

# 第10次佐賀県職業能力開発計画

平成28年4月

佐賀県産業労働部産業人材課

# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

## 目 次

第 1 部 総 説	1
1 計画のねらい	1
2 計画の性格	1
3 計画の期間	1
第 2 部 職業能力開発を取り巻く環境	2
1 人口の推移と将来見通し	2
(1) 人口減少と人口構造の変化	2
(2) 高等学校卒業者の県外流出	3
(3) 生産年齢人口の減少	4
2 佐賀県経済の現状	5
(1) 産業別有業者の状況	5
(2) 産業別総生産の状況	6
(3) 県内の事業所の状況	6
3 労働力の需給状況	8
(1) 有効求人倍率の推移	8
(2) 完全失業率の推移	8
(3) 産業別の新規求人の状況	9
(4) 職業別の求人・求職の状況	10
4 労働者を取り巻く状況	11
(1) 若年者の就業状況	11
(2) 女性の就業状況	15
(3) 高齢者の就業状況	16
(4) 障害者の就業状況	17
(5) 非正規労働者の就業状況	18
【参考】佐賀県くらしの実感調査結果	20

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

第 3 部	職業能力開発における方向性と基本的施策	2 2
1	若年層の就業支援を含めた職業能力開発	2 4
(1)	産業技術学院の機能の充実とこれからの県内産業を担う人材の育成	2 4
(2)	若年未就業者等への支援	2 5
(3)	児童・生徒・学生への職業意識の醸成	2 7
2	「全員参加の社会」の実現加速に向けた個々の特性に合った職業能力開発	2 8
(1)	女性への支援	2 8
(2)	中高年齢者等への支援	2 9
(3)	障害者への支援	3 0
(4)	ひとり親家庭への支援	3 1
(5)	その他生活困窮者への支援	3 2
3	産業振興と企業ニーズを踏まえた職業能力開発	3 3
(1)	企業が行う職業能力開発の支援	3 3
(2)	離転職者への支援	3 4
(3)	国の機関との連携	3 5
(4)	民間の団体・機関等との連携	3 6
4	ものづくり技能の振興と人材育成	3 7
(1)	技能の振興	3 7
(2)	若年者等への優れた技能・技術の継承	3 8
(3)	技能・技術を尊重する風土づくり	3 9
	【参考】ものづくり人材の育成	4 0
第 4 部	主要な取組と指標	4 1
1	若年層の就業支援を含めた職業能力開発	4 1
2	「全員参加の社会」の実現加速に向けた個々の特性に合った職業能力開発	4 2
3	産業振興と企業ニーズを踏まえた職業能力開発	4 3
4	ものづくり技能の振興と人材育成	4 4
<用語解説>		4 5

# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

## 第 1 部 総 説

### 1 計画のねらい

本県の職業能力開発の推進については、平成 22 年度に策定した第 9 次佐賀県職業能力開発計画（計画期間：平成 23 年度から平成 27 年度）に基づき推進してきました。

本県の景気は、緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢も、一部に厳しさが見られるものの、平成 28 年 1 月の有効求人倍率は 1.01 倍とリーマンショック前のピークを越える水準となり、平成 27 年平均の完全失業率は 3.0%となるなど、着実に改善が進んでいます。しかし、人口減少・少子高齢化社会の進展、働き続ける高齢者の増加等に伴う非正規雇用労働者の増加、グローバル化による競争激化、I o T（モノのデジタル化・ネットワーク化）等の技術進歩等、雇用を取り巻く現状は大きく変化しています。

県内人口は、平成 7 年の 88 万 4 千人をピークに平成 27 年には 83 万 3 千人まで減少しています。少子高齢化は構造的要因によるものであり、労働力人口も減少していくことが予測されます。

このような中で県内企業が持続的に発展していくためには、業界や企業のニーズを的確に反映した在職者訓練の充実と、これからの県内産業を担う若者に対する就業支援を行うこと及び女性・高齢者・障害者等の活躍を促進するための職業能力の開発が必要です。

第 10 次佐賀県職業能力開発計画は、このような経済・雇用情勢を踏まえて、本県の産業・経済を支える人材の育成・確保と、県民の個々の特性に合った職業能力開発施策の基本的方向を示すものとして策定します。

### 2 計画の性格

本計画は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づき、国の職業能力開発基本計画との整合を図るとともに、県の総合計画や「佐賀県まち・ひと・しごと創生総合戦略」を踏まえて、策定するものとします。

### 3 計画の期間

本計画は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 か年計画とします。

# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

## 第 2 部 職業能力開発を取り巻く環境

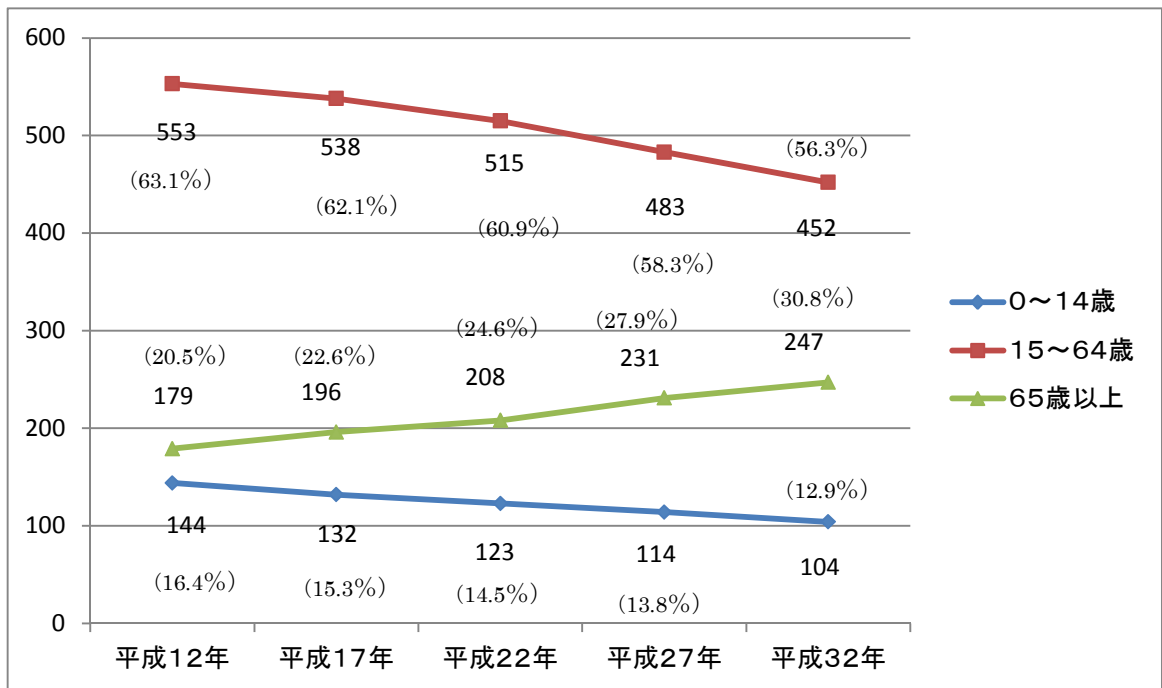
### 1 人口の推移と将来見通し

#### (1) 人口減少と人口構造の変化

本県の総人口は、平成 7 年の 88 万 4 千人をピークに、急速な少子高齢化の進行により減少しており、平成 27 年は、83 万 3 千人となり、平成 32 年には 80 万 3 千人になると予測されています。

また、人口構造については、年齢別人口（推計）の構成比が年少人口（0～14 歳）が、平成 12 年の 16.4%から平成 32 年の 12.9%へ、生産年齢人口は 63.1%から 56.3%へ、老年人口は 20.5%から 30.8%となり、今後も老年人口の割合が上昇し、年少人口、生産年齢人口の減少が進むと考えられます。

佐賀県の年齢階層別人口（単位：千人、括弧内は構成比）



(資料) 平成 7 年～平成 22 年：国勢調査（総務省）

平成 27 年、32 年：都道府県の将来推計人口（国立社会保障・人口問題研究所）

※生産年齢人口—生産活動に従事しうる年齢の人口。日本では、15 歳以上 65 歳未満の年齢に該当する人口のことをいう。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (2) 高等学校卒業者の県外流出

平成 27 年 3 月の県内の高等学校卒業者総数は 8,239 人で、大学等進学者は 3,581 人(43.5%)、就職者は 2,524 人(30.6%)、専修学校(専門課程)進学者 1,446 人(17.6%)、専修学校(一般課程)等入学者は 503 人(6.1%)等となっており、大学等進学者が最も大きな割合を占めています。

平成 27 年度の大学・短大への進学者(過年度卒業者を含む)のうち、19.2%が県内へ、80.8%が県外へ進学しています。

#### 大学・短大への進学者(過年度卒業者を含む)の進学地別割合

	県内	福岡県	東京都	長崎県	熊本県	神奈川県	京都府	その他
26 年度	20.1%	39.2%	7.4%	5.9%	4.7%	1.9%	2.3%	18.5%
27 年度	19.2%	40.2%	7.6%	5.7%	4.9%	1.7%	2.4%	18.4%

資料：平成 27 年度学校基本調査(佐賀県)

また、平成 27 年 3 月の高等学校卒業者の就職者は、就職進学者を含めると 2,638 人で、このうち県内就職者は 1,564 人(59.3%)、県外就職者は 1,074 人(40.7%)となっています。

#### 高等学校卒業者の就職先別割合

	県内	福岡県	愛知県	東京都	大阪府	広島県	長崎県	その他
27 年度	59.3%	14.4%	6.6%	5.4%	2.8%	2.5%	1.9%	7.1%

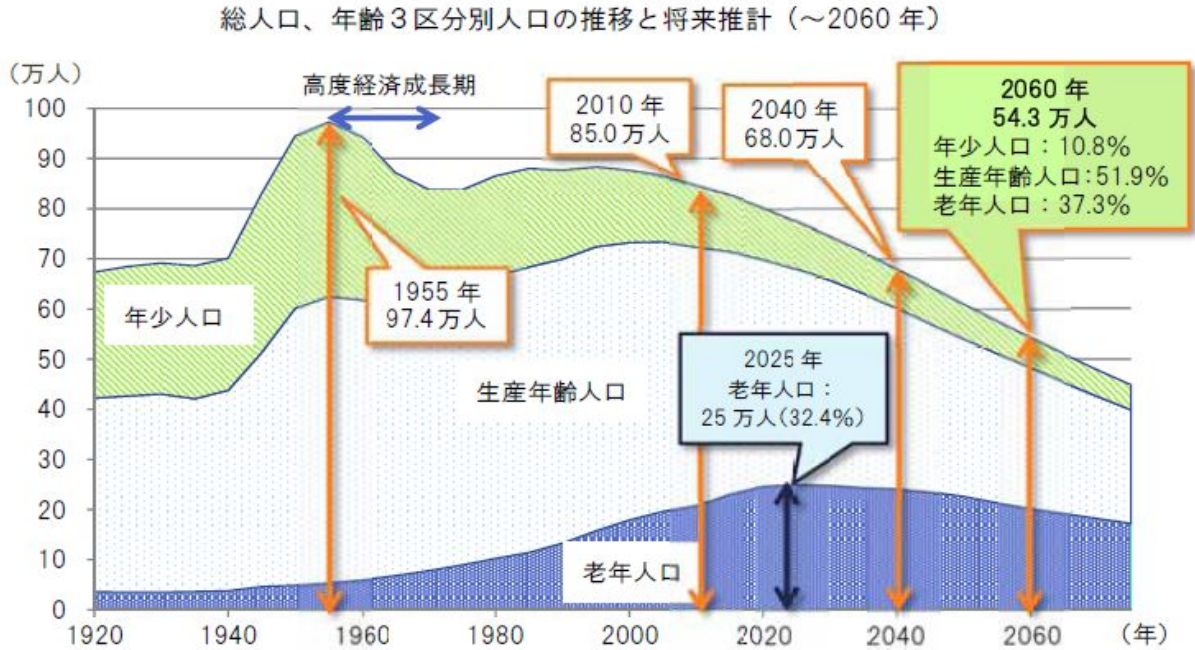
資料：平成 27 年度学校基本調査速報(佐賀県)

県内の高等学校卒業者の相当数が、高等学校卒業をきっかけに、進学や就職により県外へ流出しています。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (3) 生産年齢人口の減少

国立社会保障・人口問題研修所の推計では、2060年には、県の総人口が54万3千人になり、生産年齢人口の割合が51.9%とほぼ半分になることが予想されています。



出典：総務省「国勢調査」（1920-2010）

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013年（平成25年）3月推計）」

（注）2041年以降は、国立社会保障・人口問題研究所公表資料を基に佐賀県試算

県の「職業能力開発ニーズ調査」（平成27年5月）によると、「現在、技能や技術の継承は困難になりつつある」が27.2%、「現在は問題ないが、将来的には継承は困難である」が34.5%で、合わせて6割強（61.7%）の事業所が技能や技術継承に不安を抱えています。

#### 技能や技術の継承状況

現在、技能や技術の継承は困難になりつつある	27.2%
現在は問題ないが、将来的には継承は困難である	34.5%
現在も将来的にも不安はない	29.1%
その他	3.8%
無回答	5.4%

資料：平成27年5月職業能力開発ニーズ調査（佐賀県）

これまで企業を支えてきた熟練した技能・技術を有する労働者の大量退職が続き、技能・技術の継承が課題となっています。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 2 佐賀県経済の現状

#### (1) 産業別有業者の状況

佐賀県の有業者数を産業大分類別にみると、平成 24 年は「製造業」が 6 万 7 千人で有業者総数の 15.9%を占め、以下、「卸売・小売業」の 6 万 0 千人 (14.3%)、「医療、福祉」が 5 万 7 千人 (13.6%)、「農業・林業」が 3 万 6 千人 (8.5%) となっています。

全国と比較すると、第 2 次産業・第 3 次産業の構成比は低く、第 1 次産業の構成比は大きく上回っています。

平成 24 年産業別有業者数

産業大分類		佐賀県		全国	
		人数(千人)	構成比(%)	人数(千人)	構成比(%)
第 1 次産業	農業・林業	36.2	8.5	2278.8	3.5
	漁業	5.6	1.3	177.8	0.3
	小計	41.8	9.8	2456.6	3.8
第 2 次産業	鉱業	0.1	0.0	26.6	0.0
	建設業	34.8	8.2	4911.7	7.6
	製造業	67.5	15.9	10828.9	16.8
	小計	102.4	24.1	15767.2	24.5
第 3 次産業	電気・ガス・熱供給・水道業	2.6	0.6	336.7	0.5
	情報通信業	4.2	1.0	1879.7	2.9
	運輸業・郵便業	18.7	4.4	3448.2	5.4
	卸売・小売業	60.7	14.3	10022.6	15.6
	金融・保険業	9.2	2.2	1617.2	2.5
	不動産業・物品賃貸業	4.5	1.1	1321.4	2.1
	学術研究, 専門・技術サービス業	9.8	2.3	2206.3	3.4
	宿泊業・飲食サービス業	21.7	5.1	3744.2	5.8
	生活関連サービス業, 娯楽業	16.2	3.8	2370.1	3.7
	教育, 学習支援業	18.7	4.4	2992.2	4.6
	医療, 福祉	57.8	13.6	7119.4	11.1
	複合サービス事業	7.2	1.7	519.0	0.8
	サービス業(他に分類されないもの)	23.9	5.6	4029.4	6.3
	公務 (他に分類されないもの)	18.6	4.4	2187.4	3.4
	小計	273.8	64.5	43793.8	68.0
分類不能の産業	6.5	1.5	2402.9	3.7	
合計	424.5	100	64420.5	100	

資料：平成 24 年就業構造基本調査（総務省）



## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (2) 産業別総生産の状況

佐賀県の県内総生産の産業別状況を見ると、全国に比べて第 1 次産業及び第 3 次産業の構成比が高く、第 2 次産業の構成比が低くなっています。

平成 24 年度県内総生産（名目）・平成 24 年国内総生産（名目）

	第 1 次産業		第 2 次産業		第 3 次産業		合計	
	実数（億円）	構成比	実数（億円）	構成比	実数（億円）	構成比	実数（億円）	構成比
佐賀県	727	2.8%	7,166	27.3%	18,339	69.9%	26,232	100%
全国	57,301	1.3%	1,244,124	29.0%	2,983,963	69.6%	4,285,388	100%

