

長野県の施策の方向性（産業人材育成関係抜粋）

1 しあわせ信州創造プラン（長野県総合5か年計画）〈計画期間：2018～2022年度〉

第4編 総合的に展開する重点政策

1 学びの県づくり

1-3 高等教育の振興による知の拠点づくり

県内の高等教育の魅力を高めるとともに、地域の知の拠点として高等教育機関が持つ資源を活かした地域づくりを推進します。

県内高等教育機関の魅力向上

県内大学の収容力が全国で最低水準であり、県内の大学進学者の多くが県外へ進学しています。また、県内大学の卒業生の約4割が県外に就職しており、若い世代の人口流出の要因となっています。

このため、信州高等教育支援センターが中心となり、県内高等教育機関の魅力を高め、県内外へ発信するとともに、産学官連携による人材の育成・定着を推進することで、「郷学・郷就」の県づくりを進めます。

◆主な施策（抜粋）

- 工科短期大学校、技術専門校の学科・カリキュラムの見直しなどにより、時代の変化に応じた人材を育成

2 産業の生産性が高い県づくり

2-6 郷学・郷就の産業人材育成・確保

構造的な人材不足に対するミスマッチの解消や潜在的な労働力の掘り起こしなどにより、様々な産業分野が必要とする人材を育成・確保します。

人口減少時代の産業人材育成・確保

労働力人口の更なる減少が見込まれる中、職種によっては求人が求職を大きく上回るなど担い手不足が顕著となり、企業の業績悪化や事業継続が困難な事態に陥ることも懸念されます。県内産業の活力維持のためには、産業界が必要とする様々な人材を育成・確保することが必要です。

このため、経済団体・労働団体などと連携して、効果的な人材の育成や就業を促進する体制を構築するとともに、専門人材や若者、女性、高齢者、障がい者など多様な人材の確保、将来を見据えたキャリア教育の推進などに取り組みます。

◆主な施策（抜粋）

- 工科短期大学校、技術専門校等における若者、在職者、離転職者などへの職業訓練の実施により、成長期待分野・人手不足分野等への就業を促進
- 専門高校におけるデュアルシステムの導入・拡大、義務教育段階から地域の企業等の良さと強みを知りマイスターの熟練の技に触れる機会の提供など、地域や企業と連携したキャリア教育を推進

技術革新の進展への対応

グローバルな技術革新の進展に対応するためには、AI、IoT、ロボットなど新たな技術を活用できる専門人材を育成・確保することが必要です。

このため、県人材育成機関の機能を強化するとともに、県試験研究機関と企業、大学などの人材の交流や共同研究の実施などにより、技術の変化に即応できる人材の育成・確保に取り組みます。

◆主な施策（抜粋）

- 工科短期大学校、技術専門校の学科・カリキュラムの見直しなどにより、時代の変化に応じた人材を育成
- 在職者を対象としたAI・IoT活用のための講座を教育訓練機関と連携して実施するなど、技術の進展に対応できる人材を育成・確保

2 長野県ものづくり産業振興戦略プラン〈計画期間：2018～2022年度〉

第V章 産業イノベーションの創出活動促進のための重点施策

6 産業人材育成支援～長野県産業の「稼ぐ力」を創出する人材の育成・確保を進めため、切れ目のない支援を目指す～

(1) 重点施策の概要

基盤技術の向上に係る人材育成に加え、高付加価値な製品・サービスの開発や事業化に資する人材の育成・確保に向けた事業を実施または支援していく必要がある。

今後、産学官による主体的な産業人材育成の新たな共同体制を構築し、それぞれの機関がその役割を適切に果たしながら、効果的で効率的な人材育成事業を検討していく。

また、若者のモものづくり離れへの対応と次世代の若年技術者や技能者の確保・育成を図るため、信州ものづくりマイスター制度等を活用し、キャリア教育を支援する。

(2) 重点施策の目指す姿

産学官の協働による人材育成事業を通じて、産業界のニーズに応じた人材を育成するとともに、技術・技能尊重の気運を醸成し、「稼ぐ力を創出する人材を輩出することにより、産業イノベーションの創出促進を実現

(3) 5年後の目標値及びその達成に向けたマイルストーン

目標値	現状	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
スキルアップ講座受講者数	2,197人	2,290人	2,290人	2,295人	2,295人	2,300人
信州ものづくり未来塾受講者数	1,659人	1,620人	1,710人	1,800人	1,818人	1,836人
技能検定合格者数	2,629人	2,634人	2,634人	2,639人	2,639人	2,644人

