

職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

1 産業の特徴

- ・製造業を中心に多彩な産業が展開
- ・製造業の動向に左右され、リーマン・ショック後の打撃を引きずる

2 雇用情勢の変化

- (1) 就業構造
 - ・就業者数の減少
- (2) 雇用情勢の変化
 - ・失業率の回復、高い求人倍率と人材不足

生産性の向上

労働力の確保

3 社会情勢の変化

- (1) 人口減少・少子高齢化
 - ・社会減少の拡大
 - ・若年者～勤労世代の流出
- (2) 高齢者
 - ・定年延長、継続雇用の進展
 - ・低い就職率
- (3) 女性
 - ・若年女性の県外流出
 - ・出産・育児・介護のための離職
- (4) 障害のある方
 - ・法定雇用率の未達成
- (5) 外国人
 - ・外国人労働者の増加と雇用する事業所の増加
- (6) グローバル化
 - ・企業の海外展開
 - ・訪日外国人の増加
- (7) ICTの進展

多様な人材の活躍促進

技能の継承

成長産業分野の人材育成

計画の特徴

失業者対策から人材確保・育成対策への転換

自己実現を図るための
学びの場の提供
～学んでよし働いてよし～
ジャパニーズ・ドリーム

計画の方向性

県民誰もが活躍
できる環境づくり

成長産業に対応
した職業訓練の
高度化

ライフステージ
に対応した職業
能力の開発

計画の5本の柱

現場主義に徹した人材育成

- 自らの技術・技能を存分に発揮できる人材育成のため、現場を重視した学習機会を提供します。
- ① 児童や生徒が企業等から学ぶ機会の提供(職場見学、職場体験、インターンシップ)
 - ② 学生等が就職する企業の姿を知る機会の提供(インターンシップ、企業実習付き職業訓練)
 - ③ 在職者が現場を通して先端技術を学ぶ機会の提供(他社の現場での職業訓練、認定職業訓練)
 - ④ 再チャレンジを後押しする職業訓練の提供(企業実習付き職業訓練)

技術・技能を尊重する社会の実現

- 技術・技能の重要性や必要性を県民に理解してもらい、技術・技能を尊重する気運の醸成を図ります。
- ① 子ども、若者の勤労観・職業観の醸成(WAZAチャレンジ教室)
 - ② 技能者の技能レベル・社会的評価の向上(技能マイスターの認定、ものづくり競技大会の開催)
 - ③ 企業の技能継承に向けた取組への支援(県が企業内技能評価を認定)

多様な人材が能力を発揮できる環境づくり

- 全ての方が個々の特性やニーズに対応した能力開発ができる仕組みを整備します。
- ① 女性の就労支援(託児サービス付き職業訓練)
 - ② 障害のある方の就労支援(障害者雇用の理解を得られる実習付き職業訓練)
 - ③ 外国人の就労支援(日本語能力に配慮した職業訓練、外国人技能実習生への日本語講座)
 - ④ 壮年盛期・壮年熟期の方の就労支援(シニア等人材バンク、シルバー人材センター)

社会の変化に対応できる能力の習得

- 技術専門校や農林大学校を人材育成の拠点施設としてその機能を高めるほか、企業、他の教育機関と連携し、社会の変化に対応できる人材の育成を推進します。
- ① 若年者の技術・技能の習得(技術専門校の教育内容の高度化、農林大学校の専門職大学化)
 - ② 成長産業分野の推進(ロボット制御、レーザー加工、観光、介護等への対応)
 - ③ 産学官連携の推進(企業や大学の協力による職業訓練、新産業集積クラスターの人材育成)
 - ④ 海外進出企業への支援(海外大学の学生の県内企業でのビジネスインターン)

ライフステージに対応した職業能力の開発

- 学齢期から定年後までの各ステージにおいて、自己実現のための学びの場を提供します。
- ① 小学校～高校(経験を積みながら職業観を醸成)
 - ② 高校卒業後(大学等で学術的・専門的内容の知識・技術の習得)
 - ③ 在職期(業務に必要な知識・技能の習得)
 - ④ 転職・復職期(転職・復職に必要な知識・技能の習得)
 - ⑤ 定年後(培った知識・技能を活かして社会に貢献)

第 10 次静岡県職業能力開発計画管理指標の進捗評価

施策の柱	管理指標		R3 目標値	実績				R2 計画 (期待値)	進 捗 評 価
				H29	H30	R 元	R 2		
柱1 現場主義に 主徹した人 材育成	児童や生徒が企 業、技能者等から 学ぶ機会の提供	WAZA チャレンジ教室参 加者数（累計）	12,000 人 (2,400 人/年)	2,661 人 (2,661 人/年)	5,512 人 (2,851 人/年)	7,854 人 (2,342 人/年)	9,780 人 (1,926 人/年)	9,600 人 (2,400 人/年)	○
		インターンシップを実 施した学校数（公立）	100%	80.9%	83.6%	86.4%	33.3%	(97.9%)	△
	学生等が就職す る企業の姿を知 る機会の提供	技術専門校卒業生の 就職率	100%	100%	100%	100%	98.6%	100%	○
	在職者が現場を通 じて先端技術を学 ぶ機会の提供	企業と連携して実施 する職業訓練件数	11 件	6 件	6 件	9 件	8 件	9 件	○
	新しい分野で再 チャレンジする方 が現場で学ぶ機 会の提供	離転職者訓練受講生 の就職率	80%以上	79.4%	76.6%	72.4%	72.8%	79%	△
柱2 技術・技能を 重んずるの 社会実現	ものづくり体験 の機会の提供	WAZA チャレンジ教室参 加者数（累計）	12,000 人 (2,400 人/年)	2,661 人 (2,661 人/年)	5,512 人 (2,851 人/年)	7,854 人 (2,342 人/年)	9,780 人 (1,926 人/年)	9,600 人 (2,400 人/年)	○
	技能レベル・社 会的評価の向上	優秀技能者表彰 30 人以上	30 人以上	27 人	26 人	21 人	23 人	29 人	△
柱3 多様な人 材能力を 発揮する 環境づくり	様々な職業能力 開発機会の提供	技術専門校の定員 充足率	80%以上	65.3%	55.3%	49.4%	44.7%	70%	△
		離転職者訓練受講 生の就職率	80%以上	79.4%	76.6%	72.4%	72.8%	79%	△
		在職者訓練の受講 者数	全国 第 3 位	2,039 人 (全国第 5 位)	2,189 人 (全国第 5 位)	2,389 人 (全国第 5 位)	1,643 人	3,200 人 (全国第 4 位)	△
	女性の働き方、 経営者の意識改 革、ものづくり 系職種への誘導	離転職者訓練受講 女性の就職率	90%以上	80.3%	77.0%	71.1%	73.5%	(87.8%)	△
		技術専門校（若年者訓 練）女性の入校生の割合	10%以上	4.5%	5.3%	4.8%	3.9%	(8%)	△
	障害のある方 の一般企業への 就職、就職後の 職場定着対策	訓練修了後一般企 業への就職	90%以上	74.2%	67.3%	71.2%	64.4%	(87.8%)	△
		アビリンピック全国 大会への参加者数	15 人以上	12 人	14 人	13 人	11 人	(14 人)	△
定住外国人の 活躍促進	定住外国人訓練の 受講者数	100 人	30 人	27 人	47 人	58 人	90 人	△	

【進捗評価】

- ◎ 想定以上に進んでいる
- 想定どおり進んでいる
- △ 目標を達成するために更に努めていく

施策の柱	管理指標		R3 目標値	実績				R2 計画値 (期待値)	進 捗 評 価
				H29	H30	R 元	R 2		
柱4 社会の変 化に 対する 能力 の 習 得	高度で幅広い専 門的な知識・技 能を持つ実践技 術者を養成	技術専門校卒業生 の就職率	100%	100%	100%	100%	98.6%	100%	○
		技術専門校生の技 能検定 2 級合格	80%以上	63.2%	68.4%	65.4%	80.6%	(78.8%)	◎
		若年者ものづくり 競技大会入賞者数	8 人	4 人	3 人	3 人	— (中止)	(7 人)	—
	企業の成長産業分 野への参入支援	成長産業分野に係る訓 練受講企業の満足度	80%以上	84.6%	87.9%	100%	95.0%	(79.3%)	◎
	企業と連携した 職業訓練の実施	企業と連携して実施 する職業訓練件数	11 件	6 件	6 件	9 件	8 件	9 件	○
		各クラスターの形成に つながる人材育成数	440 人/累計 (88 人/年)	92 人/年	201 人/年 (109 人/年)	302 人/年 (101 人/年)	452 人/年 (150 人/年)	352 人/年 (88 人/年)	◎
	海外進出や外国人 労働者の受入支援	技能実習生の技能 検定基礎級合格率	93%以上	87.6%	89.3%	87.0%	85.9%	(92.0%)	△
	基礎から新技術 まで、企業ニ ーズの 高い職業 訓練の 実施	在職者訓練の受講 者数	全国 第 3 位	2,039 人 (全国第 5 位)	2,189 人 (全国第 5 位)	2,389 人 (全国第 5 位)	1,643 人	3,200 人 (全国第 4 位)	△
		成長産業分野に係る訓 練受講企業の満足度	80%以上	84.6%	87.9%	100%	95.0%	(79.3%)	◎
		技能五輪全国大会 入賞者数	15 人以上	8 人	13 人	16 人	13 人	(13 人)	○
柱5 ライフ ステージ に 対 し た 職 業 能 力 の 開 発	若者が職業観を 醸成する機 会の提供	WAZA チャレンジ教室参 加者数（累計）	12,000 人 (2,400 人/年)	2,661 人 (2,661 人/年)	5,512 人 (2,851 人/年)	7,854 人 (2,342 人/年)	9,780 人 (1,926 人/年)	9,600 人 (2,400 人/年)	○
		インターンシップを実 施した学校数（公立）	100%	80.9%	83.6%	86.4%	33.3%	(97.9%)	△
	若者が職業訓練を 通じて職業能 力を高める 機会の提供	技術専門校の定員 充足率	80%以上	65.3%	55.3%	49.4%	44.7%	70%	△
	在職中の方が職 業能力を 高める 機会の提供	在職者訓練の受講 者数	全国 第 3 位	2,039 人 (全国第 5 位)	2,189 人 (全国第 5 位)	2,389 人 (全国第 5 位)	1,643 人	3,200 人 (全国第 4 位)	△
	離転職する方 が職業能 力を 高める 機 会 の 提 供	離転職者訓練受講 生の就職率	80%以上	79.4%	76.6%	72.4%	72.8%	79%	△

区 分	柱 1	柱 2	柱 3	柱 4	柱 5	合計
◎	0	0	0	4	0	4
○	3	1	0	3	1	8
△	2	1	8	2	4	17
—	0	0	0	1	0	1
計	5	2	8	10	5	30

第 10 次静岡県職業能力開発計画の進捗状況について

中柱	令和2年度				施策の方向性 ・ R3年度取組															
	取 組	主な取組の評価・課題																		
(1) 現場主義に徹した人材育成	<p>【児童や生徒が企業、技能者等から学ぶ機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 小中学校等で技能士の指導のもとでひとつのものを作り上げる体験教室「WAZA チャレンジ教室」を実施した。 小中高校で「静岡県技能マイスター」が職業観やものづくりの素晴らしさを語る出前講座を実施した。 	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 「WAZA チャレンジ教室」、「技能マイスター出前講座」は実施数を確保し、「ものづくり」に触れる機会を提供できている。 <p>[ものづくり体験の実施状況]</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>H29 実績</th> <th>H30 実績</th> <th>R 元実績</th> <th>R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WAZA チャレンジ教室箇所数</td> <td>41 箇所</td> <td>46 箇所</td> <td>47 箇所</td> <td>44 箇所</td> </tr> <tr> <td>技能マイスター出前講座</td> <td>40 校</td> <td>52 校</td> <td>54 校</td> <td>49 校</td> </tr> </tbody> </table> <p>・新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、インターンシップの実施状況は、全日制課程で36.7%（33校/90校中）、定時制・通信制課程で19%（4校/21校中）と令和元年度の実績を大きく下回った。</p> <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 今後も子どもたちに「ものづくり」に触れる機会を広く提供していくため、「WAZA チャレンジ教室」の実施場所を拡大していく必要がある。 新型コロナウイルス感染症拡大の影響による休業のため、学校行事の見直しや実施予定企業の受け入れ体制の見直しがあり、大きく実施率は減少した。新型コロナウイルスを想定した「新しい生活様式」を実践した実施方法を検討していく必要がある。 			年 度	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	WAZA チャレンジ教室箇所数	41 箇所	46 箇所	47 箇所	44 箇所	技能マイスター出前講座	40 校	52 校	54 校	49 校	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 児童や生徒が、学校の授業だけでなく、職場を見学したり、インターンシップに参加したりするなど、実際に企業等を見て、体験することにより勤労観や職業観を養う。 優れた技能者の指導を受けながら「ものづくり」に触れる体験を通じ、ものづくりの楽しさや喜びを伝える。 <p><具体的な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業や公共施設との連携を進め、「WAZA チャレンジ教室」の学校外での実施を拡大して事業の裾野を広げていく。 教員の県内企業の魅力・実力への理解を深めるため、教員企業研究会を関係部局と連携して開催する。 企業等へ、インターンシップに対する事業理解を求め、受け入れ企業等の安定した確保とアフターコロナにおけるインターンシップの促進を行う。
	年 度	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績															
	WAZA チャレンジ教室箇所数	41 箇所	46 箇所	47 箇所	44 箇所															
	技能マイスター出前講座	40 校	52 校	54 校	49 校															
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>管理指標</th> <th>10次目標</th> <th>R元実績</th> <th>R2実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WAZA チャレンジ教室参加者数 累計</td> <td>12,000 人 (2,400 人/年)</td> <td>7,854 人 (2,342 人/年)</td> <td>9,780 人 (1,926 人/年)</td> </tr> <tr> <td>インターンシップの実施率（公立）</td> <td>100%</td> <td>86.4%</td> <td>33.3%</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10次目標	R元実績	R2実績	WAZA チャレンジ教室参加者数 累計	12,000 人 (2,400 人/年)	7,854 人 (2,342 人/年)	9,780 人 (1,926 人/年)	インターンシップの実施率（公立）	100%	86.4%	33.3%								
管理指標	10次目標	R元実績	R2実績																	
WAZA チャレンジ教室参加者数 累計	12,000 人 (2,400 人/年)	7,854 人 (2,342 人/年)	9,780 人 (1,926 人/年)																	
インターンシップの実施率（公立）	100%	86.4%	33.3%																	
<p>【学生等が就職する企業の姿を知る機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校若年者コース訓練生全員に対して、現場で働く人から直接話を聞き、作業を体験するインターンシップを実施した。 企業訪問による求人情報の収集や、技術専門校のPRを実施した。 	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校若年者コース訓練生の就職希望と、製造業等企業のニーズを把握した上でインターンシップ及び求人紹介を行ったが、就職率 98.6%と目標の100%を下回った。 			<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校の訓練生が、企業の工場を見て機械に触れ、自身の技術・技能を活かすイメージが持てるようにインターンシップへの参加を促し、学卒未就職者には、企業実習付きの訓練を実施する。 <p><具体的な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校の指導員が企業を訪問し、企業が求める技能・技術をカリキュラムに反映する。 短期大学学校化後も万全の就職サポート体制を継続・強化していく。 																
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>管理指標</th> <th>10次目標</th> <th>R元実績</th> <th>R2実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>技術専門校卒業生の就職率</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>98.6%</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10次目標	R元実績	R2実績	技術専門校卒業生の就職率	100%	100%	98.6%												
管理指標	10次目標	R元実績	R2実績																	
技術専門校卒業生の就職率	100%	100%	98.6%																	
	<p>【在職者が現場を通して先端技術を学ぶ機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新入社員から管理監督者向けまで、多様な在職者訓練を実施した。 3技術専門校の在職者訓練を紹介する冊子（スキルアップガイド）の内容を見直し、中小企業、信用金庫等に配布した。 「ものづくり人材育成協定」を締結した「企業等と連携した職業訓練」を実施した。 	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業と連携して実施する職業訓練件数は8件で前年とほぼ同数となった。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>H28 実績</th> <th>H29 実績</th> <th>H30 実績</th> <th>R 元実績</th> <th>R 2 実績</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>企業等との協定締結</td> <td>3 件</td> <td>2 件</td> <td>0 件</td> <td>0 件</td> <td>0 件</td> <td>5 件</td> </tr> </tbody> </table> <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 「ものづくり人材育成協定」締結企業を新たに開拓していく必要がある。 在職者訓練紹介冊子の内容をさらに改善し、有効活用していく必要がある。 			年 度	H28 実績	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	計	企業等との協定締結	3 件	2 件	0 件	0 件	0 件	5 件	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事を進める上での理論が先行し、現場から乖離することがないように、常に現場を第一とする精神をもって丁寧な人材育成施策を進める。 <p><具体的な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> 県内経済団体にも協力を仰ぎ、先端技術を持つ企業等と、ものづくり人材育成協定の締結を推進する。 協定の締結に先立ち、IT人材の育成、デジタル化等の新規コースで連携できる企業を増やす。 	
	年 度	H28 実績	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	計													
	企業等との協定締結	3 件	2 件	0 件	0 件	0 件	5 件													
	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>管理指標</th> <th>10次目標</th> <th>R元実績</th> <th>R2実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>企業と連携して実施する職業訓練件数</td> <td>11 件</td> <td>9 件</td> <td>8 件</td> </tr> </tbody> </table> <p>訓練内容：射出成形機、産業用ロボット操作、レーザー加工、プレス、CLT（直交集成板）啓発に関するコース</p>	管理指標	10次目標	R元実績	R2実績	企業と連携して実施する職業訓練件数	11 件	9 件	8 件											
管理指標	10次目標	R元実績	R2実績																	
企業と連携して実施する職業訓練件数	11 件	9 件	8 件																	
<p>【新しい分野で再チャレンジする方が現場で学ぶ機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校の設備を活用して離転職者訓練を行うとともに、求人・求職ニーズに合った訓練を民間教育機関等に委託して実施した。 	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度の離転職者訓練受講生の就職率は72.8%（745人/1,024人）で、計画値である79%を下回った。 令和2年度の離転職者訓練受講者の訓練に関連した就職割合は、80.0%となった。 <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率や定員充足率の低い訓練を検証・改善し、効果的な訓練を実施していく必要がある。 			<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 転職する方が新しい職場において活躍できるよう、求人ニーズの高い業種の職業訓練を行う。 <p><具体的な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> 静岡労働局、ポリテクセンター静岡とともに、「離転職者訓練（委託）検証・改善会議」を実施していく。 																
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>管理指標</th> <th>10次目標</th> <th>R元実績</th> <th>R2実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>離転職者訓練受講生の就職率</td> <td>80%以上</td> <td>72.4%</td> <td>72.8%</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10次目標	R元実績	R2実績	離転職者訓練受講生の就職率	80%以上	72.4%	72.8%												
管理指標	10次目標	R元実績	R2実績																	
離転職者訓練受講生の就職率	80%以上	72.4%	72.8%																	

