

第10次山形県職業能力開発計画

～やまがた創生のための「明日を切り拓く人材の育成」を目指して～

目 次

第1部 総説

- 1 計画のねらい
- 2 計画の期間
- 3 第9次山形県職業能力開発計画の取組み

第2部 職業能力開発をめぐる情勢

- 1 人口・生産年齢人口の状況
- 2 雇用情勢と就業の現状
- 3 社会経済・産業の状況
- 4 県内の職業能力開発の実施状況

第3部 本県における課題を踏まえた職業能力開発の基本的な考え方と施策の展開

1 山形の産業を支える人材の育成

- (1) 産業イノベーションを支える人材育成
- (2) 関係機関の連携強化と地域産業界のニーズに応じた人材育成
- (3) 企業における人材育成の強化

2 「県民総活躍」に向けた職業能力開発の推進

- (1) 若者の県内定着を見据えたキャリア形成支援
- (2) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発
- (3) 中高年齢者の職業能力開発
- (4) 障がい者の職業能力開発・雇用の促進
- (5) 非正規雇用労働者の職業能力開発

3 技能の振興・継承と若手技能者の育成強化

- (1) 若手技能者の育成支援
- (2) 若手技能者への技能の継承
- (3) 技能尊重機運の醸成

4 県立職業能力開発施設における訓練の充実

- (1) 地域のニーズや技術の進歩に合わせた職業訓練の実施
- (2) 就職に結びつく離転職者職業訓練の実施
- (3) 広報の強化・充実

第1部 総説

1 計画のねらい

本県の景気は緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢も一部に厳しさがみられるものの平成28年12月の有効求人倍率は1.40倍とリーマンショック前のピークを超える水準となり、平成27年平均の完全失業率は2.7%となるなど着実に改善が進んでいる。

一方で、少子高齢化による人口減少社会の進展、幅広い業種における人手不足、非正規雇用労働者の増加、年金支給年齢の引上げなどによる働き続ける高齢者の増加、社会経済のグローバル化による競争激化、従来のIT技術にとどまらない技術の進歩等、雇用を取り巻く情勢は大きく変化している。

また、生産性の向上については、同じ量の仕事を短時間で処理することにつながり、働き方の効率化といった観点からも重要とされている。

このような中で、本県が社会経済の活力を維持し、発展していくためには、県民一人一人の働き手としての能力を高め、生産性の向上につながる職業能力開発を、地域の関係機関が連携して取り組むことにより、本県産業を支える人材の量の確保と質の向上を図ることが重要である。

このため、新しい技術を活用した付加価値の創出や生産性の向上につながる人材（産業イノベーションを支える人材）の育成と確かな技術・技能の習得（継承）、県民一人一人の能力を存分に発揮できる全員参加の社会（県民総活躍）の実現を、地域の関係機関の連携強化によりニーズを的確に把握しながら目指すこととして本計画を策定するものである。

なお、この計画の実施に当たっては、県政の中長期的な政策の方向性を示す「第3次山形県総合発展計画」の「産業、経済分野」における具体的な施策の展開方向と振興策を示す「山形県産業振興ビジョン」に位置づけられている「やまがたの産業の源となる人材の確保・育成」及び「やまがた創生総合戦略」に位置づけられている「山形の産業をけん引する人材を育成」と整合性を図るものとする。

2 計画の期間

本計画の対象期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

3 第9次職業能力開発計画の取組み

本県の職業能力開発の推進については、平成23年度に策定した第9次職業能力開発計画（計画期間：平成23年度～平成27年度）に基づき実施してきた。

平成23年度当時はリーマンショック以降の長引く景気低迷や平成23年3月11日に発生した東日本大震災の影響等を受けて、厳しい雇用情勢が続いていた時期であったが、県では、計画に基づき厚生労働省や民間教育訓練機関等と連携して、求職者のニーズに応じた様々な職業訓練の取組みを実施し、多くの修了者が新たな職を得るとともに、在職者のキャリアアップを図るなど、一定の成果を上げてきた。

具体的には、離転職者職業訓練においては社会的要請の大きい介護分野等の訓練など、在職者訓練においては企業ニーズに沿った訓練など、その充実を図ってきた。また、県立職業能力開発施設においても、入校状況はやや減少傾向にあったが、産

業ニーズに応じた職業訓練の実施に努め、求人倍率や就職率は高い水準で推移してきた。

現在、景気は緩やかな回復基調が続き、県内の雇用情勢も持ち直しているが、今後、さらなる雇用の安定と地域経済の発展に向け、人口減少、産業構造の変化、技術革新などを踏まえ、地域産業のニーズに応じた職業能力開発施策を推進していく必要がある。

第2部 職業能力開発をめぐる情勢

生産年齢人口や、その総人口に占める割合が減少していくことにより、経済の縮小や労働力不足が懸念されている。このため、一人一人の働き手としての能力を高め、付加価値の創出や生産性の向上につながる人材の育成、若者の県内定着に向けた取組み、女性や高齢者等を含めた産業人材の確保・育成が重要となっている。

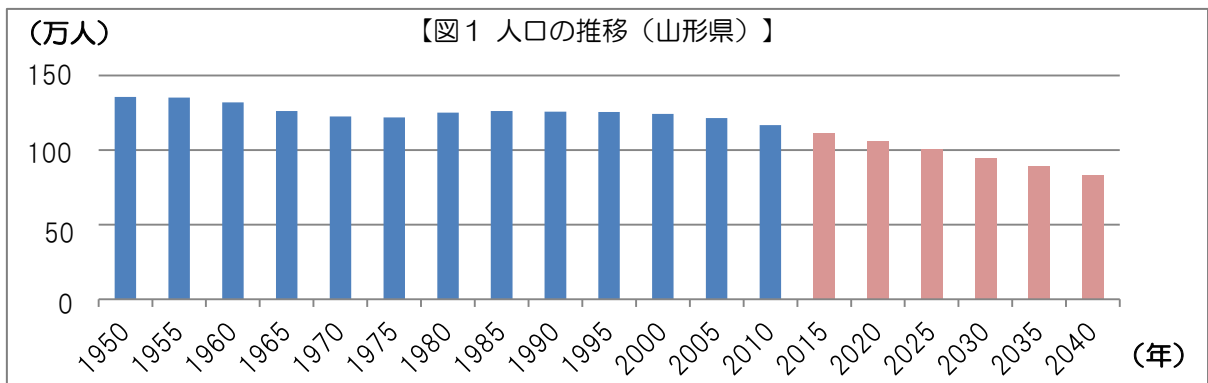
1 人口・生産年齢人口の状況

(1) 人口の推移

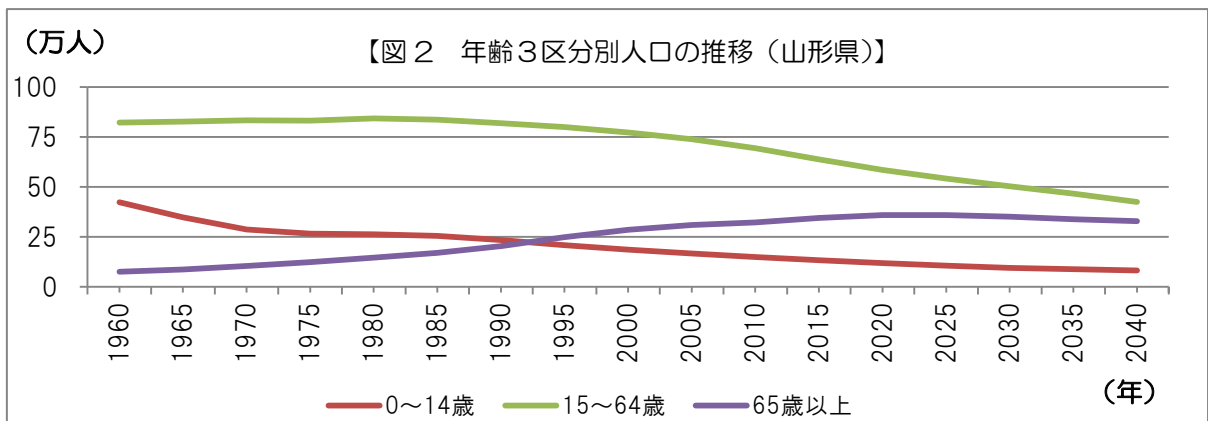
本県の総人口のピークは1950年(昭和25年)の約135.7万人であったが、1950年代後半から1970年代前半まで人口減少傾向が続き、1970年代半ばから増加傾向に転じたものの、その後、1990年代に入り、再び減少に転じ、その傾向が継続している。

本県の人口を年齢区分別にみると、年少人口(0-14歳)は1945年(昭和20年)の51.8万人をピークに減少傾向で推移しており、生産年齢人口も(15-64歳)も1980年(昭和55年)の約84.3万人をピークに減少している。

人口減少が続く中であっても、本県経済の発展を支える人材の量の確保と質の向上を図っていくことが重要である。



出展：総務省「国政調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

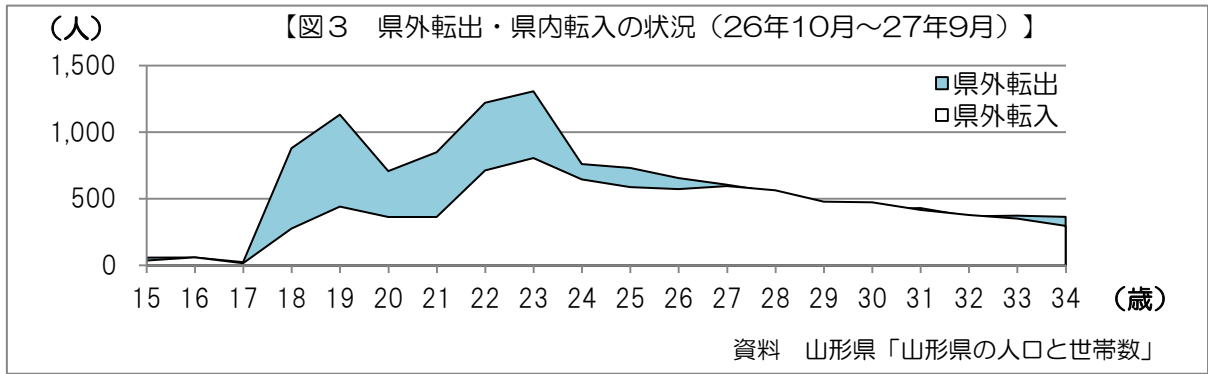


出展：総務省「国政調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

(2) 若者の県外流出

本県の人口の県外転入・転出の状況を年齢別にみると、特に18歳~23歳の年齢層において、転出が転入を大きく上回っている。その要因としては、高等学校や大学等の卒業を機に、進学・就職のために県外へ転出することが考えられる。