資料：県民経済計算（佐賀県）、国民経済計算（内閣府）

### (3) 県内の事業所の状況

#### ① 規模別状況

県内企業を大企業と中小企業の規模別を見ると、企業数ではほとんどが中小企業の区分に該当しています。また、常用雇用・従業者数では 90.1%が中小企業に従事しており、中小企業に従事している割合は、全国平均に比べ 27.4 ポイント高くなっています。

企業規模別企業数、常用雇用者数(民営、非一次産業、2012 年)

	中小企業				大企業			
	企業数	構成比 (%)	常用雇用者数	構成比 (%)	企業数	構成比 (%)	常用雇用者数	構成比 (%)
佐賀県	25,957	99.9	144,032	90.1	34	0.1	15,829	9.9
全国	3,852,934	99.7	24,330,621	62.7	10,596	0.3	14,451,983	37.3

資料：中小企業白書 2012 年版

#### ※中小企業の定義

常用雇用者 300 人以下（卸売業、サービス業は 100 人以下、小売業、飲食店は 50 人以下）、又は資本金 3 億円以下（卸売業は 1 億円以下、小売業、飲食店、サービス業は 5,000 万円以下）の会社及び従業員総数 300 人以下（卸売業、サービス業は 100 人以下、小売業、飲食店は 50 人以下）の個人事業者を中小企業とする。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### ② 製造業の推移

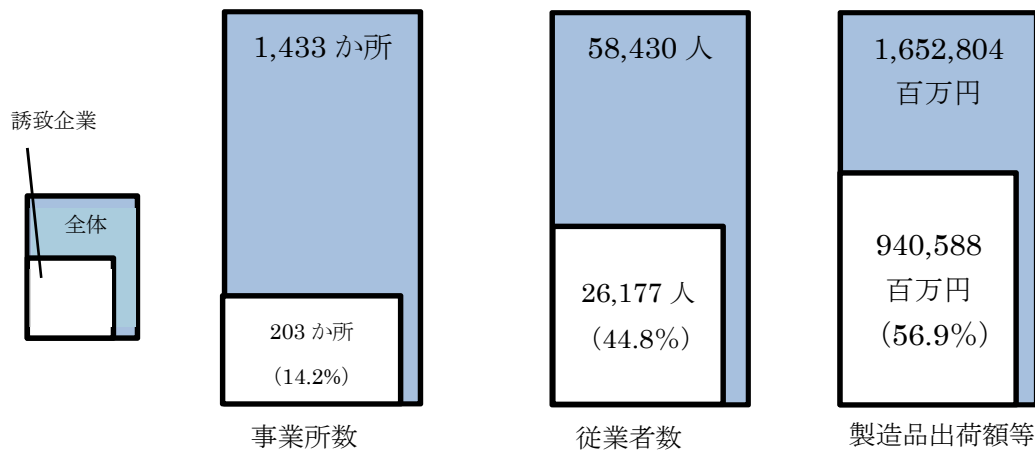
平成 26 年工業統計調査結果速報によると、製造業（従業員 4 人以上の事業所）は、事業所数は 1,403 事業所（前年比 2.1%減）、従業者数は 5 万 8,267 人（同 0.3%減）、製造品出荷額等は 1 兆 7,310 億円（同 4.7%増）となっており、事業所数は減少傾向、従業員数はほぼ横ばいがありますが、製造品出荷額等は増加傾向となっています。

#### 佐賀県の製造業の推移

	事業所数		従業者数		製造品出荷額等	
		前年比%	(人)	前年比%	(億円)	前年比%
平成 2 1 年	1,532	▲ 9.3	58,777	▲ 7.1	15,535	▲ 18.9
平成 2 2 年	1,487	▲ 2.9	59,699	1.6	16,670	7.3
平成 2 3 年	1,502	1.0	54,681	▲ 8.4	15,155	▲ 9.1
平成 2 4 年	1,476	▲ 1.7	58,193	6.4	16,396	8.0
平成 2 5 年	1,433	▲ 2.9	58,430	0.4	16,528	1.0
平成 2 6 年	1,403	▲ 2.1	58,267	▲ 0.3	17,310	4.7

資料：平成 26 年工業統計調査結果速報（佐賀県）

誘致企業が本県製造業に占める割合は、平成 25 年工業統計調査結果で見ると、事業所数で 14.2%（203 事業所）、従業者数では 44.8%（26,177 人）、製造品出荷額等では 56.9%（940,588 百万円）を占めています。



資料：平成 25 年度工業統計調査結果（佐賀県）

# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

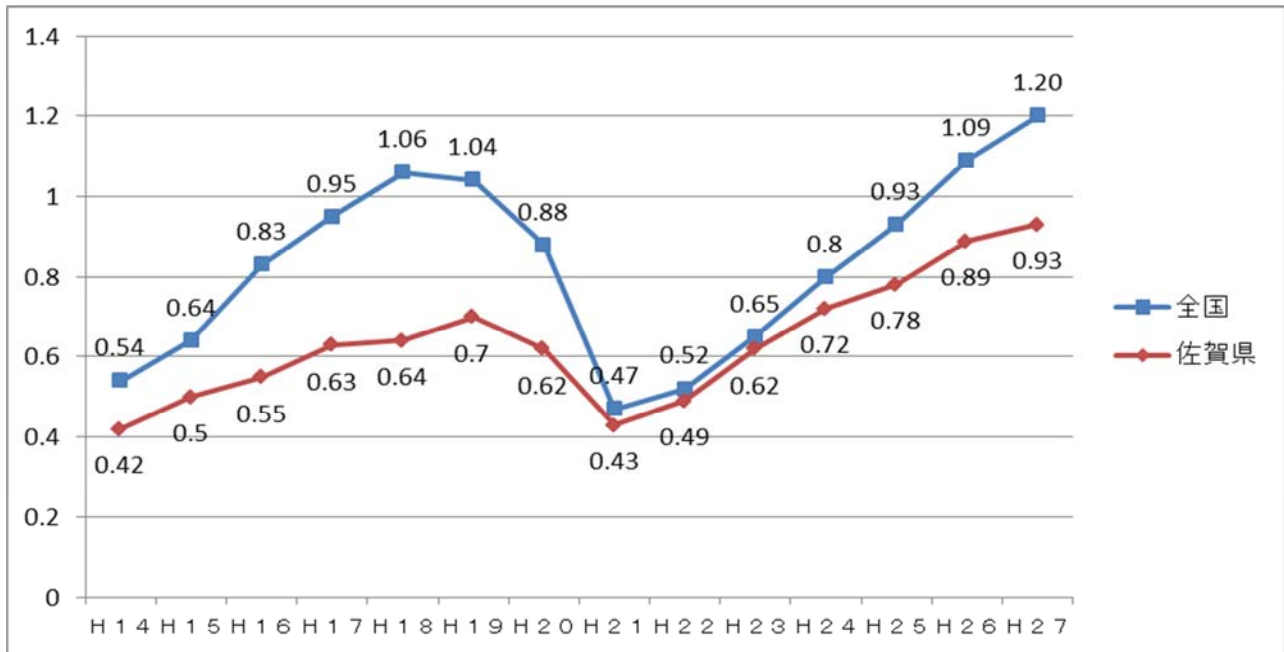
## 3 労働力の需給状況

### (1) 有効求人倍率の推移

景気動向を示す有効求人倍率は、平成 20 年の世界同時不況で急速に悪化しました。その後、景気の回復傾向に応じて回復し、平成 26 年は世界同時不況前の水準を上回っています。

また、県内は、全国平均より低い水準で推移しており、ここ数年の回復基調にあつては、その格差は拡大しています。

(倍)

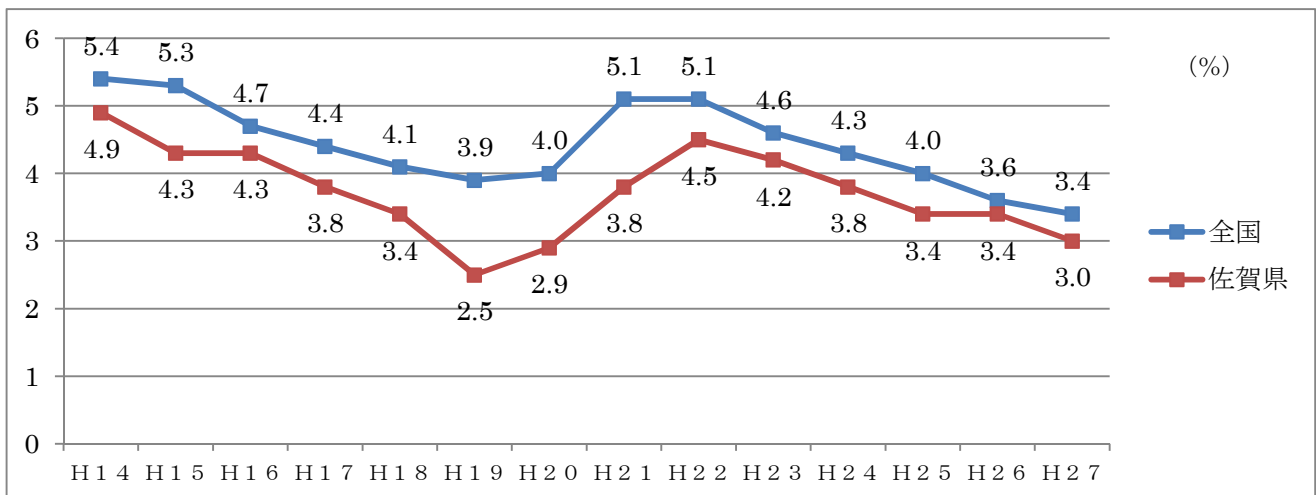


資料：厚生労働省一般職業紹介状況

### (2) 完全失業率の推移

全国の完全失業率は、平成 20 年から上昇に転じましたが、平成 23 年以降は低下傾向にあり、平成 27 年の全国の完全失業率 (3.4%) は、平成 9 年 (3.4%) 以来の低い水準となっています。

また、本県の完全失業率は、全国より低い水準で推移しており、平成 27 年 (3.0%) は平成 20 年 (2.9%) 以来の低い水準となっています。



資料：労働力調査結果 (総務省統計局)

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (3) 産業別の新規求人の状況

佐賀県の産業別の新規求人の状況は、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」、「製造業」などで多く、製造業のなかでは、「食料品製造業」、「輸送用機械器具製造業」、「繊維工業」などで多くなっています。

平成 26 年度 新規求人の状況（学卒を除き、パートタイムを含む）

産 業	新規求人数(人)	構成比(%)
AB 農業、林業、漁業	794	1.2%
C 鉱業、採石業、砂利採取業	29	0.0%
D 建設業	5,047	7.5%
06 総合工事業	3,040	
E 製造業	8,322	12.4%
09 食料品製造業	3,585	
10 飲料・たばこ・飼料製造業	139	
11 繊維工業	505	
12 木材・木製品製造業	103	
13 家具・装備品製造業	105	
14 パルプ・紙・紙加工品製造業	114	
15 印刷・同関連産業	199	
16 化学工業	363	
17 石油製品・石炭製品製造業	2	
18 プラスチック製品製造業	175	
19 ゴム製品製造業	54	
21 窯業・土石製品製造業	414	
22 鉄鋼業	37	
23 非鉄金属製造業	17	
24 金属製品製造業	347	
25 はん用機械器具製造業	362	
26 生産用機械器具製造業	311	
27 業務用機械器具製造業	18	
28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	111	
29 電気機械器具製造業	323	
30 情報通信機械器具製造業	37	
28、30 ハードウェア製造関係	148	
31 輸送用機械器具製造業	752	
(311 自動車・同付属品製造業)	513	
(312 船舶製造・修理業、船舶機関製造業)	212	
20、32 その他の製造業	249	
F 電気・ガス・熱供給・水道業	24	0.0%
G 情報通信業	975	1.5%
情報サービス業	652	
H 運輸業、郵便業	4,632	6.9%
I 卸売業、小売業	12,872	19.2%
卸売業	2,218	
小売業	10,654	
J 金融業、保険業	257	0.4%
K 不動産業、物産賃貸業	448	0.7%
L 学術研究、専門サービス業	1,055	1.6%
M 宿泊業、飲食サービス業	5,188	7.7%
飲食店	3,295	
N 生活関連サービス業、娯楽業	3,216	4.8%
O 教育、学習支援業	1,131	1.7%
P 医療、福祉	15,968	23.8%
医療業	6,770	
社会保険、社会福祉・介護事業	9,126	
Q 複合サービス業	376	0.6%
R サービス業(他に分類できないもの)	4,939	7.3%
職業紹介・労働者派遣業	835	
ST 公務・その他	1,930	2.9%
合計	67,203	100.0%

資料：佐賀労働局

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (4) 職業別の求人・求職の状況

佐賀県の職業別の求人・求職状況は、「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」、「輸送、機械運転の職業」、「建設・採掘の職業」などは新規求人数に対して、新規求職者数は少なくなっています。逆に、「事務的職業」、「生産工程の職業」、「運搬・清掃等の職業」などは、新規求人数に対して、新規求職者数が多くなっています。

また、「生産工程の職業」、「運搬・清掃等の職業」は、常用は新規求人数が少なく、新規求職者数は多くなっている一方で、パートは新規求人数が多く、新規求職者数は少なくなっています。

このように、求人・求職数やスキルのミスマッチなどにより、労働力需給の不均衡が依然として存在しています。

平成 26 年度職業別新規求人・求職状況（佐賀県）

（単位：人）

	①常用				②常用的パート			
	新規求人	構成比	新規求職	構成比	新規求人	構成比	新規求職	構成比
職業計	34,938		35,082		23,756		15,995	
A 管理的職業	115	0.3%	108	0.3%	16	0.1%	10	0.1%
B 専門的・技術的職業	7,610	21.8%	5,004	14.3%	3,100	13.0%	1,831	11.4%
C 事務的職業	3,676	10.5%	8,987	25.6%	2,403	10.1%	3,880	24.3%
D 販売の職業	3,342	9.6%	3,173	9.0%	3,465	14.6%	1,538	9.6%
E サービスの職業	6,669	19.1%	4,859	13.9%	8,377	35.3%	2,923	18.3%
F 保安の職業	1,019	2.9%	270	0.8%	181	0.8%	76	0.5%
G 農林漁業の職業	394	1.1%	312	0.9%	285	1.2%	118	0.7%
H 生産工程の職業	4,371	12.5%	4,956	14.1%	1,944	8.2%	1,123	7.0%
I 輸送・機械運転の職業	2,880	8.2%	1,577	4.5%	417	1.8%	261	1.6%
J 建設・採掘の職業	2,673	7.7%	1,123	3.2%	76	0.3%	79	0.5%
K 運搬・清掃等の職業	2,189	6.3%	3,636	10.4%	3,492	14.7%	3,441	21.5%
分類不能の職業	0	0.0%	1,077	3.1%	0	0.0%	715	4.5%

資料：佐賀労働局

# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

## 4 労働者を取り巻く状況

### (1) 若年者の就業状況

平成 22 年国勢調査によると、県内の若年者の完全失業率は、15 歳から 19 歳で 14.9%と、全国平均の 12.8%より高くなっています。20 歳から 39 歳は全国平均とほぼ同水準となっています。

新規学卒者の就職環境は、景気の回復傾向により、改善していますが、「7・5・3 現象」と言われる、就職後に早期に離職する若年者の割合は、依然として高い状況となっています。

