

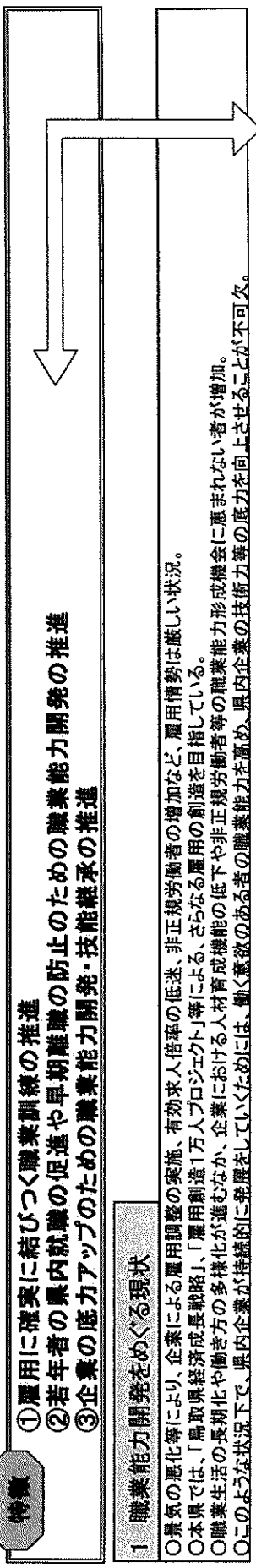
第 9 次鳥取県職業能力開発計画
～鳥取の活力を支える人材の育成に向けて～

平成 2 3 年 1 1 月

鳥 取 県

第9次鳥取県職業能力開発計画の概要

～鳥取の活力を支える人材の育成に向けて～



特徴

- ① 雇用に確実結びつく職業訓練の推進
- ② 若年者の県内就職の促進や早期離職の防止のための職業能力開発の推進
- ③ 企業の底力アップのための職業能力開発・技能継承の推進

1 職業能力開発をめぐる現状

○景気の悪化等により、企業による雇用調整の実施、有効求人倍率の低迷、非正規労働者の増加など、雇用情勢は厳しい状況。
 ○本県では、「鳥取県経済成長戦略」、「雇用創造1万人プロジェクト」等による、さらなる雇用の創造を目指している。
 ○職業生活の長期化や働き方の多様化が進むなか、企業における人材育成機能の低下や非正規労働者等の職業能力形成機会に恵まれない者が増加。
 ○このような状況下で、県内企業が持続的に発展をしていくためには、働く意欲のある者の職業能力を高め、県内企業の技術力等の底力を向上させることが不可欠。

2 職業能力開発の方向性

地域ニーズを踏まえた職業訓練の推進

若年者を就職に結びつけるための支援

特別な支援を必要とする者に対する支援

個人・事業主が行う職業能力開発の推進

熟練技能の継承、技能尊重機運の醸成

3 職業能力開発施策の展開

◆地域ニーズに応じた職業訓練のグレードアップ等

- ・地域の人材育成ニーズに応じた職業訓練や雇用情勢に応じたセーフティネットとしての職業訓練を引き続き実施するとともに、企業の成長を促進するため、企業の技術力等の向上に資する在職者訓練を充実するなど、職業訓練の訓練内容の充実を図る。さらに、訓練受講者へのキャリア・コンサルティングを充実強化。
- ・鳥取県経済成長戦略「雇用創出1万人プロジェクト」等による新たな求人ニーズ等に応じた新たな職業訓練の導入、訓練内容の検討。

◆事業主等の行う教育訓練への協力

- ・事業主の行う教育訓練に係る公共職業能力開発施設の利用促進や在職者訓練等による支援。

◆職業訓練の一元的な実施の検討

- ・地方での一元的な職業訓練が必要との観点から、引き続き公共職業能力開発施設の一體的な運営による効果的な職業訓練の推進を検討。

◆県内就職の促進及び早期離職防止の職業訓練等の実施

- ・若年者の県内就職を促進するため、地域の人材育成ニーズに応じた職業訓練を推進。
- ・フリーター等の職業能力形成機会に恵まれない者やコミュニケーション能力等の取組に必要で基礎的な能力が不足している者に対し、就職に必要な基礎的な能力の付与とともに関学と企業実習を組み合わせた実践的な職業訓練を実施。
- ・早期離職を防止するため、教育委員会等の学校教育や公共職業安定所、若者仕事ぶさざなどの就職支援機関と連携し、若年者の職業意識を醸成する取組や高校卒業未就職者等に対する職業能力開発のための研修等を実施。

◆ひとりひとりの特性に配慮したきめ細かな職業訓練等の実施

- ・障がい者やひとり親家庭の親など、個人の努力だけでは就業が容易にできない者に対し、職業的自立が困難なよう、障がい者の態様に応じた職業訓練や託児サービス付き職業訓練など、その特性に配慮した職業訓練やジョブ・カード制度を活用したキャリア形成支援を実施。

◆個人の主体的な職業能力開発への支援

- ・職業生活の長期化や働き方の多様化が進むなか、個人の主体的な職業能力開発が重要であり、スキルアップのための職業訓練やジョブ・カード制度の活用によるキャリア・コンサルティング等により能力開発を支援。

◆企業における労働者の職業能力開発への支援

- ・企業の労働者に対する人材育成機能の低下を補完するため、公共職業能力開発施設(指導員、訓練施設等)の活用や技能検定・認定職業訓練制度の活用促進を図る。

◆熟練技能の継承への支援

- ・地域にとって必要な職種の専門的な技能や熟練技能の継承が円滑に進むよう、熟練技能者による技術指導や技能水車組こぼしたる職者訓練等により、企業の取り組みを支援。

◆技能尊重機運の醸成

- ・若年者のものづくり離れが見られるなか、優れた技能の維持、発展のために、技能祭の充実や優れた技能者の表彰等により技能の魅力や重要性の啓発を図る。

〔新規・充実施策〕

① ★新たな企業ニーズに対応した訓練内容の追加、訓練用機器の整備等の職業訓練の充実
 ★職業訓練受講者に対し訓練の進捗に合わせ、きめ細やかなキャリア・コンサルティングの充実

② ★コミュニケーション能力等の就職に必要な基礎的な能力を与える職業訓練や実務研修の充実強化

③ ★在職者を対象とした職業訓練の充実
 ★企業の教育訓練に対し高等技術専門校の訓練用機器の積極的な貸出や指導員の派遣協力
 ★技能祭におけるものづくり体験や技能実演の大幅な拡充

目 次

第1章 総論

1 計画のねらい	1
2 計画の位置づけ	1
3 計画の期間	1

第2章 職業能力開発をめぐる現状

1 雇用・就業の状況等	2
（1）人口の推移と将来見通し	2
（2）完全失業率と有効求人倍率	3
（3）産業別の就業状況	5
（4）雇用形態の多様化	6
（5）若年者の状況	7
（6）女性の状況	9
（7）高齢者の状況	9
（8）障がい者の状況	10
2 経済産業の状況	12
（1）県民所得の状況	12
（2）県内総生産の状況	13
（3）事業所数・従業員数の状況	14
3 職業能力開発の状況	15
（1）企業における職業能力開発の状況	15
（2）企業における技能継承の状況	16
（3）技能検定の受検状況	18
（4）技能競技大会の状況	23
（5）職業能力開発施設等の状況	24

第3章 職業能力開発の方向性

1 地域ニーズを踏まえた職業訓練の推進	28
2 若年者を就職に結びつけるための支援	28
3 特別な支援を必要とする者に対する支援	28
4 個人・事業主が行う職業能力開発の推進	29
5 熟練技能の継承、技能尊重機運の醸成	29

第4章 職業能力開発施策の展開

1 地域ニーズを踏まえた職業訓練の推進	30
(1) 公共職業訓練の役割	30
(2) 地域ニーズに応じたさらなる職業訓練のグレードアップ	30
(3) 雇用情勢等に応じたセーフティネットとしての職業訓練	32
(4) 事業主等の行う教育訓練への協力	33
(5) 職業訓練の一元的な実施の検討	33
2 若年者を就職に結びつけるための支援	34
3 特別な支援を必要とする者に対する支援	35
(1) 障がい者に対する支援	35
(2) ひとり親家庭の親に対する支援	35
(3) 介護・子育て中の者に対する支援	36
4 個人・事業主が行う職業能力開発の推進	37
(1) 個人の主体的な職業能力開発の支援	37
(2) 企業における労働者の能力開発の支援	37
5 熟練技能の継承、技能尊重機運の醸成	38
(1) 熟練技能の継承	38
(2) 技能尊重機運の醸成	38

第1章 総論

1 計画のねらい

平成20年の世界的な金融危機に端を発する景気の後退とそれ以降の景気低迷は本県の産業にも多大な影響を与えている。県内企業においても景気の悪化による雇用調整が行われるなど、雇用環境は厳しい状況が続いている。

雇用情勢については、世界同時不況後に悪化し続け、平成21年6月には有効求人倍率が0.45倍まで落ち込んだ。その後、徐々にではあるが回復傾向にあり、平成23年9月には有効求人倍率が0.66倍まで持ち直したところである。しかし、東日本大震災の影響や最近の急激な円高の進行などもあり、今後の雇用情勢は不透明な状況にある。

また、グローバル化の進展、少子高齢化の進行などにより、今後の経済・雇用情勢は一層変化していくものと思われる。

しかしながら、平成22年4月に策定した「鳥取県経済成長戦略」や同年6月に閣議決定された「新成長戦略」で盛り込まれた分野を始めとする、今後のさらなる成長が期待できる産業分野も多く存在する。

さらに、本県においては、若年者の県外流出に歯止めをかけ、若い人たちが「鳥取県に住んでみたい」と夢を描くことができるよう、商工業だけでなく農林水産業や医療・福祉などあらゆる産業分野での雇用の創出に向けて今年度から4年間で1万人の雇用創造を目指す「雇用創造1万人プロジェクト」を始めたところである。

このような状況下で、県内企業が持続的に発展をしていくためには、働く意欲のある者一人ひとりの職業能力を高め、その能力を発揮していくことで県内企業の技術力等の底力を向上させることが必要不可欠である。

本計画は、今後の職業能力開発の目標及び施策の基本的な考え方を明確にし、計画的な職業能力開発施策の推進を通じて、本県の産業・経済を支える人材の育成と確保を図るものである。

2 計画の位置づけ

本計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第7条の規定に基づき、国が策定した「職業能力開発基本計画」との整合を図るとともに、本県の今後5年間の職業能力の開発に関する基本となる計画を策定するものであり、今後、本県において具体的な職業能力開発施策を進めるための指針となるものである。

3 計画の期間

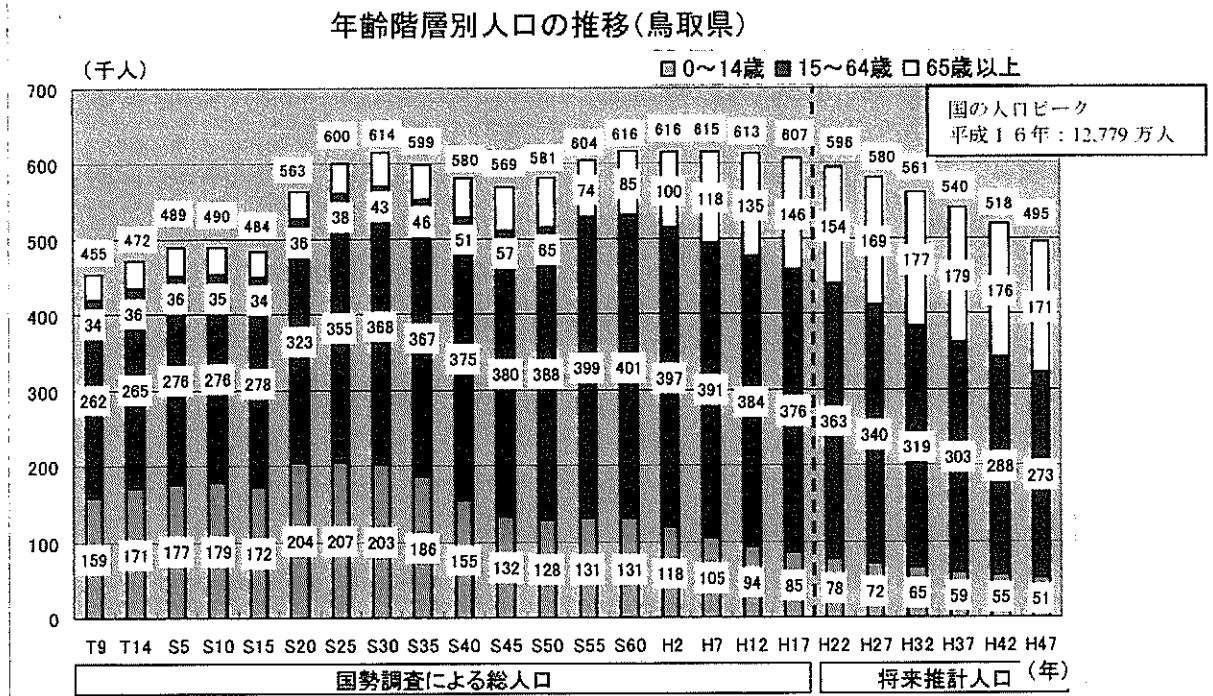
本計画の対象期間は、平成23年度から平成27年度までの5年間とする。

第2章 職業能力開発をめぐる現状

1 雇用・就業の状況等

(1) 人口の推移と将来見通し

国の人口は平成16年にピークを迎え減少局面に入っているが、本県では昭和60年の616千人をピークに減少に転じており、生産年齢人口（15～64歳）も同様に減少が続いている。将来的にも少子化の進行等により、さらに人口、生産年齢人口ともに減少していくことが推計されており、人口減少社会の進展によって、労働力不足による経済活動への影響や熟練技能のノウハウが継承されることなく失われてしまうことが懸念されているところである。



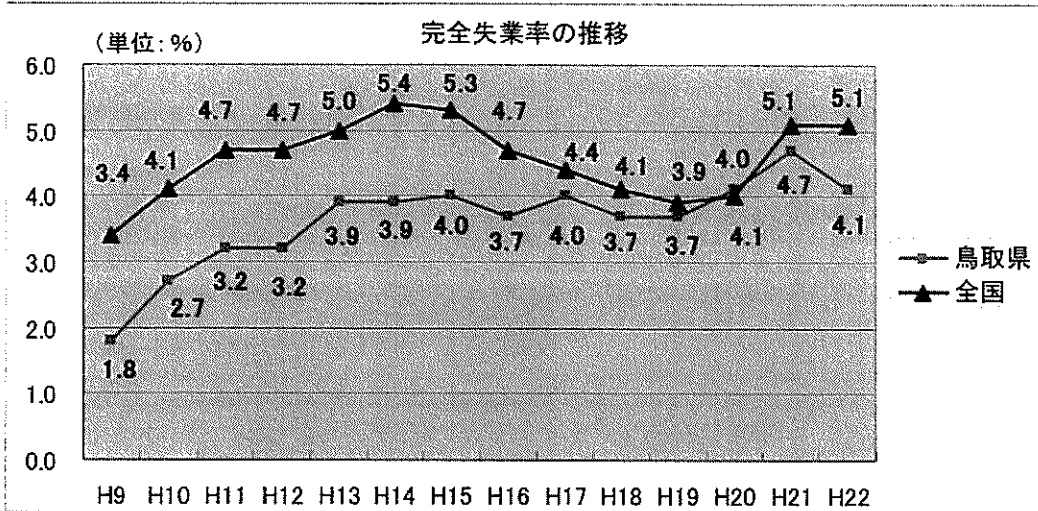
資料：総務省「国勢調査」

国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口」(平成19年5月推計)

