

第 1 0 次徳島県職業能力開発計画

～新たな人材育成システム「徳島版マイスター制度」の創設～

(平成 2 8 年度～ 3 2 年度)

平成28年3月

徳 島 県

第10次徳島県職業能力開発計画案の概要

■ 計画のねらい・位置づけ

- ねらい
本県経済・産業の持続的な発展を促進し、労働者の雇用の安定を目的とし、本県産業を支える人材の育成・確保を推進するため、本計画を策定します。
- 位置付け
職業能力開発促進法に基づき、本県の職業能力開発に関する基本方針を定めることとします。
- 計画期間
平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

■ 職業能力開発の現状・課題

- 急激な少子高齢化に伴う労働力人口の減少による産業界の人材不足、将来を担う人材の人的資本の質の低下
- 産業構造の変化、技術革新、顧客ニーズの変化により職業能力開発の必要性が高まっているが、職業訓練にかかる費用・時間が減少傾向
- 職業人生の長期化と働き方の多様化の中、予算や時間的な制約により、職業訓練の実施・提供が不十分
- 若者のものづくり離れ、新規卒業者の早期離職の増加

具体的な取組

■ 職業能力開発の施策

① 産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進

- ・ 公共職業訓練・求職者支援訓練の総合的な計画の策定
- ・ ものづくり分野の人材育成の強化
- ・ 主体的なキャリア形成の推進
- ・ 地域活性化リーダーと人材不足分野の人材育成

③ 徳島版マイスター制度の創設

- ・ 職業能力開発分野のドイッとの連携・協力の推進
- ・ 学童期からの職業観の醸成
- ・ 実践的な産業人材の育成
- ・ 在職者訓練の充実
- ・ 民間教育機関等との連携と役割分担
- ・ ハローワーク等との連携及び就職支援体制の充実

② 「全員参加の社会」の実現に向けた職業能力開発の推進

- ・ 若者等に対する職業能力開発施策の体系的整備
- ・ 女性活躍に向けた職業能力開発の推進
- ・ 障がい者に対する職業能力開発の推進
- 【発達障がい者施設（アイリス）と西部テクノスクールとの連携】
- ・ 中高齢者の活躍を図る職業能力開発の充実

④ 技能の振興

- ・ 技能尊重気運の醸成と熟練技能の継承
- ・ 技能五輪・アビリンピック等の技能競技大会への出場促進
- ・ インターンシップの促進
- ・ 技能検定制度の普及

目 次

第1部 総説

1 計画のねらい	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2

第2部 職業能力開発を取り巻く現状について

1 雇用を取り巻く環境の変化	
（1）人口の動向	3
（2）労働力人口の減少	4
（3）有効求人倍率の動向	6
（4）女性の就業状況	6
（5）若年者の就業状況 ニート数・フリーター数	7
（6）新規学校卒業者の離職率	9
（7）高齢者就業率	1 1
（8）非正規労働者の推移	1 1
（9）障がい者の雇用状況	1 2
2 産業構造の状況	
（1）産業（3部門）別就業者数構成比の推移	1 3
（2）職業別の求人・求職状況	1 4
3 職業能力開発の現状	
（1）県立テクノスクールでの職業能力開発の状況	1 5
（2）県立テクノスクールと産業界との連携	1 7
（3）技能検定受検者数の推移	1 8

第3部 職業能力開発の施策

1 産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進	1 9
（1）公共職業訓練・求職者支援訓練の総合的な計画の策定	1 9
（2）ものづくり分野の人材育成の強化	1 9
（3）主体的なキャリア形成の推進	2 0
（4）地域活性化リーダーと人材不足分野の人材育成	2 0
2 「全員参加の社会」の実現に向けた職業能力開発の推進	2 1
（1）若者等に対する職業能力開発施策の体系的整備	2 1

（２）女性活躍に向けた職業能力開発の推進	2 1
（３）障がい者に対する職業能力開発の推進	2 2
○発達障がい者施設（アイリス）と西部テクノスクールとの連携	2 2
（４）中高齢者の活躍を図る職業能力開発の充実	2 2
3 県立テクノスクールによる新たな人材育成システム「徳島版マイスター制度」 の創設	
（１）職業能力開発分野のドイツとの連携・協力の推進	2 3
（２）学童期からの職業観の醸成	2 3
（３）実践的な産業人材の育成	2 3
（４）在職者訓練の充実	2 4
（５）民間教育機関等との連携と役割分担	2 4
（６）ハローワーク等との連携及び就職支援体制の充実	2 4
4 技能の振興	2 5
（１）技能尊重気運の醸成と熟練技能の継承	2 5
（２）技能五輪・アビリンピック等の技能競技大会への出場促進	2 5
（３）インターンシップの促進	2 6
（４）技能検定制度の普及	2 6
5 計画の推進と検証評価	2 6

第 10 次徳島県職業能力開発計画目標値

産業人材育成システム（徳島版マイスター制度創設に向けて）

用語解説

徳島県職業能力開発審議会委員名簿

第 1 部 総 説

1 計画のねらい

本県では、長年続いたデフレ状況から景気も緩やかに回復し雇用環境も改善する中、平成 23 年度に策定した「第 9 次徳島県職業能力開発計画」（計画期間：平成 23 年度から 27 年度）に基づき、本県の産業を支える人材の育成を図るため、ものづくり分野・成長が見込まれる分野の職業訓練により若者・離職者等への就業支援を進めたほか、在職者訓練による中小企業への人材育成の充実・強化に取り組んできました。

この間、我が国は急激な少子高齢化に伴う人口減少に直面するとともに、高度情報化や地球環境問題、さらには東日本大震災からの復興など、かつて我々が経験したことのない大きな社会変革の時代を迎え、我が国の雇用を取り巻く現状は大きく変化しており、日本経済を持続的な成長軌道に乗せていくためには、多様な人材一人一人の能力を高め、労働生産性を向上させていく取組が必要な状況となっています。

本県においては、産業人材育成の充実強化を図るため、平成 25 年 4 月に中央テクノスクール（徳島・鳴門両テクノスクールを統廃合）を開校し、中央テクノスクール、南部テクノスクール、西部テクノスクールの 3 校体制により、職業訓練や在職者訓練、委託訓練等を実施するとともに、産業界や時代のニーズに即応した職業訓練施設となるよう、産業界との連携強化に努め、平成 26 年度には、各テクノスクールにおいて、地元工業高校と「実践的職業教育に関する連携覚書」を締結し、教育行政と連携した人材育成などの施策を、平成 27 年度には、新たな人材育成システムの創設を図るため中央テクノスクールとドイツ・ニーダーザクセン州のリュースブルク職業訓練センターと産業人材育成交流協定を締結するなど本県独自の施策を積極的に推進してきました。

また、徳島県職業能力開発協会等関係機関と連携して、技能検定の普及を図るとともに、各種技能競技大会への参加、職業能力開発促進大会の開催、卓越した技能者の表彰等により技能振興の推進に努めてきました。

こうした中、本県経済の持続的な発展を促進するためには、産業の基盤である「ものづくり」を担う人材の育成が急務となっています。一方、少子高齢化による人口減少、若年者のものづくり離れ、早期離職者の増加等が人材確保の重要な課題となっており、生産性向上に向けた人材育成の強化、職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成の推進、産業界や地域ニーズを捉えた人材育成、「全員参加の社会」の実現に向けた職業能力開発の推進など、本県産業を支える人材育成を図るための効果的な取り組みが求められています。

本計画は、このような経済・雇用情勢や働く者の個々の状況を踏まえ、本県の産業・

経済の発展を担う人材の育成・確保を推進していくため、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ものです。

2 計画の位置づけ

本計画は、職業能力開発促進法に基づき、国が策定する「第 10 次職業能力開発計画」との整合性を図るとともに、県政運営の指針となる「新未来『創造』とくしま行動計画」や地方創世の新たな処方箋である「VS 東京『徳島回帰』総合戦略」を踏まえながら、本県の今後 5 年間の職業能力開発に関する基本方針を定めるものです。

3 計画の期間

本計画の対象期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

なお、経済情勢の変動等により、本計画の期間中に新たな施策が必要になる場合には、本計画の趣旨を踏まえ補正していくこととします。

第2部 本県の職業能力開発の現状について

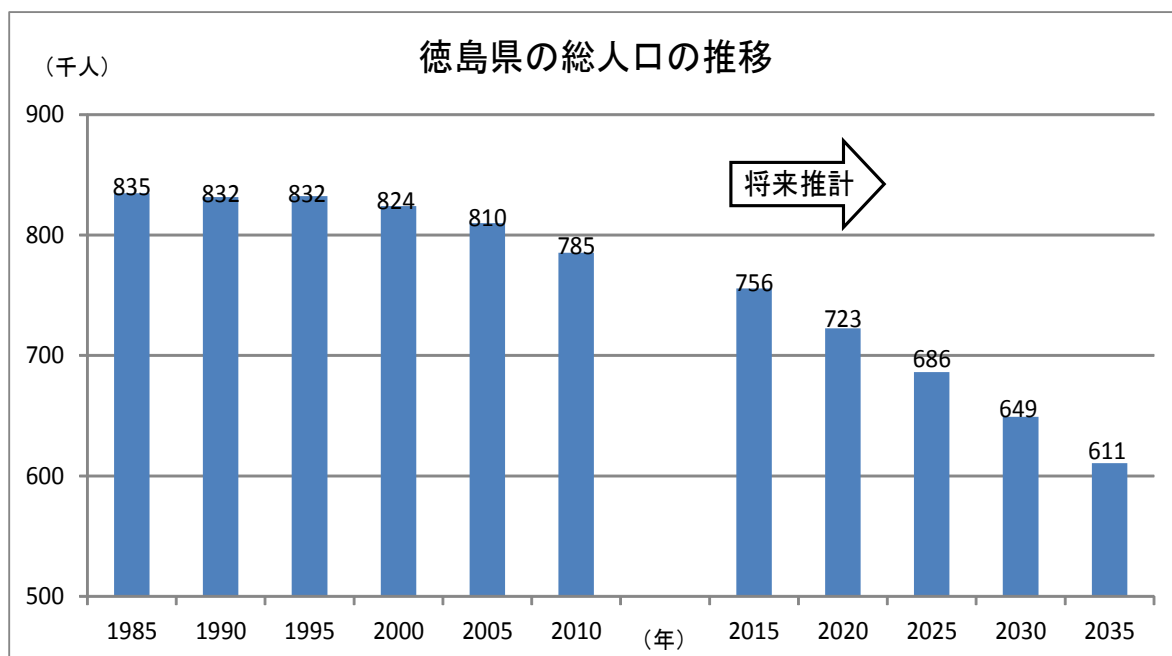
1 雇用を取り巻く環境の変化

(1) 人口の動向

本県の平成27年（2015年9月1日時点）での推計人口は、「757,777人（男359,972人、女397,805人）」で、前年に比べ「6,365人」減少しています。

また、本県の総人口は、昭和25年（1950年）の「878,511人」をピークに徐々に減少を続け、平成47年（2035年）には61万人台と昭和25年の約7割にまで減少すると推計されています。

【徳島県の総人口の推移】

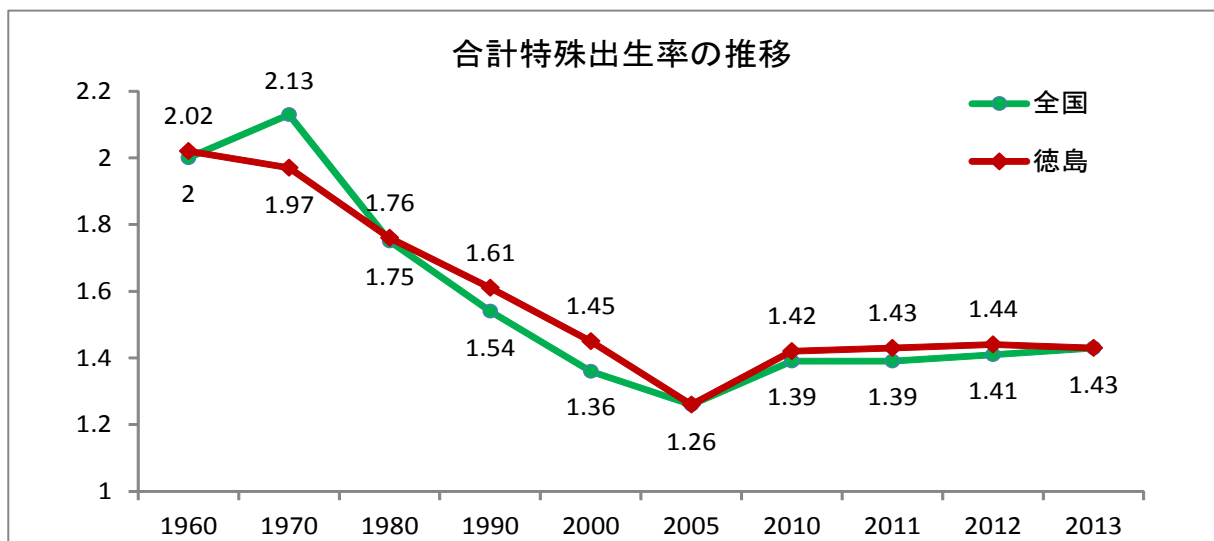


（資料：総務省「国勢調査」、県統計調査課「人口移動調査」、国立社会保障・人口問題研究所による推計）

合計特殊出生率を見てみると、昭和35年（1960年）は2.02でしたが、全国の傾向と同じく減少し、平成25年（2013年）には1.43にまで低下し、人口規模を保つのに必要な水準とされている2.07を大きく下回っています。