第 10 次静岡県職業能力開発計画の進捗状況について

中柱	令和 2 年度						施策の方向性 ・ R 3 年度取組																																																														
	取 組			主な取組の評価・課題																																																																	
(2) 技術・技能を尊重する社会の実現	【ものづくり体験の機会の提供】 ・小中学校等で技能士の指導のもとでひとつのものを作り上げる体験教室「WAZA チャレンジ教室」を実施した。(再掲) ・小中高校で静岡県技能マスターが職業観やものづくりの素晴らしさを語る出前講座を実施した。(再掲)						＜評価＞ ・「WAZA チャレンジ教室」、「技能マスター出前講座」は 実施数を確保し 、「ものづくり」に触れる機会を提供できている。(再掲) [ものづくり体験の実施状況] <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">年 度</th> <th style="width: 10%;">H29 実績</th> <th style="width: 10%;">H30 実績</th> <th style="width: 10%;">R 元実績</th> <th style="width: 10%;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WAZA チャレンジ教室箇所数</td> <td>41 箇所</td> <td>46 箇所</td> <td>47 箇所</td> <td>44 箇所</td> </tr> <tr> <td>技能マスター出前講座</td> <td>40 校</td> <td>52 校</td> <td>54 校</td> <td>49 校</td> </tr> </tbody> </table> ＜課題＞ ・今後も子どもたちに「ものづくり」に触れる機会を広く提供していくため、「WAZA チャレンジ教室」の実施場所を拡大していく必要がある。(再掲) ・「WAZA チャレンジ教室」の実施市町に偏りがみられる。 直近 5 年間未実施の市町数（8 市 5 町） 熱海市、三島市、伊豆の国市、伊豆市、牧之原市、御前崎市、菊川市、袋井市、東伊豆町、西伊豆町、南伊豆町、清水町、長泉町	年 度	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	WAZA チャレンジ教室箇所数	41 箇所	46 箇所	47 箇所	44 箇所	技能マスター出前講座	40 校	52 校	54 校	49 校																																															
	年 度	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																																
WAZA チャレンジ教室箇所数	41 箇所	46 箇所	47 箇所	44 箇所																																																																	
技能マスター出前講座	40 校	52 校	54 校	49 校																																																																	
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">管理指標</th> <th style="width: 10%;">10 次目標</th> <th style="width: 10%;">R 元実績</th> <th style="width: 10%;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WAZA チャレンジ教室参加者数 累計</td> <td>12,000 人 (2,400 人/年)</td> <td>7,854 人 (2,342 人/年)</td> <td>9,780 人 (1,926 人/年)</td> </tr> </tbody> </table>				管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績	WAZA チャレンジ教室参加者数 累計	12,000 人 (2,400 人/年)	7,854 人 (2,342 人/年)	9,780 人 (1,926 人/年)																																																										
管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績																																																																		
WAZA チャレンジ教室参加者数 累計	12,000 人 (2,400 人/年)	7,854 人 (2,342 人/年)	9,780 人 (1,926 人/年)																																																																		
(2) 技術・技能を尊重する社会の実現	【技能レベル・社会的評価の向上】 ・若年者対象の全国規模の技能競技大会の県予選大会を開催するとともに、全国大会で上位入賞を目指して訓練を実施する選手の所属企業、団体等に訓練経費を助成した。 ・技能グランプリ出場選手が上位入賞を目指して行う訓練経費を助成した。 ・35 歳未満の技能検定受検手数料を減免し、若年者の積極的な受検促進を図った。 ・優れた技術を有し、後進の指導・育成に尽力する現役の技能者を「静岡県優秀技能者」として表彰し、表彰式を行うとともに、ホームページで紹介するなど優秀技能者の周知に努めた。また優秀技能者の推薦について市町や報道機関への情報提供、経済団体の冊子への掲載などの広報を行い、技能者の掘り起こしを推進した。 ・企業が有する独自の技術やノウハウ等に関する社内検定を県が認定する「静岡県技能評価認定制度」を通じ、労働者の技能習得意欲を増進した。						＜評価＞ ・優秀技能者功労表彰者数は、横ばいで推移している。 ・技能五輪全国大会の入賞者は 増加傾向 にある。令和 2 年度は旋盤職種で金、和裁職種で銀、冷凍空調技術職種等で銅 4 の 6 人がメダルを獲得し、敢闘賞の 7 人を加えた 13 人が入賞を果たした。 [技能競技大会全国大会出場選手数等] <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">区 分/年度</th> <th style="width: 10%;">H29</th> <th style="width: 10%;">H30</th> <th style="width: 10%;">R 元</th> <th style="width: 10%;">R 2</th> <th style="width: 10%;">R 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">技能五輪全国大会</td> <td>選手数</td> <td>47 人</td> <td>33 人</td> <td>45 人</td> <td>31 人</td> </tr> <tr> <td>入賞数</td> <td>8 人</td> <td>13 人</td> <td>16 人</td> <td>13 人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">若年者ものづくり競技大会</td> <td>選手数</td> <td>18 人</td> <td>20 人</td> <td>17 人</td> <td>中止</td> <td>12 人</td> </tr> <tr> <td>入賞数</td> <td>4 人</td> <td>3 人</td> <td>3 人</td> <td>※1</td> <td>4 人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">アビリンピック全国大会</td> <td>選手数</td> <td>12 人</td> <td>14 人</td> <td>13 人</td> <td>11 人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>入賞数</td> <td>2 人</td> <td>2 人</td> <td>4 人</td> <td>3 人</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">技能グランプリ(隔年開催)</td> <td>選手数</td> <td>-</td> <td>18 人</td> <td>-</td> <td>15 人</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>入賞数</td> <td>-</td> <td>6 人</td> <td>-</td> <td>3 人</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>技能検定受検者数</td> <td>4,938 人</td> <td>4,851 人</td> <td>4,602 人</td> <td>1,971 人</td> <td>※2</td> </tr> </tbody> </table> ※1 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、中止 ※2 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、前期試験を中止	区 分/年度	H29	H30	R 元	R 2	R 3	技能五輪全国大会	選手数	47 人	33 人	45 人	31 人	入賞数	8 人	13 人	16 人	13 人	若年者ものづくり競技大会	選手数	18 人	20 人	17 人	中止	12 人	入賞数	4 人	3 人	3 人	※1	4 人	アビリンピック全国大会	選手数	12 人	14 人	13 人	11 人		入賞数	2 人	2 人	4 人	3 人		技能グランプリ(隔年開催)	選手数	-	18 人	-	15 人	-	入賞数	-	6 人	-	3 人	-	技能検定受検者数	4,938 人	4,851 人	4,602 人	1,971 人	※2
	区 分/年度	H29	H30	R 元	R 2	R 3																																																															
技能五輪全国大会	選手数	47 人	33 人	45 人	31 人																																																																
	入賞数	8 人	13 人	16 人	13 人																																																																
若年者ものづくり競技大会	選手数	18 人	20 人	17 人	中止	12 人																																																															
	入賞数	4 人	3 人	3 人	※1	4 人																																																															
アビリンピック全国大会	選手数	12 人	14 人	13 人	11 人																																																																
	入賞数	2 人	2 人	4 人	3 人																																																																
技能グランプリ(隔年開催)	選手数	-	18 人	-	15 人	-																																																															
	入賞数	-	6 人	-	3 人	-																																																															
技能検定受検者数	4,938 人	4,851 人	4,602 人	1,971 人	※2																																																																
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">管理指標</th> <th style="width: 10%;">10 次目標</th> <th style="width: 10%;">H29 実績</th> <th style="width: 10%;">H30 実績</th> <th style="width: 10%;">R 元実績</th> <th style="width: 10%;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>優秀技能者功労表彰</td> <td>30 人以上</td> <td>27 人</td> <td>26 人</td> <td>21 人</td> <td>23 人</td> </tr> </tbody> </table>				管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	優秀技能者功労表彰	30 人以上	27 人	26 人	21 人	23 人																																																						
管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																																
優秀技能者功労表彰	30 人以上	27 人	26 人	21 人	23 人																																																																
＜課題＞ ・優秀技能者功労表彰について、表彰実績のない職種における表彰対象者の掘り起こしを行う必要がある。						＜施策の方向性＞ ・子どもの勤労観・職業観を養うため、ライフステージに応じたキャリア教育を推進する。また、子どもたちに「ものづくり」に触れる機会を提供し、ものづくりの楽しさや技能の大切さを伝えていく。 ＜具体的な取組＞ ・「WAZA チャレンジ教室」の実績のない市町の教育委員会等への働きかけを行う。 ・技能マスター出前講座について、実施校のアンケート結果の活用などにより事業の効果をアピールしていく。																																																															
＜施策の方向性＞ ・優秀な技能者を継続的に育成するため、特に若年技能者のレベルアップを図る。また、技能競技大会への出場実績を県民に広く周知し、技能者の社会的評価を向上させ、産業人材の確保につなげる。 ＜具体的な取組＞ ・県ものづくり競技大会の開催や全国大会出場選手の訓練経費の助成を通じて、全国大会出場レベルの選手を育成する指導体制の整備・強化を行い、若年のものづくり人材の育成や技能水準を向上させていく。																																																																					

第 10 次静岡県職業能力開発計画の進捗状況について

中柱	令和 2 年度						施策の方向性 ・ 3 年度取組																																																																									
	取 組			主な取組の評価・課題																																																																												
<p>(3) 多様な人材が能力を發揮できる環境づくり</p>	<p>【様々な職業能力開発機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校で学卒者を対象とした若年者訓練を実施している。 入学促進に向けた取組として、企業見学付き体験入校、高校訪問、HP の充実や各種イベントで PR を図ったほか、高校教員やハローワーク、ジョブステーション向けの施設見学会を実施した。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>管理指標</th> <th>10 次目標</th> <th>H29 実績</th> <th>H30 実績</th> <th>R 元実績</th> <th>R 2 実績</th> <th>R 3 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>技術専門校の定員充足率</td> <td>80%以上</td> <td>65.3%</td> <td>55.3%</td> <td>49.4%</td> <td>44.7%</td> <td>85.9%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校の設備を活用して離職者訓練を実施するとともに、求人・求職ニーズに合った訓練を民間教育機関等に委託して実施している。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>管理指標</th> <th>10 次目標</th> <th>H29 実績</th> <th>H30 実績</th> <th>R 元実績</th> <th>R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>離職者訓練受講生の就職率</td> <td>80%以上</td> <td>79.4%</td> <td>76.6%</td> <td>72.4%</td> <td>72.8%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 新入社員から管理監督者向けまで、多様な在職者訓練を実施している。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>管理指標</th> <th>10 次目標</th> <th>H29 実績</th> <th>H30 実績</th> <th>R 元実績</th> <th>R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>在職者訓練の受講者数</td> <td>全国 3 位</td> <td>2,039 人 (全国 5 位)</td> <td>2,189 人 (全国 5 位)</td> <td>2,389 人 (全国 5 位)</td> <td>1,643 人 (未公表)</td> </tr> </tbody> </table>						管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	R 3 実績	技術専門校の定員充足率	80%以上	65.3%	55.3%	49.4%	44.7%	85.9%	管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	離職者訓練受講生の就職率	80%以上	79.4%	76.6%	72.4%	72.8%	管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	在職者訓練の受講者数	全国 3 位	2,039 人 (全国 5 位)	2,189 人 (全国 5 位)	2,389 人 (全国 5 位)	1,643 人 (未公表)	<p>【女性の働き方、ものづくり系職種への誘導】</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練に託児サービスを付加し、出産等で離職した女性の再就職を支援している。 令和 3 年 4 月に開校した静岡県立工科短期大学の建物では、女性が入学しやすい環境を整備した。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>管理指標</th> <th>10 次目標</th> <th>H29 実績</th> <th>H30 実績</th> <th>R 元実績</th> <th>R 2 実績</th> <th>R 3 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>離職者訓練 受講女性の就職率</td> <td>90%以上</td> <td>80.3%</td> <td>77.0%</td> <td>71.1%</td> <td>73.5%</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>技術専門校（若年者訓練） 女性の入校生の割合</td> <td>10%以上</td> <td>4.5%</td> <td>5.3%</td> <td>4.8%</td> <td>3.9%</td> <td>7.5%</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	R 3 実績	離職者訓練 受講女性の就職率	90%以上	80.3%	77.0%	71.1%	73.5%	—	技術専門校（若年者訓練） 女性の入校生の割合	10%以上	4.5%	5.3%	4.8%	3.9%	7.5%	<p>＜評価＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 学卒者を対象とした職業能力開発（若年者訓練）を行う、技術専門校の定員充足率が計画値である 65%を下回っている。 令和 3 年度については、工科短期大学校が開校し、定員充足率に改善があった。 工科短期大学校：92.3%（入校者 120 人/定員 130 人） 浜松技術専門校：65.0%（入校者 26 人/定員 40 人） 工科短期大学校・浜松技術専門校計：85.9%（入校者 146 人/定員 170 人） 令和 2 年度の離職者訓練受講生の就職率は 72.8%で、計画値である 79%を下回った。（再掲） 令和 2 年度の在職者訓練の受講者数は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、4・5 月の訓練を休止（6 月以降に延期もしくは中止）し、外部研修への派遣を取り止めた企業もあったことから、前年比受講者数は 68.8%となった。 [オーダーメイド型在職者訓練の実施状況] <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>年 度</th> <th>H28 実績</th> <th>H29 実績</th> <th>H30 実績</th> <th>R 元実績</th> <th>R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受講者数</td> <td>79 人</td> <td>209 人</td> <td>307 人</td> <td>381 人</td> <td>248 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>＜課題＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校若年者訓練生の入校推進に向けた取組が必要である。 離職者の就職に向け、就職率や定員充足率の低い訓練を検証・改善し、効果的な訓練を実施していく必要がある。（再掲） 在職者訓練の受講者数は、増加傾向にはあるものの、毎年目標には届いていない。一方、企業等の個別ニーズに応える「オーダーメイド型在職者訓練」の受講者数は、着実に増えているため、引き続き拡充を図る必要がある。 	年 度	H28 実績	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	受講者数	79 人	209 人	307 人	381 人	248 人	<p>＜施策の方向性＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 新卒者から社会人までの誰もが、職業能力を向上し、自己実現に取り組む機会が必要な時期がある。とりわけ社会経験が不足している若者や、転職などで再チャレンジする方には、多少の時間をかけて学ぶ機会が必要であるため、焦らず、前向きに「急がば学べ」の心構えに即した学びの場の機会提供や環境整備に努める。 <p>＜具体的な施策＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 県民だよりの活用や、高校訪問及びハローワーク、ジョブステーション等の外部機関との連携を強化し、技術専門校を PR していく。 静岡労働局、ポリテクセンター静岡とともに、「離職者訓練（委託）検証・改善会議」を実施していく。（再掲） 離職者訓練受講生に就職相談会等への参加を促し、就職につながる機会をより多く設定していく。（再掲） 在職者訓練は、県内信用金庫と締結した「企業人材育成連携協定」に基づき、企業ニーズを把握し、オーダーメイド型在職者訓練の拡充を図っていく。
管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	R 3 実績																																																																										
技術専門校の定員充足率	80%以上	65.3%	55.3%	49.4%	44.7%	85.9%																																																																										
管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																																											
離職者訓練受講生の就職率	80%以上	79.4%	76.6%	72.4%	72.8%																																																																											
管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																																											
在職者訓練の受講者数	全国 3 位	2,039 人 (全国 5 位)	2,189 人 (全国 5 位)	2,389 人 (全国 5 位)	1,643 人 (未公表)																																																																											
管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	R 3 実績																																																																										
離職者訓練 受講女性の就職率	90%以上	80.3%	77.0%	71.1%	73.5%	—																																																																										
技術専門校（若年者訓練） 女性の入校生の割合	10%以上	4.5%	5.3%	4.8%	3.9%	7.5%																																																																										
年 度	H28 実績	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																																											
受講者数	79 人	209 人	307 人	381 人	248 人																																																																											
	<p>＜評価＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度から資格取得コースを除く全ての離職者訓練に託児サービスを付加し、母子家庭にも配慮をしている。 [離職者訓練における託児サービスの利用状況] 令和 2 年度実績 託児利用者数：8 人、託児児童数：8 人 技術専門校（若年者訓練）女性の入校生の割合は、前年度を下回った。 令和 3 年度については、工科短期大学校が開校し、女性入校生も増加した。 工科短期大学校：8.3%（女性 10 人/入校者 120 人） 浜松技術専門校：3.8%（女性 1 人/入校者 26 人） 工科短期大学校・浜松技術専門校計：7.5%（女性 11 人/入校者 146 人） 工科短期大学校静岡キャンパスの施設整備では、女性にも利用しやすい環境（更衣室・トイレ等）を整備した。 <p>＜課題＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練受講女性の就職率の向上に向け、求人・求職ニーズに合った訓練の設定が必要である。 						<p>＜施策の方向性＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職をした女性に対しては、再就職に向けた職業訓練の受講など、キャリア形成を支援する機会を充実する。 ものづくりは、女性の感性を現場に活かすことができ、やりがいのある職業であることを女性や企業に理解してもらおう取組を行い、工科短期大学校や技術専門校への入学促進につなげる。 <p>＜具体的な施策＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 静岡労働局、ポリテクセンター静岡とともに、「離職者訓練（委託）検証・改善会議」を実施していく。（再掲） 離職者訓練受講生に就職相談会等への参加を促し、就職につながる機会をより多く設定していく。（再掲） 																																																																									

第 10 次静岡県職業能力開発計画の進捗状況について

中柱	令和 2 年度					施策の方向性 ・ 3 年度取組																																																																					
	取 組	主な取組の評価・課題																																																																									
<p>(3) 多様な人材が能力を發揮できる環境づくり (つづき)</p>	<p>【障害のある方の一般企業への就職、就職後の職場定着対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害のある方の就職率向上のため、企業実習付き就業訓練や事業主委託訓練を拡充した。 <p>[障害のある人に対する委託訓練]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">種 別</th> <th style="width: 85%;">内 容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>企業実習付訓練</td> <td>座学と企業実習を組み合わせた集合訓練</td> </tr> <tr> <td>事業主委託訓練</td> <td>企業に委託して行う実習主体の職業訓練</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門学校・あしたか職業訓練校の指導員及び障害者コーチ・コーディネーターによる訓練受託企業の開拓、就職に向けた支援を実施した。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">管理指標</th> <th style="width: 10%;">10 次 目標</th> <th style="width: 10%;">H29 実績</th> <th style="width: 10%;">H30 実績</th> <th style="width: 10%;">R 元実績</th> <th style="width: 10%;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練修了後一般企業への就職</td> <td>90%以上</td> <td>74.2%</td> <td>67.3%</td> <td>71.2%</td> <td>64.4%</td> </tr> <tr> <td>アビリンピック全国大会への参加者数</td> <td>15 人以上</td> <td>12 人</td> <td>14 人</td> <td>13 人</td> <td>11 人</td> </tr> </tbody> </table>	種 別	内 容	企業実習付訓練	座学と企業実習を組み合わせた集合訓練	事業主委託訓練	企業に委託して行う実習主体の職業訓練	管理指標	10 次 目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	訓練修了後一般企業への就職	90%以上	74.2%	67.3%	71.2%	64.4%	アビリンピック全国大会への参加者数	15 人以上	12 人	14 人	13 人	11 人	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害のある方の委託訓練修了後一般企業への就職率は、コロナ禍において企業からの求人数が減っている影響等もあり、前年度よりも減少し、計画値である 87.8%を下回っている。 <p>[障害者委託訓練の実施状況]</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">コース名</th> <th style="width: 10%;">区分</th> <th style="width: 10%;">H29</th> <th style="width: 10%;">H30</th> <th style="width: 10%;">R 元</th> <th style="width: 10%;">R 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">企業実習付訓練 (座学+企業実習)</td> <td>受講者数</td> <td>67 人</td> <td>42 人</td> <td>53 人</td> <td>54 人</td> </tr> <tr> <td>修了者数</td> <td>62 人</td> <td>35 人</td> <td>40 人</td> <td>47 人</td> </tr> <tr> <td>就職者数</td> <td>35 人</td> <td>18 人</td> <td>22 人</td> <td>20 人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>56.5%</td> <td>51.4%</td> <td>55.0%</td> <td>40.8%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">事業主委託訓練 (企業での職場実習)</td> <td>受講者数</td> <td>79 人</td> <td>73 人</td> <td>76 人</td> <td>60 人</td> </tr> <tr> <td>修了者数</td> <td>71 人</td> <td>63 人</td> <td>64 人</td> <td>51 人</td> </tr> <tr> <td>就職者数</td> <td>64 人</td> <td>48 人</td> <td>52 人</td> <td>45 人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>90.1%</td> <td>76.2%</td> <td>81.3%</td> <td>88.2%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> アビリンピック全国大会への参加者数は、ほぼ横ばいで推移している。また、入賞者は 2 人から 4 人で推移しており、令和 2 年度は銅賞 1 人、努力賞 2 人の 3 人が入賞を果たした。 <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率が良い訓練の受講者数を増やすため、新たな訓練受け入れ先の開拓が必要である。 職場定着率や正規雇用への寄与度を把握し、訓練効果を検証していく必要がある。 	コース名	区分	H29	H30	R 元	R 2	企業実習付訓練 (座学+企業実習)	受講者数	67 人	42 人	53 人	54 人	修了者数	62 人	35 人	40 人	47 人	就職者数	35 人	18 人	22 人	20 人	就職率	56.5%	51.4%	55.0%	40.8%	事業主委託訓練 (企業での職場実習)	受講者数	79 人	73 人	76 人	60 人	修了者数	71 人	63 人	64 人	51 人	就職者数	64 人	48 人	52 人	45 人	就職率	90.1%	76.2%	81.3%	88.2%	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害のある方の就職促進による職業的自立と社会参加を促進するために、障害のある方の障害特性や就職希望に応じた訓練を推進する。 <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用推進コーディネーターと障害者コーチ・コーディネーターの連携を強化し、訓練受け入れ企業を開拓する。 企業等に対し、アビリンピック県大会や全国大会への選手派遣について PR を行い、全国大会への参加者数や入賞者数の増加につなげていく。
種 別	内 容																																																																										
企業実習付訓練	座学と企業実習を組み合わせた集合訓練																																																																										
事業主委託訓練	企業に委託して行う実習主体の職業訓練																																																																										
管理指標	10 次 目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																																						
訓練修了後一般企業への就職	90%以上	74.2%	67.3%	71.2%	64.4%																																																																						
アビリンピック全国大会への参加者数	15 人以上	12 人	14 人	13 人	11 人																																																																						
コース名	区分	H29	H30	R 元	R 2																																																																						
企業実習付訓練 (座学+企業実習)	受講者数	67 人	42 人	53 人	54 人																																																																						
	修了者数	62 人	35 人	40 人	47 人																																																																						
	就職者数	35 人	18 人	22 人	20 人																																																																						
	就職率	56.5%	51.4%	55.0%	40.8%																																																																						
事業主委託訓練 (企業での職場実習)	受講者数	79 人	73 人	76 人	60 人																																																																						
	修了者数	71 人	63 人	64 人	51 人																																																																						
	就職者数	64 人	48 人	52 人	45 人																																																																						
	就職率	90.1%	76.2%	81.3%	88.2%																																																																						
<p>【定住外国人の活躍促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内に約 35,000 人の定住外国人の方が就労しているが、非正規雇用が多いことから、正規雇用を目指し、「定住外国人向け職業訓練」を実施している。 令和 2 年度は、介護やパソコン、観光系の訓練を設定を実施した。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">管理指標</th> <th style="width: 10%;">10 次目標</th> <th style="width: 10%;">H29 実績</th> <th style="width: 10%;">H30 実績</th> <th style="width: 10%;">R 元実績</th> <th style="width: 10%;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>定住外国人向け職業訓練の受講者数</td> <td>100 人</td> <td>30 人</td> <td>27 人</td> <td>47 人</td> <td>58 人</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 20%;">定住外国人職業訓練コーディネーター</td> <td> 浜松技術専門学校に加え、沼津技術専門学校に配置 <ul style="list-style-type: none"> 定住外国人の職業能力開発へのニーズの把握 民間訓練機関等の委託訓練先の開拓・調整 受講生募集に係るハローワークとの連絡調整等 </td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 外国人技能実習生が本県に定着して技能を習得できるよう、技能検定基礎級に対応した日本語研修や 3 級試験に対応した実技研修を実施した。 	管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	定住外国人向け職業訓練の受講者数	100 人	30 人	27 人	47 人	58 人	定住外国人職業訓練コーディネーター	浜松技術専門学校に加え、沼津技術専門学校に配置 <ul style="list-style-type: none"> 定住外国人の職業能力開発へのニーズの把握 民間訓練機関等の委託訓練先の開拓・調整 受講生募集に係るハローワークとの連絡調整等 	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 定住外国人向け職業訓練においては、県内全域で実施することができたため受講者は 58 人となり、前年度から 11 人増加した。 <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 定住外国人の求職・求人ニーズに合った訓練コースの設定、積極的な情報発信、受講者の掘り起こしや委託先の新規開拓が必要である。 外国人技能実習生が本県に定着して技能を修得できるよう、支援を継続していく必要がある。 	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 県内での就労を目指す定住者や永住者、技能実習生などの外国人材が、職業能力を高め、いきいきと本県で活躍できるよう、就労支援を促進する。 <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 定住外国人向け職業訓練について、労働局、JICE（日本国際協力センター）や外国人を支援する NPO 法人等の関係機関・団体との連携を拡充し、ニーズに合った訓練コースの設定、情報発信、受講生の掘り起こしを行う。 日本語研修等を通じて引き続き外国人技能実習生の本県定着を支援するとともに、企業等に外国人材と地域との共生の取組事例を紹介し、多文化共生の地域づくりを進める。 																																																											
管理指標	10 次目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																																						
定住外国人向け職業訓練の受講者数	100 人	30 人	27 人	47 人	58 人																																																																						
定住外国人職業訓練コーディネーター	浜松技術専門学校に加え、沼津技術専門学校に配置 <ul style="list-style-type: none"> 定住外国人の職業能力開発へのニーズの把握 民間訓練機関等の委託訓練先の開拓・調整 受講生募集に係るハローワークとの連絡調整等 																																																																										

