

第8次佐賀県職業能力開発計画

～ さがの産業を支える人材の育成を目指して ～

平成18年9月

目 次

第1部	総説	P 1
1	計画のねらい	P 1
2	他の計画との整合	P 1
3	計画の期間	P 1
第2部	労働力需給構造の動向	P 2
1	人口減少社会の到来	P 2
(1)	人口減少社会の到来と少子高齢化の進行	P 2
(2)	労働力人口の減少と団塊の世代の離職	P 2
2	経済社会の現状	P 3
(1)	雇用失業情勢と雇用構造の変化	P 3
①	労働市場の動向	P 3
ア	有効求人倍率の推移	P 3
イ	労働力のミスマッチ	P 3
②	産業別就業者の動向	P 4
③	職業的自立のできない若年者の増加	P 5
ア	若年者の厳しい雇用情勢	P 5
イ	ニート状態にある者・フリーターの増加	P 6
④	障害のある人たちの現状	P 6
⑤	母子家庭の母や出産・育児等で離職した人たちの現状	P 7
⑥	職業意識の変化と就業形態の多様化	P 8
(2)	経済・産業の動向	P 9
①	製造業の推移	P 9
②	サービス業	P 10
第3部	職業能力開発施策の課題	P 11
1	人口減少社会における職業能力開発施策推進の必要性	P 11
2	人材育成環境の構築の必要性	P 11
3	雇用対策や産業政策としての職業能力開発の必要性	P 13
4	労働市場インフラの整備の必要性	P 13
5	公・民協働による職業能力開発の推進の必要性	P 13

第4部	職業能力開発の基本的施策	P 1 5
1	働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援	P 1 5
2	「現場力」の強化と技能の継承・振興	P 1 8
3	雇用失業情勢や地域産業戦略に応じた職業能力開発の推進	P 2 0
4	職業能力開発を充実させるための環境の整備	P 2 1
	用語解説	P 2 4
	付属資料	P 3 3
1	図表	P 3 4
2	計画の策定経過	P 4 5
3	第8次佐賀県職業能力開発計画の概要	P 4 6
4	佐賀県職業能力開発審議会委員名簿	P 4 7

第 1 部

総 説

第1部 総説

1 計画のねらい

本県の職業能力開発については、平成13年度に策定した佐賀県職業能力開発計画（第7次計画：平成13年度～平成17年度）に基づき、推進してきた。

この間、長期に渡る景気低迷から若年者の失業率は依然として高い水準にあり、フリーターやニート状態にある者の増加など新たな状況とあわせ、雇用のミスマッチが依然として大きな社会の解決すべき課題となっている。

今後の人口減少社会の到来と少子高齢化の進行、団塊の世代の離職等により、県内の労働力人口は、減少することが予測されており、労働力需給関係をはじめ、地域社会、教育等様々な分野に影響し、社会・経済環境は、大きな変化に直面することが予測される。

本県において実施した職業能力開発ニーズ調査（実施：平成17年9月）によると、事業所における人材育成取り組みの後退、労働者自らのキャリア形成の制約など、職業能力開発に係る諸課題が明らかになってきた。

第8次佐賀県職業能力開発計画では、人口減少社会を迎える中で、働く意欲のある者の労働市場への誘導や若年労働力の県内定着など、本県産業・経済を支える人材を確保・育成するとともに、働く者一人ひとりの職業キャリアの持続的な発展のため、職業能力開発施策の基本的方向を示すものとして策定する。

2 他の計画との整合

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、県の各種計画にも配慮し、策定するものとする。

なお、本計画に基づく具体的な実施計画として、年度ごとに地方職業能力開発実施計画を策定する。

3 計画の期間

平成18年度(2006年度)から平成22年度(2010年度)までの5年間

第 2 部

労働力需給構造の動向等

第 2 部 労働力需給構造の動向等

1 人口減少社会の到来

(1) 人口減少社会の到来と少子高齢化の進行 (図表1)

県内の総人口は、少子高齢化の進行等により、平成 7 年(1995 年)の 88 万 4 千人をピークに減少に転じ、平成 22 年(2010 年)には、85 万 3 千人になると見込まれている。

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると平成 2 年から平成 22 年までの年齢別人口(推計)の構成比の推移は、年少人口(0~14 歳)が 20.2%から 14.8%へ生産年齢人口(15~64 歳)が 64.6%から 61.5%へと低下している。一方、老年人口(65 歳以上)は 15.1%から 23.7%へと増加しており、今後少子高齢化が進行し、総じて生産年齢人口は減少するものと予測されている。

急速な少子高齢化の進行と「人口減少社会」の到来は、労働力の需給関係をはじめ、県内の様々な分野に影響し、本県の社会・経済環境は、大きな変化に直面することが予測される。

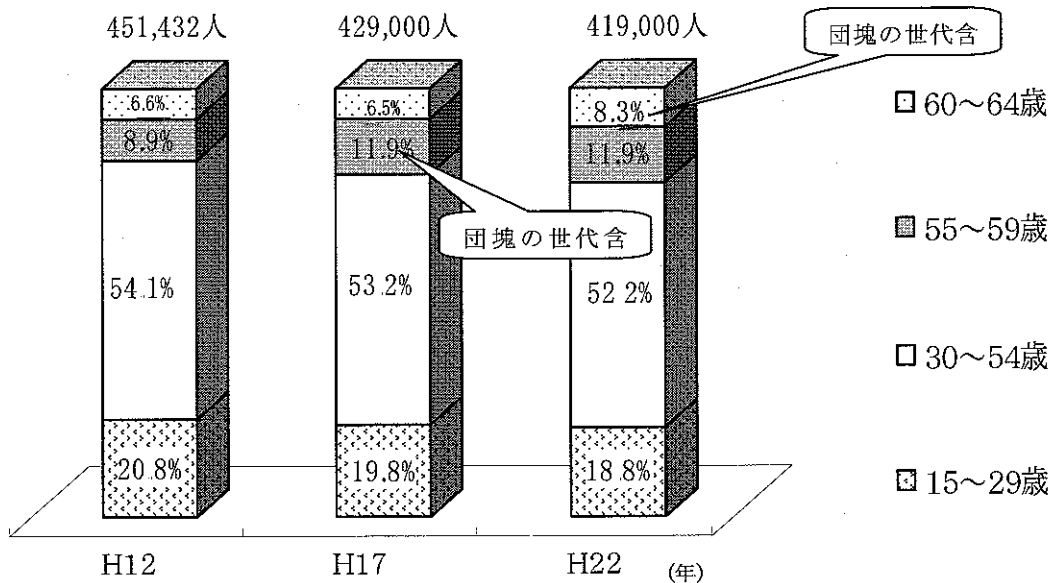
(2) 労働力人口の減少と「団塊の世代」の退職

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると本県の 15 歳以上の労働力人口は、平成 12 年(2000 年)の 45 万 1 千人から平成 22 年には、41 万 9 千人へと減少が見込まれている。

労働力人口全体が減少していく中、年齢階層毎の構成比をみると、昭和 22 年~24 年生まれのいわゆる「団塊の世代」を含む 55~59 歳層は、平成 17 年で 11.9%と増加しており、人口の高齢化と併せ、団塊の世代の台頭も進んでいる。

定年期を迎えた団塊の世代が退職することにより、いわゆる「2007 年問題」として、労働力不足や技術・技能の継承の問題も懸念されている。

労働力人口に占める年齢階層別構成比の推移(佐賀県)



(資料)

- ・ H12 年:「国勢調査」(総務省)
- ・ H17 年、H22 年:「労働力需給の推計(2004 年版)」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

2 経済社会の現状

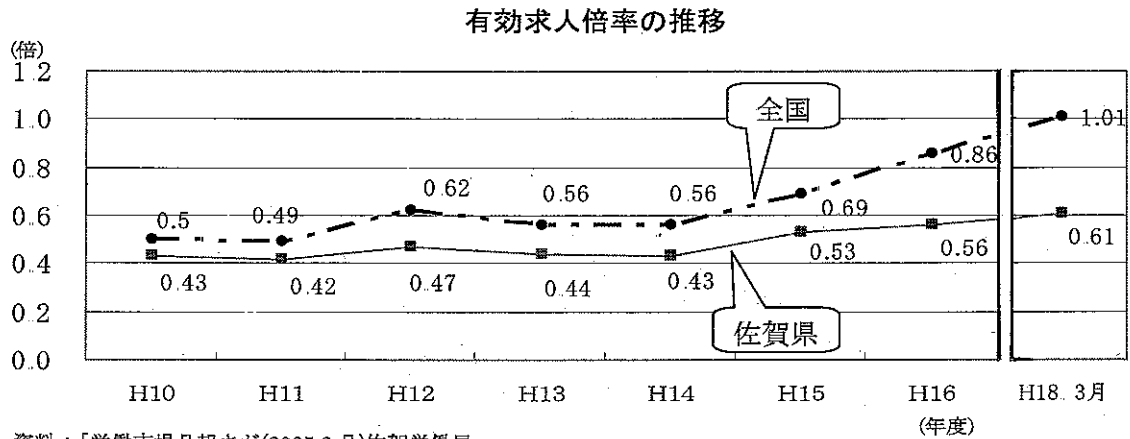
(1) 雇用失業情勢と雇用構造の変化

① 労働市場の動向

ア 有効求人倍率の推移

(図表2)

景気動向を示す有効求人倍率の推移は、全体的に上昇傾向となっているが、全国平均より低い水準で推移している。平成16年度は、全国との格差は拡大し、県内の景気回復は遅れていることがうかがえる。



イ 労働力のミスマッチ

職業別の求人・求職状況は、「保安の職業」は、有効求人数が多く、有効求職者数は少なくなっている。逆に「事務系職業」、「生産工程・労務の職業」などは、有効求職者数が多いが、有効求人数は少なくなっている。

また、「サービスの職業」などは、常用については、有効求人数は少ないが、有効求職者数は多い。逆にパートについては、有効求人数は多いが、有効求職者数は少なくなっている。

平成16年度経済産業省の人材ニーズ調査によると、中途採用では、募集した求人のうち、39.5%が未充足であり、その要因は、「求めていた能力・経験・資格を有する人材からの応募がなかった」ことによるものが多くなっている。

このように求人・求職のミスマッチやスキルのミスマッチなどにより労働力の需給の不均衡が依然として存在している。

平成16年度職業別求人・求職状況(佐賀県)

	常用			常用的パート			計		
	有効求人	有効求職	有効求人倍率	有効求人	有効求職	有効求人倍率	有効求人	有効求職	有効求人倍率
職業計	78,232	193,185	0.40	48,455	49,393	0.98	126,687	242,578	0.52
専門的・技術的職業	16,508	24,787	0.67	5,655	5,463	1.04	22,163	30,250	0.73
管理的職業	119	645	0.18	8	17	0.47	127	662	0.19
事務的職業	6,175	44,159	0.14	5,132	12,535	0.41	11,307	56,744	0.20
販売の職業	13,552	22,179	0.61	9,571	7,349	1.30	23,123	29,528	0.78
サービスの職業	7,043	12,767	0.55	16,059	6,078	2.64	23,102	18,845	1.23
保安の職業	2,688	1,584	1.70	300	119	2.52	2,988	1,703	1.75
農林漁業の職業	621	1,009	0.62	205	158	1.30	826	1,167	0.71
運輸・通信の職業	5,626	10,699	0.53	1,349	368	3.67	6,975	11,067	0.63
生産工程・労務の職業	25,900	64,837	0.40	10,176	14,807	0.69	36,076	79,644	0.45
分類不能の職業	0	10,519	0.00	0	2,449	0.00	0	12,968	0.00

資料：佐賀労働局

② 産業別就業者の動向

(図表3)

県内の就業者数は、平成12年で43万1千人と平成2年と比較して1.1%増加している。

産業大分類別にみると、平成12年では「サービス業」が11万6千人で就業者総数の27%を占め、以下、「卸売・小売業、飲食店」が9万1千人(21.1%)、製造業が7万(16.4%)、建設業が4万7千人(11.0%)と続いている。

【第1次産業】

平成12年の就業者は、4万9千人(11.5%)で新規従事者の減少や高齢者の引退等により減少傾向となっている。

【第2次産業】

平成12年の就業者は、「製造業」の減少等により、就業者総数で11万8千人(27.5%)と減少している。これは、景気の動向や省力化の進展などの要因が考えられる。

【第3次産業】

平成12年の就業者は、26万2千人(60.8%)と増加している。

産業別では、「サービス業」で就業者数、構成比とも増加しているほかは、業種によって若干の増減はあるが、大きな変化は認められない。

今後もサービス経済、高齢社会の進展により、全体的に第3次産業への就業者の移行が進み、中でもサービス業の増加が続くものと見込まれる。

□ 産業別15歳以上就業者数の推移(佐賀県)

(単位：人、%)

産業大分類		平成2年		平成7年		平成12年	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
第1次産業	農業	57,540	13.5	49,676	11.2	43,948	10.2
	林業	442	0.1	400	0.1	365	0.1
	漁業	8,160	1.9	6,712	1.5	5,288	1.2
	小計	66,142	15.5	56,788	12.8	49,601	11.5
第2次産業	鉱業	471	0.1	582	0.1	503	0.1
	建設業	42,458	9.9	50,808	11.5	47,286	11.0
	製造業	81,191	19.0	78,562	17.7	70,739	16.4
	小計	124,120	29.1	129,952	29.3	118,528	27.5
第3次産業	卸売・小売業、飲食店	87,501	20.5	91,373	20.6	91,104	21.1
	金融・保険業	10,602	2.5	10,518	2.4	9,956	2.3
	不動産業	1,608	0.4	1,536	0.3	1,736	0.4
	運輸通信業	21,001	4.9	22,281	5.0	21,914	5.1
	電気・ガス・水道業	2,506	0.6	2,625	0.6	2,753	0.6
	サービス業	95,296	22.3	108,578	24.5	116,424	27.0
	公務	17,846	4.2	19,080	4.3	18,520	4.3
	小計	236,230	55.4	255,991	57.8	262,407	60.8
合計	426,775	100.0	443,037	100.0	431,457	100.0	

資料：「国勢調査」(総務省)

③ 職業的自立のできない若年者の増加

(図表4、5、6)

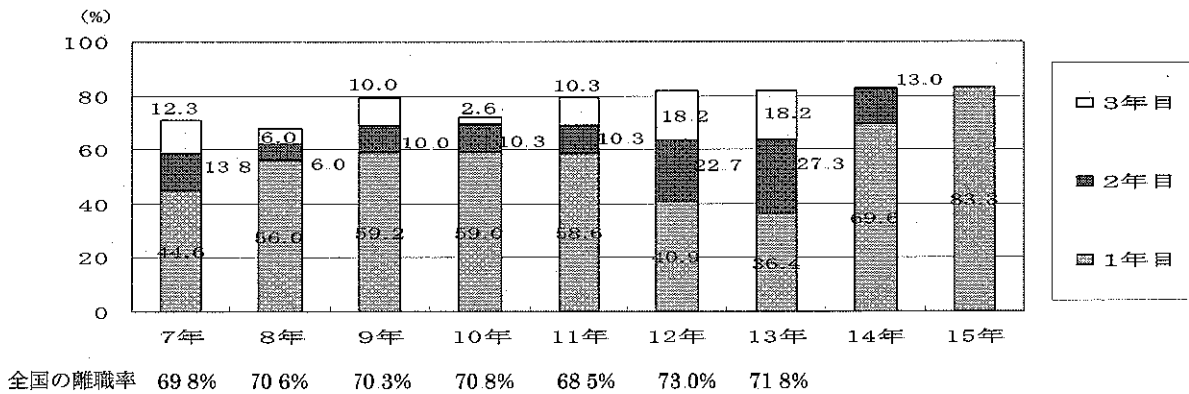
ア 若年者の厳しい雇用情勢

平成12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24歳層で9.74%と全国の9.19%より高くなっている。平成7年と比べてみると、15歳から24歳層では、2ポイント以上増加しており、15歳～34歳層までの若年者層全体では、ほぼ全国並みに達している。

