

第 10 次三重県職業能力開発計画

平成 28 年 12 月

三 重 県

目 次

第1章 総説

- 1 計画のねらい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の性格・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

第2章 職業能力開発をめぐる社会・経済の状況

- 1 人口の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 経済の動向及び産業の構造・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3 労働市場の状況
 - (1) 雇用・失業情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
 - (2) 非正規労働者の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
 - (3) 若年労働者の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (4) 障がい者雇用の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
 - (5) 女性の就労状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
 - (6) 高齢者の就労状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- 4 本県の職業能力開発の状況
 - (1) 職業訓練の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
 - (2) 若者の職業能力開発・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
 - (3) 障がい者の職業能力開発・・・・・・・・・・・・ 20
 - (4) 女性の職業能力開発・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
 - (5) 高齢者の職業能力開発・・・・・・・・・・・・ 22
 - (6) 在職者の職業能力開発への支援と技能振興・・ 22

第3章 職業能力開発施策の今後の方向性と基本的施策

- 職業能力開発施策の今後の方向性・・・・・・・・・・ 23
- 職業能力開発施策の基本的施策・・・・・・・・・・ 26
- 1 生産性向上に向けた人材育成等の強化
 - (1) 地域の創意工夫を活かした人材育成の推進・・ 26
 - (2) 就業環境の変化に対応した職業能力開発の実施・・ 26
 - (3) 生産性向上等に向けての普及啓発・・・・・・・・ 27
- 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
 - (1) 若者への支援の充実・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

(2) 障がい者への支援の充実	28
(3) 女性への支援の充実	29
(4) 高齢者への支援の充実	30
(5) 多様な働き方の推進	30
3 生涯を通じたキャリア形成支援の推進	
(1) 企業による労働者の職業能力開発への支援	30
(2) 個人の主体的な職業能力開発への支援	31
(3) キャリア教育の推進	31
4 技能の振興	
(1) 技能が尊重される社会づくりの推進	32
5 職業訓練に関する基盤の充実等	
(1) 関係機関の連携強化	33
(2) 情報提供の充実	33
(3) 職業訓練に関する品質の確保	33
(4) 職業訓練指導員等の指導技術向上	34
(5) ジョブ・カード制度の普及促進	34
(6) 職業能力開発に関する国の動向への対応	34
第4章 計画の進捗管理等	
1 計画の進捗管理	35
2 計画の推進にあたって	35
第5章 第10次三重県職業能力開発計画関連目標	36
計画の構成	37
参考資料	

第1章 総説

1 計画のねらい

本県では、平成23年度に策定した第9次三重県職業能力開発計画（平成23年度～平成27年度）に基づき各種の職業能力開発施策を推進してきました。

第9次三重県職業能力開発計画では、厳しい雇用情勢を背景に非正規雇用労働者に対する雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の強化を図ると同時に、将来の成長分野を見越した人材育成の推進等に取り組んできたところです。

現在、雇用情勢は改善傾向にあり、雇用のセーフティネットとしての職業能力開発のニーズは減少傾向にあるものの、非正規雇用労働者の増加、若年無業者・フリーター等の割合の高止まりなどもあり、引き続き取り組むべき課題となっています。

また、わが国の産業界においては、人口減少社会の到来や、グローバル化の進展、ICT等の技術進歩、さらに経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンドの増加等による国際化を背景にビジネス環境、就業環境は大きく変化し、労働力不足への対応や技術革新等による生産性の向上などが新たな課題となっています。

本県についても、労働力人口の減少が経済発展の制約となる懸念がある中で、県内企業が社会経済環境の変化に対応し、成長していくために、地域や企業のニーズに応じた人材育成・確保や生産性の向上等が求められています。

こうした課題の解決に向けては、一つに、職業能力の不一致などによる求人・求職のミスマッチが問題となっている中、企業ニーズと求職者個々の特性に応じた多様な職業能力開発の機会の確保が必要です。

あわせて、労働力の「量」の不足に対応するためには、県内に人を呼び込みながら、多くの方に社会参加いただくことが必要であり、魅力的な雇用創出にあわせて多様な働き方の選択肢を広げていくことも重要です。

そのほか、生産性向上に向けては、労働力の「質」の向上も大切であり、最先端の技術に対応していくことはもちろん、効率的な働き方を進めるため、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進による「働き方改革」も重要となります。

また、平成28年5月に伊勢志摩サミットが開催されました。本県の国際的な認知度が高まった千載一遇のこの機会に、伊勢志摩サミットの資産(レガシー)を活かし、各産業分野における事業拡大や雇用創出など、経済効果を高めていく取組が期待されています。

第10次三重県職業能力開発計画は、こうした社会経済の変化等を見据え、働く意欲のある若者、障がい者、女性、高齢者等の様々な方々が、就職や技能向上のために必要な職業能力開発に取り組むことにより、地域経済が発展し、いきいきと働くことができる三重県をめざして策定するものです。

2 計画の性格

この計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国が策定する「職業能力開発基本計画」に基づき、県内で行われる職業能力開発施策に関する基本的な方向付けを与える計画として策定するものです。

また、「みえ県民力ビジョン・第二次行動計画」(平成28年4月策定)の施策341「次代を担う若者の就労支援」、施策342「多様な働き方の推進」に基づくとともに、三重県の産業振興の方向性を示す「みえ産業振興戦略」(平成28年3月改訂)の【戦略6】ひとづくり(人材の育成・確保)、「三重県中小企業・小規模企業振興条例」第17条(人材の育成及び確保)等も踏まえて策定するものです。

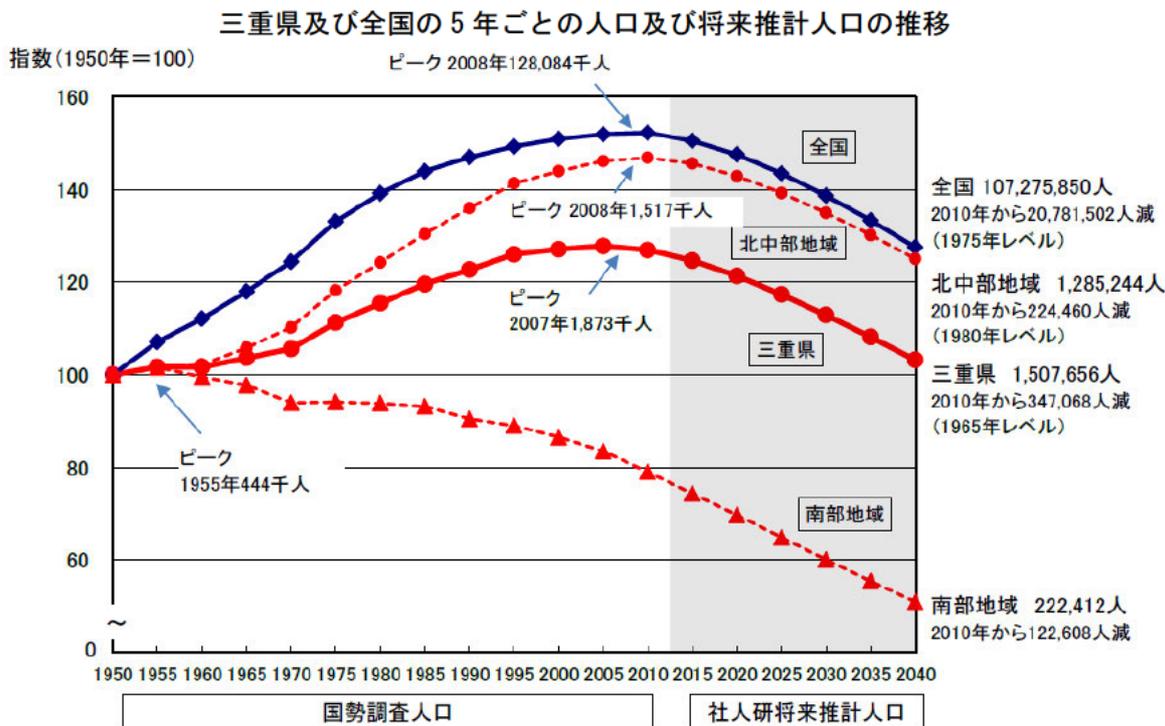
3 計画の期間

この計画の期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

第2章 職業能力開発をめぐる社会・経済の状況

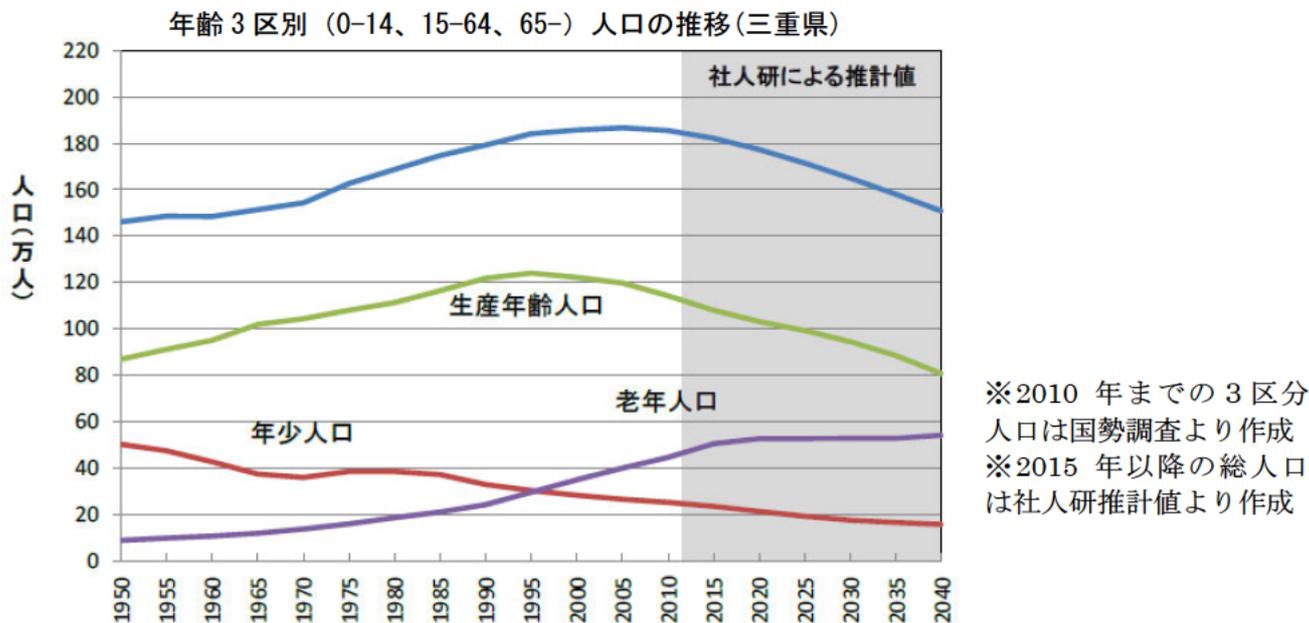
1 人口の動向

本県の総人口は、2007年の約187万3千人をピークに減少に転じており、2015年10月1日現在の人口は、181万6千人となっています。また、生産年齢人口は戦後から1990年代半ばまで増加を続けましたが、2000年に減少に転じ、現在まで減少が続いています。本県の人口はこのまま推移した場合、大きく減少し2040年には約150万人まで落ち込むことが予想されています。



