



**第9次愛媛県職業能力開発計画
（えひめ産業人材力強化戦略）**



平成23年10月

愛 媛 県

ごあいさつ



近年、経済・社会情勢、雇用失業情勢の悪化により、若者のものづくり離れや雇用形態の多様化、地域産業の中核となる人材の不足など、産業を取り巻く環境は、大きく変化しております。こうした環境変化への対応が喫緊の課題となっており、とりわけ本県経済の発展・成長を支える核となる産業人材の育成が、ますます重要となっているところであります。

このような中、産業人材の育成は、すべての産業の発展・成長の基盤であり、企業の成長の原動力でもあるとの認識のもと、県内産業全体の底上げを図るための新たな「愛媛県産業振興指針」と併せて、産業振興施策と連動した人材育成施策を推進するため、「第9次愛媛県職業能力開発計画」を策定いたしました。また、本計画の副題を「えひめ産業人材力強化戦略」とし、職業人生の4つのステージ「はぐくむ」「つなげる」「のばす」「活かす」に加え、基盤整備の「ささえる」に焦点を当て、成長産業が求める人材や地場産業を支える人材など、多様な知識や技術を身につけた、質の高い産業人材の育成を目標に掲げております。

県といたしましては、こうした戦略に基づき、今後とも、産業人材力の強化に取り組み、「愛媛の底力」のアップを図ってまいりますので、どうか皆様方には、本計画の趣旨を十分御理解いただき、「愛のくに えがお 愛顔あふれる愛媛県」の実現に、一層の御支援と御協力をお願いいたします。

終わりに、本計画の策定に当たり、熱心に御審議いただきました愛媛県職業能力開発審議会の委員各位をはじめ、貴重な御意見をいただきました多くの方々に、厚くお礼申し上げます。

平成23年10月

愛媛県知事 中村 時広

目 次

第1部 総説	3
1 計画のねらい	3
2 計画期間	3
3 根拠となる法令	3
第2部 産業人材育成をめぐる経済社会の現状	4
1 経済・社会情勢	4
(1) 経済情勢	4
(2) 社会情勢	5
(3) 産業構造	5
(4) 企業意識	6
(5) 就業意識	7
2 雇用失業情勢	8
(1) 労働力需給動向	8
(2) 若年者の雇用失業情勢	9
(3) 障害者の雇用状況	11
(4) 企業の人材ニーズ等	12
3 県内の産業人材育成資源の状況	14
(1) 公共職業能力開発施設	14
(2) 認定職業訓練施設	14
(3) 関係機関・団体	15
(4) 事業主・事業主団体等	15
(5) 教育・学術機関	15
(6) 試験研究機関	16
4 現状分析	16
第3部 産業人材力の強化の基本目標及び戦略	17
1 基本目標	17
2 基本戦略方針	17
第4部 産業人材力の強化戦略	18
1 人をはぐくむ(ターゲット:児童・生徒・学生)	18
(1) 学校教育における職業教育と若年者への技能継承の推進	18
(2) 地域産業に係るものづくり体験等の推進	18
2 人をつなげる(ターゲット:新規学卒者・若年求職者・若年就労者)	19
(1) 若年者に対する就職支援の充実	19
(2) 若年者への職業訓練の充実	19
(3) 人材マッチングの支援体制の整備	19
3 人をのばす(ターゲット:在職者・中小企業経営者等)	20
(1) 成長戦略分野の産業人材の育成	20
(2) 人材育成に取り組む企業、団体等の支援	20

(3)	地域の基盤となっている地場産業の中核人材育成	21
(4)	中小企業経営者の能力向上と経営改善の推進	21
4	人を活かす(ターゲット:離転職者・非正規労働者・無業者・障害者等)	21
(1)	離転職者及びニート・フリーターへの対策強化	22
(2)	離転職者等への職業訓練の充実	22
(3)	障害者等に対する就労支援	22
5	ささえる(基盤整備)	23
(1)	ものづくり力の知名度の向上	23
(2)	技術・技能尊重の気風の浸透	23
(3)	ワーク・ライフ・バランスの普及啓発	23
(4)	雇用・就職状況の分析・把握	24
(5)	職業能力評価制度の普及	24
(6)	人材育成推進体制の整備	24
第5部	県立高等技術専門校の機能強化	25
1	これまでの高等技術専門校の見直し	25
2	高等技術専門校が直面する課題	27
(1)	産業人材力強化の必要性	27
(2)	セーフティネットとしての職業訓練の役割の増大	27
(3)	地方分権の推進	27
(4)	障害者の雇用促進	28
3	高等技術専門校が担うべき役割	28
(1)	地域のニーズに対応した人材育成	28
(2)	充実した就職支援	28
(3)	産業構造の転換に対応	28
4	高等技術専門校の機能強化	28
(1)	地域のニーズに対応した人材育成	29
(2)	就職支援の充実	31
(3)	産業構造の転換に対応	31
5	高等技術専門校の将来の姿	32

第 1 部 総説

1 計画のねらい

本県の職業能力開発の推進については、平成 18 年度に策定した「第 8 次愛媛県職業能力開発計画（えひめ人材育成計画）」（計画期間：平成 18 年度から平成 22 年度）に基づき推進してきました。

第 8 次計画策定時は「いざなぎ景気」を超える景気回復が続いておりましたが、平成 20 年 9 月のリーマンショックに端を発した世界同時不況により、本県も製造業を中心に大きな影響を被り、雇用失業情勢は大きく悪化しました。

その後、雇用失業情勢は持ち直しの動きがみられるものの、東日本大震災の影響による電力供給の制約や世界的なサプライチェーンの見直しの動きに加え、円高・原油高など、景気が下振れするリスクが存在し、デフレの影響や、雇用失業情勢の悪化が懸念されています。

本県においては、平成 22 年 3 月に「愛媛県経済成長戦略 2010」を策定し、地域経済の持続的発展に向けた展望を示し、各種の産業振興施策を戦略的に推進しているところですが、このような厳しい経済社会情勢の中で、大震災からの復旧・復興を見すえた国家的な動きを踏まえ、いま一度、愛媛の底力を発揮して、成長の旗を高く掲げる必要があります。

本県経済の持続的な発展・成長を図るには、高度技術開発や経営革新、商品の高付加価値化、更には新たなビジネスモデルの創造など、多様なアプローチを総合的、中長期的な視点で展開する必要がありますが、その前提として、産業界において実務を担うすぐれた人材が、厚みを持って存在することが重要です。

言い換えれば、産業人材の育成は、すべての産業の発展・成長の基盤であり、その目的は、単なる「育成」にとどまらず、育成された人材が県内の各企業において中核的な役割を担い、その企業の成長の原動力となるとともに、企業の体質強化の起爆剤となることです。

本計画は、本県における社会経済情勢、雇用失業情勢等を把握したうえで、県の中長期的な産業振興指針と連動しつつ、国の第 9 次職業能力開発基本計画も踏まえた本県の産業人材育成に関する基本的な考え方と目標を明確に示し、本県の持続的発展を担う産業人材の育成を図るものです。

2 計画期間

平成 23 年度から平成 27 年度までの 5 年間を計画期間とします。

3 根拠となる法令

職業能力開発促進法第 7 条第 1 項

第2部 産業人材育成をめぐる経済社会の現状

1 経済・社会情勢

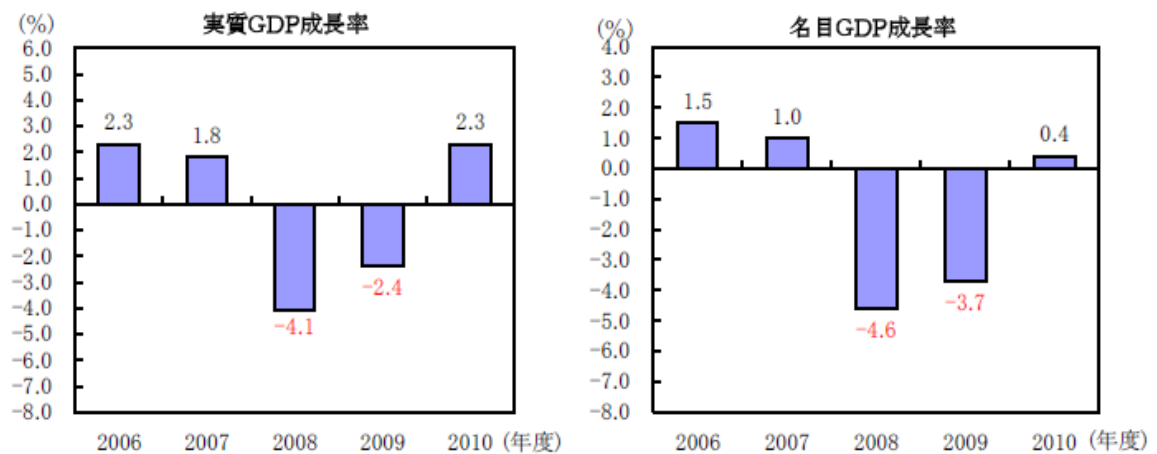
第8次計画期間（平成18年度～平成22年度）における経済・社会情勢の変化及び現状を5つの視点から見ました。

（1）経済情勢

バブル崩壊後の日本を覆った約20年にわたる低成長の中、平成20年9月のリーマンショックに端を発した世界同時不況の影響を受け、本県の経済情勢は大きく悪化しました。その後も、円高・デフレ基調や原油高の状況が続き、製造業を中心に極めて厳しい環境下に置かれていますが、新興国市場の拡大に牽引され、平成22年後半から全国では輸出主導で回復基調となり、本県も緩やかに持ち直しています。（図1-1、図1-2参照）

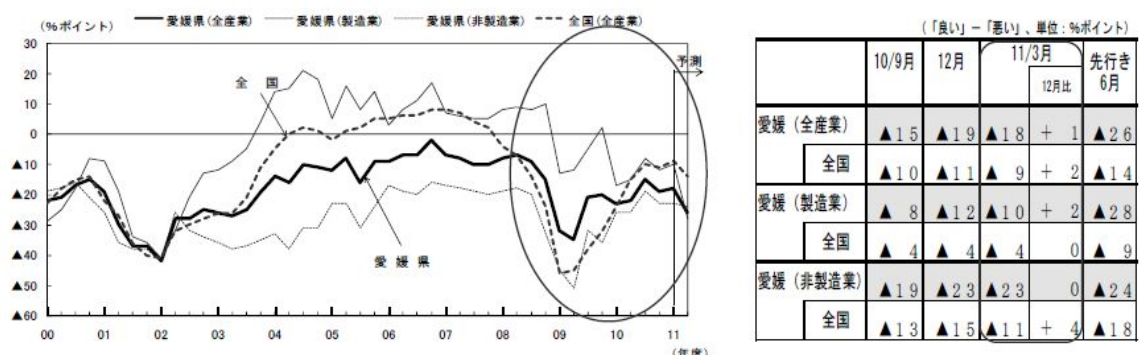
しかし、平成23年3月11日に発生した東日本大震災により個人消費等に影響がみられる等、今後、本県経済の先行きが懸念されます。

