

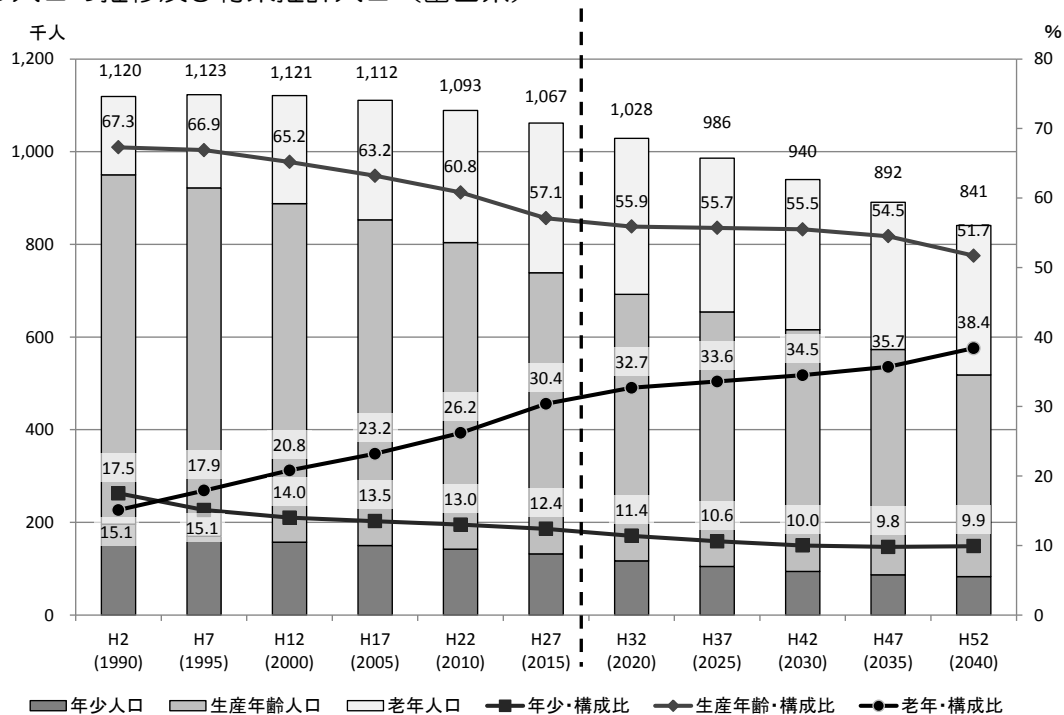
第2部 職業能力開発を取り巻く現状と課題

1 社会経済の潮流

(1) 人口減少と少子高齢化の進展

- 本県の人口は、1998年（H10）の1,126千人をピークに減少しており、2015年（H27）には1,067千人となっています。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によれば、20年後の2035年（H47）には、892千人になると予測されています。
- 少子高齢化の進行により、本県の年少人口（15歳未満）の割合は減少し、老年人口（65歳以上）の割合は上昇しています。10年後の2025年（H37）には老年人口の割合は33.6%に増加すると見込まれています。
- 労働力を支える生産年齢人口（15～64歳）の割合は、1990年代から急速に減少し、2015年（H27）には57.1%となっており、10年後の2025年（H37）には55.7%とさらに減少することが見込まれています。
- 人口減少や少子高齢化の急速な進展に伴い、本県の労働力人口が減少し、本県の経済活力の減退が懸念されています。

●人口の推移及び将来推計人口（富山県）



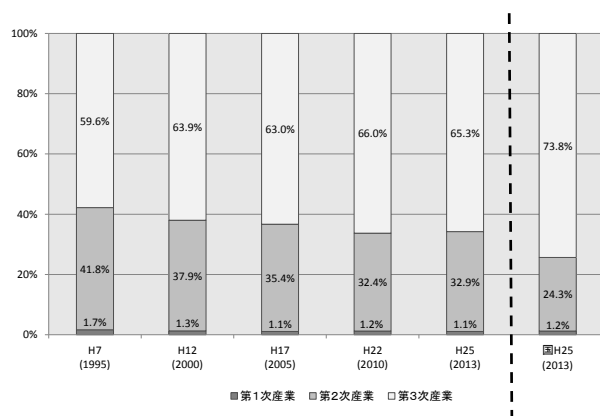
出典：H2～H27「国勢調査」総務省統計局 ※H27は速報値

H32～「日本の地域別将来推計人口」国立社会保障・人口問題研究所（平 25.3 推計）

(2) 産業構造の変化

- 本県の産業別総生産構成比の推移を見ると、全国と同様、第1次産業及び第2次産業が減少し、第3次産業が増加する傾向が続いています。そうした中でも、本県の第2次産業の構成比は32.9%（2013年（H25））と、全国よりも約9ポイント高くなっています。
- 本県の就業者総数は、20年前の1995年（H7）の615千人に比べ、2015年（H27）は542千人に減少しています。就業者構成比の推移は、総生産構成比と同様、第1次産業及び第2次産業が減少し、第3次産業が増加する傾向が続いています。第2次産業就業者の割合は32.5%（2015年（H27））と、全国よりも約9ポイント高くなっています。