(4) 重点施策における主な取組

I 高付加価値な製品開発等に寄与する人材育成を支援

「産業人材育成推進モデル事業」による人材の高度化を推進

- ・技術・研究開発能力の向上、提案型・研究開発型企业への転換や経営マネジメント等の能力向上に寄与する人材育成支援メニューを提供

II 基盤技術の向上に寄与する人材育成を支援

①県内企業が保有する「基盤技術」の向上に寄与する人材育成の取組を支援

(例) 工科短大等によるオーダーメイド講座

②「産業人材育成推進モデル事業」によるキャリア教育を推進

(例) 小中高校生等を対象にした信州ものづくり未来塾(現信州・未来のひとづくり塾)

3 長野県就業促進・働き方改革基本方針、アクションプラン（2020年3月策定）

◎基本方針

第3章 人材育成

4 今後の取組の方向性

○ 本県産業の将来を担う専門人材の育成

県内高等教育機関と連携するとともに、県工科短期大学校の充実を図ることにより、AI、IoTなど新たな技術を活用できる人材の育成を進めます。

○ 県、企業、大学、専門学校等の連携によるリカレント・スキルアップ教育の推進

県工科短期大学校、県技術専門校、大学、専門学校等において、社会人向けコースの充実を図るとともに、経済団体等で従業員の参加を促進するなど、社会人が働きながらリカレント教育を受けやすい環境を整備します。

また、企業研修へ専門学校等の講師を派遣するシステムを構築するなど、企業における指導人材の不足を補うとともに、産業界を中心に企業におけるキャリアパス（昇任・昇給の流れ及び必要な業務経験・能力）の作成等従業員の能力向上にインセンティブを与える取組を推進します。

○ 将来を担う世代の郷就につながるキャリア教育の推進

児童・生徒段階から職業観や職業能力、地元産業への関心を高めるため、県・産業界・教育機関等が連携し、広域的な取組も含め、地元で働く人や働く場、学ぶ場に接する機会を拡充します。

◎アクションプラン

施策分野別のアクションプラン

2 人材育成

取組の方向性 1 本県産業の将来を担う専門人材の育成

信州 IT バレー構想を支える人材育成

- IT 人材の育成を進めるため、県工科短期大学校で実施している学習内容の充実を検討するほか、大学・専門学校等による IT 人材育成のための講座の開催を支援する。
- 県は、企業内の IT 化を推進する人材を育成するための講習会を新たに開催する。

高等教育機関等と連携した人材育成の推進

- 県は、今後成長が期待される産業分野における専門人材を育成するため、信州大学大学院による航空機システムに関する講座の運営や、医療機器開発人材を育成する講座の受講を支援する。
- 県は、企業のニーズや最新の知識・技術等を反映した職業人材の育成のため、職業実践専門課程を持つ専門学校に対しての助成支援を強化する。

取組の方向性2 リカレント・スキルアップ教育の推進

社会人向けの人材育成コースの開設や受講を促進

- 大学や専門学校、経済団体、労働団体等からなる「産業人材育成支援ネットワーク」を通じ、大学、専門学校等と経済団体の連携を深め、企業の求める専門人材を把握し、ニーズに応じた講座の開催を働きかける。
- 県は、専門学校等に委託し、観光人材などの人手不足分野のほか、栄養士等の資格取得に向けた講座を開設し、労働局と連携して、求職者に対し、さらなるリカレント教育の充実を図る。
- 県は、労働局と連携して、子育てによる離職者等をターゲットに、学び直しの動機付けやリカレント教育の場の周知を行うとともに、再就職に向けた職業訓練コースの充実を図る。
- 県及び労働局は、市町村等とともに、専門学校等が開設した社会人向けコースや活用できる公的支援制度等の情報発信を強化するとともに、経済団体、労働団体等と連携して専門学校等に対して、コースの新設等を働きかける。

企業内の人材育成を支援

- 「産業人材育成支援ネットワーク」を通じ、企業研修へ専門学校等の講師を派遣するシステムや企業間の相互人材派遣・研修システムの構築を検討するなど、さらなるスキルアップ教育の充実を図る。
- 県、労働局、経済団体等が連携し、働きながら学び直し・学び直しに取り組める環境整備や一人ひとりのスキルアップ意欲の向上を図るため、企業に対し、専門学校等への従業員短期派遣制度の構築、求める従業員像を明示したキャリアパスの作成などを働きかける。

取組の方向性3 将来を担う世代の郷就につながるキャリア教育の推進

地域企業等の情報に触れる機会、交流する機会の創設

- 児童・生徒段階から、職業観や職業能力、地域産業についての関心を高めるため、県は市町村や企業と連携して学校内外における職業体験機会の充実を図るとともに、地域企業や専門学校等の魅力についての情報発信を強化する。
- 小・中学生や進学希望の高校生も対象とした地域企業を知るための取組を全県で実施するため、企業、経済団体、市町村等の関係組織を巻き込んだ体制の構築を広域単位で進める（再掲）。

4 信州 I T バレー 構想 (2019 年 9 月策定)

