

第 10 次長野県職業能力開発計画答申（案）

平成 28 年（2016 年） 月

第10次長野県職業能力開発計画答申（案）

目 次

第1部 はじめに	1
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	2
2 産業構造及び就業構造の変化	4
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	14
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	17
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	21
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	22
5 技能の振興	24
第4部 工科短期大学校及び技術専門校の今後の方向	
1 工科短期大学校のあり方	26
2 技術専門校のあり方	27
3 今後の方向	29

（注）「審議会委員からの提言」は、審議会における議論の過程を明らかにするために各委員から出された意見・要望等を「提言」として記載しているものです。

第1部 はじめに

長野県では、約109万人の県民の皆さんが日々様々な分野で働いておられます。どんな分野の職場であっても、仕事を進める上で、技能・技術、言い換えればスキル・ノウハウが必要とされており、個人個人の能力が企業や産業界の将来を左右する鍵を握っていると言っても過言ではありません。

本県では、これまで第二次産業、とりわけ製造業の分野では、機械、電機、情報、電子、精密用機器などの加工組立型業種が県の経済成長を牽引してきました。

しかし、平成20年秋のリーマンショックに端を発した景気の急速な悪化により、これらの分野はかつてない厳しい環境にさらされることになりました。

その後、国内外の経済対策の効果等により、受注や生産の回復が続くなど景気は持ち直しつつありますが、社会・経済を取り巻く環境は、少子高齢化の進展や労働人口の減少、若者のものづくり離れ、非正規労働者の増加など様々な課題が山積しています。

このような状況を踏まえ、地域経済が持続的に成長していくようにするためには、成長分野を含めた「ものづくり分野」の技術開発を着実に進め、産業の労働生産性を高めていくことが重要です。その礎となる人材を育成・確保し、職業能力開発を総合的かつ計画的に進めることは、正に喫緊の課題です。

人材育成には、長期的な視点が必要であり、投資をしてもすぐにその成果が得られるとは限りません。しかし、昨今の大きな変革の時代にあっては、人材育成を社会全体の共通認識とした上で、新たな視点から能力開発のあり方を検討する必要があります。

職業能力開発審議会では、長野県からの諮問を受け、今後の長野県産業を支える人材の育成に関し、国や民間との役割分担を踏まえつつ、県が進める職業能力開発の基本的施策の方向性がどうあるべきかという観点から、平成28年度から平成32年度までの5年間を見据えた第10次職業能力開発計画について審議を重ねてまいりました。

お忙しい中を委員の皆さんには熱心に御審議をいただき、貴重な御提言を数多くいただきました。厚く御礼申し上げます。

この答申が掲げる「人材育成の方向性」が、長野県の発展に向けて着実に具現化されることを切に願うとともに、御協力いただいた各位に感謝申し上げます。

平成28年 月

長野県職業能力開発審議会
会長 半田 志郎

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）

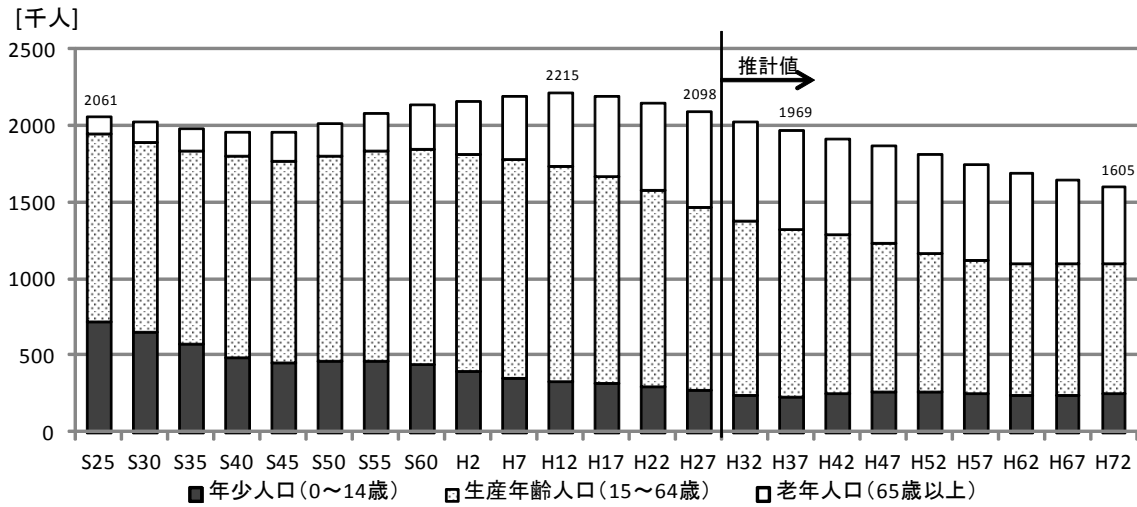
(2) 生産年齢人口の減少

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

	[千人]																						
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	655	572	485	450	464	469	447	393	355	334	316	296	275	242	235	247	261	264	256	246	246	253
	34.8%	32.4%	28.9%	24.8%	23.0%	23.0%	22.5%	20.9%	18.2%	16.2%	15.1%	14.4%	13.8%	13.2%	12.0%	12.0%	12.9%	14.0%	14.6%	14.6%	14.5%	14.9%	15.7%
生産年齢人口 (15～64歳)	1,228	1,234	1,267	1,315	1,324	1,338	1,362	1,399	1,416	1,422	1,405	1,356	1,282	1,195	1,137	1,093	1,037	976	908	870	858	852	843
	59.6%	61.1%	63.9%	67.2%	67.6%	66.3%	65.4%	65.5%	65.7%	64.8%	63.4%	61.8%	59.7%	57.1%	56.2%	55.5%	54.1%	52.2%	50.2%	49.7%	50.5%	51.7%	52.5%
老年人口 (65歳以上)	115	131	143	158	184	215	253	292	347	417	475	522	569	621	644	640	635	632	639	625	593	551	509
	5.6%	6.5%	7.2%	8.1%	9.4%	10.7%	12.1%	13.6%	16.1%	19.0%	21.5%	23.8%	26.5%	29.7%	31.8%	32.5%	33.1%	33.8%	35.3%	35.7%	35.0%	33.4%	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

