

第11次愛知県職業能力開発計画骨子案

2020年9月
愛知県労働局

目次

① 第11次愛知県職業能力開発計画の策定趣旨等	P 2
② 愛知県の将来展望	P 3
③ 現状分析	P 4
④ 職業能力開発に関する課題	P10
⑤ 目標と施策の柱	P11
⑥ 施策の柱ごとの主な取組イメージ	P12
1 高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援	P12
2 デジタル人材の育成・確保	P13
3 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	P14
4 中小・小規模企業の人材育成の支援	P14
⑦ 計画の推進体制	P15
⑧ 参考資料	P15

① 第11次愛知県職業能力開発計画の策定趣旨等

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「人財力」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

(1) 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）

計画に定める事項としては以下の3点。（同条第2項）

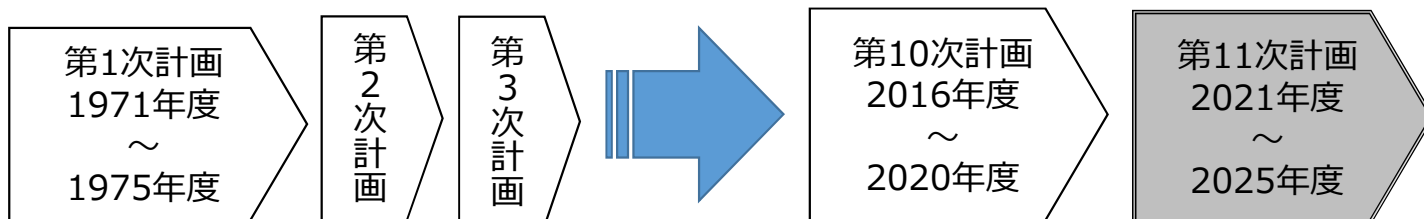
- ・技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- ・職業能力の開発の実施目標に関する事項
- ・職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

(2) 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 計画の期間

2021年度から2025年度までの5年間



※第1次から第3次までの名称は「職業訓練計画」。

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

◆ 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

◆ 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

◆ 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

◆ 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

◆ 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

※ 次期あいちビジョン骨子案、次期愛知県産業労働計画（仮称）骨子案を元に、2030～2040年頃の社会経済を展望。

③ 現状分析

1 人口の推移と将来推計

- 本県の人口は2019年10月現在、755万人となっており、我が国の人口が減少する中において、人口増加を維持。しかし、2020年から2025年頃までに減少に転じ、その後、2045年には690万人に減少する見込み。
- 老年人口は増加傾向にあり、2025年には団塊の世代が75歳以上に、2040年には団塊ジュニア世代が65歳以上になり、高齢化率が30%を超える。
- 本県の労働力人口（15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの）と労働力率（15歳以上の人口に占める労働力人口の割合）は増減を繰り返しつつも、2016年以降増加傾向。
- 将来的に2035年頃には400万人を下回り、それ以降も更に減少する見込み。女性と高齢者の労働力率が上昇する場合は、400万人を維持できる期間が長くなる見込み。