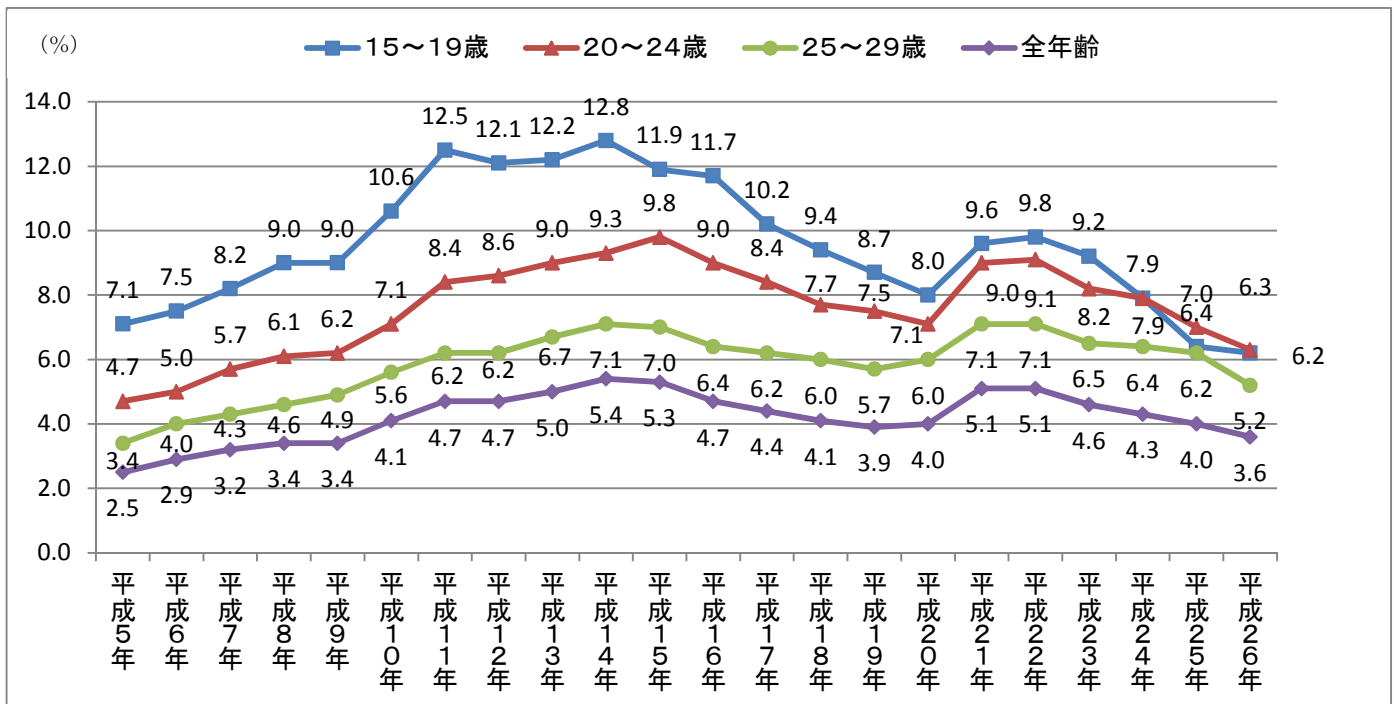
年齢階層別失業率（平成 26 年）

（単位：％）

	15～ 19 歳	20～ 24 歳	25～ 29 歳	30～ 34 歳	35～ 39 歳	40～ 44 歳	45～ 49 歳	50～ 54 歳	55～ 59 歳	60～ 64 歳	65 歳 以上
全 国	12.8	9.9	8.2	6.6	5.9	5.5	5.0	4.9	5.7	7.6	5.5
佐賀県	14.9	9.7	7.9	6.4	5.8	5.5	5.0	4.9	5.8	7.9	4.6

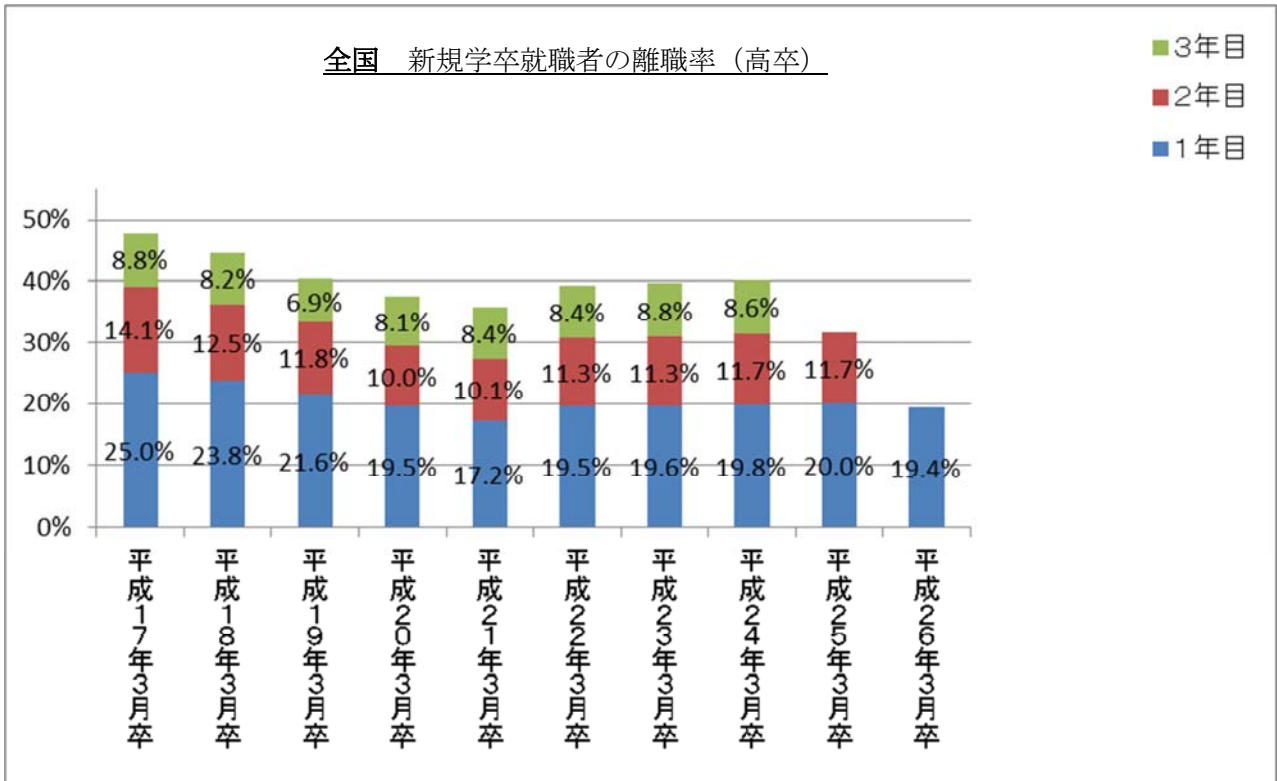
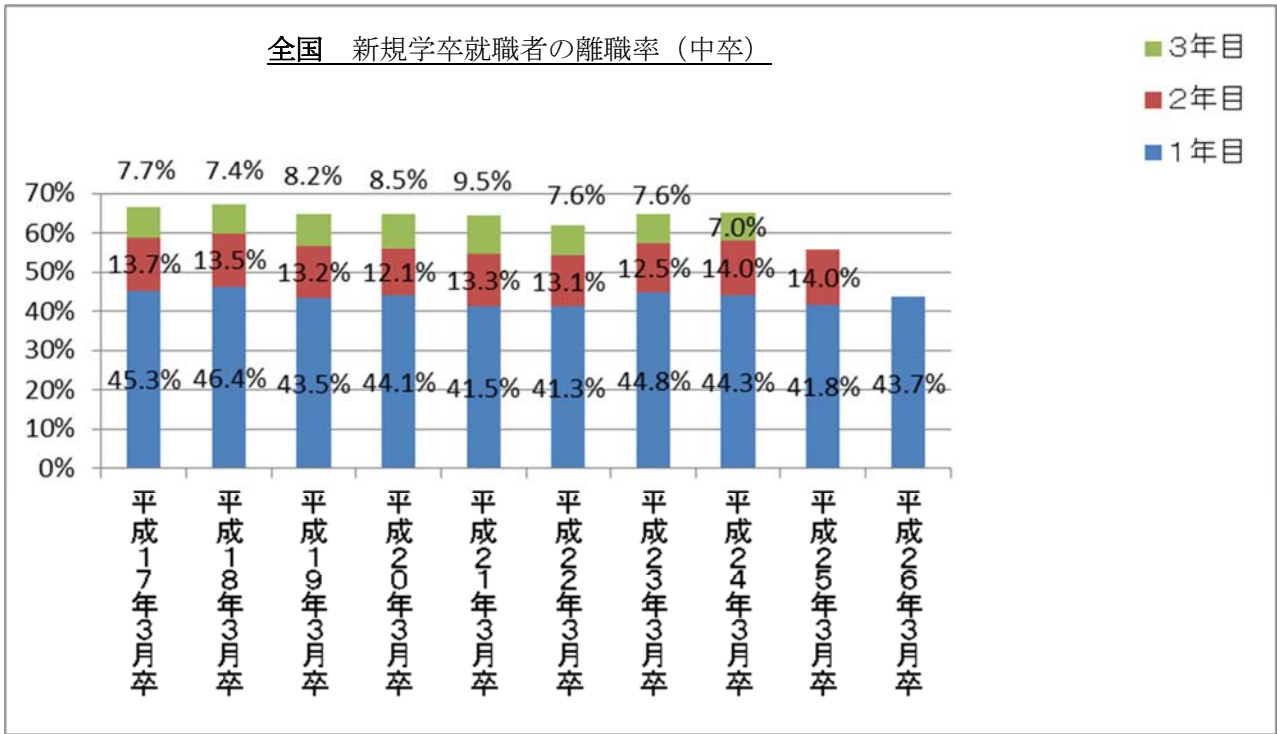
資料：平成 22 年国勢調査（総務省）

全国の若年失業率の推移

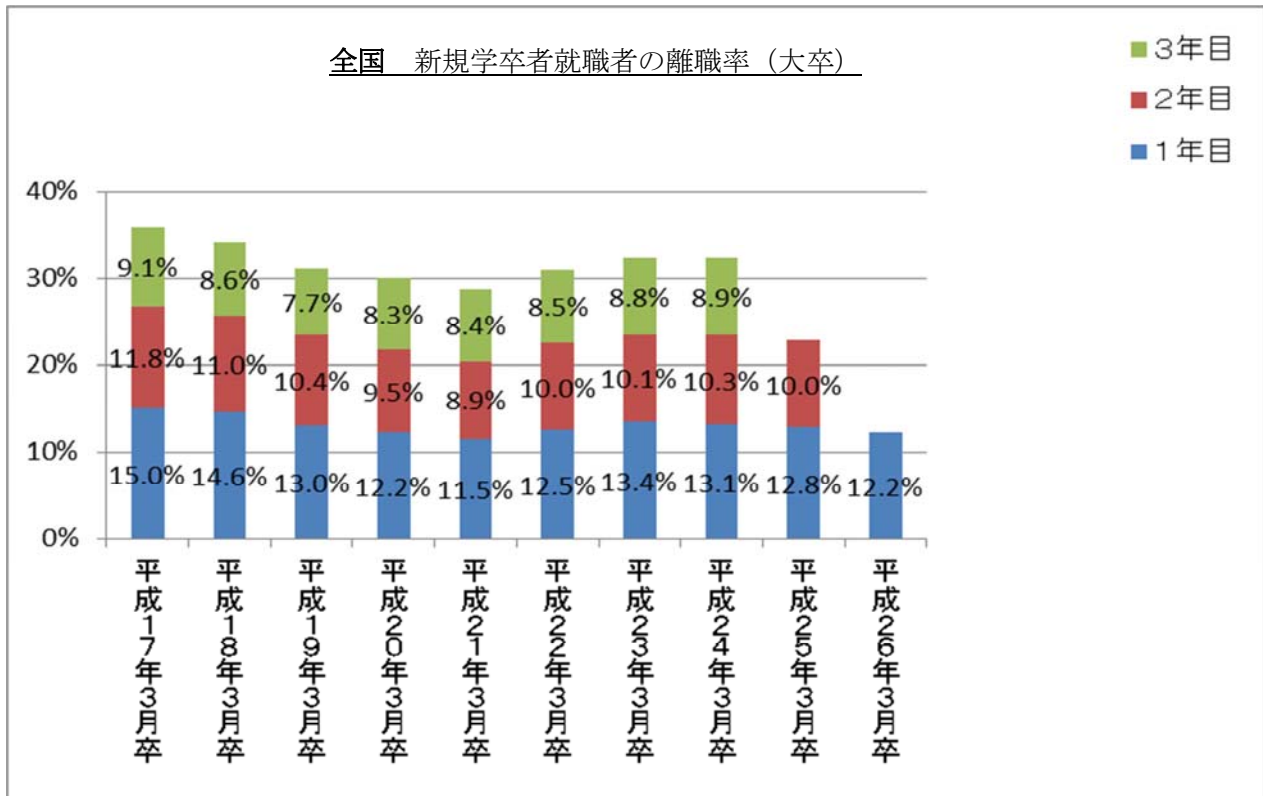


資料：平成 26 年労働力調査（総務省）

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画



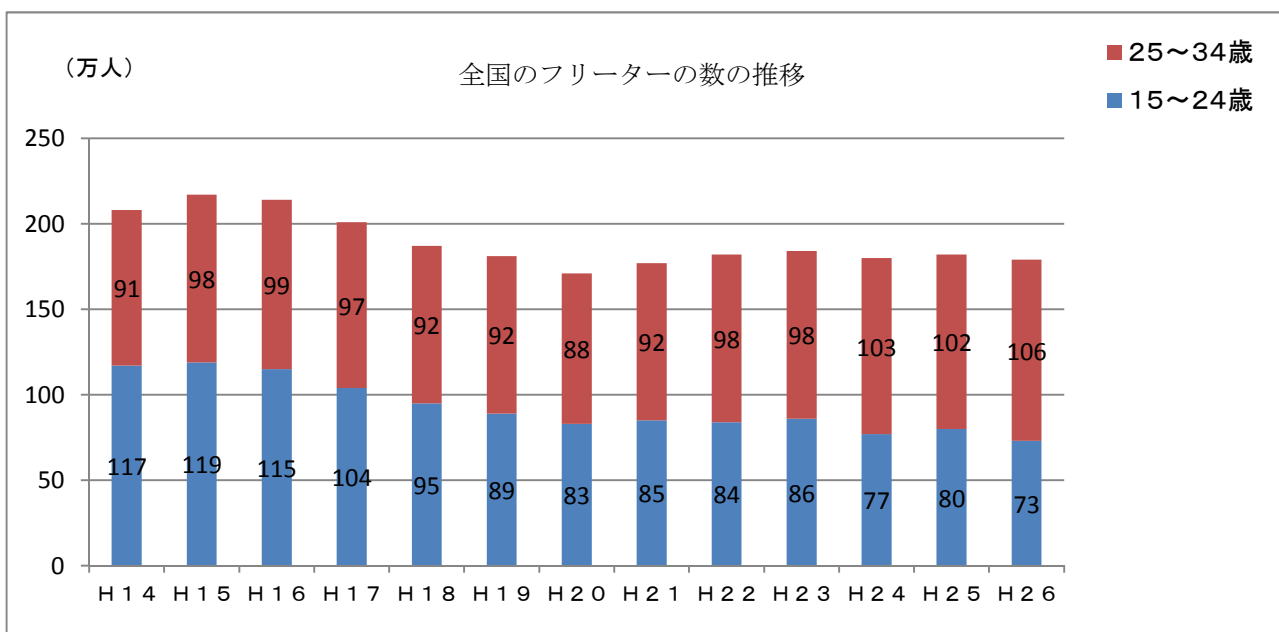
## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画



資料：厚生労働省職業安定局調査（新規学卒者の離職状況）

また、15～34歳の労働力人口のうち、全国のフリーターの数は、平成15年に217万人のピークに達した後、雇用情勢の改善により、平成20年には171万人に減少しましたが、世界同時不況を契機とする急激な雇用情勢の悪化により増加に転じ、平成23年の184万人を最多にその後は180万人前後で高止まりしています。

