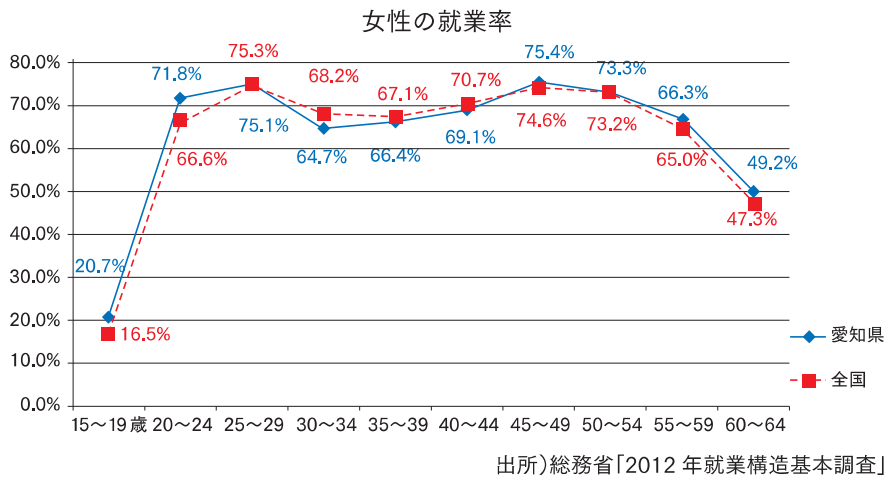


柱-8 生き生きと働ける環境づくり

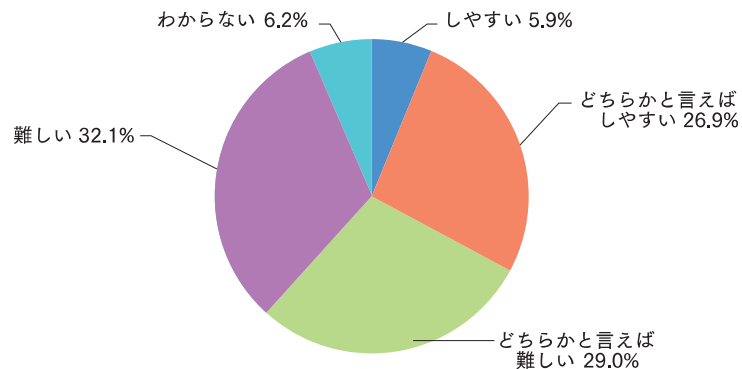
(1) 現状と課題

- 少子高齢化による労働力人口の減少が懸念される中で、社会や企業が活力を維持していくためには、限られた人材を最大限に活かす必要があり、男女を問わず誰もが、子育てや介護などの時間を大切にしながら安心して生き生きと働き続けられる環境を整備することが重要となる。
- しかし、出産や育児などで離職する女性はいまだに多く、パートナーである男性の育児などへの参画も進んでいない。これは、長時間労働や固定的な性別役割分担意識、経営者や職場の理解、あるいは保育など子育て支援に係る社会環境整備の遅れなどの課題の現れでもある。



- また、家族の介護・看護を理由に離職した就業者は全国で年間約10万人に上り、一方で介護をしている雇用者が約239万人いる中、介護休業などの制度の利用状況は、介護休暇が2.3%、介護休業が3.2%となっている。今後、団塊世代の高齢化が進めば、介護などによる離職リスクは更に高まる恐れがあることから、仕事と介護の両立支援促進を強化する必要がある。

