

第 10 次愛知県職業能力開発計画

産業を支え、地域を支える産業人材の育成・強化
～日本一の「産業首都あいち」・「人が輝くあいち」づくりを目指して～

2016 年 5 月

愛知県



あいち人材強化プロジェクト
イメージキャラクター「アイチータ」

第10次愛知県職業能力開発計画

～ 目 次 ～

| | | |
|-----|---|----|
| 第1章 | 計画の趣旨 | 1 |
| 1 | 計画のねらい | 1 |
| 2 | 計画の位置付け | 2 |
| 3 | 計画期間 | 2 |
| 第2章 | 検討の視点 | 3 |
| 1 | 第9次愛知県職業能力開発計画(2011(平成23)～2015(平成27)年)の総括 | 3 |
| 2 | 愛知県の将来展望 | 7 |
| (1) | 未曾有の超高齢社会・人口減少の進行、雇用環境の変化 | 7 |
| (2) | アジアがけん引する世界経済とグローバル化の進展 | 7 |
| (3) | モノづくりの革新と次世代成長産業の躍進 | 8 |
| (4) | リニア中央新幹線開業のインパクト | 9 |
| 第3章 | 本県の産業構造・労働環境の現況(現状分析) | 11 |
| 1 | 県内総生産(名目)の全国に占める割合は最高水準 | 11 |
| 2 | 製造品出荷額等は38年連続で全国1位 | 11 |
| 3 | 製造業の就業者数は漸減傾向 | 12 |
| 4 | 完全失業率・有効求人倍率は改善傾向 | 13 |
| 第4章 | 本県の産業人材育成(職業能力開発)に関する課題 | 16 |
| 1 | モノづくりの基盤を支える技術者・技能者が不足 | 16 |
| 2 | 中小企業は社内での人材育成が不十分 | 17 |
| 3 | 早期離職や不安定雇用の増加、理系人材の不足 | 18 |
| 第5章 | 今後の産業人材育成のテーマ・施策の柱及び具体的な取組 | 20 |
| 1 | テーマと施策の柱(実施目標) | 20 |
| 2 | 具体的な取組 | 23 |
| (1) | 3つの施策の柱に共通する取組 | 23 |
| ア | 産学行政の連携による産業人材育成体制の強化 | 23 |
| イ | 県立高等技術専門校の見直し・機能充実 | 23 |
| ウ | 技能五輪全国大会及び全国アビリンピックの開催準備・誘致 | 24 |
| (2) | 施策の柱ごとの取組 | 24 |
| ア | 高度なモノづくりに向けた人材の育成支援 | 24 |
| (ア) | モノづくりの基盤強化に向けた人材の育成支援 | 24 |
| (イ) | ビジネス環境の変化に対応する人材育成の強化 | 26 |
| (ウ) | 若手技能者の育成支援 | 27 |
| イ | 中小・小規模企業の人材育成・能力開発支援 | 27 |
| (ア) | 企業・業界及び在職者・求職者のニーズに対するきめ細かな対応の強化 | 27 |
| (イ) | 労働生産性の向上に向けた支援 | 30 |
| (ウ) | 人材育成・能力開発に向けた関係機関(産業、労働界(組合等)、教育界等)の連携強化 | 30 |
| ウ | キャリア教育・職業教育の推進 | 31 |
| (ア) | 発達段階に応じたキャリア教育の推進 | 31 |
| (イ) | 産業界・地域と連携したキャリア教育の推進 | 31 |
| (ウ) | モノづくり離れ対策の推進 | 32 |
| (エ) | 専門高校における職業教育の充実 | 33 |

第 1 章 計画の趣旨

1 計画のねらい

- 本県では、1971(昭和 46)年度以降 9 次にわたり、職業能力開発計画を策定してきた。前計画(2011(平成 23)年度から 2015(平成 27)年度)では、「愛知の未来を切りひらく人材育成のために」をテーマに掲げ、「たくましく未来を切り拓く若者の育成」、「次代のモノづくりを担う人材の育成」、「中小企業への支援強化」の 3 項目を実施目標として、各種の職業能力開発施策を推進してきた。
- その間、リニア中央新幹線計画の進展や 2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催決定、少子高齢化に伴う人口構造の変化、グローバル化、世界的な経済情勢の変動、ICT 技術の高度化など、我が国や本県を取り巻く社会環境には大きな変革のうねりが生じている。
- 産業と労働の分野においては、国産初のジェット旅客機 MRJ プロジェクトの進展や、燃料電池自動車の市場化といった未来志向の話題がにぎわう一方で、製造業の海外移転や、労働力不足といった問題も顕在化してきている。
- 県では、長期計画として、リニア中央新幹線開業後の 2030(平成 42)年頃を展望し、2020(平成 32)年までに取り組むべき重点的な戦略を明らかにするとともに、県内各地域の取組方向を示した「あいちビジョン 2020」を 2014(平成 26)年に策定した。また、2015(平成 27)年には、「愛知県人口ビジョン」で示した将来展望や方向性の実現に向け、国の総合戦略を勘案しつつ、今後 5 か年の基本目標や取り組む施策を提示する「愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定した。
- このうち産業労働施策については、基本方針と重点施策を取りまとめた「あいち産業労働ビジョン 2016-2020」を 2015(平成 27)年 12 月に策定した。このビジョンは、目指すべき姿として、「産業力・人財力・地域力を『高め』『支え』『つなぐ』 活力と持続力ある日本一の『産業首都あいち』づくり」を掲げており、産業力・人財力・地域力の「好循環」により、日本一ビジネスがしやすく、働きやすく、暮らしやすい環境をつくり、活力にあふれ、サステイナブル(持続可能)な地域の実現を目指すものである。
- 一方、国においては、第 9 次職業能力開発基本計画(2011-2015)の次期計画として、第 10 次の計画(2016-2020)が厚生労働省所管の労働政策審議会職業能力開発分科会での議論を踏まえ、平成 28 年 4 月に策定された。この計画は、「生産性向上に向けた人材育成戦略」として位置付けられ、「生産

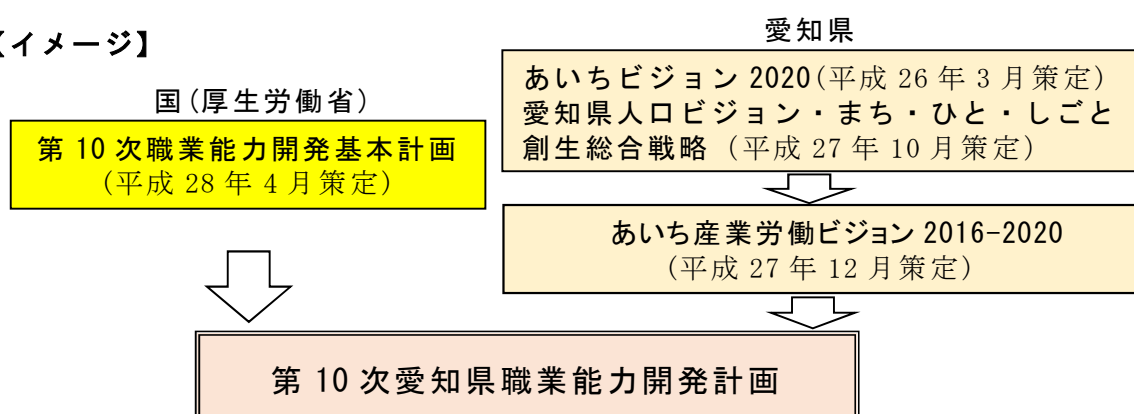
性向上に向けた人材育成の強化」、「『全員参加の社会の実現加速』に向けた、女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進」、「産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進」、「人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開」の4つを職業能力開発の方向性として掲げている。

- 第10次愛知県職業能力開発計画は、第9次の計画期間の最終年度である2015(平成27)年度に、第9次計画で目標とした事項を総括するとともに、「あいち産業労働ビジョン2016-2020」及び国の「第10次職業能力開発基本計画」の方向性に沿った施策の展開を行うことで、日本一のモノづくり県である本県が、今後も日本の産業をリードし続け、その「人財力¹」の一層の育成・強化を目指すために策定する。

2 計画の位置付け

- 本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、厚生労働大臣が策定する第10次職業能力開発基本計画に基づいて、愛知県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となる計画である。
- また、県政全般の羅針盤となる「あいちビジョン2020」及び2015(平成27)～2019(平成31)年度までの5か年の基本目標や取り組む施策を示す「愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」並びに産業・労働面での具体的な施策を記述する「あいち産業労働ビジョン2016-2020」の個別計画として推進するものである。

【イメージ】



3 計画期間

- 本計画の期間は、2016(平成28)年度から2020(平成32)年度までの5年間とし、必要に応じて計画の補正を行う。

¹ 本計画において、「人財」と表記する場合、“地域の宝としての人材”という意味合いを強調する場合及びプロジェクト名などの固有名詞の場合に用いている。

第2章 検討の視点

1 第9次愛知県職業能力開発計画(2011(平成23)～2015(平成27)年)の総括

第9次計画に記載がある5つの施策の柱ごとの主な取組とその状況・評価

| 区分 | 主な取組 | 主な取組状況 | 評価 | 今後の方向性 |
|--------------------|---|--|--|--|
| 職業能力開発としてのキャリア教育推進 | ① キャリア教育推進体制の確立 → 中学校における職場体験(「あいち・出会いと体験の道場」)の充実 | 全公立中学校(名古屋市を除く)307校で中学校2年生に実施(平成26年度) | 事業は各学校に浸透しつつあり、更に充実させる必要がある。 | 中学校2年生だけでなく中学校1、3年生の取組を充実させる。 |
| | → 高等学校におけるインターンシップの実施 | 全県立高校(全日制)146校で実施(平成26年度) | 事業は各学校に浸透しつつあり、更に充実させる必要がある。 | より強化するために、キャリア教育コーディネーターの配置を目指す。 |
| | ② 対面的なコミュニケーション能力の向上 → キャリア教育コーディネーターの育成及びコーディネーターによる関連事業の推進 | キャリア教育コーディネーター28名を育成・活用(平成23～26年度) | 職業観醸成の必要性から育成及び関連事業の需要は高まっている。 | 高校、大学等でのインターンシップ等において活用拡大を目指す。 |
| モノづくり人材育成の基盤強化等 | ③ モノづくりのキャリア教育 → 技能検定合格を目指した実践的な実習の拡充 | 技能実習を担当する工業高校等の教員の指導力向上のため延べ94名に講習を実施(平成23～26年度) | 教育効果を高めるため、教員のレベルアップの必要性は高まっている。 | 工業高校等の教員の資質・技能向上のため取組を継続する。 |
| | ① モノづくり人材育成基盤の強化 → 県立高等技術専門校におけるモノづくり総合科の創設 | 名古屋・岡崎・東三河高等技術専門校にモノづくり総合科を設置(平成23年度～) | 企業・業界及び在職者・求職者のニーズをより確実に把握して対応していく必要がある。 | 企業・業界及び在職者・求職者のニーズを反映させ、専門校の在り方を見直し、機能を充実させる。 |
| | → 総合技術高等学校(仮称)の創設 | 愛知総合工科高等学校の開設準備(平成27年度) | 最新の施設・整備で時代のニーズを踏まえた高校教育ができる。 | 平成28年度開校に向け準備を進め、職業教育の充実を図る。 |
| | ② 技術技能を尊重する機運の醸成 → 技能五輪全国大会等の開催 | 技能五輪・アビリンピックあいち大会2014の開催(平成26年度) | 289,000人の来場者があり、モノづくり人材の裾野拡大に貢献できた。 | 平成31年度の技能五輪全国大会を開催すると共に、平成32年度技能五輪全国大会・全国アビリンピックを招致する。 |

