

**いわてものづくり産業
人材育成・確保・定着指針
(2023～2026)**

令和5年3月
岩手県商工労働観光部

【 目 次 】

I	はじめに	1
1	指針の目的	
2	指針の位置付け	
3	指針の期間	
4	用語について	
II	「いわてのものづくり産業人材育成・確保・定着指針」における主な取組と成果	3
III	いわてのものづくり産業における現状と課題	7
1	現状	
2	課題	
IV	ものづくり産業で求められる人材像	18
1	産業人材像の考え方	
2	産業人材像と人材育成の基本的な考え方	
V	目指す姿と取組方針	24
1	目指す姿	
2	取組方針	
VI	産学官の役割	28

I はじめに

1 指針の目的

本県の製造業は、地域経済をけん引し、雇用の受け皿としても重要な役割を担っています。特に自動車、半導体関連産業を中心としたものづくり産業は、本県製造業の中核であり、今後も更なる発展が期待されています。

本県のものづくり産業における人材育成は、県内有識者で構成される「いわて産業人材育成会議」での提言や継続的な意見交換等をもとに取組が推進されてきました。県内各地域では、地域ものづくりネットワークが設置され、企業、学校、行政等が連携し、小学生から企業人まで各段階に応じた人材育成の取組が総合的に実施されています。

本県の総人口は平成9年以降減少を続けており、令和4年10月1日時点の総人口は約118万人となっています。一方、企業の採用意欲は旺盛で、人材ニーズを充足しきれていない状況が続いています。新規高卒就職者の県内就職率は上昇傾向にありますが、生徒数の減少や高等教育機関への進学率の上昇により、就職者数は減少傾向にあります。また、新規大卒就職者の県内就職率は4割台にあり、県内で育成した優秀な生徒・学生の多くが県外に流出している状況にあります。

ものづくり産業を取り巻く環境も厳しさを増しています。DXの推進、SDGsへの取組、働き方改革の推進など、企業が対応しなければならない課題も多様化しています。

このような状況において、ものづくり産業を支える優れた人材の育成・確保・定着を進めていくことがこれまで以上に重要となっています。

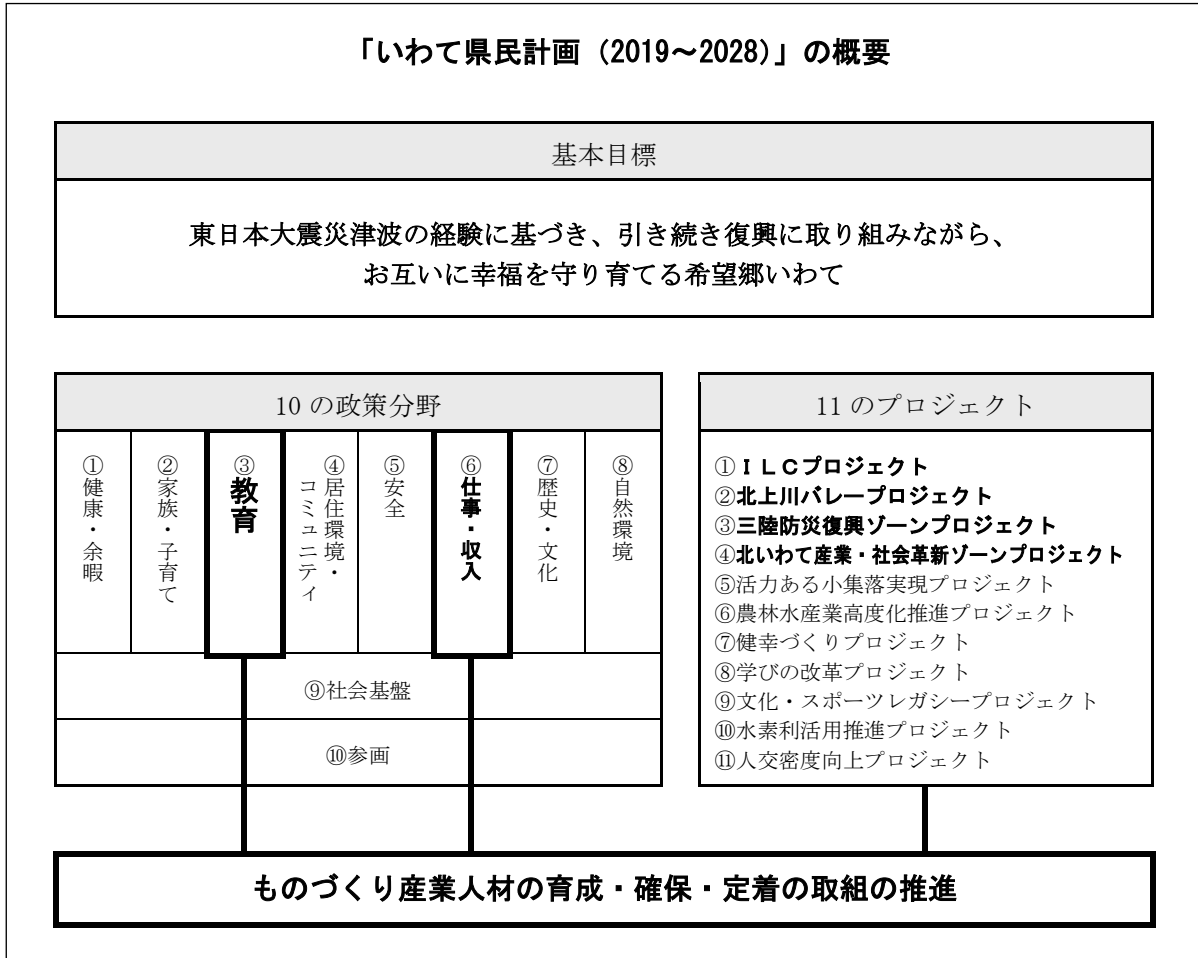
地域の経済や雇用に好循環をもたらすものづくり産業が今後も発展し続けていくため、県内関係機関をつなぐ共通指針として、「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針(2023～2026)」を策定します。

2 指針の位置付け

「いわて県民計画(2019～2028)」では、「東日本大震災津波の経験に基づき、引き続き復興に取り組みながら、お互いに幸福を守り育てる希望郷いわて」を基本目標に掲げ、10の政策分野と新しい時代を切り拓いていく11のプロジェクトを設定しています。

ものづくり産業人材の育成・確保・定着の取組は10の政策分野における「教育」に位置付けられており、また、政策分野「仕事・収入」、11のプロジェクトのうち「ILCプロジェクト」、「北上川バレープロジェクト」、「三陸防災復興ゾーンプロジェクト」、「北いわて産業・社会革新ゾーンプロジェクト」にも関連しています。

「いわて県民計画（2019～2028）」の概要



本指針は「いわて県民計画（2019～2028）第2期アクションプラン」の部門計画として位置付けるとともに、「第11次岩手県職業能力開発計画」、「いわてキャリア教育指針」とも連動していくものとします。

3 指針の期間

本県のものづくり産業を取り巻く社会経済情勢の変化に柔軟かつ的確に対応するため、また、いわて県民計画（2019～2028）第2期アクションプランの計画期間を踏まえ、2023年度から2026年度の4年間を指針の取組期間とします。

4 用語について

本指針において、「育成」、「確保」、「定着」を次の通り定義します。

育成：小学生から企業人まで全ての段階を対象に啓発、学習、訓練等の教育を実施すること

確保：働く現場での人材の確保。企業側の視点では人材の採用、求職者側の視点では就職のこと。県内就職、U・Iターン、中途採用など

定着：職場で継続的に働くこと。起業し継続的に働くことを含む

Ⅱ 「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」における主な取組と成果

令和元年 11 月に策定した「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」（取組期間：2019 年度～2022 年度）は、目指す姿を『世界最先端のものづくり』を創造し、支える人材をオール岩手で育成・確保・定着」と掲げ、その実現に向けて各ステージで目標を設定し、3つの取組方針を定め、総合的な取組を推進してきました。

「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」の概要

【目指す姿】

「世界最先端のものづくり」を創造し、支える人材をオール岩手で育成・確保・定着

【目標】

○小中学生ステージ

- ・県内すべての小中学校において、企業・高校・大学等とも連携し、ものづくりへの興味の喚起・持続、地域の企業や産業をより身近に感じてもらえるような機会が提供されている。

○高校生ステージ

- ・工業系高校における技能向上機会の充実、県内企業との連携強化のための取組が図られている。
- ・県内すべての高校において、生徒、保護者、教員に対するものづくり企業への理解を深める機会が提供されている。

○大学生等ステージ

- ・高等教育機関等により、産業構造の変化や企業ニーズに即した多様な高度技術を習得する機会が提供されている。
- ・県内外の大学生に対し、県内企業や産業を知ってもらう機会が提供されている。

○企業人ステージ

- ・関係機関が連携し、企業課題解決のための研修等が県内全域で実施されている。
- ・管理監督者、経営者向けの各種講座など、中長期的な視野でマネジメント技術を習得する機会が提供されている。

【取組方針】

1. 全県を挙げた人材育成の推進
2. 高度技術者・技能者の育成の推進
3. 県内定着及びU・Iターンの促進

産学官の各機関は、同指針を共通指針とし取組を進めてきたところであり、次の通り各ステージで目標を達成し成果を得ることができました。

1 小中学生ステージ

【目標の達成度】

- 県内多くの小中学生に対し、工場見学・出前授業や体験教室等を実施し、ものづくりを身近に感じる機会を提供できました。

【成果】

- 小中学校の工場見学、出前授業等の取組が継続的に実施されました。
- 各学校におけるキャリア教育の取組により、地域と連携した産業教育の充実が図られました。

2 高校生ステージ

【目標の達成度】

- 県内すべての工業系高校において、実技講習会やインターンシップなど、企業と連携した技能・技術強化に取り組みました。
- 工業科の高校生に留まらず、多くの普通高校や教員・保護者に対しても、企業見学会や出前授業によりものづくり企業を知り、理解を深める機会が提供されました。

