

1 計画の策定趣旨等

(1) 計画のねらい

- 日本一のモノづくり県である愛知県が、今後ともその産業力を維持・拡大させ、日本の産業全体をけん引していくためには、産業の基盤となる人材育成の一層の推進が必要である。
- 上位計画である「次期愛知県産業労働計画（仮称）」では、「世界に輝く国際イノベーション都市づくり」を目指すべき姿として位置付けていることから、その基盤となる「人材力」を強化するため、第11次愛知県職業能力開発計画を策定する。

(2) 計画の位置付け

<国の計画に基づく法定計画>

国（厚生労働省）が策定する「次期職業能力開発基本計画」に基づき、愛知県が策定する職業能力の開発に関する基本となるべき計画。（職業能力開発促進法第7条第1項）

<県の産業労働政策において、人材育成（職業能力開発）の分野における方向性を定める個別計画>

愛知県全体の総合計画である「次期あいちビジョン」の産業労働分野の個別計画としての位置づけを持つ、「次期愛知県産業労働計画（仮称）」における、個別分野の計画。

(3) 計画期間

2021年度から2025年度までの5年間

2 愛知県の将来展望

★ **新型コロナウイルス感染症拡大防止と社会経済活動の維持**
⇒ 「新しい生活様式」に対応した社会経済の構築と持続的な発展を目指す

★ **AI・ロボット等の技術の進化等に伴う雇用の変化・働き方の多様化**
⇒ 社会が求める職業能力の適時適切な開発や働き方改革が重要に
⇒ テレワークやオンラインミーティングが日常的に

★ **人口減少の本格化、人生100年時代の到来**
⇒ 少子高齢化の進展に伴い、生産性の向上や多様な人材の活躍が一層必要に

★ **世界的な人材獲得競争の激化**
⇒ 高度人材の獲得競争は激化し、外国人労働者が国を選ぶ時代へ

★ **第4次産業革命の進展**
⇒ デジタル技術への対応や革新的な技術・サービスの社会実装が重要に
⇒ IoTやロボットなどによる遠隔化・無人化・自動化の社会システムが前提に

★ **世界経済の多極化、資源・エネルギー問題等の深刻化**
⇒ 都市間競争に打ち勝つ地域ブランド力が重要に
⇒ SDGs（持続可能な開発目標）をあらゆる活動の根底に

3 現状分析

(1) **人口の推移と将来推計**

- 愛知県においても近い将来、人口減少社会が到来。少子高齢化が加速
- 労働力人口、労働力率も減少

(4-1) **職業能力開発を取り巻く状況（人材育成・確保）**

- 経営課題として、企業規模に関わらず、人材育成・能力開発が進んでいない。特に中小企業はその傾向が高い
- 人材育成に問題を抱えている企業は、「指導する人材の不足」、「育成しても辞めてしまう」、「人材育成の時間がない」という理由が多くを占める

(2) **経済情勢**

- リーマンショック以降、円安による輸出関連企業の企業収益改善が続き、回復基調が継続
- 新型コロナウイルス感染症の影響が全世界に波及し、経済成長率が大幅に悪化。今後の見通しも不透明

(4-2) **職業能力開発を取り巻く状況（技能継承）**

- 技能継承を重要と考えながらも、うまくいっているものづくり企業は半数弱。また、将来の技能継承に不安を感じている企業が多い。
- 技能継承を進めるため、再雇用や定年延長による高年齢従業員の活用、技能の見える化などを進めている
- 一方、若年モノづくり人材が確保できないことが技能継承が進まない要因の一つ

(3) **雇用情勢（労働力の需給状況）**

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、完全失業率、有効求人倍率ともに悪化傾向
- 製造業をはじめ宿泊業、飲食業、小売業など幅広い業種において新規求人数が減少

(4-3) **職業能力開発を取り巻く状況（デジタル化）**

- モノづくりの工程・活動にデジタル技術を活用している企業は約半数
- デジタル技術を活用できるスキルがより一層求められると同時に、熟練技能は引き続き必要であるという認識
- デジタル技術を活用できる人材はOJT、OFF-JTで育成

4 職業能力開発に関する課題

(1) モノづくりの基盤となる技術を担う人材の育成が重要

本県の基幹産業である自動車産業は自動運転や電動化の急速な進展に伴い、100年に一度の変革期を迎えている。こうした中であつても、モノづくりを支えているのは人であり、その基盤となる技術を担う人材の育成、技能の継承が必要である。

高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援

(2) 最先端のデジタル技術の進展に対応できる人材の育成が重要

AIやIoTなどの次世代のデジタル技術を核として第4次産業革命が進展し、DX（デジタルトランスフォーメーション）への対応など、労働者に求められる職業能力は変化しつつある。また、企業にとつてもSociety5.0の実現に向けてデジタル技術を活用できる人材の育成・確保が必要である。

デジタル人材の育成・確保

(3) 子供の頃からの職業観の醸成、社会人になってからも新たな知識の習得が重要

若者の早期離職やモノづくり離れが進む中、モノづくりや技能への関心を高めるため、学校教育において、発達段階に応じた一層の職業意識の醸成が必要である。また、職業人生の長期化に応じて、リスキリング（再教育）やスキルアップ（学びなおし）による継続的な学びが求められる。

キャリア教育の推進とリスキリング・スキルアップの支援

(4) 本県産業・雇用を支える中小・小規模企業の人材育成が重要

本県の産業・雇用を支えている中小・小規模企業においては、人材の確保・育成・定着の面で経営上の課題を抱えている企業が多いことから、そうした点での支援が必要である。

中小・小規模企業の人材育成の支援

5 目標と施策の柱

目標

モノづくり産業の集積拡充、デジタル化への対応の基盤となる高度な人材の育成

施策の柱

I 高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援

- 基幹産業を支える次世代のモノづくり人材の育成
- 科学技術人材の育成
- グローバル人材の育成
- 高等技術専門校の機能充実
- モノづくり技能の振興による技能尊重気運の醸成・モノづくり技能の継承支援

II デジタル人材の育成・確保

- デジタル提供人材の育成・確保
- デジタル活用人材の育成・確保

III キャリア教育の推進とリスキリング・スキルアップの支援

- 発達段階に応じたキャリア教育の推進
- 産業界と連携したキャリア教育の推進
- キャリアアップに向けたリスキリング・スキルアップ

IV 中小・小規模企業の人材育成の支援

- 中小・小規模企業のニーズに対応した人材の育成
- 生産性向上に向けた人材の育成

6 計画の推進体制

- 計画全体としての成果達成目標（KPI）と個別施策の到達目標を設定し、愛知県職業能力開発審議会において、毎年度進捗を管理
- 社会経済情勢の変化に応じて、計画内容を適宜見直し