図1-1 我が国の経済成長率



資料出所：内閣府経済社会総合研究所（H23.5.19）

図1-2 愛媛県業況判断 D.I.の推移



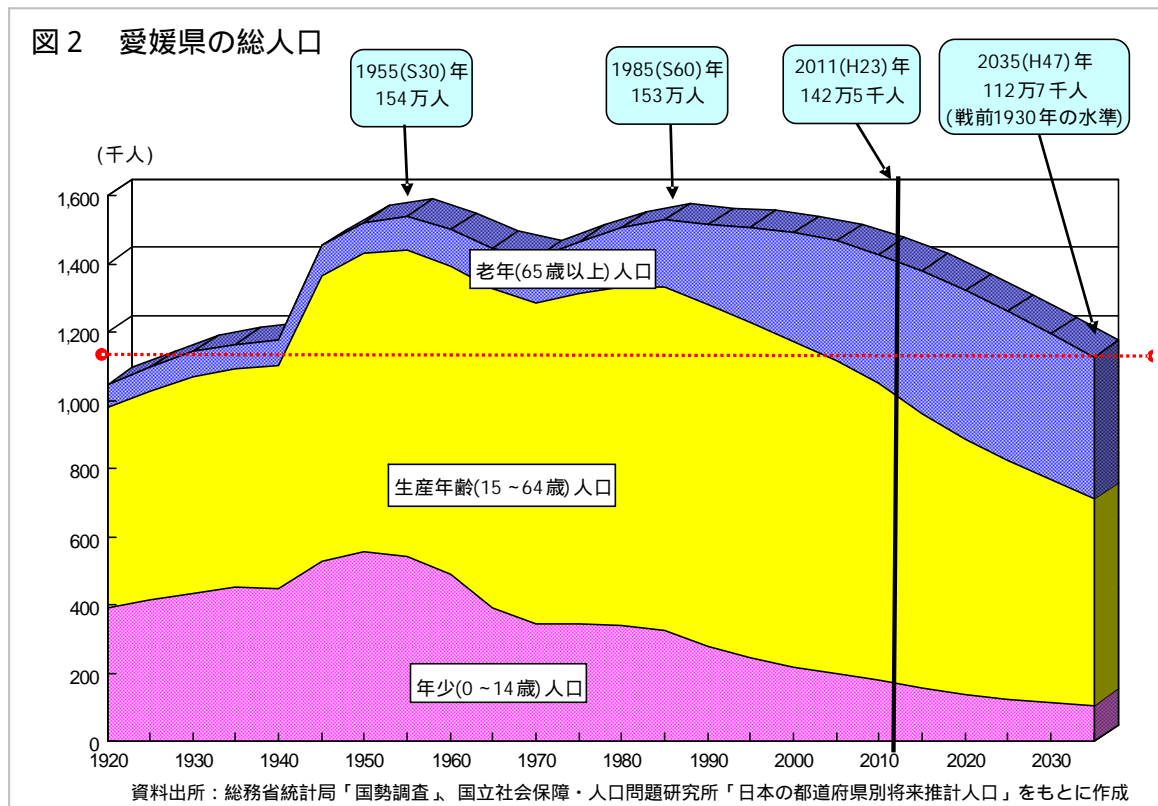
（資料）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、日本銀行松山支店「全国企業短期経済観測調査（愛媛県分）」

資料出所：日本銀行松山支店「最近の経済情勢と今後の見通しについて」（H23.5.30）

(2) 社会情勢

愛媛県の人口は、昭和61年から減少に転じ、平成23年5月の人口は142万5千人と、5年前から約3万7千人減少しました。少子高齢化が進み、労働人口が減少する(図2参照)とともに、年金、医療、介護などの社会保障関係経費が増加しています。

また、世界同時不況等の影響により、生活保護の保護率も急激に増加しており、生活保護受給者の自立に向けた就労支援への取組の必要性が高まっています。

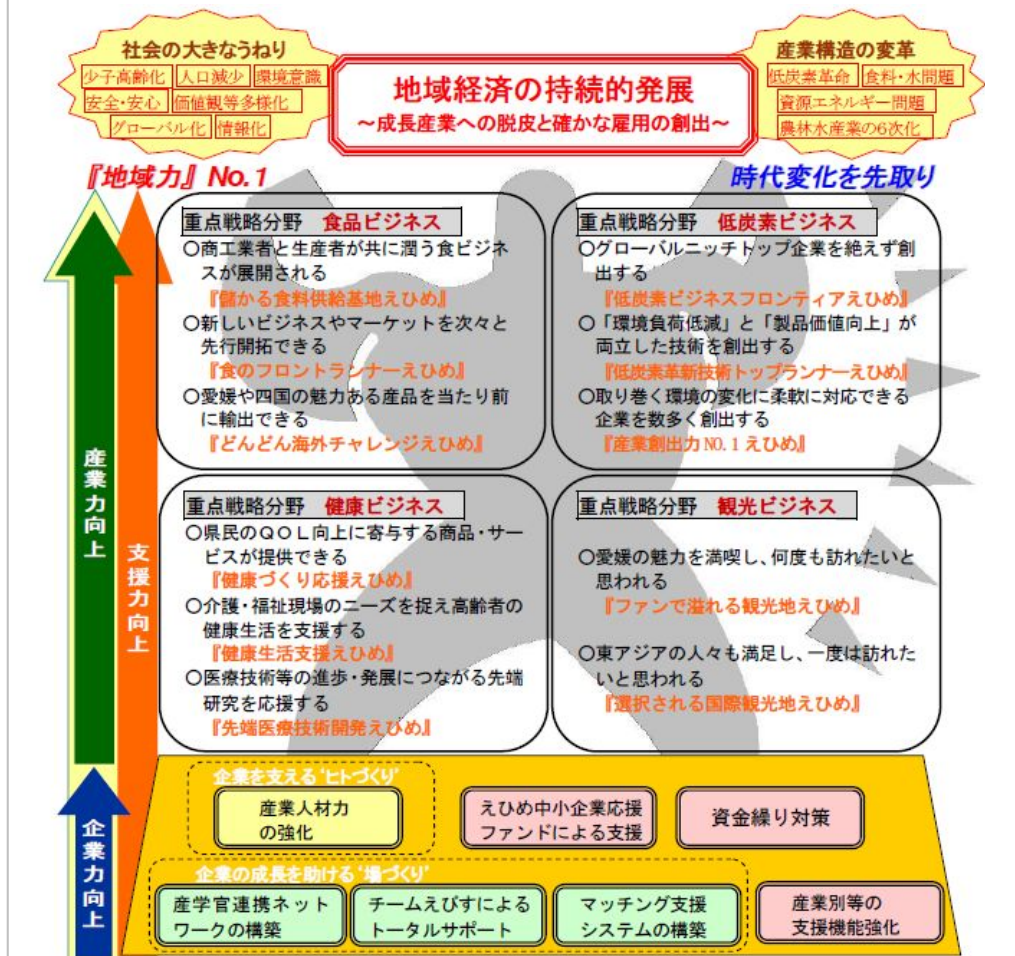


(3) 産業構造

第一次、第二次産業から第三次産業へと産業構造が転換する中、医療・福祉分野を主としてサービス業の雇用の拡大が続いています。また、グローバル化の進展により、製造業は直接・間接的に輸出への関連性を深めており、製造拠点の海外展開のみにとどまらず、新興国の需要を取り込むための販売拠点の海外展開も進み、国際競争が激化しています。また、あらゆる経済活動にITが高度に浸透し、生産性向上や企業競争力の基盤となっています。

本県では、平成22年3月に「愛媛県経済成長戦略2010」を策定し、「食品ビジネス」「低炭素ビジネス」「健康ビジネス」「観光ビジネス」を重点戦略分野とし(図3参照)また、国が平成22年6月に策定した「新成長戦略」においても「環境・エネルギー」「健康(医療・介護)」「アジア」「観光立国・地域活性化」等の各戦略を示すなど、今後、成長分野の伸展が強く期待されています。

図3 愛媛県経済成長戦略2010概要図



(4) 企業意識

国際競争の激化や世界同時不況などの労働コストの削減要因が大きくなっていることから、企業の職業訓練の取組が低下している等(図4-1、図4-2参照) 企業の人材育成力は低下し、即戦力となる人材へのニーズが高くなっています。また、製造・販売拠点の海外展開に伴い、外資系企業との協同が進んでいます。

図4-1 企業内の職業訓練の実施状況(OFF-JT、OJT別)

		18年度報告	22年度報告
OFF-JTの実施状況	正社員	72.2%	67.1%
	非正社員	37.9%	31.4%
計画的なOJTの実施状況	正社員	53.9%	57.8%
	非正社員	32.2%	27.7%

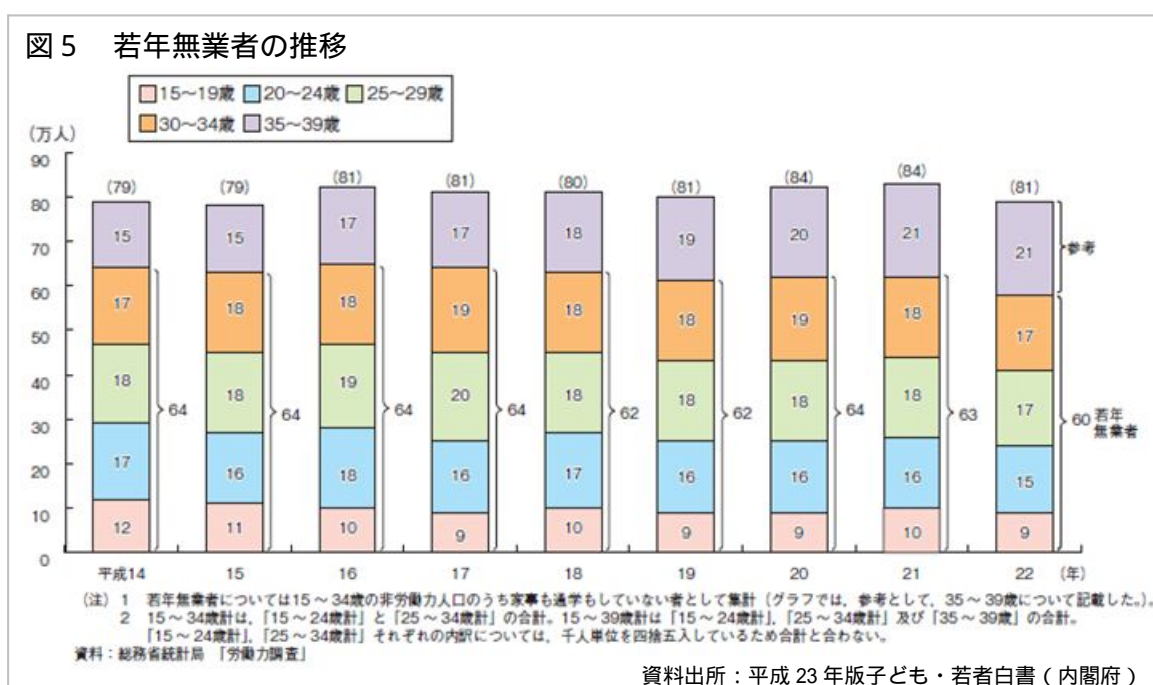
図4-2 OFF-JT、自己啓発支援に支出した労働者一人あたり平均額

	20年度報告	22年度報告
OFF-JTに支出した額	2.5万円	1.3万円
自己啓発支援に支出した額	0.8万円	0.4万円

資料出所：職業能力開発基本調査(厚生労働省)をもとに作成

(5) 就業意識

若年者においては就職先として依然として大企業志向が強い一方、大企業の正社員の新卒採用は減少し、他方、中小企業は若年層について強い採用意欲がある等、労働力の需給のミスマッチが続いています。また、正社員として働くことを希望する非正規社員の増加や、若年無業者の高止まりの状況が続いているほか(図5参照)、高校の職業学科や工学系大学の不人気等、若者のものづくり離れや科学技術離れといった傾向が進んでいます。



