

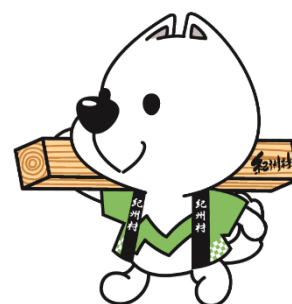
第 11 次和歌山県職業能力開発計画

令和 4 年 3 月

和歌山県



ハロートレーニングロゴマーク
「ハロトレくん」



和歌山県 PR キャラクター
「きいちゃん」

目次

第1部 総説

- 1 計画の趣旨 1
- 2 計画の位置づけ 2
- 3 計画の期間 2

第2部 第10次和歌山県職業能力開発計画の実施状況 3

第3部 本県の職業能力開発を取り巻く現状と課題

- 1 雇用情勢の変化と課題 4
- 2 産業構造の状況と新型コロナウイルス感染症の影響による社会環境の変化 . . . 18
- 3 職業能力開発の現状（「ニーズ調査結果」主要項目抜粋） 21

第4部 第11次職業能力開発基本計画（厚生労働大臣が策定する計画） 26

第5部 職業能力開発の方向性 27

第6部 職業能力開発の基本的施策

I ものづくりを中心とした若年技能人材の育成・確保、技能継承の促進

- (1) 新規学卒者を中心とした学院施設内訓練の実施 28
- (2) 産業界や高校等と連携した人材育成 29
- (3) 技能の向上・継承と技能尊重の気運醸成 30

II 県内企業・産業の成長を支える人材育成支援

- (1) 企業におけるDX人材の育成支援 33
- (2) 若年層を中心とした在職者訓練、技能指導・講習の実施 33
- (3) 離職者の職業能力開発 35

III 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

- (1) 女性・障害者等の職業能力開発支援 36
- (2) 生涯現役時代への対応 37
- (3) 県が実施する他の再就職支援事業等との連携 37

IV 産業界や国等との連携促進

- (1) 国との相互連携 38
- (2) 和歌山県職業能力開発協会との連携 39
- (3) 和歌山県国際協会等との連携 39
- (4) DX人材育成支援事業との連携 39

V 学院における職業能力開発推進体制の強化

- (1) ソフト面の充実・強化 40
- (2) ハード面の整備 40

第 11 次和歌山県職業能力開発計画

第 1 部 総説

1 計画の趣旨

本県の職業能力開発については、平成 29 年 3 月に策定した第 10 次和歌山県職業能力開発計画（期間：平成 29 年度から令和 3 年度）に基づき、労働者の職業能力開発及び向上を促進し、職業の安定と労働者の地位向上を図るとともに、産業人材の育成支援を通じ県内産業の発展に寄与してまいりました。

この間、人口減少・少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が本格化し、令和 2 年からは新型コロナウイルス感染症の影響により、それまで着実に改善してきた雇用情勢が大きく変動しました。

また、技術革新による産業構造の変化や新型コロナウイルス感染症の下での社会全体のデジタル化が進み、今後はさらに脱炭素社会の実現に向けた取組が求められるなど、本県の産業経済を取り巻く環境は、大きく変容していくものと予想されます。

こうした状況の中、県内産業の持続的な成長のためには、多様な人材が活躍できる環境整備を進め、一人一人の労働生産性を高めることが必要不可欠であり、そのためには、デジタル化や社会環境の変化を踏まえた職業能力開発を推進していくことが重要です。

まずは、本県の基幹産業であるものづくりを中心とする産業の将来を支える若年人材を着実に育成し技術・技能継承を促進するとともに、若者が早期からものづくりの魅力に触れ、追求できる機会づくりを支援することが必要です。

次に、デジタル化に対応する DX 人材の育成や社会ニーズの高まる分野の人材育成、中小企業のものづくり現場で即戦力となる高度な技能人材の育成を支援することが必要です。

また、女性・障害者など多様な人材の活躍や働き方の多様化、職業人生の長期化により、生涯を通じた主体的な学びやキャリア形成の必要性が高まっており、取組の充実が必要です。

「第 11 次和歌山県職業能力開発計画」は、このような状況を踏まえ、本県の産業を支える人材の育成・確保と職業能力開発施策を計画的に実施するため、基本的方向を示すものとして策定します。

2 計画の位置づけ

本計画は、厚生労働大臣が策定する「第11次職業能力開発基本計画」に基づき、都道府県ごとに定める職業能力開発計画として位置づけます。（職業能力開発促進法第7条第1項）

また、「和歌山県長期総合計画（平成29年4月策定）」をはじめ、「和歌山県まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和2年3月改定）」、「第三次和歌山県産業技術基本計画（令和2年5月策定）」等の関連施策と整合性を図りながら推進します。

3 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までとします。

第2部 第10次和歌山県職業能力開発計画の実施状況

第10次和歌山県職業能力開発計画では、「全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発」「成長分野・ものづくり分野・ICT分野を支える人材育成」「効果的・効率的な職業能力開発」の3つの実施目標を柱に各施策を実施しました。

1 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発

(1) 離転職者の再就職を支援する職業能力開発

【主な実施結果】

- ・新規にコースを設置（建設人材育成コース、保育科、応用情報科、製菓衛生科、大型一種育成科等）
- ・修了生の就職率：目標 85%以上⇒77.3%（平成30年度）※最高値。以下同じ
- ・応用情報科で応用情報技術者資格を取得（令和3年度1名）

(2) 障害者など特別な支援を必要とする方の職業能力開発

【主な実施結果】

- ・知的障害のある方を対象とする短期職業訓練（総合実務科）の実施
- ・民間委託方式により行う障害者を対象とする短期職業訓練の実施
- ・障害者技能競技大会の実施
- ・総合実務科の入学者の増（目標 75%）⇒ 46.7%（令和3年度）
- ・委託訓練就職者の増（目標 55%）⇒ 46.1%（令和元年度）
- ・障害者技能大会の参加者の増⇒ 63人（令和元年度）

2 成長分野・ものづくり分野・ICT分野を支える人材育成

(1) 中小企業の産業人材育成支援

【主な実施結果】

- ・職業訓練指導員を活用した在職者向け職業訓練の実施



建築大工



機械製図 (CAD)

- ・在職者訓練コース数の増設：2.5倍に拡充（令和2年度25コース設定）

(2) 若年者の職業能力開発

【主な実施結果】

- ・主に新規学卒者を対象に、産業技術専門学院（以下、「学院」という。）でものづくり分野を中心とした職業訓練を実施
- ・田辺産業技術専門学院に情報システム科を設置（平成 30 年度）
- ・和歌山産業技術専門学院のメカトロニクス・CAD 科における金属加工・機械加工訓練設備を充実



情報システム科



マシニングセンタ

- ・全科平均就職率：目標 100%⇒95.2%（平成 29 年度）
- ・全科平均入学率：目標 75%⇒62.1%（平成 29 年度）

(3) 技能検定受検者の増加

【主な実施結果】

- ・3級技能検定受検者数の増：232人（令和元年度、平成27年度の2.2倍）

3 効果的・効率的な職業能力開発

【主な実施結果】

- ・主に新規学卒者を対象に、学院でものづくり分野を中心とした職業訓練を実施（再掲）
- ・田辺産業技術専門学院に情報システム科を設置（平成 30 年度）（再掲）
- ・和歌山産業技術専門学院のメカトロニクス・CAD 科における金属加工・機械加工訓練設備を充実（再掲）
- ・自動車工学科の定員増（和歌山産業技術専門学院：20人⇒25人、田辺産業技術専門学院：15人⇒20人）



自動車実習場（田辺）



シャシダイナモメーター

第3部 本県の職業能力開発を取り巻く現状と課題

1 雇用情勢の変化と課題

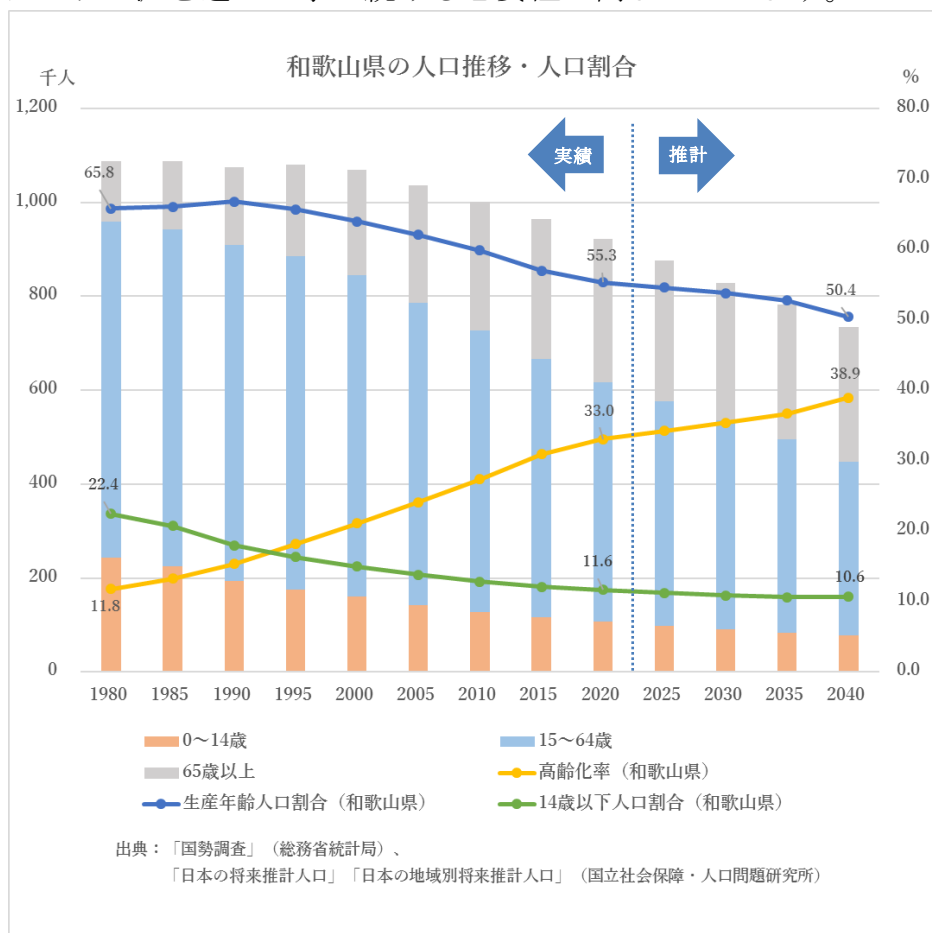
(1) 人口減少と少子高齢化による労働力人口の減少

本県の人口は、1985年（昭和60年）の1,087,206人をピークに概ね減少を続けており、今後、何も対策を講じなければ2060年には50万人程度まで減少すると予想されています。（国立社会保障・人口問題研究所の推計（2013年3月）をもとに和歌山県で試算）

こうした状況の中、2015（平成27）年6月に「和歌山県長期人口ビジョン」を策定し、「高齢者1人を現役世代2人で支える人口形態」を作らなければならないという考えに基づき、2060年のめざすべき県人口を「70万人」程度とすることを目標として掲げ、様々な施策に取り組んでいるところです。

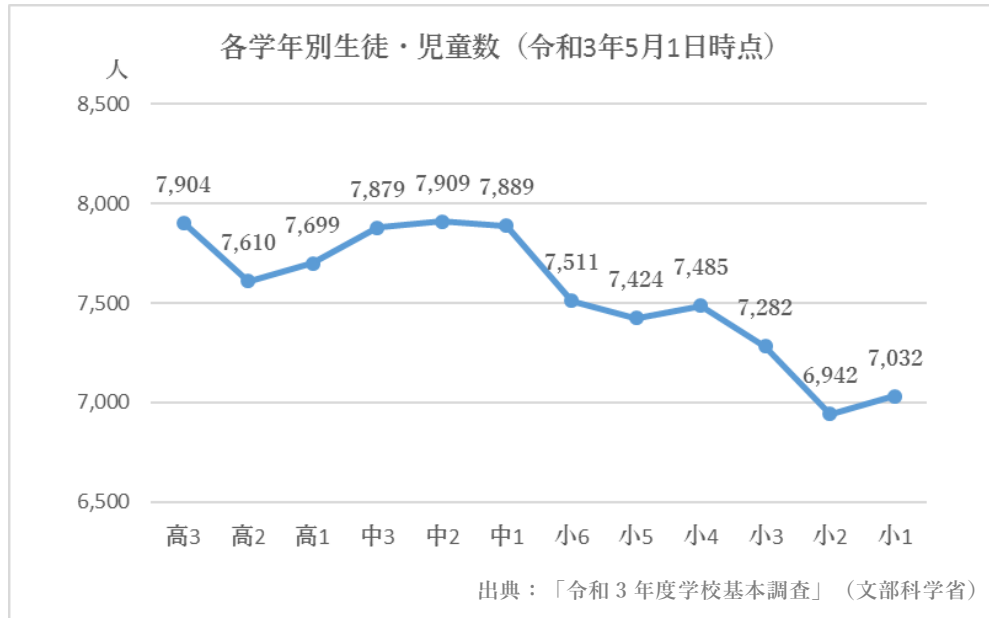
また、人口構造では生産年齢人口（15～64歳）は今後減少を続け、2040年には50.4%となる一方、高齢者人口（65歳以上）が38.9%となる見込みとなっています。

人口減少や少子高齢化の急速な進展に伴い、本県の労働力が不足し、経済活力の減退が懸念されることから、労働者は、職業人生の長期化、働き方の多様化により生涯を通じて学び続ける必要性が高まっています。

