

(案)

本県産業の持続的な成長を担う人材の確保・育成のための

## 静岡県雇用・人材対策

〈2022 - 2025〉

令和4年3月

静岡県  
経済産業部 就業支援局

# 目 次

第1章 静岡県雇用・人材対策の概要	
1 対策の趣旨	3
2 対策の位置付け	3
3 対策の期間	3
4 対策の実施	3
5 対策の実施体制	3
第2章 雇用を取り巻く環境の変化	
1 人口構造の変化	7
2 雇用情勢の変化	10
3 就業構造の変化	18
4 デジタル化の進展	24
5 主な労働法関係の制度改正等（平成30年4月以降）	25
第3章 対策の実施	
1 取組の視点	28
2 構成	29
3 数値目標	30
4 関連指標	31
第4章 施策展開	
静岡県雇用・人材対策とSDGsとの関係	34
1 県内産業の成長を担う人材の確保	
(1) 新規学卒者等の就職支援	36
(2) 社会人のUIJターンの促進	37
(3) 多様な人材と企業とのマッチング	38
(4) 一次産業への就業・就職支援	39
(5) 人材不足分野の人材確保	39
(6) デジタル技術分野の人材確保	40
2 高度な知識と技術を持つ人づくり	
(1) 社会の変化に対応できる能力の習得	41
(2) 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり	42
(3) 技術・技能を尊重する社会の実現	42
(4) ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発	42
(5) 一次産業・人材不足分野の人材育成	43
(6) デジタル技術分野・先端技術分野の人材育成	43
3 誰もがいきいきと働ける環境づくり	
(1) 働きやすい環境整備	46
(2) 多様な人材の活躍支援	46
(3) 一次産業・人材不足分野の職場環境整備	47
4 地域を支える産業を学ぶ環境づくり	
(1) 子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出	49
(2) キャリア教育を活用した職業観の醸成	49

## 第 1 章 静岡県雇用・人材対策の概要



## 1 対策の趣旨

---

中・長期的に生産年齢人口が減少していく中、新型コロナウイルス感染拡大を契機に、新しいライフスタイルや働き方の定着、若い世代の地方回帰志向の高まり等、企業や働く人を取り巻く環境が大きく変化し、デジタル化の遅れや非正規雇用労働者の不安定な就労状況など新たな課題も顕在化している。さらに、地球規模で喫緊の課題となった脱炭素化等の社会変化への対応も求められている。

こうした変化の中、本県産業が持続的に成長を遂げていくためには、その担い手となる人材を確保・育成していく必要がある。

そのため、企業における採用活動や人材育成の取組を支援するとともに、働く人が成長の担い手として主体的に働き方を選び活躍できる環境づくりを目指し、「静岡県雇用・人材対策」を推進する。

## 2 対策の位置付け

---

「静岡県雇用・人材対策」は、県政運営の基本指針となる静岡県の新ビジョン 後期アクションプラン（静岡県総合計画）に基づき、主に本県産業の持続的な成長を支える人材の確保・育成に係る各種施策を総合的に推進する。

## 3 対策の期間

---

対策の期間は、2022年度から2025年度までの4年間とする。

なお、毎年度、対策の進捗状況等を検証し、次年度以降の施策の重点化や早期具体化を図るとともに、必要に応じて内容の見直しを行う。

## 4 対策の実施

---

人材の確保・育成には、産業構造の転換、魅力あるまちづくり、豊かな生活の実現などの視点も必要のため、静岡県総合計画はもとより戦略的な産業政策を推進するための「静岡県経済産業ビジョン」、「静岡県産業成長戦略」、地方創生の羅針盤ともなるべき「美しい“ふじのくに”まち・ひと・しごと創生総合戦略」などに掲げられた関連施策とも整合を図り、より効果的な施策展開に努める。

## 5 対策の実施体制

---

産業界、労働界、教育界などで構成する「静岡県産業人材確保・育成対策県民会議」や関係各部で構成する「産業人材確保・育成本部会議」を設置し、PDCAサイクルを着実に回し、具体的施策の実効性を高めていく。



## 第2章 雇用を取り巻く環境の変化

合紙裏面



# 1 人口構造の変化

## (1) 人口減少・労働力人口の減少

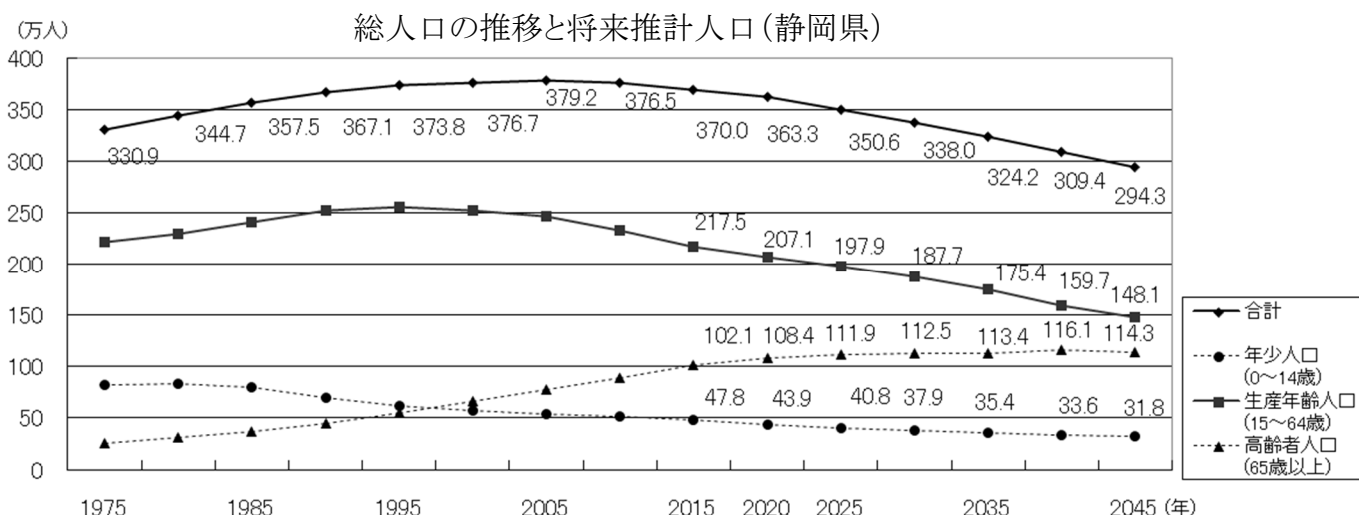
### ○本県人口の推移と将来推計

本県の総人口は2005年をピークに減少に転じ、2020年には363万3千人となった。

2018年に国立社会保障・人口問題研究所が発表した「日本の地域別将来推計人口」によれば、本県の人口は、2045年には現在よりも69万人以上少ない294万3千人になる。これは、おおよそ50年前の1970年並みの人口規模であり、本県は今後、人口減少が加速度的に進行する本格的な人口減少社会を迎える。

### ○生産年齢人口（15歳～64歳）の推計

2020年国勢調査における本県の生産年齢人口（15～64歳）は、207万1千人であった。国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口によれば、2045年の生産年齢人口は、59万人少ない148万1千人になる見込みである。



年齢階級別将来推計人口（静岡県）

	2015年	2020年	2025年	2035年	2045年
年少人口 (0～14歳)	47万8千人 (12.9%)	43万9千人 (12.1%)	40万8千人 (11.6%)	35万4千人 (10.9%)	31万8千人 (10.8%)
生産年齢人口 (15～64歳)	217万5千人 (58.8%)	207万1千人 (57.0%)	197万9千人 (56.5%)	175万4千人 (54.1%)	148万1千人 (50.3%)
高齢者人口 (65歳以上)	102万1千人 (27.6%)	108万4千人 (29.8%)	111万9千人 (31.9%)	113万4千人 (35.0%)	114万3千人 (38.9%)

(注) 2020年までは実績であり、年齢不詳者がいるため人口の総数とは一致しない。

将来推計は2015年までの国勢調査を元に推計されたものである。

出典：総務省「国勢調査」(2020)、

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」(2018)

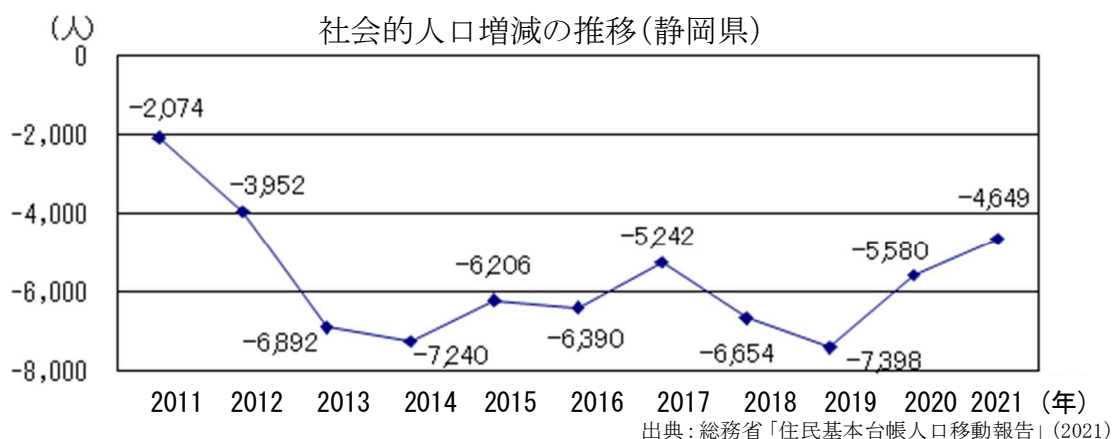
生産年齢人口が減少する中で、本県経済の持続的な発展を図っていくためには、人材の確保と育成が引き続き課題となっている。

## (2) 人口の社会的増減

### ○社会的人口増減

本県は、1995年以降継続して転出超過の状況にある。

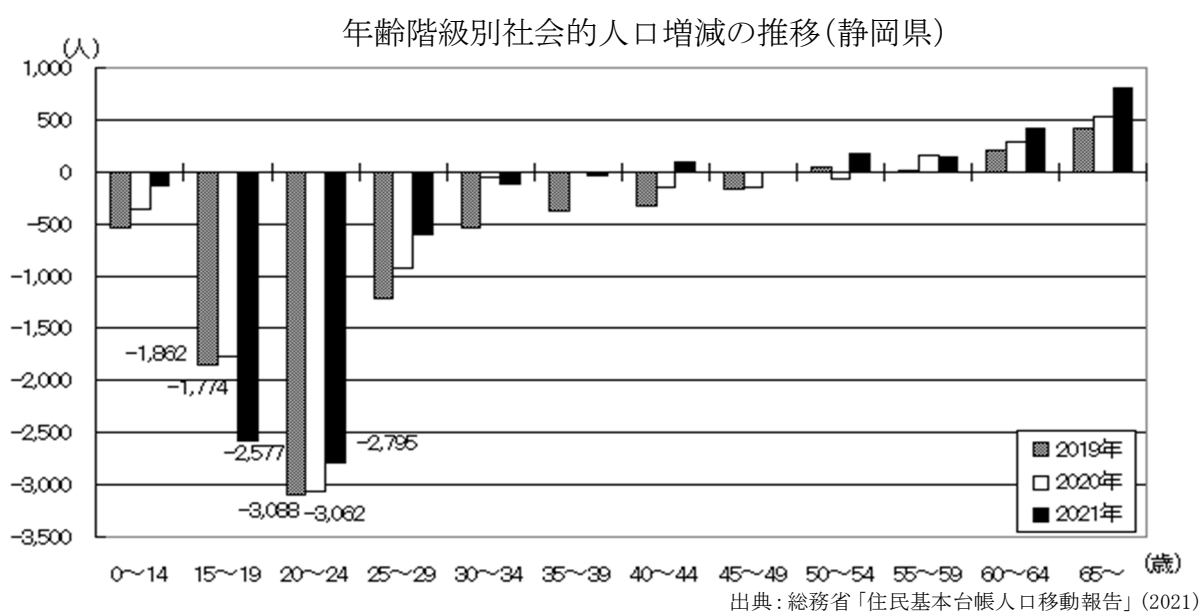
近年は、転出超過が拡大し、2021年の転出超過数は、新型コロナウイルス感染症を契機として地方移住への関心の高まりもあり、前年に比べ減少したものの4,649人となっており、人口の社会減対策は喫緊の課題である。



### ○社会的人口増減(年齢階級別)

人口の社会減の状況を年齢5歳階級別に見ると、2019～2021年のいずれの年においても、0～49歳までのほぼ全ての階層で転出超過となっている。

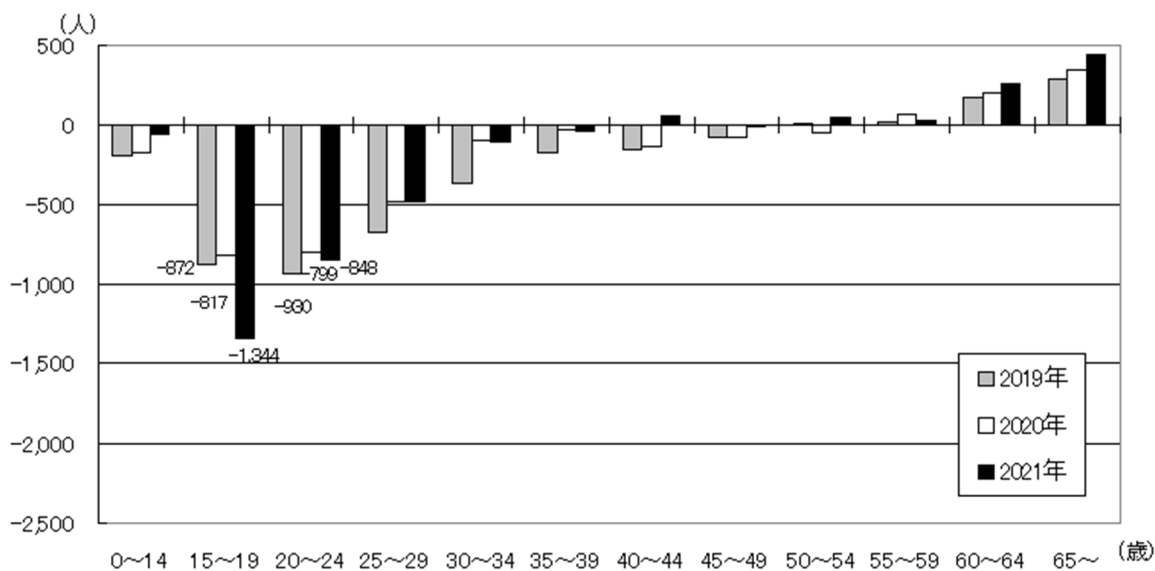
転出超過数が最も多い階層は20～24歳、次いで15～19歳となっており、若年層の転出超過が顕著である。



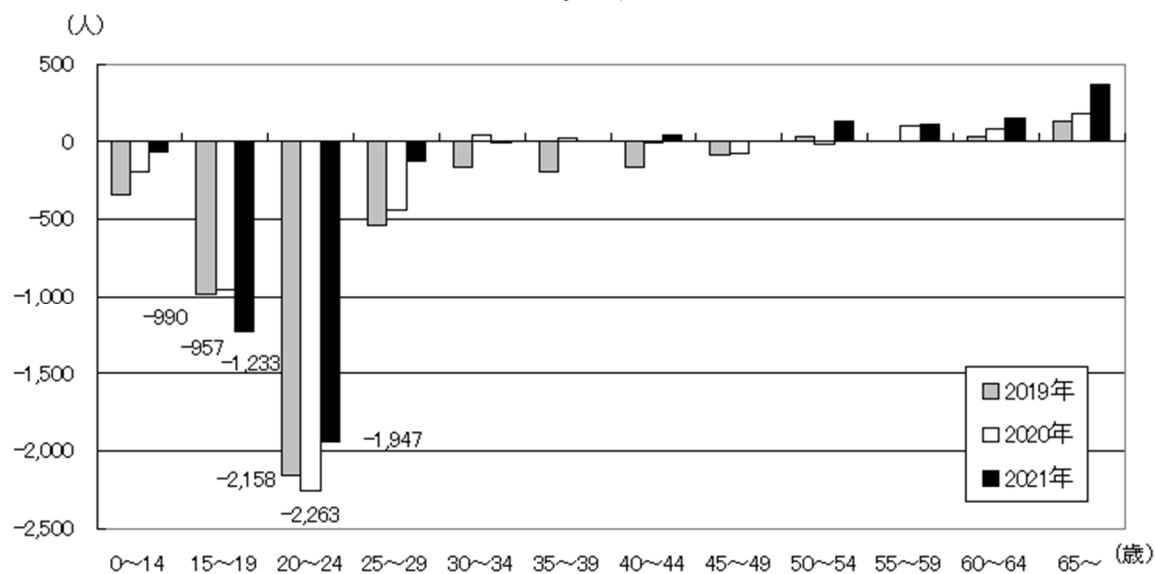
## ○社会的人口増減（男女・年齢階級別）

男女別に見ると、2021年は女性の転出超過数（2,596人）が男性の転出超過数（2,053人）を543人上回り、年代別では、20～24歳の女性の転出超過数（1,947人）が女性全体の半数以上を占めている。