(2) 完全失業率と有効求人倍率

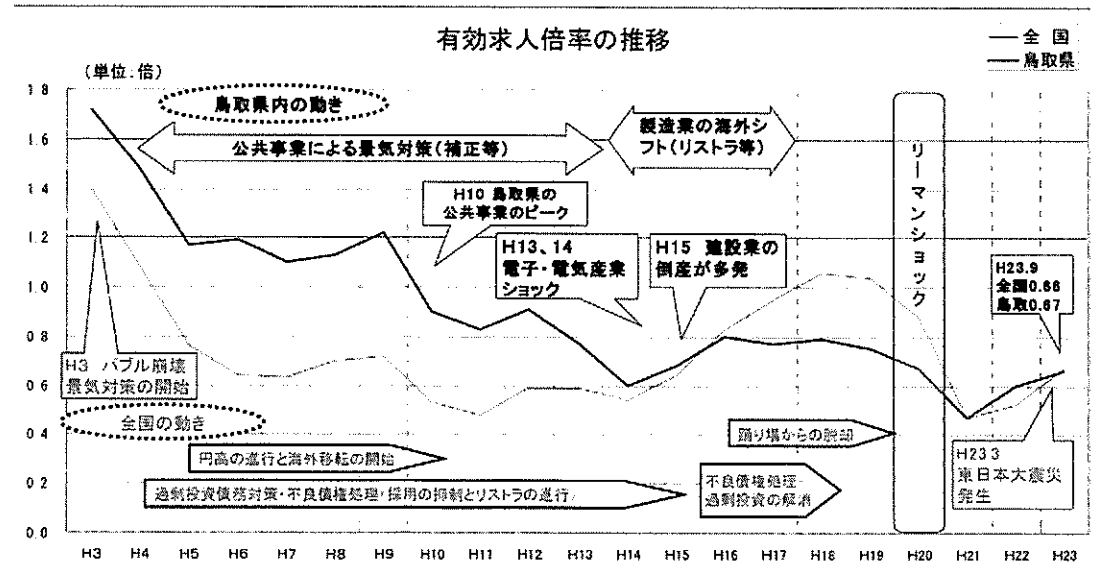
全国の完全失業率は平成15年以降、低下傾向で推移していたが、平成20年秋のリーマンショック以降は急激に上昇し、平成21年7月には過去最高の5.6%を記録、その後は5%前後で推移している。本県においても、リーマンショック以降は完全失業率が上昇傾向にあり、厳しい状況が続いていたが、平成22年には低下に転じた。

また、有効求人倍率もリーマンショック以降、急激に低下し、持ち直しの動きは見られるものの、未だ低迷状態が続いている。



※鳥取県の完全失業率はモデル推計値。労働力調査は、都道府県別に表章するように標本設計を行っておらず(北海道及び沖縄県を除く。)、標本規模も小さいことなどにより、全国結果に比べ結果精度が十分に確保できないとみられることから、結果の利用に当たっては注意を要する。

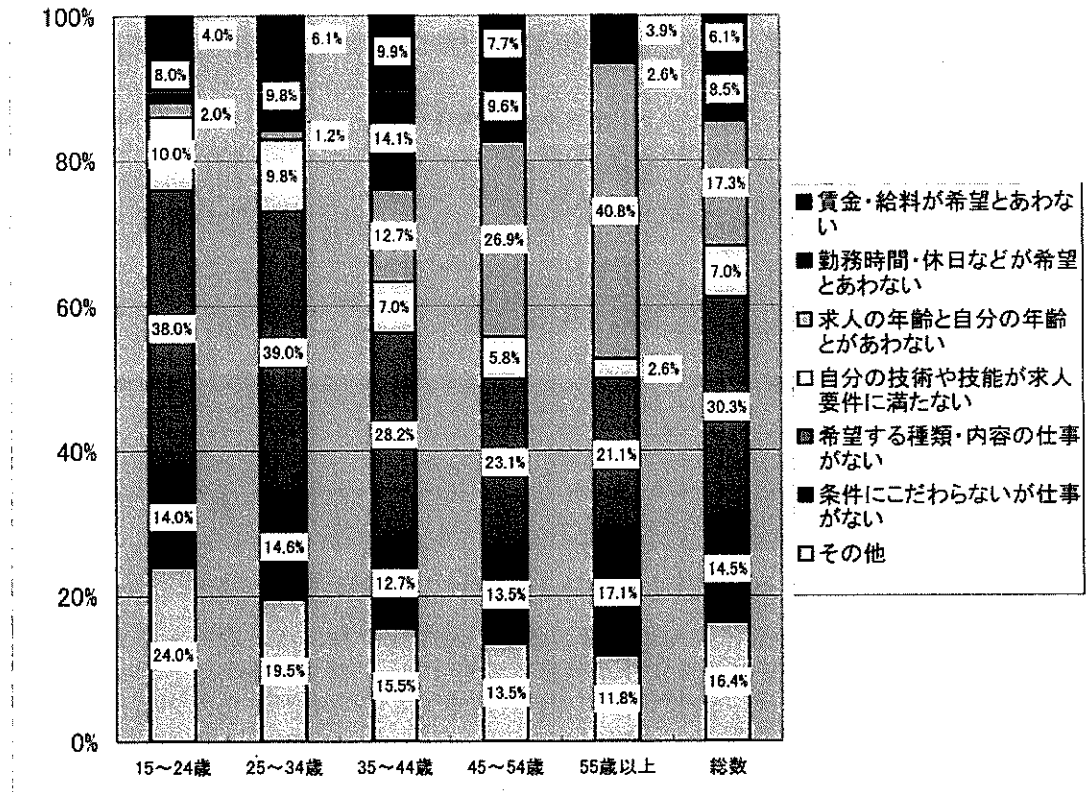
資料：総務省「労働力調査」



資料：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

失業者が仕事に就けない理由として、「希望する種類・内容の仕事がない」が全体では最も多い。また、34歳以下では「自分の技術や技能が求人要件に満たない」という理由が1割を占めており、求人ニーズとのミスマッチが生じているところである。

失業者が仕事に就けない理由(全国)

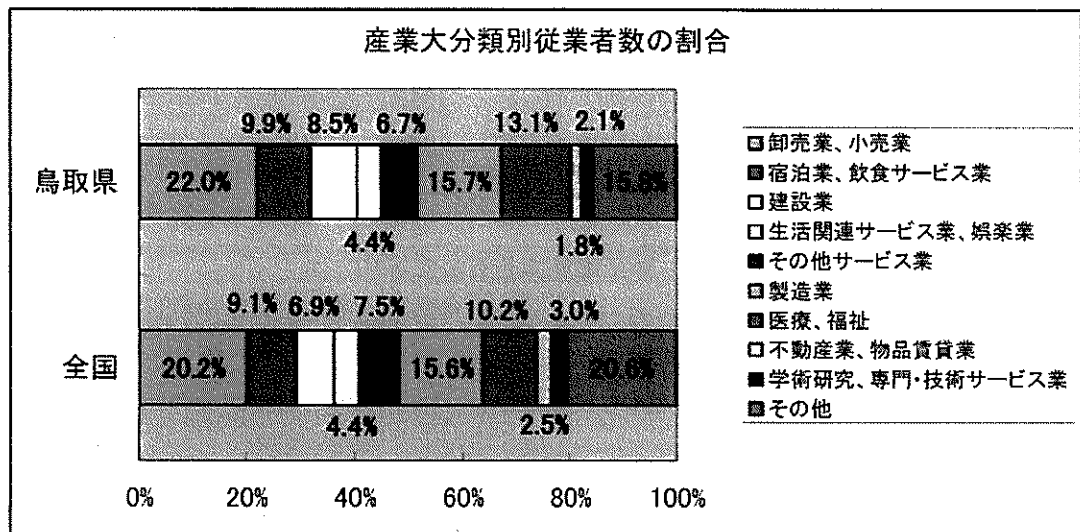


資料：総務省「労働力調査」(平成22年平均)

(3) 産業別の就業状況

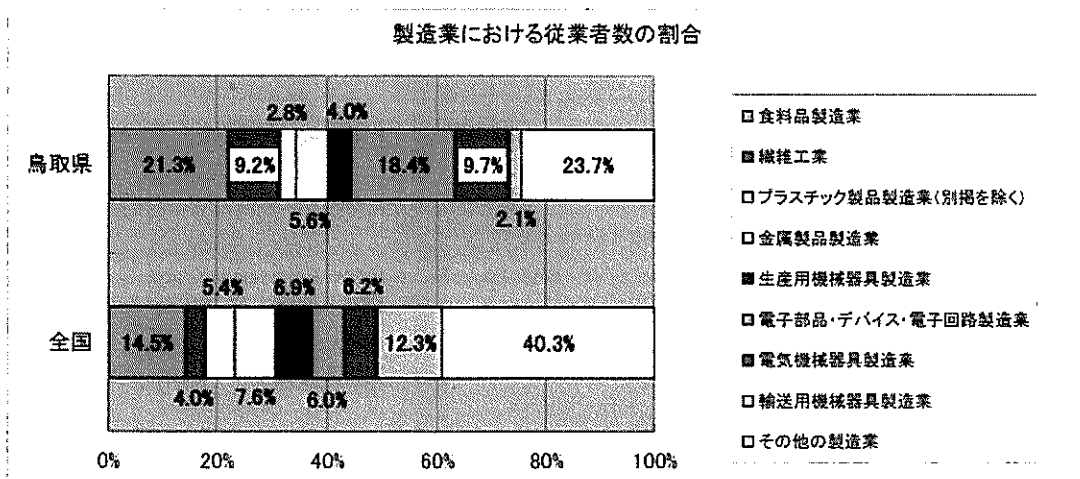
本県における産業別の従業者数の割合は、全国の値とほぼ同じになっている。本県において就業者数の多い産業は、①卸売・小売業（22.0%）、②製造業（15.7%）、③医療・福祉（13.1%）となっており、これらで全体の50%を占めている。

また、平成21年の工業統計調査によると、本県の製造業における従業者数の割合は、①食料品製造業（21.3%）、②電子部品・デバイス・電子回路製造業（18.4%）、③電気機械器具製造業（9.7%）の順となっており、全国の値（食料品製造業14.5%、電子部品・デバイス・電子回路製造業6.0%、電気機械器具製造業6.2%）と比べると大幅に多く、これらの産業が本県に集積していることがわかる。



資料：総務省「平成21年経済センサス基礎調査」

鳥取県統計課「平成21年経済センサス基礎調査」

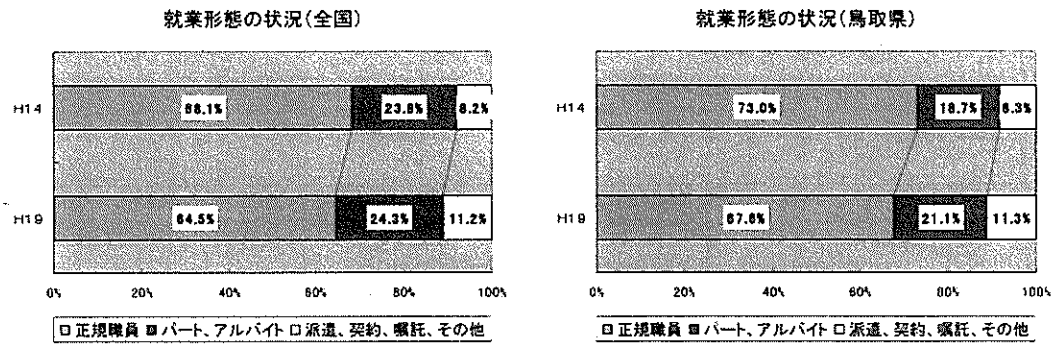


資料：経済産業省「平成21年工業統計調査」

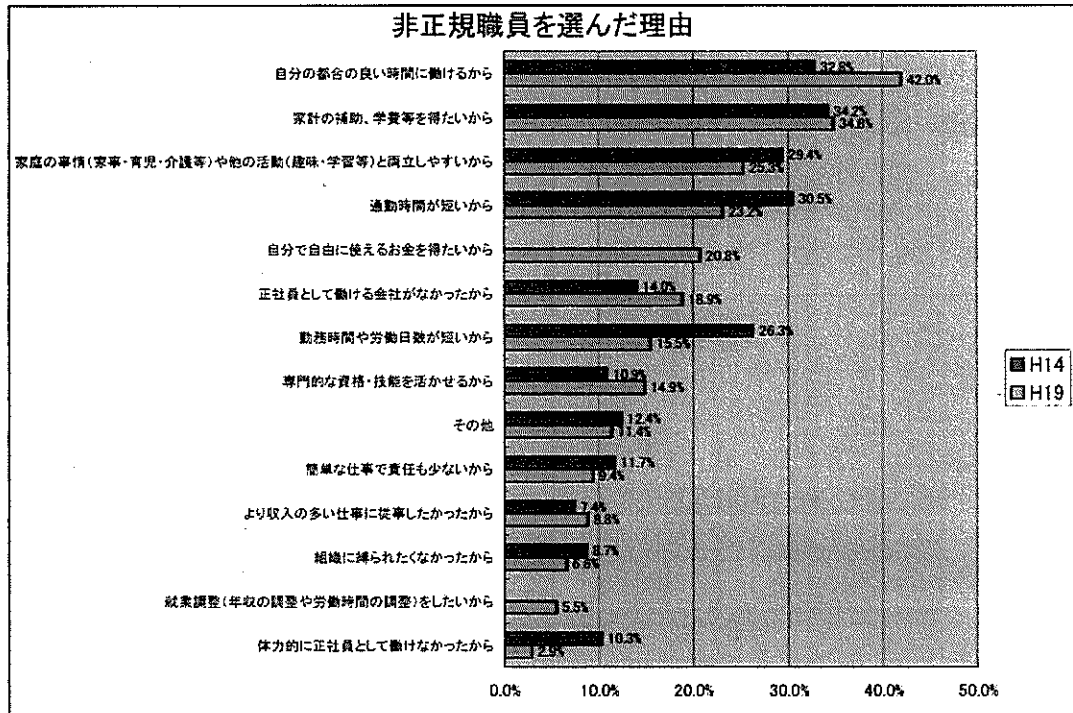
鳥取県統計課「平成21年工業統計調査」

(4) 雇用形態の多様化

経済情勢の悪化による人件費抑制や仕事の繁閑に柔軟に対応すること等を理由として、企業では正規職員（一般職員、正社員と呼ばれる期間の定めのない労働契約の下、フルタイムで労働する者）の採用を抑制し、パート・アルバイトや派遣社員等の非正規職員といわれる労働者が増加している。また、非正規職員が増加した要因として、ライフスタイルや就業に対する価値観が多様化し、非正規の雇用形態を希望する者が増えていることも挙げられる。