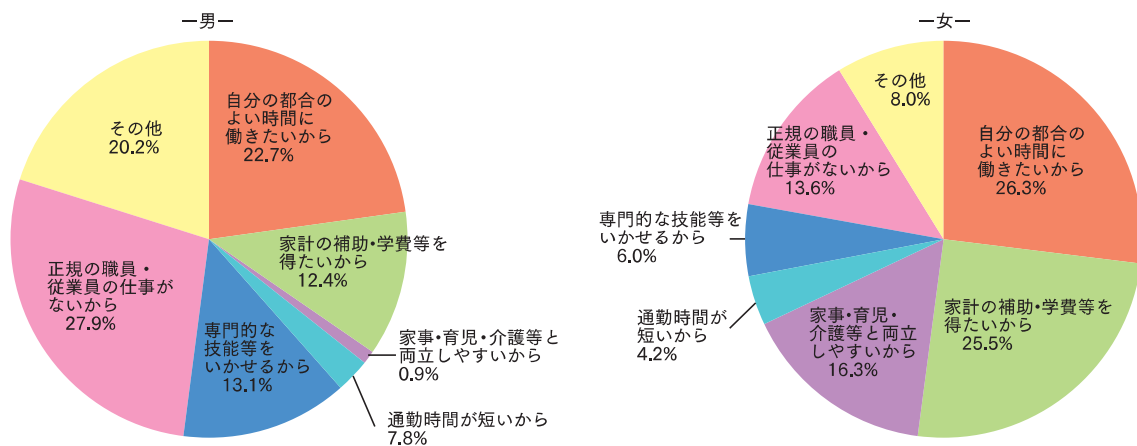
従業員を対象とした仕事と育児・介護の両立に関するアンケート



出所)愛知県産業労働部産業労働政策課「2015年産業労働計画(仮称)策定基礎調査」

- 長時間労働や有給休暇が取得困難な職場環境、職場の人間関係など、ストレスやハラスメントに起因するメンタルヘルス不調者が増えている。限られた人材を最大限に活かすためにも、従業員の心の健康保持・増進を経営的な視点で捉え、取り組む必要がある。
- 非正規雇用労働者が拡大する中で、労使双方にとって望ましい多様な働き方・柔軟な働き方を実現していく必要があり、様々な働き方のニーズに応じた多様な正社員化などの周知啓発を図ることも重要である。

現職の雇用形態について主な理由別非正規の職員・従業員の内訳



出所)総務省「労働力調査(詳細集計)平成26年(2014年)平均(速報)結果」

(2) 施策の方向性

- 全ての労働者がやりがいを持ち、ライフステージの各段階において、家庭や地域生活などを大切にしながら、多様な働き方を選択できる職場環境、社会環境を整備する。
- 官民一体でワーク・ライフ・バランスを推進し、全ての労働者が生き生きと働き続けられる職場環境づくりを促進する。
- 法令や制度の普及啓発とともに、企業の風土改革や社会的気運の醸成に向けた取組を進める。

(3) 具体的な施策と目標

【柱－8 を総括する成果達成目標】

- ◆年次有給休暇取得日数：(2014年)8.2日→2020年までに10日
- ◆女性(25～44歳)の労働力率：
(2014年)70.1%→2020年までに73.1%

【生き生きと働ける環境づくり】

●官民一体となったワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と育児・介護、地域での活動などを両立できる職場環境づくりに向けて、労働団体、経済団体、行政などで構成する「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」による官民一体となった取組を進める。

- ・あいちワーク・ライフ・バランス推進運動 賛同事業所数：
延べ22,000事業所／年度

●仕事と育児・介護の両立が可能な職場環境、社会環境の整備促進

子育てや介護などと両立しながら働き続けられるように、短時間勤務制度や、様々な働き方のニーズに応じた多様な正社員制度、場所や時間にとらわれないテレワーク¹⁸などの周知啓発を進め、多様な働き方・柔軟な働き方を選択できる職場環境の整備促進を図る。

特に、介護離職防止のための職場における介護との両立支援強化に向けては、職場の実態や取組好事例などを把握し、対応策などを紹介することにより、企業の取組を促進する。

また、育児などに積極的な男性(イクメン)や、部下の仕事と家庭などの両立を応援しながら組織としての成果をあげていく経営者や管理職など(イクボス)の普及拡大を図り、企業の両立支援制度を利用しやすい職場風土づくりを促進する。

併せて、保育所や放課後児童クラブなどの整備促進、医療機関と連携した病児・病後児保育、延長保育や休日保育の実施など保育サービスの充実を図り、仕事と子育ての両立が可能な社会環境を整備する。