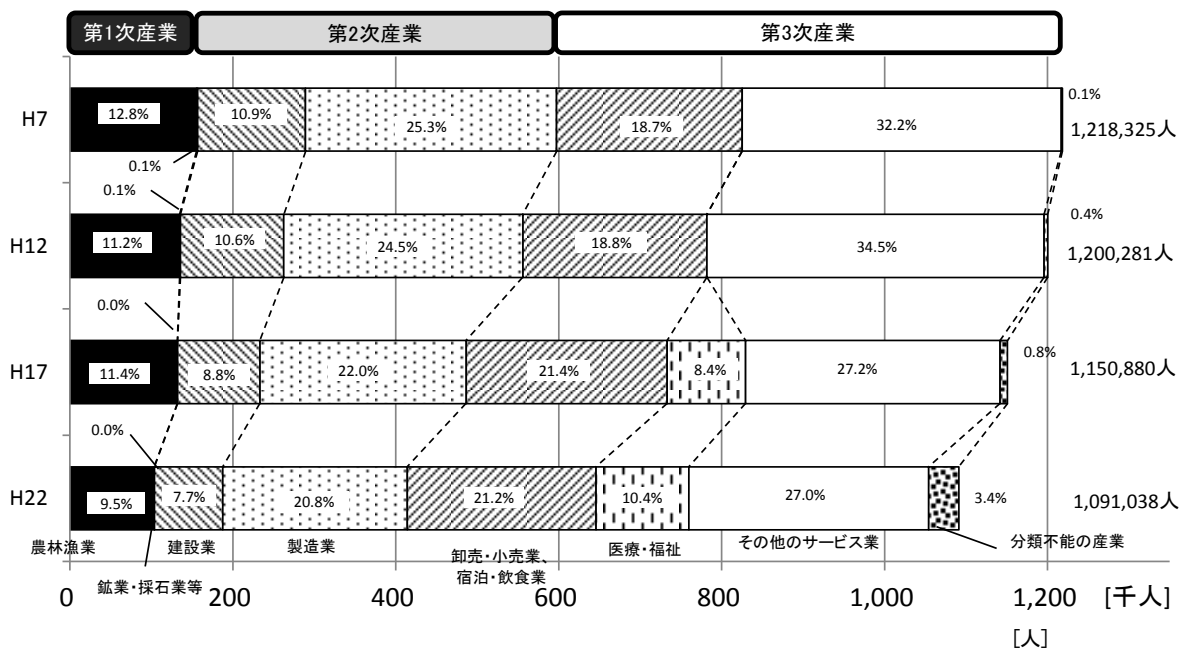
ア 産業別就業者数の変化

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）

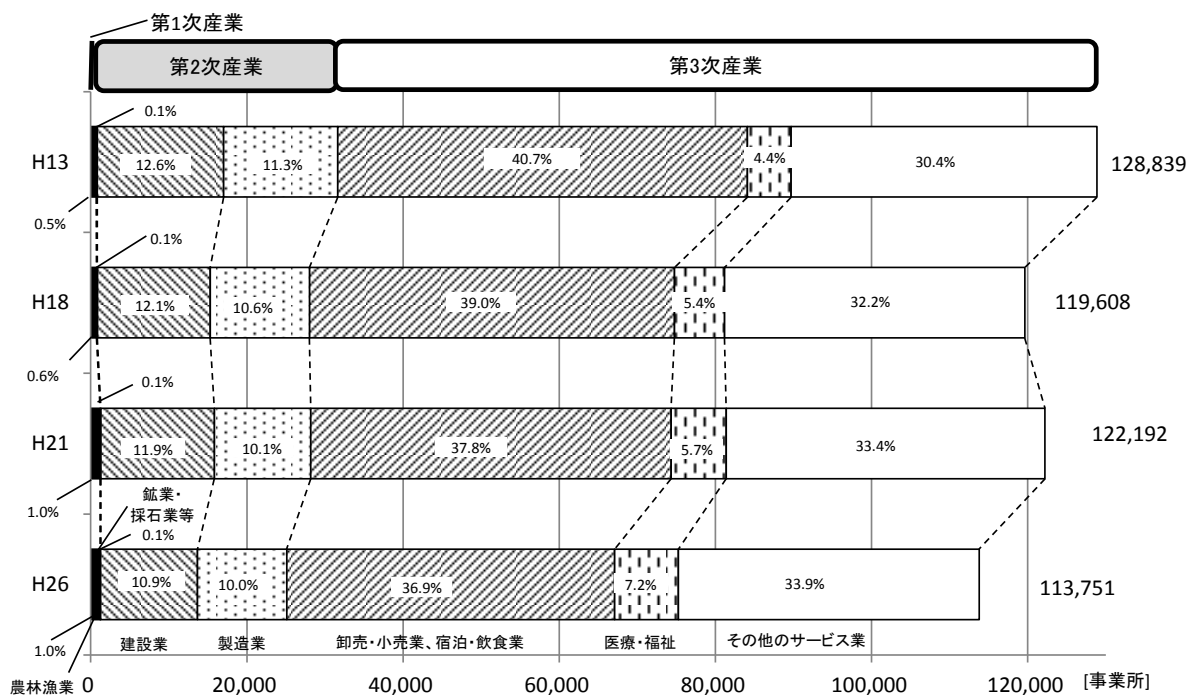
イ 事業所数の減少

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	[事業所]			
	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）

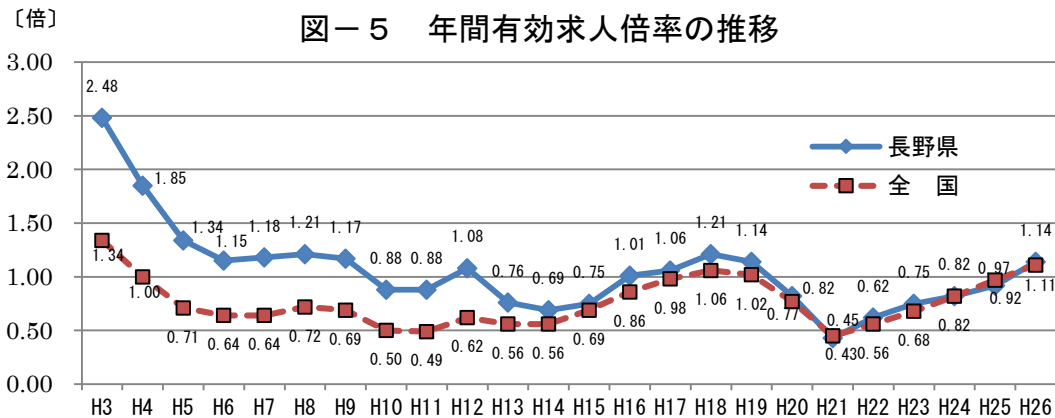
(2) 就業構造の変化

ア 求人と求職の状況

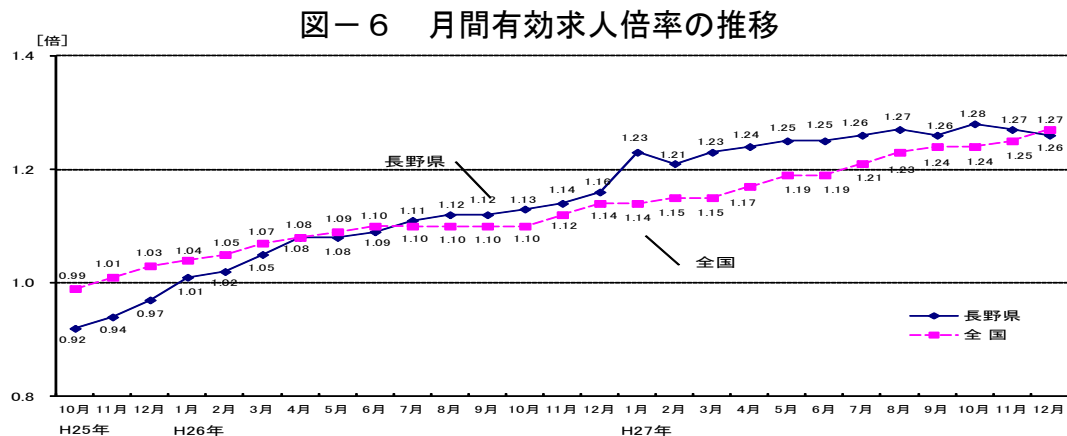
県内の有効求人倍率は、平成 20 年（2008 年）秋のいわゆるリーマンショックによる急激な景気悪化の影響を受けて、平成 21 年（2009 年）7 月には 0.39 倍と過去最低を記録し、しばらく 1 倍を切る状況が続いていました。

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）

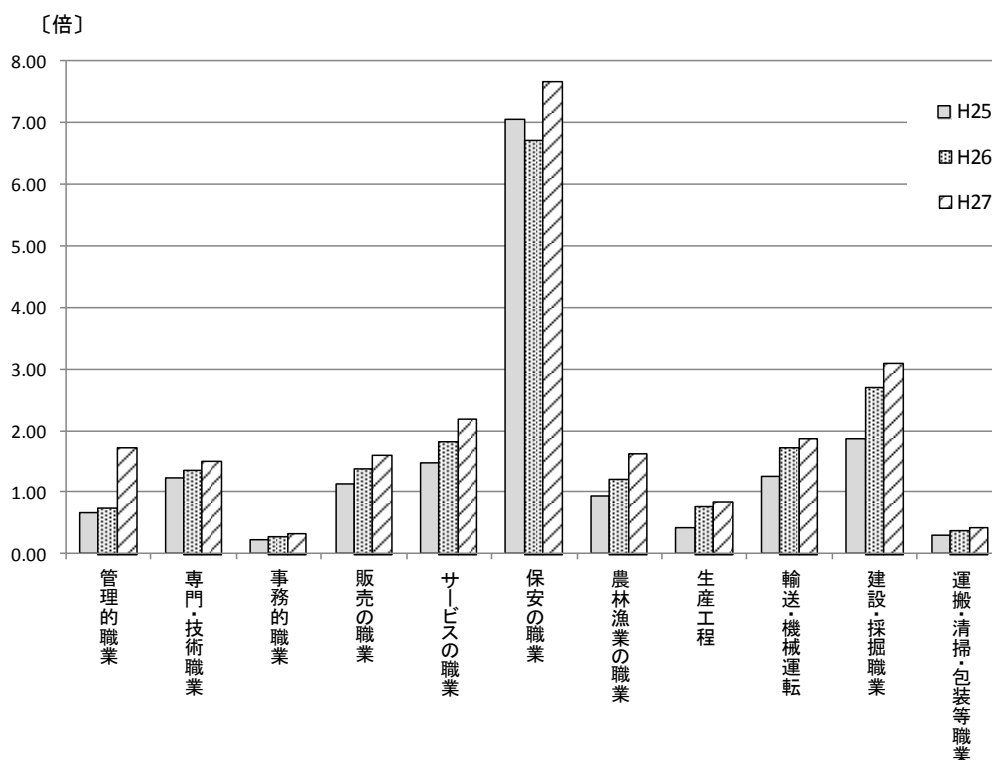


出典：最近の雇用情勢（長野労働局）



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]

