

# 第10次福井県職業能力開発計画

平成29年3月

福 井 県

# 目 次

第1章 総説	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の期間	1
3 計画の進捗管理	1
第2章 本県の産業人材育成を取り巻く現状	2
1 人口の動向	2
(1) 人口構造の変化	2
(2) 労働力人口の減少	2
2 経済・雇用情勢	3
(1) 経済情勢	3
(2) 雇用情勢	3
(3) 個別労働市場の状況	4
①若年者の状況	4
②女性の就労状況	5
③高齢者雇用の状況	5
④障害者雇用の状況	5
⑤非正規労働者の状況	5
3 職業能力開発の現状	6
(1) 県産業技術専門学院における訓練の実施状況	6
(2) 県中小企業産業大学校における企業人材向け研修の実施状況	6
第3章 今後5年間の職業能力開発において取り組むべき課題と実施目標	7
第4章 職業能力開発の基本的施策	8
I 「ふるさと産業」の発展を担う人材の育成	8
1 地場産業の維持・発展	8
(1) 地場産業・伝統産業の人材育成	8
(2) 若年者の確保・定着	9
(3) ものづくり技能の振興	10
2 成長分野（ロボット等）と技術革新（IoT等）への対応	11
(1) 成長分野に対応した人材育成	11
(2) 技術・ビジネスモデル革新に対応した人材育成	12
3 生産性の向上	13
(1) 労働生産性向上に向けた人材育成	13
(2) 労働者のキャリア形成	14
II 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発	15
(1) 女性の活躍推進に向けた能力開発	15
(2) 高齢者に対する能力開発	16
(3) 学卒未就職者、フリーター等の若年者に対する能力開発	17
(4) 障害者に対する能力開発	18
(5) 非正規労働者等の職業能力開発支援	19
(6) 定住外国人等に対する能力開発	20
III 人材育成機関の機能強化	21
(1) 関係機関との連携	21
(2) 県産業技術専門学院の機能強化	21
(3) 県中小企業産業大学校の機能強化	22
第10次福井県職業能力開発計画における目標指数	24
用語説明	25

## ● 総 説

### 1 計画策定の趣旨

本県では、平成23年度に策定した第9次福井県職業能力開発計画に基づき、労働者一人ひとりに対応した職業能力開発支援、職業能力開発機関の機能強化等、各種の職業能力開発施策を展開してきた。

この間のわが国の経済は緩やかな回復基調が続き、本県でも平成28年12月の有効求人倍率が1.91となるなど、県内の雇用情勢は着実に改善している。

一方、本格的な人口減少や少子高齢化、経済のグローバル化の進展により、本県を取り巻く環境が一層厳しさを増す中、本県では、「福井経済新戦略（改訂版）」において、労働者一人ひとりの能力の向上を基本戦略に掲げており、人口減少および経済活動の縮小圧力からの克服を目指しているところである。また、「ふくい創生・人口減少対策戦略（第3版）」においては、生産性の向上や多様な人材の活躍推進など人口減少社会に適応するための施策を進めることとしている。

本県の持続的な産業発展のためには、労働者の職業能力を高めるとともに、潜在的な労働力として期待される女性、若者、中高年齢者および障害者等、働く意欲のある全ての人々の活躍を促進することが重要である。また、多様な働き方を可能とするため、企業におけるワークライフバランスの推進など「働き方改革」の推進による雇用環境の改善も必要である。

本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定に基づき、国の「第10次職業能力開発基本計画」、「福井経済新戦略（改訂版）」および「ふくい創生・人口減少対策戦略（第3版）」を踏まえ、本県における職業能力開発に係る課題や基本的施策を明確にし、今後5年間の基本的施策を策定するものである。

### 2 計画の期間

平成29年度から平成33年度までの5年間とする。

### 3 計画の進捗管理

計画期間内の経済・雇用情勢の変化や県内産業のニーズ等に対応するため、計画のフォローアップと同時に適宜適切な見直しを行う。

## 第2章 本県の産業人材育成を取り巻く現状

### 1 人口の動向

#### (1) 人口構造の変化

本県の総人口は平成27年時点で約778千人であり（平成27年国勢調査人口速報）、過去10年間で約44千人減少している。今後も、少子化の影響等から、平成32年に約760千人、平成37年に約732千人まで減少していくと推計されている。

（参考資料1）

本県の年少人口（15歳未満）は、平成27年時点で約104千人であるが、平成32年には約94千人（対平成27年比 $\Delta$ 9.6%）、平成37年には約85千人（同 $\Delta$ 18.3%）に減少していくと推計されている。一方、老年人口（65歳以上）は、平成27年時点で約224千人であるが、平成32年には約238千人（同+6.3%）、平成37年には約240千人（同+7.1%）に増加していくと推計されている。

また、生産年齢人口（15歳～64歳）は、平成27年時点で約450千人であるが、平成32年には約428千人（同 $\Delta$ 4.9%）、平成37年には約407千人（同 $\Delta$ 9.6%）に減少していくと推計されている。

#### (2) 労働力人口の減少

人口減少と少子高齢化の進行は、企業や地域における労働力の確保や、技術・技能の継承にも大きな影響を与えると考えられる。

全国の労働力人口は、平成10年の6,793万人をピークに減少傾向にあり、平成27年には6,705万人と、生産年齢人口に占める割合が59.8%になった。

一方、本県の労働力人口は、これまで40万人台を維持し、15歳以上人口に占める割合も6割強で推移してきたが、平成22年から平成27年までの労働力人口の減少の割合は、 $\Delta$ 5.3%（全国7位）となっており、今後、平成32年には30万人台に減少し、15歳以上人口に占める割合も6割弱まで低下するものと予測される。

（参考資料2）

## 2 経済・雇用情勢

### (1) 経済情勢

#### ① 県内総生産

本県の経済は、平成20年のリーマンショックによる経済情勢の急激な悪化から緩やかな持ち直しが見られたところに東日本大震災（平成23年3月）が生じたため、平成24年度の県内総生産は、3兆3,808億円（実質値、前年度比△4.4%）と大幅に落ち込んだ。

しかしながら、平成25年度には本県の主要産業である製造業に持ち直しの動きが見られ、3兆4,104億円（同 前年比+0.9%）と回復基調に転じるなど、緩やかに回復している。（参考資料3）

#### ② 産業構造

県内総生産（名目）の産業別構成比を見ると、基幹産業である製造業が最も高く（21.4%）、サービス業（18.9%）がこれに続く。（参考資料4）

なお、本県では、事業所における製造業の割合は12.9%（全国2位）であり、また、従業者数も製造業が最も多く、景気の回復とともに製造業の雇用情勢も回復しつつあるなど、製造業が存在感を示している。

### (2) 雇用情勢

本県の有効求人倍率は、リーマンショックが起きた平成20年度に0.99倍と1倍を割ったものの、平成23年度に1倍台（1.09）に回復しており、また、平成22年9月から平成24年12月まで35か月連続で全国1位となるなど高い水準で推移している。平成28年12月時点では1.91倍（全国2位）と高い水準を維持している。（参考資料5）

職種別に求人・求職者数をみると、専門・技術職（工場等での専門的な技術職）、販売・営業職種、サービス職種（飲食店の接客職等）、生産工程・労務職種などにおいて、求人数が求職者数を上回る一方、事務職で求職者数が求人数を上回るなど、一部の業種では雇用のミスマッチが生じている。（参考資料6）

### (3) 個別労働市場の状況

#### ①若年者の状況

##### ア 就労状況

本県の若年層（15～34歳）における完全失業者の割合は、平成27年において、15～24歳で1.4%（全国平均5.5%）、25～34歳で3.1%（同4.6%）であり、全国平均よりも低い水準である。（参考資料7）

また、本県の新規学卒者の内定率は、平成28年3月卒で高卒者99.9%（全国平均99.1%）、大卒者97.2%（同97.3%）であり、全国平均とほぼ同水準にある。（参考資料8～9）

