第１０次岐阜県職業能力開発計画

平成２９年３月

岐阜県

目　　次

第１　総　論
１　計画の位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
２　計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第２　労働市場の動向と職業能力開発上の諸課題
１　本県人口の規模及び構造・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
２　労働市場の概況と今後の展望・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
（１）本県の産業構造と就業状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
（２）従業員規模別雇用者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
（３）雇用者の雇用形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
（４）最近の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
３　労働力特性に応じた特徴と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
（１）若年者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
（２）女性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
（３）障がい者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
（４）中高年齢者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

第３　職業能力開発の実施目標
１　誰もが自分らしく活躍できるための人材育成・・・・・・・・・・・・・・ 19
２　成長産業を担う人材育成の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
３　産業界のニーズに対応した人材育成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

第４　職業能力開発の基本的施策
１　誰もが自分らしく活躍できるための人材育成・・・・・・・・・・・・・・ 23
（１）若年者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
① 国際たくみアカデミー、木工芸術スクールにおける職業能力開発
② 就職活動段階における社会人・職業人としての基礎的能力の養成
③ 教育段階からの職業教育、産業人材育成
（２）女性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
① 女性の再就職に向けた職業能力開発
② 企業における女性の活躍支援
（３）障がい者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
（４）中高年齢者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
２　成長産業を担う人材育成の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
（１）航空宇宙分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

① 在職者の技能・技術等の向上、新規参入を促進するための人材育成
② 若年者の獲得及び定着
（２）ヘルスケア（医療福祉機器・医薬品・食品）分野・・・・・・・・ 35
（３）次世代エネルギー分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
① 再生可能エネルギー、省エネルギー関連設備等の開発に要する技術者等の育成
② 省エネルギー住宅の普及に要する人材の育成
３　産業界のニーズに対応した人材育成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
（１）製造業における体系的な人材育成の推進・・・・・・・・・・・・ 38
（２）技能振興、技能継承・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
（３）人手不足分野に係る人材育成・確保・・・・・・・・・・・・・・・ 40
（４）ＩＴによるモノづくり産業の高度化に資する人材の育成・・・・ 41
（５）中小企業、団体等による主体的な人材育成の支援・・・・・・・・ 42

第１　総　論

１　計画の位置付け

本県は製造業を基幹産業とする「モノづくり立県」であり、高い技術力を有する中小企業が数多く集積しています。しかし、順調に改善している雇用情勢と少子高齢化社会の進展を背景に、人手不足感が深刻化しており、労働力の確保が大きな課題となっています。

人口減少の制約を乗り越え、今後も県の産業経済を維持・成長させていくためには、誰もがその能力を発揮し、郷土に愛着を持ち、地域の産業を支えていくことが必要です。また、航空宇宙、ヘルスケア、エネルギー等の今後需要の拡大が期待される成長分野や介護・福祉及び建設等の人手不足が顕著な分野の人材、進化するＩＴ技術を産業に活用できる人材を育成し、確保していくことも欠かせません。

このような中で、本計画は職業能力開発促進法第７条の規定に基づき、厚生労働省「第１０次職業能力開発基本計画」、「岐阜県成長・雇用戦略」、「清流の国ぎふ創生総合戦略」を踏まえ、県内産業の特徴に応じた職業能力開発を通じ、誰もがその能力を高め、本県の産業経済の維持発展に資するための中期的な基本方針を定めるものです。

２　計画の期間

本計画の対象期間は、平成２８年度から平成３２年度までの５年間とします。なお、計画期間中においても経済・雇用情勢の動向など状況変化を踏まえ、実施目標の見直しを含め本計画のフォローアップを行うこととします。

第２　労働市場の動向と職業能力開発上の諸課題

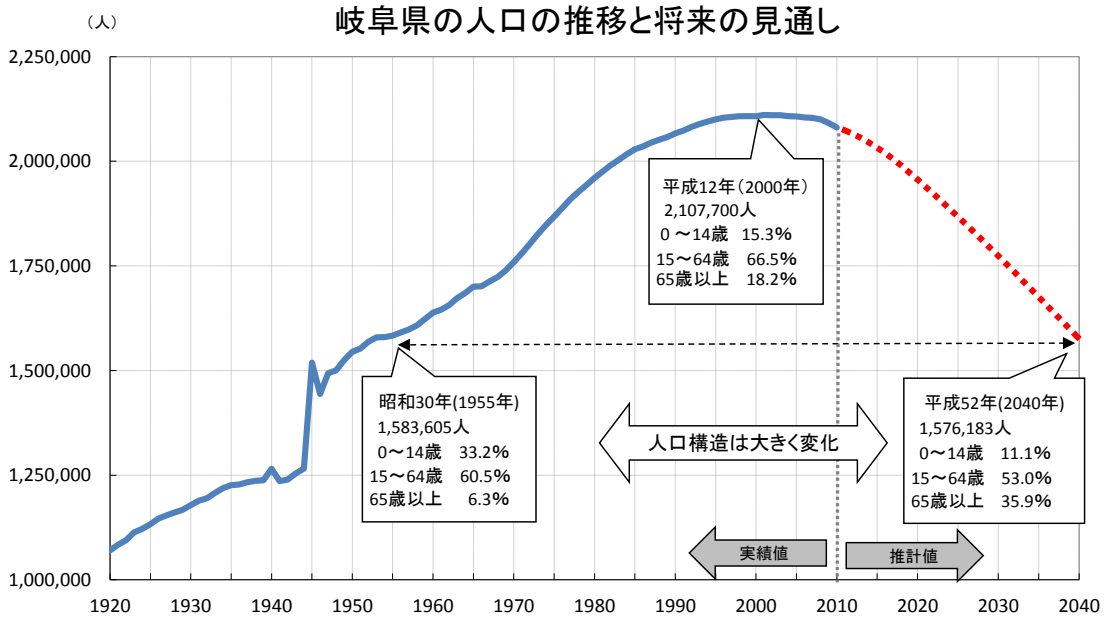
１　本県人口の規模及び構造

国勢調査によると、本県の人口は平成１２年の約２１０万人をピークに減少傾向にあります。平成２７年の調査では、平成２２年以降の５年間で約４万８千人減少しており、平成１７年以降５年間の約２万６千人の減少に対して減少幅が拡大しました。

岐阜県長期構想中間見直しの際に行った分析では、現在の人口動態の傾向が続くと仮定すると、２０４０年（平成５２年）の県の人口は約１５７万人とな

り、２０００年（平成１２年）比で、約４分の１にあたる５３万人が減少するとしています。これは、１９５５年（昭和３０年）の人口規模とほぼ同じですが、その構成は、当時総人口の３３％を占めていた年少人口（０～１４ 歳）が１１％に減る一方、１０％に満たなかった老年人口（６５歳以上）の割合が３６％に上昇するという、年齢構成が逆転する「超少子高齢化」の構造となる点が大きく異なります。　　（図－１）

（図－１）

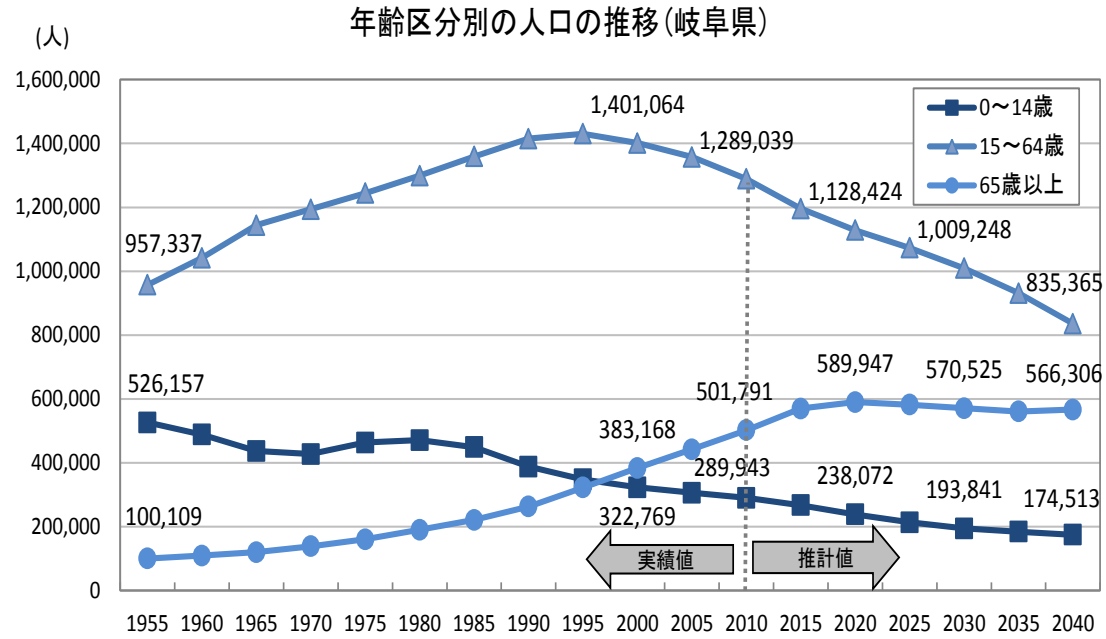


注：2010年の年齢３区分割合は、年齢不詳をあん分した人口により計算したもの。
出典：総務省「国勢調査」をもとに岐阜県政策研究会人口動向研究部会作成

また、平均寿命の延びを勘案して年齢区分別に人口の推移を分析した結果においても、２０４０年（平成５２年）には、２０００年（平成１２年）比で年少人口は１５万人の減少（▲４６％)、生産年齢人口（１５～６４ 歳）は５７万人の減少(▲４０％)、老年人口は２０２０年(平成３２年)をピークに１８万人の増加（＋４８％）と推計され、大幅な生産年齢人口及び年少人口の減少と老年人口の増加が見込まれています。　　（図－２）

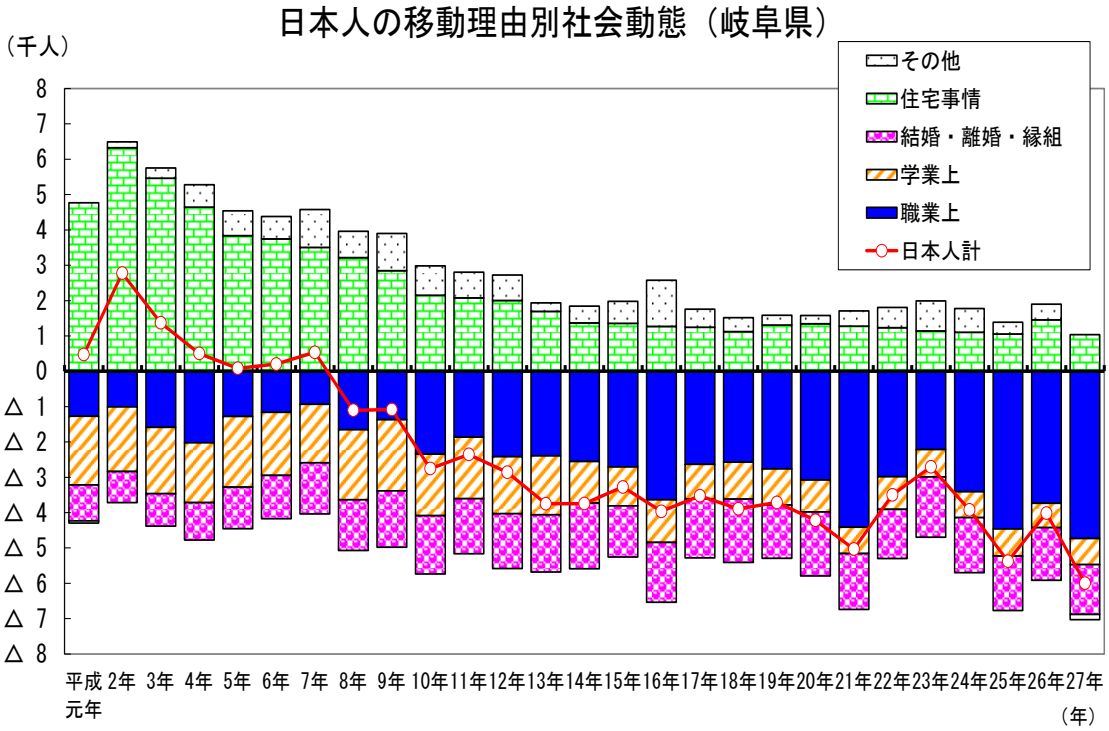
自然動態（出生・死亡）による人口減少に加えて、社会動態においても、職業上の理由による２０代の若年層の県外流出傾向が続いていること等から、転出超過となっており、人口減少に拍車をかけています。　　（図－３、４）

