

# 第11次岩手県職業能力開発計画

## <中間案>

素案からの修正(見え消し版)  
(委員や関係団体の意見を追記しているもの。)

令和4年3月

岩手県商工労働観光部

# 目 次

|   |    |
|---|----|
| 第1 総 説  | 4  |
| 1 計画のねらい  |    |
| 2 計画の位置づけ   |    |
| 3 計画期間  |    |
| 第2 これまでの取組の成果と課題  | 6  |
| 1 生産性向上に向けた人材育成の強化  |    |
| 2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障がい者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進 |    |
| 3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進                                 |    |
| 4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開                               |    |
| 5 技能の振興   |    |
| 6 職業訓練のインフラの充実等   |    |
| 第3 職業能力開発をめぐる環境の変化  |    |
| 1 労働市場の現状と変化  |    |
| (1) 雇用・失業情勢   | 8  |
| (2) 東日本大震災津波による影響   | 11 |
| 2 労働の供給面の変化と課題  |    |
| (1) 人口、生産年齢人口   | 12 |
| (2) 非正規雇用労働者  | 13 |
| (3) 女性  | 14 |
| (4) 若年者   | 16 |
| (5) 中高年齢者   | 19 |
| (6) 障がい者  | 21 |
| (7) 就職氷河期世代   | 23 |
| (8) 外国人労働者  | 24 |
| 3 労働の需要面の変化と課題  |    |
| (1) 県の産業の動向   | 25 |
| (2) 産業構造の変化   | 28 |
| (3) 企業の職業能力開発   | 29 |
| (4) 本県における職業人材の状況   | 30 |
| 4 職業能力開発実施機関の状況   | 32 |
| (1) 公的機関  |    |
| ア 県の職業能力開発施設  |    |
| イ 国の職業能力開発施設  |    |
| (2) 職業訓練法人等   |    |

(3) その他の施設

|     |                            |    |
|-----|----------------------------|----|
| 第4  | 職業能力開発の方向性                 | 35 |
| 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 |    |
| 2   | 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進    |    |
| 3   | 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進      |    |
| 4   | 技能継承の促進                    |    |
| 5   | 職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進    |    |
| 第5  | 職業能力開発の基本的施策               |    |
| 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 | 37 |
| (1) | IT人材の育成強化                  |    |
| (2) | ITや新たな技術を活用した職業能力開発等の推進    |    |
| (3) | ものづくり産業人材の育成強化             |    |
| (4) | 企業・業界における人材育成の強化           |    |
| (5) | 被災地域の復興の着実な推進に向けた職業能力開発の実施 |    |
| 2   | 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進    | 42 |
| (1) | 非正規雇用労働者の職業能力開発            |    |
| (2) | 女性の職業能力開発                  |    |
| (3) | 若年者の職業能力開発                 |    |
| (4) | 中高年齢者の職業能力開発               |    |
| (5) | 障がい者の職業能力開発                |    |
| (6) | 就職氷河期世代や外国人労働者に対する支援       |    |
| 3   | 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進      | 47 |
| (1) | キャリアコンサルティングの推進            |    |
| (2) | 自律的・主体的な学びの支援              |    |
| 4   | 技能継承の促進                    | 49 |
| (1) | 技能の継承・発展                   |    |
| (2) | 技能尊重気運の醸成                  |    |
| 5   | 職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進    | 50 |
| (1) | 県立職業能力開発施設                 |    |
| (2) | 国の職業能力開発施設                 |    |
| (3) | 職業訓練法人                     |    |
| 第6  | 職業能力開発施策の推進体制              | 53 |
| 1   | 事業主                        |    |
| 2   | 国（労働局、ハローワーク）              |    |
| 3   | 高齢・障害・求職者雇用支援機構            |    |
| 4   | 県                          |    |

- 5 県職業能力開発協会
- 6 関係機関及び団体

## 第1 総説

コロナ禍が回復傾向に向った場合は、文言修正必要(※最終案時点で再確認)

### 1 計画のねらい

- 本県においては、労働者の職業能力開発を促進するため、昭和46年度から10次にわたり「岩手県職業能力開発計画」を策定し、種々の施策を展開してきた。
- 近年、職業能力開発を取り巻く環境は、人口減少を背景に、震災関連復興需要や企業の生産活動の改善等により雇用情勢は着実に改善していたが、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の拡大による個人消費の低迷や企業の生産活動の停滞の影響により、有効求人倍率が低下するなど急激に雇用環境は悪化した。その後、個人消費や企業の生産活動は緩やかに持ち直しているものの、依然として厳しい状況は続いている。  
一方で、中長期的には少子高齢化の進行等に伴い、幅広い産業で人手不足となると予想され、経済を維持・拡大するうえで、労働者一人ひとりの生産性を高めていくことが課題となる。
- また、平成23年3月に発生した東日本大震災津波の被災地域の復興の着実な推進に向けて、産業振興による被災地域における雇用の創出を図るとともに、離職者等に対しては、求人が見込まれる公共事業や住宅建築等の建設関連分野、事業再開や産業の回復に伴い需要が拡大する分野、地域産業を牽引する分野への就職を促進するための職業訓練能力開発の機会を引き続き提供していく必要がある。
- さらに、国が令和3年3月29日付けで公示した第11次職業能力開発基本計画においては、人口減少社会、デジタル技術の社会実装の進展及び Society5.0<sup>1</sup>の実現への潮流等を背景として、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、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進、労働市場のインフラの強化、全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進、技能継承の推進、職業能力開発分野の国際連携・協力の推進が職業能力開発の方向性として示されたところであり、本県としても、これに沿った職業能力開発施策を推進していく必要がある。
- 本計画は、このような状況を踏まえ、また、国の職業能力開発基本計画に基づき、職業能力開発の方向性と基本的施策を明確にし、計画的な施策の推進を通し、人口減少社会に立ち向かい、被災地の産業の復興や本県が振興する産業の発展を担う人材の育成を図ることを狙いとするものである。
- なお、経済情勢の変動等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合には、本計画の趣旨等を踏まえつつ、必要に応じて弾力的に対応していくこととする。

途中で計画の目標を見直しすることも加えてほしい。(※上記文言により対応)

### 2 計画の位置づけ

- この計画は、職業能力開発促進法第7条1項に規定する都道府県職業能力開発計画であり、厚生労働大臣が策定する職業能力開発基本計画に基づき策定するよう努める

<sup>1</sup> Society5.0：サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会。

ものとしている。

- また、「いわて県民計画（2019～2028）」、「いわてIT<sup>2</sup>産業成長戦略」、「いわてものづくり産業人材育成・確保・定着指針」等の各種戦略と整合と調和を図りながら、職業能力の開発及び向上を推進する計画である。

### 3 計画期間

- 本計画は、令和4年度から令和8年度までの5か年計画とする。

---

<sup>2</sup> IT：information technology の略。情報技術。IT分野とは、インターネット・Web、通信、情報処理サービス、ソフトウェア、ハードウェアに関連する分野。

## 第2 これまでの取組の成果と課題

平成29年3月に策定した第10次岩手県職業能力開発計画（計画期間 平成28年度～令和2年度）では、「人口減少社会に立ち向かい、被災地の産業の復興や本県が振興する産業の発展を担う人材の育成を図る。」をねらいとして、次の6つの項目を方向性の柱として、以下を推進してきたもの。

### 1 生産性向上に向けた人材育成の強化

IT人材の育成強化や、労働者の主体的なキャリア形成の推進、企業・業界における人材育成投資の促進を進め、特にIT分野における人材の育成については、訓練規模の拡充を行うなど強化してきた。

目標項目である「情報系分野の離職者等再就職訓練の受講者数・就職率」について、5年間の累計では、受講者数は目標1,000人に対し911人の実績、就職率は目標80.0%に対し、80.7%の実績となった。

生産性向上に向けた人材の育成強化は、更なるデジタル技術の活用のため、今後も重要であり、引き続きIT人材等の育成に向けた**訓練職業能力開発**を強化する必要がある。

### 2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障がい者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

「全員参加の社会の実現加速」に向け、女性に対してはライフステージに応じた多様な働き方を可能とする職業能力開発の促進、若者に対しては社会適応能力や職業意識の醸成を図る職業能力開発の促進、中高年齢者に対しては経験や能力を活かせる職業能力開発の機会の提供、障がい者に対しては障がいの態様や求職ニーズに対応したきめ細かな職業能力開発の機会の提供を図るなど個々の訓練ニーズに応じた施策を展開してきた。

目標項目である「離職者等を対象とした職業訓練における女性の受講者数」について、5年間の累計では、目標5,500人に対し4,434人の実績に留まったものの、「離職者等再就職訓練等の就職率」については、目標75.0%に対し、**78.3%**の実績となった。「障がい者委託訓練受講者数」については、法定雇用率の引上げに伴う受講者数の減少により、目標185人に対し123人の実績となった。

今後も、すべての者がスキルアップできるよう、関係機関等との連携を強化しながら、個々の特性やニーズに応じた支援策を継続して実施する必要がある。また、より多くの受講者を確保するため、職業**訓練能力開発**について企業等へ周知を図っていく。

### 3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

建設分野等、特定の分野での人手不足が深刻となり、高齢化の一層の進展により介護人材の大幅な不足も進んでいるため、これらの分野への就職を促進する職業訓練を実施してきた。

また、復興需要を担う人材の育成や、被災地域の経済活性化に向けて、被災地域の産業振興施策に対応した職業能力開発施策を実施し、必要な人材を供給してきた。

さらに、ものづくり分野における優れた人材の育成や、観光業界の求人ニーズに対応した職業能力開発施策を実施してきた。

目標項目である「需要が見込まれる分野（介護系、情報系及び観光分野）の離職者等再就職訓練の受講者数・就職率」について、5年間の累計では、受講者数は目標2,300人に対し1,802人の実績に留まったものの、就職率は目標80.0%に対し**83.4%**の実績となっ

た。

国際競争力が高く、地域の産業・雇用に好循環をもたらす、ものづくり産業の振興に向けて、ものづくり産業人材の育成を強化するとともに、引き続き、需要や成長が認められる IT、医療・福祉分野等の人材育成が必要である。

#### 4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

職業能力開発制度と職業能力評価制度を中心とした労働市場インフラの戦略的展開が重要であり、そのためには、人材ニーズを的確に捉えるとともに、関係機関との連携に努めてきた。

また、業界内検定や社内検定の拡充・普及や、国における技能検定制制度や本県独自の技能評価認定制度などの職業能力評価制度等の普及に努め、ジョブ・カード制度の活用促進により、労働者のキャリアアップや非正規労働者の正社員化、多様な人材の円滑な就職等の促進につなげてきた。

目標項目である「在職者訓練の修了者数（県実施分）」について、5年間の累計では、目標 11,500 人に対し 8,901 人の実績となった。また「技能検定受検者数」については、目標 10,000 人に対し 9,494 人の実績となり、「技能検定受検合格者数（延べ数）」については、目標累計値 60,917 人に対し 60,287 人の実績となった。

今後も、在職者訓練の拡充や技能検定制制度等の推進等により、労働者のキャリアアップや正社員化に繋げる。

#### 5 技能の振興

技能尊重気運を醸成することにより、技能の継承と発展を図り、若年技能者の育成につなげてきた。

目標項目である「技能五輪全国大会の出場者数、入賞率」について、5年間の累計では、出場者数は目標 185 人に対し 130 人の実績に留まったものの、入賞率は、目標 18.0%に対し 41.5%の実績となった。

技能の振興とともに、技能の継承が課題となっており、円滑な継承を図るためには、関係機関との連携の下、競技大会への参加促進を図り、若年層の技能への関心を高めることが重要である。

#### 6 職業訓練のインフラの充実等

産業技術短期大学校など県立職業能力開発では、訓練内容の効果的な周知と良好な訓練環境の整備に努め、高度化・多様化し発展する産業を支える人材を育成するため、新規学卒者や在職者を中心に職業能力開発を効果的に実施してきた。また、国の職業能力開発施設や職業訓練法と訓練内容等の PR などの連携を図りながら、支援を行ってきた。

目標項目である「職業能力開発施設における県内企業への就職率」について、5年間の累計では、目標 67.0%に対し 60.6%の実績となった。（※なお、本社の所在地が県外であるが、県内に事業所がある会社を県内就職として計算した場合の県内就職率は、81.2%となる。）

今後も、訓練ニーズを踏まえながら、訓練環境の整備等を進めるとともに、国の職業能力開発施設や職業訓練法との連携を図り、効果的な職業訓練の実施に努めていく。



### 第3 職業能力開発をめぐる環境の変化

#### 1 労働市場の現状と変化

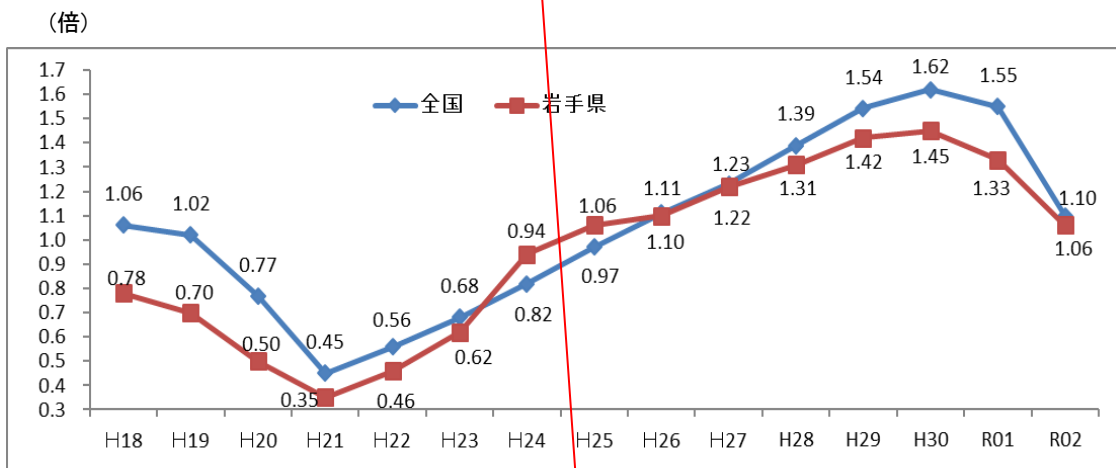
##### (1) 雇用・失業情勢

- ・ 本県の有効求人倍率は、震災復興関連需要や企業の生産活動の改善等に伴い、平成22年度以降改善し、平成25年度以降1倍を超えているものの、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、大幅に低下した。
- ・ 保安の職業、建設・土木の職業のように震災復興に直接関連する職業のほか、介護に関連する職業、販売の職業、サービスの職業（特に接客・給仕の職業や飲食物調理の職業）など、特定の分野での人手不足が深刻となっている。
- ・ 国勢調査及び国立社会保障・人口問題研究所による都道府県別将来推計人口（平成29年推計）によると、本県の65歳以上人口の割合は全国より高い値で推移しており、これに伴い、特に介護人材については、今後、大幅な不足が予想される場所である。
- ・ 本県の完全失業率は、平成21年の5.7%をピークにその後改善してきたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、やや上昇した。
- ・ 総務省の経済センサスに基づく本県の労働生産性は、421万円と全国35位となっており、全国平均よりも低くなっている。

##### 【課題】

- ・ 人手不足が深刻な分野への就職を促進する職業**訓練能力開発**の重点的な実施
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用環境の悪化等に対応した支援
- ・ 労働生産性の向上に繋げるため、IT人材等の育成を促進

【有効求人倍率の推移】 [全国・岩手県]



(厚生労働省、岩手労働局発表資料)

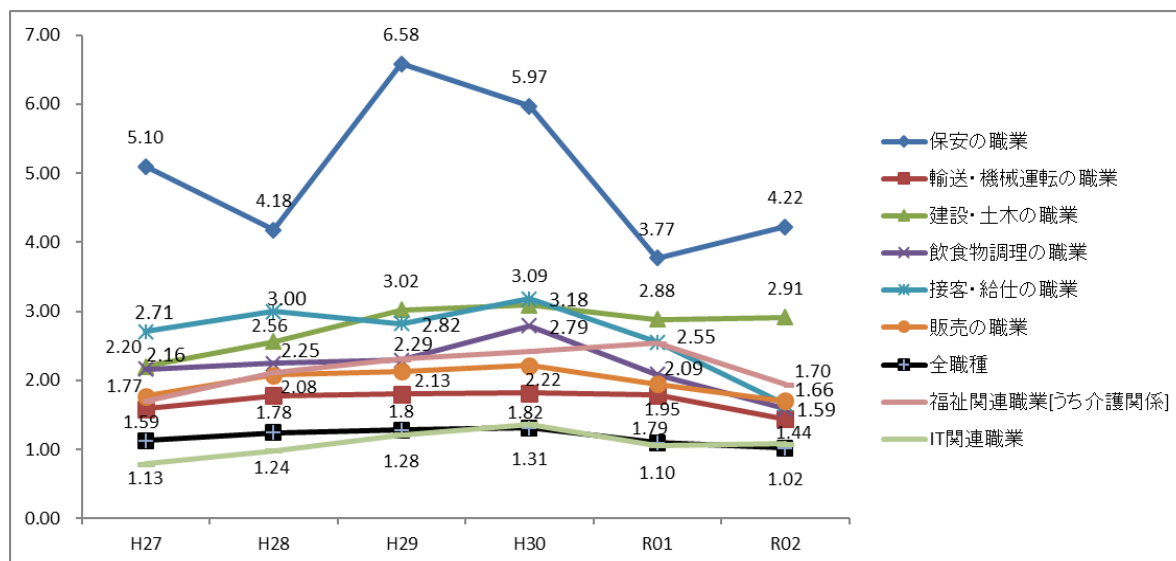
生産性の向上=IT人材の育成という安直な結びつけ方はしない方が良い。

※労働生産性の向上とIT人材活用は、10次計画や国の新しい計画、R1の経済白書でもITと労働生産性の相関関係が述べられており、そのまま課題といたしたい。

### 【人手不足分野における有効求人倍率の推移】〔岩手県〕

(倍)

(各年度3月時点)



(岩手労働局「求人・求職のバランスシート」)

### 【老年人口の推移】〔岩手県〕

|               | 老年人口      |        | (参考：全国)    |        |
|---------------|-----------|--------|------------|--------|
|               | 65歳以上 (人) | 割合 (%) | 65歳以上 (千人) | 割合 (%) |
| 2000年 (平成12年) | 303,988   | 21.5   | 22,005     | 17.3   |
| 2005年 (平成17年) | 339,957   | 24.7   | 25,672     | 20.1   |
| 2010年 (平成22年) | 360,498   | 27.2   | 29,246     | 23.0   |
| 2015年 (平成27年) | 386,583   | 30.5   | 33,465     | 26.6   |
| 2020年 (令和2年)  | 406,276   | 33.7   | 36,207     | 29.8   |
| 2025年 (令和7年)  | 413,247   | 30.6   | 36,771     | 30.0   |
| 2030年 (令和12年) | 408,444   | 33.6   | 37,160     | 31.2   |
| 2035年 (令和17年) | 399,479   | 35.5   | 37,817     | 32.8   |

(2020年以前は総務省「国勢調査」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」)

