

第 8 次山梨県職業能力開発計画策定にあたっての意見
 (参考～第 7 次山梨県職業能力開発計画(抜粋)及び職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書の概要)

第 7 次山梨県職業能力開発計画(抜粋)	第 8 次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書(概要)
<p>第 1 部 総説</p> <p>1 計画のねらい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昭和 4 6 年以降、6 次にわたり山梨県職業能力開発計画を策定し、一貫して、労働者の生涯にわたる職業能力の開発及び向上を、段階的、体系的に推進する体制の整備を図ってきた。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 1 1 年度産業技術短期大学校を開校 ・ 都留及び峡南能力開発センターの名称を高等技術専門校と改称し、訓練科目を再編 ・ 地域人材育成総合プロジェクト事業の推進 ・ 中高年離職者を主な対象とした緊急訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施 <p>7 次計画のねらい</p> <p>『今後の職業能力開発施策の基本的な方向を明確にし、計画的な職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業の安定、社会的な評価の向上を図る。』 (国における法改正等の措置)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者個々人のキャリア形成支援、適正な職業能力評価の推進等のためのシステム整備 ・ 職業生活設計に即した労働者の自発的な職業能力開発の促進及び職業能力検定の充実 <p>2 計画の主要な課題</p> <p>(1) 雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者のキャリア形成支援、労働市場に係る情報提供、実践的職業能力の適性評価、多様な教育訓練機会の確保が必要である。 ・ 雇用対策の一環として、受け皿となる訓練コースを機動的に設定する等、短期間で訓練の内容及び量を調整することが求められる。 ・ 急速に進展する IT 化により、あらゆる職種において、IT に関する実務的な職業能力の十分な習得機会が得られるよう、必要な施策を講じることが重要である。 		<p>はじめに</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個人の職業生涯の長期化が見込まれる ・ 今後、人材への投資を強化すべきである ・ 個人、企業ともにこれまで以上に職業能力開発に取り組む必要がある ・ 国、県、が連携・協力し、能力開発の環境整備を図る必要がある <p>職業能力開発の現状と課題</p> <p>1 現状</p> <p>(1) 職業能力開発の現状</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の人材育成への投資が大幅に減少、off-JT や OJT の実施も低下傾向 ・ 企業は能力開発を労働者主体と考える傾向 ・ 労働者自身が能力開発を行うにあたっては、時間的・金銭的問題が存在 <p>(2) 踏まえるべき社会・経済情勢の変化</p> <p>労働力の供給面の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総人口は長期的に減少することが予測 ・ 「団塊の世代」の定年時期の到来(「2007 年問題」) ・ ニート、フリーターの増加 ・ 労働者の就業意識の多様化 ・ 職業生涯の長期化

