・ 意欲を持って入社しても、その後の人材育成が不十分なため離職するケースもある。
- ・ 建設業では人を育てたいがすぐに辞めてしまい、人材育成にかけたコストが無駄になってしまう。
- ・ 工科短期大学校や技術専門学校は県内各地にあるので、引き続き在職者向けの取組を期待したい。
- ・ 企業における教育訓練の取組に補助してもらえるとありがたい。

図-19 産業人材育成支援センター



(2) 労働者の主体的なキャリア形成の推進

労働者一人ひとりの技能・技術を高め、生産性を向上させていくためには、企業・業界における人材育成の強化とともに、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要です。

国では、「職業能力開発促進法」に、新たに「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の普及を盛り込むとともに、キャリアコンサルタントに求められる役割・機能の明確化等を行ったところであり、今後は、これらを活用し、職業生活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・キャリアドックの導入を推進することとしています。

このため、国における新たな施策や教育訓練給付制度等の周知・広報など、国と連携しながら労働者の主体的なキャリア形成を支援する必要があります。

【審議会委員からの提言】

・

(3) 生産性向上に資するIT人材育成の強化・加速化

生産性を向上させるためにはITの積極的な活用が不可欠であり、ITの持つ潜在力を発揮させることができる人材を育成するための取組を強化する必要があります。

このため、小・中学生を対象としたIT教育により裾野の拡大を図るとともに、在職者向けの職業訓練や企業における研修支援等を通じ、IT人材の育成を図っていくことが必要です。

また、労働者の自発的なITの習得支援やIT分野の離転職者向け訓練コースの設定等について、国と連携して推進することが望まれます。

【審議会委員からの提言】

.

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進

人口の減少が見込まれる中で、経済・社会の活力を維持・発展させていくためには、すべての人々が持てる能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を実現することが重要です。

このため、女性、若者、障がい者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供し、一人ひとりの職業能力の底上げを図っていくことが必要です。

(1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

女性の活躍促進は経済成長への大きな力となるものであり、職業能力開発施策においても、女性の多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな対策を講じる必要があります。

このため、子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、離転職者向けの職業訓練について、育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進するとともに、ハローワークのマザーズコーナー等とも連携しながら女性のニーズを把握し、多様な職業訓練機会を提供することが望まれます。

また、ものづくり分野における女性の活躍を促進するため、工科短期大学校、技術専門校への女性の入学・入校に向けたPRや環境整備を行うとともに、在職者向けのスキルアップ講座について女性向けコースの開設を検討する必要があります。

