

# 第12次愛知県職業能力開発計画 骨子案

愛知県労働局  
2025年9月19日

# 1. 計画策定の趣旨

## (1) 計画のねらい

- 人口減少の本格化、デジタル技術の急速な進展、産業部門への脱炭素化への要請を始めとする社会経済環境の変化により、自動車産業を中心に本県産業への影響が顕著になってきている。今後、更なる影響も見込まれる中、日本一のモノづくり県である本県が、今後も日本の産業全体をけん引していくためには、産業の基盤となる人材育成の一層の推進が必要である。
- 上位計画である「次期あいち経済労働ビジョン（仮称）」骨子案では、『地域経済の好循環とグローバル経済の中での持続的な成長により、経済的な「豊かさ」を享受し続けられる地域』を目指すべき姿として位置付けていることから、その基盤となる「人財力」をより一層強化するため、第12次愛知県職業能力開発計画を策定する。

## (2) 計画の位置付け

- **国の計画に基づく法定計画**  
国（厚生労働省）が策定する「次期職業能力開発基本計画」に基づき、愛知県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べき計画  
＜計画に定める事項＞
  - ・ 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
  - ・ 職業能力の開発の実施目標に関する事項
  - ・ 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項
- **県の経済労働分野における職業能力開発（人材育成）に関する個別計画**  
愛知県全体の長期計画である「あいちビジョン2030」、経済労働分野における中長期の政策指針である「次期あいち経済労働ビジョン（仮称）」の個別分野の計画

## (3) 計画期間

2026年度から2030年度までの5年間

## 2. 愛知県の経済労働分野の動向

### (1) 人口減少・高齢化の進展

- 本県の人口総数は2019年をピークに減少フェーズに突入。男女ともに東京圏へ転出超過（特に20代で顕著）。
- 労働力人口は、多様な人材の労働参加により足元では増加しているが、高齢化により労働力人口は減少に転じる見込み。
- 本県の外国人労働者数は、約23万人（2024年10月末時点）と過去最多であった。
- 人口減少と高齢化の進展は労働力不足のみならず、消費主体の減少と高齢化に伴う1人当たり消費額の減少をもたらし、本県経済の規模縮小の圧力となる。

### (2) デジタル技術の加速度的な進展

- デジタル化・DXは、ビジネスの変革を促進するとともに、コミュニケーションの在り方を変え、既存産業や系列の垣根を超えた付加価値の創造を容易にするため、デジタル化実施状況が取引に影響し、これまでのすり合わせ型の系列取引にも変化が生じ得る。
- 産業面では、デジタル化・構造化されたデータを活用し、AIが付加価値を創出（AI化）することで、処理量が飛躍的に増加し、企業間に決定的な差が生まれる
- 労働面では、AIが人を「代替する」ことが懸念される一方、AIが人のタスクや職業を「補完する」ことによって、生産性が向上し賃上げにつながることも期待できる。

### (3) カーボンニュートラル（CN）への対応

- 2050年CN宣言国・地域は147（2023年時点）。世界的な電動車シフトを含め、今後、各国において温室効果ガス削減目標達成に向けた動きが想定される。
- 脱炭素化が難しい分野において、どのようにGX（グリーントランスフォーメーション）を進めるかが課題となっており、水素等は課題解決に向けた1つのキーテクノロジーとされている。

## 2. 愛知県の経済労働分野の動向

### (4) 市場の成熟、価値観や組織の多様化

- 市場の成熟やデジタル技術の進展に伴い、ビジネスの焦点が従来の製造業の考え方であるGDL（グッズ・ドミナント・ロジック）から、SDL（サービス・ドミナント・ロジック）へ変化しつつあり、顧客との「価値共創」やサービス提供に重きが置かれる時代に。
- 価値観や生活スタイルの多様化、職業人生の長期化等により、働き方に関するニーズも変化。若者は「休日・休暇の取得しやすさ」「柔軟な働き方ができる」ことを特に重視。
- グローバル化、ニーズの多様化、人口減少等を背景に注目が高まっているダイバーシティ経営やDE&I（Diversity, Equity and Inclusion / 多様性、公平性、包摂性）は、多様な人材の活躍を通じて、イノベーションにより新たな価値を創造し、優秀な人材の確保に資する等、企業の競争力向上につながる。

### (5) 愛知県の産業構造と主要産業の動向

- 本県の産業構造は、東京と比較すると、製造業の付加価値額や従業員数の構成比率が大きい一方、高付加価値な第三次産業の付加価値額や従業員数の構成比率、労働生産性はいずれも際立って小さい。
- 高付加価値な第三次産業や大企業の本社機能の集積は人口の社会増減の一因となるが、本県は大阪府と比較しても、後塵を拝している。
- 製造業の中でも、自動車組立等の人手を多く必要とする工場が集積しているため、他地域と比べて人手不足がより深刻化する懸念があり、デジタル化・ロボット導入等による更なる省力化・省人化が求められる。

#### 【自動車産業】

- 世界の自動車販売台数は、今後、アジアを始めとする新興自動車市場が拡大することで緩やかに増加し、2035年には約1億台、その半数がBEV（Battery Electric Vehicle）、エンジン車は1/4以下となると予測。
- BEV・SDV（Software Defined Vehicle）市場では、中国を始めとする新興メーカーが先行しており、競争環境は厳しい。BEVシフトの本格化やSDV化により、2035年頃には自動車業界に大きな影響が生じると見込まれる。
- 自動車メーカーのビジネスモデルは、新車を売ったら終わりという「売り切り型」から、SDV化によりコネクティッドサービス、車両・走行データと結び付けたビジネスなどの「継続課金型」への転換が進展、さらに、自動運転技術の社会実装により移動の在り方が変化し、新たな市場が創出される。

## 2. 愛知県の経済労働分野の動向

### (5) 愛知県の産業構造と主要産業の動向

#### 【航空宇宙産業】

- 航空機産業は、今後20年間で世界のジェット旅客機の運行機数が1.6倍に増加が見込まれる成長産業。先端技術が集約され、部品点数が約300万点（自動車の約100倍）という製品特性から、サプライチェーンへの技術波及効果が大きく、裾野が広い。
- 宇宙ビジネス、ドローンや空飛ぶクルマといった次世代モビリティ分野では、新たな市場の拡大が見込まれている。

#### 【ロボット産業】

- 世界のロボット市場規模は2028年に約660億ドルにまで成長することが予想されている。特にサービスロボットは、2028年には約550億ドルと、2023年の約1.7倍の市場規模まで成長することが見込まれている。
- ロボットの活用は、生産性の向上、作業負荷の軽減や遠隔操作、新たなサービスや産業の創出など、人口減少・高齢化を始めとした社会経済環境の変化への対応や新たな需要の創出に、有効な手段となり得る。

### (6) 中小・小規模企業の現状

- 本県の中小企業は、企業数が約19.5万社（県全体の99.7%）であり、従業員比率は、県全体の約72%を占めている。付加価値額の割合は59.3%を占め、地域経済における中小企業の重要性は相対的に高い。
- 一方、中小企業の主な経営課題として、人材の確保、人材の育成、原材料費などのコスト高騰・価格転嫁などがある。
- 県内中小企業における雇用人員D.I.は、近年大幅なマイナスで推移しており（2025年4～6月：△22.6）、人材確保の厳しい状況が続いている。
- 社会経済の環境が大きく変化する中、県内中小企業が環境変化に柔軟に対応し、既存ビジネスの進化等を通じて稼ぐ力を向上していくことが、地域経済の持続的な発展と県民生活の向上につながる。

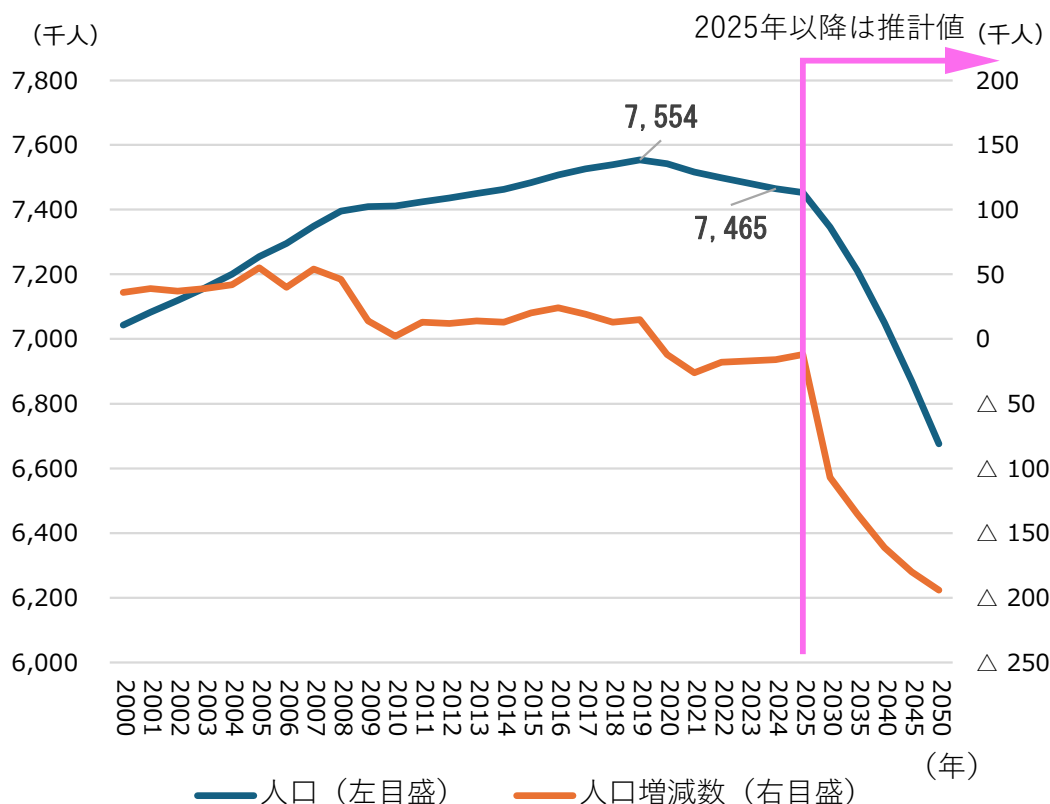
### 3. 愛知県の現状分析

#### (1) 人口の推移と将来推計

##### ①県内総人口

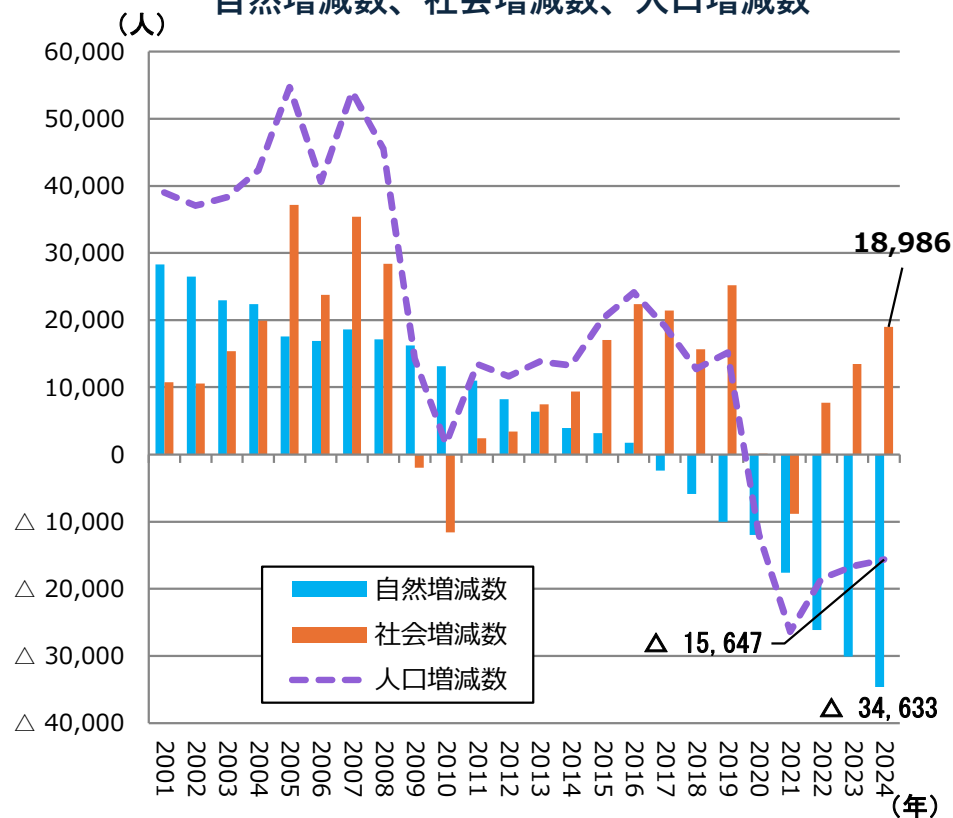
- 本県の人口は、2019年の約755万4千人をピークに5年連続の減少となり、2024年10月1日時点で約746万5千人。国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、本県の2050年の人口は667万6千人。
- 自然増減は8年連続で減少しており、2023年と比較して、約3万5千人の減少。一方、社会増減は3年連続で増加しており、約1万9千人の増加。