図6 本県の人口の推移と将来人口推計（年齢3区分）

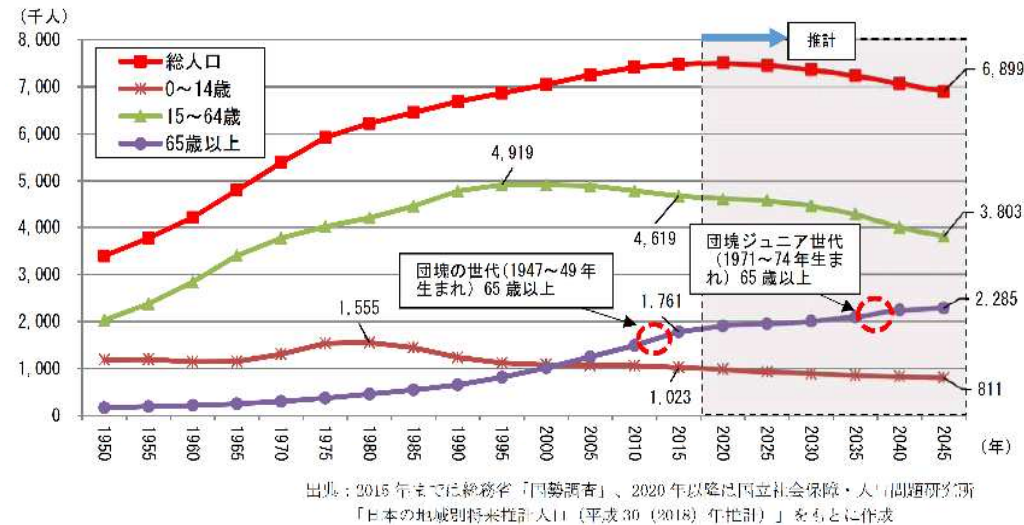
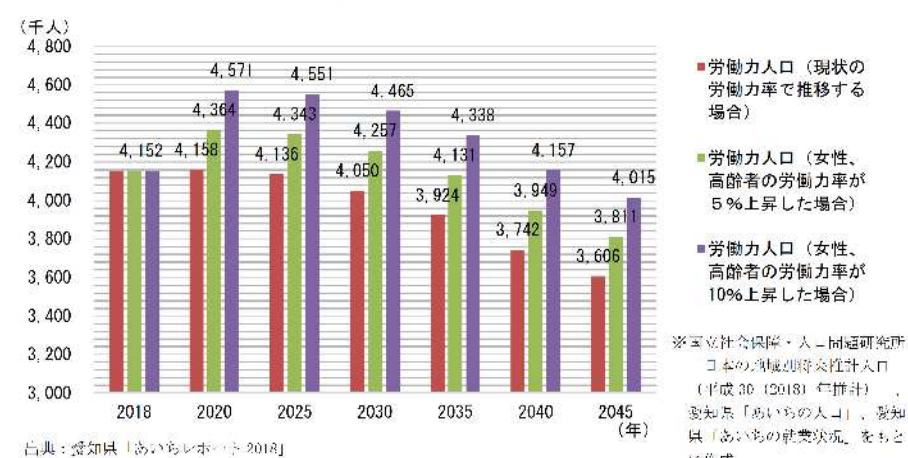


図23 本県の労働力人口、労働力率の推移



図25 本県の将来労働力人口の試算



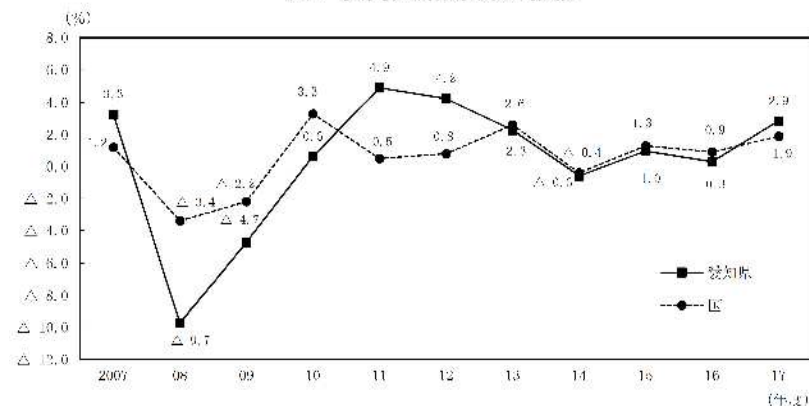
※ 第2期愛知県人口ビジョン（2020年3月）を元に作成。

③ 現状分析

2 経済情勢

- 本県経済は、安定した円安基調から輸出関連企業を中心に輸出が増加し、企業収益は幅広い業種で増加し、2017年度の実質経済成長率は2.9%と3年連続のプラス成長。
- 本県は自動車産業の世界的な拠点であるとともに、航空宇宙・ロボットなど次世代成長分野の産業も集積。
- 好調な自動車産業に支えられ、本県の製造品出荷額等の金額は、2011年以降概ね増加傾向となっており、2018年は48兆7,220億円と、2位（神奈川県：18兆4,431億円）以下を大きく引き離す。42年連続で日本一。
- 一方、新型コロナウイルス感染症の影響が全世界に拡大し、2020年4-6月期の国内総生産は年率換算で-27.8%と戦後最大の落ち込みで3四半期連続のマイナス成長。全国的に景気が急速に悪化しており、本県を始め中部地域の企業の利益も大幅に落ち込みを見せており、先行きの不透明感が増している。