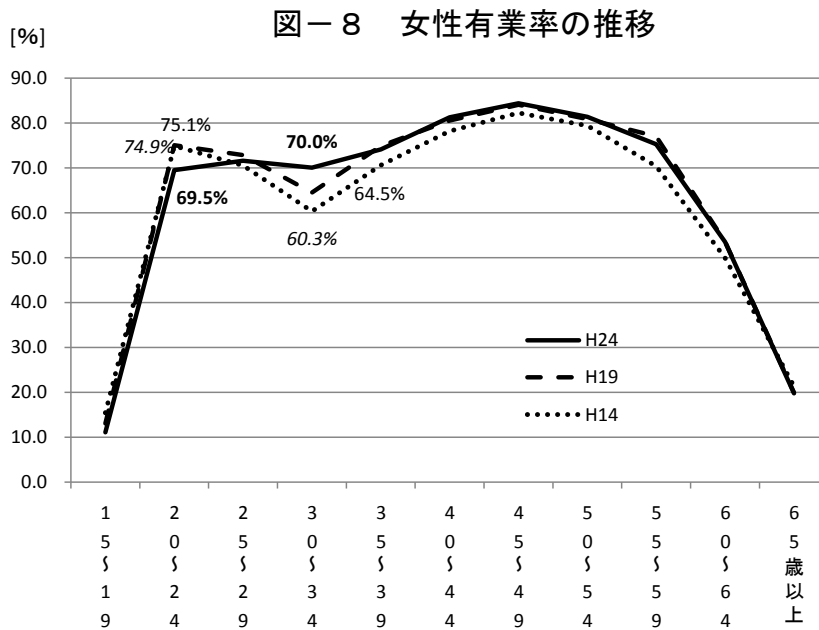
職業区分	H25年10月分			H26年10月分			H27年10月分		
	有効 求人数 (A)	有効 求職者数 (B)	有効 求人倍率 (A/B)	有効 求人数 (A)	有効 求職者数 (B)	有効 求人倍率 (A/B)	有効 求人数 (A)	有効 求職者数 (B)	有効 求人倍率 (A/B)
合計(A~K+分類不能の職業)	33,014	39,487	0.84	36,420	35,634	1.02	38,368	33,972	1.13
A 管理的職業	73	83	0.88	101	83	1.22	133	60	2.22
B 専門・技術職業	6,049	4,062	1.49	6,191	3,647	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

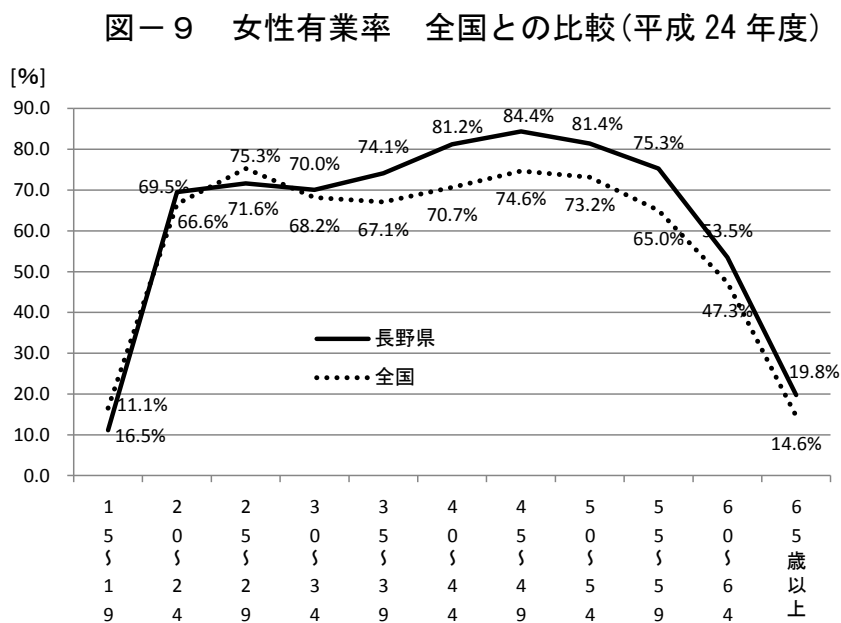
出典：長野労働局調べ

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）

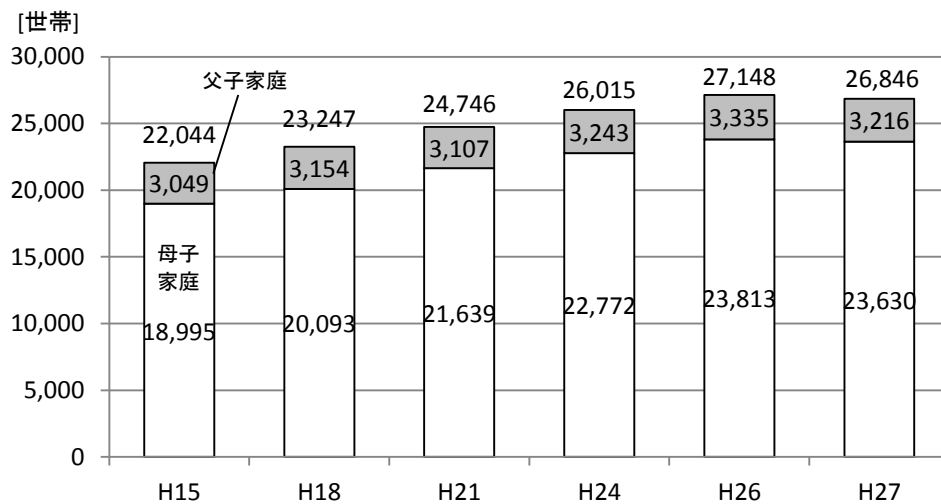
ウ 増加するひとり親家庭世帯

平成 27 年 (2015 年) の県内のひとり親家庭の世帯数は 26,846 世帯であり、平成 15 年 (2003 年) と比べ、母子家庭については 4,635 世帯、父子家庭については 167 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 56.8% を占めているのに対し、母子家庭では 正社員が 33.4%、非正規雇用 (フルタイム) が 30.2%、非正規雇用 (短時間勤務) が 18.4% で、非正規雇用の合計は 48.6% と 正社員を上回っており、不安定な就業形態に置かれています。(図-

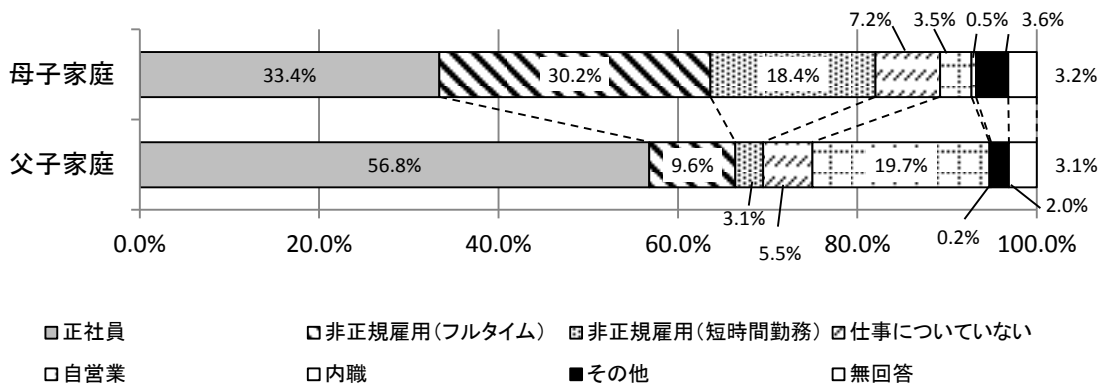
11)