（図－２）



注：2010年の年齢3区分割合は、年齢不詳をあん分した人口により計算したもの。
出典：総務省「国勢調査」をもとに岐阜県政策研究会人口動向研究部会作成

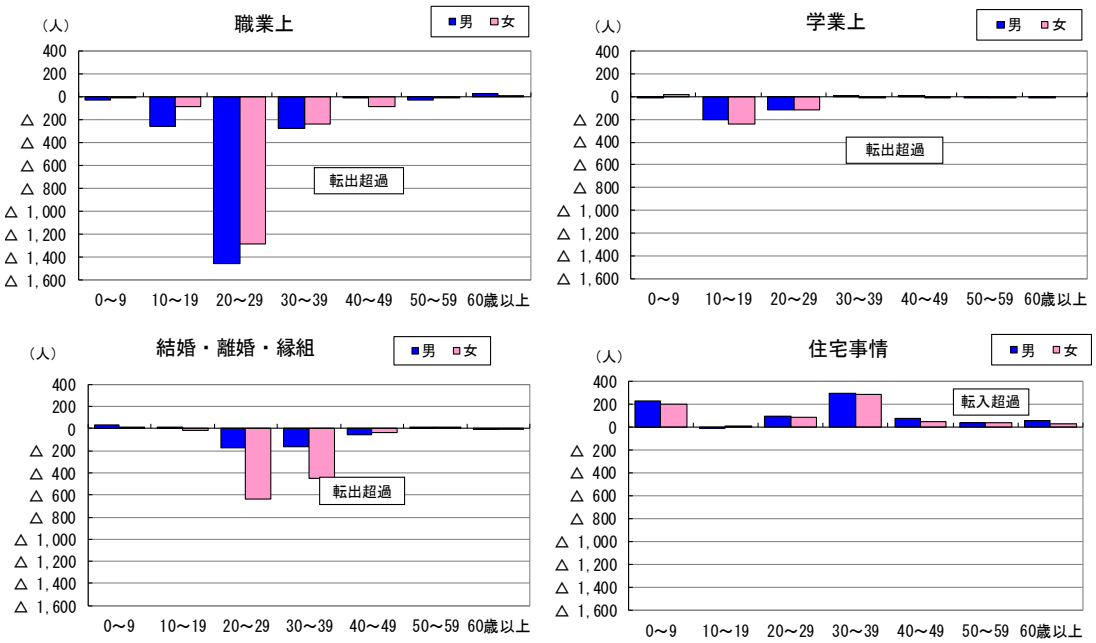
（図－３）



注：社会動態＝転入者数－転出者数
出典：岐阜県「岐阜県人口動態統計調査」

（図－４）

主な移動理由でみた年代別日本人の社会動態（岐阜県）



出典：岐阜県「岐阜県人口動態統計調査結果」（H25年10月1日～H26年9月30日）

２　労働市場の概況と今後の展望

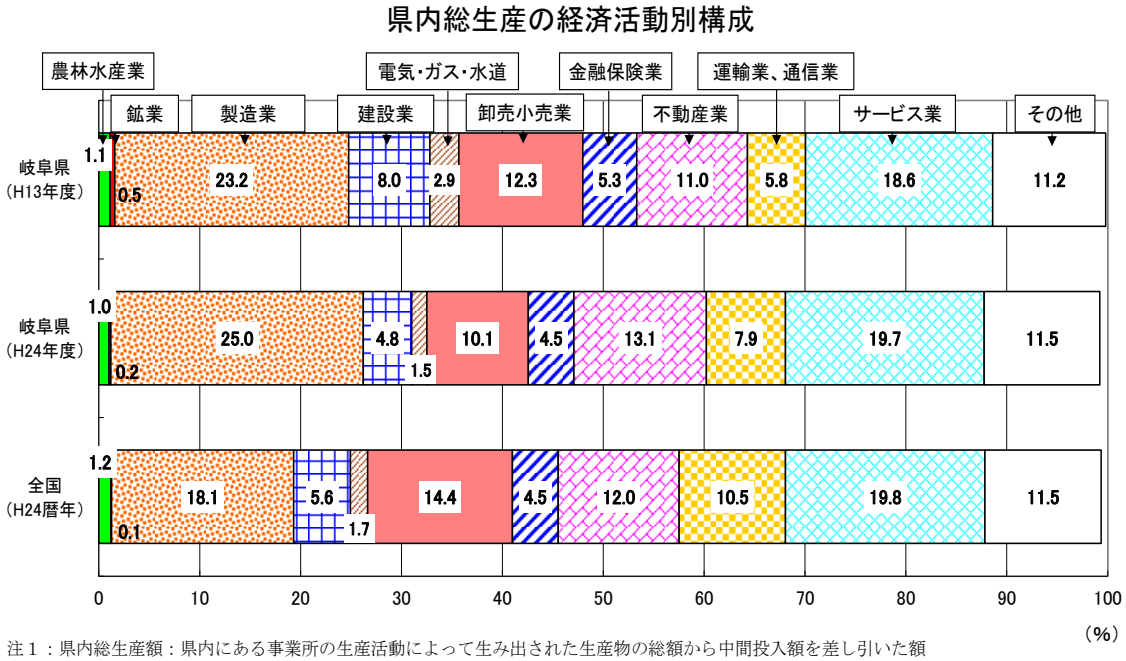
（１）本県の産業構造と就業状況

本県の産業構造は、製造業が県内総生産額の約４分の１を占めており、全国と比較してもその割合が高くなっています。産業別従事者数でみても、製造業が全体の約４分の１を占めており、今後の本県の経済の維持・発展には、「モノづくり立県」としての特長を活かしていくことが欠かせません。

（図－５、６）

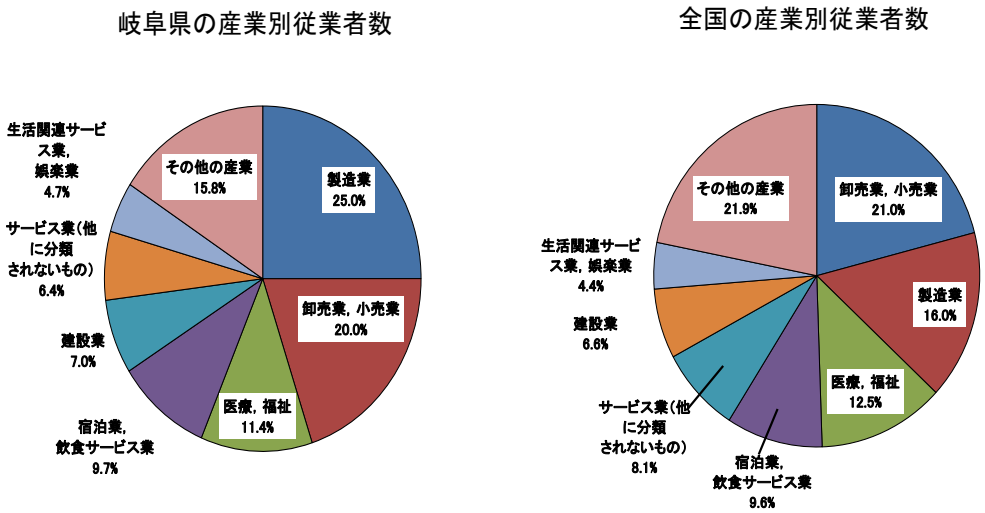
しかし、国勢調査によると本県の就業者数は、平成１７年から平成２２年の５年間で約４万８千人の減少となっており、産業別では、医療・福祉で１．４％増加していますが、製造業が▲２．３％と最も減少しています。次いで複合サービス業▲２．１％、建設業▲１．７％となっており、モノづくりを支える就業者が大幅に減少してきています。　（図－７）

（図－５）



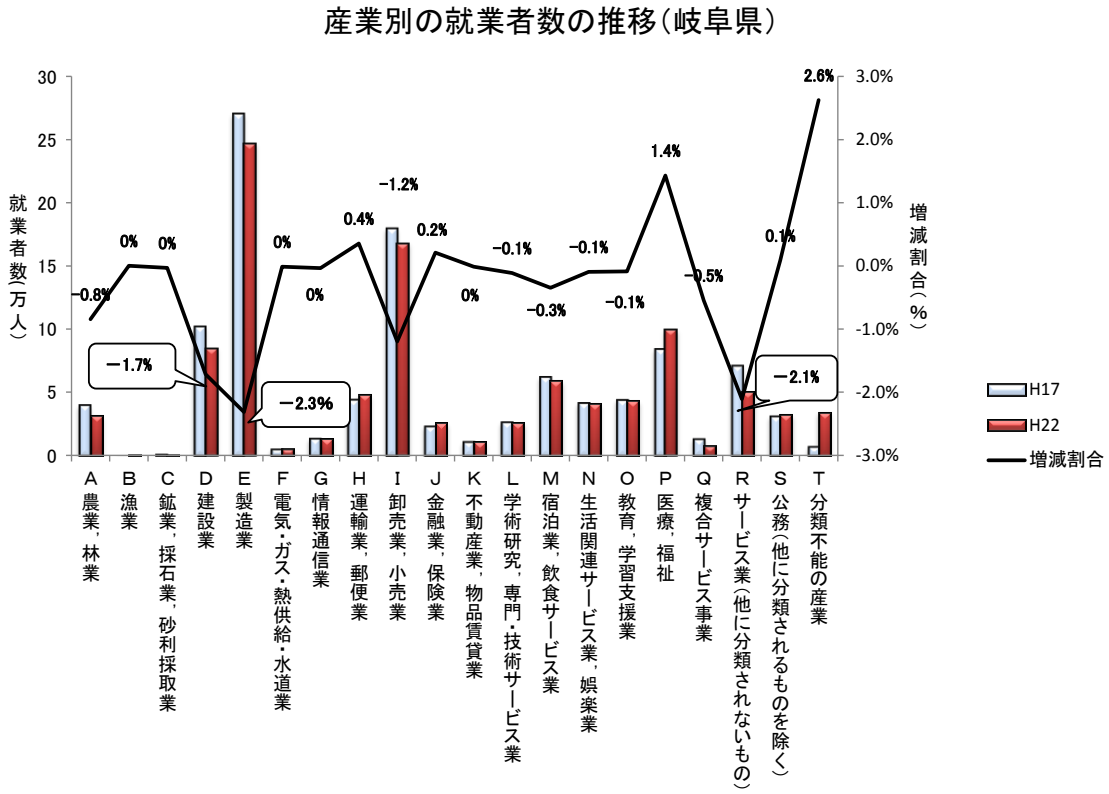
注１：県内総生産額：県内にある事業所の生産活動によって生み出された生産物の総額から中間投入額を差し引いた額
（H24　岐阜県内総生産額（名目）　71,362億円）
注２：その他＝政府サービス生産者＋対家計民間非営利サービス生産者。輸入税加算、消費税控除前のため合計は１００％とならない。
「運輸業,情報通信業」は、H13は「運輸・通信業」、H24は「運輸業」と「情報通信業」の合計値。
出典：岐阜県「平成24年度県民経済計算」、内閣府「平成24年度国民経済計算」

（図－６）



出典：総務省「平成 26 年経済センサス－基礎調査（確報）」

（図－７）

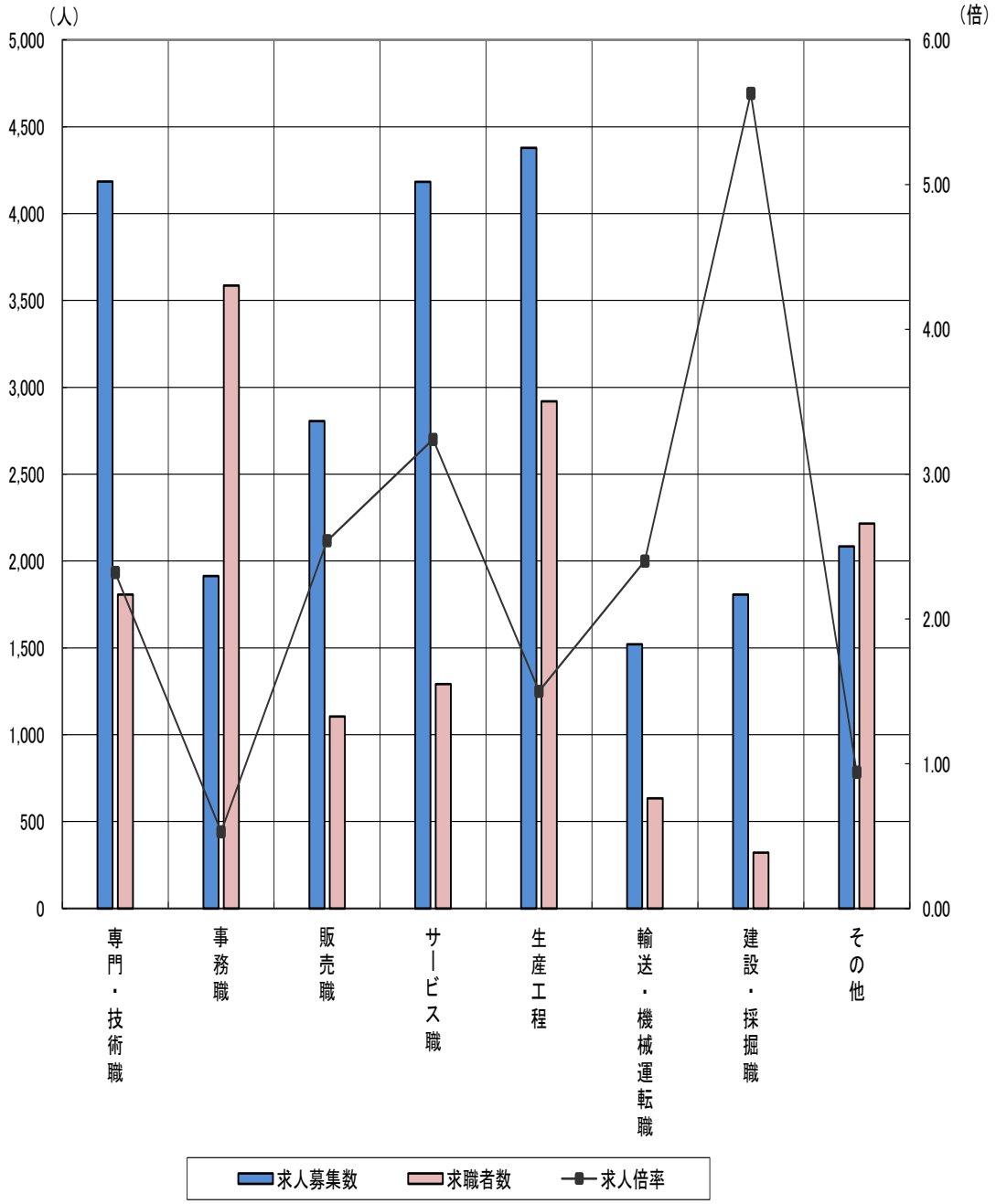


出典：総務省国勢調査

職業別の求人募集数については、「生産工程」、「専門・技術職」の順に高くなっています。一方、求職者数が最も高い職種は「事務職」であり、産業・職業間における求人と求職のニーズが乖離しており、雇用のミスマッチが生じていることがわかります。各産業分野で必要とされる人材像は必ずしも同質ではないため、職業転換を伴う労働力の移動を促進するためには、それぞれの産業・職業における人材需要に即した職業能力の開発が必要となります。　（図－８）

（図－８）

求人・求職バランスシート（常用的フルタイム）



出典：岐阜労働局「求人・求職バランスシート」（平成 28 年 12 月）

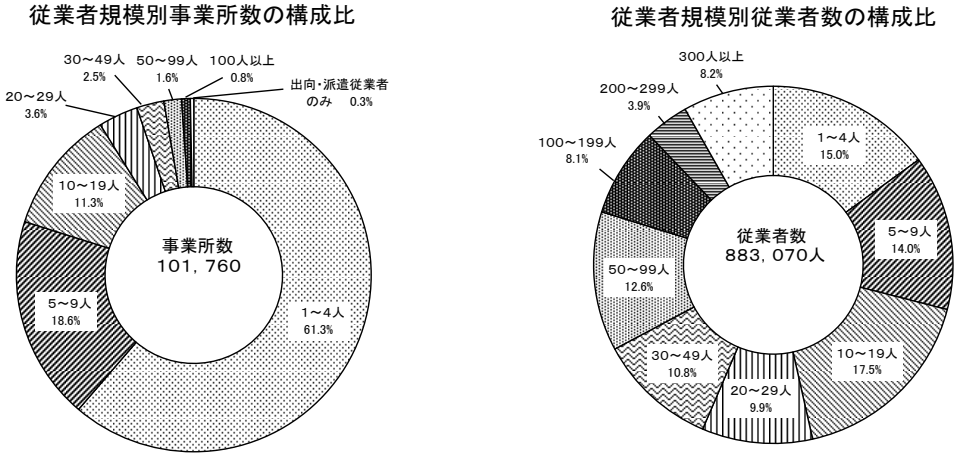
（２）従業員規模別雇用者

県内の従業員規模別の事業所数をみると、「１～４人」が約６１％、「５～９人」が約１９％であり、従業員数１０人未満の事業所が全体の約８０％を占めています。従業員規模別従業者数については、「１０～１９人」が約１８％と最