※ピーク人口は全国及び三重県は総務省「人口推計」、北中部地域は三重県統計課「人口・世帯の動き」、南部地域は「国勢調査」より作成

資料出典： 三重県人口ビジョン



※2010年までの3区分人口は国勢調査より作成
 ※2015年以降の総人口は社人研推計値より作成

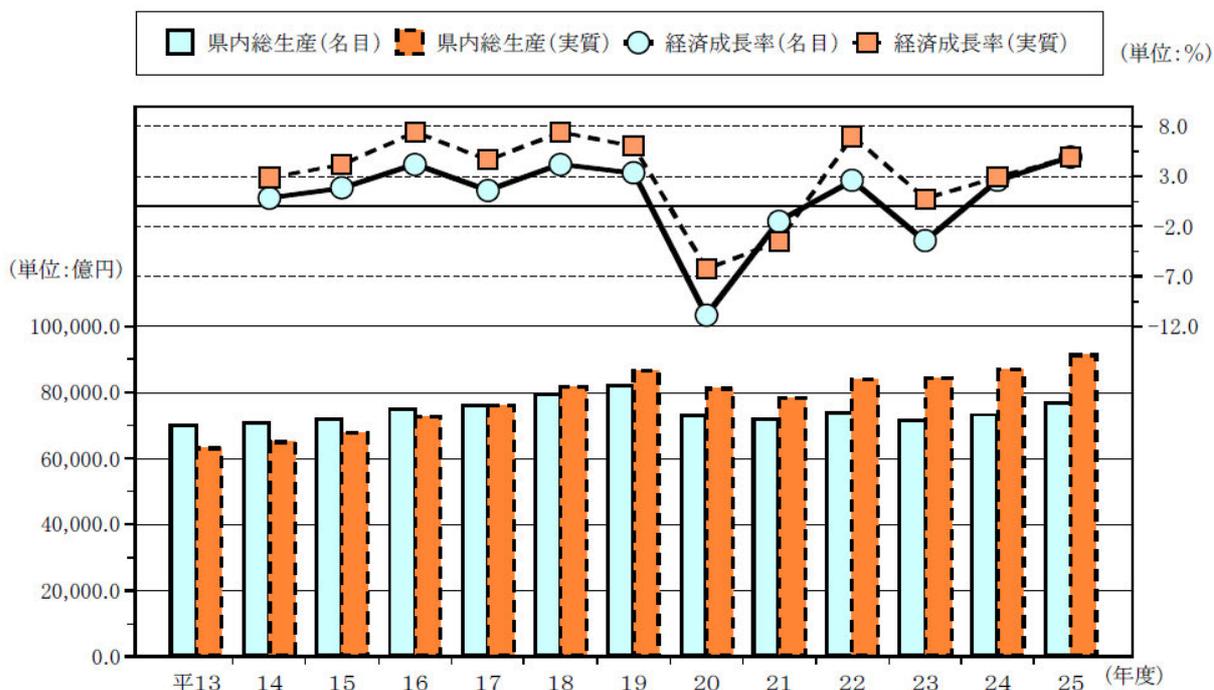
2 経済の動向及び産業の構造

平成 20 年のリーマンショック以降の世界的な経済危機の影響により、本県の経済情勢も急激に悪化し、平成 20 年度の県内総生産はマイナス 7.2%と大きく落ち込みました。

その後、国の金融・財政政策が実施され、円安の進行や株高により国内景気は回復の動きを見せてきたものの、消費税増税の影響による民間消費の伸び悩みや国際競争の激化、さらには中国経済の減速による先行きの不透明感などから、本県産業を取り巻く環境は依然厳しい状況が続いています。

県内においては、県内総生産が、平成 24 年度、平成 25 年度と 2 年連続して過去最高を更新するなど景気は緩やかに回復しています。中小企業・小規模企業における景況判断等が改善傾向にあるなど、一部に明るい兆しが見られるものの、依然として景気回復の実感が伴っていない状況もあります。

県内総生産と経済成長率の推移

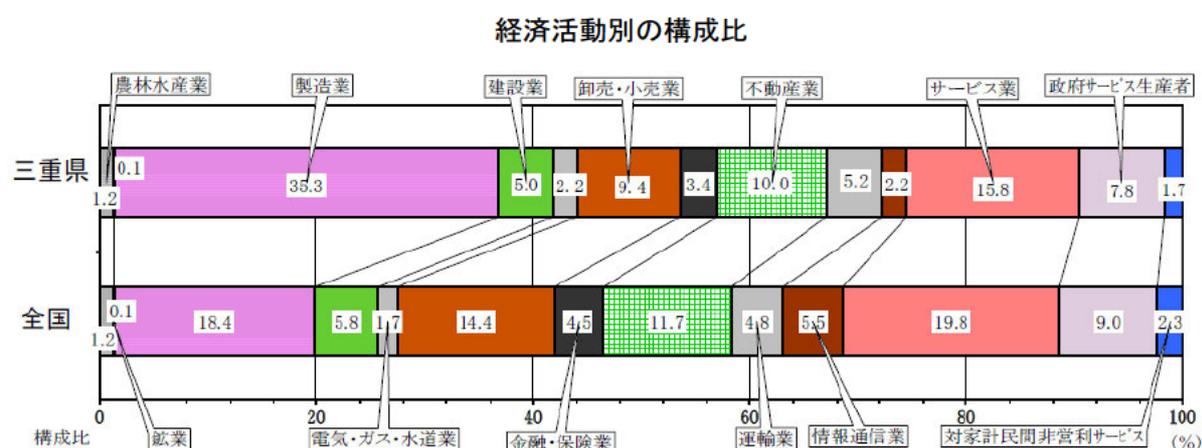


資料出典：平成 25 年度三重県民経済計算結果

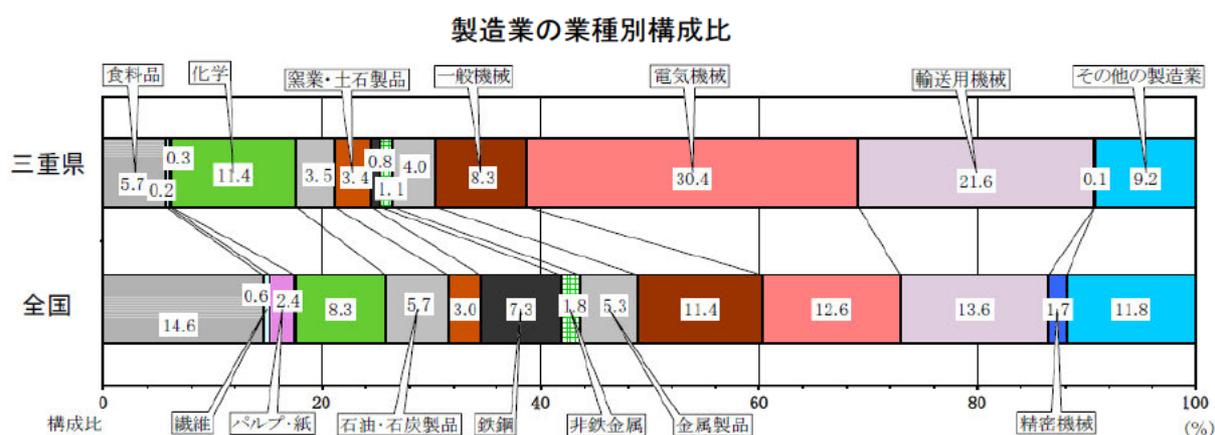
本県の経済活動別に構成比をみると、製造業が 35.3%と最も大きく、次いでサービス業の 15.8%、不動産業の 10.0%、卸売・小売業の 9.4%と続きます。

全国と比較すると本県は、製造業の割合が高く、サービス業や卸売・小売業は全国より低い割合となっています。本県の製造品出荷額は全国 9 位の 10 兆 4,092 億円となっており、一人当たりの製造品出荷額は全国第 1 位（平成 25 年工業統計調査確報より）の「ものづくり県」であり、製造業が本県の産業を牽引している状況を示しています。

製造業の業種別構成比では、電気機械の 30.4%、次いで輸送用機械の 21.6%が続き、全国比では電気機械、輸送用機械、化学で高い割合となっています。



資料出典：平成 25 年度三重県民経済計算結果



資料出典：平成 25 年度三重県民経済計算結果

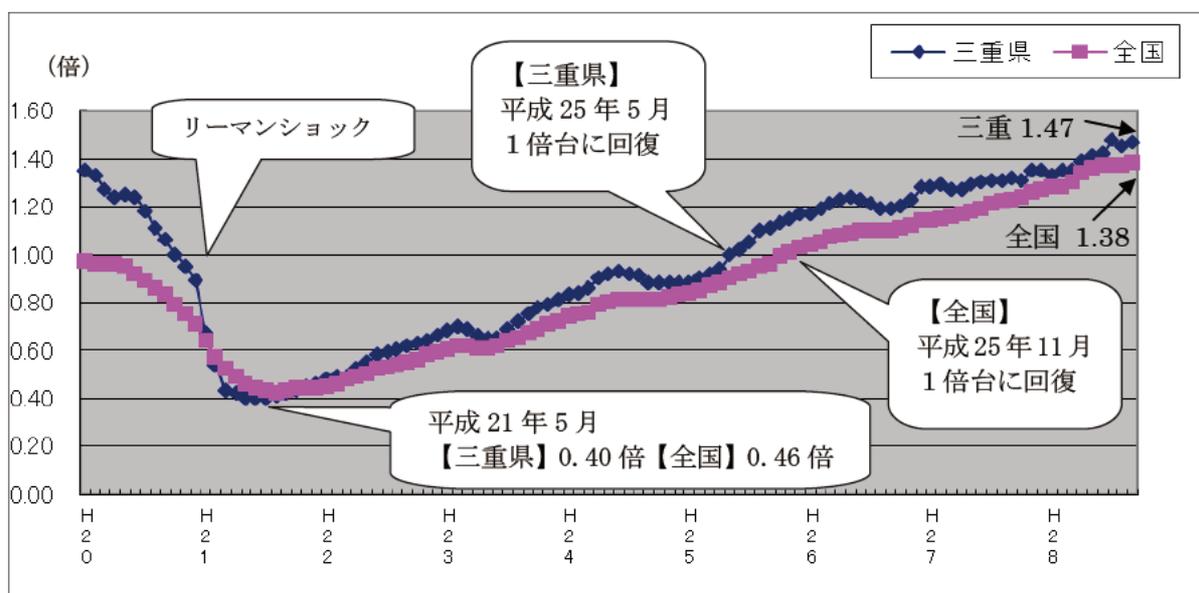
3 労働市場の状況

(1) 雇用・失業情勢

本県の有効求人倍率は、平成20年10月のリーマンショック前は常に全国を大きく上回っていましたが、リーマンショック後の平成21年2月から10月にかけて全国を下回り、平成21年5月には0.40倍まで大きく落ち込むなど、大変厳しい状況となりました。その後、景気の回復を受けて、平成25年5月に1倍台を回復するとともに、平成27年6月に1.3倍台となり、以降、高水準で推移しています。

また、完全失業率も全国を大きく下回り、平成26年には全国2位まで低下するなど、本県の雇用情勢は改善しています。

有効求人倍率の推移（三重県・全国）



資料出典： 三重労働局資料より作成

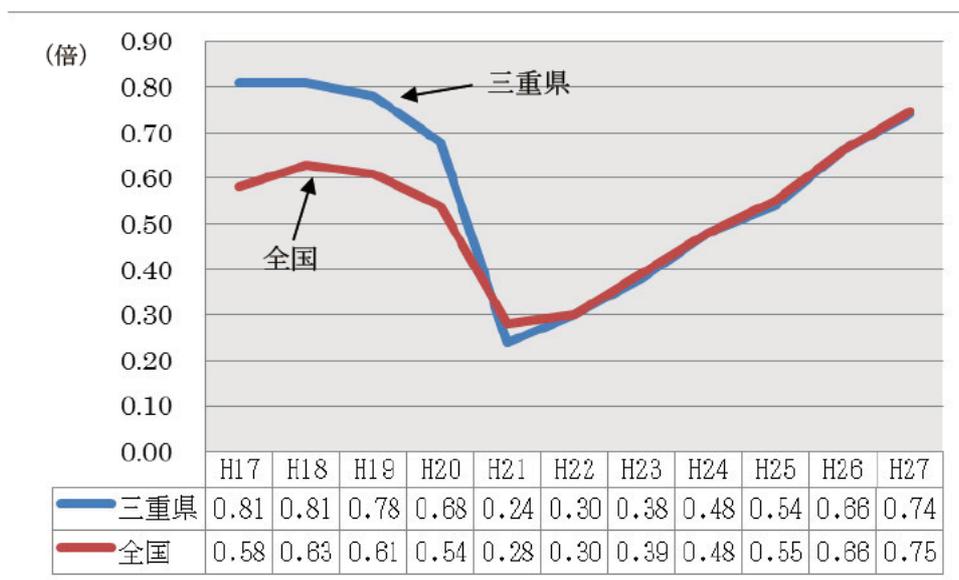
完全失業率・完全失業者の推移

		23年	24年	25年	26年	27年
有効求人倍率 (倍)	全国	0.65	0.80	0.93	1.09	1.20
	三重県	0.71	0.88	1.03	1.21	1.30
完全失業率 (%)	全国	4.6	4.3	4.0	3.6	3.4
	三重県	3.5	3.2	2.9	2.3	2.2
完全失業者数	全国 (万人)	300	285	265	236	222

注) 三重県の完全失業率は労働力調査の結果を集計した試算値

本県の正社員の有効求人倍率（原数値）は、平成 20 年までは全国を上回っていましたが、平成 21 年に全国を下回り、平成 22 年以降は全国と同水準で回復してきています。ただし、月別で見ると平成 27 年 6 月以降は全国をわずかに下回る水準で推移しています。

