おかやま産業人材育成プラン

改 定 版

令和２(2020)年３月

岡　　山　　県

目　　次

１　はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

２　岡山県産業を取り巻く現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
（１）本県の人口推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
（２）産業の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
（３）労働力需給等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
　ア　有効求人倍率等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
　イ　技術・技能の承継・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
　ウ　生産性向上に向けた人材確保・育成等・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
　エ　多様な人材を取り巻く現況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

３　産業人材の確保・育成をめぐる課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
　　様々な産業に共通する人材の確保・育成に係る課題・・・・・・・・・ 14
　　ものづくりを目指す人材の確保・育成に係る課題・・・・・・・・・・ 15

４　求められる産業人材の姿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
（１）人生１００年時代の社会人基礎力（社会人としての基礎スキル）・・ 16
（２）ものづくりを中心とした分野に必要な人材の姿・・・・・・・・・・・・ 16

５　関係機関の有する機能、期待される役割・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
（１）教育機関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
（２）職業能力開発機関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
（３）各企業、業界団体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
（４）産業支援機関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
（５）経済団体、金融機関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
（６）行政機関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26

６　産業人材の確保・育成の仕組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
（１）コンソーシアムの進め方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
（２）コンソーシアムで解決を目指す取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29

産業人材の確保・育成の取組

本県の「産業人材」をめぐる課題
■様々な産業に共通する課題
■ものづくりに係る課題

産業人材の確保・育成について具体的に取り組む方向性の提案

おかやま産業人材育成プラン

求められる産業人材の姿
関係機関の有する機能・期待される役割

課題解決に向けた仕組み

岡山県産業人材育成コンソーシアム



課題解決に向けた取組の具体化

本県産業の継続的な発展・拡大

１　はじめに

岡山県の産業は、水島を中心とした機械・鉄鋼・自動車・化学などの重化学工業の集積と、これを支える企業群の存在、そして、繊維、耐火物といった特徴ある地場産業の発達など、「ものづくり産業」に特色があります。

一方で、産業の継続的な発展・拡大は、これを支える人材の存在なくしては語ることができず、人材の確保・育成に係る的確な対応が求められています。

こうした状況に鑑み、産業人材の確保・育成に関し、県内の各機関・団体が有する機能や果たしている役割を明らかにするとともに、相互の連携により全県を挙げて産業人材の確保・育成に取り組むための方向性を提案するため、平成 19 年８月、製造業をモデルに「おかやま産業人材育成プラン」を策定しました。

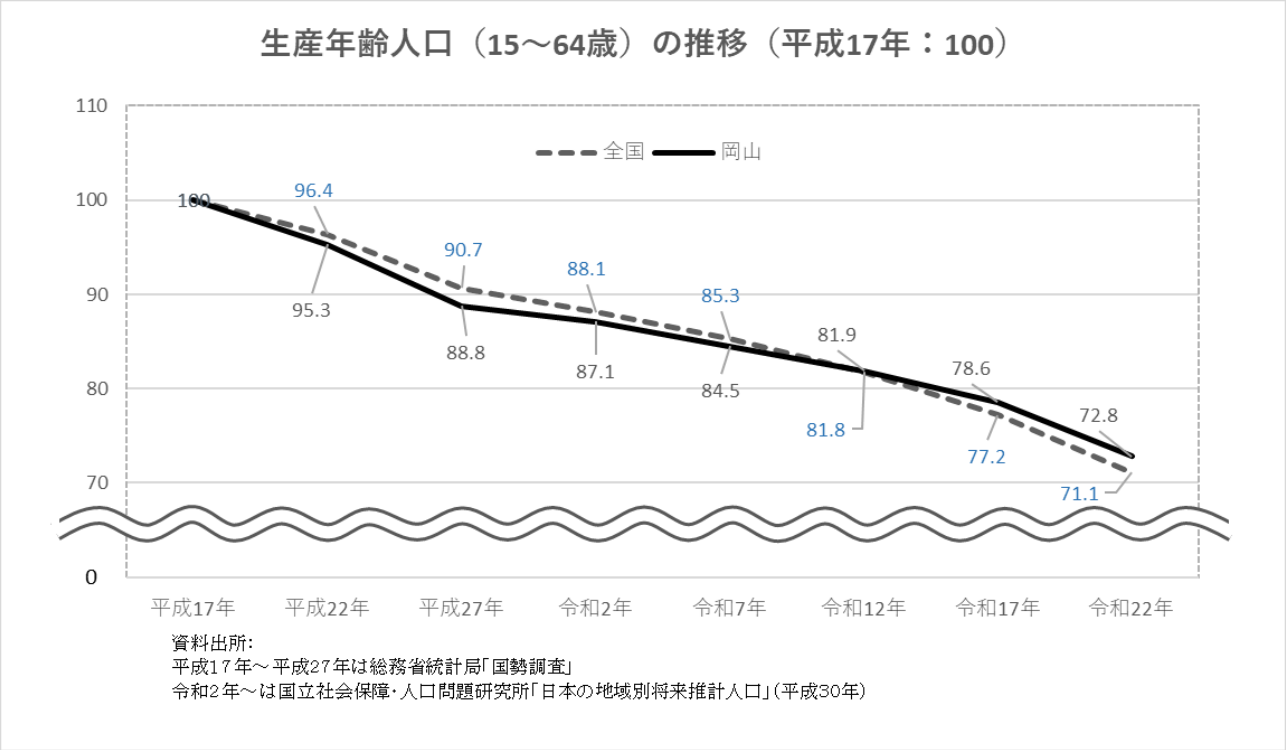
しかしながら、近年、生産年齢人口のさらなる減少や人手不足の深刻化が進み、加えて、ＡＩやロボット、ＩｏＴ等の先端技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、経済発展と社会的課題の解決を両立する Society5.0 の実現を推進する動きが見られるなど、産業や雇用を取り巻く環境が大きく変化し、新たな課題や、関係機関が新たに取り組むべき事案等が生じています。

このため、取組内容の追加や統計数値の更新等の改定を行うものです。

２　岡山県産業を取り巻く現状

（１）本県の人口推移

・本県の人口は、平成 17(2005)年の約 196 万人をピークに、それ以降は人口減少局面となっており、国立社会保障・人口問題研究所によると、令和 22(2040)年には約 168 万人になると推計され、本格的な人口減少社会への対応が求められています。また、生産年齢人口（15～64 歳）も年々減少を続けており、産業を支える人材確保が喫緊の課題となっています。



岡山県の年齢別人口の推移

（千人）

	平成17年	平成22年	平成27年	令和2年	令和7年	令和12年	令和17年	令和22年
14歳以下	276	265	248	237	223	212	202	195
15～64歳	1,236	1,178	1,098	1,077	1,045	1,012	971	900
65歳以上	438	485	541	576	579	573	569	587
年齢不詳	7	17	35	-	-	-	-	-
計	1,957	1,945	1,922	1,890	1,846	1,797	1,742	1,681

資料出所：平成17年～平成27年は総務省統計局「国勢調査」
令和2年～は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成30年）

（２）産業の現状

・本県は、水島地区を中心とした重化学工業の集積や、繊維、耐火物などの特長ある地場産業に代表されるように、製造業が盛んであり、その生産額は21,863億円と、産業別では最も構成比が高くなっています。また、就業者数も、全産業中で最大の18.4%を占めています。