【成果】

- 企業と連携した取組が定着し、資格取得等にも貢献しました。
- 生徒のみならず、進路決定に影響力の大きい教員・保護者にも県内企業への理解が広がりました。

3 大学生等ステージ

【目標の達成度】

- 産業構造の変化や企業ニーズに即した多様な高度技術を習得する機会が提供されました。
- 県内外の大学生に対し、本県の企業や産業への理解を深める機会が提供されました。

【成果】

- 大学生等の高度技術の習得に貢献しました。
- 県内外の大学生等に本県の企業や産業への理解が広がりました。

4 企業人ステージ

【目標の達成度】

- 企業人の各階層に応じた教育機会、企業課題解決のためのセミナーや研修等の機会が関係機関により提供されました。

【成果】

- 各機関の役割等に応じたセミナーや研修等の開催等により、企業が必要とするスキルの習得に貢献しました。

特徴的な取組事例

各地域での取組については、工場見学や出前授業など、全県的に実施されているもののほか、特徴的な取組も行われており、その中からいくつか事例を紹介します。

【親子でものづくりを身近に感じてもらうための取組】

北上川流域ものづくりネットワークが地域企業と連携して実施する「ものづくり体験教室 in 工場」では、小学生と保護者が工場を訪れ、その製品や技術に関連した工作体験や工場見学を行っています。ものづくり体験と工場見学を通してものづくりの楽しさを実感し、製造業の魅力に気付いてもらうことを目的に、学校の長期休みに開催していますが、参加者募集の際にはすぐに定員となり、人気の取組となっています。製造業に縁のない保護者にも産業の魅力や仕事について理解を深めてもらう機会となっています。

【地域と学校が連携した取組】

中学生による職場体験は各地域で行われていますが、一関市や久慈市では職場体験等の前に、学校、市役所、企業等が連携し、地域の産業や職業を知るための取組が行われています。一関市では、ジョブカフェ一関の支援による事前学習の後、5日間の職場体験が行われています。久慈市では、「キャリアオーケストラ」の名称で地域企業の合同職業講演会を開催した後、3日間の職場体験を実施しています。

高校生を主な対象とした取組としては、釜石市において、学校、市役所、企業が連携し、「釜石コンパス」の名称で、地域内外の企業人を講師に迎え、講師との対話を通して生徒が進路について考えたり就業観を養ったりする取組を行っています。

県内各地域の工業系高校では、地域ものづくりネットワーク等と学校が連携し「地域産業講座」を開催しています。自治体の首長や企業経営者等による講話を一連の講座として実施し、産業への理解だけではなく、地域への理解を深めることで、県内就職の促進を図っています。

【課題解決を通じた学びの取組】

岩手大学では、理工学部を中心に、学生が設立する仮想企業「学内カンパニー」の活動を通し、製品開発の企画から会社の運営までを体験しています。ものづくり企業で実際に働くことを実践するだけでなく、将来起業を目指す学生にとっては新しい仕組みや製品を検討できる場となっています。

デジタル人材については、県内高等教育機関、企業、行政が連携して開催する「岩手もりおか学生デジタルアイデアコンテスト」が開催されています。同コンテストは、IT人材の育成・発掘や、県内での実用化が見込めるデジタル技術の活用案創出を目的としたもので、岩手県内在住又は岩手県出身の大学生等を対象としています。デジタル技術の活用アイデアを考え競うことを通じて地域課題の解決策を学ぶ機会となっています。

【ターゲットを絞った人材確保のための取組】

岩手労働局では、県と連携し、「いわて県南自動車・半導体関連産業就職相談会」を開催しています。就職相談会は業種を絞ることなく開催するのが一般的ですが、ものづくり産業の集積が著しい県南地域において、自動車・半導体関連産業に特化した就職相談会を開催することで、関連企業と求職者のマッチングを進めるとともに、関連産業への理解促進を図っています。

以上の通り、「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」における目標は概ね達成することができ、ものづくり産業人材の育成・確保・定着に係る取組が定着し、充実が図られていると評価しています。

また、新規高卒就職者の県内就職率は上昇傾向にあり、令和3年度(令和4年3月卒業)は平成8年度の統計開始以来最高の74.1%となりました。その背景には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による地元就職の志向が高まっていることもありますが、産学官が一体となったこれまでの取組が一定の効果を上げているものと考えられます。

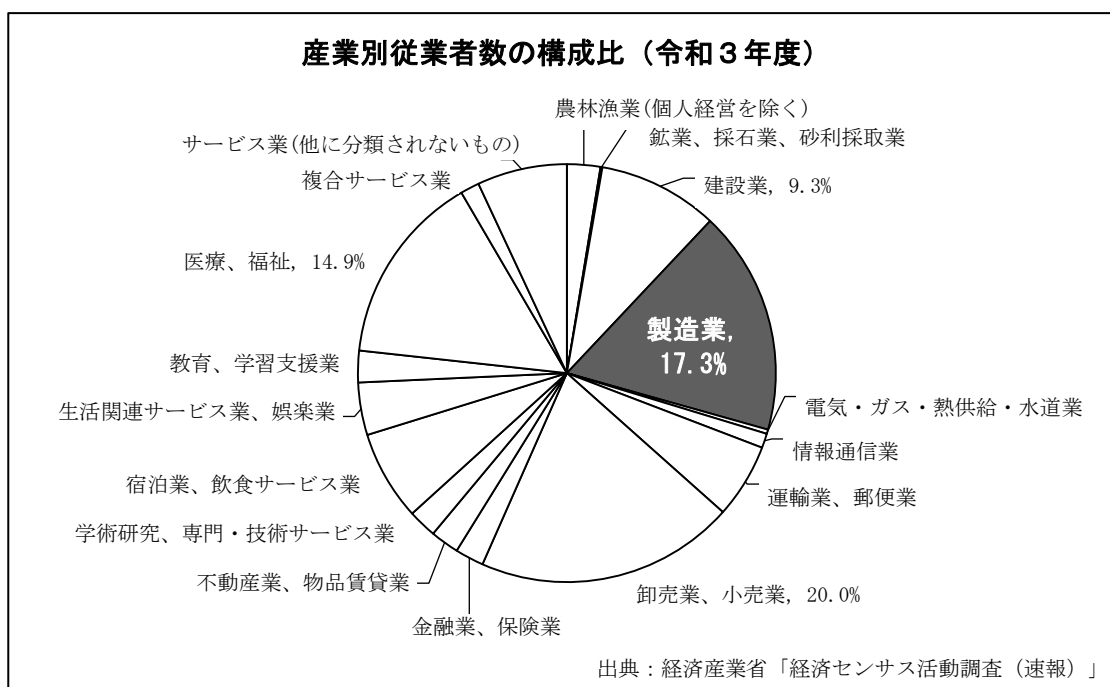
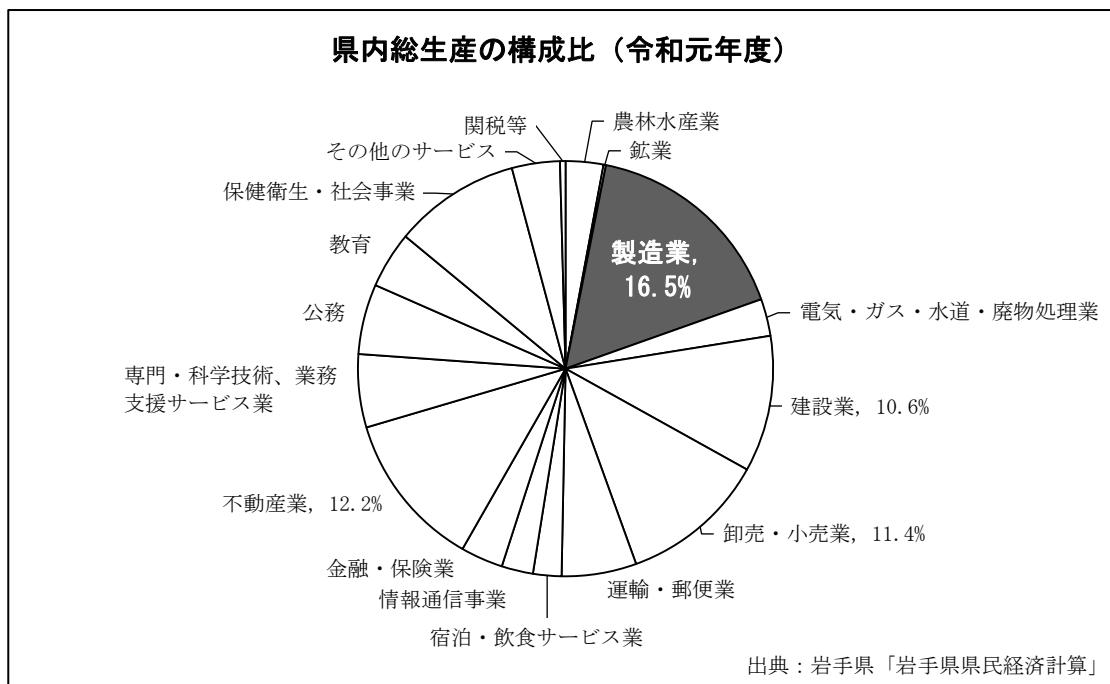
Ⅲ いわてのものづくり産業における現状と課題

