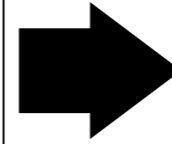


本県産業を支える人材の確保と育成

第1 雇用・労働政策の目標

H23. 4～H26. 3	
施策の方向	雇用創造アクションプラン
目 標	雇用創出 3万人
雇用情勢	有効求人倍率 平成20年9月0.99倍～平成25年12月0.94倍 雇用の量的確保とマッチングの促進



H27. 10～H32. 3	
施策の方向	まち・ひと・しごと総合戦略（人口減少社会への対応）
目 標	人材確保 8千人
雇用情勢	有効求人倍率 平成26年1月1.00倍～平成27年12月1.28倍 人材の確保と雇用の質の充実

第2 雇用・就業の現状・課題

少子化・人口減少社会の到来

- 産業を支える労働力人口の減少

人口の社会減少数

（転入者数－転出者数、日本人）

H20	▲943人	39位
H21	▲3,138人	16位
H22	▲3,894人	7位
H23	▲2,074人	12位
H24	▲3,952人	8位
H25	▲6,892人	2位
H26	▲7,240人	2位
H27	▲6,206人	5位

総務省：住民基本台帳移動報告

H27 年齢別の社会減少数

0～4歳	▲229人
5～9	▲270人
10～14	▲191人
15～19	▲1,826人
20～24	▲2,335人
25～29	▲725人
30～34	▲270人
35～39	▲302人
40～44	▲370人
45～49	▲219人
50～54	▲86人
55～59	48人
60～64	150人
65歳以上	419人

総務省：住民基本台帳移動報告

- ・県外大学への進学者Uターン率の低下 (H7 63.9% → H27 41.2%)
- ・高い若者の早期離職率 (H23.3 卒の大学生 33.1%)

26年度大学進学時の流出数 9,822人

第3 目的

○ 県内企業への人材の確保

- ・県外からの人材の確保と県内の定着を促進することにより、本県の人口減少を克服し、経済の持続的な発展を図る

○ 潜在労働力の活用促進

- ・年齢、性別、国籍、障害等に関わらず、働くことを希望する誰もが安定した雇用を確保できる社会を実現する

○ 働き方改革

- ・妊娠・出産・育児・介護等が必要な時期に継続して働き続けられるよう、仕事と生活が両立できる就業環境を整備する

○ 産業を担う人材の育成

- ・常に時代や企業、地域が求める技能・技術を有する人材を育成する
- ・誰もが技能者やものづくりに携わる人にあこがれ、技能が次世代へ引き継がれる社会を実現する

- ・女性の出産・育児による離職
- ・健康寿命の延伸(H22 男女計73.53歳)と高齢求職者の増加(H25 新規12,122人)
- ・障害者雇用率(H26 1.8%)の2.0%未達成

H30.4には精神障害者の雇用義務化

26年度HW就職率 女性 30.2%
高齢者 18.2%、障害者 48.5%

- ・長時間労働の蔓延
- ・女性の出産・育児による離職
- ・介護離職の増加
- ・女性管理職の登用の遅れ
- ・非正規社員の増加

24年女性の有業率 30～34歳 67.3%

- ・即戦力となる人材ニーズの高まり
- ・技術・技能の後継者不足

企業が技術専門校に期待すること
基本及び専門技術・技能の習得 90%以上 (27年度調査)
技術競争力が低下している理由
技術・技能継承がうまくいっていない 69.6% (24年度調査)

第4 28年度主要施策(案) (()内、実現目標)

(ゴシック体は、新規及び重点施策)

(参考) 関連事業

就職支援

- 新規学卒者の県内企業への就職促進
インターンシップの促進、協定大学での就職ガイダンスの開催、大学就職担当者の企業見学会の実施 (U・Iセンター利用者のうち県内就職報告者数 H28 150人、県内大学卒業就職者の県内企業就職割合 H31 61.2%)
- 移住相談センターと連携したU・Iターン就職の促進 (H27～31 700人)
- プロフェッショナル人材戦略拠点による高度人材の確保 (H27～31 85人)
- 健康産業における就業機会の創出 (H28 雇用創出573人(正規雇用))