### 【介護職員数推計】〔岩手県〕

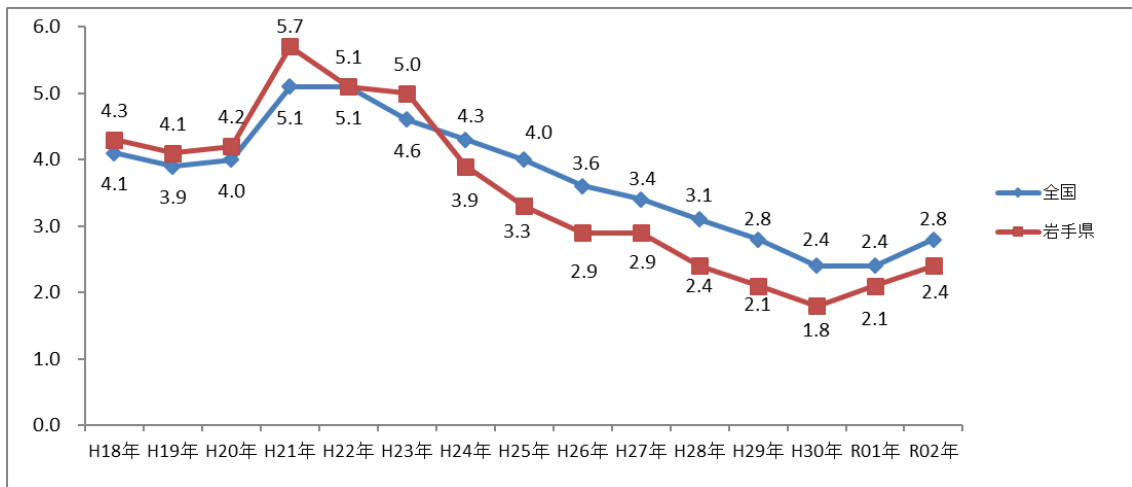
(実人数)

|      | 令和元年    | 令和5年    | 令和7年    | 令和12年   |
|------|---------|---------|---------|---------|
| 需要推計 | 19,731人 | 25,366人 | 26,831人 | 27,088人 |
| 供給推計 | 19,731人 | 24,166人 | 24,126人 | 23,602人 |
| 差引   | 0人      | 1,201人  | 2,705人  | 3,486人  |

(令和元年 岩手県保健福祉部長寿社会課)

【完全失業率の推移】[全国・岩手県]

(%)

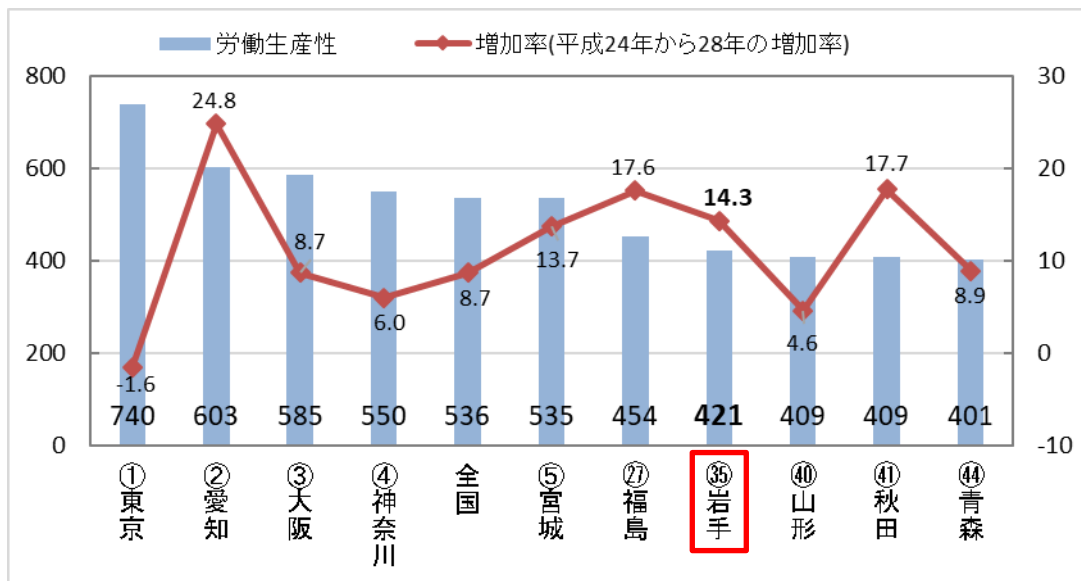


(総務省「労働力調査」※都道府県結果はモデル推計値による)

【労働生産性の比較】[岩手県・上位都府県・東北各県]

(万円)

(%)



(総務省「平成24年、28年経済センサス」)

※労働生産性=付加価値額/従業員数で算出、○数字は全国順位

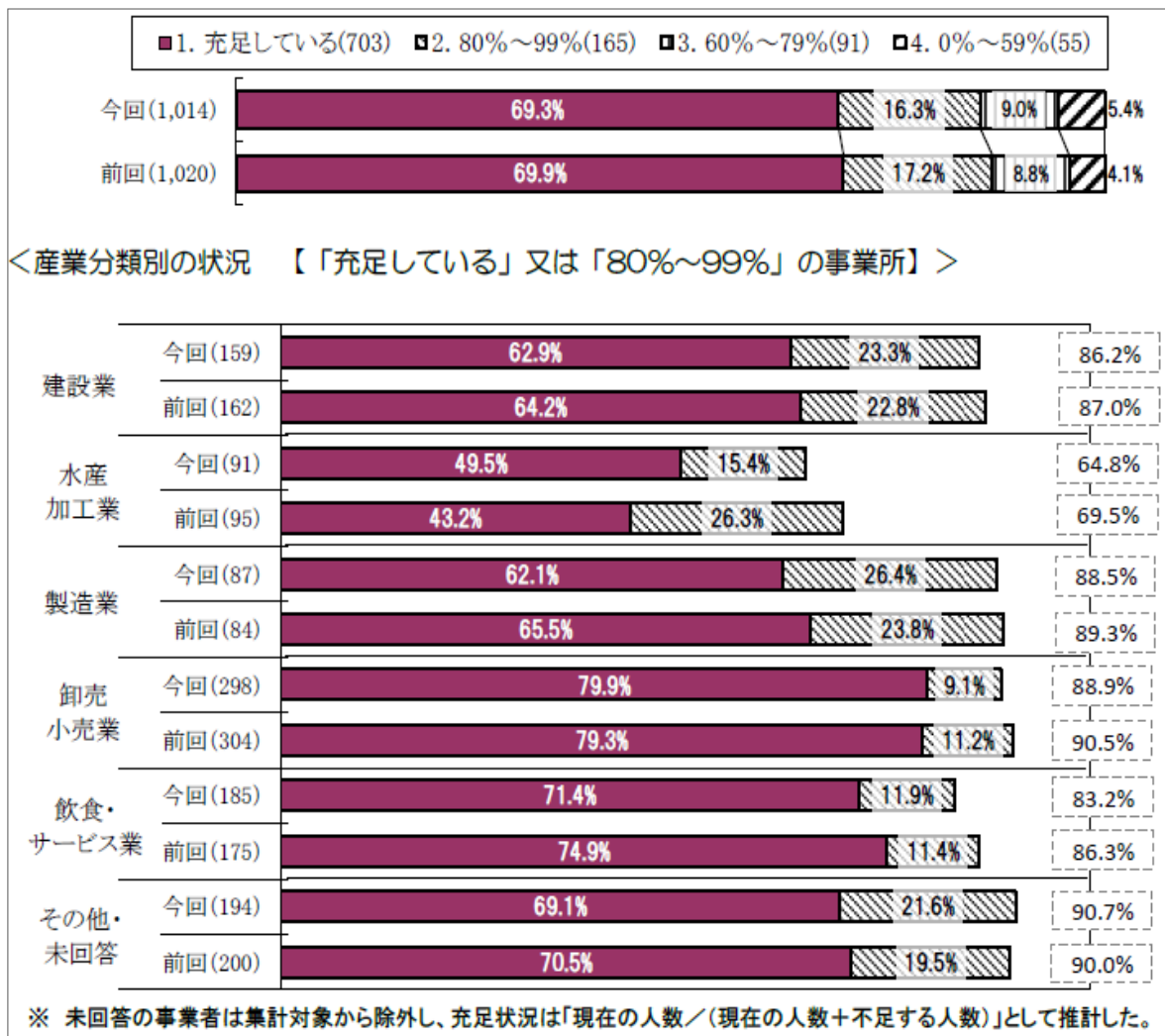
(2) 東日本大震災津波による影響

- 東日本大震災津波により被災した沿岸 12 市町村の 1,973 事業所を対象に行った第 12 回被災事業所復興状況調査（平成 30 年 9 月 21 日公表）によると、労働者の充足状況では「充足している」と回答した事業所の割合が 69.3%で前回（平成 29 年 9 月公表 第 11 回調査）より 0.6 ポイント減少した。  
一方、「充足率が 80%に満たない」と回答した事業所の割合が 14.4%で、前回より 1.5 ポイント上昇した。
- 産業分類別の状況では、「充足している」と回答した事業所の割合が卸売小売業などで 79.9%と高かったが、製造業が 62.1%、建設業が 62.9%、水産加工業が 49.5%となっている。

【課題】

沿岸地域の離職者に対し、必要な分野への就職を促進する職業訓練能力開発の重点的な実施

【労働者の充足状況】 [岩手県]



(岩手県 「第 12 回被災事業所復興状況調査」)

IT人材の育成等による生産性向上が引っかけ。※労働生産性の向上とIT人材活用は、10次計画や国の新しい計画、R1の経済白書でもITと労働生産性との相関関係が述べられており、そのまま課題といたしたい。

## 2 労働の供給面の変化と課題

### (1) 人口、生産年齢人口

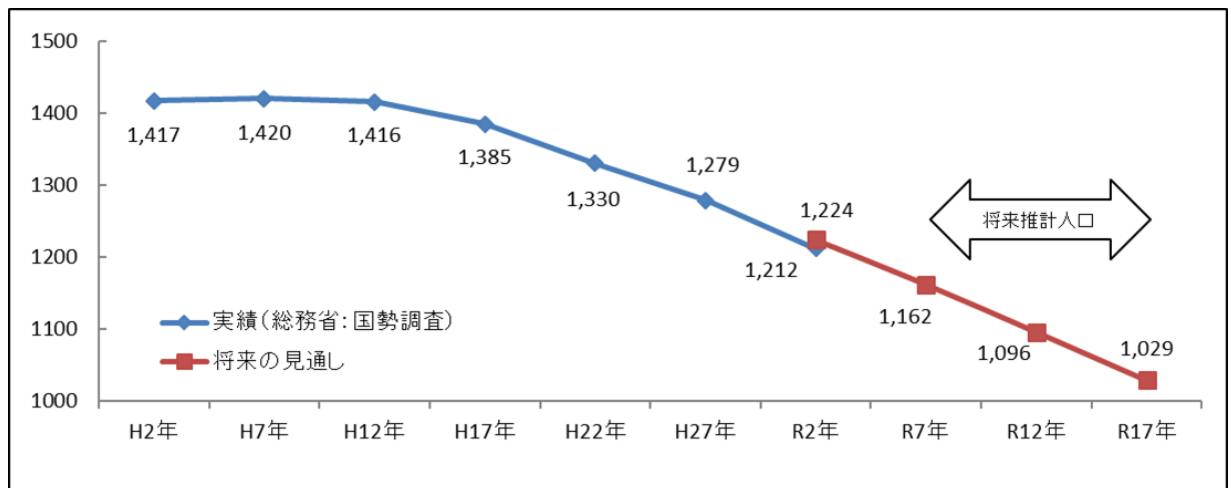
- ・ 本県は、全国に先立って、平成9年から人口減少社会に移行して以降人口減少が続いており、国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によれば、令和17年には102万9千人になると見込まれ、これに伴い、生産年齢人口も減少の一途をたどっている。
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所「都道府県別将来推計人口（平成30年推計）」によると、令和17年の生産年齢人口は52万9千人になると見込まれ、総人口に占める割合は概ね5割になると推測されている。

#### 【課題】

- ・ 生産年齢人口の減少が進む中で、女性、若者、中高年齢者、障がい者等の労働力確保と職業能力の開発及び向上
- ・ 労働者一人ひとりの職業能力の底上げやIT人材の育成等による労働生産性の向上

#### 【人口の推移と推計人口】〔岩手県〕

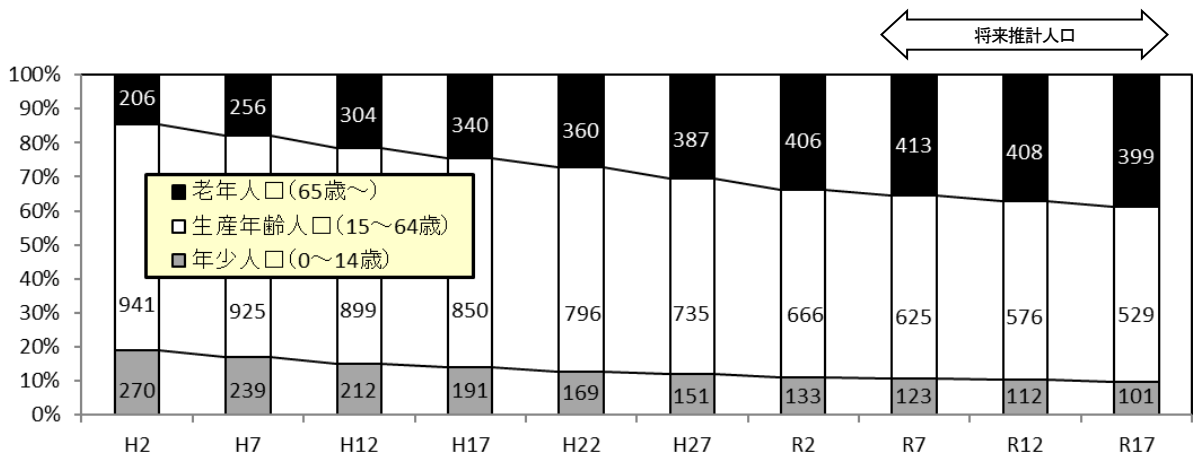
(千人)



(総務省「国勢調査」、岩手県「岩手県人口移動報告年報」、国立社会保障・人口問題研究所「都道府県別将来推計人口 (H30 推計)」)

#### 【年齢構成の推移と推計】〔岩手県〕

(千人)



(総務省「国勢調査」、岩手県「岩手県人口移動報告年報」、国立社会保障・人口問題研究所「都道府県別将来推計人口 (H30 推計)」)

## (2) 非正規雇用労働者

- ・ 県内の雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は、全国平均と比較すると低くなっている。
- ・ 男女別で見ると、平成29年では、男性が21.4%、女性が52.2%となり、平成24年と比べて減少したものの、平成14年、19年調査と比較するとなお高くなっている。
- ・ 総務省の調査によると、本県の非正規雇用労働者となっている理由の中で、「正規の職員・従業員の仕事がないから」が15.9%となっており、全国平均より3.3ポイント高くなっている。

### 【課題】

企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、労働者一人ひとりの適性に合った職業能力開発の機会の提供

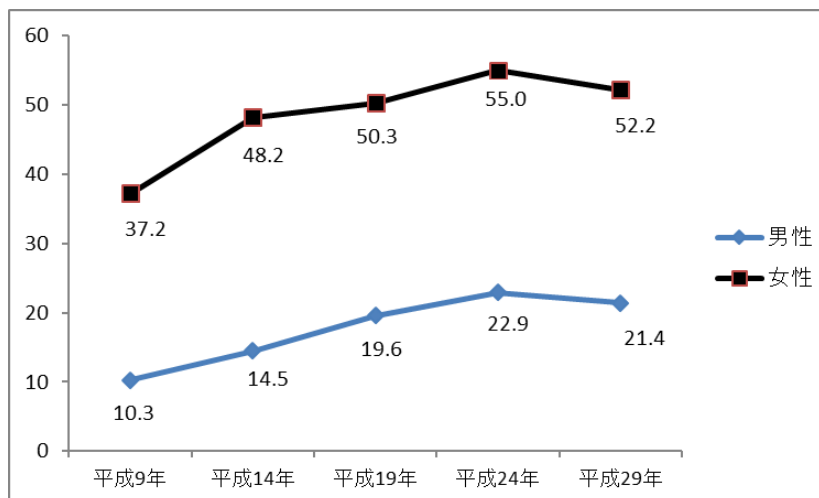
### 【非正規の職員・従業員割合】

|       | 岩手県   | 全国    | 全国との差 |
|-------|-------|-------|-------|
| 平成29年 | 35.7% | 38.2% | △2.5% |
| 平成24年 | 37.6% | 38.2% | △0.6% |
| 平成19年 | 33.5% | 35.6% | △2.1% |

(総務省「就業構造基本調査」)

### 【男女別非正規の職員・従業員の割合の推移】 [岩手県]

(%)



(総務省「就業構造基本調査」)

### 【非正規の職員・従業員に就いている主な理由】 [北海道・東北]

| 現職の雇用形態についている主な理由 | 自分の都合のよい時間に働きたいから | 家計の補助・学費等を得たいから | 家事・育児・介護等と両立しやすいから | 通勤時間が短いから | 専門的な技能等を生かせるから | 正規の職員・従業員の仕事がないから |
|-------------------|-------------------|-----------------|--------------------|-----------|----------------|-------------------|
| 都道府県              |                   |                 |                    |           |                |                   |
| 全国                | 27.8              | 20.3            | 10.8               | 4.9       | 7.3            | 12.6              |
| 北海道               | 26.3              | 21.7            | 9.6                | 3.8       | 7.7            | 13.9              |
| 青森県               | 19.8              | <u>23.6</u>     | 10.5               | 4.9       | 6.9            | <u>16.9</u>       |
| 岩手県               | 20.5              | 20.5            | 10.5               | 4.4       | <u>8.6</u>     | 15.9              |
| 宮城県               | 24.6              | 21.8            | 10.2               | 4.3       | 7.2            | 13.3              |
| 秋田県               | 20.5              | 20.7            | 11.0               | 4.2       | <u>8.3</u>     | <u>16.8</u>       |
| 山形県               | 20.0              | 21.8            | 11.6               | 4.1       | 7.6            | <u>16.6</u>       |
| 福島県               | 21.6              | 21.3            | 9.0                | 5.2       | 7.1            | <u>16.6</u>       |

(総務省「平成29年就業構造基本調査」)

### (3) 女性

女性・若者・就職氷河期世代、当事者や当事者を支援している関係団体等の声をどのように反映させたのか

通常の補助事業等の実施の中で、関係団体等と情報交換を行うとともに、R2に行った「高校生・保護者・事業所へのアンケート調査」やH30に行った「男女が支える社会に関する意識調査」、各大学、職業能力開発施設、若者キャリアサポートステーションやジョブカフェなどに意見照会を行うとともに、

就職氷河期世代においては、「いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において支援機関や関係団体から意見を聴取している。