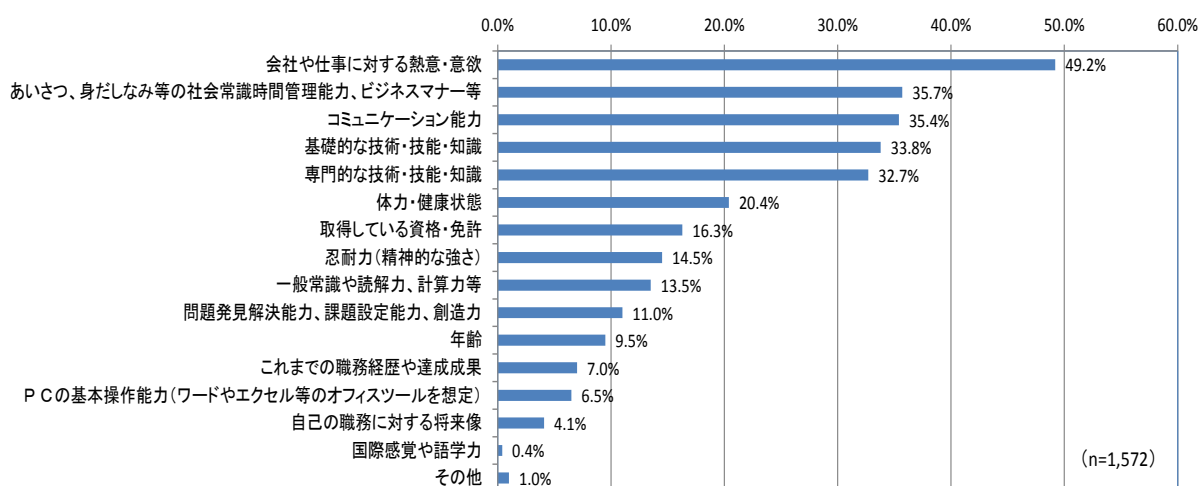
【審議会委員からの提言】

- ・ 子育てが終わってから社会に貢献したいと考えている意欲をもった女性が多くいる。そういった方がパートではなく、専門職に就けるような取組が必要ではないか。
- ・ 女性の能力をいかに維持していくかが大事。結婚・出産・育児で休職しても、完全に元の職場に復帰して能力を発揮できるようにしてほしい。
- ・ 女性が育児・出産・再就職がしやすい体制を作らないと少子化に歯止めがかからない。
- ・ ひとり親家庭等の社会的弱者の方が職に就くことは非常に重要であるが、半分近くがパート・アルバイトである。
- ・ 女性の社会進出のためには、女性側の就労支援だけでなく、子育て世代の男性の時短も必要。
- ・ 女性のキャリアアップやダイバーシティを1社で担うのは無理がある。長野県や地域にはこんなに素敵な女性がいるといったモデルを共有して育て合うことが重要ではないか。

(2) 若者の職業能力開発

人材育成ニーズ調査によると、企業が社員の採用にあたり重視することとして、「会社や仕事に対する熱意・意欲」(49.2%)、「社会常識や時間管理能力、ビジネスマナー等」(35.7%)、「コミュニケーション能力」(35.4%)、「基礎的な技術・技能・知識」(33.8%)を挙げており、次代を担う若者に対し、働くことに対する意識啓発や社会常識・マナーの習得、技能・技術への興味や関心を持ってもらうための取組を推進することが必要です。(図-20)

図-20 人材育成ニーズ調査から
(技術系・技能系社員採用にあたり重視することについて)



現在、小・中学校、高等学校の各段階において、キャリア教育を通じて職業観や社会性を育成するとともに、専門高校(※)ではデュアルシステムが導入され、

拡大する方向にあることなど、地域や企業と連携した産業教育が進められています。こうした取組に加え、「信州ものづくりマイスター」の派遣など、児童生徒に熟練技能や地域の企業を身近に感じてもらえるような取組を一層推進することが必要です。また、職業能力開発協会等とも連携し、高校生の技能検定受検や各種競技大会への参加を促進する必要があります。さらに、長野県工科短期大学校や平成 28 年（2016 年）4 月に開校した南信工科短期大学校、技術専門校において、県内の産業界を支える人材を育成することが必要です。

ニートや引きこもりなど支援が必要な若者に対しては、ジョブカフェ信州や地域若者サポートステーションにおけるキャリアコンサルティング等を通じて職業訓練に誘導するなど、就職に向けた支援の充実が必要です。

※専門高校：職業教育を主として行う農業・工業・商業・家庭科を置く高校

【審議会委員からの提言】

- ・ 若者の職業選択のイメージがあいまい。興味や関心に偏ったキャリア教育から少し幅を広げて、社会人として自立していくという意識を入れてほしい。
- ・ あいさつを徹底するなどの人間力は非常に大切。
- ・ インターンシップでは、学校生活を離れ、挨拶、接遇等が学べる。
- ・ 普通高校を含め、早い段階で職場体験をするのが効果的。
- ・ 製造業で職場体験を受け入れてくれる事業所が少なく、子どもたちが現場を見たり体験したりする取組がなかなかできない。

(3) 中高年齢者の職業能力開発

人口減少社会において、生涯現役社会の実現や企業の生産性向上を図る観点から、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げるとともに、中高年層の強みの発揮や希望に応じた円滑なキャリアチェンジを進めることが必要です。

国では、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会の提供を促進するとしているほか、再就職に向けた準備支援を含めた中高年齢者向けの新たな職業訓練コースの開発・検証を行うこととして

おり、この成果を踏まえ、県が行う職業訓練への導入を検討する必要があります。

【審議会委員からの提言】

- ・ 雇用の流動化に向けて、転職市場に出た方々がスムーズに新たな職に就くための役割も今まで以上に担っていく必要がある。

(4) 障がい特性に配慮した職業訓練機会の提供

ハローワークにおける障がい者の新規求職申込件数が 10 年間で約 2 倍に増加するなど、障がい者の就労意欲が高まりを見せる中で、就職の実現に向けて、一人ひとりの障がい特性やニーズに応じた環境の整備が必要です。