図1 実質経済成長率の推移



出典：愛知の県民経済計算2017



出典：2011年数値は、総務省・経済産業省「平成24年経済センサス-活動調査確報 産業別集計（製造業）」
 2015年数値は、総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査確報 製造業（産業編）」
 2010年以前及び2012年～2014年、2016年以降の数値は、経済産業省「工業統計調査」
 ・いずれも従業員4人以上の事業所の数値
 ・2015年数値は、個人経営調査票による調査分を含まない

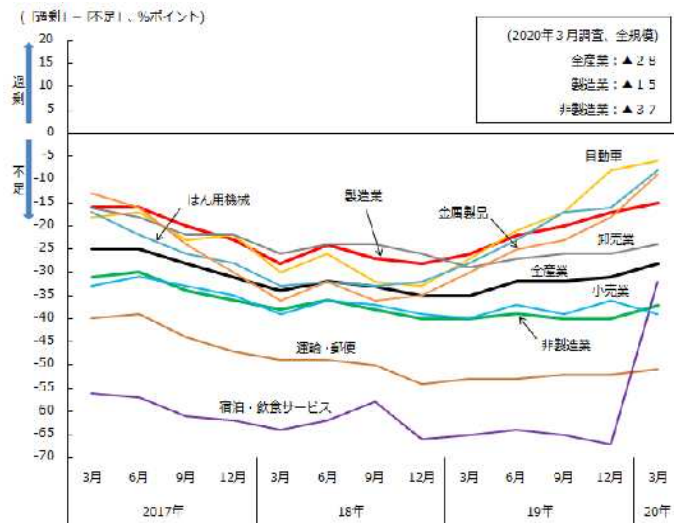
③ 現状分析

3 雇用情勢（労働力の需給状況）

- 本県経済の緩やかな改善を背景に、雇用情勢の回復も進み、2018年度の完全失業率は1.7%と低水準になるとともに、有効求人倍率も1.97倍と9年連続で前年度を上回った。
- しかしながら、有効求人倍率は2019年4月以降は下降傾向にあり、2020年7月は1.07倍（季節調整値）と15か月連続で低下した。米中貿易摩擦などの国際情勢に新型コロナウイルス感染症が加わり、本県の主力である製造業に影響が強く表れ、統計が始まった1963年以降、初めて全国平均（1.08倍）を下回った。

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に関連する解雇や雇い止めは、2月から8月末までに見込みも含め2,599人に上り、東京、大阪に次いで全国で3番目に多い。緊急事態宣言下での外出自粛に伴い打撃を受けた飲食業や宿泊業に加え、最近では製造業や小売業においても増えてきている。

第5図 雇用人員判断 D.I.（四半期）



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」



資料出所：完全失業率の全国は総務省統計局「労働力調査」、愛知は愛知県統計課「労働力調査地方集計結果」
有効求人倍率の全国は厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」
全国の完全失業率の平成28年3～8月は岩手、宮城、福島県について補完的に推計した値(平成27年国勢調査基準)



