

第 11 次静岡県職業能力開発計画(案)

(2022 年度～2026 年度)

令和 年 月

静 岡 県

目 次

第1部 総説

1 第11次静岡県職業能力開発計画策定の趣旨.....	1
2 計画の位置付け.....	1
3 計画の期間.....	2

第2部 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 社会経済の流動化.....	3
(1) 第4次産業革命の進展.....	3
(2) デジタルトランスフォーメーションの推進.....	3
(3) 人生100年時代の到来.....	3
(4) 労働雇用環境の変化.....	3
2 本県の状況.....	4
(1) 製造業を主体とした全国有数の「ものづくり県」.....	4
(2) 新型コロナウイルスの影響による雇用環境の変化.....	5
(3) 人口減少、首都圏への人口流出.....	6
(4) 新しい生活スタイル（U I ターン・移住）促進.....	12
3 第11次静岡県職業能力開発計画で取り組むべき課題.....	12

第3部 第11次静岡県職業能力開発計画で取り組む職業能力開発の

方向性と施策..... 13

1 社会の変化に対応できる能力の習得.....	14
(1) 工科短期大学校の人材育成.....	15
(2) デジタル化等関連分野の在職者訓練の拡充.....	18
(3) 地域ものづくり人材育成センター.....	19
(4) 産学官連携の推進.....	19
(5) 企業における社員研修の強化.....	21
(6) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携推進.....	22
(7) スキルアップに取り組みやすい企業環境の醸成.....	23

(8) 農林業の経営と生産のプロフェッショナルを養成.....	24
(9) 社会健康医学に関する医療・保健・福祉領域の高度専門人材及び健康 づくり実務者の育成を支援.....	25
(10) リカレント教育(高等教育機関におけるリカレント教育の充実)	26
2 現場主義に徹した人材育成.....	27
(1) 児童や生徒が企業等から学ぶ機会の提供.....	28
(2) 学生等が就職する企業の姿を知る機会の提供.....	30
(3) 在職者が現場を通して先端技術を学ぶ機会の提供.....	31
(4) 経済界・産業界と協力した職業能力開発の推進.....	32
3 技術・技能を尊重する社会の実現.....	33
(1) 子ども、若者の勤労観・職業観の醸成.....	34
(2) 技能者の技能レベル・社会的評価の向上.....	35
(3) 企業の技能継承に向けた取組への支援.....	37
4 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり.....	38
(1) 誰もが学びたいときに学べる環境づくり.....	39
(2) 女性の就労支援.....	41
(3) 障害のある方の就労支援.....	43
(4) 外国人の就労支援.....	45
(5) 壮年盛期・壮年熟期の方の就労支援.....	47
5 ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発.....	48
(1) 小学校～高校(経験を積みながら職業観を醸成).....	49
(2) 高校卒業後(高度な学術的・専門的知識・技術を習得)	52
(3) 在職期(業務で必要な知識・技能を習得)	55
(4) 転職・復職期(転職・復職に必要な知識・技能を習得)	57
(5) 定年後(培った知識・技能を活かして社会に貢献)	58
(6) 学び直し(誰もが等しく教育を受けられる機会の確保).....	59
(7) リカレント教育(高等教育機関におけるリカレント教育の普及).....	59
ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発(その1)	60
ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発(その2)	61

総説

1 第11次静岡県職業能力開発計画策定の趣旨

本県では、平成28年度に策定した第10次静岡県職業能力開発計画(計画期間:2017～2021年度)に基づき、ライフステージに対応した職業能力の開発や自己実現を図るための学びの場の提供など「ジャパニーズ・ドリーム」実現に向け、若年者や在職者の生産性の向上を図るための高度な職業訓練の実施、女性、障害のある方、外国人、壮年盛期以降の方など、県民全員の活躍促進、技術・技能尊重の社会づくりに向けた取組を行ってきました。

これらの取組は、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けたものの、工科短期大学の開校やものづくりに対する再評価の認識など、全体的には一定の成果が得られました。

本県は、全国的にみても大きな経済規模を持ちますが、新型コロナウイルスの影響による雇用環境の変化や一部の業種における極端な人材不足等の問題があります。

加えて、本県は、全国有数の「ものづくり県」であり、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る中、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ます。

さらに、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、誰もが活用できる社会の実現を目指す必要があります。

第11次静岡県職業能力開発計画では、第4次産業革命による大きな影響等への課題解決力を強化するための「技術革新に対応した職業訓練の高度化」や、多様な人材の活躍促進を支援するための「誰もが活躍できる環境づくり」、全ての人が様々な立場で課題解決に参画するための「誰もが学習できる環境づくり」など、SDGsの「誰一人取り残さない」社会の実現を目指した実行性のある計画、県民全員の活躍促進、技術・技能尊重の社会づくりに向けた取組を、国、県、企業、大学等の多様な主体が密接に連携をとりながら実施していきます。

2 計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定に基づく、県の職業能力開発施策の基本となる計画であり、静岡県総合計画に掲げる基本理念及び目指す姿の実現を目指します。

○ 静岡県の新ビジョン 後期アクションプランの基本理念

富国有徳の美しい” ふじのくに” の人づくり・富づくり
～東京時代から静岡時代へ～

- | |
|---|
| (1) 富国有徳の「美しい” ふじのくに” づくり」～東京時代から静岡時代へ～ |
| (2) 静岡県を Dreams come true in Japan の拠点に |
| (3) 静岡県をSDGsのモデル県に |

○ 目指す姿 「県民幸福度」の最大化 「学んでよし 働いてよし」

学校や仕事、生活の中での経験や文化芸術に触れることを通じ生涯にわたり 自己を成長させ、働く中で社会に貢献し、豊かさを実現できる社会
--

3 計画の期間

この計画の対象期間は、2022年度から2026年度までの5年間とします。

なお、毎年度、進捗状況等を検証するため、自己評価を行うとともに、第11次静岡県職業能力開発計画検討委員会による外部評価を受け、次年度以降の施策の重点化や早期具体化の取組を推進するとともに、県総合計画の改訂等を踏まえて、必要に応じて内容の見直しを行います。

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

1 社会経済の流動化

(1) 第4次産業革命の進展

近年、あらゆるモノがネットワークでつながる「IoT」、膨大で複雑な情報がデジタル化され蓄積される「ビッグデータ」、コンピュータが自ら学習し、人間に代わって識別や予測等を行う「AI（人工知能）」や「ロボット」などの技術革新が進んでいます。現在、これらを組み合わせ活用することで生産性を向上するなど、第4次産業革命が起っています。

	内 容	時 期
第1次産業革命	蒸気機関による工場の機械化	18世紀末
第2次産業革命	電力を用いた大量生産	20世紀初頭
第3次産業革命	電子工学や情報技術によるオートメーション	1970年代
第4次産業革命	<u>IoT、ビッグデータ、AI、ロボット技術による生産性向上</u>	<u>現在</u>

(2) デジタルトランスフォーメーション（DX：Digital Transformation）の推進

「DX推進ガイドライン」（平成30年12月 経済産業省）によるDXの定義

企業がビジネス環境の厳しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを元に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立

(3) 人生100年時代の到来

超長寿命化社会が予測されるなか、少子高齢化により労働力や年金財源の確保が難しくなりつつある現状や、健康寿命が伸び、年金の支給開始年齢が引上げられたことで高齢者の勤労意欲が高まっていることなどから、令和3年4月に改正された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、これまでの65歳までの雇用確保（義務）に加え、70歳までの就業確保（努力義務）が新設され、定年延長や定年廃止、再雇用などの就業確保に向けた取組みが一層求められることとなりました。

また、テレワークの普及、フレックスタイムや時差出勤・時短勤務の導入など、働き方の多様化が進む一方で、革新するデジタル技術に対応するスキルなど、長い就業期間中に労働者に求められる能力が変化することが予測され、労働者の「リカレント教育」や「学び直し」の必要性が高まっています。

(4) 労働雇用環境の変化

日本の高度成長を支えた「終身雇用制度」も、近年の経済的な低迷をうけ、見直す企業も増えています。兼業・副業の推奨や業務委託・請負で働く在宅ワーカーなどの働き方の多様化や、転職によるキャリアアップなど労働雇用環境にも変化があります。

2 本県の状況

(1) 製造業を主体とした全国有数の「ものづくり県」

○経済

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ます。

その中であって、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、製造業従業員数も全国順位3位と、本県が全国有数の“ものづくり県”であるとともに、多彩な産業が展開されています。

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1

○産業構造

静岡県の産業構造を経済活動別総生産で見ると、製造業が39.5%で最も多く、不動産業がこれに続きます。

図表2

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ります。

図表3

図表2

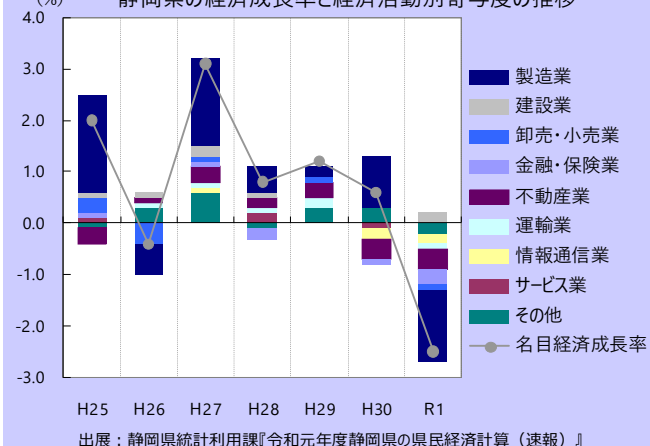
令和元年度県内総生産（名目）

	(億円)	(%)
県内総生産	169,503	-
第1次産業	1,457	0.9
第2次産業	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3

静岡県の経済成長率と経済活動別寄与度の推移



課題



第4次産業革命による大きな影響

(2) 新型コロナウイルスの影響による雇用環境の変化

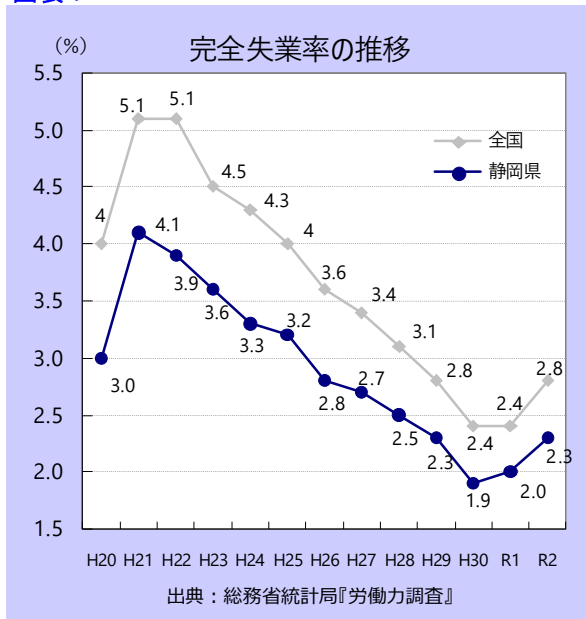
リーマン・ショック以降、国内の景気及び雇用情勢は低迷を続けていましたが、平成26年には静岡県の失業率もリーマン・ショック以前並みに回復しました。しかし、令和以降、新型コロナウイルスの影響により悪化しました。

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ましたが、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未満にまで落ち込みました。

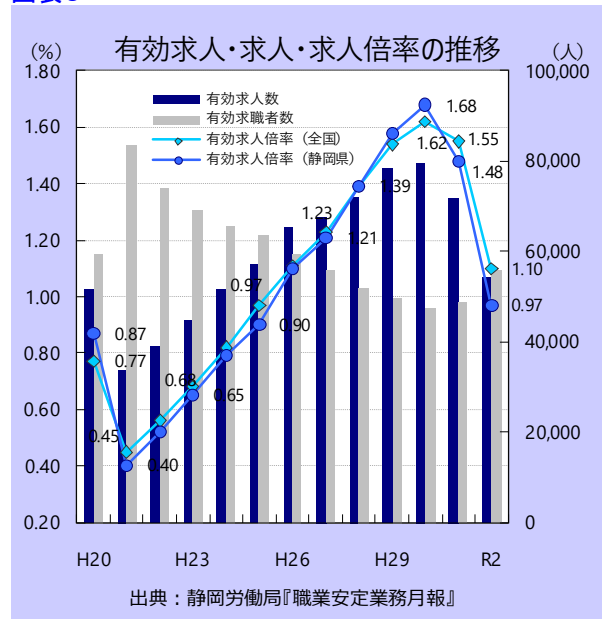
図表4・5

しかし、令和3年7月の有効求人倍率は1.22倍と、現在では、改善傾向にあります。

図表4



図表5



図表6

静岡県の職業別有効求人倍率（令和3年7月分）

そういった状況でも、建設、介護などの一部の職業においては、有効求人倍率が高く、人材が不足しています。令和3年7月の有効求人倍率では、介護4.22倍、福祉3.55倍、建設6.27倍となっています。

図表6

職業	有効求人倍率 (倍)
管理的職業	1.85
専門的・技術的職業	1.92
事務的職業	0.41
販売の職業	2.22
サービスの職業	2.6
保安の職業	5.44
農林漁業の職業	1.15
生産工程の職業	1.22
輸送・機械運転の職業	1.79
建設・採掘の職業	6.27
運搬・清掃・包装等の職業	0.56
分類不能の職業	0
職業計	1.03
IT関連職業合計	1.05
福祉関連職業合計	3.55
うち介護関係	4.22