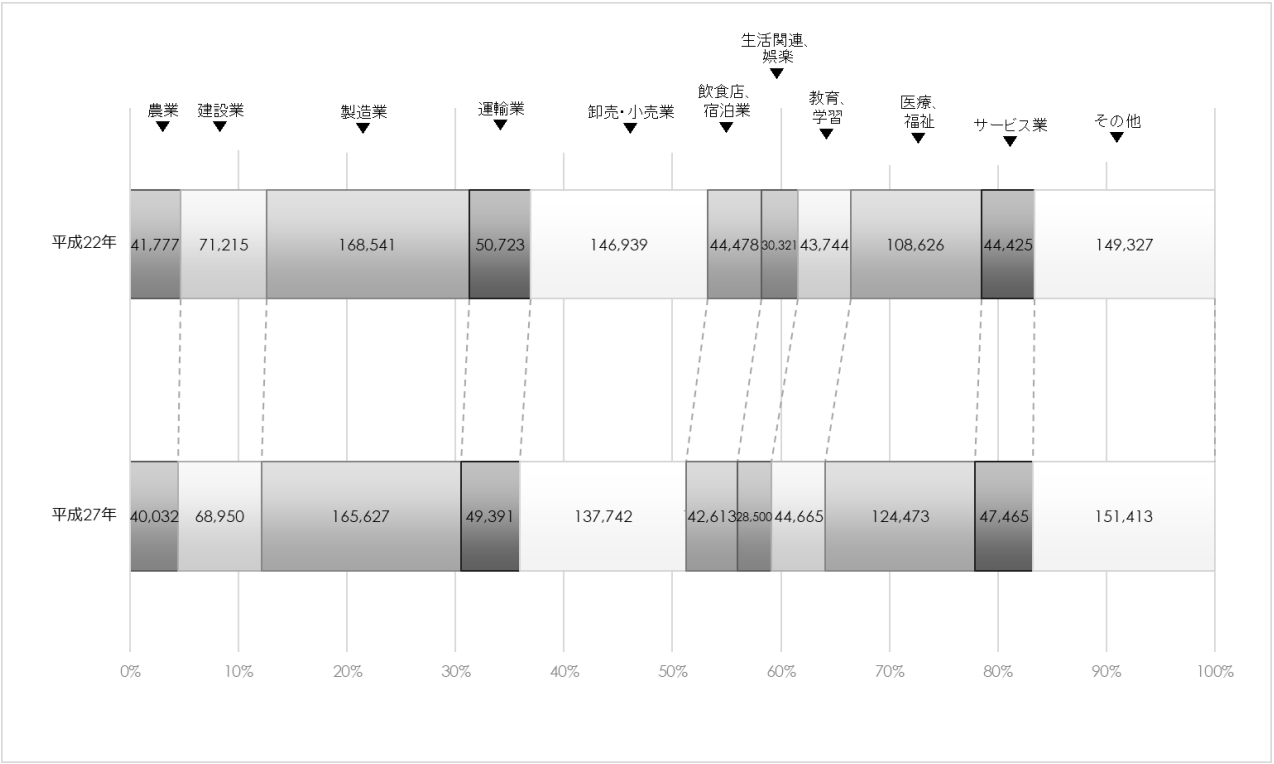
経済活動別県内総生産（生産側、名目）

（単位：億円、%）

経済活動の種類	実額		増加率	構成比	
	23年度	28年度		23年度	28年度
（１）農業	609	754	23.8	0.8	0.8
（２）林業	68	58	▲ 14.7	0.1	0.1
（３）水産業	57	58	1.8	0.1	0.1
第１次産業	734	869	18.4	1.0	0.9
（４）鉱業	59	54	▲ 8.5	0.1	0.0
（５）製造業	21,101	21,863	3.6	27.7	30.1
（６）建設業	3,025	3,755	24.1	3.9	4.7
第２次産業	24,186	25,672	6.1	31.6	34.8
（７）電気・ガス・水道・廃棄物処理業	2,225	2,148	▲ 3.5	2.9	3.0
（８）卸売・小売業	8,156	7,427	▲ 8.9	10.8	9.8
（９）運輸・郵便業	4,036	4,308	6.7	5.6	5.3
（10）宿泊・飲食サービス業	1,682	1,739	3.4	2.3	2.2
（11）情報通信業	2,328	2,477	6.4	3.2	3.0
（12）金融・保険業	2,469	2,509	1.6	3.7	3.4
（13）不動産業	7,700	8,026	4.2	10.9	10.1
（14）専門・科学技術、業務支援サービス業	4,374	4,539	3.8	5.7	5.4
（15）公務	2,943	2,922	▲ 0.7	4.3	4.0
（16）教育	2,981	3,475	16.6	4.3	4.4
（17）保健衛生・社会事業	6,209	7,053	13.6	8.5	8.6
（18）その他のサービス業	3,383	3,359	▲ 0.7	4.6	4.4
第３次産業	48,484	49,982	3.1	66.8	63.5
（19）小計 （（１）～（18））	73,403	76,523	4.3	99.5	99.3
（20）輸入品に課される税・関税	833	1,102	32.3	1.0	1.7
（21）（控除）総資本形成に係る消費税	452	814	80.1	0.4	0.9
（22）県内総生産（（19）＋(20)－(21)）	**73,785**	**76,812**	**4.1**	**100.0**	**100.0**

資料：平成28年度岡山県県民経済計算

岡山県の産業（大分類）別 15 歳以上就業者の割合の推移



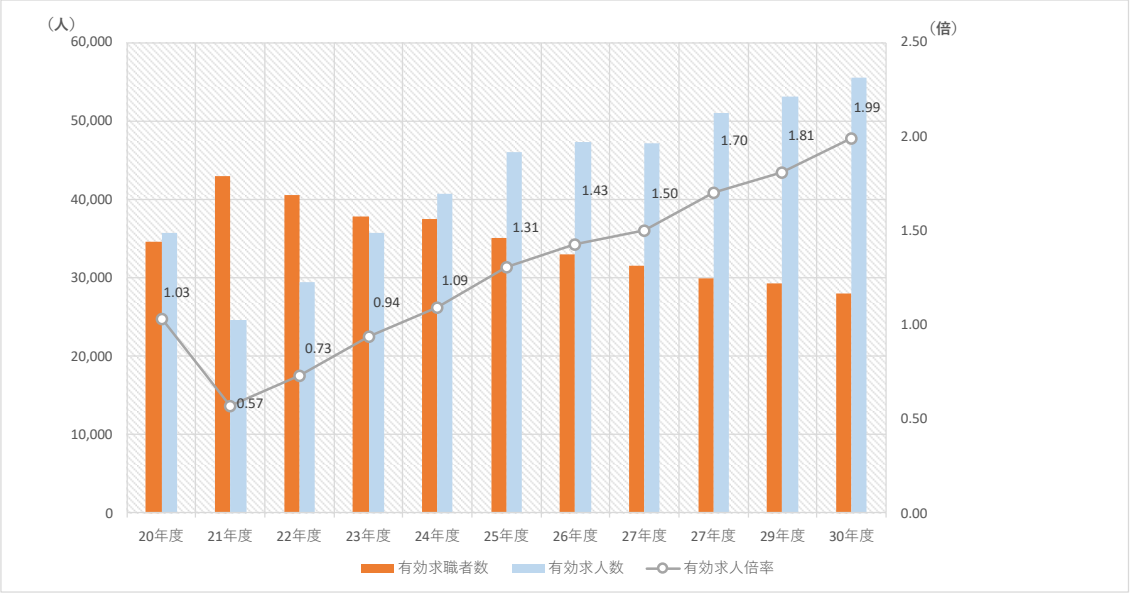
資料出所：総務省統計局「国勢調査」産業（大分類）、男女別15歳以上就業者数
※「製造業」165,627人（就業者総数の18.4%）、卸売・小売業137.742人（同15.3%）
「医療・福祉」124,473人（同13.8%）、建設業68,950人（同7.7%）、運輸業49,391人（同5.5%）
「サービス業」47,465人（同5.3%）

（３）労働力需給等の現状

ア　有効求人倍率等

・本県の雇用情勢について、有効求人倍率が約２倍と全国平均よりもかなり高い水準で推移している中、企業の人手不足は深刻化しています。

岡山県の有効求人倍率の推移



	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	27年度	29年度	30年度
有効求職者数	34,660	42,981	40,516	37,816	37,541	35,103	32,995	31,551	30,004	29,312	27,975
有効求人数	35,757	24,615	29,438	35,720	40,775	45,952	47,252	47,190	51,044	53,176	55,559
有効求人倍率	1.03	0.57	0.73	0.94	1.09	1.31	1.43	1.50	1.70	1.81	1.99
有効求人倍率（全国）	0.77	0.45	0.56	0.68	0.82	0.97	1.11	1.23	1.39	1.54	1.62

資料出所：岡山労働局　雇用労働統計、厚生労働省　一般職業紹介状況（職業安定業務統計）

・県内の職業別（常用）有効求人・求職の状況を見ると、建設・採掘、保安、販売、サービス、輸送・機械運転、生産工程の各職業において、有効求人数が有効求職者数を大きく上回っています。

職業別（常用）有効求人・求職の状況

岡山労働局

職　　業	令和2年1月		
	有効求職（人）	有効求人（人）	有効求人倍率（倍）
職　業　計	24,972	47,019	1.88
A　管理的職業	51	194	3.80
B　専門的・技術的職業	3,003	8,392	2.79
C　事務的職業	5,632	3,647	0.65
D　販売の職業	1,503	7,547	5.02
E　サービスの職業	2,381	10,189	4.28
F　保安の職業	99	677	6.84
G　農林漁業の職業	194	437	2.25
H　生産工程の職業	1,980	6,201	3.13
I　輸送・機械運転の職業	844	3,141	3.72
J　建設・採掘の職業	332	2,329	7.02
K　運搬・清掃・包装等の職業	5,895	4,265	0.72
分類不能の職業	3,058	0	0.00

（注）雇用期間４ヶ月未満の臨時を除きパートを含む。

イ　技術・技能の継承

・平成の時代を通じて、製造業の事業所数は半減したものの、労働生産性は着実に上昇しています。他方、人材不足が深刻な課題となっており、熟練技能者の技術や技能を次世代に確実に継承することが急務となっています。

・県内製造業のうち、技能や技術の継承の取組について、半数以上が「実施している（予定がある)」と回答していますが、従業員規模が小さくなるほど「実施していない（予定がない)」とする回答割合が高くなり、９人以下の企業では、「実施している（予定がある)」よりも「実施していない（予定がない)」との回答割合が上回っています。

出典：岡山県労働雇用政策課「岡山県産業人材育成ニーズ調査」(2016 年)

・また、全国のものづくり企業を対象とした調査では、９割以上が技能継承を重要と認識しているものの、会社として技能継承がうまくいっていると認識しているのは半数弱に留まっており、約８割の企業が将来の技能継承を不安視していることがうかがえます。さらに、技能継承がうまくいっていない理由として「若手ものづくり人材を十分に確保できていないから」をトップにあげています。

出典：独立行政法人労働政策研究・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」(2019 年)

ウ　生産性向上に向けた人材確保・育成等

・全国のものづくり企業において、生産性の向上を図るため、過去３年間で、人材確保や人材育成、能力開発に関する施策を５割以上が実施しており、効果があった施策として「正社員の採用の強化」をトップにあげています。

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材確保、定着、育成等に関する調査」（2016 年）

・一方で、約７割の企業において、若手ものづくり人材の採用ができないと認識していることがうかがえます。

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保、育成に関する調査」（2017 年）

・県内製造業においては、過去１年間のうち、約６割の企業が職場外研修を実施しておらず、従業員規模が小さくなるほど「実施していない」とする回答割合が高くなっています。社員研修制度の充実した大企業や中堅企業に比べ、中小企業では職場の規模や人的、経済的な理由から、組織的な職業訓練に取り組む余裕が乏しいことがうかがえます。

出典：岡山県労働雇用政策課「岡山県産業人材育成ニーズ調査」（2016 年）

・ものづくり企業において、技能人材等の不足が顕著となっており、今後、ＡＩ、ロボット、ＩｏＴ等の技術を活用した省人化や生産工程の合理化の取組に力を入れていきたいとの回答が多数を占めています。

出典：経済産業省・厚生労働省・文部科学省「平成３０年度ものづくり基盤技術の振興施策（ものづくり白書）」（2018 年）

・「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、長時間労働の是正や休暇の取得促進、多様で柔軟な働き方の実現など、働き方改革への対応が喫緊の課題となっています。

エ　多様な人材を取り巻く現況

・平成２５年度の高年齢者雇用安定法の改正により、労働者が 60 歳以後も働ける制度が導入され、企業には、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用契約の導入のいずれかの対応を取ることが義務づけられ、多くの企業が③継続雇用契約で対応しています。

（※１）ＡＩ
「Artificial Intelligence」の略、人工知能のこと。人間にしかできなかったような高度に知的な作業や判断を、コンピュータを中心とした人工的なシステムにより行えるようにしたもの。

（※２）ＩｏＴ
「Internet of Things」の略。テレビやエアコンなど様々なモノがインターネットに接続され、情報交換をすることにより相互に制御する仕組みのこと。

・国は、希望する者が 70 歳まで働ける就業機会確保を企業の努力義務とすることを柱とした関連法案（雇用保険法等の一部を改正する法律案）を通常国会に提出しました。成立後は 2021 年 4 月から実施する見通しです。具体的には、上記①から③に「起業やフリーランスを希望する人への業務委託」、「自社が関わる社会貢献事業に従事させる」を追加し、企業はいずれかの方法で希望者の就業に努めることとしています。継続雇用制度では、企業間の契約が必須となりますが、他社への転職も新たに認めるものとなっています。