愛知県の人口及び人口増減数の推移



(出典) 愛知県「あいちの人口 年報(2024年)」及び  
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  
(令和5(2023)年推計)」を基に作成

自然増減数、社会増減数、人口増減数



(出典) 愛知県「2024年度愛知県・市町村人口問題対策検討会議」  
※愛知県「あいちの人口」をもとに作成

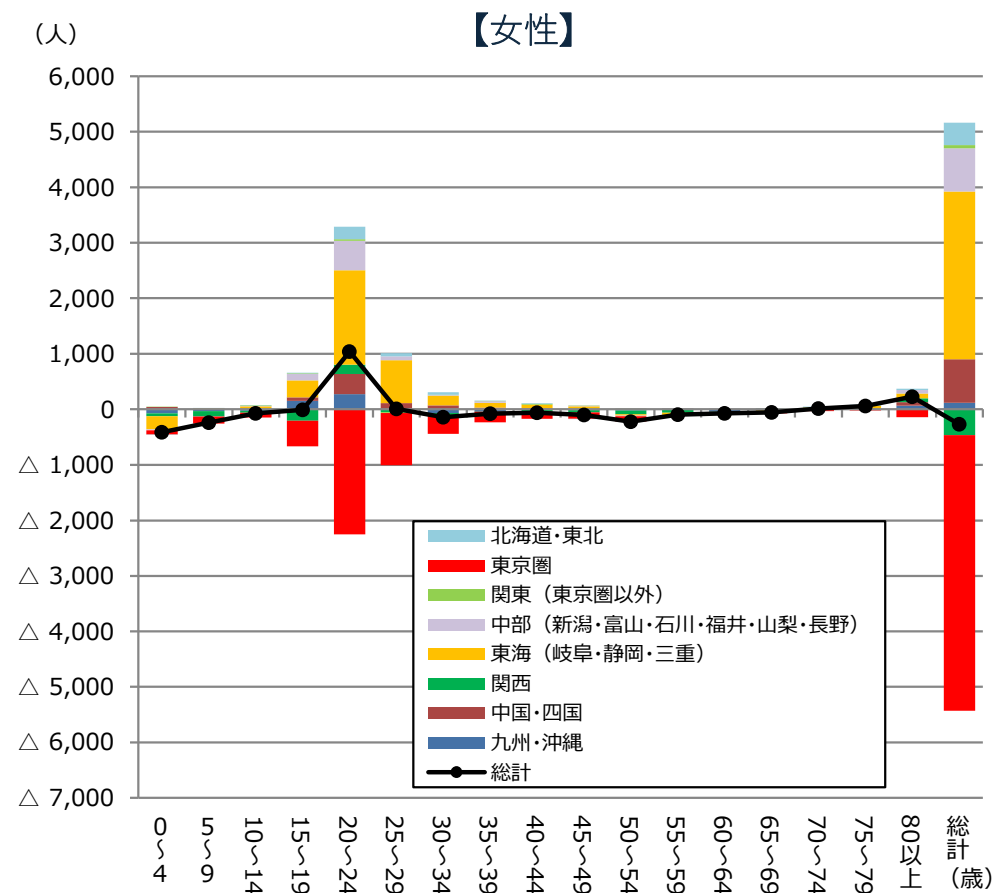
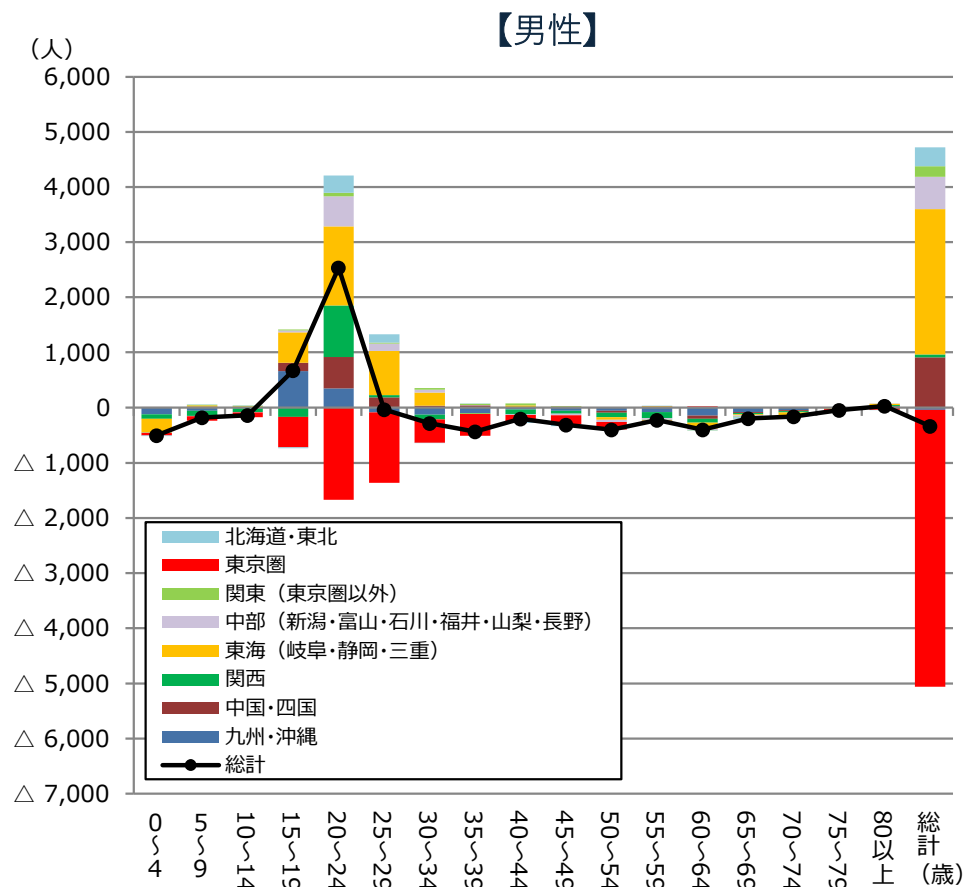
### 3. 愛知県の現状分析

#### (1) 人口の推移と将来推計

##### ②男女別・年齢別転出入超過数

- 男性は、15～24歳で東海、中国・四国、九州・沖縄などを中心に転入超過となっているが、東京圏に対しては、20～29歳で転出超過が大きくなっている。一方で女性は、大学卒業後の就職時に当たる20～24歳において、東京圏に対する転出超過が、男性よりも大きい。

愛知県の男女別・年齢階級別の人口移動状況（2024年）



（出典）愛知県「2024年度愛知県・市町村人口問題対策検討会議」

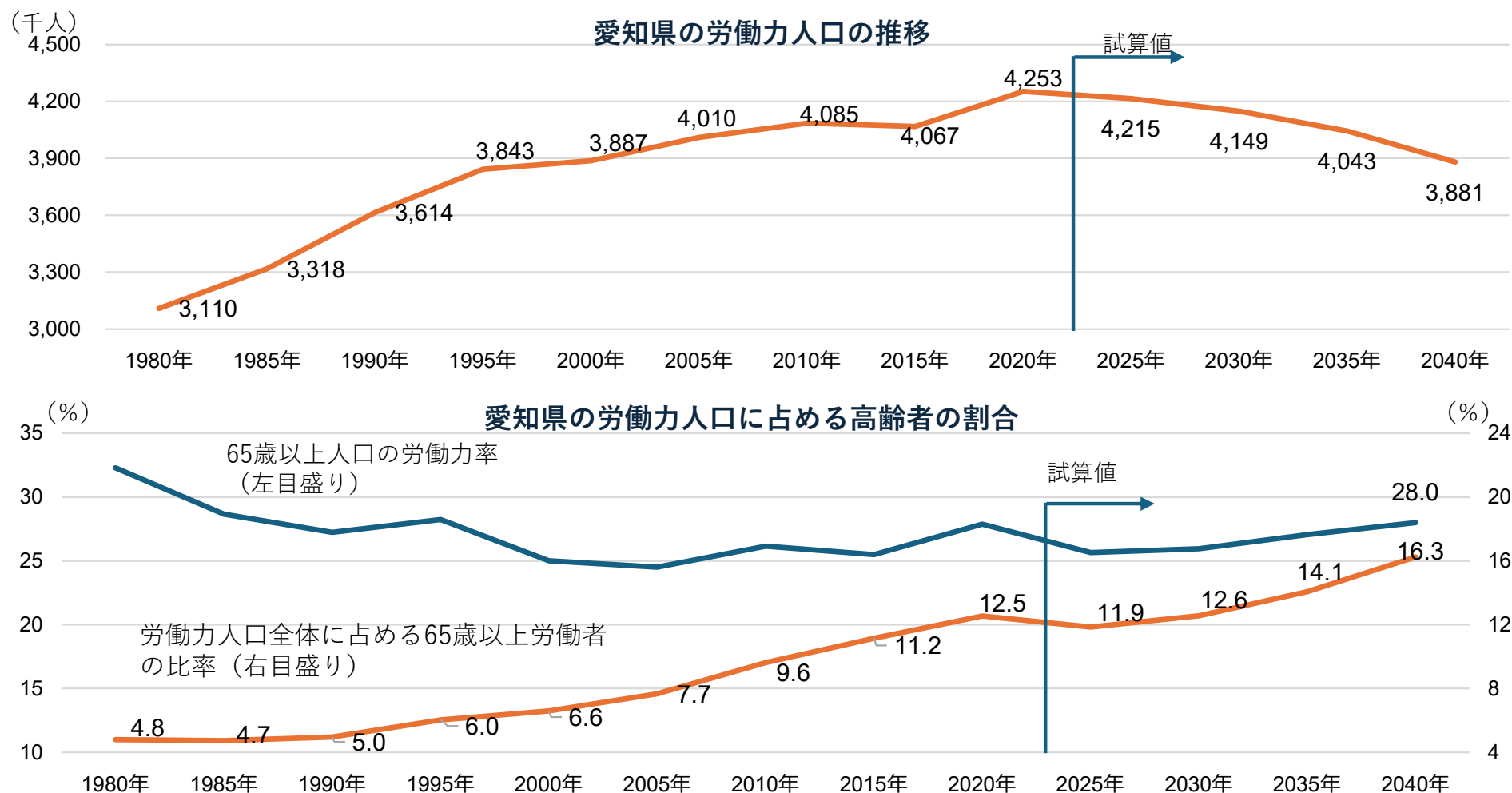
※総務省「住民基本台帳人口移動報告」をもとに作成（2024年1月1日から12月31日までの移動の計、日本人のみ）

### 3. 愛知県の現状分析

#### (1) 人口の推移と将来推計

##### ③労働力の推移と将来予測

- 本県の労働力人口の推移を試算すると、労働力率を2020年から一定と仮定した場合、2035年時点で404万3千人（2020年比△20万人）、2040年時点で388万1千人（2020年比△37万人）と見込まれる。  
また、労働力人口全体に占める高齢者の割合は、2020年に12.5%となっており、2040年には16.3%まで上昇し、労働者の6～7人に1人が65歳以上となる見通しである。



(出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」を編集

※総務省「国勢調査」、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（令和5（2023）年推計）」を基に作成


### 3. 愛知県の現状分析

#### (2) 経済情勢

##### ① 県内総生産（GRP）

- 愛知県の2010年度に対するGDP増加率は20.0%となっている。
- 全国平均を大きく上回り、GDP規模上位10都道府県で比較した場合、東京を超えてトップである。

県内総生産（GDP）増加率＜主な都道府県との比較＞

	2010年度 (円)	全国 シェア	人口 (人)		2021年度 (円)	全国 シェア	増加率 (%)	人口 (人)
全国	511兆2,673億	—	12,806万		577兆3,513億	—	12.9	12,550万
<b>愛知</b>	<b>33兆8,245億</b>	<b>6.6%</b>	<b>741万</b>		<b>40兆5,860億</b>	<b>7.0%</b>	<b>20.0</b>	<b>752万</b>
東京	97兆9,115億	19.2%	1,316万		113兆6,859億	19.7%	16.1	1,401万
兵庫	19兆6,451億	3.8%	559万		22兆5,063億	3.9%	14.6	543万
北海道	18兆1,227億	3.5%	551万		20兆5,409億	3.6%	13.3	518万
埼玉	20兆9,821億	4.1%	719万		23兆7,336億	4.1%	13.1	734万
大阪	37兆 11億	7.2%	887万		41兆3,204億	7.2%	11.7	881万
千葉	19兆 222億	3.7%	622万		20兆8,070億	3.6%	9.4	628万
静岡	16兆2,098億	3.2%	377万		17兆5,306億	3.0%	8.1	361万
神奈川	32兆7,743億	6.4%	905万		35兆2,878億	6.1%	7.7	924万
福岡	18兆2,675億	3.6%	507万		19兆4,571億	3.4%	6.5	512万