出典：静岡労働局「職業安定業務統計資料」

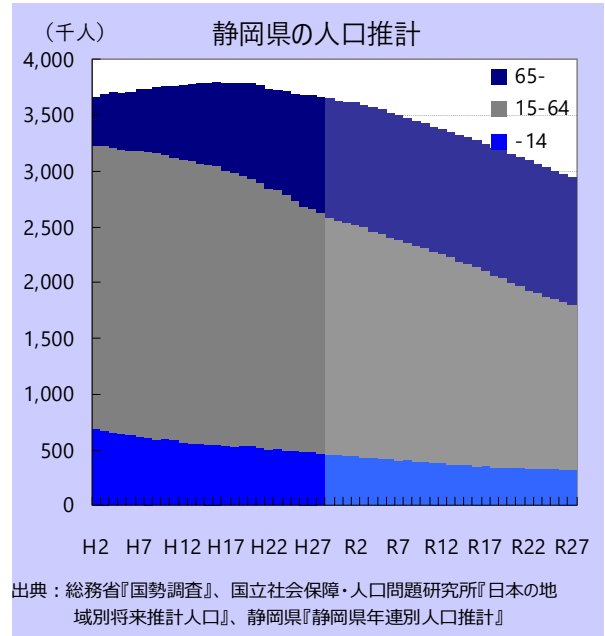
(3) 人口減少、首都圏への人口流出

静岡県の人口は、平成20年の379万7千人をピークに減少が続き、360万人割れが目前です。老年人口（65歳以上）割合が増加し、生産年齢人口（15歳から64歳まで）割合が減少していく傾向が顕著です。

図表7

生産年齢人口は平成2年から平成27年の25年間で35万5千人減少しました。

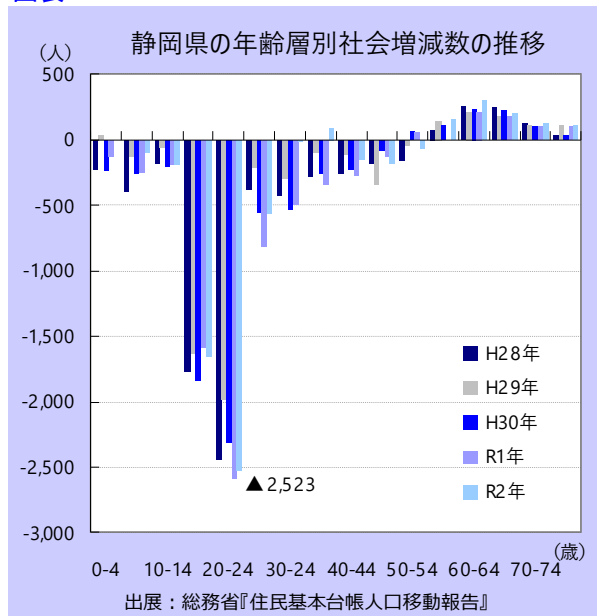
図表7



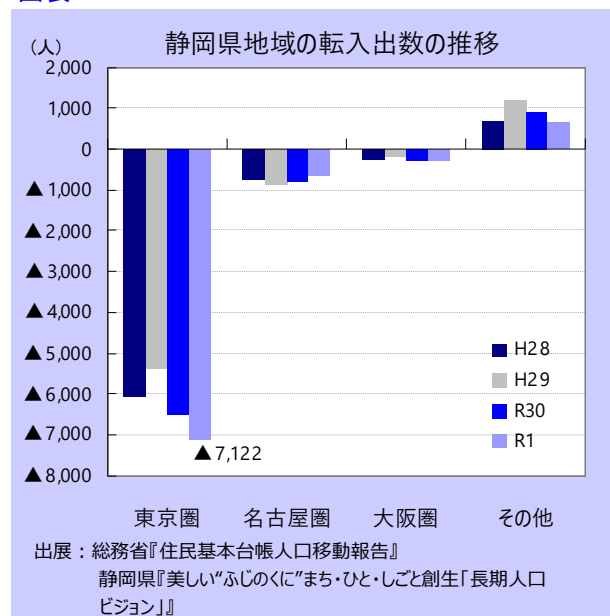
また、若年世代の県外流出、特に首都圏への流出が顕著です。

図表8・9

図表8



図表9



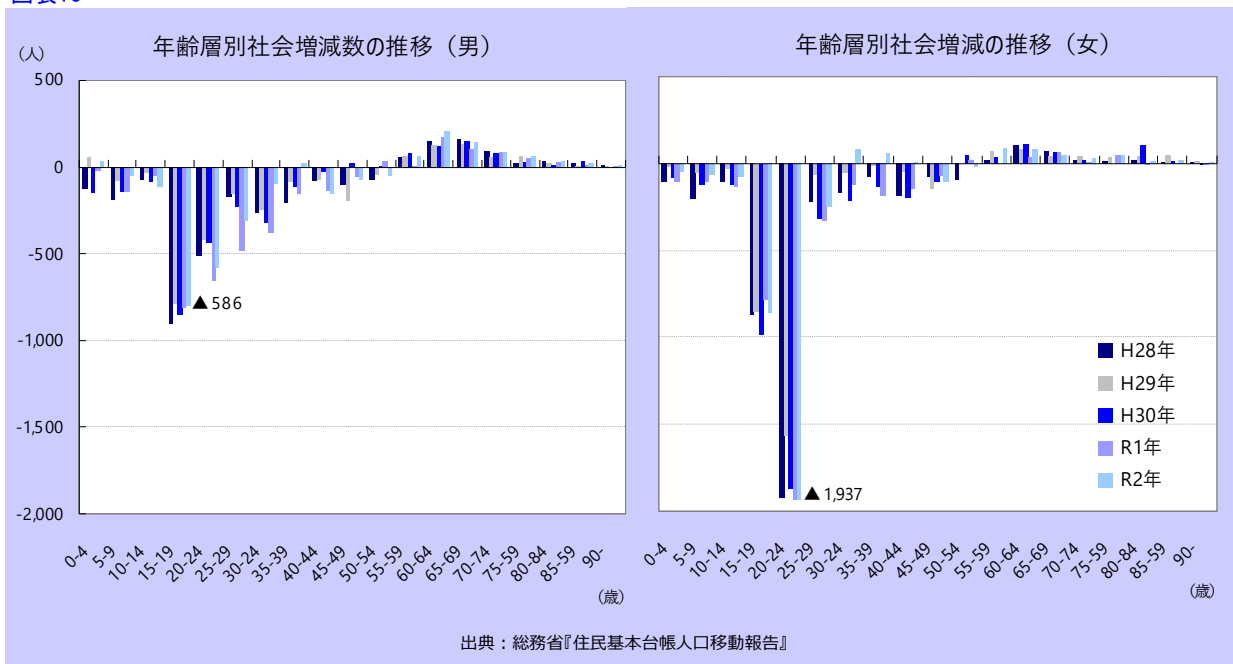
○女性の働く現状

本県の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、しかも突出しています。

図表10

県外の大学に進学した女性が、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きます。

図表10

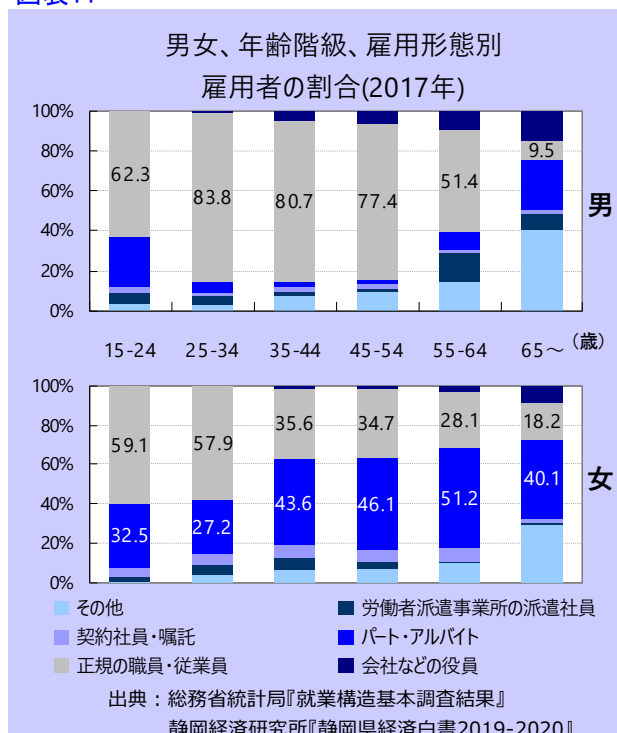


就業者を雇用形態別にみると、男性は「正規の職員・従業員」が63.3%を占めますが、女性は4割を下回り、「パート・アルバイト」などの非正規雇用者が半数を超えています。

正規雇用者の割合は、男女で大きく差が開いていることがわかります。

図表11

図表11

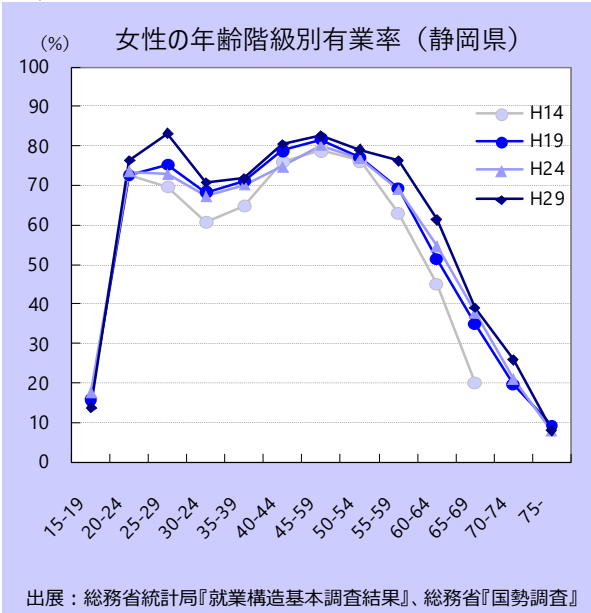


本県女性の労働力率（労働力人口（就業者＋完全失業者）/当該年齢層の人口）を年齢別に見ると、子育ての負担が大きい世代で大きく下がり、いわゆるM字型となっていますが、近年では谷の部分の底上げ傾向にあります。

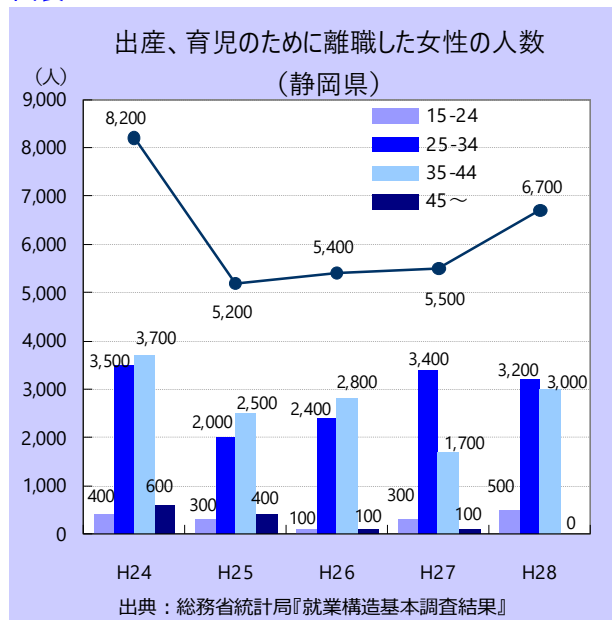
M字カーブを描く結婚・出産期にあたる年代の離職者数は増加傾向にあります。

図表 12・13

図表 12



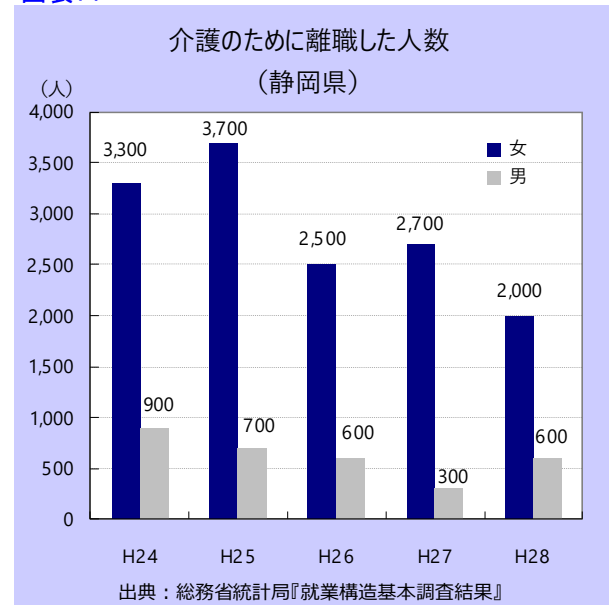
図表 13



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ます。

図表 14

図表 14

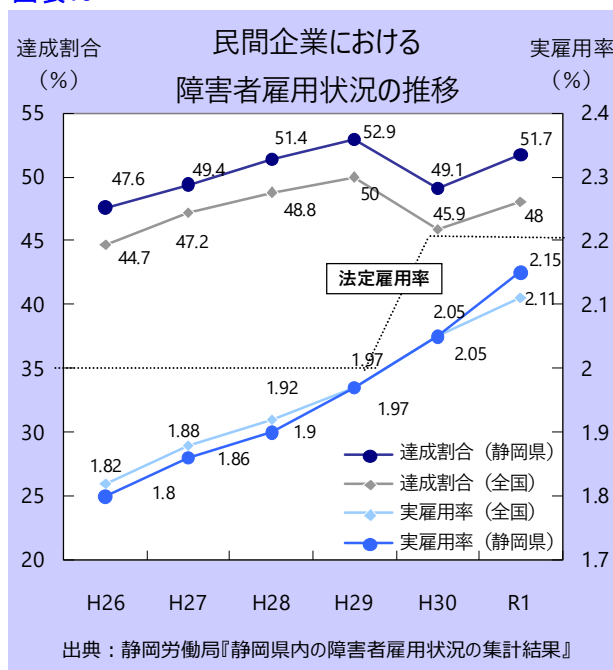


○障害のある方の働く現状

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、法定雇用率達成企業の割合は約半数となっています。法定雇用率は、令和3年3月に2.3%に引き上げられました。