も多く、次いで「１～４人」が１５％、「５～９人」が１４％となっており、従業員数２０人未満の従業者が全体の約半数を占めています。従って、中小・小規模事業者が雇用の受け皿であり、本県の経済を支えていることを再認識した上で、雇用のミスマッチの解消や人材育成施策に取り組むことが必要です。

（図－９）

（図－９）



出典：総務省「平成 26 年経済センサス－基礎調査（確報）」

（３）雇用者の雇用形態

雇用者の雇用形態別の従業者数をみると、「正社員・正職員」が５８％、「正社員・正職員以外の雇用者」(パート・アルバイト、臨時雇用者等)が４２％を占めています。

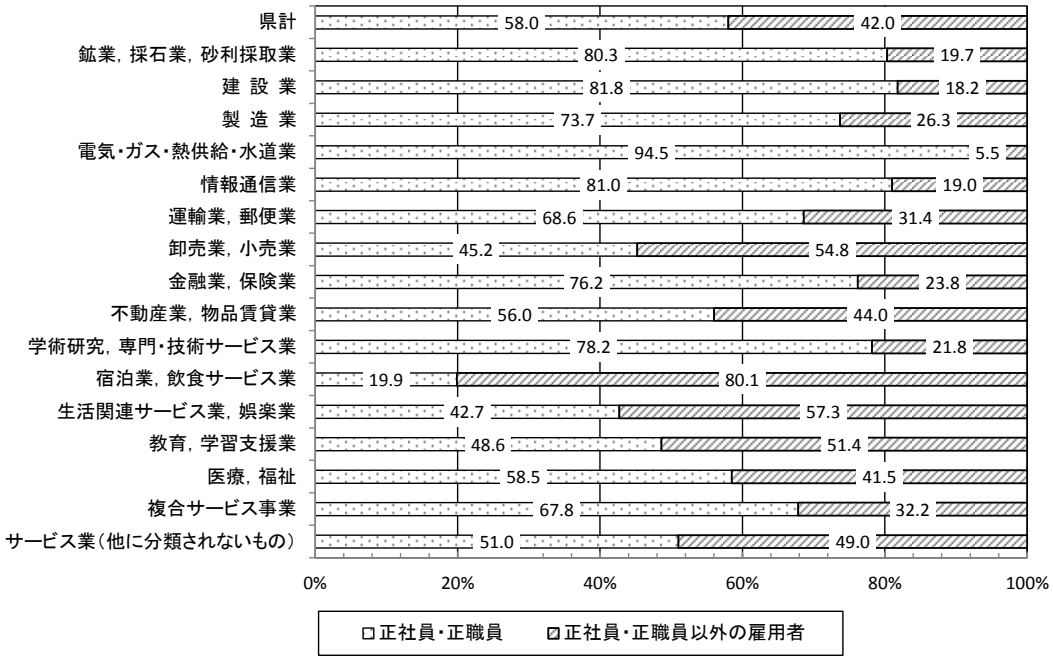
日本の企業内の人材育成システムは、長期雇用と新規学卒一括採用制という雇用慣行のもとで構築・運用されてきたため、いったん正規雇用の機会を失うと、企業内での職業能力開発の機会が乏しくなり、キャリア形成が阻害されかねません。若年者や新規学卒者への正規雇用に向けた就業支援や、意に沿わず非正規雇用の状態にある人々に対しては公共関与のもとでの職業訓練やキャリア形成支援等の職業能力開発の機会の提供が必要です。

また、産業大分類ごとの「正社員・正職員」の割合をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（９４．５％）に次いで「建設業」（８１．８％）が高く、本県の産業別従事者数の約１／４を占める「製造業」についても７３．７％と平均よりも高くなっています。建設業や製造業は人手不足が顕著であり、職業転換を伴う労働力移動を推進し、産業間の雇用のミスマッチを解消することは、正規雇用に向けた就業支援にもつながる可能性があると考えられます。

（図－１０）

（図－１０）

産業別従業上の地位別従業者数の構成比（非農林漁業）



注：「正社員・正職員以外の雇用者」とは、「正社員・正職員以外」と「臨時雇用者」を合算したものである。
出典：総務省「平成26年経済センサス－基礎調査（確報）」

（４）最近の雇用情勢

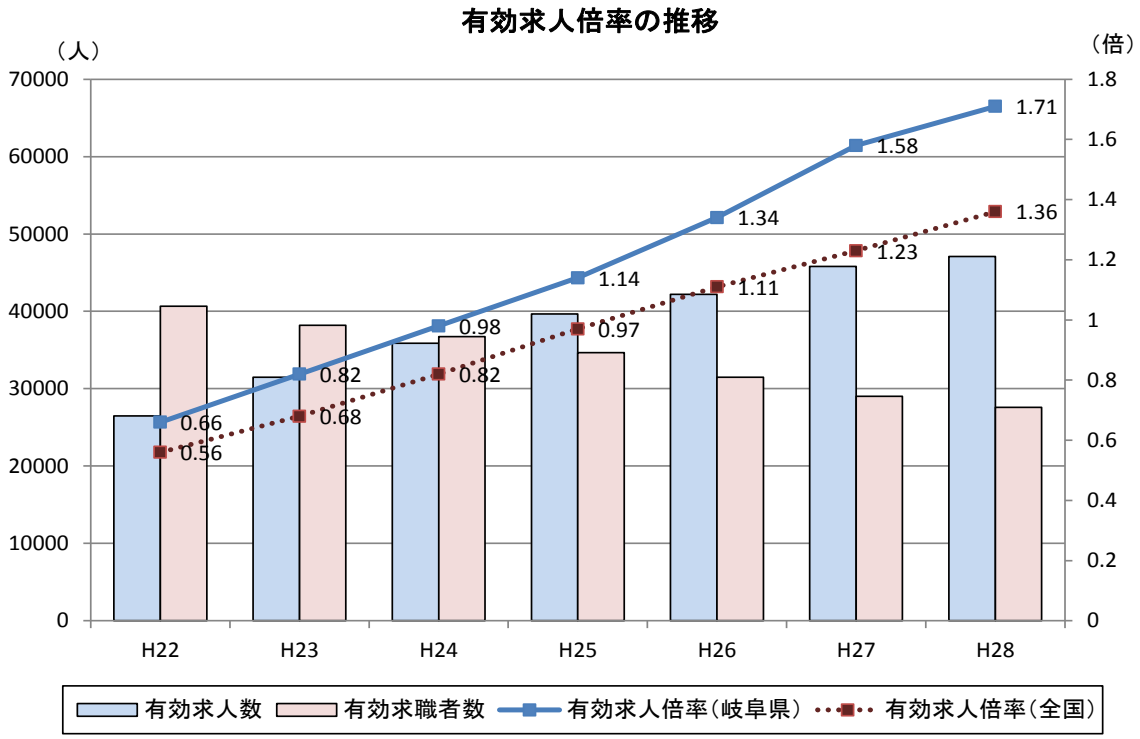
平成２０年のリーマン・ショックを契機とする世界不況は、期間工や派遣労働者など非正規労働者を中心に、いわゆる雇い止めや派遣切りが社会問題を引き起こし、完全失業率の上昇と有効求人倍率の低下をもたらしました。

その後、企業活動の回復に伴い雇用情勢も改善してきており、平成２８年の本県の有効求人倍率は１．７１倍（全国３位）となり、平成４年以来２４年ぶりに１．７倍を超えました。完全失業率についても、平成２８年７月～９月期で２．２％となっており、リーマン・ショック以前の水準になってきています。

（図－１１、１２）

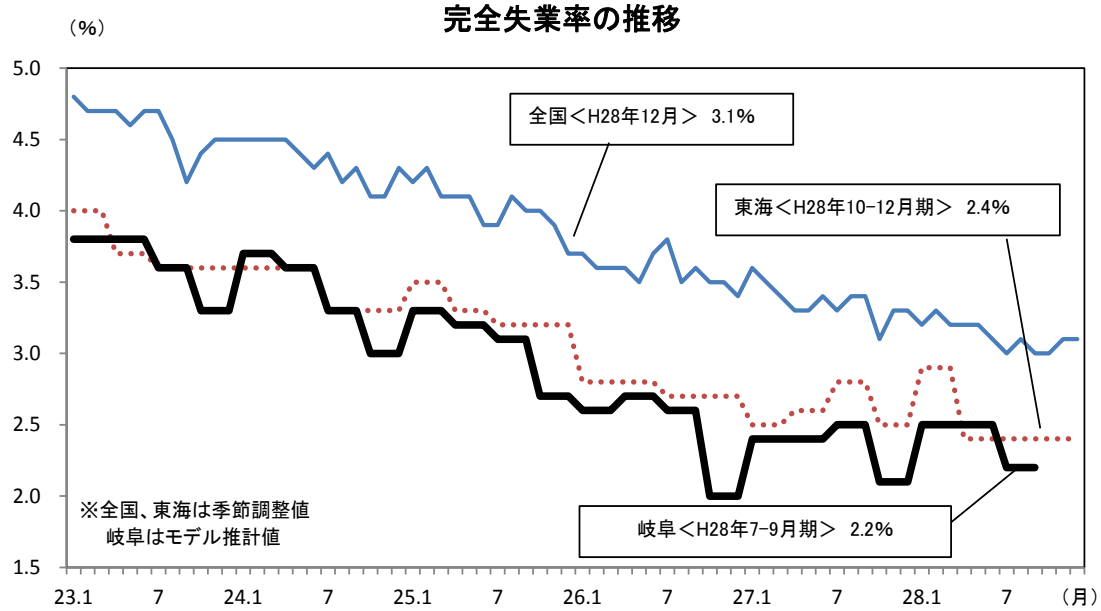
しかし、少子高齢化の進展等による人手不足や、若年者のモノづくり離れによる技能継承問題、企業活動のグローバル化による産業の空洞化等が、雇用情勢に影響を及ぼし、ひいては県経済の持続的な維持発展に影響をもたらすことが懸念されます。

（図－１１）



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」及び岐阜労働局からの提供資料により作成

（図－１２）



注：東海は、岐阜県・静岡県・愛知県・三重県の４県、注２：平成23年3月～8月の全国値は岩手、宮城及び福島県を除く
出典：総務省統計局「労働力調査」

３　労働力特性に応じた特徴と課題

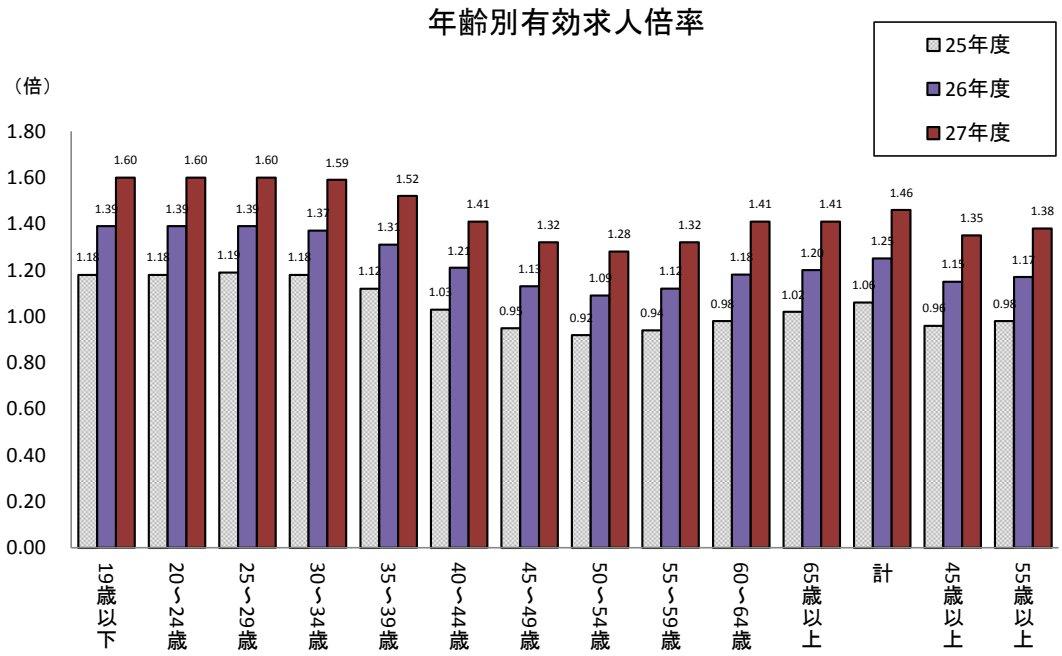
（１）若年者

雇用情勢の改善が進み、上昇傾向にある有効求人倍率を年齢別にみると、若年層の求人倍率が高い傾向にあります。　（図－１３）

一方、総務省の「労働力調査（基本集計）」によると、全国の若年無業者[1]（いわゆるニート）の割合は２．１％であり、過去１０年間ほぼ横ばいで推移しており、２５～２９歳と３０～３４歳の割合が高くなっています。