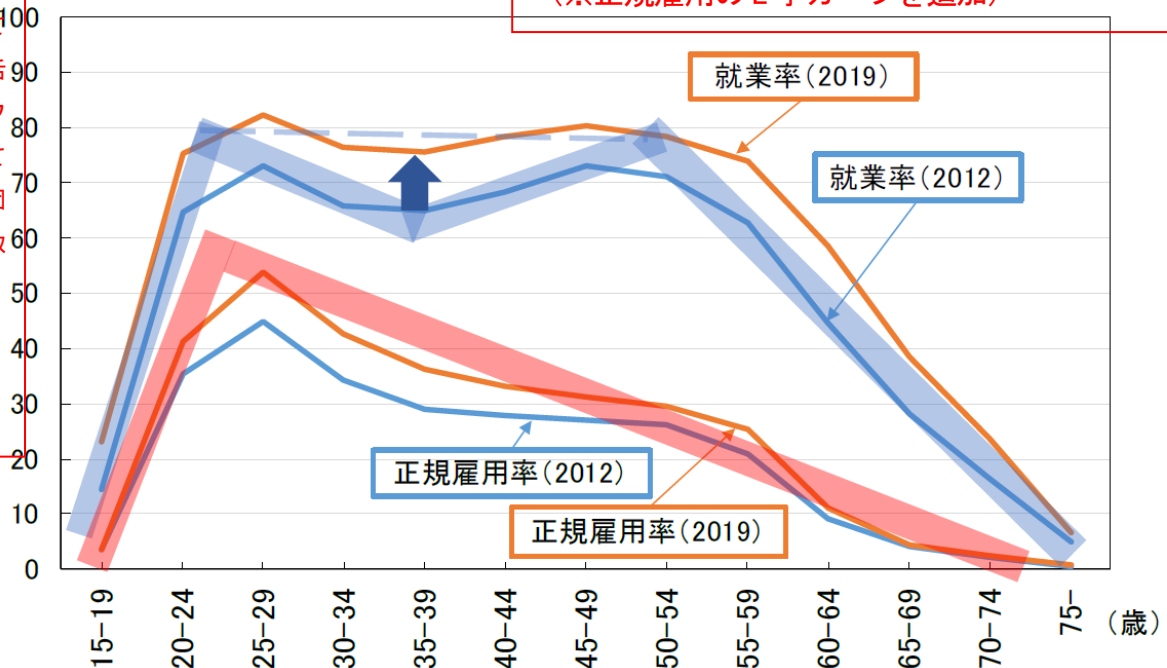
- 本県の平成27年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳と、45～49歳の2つのピークを持つM字型の傾向にはあるが、~~ほぼすべての年齢階級で全国平均を上回っている。特に35～39歳では全国を8ポイント上回り、M字カーブの底が浅くなっている。~~また、本県の年齢労働力率の推移をみると、~~25歳以上の各年齢階級において労働力率が上昇しており、M字カーブの勾配が緩やかになってきている。~~
- 全国的に女性の就業率は、上昇傾向にありM字カーブの底は浅くなっている。一方で、30歳以上は非正規雇用の割合が多くなっており、正規雇用率で見れば、「L字カーブ」となっている。
- 本県の平成29年の女性の非正規雇用の割合は、52.2%となっている。(男性の非正規雇用割合は21.4%)
- 本県の女性の就業者割合を産業別にみると、平成22年と平成27年の比較では、第1次産業及び第2次産業の割合が低下した一方、第3次産業の割合は上昇した。平成22年において最も就業者割合が高かったのは「医療・福祉」であったが、平成27年においても「医療・福祉」が最も高く、次いで「卸売・小売業」、「製造業」の順となっている。
- 平成30年度に県内の女性を対象に行った調査によると、女性が職業をもつことについて、「一生もちつづける」が61.7%であり、平成21年度調査以降「一生もちつづける」の割合は増加している。

#### 【課題】

- ~~結婚、出産、子育てなど女性のライフステージに応じたおける多様な働き方を可能とする求職ニーズに対応した職業能力開発機会の提供~~
- ~~女性の求職ニーズに対応した職業訓練の機会の提供~~

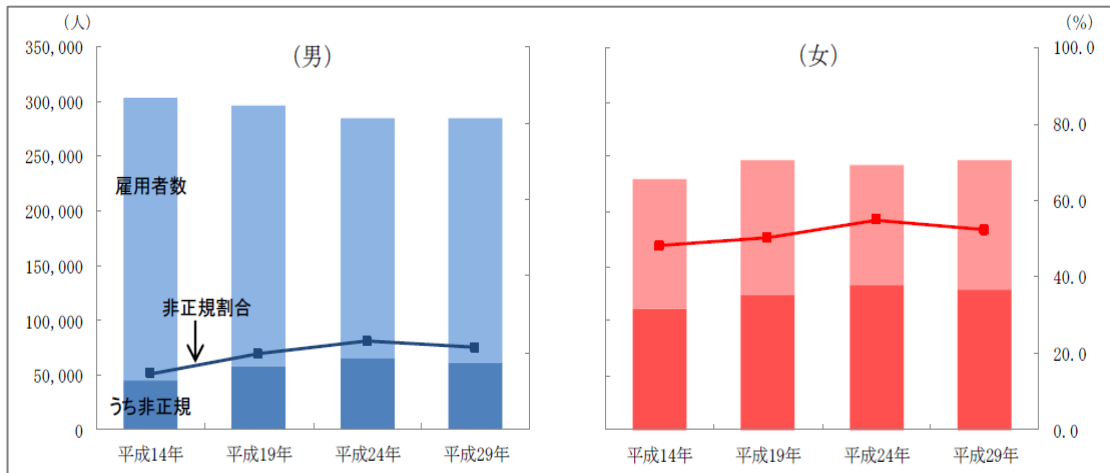
【女性の就業率と正規雇用率】[全国]

M字カーブの底上げを論ずるのはあまり意味がない。  
(※正規雇用のL字カーブを追加)



(総務省「労働力調査(詳細集計)」)

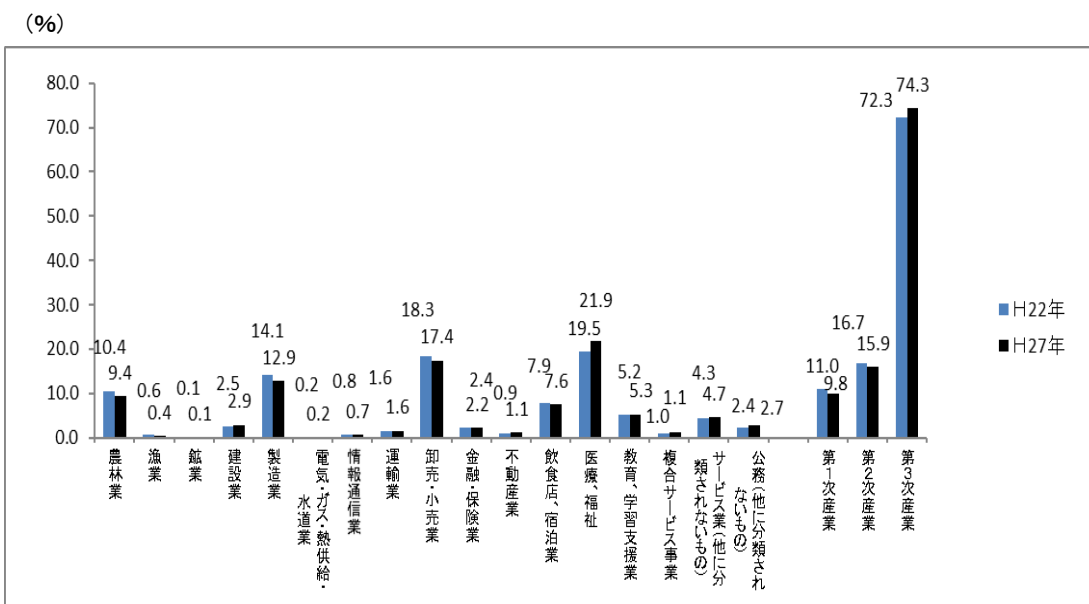
【男女、雇用形態別雇用者数、割合】〔岩手県〕



※ 平成14年及び19年における「非正規の職員・従業員」の実数については、総務省による公表値がないことから、「パート」「アルバイト」などの非正規の雇用形態に就いている雇用者数の合計値を用いていること

(総務省「就業構造基本調査」)

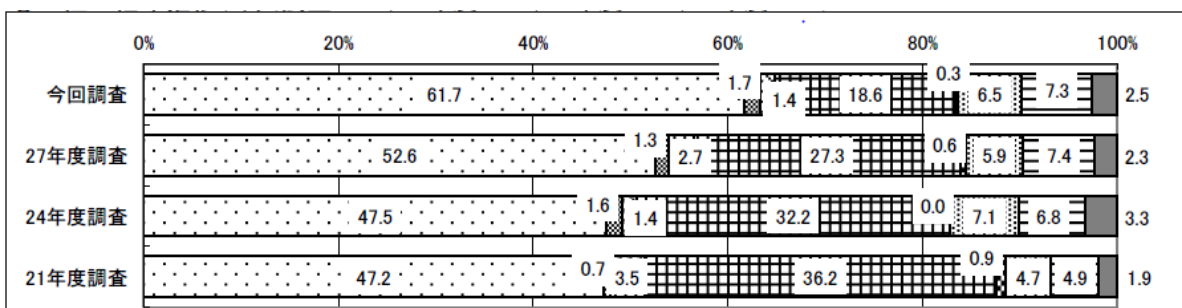
【産業別、15歳以上女性就業者割合】〔岩手県〕



(総務省「国勢調査」)

【女性が職業をもつことについてどう思うか (女性の回答)】〔岩手県〕

- 一生もちつづける
- 子どもができるまでもつ
- もたない方がよい
- わからない
- 結婚するまでもつ
- 子ができたらやめ、子が大きくなったら再びもつ
- その他
- 無回答



(岩手県「平成30年度 男女が支える社会に関する意識調査」)



#### (4) 若年者

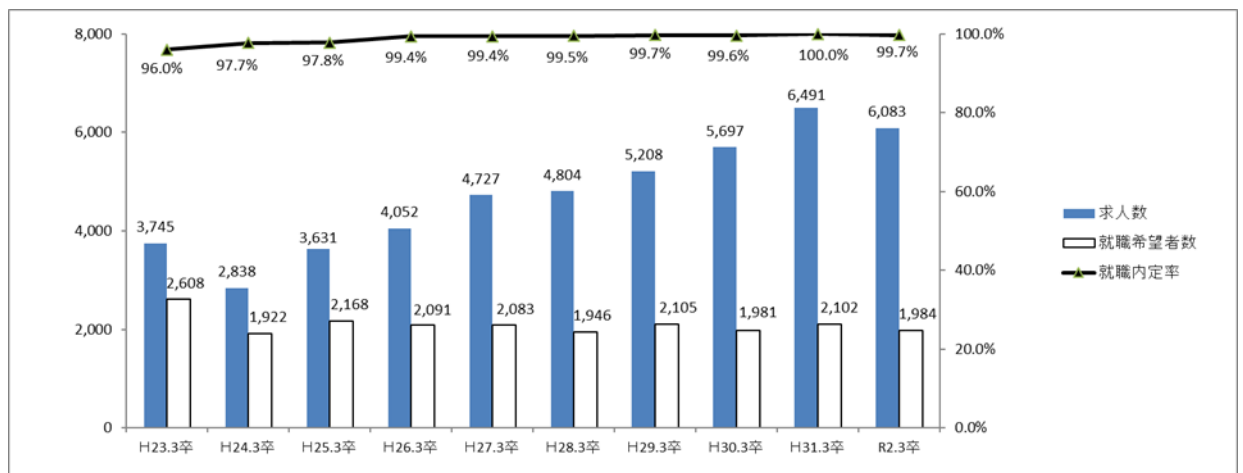
- ・ 本県の最近3年間の新規高等学校卒業者の就職内定率(各年3月末)は、ほぼ100%であり、求人数も増加傾向にある。
- ・ 若年者である15～24歳及び25～34歳の完全失業率をみると、平成22年以降、雇用情勢の改善に伴い低下傾向が続いているが、総数に比較すると高い水準で推移している。
- ・ 本県の新規学卒(高等学校)就職者の在職期間別離職率については、平成29年3月高校卒業者の3年以内離職率は37.8%と4割を下回り減少傾向にある。
- ・ 全国の若年無業者<sup>3</sup>の数は、2019年平均(令和元年)で56万人であったが、2020年平均で69万人と、前年に比べ13万人の増加となった。本県の若年無業者の数は、平成29年総務省の就業構造基本調査によると、推計5,800人となっている。
- ・ 令和2年度に県内の高校生を対象に行った調査によると、職業や就職先を決める際に重視する点として、「将来性や安定性があること」が37.7%、「給与・賃金が高いこと」が35.7%、「自分に適した仕事であること」が27.6%であった。

#### 【課題】

- ・ 就労経験に乏しい若年者の就職を支援するため、日本版デュアルシステム訓練などの企業実習付き職業訓練への誘導など、就職につながりやすい職業訓練の推進
- ・ 就労経験に乏しい若年者に対する、コミュニケーション能力を含めた人間関係調整能力の醸成を図る職業能力開発の機会の提供
- ・ 若年無業者等に対する職業的自立に向けた専門的相談等の支援、職業意識の醸成及び実践的な職業能力開発の機会の提供

#### 【新規高等学校卒業者の年度別求人数及び就職希望者数等の推移】〔岩手県〕

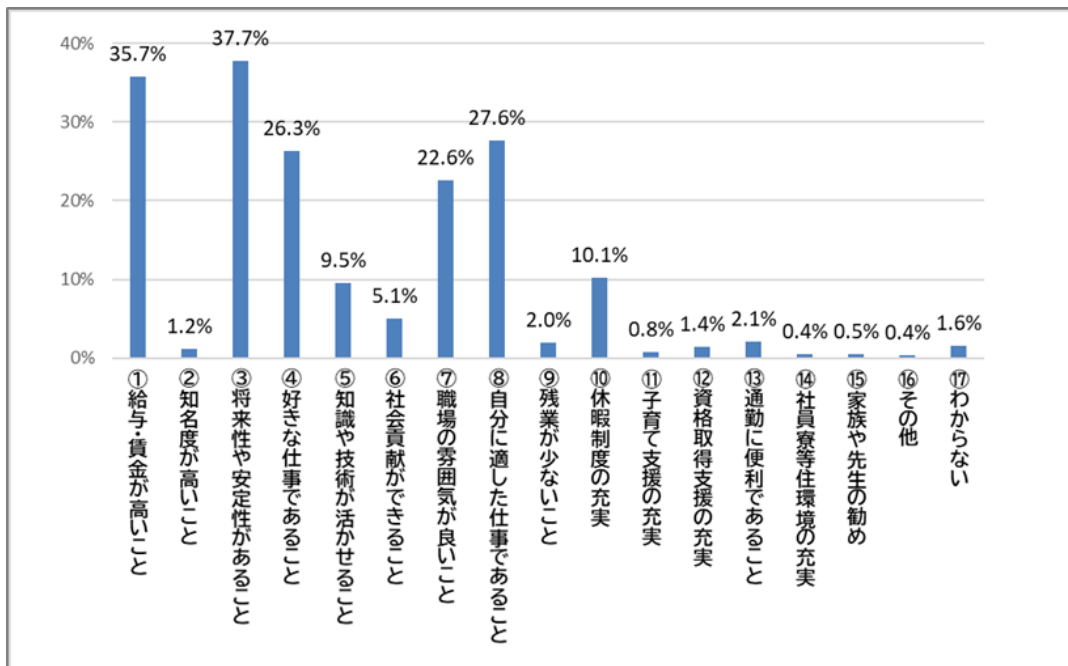
(千人)



(岩手労働局「新規学校卒業予定者の就業紹介状況」)

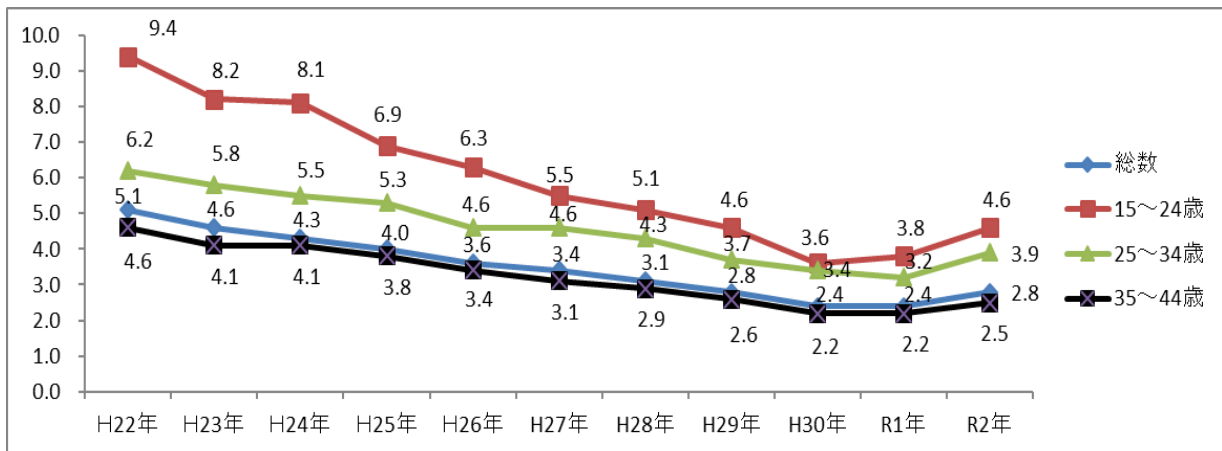
<sup>3</sup> 若年無業者：15歳から34歳までの非労働者人口のうち、家事も通学もしていない人。

【職業や就職先を決める際に、重視する点】〔岩手県高校生〕



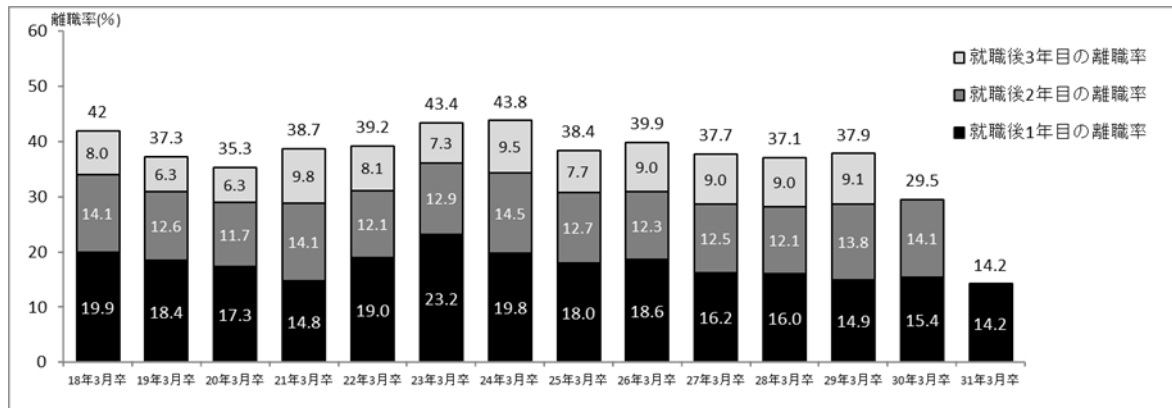
(岩手県)「令和2年度岩手県職業能力開発基礎調査」

【完全失業率（年齢階級別）の推移】〔全国〕



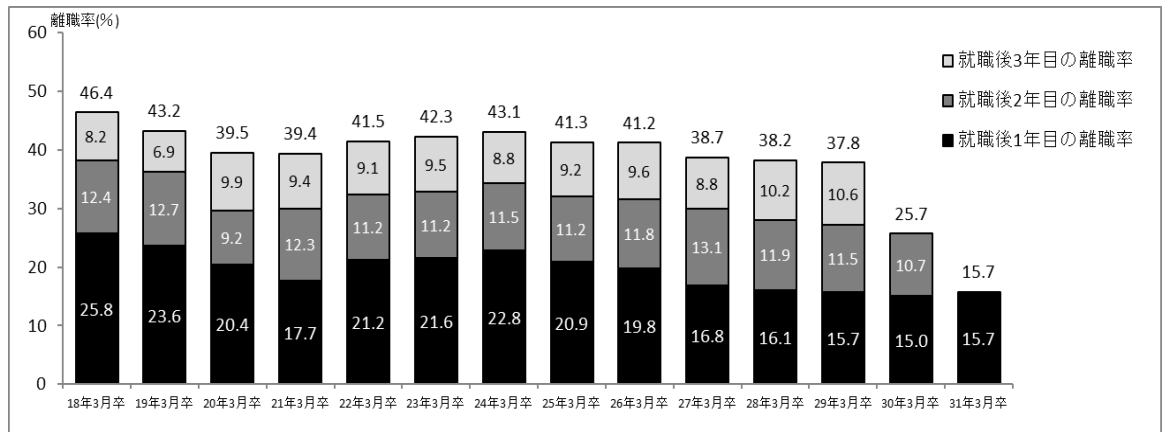
(総務省「労働力調査」)