本県産業の活力となる若者の県内定着を図る取組みが課題となっている。

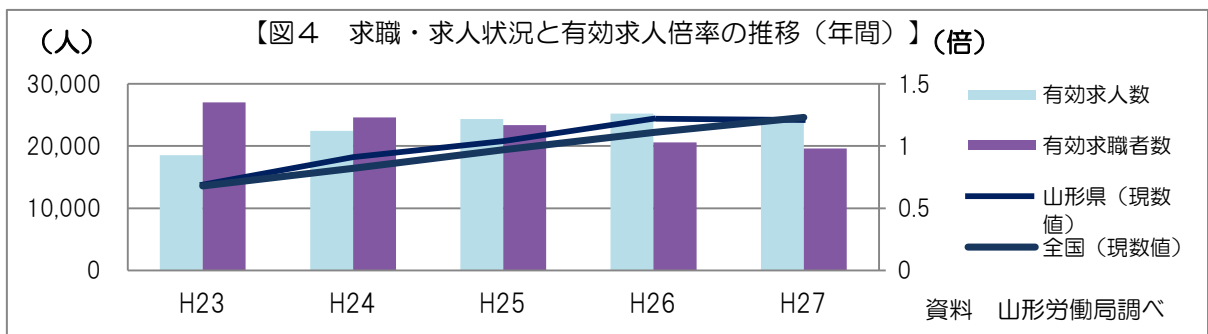


2 雇用情勢と就業の現状

(1) 雇用情勢

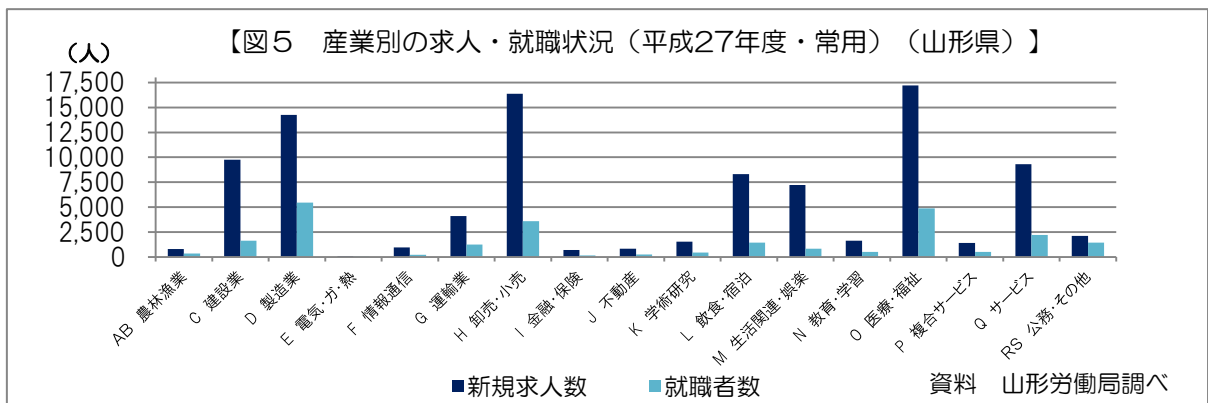
我が国の経済状況は、足下では緩やかな回復基調が続く中、特に雇用情勢は着実に改善し、平成28年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.43倍と高水準にある。

本県においても平成28年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.40倍と着実に改善している。



(2) 産業別の求人・就職状況

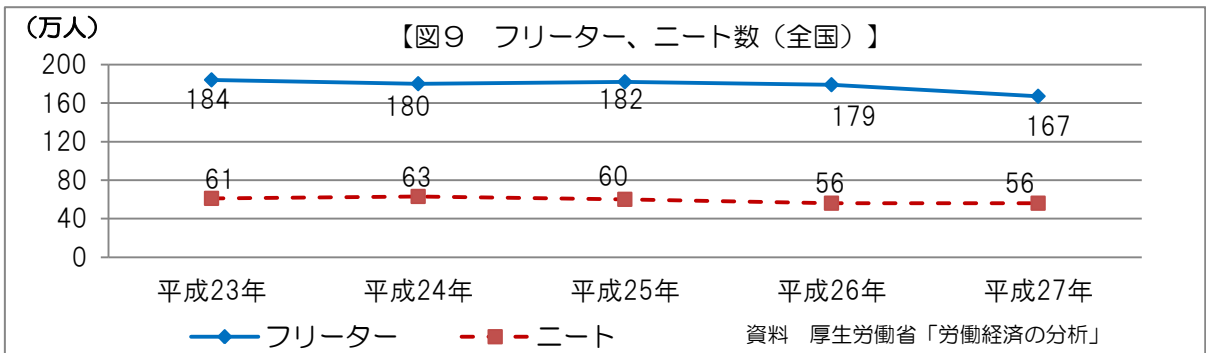
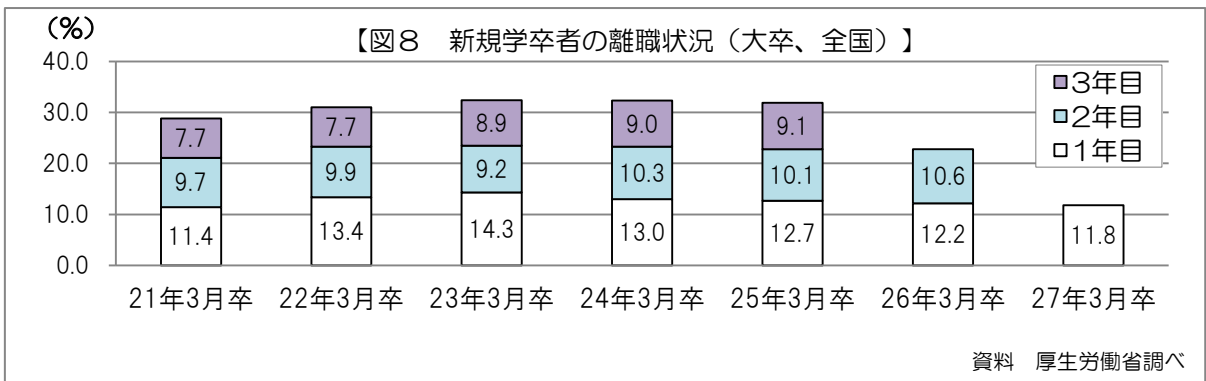
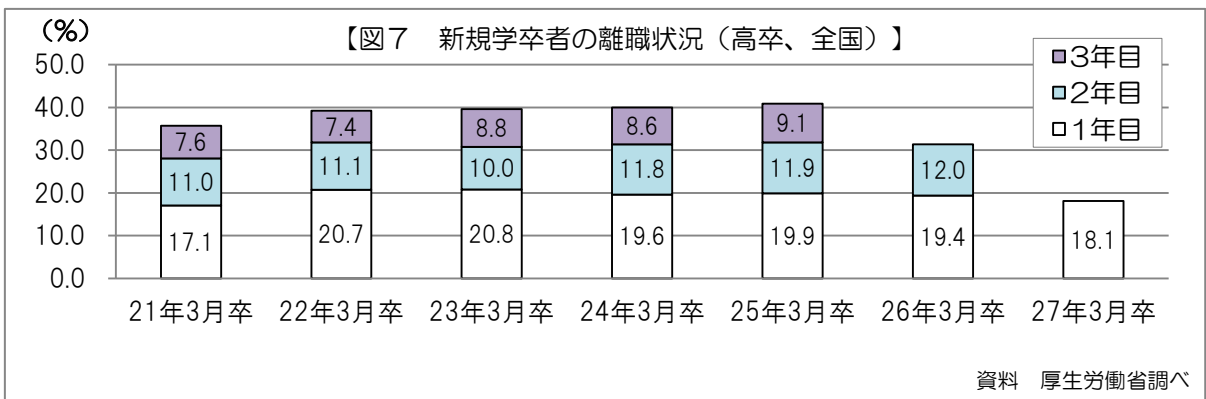
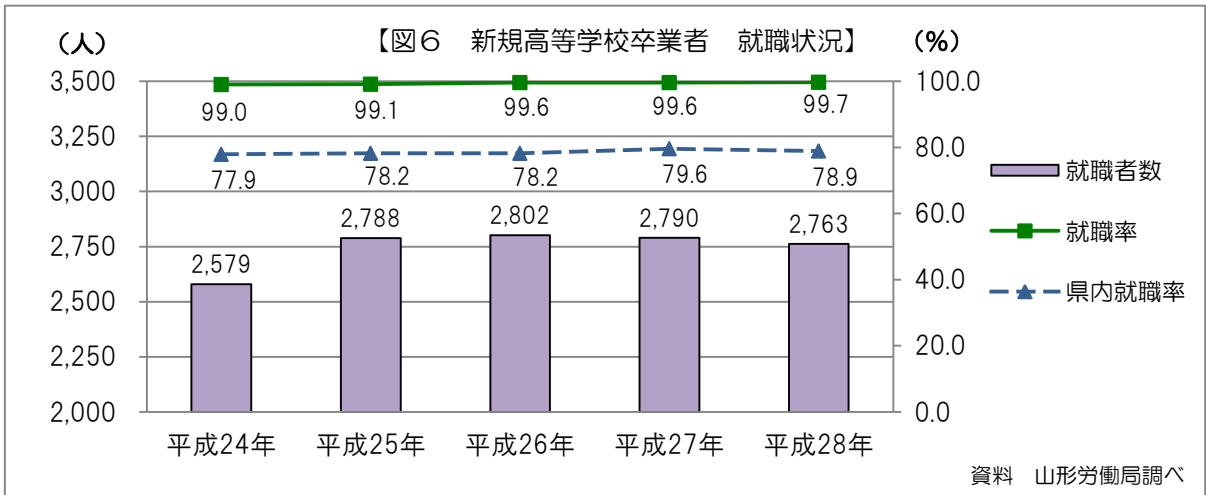
全国的には幅広い産業で人手不足感が出てきているが、本県の産業別の求人・就職状況においては、建設業、医療・福祉の分野等で人手不足の状況にあり、これらの産業における人材育成・確保が課題となっている。



