

## 第3部 職業能力開発の基本方向

少子高齢化などにより、労働力人口が減少する中で、県内産業の振興を図るためには、産業を支える人材の育成と確保が不可欠であり、あらゆる方々に、その能力を活かして職業に就いていただくことが重要です。

このためには、個々人が仕事をするうえでの知識や技術を習得するとともに、職業生涯を見据えた明確な職業観・勤労観を身につけて、職務経験や教育訓練を積み重ねていく、段階的なキャリア形成のための支援を行う必要があります。

とりわけ、全国に先行して高齢化が進む本県においては、元気で就労意欲の高い高齢者の方々や、出産や子育てなどを契機に離職された女性に対して、ワークライフバランスに配慮しつつ、再就職に向けた職業訓練や研修などを行うとともに、ライフスタイルの変化などにより、働き続けるという意識の低下や、自分の生き方に合うという視点だけで働き方を選択するといった傾向が強くなっている若年者に対しても適切な支援が必要です。

さらに、厳しい雇用情勢が続く中で、離職を余儀なくされた方々に対しては、再就職に役立つ技術、資格を得るための職業訓練や、職務経験などを踏まえた適切なキャリア・コンサルティングを実施するなど手厚い支援が必要です。

また、産業振興や健康長寿県を目指すうえで、優れた技術や熟練した技能を有する人材が求められているものづくり分野や、担い手を必要としている農林業分野、介護福祉分野における人材育成にも重点的に取り組む必要があります。

### I 個々人に応じた職業能力開発の推進

#### 1 段階に応じた効果的な能力開発

個々人の職業能力を開発するためには、「学校教育」、「学校卒業後」、「就職に至るまで」、「社会人」といったそれぞれの段階に応じて、きめ細かな支援を行うことが必要です。

### (1) 学校教育の段階

学校生活から職業生活への移行が必ずしも円滑に進まない若年者が増えていることから、学校教育の段階において、社会的・職業的自立に向け必要となる能力や態度を育てる取組を通じて、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく能力の発達を促すキャリア教育を進めることが求められています。

### (2) 学校卒業後、就職に至るまでの段階

学校卒業後、就職に向けた活動中に、自信を喪失して就職をあきらめてしまう若年者や、周囲に相談できないまま本格的な就職活動に至らない若年者が多くなっています。こうした若年者は、学校卒業を機に社会との関係が断ち切れ孤立する恐れもあることから、卒業後の早い段階から個別相談や就業体験などの支援を行っていく必要があります。

### (3) 社会人の段階

社会人として就職した後においても、これまでの知識や経験を活かして自発的にキャリアの見直しを行いスキルアップや転職を目指す時、また退職により仕事以外の活動を中心とする生活へと転換する時や再就職を目指す時など、職業生涯の節目において、自らの方向性を明確にするための適切なキャリア・コンサルティングと必要な職業訓練を受けることのできる環境を整備することが必要です。

また、企業等の在職者のキャリア形成を促進するために技術・技能などの向上のための訓練や自己啓発のための研修を積極的に進める中小企業を支援する必要があります。

併せて、高度な専門的知識を身につけた人材や地域産業の担い手となる人材、起業家の育成とともに、企業等の在職者のスキルアップを図るため、産学官の連携した取組が求められています。

## 2 離職者の能力開発

厳しい雇用情勢の中で、離職を余儀なくされて仕事を求めている方々にとっては、

新たな職業能力や技術を身につけることは、就職機会が増え、早期の就職につながるとともに、就職の条件をより良いものとする可能性もあることから、公共職業能力開発施設が中心となり、仕事をするうえで必要な基礎的な訓練や、資格の取得を目指した訓練などを行う必要があります。

また、こうした方々の就職活動に際しては、職業訓練や職務経歴などをカードに取りまとめ個々人の職業能力の証明ツールとして就職活動に活かすジョブ・カード制度の普及・促進を図る必要があります。

さらに、雇用保険の失業給付を受給できない方々に対しては、生活給付金を受給しながら職業訓練を受けることができる国の求職者支援制度の効果的な運用に努める必要があります。

### 3 特別な支援を必要とする方々の能力開発

長期失業の状態にある方々、学卒未就職者、ニート状態にある若年者、母子家庭の母、障害のある方々などは、雇用主が求める技能が身につけていないことや、仕事をするうえで必要な知識や経験の不足などにより、一般の求職者に比べて就職が困難な状況にあります。こうした方々にも、その能力を活かして職業に就いていただくためには、それぞれの特性に応じた能力開発を行うことができるよう特別な支援が必要です。

#### 〈長期失業者〉

長期失業者は、技能のミスマッチや、長期間の失業により働く意欲の低下が見られ、就職が困難な状況にあることから、スキルの向上や働く意欲の向上を含めた訓練を行う必要があります。

また、雇用保険の失業給付を受給できない方には、国の求職者支援制度により実施される職業訓練の受講につなげていく必要があります。

#### 〈学卒未就職者〉

学卒未就職者は、知識や技能、経験の不足だけでなくコミュニケーション能力な

ど社会人としての基礎的能力の不足などにより就職が困難な状況にあることから、キャリア・コンサルタントなどの専門家による相談とともに、社会人として必要な基礎的な能力を身につけるための訓練や、就業体験などを行う必要があります。