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報通信、医療・福祉、環境等の分野の成長が見込まれており、これらの新規・成長分野に必要な人材の育成、確保が重要となっている。 <p>(2) 職業生活の全期間を通じた職業能力開発の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の職業生活の各期間に応じた特性や多様な就業形態の在り方に配慮した職業能力開発がなされることが重要である。 ・ 基盤的技能を習得できるような教育訓練機会を確保することが必要であり、併せて、産業の発展を担う優れた技能の維持・継承を促進することも重要となっている。 ・ 国際化の進展に伴い、海外進出企業対策や外国人研修・技能実習制度等の推進が重要である。 <p>(3) 職業能力開発の推進体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業が目標をもって、長期的視点から人材投資を行うことができるよう積極的に援助を行っていく必要がある。 ・ 企業等においては、これまでの事業主主導による能力開発に加え、労働者の自発性を重視した能力開発を推進し、支援できる体制をつくる必要がある。 ・ 公共職業訓練においては、高度技能労働者及び若年技能労働者の育成、離転職者訓練などの推進、新規成長分野の雇用拡大に資する職業能力開発等に取り組むほか、労働者の自発的職業能力開発や、企業の行う教育訓練への支援等が重要である。 ・ 職業能力開発に関する情報提供、相談援助等の推進も含め、関係機関が相互に連携しつつ、施策の実施体制の整備を図るとともに、労働者、事業主、行政が一体となった取り組みに努めることが重要である。 		<p>労働力の需要面の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 技術革新の進展、経済のグローバル化 ・ サービス産業化 ・ 雇用形態の多様化 ・ 短期的な成果主義や即戦力志向の高まり ・ 事業変化の激しさ <p>2 課題</p> <p>(1) 基本的考え方</p> <p>人口減少下における社会の活力の維持・向上 経済活力の活性化・雇用機会の創出への対応、 2007年問題を踏まえた円滑な技能継承 企業における労働生産性の向上や現場力の低下への対応 個人の職業生活の長期化への対応、社会変化に的確に対応した能力開発の推進 企業による能力開発だけでは十分な教育訓練機会を得られない者への対応 若年期からの職業意識の形成、職業能力開発の推進 能力開発分野における国際協力</p> <p>(2) 職業能力開発の社会的必要性、意義</p> <p>個人 雇用可能性の向上、職業の安定 / 能力の発揮 ・ 充実した職業生活・働くことを通じた自己実現</p> <p>企業 企業内の人材の質の向上、労働生産性の向上による競争力の強化、優れた人材の確保、労働者のモチベーションや適応力の向上による業務の効率化</p> <p>社会 経済社会の活力の維持・向上・雇用機会の創出、社会的な公正・公平の実現</p>

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>第2部 労働力需給の動向等</p> <p>1 労働力需給構造の変化</p> <p>(1) 労働力需給面の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> 急速な需要構造の変化や人員構成に対応するため、即戦力を外部から調達する傾向が拡大する。 企業が労働者に求める能力の内容は、特定の職務への習熟から幅広い業務に対応できる専門的な職業能力や実践的な職業能力へ、企業を超えて雇用され得る能力へとシフトしている。 企業内における職業能力開発の在り方も、労働者の自発性を重視した職業能力開発支援が拡大しつつある。 <p>(2) 労働力供給面の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> 高齢化の進展に伴い職業生活の長期化が進むとともに、引き続き技術革新の急速な進展等が見込まれる。 労働者の就業意識は、若年者を中心として、専門職志向へ変化しており、職業選択についても、仕事への充実感が重視されるようになっている。 若年者の中には、就職後早期に離職する者や、フリーターになる者も多く見られる。 パートタイム労働、在宅就業等働き方の多様化が生じている。 <p>(3) 職業能力のミスマッチの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 急速な技術革新の進展等に伴い、労働者に求められる能力の変化の速度が増大することなどにより、職業能力・職業経験の違いによるミスマッチが拡大する恐れがある。 労働者及び事業主双方に、労働者の職業能力に対する確かな認識が不足していることにより職業能力のミスマッチが生じている。 		<p>(3) 関係者に求められる役割・課題</p> <p>個人</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人の主体的な能力開発 職業生涯を通じた中長期的かつ継続的な取組 若者の主体的・意欲的な能力開発の取組 <p>企業</p> <ul style="list-style-type: none"> 長期的な視点からの雇用労働者への能力開発 労働者に求める能力、評価等について提示 労働者の能力開発にのための環境整備 若者などに対する職業訓練機会の提供 上司等への役割の明示等 <p>教育訓練機関</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人や企業の多様なニーズに沿った教育訓練機会の提供 インターネット等も活用し、身近な場での教育訓練機会の提供 <p>行政</p> <ul style="list-style-type: none"> 中長期的な人材育成方針の提示 職業能力開発のための社会的インフラ整備 個人や企業の取組に対する積極的支援 企業ニーズに応じた離転職訓練の推進 地方公共団体は地域に必要な人材育成に資する取組 国は地方公共団体の積極的な取組に対する支援 <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働組合の果たす役割の重要性 NPOの役割の増や、若年者に対しては学校教育機関などとの連携が必要