一方、本県の新規学卒就職者のうち、卒業後3年以内に離職する者の割合について、中学卒で6～8割、高校・大学卒で約3割となっており、多くの若者が就職後早期に離職している状況にある。（参考資料10）

##### イ Uターン就職の状況

毎年、県内の高校卒業生約8千人のうち約3千人が県外の大学・短期大学等に進学しており、さらにそのうち約30%が、卒業後に福井県内に就職している。

（参考資料11）

##### ウ フリーター、ニートの状況

フリーター（15～34歳でパート・アルバイトの就職者および求職者）については、全国では、平成15年の217万人をピークに減少傾向にあったものの、近年では180万人前後の高止まりで推移している（参考資料12）。

本県におけるフリーターの数は、平成23年の9.3千人をピークとして、近年では7千人前後で推移している（参考資料13）。

ニート（15～34歳の無業者）については、全国では約60万人、本県では約2,800人と推計され（平成24年就業構造基本調査）、本県の同じ年齢層の人口（15～34歳）に占める割合は1.8%（全国平均2.3%）である。（参考資料14）

若年者の雇用の不安定化は、晩婚、非婚、少子化のさらなる進行など、社会経済に与えるマイナスの影響が懸念される。

## ②女性の就労状況

平成27年における本県の女性の就労状況について、就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）および正社員率（就業者に占める正社員の割合）は、それぞれ55.4%（全国平均48.1%）、53.4%（同43.6%）となっており、本県の女性の労働需要は高い（参考資料15～17）。

各年齢層における就業率等を示す曲線が30歳代前半層でへこむように低下するいわゆるM字曲線は、全国平均よりもへこみが浅くなっているとはいえ、依然として、出産・育児期の就労の中断がみられる。（参考資料15）

## ③高齢者雇用の状況

本県の高齢者（55歳以上）の就業率は、55歳から64歳までで79.7%（全国平均70.0%）、65歳以上が28.2%（同21.7%）となっており、高齢者が働き手として活躍している状況にある。（参考資料18）

一方、本県における55歳以上の就職率（求職者に占める就職者の割合）は41.9%と、求職者の半数以上が就業につながっていない。（参考資料19）当該年齢層における有効求人倍率の低さ、経験のある職種への再就職の希望などが要因であると考えられる。

## ④障害者雇用の状況

本県の障害者数は平成27年度末で約5.2万人であり増加傾向にある（参考資料20）。また、本県における障害者の就職率は67.5%（全国平均48.2%）であり、全国2位となっている（参考資料21）。また、県内民間企業の障害者雇用率（雇用者総数に占める障害者の割合）は2.32%で、法定雇用率2.0%および全国平均1.88%を上回り、全国5位となっている。

## ⑤非正規労働者の状況

本県の全雇用者に占める非正規雇用者の割合は32.2%（全国平均37.4%）であり、非正規雇用者の割合も年々増加傾向（平成23年から平成27年では+1.0%）にあるが、全国（同2.3%）よりも緩やかな状況となっている。（参考資料22）

このうち、女性の非正規雇用者の割合は、46.6%（全国平均56.4%）であり、約半数を占める高い水準にある。（参考資料16）

### 3 職業能力開発の現状

#### (1) 県産業技術専門学院における訓練の実施状況

県では、公共職業訓練として、県産業技術専門学院において、施設内訓練と民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施している。(参考資料23~29)

施設内訓練では、新規学校卒業者、若年者を対象とする普通課程の職業訓練、離職者や在職労働者等を対象とする短期課程の職業訓練を実施している。訓練受講生の充足率は、学生の進学志向や雇用情勢の改善等により低下傾向にあるが、その就職率は90%を超えている。

また、委託訓練においては、離職者等の円滑な就労移動の促進や雇用の安定確保を図るため、様々な民間教育訓練機関を活用し、IT、介護、医療事務など多様な訓練機会の提供を通じ、早期再就職を促進している。受講者は、雇用情勢の改善に伴い、平成25年度を境に年々減少傾向にあるが、就職率は80%を超えている。

#### (2) 県中小企業産業大学校における企業人材向け研修の実施状況

福井県中小企業産業大学校は、昭和61年6月に開校した、全国でも珍しい県立の産業人材育成機関であり、年間約1,000人の受講者を研修し、県内中小企業の人材育成に大きく寄与している。(参考資料31)

実施している研修は、階層別研修と分野別研修に大別される。階層別研修は、経営者・管理者から新入社員まで各階層において必要なスキルを習得できるプログラムを提供している。分野別研修は、総務・人事、生産管理・現場改善、営業・マーケティングから繊維・眼鏡等の工業技術まで、最新知識やスキル習得を盛り込んだ多彩なプログラムを提供している。(参考資料30)

これらの研修を、社内の人材育成体系や年間教育計画の一つと位置付け、毎年計画的に利用する企業も多く、受講者からの研修アンケート結果でも高い満足度(平成27年度研修アンケートに占める「大変満足」および「満足」の割合89.3%)を得ている。



## 第3章 今後5年間の職業能力開発において取り組むべき課題と実施目標

### 課 題

第9次福井県職業能力開発計画では、リーマンショックや東日本大震災による雇用・景気低迷を背景に、離職者を対象とした雇用のセーフティネットを重視した職業訓練の充実や、繊維、眼鏡、機械等の「ふるさと産業」の発展や成長産業を支える人材の育成などの施策を実施してきた。

経済・雇用情勢は着実に改善してきているが、少子高齢化に伴う労働力人口の減少、グローバル化の進展や従来のIT技術にとどまらないIoT、ロボット、AI等の技術革新、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や就業環境は加速度を増して変化してきている。

人口減少に伴う経済成長への制約を乗り越え、グローバル化やIoT等の技術革新など経済社会の変化の中で、本県経済の活力を維持していくためには、ワークライフバランスなど「多様な働き方」を促進し労働の質を向上させるとともに、働く人一人ひとりの生産性を向上させる取組が不可欠である。

このような状況を踏まえ、本県は、今後5年間の職業能力開発の方向性について

- I 航空・宇宙、ライフサイエンス、ロボット等の成長分野および介護・福祉、建設等の人手不足分野において、地域や産業界のニーズに対応した人材育成  
本県のものづくりに係る技能の継承や振興を図るため、若年者に対する職業観の醸成や技能に対する社会的評価の向上など技能尊重気運の醸成
- II 労働力人口の減少に対応するため、女性、若者、中高年齢者、障害者等全ての人材がその能力を発揮できるよう、個々のニーズや特性に応じた職業能力の底上げ
- III 国、県、民間企業、教育訓練機関、学校等の一体的な連携による、職業能力開発推進体制の強化

を柱として、3つの実施目標を掲げ、各種施策を展開する。

### 実施目標

#### I 「ふるさと産業」の発展を担う人材の育成

- ・地場産業の維持・発展
- ・成長分野（ロボット等）と技術革新（IoT等）への対応
- ・生産性の向上

#### II 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発

- ・女性、高年齢者、障害者など、多様な人材の特性やニーズに応じた職業能力開発

#### III 人材育成機関の機能強化

## 第4章 職業能力開発の基本的施策

### Ⅰ 「ふるさと産業」の発展を担う人材の育成

#### 1 地場産業の維持・発展

##### (1) 地場産業・伝統産業の人材育成

###### 【現 状】

○企業内における人材育成について、「時間がない」、「指導者不足」を問題として挙げる企業が多い。

○伝統工芸産業はライフスタイルの変化や大量生産による安価な生活用品の普及などにより生産額、事業者数ともに減少が続いている。

生産額：約170億円（平成12年）→約90億円（平成27年）

事業者数：約540社（平成12年）→約440社（平成27年）

###### 【課 題】

●労働力人口に限りがある中、県内企業が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が必要である。

●伝統工芸産地を維持していくために、後継者の確保・育成が必要である。

###### ねらい

- ・地域の実情や企業の職業能力開発に関するニーズを的確に把握し、訓練機会の充実を図るなど、県内企業が必要とする人材の育成と確保を推進する。
- ・伝統工芸など、後継者の確保・育成に課題がある分野別に人材を誘致し、育成する。