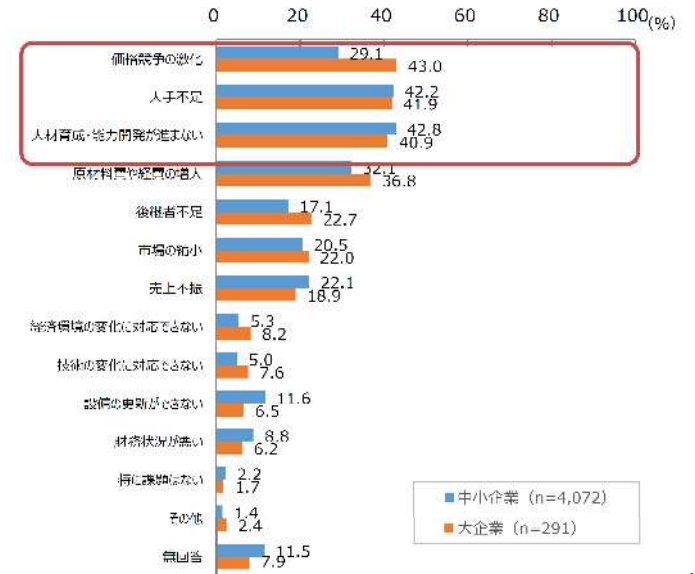
出典：厚生労働省愛知労働局「職業安定年報」

③ 現状分析

4-1 職業能力開発を取り巻く状況（人材育成・確保）

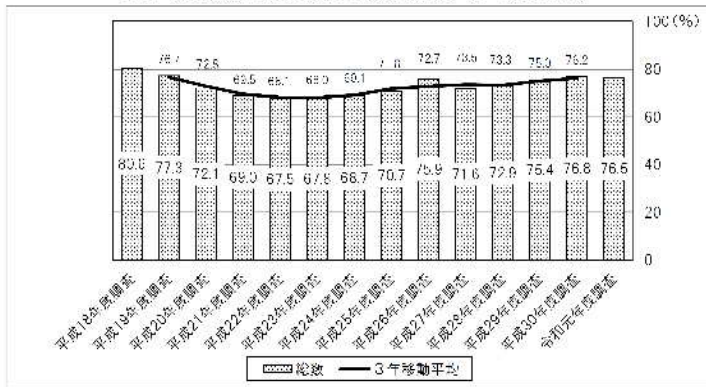
○ ものづくり企業が直面している経営課題をみると、大企業では「価格競争の激化」と回答した企業割合が最も高く、次いで「人手不足」、「人材育成・能力開発が進まない」が続く。一方、中小企業では、「人材育成・能力開発が進まない」と回答した企業割合が最も高く、「人手不足」、「原材料費や経費の増大」と続いており、企業規模に関わらず、人材育成・能力開発に課題を感じているものづくり企業が多い。

【図表2-5ものづくり企業の経営課題（企業規模別）】



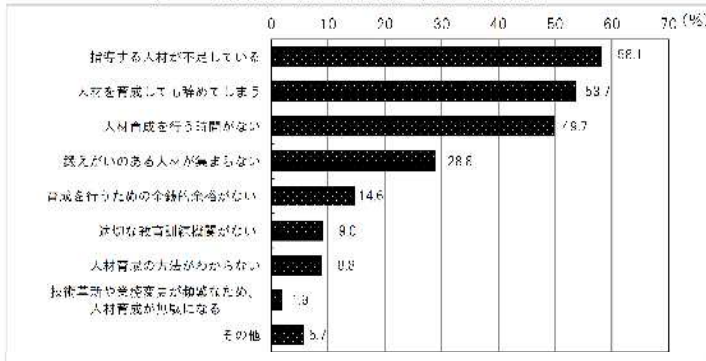
出典：経済産業省・厚生労働省・文部科学省「ものづくり白書2020」

図28 人材育成に関する問題がある事業所（3年移動平均）



出典：厚生労働省「令和元年版職業能力開発基本調査」

図29 人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）



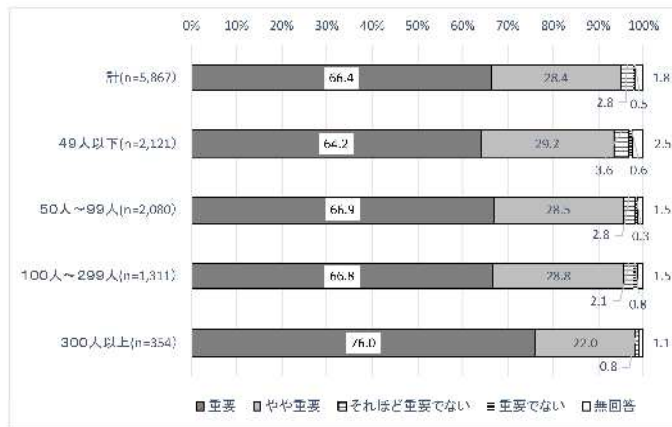
- 人材育成に関して何らかの課題を抱えている事業所は76.5%を占める。近年、その割合は増加傾向にある。
- その内訳は、「指導人材の不足」が最も多く、次いで、「人材育成をしても辞めてしまう」、「時間がない」の順となっている。