資料：総務省「就業構造基本調査」



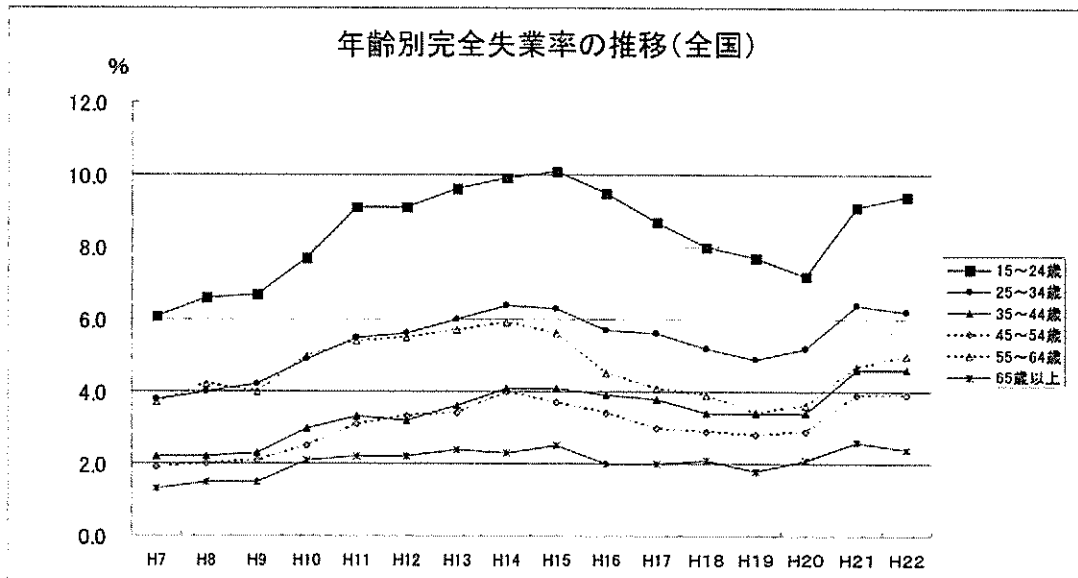
資料：総務省「就業構造基本調査」

(5) 若年者の状況

15歳～24歳の若年層の完全失業率は他の年齢層と比較して高い水準で推移しており、新規学卒者の就職後3年間の離職率も高い数字を示すなど、若年者の雇用情勢は引き続き厳しい状況にある。また、バブル経済崩壊後の就職氷河期以降に、アルバイト等の不安定な就労を繰り返すフリーターや、働いてもおらず、教育も職業訓練も受けていないニート状態の若年者の増加が社会問題となっている。

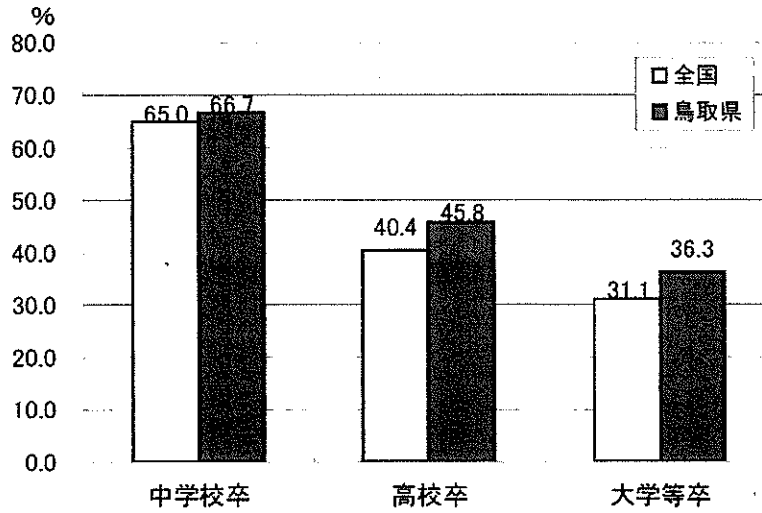
厳しい雇用情勢のため、正社員での就職を希望しながら、やむを得ずフリーター等の非正規労働者となるものもいるが、なかには労働に対する意識の不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難や早期離職の状況に陥る者も存在するとされている。

また、平成19年3月に高校を卒業して就職した者が3年以内に離職した割合は、全国が40.4%に対し本県は45.8%、大学では全国が31.1%に対し本県は36.3%と、ともに本県の離職率は全国の値より若干高くなっている。



資料：総務省「労働力調査」

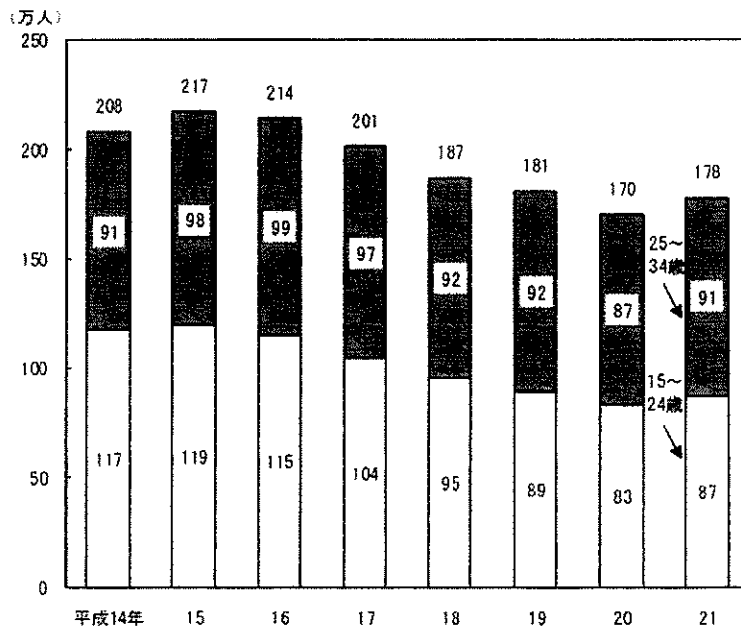
入社後3年間の離職率(平成19年3月卒業者)



区分	中学校卒		高校卒		大学等卒	
	全国	鳥取県	全国	鳥取県	全国	鳥取県
就職者数(人)	1,905	3	186,389	971	438,375	958
離職者数(人) [入社3年後]	1,238	2	75,256	445	136,138	348
離職率 (%)	65.0	66.7	40.4	45.8	31.1	36.3

資料：厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」

若年層のパート・アルバイト及びその他希望者（いわゆるフリーター）の推移



資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」

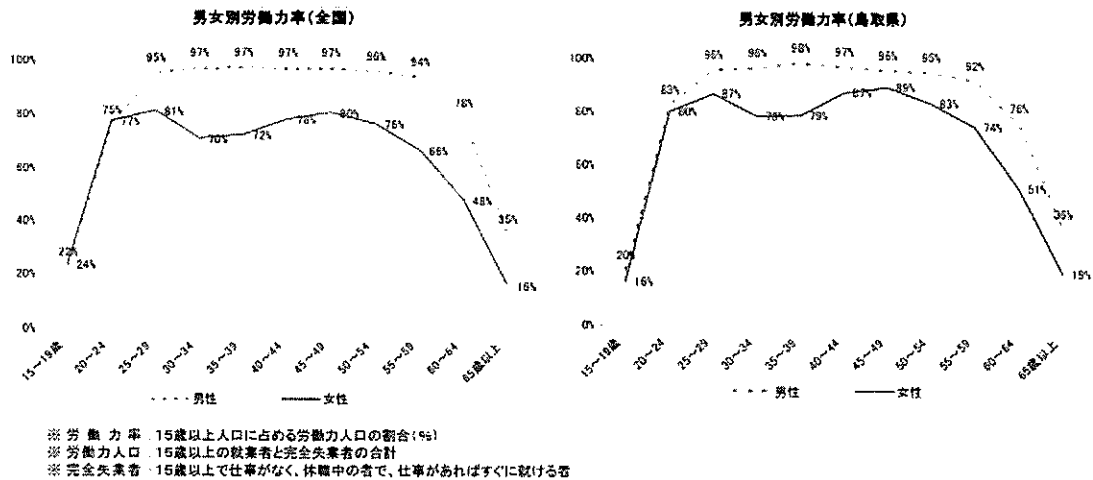
(6) 女性の状況

本県における女性の労働力率を見ると、ほぼ全年齢階層で全国の数値を上回っており、本県の女性の就業意欲が高いことがわかる。また、本県の女性の有業率（人口に占める有業者の割合）は51.7%と全国の48.8%を上回り、全国で8位となっている。

全国、鳥取県とも、30歳～34歳で労働力率の落ち込みが見られるが、これは、出産・育児を機にいったん離職・非労働力化し、その後育児が終わってから再び働き出す女性が多いことを示すものとされている。

また、女性は男性と比較して介護による離職が多く、厚生労働省の平成22年雇用動向調査によると特に55歳～59歳の女性の離職率が高い状況にある。

女性が出産・育児・介護にかかわらず就業を続けられるようにするためには、仕事と家庭の両立ができる環境の整備が重要となる。



資料：総務省「就業構造基本調査」(平成19年度)

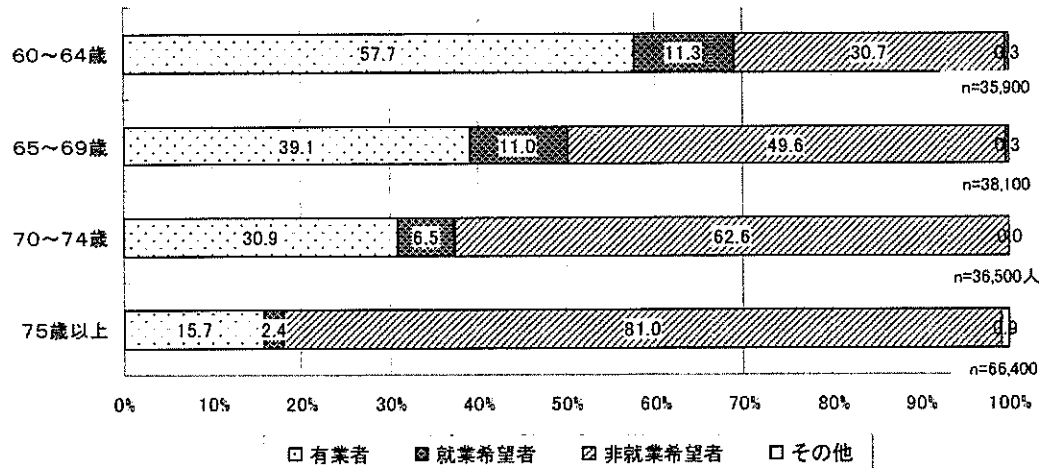
(7) 高齢者の状況

人口の減少や少子高齢化が進み、さらに平成19年には団塊の世代が60歳に到達したことなど、労働力人口の減少が懸念される場所である。65歳～69歳までの就業率は39.1%にのぼり、就業希望者と合わせると50.1%が就業の意欲を有している。

また、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、高年齢者雇用確保措置の義務年齢が平成25年度には65歳以上に引き上げられるなど、今後、さらに職業生活の長期化が進展することが見込まれる。

さらに、本県の高齢者の有業率は、60歳から69歳までは全国平均との差は見られないものの、70歳から74歳では全国25.0%に対し本県は30.9%、75歳以上では全国11.0%に対し本県は15.7%と、全国と比べて高い値を示している。

高齢者の就業状態と就業希望の有無（鳥取県）



資料：総務省「就業構造基本調査」（平成19年度）

（8）障がい者の状況

本県の障がい者数（身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者）は、増加傾向にあり、平成20年度には4万人を超えた。

（単位：人）

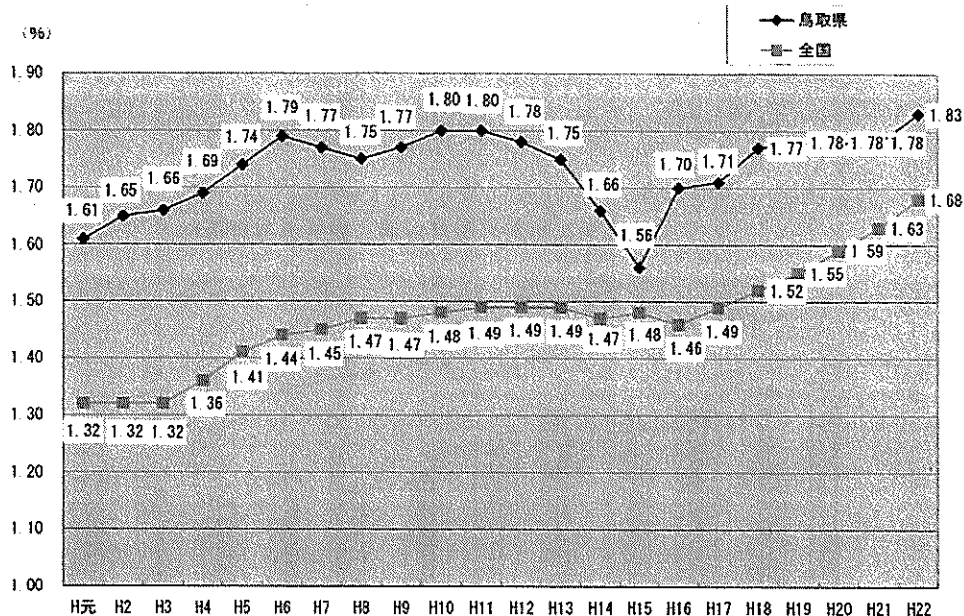
区分	H10	H19	H20	H21	H22
身体障がい児（者）	24,130	31,328	31,991	32,402	30,722
知的障がい児（者）	3,149	4,391	4,562	4,669	4,849
精神障がい者	5,426	3,733	4,100	4,408	4,896
計	32,705	39,452	40,653	41,479	40,467

資料：鳥取県福祉保健部障がい福祉課調べ
 ※福祉行政報告例の数値、各年度3月末日現在。

民間企業の障がい者雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律によって、一定の割合（法定雇用率）以上の障がい者の雇用が義務づけられている。

本県の民間企業の障がい者雇用率は、平成22年に1.83%となり、平成11年以来11年ぶりに法定雇用率（1.8%）を達成した。ただし、法定雇用率達成企業割合は59.6%にとどまり、全国平均47.0%を大幅に上回るものの、さらなる改善が期待される場所である。

障がい者雇用率の推移



区分	鳥取県				全国	
	対象企業数	常用労働者数 (人)	障がい者雇用数 (人)	実雇用率 (%)	障がい者雇用数 (人)	実雇用率 (%)
平成元年	319	52,665	849	1.61	195,276	1.32
2年	327	53,350	881	1.65	203,634	1.32
3年	335	53,952	894	1.66	214,814	1.32
4年	344	55,207	933	1.69	229,627	1.36
5年	346	54,905	955	1.74	240,985	1.41
6年	339	54,909	984	1.79	245,348	1.44
7年	332	55,303	980	1.77	247,077	1.45
8年	323	54,594	953	1.75	247,982	1.47
9年	311	53,921	952	1.77	250,030	1.47
10年	304	53,781	966	1.80	251,443	1.48
11年	357	55,557	1,002	1.80	254,562	1.49
12年	355	54,970	976	1.78	252,836	1.49
13年	340	53,231	933	1.75	252,870	1.49
14年	324	49,141	816	1.66	246,284	1.47
15年	324	49,443	772	1.56	247,093	1.48
16年	333	51,027	870	1.70	257,939	1.46
17年	345	52,488	898	1.71	269,066	1.49
18年	333	51,201	905.0	1.77	283,750.5	1.52
19年	347	51,535	918.5	1.78	302,716.0	1.55
20年	349	52,922	941.0	1.78	325,603.0	1.59
21年	349	52,078	927.5	1.78	332,811.5	1.63
22年	329	50,091	919.0	1.83	342,973.5	1.68