###### 施策の展開

- ◆県産業技術専門学院、県中小企業産業大学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構（ポリテクセンター）、商工会議所等の各種研修実施機関において、各々の持つ企業や地域のニーズを共有し、相互に訓練施設や訓練人材等を活用し、一体となって企業や地域のニーズに即した職業訓練を計画・実施
- ◆「伝統工芸職人塾」を運営し、産地職人による技能実習とデザインやマーケティング等の講習実施により、伝統工芸職人を確保・育成
- ◆「福井ものづくりキャンパス」において、ものづくり企業や職人、学生など幅広い層を対象とした講座を実施し、ものづくり産業の振興につながる人材を育成

## (2) 若年者の確保・定着

### 【現 状】

- 県内高校生の約3千人が県外大学等へ進学し、そのうち県外就職が約7割となっている。
- 県内大学生の県内就職率は景気回復の影響等により低下傾向にある。  
(平成25年度52.3%、平成26年度47.7%、平成27年度48.0%)
- 新規学卒者の3年以内の離職率が、大卒36.2%、高卒35.9%と依然として3割台を推移している。

### 【課 題】

- 学生がより早い段階で県内企業の魅力に触れ、県内就職につながる取組みが必要である。
- 早期離職の防止のため、学校教育の早い段階から職業観を醸成し、社会人としての資質・能力を育むキャリア教育や職業教育等の取組みが必要である。
- 学生や社会人のUターン就職を支援する取組みが必要である。

### ねらい

- ・地域産業を支える、本県の優秀な若年労働力の確保を図る。
- ・若年者に対する適切な職業観や勤労観を醸成するため、成長段階に応じたキャリア教育の充実を図る。
- ・県外からの若者のUターンの取組みを促進し、県内企業への就職を図る。

### 施策の展開

- ◆アオッサの大学連携センターFスクエア内に県内外学生の県内就職を支援するための拠点「キャリアナビセンター」を設置
- ◆県内大学1・2年生から、インターンシップ等での職業体験の機会を増やし、早い段階での職業意識を醸成
- ◆県内外の大学4年生のため県内企業の魅力に触れる就活総合イベントの開催
- ◆県内企業への就職相談の場を持たない県外学生のため、ふくいジョブ・カフェにおいてキャリア・アドバイザーによる就職相談の実施
- ◆若年者の職場定着に向け、企業の人事担当者や職場の上司など受入側への研修を実施
- ◆小学校で実施される職場見学に加え、仕事を体験する機会を県全域で提供
- ◆中学校で実施される職場体験に加え、地元の企業や商店主と交流する場を県全域で提供
- ◆職業系高校において長期企業実習や週一回程度の通年型企業実習を実施
- ◆普通科系高校1年生を対象とした県内企業の施設見学・従業員との交流を実施
- ◆中高生等を対象に、県産業技術専門学院において技能関係団体と連携した、電気配線や板金加工などの「ものづくり仕事体験」の実施
- ◆都市部で働くミレニアル世代の社会人を対象とした、県内企業の魅力を伝える求人情報誌の作成や、県内外でのUターン相談会を実施するとともに、ハローワークや県産業技術専門学院等と連携した就労機会の提供
- ◆Uターンを促進するため、都市部においてUターン就職した社会人と学生との交流会を実施し、福井で働くことの良さを具体的に提供し就労機会を支援

### (3) ものづくり技能の振興

#### 【現 状】

○技能五輪全国大会の出場者数が伸び悩んでいる。(平成23年3人→平成27年3人)

○技能検定の受検者が減少している。(平成23年1,556人→平成27年1,527人)

(参考資料32)

#### 【課 題】

●若年技能者等が目標を持って、技能の向上に取り組む契機として、技能五輪全国大会の出場者の増加を図ることが必要である。

●県内産業の発展を支える労働者の技能向上のため、技能検定の受検促進が必要である。

#### ねらい

- ・「ものづくり福井」を支えている製造業の独自の技術や技能を維持・継承するため、技能振興を継続・発展させていく。
- ・技能検定制度の推進により、若年者のキャリアアップへの意欲向上や企業ですぐに活躍できる人材の育成を図る。

#### 施策の展開

- ◆「技能五輪全国大会」、「技能グランプリ」の参加のとりまとめを行う福井県職業能力開発協会と共に業界団体に向けた出場の働きかけ
- ◆熟練技能者の直接指導等による技能五輪などの全国大会の参加者を増進
- ◆福井県優秀技能者表彰等優れた技能者に対する表彰制度の実施
- ◆「ものづくりマイスター」による技能伝承、地域における技能振興の取組等、若者のものづくり分野への積極的な誘導を促進
- ◆技能検定1級の合格者氏名を本人の同意を得て県HPに掲載し社会的評価の向上に努めるとともに、国の「技能検定合格報奨金制度」などの活用促進を図り、技能士への企業内評価を向上
- ◆「福井フューチャーマイスター制度」や若年者への技能検定の受検料減免措置等を活用し、若年者が技能検定を受検しやすい環境を整備

## 2 成長分野（ロボット等）と技術革新（IoT等）への対応

### (1) 成長分野に対応した人材育成

#### 【現 状】

- IoT や AI 等の情報通信分野における目覚ましい技術進歩が、従来の製造業や小売、サービス業等の業態に変化をもたらすことが見込まれる。
- 県内においても、ロボットやライフサイエンス等、新たな産業分野への進出をはかる企業がある。

#### 【課 題】

- これらの変化に対応し企業競争力を高めるため、情報通信分野の進歩に対応した人材の育成が必要である。
- 新たな産業分野の担い手となる人材を育成することが必要である。

#### ねらい

- ・情報通信等の今後成長が見込まれる分野において、産業界のニーズに対応しながら人材の育成と供給を行う。
- ・産学官連携による大学や試験研究機関が持つ最新技術や高度な知見について、県内の企業や学生が学び、活用できる場を創出する。

#### 施策の展開

- ◆「航空・宇宙」「ライフサイエンス」「ロボット」を中心とした、国立研究開発法人産業技術総合研究所との共同研究や学生の受入れなどを通じた企業研究者の育成
- ◆産学官金が一体となって企業を応援する「ふくいオープンイノベーション推進機構」において、学生が在学中に県内企業で実習し、新商品開発等まで関与する流れの構築
- ◆県工業技術センターによる最先端技術研修等の充実等、県内企業の研究者や技術者の育成
- ◆県内ものづくり企業に就職を希望する県内外の理工系大学院生を対象とする全国初の修学資金貸与による研究開発人材の確保・育成
- ◆情報通信分野における、企業ニーズを踏まえた専門的知識・技能を習得するための職業訓練を開発・実施

## (2) 技術・ビジネスモデル革新に対応した人材育成

### 【現 状】

- I o TやA I等の情報通信分野における目覚ましい技術進歩が、従来の製造業や小売、サービス業などの業態に変化をもたらすことが見込まれる。
- グローバル化の進展により、県内企業の海外取引、海外事業の展開の機会が増えているが、多くの県内企業にとって費用や受入先の点で、研修の提供が困難である。

### 【課 題】

- これらの変化に対応し企業競争力を高めるため、情報通信分野の進歩に対応した人材の育成が必要である。
- グローバル化、I o TやA I等の技術革新に対応した人材の育成が必要である。
- 海外大学における国際的ビジネススキルの習得等、県内企業の海外展開に必要な国際人材を育成するための取組みが必要である。