- ・ファミリー・フレンドリー企業の登録企業数：60社増／年度
- ・病児・病後児保育の実施箇所数：86箇所(2019年度までに)
- ・延長保育の実施箇所数：990箇所(2019年度までに)
- ・休日保育の実施箇所数：59箇所(2019年度までに)
- ・放課後児童クラブの登録児童数：52,004人(2019年度までに)

¹⁸情報通信技術を活用して、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

●女性・高齢者・障害者・外国人など多様な人材の活躍促進

女性、高齢者、障害者、外国人などの活躍促進に向けて、企業の多様な人材を活用する取組を支援する。また、学校や市町村、NPO、関係団体などと協力して社会全体で就業や社会参加を促進する環境づくりを推進する。

- ・モノづくり現場で働く女性のロールモデル¹⁹を発掘・紹介：
100人(2020年度までに)

●非正規雇用労働者の処遇改善の促進

企業や労働者に対する労働関係法令の周知・啓発、労働相談による個別の対応を行う。

また、県内企業に対し、いわゆる正社員との均衡処遇などに留意しながら多様な正社員制度の周知啓発を図るとともに、国のキャリアアップ助成金の活用を促すなどとして、企業における安定した人材の確保と、非正規雇用労働者の処遇改善を図る。

- ・啓発資料の配布：5,000部／年度

●労働安全衛生・メンタルヘルス対策の促進

セミナーの開催やガイドブックの配布などにより企業における労働安全衛生・メンタルヘルス対策など健康を重視する経営を支援する。また、保健所及び精神保健福祉センターにおけるメンタルヘルス相談を実施する。

- ・セミナー参加者数：200人／年度

●長時間労働の是正

「あいちワーク・ライフ・バランス推進協議会」で、県内一斉ノー残業デーをはじめとした定時退社や有給休暇の取得促進などを企業等に呼びかけるとともに、愛知労働局が中心となって主要労使団体などと共同で進める「働き方改革」と連携して、時間外労働の抑制や多様な働き方・効率的な働き方の普及を図る。

- ・あいちワーク・ライフ・バランス推進運動 賛同事業所数：
延べ22,000事業所／年度

●労働団体、経済団体との連携強化

時宜を得た労働問題をテーマとした懇話会を通じて、労働者及び経営者の職場における様々なニーズを把握し、必要な施策に反映できるよう、労働団体、経済団体との連携を強化する。

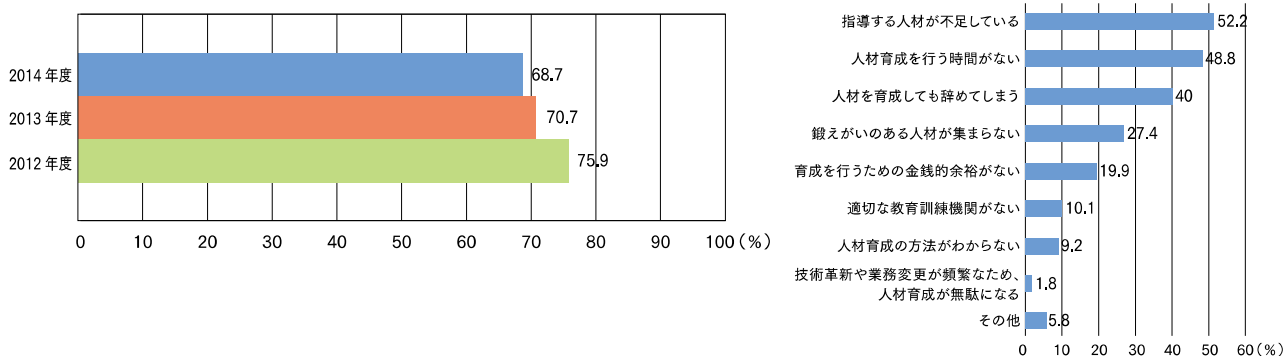
¹⁹具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。

3 産業人材の育成・強化

(1) 現状と課題

- 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、全国一の技能検定合格者数を誇る技能王国と言えるが、優良な民間企業の力によるところが大きい。
- グローバル競争による技術革新や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、指導者不足などにより、企業内だけでの人材育成が難しくなっている。