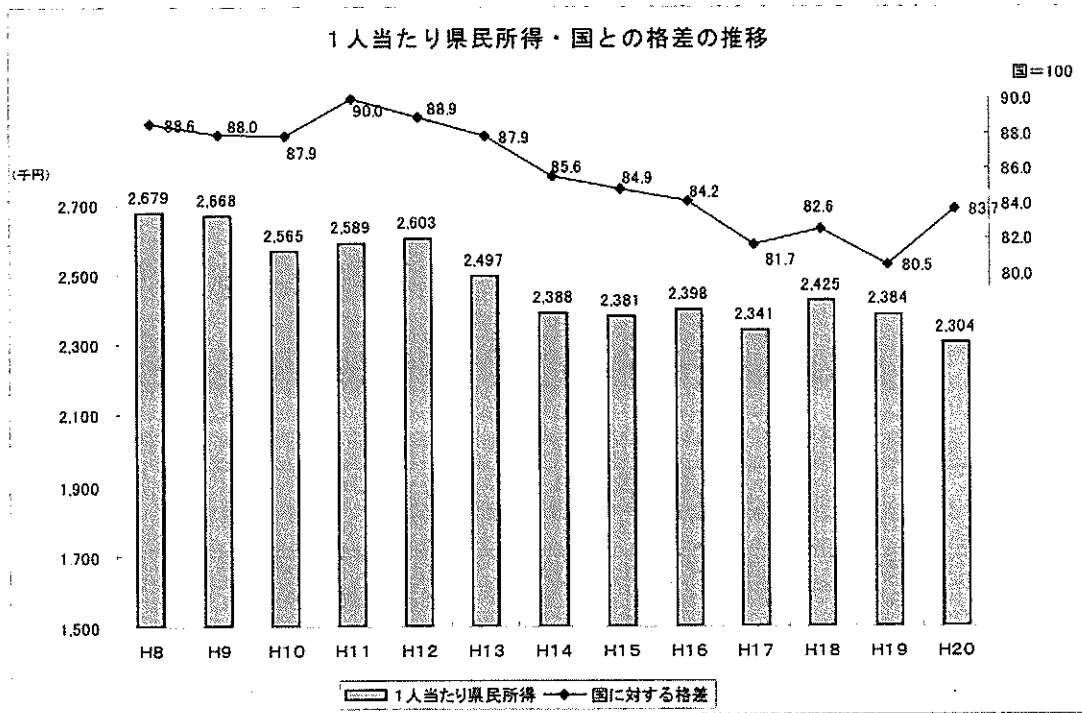
※ 精神障がい者である短時間労働者の場合、0.5人分としてカウントされる。

資料：厚生労働省「障害者雇用状況報告」

2 経済産業の状況

(1) 県民所得の状況

平成20年度の1人当たりの県民所得は2,304千円となっており、1人当たりの国民所得(2,754千円)を100としたときの比率は83.7%となっている。

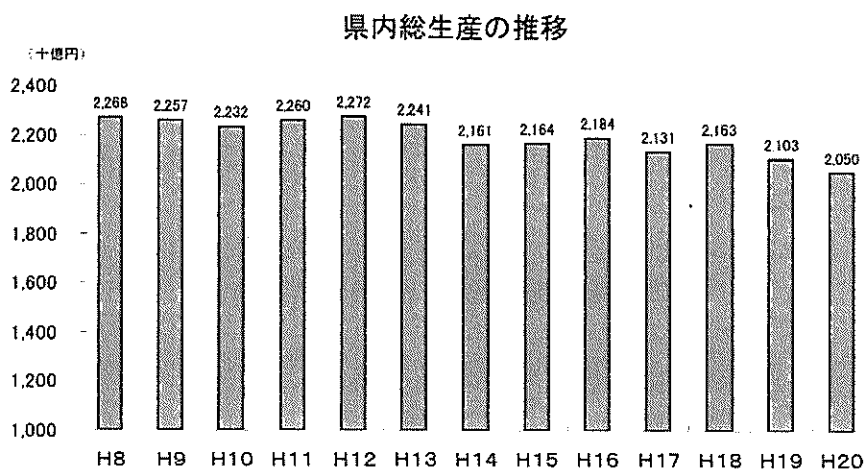


※ 県民所得 = 雇用者報酬 + 財産所得 + 企業所得
 (給料・退職金など) (利子・賃貸料・配当) (経常利益)

資料：鳥取県統計課「鳥取県県民経済計算」

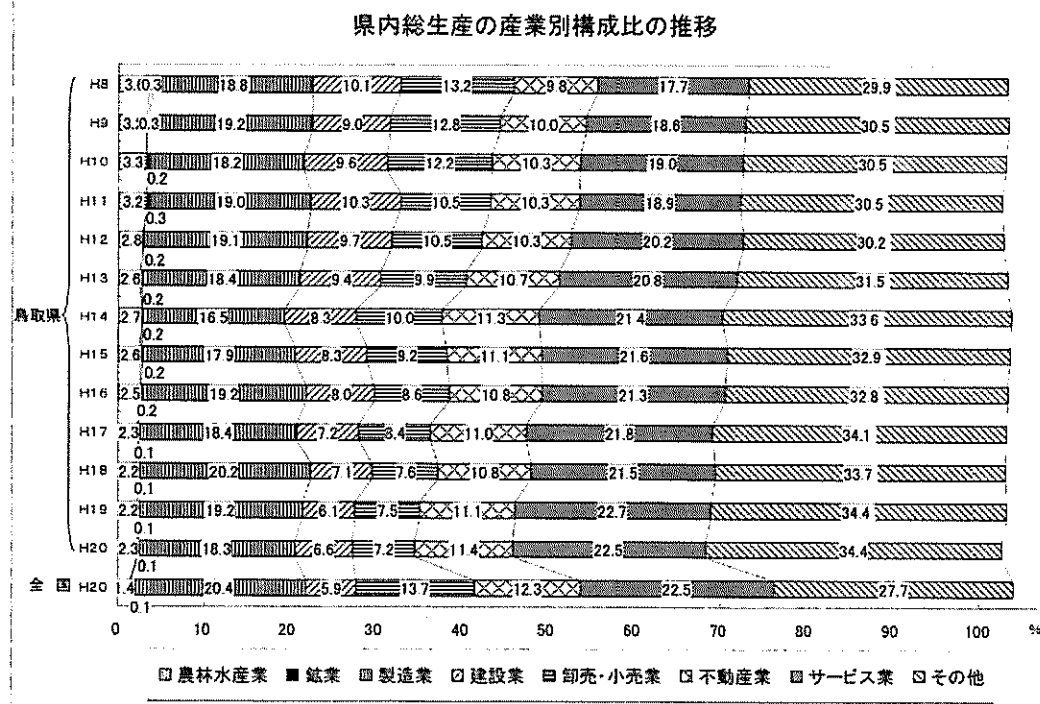
(2) 県内総生産の状況

県内総生産は、近年減少傾向にはあるものの、大きな変化は見られない。産業別の構成で見ると、サービス業（22.5%）、製造業（18.3%）の比率が高く、両者で40.8%を占めている。製造業が占める比率が横ばいなのに対し、サービス業の比率は増加傾向にある。



※ 県内総生産(新たに生み出された価値) = 県内産出額 - 中間投入(材料費・光熱水費・燃料費など)

資料：鳥取県統計課「鳥取県県民経済計算」



※ 帰属利子を含むため、合計は100%とはならない。

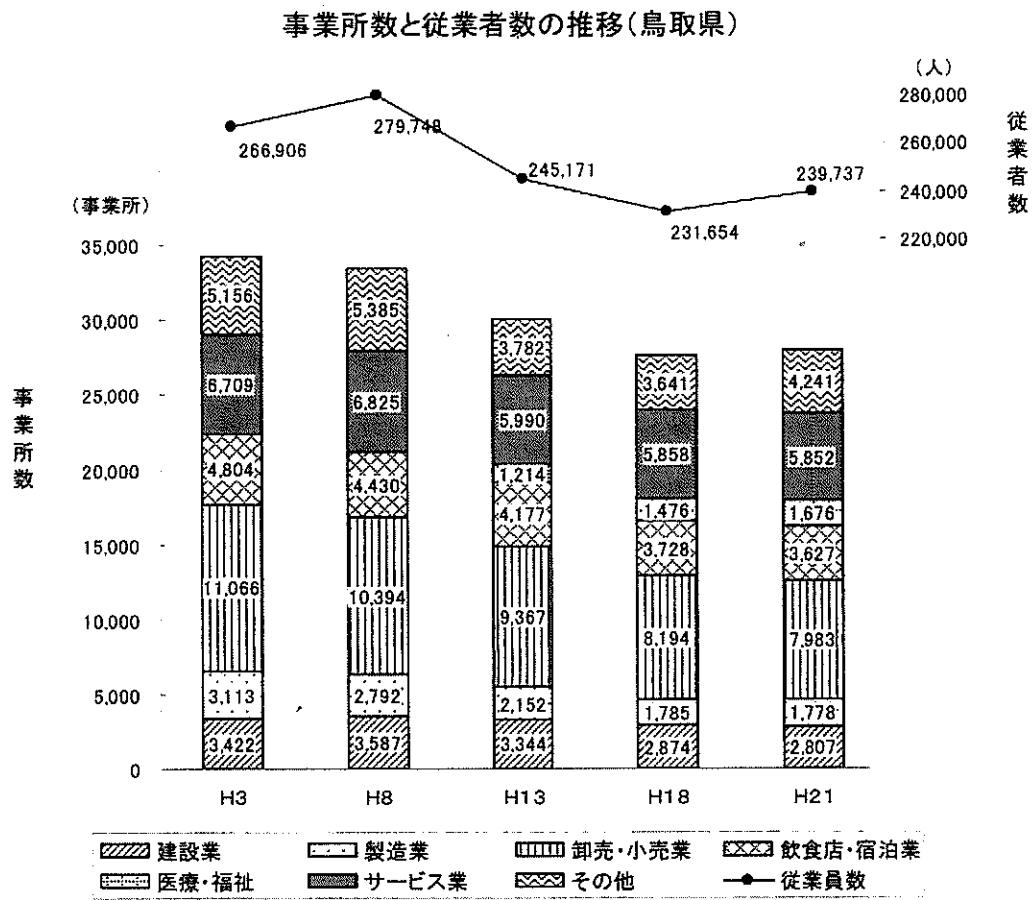
資料：鳥取県統計課「鳥取県県民経済計算」

(3) 事業所数・従業員数の状況

県内の事業所数と従業員数は減少傾向にあったが、平成21年に増加に転じた。

産業別では、卸売・小売業が最も多く、次いでサービス業となっており、これらで全体の約半数を占めている。全体的に事業所数は減少傾向にあるが、特に製造業では減少の幅が大きく、平成3年から21年にかけて、4割以上も事業所数が減少している。

今後は、企業の成長を促進し雇用を創造するなどにより、減少幅が大きい製造業を始めとするあらゆる分野の産業の事業所や従業員数を増加させる取り組みが重要である。

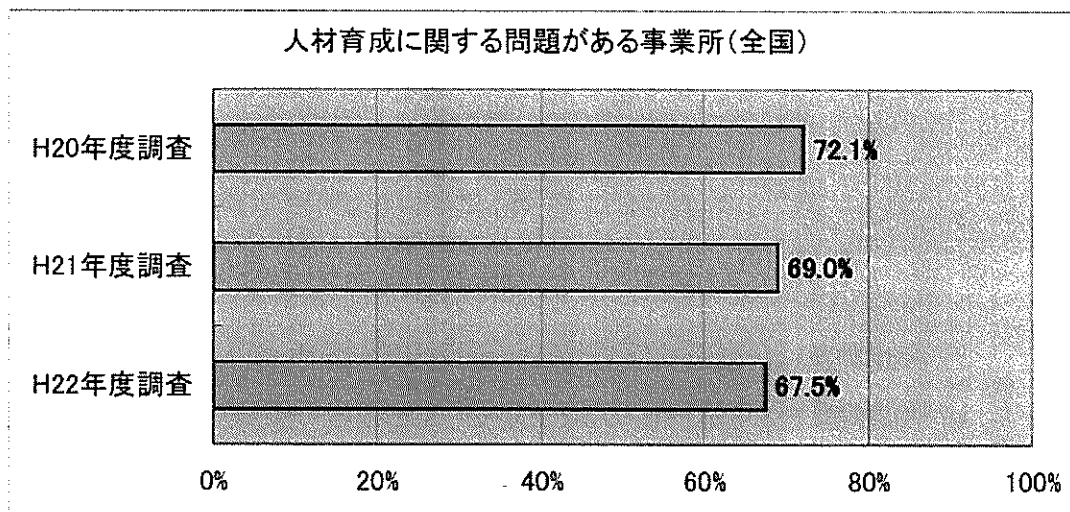


資料：鳥取県統計課「事業所・企業統計調査」

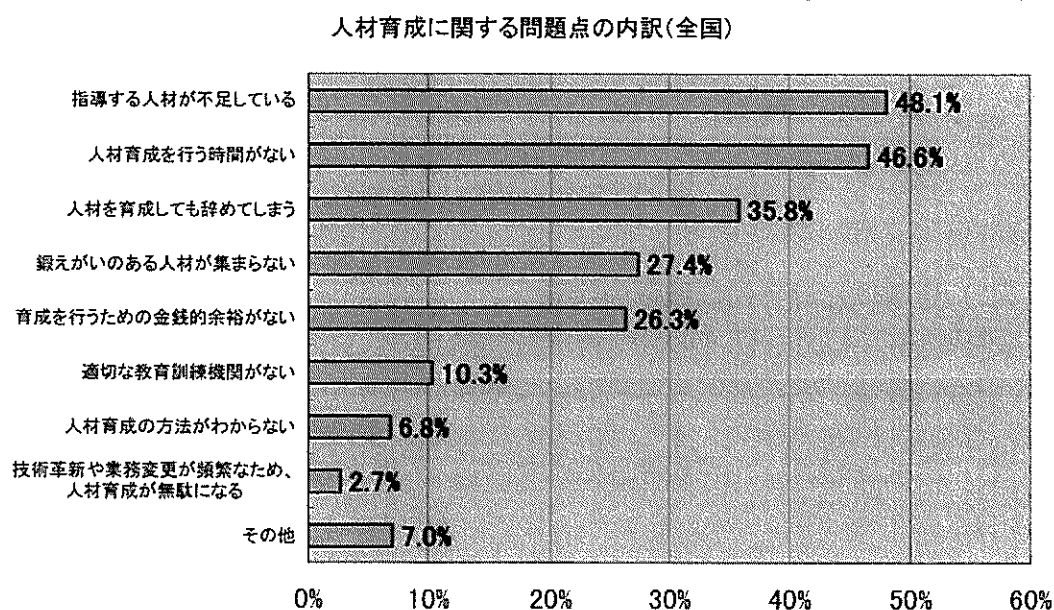
3 職業能力開発の状況

(1) 企業における職業能力開発の状況

労働者の能力開発や人材育成に関し何か問題点はあるかとの問いに対し、67.5%の企業が何らかの問題があるとしており、問題点の内容としては、「指導する人材が不足」や「人材育成を行う時間の不足」をあげているなど、企業における社員教育が十分に行われていない状況にある。また、OJT、OFF-JTともに正社員と比べて非正社員は能力開発の機会が少ない傾向にある。