【新規学卒（大学）就職者の在職期間別離職率の推移】〔岩手県〕



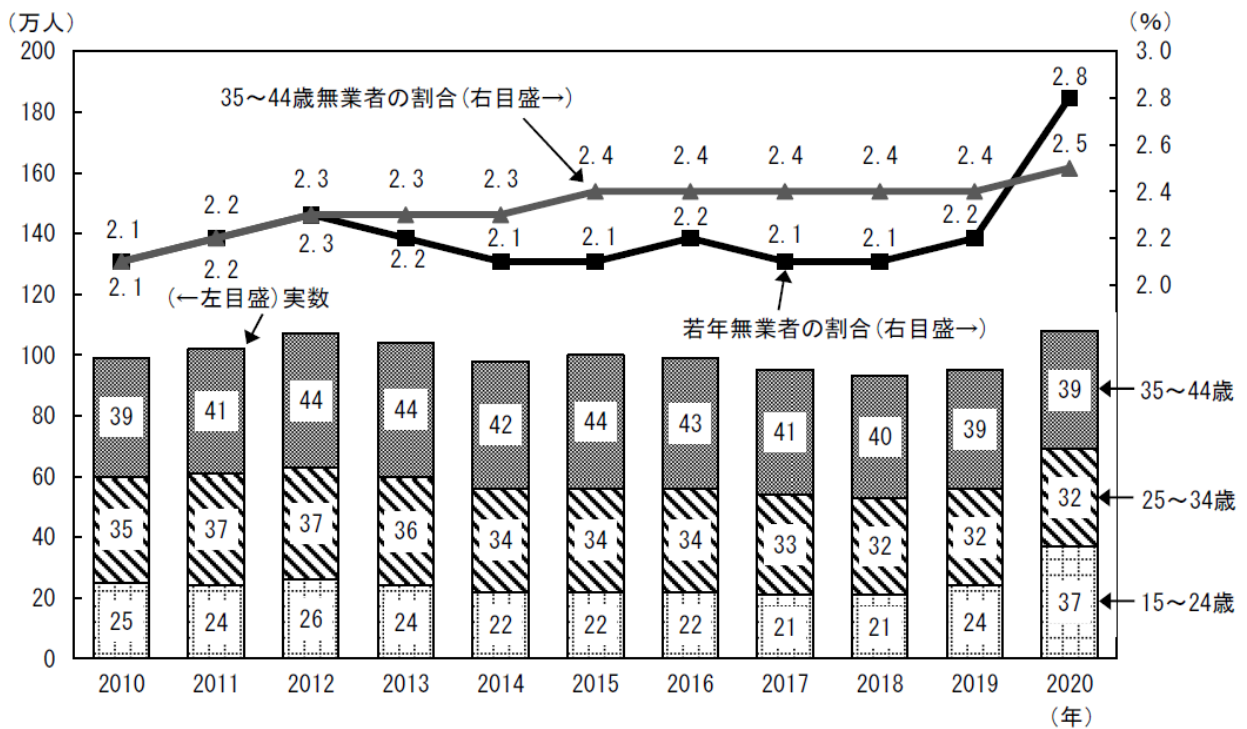
(岩手労働局)

【新規学卒（高等学校）就職者の在職期間別離職率の推移】〔岩手県〕



(岩手労働局)

【若年無業者の人数の推移】〔全国〕



※若年無業者については15~34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者として集計  
(総務省「労働力調査」)

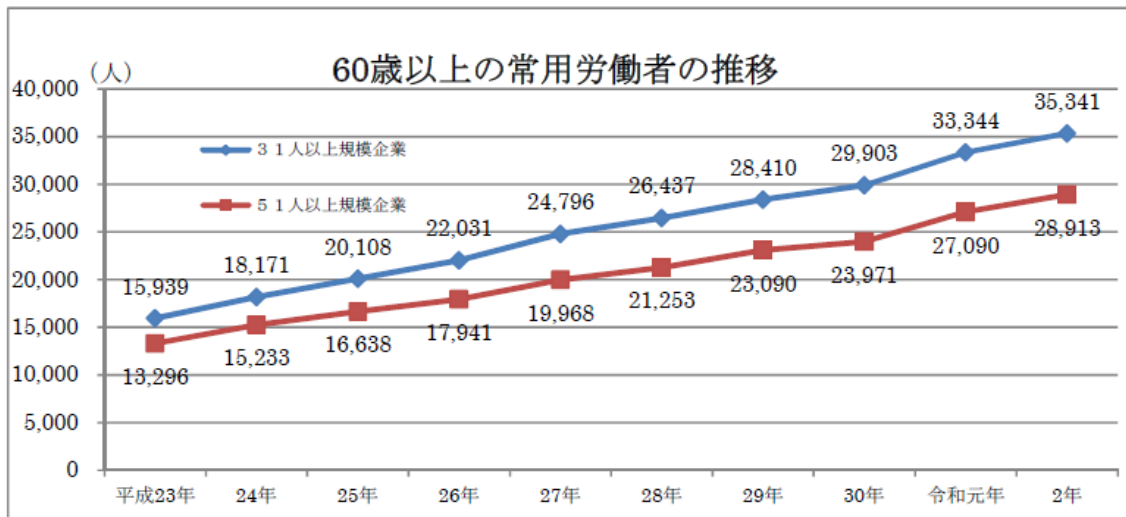
(5) 中高齢者

- ・ 本県の60歳以上の常用労働者は上昇傾向にあり、令和2年度は35,000人を超える水準となっている。
- ・ 平成14年から平成29年の有業率の推移においても、60歳から74歳まで男女ともに上昇している。
- ・ 令和2年度に県内の事業所を対象に行った調査によると、中高齢者の採用に関して、「積極的に採用したい」が7.4%、「有為な人材であれば採用したい」が67.4%であった。また、中高齢者の活躍が期待される職種では、「技能・技術職」が57.4%、「管理・監督職」が23.7%であった。

【課題】

- ・ これまで培った経験や能力を活かせる分野の職業能力開発の推進
- ・ 豊富な経験や熟練した技能等強みを発揮し、これを継承する環境づくり

【60歳以上の常用労働者の推移】〔岩手県〕



(岩手労働局「高齢者雇用状況報告 R2. 6」)

【年齢階級別有業率—平成14年～29年】〔岩手県〕

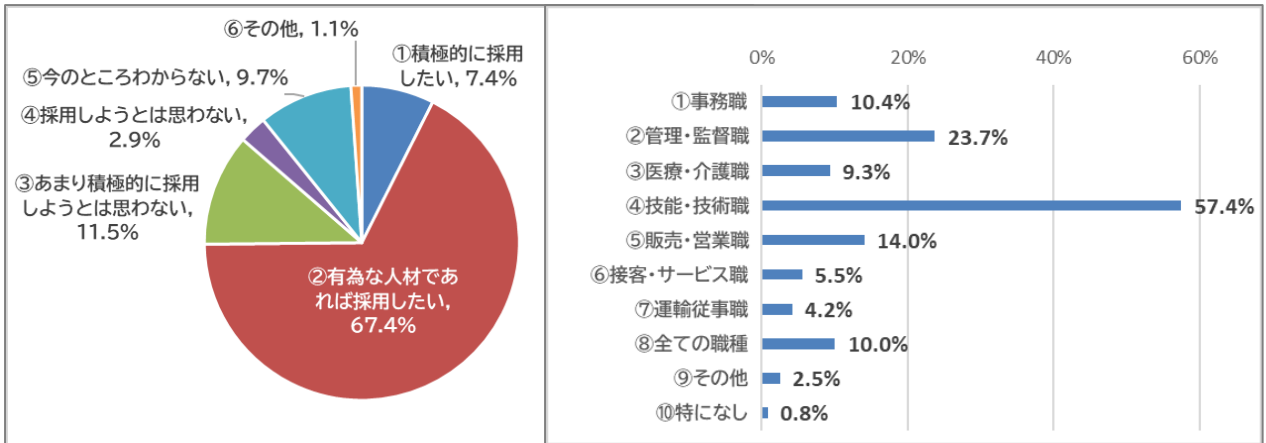
(%)

| 男女     | 男     |       |       |       | 女     |       |       |       |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|        | 平成29年 | 平成24年 | 平成19年 | 平成14年 | 平成29年 | 平成24年 | 平成19年 | 平成14年 |
| 総数     | 68.8  | 67.6  | 70.0  | 71.1  | 50.0  | 48.3  | 49.9  | 49.0  |
| 15～19歳 | 12.3  | 11.1  | 11.3  | 13.8  | 9.2   | 15.5  | 18.8  | 11.9  |
| 20～24  | 72.0  | 71.8  | 71.6  | 76.9  | 66.2  | 69.4  | 68.0  | 70.2  |
| 25～29  | 91.4  | 91.1  | 87.2  | 91.6  | 82.7  | 79.0  | 78.5  | 74.4  |
| 30～34  | 93.9  | 89.9  | 93.1  | 90.5  | 80.6  | 74.1  | 71.7  | 64.6  |
| 35～39  | 95.1  | 94.5  | 92.7  | 94.5  | 82.4  | 73.7  | 72.7  | 67.4  |
| 40～44  | 93.2  | 93.6  | 92.9  | 93.1  | 84.4  | 77.8  | 77.1  | 78.2  |
| 45～49  | 94.2  | 92.3  | 93.9  | 92.5  | 80.4  | 78.0  | 80.7  | 79.8  |
| 50～54  | 92.2  | 93.2  | 92.1  | 92.6  | 79.9  | 80.5  | 78.8  | 68.4  |
| 55～59  | 90.7  | 88.7  | 89.4  | 87.7  | 77.4  | 71.3  | 64.4  | 61.9  |
| 60～64  | 80.9  | 75.8  | 71.4  | 68.8  | 61.5  | 49.3  | 47.1  | 47.6  |
| 65～69  | 60.9  | 54.8  | 57.2  | 56.5  | 38.7  | 30.7  | 33.3  | 30.5  |
| 70～74  | 41.7  | 32.8  | 41.4  | 35.9  | 23.8  | 19.9  | 22.5  | 20.3  |
| 75歳以上  | 19.6  | 16.6  | 21.5  | 22.8  | 7.1   | 7.9   | 7.3   | 7.3   |

(平成29年度就業構造基本調査〔岩手県版〕)

【中高齢者の採用】

【中高齢者の活躍が期待される職種】〔岩手県事業所〕



(岩手県)「令和2年度岩手県職業能力開発基礎調査」

障がい者のニーズのみならず、企業のニーズも把握して、そのすり合わせをすることも重要である。

(6) 障がい者

- ・ 本県の民間企業における障がい者実雇用率は上昇傾向にあり、全国の実雇用率や、法定雇用率<sup>4</sup>を上回っている状況である。
- ・ 障がい者の特性からすぐに就職することが難しい場合や、様々な訓練を経て就労したいといった多様なニーズがある。
- ・ 令和2年度に県内事業所を対象に県が行った調査によると、事業所の57.5%が障がい者の雇用に課題を感じているものの、42.5%が特に課題はないと回答している。また、障がい者の雇用を促進するために行政に期待することとしては、「助成金や奨励金等の支援」が53.3%、「障がい者訓練の充実」が32.4%、「障がい者の職業訓練施設の整備」が21.2%と続く。

【課題】

- ・ 障がい者の多様なニーズに対応したきめ細かな職業能力開発の機会の提供

【民間企業における年次別障がい者実雇用率の推移】[全国・岩手県]

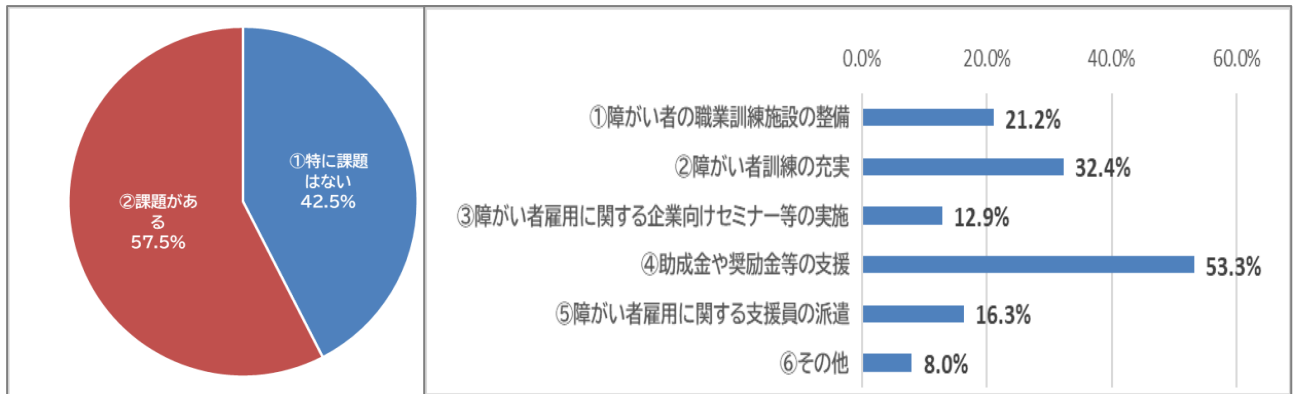


(岩手労働局)

<sup>4</sup> 法定雇用率：民間企業、国、地方公共団体が、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用しなければならない一定割合のこと。令和3年3月1日からの法定雇用率は、国、地方公共団体等は、2.6%、都道府県等の教育委員会は2.5%、民間企業は2.3%。上記グラフは令和2年6月1日現在のもの。

【障がい者雇用の課題は有るか】

【障がい者の雇用促進するため行政に希望すること】〔岩手県〕



(岩手県)「令和2年度岩手県職業能力開発基礎調査」

## (7) 就職氷河期<sup>5</sup>世代

- ・ 全国では、正規雇用を希望しながら、現在は非正規雇用で働いている者が約 50 万人、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者が約 40 万人となっている。
- ・ 総務省の調査によると、本県では、正規雇用を希望しながら、現在は非正規雇用で働いている者が約 6,200 人、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者が約 3,500 人となっている。

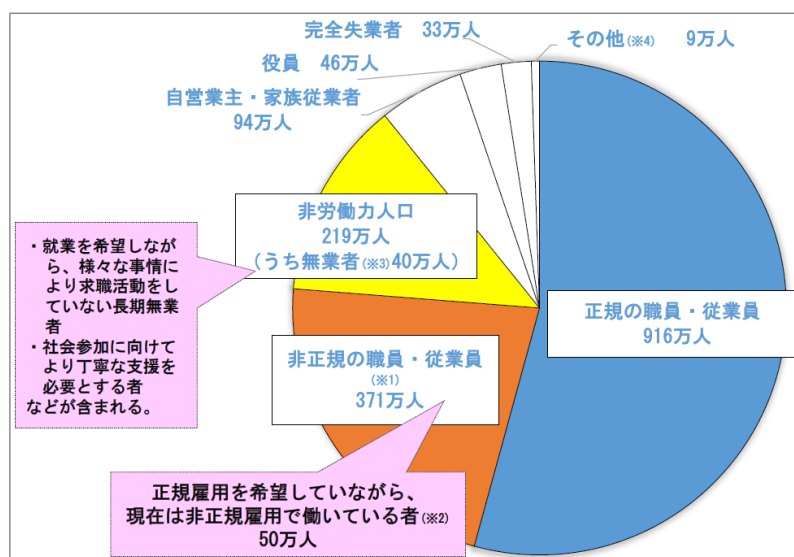
### 【課題】

雇用環境の厳しい時期に就職活動を行い、現在も不安定就労や無業状態にある等、様々な課題を抱える就職氷河期世代が、各自のライフスタイルや段階に合わせて正規雇用化を目指すことができるような支援の実施

### 【就職氷河期世代の中心層となる 35～44 歳の現状(2018 年)】

| 項目                                 | 全国       | 岩手県       |
|------------------------------------|----------|-----------|
| 人口 (35 歳～44 歳)                     | 1,689 万人 | 154,300 人 |
| ①不安定な就労状態に有る方<br>(不本意ながら非正規雇用で働く方) | 約 50 万人  | 約 6,200 人 |
| ②長期間にわたり無業の状態に有る方                  | 約 40 万人  | 約 3,500 人 |

(総務省「平成 29 年就業構造基本調査」、総務省「労働力調査 2018 年」)



(総務省「労働力調査 2018 年」)

- ※1 パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託その他に該当する者
- ※2 現職の雇用形態(非正規)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者  
このほか、潜在的な正規雇用労働者も想定される。
- ※3 非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
- ※4 「従業上の地位不詳」と「就業状態不詳」の合計

<sup>5</sup> 就職氷河期：バブル崩壊後の就職が困難であった時期（1993年から2005年卒が該当するとされる）。



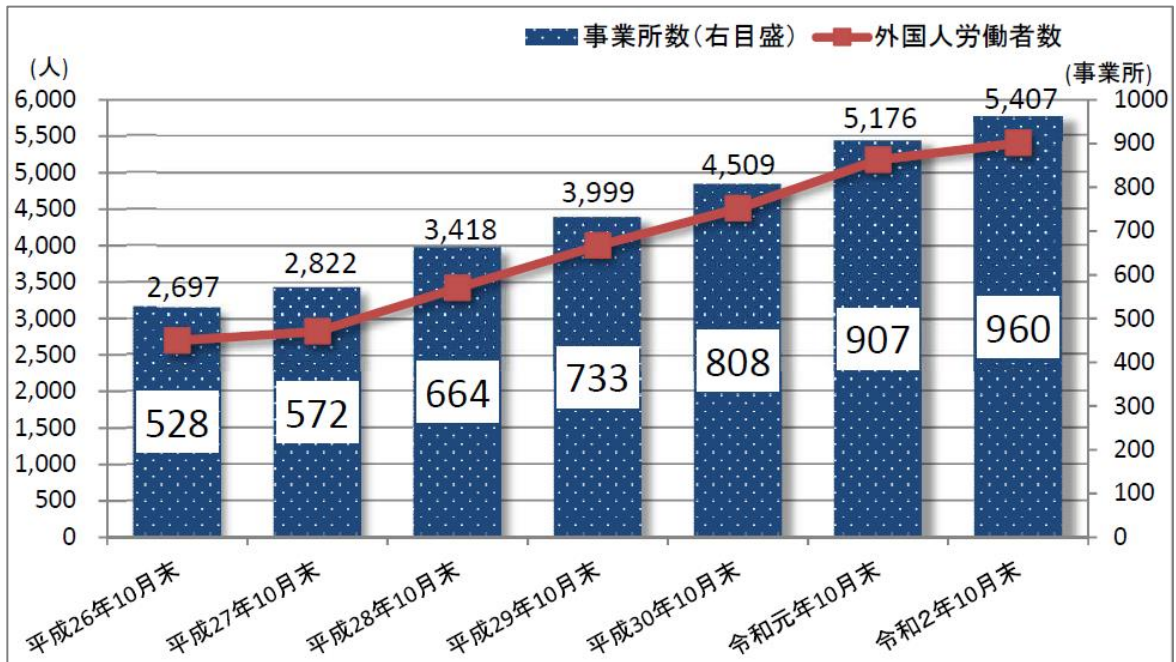
(8) 外国人労働者

- ・ 本県では、外国人を雇用している事業所数は960事業所で、前年同期より53事業所(5.8%)増加した。また、外国人労働者数は5,407人で、前年同期より231人(4.5%)増加した。事業所数及び労働者数ともに、過去最高を記録した。
- ・ 国籍別では、ベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、アメリカと続く。産業別では、製造業での就労が全体の54.8%を占めている。

【課題】

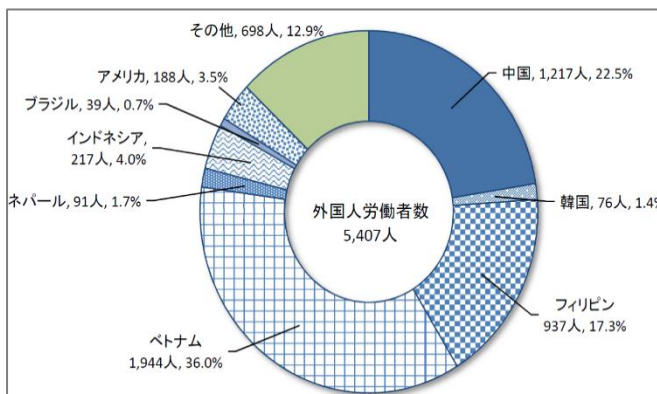
新たな在留資格である「特定技能<sup>6</sup>」による外国人材など、外国人労働者の重要性の高まりに対応した就労支援

