

# 第9次山形県職業能力開発計画

平成24年3月

山 形 県



## 目 次

第1部 総説	
1 計画のねらい .....	1
2 計画の期間 .....	2
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状	
1 労働市場の現状と変化 .....	2
2 労働力の供給面の変化 .....	2
3 労働力の需要面の変化 .....	4
第3部 職業能力開発の実施目標	
1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進 .....	6
2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化	6
3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備 .....	7
4 職業能力開発施策の推進体制の戦略的強化 .....	7
第4部 職業能力開発の基本的施策	
1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進 .....	7
(1) 成長が見込まれる分野における人材育成の推進 .....	7
(2) ものづくり分野における職業訓練の推進 .....	8
2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化	9
(1) 雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化 .....	9
(2) 第2のセーフティネット「求職者支援制度」の推進 .....	9
(3) ジョブ・カード制度の普及促進 .....	9
3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備 .....	10
4 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進 .....	11
(1) 個人の主体的な能力開発の支援 .....	11
(2) 企業による労働者の能力開発の支援 .....	11
(3) キャリア教育の推進 .....	12
(4) 女性のキャリア形成の支援 .....	12
5 技能の振興 .....	12
6 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 .....	13
(1) 長期失業者に対する能力開発 .....	13
(2) 若年者に対する能力開発 .....	13
(3) 母子家庭の母等に対する能力開発 .....	14
(4) 障がい者に対する能力開発 .....	14
7 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進 .....	14
8 職業能力開発施策の推進体制の戦略的強化 .....	15
(1) 職業能力開発の推進体制を強化する必要性 .....	15
(2) 職業能力開発のビジョン・訓練計画の策定 .....	15
(3) 職業訓練のインフラの構築 .....	16
イ 訓練カリキュラム・指導技法等の開発 .....	16
ロ 職業訓練に係る情報の提供・品質の確保 .....	16
ハ 訓練指導員等の育成・質の確保 .....	17
ニ 職業能力の評価システムの整備 .....	17
ホ 職業訓練の実施体制の整備 .....	18
へ 県立職業能力開発施設のあり方 .....	19



## 第1部 総説

### 1 計画のねらい

- (1) 日本の経済社会は、高度成長期から現在に至るまで、それぞれの時代において、世界に伍する技術力と、その技術力を支える人材によって発展を遂げてきた。資源に乏しい日本では、質の高い労働力こそが、国力の源泉、経済社会の発展の基盤である。

グローバル化が進展する中、これまで蓄積してきた技術や人材を活かしつつ、さらなる経済成長を遂げるためには、今後5年程度の間、成長が見込まれる分野の人材育成と、山形の強みを有するものづくり分野の人材育成に集中的かつ強力に取り組み、これらの分野の成長を経済全体の成長に結びつけていく必要がある。

同時に、人材育成を進めるに当たっては、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる「全員参加型社会」を実現することができるよう、県民一人一人の能力を高めていく視点が重要である。

- (2) 近年は、第一次、第二次産業から第三次産業へと産業構造が転換する中で、男性が多く従事する建設業、製造業の雇用が縮小する一方、国の新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）で盛り込まれている分野を始めとした介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境分野等今後の成長が見込まれる産業での雇用の拡大が著しく、併せて女性や高齢者の就業も増加している。

また、中国や東南アジア諸国の目覚ましい成長は、アジアでの巨大な需要の創出や外資系企業との協同等の企業戦略の選択肢を増やす一方で、国際競争の激化を意味している。

このような労働市場をめぐる環境や企業の経営環境が著しく変化する中では、今後は、世界レベルの技術革新に対応できる高度な能力開発を進めるため、成長が見込まれる分野を中心として必要とされる人材育成を図るとともに、国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野における人材育成を図ることが喫緊の課題となっている。

- (3) また、少子高齢化の進展は、労働市場も含めた社会全体の在り方に大きな影響を与えるものである。人口減少社会の下において、また、職業能力形成機会が乏しい非正規労働者の数や就業者に占める割合が高まっている中で、活力ある経済社会を構築するためには、若年者、女性、高齢者、障がい者、非正規労働者を含め、一人一人の能力を高め、生産性を向上させることが不可欠である。

一人一人の能力を高めていくためには、雇用保険を受給できない求職者も安心して職業訓練を受講できる仕組みが必要であり、雇用のセーフティネットとして国が創設した求職者支援制度とともに、能力本位の労働市場の形成に資するため教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備が必要である。

さらに、高齢化や職業構造の大きな変化の中、地域社会にとって必要な職種の専門的スキル等を有する人材が減少しており、後継者難等の問題が生じていることに留意して施策を展開する必要がある。

- (4) 以上のような取組を効率的かつ効果的に推進するためには、国、県、民間教

育訓練機関、企業等の多様な主体が適切に役割分担する中で、企業や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが必要である。そのために、国は、成長が見込まれる分野やものづくり分野を含む、我が国全体の職業能力開発についてのビジョンを策定するとともに、訓練カリキュラムや職業能力評価システム等の職業能力開発のインフラ整備を行うプロデュース機能（総合調整機能）を戦略的に強化することとしているが、本県としてもこうした国の方針の下、職業能力開発に取り組んでいく。

- (5) また、本県は、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」を策定して、県内の様々な資源の活用や県民の主体的な活動・実践を重視した取り組みを進めている。さらに「山形県産業振興プラン」及び「山形県次世代ものづくり人材育成プログラム」を策定し、産業活力の向上や産業を支える人材の育成等に取り組んでいる。
- (6) 本計画は、上記のような状況を踏まえ、国の「第9次職業能力開発基本計画」との整合性を図りつつ、今後の職業能力開発に関する中期的な基本方針を定めるものである。

## 2 計画の期間

本計画の対象期間は、平成23年度から平成27年度までの5年間とする。

## 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

### 1 労働市場の現状と変化

近年、少子高齢化や産業構造の変化、グローバル化等の社会経済環境の変化や、市場競争の激化や消費者行動の変化に対応した企業行動の変化等を背景に、労働力の需給両面にわたる構造的な変化が著しく進行している。労働力供給の減少、産業別・年齢別等の就業構造の変化が進む中で、雇用システムにも変化が現れ、非正規労働者の増加や賃金格差の拡大等の職業能力開発をめぐる様々な問題が顕在化してきている。

### 2 労働力の供給面の変化

- (1) 国の合計特殊出生率が1.37（本県1.39）（平成21年）と低迷し少子化が進行する中で、人口は平成16年に1億2779万人とピークを迎えた後、減少局面に入っている。平成42年には、1億1,522万人となり、高齢化率は31.8%になると推計されている。

このような急速な少子高齢化の進展の下においては、国の就業者数も平成32年には平成21年と比較して433万人減少することが見込まれている。

本県の場合、人口は昭和25年の1,357千人をピークに減少してきており、平成42年には1,000千人を下回るとの推計があり、平成42年の高齢化率は35.5%になると推計されている。また、生産年齢人口は平成17年の739千人が平成32年には607千人に減少すると推計されている。

- (2) 若年者の雇用失業情勢については、完全失業率が、年齢計に比べて相対的に

高い水準で推移しており、平成22年においては、年齢計の失業率が5.1%であるのに対し、15歳から19歳までの完全失業率は9.8%、20歳から24歳までの完全失業率は9.1%となっている。本県の年齢計の失業率は4.6%である。

また、平成22年3月卒業の高校新卒者の就職内定率は93.9%と前年同期を1.7ポイント下回り、大学新卒者の就職内定率も91.8%と前年同期を3.9ポイント下回っている。平成23年度3月卒業の高校新卒者の就職内定率は95.2%と前年同期を1.3ポイント上回っているが、大学新卒者の就職内定率は91.0%と前年同期を0.8ポイント下回る等、若年者の雇用失業情勢は非常に厳しい状況にある。

本県の場合、平成22年3月卒業の高校新卒者の就職内定率は96.4%と前年同期を0.4ポイント上回っているが、大学新卒者の就職内定率は89.2%と前年同期を2.2ポイント下回っている。また、平成23年3月卒業の高校新卒者の就職内定率は97.5%と前年同期を1.1ポイント上回り、大学新卒者の就職内定率も89.5%と前年同期を0.3ポイント上回っている。

(3) フリーターの数、平成15年の217万人をピークに5年連続で減少したものの、平成21年には178万人と6年ぶりに増加し、平成22年には183万人となっている。本県では、平成14年に約2.2万人、平成17年に約2万人となっている。また、教育も訓練も受けず、就労もしていないニート状態の若者の数は平成22年において60万人と依然として高止まりしている。本県の場合、平成14年に約5.7千人、平成17年で約5.1千人となっている。

(4) 女性の就業状況については、女性雇用者数は平成22年において2329万人と、雇用者数の42.6%を占めているが、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いており、出産・子育て期に当たる25歳から44歳までの就業率は66.5%となっている。平均勤続年数も、男性が13.3年であるのに対し、女性は8.9年と男性より短く、民間企業における課長職以上の女性の割合も6.2%にとどまっている状況である。

本県の場合、平成17年の女性雇用者数は21万人と雇用者数の44.2%を占めており、女性の年齢階級別労働力率は国と同じM字カーブを描いており、出産・子育て期に当たる25歳から44歳までの就業率は76.2%となっている。

(5) 高齢者の就業状況については、平成22年における65歳以上の就業者は570万人に上り、就業率は、男性は、55歳から59歳までが88.0%、60歳から64歳までが70.6%、65歳から69歳までが46.8%となっている。女性については、55歳から59歳までが61.2%、60歳から64歳までが44.2%、65歳から69歳までが26.9%となっており、60歳を過ぎても多くの高齢者が就業している。また、就業についての引退時期について「65歳から69歳くらいまで」と考える人、「70歳以上」と考える人及び「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」と考える人の割合の合計は、平成21年において、55歳から59歳までの男性では75.4%であり、55歳から59歳までの女性では53.4%となっている。

本県の場合、平成17年の65歳以上の就業者は約6万8千人で、就業率は、男性は、55歳から59歳までが89.7%、60歳から64歳までが67.0%、65歳から69歳までが52.9%となっている。女性については、55歳から59歳までが64.7%、60歳から64歳までが41.3%、65歳から69歳までが28.9%となっている。

(6) 障がい者の状況については、全国の障がい者数は、身体障がい者・障がい児数が約366万人（平成18年）、知的障がい者・障がい児数が約55万人（平成17年）、精神障がい者数が約323万人（平成20年）である中で、厳しい雇用失業情勢においても、障がい者の就労意欲は年々高まりを見せており、障がい者の新規求職申込件数は、平成19年度が10.8万人、平成20年度が12.0万人、平成21年度が12.6万人と増加している。

本県の障がい者数は、身体障がい者・障がい児数が約5.7万人（平成22年度末）、知的障がい者・障がい児数が約7.3千人（平成22年度末）、精神障がい者数が約4.4千人（平成22年度末）おり、障がい者の新規求職申込件数は、平成18年度が799人、平成19年度が884人、平成20年度が914人と増加していたが、平成21年度は857人となっている。

(7) バブル崩壊以降の雇用失業情勢の悪化の中で、非正規労働者は近年増加している。非正規労働者の労働者全体に占める割合を見ると、昭和62年には19.7%であったが、平成19年には35.5%に上昇している。さらに、非正規労働者の内訳の推移を見ると、派遣社員は平成12年には2.6%であったが、平成22年には5.5%に上昇し、契約社員・嘱託等は平成12年には12.6%であったが、平成22年には26.6%に上昇している。労働者が非正規雇用の就業形態を選んだ理由は、平成19年においては、「自分の都合のよい時間に働きたいから（42.0%）」、「家計の補助、学費等を得たいから（34.8%）」、「正社員として働ける会社がなかったから（18.9%）」となっている。その中で、「正社員として働ける会社がなかったから」と答えた割合は、平成11年の14.0%から4.9ポイント上昇している。他の就業形態に変わりたいとする者の割合は、平成11年の13.5%から30.6%に上昇しており、そのうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。