| 区分 | 主な取組 | 主な取組状況 | 評価 | 今後の方向性 |
|----------------------|--|--|--|--|
| モノづくり人材育成の 基盤強化等 | ③ 成長分野における職業能力開発支援 → 知の拠点及び産業技術研究所を活用した次世代自動車・航空宇宙産業分野の人材育成 | 次世代自動車先端技術研修、航空宇宙技術者育成研修等を実施 (平成 27 年度) | 各業界及び在職者・求職者のニーズに合う人材育成を更に進めていく必要がある。 | 各業界及び在職者・求職者のニーズを反映させながら、研修の開催等人材育成支援を推進する。 |
| 中小企業への職業能力開発への支援強化 | ① 人材育成計画作成の支援 → 中小企業人材育成モデル(仮称)の作成 | 「中小企業における人材育成の手引き」を作成 (平成 23 年度) | 中小企業を啓発する一定の役割を果たしている。 | 産業人材育成のポータルサイトを活用して更に普及を図る。 |
| | ② 技能後継者育成等の支援 → 公共職業訓練における在職者訓練の実施 | 県立高等技術専門学校における在職者訓練受講者数 387 名 (平成 26 年度) | 企業・業界及び在職者・求職者のニーズを更に確実に把握して対応していく必要がある。 | 企業・業界及び在職者・求職者のニーズを反映させ、専門校の在り方を見直し、機能を充実させる。 |
| | ③ 利便性の向上 → 人材育成に関するワンストップ窓口の設置 | 県産業労働センターにて、中小企業の支援策に関する情報提供などをワンストップで実施 | 労働分野全般への対応に加え、人材育成情報を一元化した窓口のニーズが高まっている。 | 愛知県産業人材育成支援センターの開設により情報提供等の窓口機能を強化する。 |
| 多様な求職者に対応した職業能力開発の推進 | ① 失業者・未就職卒業者のキャリアアップ支援 → 雇用セーフティネット対策職業訓練の実施 | 県立高等技術専門学校における離職者等再就職訓練等の入校者数 4,696 名 (平成 26 年度) | 企業・業界及び求職者のニーズに応じた訓練を引き続き行っていく必要がある。 | 企業・業界及び求職者のニーズを反映させた訓練など、人材育成の機能を充実させる。 |
| | ② 非正規労働者のキャリアアップ支援 → ジョブ・カードの推進 | 県立高等技術専門学校におけるジョブ・カードを発行した公共職業訓練生数 4,643 名 (平成 26 年度) | キャリア・プランニングのツールとして普及促進していく必要がある。 | 愛知地域ジョブ・カード運営本部が策定した「新ジョブ・カード制度愛知県地域推進計画」に沿った取組を進める。 |

| 区分 | 主な取組 | 主な取組状況 | 評価 | 今後の方向性 |
|----------------------|---|--|--|---|
| 多様な求職者に対応した職業能力開発の推進 | ③ 労働力人口拡大のためのキャリアアップ支援 → 出産・子育て後の再就職等に必要キャリアアップに資する職業訓練の実施 | 託児サービス付き訓練(県雇用セーフティネット対策職業訓練)利用者数 105 名(平成 26 年度) | 女性の活躍促進の観点から、再就職のための訓練を充実させていく必要がある。 | 企業・業界及び求職者のニーズを反映させた訓練など、人材育成の機能を充実させる。 |
| | ① 民間教育訓練機関等との連携 → 専修学校等を活用した公共職業訓練の実施 | 県雇用セーフティネット対策訓練(離職者等再就職訓練等)の入校者数 4,696 名(平成 26 年度) | 企業・業界及び在職者・求職者のニーズに応じた訓練を引き続き行っていく必要がある。 | 企業・業界及び在職者・求職者のニーズを反映させた訓練など、人材育成の機能を充実させる。 |
| 教育訓練の連携強化 | ② 産業人材育成施策のネットワーク化 → 産業人材育成情報の一元化 | 産業人材育成ポータルサイトの開設(平成 27 年度) | 中小企業、職業教育の関係者にとって利用しやすいサイトとする必要がある。 | 最新情報の充実、アクセスのしやすさなど質量両面の向上に努める。 |

○ また、第 9 次愛知県職業能力開発計画では、『『あいち産業労働ビジョン 2011-2015』の施策の柱 4『就労促進に向けた人材対策』で掲げた政策目標を職業能力開発の側面から達成に向けて努めていく』としており、その進捗評価は次のとおりである。

「あいち産業労働ビジョン 2011-2015」における施策の柱 4「就労促進に向けた人材対策」の進捗評価（あいち産業労働ビジョン 2016-2020 からの抜粋を含む）

| 産業労働ビジョン 2011-2015 の目標値 | 計画策定時の状況 | 進捗状況 | 達成度 | 評価及び特記事項 | 産業労働ビジョン 2016-2020 の施策の方向性 |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|-----|---|---|
| 若年者（15～34 歳）の失業率 2 ポイント以上の改善 | 5.9% (2010 年平均) | 3.4% (2014 年平均) | 達成 | — | — |
| 女性（25～44 歳）の労働力率 68.4% 3 ポイント以上の上昇 | 68.4% (2010 年平均) | 70.1% (2014 年平均) | 未達成 | 女性労働者は増加しているものの、全国平均を下回っており、M 字カーブの底上げが必要である。 | あいち子育て女性再就職サポートセンターの運営等「あいち女性の活躍促進プロジェクト」の取組により、女性の雇用拡大や職域拡大、再就職支援等を支援する。 |

| 産業労働ビジョン 2011-2015 の目標値 | 計画策定 時の状況 | 進捗 状況 | 達成 度 | 評価及び特記事項 | 産業労働ビジョン2016-2020 の施策の方向性 |
|---|-----------------------------|------------------------|---------|--|---|
| 高齢者(65歳以上) の労働力率 23.8% 1ポイント 以上の上昇 | 23.8% (2010年 平均) | 23.8% (2014年 平均) | 未達成 | 高齢者の労働者数は増加しているものの、老年人口全体が増加しており、高齢者の多様なニーズに応じた就業環境を確保することが必要である。 | 愛知労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構や地域の就労・生活支援機関との連携強化などにより、高齢者や障害者の雇用促進、雇用の場の拡大を図る。 |
| 民間企業における 障害者の法定雇用 率達成 1.8% (2020年) 2.0% (再設定) | 1.63% (2010年) | 1.74% (2014年) | 未達成 | 障害者の雇用者数は増加しているものの、法定雇用率や全国平均の雇用率を下回っており、国等と連携し、きめ細かく対応することが必要である。 | |
| 愛知技能検定合格 者数8,500人/年度 | 7,800人 (2005~09 年度平均) | 9,723人 (2014年 度) | 達成 | — | — |

2 愛知県の将来展望

(1) 未曾有の超高齢社会・人口減少の進行、雇用環境の変化

- 愛知県の人口は 2020(平成 32)年頃の約 750 万人をピークに人口が減少することが想定される。2010(平成 22)年から 2030(平成 42)年までに、本県の生産年齢人口(15~64 歳)は約 8%減少する一方、老年人口(65 歳以上)は約 34%増加する見込みである(愛知県人口ビジョンより)。**【図表 1 参照】**
- 前計画の期間は、リーマンショック後の就職難からスタートし、景気回復に伴う人材不足へと雇用環境は大きく変化してきた。当地域は、景気の動向が雇用に大きな影響を与える傾向があり、景気の影響を受けにくい産業構造を目指していく必要がある。また、高齢化・人口減少社会の進展による生産年齢人口の減少が、労働力不足の一因ともなりつつあり、今後も、産業人材の育成・確保の取組が重要となっている。

【図表 1】 愛知県人口の長期的な見通し(年齢 3 区分別)



※ ()内は高齢化率(65 歳以上の人口が総人口に占める割合)

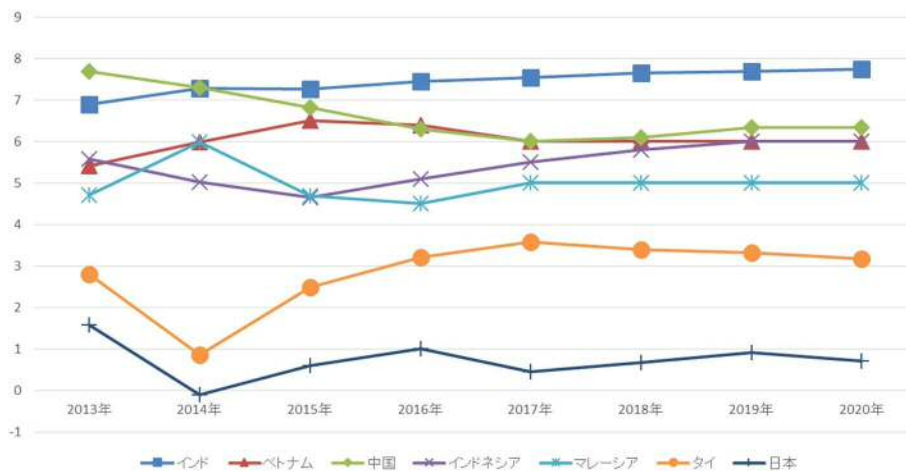
出典：愛知県人口ビジョン(ケース②：出生率が上昇する場合：2030 年までに 1.8、2040 年に 2.07 に回復 ※国の長期ビジョンと同値。なお純移動率(人口に占める転入転出超過数の割合)は本県の過去 20 年(1990→2010 年)の平均移動率で推移すると想定)。

(2) アジアがけん引する世界経済とグローバル化の進展

- 2020 年代には、中国が米国を抜いて世界最大の経済大国になると予測されているなど、アジアが最大の経済圏として世界経済をけん引する見込みである。一方で、日本を含む先進国の成長力は低下し、世界の中での日本のプレゼンスは低下することが懸念される(あいちビジョン 2020 より)。**【図表 2 参照】**

- 世界経済の相互依存関係やフラット化が進み、企業の世界展開が加速するとともに、グローバルな人材獲得競争が激化していく。サービス産業のウェイトが高まるなど産業構造の変化が生じるとともに、雇用形態の流動性が高まり、産業や企業をまたぐ労働の移動が拡大することが見込まれる(あいちビジョン 2020 より)。

【図表 2】アジア主要国の経済成長率



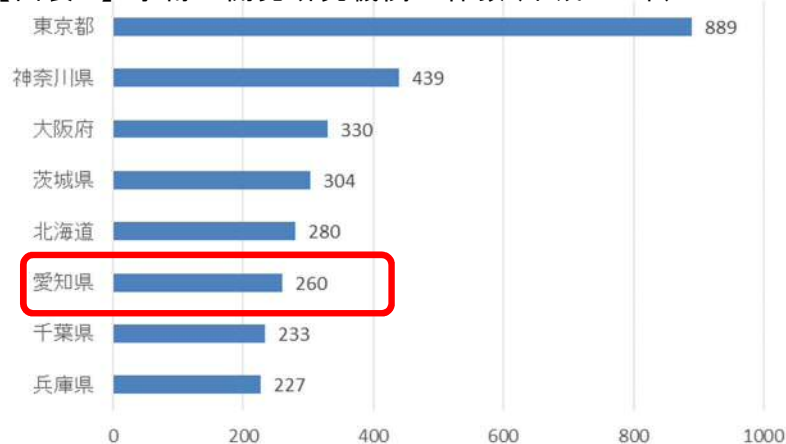
出典：IMF(国際通貨基金) WEO(世界経済見通し)データベース 2015年10月

