

第11次愛知県職業能力開発計画 (案)

モノづくり産業の集積拡充と
デジタル化への対応の基盤となる
高度な人材の育成

2020年12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11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10次愛知県職業能力開発計画（2016-2020）の総括	3
2	本県の将来展望	6
3	目指すべき愛知の実現を支える職業能力開発	8
第3章	本県の現状分析	10
1	人口の推移と将来推計	10
2	経済情勢	11
3	労働情勢	13
第4章	職業能力開発を取り巻く状況	16
1	人材育成・確保	16
2	技能継承	17
3	デジタル技術の利活用	19
第5章	本県の職業能力開発に関する課題	22
1	モノづくりの基盤となる技術を担う人材の育成が重要	22
2	デジタル技術の進展に対応できる人材の育成が重要	22
3	子供の頃からの職業観の醸成、社会に出てからも新たな知識の習得が重要	22
4	本県産業・雇用を支える中小・小規模企業の人材育成が重要	22
第6章	今後の職業能力開発の目標、施策の柱及び具体的な取組	23
1	目標と施策の柱	23
2	施策の柱ごとの具体的な取組	26
(1)	高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援	26
ア	基幹産業を支える次世代のモノづくり人材の育成	
イ	科学技術人材の育成	
ウ	グローバル人材の育成	
エ	県立高等技術専門校の機能充実	
オ	モノづくり技能の振興による技能尊重気運の醸成・モノづくり技能の継承支援	
(2)	デジタル人材の育成・確保	30
ア	デジタル提供人材の育成・確保	
イ	デジタル利活用人材の育成・確保	
(3)	キャリア教育の推進とリスクリング・スキルアップの支援	32
ア	発達段階に応じたキャリア教育の推進	
イ	産業界と連携したキャリア教育の推進	
ウ	キャリアアップに向けたリスクリング・スキルアップの支援	
エ	特別な配慮が必要な人材へのリスクリング・スキルアップの支援	
(4)	中小・小規模企業の人材育成の支援	35
ア	中小・小規模企業のニーズに対応した人材の育成	
イ	生産性向上に向けた人材の育成	

第 1 章 計画の趣旨

1 計画のねらい

- 本県では、1971 年度以降 10 次にわたり、職業能力開発計画を策定してきた。前計画では、「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～」をテーマに掲げ、「高度なモノづくりに向けた人材の育成支援」、「中小・小規模企業の人材育成・能力開発支援」、「キャリア教育・職業教育の推進」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、AI・IoT 等のデジタル技術を核とした第 4 次産業革命の進展や、100 年に一度と言われるほどの自動車産業を取り巻く大変革など、経済環境には様々な変化があり、人口減少の本格化や人生 100 年時代の到来、国連が掲げる SDGs の理念を踏まえた取組の推進など、新たな政策課題も顕在化してきた。
- 更には、2019 年 12 月に確認された新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の世界的な感染拡大が、人々の生活や世界経済に甚大な影響をもたらしているところであり、先行きが見通せない状況となっている。
- 本県では、人口の現状分析や課題整理、将来展望を示し、その実現に向けた 5 か年の基本的な考え方や目標、取り組む施策を提示した「第 2 期愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」を 2020 年 3 月に策定した。また、リニア中央新幹線が全線開業し、首都・中京・関西の三大都市圏が一体化したスーパー・メガリージョンの形成が期待される 2040 年頃の社会経済を展望し、2030 年度までに重点的に取り組むべき政策の方向性を示した、愛知の地域づくりの基本となる「あいちビジョン 2030」を 2020 年 11 月に策定した。
- また、産業労働分野については、同ビジョンを踏まえた個別計画として、施策の方向性と主な施策を示す「あいち経済労働ビジョン 2021-2025」を 2020 年 12 月に策定した。このビジョンは、目標として「危機を乗り越え、世界に輝く国際イノベーション都市へ」を掲げ、喫緊の課題である感染症への対応を進めるとともに、「イノベーションが次々と生み出されるとともに、持続可能な社会を支える産業が展開する地域」、「人や企業を呼び込み、世界的な交流・連携の拠点となる存在感のある地域」、「誰もが自らの能力を高め・発揮し、安心して生きがいや働きがいをもって活躍できる地域」の三つの目指すべき姿に向けた施策を展開していくものとしている。
- 一方、国においては、「第 10 次職業能力開発基本計画」の次期計画として、2021 年度から 2025 年度までを計画期間とする第 11 次の計画が、厚生労働省所管の

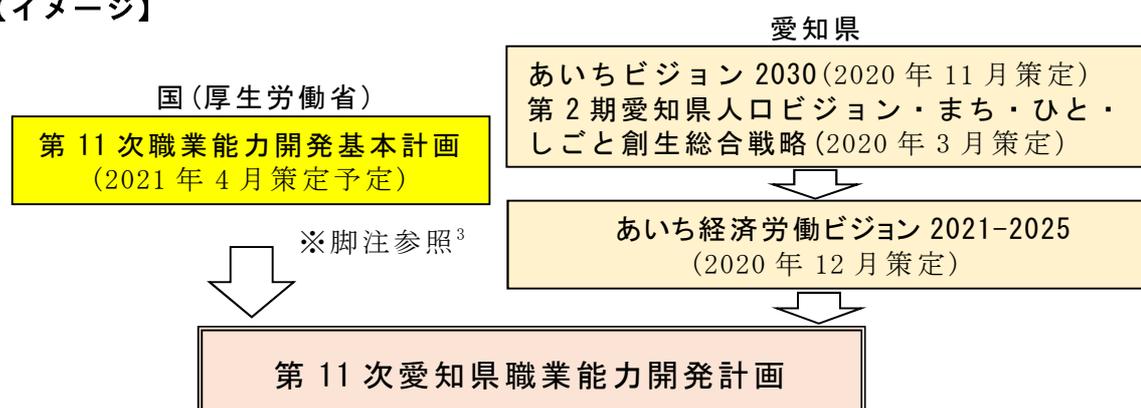
労働政策審議会人材開発分科会での議論を経て、2021年春に策定される予定である。この計画では、今後の人材開発政策の基本的な方向性として、「Society5.0の実現に向けた人材の育成や『新たな日常』の下での職業訓練」、「労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援」、「労働市場インフラの強化」、「特別な配慮が必要な方への支援」及び「技能継承の促進」の五つを掲げる予定である¹。

- 「第11次愛知県職業能力開発計画」は、第10次計画で目標とした事項を総括するとともに、「あいち経済労働ビジョン2021-2025」及び国の「第11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示すことで、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²」をより一層強化することを目指すものとする。

2 計画の位置付け

- 本計画は、厚生労働大臣が策定する第11次職業能力開発基本計画に基づき策定する、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。（職業能力開発促進法第7条第1項）
- また、県政全般の羅針盤となる「あいちビジョン2030」及び5か年の基本目標や取り組む施策を示す「第2期愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略」並びに産業労働分野での具体的な施策を記載する「あいち経済労働ビジョン2021-2025」の個別計画として策定するものである。

【イメージ】



3 計画期間

- 本計画の期間は、2021年度から2025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 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書(2020年10月6日 厚生労働省)より。

² 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。

³ 第11次職業能力開発基本計画の策定時期は2020年12月現在での見込み。

第2章 検討の視点

1 第10次愛知県職業能力開発計画（2016-2020）の総括

- 第10次愛知県職業能力開発計画では、「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」としており、その進捗評価は次のとおりである。
- 「目指すべき地域の姿（アウトカム指標）」とその状況・評価

項目	目標値 (愛知県)	最新値 (2019年度 実績)	計画策定時 値(2014年 度実績)	進捗状況
① 労働力人口の全国シェア	6.2% (2020年までに)	6.1%	6.1%	未達成
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	64.5%	62.7%	達成
③ 若者(25～44歳)の完全失業者数	50,000人以下 (2020年までに)	34,000人	51,000人	達成
④ 女性(25～44歳)の労働力率	73.1% (2020年までに)	77.7%	70.1%	達成
⑤ 高齢者(65歳以上)の労働力率	24.8% (2020年までに)	25.9%	23.8%	達成
⑥ 民間企業における障害者の法定雇用率達成	2.2% (2020年までに)	2.02%	1.74%	未達成
⑦ 技能検定合格者数	8,500人/年度	7,530人	7,800人	未達成

- 「目指すべき地域の姿（アウトカム指標）」7項目のうち、4項目において、2019年度時点で達成していることから、第10次計画の終期となる2020年度末まで、この水準を維持し、更に拡大していくために具体的な施策を着実に実行し、その成果を第11次計画へ引き継いでいく。

○ 「県や関係機関が実施すべき目標（アウトプット指標）」として掲げる主な項目とその状況・評価

区分	主な項目	目標数値及び 計画開始時値 (2016年度実績)	最新値 (2019年度実績) 及び進捗状況	取組の 今後の方向性
(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 → 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ター件数	【目標】 40件/年度 【計画開始時】 190件	【最新値】 353件 【進捗状況】 達成	今後も中小企業の課題等を的確に把握し、支援メニューを提案・情報提供していく。
	イ 県立高等技術専門校の見直し・機能充実 → 県立高等技術専門校の組織再編と施設・設備の整備を実施	【目標】数値設定なし 【2019年度までの実績】県内6校を3校に集約。名古屋校に組み込みシステム科を新設。【2020年度以降】岡崎校を全面的に建て替え後、3校を2校に集約。		
	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年度・2020年度の技能五輪全国大会・全国アビリンピックの開催 → 技能五輪国際大会の招致	【目標】数値設定なし 【2019年度実績】国等と共催 2019年度大会の開催及び2020年度大会実施計画の策定。【2020年度以降】国等主催2020年度大会への運営協力。 【目標】数値設定なし 【2019年度実績】国際大会運営組織の総会等での招致活動。【2020年度以降】県内での招致機運醸成。		

区分	柱	主な項目	目標数値及び 計画開始時値 (2016年度実績)	最新値 (2019年度実績) 及び進捗状況	取組の 今後の方向性
(2) 施策の 柱ごと の取組	高度なモノづくりに向けた人材の育成支援	ア (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普通課程の普通職業訓練修了者の就職率	【目標】 95% 【計画開始時】 93.8%	【最新値】 94.6% 【進捗状況】 概ね達成 (9割以上)	産業界のニーズ等を踏まえた訓練コースやカリキュラムの設定に努めていく。
		イ (イ) ビジネス環境の変化に対応する人材育成の強化 → ITスキルを有する技術者向け講習会の参加者数	【目標】 100人/年度 【計画開始時】 144人	【最新値】 190人 【進捗状況】 達成	IoTや産業用ロボット導入に向けた講座を実施していく。
		ウ (ウ) 若手技能者の育成支援 → 技能五輪のメダリスト等による出前講座の参加校数	【目標】 50校/年度 【計画開始時】 51校	【最新値】 47校 【進捗状況】 概ね達成 (8割以上)	若者のモノづくりへの関心を深めるため、事業周知に努めていく。

区分	柱	主な項目	目標数値及び 計画開始時値 (2016年度実績)	最新値 (2019年度実績) 及び進捗状況	取組の 今後の方向性
(2) 施策の柱ごとの取組	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 → 人材育成塾への参加 経営者数	【目標】 60人/年度 【計画開始時】 74人	【最新値】 80人 【進捗状況】 達成	人材育成の重要性を再認識してもらう機会を今後も設けていく。
		(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行う訓練の受講者数	【目標】 1,600人/年度 【計画開始時】 1,465人	【最新値】 1,465人 【進捗状況】 概ね達成 (8割以上)	受講者数の増加に向けて、訓練の周知・広報活動に努めていく。
		(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 → 産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム開催	【目標】 2回/年度 【計画開始時】 2回	【最新値】 2回 【進捗状況】 達成	引き続き、庁内横断的な組織において連携・情報共有を図っていく。
	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 → 県立高校におけるインターンシップに参加した生徒数	【目標】 18,000人/年度 【計画開始時】 17,323人	【最新値】 20,257人 【進捗状況】 達成	引き続き県立高校において、インターンシップ等の体験活動を拡充する。
		(イ) 産業界・地域と連携したキャリア教育の推進 → 産業人材育成ポータルサイトトップページビュー件数	【目標】 60,000件/年度 【計画開始時】 25,885件	【最新値】 12,969件 【進捗状況】 達成が困難	SNSの活用など広報に力を入れ、サイトへのアクセス増を目指す。
		(ウ) モノづくり離れ対策の推進 → 出張発明クラブ参加者数	【目標】 120人/年度 【計画開始時】 188人	【最新値】 196人 【進捗状況】 達成	発明クラブ未設置市町村での体験活動を通して、子供の科学技術に対する興味・関心を高めていく。
		(エ) 専門高校における職業教育の充実 → 県立高校生の技能検定合格者数	【目標】 800人/年度 【計画開始時】 716人	【最新値】 873人 【進捗状況】 達成	県立工業高校におけるモノづくりスキルアップ講座等の実施を通じモノづくり人材を育成する。