本県の非正規労働者の内訳の推移を見ると、派遣社員は平成14年に3.8%であったが、平成19年には9.0%に上昇し、契約社員・嘱託は平成14年に21.2%で、平成19年は21.7%と上昇している。

### 3 労働力の需要面の変化

(1) 産業別に雇用者数の変化を見てみると、平成12年から平成22年までの10年間に、建設業は539万人から405万人と134万人減、製造業は1205万人から996万人と209万人減となっている。本県では、平成12年から平成22年までの10年間に、建設業は約4.7万人から約2.8万人に、製造業は約12.1万人から約9.5万人と減少している状況である。これとは対照的に、サービス業では雇用者数の増加が顕著であり、特に医療・福祉分野では、平成14年から平成22年までの間に、雇用者数は440万人から620万人と180万人増加している。本県では、平成17年から平成22年の間に、雇用者数は約4.1万人から約4.7万人と増加している。第一次、第二次産業から第三次産業へと産業構造が転換する中で、建設業、製造業の雇用が縮小する一方、医療・福祉分野等今後の成長が見込まれる産業での雇用の拡大が増加している。

(2) 前述したように、平成19年においては、労働者が非正規雇用の就業形態を選んだ理由について、「正社員として働ける会社がなかった」と答えた者の割合



が、平成11年の14.0%から18.9%に上昇している。また、他の就業形態に変わりたいとする者の割合は、平成11年の13.5%から30.6%に上昇しており、そのうち90.9%は正社員になりたいと答えている。

- (3) 企業の職業能力開発に対する意識・行動については、能力開発のための制度が労働生産性の向上に役立つとする企業の数、役立たないとする企業の上回っている。

このような中、企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は、平成17年において、大企業は0.42%、中小企業は0.18%となっている。また、OFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）に企業が支出した費用の労働者一人当たり平均額は、平成19年度は2.5万円である一方、平成20年度及び平成21年度は1.3万円となっており、平成19年度の約半額にとどまっている。

また、正社員に対しては、平成20年度は57.2%、平成21年度は57.8%の事業所が計画的なOJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）を実施し、平成20年度は68.5%、平成21年度は67.1%の事業所がOFF-JTを実施している。一方、正社員以外（常用労働者のうち、正社員以外の者）に対する実施は、計画的なOJTは平成20年度は28.3%、平成21年度は27.7%、OFF-JTは平成20年度は33.2%、平成21年度は31.4%と低い水準にとどまっている。従業員の自己啓発を支援している事業所も、正社員では平成20年度は66.5%、平成21年度は62.2%であるのに対して、正社員以外では平成20年度は41.3%、平成21年度は38.0%と低い水準にとどまっている。非正規労働者は、実際の職務においても単純な職務に就き続ける傾向にあり、職業能力形成機会が乏しい者が多い。

さらに、個々の労働者の職業生活設計については、自ら主体となるべきと考える労働者が多数を占めるが、自己啓発の実施率は、正社員で平成20年度は42.1%、平成21年度は41.7%であるのに対し、正社員以外では、平成20年度は20.0%、平成21年度は18.4%であり、自己啓発を行う上での問題点としては、時間的制約や費用の問題を挙げる者が多い。

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所の割合は平成20年度において4.5%、平成21年度において4.9%にとどまり、同制度を導入しておらず、かつ予定していない事業所で、同制度を知らない事業所は、平成20年度において42.3%、平成21年度において44.3%となっている。教育訓練休暇制度を導入している事業所の割合も、平成20年度は7.6%、平成21年度は4.2%にとどまっている。

注 厚生労働省職業能力開発局が実施している「能力開発基本調査」では、常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者等を除いた、いわゆる正社員を「正社員」と定義し、常用労働者のうち、正社員以外の者を「正社員以外」と定義している。

県が22年度に行った「山形県労働条件等実態調査」では、「従業員の職業能力開発訓練は重要で従業員に必要に応じて積極的に受けさせている」と回答した事業所が58.6%で、「従業員の職業能力開発訓練の必要性は感じているが、あまり受けさせていない」が26.9%、「従業員の職業能力開発訓練に必要性は特に感じていない」が9.8%であった。また、職業能力開発訓練を重視したいと考えてい

る事業所の割合は90%となっており、どの点を重視したいかについては、「現業務のレベルアップを図る能力向上のための研修」とする事業所の割合が62.5%で高く、次いで「事業分野に関する基礎的な知識・技能を付与するような研修」が45.3%、「資格取得、資格維持を目的とする研修」が31.1%となっている。

### 第3部 職業能力開発の実施目標

第2部で見たように、近年の我が国及び本県の経済社会は、少子高齢化が急速に進展し、人口は減少局面にあり、就業者数も減少している。一方、雇用システムにも変化が現れ、成長が見込まれる分野における人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加、若年者の厳しい雇用失業情勢、フリーター・ニートの数の高止まりといった状況が見られる。また、非正規労働者については、正社員と比較して職業能力形成機会が乏しい状況にある。

国の第8次職業能力開発基本計画に基づく第8次山形県職業能力開発計画では、いわゆる「2007年問題」を背景として、ものづくり等の現場における円滑な技能継承に対する支援等の「現場力」強化の施策を講じるとともに、職業意識の形成に課題を抱える若者の増加等の状況を踏まえて、職業生涯を通じたキャリア形成支援の施策を講じてきた。しかしながら、その後生じてきた成長が見込まれる分野における人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加等の状況に対しては、これまでの施策では十分に対応できるものではなく、成長が見込まれる分野の人材育成、雇用のセーフティネットの強化等に取り組んでいく必要がある。

このような状況に鑑み、今後5年間の職業能力開発の実施目標として、主として次の視点から、今後の職業能力開発を推進する。

#### 1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進

産業構造が変化し、国際競争が激化する中、製造業や建設業における雇用が縮小する一方で、介護・福祉、医療等の分野での雇用が拡大している。本県の経済社会が持続的な発展を続けるとともに、雇用を確保していくためには、こうした介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境、エネルギー等、新成長戦略で盛り込まれている分野を始めとした今後成長が見込まれる分野の発展を確実なものとしていくことが重要である。そのためには、これらの分野において必要とされる人材を確保できるよう、これらの分野における人材育成について戦略的に進めていくことが必要である。

一方、本県の経済社会が持続的な発展を続けるためには、山形の強みを有するものづくり分野を支える人材育成も依然として重要である。その際、ものづくり分野の人材育成について、産業ニーズに即したものとしていく必要がある。

また、今後海外への企業進出や海外での事業展開が増大することが見込まれることから、グローバル化等の社会経済情勢の変化に対応した人材育成が重要である。

#### 2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

非正規労働者が増加するとともに、正社員として働くことを希望する非正規労働者の割合が高まっている一方で、非正規労働者は職業能力形成機会が乏しい状況にある。少子高齢化が進展し就業者が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発

展していくためには、非正規労働者を含め労働者一人一人の職業能力を向上させ、生産性を高めていくことが必要である。

厳しい雇用失業情勢の下、雇用保険を受給できない求職者についても、求職者支援という観点から、新たな職業能力や技術を身につけることができる仕組みを整備する必要がある。

また、ジョブ・カード制度は、これまでも非正規労働者等のキャリア・アップのためのツールとして活用が進んできたところであり、今後とも、職業能力開発施策におけるツールとしてジョブ・カードを活用し、制度の普及の推進を図っていく。

### 3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備

産業構造が変化し、国際競争が激化する中で、今後成長が見込まれる分野を中心として、実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境を整備するとともに、若者や非正規労働者など職業能力形成の機会に乏しい者の職業能力の開発及び向上を図ることが求められている。

このような状況を踏まえ、職業能力が公平・公正に評価される、能力本位の労働市場を形成し、社会全体で実践的なキャリア・アップを図り、労働者の技能や社会的評価の向上、円滑な就職や転職、企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与等を実現するためには、職業能力を客観的に評価する「ものさし」が必要であり、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備を図る必要がある。

### 4 職業能力開発施策の推進体制の戦略的強化

産業構造の変化や国際競争の激化、非正規労働者の増加が進む中で、成長が見込まれる分野の人材育成や雇用のセーフティネットの強化等、現在の我が国の状況においては、職業能力開発に対するニーズが高まっている。一方で、国や県の財政状況が厳しい中では、より効率的で効果的な職業能力開発施策の実施が求められる。

このため、国、県、民間教育訓練機関等、多様な主体が役割分担をしながら、本県で必要な職業訓練を着実に実施していくことが必要となってきた。

県内で必要となる訓練（規模、分野等）を確保する役割を強化する必要性が高くなってきていることから、今後、県は、職業能力開発の質及び量の両面にわたる確保を図るため、本県の職業能力開発の中期的なビジョンである本計画を策定するとともに、職業訓練の推進体制を戦略的に強化する必要がある。

## 第4部 職業能力開発の基本的施策

### 1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進

#### (1) 成長が見込まれる分野における人材育成の推進

産業構造の変化への対応や国際競争力の強化のために、国の新成長戦略で盛り込まれている分野を始めとした成長が見込まれる介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境、エネルギー等の分野において必要とされる人材育成を戦略的に進める必要がある。

特に、従来は、他都道府県に比較して高い高齢化率であるものの、高い3世代同居率などにより、家庭内での介護や子育てに有利な条件もあったが、更なる高

齢化や核家族化の進展に伴い、介護などを担う人材の育成が喫緊の課題になってきている。

成長が見込まれる分野の職業訓練については、これまでも介護分野等の職業訓練について民間教育訓練機関への委託訓練により一定の成果が上がってきているところであり、その創意工夫やノウハウを活用することが期待できることから、職業訓練の実施機関として民間教育訓練機関の更なる活用を図ることが重要である。

また、本県においては、現在、介護分野において、その訓練を実施できる民間教育訓練機関が不足している状況にあるため、今後、その確保を図っていく必要がある。

また、民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質を維持・向上させるため、国が今後策定するガイドラインの普及促進を図り、公的職業訓練の質の保証及び向上、民間教育訓練機関の質の保証及び向上の支援を行っていく。

また、昨今の厳しい雇用失業情勢の下で労働者が失業することは、技能の維持向上やキャリア形成の観点からも望ましいことではないことから、労働者の失業の予防の観点からも、企業が在職者のスキルアップを行う場として、専門教育機関が役割を果たすことが期待される。

また、成長が見込まれる分野の企業が自ら人材育成等を実施することを支援する後述のキャリア形成促進助成金や認定職業訓練制度の活用促進等を図る。

## (2) ものづくり分野における職業訓練の推進

今後、県の経済社会が持続的な発展を続けるためには、成長が見込まれる分野の人材育成が重要である一方、県の強みを有するものづくり分野を支える人材育成が不可欠であることは言うまでもない。

その際は、高度な施設・設備や訓練指導員等を必要とするというものづくり分野の職業訓練の特性に鑑みれば、個々の企業、特に中小企業では実施が困難であり、民間教育訓練機関において訓練の担い手となることは困難であることから、引き続き県が訓練を実施する等の取組が必要である。

また、国と都道府県は連携・協力して職業訓練を実施する必要がある。国は、高度な施設・設備や訓練指導員等を要し、スケールメリットを活かすことで実施可能となるものづくり分野における先導的な職業訓練を含め、高度な職業訓練を実施し、県は、地域産業の人材ニーズを踏まえ、基礎的な技術・技能を習得させる訓練を実施するとともに、高度の技術・知識を習得させる訓練を行い、企業の即戦力となる技術者を戦略的に育成する必要がある。

ものづくり人材を確保するためには、子どもたちがものづくりの楽しさを学ぶ機会を拡充するなど、小学生から社会人に至るまで、ライフステージに応じた人材育成を進める必要がある。そのため、能力開発の立場からは、県立職業能力開発施設と工業高校が連携した工業高校生の技能向上の支援や、民間事業所の労働者を対象とした在職者訓練の実施、熟練の技術・技能の継承に向けた取り組みを進める。