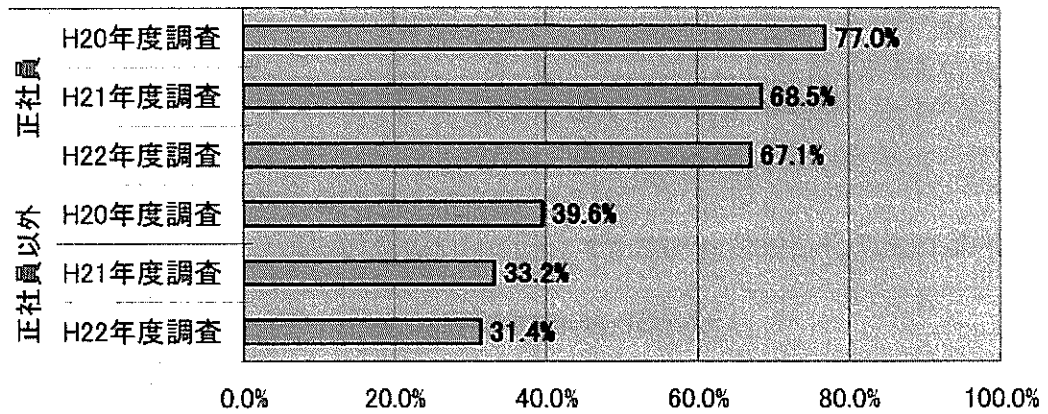


資料：厚生労働省「職業能力開発基本調査報告書」（平成22年度）



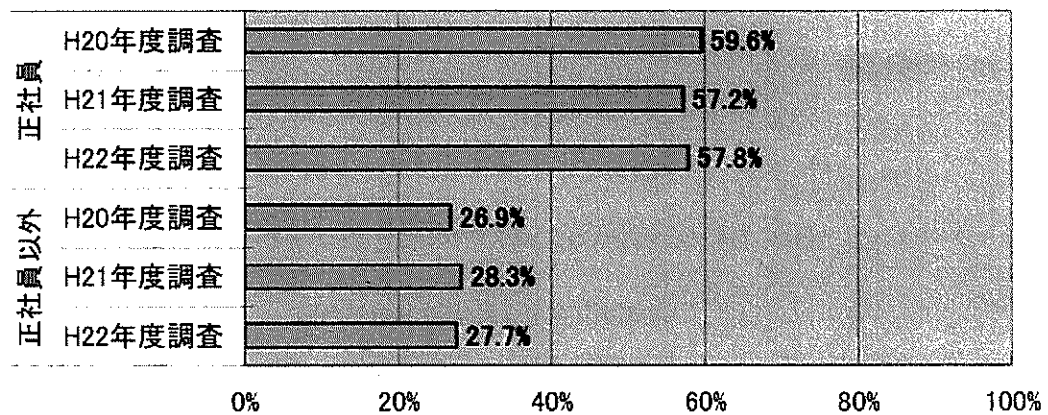
資料：厚生労働省「職業能力開発基本調査報告書」（平成22年度）

OFF-JTを実施した事業所(全国)



資料：厚生労働省「職業能力開発基本調査報告書」（平成22年度）

計画的なOJTを実施した事業所(全国)

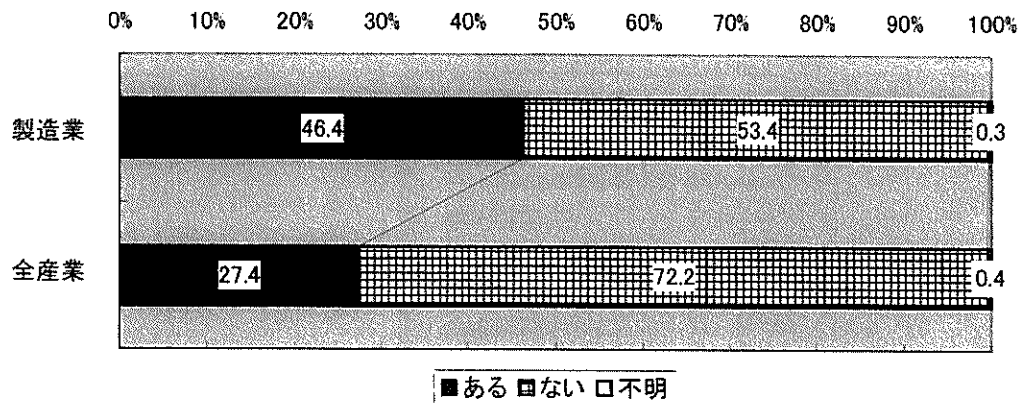


資料：厚生労働省「職業能力開発基本調査報告書」（平成22年度）

(2) 企業における技能継承の状況

平成19年以降、団塊の世代の退職が始まっていること等により、熟練技能を円滑に継承できるかが企業において問題となっている。技能継承に問題がある企業は全産業で27.4%であるのに対し、製造業では46.4%となっており、他の産業に比べて製造業での技能継承に対する危機意識は高くなっている。

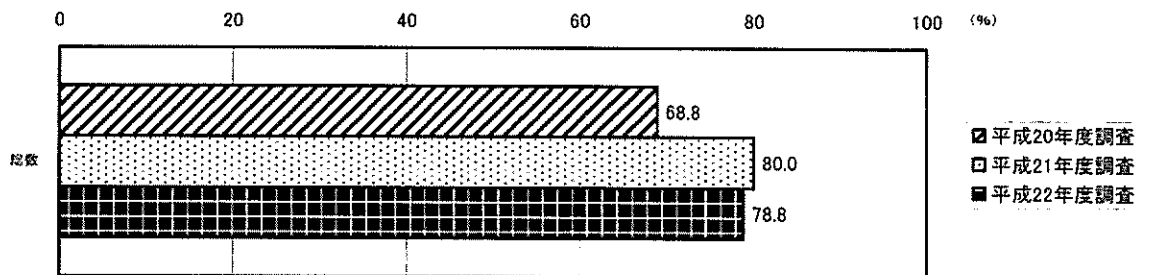
技能継承の問題の有無別事業所割合(全産業、製造業)



資料：厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」

技能継承の取り組みを行っている事業所は78.8%となっており、平成21年度に増加後、平成22年度も引き続き高い数値を示している。

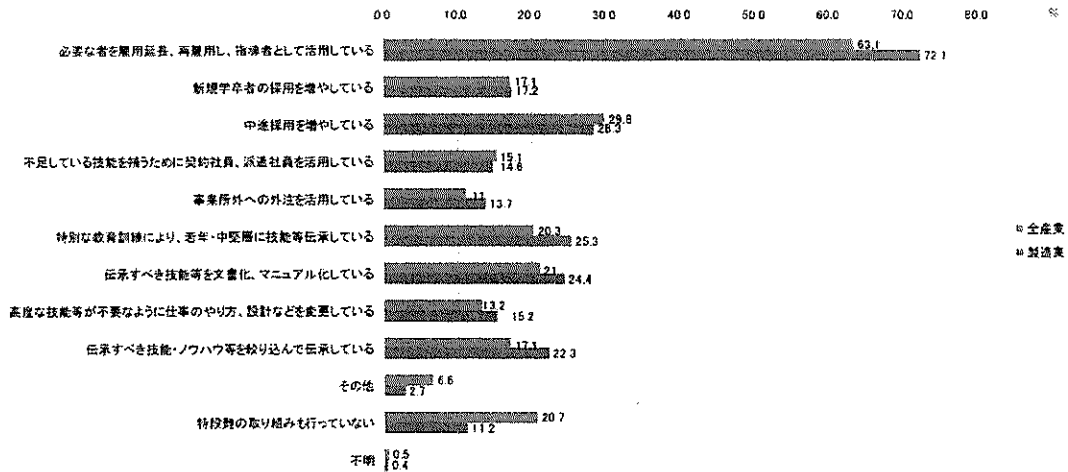
技能継承の取組を行っている事業所(総数)



資料：厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」

技能継承の取り組み状況では、6割を超える企業において「必要な者を雇用延長、再雇用し、指導者として活用している」としており、熟練技能者が指導者となり、若年者等に技能を継承している状況にある。

技能継承の取組状況別事業所割合

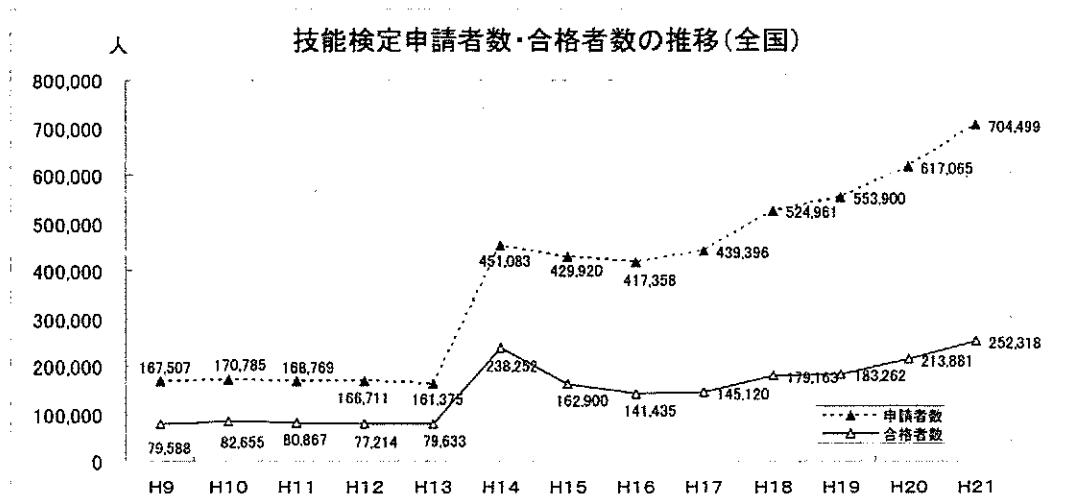


資料：厚生労働省「平成22年度能力開発基本調査」

(3) 技能検定の受検状況

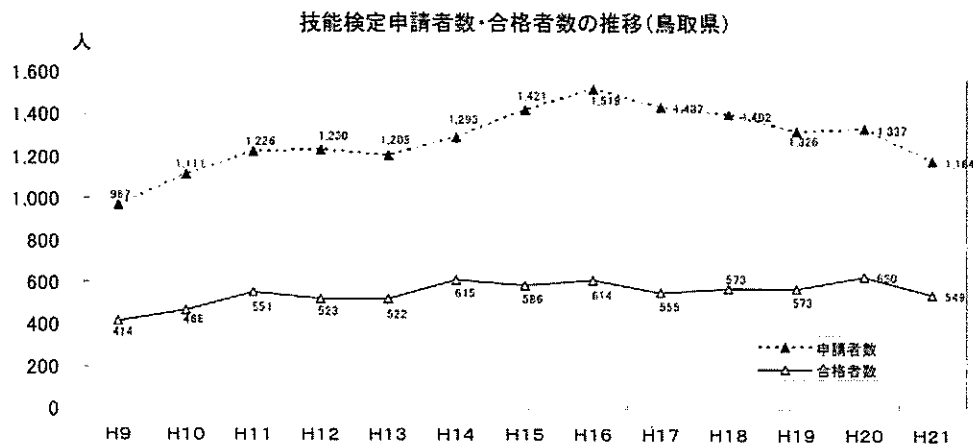
技能検定は、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、国が公証する制度で、昭和34年に制度が始まって以来、技能の高度化、複合化等に対応するため、企業、業界団体のニーズを踏まえつつ、国において検定職種や試験基準等の見直しが行われており、現在では136職種について実施されている。

申請者数は平成13年まで横ばいであったが、平成14年に検定職種を拡充したことにより、大幅に増加した。全国的には、申請者数は増加傾向であるが、本県では、平成16年を境に減少に転じている。



※特級、1級、2級、3級、単一等級の合計

資料：厚生労働省



※特級、1級、2級、3級、単一等級の合計 資料：鳥取県職業能力開発協会

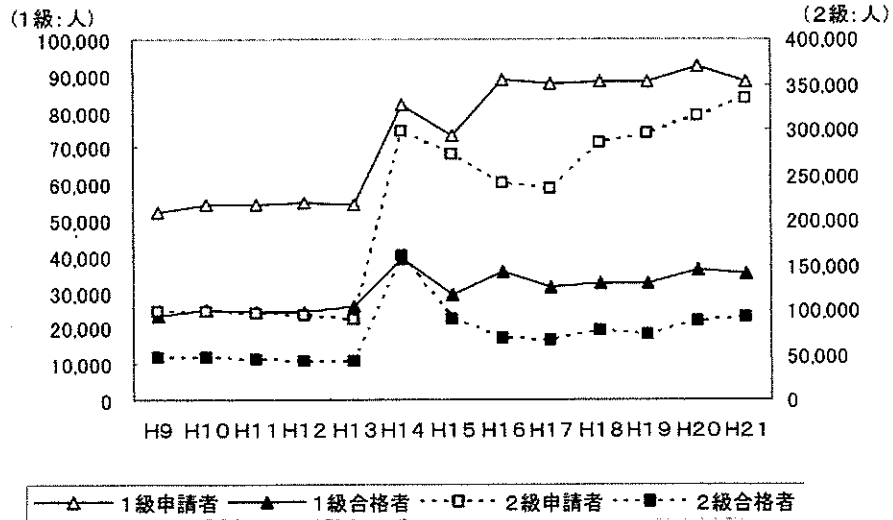
級別にみると、申請者数、合格者数とも2級が最も多いが、近年3級の申請者が大幅に増加している。

本県では、従来、高校等在校生が技能検定を受検する際、3級に限っては、受検手数料を一般の3分の2に据え置かれてきたところであるが、平成22年度からは、本県独自に2級と3級の受検手数料を一般の3分の1に設定し、若い世代の受検促進を企図している。

速報値では、平成22年度の県内高校等在校生の受検者数が、試験創設以来初めて200名を突破しており、高校等における職業教育への取組充実化策、あるいは、学習評価・習熟度測定ツールとして、また、県内産業のニーズに即した人材確保策のひとつとして、次年度以降に向けて浸透していくことが期待される。

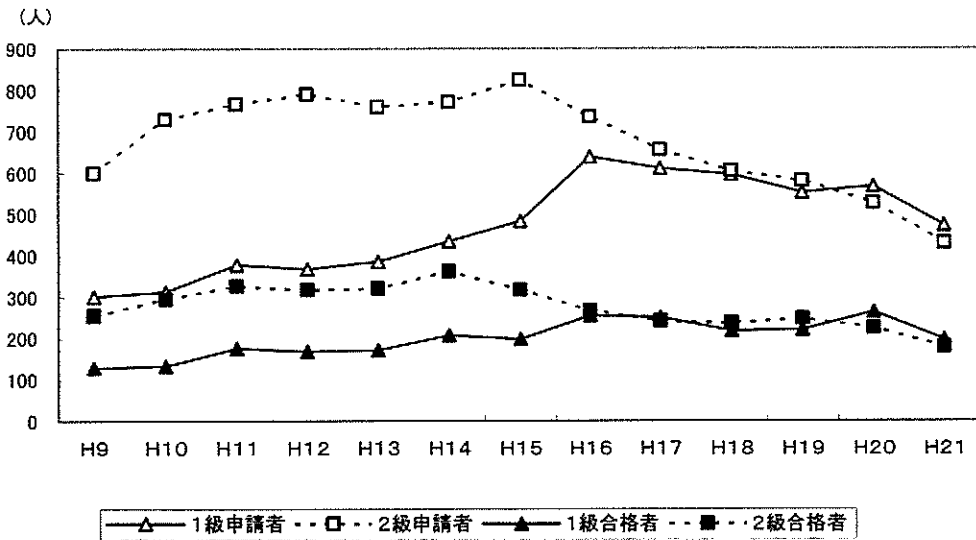
また、近年、1級、2級の申請者は全国で増加又は横ばいで推移しているが、本県では減少傾向にある。これは、建設系職種においては、公共工事における技能士の現場常駐義務が1級技能士に限定され、2級技能士の受検ニーズが減少したこと、製造系職種においては、企業の新規採用の抑制等により20歳代～30歳代の技能検定を受ける若年労働者が減少したこと等を反映していると考えられ、先輩から若年者への指導をとおした円滑な技能の継承が十分機能していないことが危惧される。

技能検定申請者数・合格者数の推移
〔級別:1級、2級〕(全国)