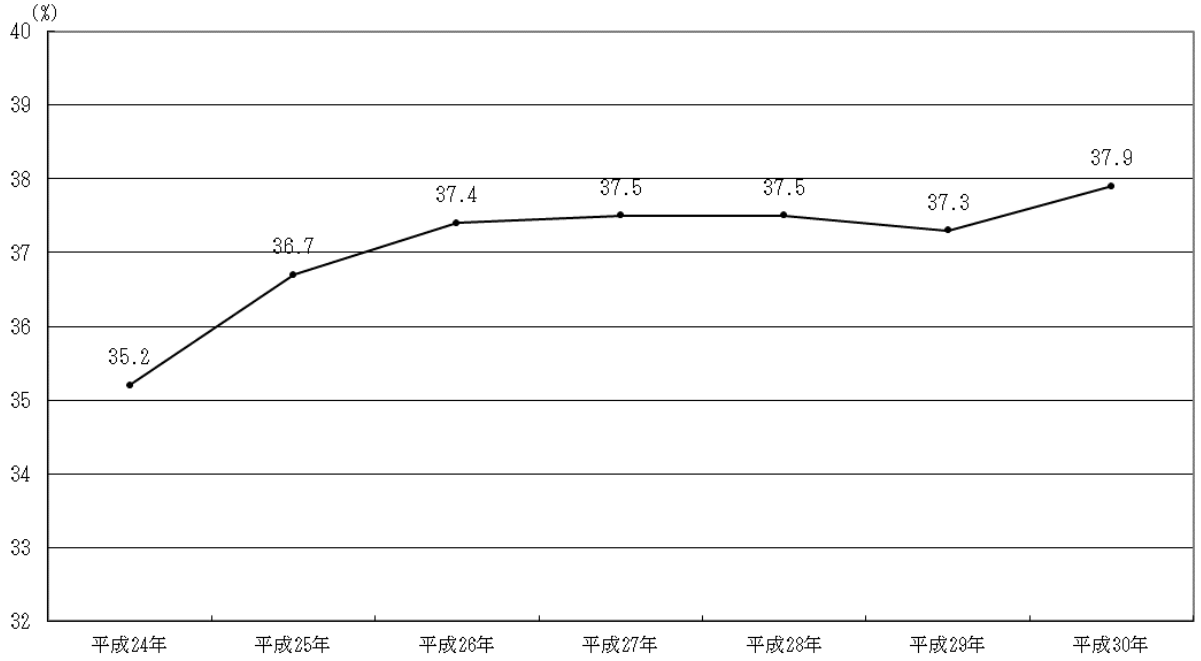
高年齢者雇用確保措置の実施状況（従業員 31 人以上の企業）

	報告企業 (A)=(B)+(C)	実施済企業 (B)	①定年制の廃止	②定年の引き上げ	③継続雇用契約の導入	未実施企業 (C)
岡山県	2,292 (100.0%)	2,285 (99.7%)	56 (2.4%)	425 (18.5%)	1,804 (78.7%)	7 (0.3%)
全国	156,989 (100.0%)	156,607 (99.8%)	4,113 (2.6%)	28,359 (18.1%)	124,135 (79.1%)	382 (0.2%)

（注） 平成30年6月1日現在、単位:社
資料出所:平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果(厚生労働省、岡山労働局)

・パートタイム労働者や派遣労働者等の非正規雇用が著しく拡大する中、離転職や中途採用への抵抗感が薄れた結果、労働力の流動性が高まる傾向にあり、労働者が労働条件ややりがい、ライフスタイルなど様々な理由で転職する例も見られます。

パートタイム労働者・派遣労働者等非正規雇用比率（全国）



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）長期時系列データ」

・就業への意欲を持ちながら、技術・経験の不足や情報の欠如等により、あるいは、多様なカテゴリーからの人材確保に対する企業の意識が低いこと等により、就業の機会に恵まれない若者、高年齢者、女性、障害者等が少なくありません。

中高年齢求職者（45 歳以上）の動向

項目	新規求職者							有効求職者						
					55歳以上							55歳以上		
		対前年増減率	構成比			対前年増減率	構成比		対前年増減率	構成比			対前年増減率	構成比
年度		(%)	岡山 (%)	全国 (%)		(%)	(%)		(%)	岡山 (%)	全国 (%)		(%)	(%)
14年度	3,109	0.7	35.9	36.0	1,648	-0.4	19.0	17,434	-7.6	44.7	42.8	9,687	-15.5	24.8
15年度	2,833	-8.9	34.0	34.7	1,535	-6.8	18.4	14,694	-15.7	41.5	40.4	8,325	-14.1	23.5
16年度	2,164	-23.6	31.4	32.6	1,155	-24.8	16.8	11,030	-24.9	37.9	37.7	6,244	-25.0	21.4
17年度	1,878	-13.2	29.4	31.0	972	-15.8	15.2	9,015	-18.3	35.3	35.4	4,984	-20.2	19.5
18年度	1,824	-2.8	28.6	30.6	955	-1.7	15.0	8,254	-8.4	33.5	34.5	4,568	-8.3	18.5
19年度	1,833	0.5	29.2	31.2	957	0.2	15.3	8,141	-1.4	33.7	34.7	4,559	-0.2	18.9
20年度	2,126	16.0	29.9	31.7	1,116	16.6	15.7	8,933	9.7	34.1	34.7	4,989	9.4	19.0
21年度	2,330	9.6	31.7	33.2	1,236	10.7	16.8	11,977	34.1	36.7	36.9	6,579	31.9	20.1
22年度	2,194	-5.9	29.9	32.8	1,118	-9.6	15.2	10,428	-12.9	35.1	36.8	5,626	-14.5	19.0
23年度	1,998	-8.9	29.3	32.5	997	-10.8	14.6	9,222	-11.6	33.8	36.5	4,981	-11.5	18.3
24年度	2,045	2.3	30.4	33.0	1,002	0.5	14.9	9,281	0.6	34.4	36.5	4,830	-3.0	17.9
25年度	1,869	-8.6	30.3	33.4	902	-10.0	14.6	8,380	-9.7	34.1	36.7	4,281	-11.4	17.4
26年度	1,788	-4.3	31.5	34.5	841	-6.8	14.8	7,766	-7.3	34.5	37.2	3,897	-9.0	17.3
27年度	1,750	-2.1	32.2	35.8	817	-2.8	15.0	7,529	-3.1	35.2	38.3	3,728	-4.3	17.4
28年度	1,712	-2.1	33.2	37.4	795	-2.7	15.4	7,141	-5.2	35.9	39.7	3,516	-5.7	17.7
29年度	1,671	-2.4	34.2	39.0	783	-1.5	16.0	6,925	-3.0	36.4	40.9	3,432	-2.4	18.0
30年度	1,635	-2.2	36.5	41.1	758	-3.2	16.9	6,823	-1.5	38.5	42.7	3,322	-3.2	18.7

項目	就職件数						就職率	
				55歳以上				
		対前年増減率	構成比		対前年増減率	構成比		55歳以上
年度		(%)	(%)		(%)	(%)	(%)	(%)
14年度	543	-5.6	28.0	197	-13.4	10.1	17.5	11.9
15年度	547	0.7	26.9	207	5.2	10.2	19.3	13.5
16年度	536	-2.0	26.3	224	8.2	11.0	24.8	19.4
17年度	512	-4.6	24.7	209	-6.7	10.1	27.2	21.5
18年度	521	1.9	24.8	228	8.9	10.8	28.6	23.8
19年度	532	2.1	26.0	229	0.7	11.2	29.0	24.0
20年度	520	-2.4	26.6	227	-1.0	11.6	24.5	20.3
21年度	546	5.0	26.7	234	3.0	11.5	23.4	18.9
22年度	563	3.1	25.9	230	-1.5	10.6	25.7	20.6
23年度	580	3.0	26.5	250	8.4	11.4	29.0	25.1
24年度	586	1.1	27.5	235	-6.1	11.0	28.7	23.4
25年度	621	5.8	28.9	254	8.5	11.8	33.2	28.2
26年度	579	-6.8	29.1	235	-7.5	11.8	32.4	28.0
27年度	601	3.9	31.5	235	-0.3	12.3	34.4	28.7
28年度	570	-5.2	31.9	234	-0.2	13.1	33.3	29.4
29年度	572	0.4	33.5	229	-2.0	13.4	34.3	29.3
30年度	577	0.9	37.3	236	2.7	15.2	35.3	31.1