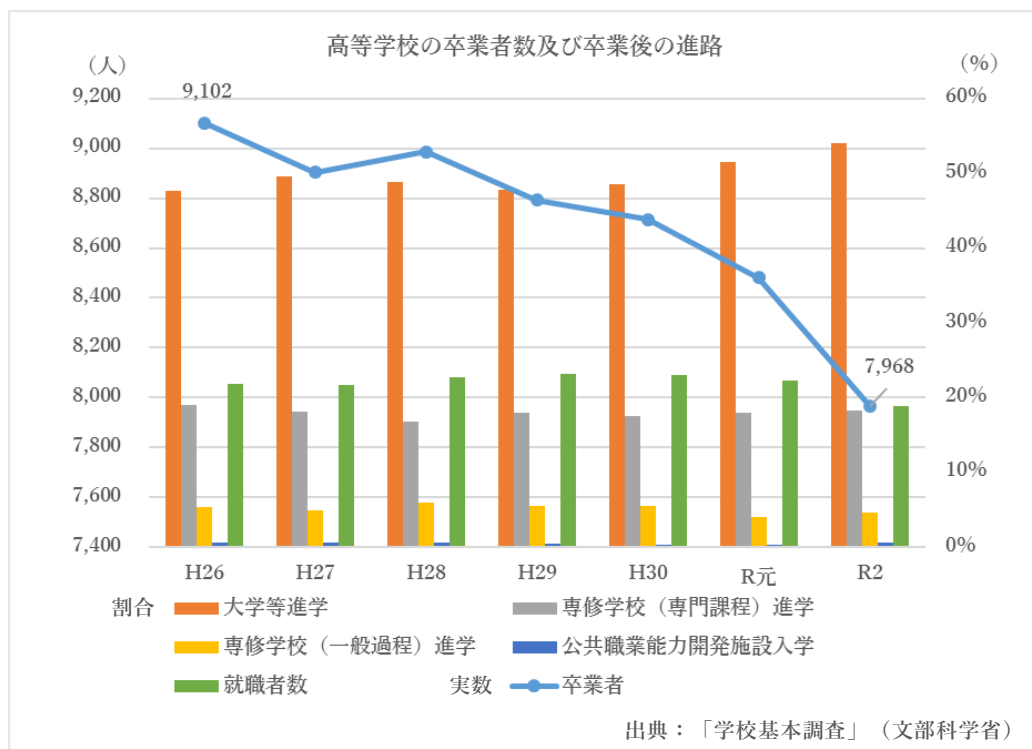


(2) 若年層人口の減少・県外流出

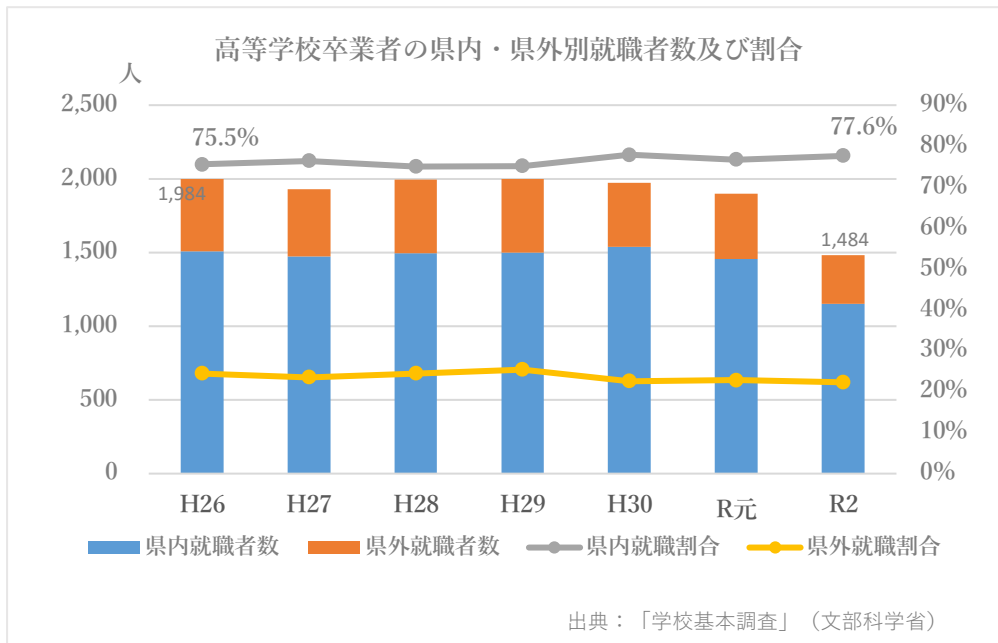
県内中学1年生から高校3年生の各学年の生徒数は概ね8千人弱ですが、小学6年生以下では7,500人前後に減少し、さらに、小学2年生以下は7,000人前後に減少しています。今後若年層が一層減少していくと見込まれます。



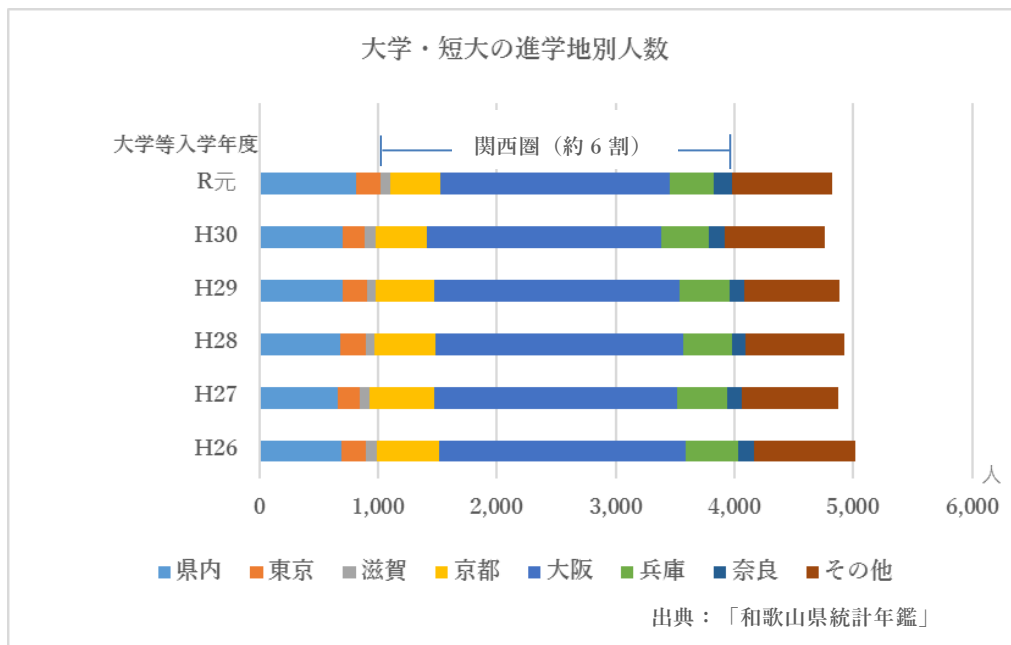
県内高等学校卒業生数は、平成4年3月末卒業生の15,570人を境に減少を続け、令和3年3月末卒業生は7,968人になっています。就職者数は、平成26年3月末卒業生は約2,000人でしたが、令和3年3月末卒業生では1,484人（卒業生数の18.6%）に減少しています。



また、令和3年3月末卒業生で就職した者のうち、県内に就職した者は1,153人で、その割合は77.6%です。



令和2年3月末に高等学校を卒業した者のうち大学等(大学・短期大学及び通信教育部、高等学校専攻科、特別支援学校高等部専攻科)へ進学した者の割合は51.5%で、そのうち約8割が県外へ進学しています。進学地については、約6割が大阪をはじめとした関西圏となっています。大学等卒業後県外へ就職することにより県内人口の減少が懸念されます。

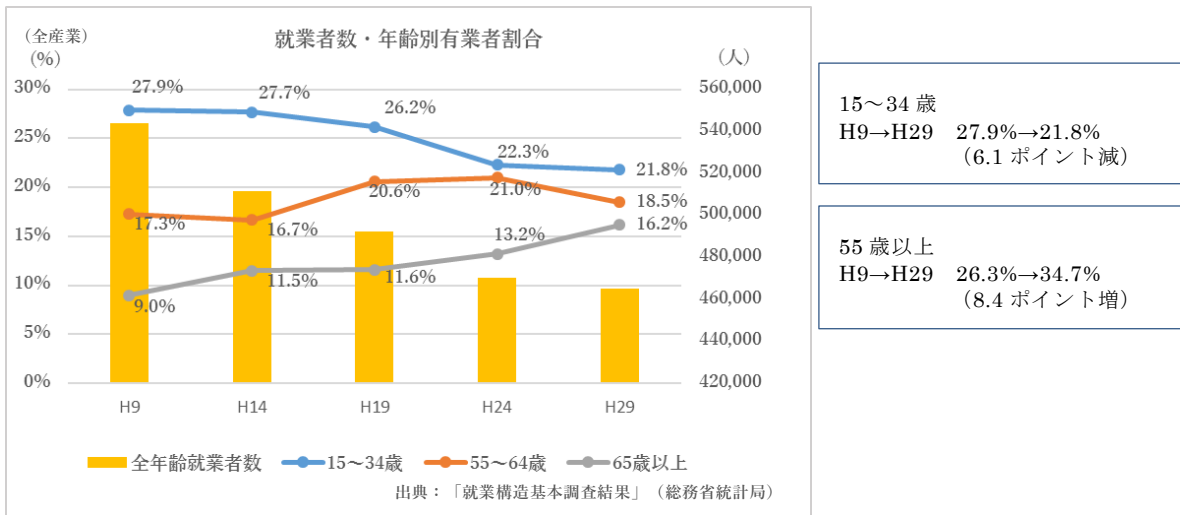


(3) 若年就業者の減少と就業者の高齢化

平成9年からの20年間の推移をみると、全産業の就業者数は約79,000人減少しています。うち、35歳未満の若年層は約50,000人減少（就業者全体に占める若年者の割合6.1ポイント減少）しており、平成19年から平成29年の10年間で約27,000人減少（若年者の割合4.4ポイント減少）と減少幅が大きくなっています。

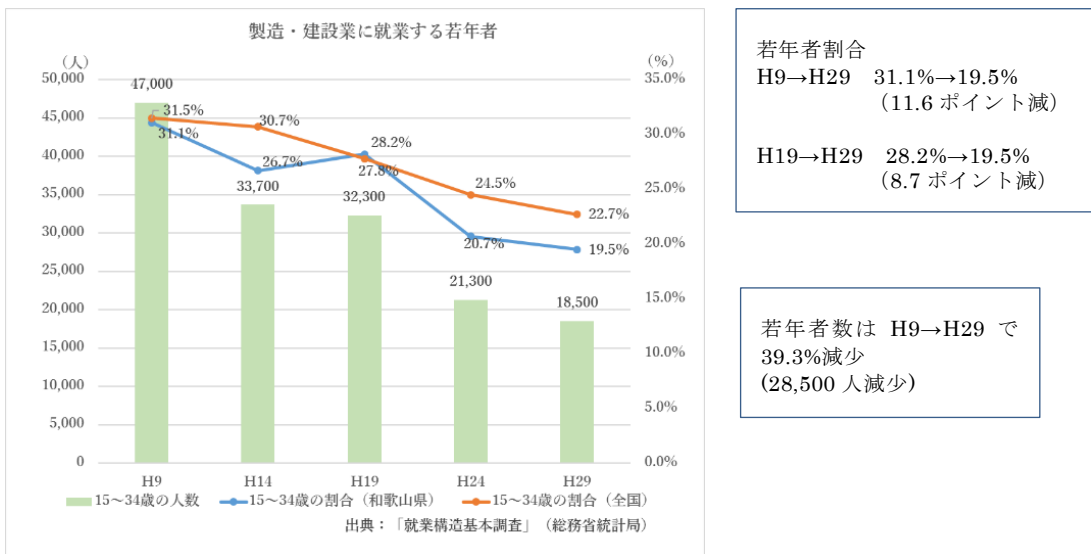
特にものづくり産業（製造業・建設業）で就業する若年者が減少しており、平成9年から平成29年で28,500人減少（11.6ポイント減少）、うち平成19年から平成29年では13,800人減少（8.7ポイント減少）と全産業よりも減少が著しくなっています。また、全国に比べても減少幅が大きくなっています。

一方、55歳以上の就業者割合は平成9年から29年で8.4ポイント増加しており、若年者の減少分を55歳以上の就業者で補い、労働力を確保している傾向が強まっています。



15～34歳
H9→H29 27.9%→21.8%
(6.1ポイント減)

55歳以上
H9→H29 26.3%→34.7%
(8.4ポイント増)



若年者割合
H9→H29 31.1%→19.5%
(11.6ポイント減)

H19→H29 28.2%→19.5%
(8.7ポイント減)

若年者数は H9→H29 で
39.3%減少
(28,500人減少)

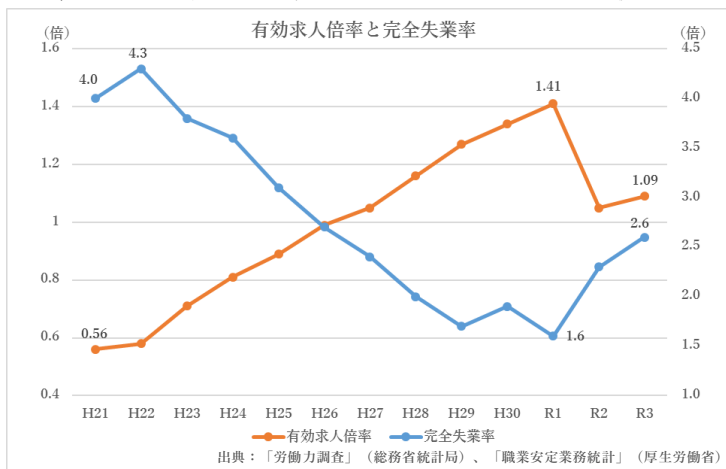
課題 人口減少・少子高齢化による労働力不足（若年就業者の減少）

(4) 労働市場の状況

① 有効求人倍率、完全失業率

本県の有効求人倍率は、リーマンショックの影響を受けた平成21年の0.56倍（年平均値。以下同じ）が最低値でしたが、以降右肩上がりを経て令和元年には1.41倍まで回復しました。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年には1.09倍となっています。

また、本県の完全失業率は、リーマンショックの影響により平成22年の4.3%が最大値でしたが、景気の回復基調に伴い、令和元年には1.6%まで回復しました。しかし、令和3年には、新型コロナウイルス感染症の影響により2.6%に悪化しました。今後についても、新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用情勢は先行き不透明な状況にあります。



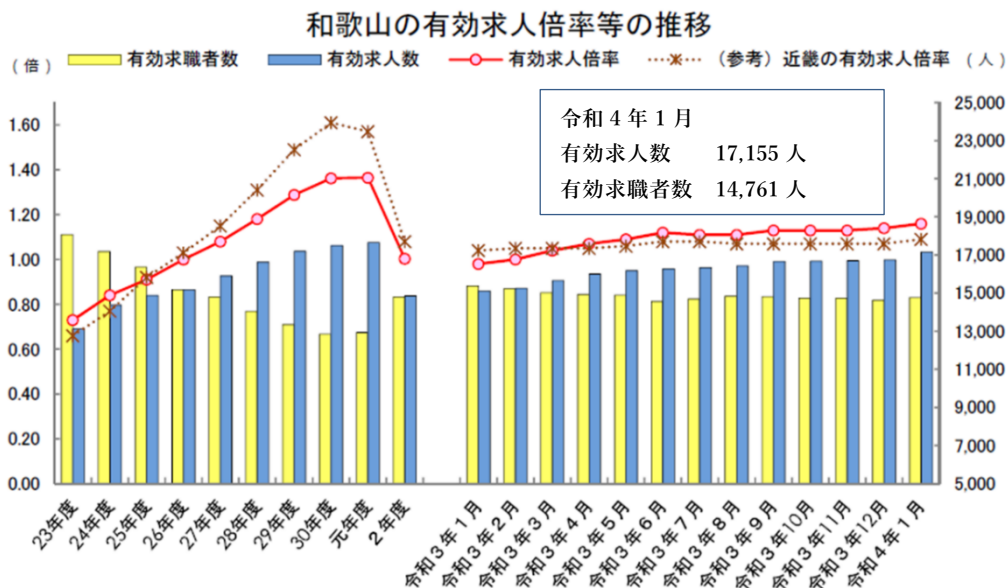
和歌山県
 有効求人倍率 1.16 (R4.1)
 完全失業率 2.2%(R3.10~12 平均)

近畿
 有効求人倍率 1.09 (R4.1)
 完全失業率 2.8%(R3.10~12 平均)

全国
 有効求人倍率 1.20 (R4.1)
 完全失業率 2.6%(R3.10~12 平均)