出生数も5,666人で、第2次ベビーブーム後の昭和50年（1975年）の12,020人と比較して半数以下に減少しています。

【合計特殊出生率の推移】



(資料：厚生労働省「人口動態調査」)

(2) 労働力人口の減少

本県の年齢別構成の状況を見てみると、少子高齢化の影響で「0～14歳」の割合は年々減少してきており、平成22年(2010年)の「12.3%」が、平成47年(2035年)には「9.3%」まで減少する一方、65歳以上の高齢者の人口の割合は、平成22年(2010年)の「27.0%」が、平成47年(2035年)には「38.1%」まで増加すると予想されています。

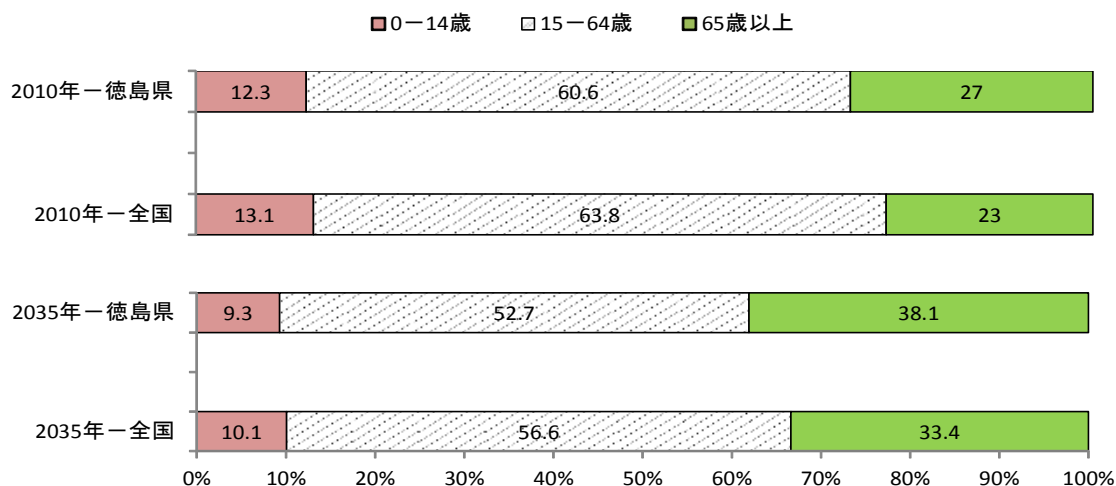
また、「15～64歳」の生産年齢人口の割合も年々減少し、平成22年(2010年)の「60.6%」が、平成47年(2035年)には「52.7%」まで進むと予想され、生産年齢人口の減少は、本県の経済活動に大きな影響を与えると予想されます。

【徳島県の人口増減比較】

	徳島県(千人)					全国(千人)				
	2010年	構成比	2035年	構成比	2035年 (2010年比)	2010年	構成比	2035年	構成比	2035年 (2010年比)
人口総数	785	— %	611	— %	-22.3 %	128,057	— %	112,124	— %	-12.4 %
0-14歳	97	12.3 %	57	9.3 %	-41.5 %	16,839	13.1 %	11,287	10.1 %	-33.0 %
15-64歳	476	60.6 %	322	52.7 %	-32.5 %	81,735	63.8 %	63,430	56.6 %	-22.4 %
65歳以上	212	27.0 %	232	38.1 %	9.4 %	29,484	23.0 %	37,409	33.4 %	26.9 %

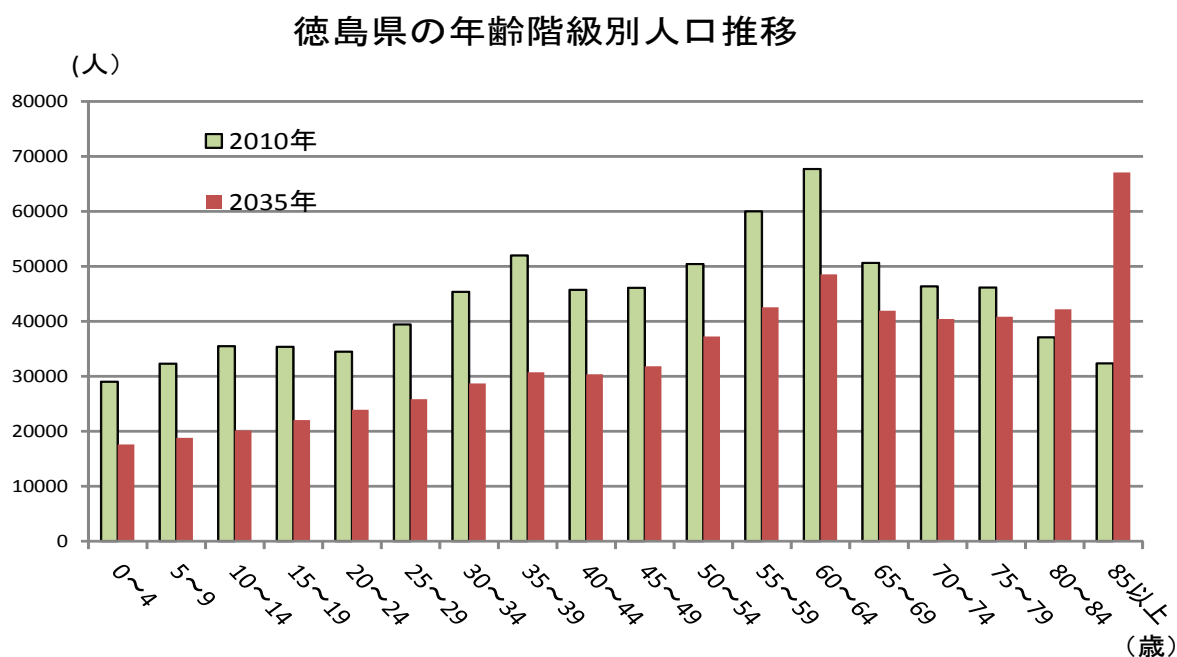
(資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所による推計)

【徳島県の年齢別人口推移】



(資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所による推計)

【徳島県の年齢階級別人口推移】



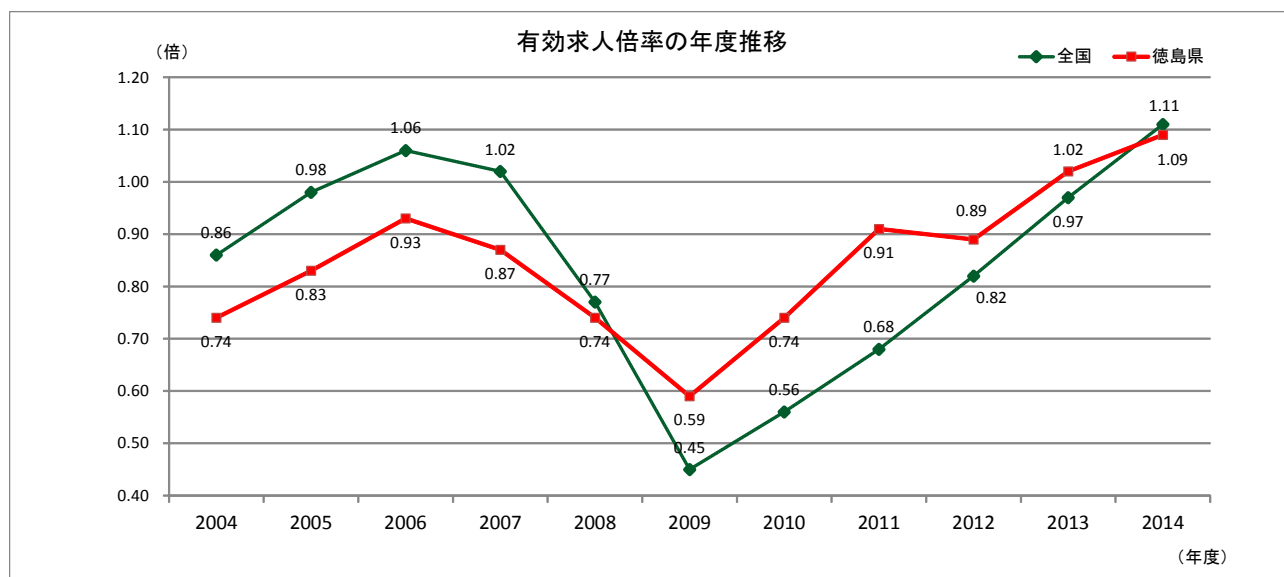
(資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所による推計)

（３）有効求人倍率の動向

本県の有効求人倍率は、平成１８年（２００６年）までは上昇傾向にありましたが、リーマンショックの影響による景気後退で減少傾向に転じ、平成２１年（２００９年）７月には０．５７倍まで悪化しましたが、平成２２年（２０１０年）以降、県内地域経済の緩やかな回復を受け平成２５年（２０１３年）７月には平成４年（１９９２年）以来の１．０倍台となり、その後、１倍台を維持しています。

本県の平成２７年（２０１５年）１１月の有効求人倍率（季節調整値）を見ると、１．２８倍となっており、全国と同水準で推移し、地域にばらつきはあるものの、雇用情勢は改善が進んでいます。

【徳島県の有効求人倍率の年度推移】



（資料：厚生労働省、徳島労働局）

（４）女性の就業状況

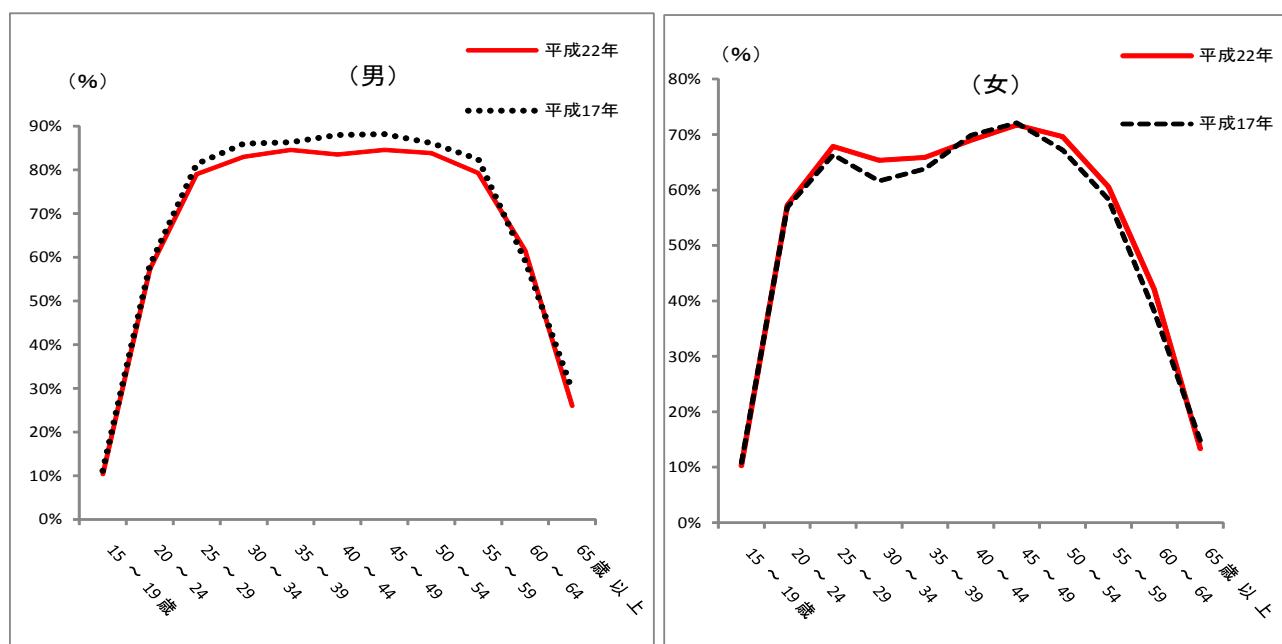
本県の男女別の就業状況を見ると、平成２２年では男性が「５９．７％」と５年前に比べ「３．７％」低下、女性が「４３．２％」と「０．９％」低下しています。

年齢階級別の就業率は、男性は全ての年齢階級で低下していますが、女性は２５歳から３９歳までの各年齢階級で上昇するとともに、「２５～２９歳」をピークに、その後結婚や出産、子育て期などにより就業率は減少し、子育て等が終わった「４５歳～４９歳」にかけて再び増加する、いわゆるＭ字型曲線の底が「３０～３５歳」から「３０～３９歳」と緩やかな形に変化してきています。

M字型曲線は縮小傾向にありますが、子育て後の再就職を希望する女性及び子育て世代の就業率も高くなってきています。

【徳島県の年齢階級別就業率】

徳島県の男女別15歳以上人口、就業者数及び就業率—平成17年、22年								
(千人、%、ポイント)								
就業状態 男女	平成22年			平成17年			増減	
	15歳以上人口		就業率	15歳以上人口		就業率	15歳以上人口	
		就業者数			就業者数			就業率
男	319,329	190,591	59.7%	330,269	209,236	63.4%	-10,940	-3.7%
女	362,385	156,502	43.2%	373,686	164,589	44.0%	-11,301	-0.9%