③ 現状分析

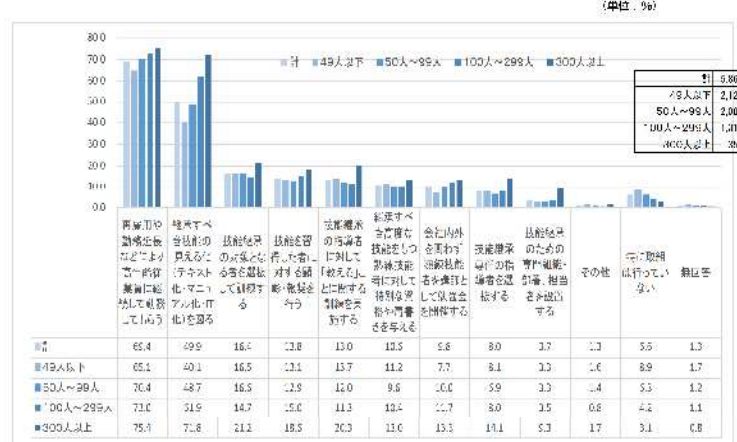
4-2 職業能力開発を取り巻く状況（技能継承）

- 技能継承について、企業規模に関わらず重要であると認識する企業が多い。しかしながら、「技能継承がうまくいっている」と考える企業は半数弱となっている。また、約8割の企業が将来の技能継承に不安を抱えている。
- 技能継承を進めていくためには、「再雇用や勤務延長などにより高齢従業員に継続して勤務してもらう」、「継承すべき技能の見える化（テキスト化・マニュアル化・IT化）を図る」の割合が高い。見える化については、企業規模間での割合の差が大きい。
- 技能継承がうまくいっていない理由は「若年モゾづくり人材の確保が十分でない」、「OJTが計画的にできていない」の割合が高い。

図表 1-1 技能継承をどの程度、重要だと考えるか



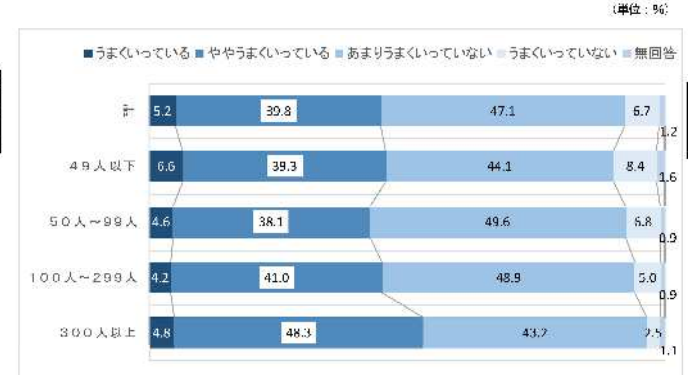
図表 1-5 技能継承を進めるため、どのような取り組みを行っているか（複数回答）



図表 1-9 技能継承がうまくいっていないと考える理由（複数回答）



図表 1-6 技能継承は会社としてうまくいっていると考えているか



図表 1-10 将来の技能継承についてどのように考えるか



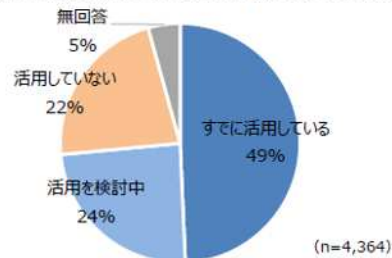
出典：(独)労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査」

③ 現状分析

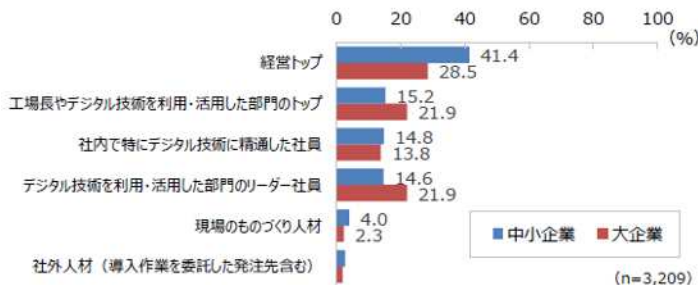
4-3 職業能力開発を取り巻く状況（デジタル化）

- モノづくりの工程・活動において、デジタル技術（ICT、IoT技術など）を活用している企業は、約半数となっている。
- デジタル技術の活用を進めるに当たって、先導的な役割を果たした職員は、企業規模に関わらず、「経営トップ」と回答した企業が多い。経営者の意識改革が重要であると考えられる。
- デジタル技術を活用している企業では、デジタル技術の活用を担う人材の確保の方法は、「自社の既存の人材をOJT（職場での仕事を通じた教育訓練）で育成する」、「自社の既存の人材をOFF-JT（外部セミナー・講習等への参加など職場を離れた教育訓練）で育成する」と続いている。
- デジタル技術を活用している企業では、主力製品の製造に当たって重要となる作業内容の5年後の見通しにおいても「今までどおり熟練技能が必要」と回答した企業割合が、8割以上の作業内容で50%を超えている。今後、ものづくり人材にはデジタル技術を活用できるスキルがより一層求められ、同時に、熟練技能は、多くの企業で今までどおり必要と考えている。