【外国人雇用事業者数及び外国人労働者数の推移】〔岩手県〕

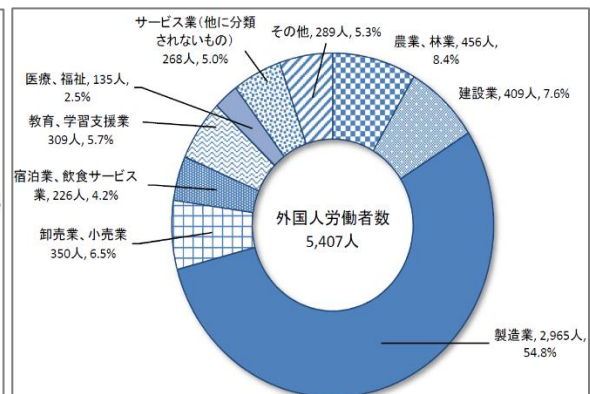


(岩手労働局「外国人雇用状況の届出状況」(令和2年10月末現在))

【国籍別外国人労働者数と構成比】



【産業別外国人労働者数と構成比】



(岩手労働局「外国人雇用状況の届出状況」(令和2年10月末現在))

<sup>6</sup> 特定技能：日本国内で十分な人材の確保ができない14分野を「特定産業分野」として、特定産業分野に限って外国人が現場作業などで就労することを可能にした新たな在留資格。

本県が Society5.0 を目指す段階にあるのか。求人倍率をみても、採用にあたり求められている人材の能力をみても本県で必要とされているか。経済産業省の試算ではなく、本県の実情を的確に把握したうえでの施策を策定すべき。

### 3 労働の需要面の変化と課題

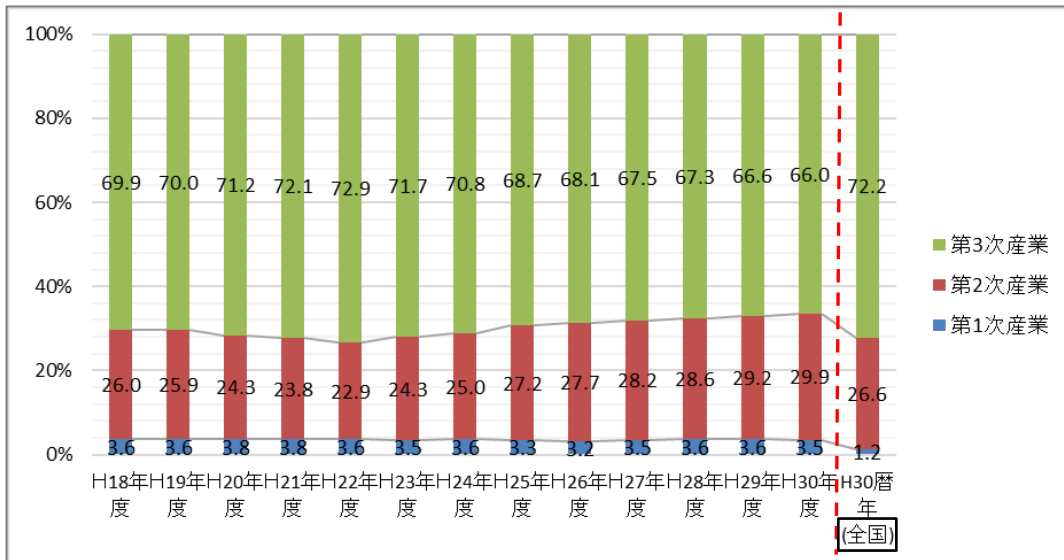
#### (1) 県の産業の動向

- ・ 県内総生産（名目）の産業別動向をみると、第1次産業は横ばい、第2次産業は平成23年度以降増加傾向で推移しているのに対し、第3次産業は減少傾向にある。
- ・ 平成30年度の県内総生産（名目）は、前年度比1.6%増と8年連続の増加となった。第2次産業は、製造業と建設業が増加したことにより、前年度比4.0%増と8年連続の増加となっている。
- ・ 経済産業省の試算では、IT関連市場の規模の拡大に伴うIT人材の不足数は、今後とも増加していくものと見込んでいる。
- ・ 令和2年度に県内IT企業を対象に県が行った調査によると、「IT人材が不足している」と回答した企業は69.4%である。

**【課題】**

- ・ 国際競争力が高く、地域の産業・雇用に好循環をもたらすものづくり産業人材の育成
- ・ 東日本大震災津波の復興工事等による建設業の需要増加に対応した職業訓練能力開発の重点的な実施
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響の下、社会全体のDX（デジタルトランスフォーメーション<sup>7</sup>）の加速化の促進に対応可能なIT人材等の育成

【県内総生産（名目）の産業別構成比の推移】〔岩手県〕

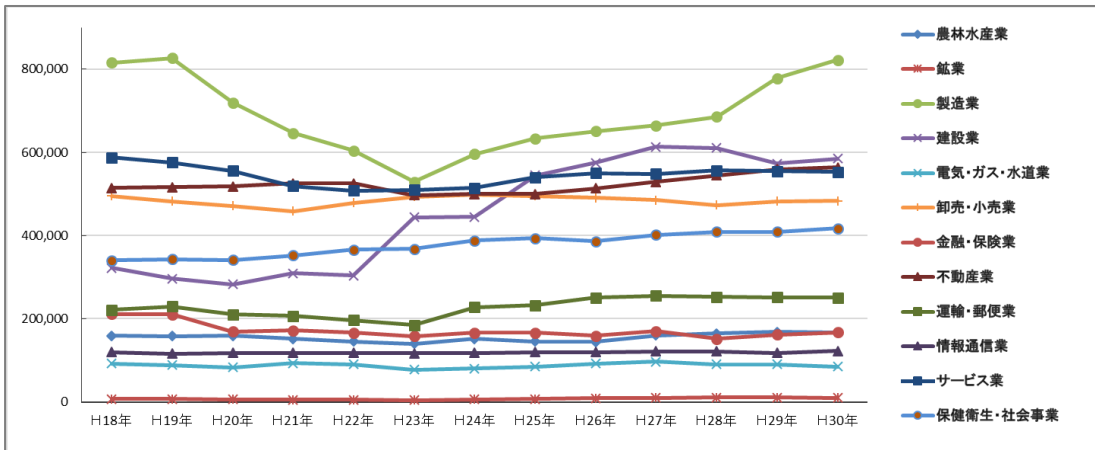


(岩手県「平成30年度岩手県県民経済計算年報」、内閣府「国民経済計算」)

<sup>7</sup> DX（デジタルトランスフォーメーション）：ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させるという概念。

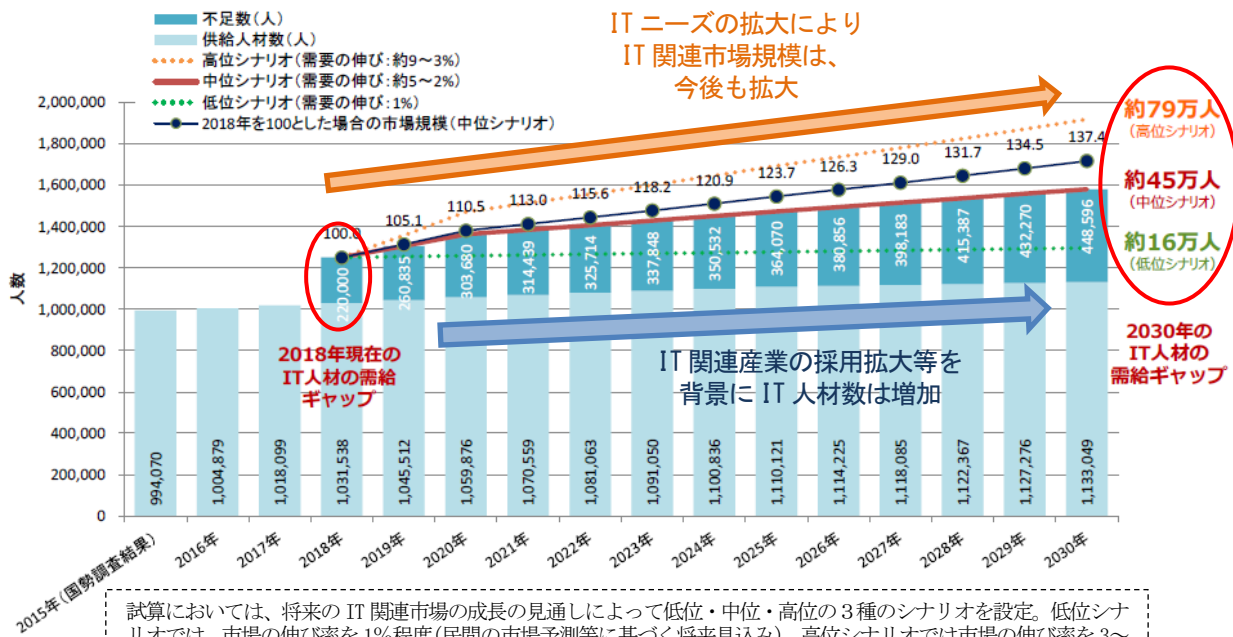
【経済活動別県内総生産（名目）】〔岩手県〕

（百万円）



（岩手県「平成 30 年度岩手県県民経済計算年報」）

【IT 人材「不足数」（需給ギャップ）に関する試算結果】

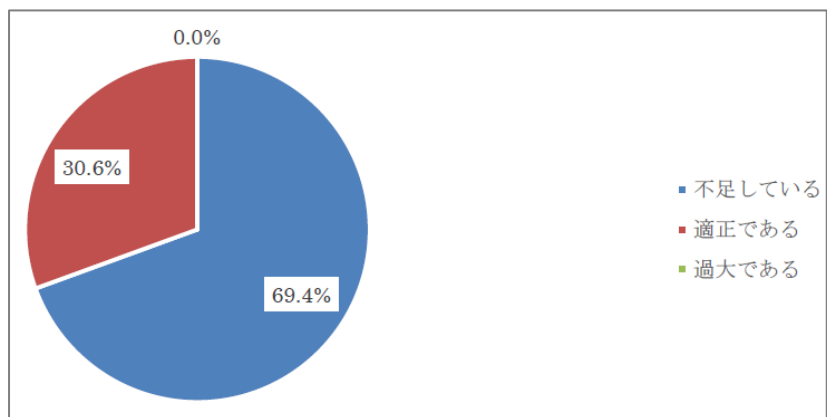


試算においては、将来の IT 関連市場の成長の見通しによって低位・中位・高位の 3 種のシナリオを設定。低位シナリオでは、市場の伸び率を 1%程度(民間の市場予測等に基づく将来見込み)、高位シナリオでは市場の伸び率を 3~9%程度(企業向けアンケート結果に基づく将来見込み)、中位シナリオはその中間(2~5%程度)と仮定した。さらに、低位・中位・高位の各シナリオにつき、今後、労働生産性が上昇しない場合(0.0%)と、労働生産性が毎年 0.7%、又は、+2.4%上昇する場合の 3 種類の条件のもとで試算を実施した。

（経済産業省「IT 人材需給に関する調査(概要)2019.3」）

※ 本調査における IT 人材は、IT 企業及びユーザー企業の情報システム部門等に属する職業分類上の「システムコンサルタント・設計者」、「ソフトウェア作成者」、「その他の情報処理・通信技術者」を IT 人材として試算

【県内 IT 企業の IT 人材確保の状況について】 [岩手県]



(岩手県 令和3年「県内 IT 企業の現状に関するアンケート集計結果」)

## (2) 産業構造の変化

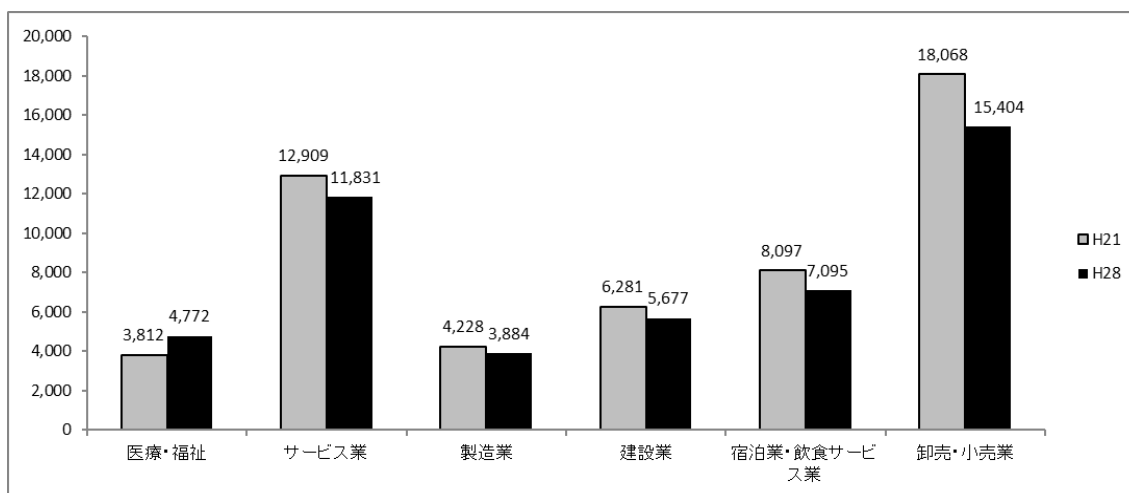
- ・ 本県の平成 28 年 6 月 1 日時点の事業所数は 59,451 事業所、従業者数は 525,264 人と減少傾向にある。
- ・ 本県の事業所数について、産業大分類で見ると、平成 28 年 6 月 1 日時点では、「卸売・小売業」が最も多く、次いで、「サービス業 (他に分類なし)」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」の順となっており、平成 21 年と比較して増加しているのは「医療・福祉」である。
- ・ 本県の従業者数について、産業大分類で見ると、平成 28 年 6 月 1 日時点では、「卸売・小売業」が最も多く、次いで「製造業」、「医療・福祉」、「サービス業 (他に分類なし)」、「建設業」、「宿泊業・飲食サービス業」の順となっている。なお、平成 21 年と比較して増加しているのは、「医療・福祉」である。

### 【課題】

今後も就業者の割合が高まることが見込まれる医療、福祉分野の人材育成

### 【主な産業大分類別事業所数】 [岩手県]

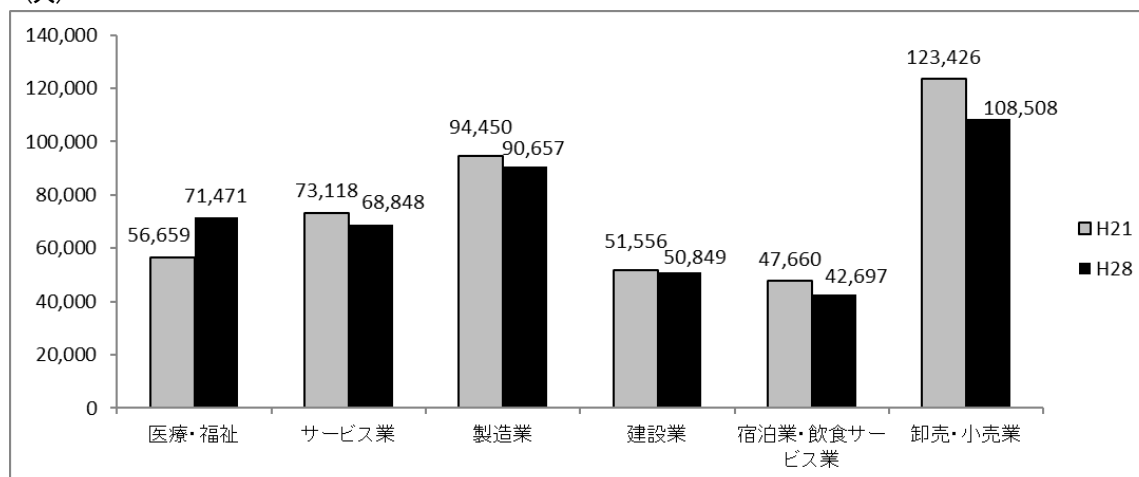
(人)



(総務省「事業所・企業統計調査」、総務省・経済産業省「平成 28 年経済センサス-基礎調査」)

### 【主な産業大分類別従業者数】 [岩手県]

(人)



(総務省「事業所・企業統計調査」、総務省・経済産業省「平成 28 年経済センサス-基礎調査」)

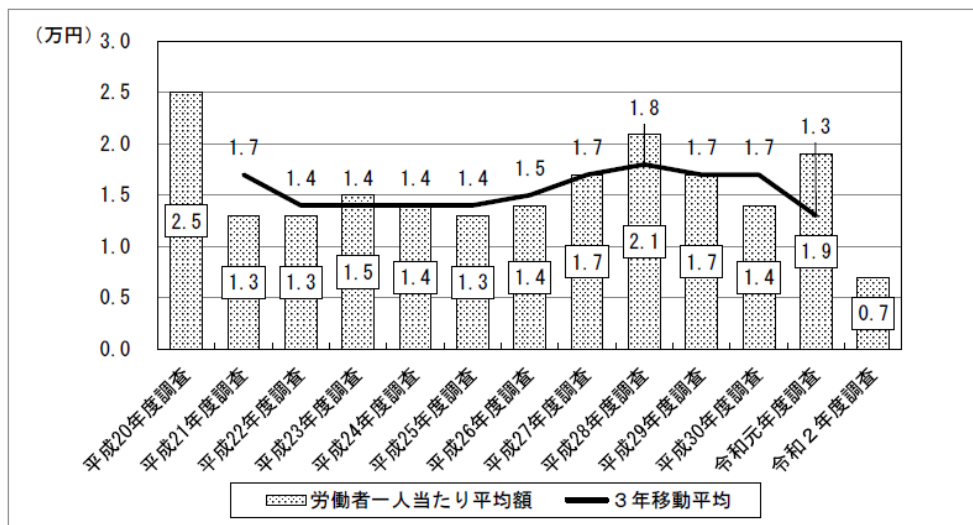
### (3) 企業の職業訓練能力開発

- 企業の、OFF-JT に支出した費用の労働者一人当たり平均額は令和2年度調査によれば0.7万円であり、前年度に比べて大幅に減少している。
- 本県の有業者の職業訓練・自己啓発の状況について、雇用形態別でみると、職業訓練・自己啓発をした者の割合は、「正規の職員・従業員」が43.8%と最も高く、次いで「会社などの役員」(36.2%)、「契約社員」(32.6%)となっている。

#### 【課題】

- 企業による人材育成投資がより限定的になることが懸念されるため、企業内の計画的なOJTやOFF-JT<sup>8</sup>、キャリアコンサルティング<sup>9</sup>を促進する取組の支援