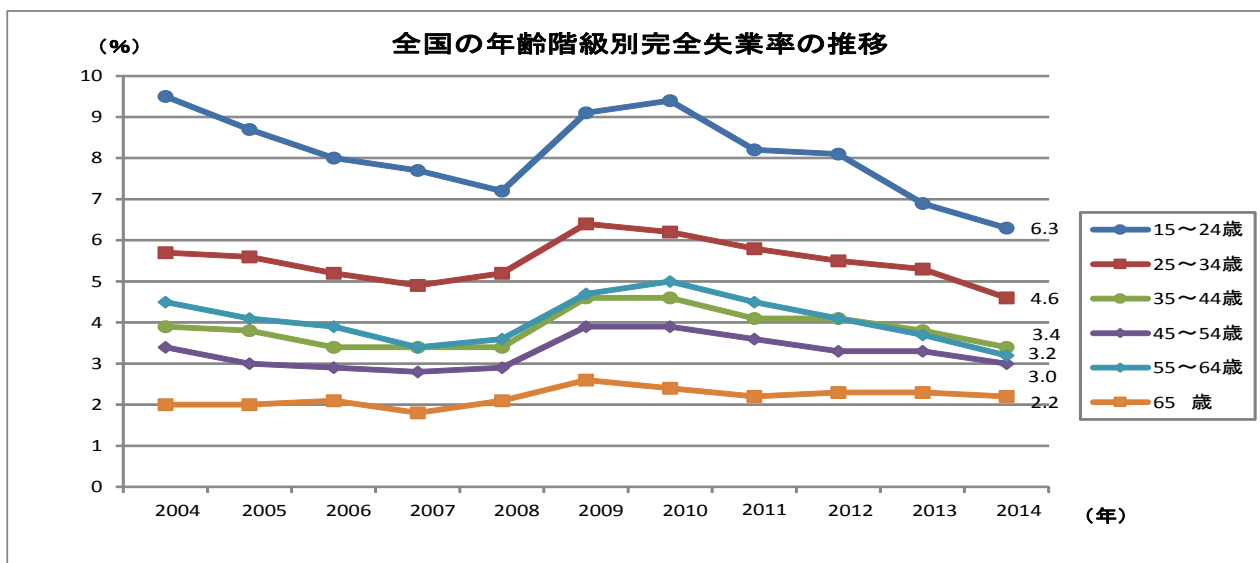


(資料：総務省「国勢調査」)

(5) 若年者の就業状況、ニート数、フリーター数

全国の年齢階級別の完全失業率を見ると、24歳以下の若年者の完全失業率が他の年齢層と比べ高い水準で推移しており、平成26年には6.3%で改善傾向にあるが、25～34歳の年齢層も含め、若年者ほど高い傾向となっています。

【全国の年齢階級別完全失業率の推移】

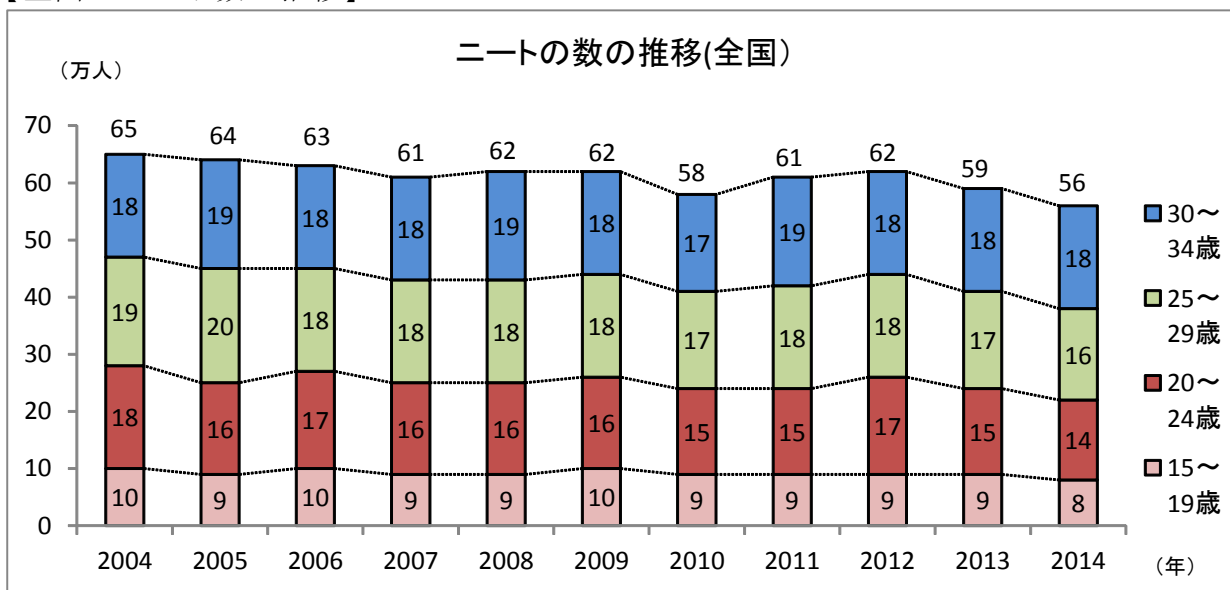


(資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」)

若者の数が減少する中、15～34歳の無業者いわゆる「ニート（若年無業者）」数は、全国において平成14年（2002年）以降、60万人前後の高い水準で推移していましたが、平成26年度（2014年）は56万人となっております。

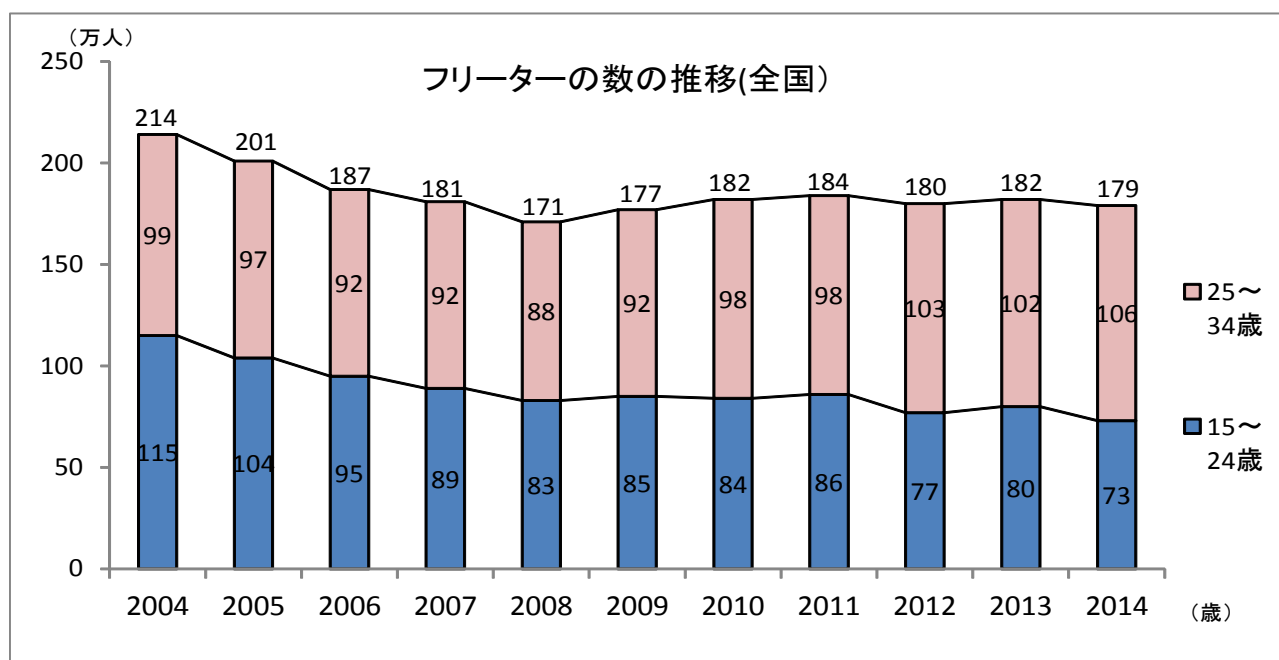
また、パート・アルバイトなど不安定な雇用形態で働く、いわゆる「フリーター」数は、平成26年度（2014年）が179万人となっており、平成21年（2009年）以降は180万人前後で高止まりしています。

【全国のニート数の推移】



(資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」)

【全国のフリーター数の推移】



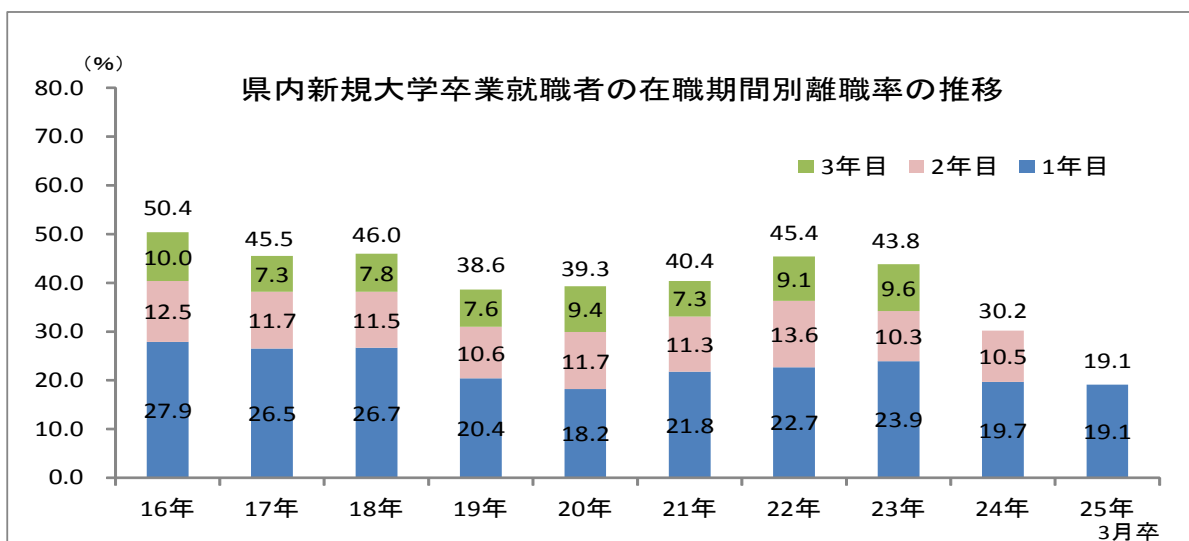
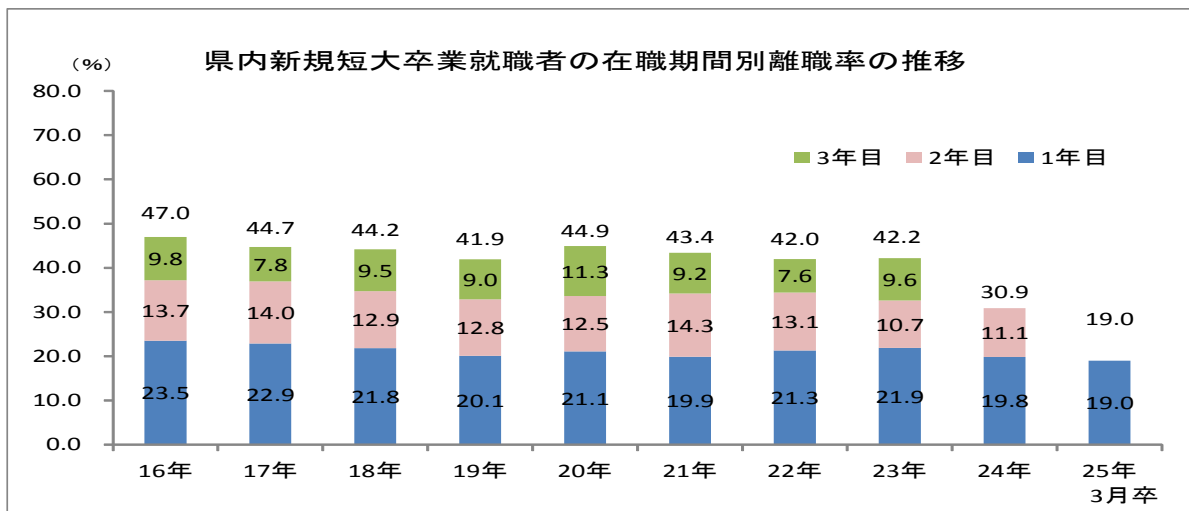
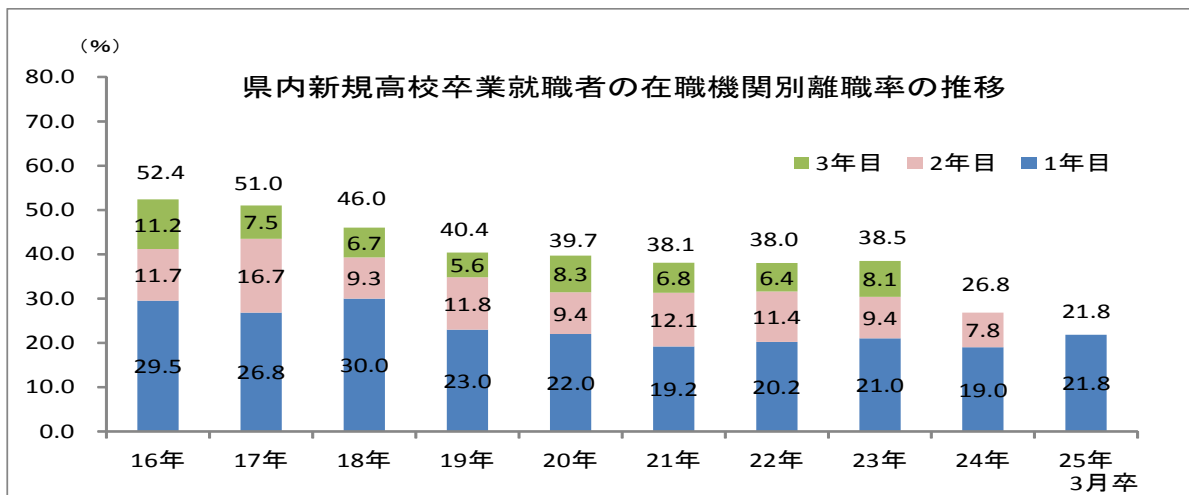
(資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」)