(3) モノづくりの革新と次世代成長産業の躍進

- 研究者や特許の量的規模、研究基盤の国際競争力、基盤的な技術力などが、世界における我が国の強みとなる一方、科学技術を巡る世界の中での我が国の位置づけは、全体として劣後してきている(第5期科学技術基本計画中間取りまとめより)。
- IoT(Internet of Things)と呼ばれる全てのモノがインターネットを通じてつながる新しい概念が台頭してきており、産業の在り方のみならずライフスタイルをも革新する可能性が指摘されている。当地域においても、こうした変化への対応が求められる。
 こうした状況に対応し、更なるイノベーションを創出するためには、その基盤となる高度な研究開発機関や企業の研究開発機能の立地・集積は欠かせないが、学術・開発研究機関事業所数の全国シェアを見ると、当地域の経済規模等と比較すれば、更なる集積の余地があると考えられる。【図表 3 参照】
- 本計画の期間中には、本県の代表的な次世代成長産業である次世代自動車、航空宇宙分野において、2014(平成 26)年に世界で初めて量産化された燃料電池自動車(FCV)の販売が本格化するとともに、我が国初の国産ジェット旅客機の量産が開始される。また、電気自動車(EV)、プラグインハイブリッド

ド自動車(PHV)、FCV等、動力系のイノベーションに加え、大手自動車メーカー各社が自動運転技術の開発を進めるなど次世代自動車の姿が鮮明になりつつある。本県企業には、次世代産業の進展に伴う産業構造の変化に対応し、今後10年から20年後の日本の未来をつくるプロジェクトを成功に導いていくことが求められる。【図表4参照】

【図表3】学術・開発研究機関の件数(平成26年)



出典：総務省・経済産業省
「平成26年経済センサス活動調査」(自然科学系(理学、工学、農学、医学、薬学)研究所の件数)

【図表4】本県における燃料電池自動車(FCV)、国産ジェット旅客機関連の最近の動き

【燃料電池自動車(FCV)関連】

- 2014(平成26)年2月 「愛知県水素ステーション整備・配置計画」の策定
- 2014(平成26)年12月 愛知県庁西庁舎駐車場に「愛知県庁水素社会普及啓発バーン」開所
- 2015(平成27)年9月 民間事業者の協力により、県庁で移動式水素ステーションの運用開始

【国産ジェット旅客機(MRJ:三菱リージョナルジェット関連】

- 2014(平成26)年10月 飛行試験1号機ロールアウト(公開)
- 2015(平成27)年11月 飛行試験1号機の初飛行
- 2018(平成30)年 初号機の納入(予定)

(4) リニア中央新幹線開業のインパクト

- 2027(平成39)年度のリニア中央新幹線の東京-名古屋間の開業により、交流圏が大幅に拡大し、国土構造にも大きな変化がもたらされる。その結果、首都圏との産業活動や観光面の交流が活発になる一方、首都圏へのストロー現象が懸念され、地域の強みを生かした戦略的な地域づくりが求められる(あいちビジョン2020より)。【図表5参照】

【図表 5】リニア中央新幹線ルート概念図



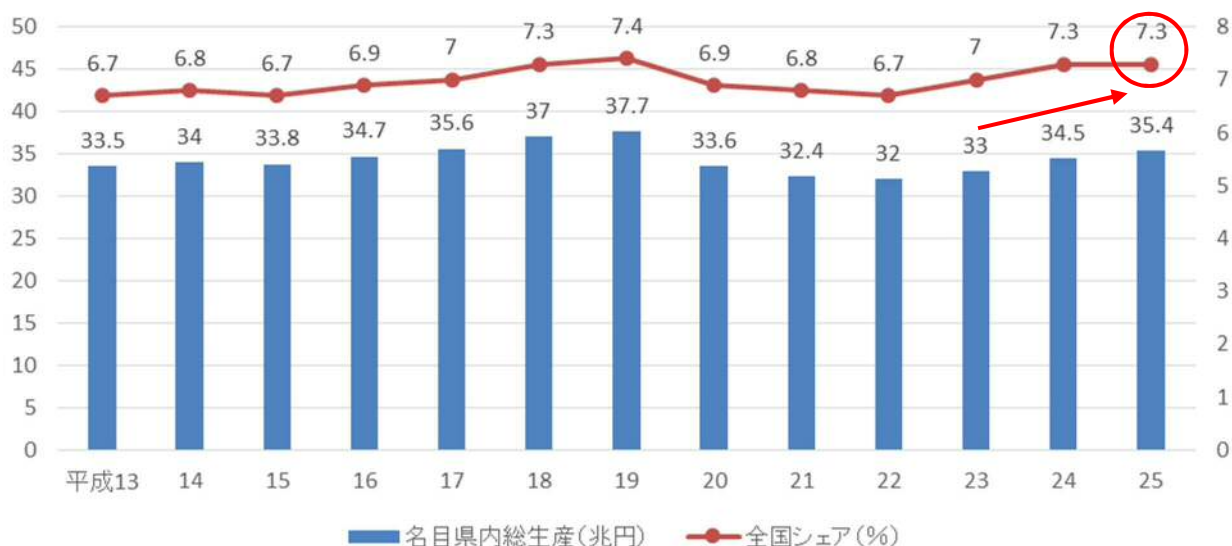
※リニア中央新幹線建設促進期成同盟会のホームページより

第3章 本県の産業構造・労働環境の現況(現状分析)

1 県内総生産(名目)の全国に占める割合は最高水準

- 2013(平成25)年度の愛知県の県内総生産(名目)は35.4兆円となり、4年連続で増加している。国内総生産に占める本県のシェアは7.3%であり、2001(平成13)年度以降2番目に高い水準となっている。【図表6参照】

【図表6】 県内総生産と全国シェアの推移



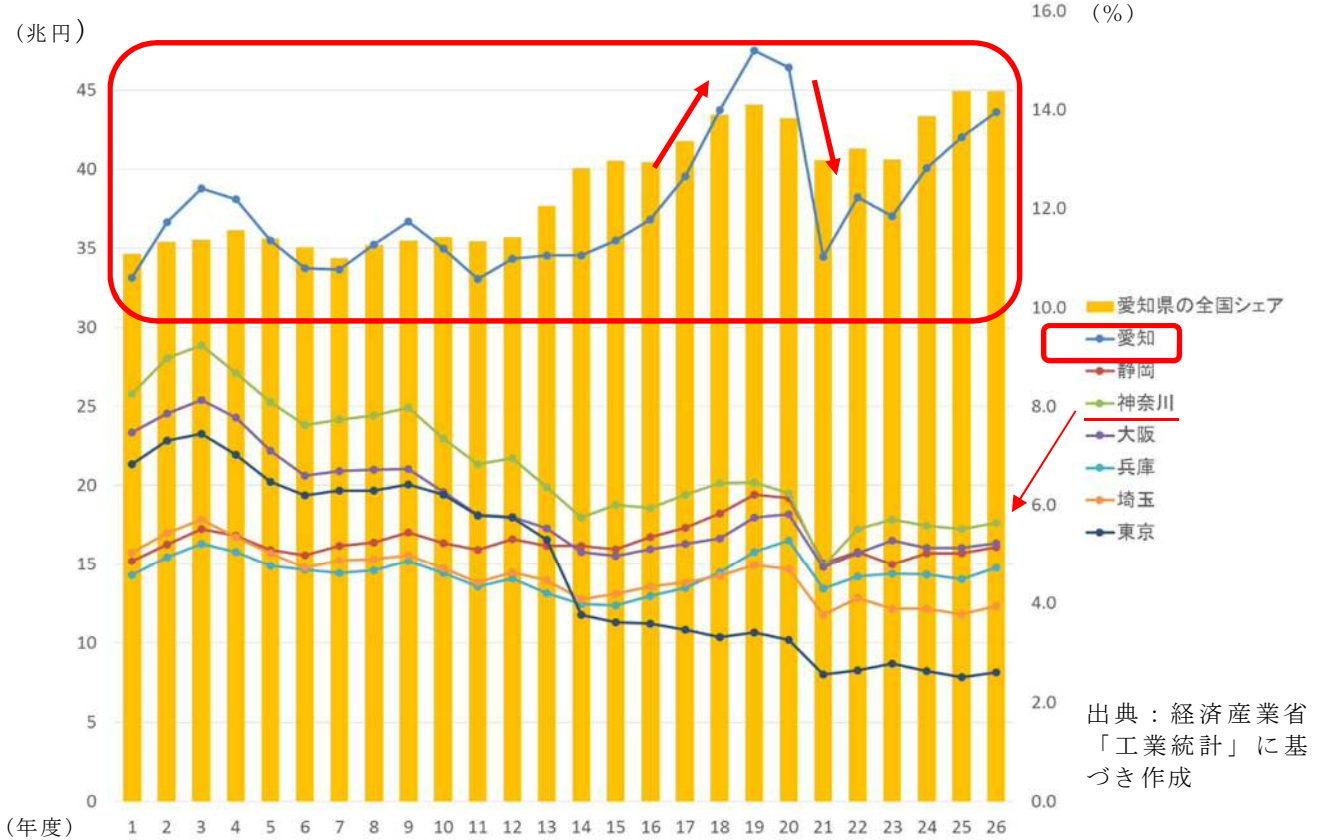
出典：愛知県県民生活部統計課「平成25年度 あいちの県民経済計算」

2 製造品出荷額等は38年連続で全国1位

- 2013(平成25)年度における愛知県の県内総生産(名目)における製造業の割合は33.7%で他の都道府県と比べると高くなっており、都道府県別の製造品出荷額等は43兆8,313億円(2014(平成26)年)と、第2位の神奈川県(17兆7,211億円(同左))を2倍以上も上回り、38年連続で1位を維持している。本県は、代表的な産業である輸送用機械に加え、業務用機械、鉄鋼、プラスチックなどのモノづくりの基盤を支える産業や、繊維、窯業といった地場産業まで幅の広い製造業の集積を有するモノづくり県である。
- 製造業が本県産業をけん引しているが、経済のグローバル化の進展により、世界的な景気変動の影響を受けやすい側面がある。
例えば、リーマンショックに起因する世界的な景気後退局面では本県の製造品出荷額等の下落率は、製造品出荷額等が上位の他府県を上回った。

【図表7参照】

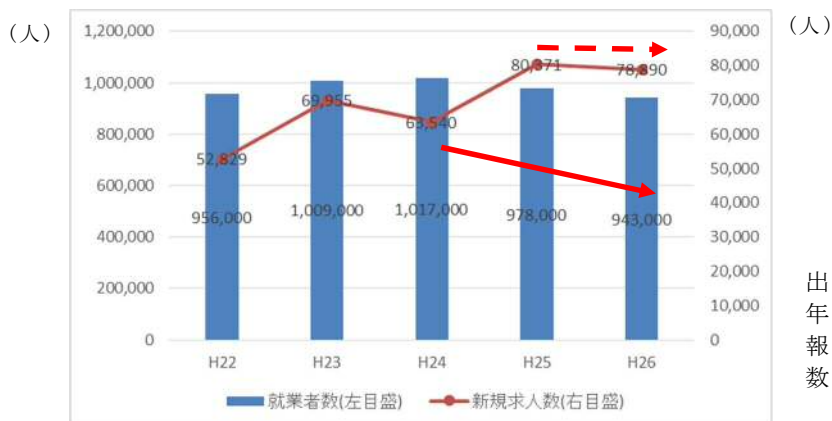
【図表 7】 都道府県別製造品出荷額等の推移と愛知県の全国シェア



3 製造業の就業者数は漸減傾向

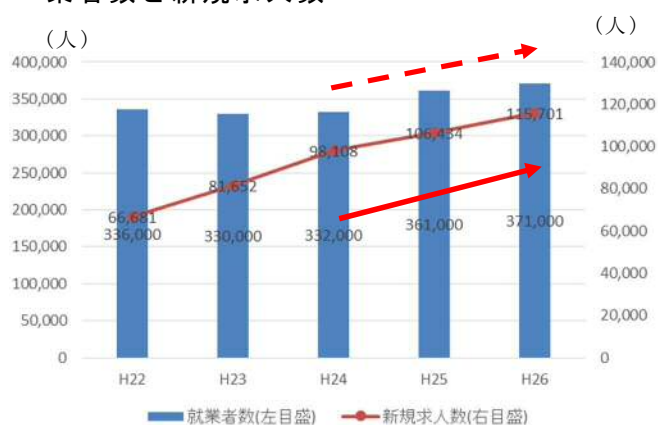
- 本県の基幹産業であり国際競争力を有する製造業の就業者数は2012(平成24)年には100万人以上だったが、2014(平成26)年には94万3,000人と2年連続で減少しており、漸減傾向である。一方、直近の新規求人数は過去5年間の中では比較的多くなっており、労働市場の円滑なマッチングが重要となっている。【図表8参照】
- 一方、就業構造のサービス化が進む中、サービス業の中で成長が見込まれている医療、福祉の就業者数、新規求人数は増加傾向で推移しており、2013(平成25)～2014(平成26)年には共に約1万人増加している。また情報通信産業の就業者数も直近数年間は多い状態で、新規求人数は増加傾向である。【図表9、10参照】