正社員の有効求人倍率（原数値）の推移（三重県・全国）



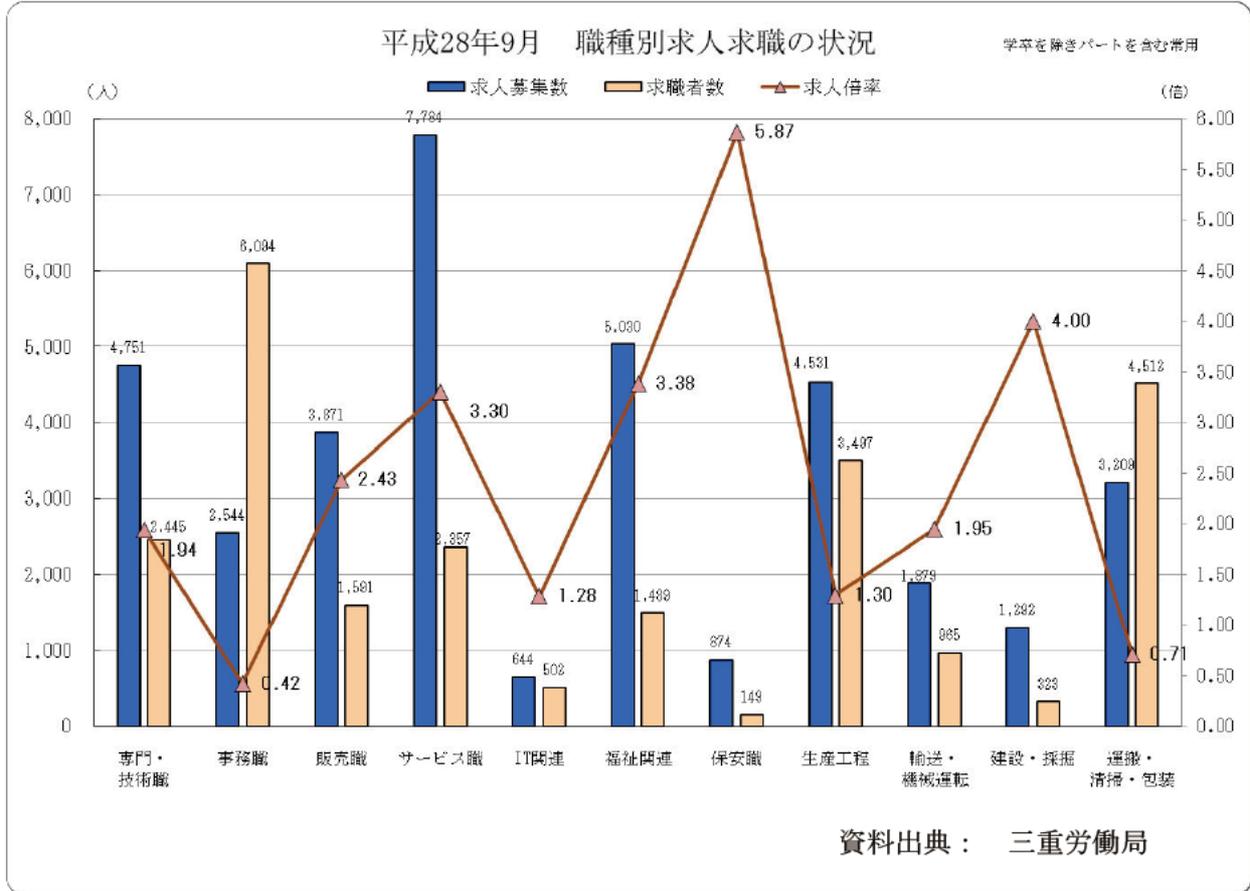
(倍)

平成27年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
三重県	0.77	0.77	0.73	0.69	0.67	0.69	0.70	0.72	0.74	0.75	0.80	0.84
全国	0.76	0.75	0.72	0.67	0.67	0.70	0.73	0.75	0.78	0.79	0.82	0.85

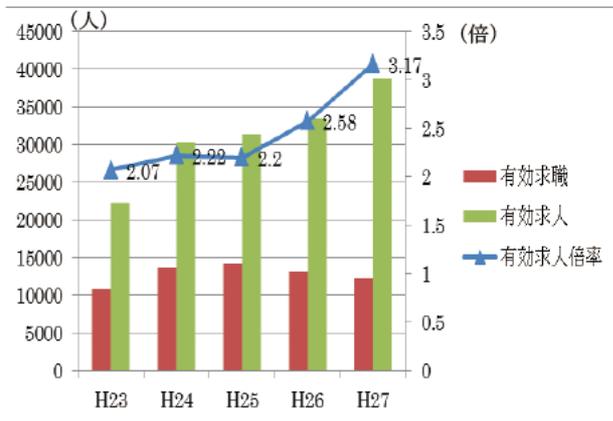
平成28年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
三重県	0.85	0.82	0.78	0.74	0.74	0.76	0.83	0.84	0.88
全国	0.87	0.86	0.83	0.79	0.79	0.82	0.85	0.87	0.89

資料出典： 三重労働局、厚生労働省「職業安定業務統計」
資料より作成

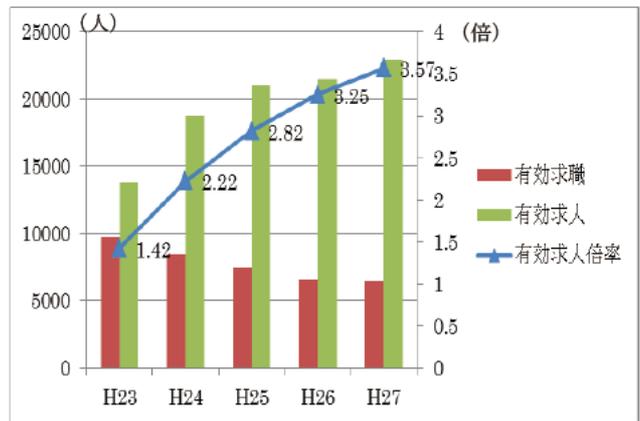
このような状況にあつて、職種別に求人・求職数をみると、サービス職（接客職等）、福祉関連（福祉施設の介護職等）、保安職（警備員等）、建設・採掘（建設技能者等）が3倍を超える求人倍率となっており、これらの職種は求人・求職のミスマッチ、あるいは労働力の不足感が高まっています。



介護関係職の有効求人倍率の推移（三重県）



建設関係職の有効求人倍率の推移（三重県）



資料出典： 三重労働局資料より作成

(2) 非正規労働者の状況

パート・アルバイト、派遣社員、契約社員等のいわゆる非正規労働者の人数は、平成27年(年平均)で1,980万人と、前年から18万人増加しました。個人の働き方や企業の雇用ニーズの多様化など様々な要因により、徐々に増加する傾向にあります。

平成27年における非正規労働者の割合は前年と同じ37.4%となりました。男女別にみると、男性21.8%、女性56.3%となっています。

正規労働者数と非正規労働者数(年平均)、割合の推移(全国)

		役員を除く雇用者(実数・万人)			割合(%、ポイント)	
			正規労働者	非正規労働者	正規労働者	非正規労働者
男女計	23年	5,163	3,352	1,811	64.9	35.1
	24年	5,154	3,340	1,813	64.8	35.2
	25年	5,210	3,302	1,906	63.4	36.6
	26年	5,249	3,287	1,962	62.6	37.4
	27年	5,293	3,313	1,980	62.6	37.4
男	23年	2,885	2,313	571	80.1	19.9
	24年	2,865	2,300	566	80.3	19.7
	25年	2,886	2,275	610	78.9	21.1
	26年	2,897	2,267	630	78.3	21.7
	27年	2,904	2,270	634	78.2	21.8
女	23年	2,279	1,039	1,241	45.6	54.4
	24年	2,288	1,041	1,247	45.5	54.5
	25年	2,324	1,028	1,296	44.2	55.8
	26年	2,352	1,020	1,332	43.4	56.6
	27年	2,388	1,043	1,345	43.7	56.3

資料出典： 総務省統計局「平成27年労働力調査」より作成

非正規労働者のうち、本人の本意ではなく非正規雇用で働いている「不本意非正規」の割合は、平成 27 年の全国平均で 16.9%となっており、中でも、25 歳から 34 歳までの層では 26.5%と高くなっています。

不本意非正規雇用労働者の状況（平成 27 年・全国）

	人数（万人）	割合（％）	割合対前年比
全 体	315	16.9	1.2
15～24 歳	28	12.8	2.3
25～34 歳	71	26.5	1.9
35～44 歳	67	17.9	0.8
45～54 歳	62	16.9	1.4
55～64 歳	64	16.6	0.3
65 歳以上	22	8.8	±0.0

資料出典： 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

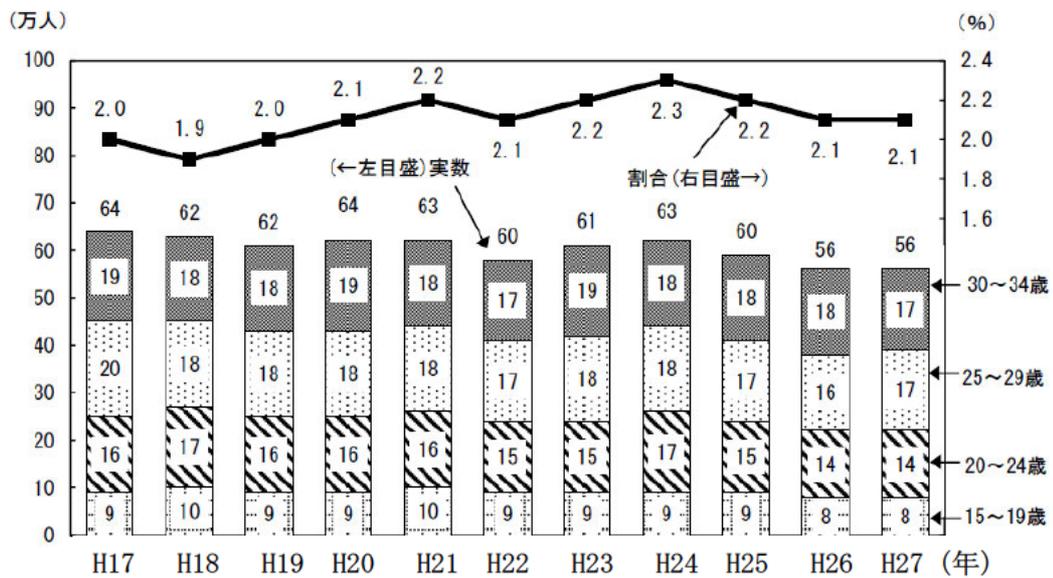
(3) 若年労働者の状況

完全失業率は平成27年平均で3.4%となりましたが、若年層の失業率は15～24歳で5.5%、25～34歳で4.6%と、他の年齢層より高い傾向にあります。

これらの要因としては、若者の求人・求職のミスマッチによる早期離職などが考えられます。

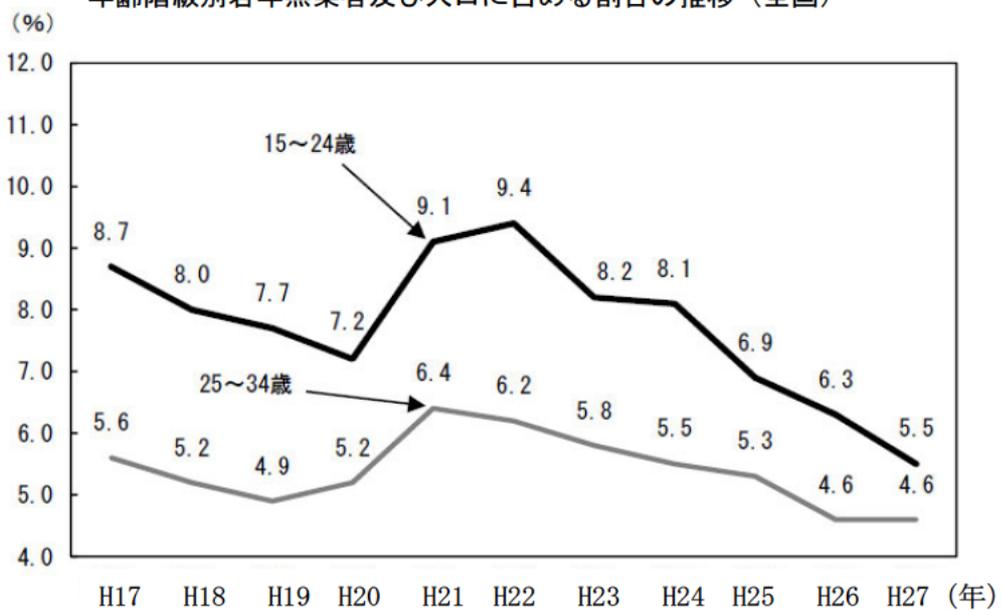
また、若年無業者の数は、全国では56万人、本県では約8千人と推計されています。若年無業者の若者全体に占める割合は平成24年以降減少傾向が見られますが、平成27年は2.1%と前年から横ばいとなっています。