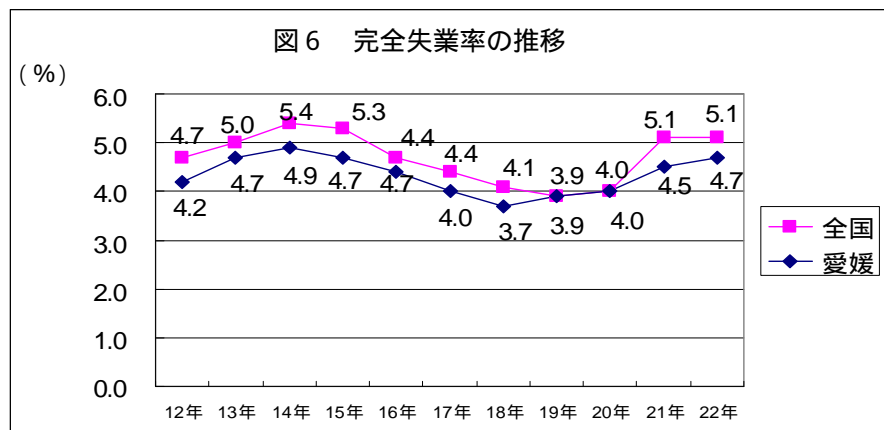
2 雇用失業情勢

(1) 労働力需給動向

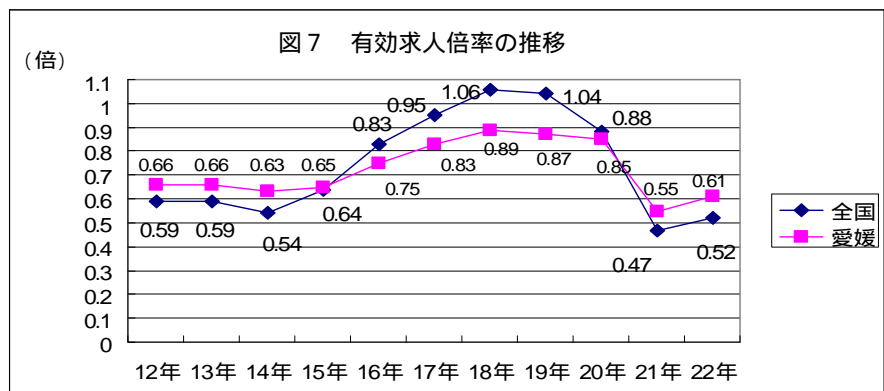
全国の状況

平成20年9月のリーマンショックに端を発した世界同時不況により、雇用失業情勢は急激に悪化し、製造業を中心に非正規労働者の雇い止めなどが加速したことなどから、完全失業率は高水準となり、また有効求人倍率も大きく低下しました。(図6、7参照)

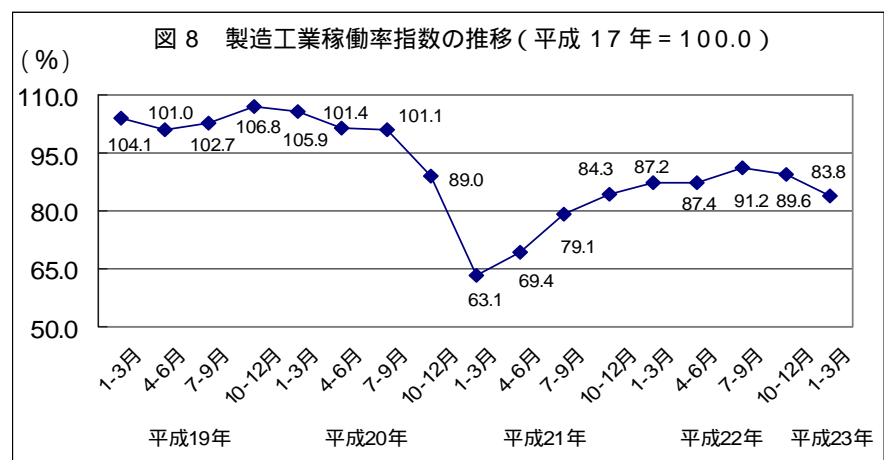
平成21年後半からは、製造業での生産活動の持ち直し(図8参照)などにより、雇用失業情勢も徐々に改善へと向かっていますが、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の影響が今後懸念されるところです。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」をもとに作成



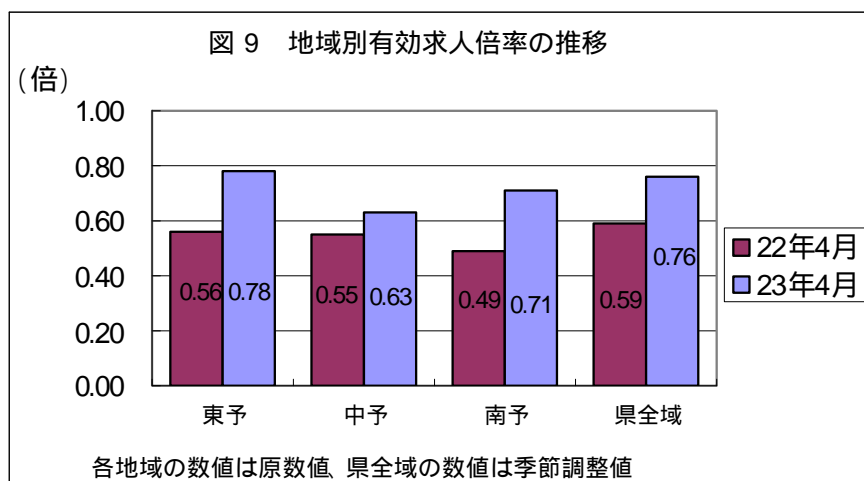
資料出所：愛媛労働局発表資料をもとに作成



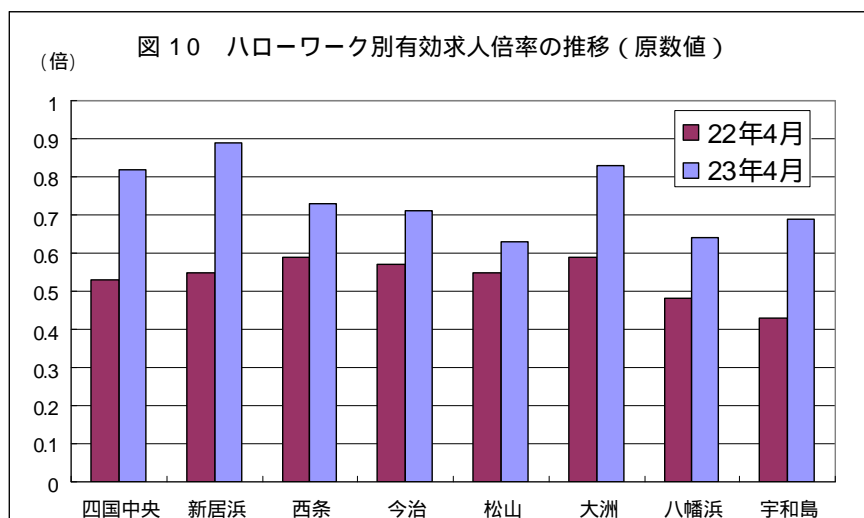
資料出所：経済産業省「鉱工業指数統計」をもとに作成

本県の状況

本県の雇用失業情勢は、依然として厳しい状況ではありますが、着実に持ち直しの動きが続いており、世界同時不況後に一時 0.52 倍まで低下した有効求人倍率は、0.76 倍（平成 23 年 4 月、季節調整値）まで回復していますが、地域によって差がありません。（図 9、10 参照）



資料出所：愛媛労働局



	四国中央	新居浜	西条	今治	松山	大洲	八幡浜	宇和島
22年4月	0.53	0.55	0.59	0.57	0.55	0.59	0.48	0.43
23年4月	0.82	0.89	0.73	0.71	0.63	0.83	0.64	0.69
増減差	0.29p	0.34p	0.14p	0.14p	0.08p	0.24p	0.16p	0.26p

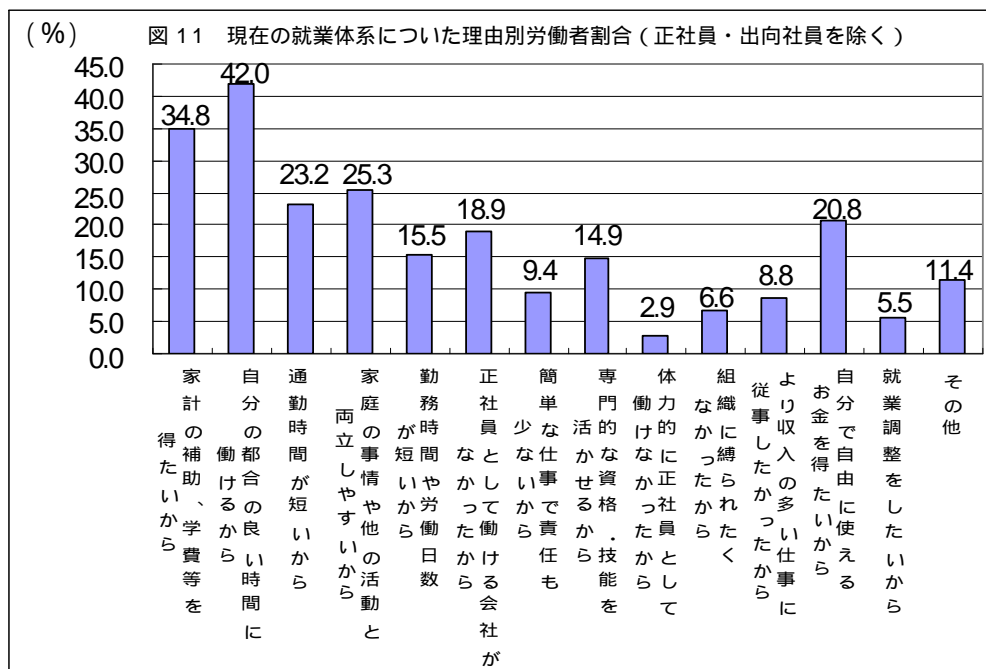
資料出所：愛媛労働局

（2）若年者の雇用失業情勢

全国の状況

若年者の就職状況においては、正規雇用を志向しながらそれが得られず、やむを得ず非正規雇用となる者がいる一方、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」といったように、自分自身の希望で非正規雇用を選択する者がおり、多様化が進んでいます。（図 11 参照）