② 新型コロナウイルス感染症の影響

令和3年2月以降、求人が求職を上回る状況が続いていますが、新型コロナウイルス感染症の影響が残る中で、求職活動など雇用情勢は弱い動きとなっています。

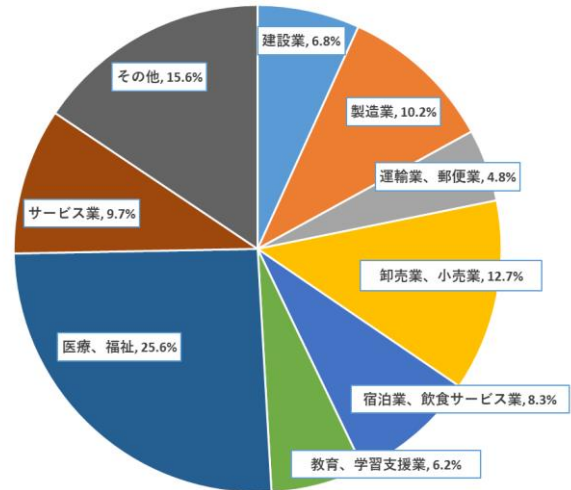


③ 産業別新規求人数

新型コロナウイルス感染拡大の影響を令和2年1月と令和4年1月で比較すると、医療・福祉が3.1ポイント、建設業が1.6ポイント、製造業が1.1ポイント増加し、卸売業・小売業が1ポイント、宿泊業・飲食サービス業が0.7ポイント、サービス業が1.4ポイント減少しています。コロナの影響により医療・福祉人材の必要性が高まり、一方、商品流通やサービス業の産業活動が低下しています。

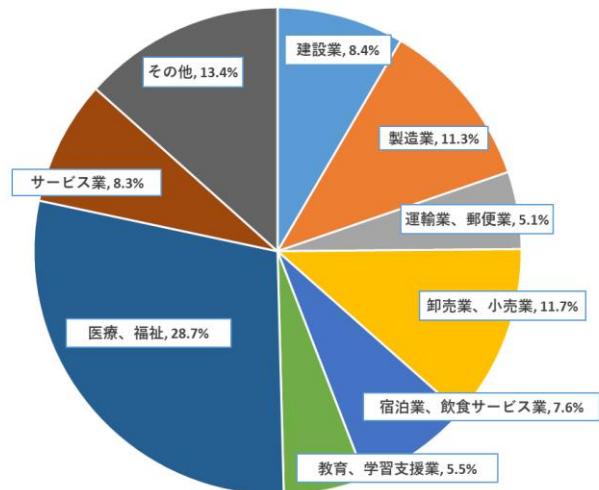
(単位：人)

R2.1月新規求人	6,272
建設業	425
製造業	642
運輸業、郵便業	301
卸売業、小売業	797
宿泊業、飲食サービス業	523
教育、学習支援業	391
医療、福祉	1,606
サービス業	609
その他	978



(単位：人)

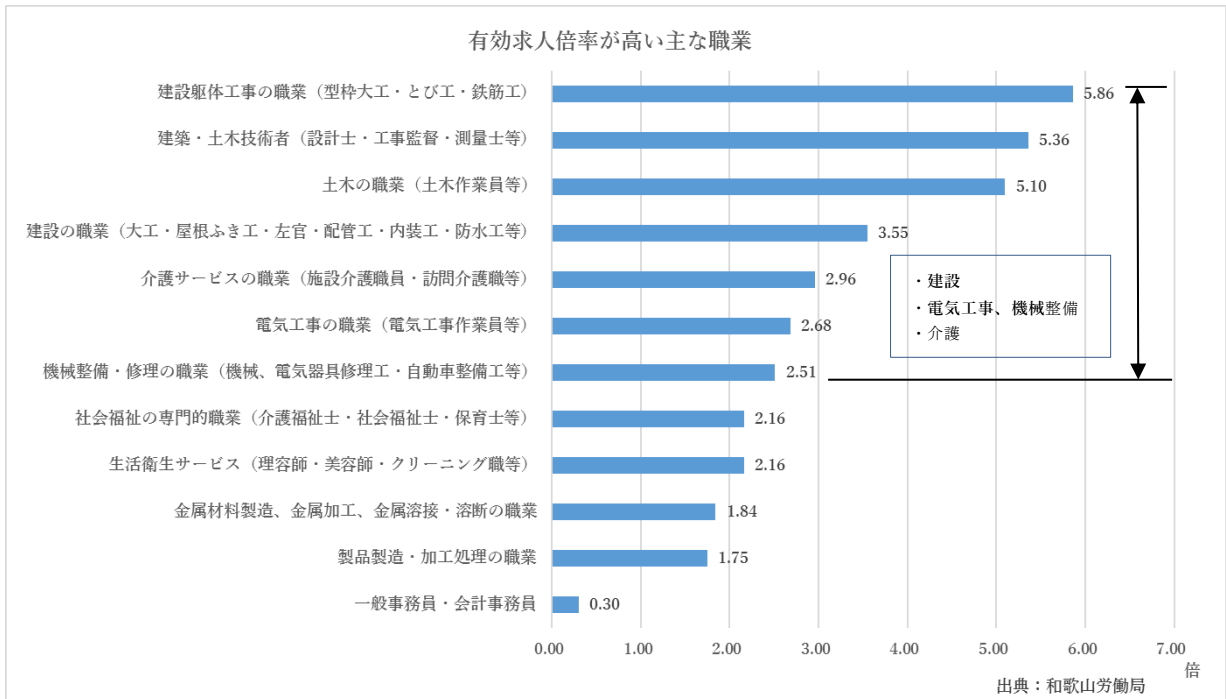
R4.1月新規求人	6,356
建設業	535
製造業	719
運輸業、郵便業	326
卸売業、小売業	741
宿泊業、飲食サービス業	484
教育、学習支援業	347
医療、福祉	1,827
サービス業	526
その他	851



出典：「一般職業紹介状況」（和歌山労働局）

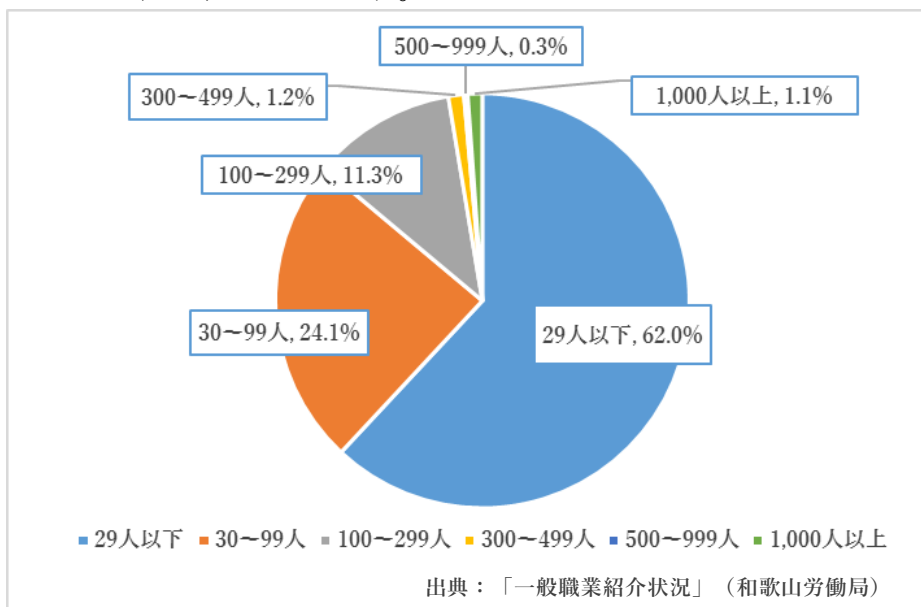
④ 求人・求職状況

職業別の求人・求職者数（令和2年度）についてみると、建設、電気工事、機械整備や福祉関連の職業は、有効求人倍率が2倍を超え、人手不足感が強く表れています。その一方で、事務的職業は求職者が求人を上回るなど、職業によって求人・求職のミスマッチが生じています。



⑤ 企業規模別新規求人数の状況

令和4年1月時点の企業規模別新規求人数は、企業規模が29人以下の企業が62.0%、30人～99人の企業が24.1%となり、99人以下の企業で新規求人の86.1%を占めています。



⑥ 中高年者の求職状況

一般求職者全体では、月間有効求職者数が令和3年8月にコロナ影響以降初めて前年同月比がマイナスに転じましたが、45歳以上の中高年者は戻りが遅く2か月遅れの令和3年10月となっており、また、回復の程度も一般求職者と比べ約2ポイントの差があり、依然として厳しい状況が続いています。

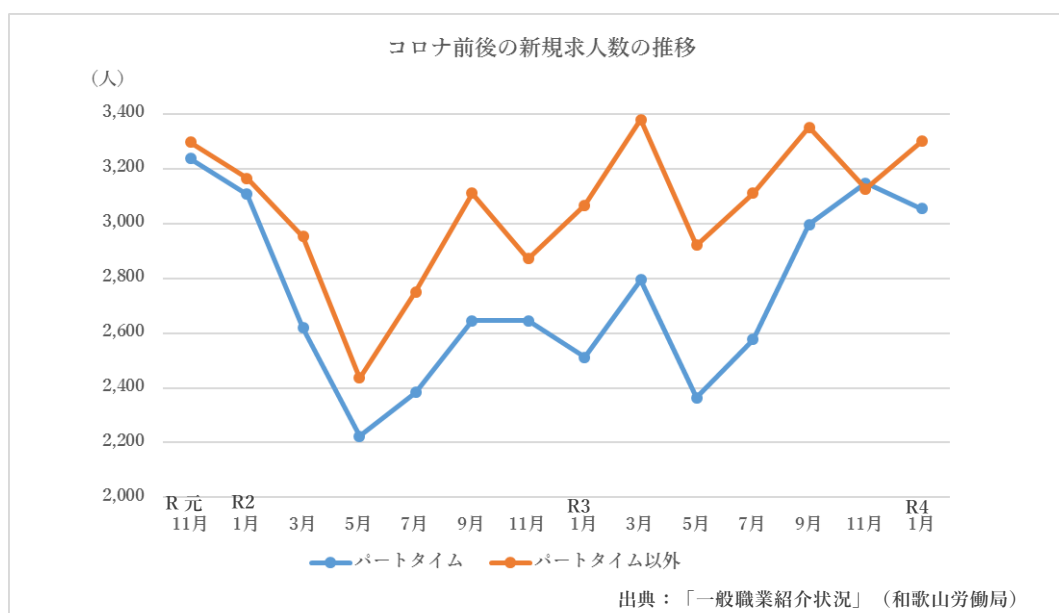
月間有効求職者 前年同月比、一般求職者全体と中高年者の比較

	一般求職者全体	45歳以上中高年者	うち55歳以上
R3.6月	+4.1	+5.4	+7.3
7月	+1.2	+4.2	+5.6
8月	△0.2	+4.6	+6.6
9月	△2.4	+2.2	+4.6
10月	△4.8	△1.7	+0.5
11月	△3.9	△1.1	+1.7
12月	△7.2	△5.5	△3.4
R4.1月	△3.9	△1.9	△0.2
R4.1月月間有効求職者	14,023人	8,002人	4,782人

出典：「職業安定業務月報」（和歌山労働局）

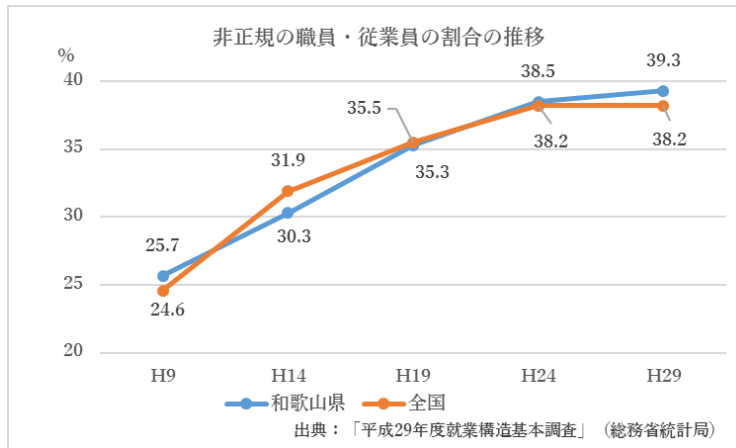
⑦ 就業形態別（パートタイム、パートタイム以外の別）コロナ前後の新規求人数の推移

コロナ前はパートタイムの新規求人数が上昇しパートタイム以外の新規求人数と近接していましたが、コロナウイルス感染拡大に伴い両者とも減少し、減少の幅はパートタイムのほうが大きく、パートタイム以外の差が広がりました。令和2年5月から双方とも新規求人数は上昇に転じましたが、パートタイムの求人数はコロナウイルス感染拡大前までの回復に至っていません。



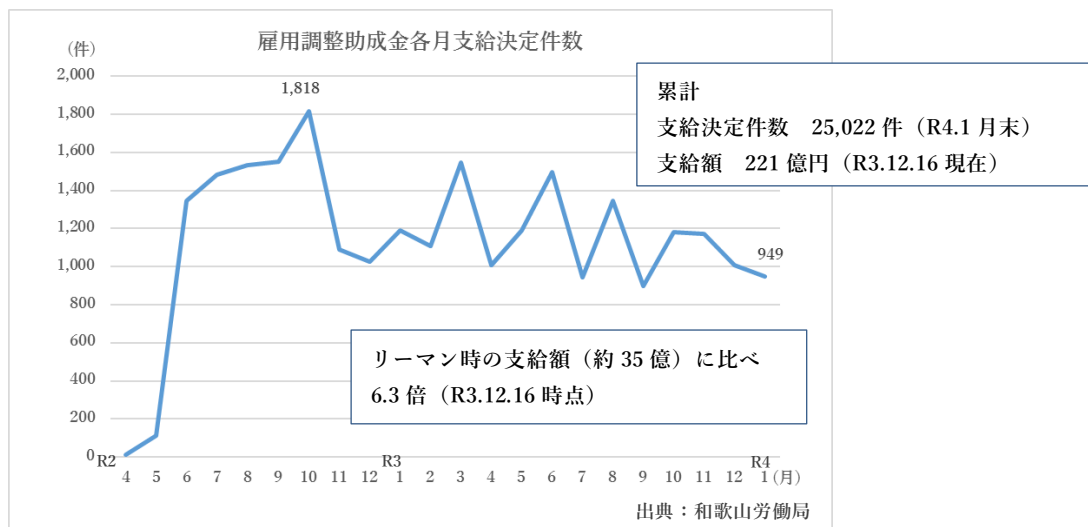
⑧ 非正規労働者の推移

本県の全雇用者に占める非正規労働者の割合は、全国平均より 1.1% 高く 39.3%（平成 29 年）となっています。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規労働者の雇用情勢も厳しい状況が続いています。



⑨ 雇用維持

本県においても、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされる企業が多く、従業員の雇用維持を図るために、雇用調整助成金を活用している事業者が多くなっています。雇用調整助成金の支給額は、平成 20 年のリーマンショック後の平成 21 年度と比べ 6 倍となっています（令和 4 年 1 月末現在。和歌山県）。雇用調整助成金の特例措置は段階的に縮減されている中、コロナ収束後の社会経済環境の変化に鑑み、労働者が成長分野へスムーズに移動できるよう、また誘導できるようスキルや資格取得の支援を行っていく必要があります。



課題

- ・ 成長分野や慢性的な人材不足分野の人材育成・確保
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により離職した者等の円滑な労働移動