図表 15

図表 15



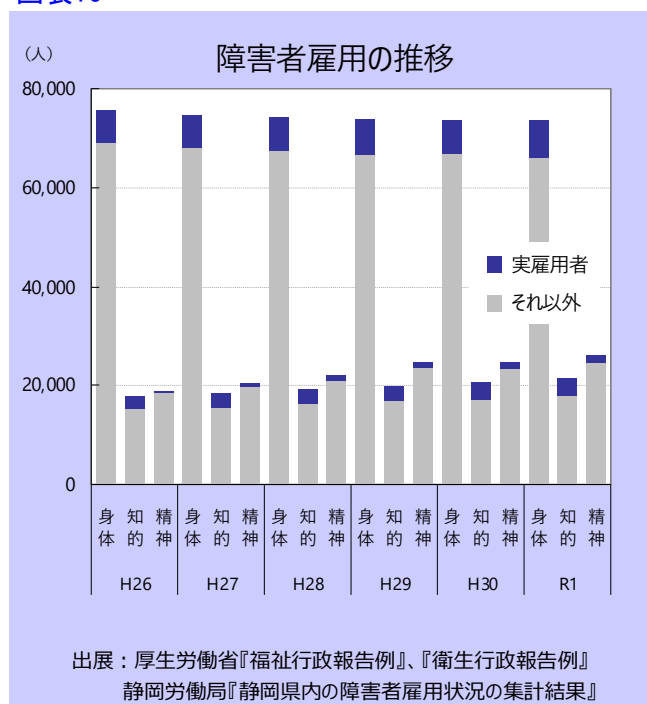
雇用されている障害者数も、特に精神障害者では平成30年の対前年比36.3%増と、伸び率が大きくなっているものの、未だ一部にとどまっています。

図表 16

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%〕に比べて増加しました。

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%〕に比べて増加しました。

図表 16



○外国人の働く現状

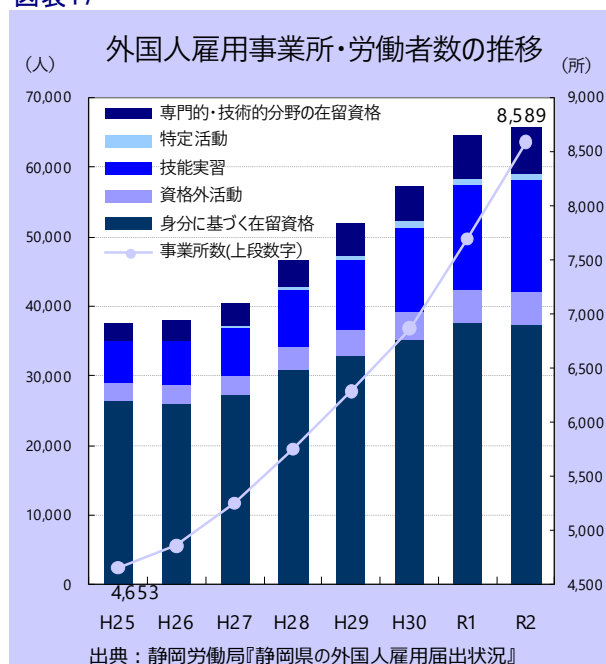
静岡県の総人口及び総人口に占める生産年齢人口が減少する中、外国人労働者数と外国人を雇用する事業所数は増加しています。

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数が増加しています。

図表 17

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%)と比べ増加しています。静岡県は東京都・愛知県・大阪府・神奈川県・埼玉県・千葉県に次いで7番目となっています。

図表 17



図表 18

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							総数
	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		
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 19

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								
	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	総数
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』

平成31年4月に創設された、在留資格「特定技能」は、中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行っても、なお、人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていくものです。特定産業分野は14分野あります。

図表20

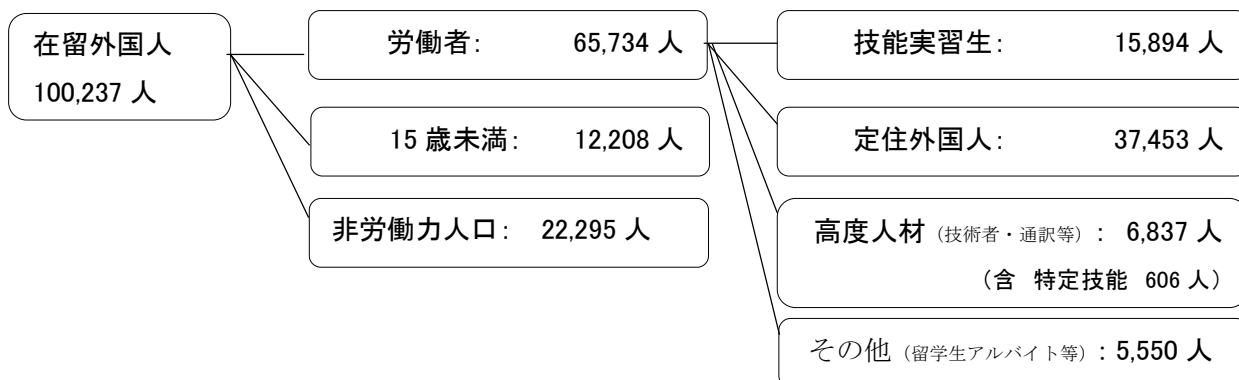
図表20

静岡県の特定産業分野別特定技能1号在留外国人数

	特定産業分野														総数
	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	飲食品製造業	外食業	
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
R3年6月	33	3	96	88	59	63	9	5	0	3	64	2	326	22	773
R3年9月	49	7	111	102	70	85	12	10	0	2	81	2	483	25	1,039

出典：出入国在留管理庁『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)

また、静岡県では、モンゴル国等との交流の中で、海外高度人材が来静しています。

年度	区分	内容
令和2年度	オンライン面接会	・モンゴル国 参加企業9社 参加者41人 内定者4人
		・インドネシア 参加企業11社 参加者50人 内定者16人
		・ベトナム 参加企業15社 面談者43人 内定者9人

課題



多様な人材の活躍促進

(4) 新しい生活スタイル（U I ターン・移住）促進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止による「新しい生活様式」では、テレワークやオンライン会議が推奨され、「オフィスに行かなくなる」という状況と、人口密度の高い都市部に居住することへの危機感などから、「地方移住」に対する関心が高まりました。

静岡県は、本県の移住相談センターを含む45道府県が出展している認定NPO法人ふるさと回帰支援センター（東京）が、相談者等を対象に実施している地方移住に関するアンケートにおいて、窓口相談者が選んだ令和2年移住希望地ランキングで、初めて第1位となりました。 **図表21**

図表21

令和2年（1月～12月）移住希望地ランキング

順位	相談窓口 ランキング	セミナー参加者 ランキング
1位	静岡県	和歌山県
2位	山梨県	広島県
3位	長野県	佐賀県
4位	福岡県	静岡県
5位	宮城県	長野県

また、令和2年度における静岡県及び県内市町の移住相談窓口、移住促進施策等を利用して県外から移住した人数は1,398人、移住相談件数は11,604件でいずれも過去最高となりました。移住者（世帯主）の年代は、20代から40代までの子育て世帯が8割以上（81.7%）を占めました。 **図表22**

図表22

令和2年度 移住者（世帯主）の年代

世帯数	世帯主の年代別割合（%）							
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	不明
538世帯	0.2	34.8	30.9	16.0	11.3	4.3	2.0	0.5

81.7%

地方への移住の動きに表れているように、人々の仕事や生活のスタイルが大きく変化しています。同時に多くの企業には従来型の働き方を見直し、人材の不足や価値観の多様化など、新たな時代に即した働き方の実践が求められており、地方でも学びなおしの場を提供していく必要があります。

課題



学びなおしの場の提供

3 第11次静岡県職業能力開発計画で取り組むべき課題



第4次産業革命による大きな影響

⇒ 課題解決力強化

多様な人材の活躍促進

⇒ 個人が持つ多様な可能性の実現

学びなおしの場の提供

⇒ 全ての人が様々な立場で課題解決に参画

第11次静岡県職業能力開発計画で取り組む 職業能力開発の方向性と施策

本県の職業能力開発を取り巻く環境を踏まえ、次の視点を考慮しながら、職業能力開発施策を総合的かつ計画的に展開します。

1 社会の変化に対応できる能力の習得



製造業を主体とした全国有数の「ものづくり県」として第4次産業革命（AI・IoT・ロボットなど）に伴う技術革新に対応できる人材の育成や、課題解決力を強化するための職業訓練を提供し、高度な専門人材の育成を行います。

2 現場主義に徹した人材育成



職業能力開発で習得する技術・技能は、現場で生きるものでなくてはならないため、常に現場ニーズを把握していきます。また、児童や生徒が職場見学やインターンシップ等により、実際に企業等から学ぶ機会をつくとともに、職業訓練に企業実習を組み込む等、現場に対応した内容で取り組みます。

3 技術・技能を尊重する社会の実現



建設業、製造業等において技術・技能を持つ労働者の不足が問題となる中、若者を中心とした「技術・技能離れ」が進んでおり、本県産業の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧されるため、技術・技能の重要性や必要性を県民に理解してもらい、尊重する気運の醸成を図ります。

4 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり



新型コロナウイルスの影響による労働雇用環境の変化、人口減少や首都圏への人口流出が継続する中、多様な人材の活躍を促進し多様な可能性を実現できるように、全ての人が様々な立場で課題解決に参画し、誰もが活躍できる環境をつくり、本県を支える大きな力としてのスキルの向上を図ります。

5 ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発



人生100年時代の到来により、職業人生の長期化、終身雇用の見直しや働き方の多様化など労働雇用環境が変化している中で、生涯学習と生涯教育の場を提供し、誰もが学習できる環境づくり、再チャレンジの環境整備を行います。



1 社会の変化に対応できる能力の習得

本県は、全国有数の「ものづくり県」であり、第4次産業革命（I o T、ビッグデータ、A I、ロボット技術による生産性向上）に伴う技術革新やD X（デジタルトランスフォーメーション）の進展に対応するため、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ます。

また、人生100年時代の到来による職業人生の長期化や新型コロナウイルスの影響などに伴う労働雇用環境の変化に対応するため、労働者の学び直しの必要性が高まっています。

そのため、在職者のスキルアップ、ものづくり技能と専門的知識を合わせ持った人材や先端産業分野の人材育成を図るとともに、I C Tの進展など社会の変化に応える施策や第4次産業革命に伴う技術革新に対応できる人材の育成、高度な専門人材を育成する施策を展開していきます。

- 1 工科短期大学校の人材育成
- 2 デジタル化等関連分野の在職者訓練の拡充
- 3 地域ものづくり人材育成センター
- 4 産学官連携の推進
- 5 企業における社員研修の強化
- 6 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携推進
- 7 スキルアップに取り組みやすい企業環境の醸成
- 8 農林業の経営と生産のプロフェッショナルを養成
- 9 社会健康医学に関する医療・保健・福祉領域の高度専門人材及び健康づくり実務者の育成を支援
- 10 リカレント教育（高等教育機関におけるリカレント教育の充実）

11次目標：第11次計画管理指標の目標

最新値：2020年度又は2021年度の実績数値

10次目標：第10次計画管理指標の目標

1 工科短期大学の人材育成

グローバル化や科学技術の進展による大きな変化に対応できる人材を育成するため、沼津技術専門校と清水技術専門校の教育内容を高度化し、2021年4月に静岡県立工科短期大学校（静岡キャンパス・沼津キャンパス）を開校しました。

生産現場のリーダーとなる人材を育成するため、時代に合わせて高度化した教育・訓練を実施します。

名称	静岡県立工科短期大学校	
	静岡キャンパス	沼津キャンパス
訓練期間	2年	
養成人材	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	
訓練科の構成	機械・制御技術科、 電気技術科、建築設備科	機械・生産技術科、 電子情報技術科、情報技術科
特色	<ul style="list-style-type: none"> ・技能習得・人間力（一般教養、倫理観）の育成を重視 ・将来を見据えた高度な技術・技能の習得 ・現場管理・監督のために必要な資格取得 ・工業高校と連携したカリキュラム 	