さらに、グローバル化などの社会経済情勢の変化に柔軟に対応するためのスキルや、ものづくり技術の基盤となる基本的な知識・技能及び新たな技術開発など

に必要な高度な知識・技能を習得するための取組みを進めていく。

また、企業における人材育成や労働者個人による能力開発を促進するため、キャリア形成促進助成金や教育訓練給付、認定職業訓練制度の活用促進等を図っていく。

併せて、県内のものづくり人材育成に関わる産業界、教育機関及び行政機関などによる連携の基盤を構築し、総合的・体系的なものづくり人材の能力向上を図る。

## 2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

### (1) 雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化

雇用失業情勢の変化に的確に対応するためには、雇用のセーフティネットとしての離職者に対する公共職業訓練を必要に応じて迅速に実施するとともに、雇用保険を受給できない求職者等に対しても、新たなセーフティネットとして、職業訓練により新たな職業能力や技術を身につけるための支援を行っていく必要がある。

また、国全体で実施される公共職業訓練及び新たなセーフティネットとしての職業訓練の調整を図るため、中央と地方に設置された協議会を活用して、職業訓練を実施する分野や規模等に関する年間計画を策定し、職業訓練が企業・地域・求職者のニーズにあったものとしていくこととなっている。

これら職業訓練の実施に当たっては、企業・求職者の訓練のニーズを把握するとともに、P D C A サイクルによって訓練カリキュラム等を不断に見直していく必要がある。

### (2) 第2のセーフティネットの創設

就業経験がない求職者、非正規就業を繰り返しており雇用保険に加入していなかった、又は加入していても給付の受給資格を得るに至らなかった求職者や、雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない求職者等が増大する中で、国の新成長戦略にも述べられているように、「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、失業をリスクと捉えることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスと捉える社会を構築することが、成長力を支えることになる。

そのために、雇用保険を受給できない求職者等に対する第2のセーフティネットとして、職業訓練・給付・就職支援を行う「求職者支援制度」を効果的に活用し、県は国との連携・調整を図りながら、離職者に対する職業訓練を実施していく必要がある。

### (3) ジョブ・カード制度の普及促進

きめ細やかなキャリア・コンサルティング、企業実習とO F F - J Tを組み合わせた内容のジョブ・カード制度は、平成23年6月末までに約51万人がジョブ・カードを取得する等の実績となっており、職業能力形成機会が乏しいため不本意ながら非正規労働者となっている者の正社員としての就職や、企業内における正社員へのステップ・アップのための、有効なツールとして活用が進んできたところである。

今後ともジョブ・カードを職業能力開発施策におけるツールとして活用する。

また、国ではその活用対象となる職業訓練について、現行の企業における雇用

型訓練等に加え、公共職業訓練、求職者支援訓練等に拡大していく方針である。

また、ジョブ・カードについては、第2のセーフティネットとして創設された求職者支援制度においても、各節目においてキャリア・コンサルティングと共に有効なツールとして活用され、また、教育訓練と連携した能力評価のシステムにおける有効なツールとしても活用されることが期待される。

このため、国が中心となった関係機関による緊密な連携・協力体制といった枠組みの下で進められることとなっている。県はこれらの国の動き等を踏まえながら、企業と求職者の双方に対するジョブ・カードの普及の推進を図っていく必要がある。

### 3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備

- (1) 労働者の技能と地位の向上を目的とし、実際に就職や転職に結びつけ、あるいは企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与を実現するためには、国が策定する全国統一的な習得した職業能力を客観的に評価する「ものさし」としての、業種・職種について横断的な評価制度を有効に活用していくことが必要である。

現在は、産業構造が変化し、国際競争が激化する中、成長が見込まれる分野を中心として、実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境整備が急務となっている。また、若者や非正規労働者などの職業能力形成機会に乏しい者が増大しており、これらの者の職業能力の開発及び向上が求められている。

このような状況を踏まえ、社会全体で実践的なキャリア・アップを図るため、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備を行っていく必要がある。

- (2) 国では、現在、新たに就業した者から管理職にわたる段階的かつ体系的な職業能力の評価を行うことを目的とし、仕事に必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述した職業能力評価基準の整備を進めているところである。

この職業能力評価基準については、積極的に活用している業界団体や企業がある一方で、導入が進んでいない業種もある。導入が進んでいない業種については、国はその要因を分析し、業界団体や企業のニーズを踏まえつつ評価基準の改善を行い、普及・促進を図っていく必要がある。

併せて、国は成長が見込まれる分野を中心として、職業能力評価と教育訓練を体系的に結びつけ、職業能力の開発・向上やキャリア形成が容易となるよう、新成長戦略に盛り込まれた「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」を構築することとしている。

これらの国の動きを踏まえて、県としては職務能力評価システムとの連携を視野に入れながら職業訓練を充実していく必要がある。

さらに、国や県が労働者の有する技能の程度を検定し、公証する技能検定制度は、能力評価のインフラ整備や技能労働者の能力向上に重要な役割をたしているところである。

今後も、国は技能検定職種の統廃合の推進、民間機関が実施する指定試験機関方式への移行、技能検定の試験基準の見直し等により、技能検定制度が社会的ニーズにあったものとなるよう、定期的に受検者・業界団体等のニーズを検証し

た見直しを行っていく必要がある。

また、受検者のニーズなどを踏まえた上で、今後の試験実施職種や指定試験機関方式の導入の可否について検討していく必要がある。

#### 4 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

職業生涯の長期化や働き方の多様化等が進む中、労働者の段階的・体系的な職業能力の開発・向上を促進し、ひいては人材の育成・確保や労働生産性の向上等につながるため、職業訓練の充実・強化や能力本位の労働市場の形成を支援するのみならず、個々人に合った職業生涯を通じたキャリア形成を支援していくことが必要である。

##### (1) 個人の主体的な能力開発の支援

労働者個人が主体的に職業生活設計を行うとともに、その下で、職業選択や職業訓練の受講等の能力開発を適切に行うことができるようにしていくには、教育訓練給付等の効果的な活用を図ることが必要である。

また、産業・就業構造の変化等で経済情勢が変化する中、職業生活の大きな変更を余儀なくされる状況においては、キャリア・コンサルティングが果たす役割が非常に大きくなっている。

職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の取組を支援する観点から、就職・転職時や、中高年期において培ってきた知識・経験等を活かし自律的にキャリアの見直しを目指す時や、引退により仕事以外の活動を中心とする生活へと転換する時等、個々人のライフステージに応じ、キャリア形成の一環として職業訓練を受けることができる環境を整備していくことが重要である。

グローバル化が進展する経済社会情勢においては、グローバルな視野を持つ人材育成も必要とされている。

職業生涯の節目において、キャリア・コンサルティングを受けることができる環境を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めて行くことも重要である。

その際、専門的な相談支援を担うキャリア・コンサルタントについて、技能検定、キャリア・コンサルティング能力評価試験等による能力評価やスキルアップのための講習等による能力向上のシステムの整備等を通じ、人材の確保・質の向上を図る必要がある。

##### (2) 企業による労働者の能力開発の支援

企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるものとして重要であり、キャリア形成促進助成金、認定職業訓練制度等のより効果的な活用や企業内でキャリア形成の推進役となる人材の育成等を促進し、労働者の能力開発やキャリア形成支援のため積極的な取組を行う企業を支援する。

また、設備・訓練指導員・訓練ノウハウ・資金等の面で企業内では実施困難な職業訓練については、中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイドによる在職者訓練や訓練指導員の企業への派遣等を一層効果的に実施することにより、在職者のキャリア形成や労働生産性の向上を図る必要がある。

本県の認定職業訓練施設の普通課程においては、木造建築科などを中心として、訓練生の減少が進行しており、一定の訓練生数を確保するために各地域における

訓練科の統廃合などについても検討していく必要がある。

### (3) キャリア教育の推進

学校生活から職業生活への移行が必ずしも円滑に進まない若年者が増えている中、若年者雇用対策上、これらの者への事後的な支援に止まらず、学校在学時から、基礎的能力習得、職業意識の醸成等、働くことの基盤形成を図る意義が格段に高まっている。こうした観点から、本格的な進路決定に至るまでの各学校段階での計画的なキャリア教育を推進し、職場体験等の効果的なプログラムやジョブ・カード等の活用促進等に取り組んでいく。また、卒業後も生涯学習の観点から学び直しの機会を提供する等、教育施策と連携してライフステージに応じた職業能力開発施策を展開する。

第5次山形県教育振興計画では、小・中・高等学校の教育活動全体を通じた組織的・系統的なキャリア教育を推進し、地域社会や地域の産業に貢献する人材を育成するとしている。

### (4) 女性のキャリア形成の支援

少子高齢化が進行し、将来の労働力不足が危惧される中、性別に関わりなく、一人ひとりが持てる力を十分に発揮することは重要である。本県は女性の出産・子育て期の有業率は全国に比べて高い傾向にあり、結婚、育児を理由とした離職者の割合も低い水準にある。こうしたことから、女性の働く環境の整備を進めるとともに、女性ならではの感性や特性を生かしながら、女性の持つ多様な能力をより高める取り組みを進めていく必要がある。

県は男女共同参画を促進し、意欲ある女性が適正な評価を受けて職業キャリアを形成していくことができる環境づくりに向け、職業能力開発を支援することはもとより、男女雇用機会均等、仕事と家庭の両立、子育て支援など各分野の施策と連携して総合的な取組みを行う。

特に、出産・育児により職業キャリアが中断された女性については、その必要性に応じて、就業ガイダンス、キャリア・コンサルティング、多様な職業訓練機会の提供により、円滑な就業復帰を支援するとともに、新たな起業についても支援していく。

## 5 技能の振興

(1) 労働者の技能を向上させ、我が国産業の基盤を確かなものとするために、技能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ある。

また、高齢化や職業構造の大きな変化の中、地域社会にとって必要な職種の専門的な技能や熟練技能を有する人材が減少していることから、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組みを進める必要がある。

(2) 若年者の技能離れが見られる中、技能の振興や技能労働者の地位の向上を図るには、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨に加え、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のほか、山形県卓越技能者等表彰、山形県若者技能振興奨励賞などの各種表彰により、技能の魅力



や重要性の啓発を図ることが必要である。

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国民各層の理解を深め、技能の受け皿となる若年人材の継続的な確保を図るため、熟練技能者の登録リストの作成や工業高校等への派遣等による技能講習の実施や、技能者による技能の実演を通じた技能者との交流等を行っていく。

また、児童・生徒やその親に対しては、技能やものづくりの関心を深めるため、職業能力開発施設や業界団体、教育機関等関係機関との連携により、ものづくりの現場を見学できる機会を増やすなど、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作るとともに、インターネットのサイトや情報誌等の媒体を通じ、ものづくりに関する情報を積極的に提供していく必要がある。

加えて、高等学校教育段階の生徒に対しては、ものづくり産業の職場体験（インターンシップ）の機会を拡大する。また、工業高校においては、デュアルシステム等長期の就業体験の充実や、実習等における産業現場の外部人材の活用を図る。

## 6 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、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、その特性に応じた訓練を実施する必要がある。

### (1) 長期失業者に対する能力開発

長期失業者については、技能のミスマッチ等により就職困難な状況にあることから、スキルの向上や、働く意欲の向上等を含めた訓練が必要であり、求職者支援制度による新たな職業訓練の受講を促進する。

また、各種職業訓練や就職支援策の効果の分析等を行い、長期失業者に対する有効な能力開発施策を講じる。

### (2) 若年者に対する能力開発

若年失業者やフリーター等については、知識・技能・経験の不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等の特性に応じて、ハローワーク、若者就職支援センター（山形市及び酒田市に設置）などにおいてカウンセリングやキャリア・コンサルティングを実施するとともに、「日本版デュアルシステム」をはじめとする効果的な職業訓練の受講機会を提供することにより、その就職を支援する。

