

熊本県の産業をとりまく現状

熊本県の産業人材育成・確保を取り巻く状況を把握するため、県内の経済活動の状況を概観し、まず、産業構造、企業誘致、労働力の状況についてその現状をまとめてみた。

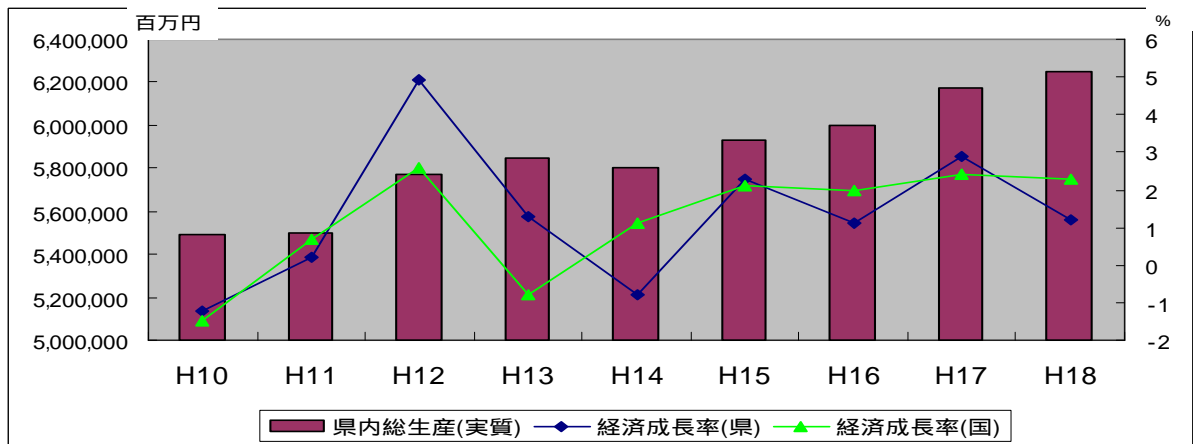
1 産業構造から見た熊本

(1) 経済成長率と県内総生産の推移

平成18年度の県内総生産額は6兆2,475億円、実質経済成長率は1.2%で平成15年度から4年続きのプラス成長となった。

これを生産面からみると、第1次産業の増加寄与度はマイナス0.2%、第3次産業の増加寄与度はマイナス0.7%であるのに対し、第2次産業の増加寄与度はプラス1.2%であり、新幹線関連工事の増加に伴い公共土木が伸びた建設業（対前年度増加寄与度0.7%）と、前年度に引き続き高水準の創業を続けた半導体関連を中心とした製造業（対前年度増加寄与度0.5%）が成長に寄与している。

図 - 1 熊本県の経済成長率(実質)と県内総生産の推移



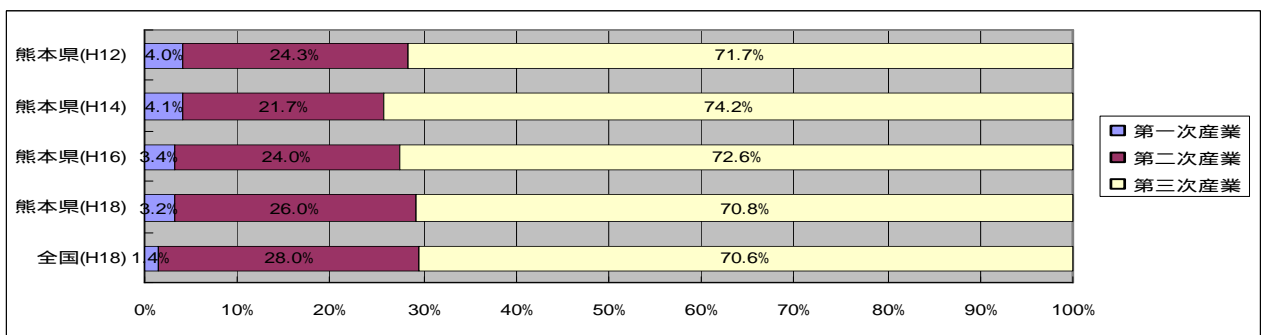
内閣府「H18年度県民経済計算、国民経済計算年報 平成20年版」

(2) 県内総生産における各産業の割合

県内総生産における各産業の割合では、ITバブルがはじけた平成14年度に第2次産業比率は21.7%に落ち込むが、平成18年度には平成12年度の第2次産業比率24.3%を超えて26.0%となった。

全国の数値と比較すると、第1次産業が2%程度高く、その分第2次産業の割合が低くなっており、第3次産業の割合は同程度となっている。

図 - 2 県内総生産における各産業の割合



内閣府「H18年度県民経済計算、H19年度国民経済計算」

(3) 製造品出荷額、従業者数、事業所数(4人以上)の推移等

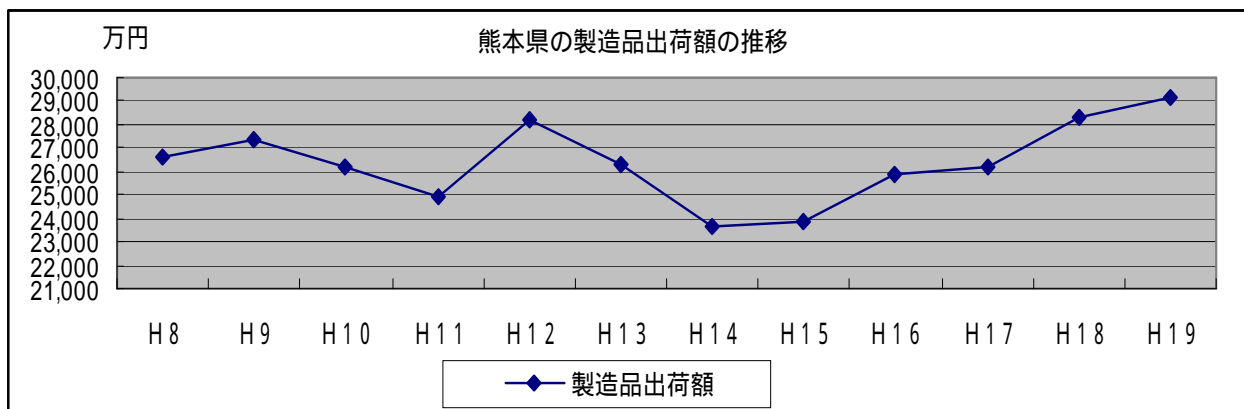
製造品出荷額の推移

本県では、昭和40年からの積極的な企業誘致により、大手企業の半導体製造工場をはじめ、繊維・衣料、電気製品、輸送機械などの企業進出が相次ぎ、従来の素材型産業から加工組立型へ移行しながら工業生産を拡大してきている。

平成19年の製造品出荷額は、2兆9千156億円と、過去最高の平成18年の2兆8千332億円を上回った。

推移をみると、ITバブルがはじけた平成14年に落ち込みを示すが、その後順調に回復してきている。

図 - 3

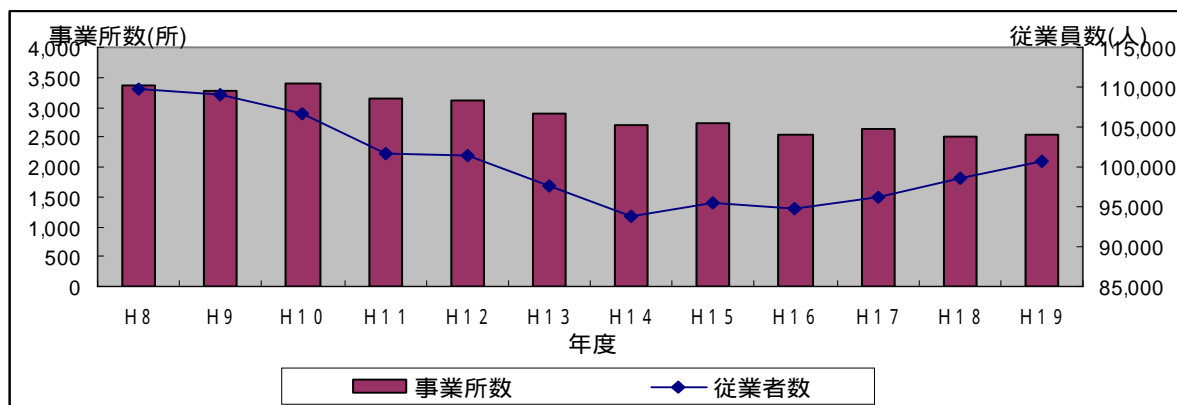


熊本県「平成19年工業統計調査速報」

製造事業所数(4人以上)及び従業者数の推移

熊本県内の製造事業所数及び従業者数の推移をみると、平成14年以降の推移は製造品出荷額とほぼ同様であるが、過去12年間で製造事業所数が一番多かったのは、平成10年の3,392事業所、同様に従業者数は、平成8年の109,847人となっている。

図 - 4 熊本県内の製造事業所数(4人以上)及び従業者数の推移



熊本県「平成19年工業統計調査速報」

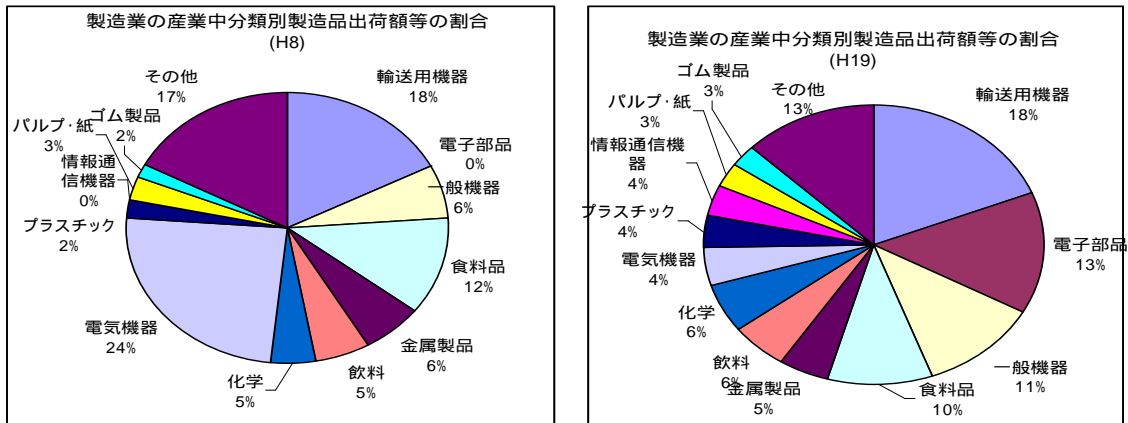
製造業の産業中分類別製造品出荷額の推移

製造業の産業中分類別製造品出荷額を見てみると、平成8年は、「輸送用機器」、「一般機器」、「電気機器」の加工組立型の産業は全製造品出荷額の48%を占め、平成19年には、「輸送用機器」、「電子部品・デバイス」、「一般機器」、「電気機器」、「情報通信機器」で50%を占めている。

(注):平成14年の産業分類改訂により「電気機械器具製造業」が、「情報通信機器器具

「製造業」と「電子部品・デバイス製造業」に3分割されている。

図 - 5



熊本県「工業統計調査」

(4) 県内総生産に占める第2次産業比率と1人当たり県民所得の比較

製造業を主とする第2次産業は、雇用を生み出し地域経済社会を活性化させることから、県内総生産に占める第2次産業比率が高い県は、1人当たり県民所得が高いと考えられる。相関をみてみると、県内総生産に占める第2次産業比率と一人あたり県民所得の相関係数は、0.303 (H17: 0.34) を示し、ある程度の相関があることがわかる。

表 - 1 県内総生産に占める第2次産業比率と1人当たり県民所得の比較(上段H18,下段H17)

県内総生産に占める第2次産業比率 単位：%	一人あたり県民所得 単位：千円	県民所得 単位：億円
滋賀県 51.1 (1位) 50.7 (1位)	静岡県 3,389(3位) 3,344(3位)	静岡県 128,684(10位) 126,805(10位)
三重県 48.7 (2位) 45.4 (2位)	滋賀県 3,352(4位) 3,275(4位)	三重県 59,799(19位) 57,273(20位)
静岡県 46.1 (3位) 45.2 (3位)	三重県 3,193(6位) 3,068(8位)	滋賀県 46,554(23位) 45,200(23位)
熊本県 26.8(32位) 25.0(32位)	熊本県 2,398(40位) 2,384(37位)	熊本県 44,032(24位) 43,918(25位)

()内は全国順位 内閣府「県民経済計算」

(注)：相関係数の見方：1つの目安として、相関係数の大きさ(絶対値)と相関の程度の表現の対応関係は以下のように考えれば良いと言われている。

1.0	R	0.7	：高い相関がある
0.7	R	0.5	：かなり高い相関がある
0.5	R	0.4	：中程度の相関がある
0.4	R	0.3	：ある程度の相関がある
0.3	R	0.2	：弱い相関がある
0.2	R	0.0	：ほとんど相関がない

「社会調査の基礎」(放送大学テキスト)

2 企業誘致の状況

「誘致企業」とは、昭和40年度以降、県内に事業所等を設置したもので、県との間に立地協定を締結したもの又は県が立会人となって、市町村との間に立地協定を締結したものをいう。本県では、積極的に企業誘致を進めてきている。

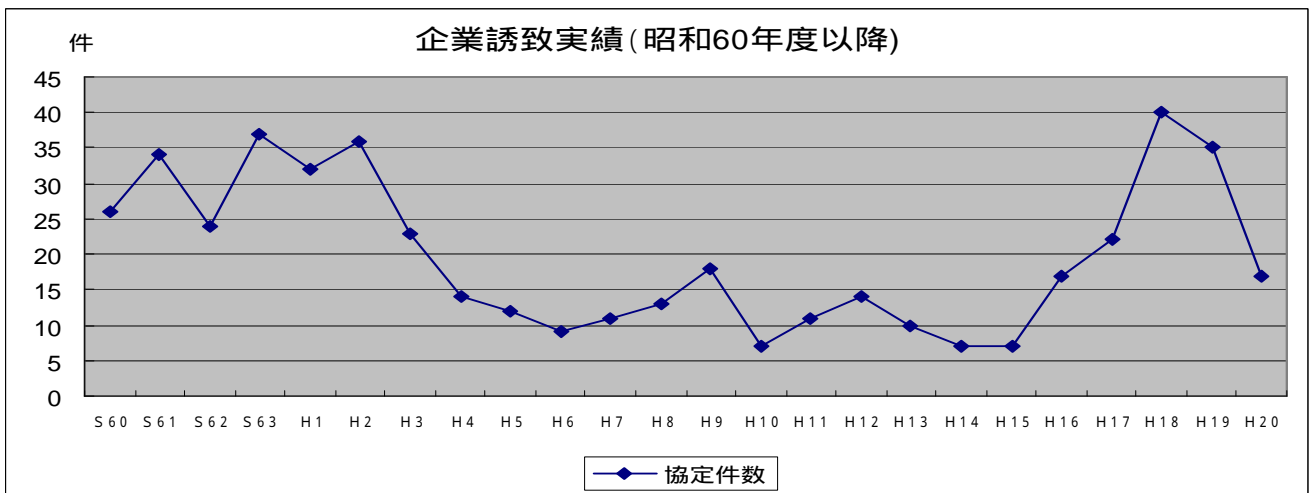
(1) 誘致企業数の推移

企業誘致件数の推移

過去5年間の誘致企業数の推移を見ると、平成16年度が17件、平成17年度が22件、平成18年度には過去最高の40件、平成19年度は35件であった。

また、平成20年度上期の実績は13件であったが、下期は現在のところ4件となっている。(平成21年3月4日現在)

図 - 6

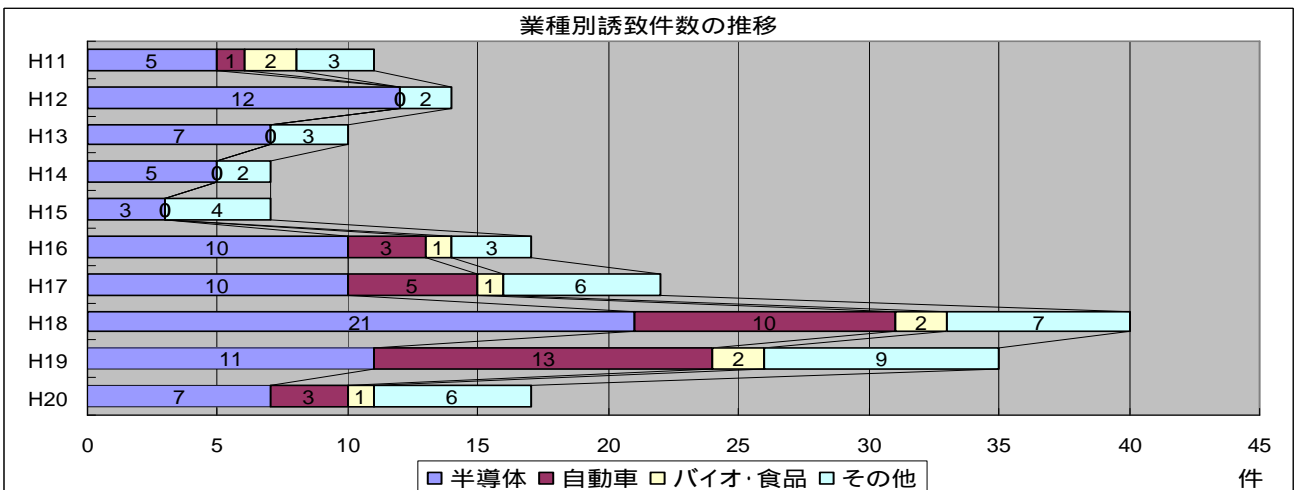


熊本県調べ

平成11年度以降、誘致企業の業種別に誘致件数を見てみると、半導体関連企業が90件で最も多く、自動車関連が35件、バイオ・食品が9件となっている。年度別の推移を見ると、平成16年度以降自動車関連企業の誘致件数が増加しており、平成19年度には半導体関連企業の11件よりも多い13件の誘致件数となっている。