■ 将来を見据えた技術・技能の習得

- ・先端技術や知識だけでなく、少人数教育で、確かな技能、人間力（一般教養、倫理観）の育成を重視します。
- ・総授業時間数の6割以上を実技時間とし、5軸加工機、産業用ロボットなど、最新・最先端の機器による実習を通して、デジタル化に対応できる技術の習得（CAD/CAM/CAE、ロボット制御、IoT、クラウドなど）や生産設備自動化・省エネルギー推進（生産ライン自動制御、再生可能エネルギー）などの高度な技術・技能の習得や現場管理・監督に必要な資格取得ができるカリキュラムを提供します。
- ・技能五輪全国大会等のものづくり競技大会への参加を通じて、学生の向上心、技能習得意欲の喚起を図ります。
- ・女性が入校しやすい環境や女性に魅力あるカリキュラムを設定し、ものづくりに携わる女性を育成します。
- ・総合実習や1年次からのインターンシップを通して積極性や課題発見力を身につけるとともに、仕事をしていく上で必要なチームワーク、コミュニケーション能力も育成していきます。



機械・制御技術科（静岡キャンパス）



電子情報技術科（沼津キャンパス）

■ **高校生に魅力ある訓練**

- ・ 高校生から進学先として選ばれる魅力的なコースを設定します。
- ・ 基礎から学ぶことができる、普通高校出身者でも安心なカリキュラムを提供するとともに、工業高等学校等で基礎的な知識・技能を習得又は関連資格を取得した者を対象として、一部の科目の内容を別メニューにし、技能検定2級等の高度な資格の早期取得や全国大会（技能五輪全国大会・若年者ものづくり競技大会）参加等、レベルの高い技能の習得ができる高校～工科短期大学の連携コースを設定しています。

■ **グローバル化への対応**

- ・ 工科短期大学校において、英語教育の導入や外国人留学生の受け入れを推進します。

■ **職業訓練指導員の資質向上**

- ・ 職業能力開発総合大学校（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）や民間企業への派遣による研修に加え、年齢と経験に応じた体系的な指導技法の研修を展開します。
- ・ 職業訓練の実施機関であるポリテクセンター静岡やポリテクカレッジ浜松（機構）とともに技術・技能を高めるため、情報を共有し、公開授業や合同研修等に取り組みます。また、講師の相互派遣や設備の相互使用を柔軟に行うなど、交流を通じて指導技法の向上を図ります。

■ **県内公立大学等の連携**

- ・ 県内公立大学（静岡県立大学、静岡文化芸術大学、農林環境専門職大学、静岡社会健康医学大学院大学）学長会議に参加し、公立大学間の連携を推進します。

■ **中小企業の人材育成支援**

- ・ 工科短期大学校及び浜松技術専門校では、高等学校卒業生だけでなく、熱意のある優秀な中小企業の従業員や入社内定者を積極的に受け入れるための事業主推薦枠を設け、中小企業のものづくり人材の育成を支援しています。

■ **浜松技術専門校の人材育成**

- ・ 実習を中心とした職業訓練により、機械系、建築系及び設備系企業の即戦力となる若者を養成します。

名称	静岡県立浜松技術専門校
訓練期間	1年
養成人材	現場の即戦力となる人材を育成
訓練科の構成	機械技術科、建築科、設備技術科



浜松技術専門校

■(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の人材育成

名称	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(厚生労働省所管) 東海職業能力開発大学校附属 浜松職業能力開発短期大学校 (ポリテクカレッジ浜松)
訓練期間	2年
養成人材	ものづくり分野の生産現場で活躍できる人材を育成
訓練科の構成	生産機械技術科、電気エネルギー制御科、電子情報技術科

高度で幅広い専門的な知識・技能を持つ実践技術者を育成

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
工科短期大学校の定員充足率	100%	92.3%	80%
工科短期大学校・浜松技術専門校卒業生の就職率	100%	98.6%	100%
工科短期大学校・浜松技術専門校学生の技能検定2級合格	80%以上	80.6%	80%以上

	2022	2023	2024	2025	2026
工科短期大学校の定員充足率	体験入校・各種イベントにおけるPR・高校訪問・HPの充実				
	充足率 100%	100%	100%	100%	100%
工科短期大学校・浜松技術専門校卒業生の就職率	工科短期大学校・浜松技術専門校における職業教育、インターンシップ、合同面接会の実施				
	就職率 100%	100%	100%	100%	100%
工科短期大学校・浜松技術専門校学生の技能検定2級合格	工科短期大学校における対策講座、浜松技術専門校における課外活動の実施				
	合格率 80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上

2 デジタル化等関連分野の在職者訓練の拡充

少子高齢化による労働力人口の減少及び科学技術の進展による社会環境の変化が続く中、持続的な経済成長を実現していくためには、中小企業の労働生産性向上が喫緊の課題であり、IoT、ICT、ロボット等の技術革新に対応できる人材の育成が不可欠となっています。

また、新型コロナウイルスの影響によりテレワーク等のICT技術のビジネス利用が急速に進み、第4次産業革命（デジタル化）に対応できる人材の育成が急務となっています。

こうした背景を受けて、本県の持続的な経済成長を実現していくため、工科短期大学校で導入した最先端の訓練機器を活用し、デジタル化に対応した訓練を増やすとともに、普及が進んでいる産業用ロボットや情報通信などの新技術の職業訓練を実施することにより、中小企業等の労働生産性向上を支援します。

■ デジタル化技術・成長産業分野の在職者訓練

- デジタル化など社会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、工科短期大学校において、時代の変化に合わせて高度化した教育・訓練を実施します。
- デジタル化等に対応す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、デジタル技術や成長産業分野に対応した在職者訓練（3DCAD、CAM、CAE、5軸等のマシニングセンタ、IoT、ロボット、ネットワーク、シーケンス制御）を実施します。
- 講習内容については、静岡県工業技術研究所や独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構高度ポリテクセンター、そして地域企業の協力を得ながら、通常よりも高度な技術が求められる訓練や、新たな技術の概要を知るための実習を取り入れた講習となるよう設定します。

デジタル化に対応する技術を持つ人材の育成

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
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	50%	15.6%	-
デジタル分野に係る在職者訓練受講企業の満足度	80%以上	95.0%	80%以上

	2022	2023	2024	2025	2026
デジタル化等に対応できる人材の育成	在職者訓練におけるデジタル化等関連分野の新たな訓練コースの拡充				
	デジタル化等関連分野の割合				
	21%	30%	40%	50%	50%
デジタル分野に係る在職者訓練受講企業の満足度	受講企業アンケート調査結果によるカリキュラム見直しによる満足度の向上				
	満足度	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上

3 地域ものづくり人材育成センター

工科短期大学校各キャンパス、浜松技術専門校の「地域ものづくり人材育成センター」では、企業の職業訓練の窓口として次の業務を行います。

- ・人材育成に取り組む企業等の相談に対応した、研修体系の策定やオーダーメイド型研修を企画
- ・人材育成のニーズを把握し、関係機関と共有のうえ、研修体系を構築
- ・デジタル化等の技術革新に対応した新しい職業訓練の企画・実施

4 産学官連携の推進

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します。

■企業との連携による実践的な職業訓練

- ・静岡県では、民間と県による職業訓練の協定（ものづくり人材育成協定）を締結し、企業現場の高度な技術を持つ技術者が講師を務め、現場の先端機器を活用した研修を、広く県内企業で働く方々に提供しています。
- ・今後も「静岡県ものづくり人材育成協定」を締結した企業の設備や講師のノウハウを十分に活用し、現場で生きる知識や技術・技能が習得できる「現場主義」の実現を目指した訓練を実施します。

協定締結日	企業名	所在地	協定の内容(在職者訓練)
H28. 7	芝浦機械(株)	沼津市	射出成形機械の提供や講師派遣
H28. 7	(株)オーミ	磐田市	レーザー加工機の提供や講師派遣
H29. 12	(株)ヤナギハラメカックス	榛原郡吉田町	産業用ロボットの提供や講師派遣

- ・平成29年9月に締結した信用金庫と県との「企業人材育成連携協定」に基づき、企業への訓練の周知・広報を実施するとともに、レディメイド型に加え企業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します。

■先端産業創出プロジェクト等における人材育成

リーディング産業（将来も含めた成長産業）を創出・育成するファルマバレー、フーズ・ヘルスケア、フォトン、次世代自動車、CNF、MaOI、AOIその他分野の各プロジェクトや取組により中核人材を育成します。

先端産業創出プロジェクト等	中核人材の育成
ファルマバレープロジェクト	患者・家族の視点や医療従事者のニーズを理解した医療機器の開発を担う中核人材を育成します。
フーズ・ヘルスケアオープンイノベーションプロジェクト	食品加工技術や機能性食品素材、食品の安全性に関する知識などを総合的に身につけた中核人材を育成します。
フォトンバレープロジェクト	レーザー加工の基礎から産業応用までを理解し、主体的に製品戦略を構築できる中核人材を育成します。
自動車産業における電動化・デジタル化	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します。
ふじのくにCNFプロジェクト	静岡大学等と連携して、CNFと樹脂との混練技術等の講座を開設し、CNF分野の中核人材を育成します。
AOIプロジェクト	先端農業技術の研究成果や民間事業者により事業化された成果を生産現場で活用できる人材を育成します。
次世代航空機を含む航空宇宙産業等の成長産業分野への参入支援	県内の中小企業の技術者等を対象として、航空機の加工技術やロボットの開発などのセミナー等を開催し、航空宇宙産業やロボット産業等の中核人材を育成します。

企業と連携した職業訓練の実施

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
企業と連携して実施する職業訓練件数	11件	8件	11件
先端産業創出プロジェクト等における中核人材育成数	毎年度626人	-	-

	2022	2023	2024	2025	2026
企業と連携して実施する職業訓練件数	協定・協力企業の開拓				
	訓練件数 8件	9件	10件	11件	11件
先端産業創出プロジェクト等における中核人材育成数	人材育成講座の開催				
	受講者数 626人	626人	626人	626人	626人

5 企業における社員研修の強化

中小企業においては、OJTによる研修を実施している企業は多いものの、時間や指導者の確保の面から、専門的な研修等の人材育成が進まないという課題を抱えています。

少子高齢化時代において、現に働いている方の職業能力を向上させることは必須です。企業では、社員教育の中心となるリーダー的社員を養成すると同時に、社会経験が乏しく、コミュニケーション能力が不足している若者の離職も未然に防がなくてはなりません。

このため、工科短期大学校、浜松技術専門校、ポリテクセンター静岡及びポリテクカレッジ浜松（機構）では、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します。

また、「事業主推薦制度」を利用して、社員への教育の一環として、工科短期大学校等へ入校することもできます。

さらに、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への支援も行います。

■職業能力開発施設における在職者を対象とした訓練の充実

- ・企業ニーズを反映させた、技術・技能習得に効果の高い訓練を設定します。
- ・技能講習等のレディメイドによる計画型訓練に加え、オーダーメイドによる企業や団体の個別ニーズに応える柔軟な訓練を行います。
- ・新卒者など、社会経験が乏しい若者などに対し、働く上で必要なコミュニケーション能力を向上させる研修を行います。



産業用ロボット教示訓練

■企業が行う人材育成の支援

- ・工科短期大学校、浜松技術専門校、ポリテクセンター静岡及びポリテクカレッジ浜松（機構）の施設・設備の貸出など、企業が自ら行う人材育成を支援します。
- ・事業主が従業員に対して行う職業訓練のうち、法令で定める訓練基準に適合するものを認定する認定職業訓練制度の普及を推進します。
- ・認定職業訓練のうち、中小企業事業主の団体等が実施する訓練に対して助成することにより、次世代の技術者・技能者の育成・確保を推進します。

6 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携推進

機構が運営するポリテクセンター静岡及びポリテクカレッジ浜松と連携して職業訓練の実施や指導員の質の向上に向けた取組を推進します。

推進に当たっては、訓練の実施及び指導員の質の向上を目的とした協定を機構及び労働局と締結しており、受講者の満足度につながるよう、効果的な内容を研究して進めます。

■独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との協定

- ・平成29年2月に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と協定を締結し高度ポリテクセンター等の協力を得ながら、在職者訓練を実施しています。
- ・協定に基づき、機構と県の合同研修や研究授業の実施、講師派遣や会場・機器の提供協力を行います。

■職業訓練のカリキュラム検証、共催

- ・全国に展開する機構のネットワークを活用し、企業が抱える人材育成の課題について相談に乗り、体系的な研修を組立て、共に解決に向けて取り組みます。
- ・企業ニーズ等の情報を共有することにより、講師の派遣・設備の利用を相互に行うなど、柔軟な訓練を企画し、企業ニーズに幅広く応える訓練を分担して実施します。

■指導員の質の向上

- ・機構の指導員との合同研修を実施し、互いに切磋琢磨して指導員の質の向上に努めます。
- ・技術・技能を高めるため、連携を密にし、企業ニーズや技術・技能に関する情報を共有し、公開授業や合同研修等に取り組みます。また、講師派遣や設備の相互使用を柔軟に行うなど、交流を通じて指導力の向上を図ります。

7 スキルアップに取り組みやすい企業環境の醸成

在職中の方が職業能力開発を行うためには、企業側に取り組む意欲と従業員に受けやすい環境づくりが必要です。企業が自ら進んで従業員の職業能力開発に取り組むための支援を行います。

■在職者訓練の実施方法、内容の多様化

- ・在職者が受講しやすい訓練日程の設定や、受講者の技術・技能レベルに応じたコースの設定、企業の個別ニーズに対応するオーダーメイド型訓練の実施に努め、企業が導入しやすい在職者訓練を企画します。