図-10 ひとり親家庭数の推移



出典：長野県県民文化部子ども・家庭課調べ

図-11 ひとり親家庭の労働形態



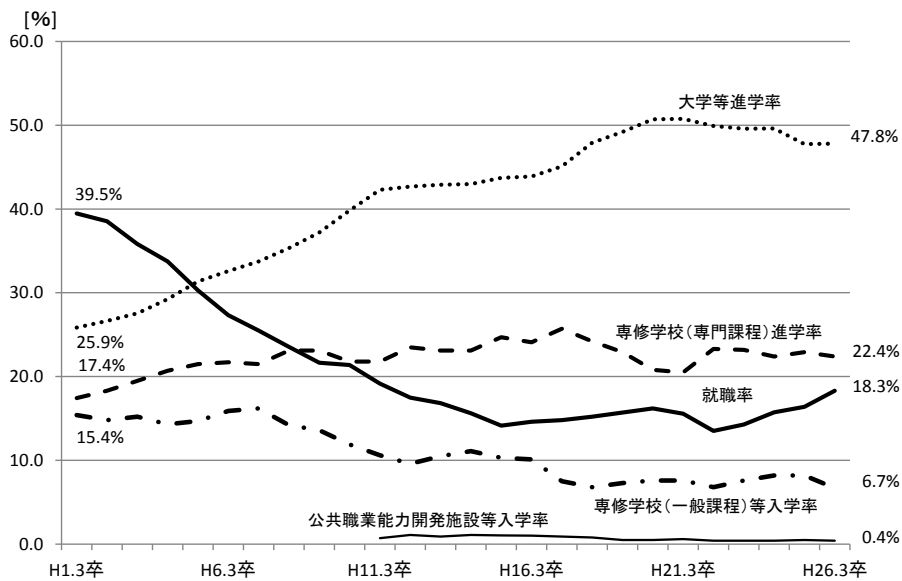
出典：平成 27 年度長野県ひとり親家庭実態調査 (長野県県民文化部)

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

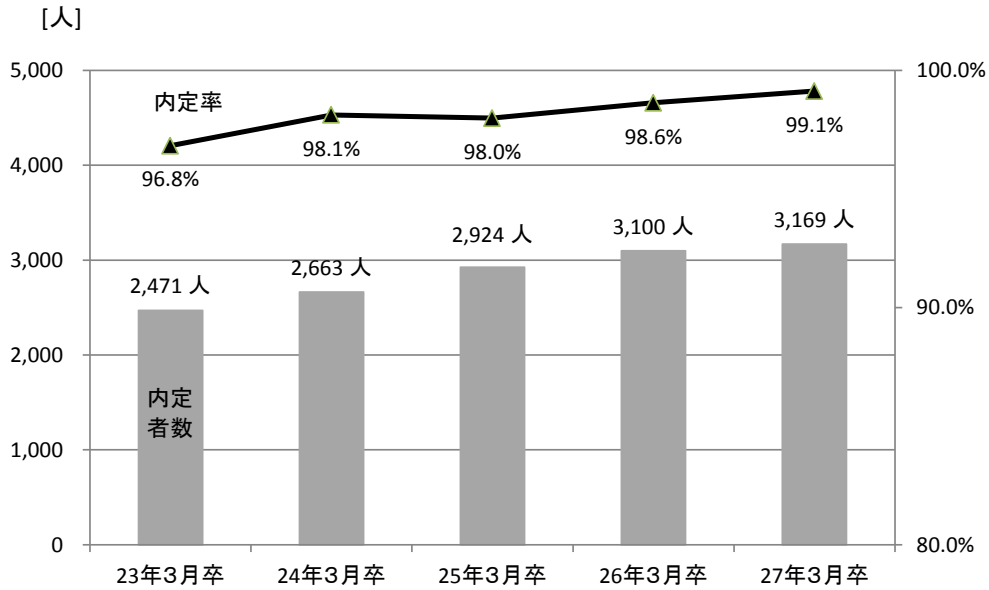


区分	H13卒	H6.3卒	H11.3卒	H16.3卒	H21.3卒	H26.3卒
大学等進学者	7,596	9,601	10,300	9,538	9,802	9,034
専修学校(専門課程)進学者	5,123	6,407	5,314	5,372	3,961	4,224
専修学校(一般課程)等入学者	4,267	4,690	2,577	2,052	1,470	1,260
公共職業能力開発施設等入学者	-	-	163	212	123	74
就職者	11,306	7,782	4,597	3,158	3,001	3,448
その他	1,085	991	1,408	1,410	952	849
卒業者総数	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