### ねらい

- ・県内企業がI o TなどのI T技術を活用した生産や販売の仕組みを導入し、生産性向上や販売力強化等により競争力を高めるため、これらの技術革新を使いこなすことのできる人材の育成を図る。
- ・県内企業の海外展開や国際競争力の強化のため、外国語でのコミュニケーションやプレゼンテーション能力、異文化理解等に通じた人材の育成を図る。

### 施策の展開

- ◆I o T等を活用した自ら考える工場（スマート工場）の導入を支援するため、I o T活用に関するセミナーを実施
- ◆I T経営の専門家や大学等の研究機関などで構成するプロジェクトチームを県内企業へ派遣し、I T・I o Tの導入可能性を調査するとともに、導入事例紹介や導入方法を助言
- ◆ふくい産業支援センターにおいて、I o Tやビックデータ解析、ロボット等の最新I T技術を活用する研修を実施
- ◆介護、建設等人手不足分野におけるロボットの利活用を推進するため、労働環境改善や作業自動化に向けたロボットシステムの構想・設計・導入を担うロボット導入促進人材を養成
- ◆県内企業の若手幹部候補等に対し、本県と交流のあるフィンドレー市・大学において英語でのビジネスコミュニケーションやプレゼンテーション力等を習得するための派遣研修を実施し、国際ビジネス力を強化し、海外で通用する人材を育成
- ◆長期海外留学生に対する支援等、福井県アジア人材基金によるアジアで活躍できる人材の育成

### 3 生産性の向上

#### (1) 労働生産性向上に向けた人材育成

##### 【現 状】

○本県の労働生産性（従業者一人当たり付加価値額）は全国平均と比べて低い。（平成 24 年 377 万円（全国平均 384.3 万円））（参考資料 33）

○卸売・小売、宿泊・飲食サービスのサービス業の労働生産性が製造業と比べて低い。

（卸売・小売業 352.9 万円、宿泊・飲食サービス業 171.4 万円、製造業 510.5 万円）（参考資料 34）

##### 【課 題】

●県内企業が、労働力人口の減少や諸外国との競争に打ち勝つため、現場の業務改善を推進する等、労働生産性を向上させる取組みが必要である。

##### ねらい

- ・企業の生産現場で業務改善の実施および指導を行う「ものづくり改善インストラクター」を育成し、県内企業に派遣して県内企業の現場人材のレベルアップを促進することにより、地域全体の労働生産性の向上を図る。
- ・ITに係る技術革新を使いこなせる人材の育成を図る。

##### 施策の展開

- ◆「福井ものづくり改善インストラクタースクール」を開講し、企業の生産現場における納期・工程・在庫管理の効率化などの業務改善活動を推進する人材「ものづくり改善インストラクター」を養成し、県内中小企業に派遣することで、業務改善指導を実施
- ◆卸売・小売、宿泊・飲食サービス等のサービス業者に対する専門家派遣により、サービス産業の活性化に寄与できる人材を育成
- ◆IoT等を活用した自ら考える工場（スマート工場）の導入を支援するため、IoT活用に関するセミナーを実施（再掲）
- ◆ふくい産業支援センターにおいて、IoTやビッグデータ解析、ロボット等の最新IT技術を活用する研修を実施（再掲）

## (2) 労働者のキャリア形成

### 【現 状】

- IoT、AI等の技術革新や産業構造の変化、グローバル化の進展等に伴い、職業に必要な能力が高度化・多様化している。
- 県内企業の社員教育の方法は、自社研修の実施（43%）や外部セミナーへの社員派遣（64%）が多く、社員の自己啓発に対する支援を実施している企業は25%に留まる。（参考資料35）

### 【課 題】

- 企業主導の能力開発に加え、労働者が自らのライフプランに基づき教育訓練や実務経験を積み重ね、主体的に職業能力の継続的な開発・向上に取り組むことが必要である。

### ねらい

- ・急速な経済社会や就業構造の変化に応じた人材ニーズに労働者自身が対応できるよう、労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認し、能力を開発・向上させることができる機会を整備する。

### 施策の展開

- ◆働きながら大学や大学院で高度な専門的知識・技術を学ぶ労働者等に対し、経済的負担を軽減するための支援を実施
- ◆学びなおしの気運を醸成するため、従業員の学びなおしを積極的に推進する企業の取組みをホームページ等掲載により広く紹介
- ◆労働者の職業能力の形成に対する経営者の理解を促進するため、県中小企業産業大学校において、学びなおしを含めた人材育成の考え方や取組み方について、経営者や人事担当者向けの研修を実施
- ◆県中小企業産業大学校内に設置した「学びなおしサポートセンター」において、大学や大学院で学びなおす労働者に対し、キャリア相談、学びに関する情報の提供等を行うとともに、通信制大学の入学説明会等を開催
- ◆労働者の生活設計に沿った職業訓練の選択に資するよう、職業訓練に先立つキャリア・コンサルティング機能を強化
- ◆県職業能力開発協会において、企業における従業員のキャリア・コンサルティングや能力開発を行う職業能力開発推進者の選任を促進するとともに、企業の教育担当者向けに従業員のキャリア形成支援に関する研修を実施



## II 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発

### (1) 女性の活躍推進に向けた能力開発

#### 【現 状】

- 本県は女性の就業率、正社員率とも全国平均より高い。(参考資料16・17)
- 本県のM字曲線のボトムは、近年改善されている。(参考資料15)
- 就労者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合は増加傾向にあるが、全国平均を下回っている。  
(平成19年 9.73%→平成24年 11.34%(全国平均13.44%))

#### 【課 題】

- 出産・子育て等で離職した女性がスムーズに仕事に復帰できるよう、安心して働ける環境づくりや再就職に向けた能力向上、相談等の支援が必要である。
- 女性の活躍推進には、企業における女性登用の促進が必要である。

#### ねらい

- ・育児・介護等で離職した女性に対し、個々の特性に配慮した職業訓練や再就職に向けたキャリア・コンサルティング等の就労支援を行い、女性就業者数の向上を図る。
- ・女性が仕事に復帰しやすい職場環境づくりを進める企業を応援する。
- ・リーダーを目指す女性を養成するとともに、多様な働き方に応じたキャリアアップを促進する。

#### 施策の展開

- ◆子育て女性等の再就職を円滑にするため、県産業技術専門学院や民間教育訓練機関の職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間訓練や託児付職業訓練を実施
- ◆県産業技術専門学院において、女性向けに製造・物流現場の業務知識や技能を付与し、事務職の他に幅広い職種で活躍できる職業訓練を開発・実施
- ◆仕事と育児・介護等との両立が図れるよう、ITを活用したテレワークを導入する企業の動きに対応できる職業訓練(eラーニング等)を開発
- ◆女性活躍の推進を経営の重点課題に位置付け、女性の採用・育成・登用を積極的に進める「ふくい女性活躍推進企業」の認証を拡大
- ◆お茶の水女子大学と連携した女性人材育成プログラム「未来きらりプログラム」や生活学習館における女性のキャリアアップ研修の拡充により、企業の女性リーダー育成を支援
- ◆女性を部下に持つ上司に対する、女性人材育成セミナーや上司力養成コースなどマネジメント力向上セミナーを拡充し、女性のキャリアアップを促進
- ◆ふくい女性活躍支援センターにおけるキャリア相談や、講座・研修情報の一元化などにより働く女性のスキル向上を支援
- ◆業種ごとに働きやすい職場環境づくりが広がるよう、企業子宝率により認定した「子育てモデル企業」の取組み事例の講習や職場環境改善キーパーソンの養成等を実施

## (2) 高齢者に対する能力開発

### 【現 状】

- 本県の就業者総数に占める高齢者の割合は全国平均より高く、今後、本県を含め全国的に増加が見込まれる。

就業者総数における高齢者の割合

福井県：11.4%（平成23年）→14.8%（平成27年）

全 国：9.1%（平成23年）→11.4%（平成27年）（参考資料 37）

- 就労を希望する高齢者の就職率は、近年約40%程度に留まっている。

（参考資料 19）

### 【課 題】

- 就労意識が高い高齢者の希望に応じたキャリア形成等の支援を強化していく必要がある。
- 高齢者の就労を促進するため、技能や知識向上のための効果的な職業訓練が必要である。