（注）1　計上数及び指数はパートタイムを除く。
2　構成比は新規及び有効求職者数(パートを除く）に対する構成比である。
3　就職率＝就職件数/新規求職者数

資料出所：岡山労働局　雇用労働統計

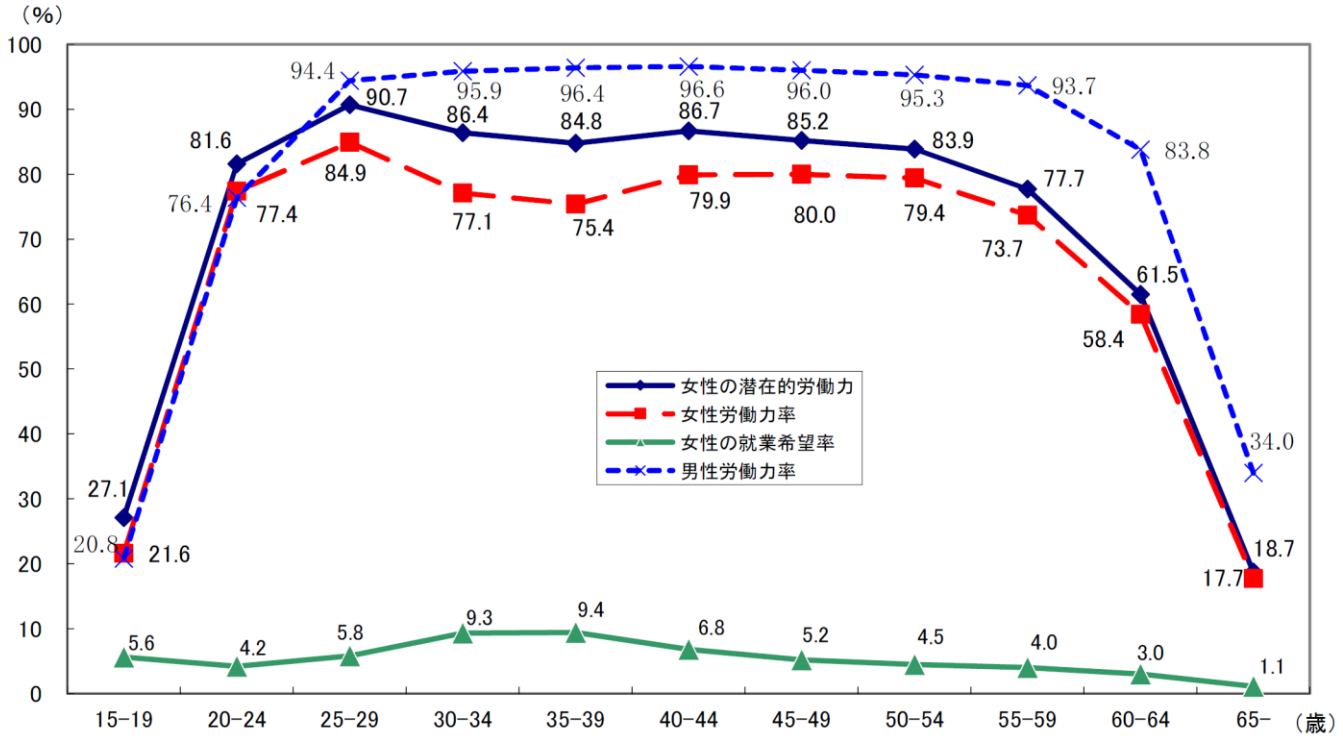
民間企業における障害者の雇用状況

令和元年6月1日現在

項目 産業別	① 企業数	② 法定常用労働者数	障害者の数 A 重度障害者	 B 重度障害者である短時間労働者	 C 重度障害者以外の障害者	 D 重度障害者以外の短時間労働者	 E 計 A×2＋B＋C＋D×0.5	③ 実雇用率 E÷②×100	④ 雇用率達成企業数	⑤ 雇用率達成企業の割合
岡山県	企業 1,484 (1,426)	人 292,770.5 (282,391.5)	人 1473 (1,491)	人 366 (337)	人 3,388 (3,367)	人 944 (858)	人 7,172.0 (7,115.0)	% 2.45 (2.52)	企業 783 (735)	% 52.8 (51.5)
全　国	企業 101,889 (100,586)	人 26,585,858.0 (26,104,834.5)	人 121,377 (117,892)	人 16,845 (16,026)	278,430 (262,305)	人 45,159 (41,309)	人 560,608.5 (534,769.5)	% 2.11 (2.05)	48,898 (46,217)	% 48.0 (45.9)

（注）　1　岡山県のA欄及びB欄は、精神障害者の数を除く。
　　2　障害者とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計である。重度障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしており、ダブルカウントを行っている。また、重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者である短時間障害者については法律上、１人を0.5人に相当するものとして0.5カウントを行っている。
　　C欄には短時間の精神障害者のうち特例に該当する者も計上している。
　　なお、精神障害者は平成18年4月１日から実雇用率に算定されているが、平成30年4月1日から雇用義務の対象に加えられた。
　　3　対象企業は県内に本社を置く企業で、従業員規模45.5人以上のもの。（民間企業における法定雇用率　2.2%）
　　（　）内は前年6月1日現在の数値である。
資料出所：岡山労働局調べ

女性の年齢階級別潜在的労働力率（全国）



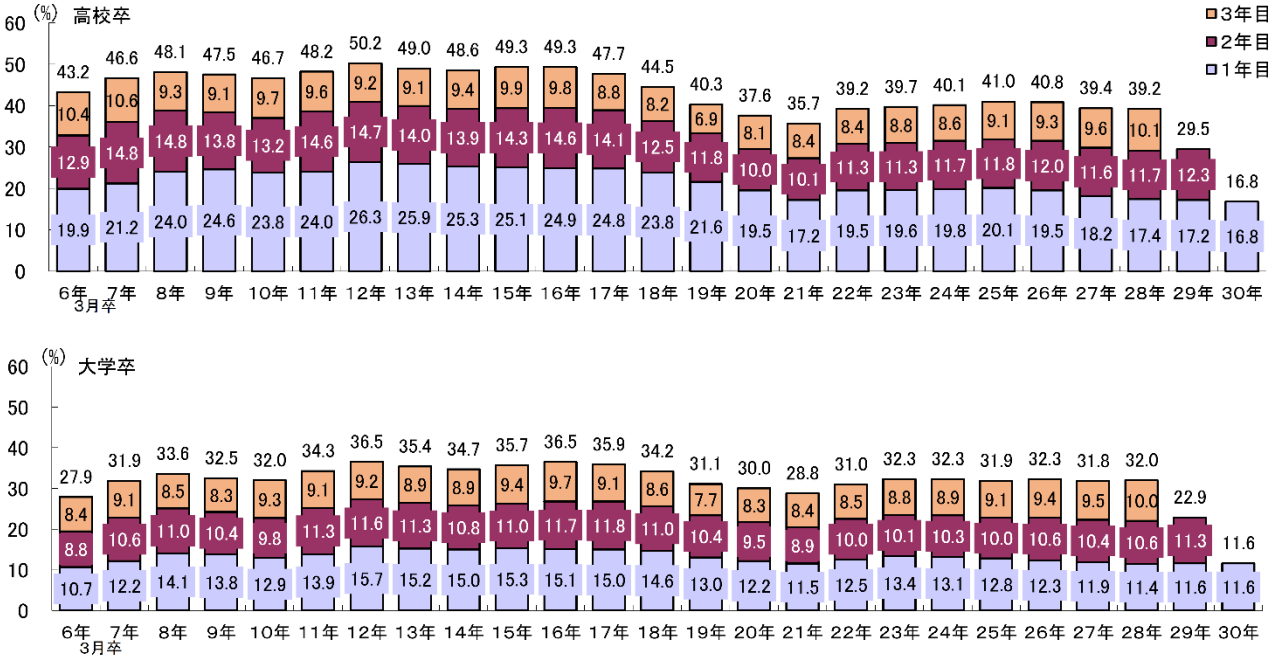
（注）１　総務省「労働力調査（詳細結果）」（2018年平均）より作成。
　　２　労働力率＝労働力人口（年齢階級別）／15歳以上人口（年齢階級別）。
　　３　潜在的労働力率＝（労働力人口＋非労働力人口のうち就業希望者）／15歳以上人口。

・新規学卒者のうち、就職後３年以内の離職率は、過去２０年余り、引き続き高い水準にあります。また、若年無業者数も高い水準で推移しています。なお、フリーターの数自体は、減少傾向が見られますが、年齢階級別に見ると、15～24 歳よりも 25～34 歳の年長フリーター層の方が多くなっています。

・正社員として初めての勤務先を離職した理由について、労働時間等の条件や人間関係が良くなかったため、自分がやりたい仕事と異なっていたためなどの回答が多数を占めています。

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」（2017 年）

新規学卒者の在職期間別離職率の推移（全国）



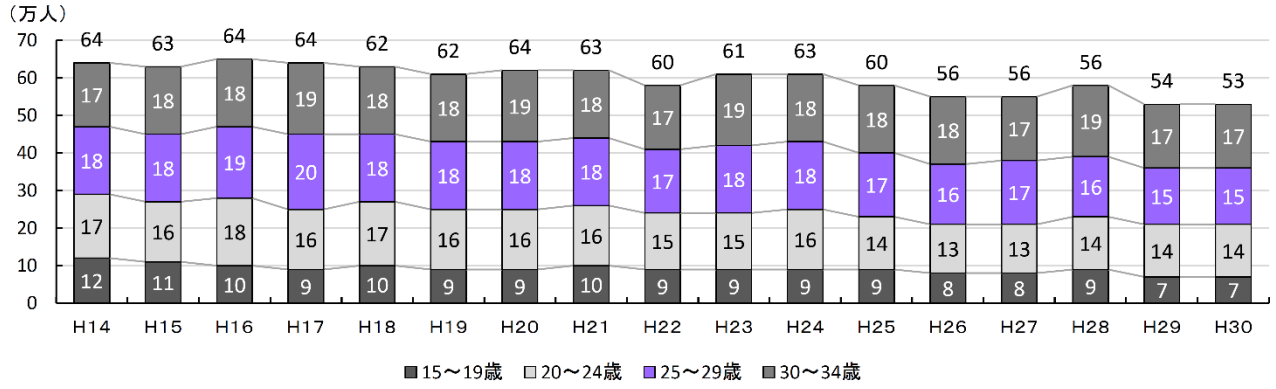
（注）事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。
3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

資料出所：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

・若年無業者が求職活動をしない理由について、病気・けがのためや、学校以外で資格取得等の勉強をしているためが多いものの、知識・能力に自信がないといった回答も一定の割合を占めています。

出典：内閣府「平成 27 年版　子供・若者白書」

若年無業者数の推移（全国）



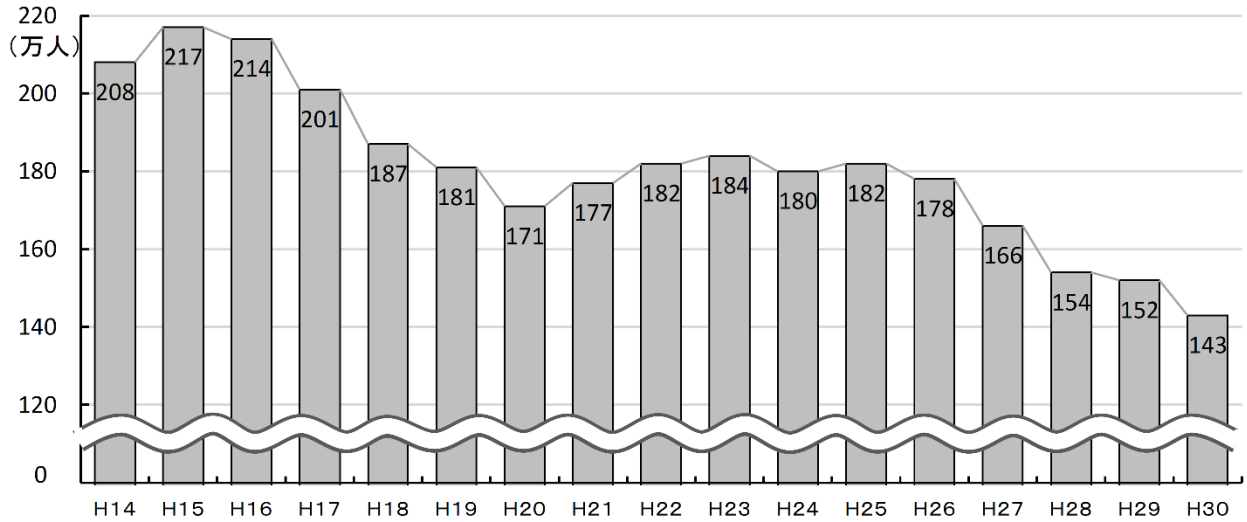
資料出所　総務省統計局「労働力調査」

(注)　1）統計処理の関係上、年齢区分毎の数値とその合計数が一致しないことがあり得るもの。

2）平成23年調査結果は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県、福島県を除く。

3）平成29年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた。これに伴い平成22年から24年の35歳未満及び平成25年から平成28年までの数値については、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