(3) 若者の就業状況

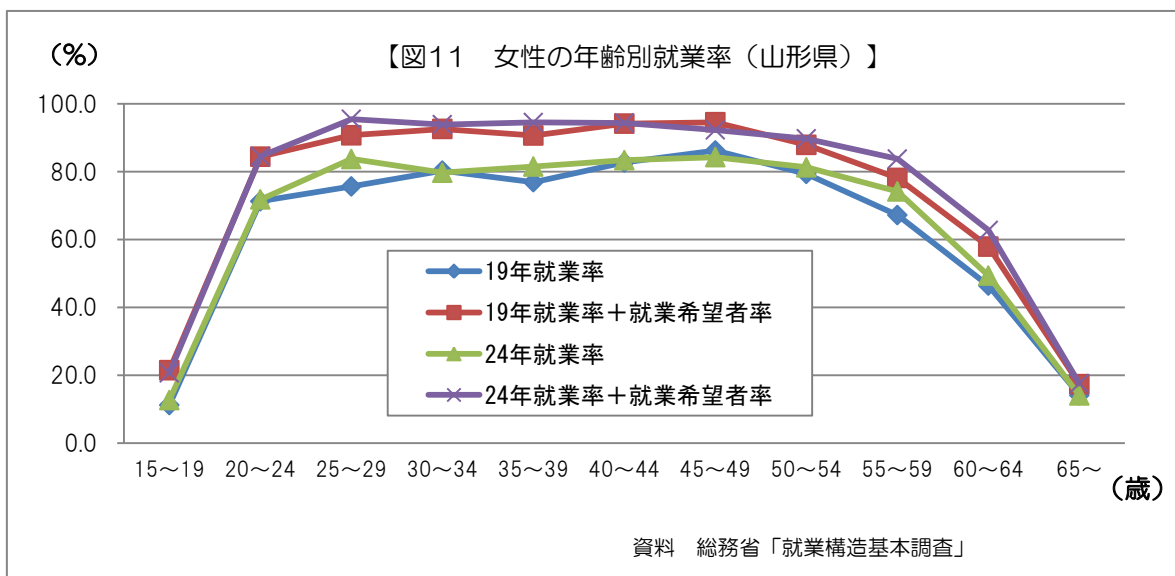
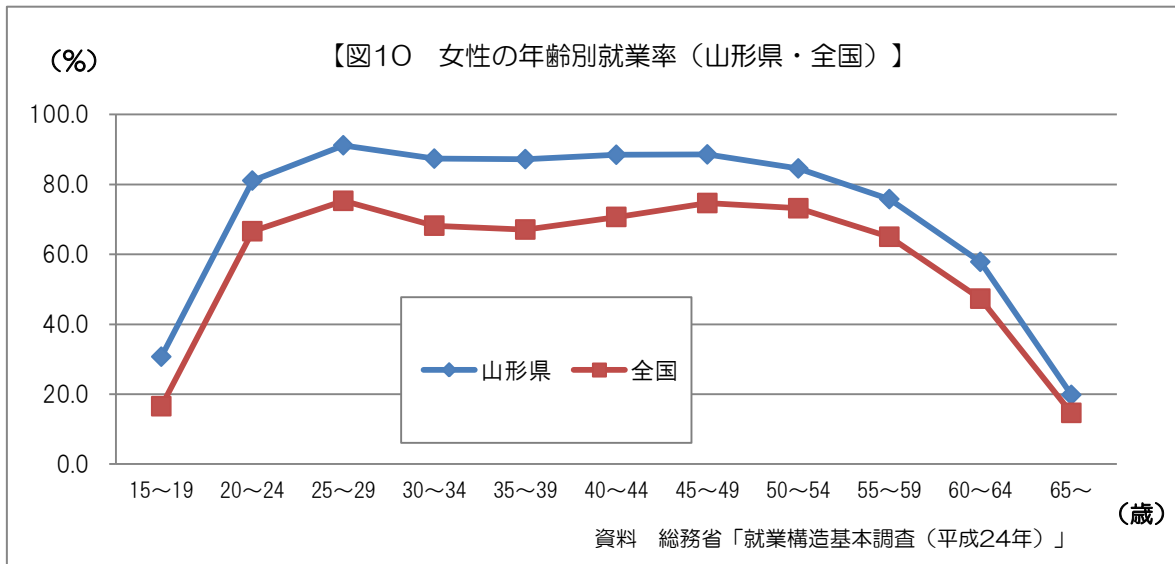
新卒者の就職状況は改善してきており、就職率は高い水準で推移しているもの

の、就職後3年以内の離職率は依然として高く、若者のキャリア形成、技能・技術の習得の点で課題が多い。また、多くの若者が進学、就職で県外に流出している現状もあり、段階に応じたキャリア教育、正社員化の支援など地元定着につながる取組みが喫緊の課題となっている。



(4) 女性の就業率

女性の年齢別就業率を見ると、出産・子育て期（25～39歳）を含む全ての年代で全国平均と比べて高い水準（全体の就業率 49.8%、全国 12 位）にあり、高い就業意識がうかがえる。ただ、30歳代で就業率の落込みが見られることや、就業率と就業希望者率に差があることから、女性の更なる活躍の推進に向けた取組みが課題となっている。

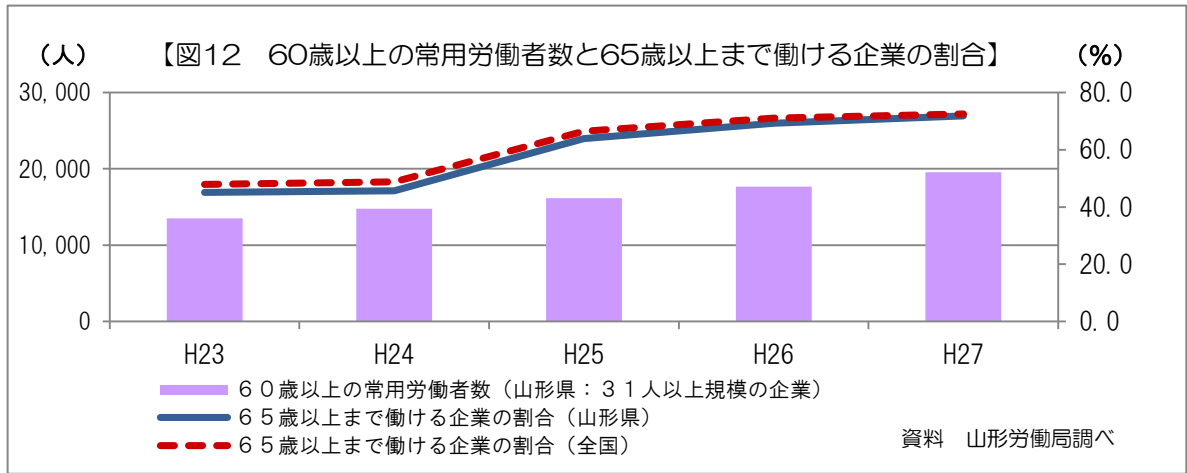


※女性の年齢別就業率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる M 字カーブを描くことが知られている。

(5) 高齢者の就業率

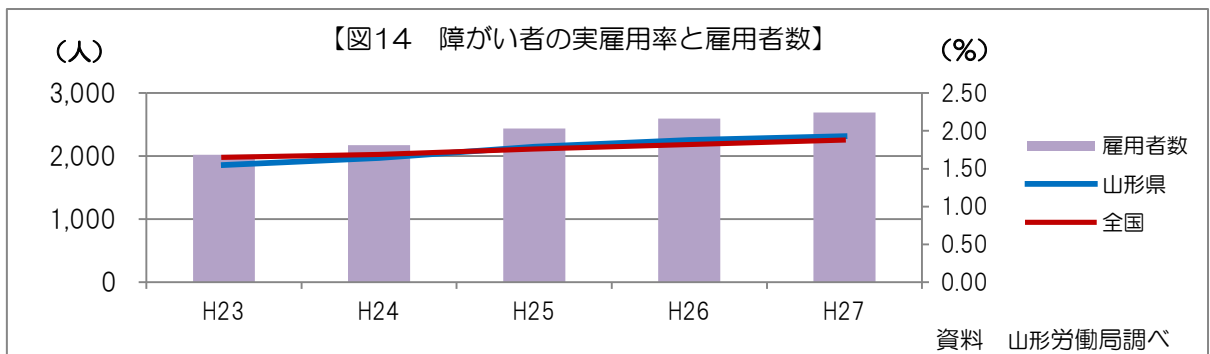
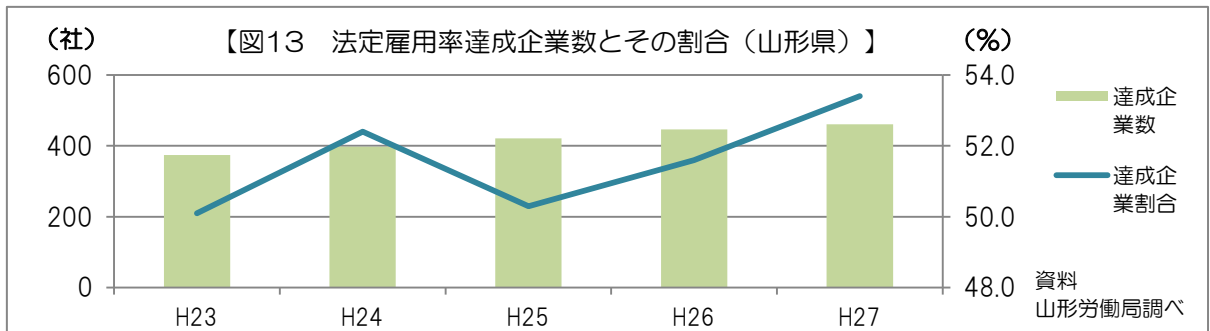
老年人口（65歳以上）は一貫して増加を続けているが、本県においても60歳以上の常用労働者数及び65歳まで働ける企業の割合は年々増加しており、今後もこの傾向は続くものと予想される。