【図表 8】 愛知県における製造業の就業者数と新規求人数

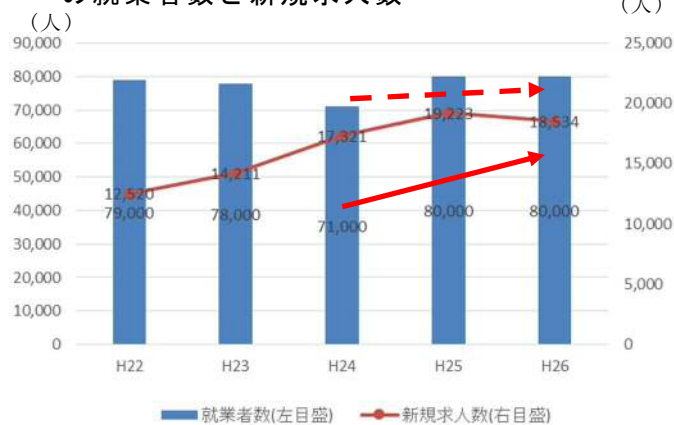


出典：労働力調査地方集計結果-平成26年平均-(愛知県統計課)、愛知労働局年報・雇用情勢(愛知労働局)※新規求人数は年度計算

【図表 9】愛知県における医療、福祉の就業者数と新規求人数



【図表 10】愛知県における情報通信産業の就業者数と新規求人数



出典：労働力調査地方集計結果-平成26年平均(愛知県統計課)、愛知労働局年報・雇用情勢(愛知労働局)※新規求人数は年度計算

4 完全失業率・有効求人倍率は改善傾向

- 本県の完全失業率や有効求人倍率は、全国と比べて変動幅が大きい傾向にある。

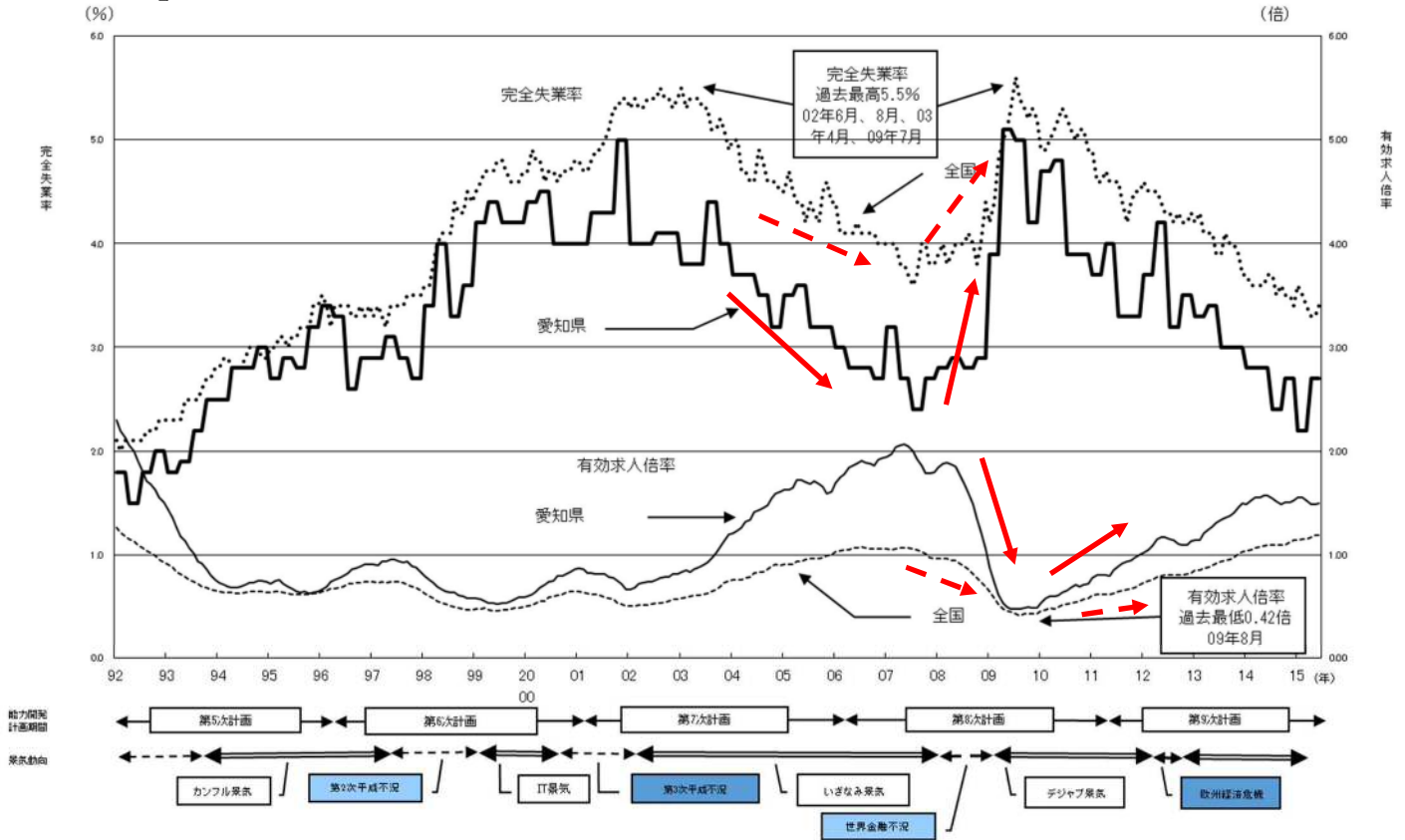
【図表 11、12、13 参照】

- 最近の傾向として、完全失業率及び有効求人倍率がほぼリーマンショック前の水準に回復するなど雇用環境は大きく改善しているが、職種によって有効求人倍率にばらつきがあり、人手不足感が顕在化している。【図表 14 参照】

また、本県中小企業における雇用人員 D. I. は、2013(平成 25)年から製造業を始めとした全業種が不足に転じ、不足感が続いている。【図表 15 参照】

- 一方、企業は、経済環境の変化に対応する事業構造・業態変革が迫られており、非正規雇用労働者の活用や長期雇用システムの変容とあいまって、人材育成の方向性を明確にした継続的な取組が困難になるなどの制約が生じている。人材育成において企業の役割が大きいことを踏まえると、企業内の人材育成投資を促進する取組の強化が求められている。
- さらに、今後の労働力人口の減少への危機感から、高齢者や女性の活躍促進など、多様な働き手が社会に参画する必要性が急速に高まっている。

【図表 11】完全失業率と有効求人倍率の推移



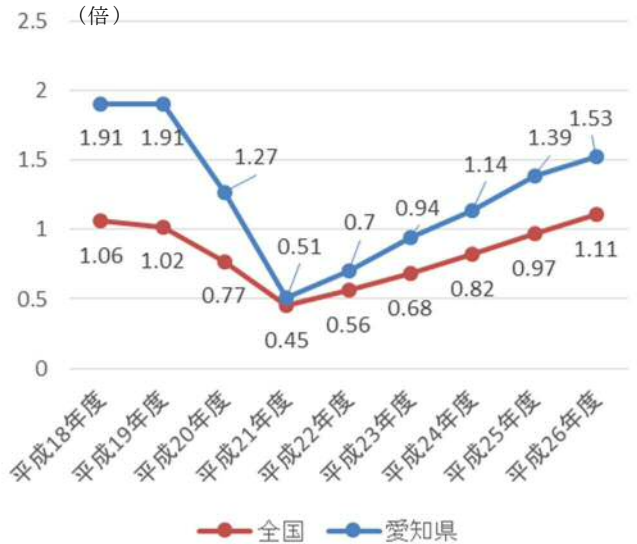
出典：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

【図表 12】最近の完全失業率の推移



出典：総務省統計局「労働力調査」より作成

【図表 13】最近の有効求人倍率の推移



注) 季節調整値。年平均値。新規学卒者を除き、パートタイムを含む

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成

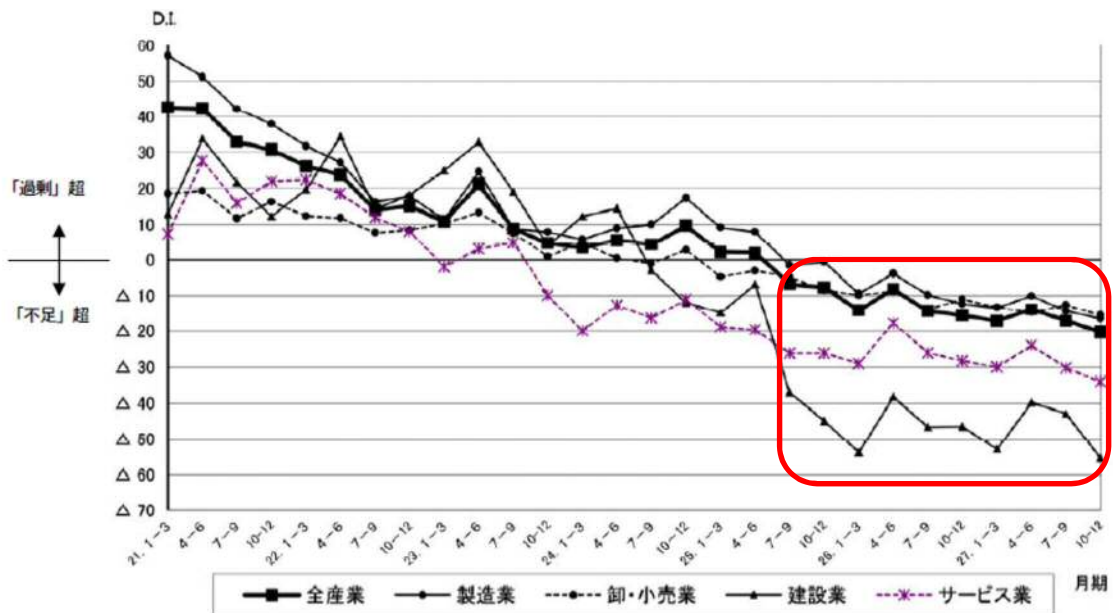
【図表 14】 職種間の求人・求職のバランス

平成28年3月分

| 職 種 | 有効求人倍率(倍) | | 月間有効求人 数(人) | 月間有効求職 者数(人) |
|-----------|-----------|---|----------------|-----------------|
| 専門的・技術的職業 | 2.58 | 高 | 27,395 | 10,601 |
| 事務的職業 | 0.49 | 低 | 12,874 | 26,307 |
| サービスの職業 | 4.46 | 高 | 35,977 | 8,066 |
| 輸送・機械運転 | 2.67 | 高 | 8,767 | 3,286 |
| 建設・採掘 | 4.85 | 高 | 5,422 | 1,117 |
| 運搬・清掃等 | 0.81 | 低 | 12,697 | 15,651 |
| 介護関連 | 4.61 | 高 | 15,338 | 3,330 |