（図－１４）

（図－１３）

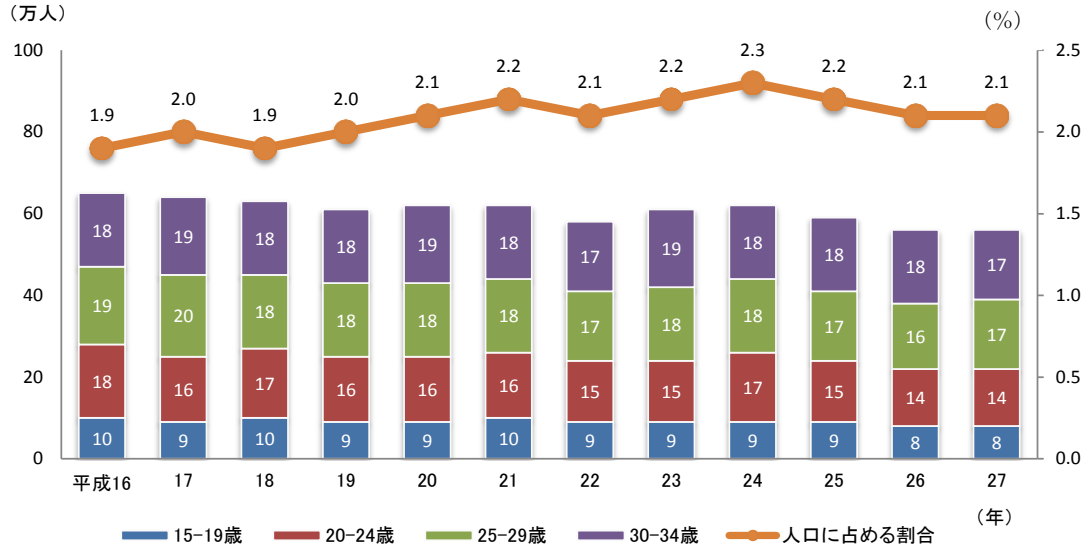


注：原数値の就職機会積み上げ方式による常用計（常用的パートを含み、新規学卒、臨時を除く）
出典：岐阜労働局

1 若年無業者：１５～３４歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者をいう。

（図－１４）

若年無業者数の推移（全国）



注：内訳は、千人単位を四捨五入しているため合計と合わない。
出典：総務省統計局「労働力調査」

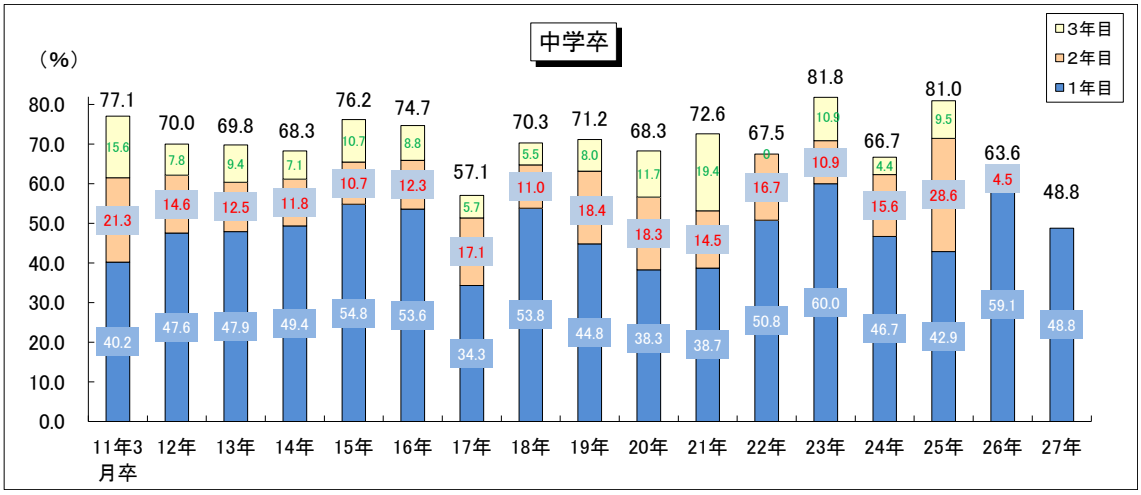
さらに、新規学卒就職者の３年以内の離職率は、平成２５年の中学卒で約８１％、高校卒約３６％、大学卒約３２％となっており、高校・大学卒の約３人に１人、中学卒では約５人に４人が３年以内に離職しています。若年者の不安定な就業形態は、その職業能力形成の機会の喪失、賃金格差などにつながるだけでなく、企業内における中核人材育成や技術・技能継承問題を引き起こしかねません。（図－１５）

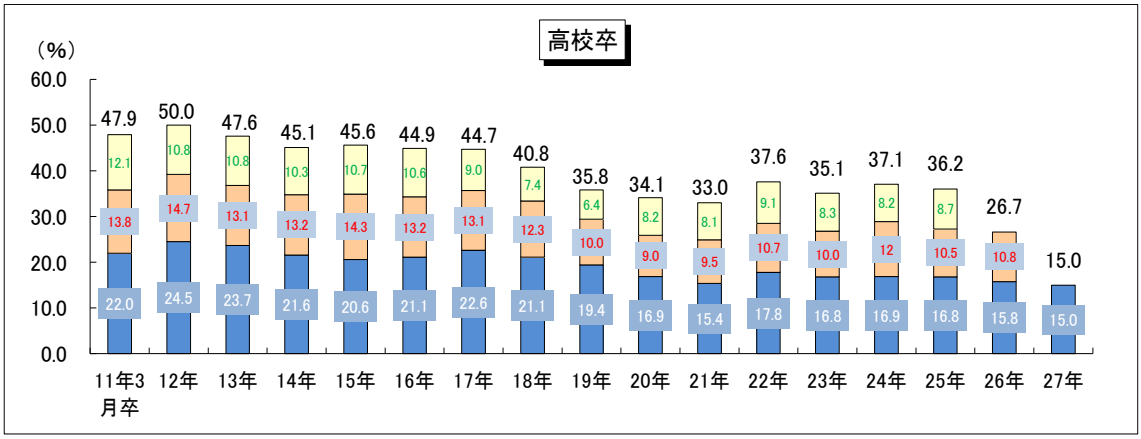
第３８回県政世論調査（平成２７年７月）においても、岐阜県が特に重点的に取り組むべき雇用対策の対象として、「若年者（フリーター、ニート等を含む）」が約５５％と最も多くなっています（次いで「再就職を希望する女性」（約４３％）、「高齢者」（約３７％）の順。）。（図－１６）

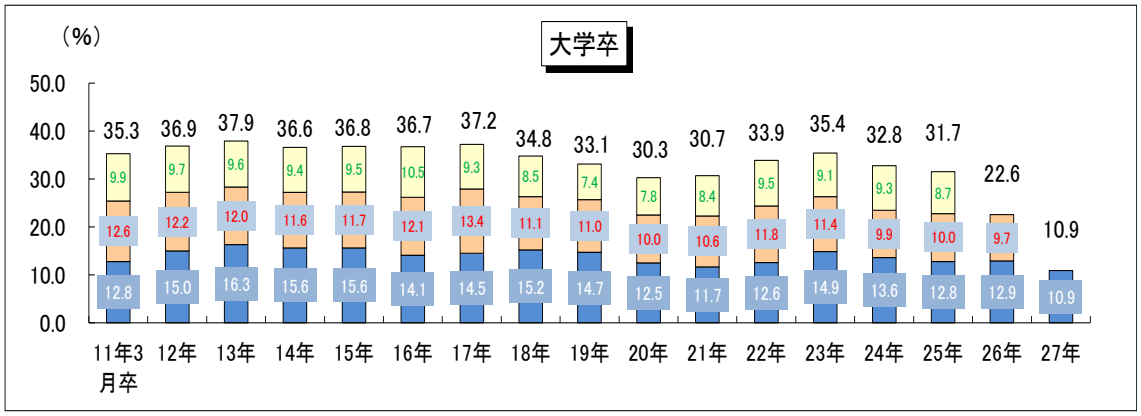
このことから、就業前の教育段階から社会人としての責任感や勤労観、職業に関する知識、自分の希望や適性に合った職業を選択できる能力を育むとともに、就職決定段階に必要な職業人としての基礎的な能力や、職場定着に向けた職業能力等の開発を推進する必要があります。

（図－１５）

新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移（岐阜県）



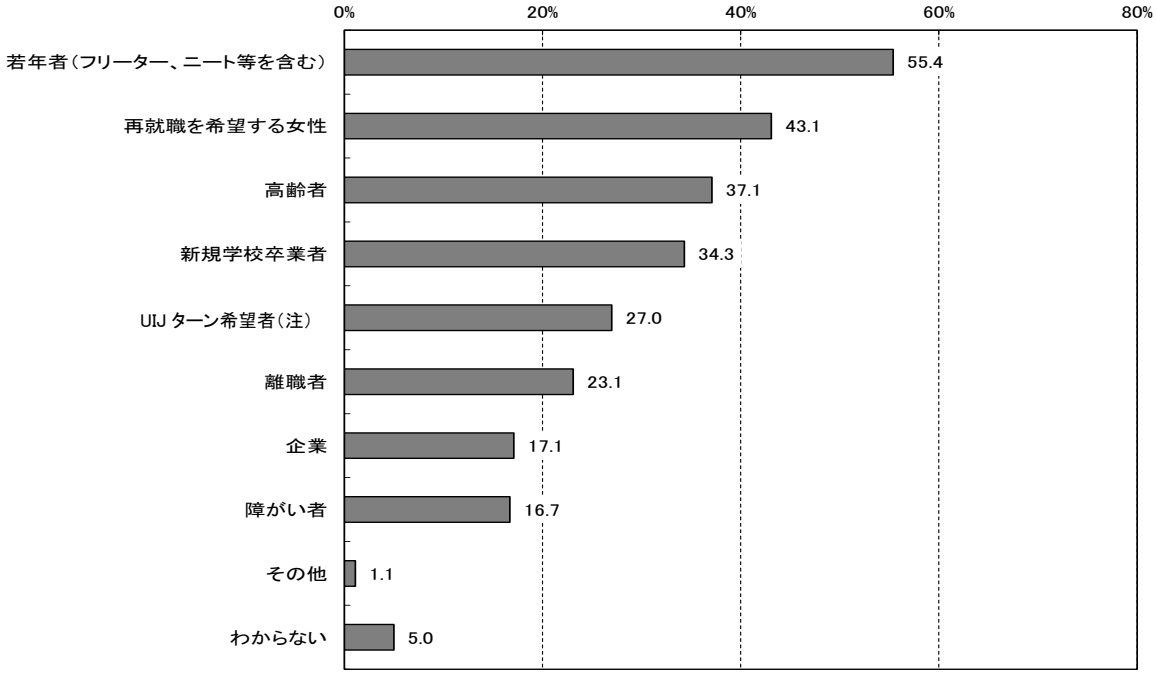




注：この離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分。平成 20 年 3 月卒の 3 年目、平成 21 年 3 月卒の 2 年目、平成 22 年 3 月卒の 1 年目を除く各データについては、平成 22 年度以前の把握時点のデータを計上。また、3 年目までの離職率は、四捨五入の関係で 1 年目、2 年目、3 年目の離職率の合計と一致しないことがある。
出典：岐阜労働局

（図－１６）

第３８回県政世論調査



注：UIJ ターン希望者；現時点では、岐阜県外に居住・就職しているが、今後、岐阜県内への居住・就職を希望している方。
出典：岐阜県「第 38 回県政世論調査(平成 27 年度)」

（２）女　性

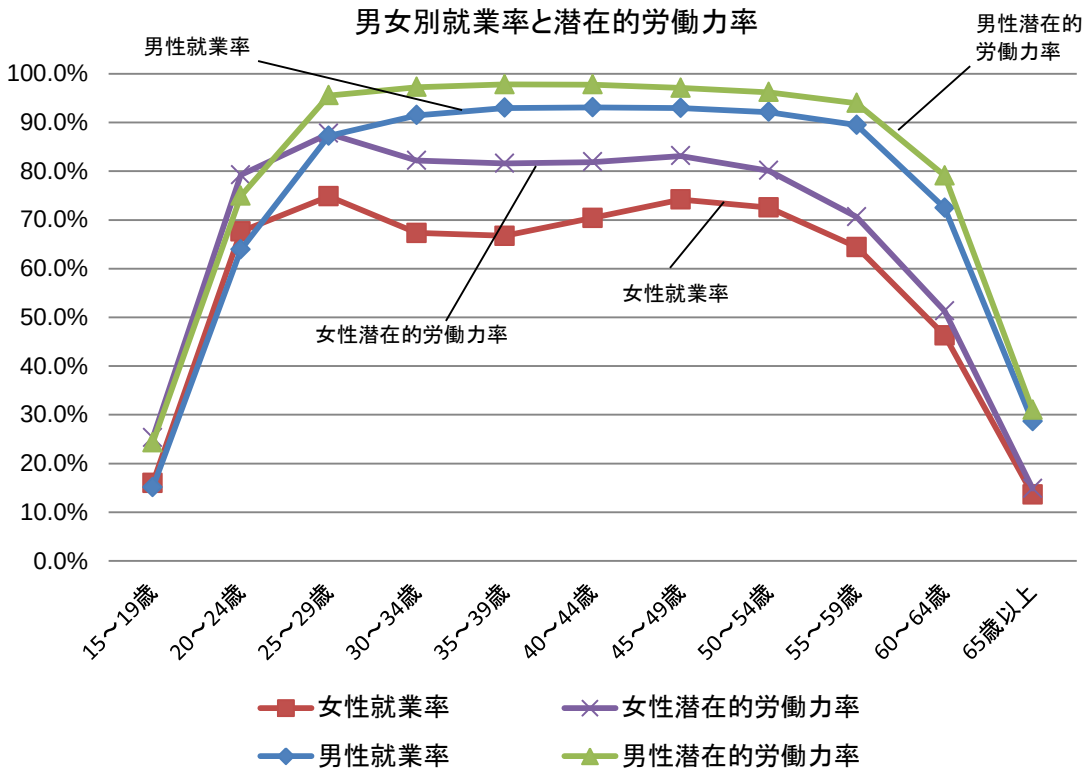
男女雇用機会均等法が施行されてから３０年を迎えました。しかし、男性の３０歳から５４歳までの就職率が９０％以上であるのに対し、女性の就職率は全ての年代で８０％未満であり、さらに３０歳代の約６７％を底とするＭ字カーブを描いています。潜在的労働力率[2]と就業率の差についても、男性よりも女性の方が乖離しており、結婚、出産、子育て、介護などのライフイベントが女性の就業に影響していると考えられます。　　（図－１７）

このような中で、女性が職業生活において希望に応じて能力を発揮し、活躍できる環境を整備する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が、平成２８年４月１日に施行されました。女性の活躍は、労働力人口の確保はもとより、新しいビジネス分野の開拓や働き方の変革などを通した生産性の向上をもたらす可能性があります。今後の産業経済の維持・発展のためには、女性の感性や視点を活用しつつ、労働力の確保を図ることが不可欠です。このため、女性が仕事と家庭を両立できる環境の整

