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[1]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。

[1] 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[2]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

---

[2] 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＞
〇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
〇ＩＴ技術者育成研修、次世代人材育成研修の実施
〇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
〇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＞
〇認定職業訓練制度による支援
〇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
〇職業能力開発協会による相談、援助、情報提供等

＜成果指標＞
〇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）