男 性



女 性



出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」(2021)

女性の人口流出は、人口の自然減にも影響を及ぼすことから、早急に対策を講じる必要がある。人口減少に歯止めをかけ、人材を確保するためには、大都市圏から若い世代を呼び込み、県外からの転入者の拡大に取り組むことが重要である。

## 2 雇用情勢の変化

### ○労働力人口の推移

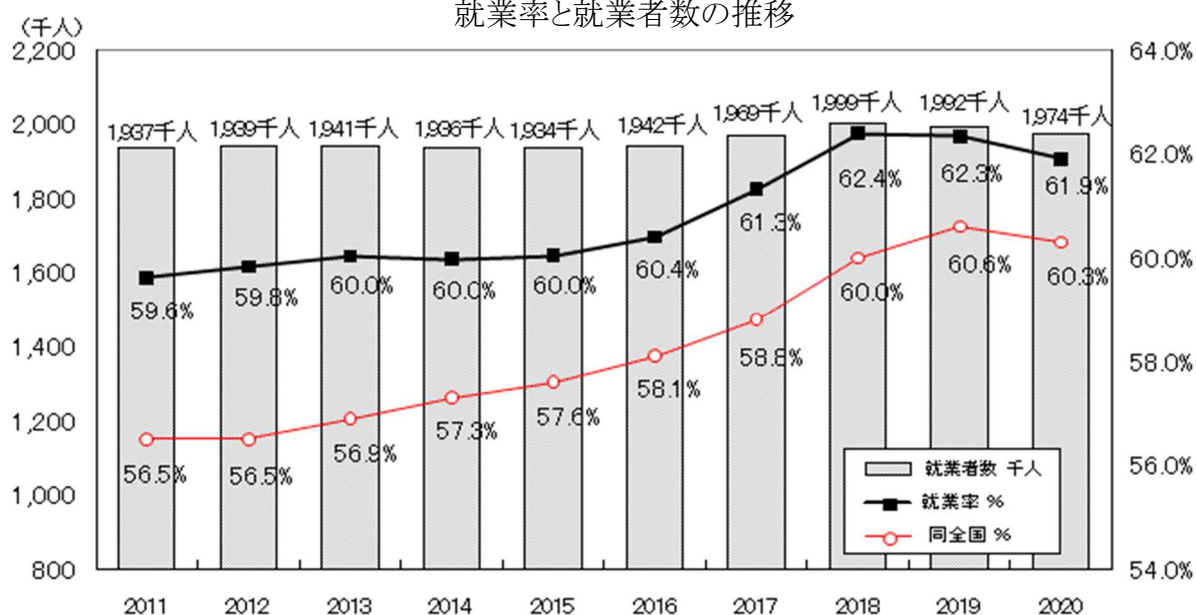
本県の労働力人口は、2018年以降減少に転じ、就業者数も2018年以降減少している。就業率は、リーマンショック後に低下していたが2013年以降は60%台で推移している。また、全国値を上回り、47都道府県の中では上位にある。

労働力関連指標(静岡県、全国(就業率))

(年平均) 年 単位	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15歳以上の人口 千人	3,249	3,241	3,233	3,228	3,221	3,215	3,211	3,204	3,196	3,189
全国順位 位	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
労働力人口 千人	2,009	2,006	2,005	1,991	1,988	1,992	2,016	2,038	2,032	2,022
全国順位 位	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
就業者数 千人	1,937	1,939	1,941	1,936	1,934	1,942	1,969	1,999	1,992	1,974
全国順位 位	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
就業率 %	59.6%	59.8%	60.0%	60.0%	60.0%	60.4%	61.3%	62.4%	62.3%	61.9%
全国順位 位	5	2	3	4	6	7	5	6	9	9
同全国 %	56.5%	56.5%	56.9%	57.3%	57.6%	58.1%	58.8%	60.0%	60.6%	60.3%

出典：総務省「労働力調査」(2020)

就業率と就業者数の推移



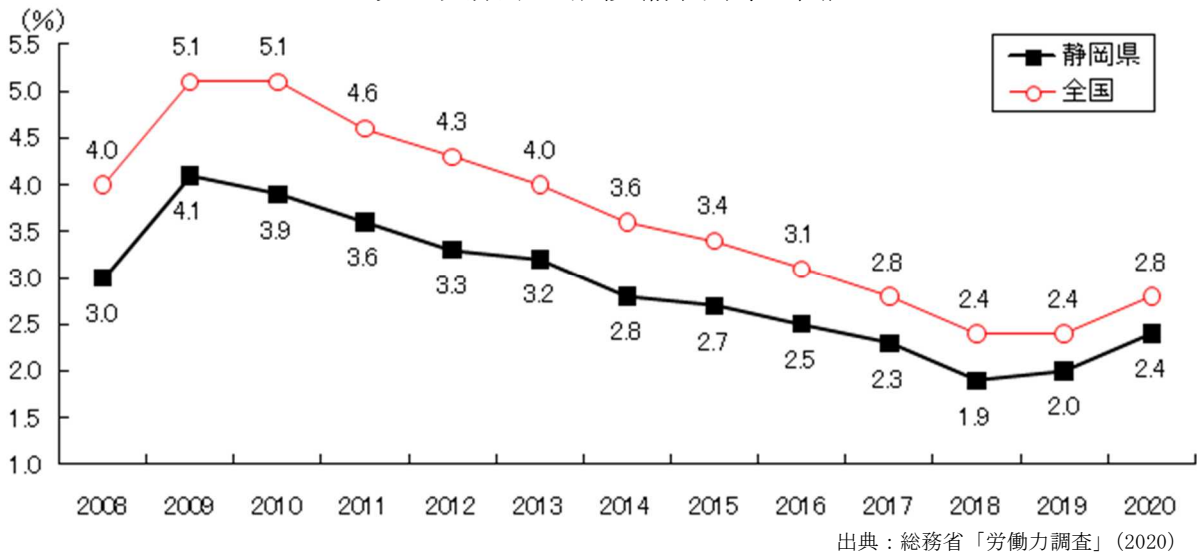
出典：総務省「労働力調査」(2020)

### ○完全失業率の推移

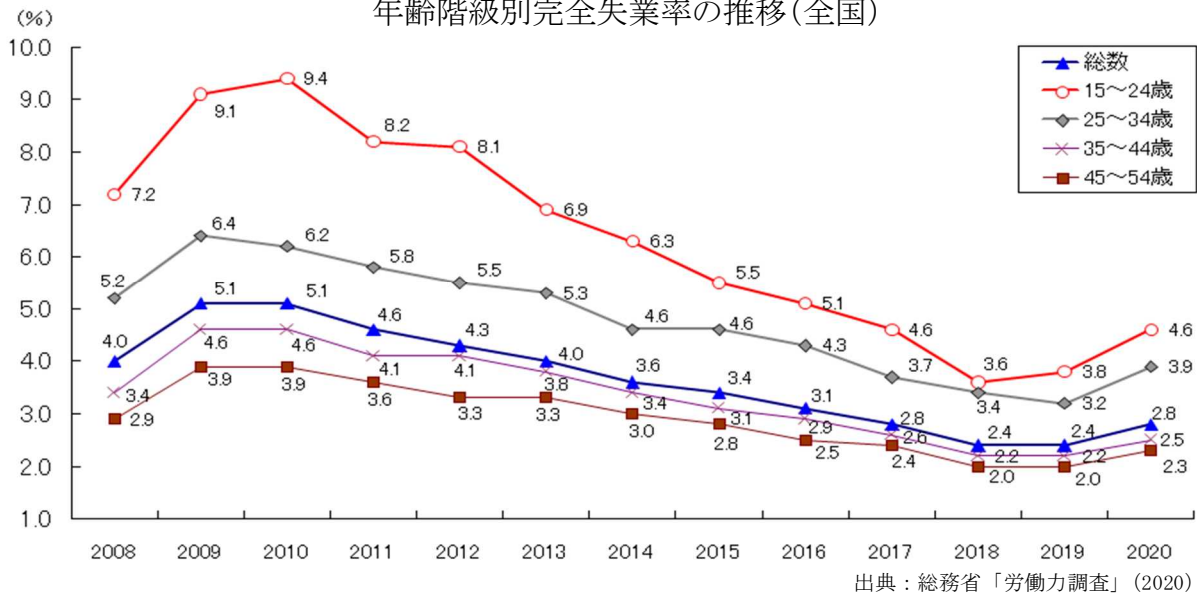
本県の完全失業率は、リーマンショック以降の急激な景気の後退に伴い、2009年に4.1%まで上昇した後、2014年以降は3%を下回り推移していたが、新型コロナウイルス感染症の影響により上昇している。

全国の年齢階級別の完全失業率を見ると、2020年は15～24歳が4.6%、25～34歳が3.9%であり、34歳以下の若年層の失業率が高くなっている。

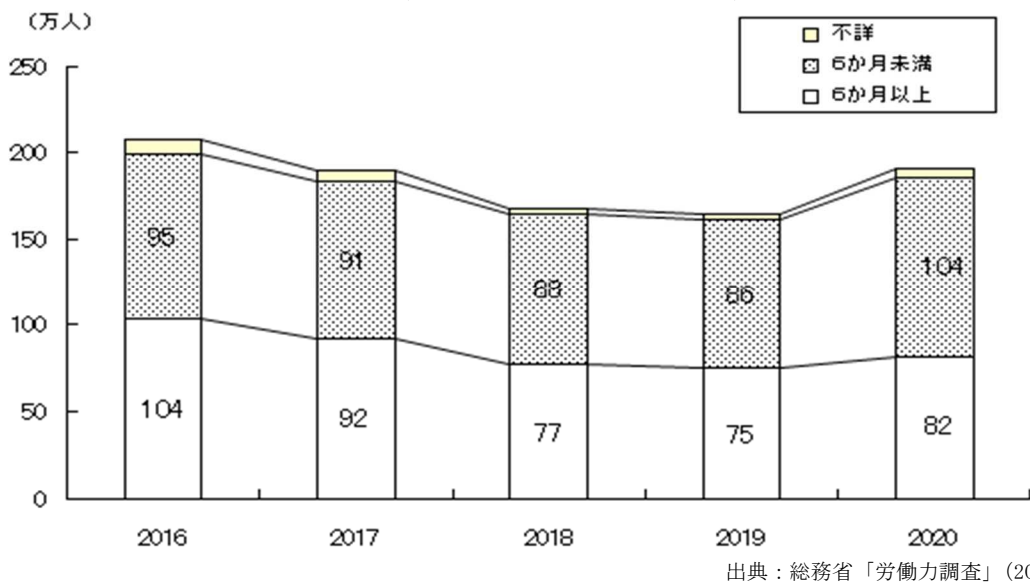
完全失業率の推移(静岡県、全国)



年齢階級別完全失業率の推移(全国)



失業期間別完全失業者数(全国)



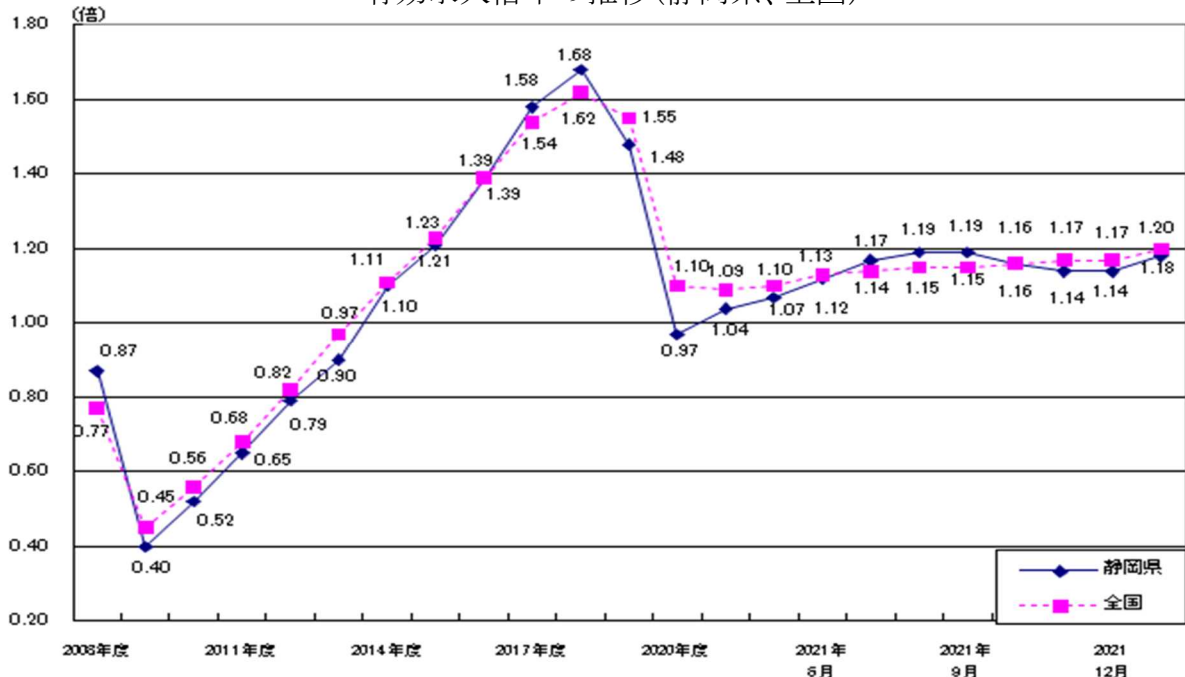
## ○有効求人倍率の推移

本県の有効求人倍率は、2014年度以降1倍を超える水準で推移していたが、新型コロナウイルス感染症の影響で2020年度に7年ぶりに1倍を下回った。現在では1.1倍台で推移している。

職業別に見ると、「事務的職業」では0.66倍となっている一方で、多数の職業の求人が1倍を超える状況となっている。

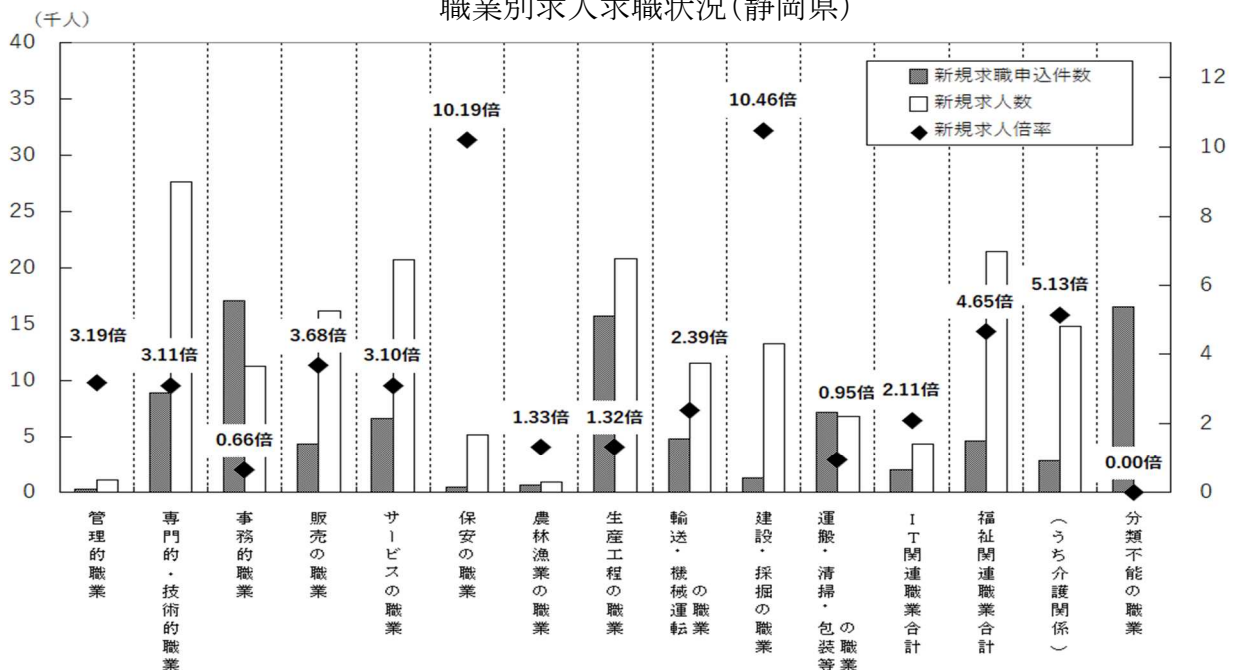
産業別に見ると、「医療・福祉」における求人ニーズが特に高くなっている。

有効求人倍率の推移(静岡県、全国)