フリーターの数の推移（全国）

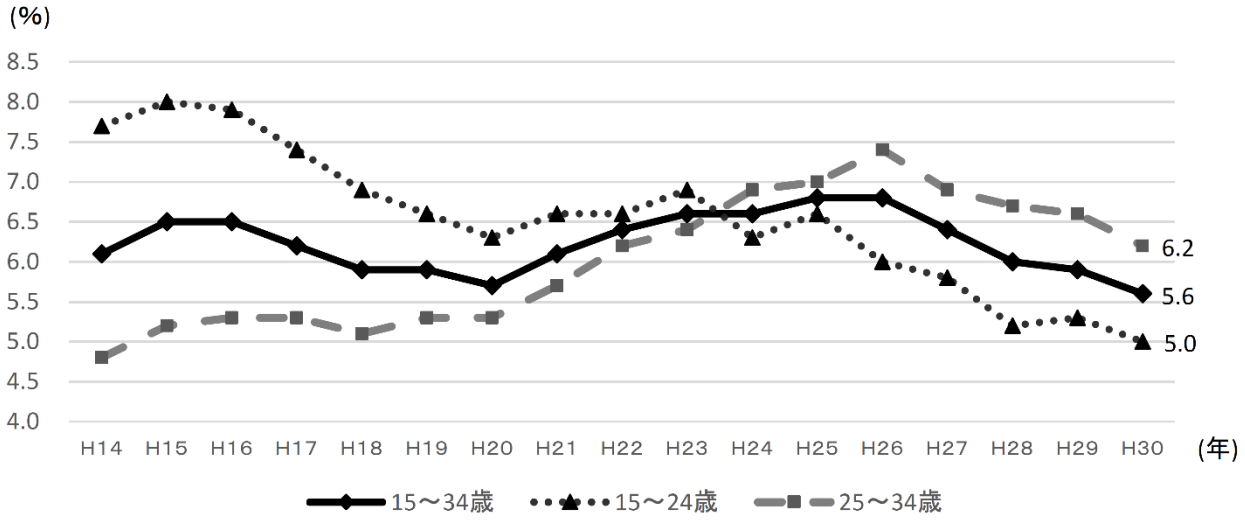


(出典)総務省「労働力調査」

(注) ここでいう「フリーター」とは、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」か「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者としている。(表は15～34歳の合計人数)

資料出所:内閣府「令和元年版　子供・若者白書」

年齢階級別人口に占めるフリーターの割合（全国）



（出典）総務省「労働力調査」
（注）ここでいう「フリーター」とは、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」か「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者としている。
資料出所：内閣府「令和元年版　子供・若者白書」

・平成 30 年度の大学入学志願者数は、平成 17 年度に比べ約３割の増加が見られます。他方、工学部の入学志願者数は約５％減少しており、さらなる「工学部離れ」が見受けられます。
・平成 29 年度に岡山県内の大学を卒業した者の 55.5％(*1)が県外に就職していますが、特に、工学部卒業者では、その割合が 71.4％(*2)と一段と高くなっています。

(*1)岡山労働局調べ

(*2)岡山大学、岡山理科大学調べ

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。

４　求められる産業人材の姿

（１）人生１００年時代の社会人基礎力（社会人としての基礎スキル）

①前に踏み出す力
- 主体性　　（物事に進んで取り組む力）
- 働きかけ力　（他人に働きかけ巻き込む力）
- 実行力　　（目標を設定し確実に行動する力）

②考え抜く力
- 課題発見力　（現状を分析し目的や課題を明らかにする力）
- 計画力　　（課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力）
- 創造力　　（新しい価値を生み出す力）

③チームで働く力
- 発信力　　（自分の意見をわかりやすく伝える力）
- 傾聴力　　（相手の意見を丁寧に聴く力）
- 柔軟性　　（意見の違いや相手の立場を理解する力）
- 情況把握力　（自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力）
- 規律性　　（社会のルールや人との約束を守る力）
- ｽﾄﾚｽｺﾝﾄﾛｰﾙ力（ストレスの発生源に対応する力）

※出典：経済産業省「人生１００年時代の社会人基礎力」

（２）ものづくりを中心とした分野に必要な人材の姿

①生産現場人材
- 各企業の製造工程に必要なスキルを有する人材
- 自らの技能や技術を用いて現場で働く人材

②生産工程革新人材、開発設計革新人材
- 現場を熟知し、自らの経験と知識を生かして、生産技術やプロセスの革新により、新たな生産工程を創造できる人材
- 市場のニーズに対する情報の収集・分析を行い、新技術に対応した技術開発や新製品の開発設計ができる人材

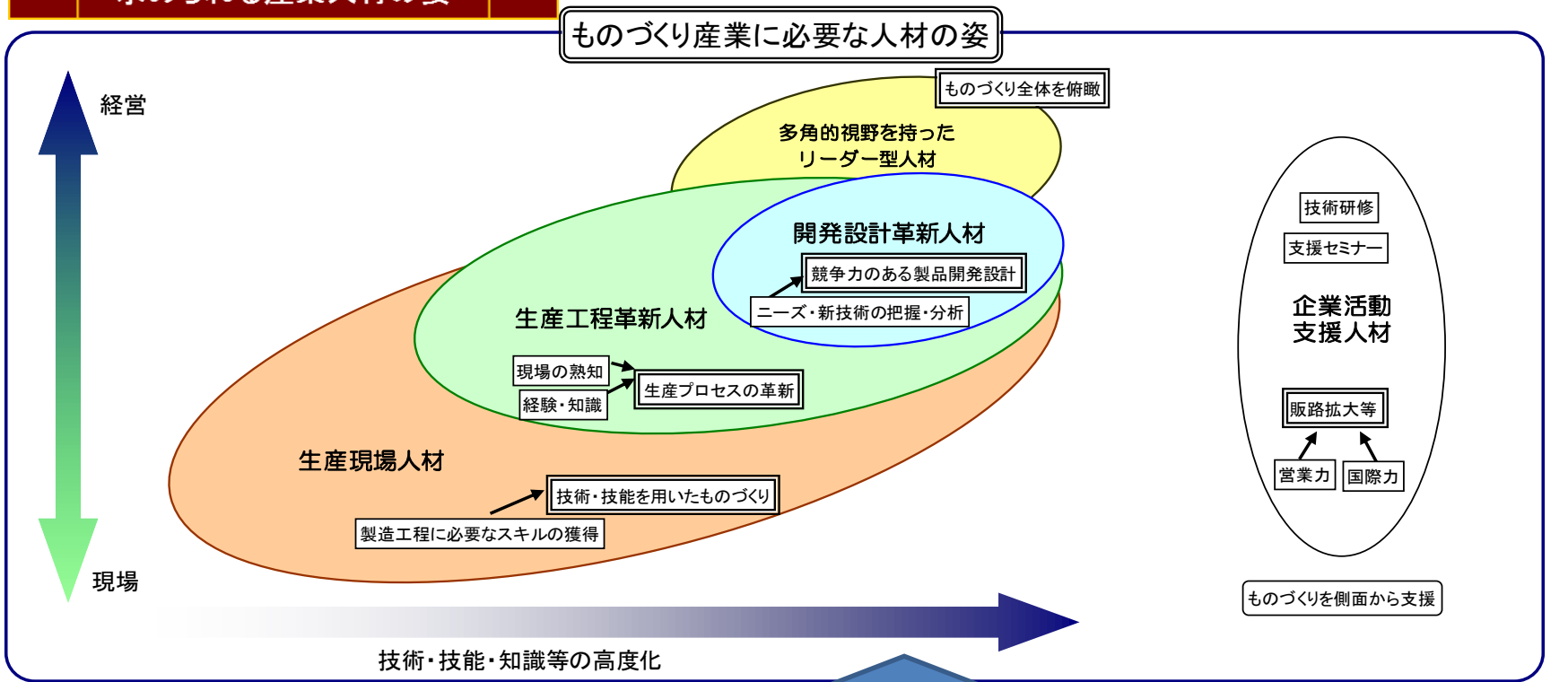
③多角的視野を持ったリーダー型人材
- ＳＣＭ（サプライ・チェーン・マネジメント）（※３）の視点から、開発設計・生産から市場・流通に至るまで、全体を俯瞰することのできる人材

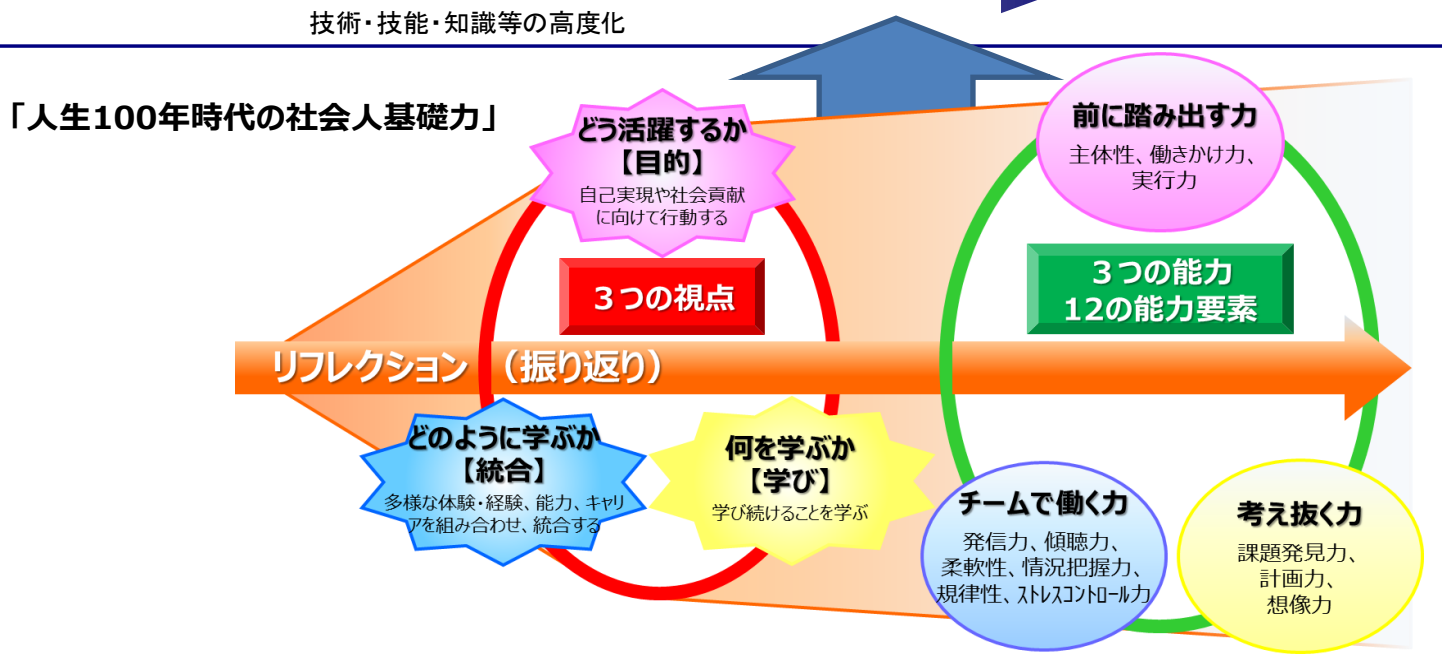
④企業活動支援人材
- 営業や国際ビジネス、マネジメントなど特定分野の技能に習熟し、企業活動を側面から支援する人材
- 広義には、企業の従業員等を対象とした技術研修、経営支援セミナー等を実施することにより企業活動を側面から支援する団体等