このため、職業訓練の実施に当たり手話通訳者等を派遣するなどきめ細かな支援を行うとともに、地方事務所の求人開拓員、障害者就業・生活支援センター、ハローワークなど、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健、経済団体などの関係機関との連携・協力の下、障がい者の就職を支援することが必要です。

また、長野県障がい者技能競技大会（ながのアビリンピック）の開催や全国大会への出場支援、競技課題を活用した講習会の実施等により、引き続き障がい者の職業能力の向上を図るとともに、企業・県民の障がい者雇用に対する理解の促進を図る必要があります。

【審議会委員からの提言】

- ・ 障がい者が自立して働けるようになれば、その保護者等も連動して働けるようになり、全体として有業率アップにつながるのではないかと。
- ・ 障がいの態様に応じて、関係する団体が連携を取って支援を組み立てていくことが大切。
- ・ 手話通訳者の派遣やバリアフリー化など、多様な障がいに対応できる受け入れ態勢を希望する。

(5) 非正規雇用労働者の職業能力開発

非正規雇用労働者の増加が課題となる中で、「全員参加の社会」の実現に向けて、雇用情勢が着実に改善しているこの機を捉え、正社員としての就職や非正規

雇用から正規雇用への転換を促進することが重要です。

このため、「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証企業の拡大等により正規雇用に向けた企業の取組を促すことに加え、非正規雇用の若者等に対する知識・技能習得のための研修や職場実習の実施などにより、正規雇用につなげていくことが必要です。

また、企業内での職業能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者の正社員転換や職業訓練などの取組を支援する国の「キャリアアップ助成金」や「トライアル雇用奨励金」等の支援策について、国と連携し周知を図っていくことが望まれます。

【審議会委員からの提言】

- ・ 経済団体に対し正規雇用を要望してほしい。
- ・ ひとり親家庭等の社会的弱者の方が職に就くことは非常に重要であるが、半分近くがパート・アルバイトである。
- ・ 女性や若者を中心とした非正規雇用の方々など、企業内での育成の機会に恵まれない方々への支援が大事。

3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

広い県土を持つ長野県には地域ごとに特色ある産業や資源が集積しています。また、グローバル化の進展や技術革新等により、労働者に求められるスキルも大きく変化していくことが見込まれます。こうした中で、県内産業の「稼ぐ力」を高めて経済を活性化させるためには、産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成の取組を一層推進していくことが必要です。

このため、新卒者・離転職者に対する職業訓練や在職者向けのスキルアップ講座について、今後成長が期待される分野や人材不足分野を的確に把握し、様々な主体と連携するとともに、企業ニーズに応じたオーダーメイド型の訓練コースを拡充す

るなど、内容の充実を図ることが必要です。

また、平成 26 年度（2014 年度）から 2 年間、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を中心に、産学官が連携した「地域コンソーシアム」により地域ニーズに対応した訓練コースの開発・検証を行ってきた成果を踏まえ、県が行う職業訓練において、より就職可能性を高める訓練コースの導入を検討することが必要です。

【審議会委員からの提言】

- ・ 長野県らしいライフスタイルが重要であり、その新しいライフスタイルをイノベートするために企業や学問があることで、長野県に暮らしてみようとする人が増えるのではないかと。
- ・ 人材不足が地方で目立ってきている一方で、ミスマッチも問題になっている。
- ・ 工科短期大学校や技術専門校は県内各地にあるので、引き続き在職者向けの取組を期待したい。

4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

経済の活性化に向けては、一人ひとりが持てる能力を高め、その能力を最大限に発揮できる「全員参加の社会」を実現することに加え、人材の最適配置を進めることが重要であり、職業訓練制度や職業能力評価制度などの労働市場インフラを一層効果的に展開していくことが必要です。