年齢階級別若年層の完全失業率の推移（全国）



資料出典： 総務省統計局「平成27年労働力調査」

年齢階級別若年無業者及び人口に占める割合の推移（全国）

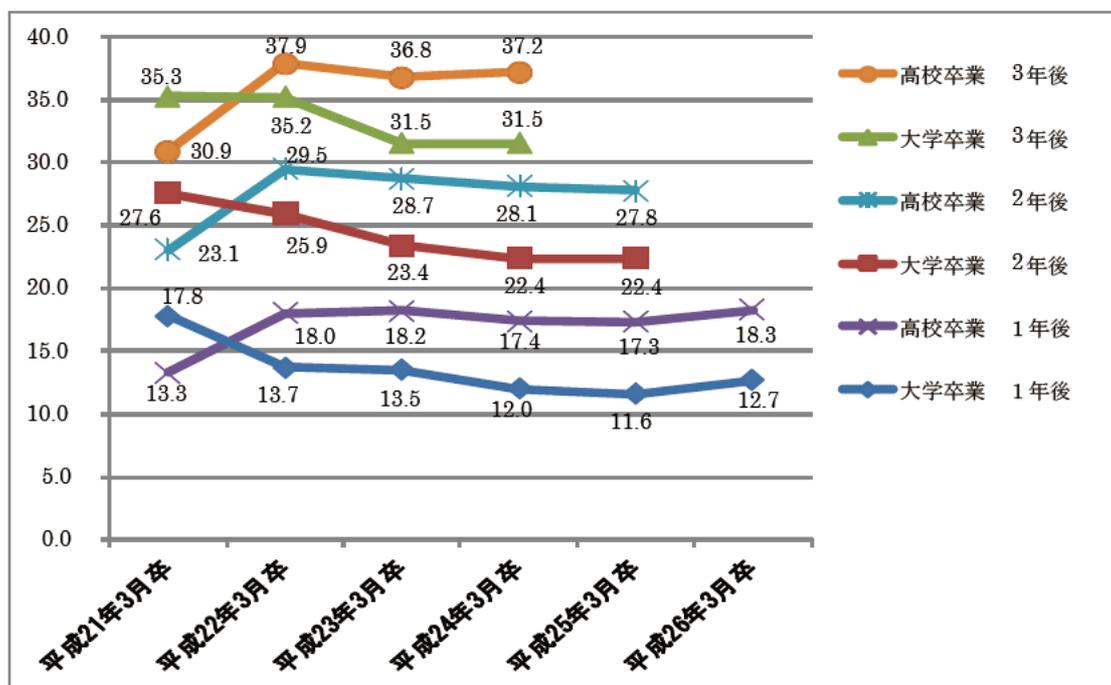


資料出典： 総務省統計局「平成27年労働力調査」

三重労働局が公表した平成 27 年度の本県における新規大学卒業者の就職率は 94.7%、新規高校卒業者の就職率は 99.2%となるなど、新卒者をめぐる雇用状況は改善してきていますが、卒業後 3 年以内の離職率は大学卒が約 3 割、高校卒が約 4 割と高止まりしている状況にあります。

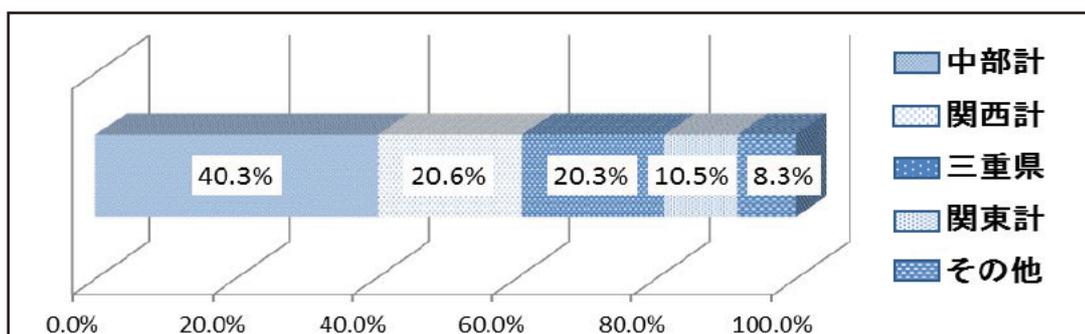
また、県内の高校を卒業した大学進学者のうち、愛知県を中心とする中部地域への進学が約 4 割、関西地域への進学が約 2 割を占めるなど、約 8 割が県外の大学へ進学しています。

高校新卒者、大学新卒者の離職率の推移（三重県）



資料出典： 三重労働局資料（平成 27 年）より作成

県内高校卒業生の進学先地域（平成 25 年度から 28 年度）の割合



資料出典： 文部科学省「学校基本調査」

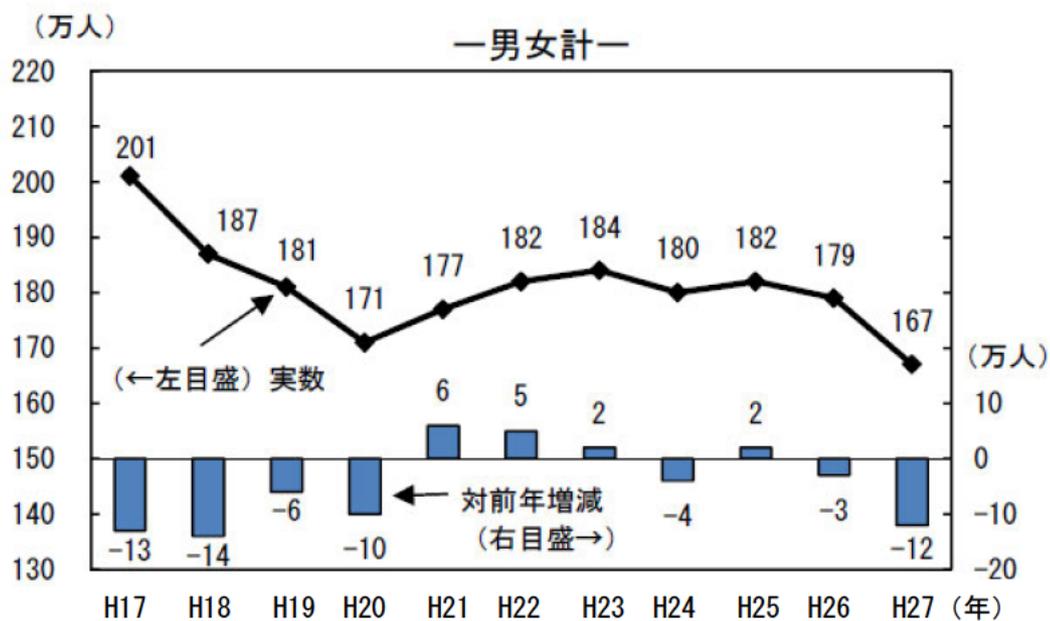
※中部計は、愛知県、岐阜県の合計

関西計は、大阪府、京都府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県の合計

関東計は、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県、群馬県、栃木県の合計

フリーターの数は、平成 21 年以降、雇用情勢の悪化などから増加し、平成 23 年をピークに減少傾向にあります。平成 27 年は全国で 167 万人、本県では約 2 万 4 千人と推計されており、依然高水準にあると言えます。

フリーター（若年層のパート・アルバイト及びその希望者）の推移（全国）



資料出典： 総務省統計局「平成 27 年労働力調査」

(4) 障がい者雇用の状況

本県の身体障害者手帳等の交付を受けている人の総数は平成 27 年 4 月現在で約 9 万 7 千人となっており、県民の約 19 人に 1 人が何らかの障がいを有することになります。

本県における障がい者の新規求職申込件数は増加傾向にあり、経済的自立をめざす障がい者が増えている様子がうかがわれます。

県と労働局は「障害者雇用率改善プラン」に基づき、関係機関、団体と連携して取組を進めた結果、平成 28 年 6 月 1 日現在における本県の障害者実雇用率は、2.04%まで改善しました。

県内ハローワークにおける障がい者の職業紹介状況（件、%、%ポイント）

	新規求職申込件数		就職件数		就職率（ / ）	
		前年度比		前年度比		前年度比
23 年度	2,038	11.3	960	17.1	47.1	2.3
24 年度	2,436	19.5	1,254	30.6	51.5	4.4
25 年度	2,393	1.8	1,362	8.6	56.9	5.4
26 年度	2,750	14.9	1,495	9.8	54.4	2.5
27 年度	2,830	2.9	1,513	1.2	53.5	0.9

資料出典： 三重労働局資料より作成

県内民間企業における障がい者の実雇用率

	雇用 障害者数（人）	障害者実雇用率（%）	
		三重県	全国平均
23 年	2,488.5	1.51	1.65
24 年	2,584.0	1.57	1.69
25 年	2,703.0	1.60	1.76
26 年	3,077.5	1.79	1.82
27 年	3,448.5	1.97	1.88
28 年	3,671.0	2.04	1.92

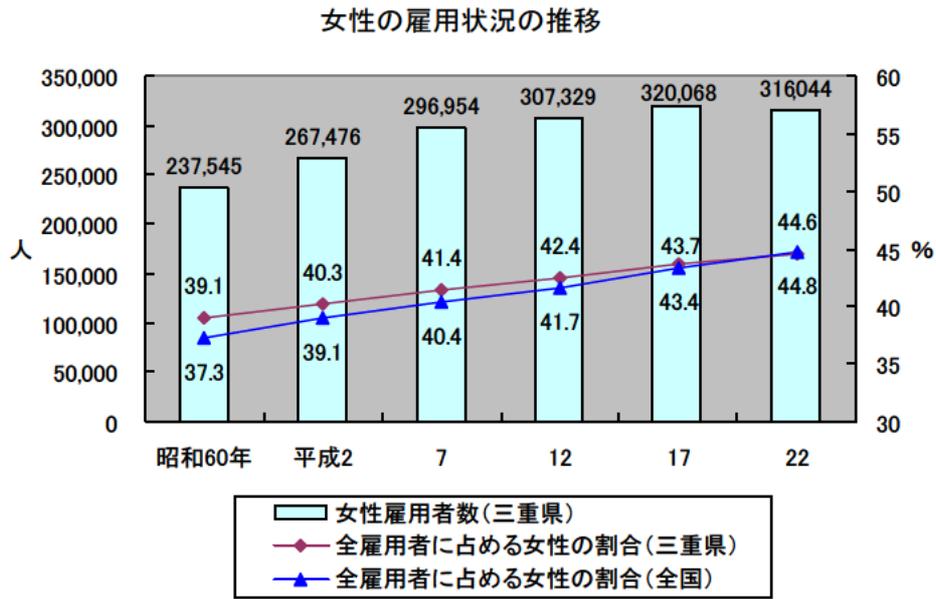
各年 6 月 1 日現在の状況
「雇用障害者数」は要件により短時間労働者を 0.5 人とカウントするなど、換算した数字
県内に本社がある 50 人以上の規模の企業を集計

資料出典： 三重労働局資料より作成

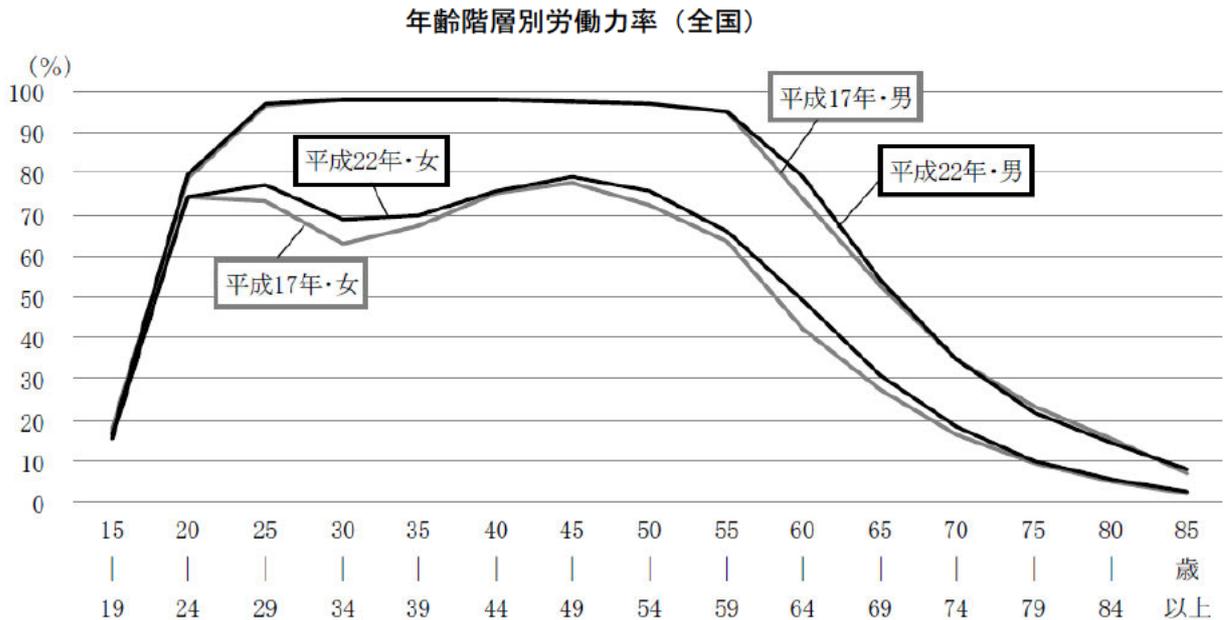
(5) 女性の就労状況

本県における女性の雇用者数は、平成 22 年国勢調査では 316,044 人と、全雇用者の 44.6%を占めています。

年齢階層別にみると、20～29 歳、40～54 歳は 70%を超えていますが、30～39 歳は 70%未満でM字型をしています。平成 17 年調査時よりは台形に近づいてきていますが、結婚・出産期に離職し、その後再就職する女性が多いことがうかがわれます。