労働者の平均勤続年数については、男女ともに長期化する傾向にあり、高齢者の雇用が進む中で、高齢者の就業機会の拡大が考えられることから、ニーズに対応した職業能力開発が課題となっている。



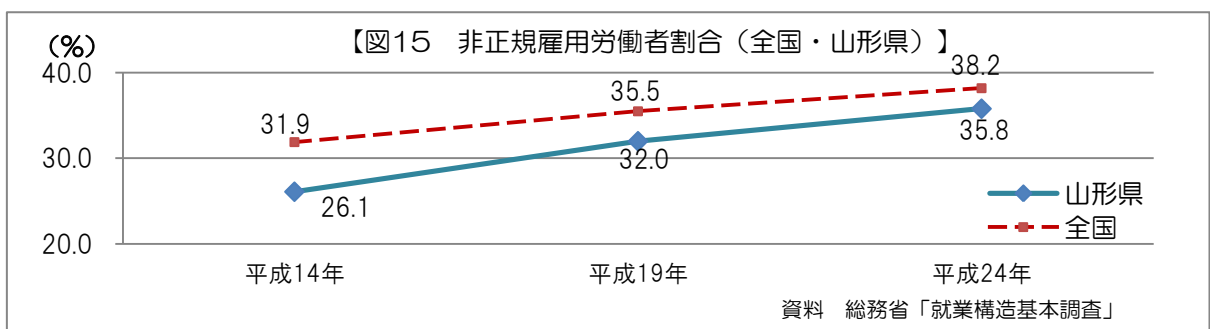
(6) 障がい者の雇用状況

国、本県とも障がい者の実雇用率と雇用者数は増加しているが、依然として法定雇用率未達成の企業が約半数であるため、障がい者の雇用促進を図るため、個々の特性に応じた障がい者の職業能力開発が課題となっている。



(7) 非正規雇用労働者の状況

近年、非正規雇用労働者の数は増加しているが、非正規雇用労働者は職業能力開発の機会が乏しいため、その充実とともに正社員化の支援も含めた対策が必要である。



3 社会経済・産業の状況

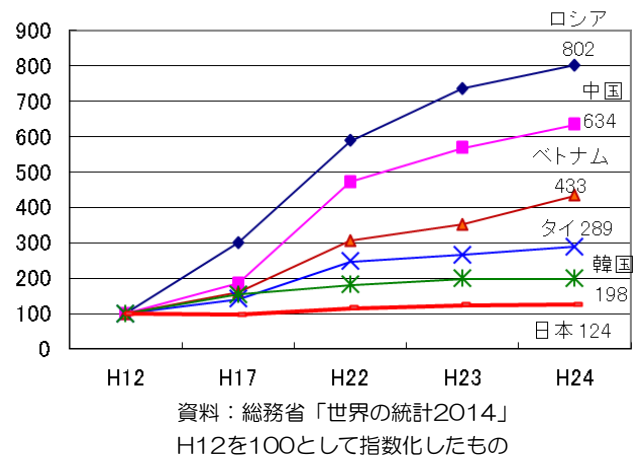
(1) 社会経済のグローバル化の進展と新興国における市場の拡大

近年、中国やロシア、ASEAN（東南アジア諸国連合）などの新興国の経済は日本を大きく上回る割合で成長を続けており、購買力が飛躍的に向上している。

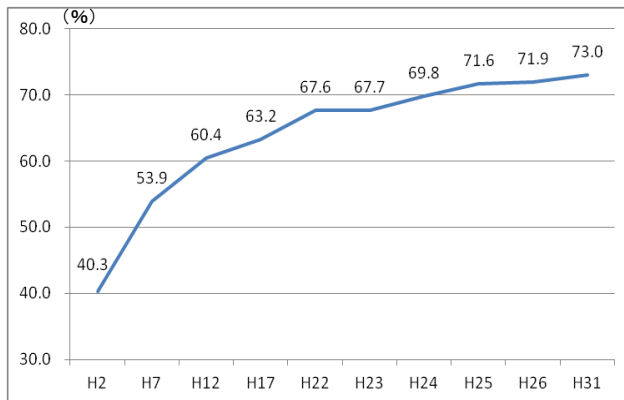
このような動きは今後も続くものと予想され、世界経済の中において新興国は、生産拠点としてだけでなく、市場としてもその影響力を強めていくものと考えられる。

こうした流れの中、国内市場の縮小とも相まって、国内企業は海外取引に留まらず海外展開も進めてきており、国内産業の空洞化が懸念されている。今後は、こうした動きが更に進行することが予想されることから、県内企業にとっても、社会経済のグローバル化への対応と競争力の強化を図ることが重要であり、それを支える人材の育成が課題となっている。

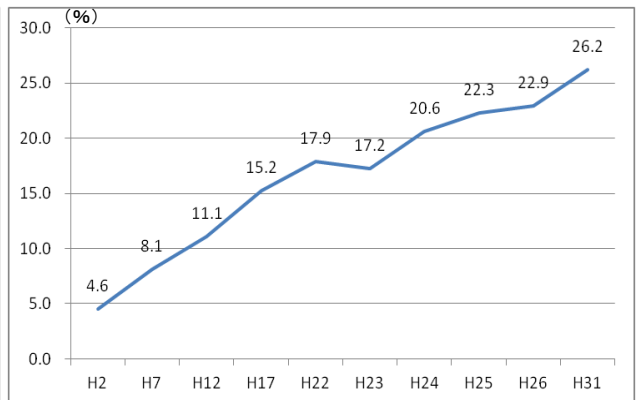
【図16 各国の1人当たり国内総生産の伸び】



【図17 海外現地生産を行う企業の割合（アンケート調査結果）】



【図18 海外現地生産比率の推移（アンケート調査結果）】



資料：内閣府経済社会総合研究所「企業行動に関するアンケート調査報告書（平成26年度）」

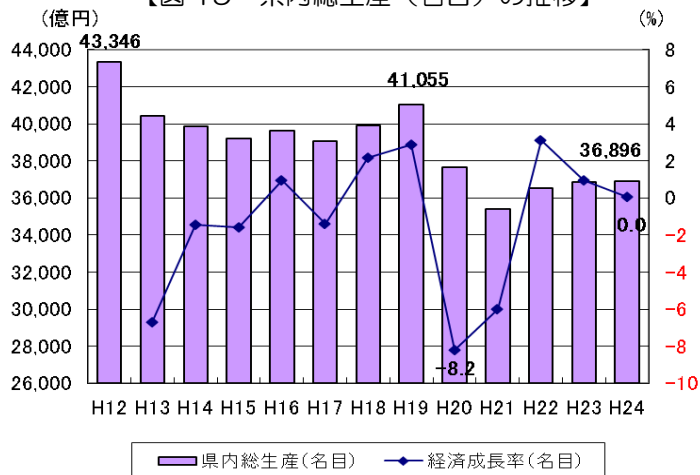
※1 東京、名古屋の証券取引所第1部及び第2部に上場する企業2,445社が調査対象

※2 平成26年度は「実績見込み」、平成31年度は「見通し」の数値である

(2) 県内総生産

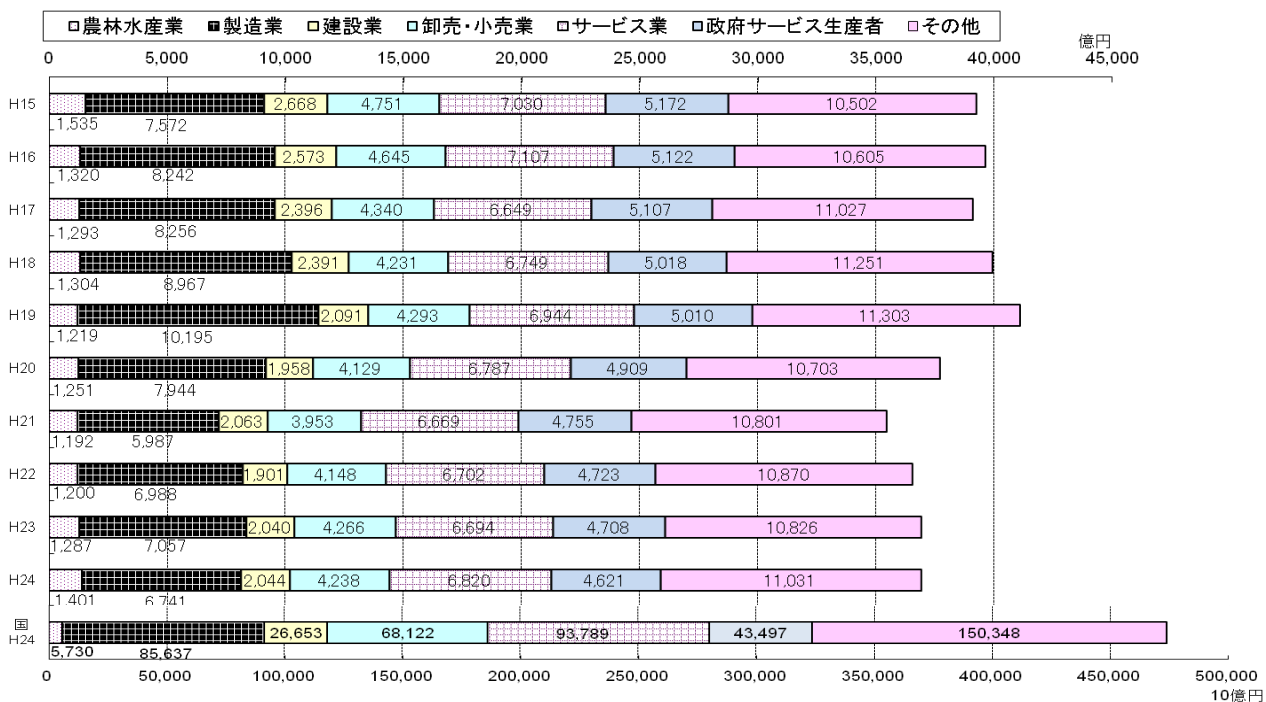
県内総生産は、平成12年度をピークに減少し、その後回復傾向にあったものの、平成20～21年度に再び大きく落ち込んだ。産業別内訳を見ると、製造業とサービス業が同程度であり、建設業は徐々に縮小している。農業も年々縮小しているが、全国と比べると依然として占める割合は大きい。