2 潜在的労働力率＝実際の労働力率＋非労働力人口中の就職希望率

備や再就職に対する支援、職業生活において女性の個性と能力が十分に発揮できる職業能力の開発が一層重要になってきています。

（図－１７）



出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 25 年平均）より作成

（３）障がい者

本県の障がい者の就職件数は上昇傾向にありますが、ハローワークへの新規求職申込件数も年々増加しており、平成２７年度の就職率は約６０％となっています。（図－１８）

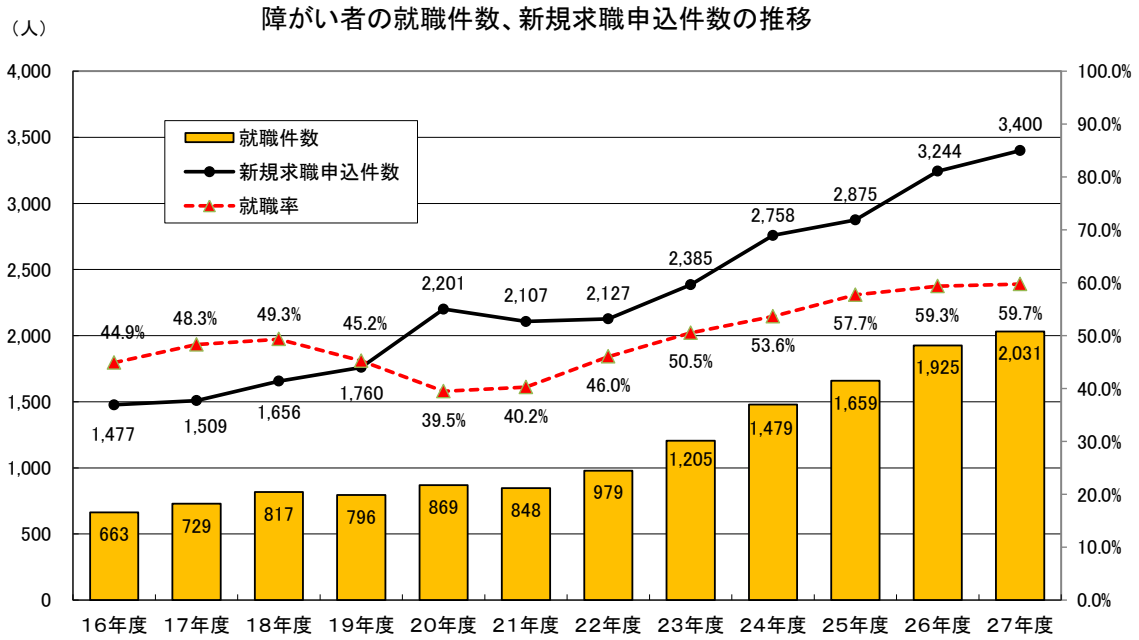
また、平成２８年６月１日現在における県内企業の障がい者雇用率は、１．９５％と過去最高を更新しました。これは、全国の雇用率１．９２％をわずかに上回ったものの、民間企業の障がい者の法定雇用率[3]（２．０％）には達しておらず、法定雇用率を達成している企業の割合も全国平均は上回っていますが、５６．７％にとどまっています。（図－１９）

[3] 身体障がい者及び知的障がい者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者になり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障がい者雇用率）を設定し、事業主等に障がい者雇用率達成義務を課すもの。（一般の民間企業； 法定雇用率２．０％、特殊法人等；法定雇用率２．３％）

人口減少による働き手不足が見込まれる中、働く意欲や能力のある障がい者を産業の担い手として育成・確保することで、障がいのある人も活躍できる社会の実現を目指すとともに地域経済の活力にもつなげていく必要があります。

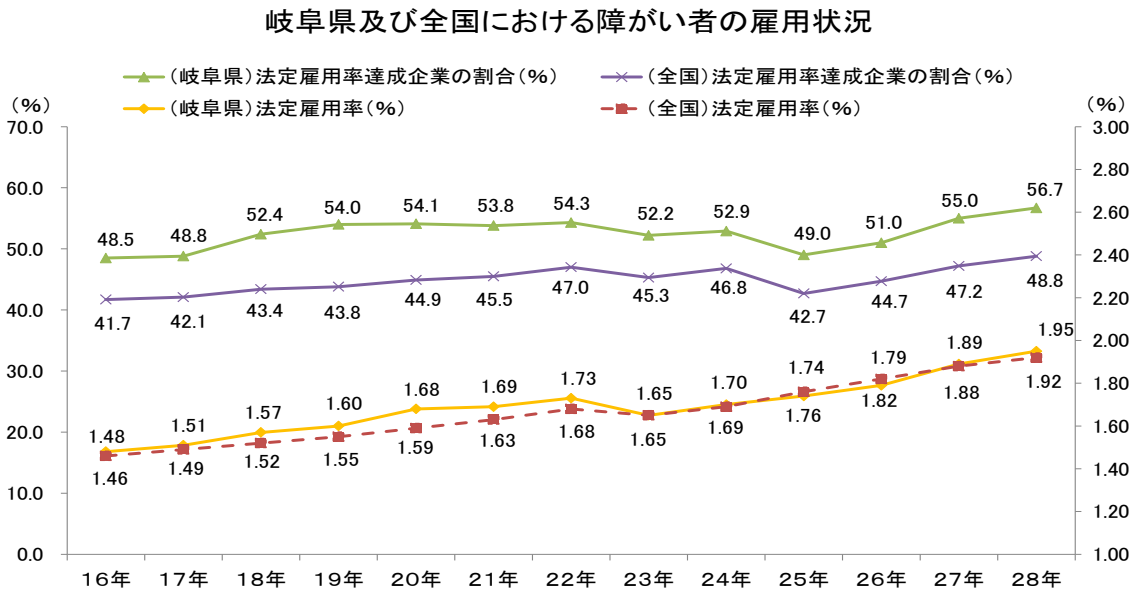
障がい者の雇用を促進するためには、生活面を含めた包括的・継続的な支援体制が不可欠です。また、障がいの種別・程度などの様々な特性に応じた職業能力開発に加え、教育や福祉施策と連携した取組みも必要です。さらに、障がい者雇用そのものを開拓し、法定雇用率未達成企業を中心に、受け入れ環境や雇用管理に関する相談や助言を行う等、障がい者の雇用の場を広げることも必要です。

（図－１８）



出典：岐阜労働局からの提供資料により作成

（図－１９）



出典：県労働雇用課

（４）中高年齢者

急速な少子高齢化の進行に伴い、公的年金支給年齢の段階的引き上げ[4]が実施されているところです。また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）[5]の平成１６年改正では、高年齢者雇用確保措置を導入することが義務づけられました。

このような中で、年齢別求職者数を見ると、中高年齢層の求職者数は若年層に比べれば低くなっています。しかし、４０歳代や５０歳代の年齢層は、いわゆる働き盛りとして家計維持の基幹を担っている労働者が少なくないことから、その失業は深刻な影響をもたらします。さらに、平成２３年以降は６０歳以上の高齢者層の求職者数が５０歳代を上回っており、生計維持、社会参加や社会貢献、生きがいなど高齢者の就労に関するニーズが多様化し、高齢者の就職意欲が高まっていると考えられます。（図－２０）

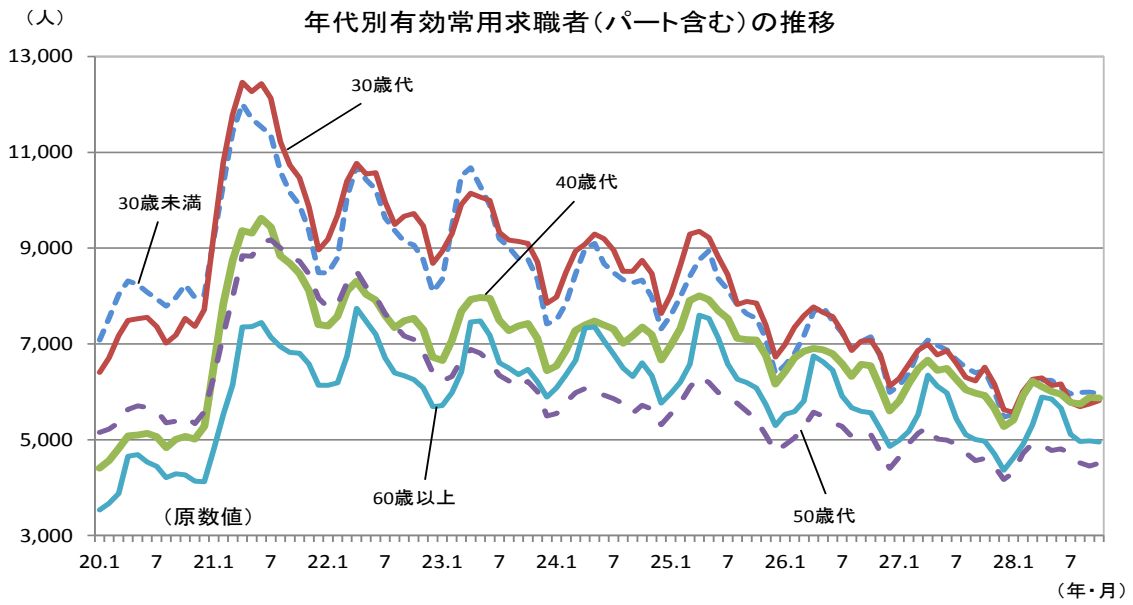
一方、就職決定率は年齢を重ねるに従い低くなる傾向があり、職業転換の柔軟性の低下や選択肢が狭められていること等が再就職の困難度を高めているようです。（図－２１）

4　老齢厚生年金・定額部分（基礎年金）については段階的に支給開始年齢が引き上げられており、平成 25 年には 65 歳まで引き上げられました。また、老齢厚生年金・報酬比例部分は平成 25 年度から 61 歳に引き上げられ、平成 37 年度までに段階的に引き上げられることになっています。

5　平成 16 年改正では、高年齢者が意欲と能力に応じて、年金受給開始年齢まで働き続けられる環境の整備を目的として、65 歳未満の定年を定めている事業主に対して、定年の引上げ又は継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入することが義務づけられ、さらに平成 24 年改正で、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みが廃止されました。

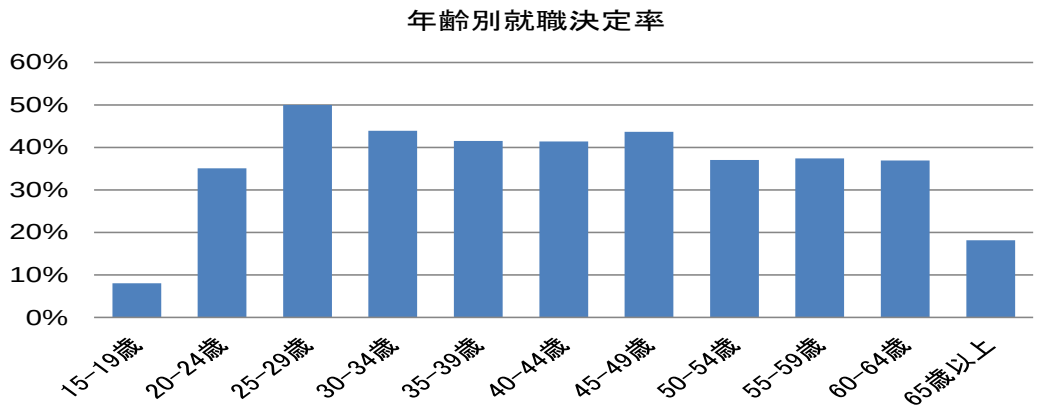
超高齢化社会の到来と労働力人口の縮小が見込まれる中で、生涯現役をキーワードに、中高齢者が長年培ってきた知識や経験、技能・技術等のキャリアを効果的に利活用し、地域経済や社会の活力を維持していくことが不可欠となってきています。シルバー人材センター[6]など既存の仕組みも活用するとともに、意欲と能力のある中高年齢層の本格的な就業支援や企業内で活躍し続けられるための職業能力開発を進めることが課題となっています。

（図－２０）



出典：岐阜労働局「一般職業紹介状況」

（図－２１）



出典：県労働雇用課「岐阜県人材チャレンジセンター事業実績（平成 27 年度）」

6　「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて設立され、高年齢者に臨時的かつ短期的又は軽易な業務に係る就業機会を提供しています。県内には市町村単位を基本として 41 のセンターが設置されています。

第３　職業能力開発の実施目標

前述の経済社会や雇用情勢の動向と課題を踏まえ、以下の３つの目標を掲げ、職業能力開発施策を推進します。

１　誰もが自分らしく活躍できるための人材育成

人口減少の進展と雇用情勢の改善に伴い、人材の確保が深刻な経営課題の一つとなっており、県内事業者の大半を占める中小・小規模事業者にとっては、求める人材を確保することが一層厳しいものとなってきています。

このような中で、県の産業経済を維持・成長させていくためには、将来を支える若者はもとより、意欲や能力のある女性や障がい者、中高年齢者など、あらゆる人材が活躍する場を得て、その能力を存分に発揮し、生産性を向上させるための職業能力の開発・向上を図る必要があります。

今後の産業経済の担い手である若者に対しては、教育段階からその発達に応じて職場体験等のキャリア教育や、技能に接する機会を設け、社会の中で自分の役割を果たしながら、職業的に自立していくための基礎的な能力や勤労観・職業観を醸成することが必要です。就職・転職活動を行う段階では、社会人としての基礎的な職業能力を備え、どのような職業人生を歩むかを十分に考えた就職を促すことで、早期離職を防止し、社会における活躍につなげることができると考えられます。

女性については、結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなくその特性を生かして活躍できる場を広げ、労働力としてこれまで以上の役割を担っていくことが期待されます。さらに、活躍する女性が増えることで、男性中心であった職場に新たな働き方や価値観をもたらす等のイノベーションを起こす可能性があります。

障がい者については、新規求職申込件数及び就職件数ともに伸びていますが、法定雇用率未達成の事業者が依然として多く存在します。事業者の理解を促すとともに、障がい者の職業能力開発を進めることで、働く意欲や能力のある障がい者が自立して活躍できるようにすることが重要です。障がい者の雇用拡大は、人材確保が困難となる地域経済の担い手確保にもつながります。

人口減少下において割合が増加する中高年齢者については、豊富な経験やスキルを活かして活躍し続けることや熟練技術の次世代への継承、円滑な再就職を支援し、意欲と能力のある中高年齢者が生涯に渡り活躍していくことが期待されます。

これらの地域の担い手の特性に応じた職業能力の開発・向上を推進し、誰もが地域に愛着を持ち、自分らしく活躍できる社会の実現に努め、今後の産業経済の維持・発展を図ります。

２　成長産業を担う人材育成の推進

中部地域では、日本の航空機・部品生産額の５割以上、航空機体部品の約８割を生産しています。航空旅客需要は、アジアをはじめ、世界的に拡大が見込まれ、世界最大の航空宇宙機器開発製造会社であるアメリカ合衆国のボーイング社による最新中型旅客機７８７の増産や国産旅客機ＭＲＪの生産、次世代大型旅客機７７７Ｘの生産が開始されています。

このような背景の下、岐阜県に立地する航空宇宙関連企業は、大手機体メーカーに加えて中小サプライヤー、素材メーカー、工作機械メーカーなど約６０社が立地し、主に機体部品やエンジン部品の切削加工、組立、治工具製造などを担い、我が国の航空宇宙産業全体の製造品出荷額の１３．８％を占めています[7]。

しかしながら、本県の航空宇宙関連産業が引き続き国際競争力を維持・確保し、一層の市場拡大を図るためには、就業・未就業の別や技術・技能レベル等に対応したきめ細やかな人材育成を継続的に実施し、人材を確保していく必要があります。

また、超高齢化社会の進展や平均寿命の上昇による高齢者の増加に伴い、健康や医療、福祉、介護のニーズが増加し、ヘルスケア産業の需要が高まると考えられます。

本県の医療福祉機器の平成２６年の生産額は約３４８億円で、全国で１６位となっており、平成１７年からの１０年間で年平均約３．８％の伸び[8]を示しています。さらに、大手車いす製造メーカー２社が県内に立地しており、手動車いす、電動車いす共に大きな国内シェアを持っています。