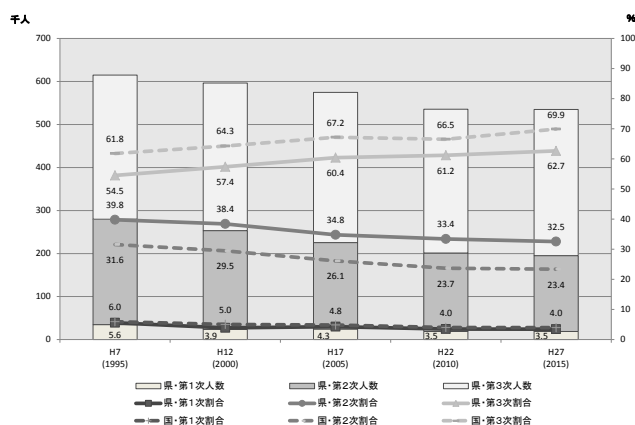
●産業別総生産構成比の推移（富山県）



出典 県内：統計調査課調べ 国：国民経済計算

(注) 産業別に控除不能な項目がある等の理由で、合計が100%にならない

●産業別就業者の推移（富山県・国）



出典 「国勢調査」総務省統計局

●産業別就業者の推移（富山県・国）

	H7年 (1995)		H12年 (2000)		H17年 (2005)		H22年 (2010)		H27年 (2015)※速報値	
	富山県	全国	富山県	全国	富山県	全国	富山県	全国	富山県	全国
総数	615	64,142	598	62,978	578	61,506	546	59,611	542	58,141
第1次産業人数	35	3,820	24	3,173	25	2,966	19	2,381	19	2,301
第1次産業割合	5.6	6.0	3.9	5.0	4.3	4.8	3.5	4.0	3.5	4.0
第2次産業人数	245	20,247	230	18,571	201	16,065	182	14,123	176	13,595
第2次産業割合	39.8	31.6	38.4	29.5	34.8	26.1	33.4	23.7	32.5	23.4
第3次産業人数	335	39,642	343	40,485	349	41,329	334	39,646	340	40,632
第3次産業割合	54.5	61.8	57.4	64.3	60.4	67.2	61.2	66.5	62.7	69.9

出典：「国勢調査」総務省統計局（富山統計100の指標）（分類不能の産業があるため合計は総数と一致しない）

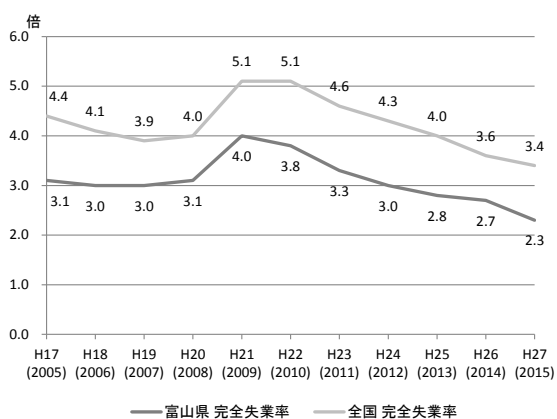
2 雇用の状況

(1) 労働市場の状況

ア 雇用失業情勢の推移

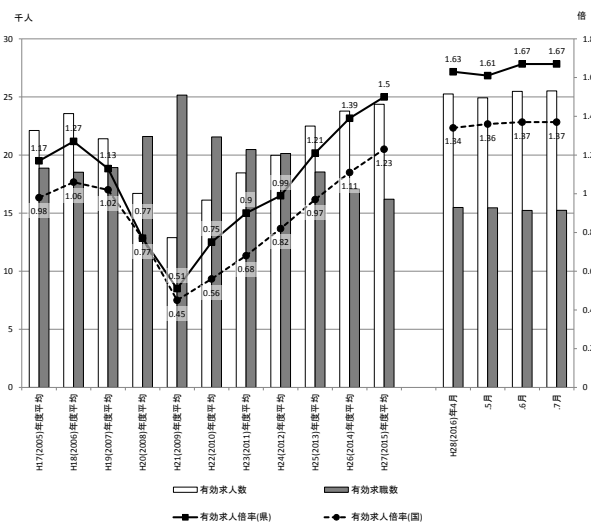
- 本県の完全失業率は、2008年(H20)秋のリーマンショックによる雇用情勢の悪化により2009年(H21)には4.0%まで大きく上昇しましたが、その後の景気の回復基調に伴い、2015年(H27)には2.3%まで低下しています。
- 本県の有効求人倍率（パート含む）は、リーマンショック後の2009年度(H21)には、0.51倍（全国0.45倍）まで低下しましたが、その後、順調な回復基調をたどり、2015年度(H27)は、1.50倍（全国1.23倍）と全国平均を大きく上回っています。

●完全失業率の推移（富山県・全国）



出典：「労働力調査」総務省統計局

●有効求人数・有効求職者数及び有効求人倍率の推移（富山県）、有効求人倍率の推移（全国）

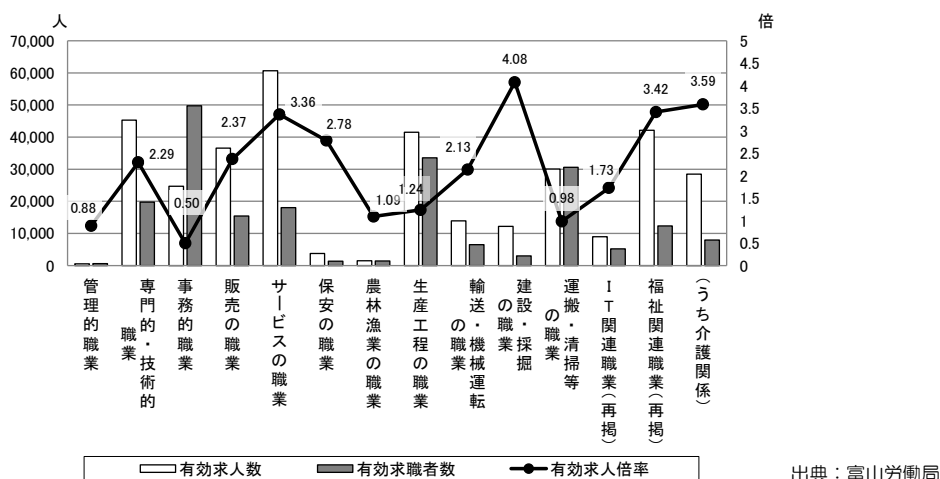


出典（富山県）：富山労働局
出典（国）：「労働力調査」総務省統計局

イ 求人・求職のミスマッチ

- 職業別の求人・求職者数（2016年（H28）6月）についてみると、「サービスの職業」、「建設・採掘の職業」、「福祉関連職業」などは、求人数が求職数を上回る一方、「事務的職業」などは求職数が求人数を上回っており、職業によって求人・求職のミスマッチが生じています。