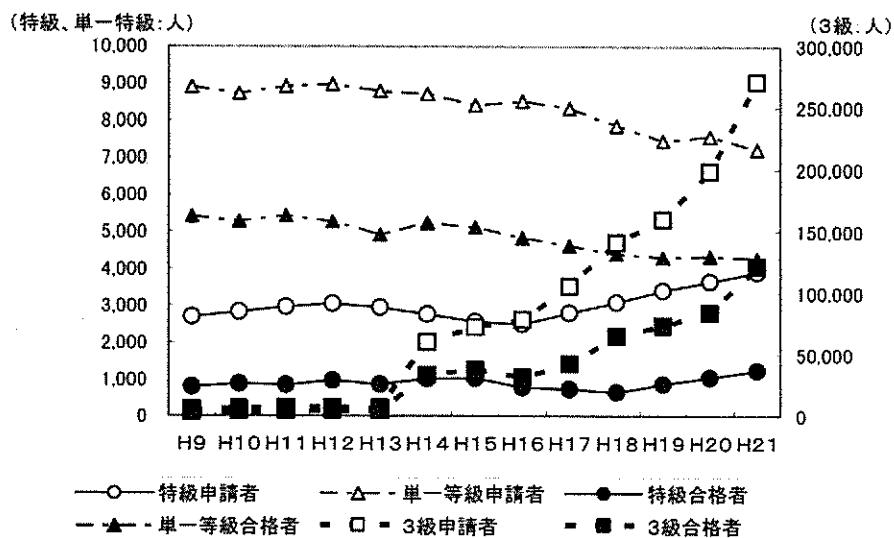
資料：厚生労働省

技能検定申請者数・合格者数の推移
〔級別:1級、2級〕(鳥取県)



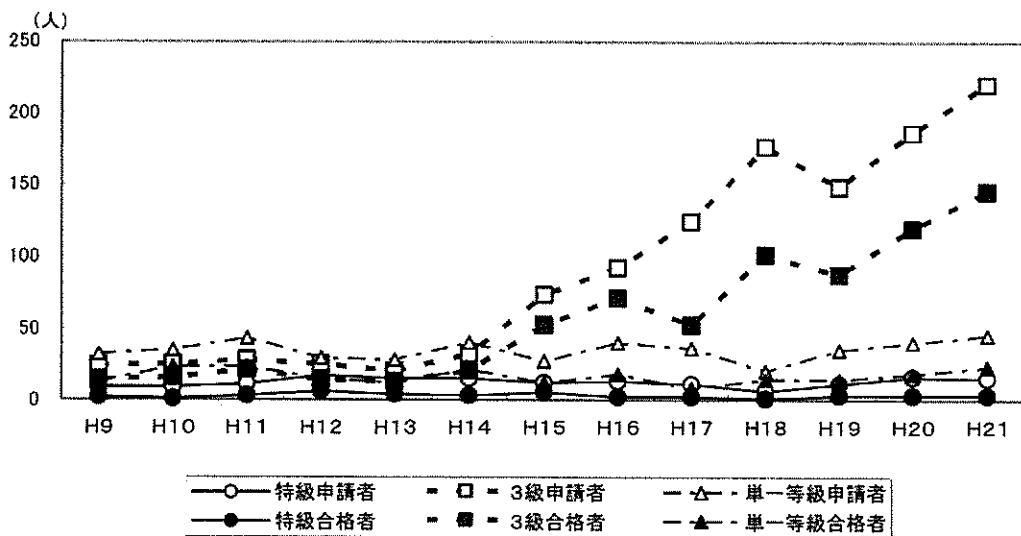
資料：鳥取県職業能力開発協会

技能検定申請者数・合格者数の推移
〔級別：特級、3級、単一等級〕（全国）



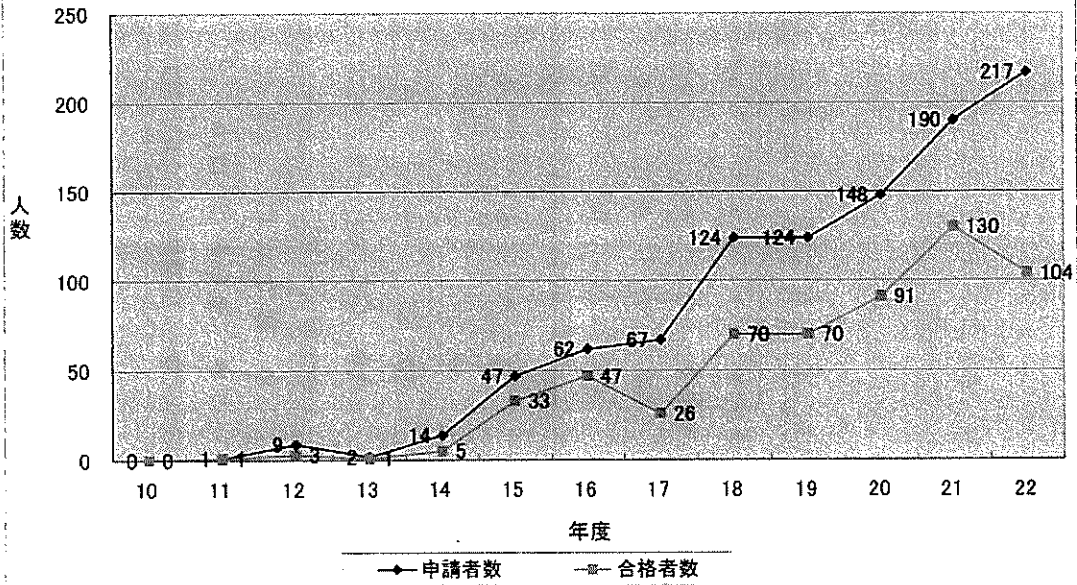
資料：厚生労働省

技能検定申請者数・合格者数の推移
〔級別：特級、3級、単一等級〕（鳥取県）



資料：鳥取県職業能力開発協会

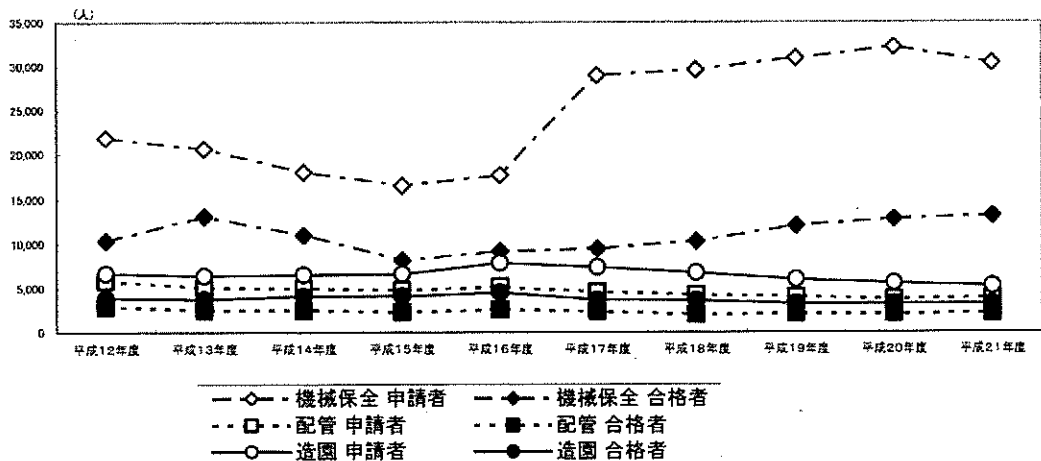
在校生の技能検定受検状況



資料：鳥取県職業能力開発協会

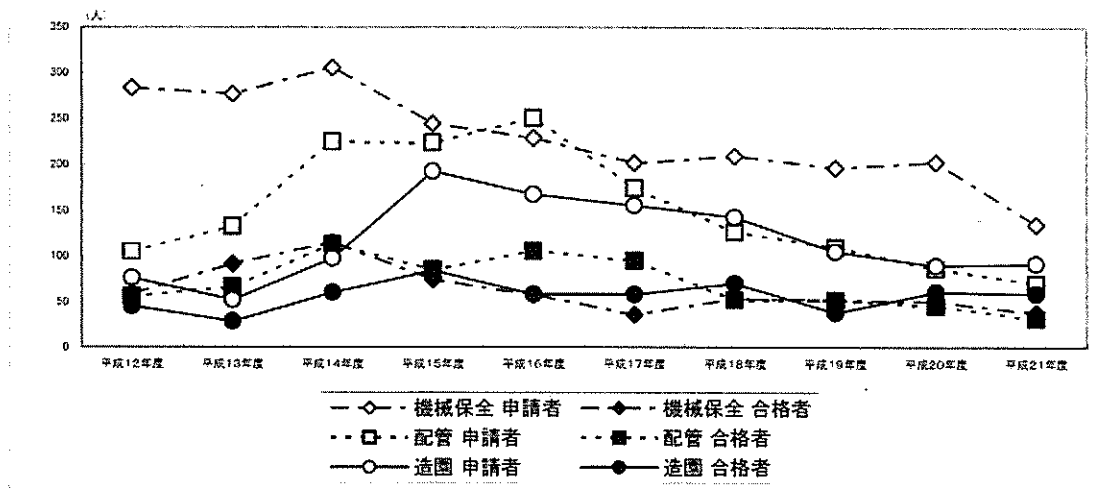
職種別では、機械保全、配管、造園の申請者数が多い。特に造園等の建設系職種については、平成14年度以降、県が発注する公共工事への技能士常駐義務付けが進められたこともあって、申請者数が一時的に増えた。その後、全国的な減少傾向の中、本県でも全体数は逡減しているものの上位級への受検意欲涵養が促されたと考えられる。

技能検定申請者数・合格者数の推移〔主要3職種〕(全国)



資料：厚生労働省

技能検定申請者数・合格者数の推移〔主要3職種〕(鳥取県)



資料：鳥取県職業能力開発協会

(4) 技能競技大会の状況

技能競技大会は、熟練技能者や若年の技能者等が各職種について技能のレベルを競い合う大会である。技能者の社会的地位の向上を図り、技能が尊重される社会の形成を推進するために開催される各種技能競技大会へ選手を派遣している。

大会名	技能グランプリ		技能五輪全国大会		若年者ものづくり競技大会		中国ブロック技能競技大会	
選手	技能検定特級、1級又は単一等級の技能者		23歳以下の技能者		20歳以下の未就業者(工業高校等在校生)		原則30歳以下で技能検定2級以下の技能者	
	参加者数	摘要	参加者数	摘要	参加者数	摘要	参加者数	摘要
H13	8人	3位(建築大工、かわらぶき) 敢闘賞(塗装)	3人	-			8人	銀賞1人(建築配管)
H14	6人	3位(建築配管) 敢闘賞(建築大工)	4人	-			8人	銅賞1人(建築板金)
H15			2人	3位(日本料理)			7人	金賞1人(建築板金) 銅賞3人(建築板金、建築大工、フラワー装飾)
H16	3人	-	3人	-			8人	金賞1人(フラワー装飾) 銅賞1人(建築大工)
H17	4人	敢闘賞(建築大工)	4人	敢闘賞(建築大工)	3人	3位(電気工事)	7人	銀賞2人(建築大工、フラワー装飾)
H18	3人	-	6人	敢闘賞(建築大工)	1人	-	8人	特別賞・金賞(建築配管、フラワー装飾) 銀賞(建築大工)
H19			6人	敢闘賞(造園、日本料理)	1人	-		
H20	4人	3位(かわらぶき、日本料理) 敢闘賞(建築配管)	4人	敢闘賞(日本料理)				
H21			2人	-	0人	-		
H22	4人	敢闘賞(建築配管)	0人	-	2人	1位・厚生労働大臣賞(電気工事)		

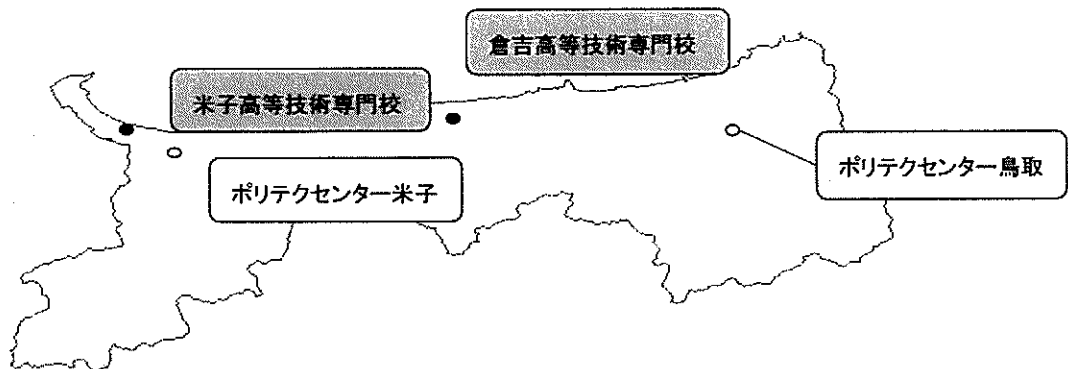
(5) 職業能力開発施設等の状況

ア 公共職業能力開発施設

県では、高等技術専門校において、高校新規学卒者等を対象とした1年～2年間の普通課程の訓練のほか、離職者、在職者、障がい者等を対象とした1年以下の短期課程の訓練を行っている。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、離職者や在職者を対象とした短期課程の訓練をはじめ、職業能力開発に関する相談、情報提供、支援等を行っている。

〔職業能力開発促進法に規定する職業訓練の役割〕

- 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、職業能力開発校、職業能力開発促進センター等を設置して、職業訓練を行うものとする。
- 国は、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校を設置し、都道府県は、職業能力開発校を設置する。都道府県は職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター又は障害者職業能力開発校を、市町村は職業能力開発校を設置することができる。



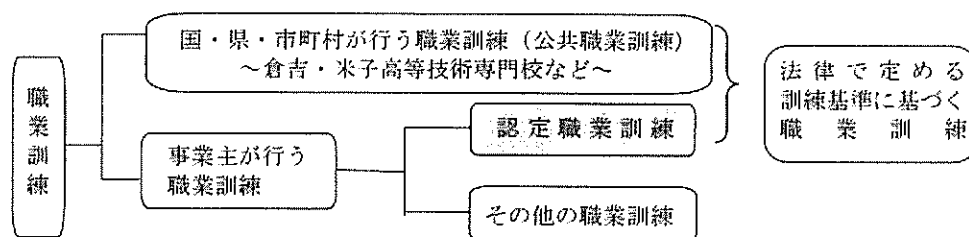
鳥取県における職業訓練の実施計画（平成23年度当初計画）

	課程	施設内 ／委託	コース数	鳥取県			〔注〕高齢・障害・求職者雇用支援機構			
			人数	倉吉 高等技術 専門学校	米子 高等技術 専門学校	合計	鳥取 職業能力 開発促進 センター (ポリテク センター 鳥取)	米子 職業能力 開発促進 センター (ポリテク センター 米子)	合計	
主たる対象者										
求職者	新規学卒者	普通課程	施設内	コース数	4	3	7		0	
				人数	65	90	155		0	
	離転職者	短期課程	施設内	コース数	1	1	2	20	19	39
				人数	10	10	20	360	305	665
			委託	コース数	36	20	56			0
		人数	611	320	931			0		
	若年者	短期課程	委託	コース数	8	3	11			0
人数				50	35	85			0	
高卒未就職者	短期課程	施設内	コース数	1	1	2			0	
			人数	20	20	40			0	
在職者	短期課程	施設内	コース数	20	13	33	12	5	17	
			人数	270	185	455	150	48	198	
障がい者	短期課程	施設内	コース数	2	0	2			0	
			人数	15	0	15			0	
		委託	コース数	3	2	5			0	
			人数	40	25	65			0	
合計				コース数	75	43	118	32	24	56
				人数	1,081	685	1,766	510	353	863

資料：鳥取県雇用人材総室

イ 認定職業訓練校

事業主が、その雇用する労働者に対して行う訓練のうち、職業能力開発促進法の基準に適合するものを「認定職業訓練」として知事が認定しており、現在、県内で8事業主又は事業主団体が認定職業訓練を実施している。