図 - 7

(H21.3.4現在)



熊本県調べ

(2) 本県製造品出荷額、従業員数に占める誘致企業の割合

製造品出荷額、従業員数に占める誘致企業の割合を見てみると、誘致企業が県全体に占める割合は、平成19年では事業所数が2,534事業所中272事業所と10.7%であるが、製造品出荷額等では63.6%、従業員数で43.8%を占めている。

表 - 2 本県製造品出荷額、従業員数に占める誘致企業の割合
製造品出荷額

	昭和60年	平成19年	比較
全県	18,771億円	29,156億円	155.3%
誘致企業	8,202億円	18,533億円	226.0%
比率	43.6%	63.6%	

従業員数

	昭和60年	平成19年	比較
全県	111,912人	100,762人	90.0%
誘致企業	34,755人	44,135人	127.0%
比率	31.0%	43.8%	

熊本県「工業統計調査」

(3) 企業立地満足度調査 (平成20年7月 経産省)結果

平成18年に工場用地・建物を取得した企業を対象に、当該土地等の存在する都道府県の支援に関する満足度について経済産業省が実施した調査において、誘致企業が改善を求めたい点として、以下があげられた。

(人材斡旋・育成に対する支援)

- ・人材確保のための情報と支援
- ・地元高校の整備と地元採用への指導
- ・公共職業安定所(以下、「ハローワーク」という。)との連携による人材確保

ちなみに本県は、大分県、岩手県に続く全国3位の高い評価を得たが、迅速な対応や立地企業へのフォローアップなどに加え、人材斡旋・育成面での支援に関しても高い評価を得ており、今後とも更に支援を強化していくことが重要である。

3 労働力の状況

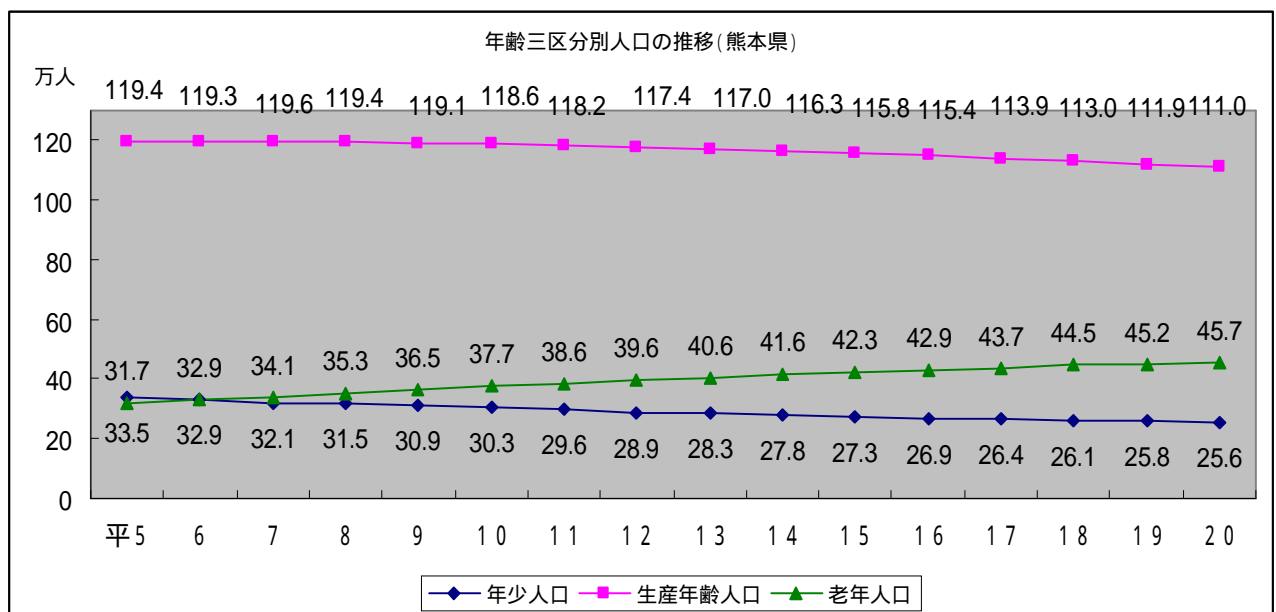
本県の企業誘致の際の大きな誘因として、優秀な人材が豊富であることがあげられてきたが、少子高齢化等によりこれから確実に生産年齢人口は減少していくと推測されることから、今後は、いかにして産業人材として育成する労働力を確保していくか、という点を考慮する必要がある。

(1) 生産年齢人口(15才～64才)の推移

年齢三区分別人口の推移

全国的に少子高齢化が進むなかで、15歳から64歳までの生産年齢人口は、平成8年から減少に転じている。平成20年の生産年齢人口は、平成5年の119万4千人から8万4千人減少し、111万人となっており、今後ともこの減少傾向は続いていくものと考えられる。

図 - 8 年齢三区分別人口の推移(熊本県)



熊本県「熊本県推計人口調査」

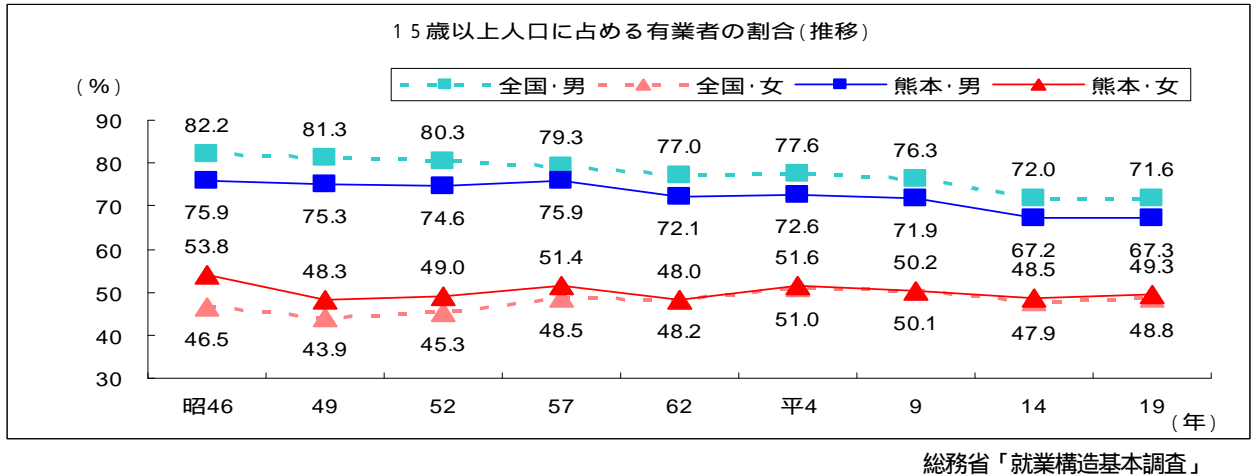
有業者の割合の推移

15歳以上の人口に占める有業者の割合の推移を見てみると、全国、熊本県ともにほぼ同様に推移しており、女性で横ばい、男性では緩やかな減少傾向にある。

これはパートなど、比較的拘束時間が短い雇用形態の増加等により、女性の社会進出がわずかながら進んでいるのではないかとと思われる。

平成19年の数値を見ると、全国男性が71.6%に対し、熊本県男性が67.3%、全国女性が48.8%に対し、熊本県女性は49.3%となっている。

図 - 9 15歳以上人口に占める有業者の割合（推移）

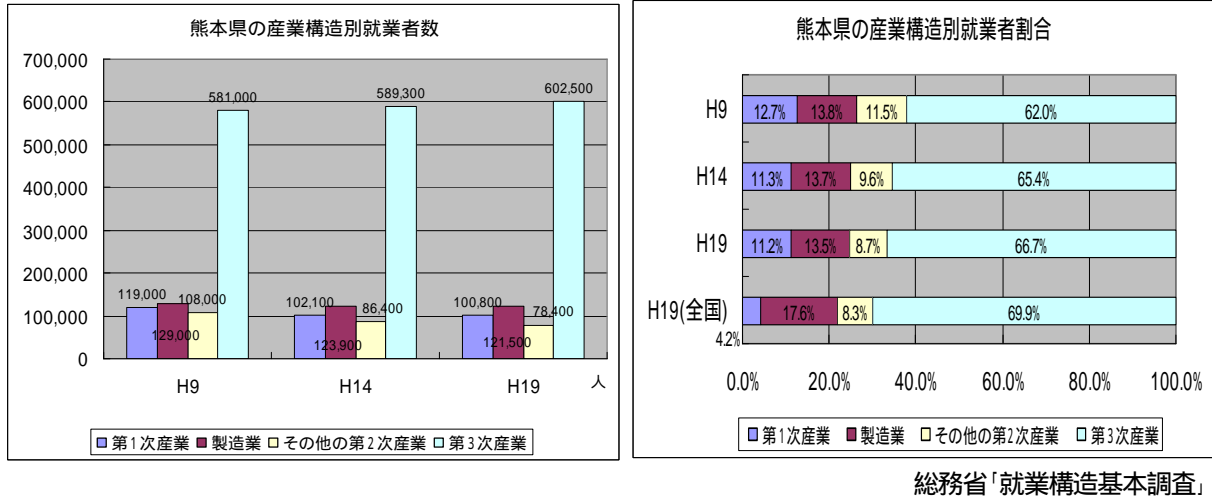


(2) 産業構造別就業者数とその割合

本県の産業構造別就業者数とその割合を見てみると、製造業の就業者数が全就業者に占める割合は、平成9年の129,000人(構成比13.8%)から平成19年の121,500人(同13.5%)に減少している。

全国においては、製造業の就業者数割合は17.6%と本県の13.5%よりも4.1ポイント高くなっているが、第一次産業従事者割合については、本県の11.2%に対し全国では4.2%と7ポイント低くなっている。

図 - 10 熊本県の産業構造別就業者数とその割合

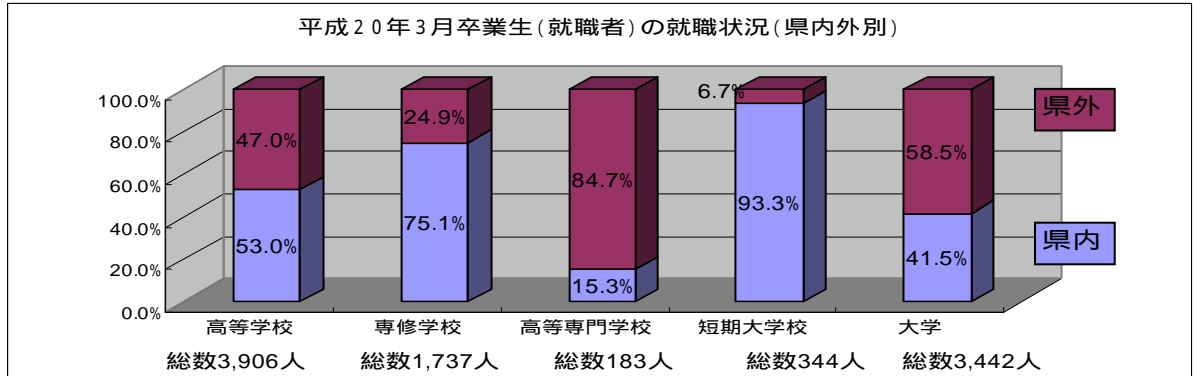


(3) 県内各学校の卒業生の就職状況(割合)

平成20年3月卒業生の県内外別就職状況

生産年齢人口が減少している中で、平成20年3月に県内の各学校を新たに卒業した人の就職先を県内外で比較すると、高校では53%、専修学校では75.1%、短期大学校では93.3%が県内事業所へ就職しているのに対し、高等専門学校や大学では県内事業所への就職率はそれぞれ15.3%と41.5%であり、県外事業所への就職率が高くなっている。

図 - 1 1

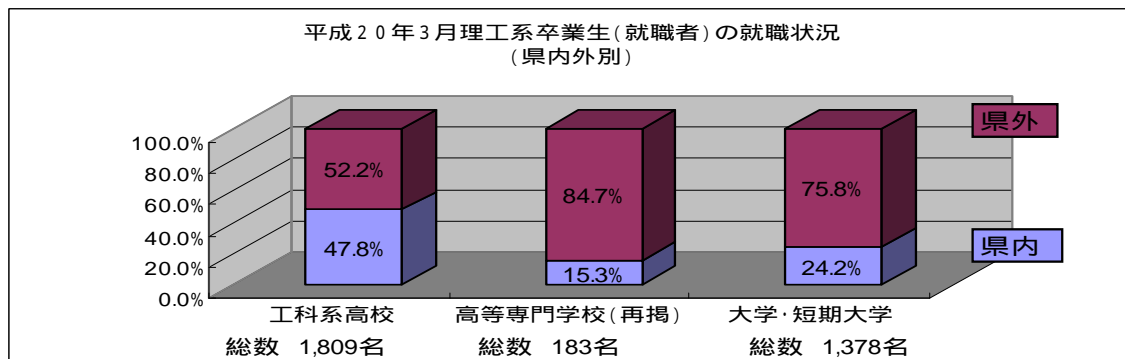


熊本労働局職業安定課調べ

平成20年3月理工系卒業生の県内外別就職状況

理工系の生徒・学生の就職先を見てみると、工科系高校生の県外就職率が52.2%、高等専門学校生の県外就職率が84.7%、理工系大学・短期大学の学生の県外就職率は75.8%と、県外事業所への就職率は高くなっている。

図 - 1 2

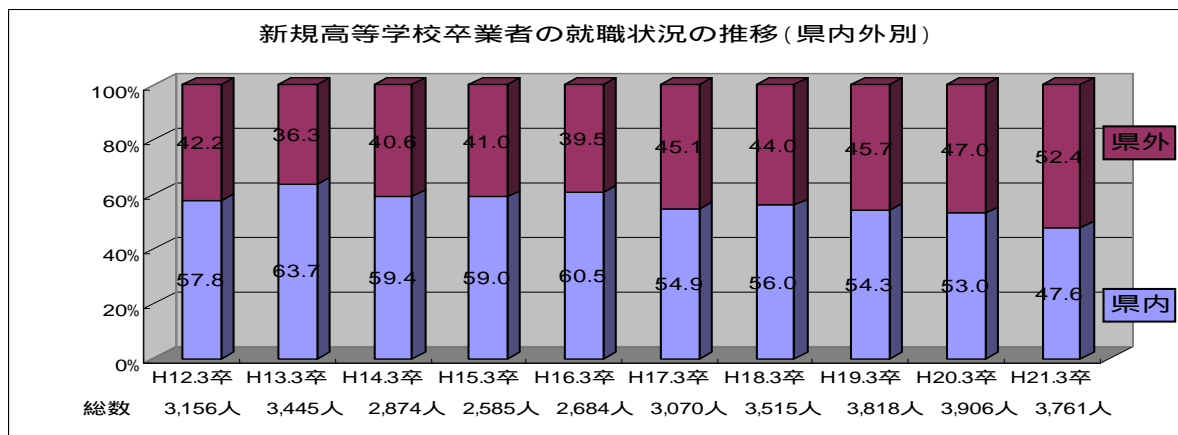


熊本県調べ

新規高等学校卒業生の県内外別就職状況の推移

新規高等学校卒業生の県内外別の就職状況の推移を見ると、平成21年1月末現在の数値ではあるが、平成21年3月卒業予定者では、県内の厳しい雇用情勢の影響もあり、県内就職者の割合が47.6%と、初めて県外就職者の割合を下回っている。

図 - 1 3



H21.1月末現在 熊本労働局職業安定課調べ

(4) 新規学卒者の在職期間別離職率の推移

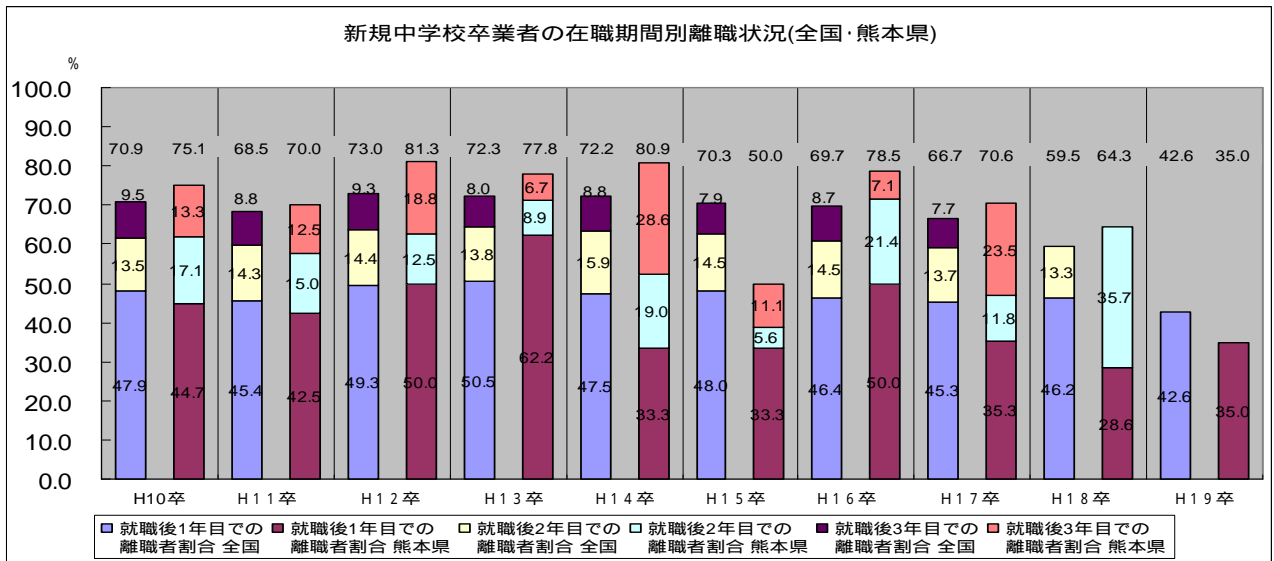
新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移をみると、「七・五・三問題」(新規中学卒業就職者の7割、新規高校卒業就職者の5割、新規大学卒業就職者の3割が3年以内に離職してしまう、という問題)といわれる傾向が見られる。