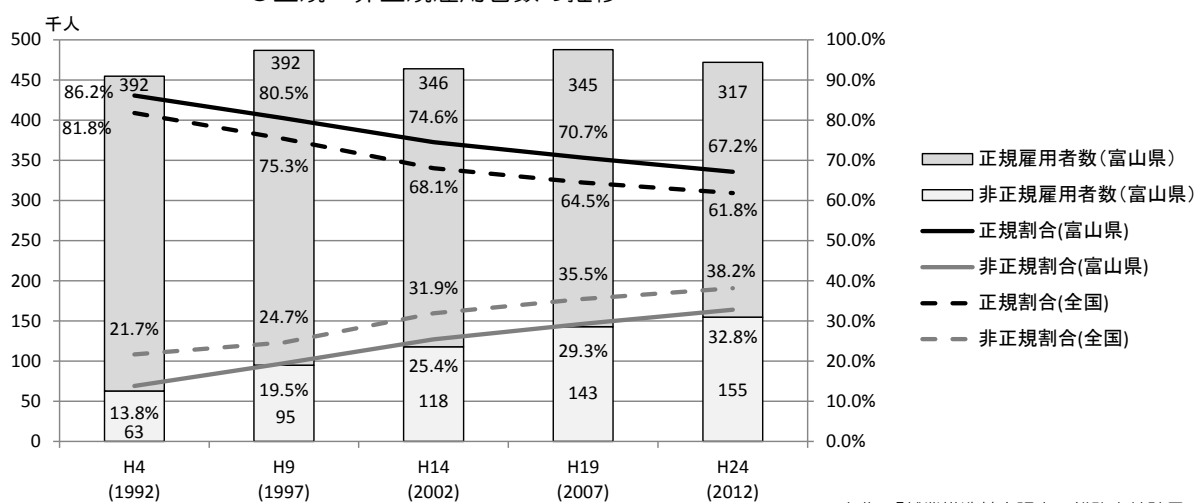
●職業別有効求人・求職者数、有効求人倍率（平成27年度）（富山県）



ウ 非正規労働者の推移

- パート、アルバイトや派遣・契約社員等の非正規労働者は増加傾向にあります。
- 本県の全雇用者に占める非正規労働者の割合は、全国平均より低いものの、32.8%（2012年度（H24）、全国平均38.2%）と、10年前の状況と比べると、人数で37千人、割合で7.4%増加しています。

●正規・非正規雇用者数の推移

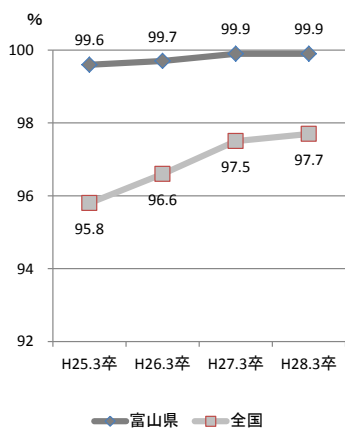


(2) 就業者の状況

ア 若者の就業状況

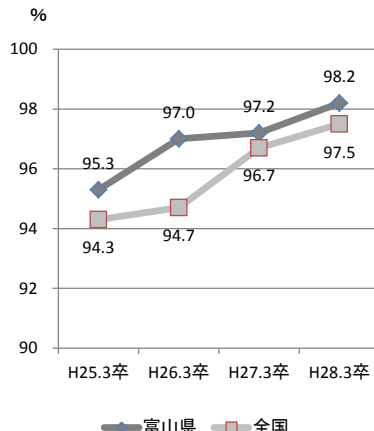
- 本県の新規学卒者の就職率は、近年は上昇傾向で推移し、2015年度（H27）末には高校卒業者が99.9%（全国平均97.7%）、大学等卒業者が98.2%（全国平均97.5%）と、全国平均と比べて高くなっています。
- 若者の職場定着については、卒業後3年以内に離職する者の割合は、2012年（H24）年3月卒業生では、高卒者で30.0%（全国平均40.0%）、短大卒者で33.0%（全国平均41.5%）、大卒者で27.9%（全国平均32.3%）となっており、全国平均と比べ低いとはいえ、多くの若者が就職後早期に離職しています。