【図19 県内総生産（名目）の推移】



資料：山形県「県民経済計算」

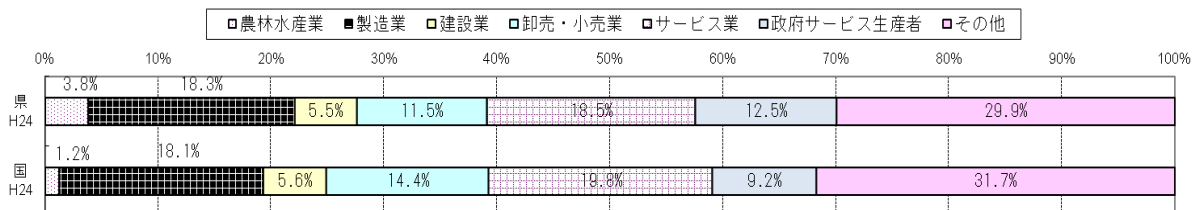
【図20 県内総生産の産業別内訳（金額ベース）】



資料：山形県「県民経済計算」、内閣府「国民経済計算（平成24年）」

※ 県内総生産は年度、国内総生産は暦年の数値である

【図21 県内総生産の産業別内訳（構成比）】

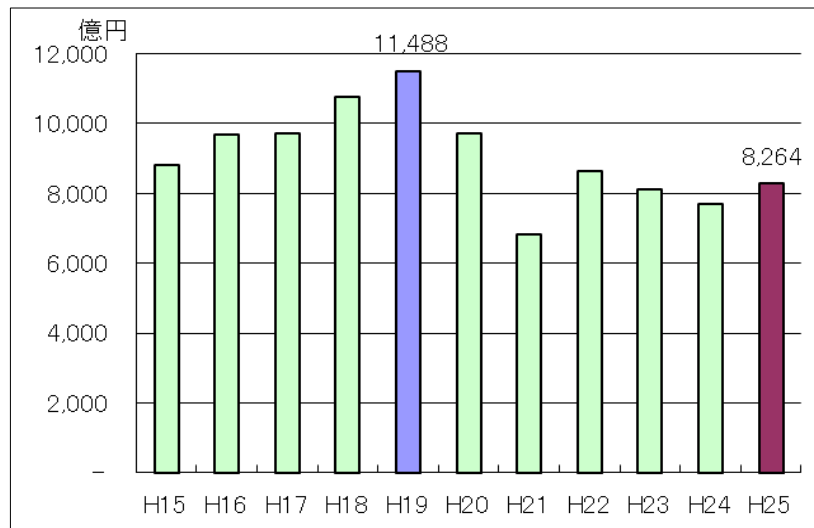


資料：山形県「県民経済計算（平成24年度）」、内閣府「国民経済計算（平成24年）」

(3) 本県製造業の付加価値額

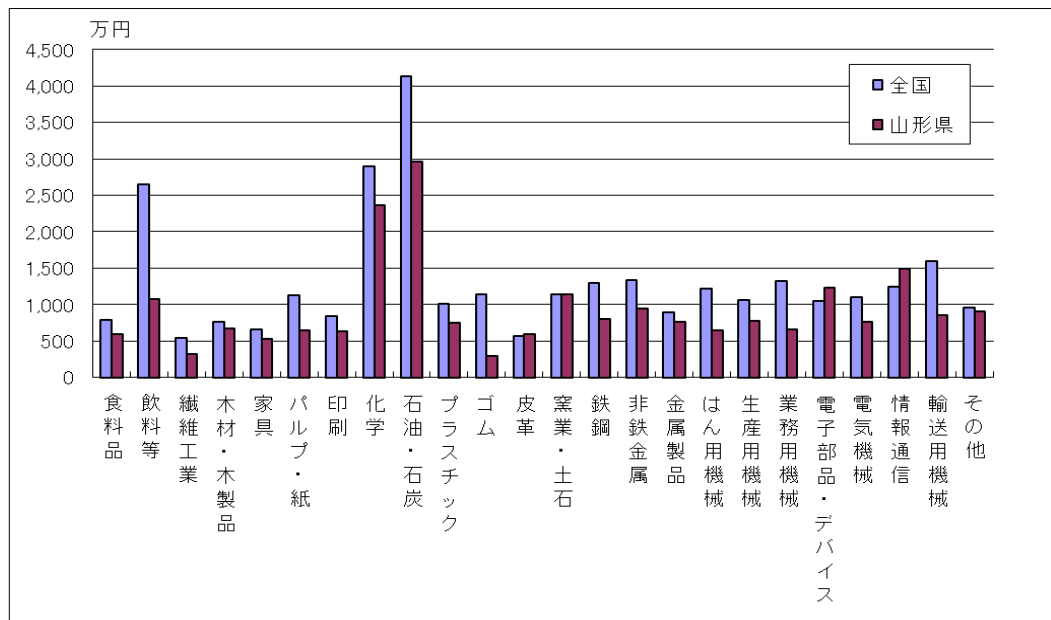
本県製造業の付加価値額は、平成19年に過去最高の1兆1,488億円となったが、その後はリーマンショックや東日本大震災の影響などから1兆円を下回る水準で推移している。また、従業者1人当たりの付加価値額は、全国平均の1,218万円と比較して、30%程度低い849万円となっている。業種別に見てもほとんどの業種で全国平均を下回っていることから、ものづくり企業の技術力向上と生産効率化を併せて促進し、付加価値生産性を高めることが必要であり、それにつながる人材育成が課題となっている。

【図22 製造業付加価値額の推移】



資料 経済産業省「工業統計調査（平成25年）」

【図23 従業者1人当たり付加価値額】



資料：経済産業省「工業統計調査（平成25年）」

4 県内の職業能力開発の実施状況

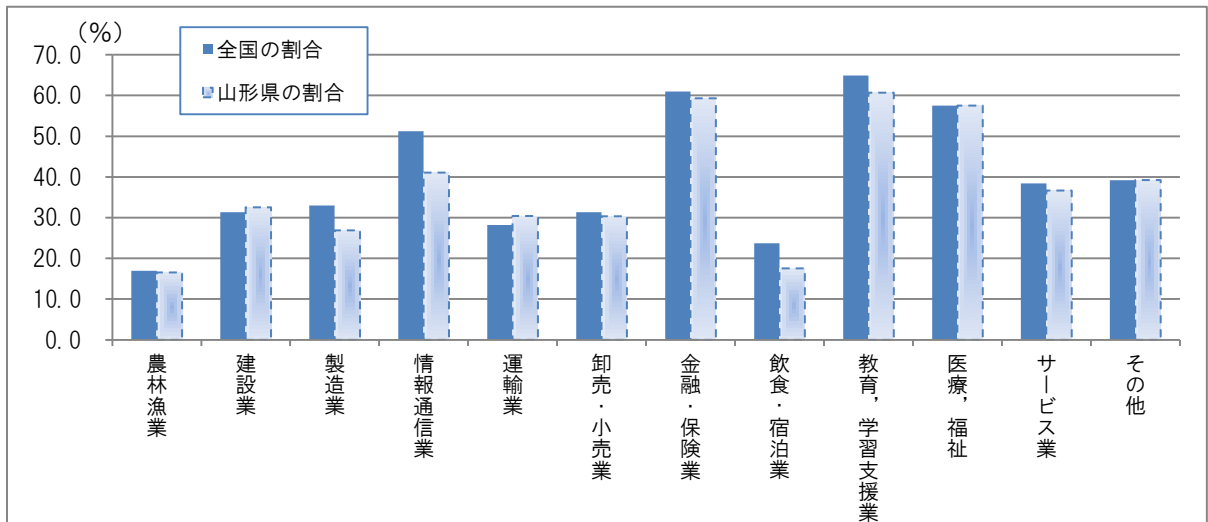
(1) 企業における職業能力開発の状況

本県の有業者の職業訓練・自己啓発の状況では、行った者の割合は産業によりばらつきがあるが、全体的に全国の割合を下回る状況にあり、雇用形態別では、

全国同様に「正規の職員・従業員」の割合が高く、パート、アルバイトなどの非正規雇用労働者の割合が低くなっている。

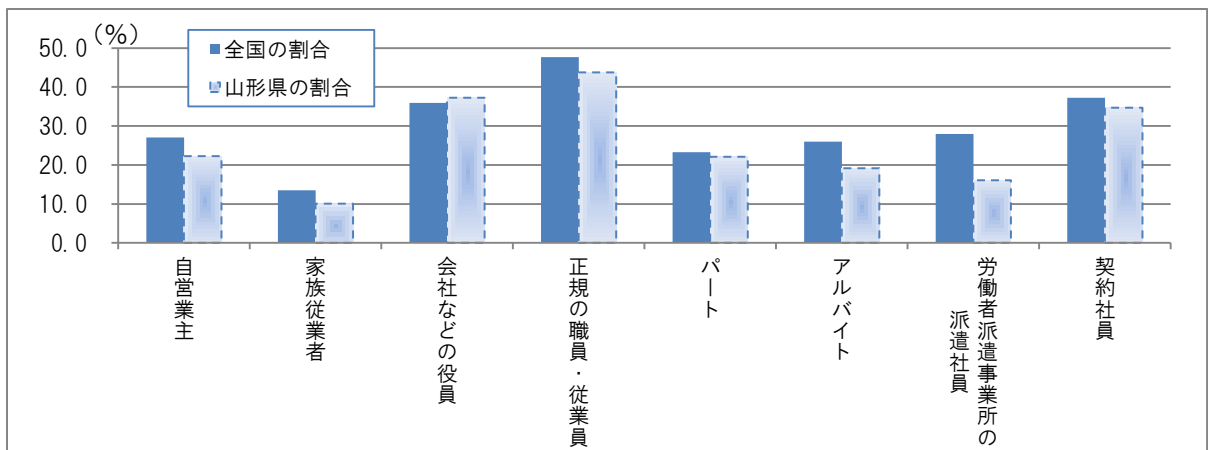
また、労働者の自己啓発の状況（全国の状況、厚生労働省「職業能力開発基本調査（平成27年度）」）については、人材育成に関して何らかの「問題がある」と回答した事業所は約7割、自己啓発を行う上で「問題がある」と感じる労働者は正社員・非正社員ともに7割を超えており、企業における人材育成の取組みの促進とともに非正規雇用労働者に対する職業能力開発機会の提供が課題となっている。