第 7 次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第 8 次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>2 年齢別、産業別の労働力需給の動向等</p> <p>(1) 年齢別の動向</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若年層（15 ～ 29 歳層）については、出生率の低下から、若年人口は減少、長期的には労働力人口全体に占める割合の大幅な減少が見込まれる。 ・ 新規高卒者の大学等への進学率は上昇しており、高学歴化の一層の進展が見込まれる。 ・ 学卒未就職者や離転職者が多いのも若年層である。 ・ 高年齢層（55 歳以上）は、平成 17 年に県人口の約 30 % を占めることが推計され、労働力人口全体に占める割合の大幅な増加が見込まれる。 ・ 労働力の高齢化が一層進展するものと考えられる。 ・ 女性の就業パターンは「再就職型」を希望する者が多いが、「継続就職型」を希望する者も増えてきている。 ・ 女性労働者数の増加傾向は続くものと見込まれる。 <p>(2) 産業職業別の動向</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業者数の増加傾向は続くものと見込まれる。 ・ 第 1 次産業については、就業者の高齢化、後継者の減少等から減少傾向は続く見込みである。 ・ 第 2 次産業については、景気の低迷等により、ほぼ横這いで推移すると見込まれる。 ・ 第 3 次産業については、医療・福祉等の生活支援分野、情報通信関連分野などの拡大を背景に増加すると見込まれる。 ・ 技能労働者の不足状況は続いており、高度な専門知識を持った人材の必要性は高まるものと思われる。 <p>(3) 労働移動の動向</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ IT 化等による産業構造の変化に伴い、産業間における労働移動が増加するものと見込まれる。 ・ 企業は労働力を迅速かつ的確に確保するため、短時間労働者の雇い入れ、派遣労働者の受け入れ等を行う傾向にある。 ・ 若年層を中心に、派遣労働等の多様な働き方を選択する労働者が増加している。 		

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>第3部 今後の職業能力開発施策の基本的方向</p> <p>1 労働者のキャリア形成を支援するシステムの整備</p> <p>(1) キャリア形成の意義とその重要性</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定の職務に必要とされる技能・知識のみならず、創造力や、問題を発見し解決する能力等の幅広い実践的な職業能力の開発及び向上が重要である。 事業主主導の職業能力開発に加え、労働者の自発的な職業能力開発の取り組みを促進することが必要である。 労働者がその職業生活設計に即して変化に対応できる職業能力を身につけていくことを促進することが重要である。 <p>(2) キャリア形成の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用・能力開発機構山梨センターでは、キャリア・コンサルティング技法の開発や労働者のキャリアシートの開発を行う。 キャリア形成支援コーナーにおいて、労働者に対してキャリア・コンサルティングや必要な情報提供等を行う。 県においてもキャリア・コンサルティングの実施について検討する。 企業内における教育訓練のための休暇制度の導入、労働時間面での配慮等労働者が自発的にキャリア形成を薦められるような環境整備を進めていくことが重要である。 <p>2 キャリア形成を促進するための職業能力開発の推進</p> <p>(1) 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 県や雇用・能力開発機構において、データベースの整備を進め、インターネット等の活用により、企業や個人へのより積極的に効果的な職業能力開発に関する情報提供を行う。 		<p>今後の施策の具体的な方向性</p> <p>（前記の課題等に対し、国、地方公共団体が取り組むべき施策の方向性）</p> <p>1 教育訓練の実施及びその機会の提供に関する支援</p> <p>企業の行う能力開発の環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業に対し、能力開発の意義を示す、好事例、具体的な取組事例に関する情報提供 能力開発に積極的な企業が社会的に評価される仕組みの整備 企業における能力開発の担い手の養成 <p>個人の能力開発の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者中長期的な能力開発の取組支援（機会の提供、相談・情報提供等） 非正規労働者、女性、高齢者、障害者等が能力を十分発揮しつつ就労できるような多様な能力開発の推進 若年者、主婦等十分に教育訓練機会が得られない者への配慮 <p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> 国と地方公共団体の連携・役割分担による十分な教育訓練機会の提供 民間教育訓練機関の積極的活用、コーディネート強化 教育訓練へのアクセス確保などのインフラ整備の推進 <p>2 職業能力評価制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業能力に関し、個人、企業の双方が明確かつ客観的に識別でき、かつ、社会全体で通用する共通の基準となる体系の整備 若年者が早期から明確な能力開発のための目標を定め、達成するための道筋が示した仕組みの整備 職業能力評価制度を軸とした職業能力開発の体系の再構築