(6) 新規学校卒業者の離職率の推移

県内の新規学校卒業者の離職率の推移を見てみると、平成23年（2011年）度卒業者の3年目までの離職率は、高卒で「38%」、短大卒で「42%」、大卒で「43%」と、全国値（平成26年11月調査）と比べると、高卒で「39%」と下回っているものの、短大卒では「41%」、大卒では「32%」と上回っています。

この原因として、新規卒業者の「職業に対する情報不足」により「雇用のミスマッチ」が生じていると考えられるため、小学校、中学校、高等学校及び大学などで若い頃から、就職してもミスマッチを起こさないような「職業観の醸成」が大切であると考えられます。

【徳島県の新規学校卒業就職者の離職率の推移】

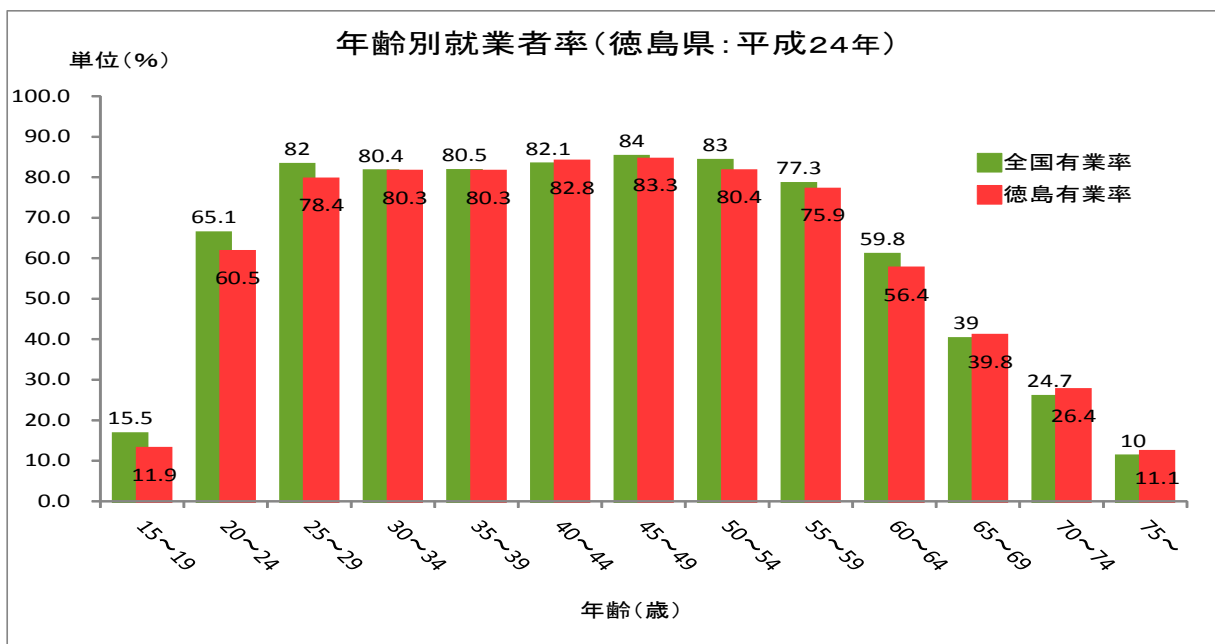


(資料：徳島労働局)

(7) 高齢者就業率

県内の平成24年（2012年）年齢別就業率を見ると、本県の実業者の割合は、55～59歳で「75.9%」、60～64歳で「56.4%」、65～69歳で「39.8%」となっており、60歳を過ぎても多くの高齢者が就業し、65歳以上では全国の実業率を上回っている。

【徳島県の実業率別年齢別就業率】



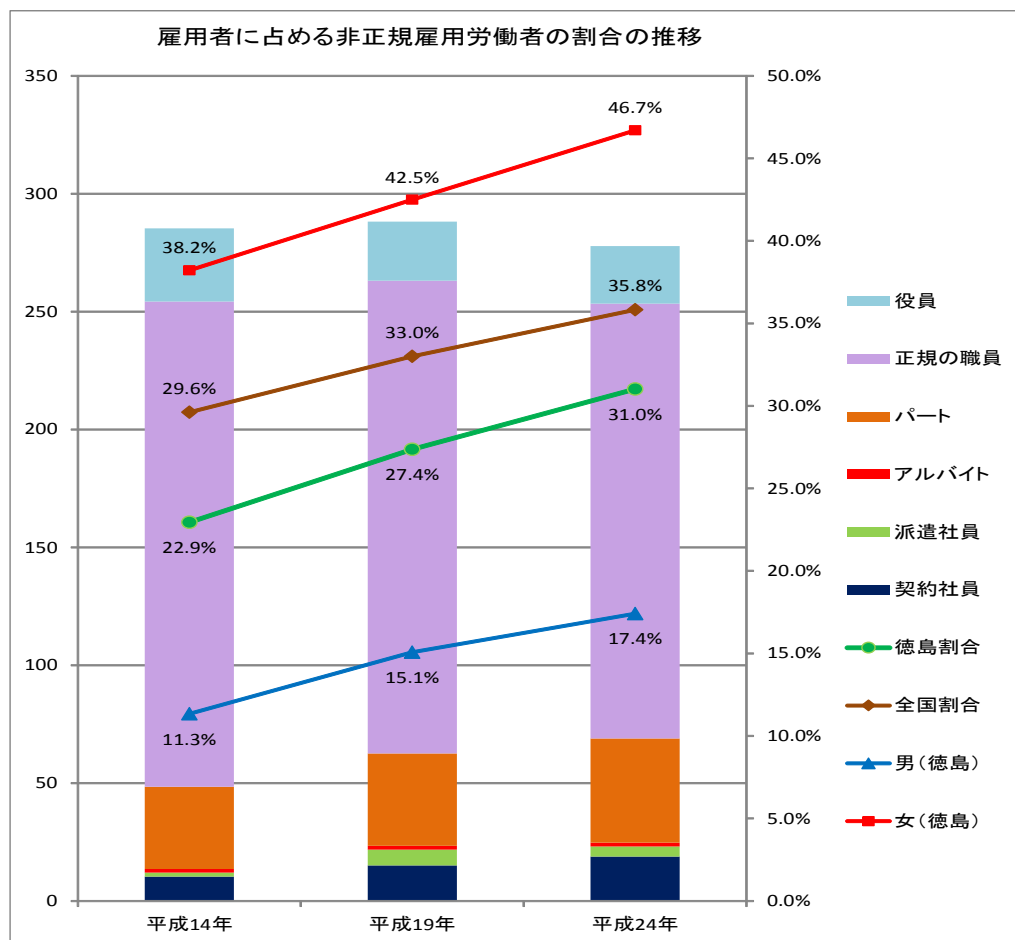
(資料:総務省統計局「就業構造基本調査」)

(8) 非正規労働者の推移

県内の「雇用者（役員を除く）」に占める非正規雇用労働者の割合の推移を見ると、雇用者数が減少する中、「正規の職員」は減少し、増加傾向にある「パート」「契約社員」を含む非正規雇用労働者の割合は平成24年（2012年）は「31.0%」で5年前より「3.6%」上昇している。この割合は全国の「35.8%」より低いが高齢割合は全国の「2.8%」より高くなっており、非正規雇用の割合が増えていると考えられます。

また、この傾向は女性に大きく、平成24年（2012年）は「46.7%」で5年前より「4.2%」も上昇し、「雇用者（役員を除く）」の半分に迫っています。

【雇用者に占める非正規雇用労働者の割合の推移】



(資料：徳島労働局)

(9) 障がい者の雇用状況

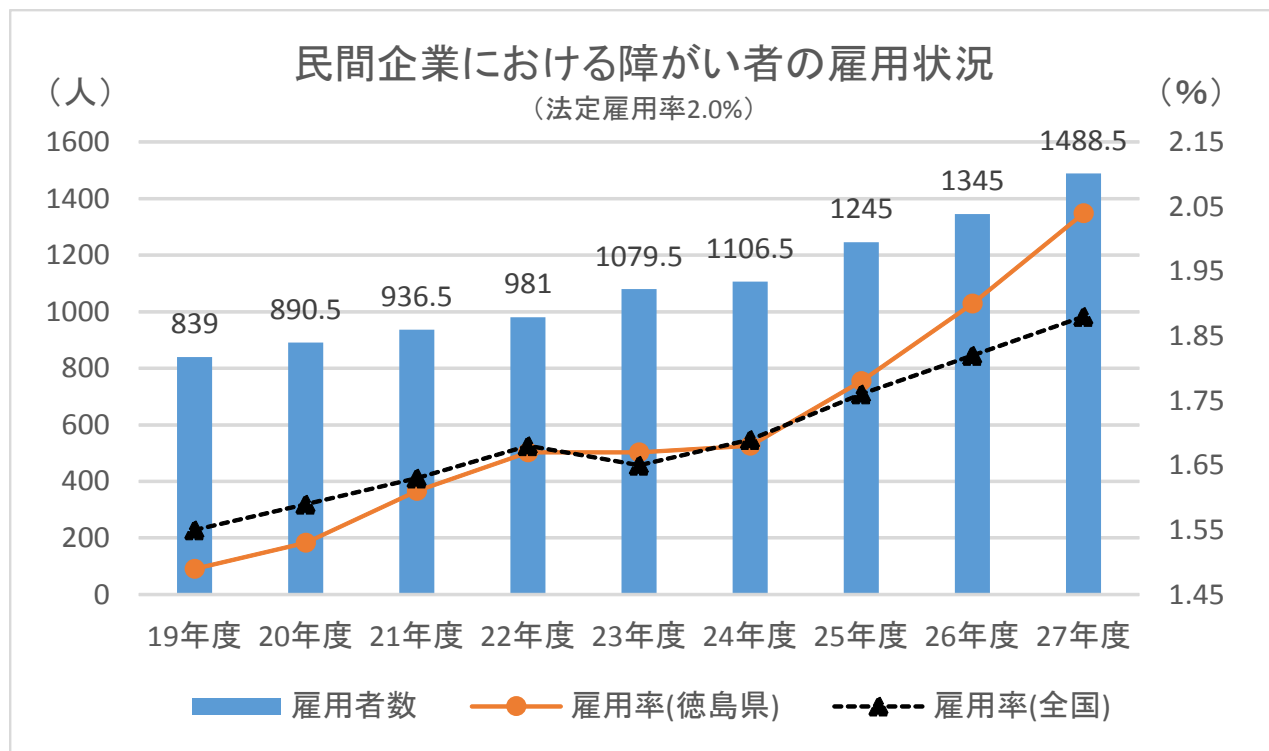
県内の障がい者の雇用状況を見てみると、本県の民間企業の障がい者雇用率は平成19年(2007年)は「1.49%(全国40位)」と全国平均を大きく下回り、障がいのある人の雇用は非常に厳しい状況でありました。

このため、本県においては、平成22年(2010年)までに民間企業の障がい者雇用率を法定雇用率(1.8%)以上とする目標を定め、一人でも多くの障がいのある人に「雇用の場」を確保するため、個人、地域、事業主、行政それぞれの立場で具体的な取組が行われた結果、平成27年(2015年)には、障がい者実雇用率は「2.04%(全国15位：全国平均1.88%)」にまで上昇し、平成25年度に引き上げられた法定雇用率(2.0%)をも上回っています。

今後も、個人、地域、事業主、行政それぞれの立場で障がいのある人の一般就労をより一層支援するために取組む必要があります。

【民間企業における障がい者の雇用状況の推移】

年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
雇用者数	839	890.5	936.5	981	1079.5	1106.5	1245	1345	1488.5
雇用率(徳島県)	1.49	1.53	1.61	1.67	1.67	1.68	1.78	1.9	2.04
雇用率(全国)	1.55	1.59	1.63	1.68	1.65	1.69	1.76	1.82	1.88



(資料：徳島労働局)