- 「県や関係機関が実施すべき目標（アウトプット指標）」の主要な項目においては、概ね目標数値を「達成」又は「概ね達成」⁴していることから、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い 2019 年度末からもたらされているマイナス影響を考慮しても、具体的な施策は着実に進捗していると言える。
- 一方、達成が困難な項目もあることから、第 10 次計画の終期となる 2020 年度末までに施策の見直しを図りつつ、第 11 次計画における具体的な取組の提示や適切な指標選択、目標数値の設定へつなげていく。

2 本県の将来展望

(1) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止と社会経済活動の維持

- 2019 年 12 月に新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）が確認されて以来、日常生活や経済活動に深刻な影響がもたらされている。
- 感染症リスクから経済活動が回復しない間においては、事業や雇用の継続に向けて、緊急支援的な取組が随時求められる。
- 業務のデジタル化、オンライン化、自動化等により、感染拡大防止と社会経済活動を両立する新しいビジネスモデルへの転換や、「新しい生活様式」に対応した社会経済を構築し、持続的な発展を目指す必要がある。
- 感染拡大を機にテレワークが普及し、オンラインビジネスは日常化してきた。非接触・非対面で感染拡大を防止しつつ、社会経済活動を維持するためには、デジタル技術の利活用が従前以上に重要となってくる。

(2) 人口減少の本格化、人生 100 年時代の到来

- 本県人口は出生率が現状程度で推移すると、2020 年頃をピークに減少に転じることが想定されている。生産年齢人口（15～64 歳）は減少を続ける一方で、老年人口（65 歳以上）は増加が続き、医療の高度化や健康意識の高まりにより、健康寿命の延伸が見込まれる。
- 生産年齢人口の減少に伴い社会経済の担い手不足が進むため、デジタル技術の利活用などによる生産性向上のほか、女性や高齢者、障害者、外国人など多様な人材の活躍が、従前以上に求められるようになっていく。

⁴ 進捗状況 達成：目標数値を達成又は上回る場合 概ね達成：目標数値の 80% 以上
達成が困難：目標数値の 70% 未満

(3) 第4次産業革命の進展

- AI や IoT 等の技術革新がもたらす第4次産業革命は、感染症の感染拡大を背景とした、デジタル技術の利活用の促進に伴って更に進み、産業構造や社会の変化を誘発することが見込まれる。自動運転やロボット等の社会実装が進み、遠隔化・無人化・自動化といった社会システムの構築が、人口減少や感染症への対策の前提となってくる。
- ICT の社会への浸透により、ビジネスモデルや業務・組織等を変革する DX (デジタルトランスフォーメーション) が加速し、IoT やビッグデータ等の新たな技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、経済発展と社会的課題の解決を両立していく新たな社会である Society 5.0 の実現が見込まれる。

(4) AI・ロボット等の技術の進化等に伴う雇用の変化・働き方の多様化

- AI やロボット等の社会実装に伴い、業務の省力化や無人化が進み、定型的な業務が中心の職種は就業者数の減少が、特定の技術や人間ならではの付加価値が求められる職種については、就業者数の増加が見込まれる。
- 新たな職種や職業の創出といった、社会の変化に対応できる最新の知識やスキルを獲得するため、様々な形で学び直しの動きが広がり、社会が求める職業能力を適時適切に学ぶことができる環境整備の必要性が高まっていく。
- 感染症の感染拡大を機に広がりを見せたテレワークやオンラインミーティングは、ICT の更なる進展と相まって日常的なものとなるなど、場所や時間に縛られない柔軟な働き方が可能となり、多様な人材が就業できる環境の整備が進んでいく。

(5) 世界的な人材獲得競争の激化

- ICT を活用したビジネスの創出が世界的に加速し、専門的な技術を有する高度人材の獲得競争が激化するなかで、都市のブランド力の重要性が高まる。
- 生産年齢人口の減少に伴い、外国人材の受入れが更に求められる。その一方で、中国や韓国など、日本以外のアジアの先進国においても高齢化が進み、外国人材のニーズが高まることが予想されるため、外国人材側において、働きやすく生活しやすい地域を選ぶ動きが広まる。

(6) 感染症リスクや資源・エネルギー問題等の深刻化

- 資源・エネルギー問題や温暖化等の地球環境問題が深刻化し、感染症など新たなリスクも加わる中で、持続可能な社会の構築を目指した、SDGs (持続可能な開発目標) の達成に向けた取組が求められていく。【図表 1 参照】

【図表 1】 SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標)

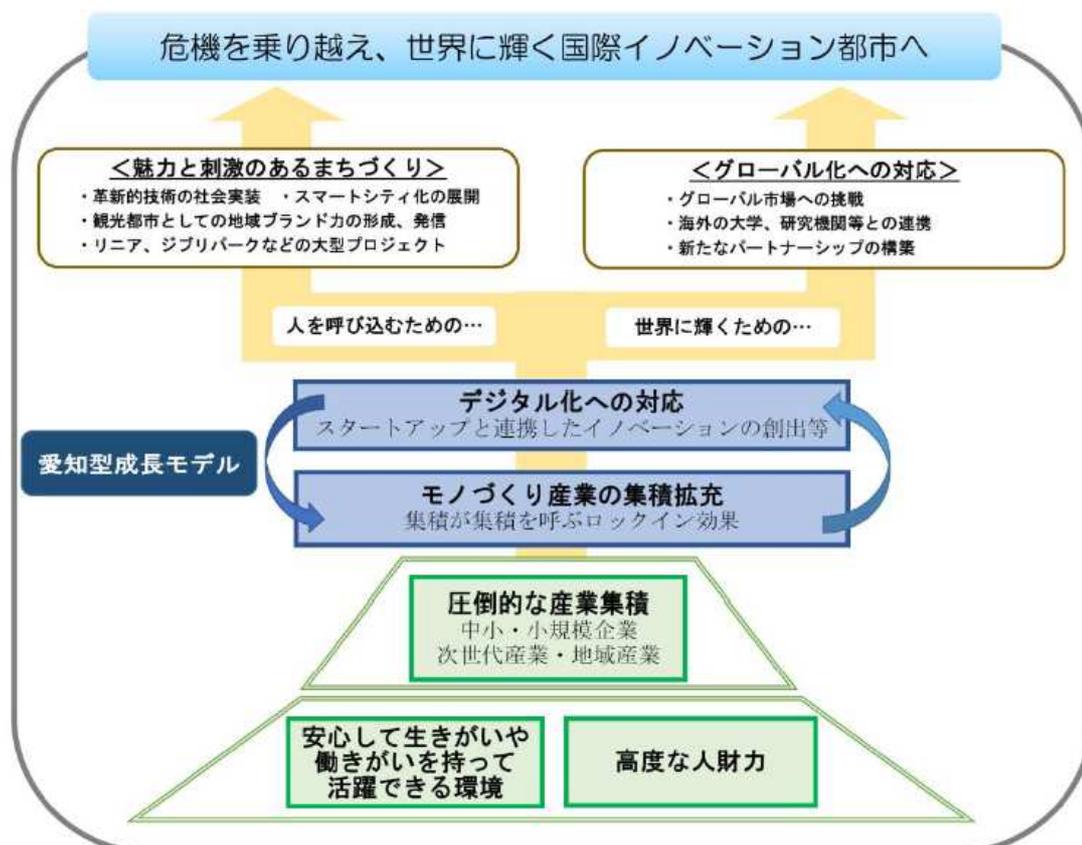


出典：
国際連合広報センター

3 目指すべき愛知の実現を支える職業能力開発

- 「あいち経済労働ビジョン 2021-2025」では、産業集積の礎となる中小・小規模企業の企業力強化や持続的な発展、次世代産業の振興を図るとともに、誰もが安心して生きがいや働きがいを持って活躍できる環境づくり、産業を担う高度人材づくりを着実に進めていく地域等を目指すこととしている。【図表 2 参照】

【図表 2】 あいち経済労働ビジョン 2021-2025 の目標



出典：あいち経済労働ビジョン 2021-2025 (2020年12月 愛知県)

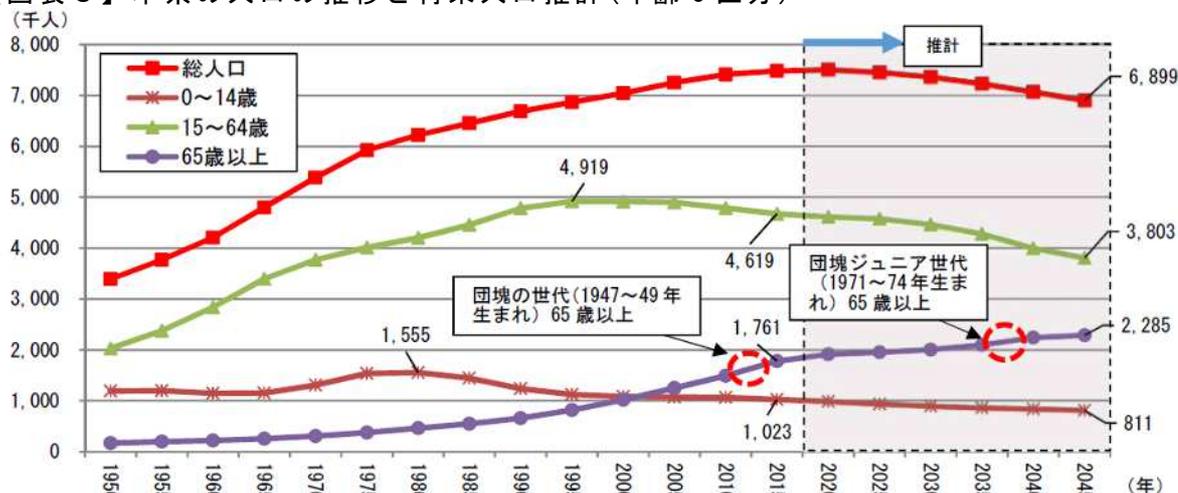
- 「あいち経済労働ビジョン 2021-2025」の目標を実現するためには、「デジタル化への対応」と「モノづくり産業の集積拡充」が相乗効果を生み出すための基盤となる「高度な人財力」の増進に向けて、人材育成及び職業能力開発に着実に取り組んでいく必要がある。
- 目指すべき愛知の実現を支える高度な人材の育成に向けて、「第 11 次愛知県職業能力開発計画」において具体的な施策を展開していくこととする。

第3章 本県の現状分析

1 人口の推移と将来推計

- 本県人口は2019年10月1日時点で755万2,873人となり、国内人口が減少する中でも、増加傾向にあったが、2020年頃をピークに減少に転じ、2045年には689万9千人まで減少する見通しである。【図表2参照】
- 老年人口は増加傾向にあり、2025年までに団塊の世代が75歳以上に、2040年までに団塊ジュニア世代が65歳以上となる。2040年までに高齢化率（65歳以上の人口が総人口に占める割合）は3割を超え、3人に1人が高齢者となる。【図表3参照】

【図表3】本県の人口の推移と将来人口推計（年齢3区分）



出典：第2期愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略（2020年3月 愛知県、国勢調査（総務省）、日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成）