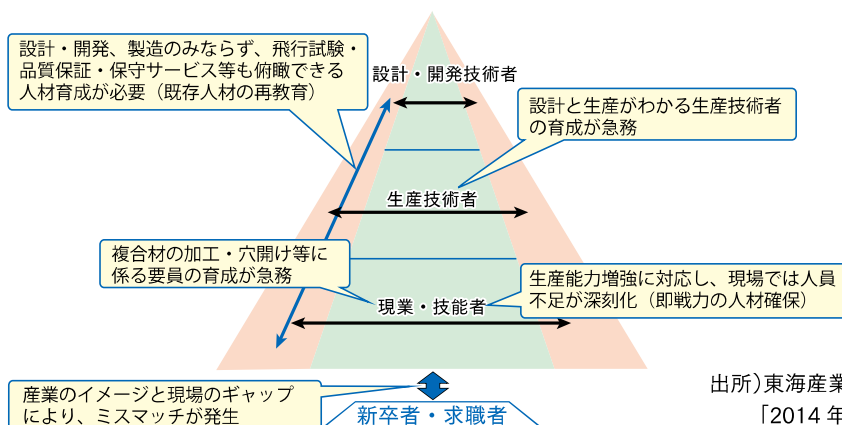
人材育成に問題があると回答した企業割合と問題点の内容



出所)厚生労働省 「2014年度 能力開発基本調査」

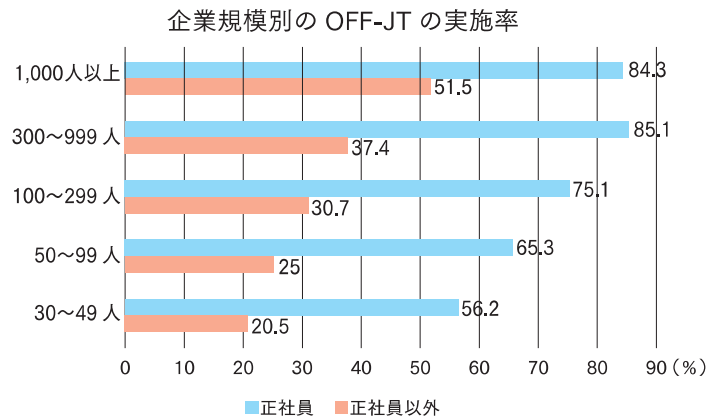
- こうした中、本県の最大の強みである「モノづくりの高度技術・技能」を後世に継承していくことが喫緊の課題である。
- 特に航空機産業においては、ボーイング 787 や MRJ など航空機生産の拡大に伴い、人材の質・量の不足が懸念される中、これまで大企業に頼ってきた人材育成体制が限界を迎えており、中小・小規模企業での人材の育成・確保が急務となっている。

航空機製造に関する人材の構成及び育成面の課題



出所)東海産業競争力協議会
「2014年3月 TOKAI VISION」

- また、次代の愛知を担う子ども・若者のモノづくり離れが進み、理系人材が不足しており、モノづくりへの興味を高める地域での取組の重要性が増大している。
- 中小・小規模企業は、大企業に比べ資金や人材、ノウハウが不十分なため、自社単独での人材育成が困難である。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。



出所)厚生労働省「2014年度 能力開発基本調査」

- 特に、サービス産業では、全体として労働生産性が低いため、労働生産性向上のための取組を進めていくことが今後の課題である。また、低賃金の非正規労働者を活用している割合が高く、一人ひとりの能力向上による労働生産性向上が課題である。
- 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、今の子どもたちは、親世代と比べ、働く場所と住環境の分離が進み、身近な生活のなかで職業に触れる機会が少なくなっている。また、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。

未就職卒業者の割合 大学・短大生(愛知県)