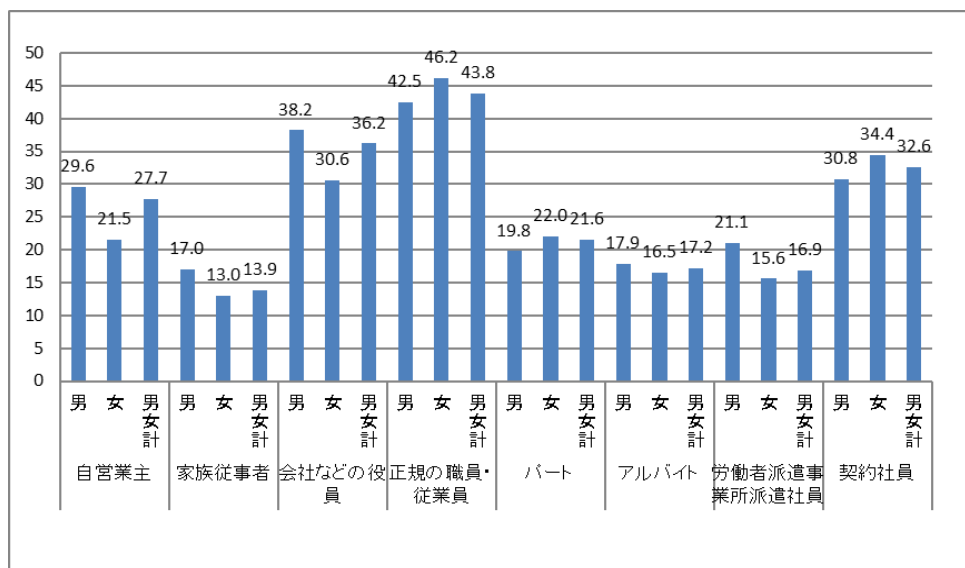
#### 【OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たりの平均額（費用を支出している企業の平均額）の推移】[全国]



(厚生労働省「能力開発基本調査」)

#### 【職業訓練・自己啓発をした者の割合】[岩手県]

(%)



(総務省「就労構造基本調査(平成29年)」)

<sup>8</sup> OJT、OFF-JT：OJTは実際の職務現場で業務を通して行う教育訓練、OFF-JTは、職務現場を一時的に離れて行う教育訓練。

<sup>9</sup> キャリアコンサルティング：個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援のこと。

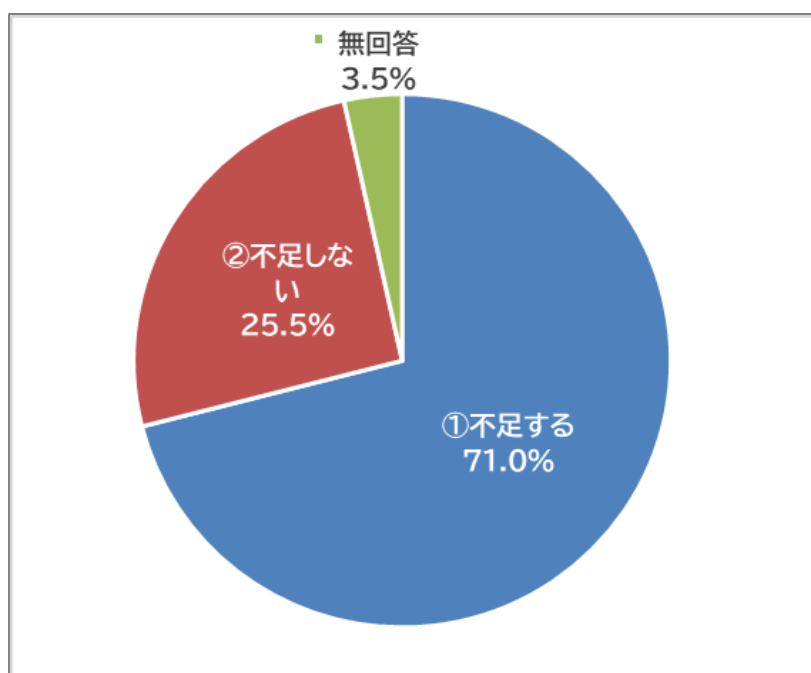
#### (4) 本県における職業人材の状況

- ・ 令和2年度に県内の事業所を対象に県が行った調査によると、現在又は近い将来において人材が「不足する」と回答した事業所が71%であった。
- ・ 現在又は近い将来に不足すると考えている職種として、「技術職」が46%、「技能職」が39%、「事務職」が26%と続いている。
- ・ 採用に当たり求めている人材の能力として、「コミュニケーション能力・協調性」が50.9%で最も高く、続いて「基礎的な知識・技能」が49.9%、「積極性・意欲」が43.6%、「関係資格の取得」が28.8%と続いており、基本的な能力が求められていることが窺える。

##### 【課題】

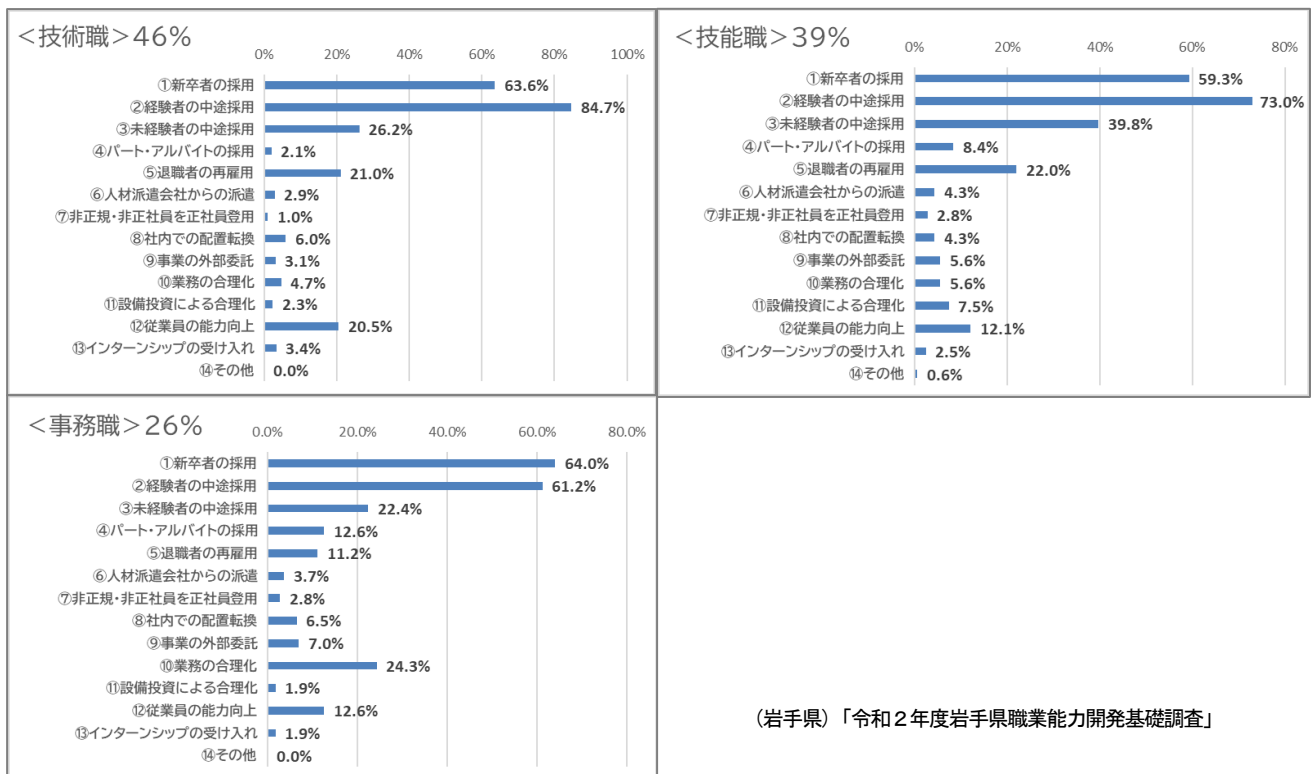
- ・ 県内事業所の約7割が人材不足を実感しており、**県内定着に繋げるための人材育成の強化**
- ・ 人材不足であると回答した職種は「技術職」が最も多く、**そこに対応した職業能力開発の実施**

#### 【現在又は近い将来における人材不足の状況】〔岩手県〕



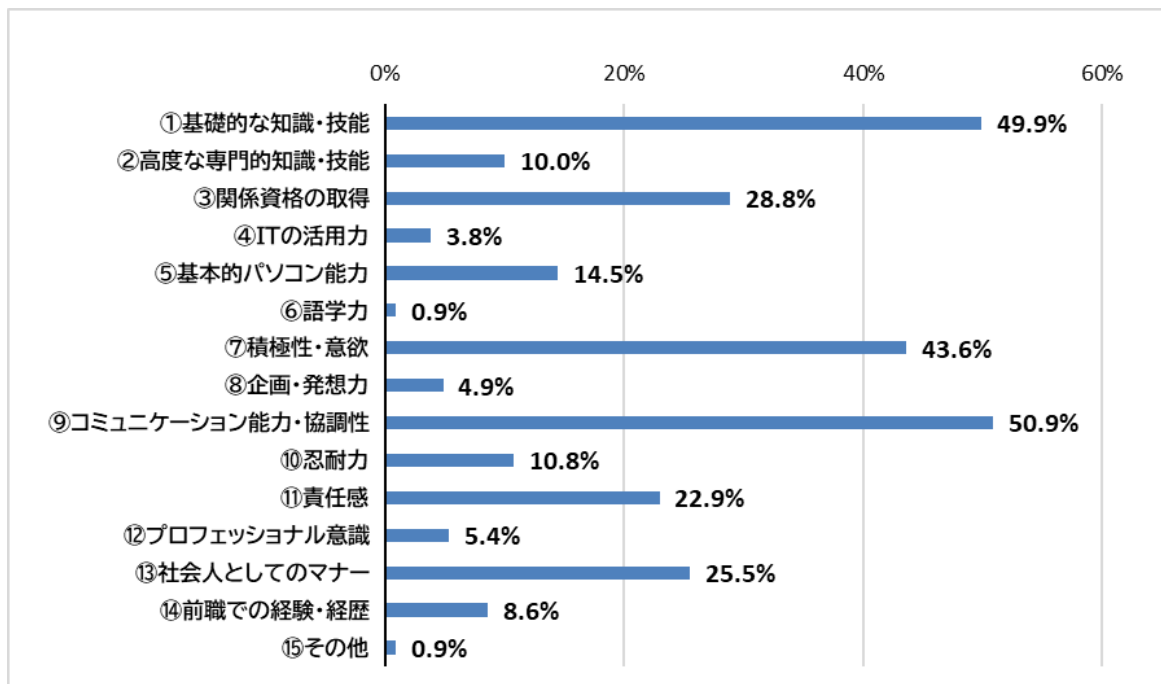
(岩手県)「令和2年度岩手県職業能力開発基礎調査」

【現在又は将来不足すると考えている人材の職種とその解消方法】〔岩手県〕



(岩手県)「令和2年度岩手県職業能力開発基礎調査」

【採用に当たり求めている人材の能力】〔岩手県〕



(岩手県)「令和2年度岩手県職業能力開発基礎調査」



## 4 職業能力開発実施機関の状況

### (1) 公的機関

#### ア 県の職業能力開発施設

県は、県立産業技術短期大学校をはじめとして県内に5施設を設置し、新規高校卒業者を主な対象として、職業訓練能力開発を実施している。また、在職者を対象とした職業訓練能力開発を施設内で実施しているほか、離職者や障がい者等を対象とした職業訓練能力開発を外部の団体等に委託して実施している。

#### ① 職業能力開発短期大学校

##### [産業技術短期大学校 本校]

- ・ 新規高校卒業者を主な対象として、メカトロニクス技術科をはじめ5科において、2年課程（専門課程）の高度職業訓練を実施している。
- ・ 2年課程（専門課程）卒業者及び在職者を対象として、産業技術専攻科において、オーダーメイドカリキュラム<sup>10</sup>を取り入れた1年課程の高度職業訓練を実施している。
- ・ 在職者を対象として、2日間程度の高度職業訓練を実施している。
- ・ 離職者、若年者、障がい者等を対象として、職業訓練法人等の民間教育訓練機関に委託して2か月～6か月間の普通職業訓練を実施している。

##### [産業技術短期大学校 水沢校]

- ・ 新規高校卒業者を主な対象として、生産技術科をはじめ3科において、2年課程（専門課程）の高度職業訓練を実施している。
- ・ 離職者、若年者、障がい者等を対象として、職業訓練法人等の民間教育訓練機関に委託して2か月～6か月間の普通職業訓練を実施している。

#### ② 職業能力開発校

##### [千厩高等技術専門校]

- ・ 新規高校卒業者を主な対象として、自動車システム科において2年課程の普通職業訓練を実施している。

##### [宮古高等技術専門校]

- ・ 新規高校卒業者を主な対象として、自動車システム科において2年課程の普通職業訓練を実施している。
- ・ 新規高校卒業者及び在職者を主な対象として、金型技術科において1年課程の普通職業訓練を実施している。
- ・ 在職者を対象として、2日間程度の普通職業訓練を実施している。
- ・ 離職者、若年者、障がい者等を対象として、職業訓練法人等の民間教育訓練機関に委託して2か月～6か月間の普通職業訓練を実施している。

##### [二戸高等技術専門校]

- ・ 新規高校卒業者を主な対象として、自動車システム科及び建築科において2年課程の普通職業訓練を実施している。
- ・ 在職者を対象として、2日間程度の普通職業訓練を実施している。

<sup>10</sup> オーダーメイドカリキュラム：実際に企業が抱える生産工程等の課題を研究テーマとして取り組み、企業と連携した人材育成を実施している。

- ・ 離職者、若年者等を対象として、職業訓練法人等の民間教育訓練機関に委託して2か月～4か月間の普通職業訓練を実施している。

【課題】

- ・ 県立職業能力開発施設における学科やカリキュラムの内容について、高校生や保護者に周知を進めること
- ・ 社会全体のDXの加速化等、労働需要の構造的な変化に対応したカリキュラムの見直し
- ・ 地域の訓練職業能力開発ニーズ等を踏まえた、訓練内容の柔軟な見直し
- ・ 適切な訓練環境の確保

雇用・能力開発機構の廃止・移管から一定期間が経過しているため

イ 国の職業能力開発施設

「~~独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律~~」が平成23年4月27日付で公布され、~~同年10月1日をもって同機構が廃止されたこと~~に伴い、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が国に代わって職業能力開発施設を設置し、運営している。

〔岩手職業能力開発促進センター（ポリテクセンター岩手）〕

H29「生産性向上人材育成支援センター」を設置、在職者訓練と併せて民間活用訓練「生産性向上支援訓練」も実施しているため

- ・ 離職者を対象として、テクニカルオペレーション科をはじめとして6科において6か月～7か月間の短期課程の普通職業訓練を実施している。また、住宅施工技術科については、東日本大震災被災地域の人材ニーズ等を踏まえて設定した訓練コースとして実施していく。
- ・ ~~在職者を対象として、2～4日間程度の短期課程の高度職業訓練を実施している。~~「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、中小企業等を対象に人材育成プランの提案を行うとともに、ものづくり分野の在職者訓練及び生産性向上支援訓練を実施している。
- ・ 求職者支援制度の普及及び訓練の認定や指導を行っている。
- ・ 事業主が行う職業訓練に対する援助事業を実施している。

【課題】

~~高齢者、障がい者、~~求職者やその他労働者の職業能力開発のため、多くの入所者受講者の確保

ポリテクセンターでは障がい者を対象とした職業訓練を実施していないため、「求職者やその他の労働者の～」とする。

(2) 職業訓練法人等

事業主等（職業訓練法人）は、自ら設置した施設あるいは市等が設置した施設を借り受けて（施設の管理を市等から受託して）、在職者等を対象とした職業訓練を実施しているほか、国や県からの委託を受けて、離職者や障がい者等を対象とした職業訓練を実施している。

〔職業能力開発校（認定高等職業訓練校）〕

- ・ 在職者を主な対象として、木造建築科等において1年～4年間の普通職業訓練（養成訓練）を実施している。
- ・ 在職者を主な対象として、12時間以上6か月未満の普通職業訓練（向上訓練）を実施している。

- ・ 県からの委託を受けて、離職者、若年者、障がい者等を対象とした、2か月～6か月間の普通職業訓練を実施している。
- ・ 新規高校卒業者を主な対象として、コンピュータ・ビジネス科とコンピュータ・システム科の2科において、2年課程の普通職業訓練を実施している。（北上コンピュータ・アカデミー）

**[専門学校等の民間教育訓練機関]**

- ・ 国や県からの委託を受けて、離職者、若年者、障がい者等を対象として、2か月～24か月間の普通職業訓練を実施している。

**【課題】**

民間のノウハウを活用し、地域の人材ニーズや労働者を取り巻く環境の変化に対応した柔軟な**訓練職業能力開発**の実施

**(3) その他の施設**

職業能力開発促進法に基づく施設ではないが、専門学校等の民間教育訓練機関においても職業訓練・職業教育を実施している。

**(参考) 職業訓練の種類と職業能力開発施設の関係**

| 訓練の種類  | 訓練課程   | 訓練対象者          | 県 | 国   | 事業主<br>団体等 | 実施施設                      |
|--------|--------|----------------|---|-----|------------|---------------------------|
| 高度職業訓練 | 専門課程   | 新規高校卒業者        | ◎ | —   | —          | 産業技術短期大学校                 |
|        | 応用短期課程 | 専門課程卒業者<br>在職者 | ◎ | —   | —          | 産業技術短期大学校                 |
|        | 専門短期課程 | 在職者            | ◎ | ◎   | —          | 産業技術短期大学校<br>ポリテクセンター岩手   |
| 普通職業訓練 | 普通課程   | 新規高校卒業者        | ◎ | —   | ◎          | 高等技術専門校<br>北上コンピュータ・アカデミー |
|        |        | 在職者            | — | —   | ◎          | 認定高等職業訓練校                 |
|        | 短期課程   | 在職者            | ◎ | —   | ◎          | 高等技術専門校<br>認定高等職業訓練校      |
|        |        | 離職者            | ○ | ◎、○ | △          | ポリテクセンター岩手<br>認定高等職業訓練校等  |
|        |        | 障がい者           | ○ | —   | △          | 認定高等職業訓練校等                |

◎：施設内で自ら実施するもの、○：委託して実施するもの、△：受託して実施するもの、—：実施していないもの

コロナについてどのように県として考えているか具体策が盛り込まれていない。

## 第4 職業能力開発の方向性

第2に示した第10次岩手県職業能力開発計画の取組の成果と課題を踏まえ、第3に示したこれまでの職業能力開発をめぐる環境の変化に鑑み、職業能力開発の方向性を以下のとおり定める。

### 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

国の第11次職業能力開発基本計画においては、Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展や新型コロナウイルス感染症の影響の下で、感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に対応した社会全体のDXの加速化の促進を踏まえた職業能力開発の推進や、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の強化を図ることが掲げられている。

本県は、全国を上回るスピードで少子高齢化が進行し、生産年齢人口が減少している中で、人口減少に立ち向かって、産業の発展を図っていくためには、若者、女性、中高齢者、障がい者等を含めた一人ひとりが職業能力を底上げすることと、IT等のデジタル技術を活用することにより、生産性を高めていく必要がある。

現状では、IT等のデジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材が不足しており、そうした育成を推進していく必要があることから、ITや新たな技術を活用した職業訓練能力開発等の推進を図っていく。

また、本県のものづくり産業は、県経済のけん引役として、また、雇用の受け皿として、重要な役割を担ってきた。国際競争力が高く、地域の産業・雇用に好循環をもたらすものづくり産業の振興に向けて、重要な鍵となるものづくり産業人材の育成を強化していく。

項目が網羅的、労働市場インフラ分りにくい

### 2 労働市場インフラの強化

~~中長期的な日本型の雇用慣行の変化の可能性や、労働者が自らキャリアを選択していく機会が増加することを視野に、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等の労働市場インフラの更なる整備を進めていく。~~

~~生産年齢人口が減少している中で、産業の発展を図っていくには、産業界や地域の人材ニーズを的確に捉えるとともに、労働局、機構等関係機関と連携を密にする必要がある。~~

~~また、被災地域の復興の着実な推進に向けて、引き続き、建設分野等、復興需要を担う人材の育成と確保が不可欠であり、これらの分野への職業訓練を実施していく。~~

~~さらに、企業が求める職業能力とのミスマッチを抑制させるため、国における技能検定制度や認定社内検定の推進、日本版O-NETとの連携を進めるとともに普及・促進を図る。~~