- 本県の労働力人口（15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの）と労働力率（15歳以上の人口に占める労働力人口の割合）は、増減を繰り返しながらも、2016年以降は増加傾向にある。【図表4参照】

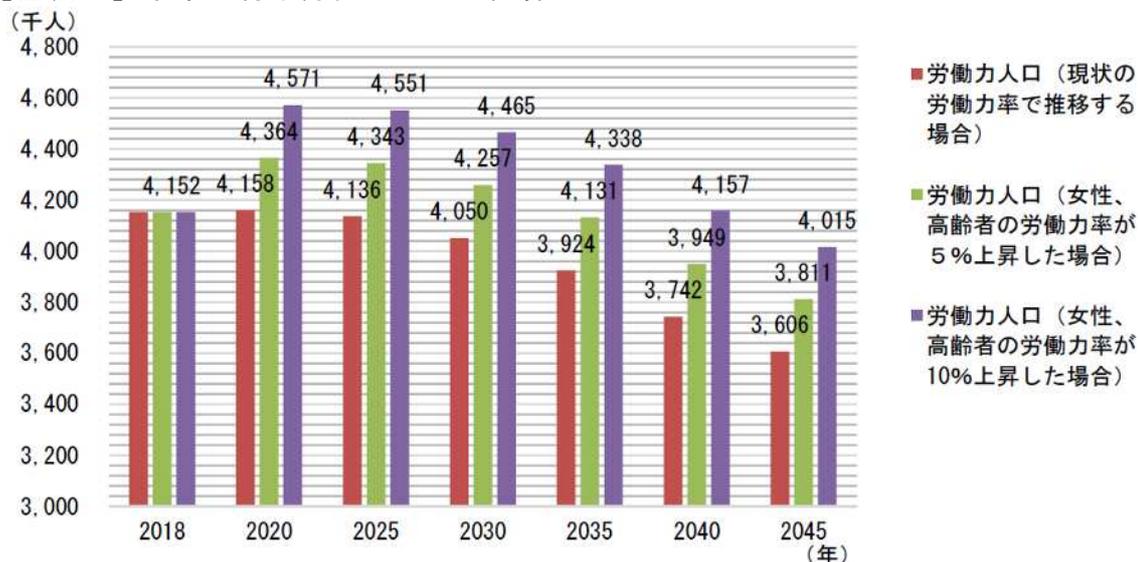
【図表4】本県の労働力人口、労働力率の推移



出典：第2期愛知県人口ビジョン・まち・ひと・しごと創生総合戦略（2020年3月 愛知県、あいちの就業状況（愛知県）をもとに作成）

- しかしながら現状の労働力率で推移する場合、労働力人口は減少していき、2035年頃には400万人を下回ることが予想される。なお、女性と高齢者の労働力率が上昇する場合は、400万人超の水準を維持できる期間が長くなる見込みである。【図表5参照】

【図表5】本県の将来労働力人口の試算

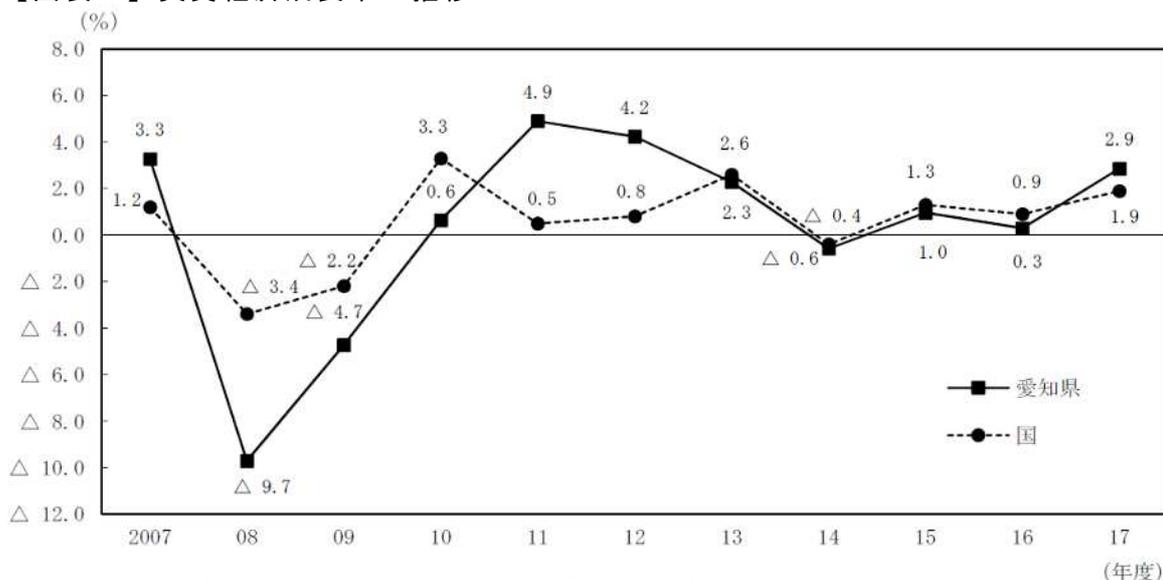


出典：あいちレポート 2018（2019年3月 愛知県、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）、あいちの人口（愛知県）、あいちの就業状況（愛知県）をもとに作成）

2 経済情勢

- 本県経済は安定した円安基調から輸出関連企業を中心に輸出が増加し、企業収益は幅広い業種で増加し、2017年度の実質経済成長率は2.9%と3年連続のプラス成長を遂げた。【図表6参照】

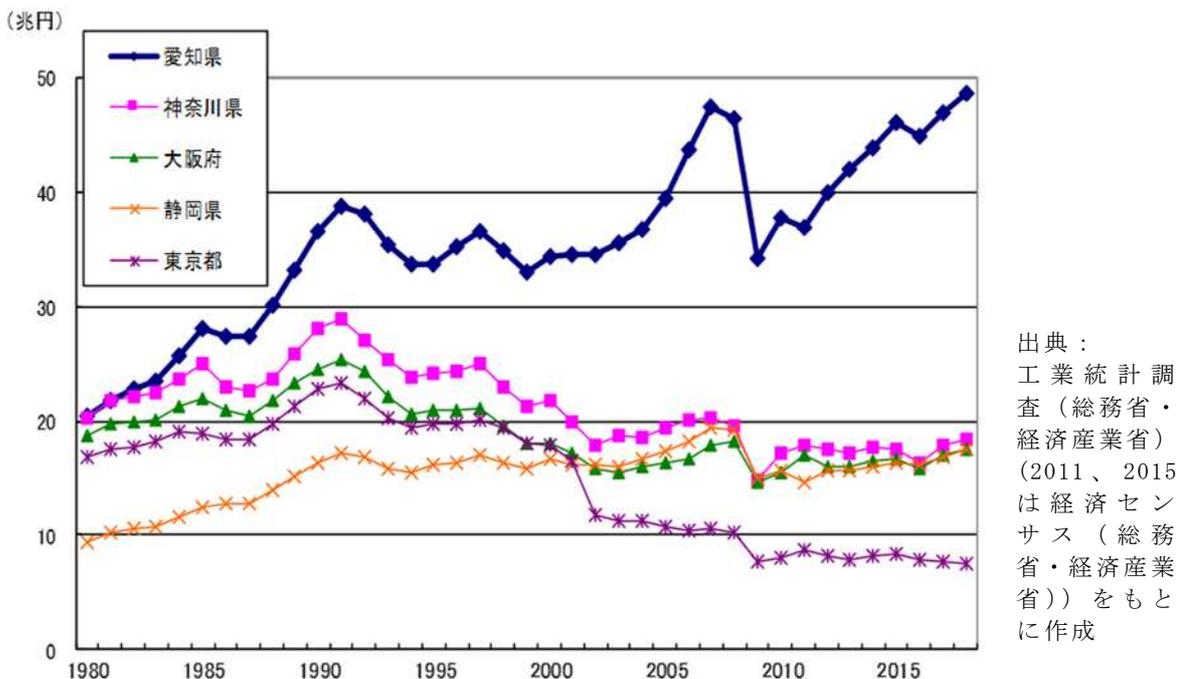
【図表6】実質経済成長率の推移



出典：2017年度あいちの県民経済計算（2020年1月 愛知県）

- 本県は自動車産業の世界的な拠点であり、ロボット・工作機械や航空宇宙など次世代成長分野の産業も集積するモノづくり県である。製造品出荷額等の金額は2011年以降概ね増加傾向にあり、2018年度は48兆7,220億円（過去最高）と2位（神奈川県：18兆4,431億円）以下を大きく引き離し、42年連続で日本一となっている。【図表7参照】

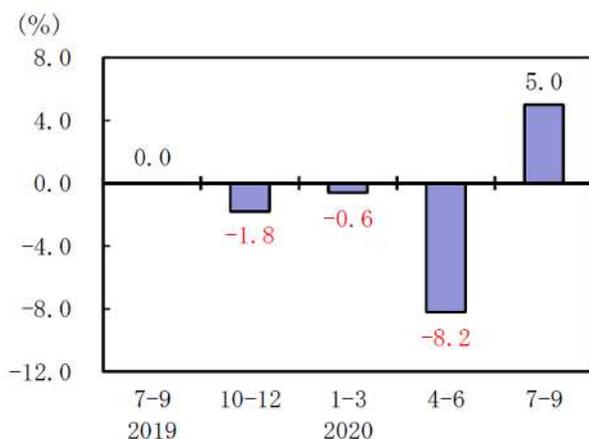
【図表7】 製造品出荷額の推移



- しかしながら、感染症拡大の影響が全世界に拡大し、2020年4-6月期の国内総生産は、実質GDPの成長率がマイナス8.2%と戦後最大の落ち込みで3四半期連続のマイナス成長となった。7-9月期は5.0%と4四半期ぶりのプラス成長に転じたが、感染症拡大以前の水準までには遠く、先行きの不透明感は拭えない。

【図表8参照】

【図表8】 実質GDP成長率の推移

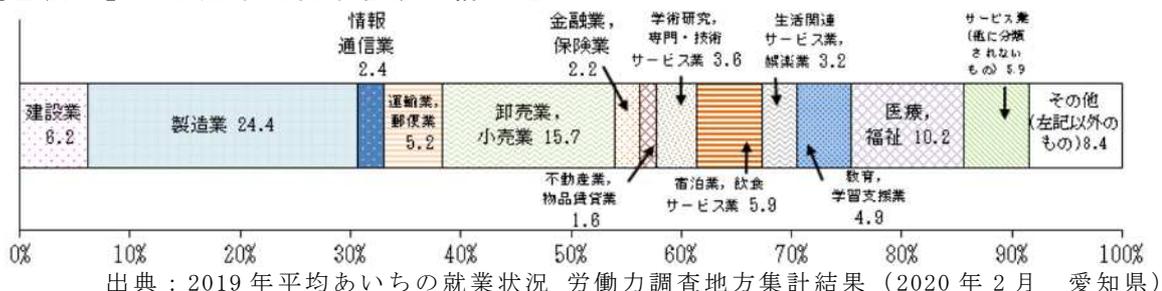


出典：2020年7~9月期四半期別GDP速報（1次速報値）（2020年11月 内閣府）

3 労働情勢

- 主な産業別就業者数の構成比は、本県の基幹産業である「製造業」(24.4%)が最も高く、「卸売業、小売業」(15.7%)、「医療、福祉」(10.2%)、「建設業」(6.2%)の順である。【図表9参照】

【図表9】主な産業別就業者数の構成比



- 製造業の就業者数は、2017年度以降は100万人以上の高水準を維持しているものの、2年連続で減少しており、漸減傾向にある。過去5年間の新規求人数は、2018年度までは増加を続けていたが、2019年に減少に転じた。【図表10、11参照】