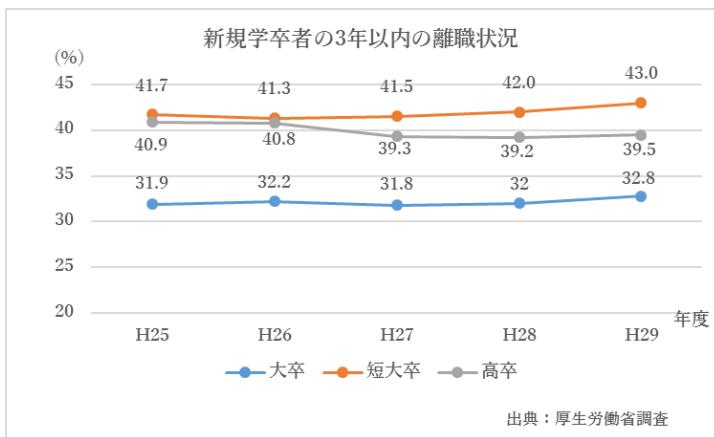
(5) 就業者の状況

① 若者の就業状況

本県の令和3年3月の高校卒業生において、就職希望者数に対する就職者の割合は98.4%となっています。

若者の職場定着については、卒業後3年以内に離職する者の割合は、平成29年3月卒業生では、高卒者で39.5%、短大卒者で43.0%、大卒者で32.8%（全国値）となっており、そのうち、高校生では概ね半数程度が1年以内に離職しています。離職者の離職後1年間の状況を見ると、正社員として再就職した者の割合は短期で離職した者ほど低く、また、性別では女性のほうが低くなっています。

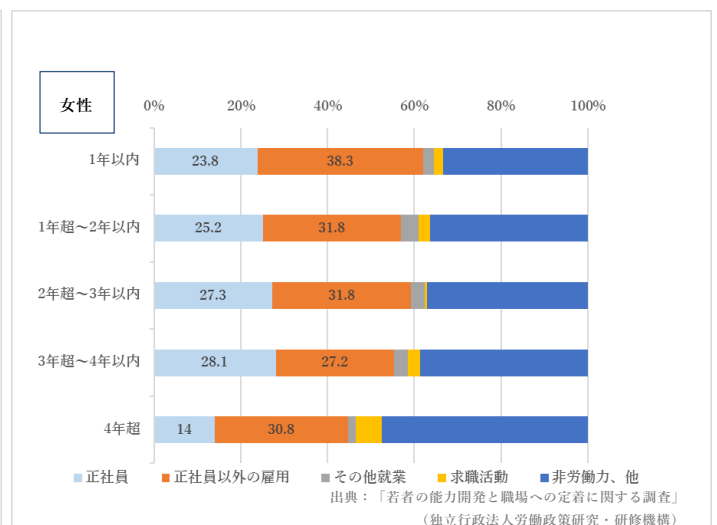
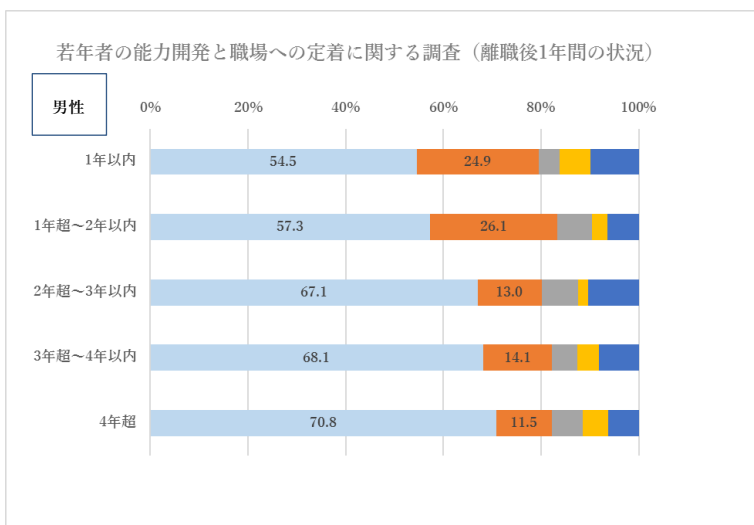
一方、学院修了生においては、就職後の職場定着率が就職3年度時点で約8割と非常に高く、職業訓練により基礎的技能の習得、資格を取得することで技能者としての自覚と自信が高まり効果的に作用していると思われます。新規学卒者が離職した事実によって自己評価が下がらないよう、就業機会と能力開発の機会双方の支援の充実が必要と考えます。



産業技術専門学院修了生の就職3年度の定着状況

R3.8月時点	
	定着率
H28	83.9%
H29	78.3%
H30	86.7%

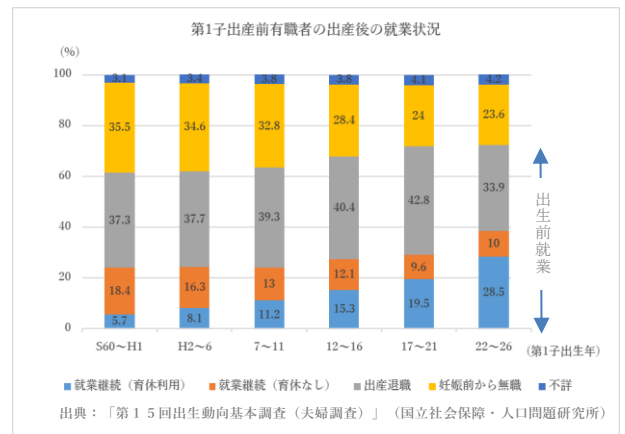
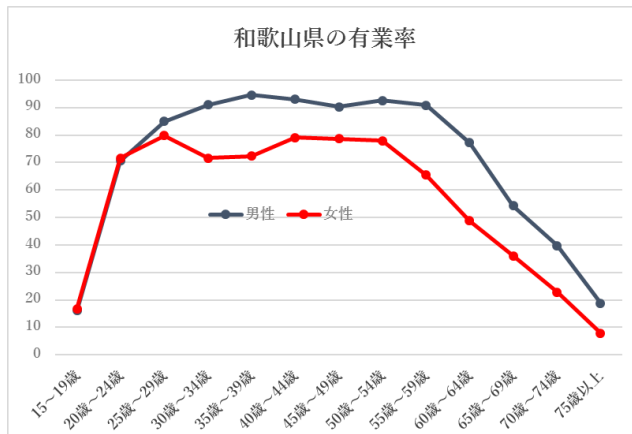
※R3.8時点で連絡のとれない者は勤続に含む。



② 女性の就業状況

本県の女性の就業状況は、概ね全国と同様、「M字カーブ」は改善傾向にあるものの30歳台で低い状況が続いています。また、平成29年度の実業率は、全ての年代において平成24年度を上回っていますが、依然として男女差が見られます。

出産・育児等を機に離職した女性の再就職支援等が必要となっています。



出典：「平成29年度就業構造基本調査」（総務省統計局）

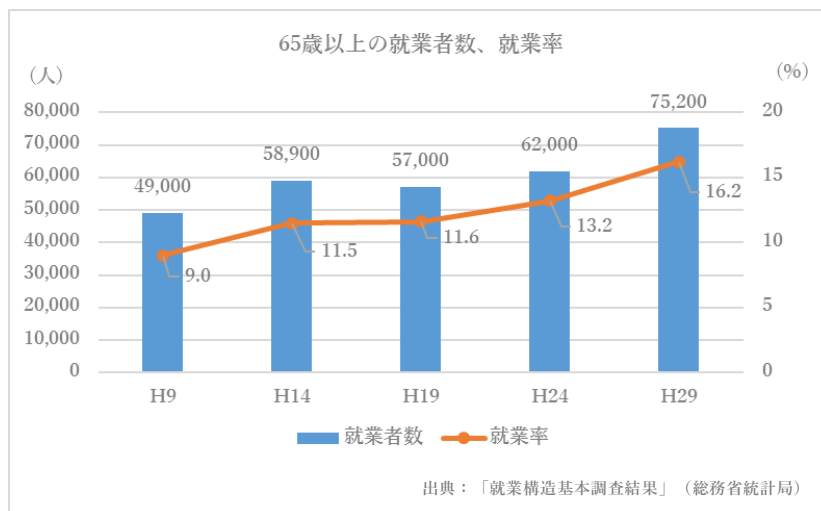
有業率は、15歳以上の人口に占める有業者の割合

全体の有業率 男性65.7%

女性47.3%（うち、育児女性の有業率65.2%（H29）。H24は52.1%）

③ 高齢者の就業状況

本県の65歳以上の就業率は、平成9年度は9%でしたが平成29年度には16.2%に増加しています。高齢化が進んでいる本県においては今後も高齢就業者が増加すると見込まれます。

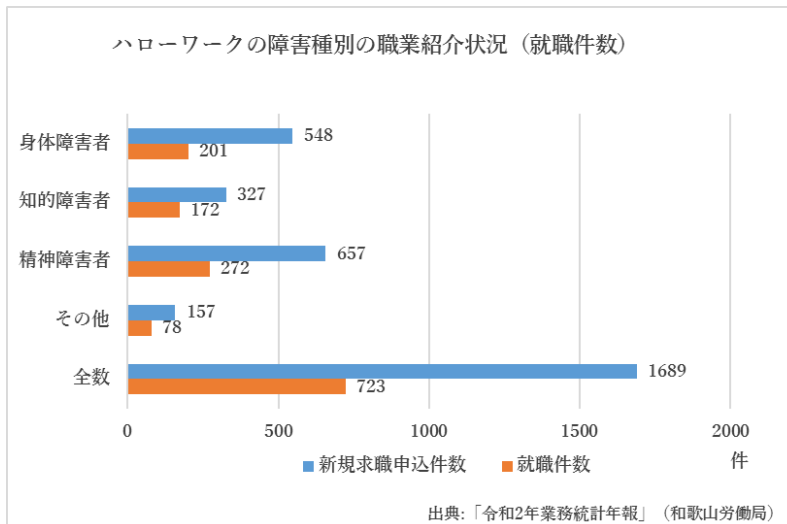
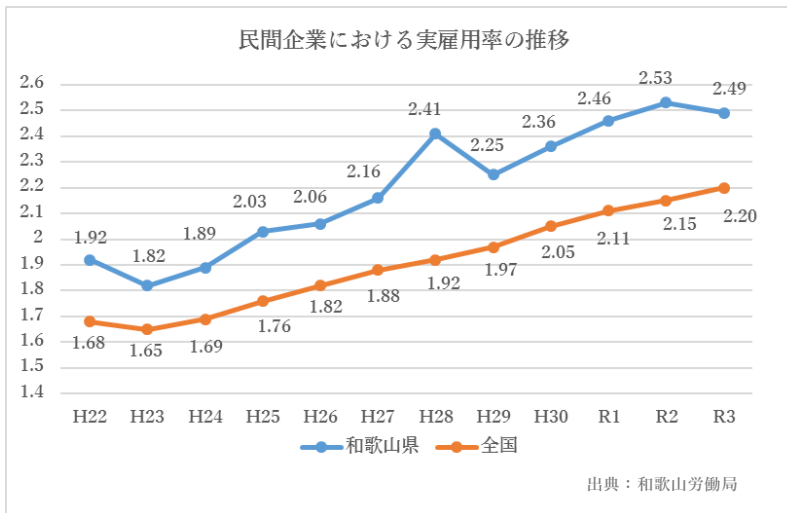


出典：「就業構造基本調査結果」（総務省統計局）

④ 障害者の就業状況

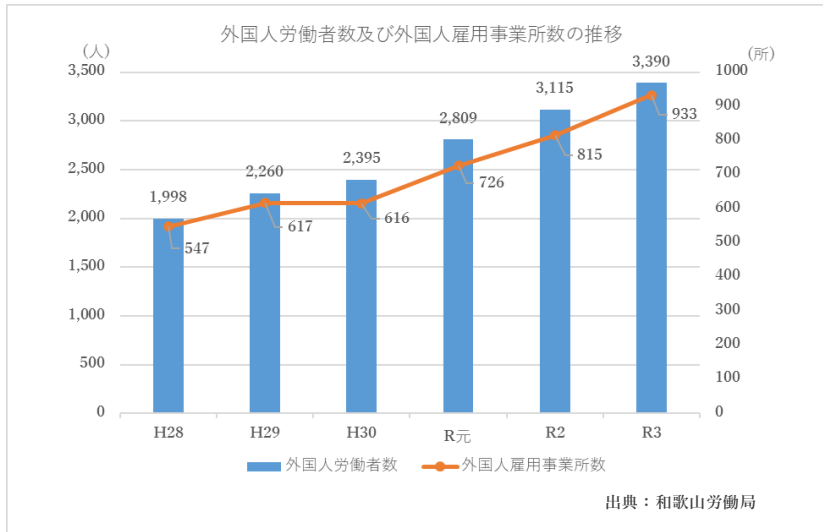
県内に本社のある民間企業のうち、法定雇用率 2.3%が適用される企業（43.5人以上規模の企業）の状況をみると、令和3年の実雇用率は2.49%となっており、令和2年度の2.53%から0.04ポイント低下しています。雇用率達成企業の割合は61.1%であり約4割は法定雇用率を達成できていません。また、令和2年度の障害者の新規求職申込件数1,689件に対し就職件数は723件であり、求職者の約半数は就職できていません。

今後も、引き続き、障害者に対する職業訓練機会を提供するとともに、障害者の雇用促進に向けた取組が必要です。



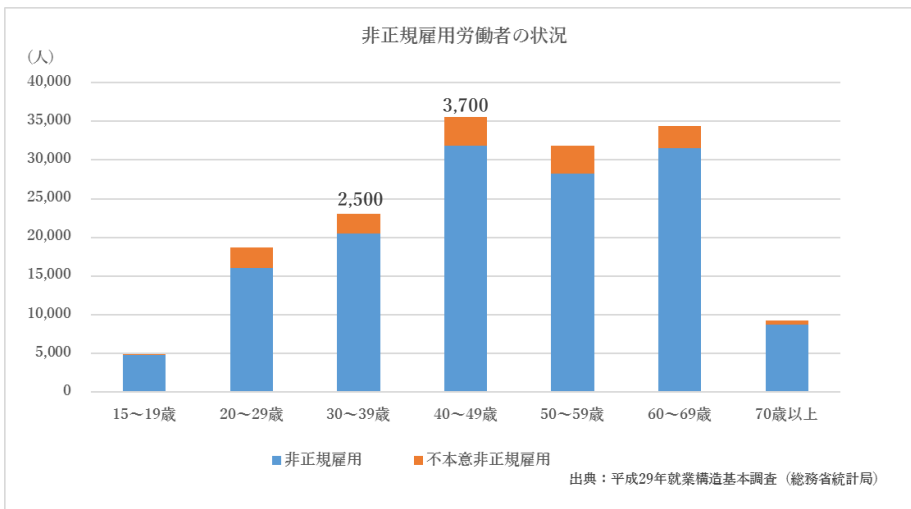
⑤ 外国人労働者の就業状況

外国人労働者数及び外国人雇用事業所数が増加しており、外国人の職業能力開発の支援や働きやすい職場環境の整備が必要です。



⑥ 就職氷河期世代の就業状況

本県の非正規雇用労働者数は 141,400 人であり、雇用者全体に占める割合は 39.3%となっています。この非正規雇用者のうち、正規雇用として働く機会がなく、非正規で働いている「不本意非正規」は 16,200 人で、非正規雇用者の 11.5%を占めています。中心層は概ね 30 歳台から 40 歳台の就職氷河期世代で、不本意ながら非正規雇用として働く者は 6,200 人となっています。



1900年代～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代を就職氷河期世代と呼び、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要とするなど、様々な課題に直面している（概ね35才以上55才未満の方）