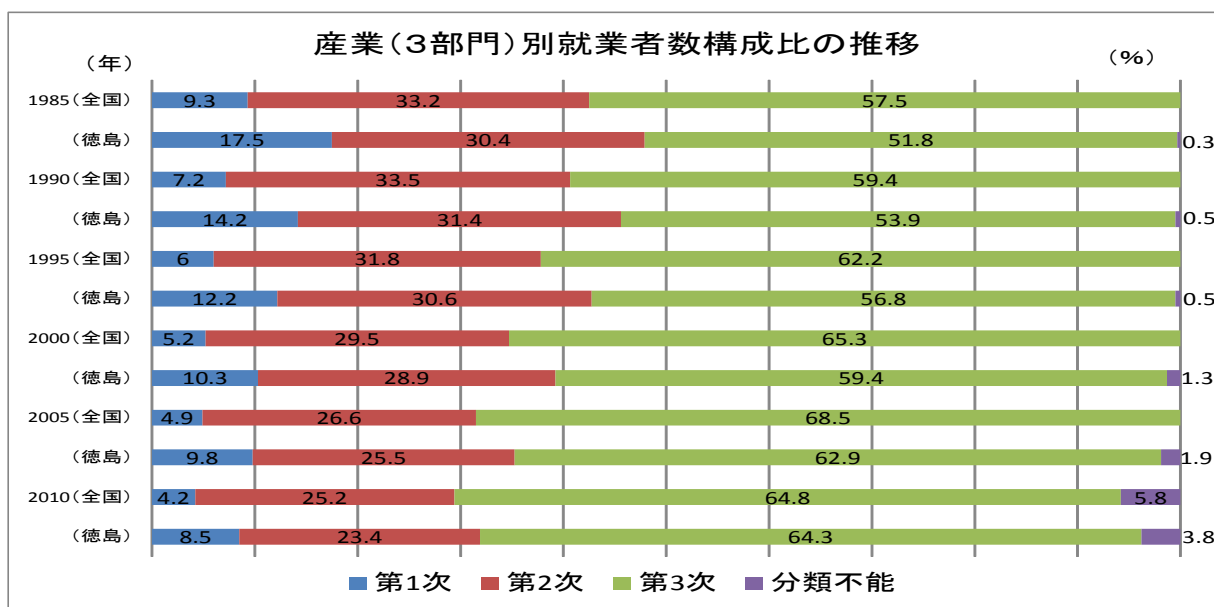
2 産業構造の状況

(1) 産業（3部門）別就業者数構成比の推移

産業（3部門）別就業者数構成比の推移を見てみると、県内の平成22年（2010年）の構成比は、第1次産業は29,377人（8.5%）、第2次産業は81,147人（23.4%）、第3次産業は236,569人（64.3%）となっています。

第1次産業、第2次産業はいずれも減少していますが、第3次産業は着実に増加しており、製造業等の第2次産業は昭和55年（1980年）以降増減を繰り返していましたが、平成12年（2000年）以降は減少傾向にあり特に建設業の就業者数の減少が大きくなっています、また、第3次産業では医療・福祉の就業者数が上昇しています。

【産業（３部門）別就業者数構成比の推移】

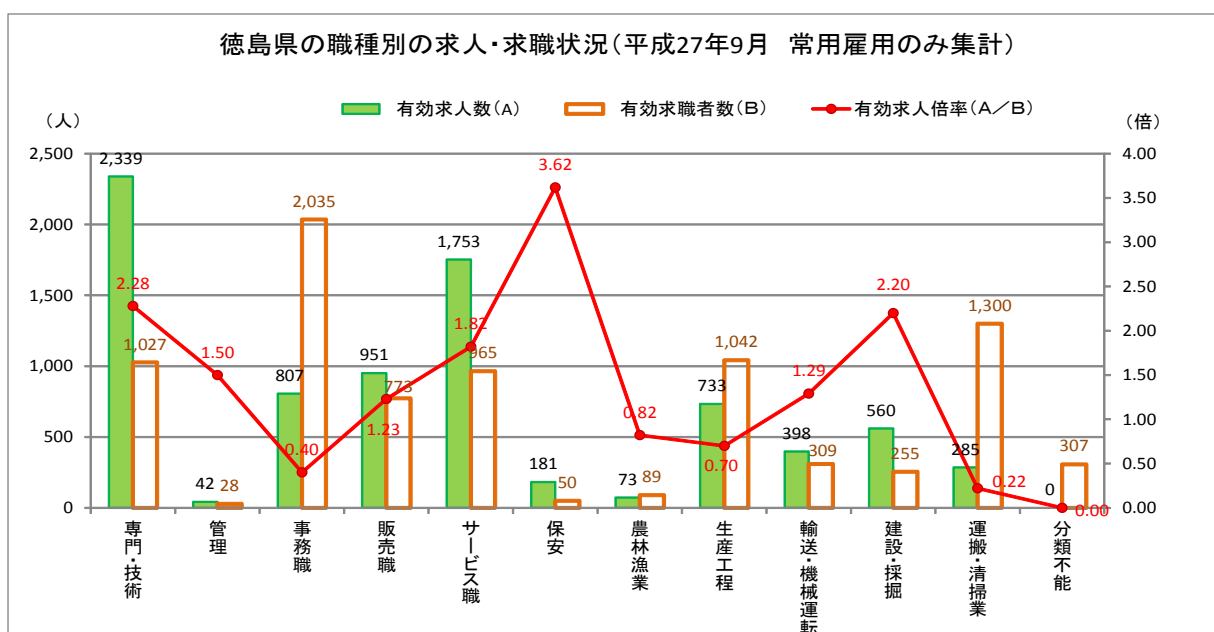


(資料：総務省「国勢調査」)

(２) 職業別の求人・求職状況

本県の平成２７年（２０１５年）９月の職業別有効求人倍率をみると、「事務的職業」などは低く、「専門的・技術的職業」「建設・採掘の職業」「サービスの職業」は高いなど、職業により格差がみられ、職業間でのミスマッチが生じていることが分かります。

【職業別の求人・求職状況】



有効求人倍率が高い主な職業(平成27年9月 常用雇用のみ)

職 業	小分類	有効求人数 (人)	有効求職者数 (人)	有効求人倍率 (倍)
専門的・技術的 職業	建築・土木技術者等	292	88	3.32
	医療、薬剤師等	149	13	11.46
	保健師、看護師等	756	187	4.04
	医療技術者	278	73	3.81
	社会福祉の専門的職業(例:保育士等)	375	136	2.76
サービスの職業	介護サービスの職業	785	423	1.86
	保健医療サービス(例:看護助手、歯科助手)	152	63	2.41
	生活衛生サービス(例:理容師、美容師)	210	70	3.00
	接客・給仕の職業	253	129	1.96
保安の職業	(例:自衛官、警察官、消防員、警備員)	181	50	3.62
建設・採掘の職業	建築躯体工事の職業(例:型枠大工、とび工、鉄筋工)	104	31	3.35
	建設の職業(例:大工、左官、配管工等)	143	43	3.33
	電気工事の職業(例:電気工事・電気通信設備作業員等)	104	60	1.73
	土木の職業(例:土木作業員等)	209	121	1.73

(資料：徳島労働局)

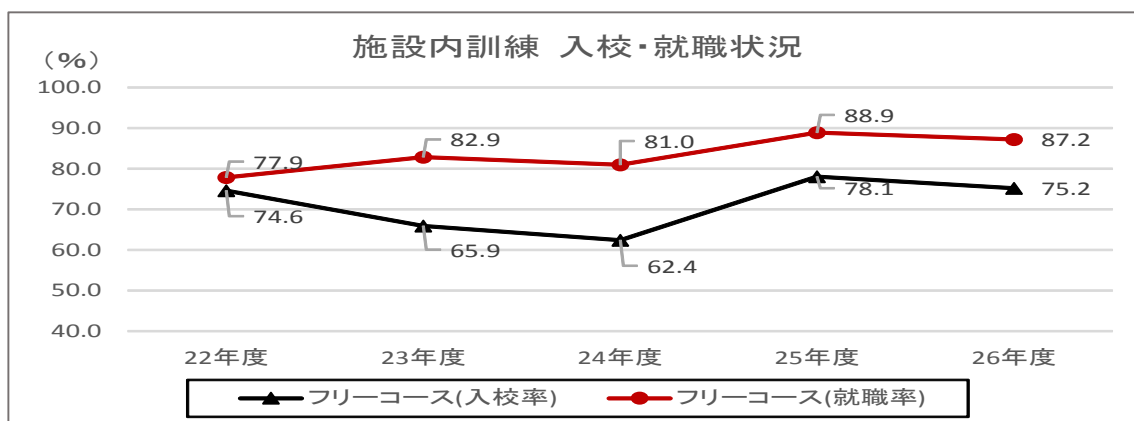
職業小分類別では、サービスの職業を見ると、求人数は介護サービスが785人と最も多く、有効求人倍率は生活衛生サービス（理・美容師）は3倍を超えています。また、医療関係は全体的に、建築・建設関係は技術者・技能者の人材が不足しています。

ものづくり分野、人手不足分野の人材育成や熟練技能を継承する取組みにより、雇用のミスマッチの解消に努めて行くべきであると考えられます。

3 職業能力開発の現状

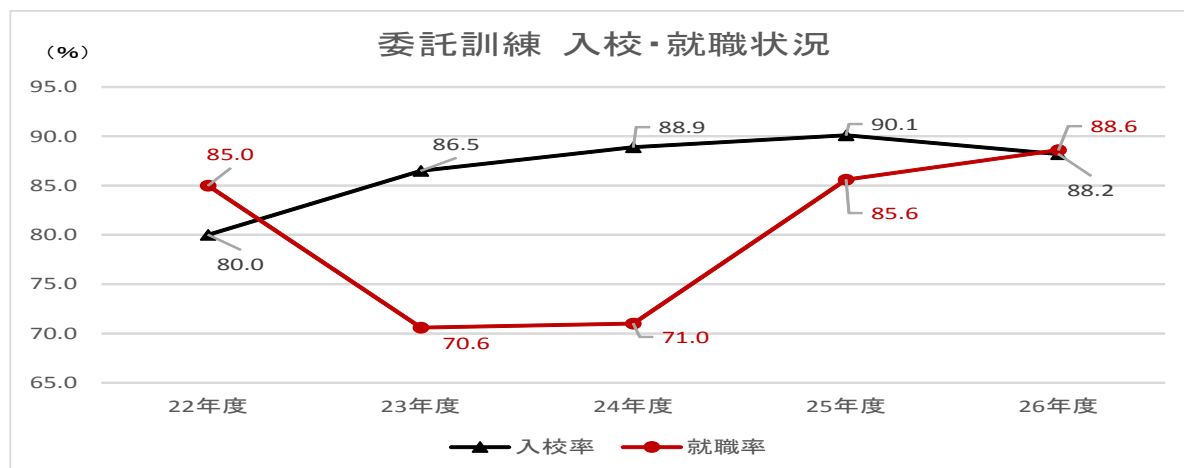
(1) 県立テクノスクールでの職業能力開発の状況

本県では、職業能力開発校として県内3箇所に県立テクノスクール（中央テクノスクール、南部テクノスクール、西部テクノスクール）を設置し、学卒者、離職者、在職者向け職業訓練を実施しています。



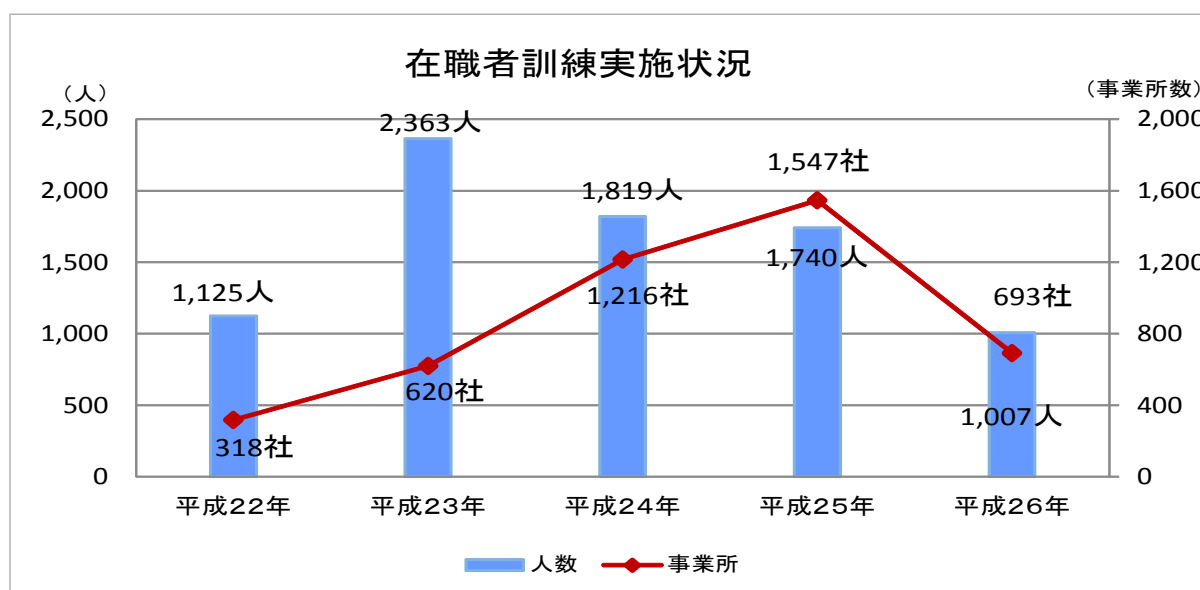
施設内訓練では主に学卒者を対象としており、入校率は平成24年（2012年）は62.4%でしたが、中央テクノスクールが開校した平成25年（2013年）に上昇し、平成26年（2014年）は75.2%となっています。

就職率は平成22年（2010年）に77.9%でしたが、景気の回復と共に徐々に上昇し平成26年度（2014年）には87.2%となっています。



民間教育機関等を活用した委託訓練では主に離職者を対象としており、入校率は平成22年（2010年）は80.0%でしたが、景気低迷により離職者数の多い平成25年（2013年）に90.1%まで上昇し、平成26年（2014年）には景気の回復により離職者数も減少し88.2%となっています。