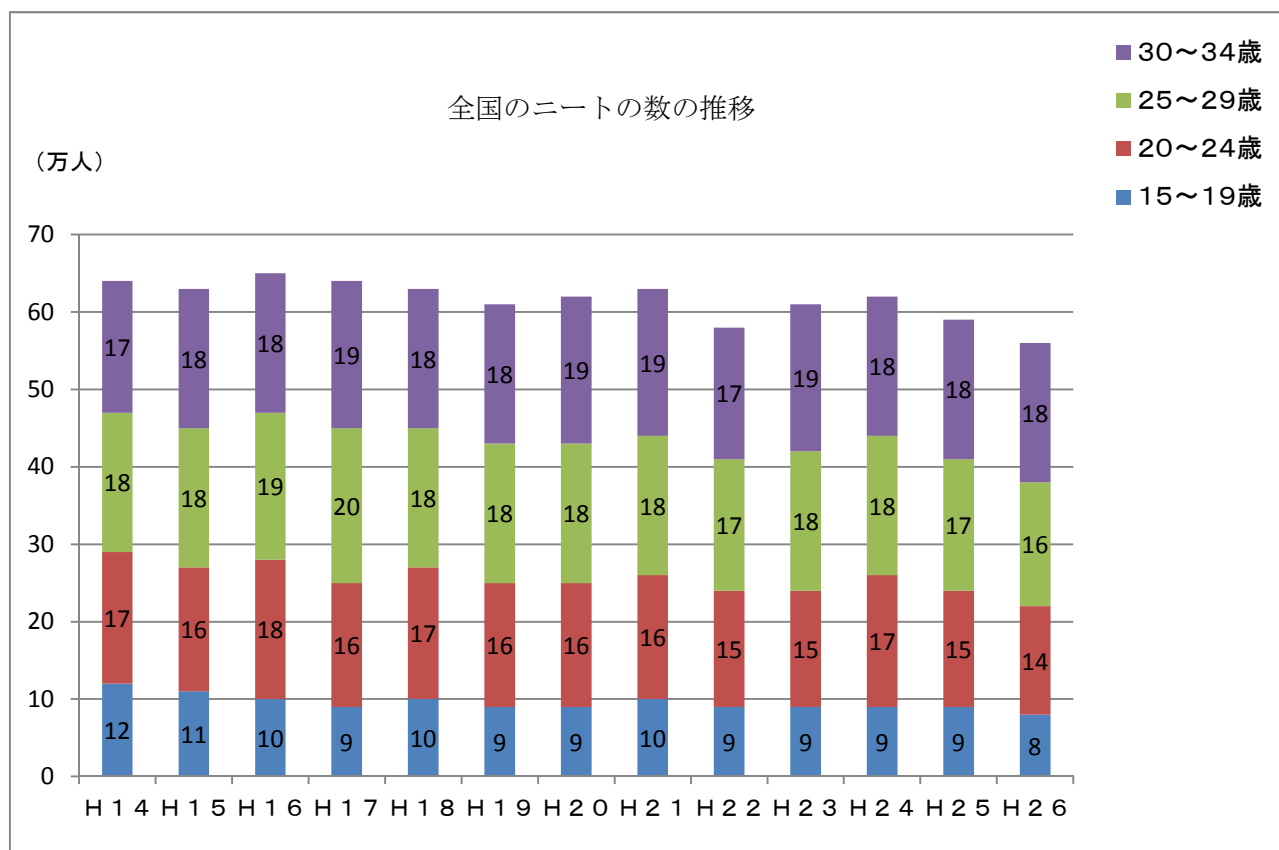
若者の数が減少する中、全国の15～34歳のニートの数も60万人前後で高止まりしていています。





# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

資料：労働力調査（総務省）



資料：労働力調査（総務省）

※「ニート」の定義は、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

※「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者の合計

- ①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- ③非労働人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定を得ておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (2) 女性の就業状況

女性の雇用者の割合は徐々に高くなっており社会進出が進んでいますが、就業状況を見ると30歳から34歳で落ち込む、いわゆるM字型カーブとなっています。これは、出産・育児等の事情により、一時的に離職し、育児が一段落した後で再就職する者が多いことを示しています。

本県の場合は、女性の就業率は15～19歳を除き全国平均より高くなっています。

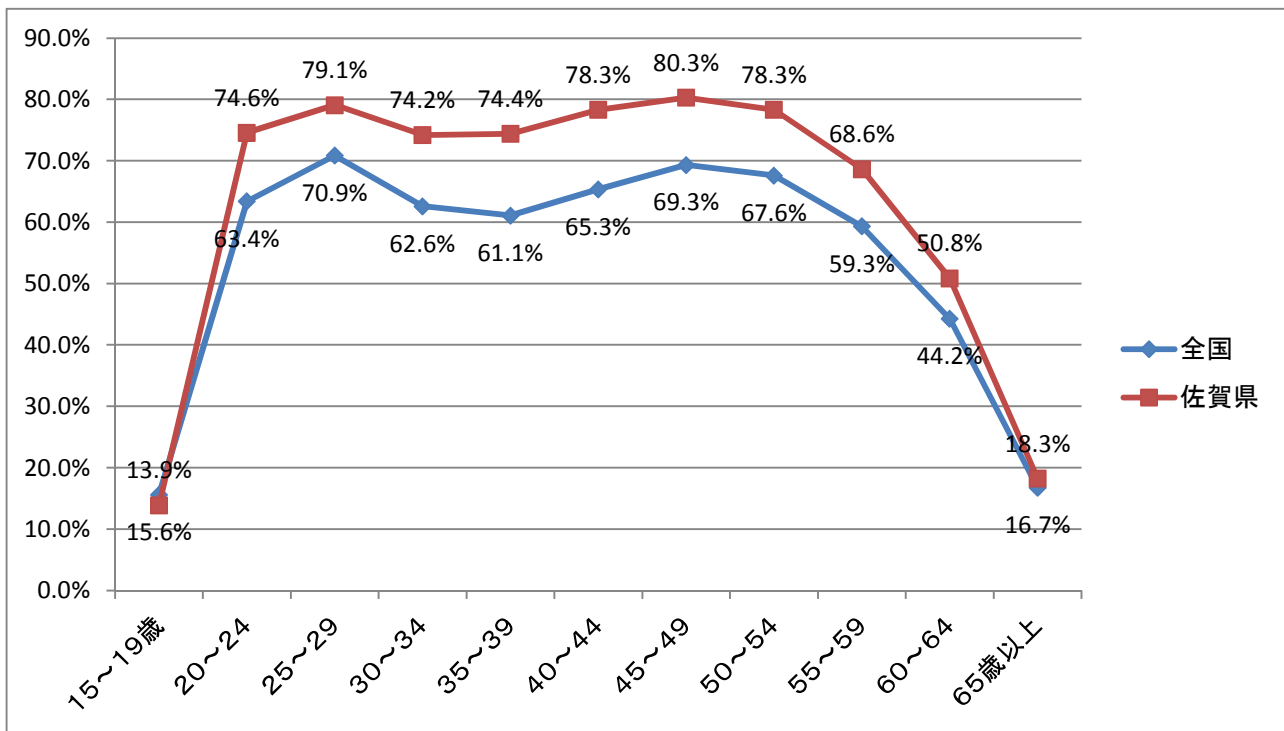
佐賀県の男女別雇用者数（役員を除く）

	雇用者総数（役員を除く）（人）	男		女	
		雇用者数（役員を除く）（人）	構成比	雇用者数（役員を除く）（人）	構成比
平成 14 年	322,400	173,600	53.9%	148,700	46.1%
平成 19 年	343,900	177,200	51.5%	166,700	48.5%
平成 24 年	341,900	173,000	50.6%	168,900	49.4%

※端数処理のため合計が合わないことがある

資料：就業構造基本調査（総務省）

年齢階層別女性の労働力の割合（平成 22 年）



資料：平成 22 年国勢調査（総務省）

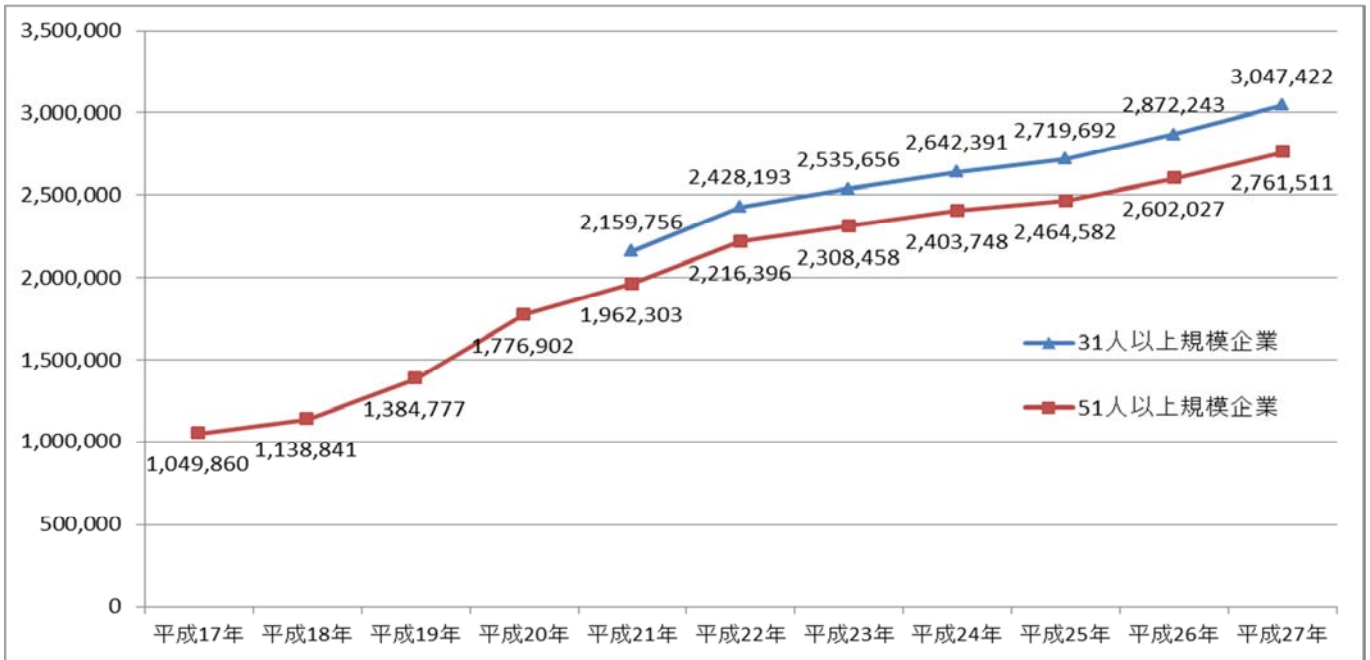
## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (3) 高齢者の就業状況

平成 27 年高齢者の雇用状況（厚生労働省）によると、全国の 60 歳以上の常用労働者数は、51 人以上規模企業で 2,761,511 人、31 人以上規模企業で 3,047,422 人と増加傾向にあります。

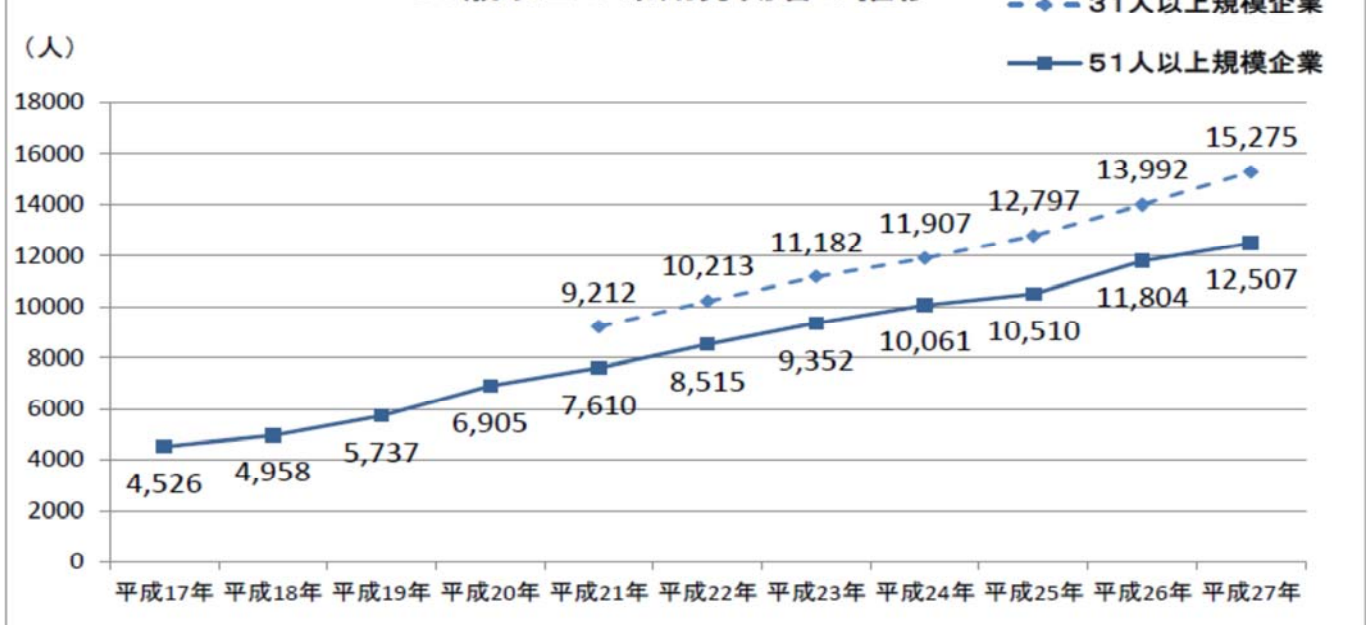
本県においても、60 歳以上の常用労働者も年々増加しており、平成 27 年では 51 人以上規模企業で 12,507 人、31 人以上規模企業で 15,275 人となっています。

全国の 60 歳以上の常用労働者の推移（単位：人）



資料：平成 27 年高齢者の雇用状況（厚生労働省）

佐賀県の 60 歳以上の常用労働者の推移



資料：佐賀労働局「平成 27 年 高齢者の雇用状況」

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

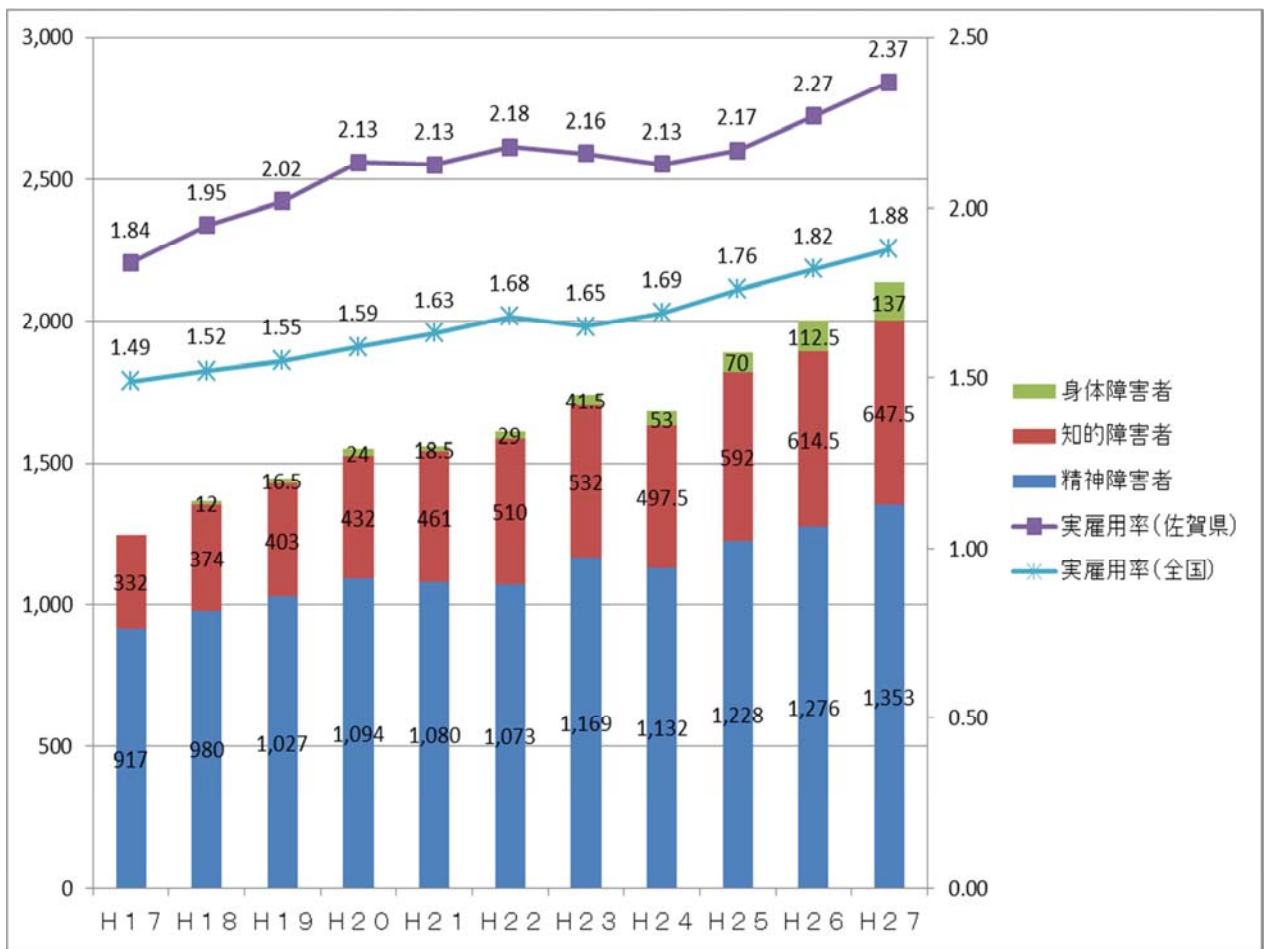
### (4) 障害者の就業状況

佐賀労働局職業安定業務統計によると、就業中の障害者数は、平成 26 年 3 月末は 4,020 人でしたが、平成 27 年 3 月末には 4,340 人となっており、障害者雇用が進んでいます。