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>(2) 職業能力開発評価システムの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 実践的な職業能力に関する評価基準の設定及び職業経験等を基礎とした評価手法の開発が重要である。 国では、事務系職種を含めた技能検定職種の拡大及び見直しや包括的な職業能力開発システムの構築に向けた検討を行うこととしているため、その成果も踏まえつつ、職業能力開発協会等と連携し、その活用を促進するための制度の周知に努める。 <p>3 多様な教育訓練機会の確保・提供</p> <p>(1) 若年者の職業能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 若年者については、フリーターが増加している。また、近年特に技能離れが進行しており、今後の産業を支える人材、技能を継承する人材が不足する傾向がある。 高等学校と密接に連携し、体験講座を実施する等、職業能力開発コースの周知を進める。 職業能力開発促進センターにおいて行われている、学卒未就職者の就職を促進するための職業訓練についても、更に充実を図る。 インターンシップの導入等、職業能力開発施設在籍中の早い時期から職業意識の高揚を図るための対策を検討する。 職業能力開発施設の訓練生に対しては、職業安定機関との連携の下に無料職業紹介業務を活用し、就職相談や職業紹介のより一層の充実強化を図る。 <p>(2) 中高年齢者の職業能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内企業との連携を緊密にし情報を交換する中で、訓練コース・訓練内容の見直しを図るとともに、設備の充実を図り、求人ニーズに一層対応できる訓練を実施する。 民間企業・事業主団体・民間の教育訓練施設等への委託訓練を活用し、多様な教育訓練機会の整備・拡大に努める。 無料職業紹介業務及び求人開拓に一層努力する。 		<p>今後の在り方に関する研究会報告書（概要）</p> <p>3 職業能力開発を行うに当たっての相談・情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ユーザーの視点に立った情報提供の仕組みの継続的な整備 キャリア・コンサルタント等の専門家による支援 公的機関によるキャリア・コンサルティング体制の整備 キャリア・コンサルタントの資質確保 <p>4 その他</p> <p>(1) 若年者の職業能力開発支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業、学校、家庭、行政などが連携したきめ細かな支援・地域の創意工夫 企業による体験講習や教育訓練の受け入れなど積極的な取組の推進 <p>(2) 生涯を通じた職業能力開発の取組の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業生活の長期化に対応した、職業生活設計と能力開発 職業能力開発のための労働時間面の配慮、休暇取得の促進、雰囲気づくり NPOでの活動や起業など多様な働き方に対応した能力開発 <p>(3) 技能継承への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 中小企業等を中心に、技能水準の低下を招かないようにするための支援 国民各層が技能の重要性を広く認識し、ものづくりに親しむ社会形成のための取組を社会全体で強化していく <p>(4) 国際協力</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後も国民の理解と支持を得る中で、積極的な取り組みが必要

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>(3) ホワイトカラーの職業能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネス・キャリア制度について、ホワイトカラーの職業能力の評価指標として一層機能していくために見直しを検討することとされていることから、その成果について、企業や労働者に積極的に情報を提供する。 ・ 職業能力開発協会等と連携し、制度の一層の周知に努める。 <p>(4) 就業形態の多様化に対応した職業能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練期間・時間等に配慮した特別なコース設定を行っていく。 ・ 短時間の就労を希望する労働者に対して、その就労形態に即した訓練期間・時間等に配慮した職業訓練の実施に努める。 <p>(5) 障害者等特別な配慮を必要とする人たちに対する職業能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ノーマライゼーションの推進の観点から、障害者の職業能力開発に関する情報の提供を行うとともに、県内の公共職業能力開発施設における障害者の受け入れを促進する。 ・ 訓練の受講を容易にするため、職業訓練手当の支給や障害者が利用しやすいような施設・設備の整備に努める。 ・ 県内の公共職業能力開発施設において受講することが困難な障害者については、障害者職業能力開発校への入校を促進するため、入校に必要な情報の提供を行うとともに、障害者職業能力開発校入校奨励金の支給を行う。 ・ 就職を前提に実施される職場適応訓練については、企業の受け入れの促進のための委託費や、障害者の訓練の受講を容易にするための職業訓練手当の支給を行う。 ・ その他の特別な配慮を必要とする人達についても、公共職業能力開発施設において効果的な職業訓練の実施に努める。 		