鳥取県内の認定職業訓練校

訓練校名 (所在地)	訓練課程	訓練期間 (訓練時間)	訓練科	認定 年月日
鳥取県中部建築高等職業訓練校 (倉吉市)	普通課程 短期課程	3年(2800 時間) 14 時間	木造建築科	S33. 7. 1
鳥取県八頭郡建築高等職業訓練校 (八頭郡八頭町)	普通課程	3年(2800 時間)	木造建築科	S35. 4. 1
鳥取県西部建築高等職業訓練校 (米子市)	普通課程	3年(2800 時間)	木造建築科	S36. 4. 1
鳥取市建築高等職業訓練校 (鳥取市)	短期課程	120 時間	木造建築科	S37. 3.20
鳥取県左官高等職業訓練校 (鳥取市)	普通課程 短期課程	2年(2800 時間) 24 時間	左官・タイル施工科 左官科	S53. 6. 1
鳥取県自動車整備振興会技術講習所 (鳥取市)	短期課程	120～129 時間	自動車整備科	H 6. 1.28
鳥取県林業労働力確保支援センター (鳥取市)	短期課程	471 時間	林業機械運転科	H11. 4.20
鳥取県板金工業組合 (鳥取市)	短期課程	12～42 時間	建築板金科	H17. 12.27

ウ 大学等

県内には、鳥取大学、鳥取環境大学、鳥取短期大学、米子工業高等専門学校
の4校の教育機関があり、それぞれの分野において、学術を中心として専門の
学芸を教授研究している。

[学校教育法に規定する大学、高等専門学校の役割]

- 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。
- 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。
- 高等専門学校は、深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的とする。
- 高等専門学校は、その目的を実現するための教育を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

エ 専修学校等

県内には、専修学校19校（洋裁、看護、理美容、歯科技工、情報・経理、福祉等）があり、各種の教育訓練を行っているほか、商工会議所などの商工団体等が、従業員や経営者等を対象とした各種研修を行っている。

〔学校教育法に規定する専修学校の役割〕

○職業若しくは実際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的として組織的な教育を行うものは、専修学校とする。

オ 職業能力開発協会

鳥取県職業能力開発協会は、職業能力開発促進法に基づき設置された法人で、人材育成フォーラムなどの各種講習・研修会を開催するなどして、民間における職業訓練や職業能力開発の支援、技能検定試験やコンピュータサービス技能評価試験の実施など、技能・職務能力の評価制度の普及・促進を行っている。また、職業能力開発に関する情報提供や教育訓練計画・キャリア形成プランの作成等のアドバイスを行うなど「職業能力開発の専門相談窓口」として機能している。

〔主な業務〕

- ・能力開発 人材育成フォーラムなどの職業能力開発講座・研修
- ・技能振興 鳥取県職業能力開発・技能促進大会の開催（表彰、技能振興に係る講演会、パネル展示、技能検定相談・体験等）
- ・技能評価 技能検定試験、コンピュータサービス技能評価試験、CADトレース技能審査
- ・サービスセンター 職業能力開発の相談・情報提供サービス（職業能力開発の専門相談窓口）

第3章 職業能力開発の方向性

1 地域ニーズを踏まえた職業訓練の推進

- 公共職業訓練においては、地域の人材ニーズに応じた職業訓練や雇用情勢に応じたセーフティネットとしての職業訓練などを引き続き実施していく必要がある。
- また、県内企業の成長を促進するため、さらなる職業訓練内容の充実による人材育成の強化が必要となっている。
- 「鳥取県経済成長戦略」や「雇用創造1万人プロジェクト」の推進にあたっては、具体的な求人ニーズが判明した時点で、新たな訓練の導入や訓練内容の検討をする必要がある。
- 地域における職業訓練は、地域における人材ニーズや産業振興を図る上で必要な人材育成と一体となって行われるべきであり、本県の公共職業能力開発施設（県：高等技術専門校、国：ポリテクセンター）の一体的な運営による効果的な職業訓練の推進の検討を進める必要がある。

2 若年者を就職に結びつけるための支援

- バブル経済崩壊後の企業の経営環境の悪化等に伴う正社員の採用抑制等により、若年者の非正規雇用が拡大してきたところである。また、こうした状況を背景に、フリーター等の職業能力形成機会に恵まれない者が増大傾向にあり、働く意欲をもつ若年者に対する職業能力開発の支援が必要となっている。
- 一方で、若年者は労働に対する意識の不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難や早期離職の状況に陥る者も存在することから、若年者の職業的自立を促進するためにも、就業支援と職業訓練の連携による一層の支援が必要である。

3 特別な支援を必要とする者に対する支援

- 少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が見込まれる中、障がい者やひとり親家庭の親等のこれまで安定した職業に就くことが困難な状況にあった者の職業能力開発を支援し、雇用を促進することは重要な課題である。
- 障がい者やひとり親家庭の親など、個人の努力だけでは就業が容易に進まない者に対し、その能力を発揮しつつ職業的自立が図れるように、障がい者の態様に応じた多様な職業訓練や託児サービス付きの職業訓練など、その特性に配慮した職業能力開発の支援が必要である。

4 個人・事業主が行う職業能力開発の推進

- 職業生活の長期化や働き方の多様化等が進むなか、労働者の段階的・体系的な職業能力開発を促進し、一人ひとりの職業生活を通じたキャリア形成を支援していくことが必要である。
- 企業における人材育成機能の低下や非正規労働者等の職業能力形成機会に恵まれない者が増加するなどにより、個人の自発的な職業能力開発が重要になってきており、それに伴うキャリア形成や職業能力開発の支援が必要である。
- 事業主が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるものとして重要であるが、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」等の理由により、その人材育成機能は低下傾向にある。事業主が雇用する労働者に対し、職業訓練の受講、技能検定の受検、または自己啓発として労働者が自発的に行う職業能力開発の機会を確保できるよう環境を整備するなど必要な支援を行うことが重要であるが、設備・指導者・訓練ノウハウ等の面で企業内では実施困難な場合などもあることから、在職者の職業能力開発を促進するための支援が必要である。

5 熟練技能の継承、技能尊重機運の醸成

- 少子高齢化の進展、団塊の世代の退職、さらに若年者の技能離れが見られる中、地域社会にとって必要な職種の専門的な技能や熟練技能の継承が危ぶまれており、熟練技能者の企業現場等への技術指導派遣や技能水準に応じた在職者訓練等により、企業における熟練技能の継承が円滑に進むように支援する必要がある。
- 技能・ものづくりに対する関心を高め、優れた技能の維持・発展を図るため、優れた技能者の表彰や技能検定制度の普及等により、その社会的評価の向上と技能尊重機運を高めることが必要である。

第4章 職業能力開発施策の展開

1 地域ニーズを踏まえた職業訓練の推進

(1) 公共職業訓練の役割

公共職業訓練については、職業能力開発促進法第15条の6の規定により、国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、職業能力開発施設を設置して、職業訓練を行うものとされている。

本県においても、地域の人材ニーズに応じた職業訓練や雇用情勢に応じたセーフティネットとしての職業訓練などを実施してきており、これまで数多くの修了生を企業に送り出してきたところである。

公共職業訓練は、離転職者や学卒未就職者、障がい者など、特に援助が必要な者に対して、就職するために必要な能力開発を公共職業訓練として実施する責務があり、また、在職者については事業主が第一次的な責務を負い、行政はこれを補完しつつ能力開発を行っている。

今後も、急速に変化する人材ニーズに対応し、機動的な職業訓練を実施するため、民間との役割分担と連携をしながら職業訓練を実施していくことが必要である。

また、次代を担う若年者、再チャレンジに意欲を燃やす離転職者、職業的自立を目指す障がい者、自らの専門知識・技術を向上させたい在職者など、性別、年齢、学歴等を問わず、意欲のある者の職業能力開発の支援に引き続き取り組んでいくとともに、これらの者に効果的に職業能力開発機会を提供できるよう、職業能力開発施設の認知度向上に取り組む。

なお、これらの施策の実施に当たっては、労働局、公共職業安定所、若者仕事ぶらざ、教育訓練機関、事業主団体等の関係機関と緊密に連携した取り組みを推進する。

(2) 地域ニーズに応じたさらなる職業訓練のグレードアップ

雇用情勢の低迷が続くなか、企業の成長を促進し新たな雇用の場を創出することが求められている。技術力等の向上により県内企業の成長を促進するため、さらなる職業訓練の訓練内容の充実による人材育成機能の強化が必要であり、企業が求める高度な技術を有する者や複数の業務を担うことができる人材（多能工）など、地域ニーズを踏まえた職業訓練の充実強化を図る。

職業訓練の見直しについては、平成21年度に有識者を構成メンバーとする「職業訓練のあり方検討会」を設置し検討を続けており、平成22年度には、

高等技術専門校の普通課程の充実策を取りまとめたところである。今後は求職者等を対象とした職業訓練だけでなく、企業の技術力等の向上に資する在職者訓練についても充実を図る必要がある。

また、平成22年4月に策定した「鳥取県経済成長戦略」では、10年後の世界・日本の経済社会構造を見据え、本県の強み等を考慮した8つの分野（環境・エネルギー、次世代デバイス、バイオ・食品関連産業、観光ビジネス、健康・福祉サービス関連産業、まちなかビジネス、コミュニティビジネス、農林水産資源ビジネス）を戦略的に推進し、さらにそれを下支えする3つの分野（物流戦略、ICT戦略、人材戦略）が設定されたところである。今後、この鳥取県経済成長戦略の実現過程において具体的な求人ニーズが判明した時点で新たな訓練を検討する必要がある。

さらに、「雇用創造1万人プロジェクト」による検討の中で、新たな人材育成ニーズが生じた時にも、求人ニーズに即した人材育成について検討を進める。

また、人材育成の成否は、指導を担当する職員の能力によるものが多いことから、引き続き研修等により指導担当職員の資質向上に努めるとともに、県内の優れた技能者、マイスター等を講師として活用するなど指導体制の充実を図る。

さらに、企業と訓練受講者とのマッチングを強化し、訓練終了後に円滑に就職へと移行できるよう、キャリア・コンサルティングや企業と訓練受講者のマッチング機能の強化を図る。

〔主な取り組み〕

- 「職業訓練のあり方検討会」における今後の県全体の職業訓練のあり方の検討
- 企業ニーズに対応した新たな在職者訓練の設定
- 優れた技能者、マイスター等を外部講師に招いた実践的な職業訓練の実施
- 「科別運営推進協議会」における企業意見の職業訓練への反映
- 公共職業安定所、高等学校等との情報交換による職業訓練ニーズの把握
- 訓練修了生や就職先企業へのアンケートによる訓練内容の評価・見直し
- EV（電気自動車）技術者等の鳥取県経済成長戦略等を支える人材育成

(3) 雇用情勢等に応じたセーフティネットとしての職業訓練

近年、本県においても景気の悪化やエプソンイメージングデバイス株式会社の液晶事業からの撤退に代表される企業の事業再編による離職者の発生など、雇用情勢は依然として低迷状態にある。さらに三洋電機コンシューマエレクトロニクス株式会社等の再編計画が明らかになり、今後大量の離職者が出ることも見込まれるなど、一段と県内の雇用情勢の悪化が懸念されており、離職者を対象とした職業訓練を大幅に拡充しているところである。

さらに、厳しい雇用情勢を改善し、県内の雇用機会を創出するため、鳥取県や市町村、経済団体等とともに国からの委託により「雇用創造協議会」を設置し、事業主を対象に事業の拡大や新分野への進出を図る雇用拡大メニュー、求職者の能力開発を図る人材育成メニュー、求職者の就職促進を図る就職促進メニュー等の各種支援を実施している。

この事業は、平成20年度から22年度までは「鳥取県地域雇用創造協議会」により「とっとり高度人材燦然プラン」を実施し、平成23年度には新たに「鳥取県雇用創造協議会」を設置して、「とっとり雇用創造未来プラン」を計画しており、「とっとり雇用創造未来プラン」では、「鳥取県経済成長戦略」に対応した人材育成と即戦力人材の育成・確保を図り、戦略分野に即した技術系人材や事務系人材を育成する研修の実施を主な内容とし、求職者のスキルアップの支援等を行うこととしている。

また、「とっとり雇用創造未来プラン」の人材育成メニューを受講する求職者に対し、生活支援のための受講奨励金を支給し、研修の受講機会を拡大することにより職業能力開発の支援を行うこととしている。

なお、国においては、雇用保険を受給できない求職者等に対する第2のセーフティネットとして、職業訓練・給付・就職支援を行う「求職者支援制度」が創設され、平成23年10月から求職者支援訓練が開始されたところである。

今後も、就職を希望する県民をひとりでも多く就職につなげるため、求人・求職者ニーズに応じた職業訓練を必要に応じて迅速に実施していく。

[主な取り組み]

- 雇用情勢に即応した機動的な職業訓練の実施
- 民間教育訓練機関等への委託訓練や外部講師を活用した柔軟な訓練コースの設定
- 鳥取県雇用創造協議会「とっとり雇用創造未来プラン」の人材育成研修等の実施

(4) 事業主等の行う教育訓練への協力

職場内において教育訓練を行うだけの設備が確保できない事業主等に対し、公共職業能力開発施設や設備の貸し出しを行うとともに、指導員の派遣要請に応えることによって、事業主等による教育訓練を推進する。

また、訓練ニーズは企業ごとに異なることから、高等技術専門校及びポリテクセンターにおいて各企業のニーズに応じたオーダーメイド型の在職者訓練を実施する。

[主な取り組み]

- 事業主等の行う教育訓練に係る公共職業能力開発施設の利用促進
- 事業主等の行う教育訓練への職業訓練指導員の派遣協力
- 公共職業能力開発施設におけるオーダーメイド型在職者訓練の実施

(5) 職業訓練の一元的な実施の検討

国における公共職業訓練の役割分担の考え方は、「国は、高度な施設・設備や訓練指導員等を要し、スケールメリットを活かすことで実施可能となるものづくり分野における先導的な職業訓練を含め、高度な職業訓練を実施し、都道府県は、地域産業の人材ニーズに密着した、主に基礎的な技術・技能を習得させる訓練を実施する」とされている。

地域における職業訓練は、地域における人材ニーズや産業振興を図る上で必要な人材育成と一体となって行われるべきであり、地方での一元的な職業訓練が必要との観点から、国が設置する職業能力開発促進センターの県移管を視野に入れ、公共職業能力開発施設（県：高等技術専門校、国：ポリテクセンター）の一体的な運営による効果的な職業訓練の推進について検討を進める必要がある。

2 若年者を就職に結びつけるための支援

バブル経済が崩壊し、就職氷河期に正社員を希望しても就職先が限られ、やむを得ずフリーターや派遣社員等の不安定な非正規労働に従事したり、リーマンショック以降の景気低迷により正社員での就職ができなかったなど、若年者の雇用環境は極めて厳しい状況が続いている。

一方で、「7・5・3現象」と言われるように、職業に対する意識を十分に形成しないまま就職したため早期に離職する者も多く、また、企業が雇用を希望しても、優秀な若年者が県外に流出し人材確保が困難との企業サイドの声も聞かれるところである。

本県の次代を担う若年者を良質な雇用に結びつけるため、人材育成ニーズに応じた職業訓練を推進するなど、引き続き各種支援を実施する必要がある。

そのためには、子どもの頃からの職業意識を醸成する取り組みが重要であり、教育委員会等、学校教育との連携が必要である。また、若年者に対し企業が求める知識・技能を付与し、円滑に就職に移行できるような支援が必要であるが、若年者のなかには労働に対する意識の不足やコミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難な者も存在しており、さらには、フリーター等のこれまで職業能力形成機会に恵まれなかった者もいることから、これらの若年者が安定的な就労に移行できるよう、就職に必要なコミュニケーション能力等の基礎的能力を付与するとともに、座学と企業実習を組み合わせた実践的な職業訓練を実施する。