■企業経営者の意識改革

- ・経営者団体や商工団体等との連携により、従業員の生産性向上やコミュニケーション能力の向上のための研修を実施します。また、就職内定者や入社後間もない方を対象に、コミュニケーション能力やパソコンスキル等を向上させる研修を実施するなど、経営者と相談の上、体系的な職業能力開発に取り組みます。
- ・企業における働き方の見直しやテレワークなど多様で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します。
- ・従業員のキャリア形成を促進するため、職業訓練などを段階的かつ体系的に実施する事業主や、非正規雇用者を対象に訓練を実施する事業主に対して、賃金及び訓練費等の一部を助成します（静岡労働局）。

8 農林業の経営と生産のプロフェッショナルを養成

■農林環境専門職大学における人材育成

- ・将来の農林業現場を支えていくとともに、農山村の景観、環境、文化などを守り育みながら地域社会を支えていく農林業者の養成を通じて、農林業と地域社会の発展に貢献するため、令和2年4月に農林環境専門職大学が開学しました。
- ・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得る人材を養成します。
- ・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みます。
- ・ビジネス経営体や認定農業者の育成、それを支える経営幹部や後継者となる人材を養成するため、生産技術や経営ノウハウ、新たなアグリビジネスにチャレンジするために必要な知識を学ぶ研修を実施します。

名 称	農林環境専門職大学	農林環境専門職大学短期大学部
養成人材	農林業経営のプロフェッショナル	農林業生産のプロフェッショナル
学部学科の構成	生産環境経営学部生産環境経営学科	生産科学科
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・栽培、林業、畜産の3コース制によるカリキュラムを実施 ・産業界及び地域社会との連携により教育課程を編成・実施 	

農業

■農家や農業法人のもとで行う人材育成

- ・青年等の新規就農と定着のため、市町、関係団体等と連携し、技術習得や農業法人への就農支援、就農後のフォローアップなどを実施します。



農林環境専門職大学

林業

■林業の人材確保・育成

- ・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みます。
- ・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みます。
- ・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します。

水産業

水産王国静岡の持続的発展を推進するため、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・育成を図ります。

■ 漁業高等学園における人材育成

- ・ 漁業の魅力等の情報を積極的に発信し、漁業者を志す、質の高い入学者を確保します。
- ・ 漁業現場において即戦力となる漁業従事者の養成に特化した、ロープワーク等の技術習得に重点を置いた教育を行います。
- ・ 全寮制1年間の修学により、漁業に従事するために必要な技術、知識、体力を身につけ、漁船員として必要な様々な資格の取得を目指します。



漁業高等学園

名称	漁業高等学園
養成人材	遠洋・沖合及び沿岸漁業従事者養成
研究科の構成	総合漁業科

9 社会健康医学に関する医療・保健・福祉領域の高度専門人材及び健康づくり実務者の育成を支援

■ 静岡社会健康医学大学院大学における人材育成

- ・ 地域における社会健康医学への取組を発展、定着させるため、社会健康医学の学識を社会に還元し、医療・保健・福祉の現場でその向上に貢献できるプロフェッショナルな人材や、社会健康医学について、自立して、専門的かつ継続的に研究活動を行う研究者を育成する静岡社会健康医学大学院大学の運営を支援する。



静岡社会健康医学大学院大学

名称	静岡社会健康医学大学院大学
養成人材	・ 保健・医療・福祉領域の高度専門人材（医師、看護師等） ・ 健康づくり実務者（保健師、管理栄養士等）
研究科の構成	社会健康医学研究科 社会健康医学専攻

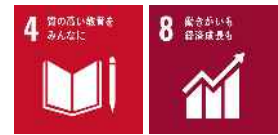
10 リカレント教育（高等教育機関におけるリカレント教育の充実）

リカレント教育とは、大学等教育機関を卒業し、既に一度社会に出た人が、スキルアップやキャリアアップ、又は再就職を目的に職業上必要な知識・技術を習得するために大学等教育機関で学び直すことです。

県では産学官で連携し、社会人の学び直しの間であるリカレント教育を推進しています。

■リカレントプログラムの構築

・産業界と連携して静岡ならではのモデルプログラムを構築し、学び直しの機運醸成を図るとともに、何歳になっても再チャレンジできる環境づくりなど、学び直しと就業が両立する環境整備を目指します。



2 現場主義に徹した人材育成

職業能力開発で習得する技術・技能は、社会の現場で生きるものでなくてはならないため、常に現場ニーズを把握していきます。また、児童や生徒が職場見学やインターンシップ等により、実際に企業等から学ぶ機会をつくるとともに、職業訓練に企業実習を組み込む等、現場に即した内容で取り組みます。

- 1 児童や生徒が企業等から学ぶ機会の提供
- 2 学生等が就職する企業の姿を知る機会の提供
- 3 在職者が現場を通して先端技術を学ぶ機会の提供
- 4 経済界・産業界と協力した職業能力開発の推進

11次目標：第11次計画管理指標の目標 最新値：2020年度又は2021年度の実績数値 10次目標：第10次計画管理指標の目標

1 児童や生徒が企業等から学ぶ機会の提供

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います。また、優れた技能者からの指導を受けながら実際に「ものづくり」に触れる機会を作り、ものづくりの楽しさや喜びを伝えます。

■小学校・中学校における職場見学・職業体験

- ・小学校における社会科見学や中学校における職業体験を通して、発達の段階に応じたキャリア教育を職場において進めていきます。

■優れた技能者から学ぶものづくり体験「WAZAチャレンジ教室」

- ・学齢期からものづくりに触れる機会を提供し、技能の素晴らしさや、ものづくりの楽しさを伝えるため、小学校、中学校及び特別支援学校等に「技能士」を派遣し、授業の中で、ひとつのものを作り上げる体験教室を提供しています。
- ・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、実績のない市町教育委員会への働きかけや、イベントや公共施設等の学校外での実施を拡大して事業の裾野を広げていくとともに、製作物の改良を行い講座の充実を図っていきます。

■ものづくりの魅力を伝える講座「技能マイスター講座」

- ・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、ものづくりへの興味・関心を醸成する機会を提供します。

■インターンシップによる就労体験

- ・児童や生徒が、学校だけでなく、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ことができる機会を提供します。

■ロボット技術指導における工業高校と企業との連携

- ・県内SIer業界（産業用ロボット関連）の企業が工業高校と連携し、高校の教育活動（インターンシップや部活動など）を支援して、産業用ロボットの技術講習、安全教育、課題研究（ロボットティーチングなど）を実施します。

児童や生徒が、企業、技能者等から学ぶ機会の提供

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
WAZAチャレンジ教室参加者数	毎年度2,400人	1,926人	12,000人/5年間累計
職場見学や職場体験、社会人講話等の活動を実施した高等学校の割合	100%	81.4%	-

	2022	2023	2024	2025	2026
子どもたちがものづくりや技能に親しむ機会の創出	「WAZAチャレンジ教室」、「技能マスター 出前講座」の開催				
	WAZAチャレンジ教室参加者数 2,400人	2,400人	2,400人	2,400人	2,400人
体験活動の充実	職場見学・職場体験・社会人講話				
	実施率 100%	100%	100%	100%	100%

2 学生等が就職する企業の姿を知る機会の提供

就職する企業の選択に当たっては、その企業についてよく知り、これまで習得してきた能力が現場で活かされることを確認する必要があります。

工科短期大学の学生が、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ます。

■工科短期大学における、ものづくり企業のインターンシップ

- ・工科短期大学の学生が製造業等企業のインターンシップに参加し、工場などの作業現場で働く方から直接話を聞き、作業を体験するなどして、就職先の企業を知る機会を設定します。

■企業実習を組み合わせた職業訓練

- ・職業訓練で習得した技術・技能が業務で活用されるよう、企業実習を組み合わせたデュアル訓練を実施することにより、就職者に現場を体験させ、強みと自信につなげます。

■障害のある方が事業主の元で体験をしながら知識、技術・技能を習得する訓練

- ・採用意欲のある事業者へ直接訓練を委託する事業主委託訓練を積極的に進め、就職先企業の業務を十分に経験する機会を持つとともに、事業主にとっても、採用予定の方と接し、個人の特性と実際の働き方をしっかりと理解する機会として提供していきます。
- ・訓練修了後は、体験した企業での正規雇用を目指します。

学生等が就職する企業の姿を知る機会の提供

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
工科短期大学学生のインターンシップ実施率	100%	-	-

	2022	2023	2024	2025	2026
工科短期大学学生のインターンシップ実施	工科短期大学1年生においてインターンシップを実施				
	100%	100%	100%	100%	100%

3 在職者が現場を通して先端技術を学ぶ機会の提供

在職者が現場で学ぶことは当然ですが、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あります。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ます。

■在職者訓練の実施

- ・企業現場で抱える課題を解決するため、企業や団体の個別ニーズに応えるオーダーメイドの訓練を実施し、生産活動をする上で生じる細かい問題点などの解消等にも努めます。
- ・事業主が従業員に対して職業訓練を行う、認定職業訓練制度の普及を推進し、自社の設備を使った能力の向上を図ります。

■企業の現場を活用した職業訓練

- ・職業訓練に協力いただける企業と「ものづくり人材育成協定」を締結し、企業の生産現場の最先端の設備・講師を活用することにより、現場で生きる知識や技術・技能が習得できる「現場主義」の実現を目指した訓練を実施します。

■障害のある方が働く現場で直接支援

- ・障害のある方が安定して自立した生活を送るために、就職先の現場において技術・技能等を指導する在職者訓練を実施します。
- ・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を図ります。

在職者が現場を通して先端技術を学ぶ機会の提供

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
企業と連携して実施する職業訓練件数	11件	8件	11件

	2022	2023	2024	2025	2026
企業と連携して実施する職業訓練件数	協定・協力企業の開拓				
	訓練件数 8件	9件	10件	11件	11件

4 経済界・産業界と協力した職業能力開発の推進

最先端企業や金融機関との連携協定を締結し、企業現場での職業訓練を実施するとともに、技術・技能を持った企業OBや在職者を工科短期大学校や浜松技術専門校に講師として招へいし、職業訓練指導体制の充実強化を図ります。

■最先端企業との連携協定（静岡県ものづくり人材育成協定）

- ・民間企業と県による職業訓練の協定を締結し、企業現場の高度な技術を持つ技術者が講師を務め、現場の最先端機器を活用した研修を、広く県内企業で働く方に提供します。

■金融機関との連携協定

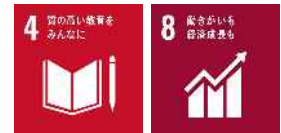
- ・県下の信用金庫と県は、深刻な人材不足を抱える県内企業の人材育成支援を目的として工科短期大学校・浜松技術専門校が行う在職者訓練等を協働で推進します。
- ・信用金庫は顧客企業の人材育成に関するサポートを強化し、工科短期大学校・技術専門校は信用金庫が把握する企業ニーズに合った研修を提供します。

■県内企業就職の斡旋

- ・就職支援担当者等が工科短期大学校、浜松技術専門校及びあしたか職業訓練校修了生への就職斡旋をサポートします。
- ・工科短期大学校では、職業・キャリアに関わる意識を高めるため、1年次から企業と連携したインターンシップを実施します。
- ・また、修了生の定着支援や企業との円滑な連携を図ることを目的に、雇用企業の訪問等、修了生のフォローを行っています。

■職業訓練指導体制の充実強化

- ・技術・技能を持った企業OBや企業在職者を講師として招へいし、企業現場で必要となる技術・技能や将来の職種に触れる機会を多く提供し、職業訓練指導体制の充実強化に取り組みます。
- ・地元企業経営者等が講師となり実務研修（マネジメント、働き方改革等）を実施します。
- ・地元企業と協力して工科短期大学校の学生へのインターンシップ（現場で学ぶ機会）を実施します。



3 技術・技能を尊重する社会の実現

建設業、製造業等において技術・技能を持つ労働者の不足が問題となっており、若年者を中心とした「技術・技能離れ」が本県産業の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧されます。このため、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

2 技能者の技能レベル・社会的評価の向上

3 企業の技能継承に向けた取組への支援

11次目標：第11次計画管理指標の目標 最新値：2020年度又は2021年度の実績数値 10次目標：第10次計画管理指標の目標

1 子ども、若者の勤労観・職業観の醸成

子どもの勤労観・職業観を養うため、キャリア教育の推進に努めます。また、「ものづくり」に触れる機会を作り、ものづくりの楽しさや技能の大切さを伝えていきます。

■小・中・高校生に「ものづくり体験」等の機会を提供

- ・小・中学生を対象とした、ものづくり体験教室「WAZAチャレンジ教室」や技能マイスターがものづくりの魅力伝える「技能マイスター出前講座」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します。
- ・実学系高校による体験教室「ふじのくに実学チャレンジフェスタ」等を開催し、農業、工業などの各分野でものづくり体験等を行うなど、子どもたちが高校生とふれあい、各分野への興味を引き出す機会を提供します。



WAZA チャレンジ教室

■地域社会や地域産業を担う人材の育成

- ・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をつなげたり、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通して活用します。
- ・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とともに、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します。
- ・地域を理解し、地域に貢献する人材を育成するため、自然、文化、産業などの地域の特色を活かした学習や社会貢献活動を推進します。
- ・生命の尊さや社会福祉への認識を深め、障害のある人を思いやる心を育むため、保育・介護体験実習を実施します。
- ・介護需要の増大が見込まれる中、それを支える介護人材を確保するため、市町及び県教育委員会と連携し、小・中・高校生の施設見学や学校訪問による出前講座等を行い、介護の仕事への理解を深めます。