~~そのほか、ジョブ・カード制度の一層積極的な活用の促進により、労働者個人のキャリアアップや非正規労働者の正社員化、多様な人材の円滑な就職等の促進につなげていく。~~

### 3-2 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が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る。非正規雇用労働者に対しては企業が主体となった継続的な人材育成の促進、女性の活躍推進については、結婚、出産、子育てなどのライフステージに応じた多様な働き方を可能とする職業能力開発の推進、就労経験に乏しい若者に対しては社会適応能力や職業意識の醸成を図る職業能力開発の促進、中高年齢者に対してはこれまで培った経験や能力を活かせる職業能力開発の機会の提供、障がい者に対しては障がい特性やニーズに対応したきめ細かなキャリア形成支援を行うなど個々の訓練ニーズに

応じた施策を展開していく。

#### **4-3 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進**

日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、急速なデジタル化の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。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する。

#### **5-4 技能継承の促進**

若年層の技能への関心を高め、技能尊重気運を醸成することにより、技能の継承と発展を図り、若年技能者の育成につなげていく。

#### **6-5 職業訓練のインフラの充実等 職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進**

産業の高度化及び多様化により、今後益々重要性を増す産業人材の育成について、職業訓練能力開発施設等の環境整備に努めながら進めていく。

## 第5 職業能力開発の基本的施策

### 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

#### (1) IT人材の育成強化

国の第11次職業能力開発基本計画においては、Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展や社会全体のDXの加速化の促進を踏まえた職業能力開発の推進や、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の強化を図ることが掲げられている。IT等のデジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材が不足しており、そうした育成を図るため、ITや新たな技術を活用した職業訓練能力開発等の推進を図る。

~~①教育訓練給付制度<sup>11</sup>において、IT分野の講座の充実〔国〕~~

~~②人材開発支援助成金<sup>12</sup>の活用の促進〔国〕~~

~~③在職者に対して、民間を活用し、ITの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供〔機構〕（④に網羅）~~

~~④①IT分野における在職者訓練の拡充〔県、認定職業訓練団体、機構〕~~

県立職業能力開発施設では、施設内・外においてIT人材の育成に資する在職者訓練の拡充を行い、認定職業訓練については、従業員のIT活用能力の開発を積極的に行えるよう、広くITを活用できる人材を育成するためIT分野の訓練コースの拡充を検討する。また、機構においては、在職者に対して、民間を活用し、ITの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供を行う。

~~⑤離職者に対するIT関連の訓練コースの設定〔機構〕~~

~~公的職業訓練においてIT活用スキルや基礎的なITリテラシー<sup>13</sup>等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定（⑥に網羅）~~

~~⑥②IT分野における離職者等再就職訓練（委託訓練）の拡充〔県、機構〕~~

離職者等再就職訓練において、広くITを活用できる人材を育成するためIT分野における訓練コースの拡充を行い、機構ではIT活用スキルや基礎的なITリテラシー<sup>14</sup>等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定を行う。

~~⑦③新技術に対応した職業訓練プログラムの開発・実施〔機構〕~~

ものづくり分野におけるIoT<sup>15</sup>やロボット等の第4次産業革命<sup>16</sup>に関連する技術の習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施を推進する。

~~⑧高等教育機関と連携したIT分野の人材育成〔県〕（⑬に網羅）~~

~~⑨県内IT企業向け合同新入社員研修の実施〔県〕~~

ITリテラシーに係る社会人の学び直しが必要（リカレント教育）。ITリテラシーに係る社会人の学びなおし（リカレント教育）を追加しては。※ITリテラシーの向上に向けた啓発は、経営者層も含む

<sup>11</sup> 教育訓練給付制度：労働者や離職者が、自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する雇用保険の給付制度。一般教育訓練給付の給付額は、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の20%に相当する額。ただし、上限は10万円で、4千円を超えない場合は支給されない。

<sup>12</sup> 人材開発支援助成金：雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した事業主等に対して助成する制度。平成29年にキャリア形成促進助成金から名称が変更された。

<sup>13</sup> ITリテラシー：通信、ネットワーク、セキュリティなど、情報技術の要素を理解する能力、操作する能力。

<sup>14</sup> ITリテラシー：通信、ネットワーク、セキュリティなど、情報技術の要素を理解する能力、操作する能力。

<sup>15</sup> IoT(Internet of Things)：様々な「モノ(物)」がインターネットに接続され、情報交換することにより相互に制御する仕組み。

<sup>16</sup> 第4次産業革命：人工知能(AI)やIoT、ロボットなどのIT技術によって、製造業を中心に産業構造を大きく転換しようとする動き。

コロナについてどのように県として考えているか具体策が盛り込まれていない。

⑩④高度 IT 人材の育成 [県]

県内 IT 企業に対する最新分野の研修の実施、IT 企業間、IT 企業と他産業との交流機会の創出、県内中小企業に対する IT リテラシー向上に向けた啓発を推進する。

⑬⑤県立職業能力開発施設における IT 分野の**充実に向けたカリキュラムの充実** [県]

高度化する IT 産業に対応した訓練を実施するため、企業や高等教育機関との連携を強化しながら、高度な人材の育成や、広い分野において IT を活用できる人材を育成できる訓練環境を提供する。

(2) IT や新たな技術を活用した職業**訓練能力開発**等の推進

近年、教育分野において EdTech<sup>17</sup>が進展しており、一人ひとりの能力や適性に応じて個別最適化された学びの実現に向けた取組が進められている。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の下で、テレワークやオンライン会議が急速に普及している中で、職業能力開発分野においても、受け手の利便性や職業能力開発の効果を高める観点から、新しい技術を積極的に取り入れながら職業訓練や企業内研修を進めていく。

①**オンラインの更なる活用を推進する方策を検討** [国]

①**デジタル技術等の活用によるオンライン訓練の推進** [県]

IT や新たな技術を活用し、公共職業訓練や職業能力開発施設等のオンライン訓練を推進する。

②**ものづくり分野の新たな IT 技術の導入に向けた訓練手法を開発・検証** [機構]

訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、ものづくり分野の職業訓練における新たな IT 技術の導入に向けて、訓練手法の開発・検証を進める。

③**オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進** [国]

労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備するために、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。

(3) **ものづくり産業人材の育成強化**

本県のものづくり産業は、県経済のけん引役として、また、雇用の受け皿として、重要な役割を担ってきた。国際競争力が高く、地域の産業・雇用に好循環をもたらすものづくり産業の振興に向けて、重要な鍵となるものづくり産業人材の育成を強化していく。

①**地域ものづくりネットワーク<sup>18</sup>等関係機関との連携による人材育成の強化** [県]

各地域のものづくりネットワークが中心となって地域ニーズに沿った産業人材を育成するため、ものづくりコーディネーターの配置、指導力向上等への支援を行い、小中高生から企業人材まで一貫した人材育成を支援する。

②**高等教育機関等を中心とし、企業の高度化や課題解決に資する高度技術者・技能者の育成** [県]

高等教育機関等の連携、高等教育機関等と高校との連携強化により、一体的

<sup>17</sup> EdTech(エドテック)：教育(Education)×テクノロジー(Technology)を組み合わせた造語で、教育領域にイノベーションを起こすビジネス、サービス、スタートアップ企業の総称。

<sup>18</sup> 地域ものづくりネットワーク：県内5地域において、産業界、教育界及び行政が会員となり、生徒や学生のインターンシップの受入れ、企業関係者の学校への派遣など、地域の産業人材の育成のための活動を行っている。

な教育プログラムによる高度人材育成の取組を推進するとともに、ものづくり産業の基盤となる技術に係る人材育成の取組を推進する。

③**ものづくり企業や産業への理解を深める機会の提供** [県]

小中学生には、工場見学や企業による出前授業等により、地域の企業や産業を身近に感じてもらうような機会を提供し、高校生においては、工場見学や出前授業に加えて、技能・技術講習会やインターシップを実施するなど、向上心を醸成する取組やものづくり企業の理解を増進する取組を推進する。

④**中小企業等を対象に人材育成プランの提案を行うとともに、ものづくり分野の在職者訓練及び生産性向上支援訓練の実施** [機構]

ポリテクセンターに設置した「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び人材育成プランの提案を行うとともに、ものづくり分野の在職者訓練及び生産性向上支援訓練を実施する。

⑤**新技術に対応した職業訓練プログラムの実施** [機構] (再掲)

ものづくり分野における IoT やロボット等の第 4 次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施する。

⑥**ものづくり分野の新たな IT 技術の導入に向けた訓練手法の開発・検証** [機構] (再掲)

訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、ものづくり分野の職業訓練における新たな IT 技術の導入に向けて、訓練手法の開発・検証を進める。

(4) **企業・業界における人材育成の強化**

労働者の実践的な職業能力開発を図る上で、計画的な OJT や OFF-JT を受けられる機会が確保されることが重要であり、企業の事業転換や外部から人材を受け入れる場合等においては、実習をはじめとしたニーズに即した実践的な教育訓練の機会の提供を行い、職業能力を高めることが重要であり、その支援をすることが必要である。

①**人材開発支援助成金の活用の促進** [国] (再掲)

②①**ニーズに即した在職者訓練の実施** [県]

中小企業等のニーズを踏まえて、県立職業能力開発施設における在職者訓練を実施する。

③②**認定職業訓練の効果的な活用の促進** [県]

企業と地域の認定高等職業訓練校とが連携し、地域産業を支える人材を育成するために必要な職業訓練の実施を推進する。

④③**中小企業への実践的な人材育成等の支援** [機構]

企業の人材育成に関する相談支援及び人材育成プランの提案を行うとともに、在職者訓練、オーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施する。

⑤④**職業訓練指導員の派遣や施設・設備の貸出し、事業主団体と共同で訓練コースを開発・実施** [県、機構]

中小企業等への支援として、職業訓練指導員の企業への派遣や、ポリテクセンター等の施設・設備の貸出し、事業主団体と共同で訓練コースを開発・実施するなど、個々の実情に応じた支援を行う。

⑥⑤**企業におけるキャリアコンサルティングの推進を支援** [国]



労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発等を促進していくために、企業におけるキャリアコンサルティングの推進を支援する。

⑦⑧職業能力開発推進者に対する研修等を支援 [労働局、職業能力開発協会]

企業内におけるキャリア形成支援の充実を図るため、職業能力開発推進者に対する研修等を実施する。

(5) 被災地域の復興の着実な推進に向けた職業訓練能力開発の実施

沿岸地域を中心とした離職者等の職業能力開発を促進し、被災地域の復興推進や産業振興に向けて、地域に必要な人材の育成に対応した職業訓練を推進する。

また、今後予想される災害に対応した施設改修等の防災対策を講じるとともに、求められるニーズに対応した職業能力開発を実施する。

①岩手職業能力開発促進センター（ポリテクセンター岩手）における離職者訓練の実施 [機構]

東日本大震災被災地域の離職者等を対象とした職業能力開発を実施する。

②被災地域の需要に対応した職業訓練の実施 [県、機構、労働局、認定職業訓練団体等]

被災地域の需要に対応した職業訓練を実施する。

【目標】

| 項目                                | 実績<br>(令和元年度) | 実績<br>(令和2年度)        | 各年度達成<br>すべき目標 |
|-----------------------------------|---------------|----------------------|----------------|
| IT分野の在職者訓練の修了者数<br>(県実施分)         | 167人          | 128人                 | 167人           |
| 在職者訓練の修了者数(県実施分)                  | 1,858人        | 1,380人               | 1,880人         |
| 介護・医療・IT分野の離職者等<br>再就職訓練の受講者数・就職率 | 274人<br>87.2% | 338人<br>78.1%        | 343人<br>87.2%  |
| 離職者等再就職訓練の就職率(県委<br>託訓練分)         | 81.2%         | 73.6%<br>(R3.8.31現在) | 80.0%          |

項目が網羅的、労働市場インフラ分かりにくい

2 労働市場インフラの強化

(1) 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略及び産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

我が国の労働力人口が今後急速に減少していくことが見込まれる中、産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要となる人材ニーズを把握することが重要である。公的職業訓練については、国はものづくり分野等の職業訓練をスケールメリットを活かし実施すること、県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施すること、民間教育訓練機関は、介護分野、情報通信分野等の職業訓練を実施することといった役割分担の下に実施しているが、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得られるようにするとともに、中小企業等による労働者の人材育成を支援するため、公的職業訓練を適切に実施する必要がある。

①将来必要となる人材ニーズの把握 [国]

②公的職業訓練の実施に関する総合的な計画の策定 [労働局、県]

③離職者への医療・福祉分野への再就職支援を推進 [県、労働局、機構]

- ④地域レベルのコンソーシアム<sup>19</sup>による、離職者向けの職業訓練コースの開発及び  
検証の実施〔県、労働局、機構〕
- ⑤求人、求職ニーズを踏まえた離職者向けの職業訓練コースの設定〔県〕
- ⑥求職者支援訓練の訓練実施機関の開拓〔労働局、機構〕
- ⑦IT分野や第4次産業革命に関連する職業訓練を推進〔県、労働局、機構〕
- ⑧工科系教育機関と職業能力開発大学校等の学生交流協定等を通じて、技術革新  
に対応した人材を供給〔県、関係大学〕
- ⑨一人ひとりの職業生活設計に沿った的確なキャリアコンサルティングを実施  
〔労働局、県〕
- ⑩中小企業等を対象に人材育成プランの提案を行うとともに、ものづくり分野の  
在職者訓練及び生産性向上支援訓練の実施〔機構〕（再掲）
- ⑪産業や企業のニーズ等地域の実情に応じた在職者訓練の実施〔県〕
- ⑫最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開  
発できる訓練指導員を養成〔国〕
- ⑬ニーズに応じて指導員養成訓練の訓練課程の見直し、職業訓練指導員の魅力を  
発信、設備の整備に努める〔国〕
- ⑭職業訓練サービスガイドライン<sup>20</sup>の認知度の向上を図るとともに、研修効果の向  
上等の方策を検討〔機構〕

復興予算もほぼ終了する中でオペレータ  
ー養成はミスマッチ

## (2) 被災地域の復興の着実な推進に向けた職業訓練の実施

沿岸地域を中心とした離職者等の職業能力開発を促進し、被災地域の復興推進や  
産業振興に向けて、建設関連分野などの職業訓練を積極的に実施するとともに、事  
業再開や産業の回復に伴う需要に対応した職業訓練の推進に努める。

また、東日本大震災津波のほか、今後予想される災害に対応した施設改修等の防  
災対策を講じるとともに、求められるニーズに対応した訓練を実施する。

- ①建設機械オペレーター養成等建設関連分野の職業訓練の実施〔県〕
- ②岩手職業能力開発促進センター（ポリテクセンター岩手）における離職者訓練  
の実施〔機構〕
- ③東日本大震災津波のほか今後災害が発生した場合の被災地域の需要に対応した  
職業訓練の実施〔県、機構、労働局、認定職業訓練

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へ移記

## (3) 技能検定・職業能力評価や日本版O-NETの推進

労働者の主体的な能力向上に資するため、技能検定等の職業能力評価制度や職業  
情報提供サイト（O-NET）について、労働者・企業に十分活用されるよう、普及・促  
進を図る。

- ①技能検定の活用促進〔県、職業能力開発協会〕
- ②認定社内検定<sup>21</sup>の推進〔国〕
- ③職業能力評価基準の整備・活用促進〔国〕

3 (2) 自律的・主体的な学びの支援  
へ移記

<sup>19</sup> 地域レベルのコンソーシアム：地域の関係機関の協働により、地域ニーズを踏まえた就職可能性をより高めるための職業  
訓練コースの開発・検証を行う。コンソーシアムは県、労働局、機構により構成されており、本県では平成28年度から実  
施されている。

<sup>20</sup> 職業訓練サービスガイドライン：民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスと民間教育訓練機関が提供する職業訓練  
サービスと民間教育訓練機関のマネジメントの質の向上を目的とし、厚生労働省が平成23年12月に策定したガイドラ  
イン。

<sup>21</sup> 認定社内検定：個々の企業や団体が、そこで働く労働者を対象に自主的に行っている検定制度（社内検定）のうち、一定  
の基準を満たしており、技能振興上奨励すべきであると認めた者を厚生労働大臣が認定する制度。

~~④岩手県技能評価認定制度<sup>22</sup>の普及〔県〕~~

~~⑤ジュニアマイスター顕彰制度<sup>23</sup>の推進〔県、(公社)全国工業高等学校長協会〕~~

#### ~~(4) ジョブ・カードの活用促進~~

~~―労働者個人のキャリアアップや非正規労働者の正社員化、多様な人材の円滑な就職等の促進に繋げていくため、キャリアコンサルティングと企業実習を組み合わせたジョブ・カード制度について、職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策において活用する。―~~

~~―①各関係機関が連携し、積極的な活用促進〔労働局、県、訓練実施機関〕~~

~~②ジョブ・カードのデジタル化を推進〔国〕~~

#### ~~(5) 職業能力開発施策に関する情報発信の強化~~

~~在職者、離職者等や企業、業界等に的確に伝わるようにデジタル技術を活用し情報発信を強化する。―~~

~~①施策の対象の特性等を踏まえた情報発信の強化〔機構〕~~

~~②企業の人材育成に関する好事例を周知〔機構〕~~

#### ~~(6) 関係機関の連携による職業訓練の推進~~

~~岩手労働局が設置する「岩手県地域訓練協議会」において、関係機関が地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模に係る目標を確認するとともに、その達成に向け訓練実施機関の開拓等に連携して取り組むことにより雇用情勢に対応した職業訓練を推進する。―~~

~~①県、労働局、機構岩手センター、地域の訓練実施機関団体、〔労働局〕~~

~~②公的職業訓練の実施に関する総合的な訓練計画の策定〔労働局〕~~

~~③岩手県地域訓練協議会による推進体制の強化〔労働局〕~~

非正規雇用の①～⑥の事業メニューの実績、県が実施した事業効果が分からない。

「第10次岩手県職業能力開発計画の目標の成果と課題」に記載

## 2 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

### (1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、国のキャリアアップ助成金<sup>24</sup>の普及を図るなどして、企業内の訓練機会の確保に努める。

また、離職した非正規雇用労働者の就職を促進するため、離職者等再就職訓練の実施の推進を図り、特に、正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結び付ける効果的な方策である企業実習付きの日本版デュアルシステム訓練<sup>25</sup>の受講の勧奨に努める。

<sup>22</sup> 岩手県技能評価認定制度：事業主又は事業主の団体もしくはその連合団体が独自に行っている技能評価を知事が認定する制度。現在、認定されている技能評価は2職種(機械式時計修理職種、いわて遠野かやぶき職種)となっている。

<sup>23</sup> ジュニアマイスター顕彰制度：工業系学科の生徒が職業資格の取得や技術・技能検定の合格を通して、工業に関する知識・技術・技能を習得し、自信と誇りを持って、産業界で活躍できるよう励ますことを目的としている。取得した資格や合格した検定試験及び各種競技・コンクール等での優秀な成績等をジュニアマイスター顕彰に係る区分表から得点換算し、合計得点に応じた認定を行う。認定内容については、合計得点が20点以上かつ30点未満を『ジュニアマイスターブロンズ』、30点以上かつ45点未満を『ジュニアマイスターシルバー』、45点以上を『ジュニアマイスターゴールド』に認定している。

<sup>24</sup> キャリアアップ助成金：非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する国の制度。

<sup>25</sup> 日本版デュアルシステム訓練：若年者や職業能力形成機会に恵まれなかった者等を対象に、企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組み合わせてより実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度。機構及び都道府県において実施している。本県では、原則、3か月の座学と1か月の企業実習を組み合わせで実施している。

更に、非正規雇用労働者など雇用保険の受給資格のない離職者への職業訓練と訓練期間中の生活支援（給付）を行う職業訓練制度である「求職者支援制度<sup>26</sup>」を推進する。

①企業内キャリアコンサルティングの実施、キャリアパスの整備や職業能力の向上を促進 [国、労働局、県]