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>4 産業に必要な人材の育成</p> <p>(1) 民間における職業能力開発の推進</p> <p>ア 計画的な職業能力開発を推進する事業主への援助</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業において事業内職業能力開発計画の策定を行うことを推進するため、企業内における取組を促進する。 ・ 企業内における職業能力開発の推進にあたって中核的な役割を担う職業能力開発推進者の選任を推進し、その活動を支援するため、職業能力開発協会において講習会・セミナー等の実施や情報提供を進めるほか、職業能力開発推進者相互の交流を促進する。 ・ 職業能力開発のための助成措置については、国の制度と相まって、労働者の自主的な職業能力開発への取組の推進や、中小企業、高齢者などに配慮した活用に努めるとともに、取組の遅れている企業に対し周知を図っていく。 <p>イ 認定職業訓練制度の活用による技能者育成の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業等が行う認定職業訓練に対する支援を行うとともに、カリキュラムや実施体制の見直しを促進し、認定職業訓練の充実を図る。 ・ 認定職業訓練施設において、従来以上に高度で効果的・効率的な訓練を実施するため、地域間で相互に協力連携し、訓練生・指導員の確保、教材開発等に取り組むことを促進する。 <p>ウ 地域における事業主等への各種職業能力開発機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業人材開発センター（地域職業訓練センター）については、地域における事業主等の職業能力開発の取組を支援する中核施設として機能強化を図るとともに、その利用を促進する。 		

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>(2) 公共職業訓練の効果的な実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業技術短期大学校、高等技術専門校、職業能力開発促進センターの各施設の連携を図り、公共職業訓練の充実に努める。 離転職者に対する職業訓練については、職業安定機関と密接な連携の下に、効率的な受講指示と訓練コースの設定を行う。 特に、急激な雇用変動等が生じた場合に、民間の教育訓練機関への委託訓練の活用等が実施できるよう、関係機関との必要な連携体制を整備する。 <p>ア 高度な職業訓練の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業技術短期大学校については、本県における実践技術者養成の中核施設として、新規学卒者を中心とした高度技能労働者の養成と在職者に対する高度な職業訓練を実施してきている。 平成13年度に専門課程の第一期生が卒業し、そのほとんどが県内就職という実績を残し、県内産業の高度化に寄与している。 平成12年度から、在職者に対する高度な職業訓練として専門短期課程を実施しており、今後も訓練コースの拡充と、県内産業の高度化に寄与できる先端的な訓練コースの開発に努める。 県内産業界のニーズを踏まえつつ、訓練内容の充実に努める。 <p>イ 総合的センターとしての公共職業能力開発施設の運営等</p> <ul style="list-style-type: none"> 都留及び峡南の高等技術専門校については、訓練科の新設・廃止・転換を含めた見直しや、施設・設備の整備を図りつつ、必要な職業訓練を積極的に実施するとともに、訓練内容等の情報提供、広報についても取組を強化する。 新規学卒者や離転職者を対象とした訓練については職業安定機関や事業主・事業主団体等と緊密な連絡を取り、求人の確保、確実な再就職に努める。 		