※上記「人材の姿」の出典：経済産業省が示す「製造中核人材」のタイプを基に想定

（※３）ＳＣＭ（サプライ・チェーン・マネジメント）
原材料や部品の調達から消費者にいたる製品やサービスの流れ（サプライ・チェーン）における生産・在庫・購買・販売などの情報を、関連する部門・企業間で相互に管理・共有することにより経営効率の向上を図る経営管理手法をいう。

求められる産業人材の姿





５　関係機関の有する機能、期待される役割

関係機関では、産業人材の確保・育成のために、相互に連携を深めながら、それぞれの有する機能に応じ、次のような活動に取り組んでいます。

（１）教育機関

〔小・中学校〕

小学校から社会に出るまでの発達段階に応じたキャリア教育（※４）の一環として、職場見学、職場体験などの体験学習により、勤労観・職業観を養っています。小学校では、地元企業の工場を見学したり、中学校では、３日～５日間の職場体験を行うなどしています。

Society5.0（※５）の時代を担う人材の育成を進めるため、令和２年度から小学校においてプログラミング教育が必修化となります。これにより、小、中、高の全校種においてプログラミング教育が実施されることになります。

期待される役割

※ものづくり体験の充実

・地元企業や業界団体、他の教育機関などが企画・実施する講座等の受入れ
・ものづくり体験の場としての学校施設の提供

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例①

〔高等学校〕

生徒が将来の具体的な就労イメージを持つことができるよう、インターンシップ（※６）を実施したり、企業等から外部講師を招いたりするなどのキャリア教育に取り組んでいます。また、生徒が地域の小・中学校へ出向いて環境・ものづくり教室等を行う取組もみられます。

加えて、ものづくりに必要な資質・能力の育成に向けて、授業において実験・実習の時間を十分に確保し、実践的・体験的な学習活動に取り組むとともに、こうした教育に必要な施設・設備の計画的な更新を進めています。

ＩｏＴやＡＩなどを活用できる人材育成に向け、ドローンによる測量実習やビッグデータを活用した地域経済の学習などに取り組んだり、企業・大学等と連携した高度なものづくりに取り組んでいます。

（※４）**キャリア教育**
児童生徒一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育

（※５）**Society5.0**
ＩｏＴ、ロボット、ＡＩ、ビッグデータ等の新たな技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れてイノベーションを創出し、一人ひとりのニーズに合わせる形で社会的課題を解決する新たな社会をいう。

（※６）**インターンシップ**
産業の現場などにおける学習内容や進路などに関連した就業体験をいう。

さらに、新規学卒者の早期離職を防止するため、就職を希望する生徒が、応募前に職場見学を行ったり、教員が卒業生の就職先を訪問し、職場適応指導を行っています。

期待される役割

※ものづくり体験の充実

・小・中学校における環境・ものづくり教室等の開催

・ものづくり体験の場としての学校施設の提供

・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例①**

〔高専・大学・大学院〕

学生が、県内企業への就職に当たって明確な就労イメージを持つことができるよう、インターンシップによる就業体験や、企業のニーズに応じた共同研究を行っています。

また、企業との連携を深めるため、大学・大学院では、企業の社員を対象とした高度人材の育成のためのＭＯＴ（※７）講座を実施しています。

さらに、企業、県と大学が組織的に連携し、ＡＩやＩｏＴセキュリティなどの分野における企業人材の育成にも取り組むこととしています。

高等学校との連携については、工業系高校の教員を大学の研究過程に受け入れたり、大学の教員が工業系高校に赴いて講義を行う等、高校におけるキャリア教育に協力しています。

高専では、中小企業の社員研修のため施設を開放するとともに、交流会等を通じ地元企業と積極的に情報交換を行い、企業ニーズに応じた技術者向けセミナーや、教員が企業を訪問しての出前講座を実施しています。さらに、夏休み期間を利用して、小・中学生を対象とした科学教室を実施したり、教員と学生が地元小学校の学童保育所に出向き、児童とともにものづくり体験を行ったりしています。

（※７）ＭＯＴ

「Management of Technology」の略。研究開発投資の結果である技術成果を事業に結びつけることにより、経済的価値の創出につなげていこうとする経営管理手法。

期待される役割

※ものづくり体験の充実

・小・中学生を対象とした科学教室等の開催や、ものづくり体験の場としての施設の提供　　・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例①**

※普通科高校生等のものづくりへの誘導

・普通科に在籍する高校生が、進路の選択に際して工学系の学部学科への理解を深めることができるような仕組みづくり

・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例②**

※学生のものづくり産業への誘導

・企業での製品開発等に関する共同作業を通じた、学生のものづくり産業の理解促進への取組　　・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例⑤**

〔専修学校〕

企業ニーズに沿った実践的な職業教育や、専門的な技術教育を実施し、現場で即戦力となる技術を身に付けた産業人材の育成に努めています。また、社会人の職業に必要な能力の向上や、キャリア形成を図る機会を拡大するため、社会人向けの短期プログラムを提供したり、グローバル化に対応した人材養成を行うため、留学生を積極的に受け入れています。

（２）職業能力開発機関

〔高等技術専門校〕

現場で役立つ実践的な技術・技能を身に付けるため、就業に必要な職業訓練や社会人を対象とした在職者訓練を行っています。

また、小・中学生を対象に、ものづくりの面白さを伝える啓発活動を行っています。

さらに、民間教育訓練機関を活用した委託訓練では、講義と企業実習を併せた日本版デュアルシステムを導入しています。

期待される役割

※職業能力開発機関の有する施設の有効活用

・企業、業界団体、産業支援機関が行う教育訓練や、工業高校の教員や生徒を対象とした実技講習への施設設備の提供

・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例⑧⑨**

〔岡山職業能力開発促進センター（ポリテクセンター岡山）〕

離転職者、求職者、在職者を対象に、現場で役立つ技術・技能を身に付けるためのハロートレーニング（職業訓練）を実施しています。また就業促進及び人材育成を図るとともに、企業等が独自又は共同で訓練を実施する場を提供しています。

〔中国職業能力開発大学校（中国ポリテクカレッジ）〕

技術革新に対応できる高度な知識と技能技術を兼ね備えた実践技術者や、新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる生産技術、生産管理部門のリーダーの育成を行っています。特に、ロボット、ＡＩ等の新たな技術を組み入れた事業主への支援も進めています。

加えて、大学校での知識・技術の習得と、企業実習を併せた日本版デュアルシステムによる教育訓練を行っています。

〔その他の職業能力開発機関・各種団体（協会等）〕

※想定される団体　国立吉備高原職業リハビリテーションセンター　／
岡山県職業能力開発協会　／岡山県工業技術センター　／ウィズセンター　／
(公財)21 世紀職業財団　等

各機関の特性に応じ、現場で役立つ技術・技能を身に付けるための職業訓練を実施するとともに、社会人教育のために施設の開放や講座の開設を行っています。

また、就業に生かせる講座や技能訓練、技能検定試験等を行うとともに、高年齢者、障害者、女性等の雇用促進のための啓発活動や調査研究、職業訓練指導員を対象とした講習等を行っています。

岡山県職業能力開発協会では、優れた技能と経験を有する「ものづくりマイスター」等を中小企業や工業系高校へ派遣し、技能検定に係る実技指導や製作実演等を行っています。さらに、親子連れを中心として、ものづくり体験や優れた技能の実演等を通じ、ものづくりに親しみながら、職業意識の形成を図るとともに、技能の重要性等への理解を深めるため、「ものづくりフェア」を開催しています。

期待される役割

※ものづくり体験の充実

・小・中学校にものづくりの楽しさ、面白さを体験させる場の提供

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例①

※普通科高校生等のものづくりへの誘導

・普通科に在籍する高校生が、ものづくり産業に興味を持てるよう、これらの施設で、実際にものづくりを体験することができる仕組みづくり

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例②

（３）各企業、業界団体

〔各企業〕

自社が必要とする人材を確保するため、求職者に対し、ハローワーク等様々なチャンネルを利用して、求める人材像や職場の魅力を積極的に発信するとともに、自らも働き方改革への対応のほか、バリアフリー化等を含む職場環境の改善等に努め、高年齢者、女性、障害者、外国人など様々なカテゴリーに求人対象を広げるよう関係機関との連携に努めています。

特に、トライアル雇用（※８）やデュアルシステム（※９）等の職業訓練システムの活用などにより、自社にふさわしい人材を確実に確保しようとする取組例もあります。

採用後は、主に職場教育により人材育成を行うとともに、必要に応じて、社外で職業能力開発機関が行う研修等を利用しています。

また、高校生や大学生が具体的な就労イメージを持てるよう、インターンシップを受け入れたり、共同研究を行っている例があります。

加えて、工業系高校の実習授業について、地元企業が実習場所を提供するなど、製造業を担う人材の育成に連携して取り組む事例も見られます。

この他、工業系高校の教員を対象に、企業現場での体験研修等を実施しています。

さらに、ものづくりに親しみを持ってもらうために、小・中学生の職場見学・職場体験に協力している企業もあります。

期待される役割

※ものづくり体験の充実

・小・中学校において、企業の技術者やＯＢが優れた技能や先端技術を紹介する講座の開催　　・・・<u>コンソーシアムで解決を目指す取組例①</u>

※インターンシップ等のマッチングしやすい環境の整備

・教育機関の要望に応え、職場見学、職場体験やインターンシップを企業側で有効に活用する方策を考え、さらに積極的に受け入れる体制づくり

・・・<u>コンソーシアムで解決を目指す取組例③</u>

※学生のものづくり産業への誘導

・製品開発等に関する大学との共同作業を通じた、学生のものづくり産業への理解促進への取組　　・・・<u>コンソーシアムで解決を目指す取組例⑤</u>

（※８）**トライアル雇用**

ハローワークの紹介により企業に短期間（原則３か月）雇用され、その間に仕事をする上で必要な指導や訓練・研修などを受け、その後の本採用への移行をねらいとする制度。対象労働者を雇い入れた事業主に対しては、奨励金が支給される。

（※９）**デュアルシステム**

企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施する新しい職業訓練システムで、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若者を一人前の職業人に育てるもの。このうち、企業が主体的に参画する訓練システムを「実践型人材養成システム」として平成 19 年度新たに位置づけた。