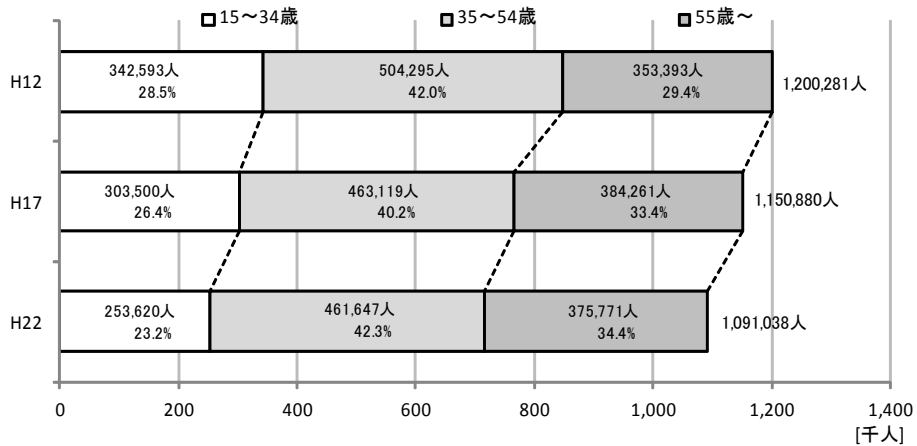
出典：平成 27 年 3 月高校新卒者の求人・求職・就職内定状況（長野労働局）

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）

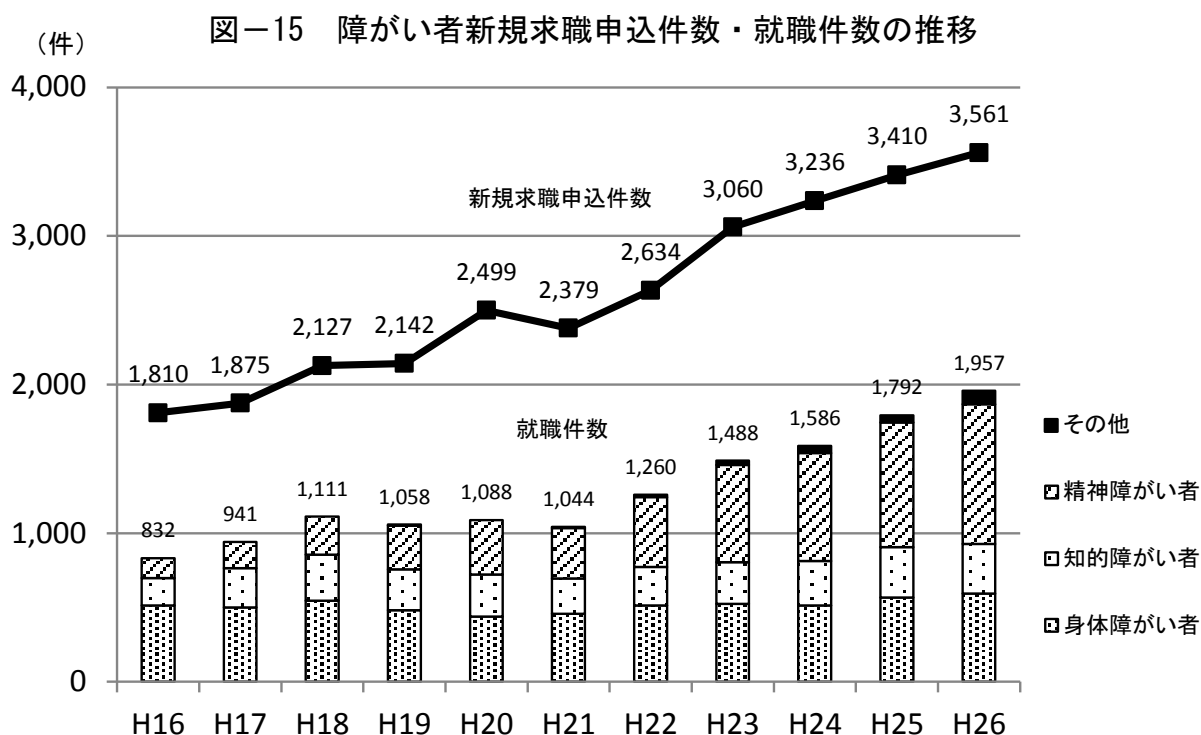
図-14 年齢階級別就業者数の推移



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）

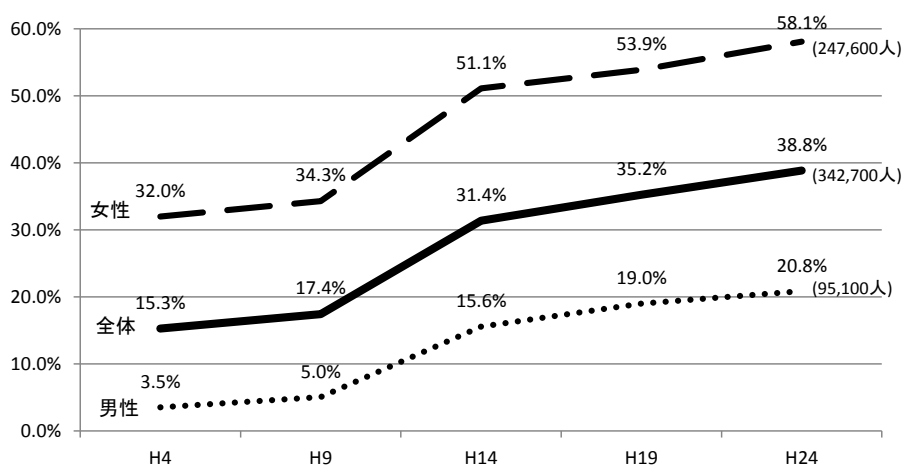


出典：平成 26 年度障害者の職業紹介状況（長野労働局）

キ 非正規雇用の増加

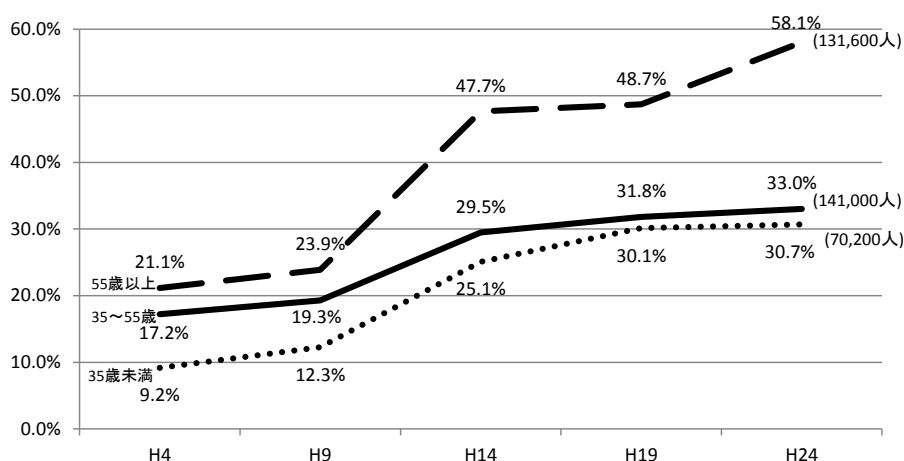
労働者の雇用形態については、パートタイマーやアルバイト、嘱託、臨時雇用者等の非正規の職員・従業員数は34.3万人と全体の38.8%を占め、年々増加する傾向にあります。特に、女性については58.1%が、35歳未満の若者についても30.7%が非正規の職員・従業員となっています。(図-16、図-17)

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ことが必要です。

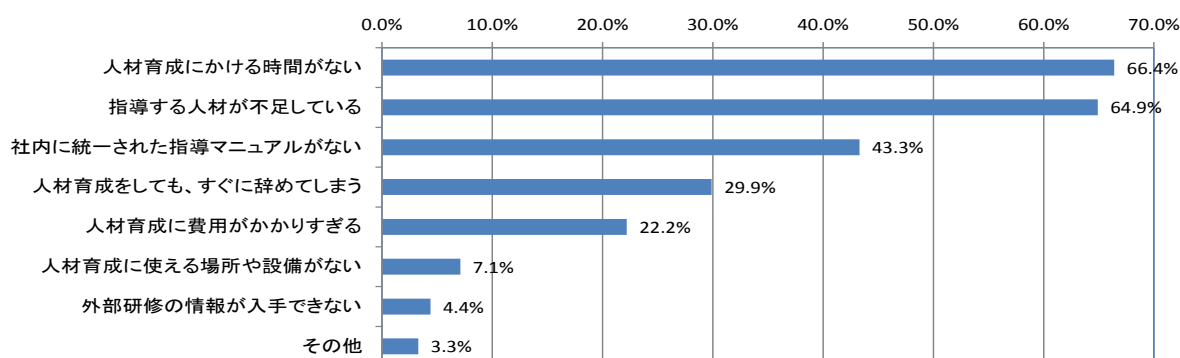
このため、企業・業界における人材育成や労働者の主体的なキャリア形成に対する支援の充実を図るとともに、生産性向上に資するIT分野の人材育成を強化する必要があります。

(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。

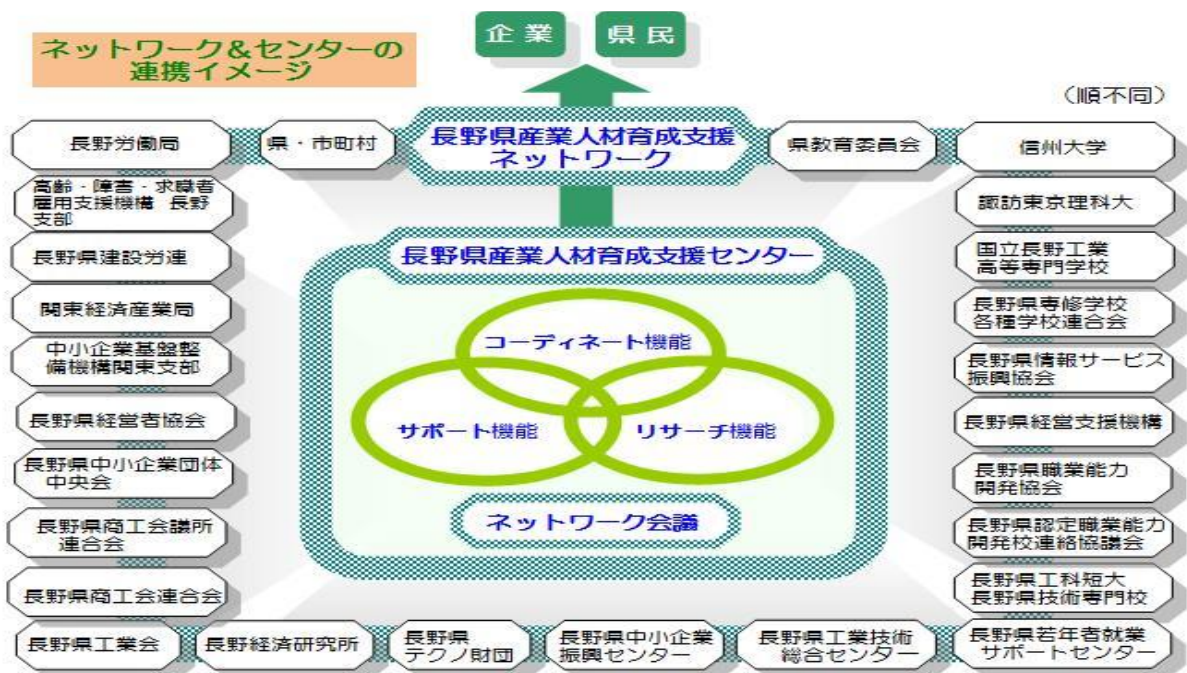
また、県や各種団体等が実施している研修情報を収集・提供する「長野県産業人材育成支援センター」の「研修情報サイト」について、掲載内容の充実と企業・県民への周知を図るとともに、同センターのコーディネート機能等を活かし、経済団体、労働団体、教育機関、行政機関等で構成する「長野県産業人材育成支援ネットワーク」において情報交換・意見交換を行って、それぞれの推進主体がその役割を適切に果たしながら、県内における産業人材の育成を推進することが重要です。(図 - 19)

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に離職するケースもある。
- ・ 建設業では人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。
- ・ 産業人材育成支援センターなどの、今まで持っている機能とも十分にリンクした形で、生産性向上に向けた人材育成の計画を立てるとよいのではないか。

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】

- ・ 日本人は自己アピールが苦手だが、こういった技術・技能を持っているということをアピールすることも大切。そういった意味で「ジョブ・カード」は有効なツールである。
- ・ 求職者に対してキャリアコンサルティングを行っている、「資格＝キャリア」と考えている方が非常に多くいる。しかし、実は自分の経験してきたこと全てがキャリアであるため、そういった意識付けが求職者に対して必要である。