就職率は平成24年（2012年）に71.0%でしたが、景気の回復により平成25年（2013年）に急上昇し、平成26年度（2014年）には88.6%となっています。



企業等に在職している方を対象に職務に必要な技能・技術を習得させる在職者訓練は、平成21年（2009年）開始以降、少しずつですが中小企業や団体に浸透し、平成23年（2011年）に2,363人まで受講者数が増加し、参加事業者数は平成25年（2013年）に1,547社まで増加しました。しかし、景気の回復と共に事業主は、従業者に訓練を受講させる時間的な余裕がなくなってきたこと等から、受講者数は減少傾向となり平成26年（2014年）は693社、1,007人に留まっています。

（２）県立テクノスクールと産業界等との連携

県内の「ものづくり」を支える「人材育成支援」の充実を図っていくため、平成24年2月2日に徳島県商工会議所連合会ほか経済団体等9団体と「産業人材育成支援協定」を締結しました。

平成24年5月28日には、同協定に基づき「協定締結団体(計10団体)」及び徳島労働局等の行政機関等で構成する「徳島県産業人材育成支援会議」を立ち上げ、

- ①「産業人材育成」に関する各種連携事業の企画や実施
- ②在職者訓練、教育訓練内容の充実
- ③教育訓練情報の集約及び提供
- ④「ろうきんホール」や「在職者訓練棟」の利活用の協議

などについて協議することとしました。

また、これを受けて、平成25年4月26日には「中小企業団体中央会」の青年部組織である「徳島県中小企業青年中央会」と「人材育成に関する包括業務提携」に関する協定を締結しました。

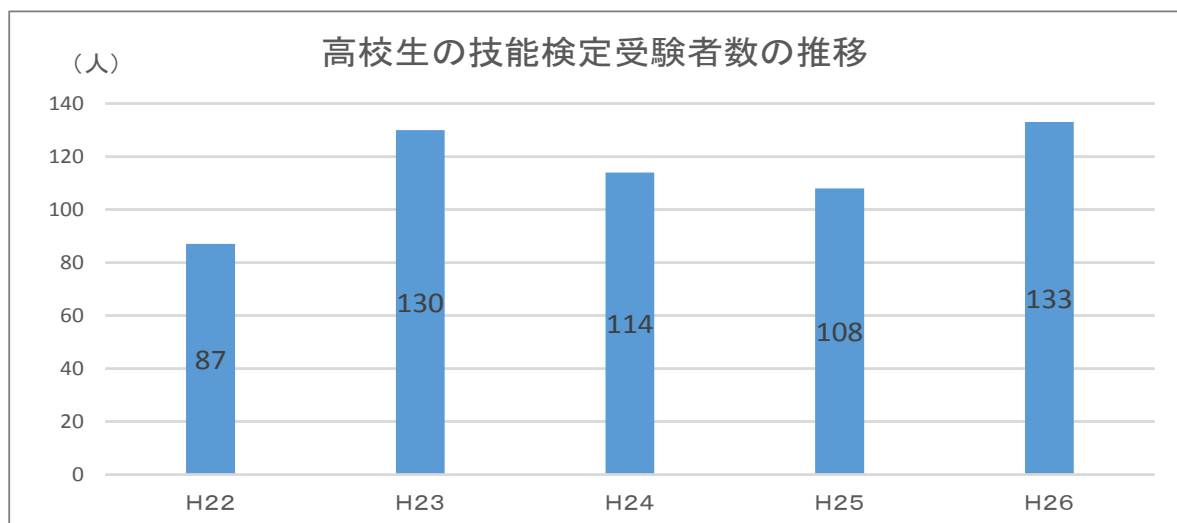
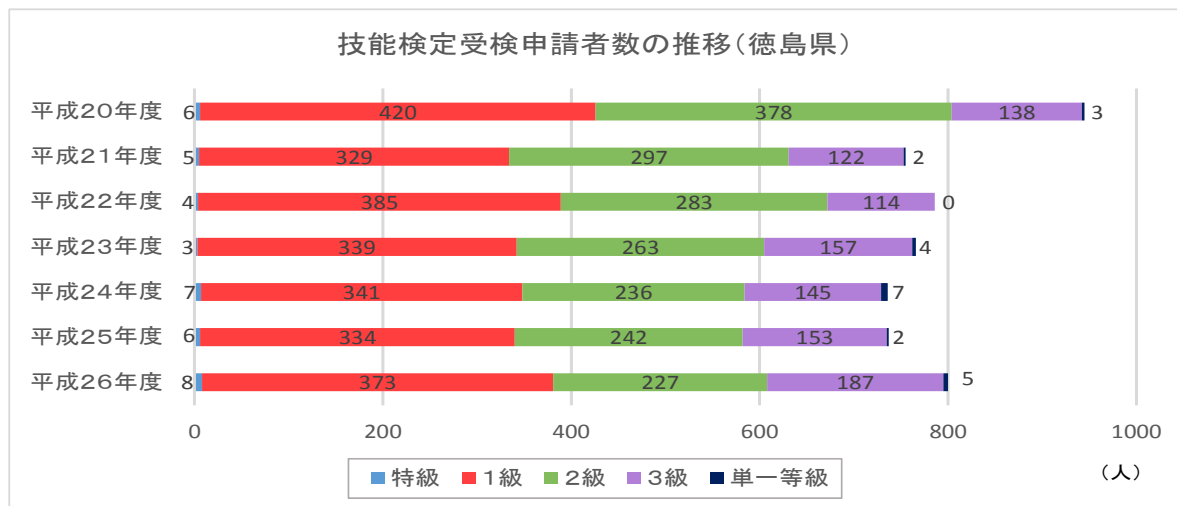
【参考】連携事業

- ・産業界によるテクノスクール訓練生への実践的訓練
- ・経済団体や労働局との連携による就職ガイダンス
- ・受講者の要望を反映した在職者訓練の実施
- ・能力開発協会や技能士会との連携による技能フェア
- ・訓練実施における民間人材活用、就職を見据えたインターンシップの導入
- ・技能士会との連携による成長段階に応じて職業観を育む職業体験事業
- ・経済界等との情報共有

(3) 技能検定受検者数の推移

労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価する制度である技能検定の受験者数は、平成21年（2009年）に700人台に減少したものの、その後700人台後半で推移しており、平成26年（2014年）の受験者数は800人に達しています。

また、高校生の受験者数は増減はあるものの、着実に増加し平成26年（2014年）の受験者数は133人になっています。



第3部 職業能力開発の施策

1 産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進

(1) 公共職業訓練・求職者支援訓練の総合的な計画の策定

本県では、県立テクノスクールと独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンターにおいて、離転職を余儀なくされた労働者をはじめとする求職者が早期に就職できるよう、必要な知識や技能等を身につけられる職業訓練を実施しています。

また、国においては、雇用保険の受給資格を有しない求職者等に対する、いわゆる第2のセーフティーネットとして、職業訓練及び生活支援給付を行う求職者支援訓練を実施しています。

しかし、産業構造の変化に伴い雇用の形態が多様化するなか、産業界に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できるよう、公共職業訓練や求職者支援訓練を適切に実施することが重要です。

このため、地域全体の人づくりに必要な訓練を効果的に実施するためには、国と連携して、各年度の公共職業訓練及び求職者支援訓練の実施に関する計画について、両計画を一体化した公共職業訓練、求職者支援訓練のそれぞれ趣旨を踏まえた総合的な計画を策定し、より効果的な運用に努めることとします。

(2) ものづくり分野の人材育成の強化

産業構造の変化や様々な技術革新が進むなか、本県経済が持続的な発展を続けるためには、関連する企業の裾野が広く、雇用吸収力が高い、また安定した雇用である製造系のものづくり産業の更なる成長が必要です。

近年、若者のものづくり離れや長年の国際競争の激化などにより、ものづくり産業を取り巻く現状としては、厳しい経営状況が続き、県内の製造業の従業者数や若者の入職者数は減少傾向にあります。

このようにものづくり産業が今後も良質な雇用の場として成長し続けるためには、ものづくり人材の持つ熟練技能が重要な鍵となっています。このため、ものづくり人材の育成・能力開発を行い、若年ものづくり人材を一人前に、そして更に熟練技能者として企業を支える存在に育成していくことが必要であり、また、ものづくり人材の育成・能力開発を通じて、労働生産性を向上させていくことが必要です。

特に、ものづくり分野における職業能力開発の特性等を考慮すると、施設整備や訓練指導員等が必要ですが、個々の企業、特に中小企業ではその実施が困難であり、民間教育訓練機関においても訓練の担い手となることは困難であることなどから、引き続き公共職業訓練の実施に取り組みます。

また、ものづくり分野における人材を育成していく際には、最先端の技術革新に対応しうる人材育成のための職業訓練のみならず、「ものづくりの基本」となる技能を習得するための職業訓練も引き続き重視し実施していきます。

(3) 労働者の主体的なキャリア形成の推進

企業を取りまく環境の不確実性が高まり、終身雇用制度の維持が難しくなるなか、社員の能力開発に投資しづらい状況になっています。また、働き方の変化として、職業人生の長期化とともに、働く意識が多様化するなか、職業生涯を通じた継続的なキャリア形成が重要であることを踏まえると、企業に依存するだけではない、労働者の主体的なキャリア形成を可能とするような能力開発の取組が求められています。

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、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備することが重要です。

このため、県立テクノスクールにおいて、新たに職業能力開発促進法に位置づけられるキャリアコンサルティングの有効なツールである新ジョブ・カードの活用を促進し、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及び訓練成果の評価を着実に実施します。

また、作成した新ジョブ・カードについて、訓練生に対して、その内容が求人企業に対するアピールポイントとなる場合、応募書類としての活用について説明し理解を求めるとともに、訓練生の応募先企業に対して、必要に応じて、公共職業安定所等と連携して、企業が指定する履歴書等に追加して応募書類の1つとして受け付けるよう説明し、理解を得るよう努めます。

(4) 地域活性化リーダーと人材不足分野の人材育成

我が国は人口減少社会に突入し、特に地方にある徳島県ではその傾向が一層進んでいます。こうした状況の中、将来に向けて本県が経済・社会の維持発展を図るためには、人材の確保が最重要かつ喫緊の課題であり、人材の県内定着と合わせ、首都圏等からのU I Jターンを促進していくことが重要となっています。

また、若者の雇用拡大をはじめ、女性の活躍推進、障がい者や高齢者の働く場の創出など、産業振興と雇用創出を両面から推進していくことが求められています。

このため、人手不足を抱える分野において、従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない人材育成の取組みを通じて当該分野における安定的な人材の確保を目指し、「企業の求める人材の確保」、「雇用の場の創出」を両面から支援し、「地域活性化コーディネート」の育成など新たな「職業訓練」を幅広く実施することにより本県産業人材の育成・確保を実現します。

2 「全員参加の社会」の実現に向けた職業能力開発の推進

人口減少、少子高齢化が進行するなかで、本県経済を持続的な成長軌道に乗せるためには、若者、女性、高齢者、障がい者、非正規雇用労働者等を含む多様な人材一人一人の能力を高め、生産性を向上させていくことが必要です。

このため、一人一人の特性に応じた訓練を実施するとともに、訓練を受講しやすくする環境の整備を行い、これらの者の意欲や能力を引き出し、就労を促進していくための職業能力開発の推進を図るとともに、キャリア形成の支援等に努めます。

(1) 若者等に対する職業能力開発施策の体系的整備

若者一人一人が長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、一人一人の状況に応じた就職実現やキャリアアップに向けた職業能力開発が重要となっています。

そこで、日本版デュアルシステム、雇用型訓練等の若者向けの訓練を活用することにより、その特性に応じた職業能力の開発に努めます。

ニート等の若者に対しては「とくしまジョブステーション」及び「徳島県若者サポートステーション」における学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化に努めます。

(2) 女性活躍に向けた職業能力開発の推進

女性の就労理由や就労パターンがさまざまなものとなっているなか、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することが重要であり、女性の多様なニーズを捉えた職業能力開発が必要です。

このため、引き続き、介護、福祉、ICT等の専門知識の習得を目指したコース設定など、幅広い職種での委託訓練の実施を促進します。

また、母子家庭の母等のうち、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つけるこ

とが不可欠であることから、引き続き準備講習付き職業訓練コースを設定するほか、子育てや介護をしている女性の再就職が円滑に進むよう、育児や介護等と両立しやすい短時間訓練コースを設定し、訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進するなど、特性に配慮した職業訓練に努めるとともに、ハローワーク等と連携し、育児や介護等と両立しやすい就労に向けた取組みや周知に努めます。

(3) 障がい者に対する職業能力開発の推進

ハローワークにおける障がい者の求職者数が近年増加を続けている中で、就職の実現にむけて、障がい者の障がい特性やニーズに応じた環境の整備が必要です。

このため、障がい者の態様に応じた多様な委託訓練として、企業内実習等の実践的な内容を取り入れた「実践能力習得コース」、職業能力開発施設への通所が困難な障がい者等にインターネットを活用した指導を行う「eラーニングコース」、特別支援学校生を対象とした「特別支援学校早期訓練コース」など、関係行政機関・民間企業等との連携により実施します。

また、「とくしま障害者雇用促進行動計画(第3期)」及び「徳島県障がい者の雇用の促進等に関する条例」との整合性を保ちつつ効果的な職業訓練の促進に努めます。

○発達障がい者施設（アイリス）と西部テクノスクールとの連携

発達障がい者の自立と社会参加を支援するため、福祉行政や教育行政と連携し、西部テクノスクールにおいて発達障がい者施設の利用者や支援学校の学生を対象に、実技訓練を実施し、発達障がい者の就労に向けた取組みを支援します。