1 現状

(1) ものづくり産業の状況

本県の製造業は、県内総生産に占める割合が16.5%と、業種別でみると最も大きな割合を占めており、本県経済を支える役割を担っています。

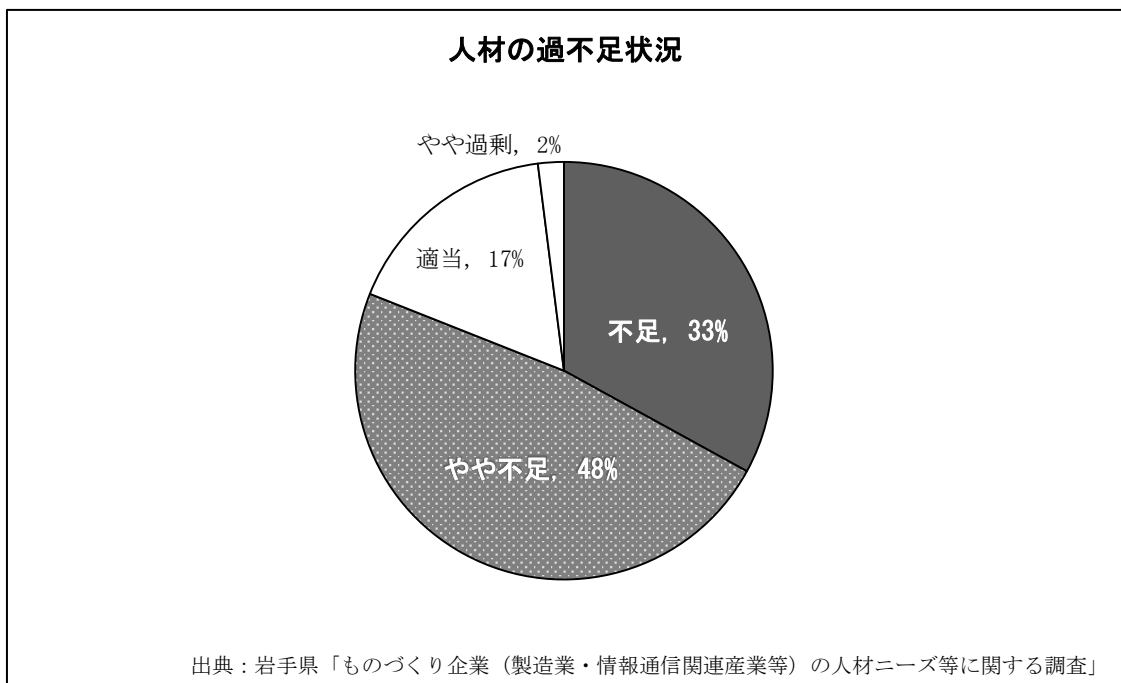
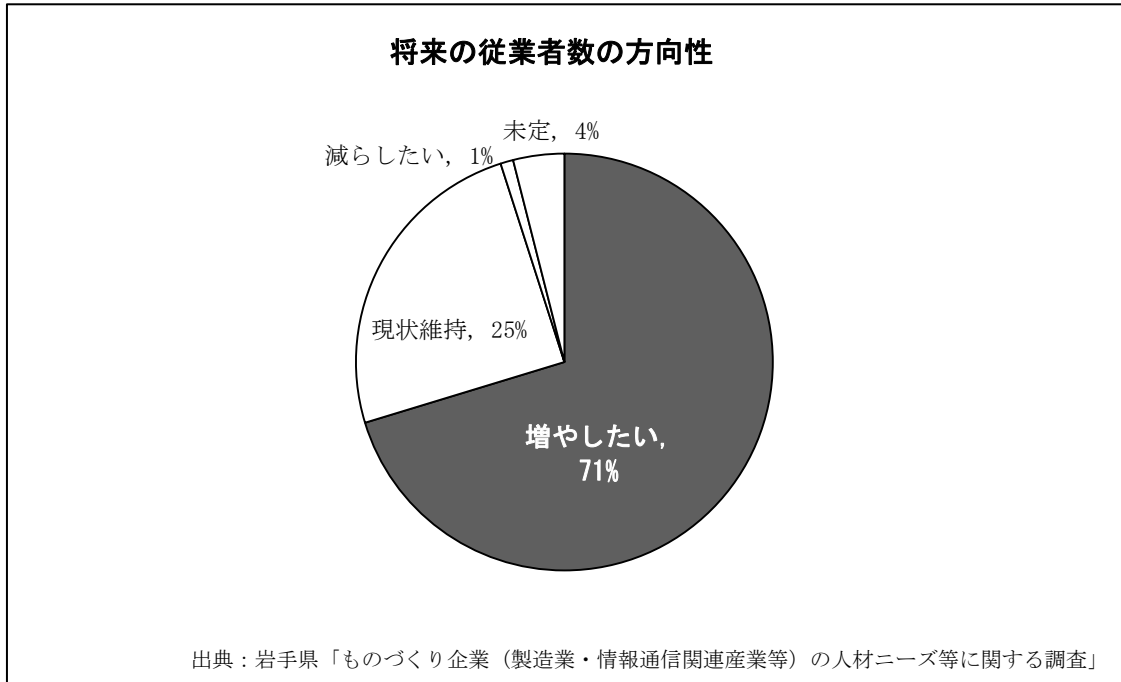
また、従業者数も多く、人口の社会減への対応においても、重要な役割を果たすことが期待されています。



(2) ものづくり企業の人材ニーズ

県では、令和3年度に県内ものづくり企業 326 社に対し「ものづくり企業（製造業・情報通信関連産業等）の人材ニーズ等に関する調査」を実施し、126 社から回答を得ました。調査結果から企業の人材ニーズを見てみると、71%が将来の従業員数を増やしたいとしています。また、人材の確保状況についても、不足としている企業が 81%となっています。

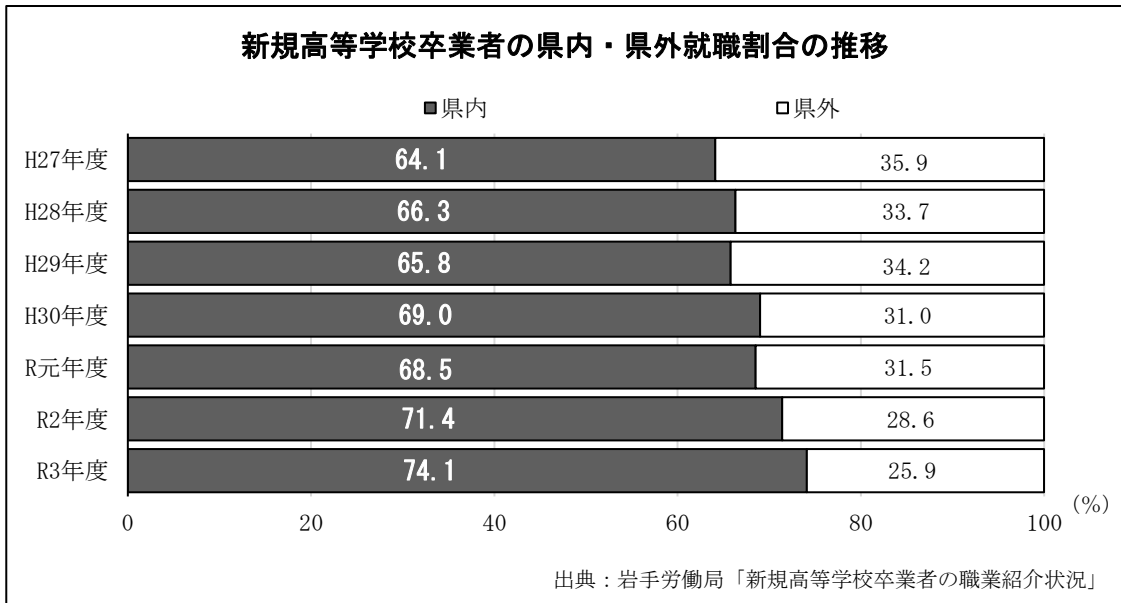
ものづくり企業では、生産拠点の新設や増設が続いており、今後も人材ニーズは高いものと思われれます。