- ・産業成長戦略の推進
- ・移住支援策の充実
- ・在学中キャリア教育の充実
- ・COC+への協力

活躍促進

- しずおかジョブステーションによる就業支援 (利用延人員 H29 25,000人)
- シルバー人材センター自立促進 (就業延人員 H31 2,400千人日以上)
- 情報技術を活用したシニア人材のマッチング支援 (ハローワークでの高齢者の就職件数 H31 3,000人)
- 精神障害者に対する体系的就業支援プログラムの開発 (H29 20名、H30 20名)
- 市町・民間団体と連携した定住外国人の就業支援 (H28 就職者10人、企業アンケート100社、企業訪問10社)

- ・子育て支援等による就業促進
- ・特別支援教育の充実
- ・ロボットによる業務補助
- ・健康増進

環境・処遇改善

- 経営者等の意識改革(先進企業視察、モデル企業の育成、好事例の情報発信)
- 次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画の策定支援 (H28 100社)
- 女性活躍推進法に基づく計画の策定支援 (H28 50社)
- 女性役職者、上司等のキャリアアップ支援 (H28 240人)
- 働き方改革を推進するための連絡協議会に参画

- ・経営革新による収益増
- ・生産性の向上による省力化
- ・イクボスの養成

人材育成

- 技術専門校における人材育成(職業訓練の高度化、工業高校・大学や研究機関、企業との連携の推進、グローバル化への対応など)
- 地域創生人材育成事業(伊豆地域の観光分野などの職業訓練) (H28～30 145人)
- 成長産業分野における企業ニーズに対応した在職者訓練の実施 (H28 45コース)
- 外国人技能実習生の日本語研修、海外進出県内企業への就職支援 (H28 研修270人、マッチング450人)
- 小中学生を対象としたWAZAチャレンジ教室の開催 (H29 累計35,000人)

- ・高校・大学における職業教育の推進
- ・新産業を担う中核人材の育成

支援・連携

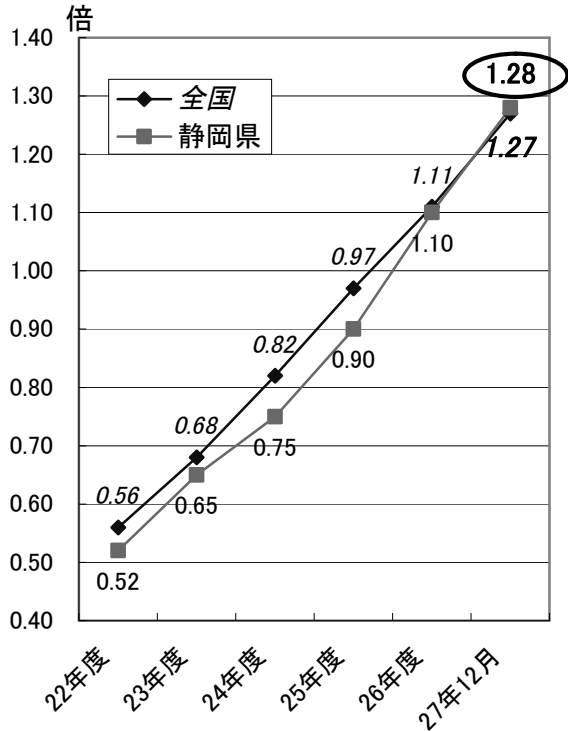
県	主要団体等
<ul style="list-style-type: none"> ○静岡U・Iターン就職サポートセンター(東京) ○しずおかジョブステーション(県内3ヶ所) ○中小企業労働相談所(県内3ヶ所) ○県立技術専門校、あしたか職業訓練校(障害訓練) 	<ul style="list-style-type: none"> ○静岡労働局・ハローワーク ○高校、大学等の教育機関 ○経済団体、労働団体等 ○(独)高齢者・障害・求職者雇用支援機構

1 本県の雇用情勢

経済の回復にともなう求人数の増加と人口減少などによる求職者数の減少により、平成27年12月の有効求人倍率（季節調整後）は1.28倍となり、全国値の1.27倍を上回った。