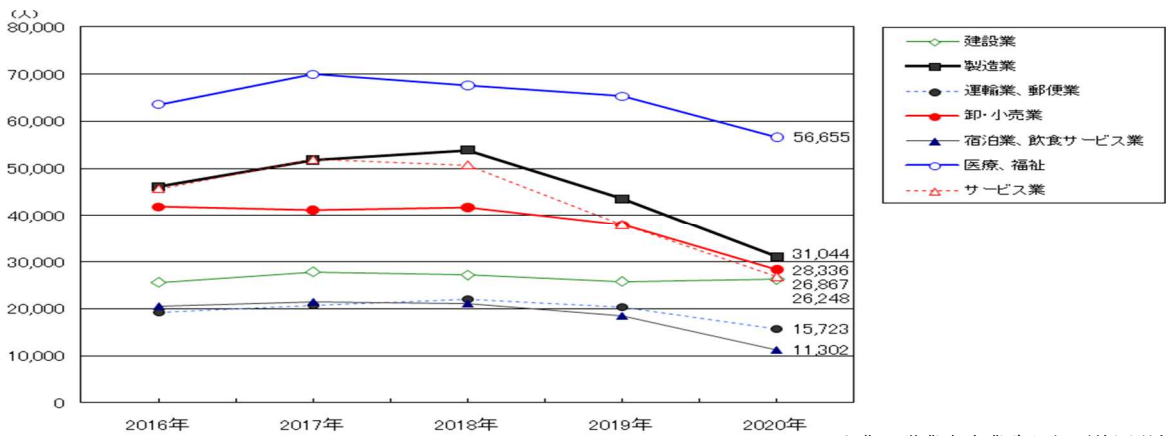
出典：厚生労働省静岡労働局発表資料

職業別求人求職状況(静岡県)



出典：厚生労働省静岡労働局発表資料 (2020年度)

### 主要産業別新規求人の推移(静岡県)



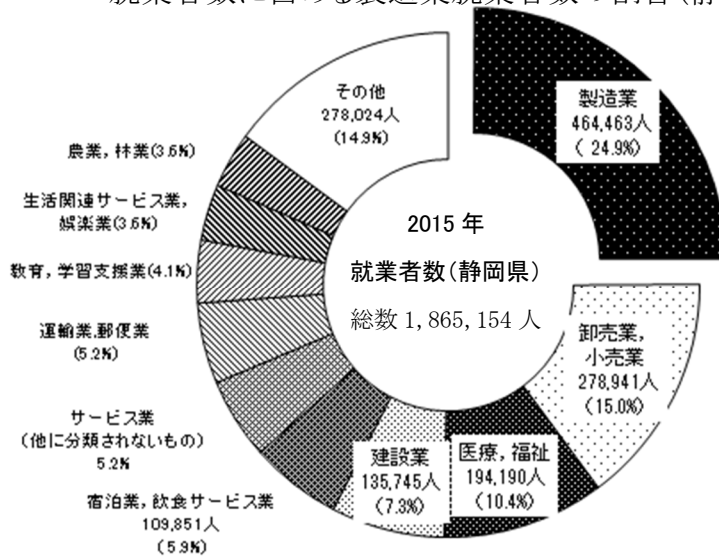
出典：職業安定業務月報（静岡労働局）

### 〇ものづくりを支える人材の高齢化

本県は、製造品出荷額等は全国第3位（2019年）のものづくり県であり、ものづくりを支える製造業就業者は県内の就業者の1/4を占めている。

全国的に製造業の就業者数は減少する一方であり、本県でも1990年の国勢調査以降、減少の一途をたどっている。また、製造業就業者の高齢化が急速に進むとともに、若者の製造業離れが進んでいる。

### 就業者数に占める製造業就業者数の割合(静岡県)

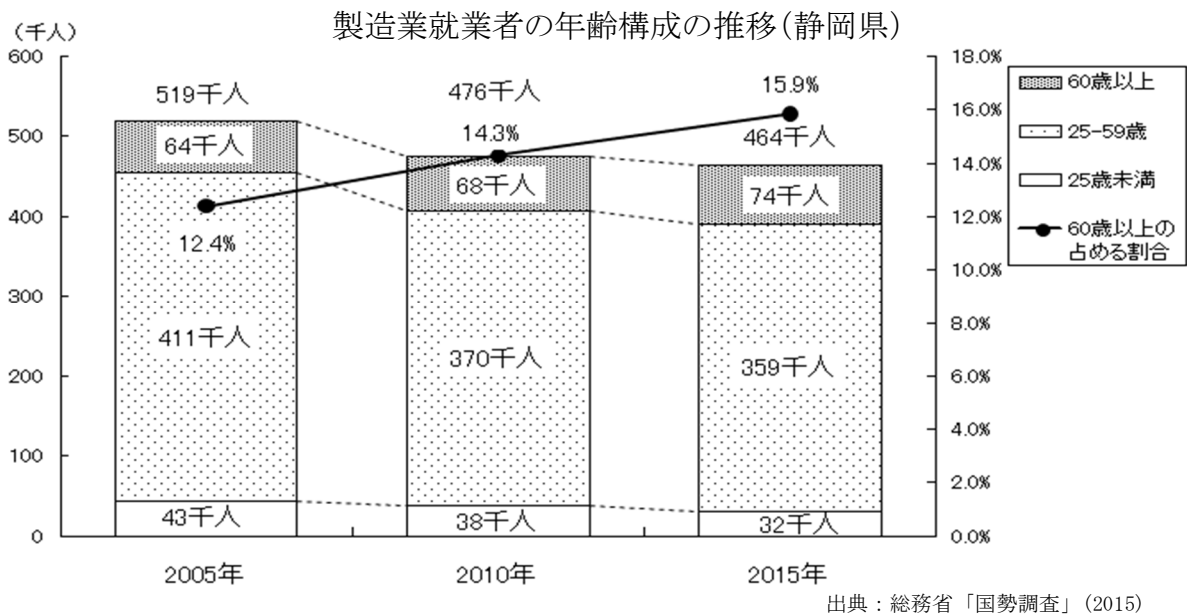


出典：総務省「国勢調査」(2015)

### 就業者数とその中に占める製造業就業者数の推移(静岡県、全国)

	2005年		2010年		2015年	
	人数(人)	前回比(%)	人数(人)	前回比(%)	人数(人)	前回比(%)
全国の就業者数	61,505,973	▲ 2.3	59,611,311	▲ 3.1	58,919,036	▲ 1.2
うち製造業 (製造業の占める割合)	10,646,362 (17.3%)	▲ 12.9	9,626,184 (16.1%)	▲ 9.6	9,557,215 (16.2%)	▲ 0.7
静岡県内の就業者数	1,990,647	▲ 1.1	1,897,194	▲ 4.7	1,865,154	▲ 1.7
うち製造業 (製造業の占める割合)	519,170 (26.1%)	▲ 8.8	475,963 (25.1%)	▲ 8.3	464,463 (24.9%)	▲ 2.4

出典：総務省「国勢調査」(2015)



### ○学生・若者の就業状況

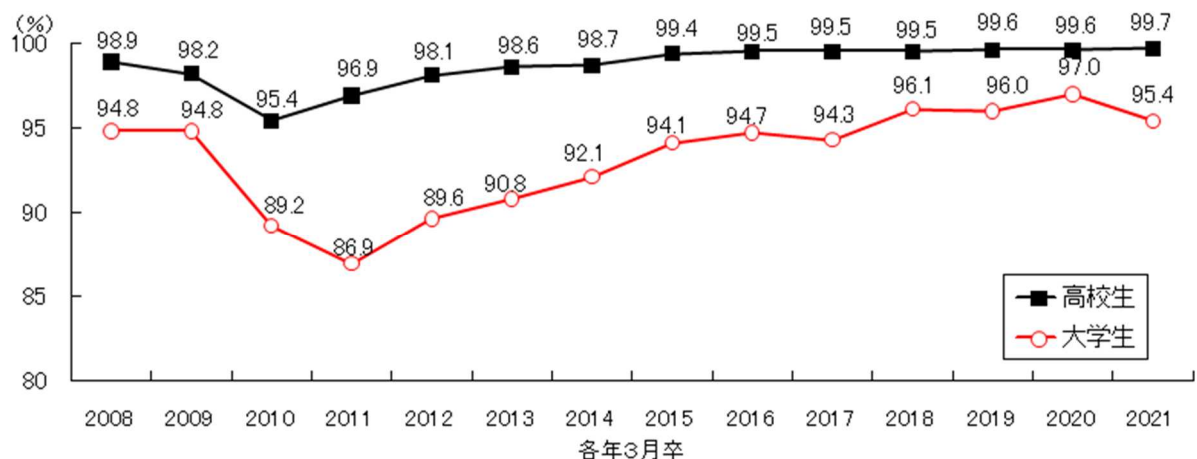
県内の大学生等の就職内定率は、高水準で推移している。

企業規模別の大卒の求人倍率状況を見ると、5,000人以上の企業が0.41倍であるのに対し、300人未満の企業が5.28倍と、学生が大手企業への就職を志向する一方、中小企業では人材が充足していない状況が生じている。

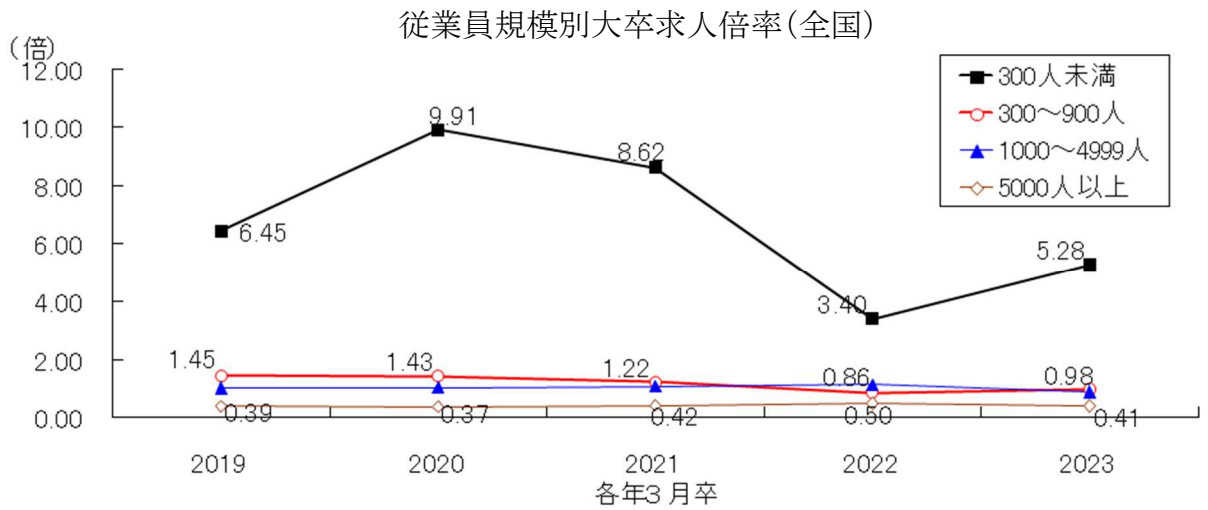
新規学卒者等の採用後3年間の離職状況を見ると、約3割の人が離職しており、依然として早期離職率は高くなっている。

インターンシップが職業体験に加え、企業理解を深める場となっている。これまで参加者の多くが大学3年生であったが、近年、大学1・2年生についてもインターンシップ参加の希望が高まっている。2021年のインターンシップに参加した新卒者の割合は60.9%と、2018年に比べ大幅に増加しているのに対し、実施した企業の割合は36.8%にとどまっている。

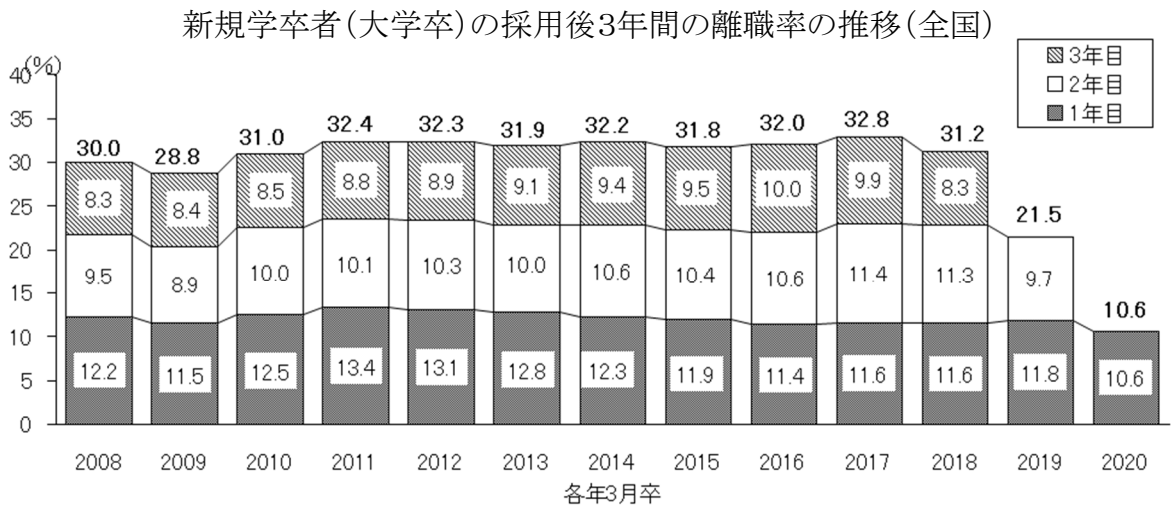
新規学卒者の就職内定率の推移(静岡県内 高校生、大学生、各年3月末)



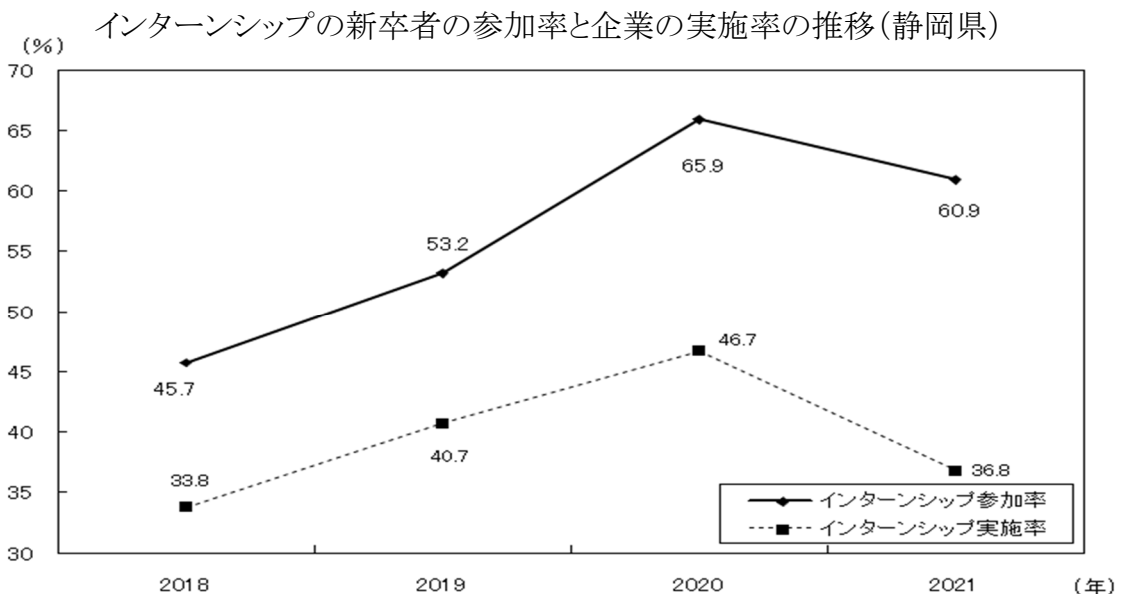




出典：リクルートワークス研究所「第38回ワークス大卒求人倍率調査」(2022年卒)