（出典）愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」

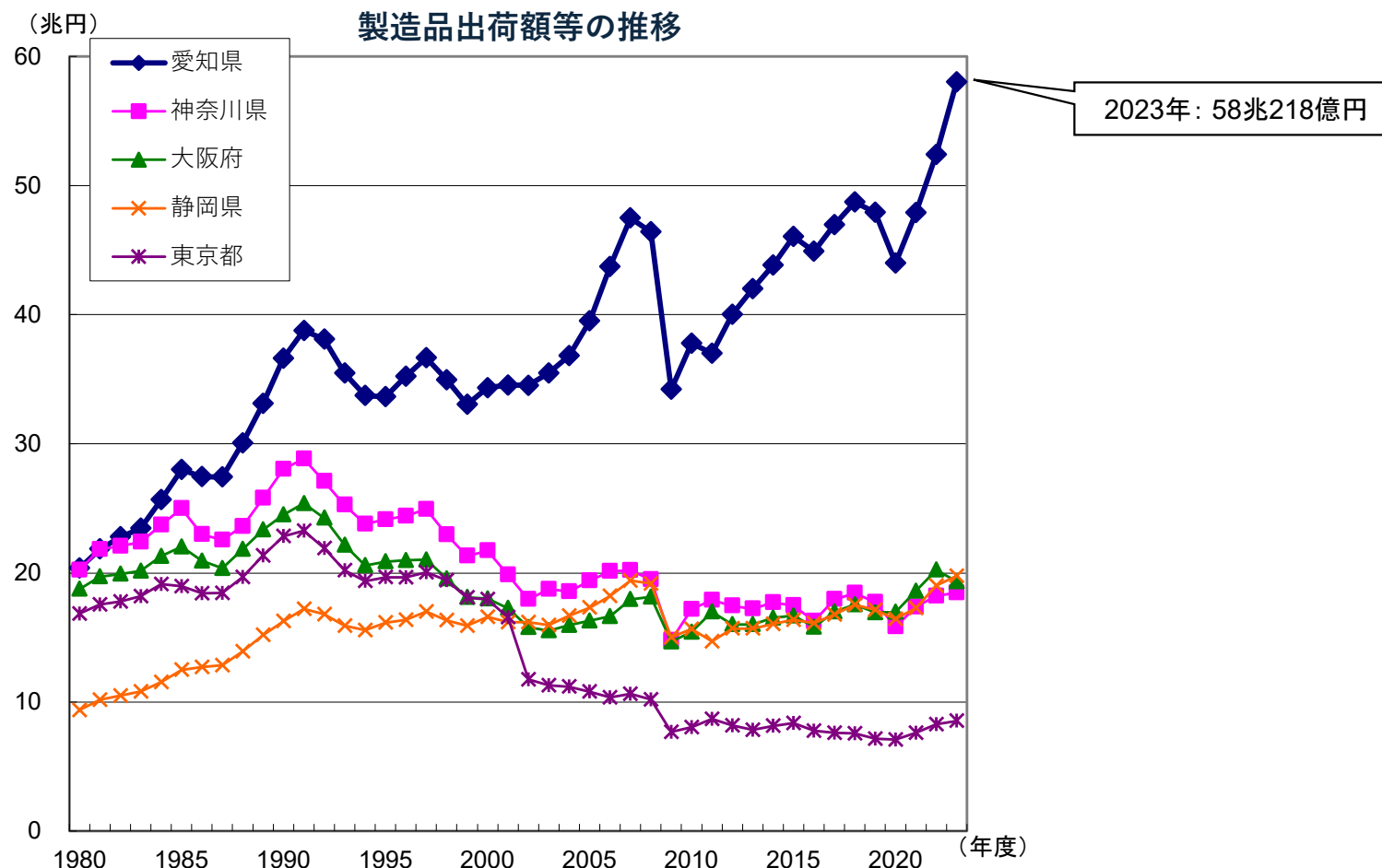
※GDP：内閣府「県民経済計算」、人口：総務省「2010年 国勢調査」、「2021年 人口推計」

### 3. 愛知県の現状分析

#### (2) 経済情勢

##### ②製造品出荷額等

- 本県の製造品出荷額等（2023年）は約58兆円で、46年連続日本一であり、2位（静岡県：約20兆円）以下を大きく引き離している。輸送用機械器具を始め製造業の24業種中10業種で全国シェア1位を占めている。



（出典）総務省・経済産業省「2024年経済構造実態調査（製造業事業所調査）」  
（2011、2015、2020は経済センサス（総務省・経済産業省））  
（2019以前は工業統計表（総務省・経済産業省））

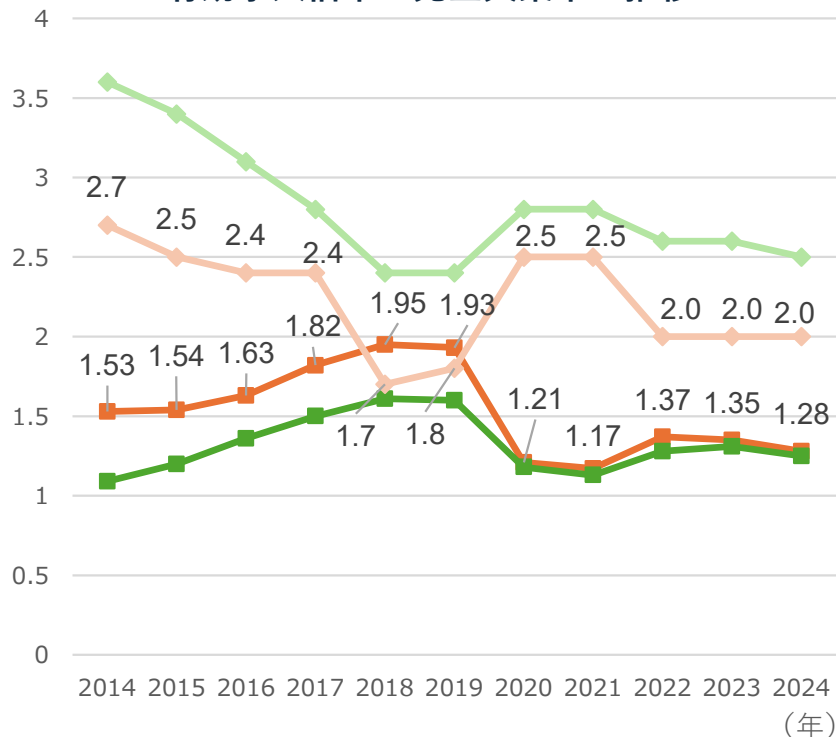
### 3. 愛知県の現状分析

#### (3) 労働情勢

##### ①有効求人倍率・完全失業率

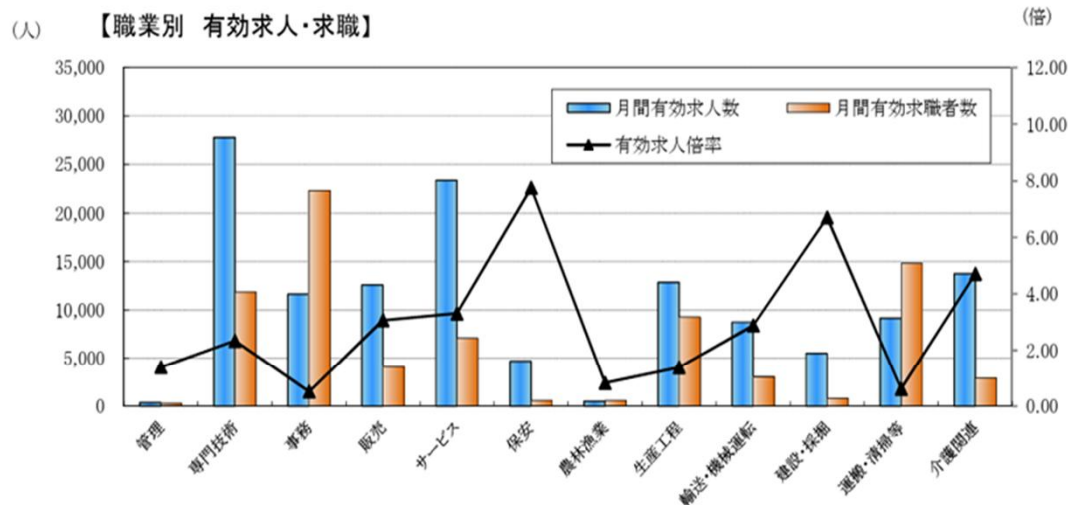
- 本県の有効求人倍率は、概ね全国を上回る水準であり、完全失業率は全国を下回る水準で推移。2020年度には、新型コロナウイルス感染症の影響により、有効求人倍率が低下、完全失業率が上昇したが、2022年度以降、改善傾向にある。
- 職業別有効求人倍率については職種によってばらつきがあり、専門技術は2.34と職業計よりも高い。

有効求人倍率と完全失業率の推移



■ 有効求人倍率 (愛知県)    ■ 有効求人倍率 (全国)  
◆ 完全失業率 (愛知県)    ◆ 完全失業率 (全国)

愛知県の職業別有効求人倍率



職業計	管理	専門技術	事務	販売	サービス	保安	農林漁業	生産工程	建設・採掘	運輸・情報	運輸・情報等	介護関連
月間有効求人数	117,196	375	27,804	11,623	12,582	23,371	4,674	500	12,861	8,743	5,497	9,166
月間有効求職者数	94,471	269	11,866	22,335	4,100	7,069	603	605	9,289	3,033	821	14,806
有効求人倍率	1.24	1.39	2.34	0.52	3.07	3.31	7.75	0.83	1.38	2.88	6.70	0.62

(注) 1 「介護関連」は専門技術およびサービスの職業のうち、介護関連の職業を合計したものである。

2 ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴う令和3年9月以降の数値の取扱いについては、1頁の(注)を参照。