【図24 有業者のうち職業訓練・自己啓発を行った者の産業別割合】



資料 総務省「就業構造基本調査（平成24年）」

【図25 有業者のうち職業訓練・自己啓発を行った者の雇用形態別割合】



資料 総務省「就業構造基本調査（平成24年）」

(2) 県等による職業訓練の状況

本県の公的職業訓練については、県と山形労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が主体となって、求職者や在職者及び学卒者等を対象に、各種の職業訓練を実施している。

県立職業能力開発施設（産業技術短期大学校（同庄内校）や山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）においては、関係機関と連携しながら時代や社会の動き、地域の雇用や産業ニーズの変化に応じた職業訓練の実施に努めている。

今後も、職業訓練の実施主体が連携しながら、本県産業や求職者等のニーズを

的確に把握するとともに、それに応じた職業能力開発を行っていくことが求められる。

◇県立職業能力開発施設修了者の就職者数

	H23	H24	H25	H26	H27
産業技術短期大学校	85	89	89	101	89
同 庄内校	35	28	50	31	32
職業能力開発専門校	42	35	27	41	31
庄内職業能力開発センター	9	9	17	12	12
合 計	171	161	183	185	164

◇民間事業所の労働者を対象とした在職者訓練の開催実績

	H23		H24		H25		H26		H27	
	回	人	回	人	回	人	回	人	回	人
産業技術短期大学校	20	105	18	100	17	98	17	109	21	84
同 庄内校	12	27	12	87	8	24	9	26	16	34
職業能力開発専門校	22	326	25	417	30	402	34	428	40	456
庄内職業能力開発センター	2	97	4	160	4	130	4	97	4	106
(独) 機構	43	278	57	267	56	257	63	287	65	277

(独) 機構：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

◇県による委託訓練（離転職者職業訓練）の実施状況

	H23	H24	H25	H26	H27
受講者数	1,287	1,318	1,126	995	875
就職率	67.3%	65.0%	67.7%	72.0%	71.3%
就職率（全国）	66.8%	69.2%	72.0%	74.2%	73.9%

◇労働局による求職者支援訓練の実施状況

	H23	H24	H25	H26	H27
修了者数（就職理由中退者を含む）	312	733	688	353	334
就職率	80.3%	78.6%	81.1%	67.7%	58.3%
就職率（全国）	74.7%	79.8%	84.2%	56.2%	59.6%

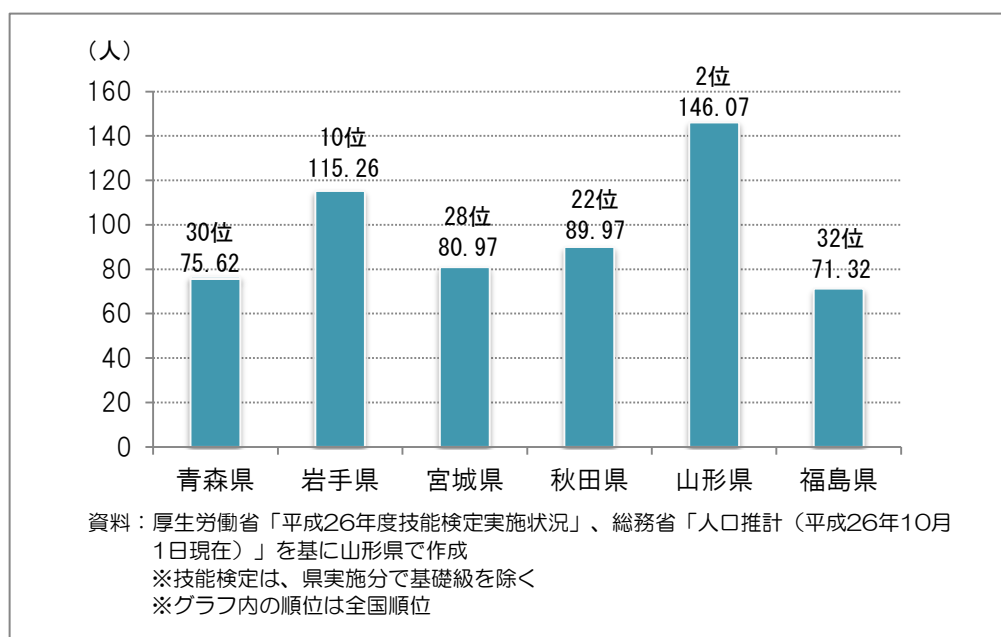
※就職率のカウント方法が H26 から雇用保険が適用される就職に限定

(3) 技能検定

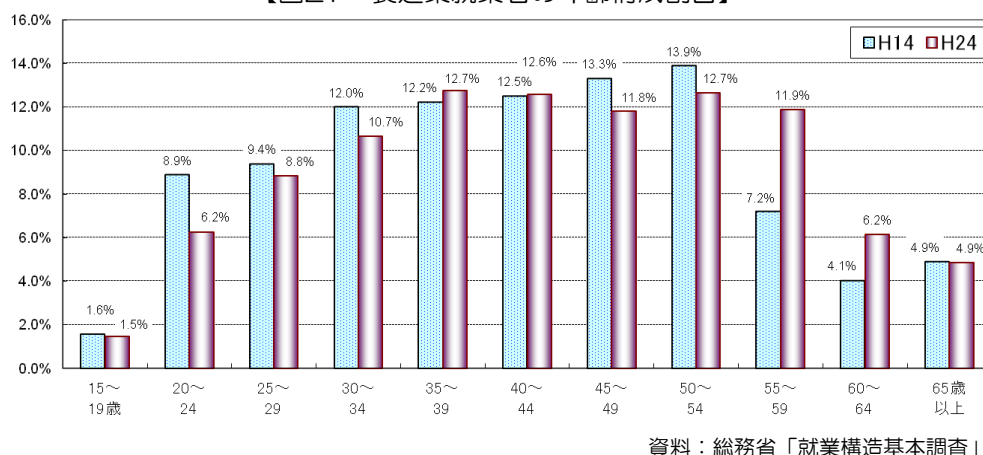
技能検定とは、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき、毎年国が定める実施計画により年2回実施している（特級、1級、2級、3級、単一等級）。

本県においては、人口10万人あたりの技能検定合格者数（146.07人）が全国2位（東北で1位）となっており、優れた技能を持つ技能者が多い。一方で、平成24年における製造業就業者の年齢別構成割合を10年前と比較すると、50代後半以降の年代で増加、30代前半以前の年代で減少しており、高齢化の傾向にある。本県のものづくり産業の基盤を持続的に確保していくため、次世代を担う若手技能者を育成し、熟練技能者が持つ優れた技能を、若手技能者へ確実に継承していくことが課題となっている。

【図26 東北6県における人口10万人当たりの技能検定合格者数】



【図27 製造業就業者の年齢構成割合】



(4) ものづくりマイスター制度の実施状況

ものづくりマイスター制度は、ものづくりに関して優れた技能、経験を有する者を「ものづくりマイスター」として認定・登録し、企業や学校等へ派遣し、若手技能者への実践的な実技指導を行うほか、地域におけるものづくり体験教室等を通じて、効果的な技能の継承や担い手の育成に資するものである。

◇マイスター登録者数：山形県 180人（平成29年1月現在）

◇マイスター派遣実績

平成26年度 派遣日数173日、延べ指導人数1,136人、派遣先34か所

平成27年度 派遣日数338日、延べ指導人数1,861人、派遣先53か所

(5) やまがた技能五輪・アビリンピック2016の開催状況

技能五輪全国大会と全国アビリンピックは、東日本大震災からの東北のものづくりの復興と発展の視点にも立って、東北六県知事の連名で大会を誘致し、「輝け！ものづくり東北の未来」を大会のスローガンに掲げ、約4年間にわたり選手の育成・強化を含め東北全体で準備を進めてきた。

出場選手数は技能五輪に 1,318 人、アビリンピックに 370 人といずれの大会も過去最大の規模となり、本県からは、技能五輪に 110 人、アビリンピックに 23 人といういずれも過去最多の選手が出場した。本県選手においては、技能五輪では金賞 3 人を含む入賞 31 人、団体でも第 3 位となる「優秀技能選手団賞」を獲得し、アビリンピックでは金賞 2 人を含む入賞 9 人という、共に過去最高の成績を収めることができた。

競技を実施した山形市、天童市、寒河江市及び山辺町の計 14 会場には、地元中学生、高校生をはじめ、県内外から多くの人が見学や応援に来場し、2 大会あわせての来場者数は、目標とした延べ 15 万人を上回る約 18 万人となった。