課題

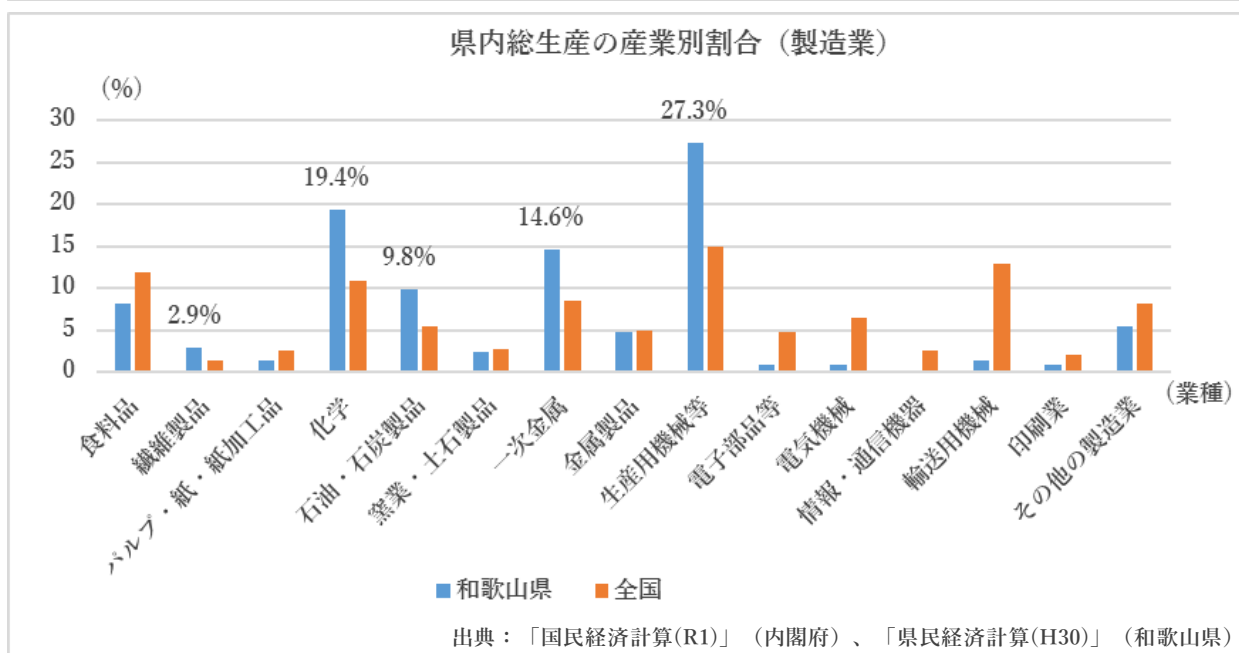
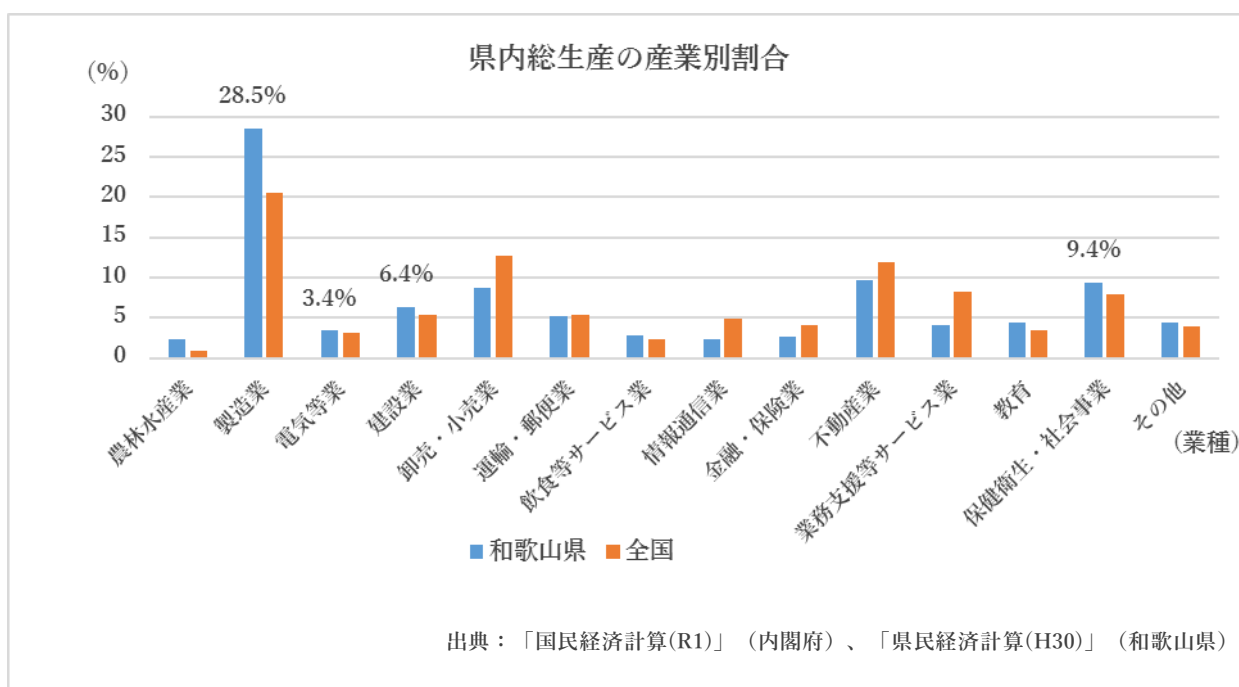
- ・若者の人材育成、職場定着
- ・女性、高齢者等の新たな担い手育成、障害者の就職促進
- ・技能基礎力を習得するための職業訓練の充実・活用促進

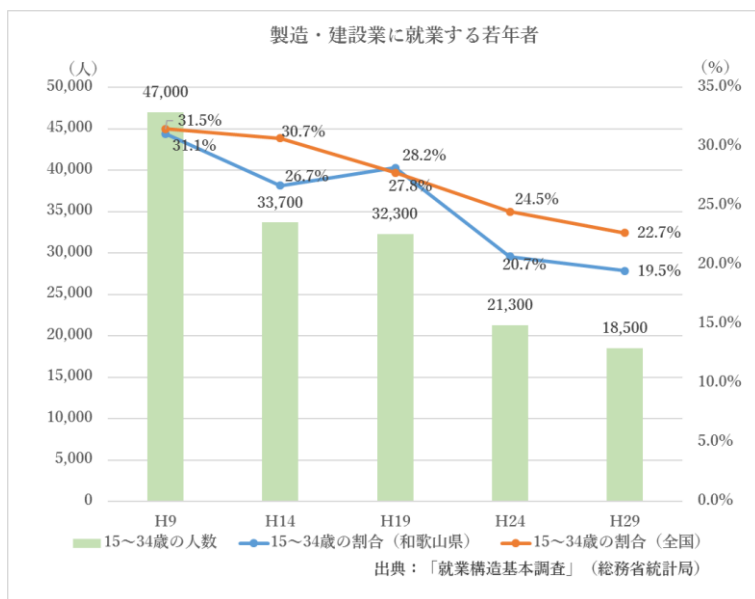
2 産業構造の状況と新型コロナウイルス感染症の影響による社会環境の変化

(1) 本県産業の特徴

本県の県内総生産の産業別割合は、製造業の構成比が最も高くなっています。また、全産業における保健衛生・社会事業や建設業、農林水産業の県内総生産の比率が全国より高くなっています。

本県は、中小企業の比率が非常に高く、繊維やパイル織物、日用家庭用品や家具などの伝統的な地場産業も盛んです。





若年者割合
H9→H29 31.1%→19.5%
(11.6 ポイント減)

H19→H29 28.2%→19.5%
(8.7 ポイント減)

若年者数は H9→H29 で
39.3%減少
(28,500 人減少)

(2) 新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな社会」への対応

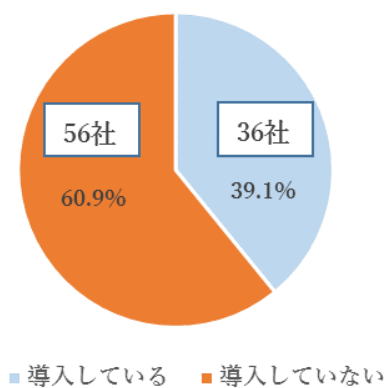
新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、中小企業等におけるテレワークやオンライン会議の導入など働き方の見直しやデジタル化が加速しています。

しかし、県内企業の状況を見ると6割がテレワークを導入しておらず、今後の導入も不透明であり、テレワークの取組に消極的です。未だデジタル化への知識やノウハウの不足で十分に取り組めていない企業も多い状況と思われます。

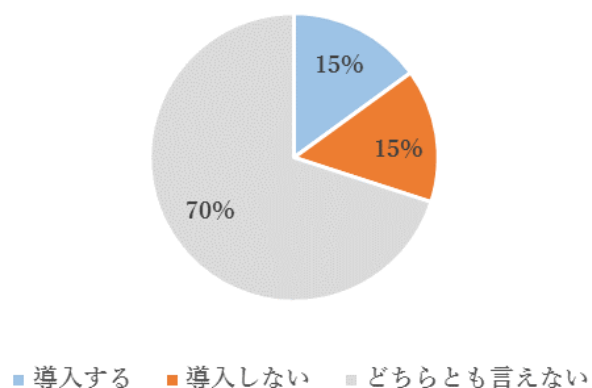
しかしながら、企業の労働生産性を高めるためにも、中小企業におけるデジタル化の整備とデジタル技術を活用できる人材の育成を促進する必要があります。

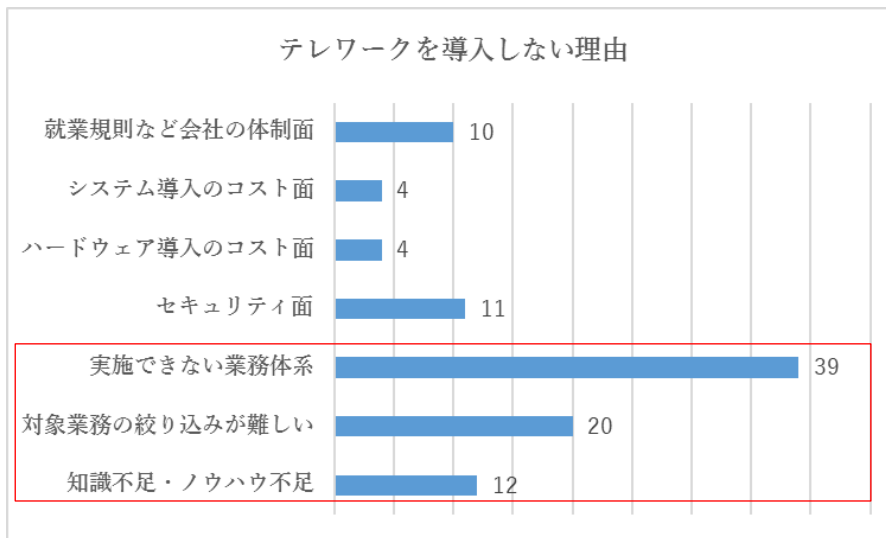
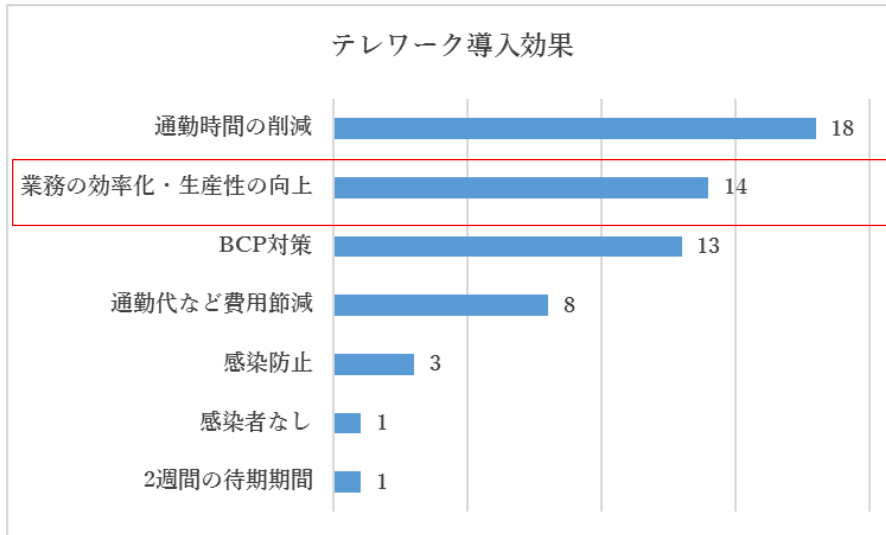
県内企業のテレワーク取組状況 (令和2年6月 回答92社のアンケート結果)

テレワーク導入について



今後の導入予定





課題

- ・ものづくり産業を中心とした若者の育成・確保
- ・デジタル化に対応する人材育成
- ・デジタルを活用した生産性の向上

3 職業能力開発の現状（「ニーズ調査結果」主要項目抜粋）

（1）公共職業能力訓練施設での職業能力開発の状況

県内の公共職業能力開発施設としては、県立和歌山産業技術専門学院、県立田辺産業技術専門学院のほかに、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営する和歌山職業能力開発促進センターがあり、職業能力開発促進法に基づく学卒者、離転職者及び、県内企業の在職者に対する職業訓練を実施しています。

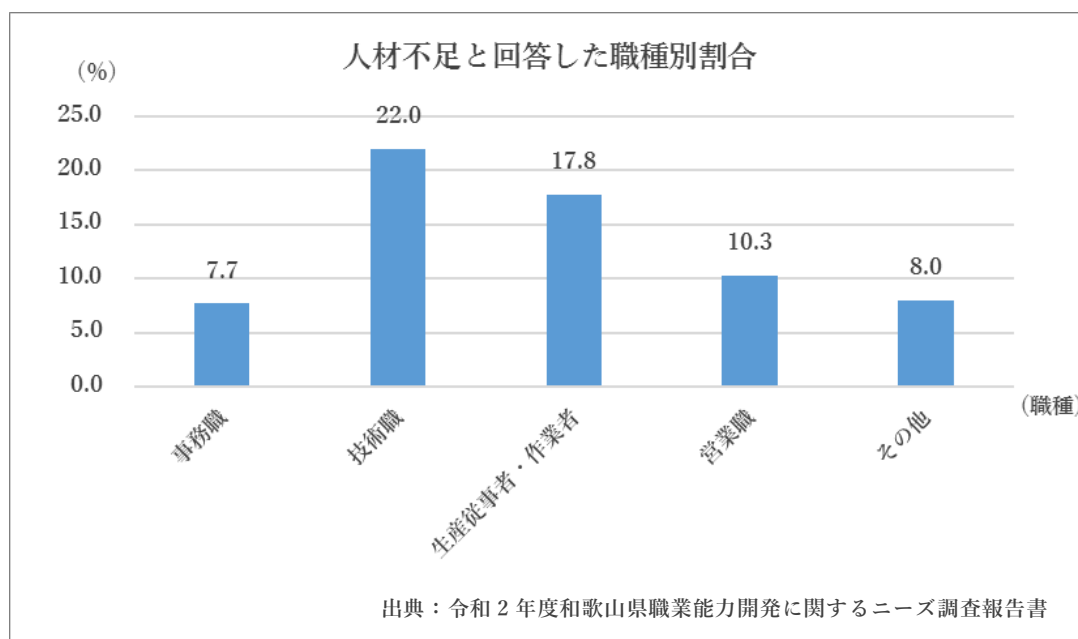
また、和歌山労働局では、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に、求職者支援訓練を実施しており、それぞれの機関が連携しながら職業能力開発に取り組んでいます。