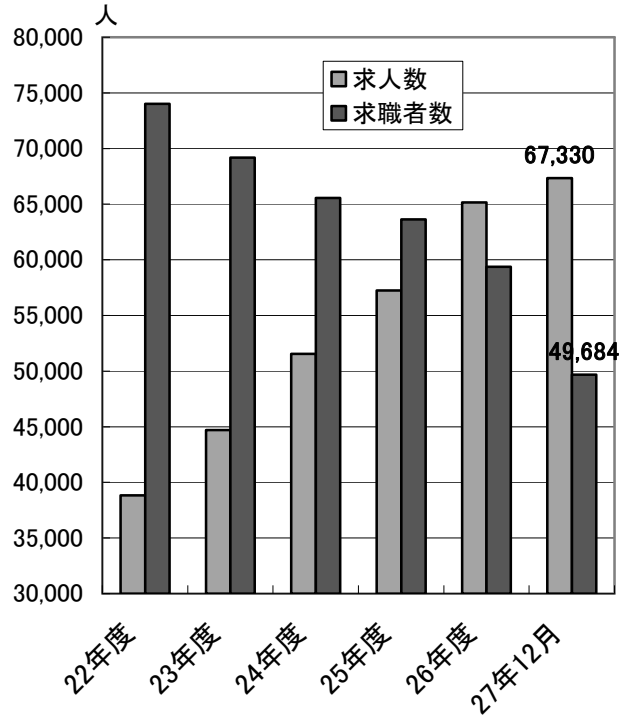
求職者の就職は有利になりつつあるが、企業の人材確保は厳しい状況となっている。

①有効求人倍率（季節調整後）



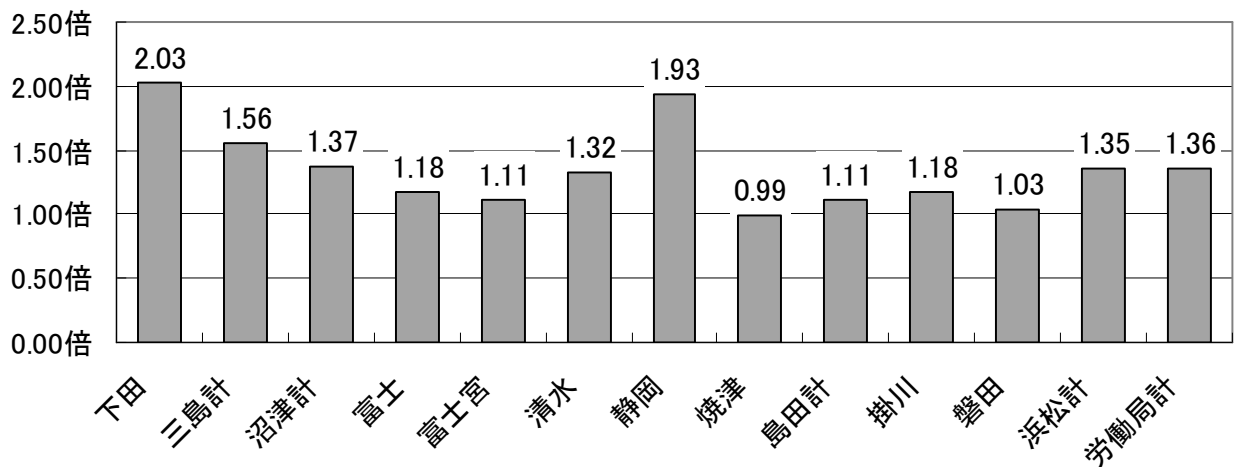
②求人数・求職者数（実数）の推移

（出典：厚生労働省静岡労働局発表）



③平成27年12月の安定所別有効求人倍率（実数）

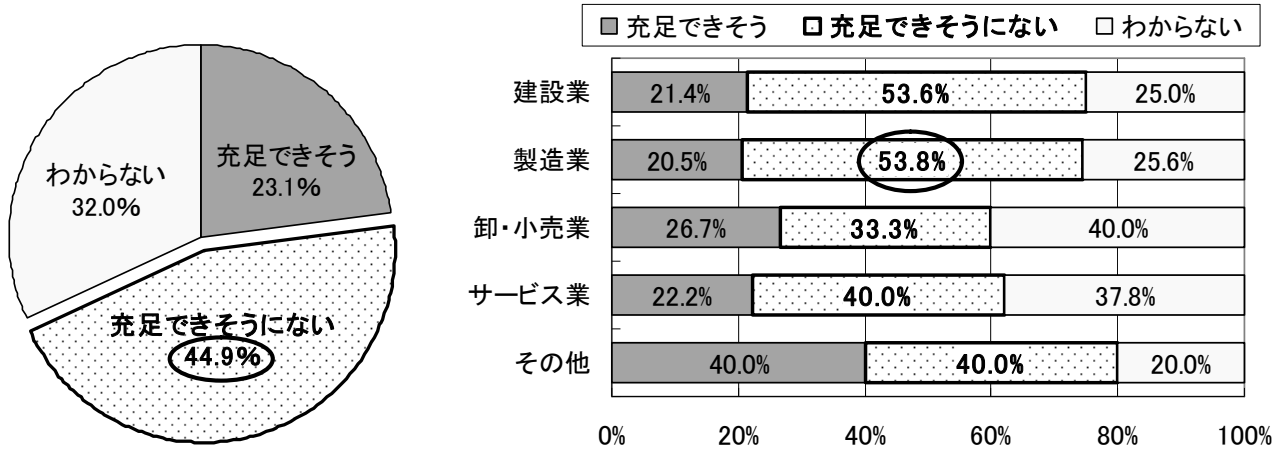
※計は出張所を含む（出典：労働局）



2016年3月卒者（大学・大学院卒）「新卒者採用に関する追加調査」集計結果報告（出展：就職支援財団