新規中学校卒業生

新規中学校卒業生では、平成17年卒業生の3年以内離職率は全国で66.7%、熊本県内では70.6%となっている。平成10年以降の卒業生の状況を全国と比較すると、平成15年卒業生を除き、熊本県の離職率の方が高くなっている。

図 - 14

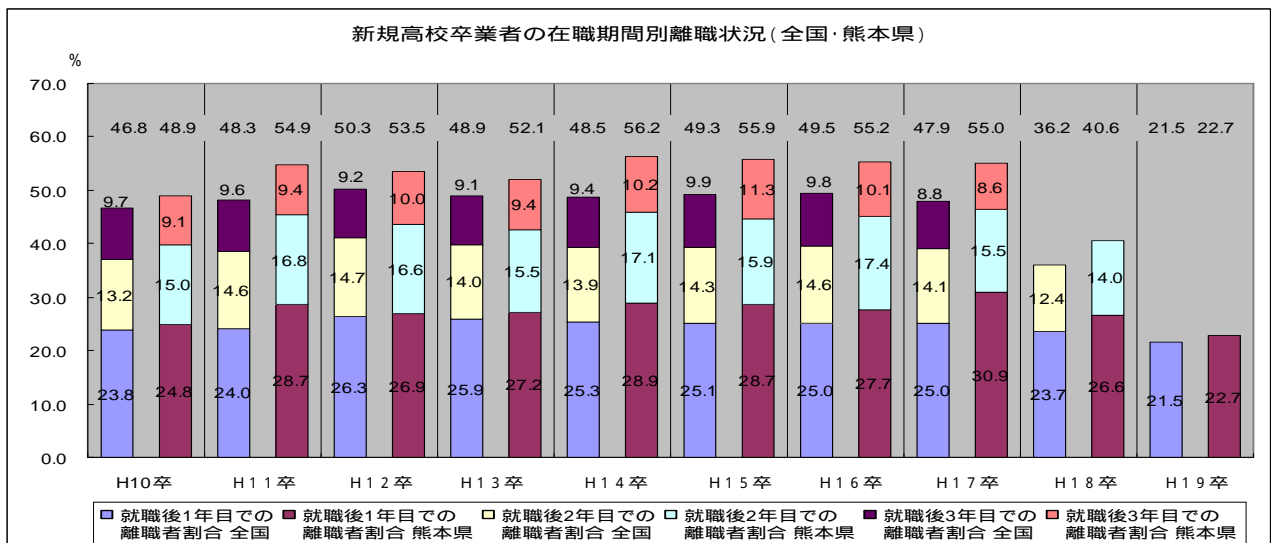
以下、3図とも厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室調べ



新規高等学校卒業生

新規高等学校卒業生では、平成17年卒業生の3年以内離職率は全国で47.9%、熊本県内では55.0%となっている。平成10年以降の数値を全国と比較すると、2.1ポイントから7.7ポイント程度、熊本県の離職率の方が高い。

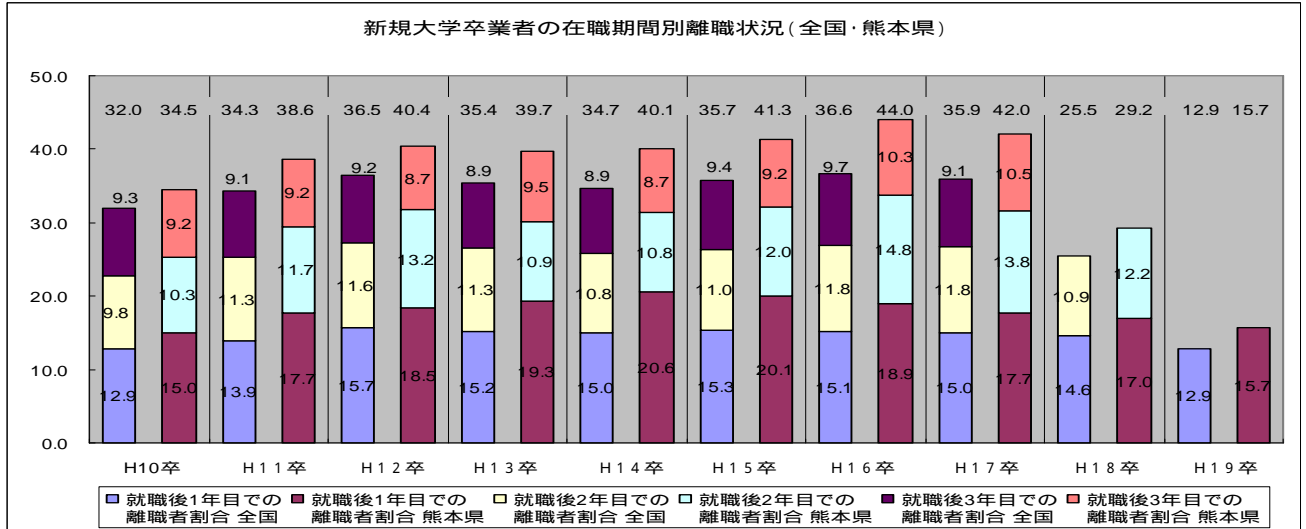
図 - 15



新規大学卒業者

新規大学卒業者では、平成17年卒業者の3年以内離職率は全国で35.9%、熊本県では42.0%となっている。平成10年以降の数値を全国と比較すると、2.5ポイントから7.4ポイント程度、熊本県の離職率の方が高くなっている。

図 - 16



この調査は、厚生労働省において管理している雇用保険被保険者の記録をもとにしており、あくまで年齢により新規卒業者とみなしている。

(5) 非正規雇用労働者の状況

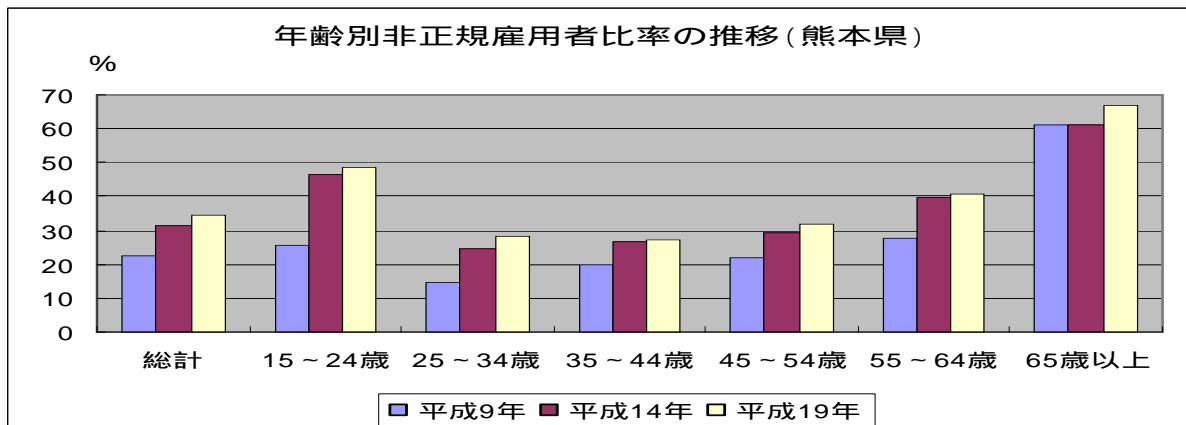
年齢別非正規雇用者比率

非正規雇用労働者とは、いわゆる正社員以外の雇用形態で雇用されているパートタイム労働者や、派遣労働者などを指す。

ライフスタイルに応じた多様な働き方を提供するという、働き手のニーズに即した一面がある一方で、昨今問題になっているように、景気が悪化すれば雇用の調整弁として「派遣切り」や「雇い止め」により失業する可能性も高く、不安定な雇用形態でもある。

働く人の就業意識の多様化が進む中、非正規雇用者の比率は平成9年の22.5%から平成19年は34.6%に伸びており、また、いずれの年齢層においても非正規雇用の割合は高くなっている。

図 - 17



総務省「就業構造基本調査」

年齢別非正規雇用者数

数値で見ると、非正規雇用者数は、平成9年の14万8千人から平成19年は約1.6倍の23万4千人に増加している。

特に15～34歳の若年層においては、平成9年の4万6千人から、平成19年は約1.8倍の8万1千人に増加している。

表 - 3 年齢別・雇用形態別雇用者数（熊本県）（単位：千人、％）

年齢階級	雇用者	正規雇用者	非正規雇用者		非正規雇用者比率
			うちアルバイト・パート		
平成9年					
総計	659	511	148	119	22.5
15～24歳	98	73	25	23	25.5
25～34歳	146	125	21	19	14.4
35～44歳	162	130	32	29	19.8
45～54歳	157	123	34	29	21.7
55～64歳	76	55	21	14	27.6
65歳以上	18	7	11	6	61.1
平成14年					
総計	658	450	208	155	31.6
15～24歳	82	44	38	32	46.3
25～34歳	156	118	38	24	24.4
35～44歳	154	113	41	32	26.6
45～54歳	167	118	49	39	29.3
55～64歳	81	50	32	21	39.5
65歳以上	18	7	11	7	61.1
平成19年					
総計	676	442	234	159	34.6
15～24歳	76	39	37	28	48.7
25～34歳	157	113	44	24	28
35～44歳	150	109	41	30	27.3
45～54歳	159	108	51	38	32.1
55～64歳	110	65	45	29	40.9
65歳以上	24	8	16	10	66.7

雇用者数は役員を除く。

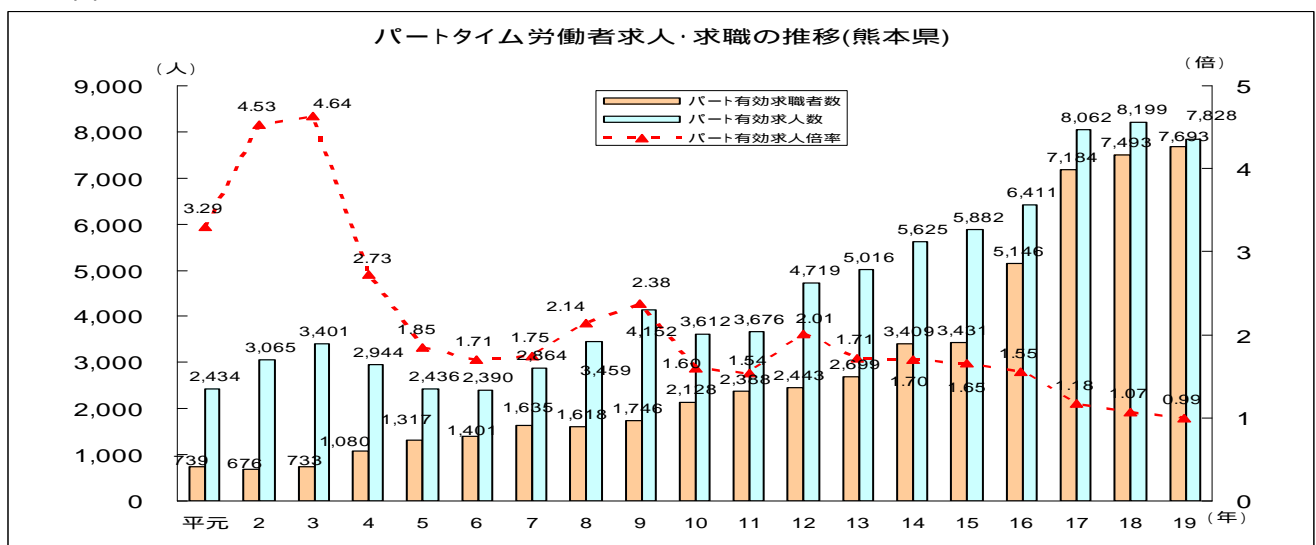
総務省「就業構造基本調査」

非正規雇用者比率は非正規雇用者数を雇用者数で除したものの。

パートタイム労働者の状況

パートタイム労働者の求人等の状況の推移を見ると、平成元年以降平成18年まで離職者数、求人数とも伸びてきており、また有効求人倍率も常に1倍以上という状況が続いていたが、平成19年には有効求職者数7,828人に対して、有効求人数7,693人、有効求人倍率は0.99倍となった。

図 - 18



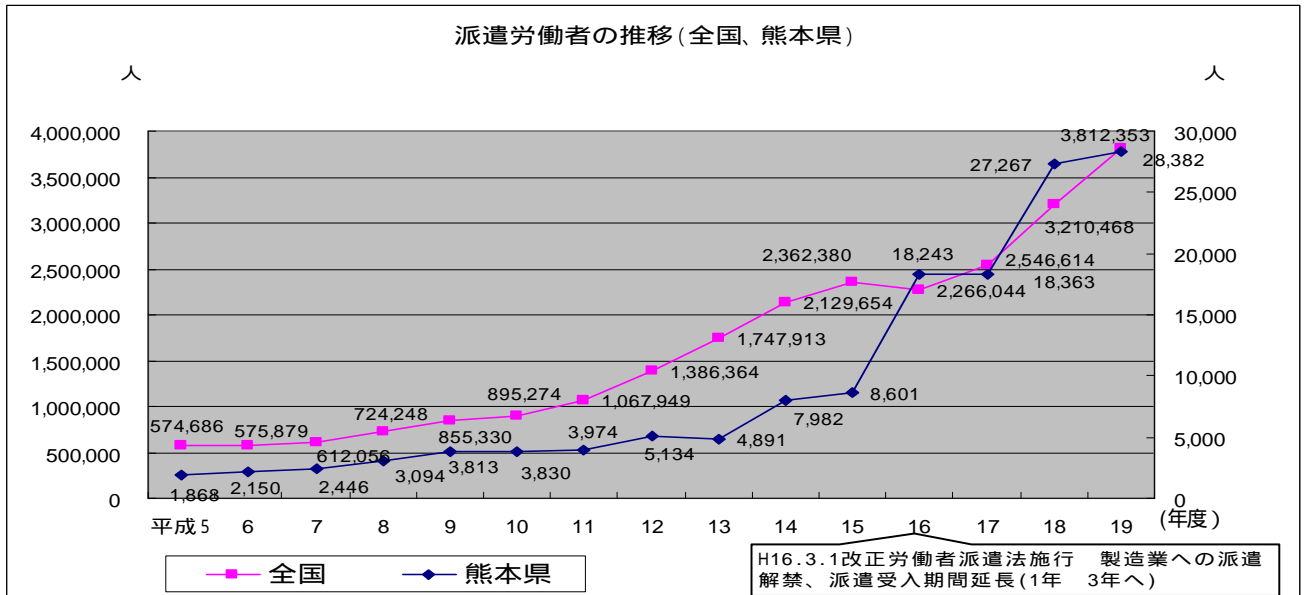
熊本労働局「職業安定業務統計」

派遣労働者の状況

また、派遣労働者数の推移を見ると、全国では平成5年の574,686人から、平成19年には約6.6倍の3,812,353人に伸びているが、県内では、平成5年の1,868人から平成19年には約15倍の28,382人と、さらに大きな伸びを示している。

労働者派遣法の改正により、派遣対象業務や派遣受入期間が延長されたことが、この要因として考えられる。

図 - 19



厚生労働省「労働者派遣事業報告書集計結果」、熊本労働局「職業安定業務年報」

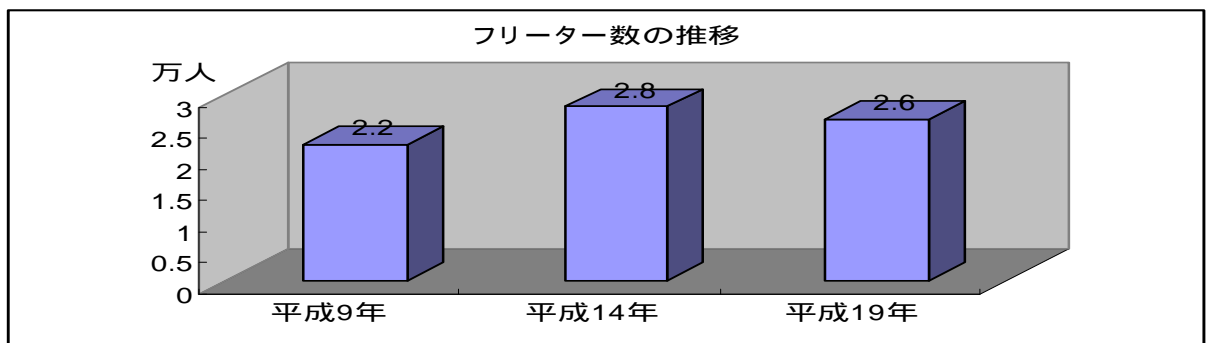
(6) 若年層における非正規雇用労働等の状況

フリーター数の推移

15～34歳の若年層における状況を見ると、非正規雇用労働者は、平成9年の46,000人(18.9%)から平成19年は81,000人(34.8%)に伸び、特に15～24歳では48.7%と、約半分が非正規労働者である。