学卒未就職者については、若年失業者やフリーター等と同様に、基礎的能力の不足等により就職困難な状況にあることから、基礎研修を行った後実務研修を行う就労研修型雇用を活用しながら、安定的な雇用に向けた取組みを推進する。

いわゆる「ニート」状態にある者（社会的ひきこもり状態にある者を含む）について、地域若者サポートステーション（山形市、米沢市及び酒田市に設置）におけるカウンセリング（臨床心理士のカウンセリングを含む）を実施するとともに、若者の自立を支援する地元の団体や関係機関のネットワークを形成し、各人の状況に応じた支援を行う。

また、高校中退者や中退のリスクが見込まれる生徒等へのアウトリーチ（訪問支援）による学校教育から自立支援プログラムへの円滑な誘導體制を強化するこ

とや、これによりニートとなることを未然に防止すること、また、継続支援事業を活用し、職業訓練へ移行した者に対して生活指導等を含めたきめ細かいフォローアップを実施すること等を可能とする支援プログラムの充実を図っていく。

### (3) 母子家庭の母等に対する能力開発

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者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ことが不可欠である。

このため、福祉部門と綿密に連携しながら、母子家庭の母等の職業的自立等が図られるよう、子の保育の必要性など対象者の置かれた状況に配慮しつつ、積極的な職業能力開発機会の提供を図る。

さらに、より就業に有利な資格や技術の習得に係る資金面での支援を行っていくとともに、事業主への働きかけや仕事と子育てを両立しやすい雇用環境を整備していく。

### (4) 障がい者に対する能力開発

障がい者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進し、障がい者の社会参加や自立を促すため、障がい者の雇用を促進することは、社会全体として重要な課題である。

障がい者に対しては、その障がいの態様に即したきめ細かな能力開発支援を推進する必要があることから、福祉、労働、教育、医療、保健など、関係部局が綿密に連携をとるとともに、障がい者一人一人を個別的にサポートしていく体制をつくる必要がある。

障がい者の職業能力開発施策としては、まず、日常生活に介助を要する重度身体障がい者や知的障がい者、精神障がい者、発達障がい者など自立に向けた支援が必要な障がい者に対する職業訓練を実施している障害者職業能力開発校（宮城障害者職業能力開発校や埼玉県の中央障害者職業能力開発校など）への入校斡旋を行う。

各県立職業能力開発施設においても、一般の訓練コースでの受講が可能な障がい者については引き続き積極的に受け入れるとともに、障がい者の態様に応じた多様な委託訓練を一層推進する。

加えて、障がい者の技能向上への取組みを促進するとともに社会の障がい者に対する認識を高めるため、障害者技能競技大会山形大会（アビリンピックやまがた）の開催に協力するとともに、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への参加を支援する。

なお、これらの障がい者の職業能力開発施策は、企業等における障がい者の就業機会の拡大を図る施策とともに実施する必要がある。

関係機関と連携し、障がい者雇用・就業のモデルとなる優良事例の紹介や障がい者雇用支援制度の普及啓発を通して、企業等の障がい者者雇用に関する意識を啓発し、障がい者の法定雇用率の遵守と多様な就業機会の確保に取り組む。

## 7 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

国は平成22年7月に施行された「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正

する等の法律」（平成21年法律第79号）を踏まえ、新たな技能実習制度の適切な実施に向けて、監理団体及び実習実施機関に対する巡回指導の強化、技能実習生に対する母国語電話相談の充実等を通じて、適正で実効ある技能移転を進めるとともに、技能実習生の保護の強化を図ることとしている。

また、技能実習制度推進事業運営基本方針（平成5年4月5日労働大臣公示）の改正により、実習実施機関は技能実習計画に基づき技能等を評価することとなったことを周知し、技能実習計画に基づき技能検定3級に相当する検定・資格試験等の受験が行われるよう指導を強化するとともに、技能実習生の帰国後の状況についてフォローアップを行い、制度改正による技能移転の成果の検証に努めることとしている。

本県において、平成17年度以降は、技能検定基礎1級、基礎2級、随時3級（平成20年度創設）の合格者は合計で500人前後で推移してきており、国籍別では中国・ベトナムなどが、また職種別では婦人子供服製造や電子機器組み立てが多くなっているが、より高度な技術の修得のために基礎2級の合格者に対して、基礎1級・随時3級の受検の促進を技能検定実施機関である山形県職業能力開発協会を通じて推進していくなど職業能力開発分野における国際連携・協力の施策について国と連携して推進していく。

## 8 職業能力開発施策の推進体制の戦略的強化

### (1) 職業能力開発の推進体制を強化する必要性

国の新成長戦略で盛り込まれている今後成長が見込まれる介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境等の分野の発展を確実なものとしていくには、これらの分野における求人ニーズに即した人材を多様な担い手によって供給することが重要である。

また、雇用失業情勢の変化に的確に対応するため、雇用のセーフティネットとしての離職者に対する公共職業訓練を実施するとともに、雇用保険を受給できない求職者等に対しても、新たなセーフティネットとして、職業訓練により新たな職業能力や技術を身につけるための支援を行っていく必要がある。

さらに、国の経済社会が持続的な発展を続けるためには、国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野を支える人材育成も重要である。

一方で、国及び県の財政状況が厳しいことを踏まえると、職業訓練に係る政策資源（ヒト（訓練指導員）、カネ（予算）、モノ（施設））については、選択と集中が必要であり、職業訓練の実施に際しては、効率的かつ効果的に行う必要がある。

このため、職業能力開発の質及び量の両面にわたる確保を図るため、職業能力開発のビジョンである本計画を策定するとともに、職業訓練の推進体制を戦略的に強化する必要がある。

### (2) 職業能力開発のビジョン・訓練計画の策定

職業能力開発の推進のためには、職業能力開発基本計画において、今後における公共・民間部門の役割分担、国と県の役割分担及びものづくり分野・サービス分野等を含む職業能力開発の方向性を定める中期的なビジョンを提示することが重要である。

本計画は本県における職業能力開発の中期的なビジョンを示すものであり、地域産業が求める人材ニーズを踏まえた労働力の誘導や、離職者に対する職業訓練の受講機会の提供等を通じてくらしの安全・安心の確保を図り、「山形県総合発展計画」及び「山形県産業振興プラン」を着実に推進していくための、職業能力開発施策の基礎となるものである。

また、県内の多様な担い手が連携して職業能力開発施策を推進するため、県、労働局、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等によって構成される地域訓練協議会を通じて、職業訓練のユーザーである労使等のニーズを踏まえた職業能力開発施策の調整が求められている。

### (3) 職業訓練のインフラの構築

#### イ 訓練カリキュラム・指導技法等の開発

国、県、民間教育訓練機関、企業等を含む国全体の職業訓練の質と量の維持・向上を図っていくためには、職業訓練の実施に必要な訓練カリキュラム等を、広く利用できる政策資源として整備していく必要がある。

このため、国は、成長が見込まれる分野やものづくり分野に対応した職業訓練を適切に実施するため、産学官の有識者の参集を求め、これらの分野における職務内容や必要となる能力分析に必要な基礎研究に取り組むとともに、基礎研究が終了した分野については、これまでものづくり分野等において蓄積のある職業能力開発総合大学校等を活用して、具体的な訓練カリキュラム等の研究開発を進めており、国の研究成果を有効に活用し、訓練カリキュラム等を不断に見直すことが必要である。

さらに、訓練受講者の早期かつ円滑な再就職を促進するためには、訓練受講前、受講中、受講後のそれぞれの段階において適切にキャリア・コンサルティング等を行うことが重要であり、国が開発するキャリア・コンサルティング等の就職支援技法の開発と、その普及をこれまで以上に強化する必要がある。

加えて、国において開発された訓練カリキュラム等が、県立職業能力開発施設のほか、民間教育訓練機関、企業等において一層活用されるように、国と連携して訓練カリキュラム等の普及・活用促進を図る必要がある。

#### ロ 職業訓練に係る情報の提供・品質の確保

職業訓練受講者が、自らに適した職業訓練を選択・受講し、早期かつ円滑に就職することを可能とするため、職業訓練の受講者の選択に資する情報提供の仕組みの構築や、職業訓練自体の品質の確保を行うことが求められている。

このため、県及び各県立職業能力開発施設のホームページによる情報提供及びリンクの充実等により、情報提供等の内容や質について、利用者の立場に立った充実を図る。

なお、民間教育訓練機関等の実施する職業訓練の品質を維持・向上させること等を目的とした非公式教育・訓練における学習サービスに係る国際規格 ISO 29990が平成22年9月に発行されたところであり、当該規格を踏まえ、公的職業訓練の質の保証及び向上、民間教育訓練機関の自発的な質の保証及び向上に対する支援、離職者向け訓練において活用する場合の質の保証及び確保等の

ツールとなるガイドラインを国が策定する予定であることから、国の動きを注視し、訓練の品質確保に向けて活用を検討していく。

## ハ 訓練指導員等の育成・質の確保

- ① 良質な職業訓練の実施や訓練受講者の就職の実現のためには、その担い手となる人材の育成・質の確保が重要であり、専門分野についての技能や知識、キャリア・コンサルティング等の就職支援技法、訓練カリキュラムの設定方法等を習得した訓練指導員の育成や、キャリア・コンサルティングについて専門的な知識・経験を有するキャリア・コンサルタントの育成が必要である。
- ② 訓練指導員の育成・質の確保については、在職の訓練指導員を対象として、職業能力開発総合大学校が主催する指導員研修カリキュラムや民間企業を受け入れ先とした企業派遣研修の活用を通じて、専門分野における先端的な技術・技能の習得や、民間教育訓練機関に対するカリキュラムの作成から就職支援までの訓練の実施運営に係る援助のノウハウ等の習得を図る。  
その際、就職支援技法については、カウンセリングの高度な知識・スキルや、キャリア・パスに係る専門的知識、的確な能力評価と、能力評価を踏まえたマッチング等に関する知識・スキルの習得を図る。
- ③ キャリア・コンサルタントの育成については、カウンセリングや就職活動の支援技法の知識やスキルの習得に加え、職業能力開発の各種制度や、訓練分野に係るキャリア・パスについての知識、ジョブ・カード活用のスキル等を習得させるための仕組みが必要である。また、特定の業種・職種についてのキャリア・パス等についての専門的知識や、企業・生産活動の現場での経験を備えたキャリア・コンサルタントの育成も重要な課題である。

## ニ 職業能力の評価システムの整備

労働者の技能と地位の向上のためには、企業内での能力評価やキャリア形成支援、外部労働市場における就職や転職の際の指標が必要不可欠であることから、職業能力開発のインフラ整備の一つとして、職業能力を客観的に評価する「ものさし」としての評価制度が重要である。

また、職業訓練の成果の測定等を可能とするため、教育訓練と連携した能力評価のシステムが重要性を増している。

このため、社会全体で実践的なキャリア・アップを図っていくために、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備が必要であり、第4部3で述べたように、国において「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」を構築することとしている。また、職業能力評価基準、技能検定、社内検定等の既存の評価制度については、幅広い業種・職種にわたり構築されているものであり、一層の活用を図っていくことが重要である。具体的には、職業能力評価基準については、業界団体や企業のニーズを踏まえつつ活用例を参考に普及・促進が図られ、技能検定制度については、職種の統廃合の推進や民間機関が実施する指定試験機関方式への移行等を進めて社会的ニーズにあったものとなる必要がある。さらに、社内検定についても、従業員の技能の向上に資するため、適切に実施される必要がある。

ジョブ・カードについては、職業能力開発の各種施策の推進の場面において

基本的なツールとして活用されることが期待されるものであり、普及を推進していく。

#### ホ 職業訓練の実施体制の整備

- ① 県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、民間教育訓練機関、企業等多様な主体により本県において必要な職業訓練が着実に実施されるよう、職業訓練の実施体制を整備することが、職業訓練のインフラ整備として極めて重要である。