資料出典： 総務省統計局「平成 22 年国勢調査」



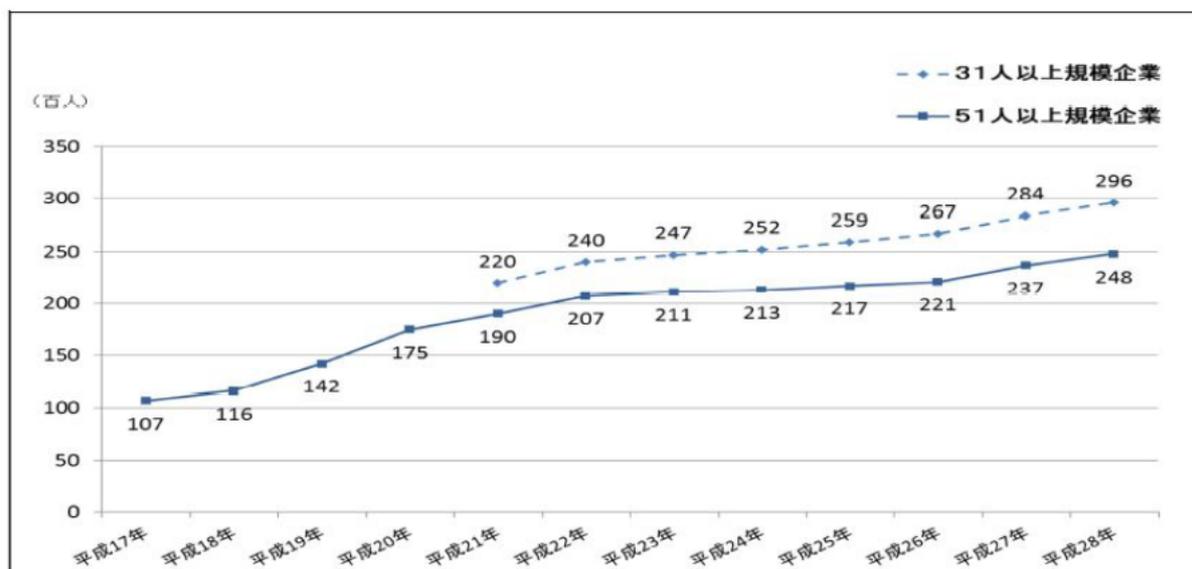
資料出典： 総務省統計局「平成 22 年国勢調査」

(6) 高齢者の就労状況

平成28年の県内の31人以上規模企業における常用労働者数241,107人のうち、60歳以上の常用労働者数は29,561人と前年から1,149人増加しました。その割合は12.3%となり、前年12.1%から0.2ポイント上昇しています。

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は24,845人であり、雇用確保措置の義務化前(平成17年)と比較すると、約1万4千人増加しています。31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は29,561人であり、集計を開始した平成21年と比較すると、約7千5百人増加しています。

60歳以上の常用労働者の推移（三重県）



資料出典： 三重労働局「平成28年高年齢者の雇用状況」

4 本県の職業能力開発の状況

(1) 職業訓練の状況

公的機関が設置する職業訓練施設（公共職業能力開発施設）は、民間では対応困難な分野の職業訓練や離職者の再就職を支援する「雇用のセーフティネット」としての職業訓練を担っています。

県内の公共職業能力開発施設は、県が設置する津高等技術学校と（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する三重職業能力開発促進センター（ポリテクセンター三重）及び三重職業能力開発促進センター伊勢訓練センター（ポリテクセンター伊勢）があり、県では学卒者訓練や地域の人材ニーズに対応した離職者訓練、基礎的な在職者訓練などを施設内及び専修学校等への委託形式により実施しています。また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構ではものづくり分野を中心として、離職者と在職者を対象とした先進的な訓練を施設内において実施しています。

津高等技術学校等の訓練受講者数及び就職率

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
学卒者訓練（施設内）	133人	124人	109人	119人	120人
就職率	100.0%	98.8%	96.0%	100.0%	98.1%
離職者訓練（施設内）	85人	74人	51人	80人	96人
就職率	69.0%	67.1%	86.7%	77.7%	76.3%
離職者訓練（委託）	824人	758人	636人	627人	593人
就職率	67.6%	65.8%	73.3%	72.4%	75.2%
在職者訓練	426人	449人	507人	567人	563人
認定職業訓練	1,631人	1,681人	1,417人	1,183人	1,256人
受講者合計	3,099人	3,086人	2,720人	2,576人	2,628人
全体就職率	70.5%	67.8%	75.1%	76.9%	74.3%

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構訓練受講者数及び就職率

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
離職者（施設内）	730人	755人	712人	727人	645人
就職率	86.5%	88.4%	88.9%	84.4%	89.0%
在職者	352人	496人	676人	781人	910人
受講者合計	1,082人	1,251人	1,388人	1,508人	1,555人

また、国は雇用保険を受給できない求職者に対する第二のセーフティネットとして、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付を行う「求職者支援制度」を平成 23 年 10 月に恒久制度として創設し、職業訓練・給付・就職支援を実施しています。

求職者支援訓練実績（三重労働局）

	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
受講者数	301 人	657 人	506 人	304 人	238 人
就職率（基礎）	70.1%	75.4%	80.6%	38.8%	57.3%
就職率（実践）	74.1%	74.4%	74.4%	56.6%	54.9%

人口減少による地域経済の縮小を克服するため、地域の労働力の不足感が高まっている産業や成長産業における人材の育成・確保のための取組を行う必要があります。また、引き続き、雇用のセーフティネットとしての職業訓練等を充実させていく必要があります。

（２）若者の職業能力開発

就労に際して支援が必要な若者に対して幅広い就職支援メニューをワンストップで提供する「おしごと広場みえ」において、就労に関する情報の提供、インターンシップ、キャリア・カウンセリング、研修等を実施するとともに、座学と実習を組み合わせた訓練により早期の就職を支援しています。

また、若者の正規雇用化に向けたキャリアアップ研修や若者と企業の相互理解を深めるため、Web を活用した企業の魅力を発信するデータベースの構築や企業と若者の交流の場づくりを行っています。

若年無業者など自立が困難な若者に対しては、相談・カウンセリングや自立訓練、就労体験による支援を実施しています。現状では、若年無業者の数は減少傾向にあるなど、若者の雇用状況は改善してきていますが、本意ではない非正規雇用、高い離職率などが年収の格差につながるなどの課題があることから、「おしごと広場みえ」のさらなる周知を図るほか、引き続き、若者の就労支援及び企業の人材育成・確保支援を充実するとともに、若年無業者を早期就労につなげるための支援を行う必要があります。

さらに、県内高校からの大学進学者の 8 割が県外大学へ進学していることから、U・I ターン就職の促進のため、大学のキャリアセンター等との連携や県内企業へのインターンシップの促進、セミナーを開催するなどの取組を実施しています。引き続き、支援を充実していくとともに、就職支援協定を締結した県外大学との緊密な連携のもと、学生を本県に呼び込むための効果的な取組が必要となってい

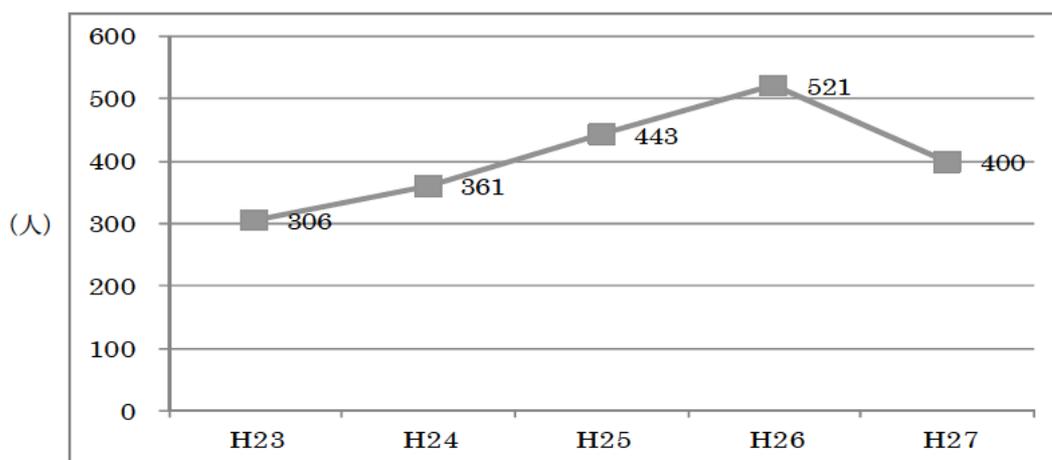
ます。

おしごと広場みえ利用状況

年度	延べ利用者数 (人)	登録者数(A) (人)	就職者数(B) (人)	就職率(B/A) (%)
23年度	15,426 (8,315) (7,111)	2,524 (993) (1,531)	888 (593) (295)	35.2 (59.7) (19.3)
24年度	14,214 (7,677) (6,537)	2,328 (915) (1,413)	804 (552) (252)	34.5 (60.3) (17.8)
25年度	13,800 (7,957) (5,843)	1,808 (815) (993)	730 (456) (274)	40.3 (56.0) (27.6)
26年度	13,788 (8,419) (5,369)	1,498 (644) (854)	824 (506) (318)	55.0 (78.6) (37.2)
27年度	13,725 (7,824) (5,901)	1,444 (693) (751)	873 (447) (426)	60.5 (64.5) (56.7)

上段：合計、中段：学生、下段：学生以外

県内地域若者サポートステーション（若年無業者支援施設）における就職者数推移



(3) 障がい者の職業能力開発

障がい者の就労及び職場定着を促進するため、津高等技術学校における職業訓練や障がい者の態様に応じた企業等への委託による職場実習型の職業訓練を実施しています。

また、ステップアップカフェ「Cotti 菜（こっちな）」において、実践的な就労体験を実施するとともに、障がい者が適性に合った職業選択ができるよう企業見学会等の機会提供や特別支援学校におけるキャリア教育の推進、地域における生

活・就業支援などに取り組んでいます。

しかしながら、障がい者の新規求職申込件数、有効求職者数とも増加傾向にあることから、今後も引き続き能力開発と雇用促進に取り組む必要があります。

ステップアップカフェ「C o t t i 菜」

三重県の障がい者雇用の推進に向けた取組として、平成 26 年 12 月 24 日に、津市にある三重県総合文化センターの「フレンテみえ」1 階にオープンしました。一般就労をめざす障がい者の実習訓練の場であるとともに、障がい者がいきいきと働く姿を企業や県民の皆さんに見ていただき、障がい者が働くことについて考え、理解を深めていただくことを目的としています。



(4) 女性の職業能力開発

女性の活躍促進と仕事と家庭の両立支援の促進、就業希望を実現するためハローワークにおけるマザーズコーナー（四日市・津・伊勢・名張）と連携し、求職者のニーズを踏まえたきめ細かな職業相談や情報提供、就職支援等を実施しています。

また、結婚・出産・育児その他の理由で離職している女性の再就職を促進するため、就労意欲を持つ女性を対象に座学と職場実習を組み合わせた研修やキャリア・カウンセリングをはじめとした就労支援相談の実施、女性向けセミナー及び企業向けセミナーの開催等により、女性の再就職の総合的な支援を実施しています。

職業訓練においても介護・医療事務など女性が多く就労している職種に関する職業訓練や母子家庭の母等を対象とした職業訓練、託児サービス付き職業訓練を実施しています。

妊娠・出産・育児等と両立しながら働きたいと考える女性が希望する形で就労できるよう支援を行う必要があります。

(5) 高齢者の職業能力開発

高齢者の技能習得と知識向上を促進し、就業や社会参加を支援するため、国がシルバー人材センターに委託し、技能講習を実施しています。

生産年齢人口の減少により、高齢者が今まで培ってきた経験や能力を発揮できる多様な就労機会を提供する必要があります。

シルバー人材センターが実施する技能講習会

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
受講開始者数	703人	755人	843人	777人	813人
修了者数	663人	707人	821人	749人	788人

「シニアワークプログラム事業」の実績

27年度は「高年齢者活躍人材育成事業技能講習会」の実績を含む

(6) 在職者の職業能力開発への支援と技能振興

在職者の職業能力開発への支援として、公共職業能力開発施設における旋盤や溶接技術などに関する職業訓練の実施、事業主団体等が実施する認定職業訓練への助成、個人が受講する資格取得等の講習費用への助成、従業員の能力開発を計画的に実施する事業主への助成等を実施しています。