※産業人材の県内定着の促進

・学生が、県内企業に就職し、定着するための環境整備への取組

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例⑥

※社会人のスキルアップ

・職業能力開発機関の設備を活用した在職者の技能訓練等の実施

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例⑧

※工業系高校教員及び生徒の技能の向上への貢献

・企業、職業能力開発機関等が、工業系高校の教員、生徒の技能検定取得その他の技能向上を支援するための仕組みづくり

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例⑨

※工業系高校の施設・設備の整備

・実験・実習の充実を図るための施設・設備の計画的な整備に向けた仕組みづくり

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例⑩

※企業の生産機器の有効活用

・企業の生産機器を研修用機材等として有効活用するための仕組みづくり

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例⑪

※企業のＯＢによる技術・技能の伝承

・現場で培われた匠の技術・技能を若手技術者に伝える仕組みづくり

・・・コンソーシアムで解決を目指す取組例⑭

〔業界団体〕

個々の企業では対応が困難な人材育成のための教育訓練や各種セミナーを業界単位で実施しています。

また、初等教育の段階からものづくりを身近に感じられるよう、小・中学生の職場見学・職場体験等の受入に努めています。さらに、高校生・大学生のインターンシップの受入に当たって、業界が窓口となる例等があります。

期待される役割

※インターンシップ等のマッチングしやすい環境の整備

・職場見学、職場体験やインターンシップを充実させるため、組織的に受入を行う体制の整備　　・・・<u>コンソーシアムで解決を目指す取組例③</u>

※社会人のスキルアップ

・職業能力開発施設の設備を活用した在職者の技能訓練等の実施

・生産性向上やコスト削減に向けた人材育成研修の実施

・・・<u>コンソーシアムで解決を目指す取組例⑧</u>

※企業のＯＢによる技術・技能の伝承

・現場で培われた匠の技術・技能を若手技術者に伝える仕組みづくり

・・・<u>コンソーシアムで解決を目指す取組例⑭</u>

（４）産業支援機関

〔（公財）岡山県産業振興財団〕

社内教育が困難な中小企業のために、社員の採用後の教育を想定したセミナーや研修会を実施するとともに、国際ビジネスやマネジメント等、教育機関や職業能力開発機関だけでは対応しきれない分野に関するセミナー、研修会等を、県等と連携して実施しています。

また、これまでに蓄積した県内企業や業界団体、産業支援機関の情報やつながりを強みとして、各機関で実施している産業人材の確保・育成のための取組状況を集約し、必要に応じ、各企業、関係機関に情報提供するシステムの構築に取り組むとともに、個々の取組を体系的に整理し、人材の姿ごとの育成プログラムの作成を目指しています。

期待される役割

※産業人材育成ポータルサイトの運営

・産業人材の確保・育成のために各機関が行っている取組に関する情報を集約し、発信する産業人材育成ポータルサイトの運営

・・・<u>コンソーシアムで解決を目指す取組例⑫</u>

※多様な人材の確保

・独自の人材育成が困難な中小企業を対象とした、多様な人材を育成するセミナーや研修会等の実施　　・・・<u>コンソーシアムで解決を目指す取組例⑬</u>

〔その他の支援機関〕

※想定される組織　（社）山陽技術振興会　／岡山県職業能力開発協会　／
各市町村の外郭団体である産業振興公社等の公益法人　等

独自の社員教育が困難な中小企業のために、社員の採用後の再教育を想定したセミナーや研修会を業種別、分野別に実施するとともに、国際ビジネスやマネジメントに関するセミナー、研修会等を実施しています。

期待される役割

※潜在的な産業人材の発掘

・高年齢者、女性、障害者等、様々なカテゴリーの人材を産業人材として確保・育成するための取組　・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例④**

※就業の際のミスマッチの解消

・企業が求める技術・技能に関して、取得資格や講習の受講歴など、就業者のスキルを把握できるジョブカードの活用

・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例⑦**

※社会人のスキルアップ

・職業能力開発施設の設備を活用した在職者の技能訓練等の実施

・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例⑧**

（５）経済団体、金融機関

〔経済団体〕

※想定される組織　岡山商工会議所連合会　／岡山県商工会連合会　／岡山県中小企業団体中央会　／
岡山県経営者協会　等

原則として団体加盟企業及び組合等を対象に、企業間の交流や、合同就職セミナー等の開催、教育機関・職業能力開発機関等との連携を推進するための仲介等を行っています。

期待される役割

※インターンシップ等のマッチングしやすい環境の整備

・加盟企業の窓口として、県内企業の魅力発信や、インターンシップをマッチングしやすい環境の整備　・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例③**

※企業経営者と学生等との意見交換

・学生等に向けた県内企業の魅力発信や、若年者の離職防止を図るため、働き方改革に積極的な県内企業の経営者と学生等との意見交換の場を設置し定期的に開催　・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例⑥**

※多様な人材の確保

・経済団体等の有する県内外に広がるネットワークを活用した、高いスキルを有する人材の確保　・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例⑬**

〔金融機関〕

原則として取引先企業を対象に、就職セミナー、新製品開発にかかる研修、後継者育成・ＭＯＴ研修、経営支援セミナー、海外ビジネス研修会等を幅広く行っています。

また、取引先企業と大学等との仲介窓口となっている例もあります。

さらに、取引先企業に対し、経営幹部等の人材の紹介を行っています。

（６）行政機関

国(厚生労働省、経済産業省）、県、市町村が、それぞれの役割に応じ、職業紹介や就職セミナー等の実施、融資制度の運用、人材育成等を行っています。

また、各行政機関は、産業人材の確保・育成に携わる各関係機関の連携がスムーズに行えるよう、相互の連絡・調整役を務めています。

○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の確保・育成

・企業の経営革新を図るため、プロフェッショナル人材と企業とのマッチングを支援しています。
・生産性の向上や高付加価値を図るため、エキスパート人材と企業とのマッチングを支援しています。
・企業の生産性向上や「人」の付加価値向上、時勢に適応できる人材力強化に向けた研修を実施しています。
・企業におけるＩｏＴ等の取組に関するキーパーソンを育成するための研修会、セミナー等の開催や、先進取組企業の視察等を実施しています。

○多様な人材の確保

・高年齢者については、意欲と能力がある限り年齢にかかわりなく働き続けることのできる「生涯現役社会」の実現に向けて、高年齢者雇用安定法に基づき各事業者が行う継続雇用制度の導入や再就職援助等を支援しています。また、シニア世代が持つ優れたノウハウや技術を、産業や地域の活性化に生かすため、（公社）シルバー人材センター連合会への支援や、国をはじめとする関係機関と連携した取組等により、高年齢者の多様な就業機会の確保を図っています。
・女性については、女性活躍推進法に基づき、事業主が、自社の女性活躍を推進するための行動計画を策定し、同計画に掲げる目標の達成に向けた取組の実施により、女性がその能力を発揮して活躍できる職場環境を整備することを支援しています。
・若者については、おかやま若者就職支援センターにおいて、若年失業者やフリーター等の就職支援に努めるとともに、企業見学会や就職説明会を実施し、ミスマッチの解消を図っています。さらに、若年無業者に対しては、地域若者サポートステーションにおいて､相談やコミュニケーション訓練、就業体験等きめ細かな就労支援を行っています。

・また、県内の工業系高校生を中心に、「おかやまテクノロジー展」への参加を促進し、地元企業の優れた技術や製品など地元企業の魅力を体感する機会を創出しています。
・障害者については、それぞれの能力や適性に応じた就職や、自立・社会参加の促進のため、岡山障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターをはじめとする関係機関と連携を図りながら支援を行っています。
・新たな在留資格による外国人材の円滑な受入れができるよう、企業等に対し、法的手続等の周知を図っています。
・外国人留学生については、国内の大学で学んでいる近隣アジア諸国の優秀な留学生がスムーズに日本企業へ就職できるよう、産学官連携による専門教育、日本語教育、就職活動支援などの人材育成プログラムの開発・実施を支援しています。
・また、就職支援の拠点として、おかやま新卒応援ハローワークに留学生コーナーを設置し、就職ガイダンスの実施や担当者制によるきめ細かな相談・支援等により、留学生と企業とのマッチングに取り組んでいます。

〇産学官の連携等による産業人材育成への支援

・大学と企業を仲介するコーディネーターの養成やインターンシップの充実、ＭＯＴ講座の開催などの、産学官の連携による産業人材の育成の取組を支援しています。
・製造現場における人材の育成強化に向けては、産学官の連携による中核的役割を果たす人材の育成や、高専を中心とした技術教育・技術指導による現場人材の育成､工業系高校での実践的教育の導入などを支援しています。

期待される役割

※岡山県産業人材育成コンソーシアムの取組支援

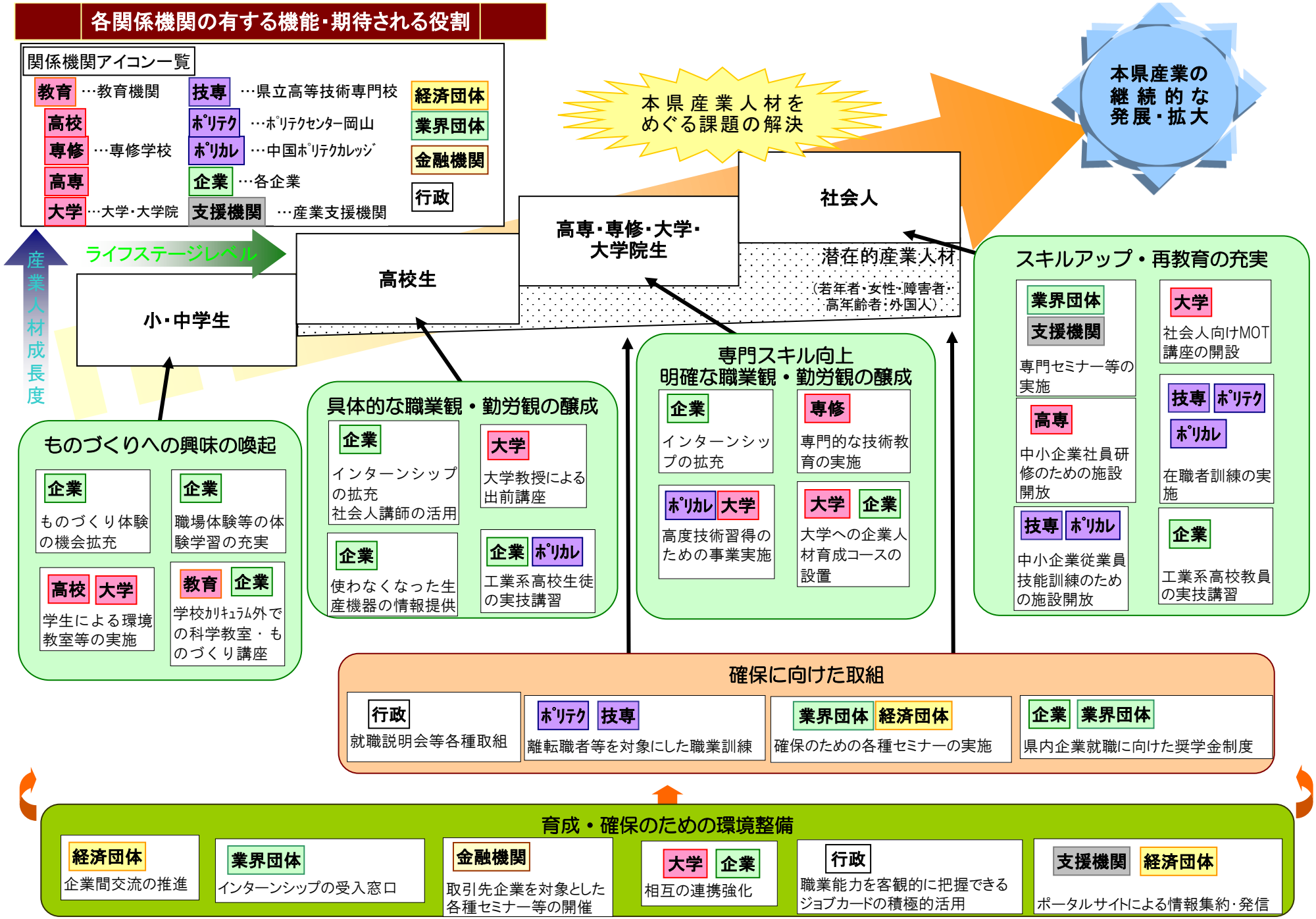
・産業人材の確保・育成の取組を具体化する組織となる岡山県産業人材育成コンソーシアムの運営に対する支援　　・・・**コンソーシアムの進め方**