）によると、12月末時点の採用活動では、採用予定人数に対して「充足できそうにない」と回答した企業が44.9%、その業種別では製造業が53.8%と最も多い。

④採用計画人数の充足見込み（n=147） ⑤業種別：採用計画人数の充足見込み（n=147）

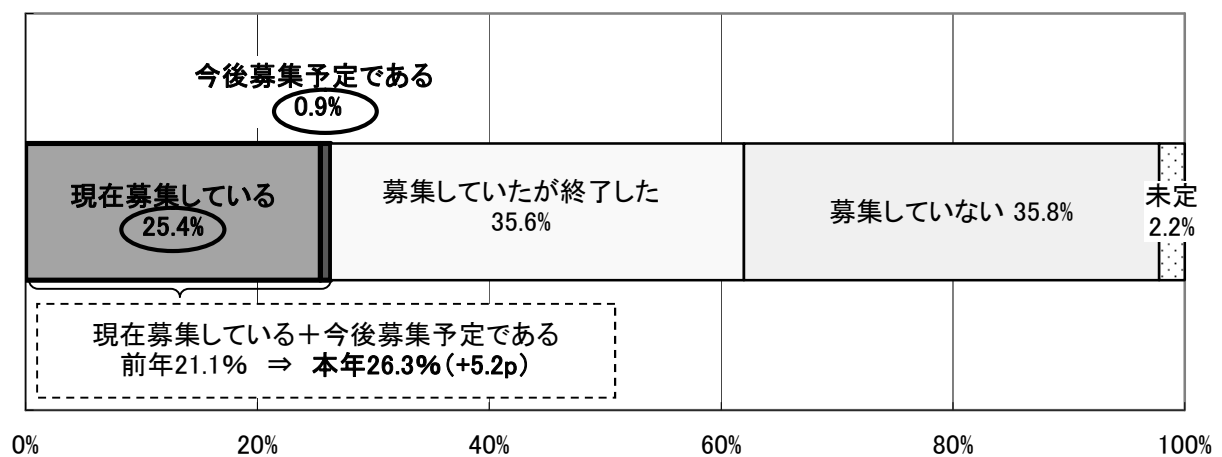
（出典：就職支援財団）



このような未充足の状況から、12月時点で採用活動（募集中、募集予定）を継続している企業は、26.3%、前年と比較して5.2ポイント増となり、新卒者の採用に苦戦している状況が伺える。しかしながら、企業の厳選採用は行われており、就職困難者への支援も必要となっている。