その中で国は、高度な施設・設備や訓練指導員等を要し、スケールメリットを活かすことで実施可能となる高度なものづくり分野における職業訓練や、雇用のセーフティネットとしての一端としての訓練を担うという役割分担の下、引き続き国の責任において訓練を担うこととしている。

一方、県は地域産業の人材ニーズを踏まえ、基礎的な技術・技能を習得させる訓練とともに、企業の即戦力となる技術者育成のため、高度の技術・知識を習得させる訓練を実施する。

こうした役割分担を踏まえつつ、本県において職業能力開発施策を効果的に推進するため、国及び県は密接に連携を図り、職業訓練の設定等について必要な調整を行いながら訓練を実施していく必要がある。

また、雇用する労働者に対して自らスキルアップのための訓練を行うことが困難な中小企業に対する支援として、県は国とともに在職者に対する訓練を実施することが引き続き重要である。

さらに、各地域において必要とされる職業訓練受講機会が確保されるよう努めていく必要がある。

- ② 一方、民間教育訓練機関への委託訓練等により民間教育訓練機関を積極的に活用することで、訓練プロバイダーとしての民間教育訓練機関を育成し、公共職業訓練機関と合わせて訓練の実施体制を強化していくことが求められている。また、民間教育訓練機関が、修了生の就職支援を自ら適切に行うことができるよう、就職支援技法等のノウハウを提供する必要がある。

民間教育訓練機関の活用の際は、効果的な訓練の実施のため、就職実績に応じた支払制度によりインセンティブの付与を積極的に行い、また、訓練の受講者の選択に資するような仕組みとしての情報提供を行っていく必要がある。

また、民間教育訓練機関の活用の際は、国が設定した民間教育訓練機関による公的な職業訓練の適正な実施に関する基準に照らし職業訓練が適切に行われているか確認する必要がある。

さらに、雇用保険を受給する求職者に対する職業訓練受講機会を適切に確保する必要があるため、国が業務を定型化・標準化した民間教育訓練機関への委託訓練については、可能な限り実施に努める。

なお、現状では職業訓練を受託する民間教育訓練機関が極めて限られているため、職業訓練法人、教育訓練を業とする企業、専修学校・各種学校、大学等高等教育機関、NPOなどとの協議を進め、広範な社会的ニーズに対応できる多様な職業能力開発コースを開発していく必要がある。

③ 職業能力開発の実施体制を整備するにあたっては、地方訓練協議会において、教育機関や関係行政機関と連携しつつ、労使団体・業界団体等からの訓練ニーズを把握し、職業訓練のユーザーである労使等のニーズをこれまで以上に踏まえた職業訓練とするとともに、職業訓練の実施機関の調整等を行うことで、訓練の質と量を確保する必要がある。また、産業構造の変化や技術革新に対応して企業のニーズに合った人材を確保するため、県立職業能力開発施設のあり方や訓練カリキュラムの不断の見直しを行う必要がある。

#### へ 県立職業能力開発施設のあり方

県立職業能力開発施設のあり方については、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て不断の見直しを行ってきた。

組織の再編では、第7次山形県職業能力開発計画の期間（平成13年～17年）において、米沢高等技術専門校（米沢市）及び最北高等技術専門校（大石田町）を廃止し、産業技術短期大学校（本校）に産業情報専攻科を設置して、専門課程（産業技術短期大学校）における実践的技術者の育成に人的・物的資源を傾注してきた。

第8次計画の期間（平成18年～22年）においては、近年の技術の高度化や地域産業の動向及び人材ニーズの変化を踏まえ新卒者及び在職者向け訓練の充実を図るため、産業技術短期大学校・同庄内校の学科・カリキュラムの一部改編を行った。

これらの経過を経て、県立職業能力開発施設は、平成6年度の「4か所6校17訓練科、総定員530人」から、平成22年度においては「2か所4校12訓練科、総定員440人」となり、全国的にみてもかなり統合が進み人的・物的資源の集中と訓練内容の高度化が図られているところである。

加えて、若年者等の厳しい雇用情勢や平成20年秋以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するため、民間教育訓練機関を活用しながら離転職者向けの訓練の機動的な運営に取り組んだ。

今後は、地域の産業・企業ニーズを的確に把握するとともに、県の産業施策と整合性を図りながら、地域ニーズに適切に対応する教育訓練内容等の検討を行い、併せてその効率化に努めていく。

県立職業能力開発施設は、機械・電機・電子やIT産業などの「ものづくり」産業を担う人材の育成を中心として、引き続き地域ニーズに対応した実践的技術者や技能者を育成する使命を果たしていく。

また、本県企業の技術革新を担い、あるいは第三次産業も含めた県内産業の各方面において生産性の高い新分野や新たなビジネス・モデルの展望を切り開く志向と能力を持った人材を育てていくことに力を注ぐ。

これと並行して、地元企業在職者の技能向上や労働者等のキャリア形成支援のために、公開講座や向上訓練などの講習をより充実させていく。

離転職者のための能力開発については、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、県内各地域において民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施することを中心としながら、県立施設内においても多様な訓練コースが実施できるよう職業能力開発施設自らの企画・実施能力の向上を図

る。

さらに、長期失業者、若年者、母子家庭の母、障がい者等、特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発、女性のキャリア形成や出産・育児後の職場復帰に向けた職業能力開発、起業支援など、多様な社会的職業能力開発ニーズに柔軟に対応していく必要がある。

これら在職者の能力開発、離転職者の再就職のための能力開発及び社会的に要請される多様な職業能力開発のニーズに対応するため、短期課程（新規学卒者対象訓練以外の職業能力開発）全般を担う部門を強化し、事業内容の充実を図る。

また、効率的な組織運営について検討を進める。

#### (イ) 産業技術短期大学校（本校）

人材育成においては、講義や実験、企業実習等を通じ、真に実践力と豊かな創造力を身につけた有能な技術者として、企業において即戦力となる人材を育成するとともに、大学や高等専門学校等の高等教育機関との連携・協力を進め、人材育成機能の強化を図る。

また、大学進学率の上昇に伴う若年者の県外進学とそれに伴う人材の県外への流出に対しては、県内高等学校との連携を深め、高校生及び保護者から県内就職の優れた実績に理解を得ながら、高校生の進学先としての地位向上を図る。

地域産業への支援においては、教職員の企業訪問等により企業ニーズを把握し、当該ニーズに即した公開講座の充実を図る。

産業技術専攻科については、企業在職者等の技術研修や技術開発を目的とした入校を促進する。

なお、平成22年度に実施した学科改編の効果について検証を行うとともに、引き続き地域の企業ニーズに応えるために、不断の見直しを行っていく。

#### (ロ) 産業技術短期大学校庄内校

人材育成においては、講義や実験、企業実習等を通じ、真に実践力と豊かな創造力を身につけた「国際的産業人」として、企業において即戦力となる人材を育成するとともに、大学や高等専門学校等の高等教育機関との連携・協力を進め、人材育成機能の強化を図る。

併せて、大学進学率の上昇に伴う若年者の県外進学とそれに伴う人材の県外への流出に対しては、県内高等学校との連携を深め、高校生及び保護者から県内就職（とくに地元庄内地域への就職）の優れた実績に理解を得ながら、高校生の進学先としての地位向上を図る。

地域産業への支援においては、教職員の企業訪問等により企業ニーズを把握し、当該ニーズに即した公開講座の充実を図る。

なお、地域の企業ニーズを十分に踏まえ、学科・学部のあり方について検討を進める。

#### (ハ) 山形職業能力開発専門校

県内唯一の普通課程（新卒者向け職業能力開発校）として、基本的な技能と知識の習得とともに、高度化・多様化する関連分野に対応できる技能労働者の



育成に引き続き取り組む。そして、中卒者（高校中退者含む）等の受け皿としての社会的機能を担う。

地域企業の多様なニーズに対応した在職者等対象訓練を企画・実施するとともに、離転職者については、民間教育訓練機関を活用して企画・実施し、内陸地域における職業能力開発の中核施設として、社会的に要請される多様な職業能力開発の実施機関としての役割を果たしていく。

また、雇用情勢の変化や企業ニーズ等を踏まえながら、各訓練科や訓練内容のあり方について検討を行う。

## **(二) 庄内職業能力開発センター**

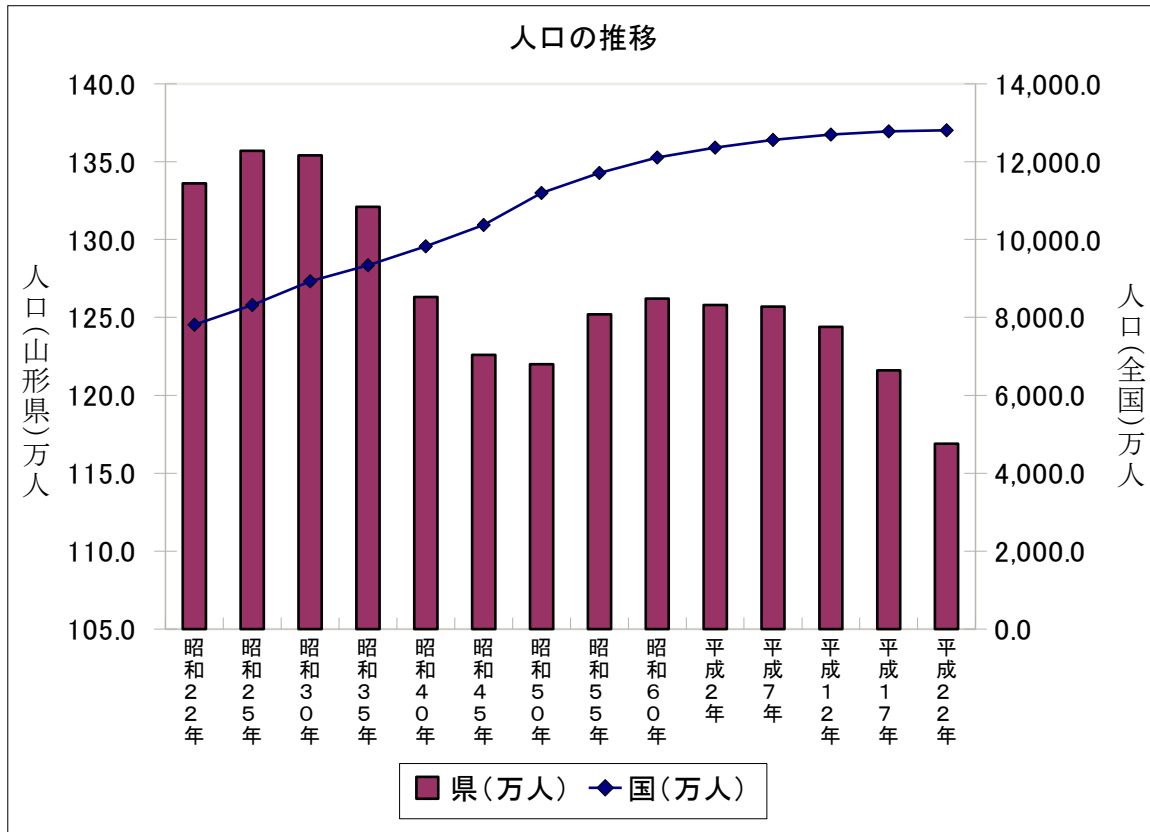
庄内地域で唯一の離転職者向け・在職者向け職業能力開発施設として、技術進歩と地域産業のニーズに対応できる技能労働者を育成する。離転職者については、施設内訓練と民間教育訓練機関への委託訓練を実施し、本校同様、社会的に要請される多様な職業能力開発の実施機関としての役割を果たしていく。