この大会を契機に、全国大会で活躍できる選手の育成継続はもとより、担い手の人材育成と障がい者の雇用促進に一層の力を入れて取り組む必要がある。

第3部 本県における課題を踏まえた職業能力開発の基本的な考え方と施策の展開

第2部の「職業能力開発をめぐる情勢」における主な課題等をまとめると以下のとおりとなる。

- 産業を支える最も重要な要素は人材と言われている中で、少子化、若者の県外流出などにより、本県の生産年齢人口は減少しており、建設や介護など様々な分野で人手不足が顕在化するとともに、労働者の高齢化が進んでいる。
- また、グローバル化の進展や従来のIT技術にとどまらないIoT（モノのデジタル化・ネットワーク化）等の技術進歩など、就業環境は変化しており、その変化への対応と競争力の強化を図ることが求められている。
- 本県産業の発展を図るためには、人材の量の確保の観点から、若者の県内定着、女性の活躍の一層の促進や高齢者の就業機会の拡大に応じた就職支援等が重要となっており、また、質の向上の観点から、新しい技術への対応、付加価値の創出や生産性の向上、確かな技術の伝承などとともに、産業界や求職者のニーズへの対応や非正規雇用労働者の正社員就職支援の充実が課題となっている。

これらの課題等を踏まえ、本計画における基本的な考え方として、県民一人一人の働き手としての能力を高め、生産性の向上につながる職業能力開発を地域の関係機関が連携して取り組むことにより、本県経済の発展を支える人材の量の確保と質の向上を目指すものとする。

- (1) 新しい技術を活用した付加価値の創出や生産性の向上につながる人材（産業イノベーションを支える人材）を育成するとともに、確かな技術・技能の習得（継承）を図る。
- (2) 県民一人一人の能力を存分に発揮できる全員参加の社会（県民総活躍）の実現を目指すとともに、本県産業の活力向上につながる若年者の県内定着に取り組む。
- (3) 地域の関係機関（教育訓練機関、産業界、行政等）の連携強化により、地域の企業、労働者、離転職者等のニーズを的確に把握し、より効果的な職業能力開発を展開する。

1 山形の産業を支える人材の育成

人口減少・経済のグローバル化が進む中、競争力を維持し、本県の経済発展を持続させるため、産業イノベーションを支える人材の育成を推進するとともに、関係機関と連携して地域産業のニーズに応じた職業能力開発を推進し、併せて企業における人材育成を支援していく。

(1) 産業イノベーションを支える人材育成

付加価値創出や生産性の向上につながる職業能力開発を推進するとともに、成長が見込まれる分野の人材育成を推進する。

【具体的な取組み】

①産業イノベーションに向けた（付加価値創出や生産性の向上につながる）職業能力開発の推進

- 産業技術短期大学校公開講座ものづくり改善セミナーや IT 関連講座、産業技術短期大学校産業技術専攻科によるものづくり改善コースなど、生産性の向上につながる訓練コースの提供 [県]

◇産業技術短期大学校公開講座

働きながら技能習得、スキルアップができる在職者訓練

- ・ものづくりの基礎技術の習得から専門性の高い分野まで対応する NC プログラム、CAE 技術のコースを設定
- ・幅広い層を対象に IoT の考え方や技術を体験しながら基礎知識を学ぶ IoT セミナーを設定
- ・建設業界において普及が進む ICT 活用への対応コースの設定

◇産業技術短期大学校産業技術専攻科

社会人や四年制大卒を対象に、「ものづくり改善コース」と「課題対応コース」を設定しており、より高いレベルの生産管理等の管理技術等を学ぶ。

- PC 活用、データ処理等に係る実践的な知識・技能を習得する離転職者職業訓練の実施 [県]
- 指導力向上・新技術習得のため、県立職業能力開発施設の指導員の職業能力開発総合大学校や企業等の研修への派遣 [県]

②成長が期待される分野（環境・エネルギー、医療・福祉・健康、食品・農業等）における人材の育成

【具体的な取組み】

- 成長が見込まれる分野を担う高度な技術者の育成に向けた総合的な研修等の実施 [県]
- 工業技術センターにおける企業内人材の育成を目的としたオーダーメイド型の O R T（共同研究支援研修）や製造業技術者研修、産業情報科リーダー育成研修の実施 [県]
- ものづくり企業の経営改善や生産効率改善を図るため、企業 O B や山形大学で育成する「ものづくりシニアインストラクター」による指導の実施 [県]

【参考：今後成長が期待される分野】

成長期待分野	背景・市場性等	本県の現状と可能性
自動車 関連産業	○自動車の世界販売台数は、2018年に1億台を超え、2020年には1億500万台近くまで拡大が見込まれる ○次世代自動車について、国では新車販売に占める割合を2030年までに50~70%とする目標	○ティア1企業など中核的企業の存在 ○次世代自動車研究会の活動による技術や気運の高まり ○工業技術センターが有する超精密加工技術や鋳造技術をベースとした展開や部品の軽量化への取組み
航空機 関連産業	○航空機産業の世界市場は、現在の約50兆円から今後20年間で300兆円まで拡大が見込まれる	○航空機メーカーとの取引企業など先行企業の存在 ○山形県航空機産業地域戦略研究会の活動による技術や気運の高まり ○航空エンジン大手企業の工場との近接性
ロボット 関連産業	○ロボット産業の市場規模は、現在の約6000億円から2035年には9.7兆円まで拡大が見込まれる ○国は「ロボットによる新たな産業革命の実現」に向け、2020年までにロボット市場を製造分野で2倍、サービス分野で20倍に拡大する目標	○産業用ロボットに関するハードウェアに取り組む企業の存在 ○山形大学工学部や鶴岡工業高等専門学校でのロボットに関する研究の実施 ○工業技術センターでのロボットの要素技術であるセンシング技術の活用
環境・エネルギー 関連産業	○新エネルギー産業の世界市場は、2010年30兆円から2020年86兆円に拡大が見込まれる	○山形県新エネルギー事業化促進協議会の活動による技術や機運の高まり ○バイオマスや小水力発電など地域資源を活用した再生可能エネルギーの事業化 ○工業技術センターのセンシング及び情報処理技術を活用した水や大気環境測定器や生産現場の省エネ診断システムの開発
医療・福祉・健康 関連産業	○医療機器の世界市場は年間約8%成長しており、2017年に約44兆円に拡大することが見込まれる	○医療・福祉現場が有する課題解決に取り組む地域の企業グループの存在 ○県内企業が得意とする精密加工や電子・デバイス技術の活用 ○山形大学医学部での次世代型重粒子線がん治療施設整備による機運の高まり
食品・農業 関連産業	○世界の食市場規模(日本市場を除く)は2009年の340兆円から2020年には680兆円へ拡大が見込まれる	○県内各地に幅広い種類の食品製造業が集積 ○山形大学、慶應先端研、工業技術センターの技術シーズを活用した高度な機能性食品の開発

資料：県工業戦略技術振興課調べ

(2) 関係機関の連携強化と地域産業界のニーズに応じた人材育成

職業能力開発は地域の産業界のニーズに合った訓練内容を提供することが重要であるため、県、山形労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（機構）、労使団体、教育界などの連携により、地域の産業構造や地域特性に基づく産業界や求職者のニーズを的確に把握するよう努めるとともに、それに応じた実効性のある職業訓練を実施する。また、人手不足が顕著となっている業種・分野への人材育成の取組みを、関係機関と連携しながら進める。

【具体的な取組み】

- 地域訓練協議会による情報共有、訓練内容の検討 [山形労働局、県、機構]
- 地域訓練コンソーシアムによる新たな訓練コースの設定 [機構、山形労働局、県] 【新規】
- 人手不足等の分野における職業訓練コースの検討、実施 [県]
(建設分野における産業技術短期大学校土木エンジニアリング科の開設や、介護分野における離転職者職業訓練の実施)

◇平成 29 年 4 月に開設する産業技術短期大学校土木エンジニアリング科の概要

- ・建設業における担い手不足等を背景に、平成 29 年 4 月に高度職業訓練の専門課程として開設

※土木系の高度職業訓練の専門課程は公共職業訓練としては全国初

- ・訓練機関 2 年間 ・定員（1 学年）20 名
- ・2 級土木施工管理技士（学科試験）や測量士（補）試験の在学中の合格を目指す
- ・学科運営にあたっては、建設業界から、授業運営、現場研修、インターンシップの受入れ等協力を得ながら運営していくこととしている。

- 地域の産業構造や地場産業などの地域特性を踏まえた人材育成の推進 [県・機構]
- 誘致企業や U・I・J ターン受入企業のニーズの把握と人材育成の支援の検討 [県]
- 県立職業能力開発施設における工業高校担当教員等の実技研修の実施 [県]
- プログラミング指導教員向けの研修と教材開発支援の検討 [県]

◇プログラミング教育の必修化：平成 32 年度から小学校でプログラミングが必修化される。

（3）企業における人材育成の強化

労働者が働きながら、計画的な O J T や O F F - J T 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を確保するなど、企業内での人材育成の取り組みを支援する。事業所内における職業能力開発を円滑に推進するため、職業能力開発促進法に規定されている「職業能力開発推進者」の設置を促進する。

また、民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、成長の見込まれる新たな分野や建設業等の人材が不足している分野の訓練に取り組む事業主等への支援を充実させる。

【具体的な取組み】

①企業内人材育成の促進

- キャリア形成促進助成金の活用による企業内の人材育成の促進 [山形労働局・県]
- 職業能力開発推進者講習の実施及び設置の促進 [山形職業能力開発サービスセンター・県]
- 企業ニーズに即して実施するオーダーメイドによる在職者訓練の実施 [県]

②認定職業訓練に対する支援

- 認定職業訓練施設の運営に対する支援 [厚生労働省・県]
- 認定職業訓練施設の施設・設備の整備に対する支援 [厚生労働省・県]

2 「県民総活躍」に向けた職業能力開発の推進

「やまがた県民総活躍」の実現に向け、働く意欲のある県民一人一人に対して、個々のニーズや置かれている環境などに応じたきめ細かな職業能力開発の機会を提供する。

（1）若者の県内定着を見据えたキャリア形成支援

若者一人一人が、それぞれの状況に応じて就職し、長期的なキャリア形成を図

ることが、本県経済の発展にとって重要であるため、個々のニーズに応じた支援を行う。

【具体的な取組み】

- オールやまがた若者定着推進会議と連携したキャリア教育・就職支援の展開 [県]