出典：愛知労働局「平成 28 年 3 月分 最近の雇用情勢」

【図表 15】 産業分野毎の雇用人員 D. I. の推移



※雇用人員 D. I. …当期において雇用人員が「過剰」であるとする企業の割合から、「不足」であるとする企業の割合を差し引いた値

出典：愛知県「平成 27 年 10 月～12 月期中小企業景況調査」

第4章 本県の産業人材育成(職業能力開発)に関する課題

1 モノづくりの基盤を支える技術者・技能者が不足

- 本県は技能五輪メダリストを始め多くの優秀な技能者を輩出するとともに、累計約 32 万 5,000 人(昭和 34～平成 26 年度)と全国一の技能検定合格者数を誇る技能王国であるが、優良な民間企業の力によるところが大きい。【図表 16 参照】
- グローバル競争による技術革新・経営環境の変化が激しくなっており、企業の生産性を維持・向上させていくためには、こうした変化に対応できる技術者・技能者の重要性が増大しているが、指導者不足等により、企業内だけでの人材育成が難しくなっている。
- 企業内の主要業務を担う中核人材²について、特に「研究開発・製造」の人材が不足している(2015年版中小企業白書より)。【図表 17 参照】
- 過去3年間(2012～2014年度)技能・技術系正社員の採用を実施した企業に求人応募状況を聞いた結果では、「応募が少ない」とする割合が高い。【図表 18 参照】

<現場の声(主なもの)>

- 中堅社員のレベルアップのためのモノづくり一般の知識習得が課題。
- 基礎的な人材が不足しており、図面を読める人材がいない中小企業も多い。
- 企業内研修への支援、人材育成が重要。職業訓練の重要性が増加している。

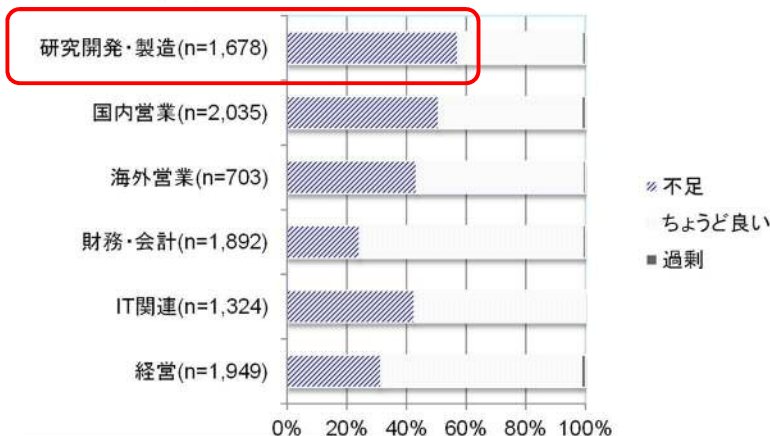
【図表 16】技能検定受検者・合格者数(特級、1～3級、単一等級)



※ 全国との比較のため、3級には外国人技能実習生を対象とする随時3級を含む。

出典：厚生労働省職業能力開発局能力評価課、県産業人材育成課(民間指定機関実施分を除く)

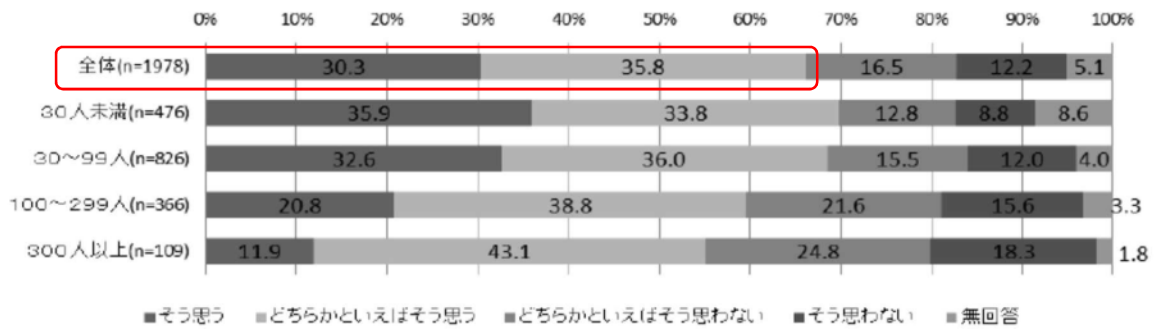
【図表 17】部門別の中核人材の過不足感



出典：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査(2014年12月、榊野村総合研究所)

² 中核人材…事業上の様々な業務において中核を担う人材、または特殊な資格や専門性の高い就業経験を有する即戦力たる人材

【図表 18】技能系・技術系正社員の採用を実施した企業に「求人に対する応募が少ないと思うか」と質問した結果【新卒採用】



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査(2014)」

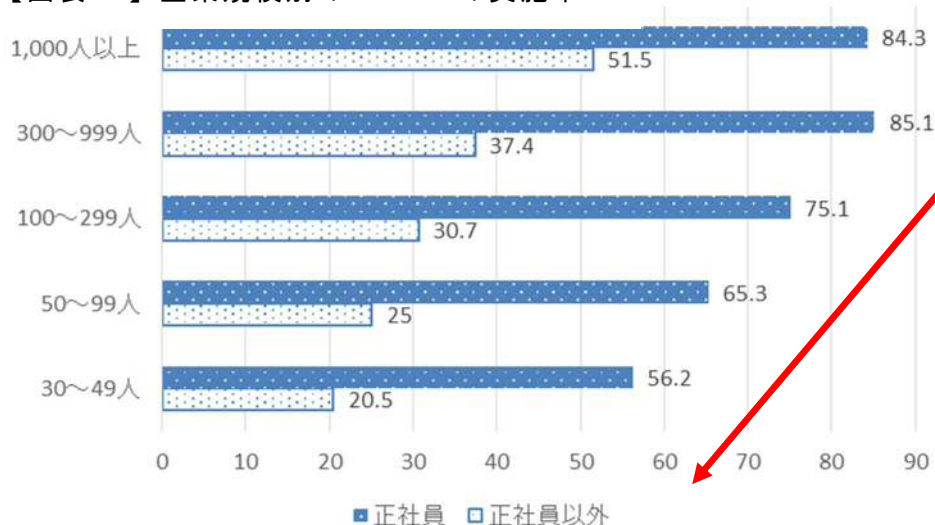
2 中小企業は社内での人材育成が不十分

- 組織だった育成プログラムの作成やセミナー等は固定費がかかるため、規模の小さな企業には負担が重い（2015年版中小企業白書より）。【図表 19 参照】
- 中小・小規模企業は、大企業に比べ人材や資金、ノウハウに限界があるため、自社単独での人材育成が不十分なケースが多い。【図表 20、21 参照】
- 地域や業界において共同で人材育成を行うなど中小・小規模企業の技術・技能の質を向上させ、本県の強みである産業集積を維持・拡充させていくことが重要である。

<現場の声(主なもの)>

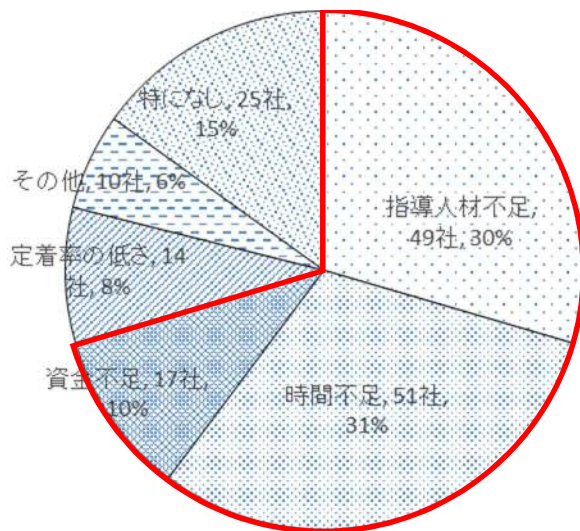
- 以前は、人材育成は企業内でやれていたが、それが崩壊してきており、公的機関の支援が必要になっている。
- 企業が望む「モノづくりの人材」を育てるところがない。
- 人材育成の施策を進める際、行政、企業、本人(当事者)の役割を明確にする必要がある。

【図表 19】企業規模別の Off-JT の実施率



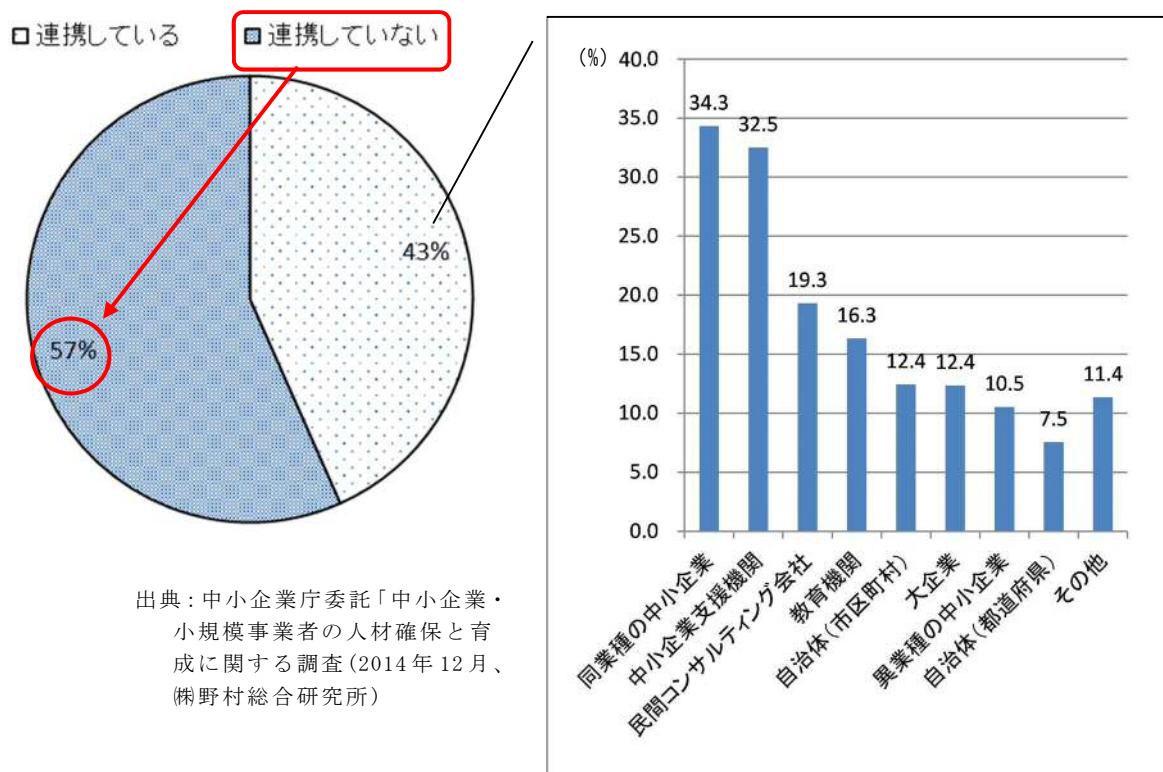
出典：平成 26 年度職業能力開発基本調査(厚生労働省)

【図表 20】 愛知県の中小・小規模企業における人材育成の課題



出典：愛知県産業労働部 第16回
中・小規模企業訪問ヒアリング結果(2015年10-12月)