卒業年月	H21.3	H22.3	H23.3	H24.3	H25.3	H26.3	H27.3
卒業生数(A)	43,174	41,402	41,919	42,214	41,896	42,603	42,641
就職者数(B)	32,257	28,121	29,298	30,091	31,049	32,333	33,709
(うち社員でない者の数(C))	—	—	—	1,366	1,489	1,309	1,537
正社員での就職率 $((1-C/B)*100)\%$	—	—	—	95.5	95.2	96.0	95.4
進路	大学院等進学	4,249	4,371	4,064	4,036	3,782	3,834
	専門学校・外国の大学	741	995	851	685	606	522
	研修医	472	460	458	470	466	441
	一時的な仕事	1,142	1,715	1,471	1,504	1,347	1,428
	進学も就職もしていない者(D) (いわゆる未就職卒業生数)	3,521	4,629	4,559	4,935	4,160	3,524
その他	793	1,111	1,221	506	487	531	334
未就職卒業生の率 $(D/A*100)\%$	8.2	11.2	10.9	11.7	9.9	8.3	6.8

出所)文部科学省「学校基本調査」

非正規雇用で働いている主な理由(年齢階層別)

(実数の単位:万人)

区分	自分の都合の良い時間に働きたいから		家計の補助・学費等を得たいから		家事・育児・介護等と両立しやすいから		正規の職員・従業員に仕事がないから	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
15～24歳	82	37.4%	47	21.5%	4	1.80%	39	17.8%
25～34歳	59	21.3%	31	11.2%	40	14.40%	84	30.3%
35～44歳	70	19.1%	88	24.0%	75	20.40%	72	19.6%
45～54歳	73	21.4%	104	30.5%	45	13.20%	63	18.5%
55～64歳	90	23.4%	87	22.6%	28	7.30%	64	16.6%
65歳以上	56	30.1%	39	21.0%	6	3.20%	19	10.2%
合計	430	24.2%	396	22.3%	199	11.20%	341	19.2%

出所)総務省「2013年度 労働力調査(詳細集計)」

(2) 施策の方向性

- 本県の強みである「モノづくりの高度技術・技能」を後世に継承していくため、企業が行う高度なモノづくりに向けた人材の育成を支援する。
- 中小・小規模企業は資金や人材、ノウハウなどに限界があり、独自の取組が困難なため、その人材育成や能力開発をきめ細かく支援していく。
- 子ども・若者の「職業」に触れる機会が減っており、職業観の不足、モノづくり離れが進んでいるため、キャリア教育・職業教育を推進する。

(3) 具体的な施策と目標

【総括する成果達成目標】

◆技能検定合格者数：(2012～2014年度平均)7,800人※ → 8,500人/年度

※愛知県実施の技能検定合格者数。ただし、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(2015.4.1)に伴い、従来県が実施していた「機械保全」職種が2015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年平均値から当該職種合格者数を減じている。

【高度なモノづくりに向けた人材の育成支援】

●モノづくり基盤強化に向けた人材育成の強化

本県の航空機産業の大半を占める機体構造組立について、初等教育共通カリキュラム及び支援教材を活用した人材育成支援などを実施するなど、設計者や現場技能者などの各階層に応じた人材育成を進める。また、「あいち産業科学技術総合センター」において、高度なモノづくりを支える計測分析などの研修を実施する。

・航空宇宙産業の研修受講者数：12,000人日(2020年度までに)

● 県立高等技術専門校の充実

県立高等技術専門校の体制を見直し、地域ニーズに即したモノづくり人材を育成するための機能充実に努めることを検討する。

- ・ 普通課程の職業訓練修了者の就職率：95%

● 産業・労働界(組合など)・教育界をはじめとした関係機関の連携による産業人材の育成体制の整備

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(仮称)」の設置を検討するとともに、「愛知県産業人材育成連携会議」や「産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム」での議論を通して、産業人材育成の取組を強力に推進する。また、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。

- ・ 連携会議の開催回数：2回/年度
- ・ 産業人材育成連携コーディネーターの企業など向け技能習得支援コーディネート件数：40件/年度

● ビジネス環境の変化に対応する人材の育成(グローバル・科学技術・ICTなど)