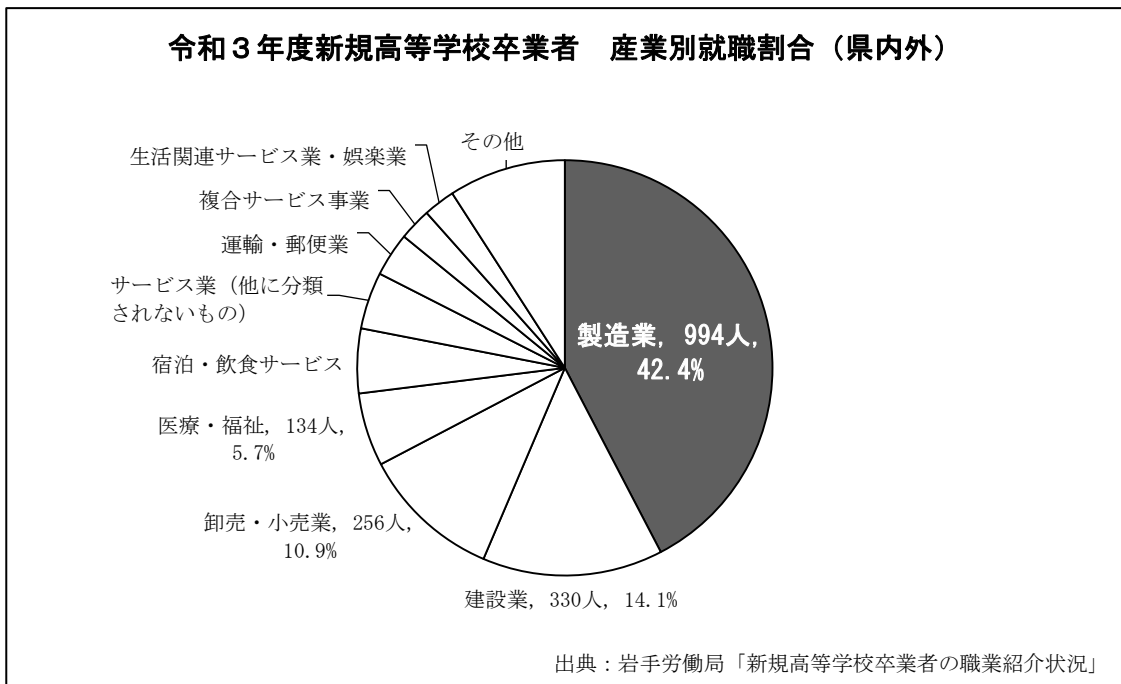
(3) 新卒者の就職状況

ア 新規高等学校卒業者

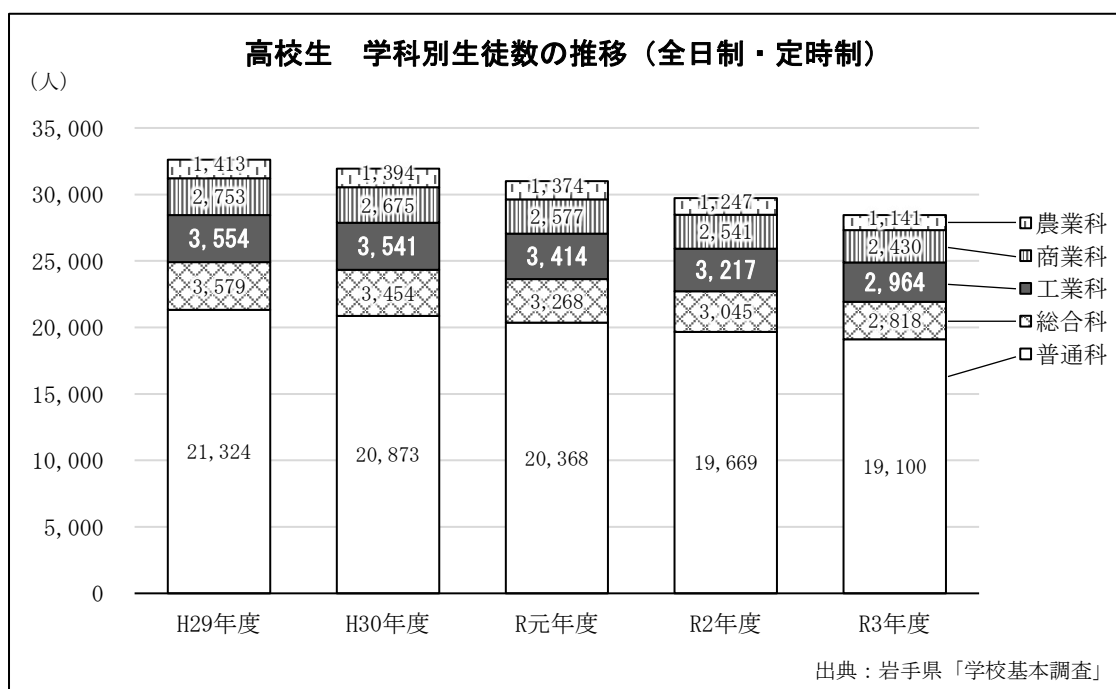
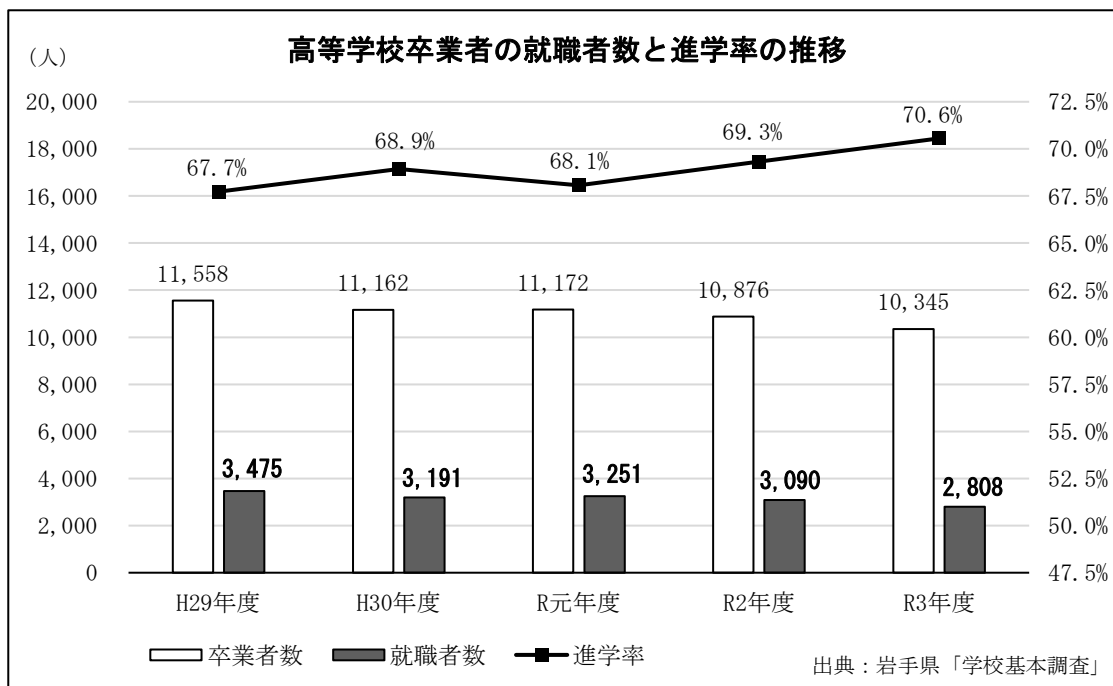
令和3年度の新規高卒就職者の県内就職率は、平成8年度の統計開始以来最高の74.1%となりました。この要因として、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により地元就職の志向が高まったこともありますが、ものづくり産業の集積による就職先の増加とともに、ものづくり産業への理解の広まりなど、産学官が一体となったこれまでの取組が成果を挙げているものと考えられます。



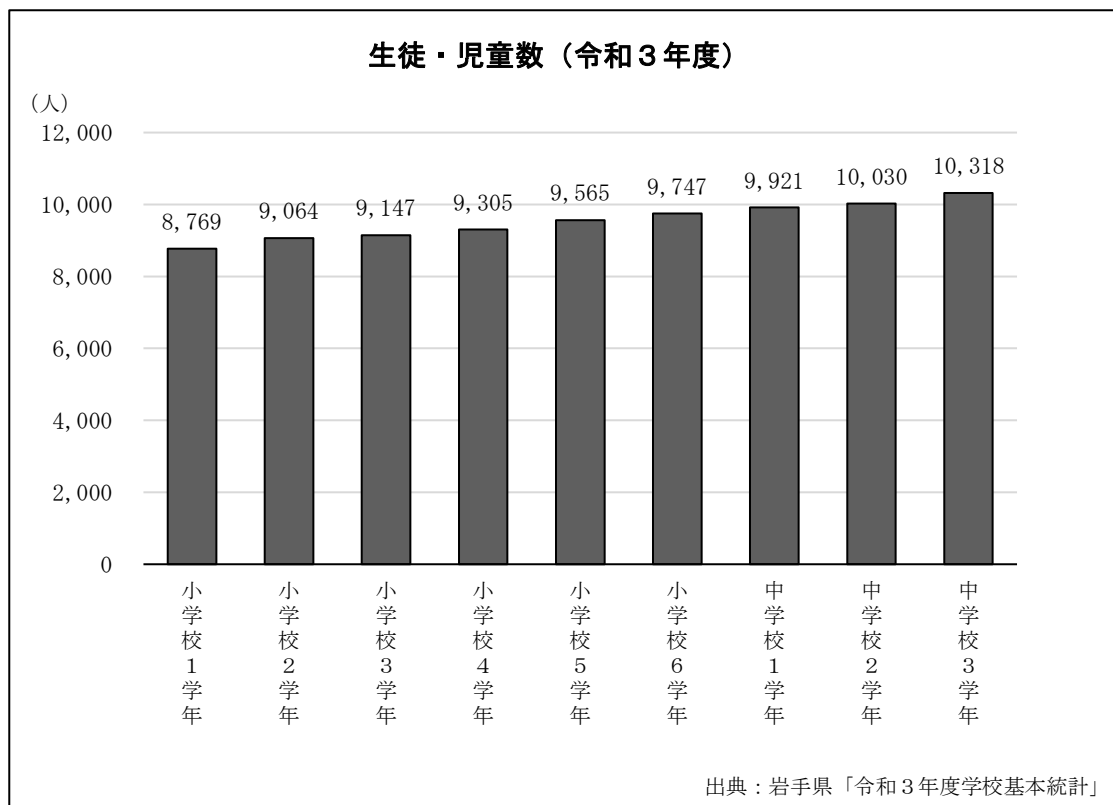
新規高等学校卒業者対象の求人に占める製造業の割合は3割超となっています。また、就職する高校生のうち4割超は製造業に就職しており、製造業は雇用の重要な受け皿となっています。



県内就職率は上昇していますが、生徒数の減少や進学率の上昇により、就職者数は減少しています。また、ものづくり産業を担う人材として期待される工業系高校への入学者数も年々減少しています。