また、雇用情勢の変化や企業ニーズ等を踏まえながら、訓練科や訓練内容のあり方について検討を行う。

## 第9次山形県職業能力開発計画参考資料

- 資料 1 山形県の人口の推移
- 資料 2 山形県の年齢別人口
- 資料 3 年齢（3区分）別人口の推移  
就業者の産業別・年代別構成
- 資料 4 山形県の就業者数  
フリーター・ニートの推移
- 資料 5 就業者・雇用に占める女性の割合の推移
- 資料 6 産業別女性雇用量割合
- 資料 7 女性雇用の雇用形態
- 資料 8 年齢階級別労働力率の推移（女性）（山形県）
- 資料 9 年齢階級別労働力の推移（女性）（山形県・全国）
- 資料 10 山形県の就業者数
- 資料 11 障害者の職業紹介・雇用状況  
新規学卒就職者の推移
- 資料 12 新規学卒者の進路状況の推移
- 資料 13 新規高校卒業者の就職産業別構成比の推移  
新規高校卒業者の就職職業別構成比の推移
- 資料 14 一般労働市場の推移
- 資料 15 産業別常用雇用量数

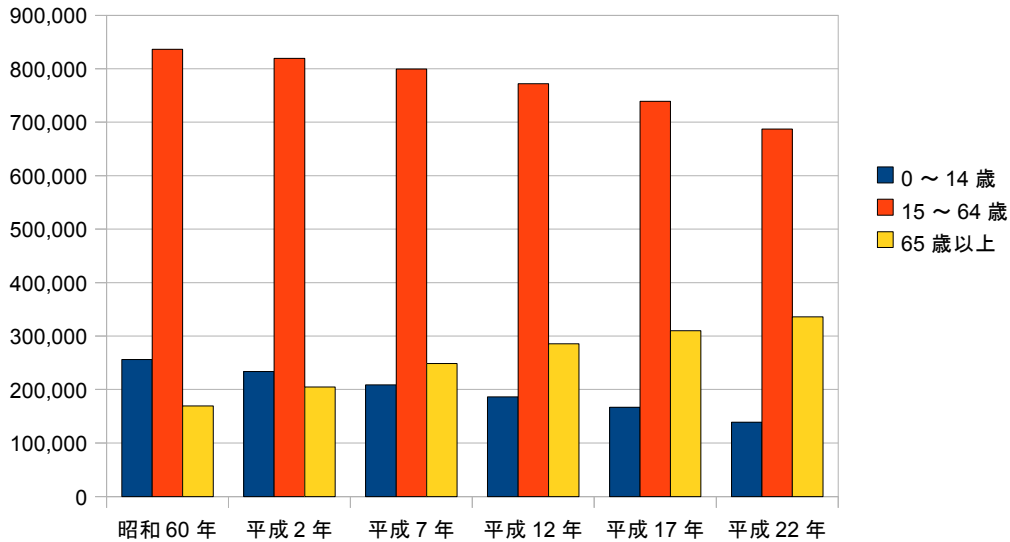
山形県の人口の推移(国勢調査)



	昭和22年	昭和25年	昭和30年	昭和35年	昭和40年	昭和45年	昭和50年
県(万人)	133.6	135.7	135.4	132.1	126.3	122.6	122.0
国(万人)	7,810.1	8,320.0	8,927.6	9,341.9	9,827.5	10,372.0	11,194.0
	昭和55年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年
国(万人)	11,706.0	12,104.9	12,361.1	12,557.0	12,692.6	12,776.8	12,805.6
県(万人)	125.2	126.2	125.8	125.7	124.4	121.6	116.9

資料 2

山形県の年齢別人口(国勢調査)



		昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年	平成22年
人口	0～14歳	255,853	233,824	208,596	186,182	166,653	139,000
	15～64歳	836,219	819,200	799,251	772,100	739,030	687,000
	65歳以上	169,525	204,577	248,817	285,590	309,913	335,900
	総数	1,261,662	1,258,390	1,256,958	1,244,147	1,216,181	1,168,800
構成比	0～14歳	20.3	18.6	16.6	15.0	13.7	12.0
	15～64歳	66.3	65.1	63.6	62.1	60.8	59.1
	65歳以上	13.4	16.3	19.8	23.0	25.5	28.9

※総数には年齢不詳も含まれているため、年齢3区分別人口の合計とは一致しない。

## 年齢(3区分)別人口の推移

(単位:人、%)

区分	人 口				構 成 比		
	総数	0～14歳	15～64歳	65歳以上	0～14歳	15～64歳	65歳以上
昭和60年	1,261,662	255,853	836,219	169,525	20.3	66.3	13.4
平成2年	1,258,390	233,824	819,200	204,577	18.6	65.1	16.3
平成7年	1,256,958	208,596	799,251	248,817	16.6	63.6	19.8
平成12年	1,244,147	186,182	772,100	285,590	15.0	62.1	23.0
平成17年	1,216,181	166,653	739,030	309,913	13.7	60.8	25.5
平成21年	1,179,964	153,662	704,107	321,610	13.0	59.7	27.3
平成22年	1,168,800	138,900	687,000	336,100	11.9	58.8	28.8

(資料:「山形県勢要覧」)

(注)総数には年齢不詳も含まれているため、年齢3区分別人口の合計とは一致しない。

## 就業者の産業別・年代別構成

(単位:人、%)

区分	調査年	就業者数	年代別構成				
			15～29歳	30～44歳	45～59歳	60歳以上	45歳以上
製造業	昭和60年	158,514	27.6	41.5	26.4	4.5	30.9
	平成 2年	173,082	25.4	40.9	27.7	6.0	33.7
	平成 7年	160,333	21.9	39.0	31.7	7.4	39.1
	平成12年	148,820	21.2	36.7	34.6	7.5	42.1
	平成17年	125,686	18.9	36.8	36.1	18.9	55.0
卸売・小売業 、飲食店 (※1)	昭和60年	120,923	23.8	38.3	26.2	11.7	37.8
	平成 2年	121,707	21.2	37.7	27.7	13.3	41.1
	平成 7年	126,810	21.5	32.3	31.3	14.9	46.2
	平成12年	125,858	21.8	28.3	34.6	15.3	49.9
	平成17年	101,695	19.7	28.4	35.8	16.1	51.9
サービス業 (※2)	昭和60年	113,556	25.2	37.7	28.3	8.8	37.1
	平成 2年	124,447	21.8	39.7	27.4	11.2	38.6
	平成 7年	140,456	21.6	36.8	29.0	12.6	41.6
	平成12年	149,700	21.4	33.5	32.5	12.6	45.1
	平成17年	69,222	19.9	28.2	33.6	18.3	51.9
全産業	昭和60年	652,606	20.5	36.3	31.9	11.2	43.2
	平成 2年	656,851	18.6	36.5	30.5	14.4	44.9
	平成 7年	657,193	18.4	32.9	31.9	16.8	48.7
	平成12年	642,580	18.8	29.6	34.5	17.1	51.6
	平成17年	612,089	17.1	29.0	36.1	17.8	53.9

(総務省:国勢調査)

(※1)産業分類の改定により、平成17年は卸売・小売業の人数とした。

(※2)産業分類の改定により、平成17年はサービス業(他に分類されないもの)の人数とした。

資料 4

山形県の就業者数

		総数	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	65～
就業者数	総数	543,922	8,108	41,279	55,513	59,232	55,960	62,524	70,506	77,842	72,334	40,624	30,202	68,167
	男	302,639	4,266	21,322	30,746	33,212	30,754	33,436	37,540	43,215	43,091	25,057	18,506	42,537
	女	241,283	3,842	19,957	24,767	26,020	25,206	29,088	32,966	34,627	29,243	15,567	11,696	25,630
人口	総数	739,030	63,299	58,510	67,347	72,051	66,771	71,912	80,208	92,142	93,296	73,494	75,514	309,913
	男	373,222	32,284	30,038	34,697	36,297	33,366	35,790	40,148	46,723	48,067	35,812	34,971	126,365
	女	365,808	31,015	28,472	32,650	35,754	33,405	36,122	40,060	45,419	45,229	37,682	40,543	183,548

(平成17年国勢調査)

フリーター・ニートの推移

		14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
全国	フリーター	208万人	217万人	214万人	201万人	187万人	181万人	170万人	178万人	183万人
	ニート	64万人	64万人	64万人	64万人	62万人	62万人	64万人	63万人	60万人
山形県	フリーター	2万2千人			19,894人					
	ニート	5千7百人			2,669人		5千百人			

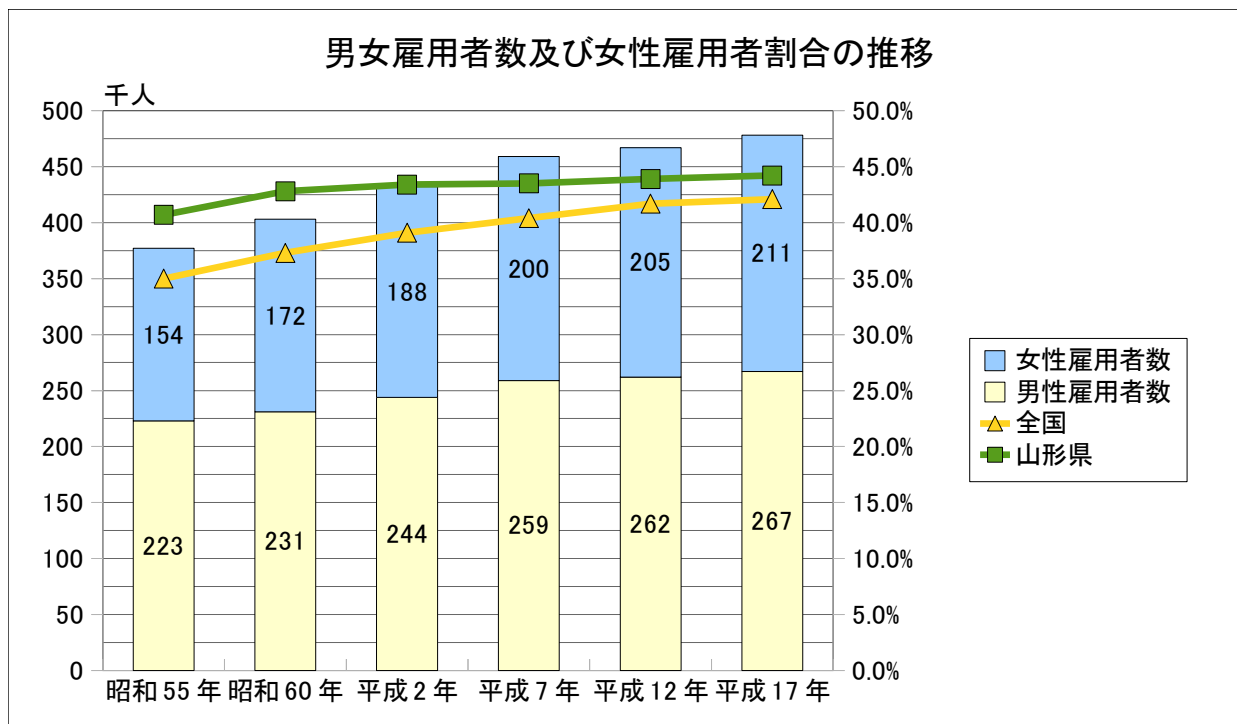
全国：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

山形県：産業構造基本調査(H14・19)国勢調査(H17)(統計企画課推計)

## 就業者・雇用に占める女性の割合の推移

		昭和55年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年	平成17年
山形県	就業者数(総数)	648,992	652,606	656,851	657,193	642,580	612,089
	うち女性就業者数	272,986	279,205	282,909	279,041	275,493	266,913
	就業者に占める女性の割合	42.1	42.8	43.1	42.5	42.9	43.6
全 国		37.9	38.9	39.6	39.9	40.9	41.9
山形県	雇業者数(総数)	376,995	403,212	432,209	459,337	466,793	478,353
	うち女性雇業者数	153,608	172,401	187,746	199,920	205,073	211,407
	雇業者に占める女性の割合	40.7	42.8	43.4	43.5	43.9	44.2
全 国		35.0	37.3	39.1	40.4	41.7	42.1

(総務省:国勢調査)