岐阜県関市は、鎌倉時代に元重で知られる刀匠が刀を打ち始めて以来、高品質な刀の産地として栄えてきた歴史があり、現在は包丁や小刀等だけでなく、医療用刃物で国内トップクラスのシェアを占める企業が立地しています。その他にも、高度な技術力を生かし、医療福祉機器関連でトップクラスのシェアを占める企業や、新たな医療・介護機器や福祉用具の開発・製造を行う企業等、優れたモノづくりの技術を有する中小企業が集積しています。

---

7 経済産業省「平成 26 年工業統計」より

8 厚生労働省「平成 26 年薬事工業生産動態統計」より

また、医薬品については、化学工業の製品出荷額の約７割を占めており、平成１２年から２２年までの１０年間で出荷額は約２倍、従業員数は約１．５倍と高い伸びを示しています。

しかし、医療福祉機器や医薬品等のヘルスケア製品の開発・製造を行うためには、日進月歩する医療、福祉、介護の現場や「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」等の法規制に関する様々な専門知識が必要であり、これに対応できる有資格者や専門人材の確保が大きな課題になっています。

さらに、これまで産業界は、公害や地球温暖化、廃棄物、リサイクル、化学物質管理等様々な環境問題に取り組んできました。しかし、平成２３年３月１１日の東日本大震災では、広範囲な停電や、原子力発電所事故による国内全ての原子力発電所停止の事態が生じた経験等から、社会全体で省エネルギーや安全で持続可能なエネルギーの積極的な利用に対する意識が高まりました。エネルギー消費の抑制やその自給率を高めることは、産業経済の維持・成長のみならず、地球環境を維持していく上でも非常に重要であり、今後市場の拡大が見込まれます。

人口減少、少子高齢化という社会構造の変化やグローバル化の進展、世界的なコスト競争の激化、国内市場の縮小等に伴う生産拠点の海外移転等の我が国全体に及ぶ産業構造の変化は、県内産業の空洞化を招き、本県の経済に大きな影響を及ぼすとともに雇用の縮小や技術水準の低下にも繋がりかねません。このような状況下で、今後成長が見込まれる分野における需要の獲得や新規参入は、本県の産業経済の維持・発展に欠かせません。これらの分野においては、各々に特有の高度な知識や技能・技術を備えた人材が求められるため、産業界と連携した取組みを推進するとともに、中小企業や小規模事業者の自社内で養成しがたい人材の育成については、計画的に進めていきます。

３　産業界のニーズに対応した人材育成

本県の県内総生産額及び産業別従業者数に占める割合は製造業が最も高く、そのほとんどが中小・小規模事業者です。これらの事業者は、個々に雇用することができる従業員の数が限られており、その人材力が競争を勝ち抜くための鍵となりますが、人材育成は短期的には成果が得られにくく、中長期的に実施していく必要があります。また、これらの事業者は、経営資源が乏しく、単独で体系的な人材育成や専門領域の高度な人材育成を行うことは困難です。この

ため、公的な支援を講じることによって、人材育成や職業能力開発の機会を確保することが必要です。

さらに、これまで県内のモノづくり産業を支えてきた熟練技能者の高齢化が進展しており、技能・技術の維持・継承の問題が顕在化するとともに、若年者の減少や理系離れ・技能離れ等により、モノづくり業界は慢性的な人手不足が生じています。今後も県経済を支える付加価値の高いモノづくりを維持していくには、熟練技能の継承を進めながら、技能・技術の進展や技術革新等に対応できる人材の育成に取り組むとともに、技能の社会的評価を高め、技能者を尊重する気運を醸成する必要があります。

一方で、人手不足や高齢化する労働力を補い、生産性を高める手段として、従来のＩＴにとどまらない、ＩｏＴ（モノのデジタル化・ネットワーク化）、ロボット、人工知能等の新たなテクノロジーの利用が注目されています。厚生労働省の「第１０次職業能力開発基本計画」（平成２８年４月策定）においても、「我が国の労働生産性向上のカギとなるＩＴを活用し、新たな製品やサービスを生み出すＩＴ人材層を分厚くする取組の強化・加速化」が掲げられています。

大垣市にあるソフトピアジャパンエリアは、多くのＩＴ関連企業が一大集積地を形成しています。エリア内には、製品開発、販路拡大の相談等の支援をしている（公財）ソフトピアジャパンや、先端的技術と芸術的創造との融合を理念に、情報社会の新しいあり方を創造的に開拓していく資質を備えた人材等を養成している情報科学芸術大学院大学（ＩＡＭＡＳ）が立地しています。また本県は、情報・メカトロ・ロボット技術に関する研究機関である岐阜県情報技術研究所を有しており、企業との共同研究、技術相談・指導等を実施しています。これらを中心に、今後一層業界と連携し、産業の情報化や高度化に必要な人材の育成を推進します。

また、老朽化が進む道路や建築物等をはじめとした地域のインフラの維持・整備に不可欠な建設業や、高齢化社会に不可欠な介護・福祉等の分野については人手不足が顕著であるため、これらの分野に的を絞った訓練機会を確保し、人材の養成を図るとともに、経済社会の動向や技術の進展等を踏まえながら、職業能力の開発・向上を必要とする事業主及び労働者に対する支援を継続し、産業界のニーズに応じた人材育成に努めます。

第４　職業能力開発の基本的施策

第３に掲げた目標に対し、以下の施策を実施していきます。

１　誰もが自分らしく活躍できるための人材育成

（１）若年者

①　国際たくみアカデミー、木工芸術スクールにおける職業能力開発

国際たくみアカデミー職業能力開発校（以下「国際たくみアカデミー開発校」）及び木工芸術スクールは、それぞれ美濃加茂市、高山市に設置された職業能力開発促進法により必置義務のある県立の公共職業能力開発施設です。新規学卒者や離職者を対象に、就業に役立つ実践的な知識と技能を身に付けるための職業訓練を実施しています。平成１７年４月には、美濃加茂市に生産技術科と建築科を有する国際たくみアカデミー短期大学校を開校しており、県内モノづくり産業を支える人材育成の拠点として、高校卒業者等を対象に産業界のニーズに対応した専門的な知識や技術、社会人基礎力を身に付け、現場のリーダーとして活躍できる若者を育成することを理念としています。

入校状況をみると、（表－１）のとおり、木工芸術スクール及び国際たくみアカデミー開発校自動車エンジニア科、国際たくみアカデミー短期大学校建築科は、定員充足率が高くなっています。木工芸術スクール木工科については、県内だけでなく全国から、そして幅広い年代層からの応募があり、定員の２倍程度の応募があった年もあります。これは同種の訓練科が全国的に少ないことに加え、「飛騨の匠」というブランド力と曲げ木を用いた脚物家具の製作など、「飛騨の家具」を継承する高度な技術が習得可能であることが大きいと考えられます。しかし、国際たくみアカデミー開発校の建築・設備系の訓練科（設備システム科、住宅建築科）及び国際たくみアカデミー短期大学校生産技術科については、定員充足率が低い状況です。これは、モノづくり志向の希薄化や業界が直面している厳しい業況、良好な雇用情勢が影響していると考えられます。

今後、若年人口の一層の減少が見込まれることから、現在は充足している訓練科も含め、入校生の確保が一層困難になることが考えられます。従って、業界や教育委員会、ハローワーク等との連携を深め、業界のニーズに応じた即戦力となる訓練を実施していくとともに、オープンキャンパスや広報等の外部への情報発信を強化し、入校生の確保について重点的に取り組んでいきます。

修了生の就職状況については、ほとんどが関連業界に就職していますが、就職後の定着率についても調査し、修了生が将来にわたって活躍できるよう、中長期的なキャリア形成を見据えた訓練を実施していきます。

また、今後の職業能力開発施設の運営については、高卒者数の推移や定員充足率等を踏まえ、訓練科の再編も視野に入れ、技能・技術の変化に応じた訓練カリキュラムの見直しや導入を行い、産業界のニーズに応じた技能・技術や職業人として求められる知識の習得を図り、地域の産業の即戦力となる人材や現場のリーダーとなり得る人材の育成・輩出・定着に向け、公共職業能力開発施設としての役割を果たしていきます。

（表－１）

国際たくみアカデミー・木工芸術スクール入校状況

平成 28 年 4 月 8 日（入校日）現在

課程	校　名	訓練科目	定員（人）	応募者（人）	入校者（人）	定員充足率（%）
普通	開発校	自動車エンジニア科	20	32	20(12)	100.0
	木　工	木工科	30	33	28(6)	93.0
短期	開発校	設備システム科	10	5	4(4)	40.0
		住宅建築科	20	12	9(7)	45.0
専門	短大校	生産技術科	20	10	10(10)	50.0
		建築科	20	24	20(20)	100.0

資料：県産業技術課

注１：「開発校」＝国際たくみアカデミー開発校、「木工」＝木工芸術スクール、「短大校」＝　国際たくみアカデミー短期大学校

注２：入校者の（　）は県内者数

＜具体的な取組み＞

○労働者としての職業生活設計等、将来を見据えたキャリア形成に資する訓練カリキュラムの導入

○技能・技術の変化や進展及び産業界のニーズに対応した訓練カリキュラムの構築

○「飛騨の家具」をはじめとした木工産業の技能継承に向けた訓練カリキュラムの充実

○入校生の実情を踏まえた広域的な入校生募集方法の検討・導入、取組みの強化

○技能・技術の変化、高卒者数の推移や定員充足率等を踏まえた訓練課程、訓練科の再編

○教育委員会、ハローワーク及び関係業界団体等との連携強化

＜成果指標＞

		実績	目標
		平成２７年度	平成３２年度
開発校	定員充足率	８４．０％	１００．０％
	就職決定率	９７．１％	１００．０％
	定着率（就職３年後の定着率）	－	８５．０％
	目指す資格の合格率	１００．０％	１００．０％
木　工	定員充足率	１００．０％	１００．０％
	就職決定率	１００．０％	１００．０％
	定着率（就職３年後の定着率）	－	８５．０％
短大校	定員充足率	６２．５％	１００．０％
	就職決定率	１００．０％	１００．０％
	定着率（就職３年後の定着率）	－	８５．０％
	目指す資格の合格率 （生産技術科） （建築科）	 ８１．３％ ８６．７％	 ９０．０％ ９０．０％

資料：県産業技術課

注１：「開発校」；国際たくみアカデミー開発校、「木工」；木工芸術スクール、「短大校」；国際たくみアカデミー短期大学校

注２：定員充足率は入校時の定員充足率

注３：定着率（就職３年後の定着率）３２年度目標値は、平成２９年度修了（卒業）生が対象

注４：目指す資格の合格率は、各科在校中又は修了（卒業）後に取得可能又は修了（卒業）が受験資格となる以下の資格等の受験者の合格率

【開発校】　自動車エンジニア科：二級自動車整備士(修了後)
設備システム科：技能検定３級（建築配管）
住宅建築科：技能検定３級（建築大工）

【短大校】　生産技術科：技能検定２級（機械加工等）
建築科：２級施工管理技士（学科試験）、技能検定２級（建築大工、卒業時）、建築士（学科試験、卒業後）

②　就職活動段階における社会人・職業人としての基礎的能力の養成

生産年齢人口の減少により、若い労働力の確保が困難になっている一方で、不安定な就労を繰り返す若年層の職業能力開発が課題となっています。若年者の安定した就労に向け、その特性に配慮し、かつ実践的な内容の職業訓練コースの設定を行なっていく必要があります。

県においては、再就職にあたり、職業能力の開発を必要とする求職者に対する多様な職業訓練の受講機会を確保するため、専修学校等の民間教育訓練機関に委託して、離職者等委託訓練を実施しています。

企業が離転職者の採用にあたり重視する事項は、業務に役立つ専門知識や技能・経験とともに、新規学卒者同様、仕事への熱意や職業意識・勤労意欲、社会常識、マナー、コミュニケーション能力などです。このため、離職者等委託

訓練においては、職業経験が少ない若年者を主な対象とし、企業ニーズに応じたビジネスマナー等の基礎的な能力の習得をカリキュラムに含む長期間の訓練コースの設定に努めます。その他の訓練についても、従来の３ヶ月の標準訓練期間について、今後は４～６ヶ月の訓練期間のコースの割合を増やし、一層の職業能力の開発・向上を図ります。

また、これらの委託訓練全てのコースでジョブカードを活用したキャリアカウンセリングを実施しており、特に若年者については、就労後の早期離職リスクを軽減する有効な方策となっています。このため、今後も訓練期間中にきめ細かなカウンセリングを実施し、訓練受講者の職業意識と訓練効果の向上、就職決定・定着率の向上を図ります。　（表－２、３）

（表－２）

委託訓練年齢別就職者数

訓練コース	訓練期間	コース数	就職者(人)							就職決定率
			合計	10代	20代	30代	40代	50代	60代	
IT 中級	3ヶ月	15	204	1	46	65	63	25	4	77.9%
事務経理	4ヶ月	7	93	0	32	41	16	4	0	77.5%
ﾊﾟｿｺﾝ・簿記ﾏｽﾀｰ	4ヶ月	1	11	0	3	3	5	0	0	91.7%
医療・調剤・介護事務	4ヶ月	5	65	0	30	23	9	3	0	78.4%
医療＆OA 事務	4ヶ月	2	21	1	8	7	5	0	0	91.4%
医療事務総合	3ヶ月	1	4	0	2	0	2	0	0	40.0%
CAD 機械設計	5ヶ月	2	22	0	10	7	3	2	0	84.7%
OA 事務・CAD	5ヶ月	2	25	0	7	9	9	0	0	89.3%
介護員養成	3ヶ月	8	97	1	12	24	31	18	11	85.1%
介護福祉士養成	2年間	3	41	2	5	11	14	9	0	100.0%
定住外国人	5ヶ月	1	4	0	0	1	1	2	0	57.2%
Android ｱﾌﾟﾘ	5ヶ月	2	13	0	4	5	3	1	0	65.0%
ﾊﾟｿｺﾝ・web ﾏｽﾀｰ	4ヶ月	1	11	0	4	3	2	2	0	100.0%
合計		50	611	5	163	199	163	66	15	80.8%
就職決定率				62.5%	85.8%	79.6%	77.8%	82.5%	83.4%	

※就職者のうち、女性の割合は 489 人(80.1%)