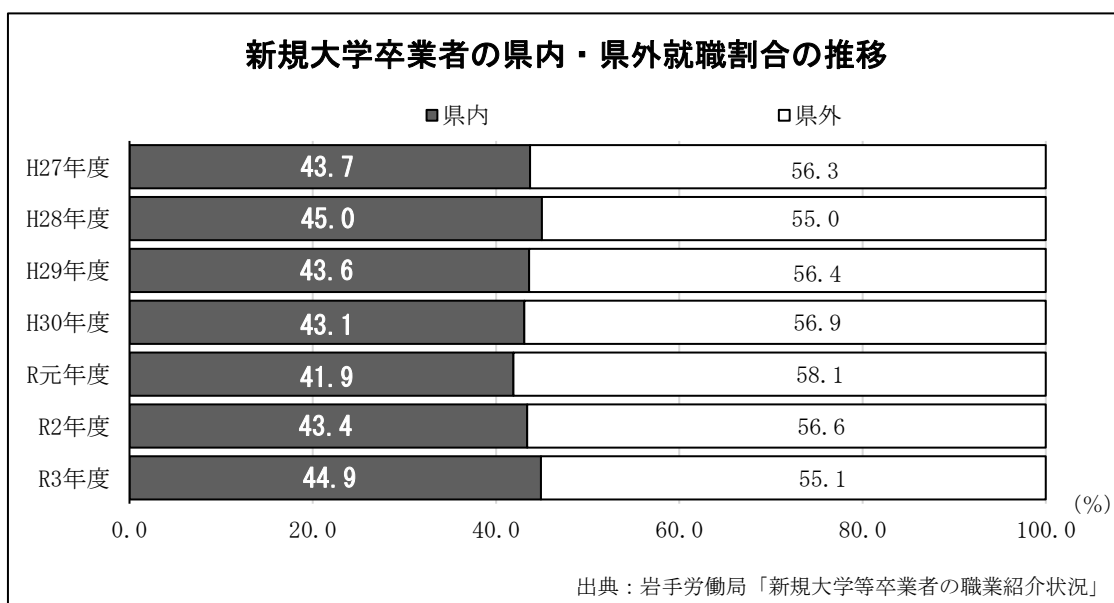


今後についても、生徒数の減少が続くと見込まれます。令和3年度学校基本統計によると、小学校1学年の人数は中学校3学年の人数より約1,500人少なくなっています。



イ 新規高等教育機関卒業生

新規大卒就職者の県内就職率は40%台で推移しており、半数以上が県外に就職しています。また、理工系の県内高等教育機関の県内就職率は低い水準にあります。



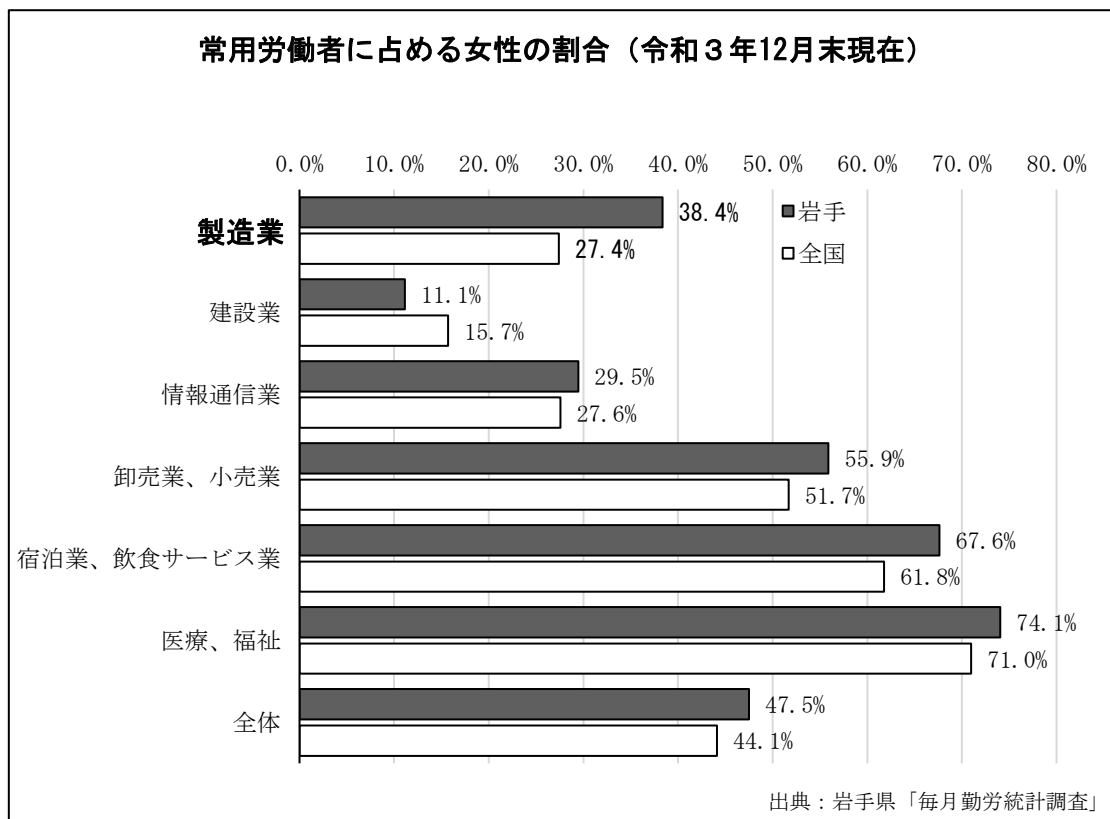
県内高等教育機関（理工系）の県内就職者数、県内就職率

大 学	年度	卒業者数	就職者	うち 県内就職者	県内就職率
岩手大学理工学部	R1	374人	165人	43人	26.1%
	R2	434人	191人	58人	30.4%
	R3	429人	157人	47人	29.9%
岩手県立大学 ソフトウェア情報学部	R1	160人	117人	31人	26.5%
	R2	152人	109人	18人	16.5%
	R3	161人	114人	26人	22.8%
一関工業高等専門学校 (本科・専攻科)	R1	184人	97人	17人	17.5%
	R2	169人	103人	13人	12.6%
	R3	167人	92人	18人	19.6%
産業技術短期大学校 (矢巾校・水沢校)	R1	144人	138人	76人	55.1%
	R2	125人	120人	65人	54.2%
	R3	153人	142人	72人	50.7%

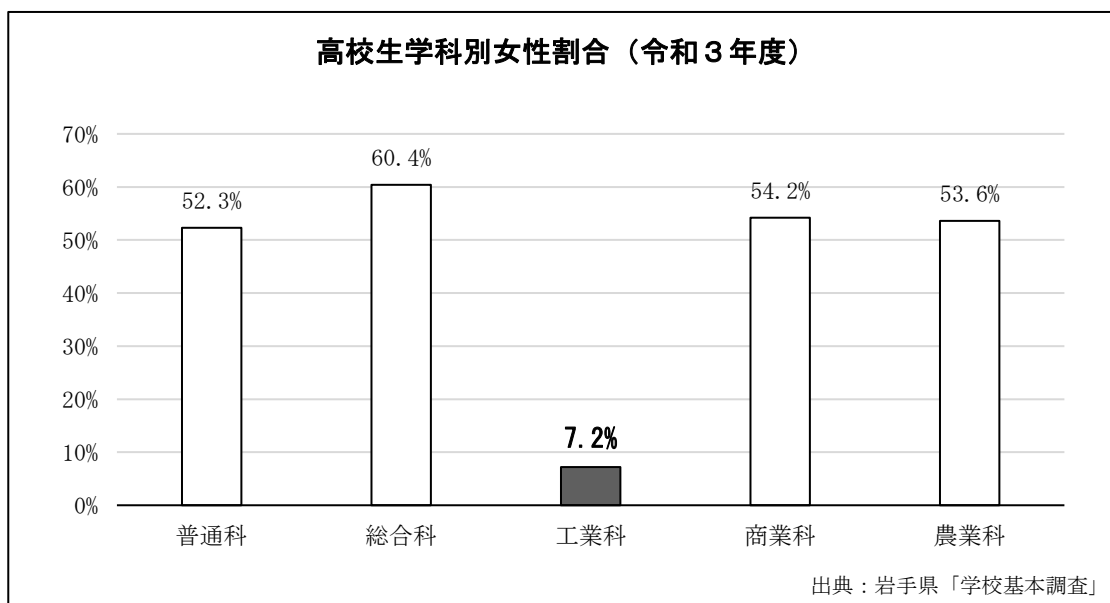
出典：各高等教育機関公表資料から作成

(4) ものづくり産業における女性の就職状況

本県においては、製造業の常用労働者に占める女性の割合が全国平均を大きく上回っていますが、業種全体の割合を下回っています。



工業科の高校生に占める女性の割合は、他の学科に比べても極端に低い状況です。ものづくり産業で働く女性の比率は全国より高いものの、進路選択の段階で、女性がものづくり産業で働くことへの理解が十分進んでいない状況が見て取れます。



(5) 若者の就職に対する意識

いわてで働こう推進協議会が実施した「令和元年度岩手県の若年者雇用動向調査結果」によると、若者の就職先の選択において、「仕事の内容・職種」とともに、「賃金の条件がよい」、「労働時間・休日・休暇の条件がよい」、「企業の雰囲気が良い」などの勤務条件や働きやすさ、「自分が成長できる」ことなどが重視されています。

生徒・学生が就職先を決める上で重視すること

項目	高校	大学（理系）
自分の技能・能力・専門性が生かせる	28.5%	30.7%
自分が成長できる・能力を伸ばすことができる	22.2%	24.9%
仕事の内容・職種	40.2%	34.7%
企業の規模・知名度	4.2%	4.0%
企業が今後も成長できると期待できる	3.8%	4.9%
企業の雰囲気がよい	41.9%	38.2%
通勤に便利である	9.2%	6.2%
賃金の条件がよい	37.6%	38.2%
労働時間・休日・休暇の条件がよい	53.3%	44.9%
研修制度が充実している	1.0%	6.7%
企業（雇用）が安定している	14.5%	11.6%
転勤がない、転勤地域が限定されている	8.2%	6.7%
女性が働きやすい	4.5%	5.8%
福利厚生が良い	10.7%	25.8%
家庭の事情（介護・結婚・子育て等）	3.0%	1.3%
自分の出身地	4.0%	6.7%
最終学歴の学校の所在地	0.1%	0.0%
家族からの勧め	1.7%	0.9%
教職員からの勧め	0.6%	0.4%
先輩が働いている・友人からの勧め	0.8%	0.4%
海外に関わる仕事ができる	0.9%	0.9%
大都市で働くことができる	2.3%	2.7%
岩手で働くことができる	6.2%	3.6%

出典：いわてで働こう推進協議会「令和元年度岩手県の若年者雇用動向調査結果」

全国で見ると、(株)マイナビの調査「マイナビ2022年大学生就職意識調査」では、企業選択のポイントのトップ3は「安定している」、「自分のやりたい仕事（職種）ができる」、「給料が良い」となっています。

また、(株)リクルートの研究機関である就職みらい研究所の調査「就職プロセス調査2022年卒3月卒業時点」によると、就職先を確定する際に決め手になったこととして、「自らの成長が期待できる」、「福利厚生（住宅手当等）や手当が充実している」、「会社や業界の安定性がある」、「希望する地域で働ける」が上位になっています。

一方、就職みらい研究所の調査「就職白書2022」によると、就職先が確定した学生のうち起業・副業・兼業に前向きな学生の割合は29.9%であり、就職した会社に勤め続けるのではなく、独立を意識している学生が相当数いることが分かります。

(6) 社会情勢の変化

ア 不足する高度な技能や技術を持つ人材

企業では人材確保が重要課題となる中、生産現場を支えてきた社員の定年退職が進んでおり、高度な技能や技術の継承が課題となっています。

また、企業の経営環境は絶えず変化しており、特に近年対応を求められているのがDXの推進です。DXは単なるIT機器の導入ではなく、経営者層の意識づけや全社的な業務プロセスの見直しも必要となりますが、DXを推進するためのデジタル人材の確保が課題となっています。