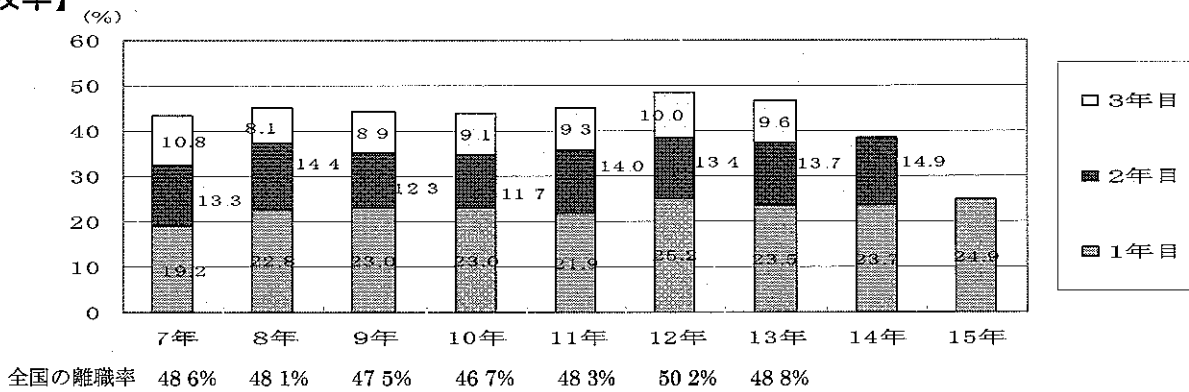
また、景気の回復傾向に伴い、新卒求人が増える等明るい兆しが見えるが卒業後、就職も進学もしない「無業者」が増加するとともに、「7・5・3現象」と言われる、就職しても早期に離職する若年者の割合が依然として高い。本県も全国同様、離職率が高い状況となっている。

県内の新規高卒者の就職状況は、県内企業への就職が約60%、残りの約40%が県外企業へ就職している。

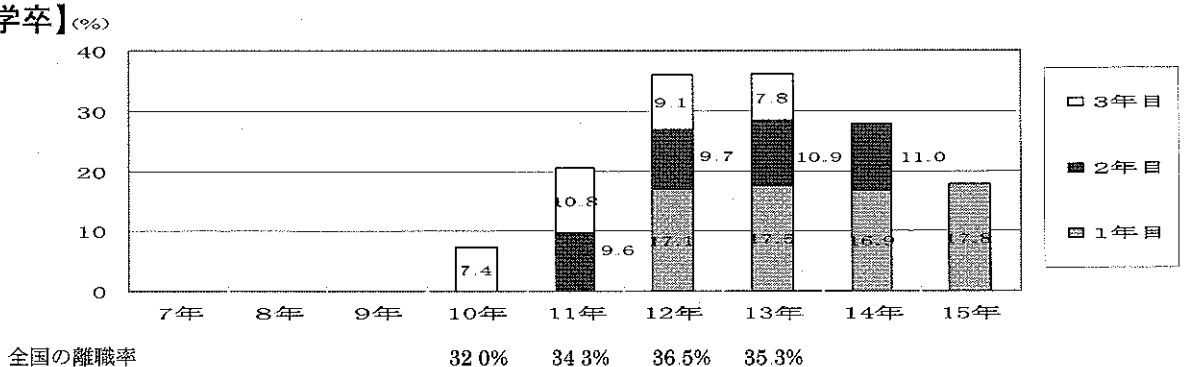
【中学卒】 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移（佐賀県）



【高校卒】



【大学卒】

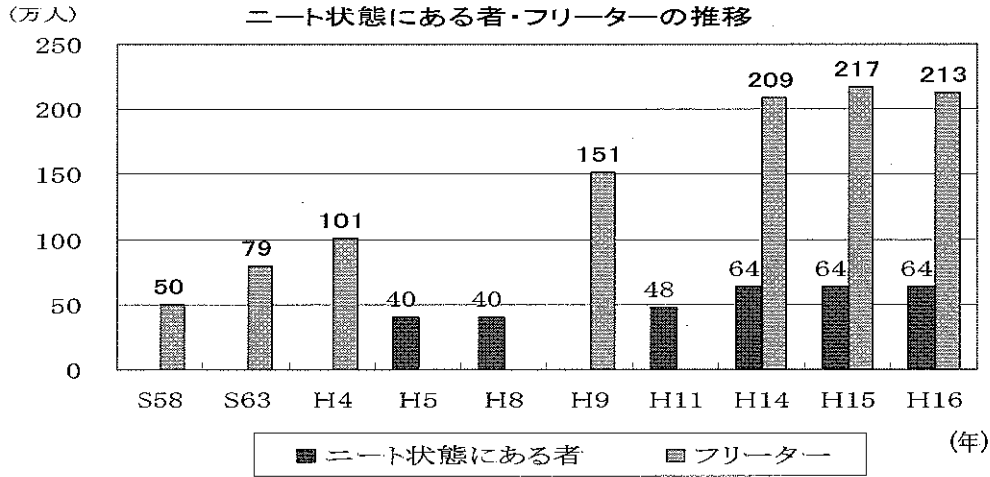


資料：「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査結果」（厚生労働省）

イ ニート状態にある者・フリーターの増加

15～34歳の非労働力人口のうち、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）の数は、近年64万人という高い水準で推移している。一方、学卒無業者や早期離職者の増加により、全国のフリーターの数も増加傾向にあり、平成16年では213万人に達すると推計されている。

県内では、平成14年でニート状態にある者が3,700人、フリーターが14,100人となっている。（独立行政法人労働政策研究・研修機構及び県推計）



資料：「平成17年版労働経済の分析」（厚生労働省）

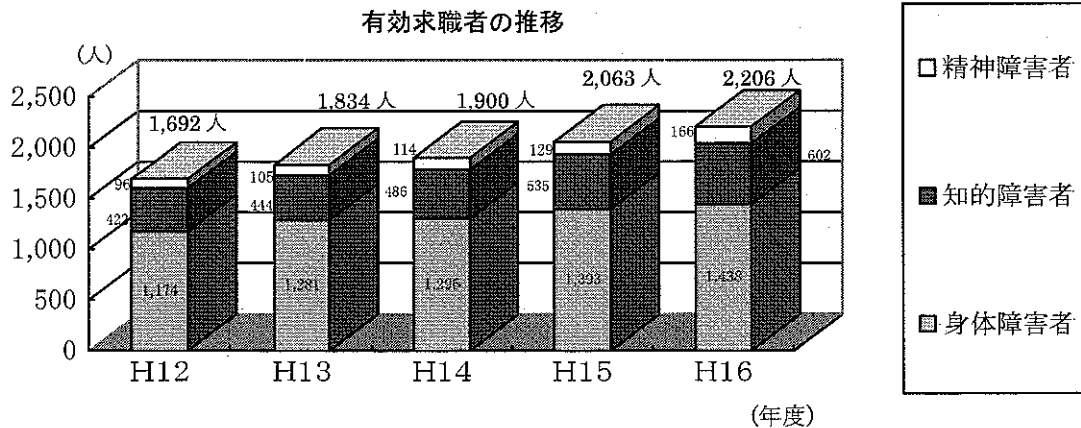
「労働力調査」（総務省）

④ 障害のある人たちの現状

（図表7、8）

公共職業安定所における障害者の求職状況は、平成16年度末で2,206人と増加傾向にあり、職業的自立を目指す障害者の数は増えている。一方、企業に雇用される障害者の数も増えており、県内の民間企業における障害者雇用率は平成17年6月1日現在で184%と法定雇用率1.8%を満たしており、また全国平均よりも高く推移している。

養護学校を対象に実施した職業能力開発ニーズ調査結果によると、「障害者の職業能力開発や就労支援に必要なもの」として、「ジョブコーチ等人的支援の充実」、「職業紹介や就職斡旋」、「企業や周りの方の理解」が多く上げられている。



資料：佐賀労働局

⑤ 母子家庭の母や出産・育児等で離職した人たちの現状

(図表9、10、11)

県内の離婚率は、平成15年で人口千人あたり全国で2.25%、本県では2.11%となっており、全国平均より低いものの上昇傾向にある。一方、母子家庭世帯は、平成12年では、7,804世帯と平成2年(6,825世帯)と比べて約1,000世帯増加している。

また、出産・育児等で離職した人たちの現状は、未婚期に就職して結婚・育児を契機に一旦退職し、子育てが一段落した時期に再就職するなどにより、県内の女性の労働力率は20～24歳と40～44歳を左右のピークに、30～34歳をボトムとする「M字型カーブ」となっている。

⑥ 職業意識の変化と就業形態の多様化

(図表12、13)

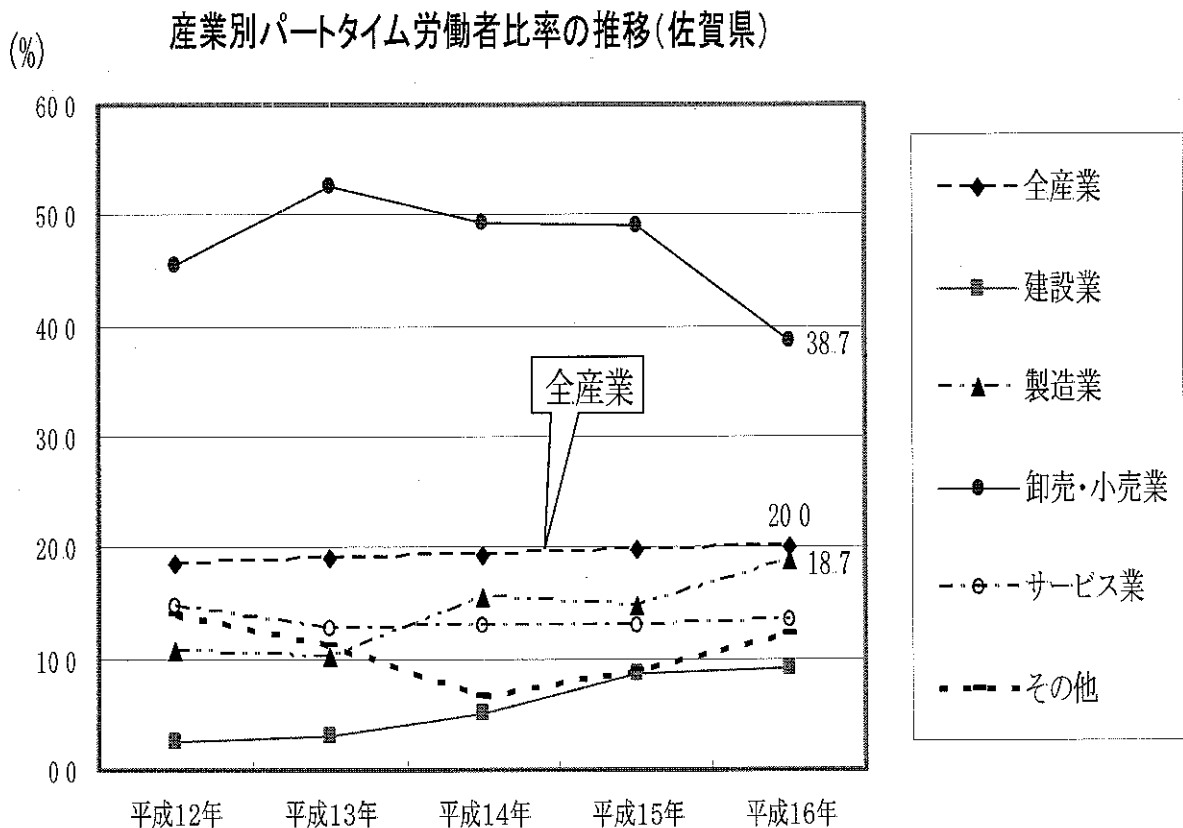
若年者を中心に、職業選択にあたっては、長期雇用に限定されずに専門職を志向したり、自己の職業能力の可能性や仕事への充実感を重視するなど、働く人の職業意識が変化をみせている。パートタイム労働者やアルバイト等の非正規雇用者の状況についてみると、県内の企業に占めるパートタイム労働者の割合は、平成16年「全産業」で20%となっている。産業別では、「卸売・小売業」で38.7%、「製造業」で18.7%となっている。

また、パートタイムの構成比が上昇している産業は、「製造業」、「建設業」などがあり、就業形態の多様化が進んでいる。

このことから仕事と家庭生活や余暇等との両立を図るための柔軟な働き方として、非正規雇用を選択する傾向があらわれており、新規求職者の動向にも顕著にあらわれている。

一方で、正社員を希望するものの募集がなく、やむなくパートタイム労働者として働く者も少なくない。

国の「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」によると、非正規雇用者も契約社員、派遣社員、パートタイム労働者等多様な形態が見られ、契約社員や派遣社員は、専門的業務や即戦力、パートタイム労働者は定型的・標準的業務に対応するために雇用される傾向にある。また、IT化の進展により、在宅勤務、サテライトオフィス、SOHO等の職場にとらわれない働き方が出現しており、起業やCSO等も働き方の一つの選択肢となっている。



資料：「毎月勤労統計調査」(統計調査課)

(2) 経済・産業の動向

主要な産業の推移

(図表14)

佐賀県の県内総生産の産業別状況をみると、第1次産業は減少傾向にある中、第2次産業および第3次産業は増加傾向にあり、特に、第3次産業は経済のサービス化・ソフト化の進展によりサービス業を中心に増加している。

① 製造業の推移

平成15年工業統計速報によると、製造業の状況（従業者4人以上の事業所）は、事業所数は、1,846事業所（前年比1.5%増）、従業者数は、5万8,728人（同0.3%増）、製造品出荷額等は、1兆4,631億円（同4.7%増）とバブル崩壊後の景気の後退により、事業所数、従業者数、製造品出荷額とも減少しつつあったが、近年の景気の回復基調により増加に転じている。

佐賀県	事業所数		従業者数		製造品出荷額等	
		前年比	(人)	前年比	(百万円)	前年比
平成10年	2,231	▲ 5.7	66,922	▲ 5.6	1,606,215	▲ 5.6
11年	2,142	▲ 4.0	64,465	▲ 3.7	1,586,624	▲ 1.2
12年	2,077	▲ 3.0	63,436	▲ 1.6	1,610,911	1.5
13年	1,960	▲ 5.6	62,142	▲ 2.0	1,583,347	▲ 1.7
14年	1,819	▲ 7.0	58,564	▲ 5.2	1,397,118	▲ 11.5
15年	1,846	1.5	58,728	0.3	1,463,050	4.7

資料：「工業統計表」（経済産業省）、平成15年は速報値

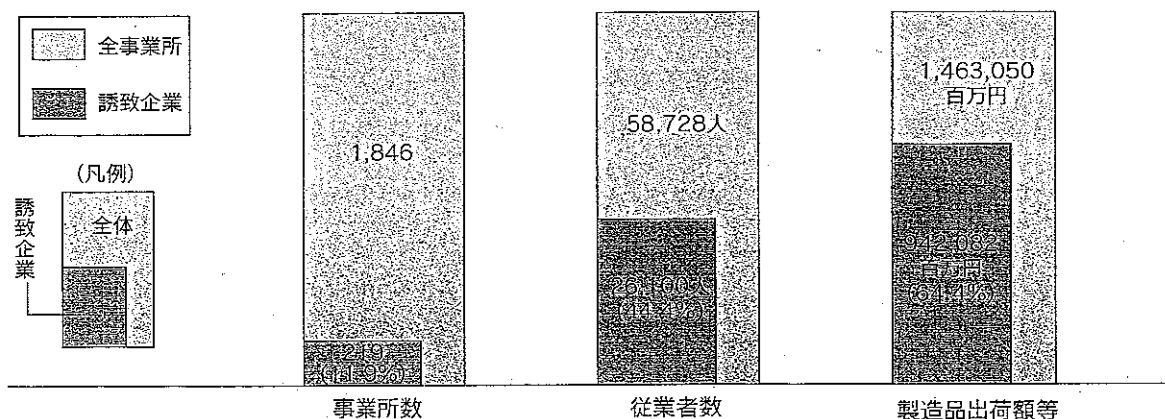
注）平成10年の前年比は、事業所の捕そくを行ったため時系列を考慮したもので計算している。