県内の民間企業における障害者雇用率は、平成 27 年 6 月 1 日現在で 2.37% となり、常用雇用者数が 50 人以上の企業に適用される法定雇用率の 2.0% を上回り、都道府県別で全国 4 位となっています。

また、法定雇用率未達成企業は 153 社となり、前年と比べ 27 社減少しており、法定雇用率達成企業割合は 71.3% で、都道府県別で 5 年連続全国 1 位となっています。

佐賀県の民間企業における実雇用率と雇用されている障害者の数 (単位：人、%)



資料：佐賀労働局

厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (5) 非正規労働者の就業状況

平成 24 年就業構造基本調査（総務省）によると、佐賀県の雇用者数（会社役員を除く）は、341,900 人で、平成 19 年調査の 343,900 人に比べ、2,000 人減少しています。

雇用形態別では、正規の職員・従業員は 222,300 人（65.0%）で、平成 19 年調査の 232,200 人（67.5%）に比べ、実数では 9,900 人減少し、構成比でも 2.5 ポイント低下しています。

一方、非正規の職員・従業員は、119,600 人（35.0%）で、平成 19 年調査の 111,400 人（32.5%）に比べ、実数では 8,200 人増加し、構成比も 2.5 ポイント上昇しています。

佐賀県雇用形態別雇用者数

（単位：人）

	雇用者 総数 (役員を除く)	正規の 職員・ 従業員		非正規の 職員・ 従業員		内 訳				
		構成比		構成比		パート	アルバイ ト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員、 嘱託	その他
平成 24 年	341,900	222,300	65.0%	119,600	35.0%	61,000	19,900	4,400	26,400	8,000
平成 19 年	343,900	232,200	67.5%	111,400	32.5%	58,200	20,100	6,200	19,700	7,200

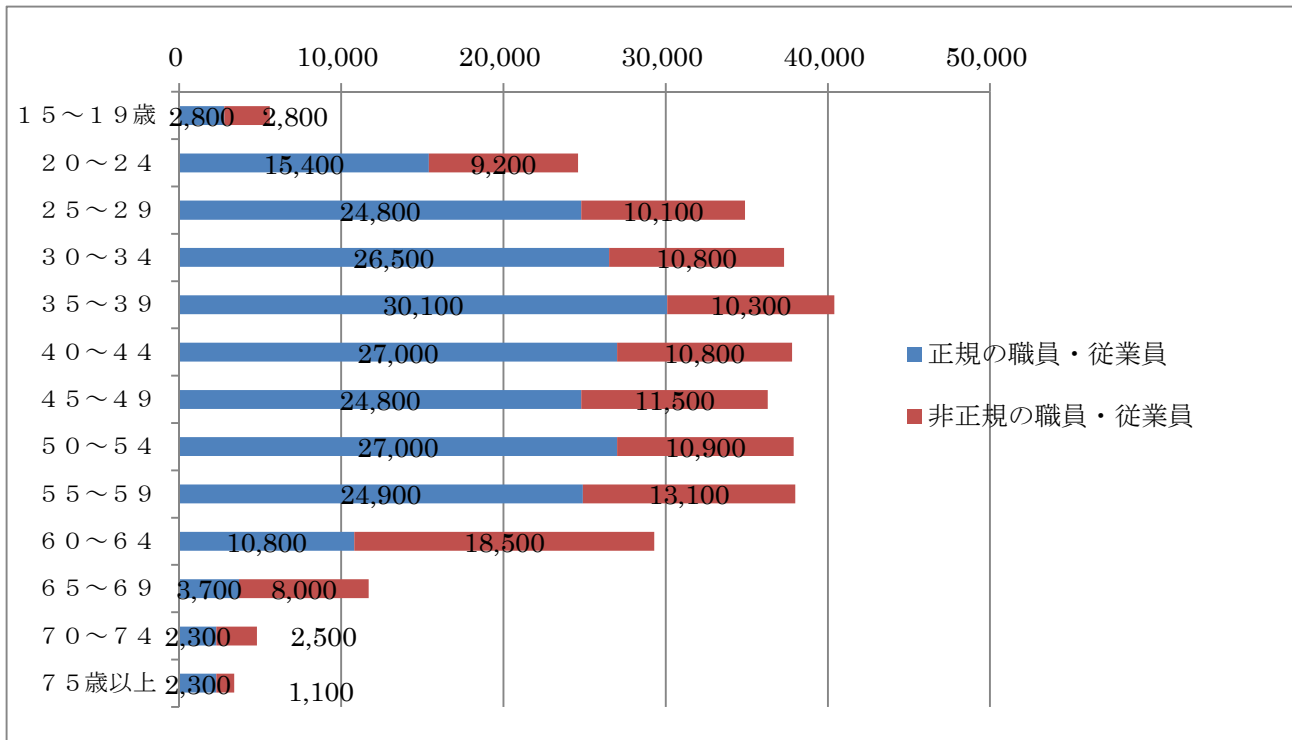
※ 端数処理のため合計が合わないことがある

資料：就業構造基本調査（総務省）

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

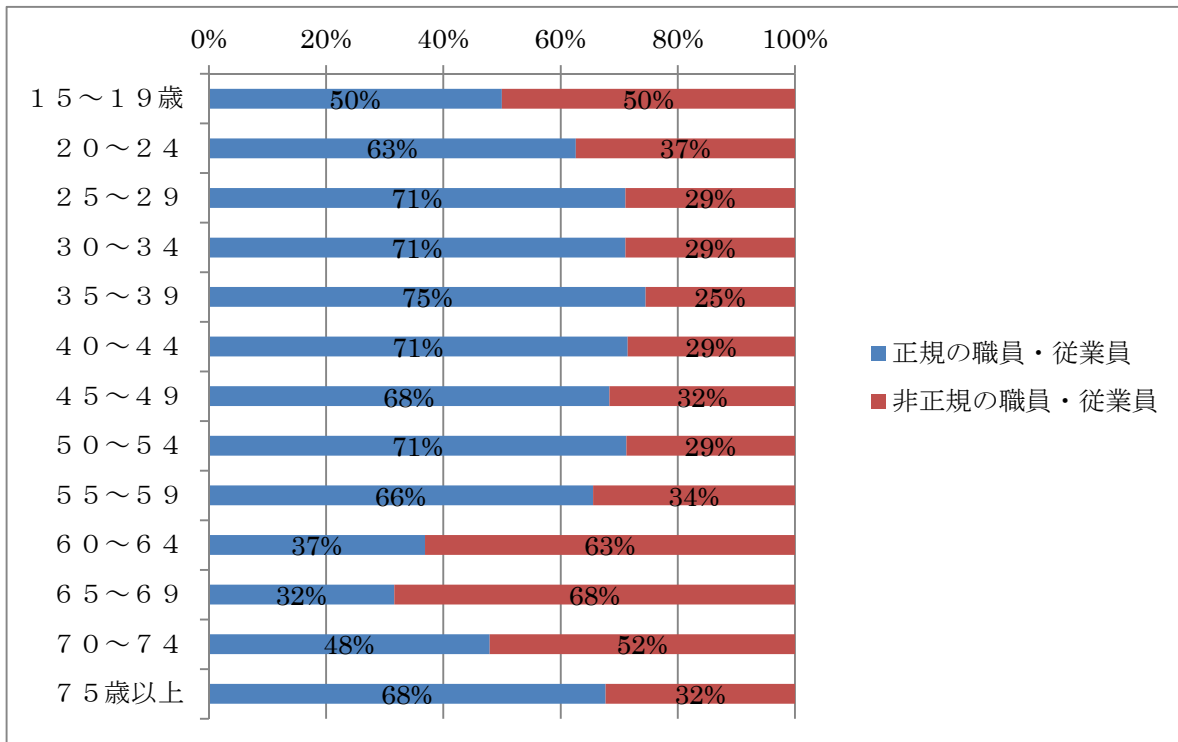
平成 24 年の年代別雇用者数を見ると、24 歳以下の若年者と 60 歳以上の高齢者において、非正規の職員・従業員の割合が大きくなっています。

佐賀県の年代別雇用者の数（役員を除く）



資料：就業構造基本調査（総務省）

佐賀県の年代別雇用者の構成比（役員を除く）



※端数処理のため合計が 100%にならないことがある

資料：就業構造基本調査（総務省）

# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

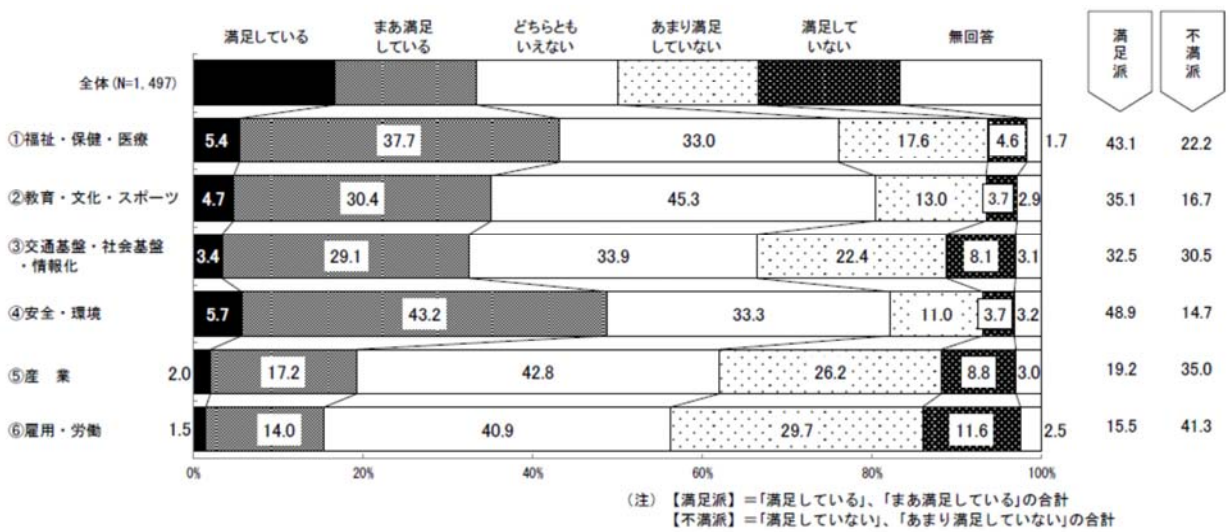
## 【参考】

### 佐賀県くらしの実感調査結果

県が実施した平成 26 年度佐賀県くらしの実感調査（平成 26 年 11 月）によると、くらしの各分野の満足度は、「安全・環境」（48.9%）、「福祉・保健・医療」（43.1%）、「教育・文化・スポーツ」（35.1%）、「交通基盤・社会基盤・情報化」（32.5%）の順に「満足派」が高く、これら 4 項目は「満足派」が「不満派」を上回っています。

一方、「雇用・労働」、「産業」では、「不満派」が「満足派」を上回っており、特に「雇用・労働」は不満派が平成 22 年の前回調査の 61.3%から減少しているものの 41.3%と 4 割を超えています。

くらしの各分野についての満足度



資料：佐賀県くらしの実感調査（佐賀県）

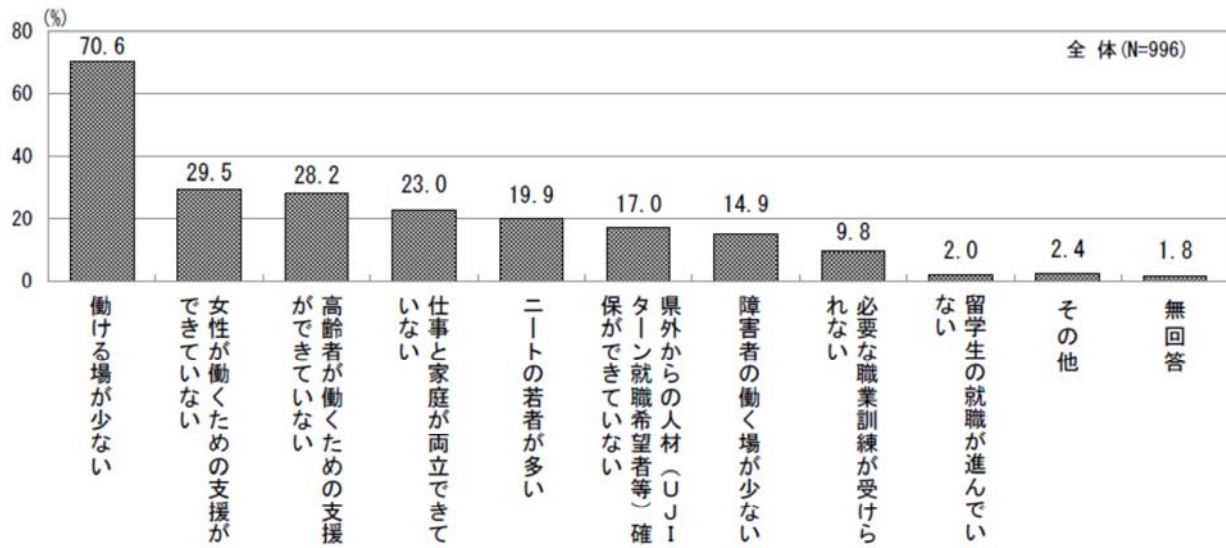
また、「だれもが意欲と能力に応じて働ける環境になっているか」については、「思う」が 16.4%と 2 割未満となっています。

一方、「思わない」は 66.5%と 7 割弱を占めて、「思う」を大きく上回っています。

「誰もが意欲と能力に応じて働ける環境になっていないと思う理由」については、「働ける場が少ない」が 70.6%と最も高く、以下「女性が働くための支援ができていない」29.5%、「高齢者が働くための支援ができていない」が 28.2%、「仕事と家庭が両立できていない」が 23.0%となっています。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### だれもが意欲と能力に応じて働ける環境になっていないと思う理由（複数回答）



資料：佐賀県くらしの実感調査（佐賀県）



# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

## 第 3 部 職業能力開発における方向性と基本的施策

少子高齢化による生産年齢人口の減少、国内市場の縮小等が進展する中で、経済全体として生産性を向上する必要があるとして、国において、平成 27 年 6 月に今後の成長を目指す基本方針「日本再興戦略」改訂 2015 が策定されました。

「日本再興戦略」改訂 2015 では、経済の好循環を維持し、持続的な成長路線を辿っていけるかどうかは、個人一人一人が、そして地方一つ一つがその潜在力を開花する「生産性革命」を成し遂げるどうかにかかっているとして、「新時代への挑戦を加速する」、「個人の潜在力の徹底的な磨き上げ」、「中堅・中小企業・小規模事業者の稼ぐ力の徹底強化」等が戦略的に位置づけられています。

県内企業が持続的に発展するためには、業界や企業のニーズを的確に反映した在職者訓練の充実と、これからの県内産業を担う若者に対する就業支援を行うこと及び女性・高齢者・障害者等の活躍を促進するための職業能力の開発が必要です。

また、県では「ものづくり人財創造事業」等を通じて、若者が更に誇りと自信を持ってものづくりに従事することができる社会の実現を目指して取組を行っています。

このような情勢を踏まえ、第 10 次佐賀県職業能力開発計画においては、職業能力開発の方向性として、「これから活躍する産業人材の育成に向けて」、「職業人としてのスキルアップに向けて」、「ものづくり県さがの再興に向けて」の 3 つに分類した上で、4 つの方向性を掲げて職業能力開発を推進します。