また、技能検定の実施により、働く人の技能の向上や、技能に対する社会一般の評価を高めることによる働く人の地位の向上を図るとともに、子どもたちに対するものづくり体験講座の実施、優秀な技能者に対する表彰の実施等による技能が尊重される社会の形成促進に取り組んでいます。

少子高齢化の進展や国際的な価格・品質競争の激化など県内産業を取り巻く環境が厳しさを増す中、産業を担う人材の育成・確保や在職者の技能向上を行う必要があります。

技能検定実績(三重県)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
受検申請者数	6,080人	5,890人	5,723人	5,837人	4,955人
合格者数	3,820人	3,713人	3,590人	3,727人	3,316人

第3章 職業能力開発施策の今後の方向性と基本的施策

第2章でみた社会経済情勢の変化や職業能力開発の現状と課題を踏まえ、今後の職業能力開発を推進するにあたり、以下の視点により進めます。

職業能力開発施策の今後の方向性

1 生産性向上に向けた人材育成等の強化

労働力人口の減少が経済発展の制約となる懸念がある中で、県内企業が社会経済環境の変化に対応し、成長していくために、地域や企業のニーズに応じた人材育成・確保や生産性の向上等が求められています。

成長が見込まれる分野や労働力の不足感が高まっている分野での人材育成に取り組むとともに、ICT等の技術進歩による就業環境の変化に対応した職業訓練を実施し、高品質の製品・サービスを提供できる人材の育成に取り組みます。

あわせて、生産性向上に向けては、労働力の「質」の向上も大切であり、効率的な働き方を進めるため、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進による「働き方改革」を推進します。

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

働くことを希望する全ての人がいきいきと働くことができる全員参加の社会を構築することは、労働を通じた自己実現や職業的自立の面からだけでなく、少子高齢化が進展する中、労働力を確保し活力ある社会をつくる観点からも重要となっています。

全員参加の社会の実現には、雇用施策や福祉施策など多様な取組を推進するとともに、就労につながる職業能力開発が重要です。誰もが働きやすい職場環境づくりを推進し、若者・障がい者・女性・高齢者等の全ての人材が、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会の実現加速に向けて、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、一人ひとりの能力の底上げを図ります。

3 生涯を通じたキャリア形成支援の推進

人口減少社会の到来や、グローバル化の進展、ICT等の技術進歩、さらに経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンドの増加等による国際化を背景にビジネス環境、就業環境は大きく変化する中、企業においては、労働者の

人材育成のニーズが高まってきています。また、働き方の多様化などにより、個人が主体的に職業生活の設計を行い、自ら職業能力開発に取り組むことが重要になっていきます。

このため、子どもの頃からものづくりに触れる機会の提供、学校におけるキャリア教育をはじめ、企業による労働者の職業能力開発への支援、個人の主体的な職業能力開発への支援など、生涯にわたるキャリア形成の支援に取り組みます。

4 技能の振興

経済のグローバル化や技術革新が進展する中、県内産業の発展を支える技能者の確保、労働者の技能を向上させることについての重要性が高まっています。また、次世代に技能を継承するため、技能の魅力や重要性の理解を深め技能が尊重される機運の醸成に取り組むことが必要です。

このため、国家検定制度である技能検定の実施や優秀な技能者の表彰などに、関係機関が連携して取り組みます。

5 職業訓練に関する基盤の充実等

各種の職業能力開発事業を推進するためには、職業訓練の実施を支える基盤となる取組を充実させることが不可欠です。

このため、関係機関の連携をより一層強化するとともに、職業訓練の品質確保や職業訓練指導員等の技能向上など職業訓練に関する基盤の充実に取り組みます。

【県内の職業能力開発に関する機関】

この章では、各業務の実施主体を記載しています。それぞれの機関の概要とこの章における実施主体の表記は以下のとおりです。

- 県 雇用経済部：学卒者、離職者など多様な方を対象に職業訓練を行っています。
環境生活部：女性の活躍促進に向けた取組を行っています。
健康福祉部：障がい者やひとり親家庭等への支援を行っています。
教育委員会：学校におけるキャリア教育を推進しています。
実施主体の記載においては、【県】と表記します。

三重労働局

求職者と仕事を結びつけるため、ハローワークを活用しながら、職業訓練の受講指示等を行い、訓練期間中の手当の給付、訓練修了後の職業相談・紹介等を実施しています。また、資格取得講座受講経費の助成、就労支援のためのセミナー等を行っています。

実施主体の記載においては、【労働局】と表記します。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発促進センターで離職者や在職者に職業訓練を実施するとともに、個人の能力開発や企業の人材育成を支援しています。また、三重障害者職業センターでは、関係機関との連携のもと、就職や職場定着をめざす障がい者や障がい者雇用を検討している事業主等に対して支援・サービスを提供しています。

実施主体の記載においては、【雇用支援機構】と表記します。

(公財) 介護労働安定センター三重支所

介護労働者の能力開発に関する研修・相談援助を行うとともに、介護人材養成のため、離職者を対象とした職業訓練を実施しています。

実施主体の記載においては、【介護労働安定センター】と表記します。

(公社) 三重県シルバー人材センター連合会

高齢者が、長年培った技能等を生かして働くことができるよう仕事の請負等を行うシルバー人材センター事業の効果的な運営と発展を図るとともに、高齢者への技能講習を国から受託して実施しています。

実施主体の記載においては、【シルバー人材センター】と表記します。

三重県職業能力開発協会

職業能力開発促進法により設置されている法人であり、技能検定の実施や企業における能力開発への支援を行っています。

実施主体の記載においては、【能開協会】と表記します。

(一社) 三重県技能士会

技能検定に合格した技能士を会員とする法人であり、技能体験事業等を実施しています。

実施主体の記載においては、【技能士会】と表記します。

職業能力開発施策の基本的施策

< 1 生産性向上に向けた人材育成等の強化 >

(1) 地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

生産性の維持・向上に資する人材の継続的な育成に向け、企業、民間教育訓練機関等の教育訓練資源を効果的に活用し、ものづくり産業や、観光・「食」関連等サービス産業といった、本県の地域特性を踏まえ、それぞれの産業ニーズを反映した人材育成が必要です。このため、以下のような取組を行います。

労働局が設置する「地域訓練協議会」において、関係機関等と協議のうえ、地域における訓練実績の把握・分析を行い、多様な産業ニーズを反映した訓練計画を策定することにより、地域産業のニーズに合わせた担い手となる人材を育成する職業訓練に取り組みます。

【労働局、県、雇用支援機構】

航空宇宙、観光、「食」関連等の、今後成長が見込まれる分野で必要とされる能力開発に取り組みます。

【県】

介護・福祉、医療、建設等の労働力の不足感が高まっている分野における能力開発に取り組みます。

【労働局、県、介護労働安定センター】

離職者に多様な職業訓練ができるよう、専修学校等の民間教育訓練機関への委託形式による職業訓練を推進します。

【県】

地域ニーズを踏まえ、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、就職の可能性を高める職業訓練コースの開発・検証に取り組みます。

【労働局、県、雇用支援機構】

(2) 就業環境の変化に対応した職業能力開発の実施

経済社会環境が急速に変化する中で、ICT等の技術進歩にも対応したスキルが求められることが見込まれるなど、個々の労働者の能力を最大限に活かすための取組が必要です。このため、以下のような取組を行います。

労働生産性向上のカギとなるICT等の技術進歩に対応した職業訓練に取り組みます。

【労働局、県、雇用支援機構】

離職者等を対象とした公共職業訓練や再就職に活用できる資格取得への助成に取り組みます。

【労働局、県、雇用支援機構】

雇用保険を受給できない人への再就職支援として、「求職者支援制度」に基づく職業訓練を推進します。

【労働局】

「地域訓練協議会」をはじめとする関係機関との様々な場面での協議を通じて、産業界や地域のニーズに応じた職業訓練を推進します。

【労働局、県、雇用支援機構】

(3) 生産性向上等に向けての普及啓発

少子高齢化に伴い労働力人口の減少が課題となる中、企業等が競争力を維持・向上させるためには、長時間労働の是正などに取り組み、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、企業の生産性の向上につなげていくことが重要です。このため、以下のような取組を行います。

企業等における生産性向上や働きやすい環境づくりに向けた「働き方改革」の必要性等についての普及啓発を図ります。

【県】

< 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 >

(1) 若者への支援の充実

若者は、早期離職の影響等から他の年齢より失業率が高い状態にあるとともに、無業者の割合が高い傾向にあるなどの課題があります。このような状況の中、若者の職業的自立を促進するには、若者自身が職業や働き方について考えることができる機会を提供するとともに、自らの適性にあった職業選択ができるよう、適切な助言や職業能力開発の機会の提供が必要です。また、学生の県外流出が多く、人材確保の観点からの取組も必要となっています。このため、以下のような取組を行います。

若者の就職支援の拠点として国と県等で一体的に運営している「おしごと広場みえ」において、就職に関する相談や情報提供など、総合的なサービスをワンストップで提供します。

【労働局、県】

高校生や大学生、短大生、高専生等が在学中から職業意識を高め、適性に
応じた職業選択ができるよう、事業所の現場見学や職業人との対話、インター
シップ等の機会の提供等に取り組みます。

【県】

就職先未定のまま高校や大学、短期大学、高等専門学校等を卒業した若者や
離職者への就職支援として、ビジネスマナー等の座学訓練や実地研修など多様
な内容の職業能力開発機会を提供します。

【県】

様々な課題を抱え、自立が困難な若者を包括的に支援する体制を県内に広め、
就労体験などを通じて自立を促す機会を充実していきます。

【県】

関西圏、中部圏の大学と就職支援協定を締結し、相互に連携・協力して県外
大学生の就職活動の支援を行います。また、関西圏、中部圏、首都圏において、
県内企業へのインターンシップの促進やU・Iターン就職セミナーを行うこと
等により、県内企業へのU・Iターン就職を促進します。

【県】

キャリア教育の観点から県内企業へのインターンシップの実施や、出張就職
相談などを県内大学、短期大学、高等専門学校等と連携して行います。

【県】

(2) 障がい者への支援の充実

本県の民間企業等における障がい者の実雇用率は、大きく改善していますが、
一般就労を希望する障がい者の人数は年々増加しています。また、平成 28 年 4
月から改正障害者雇用促進法の施行により、事業主に対して、障害者に対する差
別の禁止及び合理的配慮の提供が求められています。

これらの状況を踏まえて、障がい者のより円滑な就労を促進するためには、身
体、知的、精神等の障がいの特性その他心身の状態に応じた支援が必要であるこ
とから、就学時期から卒業後に至る各段階での職業能力開発や地域における医
療・福祉・労働の各関係機関の連携による多面的な取組が必要です。このため、
以下のような取組を行います。

津高等技術学校における障がい者を対象とした職業訓練や県外の障害者職業
能力開発校における訓練受講により、障がい者の技能習得を支援します。

【労働局、県】

地域において、障がい者の就業及びこれに伴う日常生活等を一体的に支援する障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所、関係機関等の連携を図り、民間企業等において障がい者の態様に応じた職業能力開発の機会を提供し、障がい者の就労を促進します。

【労働局、県】

障がいのある子どもたちが自立と社会参画に向けて必要な力を身につけられるよう計画的・組織的なキャリア教育を推進します。

【労働局、県】

障がい者が適性に合った職業選択ができるよう、企業の現場見学などの機会の提供に取り組みます。

【労働局】

県において整備したステップアップカフェや企業、行政機関における実習の機会を提供し、障がい者の就労意識の醸成や職業適性の把握を支援します。

【労働局、県】

三重障害者職業センターにおいて、職業能力等の評価に基づき、職業選択や職場定着に向けた相談や助言のほか、センターや事業所での作業体験等を通じて、職業に関する知識習得や技能向上などの職業準備支援に取り組みます。

【雇用支援機構】

(3) 女性への支援の充実

育児・介護のために長期に離職した場合やひとり親家庭などは、職業訓練が受けられなかったなどの理由により、職に就くことが困難になる場合があります。このため、以下のような取組を行います。

再就職を希望する女性に対し、キャリアカウンセリング(相談対応・情報提供等)を行うとともに、県とハローワーク等の連携により就職支援を行います。

【労働局、県】

ひとり親家庭等の経済的自立への支援として、看護師や介護福祉士等の資格取得に対する助成や貸付を行うとともに、ビジネスマナー等の働くための基礎的知識を加えた職業訓練を実施します。

【県】

女性の活躍推進に向けて、企業等における女性の職域拡大や活躍できる環境

整備が進むよう働きかけを行うとともに、研修等の支援を行います。

【県】

(4) 高齢者への支援の充実

高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備されたところですが、65歳を超えても働きたい高齢者の就業機会を確保していくことが課題と言えます。このため、以下のような取組を行います。