注）平成14年の前年比は、平成13年分類を組み替えしたもので計算している。

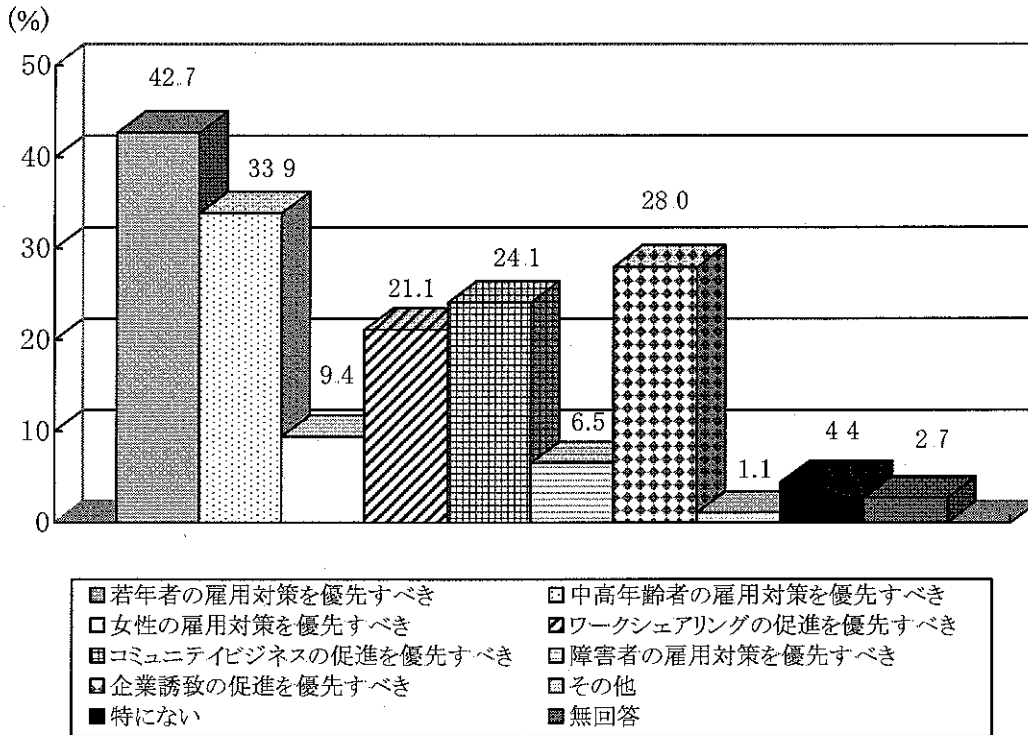
誘致企業が本県製造業に占める割合は、平成15年工業統計調査結果でみると、事業所数で11.9%（219事業所）、従業者数では44.4%（26,100人）、製造品出荷額等では64.4%（942,082百万円）を占めている。県内の高校卒業者の県外就職率は、昭和51年以降50%を割ったものの、依然として相当数（平成17年3月高校卒業者の県外就職率39.3%）が県外に流出している。

なお、県民満足度調査結果をみると、雇用対策を推進する上で優先すべき内容として「若年者」や「中高年齢者」の雇用対策に次いで3番目に「企業誘致の促進を優先すべき」が入るなど、ニーズが高い結果となっている。

■誘致企業が県工業に占める割合（平成15年）



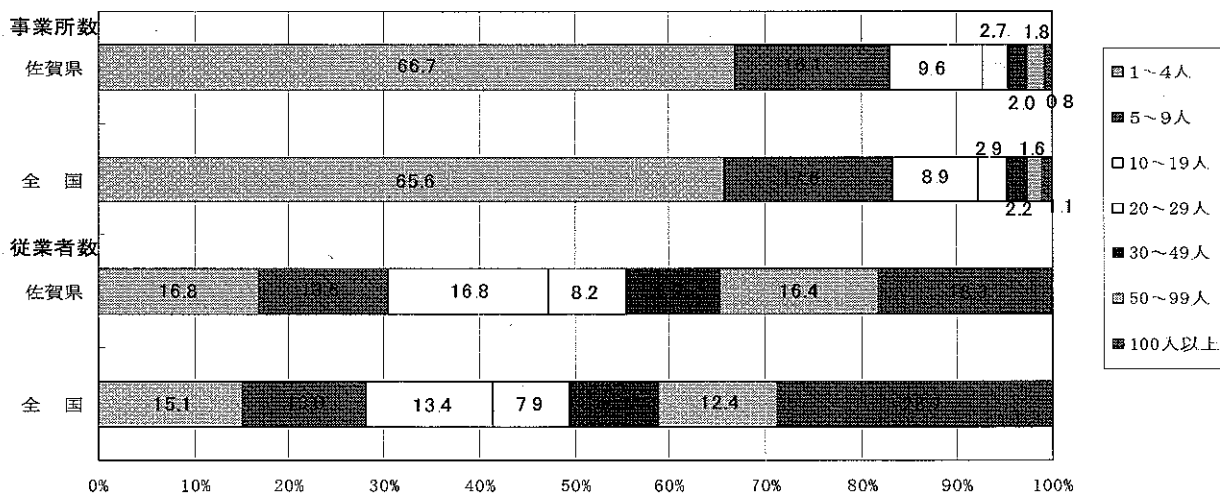
県民満足度調査(雇用対策を推進する上で優先すべき内容)



② サービス業

県内のサービス業の事業所数を従業員規模別にみると、従業員1～4人の事業所がサービス業(民営)の66.7%を占めている。これは、全国の65.6%より高く、小規模事業所が多くなっている。従業員数も1～4人規模の事業所が16.8%と全国の15.1%と比べて多く、逆に50人以上の規模の事業所の従業員数は34.7%と全国の41.1%より低くなっている。

■ サービス業の従業員規模別事業所数・従業員数(民営・平成13年)



資料：「事業所・企業統計調査」(総務省) 全国は速報

第 3 部

職業能力開発施策の課題

第3部 職業能力開発施策の課題

1 人口減少社会における職業能力開発施策推進の必要性

本格的な少子高齢・人口減少社会を迎え、今後「団塊の世代」の大量退職が見込まれ、加えて、フリーターと呼ばれる不安定な就労を繰り返す若者やニートと呼ばれる就労もせず、教育や訓練を受けない若者が増加するなど、労働力不足が懸念される。

こうしたことから、地域経済・社会の活力を維持するためには、一人ひとりの労働者の職業キャリア形成を一層進め、個々の能力を高めるとともに、就労を希望する県民だれもが円滑に職に就くことができるよう、職業キャリア形成支援など総合的な職業能力開発施策を展開する必要がある。

(1) 労働者の職業能力開発の実施

企業間競争の激化、産業構造の変化や技術革新のスピードが速くなる中、長引く不況が企業体力を奪い、人材育成に係るコスト負担を避け、即戦力の労働者を求めるなど、企業が一人ひとりの労働者に求める職業能力がより高度化、多様化していくことが見込まれる。

このため、労働者自らがその適性或職業能力を的確に把握しつつ、求められる職業能力の変化に柔軟に対応し、従来の事業主等の職業能力開発に加え、eラーニングの活用など、労働者の自発的な職業能力開発の取り組みを促進することが必要である。

(2) 職業的自立支援が必要な若者の職業能力開発施策の推進

地域社会の変化と高学歴化が相まって成績主義、成果主義一辺倒の単線的な価値観が学校、企業など社会全体に広まるとともに、人材を涵養する社会の教育力が衰退し、社会の枠にはまらない人材の居場所が乏しくなる中でニートや引きこもりという問題が深刻化している。

このため、義務教育段階からの職業意識啓発やキャリア教育に関して、学校のみならず、労働、産業等の関連分野で一体的な取り組みを促進するとともに、ニート状態にある者等の職業的自立に向けた支援・取り組みが必要である。

(3) 働き方の多様化に対応した職業能力開発施策の推進

IT化や規制緩和の進展などから、これまでの働き方の概念が変化しており、パートタイム労働者や派遣労働者など非正規雇用者が増加しており、さらに在宅就業者、SOHOなど「雇用と自営の中間的な働き方をする者」の増加など、職業能力開発のあり方もさらに多様化することが見込まれる。

このため、就業形態の多様化に対し、労働者が自発的に個々の判断で選択できるよう多様な職業能力開発の機会の確保が必要である。

2 人材育成環境の構築の必要性

これまでの経営環境の厳しさや企業業態の変化の激しさ等を反映して、採用抑制などにより企業が若年者を育成するシステムが十分機能しなくなりつつあり、また一方で、非正社員の増加が多様な働き方を産み出すなど、これまで正社員を前提とした人材育成システムの後退が懸念される。

また、本県における労働者の実労働時間は、ここ数年、時間短縮が進んでいるものの、労働時間の長さが平成16年度11位となるなど、全国平均を上回っており、長時間労働がキャリア

ア形成などにも影響していると考えられる。

人材育成は、個人や企業のみでなく地域社会にとって、経済活力の活性化や雇用創出などにつながる重要な課題であり、労働者自らはもとより、企業・行政など地域全体で、研修機会の確保のための支援を図るなど、労働者のキャリア形成に向けた職業能力開発の体制を整備し、体系的かつ段階的に取り組んでいくことが必要となっている。

(1) 職業キャリアの持続可能性の確保

企業における正社員と非正社員による人材の二極分化傾向や正社員の長時間労働者の増加など労働時間の長短二極化、長期的人材育成の後退、長時間労働によるメンタルヘルスの問題、若年層におけるニート状態にある者・フリーターの問題など、労働者をめぐる諸問題が顕在化しており、個々の労働者が職業生活に入る前の「準備期」、職業生活に入っている、若しくは中断している「発展期」、職業生活の引退過程に入る「円熟期」など、職業生涯を通じ、各段階に応じて職業キャリアの準備発展が円滑になされ、職業能力の着実な蓄積が図られることが必要である。

特に、準備期では、ニート状態にある者・フリーターを含め、若者が社会人としての人間力を磨き、職業的自立に向け、自発的に取り組めるような支援、発展期では、長時間労働やメンタルヘルスの問題を含めて、自己啓発や子育て等に取り組めるような支援、また、出産、育児等のためにやむを得ず、職業キャリアを中断した者の円滑な再就職、再就業等に向けた支援などが求められている。また、円熟期を迎えた労働者にとっては、定年制延長等「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部改正」を踏まえ、働く意欲と能力に応じた多様な就業機会の提供が必要である。

(2) 企業における職業能力開発と「現場力」強化のための施策の推進

これまで職業能力開発は、企業が、日常業務や人事配置等様々な場面を通じて、OJT や Off-JT など職業能力開発の多くの部分を担っているが、技術革新の進展、グローバル化等企業を取り巻く環境の変化がスピードアップしていく中で、より一層、競争力の強化や業務の効率化が求められており、このためにも、企業として職業能力開発に積極的に取り組み、人材の資質向上や労働生産性向上を図ることが必要になっている。

また、本県の調査においても、企業が技能労働者に求める能力として、「高度な専門知識や技能技術」、「幅広い業務に対応できる複合的な能力」とともに「基礎的な知識・技能技術をもった者」といった結果になっており、様々な能力の技能者が求められているといえる。

これまで、我が国の産業、とりわけ製造業の競争力を支えているのは、ものづくりや質の高いサービスの提供に不可欠な技術・技能、ノウハウや管理能力を現場において体得した「現場力」であり、特に、大量の引退が見込まれる団塊の世代の熟練した技能を確実に若年者に継承することが重要である。

また、中長期的視野に立って、児童・生徒の段階から技能やものづくりの現場の魅力に直接触れ、次代を担う若年者の現場への入職を持続的に確保するなど、技能継承を円滑に進めることが必要である。

(3) 地域社会等における人材育成と自立に向けた取組を支援するための施策の推進

これまで、自営業者や家族従業者などが多数存在し、コミュニティを支えてきたが、近年、地域においても雇用者中心の社会となり、地域のコミュニティが衰退しつつあり、様々な係

価値観や生き方を受け入れる地域社会をつくるとともに、若年者や障害者も含め、多様な人材を受け入れ、育成する取組が、地域全体として求められている。

特に、障害者の就業意欲の高まりや障害者自立支援法の成立などを踏まえ、県では、これまで障害者の態様に応じた職業訓練を充実してきたところであるが、職業能力開発ニーズ調査によれば、障害者にとって就労支援に必要なものとして、就労に必要な知識や技能を習得させることはもとより、企業や周囲の理解が必要があると指摘されており、福祉・医療・教育など関係機関と連携して、障害者の職業的自立に向け、それぞれの態様に応じた職業能力開発が必要である。また、近年の離婚件数の増加等に起因する母子家庭世帯の増加に対応するため、子育て・生活支援とともに就業による自立促進等の取組みが求められている。

これら福祉施策から職業的自立を円滑に促進するため、福祉関係機関やハローワークとの連携を強化するとともに、多様な職業能力開発機会の確保に努めていく必要がある。

3 雇用対策や産業政策としての職業能力開発の必要性

(1) 雇用失業情勢に応じた機動的な職業能力開発の実施

これまでの地方での景気の低迷等を背景とした失業率の高止まり、有効求人倍率の低迷等を踏まえ、雇用失業情勢に応じて、求職者や中小企業労働者等を対象に、雇用のセーフティネットや雇用のミスマッチ対策として、主に国や県の公共部門が中心となって職業能力開発を図ってきたところであり、引き続き、施策の充実を図っていく必要がある。

(2) 産業政策との連携強化

県民満足度調査においても、優先すべき事項として、雇用対策や企業誘致の促進に対する県民の期待が高くなっている。

このような県民ニーズも踏まえ、地域の産業活力の維持・強化と雇用の創出を図る観点から、企業誘致や新産業創出などの産業施策と呼応した人材育成が求められており、このため公共職業能力開発施設による基礎的な能力開発とともに、大学や短大、公設試験研究機関、企業等の産学官連携による高度な技術者・技能者の育成、さらにはCSOを活用したきめ細かな実践的職業訓練など、人材育成のための取組みが重要である。

4 労働市場インフラ整備の必要性

労働市場のインフラストラクチャーの整備は、主に国において能力評価制度やキャリア・コンサルティング、労働市場情報といった分野で進められてきたが、一方で企業ニーズを踏まえた能力評価制度の普及やキャリア・コンサルティングの充実、大学等高度な教育訓練機関の活用など解決すべき課題が残されている。

終身雇用という概念が崩壊しつつあり、労働移動が活発化する中、雇用の安定を図るためには、地域の枠を超えて労働者や企業が労働市場に係る適切な情報を入手でき、その職業生活設計に即して教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるようにすることが求められている。

5 公・民協働による職業能力開発の推進の必要性

人材育成は、個人や企業のみでなく、地域社会の活力維持につながることから、企業の社会的責任(CSR)という視点から働く者の職業キャリア支援に向けた取組みを促進していくよう働きかける等、官民が連携し、人材育成を図ることが求められている。

さらに、専門性が求められる特定分野については、企業ニーズに対応してきめ細かく柔軟な職業能力開発を行うため、大学や専修学校とともにCSOなど民間がもつ人材育成についてのノウハウを有効に活用するなど、県民協働の観点から相互に連携しつつ、公と民がそれぞれの役割を果たすことが求められている。

また、公共部門は、それぞれの機関が互いに連携を図り、多くの県民が主体的に職業キャリアを形成することができるよう環境整備に努めるとともに、雇用のセーフティネットとして新規学卒者や離転職者等求職者に対する職業能力開発機能を維持することが求められている。

第 4 部

職業能力開発の基本的施策

第4部 職業能力開発の基本的施策

第3部の「職業能力開発施策の課題」を踏まえ、本計画期間中に、重点的に取り組むべき方向性を示すものとして「実施目標」を掲げ、その取り組みを「施策の展開」として示し、所要の施策を積極的に推進する。

【実施目標】

- 1 働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援
- 2 「現場力」の強化と技能の継承・振興
- 3 雇用失業情勢や地域産業戦略に応じた職業能力開発の推進
- 4 職業能力開発を充実させるための環境の整備

1 働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援

少子高齢・人口減少社会を迎え、意欲と体力に応じ、生涯を通じて可能な限り充実した職業生活を送れるようにすることは、働く者本人のみならず、企業の労働力確保や地域経済社会の活力維持・向上のためにも重要な課題であり、このため、関係機関が連携して、働く者の職業生活の各段階に応じた職業キャリア形成を支援する。

また、障害者や高齢者等の就業意欲の高まり、働く者のライフスタイルや就業意識の多様化・個別化の進展などを踏まえ、福祉から自立に向けたキャリア形成への支援、就業形態の多様化に対応した職業キャリア形成への支援などに取り組み、その雇用・就業可能性の向上を図る。

【施策の展開】

(1) キャリア形成の段階に応じた支援

① 職業キャリアの準備段階における支援

若者を取り巻く環境や生活意識も大きく変容し、実体験を通して学び育つ機会が減少するなど、職業意識の希薄化が指摘されており、職業キャリアの準備段階における取り組みの強化が求められている。