また、15～34歳の者のうち、「パート」、「アルバイト」、「一次的な仕事に就いた」、「無業者のうちパート・アルバイトを希望する者」の合計である「フリーター」数の推移を見てみると、平成14年と比較すると若干減少しているが、依然として多い状況である。

図 - 20 フリーター数の推移(熊本県)



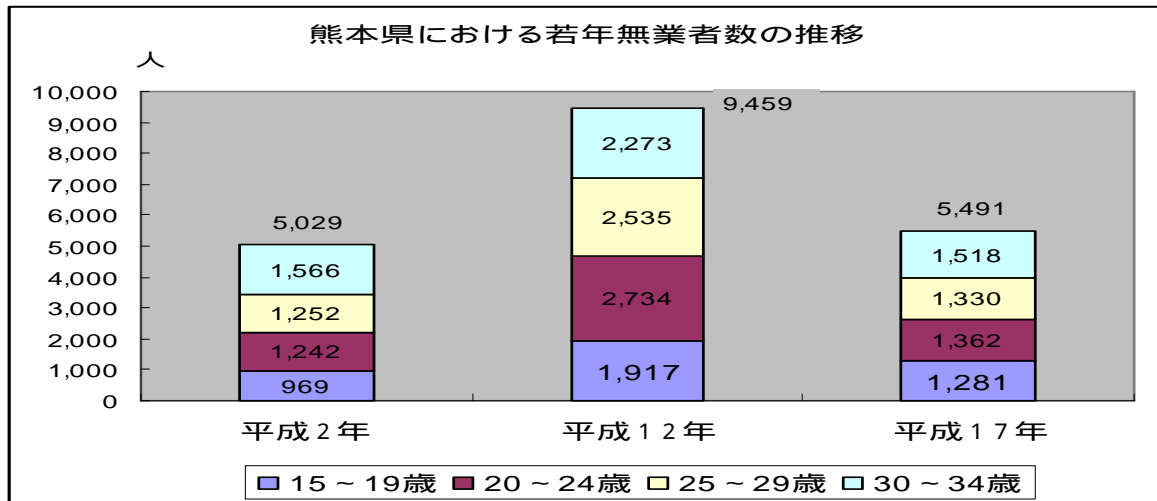
総務省「就業構造基本調査」、文部科学省「学校基本調査」により推計

若年無業者（ニート）数の推移

15～34歳の若年無業者（＝ニート：15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない人）数の推移を見ると、平成17年では、平成12年より4割程度約4千名減少し、5,491人と平成2年並みとなっている。

これは景気の回復に伴い、就業又は求職活動に向かった若年者が増加したためではないかと推測される。

図 - 2 1



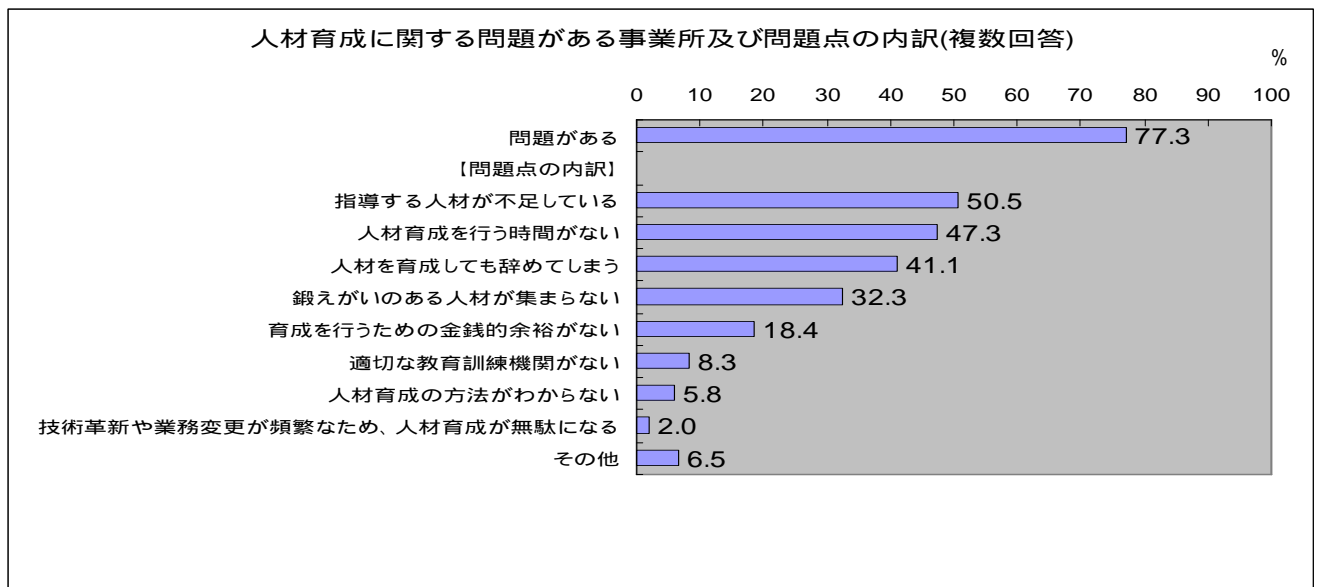
総務省「国勢調査」

(7) 企業内職業訓練の状況

人材育成に関する問題点

企業における職業能力開発の状況を見ると、能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は77.3%となっている。問題点の内容（複数回答）としては「指導する人材が不足している」（50.5%）、「人材育成を行う時間がない」（47.3%）、「育成を行うための金銭的余裕がない」（18.4%）などがある。

図 - 2 2

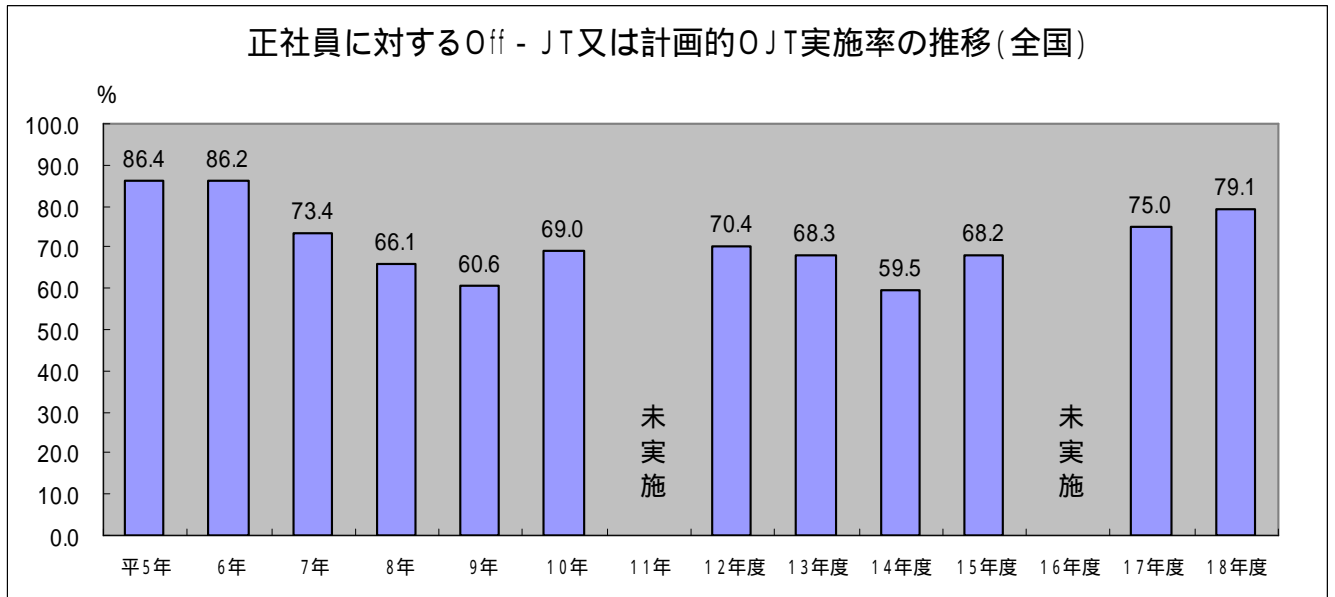


厚生労働省「平成19年度能力開発基本調査報告書」

正社員に対する職業訓練の状況

従業員に対する計画的なOJT(仕事の過程内において行う職業訓練:On - The - Job Training)やOFF - JT(仕事の過程外において行う職業訓練:Off - The - Job Training)の実施率の推移を見てみると、平成5,6年はいずれも8割を超える高い割合を示しているが、平成8年以降は7割を割り込んでいる。バブル経済期には実施率が高く、その後の不況期に低くなっている。

図 - 23

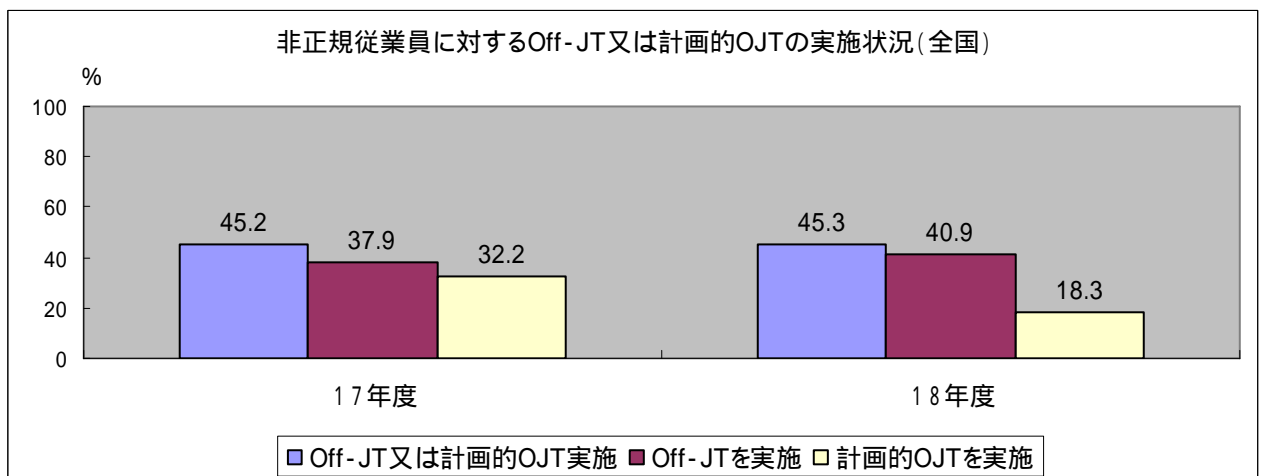


平成10年までは、労働省「民間教育訓練実態調査」、平成12年度以降は厚生労働省「能力開発基本調査報告書」

非正規従業員に対する職業訓練の状況

また、非正規雇用の従業員に対するOFF - JTや計画的なOJTの実施率を見てみると、OFF - JTまたは計画的OJTの実施率は、平成18年度で45.3%と、正社員と比べて低い水準にとどまっている。

図 - 24



厚生労働省「能力開発基本調査報告書」

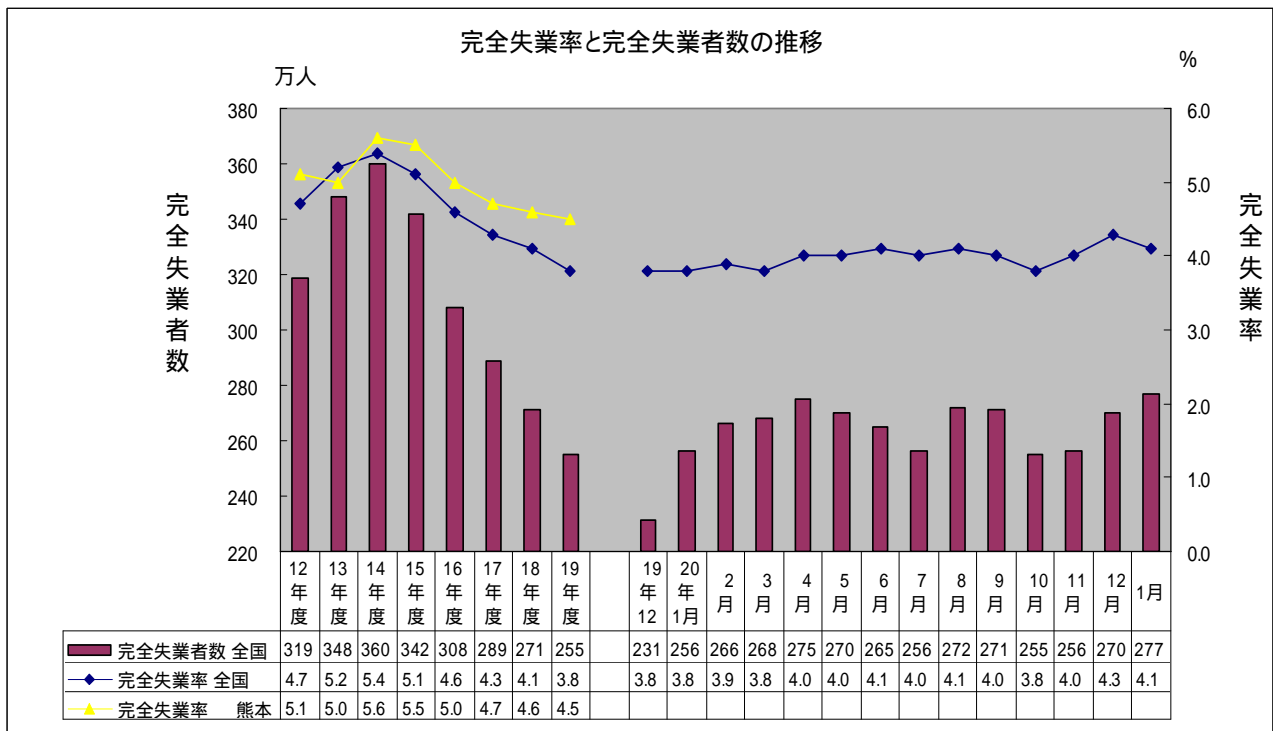
(8) 最近の雇用失業情勢

完全失業率、完全失業者数の推移

最近の雇用失業情勢を見てみると、完全失業者数は、平成19年12月には231万人だったが、平成20年1月に25万人増の256万人から徐々に増加し、平成21年1月には277万人となった。

完全失業率についても、平成19年度の3.8%から徐々に悪化し、平成21年1月で4.1%となっている。

図 25



熊本県の完全失業率は、試算値として公表されているもの。

熊本労働局「くまもと職業安定業務月報」

「完全失業者」とは、 仕事をしていない、 仕事を探している、 仕事があればすぐに就くことができる、 の3つの条件を満たす者を言う。

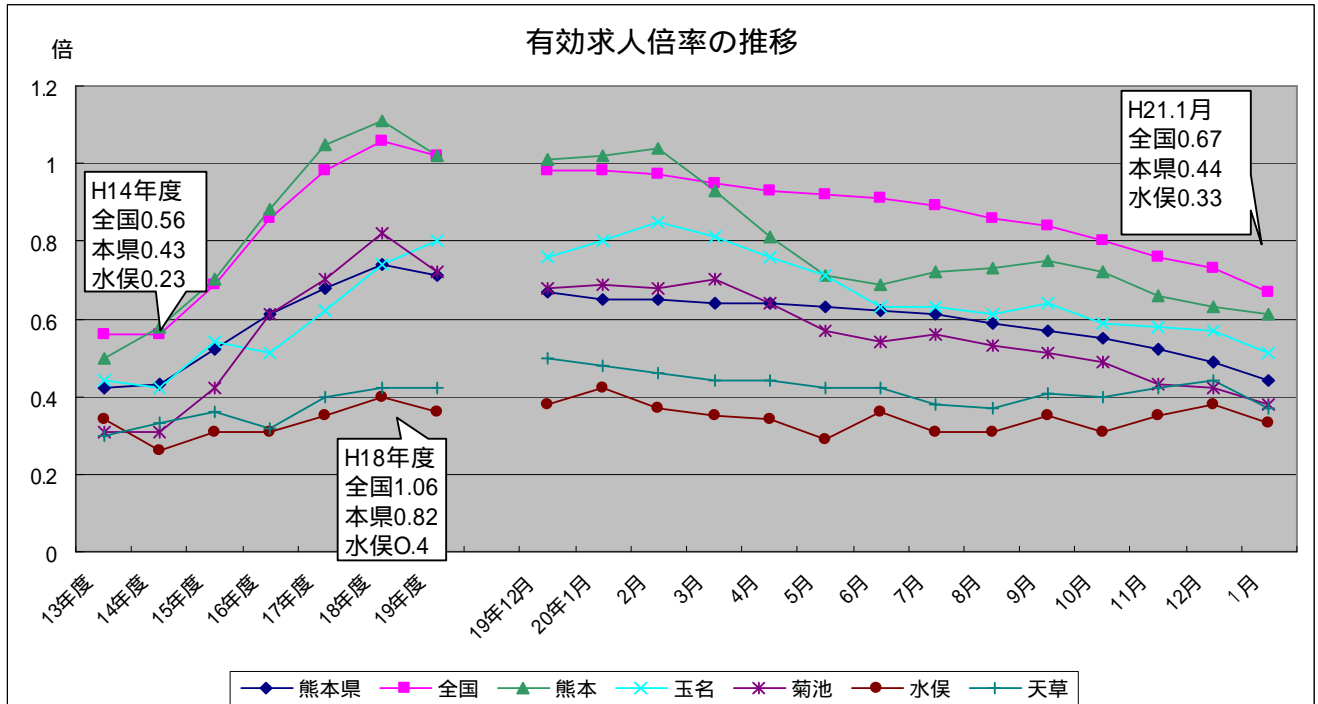
「完全失業率」とは、 15歳以上の労働力人口に占める完全失業者数の割合を言う。

有効求人倍率の推移

有効求人倍率については、平成21年1月の全国の有効求人倍率0.67倍に対して本県では0.44倍と、更に低い数値になっている。

熊本県内のハローワークで1月中に新規求職申込みをされた方は10,712人で前年同月より28.1%増加する一方で、同月中の新規求人は7,644人で前年同月より21.3%減少するなど、極めて厳しい状況である。