(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。

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ことが必要です。

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。

さらに、女性自身が将来のキャリアプランを描き、キャリアアップするための

ロールモデルの普及促進等が望まれます。

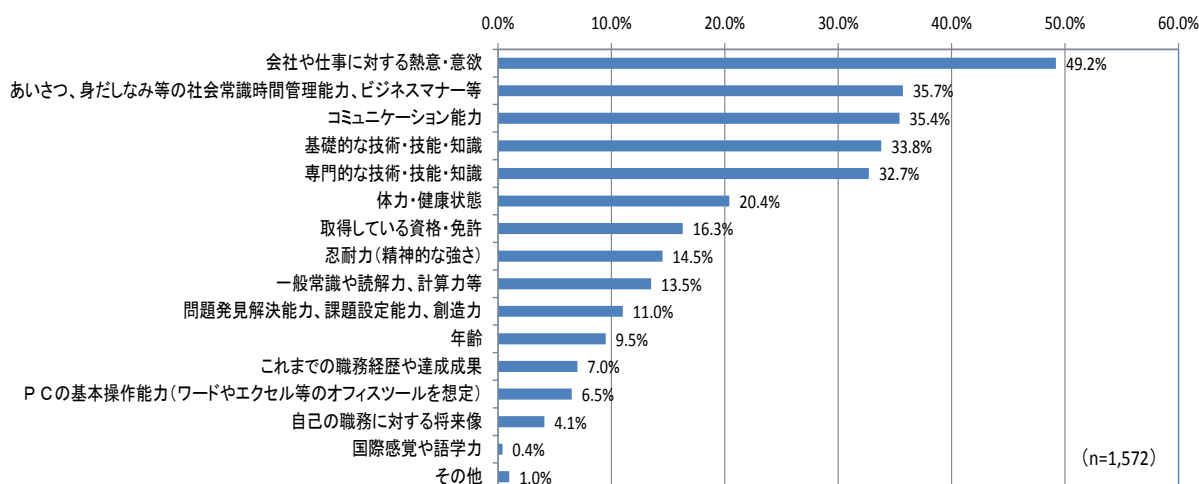
【審議会委員からの提言】

- ・ 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。
- ・ 結婚・出産等で休職された方が、また元の職場に復帰して能力を発揮できることが必要。M字カーブの解消にもつながる。
- ・ 少子化解消のためにも、女性が育児・出産・再就職しやすいような体制づくりが必要。
- ・ 女性の有業率が高いのはよいことだが、その半分近くが非正規雇用である。子育てを終えた女性が正規雇用で戻ってこられるような仕組みづくりが必要。
- ・ 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】

- ・ あいさつを徹底するなどの人間力は非常に大切。
- ・ ベースになるのは人間教育。その方の長所を見てあげて、そこを伸ばしていくことが重要。
- ・ 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。
- ・ 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が必要。
- ・ 職業選択において経済的な安定が軸になっているため、その仕事で何をするのかということに対して十分な理解がないまま現場に入っていく、立ちすくんでしまう方がいる。

(3) 中高年齢者の職業能力開発

人口減少社会において、人生二毛作社会の確立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、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。
- ・ 中高年齢者が再任用などで同じ企業で引き続き働く場合、人と仕事のマッチングに苦勞するようである。そういった方が基本的な能力を身に付けられるような訓練を充実していくとよいのではないか。

(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。
- ・ 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入れ態勢が必要。
- ・ 障がいの態様に応じて、関係する団体が連携しながら支援を組み立てていくことが大切。

(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】

- ・ 女性や若者を中心とした非正規雇用の方々など、企業内での人材育成の機会に恵まれない方々への支援が大切。
- ・ いくら知識や技能を習得してスキルアップしたいと思っても、一度非正規社員になってしまつとなかなか正規社員になれないのが現状。まずは正規化が一番大切である。
- ・ 雇用情勢が改善しているため、訓練を受けずにすぐに就職する方が増えているが、訓練を受講して技能を身につけた方が、条件のよい仕事に就けるため、訓練の有用性について更なる周知を図っていく必要がある。
- ・ キャリアアップ助成金等の国の助成金についても、まだ周知が十分とは言えないため、周知に力を入れていく必要がある。

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】

- ・ 自立するためにはお金を稼がなければならないが、長野県らしいライフスタイルが確立されれば、長野県で暮らしてみようとする人が増えるのではないか。
- ・ 近年、産学官が連携したコンソーシアムが色々なところで見られるようになり、よいことだと思う。

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】

- ・ 今後、医療や介護、建設といった分野の人材不足は顕著になってくるとされる。そういった分野への対策をお願いしたい。
- ・ 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】

- ・ 職業能力を「見える化」することは非常に重要。

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。
- ・ 技能者の地位向上はとても重要。自社内でも活躍した社員の表彰を行っているが、社会的な表彰制度があると大変励みになる。

(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ことが必要です。

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】

- ・ 技能五輪やアビリンピックという場で、日本や世界のトップを高校生などが見ることができ仕掛けを持っていることが重要。
- ・ ものづくり産業の人材育成は、専門高校だけの問題ではない。普通高校に通っている人たちへの働きかけも重要。
- ・ 頑張っている高校生やクラブ活動を見つけて、光を当てるようなことができないか。
- ・ 黙って先輩の背中を見ながら学ぶのが当たり前の方からすると、技能の継承にあたって、その方自身がノウハウを言語化、文面化することに慣れていないのではないか。若い方はどちらかというとマニュアル世代なので、中高年の在職者向けに教え方の研修等を行ってはどうか。

第4部 工科短期大学校及び技術専門校の今後の方向

1 工科短期大学校のあり方

(1) 教育と研究の質の向上について

企業の技術革新が急速に進む中、県では「[長野県ものづくり産業振興戦略プラン](#)」
[において](#)、成長が期待される「健康・医療」、「環境・エネルギー」、「次世代交通」
の3分野への展開を進めるとともに、当該分野に対応できる高度な人材の育成を重
点プロジェクトとして位置付けています。

工科短期大学校は、教員における教育訓練と研究を学校運営の両輪としており、
学生の教育・訓練が成長期待分野に対応できるよう、更なる教育と研究の質の向上
が重要です。

このため、企業が求める技術者の育成に対応できる柔軟な授業内容の見直しを行
うとともに、教員個々の専門分野での研究や、大学及び地域の企業と連携した共同
研究の推進等を通して、教員が専門とする分野の知識や技術レベルの向上を継続的
に行っていくことが必要です。

さらに、南信工科短期大学校においても、学卒者訓練のみならず離転職者訓練
や在職者訓練について、今後充実を図っていく必要があります。

(2) 高度人材育成ニーズへの対応について

企業からは、更なる専門性の高い知識と高度な技能を持つ技術者の要望があるこ
とから、学生が工科短期大学校で2年間学んだ後、より高い教育・訓練が受講でき
るよう、検討を始めることが望ましいと考えられます。

この点、人材育成ニーズ調査によると、県内高校進路指導担当者が生徒に工科短
期大学校への入学を勧めるポイントとして「卒業後、4年制大学への編入学ができ

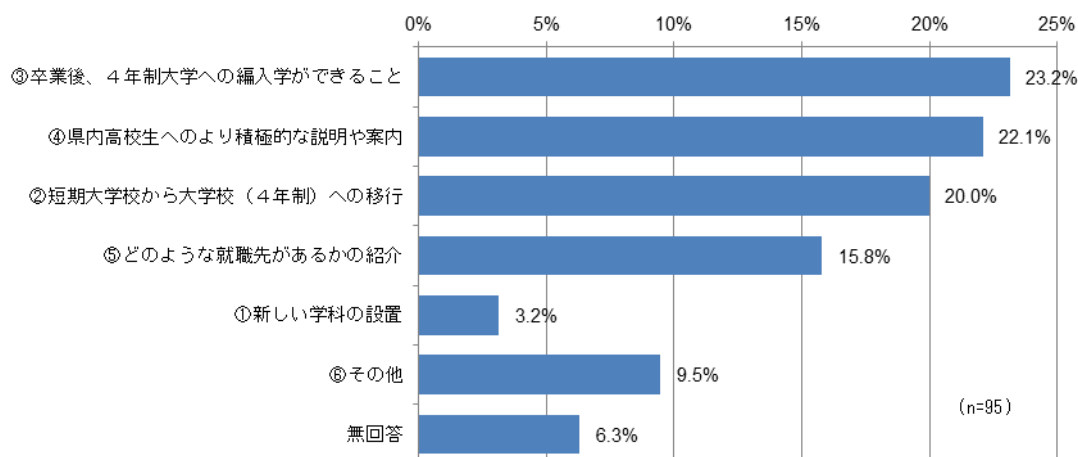
ること」を挙げており、回答全体の 23.2%を占めています。

このため、特区申請をしている 4 年制大学への編入学の実現について、国の動向を注視しつつ情報収集に努めるとともに、カリキュラム、体制、在校生のニーズ、運営コスト等について研究を進めていく必要があります。(図-21)