(出典) 愛知労働局「令和7年2月分最近の雇用情勢」

(出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」

※厚生労働省「一般職業紹介状況 長期時系列表」及び

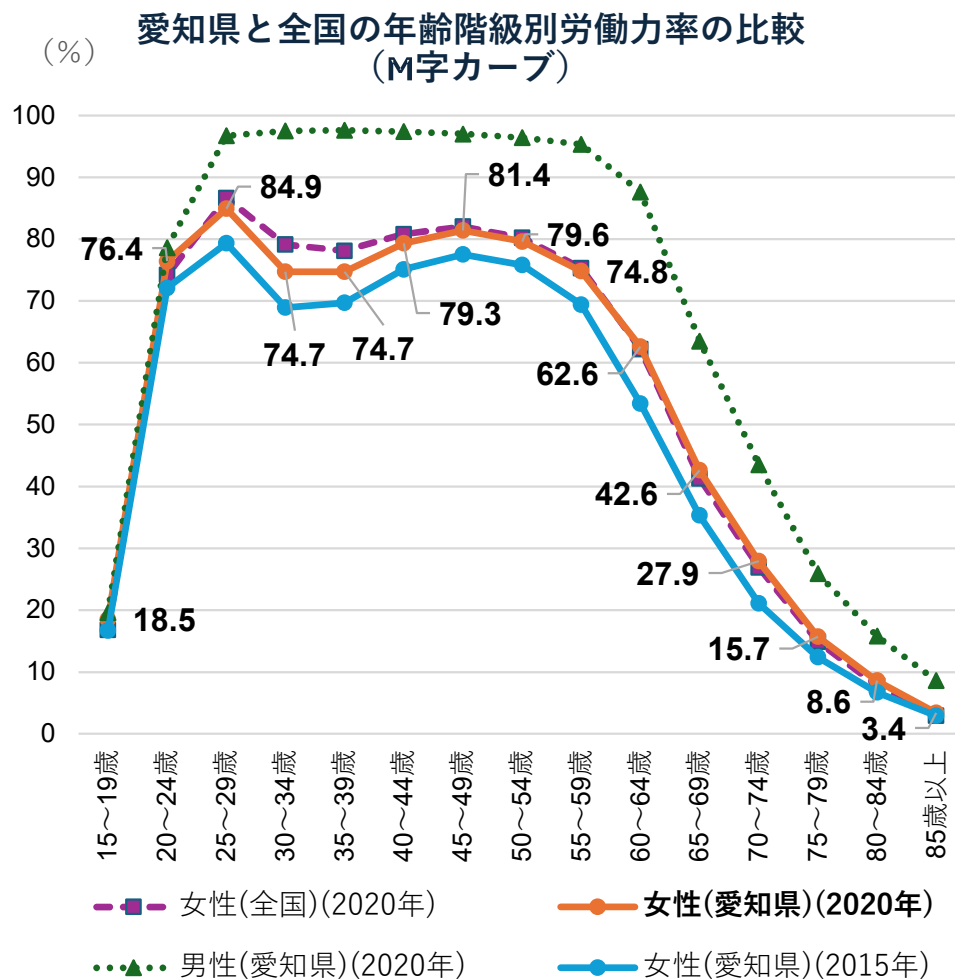
総務省統計局「労働力調査都道府県別完全失業率(モデル推計値)」を基に作成

### 3. 愛知県の現状分析

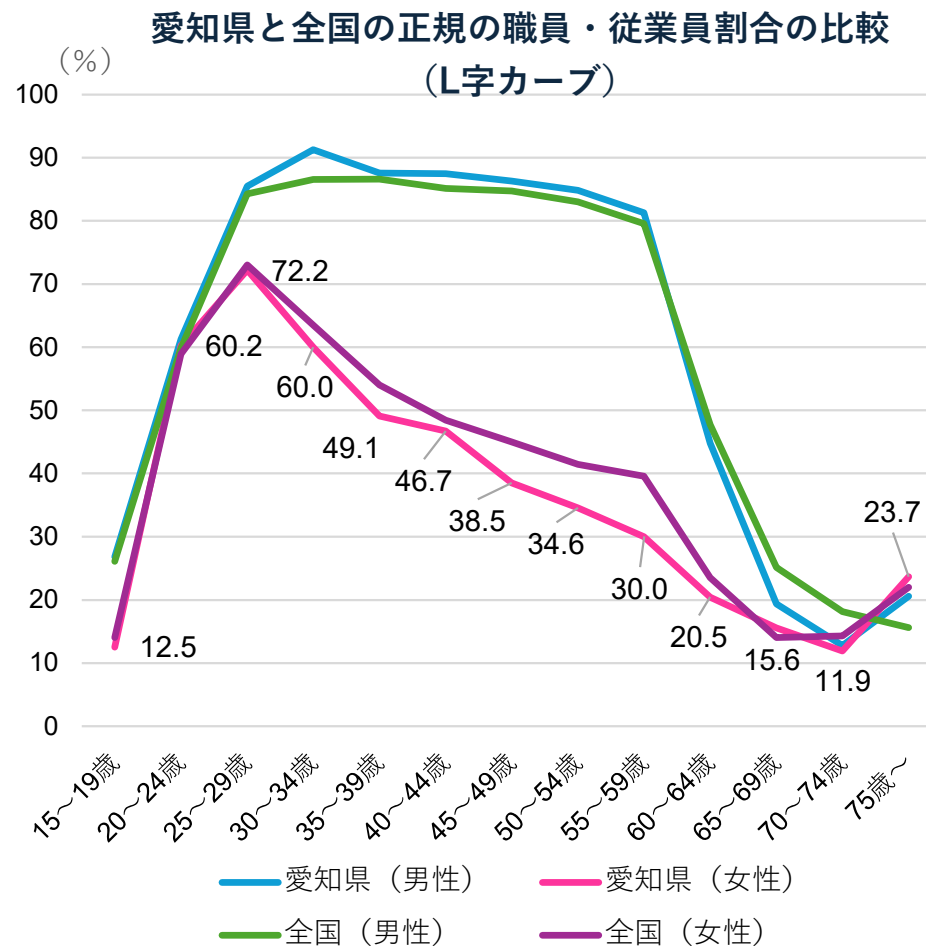
#### (3) 労働情勢

##### ②女性の雇用環境

- 本県の女性の労働力率（2020年）は、25～29歳の84.9%と45～49歳の81.4%を頂点に30～34歳の74.7%を谷底とするM字カーブを描いている。2015年と比べるとM字カーブの底は上昇している。
- 女性の年齢階級別正規雇用率は25～29歳の72.2%をピークに低下（L字カーブ）しており、本県の女性は、25～64歳の各年齢階級で全国の女性よりも正規雇用比率が低くなっている。



(出典) 総務省「国勢調査」を基に作成



注) 正規の職員・従業員割合=正規の職員・従業員の実数÷雇用者実数×100

(出典) (出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」

※総務省「令和4年(2022年)就業構造基本調査」を基に作成

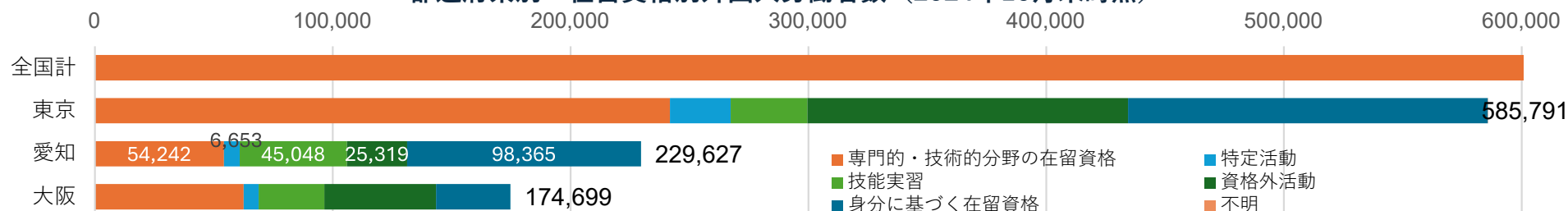
### 3. 愛知県の現状分析

#### (3) 労働情勢

##### ③外国人労働者数

- 県内の外国人労働者数は、229,627人と、東京都に続いて全国2位。技能実習の人数は全国で最も多いが、専門的・技術的分野の在留資格の構成比が23.6%と全国平均よりも低く、身分に基づく在留資格の構成比は42.8%と全国平均よりも高い。
- 外国人労働者数は2023年には初めて20万人を超え、2024年に過去最高の約23万人となったが、増加率は低下している。国籍別で見ると、ベトナム国籍の伸びが顕著である一方、中国国籍は減少。
- 産業別の割合を見ると、製造業が40%で最も多く、次いでサービス業（他に分類されないもの）が17%となっている。

都道府県別・在留資格別外国人労働者数（2024年10月末時点）

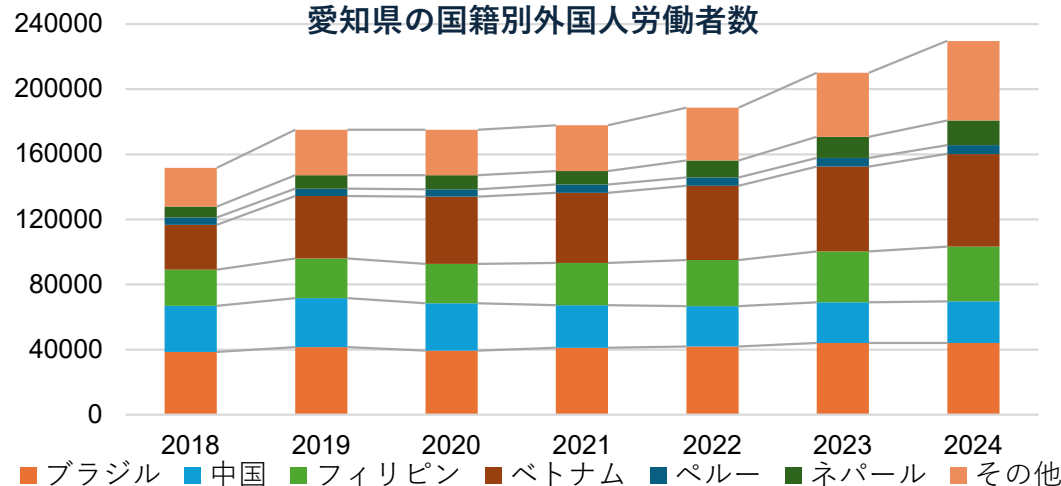


注1) 「専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「特定技能1号・2号」が含まれる。

注2) 資格外活動には在留資格「留学」が含まれる。注3) 身分に基づく在留資格は「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」の合計。

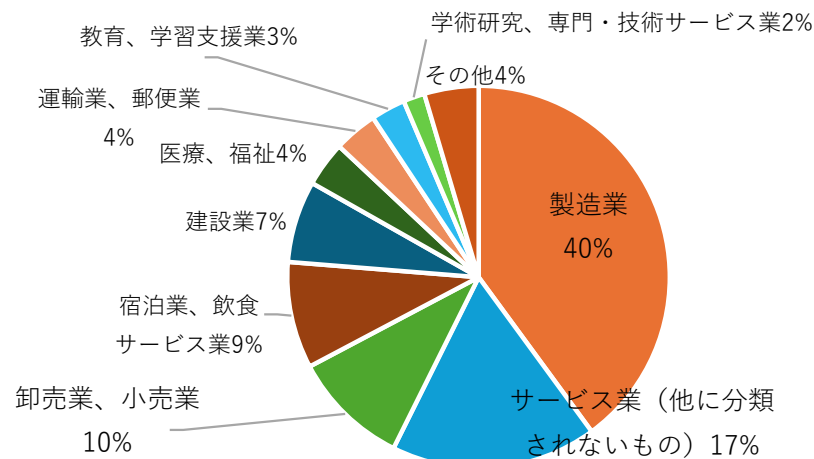
(出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」※厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(2024年10月末現在)を基に作成

愛知県の国籍別外国人労働者数



(出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」※厚生労働省愛知労働局「愛知県内における外国人労働者の現状」、「外国人雇用状況」を基に作成

愛知県の産業別外国人労働者の割合（2024年10月）



### 3. 愛知県の現状分析

#### (3) 労働情勢

##### ④民間企業における障害者の雇用状況

- 県内の民間企業における2024年の雇用障害者数、実雇用率は過去最高を更新したが、実雇用率は全国平均や法定雇用率（2.5%）を下回っている。

民間企業における障害者の雇用状況

全国	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成企業の数/企業数	⑤達成割合
2019年	26,585,858	560,609	2.11%	48,898 / 101,889	48.0%
2020年	26,866,997	578,292	2.15%	49,956 / 102,698	48.6%
2021年	27,156,781	597,786	2.20%	50,306 / 106,924	47.0%
2022年	27,281,607	613,958	2.25%	52,007 / 107,691	48.3%
2023年	27,523,661	642,178	2.33%	54,239 / 108,202	50.1%
2024年	28,162,399	677,462	<b>2.42%</b>	53,875 / 117,239	46.0%

愛知県	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成企業の数/企業数	⑤達成割合
2019年	1,688,899	34,157	2.02%	2,949 / 6,378	46.2%
2020年	1,702,219	35,403	2.08%	3,027 / 6,407	47.2%
2021年	1,711,614	36,554	2.14%	3,116 / 6,695	46.5%
2022年	1,709,155	37,439	2.19%	3,293 / 6,853	48.6%
2023年	1,716,574	39,079	2.28%	3,531 / 6,853	51.5%
2024年	1,757,001	41,530	<b>2.36%</b>	3,459 / 7,434	46.5%

（出典）愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」

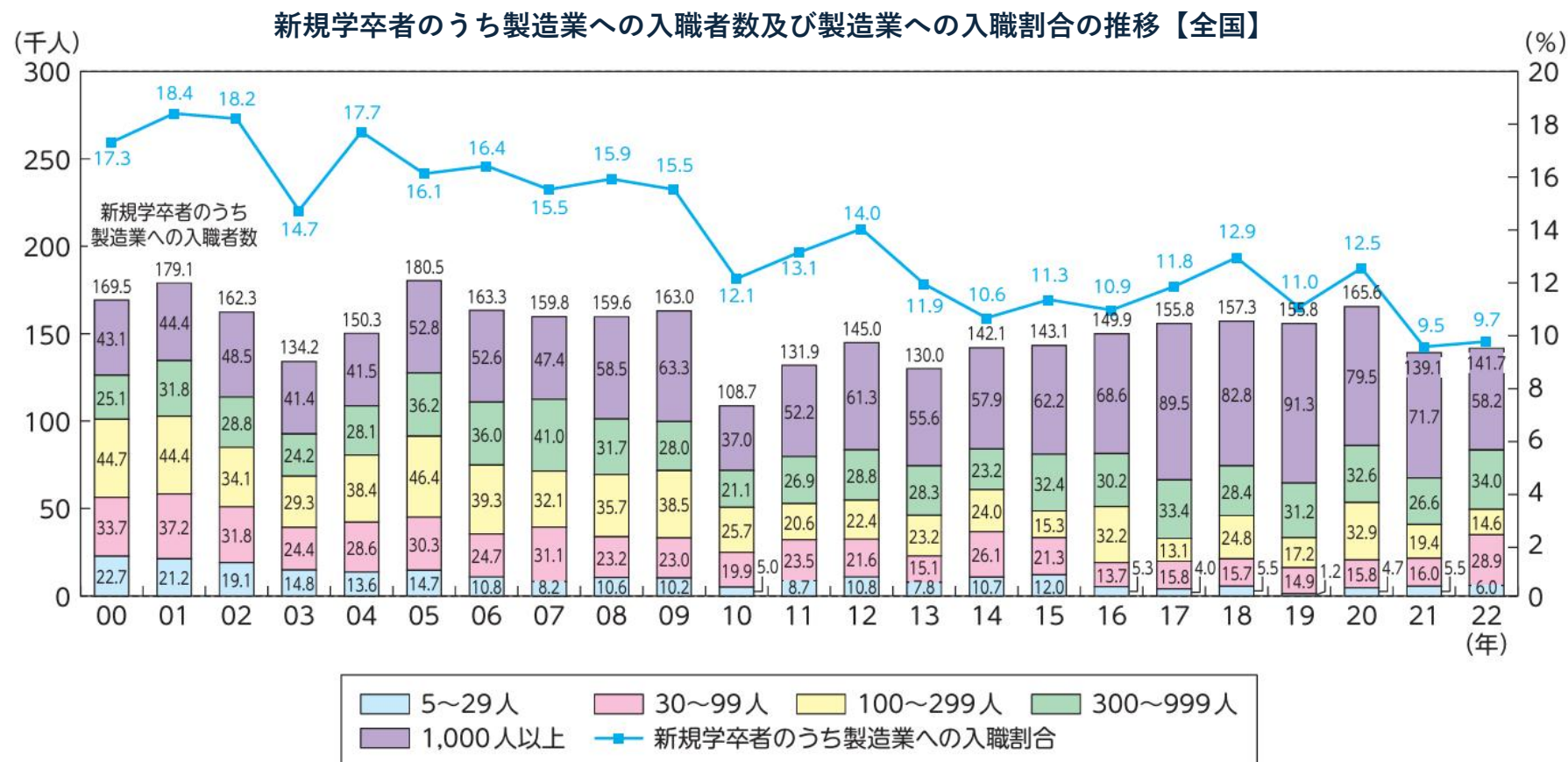
※厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」、愛知労働局「愛知県の障害者雇用状況」を基に作成

### 3. 愛知県の現状分析

#### (3) 労働情勢

##### ⑤新規学卒者のうち製造業への入職者数及び製造業への入職割合の推移【全国】

- 製造業における新規学卒者数は、2013年から2020年まで増加傾向で推移していたが、2021年は前年比約2.7万人減の約13.9万人となり、2022年は約14.2万人となっている。
- 新規学卒者の製造業への入職割合は、2000年以降低下傾向にあり、2022年は9.7%となっている。



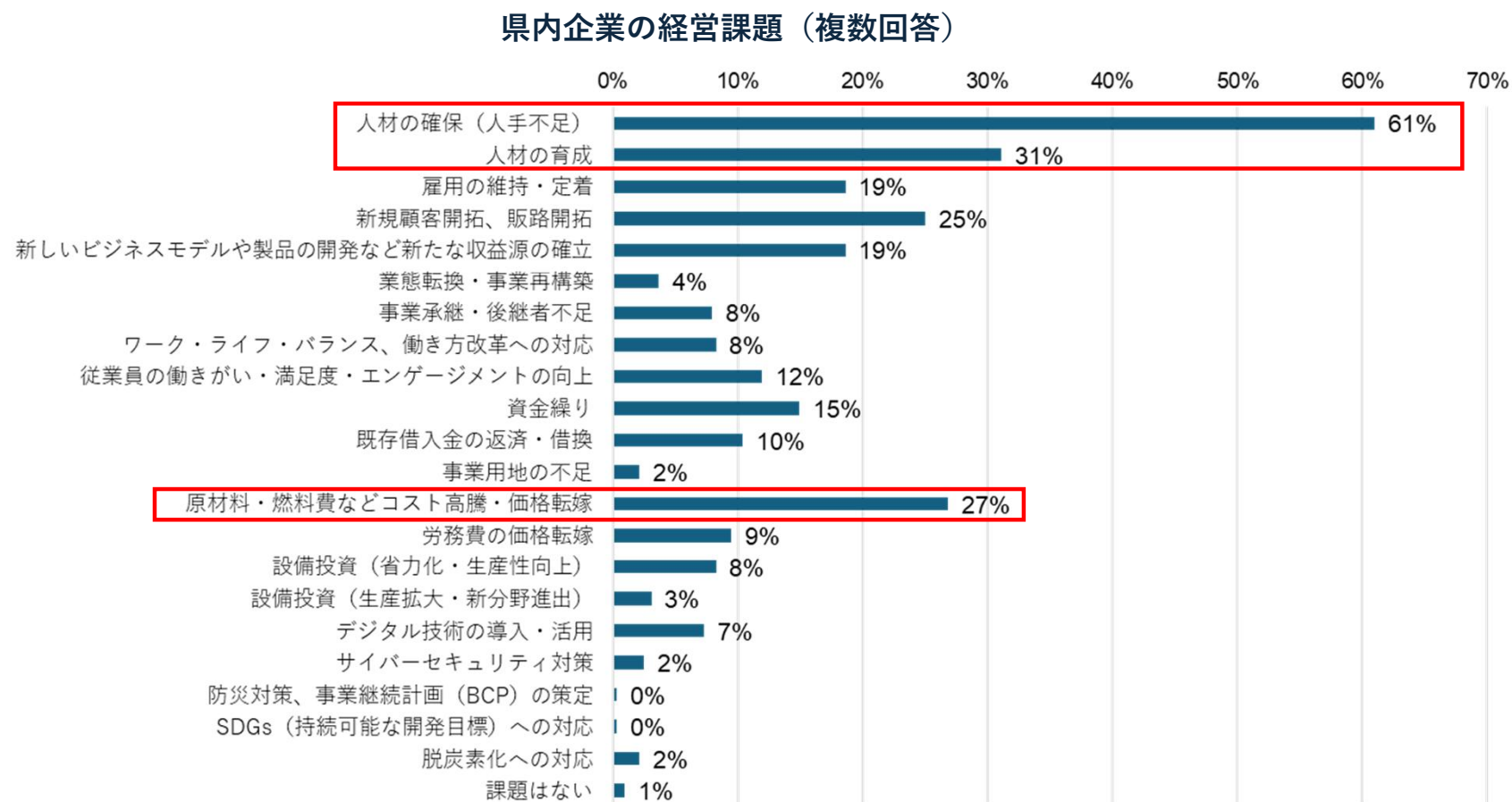
(出典) 経済産業省「2024年版ものづくり白書」 ※厚生労働省「雇用動向調査」(2023年8月)から作成

## 4. 職業能力開発を取り巻く状況

### (1) 人材育成

#### ① 県内企業の経営課題

- 県内企業の主な経営課題として、人材の確保(61%)、人材の育成(31%)、原材料費などのコスト高騰・価格転嫁(27%)の順であった。



注）本設問は上位3つまで回答可

（出典）愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」  
（企業アンケート集計結果）

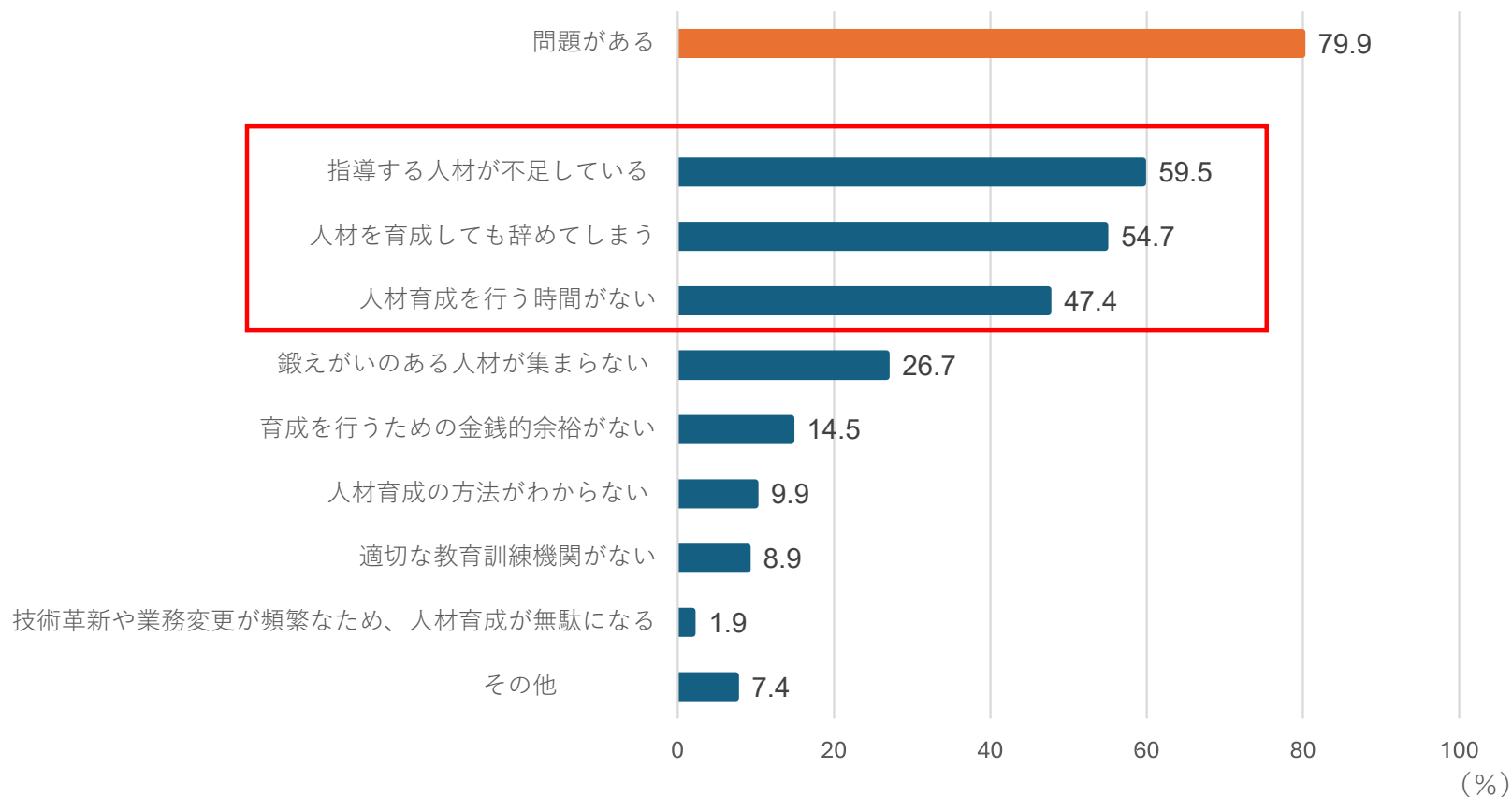
## 4. 職業能力開発を取り巻く状況

### (1) 人材育成

#### ②人材育成に関する問題点【全国】

- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は8割弱となっている。その理由としては、指導する人材が不足している（59.5%）、人材を育成しても辞めてしまう（54.3%）、人材育成を行う時間がない（47.4%）などとなっている。

人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳（複数回答）



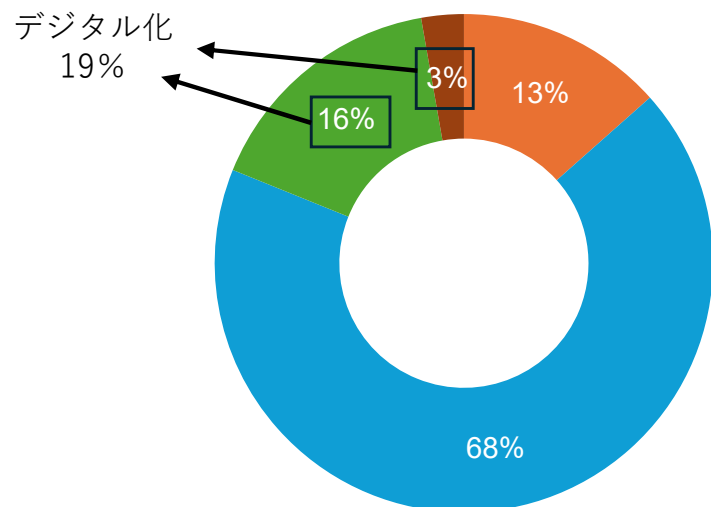
## 4. 職業能力開発を取り巻く状況

### (2) デジタル人材

#### ①企業におけるデジタル化の進捗状況

- 県内企業におけるデジタル化の進捗状況としては、全体の3%がデジタルトランスフォーメーション（DX）段階にある。企業規模別に見ると、デジタイゼーション以下の進捗である割合は、大企業で50%、中堅以下では80%以上であり、企業規模による差が顕著。