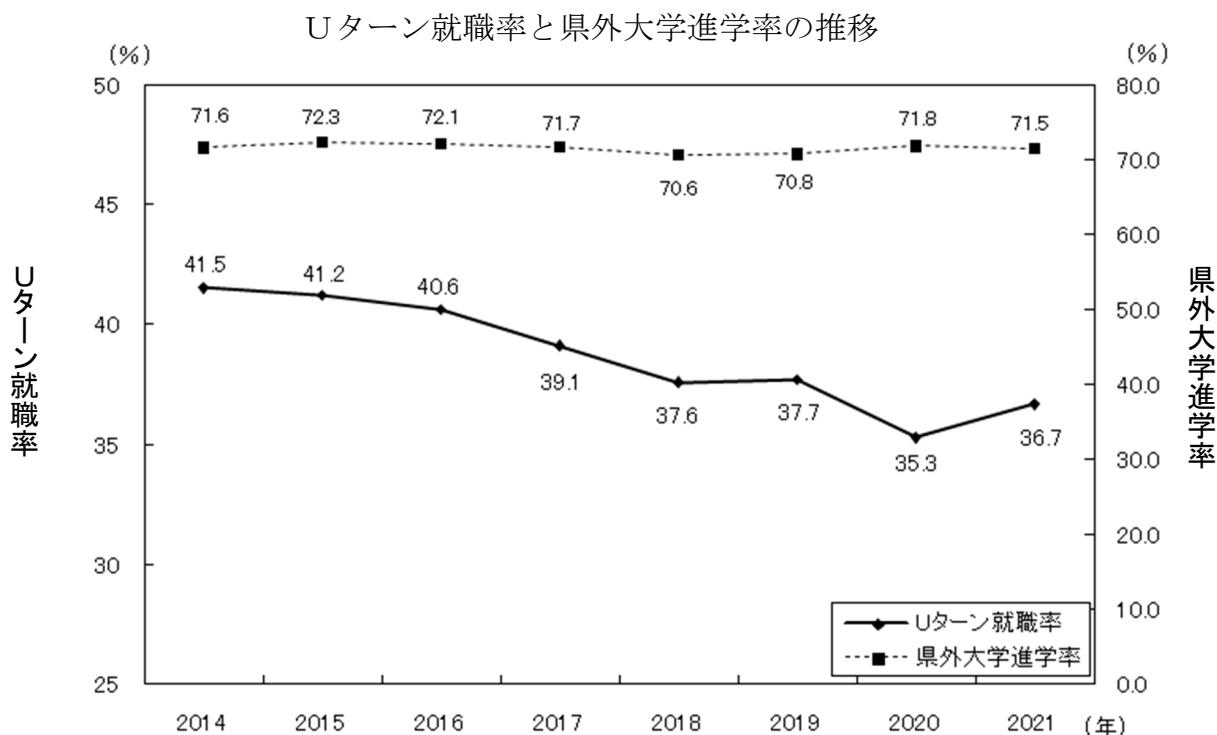
出典：厚生労働省調べ



出典：しずおか産学就職連絡会「新卒者採用の実態調査」及び「就職活動時の実態調査」

## ○Uターン就職と県外大学進学率の推移

県内高等学校出身の大学進学者のうち、約7割が県外の大学に進学し、そのうち、県内企業にUターン就職した者の割合は4割を切り近年低下傾向にある。就職活動は早期化する傾向にあり、低学年への県内企業の情報発信が重要である。



出典：静岡県労働雇用政策課調査、文部科学省「学校基本調査」

## ○2021年3月卒者の採用活動の状況

採用計画人数を「充足した」企業の割合は55.4%となっており、2015年の59.6%以来の5割超えとなった。

従業員規模別では「300人以上」、業種別では「建設業」、「サービス業」が「充足した」企業の割合が高くなっている。

採用計画人数の充足状況(n=363、企業)

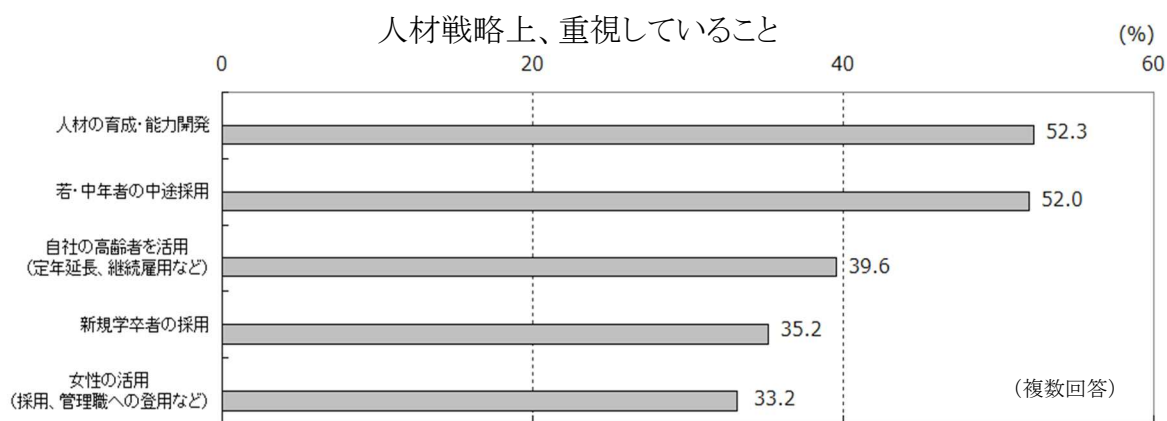


出典：しずおか産学就職連絡会「新卒者採用の実態調査」及び「就職活動時の実態調査」(2021)

## ○企業の人材戦略

人材戦略上、重視していることは、「人材の育成・能力開発」が52.3%と最も多く、次いで「若・中年者の中途採用」(52.0%)、「自社の高齢者を活用(定年延長、継続雇用など)」(39.6%)となっている。

人材戦略上、今後必要な取組は、「人材の育成・能力開発」が56.5%と最も多く、次いで「若・中年者の中途採用」(49.5%)、「新規学卒者の採用」(42.2%)となっている。



出典：静岡県労働雇用政策課「雇用管理状況調査」(2020)

人材不足感は若干収まりつつあるが、小規模な企業を中心に厳しい採用状況が続いており、大卒者を含めたUターン就職率を向上させる必要がある。

産業構造の変化に柔軟に対応できる人材が必要であるが、新卒採用だけでは人材の充足が困難であり、企業内の人材の育成・能力開発や、中途採用の支援も併せて必要である。

### 3 就業構造の変化

#### ○女性の就業状況

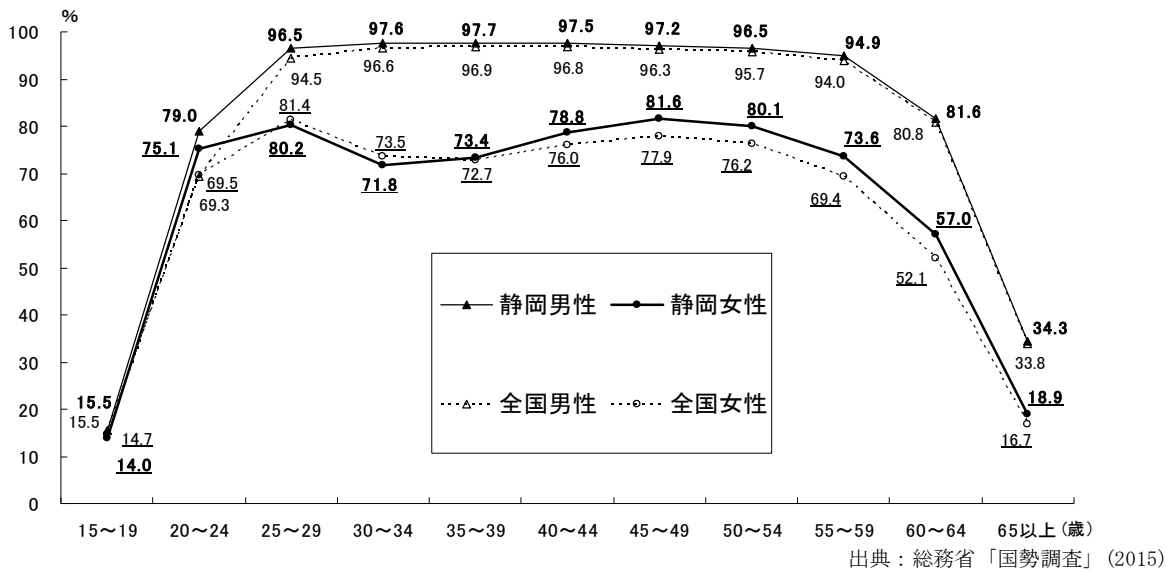
男性の労働力率は25～59歳の全階層で90%以上となっており、全国を上回っている。一方、女性の労働力率は階層でばらつきが生じており、25～34歳の階層では全国を下回っている。

また、結婚、出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する女性の労働力率の「M字カーブ」は依然として生じているものの、M字の谷は年々浅くなっている。

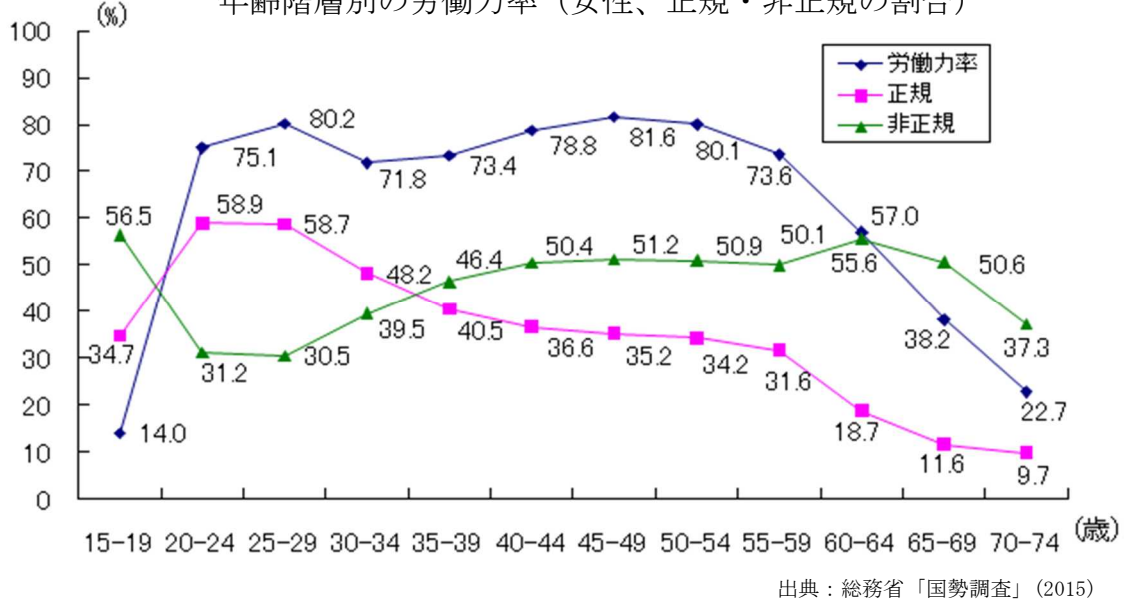
就業率は改善されつつあるが、女性の正規雇用比率は20代をピークに右肩下がりで低下していく「L字カーブ」が生じている。

有業者数に占める女性の割合は増加し、子育て世代にあたる25歳から44歳の無業者女性のうち、61%にあたる約5.9万人が就業を希望している。

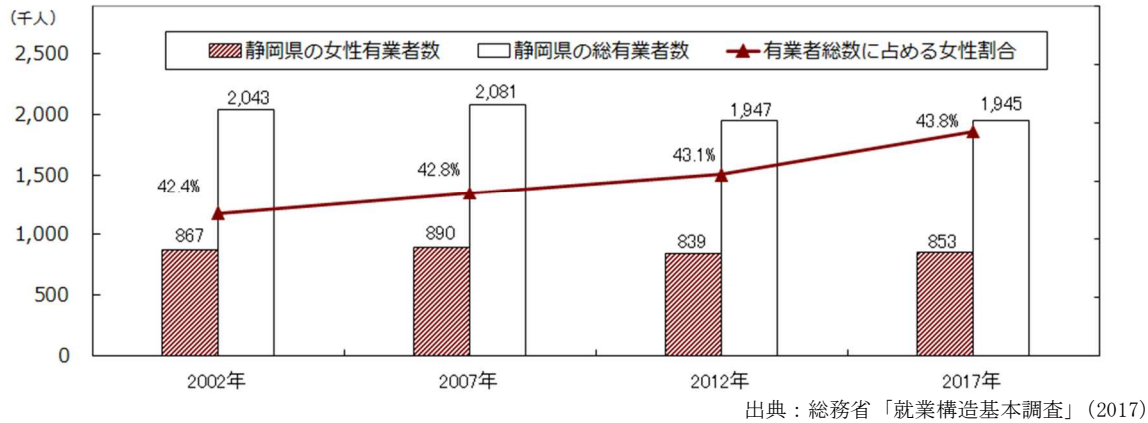
性別・年齢階層別の労働力率（静岡県、全国）



年齢階層別の労働力率（女性、正規・非正規の割合）



### 有業者数の推移（静岡県 女性）



### 子育て世代の就業希望者数（静岡県 女性）

	総数	有職者 (有業率)	無業者	無業者の内訳		
				就業希望者		非就業 希望者
				求職者	非求職者	
子育て世代 (25歳～44歳)	410,600	314,000 (76.5%)	96,600	19,000 (就業希望者の 割合:60.9%)	39,800	37,700
15歳以上 県内全女性	1,639,200	853,900 (52.1%)	785,300	47,600 (就業希望者の 割合:18.7%)	99,100	636,100

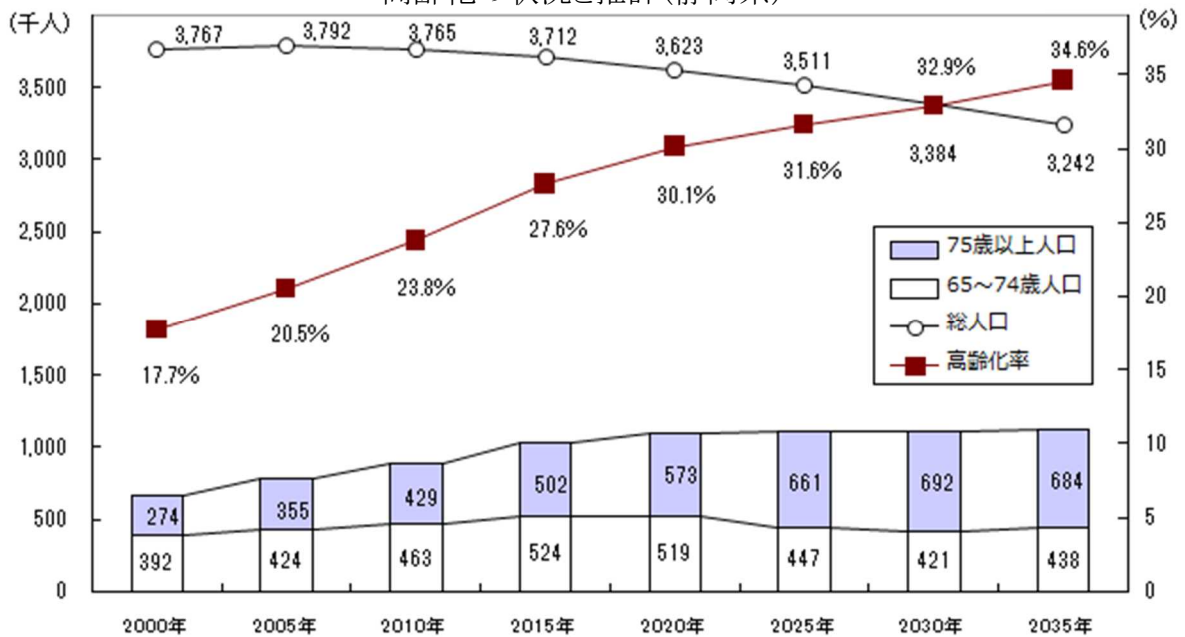
出典：総務省「就業構造基本調査」(2017)