●高校卒業者の就職内定率の状況



出典：富山労働局

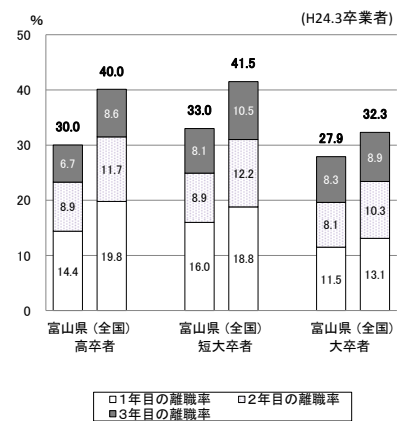
●大学等卒業者の就職内定率の状況



出典：文部科学省、富山労働局

富山県：大学、短大、高専、専修学校、能力開発校が対象
 全国：大学、短大、高専が対象

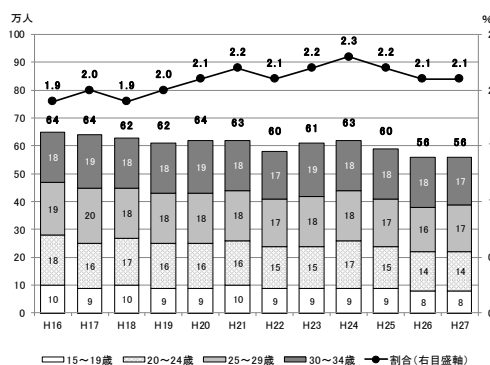
●若者の就職後3年間の離職率



□1年目の離職率 □2年目の離職率
 ■3年目の離職率

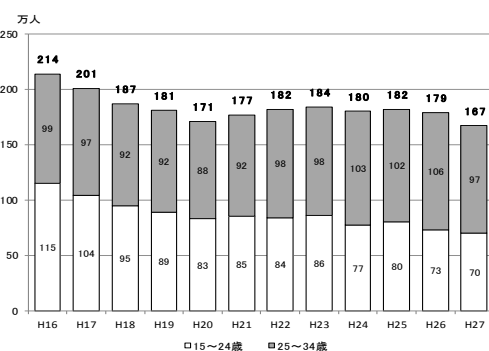
- ニート（若年無業者）は、2015年度（H27）平均で56万人（全国）であり、近年60万人前後で推移しています。また、若者のパート、アルバイト及びその希望者（いわゆるフリーター）については2015年度（H27）平均で167万人（全国）であり、近年170～180万人前後で推移しています。

●ニート（若年無業者）数の推移（全国）



出典：「労働力調査」総務省統計局

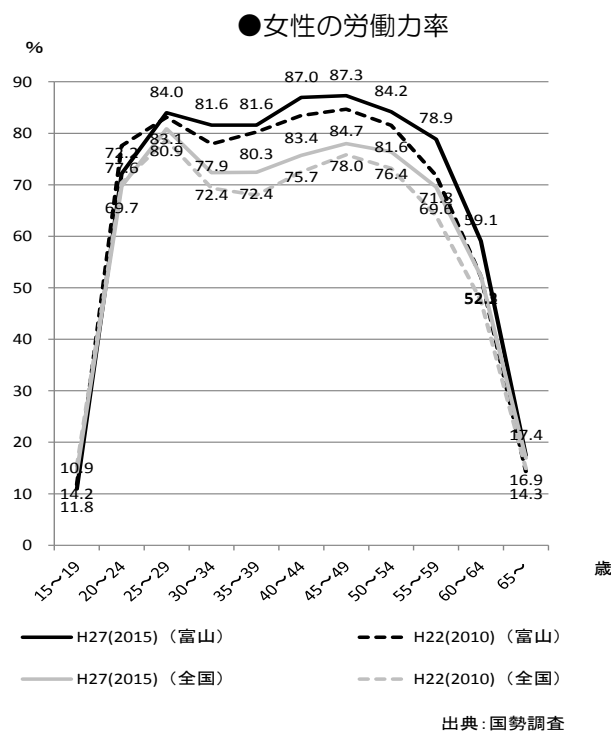
●フリーター数の推移（全国）



出典：「労働力調査」総務省統計局

イ 女性の就業状況

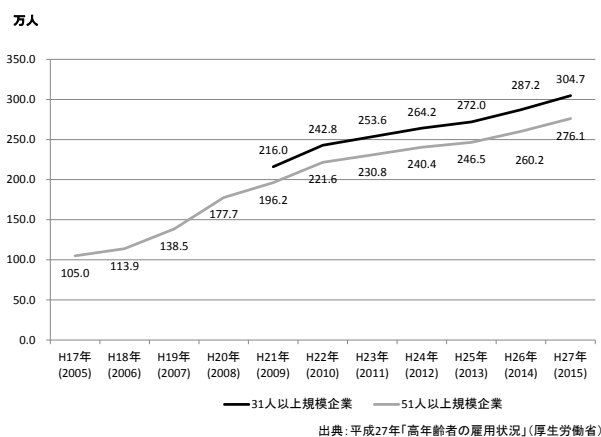
- 本県の雇用者全体に占める女性の割合は45.2%（2010年（H22））で、全国平均（43.5%）を上回っています。また、平均勤続年数（2012年（H24））も11年と、全国年数の8.9年を上回っています。
- 女性の労働力率を年齢階層別に見ると、25～29歳と45～49歳を左右のピークとし、30～39歳をボトムとして、M字カーブとなっています。M字カーブは5年前よりもかなり緩和され、また、全国と比べても浅くなっていますが、出産育児のために就労を中断する傾向が依然として見られます。



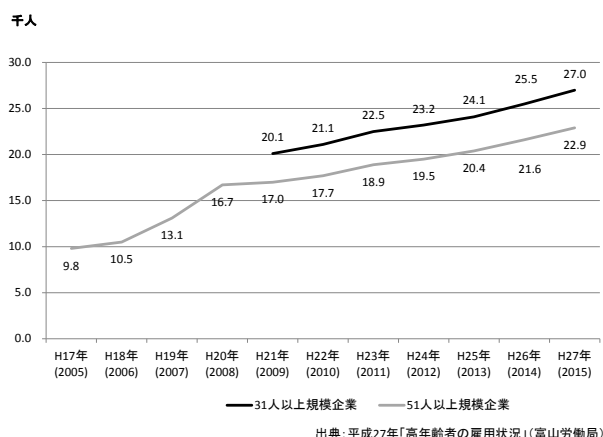
ウ 高齢者の就業状況

- 全国の60歳以上の常用労働者は、2015年（H27）には、51人以上規模企業で約276万人、31人以上規模企業で約305万人と増加傾向にあります。
- 本県においても60歳以上の常用労働者は増加しており、2015年（H27）には、51人以上規模企業で約2万3千人、31人以上規模企業で約2万7千人となっています。