【図表10】製造業の就業者数推移

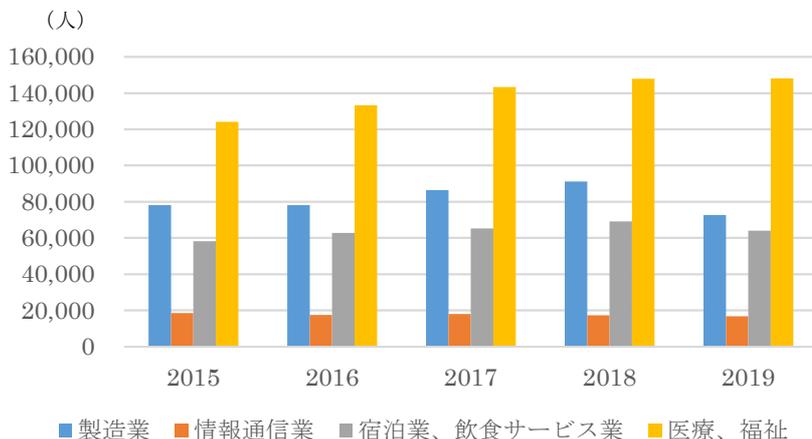


【図表11】製造業の新規求人数推移



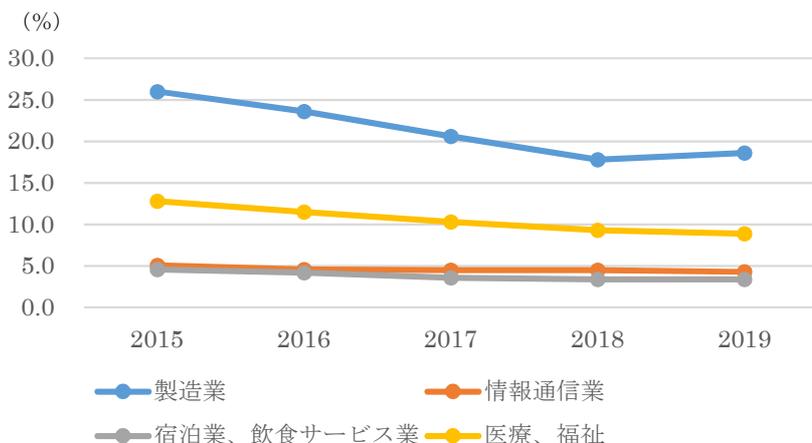
- 一方、就業構造のサービス化が進む中、サービス業の中で成長が見込まれている医療、福祉の新規求人数は、毎年度 12 万人を上回る高い水準の中、増加傾向で推移している。情報通信業の新規求人数は横ばい状態にあるものの、求人充足率は 5% 前後の低水準で漸減しており、人手不足の様相を呈している。【図表 12、13 参照】

【図表 12】主な産業別 新規求人数



出典：
あいちの就業状況 労働力調査地方集計結果（愛知県）をもとに作成

【図表 13】主な産業別 求人充足率

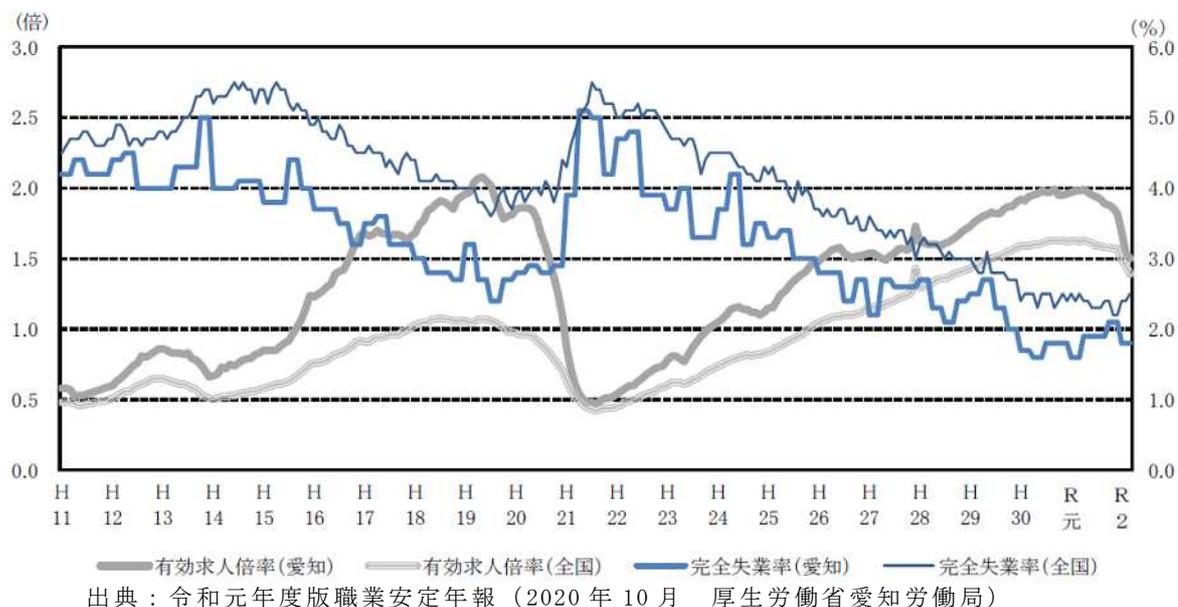


出典：
あいちの就業状況 労働力調査地方集計結果（愛知県）をもとに作成

- 完全失業率及び有効求人倍率はリーマンショック前の水準に回復するなど、近年の傾向として雇用環境は大きく改善してきた。しかし、米中貿易摩擦などの国際情勢の変化によって 2018 年 11 月から後退の局面に入った景気は、感染症の影響を受け急激に悪化し、これに伴い、雇用環境も加速度的に悪化した。【図表 14 参照】
- 2020 年度に入ってから本県の主力である製造業に影響が強く表れ、2020 年 7 月の有効求人倍率は 1.07 倍と、1963 年度の統計調査開始以来、初めて全国の有効求人倍率を下回った。9 月の 1.01 倍までに本県の有効求人倍率は 17 か月連続で低下しており、感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある

る。【図表 14 参照】

【図表 14】有効求人倍率・完全失業率の推移（平成 11 年 1 月～令和 2 年 3 月）



- 感染症に関連する解雇や雇止めは、2020年2月から12月11日時点までに見込みも含め4,315人に上り、東京、大阪に次いで全国で3番目に多い。緊急事態宣言下での外出自粛に伴い打撃を受けた宿泊業、飲食サービス業を始め、製造業や小売業など幅広い業種に、雇用への影響が及んでいる⁵。

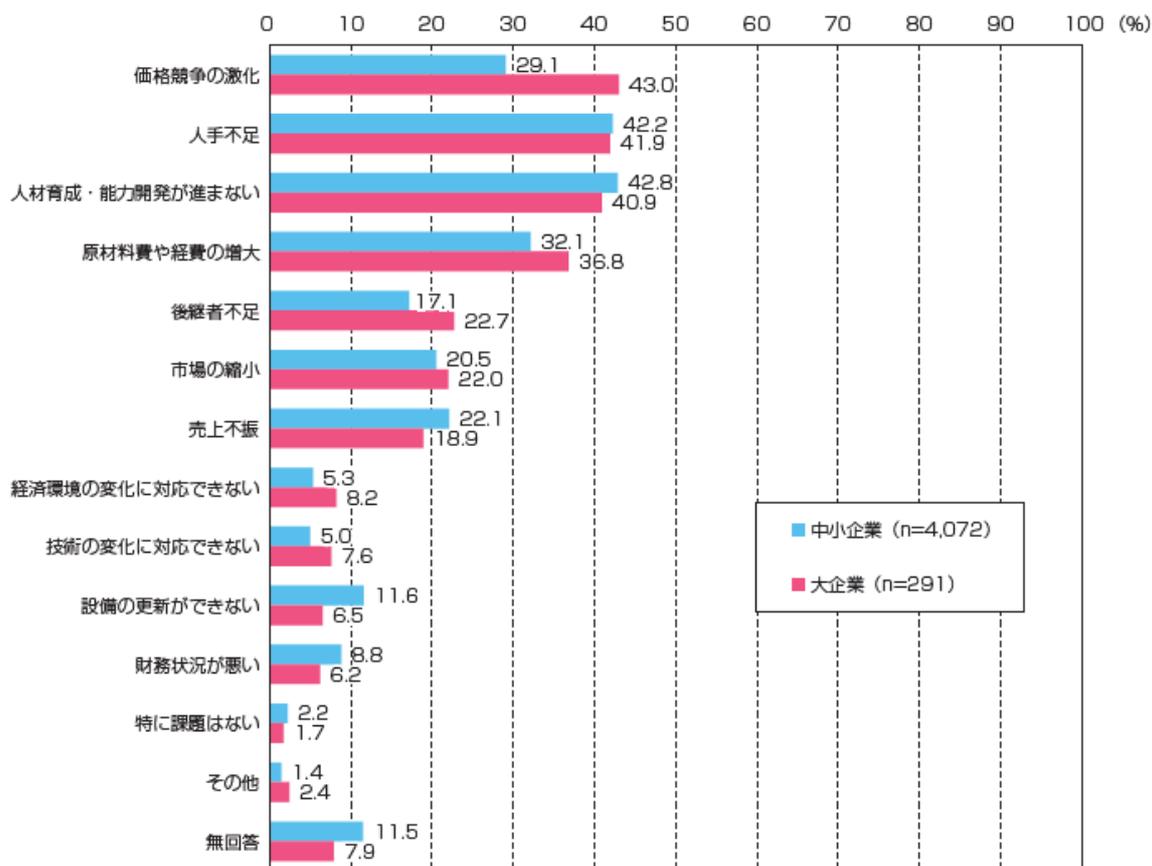
⁵ 新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について（2020年12月11日 厚生労働省）より。

第4章 職業能力開発を取り巻く状況

1 人材育成・確保

- モノづくり企業が直面している経営課題を見ると、大企業では「価格競争の激化」と回答した企業割合が最も高く、次いで「人手不足」、「人材育成・能力開発が進まない」が続く。一方、中小企業では、「人材育成・能力開発が進まない」と回答した企業割合が最も高く、「人手不足」、「原材料費や経費の増大」と続いており、企業規模に関わらず、人材育成・能力開発に課題を感じているモノづくり企業が多い。【図表 15 参照】

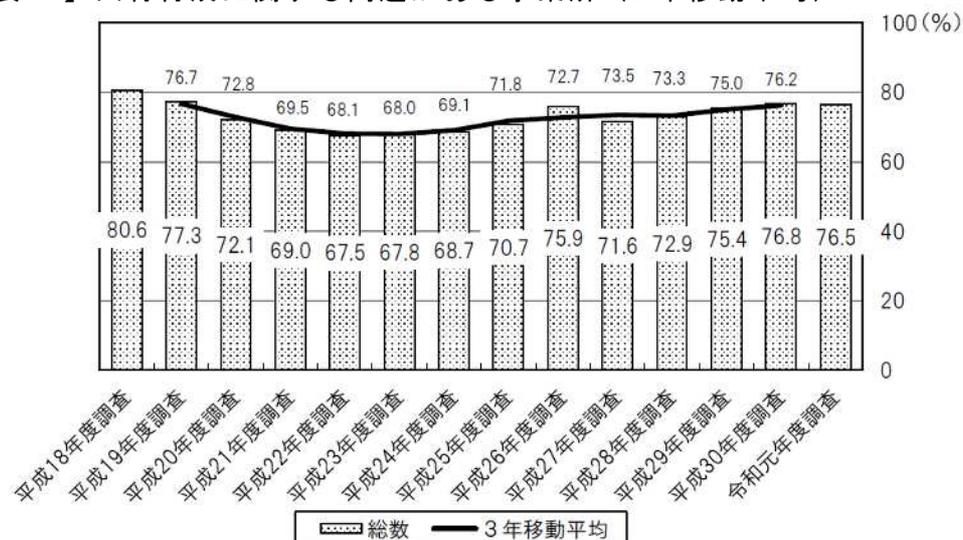
【図表 15】モノづくり企業の経営課題（企業規模別）



出典：ものづくり白書 2020（2020年5月 経済産業省・厚生労働省・文部科学省、デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査（2020年5月（独）労働政策研究・研修機構）をもとに作成）