県内企業のデジタル化の進捗



■手書き帳票やFAX等が存在するため、紙ベースや人手作業がほとんどであり、デジタル化が十分に行われていない

■エクセルやメールの利用など、データ活用する仕組みが一部に存在する。給与計算・会計処理など一部の業務はITソフトの導入があるものの、デジタル技術の活用による更なる効率化の余地がある

■社内システムを横断的に統合するなど、社内の多くの業務でIT・デジタル技術を活用し、効率化ができている

■デジタル技術を活用した新価値の創出に向けた取組に着手した結果、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデル・新事業を開始している

(参考) デジタル化の取組段階

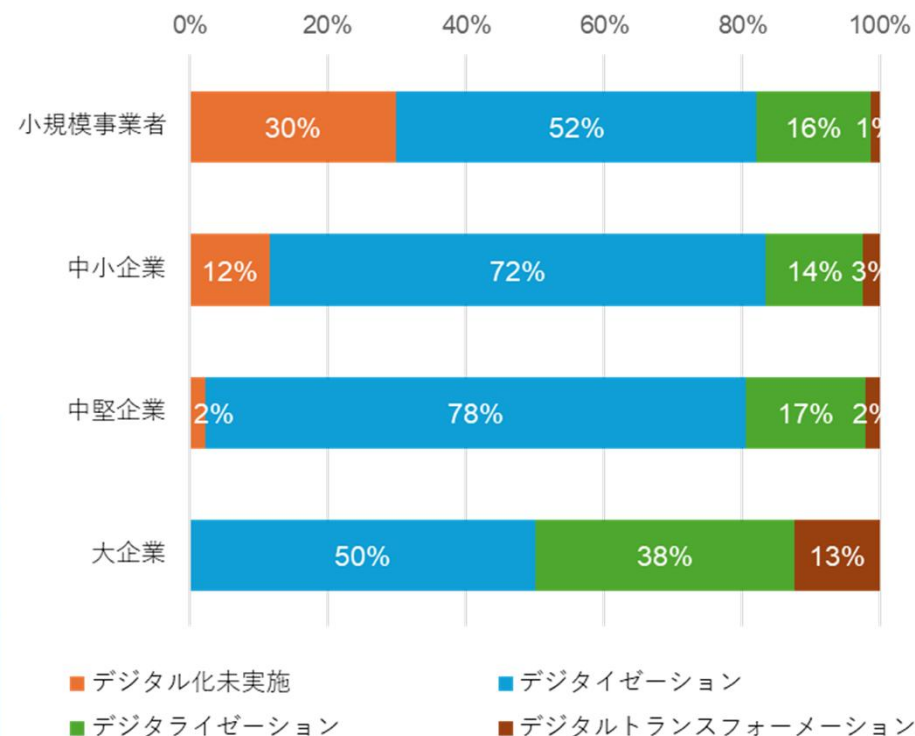
デジタル化未実施

デジタイゼーション

デジタライゼーション

デジタルトランスフォーメーション (DX)

県内企業のデジタル化の進捗（企業規模別）



(出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」  
(企業アンケート集計結果)

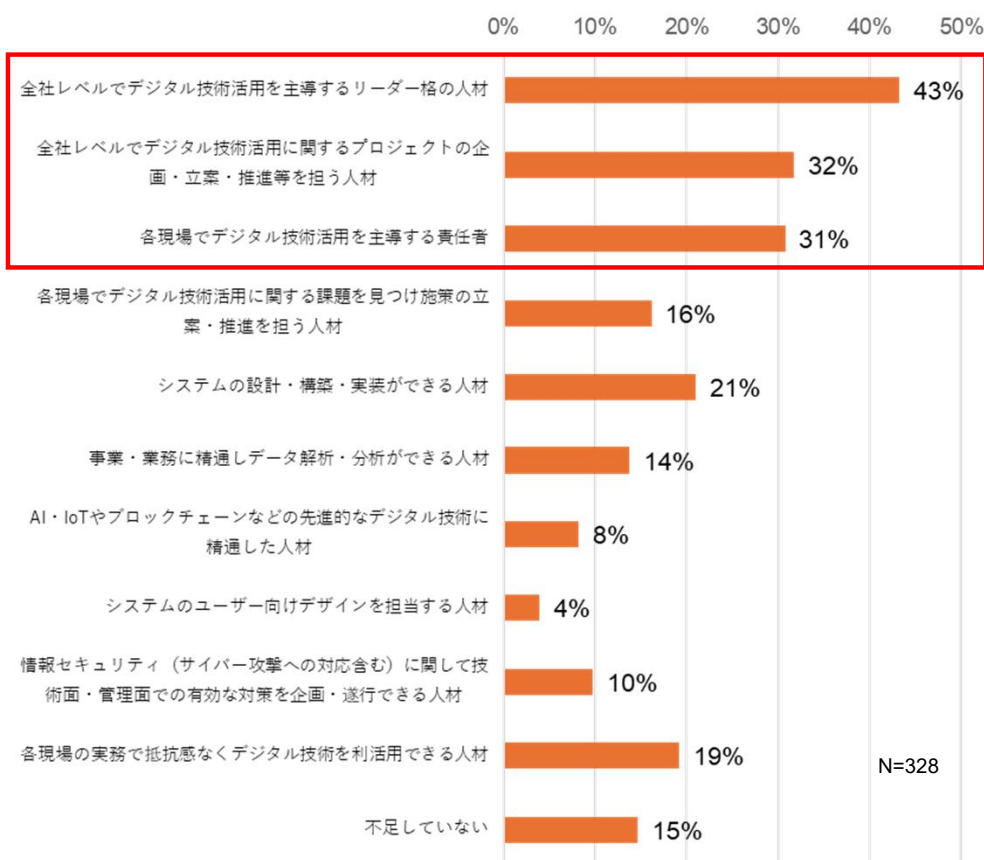
## 4. 職業能力開発を取り巻く状況

### (2) デジタル人材

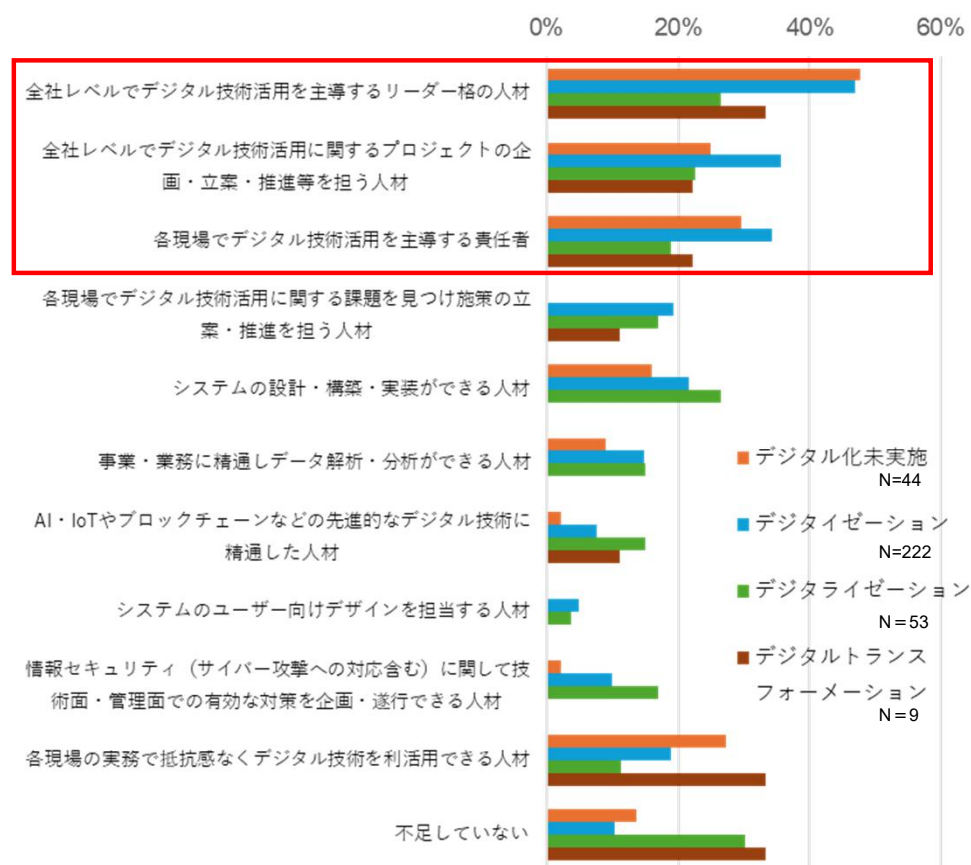
#### ② デジタル化推進に当たり不足するデジタル人材

- 全社レベルや現場のリーダー格・責任者が不足するという回答が多い。これらはデジタル化の初期段階ほど回答が多い傾向にあり、特に初期段階の企業にリーダーレベルのデジタル人材が求められていると分かる。

県内企業のデジタル化推進に当たり不足するデジタル人材



県内企業のデジタル化推進に当たり不足するデジタル人材  
(デジタル化の進捗別)