#### 〈ニート状態にある若年者〉

ニート状態にある若年者は、労働に対する意識の不足やコミュニケーション能力など社会人として必要な基礎的能力の不足などにより、就職が困難な状況にあることから、一人ひとりに合ったきめ細かな支援プログラムを作成し、関係する機関が専門家などと連携をとって支援を行う必要があります。

#### 〈母子家庭の母〉

就労経験のない又は就労経験に乏しい母子家庭の母が、安定した職業に就くために、就職に必要な技能や知識を習得できるよう、職業訓練の機会を提供し、自立を支援する必要があります。

#### 〈障害者〉

就職を希望する障害のある方が、個々の適性と能力に応じて就職できるよう、支援体制の充実を図るとともに、きめ細かな訓練を行う必要があります。

## Ⅱ 高知県の産業を支える人材の育成

### 1 ものづくり分野を支える人材の育成と技術・技能の振興

#### (1) ものづくり分野を支える人材の育成

本県の製造業においては、伝統的な技術の応用や先進的な技術の開発により独自の分野を切り開き、世界的にも高いシェアを誇る企業がある一方、下請けとして部品づくりを主な業務とする中小企業が多くを占めています。こうした中小企業においては、基礎的な技術を習得した人材を求めるとともに、他に追随を許さない優れた技術力により特定の分野での部品製造やオリジナル製品の製造をめざすため、技術の進歩に対応することのできるレベルの高い技術者が求められています。

今後、本県の製造業をより足腰の強いものとしていくためには、製造現場で生産性の向上に貢献できる優れた技術者や熟練した技能者を育成することが重要ですが、中小・零細企業が多い本県では、製造現場を担う就業者が少ない中で、そうした技術や技能を自社において身につけさせる十分な余力がない状況にあります。

また、土木工事や建築工事を担う建設業においても、公共投資の大幅な減少などにより業界全体の低迷が続く中、熟練技能者の高齢化が進む一方で若年労働者が不足しています。

大工や左官といった建築分野における人材育成は、かつては、若年者が親方のもとに弟子入りし修行をするといった、いわゆる徒弟制度により行われてきましたが、こうした人材育成の方法は、時代の変化などにより失われつつあります。

併せて、専門的な技能者育成のために事業主団体などが設置・運営する職業訓練校においても、年々訓練受講者数が減少し、訓練校の運営自体も厳しい状況となっています。

このため、これらの分野では、訓練に必要な機械・設備を有し、専門の指導員が職業訓練を実施する、公共職業能力開発施設が中心となって産業界のニーズに応じた人材育成に取り組むとともに、将来のものづくり分野を担う人材の育成に学校教育の段階から取組を進める必要があります。

## (2) 技術・技能の振興

ものづくり分野の産業をさらに発展させていくためには、若年労働力を確保するとともに、これまで、ものづくり分野を支えてきた優れた技術や熟練した技能を円滑に若い世代に継承していくことが求められています。

このため、若年者にもものづくり分野における技術や技能に興味・関心を持ってもらい、進んで技能者を目指してもらえそうな環境づくりを行うなど、将来のものづくり分野を担う人材の育成を図る必要があります。

併せて、ものづくり分野の技能者の意欲を高めるとともに、技能者の社会的評価を高める取組を行うことにより、技能を振興し、技能を尊重する機運を醸成することが求められています。

## 2 担い手を必要とする農林業分野や介護福祉分野の人材の育成

本県産業の強みである農業分野においては、産業振興計画に基づき、就農相談や新規就農者に対する技術の習得支援、効率的な経営管理能力の向上など、それぞれの段階に応じた人材育成に取り組むとともに、農業法人をはじめとする企業的な農業経営体の拡大にも取り組んでいます。

今後は、こうした農業経営体での雇用の拡大が期待されることから、農業分野での人材育成に一層力を入れる必要があります。

また、林業分野においても、森林組合や林業事業体が施業地を集約化し、効率的な生産システムにより計画的に木材を生産する、いわゆる「森の工場」の整備を推進しています。

今後は、こうした生産システムに対応できる知識や高度な機械操作技術など実践的な技術と能力を備えた、優れた林業労働者の育成に努める必要があります。

介護福祉分野では、要介護者の増加などに伴い、今後、サービスに対する量的ニーズが増大することから、将来にわたって質の高いサービスを継続的に提供するため、若年者の介護分野への就業を促進するための広報活動や、求職者と事業所のマッチング支援など、人材の安定的な確保、定着のための対策に継続して取り組むことが重要です。

併せて、介護施設・事業所においては、介護従事者が働きやすく、介護の仕事に誇りとやりがいを持って働き続けることができるよう、処遇改善に取り組むとともに、職場環境の改善やキャリアパスの充実などに努めることが求められています。

また、認知症高齢者の増加などによる多様なニーズに対応するため、専門的な知識の習得や技術の向上など介護職員全体の質的な向上が求められています。

特に、若年者が農林業分野や介護福祉分野の職業に魅力や働きがいを感じてもらえるよう、学校教育の段階から職業理解の促進に努める必要があります。