### ○高齢者の就業状況

2000年には約66.6万人であった本県の65歳以上の高齢者は、2030年には約111.3万人になると予測されている。

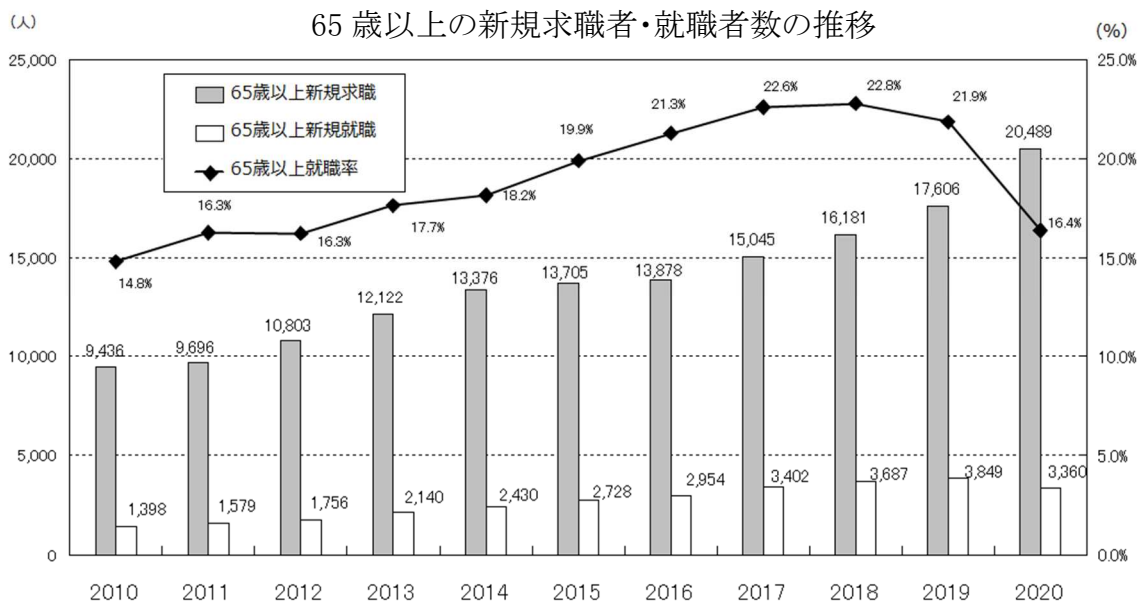
65歳以上の新規求職者数は年々増加しているが、2020年度の新規求職者は20,489人であるのに対し、就職率は16.4%に留まっている。

### 高齢化の状況と推計（静岡県）



(注) 2020年までは実績であり、将来推計は2015年までの国勢調査を元に推計されたものである。

出典：総務省「国勢調査」(2020)、  
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」(2018)

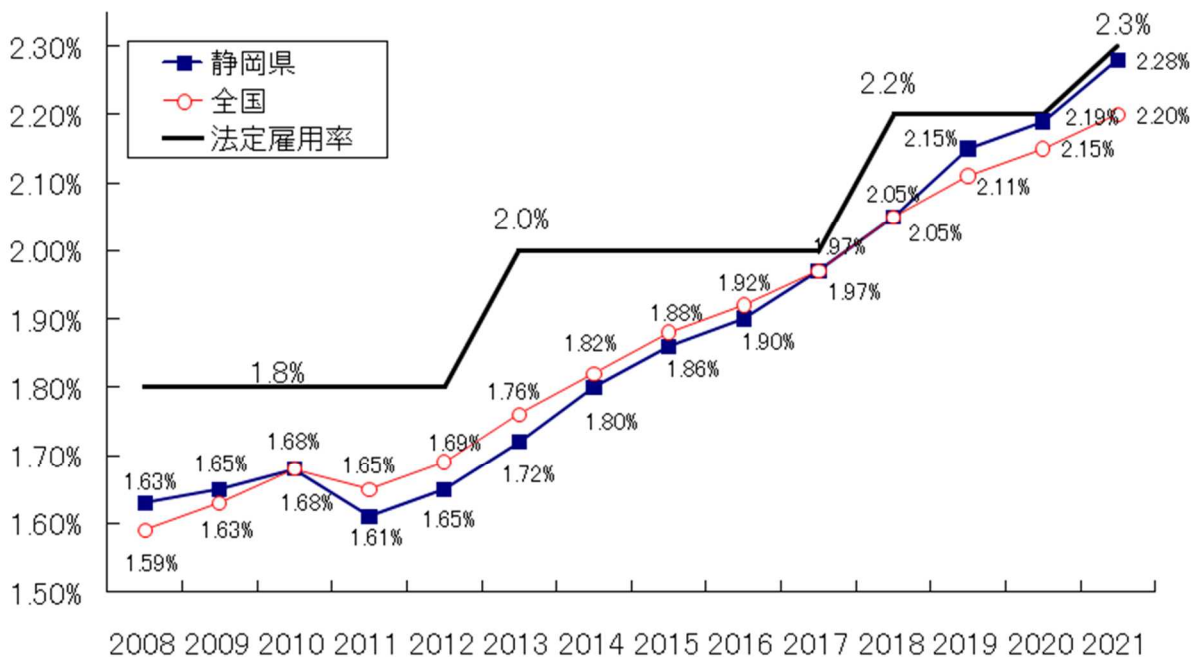


出典：静岡労働局「職業安定行政年報「高齢者の雇用状況」」

## ○障害のある人の就業状況

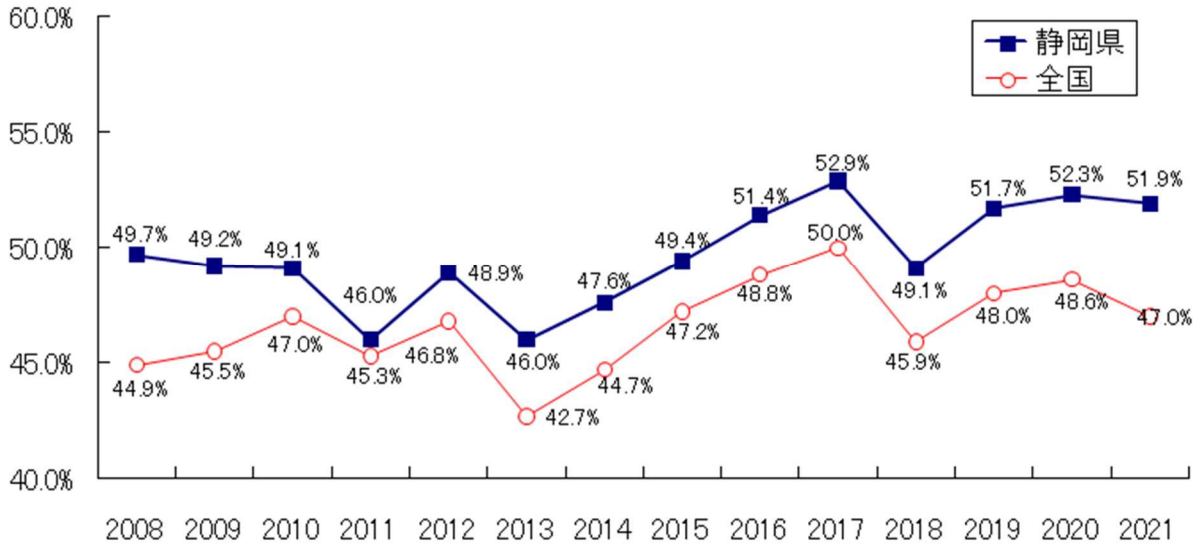
2021年6月1日現在の県内民間企業における障害者雇用率は2.28%と、過去最高を記録したものの、当時の法定雇用率2.3%に届いていない。法定雇用率を達成した事業主割合も51.9%と、約半数に留まっている。

民間企業における障害者雇用率(静岡県、全国)



出典：厚生労働省調べ

障害者法定雇用率達成企業の割合(静岡県、全国)



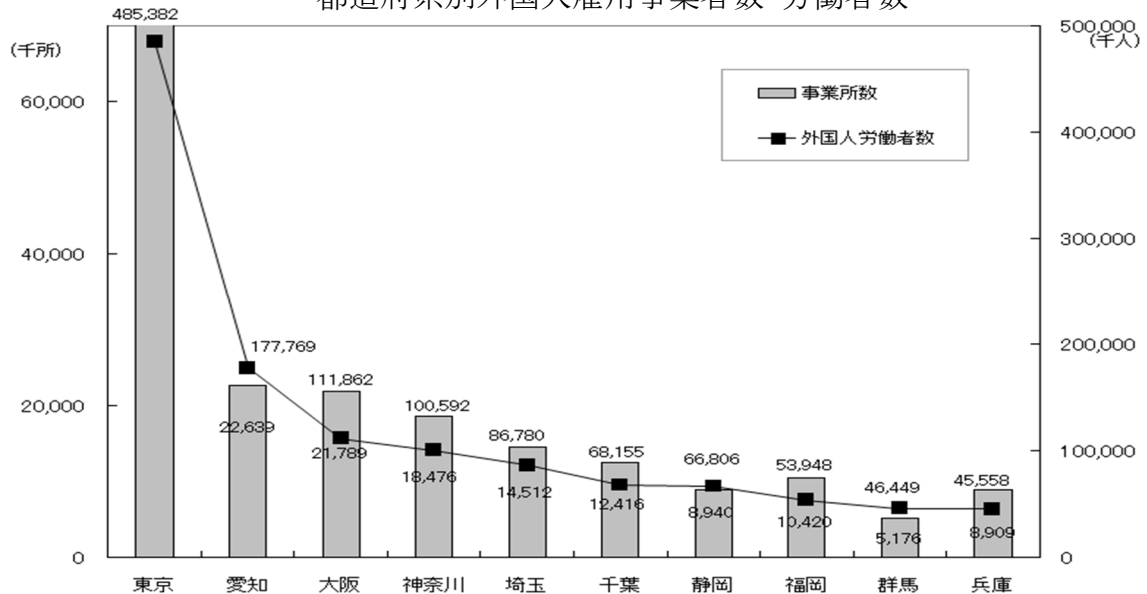
出典：厚生労働省調べ

## ○外国人の就業状況

本県の2021年10月末の外国人労働者数は66,806人で全国7位、外国人雇用事業所数は8,940事業所で全国8位となっている。

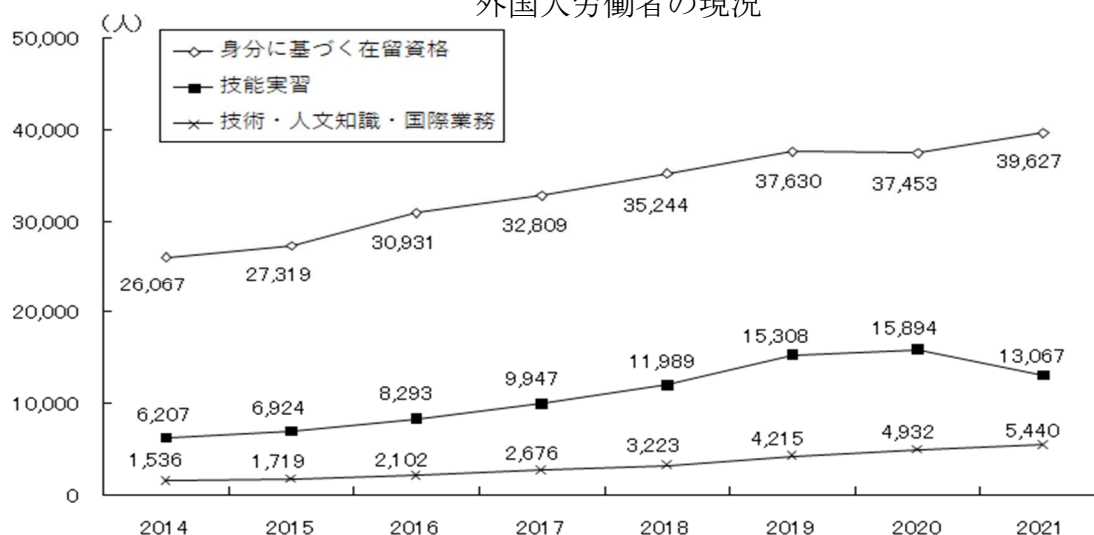
本県で働く定住外国人の約6割が派遣や請負等の就業形態である。

都道府県別外国人雇用事業者数・労働者数



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」2021年10月末現在))

## 外国人労働者の現況



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」（2021年10月末現在）

## ○正規・非正規の割合

本県における雇用者149万2千人のうち、正規の職員・従業員は96万6千人（64.7%）、パート・アルバイトや派遣社員などの非正規雇用は52万6千人（35.3%）で、2010年（34.1%）と比べて非正規雇用の割合が増加している。

男女別に見ると、女性は男性に比べて正規雇用の割合が低く、パートやアルバイト等の非正規雇用の割合が高い。

雇用形態別雇用者数及び構成比（静岡県）

（単位：人）

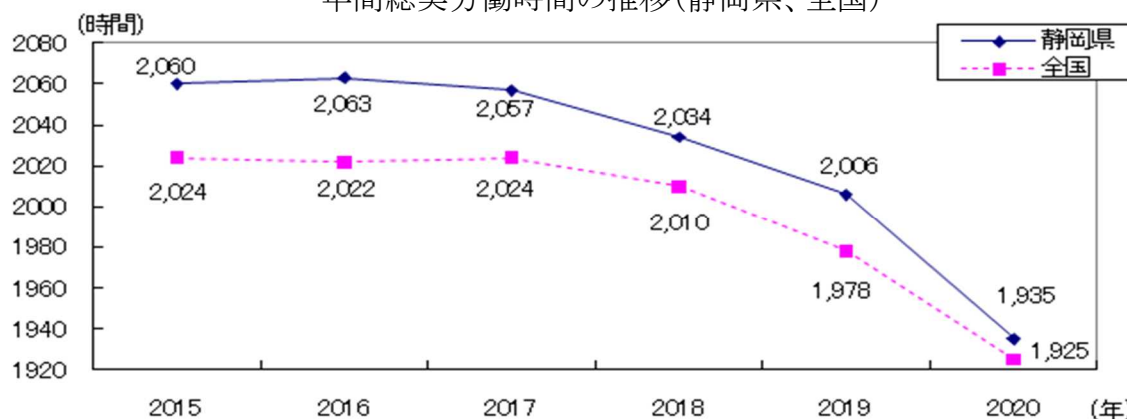
	雇用者計	正規の職員・従業員	派遣社員	パート・アルバイト・その他
全体	1,492,306	966,044	57,714	468,548
男	815,684	671,159	26,787	117,738
女	676,622	294,885	30,927	350,810

出典：総務省「国勢調査」（2015）

## ○一般労働者の総実労働時間（年間）の推移

本県の年間総実労働時間は減少傾向にあるが、依然として全国を上回って推移しており、2019年は2,006時間で、全国（1,978時間）と比較して28時間長くなっている。

年間総実労働時間の推移（静岡県、全国）



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

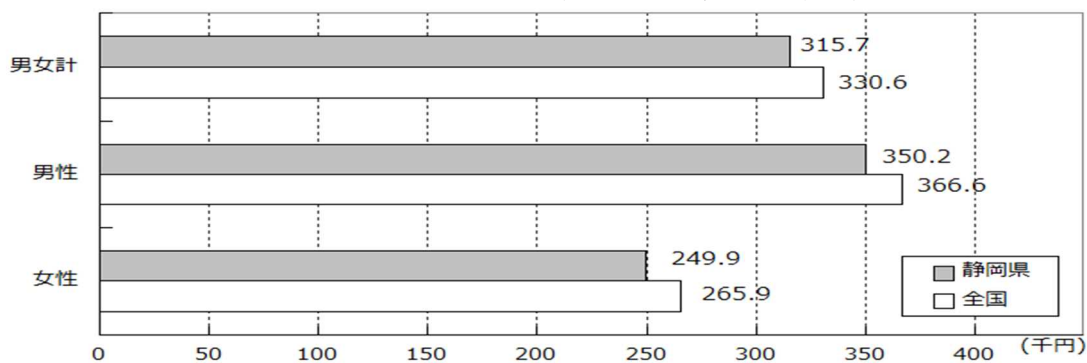
（注）2020年は新型コロナウイルス感染症拡大に伴う企業活動の制約の影響が考えられる。



## ○平均給与月額（男女別）

一般労働者の平均給与月額は、男女計 315,700 円、(年齢 43.5 歳、勤続 12.7 年)、男性 350,200 円 (年齢 43.8 歳、勤続 14.2 年)、女性 249,900 円 (年齢 42.9 歳、勤続 9.8 年) で、全国と比較して男女計は 14,900 円、男性は 16,400 円、女性は 16,000 円少ない。また男性の給与を 100 とすると、女性は 71.4 となっている。