●60歳以上の常用労働者の推移（全国）



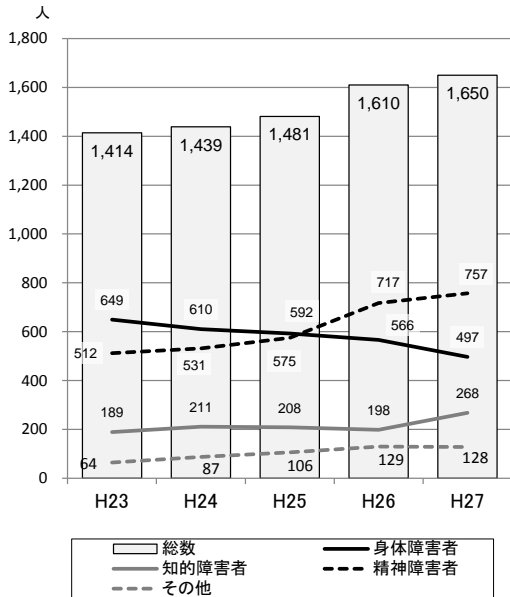
●60歳以上の常用労働者の推移（富山県）



エ 障害者の就業状況

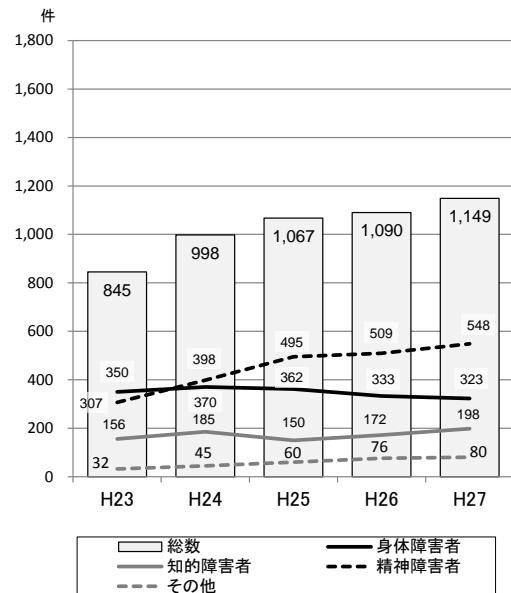
- 県内のハローワークにおける障害者の職業紹介等の状況を見ると、2015年度（H27）の新規求職者の件数は1,650人、就職件数は1,149件で近年増加傾向にありますが、就職に至らない障害者が依然として多く存在しています。

●障害者の新規求職者数（富山県）



出典：富山労働局

●障害者の就職件数（富山県）



出典：富山労働局

3 県内企業における職業能力開発の状況

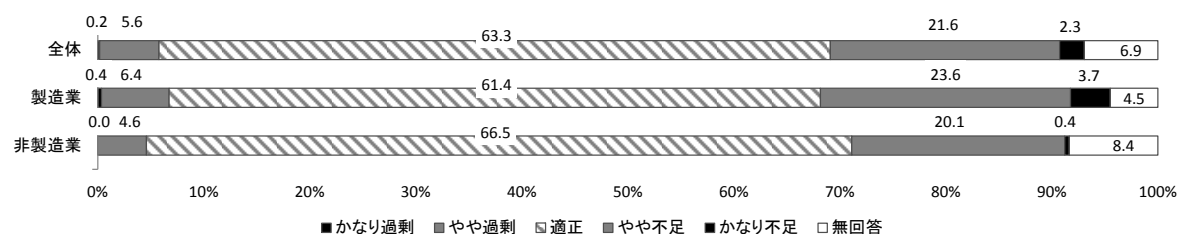
第10次職業能力開発計画の策定にあたり、県内企業（事業所）に対し、必要とする人材や職業能力等についてアンケート調査を実施しました（調査期間：2016年（H28）1月～2月）。

(1) 人材の過不足感及び今後の対応

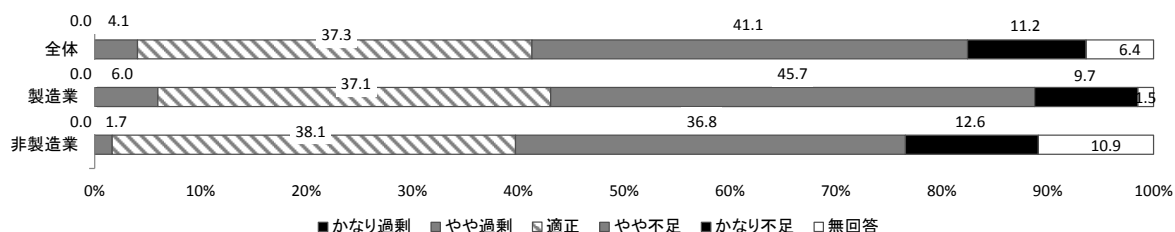
○ 現在の人材の過不足感について見ると、事務・営業系の人材については、5年前よりも過剰感（かなり過剰+やや過剰）が低下（16.1%→5.8%）する一方、不足感（かなり不足+やや不足）は増加（17.4%→23.9%）しています。

技術・技能系の人材についても、5年前よりも過剰感（かなり過剰+やや過剰）が低下（15.4%→4.1%）する一方、不足感（かなり不足+やや不足）は増加（41.1%→52.3%）しています。