資料：県労働雇用課（平成 26 年度）　※介護福祉士養成科（2 年課程）は、3 コース（H26.4 開講）を計上

注 1：就職者には中途就職者を含む

注 2：就職決定率＝（訓練修了後 3 ヶ月以内の就職者数＋就職のための中退者）/（訓練修了者数＋就職のための中途者）

注 3：就職者は、訓練修了後 3 ヶ月以内に就職又は内定した者及び自営を開始した者

（表－３）

委託訓練コース数・定員

訓練コース	コース数		定員（人）		H27 年度定員充足率
	H27 年度（実績）	H28 年度（予定）	H27 年度（実績）	H28 年度（予定）	
IT 中級	16	16	310	315	89.1%
IT 初級･ビジネス	2	－	40	－	100.0%
IT 初級	1	－	20	－	65.0%
IT 基礎	－	1	－	20	－
IT上級	－	1	－	20	－
事務経理	5	5	100	100	86.0%
経理事務スペシャリスト	1	1	20	20	75.0%
ﾊﾟｿｺﾝ･FP 総務事務	－	1	－	20	－
医療･調剤･介護事務	4	4	80	80	98.8%
医療事務･パソコン	2	2	24	40	100.0%
介護員養成	7	8	140	160	76.5%
介護福祉士養成	3	3	110	110	22.8%
Android アプリ	2	－	40	－	65.0%
Web プログラミング	－	2	－	40	－
CAD 機械設計	3	3	60	60	73.4%
OA 事務＆CAD	1	1	20	20	70.0%
パソコン･CAD マスター	2	2	30	30	80.0%
ｵﾌｨｽ･建築 CAD	－	2	－	30	－
航空機組立技能	2	1	40	20	55.0%
総合オペレーション	3	2	60	40	48.4%
合計	54	55	1,094	1,125	75.4%

資料：県労働雇用課　（平成 28 年 12 月 1 日現在）

また、若年人口は減少していますが、ニート・フリーター状態にある若年者の数は高止まりとなっています。このため、岐阜県若者サポートステーションを中核的な拠点とし、臨床心理士によるメンタルカウンセリング、企業と連携したジョブトレーニング、職業的自立に向けた各種セミナーの開催及び保護者向け相談会、出張相談等を実施し、就業に向けて支援していきます。

さらに、契約社員やパートといった非正規雇用者の生活の安定確保及び正規雇用の就職促進を図るため、「岐阜県総合人材チャレンジセンター（以下、「ジンチャレ！」という。）において、労働局、ハローワーク等の就職支援機関と連携して就職支援を行います。

＜具体的な取組み＞

〇企業ニーズに応じた離職者等委託訓練における訓練コースの設定（ビジネスマナー等の基礎的能力習得をカリキュラムに含む長期間にわたる訓練の実施等）

〇離職者等委託訓練におけるジョブカードを活用したキャリアカウンセリングの実施

〇若者サポートステーションにおける臨床心理士によるメンタルカウンセリング、企業と連携したジョブトレーニング、職業的自立に向けた各種セミナーの開催及び保護者向け相談会、出張相談等の実施

〇求職者の就職支援に資するセミナーの実施

〇ジンチャレ！における就職支援セミナーの実施

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２６年度(注)	平成３２年度
委託訓練就職決定率	８０．８％	８２．５％

注：平成 27 年度確定値は H29.6 末に確定するため、平成 26 年度実績とする。

※就職決定率＝（訓練修了後 3 ヶ月以内の就職者数＋就職のための中退者）/（訓練修了者数＋就職のための中途者）

※若年者、女性、中高年齢者含む

③　教育段階からの職業教育、産業人材育成

将来の産業経済を担う若者が、社会的に自立し、その能力を十分発揮して活躍していくためには、教育段階からの発達段階に応じた勤労観や職業観の育成が欠かせません。

小中学校の教育段階においては、身近な産業や技能・技術に触れる機会を通して興味・関心の構築や勤労観、職業観の醸成を図ります。また、高校生については、社会人・職業人として必要なビジネスマナーや対人関係等の基礎的能力の習得や、企業や商店等で一定期間就業体験をすること等を通して、働くことの意義や将来の職業設計について考える機会を設け、望ましい勤労観、職業観の育成を図ります。

農業、工業、商業、生活産業等の専門学科のある高等学校においては、専門教科を活かしながら、地域と連携して課題解決やものづくり体験等の学習活動を行い、地域への愛着を育みながら、地域に貢献できる産業人としての資質や能力の育成を図り、次代の地域産業をリードできる優れた産業人の育成を推進します。

＜具体的な取組み＞

○高校生インターンシップ事業を推進し、勤労観・職業観を育成

○専門学科のある高等学校における地域と連携した学習活動により、本県産業をリードする役割を担う次代の優れた産業人を育成

○熟練技能者等の教育現場への派遣による技能尊重気運の醸成、実践的技能の習得

○工業高校生の技能・技術向上を目的とした公共職業能力開発施設を活用した研修の実施

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
工業高校生等の公共職業能力開発施設を活用した研修	７４人	４００人(累計)

（２）女性

①　女性の再就職に向けた職業能力開発

出産・育児期も継続して働き続ける女性は増えてきましたが、出産等を機に離職する女性は依然として多い状況にあります。これらの女性の中には、育児等が一段落した後、再就職を希望する場合がありますが、離職期間が長期になればなる程、再び働くことに不安を感じる傾向が強まります。生産年齢人口が減少する中で、これらの女性の活躍を支援することは、地域の産業の担い手確保のためにも重要です。

このため、離職者等委託訓練においては、託児付き訓練コースを一層拡充していきます。さらに、一日の訓練時間を短く設定した訓練コースを設定し、育児等により受講時間に制約がある方の参加を促します。また、訓練期間中にジョブカードを活用したキャリアコンサルティングを実施することにより、受講者の職業意識の向上や訓練効果の向上、就職決定率の向上を図ります。

また、「女性の活躍支援センター」において、就労・子育て相談やキャリアアップ講座の開催、女性のネットワークの拡大・交流に取り組み、個々の女性が置かれている状況に応じたキャリアカウンセリング等を通じた伴走型サポートを推進します。

＜具体的な取組み＞

〇託児付き訓練コース、育児等との両立に配慮した離職者等委託訓練コースの設定

〇離職者等委託訓練におけるジョブカードを活用したキャリアカウンセリングの実施（再掲）

〇女性の活躍支援センターにおける個々の女性の状況に応じたサポートの実施

＜成果指標＞

〇離職者等委託訓練における就職決定率（再掲）

② 企業における女性の活躍支援

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性の活躍推進法）」が平成２８年４月に施行され、３０１人以上の大企業には女性の活躍推進に向けた行動計画の策定等が新たに義務づけられることとなりました。

平成２７年に県が県内製造業等に対して実施したアンケート[9]によると、常時雇用する女性従業員の割合について、最も多かったのは「１０％以上３０％未満」（３７．９％）ですが、製造部門に限定した女性従業員の割合は「５％未満」（２６．３％）が最も多く、また、管理職全体に占める女性の割合は、「いない」が５６．８％であり、製造部門や管理職の女性の割合が少ない傾向にあります。一方で、男性比率の高い部門・役職への女性の配置や登用など、女性の職域拡大の必要性については、「ある」「大いにある」を合わせると５８．９％であり、多くの事業者が女性の活躍推進の必要性を感じています。

本県の産業経済の維持・成長のためには、主要産業であり、人手不足感が強まっている製造業において、女性が職域を広げ、その個性や能力を発揮していくことが不可欠です。このため、製造業に在職する女性に軸足を置き、ニーズに応じた研修を企画・実施するとともに、様々な機会を利用し、経営層や管理職層等に対する女性の職域拡大やその能力を活かす働き方等の啓発を行い、女性が活躍できる気運の醸成を図ります。

[9] 平成 27 年 10 月 31 日～11 月 20 日に県内製造業等 605 事業者にメール又は郵送により実施。回答数 216。回答率 36%。

＜具体的な取組み＞
○製造業等に在職する女性の活躍を推進するための研修の実施
○企業の経営層や管理職等を対象とした啓発等の実施

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
研修（モノづくり女子塾等）参加者数	３０人	２５０人(累計)

（３）障がい者

障がい者の職業能力向上を図るため、ＩＴや介護サポート技能を習得する原則３ヶ月間の委託訓練や、職場実習を行う１０日間程度のチャレンジトレーニング（短期職場実習）を実施しています。座学を中心に集合型で行う訓練（委託訓練「知識・技能習得訓練コース」）受講者の就職決定率は、全国に比べて低い状況にありますが、障がい者が各々の特性に応じて企業現場で行う訓練や実習（委託訓練「実践能力習得訓練コース」及びチャレンジトレーニング）の就職決定率は、ここ数年伸び続けており、高い状況にあります。

（表－４）

就職決定率の状況　（単位：%）

	岐阜県			全　国		
	H25	H26	H27	H25	H26	H27
委託訓練	38.3	47.6	42.1	47.1.	51.3	47.9
うち知識･技能習得訓練コース	28.9	27.6	30.0	36.3	39.3	37.5
うち実践能力習得訓練コース	77.8	92.3	87.5	66.3	71.3	69.1
特別支援学校早期訓練コース	―	0.0	100.0	88.1	94.6	89.7
チャレンジトレーニング	61.8	63.8	69.3	―	-	―

資料：委託訓練は岐阜県及び厚生労働省、チャレンジトレーニングは岐阜県事業

注：就職決定率＝（訓練修了後の就職者数＋就職のための中退者）／（訓練修了者＋就職のための中退者）

一般就労を希望する障がい者は増加傾向にありますが、法定雇用率を達成していない企業は全体の４３．３％（平成２８年６月１日時点）を占めています。このため、企業に対しては、障がい者が活躍できる仕事づくりや受入体制整備に関する助言等を行うとともに、障がい者に対しては、特別支援学校における実践的な作業学習に加え、既卒者や離転職者向けに訓練受講機会の質的・量的

拡大を進めてきました。障がい者の雇用に当たっては、多くの企業が就労意欲とコミュニケーション能力を求めているため、技術的なスキルの習得に加え、これらの能力の向上を図る訓練が必要です。また、今後は、長期訓練を県内で受けられないという課題や、職場実習から定着まで途切れなく支援を受けられるようにしてほしいといったニーズに対応していく必要があります。

こうしたことから、「岐阜県障がい者総合就労支援センター（仮称）」を整備し、障がい者・企業双方に対し、個々の状況に応じて、相談、訓練、マッチング、職場定着を総合的にサポートすることにより、障がい者雇用の支援の拡充・強化を図ります。同センターでは、これまで以上に各支援機能間及び教育委員会等との情報共有を実現し、障がい者・企業それぞれの状況に応じた最適な支援に努めます。さらに、センター内には１年までの訓練が可能な職業訓練能力開発校を設置し、障がい者の能力・特性と企業の現場のニーズに応じ、個別の習得状況も見極めながらカリキュラムを柔軟に見直し、確実に就労につながる訓練の実施を図ります。また、就職後も、個別カウンセリングやフォローアップを実施するなど、手厚い定着支援を実施します。

＜具体的な取組み＞

○相談から職業訓練、就職先とのマッチング、職場定着までトータルでサポートする「岐阜県障がい者総合就労支援センター（仮称）」の整備

○「障がい者雇用企業支援センター」による障がい者が活躍できる仕事づくり、受入体制整備に関する企業への助言等

○障がい者の能力や適性に応じた委託訓練、チャレンジトレーニング（短期職場実習）の実施

○特別支援学校と連携した職業訓練・就労支援の実施

○「障がい者雇用開拓員」による企業への戸別訪問を通じた職場実習や求人の働きかけ

○「精神障がい者支援ワーカー」の配置による急増する精神障がい求職者への支援体制整備

○障がい者の職場定着を支援するジョブコーチの養成

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
障がい者雇用率【民間企業】	１．８９％	２．３０％
法定雇用率達成企業の割合	５５．０％	６４．０％
委託訓練修了生の就職決定率	４２．１％	５０．０％

（４）中高年齢者

超高齢化の進行、平均寿命の上昇、生産年齢人口の減少が進展する中で、働く意欲と能力のある中高年齢者の就労促進は、一層重要になります。

中高年齢者の再就職は、本人の職歴や職業観が既に確立しており、未経験職種に対する不安や抵抗感等から、総じて困難度が高くなる傾向にありますが、公的年金支給年齢の段階的引き上げなどの制度改革に伴い、これまで以上に高齢者の就労支援が課題になることが想定されます。

このため、従来、離職者等委託訓練は女性の受講割合が多く、男性向けの訓練が少ない傾向にありましたが、製造・建設等の人手不足分野等を中心に中高年齢者の就業につながると考えられる訓練コースの拡充に取り組みます。また、訓練期間中には、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングを実施することにより、訓練受講者の職業意識、訓練効果、就職決定率の向上を図ります。

また、引き続き岐阜県シルバー人材センター連合会の取組みを支援し、地域の担い手として活躍できるシニア人材の育成を推進するほか、様々な機会を利用し、経営層や管理職層に対して、中高年齢者の職域拡大やその能力を生かす働き方等の啓発を行い、中高年齢者が活躍できる気運の醸成を図ります。

＜具体的な取組み＞

〇中高年齢者の就業につながる離職者等委託訓練の設定

〇離職者等委託訓練におけるジョブカードを活用したキャリアカウンセリングの実施（再掲）

〇中高年齢者の職域の拡大に向けたセミナーや研修の開催

＜成果指標＞

〇離職者等委託訓練における就職決定率（再掲）

２　成長産業を担う人材育成の推進

成長分野については、人材育成の拠点として県が整備した「岐阜県成長産業人材育成センター」（平成２８年１１月開所）を中心として、各分野ごとのニーズを反映したきめ細やかな人材育成を進めます。また、同センターにおいては今後も各分野の情勢に応じて必要な実習機器の整備や、研修メニューを企画・実施します。

（１）航空宇宙分野

①　在職者の技能・技術等の向上、新規参入を促進するための人材育成

中部地域には、国内航空機産業の大手重工メーカー３社をはじめ、これを下支えする部材メーカーが数多く立地しています。数百万点といわれる航空機部品の製造・納品には国際的な認証の取得が必要であり、その製造においては高度な技術や品質保証が求められます。このため、当県の航空機産業が引き続き国際競争力を維持・確保し、さらに市場拡大を図るためには、高度な知識・技能をもつ産業人材の確保・育成が欠かせません。また、これらの取組みが、航空機関連企業の売上増加のみならず、既存の県内産業の技術力の向上や社会情勢の変化に対応できる産業人材育成につながることが期待されます。

そこで、「岐阜県成長産業人材育成センター」において、航空機製造等に携わる中堅・中小企業や新規参入を目指す中堅・中小企業の在職者向けに研修等を実施し、優れた産業人材の育成を推進します。

＜具体的な取組み＞

○「岐阜県成長産業人材育成センター」の開設及び航空宇宙産業技術者育成研修の実施

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
航空宇宙産業技術者育成研修の受講者数	２０１人	３，０００人(累計)

②　若年者の獲得及び定着

航空宇宙関連産業は、今後需要拡大が見込まれる一方で必要な人材が不足することが懸念されており、次世代を担う若年者を獲得し、高度な技能・技術をもった優れた産業人材を育成・定着させる必要があります。

このため、高校生を対象に航空宇宙産業に関する仕事の魅力を広く伝え、興味を抱く機会を提供することで航空宇宙産業への就業意欲を高め、将来を担う人材の確保に取り組みます。また、岐阜県立岐阜工業高校に専門知識や技能習得に必要な実習施設「モノづくり教育プラザ」を整備し、産学官連携した産業教育を推進し、関連産業の即戦力となる産業人材の育成・輩出を図ります。