また、中学、高校、大学の卒業後3年以内に離職する割合は、それぞれ約7割、5割、3割と高い離職率となっており、若年者の早期離職の状況は一層深刻さを増しています。



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007年)をもとに作成

愛媛県の状況

本県における若年者(15歳~34歳)の非正規労働者数は、約53,000人となっており(図12参照)就職氷河期に新卒であった者が正規採用されず、そのまま年長フリーターとして滞留している状況があります。

また、新規学卒者が就職後3年以内に離職する割合は、全国に比べて高い状況が見られ、若年者に対する就職支援とともに就職前の職業意識の涵養が求められています。(図13参照)

図 12 愛媛県の雇用形態別雇用者数の状況 (単位：千人)

年	区分	雇用者	役員を除く 雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	非正規の内訳			非正規の割合 (%)
						パート・アルバイト	派遣労働者	その他	
平成19年		588	546	366	180	129	8	43	33.0%
	うち若年者	185	183	130	53	36	4	13	29.0%

若年者は15歳~34歳をいう。

資料出所：総務省「就業構造基本調査」(2007年実施)をもとに作成

図 13 早期離職率(平成22年3月末) (単位：%)

	1年以内 (H21年3月卒業者)		2年以内 (H20年3月卒業者)		3年以内 (H19年3月卒業者)	
	愛媛	全国	愛媛	全国	愛媛	全国
中学卒	66.7	40.1	68.4	55.7	76.3	65.0
高校卒	20.4	17.1	33.1	29.4	42.0	40.4
短大卒	19.2	17.0	35.0	29.5	41.4	40.5
大学卒	11.7	11.4	22.6	21.6	34.9	31.1

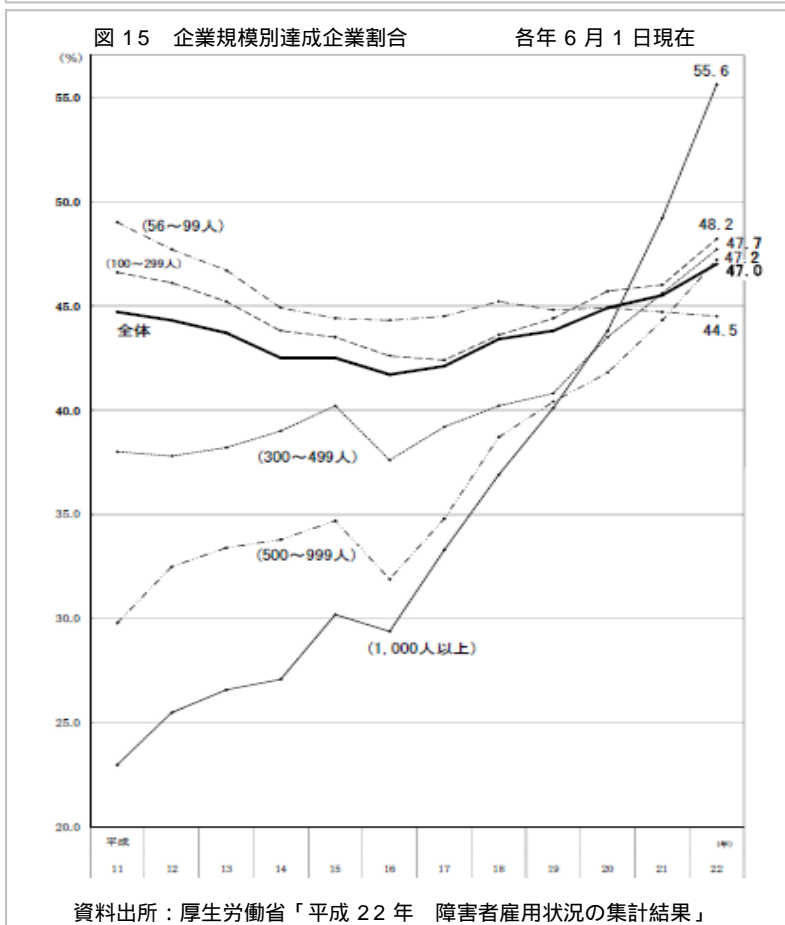
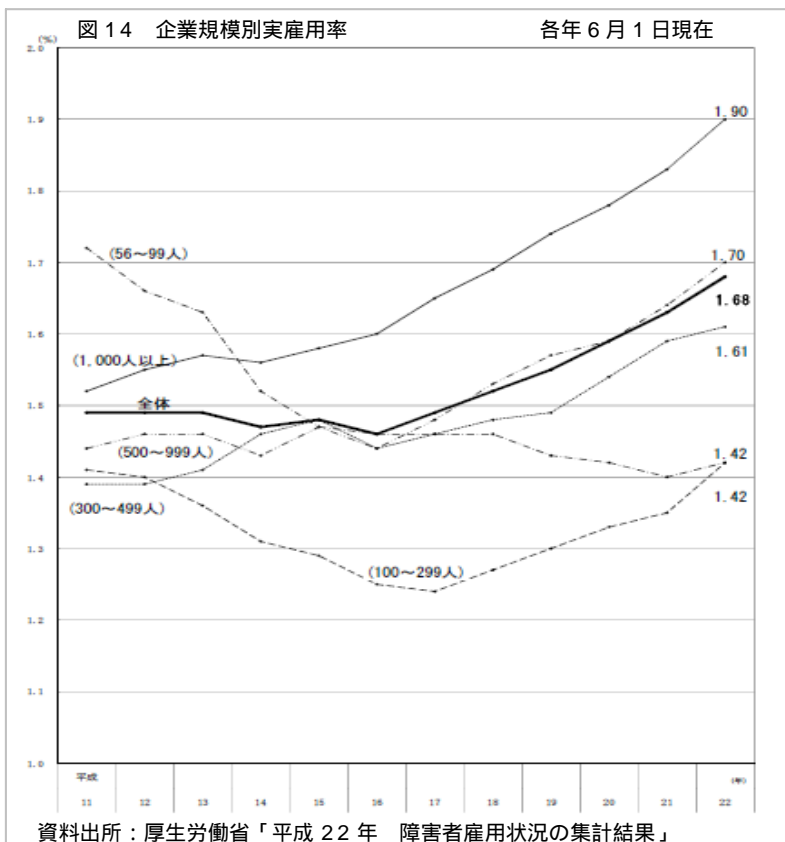
資料出所：厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職者状況調査」をもとに作成

(3) 障害者の雇用状況

全国の状況

平成 22 年度における障害者の実雇用率は過去最高の 1.68% となっており、また法定雇用率(1.8%)を達成している企業の割合が 47.0% (前年度 45.5%) となり、障害者雇用は着実に進展しています。(図 14、15 参照)

しかしながら、法定雇用率の達成企業は依然として半数以下であり、特に中小企業における実雇用率が低く、取組が遅れている状況が見られます。



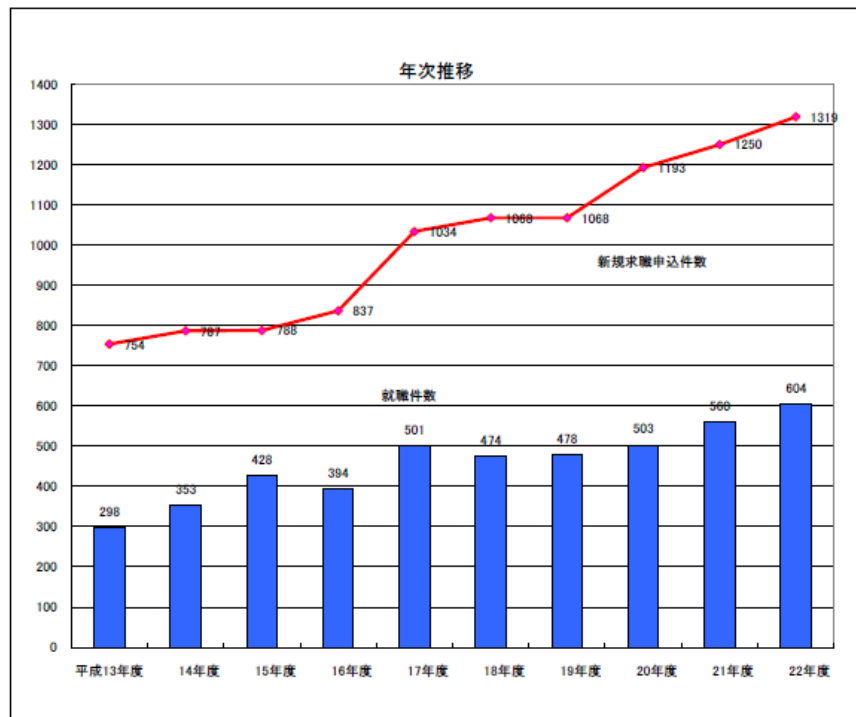
愛媛県の状況

障害者の雇用状況については、県下のハローワークにおける新規求職申込件数が

年々増加しており、また就職件数も増加傾向が見られます。(図 16 参照)

法定雇用率の達成企業についても年々増加をしていますが、全国と同様に、中小企業における障害者雇用の取組が遅れていることから、障害者の方々の就労支援が引き続き重要です。

図 16 愛媛県における障害者の就職件数及び新規求職申込件数の推移



資料出所：愛媛労働局

(4) 企業の人材ニーズ等

全国の場合

企業において生産性の向上とコスト削減が追求された結果、パートや派遣等の非正規労働力の活用が進んできましたが、近年の非正規雇用者数はほぼ横ばいとなっています。

また、ものづくり企業における人材の過不足状況をみると、約7割の企業が「多能工」や「高度熟練技能者」の不足をあげています。企業がこれらの人材に期待する能力水準は高く、単一の熟練技能だけでなく、生産ライン全体の管理的な能力が重視されています。(図 17、18 参照)