(4) 中高年齢者の活躍を図る職業能力開発の充実

人口減少社会において、生涯現役社会の実現や企業の生産性向上を図る観点から、高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げるとともに、中高年層の強みの発揮や希望に応じた円滑なキャリアチェンジを進めることが重要です。

中高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、施設内訓練や委託訓練を活用し幅広い職種での職業訓練を実施します。

3 県立テクノスクールにおける新たな人材育成システム「徳島版マイスター制度」の創設

(1) 職業能力開発分野のドイツとの連携・協力の推進

県立テクノスクールにおいてドイツと人材育成のため交流することで、学童期からの職業教育を重視しているマイスター制度の本場であるドイツの人材育成システムを参考とし、各教育段階に応じた職業体験により学童期からの職業観の醸成、産業界と連携した実践的職業訓練、優れた技能者を養成する在職者訓練の充実など生涯のあらゆる段階で技能に触れ磨きをかける「徳島版マイスター制度」の創設を図ります。

(2) 学童期からの職業観の醸成

若者のものづくり離れや新卒者の早期離職を抑止するため、児童・生徒が早い段階から多様な職業について理解を深め、適切な職業選択ができるよう、教育行政と連携し各教育段階に応じた施策を実施します。

小学生（課外授業）を対象に本物の機械・器具等を使って職業について学び、体感できる場を設け、早い時期からの「職業観の醸成」を目的とした職業体験を行います。中学生に対しては、体験入校を実施し、テクノスクールでの訓練を体験することにより、将来の職業について考える機会を提供します。高校生に対しては、地元工業高校生がテクノスクールの機械設備を活用し、より実践に近い技能を体験する「実技講習会」等の工業高校と連携した訓練を実施し、児童・生徒に対する「職業観の醸成」を推進します。

(3) 実践的な産業人材の育成

職業経験の少ない若者が地域社会の中で安定的に自立し、活躍していくためには、実践的な職業訓練の提供が必要であることから、テクノスクールの訓練内容等を充実強化し、産業界との連携により即戦力となる人材を常時供給するための実践的な訓練の実施に努めます。

また、訓練生が企業の現場を体験する校外実習（インターンシップ）を推進し、より実践的な職業訓練の実施に努めます。

(4) 在職者訓練の充実

労働者が働きながら、計画的なOJTやOff-JTを受けることができる機会を確保することは、労働者の職業能力を開発する上において重要です。このため、企業における人材育成の取組が推進されるとともに、労働者の自発的な職業能力開発を企業が支援

することが必要です。

しかし、経済環境の変化により、企業は大規模な事業構造・業態変革を迫られており、非正規雇用労働者の活用や長期雇用システムの変容と相まって、人材育成の方向性を明確化し、これに沿った継続的な取組を行うことが困難となっています。特に中小企業等においては、費用や設備、指導者の確保の難しさなどの諸事情により、企業のニーズに合わせた人材育成が実施しづらくなっています。

このため、県立テクノスクールにおいて、引き続き在職者に対する基礎的技能の向上やキャリアアップ等を支援するため、提案型の在職者訓練及び企業等の個別ニーズに応じたオーダーメイド型の在職者訓練（1企業・1人から訓練を実施）の実施に努めます。

また、企業の熟練技能者を養成する在職者訓練長期コースの実施やテクノスクールでは実施できない職種に関しては関連機関と連携した在職者訓練を実施するなど、本県のものづくりの基盤となる中小企業への人材育成支援の強化を図ります。

（５）民間教育機関等との連携と役割分担

成長が見込まれる分野の人材ニーズの高まりや、非正規労働者の増加の中、多様な訓練の担い手を活用して、質・量とに十分な訓練を実施する必要性があり、一方で、効率的・効果的な職業訓練の実施が望まれています。

このため、職業訓練の実施に当たっては、委託訓練を中心に民間教育機関を積極的に活用し、在職者訓練においては技能士会等の熟練技能者を実践的な職業訓練の実施に活用するなど、民間と公共の適切な役割分担を踏まえ職業能力開発施策を一体的に実施します。

（６）ハローワーク等との連携及び就職支援体制の充実

産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発施策をさらに推進するため、県立テクノスクールとハローワークとの連携等により職業訓練関係業務の効果的な実施を図ります。

ハローワーク等の求人・求職状況等を踏まえた職業訓練ニーズの把握による適切な職業訓練コースの設定、ハローワーク等への職業訓練情報の提供による適切な受講あっせん、職業訓練受講者及び修了者に対する連携した就職支援等の業務を実施します。

また、各県立テクノスクールにおいて無料職業紹介業務を引き続き実施し、新たにハローワーク求人情報のオンライン提供の活用等を図り、ハローワーク等と訓練生の就職状況の積極的な情報共有を行い訓練生の円滑な就職支援につなげます。

4 技能の振興

労働者の優れた技能は、これまでも本県経済社会の発展に大きな役割を果たしてきたところですが、高齢化や職業構造の変化、団塊の世代の熟練技能者の大量退職により、建設業、製造業等において技能をもつ労働者の不足が問題となっており、若年者を中心とした「技能離れ」が本県産業界の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧されています。

このため、技能の重要性や必要性を県民一人一人に理解してもらうとともに、技能尊重気運の醸成を図り、産業活動の基礎となる技能者の育成に努めます。

(1) 技能尊重気運の醸成と熟練技能の継承

○徳島県職業能力開発協会や徳島県技能士会連合会等のものづくり関係団体との連携を一層強化し、特級、1級の技能検定に合格し15年以上の経験を持つ「ものづくりマイスター」による学童期からの技能振興事業を実施し、技能尊重気運の醸成、熟練技能の伝承に取り組みます。

○ものづくりに関する理解と関心を広く県民に呼びかけるため、毎年11月を「職業能力開発促進月間」として位置づけ、期間中に「徳島県職業能力開発促進大会」や「優れた技能を紹介するイベント」等を実施するなど、技能尊重気運の醸成を図ります。

○県内において優れた技能を有し、他の労働者の模範となる技能者を「徳島県卓越技能者（阿波の名工）」として県知事表彰するとともに、職業能力の開発に功績のあった者（技能検定員功労、技能検定成績優秀者等）に県知事表彰状を贈呈し、その功績を広く称えるなど、技能者の社会的評価の向上を図ります。

○次世代を担う児童・生徒が自らが進んで技能習得への関心を深められるよう、「技能PRイベント（技能フェア等）」などを産業団体やものづくり関係団体等との連携により実施し、児童・生徒や県民が技能やものづくりに直接触れることができる機会の提供を促進します。また、これらのイベントに親子で一緒に参加・体験をしてもらうことにより、子育てをしている親世代の多様な職業に対する理解を深めます。

(2) 技能五輪・アビリンピック等の技能競技大会への出場促進

青年技能者が「技」の日本一を競い合う「技能五輪全国大会（概ね23歳以下）」や障がい者が日ごろ培った技能を競い合う「アビリンピック」などの技能競技大会への出場を促進し、若年技能者等の社会的評価の向上を図ります。

また、引き続き、徳島県職業能力開発協会など実施団体と連携を一層強化し、技能競技大会の普及啓発及び技能尊重気運の醸成を図り、若年技能者の育成に努めます。

(3) インターンシップの促進

県内新規学校卒業者の3年目までの離職率は高く、新規学校卒業者の「職業に対する情報不足」による「雇用のミスマッチ」が生じていると考えられ、就職する前に企業を知ること、企業への理解を深める取組が必要です。

そこで、若年者の職業観の育成と県内企業の理解促進を図り、若年者の還流を促すため、経済団体・教育界・行政等の連携により、高校生等に対して実践的な産業人材確保インターンシップを実施するとともに、就職支援協定大学やテクノスクール生にも対象を広げます。

(4) 技能検定制度の普及

働く技能者の優れた技能を公証する唯一の国家検定制度としての「技能検定制度」は、技能の向上や社会的評価のアップにつながるとともに、一定水準以上の技能を持った技能者に対する客観的な能力評価基準として活用することで、企業の求める人材の育成・確保が図られます。

このため、技能検定実施機関である「徳島県職業能力開発協会」と連携して、制度の普及啓発を一層促進するとともに、特に高校生に対しては、技能検定3級の積極的な設定を進め、学校教育等と連携しつつ受検を奨励し、合格者の増加を図り、若年資格取得者のモチベーション向上につなげます。

また、外国人の技能実習生は、在留資格との関係から「技能検定基礎2級」のみの取得にとどまっていますが、国際協力による高度な人材育成の観点から、技能実習生が更なる技能を身につけられるよう「技能検定基礎1級」などの上位検定の受検奨励に努めます。

5 計画の推進と検証評価

本計画は、今後5年間における職業能力開発に関する基本的な方向と施策を示すものです。

施策の展開に当たっては、労働局、ハローワーク（公共職業安定所）、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、教育機関等の関係機関・団体と緊密に連携し、職業能力開発の円滑な推進を図ります。

また、本計画期間中に、経済・雇用情勢の変動や公共職業能力開発を取り巻く環境の

激しい変化などにより、策定時に想定していなかった新たな施策が必要となる場合には、迅速・柔軟な対応を図り、計画の実効性を高めていきます。

さらに、「新未来『創造』とくしま行動計画」や地方創世の新たな処方箋である「VS 東京『徳島回帰』総合戦略」等の県の経済振興等の諸計画との整合性を保つとともに、各年度の進捗状況や予算の執行状況等を検証する中で、適宜本計画の見直しを行うなど、フォローアップを進めていきます。

第 10 次徳島県職業能力開発計画目標値

①県立テクノスクール施設内若年者コース（フリーコース）就職率

過去 5 年（H21 ～ 25）平均 8 2 . 7 % → 平成 3 2 年度 9 0 %

②県立テクノスクール離職者訓練就職率

過去 5 年（H21 ～ 25）平均 7 5 . 9 % → 平成 3 2 年度 8 0 %

③県立テクノスクール障がい者訓練就職率

過去 5 年（H21 ～ 25）平均 3 9 . 1 % → 平成 3 2 年度 5 0 %

④県立テクノスクール在職者訓練受講者数（累計※）

過去 2 年（H25 ・ 26）平均 1 , 3 7 4 人 → 平成 3 2 年度 1 2 , 0 0 0 人

⑤県立テクノスクールでの小・中・高等学校職業体験者数（累計※）

過去 2 年（H25 ・ 26）平均 1 0 0 人 → 平成 3 2 年度 8 8 0 人

⑥高校生技能検定受検者数（累計※）

過去 2 年（H25 ・ 26）平均 1 2 0 人 → 平成 3 2 年度 1 , 0 0 0 人

※ 平成 2 5 年度に中央校開校によるテクノスクール 3 校体制からの平成 3 2 年度までの累計

※ 目標値のうち、④から⑥については各年度達成目標値は以下のとおりとし、徳島県職業能力審議会において各目標値の達成状況の評価を行うものとする。

④県立テクノスクール在職者訓練受講者数 各年度 1 , 5 0 0 人以上

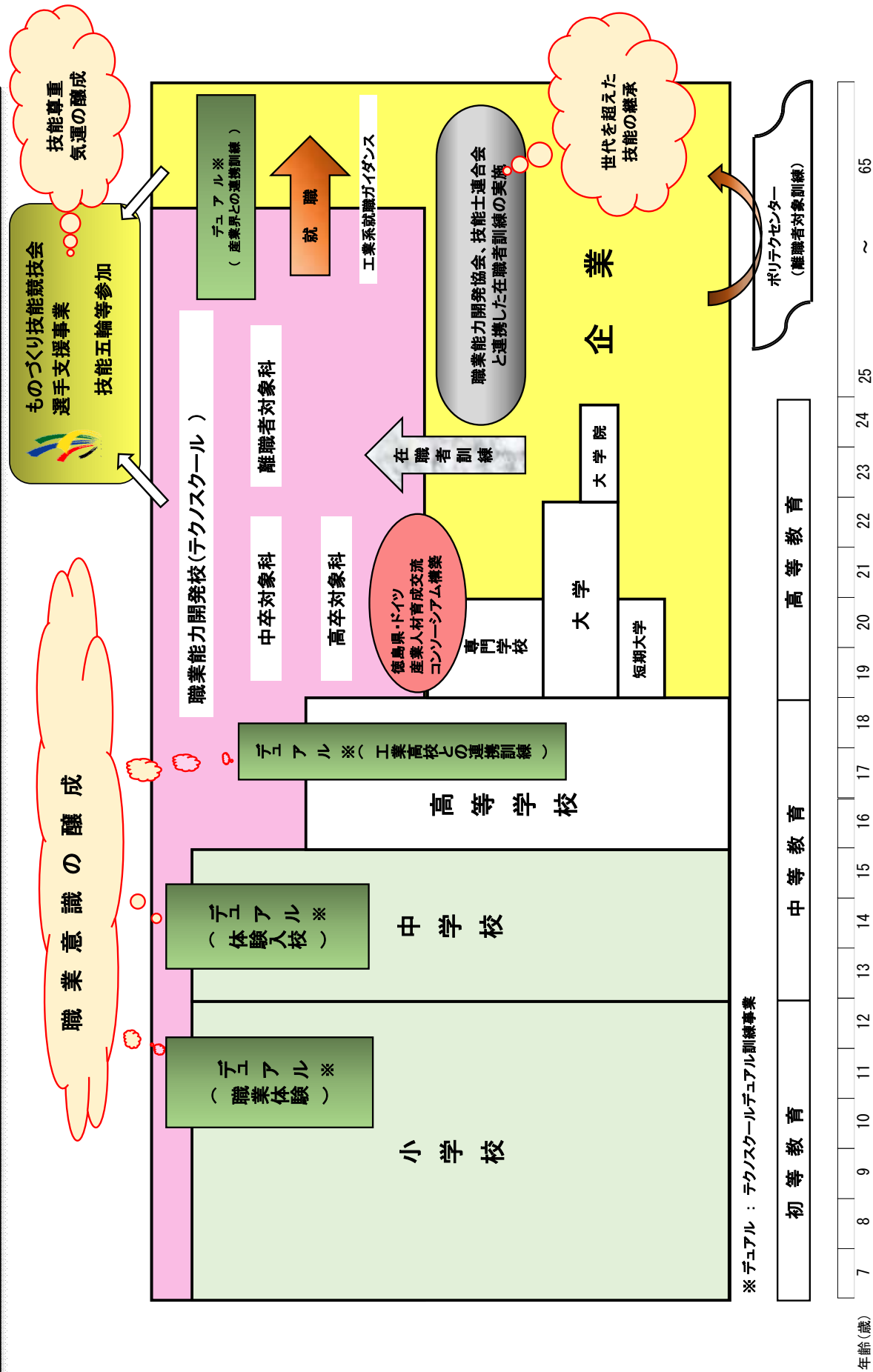
⑤県立テクノスクールでの小・中・高等学校職業体験者数

各年度 1 1 0 人以上

⑥高校生技能検定受検者数

各年度 1 2 5 人以上

産業人材育成システム（徳島版マイスター制度の創設に向けて）



用語解説

あ 行

○アビリンピック

正式な名称は「全国障害者技能競技大会」で、障がいのある方々が、日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として、昭和47年(1972年)から開催されている。