＜具体的な取組み＞

○航空宇宙産業セミナー及び企業見学の実施

○航空機製造技術体験研修（組立技能実習）の実施
○岐阜工業高校における「モノづくり教育プラザ」の整備及び加工・組立実習等の実施

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
航空宇宙産業セミナー及び企業見学の参加者数	４６８人	２，５００人(累計)
航空機製造技術体験研修（組立技能実習）の参加者数	４４人	２５０人（累計）

（２）ヘルスケア（医療福祉機器・医薬品・食品）分野

今後の日本や先進国における高齢化や平均寿命の上昇等を背景に、健康や医療、介護、福祉等のヘルスケア分野のニーズは一層高まると考えられます。

しかし、これらの分野の製品の製造・開発においては、専門的な課題やニーズ、様々な法令や規制・基準・許認可等を熟知し、対応していく必要があります。また、製品によっては、生物学的安全性試験や治験に係る膨大な開発費が必要な場合もあり、経営資源の乏しい中小企業等の当該分野への新規参入については、これらを踏まえた上での見極めが重要です。このため、「岐阜県成長産業人材育成センター」等において、当該分野の製品の製造・開発に有用なセミナーを開催し、モノづくり企業を中心とした中小企業の新規参入や既に当該分野に参入している企業の新たな事業展開を支援するとともに、高度な専門性に対応できる産業人材の育成・確保を図ります。

＜具体的な取組み＞
○「岐阜県成長産業人材育成センター」の開設（再掲）
○岐阜県医療福祉機器開発セミナー（医薬品・医療機器等に関する法規則の概要、医療機器の製造販売等に必要な許認可手続き、薬事の観点から見た開発における注意点の解説、臨床研究・試験を踏まえた医療・福祉現場のニーズ紹介、医療・福祉機器の開発事例紹介等）の実施
○医薬品・食品分野の製造技術や品質管理等に関するセミナーの実施

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
ヘルスケア産業人材育成研修（医療福祉機器）	６０人	５００人(累計)
医薬品・食品分野の品質管理セミナーの参加者数	４５人	２５０人(累計)

（３）次世代エネルギー分野

①　再生可能エネルギー、省エネルギー関連設備等の開発に要する技術者等の育成

東日本大震災以降、太陽光や小水力等の再生可能エネルギーやエネルギー効率の高い機器の導入による省エネルギー対策、蓄電池による蓄エネルギー技術等への関心が一層高まってきています。しかし、これらの分野においては、専門性の高い技術が必要であるとともに、導入コストの低減や収益性の改善が課題となっています。

このような状況を踏まえ、次世代エネルギー分野の産業振興を図るため、大学などの研究機関が有する専門的な情報や技術と県内企業のニーズをマッチングし、産学金官連携による再生可能エネルギーの高度利用や省エネルギー対策をはじめとする次世代エネルギー技術の開発や製品化等を推進するとともに、「岐阜県成長産業人材育成センター」でのエネルギー関連技術や事業設計等に関する専門人材の育成を図ります。

＜具体的な取組み＞

○岐阜県次世代エネルギー産業創出コンソーシアムと連携した先端技術講習会の開催

○同、次世代エネルギー技術の開発・製品化を目指すワーキンググループ活動の支援

○「岐阜県成長産業人材育成センター」の開設（再掲）

○エネルギー関連技術、事業設計等に関する研修による専門人材の育成

○地域における再生可能エネルギーの導入を担う市町村職員、県民を対象とした再生可能エネルギー・省エネルギーに関する普及啓発の実施

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
先端技術講習会の参加者数	３１人	２５０人(累計)
次世代エネルギー産業人材育成研修	０人	２００人(累計)

②　省エネルギー住宅の普及に要する人材の育成

平成３２年に義務化される住宅省エネ基準は、新築住宅が適合すべき省エネルギー性能の新基準を示すものであり、その達成には、従来のような高断熱性能を有するだけでなく、省エネ型の設備の導入が必要になることから、建築事業者によるエネルギービジネスへの参入や建替え需要による住宅市場の活性化が期待されています。

このため、県では平成２６年３月に策定した成長・雇用戦略に基づき、岐阜県の気候風土に即したゼロエネルギーハウス（ZEH）の基準・技術的課題等を検討する研究会の開催や技術者の養成等、住宅省エネ基準適合義務化を見据えた取組みを進めてきました。今後は、「岐阜県成長産業人材育成センター」における次世代住宅建築人材の育成に向けた研修・技術講習会の実施や国際たくみアカデミーにおける教育カリキュラムの導入等を通して、国の省エネ基準を上回る県版 ZEH の普及促進と作り手の更なるレベルアップを図ります。

＜具体的な取組み＞

○「岐阜県成長産業人材育成センター」の開設（再掲）

○岐阜県スマートコミュニティ推進協議会　次世代建築･住宅部会(仮称)と連携し、県内の中小工務店等の設計・施工技術者の技術力向上を目的とした人材育成事業（研修・技術講習会）の実施

○国際たくみアカデミー関係科における施工技術者等の育成

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
次世代住宅建築人材育成研修参加者数	５０人	２５０人(累計)
国際たくみアカデミー関係科における職業訓練（省エネ施工関連）の修了者数	０人	３１０人(累計)

３　産業界のニーズに対応した人材育成

（１）製造業における体系的な人材育成の推進

本県の県内総生産額及び産業別従業者数の約１／４を占めているのは製造業です。その大半が中小・小規模事業者であり、経営資源の制約等により人材育成に課題を抱えている事業者が少なくありません。

平成２７年に県が県内製造業等に対して行ったアンケート[10]においても、従業員のスキルアップを図る社外研修や職業訓練の参加について、７８．７％が「とても必要」「必要」と回答していますが、これらの研修に参加するための「時間的余裕がない」（２５．５％）、「参加費の負担が大きい」（１６％）という回答が多くあります。最も人材育成の必要性が高い職種及び階層については、「技術・技能職」（７３．５％）と「中堅層（部門の中核・リーダー・係長等）」（４１．２％）であり、必要なスキルは、「リーダーシップ・チームビルディング」（１５．８％）が最も多く、次いで「生産管理・品質管理」（１２．５％）となっています。

県が行った企業や業界団体等に対する聞き取り調査においても、人材育成の重要性は認識しているものの、人手不足の中で、人材育成よりも日常業務や人材確保策、労働環境の整備等を優先せざるを得ない状況や、小規模事業者は階層に応じた体系的な人材育成や専門領域の高度な人材育成について実施が困難であること、製造部門は取引先以外の他社の従業員と交流する機会や研修が少ない状況がうかがえました。

このため県では、商工関係団体等と連携しながら、モノづくりの現場を統括する工場長やリーダー、その候補生等を対象とした階層別研修を実施し、リーダーシップやマネジメント、生産性向上等に関するスキルの向上を図ります。また、県工業系研究機関における高度な専門知識や新技術に精通した人材の育成を目的とした技術者向け研修の実施等、ニーズに応じた人材育成を推進します。

＜具体的な取組み＞
〇商工関係団体等と連携した階層別研修の実施
〇県工業系研究機関における専門研修の実施

10　平成27年10月31日～11月20日に県内製造業等605事業者にメール又は郵送により実施。回答数216。回答率36%。

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
階層別研修参加者数	６５人	４００人(累計)

（２）技能振興、技能継承

技能はモノづくりの原点であり、その振興と次世代への円滑な継承はモノづくり立県である本県の産業を支えていますが、これらの技能は一朝一夕に身につくものではありません。人口減少による若年者の減少や技能離れ、モノづくり産業を支えてきた熟錬労働者の高齢化は、モノづくり産業に慢性的な人手不足と熟練技能・技術の円滑な維持継承に障害をもたらしつつあります。

このため、子どもをはじめ、多くの人に技能の必要性や重要性を認識してもらい、技能者の社会的評価を高め、技能尊重の気運を醸成する必要があります。そして、熟練技能を継承し、付加価値の高いモノづくりやサービス、生産性向上を実現できる次世代の技能者の育成を図り、技能・技術の進展や技術革新に対応していく必要があります。

県では、岐阜県職業能力開発協会と連携し、労働者の有している技能に相応の称号を付与する技能検定制度を運営しています。この制度は、技能習得意欲と技能の向上だけでなく、技能の社会的評価と認知度の向上に資するものであるため、関係業界や教育機関と連携し、着実な実施と若年者に対する積極的な受検勧奨を図ります。

また、優れた技能者に対する顕彰は、技能の社会的評価の向上だけでなく、技能者の自信と誇りを向上させ、モチベーションを高めます。このため、これまでの顕彰制度に加え、新たに特に優れた技能を有する中堅技能者を対象とした顕彰制度を設け、技能の振興を図ります。

さらに、技能五輪大会や若年者ものづくり競技大会への参加、熟練技能者の派遣等について、関係団体と連携した支援を通じ、若年者に対する技能・技術の向上とその魅力や重要性の発信を推進するとともに、次代を担う小中学生をはじめとした幅広い層の県民が直接モノづくりに触れる技能フェスティバルやモノづくり体験講座等の開催を通して、モノづくりの魅力を広め、技能尊重の気運の醸成を図ります。また、県の公共職業能力開発施設においては、産業界のニーズに応じた訓練を通じて技能の向上を図ります。

＜具体的な取組み＞

〇技能者顕彰制度の拡充

〇高校生の技能検定受検の促進

○工業高校等と連携した技能競技大会参加を目標とした育成支援
○技能士団体による技能フェスティバル等の開催支援
○熟練技能者等の派遣による小中学生への啓発、工業高校生の技能向上支援
○国際たくみアカデミー、木工芸術スクールによる在職者訓練の充実

＜成果指標＞

		実績	目標
		平成２７年度	平成３２年度
技能検定受検申請者数		３，２６０人	3,５００人
	うち 県内高校生	８３３人	８５０人
技 能 検 定 合 格 率		５３．７％	６０．０％
	うち 県内高校生	７７．０％	８０．０％

	実績		目標	
	平成２７年度		平成３２年度	
	実施数	修了者数	実施数	修了者数
国際たくみアカデミー 在職者訓練 （省エネ施工関連以外）	10 コース	106 人	20 コース	200 人
木工芸術スクール 在職者訓練	3 コース	38 人	5 コース	80 人
合　　計	13 コース	144 人	25 コース	280 人

（３）人手不足分野に係る人材育成・確保

道路や建築物等、地域のインフラ整備に不可欠な建設業や、超高齢化社会を背景に今後の需要の増加が見込まれる介護・福祉等の分野においては、人手不足が顕著であり、これらの分野に的を絞った人材確保の取組みが求められています。

このため、県立の公共職業能力開発施設である国際たくみアカデミー開発校及び短期大学校においては、訓練科の定員充足率の推移を踏まえながら、関係業界と連携し、ニーズに応じた施設内訓練の実施及び入校生の確保を図ります。

また、離職者等委託訓練においては、引き続き建設分野における車両系建設機械、フォークリフト、玉掛け等、現場で必要とされる資格を取得する訓練コース、介護分野における介護職員初任者研修や介護福祉士の資格を取得する訓練コースの設定など、即戦力となる人材の育成を行い、これらの分野における

人材の育成・確保を図ります。さらに、今後求人の増加が見込まれる分野については、離職者等委託訓練コースの新設を検討する等、新たなニーズに対応した取組みも進めます。

＜具体的な取組み＞
〇建設業界の人材確保に向けた関係団体との連携による訓練の実施及び入校生確保（国際たくみアカデミー）
〇建設、介護等、業界ニーズに応じた離職者等委託訓練の設定
〇離職者等委託訓練における就職決定率（再掲）

＜成果指標＞

国際たくみアカデミー建設業関係科			実績	目標
			平成２７年度	平成３２年度
定　員 充足率	開発校	設備システム科	４０．０％	１００．０％
		住宅建築科	４５．０％	１００．０％
	短大校	建築科	１００．０％	１００．０％
就　職 決定率	開発校	設備システム科	１００．０％	１００．０％
		住宅建築科	９３．０％	１００．０％
	短大校	建築科	１００．０％	１００．０％

注：「開発校」；国際たくみアカデミー開発校、「短大校」；国際たくみアカデミー短期大学校

（４）ＩＴによるモノづくり産業の高度化に資する人材の育成

「第４次産業革命」ともいわれるＩｏＴの進展、ロボット、人工知能などの技術の急速な発展は、人口減少・超高齢化社会における産業労働力の減少を補完し、あらゆる産業の生産性の向上や革新をもたらすと期待されています。

今後の産業の発展には、高度なＩＴ技術やＩＴの技術革新に対応できる人材が必要です。このため、県の情報技術研究所においては、技術者向けに高度なＩＴ知識や新技術に精通した人材を育成し、ＩＴを活用したモノづくりの高度化や生産効率向上、新たな市場の獲得を図ります。

また、（公財）ソフトピアジャパンを中心に、ＩＡＭＡＳとも連携しながら、ＩＴとモノづくりを融合させた高度な新技術・新サービスの創出に繋がる人材を育成します。さらに、高校生や小中学生を対象にベンチャー企業等と連携した研修等を実施し、ＩＴの技術進歩に対応できる次世代の人材育成を推進します。

＜具体的な取組み＞
○情報技術研究所における専門研修（中小企業技術者研修、講習会等）の実施
○ＩＴ技術者育成研修、次世代人材育成研修の実施
○ソフトピアジャパンでのデジタル加工機、IoT 機器等のワークショップ
○ＩｏＴ指導者の育成研修の実施

＜成果指標＞

	実績	目標
	平成２７年度	平成３２年度
各ＩＴ研修・ワークショップの参加者数	３２１人	１，４５０人（累計）

（５）中小企業、団体等による主体的な人材育成の支援

従業員の能力や資質は、中小企業にとって大きな競争力の源泉であり、重要な経営資源です。人材育成への投資は、従業員の能力の向上はもちろん、モチベーションの向上や定着にもつながります。

在職者に対する人材育成の主体は、在職する企業が担うため、人材育成の重要性や必要性が各企業で認識され、企業自らが人材育成に取り組む必要があります。しかし、中小・小規模事業者は、経営資源が乏しく、費用や場所、時間の確保等の様々な制約があります。

このため、中小・小規模事業主やその業界団体等が主体的に行う技能・技術や生産性の向上、若年者の育成等を目指した人材育成に対して、認定職業訓練制度や県の公共職業能力開発施設が保有する施設設備及び訓練指導員の活用、職業能力開発協会による相談・情報提供等、公的資源を活用した支援の拡充を図り、職業能力の開発・向上を推進します。

＜具体的な取組み＞
○認定職業訓練制度による支援
○国際たくみアカデミー、木工芸術スクールによる在職者訓練等の充実
○職業能力開発協会による相談、援助、情報提供等

＜成果指標＞
○国際たくみアカデミーによる在職者訓練実施・修了者数（再掲）