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練の委託を含め民間の教育訓練機関や認定職業訓練施設との連携、事業主等に対する指導員の派遣、施設提供、情報提供、相談援助等の充実を図る。 ・ 新規学卒者対象訓練、離転職者対象訓練とも、訓練修了者の意見等も取り入れる中で、訓練内容及び指導技法についても検討していく。 ・ 職業能力開発促進センターにおいては、人材の高度化への対応などに必要なオーダーメイド型の職業訓練へのニーズが高まっていることから、中小企業への支援に重点を置きつつ、相談援助体制の強化を図るとともに、訓練技法に関する支援を含め、他の公共職業能力開発施設と密接な連携を図りつつ、地域における職業能力開発機会の確保・拡大に努める。 <p>(3) IT分野における職業能力開発の推進</p> <p>ア IT分野の職業能力習得支援の必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ すべての労働者を対象として、公共職業能力開発施設が主体となって、職業能力開発機会の確保を中心として、能力水準に応じた能力開発等の支援を行うことが必要である。 ・ 職業安定機関とのより密接な連携を図ることとし、平日夜間又は休日を含めた訓練機会を提供する等、離職者、在職者を含めた幅広い労働者のITに係る職業能力習得機会の確保を図ることが必要である。 <p>イ ITに係る職業能力開発のための基盤整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者、在職者を問わず、訓練ニーズに応じた多様な水準、期間の訓練コースの整備・拡大を図るとともに、パソコン操作に係る職業能力を自発的に習得する機会を提供する。 ・ 求職者の多様なニーズに応えるため、既存の離転職訓練とIT活用能力習得訓練を組み合わせ受講できるよう配慮する。 		

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 高等技術専門校の職業訓練においても、IT活用能力の習得を行えるよう、カリキュラムの内容の充実を図る。 ・ 産業技術短期大学校における情報技術に関する高度職業訓練をはじめ、公共職業能力開発施設において、離転職者対象の緊急IT化対応訓練を実施する。 ・ ITに関する実務的な職業能力の開発・向上については、IT化対応の職業能力習得機会の確保・提供のための事業を現在進めているところであり、こうした対応を継続的に実施することにより、あらゆる事業分野における労働者にITリテラシーを付与し、デジタル・ディバイド（情報格差）による雇用不安が生じないように支援する。 ・ 民間の教育訓練機関との連携により、ITに係る職業能力開発の推進を図る。 <p>(4) 介護分野、環境分野その他の成長分野に必要な人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護分野、環境分野その他の新規・成長分野において、ニーズを踏まえた訓練コースの設定、事業主等の行う教育訓練への支援、公共職業訓練の充実等により、効果的に人材の育成、確保が行われるよう施策を推進することが必要である。 ・ 介護分野については、公共職業能力開発施設等におけるホームヘルパーの養成等を通じて、必要な人材の育成を図る。 ・ 県の職業能力開発施設で実施している福祉サービス科の訓練については一層の充実を図る。 ・ リサイクル分野において資源の再利用・再生を行う人材や、リサイクル分野以外においても環境を重視した製品開発等を担う人材の育成が必要とされてくる。このため、企業内の人材育成については、企業で実施する訓練の認定職業訓練化や助成金制度の利用を促進するとともに、公共職業能力開発施設で実施している在職者訓練のISO 14000など環境分野のコースに充実に努める。 		

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>(5) 職業生活の多様化に対応した職業能力開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 主婦や、退職後の高齢者、自営業者等に対して、キャリア形成のための支援や職業情報提供に係る支援サービスを利用できるようにする。 ・ 育児や介護等のために離職した労働者の能力の維持を図り、円滑な再就職を促進するとともに、育児介護による休業期間における職業能力の維持・向上を推進する。 ・ 婦人労働開発センターの施設については、雇用のミスマッチ等現下の厳しい雇用情勢を踏まえる中で、その在り方について検討する。 <p>5 技能の振興及び物作り労働者の職業能力開発</p> <p>(1) ものづくり振興に係る環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ものづくりを尊重する気運を醸成しつつ、ものづくり基盤技術の振興を図ることが重要である。 ・ 技能競技大会の開催、技能五輪全国大会や技能グランプリへの参加、卓越した技能者の表彰等を行っている。 ・ 広く県民がものづくり労働者の有する技能の必要性、重要性について理解を深め、技能や熟練技能者が尊重される社会を形成するために、これら制度を効果的に活用するほか、熟練技能者の情報のデータベース化による技能者の社会的活用を図っていく。 <p>(2) 技能の維持継承</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若年者を中心としたものづくり離れ、さらには熟練技能者の高齢化等により我が国の経済発展を担うものづくり技能の維持継承が困難になってきている。 ・ 将来のものづくりを担う若年者を育成するために、職業能力開発協会や技能士会、教育機関などと連携し、ものづくりの楽しさ、すばらしさと同時に大切さについて認識してもらう地域人材育成事業を実施する。 ・ 職業能力開発協会と連携して県内の高度熟練技能者の発掘を進めるとともに、企業等での活用を促進するため、収集した情報を提供していく。 		