図 - 26



熊本労働局「くまもと職業安定業務月報」

企業の景況感と雇用人員判断

日銀熊本支店の12月の県内の企業短期経済観測調査(短観)によると、企業の景況感を示す業況判断指数(DI=景気が「良い」と答えた企業から「悪い」とした企業を引いた数値の割合)は、前回9月調査から12ポイント減のマイナス24と四半期連続の悪化、マイナス20を下回ったのは、ITバブル崩壊後の平成15年9月以来5年3ヶ月ぶりとなった。

また、雇用人員判断指数(=「過剰」から「不足」を差し引いた割合)は、プラス8と前期比で5ポイント増加し雇用の過剰感は強まっている。

さらに非正規労働者の雇い止め等の状況について、全国の労働局及びハローワークが企業に対する聞き取り等を実施した結果は以下のとおりである。

表 - 4 非正規労働者の雇い止め、解雇人数(H21.2.27厚生労働省発表)

(人)

就業形態	熊本県	全国(合計及び産業別集計)				
		合計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
派遣	1,281	107,375	106,289	569	147	370
契約(期間工等)	542	28,877	28,113	136	203	425
請負	0	12,988	11,967	30	3	988
その他	31	8,566	5,935	169	1,443	1,019
合計人数	1,854	157,806	152,304	904	1,796	2,802
(構成比)		(100%)	(96.5%)	(0.6%)	(1.1%)	(1.8%)

4 産業人材強化（育成・確保）の必要性

熊本県ではITバブルがはじけた平成14年以降の経済回復の過程で順調に製造業の生産額を伸ばしてきた。これは、積極的な企業誘致により雇用を創出し、また、製造品出荷額を増加させたことが大きな要因と考えられる。

製造業を主とする第2次産業は、雇用を生み出し、地域経済を活性化させるものであり、製造業に向かう人材の育成と確保は今後益々重要になってくると思われる。

労働力の状況を見ると、熊本県の新規学卒者の県内事業所への就職状況は特に工科系で低くなっており、優秀な技術・技能人材が県外へ流出している状況がみられる。また、新規学卒者の就職後3年以内の離職や、若年層における非正規雇用労働者の増加に対して何らかの対策を講じていくことが課題となっている。

少子高齢化により生産年齢人口が減少する中では、大きな課題を抱える若年層の労働力をはじめとして、労働力をいかに確保し、産業振興に資する人材として育成していくかということについて、戦略的に施策を実施していくことが求められる。

一方、企業においては、非正規雇用も含めた従業員の職業能力開発は、指導人材、時間、費用の面で課題を抱えており、これらに対する支援策も必要となっている。

最近の景気の悪化に伴う厳しい雇用情勢のなかにあっても長期的に熊本の将来を見据え、県の経済を上昇させる産業振興を、「産業人材の強化」という側面から、強力に支援することが求められている。

本県の各種計画・構想等における産業人材育成・確保(強化)策

本県では、平成12年に中長期工業振興施策の指針として「熊本県工業振興ビジョン」(目標年次：平成22年)をとりまとめた。このビジョンでは、工業振興の目標として「高度技術に立脚したものづくり拠点形成～くまもとテクノフォレストを目指して～」を掲げ、5つの重点分野(新製造技術、情報通信、環境、バイオ、医療福祉)における産業群(フォレスト：森)の形成により、平成22年の製造品出荷額の目標値を4兆円に設定している。

さらに、重点分野における関連産業の集積と成長による製造拠点形成を目指して、3つのフォレスト構想と4つの産業振興戦略(以下、3構想4戦略という。)を策定し、これらに基づき産業振興を図っている。

これら3構想4戦略と、県の第8次職業能力開発計画である産業人材育成プランにおける人材育成・確保(強化)策についてまとめてみた。

1 3構想4戦略等策定の概略

平成12年策定の「熊本県工業振興ビジョン」における重点5分野での、関連産業の集積と成長による製造拠点形成を目指し、まず、3つのフォレスト構想が策定された。

- ・熊本セミコンダクタフォレスト構想
(2003(平成15)年3月策定、2005(平成17)年7月改定)
- ・熊本ものづくりフォレスト構想(2005(平成17)年6月策定)
- ・熊本バイオフォレスト構想(2005(平成17)年6月策定)

その後、県内製造業を取り巻く環境の変化に対応し、「ものづくりフォレスト構想」の下に「自動車関連産業振興戦略」を、「セミコンダクタフォレスト構想」の下に「ソーラー産業振興戦略」を策定した。

- ・熊本ソーラー産業振興戦略(2006(平成18)年11月策定)
- ・熊本県自動車関連産業振興戦略(2007(平成19)年3月策定)

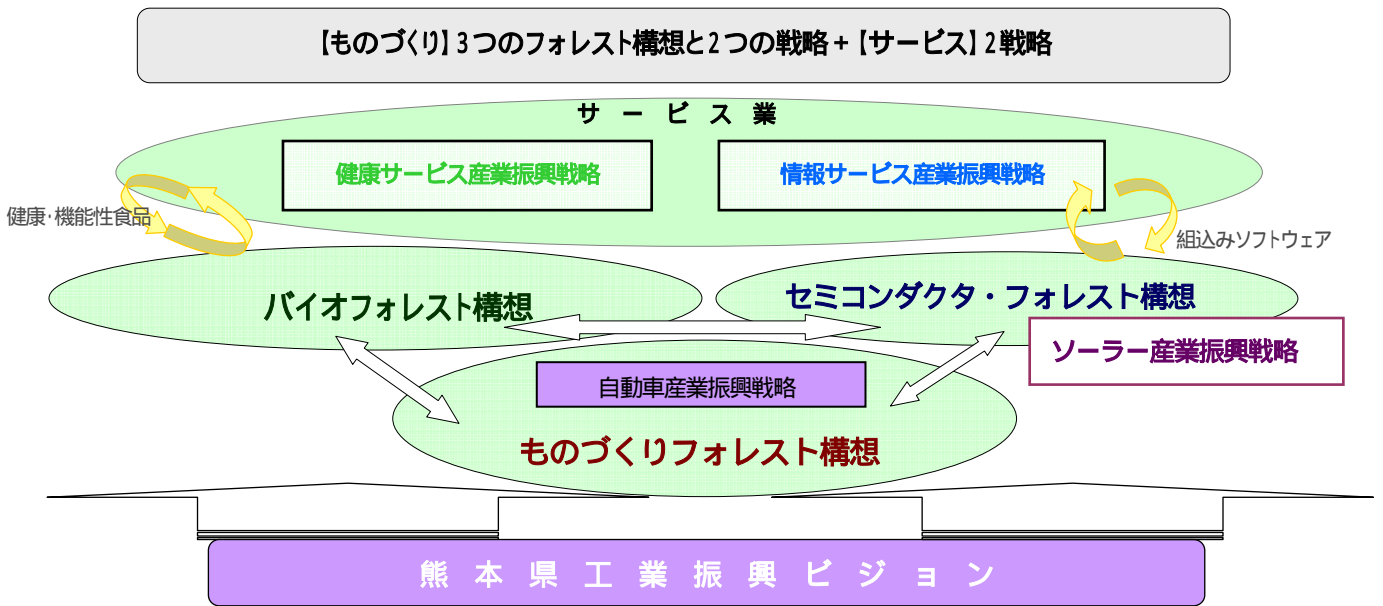
一方、労働者の職業能力の向上を支援するとともに、本県の産業基盤を支え、リードする人材の確保・育成を目指す県の計画として、国の第8次職業能力開発基本計画を受け、職業能力開発促進法に基づき、第8次熊本県職業能力開発計画が策定された。

- ・くまもと元気づくり 産業人材育成プラン(平成18年12月策定)

また、本県総生産の2割強を占めるサービス産業のうち、製造業と密接に関連する業態の増加に伴い、サービス産業分野の戦略を策定した。

- ・熊本情報サービス産業振興戦略(2007(平成19)年10月策定)
- ・熊本県健康サービス産業振興戦略(2008(平成20)年3月策定)

イメージ図1 3構想4戦略と工業振興ビジョンの関係



2 各計画・構想等における人材強化策

3構想4戦略等の策定の趣旨や人材強化策を見てみると、それぞれ人材の強化（育成・確保）は、目標達成のための重要な戦略の1つとなっている。

(1) 熊本セミコンダクタフォレスト構想

(2003(平成15)年3月策定、2005(平成17)年7月改定)

策定の趣旨等

- ・ 本県は、1960年代に大手企業の半導体製造工場が相次いで進出して以来、半導体関連産業が成長を続け、現在では日本有数の半導体製造拠点である。
- ・ 本県のポテンシャル(豊富な水、良質の労働力、半導体関連の装置産業や製品産業の集積等)を最大限に生かし、関連産業のより一層の拡大・集積のため、地域の産学行政連携を基盤として、半導体生産技術等を核とした国際競争力のある新技術・新産業が継続して創出される活力ある地域を創成し、平成22年度までにIT関連の出荷額1兆円を達成する。

人材育成・確保策(要約)

技能者・技術者の育成(社会人教育)

- ・ 既存の教育・研修の充実
- ・ 新たな教育・研修制度 半導体設計、組み込みソフトウェア、アプリケーションソフトウェア等の教育・研修

高度人材の育成(高等教育)

- ・ 大学・高等専門学校 企業からの講師派遣、企業に学生を一定期間派遣するインターンシップ等の産学連携、ソフトウェア教育の充実

- ・ 技術短期大学校 教育訓練の高度化、学科の再編等の検討

若年層の啓発・育成(初等・中等教育)

- ・ 小中高校生のIT教育の拡充
- ・ 小中高校生の科学技術教育の拡充
- ・ 小中高校生による国際感覚の習得

人材の確保

- ・ 県内就職の奨励
- ・ 他地域からの技能者・技術者受け入れ
- ・ O B 人材の活用

(2) 熊本ものづくりフォレスト構想

策定の趣旨等（2005(平成17)年6月策定）

- ・ あらゆる製造業の基盤的な技術を高度化させ、自動車産業などの九州の機械工業の拡大傾向への対応をはじめ、本県のポテンシャルを生かした事業展開に挑戦することにより競争優位性を確保し、活力ある熊本を実現する。

人材育成・確保策（要約）

製造現場を支える技術者・技能者の育成

- ・ 技術・技能研修等を通じた育成
 - ・ 産技センター等による技術者の受入・研修の拡充
 - ・ 企業の人材投資に対する支援策を拡充
- ・ 経済産業省等による人材育成事業への参画
 - ・ 産学連携製造中核人材育成事業、高専活用事業への参画

市場を開拓する経営者・管理者の育成

- ・ 経営戦略を策定できる人材の育成
 - ・ M O T (技術経営)人材の育成
- ・ I T 人材の育成
 - ・ 企業の経営に寄与する I T 人材の育成
- ・ 生産管理者の育成
 - ・ 総合的な生産管理システムを実行できる人材の育成

学校教育等におけるものづくり教育の充実

- ・ 高度技術系人材の育成(高等教育)
 - ・ 熊本大学による高い技術・技能を有し、創造力豊かな高度人材の育成、また、技術短期大学校による県産業界のニーズ、技術の高度化に即した人材育成
- ・ 早期からのものづくり教育の充実(初等・中等教育)
 - ・ 小中学校におけるものづくり体験学習や職場体験などによる勤労観・職業観の醸成
 - ・ 高等学校における社会人としての基本的な能力の養成、職場の実際についての理解
 - ・ 専門高校における、ものづくりコンテスト等によるキャリア教育の充実

O B 人材の活用

- ・ 高度な技術者・技能者や経営戦略構築の専門家など即戦力の企業 O B の活用

魅力的な職場の創造

- ・ 明確な経営戦略・理念のもと、自社の魅力を高める

(3) 熊本バイオフォレスト構想(2005(平成17)年6月策定)

策定の趣旨等

- ・ 本県が高い研究開発力を有する医療、食品、環境の各分野において、バイオテクノロジーのより一層の振興を図ることによって関連産業の高度化と集積を促進し、本県経済の活性化、安心・元気・快適なくらしの実現に貢献する。
- ・ 平成22年までにバイオテクノロジー関連産業の製造品出荷額5,000億円を目指す。

人材育成・確保策(要約)

高い技能・技術・倫理観や事業化意識を持つ人材の育成・確保

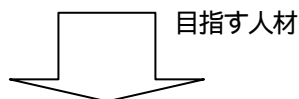
他地域からの受け入れによる高度人材の確保

- ・ 他地域からのポストドクター等の積極的な採用、外国人研究者・留学生も適応しやすい就労・就学・生活環境等の整備、他地域からの研究者・技術者の本県への招へい活動、共同研究等への登用の促進等

分野の枠を超えたコーディネート人材の育成・確保

- ・ 企業側のニーズと大学等研究機関のシーズのマッチング、産学官の連携ネットワーク形成、技術の評価・指導、事業化・起業化支援等のコーディネート活動を実践できる人材育成・確保

科学技術・産業教育と県民への普及啓発の推進



- ・ 医療分野：高い研究開発能力・技術力と高い倫理観を有する人材
- ・ 食品分野：適正なリスクマネジメントの下での食品の生産や開発等を行う能力を有する人材
- ・ 環境分野：自然との共生を図る意思と能力を有する人材

(4) 熊本ソーラー産業振興戦略(2006(平成18)年11月策定)

策定の趣旨等

- ・ 熊本県内のソーラー産業の拡大及び太陽光発電システムの普及を図ることによる県内産業の振興及び環境立県くまもとの実現を目指し、ひいては、日本の新エネルギー・環境対策に貢献する。
- ・ 平成22年の産業規模600億円、雇用規模700人、県内太陽光発電システム設置件数平成17年度の倍増(個人世帯約2万世帯、事業者設置件数232ヶ所)を目指す。

人材育成・確保策(要約)

技能者・技術者の育成と活用

- ・ 公的試験研究機関等において企業に対する技術指導
- ・ Uターン人材、OB人材の活用

高度人材の育成

- ・ 大学・高専等におけるカリキュラムの創設
- ・ 技術短期大学校電子情報技術科での関連技術の教育

若年層に対する教育

- ・子どもの頃からの「ものづくり」に対する関心を高める教育

(5) 熊本県自動車関連産業振興戦略(2007(平成19)年3月策定)

策定の趣旨等

- ・自動車関連産業は、多くの業種が関連する裾野の広い産業であり、地場企業への波及効果も大きい。自動車関連産業の振興をさらに強力に推進し、自動車関連産業を本県工業の大きな柱とすることを目指す。
- ・平成22年までに県内自動車関連製造品出荷額を7,000億円とし、さらに、九州地域の域内調達率を70%とする。

人材育成・確保策(要約)

自動車関連企業の受注力強化のための取組みに対する支援

自動車メーカーOB等をアドバイザーとして、地場企業に派遣

発注企業が県内地場企業に対し指導し、新規参入や取引拡大を図る取組みを支援

産学連携製造中核人材育成事業、高専活用事業への参画

技術短期大学校による人材育成、技術・技能者育成事業

産学連携等による、コンピュータエンジニアリング、組込みソフトウェアの専門家人材の育成

(6) くまもと元気づくり 産業人材育成プラン(平成18年12月策定)

策定の趣旨等

- ・本県における労働者一人ひとりが生涯を通じて主体的に職業キャリアの発展に努め、職業能力の向上を図ることができるよう支援を行うとともに、産業構造の変化に対応し、県の産業基盤を支え、リードする人材の確保・育成を目指すために、県政の柱であるユニバーサルデザイン、パートナーシップの理念に基づきながら、第8次熊本県職業能力開発計画として策定する。

(フォレスト構想に基づく)人材育成・確保策(要約)

地域産業をリードする人材の確保、育成

1 技術の高度化、複合化に対応した技術者・技能者等の育成

- (1) 技術短期大学校における学科再編
- (2) 高度人材ニーズに対応する大学や関係機関との連携
- (3) 教育界、産業界と連携したインターンシップの推進
- (4) 経営戦略を策定できる人材の育成

2 地域産業の即戦力となる技術者・技能者等の育成

- (1) 熊本高等技術訓練校の充実
- (2) 関係機関と連携した地域産業への対応
- (3) 認定職業訓練の支援と活用推進
- (4) 地元企業との連携による企業実習(インターンシップ)の充実

3 3フォレスト構想及び新規・成長分野(自動車関連産業・ソーラーエネルギー分野)に係る人材の育成

- (1) 熊本セミコンダクタ・フォレスト構想に係る人材育成
- (2) 熊本ものづくりフォレスト構想に係る人材育成
- (3) 熊本バイオフォレスト構想に係る人材育成
- (4) 自動車関連産業分野に係る人材育成
- (5) 太陽光発電（ソーラーエネルギー分野）に係る人材育成

4 中小企業等の事業主が行う人材育成の積極的支援

- (1) 認定職業訓練制度による従業員の職業能力開発の支援
- (2) 在職者訓練等公共職業訓練の充実と事業主に対する情報提供
- (3) (独)雇用・能力開発機構との連携による訓練ニーズの把握
- (4) 好事例紹介や表彰による人材育成の気運醸成
- (5) 職業能力開発推進者の選任促進
- (6) インターンシップ等を通しての若年者に対する中小企業の情報発信
- (7) 働く女性のキャリアアップ支援
- (8) 職業訓練指導員の育成

(7) 熊本情報サービス産業振興戦略（2007(平成19)年10月策定)