イ 企業の社会的責任

平成27年に国連で採択されたSDGsにより、「ジェンダー平等を実現しよう」や「エネルギーをみんなに。そしてクリーンに」など17の目標について、令和12年の達成に向けて企業の取組が進んでいます。

ジェンダー平等については、女性活躍だけではなく、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）をなくし、多様な人材が活躍できる環境作りが求められています。

再生可能エネルギーについては、カーボンニュートラルの取組がサプライチェーン全体で始まっており、各企業が早急に取り組まなければならない重要課題となっています。

ウ 働き方の多様化

新型コロナウイルス感染症の流行も影響し、テレワーク、フレックスタイムや短時間勤務制度など、社員が働く場所や時間を柔軟に選択できる環境の整備が進んでいます。キャリア形成においても、ジョブ型雇用と呼ばれるように、企業人としての年数を経てマネジメント層に移行するだけでなく、高度な技能・技術の習得を追究していく働き方を選択できる制度も浸透しつつあります。

また、企業に就職するのではなく、起業を志す人も増えています。国においても、起業・創業への取組が進められているところですが、本県においても、岩手イノベーションベースの設立、ヘルステック・イノベーション・ハブの開設など、起業・創業を支援する取組が進んでいます。また、高等教育機関等でも起業家教育が行われ、全国規模のコンテストで高い評価を得る事例も出ています。

2 課題

(1) 次代のものづくり産業を支える人材の育成・確保

○ ものづくりに興味を持ちものづくり産業への就職を志す人材の育成・確保

新規高卒就職者の県内就職率は上昇傾向にあるものの、就職者数は減少していることから、将来のものづくりを担う人材の育成・確保が必要です。

これまで、小中学生から、高校生、大学生、企業人に至るまで、各段階に応じた人材育成の取組を行なってきており、一定の成果を上げているところです。ものづくり産業の継続的な発展のため、新たな世代の育成は必須であり、段階に応じた人材育成に今後も継続して取り組んでいくことが必要です。

小中学生が実際に働くまではかなりの期間があるため、長期的な視点も持ち、教育効果を高めるための見直しを行いながら、ものづくりを担う人材を育成し、確保していかなければなりません。

○ 理工系への進学とものづくりへの就職につながる進路選択の支援

工業系高校の入学者数の減少など、ものづくりへの興味喚起の取組が必ずしも進路に結びついていないため、早い段階からの意識醸成に加え、ものづくりに関心のある生徒が進学や就職の際に理工系の学校やものづくり企業を選択できるような取組を強化することも必要です。

また、理工系の学校は、他の学科に比べ女子生徒の割合が低いことから、ものづくりは男性中心の職場であるというアンコンシャス・バイアスを解消し、工業系高校や理工系大学等の魅力、製造業の魅力や働きやすさについても発信していく必要があります。

さらに、普通高校や工業系以外の専門高校の出身者からも、ものづくり産業で活躍している方が多くいることから、在学中にものづくりに触れる機会を提供するとともに、産業界においても、就職の際に様々な人材から選ばれるようになることが必要です。

(2) 高度人材の育成と多様な働き方を実現できる環境づくり

○ 生産性向上や付加価値向上を担う高度な技能や技術を持つ人材の育成

ものづくり産業を取り巻く環境が厳しさを増す中、生産性や付加価値の向上を担う高度な人材が求められています。

本県のものづくり産業を支える高い技能・技術が、次の世代に受け継がれていくよう、人材を育てていく必要があります。これに加え、AI(人工知能)、IoT、ビッグデータ、ロボットなどの最新技術の導入ができる人材も育成していかなければなりません。

ものづくり産業をめぐる環境の変化は大きく、求められる能力も変わっていくため、学び直しの機会であるリスキリングも重要です。

○ 誰もが成長と自己実現を得られる環境づくりの推進

女性の活躍推進が求められていること、また若者の就職先の選択において「働きやすさ」や「自分が成長できること」を重視する傾向があることから、誰もが成長と自己実現を得られる環境づくりが必要です。

また、確保した人材が定着するためにも、働き方改革や働きがいのある職場環境づく

りが必要です。

働くことに対する価値観も多様化しており、管理層になることを望まず、現場で働き続けることを望む人も増えてきています。

働く人一人一人がそれぞれに合った働き方を実現するため、誰もが働きやすく、成長することができ、社会に貢献できるような職場を目指していかなければなりません。

○ 自ら起業し活躍できる環境づくりの推進

近年、企業に就職するだけでなく、自ら起業することを選択する人も増えてきています。例えば本県では、ヘルステック・イノベーション・ハブにベンチャー企業が入居し、ヘルスケア関連産業の拠点化が進んでいます。

高等教育機関などでの起業家教育も広がり、学生のうちから優れたビジネスプランを作成する人材も育ってきています。このような人々が県内で起業し、その能力を十分発揮できる環境の整備が必要となっています。

(3) 県内外からの人材の確保

○ 生徒・学生の県内就職やU・Iターンの促進

生産拠点の新設や増設が続くものづくり産業では、今後も旺盛な人材ニーズが続くものと見込まれます。一方、県内就職については、新規高卒就職者の県内就職率は上昇しているものの、生徒数の減少や進学率の上昇により就職者数は減少しています。

また、企業では理工系やデジタルの専門知識を持つ人材を求めており、県内高等教育機関の学生はもちろん、県外に進学した学生など、優れた人材の確保が重要となっています。

このことから、県内高校生や県内外の高等教育機関の学生に対し、本県ものづくり企業への理解促進を図るとともに、県内就職やU・Iターンを促進する取組が必要です。

IV ものづくり産業で求められる人材像

ものづくり産業の人材ニーズは今後も高い水準が続くと予想される一方、新規高卒就職者数は減少が続くことが見込まれることから、労働力不足は今後更に深刻化していくと考えられます。このような状況において、ものづくり企業が事業活動を展開していくため、優れた人材の育成・確保・定着がますます重要となります。

1 産業人材像の考え方

(1) 「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」における産業人材像

平成27年に策定された「いわてものづくり産業人材育成指針」では、いわて産業人材育成会議での提言に基づき、育てるべき産業人材像を設定しました。令和元年に策定された、「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」でもこの産業人材像は踏襲され、取組が進められました。

「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」の育てるべき産業人材像

(1) 高い現場対応能力を持ち、製造現場を担う人材

- ① 企業現場感覚
企業において即戦力となれるような企業現場の感覚を身につけた人材
- ② 高い現場対応能力
品質を満たした造り込みができる能力や施設・設備の能力を短期間で最大限に発揮させることのできる人材
- ③ 技能の本質や原理の理解力、応用力
技能検定等の試験合格のみに偏ることなく、技能の本質や原理を理解し、応用のできる人材
- ④ 製造マネジメント能力
製造現場の課題解決に向けてのリーダーシップや、効率的に生産できるしくみを提案できる能力等を身につけた人材
- ⑤ 製造現場の分析力
製造現場の実態を的確に捉える力や、それをカイゼンに展開できる分析力等を身につけた人材

(2) 技術・研究開発などの技術革新を担う人材

- ① 挑戦をする意欲
新技術・新工法の提案に向け、技術・研究開発などの技術革新に常に挑戦する意欲を持つ人材
- ② 幅広いものの見方・考え方
技術・研究開発において、PDCAサイクル(Plan:計画、Do:実施、Check:評価、Action:改善)を実践しながら、常に高い付加価値を意識して多角的にもの考えられ

る人材

(3) 技術開発と経営のマネジメントができる人材

① 企業のイノベーションを創出する能力

国内外のマーケティングに基づき、高い付加価値を生み出す技術等により、企業のイノベーションを創出し、企業経営につなげられる能力を身につけた人材

② 企業の強みを生かせる能力

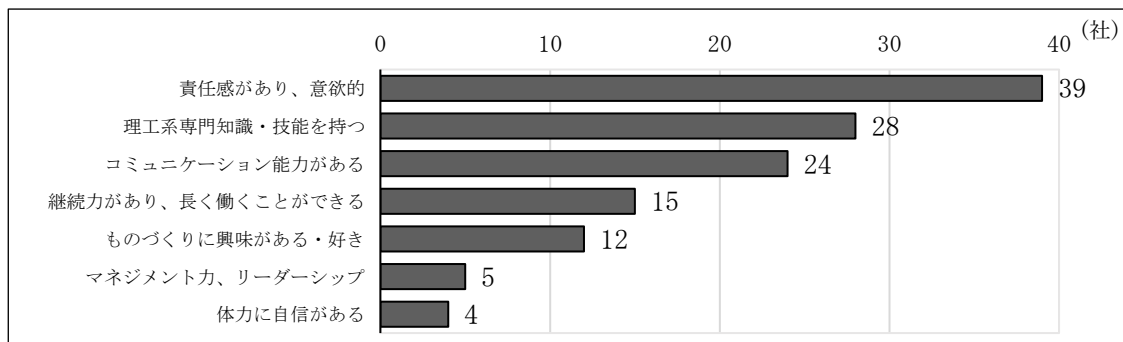
企業経営の革新となるコアコンピタンスや知的財産、国際的な立ち位置などを常に意識し、企業における強みを最大限に引き出せる能力を身につけた人材

この産業人材像は、策定から時間が経過していますが、製造現場、開発部門、経営層それぞれに求められる能力が整理されており、現在にも通じるものです。一方、DXの推進など、企業が対応すべき課題は多様化しており、これらの視点も加味していく必要があります。