第 10 次静岡県職業能力開発計画の進捗状況について

中柱	令和 2 年度				施策の方向性 ・ R 3 年度取組																																																		
	取 組	主な取組の評価・課題																																																					
(4) 社会の変化に対応できる能力の習得	<p>【高度で幅広い専門的な知識・技能を持つ実践技術者を養成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校卒業生の就職率維持に向け、企業訪問による求人情報の収集や就職希望先企業でのインターンシップを実施した。 職業大研修や、ポリテクセンター静岡の公開授業に参加し、技術専門校職業訓練指導員の資質向上を図った。 工科短期大学校静岡キャンパスの実習棟・本館が完成し、新たな教育機器の導入、移設を行った。沼津キャンパスについても新たな教育機器を導入した。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">管理指標</th> <th style="text-align: center;">10 次目標</th> <th style="text-align: center;">R 元実績</th> <th style="text-align: center;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>技術専門校卒業生の就職率</td> <td style="text-align: center;">100%以上</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">98.6%</td> </tr> <tr> <td>技術専門校生の技能検定 2 級合格</td> <td style="text-align: center;">80%以上</td> <td style="text-align: center;">65.4%</td> <td style="text-align: center;">80.6%</td> </tr> <tr> <td>若年者ものづくり競技大会入賞者数</td> <td style="text-align: center;">8 人</td> <td style="text-align: center;">3 人</td> <td style="text-align: center;">(中止)</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績	技術専門校卒業生の就職率	100%以上	100%	98.6%	技術専門校生の技能検定 2 級合格	80%以上	65.4%	80.6%	若年者ものづくり競技大会入賞者数	8 人	3 人	(中止)	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校卒業生の就職率は、98.6%と、目標 100%を下回った。(再掲) 技術専門校生の技能検定 2 級合格率は、R2 実績が目標値を上回った。受験者数及び合格者数が増加傾向にある。 受験者数 H30 : 19 人、R1 : 26 人、R2 : 31 人 合格者数 H30 : 13 人、R1 : 17 人、R2 : 25 人 令和 2 年度若年者ものづくり競技大会はコロナ禍で中止となった。 計画どおり、令和 3 年 4 月に工科短期大学校が開校した。 <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 短期大学校の建物・教育機器の整備、学生募集・広報活動、経済界との連携を進めていく必要がある。 	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 短期大学校では、生産現場のリーダーを育成する日本一の「実学の府」として、現場で必要となる高い技能と高度な技術力を持ち、生産現場の課題を自ら考えて発見し、解決に向けて行動できる人材を育成する。 <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き工科短期大学校の建物整備（講堂・多目的実習棟）や教育機器の整備を進め、教育環境の充実を図っていく。 今後も技能検定の合格や各種資格の取得を目指すとともに、県ものづくり競技大会や若年者ものづくり競技大会への参加を通じて、学生の向上心を喚起する。 																																				
管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績																																																				
技術専門校卒業生の就職率	100%以上	100%	98.6%																																																				
技術専門校生の技能検定 2 級合格	80%以上	65.4%	80.6%																																																				
若年者ものづくり競技大会入賞者数	8 人	3 人	(中止)																																																				
	<p>【企業の成長産業分野への参入支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の持続的な成長に資する、成長産業分野に関連した訓練を実施している。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">管理指標</th> <th style="text-align: center;">10 次目標</th> <th style="text-align: center;">R 元実績</th> <th style="text-align: center;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>成長産業分野に係る訓練受講企業の満足度</td> <td style="text-align: center;">80%以上</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">95.0%</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績	成長産業分野に係る訓練受講企業の満足度	80%以上	100%	95.0%	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 成長産業分野に係る在職者訓練の受講者数は、近年、増加傾向にある。 受講企業の満足度も、年々高まっており、10 次目標である 80%を上回る高い水準を維持している。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">年 度</th> <th style="text-align: center;">H29 実績</th> <th style="text-align: center;">H30 実績</th> <th style="text-align: center;">R 元実績</th> <th style="text-align: center;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>成長産業分野の在職者訓練受講者数</td> <td style="text-align: center;">317 人</td> <td style="text-align: center;">344 人</td> <td style="text-align: center;">349 人</td> <td style="text-align: center;">257 人</td> </tr> </tbody> </table> <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、訓練受講企業の満足度や要望を確認するとともに、産業界の動向やニーズを注視していく必要がある。 	年 度	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	成長産業分野の在職者訓練受講者数	317 人	344 人	349 人	257 人	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の持続的な成長や取引の拡大に必要な技術・技能の習得に向け、今後成長が見込まれる分野（成長産業分野）に関連した職業訓練を実施し、事業展開を計画する企業を支援する。 <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 「ものづくり人材育成協定」を締結した企業を中心に、講師や設備の面で企業と連携した訓練を増やし、最先端の技能・技術を学ぶための訓練コースの充実を図る。 																																		
管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績																																																				
成長産業分野に係る訓練受講企業の満足度	80%以上	100%	95.0%																																																				
年 度	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																			
成長産業分野の在職者訓練受講者数	317 人	344 人	349 人	257 人																																																			
	<p>【企業と連携した職業訓練の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業の要望に応えるため、新たな訓練コースを協定企業等と連携し実施 東洋鐵工(株)：産業用ロボットの教示・検査等に係る特別講習を実施 (株)オーミ：プレス加工の基礎に係る講座を実施 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">管理指標</th> <th style="text-align: center;">10 次目標</th> <th style="text-align: center;">R 元実績</th> <th style="text-align: center;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>企業等と連携して実施する職業訓練件数</td> <td style="text-align: center;">11 件</td> <td style="text-align: center;">9 件</td> <td style="text-align: center;">8 件</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">管理指標</th> <th style="text-align: center;">10 次目標</th> <th style="text-align: center;">R 元実績</th> <th style="text-align: center;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>各クラスターの形成につながる人材育成数</td> <td style="text-align: center;">440 人/ 5 年間累計</td> <td style="text-align: center;">302 人 (101 人)</td> <td style="text-align: center;">452 人 (150 人)</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績	企業等と連携して実施する職業訓練件数	11 件	9 件	8 件	管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績	各クラスターの形成につながる人材育成数	440 人/ 5 年間累計	302 人 (101 人)	452 人 (150 人)	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 企業等と連携して実施する職業訓練件数は、目標どおり推移している。 各クラスターの形成につながる人材育成は、目標を上回り順調に推移している。 [各クラスターの形成につながる人材育成数（累計）] <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">クラスター名</th> <th style="text-align: center;">R 2 目標</th> <th style="text-align: center;">H29 実績</th> <th style="text-align: center;">H30 実績</th> <th style="text-align: center;">R 元実績</th> <th style="text-align: center;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ファルマバレー</td> <td style="text-align: center;">152 人</td> <td style="text-align: center;">33 人</td> <td style="text-align: center;">75 人</td> <td style="text-align: center;">120 人</td> <td style="text-align: center;">151 人</td> </tr> <tr> <td>フーズ・サイエンスヒルズ</td> <td style="text-align: center;">104 人</td> <td style="text-align: center;">30 人</td> <td style="text-align: center;">60 人</td> <td style="text-align: center;">84 人</td> <td style="text-align: center;">165 人</td> </tr> <tr> <td>フォトンバレー</td> <td style="text-align: center;">96 人</td> <td style="text-align: center;">29 人</td> <td style="text-align: center;">66 人</td> <td style="text-align: center;">98 人</td> <td style="text-align: center;">136 人</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td style="text-align: center;">352 人</td> <td style="text-align: center;">92 人</td> <td style="text-align: center;">201 人</td> <td style="text-align: center;">302 人</td> <td style="text-align: center;">452 人</td> </tr> </tbody> </table> <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 先端技術を持つ企業等と、ものづくり人材育成協定の締結を進めていくことが必要である。 地域企業による新たな事業や製品の創出を促進するためには、産学官連携により、各クラスターの形成につながる高度な産業人材を育成する必要がある。 	クラスター名	R 2 目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績	ファルマバレー	152 人	33 人	75 人	120 人	151 人	フーズ・サイエンスヒルズ	104 人	30 人	60 人	84 人	165 人	フォトンバレー	96 人	29 人	66 人	98 人	136 人	計	352 人	92 人	201 人	302 人	452 人	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 技術革新により創出・変化する仕事に対応することができる高度産業人材を育成するため、企業・大学と連携し、高度な職業訓練を実施する。 <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 県内経済団体にも協力を仰ぎ、先端技術を持つ企業等と、ものづくり人材育成協定の締結を推進する。(再掲) 各産業分野の成長を促進するため、産学官の連携により、高度な専門的知識を持つ中核人材を育成する講座の開催を支援する。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tbody> <tr> <td style="width: 15%;">ファルマ</td> <td>沼津工業高等専門学校が行う 地域企業の医療機器開発を担う人材の育成</td> </tr> <tr> <td>フーズ</td> <td>県産業振興財団や静岡県立大学が行う 地域企業の製品開発を担う人材の育成</td> </tr> <tr> <td>フォトン</td> <td>光産業創成大学院大学が行う 地域企業のレーザーを活用した製品開発を担う人材の育成</td> </tr> </tbody> </table>	ファルマ	沼津工業高等専門学校が行う 地域企業の医療機器開発を担う人材の育成	フーズ	県産業振興財団や静岡県立大学が行う 地域企業の製品開発を担う人材の育成	フォトン	光産業創成大学院大学が行う 地域企業のレーザーを活用した製品開発を担う人材の育成
管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績																																																				
企業等と連携して実施する職業訓練件数	11 件	9 件	8 件																																																				
管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績																																																				
各クラスターの形成につながる人材育成数	440 人/ 5 年間累計	302 人 (101 人)	452 人 (150 人)																																																				
クラスター名	R 2 目標	H29 実績	H30 実績	R 元実績	R 2 実績																																																		
ファルマバレー	152 人	33 人	75 人	120 人	151 人																																																		
フーズ・サイエンスヒルズ	104 人	30 人	60 人	84 人	165 人																																																		
フォトンバレー	96 人	29 人	66 人	98 人	136 人																																																		
計	352 人	92 人	201 人	302 人	452 人																																																		
ファルマ	沼津工業高等専門学校が行う 地域企業の医療機器開発を担う人材の育成																																																						
フーズ	県産業振興財団や静岡県立大学が行う 地域企業の製品開発を担う人材の育成																																																						
フォトン	光産業創成大学院大学が行う 地域企業のレーザーを活用した製品開発を担う人材の育成																																																						

第 10 次静岡県職業能力開発計画の進捗状況について

中柱	令和 2 年度				施策の方向性 ・ R 3 年度取組																
	取 組		主な取組の評価・課題																		
(4) 社会の変化に対応できる能力の習得 (つづき)	<p>【海外進出や外国人労働者の受入支援】</p> <p>・外国人技能実習生が本県に定着して技能を習得できるよう、技能検定基礎級に対応した日本語研修や3級試験に対応した実技研修を実施した。(再掲)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">管理指標</th> <th style="width: 15%;">10 次目標</th> <th style="width: 15%;">R 元実績</th> <th style="width: 15%;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>技能実習生の技能検定基礎級合格率</td> <td>93%以上</td> <td>87.0%</td> <td>85.9%</td> </tr> </tbody> </table>				管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績	技能実習生の技能検定基礎級合格率	93%以上	87.0%	85.9%	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の技能検定基礎級合格率は横ばいで推移している。 <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習生が本県に定着して技能を修得できるよう、支援を継続していく必要がある。(再掲) 技能実習や特定技能制度による外国人労働者の受入れを希望する県内企業等を支援する必要がある。 	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 県内企業の国際展開を推進するため、グローバル人材の育成・確保を目指し、海外進出や外国人労働者の受入に関して企業を支援していく。 <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語研修等を通じて引き続き外国人技能実習生の本県定着を支援するとともに、企業等に外国人材と地域との共生の取組事例を紹介し、多文化共生の地域づくりを進める。(再掲) 高度人材の受入れを促進する。 							
	管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績																	
技能実習生の技能検定基礎級合格率	93%以上	87.0%	85.9%																		
<p>【基礎から新技術まで、企業ニーズの高い職業訓練の実施】</p> <p>・在職者訓練の実施や、民間で行う職業訓練の認定・助成により、企業が行う人材育成を支援している。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">管理指標</th> <th style="width: 15%;">10 次目標</th> <th style="width: 15%;">R 元実績</th> <th style="width: 15%;">R 2 実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>在職者訓練の受講者数</td> <td>全国 3 位</td> <td>2,389 人 (全国 5 位)</td> <td>1,643 人 (未公表)</td> </tr> <tr> <td>成長産業分野に係る訓練受講企業の満足度</td> <td>80%以上</td> <td>100%</td> <td>95.0%</td> </tr> <tr> <td>技能五輪全国大会入賞者数</td> <td>15 人以上</td> <td>16 人</td> <td>13 人</td> </tr> </tbody> </table>				管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績	在職者訓練の受講者数	全国 3 位	2,389 人 (全国 5 位)	1,643 人 (未公表)	成長産業分野に係る訓練受講企業の満足度	80%以上	100%	95.0%	技能五輪全国大会入賞者数	15 人以上	16 人	13 人	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和 2 年度の在職者訓練の受講者数は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、4・5月の訓練を休止(6月以降に延期もしくは中止)し、外部研修への派遣を取り止めた企業もあったことから、前年比受講者数は 68.8%となった。(再掲) 成長産業分野に係る在職者訓練の受講者数は、近年、増加傾向にある。(再掲) 受講企業の満足度も、年々高まっており、10次目標である80%を上回る水準を維持している。(再掲) 技能五輪全国大会の入賞者は増加傾向にある。令和2年度は旋盤職種で金、和裁職種で銀、冷凍空調技術職種等で銅4の6人がメダルを獲得し、敢闘賞の7人を加えた13人が入賞を果たした。(再掲) <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> オーダーメイド型在職者訓練については、着実に実績が増えているが、今後とも企業のニーズを把握し、在職者訓練の受講生を確保していくことが必要である。(再掲) 	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 工科短期大学校、技術専門学校及びポリテクセンター静岡、ポリテクカレッジ浜松(機構)で、在職者を対象とした短期訓練を、基礎から応用までの技能レベルや職階に応じて実施する。 認定職業訓練校の支援や技能評価認定制度など、企業内での人材育成にかかる支援も行う。 <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 在職者訓練は、人材育成協定を締結している信用金庫と連携し、ニーズに合ったコース設定を行うことで、さらに受講率を向上していく。(再掲) 企業が行う人材育成を支援するため、認定職業訓練のうち中小企業の団体等が実施する訓練に対して助成を継続する。
管理指標	10 次目標	R 元実績	R 2 実績																		
在職者訓練の受講者数	全国 3 位	2,389 人 (全国 5 位)	1,643 人 (未公表)																		
成長産業分野に係る訓練受講企業の満足度	80%以上	100%	95.0%																		
技能五輪全国大会入賞者数	15 人以上	16 人	13 人																		

第 10 次静岡県職業能力開発計画の進捗状況について

中柱	令和2年度				施策の方向性 ・ R3年度取組														
	取組	主な取組の評価・課題																	
(5) ライフステージに対応した職業能力の開発	<p>【若者が職業観を醸成する機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 小中学校等で技能士の指導のもとでひとつのものを作り上げる体験教室「WAZA チャレンジ教室」を実施した。(再掲) 小中高校で「静岡県技能マイスター」が職業観やものづくりの素晴らしさを語る出前講座を実施した。(再掲) 	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 「WAZA チャレンジ教室」、「技能マイスター出前講座」は実施数を確保し、「ものづくり」に触れる機会を提供できている。(再掲) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、インターンシップの実施状況は、全日制課程で36.7% (33校/90校中)、定時制・通信制課程で19% (4校/21校中) と令和元年度の実績を大きく下回った。(再掲) <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 今後も子どもたちが「ものづくり」に触れる機会を広く提供していくため、「WAZA チャレンジ教室」の実施場所を拡大していく必要がある。(再掲) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響による休業のため、学校行事の見直しや実施予定企業の受け入れ体制の見直しがあり、大きく実施率は減少した。新型コロナウイルスを想定した「新しい生活様式」を実践した実施方法を検討していく必要がある。(再掲) 			<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 児童や生徒が、学校の授業だけでなく、職場を見学したり、インターンシップに参加したりするなど、実際に企業等を見て、体験することにより勤労観や職業観を養う。(再掲) 優れた技能者の指導を受けながら「ものづくり」に触れる体験を通じ、ものづくりの楽しさや喜びを伝える。(再掲) <p><具体的な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業や公共施設との連携を進め、「WAZA チャレンジ教室」の学校外での実施を拡大して事業の裾野を広げていく。(再掲) 教員の県内企業の魅力・実力への理解を深めるため、教員企業研究会を関係部局と連携して開催する。(再掲) 企業等へ、インターンシップに対する事業理解を求め、受け入れ企業等の安定した確保とアフターコロナにおけるインターンシップの促進を行う。(再掲) 														
	<p>【若者が職業訓練を通して職業能力を高める機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 工科短期大学校静岡キャンパスの実習棟・本館が完成し、新たな教育機器の導入、移設を行った。沼津キャンパスについても新たな教育機器を導入した。 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">管理指標</th> <th style="width: 15%;">10次目標</th> <th style="width: 15%;">R元実績</th> <th style="width: 15%;">R2実績</th> <th style="width: 15%;">R3実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WAZA チャレンジ教室 参加者数 累計</td> <td>12,000人 (2,400人/年)</td> <td>7,854人 (2,342人/年)</td> <td>9,780人 (1,926人/年)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>インターンシップの実施率(公立)</td> <td>100%</td> <td>86.4%</td> <td>33.3%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10次目標	R元実績	R2実績	R3実績	WAZA チャレンジ教室 参加者数 累計	12,000人 (2,400人/年)	7,854人 (2,342人/年)	9,780人 (1,926人/年)		インターンシップの実施率(公立)	100%	86.4%	33.3%		<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 計画どおり、令和3年4月に工科短期大学校が開校した。(再掲) <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 短期大学校の建物・教育機器の整備、学生募集・広報活動、経済界との連携を進めていく必要がある。(再掲) 	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 短期大学校では、生産現場のリーダーを育成する日本一の「実学の府」として、現場で必要となる高い技能と高度な技術力を持ち、生産現場の課題を自ら考えて発見し、解決に向けて行動できる人材を育成する。(再掲) <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き工科短期大学校の建物整備(講堂・多目的実習棟)や教育機器の整備を進め、教育環境の充実を図っていく。(再掲)
	管理指標	10次目標	R元実績	R2実績	R3実績														
	WAZA チャレンジ教室 参加者数 累計	12,000人 (2,400人/年)	7,854人 (2,342人/年)	9,780人 (1,926人/年)															
インターンシップの実施率(公立)	100%	86.4%	33.3%																
<p>【在職中の方が職業能力を高める機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新入社員から管理監督者向けまで、多様な在職者訓練を実施している。(再掲) 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">管理指標</th> <th style="width: 15%;">10次目標</th> <th style="width: 15%;">R元実績</th> <th style="width: 15%;">R2実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>在職者訓練の受講者数</td> <td>全国3位</td> <td>2,389人 (全国5位)</td> <td>1,643人 (未公表)</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10次目標	R元実績	R2実績	在職者訓練の受講者数	全国3位	2,389人 (全国5位)	1,643人 (未公表)	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、4・5月の訓練を休止し、外部研修を取り止めた企業もあり、前年比受講者数は68.8%となった。(再掲) <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 在職者訓練の受講者数は、増加傾向にはあるものの、毎年目標には届いていない。一方、企業等の個別ニーズに応えるオーダーメイド型在職者訓練の受講者数は、着実に増えているため、引き続き拡充を図る必要がある。(再掲) 	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 新入社員から管理職員まで、それぞれのキャリアに応じて、企業内研修あるいは公共職業訓練等により学ぶことで効率性、質の高い仕事を実現し、自信と誇りにつなげる。 <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 在職者訓練は、県内信用金庫と締結した「企業人材育成連携協定」に基づき、企業ニーズを把握し、オーダーメイド型在職者訓練の拡充を図っていく。(再掲) 								
管理指標	10次目標	R元実績	R2実績																
在職者訓練の受講者数	全国3位	2,389人 (全国5位)	1,643人 (未公表)																
<p>【離転職する方が職業能力を高める機会の提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> 技術専門校の設備を活用して離転職者訓練を行うとともに、求人・求職ニーズに合った訓練を民間教育機関等に委託して実施した。(再掲) 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">管理指標</th> <th style="width: 15%;">10次目標</th> <th style="width: 15%;">R元実績</th> <th style="width: 15%;">R2実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>離転職者訓練受講生の就職率</td> <td>80%以上</td> <td>72.4%</td> <td>72.8%</td> </tr> </tbody> </table>	管理指標	10次目標	R元実績	R2実績	離転職者訓練受講生の就職率	80%以上	72.4%	72.8%	<p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年度の離転職者訓練受講生の就職率は72.8% (745人/1,024人) で、計画値である79%を下回った。(再掲) <p><課題></p> <ul style="list-style-type: none"> 就職率や定員充足率の低い訓練を検証・改善し、効果的な訓練を実施していく必要がある。(再掲) 	<p><施策の方向性></p> <ul style="list-style-type: none"> 転職する方が新しい職場において活躍できるよう、求人ニーズの高い業種の職業訓練を行う。(再掲) <p><具体的な施策></p> <ul style="list-style-type: none"> 静岡労働局、ポリテクセンター静岡とともに、「離転職者訓練(委託)検証・改善会議」を実施していく。(再掲) 								
管理指標	10次目標	R元実績	R2実績																
離転職者訓練受講生の就職率	80%以上	72.4%	72.8%																

第 11 次静岡県職業能力開発計画 策定に向けた論点整理

社会状況の変化と課題

全 国

- 第4次産業革命（IoT、AI、ロボット等）に伴う技術革新の進展
- 新型コロナウイルス感染症の影響による仕事のやり方等社会生活の変化
- デジタル技術の社会実装の進展
- 人生100年時代の到来による職業人生の長期化
- 2050年のカーボンニュートラル（脱炭素社会）の実現
（2030年度の温室効果ガス排出量を2013年度比で46%減らす）
- SDGsの理念である「誰一人取り残さない」社会の実現

静岡県

1 産業の特徴

- 全国有数の「ものづくり県」
 - ・製造品出荷額等は、全国シェア5.3%、全国3位
 - ・製造業従業者数は、全国シェア5.4%、全国3位
 - ・製造業事業所数は、全国シェア4.8%、全国5位
 - ・県内総生産（名目）の39.5%を占める製造業
 - ・製造業の動向に大きく左右される経済
 - ・製造業の就業者数が増加する中、労働生産性も向上

2 雇用情勢

- 15歳以上人口の有業率が低下傾向にある中、製造業の就業者が増加
- 県内の雇用情勢の改善が進行
 - ・令和3年5月有効求人倍率：1.08倍（4月：1.01倍）
- 雇用調整助成金が、新型コロナウイルス感染症の影響による失業者抑制に大きな効果（令和3年5月末時点本県10万6,420件が支給決定）
- 在籍型出向の支援への取組

3 社会情勢

(1) 人口減少・少子高齢化

- 老年人口割合が増加、生産年齢人口割合が減少
- 若年～勤労者世代の流出（若年世代の首都圏への転出）

(2) 高齢者

- 定年の引き上げ等継続雇用制度（定年65歳）による高年齢労働者の増加
- 高齢者の低い就職率
 - ・令和元年度高齢者65歳以上就職率：21.9%

(3) 女性

- 若年女性の県外流出
- 女性に多い非正規雇用、出産・育児・介護のための離職

(4) 障害のある方

- 障害者雇用率の増加
 - ・令和2年度障害者雇用率：2.19%、全国2.15%
 - ・令和元年度障害者雇用率：2.15%、全国2.11%
- 障害者法定雇用率の引き上げ
 - ・令和3年3月からの法定雇用率：2.3%
 - ・平成30年4月からの法定雇用率：2.2%
- 法定雇用率達成企業の増加
 - ・令和2年6月時点法定雇用率達成企業の割合：52.3%、全国48.6%

(5) 外国人

- 外国人労働者の増加
 - ・令和2年10月末時点外国人労働者数：65,734人、全国比3.8%
 - ・令和元年10月末時点外国人労働者数：64,547人、全国比3.9%
- 雇用する事業所が増加傾向
- 新型コロナウイルス感染症の影響により非正規雇用の雇い止めが広がり、外国人求職者が増加

(6) デジタル化

- 第4次産業革命に伴う技術革新の進展への対応
- 新型コロナウイルス感染症の影響による働き方などの生活スタイルの変化

【参考：制度の変遷 [平成29年度～令和3年度]】

制度	H29	H30	R1	R2	R3
定年制度 (高年齢者雇用安定法)	65歳までの雇用確保(義務)				65歳までの雇用確保(義務) 70歳までの就業確保(努力義務)
障害者雇用率制度 (民間企業法定雇用率)	2.0% 従業員 50人以上	2.2% 従業員 45.5人以上			2.3% 従業員 43.5人以上
特定技能制度	—	—	新たな在留資格		

第 11 次静岡県職業能力開発計画のねらいと方向性

- 本県は、**全国有数の「ものづくり県」**であり、製造品出荷額等全国 3 位、製造業従業者数全国 3 位の状況の中、県内総生産の約 4 割を製造業が占めている。
- コロナ禍の中、**第 4 次産業革命に伴う技術革新の進展**や、生産年齢人口の**減少**が見込まれ、**デジタル化の推進**や生産性向上に対応できる人材の**育成**が求められている。
- 女性、高齢者、障害のある方、外国人など、SDGs の理念である「**誰一人取り残さない**」社会、**誰もが活躍できる社会の実現**を目指す必要がある。
- コロナ禍の影響などにより離職を余儀なくされた方など、**再チャレンジ可能な社会**の実現が必要である。
- 「**特定技能**」や「**高度人材**」など、外国人労働者の新たな制度が普及していく中、外国人が県民として自己実現を図ることができる環境が必要である。

【論点 1】

第 11 次静岡県職業能力開発計画のねらいと方向性について、社会状況の変化を見据え、どのように考えるべきか。

計画のねらいを実現するための取組

○第10次静岡県職業能力開発計画では、次の5本の柱で取組を展開した。

- 1 現場主義に徹した人材育成
 - ・現場を重視した学習機会の提供
- 2 技術・技能を尊重する社会の実現
 - ・技術・技能を尊重する気運の醸成
- 3 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり
 - ・全ての方の個々の特性やニーズに対応した職業能力開発
- 4 社会の変化に対応できる能力の習得
 - ・人材育成拠点施設の高度化
- 5 ライフステージに対応した職業能力の開発
 - ・各ステージにおける自己実現のための学びの場

【論点2】

第11次静岡県職業能力開発計画では、どのようなことに注力していくべきか。

持続可能な開発目標（SDGs）

- SDGs (Sustainable Development Goals) は、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標。
- 2015年9月の国連サミットで全会一致で採択。
- 「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標



【職業能力開発と関係の深い目標】

1 〔貧困〕 貧困をなくそう

あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる

ターゲット 1.2 : 2030年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、すべての年齢の男性、女性、子どもの割合を半減させる。

4 〔教育〕 質の高い教育をみんなに

すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する

ターゲット 4.3 : 2030年までにすべての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。

ターゲット 4.4 : 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。

ターゲット 4.5 : 2030年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子どもなど、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。

8 〔経済成長と雇用〕 働きがいも経済成長も

包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する

ターゲット 8.6 : 2020年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。

第11次静岡県職業能力開発計画策定に向けた論点整理(案)

職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

1 産業の特徴

- 全国有数の「ものづくり県」
- ・製造品出荷額等全国3位
- ・県内総生産の3分の1を占める製造業

2 雇用情勢

- (1) 就業構造
 - 製造業の就業者数減少
 - 製造業の労働生産性向上
- (2) 雇用情勢
 - 15歳以上人口の有業率が低下傾向
 - 完全失業率の悪化、有効求人倍率の減少
(新型コロナウイルス感染症の影響)

3 社会情勢

- (1) 人口減少・少子高齢化
 - 老年人口割合が増加、生産年齢人口割合が減少
 - 若年～勤労者世代の流出
- (2) 高齢者
 - 現役世代の延伸と高齢者の低い就職率
- (3) 女性
 - 若年女性の県外流出
 - 非正規雇用、出産・育児・介護のための離職
- (4) 障害のある方
 - 法定雇用率の未達成
- (5) 外国人
 - 外国人労働者の増加
 - 雇用する事業所が増加傾向
- (6) デジタル化
 - 第4次産業革命に伴う技術革新の進展への対応

4 「誰もが活躍できる」社会の実現

- SDGsの理念である「誰一人取り残さない」社会の実現

計画のねらい

労働力確保から人財育成支援へ

富国徳の”ふじのくに”づくり
～学んでよし、働いてよしの理想県～

「誰一人取り残さない」
SDGsのモデル県を目指す

計画の方向性

あらゆる人々が活躍
する社会の実現

生産性向上(デジタル
化)の推進

再チャレンジ可能な
社会の実現

計画の5本の柱

1 現場主義に徹した人材育成

- 現場を重視した学習機会の提供
- ・職場見学、インターンシップ
- ・企業と連携して実施する職業訓練
- ・**経済界と協力した職業能力開発の推進** など

2 技術・技能を尊重する社会の実現

- 技術・技能を尊重する気運の醸成
- ・子ども・若者の勤労観・職業観の醸成(WAZAチャレンジ教室)
- ・技能者の社会的評価の向上(技能マイスター認定・出前講座)
- ・技能レベルの向上(ものづくり競技大会) など

3 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり

- 全ての方の個々の特性やニーズに対応した能力開発
- ・女性の就労支援(託児サービス付き職業訓練)
- ・障害のある方の就労支援(企業実習付き職業訓練、**あしたか職業訓練校の障害者訓練**)
- ・外国人の就労支援(外国人技能実習生への日本語講座)

4 社会の変化に対応できる能力の習得

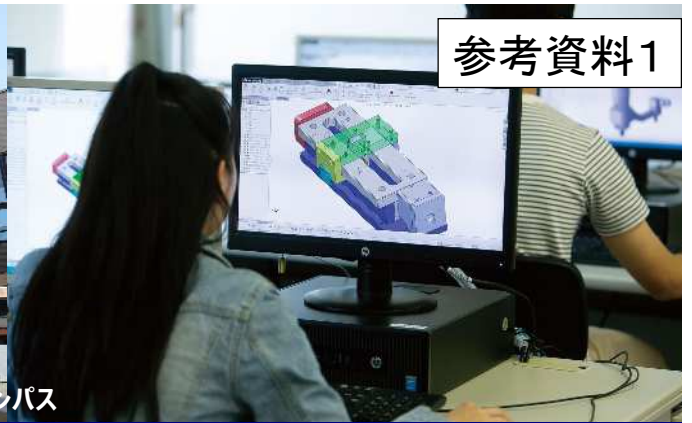
- 第4次産業革命に伴う技術革新に対応できる人材の育成
- 今後、成長が見込まれる分野(次世代自動車、ロボット、新素材等)への対応
- ・若年者の技術・技能の習得(工科短期大学校・技術専門校の若年者訓練)
- ・工科短期大学校教育訓練のデジタル化推進
- ・第4次産業革命・成長産業分野に対応した在職者訓練の推進

5 ライフステージに対応した職業能力の開発

- 各ステージにおける自己実現のための学びの場、**再チャレンジの環境整備**
- ・小学校～高校(経験を積みながら職業観を醸成)
- ・高校卒業後(大学等で学術的・専門的内容の知識・技術の習得)
- ・在職期(業務で必要な知識・技能の習得)
- ・転職、復職期(転職・復職に必要な知識・技能の習得)
- ・定年後(培った知識・技能を活かして社会に貢献)



静岡キャンパス



静岡県立工科短期大学の開校

Shizuoka College of Technology



沼津キャンパス

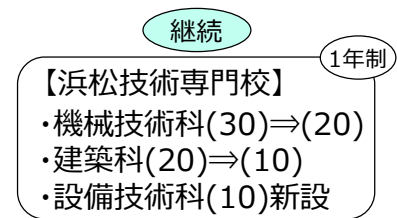
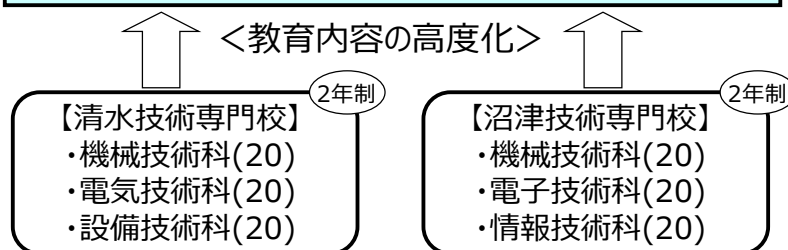
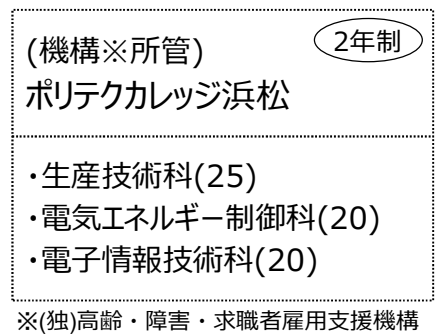
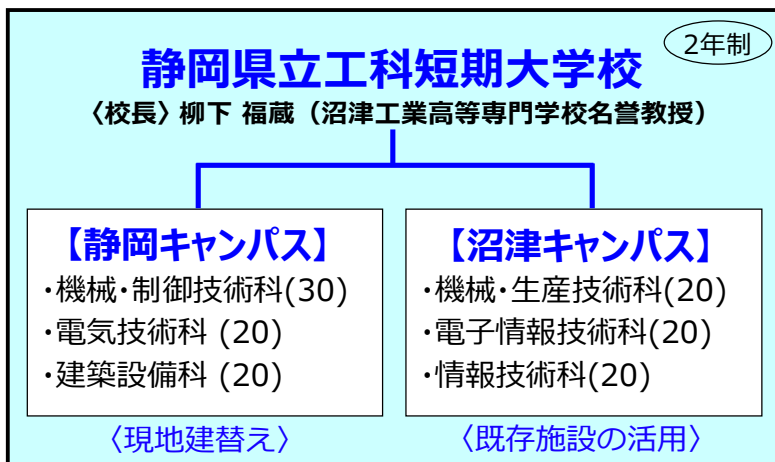


経済産業部 工科短期大学校

1

新たな職業能力開発体制

- 全国12番目の県立職業能力開発短期大学校として開校（R3.4月）
- 清水・沼津技術専門校の教育内容を高度化・統合



基本理念

基本理念『**現場に立って、自ら考え、行動できる人材を育成**』

～日本一の実学の府を目指して～

I

**現場主義に
徹した人材育成**



機械・制御技術科（静岡キャンパス）

II

**社会の変化に対応
できる能力の習得**

III

**ライフステージに応じた
職業能力の開発**

IV

**ものづくりに誇りを
持てる教育**



電子情報技術科（沼津キャンパス）

3

本校の特色

**誰もが学ぶことができる
全国一安い授業料
(年額234,600円)**

○全国の職業能力開発短期大学の
平均額 = 約38万円

**就職に役立つ、現場の求める
多様な資格を取得**

取得できる資格（例）

- 電気主任技術者（電気技術科）
- ネットワークスペシャリスト（情報技術科）

**先端技術や知識だけ
でなく、少人数教育
で確実に技能を習得**

**5軸加工機、産業用
ロボットなど、最先端
の機器による実習**

**基礎から学ぶことができ
る普通高校出身者でも
安心のカリキュラム**

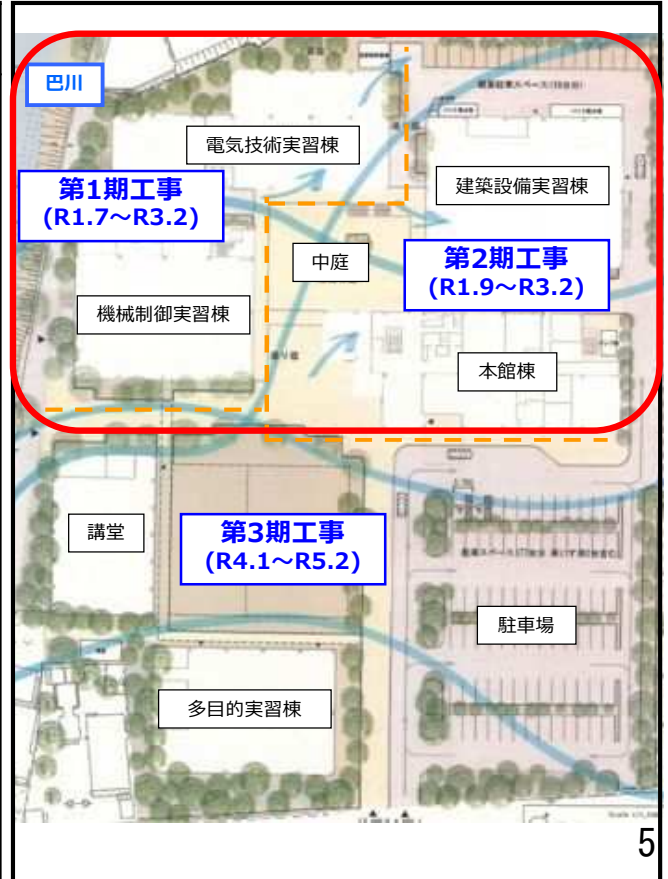
4

静岡キャンパスの整備状況

○建築デザインのポイント

○配置計画と工期

コンセプト	「風と森と水のキャンパス」	
特色	配置計画	<ul style="list-style-type: none"> ・巴川からの風が校舎を通り抜け、緑あふれるキャンパス ・敷地北側の梶原山、西側の巴川という周辺の風景、自然を借景
	平面計画	<ul style="list-style-type: none"> ・本館と実習棟は「巴型(四つ巴)」の配置とし、回遊性のある内部空間 ・建物の中心には学生が行き交う回廊と中庭を配置
	植栽	<ul style="list-style-type: none"> ・潜在自然植生を活用した宮脇方式による植栽 ・本館には屋上緑化を実施



第1期生 (R3年度入学) の状況

○入学者等の状況 **<入学者：前年比 54人増・1.82倍>**

[単位：人]

区分	科名	定員	合格者				入学者		備考
			高校推薦	事業主推薦	一般	計	R3	R2 (技専校)	
静岡キャンパス	機械・制御技術科	30	9	1	18	28	25	7	<ul style="list-style-type: none"> ・応募者：162人 (応募倍率1.25倍) (前年比1.8倍) ・女性：10人 (前年比 7人増・3.3倍)
	電気技術科	20	9	2	10	21	19	13	
	建築設備科	20	6	2	8	16	13	2	
	計	70	24	5	36	65	57	22	
沼津キャンパス	機械・生産技術科	20	12	0	8	20	19	9	<ul style="list-style-type: none"> ・工業高校出身者：34人 (前年比4.3倍) ・外国人留学生：6人 ・企業在職者：5人
	電子情報技術科	20	16	0	8	24	22	18	
	情報技術科	20	18	0	5	23	22	17	
	計	60	46	0	21	67	63	44	
合計		130	70	5	57	132	120	66	

開校後の様子（静岡・沼津キャンパス）



入学式



講義（電気技術科）【静岡】



実習（機械・生産技術科：5軸加工機）【沼津】



実習（電子情報技術科：産業用ロボット）【沼津】

7

入学生の募集活動



オープンキャンパス（5/29）



掛川工業高校見学会（6/4）

<主なスケジュール>

○オープンキャンパス（5月～：計19回予定）

次回：7/20(火)[沼津]、7/27(火)[静岡] ※R3実績(6/19時点): 4回・183人参加

○工業高校校長会の見学会（6/3） ○学校単位の見学会（随時）

○学校訪問（6月～：160校予定） ○企業の見学会（随時）

今後も、円滑な学校運営や入学生の募集活動などに積極的に取り組んでまいります。

静岡県における職業能力開発をめぐる 社会状況の変化と課題（データ集）

II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

1 ものづくり県しずおか

(1) 静岡県の経済

○製造品出荷額等、全国3位 全国有数の“ものづくり県”

静岡県は、人口や県内総生産をはじめ、経済指標の多くが全国シェア3%、都道府県順位では10位前後に位置している。

その中において、製造品出荷額等は他の指標に比べて突出して高く、全国シェア5.3%、全国順位3位となっており、本県が全国有数の“ものづくり県”であることを示している。図表1

○リーマン・ショック後の回復が遅い静岡県経済

静岡県は、全国的にみても大きな経済規模を持つが、リーマン・ショック後の回復のテンポは全国平均に遅れをとっている。リーマン・ショック発生時の平成20年度の総生産額を1として比較すると、回復の遅れが明確である。図表2

図表1

全国における静岡県工業の位置（従業員4人以上の事業所）

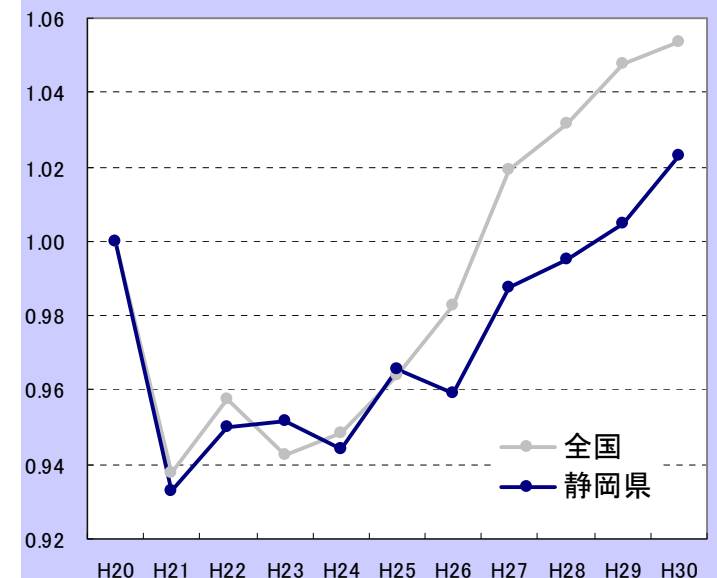
順位	製造品出荷額等				従業者数				事業所数			
	都道府県	(億円)	前年比 (%)	前年順位	都道府県	(人)	前年比 (%)	前年順位	都道府県	(事業所)	前年比 (%)	前年順位
1	愛知	479,244	-1.6	1	愛知	848,565	-1.7	1	大阪	15,522	0.1	1
2	神奈川	177,461	-3.8	2	大阪	444,362	-0.7	2	愛知	15,063	-1.7	2
3	静岡	171,540	-2.2	4	静岡	413,000	-0.1	3	埼玉	10,490	-2.8	3
4	大阪	169,384	-3.5	3	埼玉	389,487	-2.4	4	東京	9,887	0.2	4
5	兵庫	162,633	-1.5	5	兵庫	363,044	-0.3	5	静岡	8,786	-2.4	5
6	埼玉	137,582	-2.7	6	神奈川	356,780	0.2	6	兵庫	7,510	-1.4	6
	全国	3,225,334	-2.8		全国	7,717,646	-0.8		全国	181,877	-1.7	

出典：2020年工業統計調査（確報）

※製造品出荷額等全国シェア=5.3%（171,540/3,225,334）

図表2

総生産額の推移（H20=1.0）



出典：内閣府『国民経済計算』

静岡県統計利用課『平成30年度静岡県の県民経済計算』

II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

(2) 静岡県の産業構造

○県内総生産の約4割を占める製造業

静岡県の産業構造を経済活動別総生産でみると、製造業が39.5%で最も多く、不動産業がこれに続く。図表3

○製造業の動向に左右される静岡県経済

名目経済成長率における経済活動別寄与度（各構成部分の変化が全体の变化にどの程度影響を与えているかを表す指標）をみると、本県経済の動向は製造業に大きく左右されていることがわかる。図表4

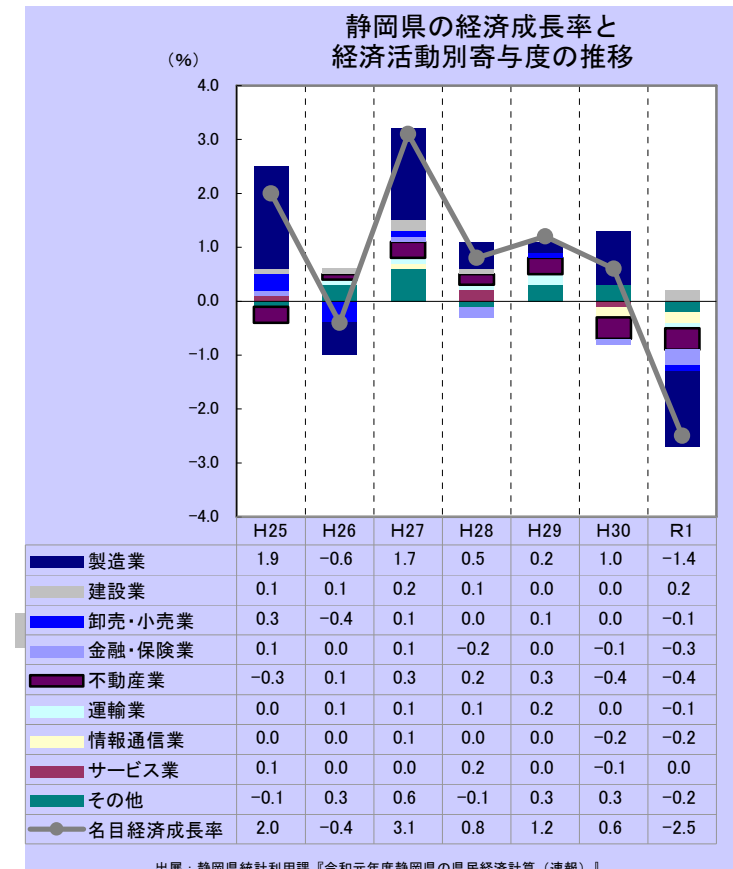
図表3

令和元年度県内総生産（名目）

		(億円)	(%)
県内総生産		169,503	-
第1次産業		1,457	0.9
第2次産業	38.4	75,597	44.6
	鉱業	63	0.0
	製造業	67,005	39.5
	建設業	8,530	5.0
第3次産業		92,047	54.3
	電気・ガス・水道・廃棄物処理業	2,943	1.7
	卸売・小売業	11,602	6.8
	金融・保険業	5,620	3.3
	不動産業	16,762	9.9
	運輸・郵便業、情報通信業	12,806	7.6
	宿泊・飲食サービス業	4,036	2.4
	サービス業（その他）	16,664	9.8
	公務、教育	10,729	6.3
	保険衛生・社会事業	10,884	6.4

出典：令和元年度静岡県の県民経済計算（速報）

図表4



II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

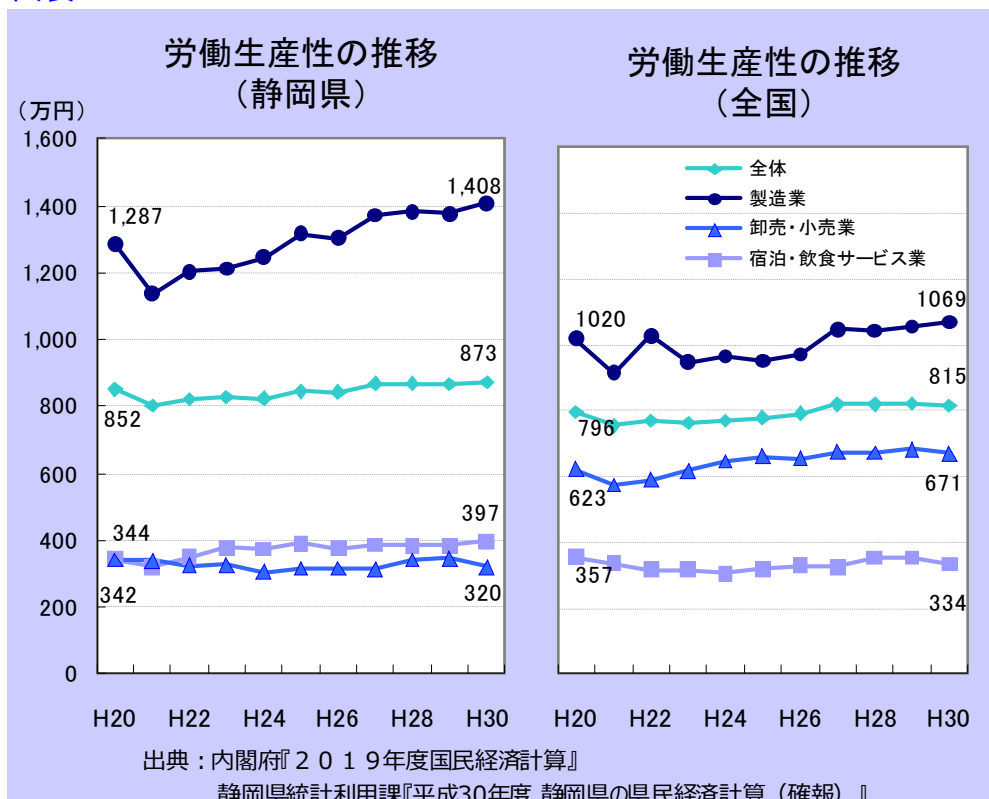
○労働力の確保と生産性向上

静岡県の労働生産性（就業者1人あたりの県内総生産）を県民経済計算からみると、リーマン・ショック以降、徐々に回復がみられる。主要事業では、製造業が産業全体を大きく上回る一方、卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業は製造業の3～4割にとどまっている。全国との比較では、産業全体と製造業では全国の水準を上回るものの、卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業は全国を下回っている。図表5

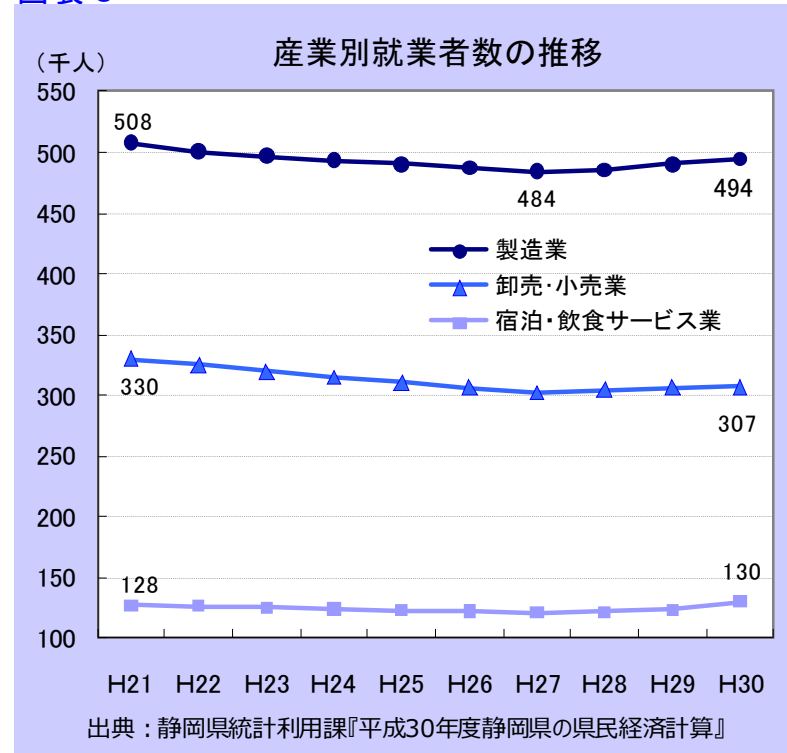
図表5・6から、H27以降製造業の就業者数が増加する中、労働生産性は向上し、宿泊・飲食サービス業の就業者数は微増しながらも労働生産性はあがっていないことがわかる。また、卸売・小売業は、労働生産性は微増しているが、全国と比較すると低く、まだまだ向上の余地がある。

生産性の向上と就業者数の確保の両面での対策が必要である。

図表5



図表6



II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

2 雇用情勢の変化

(1) 静岡県の就業構造

○有業率の低下

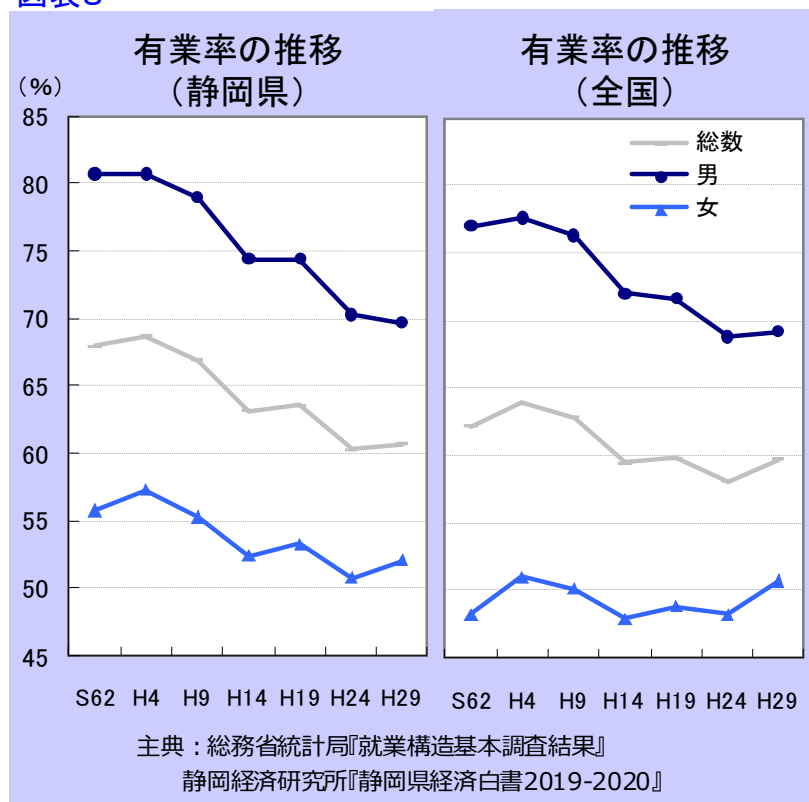
静岡県の15歳以上人口の有業率は60.7%で、全国平均を上回っており、都道府県順位でも上位に位置している。ただし、有業率は長期的には低下しており、特に男性は顕著である。図表7・8

図表7 静岡県と全国の有業率（2017年）

区分	静岡県	全国	都道府県別順位	上位都道府県	有業率
総数	60.7	59.7	10位	1位 東京都	64.8
男	69.7	69.2	9位	2位 愛知県	62.5
女	52.1	50.7	9位	3位 福井県	62.4
				4位 滋賀県	61.4
				5位 長野県	61.3

出典：総務省統計局『就業構造基本調査結果』
静岡経済研究所『静岡県経済白書2019-2020』

図表8

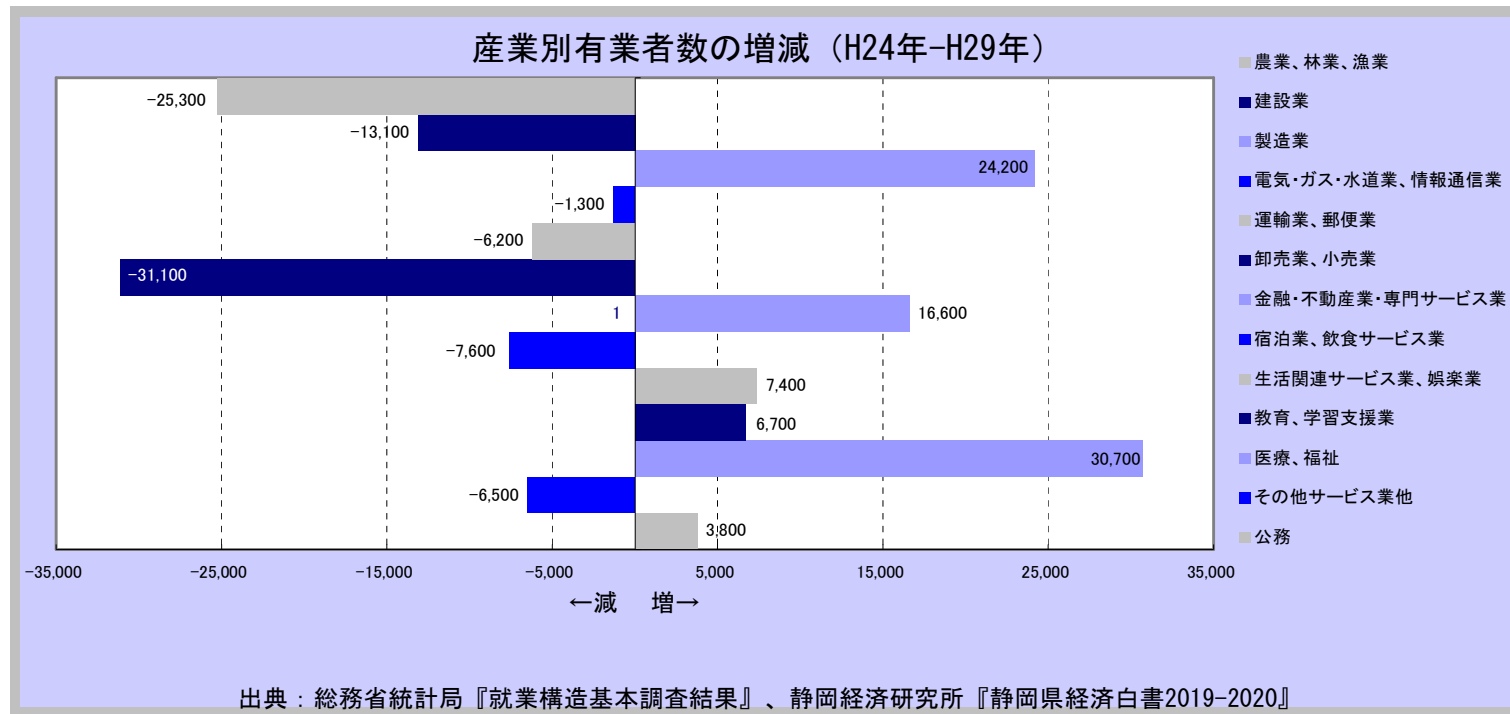


II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

○ 3次産業化が進む中でも存在感のある製造業

産業別では、「製造業」の就業者が最も多く、直近の調査結果について前回調査と比較すると、高齢化により需要が増加している「医療・福祉」、リーマン・ショック以降の回復基調にあった「製造業」などが増加し、「農業・林業・漁業」「建設業」「卸売・小売業」が減少している。図表9

図表9



II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

(2) 雇用情勢の変化

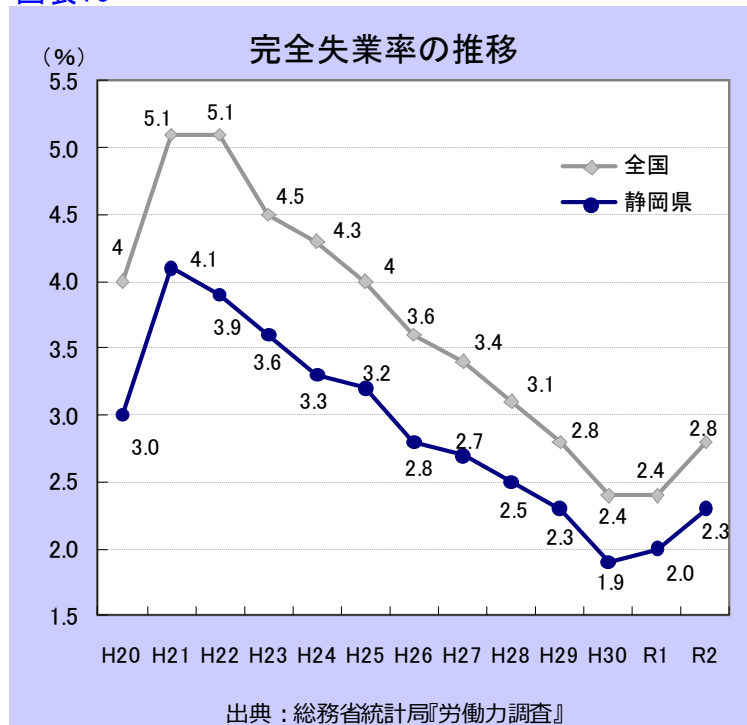
○新型コロナウイルスの影響による雇用不安

リーマン・ショック以降、国内の景気及び雇用情勢は低迷を続けていたが、平成26年には静岡県の失業率もリーマン・ショック以前並みに回復したが、令和以降、新型コロナウイルスの影響により悪化した。図表10

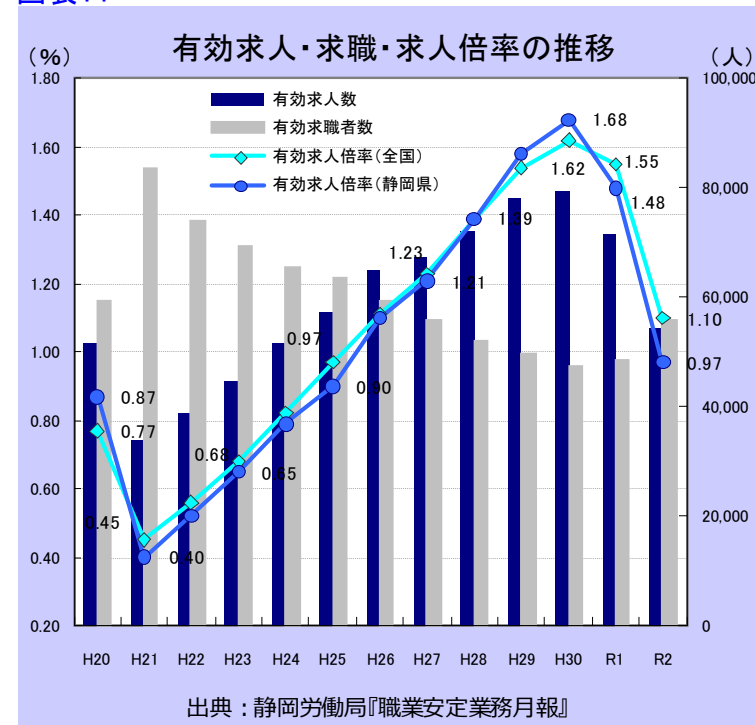
また、有効求人倍率は高い水準で推移し、労働需給はタイトな状況が続いていたが、新型コロナウイルスの影響により、令和2年には静岡県の有効求人倍率は1.0未満にまで落ち込んだ。図表11

令和3年5月の静岡県内の有効求人倍率は、1.08倍（全国1.09倍）と雇用情勢の改善が進んだ。

図表10



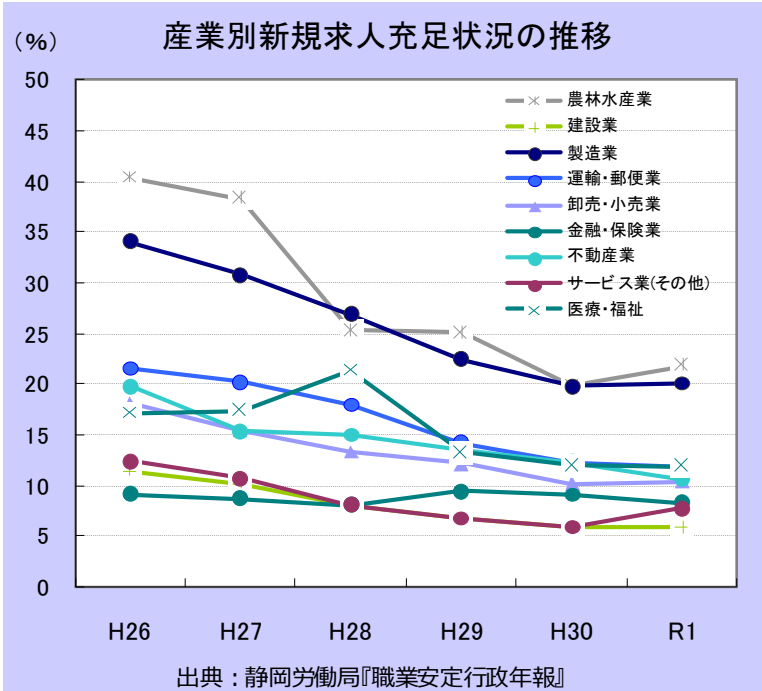
図表11



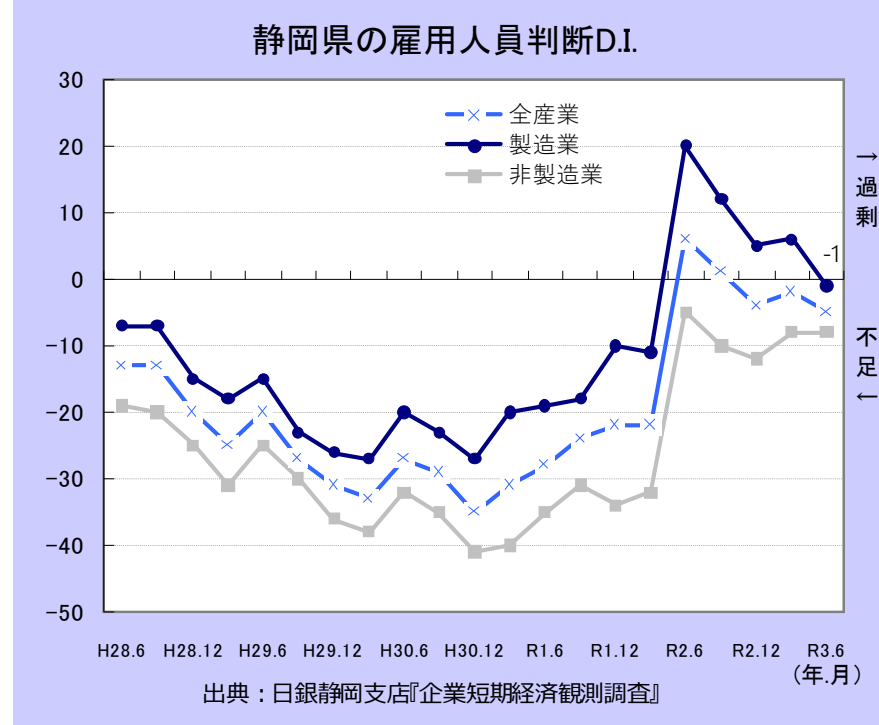
II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

近年、雇用の不足感は高まり続けていたが、新型コロナウイルスの影響で過剰感が増し、特に製造業では過剰と感じている企業の割合が高かったが、令和3年6月には不足と感じている企業の割合の方が多くなった。図表12・13

図表12



図表13



3 社会情勢の変化

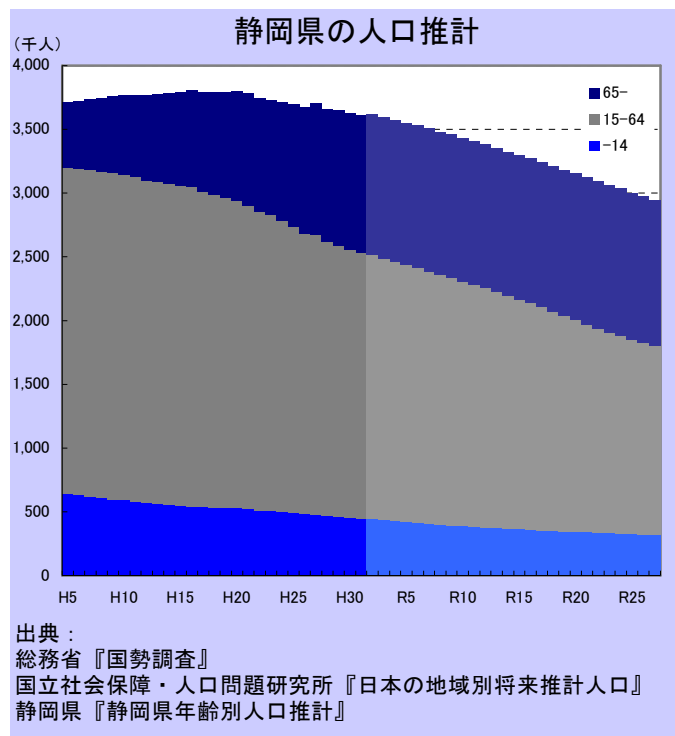
(1) 人口減少・少子高齢化

○社会減少の拡大

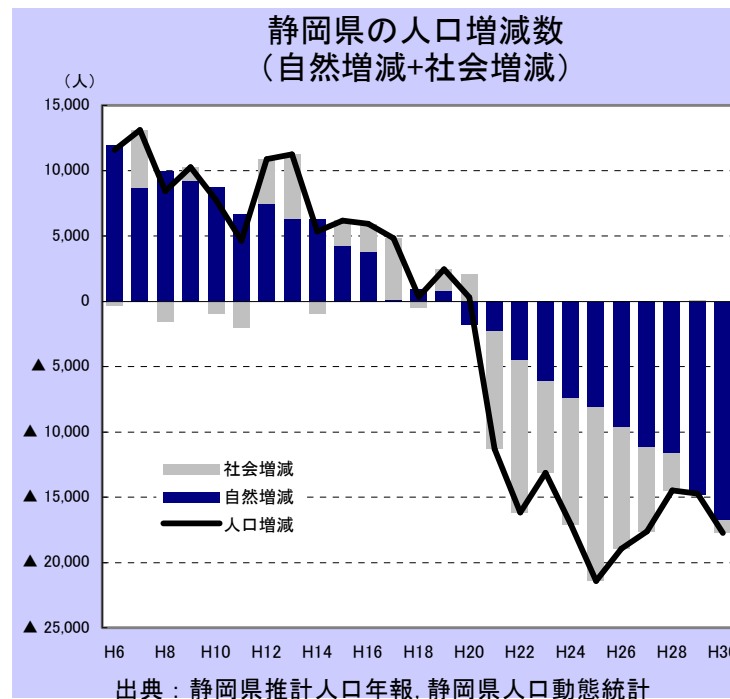
静岡県の人口は、平成20年の379万7千人をピークに減少局面が続いている。老年人口割合が増加し、生産年齢人口割合が減少していく傾向が顕著である。図表14

全国的に高齢化が進展し、また、死亡者数が増加する一方で出生率が低下してきたことから、自然減少が加速している。本県においても自然減少のマイナス幅の拡大傾向は同様であるが、社会減少は近年縮小傾向にある。図表15

図表14



図表15

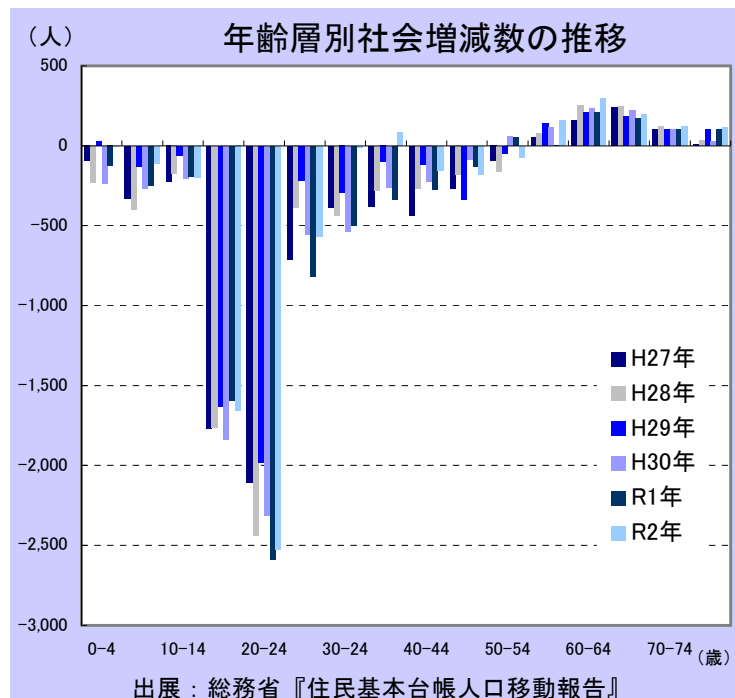


II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

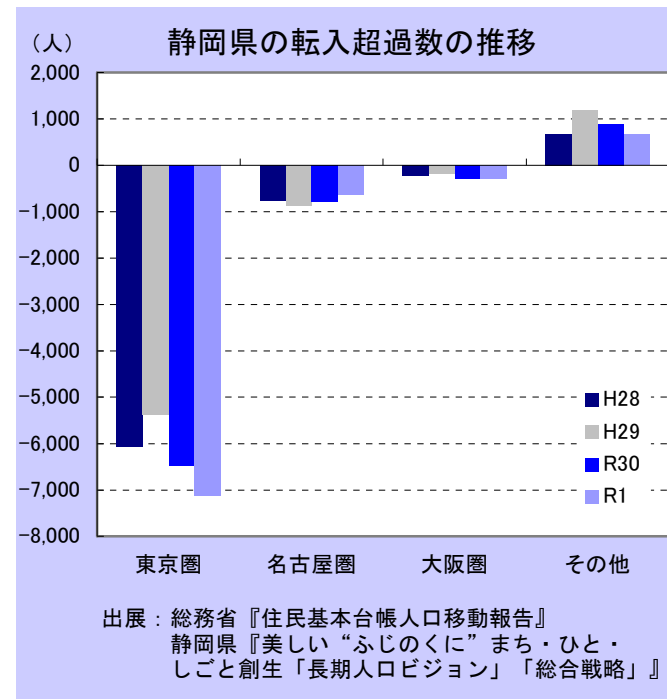
○若年～勤労者世代の流出

社会減少の要因は、若年世代の県外流出、特に首都圏への転出が顕著である。図表 16・17

図表16



図表17



II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

(2) 高齢者の働く現状

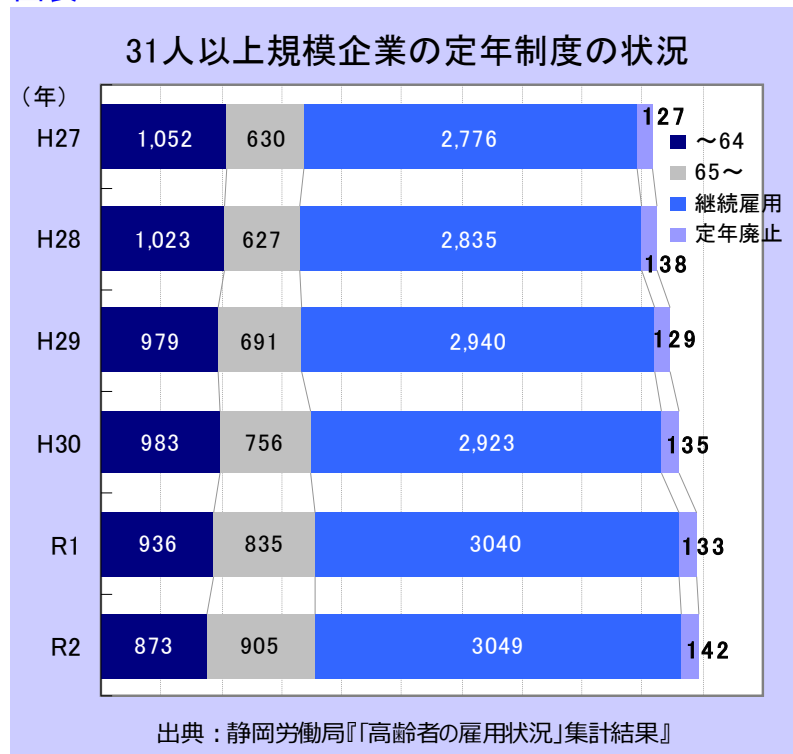
○現役世代の延伸と高齢者の低い就職率

平成25年「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、企業には①定年の引上げ、②定年到達者を引き続き雇用する継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を取ることが義務づけられ、県内でも徐々に導入が進んでいる。図表18

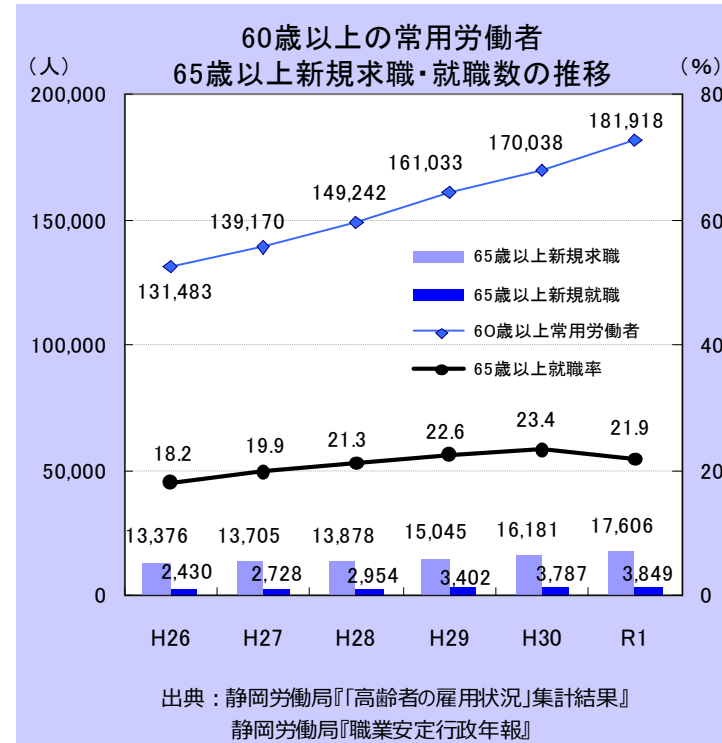
一方で、図表14のとおり、総人口における老年人口は高まっているが、働く・働きたい高齢者も年々増加している。図表19