### ○これから活躍する産業人材の育成に向けて

#### **若年層の就業支援を中心とした職業能力開発**

産業振興による本県の経済を活性化するためには、県内産業の育成を積極的に進めるとともに、その担い手となる人材の確保・育成が必要になります。そのような中、県が実施した「職業能力開発ニーズ調査（県内事業所用調査・平成 27 年 5 月実施）」では、「職業能力開発行政で重点的に実施すべき分野」として、「若年者への職業能力開発」が最も多くなっています。

そこで本計画としては、唯一の県立公共職業訓練施設である産業技術学院の機能を充実し、若年者の施設内訓練を中心に、就職に必要な技能やスキルの習得を目指し、カリキュラム等の不断の見直しを行い、就職支援対策を強化します。

また、非正規労働者・学卒未就職者・ニート等の無業者及び就職間もない若年労働者の就職・定着支援や技術向上等をきめ細やかに実施します。

時代を担う子どもたちに対しても、社会的・職業的に自立する上で必要な能力等を身に付けるためのキャリア教育を、義務教育段階から体系的に実施します。

#### **「全員参加の社会」の実現加速に向けた個々の特性に合った職業能力開発**

本県においても、人口減少社会到来に伴う生産年齢人口の減少や働き方の効率化の観点から、経済全体として生産性向上が求められています。

そこで本計画では、女性の活躍推進のため離職した女性の再就職支援等及び中高年齢者のキャリア形成・希望に応じたキャリアチェンジの支援を行うとともに、障害者、ひとり親家庭の親や生活困窮者等の就職に配慮が必要な方については、その特性に応じた訓練を実施します。

### ○職業人としてのスキルアップに向けて

#### **産業振興と企業ニーズを踏まえたこれからの県内産業を担う人材の育成**

本県においては、中小企業が県内事業所のほとんどを占めていることから、企業独自で職業

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

訓練を行うことは困難を伴います。また、県に対しても産業界のニーズにあった人材を輩出し、これからの県内産業を担う人材の育成を行うことが求められています。

そこで本計画では、産業界や地域のニーズに適切に把握し、それを踏まえた訓練コースを設定し、職業訓練の質の向上や情報の提供等を進めます。

産業技術学院においては、技術革新や産業界のニーズに応じて、オーダーメイド型在職者訓練の充実を中心に中小企業の研修センターとして中小企業在職者の技術力向上を支援します。

また、雇用のミスマッチも存在することから離職者に対する職業訓練を実施します。

以上の取組を効果的に推進するため、国、業界団体、教育機関、民間教育訓練機関等との連携に努めます。

### ○ものづくり県さかの再興に向けて

#### ものづくり技能の振興と人材育成

製造業等ものづくり産業は、県内産業を牽引する重要な産業であり、その更なる振興のため、技能・技術を持つ人がこれまで以上に尊敬され、また若者が誇りと自信を持ちものづくりに従事する社会の実現を目指す「ものづくり人財創造事業」に平成 27 年度から取り組んでいます。

そこで本計画では、ものづくり分野の技能や技能者を尊重する社会的な機運を醸成することなどにより、若者のものづくり分野への積極的誘導を行い、技能・技術の継承と人材育成を図ります。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 1 若年層の就業支援を含めた職業能力開発

#### (1) 産業技術学院の機能の充実とこれからの県内産業を担う人材の育成

##### <現状と課題>

産業技術学院は、平成 24 年 4 月に組織再編を行い、新生産業技術学院として、施設内訓練において以下の改革を行いました。

- ① 訓練科を 2 年の普通課程に再編
- ② 入校資格を「高卒 29 歳以下」に統一
- ③ 定員を縮小
- ④ 就職支援課を設置
- ⑤ 最新の訓練機器を導入

その結果、近年は、連続して修了生の就職率 100%を達成しているところです。

産業技術学院は、本県唯一の県立職業能力開発施設であり、施設内訓練、在職者訓練及び委託訓練を通じて、産業人材の育成・輩出、県民の就職を支援する役割を担っています。

その役割は今後より一層高まることが予想されます。そのため、本県における職業能力開発の拠点として、県内産業界のニーズを的確に把握した上で、ニーズに即した施設内訓練の実施、就職支援及び在職者訓練の強化、雇用失業情勢に応じた委託訓練等に取り組む必要があります。

また、経済のグローバル化や新たな成長分野の進展等を背景に、県内企業の訓練ニーズも刻々と変化しており、カリキュラム等の内容について PDCA サイクルにより不断の見直しを行っていく必要があります。

##### <取組方針>

- 施設内訓練を中心とした、就職に必要な技能・技術の習得強化を図るとともに、これからの県内産業を担う人材を輩出するための訓練の充実強化を図ります。
- 業界や企業ニーズに即した委託訓練の実施等若者の支援を更に推進します。
- カリキュラム等の内容について、不断の見直しを行っていきます。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (2) 若年未就職者等への支援

#### <現状と課題>

若年者については、バブル経済崩壊後の就職氷河期に正社員になれなかった若者がフリーターや派遣社員などの不安定な就労環境にあることや、「7・5・3現象」と言われる学卒就職後の早期離職傾向が依然として高い状況であることなどから、他の年代に比べて失業率が高い状況にあります。

平成 26 年度全国年齢階層別完全失業率（労働力調査）（単位：％）

年 齢	15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳
失業率	6.2	6.3	5.2	4.0	3.5	3.2

経済情勢は平成 20 年秋からの世界同時不況によって急激に悪化しましたが、近年の回復に伴い若年者の雇用情勢は改善傾向にあります。しかし、フリーターの数（全国）は、平成 22 年以降およそ 180 万人前後で横ばいとなっています。

通学も家事もしていない若年無業者、いわゆるニート状態にある者は全国の推計で 56 万人（H26 労働力調査）となっており、若者が減少する中 60 万人程度で高止まりしています。また、35 歳以上の無業者数の多さも目立っています。

少子化に伴い若年労働力人口が減少する中で、次代を担うべき青少年が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことが、我が国の経済社会の発展を図る観点からも重要な課題となっています。

将来のある若者が安定した職業に就くことは、社会人として自立した生活を営む上においても重要であり、若年者専門の就職支援機関「ジョブカフェ SAGA」を拠点にして、労働局や教育機関等との連携の下に、若年者に対する細やかな支援を行う必要があります。

ニート状態にある若者に対しては、平成 22 年度から「佐賀県子ども若者支援地域協議会」を設置し、「地域若者サポートステーション」を拠点に自立に向けた支援に取り組んでいます。

コミュニケーションスキルや社会人として基本的な能力を養成する必要がある若者への支援を特に重視して、一人でも多くの若者が働く喜びを感じる社会を目指します。

平成 27 年 10 月から「青少年の雇用の促進等に関する法律」が施行されたことに伴い、国、県、事業主、教育機関その他の関係者は、青少年の福祉の増進を図るために必要な施策を効果的に実施するよう努めることとなります。

#### <取組方針>

- ジョブカフェ SAGA での職業適性診断やカウンセリング、職業訓練の案内、ヤングハローワークと連携した職業紹介など、個々の適性と能力に応じたきめ細かな支援を行います。
- ニートの自立支援のためのネットワークを活用した職業的自立に向けた支援を行います。また、支援が必要な若者やその家族に対して、支援機関や施策に関する情報提供を行います。
- 地域若者サポートステーションやジョブカフェ SAGA を中心にコミュニケーション能力等の社会人としての能力開発が必要な若者の支援を行います。
- 公的職業訓練や地域若者サポートステーションの活用に至らない対象者層の潜在的ニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知を行います。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

---

- O J T と O f f - J T を組み合わせた雇用型訓練は、若年者への効果も高いことから企業への導入の支援を検討します。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (3) 児童・生徒・学生への職業意識の醸成

#### <現状と課題>

本県における年少人口（0～14歳）は今後急激に減少することが見込まれ、平成27年4月1日現在の人口では、15～19歳の人口（43,046人）と20～24歳の人口（36,687人）を比較すると、20～24歳の人口が6,359人少なく、県外への流出も続いています。

今後人口が減少する中で、地域産業の活性化と発展には、産業人材の育成と確保が不可欠です。

若者一人ひとりが多様な職業について理解を深め、就業前段階で適切な職業意識を持つことが求められます。

次世代を担う子どもたちの社会的・職業的な自立に必要な能力等を育成するためには、義務教育から発達段階に応じた体系的なキャリア教育の充実を図る必要があります。

「職業能力開発ニーズ調査（高等学校進路指導担当者用調査・平成27年5月実施）」によると若者に対する就労支援として効果的だと思う取組は、「若者の雇用先の確保（19.4%）」に次いで、「小・中学生のころからの職業・キャリア教育（職業観の醸成）（18.6%）」、「高等学校等での在学中からのインターンシップ・職場体験（18.6%）」及び「若者を対象とした就職情報の提供や相談支援・カウンセリング（18.6%）」が高くなっています。

小学校から高等学校では職場見学・体験やインターンシップ、職業人による講話等、大学ではインターンシップ等に取り組みを行っていますが、職場見学・体験やインターンシップ等の受入先の確保や体験期間の長期化・内容の充実等が課題となっています。

さらに、これまでのキャリア教育に加えて、最近のIT技術の発展に合わせて、個人情報の取扱やIT機器の取扱がビジネスにどのように関わるかを教育することも求められています。

また、経済のグローバル化に合わせた国際感覚の醸成も求められています。

キャリア教育の充実を図るためには、学校、家庭、地域、企業、関係機関等が「子どもは社会の宝」との認識の下に連携して取り組んでいく必要があります。

#### <取組方針>

- 児童・生徒・学生の発達段階に応じたキャリア教育を推進します。
- 職場見学・体験やインターンシップ等を通じて生徒・学生の職業観・勤労観の醸成を図ります。
- コミュニケーション能力等の社会人としての能力開発が必要な若者の支援を更に推進します。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 2 「全員参加の社会」の実現加速に向けた個々の特性に合った職業能力開発

#### (1) 女性への支援

##### <現状と課題>

全国の平成 26 年度の女性の労働力人口は、前年に比べ 20 万人増加（前年比 0.7%増）し、過去最多の 2,824 万人となりました。

また、全労働力人口総数は前年より 10 万人増加し 6,587 万人となり 2 年連続の増加となりました。労働力人口総数に占める女性の割合は過去最高の 42.9%（前年差 0.3%ポイント上昇）となり、8 年連続で上昇しました。

少子高齢化の進展や団塊世代の引退等に伴う労働力人口の減少が見込まれる中で、女性の労働力の活用はますます重要になっています。

国も、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定して、「国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援、その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。」と規定されました。

結婚後に退職して一定期間子育て等に専念していた女性が再び働くことや育児しながら働くことを希望することが一般的になっており、復帰に向けたキャリア・コンサルティングの機会の確保や、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの拡充等を今後さらに進める等きめ細やかな支援を行う必要があります。

##### <取組方針>

- ハローワークに設置されたマザーズコーナー等の女性支援窓口と連携して、仕事と子育てを両立しながら働くことを希望する女性に対する就労支援を行います。
- 女性の再就職に必要な資格やスキルを身につけるための職業訓練を実施します。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (2) 中高年齢者等への支援

#### <現状と課題>

国民の健康志向や社会保障制度の変更などの要因もあり、60 歳を超えても働き続ける又は働き続けたいと考える中高年齢者が増えています。実際に、65 歳以上の就業者数は全国的にも増えており、本県においても、平成 24 年には 65 歳～69 歳の就業率は全国平均の 39.0%を上回る 42.5%となっています。(平成 24 年就業構造基本調査結果(総務省統計局))

このような中高年層は、長年の経験によって培った社会生活のノウハウや高度な技能・技術を有している場合が多く、企業側もこの層の活躍を大いに期待しているとともに、できるかぎり働き続けたいと思う労働者が増えていくことが考えられます。

しかしながら、働き続けるためには、労働者の年齢構成等の変化、事業構造・構造変革に伴い必要となる保有スキルの変化に対応していく必要があります。そのために、中高年齢者のキャリア形成・希望に応じたキャリアチェンジを支援するため、若年期からの定期的なキャリア・コンサルティングの機会の確保、中高年向けの気軽に相談できる窓口の設置が必要になります。

#### <取組方針>

- 働きたい方が働き続けることができるような環境の整備、企業の支援、キャリアチェンジの支援を行います。
- 高齢者が働き続けることができるための相談窓口を設置します。
- 中高年層の早期再就職を図るための職業訓練コースの開発の検討を行います。



## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (3) 障害者への支援

#### <現状と課題>

県内の民間企業における障害者の雇用状況は、平成 27 年 6 月 1 日現在で実雇用率は 2.37% (前年 2.27%) となっており、昨年から 0.1 ポイント向上しました。

また、法定雇用率達成企業の割合は 71.3% で、都道府県別で 5 年連続全国 1 位となっています。

雇用されている障害者の総数は年々増加しており、3 年連続で過去最高を更新している一方、平成 26 年度における新規求職申込件数は、1,393 件となっています。

「職業能力開発ニーズ調査」(県内事業所用調査・平成 27 年 5 月実施)によると、障害者を雇用するうえでの課題として企業の回答のうち「障害者に適した仕事がない」が 34.2% に上っており、企業側の求める能力へのスキルアップ及び職場への適応能力向上が課題となっています。一方、企業側の障害者に対する理解を促進していく必要もあります。

また、高等学校進路指導担当者からは、障害のある生徒に対する職業訓練等に必要な取組として「個々の特性に応じた支援体制の強化」や「周囲と連携した支援」を求める意見が多く寄せられています。

今後も、施設からの地域移行の進展とともに、職を求める障害者数は更に増加すると見込まれ、職業的自立への支援がますます重要となってきています。

障害者や難病患者等においては、より多くの就業機会を確保するためには、在宅就業などの就労形態も必要となってきています。

そのためにも、訓練実施主体である県やポリテクセンター佐賀と労働局、ハローワークが中心となって地域における雇用、福祉、教育、医療・保健、経済団体等関係団体との連携・協力体制を推進することが必要になってきます。

#### <取組方針>

- 企業やNPOなどの民間機関を活用して、障害者の態様やニーズを踏まえた多様な職業訓練(委託訓練)を実施します。
- 職業訓練コーディネーターを配置して、委託訓練を効果的に実施します。
- 障害者就業・生活支援センター等と連携し、就業相談や生活支援、就職後の定着支援を一体的に実施します。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (4) ひとり親家庭への支援

#### <現状と課題>

県内の児童扶養手当の受給者数は、平成 22 年 3 月末は 7,945 人でしたが、平成 27 年 3 月末では 8,984 人となっており、年々増加しています。

ひとり親家庭は、子育てと生計の担い手という二重の役割をひとりで担うこととなるため、住居、収入、子どもの養育等の面で様々な困難に直面することとなります。

特に、母子家庭においては、就業面での経験が少なく、結婚、出産等により就業が中断したことなどにより、再就業には困難が伴い、就業している場合も臨時・パートなど不安定な就業形態が多く、収入は低い水準にとどまっています。

また、子どもの貧困対策の観点からも、保護者（ひとり親家庭の親）の就業支援が求められています。

ひとり親家庭の親が自立し安定した生活を営み、安心して子育てができる環境をつくるためには、就業支援、保育、子育てなどの生活面への支援、経済的支援など、それぞれの実情に応じたきめ細かなサポートを行う必要があります。

このような中で、ひとり親家庭に対して、育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定や訓練受講の際の託児サービスの提供等を充実するとともに、IT化の進展等による在宅勤務等の支援を実施する取組も必要です。

#### <取組方針>

- 「ひとり親家庭が自立し安定した生活を営み安心して子育てができる環境づくり」を基本理念とし、自立に向けて安定した生活を得るための就業支援を推進します。
- 就職に必要な資格やスキルを身につける職業訓練（委託訓練）だけでなく、就業経験が少ない母子家庭の母等に配慮した職業能力開発を推進します。
- 対象者の多様化に応じ訓練機会を提供するとともに、訓練サービスの効率化からも、在宅でも受講できるような IT を活用した e ラーニング等による訓練内容の検討を行います。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (5) その他生活困窮者への支援

#### <現状と課題>

経済的困窮のみならず、社会的孤立など、多様で複合的な課題を有する生活困窮者に対して、生活保護に至る前の段階で自立支援策の強化を図るため、平成 27 年 4 月から生活困窮者自立支援制度が開始されました。