策定の趣旨等

- ・ 九州の情報サービス産業の売上高は全国の3%程度に過ぎず、人口や経済規模（全国の約1割）に比べて過小である。
- ・ 本県は工学系教育機関と半導体関連産業が集積しており、組込みソフトウェアなどの情報サービス産業の更なる活性化が期待される。
- ・ 産学行政が連携し、情報サービス産業の拡大を図ることにより、産業構造の変革に対応した本県の次世代の経済産業の振興を目指し、ひいては、日本の経済・産業の発展に貢献する。
- ・ 平成27年の情報サービス産業売上高1,600億円、従業員数8,000人を目標とする。

人材育成・確保策（要約）

技術者の育成(社会人教育)

- ・ 組織や地域を越えた、技術者同士の情報交換の場づくり
- ・ 大規模開発を統括するプロジェクトマネージャーや、複数のシステム感の整合を図るブリッジSE等の中核人材の育成のため、経験者のUターンや再就職等の促進
- ・ 戦略的マネジメントを担う技術者の育成

高度人材の育成(学生教育)

- ・ 産学連携等による、コンピュータエンジニアリング、組込みソフトウェアの専門家人材の育成
- ・ インターンシップや企業からの講師派遣等の活用を促進

若年層の啓発(初等中等教育)

- ・ ものづくりの楽しさ・大切さを教える教育及び海外・外国語教育の拡充並びに、これらにかかる教育者・サポーターの確保・育成

(8) 熊本県健康サービス産業振興戦略(2008(平成20)年3月策定)

策定の趣旨等

- ・ 産学行政が連携して科学的根拠に基づく健康サービスを創出することで、県内企業が付加価値の高い健康サービスにより市場規模の拡大を目指し、ひいては県民のQOL(Quality of life=生活の質)向上や医療費の適正化に寄与する。
- ・ 平成22年の市場規模(生産額)7,500億円、雇用規模(従業者数)12万人を目指す。

人材育成・確保策(要約)

新たなビジネスモデルに対応した人材の創出

- ・ 特定保健指導のアウトソーシング化等に対応する人材の創出支援
- ・ IT基盤を活用した健康サービス事業のため、在宅の栄養士、保健師等有資格者の活用
産学連携のためのコーディネート人材の登用
- ・ 企業側のニーズと大学等研究機関のシーズのマッチング、情報提供、資金調達等の支援を行うため、専門的知識や優れた経営感覚を持つ人材をコーディネート人材に登用
質の高いサービスの提供に向けた人材育成
- ・ 県内大学等教育研究機関との連携により、ホスピタリティの向上など質の高いサービスの提供に向けた人材育成を支援

3 産業人材強化戦略の位置づけ

以上のとおり、産業人材の育成と確保は、3構想4戦略等においてそれぞれの目標を達成するための重要な戦略として位置づけられている。

新たな県政運営の基本方針として昨年12月に策定された「くまもとの夢4ヵ年戦略」において、「企業ニーズに対応した人材の育成」は、「経済上昇くまもと」のための「戦略的産業振興の推進」施策の1つとして掲げられている。

「企業ニーズに対応した人材の育成」は、地場企業の技術力向上に資するだけでなく、優秀な人材を確保したい或いは、魅力的な地場企業との取引による域内調達でコストを削減したい県外企業の誘致にも大きなメリットとなり得るものである。

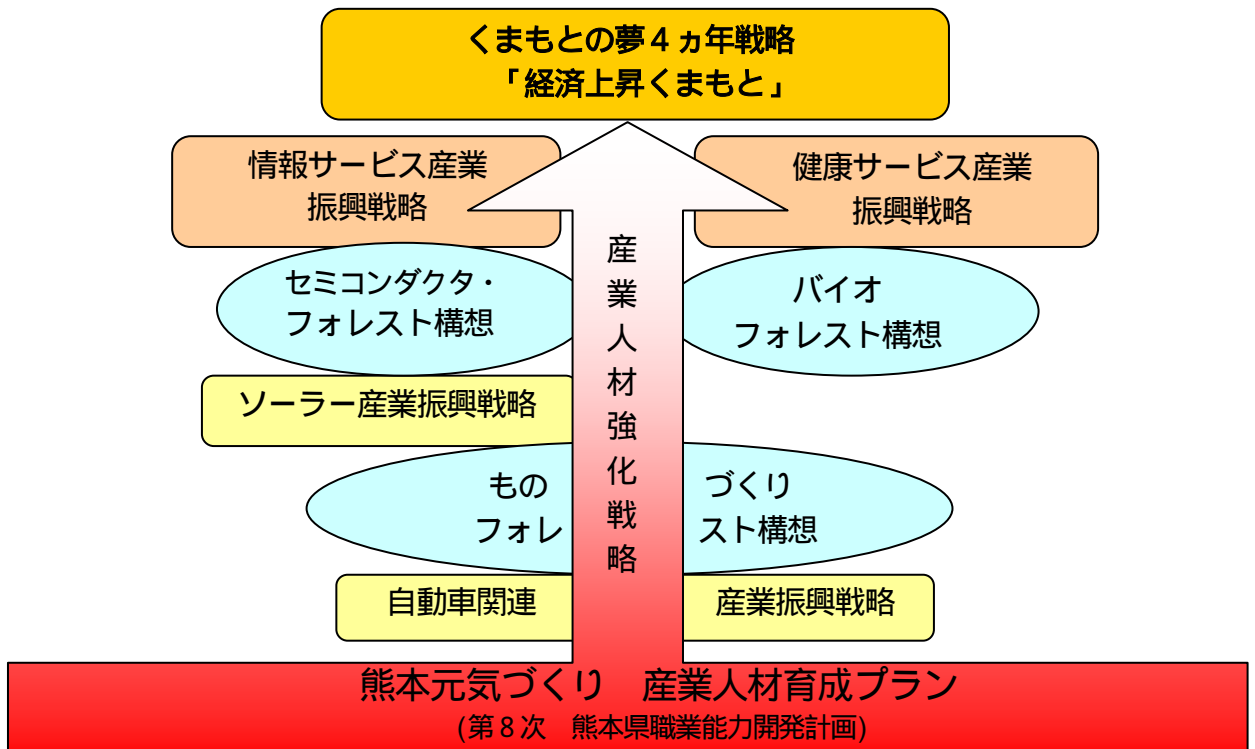
人材の育成・確保を進めていくには、労働局、ハローワーク、市町村を始め、ポリテクセンター(職業能力開発促進センター)等の職業能力開発施設、民間の職業訓練機関、産業支援機関、大学、高専等の高等教育機関、初等あるいは中等教育機関、専修学校、各種学校、公設試験研究機関、経済団体など、様々な関係機関が密接に連携しながら推進することが必要であり、施策も多岐に及んでいる。

このため産業振興施策の柱となる3構想4戦略等に呼応して各関係機関との連携した取り組みを具体化した、人材育成・確保策にかかる戦略を策定することが求められており、今回「熊本県産業人材強化戦略」を策定するものである。

この戦略を、本県第8次職業能力開発計画の「地域産業をリードする人材の確保・育成」を具体化するとともに、工業振興ビジョンの目標達成のための3構想4戦略の推進を人材の

面から支援するものとして位置づける。

イメージ図2 産業人材強化戦略の位置づけ



産業人材強化(育成・確保)にかかる課題と方策

ここでは、産業人材の育成と確保を進めていくにあたっての課題を抽出し、課題解決のための方策について検討を行った。

1 人材育成にかかる課題と方策

県内の現状を整理してみると、産業人材の育成のうえで、以下の課題があげられる。

【課題】

- (1)生産年齢(15才～64才)人口が減少する中で、質の高い産業人材の育成を推進していく必要がある。
- (2)不安定な雇用形態となりがちな非正規雇用労働者が増加している。
- (3)特に若年層において非正規雇用労働者が増加し、また、若年無業者数も依然として多い。
- (4)企業における職業能力開発では、「指導人材の不足」、「人材育成を行う時間がない」、「金銭的余裕がない」等が問題とされる。
- (5)企業における職業能力開発は、不況期では停滞する傾向があり、特に非正規従業員に対する職業訓練の実施率は正社員と比較して低い水準にある。
- (6)技術の高度化、複合化に対応する技術者・技能者等の育成が必要である。
- (7)県内企業の即戦力となる技術者・技能者等の育成が必要である。
- (8)フォレスト構想等の具現化のための人材育成が必要である。

これらの課題を解決するための方策として、以下の方策があげられるが、いずれも3構想4戦略等において既に戦略として掲げられていることから、3構想4戦略等のより一層の推進が求められる。

【方策】

(1)就学前からのキャリア教育の充実による、発達段階に応じた勤労観・職業観や社会人としての基礎的な素養の醸成及び、ものづくり教育の実施

- ・就学前からのキャリア教育の充実による、発達段階に応じた勤労観・職業観や社会人としての基礎的な素養の醸成
- ・ものづくりの楽しさ、大切さを教える、早期からのものづくり教育の実施により、製造業に興味を持つ人材を育成
- ・早期からの情報教育や科学技術教育を充実させ、IT産業等へ興味関心を持つ人材を育成
- ・グローバル化の進展に対応できる、語学能力等の国際感覚を身につけた人材の育成

(2)中小企業等の事業主が行う人材育成の積極的支援

- ・認定職業訓練制度による従業員の職業能力開発の支援
- ・在職者訓練等、公共職業訓練の充実
- ・公共職業訓練をはじめ、各教育・訓練機関で実施する研修情報を一括した情報提供

- ・(独)雇用・能力開発機構との連携による訓練ニーズの把握
- ・企業の人材投資に対する支援策の紹介(【例】:(独)雇用・能力開発機構が実施する「キャリア形成促進助成金」制度等の紹介や職業能力開発協会の申請書作成支援等の紹介等)
- ・特に若年層に多い非正規雇用労働者が正規雇用を目指す場合等において、雇用型職業訓練等の活用を支援。
- ・好事例紹介や表彰による人材育成の気運醸成
- ・OB人材の活用や、職業訓練指導員の育成等による指導人材の育成

(3)地域産業のニーズに対応した技術者・技能者等の育成

- 企業、教育・訓練機関、産業支援機関等との連携による、地域産業のニーズに対応し、即戦力となる技術者・技能者の育成
- ・産業技術センター等による技術者の受入・指導・研修の拡充等
- ・組織や地域を超えた、技術者同士の情報交換の場づくり
- ・特に若年層に多い非正規雇用労働者が正規雇用を目指す場合等において、雇用型職業訓練等の活用による技術者・技能者の育成
- 企業、教育・訓練機関との連携及び、高等教育機関(高等専門学校・大学等)との連携による高度技術者の育成
- ・教育界、産業界と連携し、企業から理工系大学、技術短期大学校、高等専門学校、工業高校等への講師派遣や、これらの学生を対象としたインターンシップの推進
- 職業訓練施設の支援と活用
- ・技術短期大学校においては、教育訓練の高度化、学科の再編等も含めた実践的技術者教育の推進
- ・高等技術訓練校、認定訓練校においては、訓練内容の見直し等による、地域ニーズに対応した人材育成

(4)市場を開拓する経営者・管理者の育成

- ・経営戦略を策定できる人材の育成
- ・企業の経営に寄与するIT人材の育成
- ・総合的な生産管理システムを実行できる人材(生産管理者)の育成

(5)高い技能・技術・倫理観や事業化意識を持つ人材の育成・確保

- ・特にバイオテクノロジー分野等において、大学等試験研究機関、企業及び産業支援機関等と連携し、研究者・技術者経営者、新規創業者等を対象とした研修等の充実
- ・新たなビジネスモデルに対応した人材の創出
- ・質の高いサービスの提供に向けた人材育成

(6)コーディネーター人材の育成・確保

- ・企業側のニーズと大学等研究機関のシーズのマッチング、産学官の連携ネットワークの形成、技術の評価・指導、事業化・起業化支援等のコーディネーター活動を実践できる経験豊富なコーディネーター人材の積極的な活用と、新たな人材の育成

2 人材確保にかかる課題と方策

一方、産業人材の確保にかかる課題を整理すると、以下の課題があげられる。

【課題】

- (1)生産年齢人口が減少する中で、産業人材の確保を、維持・増加させていく必要がある。
- (2)県内高専、大学卒業生等、特に理工系生徒・学生の県外事業所への就職率が高い。
- (3)新規学卒者が就職後3年以内に離職する割合が高い。
- (4)不安定な雇用形態となりがちな非正規雇用労働者が増加している。
- (5)特に若年層において非正規雇用労働者が増加し、また、若年無業者数も依然として多い。

これらにかかる解決策についても、既に3構想4戦略等において戦略として掲げられているものであり、産業人材の確保にあたっては、3構想4戦略等のより一層の推進が必要である。

【方策】

(1) 高校・高等専門学校・大学等新卒人材の県内就職率の向上

県内企業の認知度等の向上

- ・インターンシップや、企業からの講師派遣等の活用による県内中小企業の情報発信を促進させる。
 - ・教育機関、ハローワーク、企業、経済団体、行政等関係機関との連携に基づき、早期からの企業合同説明会の開催や、県内企業PRの実施
 - ・特に理工系生徒・学生に対しては、新卒技術・技能者向け企業合同説明会の開催等による県内中小企業の情報発信を強化
 - ・産学連携の技術指導、共同研究・開発等による、高等教育機関と企業相互の連携力強化及び県内企業の技術力向上を支援
- 魅力的な職場の創造
- ・事業主は明確な経営理念を確立し、その理念のもとでの従業員の教育や処遇向上等により、自社の魅力を高める。

(2) 定着率の向上

キャリア教育の充実

- ・就学前からのキャリア教育の充実による、発達段階に応じた勤労観・職業観や社会人としての基礎的な素養の醸成
- 魅力的な職場の創造
- ・事業主は明確な経営理念を確立し、その理念のもとでの従業員の教育や処遇向上等により、自社の魅力を高める。

(3) 中途採用人材等の確保

優秀なU・Iターン人材等の確保

- ・関係機関と連携し、「仕事いいねっと」やUターンアドバイザー制度等により、優秀なU・Iターン人材の確保を支援。
 - ・他地域からのポストドクターの積極的な採用、外国人研究者・留学生も適応しやすい就労・就学・生活環境等の整備、他地域からの研究者・技術者の本県への招へい活動、共同研究等への登用の促進等
- #### 離転職者等の再就職支援
- ・ハローワーク、ポリテクセンター等との連携による、離転職者の再就職支援。
 - ・特に若年層に多い非正規雇用労働者が正規雇用を目指す場合等において、雇用型職業訓練等の活用を支援。

(4) OB人材等の確保・活用

- ・OB再雇用の支援
- ・OB人材と活用したい企業とのマッチング支援
- ・高年齢者雇用確保措置の推進等による高齢人材の活用

3 人材強化(育成・確保)にかかる連携の必要性

今まで、産業人材の育成と確保それぞれにかかる課題とその解決方をまとめてきた。

産業人材の強化には、行政機関をはじめ、学校教育機関、高等技術訓練校や技術短期大学校、ポリテクセンター（職業能力開発促進センター）等の職業能力開発機関、企業や業界団体、経済団体、くまもとテクノ産業財団等の産業支援機関、産業技術センター等の研究機関など、多くの関係機関が密接に連携しながらひとつにまとまって同じ方向に進んでいくことが必要であるが、この取り組みに際して以下の課題があげられる。

【課題】

- (1) 各関係機関がそれぞれに人材育成・確保事業を実施しており、また、お互いにどのような事業を実施しているかの把握もない。
- (2) 企業等の利用者に対しては、各関係機関がそれぞれに情報を提供しており、時期・内容等もバラバラであるため、わかりにくく利用しづらいとの声が多い。

これらの課題を解決するためには、県が主導する連携組織を設置し、各関係機関の連携を深めるとともに、各機関が実施する人材強化事業にかかる情報を一元化して提供し、利用者側が「必要な時に必要な情報を入手」できるようにすることが必要である。

また、利用者側の様々なニーズに対応するためには、必要な情報を組み合わせて提供すること等も必要であり、これら情報のコーディネートを行う機能も求められるため、方策として以下のようなことが考えられる。

【方策】

(1) 産業人材を強化するための連携組織の設置

- ・ 小学校から大学までの教育機関、高等技術訓練校、技術短期大学校、ポリテクセンター等の職業能力開発機関、労働局またはハローワーク、企業、業界団体、経済団体、産業支援機関、公設試験研究機関、市町村、県等の関係機関が連携して人材強化に取り組むための連携組織を設置する。
- ・ 連携組織においては、「産業人材の強化による県内産業の振興と県民所得の向上」という1つの目的を共有し、そのための連携方策を検討するとともに、各機関が実施する人材強化策についての情報の共有化及び各種制度の相互利用を推進する。

(2) ワンストップサービスの実施

- ・ 企業あるいは、求職を考える個人からの人材強化にかかる相談にワンストップで対応する窓口を設置し、コーディネーターを配置する。
- ・ コーディネーターは、利用者からの相談に応じ、必要な制度等の紹介や助言等を行うワンストップサービスを実施するほか、各機関からも随時新しい情報を入手。必要に応じて他の関係機関に情報提供を行うなど、利用者とは各関係機関あるいは、各関係機関同

士を結ぶ役割を果たす。

(3) 職業訓練・研修等の情報を、必要に応じて随時入手することができるポータルサイトの設置

- ・ 高等専門学校、大学等の高等教育機関、技術短期大学校やポリテクセンター等の職業能力開発機関、テクノ産業財団等の産業支援機関、産業技術センター、さらには、県工業団体連合会や、経済団体等、多岐にわたる機関が実施している各種の職業訓練や研修等の情報、人材確保にかかる事業等の情報及び、人材強化にかかる各種助成金等の情報を、必要に応じて検索することにより随時入手することができる、産業人材強化情報ポータルサイトを設置する。
- ・ このポータルサイトは、人材育成・確保や、そのための助成制度等にかかる情報が全て網羅されており、利用者側は必要に応じて情報を随時入手することができるものとする。
また、人材強化にかかるメール相談にも対応するウェブ上でのワンストップサービス窓口であるとともに、希望する企業等に対して、随時メールによる積極的な情報提供も行う情報発信機能も持つ。

