

岐阜県職業能力開発施策 (主な取り組み紹介)

1 産業界との連携強化による訓練カリキュラムの充実

- (1) メカトロニクス、産業用ロボット、その他DX化に関する訓練カリキュラムの充実（短大校・生産技術科）
- (2) 次世代住宅（省エネ住宅）の施工、災害時の復旧対応の担い手となる人材の育成（開発校・建築系2科）
- (3) 地域産業の魅力や強みを活かしたキャリア教育の推進（木工芸術）

2 切れ目のない、多様な職業訓練機会の提供

- (1) 子育て中の方、氷河期世代、障がい者など多様な人材のスキルアップと就職を支援
- (2) 新入社員の職場定着、若手の技能習得、中堅社員や工場長クラスに至るまでの階層別研修を実施
- (3) 社会的養護経験者の就業支援や障害者支援機関との情報交換など、福祉関係機関との連携を通じた就業支援体制の強化

3 在職者のスキルアップや学び直しの推進

- (1) 企業ニーズに応じた各種研修、訓練、講師派遣等の充実
- (2) 研修・訓練情報や各種支援策に関する情報発信の強化、経営者層へのアプローチ強化

メカトロニクス、産業用ロボット関係の訓練について

生産年齢人口の減少に対応するため、製造工程の効率化や自動化に資するメカトロニクス（プログラム制御による工作機械等の操作）、産業用ロボット関係の訓練充実を図る。

※産業用ロボットの導入

- ・令和6年6月、川崎重工業（株）航空宇宙システムカンパニーからの寄贈により、国際たくみアカデミーと県立工業高校（3校）において、実習で活用する産業用ロボットを導入。
：計26セット（たくみ12、岐阜工業4、大垣工業6、高山工業4）
- ・なお、東海職業能力開発大学校、岐阜工業高等専門学校、岐阜大学等においても同様に、産業用ロボットが導入されている。

（1）産業用ロボットに関するネットワークづくり

- ・県内教育訓練機関において産業用ロボットに関する教育訓練が円滑かつ効果的に進むよう、関係機関との情報共有・意見交換を実施。
- ・あわせて、企業支援機関等も交え、県内産業界における産業用ロボット導入・活用の推進に向けたネットワークづくりを進める。

（2）県内製造現場の中核を担う外国人材の育成

- ・生産・製造現場の中核人材として活躍する外国人材を育成するため、従来の日本語教育に加え、DX関係の専門用語やチーム作業に必要なコミュニケーション術に関する訓練の充実を図る。

（3）若年層を対象とした体験学習の実施

- ・若年層を対象に、ロボットや情報通信技術等に関する体験学習プログラムについて検討を進め、若手エンジニアの発掘・育成を目指す。

建築系2科の活性化について

1 現状

（1）入校生の動向

- ・ 近年、住宅建築科の定員充足率が低い傾向。（R5：35%、R6：25%）
- ・ 設備システム科の定員充足率は比較的高く、定員を上回る訓練生を受け入れる年もある。（R3・R5：110%、R4：100%）

（2）業界の現状と今後の見通し

- ・ 建設業関係の有効求人倍率は、5倍以上。人手不足が深刻。
- ・ 企業ヒアリングにおいても、訓練内容に対する高い評価とともに、人材確保に対する期待が大きい。
- ・ R7年4月から新築住宅の省エネ基準適合義務化により、省エネ住宅の施工技術を身に付けた人材の需要がさらに増加する。
- ・ 大規模災害復旧に対応できる地域密着型の工務店（スキルを有した人材）の育成が求められる。

2 訓練科の魅力（特色）

- 未経験者を受け入れ、即戦力を養成（1年間で家づくりの流れを習得させる）
- 独リヒヤルト・フェーレンバッハ職業大学校との連携により、建築物GX化に対応したカリキュラム（高気密・高断熱の省エネ住宅の建築）が確立
- 建築2科（設備システム、住宅建築）を設置し、相互に関連する内容を取り扱っている。
- 技能検定の資格取得、技能五輪入賞者の輩出
- 業界からの寄付多数（業界からのニーズの高さ・期待感の表れ）

3 今後の取組方針

- 未経験者（普通科出身者、異業種からの転職者）への広報強化
- 企業からの受け入れ促進（地元工務店等の人材育成）
- 修了生の相互受け入れを促進（住宅建築科修了後に、設備システム科を受講するなど、多能工化を推進）

県内企業における人材育成の取組状況について

～「県内企業の人材確保と育成に関する調査」結果概要～

1 調査の概要

(1) 調査の方法

岐阜県産業経済振興センターにおいて毎年度実施する「人材確保に関する特別調査」に併せて、人材育成に関する調査項目を追加。

(2) 調査時点

令和6年8月末日 ※「令和6年第3四半期岐阜県景況調査」と同時実施。

(3) 調査対象等

調査対象 1,000事業所

回答数 568事業所 (回答率 56.8%)