■人材の過不足感【事務・営業系】

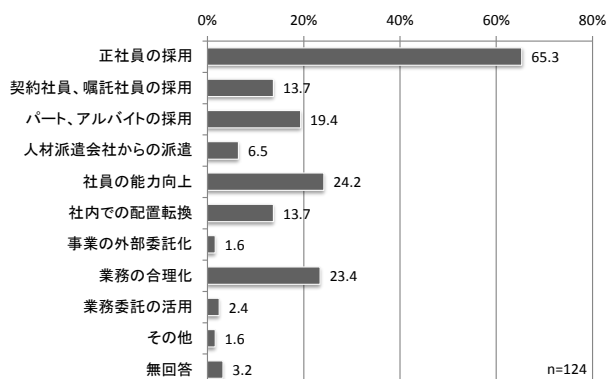


■人材の過不足感【技術・技能系】

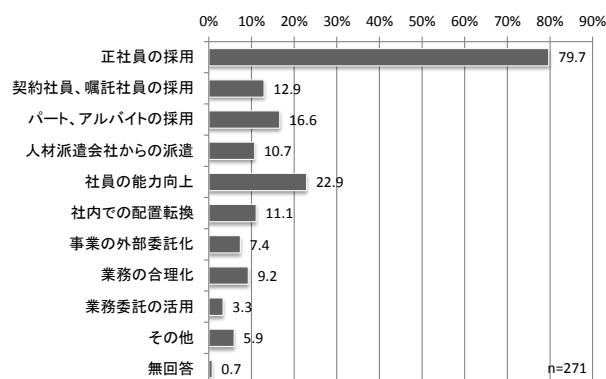


○ 不足感を抱いている事業所が、今後考えている人材不足への対応（複数回答）を見ると、事務・営業系、技術・技能系ともに、「正社員の採用」が最も高く、次に「社員の能力向上」となっています。

■人材不足への対応【事務・営業系】



■人材不足への対応【技能・技術系】

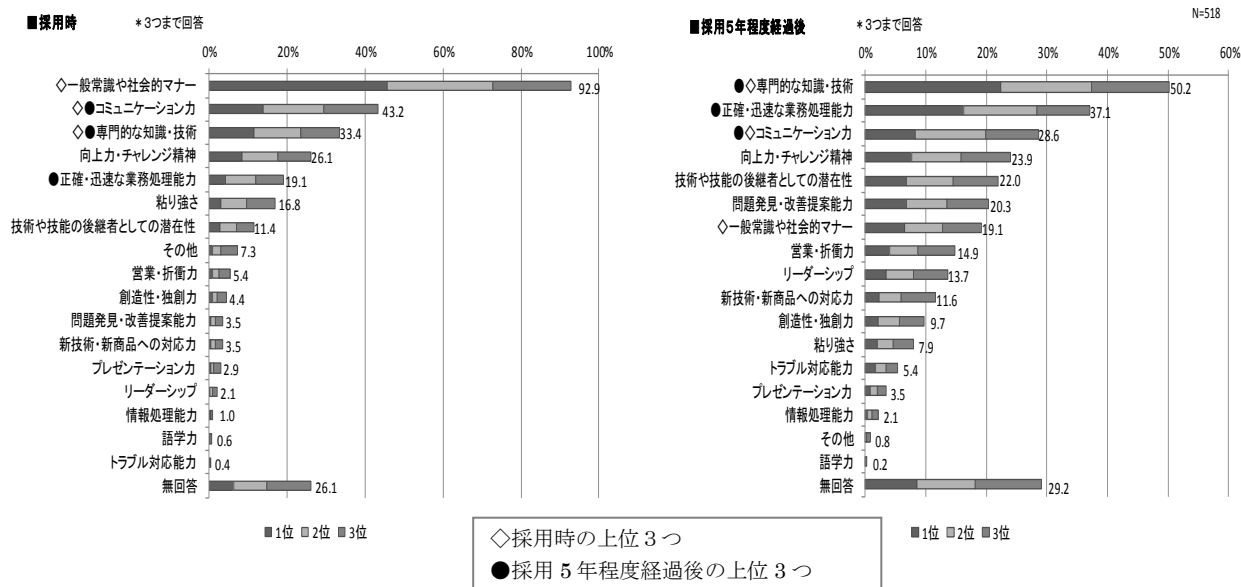


(2) 従業員に求める能力

- 事業所が従業員に求める能力は、採用時には、①一般常識や社会的マナー、②コミュニケーション力、③専門的な知識・技術、の順に多くなっています。

採用5年程度経過後には、①専門的な知識・技術、②正確・迅速な業務処理能力、③コミュニケーション力、の順に多くなっています。

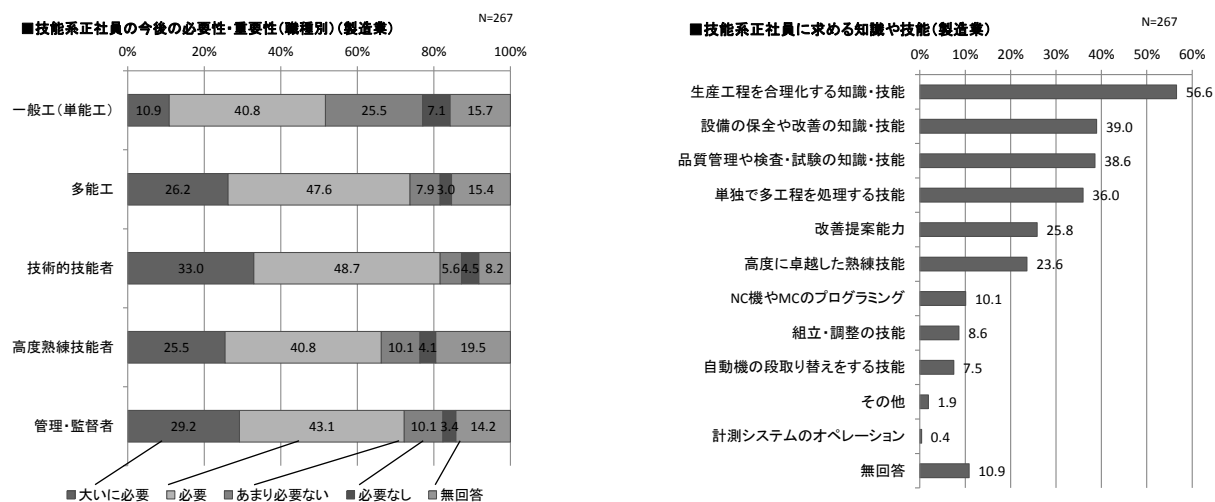
- 採用時は社会人としての基礎的な資質、能力を求めており、徐々に専門知識や業務処理能力等、当該事業所におけるキャリア形成を前提とした能力を求めていくことが窺えます。