【図表 21】 人材育成に関する外部との連携



3 早期離職や不安定雇用の増加、理系人材の不足

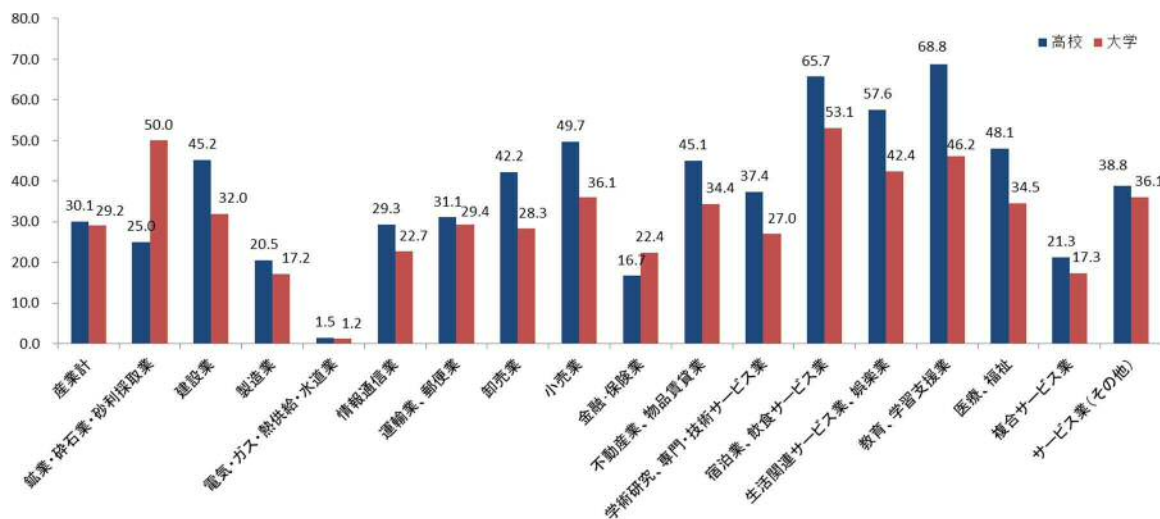
- 教育現場では、キャリア教育の取組が進んできているものの、今の子供達は、親世代と比べ、働く場所と住環境の分離が進み、身近な生活の中で職業に触れる機会が少なくなっている。
- 高校・大学への進学が一般的となる中、若者の早期離職や不安定雇用(非正規労働者としての就職)が高水準で推移しており、早い段階からの職業観醸成の重要性が増大している。【図表 22 参照】

- また、次代の愛知を担う、子供・若者のモノづくり離れが進み、専門技術職(理系人材)が不足している。「最近の雇用情勢(2016年3月分速報)(愛知労働局)」によれば、専門技術職の有効求人倍率(2.58倍)が全体平均(1.49倍)を大きく上回っている。将来を見据え、モノづくりへの興味を高めるために、地域での取組の重要性が増大している。【図表 23 参照】

＜現場の声(主なもの)＞

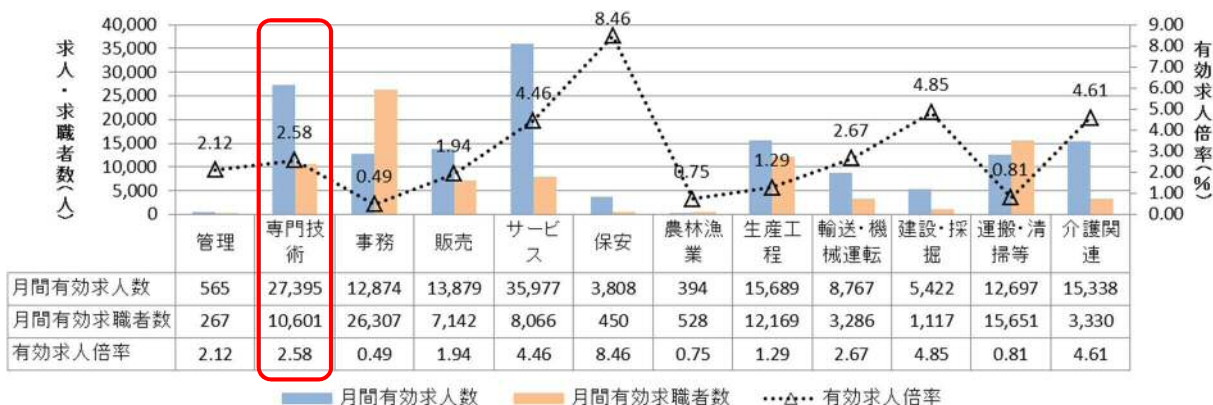
- 中高生への中小企業の魅力を伝える工夫が必要であり、職業観の醸成が肝要である。
- 子供・若者への早い段階からのキャリア教育が重要。前向きに挑戦している大人の姿を示すことが大事であり、子供たちと地域とのつながりが非常に重要である。
- 現場、理系の人材が足りない。子供の頃から理系、モノづくりへの興味を高める雰囲気づくりを地域で進めることが重要である。

【図表 22】愛知県の新規学卒者の卒業後3年以内の離職率



出典：愛知労働局「新規学校卒業生(H24.3卒)の離職状況」

【図表 23】愛知県における専門技術職(理系人材)の不足



出典：愛知労働局「最近の雇用情勢(2016年3月分速報)」

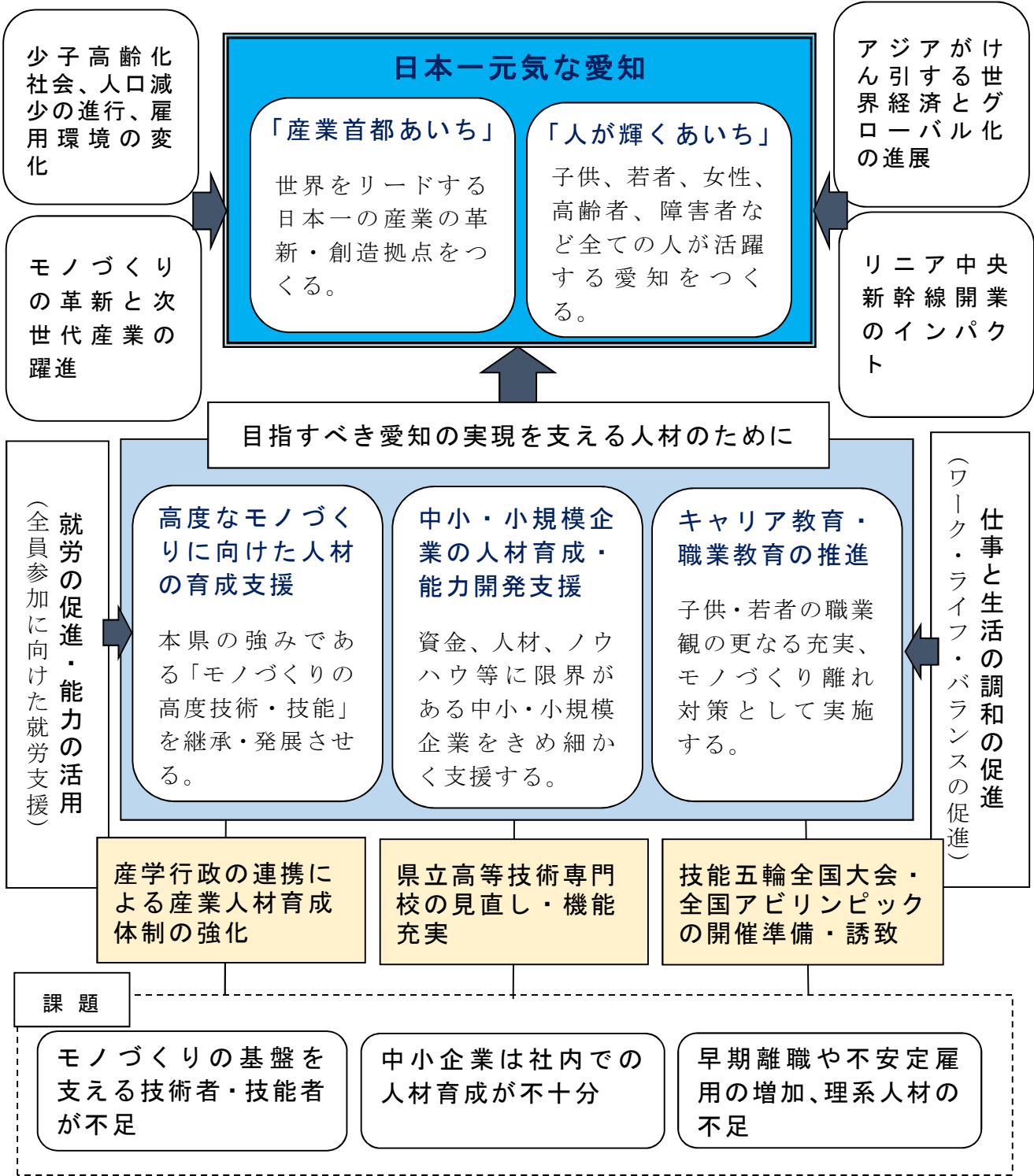
第5章 今後の産業人材育成のテーマ・施策の柱及び具体的な取組

1 テーマと施策の柱（実施目標）

- 本県の経済は設備投資が増加基調となるなど持ち直しの動きが見られ、雇用情勢においても緩やかな改善が続いている。
- 短期的には、経済の持ち直し傾向もあり、一部の産業分野あるいは職種では人材の確保が困難になっている。一方、中長期的には、少子高齢化、経済のグローバル化が進む中、生産年齢人口の減少、企業の世界的競争の激化、雇用形態の流動化などの環境変化に対応していくことが求められている。
- 人づくりは国や地域の将来を左右する重要な課題である。人口減少という局面において、子供、若者、女性、高齢者、障害者などの全ての人が活躍できるよう、産業を支え、地域を支える人材を育成していかなければならない。
- とりわけ、県内企業数の99.7%を占める中小企業にとって、人材の育成は、経営に直結する非常に重要な課題である。
- 本県の強みは、製造品出荷額等38年連続日本一を支える「モノづくり」であり、モノづくり企業の大半を占めるのは中小企業である。多様化する産業構造の中にあっても、モノづくりに軸足を置いた職業能力開発を進め、世界的競争激化に対応できる高度なモノづくりを支える技術者・技能者の育成、独自に人材育成に取り組むことに限界がある中小企業の支援、子供・若者のモノづくり離れを抑える一つの視点としてのキャリア教育の充実を図っていく必要があると考えられる。
- 本県では、部局を横断する全庁的な枠組みが必要であるとの認識から、2014(平成26)年8月に、副知事をリーダーに、「産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム」を立ち上げ、取組の方向性などを検討し、「あいち人財力強化プロジェクト」として関連施策の充実・拡大を図ってきた。
- 2015(平成27)年度には、産業労働部労政局内に産業人材育成課を新設するとともに、7月に県内の経済・労働団体、各種教育団体等による「愛知県産業人材育成連携会議」を設置・開催し、地域を挙げて産業人材育成に取り組む体制を整備した。
- また、本県の公共職業訓練を支える県立高等技術専門校については、「しなやか県庁創造プラン(愛知県第六次行革大綱)」において、組織体制を検討したうえで、見直しを進めていくことになっている。
- このような背景を踏まえ、本計画では、次のとおり、テーマ、施策の柱(実施目標)を定めて、各施策を実施していくこととする。

【テーマ】
 産業を支え、地域を支える産業人材の育成・強化
 ～日本一の「産業首都あいち」・「人が輝くあいち」づくりを目指して～

- 【3つの施策の柱（実施目標）】**
- ① 高度なモノづくりに向けた人材の育成支援
 - ② 中小・小規模企業の人材育成・能力開発支援
 - ③ キャリア教育・職業教育の推進



- 計画の進捗を的確に管理するため、あいちビジョン 2020 及び愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略並びにあいち産業労働ビジョン 2016-2020 に基づき、本職業能力開発計画の期間の最終年である 2020 年の「目指すべき地域の姿(アウトカム指標)」及び、これを目指して取り組む「県や関係機関が実施すべき目標(アウトプット指標)」を設ける。