また、本県においては、中小企業が多いことから、若者に「中小企業ならではの」の良さを認識させ、若者を労働市場へ誘導することも必要である。

このため、

- 小・中学校段階から優れた技能者によるものづくり体験教室の開催や職場見学、インターンシップや職業ガイダンスなど学校現場の職業意識啓発のための取り組みを支援し、児童、生徒のキャリア発達を促す。
また、このような取り組みの中で、地場中小企業で働く魅力についても啓発する。
- 公共職業訓練や専門高校などにおける企業現場での実践的訓練を取り入れた「デュアルシステム」の充実や就労と就学と並ぶ双方の要素を兼ね備えた第三の選択肢としての企業における「実践型人材養成システム」の普及・定着を図る。
- フリーターや早期に離職した若年失業者が円滑に再就職にチャレンジできるよう、ジョブカフェSAGAやヤングハローワーク等の若者向けカウンセリングを充実する。

- ニート状態にある者については、教育、福祉、就労等の行政機関をはじめ、家庭や企業、自立支援・就労支援を行うNPOなどがネットワークを構築し、地域社会全体が一体となって、自立支援に取り組む。

② 職業キャリアの発展段階における支援

職業キャリアの発展期においては、企業による職業能力開発に加え、労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を支援することが重要である。企業が中長期的視点に立って人材育成に取り組むことは、企業競争力の源泉である商品や付加価値を生み出す人材に投資することであり、企業自らが労働者の能力開発を行いやすい社内体制を整備するとともに、企業現場に対する必要な支援が求められている。

このため、

- 企業による職業能力開発等に係る金銭面、労働時間面での配慮が可能となるよう、キャリア形成促進助成金の活用を促進するとともに、労働時間短縮のための取組みを促進する。
- 失業や技術・技能の陳腐化等により職業キャリアの中断を余儀なくされた者については、雇用のセーフティネットとしての公共職業訓練を充実するとともに、ハローワークとの一層の連携強化により、早期の再就職を促進する。
- 出産・育児等により職業キャリアを中断した者への支援については、インターネット等を活用して、職業能力開発に関する情報を利用しやすい環境を整備するとともに、多様な職業訓練機会の確保に努める。

③ 職業キャリアの円熟期における支援

少子高齢・人口減少社会において、高齢者の就労意欲の高まりや団塊の世代の労働市場からの段階的引退等を踏まえ、職業能力開発施策としても、多様な経験と熟練した技術・技能やノウハウ等を十分発揮できる環境づくりが求められている。

このため、

- 職業キャリアの円熟期を迎えた労働者に対して、企業による人生キャリア全般を見据えたキャリア・コンサルティング機会の提供や退職後の再就職・就業等に向けた準備を行うための休暇制度の導入を促進する。
- 退職した団塊の世代等の多様な知識や経験、ノウハウ等を県内の産業や社会で十分に発揮できるような、支援体制を強化する。
- 地域貢献活動にも円滑に移行できるようCSOや社会教育機関等関係機関と効果的な連携を図る。

(2) 福祉と連携したキャリア形成への支援

① 障害者の職業能力開発

障害者の就労意欲の高まりや障害者自立支援法の成立を契機として、自立を目指す障害者の増加が見込まれることから、身体、知的など、障害の態様に応じたきめ細かな職業能力開発など、福祉部門と連携した障害者の自立支援、ノーマライゼーションの一層の推進が求められている。

このため、

- 一般の訓練コースで受講が可能な障害者については、引き続き、公共職業能力開発校で受け入れる。

- 一般の訓練コースの受講が困難な者については、そのニーズを的確に把握し、国等の障害者職業能力開発校を活用した職業訓練を支援するほか、県内においても民間教育訓練機関や医療、福祉、教育機関等との連携のもと、障害者の態様に応じた多様な訓練コースの提供に努める。
- 障害者雇用促進法の改正により、雇用だけでなく在宅就労についても法的に位置付けられたことから、eラーニングや委託訓練などによるIT関連の職業訓練に努めるとともに、「さがSOHOネットワーク」等を活用して受発注取引を支援するなど、在宅就労を希望する障害者を支援する。

② 母子家庭の母など自立支援を必要とする人の職業能力開発

離婚率の上昇とともに母子家庭が増加傾向にあることから、母子家庭の自立支援のための効果的な職業能力開発が求められている。

- 母子家庭の母等については、訓練の受講に当たって、自立支援プログラムを通じて母子家庭の母等を対象とする「準備講習付き職業訓練」の実施など職業的自立が図られるよう、対象者の置かれた状況に配慮しつつ、多様な職業能力開発機会の確保に努める。

(3) 就業形態の多様化に対応した職業キャリア形成への支援

近年、サービス経済化の進展や仕事と家庭生活や余暇等との両立を図るための柔軟な働き方として、契約社員、派遣社員、パートタイム労働者等の非正規雇用等多様な形態が増加傾向にあることから、これらの方々に対する持続的な職業キャリア形成への支援が求められている。

このため、

- 企業内において、正規、非正規にかかわらず、バランスのとれた職業能力開発機会が提供されるよう、「事業内職業能力開発計画」におけるパートタイム労働者等の位置付けの明確化や派遣元事業主による職業能力開発の取組を促進するとともに、企業内外のキャリア・コンサルタントによる相談、援助等の支援を促進する。
- 就労を希望する者が、在宅就労やSOHOなど職場にとらわれない働き方も選択できるよう、さがSOHOネットワークやSOHO交流会の開催等を通じて、多様な働き方の普及定着を図る。

2 「現場力」の強化と技能の継承・振興

これまで、我が国の産業、とりわけ製造業の競争力を支えてきたものは、ものづくりの現場をはじめ様々な現場における実践的な経験に裏打ちされた技術・技能及び問題解決能力や管理能力など、いわゆる「現場力」の強さであるとされている。

しかしながら、「2007年問題」を目前に控え、県内企業においては一定の対応はなされているといわれているものの、若者のものづくり離れやこれまでの厳しい採用抑制等による従業員の年齢構成の偏り等もあり、全国的に現場を支える熟練した技術・技能や管理能力等が継承されず、失われてしまうことが懸念されている。

このため、企業現場において中核を担う若年者の入職を持続的に確保するとともに、技術・技能を持つ団塊の世代を活用した技能継承等を進め、「現場力」の強化を図るとともに、ものづくり技術・技能を次代へ確実に継承するための仕組みづくりに取り組む。

【施策の展開】

(1) 「現場力」強化に向けた職業能力開発

県内産業の活力維持と持続的な発展のためには、産業競争力の基盤となる高付加価値製品の生産や質の高いサービスを提供するために必要な「現場力」やそれを支える人材の育成・確保を図るための総合的な取り組みの強化が求められている。

このため、

- 企業において、個人選択を重視した能力開発や能力主義の導入などキャリアの個別化が進んでいることから、企業内におけるキャリア形成支援システムのさらなる充実に向けた支援に取り組むとともに、企業外でのキャリア形成に関する情報提供や「実践型人材養成システム」の普及・定着を図る。
- 公共職業訓練において、従業員のニーズに応じた訓練コースやオーダーメイド訓練の実施、指導員による企業現場での研修を充実するとともに、ものづくり分野など民間企業で教育訓練を行うことが困難な訓練について、積極的に支援する。
- 認定職業訓練校においては、その運営を通じて能力開発を進めているが、生徒数の減少傾向等による運営上の問題も出てきており、国の動向も見極めながら、ニーズに応じ、必要な見直しを行うなど、現場を担う人材の育成・確保に資する制度として普及を図る。

(2) 技能の維持・継承への支援

「団塊の世代」が2007年から順次60歳に到達し、技術・技能の継承が懸念されることから、労働力の安定的な確保を図るとともに熟練した技術・技能を円滑に継承していくための取り組みが求められている。

このため、

- 高齢者雇用促進法の改正を踏まえ、企業における定年制の延長や継続雇用を促進し、熟練技能者から、中堅技能者への円滑な技術・技能を継承するとともに、若年労働者を現場へ誘導し育成する。
- いわゆる「2007年問題」に対しては、特に中小企業において対策の遅れが懸念されることから、総合的な相談窓口を佐賀県職業能力開発協会内に設置し、関係機関と連携して、技能継承や技能者育成への取り組みを支援する。
- 公共職業訓練機関においては、引き続き、次世代を担う若者の「ものづくり産業」への就

業のための職業訓練をはじめ、高度熟練技能者を活用した職業訓練や技能水準に応じた在職者訓練の実施等に取り組む。

- 県外在住者を対象とした総合的な相談窓口の設置や県内企業への就職支援・創業支援などに取り組む「ネクストステージを佐賀県で」事業を通じて、退職した団塊の世代の熟練技能者や高度技術者を県内に呼び込み、県内産業の振興や技能の継承等を図る。

(3) 技能が尊重される社会づくり

技能が尊重される社会の構築のためには、子どもから大人までの県民各層が、ものづくりに親しみ、技術・技能の重要性を広く認識し、技術・技能者の社会的評価の向上を図ることが求められている。

このため、

- 小・中・高校など教育機関を対象とした佐賀マイスターによるジュニア教室の開催や高度熟練技能者の派遣、各事業所での技能体験研修等を通じ、将来のものづくりを担う若年層の育成を図る。
- 若者が目標を持って技能を競い合う機会を増やすため、平成19年に開催予定の「技能五輪大会」などの周知広報を含め、技能の向上を推進する。
- 技能検定制度など職業能力評価制度の普及・促進を図るとともに、卓越した技能者（現代の名工）や優秀技能者等の表彰等を通して、技能に対する社会的評価の向上を図る。

3 雇用失業情勢や地域産業戦略に応じた職業能力開発の推進

雇用失業情勢や労働力需給の変化に伴い、企業における事業の再構築や技術、技能等の陳腐化等により離職を余儀なくされた者に対して、雇用のセーフティネットとして、ハローワーク等と連携して機動的に公共職業訓練を実施するなど、早期かつ円滑な再就職を支援する。

また、産業動向や技術革新などを踏まえ、企業誘致や新産業創出などの地域産業戦略と連携した職業能力開発に取り組む。

【施策の展開】

(1) 雇用失業情勢に対応した職業能力開発

雇用失業情勢等に伴う離職者への対応や職業能力や経験等に起因する求人・求職者のミスマッチ解消などへの対応が、雇用のセーフティネットとして求められている。

このため、

- 雇用・能力開発機構や職業安定機関、事業主団体等との連携のもと、地域の人材ニーズの的確な把握に努めるとともに、離職者等の状況を踏まえ、効果的・弾力的で多様な職業訓練を実施する。
- 地域の雇用失業情勢に対応して、職業訓練や再就職支援を機動的に実施するとともに、倒産等による大量の離職者が発生した場合は、公共職業能力開発施設のみならず、NPO法人や民間の教育訓練機関等への委託訓練の活用等を適時適切に実施する。

(2) 地域産業戦略と連携した職業能力開発

人口減少、低成長時代を迎えている中で、地域産業が持続的に発展し、企業や求職者の雇用ニーズに応えるためには、成長が期待される分野を戦略的に選択し、集中的な産業政策の展開とこうした雇用の受け皿に対する積極的な人材育成が求められている。

とりわけ、「際立つ佐賀県」となるための5つの産業戦略（新産業戦略・企業誘致戦略・シンクロトン光活用戦略・総合マーケティング戦略・観光戦略）等を推進するためには、これらの産業戦略を支える人材を先導的に養成することが必要である。

また、企業活動の国際化の進展を背景として、県内企業の海外進出や海外からの研修生受入などが見込まれ、企業の国際化に伴う人材育成についても求められている。

このため、

- 企業誘致や産業界等からの人材育成ニーズに機動的かつ柔軟に対応するため、企業等と連携して、民間職業訓練施設やNPO法人等を活用した職業訓練の展開に努める。
- 高度な技術者・技能者の育成のため、民間活力を活用した職業訓練として「デュアルシステム」の拡充を図るとともに、大学、公設試験研究機関、企業、CSO等が一体となって職業能力開発ができるよう、産学官のネットワーク体制の構築に向け検討する。
- 企業活動がグローバル化していることから、国等が行う海外展開企業向けの相談援助、外国人研修生受入制度などについて、企業や業界団体に対して周知・広報に努める。

4 職業能力開発を充実させるための環境の整備

労働者に求められる職業能力が多様化、専門化するとともに、経済社会のニーズに応じた多様な職業訓練や教育訓練を提供することが必要となっており、職業訓練や教育訓練、キャリア形成支援、情報通信、職業能力評価、訓練施設などの各部門におけるインフラストラクチャーのより一層の充実を図るとともに、国・県などの行政、民間企業、教育・訓練機関、CSOなどが、それぞれの役割と特色を活かしながら、相互に連携して、多様な職業能力開発を推進する環境の整備に努める。

【施策の展開】

(1) 産業構造の変化や多様化する利用者ニーズ等を踏まえた職業訓練・教育訓練インフラの充実

産業構造の変化や技術革新、求職者のニーズの多様化が進む中で労働者一人一人の職業能力の開発及び向上を図るためには、企業外におけるOFF-JTや自発的な職業能力の開発及び向上が必要である。これらの教育訓練サービスを提供する主体としては、民間企業はもとより、公益法人、大学・専修学校等が担っているが、労働者や事業主の多様な職業能力開発ニーズに対応し、それぞれの役割に応じた職業能力開発体制の向上に取り組むことが求められている。

このため、

- 民間企業等における教育訓練の質の向上を促進するとともに、事業主団体や公益法人を教育訓練の受け皿として活用する。
- 大学等を活用した高度な教育訓練を含め、多様な民間教育訓練機関への委託訓練を実施し、訓練修了者の就職実績を反映するなど、訓練の質の向上等を推進する。
- 求職者自身のニーズを踏まえた選択を可能とするよう公共職業訓練の充実に取り組み、特に情報通信に関する職業能力開発や高齢化の進展に伴い労働力需要が高まっている介護分野の職業能力開発等に必要な職業訓練・教育訓練を積極的に進める。
- 事業主等の行う職業能力開発として実施する「実践型人材養成システム」の県内への普及・定着を図る。

(2) キャリア形成支援の充実

職業生涯の長期化等を背景に働く者が自らの職業生活設計を行う傾向が強まる中で、キャリア・コンサルティング体制の重要性が一層高まっている。

このため、

- キャリア形成促進助成金や教育訓練給付制度の活用により養成されている民間機関におけるキャリア・コンサルタントの確保、資質の向上等を支援する。
- ハローワークやジョブカフェ等公的機関に配置されたキャリア・コンサルタントを活用し、キャリア形成に関する情報提供、相談等キャリア・カウンセリングの充実を図る。

(3) 情報インフラの充実

職業キャリアの円滑かつ持続的な発展を実現するためには、労働者や求職者以外にも出産、育児等により職業キャリアを中断した者など、条件が整えば就業可能な潜在求職者に対する情報提供の充実も求められている。

このため、

- 職業能力開発に係る情報等をホームページ等で提供している国の「キャリア情報ナビ」や県をはじめ関係機関のホームページの情報をより利用者の立場に立ち充実に努め、県民への

普及啓発に努める。

- 職業能力開発に係る各種調査結果等について、雇用・能力開発機構や労働局等関係機関と情報を共有するなど、より県民や企業ニーズに即した職業能力開発施策が提供できるよう関係者相互の情報交換の充実を図る。

(4) 職業能力評価インフラの充実

個人や企業を取り巻く環境が変化し、雇用形態も流動化している中で、職業能力について、労働者や企業の双方が明確かつ客観的に識別でき、社会全体で通用する共通の評価基準が求められている。

このため、

- 国が業界団体等と連携して整備しつつある技能検定制度の職種や職業能力評価基準等をはじめ、ホワイトカラーの職務分野に係る職業能力習得支援制度（ビジネス・キャリア制度）や若年者就職基礎能力支援事業（YESプログラム）など、職業能力評価制度の普及・促進を図る。

(5) 職業能力開発推進体制の充実

① 公共部門と民間部門との役割分担及び連携

雇用者の職業キャリア形成や職業能力開発に関しては、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実施することが基本である。

しかしながら、近年、企業が従業員に対して実施する職業能力開発の内容も多様化し、教育訓練をアウトソーシングする動きが顕著になっている。加えて、働く者の自発的な職業能力の開発及び向上の増加と相まって、企業外の教育訓練サービスを提供する主体の役割はますます重要となっている。

こうした受け皿となる民間の教育訓練サービスを提供する主体は、民間企業、事業主団体、公益法人、学校等が主要なものであり、サービス水準や価格等により、その特質に応じた役割分担を行っている。