(3) 製造業において必要とする人材及び能力

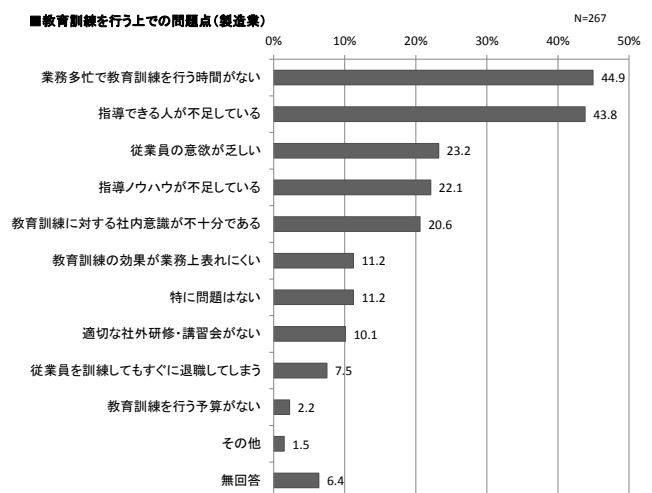
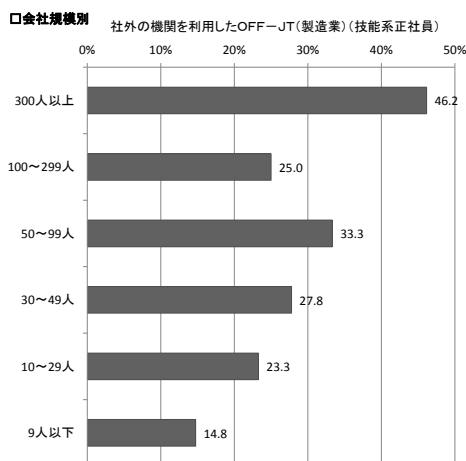
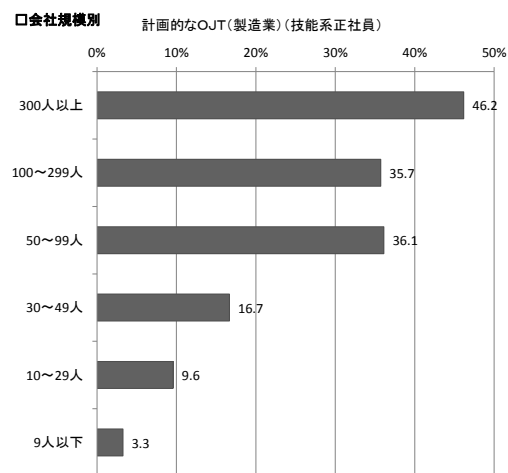
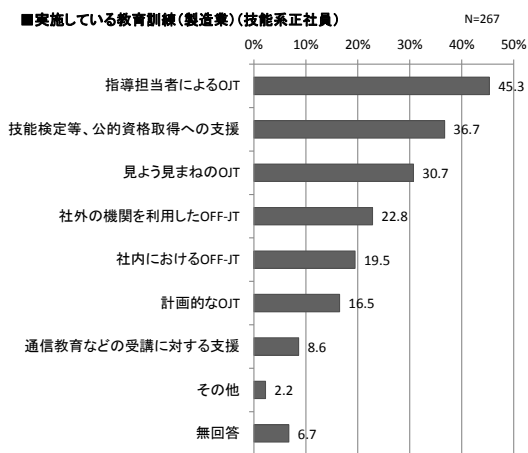
- 製造業における技能系社員の今後の必要性については、「一般工（単能工）」よりも「多能工」、「技術的技能者」、「高度熟練技能者」、「管理・監督者」のニーズが高くなっています。

- 求める知識や技能としては、「生産工程を合理化する知識・技能」、「設備の保全や改善の知識・技能」、「品質管理や検査・試験の知識・技能」の割合が高く、個別領域の熟練技能だけではなく、生産ライン全体の管理能力に対するニーズが重視されています。



(4) 製造業における職業能力開発の現状と課題

- 製造業における技能系正社員への教育訓練の内容は、OJT（職場内研修）では、「指導担当者によるOJT」、「見よう見まねのOJT」の割合が高く、「計画的なOJT」は20%を切っています。また、OFF-JTは、社内におけるもの・社外の機関を利用したものともに、20%程度にとどまっています。
- さらに、「計画的なOJT」及び「社外の機関を利用したOff-JT」の実施状況を会社規模別に見ると、300人以上の事業所では4割以上の実施率となっていますが、事業所の規模が小さくなるに従い、実施率が低下する傾向となっています。
- 教育訓練を行う上での問題点として、「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」、「指導できる人材が不足している」、が上位となっています。