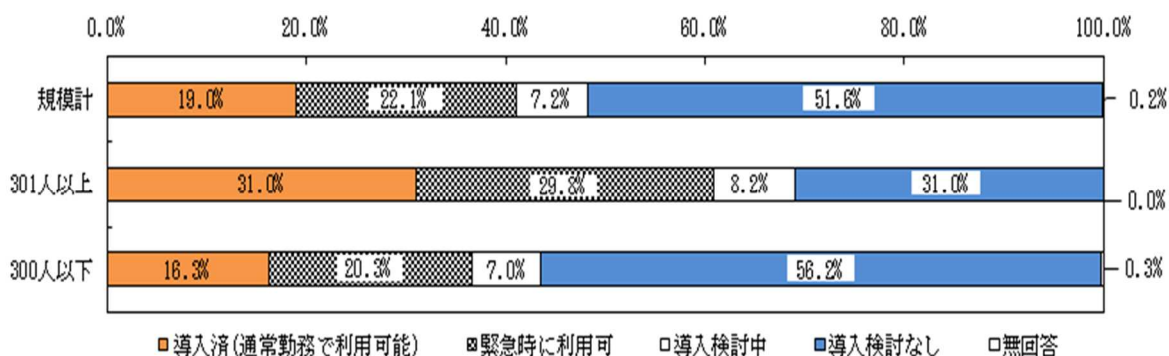
男女別 平均給与月額(静岡県、全国)



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020)

## ○テレワークの導入状況

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機にテレワークなど新しい働き方に注目が集まったが、導入のための人材不足等の課題があり、特に中小企業の実施率が低くなっている。



出典：静岡県労働雇用政策課「職場環境づくりアンケート」(2021)

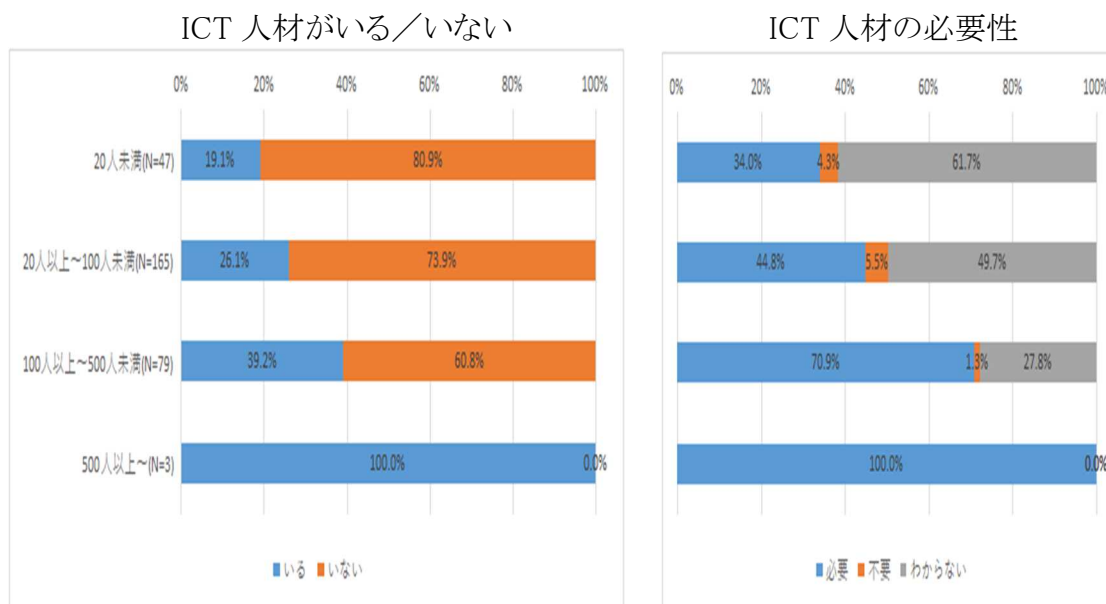
人材不足に対応するためには、女性、高齢者、障害のある方、外国人など多様な人材の活躍が必要であり、働きやすい職場環境の整備が不可欠である。

また、テレワーク、短時間正社員や副業・兼業等の多様な働き方が出現し、企業の制度対応や運用方法の整備が必要である。

## 4 デジタル化の進展

### ○ICT人材の確保状況と必要性

多くの企業がICT人材の必要性を認識しているが、従業員数が20人以上100人未満の企業の73.9%、100人以上500人未満の企業の60.8%で確保ができていない。



出典：静岡県産業振興財団「ICT人材・ロボットに関するアンケート調査」(2021年度)

### ○デジタル技術人材数（情報通信業従事者数）

県内の全従業者数のうち、情報通信業従事者は1.1%であり、全国2.9%の半数以下に留まっている。

情報通信業は、多くが東京を中心とした首都圏に集積している。

区分	情報通信業				全産業	
	事業所数	構成比	従業者数	構成比	事業所数	従業者数
全国	63,574	1.2%	1,642,042	2.9%	5,340,783	56,872,826
東京都	21,935	3.5%	849,374	9.4%	621,671	9,005,511
静岡県	1,261	0.7%	19,333	1.1%	172,031	1,712,983

出典：総務省「経済センサス活動調査」(2016年度)

デジタル技術人材の必要性は認識されているが、十分な人材が確保されておらず、デジタル技術人材の確保と育成が喫緊の課題となっている。

## 5 主な労働法関係の制度改正等（平成30年4月以降）

項目	内容	施行時期
勤務時間・休暇	時間外労働の上限規制	平成31年4月 (中小企業は 令和2年4月)
	中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し	令和5年4月
	一定日数の年次有給休暇の確実な取得	平成31年4月
	高度プロフェッショナル制度の創設	平成31年4月
	育児・介護休業の取得促進 ① 男性の育児休業促進のための柔軟な育児休業の枠組み（産後パパ育休）創設 ② 育児休業をとりやすい環境の整備、個別の周知・意向確認措置の義務付け ③ 育児休業の分割取得 ④ 育児休業取得状況の公表の義務付け ⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和	令和4年4月 (②⑤) 令和4年10月 (①③) 令和5年4月 (④、1000人超の 企業に限る)
非正規労働者の処遇の適正化	派遣労働者や非正規社員等への不合理な待遇差の禁止（同一労働同一賃金）	令和2年4月 (中小企業は 令和3年4月)
ハラスメント防止	パワーハラスメントの防止措置	令和2年6月 (中小企業は 令和4年4月)
	セクシュアルハラスメントの防止に関する責務の明確化、相談者に対する不利益取扱いの禁止	令和2年6月
女性活躍促進	一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（301人以上→101人以上）	令和4年4月
高齢者の就業機会の確保	70歳までの就業機会確保の努力義務	令和3年4月
障害者の就業機会の確保	民間企業の障害者法定雇用率の引き上げ（2.2%（H30.4）→2.3%（R3.3～））	令和3年3月
外国人技能実習	新たな在留資格「特定技能」を創設	平成31年4月

労働法関係の制度改正や新たな制度の創設により働く環境の整備が進み、企業は制度への対応が求められている。



## 第3章 対策の実施

## 1 取組の視点

生産年齢人口の減少と、近年の転出超過が続く中で、本県経済の持続的な発展を図っていくためには、人材の確保と育成が引き続き課題となっている。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中で有効求人倍率は1.1倍前後であるが、多くの分野で人材不足感があり、特に小規模な企業を中心に厳しい採用状況が続いている。

県内産業を担う人材を確保するためには、大卒者を含めたUターン就職や、中途採用の促進が必要である。併せて、多様化する市場ニーズやリスクへの企業の対応力を高めるためには、女性、高齢者、障害のある方、外国人など多様な人材の一層の活躍が不可欠である。また、限られた人材でイノベーションを生み出し、価値創造につなげるためには企業内の人材の育成・能力開発が求められる。

一方、デジタル化や脱炭素化など産業構造の変化に直面する中、企業も働く人も変化に柔軟に対応していくことが求められ、デジタル技術人材の確保と育成は喫緊の課題となっている。さらに、技術革新の進展に応じた高度な知識と技術を持つ人材を育成するための学び直しの環境整備が必要である。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、若い世代の地方回帰志向が高まっているとともに、テレワーク、短時間正社員や副業・兼業等の多様な働き方の出現や、働く人の価値観の多様化への対応が企業に求められている。

さらに、長期的な視点から地域の産業の担い手を育成していくためには、子どもの頃から地域産業への関心や職業観を醸成していくことが必要である。

このような課題に対応するため、以下の4つの視点から雇用・人材対策を実施する。

### ○ 県内産業の成長を担う人材の確保

新規学卒者をはじめとする多様な人材に県内企業で活躍してもらうよう、企業と人材のマッチングを支援する。

地方回帰志向の高まりを好機と捉え、取組を強化する。

#### 〈重点施策〉

- ・ 学生と県内企業のマッチング機会の拡充
- ・ 新卒者等の企業選択のポイントと企業が思う自社の魅力とのミスマッチ解消
- ・ 移住施策と連動した中途採用の促進

### ○ 高度な知識と技術を持つ人づくり

働く人一人ひとりの能力を高め、変化に応じた新たな職業能力を獲得してもらうよう、官民挙げた人材育成に取り組む。

デジタル化や脱炭素化への対応等、求められる技術・技能の高度化や変化に対応するため、働く人の学び直しの環境整備に取り組む。

#### 〈重点施策〉

- ・ 実学の教育機関や高等教育機関等における学び直し

## ○ 誰もがいきいきと働ける環境づくり

人材が主体的に県内企業を選択し、いきいきと活躍できるよう、誰にとっても働きやすい環境を整備する。

働く人が自分に合った働き方を選択できる就業環境づくりに取り組む。

### 〈重点施策〉

- ・ 副業・兼業等の新しい働き方の活用による専門人材等の活躍促進

## ○ 地域を支える産業を学ぶ環境づくり

地域の発展と活性化に大きな役割を担う子どもたちに、地域を支える産業やその魅力を現場で学び体験する機会を提供していく。

## 2 構成

### 基本方向

#### 1 県内産業の成長を担う人材の確保

- (1) 新規学卒者等の県内就職支援
- (2) 社会人のU I J ターン促進
- (3) 多様な人材と企業とのマッチング
- (4) 一次産業への就業・就職支援
- (5) 人材不足分野の人材確保
- (6) デジタル技術分野の人材確保

#### 2 高度な知識と技術を持つ人づくり

- (1) 社会の変化に対応できる能力の習得
- (2) 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり
- (3) 技術・技能を尊重する社会の実現
- (4) ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発
- (5) 一次産業・人材不足分野の人材育成
- (6) デジタル技術分野・先端技術分野の人材育成

#### 3 誰もがいきいきと働ける環境づくり

- (1) 働きやすい環境整備
- (2) 多様な人材の活躍支援
- (3) 一次産業・人材不足分野の職場環境整備

#### 4 地域を支える産業を学ぶ環境づくり

- (1) 子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出
- (2) キャリア教育を活用した職業観の育成

### 3 数値目標

基本方向	数値目標	実績値			目標値 (2025年度)
県内産業の成長を担う人材の確保	県内出身大学生のUターン就職率	(2018年度) 37.7%	(2019年度) 35.3%	(2020年度) 36.7%	43%
	県内大学卒業者の県内企業等就職率	(2018年度) 58.1%	(2019年度) 57.4%	(2020年度) 60.2%	61.2%
	静岡U・Iターン就職サポートセンター利用者の県内企業内定者数(社会人)	(2018年度) 55人	(2019年度) 48人	(2020年度) 90人	毎年度 90人
	プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて県内企業に就職したプロ人材の数	(2018年度) 140人	(2019年度) 177人	(2020年度) 187人	毎年度 190人
	高齢者雇用推進コーディネーターの支援による就職者数	—	(2019年度) 110人	(2020年度) 214人	250人
	障害者雇用率	(2019年度) 2.15%	(2020年度) 2.19%	(2021年度) 2.28%	2.4%
	デジタル等海外高度人材内定者数	—	(2019年度) 33人	(2020年度) 29人	45人
高度な知識と技術を持つ人づくり	工科短期大学校等の定住外国人向け職業訓練受講者数	(2018年度) 27人	(2019年度) 47人	(2020年度) 58人	100人
	障害者訓練終了後の一般企業への就職率	(2018年度) 67.3%	(2019年度) 71.2%	(2020年度) 64.4%	80%以上
	技能五輪全国大会入賞者数	(2018年度) 13人	(2019年度) 16人	(2020年度) 13人	15人以上
	在職者訓練におけるデジタル化等関連分野訓練受講者数の割合	(2018年度) 15.7%	(2019年度) 14.6%	(2020年度) 15.6%	50%
誰もがいきいきと働ける環境づくり	一般労働者の年間総実労働時間(5人以上事務所)	(2018年) 2,034時間	(2019年) 2,006時間	(2020年) 1,935時間	毎年 2,006時間 以下
	仕事と子育て(介護)との両立支援・働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業の割合	(2018年度) 77.7%	(2019年度) 90.0%	(2020年度) 88.8%	毎年度 95%
	女性活躍促進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数(300人以下)	(2019年3月) 257社	(2020年3月) 328社	(2021年3月) 360社	1,450社



基本方向	数値目標	実績値			目標値 (2025年度)
誰もがいきいきと働ける環境づくり	希望に応じてテレワークを利用できる職場環境の整備に取り組んでいる中小企業の割合	—	—	(2021年度) 16.3%	25%
地域を支える産業を学ぶ環境づくり	WAZAチャレンジ教室参加者数	(2018年度) 2,851人	(2019年度) 2,342人	(2020年度) 1,926人	毎年度 2,400人
	職場見学や職場体験、社会人講話等の活動を実施した学校の割合	—	(2019年度) 小 69.6% 中 98.8% 高 83.6% 特 100%	(2020年度) 小 49.5% 中 47.6% 高 81.4% 特 86.5%	毎年度 100%

#### 4 関連指標

項目		実績値			目標値 (2025年度)
農業	新規就農者数	(2018年度) 293人	(2019年度) 299人	(2020年度) 283人	毎年度 300人
林業	森林技術者数	(2018年度) 544人	(2019年度) 529人	(2020年度) 536人	毎年度 500人
水産業	漁業高等学園卒業後の漁業就業者数	(2018年度) 16人	(2019年度) 25人	(2020年度) 16人	毎年度 15人
建設業	建設業への就業者数(高校卒業業者)	(2018年度) 388人	(2019年度) 447人	(2020年度) 467人	毎年度 500人
運輸業	ハローワークにおける運輸業・郵便業就職者数(新規学卒者及びパートタイムを除く)	(2018年度) 1,988人	(2019年度) 1,884人	(2020年度) 1,515人	2,000人
観光	観光人材育成研修会参加者数	(2018年度まで) 累計 8,377人	(2019年度まで) 累計 9,596人	(2020年度まで) 累計 10,618人	(2025年度まで) 累計20,000人
医療・福祉	県内医療施設従事医師数	(2014年度) 7,185人	(2016年度) 7,404人	(2018年度) 7,690人	8,274人
	看護職員数	(2016年度) 40,100人	(2018年度) 42,007人	(2020年度) 43,216人	47,046人
	介護職員数	(2017年度) 49,878人	(2018年度) 51,728人	(2019年度) 54,310人	62,988人
	しずおか保育士・保育所支援センターによる就職率	(2018年度) 9%	(2019年度) 11%	(2020年度) 8%	12%














## 第4章 施策展開

- 1 県内産業の成長を担う人材の確保
  - (1) 新規学卒者等の就職支援
  - (2) 社会人のU I Jターン促進
  - (3) 多様な人材と企業とのマッチング
  - (4) 一次産業への就業・就職支援
  - (5) 人材不足分野の人材確保
  - (6) デジタル技術分野の人材確保
  
- 2 高度な知識と技術を持つ人づくり
  - (1) 社会の変化に対応できる能力の習得
  - (2) 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり
  - (3) 技術・技能を尊重する社会の実現
  - (4) ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発
  - (5) 人材不足分野の人材育成
  - (6) デジタル技術分野・先端技術分野の人材育成
  
- 3 誰もがいきいきと働ける環境づくり
  - (1) 働きやすい環境整備
  - (2) 多様な人材の活躍支援
  - (3) 人材不足分野の職場環境整備
  
- 4 地域を支える産業を学ぶ環境づくり
  - (1) 子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出
  - (2) キャリア教育を活用した職業観の醸成