注) 本設問は上位3つまで回答可

(出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査（企業アンケート集計結果）」

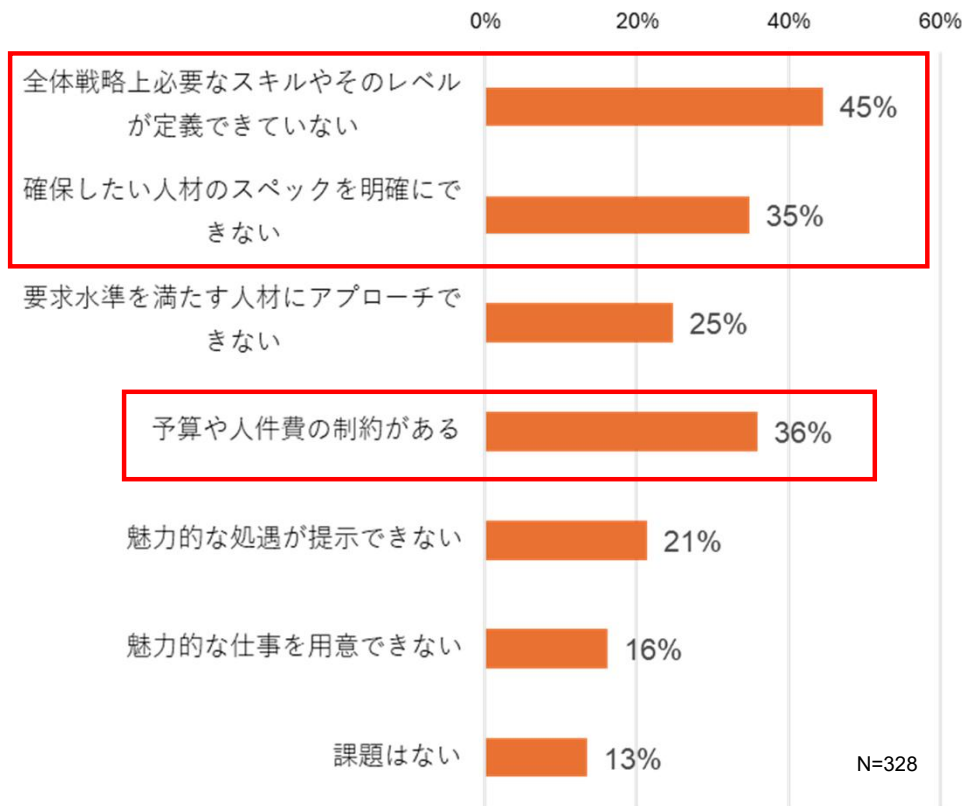
## 4. 職業能力開発を取り巻く状況

### (2) デジタル人材

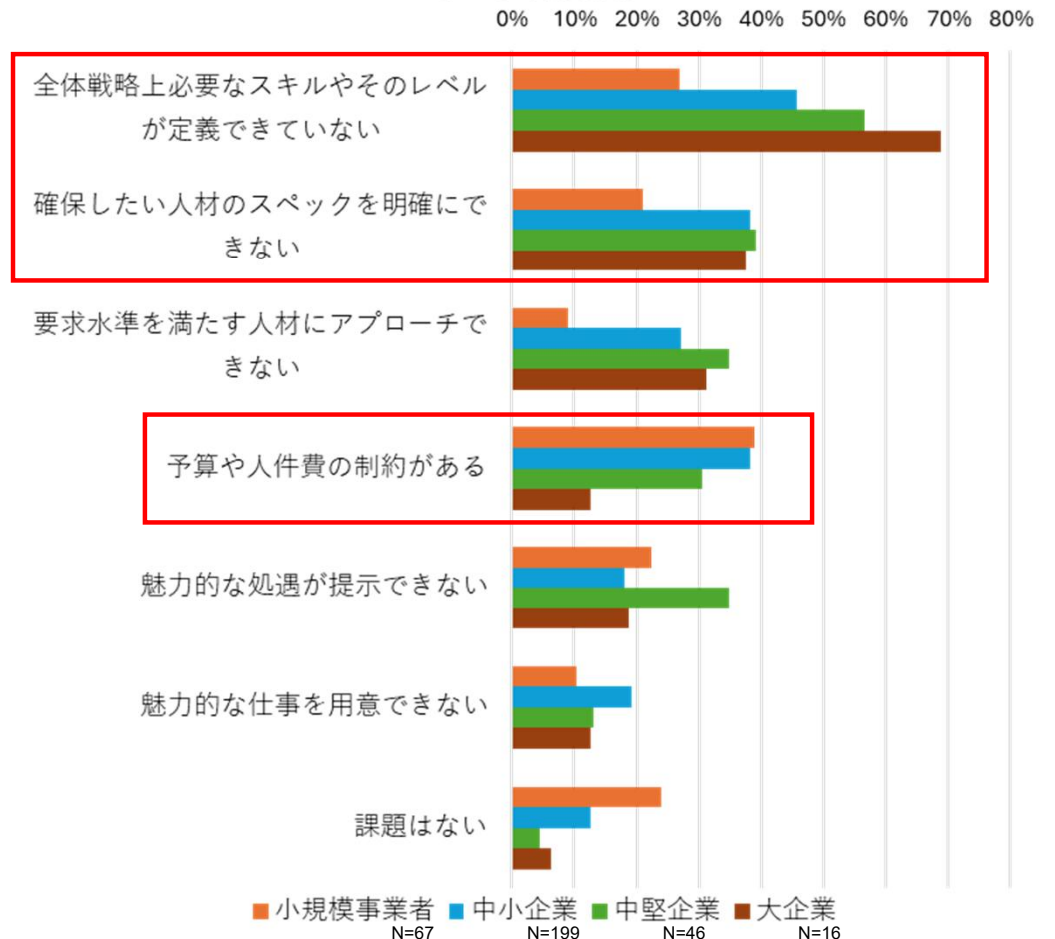
#### ③ デジタル人材確保の課題

- 必要なスキルやレベルの定義・人材スペックの明確化について、課題と感じる企業が多い。これは企業規模が大きいほど回答割合が高い傾向にある。
- 予算や人件費の制約が課題との回答は、企業規模が小さいほど回答割合が高くなっている。

県内企業がデジタル人材の確保に当たり課題と感じること



デジタル人材の確保に当たり課題と感じること  
(企業規模別)



注) 本設問は上位3つまで回答可

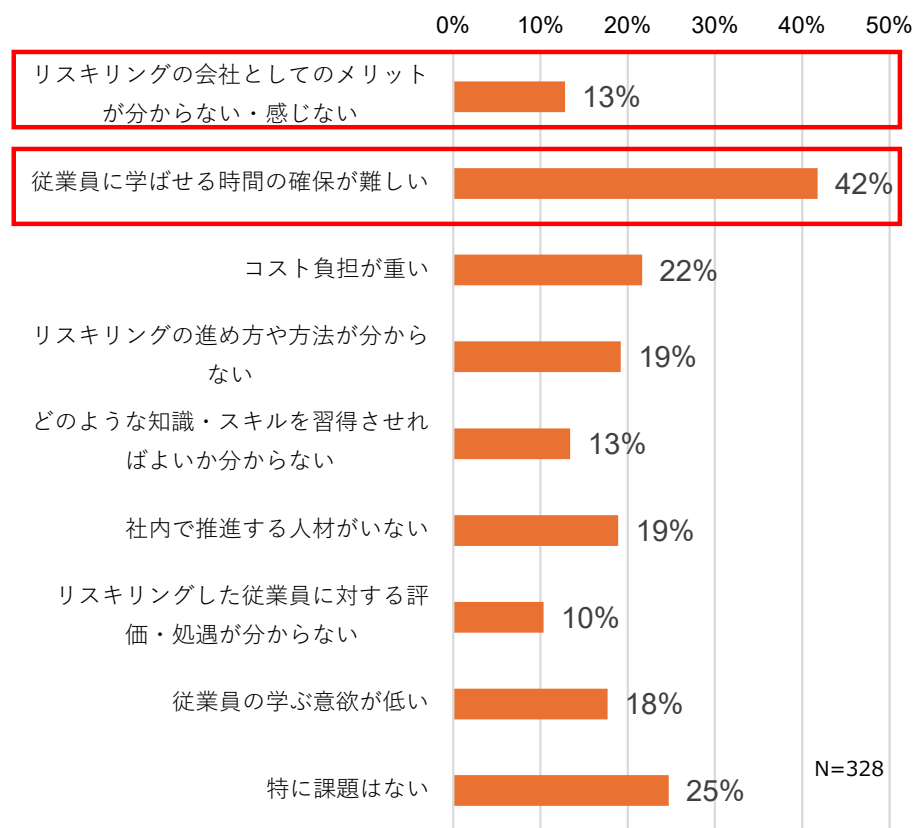
(出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査(企業アンケート集計結果)」

## 4. 職業能力開発を取り巻く状況

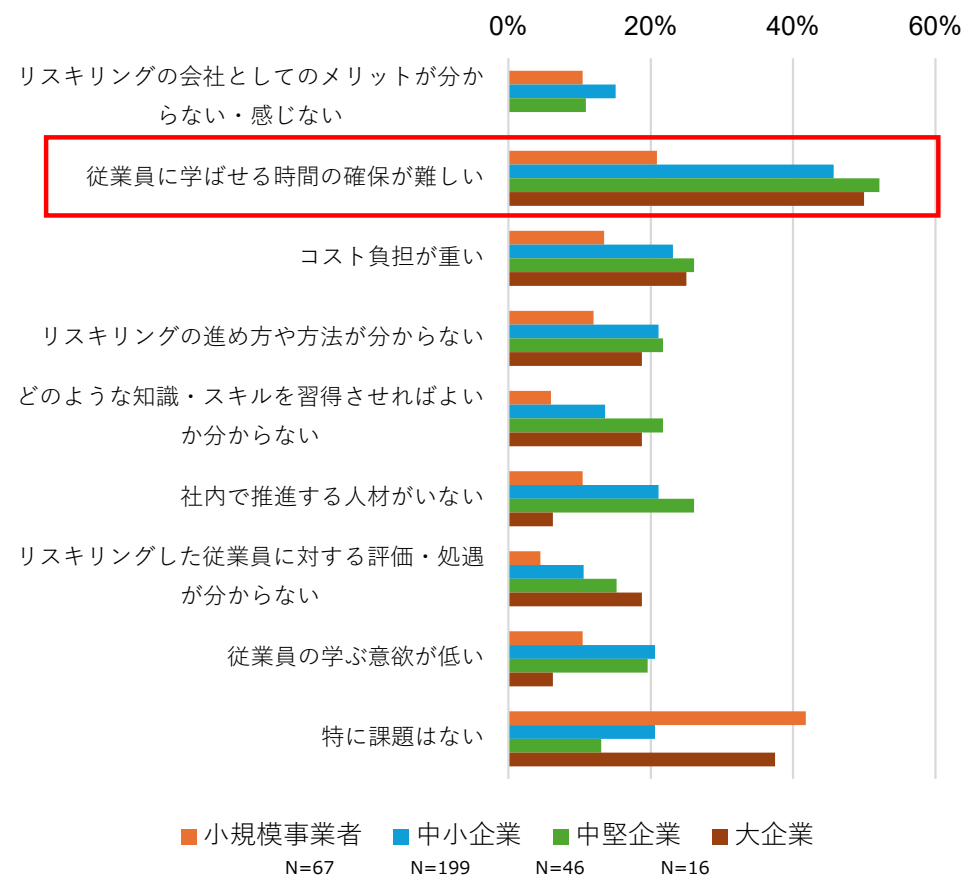
### (3) リスキリング

- リスキリングを進めるうえでの課題としては、「従業員に学ばせる時間の確保が難しい」との回答割合が最も多い。これは企業規模が大きいほど回答が多い傾向にある。メリットが分からない・感じないと回答した企業も1割強ある。

県内企業がリスキリングを進める上での課題



リスキリングを進める上での課題（企業規模別）



注) 本設問は複数回答可

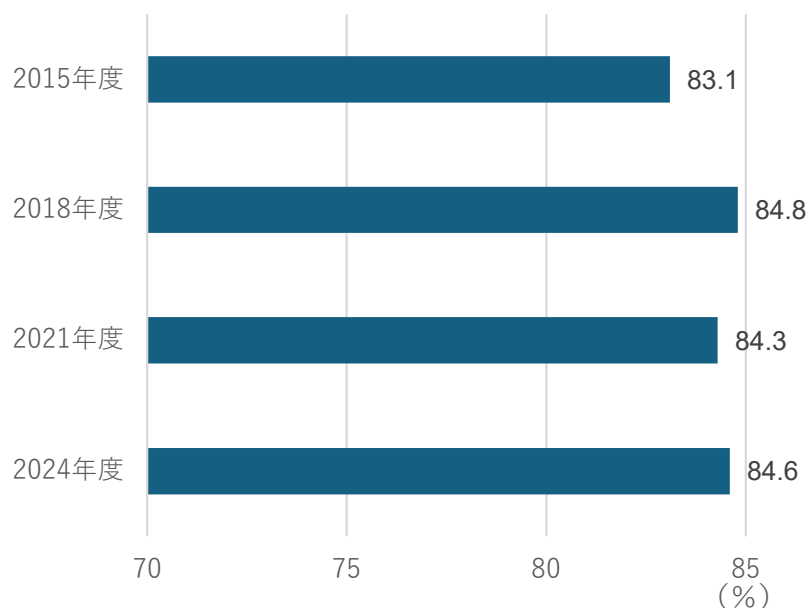
(出典) 愛知県経済産業局「次期あいち経済労働ビジョン基礎調査」(企業アンケート集計結果)

## 4. 職業能力開発を取り巻く状況

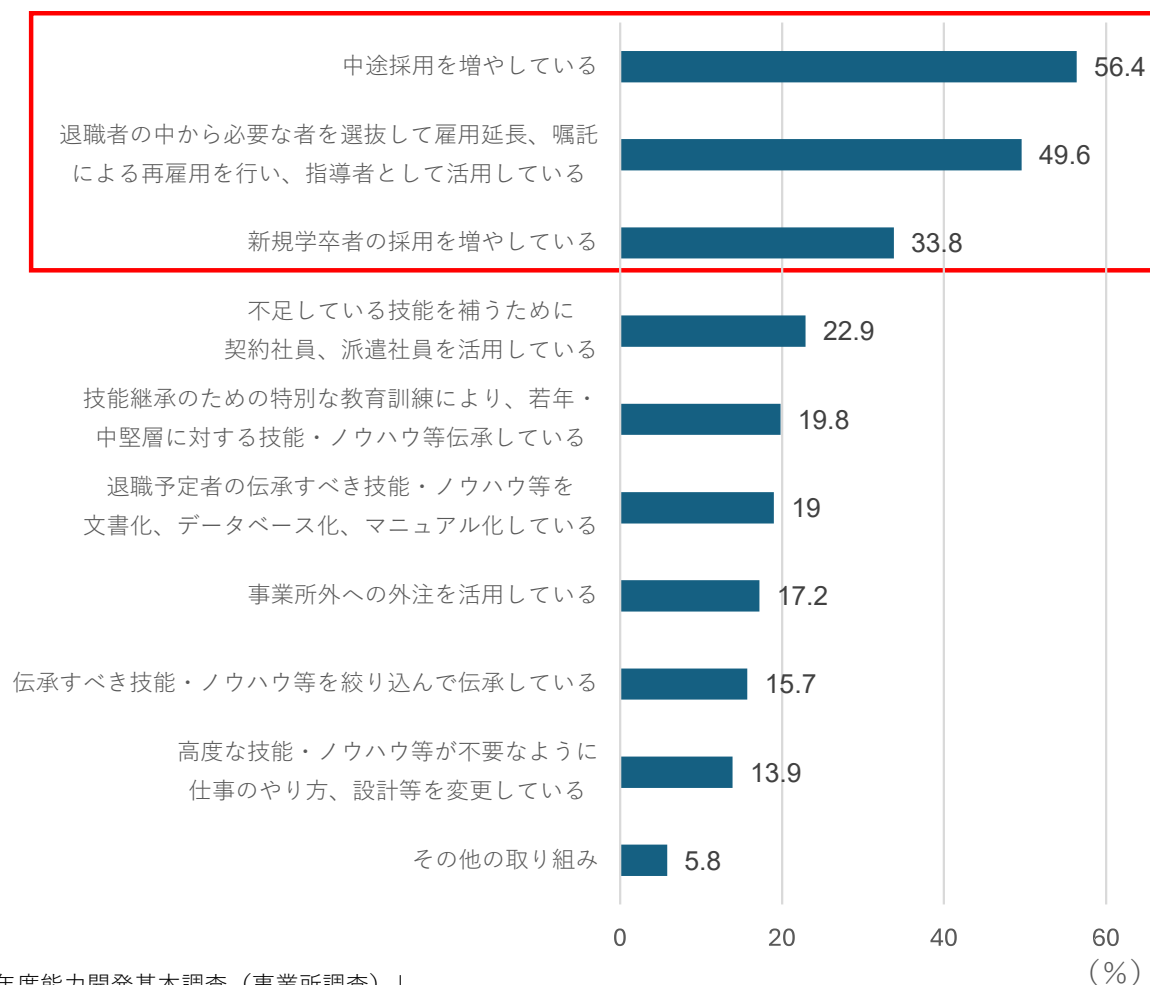
### (4) 技能継承

- 技能継承に取り組んでいる事業所の割合（全国）は、近年8割以上と高く、事業所が技能継承を現場の重要課題と認識している現状が伺える。主な取組としては、「中途採用を増やす」「再雇用を行い、指導者として活用している」等である。