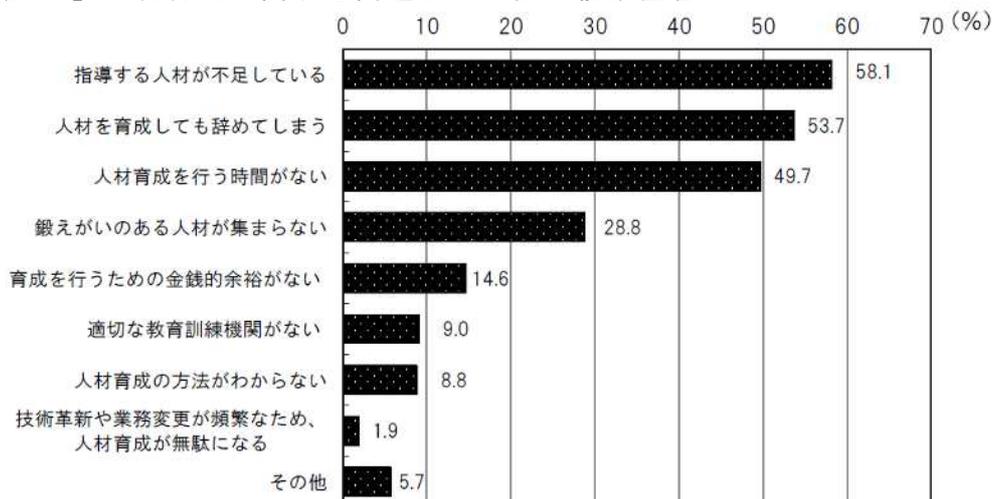
- 厚生労働省の「令和元年度能力開発基本調査」によると、人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は76.5%と大半を占めている。近年、その割合は増加傾向にあり、問題点の内訳は「指導する人材が不足している」が最も多く、次いで「人材育成をしても辞めてしまう」、「人材育成を行う時間がない」の順となっている。【図表 16、17 参照】

【図表 16】人材育成に関する問題がある事業所（3年移動平均）



出典：令和元年度能力開発基本調査（2020年5月 厚生労働省）

【図表 17】人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

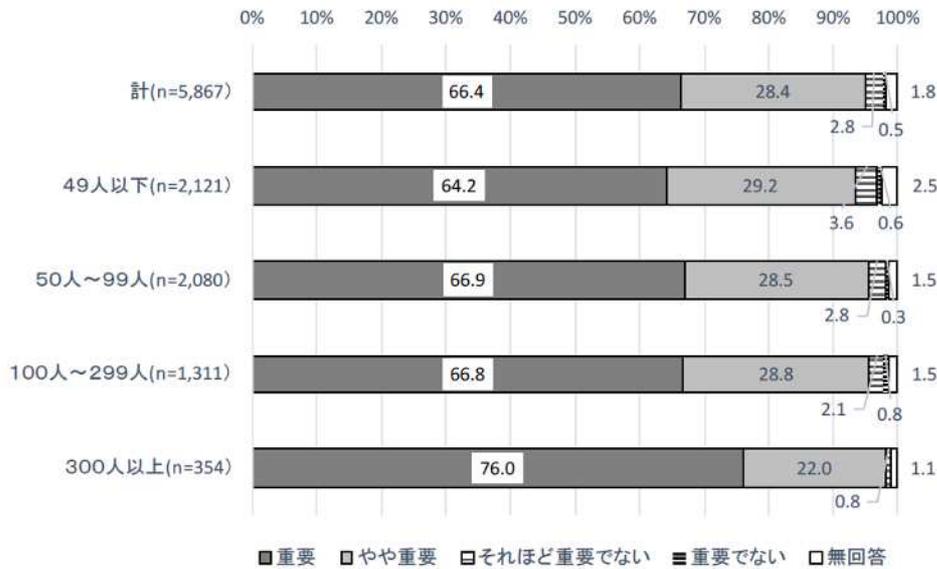


出典：令和元年度能力開発基本調査（2020年5月 厚生労働省）

2 技能継承

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構の「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査」によると、技能継承については企業規模に関わらず、重要であると認識している企業が多い。しかしながら、「技能継承がうまくいっている」と考える企業は半数弱にとどまっており、約8割の企業が将来の技能継承に不安を抱えている。【図表 18、19、20 参照】
- 技能継承を進めるための取組として、「再雇用や勤務延長などにより高年齢従業員に継続して勤務してもらう」、「継承すべき技能の見える化（テキスト化・マニュアル化・IT化）を図る」とする企業の割合は高く、「見える化」については、小規模な企業ほど取り組めていない傾向にある。【図表 21 参照】

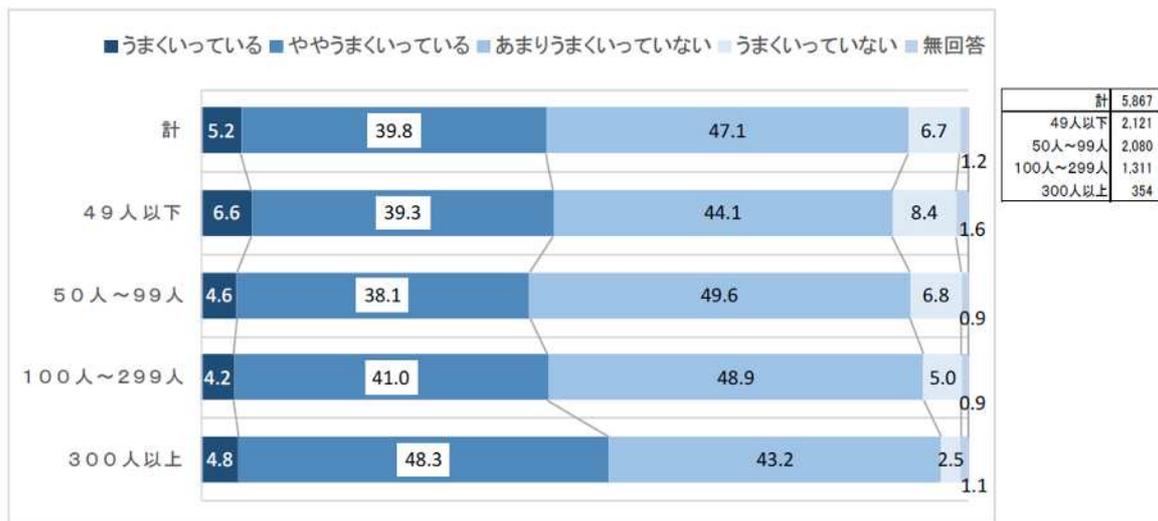
【図表 18】技能継承をどの程度、重要だと考えるか



出典：
ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査
(2019年5月 (独)労働政策研究・研修機構)

【図表 19】技能継承は会社としてうまくいっていると考えているか

(単位：%)



出典：ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査
(2019年5月 (独)労働政策研究・研修機構)

【図表 20】将来の技能継承についてどのように考えるか

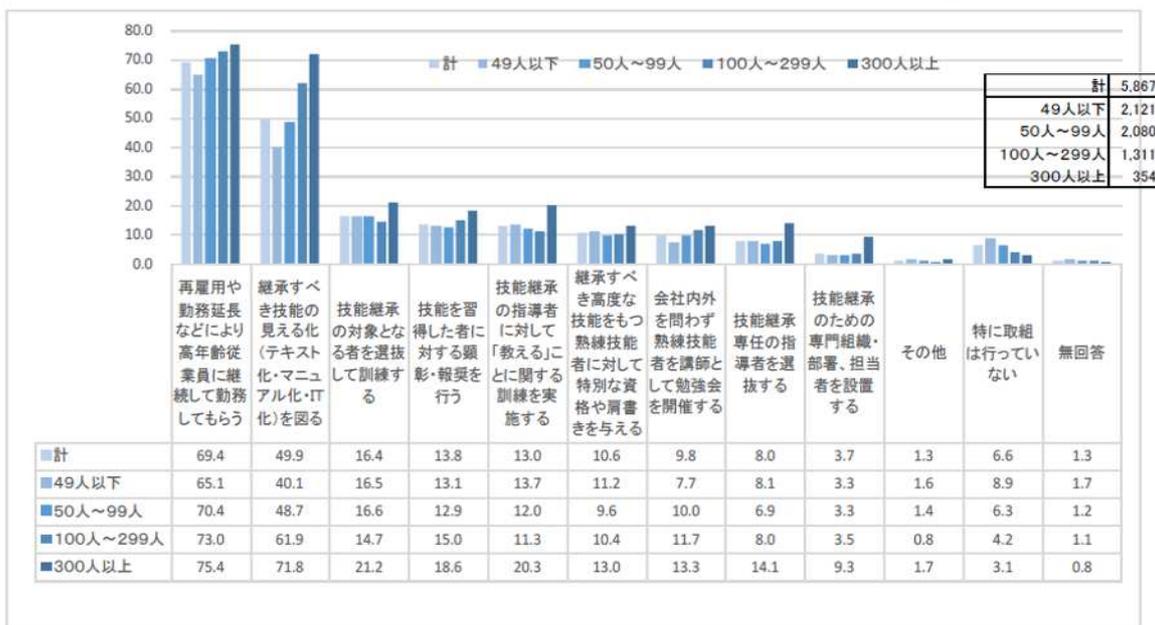
(単位：%)



出典：ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査
(2019年5月 (独)労働政策研究・研修機構)

【図表 21】技能継承を進めるため、どのような取組をおこなっているか（複数回答）

(単位：%)

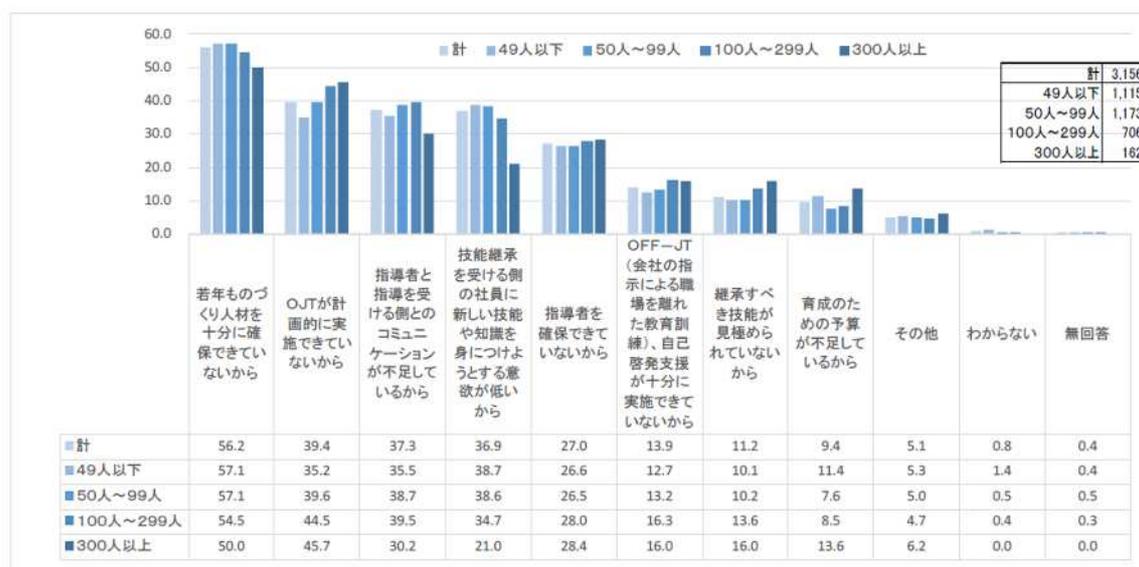


出典：ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査（2019年5月（独）労働政策研究・研修機構）

- 技能継承がうまくいっていない理由は、「若年ものづくり人材を十分に確保できていない」、「OJTが計画的にできていない」と考える企業の割合が高い。【図表 22 参照】

【図表 22】技能継承がうまくいっていないと考える理由（複数回答）

(単位：%)