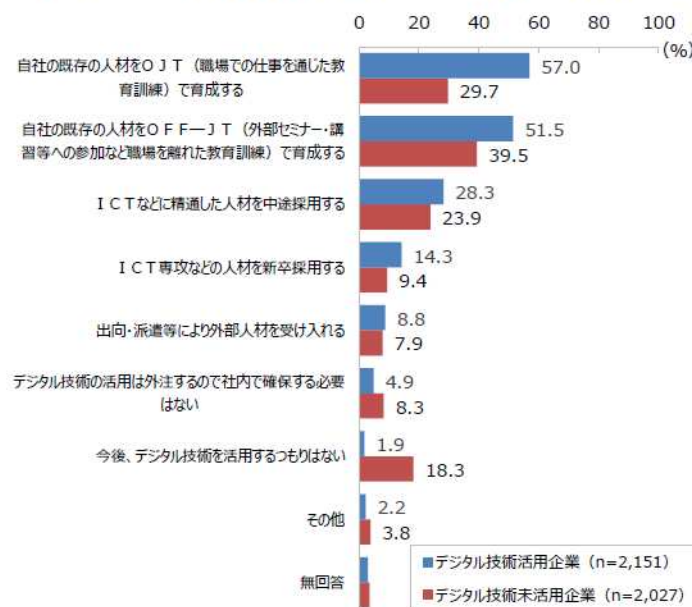
【図表2-9ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況】



【図表2-10デジタル技術の活用を進めるに当たって、先導的な役割を果たした社員】



【図表2-11デジタル技術の活用を担う人材確保の方法】



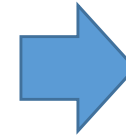
【図表2-8デジタル技術を活用している企業の、主力製品の製造に当たって重要となる作業と5年後の見通し】

主力製品の製造にあたって重要な作業内容	主力製品の製造にあたって重要な作業内容	5年後の見通し						
		今まで通り熟練技能が必要となる	技能習得期間が短くなる	機械に代替される	工程自体がなくなる	外注化される	海外調達に変わる	無回答
製罐・溶接・板金	28.8	65.8	16.9	12.5	0.2	2.6	0.9	1.1
プレス加工	22.4	47.5	28.1	16.1	0.2	4.0	2.1	1.9
鋳造・ダイキャスト	7.0	66.2	12.0	9.0	0.8	6.8	5.3	-
鍛造	4.7	65.2	21.3	5.6	1.1	3.4	2.2	1.1
圧延・伸線・引き抜き	2.3	68.2	6.8	15.9	2.3	4.5	-	2.3
切削	37.0	51.2	23.5	19.2	0.1	3.0	2.1	0.9
研削	22.0	62.7	18.6	15.2	-	2.2	0.5	1.0
熱処理	9.2	60.3	14.4	12.6	0.6	8.0	1.1	2.9
メッキ	5.2	49.5	21.2	11.1	1.0	15.2	1.0	1.0
表面処理	8.8	54.8	19.3	14.5	-	9.0	0.6	1.8
塗装	15.0	55.1	18.7	14.8	0.7	9.2	0.4	1.1
射出成型・圧縮成型・押出成型	14.3	54.1	28.5	13.0	1.1	1.1	1.9	0.4
半田付け	9.6	62.4	16.6	14.4	0.6	3.3	0.6	2.2
機械組立・仕上げ	31.9	61.1	24.1	7.1	0.7	3.7	1.3	2.0
電気・電子組立	24.9	53.6	27.0	10.0	0.6	4.7	1.5	2.6
測定・検査	39.4	47.0	26.6	18.7	0.7	0.7	0.7	5.6

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

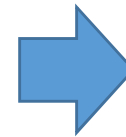
- 本県の基幹産業である自動車産業は自動運転や電動化の急速な進展に伴い、100年に一度の変革期を迎えている。こうした中であっても、モノづくりを支えているのは人であり、その基盤となる技術を担う人材の育成、技能の継承が必要である。



高度なモノづくり技術・技能を有する
人材の育成支援

(2) 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、企業にとっても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

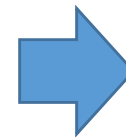
- 若者の早期離職やモノづくり離れが進む中、モノづくりや技能への関心を高めるため、学校教育において、発達段階に応じた一層の職業意識の醸成が必要である。また、職業人生の長期化に応じて、リスキング（再教育）やスキルアップ（学びなおし）による継続的な学びが求められる。