これに対して、公共部門は、

- ・ 中小企業等、自ら従業員に対する職業能力開発を行うことが困難な分野に対する支援を行うこと
- ・ 教育訓練サービスを提供する主体がそれぞれの特質を生かして、企業や働く者のニーズに応じた教育訓練サービスを提供できるよう、育成を図ること
- ・ ものづくり分野など訓練の実施経費が訓練効果と比べて膨大であり、民間部門で取り組みにくい分野で、地域の産業雇用政策の見地から、人材育成が必要な分野における職業訓練を実施すること
- ・ 離職者の早期再就職や新規学卒者の就職促進、障害者等の職業的自立に向けた職業訓練等を実施すること

が主な役割である。

特に、雇用対策の一環としての離職者訓練の実施については、多様な民間教育訓練機関への委託を推進するとともに、委託訓練を含めた公共職業訓練全般について、訓練修了後の就職率等による評価を進めるほか、求人事業主と求職者それぞれの選択を機能させた職業訓練を推進し、公共職業訓練の効率化及び利用者サービスの向上を促進する。

② 国と県の役割分担及び連携

国と県における職業能力開発施策については、次のような役割の相違があり、この相違を踏まえた施策の推進が求められている。

国は、雇用対策の一環として離転職者の早期再就職を図るための職業訓練を行い、また、高度・先導的な教育訓練を開発し普及させるとともに、自ら当該教育訓練を実施する。

一方、県にあっては、地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を行う等、地域の実情に応じた職業能力開発を推進する役割を担い、県としての産業施策や福祉施策と一体となって、雇用の創出や安定に向け取り組む。

こうした国と県の役割分担を踏まえつつ、効果的な職業能力開発行政を推進するため、両者は密接に連携を図り、訓練コースの設定等について必要な調整を行うものとする。

特に、若者、障害者、母子家庭の母等に対する職業能力開発施策については、市・町も含め連携を進めること等により、これらの者の地域における職業的自立の促進を図る。

③ 施策効果の評価

各種施策を効率的、効果的に実施するために施策評価を行うことが求められている。

このため、

- 各種施策の利用状況や利用者のニーズ、就職状況、採用企業の意見等を評価の視点として、施策の効果測定を行い、個々の訓練コースの設定や見直しをするなど職業能力開発施策の効果的・効率的な実施を図る。
- 県立産業技術学院については、職業訓練を効率的、効果的に実施する観点から、県民や企業ニーズはもとより、地域の産業・雇用施策を踏まえ、訓練コースや訓練カリキュラムなど適切な見直しに努める。

用語解説

【 あ 行 】

アウトソーシング

業務を外注すること

IT (Information Technology)

情報技術。コンピュータを利用して情報の処理を効率化する技術全般をいう。

eラーニング

ネットワークを活用した教育や研修。

利用者はパソコンを使い、好きなときに学ぶことができ、講師との質疑応答も可能。

インターンシップ

学生・生徒が在学中に、企業などで自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行う制度。

インフラ

インフラストラクチャー 経済社会基盤

M字型カーブ

未婚期に就職して結婚・育児を契機に一旦退職し、子育てが一段落した時期に再就職するなどにより、女性の労働力率は20～24歳と40～44歳を左右のピークに、30～34歳をボトムとするM字型を描いていることからM字型カーブと呼ばれている。

NPO (Non Profit Organization)

非営利組織。政府や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援のもとで社会的な公益活動を行う組織・団体

OJT (On the Job Training)

仕事の現場で、業務に必要な知識や技術を習得させる研修

オーダーメイド訓練

求職者が職業訓練の受講により職業能力を習得することを条件に当該求職者の採用の意向を有する求人者の要望に応じ、当該求職者を対象に民間教育訓練機関へ委託して行う訓練

OFF-JT (OFF the Job Training)

仕事の現場を離れて、業務に必要な教育研修を行うこと。

【 か 行 】

技能検定制度

働く人々の有する技能を一定の基準によって検定し、公証する国家検定制度で、検定職種は 137 職種。

技能五輪大会

国際的に技能を競うことにより、参加国の職業訓練及び技能水準の向上を図るとともに、青年技能者の国際交流と親善を目的とした大会であり、日本は昭和 37 年の第 11 回大会（スペイン）から参加している。平成 19 年（2007 年）の第 39 回大会は日本（静岡県）での開催が決定しているが、この大会では史上初めて国際アビリンピックと同時開催で行われる。

キャリア

経歴・経験

キャリア形成促進助成金

事業主がその雇用する労働者に対して、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施又はキャリア・コンサルティングの機会の確保を行うことに対して助成する制度。

キャリア・コンサルタント

個人の職業選択やキャリア形成について、専門的見地からアドバイスを行う専門家

キャリア・コンサルティング

労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談。

キャリア情報ナビ

個人が自らの適切な職業選択や職業能力開発を行えるよう、職業に関する基本的な情報、人材ニーズ動向、教育訓練コース、能力評価等に関する情報を提供するポータルサイト

厚生労働省が平成 17 年度開設

教育訓練給付

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するもの。

グローバル化

世界的規模に広がること

政治・経済・文化などが国境を越えて地球規模で拡大することをいう。

契約社員

専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間の定めのある者をいう。

現場力

様々な企業現場での実践的な経験に裏打ちされた技術・技能及び問題解決能力や管理能力をいう

公共職業能力開発施設

国（雇用・能力開発機構を含む。）、都道府県及び市町村が職業能力開発促進法に基づき設置する職業能力開発校、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総称して、公共職業能力開発施設という。県内には、県立産業技術学院と雇用・能力開発機構佐賀センター（佐賀職業能力開発促進センター）がある。

【 さ 行 】

佐賀県職業能力開発協会

職業能力開発促進法に基づいて設置された認可法人で、民間の職業能力の開発及び向上を図るため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を行うとともに、技能検定の実施にあたっている。各都道府県に1ヶ所ずつ設置されている。

さが SOHO ネットワーク

子育て中の女性や高齢者・障害者及び専門的な能力を活かして独立する方等を支援するため、IT機器を活用し、在宅で就業の機会を確保できるよう、SOHO事業者と仕事を発注したい企業との情報交流を自由に行う場として、平成15年度からポータルサイトを開設。

佐賀マイスター

県内において高度に熟練した技能者を「佐賀マイスター」として認定。平成12年度から平成16年度の5年間で5分野50職種50名を認定。「マイスター」とは、ドイツ語で「名人」「巨匠」などの意味を表す。

サテライトオフィス

本社と情報通信ネットワークで結ばれた都市周辺部の衛星的な小規模オフィスであり、職住接近を可能にする。

CSO（市民社会組織）(Civil Society Organization)

NPO法人、市民活動・ボランティア団体（以上志縁組織）に限らず、自治会・町内会、婦人会、老人会、PTAといった組織・団体（以上地縁組織）も含めて「CSO」と呼称している。

CSR (Corporate Social Responsibility)

企業の社会的責任

企業の責任を、従来からの経済的・法的責任に加えて、企業に対して利害関係のあるステークホルダーにまで広げた考え方。

※ ステークホルダー = 企業に対して利害関係を持つ人。社員や消費者や株主だけでなく、地域社会までも含めている場合が多い。

事業内職業能力開発計画

労働者の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うことを促進するために事業主が作成する計画（職業能力開発促進法第11条において、事業主は計画の作成に努めなければならないことが明記されている。）

シチゴサン 7・5・3現象

新卒の就職者が早期に退職する様子を俗にいう語

中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が3年以内に離職するとされている。

実践型人材養成システム

企業が主体となって「自社のニーズに応じた教育訓練機関における理論面での学習」と「一定期間、訓練生を雇い入れてのOJT」を組み合わせ実施し、現場の中核となる職業人の基礎を育成する制度。平成18年度から新たに職業能力開発促進法における事業主が実施する職業訓練として位置付けられる予定。

若年者就職基礎能力支援事業（YES－プログラム）

企業が若年者の就職に関して特に重視している「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」といった就職基礎能力の修得を支援する、厚生労働省が創設した事業。

ジュニア教室

小・中・高等学校の生徒を対象に、佐賀マイスターの優れた技能を通じて、ものづくりの大切さ、楽しさを体験させる教室。平成12年度から実施。

準備講習付き職業訓練

就労経験がない又は就労経験に乏しい者等に対して、就職や訓練に対しての意識啓発や適正な自己理解、地域の労働市場の状況の理解等を図るための準備講習を合わせた職業訓練。

障害者雇用率

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主はその雇用する障害者の数が法定雇用率相当数以上であるようにしなければならないものとされている。

一般の民間企業では、1.8%となっている。

障害者職業能力開発校

国又は都道府県が設置するもので、他の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その能力に適応した職業訓練を行う施設。

職業能力習得支援制度（ビジネス・キャリア制度）

厚生労働省が行うホワイトカラーのための職業能力習得制度

人事・労務、経理・財務などの専門分野別に、認定された機関において教育や訓練を受け、修了試験に合格することにより修了認定を与えられる。

職業ガイダンス

高校・短大・大学生等を対象とし、将来に向けた職業観の形成と適切な職業選択が行われるよう支援することを目的として、職業に関する講話や職場見学などを行うこと

ジョブカフェ SAGA

平成17年度に県と労働局が連携して設置した概ね35歳未満の若年者のための就職支援センターで、就職を目指す若年者に対し、就業に関する様々なサービスを提供する施設。県内に1ヶ所設置。

ジョブコーチ

障害のある方の職場適応と定着を支援する職員。

通勤時から付き添い、職場での作業や同僚など周囲との関係づくりを指導するとともに、職場内の人々に障害の理解を深めてもらうための啓発活動などにも携わり、障害者が自立して職場に定着できるまで幅広い支援を行う。アメリカで制度化されたもの

セーフティネット

安全網。リスク（危険）に対する防護装置

専修学校

学校教育法で定める教育施設であり、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する。

SOHO

「Small Office Home Office」の頭文字をとったもので、社員が数人の小規模事務所や自宅を事務所にする在宅勤務者などの総称。

SOHO交流会

SOHO 事業者と仕事を発注したい企業との情報交流を自由に行う場として、平成 15 年度から実施。

【 た 行 】

卓越した技能者（現代の名工）

我が国の最高水準にある優れた技能者として厚生労働大臣が表彰した者。昭和 42 年度から創設

団塊の世代

第 2 次大戦直後、数年間のベビーブーム時に生まれた世代。

デュアルシステム

企業実習と座学を組み合わせた養成プログラムを通じて、若年者を一人前の職業人に育てる人材育成システム。

独立行政法人 雇用・能力開発機構

独立行政法人雇用・能力開発機構法に基づき設置されており、労働者の有する能力の有効な発揮及び職業生活の充実を図るため、雇用管理の改善に対する援助、公共職業能力開発施設の設置及び運営等の業務を行うとともに、勤労者の計画的な財産形成の促進の業務を行うことにより、良好な雇用の機会の創出その他の雇用開発、職業能力の開発及び向上並びに勤労者の生活の安定を図り、もって労働者の雇用の安定その他福祉の増進と経済の発展に寄与することを目的とする。

県内に 1 ヶ所設置されている。

【 な 行 】

ニート状態にある者（NEET=Not in Employment, Education or Training）

15～34 歳の非労働力人口（仕事をしておらず、探してもいない、生産年齢人口のうちの労働力人口以外の人口）のうち、通学せず、配偶者を持たない者をいう。

2007年問題

団塊の世代の定年による企業などからのリタイヤが 2010 年頃ピークに達し、それにより引き起こされる問題をいう語。

生産年齢人口の減少、オフィス需要の減退や多額の退職金支払い原資の必要性、企業内に蓄積してきた知識・技術の喪失などをさしている。

2007 年に団塊の世代の中でも最も人数が多い 1947 年生まれが 60 歳になることから、2007 年問題とも言われる。

認定職業訓練校

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、職業能力開発促進法に定める一定の基準（訓練内容、訓練時間、訓練期間などを定めたもの）に従って、計画的かつ組織的に訓練を行うところ。

県内では、平成 17 年度末現在、14 校が認定を受けている。

ノーマライゼーション

障害者等を施設に隔離せず、健常者と一緒に助け合いながら暮らしていくのが正常な社会のあり方であるとする考え方

【 は 行 】

パートタイム労働者

所定労働時間又は労働日数が一般労働者よりも短い者をパートタイム労働者とする場合と、労働時間の長短、日数の多少に関わらず、いわゆるパートタイム労働者と呼ばれている者をパートタイム労働者とする場合とがある。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」や「賃金構造基本統計調査」では、前者の意味で使っている。総務省統計局「就業構造基本調査」や「労働力調査」では後者の意味で使っている。

派遣社員

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（いわゆる労働者派遣法）に基づく派遣元事業所から派遣された者をいう。

派遣元の事業主との雇用関係の下に、派遣先で、派遣元の事業主以外の者の指揮命令を受けて派遣先のための労働に従事する。

バブル

泡沫的な投機現象のこと。

株や土地などの資産価格が、経済の基礎条件（ファンダメンタルズ）から想定される適正価格を大幅に上回る状況をさす。

日本では昭和 61 年以降の土地や株が高騰した時期の経済をバブル経済と呼ぶが、平成 2 年以降、地価・株価は急落してバブルは崩壊した。

ハローワーク

公共職業安定所の愛称で職業紹介・職業指導、雇用保険の事務処理など、職業安定法の目的を達成するための業務を無料で行う機関。平成 17 年度末現在で県内に 6 ヶ所設置されている。

フリーター

定職に就かず、アルバイトで生計を立てる人。就労意識の変化により、働き方のひとつとして定着。
〔平成 12 年版労働白書〕では、年齢が 15～34 歳。アルバイト・パートである雇用者で、男性は継続就業年数が 1～5 年未満の者、女性は未婚で仕事を主にしている者。また、現在無業の者についてもパート、アルバイトの仕事を希望する者と定義されている。〕

ホワイトカラー (White Collar)