### ねらい

- ・定年後に引き続き就労を希望する高齢者等に対し、長年培った知識や技能を活かすことができるためのマッチング支援や新たな職業能力開発の機会の提供を行い、高齢者の活躍を促進する。

### 施策の展開

- ◆シニア人材活躍支援センターと連携し、IT機器や機械の操作技術知識の習得による現場復帰のための「学び直し訓練」を実施
- ◆高齢者が長い職業生活の中で培ってきた豊富な知識、経験、技能を若者に伝承するための指導力向上短期研修を実施
- ◆在職中の更なるスキルアップやキャリア転換による新たな場での活躍等、生涯現役を目指す多様な高齢者に対する職業訓練を実施
- ◆県産業技術専門学院や民間教育訓練機関の職業訓練において、高齢者に対し、キャリア転換のために今までの経験・能力に足りない知識や技能を補うための職業訓練を開発・実施
- ◆シニア人材活躍支援センターにおいて、長年企業に勤め、専門的な技術や経験を有するシニアに対し、相談から県内企業の求人情報の提供までの総合的なサービス支援を実施
- ◆シルバー人材センター連合への財政的支援により、高齢者の知恵と経験を活かした就業機会を創出

### (3) 学卒未就職者、フリーター等の若年者に対する能力開発

#### 【現 状】

○若年者の職業意識の未形成や雇用のミスマッチ等による新規学卒者の早期離職率が、高校卒34.5%、大学卒33.2%となっている。(平成24年3月卒の卒業後3年以内の離職率) (参考資料10)

○フリーターは減少傾向にあるが、若年無業者は依然として多い。

フリーター：9.3千人(平成23年)→6.1千人(平成27年) (参考資料13)

若年無業者：2.5千人(平成19年)→2.8千人(平成24年)

#### 【課 題】

●学卒未就職者等の正規雇用化や就職先での定着に向け、職業観の育成やキャリア形成とともに、就労に向けた能力向上や相談などの支援が必要である。

●若年無業者の一人ひとりの状況に応じた就労支援が必要である。

#### ねらい

- ・若年者自身が職業について考えることができる機会を提供する等、自らの適性に合った職業選択ができるよう支援するとともに、適切な助言や実践的な職業能力開発を行い、ふるさと産業の持続的発展を支える人材を育成する。

#### 施策の展開

- ◆県産業技術専門学院や民間教育訓練機関において、正社員としての定着を促進するための座学と企業実習を組み合わせたデュアルシステム訓練を実施
- ◆県産業技術専門学院において専門分野の知識・技能の習得訓練に加え、実践的な職業人に育て、企業の正社員としての定着を促進するための職業観や社会人基礎能力の向上を図る訓練を実施
- ◆ふくい若者サポートステーションにおいて、若年無業者に対し、キャリア・コンサルタントによる個別相談やコミュニケーションスキルアップのためのセミナー等の実施により就職支援を実施
- ◆ふくいジョブカフェにおいて、学卒未就職者やフリーター等の若者に対し、職業適性診断や就職相談をするとともに、就業体験、就職決定、職場定着までマンツーマンでの支援を実施
- ◆人とのコミュニケーションが苦手な若年無業者等の若者に対しては、インターネットを活用した非対面式訓練(eラーニング等)を開発

#### (4) 障害者に対する能力開発

##### 【現 状】

○本県の障害者の就職率は67.5%で全国2位と順位は高く、新規求職の申込件数はさらに増加傾向にある。(参考資料21)

##### 【課 題】

- 障害者の法定雇用率の引き上げに伴い、企業においては、障害者が就労しやすい環境づくりが必要である。
- 障害の特性や企業ニーズに応じた効果的な職業訓練が必要である。

##### ねらい

- ・障害の特性に応じ、企業実習等による実践的な職業訓練など就職に結びつく訓練を実施する。
- ・障害者職業訓練コーディネーターによる就職支援を充実させ、訓練終了後の就職率の向上を図る。

##### 施策の展開

- ◆特別支援学校や福祉関係機関等と連携した職業訓練の実施や、就労に向けた企業とのマッチング機能の充実など、障害者の特性に配慮した多様できめ細かな職業訓練（座学型・企業実習型・eラーニング型）、就労支援を実施
- ◆障害者の雇用を促進するための企業への短期就業体験の実施
- ◆県産業技術専門学院における障害者を対象とした施設内訓練・民間教育機関等を活用した職業訓練の実施や精神保健福祉士などの専門家の活用
- ◆障害者就業・生活支援センター等との情報共有を強化し、障害者職業訓練コーディネーターによる障害者の就職準備から就職後の職場定着までの支援を一体的に実施
- ◆障害者の職場定着に向け、職場の上司など障害者受入れ側への研修を実施
- ◆県障害者技能競技大会の実施種目や参加者の拡大、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への参加促進による障害者の技能向上

## (5) 非正規労働者等に対する能力開発

### 【現 状】

○本県のパート・アルバイト等の非正規労働者の割合は32.2%で全国44位だが、非正規労働者の割合は増加傾向にある。

福井県：31.2%（平成23年）→32.2%（平成27年）

全 国：35.1%（平成23年）→37.4%（平成27年）（参考資料22）

### 【課 題】

●非正規労働者は、企業内教育訓練を受ける機会が少ないことから、スキルアップを図る機会を提供することが必要である。

●キャリアアップを目指す非正規労働者に対する支援や正社員に移行するための取組みが必要である。

### ねらい

- ・安定した雇用につながる基礎的な知識・技能を習得する職業訓練やジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングによるキャリア形成等の就労支援を実施することにより正規雇用を実現する。
- ・能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、企業内におけるキャリアアップを支援し、正社員への移行を促進する。

### 施策の展開

- ◆福井労働局、ポリテクセンターと連携し、切れ目のない訓練機会を提供することで、多様な職業訓練をいつでも受講できるよう、雇用情勢に対応した、例えば介護やIT等の委託訓練を実施
- ◆雇用保険が適用されない未就職者や長期休業者等に対し、生活給付金を受けながら職業訓練を受講できる国の「求職者支援訓練制度」の普及促進を図るとともに、県が実施する離職者訓練と併せて、希望者が適切な職業訓練を選択できる情報提供や相談を実施
- ◆ふくいジョブカフェにおけるキャリアアドバイザーによる相談から就職までの一貫したサポートとマッチングアドバイザーによる求人開拓の実施
- ◆キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保など、企業が主体となった人材育成を促進
- ◆非正規労働者等を対象とした、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースの検討・実施

## (6) 定住外国人等に対する能力開発

### 【現 状】

○本県の外国人労働者数は約6,500人であり、年々増加傾向。(外国人労働者  
のうち「技能実習」の在留資格者 約3,000人) (参考資料39)

○外国人技能実習制度の見直し(受入期間の拡大)などにより、外国人技  
能実習生の増加が見込まれる。

### 【課 題】

●今後、中長期の在留資格を持った外国人労働者が増加することが考えら  
れ、その職業能力開発が必要である。

### ねらい

- ・外国人労働者に対する産業界のニーズを把握した上で、それに対応できる職業  
訓練を提供する。

### 施策の展開

- ◆県内での就労を目指す定住外国人や永住者、日本人の配偶者等の就職の促進  
に向けた職業訓練の開発・実施を検討
- ◆定住外国人を対象にした就労相談や就労支援セミナー等の実施
- ◆外国人留学生の採用を計画している県内企業に対し、採用支援セミナーの開  
催、意見交換会・事業説明会の設定、インターンシップ受入などの支援により、  
外国人留学生の就労を促進
- ◆県内企業等への就職が決定した外国人留学生に対して業務に関連した研修実  
施費用等の支援を実施
- ◆外国人技能実習生向け技能検定の受検者増加に対応するため、福井県職業能  
力開発協会と連携して、試験会場や技能検定委員の確保等の受検体制を整備