技能継承の取組を行っている事業所



技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容



## 5. 職業能力開発に関する課題

### (1) AI等のデジタル技術を活用できる人材の育成が重要

労働力人口の減少が見込まれる中、AI等のデジタル技術を活用して、業務効率化や新製品・新サービスの創出等を図り、労働生産性を向上させていくことが重要である。しかしながら、特に中小企業ではデジタル化・DXが進んでおらず、多くの企業がDXを推進するデジタル人材の育成を課題として挙げていることから、デジタル人材の育成・確保の取組を一層推進していくことが必要である。

### (2) モノづくりの基盤となる技術を担う人材の育成が重要

デジタル技術の進展や産業部門への脱炭素化の要請など社会経済の大きな変化に伴い、自動車産業の構造転換を中心にモノづくり産業への大きな影響が見込まれている。こうした変化への対応が求められる中であっても、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や技能の継承が必要である。

### (3) 多様な人材の活躍促進に向けた職業能力開発が重要

ワーク・ライフ・バランスを重視するなど働く意識の変化、職業人生の長期化等を背景にして、労働者の求める働き方は多様化している。今後、労働供給制約が強まる中では、若者・女性・中高年齢者・障害者・外国人など多様な人材の労働参加を進めるとともに、労働者が自律的・自主的にリスキリング・スキルアップを続け、生産性向上を図っていくことが必要である。

### (4) 将来の産業を担う人材の育成・確保に向けた技能振興が重要

現場人材や技能者を目指す若者が減少している中、日本・愛知での開催が決定した2028年技能五輪国際大会は、若者がモノづくりや技能への関心を高める絶好の機会となる。技能五輪国際大会及び本県で連続開催している技能五輪全国大会等を通じて、技能を尊重する気運を醸成するとともに、小学生、中学生、高校生に対し、学校教育において、発達段階に応じたキャリア教育を一層推進していくことが必要である。

### (5) 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・定着に課題を抱えている企業が多いことから、引き続き、きめ細かな支援をしていくことが必要である。

## 6. 目標と施策の柱

### 目 標

愛知の持続的な成長を支える産業人材の育成

### 施策の柱

- 1 県内産業のデジタル化・DXを担うデジタル人材の育成・確保
- 2 高度なモノづくり人材の育成支援
- 3 多様な人材が能力を高め発揮できる環境づくり
- 4 技能競技大会の開催等を契機とした更なる技能振興・キャリア教育の推進
- 5 中小・小規模企業の人材育成への支援

## 7. 施策の柱ごとの主な取組イメージ

### 1 県内産業のデジタル化・DXを担うデジタル人材の育成・確保

#### (1) 企業内のデジタル人材育成支援

- 中小企業の経営者層向けセミナーの開催等により、デジタル人材育成への理解を促進
- 生成AI活用人材育成研修を始めとした、育成部門のリーダーや一般社員向けの階層別デジタル人材育成研修の開催
- 中小企業が抱えるデジタル人材育成の課題を解決するためのアドバイザー派遣、社内研修ニーズのある企業には研修カリキュラム作成から開催、開催後のフォローアップを実施

#### (2) 公共職業訓練におけるデジタル活用分野の充実

- 高等技術専門校におけるIoT等のデジタル分野の訓練を実施
  - ・ 名古屋高等技術専門校：組込みシステム科におけるソフトウェア開発技術者等の育成
  - ・ 三河高等技術専門校：3Dモデリングやロボットシステム等に関する訓練科において、モノづくり人材の育成機能を強化
- 民間教育訓練機関等に委託して行う雇用セーフティネット対策訓練において、プログラミング等のコースを実施

#### (3) 未来の産業を担うデジタル人材育成

- 県立高校におけるICTを活用した教育の推進
- DXハイスクールにおけるデジタル人材育成の抜本的強化
- 次世代産業を担う若者を育成する愛知総合工科高校、県立工科高校や商業高校での人材育成
- 小中学生を対象としたロボット製作・プログラミング制御を競う競技大会を開催

# 7. 施策の柱ごとの主な取組イメージ

## 2 高度なモノづくり人材の育成支援

### (1) モノづくりの基盤を支える人材の育成

- 「あいち産業科学技術総合センター」において、カーボンニュートラル実現に向けた水素利用など、新技術に関する講習会や研修会等を開催
- 中堅・中小企業向けの次世代自動車先端技術研修の実施
- 航空宇宙産業を担う各階層に応じた人材育成支援
- ロボット競技会の実施によるロボット産業を支える人材の創出の促進
- 「愛知県産業人材育成支援センター」による人材育成に関する相談対応・情報提供
- 中小企業の経営者を対象とした「あいち経営者人材育成塾」の開催

### (2) 高等技術専門校における公共職業訓練の充実

- 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、中小企業を支援
  - ・ 普通課程訓練：新規学卒者等を対象に職業に必要な基礎的知識・技能を習得
  - ・ 短期課程訓練：離職者等を対象に、モノづくり・建築分野を中心とした基礎的技能・技術を習得
  - ・ 在職者訓練：中小企業のニーズに応じたリスキリング・スキルアップを支援
  - ・ 雇用セーフティネット対策訓練：多様な分野の訓練を実施し、離職者等の早期再就職を支援
- 愛知県地域職業能力開発促進協議会を通じて、地域の人材ニーズを反映した職業訓練を実施

### (3) モノづくり技能の継承支援

- 「あいち技の伝承士」や「ものづくりマイスター」といった熟練技能者を中小企業や工業高校等に講師として派遣し、技能向上を図る
- 中小企業の技能継承の事例報告会を開催するとともに、企業に対する伴走支援を実施

### (4) 社会経済の変化に対応できる人材の育成

- 「わかしゃち奨励賞」による若手研究者の研究成果の称揚
- 県内大学や企業等を対象にPBLセミナーと交流会を開催。PBLの導入や運営アドバイスなどを行うアドバイザーを設置・派遣
- 県立高校におけるSTEAM教育の推進、SSHでの先進的理数教育の実施、中高一貫教育制度の導入
- 県立高校における英語教育・国際理解教育の推進

## 7. 施策の柱ごとの主な取組イメージ

### 3 多様な人材が能力を高め発揮できる環境づくり

#### (1) 多様なニーズに応じたりスキリング・スキルアップ支援

- 高等技術専門校における、求職者等を対象とした訓練や在職者訓練の実施、離転職者を対象とした委託訓練の実施
- 「ヤング・ジョブ・あいち」において、若年者へのキャリアコンサルティングを始めとした総合的な就労支援
- 「あいち子育て女性再就職サポートセンター」における、再就職に向けた相談会等の実施
- 女性が活躍できる環境整備に向け、女性活躍に関する理解や知識を深めるセミナーの開催
- 非正規雇用労働者の正規雇用を支援するため、キャリアコンサルティングや研修等を実施
- 「ポリテクセンター中部」における、中堅・ベテラン従業員を対象とした生涯キャリア形成を支援する訓練等の実施

#### (2) 特別な配慮が必要な人材のリスキリング・スキルアップ支援

- 「あいちミドルシニア活躍サポートサイト」において、働きたいミドルシニアと県内企業を支援する情報の発信、シニアを対象とした合同企業説明会等の開催
- 高等技術専門校や愛知障害者職業能力開発校における職業訓練の実施
- 「あいち障害者雇用総合サポートデスク」において、障害者雇用に取り組む企業を支援
- 「あいち外国人材受入サポートセンター」における外国人材向けの相談、企業向けセミナー等の開催
- 外国人留学生の県内企業への就職促進のため、インターンシップ等の実施及びジョブフェア等のイベントの開催

#### (3) 個人の自律的なキャリア形成の支援

- 職業訓練・研修情報等を一元化・見える化したポータルサイト「ひと育ナビ」による情報発信
- 「あいち労働総合支援フロア」におけるキャリアカウンセリングを始めとする総合的な支援
- (公財)愛知県労働協会において、企業のセルフ・キャリアドック導入を支援

## 7. 施策の柱ごとの主な取組イメージ

### 4 技能競技大会の開催等を契機とした更なる技能振興・キャリア教育の推進

#### (1) 技能競技大会等を通じた技能尊重気運の醸成

- 2023年から5年連続で開催する技能五輪全国大会・全国アビリンピックや2028年技能五輪国際大会の開催を契機とした技能への興味・関心を高めるための取組の実施
  - ・次代のモノづくり愛知を支える子どもたちの大会見学支援
  - ・小中学校や特別支援学校への技能五輪メダリスト等による派遣講座、練習見学会の実施
  - ・小中学生向け技能体験プログラムの実施や大会の認知や理解を促進させるための講座の開催などによる2028年技能五輪国際大会の開催気運醸成
- 技能検定、団体等検定、愛知県認定技能評価の普及促進
- 愛知県優秀技能者（あいちの名工）表彰など優れた技能者の称揚、民間が行う認定職業訓練の振興

#### (2) 成長過程に応じたキャリア教育の推進

- 小中高、特別支援学校における発達段階に応じた体系的なキャリア教育の実施（体験学習、インターンシップ等）
- 少年少女発明クラブの支援を通じた、小中学生のモノづくりに対する興味・関心の掘り起こし
- 愛知労働局と愛知県が連携して小中学校教員のモノづくり企業見学会を実施し、キャリア教育を支援

#### (3) 産業界と連携したキャリア教育の推進

- 工科高校が地域の企業と連携し、地域産業界のニーズを踏まえた実践的な技能を習得する現場体験型の教育プログラムを実施
- 地域産業を支える人材を育成するため商工会と協働し、高校生を対象にした地域企業の紹介イベント等を実施
- 中高生・大学生等に対して、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、進路・職業選択ができるよう、職場で活躍する女性ロールモデルの紹介等を行う講座等の開催
- モノづくりに関するセミナーなどを通して、学生が中小企業を知る機会を創出

## 7. 施策の柱ごとの主な取組イメージ

### 5 中小・小規模企業の人材育成への支援

#### (1) 中小・小規模企業のニーズに対応した人材の育成

- 中小企業の経営者層向けセミナーの開催等により、デジタル人材育成への理解を促進【再掲】
- 中小企業が抱えるデジタル人材育成の課題を解決するためのアドバイザー派遣、社内研修ニーズのある企業には研修カリキュラム作成から開催、開催後のフォローアップを実施【再掲】
- 高等技術専門校の公共職業訓練において、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、中小企業を支援【再掲】
- 職業訓練・研修情報等を一元化・見える化したポータルサイト「ひと育ナビ」による情報発信【再掲】
- 愛知県職業能力開発協会において、企業のOFF-JT機会を提供する教育訓練事業の実施
- (公財) あいち産業振興機構等において、中小企業の経営改善、新事業展開、DX支援などに関する総合的な支援を実施

#### (2) 生産性向上に向けた人材の育成

- 専門家派遣による生産工程の合理化等、生産性の向上支援
- 「あいち技の伝承士」や「ものづくりマイスター」といった熟練技能者を中小企業や工業高校等に講師として派遣し、技能向上を図る【再掲】
- ポリテクセンター中部において生産性向上に関する技能・技術等を習得する職業訓練の実施

## 8. 計画の推進体制

- 計画全体としての成果達成目標（KPI）と個別施策の到達目標を設定し、愛知県職業能力開発審議会において、毎年度進捗を管理
- 社会経済情勢の変化を踏まえ、必要に応じて計画内容を見直し

## 9. 参考資料

- 愛知県職業能力開発審議会条例・運営要領
- 厚生労働省 2025年7月7日記者発表  
「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 報告書（概要）」