ものづくり体験機会の提供

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
WAZAチャレンジ教室参加者数	毎年度2,400人	1,926人	12,000人/5年間累計

	2022	2023	2024	2025	2026
子どもたちがものづくりや技能に親しむ機会の創出	「WAZAチャレンジ教室」、「技能マイスター出前講座」の開催				
	WAZAチャレンジ教室参加者数 2,400人	2,400人	2,400人	2,400人	2,400人

2 技能者の技能レベル・社会的評価の向上

技能者を育成するため、特に若年技能者のレベルアップを図るとともに、技能競技大会等への選手派遣により、技能の素晴らしさを広くPRし、技能士の社会的評価を向上させていきます。

■技能競技大会上位入賞に向けた取組

- ・技能五輪全国大会、技能グランプリの県予選を実施し、参加選手の拡大に努めます。
- ・若年者ものづくり競技大会の県予選となる県ものづくり競技大会を県内の工業高等学校及び職業能力開発施設の合同で開催し、若年技能者の技能向上を図ります。

■技能検定制度を通じた技能レベルの向上

- ・国家検定制度である「技能検定」の受検勧奨を行い、ものづくり人材の能力や技能習得意欲の向上につなげていきます。
- ・技能検定に取り組む企業や団体等に、工科短期大学校、浜松技術専門校の施設・設備を貸し出し、技術・技能の向上に向けた訓練や練習を行うための支援を行います。

■技術・技能を尊重する環境づくり

- ・広く社会一般に技術・技能尊重気運を高め、技能者の地位の向上を図ることを目的として、県内において優れた技能を有し、他の技能者の模範となる者を毎年度「静岡県優秀技能者」として表彰します。
- ・国の「卓越した技能者」表彰の受賞者など極めて優れた技能を有し、後進の指導・育成に尽力している現役の技能者を「静岡県技能マイスター」として認定し、匠の技を広く発信します。
- ・民間が行う認定職業訓練の振興や技能検定の普及に功労のあった者に対して、毎年度、県知事表彰を行います。

技能レベル・社会的評価の向上

管理指標	1次目標	最新値	10次目標
技能五輪全国大会入賞者数	15人以上	13人	15人以上
若年者ものづくり競技大会入賞者数	6人	4人	8人
優秀技能者表彰	30人以上	23人	30人以上

	2022	2023	2024	2025	2026
若年者ものづくり人材の技術・技能レベルの向上	技能競技大会出場選手の訓練助成、若年者ものづくり競技大会の県予選大会の実施				
	技能五輪全国大会入賞者数 15人以上	15人以上	15人以上	15人以上	15人以上
若年者ものづくり競技大会入賞者数	工科短期大学校における競技大会レベルの技能習得講座の実施				
	入賞者 6人	6人	6人	6人	6人
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	静岡県優秀技能者功労表彰制度、静岡県技能マイスター認定制度の周知・活用				
	優秀技能者表彰 30人以上	30人以上	30人以上	30人以上	30人以上

3 企業の技能継承に向けた取組への支援

■企業の人材育成を支援する専門窓口の設置

- ・「地域ものづくり人材育成センター」において、企業からの相談に対応するとともに、関連機関と連携した在職者訓練も含めコーディネートします。
- ・各企業が抱える技術・技能に関する課題を解決するため、オーダーメイドによる在職者訓練を実施します。

■技能競技大会を活用した技能承継の推進

- ・技能五輪全国大会への参加を通じて若年技能者のレベルアップ、企業内の後継者育成及び技術・技能の継承が図られるよう、競技大会への参加を促進します。
- ・全国大会、国際大会の上位入賞を目指して選手強化を行う企業・団体等に指導者派遣等の支援をしていきます。

■技能検定制度を活用した技能継承の推進

- ・国家検定制度である「技能検定」の受検により、能力開発の目指すべき水準を明らかにし、社員の技能習得意欲の向上につなげていきます。
- ・技能検定の受検対策として訓練施設・設備を必要とする企業に対して、工科短期大学校及び浜松技術専門校の施設・設備を貸し出し、技術・技能の向上に向けた訓練や練習を行うための支援を行います。

■優秀技能者等の表彰による技能を継承する意識の向上

- ・県内において優れた技能を有し、他の技能者の模範となる者を「静岡県優秀技能者」として表彰します。
- ・民間が行う認定職業訓練の振興や技能検定の普及に功労のあった者に対して、県知事表彰を行います。
- ・上記の表彰を毎年度、継続して実施することにより、企業における技術・技能を継承する意識を高めるとともに、広く社会一般に技能尊重気運を醸成し、技能労働者の地位の向上を図ります。



4 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり

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ます。また、新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、地方移住への関心が高まるとともに、ライフスタイルや就労環境の多様化が進み、働き方改革により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ます。

このため、県内出身者の県内企業への就職支援やU I J ターン就職の促進の支援に取り組むほか、職業のスキルを上げたいときに学べる環境をつくり、多様な働き方の促進や、女性、障害のある方、外国人、高齢者など、誰もが活躍できる環境の整備を進めます。

1 誰もが学びたいときに学べる環境づくり

2 女性の就労支援

3 障害のある方の就労支援

4 外国人の就労支援

5 壮年盛期・壮年熟期の方の就労支援

11次目標：第11次計画管理指標の目標

最新値：2020年度又は2021年度の実績数値

10次目標：第10次計画管理指標の目標

1 誰もが学びたいときに学べる環境づくり

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ります。

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ます。

■学卒者を対象とした職業能力開発

- ・工科短期大学校、浜松技術専門校、ポリテクカレッジ浜松（機構）の学卒者訓練においては、工業高校だけでなく、普通高校を卒業した方を基礎から丁寧に指導し、確かな技術者・技能者として育成します。カリキュラムは実習時間を多く盛り込み、即戦力となる人材を輩出します。また、総合実習やインターンシップを通して積極性や課題発見力を身につけるとともに、仕事をしていく上で必要なチームワーク、コミュニケーション能力も育成していきます。

■離職者、転職者を対象とした職業能力開発

- ・工科短期大学校、浜松技術専門校、ポリテクセンター静岡（機構）の離職者訓練においては、ものづくり系分野の訓練や、民間訓練機関による事務系や医療福祉の各分野における訓練など、企業と求職者のニーズに合った多種多様な訓練を提供していきます。
- ・設定するコースは、求職者側と求人側との間でミスマッチがないよう、企業やハローワーク、各種経済団体等からのニーズを把握し、就職後に即戦力となる訓練を実施します。また、急激な経済状況の変化にも臨機応変に対応していきます。
- ・建築分野や介護・福祉分野など人手不足が深刻化している分野での人材確保を支援するため、住宅リフォームや電気工事などの建築系訓練や介護職員初任者研修などの介護系訓練も実施していきます。
- ・県が実施する民間委託訓練においては、就職実績や求人状況に基づいて、随時、訓練内容の見直しを行い、訓練で習得したスキルが生きる就職先につなげます。また、委託先は、専修学校、NPO法人、社会福祉法人等の様々な教育資源を活用し、委託先の指導や受講者への就職相談は、工科短期大学校と浜松技術専門校に配置した巡回就職指導員により効果的に行います。
- ・出産後の復職期の女性や子育てを担う男性などの多様な生活スタイルを持つ求職者が職業訓練を受けやすいよう、訓練に託児サービスを付加します。

■就職支援

- ・職業訓練における就職支援は、ジョブ・カードを活用して訓練生のキャリアコンサルティングを実施し、ハローワークと連携のもと、求人情報の収集・提供や個別指導等を通じて一人ひとりの能力や適性に合った就職支援を行います。

■在職中の方に対する職業能力開発

- ・在職中の方を対象に、働きながら職業に必要な能力の向上を図り、自身のスキルアップに取り組む機会として在職者訓練を提供します。

離職者・転職者を対象とした職業能力開発

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
離転職者訓練受講生の就職率	80%以上	72.8%	80%以上

	2022	2023	2024	2025	2026
離転職者訓練受講生の就職率	訓練ニーズの把握、就職支援の強化				
	就職率 80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上

2 女性の就労支援

女性の就業状況をみると、出産・育児期に当たる30歳台で就業率が低下する「M字カーブ」が生じています。女性の出産・育児等を理由とした離職を防止するためには、保育施設などの社会インフラの整備や短時間勤務制度・在宅勤務制度などの多様な働き方の導入などにより、仕事と家庭の両立を支援することが必要です。

離職をした女性に対しては、復職時に職業能力の習得に支障が生じないように、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の充実が必要となります。

また、ものづくり分野においても、女性の活躍が求められています。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い取組を行い、工科短期大学校や浜松技術専門校への入校促進につなげていきます。

■工科短期大学校・浜松技術専門校における女性の入校促進

- ・女性のものづくり分野での活躍を促進するため、就きたい職業のロールモデルを提供し、工科短期大学や浜松技術専門校を卒業して就職先で活躍する女性の姿をホームページやパンフレット等で紹介します。

■訓練中の託児サービスの付加による職業訓練環境の充実

- ・育児等により離職した女性のキャリア形成を支援し、再就職につなげるため、女性のライフスタイルに応じた多様な訓練コースを設定します。
- ・職業訓練においては、育児と両立しやすくするため、託児サービスを用意します。

■企業における女性の活躍促進

- ・経済団体と連携して女性役職候補者、女性役職者を対象としたセミナーを開催し、女性の登用を促進します。
- ・女性の活躍促進に取り組む意欲のある中小企業にアドバイザーを派遣し、女性活躍促進法に基づく行動計画の策定等を支援します。

■経営者の意識改革

- ・経済団体と連携して経営者等を対象とした女性部下育成のノウハウ等を学ぶセミナーを開催し、女性の登用を促進します。
- ・ホームページを活用し、女性が活躍している企業の取組紹介等により、好事例の普及を図ります。

■多様な働き方支援

- ・短時間勤務制度や在宅勤務制度を導入している企業の取組をホームページ等で好事例として発信し、時間や場所にとらわれない新たな働き方を周知啓発していきます。

- ・次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく行動計画の策定が努力義務の中小企業を対象に、計画策定等を支援し、ライフスタイルに応じて多様な働き方が選択できる職場づくりを促進します。
- ・国と連携して仕事と家庭の両立支援や、女性の活躍促進に活用できる助成金情報等の周知を図り、企業における多様な働き方の導入を促進します。

■出産、育児等で離職した女性の多様な形態での職場復帰支援

- ・しずおかジョブステーションにおいて、子育て中の女性の就職相談や必要に応じた職業訓練の紹介を行い、実効性の高い就職支援に取り組みます。

女性のものづくり系職種への促進

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
工科短期大学校・浜松技術専門学校（若年者訓練）女性の入校生の割合	10%以上	3.9%	10%以上

	2022	2023	2024	2025	2026
工科短期大学校・技術専門学校（若年者訓練）女性の入校生の割合	女性向け広報の強化（ロールモデルの提示）				
	女性入校生の割合 10%以上	10%以上	10%以上	10%以上	10%以上

3 障害のある方の就労支援

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、障害のある方の障害特性や就職希望に応じた能力開発を推進します。そのためには、企業内において障害についての正しい理解を推進するとともに、エンパワーメントの向上を両輪として進めます。

■あしたか職業訓練校における職業訓練の実施

- ・ 障害者職業能力開発校であるあしたか職業訓練校において、知的、身体の障害を持つ方を対象とした1年間の職業訓練を実施し、機械、縫製、清掃、パソコン等のスキルを習得させ、就職後、即戦力となる人材を育成します。

訓練科名	対象	訓練期間	定員
コンピュータ科	身体障害者等	1年	10人
生産・サービス科	知的障害者等		40人

■障害の特性に応じた職業訓練の実施

- ・ 工科短期大学校と浜松技術専門校においては、社会福祉法人等への委託により福祉の専門性を生かした職業訓練を実施します。
- ・ 障害のある方に配慮したパソコン技能をはじめ、汎用性が高いスキルを習得し、企業実習を付加したデュアル訓練を設定するなど、就職につながるコース設定をします。
- ・ また、採用意欲のある事業者に直接訓練を委託する「事業主委託訓練」も積極的に進め、事業主の他、ハローワーク等の関係機関とも連携し、1つ1つ丁寧にオーダーメイド型訓練として仕上げていきます。
- ・ 障害者職業訓練コーディネーターを中心とした計画的かつ積極的な企業等の訪問を実施し、個々の受講生に係る訓練の進捗状況を管理するとともに、委託先確保を図ります。
- ・ 訓練修了後は、自立するため正規雇用を目指します。
- ・ 工科短期大学校、浜松技術専門校、あしたか職業訓練校に、精神障害等の障害特性や支援方法に関する専門的知識を持つ精神保健福祉士を配置し、専門的な立場から学生の相談にあたります。

■能力を高めた方の就職・職場定着・地位向上に係る支援

◇在職者訓練の充実

- ・ 安定し自立した生活を送るためには、職場定着が重要であることから、能力を十分に発揮させ、正規雇用につながるよう在職者訓練を充実します。
- ・ また、職場の習慣や人間関係、作業内容に適応し働いていくため、作業工程の工夫や通勤時、就労時のきめ細かな支援を行う県ジョブコーチを派遣します。
- ・ 障害者働く幸せ創出センターにワンストップ相談窓口を設置し、障害のある方や事