主に事務に従事する人々を指す職種・労働層を指す言葉

【 ま 行 】

ミスマッチ

企業が求めている労働者のタイプと（年齢、職種、職業能力等）と求職者のタイプが一致しないこと。

無業者

高校や大学などの学校及び予備校・専修学校などに通学しておらず、配偶者のいない独身者であり、ふだん収入を伴う仕事をしていない 15 歳以上 34 歳以下の個人

ものづくり体験教室

小・中・高等学校の生徒を対象に、ものづくりの大切さ、楽しさを体験させる教室。
また、技能まつりにおける体験教室なども含む。

【 や 行 】

ヤングハローワーク

公共職業安定所が開設する概ね 35 歳未満の若年者を対象にした就職支援施設。県内に 1 ヶ所設置。

有効求職

前月から繰り越して引き続き求職している者と新規求職者との合計をいう。

有効求人

前月から未充足のまま繰り越された求人と新規求人との合計をいう。

有効求人倍率

有効求人数／有効求職者数（倍）

【 ら 行 】

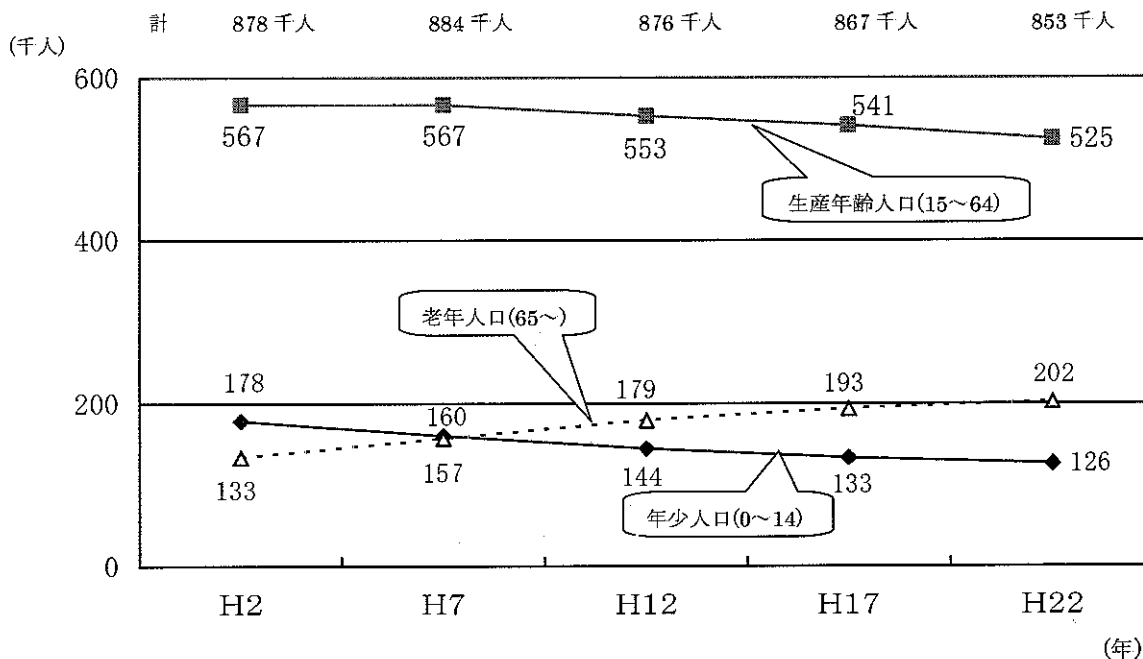
労働力人口

満 15 歳以上の人口（生産年齢人口）のうち、労働の意思と能力をもつ者の人口
就業者（休業者も含む）と完全失業者の合計

付 属 資 料

【図表1】

人口の推移（佐賀県）

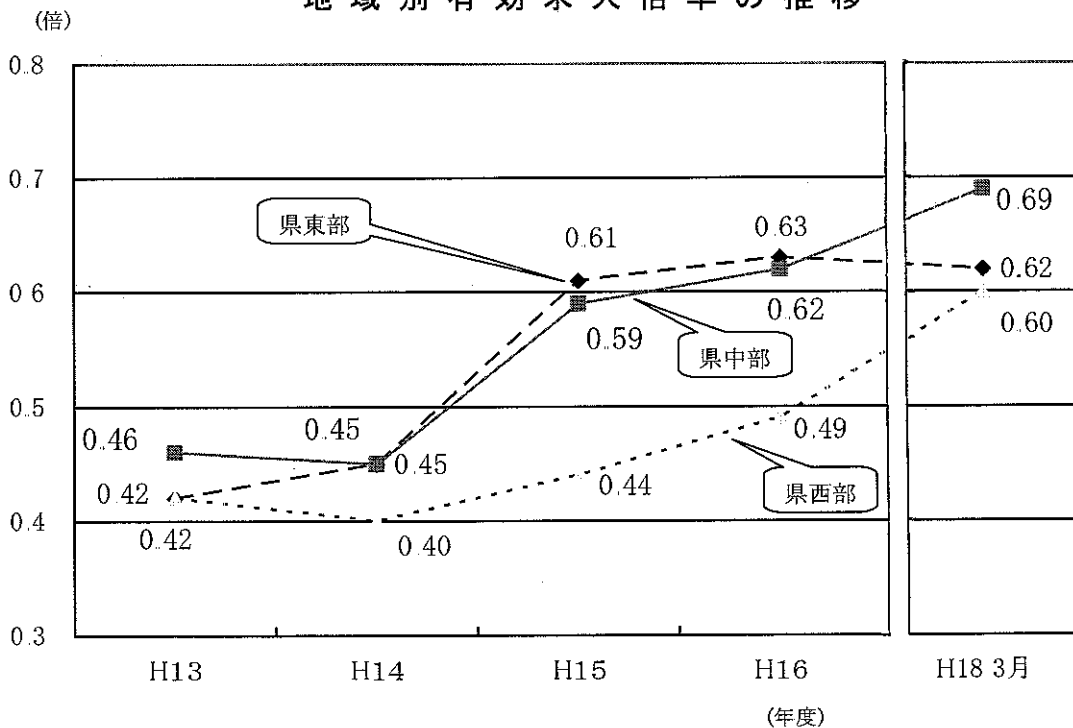


(資料)

- H2～H12年:「国勢調査」(総務省)
- H17年、H22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)

【図表2】

地域別有効求人倍率の推移

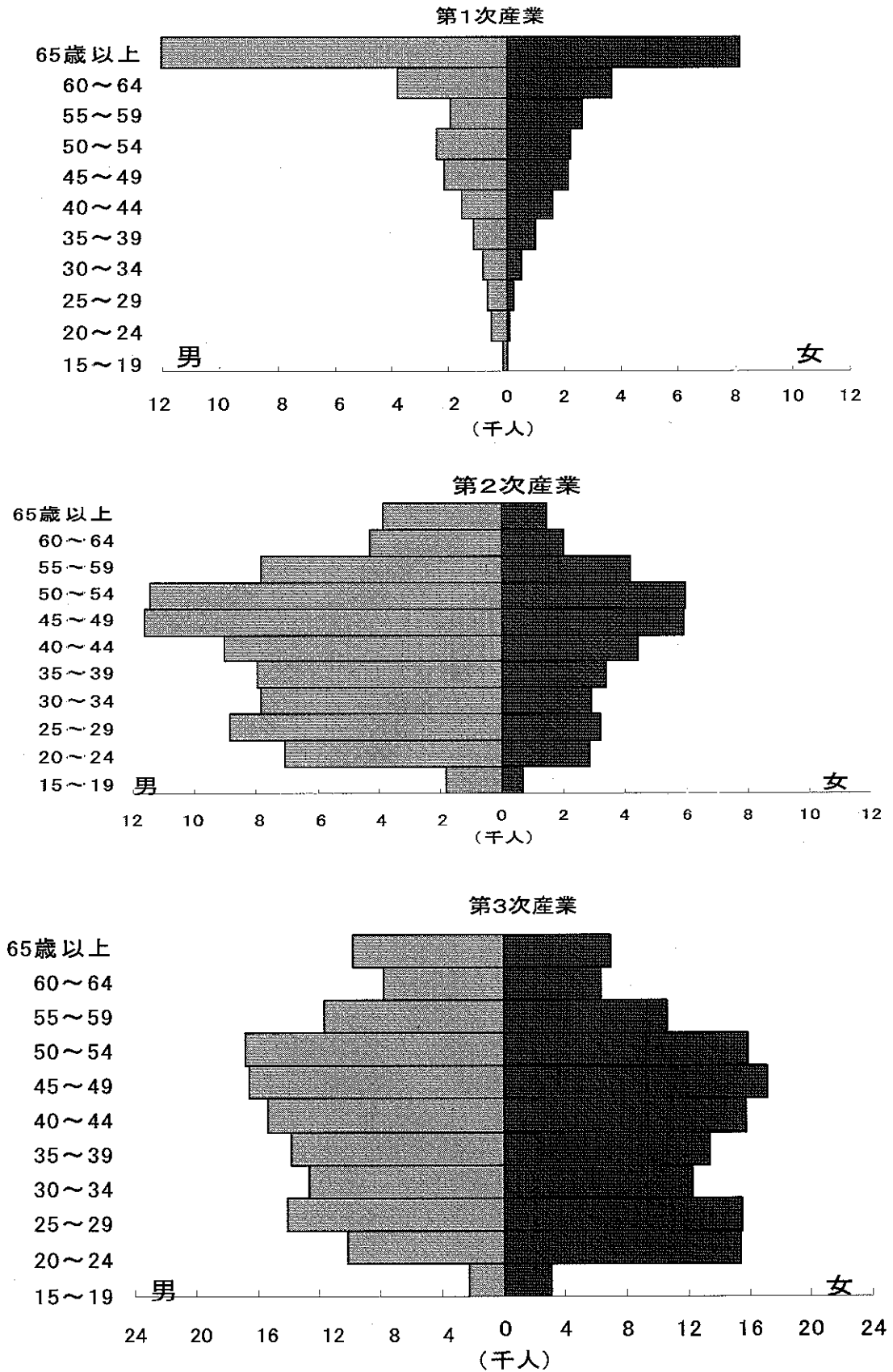


注 地域毎の有効求人倍率は、以下により算出している。

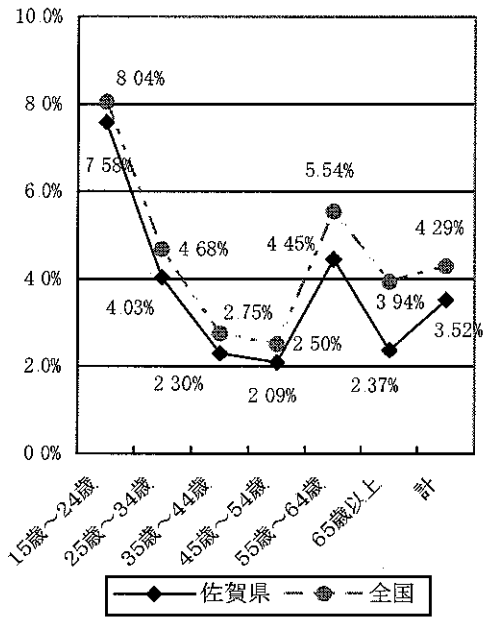
県東部(ハローワーク鳥栖)、県中部(ハローワーク佐賀)、県西部(ハローワーク武雄、鹿島、伊万里、唐津)

【図表3】

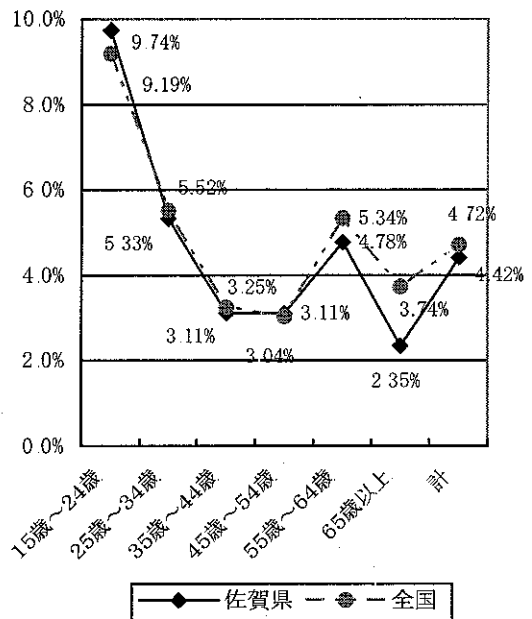
◎ 産業（3部門）、年齢（5歳階級）、男女別就業者数（平成12年国勢調査）佐賀県



【図表4】 年齢階層別完全失業率(平成7年)

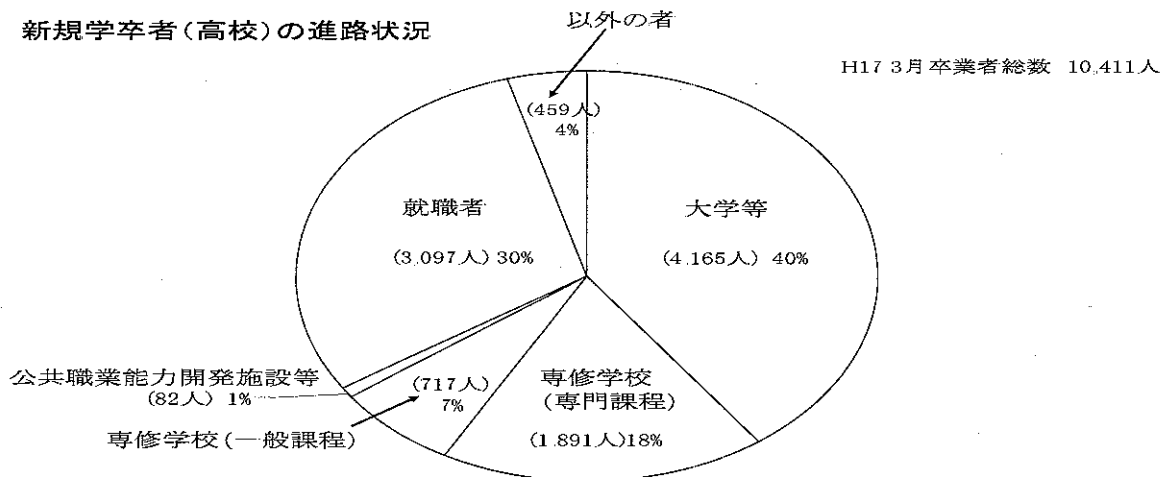


年齢階層別完全失業率(平成12年)



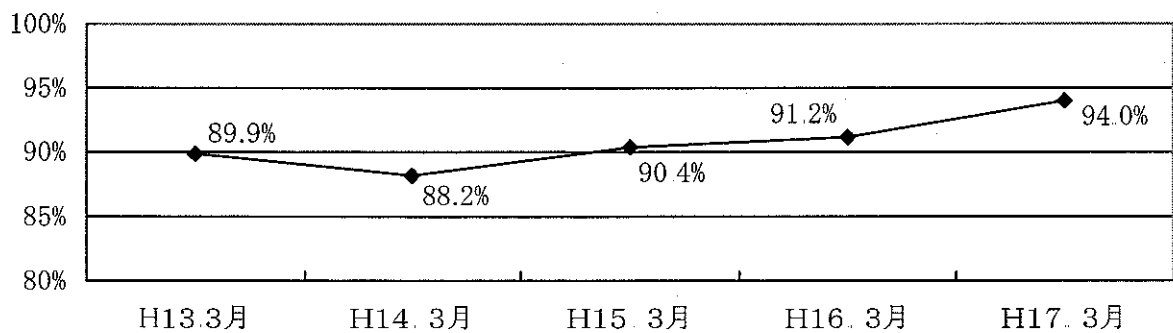
資料:「国勢調査」(総務省)

【図表5】 新規学卒者(高校)の進路状況



資料:「平成17年度学校基本調査」(文部科学省)

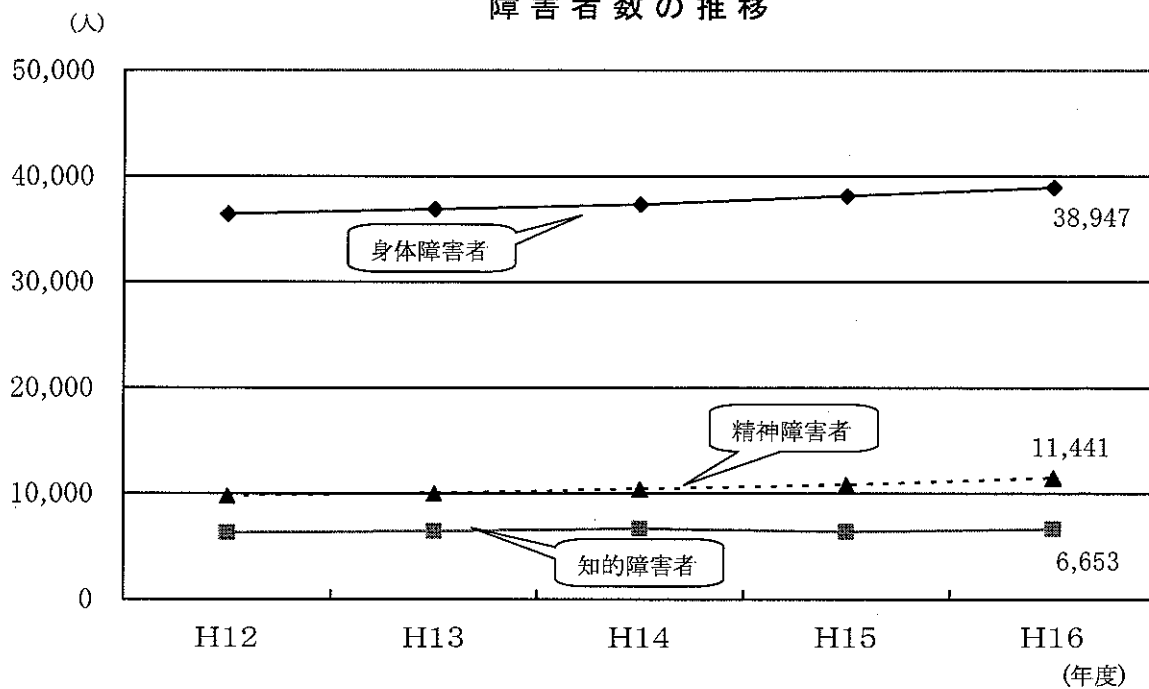
【図表6】 新規高卒者の就職内定率の推移(佐賀県)