2 回答結果

(1) 人材育成に関して、どのような取組を行っているか (複数回答)

日常業務を通じて、訓練・指導(OJT)を実施	311	54.8%
自発的な取組(資格取得等)に対する支援制度がある	151	26.6%
事業者組合、業界団体等による社外研修を活用している	78	13.7%
民間教育訓練機関を活用している	54	9.5%
人材育成を担当する専門部署、担当者を設けている	46	8.1%
人材育成方針等を体系化している	42	7.4%
民間コンサル等による社外研修を活用している	42	7.4%
行政が実施する研修事業や公共職業訓練施設を活用している	32	5.6%
人材開発関係の助成金を活用している	24	4.2%
特に行っていない	155	27.3%

(2) 人材育成に関して、特に強化が必要と考える層はあるか (複数回答)

中堅社員	288	50.7%
新入社員・中途採用者	254	44.7%
リーダー、工場長クラス	196	34.5%
特にない	82	14.4%
経営者、経営トップクラス	58	10.2%
特定の技能者 (例：IoT、DXなど)	49	8.6%

(3) 人材育成に関して、課題や支障になっていることはあるか（複数回答）

育成した人材が辞めてしまうことが危惧される	193	34.0%
他の取組（設備投資、経費節減など）に比べ、優先順位が低い	157	27.6%
講師や指導者の役割を担う人材が不足している	135	23.8%
人材育成プログラムを企画・実施するノウハウがない	124	21.8%
研修・教育訓練の受講を希望する社員が少ない	76	13.4%
人材育成プログラムを企画・実施する予算がない	67	11.8%
今度、どのようなスキルが必要になるか予見しにくい	48	8.5%
研修・教育訓練、助成制度、相談窓口等の情報が不足している	37	6.5%
その他	19	3.3%

3 (参考) 統計調査

○職業訓練・自己啓発をした人の割合

全国	25.3%	
愛知県	24.4%	19位
三重県	23.6%	21位
岐阜県	22.5%	35位

就業構造基本調査（令和4年）

分野	対象	若手～中堅	専門人材	部門リーダー・工場長等	経営者層
全般		●イノベーション研修(テクノプラザ) ・ビジネススキル、コミュニケーション ※各種コース計：定員860名(210回)	●ものづくりDX人材育成 リスキリング研修(テクノプラザ) ・DXマインド、組織デザイン、ネットワーク、情報セキュリティ ・製造業DX、ロボット、ファクトリーサイエントイスト育成 ※定員20名程度/回×2回	◆DX・IT人材育成研修(ソフトピア) ・AI活用、プログラミング、クラウド活用、IoT活用、ネットワーク管理、情報セキュリティ ※定員10名程度/回	●イノベーション研修(テクノプラザ) ・次世代リーダー育成 ※再掲
		◎能力開発セミナー・在職者訓練 ※定員485名(40コース) (たくみアカデミー) ・労務管理、コミュニケーション ・ITパスポート試験 ・プログラミング ・データベース ・定型業務自動化	●イノベーション研修(テクノプラザ) ・AI、ロボット、業務自動化等 ※再掲	◆オーダーメイド実践研修(ソフトピア) ・企業等の要望に応じ研修メニューをカスタマイズ ※定員10名程度/回	◇生産システムアーキテクトリーダー育成プログラム(岐阜大学航空宇宙生産技術開発センター) ・最先端機器を利用した実践教育による若手リーダー、幹部候補の育成 ・自動組立ラインを用いたロボット操作、PLCプログラミング、工程管理、工程設計 ※定員15名
生産・製造現場		(たくみアカデミー) ・品質管理手法 ・生産製造作業 ・機械設計 ・機械検査等	●イノベーション研修(テクノプラザ) ・CAD、生産管理、機械加工等 ※再掲	◇短期集中コース(岐阜大学航空宇宙生産技術開発センター) ・品質工学、経営工学、原価、AI、IoT、データサイエンス等に係る研修 ※定員390名(6課程)、R6:400千円	○工場長塾(労働雇用課) ・製造現場のリーダーの養成 ※定員20名
			□次世代企業技術者育成研修(県試験研究機関) ・製造・加工に関する専門技術研修		○ものづくり女子塾(労働雇用課) ・女性リーダーのスキルアップ ※定員25名
個別業界		(たくみアカデミー) ・省エネ住宅施工、配管施工 (木工芸術スクール) ・家具製造、木材加工	●イノベーション研修(テクノプラザ) ・航空機組立初級 ※再掲	●未来ビジネス創造セミナー(テクノプラザ) ・医療福祉機器、エネルギー、成長産業分野DX ※定員20名程度/回×10回	