4 産業人材強化の方向性

産業人材の強化にあたり、育成面と確保面のそれぞれの課題に対する解決策を検討してみると、育成面においては、就学前からのキャリア教育の充実による、勤労観・職業観や社会人としての基礎的な素養の醸成や、公共職業訓練及び、中小企業等の事業主が行う人材育成を積極的に支援するために用意された各種制度等を活用させることとともに、産学行政連携をさらに推進し、企業ニーズに即した技術者・技能者を育成することが必要である。

また、確保面においては、県内企業と学校側の連携をさらに強化し、インターンシップ等を通じて、県内企業の認知度の向上を図るとともに、県内企業側も明確な経営理念のもとでの人材育成ビジョンを明らかにするなど、魅力的な職場を創る必要がある。

さらには、優秀な人材の中途採用や、OB人材の活用等による、企業の技術力の向上で、県内企業自らが、より体力のある魅力的な企業に成長していくことも求められる。

これらの解決策は、それぞれ3構想4戦略等において戦略として打ち出したものであり、今後、これらの戦略をより効果的・効率的に進めていくことが新たな課題となる。

この課題解決に向けての新たな方向性として、「産業人材の強化による県内産業の振興と県民所得の向上」という共通の目的のために各関係機関が結集し、目的の実現に向かい密接な連携のもとに、各種の人材強化策を実施していくことが求められる。

このため、連携組織を設置し、各機関が実施する既存の人材強化施策にかかる情報の共有や相互利用等をはじめとした、人材強化にかかる組織的な取り組みを促進するとともに、さらにきめ細やかにニーズに対応していけるような新たな方策等も検討していく。

各関係機関に求められる役割

1 各関係機関の連携の必要性

ここにあげた各関係機関の役割については、既に戦略として打ち出され、あるいは各機関において既に実施している事柄が多いが、これらの機関が、「産業人材の強化による、県内産業の振興と県民所得の向上」という1つの目的を共有し、この目的のもとに連携しつつ各々の従来からの事業・制度に取り組むことで、より効果的・効率的な産業人材の育成と確保、即ち産業人材の強化が可能となる。

例えば、「県内企業における優秀な人材の確保を図る」ために、学校側と企業側が協力し、インターンシップ等を通じたキャリア教育や企業説明会の開催等により、企業の知名度向上や、自社の魅力発信等を図ることが必要であるが、この取り組みのため学校側が協力企業を探す際には、行政の「キャリア教育応援団」やそのマニュアルの活用を図ったり、また、企業説明会の開催時には、業界団体、経済団体等の協力を得るなど、学校と企業の橋渡しを他の関係機関が行うことで、より効果的で円滑に事業を推進できる。

このように、産業人材強化にかかる各機関の取り組みについて、当事者のみでなく他の関係機関も主体的に役割を担う組織的な連携が求められている。

そこで、「産業人材強化（育成・確保）にかかる課題と方策」を踏まえ、さらなる産業人材の強化のために、各関係機関にどういう役割が求められるのか、という観点で整理を試みた。

2 教育機関

(1) 小学校・中学校

就学前からのキャリア教育の充実による、勤労観・職業観や社会人としての基礎的な素養の醸成に努める。

【取り組み例】

- ・「キャリア教育応援団」を活用した体験学習(小学校：地元企業の工場見学、中学校：職場体験)
 - ・ものづくりの楽しさ、大切さを教えるものづくりチャレンジ教室等への参加
 - ・地元企業や業界団体、他の教育機関などが企画・実施する、キャリア教育のための講座等の受け入れ
 - ・団体等が開催するキャリア教育のためのイベントに、体育館、理科室等の学校施設を提供のうえ、児童・生徒を参加させる等の協力
- グローバル化の進展の中で必要となる国際教育に取り組む。

【取り組み例】

- ・ALT等を活用した外国語教育の充実や、コミュニケーション能力を培う教育
- ・我が国や郷土の伝統や文化を理解し、その継承・発展に努める態度の育成
- ・異なる文化や人々に対する理解を深めるための国際交流

情報化社会の進展を踏まえた情報教育に取り組む。また、産業技術の社会的価値・重要性に関する理解や、エンジニアや研究者の職業としての魅力を伝える科学技術教育に努める。

【取り組み例】

- ・ 情報教育の充実
- ・ 県産業界等と連携した、高度技術者・研究者による職業講話並びに、工場見学や実験教室の開催等による科学技術教育の実施

(2) 高等学校

キャリア教育の充実による勤労観・職業観や社会人としての基礎的な素養の醸成に努める。

【取り組み例】

- ・ キャリア教育応援団」の活用等により地元企業との連携を強化し、インターンシップによる就業体験、企業等の外部講師招へい等によるキャリア教育の実施
- ・ 地元企業や業界団体、他の教育機関などが企画・実施する、キャリア教育のための講座等の受け入れ
- ・ 団体等が開催するキャリア教育のためのイベントに、体育館、理科室等の学校施設を提供のうえ、生徒を参加させる等の協力

ものづくりの現場で必要とされる基礎的な技術・技能者の育成に取り組む。

【取り組み例】

- ・ 特に工業高校において、ものづくりの現場で必要とされる基礎的な技術・技能を習得するための技能検定の活用
- ・ 専門高校では、「キャリア教育応援団」の活用等により地元企業との連携を強化し、インターンシップによる就業体験、企業等の外部講師による実技指導及び、デュアルシステムの活用等による、より実践的なキャリア教育の実施
- ・ 城南地区の工業高校3校と地域産業界が連携して、ものづくり人材の育成や地域産業界のニーズに応じた職業人の育成を目的とした「ものづくり人材育成プロジェクト」(国の事業名:地域産業の担い手育成プロジェクト)において、生徒の企業実習、教員の研修、企業技術者等による特別授業等を実施。
- ・ 専門高校では、フォレスト構想実技関連指導講習会の実施を通じた県産業振興の施策や方向性の学習により、県内企業についての理解促進
- ・ ものづくりコンテストの開催、生産・加工物品の販売体験等による、実践的な技術・技能の習得

県内企業への就職・定着促進に努める。

【取り組み例】

- ・ ハローワーク、企業、経済団体、行政等関係機関との連携に基づき、生徒に向けた早期からの企業合同説明会や県内企業PRの場等への参加及び、保護者向けの雇用情勢説明会等への参加
- ・ インターンシップ、職場見学、職業講話、企業講師の派遣指導等による県内企業とのコミュニケーション促進等

グローバル化の進展の中で必要となる国際教育に取り組む。

【取り組み例】

- ・ A L T等を活用した外国語教育の充実や、コミュニケーション能力を培う教育
- ・ 我が国や郷土の伝統や文化を理解し、その継承・発展に努める態度の育成
- ・ 異なる文化や人々に対する理解を深めるための国際交流

情報化社会の進展を踏まえた情報教育に取り組む。また、産業技術の社会的価値・重要性に関する理解や、エンジニアや研究者の職業としての魅力を伝える科学技術教育に努める。

【取り組み例】

- ・ 情報教育の充実
- ・ 県産業界等と連携した、高度技術者・研究者による職業講話並びに、工場見学や実験教室の開催等による科学技術教育の実施

(3) 高等専門学校、大学、大学院

高度人材の育成に取り組む。

【取り組み例】

- ・ 高度かつ専門的な技術教育、研究開発の実施
- ・ 県産業界のニーズ、技術の高度化に即した人材育成(企業からの講師派遣やインターンシップ等による産学連携、ソフトウェア教育の充実等)

産学行政の連携を推進することにより、高度人材の育成・確保に努める。

【取り組み例】

- ・ 産学行政連携による技術指導や共同研究、寄附講座及びM O T講座の実施等により、ソーラー産業の拡大を目的としたカリキュラムの創設、コンピュータエンジニアリング・組込みソフトウェア専門家人材、経営戦略を策定できる人材及び生産システム、管理工学等に関する専門家人材等、技術の高度化や新分野の開拓等による産業振興を担う人材の育成・確保
- ・ 産学行政連携による技術指導、共同研究・開発、寄附講座及び、中小企業在職者向け研修講座の実施等による県内企業との連携力強化や県内企業在職者等の技術力向上支援
- ・ 特にバイオテクノロジー分野では、崇城大学が経済産業省の委託を受けて実施する「地域機能性食品のブランド化に必要な中核バイオ人材育成事業」等、企業や産業支援機関等と連携し、経営者・技術研究者、新規創業者等を対象とした研修等の充実
- ・ 産学行政の連携により、外国人研究者・留学生も適応しやすい環境整備や、他地域からの研究者・技術者の本県への招へい活動、共同研究等への登用の促進等
- ・ 新たなビジネスモデルに対応した人材の創出
- ・ 質の高いサービスの提供に向けた人材の育成

県内企業への就職・定着促進に努める。

【取り組み例】

- ・ハローワーク、企業、経済団体、行政等関係機関との連携に基づき、学生に向けた早期からの「新卒技術者向け」企業合同説明会や県内企業PRの場等への参加及び、保護者向けの雇用情勢説明会等への参加
- ・インターンシップ、産学行政連携の推進による共同研究や企業講師の派遣指導等により、県内企業とのコミュニケーションを促進
- ・産業界、行政との連携やUターンアドバイザー制度の活用により、Uターンを希望する卒業生を支援

(4) 専修学校、各種学校

実践的な技術・技能を身につけた人材の育成・確保に取り組む。

【取り組み例】

- ・企業ニーズに沿った専門的な職業教育や技術教育による、実践的な技術・技能を身につけた人材の育成
- ・ハローワーク・企業等と連携し、即戦力となる技術・技能を身につけることを目的とした求職者の早期再就職に資する委託訓練コースの実施や、特に若年者に対する職業訓練システムの活用等による就職支援
- ・県産業界と連携した取り組み等による県内企業への就職・定着促進

3 職業能力開発機関

(1) 熊本高等技術訓練校：学卒者、離転職者及び、在職者等に対する公共職業訓練を実施

実践的な技術・技能を身につけた人材の育成・確保に取り組む。

【取り組み例】

- ・産業構造の変化や技術革新を背景とする、求職者のニーズの多様化及び企業の人材ニーズの変化を踏まえた訓練科の設定
- ・職業訓練にかかる企業ニーズがありながら民間では実施が期待できない分野等についての訓練科及び訓練コースの設定
- ・企業ニーズに沿った実践的な職業教育や専門的な技能教育による人材の育成
- ・ハローワーク等と連携し、即戦力となる技術・技能を身につけることを目的とした、求職者の早期再就職に資する委託訓練コースの設定
- ・県産業界と連携した取り組み等による県内企業への就職・定着促進
- ・職業訓練指導員の育成等による指導人材の育成

(2) 技術短期大学校：学卒者を中心に一部在職者に対する公共職業訓練を実施

高度な技能及び知識を兼ね備えた実践技術者の育成・確保に取り組む。

【取り組み例】

- ・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により、技術と技能の両方を兼ね備えた実践技術者の育成
 - ・3構想4戦略に基づく機械・電気・電子・情報技術者の育成
 - ・産業構造の変化や技術革新等に対応し、企業の人材ニーズの変化を踏まえた訓練内容の見直し
 - ・県産業界と連携した取り組み等による県内企業への就職・定着促進
- 産学行政連携による産業振興、人材育成に取り組む。

【取り組み例】

- ・インターンシップの実施や企業からの講師派遣等の産学連携による人材の育成
- ・産学行政連携による技術指導や共同研究の実施等による、学卒者・在職者とも含めた、ソーラー産業を担う電子・情報・機械技術者の育成
- ・中小企業在職者向けセミナー開催等による、技術・技能の高度化
- ・大学、熊本県産業技術センター等、教育・研究機関が実施する共同研究・開発への参加
- ・職業訓練指導員の育成等による指導人材の育成

(3) 認定職業能力開発施設：在職者訓練を実施

中小企業の職業能力開発を支援する、企業ニーズに応じた人材育成に取り組む。

【取り組み例】

- ・職業訓練の体制が脆弱な中小企業を支援するため、その雇用する労働者に対し企業ニーズに応じた的確な職業訓練機会を確保
 - ・県の産業構造の変化に対応した新たな訓練科目等の創設や見直し
 - ・ハローワーク、ポリテクセンター等と連携し、中小企業の人材投資に対する支援制度（キャリア形成促進助成金、人材投資促進税制等）の紹介等
 - ・OB人材の活用や、職業訓練指導員の育成等による指導人材の育成
- 実践的な技術・技能を身につけた人材の育成に取り組む。

【取り組み例】

- ・実践的な職業教育や専門的な技術・技能教育による人材の育成
- ・ハローワーク・企業等と連携し、即戦力となる技術・技能を身につけることを目的とした求職者の早期再就職に資する委託訓練コースの実施や、特に若年者に対する職業訓練システムの活用等による就職支援

(4) 民間教育・訓練機関：離転職者に対する職業訓練、在職者の技術向上のための各種研修講座等を実施

実践的な技術・技能を身につけた人材の育成・確保に取り組む。

【取り組み例】

- ・実践的な職業教育や専門的な技術・技能教育による人材の育成
- ・ハローワーク・企業等と連携し、即戦力となる技術・技能を身につけることを目的とした求職者の早期再就職に資する委託訓練コースの実施や、特に若年者に対する職業訓練システムの活用等による就職支援、
- ・県産業界と連携した取り組み等による県内企業への就職・定着促進
労働者の自発的・主体的な職業能力開発・向上を支援する。

【取り組み例】

- ・ハローワークと連携し、教育訓練給付制度等の情報提供と活用促進
- ・ハローワーク、ポリテクセンター等と連携し、中小企業の人材投資に対する支援制度（キャリア形成促進助成金、人材投資促進税制等）の紹介等

(5) (独)中小企業基盤整備機構 中小企業大学校人吉校：中小企業の人材育成を実施

中小企業の「ひとづくり」を支援する。

【取り組み例】

- ・中小企業在職者をはじめ、経営者・管理者等に対し、地域(南九州3県と沖縄県)の企業ニーズに適応し、経済・社会の最新動向を押さえた、実務研修や専門研修等を実施
- ・ハローワーク、ポリテクセンター等と連携し、中小企業の人材投資に対する支援制度（キャリア形成促進助成金、人材投資促進税制等）の紹介等

(6) (独)雇用・能力開発機構：離転職者、在職者に対する公共職業訓練や、職業能力開発を行う事業主等に対する支援(各種助成金等の支給、相談業務等)を実施。

技術・技能を身につけた人材の育成・確保に取り組む。

【取り組み例】

- ・求職者に対するキャリア・コンサルティングの実施により、職業選択やキャリア形成を図るために必要となる職業訓練受講についての相談対応
- ・求職者が早期に再就職できるよう、企業ニーズ等に応じた実践的かつ専門的な職業訓練コースの設定
- ・早期再就職に必要な、即戦力となる技術・技能を身につけた人材の育成
- ・ハローワーク、企業等と連携したジョブ・カード制度等の職業訓練システムの活用
推進により、特に若年層の就職を支援

・県産業界と連携した取り組み等による、県内企業への就職・定着促進
実践的な技術・技能を身につけた人材の育成に取り組む。

【取り組み例】

・在職者が仕事を遂行する上で必要な知識及び技能・技術の向上を図るため、企業ニ
ーズに応じた能力開発セミナーの実施

職業能力開発を行う事業主等に対する支援を行う。

【取り組み例】

- ・従業員の職務能力のレベルアップを図る事業主及び事業主団体に対する相談対応
- ・事業主が従業員に対して実施するキャリア・コンサルティングへの援助
- ・「キャリア形成促進助成金」等の各種助成金の支給
- ・創業や異業種進出を目指す個人や事業主の雇用・経営に関する相談対応
- ・従業員の募集・採用、適正配置、教育訓練、労働条件などの雇用管理全般に関して
の相談対応、研究会の実施等
- ・職業訓練指導員の育成等による指導人材の育成

4 県産業界

(1) 各企業、業界団体

体系的な職業能力開発計画にもとづく、自社従業員の育成に取り組む。

【取り組み例】

- ・従業員の職務能力をレベルアップするための段階的かつ体系的な職業能力開発計
画の作成と、計画に基づく従業員のスキルアップ
- ・従業員に対するキャリア・コンサルティングの実施等による、職務能力向上への積
極的な支援
- ・公共職業能力開発施設や民間の教育・訓練機関と連携し、職業訓練ニーズについて
の情報提供や、自社(団体)のニーズに応じた職業訓練の受講

魅力的な職場の創造に取り組む。

【取り組み例】

- ・明確な経営理念のもとでの自社の魅力アップと、学生・求職者等に向けた、自社の
魅力等の積極的なPR
- ・技能士資格手当の導入や、働きやすい環境整備等、労働時間・職場環境・福利厚生
等の改善による従業員の処遇向上

人材確保・定着促進に取り組む。

【取り組み例】

- ・高校・高専・大学等教育機関、ハローワーク、経済団体、行政等関係機関との連携
に基づき、生徒・学生向けの早期からの企業合同説明会の開催や、保護者向けの雇
用情勢等説明の実施のほか、様々な機会を捉えた企業PRを実施
- ・インターンシップ、職場見学、職業講話、企業講師の派遣指導等による県内の中・
高等教育機関等とのコミュニケーション促進
- ・ハローワーク、職業能力開発施設等と連携したジョブ・カード制度等の職業訓練シ