## 静岡県雇用・人材対策とSDGsとの関係

持続可能な社会の実現を目指し、2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」では、2030年に向けて、すべての国々に普遍的に適用される17の目標に基づき、経済・社会・環境をめぐる広範な課題への統合的な取組が求められている。

SDGsの目標		施策展開			
		県内産業の成長 を担う人材の確保	高度な知識と技術 を持つ人づくり	誰もがいきいきと 働ける環境づくり	地域を支える産業 を学ぶ環境づくり
貧困をなくそう	1 貧困をなくそう 			○	
すべての人に健康と福祉を	3 すべての人に健康と福祉を 	○			
質の高い教育をみんなに	4 質の高い教育をみんなに 		○		○
ジェンダー平等を実現しよう	5 ジェンダー平等を実現しよう 	○	○	○	
働きがいも経済成長も	8 働きがいも経済成長も 	○	○	○	○
産業と技術革新の基盤をつくろう	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 	○	○		
人や国の不平等をなくそう	10 人や国の不平等をなくそう 			○	
住み続けられるまちづくりを	11 住み続けられるまちづくりを 	○			
海の豊かさを守ろう	14 海の豊かさを守ろう 	○			
陸の豊かさも守ろう	15 陸の豊かさも守ろう 	○			
パートナーシップで目標を達成しよう	17 パートナーシップで目標を達成しよう 	○	○	○	○

## 基本方向 1 県内産業の成長を担う人材の確保

生産年齢人口の減少や少子高齢化の進行により、多くの職種で人材不足が顕在化する一方で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、地方回帰への関心が高まっている。このため、新規学卒者等県内出身者の県内企業への就職支援や、社会人のUIターン就職の促進に取り組むほか、女性、高齢者、障害のある人、外国人等多様な人材と企業のマッチングを促進する。

### 現状・課題

#### (社会経済情勢の変化への対応)

- ・ 生産年齢人口の減少や少子高齢化の進行などにより、多くの職種で人材不足が顕在化している。
- ・ 転出超過数が最も多い階層は20～24歳、次いで15～19歳となっており、若年層の転出超過が顕著である。また、男女別にみると、女性の転出超過数が多い(2,596人)のが特徴である。
- ・ また、デジタル化や脱炭素化など産業構造の変化に的確に対応できる人材が求められる。

#### (新規学卒者等の就職支援)

- ・ インターンシップが職業体験に加え、企業理解を深める場となっている。これまで参加者の多くが大学3年生であったが、近年、大学1・2年生についてもインターンシップ参加の希望が高まっている。
- ・ 就職活動のオンライン化が定着しつつあり、企業の対応が求められている。
- ・ ライフスタイルや働き方の多様化を背景に、新卒者等の企業選択のポイントと企業が思う自社の魅力とのミスマッチが生じている。
- ・ 県内大学卒業者の県内企業への就職率は約6割だが、外国人留学生の県内企業への就職率は5割弱に留まっている。
- ・ 県内高等学校出身の大学進学者のうち、約7割が県外の大学に進学し、そのうち、県内企業にUターン就職した者の割合は4割を切り、近年低下傾向にある。
- ・ 県内大学卒業者の就職内定率は9割以上の高い水準で推移しているが、県内企業への就職率は約6割に留まっている。
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大下で有効求人倍率は低位に推移したものの、新卒採用の意欲は衰えず、2021年春の新卒採用計画の達成状況は2015年以来の5割超えだが、規模の小さい企業を中心に厳しい採用状況が続いている。

#### (社会人のUIターンの促進)

- ・ 新卒採用だけでは人材の充足が困難であり、多くの企業が若・中年層の中途採用を人材戦略上重視しているため、その支援も併せて行う必要がある。

- ・ 一方、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、2020年度の本県への移住者は過去最高の1,398人となるなど地方回帰への関心が高まり、この機運を捉えて、県内学生、本県出身学生、移住を希望する首都圏等の社会人など若い世代の人材の呼び込み、県内定着が重要となっている。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として地方移住への関心の高まりはあるものの、本県の人口の社会的増減をみると、近年、特に転出超過が拡大し、2021年(令和3年)の転出超過数は、4,649人となっている。

#### (多様な人材と企業とのマッチング)

- ・ 生産年齢人口が減少していく中、本県の産業を支える人材を確保するためには、女性や高齢者など多様な人材の積極的な参加が必要である。
- ・ 女性の転出超過数は男性を上回り、とくに若い女性が半数以上を占めている。女性の県内定着に向けては、女性活躍促進に取り組む企業とのマッチングが重要である。
- ・ 今後、増加が見込まれる高齢者については、70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となるなど活躍が期待されている。65歳以上の新規求職者も増加し、高齢者の働く意欲も高まっているが、就職率は16.4%程度であり就業機会の確保が求められる。
- ・ 県内の民間企業における障害者雇用率は2.28%であり、法定雇用率(2.30%)に達していない。障害のある人それぞれの希望や適性に合った職域の拡大が求められる。
- ・ 県内の外国人労働者数は66,806人、外国人を雇用する事業所数は8,940事業所となっており、いずれも増加傾向であるが、外国人の雇用について実績も検討もしていない企業も多く、外国人の活用に向けた経営者の意識改革等が必要である。

#### (一次産業・人材不足分野の人材確保)

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、企業の人材不足感は、一定程度、一時的に薄れたが、中小企業を中心に、企業の人材不足感は依然として高い。小規模企業は採用活動を担当する人材や、従業員の人材育成を行う人材が不足している。
- ・ 有効求人倍率は新型コロナウイルス感染症の影響により低下したが、産業ごとに人材不足感はばらつきがあり、特に建設業・運輸業・観光業及び医療・福祉分野において人材不足が顕著である。
- ・ 一次産業や人材不足分野の産業には特有の課題が存在するため、それぞれの課題に応じた対応が求められる。

## 施 策

---

### (1)新規学卒者等の就職支援

- ・ 県外大学生等UIターン就職や、県内大学生等の県内企業への就職を支援するため「静岡U・Iターン就職サポートセンター」や「しずおかジョブステーション」での相談支援や合同企業説明会を行う。

- ・ 静岡県で活躍したいと思う若者の増加を図るため、「ふじのくにパスポート」によるSNS等を活用した情報発信や県内企業へのインターンシップ参加促進を図り、本県の企業や地域の魅力を積極的に発信する。
- ・ 就職活動の早期化に対応するため、大学1・2年生から本県企業の情報発信を行う。
- ・ 県外大学生の県内就職を支援するため、就職支援協定を締結した県外大学と連携強化を図る。
- ・ 企業説明会等を活用し、県内での就職を希望する若者に働きやすい職場環境の整備に取り組む企業などの情報を発信する。
- ・ 働く人の価値観の変化を踏まえ、若者の企業選択のポイントとなる情報を企業の経営者に提供してミスマッチの解消を図り、企業による効果的なインターンシップの実施を支援する。
- ・ オンラインを活用した合同企業面接会の開催や、オンラインによるインターンシップの導入を支援する。
- ・ 県内大学のキャリアセンターと連携し、しずおかジョブステーションのキャリアカウンセラーを大学へ派遣するなど、県内就職を希望する県内学生の就職を支援する。
- ・ 学生の保護者に対して、県内就職への理解を深めてもらい学生の県内就職を促進するため、大学の保護者会やセミナー等の機会に、県内企業の魅力や県内就職の支援策を丁寧に紹介する。
- ・ 留学生の入口から出口までの一体的な支援を強化するため、滞在サポートや交流支援、就職支援など、ふじのくに地域・大学コンソーシアムが実施する留学生支援事業を支援する。

## (2) 社会人のUIターンへの促進

- ・ 30歳前後の首都圏在住者の本県での再挑戦を応援するため、「30歳になったら静岡県！」をキャッチフレーズにUIターンに向けた本県の魅力を積極的に発信する。
- ・ 全ての世代に対し、移住支援と併せたワンストップでの就職支援を行うため「静岡県移住相談センター」に就職相談員を配置する。
- ・ 首都圏等に在住するプロフェッショナル人材の副業・兼業を含む本県企業での活躍を促進し、本県企業の経営革新を図る。
- ・ 東京圏等に在住する本県出身者や移住に関心を有する者に対し、市町と連携して、移住・就業支援金の周知とともに、企業との交流会やマッチング機会を提供し、県内就職を支援する。
- ・ 県外からの新たな企業の生産拠点や研究施設の誘致推進及び県内に拠点を有する企業の定着促進に取り組む。

### (3) 多様な人材と企業のマッチング

#### (共通)

- ・ しずおかジョブステーションにおいて、学生から中高齢者まで全ての世代を対象に、就職相談からセミナー、職業紹介まできめ細かな就職支援を行う。

#### (女性)

- ・ 本県における若い女性の転出超過の傾向が続いていることから、U・Iターン就職サポートセンターにおける就職相談や大学との就職支援協定の締結を進めるとともに、積極的に情報発信を行う。
- ・ 女性の仕事と家事・育児の二重負担を解消し、女性の職域拡大や継続就業を促進するため、男性の主体的な家事・育児参加への啓発や女性が活躍する県内企業の情報発信を行う。

#### (高齢者)

- ・ 企業等の高齢者向けの求人開拓を図るとともに、就労意欲の高い高齢者と企業等のマッチングを支援するため、高齢者雇用推進コーディネーターを配置し、高齢者の活躍を支援する。
- ・ 高齢者の多様な就労や社会参加を支援するため、シルバー人材センターの健全な運営を支援する。

#### (障害のある人)

- ・ 求人開拓からマッチングまでを一貫して支援するため、障害者雇用推進コーディネーターを県内各地に配置し、障害のある人の活躍を促進する。
- ・ 障害のある人の就業を促進するため、県ジョブコーチを育成・派遣し、作業工程の工夫や通勤時・就業時のきめ細かな支援を行うとともに、企業内ジョブコーチを育成し、日常的な配慮や社員同士の協力体制の充実を図る。
- ・ 障害のある人の障害特性に応じた就労を促進するため、農福連携による農業分野への就労促進や、職場定着を図る。

#### (外国人)

- ・ 外国人の就職を支援するため、しずおかジョブステーションに通訳を配置し就職相談を行う。
- ・ 海外高度人材の活躍を支援するため、海外の大学や大学院を卒業し、日本語ができる高度人材と県内企業のマッチングを支援する。
- ・ 留学生の入口から出口までの一体的な支援を強化するため、滞在サポートや交流支援、就職支援など、ふじのくに地域・大学コンソーシアムが実施する留学生支援事業を支援する。
- ・ 技能実習や特定技能、高度人材、定住者が多様な在留資格に合わせて、地域と共生し、安心して活躍できるよう、県内企業への適切な受け入れを支援する。



#### (4) 一次産業への就業・就職支援

##### (共通)

- ・ 就業・就職相談やガイダンス等を通じて就業・就職希望者と経営体へのマッチングを促進する。
- ・ 県内の一次産業の担い手確保のため、動画等を活用して産業の紹介やPRに取り組む。

##### (農業)

- ・ 意欲ある農業従事者を確保するため、就農を希望する若者等を対象とした就農相談や農業体験、技術習得研修を実施する。
- ・ 農林環境専門職大学において、先端技術に対応可能な高度な実践力と豊かな創造力を兼ね備え、地域のリーダーとなりうる人材を養成する。
- ・ 女性や高齢者、外国人材、障害のある人、企業と連携した他産業人材の副業・兼業、農業に関心ある人の農業体験など、農業への多様で幅広い人材の活用を農業団体と協力して推進する。

##### (林業)

- ・ 林業への就業促進、農林環境専門職大学における林業の経営・生産を担う人材の養成、高度な林業技術やデジタル技術を活用できる森林技術者の育成に取り組む。

##### (水産業)

- ・ 漁業の担い手確保のため、漁業高等学園を核として次世代を担う質の高い漁業就業者の確保・育成を図る。

#### (5) 人材不足分野の人材確保

##### (共通)

- ・ 小規模企業の採用活動を支援するため、合同企業面接会やインターンシップの実施の支援に取り組む。

##### (建設業)

- ・ 静岡県建設産業担い手確保・育成対策支援コンソーシアムや関係団体と高校教諭との意見交換会の場などを活用し、連携して出前講座やインターンシップを開催する。
- ・ 静岡県建設産業担い手確保・育成対策支援コンソーシアムによる合同企業面接会へのブース出展により建設産業への入職を促進する。

##### (運輸業)

- ・ トラックドライバーに求められる大型・中型免許等の取得に必要な費用を負担する事業主を支援するほか、大型自動車一種免許取得及び自動車運送業界の就労に必要な知識等の習得を目指す訓練を実施する。
- ・ ハローワークと連携して合同就職相談会を実施する。

(観光業)

- ・ 各事業者間の雇用課題の整理や雇用に向けたアドバイス等、人材確保に向けた事業者支援に取り組む。

(医療・福祉)

- ・ 県内で勤務する医師を増やすため、「ふじのくにバーチャルメディカルカレッジ」の運営により着実な医学修学研修資金の貸与に取り組む。
- ・ 医師の地域偏在を解消するため、関係機関と連携して医学修学研修資金利用者の効果的な勤務先の調整に取り組む。
- ・ 看護職員の養成を強化するため、看護職員養成所への支援、看護教員や実習指導者の養成に取り組む。
- ・ 潜在看護職員の復職を促進するため、県ナースセンターにおいて求職、求人のニーズに応じたきめ細かな支援に取り組む。
- ・ 社会福祉人材センターの無料職業紹介や資格取得を組み合わせた就業支援のほか、潜在的な有資格者に積極的に働きかけ、介護人材の就業や復職に向けた取組を推進する。
- ・ 幅広い人材が活躍できる多様な働き方を創出するとともに、若者に介護の仕事を正しく理解してもらい取組などを推進し、介護分野への就業を促進する。
- ・ 保育人材の確保のため、即戦力となる潜在保育士の職場復帰支援の強化や保育士を目指す学生への経済的支援などを行う。

**(6) デジタル技術分野の人材確保**

- ・ トップレベルのデジタル技術人材を確保・育成するため、TECH BEAT Shizuokaによる県内企業と首都圏スタートアップとの協業促進や、首都圏ICT企業の誘致を推進する。
- ・ 首都圏等に在住するデジタル技術分野におけるプロフェッショナル人材の本県企業での活躍を促進し、本県企業の経営革新を図る。

デジタル化や脱炭素化など産業構造の変化に直面する中、企業も働く人もそうした変化に柔軟に対応していくことが求められる。このため、技術革新の進展に応じた人材育成や、女性、高齢者、障害のある人、外国人等多様な人材がその職業能力を高め、発揮できる環境づくりを推進する。

## 現状・課題

---

### (社会の変化に対応できる能力の習得)

- ・ 産業構造の変化に柔軟に対応できる人材が必要となっている。
- ・ 多くの企業が人材育成を人材戦略上、今後必要な取組と考えているが、業務多忙や指導役となる人材の不足が課題となっている。
- ・ 中小企業では技術革新の進展に応じた人材育成は困難である。

### (多様な人材が能力を発揮できる環境づくり)

- ・ 多様な人材が活躍するためにはそれぞれの状況に応じた職業能力開発の機会を確保する必要がある。

### (技術・技能を尊重する社会の実現)

- ・ 製造業、建設業においては高齢化等により技術・技能を有する人材の不足が課題となっており、若者の技術・技能離れをくいとめる必要がある。

### (ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発)

- ・ 定年の延長などの社会の変化や健康寿命の延伸により、仕事に対する考え方も多様になることから、生涯にわたり活躍できる能力開発が必要である。
- ・ 必要とされるスキルの大幅な変化に適応するため、学び直しへの関心が高まっている。

### (デジタル技術分野・先端技術分野の人材育成)

- ・ 技術革新や DX の進展に対応するため、デジタル化の推進や生産性の向上に対応できる人材の育成が求められている。
- ・ デジタル技術人材の多くが首都圏に集積しており、デジタル技術人材の必要性は認識されているが、県内においては人材不足の状況である。

## 施 策

---

### (1)社会の変化に対応できる能力の習得

- ・ 生産現場のリーダーとなる人材を育成するため、2021年4月に開校した工科短期大学校で、時代の変化に合わせて高度化した教育・訓練を実施する。
- ・ 企業と連携し、企業の保有する最先端の技術・設備を活用した在職者訓練を実施するとともに、企業のニーズに対応したオーダーメイド型の在職者訓練を実施する。
- ・ 高等教育機関を活用したリカレント教育の推進に取り組む。