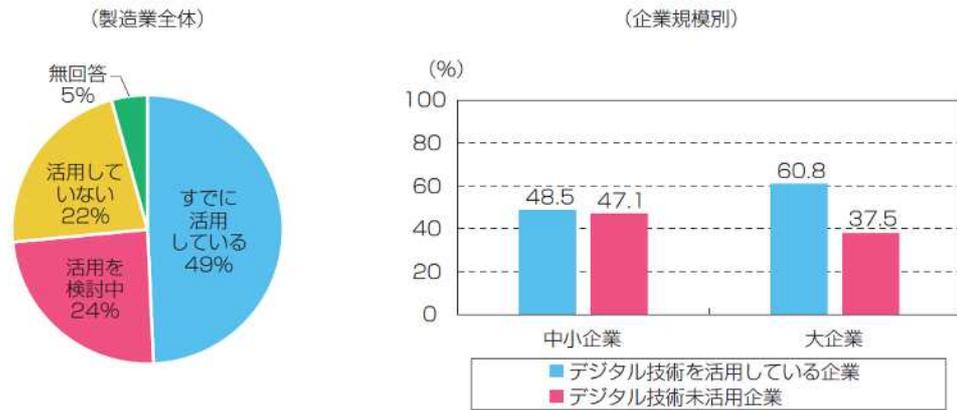


出典：ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査（2019年5月（独）労働政策研究・研修機構）

3 デジタル技術の利活用

- モノづくりの工程・活動において、ICTやIoT、AI、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）などのデジタル技術を活用している企業は約半数であり、中小企業に比べて大企業の活用率が高い。【図表 23 参照】

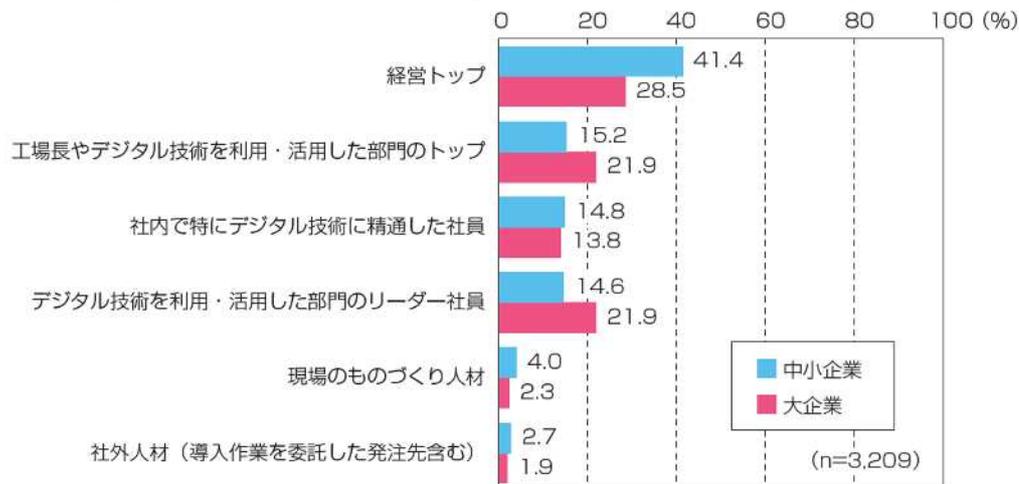
【図表 23】ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況



出典：ものづくり白書 2020（2020年5月 経済産業省・厚生労働省・文部科学省、デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査（2020年5月（独）労働政策研究・研修機構）をもとに作成）

- デジタル技術の活用を進めるにあたっては、先導的な役割を果たした職員は、企業規模に関わらず「経営トップ」と回答した企業が多い。経営者の意識改革が重要であると考えられる。【図表 24 参照】

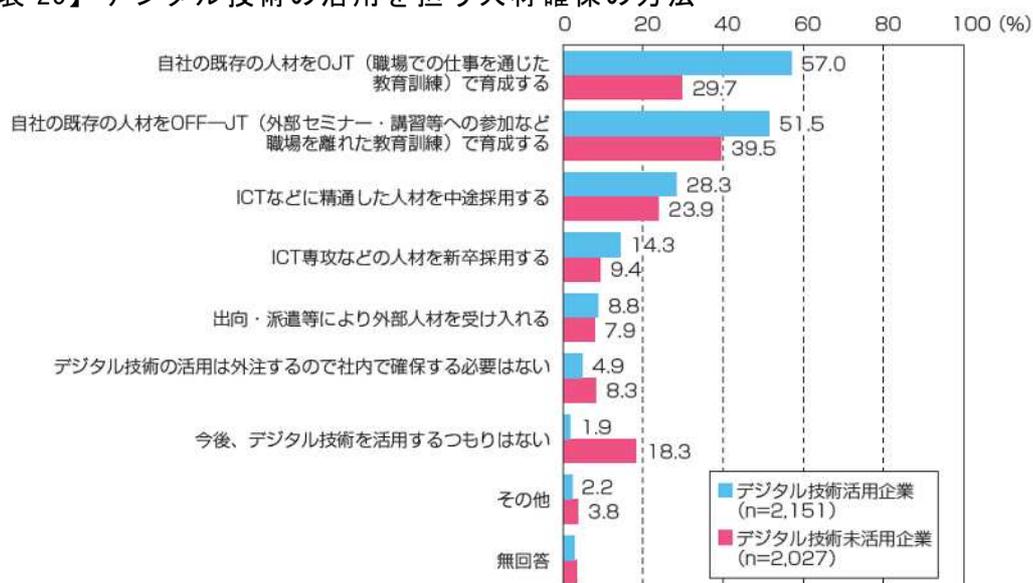
【図表 24】デジタル技術の活用を進めるに当たって、先導的な役割を果たした社員



出典：ものづくり白書 2020（2020年5月 経済産業省・厚生労働省・文部科学省、デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査（2020年5月（独）労働政策研究・研修機構）をもとに作成）

- デジタル技術を活用している企業では、デジタル技術の活用を担う人材確保の方法は、「自社の既存の人材を OJT（職場での仕事を通じた教育訓練）」で育成する、「自社の既存の人材を OFF-JT（外部セミナー・講習等への参加など職場を離れた教育訓練）」で育成する」割合が高い。【図表 25 参照】

【図表 25】 デジタル技術の活用を担う人材確保の方法



出典：ものづくり白書 2020（2020年5月 経済産業省・厚生労働省・文部科学省、デジタル技術の進展に対応したのものづくり人材の確保・育成に関する調査（2020年5月（独）労働政策研究・研修機構）をもとに作成）

- また、主力製品の製造にあたって重要となる作業内容の5年後の見通しにおいても、「今までどおり熟練技能が必要」と回答した企業の割合が、8割以上の作業内容で50%を超えている。今後、モノづくり人材にはデジタル技術を活用できるスキルがより一層求められると同時に、熟練技能は、多くの企業において今までどおり必要と考えられている。【図表 26 参照】

【図表 26】 デジタル技術を活用している企業の、主力製品の製造にあたって重要となる作業と5年後の見通し

主力製品の製造にあたって重要な作業内容	て主力製品の製造にあたって	5年後の見通し						
		必要まで通り熟練技能が	る技能習得期間が短くなる	機械に代替される	工程自体がなくなる	外注化される	海外調達に変わる	無回答
製罐・溶接・板金	28.8	65.8	16.9	12.5	0.2	2.6	0.9	1.1
プレス加工	22.4	47.5	28.1	16.1	0.2	4.0	2.1	1.9
鑄造・ダイキャスト	7.0	66.2	12.0	9.0	0.8	6.8	5.3	-
鍛造	4.7	65.2	21.3	5.6	1.1	3.4	2.2	1.1
圧延・伸線・引き抜き	2.3	68.2	6.8	15.9	2.3	4.5	-	2.3
切削	37.0	51.2	23.5	19.2	0.1	3.0	2.1	0.9
研磨	22.0	62.7	18.6	15.2	-	2.2	0.5	1.0
熱処理	9.2	60.3	14.4	12.6	0.6	8.0	1.1	2.9
メッキ	5.2	49.5	21.2	11.1	1.0	15.2	1.0	1.0
表面処理	8.8	54.8	19.3	14.5	-	9.0	0.6	1.8
塗装	15.0	55.1	18.7	14.8	0.7	9.2	0.4	1.1
射出成型・圧縮成型・押出成型	14.3	54.1	28.5	13.0	1.1	1.1	1.9	0.4
半田付け	9.6	62.4	16.6	14.4	0.6	3.3	0.6	2.2
機械組立・仕上げ	31.9	61.1	24.1	7.1	0.7	3.7	1.3	2.0
電気・電子組立	24.9	53.6	27.0	10.0	0.6	4.7	1.5	2.6
測定・検査	39.4	47.0	26.6	18.7	0.7	0.7	0.7	5.6

出典：ものづくり白書 2020（2020年5月 経済産業省・厚生労働省・文部科学省、デジタル技術の進展に対応したのものづくり人材の確保・育成に関する調査（2020年5月（独）労働政策研究・研修機構）をもとに作成）

第5章 本県の職業能力開発に関する課題

1 モノづくりの基盤となる技術を担う人材の育成が重要

- 本県の基幹産業である自動車産業は、自動運転や電動化の急速な進展に伴い、100年に一度と言われるほどの変革期を迎えている。こうした中であっても、モノづくりを支えているのは人であり、その基盤となる技術を担う人材の育成、技能の継承が必要である。

<施策の柱 1>

高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援



2 デジタル技術の進展に対応できる人材の育成が重要

- AI や IoT などの次世代のデジタル技術を核として第4次産業革命が進展し、DXへの対応など、労働者に求められる職業能力は変化しつつある。また、企業にとっても Society5.0の実現に向けてデジタル技術を活用できる人材の育成・確保が必要である。

<施策の柱 2>

デジタル人材の育成・確保



3 子供の頃からの職業観の醸成、社会に出てからも新たな知識の習得が重要

- 依然として若者の早期離職率が高く、モノづくり離れが進む中、モノづくりや技能への関心を高めるため、学校教育において、発達段階に応じた一層の職業意識の醸成が必要である。また、職業人生の長期化に応じて、労働者が自律的・主体的にリスキリング（再教育）やスキルアップ（学び直し）を図る継続的な学びが求められる。

<施策の柱 3>

キャリア教育の推進とリスキリング・スキルアップの支援

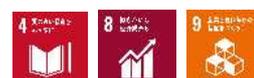


4 本県産業・雇用を支える中小・小規模企業の人材育成が重要

- 本県の産業・雇用を支えている中小・小規模企業においては、人材の確保・育成・定着の面で経営上の課題を抱えている企業が多いことから、そうした点での支援が必要である。

<施策の柱 4>

中小・小規模企業の人材育成の支援



第6章 今後の職業能力開発の目標、施策の柱及び具体的な取組

1 目標と施策の柱

- 人づくりは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、若者、女性、高齢者、障害者、外国人などの全ての人が活躍できるよう、人生100年時代の到来に伴い、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。
- 中でも、県内企業数の99.7%を占め、モノづくり企業の太宗をなす中小企業にとって、人材の育成は、経営に直結する非常に重要な課題である。独自に人材育成に取り組むことに限界がある中小企業に対し、支援の充実を図る必要がある。
- また、若者の早期離職やモノづくり離れを抑える一つの視点として、子供の頃からのキャリア教育の充実が考えられる。さらには、超高齢社会において職業人生が長期化し、求められる能力も変化していくことから、時代のニーズに即したリスキリングやスキルアップを通して、労働者が主体的にキャリア形成を行えるよう支援する必要がある。
- 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、副知事をリーダーとして「産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム」を2014年に立ち上げて以来、取組の方向性などを検討し、関連施策の充実・拡大を図ってきた。2020年9月には同プロジェクトチーム内に「デジタル人材育成ワーキンググループ」を設置し、DXによる生産性の向上や新事業の創出に不可欠な、デジタル人材の育成について施策検討を進めているところである。
- 更に、本県の公共職業訓練を担う県立高等技術専門校については、2025年までに施設整備と組織再編を一体的に進め、地域や企業のニーズを踏まえたモノづくり人材の育成機能を強化し、中小企業への支援の充実を図ることとしている。
- このような背景を踏まえ、本計画では、次のとおり、目標、施策の柱を定めて、各施策を実施していくこととする。