### III 人材育成機関の機能強化

#### (1) 関係機関との連携

##### 【現 状】

- 県内の公的職業訓練施設として、県の産業技術専門学院が2校、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンターが1校あり、それぞれ地域ニーズに対応した訓練を実施している。

##### 【課 題】

- 本県の人材育成を効果的に推進していくためには、産業技術専門学院やポリテクセンターに加え、他の関係機関との連携強化が必要である。

#### 施策の展開

- ◆県中小企業産業大学校やポリテクセンター等の講師の相互派遣や設備の相互利用による訓練体制の強化
- ◆県産業技術専門学院、県中小企業産業大学校、ポリテクセンター、商工会議所等の研修実施機関において企業や地域のニーズを共有し、一体となって企業や地域のニーズに即した職業訓練を計画・実施（再掲）

#### (2) 県産業技術専門学院の機能強化

##### 【現 状】

- 学卒者に対し、求職・求人ニーズの高い自動車整備科を中心に6科6コースの職業訓練を実施している。
- 離職者に対し、施設訓練においては、ものづくり分野を中心に8科16コースの職業訓練を実施している。また、委託訓練においては、介護やITなど求職・求人ニーズに対応した訓練を実施している。
- 在職者に対し、施設訓練において、技能労働者の能力開発と技能向上のため機械保全・電気工事・溶接などものづくり産業に係るレディーメイドおよびオーダーメイド型の訓練をしている。

##### 【課 題】

- 雇用情勢等の改善等により、入校者数が減少傾向にあるが、若年者・離職者等の就職に向けた訓練を提供するセーフティネット機関として今後も継続していくことが必要である。
- 多様化・高度化する企業の研修ニーズに対応するため、職業訓練指導員の能力向上や関係機関との連携が必要である。

## 施策の展開

- ◆学卒者に対し、職場体験等により適職か否かの判断をしたのち、専門分野の知識・技能の習得ができる新たな職業訓練を実施
- ◆離職者に対し、女性や高齢者などそれぞれの特性を考慮した職業訓練を実施
- ◆ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングによる就職支援や就職後のフォローなど職業観の形成や職場定着に向けた支援を実施
- ◆企業ニーズに個別に対応するため、レディーメイド型在職者訓練の充実や訓練指導員の企業への派遣等、オーダーメイド型在職者訓練を拡充
- ◆教育機関と連携し、高校生に対し技能検定等の資格取得対策講座を実施するとともに、研修コースや参加校の拡充する取組みを実施
- ◆中高校生等を対象に、県産業技術専門学院において技能関係団体と連携した、電気配線や板金加工などの「ものづくり仕事体験」の実施（再掲）
- ◆良質な職業訓練や就職促進のためのキャリア・コンサルティングが行えるように、職業訓練指導員の職業能力開発総合大学校等での研修受講を促進
- ◆企業等からの人材ニーズに加え、訓練内容の評価や訓練修了生の就労状況等を把握することで、県産業技術専門学院が地域の人材育成機関として機能するよう、PDCAサイクルによる訓練の不断の見直しを実施
- ◆高い就職率や多くの資格取得が可能であるなど、訓練生確保のための積極的な情報発信
- ◆県中小企業産業大学校やポリテクセンターとの講師の相互派遣や設備の相互利用による訓練体制の強化（再掲）

### (3) 県中小企業産業大学校の機能強化

#### 【現 状】

- 研修は、経営者・管理者から新入社員までの各階層別の研修と総務・人事、生産管理・現場改善、営業・マーケティングから繊維・眼鏡等の工業技術等の分野別研修に大別される。（参考資料 30）近年、受講者数は増加傾向にある。（平成 23 年度 816 名→27 年度 960 名）（参考資料 31）
- 受講企業は製造業を中心にやや固定化している状況にある。（27 年度受講者の約 6 割が製造業）

#### 【課 題】

- 社会人の学びなおしや企業の生産現場の業務改善のための研修等、より広範囲な知識やスキルのサポートが必要である。
- 職業に必要な能力が高度化・多様化する中、他の関係機関との役割分担を図りながら、企業ニーズを的確に捉え、今後の成長産業分野等を見据えた高度専門人材の育成が必要である。



## 施策の展開

- ◆県中小企業産業大学校内に設置した「学びなおしサポートセンター」において、大学や大学院で学びなおす労働者に対し、キャリア相談、学びに関する情報の提供等を行うとともに、通信制大学の入学説明会等を開催（再掲）
- ◆学びなおしに関して、ポリテクセンター、産業界、教育訓練機関等の関係機関で構成される福井県地域訓練協議会等において、「学びなおしサポートセンター」との連携や工業系大学との協力を検討
- ◆「福井ものづくり改善インストラクタースクール」を開講し、企業の生産現場における納期・工程・在庫管理の効率化などの業務改善活動を推進する人材「ものづくり改善インストラクター」を養成し、県内中小企業に派遣して、業務改善指導を実施（再掲）
- ◆県内企業のグローバル展開を支援し、外国人留学生を県内企業へ誘導するため、外国人労働者の採用や雇用管理、異文化理解に関する研修を実施
- ◆商業・サービス業をはじめとした県内中小企業のスキルアップのため、サービス品質を高め、付加価値の向上を図る研修を実施
- ◆多様化する企業ニーズへの対応や新たな分野への展開および受講者層の拡大に向け、県産業技術専門学院との講師の相互活用や設備の相互活用により、実習を盛り込んだ実践的な研修を実施（再掲）
- ◆県内企業の中長期的な人材育成に向け、研修計画の策定から研修実施まで一貫したサポートを行う伴走型支援を実施
- ◆中小企業や団体等が社員や組合員等を対象に実施する社内研修会の企画・運営について、中長期的な研修計画の提案を併せて行うなど教育コンサルティング事業を強化

【第10次福井県職業能力開発計画における目標指数】

基本施策		目標指標	現 状 H27年度	目標値 H33年度
Ⅰ「ふるさと産業」の発展を支える人材の育成	地場産業・伝統産業人材育成	産業技術学院における学卒者訓練修了者の就職率	97.0% (H23～27平均)	100%
	若年者の確保・定着	インターンシップ参加者数	2,645人(累計)	3,000人(累計)
		県内大学生(学部生)の県内就職率	48.0%	55%
		新規学卒(高校卒)就職者の卒業後3年以内の離職率	34.5%	30%
	ものづくり技能の振興	技能検定合格者数(合格率)	745人(48.8%)	950人(50%)
		各種技能大会参加人数	68人	100人
	技術・ビジネスモデル革新に対応した人材育成	IoT導入支援セミナー参加人数	—	250人(累計)
		県内企業の若手幹部候補等の海外大学等への派遣人数	—	30人(累計)
	生産性向上に向けた人材育成	ものづくり改善インストラクター養成人数	—	50人(累計)
	労働者のキャリア形成	職業能力開発推進者数	2,014人(累計)	2,300人(累計)
企業在職者の大学院での学びなおし人数		—	25人(累計)	
Ⅱ全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発	女性に対する能力開発	女性の離職者訓練修了者の就職率	78.5% (H23～27平均)	80%
		女性の就業率	55.4%	57%
	高齢者に対する能力開発	高齢者の離職者訓練修了者の就職率	56.6% (H23～27平均)	60%
		55歳以上の就職率	41.9%	45%
	学卒未就職者やフリーター等に対する能力開発	デュアルシステム訓練修了者の就職率	82.7% (H23～27平均)	85%
		ふくい若者サポートステーション登録者の就職者数	70人	80人
	障害者に対する能力開発	障害者訓練修了者の就職率	89.8% (H23～27平均)	95%
		障害者雇用率	2.32%	2.5%
	非正規労働者に対する能力開発	正規労働者の割合	67.8%	70.0%
		離職者向け委託訓練修了者の就職率	79.5% (H23～27平均)	85%
Ⅲ人材育成機関の強化	関係機関との連携	産業技術専門学院と中小企業産業大学校等との連携講座数	—	30講座(累計)
	産業技術専門学院の機能強化	熟練技能者等による「ものづくり職場体験」参加者数	—	450人(累計)
	中小企業産業大学校の機能強化	「学びなおしサポートセンター」におけるキャリアアップ相談件数	—	40件