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<p>6 国際化と職業能力開発</p> <p>(1) 外国人研修・技能実習制度等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人研修生を受け入れる企業等に対して実施される各種の指導援助事業については、財団法人国際研修協力機構の活用等により進める。 ・ 技能実習制度については、技能等の効率的な移転を促進する観点から制度の適正かつ円滑な実施を促進する。 ・ 県で実施している海外研修員受入れ事業及び事業主団体等が行っている外国人研修生の受入れ事業に対し、訓練の受託、施設の提供等の支援を積極的に実施する。 <p>(2) 海外進出企業対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 海外進出企業の職業訓練指導者の養成等人材の育成や、情報提供・相談援助を行う。 <p>(3) 国際化の進展に対応した技能労働者の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国際感覚を持った技能労働者を育成する観点から、訓練生の国際交流について今後も引き続き検討する。 ・ 接客サービスに係る高度職業訓練においては訓練生の外国語に関する能力の向上に努める。 <p>7 職業能力開発施策の推進体制の整備</p> <p>(1) 公共職業能力開発施設等の体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共職業能力開発施設については、その機能を十分に果たせるよう、施設ごとの役割分担を明確にする中で体制整備を図る。 ・ 各施設において、関係機関、事業主団体等との密接な連携確保の上、職業訓練の実施、情報提供、相談援助、施設、設備の提供等総合的なサービスをより効果的に提供する。 		

第7次山梨県職業能力開発計画（抜粋）	第8次計画策定にあたっての意見	今後の在り方に関する研究会報告書（概要）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業技術短期大学校については、今後さらに訓練内容の充実や、より高度な在職者訓練の実施など、先端技術習得のための専門訓練への展開を図ることができるよう、施設・設備の整備を計画的に行っていく。 ・ 他の職業能力開発施設については、技術革新に対応できる技能者の養成が行えるよう、必要な施設・設備の整備を図る。 ・ 第3次産業に関連する訓練の充実を図るとともに、利用者の利便性を図るため、訓練に関する相談から就業相談、職業紹介までのワンストップサービスの提供等についても検討する。 <p>(2) 政策評価手法の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職業能力開発施策に係る政策評価については、政策アセスメント等の事業評価により、施策の効率的、効果的实施に努めている。 ・ 国においても、公共職業訓練、技能検定制度、教育訓練給付制度、助成金制度等の職業能力開発施策について政策評価手法の確立を目指しており、これを踏まえ、今後とも、政策評価の積極的活用により、職業訓練コースの設定等、機動的、効果的な施策の展開を図る。 <p>(3) 関係施策との連携等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用のミスマッチを解消するためには、企業ニーズを踏まえた適切な職業能力開発と雇用機会の確保が不可欠であり、職業能力開発機関と職業安定機関との連携を一層強化する必要がある。 ・ 職業訓練を修了した者については、職業安定機関と協力しつつ、積極的に能力に応じた求人開拓を行っていく。 ・ 学校教育等との連携の在り方について検討を行い、強化していく必要がある。このため、「高校生ものづくり体験講座（高校の単位として認定する学校外学修単位認定制度）」の試行を行うなど、連携の方策を検討していく。 		