【アウトカム目標】

| 項目 | 数値(愛知県) | 現状値(愛知県) |
|-----------------------|--|---|
| ① 労働力人口の全国シェア | 6.2% (2020年までに) | 平成26年： 6.1% |
| ② 労働力率 | 62.0%(2020年) ※高齢化に伴う低下傾向の中 2012年水準(61.7%)を維持 | 平成26年： 62.7% |
| ③ 若者(25～44歳)の完全失業者数 | 50,000人以下 (2020年までに) | 平成26年： 51,000人 |
| ④ 女性(25～44歳)の労働力率 | 73.1% (2020年までに) | 平成26年平均： 70.1% |
| ⑤ 高齢者(65歳以上)の労働力率 | 24.8% (2020年までに) | 平成26年平均： 23.8% |
| ⑥ 民間企業における障害者の法定雇用率達成 | 2.0% (2020年までに) | 平成26年： 1.74% |
| ⑦ 技能検定合格者数 | 8,500人/年度 | 平成24～26 年度平均： 7,800人 ³ |

- これらの目標は、計画策定後に開催する愛知県職業能力開発審議会にて進捗管理する。
- 産業人材育成施策と関連が深い取組として、就労の促進・能力の活用、仕事と生活の調和の促進を合わせて進めていく。
- 東三河地域においては、東三河振興ビジョン主要プロジェクト推進プランに基づいた産業人材育成・強化の取組も進めていく。

³ 愛知県実施の技能検定合格者数。但し、職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令の施行(H27.4.1)に伴い、従来県が実施していた「機械保全」職種が27年度から民間指定試験機関の実施となったことから、今後の比較のため、2012～2014年度平均値から当該職種合格者数を減じている。

2 具体的な取組

(1) 3つの施策の柱に共通する取組

ア 産学行政の連携による産業人材育成体制の強化

- 愛知県産業労働部労政局内に「愛知県産業人材育成支援センター」を設置し、技能習得支援に係るコーディネートの実施、経営者向けの啓発を目的とする会合及び大学 1, 2 年生等を対象としたモノづくり中小企業での質の高いインターンシップ実施を検討する。また、平成 28 年 3 月に開設した産業人材育成情報を一元化・見える化したポータルサイトの充実を図る。

【目標数値】 産業人材育成連携コーディネーターの企業等向け技能習得支援コーディネート件数 40 件/年度

- 「愛知県産業人材育成連携会議」にて、産学行政における関係者間の連携・調整を行うとともに、県庁内の部局横断組織である「産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム」での検討を進め、産業人材育成の取組を推進する。

【目標数値】 愛知県産業人材育成連携会議の開催回数 2 回/年度
産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム開催回数 2 回/年度

- 県内の産業人材育成に携わる関係機関の連携を強化するとともに、東海地域を中心とした航空宇宙産業に関する人材育成の広域連携を推進する。

イ 県立高等技術専門校の見直し・機能充実

- 新規学卒者や若年者、離職者等向けの職業訓練機能（専門校施設内／委託訓練）を充実させ、企業が求める知識・技能を習得した即戦力技能者等を積極的に育成する。

< 専門校施設内訓練 >

- ・ IoT など中小企業のニーズに対応した訓練カリキュラムの見直し
- ・ 職場実習を含むデュアルシステム訓練の拡充
- ・ 若年離職者の再チャレンジのための訓練コース強化（コミュニケーション訓練等）
- ・ 技能五輪参加選手、技能検定受検者の練習の場としての施設活用

< 委託訓練 >

- ・ 多様な訓練コースを提供し、離職者等の早期再就職を積極的に支援
- 中小企業の人材育成支援、学生等の次世代のモノづくり人材育成支援を強化する。
 - ・ 中小企業の要望に基づく在職者向けオーダーメイド型訓練の拡充

- ・ 在職者が受講しやすい夜間、休日に実施する短時間訓練等の拡充
 - ・ 新入社員等の対象別訓練等の提供
 - ・ 熟練技能者や他機関と連携した訓練メニューの提供
 - ・ 中小企業や業界団体の要望に基づく従業員教育の場の提供と職業訓練指導員等派遣を一体的に実施
 - ・ 工業高校生や指導教員への実技指導
- 女性、障害者、非正規雇用労働者など多様な人材一人一人の職業能力を高める役割を担う。
 - ・ 女性、非正規雇用労働者等の再就職のための訓練メニューの充実
 - ・ 育児をする女性等に配慮した訓練コースの設置
 - ・ 名古屋・岡崎高等技術専門校における平成 29 年度からの知的障害者対象の職業訓練コースの設置
 - こうした機能強化を検討するとともに、組織再編による合理化と機能強化を図るための施設の在り方に関する検討を行う。

ウ 技能五輪全国大会及び全国アビリンピックの開催準備・招致

- 2019(平成 31)年度技能五輪全国大会を開催するとともに、2020(平成 32)年度技能五輪全国大会・全国アビリンピックの本県開催を招致する。また今後の定期的開催を検討する。
- 2020 年代初頭の技能五輪国際大会の招致に向け、国に要請するとともに、必要な研究を行う。

(2) 施策の柱ごとの取組

ア 高度なモノづくりに向けた人材の育成支援

(ア) モノづくりの基盤強化に向けた人材の育成支援

- 県立高等技術専門校の充実について検討する。
 - ・ 産業界のニーズを踏まえた訓練コース・カリキュラムを設定し、モノづくり人材を育成する。

| |
|-------------------------------|
| 【目標数値】 普通課程の普通職業訓練修了者の就職率 95% |
|-------------------------------|

- ・ 中小企業の在職者に対する人材育成支援など、産業人材育成の役割を担うための機能を充実する。

| |
|-------------------------------------|
| 【目標数値】 在職者訓練生数 600 人/年度(2020 年度までに) |
|-------------------------------------|

- ・ 組織再編による合理化と機能強化を図るための施設の在り方に関する検討

を行う。[再掲]

- 「愛知県産業人材育成支援センター」を県産業労働部労政局産業人材育成課内に設置し、産業人材育成連携コーディネーターを配置して、県内職業訓練・研修実施機関の訓練・研修情報や、中小・小規模企業の人材育成の取組事例等を一元化及び見える化したポータルサイトを運営し、企業に必要な訓練・研修を効果的に選択できるよう利便性の向上を図る。

【目標数値】 産業人材育成ポータルサイト トップページビュー件数：60,000件/年度

- 民間企業や中小企業団体等が行う職業訓練の認定、技能検定等の技能評価制度や、優秀な技能者を表彰する「あいちの名工」等を通じ、企業等における技能の継承を支援する。

【目標数値】 認定職業訓練生数 25,000人/年度

- 航空機の増産・量産化に対応した人材育成を支援する。
 - ・ 国、重工メーカー、関係教育機関等が参画・作成する機体構造組立てに関する初等教育の共通カリキュラムの支援教材作成と、それに基づく人材育成支援等を実施する。

【目標数値】 航空宇宙産業の人材育成研修受講者数 12,000人日(2020年度までに)

- ・ 生産技術者の養成研修、初任者向け基礎研修、次世代を担う工業高校生等向けセミナー等、航空機製造に係る階層に応じた人材育成支援を実施する。

【目標数値】 上の項目と同じ

- ・ 東海地域を中心に、航空宇宙産業に関する人材育成の広域連携を推進する。
- ・ 高等学校の進路指導主事等を集めた工場見学に加え、キャリア探索プログラム講師として登録された航空宇宙産業の人事担当者等により、航空宇宙産業の魅力を発信し、職業意識啓発に努める。
- ・ 求職者支援訓練の実施計画において、地域ニーズ枠として航空機製造分野を設定する。

- あいち産業科学技術総合センターにおいて、中小企業や小規模企業者を対象に、セミナーや新技術講演会等を開催し、新技術に対応できる人材の育成を支援する。

【目標数値】 育成人材の人数 4,800人(2020年度までに)

- 知の拠点あいちを構成するあいち産業科学技術総合センターにおいて、計測分析機器実習等を実施する。

【目標数値】 研修参加者数 12人/年度

- 愛知総合工科高校専攻科において次世代自動車や航空機の生産の現場をけん引する人材の育成を図る。
- モノづくり現場を女性が働く場所としてアピールするため、事業主、学生等向け事例紹介セミナーを開催するとともに、小学生、中学生、保護者等向けの職場見学バスツアーを実施する。

| |
|---|
| <p>【目標数値】モノづくり現場で働く女性のロールモデルを発掘・紹介 100人 (2020年度までに)</p> |
|---|

(イ) ビジネス環境の変化に対応する人材育成の強化

- 科学技術人材育成のため、若手研究者の優れた研究を顕彰する「わかしやち奨励賞」を実施する。また、女性研究者を支援するため、女性の応募を推進する取組を検討する。
- IT スキルを有する技術者向けに、データ分析スキルやビジネススキルを身につけるための講習会を実施する。

| |
|---------------------------|
| <p>【目標数値】参加者数：100名/年度</p> |
|---------------------------|

- 県立高等学校等において、「あいちスーパーイングリッシュハブスクール事業」における先進的英語教育の推進などの「あいちグローバル人材育成事業」を推進するとともに、国の指定を受けたスーパーグローバルハイスクール(SGH)の取組を推進することなどを通じて、グローバル人材の育成を図る。
- 県内企業が多数進出している東南アジアにおいて、専門高校生の海外インターンシップを行う。また、本県と提携関係にあるビクトリア州と連携して県立高校教員のスキルアップを図るとともに、ビクトリア州の教員から生徒が指導を受け、コミュニケーション能力の向上を図る。これらにより、グローバル化に対応する人材の育成を推進する。
- スーパーサイエンスハイスクールなど、高校教育での先進的理数教育を実施する。
- 愛知県立大学において、多言語学習センターや留学制度等の活用により、国際社会や地域社会に貢献するグローバル人材を育成する。
- 高度で先進的な技術を身につけた人材の養成に向け、愛知県立大学のカリキュラムの改革を検討する。
- 外国人留学生の県内企業就職促進のため、インターンシップ、企業見学ツアー等を実施する。またアジア地域から技術系を中心とした留学生を受け入れ、大学院での修学終了後に本県企業への就職を促すことにより、世界有数のモ

ノづくり地域を支える人材の集積を図る。

(ウ) 若手技能者の育成支援

- 2019(平成 31)年度技能五輪全国大会を開催するとともに、2020(平成 32)年度技能五輪全国大会・全国アビリンピックの本県開催を招致する。また今後の定期的開催を検討する。[再掲]
- 2020 年代初頭の技能五輪国際大会の招致に向け、国に要請するとともに、必要な研究を行う。[再掲]
- 技能五輪全国大会への選手派遣や、中小企業の若手技能者を対象とする技能競技大会(町工場技能者コンクール)を開催し、技能を尊重する気運の醸成を図る。

| |
|--|
| 【目標数値】技能五輪全国大会参加者数 200 人/年度、コンクール参加者数 30 人/職種/年度 |
|--|

- 名古屋商工会議所、県教育委員会と連携し、技能五輪のメダリスト等による出前講座等を小中学校等で実施する。

| |
|-------------------------|
| 【目標数値】出前講座の参加校数 50 校/年度 |
|-------------------------|

- 企業 OB 等の熟練技能者を中小企業に派遣し、安全教育を含む企業内の人材育成を支援するとともに、工業高校等に派遣し、若者の技術・技能の向上を図る。

| |
|----------------------------|
| 【目標数値】熟練技能者の派遣件数 100 人日/年度 |
|----------------------------|

- 「産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム」や「愛知県産業人材育成連携会議」等を通じ、国際水準の青年技能者の育成方策について検討する。
- 人材ニーズが見込まれる建設分野において、新規就業した建設業技術者・技能労働者を対象とした技術・技能習得のための研修を検討する。また、今後技能労働者のトレーナーとなる人材育成のための研修を検討する。

イ 中小・小規模企業の人材育成・能力開発支援

(ア) 企業・業界及び在職者・求職者のニーズに対するきめ細かな対応の強化

- 県立高等技術専門校の充実を図る。
 - ・ 産業界のニーズを踏まえた訓練コース・カリキュラムを設定し、モノづくり人材を育成する。[再掲]
 - ・ 中小企業の要望に応じた訓練(オーダーメイド訓練)を実施するととも