※労働力の流動化への対応

・雇用のミスマッチを解消するため、取得資格や講習の受講歴など、技術者の有する技術・技能を把握できるジョブカードの活用

・・・**コンソーシアムで解決を目指す取組例⑦**

各関係機関の有する機能・期待される役割



６　産業人材の確保・育成の仕組み

産業人材の確保・育成に携わる関係機関・団体が現在抱えている問題を解決するためには、こうした機関・団体から幅広く参画を得て、それぞれの現場で実務を担う責任者同士が、組織を超えたつながりの中で情報交換を行い、それぞれの特徴や役割に応じた取組を進める必要があります。

このため、本プランの取組を具体化する場として、「岡山県産業人材育成コンソーシアム」を設置しています。

（１）コンソーシアムの進め方

産業人材の発掘・確保・育成の各場面における個々の課題ごとに、緩やかな連携を旨として、形式に拘らず、現場の関係者がその都度グループを組織し、柔軟に解決への取組を進めます。

（２）コンソーシアムで解決を目指す取組

産業人材の確保・育成をめぐって本プランで示した諸課題の解決に向けて、関係機関の連携のもと、コンソーシアムにおいて取り組むべき事業としては、次のようなものが考えられます。

イ　ものづくりを目指す人材の確保・育成

将来ものづくりを目指す人材を広く育成、確保するため、幼少期からの成長過程においてものづくりに親しむ環境を整備し、ものづくりに対する親近感を醸成することにより、将来、進路を検討する際に、ものづくり分野を選択肢の一つとしてもらえるようにするなど、産業人材の裾野を拡大するための取組が求められています。

①　ものづくり体験の充実

企業、地域、行政などがそれぞれの資源を有効に活用し、小・中学生にものづくりの楽しさ、面白さを体験させる仕組みづくり

※想定される事業例

- 企業の技術者やＯＢが、小・中学校のニーズに応じ、児童・生徒に優れた技能や情報技術を含む先端技術を紹介する出前講座等の開催
- 週末や夏休みなどでの、児童クラブ、公民館等を利用した子ども向けの科学教室やものづくり講座等の開設
- 高校・大学での小・中学生を対象とした環境・ものづくり講座等の定期的な開催
- 児童・生徒向けに、身近な県内企業の優れた技術や製品等を紹介するパンフレット等の教材の作成及び配布

ロ　県内企業への就労促進

優秀な人材を県内の企業に呼び込み、定着させるための取組が求められています。

②　普通科高校生等のものづくりへの誘導

普通科高校生等が、就職や進学を考える際に、選択肢の一つとして具体的にものづくり分野をイメージできる仕組みづくり

※想定される事業例

- **県内の特色ある中小企業等を訪問する企業体験バスツアーや企業説明会などのさらなる充実**
- **地元企業の優れた技術や製品などを展示する「おかやまテクノロジー展」への若者誘客に向けた取組の工夫**

③　インターンシップ等のマッチングしやすい環境の整備

インターンシップ等の受入先を拡大し、利用を容易にする仕組みづくり

※想定される事業例

- **企業、業界団体、経済団体が連携して行う、インターンシップ等の受入先のさらなる拡大**
- **企業見学バスツアー等による県内企業の魅力発信や、インターンシップをマッチングしやすい環境の整備**

④　潜在的な産業人材の発掘

高年齢者、女性、障害者、外国人等、様々なカテゴリーからの産業人材を発掘・確保するための仕組みづくり

※想定される事業例

- **福祉支援機関等と企業との連携による産業人材の確保策の拡充**
- **留学生等の高度外国人材の県内就職促進に向けた支援の充実**
- **若年無業者に対する就職支援の拡充による就職氷河期世代への支援体制の整備**

⑤　学生のものづくり産業への誘導

大学と企業との共同研究・開発等の事業において、学生が企業の現場で一定の貢献を実感し、達成感や充実感を社員と共有することにより、もの

づくりへの共感ができる仕組みづくり

※想定される事業例
- 共同研究等の実施に当たり、企業が学生に期待する役割分担の内容やレベル等を事前に協議・決定するとともに、学生の貢献に対する大学側の評価基準を明確にするシステムの整備
- オープンイノベーションの手法を活用したニーズ・シーズ発信セミナー等における企業と大学とのさらなる連携

⑥　産業人材の県内定着の促進

学生の県内企業への就職・定着を進めるための仕組みづくり

※想定される事業例
- 若者の職場定着を目的としたセミナー等の開催や、ＩＪＵターン就職促進のための奨学金返還支援制度のさらなる充実
- 県内企業の魅力を発信するため、働き方改革に積極的な県内企業の経営者と若者の意見交換の場の設置

ハ　労働力の流動化への対応

終身雇用制が崩れ、労働力の流動性が高まる中で、就業者の技術・技能等を見極め、効率的に人材を確保するための取組が求められています。

⑦　就業の際のミスマッチの解消

スキルのミスマッチなどによる早期離職等を防止して、確実な就労・雇用を進めるための仕組みづくり

※想定される事業例
- 資格の取得状況や研修履歴など就業者の職業能力を、客観的かつ容易に把握できるジョブカードの積極的な活用
- トライアル雇用、デュアルシステム等の職業訓練システムの積極的な活用
- 大都市圏で活躍するプロフェッショナル人材を、副業・兼業により県内中堅・中小企業が活用できる手法の検討

ニ　効果的な職業訓練等の実施

ものづくり産業の高度化と生産性向上に対応するため、就業前はもとより、就業後においても効果的な職業訓練を行うことが求められています。

⑧　社会人のスキルアップ

独自の社員教育が困難な県内の中小企業を対象とした、従業員の技能訓練等を効果的に実施するための仕組みづくり

※想定される事業例

- **県内の企業や業界団体、産業支援機関等が、職業能力開発機関から施設・設備等の提供を受けて、中小企業の従業員を対象に実施する技能訓練等**

⑨　工業系高校教員及び生徒の技能の向上への貢献

工業系高校の教員及び生徒の技能向上のため、企業や職業能力開発機関が指導等に協力する仕組みづくり

※想定される事業例

- **技能検定の取得を目指す工業系高校の生徒を対象とした実技講習等への企業の技術者やＯＢの派遣**
- **工業系高校の教員に、生徒の指導に必要なより高度な技能を習得させるための、企業等における実技講習の実施**
- **工業系高校生徒等を対象とした実技講習等への、職業能力開発機関の施設・設備、指導員等の提供**

⑩　工業系高校の施設・設備の整備

実験・実習の充実を図るための施設・設備の計画的な整備に向けた仕組みづくり

※想定される事業例

- **関係機関等と連携した事業による施設・設備の整備**
- **企業版ふるさと納税等を活用した、企業等からの寄付による施設・設備の整備**

⑪　企業の生産機器の有効活用

企業の生産機器を、研修用機材として有効活用するための仕組みづくり

※想定される事業例

・企業と連携し、最新鋭の機械等を研修で利用

・企業の設備更新等により、不要となった工作機械等を県立高校へ寄付するふるさと岡山”学び舎“環境整備事業のさらなる周知

⑫　産業人材育成ポータルサイトの運営

中小企業を対象とした研修会、セミナー等の開催予定や、研修等に適した講師、カリキュラムなどに関する情報を、企業が容易に検索・利用できるシステムの運営

※想定される事業例

・育成する人材や習得を目指す技術・技能の種別等に応じ、研修会やセミナー等の開催情報、体系的に整理されたカリキュラムのデータベース、教育プログラム、技能訓練等に提供できる施設・設備や講師等の情報を集積・発信するポータルサイトの運営

ホ　多様な人材の確保

ものづくり企業の高度化や生産性向上のため、多様な人材を確保する取組が求められています。

⑬　企業の高度化や生産性を向上するための人材の確保・育成

生産工程を改善する人材、製品開発に長けた人材、企業全体のマネジメント能力を有する人材等、多様な人材を確保するための仕組みづくり

※想定される事業例

・経済団体等の有する県内外に広がるネットワークを活用した、高いスキルを有する人材の確保

・多様な人材を育成するための研修会、セミナー等の開催

・プロフェッショナル人材戦略拠点のさらなる充実

へ　技術・技能の伝承

シニア世代の退職等に対応し、本県企業が培ってきた優れた技術・技能を継承するための取組が求められています。

⑭　企業のＯＢによる技術・技能の伝承

現場で培われた匠の技術・技能を若い世代に伝える仕組みづくり

※想定される事業例

・優れた技能と経験を有する「ものづくりマイスター」や、情報技術関連の優れた技能を有する「ＩＴマスター」に加えて、中小企業等に対しＩＴ技術を活用した高効率なものづくりに関する指導を行う「テックマイスター」の登録を促進し、企業ニーズに応じた派遣の実施

岡山県産業人材育成コンソーシアムの活動