STEMの活用による人材確保

・その他、教育機関等と連携した取り組み等による県内企業への就職・定着促進
中途採用等による即戦力の高度人材確保に向けて取り組む。

【取り組み例】

- ・「Uターンアドバイザー制度」、「仕事いいねっと」等を活用した優秀なU・Iターン
人材確保
- ・産学行政の連携により、他地域からのポストドクター等の積極的な採用、外国人研
究者・技術者も適応しやすい就労環境等の整備等、高度技術者の積極的な受け入れ
- ・「新現役チャレンジ事業」等を利用したマッチングによるOB人材の活用を支援
- ・高齢者雇用確保措置の推進等による高齢人材の活用

キャリア教育推進に向けて、積極的に取り組む。

【取り組み例】

- ・「キャリア教育応援団」への登録及び、教育機関等と連携したインターンシップ、職
場見学等のキャリア教育への積極的な協力
- ・県内初等・中等教育機関等と連携した、科学技術教育への取り組み

産学行政連携の推進により、高度人材の育成・確保に取り組む。

【取り組み例】

- ・大学、高専、技短、産業技術センター、その他研究機関等との共同研究・開発或い
は技術指導、大学等が実施する企業在职者向け研修講座等への積極的な参加や寄附
講座の開設等により、ソーラー産業の拡大を目的としたカリキュラムの創設、コン
ピュータエンジニアリング・組み込みソフトウェア専門家人材、経営戦略を策定でき
る人材及び生産システム、管理工学等に関する専門家人材等、技術の高度化や新分
野の開拓等による産業振興を担う人材の育成・確保
- ・産学行政連携の推進による、大学等との連携力強化

(2) 熊本県工業連合会：県内工業の振興を図る企業の団体

企業の体系的な人材育成を支援する。

【取り組み例】

- ・経営者、中堅社員、新入社員等に対するセミナーや研修の実施
- ・従業員の職務能力を向上させようとする企業に対する、職業能力開発計画作成等
にかかる支援機関の紹介
- ・公共職業能力開発施設や民間の教育・訓練機関と連携し、企業ニーズに基づく職業
訓練メニューの提案や企業への受講参加にかかる呼びかけ

魅力的な職場の創造のための取り組みを支援する。

【取り組み例】

- ・企業が自社の魅力についてPRをする機会の確保等
- ・雇用環境整備、改善による従業員の処遇向上の重要性について企業への啓発活動
(優良事例の紹介等)

各種の制度を活用した優秀な人材確保や職場定着への支援を行う。

【取り組み例】

- ・高校・高等専門学校・大学等教育機関、ハローワーク、経済団体、行政等関係機関との連携に基づき、生徒・学生向けの早期からの企業合同説明会の開催や、保護者向けの雇用情勢等説明の実施のほか、様々な機会を捉えた企業PRを実施
- ・ハローワーク、職業能力開発施設等と連携した、ジョブ・カード制度等の職業訓練システムの活用による人材確保の普及・啓発
- ・人材育成・確保等にかかる企業間の情報交換等による交流の促進

キャリア教育推進のために積極的に協力する。

【取り組み例】

- ・企業に対し、「キャリア教育応援団」への登録・活用についての呼びかけ
- ・熊本県工業高等学校生徒研究発表会への協賛・優秀者表彰

産学行政連携の推進により、企業の高度人材の育成・確保を支援する。

【取り組み例】

- ・企業の、大学、高等専門学校、技術短期大学校、産業技術センター、その他研究機関等との連携による共同研究・開発或いは技術指導、大学等が実施する企業在職者向け研修講座等への積極的な参加や寄附講座の開設等を支援することにより、技術の高度化や新分野の開拓等による産業振興を担う人材の育成・確保
- ・産学行政連携の推進による、大学等との連携力強化

5 産業支援機関

(1) (財)くまもとテクノ産業財団

産学行政連携を推進し、産業政策と連動した人材育成事業等を実施する。

【取り組み例】

- ・経営者向け、生産現場責任者向け等の対象者別、バイオテクノロジー、半導体、組込みソフトウェア、太陽光発電等産業分野別等の人材育成講座、技術力向上講座等の実施
- ・「高専等を活用した中小企業人材育成事業」、県南地域の産業界や工業系高校と連携した「中小企業ものづくり人材育成事業」等の経産省委託事業の実施
- ・OB人材と企業とのマッチングによるOB人材活用のための「新現役チャレンジ事業」の実施
- ・その他、新たな人材育成メニューへの積極的な取り組み

企業からの相談に応えるワンストップサービスを実施する。

【取り組み例】

- ・行政機関、職業能力開発機関、教育機関等関係機関と連携し、産学行政連携も含む人材育成等にかかる企業からの相談窓口として、ワンストップサービスを実施
- ・キャリア・コンサルティングや基盤技術の指導等を行う登録専門家の派遣事業の実施

人材育成等にかかる情報発信を行う。

【取り組み例】

- ・ 行政機関、職業能力開発機関、教育機関等関係機関と連携し、産学行政連携による特定技術の研修講座等も含めた、総合的な人材育成等にかかる情報ポータルサイトの設置等による情報発信
- ・ 組織や地域を超えた、技術者同士の情報交換の場づくり

コーディネート人材の配置と育成を行う。

【取り組み例】

- ・ 人材育成・確保にかかる企業側のニーズと、職業能力開発機関や行政等関係機関が実施する人材育成・確保事業等とのマッチングや、連携ネットワークの形成を行い、ワンストップサービス窓口担当者となりうるコーディネート人材の配置
- ・ 産学行政連携の推進において、企業側のニーズと大学等研究機関のシーズのマッチングや産学行政の連携ネットワーク形成、技術の評価・指導、事業化・企業化支援等を実践する経験豊富なコーディネート人材の積極的な活用と新たな人材の育成

(2) (財)熊本県雇用環境整備協会

地域雇用の推進に取り組む。

【取り組み例】

- ・ 県内就業を促進するため、事業拡大・営業強化、人材育成・活用等の経営支援のための講演会及びセミナー開催等の情報提供による中小企業支援
 - ・ Uターンアドバイザー制度や仕事いいねっとを活用する事業主若しくはUターン者に対するUターン費用の助成等による支援
 - ・ 就職についての心構え、応募書類の書き方についての指導や、キャリアカウンセリング、パソコン実務セミナーの開催等による求職者の就職支援
 - ・ ホームページ、広報パンフレット等の作成、配布による雇用関連情報の提供
- 若年者雇用の推進に取り組む。

【取り組み例】

- ・ 「ジョブカフェくまもと」の管理運営等による、高校生向け県内企業の職場見学、高校生及びその保護者に対する職業セミナー、高校進路指導担当者向け研修、高卒等未就職者に対するセミナーや個別カウンセリングの実施
- ・ 大学等と連携した、大学生向けの職業セミナー、カウンセリング、適性診断等の実施及び、中小企業経営者講演会の開催、大学就職担当者向け研修の実施
- ・ 就職予定者向け職業生活に必要な行動能力、常識等の習得を支援するセミナーや、若手社員研修の実施
- ・ 若年求職者等対象とした、自己PRセミナー、パソコン検定及びビジネスマナーに関する資格取得講座の開催や、グループカウンセリング、メール相談等の実施
- ・ その他若年者向け、進路、職業選択、職業生活等や、各種就職支援セミナー等にかかる情報提供

(3) 熊本県職業能力開発協会

県内企業の人材育成（職業能力開発）を支援する。

【取り組み例】

- ・労働者の職業能力が社会的に評価・尊重され、職業生活の安定・向上に資するために、技能検定、ビジネスキャリア検定等の実施、普及啓発
 - ・企業の人材育成・キャリア形成支援をサポートするための各種情報提供、相談業務等(キャリア形成促進助成金の活用支援等)
 - ・企業内に設置される職業能力開発推進者の講習や、職業能力開発計画の作成支援
- 職業能力開発の必要性、重要性にかかる意識啓発に取り組む。

【取り組み例】

- ・職業能力開発促進大会や、職業能力開発推進者の研修会等の開催及び、認定訓練や技能検定にかかる功労者・事業所等の表彰
 - ・技能競技大会の実施、技能祭への主体的参加等による技能尊重気運の醸成
- 若年技能者の育成支援及び技能継承支援等に取り組む。

【取り組み例】

- ・若者等のものづくり体験の促進等によるものづくりの魅力の喚起を図るため、高度熟練技能者の派遣指導や、ものづくり体験教室の開催、技能継承等支援相談員の配置等「ものづくり立国の推進事業」の実施

6 公設試験研究機関

(1) 熊本県産業技術センター

高度人材の育成を支援する。

【取り組み例】

- ・産学行政連携の推進により県内企業及び教育・研究機関との連携力を強化
- ・技術指導、共同研究・開発、中小企業等技術者の研修受け入れ及び、講座の実施等による県内企業在職者の技術力向上支援

科学技術教育、キャリア教育に協力する。

【取り組み例】

- ・県内の小中学校等教育機関と連携し、出前実験教室の開催、職業講話の実施、センター見学の実施等
- ・センター内実験室を利用した研修指導や、専門高校生に対する(研究)疑似体験等の実施

7 経済団体：熊本県商工会議所連合会、商工会連合会、中小企業団体中央会、経営者協会等

企業の体系的な人材育成を支援する。

【取り組み例】

- ・ 経営者、中堅社員、新入社員等に対するセミナーや研修の実施
- ・ 従業員の職務能力を向上させようとする企業に対する、職業能力開発計画作成等にかかる支援機関の紹介
- ・ 公共職業能力開発施設や民間の教育・訓練機関と連携し、企業ニーズに基づく職業訓練メニューの提案や企業への受講参加にかかる呼びかけ

魅力的な職場の創造のための取り組みを支援する。

【取り組み例】

- ・ 企業が自社の魅力についてPRをする機会の確保等
- ・ 雇用環境整備、改善による従業員の処遇向上の重要性について企業への啓発活動（優良事例の紹介等）

キャリア教育推進のために積極的な協力を行う。

【取り組み例】

- ・ 企業に対し、「キャリア教育応援団」への登録・活用についての呼びかけ、
- ・ 大学等の教育機関と連携してのインターンシップの実施など、キャリア教育推進のための主体的かつ積極的な協力

職場定着への支援等、各種の制度を活用した、企業の優秀な人材確保のための取り組みを支援する。

【取り組み例】

- ・ 高校・高等専門学校・大学等教育機関、労働局、ハローワーク、行政等関係機関との連携に基づき、生徒・学生向けの早期からの企業合同説明会の開催や、保護者向けの雇用情勢等説明の実施のほか、様々な機会を捉えた企業PRを実施
- ・ ハローワーク、職業能力開発施設等と連携した、ジョブ・カード制度等、職業訓練システムの活用による人材確保の普及・啓発
- ・ 人材育成・確保等にかかる企業間の情報交換等による交流の促進

8 行政機関

(1) 労働局、ハローワーク

県、市町村、ポリテクセンター等関係機関と連携し、雇用推進等の各種の施策を実施する。

【取り組み例】

- ・ 公共職業訓練、ジョブ・カード制度、トライアル雇用やジョブカフェの推進等による離転職者、若年者等の人材育成・確保の支援
- ・ 教育機関等と連携した、キャリア教育の推進
- ・ 教育機関、企業、経済団体等と連携して、生徒、保護者、学生等に向けた県内の雇

- 用情勢や企業合同説明会の開催等による、県内企業への就職・定着促進
- ・教育機関、企業、経済団体等各関係機関等と連携し、離転職者、新卒者等の就職・定着促進、地域雇用創出のため必要な情報の共有化
 - ・高年齢者雇用確保措置の推進
 - ・企業の人材投資に対する支援策（キャリア形成促進助成金等の助成金や人材投資促進税制等）の利用促進
 - ・職業能力の開発向上に努める労働者に対する教育訓練給付等の支援
 - ・労働者の処遇向上等の取り組み（労働基準監督、最低賃金の決定等）
 - ・働きやすい環境を整備するための取り組み（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進等）
 - ・好事例紹介や表彰による人材育成の気運醸成
 - ・関係機関と連携し、企業立地促進のために必要な情報の提供及び共有化

(2) 市町村

労働局（ハローワーク）、県、ポリテクセンター等関係機関と連携し、各種施策を実施する。

【取り組み例】

- ・地元企業のニーズを把握し、人材育成、就職・定着促進等の企業支援策を実施
- ・県、ハローワーク等関係機関と連携し、企業誘致等による地域雇用創出のための取り組み

(3) 県

県の労働、産業振興施策の一環としての総合的な産業人材強化戦略の策定と進捗管理を行う。

【取り組み例】

- ・労働者、事業主、事業主団体等が実施する職業能力開発の支援
- ・労働局（ハローワーク）、市町村、ポリテクセンター等関係機関と連携した各種施策の実施（公共職業訓練、ジョブ・カード制度、各種給付・助成金制度等の活用推進等）
- ・産学行政連携の推進により、技術の高度化や新分野の開拓等による産業振興を担う高度人材育成・確保
- ・産学行政連携のもと、他地域からの研究者、技術者、留学生の積極的な受け入れのための環境整備や、本県への招へい活動及び、共同研究等への登用の促進等の支援
- ・キャリア教育支援による人材育成の推進
- ・労働局（ハローワーク）、市町村、ポリテクセンター等関係機関と連携した各種雇用対策関係施策の実施（ジョブ・カード制度、ジョブ・カフェ、高年齢者雇用確保措置、OB人材マッチング及びU・Iターンの推進等の、就職・定着促進）

- ・働きやすい環境を整備するための取組み(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進等)
- ・好事例紹介や表彰による人材育成の気運醸成
人材強化のための各関係機関との連携を推進する。

【取組み例】

- ・情報の共有化を図るための連絡・調整の実施
- ・産業人材を強化するための各関係機関による連携会議の開催
- ・関係機関と連携し、企業立地促進のために必要な情報の提供及び共有化
- ・新たな人材育成メニューへの取組み支援

産業人材強化戦略の推進

本県では、近年製造業の生産額が順調に拡大してきているが、この要因としては、地場の中小企業の精力的な事業展開とともに、積極的な企業誘致により製造品出荷額を増加させたものと考えられる。

その一方で、少子高齢化が進行するなかで生産年齢人口は減少し、加えて優秀な新規学校卒業生等の人材が県外に流出する傾向が見られるが、このような状況のなかで、長期的に熊本の将来を見据え、製造業に向かう技術者・技能者等の産業人材の育成と確保（強化）を推進することで、本県の産業振興と県民所得の向上を目指す必要がある。

産業人材の強化は、くまもとの夢4ヵ年戦略においては、「企業ニーズに対応した人材の育成」として「経済上昇くまもと」のための施策「活力があり雇用を創出する商工業」に位置づけられており、産業人材の強化を推進することは、中小企業の技術・経営・高度化や、戦略的企業誘致を人材面から支援することにもなる。

また、第8次熊本県職業能力開発計画「くまもと元気づくり～産業人材育成プラン～」の「地域産業をリードする人材の確保・育成」及び、県内経済を牽引するリーディング産業を育てていくための3つのフォレスト構想と4つの産業振興戦略では、産業人材強化を推進するための各種施策を打ち出しており、これらの計画・構想等の産業人材強化策をより強力に、1つ1つ具体化していく事が求められている。

このため、産業振興施策としての人材強化支援策をまとめ、多岐にわたる関係機関がそれぞれに実施している人材強化事業について、連携のもとで取り組むための仕組みをつくり、人材面から県内中小企業の高度化を支援するために、熊本県産業人材強化戦略を策定する。

1 各関係機関の役割のさらなる充実強化

『産業人材の育成』を担う機関は極めて多岐にわたるが、機関ごとに見ると、まず、小学校から専修学校、各種学校や大学までの教育機関及び、「職業能力開発施設」として位置づけられるが、中学校や高校卒業生を技術者・技能者として育成する高等技術訓練校や技術短期大学校では、いわゆる児童、生徒、学生としての人材育成を実施している。

社会人として企業に在職する者の人材育成には、在職企業をはじめ、技術短期大学校や、県の認定を受けて職業訓練を実施する認定職業能力開発施設、民間の教育・訓練機関、中小企業大学校人吉校、独立行政法人雇用・能力開発機構の職業能力開発促進センターであるポリテクセンター、各業界団体や経済団体、くまもとテクノ産業財団等の産業支援機関、さらには、産業技術センター等の公設試験研究機関や、研究機関としての大学、高等専門学校等多くの機関が役割を担う。

求職中の離職者等に対しては、ハローワークの指示等により、ポリテクセンターや、国・県が委託する民間の教育・訓練機関等での職業訓練が行われている。

一方、『産業人材の確保』を担う機関としては、新規学卒者を輩出する教育機関や職業能力開発施設、行政側でU・Iターンを含む中途採用人材を支援するUターンアドバイザーやハローワーク、OB人材の活用を支援する産業支援機関、そして採用側である企業や業界団体、経済団体など、人材育成関係機関としてあげた機関のほとんどが確保の役割も担う。

これらの関係機関が「産業人材の強化による、県内産業の振興と県民所得の向上」という1つの目的を共有し、この目的に向かって『連携』しつつ各々の従来事業等を充実・強化させることがとりわけ必要となる。

2 県での取り組みと目標

熊本県では、多岐にわたるこれらの機関を結集した連携組織を設置するとともに、人材強化のためのワンストップサービス窓口を新たに開設し、ここに各事業・制度のコーディネートを行う人材を配置し、企業等利用者からの相談に対応する。

さらには、各機関が実施する職業訓練やセミナー等の情報を網羅するポータルサイトを設置することで産業人材の強化を推進し、「くまもとの夢4ヵ年戦略」が平成23年度末までの目標として掲げる、「企業誘致件数100件」、「製造品出荷額4兆円」、「新規雇用者数1万人」の実現を人材面から強力に支援する。