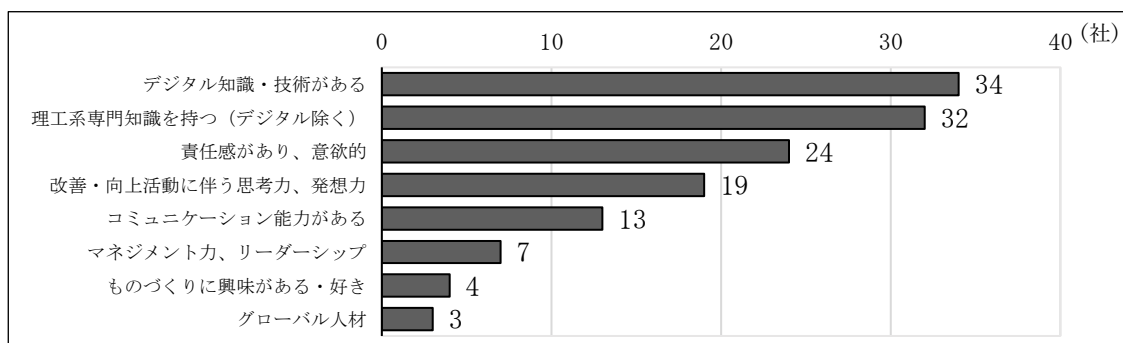
(2) 企業が求める人材

県が令和3年度に実施した「ものづくり企業（製造業・情報通信関連産業等）の人材ニーズ等に関する調査」によると、新卒で採用したい人材については次のような回答結果となりました。

【今後5年間で採用したい人材（高等学校卒）】



【今後5年間で採用したい人材（大学院、大学、高専、短期大学卒）】



また、全国的な状況については、厚生労働省で労働者に求める能力、スキルを調査しており、製造業で上位となったものは次の通りでした。

50歳未満(正社員)	50歳以上(正社員)
1：チームワーク、協調性・周囲との協働力	1：マネジメント能力・リーダーシップ
2：職種に特有の実践的スキル	2：課題解決スキル
3：課題解決スキル	3：チームワーク、協調性・周囲との協働力
4：コミュニケーション能力・説得力	4：コミュニケーション能力・説得力

出典：厚生労働省「令和3年度 能力開発基本調査」

これらの調査結果から、企業での役割や年齢区分によって、企業が社員に求める能力・スキルに違いがあることが見て取れます。技能職としての役割を担う高等学校卒業者は、生産現場に配属される場合が多いことから、責任感、周囲との協調性やコミュニケーション能力などを必要とされていると考えられます。一方、技術職としての役割を担う大学等卒業者は、入社後に社内の技術革新やDXの推進などを期待されていると考えられることから、デジタル知識・技術や理工系専門知識を持っている人材を求めていると考えられます。

年齢区分では、組織運営の役割が増加する50歳以上は、マネジメント能力やリーダーシップが、より期待されていることが分かります。

(3) 本県のキャリア教育で育成すべき能力

岩手県教育委員会の「いわてキャリア教育指針」(令和2年3月改訂)では、キャリア教育を推進し、本県の児童生徒が、将来、社会を創造しながら自らの人生をたくましく切り拓いていける人材の育成を目指としています。その中で、本県のキャリア教育を通して育成すべき能力を以下のように挙げています。

「いわてキャリア教育指針」のキャリア教育で育成すべき能力

ア 総合生活力

総合生活力は、「児童生徒が将来の社会人・職業人として自立して生きるために必要な能力」であり、市民生活、職業生活、家庭生活など、社会生活の様々な場面に適切に対応できる能力の総称である。

総合生活力は、「確かな学力」、「豊かな心」、「健やかな体」を要素とし、社会生活を生き抜いていく上でのエンジンと例えることができる。

【要素ごとに育成したい具体的内容】(例)

確かな学力	学習意欲・態度、基礎学力、問題発見・解決能力、情報活用能力など
豊かな心	人間関係形成能力、チームワーク、リーダーシップ、規範意識、向上心 など
健やかな体	基本的な生活習慣の確立、健康の増進、体力の向上、食育の推進など

イ 人生設計力

人生設計力は、「児童生徒が主体的に人生計画を立て、進路を選択し、決定できる能力」であり、これまで中学校及び高等学校で行われてきた進路指導を更に充実させ、高等学校や大学等の卒業後を見据え、現実の社会を知り、望ましい勤労観・職業観を形成し、将来の人生設計を主体的に決定することができるよう、発達段階に応じて計画的に育成されるべき能力である。

人生設計力を構成する要素は、「社会を把握する能力」、「勤労観・職業観」、「将来設計力」である。

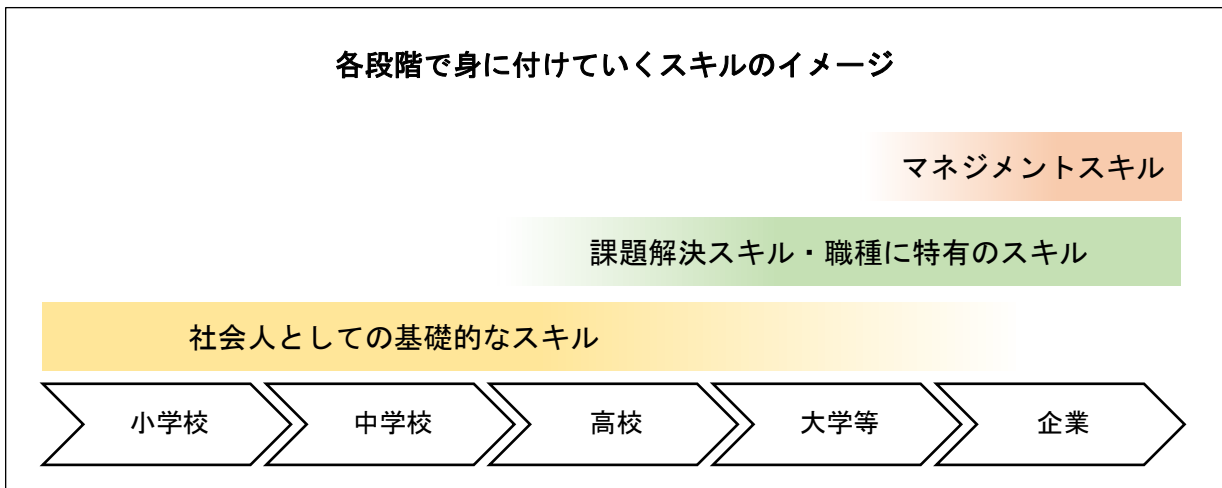
【要素ごとに育成したい具体的内容】(例)

社会を把握する能力	現代社会(政治・経済・文化・地域社会・地域産業)の理解、国際社会の理解 など
勤労観・職業観	働くことの意義と権利の理解、職業に関する知識・技能、職業適性判断力、労働意欲の涵養、職業資格取得 など
将来設計力	人生観、先見性、進路情報活用力、進路選択力、多様性の理解 など

企業が求めるコミュニケーション能力、チームワーク、協調性などは総合生活力、責任感、意欲などは総合生活力や人生設計力を身に付ける過程で養われます。これら社会人の基礎となるスキルの習得にはキャリア教育が大きな役割を果たしています。

2 産業人材像と人材育成の基本的な考え方

ものづくり産業を担う人材に期待されるスキルは多岐にわたりますが、その要素を紐解いてみると、ものづくり産業のみならず全ての産業に必要とされる社会人としてのスキル、現場などで求められるものづくり産業特有のスキル、ものづくりの現場から企業経営まで組織を動かすためのスキルに分けることができます。言い換えると「社会人としての基礎的なスキル」、「課題解決スキル・職種に特有のスキル」、「マネジメントスキル」の3つに大別されます。そしてそれぞれのスキルは、それぞれ独立したものではなく、成長過程の中で段階を経て身に付け、積み重なっていくものです。



本指針では、これら3つのスキルをものづくり産業で求められる人材像に必要とされる要素と位置付け、これらに対する人材育成の基本的な考え方について、以下の通り整理します。

(1) 社会人としての基礎的なスキル

人材ニーズ等に関する調査で回答が多かった責任感・意欲やコミュニケーション能力、能力開発基本調査で回答が多かったチームワーク、協調性・周囲との協働力等は、児童・生徒・学生が学校生活の中で身に付けていく基礎的なスキルです。基礎学力や基本的な生活習慣の確立はもとより、出前授業や職場体験等を通して勤労観や職業観を育成することで、いわてで働くことやものづくり産業で働くことについて考える機会を提供していくことが必要です。近年では、児童・生徒の論理的思考力等を養う方法の1つとしてプログラミング教育も導入されています。また、高い教育効果を得る方法としては、課題解決型学習が有効です。教育機関において、実際の課題をケーススタディとして生徒・学生がチームを組んで解決策を模索することで、自発的な学びや実践的な体験となり、座学よりも高い効果が得られます。このため教育機関においては、課題解決型学習を推進するとともに、企業においては、学習の場を積極的に提供することが求められます。

社会人としての基礎的なスキルは、後述する2つのスキルのベースになるものであり、

小学校からのキャリア教育等により培っていくものです。これまでも、地域ものづくりネットワーク等が学校と連携したキャリア教育に取り組み、児童・生徒が基礎的なスキルを身に付ける機会を提供してきましたが、キャリア教育がこれまで以上に充実するよう、ものづくり産業全体が、学校の取組を支援していくことが必要です。

(2) 課題解決スキル・職種に特有のスキル

「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」の産業人材像の中で提示されている「高い現場対応能力を持ち、製造現場を担う人材」や「技術・研究開発などの技術革新を担う人材」は課題解決スキル・職種に特有のスキルを身に付けた人材といえます。また人材ニーズ等に関する調査においても、「デジタル知識・技術」、「理工系専門知識」などの課題解決スキル・職種に特有のスキルが重要視されています。職種に特有のスキルは、業務上で必要とされるスキルが業界・企業ごとに異なるとともに、最先端の技能や技術は日々進化しています。

課題解決スキル・職種に特有のスキルは、工業系高校や高等教育機関での専門学習のみならず、実際に働き始めてからも、現場での訓練や、より高度な技術や先端技術の学習機会への参加などにより獲得していくものです。工業系高校や高等教育機関においては、それぞれの教育効果を高めるため、相互が連携した取組のほか、教育機関内だけに留まらず、地域や民間企業等と連携しながらより実践的な学習の場を創出していくことが重要です。

また、働き始めてからの学びにおいては、企業は必要な人材の育成のための教育制度を整え、社内での教育とともに、職業訓練機関をはじめとする様々な外部の教育機会も積極的に活用し、継続的な人材育成に努めていくことが必要です。