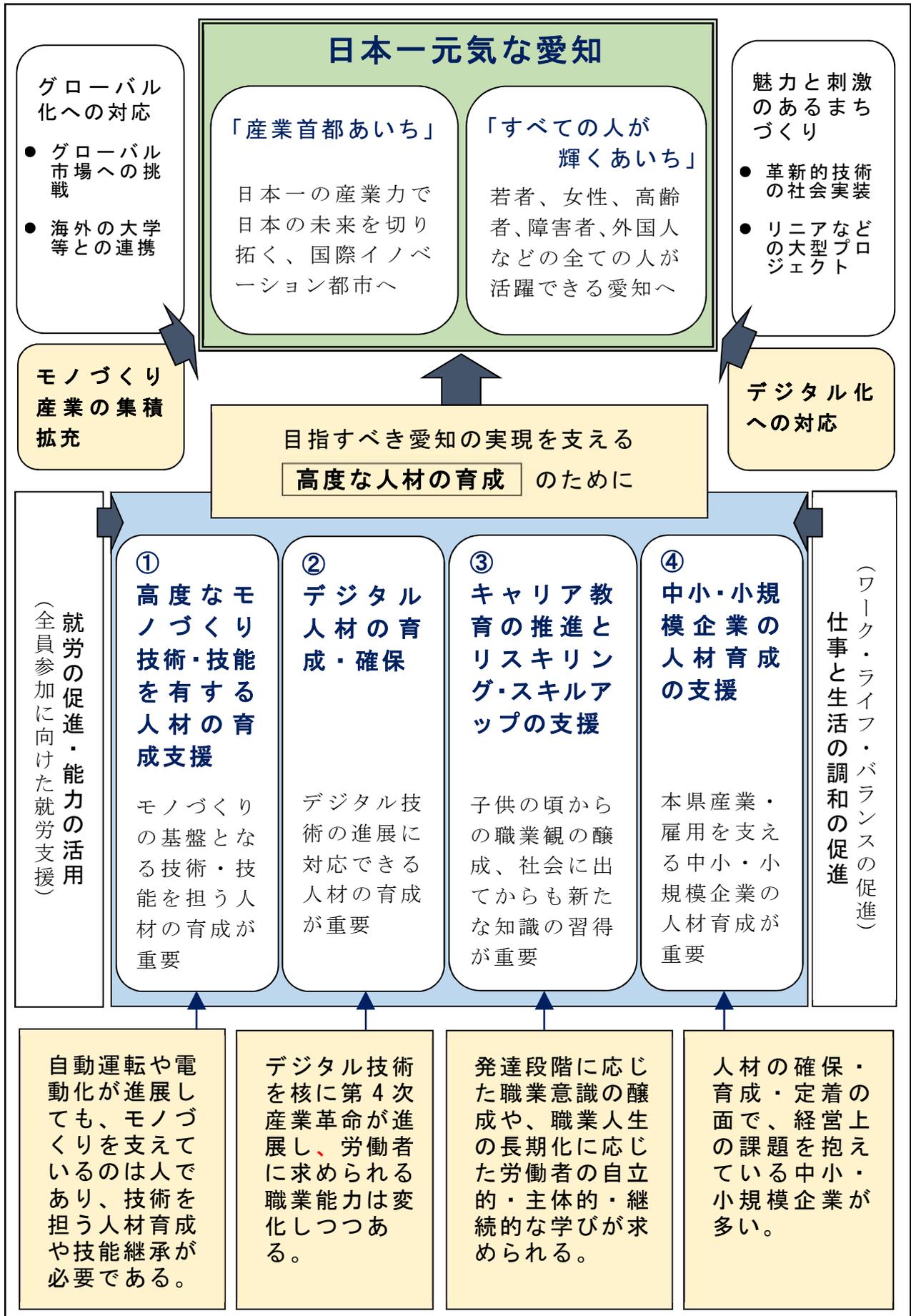
【目標】

モノづくり産業の集積拡充とデジタル化への対応の基盤となる
高度な人材の育成

【施策の柱】

- ① 高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援
- ② デジタル人材の育成・確保
- ③ キャリア教育の推進とリスキリング・スキルアップの支援
- ④ 中小・小規模企業の人材育成の支援

○ 第 11 次愛知県職業能力開発計画の概要図



- 計画の進捗を的確に管理するため、「あいちビジョン 2030」及び「第 2 期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「あいち経済労働ビジョン 2021-2025」に基づき、本職業能力開発計画の期間の最終年である 2025 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。

○ 「目指すべき地域の姿（アウトカム指標）」とその状況

項目	目標値 (愛知県)	現状値 (愛知県) (2019 年度実績)
① 労働力人口の全国シェア	6.2% (2025 年までに)	6.1%
② 労働力率	64.5%を上回る (2025 年までに)	64.5%
③ 若者(25～44 歳)の完全失業者数 (年間)	25,000 人以下 (2025 年までに)	34,000 人
④ 女性(25～44 歳)の労働力率	78.8% (2025 年までに)	77.7%
⑤ 高齢者(65 歳以上)の労働力率	26.9% (2025 年までに)	25.9%
⑥ 民間企業における障害者の法定雇用率達成	法定雇用率 2.3%の達成 (2023 年までに) その後、法定雇用率の維持 (2025 年まで)	2.02%
⑦ 技能検定合格者数	8,500 人/年度 (2025 年まで)	7,530 人

- 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。

2 施策の柱ごとの具体的な取組

(1) 高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援



ア 基幹産業を支える次世代のモノづくり人材の育成

- 「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 5,000人(2025年度までに)

【現状値】 1,251人(2019年度実績)、5,175人(2015-2019年度累計)

- 本県を中心に、地域の行政、支援機関及び大学で構成する「あいち・なごやエアロスペースコンソーシアム」において、学生から企業の社員までを対象とした、航空宇宙産業を担う各階層に応じた人材育成支援を実施する。

【目標数値】 航空宇宙産業の人材育成研修受講者数 500人日/年度

【現状値】 677人(2019年度実績)

- 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 13人/年度

【現状値】 13人(2019年度実績)

- 工業高校等の生徒を対象としたFCV・水素に関する専門講座を実施する。

【目標数値】 参加者数 30人/年度

【現状値】 24人(2019年度実績)

- 「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。

- 次世代産業を担う若者の育成に向けて、県立工科高校において、グローバル化、デジタル化の進展に伴う産業界のニーズの変化を踏まえた学科再編及び工科高校への改称を行う。

- 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「ひと育ナビ・あいち」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総ページビュー件数 90,000件/年度

【現状値】 75,022件(2019年度実績)

- 産業人材育成施策に関する相談・情報提供窓口として県労働局産業人材育成課内に設置の「愛知県産業人材育成支援センター」を拠点として、「産業人材育成連携コーディネーター」による企業巡回、技能習得支援に係るコーディネート、経営者向けの啓発を目的とする会合等を実施する。

【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 400 件／年度
 【現状値】 353 件(2019 年度実績)

イ 科学技術人材の育成

- 次世代の科学技術を担う人材の育成や当地の先進性・魅力の発信を図るため、ノーベル賞受賞者顕彰施設「あいち・なごやノーベル賞受賞者記念室」を開設し、科学技術に対する気運を醸成する。
- 将来、産業や社会への貢献が見込める夢のある研究テーマ・アイデアを顕彰する「わかしゃち奨励賞」により、若手研究者の研究奨励を実施する。
- 県立高校において、理工系大学と連携した教育課程の研究・開発、探究的な学習に向けた環境整備、プログラミング教育の推進などに取り組み、STEAM教育⁶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。
- サイエンス実践塾出前講座などの中高生向け科学体験授業の開催により、理工系人材の育成を強化する。
- 発明クラブ未設置地域の小・中学生を対象に、出張発明クラブ(活動体験)を開催し、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。

ウ グローバル人材の育成

- 「あいちグローバルハイスクール」の指定を進め、国際的教養を身に付け、将来、国際的に活躍できるグローバル・リーダーや地域と国際社会との架け橋となる人材を高校段階から育成する。
- 専門高校生の海外インターンシップや現地高校生との交流を通じ、グローバル化に対応した人材を育成する。

⁶ STEAM教育：Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）のSTEM4分野に芸術やデザインの分野等（Arts）を加えた、各教科での学習を実社会での課題解決に活かしていくための教科等横断的な教育。

- 将来、本県の男女共同参画を推進するリーダーとなって活躍できる人材を育成することを目的とした「あいち高等学校男女共同参画海外派遣」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。
- 外国人留学生の県内企業への就職促進のため、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。

<p>【目標数値】県内で就職を目的として在留資格を変更した留学生数 1,500人 ／年度</p> <p>【現状値】1,183人(2018年度実績)</p>

エ 県立高等技術専門校の機能充実

- 新規学卒者や若年者、離転職者等を対象に職業訓練を実施している県立高等技術専門校の組織再編と施設整備を一体的に進め、地域や企業のニーズを踏まえたモノづくり人材の育成機能を強化し、中小企業への支援の充実を図る。

< 専門校施設内訓練 >

- ・ 県内6校の高等技術専門校を3校（名古屋校・岡崎校・東三河校）に集約し、「岡崎高等技術専門校」の全面的な建て替えの後に2校体制とする（2025年度予定）。



- ・ 「名古屋高等技術専門校」における「組込みシステム科」の新設に続き、「岡崎高等技術専門校」において順次、ロボットシステム等の訓練科を新設し、DXが加速する中で中小企業のニーズに応じデジタル技術に対応した人材の育成を図る。

【目標数値】普通課程の普通職業訓練修了者の就職率 95%/年度

【現状値】94.6%(2019年度実績)

- ・職業人生が長期化する中で、中小企業における人材のリスクリング（再教育）やスキルアップを強化するため、在職者を対象とした職業訓練の規模・内容の充実を図っていく。

【目標数値】在職者訓練生数 1,200人/年度

【現状値】668人(2019年度実績)

- ・感染症拡大などにより臨時休校となった場合においても、オンラインの活用により訓練を継続できるよう、必要な機器の整備を行う。

<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 75%/年度

【現状値】74.8%(2019年度実績)

- ・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や、託児サービスを利用できるコースを備える。
- ・感染症の影響でオンラインによる訓練のニーズが見込まれることから、新たな訓練形態としてオンラインコース（3か月訓練）を設定する。

オ モノづくり技能の振興による技能尊重気運の醸成・モノづくり技能の継承支援

- 2019年度・2020年度技能五輪全国大会・全国アビリンピックの本県での開催を通して高まった、技能への関心や技能尊重気運を、技能五輪全国大会・全国アビリンピックへの選手派遣等を通して継承していく。

【目標数値】技能五輪全国大会での最優秀技能選手団賞(全国1位)の獲得、全国アビリンピックでのメダル獲得数全国1位

【現状値】技能五輪 全国1位、アビリンピック 全国1位(各2020年度実績)

- 技能五輪国際大会の招致を進めるとともに、県内での招致機運醸成を図る。
- 名古屋商工会議所を中心とした「事業承継総合支援センター」において、親族内承継や第三者承継を含めた事業承継全般に関する様々な課題にワンストップで対応する。

【目標数値】事業承継税制に係る認定件数 500件(2025年度までに)

【現状値】130件(2019年度実績)、265件(2016-2019年度累計)

- 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、「あいちの名工」等の優秀な技能者に対する表彰を通じ、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
 【現状値】 18,703 人(2019 年度実績)

- 「あいち技の伝承士」として登録した企業 0B 等の熟練技能者を中小企業や工業高校等に派遣し、オーダーメイド型の技能指導を通じて、若手従業員や外国人技能実習生への安全教育を含む企業内の人材育成を支援し、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 31 団体／年度
 【現状値】 38 団体(2019 年度実績)

- 愛知県職業能力開発協会が、モノづくり現場で高度な技能と長年の実務経験を有する「ものづくりマイスター」などを企業等へ派遣し、技能の実技指導を通じて生産性の向上ができる幅広い技能者の人材育成を行う。

【目標数値】 実技指導の受講者数 3,972 人／年度
 【現状値】 3,972 人(2019 年度実績)

- 若い世代に技能五輪を知ってもらい、将来の職業に技能者を目指してもらえるようにすることを目的に、小・中学校や特別支援学校に技能五輪メダリスト等の技能者を派遣する出前講座を行う。

(2) デジタル人材の育成・確保



ア デジタル提供人材の育成・確保

- 「名古屋高等技術専門校」に IoT 分野の訓練に対応した「組込みシステム科」を設置し、ソフトウェア開発技術者等を育成するほか、「岡崎高等技術専門校」に 3D モデリングやロボットシステム等に関する訓練科を新設し、デジタル化に対応したモノづくり人材の育成機能を強化する。
- IoT 人材の確保・育成を図るため、大学生等が IT 関連の新たな製品・サービスを開発するハッカソン⁷を開催する。

【目標数値】 ハッカソン参加者数 100 人／年度
 【現状値】 49 人(2019 年度実績)

⁷ ハッカソン：ソフトウェアのエンジニアリングを指す「ハック」と「マラソン」を組み合わせた造語で、IT を活用して新たなサービスや製品等の開発を競い合うイベント。

- IoT人材を育成するため、県内の情報系学部・学科を有する大学や県内経済団体と連携し、企業への長期インターンシップや、企業と連携した PBL (Project-Based Learning：課題解決型学習) の実施を調整する。
- 新たなロボット競技会の実施により、ロボット産業を支える人材の創出を促進する。
- 「愛知県立大学情報科学部」の新たなカリキュラムにおいて、情報システム、知能メディア、ロボティクス、シミュレーション科学の4コースを設置し、IT・AIなどの技術革新に対応できる人材を育成する。
- 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」内に設置した「デジタル人材育成ワーキンググループ」において、産業界のニーズを踏まえた、デジタル技術分野に係る人材育成の更なる方策を検討し、連携・情報共有を図る。

【目標数値】 産業人材育成・確保促進プロジェクトチーム及びデジタル人材育成ワーキンググループ会議開催回数 2回／年度
 【現状値】 2回(2019年度実績)

イ デジタル利活用人材の育成・確保

- デジタル技術を活用した経営改善を促進する経営者層向けのセミナーを開催する。

【目標数値】 参加者数：100人／年度
 【現状値】 91人(2019年度実績)

- 高等技術専門校において、IT・IoT分野を含めた中小企業の人材育成ニーズに対応した在職者訓練を実施する。また、離転職者等を対象に、IT・OA分野をはじめ多様な訓練を民間教育機関等に委託して実施する。
- (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部の「ポリテクセンター中部」において、モノづくり現場におけるIoT利活用をはじめとした技術革新や産業構造の変化に対応した職業訓練を実施する。
- 企業等のモノづくり人材を対象としたIT教育など、リカレント教育の実施に向けたニーズ調査に基づき、「愛知県立大学」において産学官の連携によるリカレント教育モデルを検討する。
- 県立高校及び特別支援学校において児童生徒用一人一台端末の整備を進め、ICTを活用した教育を推進する。

- 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」内に設置した「デジタル人材育成ワーキンググループ」において、産業界のニーズを踏まえた、デジタル技術分野に係る人材育成の更なる方策を検討し、連携・情報共有を図る。【再掲】

(3) キャリア教育の推進とリスキリング・スキルアップの支援



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。
- 全日制県立高校全校におけるインターンシップの継続実施や、「キャリア教育コーディネーター」による企業開拓等により、インターンシップ等の体験活動に参加する生徒の増加を図る。

【目標数値】 県立高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

【現状値】 20,257人(2019年度実績)

- 県立工科高校における「地域ものづくりスキルアップ講座」や、農業・工業・商業・水産・家庭・看護・福祉科を対象とした「地域産業専門講座」の実施などを通じ、モノづくりなどの産業人材を育成する。

【目標数値】 県立高校生の技能検定合格者数 800人／年度

【現状値】 873人(2019年度実績)

- 高等特別支援学校・校舎以外の全県立知的障害特別支援学校高等部に設置している職業コースの充実や、「就労アドバイザー」による企業開拓及び進路指導等を通して、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。

【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％／年度

【現状値】 38.2％(2019年度実績)

- 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、職業適性検査の実施等を行う。
- キャリア形成支援科目の開講や単位認定を伴うインターンシップの実施により、県立大学におけるキャリア教育を推進する。

- 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 産業界と連携したキャリア教育の推進

- 全国初の公設民営により設置した「愛知総合工科高校専攻科」において、「モノづくり愛知」の将来を担うスペシャリストとして、生産現場の牽引役となる人材の育成を目指す。
- 地域の企業等と連携したインターンシップの実施や、外部講師等によるキャリア教育の推進に関する講演会、研修等を行う私立高等学校を支援する。
- IoT人材を育成するため、県内の情報系学部・学科を有する大学や県内経済団体と連携し、企業への長期インターンシップや、企業と連携した PBL (Project-Based Learning：課題解決型学習) の実施を調整する。【再掲】
- 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等魅力発信セミナーなどを実施する。

ウ キャリアアップに向けたリスキリング・スキルアップの支援

- 高等技術専門校において、中小企業等の在職者を対象に、新しい知識や技術を身につけ、より一層の職業能力の向上を目指すための個人向け短期間コースや、各種団体や企業のニーズに応じたカリキュラムを設定するオーダーメイド型スキルアップ講座を実施する。
- 離転職者等を対象に再就職を支援する委託訓練において、求職者の様々なニーズに応じて、3か月の短期コースから国家資格取得等を目指す2年間の長期コースまでの多様な訓練コースを提供する。
- 女性管理職を養成するために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。

【目標数値】管理的職業従事者に占める女性の割合 20% (2025年度までに) 【現状値】 13.5% (2017年度実績)

- 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。
- 企業等のモノづくり人材を対象とした IT 教育など、リカレント教育の実施に向けたニーズ調査に基づき、「愛知県立大学」において産学官の連携によるリカレント教育モデルを検討する。【再掲】

- 個人の意欲・能力を生かして活躍できる環境の整備を進めるため、大学等関係者、市町村職員、県民を対象にリカレント教育について理解を深めるためのフォーラムを開催する。

<p>【目標数値】 大学等高等教育機関における公開講座の開催数 前年度を上回る／年度</p> <p>【現状値】 2,527 講座(2019 年度実績)</p>

- ジョブ・カードを活用してキャリアコンサルティングや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)の「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。
- 「ヤング・ジョブ・あいち」において、愛知労働局等と連携して、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。

<p>【目標数値】 ヤング・ジョブ・あいち利用者数 49,000 人／年度</p> <p>【現状値】 54,588 人(2019 年度実績)</p>

- 企業内で若者の指導・相談に対応できる人材の養成支援講座、若手社員向けセミナー等を開催し、企業における若者の職場定着の取組を支援する。
- 「あいち労働総合支援フロア」において、就労支援セミナーの開催、キャリアカウンセリング等の総合的な支援を実施する。
- 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。

<p>【目標数値】 愛知地域訓練協議会開催回数 2 回／年度</p> <p>【現状値】 2 回(2019 年度実績)</p>

エ 特別な配慮が必要な人材へのリスキリング・スキルアップの支援

- 高等技術専門校において知的障害者を対象に、就職先業務として想定される事務補助や清掃等の作業をカリキュラムに取り入れたコースを実施する。
- 一般の施設では訓練が困難な身体障害者、知的障害者、精神障害者等の職業的自立を支援するため、「愛知障害者職業能力開発校」において、能力に対応した基礎的な技能や知識を習得するための訓練を行う。また、障害のある在職者を対象としたスキルアップ講座を実施する。
- 「愛知障害者職業能力開発校」において障害のある求職者を対象に、民間教育訓練機関等を活用した、パソコンやビジネススキルなど短期間の職業訓練を行う。

- 高等技術専門校の委託訓練において、座学訓練、企業実習及びキャリアコンサルティングを組み合わせた訓練のほか、「e-ラーニング」や「定住外国人向け職業訓練」など、求職者の様々なニーズに応じたコースを設定する。
- 「あいち技の伝承士」として登録した企業 0B 等の熟練技能者を中小企業や工業高校等に派遣し、オーダーメイド型の技能指導を通じて、若手従業員や外国人技能実習生への安全教育を含む企業内の人材育成を支援し、若者の技術・技能の向上を図る。【再掲】
- 定住外国人の介護職への就労促進を図るため、雇成型訓練（日本語教育研修、介護職員初任者研修、職場実習）を実施する。

【目標数値】定住外国人向け委託訓練の就職率 85%/年度

【現状値】92.9% (2019 年度実績)

- 定時制高校の外国人生徒等について、正規雇用の就労先を企業訪問等により開拓する「就労アドバイザー」を配置する。
- 社会的困難を抱えた若者や外国人を対象に、就学や就労に向けた自立支援を実施する。
- (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部の「ポリテクセンター中部」において、中堅・ベテラン従業員に向けた技能継承、リスクアセスメント、フォローアップによる組織力向上など生涯キャリア形成を支援する訓練等を実施する。
- シルバー人材センターにおける就労機会の確保や技能講習等の取組を推進する。

【目標数値】シルバー人材センター登録者数 48,825 人 (2024 年度までに)

【現状値】35,391 人 (2019 年度実績)

(4) 中小・小規模企業の人材育成の支援



ア 中小・小規模企業のニーズに対応した人材の育成

- 新規学卒者や若年者、離転職者等を対象に職業訓練を実施している県立高等技術専門校の組織再編と施設整備を一体的に進め、地域や企業のニーズを踏まえたモノづくり人材の育成機能を強化し、中小企業への支援の充実を図る。

【再掲】

- ・ 「名古屋高等技術専門学校」における「組込みシステム科」の新設に続き、「岡崎高等技術専門学校」において順次、ロボットシステム等の訓練科を新設し、DXが加速する中で中小企業のニーズに応じ、デジタル技術に対応する人材の育成を図る。
 - ・ 職業人生が長期化する中で、中小企業における人材のリスクリングやスキルアップを強化するため、在職者を対象とした職業訓練の規模・内容の充実を図っていく。
- 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。
 - (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部の「ポリテクセンター中部」において、モノづくり現場におけるIoT利活用をはじめとした技術革新や産業構造の変化に対応した職業訓練を実施する。【再掲】
 - 名古屋商工会議所を中心とした「事業承継総合支援センター」において、親族内承継や第三者承継を含めた事業承継全般に関する様々な課題にワンストップで対応する。【再掲】
 - 「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。【再掲】
 - 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「ひと育ナビ・あいち」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。【再掲】
 - 産業人材育成施策に関する相談・情報提供窓口として県労働局産業人材育成課内に設置の「愛知県産業人材育成支援センター」を拠点として、「産業人材育成連携コーディネーター」による企業巡回、技能習得支援に係るコーディネート、経営者向けの啓発を目的とする会合等を実施する。【再掲】
 - 「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。

<p>【目標数値】ワンストップ支援窓口の利用件数 35,000件(2025年度までに)</p> <p>【現状値】7,798件(2019年度実績)、28,991件(2016-2019年度累計)</p>

- 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ともに、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 168人/年度
【現状値】 140人(2019年度実績)

- 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を支援する。

【目標数値】 研修参加者 620人/年度
【現状値】 3,180人(2019年度実績)

イ 生産性向上に向けた人材の育成

- 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】 専門家派遣事業者数 200社(2025年度までに)
【現状値】 35社(2019年度実績)、185社(2016-2019年度累計)

- (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部の「ポリテクセンター中部」において、企業が生産性を向上させるために必要な技能・技術及び知識などを習得する職業訓練を実施する。
- 愛知県職業能力開発協会が、モノづくり現場で高度な技能と長年の実務経験を有する「ものづくりマイスター」などを企業等へ派遣し、技能の実技指導を通じて生産性の向上ができる幅広い技能者の人材育成を行う。【再掲】
- デジタル技術を活用した経営改善を促進する経営者層向けのセミナーを開催する。【再掲】