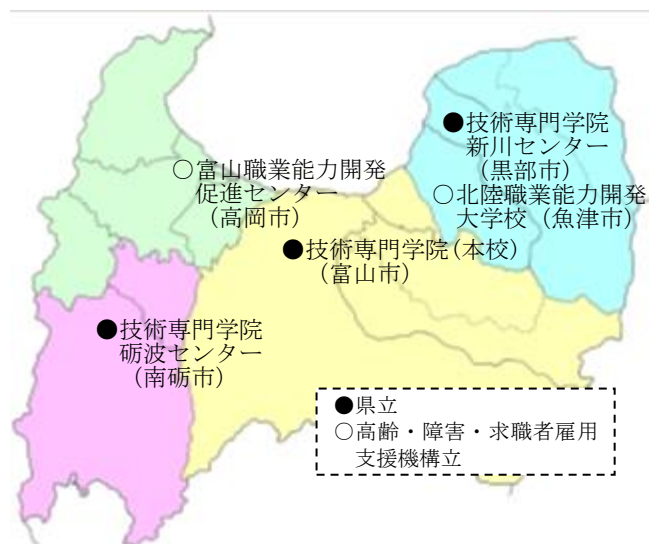


4 職業能力開発の推進体制の状況

(1) 公的職業訓練の実施状況

- 県内の公共職業能力開発施設としては、平成 28 年度現在、県立技術専門学院のほかに (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (以下「機構」という。) が設置・運営する北陸職業能力開発大学校 (ポリテクカレッジ) 及び富山職業能力開発促進センター (ポリテクセンター) があり、職業能力開発促進法に基づく学卒者、離転職者及び県内企業の在職者に対する職業訓練を実施しています。
- また、富山労働局では、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に、一定の支給要件を満たす民間教育訓練機関等に奨励金を支給しながら、求職者支援訓練を実施しています。

●公共職業能力開発施設設置状況 (平成 28 年度現在)



●公的職業訓練の実施状況 (平成 28 年度計画)

	公共職業訓練			求職者支援訓練
	県立	高齢・障害・求職者雇用支援機構立		
	技術専門学院	北陸職業能力開発大学校	富山職業能力開発促進センター	富山労働局
学卒者訓練	普通課程 (高卒後 2 年間) 3 科 60 人/1 学年定員	専門課程 (高卒後 2 年間) 3 科 90 人/1 学年定員 応用課程 (専門課程修了後 2 年間) 3 科 65 人/1 学年定員		
離転職者訓練 (2 か月～1 年)	施設内訓練 12 科 380 人 委託訓練 1,370 人		施設内訓練 8 科 378 人	基礎コース 210 人 実践コース 290 人
在職者訓練 (12 時間以上)	レディメイド型訓練 300 人 オーダーメイド型訓練 1,500 人	レディメイド型訓練 160 人 オーダーメイド型訓練 675 人	レディメイド型訓練 836 人 オーダーメイド型訓練 160 人	

(2) 民間教育訓練機関の設置状況

- 県内の専修学校・各種学校 (公立校を除く) は、2016 年 (H28) 5 月現在、47 校で 5,568 人の生徒を受け入れています。このうち、自動車学校及び予備校を除くと 29 校となっており、医療技術や介護・福祉、建築・デザイン、簿記・経理、情報ビジネスなど、多様な教育訓練を実施していますが、2010 年度 (H22) と比較すると、少子化等を背景に 5 校の減少となっています。
- このほかにも、OA、会計、情報の短期の教育訓練を行う事業所も数多く設置されており、県では、技術専門学院の施設内で行う離職者訓練 (施設内訓練) に加え、これらの民間の教育訓練機関を活用した離職者訓練 (委託訓練) を行い、離職者に対する多様な職業訓練の機会の提供に努めています。

(3) 企業における職業能力開発の状況

- 労働者の能力開発については、雇用する企業自らが従業員に対し、多様な職業訓練や教育訓練を行い、人材を育成することが重要です。
- 事業主等が行う職業訓練のうち、その内容が県や国の行う職業訓練と同程度の水準と認められるものについては、知事はその旨を認定し、必要な支援を行っています。この認定職業能力開発校は、平成28年4月現在15校設置されており、このうち普通課程訓練を実施する施設は、10校（建築大工、建築板金、左官等）で、98人の訓練生を受け入れています。また、短期課程訓練を実施する施設は11校（自動車整備、木材加工等）で、9,483人に訓練を実施するなど、それぞれの特色を踏まえた現場の中核を担う人材を育成しています。
- また、職業能力開発促進法では、事業主に対し、その雇用する労働者の職業能力の開発及び向上のための多様な職業訓練等の段階的・体系的な計画の策定・実施や、事業所内の職業能力開発の円滑な推進のため、従業員100人以上の事業所に職業能力開発推進者^{*1}を配置するよう努めることなどを定めており、多くの企業で積極的な能力開発が行われています。
- しかしながら、前述のアンケート調査では、事業所の職業訓練の中核となる「計画的なOJT」は「業務多忙で教育訓練を行う時間がない」、「指導できる人が不足している」等の理由から、十分に実施できないという企業も多く、小規模な事業所ほどその実施率は低くなっています。また、職業能力開発推進者の選任数は増加傾向にあるものの、2015年度（H27）現在の選任率（従業員100人以上の事業所における選任状況）は、54.3%に留まっています。

●能力開発推進者の選任状況

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
選任数	1,736人	1,761人	1,795人	1,823人	1,837人	1,897人
うち100人以上の事務所	356人	361人	366人	368人	370人	372人
選任率※	58.0%	57.6%	57.7%	54.4%	55.3%	54.5%

※選任率は、100人以上の事務所における選任割合である。

- 今後、企業が行う職業能力開発の現状や課題を踏まえ、県や国において、企業自らの職業能力開発が円滑に推進されるよう支援を行うとともに、企業の人材ニーズに即応した在職者訓練等の適切な実施が求められています。

【用語解説】

*1 職業能力開発推進者

労働者の体系的・計画的な職業能力開発を促進するため、その具体的な計画の作成や実施の担当で、職業能力開発促進法では100人以上の事業所ごとに選任するよう求めている。