図 17 技能系社員の現在の過不足状況

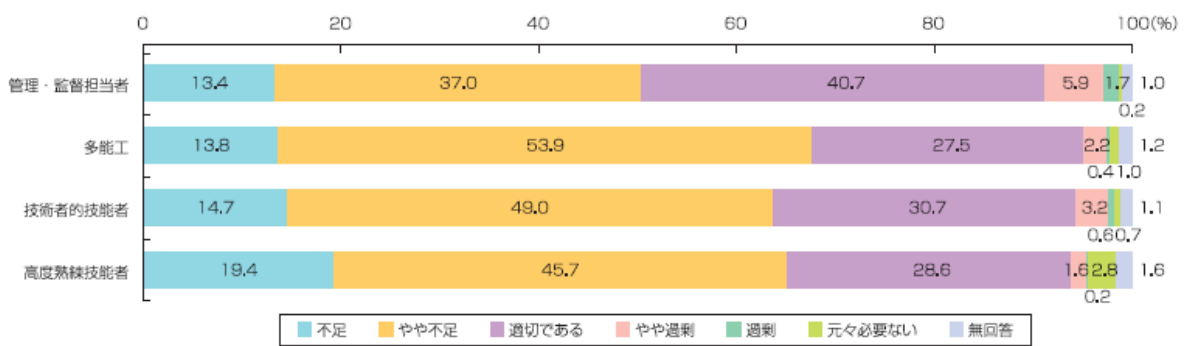
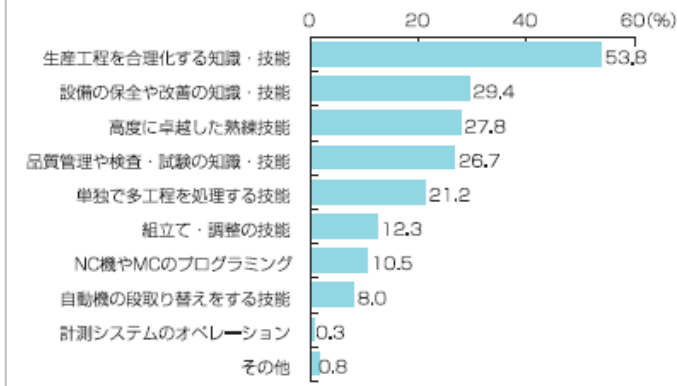


図 18 技能系正社員に求めている知識・技能（複数回答）



資料出所：
経済産業省 厚生労働省 文部科学省
「2010年版ものづくり白書」

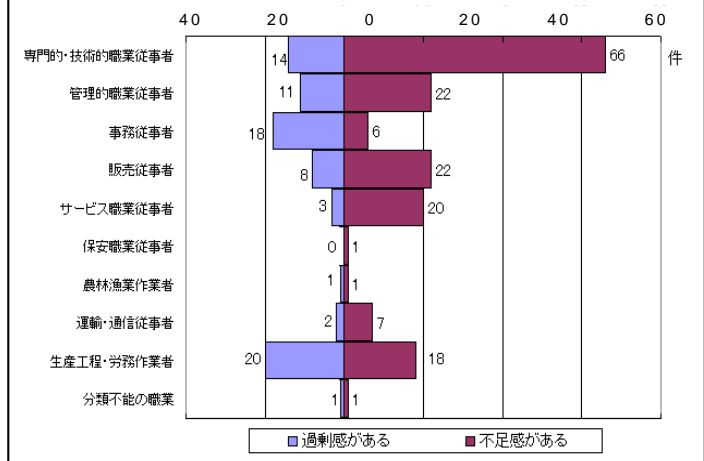
愛媛県の状況

地域別に見ると、東予地域においては、パルプ・製紙業、機械製造業、造船業等のものづくり関連企業における求人が多く、中予、南予地域においては、小売業、医療・福祉サービス業の求人が多くなっています。

また、職種別の人材の充足状況を見ると、「専門的・技術的職業従事者」や「管理的職業従事者」に不足感を感じている企業が多く、反対に「事務従事者」や「生産工程・労務作業員」については過剰感を感じている企業が多くなっています（図19参照）。

さらに、約5割の企業が、中途採用や外部人材の活用を考えており、その職種としては「専門的・技術的職業従事者」が最も多くなっていることから、企業は即戦力となる高度な

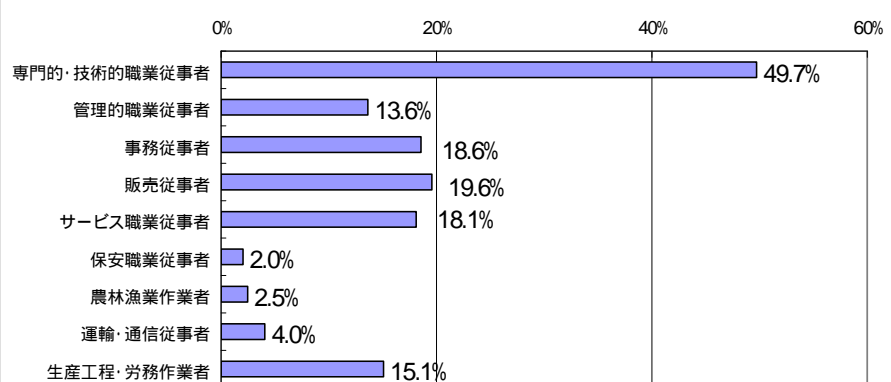
図 19 職種別による人材の充足状況



資料出所：えひめ地域政策研究センター「県内雇用・就職状況調査」

専門的スキル等を持った人材を求めていることが見られます。（図20参照）

図 20 中途採用・外部人材活用の可能性がある職種（n = 199,複数回答）



資料出所：えひめ地域政策研究センター「県内雇用・就職状況調査」

3 県内の産業人材育成資源の状況

(1) 公共職業能力開発施設

本県には、新居浜、今治、松山及び宇和島の4つの県立高等技術専門校と(独)雇用・能力開発機構愛媛センターが設置されています。

県立校と愛媛センターにおいては、次のとおり、相互連携のうえ機能分担を図りつつ職業訓練を実施しています。

区分	県立高等技術専門校	(独)雇用・能力開発機構 愛媛センター
学卒者・ 離職者 訓練 (施設内)	<ul style="list-style-type: none"> 地域の産業動向や人材ニーズの把握に努め、東・中・南予それぞれの地域状況に応じた人材を育成 機構の訓練科目と同職種のものについては、地域のすみ分けを行うとともに、より高度な資格取得を目指した長期間の普通課程訓練を実施 <p>23年度定員：12科235名</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中予地域において、ものづくり分野を中心に、民間では実施できないものに限定し、短期課程訓練を実施 <p>23年度定員：9科446名</p> <p>離職者訓練のみ実施</p>
離職者 訓練 (委託)	<ul style="list-style-type: none"> 訓練内容が定型化しているものや、モデルカリキュラム等に従えば実施できる訓練を実施 <p>23年度定員：1,003名</p>	<p>平成23年度から全面的に県へ移管</p>
在職者 訓練	<ul style="list-style-type: none"> 東予地域を中心に、地域の企業のニーズに応じた訓練を実施 技能検定等資格取得に対応した訓練を実施 <p>23年度定員：840名</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中予地域を中心に、民間補完の観点から、ものづくり分野の真に高度な訓練に限定して実施 <p>23年度定員：560名</p>
障害者 訓練 (施設内・ 委託)	<ul style="list-style-type: none"> 障害の種別、状況に応じた施設内訓練・委託訓練等を実施 企業開拓や就職後のアフターフォロー等をきめ細かく実施 <p>23年度定員：6科170名</p>	

なお、愛媛センターは、平成23年10月1日から、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛センターとなります。

(2) 認定職業訓練施設

民間の事業主及び事業主団体等が、自社及び会員企業の従業員に対して職業訓練を実施する認定職業訓練施設は、平成23年度において7施設が稼働し、23年秋には新たに1施設が開設される予定です。

主な施設：今治地域造船技術センター(造船技術者養成)

松山共同高等職業訓練校(建築関係技能者養成) など

新設予定施設：新居浜市ものづくり産業振興センター(機械・鉄工業技能者養成)

(3) 関係機関・団体

職業能力開発、産業振興、企業支援等を行う機関・団体等においても、人材育成等に関わる取組を実施しています。

えひめ若年人材育成推進機構（ジョブカフェ愛 work）

ジョブカフェ愛 work において、各種スキルアップセミナーの開催や中学・高校・大学におけるキャリア教育支援など、若者の人材育成について取り組んでいます。

愛媛県職業能力開発協会

技能検定制度の実施と企業における職業能力開発促進に係る各種事業（キャリア形成に係る企業訪問支援活動やセミナー開催、技能継承支援に関する各種事業等）を実施しています。

(財)えひめ産業振興財団

県内産業の新事業創出や創業・起業支援・経営革新、研究開発支援を実施しているほか、IT人材の育成事業を実施しています。

各商工会議所・各商工会

事業者の経営改善支援や事業展開支援のほか、松山及び新居浜商工会議所は地域ジョブ・カード（サポート）センターを担っており、各地域で人材育成研修や一部地域では再就職支援事業等を実施しています。

(財)東予産業創造センター

新事業展開や研究開発の支援のほか、地元製造業関連の在職者の技術力向上を目的としたプラントメンテナンス技術者育成、機械加工等のものでづくり担い手育成事業、新居浜高専や地元高校との連携によるインターンシップ事業等を展開しており、また、一般企業向けの研修、セミナー、OA講座、CAD講座等を実施しています。

(4) 事業主・事業主団体等

県内各地域においては、産業界による人材育成事業が進められており、いずれも当該産業を今後担っていくこととなる中核人材の育成に大きく貢献しています。

主な事例：社団法人愛媛県紙パルプ工業会による紙産業中核人材育成講座

四国タオル工業組合によるタオルマイスター制度や実習併用職業訓練

(5) 教育・学術機関

県内大学においても、企業による寄附講座の開講のほか、愛媛大学大学院における船舶工学特別コースや紙産業特別コースの設置など、地元産業に特化した高度人材育

成の取組が進められています。

(6) 試験研究機関

産業技術研究所(本所、紙産業技術センター及び繊維産業技術センター)において、技術的支援に加え、企業の人材育成の取組を支援しています。

4 現状分析

産業構造が変化する中、本県の持続的発展のためには、今後の県経済を支える成長分野の伸展が重要なことから、成長分野を支える産業人材の育成が求められています。

また、企業において職業能力開発の取組が低下する傾向がうかがえる一方、中核人材を求めるニーズがますます増大していることから、本県の地場産業を支える人材育成が求められています。

若年者の早期離職、雇用のミスマッチ等の問題に対応するため、早い段階からの職業意識を涵養する取組や、地域全体で若年就業者を育成する取組を進める必要があり、産業界と教育界との連携、また両者をつなぐ行政の役割の重要性がますます高まっています。