(1) 雇用のセーフティネットとしての公共職業訓練の充実

平成 20 年（2008 年）秋のいわゆるリーマンショック以降 1 倍を切っていた有効求人倍率は、景気の回復傾向を受けて、平成 27 年（2015 年）1 月以降●か月連続で 1.2 倍台を維持するなど、雇用情勢は着実に改善が進んできました。しかしながら、雇用のミスマッチが生じるとともに非正規労働者が増加しており、公共職業訓練の一層の充実が求められています。

このため、工科短期大学校・技術専門校における離転職者向けの短期課程や委託訓練において、成長期待分野・人材不足分野をはじめ安定的な就業につながる

訓練コースを設定するとともに、就職支援員（キャリアコンサルタント）の配置やジョブ・カードの活用推進など、就職に向けた支援を強化する必要があります。また、メンタル面に不安を抱える受講者に対しては、精神保健福祉士等の派遣を行うなど、支援体制の充実を図ることが必要です。

さらに、関係機関同士の連携を一層強化して、離転職者等がそれぞれのニーズや状況に応じた多様な訓練機会を得ることができるよう、公共職業訓練及び求職者支援訓練を一体化した総合的な計画を策定し、労働局や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との更なる連携の下、職業訓練を実施していく必要があります。

【審議会委員からの提言】

- ・ 求職者を訓練受講に誘導できるようにするため、技術専門校とハローワークの連携強化を図ることが望まれる。

(2) 職業能力評価制度の活用促進

職業能力評価を通じ労働者の職業能力の「見える化」を進めることは、産業界が求める能力と労働者が有する職業能力との円滑なマッチングに資するものであり、これにより人材の最適配置を進めていくことが重要です。また、キャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することで、労働者の主体的な能力開発の取組を促し生産性の向上につながることも期待されます。

このため、技能検定制度や、公的資格ではカバーしていない職種を対象とした本県独自の「技能評価認定制度」について、国や業界団体等と連携して一層の普及・活用を図っていく必要があります。

【審議会委員からの提言】

- ・

5 技能の振興

(1) 技能尊重気運の醸成と技能者の社会的地位の向上

戦後日本の経済成長は、多くの職人の手によって支えられてきました。しかしながら、その価値は次第に見失われつつあり、ものづくり分野の職業を目指す若者も減少傾向にあります。このままでは技能の継承が困難となり、地域産業の持続的発展にも影響を及ぼすことが懸念されます。長年培ってきた職人の技や伝統技能に再び光を当て、技能が尊重される社会、職人が活躍し若者が職人を目指す社会を作っていく必要があります。

このため、「卓越技能者知事表彰」（信州の名工）をはじめとした各種表彰を実施するとともに、職業能力開発協会等とも連携し、技能五輪全国大会、技能グランプリ等の技能競技大会への参加を促進する必要があります。また、技能検定の受検勧奨や「技能評価認定制度」の普及促進により、技能者の技能習得意欲を高めるとともに、熟練技能者や技能士の社会的な評価や価値を高めるための取組を推進する必要があります。

【審議会委員からの提言】

- ・ 日本を支えている製造業に携わる技術者・技能者の待遇の向上、技能尊重気運の醸成を図るべきではないか。
- ・ ドイツのマイスターは知識もあり、社会的にも尊敬されていて素晴らしい。

(2) ものづくりの魅力発信と若者への技能継承

平成 24 年(2012 年)10 月、本県において「長野技能五輪・アビリンピック 2012」を開催し、盛況の内に幕を閉じました。今後は、この大会により盛り上がった技能への関心と技能尊重気運を継続させるとともに、次代のものづくり産業を担う若年技能者の育成を進めていく必要があります。

このため、本県が国に先駆けて創設した「信州ものづくりマイスター」制度を

拡充し、小・中学校の段階からものづくりに触れる機会の拡大を図ることが必要です。また、熟練技能者による高校生や若年技能者に対する技術指導、技能検定の受検勧奨、若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会等への参加促進などにより、若者の技能向上と継承を図ることが必要です。

【審議会委員からの提言】

- ・ ものづくり人材の育成は専門高校だけの問題ではなく、普通高校に通っている人たちへの働きかけも必要。
- ・ 頑張っている高校生やクラブ活動を見つけて、光を当てられるようなことができないか。
- ・ 建設業は若年者の減少が顕著であり、一人親方が中心のため、それらの方々が引退すると事態