ただ、65歳以上の新規求人に対する就職率は低い。継続雇用により高年齢の労働者は増加していくものの、定年後の再就職先探しはより困難になっていくものと思われる。

図表18



図表19



Ⅱ 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

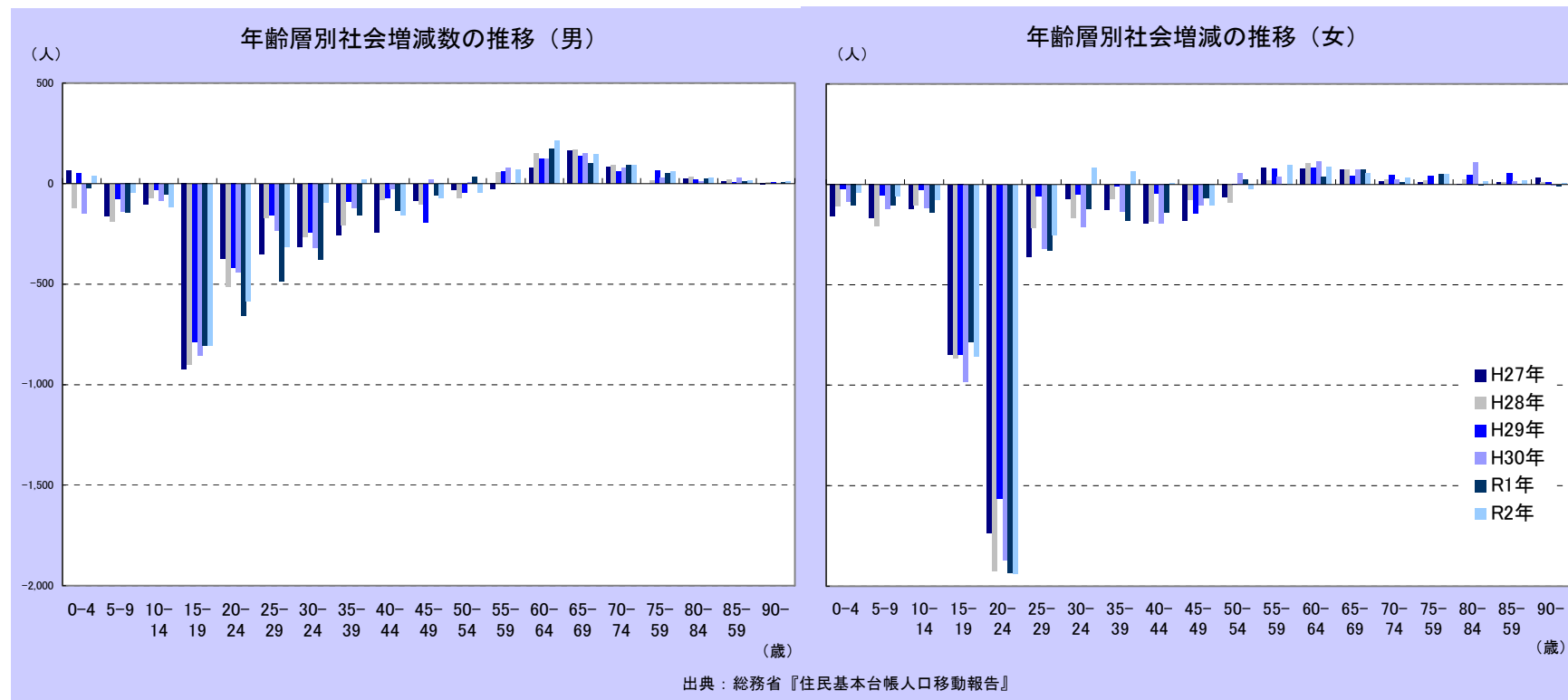
(3) 女性の働く現状

○若年女性の県外流出

年齢別の社会増減の状況を男女比較すると、20-24歳女性の減少数が男性の3倍に達し、しかも突出して多い。図表20

県外の大学を卒業した女性が、県内に戻らないまま就職、結婚、出産することとなる「若年女性の県外流出」は、将来的に県内の出生数にも大きく影響してくる。

図表20

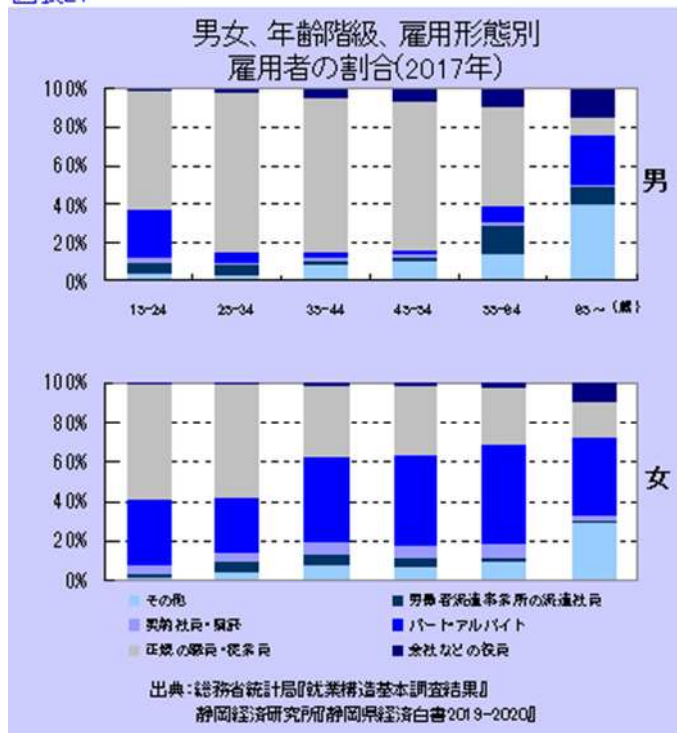


II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

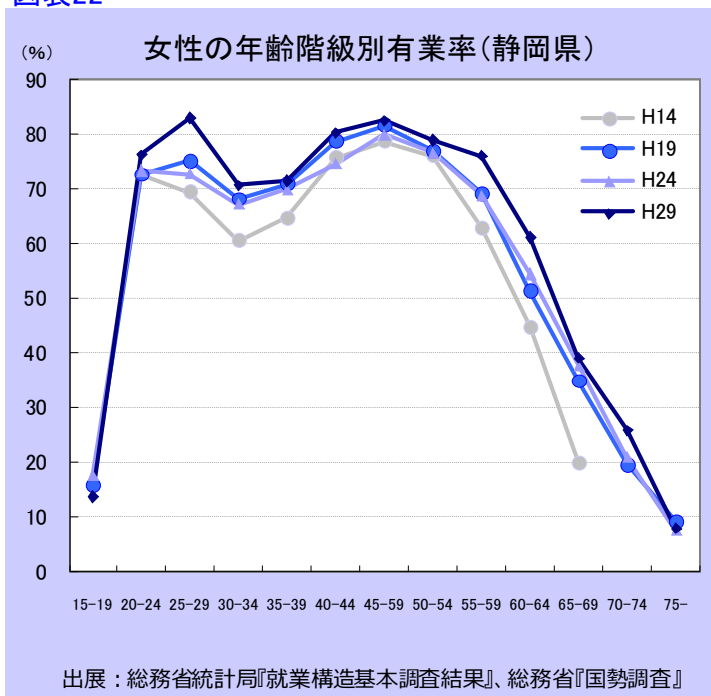
○女性の非正規雇用の多さ

就業者を雇用形態別にみると、男性は「正規の職員・従業員」が63.3%を占めるが、女性は4割を下回り、「パート・アルバイト」などの非正規就業者が半数を超える。正規就業者の割合は、男女で大きく差が開いていることがわかる。図表21

図表21



図表22



II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

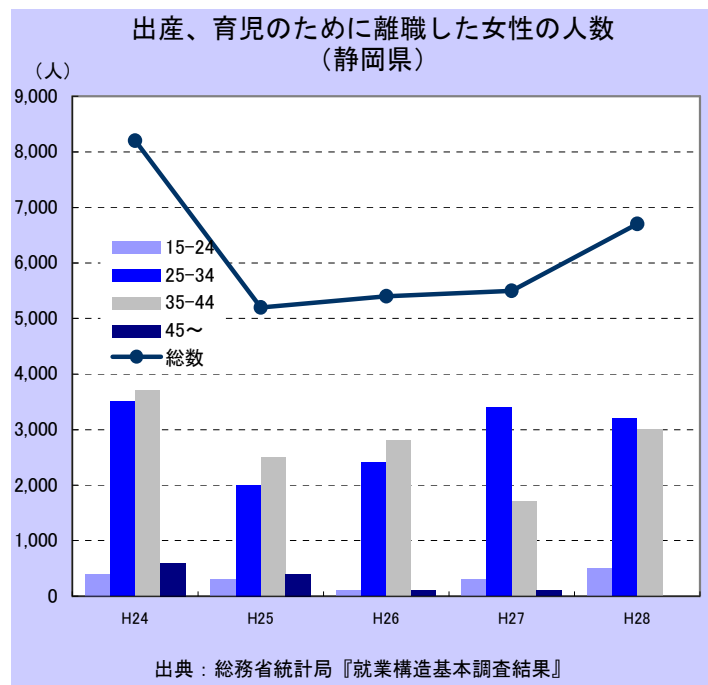
○女性の労働力確保の難しさ

本県女性の労働力率（労働力人口（就業者＋完全失業者）/当該年齢層の人口）を年齢別に見ると、子育ての負担が大きい世代で大きく下がり、いわゆるM字型となっているが、近年では谷の部分の底上げ傾向が伺える。図表 22

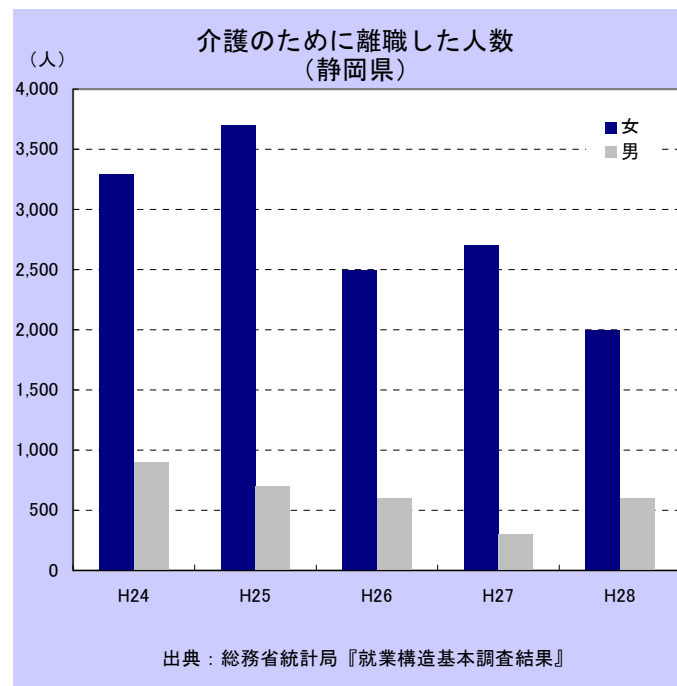
M字カーブを描く結婚・出産期にあたる年代の離職者は増加傾向にある。図表 23

また、介護のために離職する女性は男性と比較して圧倒的に多く、女性の労働力確保は大きな課題となっている。図表 24

図表23



図表24



II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

(4) 障害者の働く現状

○法定雇用率の未達成

静岡県内の民間企業における障害者雇用率は年々増加しているものの、平成30年に法定雇用率が2.2%に引き上げられたこともあり、法定雇用率には達していない。法定雇用率は、令和3年3月に2.3%に引き上げられた。**図表26**

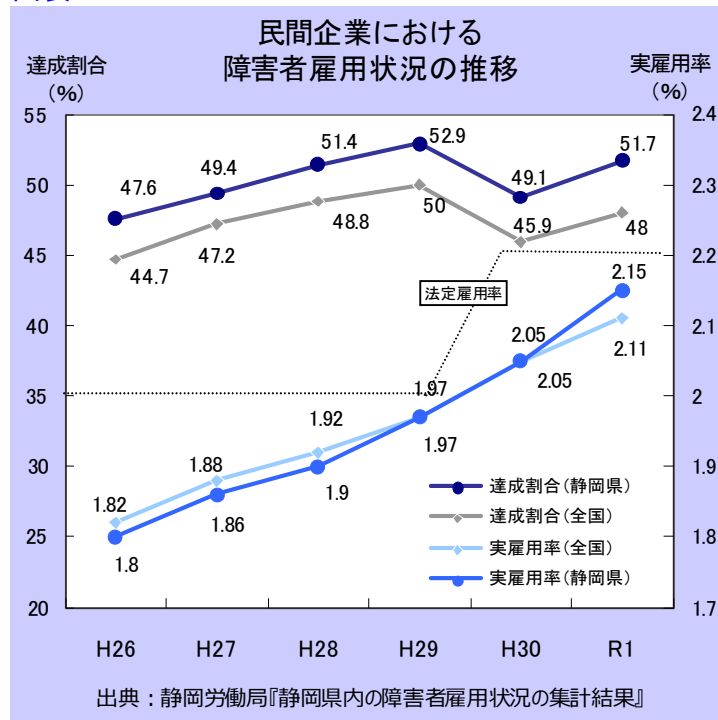
雇用されている障害者数も、特に精神障害者では平成30年の対前年比36.3%増と、伸び率が大きくなっているものの、未だ一部にとどまっている。

図表27

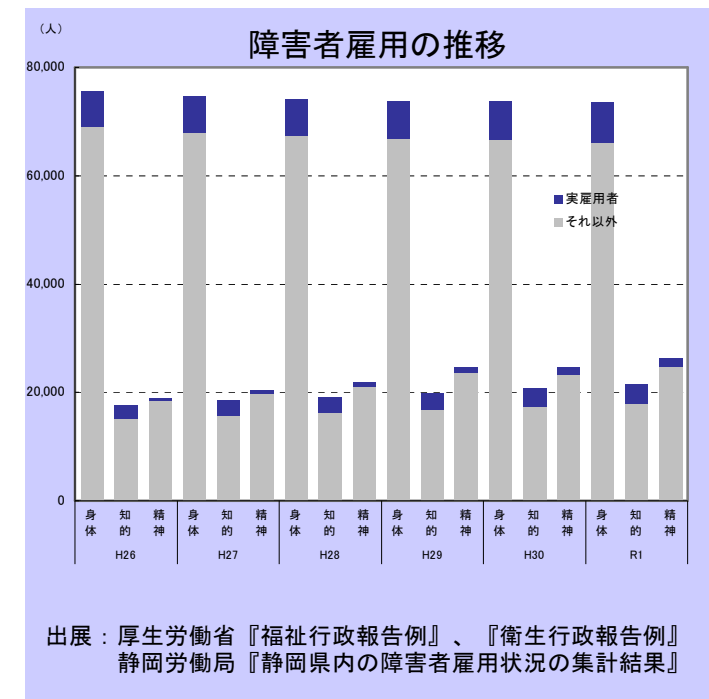
令和2年度の静岡県内の障害者雇用率は2.19%（全国2.15%）と前年度〔静岡県内2.15%、全国2.11%〕に比べて増加した。

また、令和2年6月1日時点での法定雇用率達成企業の割合も52.3%（全国48.6%）と前年度〔静岡県内51.7%、全国48.0%〕に比べて増加した。

図表26



図表27



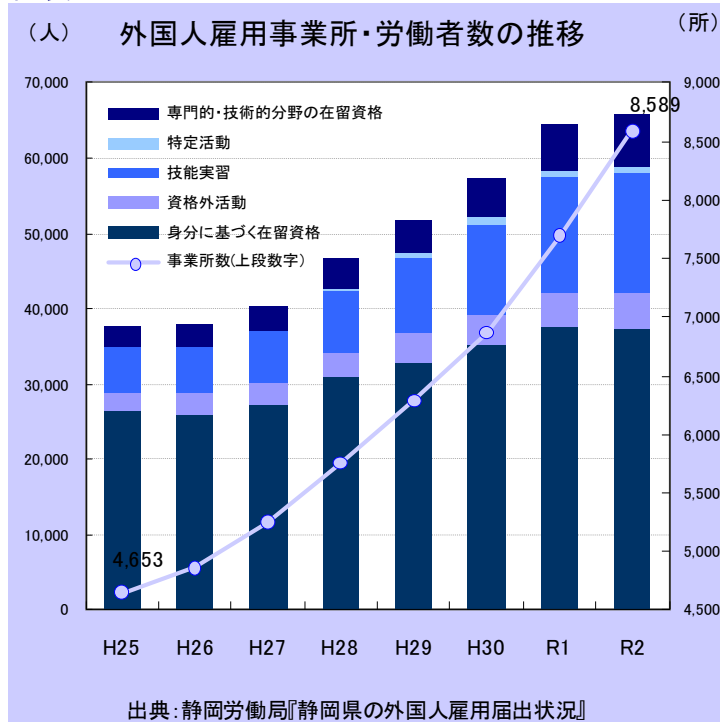
II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

(5) 外国人の働く現状

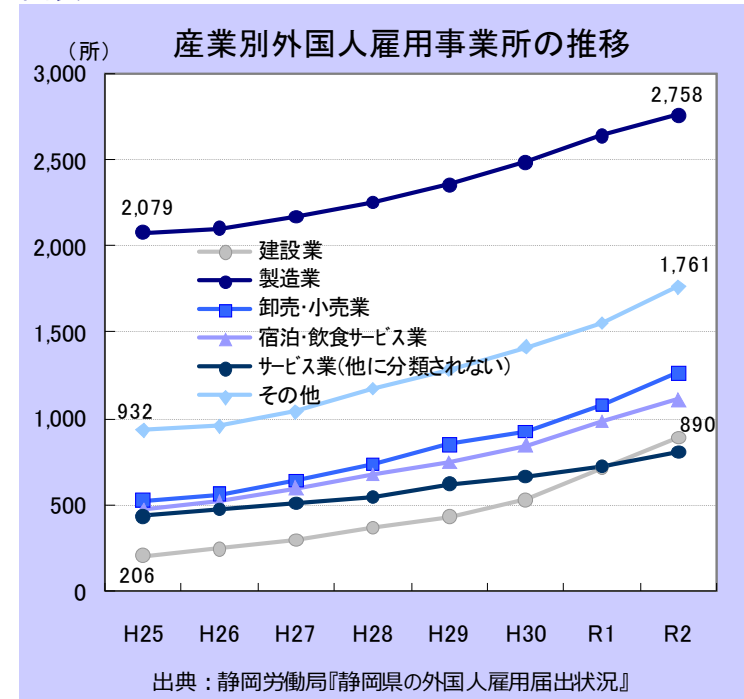
静岡県の総人口及び総人口に占める生産年齢人口が減少する中、外国人労働者と外国人を雇用する事業所は増加している。在留資格別には、技能実習生や専門的・技術的分野での外国人労働者が増加している。図表 28

令和2年10月末時点の外国人労働者数は65,734人、全国比3.8%と前年同時期(64,547人、全国比3.9%)と比べ増加している。また、外国人を雇用する事業所が増加する中、産業別では、建設業、卸売・小売業、製造業での雇用が増加している。図表 29
多様な産業で外国人労働者が増えつつあるが、外国人労働者の労働力に頼らざるを得ないことの現われでもある。

図表28



図表29



II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

図表30

静岡県の外国人雇用状況（在留資格別・産業別外国人労働者数）

	在留資格別・産業別外国人労働者数						
	専門的・技術的分野の在留資格	特定活動	技能実習	資格外活動	身分に基づく在留資格	不明	総数
H23	2,464	57	5,841	2,227	28,932	1	39,522
H24	2,434	74	5,906	2,385	25,944	0	36,743
H25	2,535	80	6,061	2,598	26,352	0	37,626
H26	2,872	102	6,207	2,743	26,067	1	37,992
H27	3,214	153	6,924	2,763	27,319	3	40,376
H28	3,782	394	8,293	3,174	30,931	0	46,574
H29	4,438	684	9,947	3,954	32,809	0	51,832
H30	5,103	941	11,989	4,074	35,244	2	57,353
R1	6,209	769	15,308	4,630	37,630	1	64,547
R2	6,837	789	15,894	4,761	37,453	0	65,734

※在留資格「特定技能」は、「専門的・技術的分野の在留資格」に含む

出典：静岡労働局『静岡県の外国人雇用届出状況』

図表31

静岡県の外国人雇用状況（産業別外国人雇用事業所）

	産業別外国人雇用事業所数								総数
	建設業	製造業	卸売業・小売業	宿泊業・飲食サービス業	教育・学習支援業	医療・福祉	サービス業(他に分類されない)	その他	
H23	183	2,127	474	421	195	169	451	548	4,568
H24	169	2,050	492	447	185	180	412	526	4,461
H25	206	2,079	526	476	187	196	434	549	4,653
H26	246	2,102	561	519	184	200	475	573	4,860
H27	297	2,170	639	597	181	224	509	635	5,252
H28	369	2,251	737	678	196	255	546	723	5,755
H29	431	2,355	852	746	209	279	620	796	6,288
H30	530	2,484	927	847	216	317	666	882	6,869
R1	716	2,641	1,078	985	229	347	725	976	7,697
R2	890	2,758	1,264	1,110	228	418	806	1,115	8,589