## 【用語説明】

### 1 「ふるさと産業」の発展を担う人材の育成（P8～14）

#### ○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（P8）

厚生労働省所管の独立行政法人で、高齢者や障害者の雇用を支援する業務および求職者その他労働者の職業能力の開発および向上のための業務等を行う。

#### ○ポリテクセンター（福井職業能力開発促進センター）（P8）

高齢・障害・求職者雇用支援機構が管理・運営する公共職業能力開発施設。求職者に対して早期再就職に向けた短期間の職業訓練を実施するほか、在職者の技術・技能の向上を図るための在職者訓練を実施

#### ○伝統工芸職人塾（P8）

本県の伝統工芸の各産地（越前漆器、越前和紙、越前打刃物、越前焼、越前筆筒）が丹南地域に集積する特色を活かし、県・市町・産地組合等が連携して取り組む「越前ものづくりの里プロジェクト」の主要事業で、伝統工芸に携わりたいと考える全国の若者等を対象としたデザイン研修や産地での技能実習等からなる後継者育成事業。

#### ○福井ものづくりキャンパス（P8）

ものづくり産業の振興や人材育成の拠点として、サンドーム福井の管理会議棟内に商品試作に利用できる3Dプリンタ等の加工設備や伝統工芸品等の展示販売に利用できる多目的ホールを整備した施設。商品開発・販売力強化などを支援するとともに、ものづくり企業関係者、職人、学生など幅広い層を対象にして実践的なデザイン講座を開催し、人材を育成する。

#### ○大学連携センターFスクエア（P9）

県内すべての大学、短期大学、高等専門学校が学生が集い・学ぶ拠点として、福井の魅力や県内企業の強みを学ぶ共通講義や県内若手社会人との交流会等、学生の県内就職支援等を連携して行うサテライトキャンパス。

#### ○インターンシップ（P9）

企業・団体等で学生が自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行う制度。大学では3年次の夏・春の長期休暇中に行くことがほとんどで、3年秋から本格化する就職活動に先駆けて就業体験を積むことで、就職活動本番でのミスマッチを防ぐ目的もある。

#### ○ふくいジョブカフェ（若者就職支援センター）（P9）

39歳までの学卒未就職者、フリーターおよび若年無業者等者の能力向上と就職促進を図るため、雇用関連サービスをまとめて受けられるワンストップサービスセンター。

### ○ミレニアル世代 (P9)

2000 年以降に成人あるいは社会人になる世代。「ミレニアル (Millennial)」は、英語で「千年紀」という意味。

### ○技能五輪全国大会 (P10)

青年に対して技能者としての努力目標を与えることや大会の開催地域の若者に対して優れた技能に触れる機会を提供することにより、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重の機運の醸成を図ることを目的に開催される満年齢 23 歳以下の青年技能者の技能レベルの日本一を競う競技大会。

### ○技能グランプリ (P10)

技能検定における特級、一級および単一等級の技能士である熟練技能者が技能の日本一を競い合う大会。技能五輪全国大会が 23 歳以下の青年技能者を対象とした技能競技大会であることに對し、年齢に関係なく熟練技能を競う全国規模の技能大会。

### ○技能検定 (P10)

労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する日本の国家検定制度。労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき、昭和 34 年度より実施されている。技能検定に合格すると、合格証書が交付され、技能士と称することができる (名称独占資格)。

### ○福井県優秀技能者表彰 (P10)

卓越した技能者を表彰することにより、県内社会一般に技能尊重機運を浸透させ、県内技能者の地位および技能水準の向上を図るため、昭和 42 年に創設された表彰制度。

### ○ものづくりマイスター制度 (P10)

厚生労働省が平成 25 年度から開始した「若年技能者人材育成支援等事業」において、建設業と製造業を対象に、優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」が、中小企業や教育訓練機関の若年者に対して実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う制度。小中学校等での講義や「ものづくり体験教室」等により、ものづくりの魅力発信も行っている。

### ○福井フューチャーマイスター制度 (P10)

資格取得、コンクール入賞、企業実習、地域貢献等を難易度や地元産業界のニーズから得点化し、その合計点により「福井フューチャーマイスター」として、「ゴールド」、「シルバー」、「ブロンズ」の 3 つのグレードで認定。就職採用選考時の P R 材料として活用。支援制度として、難関国家資格試験等の受験料の一部を補助。

### ○IoT (P11)

Internet of Things の略。「モノのインターネット」と訳され、従来、主にパソコンやサーバー等の IT 関連機器が接続していたインターネットに、それ以外のさまざまな機器や装置をつなげる技術のこと。あらゆるものに高度な通信機器が組み込まれ、相互に情報伝達できるようになり、社会、産業、ビジネスの仕組みを大きく変える新技術とされている。

### ○AI (P11)

artificial intelligence の略。人工的にコンピューター上などで人間と同様の知能を実現させようという試み、またはそのための一連の基礎技術を指す。

### ○ふくいオープンイノベーション推進機構 (P11)

革新的な研究および製品開発を支援するとともに、事業化に向けた技術営業を支援し、福井発のイノベーションの推進を図るため、県内外の企業、大学、公設試験研究機関、金融機関等が一体となって、組織的に企業を応援することを目的とした組織。平成 27 年に設置され、(公財) ふくい産業支援センターと県工業技術センターが共同運営している。窓口は県工業技術センターが務め、地域企業からの要望に応じて、別の企業や大学、公設試験研究機関、金融機関を活用し、地域企業の「売れる製品化」を促進する。

### ○グローバル化 (P12)

社会的あるいは経済的な関連が、旧来の国家や地域等の境界を越えて、地球規模に拡大して様々な変化を引き起こす現象。

### ○ビッグデータ (P12)

市販されているデータベース管理ツールや従来のデータ処理アプリケーションで処理することが困難なほど巨大で複雑なデジタルデータ集積、またはそれを活用するための技術。様々なタイプの情報が含まれ、その解析から得た知見を、マーケティング等企業経営や新しいビジネスの創造に活用されることが期待される。

### ○福井ものづくり改善インストラクタースクール (P13)

県中小企業産業大学校内に設置され、県内企業の生産性向上を推進するため、企業の中核を担う現場の従業員や企業OBを対象に、カリキュラムや講師派遣等について東京大学と連携して、生産現場における在庫管理の効率化などの業務改善指導ができる人材を養成する講座。

### ○キャリア・コンサルティング (P14)

就職希望者が自らの適性、能力、経験などに応じて職業生活を設計し、効果的に職業選択や職業能力開発を行うことができるよう、個別の希望に応じて行われる相談のこと。

### ○学びなおしサポートセンター (P14)

社会人の学びなおしによるキャリアアップを支援するワンストップサービスセンターで県中小企業産業大学校内に設置。キャリアアップに関する相談や、各種学校・研修機関など学びに関する情報の提供、学習用ブースの設置等を行うとともに、通信制大学の入学説明会等を開催する。

### ○職業能力開発協会 (P14)

職業能力開発促進法に基づいて設立された認可法人。各都道府県に1か所ずつ設置され、県と密接な連携の下に職業能力開発の促進を図ることを目的とし、技能検定試験を実施するほか、企業内において社員の職業能力開発を促進させるために必要な相談・援助・情報の提供等を行う。