厳しい経済情勢を受けて、無業者や非正規雇用者等へのきめ細かな配慮は引き続き必要であり、早期の安定就業に向けた取組を継続する一方で、県内の限られた人材について、産業振興の観点からも、成長産業分野へ積極的に誘導していくことも必要です。

職業能力の開発等によって職業の安定等を図る職業能力開発政策と、産業振興の観点から県内の産業構造をどのように転換し、発展させていくかという産業政策との連携がますます重要となっていることから、今後は、産業政策と連動し、県内各地域において、どのような産業に、どのような技能・知識・能力を持った人材を、どの程度の数育成し、産業振興につなげていくのか、という観点が必要です。

在職者の技術力や技能の向上については、各企業や業界団体ごとに様々な取組が行われており、それに対する支援も、国、県、市町、各種機関や団体が個別に実施しているところであり、行政による支援は、県内全体での産業振興政策に則った重点化や集中により限られた財源を有効に振り向ける必要があります。また、対象とする人材育成について、製造現場の技能者から高度技術者・研究開発者までそれぞれのレベルごとに育成すべき人材像を明確にしたうえで進める必要があります。

第3部 産業人材力の強化の基本目標及び戦略

愛媛県の持続的な発展を担う産業人材の育成のための基本となる目標と戦略方針を次のとおりとします。

1 基本目標

基本目標 成長産業が求める人材の育成

今後の県経済の持続的な発展を牽引することが見込まれる、新たな成長産業分野を先取りした先進的な人材、必要とされる人材の育成を図るとともに、積極的に成長分野への人材のシフトを進めます。

基本目標 地場産業を支える中核人材の育成

産業界のニーズを踏まえ、即戦力となる技術・技能・知識を有する人材の育成とキャリア形成への支援により、地域に根付き、地場産業を支える中核人材の確保を図ります。

2 基本戦略方針

基本目標を達成するに当たって、産業構造の転換や本県における若年者の早期離職や雇用のミスマッチの問題等を踏まえ、職業人生の4つのステージ【はぐくむ】【つなげる】【のばす】【活かす】に焦点をあてます。

各ターゲットに対応した強化戦略を設定し、ニーズに応じた施策を推進するとともに、産業界、学術・教育機関、行政の緊密な連携や社会基盤の整備により人材育成推進の基盤を整えます【ささえる】。



第4部 産業人材力の強化戦略

1 人をはぐくむ（ターゲット：児童・生徒・学生）

〔現状・背景〕

十分な職業意識を持たず適切な職業選択を経ないまま職に就くことで、安易な早期離職や働く自信をなくす若者が後を絶ちません。これらの若者は、非正規雇用の繰り返しや長期フリーター等へ移行することで、職業能力開発の機会に恵まれず、職業的自立が困難となる傾向にあり、県内企業を支える若年労働者の不足の一因となっています。

また、地元企業の魅力にふれないまま、県外の大学等へ進学した学生の多くがそのまま県外で就職する等により県内若年人口の流出が続き、地域産業の活力を奪う結果となっています。

〔戦略〕

（1）学校教育における職業教育と若年者への技能継承の推進

在学中の早い段階から職業意識の涵養と地域産業への理解の促進を支援することが重要であり、小中学校の段階から県内企業の協力を得て職場体験等の職業教育を推進するとともに、職業選択を考える高校生に対する実践的な職業・キャリア教育や地元企業へのインターンシップ・職場見学等の充実を図ります。

また、専門高校生徒に対する技能検定等の資格取得促進や熟練技能者等による技術・技能指導とともに、高校生の技能競技への参加を支援し、競技力の強化を図るほか、事務系・商業系生徒に対する各種事務、経理・OA関係の資格取得の推進により、自身の就業に係る動機付けを図ります。

（2）地域産業に係るものづくり体験等の推進

親子ものづくり教室の開催支援などにより、子どもの頃からものづくりに触れることで、ものづくりへの関心と家庭ぐるみで地域産業への理解を深め、ものづくり産業の後継者育成を図ります。このために、愛媛マイスター等の熟練技能者をものづくり教室等に派遣するほか、発明工夫展の開催や海運人材確保のためのイベント啓発等により、技術・技能や地元企業の魅力に触れる機会を増やします。

2 人をつなげる（ターゲット：新規学卒者・若年求職者・若年就労者）

〔現状・背景〕

新規学卒者は、就職後3年以内の離職率が引き続き高止まりしており、その率は企業規模が小さいほど高くなっています。県内企業においても厳しい経営環境の下、企業内の人材育成や研修をこれまでどおり実施できない企業が増加しており、新規就労者に対する体系的な職業訓練や技術・技能の習得機会の確保が困難となっています。また、このことが企業の人材不足につながるという悪循環に陥っている事例が見受けられます。

また、経営基盤を支える優秀な人材を獲得したい中小企業が存在する一方、認知度不足等により、優秀な人材とのマッチングが行われなかったという事例もあります。

〔戦略〕

（1）若年者に対する就職支援の充実

就業に多くの不安を抱える若者に対して、ジョブカフェ愛 work において、若者同士の仲間づくりやフィールドワーク中心の実践的研修を実施するなど、若者の「就活力」向上のための総合的な就職支援を行うほか、各種合同面接会、Iターン・Uターンの相談等、県内企業とのマッチング機会について一層の充実を図ります。

さらに、雇用失業情勢の悪化に伴い、第2の「ロストジェネレーション」の発生が懸念されていることから、新規学卒者対策について官民あがての取組を重点的に進めます。

（2）若年者への職業訓練の充実

若年求職者や新規学卒者の就業定着を図り、早期の離職を防止するため、就業希望企業の職場見学、インターンシップ等を活用できる機会を拡充するほか、トライアル雇用やOFF-JTとOJT（職場実習）を組み合わせた実践的な職業訓練（実習併用職業訓練）等に取り組めます。

学卒者向け公共職業訓練については、労働人口の減少と業種ごとの労働市場の需給バランスに配慮したうえ、今後、成長が見込まれる産業分野への人材供給や将来の中核人材育成という視点のもと、産業界のニーズに柔軟に対応した訓練内容の充実を図ります。

また、若年就労者等に対して企業等が自ら行う実践的な職業訓練の実施等に対する支援を行うとともに、職業能力評価制度の活用を推進して職業能力開発を促進します。

（3）人材マッチングの支援体制の整備

ジョブカフェ愛 work 等において、Web上で中小企業の魅力を若者へ情報発信するシステムを構築し、これを核とした交流事業を展開して中小企業と若年者のマッチングを促

進めます。

また、産業界において、開発、企画及び研究部門を担う高度な人材については、産・学連携により、大学及び大学院等のネットワークを活用し、活躍・成長する産業に特化した人材を確保します。

3 人をのばす（ターゲット：在職者・中小企業経営者等）

〔現状・背景〕

今後、成長が見込まれ、「愛媛県経済成長戦略2010」で示した食品ビジネス、低炭素ビジネス、健康ビジネス及び観光ビジネスや国の新成長戦略で示された分野の発展を確実なものにしていくには、これらの求人ニーズに則した人材を多様な担い手によって供給することが重要です。

一方、地域の基盤となっている地場産業においては、若年労働者に対する技術・技能継承問題が職種を問わず喫緊の課題となっているほか、中小企業においては経営環境の悪化により若年者に対するOJTの不足等、人材育成に支障が出ています。

特に、製造業においては、非正規社員の比率が高まっており、それらの企業においてはコスト削減の徹底から人材育成に充分取り組めていない状況が見受けられます。

また、中小企業経営者の能力は、企業経営の成否に直結するとともに、そこで働く労働者の雇用環境やキャリア形成にも大きな影響を与えるものであり、地域の産業力を強化するための重要な課題となっています。

〔戦略〕

（1）成長戦略分野の産業人材の育成

低炭素ビジネス分野におけるEV等の整備知識を持った人材の育成等、「愛媛県経済成長戦略2010」で示した重点戦略分野ごとに、戦略的な人材育成を進めます。

また、産業構造の転換や成長産業の創出に伴い必要となる高度な人材の育成・確保に係る産業界の要望に対し、産・学・官の関係機関が相互連携し、研究者や高度技術者の育成を図ります。特に、民間部門における新技術や環境、先端技術等今後の事業展開が見込まれる分野の人材育成について積極的な支援を行うほか、県内企業のグローバル化を支える国際ビジネス人材の養成に努めます。

（2）人材育成に取り組む企業、団体等の支援

本来、在職者のスキルアップは当該企業の責任において実施されるべきですが、教育関

連投資が困難な中小企業等に対しては、社内の人材育成やものづくり技能継承の仕組みづくりについて、技術的な助言や認定訓練助成事業費補助金等を活用した経費助成により支援を行い、地域の雇用安定を図ります。

また、労働者自身が自己のキャリア形成に取り組む環境を整備し、地場産業における高度な技術・技能の維持・伝承の仕組みづくりを推進します。

さらに、商店街活動の一翼を担うことが期待される団体等への支援により、まちの元気再生を支える人材を育成します。

(3) 地域の基盤となっている地場産業の中核人材育成

地場産業のニーズに柔軟に対応した在職者を対象とする公共職業訓練を実施し、技能の向上を図るとともに、マーケティングやデザイン等の講座を開催して中小企業の製品開発力の強化を図ります。

また、優れた技術・技能について、社会全体で尊重する機運を醸成し、若年者への技術・技能継承への支援に取り組み、企業を支える中核人材の育成を支援します。

(4) 中小企業経営者の能力向上と経営改善の推進

中小企業経営者が自らの能力向上を図る機会を提供するとともに、経営の改善が図れるよう、経営管理、労務管理等の専門家による相談、指導等を行い、地域の産業力の向上と良質な雇用環境づくりを促進します。

4 人を活かす（ターゲット：離転職者・非正規労働者・無業者・障害者等）

〔現状・背景〕

新規学卒者が雇用のミスマッチ等により早期に離職した場合、職業能力開発の機会に恵まれないまま、非正規雇用を継続し、経済的にも困窮する人材が発生しています。

また、就職活動の時期が新卒採用の厳しい時期（いわゆる就職氷河期）にあたり、正社員となれず、フリーターにとどまっている若者（年長フリーター）やニートの状態にある無業者の高年齢化が課題となっており、早急に安定した雇用を実現する必要があります。

これら若者の非正規労働者を減少させ、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を図っていくとともに、女性の就業の拡大や生涯現役社会の実現による就業率の向上が望まれています。

また、本県の障害者雇用率は1.69%（平成22年）で全国平均（1.68%）は上回るものの、法定雇用率1.8%に及ばず、就労に結びつく職業訓練の実施と、雇用・福祉等の連携による雇用の場の確保が課題となっています。