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

- 1 高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援
- 2 デジタル人材の育成・確保
- 3 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 中小・小規模企業の人材育成の支援

⑥ 施策の柱ごとの主な取組イメージ

1 高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援

(1) 基幹産業を支える次世代のモノづくり人材の育成

- あいち産業科学技術総合センターにおける新技術に関する講習会や研修会等の開催
- 航空機需要の変化に応じて、航空宇宙産業の各階層ごとの人材育成研修を実施
- 中小・小規模企業からの人材育成に関する相談対応・情報提供のための愛知県産業人材育成支援センターの運営

(2) 科学技術人材の育成

- ノーベル賞受賞者顕彰施設による科学技術に対する気運の醸成
- わかしゃち奨励賞による若手研究者の研究成果の称揚
- STEAM教育を推進
- 中高生向け科学体験授業の開催による理工系人材の増進

(3) グローバル人材の育成

- 県立高校における英語教育・国際理解教育の推進
- 専門高校生の海外インターンシップや現地高校生との交流を通じ、グローバル化に対応した人材の育成

(4) 高等技術専門校の機能充実

- 高等技術専門校の再編・機能強化の一環として、岡崎高等技術専門校の整備、新たな訓練コースの設定
- 高等技術専門校における在職者訓練の拡充

⑥ 施策の柱ごとの主な取組イメージ

(5) 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

- 熟練技能者を中小企業や工業高校等に講師として派遣し、技能指導
- 愛知県優秀技能者、現代の名工等、優れた技能者の称揚
- 2019年度・2020年度技能五輪全国大会・全国アビリンピックの本県での開催により高まった技能への関心や技能尊重気運の継承
- 2025年技能五輪国際大会の招致

2 デジタル人材の育成・確保

(1) デジタル提供人材の育成・確保

- IoT人材育成のため、県内大学対抗によるハッカソンの開催
- 新たなロボット競技会の実施によるロボット産業を支える人材の創出の促進
- 県立学校におけるICTを活用した教育の推進
- 名古屋高等技術専門校にIoT分野の訓練に対応した組込みシステム科を設置し、ソフトウェア開発技術者等の育成
- 岡崎高等技術専門校に3Dモデリングやロボットシステム等に関する訓練科を新設し、モノづくり人材の育成機能を強化
- 高等技術専門校における在職者訓練の拡充（再掲）

(2) デジタル活用人材の育成・確保

- 中小企業の社員等が、現場へデジタル技術を導入し、利活用していくための支援講座の開催
- 県立学校におけるICTを活用した教育の推進（再掲）
- 離転職者を対象とした事務・IT・OA系公共職業訓練の実施

⑥ 施策の柱ごとの主な取組イメージ

3 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

(1) 発達段階に応じたキャリア教育の推進

- 小中高、特別支援学校における発達段階に応じた体系的なキャリア教育の実施（体験学習、インターンシップ等）

(2) 産業界と連携したキャリア教育の推進

- 次世代産業を担う若者を育成するため工業高校の名称変更、学科の再編、総合工科高校の運営

(3) キャリアアップに向けたリスキリング・スキルアップ

- 就職氷河期世代の就職等を支援するため、教育関係者等を対象としたリカレント教育への理解を深めるためのフォーラムの開催
- 高等技術専門校における在職者訓練の拡充（再掲）
- 高等技術専門校における企業の要望に沿ったオーダーメイド型スキルアップ講座の実施

4 中小・小規模企業の人材育成の支援

(1) 中小・小規模企業のニーズに対応した人材の育成

- 中小・小規模企業からの人材育成に関する相談対応・情報提供のための愛知県産業人材育成支援センターの運営（再掲）
- 高等技術専門校における在職者訓練（オーダーメイド型）の実施（再掲）

(2) 生産性向上に向けた人材の育成

- 高等技術専門校における在職者訓練の拡充（再掲）

⑦ 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を踏まえ、必要に応じて計画内容を適宜見直し

⑧ 参考資料

- 愛知県職業能力開発審議会条例・運営要領
- 第10次愛知県職業能力開発計画
- 第11次愛知県職業能力開発計画について（諮問）
- 第11次愛知県職業能力開発計画の策定に向けたスケジュール
- 厚生労働省2020年7月30日会議資料
「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会論点整理（案）」