３　産業人材の確保・育成をめぐる課題

本県産業の継続的な発展・拡大を図るために、必要な技術・技能を持った優秀な人材を必要な規模で確保・育成することが求められています。

このため、新規学卒者はもとより、若者（若年無業者、フリーター)、高年齢者、女性、障害者、ＩＪＵターン希望者、外国人など様々なカテゴリーの人材を対象として、就業の促進に向けた条件整備に努めるとともに、積極的に職業能力の開発に取り組むことにより、産業人材の確保・育成を図る必要があります。

また、我が国の産業人材は、世界に誇る最大の資源であり、デジタル技術の活用など、変化に対応でき、新たな価値を生み出すことのできる人材を量、質ともに充実させる必要があります。

様々な産業に共通する人材の確保・育成に係る課題

〇県内企業への就労促進

⇒県内大学の卒業生の多くが県外に就職しており、県内企業への人材の誘導と定着のための取組について、さらなる工夫が必要と考えられることから、多くの人材に県内の企業を知り、理解を深めてもらうことで、県内企業への就職を促進する必要があります。

〇産業人材の裾野の拡大

⇒生産年齢人口が年々減少を続けていること、また、景気回復により人手不足感が高まっていることから、高年齢者、女性、障害者、外国人など様々なカテゴリーに人材を求める必要があります。

〇勤労観・職業観の醸成

⇒労働時間や業務内容等に係る就職前後の認識のギャップにより、若者の早期離職率が高くなっています。また、就きたい職業に必要な知識や能力に自信がないことなどの理由により、若年無業者数が高い水準で推移していると考えられます。このため、若者が就労や職業に対して明るい希望をもてるよう、きめ細かな取組を進める必要があります。

〇労働力の流動化への対応

⇒終身雇用制が崩れ、非正規雇用が著しく拡大し離転職者が増加するなど、労働力の流動性が高まる傾向があり、この傾向への対策を含め、優秀な人材を確保し、定着させるための方策が求められています。

〇多様な人材の確保

⇒企業では、競争力の維持向上のため、ものづくり等の現場で活躍する人材はも

とより、生産工程を改善する人材、製品開発能力に長けた人材、企業全体のマネジメント能力を有する人材、さらに、これらを支援する人材など多様な人材を必要としており、セミナー・研修等による従業員の職業能力開発や、外部人材の登用などにより、こうした人材の確保が求められています。

ものづくりを目指す人材の確保・育成に係る課題

〇ものづくりに親しむ環境の整備

⇒成長の過程において、ものづくりに触れる機会が減少していることが、ものづくり分野に対する就労イメージの希薄化につながっていると考えられることから、初等教育の段階からものづくりの現場に触れ、親しみ、ものづくりへの意欲を育む機会を十分に提供することが求められています。

〇効果的な職業訓練等の実施

・就業前のスキルアップ

⇒技術革新に伴い、企業が人材に求める技術水準も高度化する中、教育機関や職業能力開発機関には、必要な職業訓練を効果的に実施することが求められています。

・就業後のスキルアップ

⇒在職者に対しても、一層の技術・技能の高度化が求められており、社内での人材育成に関して人的・物的な制約のある中小企業を中心に、社員に対する効果的な教育訓練を実施する仕組みづくりが必要です。

〇技術・技能の伝承

⇒シニア世代の退職等により、本県企業が培ってきた優れた技術・技能の継承に支障が生じることが懸念されており、効果的な技術・技能の継承システムの構築が求められています。