業所及び福祉施設等支援機関からの障害者就労に関する相談を行うとともに、より具体的な支援に取り組む専門機関等へつなげます。

◇技能競技大会（アビリンピック）への参加推進

- ・ 障害のある方の職業能力の開発を促進し、職場定着及び誰もが働きやすい環境づくりを推進するため、障害のある方が技能を競う「アビリンピック全国大会」の出場に向けた取組を行います。
- ・ アビリンピック全国大会の出場に向け、機構静岡支部との共催による予選大会「アビリンピック県大会」を開催します。
- ・ アビリンピック全国大会で、1人でも多くの本県選手が活躍できるよう、企業等に出場を働きかけるとともに、選手育成のための支援を行います。

障害のある方の就労支援

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
訓練終了後一般企業への就職	80%以上	64.4%	90%以上
アビリンピック全国大会への参加者数	15人以上	13人	15人以上

	2022	2023	2024	2025	2026
訓練終了後一般企業への就職	職業訓練の実施・障害者雇用推進コーディネーター等によるマッチング支援				
	障害者の就職率 70%以上	75%以上	80%以上	80%以上	80%以上
アビリンピック全国大会への参加者数	アビリンピック県大会の開催、選手育成のための支援、選手募集広報				
	参加者数 15人以上	15人以上	15人以上	15人以上	15人以上

4 外国人の就労支援

県内の在留外国人が増加傾向にあり、県内での就労を目指す定住者や永住者、技能実習生、特定技能外国人などが職業能力を高め、いきいきと本県で能力を活かして活躍するために、外国人の就労支援を促進します。マルチリンガルな彼らの特性を引き出す取組が必要となりますので、外国人についての正しい理解の促進も進めます。

■外国人の特性に応じた職業訓練の実施

- ・外国にルーツを持つ生徒が、将来の進路に希望を持って学習に取り組むため、キャリアコンサルティング技能士及び日本語コーディネーターが支援対象校を巡回し、生徒個々の状況に応じた支援を行います。
- ・NPO法人や民間教育訓練機関に委託し、定住外国人向けの職業訓練を実施します。訓練においては、「やさしい日本語」やルビ付きテキストの使用、通訳の配置など、日本語能力に配慮した訓練を実施します。また、「定住外国人の業務に必要な日本語能力実態調査」（令和3年11月）結果を反映します。
- ・訓練の分野は、求人求職ニーズを踏まえて設定し、一人でも多くの外国人の方に受講機会を提供できるよう、コースや実施地域を増やします。
- ・定住外国人職業訓練コーディネーターを配置し、関係機関との調整や訓練生の不安や疑問等にも対応する体制を整備します。
- ・就職支援については、静岡労働局と連携して取り組んでいきます。
- ・高等学校を卒業した定住外国人の方にも工科短期大学校や浜松技術専門校への進学を促進するなど、現場の第一線で能力を発揮する道を拓いていきます。
- ・就労意欲の高い定住外国人と、彼らを長期雇用したい企業の双方を対象に、教育訓練を実施するとともに、正社員として働く定住外国人の情報を発信します。
- ・訓練メニューや研修プログラムを開発し、定住外国人の就業・定着支援の新たな仕組づくりと、その普及を図ります。

■外国人技能実習生に対する支援

- ・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します。会場を県内各地に設けるほか、オンライン方式でも実施し、技能実習生が受講しやすい環境づくりに取り組みます。
- ・外国人県民と地域との共生の取組を推進するため、技能実習生受入企業に情報提供を行い、官民の外国人支援関係の情報共有、連携を図ります。



外国人技能実習生日本語研修

■外国人人材の活躍促進

- ・インドネシア、ベトナム、モンゴルなどが有する活力を本県に取り込むため、高度人材の受け入れを推進し、海外合同面接会を継続的に開催します。

- ・モンゴルの優秀な人材を技能実習生として、本県で積極的に受入れることができるよう、モンゴル国労働社会保障省の協力を得て、モンゴルの外国人技能実習生送り出し機関と本県の監理団体や受入れ企業とのマッチング会を開催します。
- ・労働人口が減少していく中、介護の仕事に従事する外国人の受入れを推進するため、2017年9月に介護福祉士の国家資格を持つ方を対象とする新たな在留資格「介護」が創設され、同年11月には外国人技能実習制度に「介護」が追加されるとともに、深刻化する人手不足を踏まえ、2019年4月に「特定技能制度」が新たに創設されました。県内で働く外国人介護職員の増加を図るため、外国人介護人材を受け入れる環境整備や、就労後の職場定着を促進します。

外国人の就労支援

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
技能実習生の技能検定基礎級合格率	90%以上	85.9%	93%以上
定住外国人訓練の受講者数	100人	58人	100人

	2022	2023	2024	2025	2026
技能実習生の技能検定基礎級合格率	技能検定基礎級試験に対応した日本語研修の実施				
	基礎級合格率 90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上
定住外国人の就職支援	定住外国人向け在職者訓練の開催				
	職業訓練受講者数 70人	80人	90人	100人	100人

5 壮年盛期・壮年熟期の方の就労支援

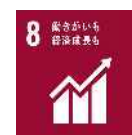
超高齢社会においては、働く意欲の高い壮年盛期・壮年熟期の方が、長年培った技術・技能などを発揮しながら、貴重な労働力として活躍を促進することが不可欠です。

■培った経験・知識、技術・技能を産業育成に活かすために必要な支援

- ・ 壮年盛期・壮年熟期の方の多様な就業機会を確保するため、シルバー人材センターにおいて、臨時的かつ短期的な就業又はその他軽易な業務に係る就業の機会を提供し、働くことを通じた生きがいづくりや意欲と能力を活かした活力ある地域社会づくりに取り組みます。
- ・ また、経験豊富な壮年盛期の方の雇用を促進するため、高齢者雇用推進コーディネーターによる求職者と求人企業のマッチングを促進します。
- ・ 県では、しずおかジョブステーションにおいて、退職したシニア層のみならず在職中のセカンドキャリアに関心がある概ね55歳以上の方を対象とし、定年後の働き方や社会参加のあり方を提案するセミナーや就職相談等を行い、実効性の高い就職支援に取り組みます。

■高齢求職者への支援

- ・ 高齢者の就職が多い分野において、コミュニケーションスキル、パソコン操作など、高齢者雇用に求められる能力を科目に組み込んだ職業訓練を、民間訓練機関に委託して実施します。



5 ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発

人生100年時代の到来とともに、職業人生が長期化し、働き方も多様化していることから、職業能力開発においては、職業に就く時に限らず、学齢期から就職、新人、中堅社員を経て定年、その後と生涯を通じて学習する場を提供する必要があります。

ライフコースの多様化に対応した教育・職業訓練の提供を図り、誰もが自己を成長させ、社会に貢献し、豊かさを実感できる社会を目指します。

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

高度な学術的・専門的知識・技術を習得

3 在職期

業務に必要な知識・技能を習得

4 転職、復職期

転職・復職に必要な知識・技能を習得

5 定年後

培った知識・技能を活かして社会に貢献

6 学び直しの間

誰もが等しく教育を受けられる機会の確保

7 リカレント教育

高等教育機関におけるリカレント教育の普及

11次目標：第11次計画管理指標の目標

最新値：2020年度又は2021年度の実績数値

10次目標：第10次計画管理指標の目標

1 小学校～高校（経験を積みながら職業観を醸成）

■小学校～中学校

◇徳のある人間性の育成

- ・総合的な学習の時間を中心に、地域のひと・もの・こととの関わりを通して地域社会への関心を高めていきます。また、道徳教育を通して郷土愛について考えることにより、地域社会の一員としての自覚を促します。

◇キャリア教育の推進

- ・小学校における社会科見学や中学校における職業体験等を通して、発達の段階に応じたキャリア教育を計画的に進めていきます。
- ・小・中学生を対象とした、ものづくり体験教室「WAZAチャレンジ教室」や技能マイスターがものづくりの魅力を伝える「技能マイスター出前講座」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します。



WAZA チャレンジ教室

◇障害のある方に対する支援

障害のある方が在籍する学校において就学支援委員会を通して、一人ひとりの子どもの実態を把握し、適切な支援を進めていきます。また、ユニバーサルデザインが機能した教育を推進します。

○一人ひとりに合った支援

- ・特別支援学校における進路指導と職業教育については、小学部では、身辺処理の確立や興味・関心と生活の広がり及び基礎的な集団活動への参加を目指し、中学部では生活習慣の確立と人間関係の形成、働く体験を通じた勤労観を育成することをねらいとします。
- ・また、これらの目標に向かう個々の児童生徒における目標と指導内容を個別の教育支援計画の中で設定し、学校と家庭や保健・医療・福祉・労働等の関係機関がどのように連携していくかを検討し、支援を実施します。
- ・特別支援学校の小・中学部の児童生徒は、自立活動を中心とした教育活動全体により生活や学習上の困難を改善していくことで、将来、自立や社会参加ができるようにしていきます。
- ・人間関係形成上での困難な課題が現れたときには、担任等がスクールカウンセラーと共同し、連携を図りながら対応します。

○障害に関する正しい理解

- ・人間関係づくりプログラム等を通して、人との基本的な関わり方を学ぶとともに、特別活動や道徳教育等を通じて、いじめや差別のない学校・学級づくりを推進します。

■高等学校

◇徳のある人間性の育成

○地域社会に貢献する意欲・態度の育成

- ・各学校が積極的に地元企業でインターンシップを実施するとともに、県教育委員会が系統的なキャリア教育を推進して勤労観・職業観を育む教育を実施することにより、地域を支える専門的職業人を育成します。
- ・経済社会に主体的にかかわる意欲と態度を育成し、チームワークによるコミュニケーション力の向上を図ります。

○グローバル人材の育成

- ・グローバル人材育成基金を活用し、長期留学、短期留学、県内大学との連携による留学、グローバルハイスクール、海外インターンシップ及びものづくり等世界大会参加の各事業を実施することで、グローバル人材を育成していきます。

◇キャリア教育の推進

- ・キャリア教育充実のために、「静岡県キャリア教育推進協議会」を年1回開催して、産学官と連携した事業の検証、キャリア教育の方向性やより充実した事業について検討し改善を図っていきます。
- ・産業界で必要となる高度な知識・技能を身につけるため、技能マイスターの派遣や技能五輪等の技能競技大会への参加や技能検定等を通して、社会の第一線で活躍できる職業人を育成します。
- ・技能検定の受検を奨励し、ものづくり産業への就業の道を開きます。
- ・地域と共同し、地域社会の課題解決に向けて探求的学びを推進する「グローバル・ハイスクール」の1つとして、地域の企業と連携した最先端の活用及び就業体験の実施等の充実と単位認定の研究に取り組みます。

◇障害のある方に対する支援

○一人ひとりに合った支援

- ・特別支援学校では、特別な支援が必要な生徒について、一人ひとりに合わせた支援・指導を充実させるために、個別の教育支援計画を作成し、目標や指導内容を設定し、家庭や福祉・医療・労働等の関係機関と連携を図っていきます。また、基礎的な職業教育として生活習慣の確立や人間関係の形成、正しい勤労観の習得を図り、さらに、職場見学や職場実習を重ねながら働くために必要な力を育成していきます。
- ・高校生対象のコミュニケーションスキル講座を県内1か所で実施し、発達障害等の生徒を集めて専門的支援を行います。
- ・中学校・高校間の特別支援教育に係る情報の共有を徹底し、機会を捉えて再確認していきます。
- ・すべての高校において特別支援教育コーディネーターを指名し、特別な支援が必要な生徒への対応方法等について、職員間で情報共有します。また、特別支援教

育コーディネーター研修会を実施するとともに、学校支援心理アドバイザーの拠点校配置及び重点派遣校の指定により、全高校における特別支援教育体制の充実を図ります。

- ・特別支援学校は、自立活動を中心とした教育活動全体を充実し、生活や学習上の困難を改善していくことで、将来、自立や社会参加ができるようにしていきます。人間関係形成上での課題が現れたときには、スクールカウンセラーを活用し、担任等と連携を図りながら対応していきます。

若者が職業観を醸成する機会の提供

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
WAZAチャレンジ教室参加者数	毎年度2,400人	1,926人	12,000人/5年間累計
職場見学や職場体験、社会人講話等の活動を実施した高等学校の割合	100%	81.4%	—

	2022	2023	2024	2025	2026
子どもたちがものづくりや技能に親しむ機会の創出	「WAZAチャレンジ教室」、「技能マイスター 出前講座」の開催				
	WAZAチャレンジ教室参加者数 2,400人	2,400人	2,400人	2,400人	2,400人
体験活動の充実	職場見学・職場体験・社会人講話				
	実施率 100%	100%	100%	100%	100%

2 高校卒業後（高度な学術的・専門的知識・技術を習得）

高等学校等を卒業後、高度な学術的・専門的内容の知識・技術を習得する方を対象に、専門学校等の教育機関への進学があります。

各学校において特色があるため、個々人の適性に合った学校選択により、就職先への道が開かれます。

■公共職業能力開発施設

◇職業能力開発短期大学校

- ・ 県立工科短期大学校及び東海職業能力開発大学校附属浜松職業能力開発短期大学校（「ポリテクカレッジ浜松」）は、工科系の職業能力開発短期大学校として、実習を中心とした高度な職業訓練により、ものづくり分野の生産現場で活躍できる中核人材を養成します。

	工科短期大学校		浜松職業能力開発短期大学校
	静岡	沼津	
分野	機械・制御 電気 建築設備	機械・生産 電子情報 情報技術	機械・生産 電気 電子情報
期間	2年		