### ○職業能力開発推進者 (P14)

企業における職業能力開発の中心的な役割を果たすものとして職業能力開発促進法に基づき各企業において選任され、事業所内での職業能力開発計画の作成とその円滑な実施を図るとともに、関係機関との窓口となる者。

## II 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発 (P15~20)

### ○M字曲線 (P15)

日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線をいう。出産・育児期にあたる30歳代で就業率が落ち込み、子育てが一段落した後には再就職する人が多いことを反映している

### ○テレワーク (P15)

情報通信技術を活用し、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。働く場所によって、「自宅利用型テレワーク (在宅勤務)」「モバイルワーク」「施設利用型テレワーク (サテライトオフィス勤務等)」に分類される。

### ○eラーニング (P15)

パソコンやコンピューターネットワーク等情報技術を用いて行う学習のこと。

### ○ふくい女性活躍推進企業 (P15)

県内に本社または事業所を置くすべての企業・団体を対象とし、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を「ふくい女性活躍推進企業」として登録し、その活動を支援するもの。登録のメリットとして、登録企業ロゴマークの自社商品や会社案内への使用、県ホームページや県主催の合同企業説明会でのPR、登録企業限定の表彰制度・補助制度等がある。さらに、女性活躍推進法に基づく「事業主行動計画」を策定した企業を「ふくい女性活躍推進企業プラス+」として登録し、登録企業のみをメリットとして、県が発注する建設工事の入札参加資格審査での加点評価等がある。

### ○ふくい女性活躍支援センター (P15)

女性のキャリア形成を支援するために、福井県生活学習館（ユ一・アイふくい）内に設置。仕事についての不安解消やキャリアアップの支援、子育てが一段落した女性の再就職、育児休業からの円滑な復帰などの支援をワンストップで行う。キッズコーナーやベビーカーを置ける広いスペースがあり、就職活動の際に子供を預かるチャイルドルームも併設している。

### ○未来きらりプログラム (P15)

福井県が平成 24 年度からお茶の水女子大学と連携して実施する、企業で活躍する女性リーダーを育成するための体系的な研修プログラム。同大学の先生や豊富な研修実績を持つ県外講師を招いて、座学だけでなく、実践を通して企画立案やプロジェクト管理などを習得する内容も盛り込んでいる。

### ○企業子宝率（企業の合計特殊子宝率）(P15)

企業の従業員（男女問わず）が当該企業に在職中にもつことが見込まれる子どもの数をいう。平成 23 年度に全国自治体で初めて調査を行い、企業子宝率が高い企業ほど、1 人当たりの有給休暇取得日数やその取得率が高くなる傾向等があると言われている。

### ○子育てモデル企業（認定制度）(P15)

従業員の子育て環境の改善を進める県内企業の増加につなげるため、「企業子宝率」が高く、子育て支援の取組みが評価できる企業を「子育てモデル企業」として認定する制度。認定された子育てモデル企業に対する支援として、「子育てモデル企業」として県が広く県内外に広報するほか、認定マーク（ホームページ用バナー）の付与、県の入札参加資格審査の加点、県融資制度における優遇等がある。

### ○シニア人材活躍支援センター (P16)

県内企業の人材確保や社会の多様なニーズに応じたシニアの活躍を支援するため、長年企業に勤め、専門的な技術や経験を有する原則 60 歳以上のシニア人材に対し、就業相談から求人情報の提供および県内企業への人材紹介までのサービスを総合的に提供するための総合窓口として設置。

### ○フリーター (P17)

正社員・正職員以外の就労形態（契約社員・契約職員・派遣社員・アルバイト・パートタイマーなどの非正規雇用）で生計を立てている人を指す言葉。学生は含まれず、学校卒業後の年齢 15 歳から 34 歳までの若者が対象。

### ○若年無業者 (P17)

15～34歳までの非労働力人口のうち、通学しておらず、家事を行っていない者。

#### (参 考) 労働力人口

満15歳以上の人口のうち、労働の意思と能力を持つ者の総人口。これに対して家事従事者等の職を持たず、また職を求めない者の合計を非労働力人口という。

### ○ふくい若者サポートステーション (P17)

若年無業者の職業的自立を促すために県が設置した相談窓口。コミュニケーションスキルアップのためのグループワーク、職場体験、保護者相談、地域のネットワーク機関と連携した支援を行う。

### ○デュアルシステム訓練 (P17)

学校や職業訓練施設における座学と企業における実習とを並行的に実施する職業訓練システム。

### ○障害者の法定雇用率 (P18)

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、民間企業、国、地方公共団体は、それぞれ一定割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないとされている。民間企業では、2.0%以上で、未達成の事業主は、不足する障害者数に応じて障害者雇用納付金の納付義務がある。法改正に伴い、平成30年4月1日より、精神障害者についても雇用義務の対象となる。

### ○特別支援学校 (P18)

心身に障害のある児童・生徒に対し、幼稚園、小学校、中学校、高等学校に準じる教育を行い、また、障害による学習上または生活上の困難を克服するために必要な知識・技能等を養うことを目的とする学校。

### ○障害者就業・生活支援センター (P18)

地域の障害者の就業・生活における自立を図るため、就業支援や職業訓練のあっせんなどを行うとともに、生活に関する助言や援助を行う。また、雇用、保健、福祉等の関係機関の地域ネットワークの形成や障害者雇用を行う事業所への支援も行う機関。

### ○全国障害者技能競技大会 (アビリンピック) (P18)

障害者が技能労働者として社会に参加できる自信と誇りが持てるようにその職業能力の向上を図るとともに、広く障害者の職業能力に対する社会の理解と認識を深め、その雇用の促進などを図ることを目的として独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する職業技能を競う大会。



### ○非正規労働者 (P19)

有期契約労働者（契約期間の定めのある労働者）、派遣労働者（労働者派遣契約に基づき派遣会社から派遣されて派遣先企業の指揮命令を受けながら就労する労働者）、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が、通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者）のいずれか1つ以上に該当する労働者。

### ○ジョブ・カード (P19)

自分の職業能力、希望等を整理し、就職活動やその後の安定雇用を支援するためのキャリア形成支援ツール。「キャリア・プランシート」「職務経歴シート」「職業能力証明シート」など各種シートで構成される。

### ○キャリアアップ助成金 (P19)

非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、厚生労働省が定める職業訓練等の取組みを実施した事業主に対して訓練等に要した経費および訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

### ○定住外国人 (P20)

長期間、国内に生活の本拠を持ちながら日本国籍を有しない者。日系ブラジル人や、日本人の配偶者等を指す。在留外国人統計では、「身分に基づく資格」と分類される。

### ○外国人技能実習制度 (P20)

国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJT（職場内訓練）を通じて技能を移転する制度で平成5年に創設。技能実習生は、入国直後の講習期間（原則2か月間）以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用される。

## III 人材育成機関の機能強化 (P21~23)

### ○レディーメイド型在職者訓練 (P22)

訓練を実施する公共職業能力開発施設が訓練の時期・内容等をあらかじめ設定して行う訓練

### ○オーダーメイド型在職者訓練 (P22)

企業や事業主団体の要望に応じて訓練の時期・内容等をコーディネートして行う訓練。

### ○PDCAサイクル (P22)

事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つで、Plan (計画) →Do (実行) →Check (評価) →Act (改善) の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する。

### ○福井県地域訓練協議会 (P23)

公共職業能力開発施設において職業訓練を実施するに当たり、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した分野や規模の設定、地域の関係機関の連携について企画・検討を行う協議会。協議会の事務局は福井労働局に置かれ、有識者・産業界・教育訓練機関等で構成される。



健康長寿の福井

編集・発行／平成29年3月

発行者／福井県産業労働部労働政策課

〒910-8580 福井市大手3丁目17番1号

TEL:0776-20-0388

FAX:0776-20-0648

e-mail: rousei@pref.fukui.lg.jp