地域の事業主団体と連携し、就業に必要な知識と技能の講習を実施するとともに、講習後に実施する合同面接会により就業のための指導・援助を行います。

【労働局、シルバー人材センター】

(5) 多様な働き方の推進

少子高齢化に伴い労働力人口の減少が課題となる中、働くことを希望する若者をはじめ、障がい者や女性、高齢者など様々な方が自己の能力や適性に応じて、お互いの価値を認め合いながら安心して働くことができる環境づくりを進めるためには、企業等におけるこれまでの働き方を変え、多様な働き方を実現することが重要です。このため、以下のような取組を行います。

働くことを希望する誰もが、安心して働くことができる環境づくりを進めるため、企業等における「働き方改革」を推進する中で、多様な働き方の必要性に関する普及啓発を図ります。

【県】

< 3 生涯を通じたキャリア形成支援の推進 >

(1) 企業による労働者の職業能力開発への支援

多くの企業が人材育成・能力開発を重要な課題と考えています。このため、企業における研修の実施や、自己啓発への支援を行うなど多様な取組を行っていますが、個々の企業や中小企業等では実施が困難な内容、場合があるなどの課題があります。このため、以下のような取組を行います。

職業能力開発促進センターや津高等技術学校において、個々の企業や民間教育訓練機関では実施が困難な職業訓練を実施し、企業の人材育成を支援します。

【雇用支援機構、県】

従業員のカリヤ形成を考えている企業への情報提供や計画的に人材育成を実施する企業を支援することで、企業が従業員のために行うキャリア形成への

取組を促進します。

【労働局】

中小企業事業主やその団体等が自ら設置する職業能力開発校等において従業員に対して、職業能力開発促進法に定められた職業訓練（認定職業訓練）を実施する場合に、その経費を助成します。

【県】

（２）個人の主体的な職業能力開発への支援

働き方の多様化など職業を取り巻く環境が変化する中、職業生活において自己実現を図っていくには、企業主導の能力開発に加え、個人が職業生活の設計を行い、職業能力開発を行っていくことがますます重要になっています。このことから、個人の主体的な職業能力開発を促進するため、以下のような取組を行います。

労働者のキャリアアップや離職者の再就職を支援するために、ITスキルや語学、福祉関係など指定の資格等の講座を受講した場合に経費を助成します。

【労働局】

労働者が有する様々な技能を評価する制度である技能検定制度の実施や津高等技術学校における訓練等により、労働者のキャリアアップを支援します。

【県、能開協会】

（３）キャリア教育の推進

近年、若年無業者やフリーターの存在、非正規雇用の増加、新規学校卒業就職者の雇用のミスマッチなどによる早期離職が問題となっており、子どもたちに対するキャリア教育の充実が求められています。このため、以下のような取組を行います。

子どもたち一人ひとりの社会的・職業的自立に必要な能力等を育成するため、教育活動全体を通じて、組織的・系統的なキャリア教育を推進します。

【県】

実社会で必要とされる専門的な知識や技能を育むため、学校と地域・産業界の連携による専門性を活かした職業教育を推進します。

【県】

主に学校を卒業する高校生を対象として、労働法等の働く上での基本的なルールなどについての周知を図ります。

【県】

子どもの頃から「ものづくり」に触れることで、技能に対する理解と興味を深めるため、小中学生等への体験学習を実施します。

【技能士会、雇用支援機構】

建設業界への関心を高めるため、高校生等を対象とした現場見学会やインターンシップを実施することにより、若者に技術継承ができるよう取り組みます。

【県】

県内の工業高校が持つポテンシャルを活かしつつ、一層高度なものづくり教育を行う魅力的な教育環境を整備するため、四日市工業高校に専攻科を設置します。

【県】

外国籍の子どもやその保護者等が、職業について理解を深め、夢や目標を持って学校での学習や、日本語、母国語の習得に意欲的に取り組めるよう多言語による日本の職業の案内、外国人の先輩のメッセージなどの情報を提供します。

【県】

< 4 技能の振興 >

(1) 技能が尊重される社会づくりの推進

企業の人材育成や地域産業を担う人材の確保が求められています。また、県民が技能の必要性、重要性についての理解を深め、技能の振興や技能が尊重される社会を形成する必要があります。このため、以下のような取組を行います。

技能検定制度を推進することにより、労働者のキャリアアップへの意欲向上や企業の人材育成・適材配置等を促進し産業の振興を図ります。

【県、能開協会】

優秀な技能者の表彰や技能者の競技大会への参加を支援することにより、技能者の意欲向上を図るとともに、熟練した技能に対する県民の理解を深め、技能が尊重される社会の形成を促進します。

【県、能開協会】

工業高校・農業高校等の生徒などに対して、技能検定制度の活用を促進し、企業ですぐに活躍できる人材の育成を図ります。

【能開協会】

津高等技術学校において、高等学校卒業者等を対象とした職業訓練を行い、地域産業の担い手を育成します。

【県】

< 5 職業訓練に関する基盤の充実等 >

(1) 関係機関の連携強化

職業能力開発は、国（三重労働局・県内9か所のハローワーク）、県といった行政機関、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構、三重県職業能力開発協会、(一社)三重県技能士会、認定職業訓練校など様々な公共部門や民間部門が関係しています。このため、効率的で効果的な職業訓練を実施するためには、相互の機能を活かした役割分担と連携が不可欠となっています。

このことから、関係機関が参加する「三重県地域訓練協議会」や地域レベルのコンソーシアムなど様々な会議等を通じて情報交換や業務の調整を図るなど関係機関の連携を一層強化していきます。

また、行政内部においても、若者、障がい者、女性などの職業能力開発施策を実施するにあたっては、労働分野だけではなく、教育分野や福祉分野等の関係部署との連携が重要であり、組織内での会議等による連携も強化していきます。

【労働局、県、雇用支援機構、能開協会、技能士会】

(2) 情報提供の充実

個人や企業に対する職業能力開発が効果的に推進されるためには、職業訓練を希望する個人や企業に対して必要な情報が容易に入手できる環境を整備することが必要です。

そのため、各公共職業能力開発施設が関係機関と連携し、職業能力開発に関する情報を広報媒体やホームページ等を積極的に活用しながら、的確かつ効果的な周知・広報に取り組みます。

【労働局、県、雇用支援機構】

(3) 職業訓練に関する品質の確保

厚生労働省は、公的職業訓練の担い手である民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスと民間教育訓練機関のマネジメントの質の向上を目的とした、民間教育訓練機関のための質保証に関するガイドライン(「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」)を平成23年12月に策定しました。

このガイドラインに基づき、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」等を活用しながら、職業訓練の品質の確保に努めていきます。

【県、雇用支援機構】

(4) 職業訓練指導員等の指導技術向上

グローバル化の進展、ICT等の技術の進歩、経済のサービス化による産業構造の変化など社会経済環境は大きく変化しています。この変化に対応して職業訓練を雇用に結び付けていくためには、従来の基本的な技術の習得だけでなく最新技術の習得や就職支援に関する知識の習得などが重要です。

そのため、三重県職業能力開発協会や職業能力開発総合大学校の実施する研修等を活用して、職業訓練指導員の指導技術の向上に努めます。

【県、雇用支援機構】

(5) ジョブ・カード制度の普及促進

ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度であり、個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職などを促進するためのものとして重要性が増しています。

国においては、ジョブ・カード制度の普及促進を目的として、ジョブ・カード制度総合サイトを立ち上げ、個人や企業がジョブ・カードを活用するにあたっての総合的な支援、普及を進めているところであり、本県においても、三重県地域ジョブ・カード運営本部を中心として、求職者、学生、企業、教育訓練機関等の関係者に対してジョブ・カードの役割、活用方法等を説明し理解を求め、制度の普及に取り組みます。

【労働局、県、雇用支援機構】

(6) 職業能力開発に関する国の動向への対応

若者も高齢者も、男性も女性も、障がいや難病のある方々など、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、平成28年6月に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定されました。

このプランでは一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題として、多様な働き方の選択肢を広げるための働き方改革と、労働の質を高めることによる生産性向上に取り組んでいく方向が示されるなど、雇用や職業能力開発を巡る環境は大きな変革期を迎えています。

このような雇用や職業能力開発を巡る国の動きを的確に捉え、県においても、関係機関との密接な連携のもと今後の様々な制度改革等に適切に対応していきます。

【県】

第4章 計画の進捗管理等

1 計画の進捗管理

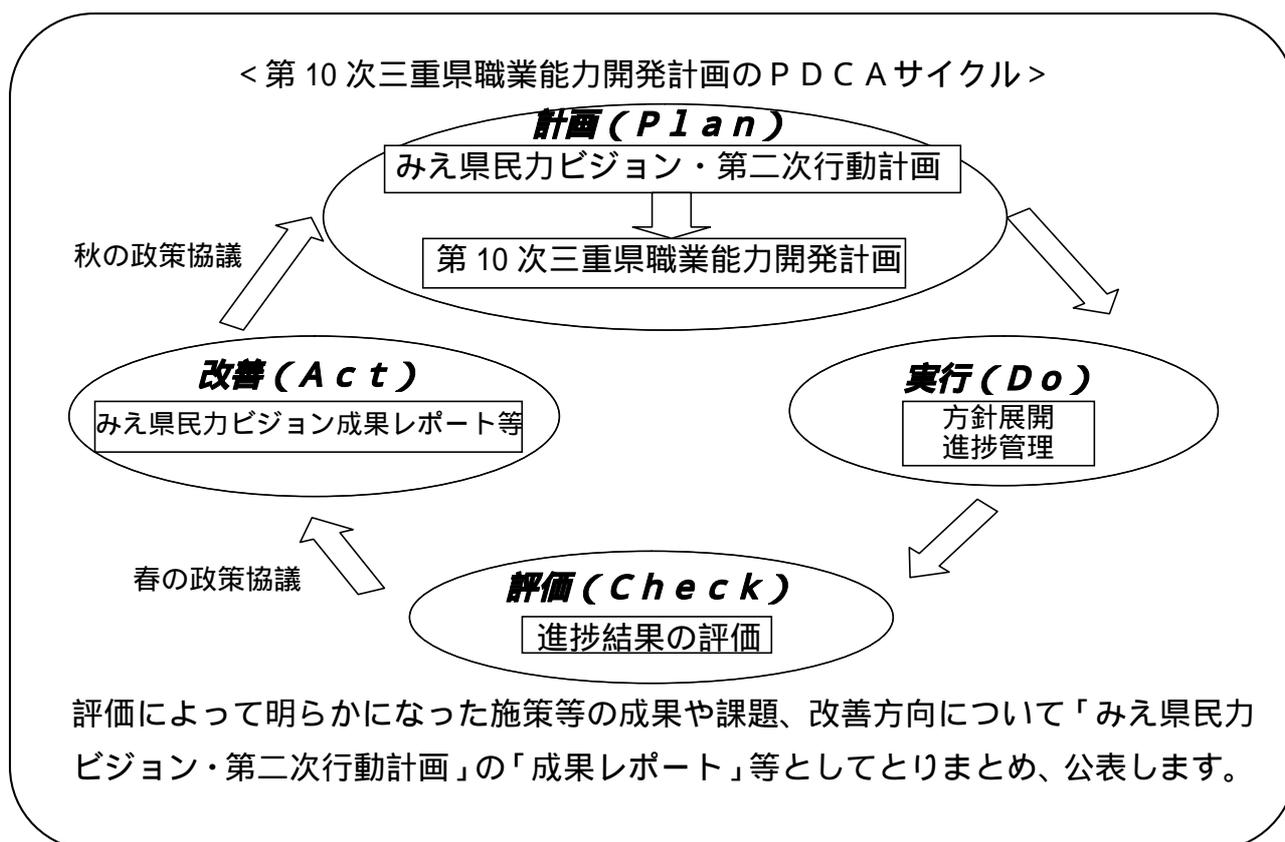
(1) 当計画に基づいて実施される事業の評価は、「みえ県民力ビジョン・第二次行動計画」のP D C Aサイクルと連動させ、目標達成に向けた的確な進捗管理を行います。

(2) 当計画に基づいて実施される事業の成果を毎年、三重県職業能力開発審議会に報告し、事業の改善方策の検討につなげます。

2 計画の推進にあたって

性的指向や性自認に関わるL G B T等の性的マイノリティの人びとは、社会の理解が不足しているために偏見を持たれたり、性の区分を前提にした社会生活上の制約を受けたりするなど、様々な問題が生じていると言われていています。また、近年、高機能広汎性発達障害がある方々への職場での支援も始まっています。

このような方々をはじめ、性別や障がいの有無、年齢等に関わりなく、様々な方々が安心して働くことができる職場環境づくりや職業能力開発に取り組んでいく必要があります。



第5章 第10次三重県職業能力開発計画関連目標

各年度達成すべき目標

(単位：%)