- ・ 工科短期大学校等の県の実学の学びの教育機関において新たな知識・技能習得促進など、学び直しの推進に取り組む。
- ・ 企業のデジタル化や業態転換を促進するため、事業遂行に必要な教育訓練や講座受講等の支援を行う。

## (2) 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり

(女性)

- ・ 子育て中の女性の就職を支援するため、職業訓練時に託児サービスを提供するなど、受講しやすい環境整備に取り組む。

(高齢者)

- ・ コミュニケーションスキル、パソコン操作等、高齢者に求められる能力を科目に組み込んだ職業訓練を実施する。

(障害のある人)

- ・ 障害のある人の就職を支援するため、あしたか職業訓練校、工科短期大学校等において職業訓練を実施する。

(外国人)

- ・ 定住外国人の就職を支援するため、工科短期大学校、浜松技術専門校において職業訓練を実施する。
- ・ 本県で学ぶ外国人技能実習生が、実習期間中に効果的に技能を習得できるよう、日本語研修や実技研修を実施する。

## (3) 技術・技能を尊重する社会の実現

- ・ 若年者のものづくり人材の技術・技能レベルの向上のため、全国規模の技能競技大会の上位入賞を目指して選手強化を行う企業、団体等の支援や県予選を実施する。
- ・ 企業内の職業能力開発を進めるため、企業内職業訓練や技能検定の利用を促進する。
- ・ 技能を尊重する機運の醸成や技能者の社会的地位の向上のため、優れた技能を有し後進の指導・育成に尽力する現役の技能者の表彰や「静岡県技能マイスター」認定制度を活用し、匠の技を広く発信する。

## (4) ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発

- ・ 小・中学生を対象とした、ものづくり体験教室や技能マイスターがものづくりの魅力を伝える出前講座を実施し、学齢期から技術・技能への関心を高める機会を提供する。
- ・ 生産現場のリーダーとなる人材を育成するため、2021年4月に開校した工科短期大学校で、時代の変化に合わせて高度化した教育・訓練を実施する。
- ・ 新たに異業種に就く人が専門知識・技能を習得するための職業訓練を実施する。
- ・ 生涯にわたる学び直しを促進するため、高等教育機関を活用したリカレント教育を推進し、学び直しと就業が両立する環境整備を目指す。

## (5) 一次産業・人材不足分野の人材育成

### (農業)

- ・ 農林環境専門職大学において、先端技術に対応可能な高度な実践力と豊かな創造力を兼ね備え、地域のリーダーとなりうる人材を養成する。

### (林業)

- ・ 林業への就業促進、農林環境専門職大学における林業の経営・生産を担う人材の養成、高度な林業技術やデジタル技術を活用できる森林技術者の育成に取り組む。
- ・ 林業経営体の経営改革を促進するため、生産性向上や経営改善を図る組織全体のスキルアップ支援、安全管理体制の整備支援に取り組む。

### (水産業)

- ・ 漁業者の自主的な活動や漁業者間のネットワーク形成を促進するため、地域のリーダーとなる指導漁業士及び青年漁業士を育成する。

### (建設業)

- ・ 建設業者団体等が実施する新入社員研修や技術者研修などの担い手育成事業に対して支援する。

### (運輸業)

- ・ フォークリフトの運転資格の取得に必要な費用を負担する事業主を支援する。

### (観光業)

- ・ 地域を支える観光人材の育成のため、接遇マナーや特産品を使ったおもてなし等、宿泊施設におけるおもてなし力の向上をはかる研修を実施する。

### (医療・福祉)

- ・ 医学修学研修資金利用者の県内各医療機関での勤務につなげるとともに定着を促進するため、専任医師によるきめ細かな面談実施・キャリア形成支援等に取り組む。
- ・ 看護の質の向上を図るため、コロナ禍の経験も踏まえ、感染症対策や在宅医療を支える看護師の養成に取り組む。
- ・ 介護サービス等の質の向上を図るため、より高い知識や技術の習得に向けた介護職員、介護支援専門員に対する研修を実施する。
- ・ 指導的な役割を担う保育士を養成し、全ての保育所等にキャリアアップの仕組みが導入されて処遇改善が行われることで保育人材の職場定着を図るため、参加しやすい方法を検討しながら、キャリアアップ研修を実施する。

## (6) デジタル技術分野・先端技術分野の人材育成

- ・ デジタル化等に対応できる人材を育成するため、工科短期大学校の「地域ものづくり人材育成センター」で、成長産業分野やデジタル化に対応した在職者訓練を実施する。

- ・ 企業と連携し、デジタル化に対応した在職者訓練を実施する。
- ・ デジタル化など社会の変化に対応できる高い現場力を持ち、生産現場のリーダーとなる人材を育成するため、2021年4月に開校した工科短期大学校で、時代の変化に合わせて高度化した教育・訓練を実施する。
- ・ 企業の中核的なデジタル技術人材を育成するため、DX推進講座や大学等と連携した人材育成講座を開催する。
- ・ 次世代のデジタル技術人材を育成するため、小中高校生を対象としたプログラミングコンテスト等の開催により、プログラミングのスキル向上を支援する。
- ・ 製造現場へのIoTの実装や活用を促進するため、大学等と連携し、IoT企業人材を育成する。
- ・ 中小企業へのロボット導入を促進するため、ロボット運用の担い手となる人材育成に取り組む。
- ・ 自動車産業における電動化・デジタル化の推進のため、次世代自動車センター浜松において、最新のデジタル技術を活用し、次世代自動車の部品を開発できる中核人材を育成する。
- ・ CNF関連産業の創出と集積を図るため、富士工業技術センターを中核支援機関とし、産学官の連携により、研究開発・中核人材育成の強化や製品開発の支援に取り組む。
- ・ デジタル技術等を活用した農芸品の生産性向上のため、先端農業に対する指導員等の技術力向上を支援するとともに、農林環境専門職大学等と連携し、次世代の人材育成に取り組む。
- ・ 空飛ぶクルマ(eVTOL)やドローン等の次世代航空機を含む航空宇宙産業への中小企業の参入を促進するため、新規参入に必要な品質認証取得、設備投資や人材育成に対する助成、コーディネーターによる参入企業のサポートなどの支援をする。

## 基本方向 3 誰もがいきいきと働ける環境づくり

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、ライフスタイルや就労環境の多様化が進み、働く人が自分に合った働き方を選べる環境づくりが求められている。このため、仕事と家庭の両立や、多様で柔軟な働き方の導入等、誰もが働きやすい環境整備に取り組むとともに、女性、高齢者、障害のある人、外国人等多様な人材が活躍できる環境づくりを推進する。

### 現状・課題

#### (働きやすい環境整備)

- ・ 本県の年間総実労働時間は減少傾向にあるが、依然として全国を上回って推移している。一方で一般労働者の平均給与月額是全国よりも低くなっており、長時間労働を抑制しながら、生産性の高い働き方へ転換を図る必要がある。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、ライフスタイルや就労環境の多様化が進み、働く人が自分に合った働き方を選ぶことができる環境づくりが求められている。
- ・ テレワークなど新しい働き方に注目が集まったが、製造業など現場を多く抱える分野においてテレワークの導入が遅れている。また、社内で推進する人材の不足している中小企業の実施率が低くなっている。
- ・ 誰もが働きやすい多様で柔軟な勤務体制の導入が求められる中、短時間正社員や副業・兼業等の多様な働き方が出現し、企業の制度対応や運用方法の整備が必要である。

#### (多様な人材の活躍支援)

- ・ 女性・高齢者・障害のある人・外国人等の多様な人材が、意欲とやりがいをもって働くためには、それぞれが抱える課題やニーズに応じ、きめ細かい支援が必要である。
- ・ 結婚、出産期に当たる年代に労働力率が一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、女性の労働力率の「M字カーブ」のM字の谷は年々浅くなっているが、女性の正規雇用比率は20代をピークに右肩下がりで低下していく「L字カーブ」が問題になっている。
- ・ 就業継続を希望する高齢者が、その意欲と能力を十分に発揮して生涯にわたって活躍できるよう、高齢者が働きやすい職場づくりの支援が必要である。
- ・ 障害のある人が職場に定着し、その希望や障がい特性等に応じて多様な働き方が可能となるよう、受入先企業へのきめ細かな支援が求められている。
- ・ 県内の外国人労働者数及び外国人を雇用する事業所数はいずれも増加傾向であるが、本県で働く外国人の多くを占める定住外国人の約6割が派遣や請負等の不安定な就業形態である。

## 施 策

---

### (1)働きやすい環境整備

- ・ 働く意欲のある誰もがいきいきと働くことができるよう、企業における働き方の見直しや多様な柔軟な職場環境づくりを進めるため、経営者の意識改革を促すセミナーを開催する。
- ・ 多様な人材が、仕事と家庭生活の両立など自分に合った働き方を選べる職場環境を整備するため、職場環境の見直しを支援するアドバイザーを企業に派遣する。
- ・ 安全・安心に働ける労働条件を確保するため、経営者と働く人双方を対象としたセミナーの開催や学生へのワークルールに関する情報提供、労働相談等により、多様な働き方や労働関係法令に関する正しい知識の普及とハラスメント対策など法令遵守の醸成を図る。
- ・ 安全・安心に働ける職場づくりの好事例の普及を図るため、優良な労務管理に取り組む企業の表彰などを実施し、企業の取組意欲を喚起する。
- ・ 中小企業へのテレワーク導入を促進するため、経営者の取組意欲を喚起するためのセミナーの開催や、社内でテレワークを推進していく人材の育成に取り組む。
- ・ 多様な働き方ができる職場環境づくりを促進するため、時間と場所を有効に活用できるテレワークなど、企業における新しい働き方の好事例を情報発信する。
- ・ 県の契約を通じて、業務従事者の適性な労働環境の整備を図るため、県の契約に関する取組方針に基づき、必要な施策を実施する。
- ・ 外国人も働きやすい環境づくりのため、企業の従業員を対象とした「やさしい日本語」研修会を開催し、企業における「やさしい日本語」の利活用を促進する。

### (2)多様な人材の活躍支援

#### (共通)

- ・ しずおかジョブステーションにおいて、学生から中高齢者まで全ての世代を対象に、就職相談からセミナー、職業紹介まできめ細かな就職支援を行う。
- ・ 一人ひとりの希望やライフスタイルに合わせた働き方が選択できるよう、職場環境の見直しや副業・兼業等の新しい働き方の導入を支援するアドバイザーを企業に派遣する。

#### (女性)

- ・ 企業における女性の活躍を促進するため、女性役職者候補者や、女性社員を部下に持つ上司や経営者向けのセミナーを開催する。

#### (高齢者)

- ・ 働きたい人が年齢にとらわれず継続して働くことができるよう、70歳までの就業機会確保措置の周知を図るとともに、就業機会確保に取り組む企業を支援する。



(障害のある人)

- ・ 障害のある人の職場定着を支援するため、県ジョブコーチを育成・派遣し、作業工程の工夫や通勤時・就業時のきめ細かな支援を行うとともに、企業内ジョブコーチを育成し、日常的な配慮や社員同士の協力体制の充実に努める。
- ・ 障害特性に応じて職場定着を支援するため、就労パスポートなどを活用して関係機関と連携した支援を行う。

(外国人)

- ・ 企業における定住外国人の活躍を促進するため、企業・定住外国人双方に対し、正社員として働く定住外国人の情報を発信する。

### (3) 一次産業・人材不足分野の職場環境整備

(農業)

- ・ 多様で幅広い人材の活用を図るため、外部人材を活用する農業経営の労務管理体制の整備や改善等を支援し、農業分野における働き方改革や、誰もが働きやすい環境づくりを推進する。

(林業)

- ・ 林業の労働安全と就労環境の向上を図るため、安全対策の徹底と安全装備の導入、林業経営体の雇用環境改善を促進する。

(水産業)

- ・ 水産業制度資金の活用を推進することで、個々の漁業者の経営を支援し、就業者の定着を促進する。

(建設業)

- ・ 公共工事での週休2日工事を拡充するなどの働き方改革の推進や、生産性向上のための新技術の導入など、建設産業の魅力向上の取組を推進する。
- ・ 離職防止や定着促進を図るため、若手建設従事者交流会や若手育成教育支援セミナー等を開催する。

(運輸業)

- ・ 運送業界と連携して、労働災害防止等に関する講習会等を開催し、安全・安心に働ける環境づくりを推進する。

(観光業)

- ・ 就業形態が複雑となる旅館やホテル等において、適切な就業環境が確保されるよう職場環境の見直しを支援するアドバイザーを企業に派遣する。

(医療・福祉)

- ・ 医師の県内定着を促進するため、若手医師が望む専門性の高い知識や技術の習得ができる研修環境の充実に取り組む。
- ・ 医師の労働時間上限規制の適用開始に対応するため、静岡県病院協会に設置した「ふじのくに医療勤務環境改善支援センター」における、長時間労働の医師が勤務する医療機関を対象とした専門家派遣等に加え、医師労働時間短縮等の取組に対する助成などにより医療機関の取組支援を強化する。
- ・ 看護職員の離職防止や定着促進を図るため、医療従事者のメンタルヘルス対策も含めた医療機関の勤務環境改善の支援や新人看護職員等への研修の充実に取り組む。
- ・ キャリアパス制度の導入による処遇改善や人材育成、サービスの質の向上など一定の基準を満たす介護事業所を認証することで、働きやすい介護事業所を拡大し、職場定着を促進する。
- ・ 介護職員の身体的・精神的負担の軽減を図るため、介護ロボットやデジタル技術機器の導入に取り組む介護事業所を支援する。
- ・ 保育士相談窓口の設置や専門家派遣による巡回支援等を通じて、保育士の働きやすい環境の整備を進め、保育現場において継続的に保育サービスが提供できるようサポートする。

## 基本方向 4 地域を支える産業を学ぶ環境づくり

長期的な視点から地域の産業の担い手を育成していくためには、子どもの頃から地域産業への関心や職業観を醸成していくことが必要である。このため、子どもたちが産業の現場に触れ、ものづくりや技能に親しむことができる機会の創出や、産業界と学校が連携して、小学校から高校まで、子どもたちのキャリア教育を推進していく。

### 現状・課題

#### (子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出)

- ・ ふるさとの産業を支え、地域の発展に貢献する人材を育成していくためには、子どもたちが農林水産業、工業、商業等の実学に触れ、その重要性を理解することが重要であり、そうした学びの場を提供するには、産業界の協力が不可欠である。
- ・ 子どもたちの職業観を醸成するためには、企業で働く人自らが、自分の仕事の意義や、社会貢献に向けた企業の将来ビジョンを子どもに語って伝えることが重要である。

#### (キャリア教育を活用した職業観の醸成)

- ・ 高校生や大学生の就職後の早期離職者は一定割合おり、その原因として、自らの希望や適性と就いた職業とのミスマッチがあげられる。子どもたちが将来の生き方を考えたり、職業観を醸成していく機会が必要である。

### 施 策

#### (1) 子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出

- ・ 学齢期の子どもたちが地域を支える産業の大切さを学ぶため、地域を支える産業や仕事の魅力を現場で体験し学ぶ環境づくりを推進する。
- ・ 学齢期からものづくりへの興味・関心を育むため、技能士や静岡県技能マイスターと連携し、子どもたちがものづくりや技能に親しむ機会を創出する。
- ・ 子どもたちが農林水産業、工業、商業などの実学に触れる機会を創出するため、学校と地域・産業界との連携を強化し、職場見学や職場体験、社会人講話等の実施を促進する。

#### (2) キャリア教育を活用した職業観の醸成

- ・ 児童生徒が学んだことを振り返りながら、新たな学習や生活への意欲につなげたり、将来の生き方を考えたりする活動を行うため、「キャリア・パスポート」を小学校から高等学校までを通して活用する。
- ・ 企業における定住外国人の活躍を促進するため、企業・定住外国人双方に対し、正社員として働く定住外国人の情報を発信する。
- ・ 看護を志す学生の確保を図るため、小中高生向けの啓発を実施する。
- ・ 幅広い人材が活躍できる多様な働き方を創出するとともに、若者に介護の仕事の正しく理解してもらい取組などを推進し、介護分野への就業を促進する。

- 建設現場体感見学会・出前講座の開催等、「静岡どぼくらぶ」の取組を通じて、建設産業の重要性、仕事としての魅力等の発信を強化する。
- 外国人学校(ブラジル人学校高等部)に通う生徒の正規雇用に向けた取組を促進するため、外国人学校に通う生徒に対して、日本語教育、キャリア教育等を実施する。



静岡県雇用・人材対策  
(2022年度～2025年度)

静岡県経済産業部就業支援局労働雇用政策課