

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) 一次産業への就職支援
 - (5) 人材不足分野の人材確保
 - (6) I C T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) I C T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U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。
- ・ 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、一時的に改善されたが、中小企業を中心に、企業の人材不足感は依然として高い。
- ・ 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。
- ・ 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。

(中小企業等の採用にかかる課題)

- ・ 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、新卒採用の意欲は劣ろえず、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。
- ・ 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の情報発信とのミスマッチが生じている。
- ・ 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。

(大学生等の状況)

- ・ 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、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。
- ・ 大学生の就職活動が早期化により、インターンシップの重要性が高まっている。このため、県内企業情報の学生への提供も併せて早める必要がある。
- ・ 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。

(社会的増減の状況)

- ・ 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、2020年(令和2年)の転出超過数は、5,580人となっている。
- ・ 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。また、男女別にみると、女性の転出超過数が多い(3,537人)のが特徴である。

(多様な人材の活躍の状況)

- ・ 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。
- ・ 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2.19%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と職場への定着支援の拡充が求められる。
- ・ 県内の外国人労働者数は65,734人、外国人を雇用する事業所数は8,589事業所となっており、いずれも増加傾向である。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) 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)

- ・ 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、若年者を対象に、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。
- ・ 一般就労が困難な障害のある人の福祉的就労を促進するため、農福連携による農業分野の職場開拓など、障害の特性に応じた仕事の創出を図る。

(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。
- ・ 技能実習生や特定技能の外国人が地域と共生し、安心して県内企業で技能の習得や働くことができるよう、企業による適切な受け入れを支援する。

(4) 一次産業への就職支援

(共通)

- ・ 就職相談やガイダンス等を通じて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、他産業人材の副業・兼業など、農業への多様で幅広い人材の活用を推進する。

(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

(建設業)

- ・ 建設産業への入職を促進するため、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を行う。

(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のための実践的な訓練を実施する。
- ・ 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)ICT分野の人材確保

- ・ トップレベルICT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ICT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。

基本方向 2 高度な知識と技術を持つ人づくり

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

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ ICT 人材の多くが首都圏に集積しており、ICT 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

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。
- ・ 技能実習生の技能習得と地域での活躍を支援するため、日本語研修を実施する。

(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) 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、待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)ICT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ICT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ICT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)

- ・ 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。
- ・ 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2.19%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と職場への定着支援の拡充が求められる。
- ・ 県内の外国人労働者数は65,734人、外国人を雇用する事業所数は8,589事業所となっており、いずれも増加傾向である。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)

- ・ 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、若年者を対象に、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。
- ・ 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。
- ・ 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)

- ・ 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。
- ・ 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、職場環境の見直しが必要な企業にアドバイザーを派遣する。

(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を図る。
- ・ 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)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、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を推進や、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。

(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)

- ・ 県内で定着する医師の増加を促進するため、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。
- ・ 看護職員の離職防止や定着促進を図るため、医師の働き方改革や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ICT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

- ・ 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。
- ・ 高校生や大学生の就職後の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。
- ・ 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。

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。
- ・ 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。