〔戦略〕

（１）離転職者及びニート・フリーターへの対策強化

厳しい経済情勢から、離職を余儀なくされている優れた技術を持つ高度・中堅技術者や技能者を、その技術・技能や知識を活用できる新たな成長分野での就業につなげます。

ニートの状態にある若者については、その職業的自立を果たすため、職場での訓練機会を提供するなど地域若者サポートステーションの就労支援機能を強化します。

また、厳しい雇用失業情勢が続く中で、求職者支援制度（雇用保険を受給できない離職者に対する生活給付付き職業訓練；いわゆる第２のセーフティネット）について、国と連携して制度の効果的な運用に努めます。

（２）離転職者等への職業訓練の充実

公共職業訓練施設は、成長産業において新技術等を踏まえて活躍する技能者等の人材供給と地域の雇用を支える地場産業の中核人材の育成に主眼を置き、離転職者の就業促進と人材のシフトを促します。

公共職業訓練施設の施設内訓練については、これまで以上に地域ニーズの把握に努め、訓練内容について柔軟な見直しを適宜実施することや適切な就労支援の実施により、雇用のミスマッチによる離転職者の早期再就職を支援し、成長産業分野や地域の地場産業における将来の中核人材としての就業へ誘導します。特に、実践的な訓練制度である日本版デュアルシステムに取り組みます。

また、離転職者やフリーターの円滑な正規雇用移行を推進するため、民間企業が主体となった有期実習型訓練について県内企業での実施を支援し、企業内での育成環境の整備がなされるよう支援します。

（３）障害者等に対する就労支援

公共職業訓練施設において、OA実務科等の職業訓練を実施するほか、障害者の態様に応じたNPO法人や企業等への委託訓練を実施するとともに、企業開拓やマッチング並びに訓練中のサポート等、障害者の就労支援を行う職員を配置し、就職率及び定着率の向上を図ります。さらに、えひめ障害者就業・生活支援センターを通じて、障害者の身近な地域での就業面・生活面の支援を一体的に実施するほか、愛媛労働局やハローワークをはじめとする関係機関との連携を密にし、県内企業の障害者雇用促進を図ります。

また、母子家庭の母等への職業訓練を実施するほか、出産や育児等に伴う離職者への職業訓練の実施により早期再就職を支援するとともに、女性が出産等に伴い退職することなく就労が継続できるよう環境整備に努めます。

5 ささえる（基盤整備）

〔現状・背景〕

産業人材の育成については、職業能力の開発等によって、職業の安定等を図る職業能力開発政策と産業振興の観点から県内の産業構造をどのように転換し、発展させていくかという産業政策との連携がますます重要となっています。

その際、個々の企業において何が課題となっているかを適確に情報収集し、行政に求められている人材育成に係るニーズを確実に把握することが必要です。

また、在職者の技術力や技能の向上については、各企業や業界団体ごとに様々な取組が行われており、それに対する支援も、国、県、市町、各種機関や団体が個別に実施しているところであり、行政による支援は、県内全体での産業政策に則った重点化や集中により限られた財源を有効に振り向ける必要があります。

特に、若年者の就業、定着問題に対応するため、地域全体で若年就業者を育成する取組を進める必要があります。これまで以上に産業界と教育界との連携、また両者をつなぐ行政の役割の重要性がますます高まっています。

〔戦略〕

（１）ものづくり力の知名度の向上

県内企業の優れた技術や製品を集めたデータベースを構築すること等により、ものづくり人材の優れた技術力をアピールし、その知名度を向上させます。

（２）技術・技能尊重の気風の浸透

優れた技術・技能について、社会全体で尊重する機運を醸成するために設けた愛媛マイスター制度を活用する等、技術者・技能者を幅広く顕彰します。

また、県内の職業訓練や匠の技を普及啓発するイベントを開催し、ものづくりや地場産業への関心を高めます。

（３）ワーク・ライフ・バランスの普及啓発

すべての労働者が、その希望や能力に応じて就業機会を確保することができ、職務経験や能力に応じて、安心して働ける環境の整備や労働者の多様な働き方を認める社会づくりを目指します。特に、若年労働者の早期離職や女性労働者の約7割が第1子出産に伴い離職を余儀なくされている状況は、産業界にとっても大きな損失であることを踏まえ、若年者や女性の就労継続や再就職支援の環境整備に取り組みます。

このため、少子化社会に対応した仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や次世代育成支援に係る取組として、子育て支援に積極的に取り組む中小企業を「えひめ子育て応援企業」として認証していきます。これは、企業にとっても企業価値の向上につながることをPRしていきます。

（４）雇用・就職状況の分析・把握

雇用対策会議の提言を基に、総合的な雇用対策を円滑に推進します。雇用・就職状況を把握・分析し、適確に県内企業に対し雇用を要請する等、雇用の維持確保を図ります。

（５）職業能力評価制度の普及

技能検定等の職業能力評価制度を実施し、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の技能と地位の向上を図ります。

なお、公共職業訓練においては、その活用範囲を拡げたジョブカードの効果的な運用を図るとともに、国の進める「実践キャリア・アップ戦略（キャリア段位制度）」にも配慮し、成長分野の人材育成のための活用を図ります。

（６）人材育成推進体制の整備

具体的な人材育成の実施については、県内主要産業の中核的企業を訪問する産業別サポーター制度等の活用により、企業の抱える課題や行政に対する要望等のニーズに適切に対応する体制を構築します。

また、産業集積地域の市町との連携を強化するとともに、えひめ若年人材育成推進機構をはじめとする関係機関の相互連携を強化することにより、県内全域を対象として人材育成資源の効率的配分を行うことにより無駄とムラを排除します。

県の庁内横断組織として設置した愛媛県経済成長戦略推進班・産業人材力分科会において、部局を超えた取組の推進と意識共有を図りつつ、愛媛県職業能力開発審議会において進捗管理を行います。

第5部 県立高等技術専門校の機能強化

産業人材育成施策を推進するにあたって、その実施の中核を担うのが高等技術専門校であることから、その機能をより一層強化する必要があります。

1 これまでの高等技術専門校の見直し

高等技術専門校については、本県の厳しい財政状況を踏まえつつ、その機能維持を図るため、平成16年度に策定した「県立高等技術専門校の在り方の見直し」を皮切りに、不断の見直しを進め、以下のような成果を挙げてきました。

(1) 訓練科目の再編と4校の特色

平成16年度において、施設内訓練（障害者訓練を含む。）として21科453名の職業訓練を実施していましたが、タオル・造船業といった地元産業に対応した職業訓練の重点化による再編統合、関連就職率が低く求人も期待できない訓練科目や民間教育訓練機関等に任せられる訓練科目の廃止を行うことで、平成23年度において、14科300名と職業訓練の重点化・効率化を達成しています。

その結果、各高等技術専門校は、以下のように地域の特性に応じた機能を発揮し、4校の有機的な連携により多様な職業訓練ニーズに対する大きな受け皿となっています。

新居浜高等技術専門校【人材育成拠点校】

機械・鉄工業関係のものづくり産業が地場産業として発達し、中小企業が集積している地域にあることから、ものづくり産業の人材育成機能を担っています。

今治高等技術専門校【人材育成拠点校】

造船産業、タオル産業が地場産業として発達し、中小企業が集積している地域にあることから、当該産業の人材育成機能を担っています。

松山高等技術専門校【障害者訓練拠点校】

第3次産業が発達し、また事務系職種の教育訓練を担う民間教育訓練機関等が、他地域に比べて多く存在していることから、施設内訓練のほか離職者訓練を委託により実施するとともに、障害者訓練の拠点校としての役割を果たしていくことに力点を置いています。

宇和島高等技術専門校【再就職支援校】

地域経済、雇用失業情勢が低迷しており、また、教育訓練を担う民間教育訓練機関等も少ないことから、離職者の早期再就職を図るべく、施設内訓練により離職者訓練を充実させ、セーフティネット機能を果たすことに力点を置いています。

(2) 人員体制の効率化

職業訓練科目の選択と集中を進め、職業訓練指導員について、平成 16 年度定員 27 名を平成 23 年度において 22 名に削減し、人員体制の効率化を実現しました。

(3) 民間教育訓練機関等の活用

離職者訓練について、雇用失業情勢の変化に柔軟に対応するため、民間教育訓練機関等の活用を積極的に図ってきました。平成 16 年度においては、定員 590 名の離職者訓練を民間教育訓練機関等に委託することにより実施しましたが、雇用失業情勢が悪化している平成 23 年度においては、定員 1,003 名の離職者訓練を委託訓練により実施しています。

(4) 就職支援体制の整備

職業訓練生の就職を支援するため、平成 16 年度において 4 名であった就職支援の指導員を、平成 23 年度においては 8 名配置しました。

(5) 授業料等の有料化

職業訓練生の目的意識の醸成、受益者負担等の観点から、一定の範囲の者に対する授業料減免の措置を図りつつ、平成 19 年度から普通課程の職業訓練について授業料の有料化を図りました。

また、在職者訓練についても、平成 18 年度から受益者負担の観点から受講料を徴収しています。

(6) 在職者訓練の充実

県の産業人材力の強化においては、学卒者や離職者を対象とする訓練のみならず、企業ごとのニーズを踏まえた在職者に対する訓練も重要です。

平成 16 年度において計 716 名の在職者訓練を実施していましたが、地場産業であるタオル業界が取り組んでいる実習併用型職業訓練の座学部分を担うなど、平成 23 年度においては計 852 名の在職者訓練を実施しています。

(7) 障害者訓練の充実

障害者職業能力開発校が設置されていない当県において、松山高等技術専門校を中心に平成 16 年度から計 40 名の障害者訓練を開始し、平成 23 年度において計 180 名の障害者訓練を実施しています。

(8) 松山高等技術専門校の移転

老朽化が進んだ施設の改修・整備を図る観点から、松山高等技術専門校を平成 20 年度に移転しました。

2 高等技術専門校が直面する課題

高等技術専門校については、上記1のような見直しを積極的に進め、県の厳しい財政状況に対応した組織・規模の効率化について、一定の成果を挙げたところです。

しかしながら、職業訓練科目は地域特性に対応した編成となりつつありますが、職業訓練カリキュラムについても、より地域のニーズに即した改善の余地があること、就職率の更なる向上が求められること、より一層の関係機関との連携が求められることといった課題がなお残っています。

(1) 産業人材力強化の必要性

地域経済の持続的発展のためには、「産業を支える‘ヒトづくり’」が重要であり、職業訓練はその柱の一つであり、その内容は、当然のことながら、地元産業ニーズを踏まえたものである必要があります。

また、その実施に当たっては、産業政策と連動しながら産業構造の転換に対応し、新産業の担い手を養成していく必要があります。

特に県内企業の大多数を占める中小企業においては、企業体力の限界から、自ら人材育成を図ることが困難な状況にあるため、産業人材力の強化にあたっては、行政サイドからの積極的な取組が求められています。