【審議会委員からの提言】

- ・ 最近では、専門学校でも高度な知識や技能を求めて大学へ移行するようなところも増えているので、工科短大からも 4 年制大学へ編入できるとよいのではないか。
- ・ 今は大学も沢山あるので、工科短大自体の 4 年制化はなかなか難しいのではないか。

図-21 人材育成ニーズ調査（進路指導担当調査）から
(工科短大に望むことについて)



工科短期大学校（上田市）



南信工科短期大学校（南箕輪村）

2 技術専門校のあり方

技術専門校は、今日に至るまで、長野県の基幹産業を担う技能者の育成や雇用のセーフティネット、民間教育訓練機関の補完といった地域の産業界を支える上での

重要な役割を果たしてきました。

今後も引き続きこうした役割を担っていくため、新規学卒者を対象とした普通課程、離転職者を対象とした短期課程や委託訓練、在職者を対象としたスキルアップ講座等の訓練をより効果的に実施していく必要があります。

このため、現在実施している訓練コースについて定員充足率や就職率、地域の産業界のニーズ等を勘案しながら、訓練内容や訓練科の見直しについて検討していく必要があります。

【審議会委員からの提言】

- ・ 技術専門校という名前は歴史的に定着しているものであるが、現代にあった名前に変更することも検討してはいかがか。



長野技術専門校（長野市）



松本技術専門校（松本市）



岡谷技術専門校（岡谷市）



飯田技術専門校（飯田市）



佐久技術専門校（佐久市）



上松技術専門校（上松町）



木造建築科の訓練光景



機械CAD加工コースの訓練光景

3 今後の方向

(1) 工科短期大学校及び技術専門校の位置付けについて

第8次計画及び第9次計画では、工科短期大学校、長野技術専門校、松本技術専門校、伊那技術専門校は、拠点校として広いエリアを対象に幅広い訓練ニーズに応える等の役割を、また、岡谷技術専門校、飯田技術専門校、佐久技術専門校、上松技術専門校は、サテライト校として地域の訓練ニーズに弾力的に応える等の役割を担っていくこととして位置付けられました。

こうした考えを基本としながら、平成28年3月末に伊那技術専門校が閉校し、同年4月に南信工科短期大学校が開校するなど、県が行う公共職業訓練の実施体制に変化が生じてきていることから、成長期待分野や建設業等の人材不足分野の需給動向等についても的確に把握しつつ、県全体の職業能力開発のあり方について検討していく必要があります。

(2) 地域との連携強化について

人材育成ニーズ調査によると、工科短期大学校及び技術専門校について「よく知っている」または「名前は聞いたことがある」とする回答が、企業では工科短期大学校で55.3%、技術専門校で68.3%、高校生では工科短期大学校で13.5%、技術専門校で13.2%ありました。

調査結果を見ると、一定の知名度はあるものの、工科短期大学校及び技術専門校について「知らない」と回答した者も一定数存在するため、さらに地域と連携しながら認知度を高めていく必要があります。

このため、工科短期大学校及び技術専門校においてインターンシップの拡充や事業主団体役員との懇談会を開催するなど、企業との連携を強化するとともに、

訓練指導員の派遣による技術指導、小中高生を対象としたものづくり県政出前講座の開催、地域イベントへの参加、技能祭の開催などにより、情報発信を効果的に行っていく必要があります。(図-22、図-23)

【審議会委員からの提言】

- ・ 高卒の内定状況が過去最高を更新する中で、工科短大や技専校へ進学してもらうには、何か具体的なメリットを示すことが必要ではないか。
- ・ 人材育成ニーズ調査の中で、工科短大や技専校の卒業生を「募集はしているが、応募がない」と回答した事業所が約2割あり、非常にもったいないと感じる。こうしたミスマッチを何とかすれば、就職率の向上にもつながるのではないか。
- ・ 技専校の入校者が減少しているのは、やはり認知度不足が原因ではないか。小中学校の学校見学で技専校を見に来てもらうような取組をしてはどうか。
- ・ インターンシップでは学校生活を離れてあいさつや接遇等が学べ、得難い経験ができる。
- ・ 工科短大の学生で、インターンシップをする中で会社に興味を持ち、入社してくれた方がいる。そういった意味でインターンシップは非常に大切。
- ・ 技専校も積極的に地域に出ていくと、認知度向上にもつながるのではないか。
- ・ 工務店経営者などで、技専校から人をとりたいたいといったニーズは強くある。

図-22 人材育成ニーズ調査（企業ニーズ調査）から
(工科短期大学校及び技術専門校の認知度について)

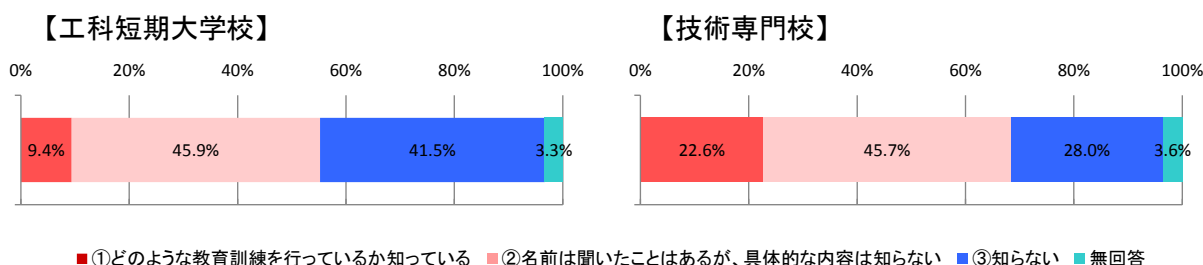
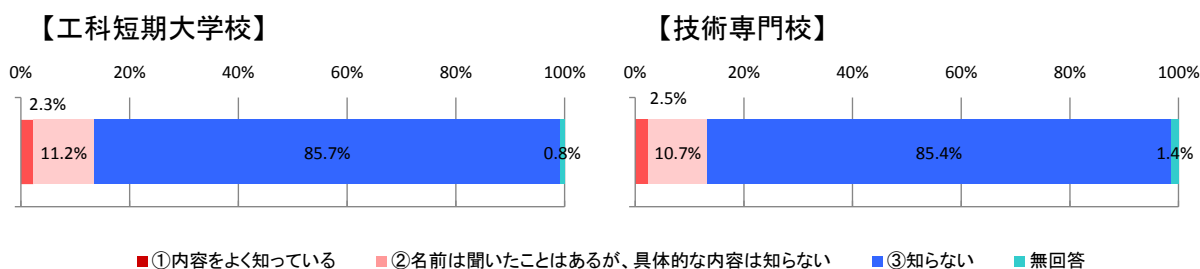


図-23 人材育成ニーズ調査（高校生調査）から
(工科短期大学校及び技術専門校の認知度について)





飯田技術専門校 技能フェスタ



上松技術専門校 技能祭

(3) 個々の特性に合った職業能力開発機会の充実について

女性が職業訓練を受講する機会を更に拡充するため、工科短期大学校や技術専門校において、女性の入校に向けた環境整備やPRを推進していく必要があります。また、子育て中の女性が職業訓練を受講しやすい環境を整えるため、委託訓練において育児等と両立しやすい短時間訓練コースや託児支援サービスの提供等を行っていくことが必要です。

障がい者に対しては、個々の障がいの特性に応じたきめ細かな支援を行うため、障がい者を対象とする委託訓練において、手話通訳者を派遣する等の取組を行うことが必要です。また、工科短期大学校や技術専門校において、施設のバリアフリー化を推進していく必要があります。

近年増加傾向にある精神面に課題を抱えた訓練生に対しては、精神保健福祉士等の外部専門家を派遣するなど、支援体制の強化を図っていくことが必要です。

中高年齢者に対しては、国が開発・検証することとしている中高年齢者向けの新たな訓練コースについて導入を検討する必要があります。

【審議会委員からの提言】

- ・ 施設のバリアフリー化などについても検討をお願いしたい。
- ・ 精神面に課題を抱えた訓練生が増加傾向にあるため、そういった方へのサポート体制を充実させることが重要。