(3) マネジメントスキル

マネジメントは、経営者層だけでなく、係長・課長職等の中間管理職や生産現場を管理する班長・リーダー職にも必要なスキルです。企業を取り巻く環境の変化は大きく、企業が抱える課題は多様化しているほか、経営者・中間管理職などそれぞれの層によって、対応すべき課題の難易度や緊急度は様々です。顕在化している課題を解決するだけでなく、潜在的な課題を的確に捉え迅速に対応していくことも求められています。

マネジメントスキルは、経営者や中間管理職、現場のリーダーなど各階層において、絶えず変化する企業を取り巻く状況に対応していくため、常にスキルを高めるよう努めていくことが必要です。このため、企業では計画的な人材育成を行い、各機関において実施する経営課題や社会課題等への対応に資するセミナーや支援制度も積極的に活用しながら人材を育成していく必要があります。

V 目指す姿と取組方針

本県のものづくり産業を取り巻く現状と課題、求められる人材像とその育成に関する考え方を踏まえ、本指針が目指す姿と、その実現のための取組方針を次の通りとします。

1 目指す姿

ものづくり産業は、本県の最優先課題である人口減少対策において重要な役割を担うとともに、本県経済を支える重要な産業であり、今後も更なる発展が期待されています。一方、企業を取り巻く環境は複雑化し、対応しなければならない課題も多様化しています。

地域の経済や雇用に好循環をもたらすものづくり産業が今後も発展し続けていくため、ものづくり産業を支える人材について、引き続きオールいわてで育成し、確保し、定着させていくことが求められます。

【目指す姿】

未来に向かい発展するものづくり産業を支える人材を

オールいわてで育成・確保・定着

2 取組方針

目指す姿を実現するため、まずはものづくりへの興味を持つ人を増やし、育てていくことが必要です。そして、ものづくりに携わる人々の能力を高め、その能力を発揮できる環境を整えなければなりません。また、人材の確保についても、これまで以上に力を入れていくことが求められます。

これらのことは、それぞれ別個の取組ではなく、互いに関連し、重複するところもありますが、目指す姿の実現に向け、次の3つの取組方針を定め、小中学生から企業人に至るまで各段階に応じたものづくり産業人材育成・確保・定着の取組を、産学官が連携し、地域の特色を生かしながら総合的に推進します。

(1) 各段階の取組を連続させたものづくり産業人材の育成

○ 地域ものづくりネットワーク等を中心とした各段階に応じた人材育成の推進

地域ものづくりネットワーク等を中心とした産学官連携の工場見学、出前授業及び人材育成研修等により、小学生から企業人まで各段階に応じた人材育成を推進します。

小中学生から高校生、大学生等に至るまで、ものづくりへの興味喚起など、地域ものづくりネットワークが学校と連携したキャリア教育に取り組みます。また、教育効果を高めるため、課題解決型学習を推進します。

企業人に対しては、地域ものづくりネットワークによる勉強会、企業による社内研修や関係機関による各種研修等に取り組みます。

○ **ものづくり産業につながる進路選択を支援する連続性を持ったキャリア教育の推進**

ものづくりに興味を持つ児童・生徒・学生がものづくり産業につながる進路を選択できるよう、多様な進路の選択肢に関する情報提供等により、小学校から高等教育機関まで連続性を持ったキャリア教育を推進します。

工業科の高校生による小中学校への出前授業や体験教室、企業人等による高校・大学でのキャリア講座の実施など、次の段階の人たちとの情報交換や交流の機会を創出することにより、児童・生徒・学生が進路に関する理解を深め、ものづくり産業につながる進路をより幅広く選択できるような取組を進めます。

(2) **誰もが成長し、能力を発揮できる環境の整備**

○ **高等教育機関等との連携による高度技能者・技術者の育成**

ものづくり産業を取り巻く環境変化や企業のニーズを踏まえ、高等教育機関等と連携し高度技能者・技術者の育成に取り組みます。

工業系高校における各種実技講習会、教員の指導力向上研修等の開催により、生徒の技能向上や資格取得等を促進します。また、学校での専門分野教育に加え、企業と工業系高校及び高等教育機関が連携し、ものづくりの現場で求められる技能や技術について情報を共有しながら、学生の能力を養う機会の拡充に努めます。

高等教育機関では、分野別の講座等、学生の課題解決スキルの向上に資する取組を進めます。

企業においては、社内教育に加え、職業訓練機関をはじめとする様々な機関が提供する教育機会や高等教育機関が実施するリスキリングの活用に努めます。

○ **働き方改革の推進等による若者や女性などに魅力ある職場づくりの推進**

誰もが働きやすい職場環境を整備し、若者や女性などに魅力ある職場となるため、関係機関が連携し、アンコンシャス・バイアスの解消、労働条件の改善、福利厚生制度や職場環境の見直し等働き方改革の推進などの取組を進めます。

自分の能力を発揮し成長を感じられる職場環境の整備に向け、企業は人材育成制度や評価制度の充実などに積極的に取り組むとともに、関係機関が連携してその取組を支援します。

また、希望する働き方ができるよう、企業においては、従業員の希望や適性も踏まえながら、ジョブ型雇用を選択できるようにするなどの制度の整備を進めます。

なお、環境変化に対応しながら組織を運営していくため、マネジメントのできる人材の育成に努めます。

○ **起業家教育やネットワークづくり等による起業しやすい環境の整備**

優秀な人材が本県で活躍できるよう、企業に就職するだけでなく、県内に留まって自ら起業しやすい環境づくりを推進するため、高等教育機関での起業家教育や起業家同士のネットワークづくり等を支援します。

また、起業に対する周辺の理解や支援が広がるよう、新たなチャレンジが受け入れられる風土の醸成に努めます。

(3) 新卒者などの県内就職やU・Iターンの促進

○ 県内の生徒・学生や保護者等の意識醸成による県内企業への就職促進

県内企業への就職を促進するため、高校生、大学生、教員及び保護者を対象にいわてで働く意識の醸成に取り組みます。

高校生や大学生等と企業のマッチングを促進するため、企業説明会やガイダンスの開催に取り組みます。

また、大学進学等で本県を離れる高校生に対し、キャリア講座や企業見学を通じて県内ものづくり企業の情報を提供します。また、学生の進路に多大な影響を与える保護者や教員に対しても、県内ものづくり企業やものづくり産業への理解を深めることを目的とした企業見学等の取組を進めます。

○ 県外の高等教育機関等に進学した学生へのアプローチ強化

県外在住の大学生等へのアプローチを強化し、本県ものづくり企業の魅力の発信に取り組みます。

学生がその高度な技能や技術を生かして働ける環境が本県にあることを周知するため、本県におけるものづくり企業の集積状況や大学等を卒業した人材が活躍できる研究・開発部門等を持つ企業情報を提供する機会となる企業見学や企業説明会の開催に取り組みます。

目指す姿と取組方針の具体的な取組例

	取組方針1 各段階の取組を連続させた ものづくり産業人材の育成	取組方針2 誰もが成長し、能力を 発揮できる環境の整備	取組方針3 新卒者などの県内就職 やU・Iターンの促進
小中学生	<p>学校でのキャリア教育</p> <p>工場見学、出前授業、職場体験等（キャリア教育への支援）</p> <p>教員向けキャリア教育研修等</p> <p>体験教室等</p> <p>工業系高校等による出前授業</p>		
高校生	<p>学校でのキャリア教育</p> <p>工場見学、出前授業、職場体験等（キャリア教育への支援）</p> <p>ものづくりセミナー等</p> <p>学校での専門分野教育</p> <p>実技講習会等（資格取得支援等）</p> <p>工業系高校教員向け指導力向上研修</p> <p>大学等、企業によるキャリア講座</p>		<p>教員・保護者向け企業見学等</p> <p>企業説明会、ガイダンス等</p>
大学生等	<p>企業見学、キャリア講座（出前授業）、インターンシップ等</p> <p>大学等での専門分野教育</p> <p>各分野の講習会、勉強会等</p> <p>企業によるキャリア講座</p>	<p>専門技術習得</p> <p>起業家教育</p>	<p>企業説明会、ガイダンス等</p>
企業人	<p>社内研修</p> <p>スキル向上のための講習、勉強会等</p> <p>マネジメントスキル向上のための研修、講習等</p>		<p>企業説明会、ガイダンス等</p> <p>働き方改革等</p>



VI 産学官の役割

本県経済をけん引するものづくり産業が今後も発展し続けていくためには、産業人材の育成・確保・定着がより一層重要となります。このため本指針においては、小中高生から企業人まであらゆる人材を中長期的な視点から継続的に育成するとともに、県内外の人材が県内のものづくり産業で活躍していくことを目指しています。

その実現に向けて、産学官で本指針を共有し、連携して取組を進めていくため、それぞれに期待される役割を次の通りまとめます。

1 産業界（ものづくり企業）

- 学校等のキャリア教育や人材育成の取組に協力すること
- 企業内の人材育成の取組や制度を拡充させること
- 学校等や行政が実施する人材育成等に資する取組を積極的に活用すること
- 働き方改革の実施や、誰もが成長し、活躍できる職場環境づくりに努めること
- 企業の魅力の積極的な発信に努めること

2 学校等（小中学校、高等学校、高等教育機関）

- 産業界と連携しながらキャリア教育の充実といわて働く意識の醸成に努めること
- 産業界と連携した技術講習の実施などにより高度な人材の育成に努めること
- 保護者・教員のものづくり企業への理解を深め、生徒・学生の進路選択に対し適切な支援を行うこと
- 産業界の求める人材を理解し、専門教育やリスキリングの強化に努めること
- 産業界とも連携しながら起業家教育の充実に努めること

3 行政（国、県、市町村、試験研究機関、産業支援機関等）

- 学校等と産業界の連携を推進すること
- 学校等のキャリア教育や人材育成の取組の充実を支援すること
- 産業界の人材育成の充実を支援すること
- 産業界の求める人材育成の機会を提供すること
- 産業界の人材確保につながる機会を提供すること
- 働き方改革をはじめとする産業界の人材定着の取組を支援すること