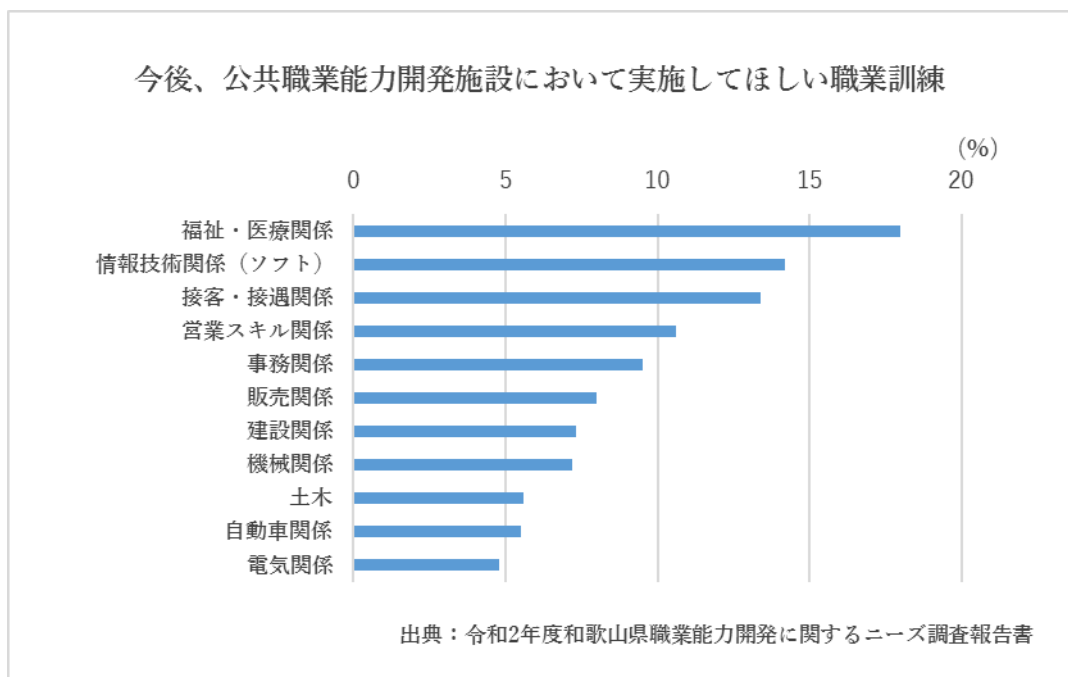
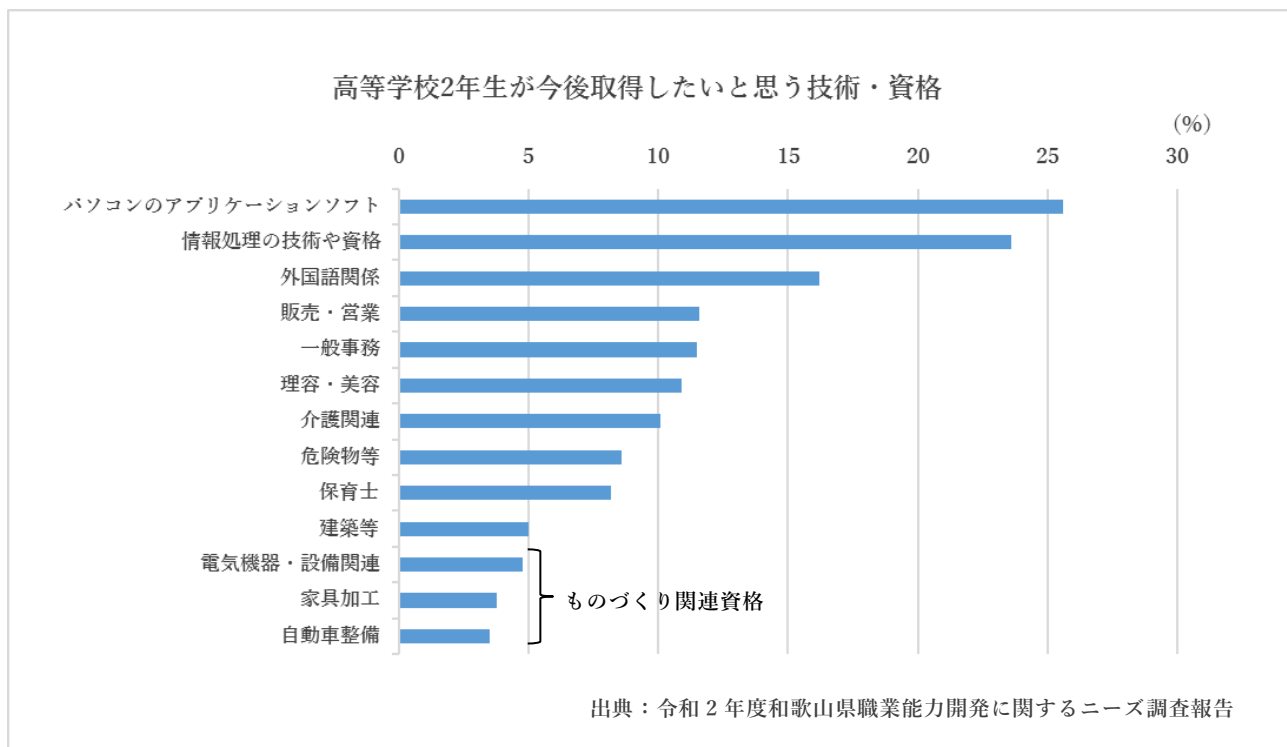
しかし、和歌山県が県内事業所や高校生等を対象に行ったニーズ調査において、学院のことを「知らない」と回答した数は、事業所では 45.9%、高校 2 年生では 90.4%と未だ認知度が低い結果となっています。

ニーズ調査結果によると、人材が不足していると回答した事業者の割合が最も高い業種は技術職（22%）、続いて生産従事者・作業員（17.8%）となっています。また、高校 2 年生が取得したい技術、資格について、パソコンや情報処理の資格は 20%以上となっています。ものづくり技術の資格については 5%以下となっています。

※ ニーズ調査結果について

令和 3 年 1 月下旬から 2 月上旬にかけ、県内の事業所、県内在住の求職者、県内高等学校 27 校の高等学校 2 年生、県内高等学校 38 校の進路指導部長と 3 年担任教員、学院修了生を対象に職業能力開発に関する項目についてアンケートを実施しました。



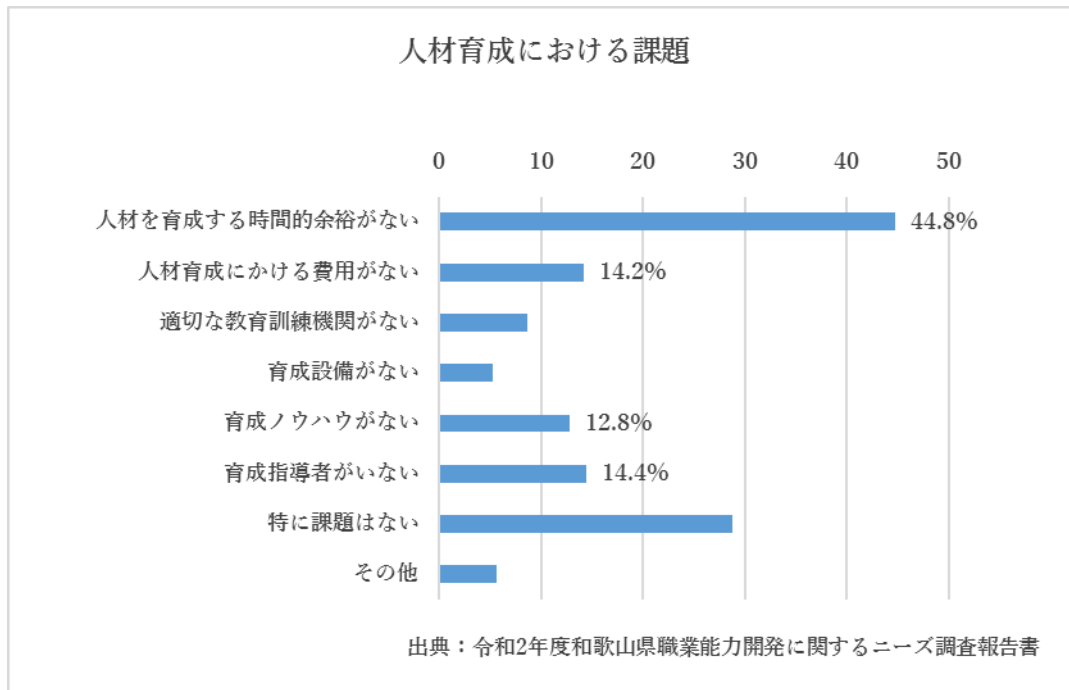


(2) 企業における職業能力開発の現況、地元産業界との連携

事業主等が行う職業訓練のうち、その内容が県や国の行う職業訓練と同程度の水準と認められるものについては、知事はその旨を認定し、必要な支援を行っています。県内 11 か所がこの認定を受けており、うち例年認定職業訓練を実施しているのは3か所です。

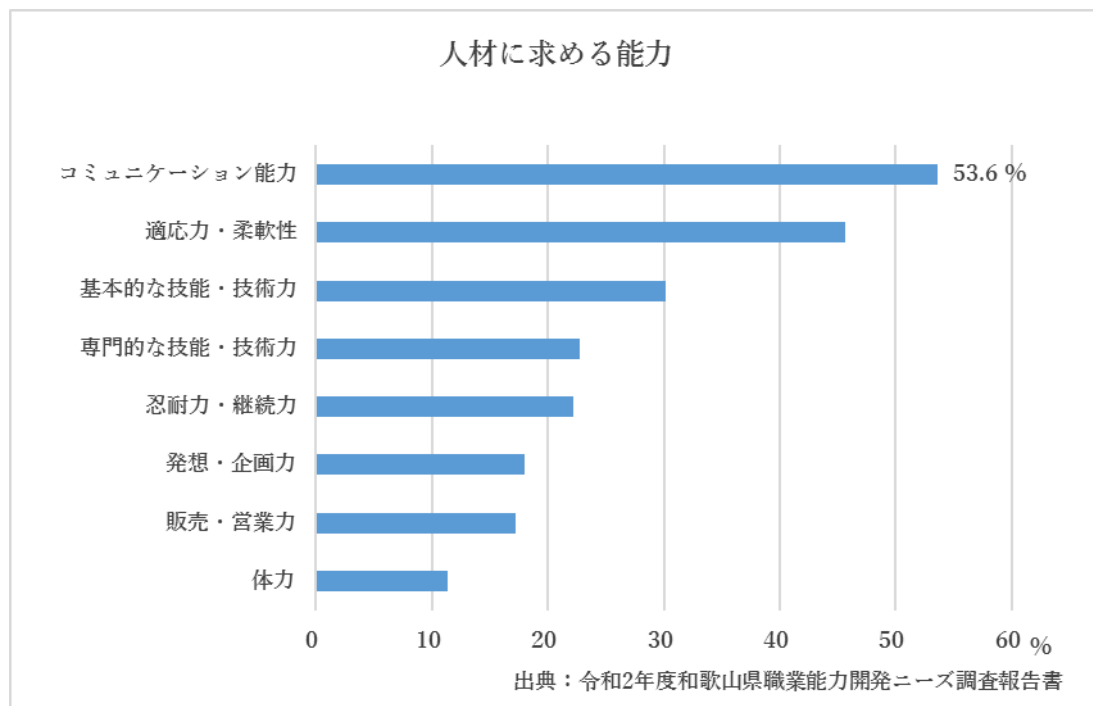
一方、ニーズ調査によると事業所で実施する人材育成についての課題とし

では「人材育成する時間的余裕がない」が 44.8%と最も多く、次いで「育成指導者がいない」「人材育成にかかる費用がない」となっています。



(3) 従業員に求められる能力

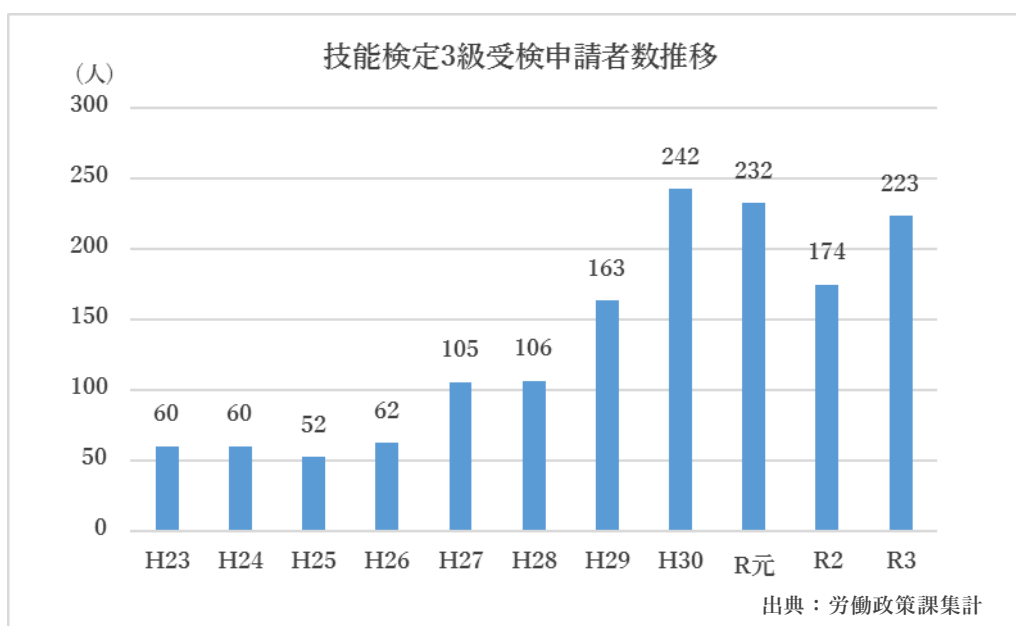
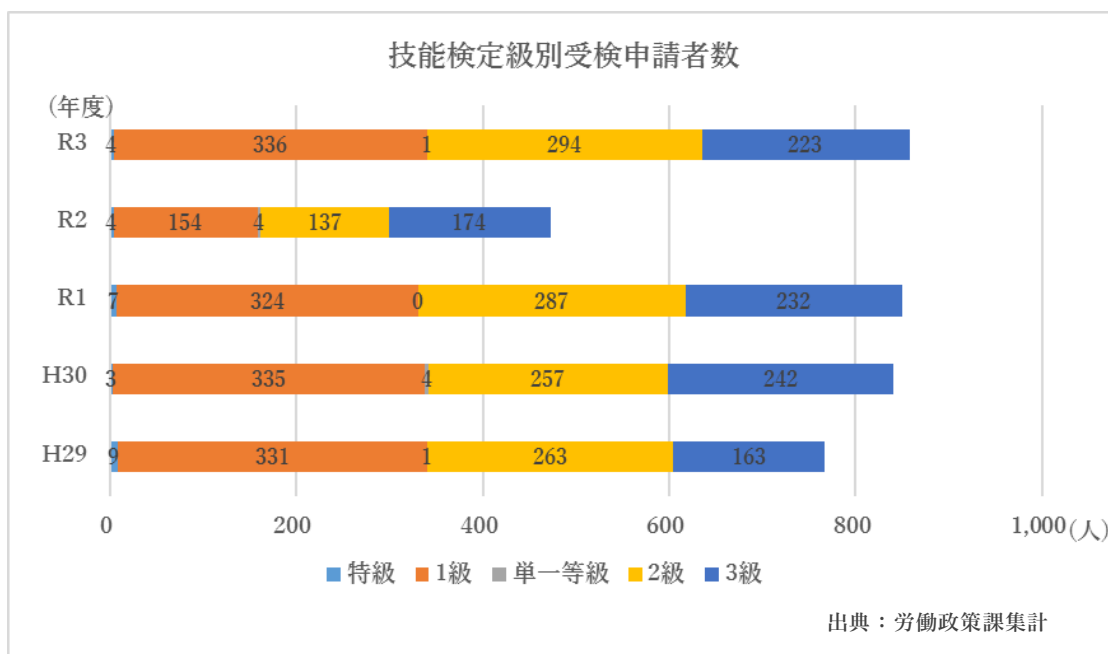
県内事業所に対するニーズ調査結果によると、事業所が従業員に求める能力は、「コミュニケーション能力」、「適応力・柔軟性」、「基本的な技能・技術力」の順に多くなっています。