平成 27 年 4 月から平成 28 年 1 月までの県・市に設置されている生活自立支援センターへの相談状況をみると、1,846 人からの相談があっており、そのうち 1,338 人が新規での相談となっています。男女別にみると、男性 6 割、女性 4 割の状況で、年代別では、30 代から 60 代で 6 割を超えています。

生活困窮者の中には、過去のいじめ、精神疾患の発病、様々なつまづいた体験の積み重ねなどから、長期間の離職の状態に陥っていた方も多く、その自立を支援するためには、本人自身が自尊心や自己有用感を取り戻し、自立に向けた意欲を持つことができるよう伴走的に取り組むことが必要です。

このため、生活困窮者に対して伴走的に支援を実施していく県及び市の生活自立支援センター自らが就労支援を行うことはもとより、ハローワークや各種就労支援関係事業者その他地域社会等と連携した取り組みが必要になります。

また、就労条件に一定の配慮（労働時間や勤務日、勤務内容など）を必要とする生活困窮者の受け入れ、又は就労訓練の提供に協力していただける就労訓練事業者の新規開拓についても取り組むことが必要です。

#### <取組方針>

- ハローワークや就労支援関係事業者等と連携の上、生活困窮者に対して、自立に向けて安定した生活を得るための就労支援を行います。
- 生活困窮者が社会に参加する第一歩として就労訓練実施等のための就労訓練事業者の新規開拓を行います。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 3 産業振興と企業ニーズを踏まえた職業能力開発

#### (1) 企業が行う職業能力開発の支援

##### <現状と課題>

厚生労働省の能力開発基本調査によると、全国の民間企業の教育訓練費の割合は、1990 年代以降低下傾向となっています。

(平成 3 年 (1991 年) —1,670 円/人・月、平成 23 年 (2011 年) —1,038 円/人・月)

また、県が実施した「職業能力開発ニーズ調査 (県内事業所用調査・平成 27 年 5 月実施)」によると、県内の事業所のうち 48.4%が正社員に対して、OFF-JT (職場外研修) を実施しておらず、実施する上での問題点として、「業務の都合で受講者を派遣することができない」が 19.2%と最も多くなっています。

しかし、企業にとって教育訓練による人材育成は将来への投資であり、県内産業の振興を図る上で欠かせないものです。県内企業が人材育成の強化を図る上で有効となるキャリアアップ助成金などの制度の周知や有効な情報の提供も必要になります。

本県の実質労働生産性は全国の中でも低い現状にあり、県内企業の人材育成への投資を促進し、在職者のスキルアップと生産性向上がこれからの県内企業の発展のために不可欠となります。

県内では、企業ニーズに即した教育訓練を推進・支援するため、公共職業訓練施設である産業技術学院や佐賀職業能力開発促進センター (ポリテクセンター佐賀) において、在職者訓練を実施していますが、県内企業の競争力を高めるため、企業のニーズをしっかりと把握した上で、訓練の充実・強化が求められています。

企業が求める人材を育成し、雇用の安定化につなげる OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練の実施等、実践的な職業能力の開発・向上を推進する必要があります。

さらには、生産性向上に向けた人材育成の強化に向けては、IT の持つ潜在力を発揮させるような人的資本投資への取組が求められています。

##### <取組方針>

- 産業技術学院において、業界や企業のニーズに即した在職者訓練を実施します。
- 民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、なお一層の充実を図ります。
- IOT 等の技術進歩にも機動的に対応するための IT 分野の教育訓練等のメニュー、手法を検討します。
- 県内産業のレベルアップに資する、より高度に熟練した技能・技術を有する人材を育成する為の訓練の検討を行います。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (2) 離転職者への支援

#### <現状と課題>

県内の雇用情勢については、近年の景気の回復傾向を反映し、有効求人倍率(平成 28 年 1 月)は、1.01 倍と、世界同時不況前の水準を上回っており、完全失業率(平成 27 年平均 3.0%)は全国平均より低い水準となっています。

佐賀県の完全失業率・失業者数(厚生労働省「労働力調査」)

	H26 第 3 四半期	H26 第 4 四半期	H27 第 1 四半期	H27 第 2 四半期
完全失業率	3.0%	3.2%	2.8%	2.5%
失業者数	13,000 人	14,000 人	12,000 人	11,000 人

このような雇用情勢及び産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットや地域で必要とされる人材育成の観点から、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることが重要となります。

平成 28 年度からこれまで別々に策定していた公共職業訓練の実施に関する計画と求職者支援訓練の実施に関する計画を一本化し、総合的な計画を策定します。これによって、関係機関がそれぞれの役割を認識しつつ有機的に連携し、産業界や地域のニーズを適切に把握し、それを踏まえた訓練コースを設定していきます。また、訓練カリキュラムや指導技法用の開発・検証、訓練指導員の育成・質の確保等による職業訓練の質の担保・向上や職業訓練に係る情報の提供等を進めます。

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくためには、身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要であることから、キャリアコンサルタントの計画的な養成を図るとともに、職業生活の節目において定期的にキャリア・コンサルティングの機会を確保する必要があります。

県では、産業技術学院で実施している委託訓練において、離転職者のスキルアップ・就職支援を強化していくと同時に、労働局や各ハローワークとの協議を通じて訓練ニーズに合った講座を開設しています。

#### <取組方針>

- 今後雇用が見込まれる分野や県内企業の人材ニーズにマッチした委託訓練を実施し、離転職者の就職を支援します。
- 企業における新ジョブ・カードの活用を支援します。
- 産業技術学院の施設内訓練において、離転職者を含む若年者を即戦力として養成します。
- 産業構造の変化に合わせ、サービスや I T (情報技術) 分野の訓練課程をさらに充実させるとともに、eラーニング等、新たな職業訓練コースの検討を行っていきます。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (3) 国の機関との連携

#### <現状と課題>

公共職業訓練については、県と国（労働局、ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構）が連携して実施しており、県内には、公共職業能力開発施設として、県立産業技術学院、佐賀職業能力開発促進センター（ポリテクセンター佐賀）があります。

#### 産業技術学院とポリテクセンター佐賀との比較

	施設内訓練	委託訓練	在職者訓練
産業技術学院	普通職業訓練の普通課程 （対象：学卒者等） 「建築技術・設計科（2年）」 「機械技術科（2年）」 「自動車工学科（2年）」 「電気システム科（2年）」 「木工芸デザイン科（2年）」	普通職業訓練の短期課程 （対象：離転職者等）	普通職業訓練の短期課程 （対象：在職労働者等）
佐賀職業能力開発促進センター（ポリテクセンター佐賀）	普通職業訓練の短期課程 （対象：離転職者等） 「機械・CAD技術科（6月）」 「機械加工技術科（6月）」 「板金・溶接加工科（6月）」 「建築CAD科（6月）」 「電気設備施工科（6月）」 「電気制御技術科（6月）」	求職者支援訓練 （対象：離転職者等）	高度職業訓練の短期課程 （対象：在職労働者等）

県民の職業能力開発及び県内企業への産業人材輩出を円滑に進めていくためには、県と国が役割分担をしたうえで、連携して取り組んでいく必要があります。

このため、県、労働局、ハローワーク及び佐賀職業能力開発促進センター等の関係者による連絡会議を設置し、情報共有や意見交換を行ったうえで、公共職業訓練を実施していく必要があります。

今後とも、関係機関が緊密に連携して、県民や県内企業・産業界のニーズに即した職業訓練に取り組んでいくことが重要です。

#### <取組方針>

- 労働局、ハローワーク、ポリテクセンター等と連携し、県民や県内企業・産業界のニーズに即した職業訓練を実施します。
- 県と労働局で別々に策定している公共職業訓練の実施に関する計画と求職者支援訓練の実施に関する計画を一体化し、総合的な計画を策定します。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (4) 民間の団体・機関等との連携

#### <現状と課題>

在職者への職業能力開発については、事業活動の主体である企業が事業運営上不可欠なものとして、長期的な視点に立ち、職業能力開発を実施しています。

しかし、近年の景気回復傾向により、人手不足産業等では、人員を確保することを優先し、職業能力開発にかかる費用も企業の大きな負担となることから、職業能力開発を担う企業内の人材育成を積極的に行う企業は増えていません。

このような中、各企業において実効性のある職業能力開発を積極的に行うため、民間の団体・機関等との連携の下に、企業における職業能力開発の基盤充実を図る必要があります。

本県の基幹産業であるものづくり分野の若年技能者の育成、技能振興については、産業技術学院における施設内訓練や高度に熟練した技能者の企業への派遣などの技能振興対策事業を実施していますが、若年技能者の不足や技能継承については、県や関係団体、企業等が抱える共通の課題であり、産学官の連携の下で課題解決に取り組んでいく必要があります。

国や県の役割として、職業訓練制度、職業能力評価制度、労働者の主体的なキャリア形成を支援する仕組みを整備する等の労働市場インフラの戦略的強化を図ることが求められています。そのため、地域の訓練ニーズの把握や訓練分野・規模の決定等を可能とする仕組みの構築、訓練カリキュラム等の開発・普及、訓練情報の提供や質の確保、指導員の育成・確保、能力評価システムの整備、訓練実施体制の整備などについて、ITを活用する視点も持ちながら進める必要があります。

#### <取組方針>

- 民間の団体・機関等との連携を強化し、職業訓練の必要性を啓発するとともに、職業能力開発の基盤となる人材の育成・確保を支援します。
- 関係者が協働で若年技能者の育成や技能振興・継承等に取り組むための産学官ネットワークを活用します。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 4 ものづくり技能の振興と人材育成

#### (1) 技能の振興

##### <現状と課題>

本県の基幹産業である製造業のこれまでの発展は、ものづくりの技能・技術によるところが大きく、今後も国内はもとより国際競争力のある付加価値の高いものづくりを行っていくためには、熟練した技能・技術者の存在が欠かせません。

しかしながら、若者のものづくり離れや、人手不足等、製造業を取り巻く環境は厳しさを増しており、技能に対する社会的評価の低下や技能者の底辺拡大等の課題を抱えています。

本県では、これまで技能振興対策として、佐賀県職業能力開発協会や佐賀県技能士会連合会等の関係機関と連携して、国家検定である「技能検定」の資格取得促進、各種技能競技大会への参加等に取り組んできました。

「技能検定」は、労働者個人にキャリア形成に際しての目標意識を持たせ、技能習得意欲を増進させる等の効果があり、引き続き、検定制度を普及する必要があります。

また、各種技能競技大会については、本県産業を支える優秀な技能者の育成だけでなく、他の技能者の技能習得意欲の向上等にも役立っており、引き続き、積極的に参加していくことが必要です。

資源に乏しいわが国が、今後も世界経済をリードするには、ものづくりに携わる企業や技術者の技術・技能を高める必要があります。

##### <取組方針>

- 技能・技術の後継者である高校生等の若年技能者に対して、高度に熟練した技能者の実技指導等による技術向上を支援します。
- 各種技能競技大会に積極的に選手を派遣するとともに、出場を目指す選手の実技指導支援や、競技大会にチャレンジしやすい環境を整備します。
- ものづくりに関わる関係者のネットワークを活用し、産学官で一体となって技能振興を図ります。



## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (2) 若年者等への優れた技能・技術の継承

#### <現状と課題>

団塊世代の熟練技能者の大量退職や、若年者のものづくり離れ等により、優れた技能・技術の継承が心配されています。

これまで脈々と培われてきた、わが国が持つ優れた技能・技術力を後世へ継承し、発展させていくためには、高校生など次代を担う若年技能者が熟練した技能・技術に触れ、自らの技能向上意欲を高めるための動機づけが重要です。

このため、本県では、小・中学校に高度に熟練した技能者を派遣する「目指せマイスタープロジェクト」における「ものづくり体験教室」などを実施しています。

技能の継承は企業在職者に対して行うことも重要です。「職業能力開発ニーズ調査」（県内事業所用調査・平成 27 年 5 月実施）によると、技能や技術の継承方法として、「上司・先輩が職場で教育訓練を推進する」が 36.2%で最も多く、技能継承への対応については、「退職者の中から必要な者を選抜して雇用を延長したり、嘱託による再雇用を行い、指導者として活用している」が 25.0%で最も多くなっています。このことから、技術の継承を主に担う、指導役の熟年技能者が伝える技術を養成し、次の世代の技術者に引き継ぐ為に欠かせない存在となることも必要となります。

#### <取組方針>

- 次代を担う若年技能者が、熟練技能者から直接指導を受け、五感で熟練技能者の技能を体験する機会を提供し、若年技能者の技能習得意欲の向上を図ります。
- 技能検定の更なる受検促進のため、中小企業の労働者を含め、幅広い労働者が受検しやすい環境を整備します。
- 技能検定を受ける高校生等の受検料の負担軽減を行います。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### (3) 技能・技術を尊重する風土づくり

#### <現状と課題>

「ものづくり」は、産業の根幹を成すものであり、わが国の産業が世界的な競争を勝ち抜いていく上で欠かせないものですが、子どもの頃に「ものづくり」を体験する機会が減り、若者のものづくり離れが指摘されるとともに、「技能・技術」の重要性に対する社会的な認識も薄れてきています。

「職業能力開発ニーズ調査（高等学校進路指導担当者用調査・平成 27 年 5 月実施）」において、「若者のものづくり離れの風潮が進んでいる理由」を尋ねたところ、「ものづくりに触れる機会がないから」が 27.9%で最も多くなっています。

これらのことから、技能の重要性や必要性を県民一人一人に理解してもらい、技能尊重機運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図っていくことが必要となっています。

このため、本県では、ものづくり人財創造事業（※）や技能士会をはじめとする関係者が一堂に会して展示や実演を行う「さがものづくり技能フェスタ」、小・中学校に高度に熟練した技能者を派遣して実演指導を行う「目指せマイスタープロジェクト」など、県民が優れた「技能・技術」に直に触れる機会を提供することにより、「技能・技術」への理解を深め、「技能・技術」を尊重・尊敬する社会全体の機運を高めていく必要があります。

#### <取組方針>

- 「さがものづくり技能フェスタ」などの県民参加型の取組の充実を図り、県民が優れた技能に直に触れる機会を提供し、「技能」や「技能者」を尊重・尊敬する機運の醸成が図られる環境づくりに努めます。
- 新たにもものづくりに従事する人や企業を表彰する制度を創設し、ものづくりのすばらしさを県民にアピールします。
- メディアやインターネットを通じて、佐賀県内のものづくり現場を紹介し、「技能・技術」への理解を深める取組を行います。
- 卓越した技術者の表彰や技能競技大会の実施を通じた、「技能・技術」の重要性・魅力の発信を行います。

(※) ものづくり人財創業事業については、40 ページ参照。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 【参考】ものづくり人材の育成

「技能・技術」の継承を行うためには、継承すべき人材がいないと始まりません。ものづくりに魅力・興味を持つ人材を育てることが、技術の継承に最も必要なことだと考えます。これまで受け継がれてきた「技能・技術」をもとに新たな技能技術の習得にも積極的な人材を育成することが、県内産業の発展に欠かせません。

しかし、ものづくり産業の職場環境についてのマイナスのイメージを持った若者が多いこと、人材を育成することの時間やコストがかかること等が原因で人材育成が進んでいるとは言えない現状にあります。

県では、技能・技術を持つ人がこれまで以上に尊敬され、若者が更に誇りと自信を持ち、ものづくりに従事することができるような社会の実現を目指し、広く県民を対象とした「ものづくりを再評価する機運の醸成」、学校現場における産学連携した「人材の育成」、ものづくり企業に対しての「企業力の向上」を一体として取り組む、ものづくり人財創造事業に取り組んでいます。

特に産業人材の育成については、小中学校の段階から、産業界と連携して、ものづくりマインドを育み継承していくことや、県内ものづくり企業の魅力を理解し、県内企業への就職に繋がっていただけるような取組を実施します。

**「ものづくり人財創造事業」～佐賀の強みは、ものづくりとひとづくり～**  
 これまで以上に技能・技術を持つ人が尊敬され、若者が誇りと自信を持ち、ものづくりに従事する社会を実現し、県内ものづくり産業の振興を図ります。

### ものづくり人財創造基金(10億円) 平成27年度～平成30年度

<b>教育</b> <b>ものづくり人財の育成</b> ものづくりマインドを育み継承する	<b>企業</b> <b>企業力の向上</b> 生産性向上、職場環境の改善	<b>県民</b> <b>「ものづくり」を再評価する機運の醸成</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 小中学校等におけるものづくりの素晴らしさを知る機会の創出</li> <li>● 工業高校等における長期企業実習やインターンシップ等体験型学習の充実 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ものづくり企業の生産性や現場力の向上</li> <li>● ものづくり技能の伝承 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マスメディアやイベント開催によるものづくり現場の魅力発信</li> <li>● ものづくりに従事する人の顕彰 等</li> </ul>
		