さらに、地域ニーズに応じた職業訓練の推進により若年者の雇用を促進し、県内で就職したいという希望を持ちながら、職業能力の不足により県外に進学・就職せざるを得ない者の県外流出を防止し、県内定着を図る。

また、ジョブ・カード制度の普及を図り、同制度を活用したキャリア・コンサルティング等によりキャリア形成を支援する。

さらに、若者仕事ぶらざ、公共職業安定所等の関係機関との連携をさらに強化し、若年者の職業能力の不足している分野を調査し、その分野の職業訓練内容の充実等を図ることにより、若年者の就職を支援する。

〔主な取り組み〕

- コミュニケーション能力等の基礎的能力の付与や企業実習等を取り入れた実践的な職業訓練の実施
- 高校新卒未就職者等を対象とした職業訓練の実施
- 若年者の職業能力の不足している分野の職業訓練内容の充実
- ジョブ・カード制度を活用したキャリア・コンサルティング等によるキャリア形成支援
- 職業訓練におけるインターンシップ制度の充実
- 高校新卒未就職者等を対象とした実務研修等の実施
- 若年者就職基礎講座の実施

3 特別な支援を必要とする者に対する支援

(1) 障がい者に対する支援

障がい者の社会参加や職業的自立を促すためにも、障がい者の雇用を促進することは、本県においても重要な課題である。

障がい者の就業支援ツールのひとつとして行う職業訓練は、障がい者の態様や適性に応じた、きめ細やかな対応が必要である。県では、高等技術専門校において、知的障がい者を対象とした6か月、1年間の職業訓練を行うとともに、企業等への外部委託による身体障がい者、精神障がい者を含めた障がい者全般を対象とした1～3か月の訓練を行っているところであり、今後も訓練内容の充実等に引き続き取り組む。

また、障がい者が居住地の近くで職業訓練を受講できるように、東部地区、中部地区及び西部地区でバランス良く企業等への外部委託による職業訓練を設定するなど、職業訓練の受講機会の提供に配慮する。

[主な取り組み]

- 高等技術専門校における知的障がい者を対象とした施設内訓練の実施
- 障がい者の態様・適性に応じた委託訓練の実施
- 鳥取県障害者技能・作業競技大会や全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への参加促進

(2) ひとり親家庭の親に対する支援

ひとり親家庭の親のうち、知識・技能・経験の不足等により就職困難な状況にある者が安定した職業に就くためには、就業に求められる十分な能力を身に付ける職業訓練を受けることが重要である。

ひとり親家庭の親は、子育てと生計の担い手という2つの役割を担う必要があり、就業において不利な立場にあるが、そのうち福祉機関・公共職業安定所により職業訓練が必要と判断された者については、職業訓練の定員に優先枠を設定するなど職業能力開発の機会の確保に配慮する。

また、ジョブ・カード制度を活用したキャリア・コンサルティング等によりキャリア形成を支援する。

[主な取り組み]

- 離職者訓練におけるひとり親家庭の親に対する優先枠の設定
- 託児サービスを備えた訓練コースの設定
- ジョブ・カード制度を活用したキャリア形成支援

(3) 介護・子育て中の者に対する支援

厳しい雇用情勢の下、介護・子育て等によりいったん離職した者が、経済的・社会的自立を目指し安定した職業に就くためには、就業に求められる十分な能力を身に付ける職業訓練を受けることが重要である。

しかし、子育て中の者が職業訓練を受講しようとした場合、訓練受講中において子どもの世話が困難となることが要因となり訓練受講をあきらめる状況もあることから、職業訓練と併せて託児サービスを提供するなど、これらの者に対する職業能力の開発を支援する。

また、ジョブ・カード制度を活用したキャリア・コンサルティング等によりキャリア形成を支援する。

〔主な取り組み〕

- 離職者訓練におけるひとり親家庭の親に対する優先枠の設定
- 託児サービスを備えた訓練コースの設定
- ジョブ・カード制度を活用したキャリア形成支援

4 個人・事業主が行う職業能力開発の推進

(1) 個人の主体的な職業能力開発の支援

職業生活の長期化や働き方の多様化等が進むなか、企業における人材育成機能の低下や非正規労働者等の職業能力形成機会に恵まれない者が増加するなどにより、従来からの企業主導による職業能力開発だけでなく、個人が自らの職業生活設計に基づいた能力開発を行っていくことが重要である。

職業生活のなかで、個人の主体的なキャリア形成の取り組みを支援する観点から、就職・転職時や、これまで培ってきた知識・経験を活かし自主的にキャリアの見直しを目指すとき等において、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めていくことが必要である。

その際には、技能検定やスキルアップのための職業訓練、ジョブ・カード制度を活用したキャリア・コンサルティングなどを通じて、個人のキャリア形成を支援する。

[主な取り組み]

- ジョブ・カード制度を活用したキャリア形成支援
- 求職者、在職者の訓練ニーズに応じた職業訓練の実施
- 技能検定制度等の職業能力評価制度の普及促進
- 鳥取県雇用創造協議会「とっとり雇用創造未来プラン」の人材育成研修等の実施

(2) 企業における労働者の能力開発の支援

労働者の職業能力開発は、企業経営に資するものであることから、まずは事業主が主体となって行うべきものであるが、企業における人材育成機能の低下等を補完するため、公共職業能力開発施設における在職者訓練の充実、訓練施設の利用促進、訓練指導員の派遣協力等、公共職業能力開発施設の訓練資源の活用等により企業における労働者の能力開発を支援する。

また、職業能力評価制度である技能検定制度の普及促進及び事業主等が行う認定職業訓練制度の活用促進と普及啓発を図る。

[主な取り組み]

- 公共職業能力開発施設の在職者訓練の充実
- 事業主等の行う教育訓練への公共職業能力開発施設の利用促進
- 事業主等の行う教育訓練への職業訓練指導員の派遣協力
- 技能検定制度等の職業能力評価制度の普及促進
- 事業主等の行う認定職業訓練制度の普及啓発
- 事業主等の行う認定職業訓練への助成
- 事業拡大を促進するための企業の中堅リーダーの育成を支援

5 熟練技能の継承、技能尊重機運の醸成

(1) 熟練技能の継承

少子高齢化、団塊の世代の退職、若年者の技能離れ等により、本県にとって必要な職種の専門的な技能や熟練技能の継承が危ぶまれているところであり、技能の継承や後継者難の問題への対応といった観点から、地域社会を支える人材育成に向け、関係機関が連携した取り組みを進める必要がある。

製造業や建設業などの本県のものづくり技能の継承が円滑に進むよう、熟練技能者の企業現場・工業高校等への派遣による技術指導や、業界団体の行う技能研修等への助成、技能継承等に関する人材等の情報提供、助言を行う窓口の設置など、企業の取り組みを支援する。

また、公共職業訓練において、技能水準に応じた在職者訓練を実施する。

[主な取り組み]

- 事業主等の行う教育訓練への公共職業能力開発施設の利用促進
- 技能継承に関する情報提供や相談窓口の設置
- 技能水準に応じた在職者訓練の設定
- 企業OBを活用した在職者訓練への支援

(2) 技能尊重機運の醸成

若年者の技能離れが見られるなか、技能の振興や技能労働者の地位の向上を図り、優れた技能の維持・発展のためには、子どもから大人まで、技能・ものづくりに対する関心を高め、技能が尊重される社会づくりを推進していくことが重要である。

そのために、児童・生徒やその親が、技能やものづくりの関心を深めることが重要であり、技能祭の充実等により技能に身近にふれあう機会やものづくりを体験する機会を提供するとともに、優れた技能者を表彰するなど、その社会評価の向上に努め、技能尊重機運を高めていく。

また、技能五輪全国大会等の各種技能競技大会等において技能のレベルを競ったり、各技能者の技能の程度を評価、認証する技能検定制度を普及することにより、技能者の技能向上意欲を喚起するとともに、技能の魅力や重要性の啓発を図る。

〔主な取り組み〕

- 技能祭を充実し、技能に身近にふれあう機会を拡充
- 優れた技能者等の表彰、認定
- 技能五輪全国大会、技能グランプリ等への参加促進
- 技能検定制度等の職業能力評価制度の普及促進
- 小中学校の職場体験受入れ可能事業所の紹介
- ものづくりに関する出前講座の実施
- 業界団体の行う展示会等への助成
- ものづくり体験教室等の実施

資 料 編

第9次鳥取県職業能力開発計画策定委員会 委員名簿
第9次鳥取県職業能力開発計画策定委員会における主な意見
今後の産業振興の方向性（鳥取県経済成長戦略の全体像）

第9次鳥取県職業能力開発計画策定委員会 委員名簿

区 分	氏 名	所 属 ・ 役 職
労働者を代表する者	高松 容子	日本労働組合総連合会鳥取県連合会女性委員会幹事
	松本 泰生	FDK鳥取株式会社主任
	山本 義弘	千代三洋工業株式会社総合企画部部长
事業主を代表する者	岡空 京子	千代むすび酒造株式会社専務取締役
	小河 守	社団法人鳥取県自動車整備振興会会長
	衣笠 由美子	鳥取県中小企業団体中央会鳥取女性中央会会長
学識経験がある者	植田 睦美	鳥取労働局職業安定部職業対策課課長補佐
	西垣 正夫	財団法人21世紀職業財団鳥取事務所所長
	宮近 幸逸	鳥取大学教授

(平成23年7月13日現在)

第9次鳥取県職業能力開発計画策定委員会における主な意見

◆地域ニーズを踏まえた職業訓練の推進

- 技能・技術の職業訓練はポリテクセンター等で実施しており充実しているが、人間力の訓練も必要。合宿形式の研修はチームワーク等を高めるのに有効。若い人は礼儀作法など基本的なことができない。

◆若年者を就職に結びつけるための支援

- 若年者は技術等が不足して就職に結びつかないことも多いと思う。また、最近、高校中退者も増えているのではないかと思うが、これらの者が技能・技術を身に付けて次の道に進むというのは難しい環境にある。そのあたりにも視点を向けてあげればよい。
- 学校教育に道德、倫理の科目が無くなり、人とのつながりやがまんする力などがなくなったと感じる。早期離職が多い原因でもあるのではないか。
- 求人倍率が低い中、やっと就職したのに離職率が高いということ。こういった業種で離職者数多く、こういった理由で離職が多いのかを調べて対策を検討する必要がある。

◆特別な支援を必要とする者に対する支援

- 介護を理由に離職する者も多いので、計画に記載するべき。
- 育児で離職された方が再就職するのはかなり勇気が必要。子育てが終わるのに何年間もかかり、その間、仕事内容が変化したり、新たな資格が必要になることもある。
- 職業訓練受講中の託児サービスは有効。ハローワークの求人を見ると、様々な資格が必要なパート求人等が出ており、職業訓練等による資格取得は再就職に有利。今後は、女性を活用する企業は伸びるということで、大手企業は実践されている。
- 障がい者はそれぞれの特性があり、一般の職業訓練になかなかついていけない。倉吉高等技術専門校には知的障がい者を対象とした1年間の職業訓練はあるが、それ以外の障がい者には3か月程度の委託訓練しか選択肢がない。現在、身体障がい者等が長期間の職業訓練を受講するには県外の障がい者訓練施設に行くしか方法がなく、そのフォローを計画に加えてもらえると良い。
- 鳥取県では女性・高齢者の有業率が高い、若年層の離職率は高い、障がい者は増加傾向とあり、これらの者に対する職業能力開発が重要。

◆個人・事業主が行う職業能力開発の推進

- 我々が就職した当時は、各企業がOJTや技能継承等に力をいれていた時代。現在の企業は経験の無い方を採用して人材育成をする体力が無く、即戦力人材を求める傾向。そうすると、企業の力で技能継承や労働者の能力開発をしていく意欲も欠けてくると思う。
- 自動車の整備技術は、業界団体の教育部門担当者が講習を受けて戻り、会員に講習している。米子高等技術専門校の協力も受けており、必要な技術は県内の講習希望者に行き渡っている。
- 若い者の人材育成は、以前は職人（先輩）の仕事を盗みながら自分の技能を身につけていくことが常識だったが、現在は社員が育つまで10年も待っている会社はなく、いかに勘とかこつを具体的に数字とか評点で表すかなど、内部の職場の人間で相談しながら若者を育てているところ。
- ある会社では資格取得を頭に出して能力開発を推進している。熱処理、旋盤、フライス盤等の技能士の資格取得を推進されている。今の若者がそういう技術を身につける場所が必要。機械そのものが複雑化高度化しているので、どうサポートするかが問題。
- 人間力を高める研修などを社員に受講させているが、県外で受講する必要がある経費負担が大きい。県内で受講できる環境があればよい。

◆熟練技能の継承・技能尊重機運の醸成

- 県内の高度熟練技能者が昨年で67名いるとのことだが、もっと多くの方に活用してもらえるようPRすべき。

鳥取県経済成長戦略の全体像

- 10年後の世界・日本の経済社会構造を見据え、本県の強み等を考慮した8つの分野を戦略的に推進【戦略的推進分野】
- 戦略的推進分野を横断的に下支える3つの分野(戦略)を設定【産業基盤高度化分野】
- また、産業構造の変化に対応するため、足腰の強い、活カ・つながり力ある中小(零細)企業群の形成を目指す。

戦略的推進分野

環境・エネルギー	次世代デバイス	バイオ・食品関連産業	観光ビジネス
<ul style="list-style-type: none"> ○EV/ハイブリッド車への立地支援 ○太陽光パネル製造への立地支援 ○ICTを活用した自然エネルギーシステムの構築 ○リサイクルビジネス研究開発の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ○LEDメーカーの立地支援 ○LEDコンソーシアムの設置 ○次世代液晶の生産に関する人材育成支援 ○医療用液晶ディスプレイの開発支援 	<ul style="list-style-type: none"> ○炭素工学技術の応用研究を促進 ○バイオ関連産業の専門人材を育成 ○ヒト型マウス等による評価技術を活用し、機能性食品の開発を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ○外国人観光客の集入態勢の整備 ○まんが等を活かした観光魅力づくり ○グリーンツーリズムなど体験型旅行メニューの確保
健康・福祉サービス関連産業	まちなかビジネス	コミュニティビジネス	観光振興(観光)ビジネス
<ul style="list-style-type: none"> ○森林水産資源を活用した食料・健康食品の新商品開発及び販路開拓を一貫して支援 ○育児等福祉サービスのビジネスモデルを構築 	<ul style="list-style-type: none"> ○民間インキュベーターによる創業支援活動へ助成 ○まちなかでの時間消費型型づくりモデルを構築(スローライフな米街等の産地場づくり) 	<ul style="list-style-type: none"> ○認知度の低いCBIに対する情報発信・普及啓発活動 ○コミュニティビジネスに取り組む社会的企業へ支援 	<ul style="list-style-type: none"> ○農商工に与圧ネットによる農林水産業と加工業者のマチナゲを促進 ○農産物加工モデルによる新たな農業生産システムの創出

産業基盤高度化分野(横断的施策)

物産戦略	ICT戦略	人材戦略
<ul style="list-style-type: none"> ○ロシアに対するメテオカミソラーの達成などによる利用促進 ○リサイクルポートの整備等による環境の清潔機能の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ○クラウドコンピューティングにおける先進的なビジネス構築支援 	<ul style="list-style-type: none"> ○エコカー、太陽光、次世代デバイス関連の人材育成プログラムの構築(とっとり雇用創造未来プランの実行)

足元を固め、活カ・つながり力のある中小(零細)企業群の形成