(4) 技能検定の実施状況

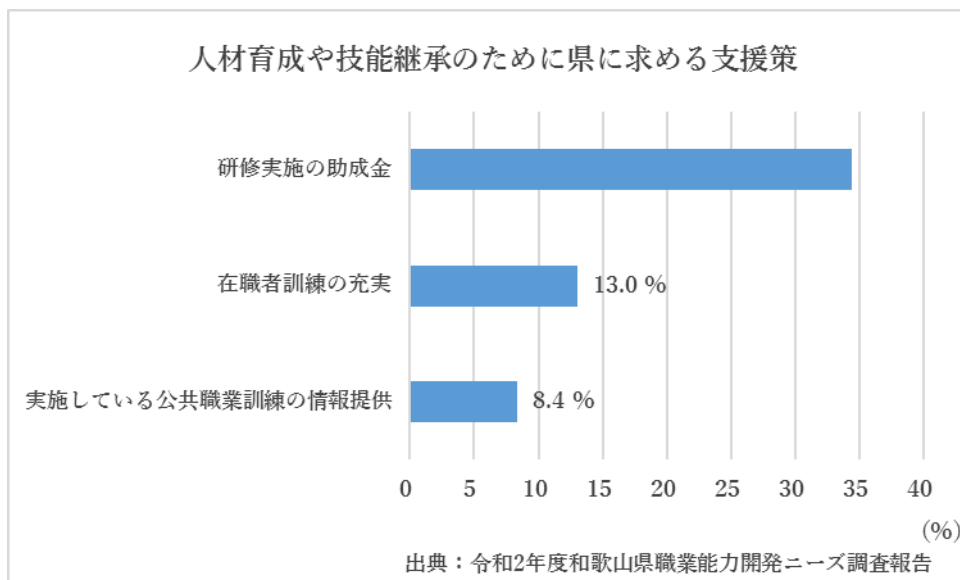
技能検定の受検申請者数については、平成 29 年度は 767 人であったのが、令和元年度に 850 人に増加しました。令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の影響により前期試験を中止したため 473 人となりましたが、令和 3 年度は前期・後期いずれも検定を実施し、858 人となりました。

また、ニーズ調査によると「技能検定のことを知らない」と回答した事業所が 38.1%であり、さらなる周知が必要と考えられます。



(5) 技能継承

労働者の優れた技能は、経済・社会の発展に大きな役割を果たしています。今後も持続的な経済成長を続けるためには、高度な技能労働者の育成が不可欠であり、学院において在職者に対する訓練を実施する等の取組みを行っています。



課題

- ・若者のものづくり離れ
- ・企業人材育成の機会不足
- ・コミュニケーション能力の強化
- ・技能検定制度の認知度不足

第4部 第11次職業能力開発基本計画（厚生労働大臣が策定する計画）

職業能力開発基本計画とは、職業能力開発促進法第5条第1項に基づき、職業訓練や職業能力評価など、職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するものです。都道府県においても、この基本計画に基づき、都道府県職業能力開発計画の策定に努めることとされています。

第11次職業能力開発基本計画の要約

1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や、企業の人材育成強化を図ります。

2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化などを踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進します。

3 労働市場インフラの強化

長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツールなどの整備を進めます。

4 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、全ての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じます。

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進に関する施策を実施します。なお、新型コロナウイルス感染症の影響などで新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨などを踏まえて機動的に対応します。

第5部 職業能力開発の方向性

少子高齢化・人口減少の進行、デジタル化の進展など本県を取り巻く環境の変化に加え、新型コロナウイルス感染症の影響により経済状況が不透明な中、本県の産業が持続的に発展していくためには、基幹産業であるものづくり分野をはじめ様々な分野において、次世代の人材育成に取り組むことが重要です。また、人材不足分野や成長分野の新たな担い手となる人材を育成するとともに在職者の技能向上に取り組み、一人一人の技能向上を支援する必要があります。

さらに、誰もが安心して働き暮らせるよう、多様な人材が活躍できる社会の実現に向け、職業能力を開発していくことも必要です。

本県では、職業能力開発の方向性について、以下の5つの柱を掲げ取り組まします。

I ものづくりを中心とした若年技能人材の育成・確保、技能継承の促進

○技能者の高齢化や若者の技能離れが進む中、県、産業界、高校や教育委員会が連携して新規学卒者等の若年人材を育成・確保し、熟練技能の継承を促進

II 県内企業・産業の成長を支える人材育成支援

○現場力や生産性の向上に資する DX 人材の育成や在職者訓練の実施とともに、離職者が労働需要のある分野へ円滑に再就職できるよう訓練機会を提供

III 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

○県が委託する民間教育訓練機関で様々な訓練を実施しスキルアップを支援

IV 産業界や国等との連携促進

○県・国等が実施する公的職業訓練や各種事業の相互連携により、ものづくりやDX人材の育成・確保を支援

V 学院における職業能力開発推進体制の強化

○職業訓練を実施し、地域に選ばれる学院となるよう、運営力の強化や指導員の資質を向上

第6部 職業能力開発の基本的施策

I ものづくりを中心とした若年技能人材の育成・確保、技能継承の促進

技能者の高齢化、若年層人口の減少や若者の技能離れが進み、技能人材の確保が一層困難になると予想される中、県内産業を支えてきた技能を途絶えさせることなく継承し、業界の振興を図るためには、若者のものづくりへの関心度を高めるとともに、就職に必要な基礎的な技能を習得する訓練機会や技能検定の受検機会を提供し、若者が将来に亘り安定した職業生活が送れるよう支援することが重要です。

そこで、学院を中核に高校や産業界と連携し、新規学卒者を中心とした若年者を育成・確保するとともに、就職後も関係機関が連携して段階的な人材育成を支援し、技能者としての自覚と自信を高めることで、職場定着率を高め、職業の安定や地位の向上、円滑な熟練技能の継承につながるよう取り組みます。

また、高度な技能人材を養成する職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校（以下、「ポリテクカレッジ」という。）と相互連携し、学院修了者がさらに高い技能・技術を習得できるよう支援します。

（1）新規学卒者を中心とした学院施設内訓練の実施

○ 学院施設内訓練の充実強化

技能基礎力の習得を基本として、産業界のニーズに即した技能取得のための訓練を実施します。加えて、自動車工学科、メカトロニクス・CAD科、建築工学科などの職業訓練においては、デジタル化や第4次産業革命の進展による技術革新により、IT利活用に対応していくことが必要です。そのため企業と連携し、最新機器の操作・利活用に資する訓練や民間人材による専門性の高い講習を行うなど、訓練の充実強化を図ります。また、企業からの要望を踏まえ、社会人基礎力向上のための授業を全ての訓練科で実施します。

【施策】

- ・メカトロニクス・CAD科において、人材不足が顕著な電気工事士の即戦力人材を養成するため、新たに実習を通して電気設備の施工方法や実務技術を習得するための訓練カリキュラムを追加。また、機械加工分野について、NC旋盤、マシニングセンタ（数値制御機械加工機器）など先端機器によるプログラム作成や加工方法関連知識を習得する訓練カリキュラムを強化
- ・自動車工学科において、進化する新技術に対応していくため、民間人

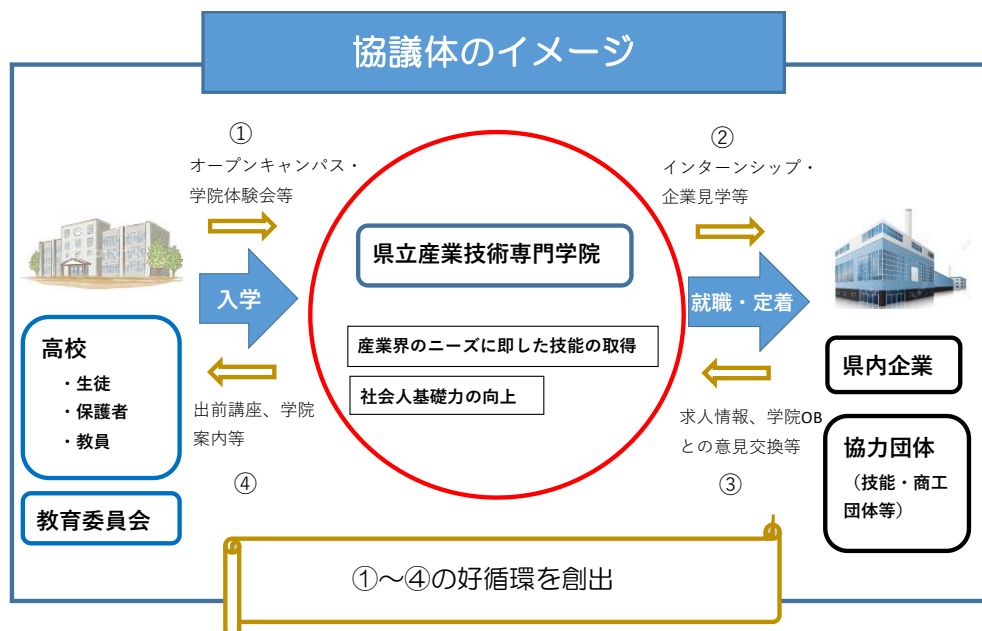
材を活用した自動車の先進システム整備カリキュラムを充実

- ・ 情報システム科において、プログラム系訓練を主軸としつつ、企業が求める仕事実践力の高い人材を育成するため、新たに Web デザイン系の訓練や課題研究型訓練を組み込んだカリキュラムを追加
- ・ 理容科において、高齢化による介護需要の高まりを踏まえ、福祉理容士認定資格の取得に対応する訓練カリキュラムを追加
- ・ 若者が安定した職業生活を続けるうえで有用となるコミュニケーション、接遇、社会人マナーなどの社会人基礎力向上のための授業を全ての訓練科で実施

(2) 産業界や高校等と連携した人材育成

○ 学院を核とした協議体の構築

産業界や高校等に対し、学院が行う職業訓練の認識度を深め、新卒高校生の入学者確保や就職先の拡大につなげるとともに、企業・団体等と連携し、技術指導協力を柔軟に取り入れることで、より効果的な訓練を実施できるよう、学院が核となって高校と地域企業・団体等が参画する協議体を構築します。協議体においては、参画者による情報交換会や交流会、高校生の学院体験会、学院生の参画企業への企業見学やインターンシップなど連携して取り組みます。また、「学院紹介動画」を作成し高校生や教員がスマートフォンやタブレット等でいつでも視聴できるよう教育委員会のウェブサイトにて配信し、広報力を強化します。



【施策】

- ・ 学院、高校、企業等の情報交換会や学院 OB との交流会を定期的に行う
- ・ 高校生等を対象としたオープンキャンパスや体験会を実施
- ・ 高校におけるものづくり出前講座を実施

- ・各高校で実施する合同進学説明会へ学院が出展参加
- ・学院生の参画企業へのインターンシップや企業見学会を実施
- ・参画企業や技能団体等が学院生に技術指導を実施
- ・参画企業を増やし多様な求人情報等を提供することにより、学院生の県内企業への就職を促進
- ・女性のものづくり分野への就業促進のため、技能者として既に活躍している女性の働く姿や学院在校生の訓練風景等を紹介



オープンキャンパス
(デザイン木工科)



オープンキャンパス
(観光ビジネス科)



訓練風景
(メカトロニクス・CAD科)



訓練風景
(自動車工学科)

○ ものづくりの魅力発見の機会提供

和歌山県職業能力開発協会による「ものづくりマイスター」派遣事業により、熟練技能者を高校等に派遣し、若年技能人材の育成支援に取り組めます。

また、同協会や団体等と連携して「ものづくりフェア」を開催するなど、若年者に広くものづくりの魅力を伝えます。

【施策】

- ・ものづくりの楽しさや達成感を体験し、技能に関心を持つきっかけとなるよう企業・団体等の技能者派遣による小・中・高校への出前授業やものづくりフェアを実施

(3) 技能の向上・継承と技能尊重の気運醸成

○ 和歌山県職業能力開発協会と連携した取組

和歌山県職業能力開発協会や企業・団体と連携し、技能の向上や技能の継承を促進する取組を行います。また、木工、左官などの伝統産業の技術継承のための人材育成を支援します。

【施策】

- ・高校生に対する技能検定制度の周知及び技能検定受検を促進
- ・熟練技能者や訓練指導員による工業高校の教員向け技術講習を実施
- ・企業等の在職者に対し技能検定受検を促進
- ・1級技能士等の優れた技能指導者「ものづくりマイスター」の登録を推進するとともに、高校・企業・団体等への派遣を拡大

○ ポリテクカレッジとの相互連携

ポリテクカレッジと学院が相互に連携し、職業訓練指導員等の技能向上を図ります。

【施策】

- ・ 学院修了生が、より高度な技能の習得を希望する場合、ポリテクカレッジへの進学を支援
- ・ ポリテクカレッジから講師を招聘し、学院の職業訓練指導員の技能・技術と指導力を強化

○ 次世代技能者の育成

近年、「ものづくり」に接する機会が乏しく、技能に対する関心が低くなっているため、ものづくりの魅力を知る機会を提供し、将来ものづくりを職業に選択してもらえよう取り組みます。

【施策】

- ・ ものづくりの楽しさや達成感を体験し、技能に関心を持つきっかけとなるよう企業等の技能者派遣による小・中・高校への出前授業や「ものづくりフェア」を実施（再掲）

○ 技能者の地位及び技術水準の向上

技能大会への出場を促すとともに、優秀な技能者を表彰することで広く技能尊重の気運の醸成を図り、技能者の地位及び技術水準の向上を図ります。

【施策】

- ・ 技能向上の目標となる技能大会への出場を支援するとともに、優秀技能者を表彰することにより技能の社会的認知度・社会的評価を向上

「技能大会」

技能五輪全国大会

技能グランプリ全国大会

全国障害者技能競技大会（アビリンピック） など



技能五輪（電工）



技能五輪（電工）



技能五輪（家具）

「表彰・顕彰制度」

卓越した技能者（現代の名工）厚生労働大臣表彰への推薦
和歌山県技能賞・若年技能賞（県知事表彰）
技能検定優秀者表彰
技能検定推進功労者及び技能検定委員永年功労者への表彰
ジュニアマイスター顕彰制度 など