3 構想のめざす姿

【構想の概念】

快適な住環境と暮らしやすさ、首都圏・中京圏・北越地域との結節点に位置する本県の地理的メリットを生かして、高速大容量 5 G の通信環境整備を見通しつつ、Society 5.0 時代のデジタル社会を担う I T 人材・I T 産業の集積を促します。

また、本県産業の中核を担うものづくり産業をはじめとして、観光業・農林業や医療福祉等全ての産業の D X 推進や高度化を加速するとともに、産学官が連携し I T ビジネスの創出を促すエコシステムを構築します。

【構想の推進方策】

まずは、善光寺門前や松本城下、茅野八ヶ岳山麓などに展開する I T 企業と大学、公設試等支援機関によるコンソーシアムを拠点に、グローバルに展開できる I T 人材の集積と革新的な I T ビジネスの創出を支援します。

こうした地域の特性を活かしたエコシステムの構築により、I T 産業が県内各地に広がるよう全県にネットワークを拡大していきます。

4 構想を実現するため主な取組

1 若者をはじめ多様な I T 人材の育成・誘致・定着

産：民間企業及び経済団体等

学：県内大学等

◎：新たな取組

<本構想の求める I T 人材像>

○長野県に暮らしつつグローバルに活躍する I T 人材

信州での豊かなライフスタイルを満喫しながら、世界をフィールドに活躍する I T 人材

○県内産業のニーズ（生産性向上等）に応える開発技術を持った I T 人材

S D G s の推進や県内産業の生産性向上につながる、革新的なビジネスを創出する I T 人材

(2) I T 人材の育成

若年層へのプログラミング的思考の育成やリカレント教育の充実を図るなど、Society 5.0 時代における「学びの県づくり」を推進します。

○小中高生向けの I T 技術学習やプログラミング的思考の育成【県、市町村】

◎令和 2 年度(2020 年度)より小学校でプログラミング教育必修化

・ I T 企業等による小中高生を対象としたプログラミング教室やコンテストの実施 など

○県内大学等での I T 人材育成・リカレント教育の実施【産、学、県】

・信州大学、公立諏訪東京理科大学等の高等教育機関及び県工科短期大学校での I T 人材の育成

◎世界トップレベルの I T 企業を招へいた寄附講座を県内大学で開講

・公立諏訪東京理科大学、諏訪圏ものづくり推進機構が連携したリカレント講座の実施

・社会人が働きながらリカレント教育を受けやすい環境の整備 など

◎ 海外 I T 人材とのインタラクティブ（双方向）での交流 【産、学、県】

- ◎海外拠点と 5 G でつなぎ、グローバルな視点を取り入れた教育プログラムを実施
- ◎海外の工科大学等の学生や、I T 留学中の I T 人材との交流の場を創出
- ◎世界的研究機関・信州大学と県との技術プロジェクト等の連携 など

○ I T 企業、県内企業、支援機関における先端技術に携わる人材の育成 【産、学、県】

- ・信州大学、公立諏訪東京理科大学等と I T 企業等が連携した A I ・ I o T 人材スキル講座
- ・生産性向上のための最適な I o T ツールの選定・提案を行える人材の育成
- ・県内企業の経営層を対象とした I T 活用講座や従事者向けスキルアップ講座の実施
- ・テレワークによる多様な働き方の普及 など

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書

～コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて～

目指すべき社会像

- ① 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした職業訓練の構築とともに、Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命（IoT、AI、ビッグデータ等）に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル利活用人材の育成が進み、国際競争力の維持・向上を実現している社会
- ② 人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、労働者が在職中・離職中を問わず、若年のうちから主体的に自らの職業能力開発を継続的に行い、自身のライフステージに応じて、希望する職場で活躍し続けることができる社会
- ③ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きが広がる中で、職業能力評価制度やジョブ・カード等の活用等が進み、労働市場インフラの機能強化が図られ、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルを獲得しやすくなった社会
- ④ 特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保でき、就職後もキャリア形成しやすい社会
- ⑤ デジタル技術の活用や技能五輪の誘致等を通じ、我が国に蓄積された優れた技能が世代間で継承され、活かされている社会

【今後の人材開発政策の基本的な方向性】

Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

- 第4次産業革命に対応した職業訓練プログラムの開発やデジタル技術を活用した業務効率化等を行える人材の育成、「新たな日常」の下での産業構造の転換を視野に入れたキャリアチェンジ支援
- あらゆる産業分野で働くすべての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進
- 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした「新たな日常」に対応したオンラインやVR等の活用による職業訓練の充実・質の向上

労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者の職業能力開発の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上等への支援

労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の更なる活用、普及促進
- 職業情報の見える化（日本版O-netの活用）
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

特別な配慮が必要な方への支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

技能継承の促進

- デジタル技術を活用した技能継承
- 技能五輪国際大会等による気運醸成
- 学校教育と連携した技能体験イベントの実施

※今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべきである。