

趣旨

生産年齢人口の減少とともに、新型コロナを契機として新たに顕在化した課題への対応とデジタル化、脱炭素化等の社会変化を見据え、本県産業の担い手となる人材の確保・育成をするため、雇用・人材対策を実施する。

目指す姿

中・長期的な視点から、高度な技術・技能や加速度的に変化する社会への適応力を持った人材の確保・育成を強化し、企業の生産性向上や就業環境の改善につなげ、ひいては経済社会全体の発展・成長につながる好循環を生み出す。

重点施策

- 県内企業のインターンシップ実施促進
- 新卒者等の志望動機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
- 実学の教育機関や高等教育機関等における学び直し
- 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

現状と課題

＜人材確保＞

- 学生の就職活動の早期化によりインターンシップの重要性が高まっている
- 就職活動のオンライン化が進み、対応が遅れている企業の支援が必要
- ライフスタイルや働き方の多様化を背景に、新卒者等の志望動機と企業が思う自社の魅力とのミスマッチが生じている
- 外国人留学生の数は増えているが、県内企業への就職率は低い

- ・2021年春の新卒採用計画は55.4%の企業で達成し、2015年以來の5割超えとなったが、採用状況の厳しい企業も多く、従業員規模が小さい企業ほど計画達成率が低い
- ・県内出身の大学進学者のうち、約7割が県外大学に進学し、そのうち2019年度に県内にUターン就職した者の割合は35.3%
- ・インターンシップに参加した新卒者は2021年は60.9%に対し、実施した企業は36.8%
- ・2020年度卒業の県内大学生の県内就職率は60.2%だが、外国人留学生の県内就職率は47.2%

- 新卒採用だけでは人材の充足が困難であり、中途採用の支援も必要
- 地方回帰への関心の高まりを捉えたUターン促進が重要

- ・多くの企業が、若・中年者の中途採用を人材戦略上重視している
- ・2020年度の本県への移住者は1,398人で過去最高

＜人材育成＞

- 産業構造の変化に柔軟に対応できる人材が必要
- 中小企業では技術革新の進展に応じた人材育成は困難
- ICT人材の必要性は認識されているが、人材不足の状況

- ・多くの企業が、人材の育成・能力開発を人材戦略上、今後必要な取組と考えている
- ・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
- ・2021年度において、ICT人材は、従業員20人以上100人未満の企業の約7割で、100人以上500人未満の企業の約6割で確保できていない
- ・ICT人材は多くが首都圏に集積。2016年度において県内産業人口のうち、情報通信業従事者は1.1%（全国平均2.9%）

＜働く環境づくり＞

- 新しい働き方へであるテレワークに関心が高まったが、多くの中小企業では社内で導入を推進するための人材が不足している
- 短時間正社員や副業・兼業等の多様な働き方が出現、企業の制度対応や運用方法の整備が必要
- 誰もが自分に合った働き方を選べる就業環境の整備が必要

- ・2015年の国勢調査によると20代をピークに女性の正規社員の労働力率が右肩下がりで低下（20-24歳58.9%→45-49歳35.2%）
- ・2020年度の65歳以上の新規求職者の就職率は16.4%であり就業機会の確保が必要
- ・働く定住外国人の約6割が派遣・請負等
- ・2020年6月時点の障害者雇用率は2.19%であり、2021年3月の法定雇用率の引き上げ（2.3%）に伴い、障害者雇用の一層の推進が必要

一次産業の人材確保・育成には産業特有の課題が存在

子どもの頃から地域を支える産業を学ぶことができる環境づくりが重要

基本方向と施策

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
（大学1・2年生から企業情報の発信（企業説明会・インターンシップ、ふじのくにパスポート（SNSの活用））、ミスマッチ解消のための経営者の意識啓発、企業説明会等における職場環境整備に取り組む企業の情報発信、しずおかジョブステーションによる大学キャリアセンターとの連携、留学生への就職支援）
- (2) 社会人のUターン促進
（「30歳になったら静岡県！」をキャッチフレーズとした情報発信、移住者の採用活動支援（しずおか人材確保サポートデスク）、副業・兼業人材の活用（プロフェッショナル人材戦略拠点）、全ての世代の移住希望者への効果的な情報発信・相談体制の充実とマッチング推進、優良企業の誘致・定着）
- (3) 多様な人材と企業とのマッチング
（しずおかジョブステーションにおける就職支援、コーディネーターによる高齢者のマッチング支援、障害のある人の求人開拓・職場定着支援、農福連携、技能実習生が安心して技能習得できる企業の受入支援、海外の高度人材を対象とした合同企業面接会）
- (4) 一次産業への就職支援
（就職相談やガイダンスの実施、動画等による産業紹介、農業体験・技術習得研修、農林環境専門職大学、森林技術者育成研修、漁業高等学園）
- (5) 人材不足分野の人材確保
（医学研修資金の利用促進、看護教員や実習指導者の養成、潜在介護職員の就業・復職支援、潜在保育士の職場復帰支援）
- (6) ICT分野の人材確保
（TECH BEAT Shizuokaによる首都圏スタートアップとの協業促進、プロフェッショナル人材拠点）

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
（工科短期大学校における高度化した教育訓練、高等教育機関におけるリカレント教育、実学の教育機関において新たな知識・技能習得促進、民間機関を活用したOFF-JTの支援）
- (2) 多様な人材が能力を発揮できる環境づくり
（子育て中の女性・障害のある人・外国人に応じた職業訓練、外国人技能実習生への日本語研修）
- (3) 技術・技能を尊重する社会の実現
（若年者ものづくり競技大会の県予選実施、優秀技能者功労表彰、技能マイスター認定制度）
- (4) ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発
（WAZAチャレンジ教室、工科短期大学校や浜松技術専門学校による職業訓練、高等教育機関によるリカレント教育）
- (5) 人材不足分野の人材育成
（林業経営体の経営改革を促進するためのスキルアップ支援、観光業における人材育成研修、介護職員・介護支援専門員に対する研修）
- (6) ICT分野・先端技術分野の人材育成
（デジタル化等関連分野の在職者訓練、DX推進講座、小中高校生対象プログラミングコンテスト開催）

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
（経営者の意識改革の推進、副業・兼業など新しい働き方の導入のための職場環境づくり支援、労使双方に対する労働関係法令等の知識の普及と法令遵守意識の醸成、優良企業の表彰や職場づくりの好事例の普及、テレワークの導入・定着支援）
- (2) 多様な人材の活躍支援
（しずおかジョブステーションにおける就職支援、多様な人材が活躍できる職場環境づくりの支援、70歳までの就業確保措置に取り組む企業の支援、障害のある人の求人開拓・職場定着支援、就労パスポートなどを活用した関係機関との連携強化）
- (3) 人材不足分野の職場環境整備
（建設産業の働き方改革の推進、ICT機器等の導入に取り組む介護事業所の支援、保育士相談窓口の設置や専門家派遣）

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
（技能士や技能マイスターと連携した機会の創出、地域・産業界と連携した職場見学・職場体験・社会人講話）
- (2) キャリア教育を活用した職業観の醸成
（キャリアパスポートの活用、「静岡どぼくらぶ」の取組を通じた建設産業の発信）