ものづくりを中心とした若年技能人材の育成・確保・技能承継の促進		
産業技術専門学院の入学率	目標値	75%
産業技術専門学院の修了生就職率	目標値	100%
産業技術専門学院の修了生県内就職率	目標値	100%
3級技能検定受検者数	目標値	250人
学院修了生の3年後の定着率	目標値	80%

Ⅱ 県内企業・産業の成長を支える人材育成支援

あらゆる産業分野において DX が進む中、デジタル技術の利活用やベンダーとの対応等を担うことができる人材を育成することが求められています。

そのため、県が実施する職業訓練において IT 関連カリキュラムの充実を図るとともに、県が実施する DX 推進事業等が有効活用されるよう取り組みます。

また、企業においては、在職者の実践的な職業能力の開発とその向上を図るため、計画的な OJT や OFF-JT を受けられる機会の確保が重要となりますが、中小企業においては人材育成にかかる「人」「時間」「資金」の不足等により、そのような機会の確保が限定的に留まる企業も多い状況です。そのため、県においては学院施設内における在職者訓練や直接企業に熟練技能者を派遣し技術指導を行うなど、企業ニーズに即した訓練を柔軟に実施することで、現場力の強化や生産性向上に資する企業の人材育成の取組を支援します。

なお、これらの取組については、和歌山職業能力開発促進センター等が実施する公的職業訓練と相互補完しながら推進します。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方など、離職者が、労働需要のある分野へ円滑に再就職できるよう職業能力開発のための訓練機会を提供し、産業人材の育成を支援します。

(1) 企業における DX 人材の育成・支援

○ DX 人材の育成

社会全体の DX が加速する中、あらゆる産業分野におけるデジタル人材のニーズの高まりを見据え、IT スキルの向上、IT リテラシーの醸成、DX 対応スキルの習得等、関係機関と連携して企業の DX 人材の育成を支援します。

【施策】

- ・DX に求められるデジタル技術や経営変革手法を習得する各種講習の開講や専門家の派遣等、県が実施する「わかやまデジタル革命推進プロジェクト」により企業の人材育成を支援
- ・県が実施する職業訓練において IT 関連カリキュラムを充実

(2) 若年層を中心とした在職者訓練、技能指導・講習の実施

○ 在職者訓練の実施

教育訓練機会が少ない中小企業等の若年層を中心とした在職者をサポートするため、学院施設において、技能検定や資格取得を見据えた技能・知識の向上を図る訓練など、オーダーメイド型の支援を行います。

【施策】

- ・ 企業ニーズに即した訓練コースを設定し、職業訓練指導員による在職者訓練を実施
- ・ 企業等の在職者に対し技能検定受検を促進



在職者訓練
(建設機械技能検定)



在職者訓練
(3級簿記試験対策)

○ 民間の熟練技能者による技能指導・講習の実施

1級技能士など優れた技能を有する熟練技能者が、企業の在職者等に直接実技指導を行い、高度な技能者の育成を図ります。

そのうえで、高度な技能を有する指導者としての「ものづくりマイスター」の登録を推進し、技能の継承につなげます。

【施策】

- ・ 和歌山県職業能力開発協会と連携して、「ものづくりマイスター」を企業に派遣し、技術指導・講習を実施

○ 和歌山職業能力開発促進センターが実施する公的職業訓練との相互連携

【施策】

- ・ 和歌山職業能力開発促進センターの施設内で実施するものづくり分野を主とした指導的中核的な役割を担う在職者向け人材育成訓練との相互連携
- ・ 和歌山職業能力開発促進センターで、ハロートレーニングとは別の事業主支援として、「生産性向上人材育成センター」を設置し、様々な産業分野、階層を対象に民間人材を活用して実施する生産性向上支援訓練やIT活用力講座などの訓練が効果的に進むよう協力連携

○ 認定職業訓練を実施する事業主等への支援

中小企業事業主及びその団体が実施する認定職業訓練の運営費等に助成し、在職者の職業能力の向上を支援します。

○ 外国人労働者への技能向上に向けた支援

外国人労働者の在職者訓練の円滑な実施のため、和歌山県国際交流協会などと連携して日本語習熟等をサポートするとともに、受入れ企業内で技能指導ができる中堅人材の育成や良好な職場環境づくりを促進します。

【施策】

- ・ 学院施設内での在職者訓練を実施
日本語の習熟度を考慮して、受入れ企業からのサポートを適宜依頼
- ・ 日本語の習熟、日本文化等の学習機会の提供や円滑なコミュニケーション実践企業のノウハウ等を周知

(3) 離職者の職業能力開発

○ 民間委託訓練のカリキュラム充実

離職者が労働需要のある分野へ円滑に再就職できるよう、訓練機会を提供し支援します。また、より実践的な能力を習得するため、企業での職場実習付き訓練や地域ニーズに基づく訓練コース、カリキュラムを設定するなど工夫ある取組を推進します。

【施策】

- ・ 地域ニーズや求職者ニーズが高い OA 事務、IT、介護、建設分野に係る短期訓練や、保育士、介護福祉士など国家資格取得を目指す長期訓練を実施
- ・ IT プログラミング訓練について、応用情報技術者資格の取得を目指す長期訓練を実施し、デジタル化に対応できる人材を育成
- ・ 介護や建設の訓練カリキュラムにおいて、パソコン基礎の学習を付与
- ・ 医療事務やパソコン経理事務等、座学と職場実習を組み合わせた実践的な訓練であるデュアル訓練を実施
- ・ 介護分野等において、地域ニーズを踏まえた訓練内容を委託者が企画提案するカリキュラムを設定
- ・ 幅広く離職者の再就職を支援するため、訓練を実施できていない地域や実施できていない資格レベルに対応した訓練コースを設定

○ 民間訓練委託先と連携した県内就職支援

民間訓練の委託先と連携し、訓練生の県内就職を支援します。

○ 和歌山職業能力開発促進センター等が実施する公的職業訓練との相互連携

和歌山職業能力開発促進センターにおいて実施されるものづくり分野を主とした離職者向け訓練や和歌山労働局において実施される求職者支援訓練と相互連携を図ります。

県内産業の成長を支える人材育成支援		
在職者訓練受講者数	目標値	200人
委託訓練就職者率	目標値	85%
技能検定受検者数	目標値	900人

Ⅲ 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

生産年齢人口の減少や高齢者の人口割合の増加が見込まれる中、女性・障害者・外国人・高齢者等が個々の希望や特性に応じた多様な働き方を選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発を推進することが重要です。

そのため、再就職希望者等に対し、学院や民間訓練機関等で地域の企業や求職者のニーズに即した職業訓練機会を提供し、今後変化する業務に対応するため必要となる知識の習得（リスキング）やスキルアップを図ることで、就業促進と企業における産業人材の確保を支援します。

(1) 女性・障害者等の職業能力開発支援

○ 社会人基礎力向上訓練の実施

企業が重視する社会人基礎力向上のため、全ての職業訓練メニューで学習機会を付与します。

【施策】

- ・就労の継続に有用なコミュニケーション、接遇、社会人マナーなどの社会人基礎力向上のための授業を全ての職業訓練メニューで実施

○ 女性や就職氷河期世代の職業能力開発の推進

出産・育児等により離職した女性や母子家庭の母、就職氷河期世代等の就職に向けた職業訓練を実施します。

【施策】

- ・女性等のものづくり分野への就職を推進するため、ものづくり分野の固定観念を払拭するセミナーや見学会を実施
- ・地域の企業や求職者のニーズが高いOA事務、IT関連、介護、建設分野に係る短期訓練や、保育士、介護福祉士など国家資格取得を目指す長期訓練を実施（再掲）
- ・医療事務やパソコン経理事務等、座学と職場実習を組み合わせた実践的な訓練であるデュアル訓練を実施（再掲）
- ・介護や建設の訓練カリキュラムにおいて、パソコン基礎の学習を付与（再掲）
- ・子育て世代の職業訓練の受講を支援するため、託児サービス付き職業訓練を実施
- ・幅広く女性等の就職を支援するため、訓練が未実施の地域に対応した訓練コースを設定

○ 障害者の職業能力開発の推進

障害者の特性に応じた職業訓練を実施し、実践能力の習得を図り障害者雇用を促進します。

【施策】

- ・ 学院の総合実務科に軽度の知的障害のある方を対象とした訓練コースを設定し、パソコン操作や販売実務などの訓練を実施
- ・ 就職のミスマッチ等により早期に離職した軽度の知的障害のある方の職業訓練機会を拡充するため、新たに10月学院入学制度を導入
- ・ 民間教育機関、社会福祉法人やeラーニングの他、事業所現場を活用した実践的な訓練等、障害者の状況に応じた職業訓練を実施
- ・ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への参加を支援

○ 外国人への支援

外国人への多言語による生活全般の情報提供や相談支援などを行う和歌山県国際交流協会や日本語習熟等を支援する関係機関との連携を図ります。

(2) 生涯現役時代への対応

○ 生涯現役時代の到来を踏まえた職業能力開発の促進

高齢期を見据えて、それまでに培った知識・経験をもとに、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、中高年労働者が身につけておくべき能力の習得に資する職業訓練機会を提供します。

【施策】

- ・ キャリアプランの再設計等、職業人生の長期化により対応が必要となるキャリア形成を支援
- ・ キャリアセミナーや学院及び民間委託訓練を実施

(3) 県が実施する他の再就職支援事業等との連携

「就活サイクルプロジェクト」などの再就職支援事業や「就職氷河期世代支援事業」「非正規の正社員化事業」などの支援事業と連携して再就職希望者等の就労を支援します。

全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進		
障害者委託訓練の就職率	目標値	55%
委託訓練就職者率	目標値	85%

IV 産業界や国等との連携促進

職業能力開発には、企業や教育訓練機関、団体、行政機関、大学等、多様な担い手が携わっており、人材育成を効果的に推進するためには、これらの機関と連携して取り組むことが重要です。

県では、企業自らが行う人材育成を支援するとともに、和歌山職業能力開発促進センター等が実施する公的職業訓練や、高度な技能人材を養成する職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）と相互連携し、職業能力開発を促進します。

なお、学識経験者、経済・福祉団体、労働団体、行政機関からなる地域訓練協議会において、地域の訓練ニーズ等を踏まえた訓練コースの設定や見直しなど、連携して取り組みます。

また、あらゆる産業分野において DX が進む中、デジタル技術の利活用やベンダーとの対応等を担うことができる人材を育成・確保することが求められています。

そのため、県が実施する職業訓練において IT 関連カリキュラムの充実を図るとともに、県が実施する DX 推進のための事業等が有効活用されるよう取り組みます。

（1）国との相互連携

○ 和歌山職業能力開発促進センターが実施する公的職業訓練との相互連携

【施策】

- ・和歌山職業能力開発促進センター施設内で実施されるものづくり分野を主とした指導的中核的な役割を担う在職者向け人材育成訓練や離職者向け訓練、和歌山労働局で実施される求職者支援訓練と相互に連携
- ・和歌山職業能力開発促進センター内に設置されている生産性向上人材育成センターにおいて、様々な産業分野、階層を対象に民間人材を活用して実施される生産性向上支援訓練や IT 活用力講座などと連携
- ・学識経験者、経済・福祉団体、労働団体、行政機関で構成する地域訓練協議会において、地域の訓練ニーズ等を踏まえた訓練コースの設定や見直しなど行い、訓練効果を向上

○ ポリテクカレッジとの相互連携（再掲）

【施策】

- ・学院修了生が、より高度な技能の習得を希望する場合、ポリテクカレッジへの進学を支援
- ・ポリテクカレッジから講師を招聘し、学院の職業指導員の技能・技術と指導力を強化

(2) 和歌山県職業能力開発協会との連携

○ 和歌山県職業能力開発協会と連携した取組の実施

技能検定の適正実施や実施体制の整備を図るとともに、技能水準の向上、技能継承、技能尊重の気運醸成に向けた取組を推進します。

【施策】

- ・ 高校生に対する技能検定制度の周知及び技能検定受検を促進（再掲）
- ・ 企業在職者に対する技能検定制度の活用促進や、技能検定委員・検定会場の確保など円滑な検定実施体制の整備
- ・ 外国人技能実習生に対する技能検定の実施体制の整備
- ・ 1級技能士等の優れた技能指導者であるものづくりマイスターの登録を推進するとともに企業等にもものづくりマイスターを派遣し、技術指導・講習を実施（再掲）
- ・ ものづくりの楽しさや達成感を体験し、技能に関心を持つ端緒となるよう企業等の技能者派遣による小・中・高校への出前授業や「ものづくりフェア」を実施（再掲）

(3) 和歌山県国際交流協会等との連携

○ 和歌山県国際交流協会等の取組との連携

外国人への多言語による生活全般の情報提供や相談支援などを行う和歌山県国際交流協会や日本語習熟等を支援する関係機関との連携を図ります。

【施策】

- ・ 日本語の習熟、日本文化等の学習機会の提供や円滑なコミュニケーション実践企業のノウハウ等を周知（再掲）

(4) DX 人材育成支援事業との連携

○ DX 人材の育成支援（再掲）

社会全体の DX が加速する中、あらゆる産業分野における IT 利活用人材のニーズの高まりを見据え、IT スキルの向上、IT リテラシーの付与、DX 対応スキルの習得等、関係機関と連携し企業の DX 人材の育成を支援します。

【施策】

- ・ DX に求められるデジタル技術や経営変革手法を習得する各種講習の開講等、県が実施する「わかやまデジタル革命推進プロジェクト」により、企業の人材育成を支援
- ・ 県が実施する職業訓練において IT 関連カリキュラムを充実

○ 他の部門で実施する取組との連携

DX 加速化やデジタル化に対応する若年層や UI ターン転職者、外国人留学生等の人材確保を図るため、県が実施する合同説明会や外部機関が実施する取組と連携して支援します。

V 学院における職業能力開発推進体制の強化

地域ニーズや新たな時代を踏まえた職業訓練を実施し、地域に選ばれる魅力ある職業訓練校となるよう、運営力の強化や指導員の資質向上による職業能力開発推進体制の強化を図ります。

(1) ソフト面の充実・強化

○ オンラインの有効活用

先進訓練校との交流授業や学院情報動画配信など、オンラインを有効活用し、社会情勢の変化に応じた訓練カリキュラムを実施します。



オンラインを活用した訓練の風景

○ 職業訓練指導員の育成

技能指導のスキルアップ、先進訓練のノウハウが求められる中、職業能力開発総合大学校等が実施する研修への参加や、ポリテクカレッジ指導員を招聘し、先進技術訓練のノウハウを取得し牽引する訓練指導員を育成することにより、学院全体の指導力強化を図ります。

また、カーボンニュートラルなど新たな時代に対応できるよう、訓練指導員の技術力向上を図ります。

(2) ハード面の整備

○ 先進技術に対応した訓練機器の整備

デジタル化の進展等による技術革新に適応した訓練を実施するための新たな訓練機器の導入や老朽化した訓練機器の更新について、計画的な整備を行います。

○ 老朽化した施設の計画的な整備

和歌山産業技術専門学院は建築後 56 年、田辺産業技術専門学院は建築後 53 年が経過しています。両学院ともに本館や実習施設の老朽化が進んでおり、耐震工事や一部の実習施設の改修工事を行っていますが、より魅力的な施設となるよう計画的な施設整備を検討していきます。