出典：静岡労働局『静岡県の外国人雇用届出状況』

II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

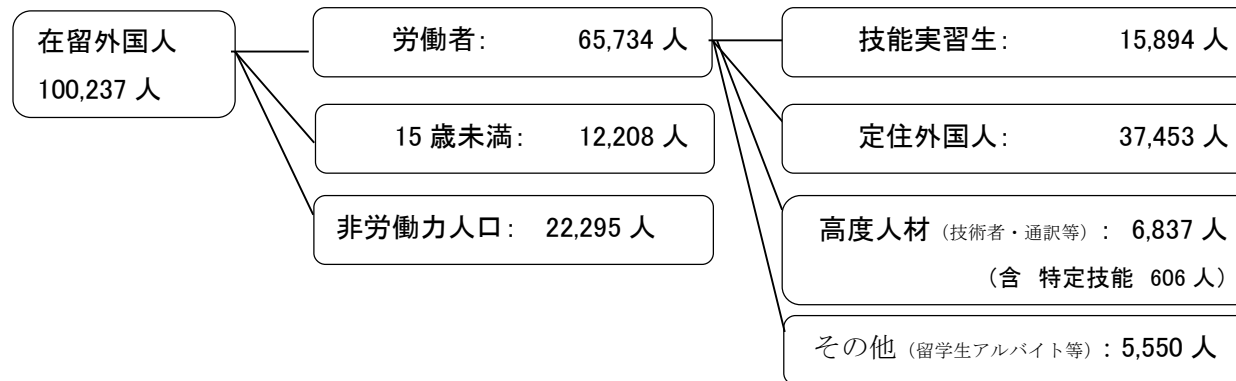
図表32

静岡県の特定産業分野別特定技能1号在留外国人数

	特定産産業分野														
	介護	ビルク リーニ ング	素形材 産業	産業機 械製 造業	電気・ 電子情 報関連 産業	建設	造船・ 船用工 業	自動車整	航空	宿泊	農業	漁業	飲食料 品製 造業	外食業	総数
R1年6月															0
R1年9月				2											2
R1年12月			3	6		3		1		1	7		11		32
R2年3月			17	15	11	7		1			17		72		140
R2年6月	1		19	31	16	15		1		2	22		90	7	204
R2年9月	2		30	41	16	18	2	1		2	23		118	9	262
R2年12月	4	5	51	56	48	30	7	1		2	40	2	181	12	439
R3年3月	14	4	77	80	45	46	9	3		3	57	2	253	13	606

出典：出入国在留管庁『特定技能1号在留外国人数』

【在留外国人の内訳】



(厚生労働省：外国人雇用状況 2020年10月現在)

(法務省：在留外国人統計 2020年12月現在)

(出入国在留管理庁：特定技能1号在留外国人数 2021年3月現在)

II 静岡県における職業能力開発をめぐる社会状況の変化と課題

(6) デジタル化の加速

ビッグデータ等を通じたAI技術の利活用に関し、国際競争は激しさを増しており、様々な分野で従来の延長線上にないイノベーションが生み出されているが、我が国では、こうした動向への対応が遅れている。今後、新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした社会が継続する可能性が高い中で、感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化が促進されるものとみられている。こうした変革の推進に必要なIT人材の確保は、合理的で効率的なIT投資やITシステムの運用・活用を実現し、また、様々な現場における生産性の向上につなげていくためにも、情報通信業だけでなく幅広い業種で重要となっている。

< 出典：国（厚生労働省） 第11次職業能力開発基本計画 ～ 第2 部職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題～>

(参考) 静岡県産業成長戦略

○アフターコロナを見据えた5つの戦略

静岡県は、防疫対策との調和を前提に経済の早期回復を目指すため、『静岡県産業成長戦略2021』を取りまとめ、県の全体の経済戦略を「フジノミクス」と名付け、「フジノミクス」の本格展開のため、次の5つを柱に、新型コロナで顕在化した課題に対して重点的に取り組んでいる。

- ①人材投資のイノベーション
- ②サプライチェーンのイノベーション
- ③消費（生活）スタイルのイノベーション
- ④中小企業経営のイノベーション
- ⑤DXによる行政・産業のイノベーション

持続可能な開発目標 (SDGs)と日本の取組



持続可能な開発目標 (SDGs)について

SDGsとは

SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) は、「誰一人取り残さない (leave no one behind)」持続可能でよりよい社会の実現を目指す世界共通の目標です。2015年の国連サミットにおいて全ての加盟国が合意した「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の中で掲げられました。2030年を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されています。

SDGsの構造

17のゴールは、①貧困や飢餓、教育など未だに解決を見ない社会面の開発アジェンダ、②エネルギーや資源の有効活用、働き方の改善、不平等の解消などすべての国が持続可能な形で経済成長を目指す経済アジェンダ、そして③地球環境や気候変動など地球規模で取り組むべき環境アジェンダといった世界が直面する課題を網羅的に示しています。SDGsは、これら社会、経済、環境の3側面から捉えることのできる17のゴールを、統合的に解決しながら持続可能なよりよい未来を築くことを目標としています。

SDGsの特徴

前身のMDGs (Millennium Development Goals: ミレニアム開発目標) は主として開発途上国向けの目標でしたが、SDGsは、先進国も含め、全ての国が取り組むべき普遍的 (ユニバーサル) な目標となっています。(図1) しかしながら、これらの目標は、各国政府による取組だけでは達成が困難です。企業や地方自治体、アカデミアや市民社会、そして一人ひとりに至るまで、すべてのひとの行動が求められている点がSDGsの大きな特徴です。まさにSDGs達成のカギは、一人ひとりの行動に委ねられているのです。

(図1)



人間の安全保障との関連性

我が国は脆弱な立場にある一人一人に焦点を当てる「人間の安全保障」の考え方を国際社会で長年主導してきました。「誰一人取り残さない」というSDGsの理念は、こうした考え方も一致するものです。

SDGs達成に向けて

2019年9月に開催された「SDGサミット」で、グテレス国連事務総長は、「取組は進展したが、達成状況には幅や遅れがあり、あるべき姿からはほど遠く、今、取組を拡大・加速しなければならぬ。2030年までをSDGs達成に向けた『行動の10年』とする必要がある」とSDGsの進捗に危機感を表明しました。2020年、新型コロナウイルス感染症が瞬く間に地球規模で拡大したことから明らかのように、グローバル化が進んだ現代においては、国境を越えて影響を及ぼす課題に、SDGs達成に向けた道のりは決して明るいものではありません。だからこそ、「行動の10年」に突入した今、私たち一人ひとりにできることをしっかりと考え、一歩踏み出す姿勢が求められています。

持続可能な開発目標 (SDGs) の詳細

1 貧乏をなくす	目標1【貧困】 あらゆる場所あらゆる形態の貧困を終わらせる	2 飢餓をなくす	目標2【飢餓】 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養の改善を実現し、持続可能な農業を促進する
3 心と体の健康を強める	目標3【保健】 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する	4 質の高い教育をみんなに	目標4【教育】 すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う	目標5【ジェンダー】 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う	6 安全な水とトイレを世界中に	目標6【水・衛生】 すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する
7 安全で持続可能なエネルギーをみんなに	目標7【エネルギー】 すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する	8 働きがいも経済成長も	目標8【経済成長と雇用】 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する
9 産業と技術革新の基盤をつくす	目標9【インフラ、産業化、イノベーション】 強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る	10 人や国の不平等をなくす	目標10【不平等】 国内及び各国家間の不平等を是正する
11 住み続けられるまちづくりを	目標11【持続可能な都市】 包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市及び人間居住を実現する	12 つくる責任、つかう責任	目標12【持続可能な消費と生産】 持続可能な消費生産形態を確保する
13 気候変動に具体的な対策を	目標13【気候変動】 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる	14 海の豊かさを守ろう	目標14【海洋資源】 持続可能な開発のために、海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する
15 陸の豊かさも守ろう	目標15【陸上資源】 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対応ならびに土地の劣化の阻止、回復及び生物多様性の損失を阻止する	16 平和と公正な社会をみんなに	目標16【平和】 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
17 パートナーシップで目標を達成しよう	目標17【実施手段】 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する		

日本政府による国内の取組

1 実施体制の構築

日本政府は2016年6月に総理を本部長、官房長官及び外務大臣を副本部長、全閣僚を構成員とする「SDGs推進本部」(図2)を設置しました。2年2回のペースで本会合を開催しています。

政府はまず、2016年12月にSDGs推進のための中長期戦略である「SDGs実施指針」を策定し、2019年12月には初めて同方針の改定を行いました。

SDGs実施指針改定版では、これまでの4年間にわたる日本の取組の現状分析に基づき、SDGsの17のゴールを日本の文脈に即して再構成した8つの優先課題(図3)と主要原則を改めて提示しました。また、今後の推進体制における日本政府及び各ステークホルダーの役割と連携の必要性について明記しました。

またこのSDGs実施指針を基に、政府の具体的な取組を加速させるため、全省庁による具体的な施策を盛り込んだ「SDGsアクションプラン」を毎年策定し、国内における実施と国際協力の両面でSDGsを推進してきています。

また、SDGs実施に向けた官民パートナーシップを重視する観点から、民間セクター、NGO/NPO、有識者、国際機関、各種団体など広範なステークホルダーが集まる「SDGs推進円卓会議」を開催し、活発な意見交換を行い、政府の政策に反映してきています。

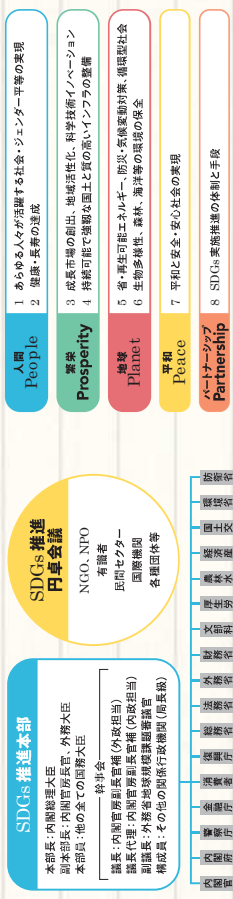


SDGs推進本部HP



第8回SDGs推進本部会合(2019年10月)
出典:首相官邸ホームページ(https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/201912/20sdgs.html)

(図2) SDGs推進本部 体制図



2 ジャパンSDGsアワード

日本政府は2017年から「ジャパンSDGsアワード」としてSDGs達成に資する優れた取組を行っている企業・団体などを表彰してきています。これは、SDGs推進にあたり、国内の取組を「見える化」し、より多くの行動を促進する観点から、行うものです。

このアワードでは、企業のみならず、NGO/NPO、教育機関、地方自治体などが表彰されており、幅広いアクターがSDGsを主導していることが物語っています。このような国内における創意工夫は、日本のSDGs達成に向けた大きな「JAPAN SDGs Action Platform」(ジャパンSDGsアワード)の原動力となっています。



出典:首相官邸ホームページ(https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/201912/20sdgsaward.html)

3 SDGs未来都市

日本政府は2018年から「SDGs未来都市」を選定しています。これは、SDGsを原動力とした地方創生を推進するため、優れたSDGsの取組を提案する都市・地域を新しい時代の流れを踏まえ選定するものです。その中でも特に先進的な取組を「自治体SDGsモデル事業」として選定し、資金面での支援を行うことなどによりモデル事例を形成してきています。2020年までに、すでに全国各地の95都市が選定されています。地方におけるSDGsに資する取組を推進しています。



SDGs未来都市HP



出典:首相官邸ホームページ(https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/201907/19sdgshh.html)

SDGサミット

2019年9月、ニューヨークの国連本部において、首脳レベルでSDGsについて過去4年間の取組のフォローアップを行い、SDGs達成に向けた機運を高めることを目的とした「SDGサミット」が2015年のSDGs採択以降初めて開催されました。

安倍総理は、2019年に日本が初めて議長国を務めたG20大阪サミットや、TICAD7において、環境、教育、保健、質の高いインフラ投資等の取組を議長として主導したことを共有した上で、「SDGs推進本部」の本部長として、次のSDGサミットまでに、民間企業の取組や地方創生の取組など国内外における取組を加速させる決意を表明しました。

グテーレス国連事務総長は、SDGsの進歩に危機感を表明し、国際社会は協力して取組を加速化していくことで一致しました。



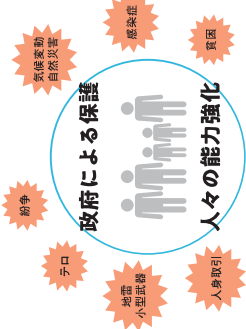
出典:首相官邸ホームページ(https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/201909/24usa.html)

SDGsと人間の安全保障

人間の安全保障とは、人間一人一人を保護するとともに、自ら課題を解決できるような能力強化を図り、個人が持つ豊かな可能性を実現できる社会づくりを進める考え方です。

国連総会決議(2012年)において、人間の安全保障は、「人間中心の、包括的で、文脈に応じた、予防的な対応を求める」ともとされています。これが、「人間中心」、「誰一人取り残さない」を基本理念とし、経済・社会・環境への統合的取組を掲げるSDGsと親和性を有しています。

日本政府は、「人間の安全保障アプローチ」と呼ばれる視点から支援を実施し、1999年に国連人間の安全保障基金の設立を主導しました。同基金を通じ2019年末時点で、99の国・地域で257件のプロジェクトを実施しており、これまでに日本は累計約4.3億ドルを拠出していきます。また、同基金を通じ「2030アジェンダのローカル化フォーラム」の開催なども支援しています。



保健 (Goal 3)

健康的な生活の確保

日本政府は、SDGsを念頭に2015年9月「平和と健康のための基本方針」を策定しました。この方針では、①公衆衛生危機・災害等に対して強靱な国際健康安全保障体制の構築及び②ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ (UHC)の達成に向けた取組を中心に据えています。また、これらの取組にあたっては、③日本の保健・医療に関する人材、知見及び技術を活用していくこととしています。

このように貢献に向け、日本政府は、2017年12月に「UHCフォーラム2017」を開催し、グローバルファンド、国際保健機関 (WHO) に対し、約29億ドルを拠出する方針を表明しました。また、安倍総理は、2019年6月のG20大阪サミットの機会にあわせ、約100万人のエイズ、結核、マラリア患者の命を救い、約180万人の子供たちに予防接種を実施する等の成果を出す旨を表明しました。

更に、2019年8月のIHGAD7では、UHC達成に向けて、持続的な財源や民間事業の新興を含む具体的支援策を示しました。2019年9月には、日本政府が長年に亘り推進してきたUHCに関する国連ハイレベル会合が初めて開催され、2030年までにUHCを達成する意欲が全世界に高まっています。

また、2020年の新型コロナウイルス感染症に関して、保健システムが脆弱な途上国を含む世界中に感染が拡大している状況は、日本を含む国際社会にとっても大きな懸念となっています。日本政府として、国内対策はもとろろ、世界の新型コロナウイルス感染症の1日も早い沈静化に向け、引き続き、国際社会と協力していきます。

UHC: 全ての人が革新的医療サービスに必要な時に負担可能な費用で享受できること。



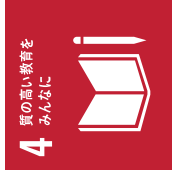
3 すべての人に健康と福祉を

教育 (Goal 4)

質の高い教育をみんなに

SDGsの採択にあわせ、日本政府は教育分野における新たな戦略である「平和と成長のための学びの戦略」を策定しました。この戦略では基本原則として①包括的かつ公正な質の高い学びに向けた教育協力、②産業・科学技術人材育成と社会経済開発の基盤づくりのための教育協力、③国際的・地域的な教育協力ネットワークの構築と拡大を挙げ、学び合いを通じた質の高い教育の実現を目指しています。

2019年には、G20開発作業部会で、①持続可能な開発と包括的な成長を表現するための質の高い教育、②イノベーションを生み出す教育、③強勁で包括的な未来をつくる教育を本柱とした「G20持続可能な開発のための人的資本投資イニシアティブ」に合意し、2019年6月のG20大阪サミット宣言の中に、人的資本に投資し、全ての人々への包括的かつ公



4 質の高い教育をみんなに



JICAによるミャンマーの初等教育支援で作成した教科書 写真提供: JICA

正な質の高い教育を推進するというコミットメントにあわせ、日本が途上国において、安倍総理は、G20大阪サミットの機会にあわせ、日本が途上国若者にイノベーションのための教育とイノベーションによる教育を提供するという持続可能な未来の実現のための「教育イノベーションイニシアティブ」を策定しました。

女性 (Goal 5)

ジェンダー平等と女性のエンパワーメント

日本政府は、2016年5月に「女性の活躍推進のための開発戦略」を策定し、この分野における国際協力を強化しています。同開発戦略は、①女性と女性の権利の尊重・脆弱な状況の改善、②女性の能力発揮のための基盤の整備、③政治、経済、公共分野への女性の参画とリーダーシップ向上を重点分野としています。具体的には、女性に即応したイノベーションや母子保健サービスの拡大、女子教育や理系分野で活躍する女性の拡大、防災分野をはじめとする女性の指導的役割への参画推進等の支援を通じて、女性の活躍推進と質の高い成長を掲げています。これらの協力を推進するため、日本は、2016年5月のG7伊勢志摩サミットにおいて、2016年～18年の3年間で5000人の女性行政官等の人材育成及び5万人の女子生徒の学習環境の改善を実施すること、また、2016年12月の第8回国際女性会議WAWIにおいて、途上国における女性の活躍推進のために、2018年までの3年間で総額30億ドル以上の支援を行うことを表明し、着実に実施しました。

また、2019年3月の第5回国際女性会議WAWIにおいて、安倍総理から2018年～2020年までの3年間で少なくとも400万人の途上国の女性たちに質の高い教育や人材育成の機会を提供する旨を表明しました。



インドにおける女性に即応したイノベーションイニシアティブ (女性雇用車の設置) 写真提供: JICA

防災 (Goal 11)

防災

日本は、地震や台風など過去の自然災害の経験で培われた知識や技術を活用し、緊急援助のみならず、事前の防災対策及び災害復旧復興において積極的な支援を行っています。

2015年3月、仙台において第3回国連防災世界会議が開催されました。同会議は国際的な防災戦略について議論するための会議ですが、日本はこれによって積極的な国際協力を推進していることから、第1回 (1991年横浜)、第2回 (2005年神戸) に続き、第3回国際会議も东道国となりました。会議は、防災の国際的指針である「仙台防災枠組2015-2030」が採択されましたが、事前防災投資の重要性、多様なステークホルダー (国産省) の関与、「より良い復興 (Build Back Better+)」女性のリーダーシップの重要性など、日本政府の主張が多く取り入れられました。さらにその際、安倍総理は、日本政府の防災協力の基本方針となる「仙台防災協力イニシアティブ」を策定しました。同イニシアティブは2015年～18年の4年間で40億ドルの資金協力を、4万人の人材育成を実施することを目標としており、2018年末までに達成しました。また、2019年6月のG20大阪サミットの際に、安倍総理から「仙台防災協力イニシアティブ・フェーズ2」を策定しました。その中で、2019年～22年の4年間で少なくとも600万人への支援を表明しました。防災に関する日本の進んだ知識、技術を活かして国際社会に一層貢献していく姿勢を示しました。



「世界津波の日」2010年高校生サミット in 北海道 (2010年9月、北海道札幌市) 写真提供: 北海道庁

また、仙台防災枠組及び2030アジェンダのフォローアップとして、津波に対する意識啓発のため各国に呼びかけ、2015年12月、国連総会において、11月5日を「世界津波の日」とする決議が全会一致で採択されました。「世界津波の日」の制定を受けて、「世界津波の日」の開催や津波防災訓練等を実施しています。

更に、国連の防災担当当局である国連防災機関 (UNDRR) は、水鳥真実国連事務総長特別代表 (SRSG) (防災担当) がトップを務め、各国の防災分野における取組を支援するとともに、「仙台防災枠組2015-2030」の実施や進捗状況のモニタリングと報告などを行っています。

SDGs達成 国際協力へ に向けた 取組例

海洋環境 (Goal 14)

海洋と海洋資源を持続可能な形で利用する

日本は「海洋国家」として、海洋環境の保全及び海洋資源の持続可能な利用を重視しています。近年プラスチックごみが海に流出し、海の生態系への影響が懸念されています。毎年約800万トンのプラスチックごみが海洋に流出しているという試算や、2050年には海洋中のプラスチックごみの重量が魚の重量を超えるという試算もあり、海洋プラスチックごみは海洋社会の喫緊の課題となっています。この問題の解決のためには、海洋プラスチックごみを多く排出する新興国・途上国を含む国際社会全体での取り組みが不可欠です。

2019年6月のG20大阪サミットにおいて、日本は、議長国として、この問題を主要議題の一つとして取り上げました。その結果、G20首脳間で海洋プラスチックごみによる新たな汚染を2050年までにゼロにすることを目指す「大仏ブルー・オアシャン・ビジョン」を共有し、G20以外の国にも共有するよう呼びかけられることになりました。また、同ビジョン実現のための「G20海洋プラスチックごみ対策実施枠組」に合意しました。新興国・途上国を含めたG20が、共通のビジョンを共有し国際枠組に合意し、それをG20の外に広げていくことになったことは画期的な成果であったと言えます。

これらを実現するため、安倍総理は、同サミットの機会に「マリリーン (MARILYN) イニシアティブ」として、日本が途上国の廃棄物管理に関する能力構築及びイノベーションを支援していく旨を表明しました。



14 海の豊かさを守ろう



G20大阪サミット 出席: G20大阪サミット2019年6月29日 (https://www.kanmi.tokyo.jp/98_abe/act/mc201909/25swaw.htm) G20 OSAKA SUMMIT 2019

外務省 SDGs

検索

編集・発行

外務省国際協力局

東京都千代田区霞が関2-2-1 TEL:03-3580-3311

URL: <http://www.mofa.go.jp>

JAPAN SDGs Action Platform