(4) 生産性向上に資するIT人材育成の強化・加速化について

ITの持つ潜在力を発揮できる人材を育成するため、従来から工科短期大学の情報技術科で実施している新規学卒者向けの訓練に加え、技術専門校においてもスキルアップ講座や離転職者向けの職業訓練等を活用するなど、取組を強化していく必要があります。

(5) 若年者の職業観・勤労観の醸成等について

人材育成ニーズ調査によると、技術系・技能系社員の採用に当たり重視することとして、あいさつ・身だしなみ等の社会常識や時間管理能力、ビジネスマナーコミュニケーション能力等と回答した企業が多くありました。

このため、工科短期大学及び技術専門校での若年者に対する訓練においては、基礎的または専門的な技術・技能・知識の習得に加え、職業観や勤労観の醸成、コミュニケーション能力等の養成にも力を入れていくことが必要です。

【審議会委員からの提言】

- ・ 技術や技能のみならず、人間力が向上するようなカリキュラムを取り入れてはどうか。
- ・ 生産性の向上は確かに大切だが、ただ単に効率のみにとらわれるのではなく、人間尊重という観点も必要。両面から捉えることが重要である。

(6) 在職者向け訓練について

中小企業や小規模事業者においては、団塊の世代の退職等に伴う指導人材の不足により、企業内での技術や技能の習得に支障が生じています。

このため、工科短期大学や技術専門校におけるスキルアップ講座等の在職者訓練において、女性向けコースやIT分野、成長期待分野のコース開発について検討するとともに、より受講ニーズに即した訓練内容や訓練期間を設定するなど、在職者訓練の拡充を図っていくことが必要です。

【審議会委員からの提言】

- ・ 工科短大や技専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。

(7) 訓練環境の整備について

施設については、第10次職業能力開発計画終了時点（平成32年度）で築40年を超える校が8校中3校あり、老朽化や大規模地震に対する安全性の確保等の観点から施設改修の検討が必要です。特に、長野技術専門校は技術専門校の中で最も古く、老朽化が著しいため、大規模改修等について検討する必要があります。

また、設備についても、耐用年数の2倍を経過した機器が相当数にのぼるなど老朽化が進展しているため、機器の更新を計画的に進めていく必要があります。

(8) 安定した指導体制の構築について

訓練指導員の平均年齢は工科短期大学校で47.3歳、技術専門校で50.2歳となっており、高齢化が進展している上に欠員も生じており、後進の訓練指導員への指導技法の継承等に支障が生じています。

このため、新規学卒者のみならず、社会人経験者等の即戦力となる訓練指導員についても積極的に採用していく必要があります。

また、訓練指導員の各専門分野における技術・技能・知識等の能力を向上させるため、研修の充実を図っていく必要があります。

【審議会委員からの提言】

- ・ 技専校の質は訓練指導員の質にかかっている。人は育てるのに時間がかかるため、訓練指導員の計画的な採用をお願いしたい。
- ・ 訓練指導員の中にも大学院で博士号を取ろうとしている者がおり、訓練指導員の能力向上につながっていると感じる。
- ・ 工科短大や技専校からも地元企業へコンスタントに卒業生を輩出しているため、企業から工科短大や技専校への出向のような制度を作って、卒業生を活用できる仕組みを作ってはどうか。

(9) 就職支援体制の充実について

訓練生の就職率向上のため、訓練生の希望や適性に合った就職の機会を提供することが重要です。

このため、キャリアコンサルタントによるきめ細かな就職支援を行うほか、更なる求人企業の開拓を行うなど、関係機関と連携してより充実した就職支援体制を整備することが必要です。

審 議 経 過

□ 平成27年度

開 催	開催年月日	内 容
第1回	平成27年6月11日	・ 公共職業訓練の現状と課題について
第2回	平成27年9月7日	・ 人材育成ニーズ調査の結果について ・ 職業能力開発の基本的施策について
第3回	平成27年12月18日	・ 職業能力開発の基本的施策について ・ 工科短期大学校及び技術専門校の現状について (※長野技術専門校の視察を含む)
第4回	平成28年2月16日	・ 第10次長野県職業能力開発計画答申案のたたき台について ・ 工科短期大学校及び技術専門校の課題及び今後の方向について

□ 平成28年度

開 催	開催年月日	内 容
第5回	平成28年5月30日	・ 第10次職業能力開発計画答申素案について
第6回	平成28年7月26日	・ パブリックコメントの実施結果について ・ 第10次期職業能力開発計画答申（案）について

長野県職業能力開発審議会委員名簿

(任期：平成 27 年 6 月 11 日～平成 29 年 6 月 10 日)

(敬称略 区分毎五十音順)

区分	氏名	役職等	備考
労働者代表	たき ざわ かず こ 滝 澤 一 子	連合長野 男女平等参画推進委員 長野県農団労 執行委員	
	みや がわ しん いち 宮 川 信 一	長野県建設労働組合連合会 書記長	
事業主代表	さ とう よう こ 佐 藤 洋 子	力石化工株式会社 代表取締役社長	
	しら とり のり ひこ 白 鳥 典 彦	マイクロストーン株式会社 代表取締役社長	
学識経験者	い とう かおる 伊 藤 かおる	(株)コミュニケーションズ・アイ 代表取締役	
	お ざわ よし のり 小 澤 吉 則	(財)長野経済研究所 調査部長	
	はん だ し ろう 半 田 志 郎	信州大学 工学部長	
行政機関	かや の かず み 榎 野 一 美	長野労働局 職業安定部長	

職業能力開発促進法(抄)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まって、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(職業能力開発促進の基本理念)

第三条 労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たつての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。

第二章 職業能力開発計画

(職業能力開発基本計画)

第五条 厚生労働大臣は、職業能力の開発（職業訓練、職業能力検定その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上をいう。次項及び第七条第一項において同じ。）に関する基本となるべき計画（以下「職業能力開発基本計画」という。）を策定するものとする。

2 職業能力開発基本計画に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- 二 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- 三 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 職業能力開発基本計画は、経済の動向、労働市場の推移等についての長期見通しに基づき、かつ、技能労働力等の労働力の産業別、職種別、企業規模別、年齢別等の需給状況、労働者の労働条件及び労働能率の状態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、必要がある場合には、職業能力開発基本計画において、特定の職種等に係る職業訓練の振興を図るために必要な施策を定めることができる。

5 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、関係行政機関の長及び都道府県知事の意見を聴くものとする。

6 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

7 前二項の規定は、職業能力開発基本計画の変更について準用する。

(都道府県職業能力開発計画等)

第七条 都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画（以下「都道府県職業能力開発計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

- 2 都道府県職業能力開発計画においては、おおむね第五条第二項各号に掲げる事項について定めるものとする。
- 3 都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画の案を作成するに当たっては、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 4 都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するよう努めるものとする。
- 5 第五条第三項及び第四項の規定は都道府県職業能力開発計画の策定について、前二項の規定は都道府県職業能力開発計画の変更について、前条の規定は都道府県職業能力開発計画の実施について準用する。この場合において、第五条第四項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県」と、前条中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と、「労働政策審議会の意見を聴いて」とあるのは「事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じた上で」と読み替えるものとする。

第七章 雑則

(都道府県に置く審議会等)

第九十一条 都道府県は、都道府県職業能力開発計画その他職業能力の開発に関する重要事項を調査審議させるため、条例で、審議会その他の合議制の機関を置くことができる。

- 2 前項に規定するもののほか、同項の審議会その他の合議制の機関に関し必要な事項は、条例で定める。

長野県職業能力開発審議会条例(抄)

(設置)

第1条 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第91条第1項の規定による職業能力開発計画その他職業能力の開発に関する重要事項を調査審議する審議会その他の合議制の機関として、長野県職業能力開発審議会（以下「審議会」という。）を設置する。

(組織)

第2条 審議会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、次の各号に掲げる者のうちから知事が任命する。

- (1) 関係労働者を代表する者
- (2) 関係事業主を代表する者
- (3) 学識経験者
- (4) 関係行政機関の職員

3 前項第1号及び第2号に掲げる者のうちから任命する委員の数は、同数とする。

(任期)

第3条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第4条 審議会に会長を置き、学識経験者のうちから任命された委員のうちから委員が選挙する。

2 会長は、会務を総理する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長の指名した委員がその職務を代理する。

(会議)

第5条 会議は、会長が招集する。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは会長の決するところによる。

(幹事)

第6条 審議会に必要があるときは、幹事を置くことができる。

2 幹事は、関係行政機関の職員のうちから知事が任命する。

3 幹事は、審議会の所掌事務について委員を補佐する。

(補則)

第7条 この条例に定めるもののほか、審議会に関し必要な事項は、知事が定める。