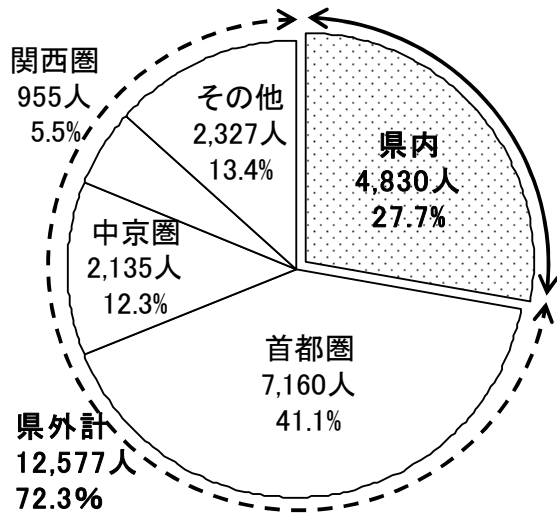
⑥2016年3月卒業者の採用募集状況（n=452）

（出典：就職支援財団）

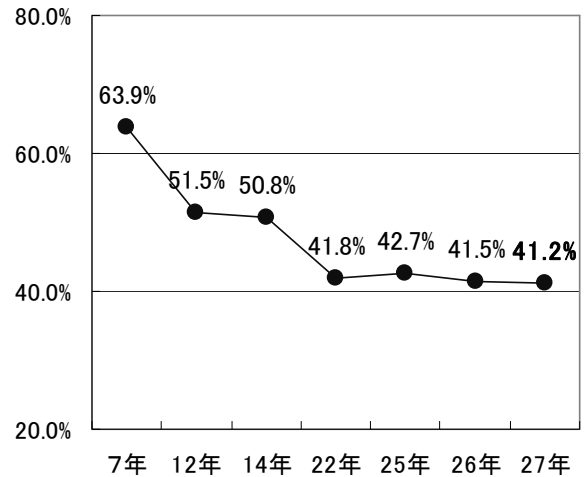


平成27年度の県内出身者の大学入学状況（含む短大）は、総数17,407人のうち県内は4,830人の27.7%、県外は12,577人の72.3%であり、また、県外に進学した大学生のUターン就職率は約4割で推移している。

⑦27年度県内出身者の大学入学状況（含む短大）
（出典：学校基本調査）



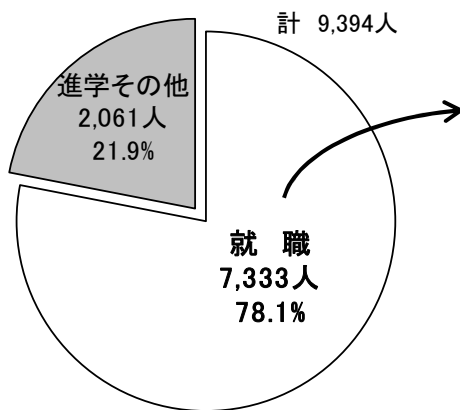
⑧Uターン就職状況（3月末）
（出典：雇用推進課）



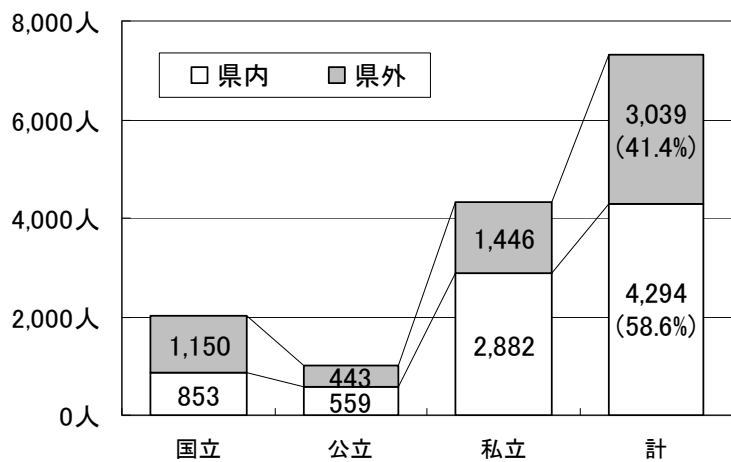
※平成14年までは学生への全数調査
平成22年以降は大学アンケート

⑨県内大学等卒業者の就職状況（出典：大学課）

⑨-1 卒業生の進路状況



⑨-2 県内・県外別の就職状況



施策の方向

- 県外からのUターン就職の促進（新規学卒者、転職社会人）
- 県内大学等卒業者の県内定着（就職）の促進
- 潜在労働力の活躍の促進（女性、高年齢者、障害のある人など）

2 主な人材確保の実施状況

1 首都圏におけるU Iターン就職促進

(1) 【学生】静岡U・Iターン就職サポートセンター（12月末）

区 分	実 績
カウンセリング	延 407 人
セミナー、イベント	28 回、延 438 人
利用者のうち県内企業内定者数	130 人
訪問大学数	30 大学(34 回)