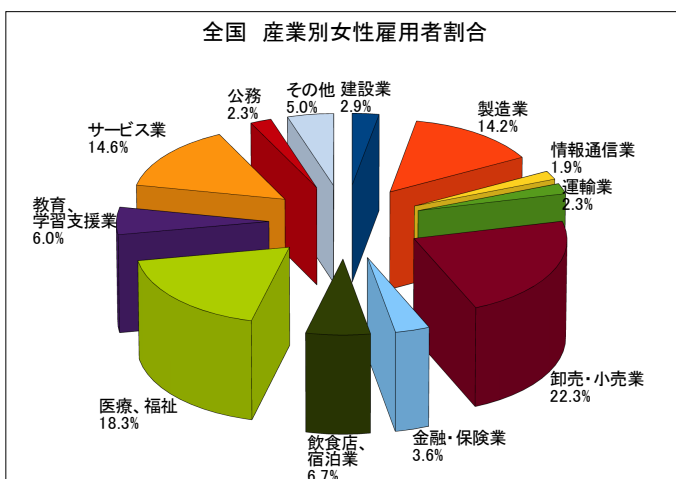
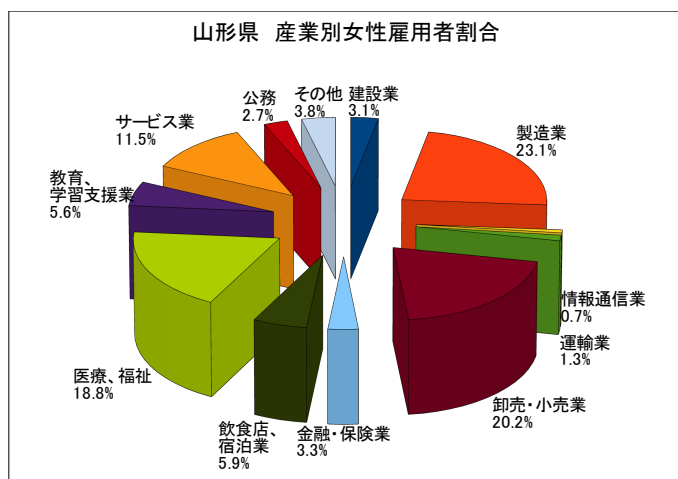


資料 6

産業別女性雇用者割合

(単位:人、%)

		第1次産業	第2次産業		第3次産業			その他(分類不能の産業)
			計	うち製造業	計	うちサービス業	うち卸売・小売	
山形県	雇用者数	2,142	55,742	48,920	152,310	24,401	42,618	1,213
	雇用割合	1.0	26.4	23.1	72.0	11.5	20.2	0.6
全国	雇用割合	0.8	17.2	14.2	80.1	14.6	22.3	1.9

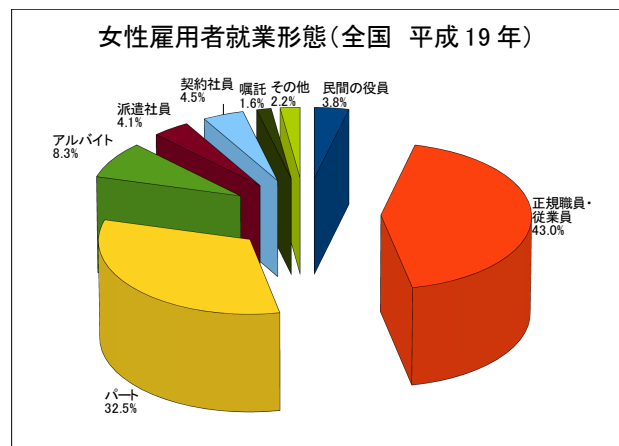
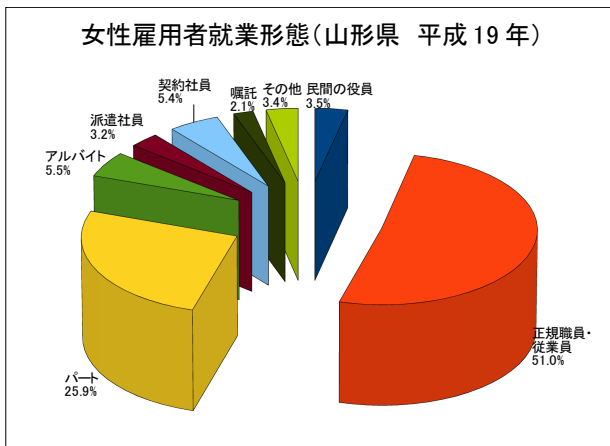




## 女性雇用者の雇用形態

		女性雇用者									
		総数	民間の役員	正規職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他	
県	平成 9 年	実数 (千人)	215	9	145	43	9	—	—	9	
		割合 (%)		4.2	67.4	20.0	4.2			4.2	
	平成 14 年	実数 (千人)	215.2	8.6	120.3	54.0	10.4	2.6	14.5	4.7	
		割合 (%)		4.0	55.9	25.1	4.8	1.2	6.7	2.2	
	平成 19 年	実数 (千人)	228.2	8.0	116.1	59.1	12.5	7.3	12.4	4.9	7.7
		割合 (%)		3.5	50.9	25.9	5.5	3.2	5.4	2.1	3.4
全国	平成 9 年	実数 (千人)	21,867	877	11,755	6,562	1,692	361	204	412	
		割合 (%)		4.0	53.8	30.0	7.7	1.7	0.9	1.9	
	平成 14 年	実数 (千人)	22,531.3	938.5	10,144.9	7,196.0	2,141.4	517.2	1,168.8	402.3	
		割合 (%)		4.2	45.0	31.9	9.5	2.3	5.2	1.8	
	平成 19 年	実数 (千人)	24,460.2	932.7	10,525.5	7,940.0	2,021.3	998.2	1,091.5	400.4	536.6
		割合 (%)		3.8	43.0	32.5	8.3	4.1	4.5	1.6	2.2

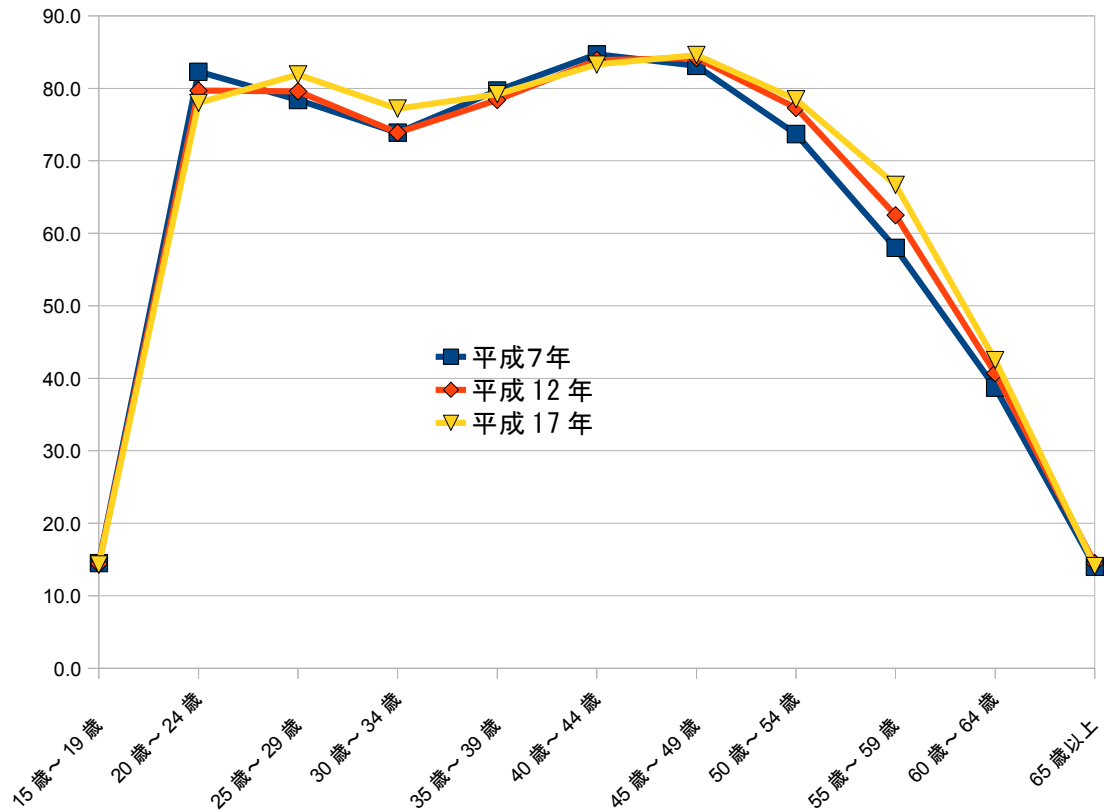
資料:総務省「就業構造基本調査」



資料:総務省「就業構造基本調査」

資料 8

年齢階級別労働力率の推移(女性)(山形県)

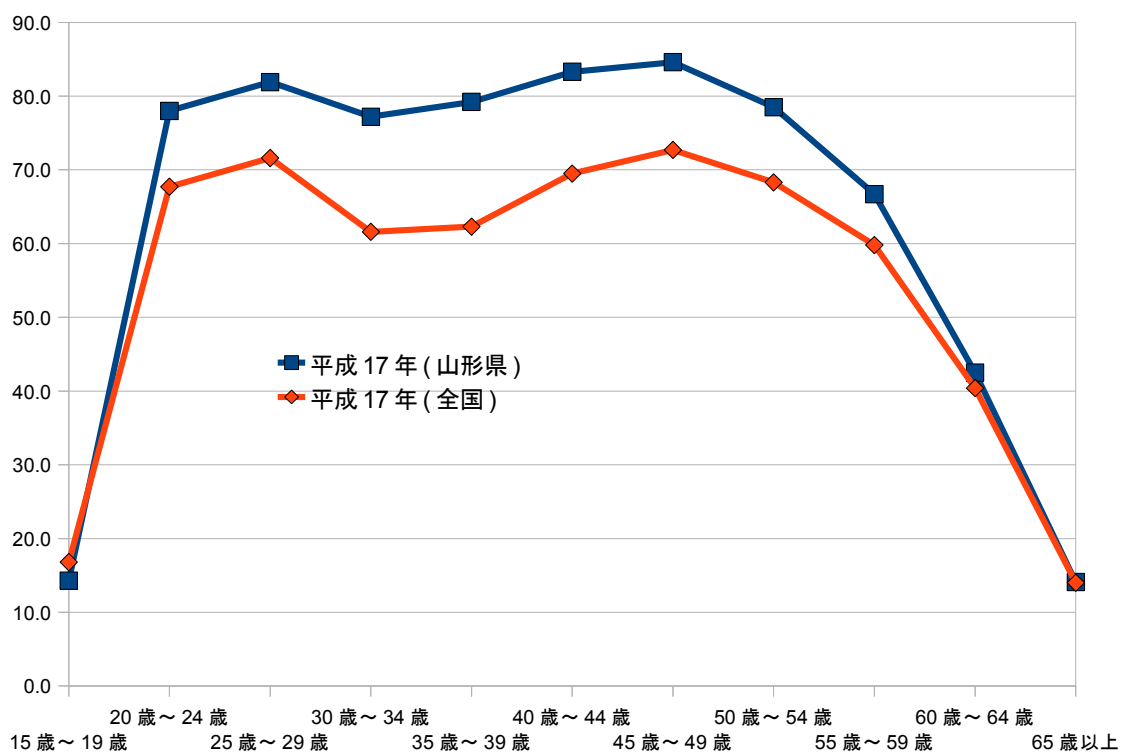


(単位: %)

	平成7年	平成12年	平成17年
15歳～19歳	14.5	14.4	14.3
20歳～24歳	82.3	79.7	78.0
25歳～29歳	78.4	79.6	81.9
30歳～34歳	73.9	73.9	77.2
35歳～39歳	79.7	78.4	79.2
40歳～44歳	84.7	83.9	83.3
45歳～49歳	83.1	84.2	84.6
50歳～54歳	73.7	77.3	78.5
55歳～59歳	58.0	62.5	66.7
60歳～64歳	38.7	40.7	42.5
65歳以上	14.0	14.5	14.1
計	52.2	51.5	50.8