事 項	27年度 (現状)	28年度	29年度	31年度
県内新規学卒者等が県内に就職した割合	73.3	73.9	74.7	76.1
おしごと広場みえに登録した若者の就職率	55.5	56.8	57.6	59.0
職業訓練入校者の就職率	74.3	78.9	79.8	81.5
多様な就労形態を導入している県内事業所の割合	50.5	51.1	52.4	55.0
民間企業における障がい者の法定雇用率達成企業の割合	55.7	56.2	62.0	62.2
民間企業における障がい者の実雇用率	1.97	2.20	2.25	2.45
女性が長く働ける環境づくりに取り組む意向を持つ企業の割合	86.0	87.0	88.0	90.0
ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる県内事業所の割合	43.9	48.0	53.5	65.0

※当計画が個別計画として位置付けられている「みえ県民カビジョン・第二次行動計画」に定める関連施策の県民指標（着色部分）及び基本事業の活動指標（無着色部分）

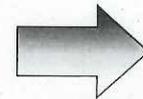
※平成30年度の目標値は平成29年10月に設定予定。

第10次三重県職業能力開発計画の構成

人口減少社会やグローバル化の進展等に伴い、県内産業を取り巻く環境や就業環境が変化中、人々が能力を高め、その能力を存分に発揮することにより、個々の労働者の技能向上と産業を担う人材の育成・確保が求められています。当計画は、持続的な県内産業の発展を支え、労働者の職業生活の安定を目的とし、個々の特性や社会ニーズに応じた職業訓練等を一層充実させるための職業能力開発施策の基本的方向を定めるものです。

社会・経済情勢

- 人口減少社会の到来
- グローバル化の進展
- IoT、ロボット、ビッグデータ解析、AI等の技術進歩
- 経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンド増加等による国際化等を背景としたビジネス環境、就業環境の変化
- 雇用情勢の改善の一方、幅広い産業における労働力の不足感の高まり
- 若者の県外流出の増加
- 非正規労働者の増加、若年無業者・フリーター等の割合の高止まり
- 障害者雇用率の改善
- 女性、高齢者の活躍の促進
- 子育てや介護を原因とする離職者の増加
- 企業における人材の確保・育成ニーズの拡大



課題

- 一人ひとりの労働者の付加価値創出力の向上(生産性の向上)
- ICT等の技術進歩に対応できる人材の育成
- 成長が見込まれる分野や労働力の不足感が高まっている分野等での人材育成
- 産業界のニーズに応じた人材の育成
- 雇用保険を受給できない人への支援
- 若年無業者・フリーター等の若者に対する職業的自立支援
- 若者のU・ターン等の促進
- 障がい者の就労に向けた多面的な支援
- 女性、高齢者の就業支援、女性活躍の機運醸成と環境整備
- 職業キャリア形成に対する支援
- 求人・求職のミスマッチの解消
- 技能の向上や継承への支援
- 企業の人材育成への支援
- 企業における「働き方改革」の推進

多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの推進など「働き方改革」にも配慮した職業能力開発

第10次三重県職業能力開発計画の今後の方向性と基本的施策の展開

1 生産性向上に向けた人材育成等の強化

- (1) 地域の創意工夫を活かした人材育成の推進
 - ① 地域産業のニーズに合わせた担い手となる人材を育成する職業訓練の実施
 - ② 航空宇宙等の成長が見込まれる分野で必要とされる能力開発の実施
 - ③ 介護・福祉、医療、建設等の労働力の不足感が高まっている分野における能力開発の実施
 - ④ 専修学校等の民間教育訓練機関への委託形式による職業訓練の推進
 - ⑤ 産学官の地域コンソーシアムにおける就職の可能性を高める職業訓練コースの開発・検証
- (2) 就業環境の変化に対応した職業能力開発の実施
 - ① ICT等の技術進歩に対応した職業訓練の実施
 - ② 離職者等を対象とした公共職業訓練や資格取得への助成の実施
 - ③ 雇用保険を受給できない人を対象とした職業訓練制度の推進
 - ④ 関係機関の協議を踏まえた職業訓練の推進
- (3) 生産性向上等に向けての普及啓発
 - ① 企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組の普及啓発

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

- (1) 若者への支援の充実
 - ① 就職支援の拠点である「おしごと広場みえ」の機能の充実
 - ② 高校生や大学生等への県内企業の現場見学などの機会の提供
 - ③ 新卒未就職者や離職者への職業能力開発機会の提供
 - ④ 自立が困難な若者を対象とした包括的な支援体制の整備
 - ⑤ 県外大学との連携等によるU・ターン就職の促進
 - ⑥ インターンシップ等における県内大学等との連携
- (2) 障がい者への支援の充実
 - ① 津高等技術学校における職業訓練の実施
 - ② 地域の障がい者支援機関等と連携し、障がい者の態様に応じた職業能力開発の機会を提供
 - ③ 障がいのある子どもたちへのキャリア教育の推進
 - ④ 企業の現場見学等の機会を提供
 - ⑤ 企業や行政現場での実習や就業体験の機会を提供
 - ⑥ 三重障害者職業センターにおける職業準備支援
- (3) 女性への支援の充実
 - ① 育児・介護等で長期に離職した女性やひとり親家庭等への相談・情報提供・研修等の実施
 - ② 資格取得に対する助成や貸付と職業訓練の実施
 - ③ 女性活躍推進に向けた県内企業等への啓発と取組の促進
- (4) 高齢者への支援の充実
 - ① 地域の事業主団体と連携した講習の実施
- (5) 多様な働き方の推進
 - ① 多様な働き方の選択肢が得られるための啓発

3 生涯を通じたキャリア形成支援の推進

- (1) 企業による労働者の職業能力開発への支援
 - ① 公共職業能力開発施設における在職者訓練の実施
 - ② 従業員のキャリア形成を行う企業に対する情報提供及び支援
 - ③ 中小企業団体等が職業訓練を実施する際の経費の助成
- (2) 個人の主体的な職業能力開発への支援
 - ① 指定の資格取得講座の受講者に対する受講経費の助成
 - ② 技能検定制度を活用した技能の評価や津高等技術学校における訓練等の実施
- (3) キャリア教育の推進
 - ① 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成
 - ② 学校と地域・産業界が連携した職業教育の推進
 - ③ 働く上での基本的なルールへの周知
 - ④ 幼少期における就業体験の実施
 - ⑤ 技能・技術職分野における若者への技術継承の推進
 - ⑥ 県立工業高校への専攻科の設置
 - ⑦ 外国籍の子ども等の職業に関する学習への支援

4 技能の振興

- (1) 技能が尊重される社会づくりの推進
 - ① 技能検定制度の推進
 - ② 優秀な技能者の表彰
 - ③ 工業高校の生徒等に対する技能検定制度の活用促進
 - ④ 高等学校卒業業者等を対象とした職業訓練の実施

5 職業訓練に関する基盤の充実等

- (1) 関係機関の連携強化
- (2) 情報提供の充実
- (3) 職業訓練に関する品質の確保
- (4) 職業訓練指導員等の指導技術向上
- (5) ジョブ・カード制度の普及促進
- (6) 職業能力開発に関する国の動向への対応

参 考 資 料

目 次

三重県職業能力開発審議会委員名簿	1
第10次三重県職業能力開発計画の策定経過	2
三重県職業能力開発審議会諮問	3
三重県職業能力開発審議会答申	4
職業能力開発促進法抜粋	5
三重県職業能力開発審議会条例	7

三重県職業能力開発審議会委員名簿

【委員：学識経験者】

- | | |
|-------|------------------------------|
| 松本 金矢 | 三重大学教育学部 教授 |
| 兼松 秀行 | 鈴鹿工業高等専門学校 校長補佐・教授 |
| 中野 和代 | 一般社団法人三重県障がい者就農促進協議会
代表理事 |

【委員：事業主代表】

- | | |
|-------|---------------------|
| 藤川 勝彦 | 旭鍍金株式会社 取締役会長 |
| 村田 典子 | 三重県中小企業レディース中央会 副会長 |
| 玉木 信介 | 三重県鐵構工業協同組合 代表理事 |

【委員：労働者代表】

- | | |
|-------|---------------------------|
| 廣瀬 純子 | 日本労働組合総連合会三重県連合会
副事務局長 |
| 中濱 留美 | 東芝労働組合四日市支部 執行委員 |
| 奥川 英雅 | 三重県建設労働組合 副執行委員長 |

【特別委員】

- | | |
|-------|--|
| 内藤 彰彦 | 三重労働局職業安定部 部長 |
| 遠藤 達哉 | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
三重支部 三重職業能力開発促進センター所長 |
| 廣田 恵子 | 三重県雇用経済部 部長 |
| 野村 浩 | 三重県立津高等技術学校 校長 |

第10次三重県職業能力開発計画の策定経過

平成28年6月22日	戦略企画雇用経済常任委員会に計画概要案を報告
平成28年7月6日	第1回三重県職業能力開発審議会（骨子案の審議）
平成28年8月2日	中間案意見照会（関係機関）
平成28年8月23日	中間案意見照会（審議会委員）
平成28年9月30日	中間案、意見対応方針の送付（審議会委員）
平成28年10月5日	戦略企画雇用経済常任委員会に策定状況を報告
平成28年10月6日 ～11月7日	中間案について一般意見募集（パブリック・コメント）
平成28年11月28日	第2回三重県職業能力開発審議会（最終案の審議）
平成28年12月7日	第10次三重県職業能力開発計画案について答申
平成28年12月9日	戦略企画雇用経済常任委員会に最終案を報告

（参考）

厚生労働省「第10次職業能力開発基本計画」策定経過

平成27年9月

～平成28年2月

労働政策審議会職業能力開発分科会での審議

平成28年3月29日

労働政策審議会への諮問、答申

平成28年4月28日

第10次職業能力開発基本計画告示



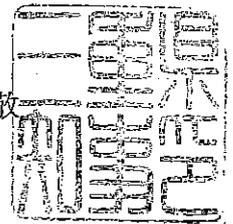
雇経第02-079号

三重県職業能力開発審議会

第10次三重県職業能力開発計画を策定するにあたり、職業能力開発促進法
第7条第3項の規定により、貴審議会の意見を求めます。

平成28年7月6日

三重県知事 鈴木英 敬

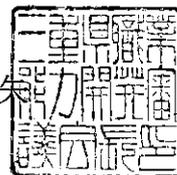




平成28年12月7日

三重県知事 鈴木 英敬 様

三重県職業能力開発審議会長 松本 金朱



第10次三重県職業能力開発計画案について（答申）

平成28年7月6日付け雇経第02-079号で諮問のありました事項については、
妥当であると認めます。

なお、第2章「3 労働市場の状況」の「(4) 障がい者雇用の状況」に係る記載を、
平成28年12月に三重労働局から発表される予定の障害者実雇用率の数値に基づき、
修正されるよう求めます。

職業能力開発促進法

(職業能力開発計画に関連する条文の抜粋)

(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っては、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。

(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。

三重県職業能力開発審議会条例（昭和四十四年十月七日 三重県条例第四十四号）

（設置）

第一条 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第九十一条第一項の規定に基づく審議会その他の合議制の機関として、三重県職業能力開発審議会（以下「審議会」という。）を置き、その組織及び運営に関しては、同条第二項の規定に基づき、この条例の定めるところによる。

（組織）

第二条 審議会は、委員十人以内をもつて組織する。

2 委員は、関係労働者を代表する者、関係事業主を代表する者及び学識経験のある者のうちから知事が任命する。

3 委員のうち、関係労働者を代表する委員及び関係事業主を代表する委員は、それぞれ同数とする。

4 第一項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満としないものとする。ただし、知事がやむを得ない事情があると認めた場合は、この限りでない。

（委員の任期）

第三条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

（特別委員）

第四条 審議会には、委員のほか、特別委員を置くことができる。

2 特別委員は、関係行政機関の職員のうちから知事が任命する。

3 特別委員は、議決に加わることができない。

（会長）

第五条 審議会に会長を置く。

2 会長は、学識経験のある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。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 会長に事故があるときは、学識経験のある者のうちから任命された委員のうちからあらかじめ会長の指名する委員が、その職務を代理する。

（会議）

第六条 審議会の会議は、会長が招集し、議長となる。

2 審議会は、委員の二分の一以上が出席しなければ、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、可否同数のときは議長の決するところによる。

（幹事）

第七条 審議会に幹事若干人を置く。

2 幹事は、県職員のうちから知事が任命する。

3 幹事は、会長の命を受け、会務を処理する。

（庶務）

第八条 審議会の庶務は、雇用経済部において処理する。

（委任）

第九条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会にはかつて定める。

第 10 次三重県職業能力開発計画

平成 28 年 12 月

三重県

三重県 雇用経済部 雇用対策課

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

電 話：059-224-2461

FAX：059-224-2455

E-mail：koyou@pref.mie.jp