○委託訓練

都道府県等が離転職者等に対する職業訓練を迅速・効果的に行うため、民間教育訓練機関や大学などに委託して行う職業訓練。委託訓練は、公共職業能力開発施設を行う職業訓練とみなされる。

○M字型曲線

日本女性の有業率を年齢階級別に折れ線グラフにすると、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットの「M」のような形になることを表す言葉。これは、結婚や出産を機に離職する女性が多く、子育てなどが一段落すると再就職するという特徴があるためである。

○オーダーメイド型の在職者訓練

在職中の従業員に対して実施する在職者訓練のうち、事業主のニーズに応じたカリキュラムで実施する訓練。

か 行

○完全失業率

15歳以上の働く意欲のある人(労働力人口)のうち、職がなく求職活動をしている(完全失業者)の割合を示す。

○技能検定

職種ごとに等級区分がある職種(特級、1級、2級、3級)と単一等級のみ職種がある。また、技能実習制度による外国人の技能実習生に対しては、随時3級、基礎1級及び基礎2級の区分がある。

○技能検定制度

労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。労働者の技能と地位の向上を図ることを目的として、職業能力開発促進法に基づき実施されている。労働者の技能習得意欲を向上させるとともに、労働者雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を有する。

○技能五輪全国大会

国内の原則23歳以下の青年技能者が、技能レベルの日本一を競う技能競技大会。技能水準の向上及び技能尊重気運の醸成を図ることを目的に、昭和38年(1963年)から開催されている。

○技能実習制度

日本が先進国としての役割を果たしつつ、国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能等の開発途上国への移転を図り、開発途上国の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として技能実習生を日本に受け入れ、雇用関係の下で最長3年間の生産現場等での実習を実施する制度。

○キャリア

人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね。

○キャリア・コンサルティング

働く人々(求職者を含む)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。

○求職者支援制度

雇用保険と生活保護の間の「第2のセーフティネット」として、雇用保険を受給できない求職者に対する職業訓練及び生活費給付を行う制度。平成23年(2011年)10月からスタートした。

○教育訓練

公共職業開発施設で行われるもののほか、大学、短期大学、専修学校、各種学校等で行われるものを含むおよそ働く人々の職業能力の開発向上に役立つすべてのもの。

○勤労観・職業観

職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割についての個々人の認識であり、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観

○公共職業訓練

国や都道府県が設置運営する職業能力開発促進センター、職業能力開発校など、公共職業能力開発施設で実施する職業訓練をいう。離職者、在職者、学卒者等に対し、公共職業能力開発施設内で実施するほか、民間の専修学校、大学等にも委託して実施している。徳島県では、職業能力開発校として県立テクノスクール（平成25年度から3校）を設置している。

○合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率(5歳階級ごとに算出)を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

○雇用保険

労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、①労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付を支給②失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための2事業を実施する雇用に関する総合的機能を有する制度。

さ 行

○若年者ものづくり競技大会

若年者が技能レベルを競う技能競技大会。職業能力開発施設や工業高校等において、原則として技能習得中の企業等に就業していない20歳以下の若者が参加対象。平成17年（2005年）から開催されている。

○準備講習

就職のための準備段階として行う、ビジネスマナーや自己の職業適性理解講習など。

○職業訓練

職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることにより、労働者としての能力を開発し、向上させるために行う訓練。

○職業能力開発

業務の遂行に必要な労働者の能力や、その職業における課題を処理する能力などを開発すること。

○「職業能力開発促進月間」

厚生労働省は、昭和45年に技能五輪国際大会（国際職業訓練競技大会）がアジアで初めて日本で開催されたことを記念して、開会式が行われた11月10日を「技能の日」、11月を「職業能力開発促進月間」（昭和60年に「技能尊重月間」から改称）と定めている。

○職業能力開発促進法

雇用対策法と相まって、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする法律。

○ジョブ・カード制度

広く求職者等を対象に、きめ細やかなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより安定的な雇用等へと導く制度。

○生産年齢人口

年齢別人口のうち、労働力の中核をなす15歳から64歳までの人口のこと。

た 行

○第2のセーフティネット

就業と生活の安定を守るための第一は雇用保険で、生活保護が最後の救済策といわれている。雇用保険が適用されない人や失業給付が修了した人を対象として、就業支援を目的に生活資金や住宅入居費などの貸し付け・支給を行う各種支援制度を指す。

○団塊の世代

昭和22年(1947年)から昭和24年(1949年)の第1次ベビーブーム時代に生まれた世代のこと。

○中高年齢者

55歳以上の個人。

○提案型の在職者訓練

在職者中の従業員に対して実施する在職者訓練のうち、あらかじめカリキュラムなどを設定して実施する訓練。

○テクノスクールデュアル訓練事業

テクノスクールで実施する事業の名称で、小・中学校生の職業体験、工業高校の実技訓練をテクノスクールで実施し職業観の醸成を図るとともに、訓練生を対象に産業界と連携した訓練を実施し実践的な人材育成を図る。

○デュアル※

テクノスクールデュアル訓練事業の略称

○徳島県技能士会連合会

徳島県内の職種ごとの技能士会が連携し、技能の振興などを図ることを目的に設立された団体。

○徳島県若年者サポートセンター(ジョブカフェとくしま)

とくしまジョブステーション内にあり、40歳未満の若年者等求職者の就職に関する情報やサービスをワンストップで提供している。

○徳島県職業能力開発協会

民間における職業能力開発を促進するため、職業能力開発促進法に基づき、昭和54年に設立された法人。徳島県及び中央職業能力開発協会と連携し、技能検定や各種研修会の実施、事業主等に対する職業能力の開発に関する相談や指導等を行っている。

○徳島県職業能力開発促進大会

広く社会一般に技能を尊重する気運を高め、技能者の社会的地位の向上を図るとともに、職業能力開発の促進と技能検定制度の一層の充実などに寄与することを目的に、技能検定優秀者等の表彰などを行う行事。徳島県と徳島県職業能力開発協会等との共催で、毎年11月に開催している。

○徳島県卓越技能者(阿波の名工)

技能者の地位及び技能水準の向上、県民の技能を尊重する気運の醸成などを図ることを目的に昭和57年に創設したもので、これまで103人の極めて優れた技能を有する技能者を「徳島県卓越技能者(阿波の名工)」として県知事表彰を行っている。

○とくしまジョブステーション

職業相談、求人情報提供、職業紹介など就労支援から職業紹介までの雇用関連サービスをワンストップで提供する。JR徳島駅クレメントプラザ5階に設置している。

○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法に基づく特殊法人。高年齢者等を雇用する事業主等に対する給付金の支給、障害者の職業生活における自立を促進するための施設の設置及び運営その他高年齢者等及び障害者の雇用を支援するための業務並びに求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、高年齢者等及び障害者並びに求職者その他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としている。

な 行

○ニート

年齢15～34歳の若者で、仕事に就いておらず、家事も通学もしていない人。「Not in Education, Employment, or Training」の頭文字をとって、「ニート」(NEET)と呼ばれている。

○日本版デュアルシステム

厚生労働省の事業の名称で、若年者や職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象に、企業実習とこれに密接に関連した能力開発施設内等で行う訓練を組み合わせる実施する訓練制度。

○認定職業訓練

事業主や事業主の団体等がその雇用する労働者等に対して行う教育訓練のうち、訓練科目、訓練時間、施設・設備等が職業能力開発促進法に基づく厚生労働省令で定める基準に適合し知事の認定を受けたもの。この制度は、民間における職業訓練の質的水準を確保し、その社会的評価を確立することや各種の援助、助成を行い企業の職業訓練を支援して、労働者の育成とその職業生活の安定及び社会的経済的地位の向上を図ることを目的としている。

○ノウハウ

製品開発や製造などに必要な技術や知識などの情報。

は 行

○ハローワーク(公共職業安定所)

職業安定法に基づいて、職業紹介、指導、失業給付などを行う国の行政機関。正式名称は「公共職業安定所」。

○非正規労働者

正社員以外の労働者。いわゆるパート、アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正規雇用の労働者。

○フリーコース

徳島県立テクノスクールの訓練科のうち中学校卒業者、高等学校卒業者もしくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者を対象とした特に年齢制限を定めない訓練科（美容科・理容科は35歳以下）をいう。

○フリーター

フリーアルバイトの略。必ずしも明確な定義はないが、概ね学校卒業後、正規従業員の形態ではなく、アルバイト等の不安定な就業と無業を繰り返す若年者。厚生労働省では、15～34歳の学校卒業者で主婦でない者のうち、パートやアルバイトで稼いでいる者及びパートやアルバイトで働く意志のある無業の者と定義している。

ま 行

○民間教育訓練機関

専門学校、各種学校、認定職業訓練校など教育訓練を行う民間機関。

○無料職業紹介事業

職業安定法の規定に基づき、厚生労働大臣に許可を受け又は届け出ることにより、無料職業紹介事業を行うことができるもの。職業紹介に関し、利潤を得ることを目的としないだけでなく、いかなる名義でも、手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介事業をいう。

○ものづくり

乗用車、工業機械等の工業製品（部品を含む）を設計、製造、修理することや、ソフトウェアやデザインを開発することなど、技術・技能により製品を作り出すこと

ら 行

○リーマンショック

平成20年(2008年)9月に起きたアメリカの投資銀行リーマン・ブラザーズの経営破たんとその後の株価暴落などをさす。リーマン・ブラザーズの破たん後、世界各国の大手金融機関が連鎖的に経営危機に陥るなど、世界的な金融不安が深刻化した。

徳島県職業能力開発審議会委員

(順不同)

区 分		氏 名	職 名	備 考
委 員	学 識 経験者	きどぐち よしゆき 木戸口 善 行	徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部教授	
		た か ぎ ひとし 高 木 均	徳島大学大学院ソシオテクノサイエンス研究部教授	
		くわばら めぐみ 桑 原 恵	徳島大学大学院ソシオ・アーツ・アントム・サイエンス研究部教授	
		ふるもと な な よ 古 本 奈奈代	徳島文理大学人間生活学部デザイン学科教授	
		まつなが い く よ 松 永 郁 代	四国大学短期大学部人間健康科講師	
	関 係 事業主 代 表	やまもと こういち 山 本 紘 一	徳島県機械金属工業会理事長	
		み ま ま さ こ 美 馬 マサ子	徳島県美容業生活衛生同業組合副理事長	
		ふ か わ とおる 布 川 徹	徳島県木竹工業協同組合連合会会長	
		ど い と も こ 土 井 朋 子	徳島インテリアコーディネーター協会元代表	
		にしむら ひろし 西 村 裕	徳島県建設業協会常任理事	
	関 係 労働者 代 表	に い よ し お 新 居 良 雄	フレッセ（全徳島建設労働組合県本部）書記長	
		もりもと よしひろ 森 本 佳 広	日本労働組合総連合会徳島県連合会会長	
		ふるもと ふ み よ 古 本 文 代	徳島県労働者福祉協議会あわ地域若者サポートステーション所長	
		ばんどう き よ こ 板 東 喜代子	日本労働組合総連合会徳島県連合会副事務局長	
		ふじた あ き こ 藤 田 晶 子	日本労働組合総連合会徳島県連合会執行委員	
	特別委員	おのざわ あつし 小野澤 篤 史	徳島労働局職業安定部長	
		さとう まりこ 佐 藤 真理子	徳島労働局雇用均等室長	
		きのした しんじ 木 下 慎 次	徳島県教育委員会副教育長	

平成 2 8 年 2 月 4 日現在