(改革推進室:山形県の人口(平成17年国勢調査))

年齢階級別労働力の推移(女性)(山形県・全国)



(単位：%)

	平成17年(山形県)	平成17年(全国)
15歳～19歳	14.3	16.8
20歳～24歳	78.0	67.7
25歳～29歳	81.9	71.6
30歳～34歳	77.2	61.6
35歳～39歳	79.2	62.3
40歳～44歳	83.3	69.5
45歳～49歳	84.6	72.7
50歳～54歳	78.5	68.3
55歳～59歳	66.7	59.8
60歳～64歳	42.5	40.4
65歳以上	14.1	14.0
計	50.8	47.8

(改革推進室:山形県の人口(平成17年国勢調査))

## 資料 10

## 山形県の就業者数

(単位:人)

		総数	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	65～
就業者数	総数	543,922	8,108	41,279	55,513	59,232	55,960	62,524	70,506	77,842	72,334	40,624	30,202	68,167
	男	302,639	4,266	21,322	30,746	33,212	30,754	33,436	37,540	43,215	43,091	25,057	18,506	42,537
	女	241,283	3,842	19,957	24,767	26,020	25,206	29,088	32,966	34,627	29,243	15,567	11,696	25,630
人口	総数	739,030	63,299	58,510	67,347	72,051	66,771	71,912	80,208	92,142	93,296	73,494	75,514	309,913
	男	373,222	32,284	30,038	34,697	36,297	33,366	35,790	40,148	46,723	48,067	35,812	34,971	126,365
	女	365,808	31,015	28,472	32,650	35,754	33,405	36,122	40,060	45,419	45,229	37,682	40,543	183,548

(平成17年国勢調査)

## 障害者の職業紹介・雇用状況

(単位:人、%)

	新規求職 申込件数	就職件数	就職率	常用 労働者数	障害者数	実雇用率
昭和55年度	414	268	0.65	90,463	950	1.05
昭和60年度	447	207	0.46	108,454	1,193	1.10
平成2年度	525	337	0.64	116,497	1,500	1.29
平成7年度	567	269	0.47	120,632	1,781	1.48
平成12年度	634	286	0.45	120,635	1,902	1.58
平成17年度	710	360	0.51	125,696	1,675	1.43
平成18年度	799	416	0.52	127,896	1,778.5	1.49
平成19年度	884	433	0.49	130,975	1,833.5	1.50
平成20年度	914	410	0.45	131,462	1,855.5	1.51
平成21年度	857	400	0.47	127,976	1,860.5	1.56

(資料:「労働市場年報」)

## 新規学卒就職者の推移

項目 卒業年 区分	就職者数				
	昭和55年	昭和60年	平成2年	平成7年	平成12年
中学校	407	368	264	164	144
高等学校	10,081	8,651	8,541	6,493	4,689
短期大学	579	692	889	912	826
4年制大学	904	986	1,180	1,760	1,657
計	11,971	10,697	10,874	9,329	7,316

(単位:人、%)

就職者数						年平均増減率					
平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	55~60年	60~2年	2~7年	7~12年	12~17年	17~22年
52	26	46	20	21	17	▲1.9	▲5.7	▲7.6	▲2.4	▲12.8	▲13.5
3,877	3,688	3,740	3,502	3,128	2,932	▲2.8	▲0.3	▲4.8	▲5.6	▲3.5	▲4.9
553	541	633	597	575	487	3.9	5.7	0.5	▲1.9	▲6.6	▲2.4
1,342	1,516	1,551	1,645	1,532	1,325	1.8	3.9	9.8	▲1.2	▲3.8	▲0.3
5,824	5,771	5,970	5,764	5,256	4,761	▲2.1	0.3	▲2.8	▲4.3	▲4.1	▲3.7

(資料:文部科学省「学校基本調査」)

## 資料 1 2

## 新規学卒者の進路状況の推移

## ①中学校

(単位:%)

	卒業者	進学者	就職者	県内 就職者	進学率	就職率
昭和55年3月卒	17,978	17,208	407	283	95.7	2.3
昭和60年3月卒	17,064	16,466	368	224	96.5	2.2
平成2年3月卒	18,391	17,859	264	190	97.1	1.4
平成7年3月卒	17,107	16,628	164	139	97.2	1.0
平成12年3月卒	15,550	15,157	144	125	97.5	0.9
平成17年3月卒	13,130	12,948	52	38	98.6	0.4
平成18年3月卒	12,623	12,485	26	23	98.9	0.2
平成19年3月卒	12,689	12,541	46	31	98.8	0.4
平成20年3月卒	12,094	11,975	20	15	99.0	0.2
平成21年3月卒	11,841	11,734	21	18	99.1	0.2
平成22年3月卒	12,064	11,957	17	11	99.1	0.1

## ②高等学校

(単位:%)

	卒業者	進学者	県内 進学者	専修学校 等進学者	左のうち 県内 進学者	就職者	県内就職 者	進学率	就職率
昭和55年3月卒	17,833	3,747	1,049	3,890		10,081	7,044	21.0	56.5
昭和60年3月卒	14,654	3,067	1,036	2,927	1,116	8,651	6,048	20.9	59.0
平成2年3月卒	16,277	3,689	1,121	3,868	1,156	8,541	6,135	22.7	52.5
平成7年3月卒	16,338	4,901	1,248	4,720	1,339	6,493	5,041	30.0	39.7
平成12年3月卒	14,320	5,024	1,170	4,040	1,066	4,689	3,845	35.1	32.7
平成17年3月卒	13,527	5,433	1,419	3,431	825	3,877	3,118	40.2	28.7
平成18年3月卒	12,831	5,455	1,646	3,067	790	3,688	2,924	42.5	28.7
平成19年3月卒	12,960	5,715	1,678	2,944	769	3,740	2,823	44.1	28.9
平成20年3月卒	12,129	5,474	1,451	2,609	676	3,502	2,642	45.1	28.9
平成21年3月卒	11,622	5,432	1,441	2,570	702	3,128	2,253	46.7	26.9
平成22年3月卒	11,728	5,376	1,588	2,832	897	2,932	2,094	45.8	25.0

(資料:文部科学省「学校基本調査」)

新規高校卒業者の就職産業別構成比の推移

(単位: %)

	農業	農 業 林 業	建設業	製造業	運輸 通信業	情報 通信業	運輸業 郵便業	卸小売 飲食業	卸売・ 小売業	金融 保険業	サービ ス業	公務	その他
昭和55年3月卒	3.7	—	6.4	30.1	3.4	—	—	28.1	—	5.6	14.3	6.6	1.8
昭和60年3月卒	1.2	—	3.1	51.4	2.8	—	—	17.8	—	3.4	12.0	6.1	2.2
平成2年3月卒	0.4	—	3.8	48.7	2.2	—	—	21.5	—	3.0	13.4	5.0	2.9
平成7年3月卒	0.4	—	11.0	38.3	3.2	—	—	19.1	—	1.6	18.5	5.0	2.9
平成12年3月卒	0.5	—	14.5	40.0	2.4	—	—	18.8	—	0.9	17.6	4.0	1.3
平成17年3月卒	1.1	—	8.0	43.4	2.3	—	—	—	14.1	0.6	11.4	4.9	0.2
平成18年3月卒	0.7	—	7.8	44.1	3.5	—	—	—	12.3	0.8	9.3	6.0	0.7
平成19年3月卒	0.6	—	7.3	44.4	3.8	—	—	—	11.8	1.2	8.4	5.9	0.5
平成20年3月卒	—	0.5	7.3	46.0	—	0.9	3.1	—	10.7	1.3	4.9	5.6	0.3
平成21年3月卒	—	0.8	6.7	45.6	—	0.6	3.3	—	9.3	0.8	5.4	6.3	0.5
平成22年3月卒	—	1.2	9.4	35.0	—	0.5	3.7	—	10.7	1.2	6.0	5.7	0.6

※「サービス業」は、「複合サービス事業」と「他に分類されないもの」

※平成14年・平成19年に日本標準産業分類が改定されているため、その後の学校基本調査の数値は改定後の分類に組み替えたもの

新規高校卒業者の就職職業別構成比の推移

(単位: %)

	専門 技術	事務	販売	サービス	保安	農林 漁業	運輸 通信	技能製造 建設等	その他
昭和55年3月卒	0.0	26.4	18.1	8.5	3.8	3.7	2.2	35.4	1.9
昭和60年3月卒	0.0	19.7	12.7	8.5	3.6	1.1	1.4	50.8	2.2
平成2年3月卒	1.0	22.2	13.7	8.4	2.8	0.5	1.2	50.0	0.3
平成7年3月卒	1.6	14.8	13.5	14.0	3.0	0.5	2.4	49.3	0.9
平成12年3月卒	1.3	10.4	12.7	14.4	3.5	0.6	1.7	55.0	0.5
平成17年3月卒	3.0	8.4	11.0	18.2	4.3	1.0	1.2	51.7	1.3
平成18年3月卒	4.2	7.2	10.8	17.6	4.7	0.8	2.3	51.2	1.3
平成19年3月卒	4.8	8.6	9.3	17.1	4.4	0.8	1.9	51.6	1.5
平成20年3月卒	4.9	7.8	8.9	14.8	4.6	1.0	2.5	53.5	2.2
平成21年3月卒	6.5	8.2	7.9	15.9	5.9	1.2	2.0	50.5	2.1
平成22年3月卒	7.7	7.9	9.0	18.5	5.4	1.5	2.3	45.7	2.0

(資料: 文部科学省「学校基本調査」、山形県「学校基本調査結果報告書」)

## 資料 1 4

一般労働市場の推移(新規学卒及びパートタイムを除く常用・原数値)

(単位:%)

	新規求職 申込件数	有効 求職者数	新規求人数	有効求人数	新規 求人倍率	有効 求人倍率
平成7年度平均	3,680	16,511	5,341	14,422	1.45	0.87
平成8年度平均	3,812	17,199	6,305	16,989	1.65	0.99
平成9年度平均	4,044	17,584	6,401	17,443	1.58	0.99
平成10年度平均	4,716	21,169	4,695	12,092	1.00	0.57
平成11年度平均	4,884	21,826	4,851	11,783	0.99	0.54
平成12年度平均	5,056	21,652	5,465	13,958	1.08	0.64
平成13年度平均	6,846	26,589	4,324	10,584	0.69	0.40
平成14年度平均	6,113	26,992	4,493	10,543	0.74	0.39
平成15年度平均	5,943	23,842	4,775	11,459	0.80	0.48
平成16年度平均	5,141	20,071	5,707	14,139	1.11	0.70
平成17年度平均	5,036	19,114	6,026	15,230	1.20	0.80
平成18年度平均	4,890	18,160	5,847	15,189	1.20	0.84
平成19年度平均	4,892	18,079	5,121	13,108	1.05	0.73
平成20年度平均	5,572	20,372	3,818	9,615	0.69	0.47
平成21年度平均	5,529	25,115	2,859	6,236	0.52	0.25
平成22年度平均	5,234	20,924	3,486	8,043	0.67	0.38

(資料:「職業安定行政年報」「労働市場月報」)



産業別常用雇用者数（勤労統計調査）

（単位：人）

	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業,飲食店	金融・保険業	サービス業						
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	飲食店、宿泊業	医療・福祉	教育・学習支援	複合サービス業	サービス業	
平成12年	47,474	120,766	24,641	67,818	13,455	105,083						
平成17年	34,109	103,109	3,349	15,891	76,987	12,035	17,708	40,881	24,402	7,266	28,950	
平成22年	27,830	95,305	4,377	19,071	65,020	8,617	25,780	47,076	21,512	5,764	17,818	

※平成14年に日本標準産業分類が改訂されているため、平成12年の数値と平成17・22年の数値に連続性はない。