資料:佐賀労働局

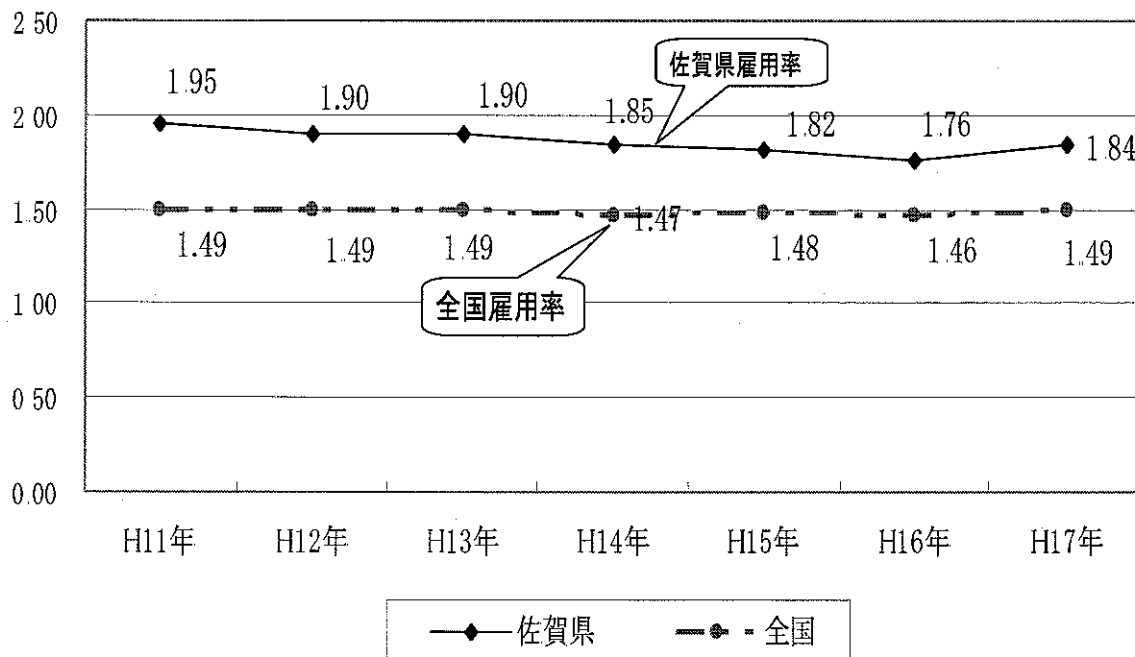
【図表7】

障害者数の推移



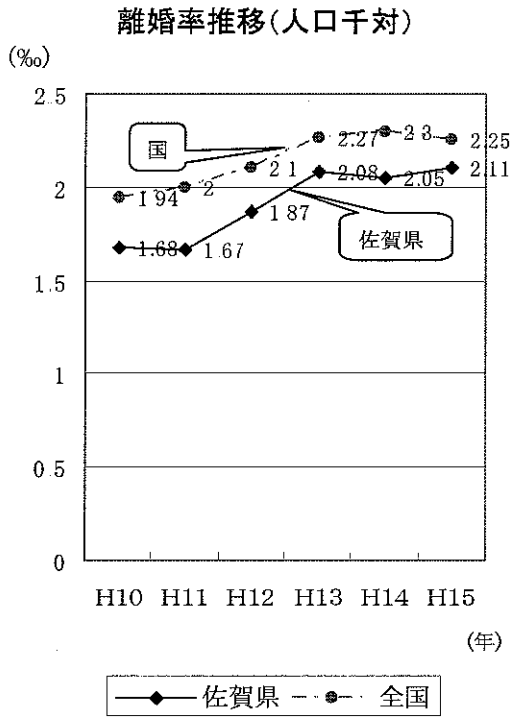
【図表8】

障害者雇用率の推移(各年6/1現在)



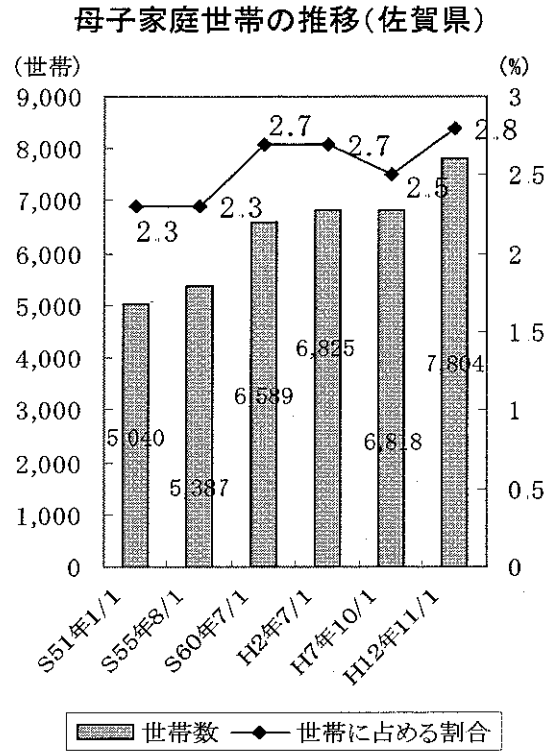
資料：佐賀労働局

【図表9】



資料：「人口動態統計」(厚生労働省)

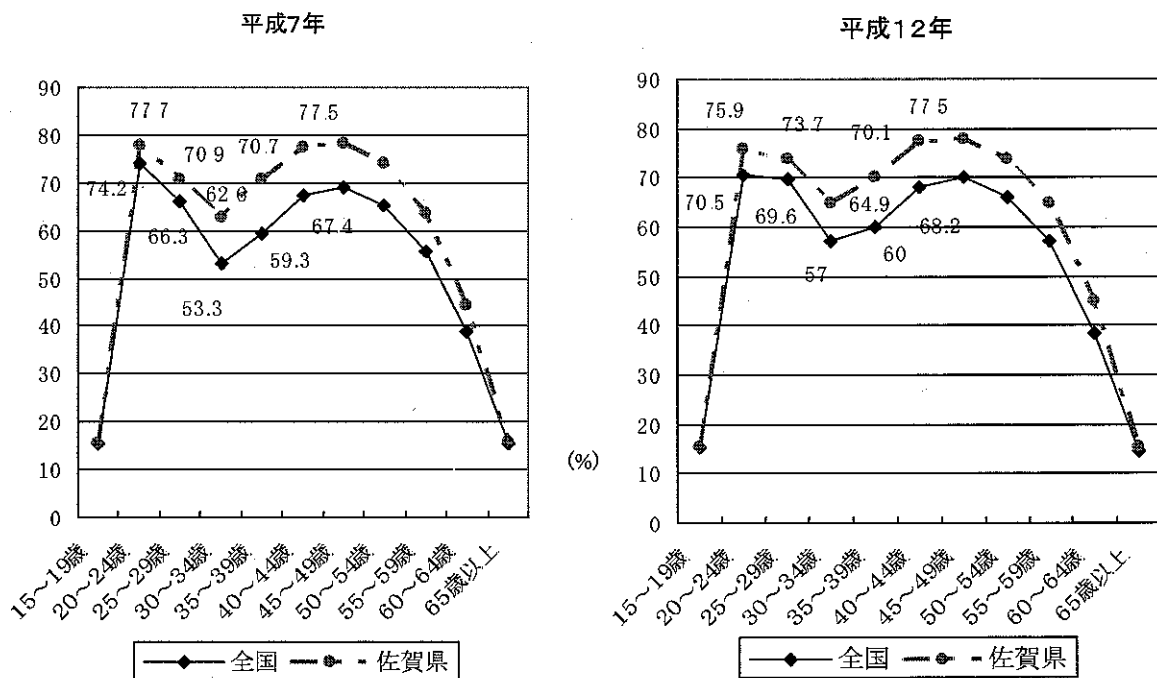
【図表10】



資料：「佐賀県社会福祉基本調査」

【図表11】

年齢階層別女性の労働力の推移



資料：「国勢調査」(総務省)

図表12

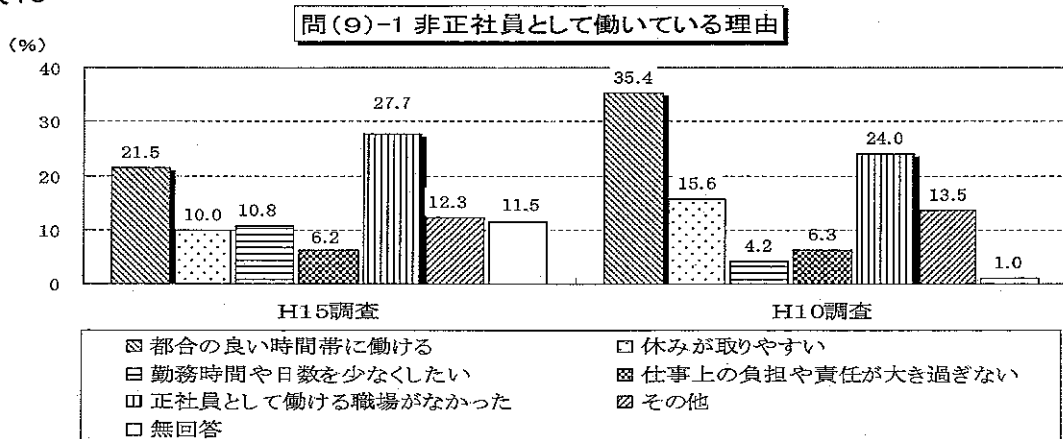
非正規雇用労働者を活用する理由（複数回答）

（単位：%）

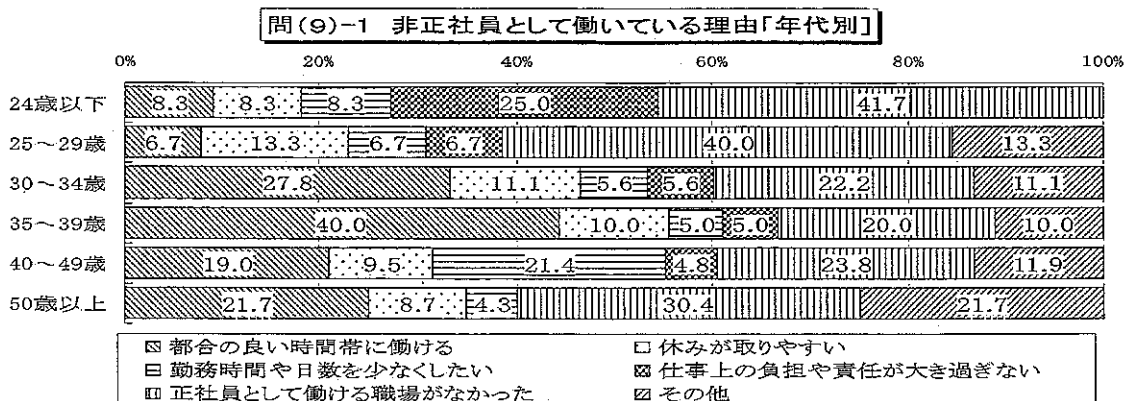
	契約社員	パートタイマー		派遣社員
		短時間	その他	
正規従業員を確保できないため	10.4	7.0	7.5	12.7
正規従業員を確保できないため重要業務に特化させるため	8.5	14.5	16.1	11.3
専門的業務に対応するため	3.8	5.9	5.9	16.4
即戦力・能力のある人材を確保するため	1.3	5.3	7.5	24.6
景気変動に際して雇用量を調節するため	13.3	19.0	21.0	26.9
長い営業時間に対応するため	4.0	8.4	8.0	4.3
平日・週末中の仕事の空閑に対応するため	3.0	22.3	11.8	5.7
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	4.7	14.4	14.6	17.1
資金節約のため	21.0	38.1	42.4	15.6
資金以外の労務コストの節約のため	10.5	19.2	18.4	17.5
高齢者の再雇用対策のため	29.3	8.4	10.1	0.9
正規従業員の育児・介護休業対策の代替のため	2.2	5.2	6.4	17.0
その他	1.1	1.3	0.2	1.2

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」

図表13



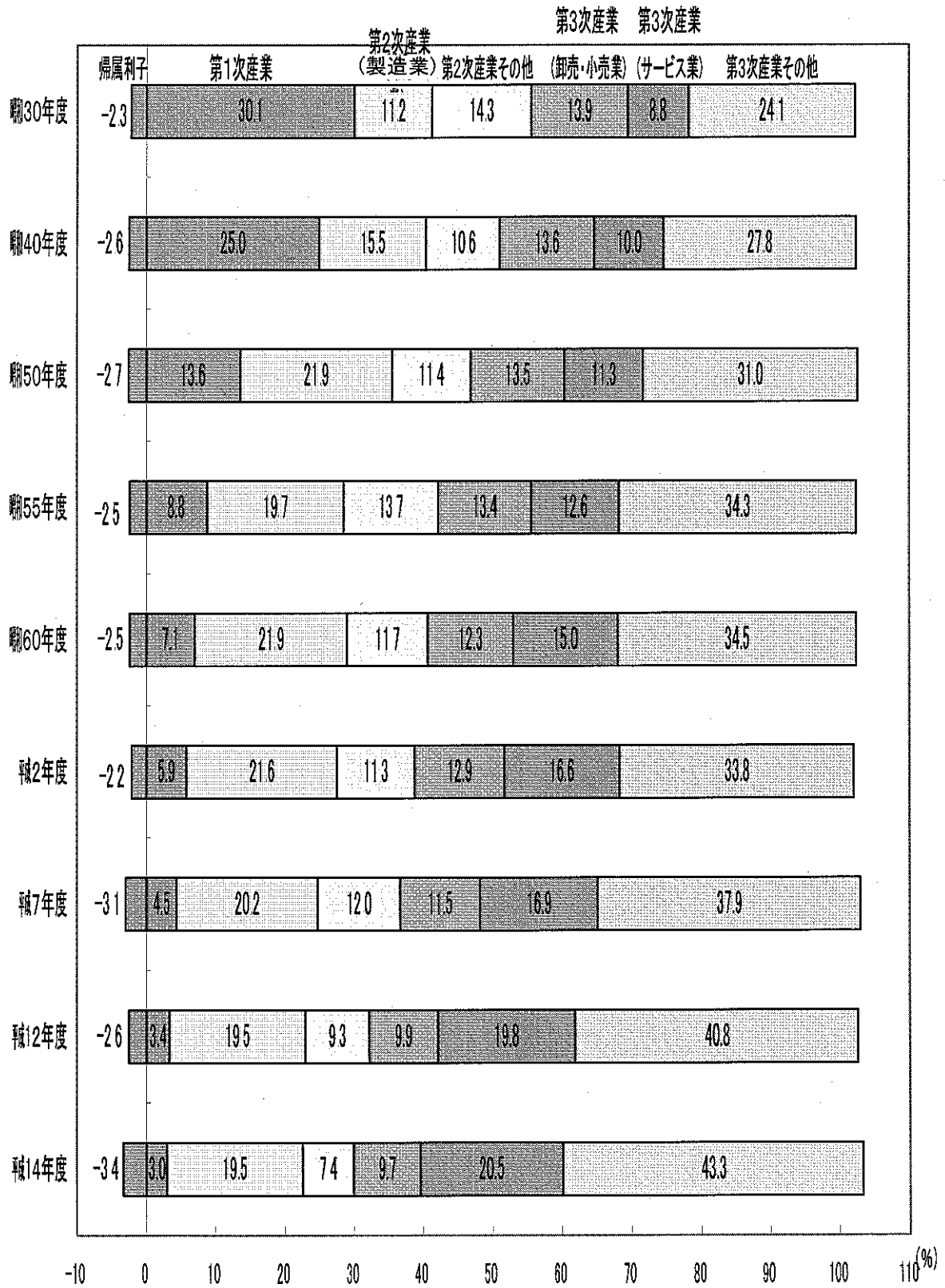
資料：働く女性の意識調査報告書（労働課）



資料：働く女性の意識調査報告書（労働課）

【図表14】

■産業別県内総生産の推移(佐賀県)