に、企業実習を伴う職業訓練施設や専修学校等を活用した公共職業訓練などを実施し、中小企業の人材育成を支援する。また女性の訓練受講を促進するため、専門校施設内訓練での託児サービスの追加を検討する。

【目標数値】短期課程の普通職業訓練修了者(雇用セーフティネット)の就職率 70%

- ・ 民間教育機関等(主に専修学校)の企画提案方式による多様な公共職業訓練(離職者等再就職訓練)を実施し、人材ニーズが見込まれる介護・福祉分野等の人材育成を支援する。また、育児等との両立に配慮した訓練を行う。

【目標数値】上の項目と同じ

- 「愛知県産業人材育成支援センター(愛知県産業労働部労政局産業人材育成課内)」に配置する産業人材育成連携コーディネーターの活用を検討する。

- ・ 県内職業訓練・研修実施機関の訓練・研修情報や、中小・小規模企業の人材育成の取組事例等を一元化・見える化したポータルサイトにより、企業に必要な訓練・研修を効果的に選択できるよう利便性の向上を図る。[再掲]

- ・ 愛知県産業人材育成連携会議の構成員等との連携により、中小企業従業員の技能習得等の課題を把握し、コーディネーターが個々のニーズに合った人材育成事業(訓練、熟練技能者派遣等)の活用をコーディネートする取組を検討する。

【目標数値】産業人材育成連携コーディネーターの企業等向け技能習得支援コーディネート件数 40件/年度

- ・ 中小企業のモノづくり経営者を対象に、愛知県幹部をトップとする人材育成塾を開講し、有識者等の講話、参加者間の意見交換を通して人材育成の重要性を啓発することを検討する。

【目標数値】人材育成塾への参加経営者数 60名

- ・ モノづくり現場で学生に中小企業の魅力を体感してもらうため、大学1・2年生、専修学校生を対象に、モノづくり中小企業のインターンシップ実施を検討する。また、教員志望学生枠を設け、将来のキャリア教育で中小企業への理解拡大を目指す。

【目標数値】受入れ企業数 25社、学生 25名以上(うち、教員志望学生枠 5名以上)

- 愛知県産業労働センター等において、中小企業の様々な支援策に関する情報提供などをワンストップで実施する。

【目標数値】ワンストップ窓口の相談対応件数 25,000件(2020年度までに)

- 中小企業や中小企業団体が自ら実施する認定職業訓練に対し助成を行うと

共に、訓練に関する指導、助言、情報提供等を実施する。

【目標数値】 認定訓練(普通課程)補助対象者数 200人/年度

- 企業OB等の熟練技能者を中小企業に派遣し、安全教育を含む企業内の人材育成を支援するとともに、工業高校等に派遣し、若者の技術・技能の向上を図る。[再掲]
- 民間企業や中小企業団体等が行う職業訓練の認定、技能検定等の技能評価制度や、優秀な技能者を表彰する「あいちの名工」等を通じ、企業等における技能の継承を支援する。[再掲]
- 知の拠点あいちにおいて、計測分析機器実習等を実施する。[再掲]
- 中小企業の人材育成力向上に資する経営者や幹部社員向けの研修メニューを提供する商工会議所等への支援を拡充する。

【目標数値】 研修参加者 620人/年度

- 新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練成果の評価を実施するなど、愛知地域ジョブ・カード運営本部（事務局：愛知労働局）が策定した「新ジョブ・カード制度 愛知県地域推進計画」に沿った取組を進める。

【目標数値】 県の公共訓練におけるジョブ・カード活用件数 4,000件/年度

- 愛知県職業能力開発協会が、愛知県職業訓練会館内において職業訓練の実施場所の提供による企業のOff-JTの支援や、技能検定始め技能振興に関する企業の人材育成支援を行う。

【目標数値】 愛知県職業能力開発協会が行う訓練の受講生数 1,600人/年度

- 愛知県職業能力開発協会が、管理・監督者向けを始めとした階層別訓練及び実務者向けの機能別訓練を行い、企業における指導者人材、若手社員等の育成を支援する。

【目標数値】 愛知県職業能力開発協会が行う訓練の受講生数 1,600人/年度

- 大学生が中小企業に目を向ける取組として、中小企業経営者と学生との交流会の開催、あいちのモノづくり企業魅力発信セミナーなどを実施する。
- 社会福祉施設で働いている人や行政で福祉の仕事に従事している人のための研修や講習会を開催する。
- 女性管理職養成セミナーを開催するなど、働く女性の人材育成を支援する。

(イ) 労働生産性の向上に向けた支援

- 愛知県職業能力開発協会が、主に生産現場の監督者が受講している TWI 訓練（仕事の教え方、改善の仕方、人の扱い方を内容とする企業内訓練）を、サービス部門を始めあらゆる業種の職場の管理・監督者等への訓練受講拡大を研究する。

【目標数値】愛知県職業能力開発協会が行う訓練の受講生数 1,600 人／年度

- 専門家を派遣することで、生産工程の合理化等、生産性の向上につながる支援を実施する。

【目標数値】専門家派遣件数 200 件（2020 年度までに）

- 企業の生産性向上に向けた指導人材の育成、専門家派遣の促進策について検討する。

(ウ) 人材育成・能力開発に向けた関係機関（産業界、労働界（組合等）、教育界等）の連携強化

- 「愛知県産業人材育成支援センター（愛知県産業労働部労政局内）」に配置する産業人材育成連携コーディネーターを活用した産業人材育成支援のポータルサイトを運営し、商工会議所・商工会と県産業労働センター、あいち産業科学技術総合センター、高等技術専門校とのネットワークを強化することで中小・小規模企業の人材育成・確保に関する情報提供などの窓口機能を充実する。

【目標数値】産業人材育成ポータルサイト トップページビュー件数：60,000 件/年度

- 「愛知県産業人材育成連携会議」において、産学行政における関係者間の連携・調整を行うとともに、県庁内の部局横断組織である「産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム」での検討を進め、産業人材育成の取組を推進する。[再掲]
- 高等技術専門校の体制を見直し、中小企業の人材育成支援など産業人材育成の役割を担うための機能の充実を図る。[再掲]
- 愛知労働局、愛知県、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部で構成される愛知地域訓練協議会(事務局：愛知労働局)等において、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的な推進について検討する。
- 「ヤング・ジョブ・あいち」において、愛知労働局等と連携した職業適性診断、職業紹介、キャリアコンサルティング等の総合的な支援を実施する。

ウ キャリア教育・職業教育の推進

(ア) 発達段階に応じたキャリア教育の推進

- 「あいち夢はぐくみサポーター」による外部人材の活用や、「キャリア教育ノート」の活用などを進めながら、小学校から高等学校まで系統的なキャリア教育を推進するとともに、特別支援学校においてもキャリア教育の充実を図る。

- 公立中学校での職場体験を推進するとともに、学年を通じたキャリア教育の充実を図る。

- 県立高等学校において、インターンシップ等の体験活動を拡充する。

【目標数値】 県立高等学校におけるインターンシップに参加した生徒数 18,000人/年度

- 社会人講師やインターンシップの橋渡しを円滑に行うため、コーディネーターや専門人材の活用方策について検討する。

- 愛知労働局が、職業意識形成支援として、高校内企業説明会、職業講話、ジュニア・インターンシップの受入れ企業開拓、職業適性検査の実施等を行う。

- 県立高等特別支援学校の高い就職率を維持するため、多様な業種に対応できる生徒の育成に向けた職業教育の充実を図るとともに、県立知的障害特別支援学校高等部の就職率を向上するため、「職業コース」の設置を検討する。

【目標数値】 特別支援学校高等部卒業生の一般就労の就職率 50%

- 中小企業の魅力を発信するため、中小企業を対象とする大学生の職場体験・見学を実施する。

【目標数値】 参加者数 180人/年度

- 大学との情報交換を実施するなど、大学と連携したキャリア教育の取組を促進する。また、県立大学におけるキャリア教育を推進する。

【目標数値】 大学の地域連携担当部署との意見交換会開催 1回/年度

- 本県機関における大学生のインターンシップ受入れを推進する。

(イ) 産業界・地域と連携したキャリア教育の推進

- 産業界を始めとした産学行政の連携及び行政部局・教育委員会間の連携を強化して、現場の声を十分考慮しながら、職場体験・インターンシップ等キャリア教育の充実方策を検討する。

【目標数値】 愛知県産業人材連携会議開催件数 2回/年度

- 「愛知県産業人材育成支援センター(愛知県産業労働部労政局産業人材育成課内)」に配置する産業人材育成連携コーディネーターの活用を検討する。

- ・モノづくり現場で学生に中小企業の魅力を体感してもらうため、大学 1・2 年生、専修学校生を対象に、モノづくり中小企業のインターンシップを実施することを検討する。また、教員志望学生枠を設け、将来のキャリア教育で中小企業への理解拡大を目指す。[再掲]

- ・産業人材育成のポータルサイトを利用し、国、県等が認定、表彰、登録している主な中小企業の魅力を、イメージアップが図れるようなキャッチフレーズとともに発信し、県内の優れた中小企業の周知を強化する。
また、学校で実施されているインターンシップを始めとしたキャリア教育の取組の情報を一元化し、産業・教育界双方の更なる連携を促進する。

【目標数値】産業人材育成ポータルサイト トップページビュー件数：60,000 件/年度

- 名古屋商工会議所、県教育委員会と連携して、技能五輪のメダリスト等による出前講座等を小中学校等で実施する。[再掲]
- 子供の発達段階ごとのインターンシップ・職場体験・職場見学のプログラムを例示するなどした手引き「インターンシップ・職場体験・職場見学受入れ BOOK」の普及を図り、企業のキャリア教育への参画を促進する。

【目標数値】上の項目と同じ

- 地域の専門家や社会人を講師として小・中学校で活用する。

(ウ)モノづくり離れ対策の推進

- あいちの工場見学ガイドブックのホームページを通じた運用により、小・中学生及び教育等による校外学習を促進する。

【目標数値】産業人材育成ポータルサイト トップページビュー件数：60,000 件/年度

- 設置して間もない発明クラブなどを対象に、指導ノウハウなどを伝える講習交流会を開催するとともに、出張発明クラブ(活動体験)の開催、県内の理科サークルや NPO 等と連携した科学技術普及イベントの実施など、モノづくり・科学技術と子供や若者を結ぶ取組を強化する。
また、発明クラブにおける女性の活躍を促進するため、女性指導員の募集に係る広報の実施、見学会や既存の女性指導員の資質向上を図るワークショップの開催を検討する

【目標数値】出張発明クラブ参加者数 120 人/年度

- モノづくり現場を女性が働く場所としてアピールするため、事業主、学生等向け事例紹介セミナーを開催するとともに、小学生、中学生等向けの職場見学バスツアーを実施する。[再掲]

(エ) 専門高校における職業教育の充実

- 本県の工業教育の中核となる県立愛知総合工科高等学校を平成 28 年度に開校し、高度で実践的なカリキュラムを実施する。
- 県立工業高校におけるモノづくりスキルアップ講座の実施、キャリアリンク講座の実施などを通じ、モノづくり人材を育成する。

【目標数値】 高校生の技能検定合格者数 800 人／年度

- 県独自の高等学校職業教育技術認定制度について、実技試験を重視した制度に見直すなど、専門高校における職業教育の充実を図る。
- あいち技能マイスターや企業 OB 等の熟練技能者を工業高校等に派遣し、安全教育や技能向上に向けた指導を行う。

【目標数値】 熟練技能者の派遣件数 100 人日／年度

- 産業界等との連携により、技能実習を担当する工業高校等の教員への指導力向上のための講習を通じ、高校生の技能レベルの向上を図る。

【目標】 講習の充実

- 次世代を担う工業高校生等向けセミナー等、航空機製造に係る階層に応じた人材育成支援を実施する。[再]
- 工業高校等の生徒を対象とした新エネルギー(水素を含む)普及啓発出前授業を実施する。