(2) 【社会人】移住・就職応援事業（12月24日～1月31日）

区 分	実 績
移住・相談センターにおける 社会人の就職相談件数	27 件

※添付リーフレット「しずおかで働くスタイル提案」参照

2 【学生】中京圏・近畿圏におけるU Iターン就職促進（12月末）

区 分	実 績
カウンセリング	延 29 人
セミナー、イベント	3 回、延 248 人
利用者のうち県内企業内定者数	4 人
訪問大学数	24 大学(41 回)

3 プロフェッショナル人材戦略拠点による高度人材（プロフェッショナル人材）の確保

業 務	<ul style="list-style-type: none"> 企業が持つ潜在成長力への目覚めを喚起し、「攻めの経営」への転換を促進 企業の成長戦略実現のために、プロフェッショナル人材のニーズを具体化し、各種関係機関等と連携し、プロフェッショナル人材のマッチングをサポート
設置場所	静岡商工会議所清水事務所内（平成27年12月1日開所）
相談体制	戦略マネージャー 中嶋 壽志（前静岡経済研究所 顧問・シニアエコノミスト） サブマネージャー2人（1月末：1人）、事務局職員1人
実 績	1月末現在の経営相談数※：18件（うち人材確保相談数：3件（6人分）） ※事業拡大等による「攻めの経営」の相談と必要な人材の相談

※添付リーフレット「プロが企業を変える。」参照

<参考> 同窓会と連携したUターン就職促進

協力要請	<ul style="list-style-type: none"> 「静岡U・Iターン就職サポートセンター」のチラシの配布 同窓会開催時におけるブース出展、説明機会の提供を要請
要 請 先	県立高校同窓会 10同窓会を訪問
実 績	<ul style="list-style-type: none"> 韮山高校同窓会報にチラシ同封 5,000部 磐田南高等学校関東支部同窓会でチラシ配布 200部

※添付チラシ「静岡U・Iターン就職サポートセンター」参照

3 主な人材育成の取組

1 技術専門校における人材育成

(1) 技術専門校あり方検討会の開催

県では、沼津、清水、浜松の各技術専門校（テクノカレッジ）においてものづくり人材を育成している。昨今、少子高齢化に伴う若年技術者・技能者の不足に加え、産業構造の変化により企業が求める人材も変化してきており、技術専門校における訓練内容やレベルなどが課題となっている。

今年度、有識者・実務者からなる検討会を設置し、技術の進歩に対応した優秀な技術・技能者を育成するための技術専門校のあり方を検討した。

(2) 検討会における基本方向（案）

○社会的需要に応じた質の高い技術者・技能者の養成が求められており、企業、教育機関や研究機関と連携して、**高度で実践的な技術者・技能者の育成**を行う訓練内容への移行

- ・企業が求める高度な技術・技能を習得した生産部門のリーダーとなる中核人材の育成
- ・大学等の教育機関との連携（単位認定、編入等）促進
- ・工業高校との連携促進（工業高校との5年一貫の教育カリキュラム）
- ・グローバル化への対応（外国人留学生の受入れ、英語教育の充実等）

(3) 技術専門校（テクノカレッジ）の概要

校名	敷地面積 建築年月	学科	履修 期間	総定員 (人)
沼津技術専門校	16,438㎡ H19.3建築	機械技術 電子技術 情報技術	2年	120
清水技術専門校	17,473㎡ S40.9建築	機械技術 電気技術 設備技術	2年	120
浜松技術専門校	21,195㎡ H6.3建築	機械技術 建築	1年	50
			計	290

2 優れた技能者の教育現場への派遣

(1) 要旨

本県の優れた技能を小中学校や高等学校の児童・生徒に継承するため、技能者が学校を訪問し、ものづくり体験指導や講話、技術指導等を行っている。

(2) 事業内容

項目	対象者	内容	27年度実績
WAZA チャレンジ教室	小中学校及び特別支援学校	技能士によるものづくり体験指導	32校 2,036人
技能マイスター出前講座	小中学校及び高等学校	技能マイスターによる講話・実演等	18校 1,188人
熟練技能者派遣	工業高校	熟練技能者による高度な技能・技術指導	4校 34人