◇職業能力開発校

- ・ 県立浜松技術専門校では、実習を中心とした職業訓練により、ものづくり企業の即戦力となる人材を養成します。

分野	機械、建築、設備
期間	1年

◇障害者職業能力開発校

- ・ 県立あしたか職業訓練校においては、知的、身体の障害を持つ方に対し、機械、縫製、清掃、パソコン等のスキルを1年間学び、一般就労を目指し、就職後、即戦力となる人材を育成します。

■漁業高等学園

- ・ 県立漁業高等学園では、全寮制1年間の修学により漁業に従事するために必要な技術、知識、体力を身につけ、漁船員として必要な様々な資格を取得し、漁業現場において即戦力となる漁業従事者を養成します。

分野	漁業
期間	1年

■専門学校（専修学校専門課程）

- ・ 専門学校では、産業や社会の要請に応じた職業や実際の生活に直結した専門知識・技術の習得に重点を置き人材を養成します。卒業生は、専門知識・技能の習得、取得した資格を活かし、専攻の分野と関連の深い職業に就職します。

分 野	工業、商業実務、教育社会福祉、衛生、医療、文化教養、服飾家政、農業
期間及び学位	2年：専門士 4年：高度専門士

■国立高等専門学校

- ・ 沼津工業高等専門学校では、中学校卒業程度を入学資格とし、修学年限5年間の課程のもと、工学・技術系の専門教育を施すことにより、実践的技術者を養成します。

分 野	機械、電気電子、電子制御、物質
期間及び学位	中等教育から5年：準学士 専攻科7年：学士

■短期大学

- ・ 短期大学では、幅広い教養と同時に、職業や実際の生活に必要な能力の育成、資格の取得につなげ、専攻の分野に専門職として活躍する人材を養成します。

分 野	栄養、歯科衛生、福祉、こども、農業、林業等
期間及び学位	2年、3年：短期大学士

■大学

- ・ 大学では、深く専門の学芸を学ぶとともに、幅広い知識を身につけ、知的・道徳的及び応用的能力を持った人材を養成し、卒業生は、専攻の分野に関係する業種を中心に就職します。

分 野	工学、医学、文化政策、デザイン、福祉、教育 農業、林業、情報等
期間及び学位	4年、6年：学士

■大学院

- ・ 大学院では、学術の理論、応用を学び、高度の専門性が求められる職業のための学識・能力を持った人材を養成し、修了生は、専攻の分野に関係する業種を中心に就職します。

分 野	工学、医学、薬学、文化政策、デザイン、海洋、国際教育、情報等
期間及び学位	2年：修士 3年、4年：博士

若者が職業訓練を通して職業能力を高める機会の提供

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
工科短期大学の定員充足率	100%	92.3%	80%以上

	2022	2023	2024	2025	2026
工科短期大学の定員充足率	体験入校・各種イベントにおけるP R・高校訪問・H Pの充実				
	定員充足率 100%	100%	100%	100%	100%

3 在職期（業務で必要な知識・技能を習得）

就職した後、個々の職業能力を高めるためには、自己研鑽が必要となります。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ます。

■若手社員の職業能力開発

- ・入社後間もない若手社員については、社会経験が乏しいため、社会人としてのマナーやコミュニケーションスキルを高める研修を行い、組織の一員としての自覚を高めながら担当業務の段取りや手法等を学ぶことが望まれます。
- ・入社して数年経つ先輩社員については、自分が学んだことを後輩に教えることで自らの知識や技能を高め認識を深めることが望まれます。
- ・工科短期大学校や浜松技術専門校は、オーダーメイド型訓練等により企業の若手社員の人材育成を支援します。
- ・技能検定の受検、上位級の取得を奨励します。

■中堅社員の職業能力開発

- ・ある程度の経験を積み、自身の業務や目標をしっかりと理解している中堅職員については、仕事の効率化や部下の育成について配慮し、業務全体が目標に向かって進むための調整能力が求められます。また、事業拡大の可能性等、常に新しいことを意識し、部下の声を聞きながら従来の業務内容や進め方について、意欲的に取り組む姿勢が必要となります。
- ・新しい知識や技能の習得を通してスキルアップを図るため、デジタル関連分野の研修参加を促します。

■管理職の職業能力開発

- ・管理職は、事業を確実にこなすために、P D C Aサイクルを意識しなくてはなりません。
- ・事業について継承するものと見直しを検討するものを明確にし、事業拡大や新規分野への参入等、事業方針を組立てる能力が必要となります。
- ・また、人材育成については、研修を体系立てて列挙し、業務の一環として計画的に組み込み、社員に受講を促すなどの、企画・管理能力が必要です。同時に、社員のコミュニケーションやモチベーションアップに向けた配慮も必要となります。
- ・仕事の進め方などを教える管理監督者訓練により、管理職の人材育成を支援します。

■定住外国人の職業能力開発

- ・民間企業で働いている外国人の方に、職場定着に必要なスキルの向上を図る訓練を実施します。

在職者がICTスキルを高める機会の提供

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
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	50%	15.6%	—

	2022	2023	2024	2025	2026
デジタル化等に対応できる人材の育成	在職者訓練におけるデジタル化等関連分野の新たな訓練コースの拡充				
	デジタル化等関連分野の割合 21%	30%	40%	50%	50%

4 転職・復職期（転職・復職に必要な知識・技能を習得）

今までの仕事からキャリアアップを求めて転職する方や出産等で離職した方にとって、再就職は大きな転機です。再就職にチャレンジする人の「新しい職場で活躍したい」、「能力をこれまで以上に高めたい」という目標を実現します。

■離転職者の職業能力開発

- ・新たに異業種に就く方が専門知識・技能を習得するための職業訓練を実施します。業務に対する知識・技能の習得以外に、初めての業務に対する戸惑いや不安を最小限にするため、企業実習付きのデュアル訓練を活用するなど現場感覚を磨きます。
- ・出産等で休職し、復職する方には、育児と仕事の両立への不安があります。意欲的に働き続けることができるよう、育児との両立ができる環境において、事前のスキルアップが必要です。訓練に託児サービスを付加するなど、スムーズな仕事復帰を支援します。

■社会経験が不足している若者の職業能力開発

- ・学卒未就職者やニート等の社会経験が不足している若者は、人間関係がうまくいかず、職場で定着する前に辞める傾向があるため、仕事に慣れること以上に「人」に慣れることが大切です。
- ・コミュニケーション能力を育てるカリキュラムを充実させ、企業現場での実習を組み合わせた実践的な職業訓練（デュアル訓練）など、社会人として人と関わるトレーニングを行います。

離転職する方が職業能力を高める機会の提供

管理指標	11次目標	最新値	10次目標
離転職者訓練生の就職率	80%以上	72.8%	80%以上

	2022	2023	2024	2025	2026
離転職者訓練生の就職率	訓練ニーズの把握、就職支援の強化				
	就職率 80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上

5 定年後（培った知識・技能を活かして社会に貢献）

令和3年4月1日に70歳までの就業機会の確保を努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が施行されました。

超高齢化社会においては、働く意欲の高い壮年盛期（56～65歳）・壮年熟期（66～76歳）の方が、長年培った知識・技能などを発揮しながら、貴重な労働力としての活躍が求められます。

■培った知識・技能による産業育成や社会貢献

- ・シルバー人材センターにおいて、臨時的かつ短期的な就業やその他軽易な業務など、多様な就業機会を確保することにより、働くことを通じて壮年熟期の方の生きがいをつくり、意欲と能力を活用した活力ある地域社会づくりに取り組みます。
- ・また、経験豊富な壮年盛期の方の雇用を促進するため、高齢者雇用推進コーディネーターによる求職者と求人企業のマッチングを促進します。
- ・県では、しずおかジョブステーションにおいて、退職したシニア層のみならず在職中のセカンドキャリアに関心がある概ね55歳以上の方を対象とし、定年後の働き方や社会参加のあり方を提案するセミナーや就職相談等を行い、実効性の高い就職支援に取り組みます。
- ・在職中に培った技術・技能が継承されるように、技術・技能を尊重する気運の醸成を図ります。
- ・退職後、新たな技術・技能を身につけて再就職を希望する方については、多様な職業訓練により支援します。

6 学び直しの場合（誰もが等しく教育を受けられる機会の確保）

職業人生の長期化や労働雇用環境の変化により、これまでの正規・非正規といった雇用形態にとらわれることなく、フリーランスや兼業・副業など、多様な働き方に適した職業能力の開発が必要とされています。

また、様々な理由により、学びや職業能力開発の機会に恵まれなかった方もいます。

そのような中、誰もが学び直しができる場を提供し、全ての人が様々な立場で課題解決ができるように、誰もが学習できる環境づくりを支援します。

■中学校夜間学級（夜間中学）の設置

- ・様々な理由により義務教育を修了できなかった人、不登校のためにほとんど学校に通えなかった人、本国で義務教育を修了していない外国籍の人などを対象に、教員免許を持つ公立中学校教員による授業を行い、全課程終了により、中学校卒業資格が得られる中学校夜間学級（夜間中学）を設置します。

7 リカレント教育（高等教育機関におけるリカレント教育の普及）

リカレント教育とは、大学等教育機関を卒業し、既に一度社会に出た人が、スキルアップやキャリアアップ、又は再就職を目的に職業上必要な知識・技術を習得するために大学等教育機関で学び直すことです。

県では産学官で連携し、社会人の学び直しの場合であるリカレント教育を推進しています。

■県内で実施されているリカレント教育講座の情報発信

- ・県内で実施されているリカレント教育講座については、県のHPで「静岡県リカレント教育講座一覧」として情報発信しています。

ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発（その1）

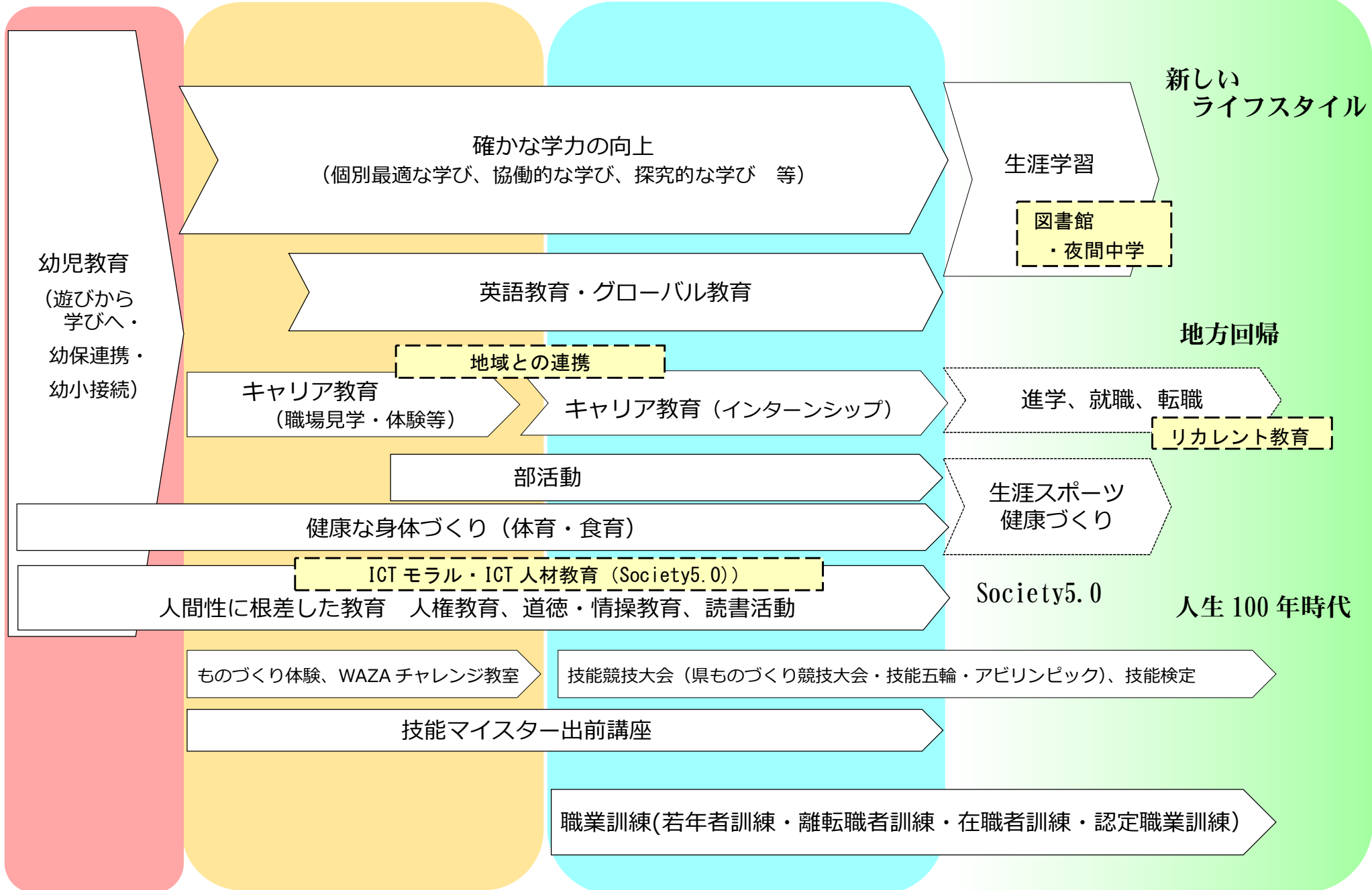
～有徳の人づくり～

幼児

小学校→中学校

高校

大学→社会



ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発（その2）