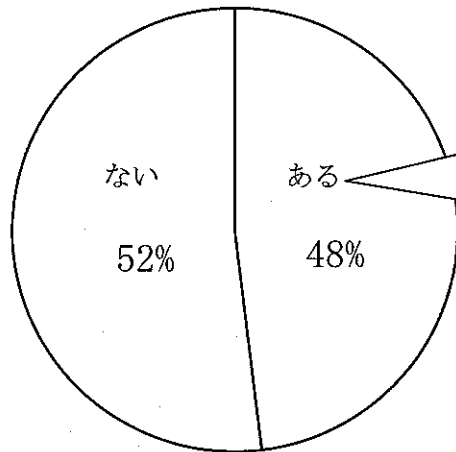
【図表15】

～ 職業能力開発ニーズ調査（平成 17 年 9 月）～

（企業編）

県内の企業 1,000 社を対象に調査を実施し、416 社から回答を得た。

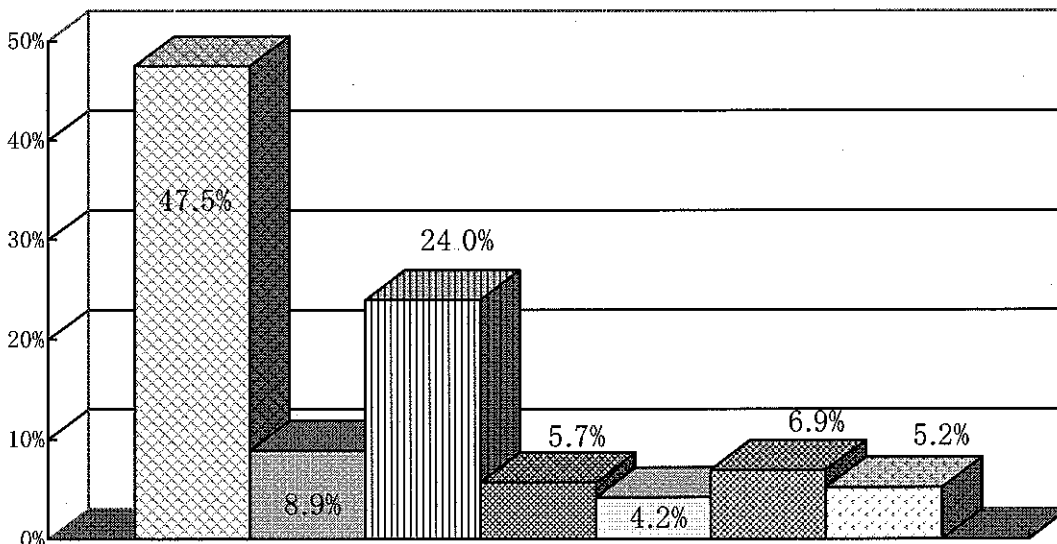
教育訓練推進部門の有無



訓練を実施する上での問題点

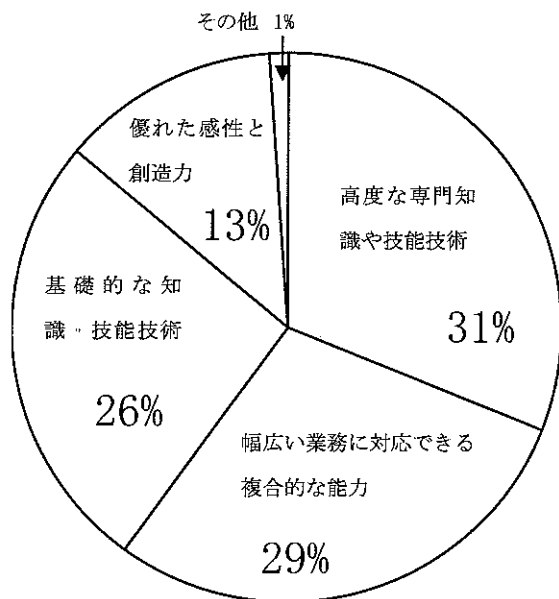
- 時間の確保が困難(36%)
- 費用がかかりすぎる(22%)
- 教育訓練校・講師に関するノウハウの不足(16%)
- 企業内教育訓練施設や機関がない(8%)
- 適当な外部の教育訓練施設や機関がない(6%)
- 企業内や外部に適当な講師がいない(10%)
- その他(2%)

□ 今後の職業能力開発に期待すること

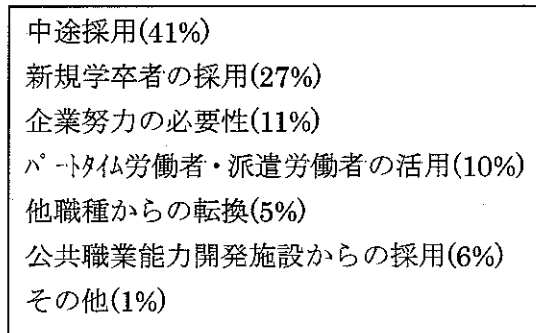


- 企業が行う教育訓練への指導助成
- 離転職者の職業能力開発
- 若年者の職業能力開発
- 中高年齢者の職業能力開発
- 就業形態の多様化に対応した職業能力開発
- 技能検定制度やものづくり振興の環境整備
- その他

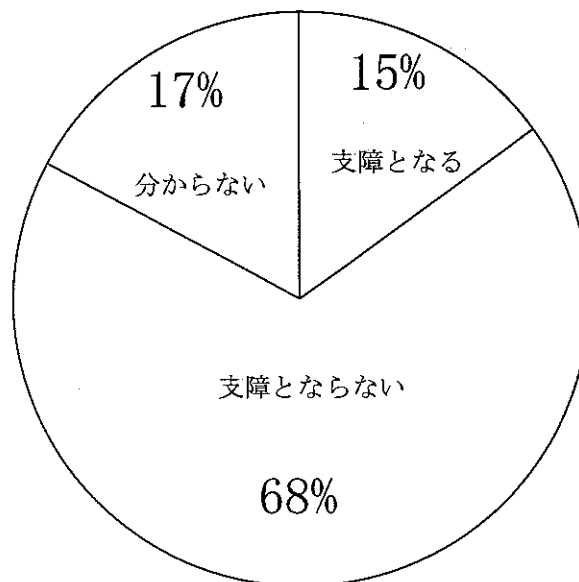
□ 企業が技能労働者に求める能力



技能労働者の確保策



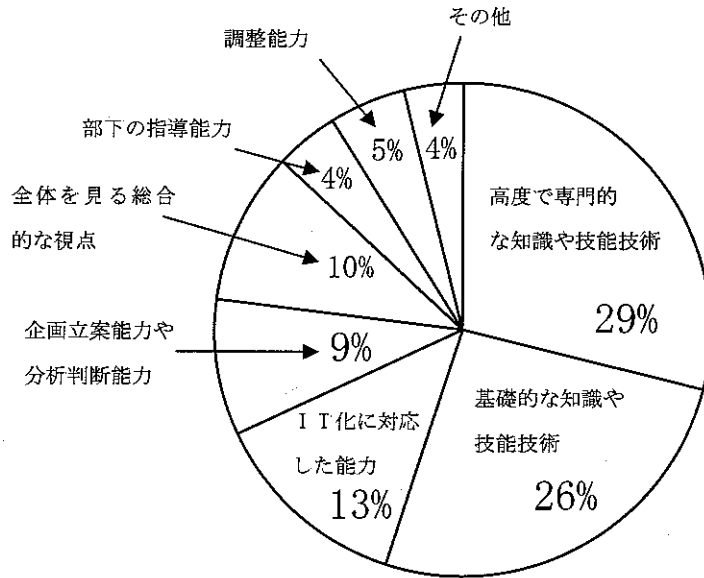
□ 「2007年問題」に対する影響度



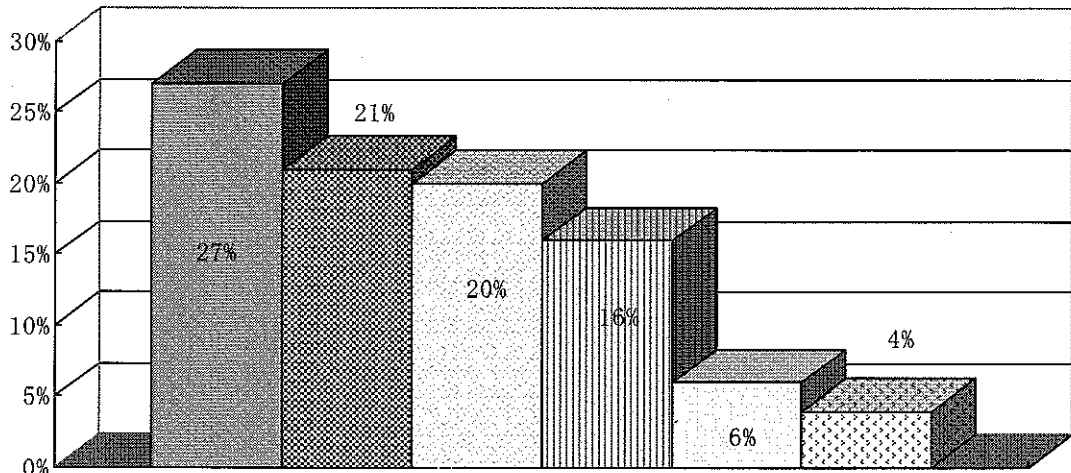
(求職者編)

ハローワークに相談に訪れる求職者を対象に調査を実施し、289人から回答を得た。

□ 企業から求められる能力



□ 職業能力開発に期待するもの



- 企業ニーズを踏まえた訓練コースを設けてほしい
- 応募ニーズを踏まえた訓練コースを設けてほしい
- もっとPRすべき
- 定員を見直すべき
- 訓練期間や時期を見直すべき
- その他

○ 県内の職業能力開発関係施設の配置図(H18. 3月末現在)



- ◎ 県：県立職業能力開発施設（1）
 - 機構：雇用・能力開発機構立施設（1）
 - ◇ 認：認定職業訓練校（14）
 - △：ハローワーク（6）
 - ☆：ジョブカフェ SAGA（1）
- 注：（ ）内は箇所数

計画の策定経過

時 期	項 目	内 容 等
平成 17 年 6 月 13 日	佐賀県職業能力開発審議会	第 8 次佐賀県職業能力開発計画案について佐賀県知事から審議会に諮問
平成 17 年 9 月 5 日～ 9 月 30 日	職業能力開発ニーズ調査	県内民間事業所 1,000 社、求職者 500 人、高等学校(養護学校含む)50 校へアンケート調査
平成 18 年 2 月 17 日	佐賀県職業能力開発審議会	第 8 次佐賀県職業能力開発計画(素案)の検討
平成 18 年 5 月 15 日	佐賀県職業能力開発審議会	第 8 次佐賀県職業能力開発計画(素案)の検討
平成 18 年 7 月 12 日 ～7 月 31 日	パブリックコメント手続き	第 8 次佐賀県職業能力開発計画(素案)について意見募集
平成 18 年 7 月 25 日	厚生労働省	国の職業能力開発基本計画の策定
平成 18 年 8 月 22 日	佐賀県職業能力開発審議会	第 8 次佐賀県職業能力開発計画(案)について審議会から佐賀県知事へ答申
平成 18 年 9 月 27 日	佐賀県	第 8 次佐賀県職業能力開発計画の公表

第8次佐賀県職業能力開発計画 ～ さがの産業を支える人材の育成を目指して ～ の概要

第1部 総 説

1 計画のねらい

- 働く意欲のある者の労働市場への誘導や若年労働力の県内定着など本県産業・経済を支える人材の確保・育成
- 働く者一人ひとりの職業キャリアの持続的発展

のための **職業能力開発施策の基本的方向** を示す

2 他の計画との整合

国の第8次職業能力開発基本計画との整合性
県の各種計画との整合性

3 計画の期間

平成18年度(2006年度)から平成22年度(2010年度)の5年間

第2部 労働力需給構造の動向

- ### 1 人口減少社会の到来
- 人口減少社会の到来と少子化の進行・・・H7年の88.4万人をピークに減少
 - 労働力人口の減少と団塊の世代の離職・・・労働力人口はH22年で41.9万人

2 経済社会の現状

- #### (1) 雇用失業情勢と雇用構造の変化
- ①労働市場の動向・・・有効求人倍率は全国1.01に対し0.61倍(H18.3)と低迷
 - ②産業別就業者の動向・・・サービス経済、高齢社会の進展により、第3次産業へシフト
 - ③職業的に自立できない若者の増加
 - ・若者(15-24歳)の失業率は9.74%(H12)、新規高卒者の4割は県外へ、新卒の3年後の離職率は中学8割、高校5割、大学4割、H14推計でフリーター14,100人、ニート3,700人
 - ④障害のある人の現状・・・求職者は2,206人(H16年度末)
 - ⑤母子家庭の母や出産・育児等で離職した人たちの現状・・・離婚率は人口千人あたり2.11%(H15年)、女性の労働力率は出産・育児等のため、M字カーブを描き、ボトム層は30-34歳
 - ⑦職業意識の変化と就業形態の多様化・・・パートの割合は全産業で20%(H16年)
- #### (2) 経済・産業の動向
- 主要な産業の推移・・・県内総生産就業は、1次は減少、2次・3次は増加
- ①製造業・・・景気の低迷等により事業所、従業員数、従業員数、製造品出荷額等ともに減少していたが、H15年から増加に反転、製造品出荷額等の64.4%(H15)は誘致企業
 - ②サービス業・・・従業員1.4人の小規模事業所の割合は66.7%(全国平均65.6)

第3部 職業能力開発施策の課題

- ### 1 人口減少社会における職業能力開発施策推進の必要性
- (1)労働者の職業能力開発の実施
 - (2)職業的自立支援が必要な若者の職業能力開発施策の推進
 - (3)働き方の多様化に対応した職業能力開発施策の推進
- ### 2 人材育成環境の構築の必要性
- (1)職業キャリアの持続可能性の確保
 - (2)企業における職業能力開発と「現場力」強化のための施策の推進
 - (3)地域社会等における人材育成と自立に向けた取組を支援するための施策の推進
- ### 3 雇用対策や産業政策としての職業能力開発の必要性
- (1)雇用情勢に応じた機動的な職業能力開発の実施
 - (2)産業政策との連携強化
- ### 4 労働市場インフラ整備の必要性
- ### 5 公・民協働による職業能力開発の推進の必要性

第4部 職業能力開発の基本的施策

実施目標 1 働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援

- (1)キャリア形成の段階に応じた支援
 - ①職業キャリアの準備段階における支援
 - ②職業キャリアの発展段階における支援
 - ③職業キャリアの円熟期における支援
- (2)福祉と連携したキャリア形成への支援
 - ①障害者の職業能力開発
 - ②母子家庭の母など自立支援を必要とする人の職業能力開発
 - ③就業形態の多様化に対応した職業キャリア形成への支援

実施目標 3 雇用失業情勢や地域産業戦略に応じた職業能力開発の推進

- (1)雇用失業情勢に対応した職業能力開発
- (2)地域産業戦略と連携した職業能力開発

実施目標 2 「現場力」の強化と技能の継承・振興

- (1)「現場力」強化に向けた職業能力開発
- (2)技能の維持・継承への支援
- (3)技能が尊重される社会づくり

実施目標 4 職業能力開発を充実させるための環境の整備

- (1)産業構造の変化や多様化する利用者ニーズ等を踏まえた職業訓練・教育訓練インフラの充実
- (2)キャリア形成支援の充実
- (3)情報インフラの充実
- (4)職業能力評価インフラの充実
- (5)職業能力開発推進体制の充実
 - ①公共部門と民間部門との役割分担及び連携
 - ②国と県の役割分担及び連携
 - ③効果的評価

佐賀県職業能力開発審議会委員名簿

(H18 9. 1 現在)

(労働者代表委員)

いし い なか し 石 井 孝 嗣	日本労働組合総連合会・佐賀県連合会事務局長
つぎ むら やす のり 次 村 泰 典	名村造船労働組合執行委員長
なか の ゆう こ 中 野 裕 子	J P U 佐賀支部青年部委員

(事業主代表委員)

あお やま ゆう じ 青 山 祐 二	佐賀県経営者協会専務理事
よし た りき お 吉 田 力 雄	株式会社ワイビーエム代表取締役社長
た なか ひで お 田 中 秀 雄	ニシム電子工業株式会社上席執行役員

(学識経験者委員)

おに きき あき のぶ 鬼 崎 昭 宣	佐賀県信用保証協会会長
ふく みつ さち こ 福 光 幸 子	佐賀県立武雄青陵高等学校教頭
くろ せ なお ひろ 黒 瀬 直 宏	専修大学商学部教授
とし みつ めい 利 光 恵	西九州大学社会健康福祉学部講師

(特別委員)

きぬ や くによ 絹 谷 國 雄	佐賀労働局長
---------------------	--------

(敬称略)

第8次佐賀県職業能力開発計画

～ さがの産業を支える人材の育成を目指して ～

平成18年9月

発行：佐賀県 農林水産商工本部 労働課

〒840-8570 佐賀市城内1丁目1-59

TEL：0952-25-7101

FAX：0952-25-7305

E-mail：roudou@pref.saga.lg.jp

URL：http://www.pref.saga.lg.jp/