# 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

## 第 4 部 主要な取組と指標

第 3 部の職業能力開発における主要課題と今後の方向性を受けて、主要課題ごとに現時点で取り組むべき具体的取組を挙げ、実施していきます。また、今後の方向性に沿って、経済情勢や佐賀県職業能力開発審議会の議論等を踏まえて、新しい取組を検討することとします。

### 1 若年層の就業支援を含めた職業能力開発

#### <主要な取組>

#### (1) 産業技術学院の機能充実とこれからの県内産業を担う人材の育成

- 産業技術学院の施設内訓練における若年技能者の養成
- 県内企業のニーズにマッチした委託訓練及び社会人基礎力を養成するための委託訓練の実施
- 県内業界団体や企業とのネットワークの更なる構築と活用

#### (2) 若年未就職者への支援

- 「ジョブカフェ SAGA」における就職支援（ヤングハローワークとの連携）
- ニート支援のためのネットワークの活用、「地域若者サポートステーション」（通称：サポステ）を拠点とした就職を支援及び再就職希望者への支援
- OJTとOff-JTを組み合わせた雇用型訓練導入への支援の検討

#### (3) 児童・生徒・学生への職業意識の醸成

- 小学校における職場見学、中学校における職場体験、高等学校や専門学校・大学等におけるインターンシップなど、各段階におけるキャリア教育の推進
- 高度に熟練した技能者を活用した小・中学生を対象とする「ものづくり体験教室」等の実施

#### <指標>

指標名	産業技術学院の施設内訓練修了生の就職率（県総合計画 2015 に記載）					
説明	県の職業能力開発施設である産業技術学院の施設内訓練修了生の就職率について、平成 28 年以降も 100%継続を目指します。					
数 値 (%)	現状 (H27)	H28	H29	H30	H31	H32
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

指標名	ジョブカフェ SAGA 利用者で正社員として就職できた方的人数（県総合計画 2015 に記載）					
説明	ジョブカフェ SAGA 利用者で正社員として就職できた方的人数について、平成 28 年度以降は 1,230 人を目指します。					
数 値 (人)	現状 (H26)	H28	H29	H30	H31	H32
	1,369 人	1,230 人	1,230 人	1,230 人	1,230 人	1,230 人

※国と連携した事業実施であるため、基礎となる数値（県・国共同で設定した数値「1,200 人」：平成 27 年度事業目標）を基に策定しており、計画が現状を下回っているが、今後の総合計画に合わせて、雇用情勢の動向を勘案しながら見直しを行う。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 2 「全員参加の社会」の実現加速に向けた個々の特性に合った職業能力開発

＜主要な取組＞

#### (1) 女性への支援

- 再就職のためのセミナーの開催や就職支援に関する情報の提供
- 再就職のための多様な職業訓練（委託訓練）の実施
- 職業訓練（委託訓練）における託児サービスの提供

#### (2) 中高年齢者等への支援

- 高齢者活躍のための合同会社説明会の開催
- 高齢者向けの再就職に向けての相談窓口の設置
- 中高年齢者のキャリア形成につながる在職者訓練の実施

#### (3) 障害者等への支援

- 障害者の態様や企業ニーズを踏まえた多様な職業訓練（委託訓練）の実施
- 障害者に対する委託訓練を活用し、就労支援機関と連携したチーム支援による一般就労の促進
- IT職業訓練（eラーニング等）の実施

#### (4) ひとり親家庭への支援

- ひとり親家庭の親の就業のためのセミナーや職業訓練（委託訓練）及び準備講習の実施
- 自立支援プログラムの策定とハローワークと連携した就労支援の推進
- 就業に有利な資格取得のための支援
- 在宅でも職業訓練が受けられるよう eラーニング等による訓練内容の充実に向けての検討

#### (5) その他生活困窮者への支援

- 生活困窮者に対するハローワークや就労支援関係事業者等と連携した、職業訓練・就労支援の実施

＜指標＞

指標名	女性の新規求職者数に対する就職者の割合（新規学卒者を除く）					
説明	女性の新規求職者数に対する就職者の割合（新規学卒者を除く）について、平成 32 年度までに 45%を目指します。					
数 値	現状（H26）	H28	H29	H30	H31	H32
	42.3%	43%	43%	44%	44%	45%

指標名	法定雇用率達成企業の割合					
説明	法定雇用率達成企業の割合について、平成 29 年以降は 72.9%を目指します。					
数 値 (%)	現状（H27）	H28	H29	H30	H31	H32
	71.3%	72.1%	72.9%	72.9%	72.9%	72.9%

※平成 30 年度から法定雇用率の見直しが予定されているため、それを基に平成 30 年以降の目標値を見直すこととします。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 3 産業振興と企業ニーズを踏まえた職業能力開発施策の展開

<主要な取組>

#### (1) 企業が行う職業能力開発の支援

- 産業技術学院やポリテクセンター佐賀によるオーダーメイド型在職者訓練の充実
- 高度に熟練した技能者派遣によるOJT支援
- 認定職業訓練校が行う職業訓練への支援
- IoT等のIT技術の進歩に機動的に対応するための職業訓練メニュー、手法の実施の検討
- 県内産業のレベルアップに資する、より高度な技能・技術を有する人材育成のための訓練の検討

#### (2) 離転職者への支援

- IT分野や人手不足分野等の県内企業の人材ニーズにマッチした委託訓練の実施
- キャリア・コンサルティングに資する新ジョブ・カード活用の支援

#### (3) 国の機関との連携

- 県、労働局、ハローワーク及びポリテクセンター等の関係者による連絡会議の開催
- 県民や県内企業・産業界のニーズに即した職業訓練の実施
- 国の機関と連携した職業訓練情報の提供
- 県と労働局で別々に策定している、公共職業訓練の実施に関する計画と求職者支援訓練の実施に関する計画を一体化し、総合的な計画を策定

#### (4) 民間の団体等との連携

- 佐賀県職業能力開発協会と連携した職業能力開発推進者研修や職業訓練の相談・指導の実施
- 佐賀県技能士会連合会と連携した若年技能者の育成・確保
- ものづくり分野における産学官ネットワークの構築

<指標>

指標名	産業技術学院が行う在職者訓練の受講者数					
説明	企業が訓練内容を要望できるオーダーメイド訓練を含めた産業技術学院の在職者訓練の受講者数を平成30年度以降は360人を目指します。					
数値	現状(H26)	H28	H29	H30	H31	H32
	356人	350人	350人	360人	360人	360人

指標名	産業技術学院委託訓練修了生の就職率					
説明	県の職業能力開発施設である産業技術学院の委託訓練修了生の就職率について、平成30年度以降は80%を目指します。					
数値	現状(H27)	H28	H29	H30	H31	H32
	74.7%	78%	78%	80%	80%	80%

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 4 ものづくり技能の振興と人材育成

#### <主要な取組>

##### (1) 技能の振興

- 高度に熟練した技能者による若年技能者への実技指導
- 各種技能競技大会への積極的な選手派遣及び出場選手に対する支援
- 技能振興を図る産学官ネットワークの活用

##### (2) 若年者等への優れた技能・技術の継承

- 高校生を対象とした「溶接技術競技大会」の実施
- 高度に熟練した技能者を活用した小・中学生を対象とする「ものづくり体験教室」等の実施  
(再掲)
- 学校教育と連携を通じた技能検定を受検する高校生等に対する負担軽減
- 工業高校教員に対する研修

##### (3) 技能・技術を尊重する風土づくり

- 「さがものづくり技能フェスタ」及び「佐賀県職業能力開発促進大会」の開催
- 小・中学校における「目指せマイスタープロジェクト」等による高度に熟練した技能者の効果的活用
- 保護者向け企業見学会の開催
- ものづくりにおける企業及び人の表彰やものづくり現場・若手技術者の紹介
- 特に優れたものづくりの技の周知・広報
- ものづくりの祭典（SAGAドリームテックフェスタ）の開催

#### <指標>

指標名	技能検定合格者数（基礎2級を除く）					
説明	技能検定（基礎2級を除く）における合格者数について、平成32年度までに1,200人を目指します。					
数値	現状（H26）	H28	H29	H30	H31	H32
	1,016人	1,100人	1,100人	1,150人	1,150人	1,200人

指標名	技能検定2級及び3級における高校生等の合格者数					
説明	技能検定2級及び3級に合格する年度ごとの高校生等数（県が独自に行っている検定料減免対象者）について、平成32年度までに450人を目指します。					
数値	現状（H26）	H28	H29	H30	H31	H32
	423人	430人	430人	440人	440人	450人

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 《 用語解説 》

..... 【 あ 行 】 .....

#### I o T ( I n t e r n e t o f T h i n g s )

あらゆる物がインターネットを通じてつながることによって実現する新たなサービス、ビジネスモデル、またはそれを可能とする要素技術の総称。

#### 委託訓練

離職者等を対象として民間教育訓練機関に委託して実施する職業訓練。

#### e-ラーニング

パソコンやコンピュータネットワークなどを利用して学習すること。

#### インターンシップ

在学中に実際の企業で就業体験を行うこと又はその制度。

#### M字カーブ

日本における女性の年齢階級別労働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再就職する人が多いことを反映している。

#### O F F - J T

仕事を一時的に離れて行う教育訓練。一方、O J Tは、仕事での実習を通じて行う教育訓練。

#### オーダーメイド

従来のシステム化されたものではなく、自らの意思で決定して制作すること。

職業訓練においては、訓練内容を企業の希望に応じて組み立てて行う訓練。

..... 【 か 行 】 .....

#### 完全失業率

労働力人口に占める完全失業者（働く能力と意志をもち、求職活動をしているにもかかわらず、就業の機会が与えられていない失業者）の割合を示す指標。

#### 技能士会連合会

技能士（技能検定の合格者）の社会的地位向上や技能向上を目的に活動している各職種の技能士会の連合体。



## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### キャリア

「経歴」、「経験」、「発展」、「関連した職務の連鎖」

### キャリア・コンサルティング

個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援。

### キャリア教育

児童生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育。

### キャリア形成

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる、段階的な職業能力の形成。

### 求職者支援制度

雇用保険（失業保険）を受給できない方に、第 2 のセーフティネットとして無料の職業訓練や訓練期間中の生活支援のための給付を行う制度。

### 公共職業訓練

国や地方公共団体が実施又は委託して実施する職業訓練の総称。

### 雇成型訓練

雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（O J T）と教育訓練機関等での座学（O f f - J T）を組み合わせた実践的な職業訓練。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【 さ 行 】 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

### 佐賀マイスター

各分野で高度に熟練した技能者を「佐賀マイスター」として認定している佐賀県独自の事業。

### 在職者訓練

職業能力開発校や職業能力開発促進センターにおいて、事業所の従業員を対象に、職業に必要な専門的な知識及び技能・技術の習得を目的として行われる公共職業訓練。

### 施設内訓練

公共職業能力開発施設において、主に若年者や離転職者を対象として行われる職業訓練で、佐賀県では県立産業技術学院とポリテクセンター佐賀で行っている。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### 実質労働生産性

実質県内総生産を労働投入量（就業者数×労働時間）で除したものの、投入した労働量に対してどれくらいの生産量が得られたかを表す指標。

### 児童扶養手当

父母が離婚するなど父母の一方からしか養育を受けられない一人親家庭などの児童の養育のため、地方自治体から支給される手当。

### 7・5・3現象

中卒者の7割、高卒者の5割、大卒者の3割が3年以内に離職する傾向があることから、新卒の就職者が早期に退職する様子を表す意味で使用されている用語。

### 障害者の法定雇用率

「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%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。

### 職業能力開発協会

職業能力開発促進法に基づいて設置された認可法人で、各都道府県に1ヶ所ずつ設置されている。民間の職業能力の開発及び向上を図るため、主に事業主等の行う職業訓練・職業能力検定等に対する援助指導や技能検定を実施している。

### 職業能力開発校

長期間の訓練課程（普通課程）及び短期間の訓練課程（短期課程）の普通職業訓練を行う、地域における職業訓練の基盤となる職業能力開発施設。

### 職業能力開発推進者

事業所内における職業能力開発を推進するための事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務を担当する者。職業能力開発促進法において、事業主は、職業能力開発推進者を選任するよう努めなければならない旨規定されている。

### ジョブカフェ

地域の実情に応じた若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを1ヶ所でまとめて受けられる若年者専門の就職支援センター。全都道府県に設置されており、佐賀県内は佐賀市に1か所設置。（唐津市、武雄市、鳥栖市にサテライトを設置）

### ジョブ・カード

職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などを取りまとめ、職業能力・意識を整理できるキャリア形成支援ツール。求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### セーフティネット

安全網。一般的には生命や生活を守るための社会保障制度を指す場合が多い。

..... 【 た 行 】 .....

### 卓越した技能者

昭和42年に創設された厚生労働大臣による表彰制度で、卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者を表彰するもので、技能の世界で活躍する職人や技能の世界を志す若者に目標を示し、技能の地位と技能水準の向上を図ることを目的としている。「現代の名工」とも呼ばれる。

### 団塊の世代

第2次大戦後、数年間のベビーブーム時に生まれた世代。

..... 【 な 行 】 .....

### 認定職業訓練

事業主の団体等が知事の認定を受け、その雇用する従業員に対して職業に必要な知識や技能を習得させるために行う訓練で、職業能力開発促進法に定める一定の基準（訓練期間、訓練内容など）に従って訓練が行われる。

### ニート

15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

..... 【 は 行 】 .....

### 派遣労働者

労働者派遣を業として行う事業者（派遣元事業所）に雇用され、当該事業者との雇用関係の下に、派遣先事業所の指揮命令を受けて派遣先事業所のために労働に従事する者。

### 非正規労働者

雇用期間を定めた雇用契約により労働を行う者。（パート・アルバイトや契約社員等）

### PDCAサイクル

品質の向上及び継続的な業務改善活動を推進するためのマネジメント手法。

「計画（Plan）」「実行（Do）」「評価（Check）」「改善（Action）」の順に実施し、次の「計画（Plan）」に結びつける。

### フリーター

家業（自営・農業等）、通学または家事のいずれも行っていない15～34歳の者で、かつ、当該事業所への応募前の1年間に、就職はしていたが、勤め先の呼称がアルバイトまたはパートである者。

## 第 10 次佐賀県職業能力開発計画

### ポリテクセンター

職業能力開発促進法に規定された公共職業能力開発施設の 1 つであり、職業能力開発促進センターの愛称。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部が設置及び運営を行っており、労働者や離転職者に対して短期間の職業訓練などを実施している。佐賀県内は佐賀市に 1 ヶ所設置されている。

..... 【 ま 行 】 .....

### 目指せマイスタープロジェクト

佐賀県職業能力開発協会が国からの委託事業として行っており、ものづくり現場の第一線で活躍されている熟練技能者（マイスター）により小中学校での製作実演及びものづくり体験の実施、マイスターのいる現場や訓練施設の見学会開催を通じて、学生生徒はもとより、教師や保護者に技能に対する興味・関心を喚起してもらい、ものづくり産業への理解促進を図る事業。

..... 【 や 行 】 .....

### ヤングハローワーク

おおむね 40 歳未満の若年求職者を対象として就職支援を行う公共職業安定所（ハローワーク）の一部門で、佐賀県内は佐賀市に 1 ヶ所（ジョブカフェ SAGA と併設）設置されている。

### 有効求人倍率

全国の公共職業安定所（ハローワーク）に申し込まれている求職者数に対する求人数の割合。

### 有業者

収入を得ることを目的に日常的に仕事を行っている者。（休職者も含む）

..... 【 わ 行 】 .....

### 若者サポートステーション（略称：サポステ）

ニート等の若者の自立を支援するため、地方自治体、民間団体との協働により若者自立支援ネットワークを構築し、若者やその保護者等に対して個別・継続的な相談、各種セミナー、職業体験などの総合的な支援を行う拠点。佐賀県内では、佐賀市と武雄市に設置されている。