◇オールやまがた若者定着推進会議

産業・教育・金融・労働・メディア・行政が連携して、「オール山形」で若者の県内定着を促進する気運を醸成し、参加機関による情報共有、連携した情報発信を行い、広く『山形県』の魅力や企業の特徴、強みをアピールする趣旨で結成

- 小・中学校及び高等学校におけるキャリア教育の取組みの推進 [県]
- 「大学コンソーシアムやまがた」による高等教育機関の連携による人材育成の取組みの推進 [県・高等教育機関]
- 「ものづくりマイスター」の企業・学校等への派遣による技能の継承 [県職業能力開発協会 等]
- 県立職業能力開発施設から学校等に対する講師の派遣 [県]
- 若者就職支援センターにおける若年者の職業能力開発に向けた相談支援 [山形労働局・県]
- 地域若者サポートステーションにおけるニート等の若者の職業能力開発に向けた取組みの実施 [山形労働局・県]

(2) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

経済社会の活性化に向けて、職業能力開発施策においても、女性の活躍の推進に向けた取組みが重要であり、女性の多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな対策を進める。

【具体的な取組み】

- 求職中の女性に対する離転職者職業訓練の実施 [県]
- 離転職者職業訓練における託児サービス付き訓練コースの実施 [県]
- 離転職者職業訓練における子育て中・子育て後の女性のためのリカレント教育の拡充 [県]

◇リカレント教育

フォーマルな学校教育を終えて社会の諸活動に従事してからも、個人の必要に応じて教育機関に戻り繰り返し再教育を受けられる循環・反復型の教育システムのこと

- 求職中の女性に対する求職者支援訓練の実施 [山形労働局・機構]
- 出産や育児などで離職した女性の再就職のための「女性のためのスキルアップ講座」の実施 [県]
- マザーズジョブサポート山形での就業相談・就業支援等の実施 [県・山形労働局]

(3) 中高年齢者の職業能力開発

人口減少社会において、働く意欲のある中高年齢者が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮することは、経済の持続的発展に不可欠であり、生涯現役社会の実現に向け、在職者訓練や高齢者向け技能講習等ニーズに応じた対策を講じる。

【具体的な取組み】

- 中高年齢者のキャリア形成を支援するための企業内におけるセルフ・キャリアドックの実施[厚生労働省]

◇セルフ・キャリアドック

労働者にキャリアコンサルティング（労働者が主体的にキャリア・プランを考え、それに即して働くとする意欲を高める相談）の機会を定期的に提供する仕組み

- キャリア形成促進助成金（中高年齢者雇用型訓練）の活用による中高年齢者の再就職後または正規雇用等への転換後の人材育成の促進 [山形労働局・県]
- 中高年齢者を対象とする新たな職業能力開発訓練の開発等の実施・検証 [厚生労働省・県]
- 高齢者スキルアップ・就職促進事業（高齢者向け技能講習）による高齢者の雇用・就職促進[山形労働局]

（４）障がい者の職業能力開発・雇用の促進

障がい者の実雇用率は年々上昇しているものの、まだ半数近い企業が法定雇用率を達成していないことから、山形労働局や福祉的就労事業所等との連携のもとに、障がい者の職業能力の向上を図ることはもとより、障がい者の雇用に対する企業等の理解を深める取組みを進める。

【具体的な取組み】

- 福祉的就労事業所等と連携した障がい者の職業能力開発への支援体制の強化 [機構・県]
- インターンシップ型(職場実習型)の職業訓練に係る受入企業の開拓強化[県]
- アビリンピックへの出場を目指す技能者の育成[県・機構]
- 障害者就業・生活支援センター（県内４カ所）による就業支援の促進[山形労働局・県]
- 障がい者雇用優良事業主の認定拡大[県]
- 職場訪問等による職場定着支援の充実[山形労働局・機構]
- 障がい者トライアル雇用型奨励金の拡充[山形労働局]

（５）非正規雇用労働者の職業能力開発

非正規雇用労働者は、職業能力開発の機会が乏しく、キャリア形成が進まないため、正社員化の支援も含めた対策を進める。

【具体的な取組み】

- キャリアアップ助成金の普及・啓発による企業内の訓練機会の確保 [山形労働局・県]
- 離転職者職業訓練における非正規雇用労働者の正社員化実現コースの実施 [県]
- 離職した非正規雇用労働者に対する求職者支援訓練の実施 [山形労働局]

- 研修、キャリアカウンセリング、職業紹介の一体的実施による正社員就職支援
[県]

3 技能の振興・継承と若手技能者の育成強化

本県のものづくり産業の基盤を持続的に確保していくため、若手技能者の育成を支援するとともに、熟練技能者から若手技能者への確かな技能の継承を行うことが課題となっている。また、ものづくりの素晴らしさや面白さを県民に広く周知し、技能や技能者に対する社会的評価の向上を図っていく。

(1) 若手技能者の育成支援

次世代のものづくり産業を担う若手技能者の育成のため、「やまがた技能五輪・アビリンピック2016」で得た成果を踏まえ、業界団体等との一層の連携を行い、県立職業能力開発施設など教育訓練機関を効果的に活用した取組みを進める。

【具体的な取組み】

- 技能五輪・アビリンピック全国大会への出場等を目指す技能者の育成支援
[県等]
- 若年者ものづくり競技大会・高校生ものづくりコンテストへの参加促進[県職業能力開発協会・県]
- 県立職業能力開発施設における技術研修制度（公開講座・工業高校教員技能研修）の活用奨励 [県]
- 若年者の技能検定受検料減免措置（H29 後期検定から実施予定）を有効に活用しての受検勧奨 [県・県職業能力開発協会]

(2) 若手技能者への技能の継承

本県のものづくり産業を支えている熟練技能者の持つ優れた技能を、次世代を担う若手技能者に継承し、ものづくり産業の基盤を持続的に確保していく必要がある。

【具体的な取組み】

- 「ものづくりマイスター」の企業・学校等への派遣による技能の継承[県職業能力開発協会 等]（再掲）

(3) 技能尊重気運の醸成

技能者の熟練した技能等を表彰する取組みを推進し、技能や技能者に対する社会的評価の向上を図る。また、建設業、製造業等において技能をもつ労働者の不足が課題となっており、若年者を中心とした「技能離れ」が将来に深刻な影響を及ぼすことが懸念されるため、技能の重要性や必要性に対する理解の浸透、技能尊重気運の醸成を図る。

【具体的な取組み】

- 山形県卓越技能者表彰及び山形県若者技能振興奨励賞の実施 [県]
- 山形県「木造建築伝承の匠」表彰の実施[県]
- 県立産業技術短期大学校における「親子でからくり大発見 by 産技短」をはじめ、県立職業能力開発施設における「オープンキャンパス」等によるものづく

り体験機会の提供 [県]

- 「目指せマイスタープロジェクト（小・中学校でのものづくり体験事業等）」の実施[県職業能力開発協会等]
- ものづくりの魅力発信のためのイベントの開催[県職業能力開発協会等]

4 県立職業能力開発施設における訓練の充実

社会環境の変化や産業界のニーズを踏まえた学卒者訓練、在職者訓練、離転職者職業訓練を柔軟に実施する。併せて施設や職業訓練に対する認知度向上に向けた取組みを強化する。

(1) 地域のニーズや技術の進歩に合わせた職業訓練の実施

産業技術短期大学校（同庄内校）や山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センターの県立職業能力開発施設4校においては、時代や社会の動き、地域の雇用や産業ニーズの変化に応じた職業訓練を実施するため、学科・コースや訓練内容等について不断の見直しを行ってきた。直近では、平成29年4月から産業技術短期大学校に土木エンジニアリング科を新設するなど、地域の産業界のニーズに柔軟に応じている。

今後とも、地域の産業・企業ニーズを的確に把握するとともに、県の産業振興施策と整合性を図りながら、地域ニーズや技術の進歩に適切に対応する教育訓練内容等の検討を行い、そのあり方について不断の見直しを行う。

【具体的な取組み】

- 産業界のニーズに応じた学卒者訓練や在職者訓練の実施・そのあり方の検討 [県]
- 施設・設備の整備の計画的な推進[県]
- 指導力向上や新技術習得のための県立職業能力開発施設の指導員の職業能力開発総合大学校や企業等への派遣[県]（再掲）

(2) 就職に結びつく離転職者職業訓練の実施

産業構造や景気の変動に適切に対応した職業訓練を実施するため、成長の見込まれる分野や人手不足の分野を見据えながら、民間教育訓練機関の活用により、求職者及び産業・企業のニーズに合った、就職に結びつく多様な訓練コースを実施するとともに、就職率の向上を図る。

【具体的な取組み】

- 求職者や産業・企業のニーズを踏まえた就職に結びつく訓練の実施[県]

(3) 広報の強化・充実

国においては、公的職業訓練について「訓練」という言葉を敬遠する人がいることなどを踏まえ、公募により「ハロートレーニング～急がば学べ～」の愛称・キャッチフレーズを決定し、公的職業訓練の認知度向上を図り、受講生募集に活かしていくこととしている。

県においても、県立職業能力開発施設に係る認知度向上の取組みや募集・広報活動を充実するとともに、企業向けの在職者訓練の周知広報を強化する。

【具体的な取組み】

- 効果的な募集活動・広報の検討・実施[県]
- 他機関と連携したPRの展開[県]

数 値 目 標

項 目	厚生労働省		山形県	
	現状	目標	現状	目標
公共職業訓練（離職者訓練のうち施設内訓練）の修了者における就職率 （山形県の数字は庄内職業能力開発センターの金属技術科のもの）	83.2%	80.0%	100%	100%
公共職業訓練（離職者訓練のうち委託訓練）の修了者における就職率	74.2%	70.0%	72.0%	75.0%
公共職業訓練（学卒者）の正社員就職率 （山形県の数字は産業技術短期大学校、同庄内校、山形職業能力開発専門校の学卒者訓練のもの）	83.1%	90.0%	98.4%	100%
公共職業訓練（学卒者）の県内就職率 （山形県の数字は産業技術短期大学校、同庄内校、山形職業能力開発専門校の学卒者訓練のもの）	-	-	88.0%	90.0%

※現状の数字については、平成 26 年度末時点の数字。