企業や教育機関などと連携し、グローバル人材、科学技術人材及びICT人材の育成を図る。

- ・ ICTスキルを有する技術者向け講習会の参加者数：100人/年度

● 熟練技能の継承

企業や業界団体などが行う職業訓練の支援や技能検定などの技能評価制度の運用などを通じ、高度な熟練技能の継承を支援する。

- ・ 認定職業訓練生数：25,000人/年度

● 若手技能者の育成支援

技能五輪全国大会への選手派遣のほか、中小・小規模企業の若手技能者を対象とする技能競技大会の開催、小中学校でのメダリストなどによる出前講座などを通じ、若手技能者の育成を図る。

また、2019年度技能五輪全国大会の本県での開催を成功させることに加え、2020年度全国大会の連続開催及び全国アビリンピックを誘致するとともに、2020年代初頭の技能五輪国際大会の誘致に向けた研究を行う。併せて、国際水準の青年技能者の育成方策などについて検討する。

- ・ 技能五輪全国大会参加者数：200人/年度
- ・ 町工場技能者コンクール参加者数：30人/職種・年度
- ・ 出前講座の参加校数：50校/年度

【中小・小規模企業の人材育成・能力開発支援】

●企業・業界ニーズに対するきめ細かな支援

県立高等技術専門学校などにおいて、中小・小規模企業のニーズに応じた訓練や研修を実施し、今後、人材ニーズが見込まれる介護・福祉分野、建設分野などの人材確保を支援する。また、指導者の派遣などにより企業の人材育成を支援する。

更に、職業訓練・研修、中小・小規模企業の魅力情報などの人材育成の情報を一元化したポータルサイトを開設して商工会議所・商工会などの関係機関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。

- ・普通課程の職業訓練修了者の就職率：95%
- ・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%
- ・認定訓練(普通課程)補助対象者数：200人/年度
- ・産業人材育成ポータルサイトトップページビュー件数：10,000件/年度

●企業 OB 人材の活用

企業 OB 人材を中小・小規模企業、工業高校などへ派遣するなど、企業 OB 人材の活用を促進する。

- ・熟練技能者の派遣件数：100人日/年度

●労働生産性の向上に向けた支援

企業の生産性向上に資する研修メニューの提供などにより、企業の労働生産性の向上に向けた取組を支援する。

- ・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

●人材育成促進に向けた関係機関(産業・労働界(組合など)、教育界など)の連携強化

愛知県産業人材育成連携会議などを活用し、中小・小規模企業の人材育成・能力開発を強化するため、研修情報などの一元化を行うなど産学行政が連携した取組を推進する。

【キャリア教育・職業教育の推進】

●発達段階に応じたキャリア教育の推進

小学校から高等学校まで発達段階に応じ、系統的なキャリア教育を推進する。また、大学と連携したキャリア教育の取組を進める。

●インターンシップの充実・職場体験の促進

教育の現場において、インターンシップの充実及び職場体験の促進を図り、子どもたちの働くことに関する体験・理解を促進する。

- ・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

●産業界・地域と連携したキャリア教育の強化

子どもの発達段階ごとのインターンシップ、職場体験及び職場見学のプログラムを例示するなどした「インターンシップ・職場体験・職場見学受け入れ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など、地域全体でキャリア教育に参画するための仕組みづくりを進める。

・産業人材育成ポータルサイトトップページビュー件数：10,000件／年度

●コーディネーターや専門人材の育成・活用

地域における企業と教育現場の橋渡しを円滑に行うためのコーディネーターや専門人材の活用を推進する。

●専門高校における職業教育の充実

「県立愛知総合工科高等学校」を2016年度に開校するなど、専門高校における職業教育の充実を図る。

・高校生の技能検定合格者数：800人／年度

●モノづくり離れ対策の推進

設置後の年数が浅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、出張発明クラブの開催、県内の理科サークルやNPOなどと連携した科学技術普及啓発イベントの実施、若手研究者の顕彰など科学技術と子ども・若者を結ぶ取組を強化する。

・出張発明クラブ参加者数：120人／年度

●学校教育・地域活動との連携・協働

社会人講師を活用するなど、学校教育と地域活動との連携、協働を推進する。