したがって、高等技術専門校は、産業政策と連動しながら企業ニーズを的確に把握し、ニーズにマッチした職業訓練を着実に展開する必要があります。

(2) セーフティネットとしての職業訓練の役割の増大

失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなります。

その観点から、国において、雇用保険の失業等給付を受給できない求職者に対して、職業訓練の受講を条件に給付金を支給する「求職者支援制度」が創設されるなど、セーフティネットとしての職業訓練の役割がますます大きくなっています。

したがって、高等技術専門校には、職業訓練の規模を確保しつつ、質の高い職業訓練を実施することで、企業が必要とする人材を育成し、その上で速やかに就職に結びつくよう職業訓練生を支援する体制が求められています。

(3) 地方分権の推進

地方分権の観点から国が画一的に職業訓練を実施するのではなく、地域の特性を踏まえた職業訓練を、地域自らが企画し実施することが求められており、(独)雇用・能力開発機構愛媛センターの実施する職業訓練が、県に移管されつつあります。(H21:2,075名 H23:1,006名)

したがって、高等技術専門校には、職業訓練の主体としての機能発揮が、今まで以上に求められています。

(4) 障害者の雇用促進

障害者の就労意欲の高まりや、企業のCSR(社会的責任)意識の高まりの中で、障害者の雇用は着実に進展しており、雇用、福祉等の関係機関の密接な連携等により、本人の意欲・能力に応じた「福祉から雇用へ」の移行が推進されています。そして、雇用への移行の支援として、障害者を対象とした職業訓練が重要です。

したがって、障害者職業能力開発校が存在しない当県においては、障害者自立支援法に基づく就労支援施設の状況等も見ながら、高等技術専門校が、引き続き障害者訓練を実施し、障害者の就労支援をしていくことが求められています。

3 高等技術専門校が担うべき役割

社会・経済構造の変化、残された課題を踏まえ、今後、高等技術専門校が担うべき役割は以下のとおりです。

(1) 地域のニーズに対応した人材育成

県の産業人材力を強化するとともに、職業訓練生の早期就職を実現するために、地域から信頼され期待される人材養成機関として、地元ニーズに応じた施設内訓練・在職者訓練を実施します。

(2) 充実した就職支援

職業訓練を受講することにより、早期に就職に結びつくことが職業訓練生にとって重要であることから、充実した就職支援を実施し、職業訓練生の就職率、特に関連就職率(訓練内容と関連する企業等への就職率)の向上を図ります。

(3) 産業構造の転換に対応

産業政策と連動し、産業構造の転換に対応するためには、職業訓練科目・カリキュラムを産業構造の転換、技術革新等に即時に対応させていかなければならないことから、それを可能とする体制を整備します。

4 高等技術専門校の機能強化

平成16年度以来の改革により、各高等技術専門校が各地域の特性に応じた職業訓練科目を設置しつつあること、職業訓練の重要性がさらに高まるとともに実施主体が国から県に移りつつあること、ハローワークや地元企業等との連携強化のために各校ごとに適切な管理体制を整備することが望まれること等を踏まえれば、4校体制の高等技術専門校の機能強化が必要であり、以下のとおり取り組みます。

(1) 地域のニーズに対応した人材育成

企業ニーズに対応した施設内訓練と在職者訓練の連携

自ら職業訓練を行うことが難しい中小企業が多いことを踏まえ、地元中小企業の人材育成に寄与する観点から、若年者を対象とする施設内訓練を充実させるとともに、地元産業共通の技能及び知識の土台を築き上げる訓練を実施し、企業ごとに異なるより高度な技能及び知識の習得については、個別企業ごとに必要となる技能に応じたオーダーメイド型の在職者訓練により対応します。

また、企業において OJT と OFF-JT を組み合わせた職業訓練の導入を進めていることから、その OFF-JT 部分の担い手として企業との連携を図ります。

なお、在職者訓練を推進するに当たっては、地元中小企業元請けである地元大手企業や業界団体と必要に応じて連携を図ります。

民間教育訓練機関等を活用した離職者訓練の実施

セーフティネットとして離職者訓練の重要性が高まっていることから、その充実を図る必要があります。離職者の早期再就職を図るため、今後の成長分野と目される介護・福祉分野の職業訓練、職業横断的な能力である IT スキルを習得する職業訓練を中心にいきます。

当該訓練を実施する民間教育訓練機関等が県内に存在することや、離職者訓練が雇用失業情勢の変化に応じ、雇用対策の一つとして機動的に実施する必要があることから、委託訓練により行います。

ただし、民間教育訓練機関等があまり存在しないものづくり分野や、民間教育訓練機関等がそれほど多くない南予地域においては、高等技術専門校が施設内訓練により離職者訓練を行います。

企業ニーズに即した訓練カリキュラムの迅速な見直し

職業訓練生が地元企業に就職するためには、職業訓練で習得した技能及び知識が地元企業のニーズに対応したものでなければならないことから、技術革新等にあわせて、随時、訓練カリキュラムの見直しを行います。

特に、EV などの成長分野の産業人材育成は、早急な対応が必要であることから、企業ニーズを踏まえ適宜可能な部分からカリキュラムに取り入れるなど、迅速かつ柔軟なカリキュラム見直しを行います。

また、定期的に地元企業からのヒアリングを実施することなどにより地元企業ニーズの把握を行うとともに、関連就職率が低い訓練科目については、訓練科目の改廃も含めた訓練カリキュラムの見直しを進めます。

なお、訓練カリキュラムについては、工業高校や認定職業訓練施設（職業訓練の基準に適合するとして県が認定した施設）等との連携・役割分担を図ります。

訓練成果の明確化

職業訓練の受講希望者にとって、職業訓練の受講によりどのような技能及び知識を習得できるかが不明確であれば、受講を躊躇しかねず、また、受講に当たって到達すべきレベルがはっきりしなければ、訓練効果を実感することができません。

そのため、特に施設内訓練について、技能検定等の国家検定を積極的に活用することによって、職業訓練の受講により習得できる技能及び知識、到達レベルを明確化するとともに、その習得の必要性を明らかにし、職業訓練効果を高めます。

訓練成果に対する外部評価の導入

職業訓練生が身につける技能及び知識は、市場ニーズに沿ったものでなければならず、また、訓練生自身が、市場ニーズを把握した上で、自らの技能及び知識を活かしていく必要があります。

そのため、「ものづくり」を指導するにあたっては、若者のプレゼンテーション能力を高めるために職業訓練生の製品や企画などを校外で発表できる体制を整えたり、技能五輪等の大会への出場を積極的に進めるなど、職業訓練生が外部の評価を受けられる機会を設けます。

施設・設備の計画的整備

地域の人材育成機能を果たすに当たっては、訓練に使用する機器等が地元企業において使用されるものであることが必要です。

そのため、企業の動向を見据えながら訓練機器の整備を図るとともに、施設の老朽化が進んでいることから、県の財政状況等を踏まえながら、計画的な施設の改修・整備を行います。

高等学校等との連携

若年者が自立して働いていくためには、在学中の早い段階から職業意識の涵養を支援することが重要です。

そのため、職業意識の涵養を支援する施設として、高等学校等と連携し、体験入校やものづくり体験教室の開催、高等学校等における授業の一環としての高等技術専門校の利用など、若年者の職業意識の涵養に貢献していきます。

事業主等が行う訓練への評価

地域産業の発展のためには、高等技術専門校における人材育成だけでなく、民間の事業主等が自社の従業員等を自ら育成することも重要です。

民間の事業主等は、認定職業訓練施設において職業訓練を実施していますが、その指導方法や訓練カリキュラム等を自ら評価することが困難であることから、高等技術専門校が専門的な知識やノウハウを活用して外部評価を実施するなど、地域の人材育成を積極的にサポートしていきます。

(2) 就職支援の充実

企業に対する訓練生の紹介の強化

職業訓練生のアピールポイント等をまとめた人材情報を、地元企業に対して積極的に提供することにより、日々訓練に励んでいる訓練生のPRを図っていきます。

就職指導担当者意見交換会の開催

これまで、各高等技術専門校に巡回就職支援指導員を配置するなど、人的な面で就職支援体制を整えてきました。今後は、巡回就職支援指導員等の効果的な活用が求められることから、就職指導担当者の意見交換会を定期的な開催を通じて、有用な取組の共有を図ります。

きめ細やかな就職支援の実施

就職活動に対する基本的な姿勢や、就職活動における留意事項などをまとめた「就職支援テキスト」を作成し、訓練生個々の状況に応じたきめ細やかな就職支援を実施します。

また、職業訓練生にジョブ・カードを交付する体制を構築し、ジョブ・カードを用いた就職活動の推進を図ります。

ハローワーク等との連携強化

職業訓練は、労働市場の動向、求人企業の求める技能及び知識を意識したものとする必要があります。例えば、職業訓練計画を策定するに当たって、労働市場の動向を第一線において把握しているハローワークと意見交換するなど、ハローワーク等とより緊密に連絡を取る体制を作ります。

高等技術専門校のPR強化

高等技術専門校がその求められる役割を十全に果たすには、その持っている技術力・指導力を訓練生の就職先となる企業に向けてPRしていく必要があります。

これまででも、評価者に地元企業も参画した上で、訓練生の作品コンテストを実施するなどの取組を行ってきましたが、このような活動をより一層推進し、高等技術専門校の訓練生が習得する技術力のPRを図っていきます。

(3) 産業構造の転換に対応

職業訓練指導員の複数免許取得の促進

職業訓練生を就職につなげるためには、産業構造の転換にあわせて、柔軟に職業訓練科目の見直しを図っていく必要があります。

職業訓練科目の新設や見直しを行うには、職業訓練指導員が当該科目の職業訓練指導員免許を有していることが前提となることから、職業訓練指導員の複数免許取得を促進し、柔軟な職業訓練科目の設定を可能にします。

職業訓練指導員の指導技能等の向上

地元企業のニーズに応じた職業訓練を実施していくためには、職業訓練の担い手である職業訓練指導員がそれに応えられるだけの指導技能、職業訓練カリキュラムの企画・立案能力を有していく必要があることから、指導技能等の向上のために、計画的に研修等を実施します。

5 高等技術専門校の将来の姿

以上の機能強化の取組により、高等技術専門校は以下の機能を果たします。

人材育成拠点

産業構造の転換等に対応した柔軟な職業訓練科目の編成、地元企業ニーズの動向をとらえた職業訓練の実施、職業訓練生と地元企業とのマッチングによって、地元産業を担う人材の育成拠点となります。

人材育成のリーディング機関

専門的な知識・ノウハウを活用して、地域産業プロジェクトへの参画など地域産業界との連携強化を進め、企画力・情報発信力を高めることにより、地域の人材育成におけるリーディング機関となります。

人材育成のアドバイザー機関

専門的な知識・ノウハウを活用して、従業員の職業能力開発に自ら取り組む企業・業界に対し、指導方法や訓練カリキュラムの助言等を行う人材育成のアドバイザー機関となります。

愛のくに
えが 顔あふれる

愛媛県