非正規雇用労働者が企業内でキャリアアップできるよう、企業内におけるキャリアコンサルティングの実施とともに、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施及び計画的な配置を通じた職業能力の向上を促進する。

②人材開発支援助成金制度の活用~~の促進~~ [国] ~~(再掲)~~

③②短時間訓練コースの設定 [県、労働局、機構]

非正規雇用労働者が働きながら訓練を受講しやすいよう、短時間の訓練コースを設定する。

④③日本版デュアルシステム等による訓練の推進 [県]

正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結び付ける効果的な方策である日本版デュアルシステム訓練などの雇成型訓練を推進する。

⑤④求職者支援訓練等の活用 [労働局、機構]

非正規雇用労働者等の安定した就職を促進するため、求職者支援訓練等を活用し、企業外における職業能力開発を推進する。

⑥⑤離職者等再就職訓練の実施 [県]

離職した非正規労働者の就職を促進するため、離職者等再就職訓練において求職者のニーズを踏まえた訓練コースの設定を行う。

求職者支援訓練等の実施は労働局であり、訓練実施機関の申請認定、訓練の指導は機構が行っているため。

親元を離れたという理由だけで離職する若者もいる。キャリア教育の強化をお願いしたい。

(2) 女性の職業能力開発

出産・育児・介護のために長期に離職した女性や就業経験が少ない母子家庭の母等は、十分な職業能力の形成の機会に恵まれていない場合が多いことから、就業相談を通じて、一人ひとりの状況に応じた適切な情報を提供するほか、企業の求人状況を踏まえながら、再就職に結びつく職業能力開発の機会を提供するとともに、離職せずに継続就業した場合もキャリアアップの機会が制約されないよう職業能力開発の機会の提供を推進する。

①マザーズハローワーク<sup>27</sup>等でのキャリアコンサルティングの実施 [ハローワーク]

マザーズハローワーク等において、子育て中の女性、母子家庭の母等に対し、一人ひとりの希望や状況等に応じて、キャリアコンサルティングを実施し、積極的な職業能力開発の機会の提供を推進する。

②介護、医療、IT分野での訓練コースの設定、託児サービス付きの訓練及び短時間訓練コースの設定 [県]

公的職業訓練において、介護、医療、IT分野等の女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースや短期間の訓練コースを設定する。

<sup>26</sup> 求職者支援制度：再就職や転職を目指す求職者が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受給する制度。

<sup>27</sup> マザーズハローワーク：子育てをしながら就職を希望している女性に対して、キッズコーナーの設置など子供連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による就業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報など、総合的かつ一貫した就職支援を行う施設。

### ③母子家庭の母等への就業相談・就業支援等の実施 [県]

母子家庭の母等に対して、就業相談、就業支援講習会等を行い、自立や就業継続のための支援を行うとともに、雇用ニーズに合致した委託訓練を実施することにより、母子家庭の母等の自立支援を図る。

### ④母子家庭の母等の職業的自立促進事業による訓練の実施—[県] (③に網羅)

### ⑤④女性就業援助事業（技術講習）の実施 [県]

再就職を希望する女性に対して、職業能力開発の機会を提供し、再就職を支援する。

## (3) 若年者の職業能力開発

望ましい勤労観・職業観の形成や人間関係調整能力などの豊かな人間性の涵養、就業力の向上に係る発達段階に応じた教育を推進するため、「いわてキャリア教育指針」や県内の各大学が策定したプログラムに沿って、関係者が相互に協力しながら各種施策に取り組む。

また、若年者自身が職業について考えることや、自らの適性にあった職業選択ができるように、職業的自立支援を強化し、適切な助言や知識・技能の習得のほか、コミュニケーション能力等の基礎的能力を向上させることができる教育訓練機会を提供する。

更に、初等中等教育を含む学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前から適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、「ものづくりマイスター<sup>28</sup>」による実技指導の実施を推進する。

### ①小中学校及び高校におけるキャリア教育の取組支援 [県]

「いわてキャリア教育指針」等に基づき、発達段階に応じた計画的・組織的なキャリア教育の取組を支援する。

### ②大学、産業技術短期大学校等職業能力開発施設におけるキャリア教育の取組 [各大学、職業能力開発施設]

入学時からの一貫したキャリア教育の取組により職業観の確立を図る。

### ③「ものづくりマイスター」の活用 [国]

初等中等教育を含む学校段階から多様な職業について理解を深め、就業前から適切な職業意識を身に付けさせるため、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、「ものづくりマイスター」による実技指導の実施を推進する。

### ④学校等関係機関との連携による支援 [県、国、関係市]

職に就いていない若者等について、経済的に自立させ、地域社会の担い手とするため、地域若者サポートステーションにおいて支援を行うとともに、地方自治体や学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う。

### ⑤セルフ・キャリアドック<sup>29</sup>やオンラインを活用したキャリアコンサルティング

<sup>28</sup> ものづくりマイスター：厚生労働省の「若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）」で認定・登録された、ものづくりに関して優れた技能、経験を有する建設業及び製造業に該当する職種の技能者。技能競技大会の競技課題などを活用し、中小企業や学校などで若年技能者への実践的な実技指導や効果的な技能の継承や後継者の育成を行う。

<sup>29</sup> セルフ・キャリアドック：労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組みのこと。入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、企業ごとに効果的なタイミングでキャリアコンサルティングを受ける機会を従業員に提供することにより、従業員の職場定着や働く意義の再認識を促すといった効果が期待されるほか、企業にとっても人材育成上の課題や従業員のキャリアに対する意識の把握、ひいては生産性向上につながるという効果が期待される。

## の機会の確保 [国]

若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックやオンラインを活用したキャリアコンサルティングの機会を確保する。

### ⑥日本版デュアルシステム<sup>30</sup>等による訓練の推進 [県] (再掲)

就業経験の少ない若者が、就職するために必要なスキルを得るうえで効果的な日本版デュアルシステム訓練、雇用型訓練等による若者向けの訓練の推進を図る。

### ⑦学卒者訓練における更なる就職率向上に向けた取組の充実 [県] (就職率高い)

### ⑧地域若者サポートステーション<sup>31</sup>による支援 [国、関係市] (④に網羅)

### ⑨学卒未経験者に対するジョブサポーターによる支援 [国] (削除)

### ⑩キャリアコンサルタント等のキャリア教育に資する人材の育成 [国] (削除)

### ⑪⑦ジョブカフェによる就業支援 [県]

自らの適性や職業能力を的確に把握し、求められる職業能力に対応できるように、ジョブカフェにおいてキャリアコンサルティングを実施し、ハローワークと連携して、職業に関する相談援助、職業紹介など、若年者の就業のための一連のサービスをワンストップで提供する。

### ⑫⑧就業支援員、県内就業・キャリア教育コーディネーターによる就業・キャリア教育支援 [県]

就業支援員や県内就業・キャリア教育コーディネーターを広域振興局や地域ジョブカフェに配置し、若年者の職場定着支援、高校生の就職支援、就業に関する相談対応などを行う。

## (4) 中高年齢者の職業能力開発

中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。

また、在職中の職業能力開発の向上が必要との視点から、労働者に対する訓練機会の確保や更なるスキルアップを図る在職者向けの訓練を実施する。

### ①セルフ・キャリアドックの推進 [国]

中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、キャリアプランの再設計を考えるキャリアコンサルティングの機会を提供する。また、中高年のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。

### ②人材開発支援助成金の活用の促進 [国] (再掲)

### ③②高齢者の継続雇用の実現に向けて、中高年労働者が身に付けておくべき能力の習得に資する訓練コースを提供 [機構]

65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環として、中高年労働者向けの訓練コースを提供する。

<sup>30</sup> 日本版デュアルシステム：「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若者を一人前の職業人に育てる職業訓練システム。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を組み合わせてより実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度。

<sup>31</sup> 地域若者サポートステーション：働くことに悩みを抱えている15歳～49歳までの方に対し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への就労体験などにより、就労に向けた支援を行う施設。厚生労働省が委託した全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人、株式会社などが運営している。

**④③生涯現役支援窓口<sup>32</sup>における求人情報の提供や各種ガイダンスの実施[ハローワーク]**

ハローワークに設置している生涯現役支援窓口において、シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報の提供や、多様な就業ニーズに応じた情報の提供や各種ガイダンスを実施する。

**(5) 障がい者の職業能力開発**

障がい者の雇用・就労が円滑に行われるように、地域の福祉関係機関や労働関係機関との連携を図りながら、就学時期から卒業後に至る各段階での障害特性や多様なニーズに対応したきめ細かな職業能力開発の機会を提供する。

また、障がい者技能競技大会の開催により、障がい者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々への障がい者に対する理解と認識を深め、障がい者雇用の促進につなげていく。

**①障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施 [県]**

地域の多様な民間職業訓練機関等を活用し、障がい者の能力、適性及び障がい者雇用ニーズに対応した機動的な委託訓練の実施に努める。

**②施設のバリアフリー化の推進、精神保健福祉士等の配置等により環境を整備 [県、機構]**

施設のバリアフリー化の推進、精神保健福祉士等の専門家の配置等により、障がい者が入校しやすい環境を整備し、障がい者の職業訓練機会の拡充を図る。

**③関係機関との連携の強化 [県、ハローワーク、関係団体]**

訓練実施主体である県、機構、労働局及びハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等関係機関との連携・協力体制を推進する。

**④アビリンピック（全国障害者技能競技大会）の実施 [国]**

アビリンピック（全国障害者技能競技大会）への参加を推進し、障がい者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々への障がい者に対する理解と認識を深め、障がい者雇用の促進につなげていく。

**⑤岩手県障がい者技能競技大会の開催 [県、機構]**

障がい者の職業能力の向上と雇用の促進を図るため、ワープロ、パソコン等の職種による障がい者技能競技大会を開催する。

**(6) 就職氷河期世代や外国人労働者に対する支援**

就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な就労状態にある、長期間無業の状態にあり社会参加に向けた支援を必要とする様々な課題に直面している者がいる。今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人のライフスタイルや段階に合わせた支援が必要である。

また、外国人労働者等の就業に関して特別の支援を必要とする労働者について、その特性に応じた支援を行っていく必要がある。

「社会参加に向けた支援を必要とする様々な課題に直面している者がいる」「外国人労働者等の就業に関して特別の支援を必要とする労働者」の具体的な支援策が読み取れない

<sup>32</sup> 生涯現役支援窓口：ハローワークに、高齢求職者の職業生活の再設計に係る支援等を実施するため、相談窓口を設置し、採用に意欲的な企業の求人情報や多様な就業ニーズなどの応じた情報の提供、シニア世代に適した各種ガイダンスを実施している。

①いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム<sup>33</sup>による関係団体連携による支援[労働局、県、東北経済産業局、市町村、関係団体]

県内の関係機関を構成員とする、いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて、県内の就職氷河期世代の活躍支援策をとりまとめ、進捗管理等を行うとともに、各界一体となった当該世代の支援に関する機運を醸成する取組等を支援する。

②短期資格等習得コース事業の推進、求職者支援制度、人材開発支援助成金<sup>34</sup>等による支援 [国]

不安定な就労状態にある就職氷河期世代に対して、短期資格等習得コース事業の推進、求職者支援制度、人材開発支援助成金等により支援するとともに、就職氷河期世代の積極的な採用や処遇向上等に取り組む企業に関する情報発信を行う。

③eラーニング講座や企業向けセミナー等の実施 [県]

就職氷河期世代向け eラーニング講座、企業向けセミナー、職場見学会の実施により、正規雇用化を支援する。

④地域若者サポートステーションによる支援 [国、関係市] (再掲)

長期にわたり無業の状態にある方に対して、地域若者サポートステーションにおける相談支援等により、長期的・継続的な支援を行う。

⑤外国人材の就職等に精通したキャリアコンサルタントの育成 [国]

外国人材の就職等に精通したキャリアコンサルタントの育成を進めるとともに、企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信に取り組む。

⑥定住外国人に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施 [国]

定住外国人に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施するとともに、公共職業能力開発施設等に定住外国人職業訓練コーディネーターを配置し、就職支援や関係機関等との連絡調整を行う。

【目標】

| 項 目                                    | 実績<br>(令和元年度) | 実績<br>(令和2年度)        | 各年度達成<br>すべき目標 |
|--|---------------|----------------------|----------------|
| 障がい者委託訓練受講者数                           | 21人           | 26人                  | 26人            |
| 介護・医療・IT分野の離職者等再就職<br>訓練の受講者数・就職率 [再掲] | 274人<br>87.2% | 338人<br>78.1%        | 343人<br>87.2%  |
| 離職者等再就職訓練の就職率 (県委託<br>訓練分) [再掲]        | 81.2%         | 73.6%<br>(R3.8.31現在) | 80.0%          |

### 3 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

#### (1) キャリアコンサルティングの推進

<sup>33</sup> いわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム：就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、加齢に伴う様々な就業制約等）を踏まえ、就職・正社員化及び多様な社会参加の実現等につなげるため、令和元年5月、厚生労働省において、「就職氷河期世代活躍支援プラン」を策定。この支援プランに基づき、岩手県内の関係機関・団体（経済団体、労働団体、支援機関等）を構成員とし、県内の就職氷河期世代の活躍支援策のとりまとめ、進捗管理等を統括することを目的として令和2年7月に設置したもの。

<sup>34</sup> 人材開発支援助成金：雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した事業主等に対して助成する制度。平成29年にキャリア形成促進助成金から名称が変更された。



日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、急速なデジタル化の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生 100 年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。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、キャリアコンサルティング等を通じて定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認することができる機会を整備することが重要である。

①企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの環境の整備 [国]

キャリア形成サポートセンターの整備等を通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備を推進する。

~~②産業界・企業における理解を促す取組の推進 [国]~~

~~③ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの推進 [国]~~

~~④キャリアコンサルタントについて、専門性の向上や実践力の向上に向けた取組の推進 [国]~~

⑤②キャリアコンサルタントに必要な知識・能力の習得や専門家等とのネットワーク作りを促進 [労働局、県]

相談内容の複雑化・高度化に対応するため、キャリアコンサルタントに必要な知識・技能を身に付ける機会を確保するとともに、専門家や専門機関に関する情報提供や講習の実施等により、専門家に適切につなぐための知識・能力の習得や専門家等とのネットワーク作りを促進する。

~~⑥キャリアコンサルティングを通じて得られた知見を企業の関連する制度やその運用、さらには組織活性化による生産性向上に活かすための専門性の向上を図る [国、県]~~

⑦③オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進 [国]

場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を提供できるよう、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。

⑧④ジョブカフェによる就業支援 [県] (再掲)

自らの適性や職業能力を的確に把握し、求められる職業能力に対応できるように、ジョブカフェにおいてキャリアコンサルティングを実施し、ハローワークと連携して、職業に関する相談援助、職業紹介など、若年者の就業のための一連のサービスをワンストップで提供する。

⑨⑤就業支援員、県内就業・キャリア教育コーディネーターによる就業・キャリア教育支援 [県] (再掲)

就業支援員や県内就業・キャリア教育コーディネーターを広域振興局や地域ジョブカフェに配置し、若年者の職場定着支援、高校生の就職支援、就業に関する相談対応などを行う。

(2) 自律的・主体的な学びの支援

労働者自身が自らの職業能力開発・キャリア形成に責任を持ち、意欲を持って学び続けるためには、キャリアプランの明確化に加えて、学びに関するコンテンツの充実や情報へのアクセスの改善、学びのための費用や時間の確保、学びによる職業能力の向上を通じて主体的にキャリアを形成できるキャリアパスの整備など幅広い観点からの環境整備を進めていく必要がある。

~~①IT 利活用等を学習できる動画を作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備 [国]~~

**②①教育訓練給付の対象講座の充実 [国]**

労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、教育訓練給付の対象講座の充実に努める。

**③②教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度<sup>35</sup>の普及を促進 [国]**

在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよう、新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対して人材開発支援助成金により経費等を助成すること等により、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及を促進する。

**④③社内公募制<sup>36</sup>やフリーエージェント制<sup>37</sup>等の制度の普及促進 [国]**

労働者が実務経験を通じた主体的な能力の向上や学び直しの意欲の維持・向上が可能となるよう、社内公募制やフリーエージェント制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置並びに処遇上の配慮が可能となる制度の普及促進を図る。

**⑤④学び直しに対応した在職者訓練等の充実 [県]**

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップを行うための学び直しに対応した在職者訓練等の充実を図る。

**⑥⑤人材開発支援助成金<sup>38</sup>の活用の促進 [国]**

事業主が、雇用する労働者に対し、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した場合に、経費等を助成する人材開発支援助成金の活用を促進し、労働者のキャリア形成を支援する。

**⑥技能検定の活用促進 [県、職業能力開発協会]**

技能検定制度の適正な実施を推進するとともに、技能検定制度について、学生や若年者層のキャリア形成に資するよう積極的な活用を促進する。

**【目標】**

| 項目                   | 実績<br>(令和元年度) | 実績<br>(令和2年度) | 各年度達成<br>すべき目標 |
|----------------------|---------------|---------------|----------------|
| 技能検定受検合格者数           | 1, 252人       | 692人          | 1, 345人        |
| 在職者訓練の修了者数(県実施分)[再掲] | 1, 858人       | 1, 380人       | 1, 880人        |

企業独自のキャリア形成(人材育成)への支援・補助の追加

**4 技能継承の促進**

**(1) 技能の継承・発展**

技術・技能の円滑な継承を図るとともに、関係する行政機関や事業主等との連携の下、全国レベルの競技大会への参加促進を図り、若年層の技能への関心を高め、技能継承に向けた取組や技能労働者の育成を進めていく。また、ものづくり分野等の

IT 人材活用による技能の見える化とデジタル技術への転換の追加

<sup>35</sup> 教育訓練休暇、教育訓練短時間勤務制度：事業主以外が行う教育訓練、各種検定又はキャリアコンサルティングを雇用保険の被保険者が受けるために、必要な休暇、勤務時間の短縮を与え、職業能力の開発や向上を促進する制度。

<sup>36</sup> 社内公募制：人材を求める部署が社内でも募集をかけ、応募してきた社員の中から選抜するという異動制度。

<sup>37</sup> フリーエージェント制：社員が自分の経歴や能力・実績を希望部署に自ら売り込み、異動や転籍を可能とする異動制度。

<sup>38</sup> 人材開発支援助成金：雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した事業主等に対して助成する制度。平成29年にキャリア形成促進助成金から名称が変更された。

高度な技能を効果的に継承していくため、新たな技術を活用した技能承継の取組を進めていく必要がある。

①若年者のものづくり分野への積極的な誘導とデジタル技術を活用した技能継承の取組の普及〔国、県〕

「ものづくりマイスター」による技能伝承や、多くの人が気軽に参加できる技能体験イベント等地域における技能振興の取組等を通じて、若年者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。また、高度な熟練技能者の技能を効果的に継承していくため、デジタル技術を活用した技能継承の取組の普及を図る。

②技能競技大会等の実施により、若年者に対する技能の重要性、魅力を発信〔国、県、職業能力開発協会〕

技能競技大会の実施を通じ、学生等を含む若年者に対する技能の重要性・魅力の発信を行う。

③技能五輪全国大会、若年者ものづくり競技大会への参加促進〔県、職業能力開発協会〕

ものづくりの将来を支える若年者が、ものづくりに夢と誇りを持って取り組めるよう、若年者を対象とした全国レベルの技能競技大会への参加を関係団体と連携を図りながら積極的に促進するとともに上位入賞を目指す。

④企業における能力開発・人材育成の好事例やものづくり分野の魅力の発信など、技能振興の取組を推進〔国〕

(2) 技能尊重気運の醸成

技能の重要性について県民の理解を深め、技能者の社会的評価・技能水準の向上及び士気の高揚を図るため、優秀技能者の表彰や技能競技大会の開催支援などに努める。

①卓越技能者表彰や技能五輪全国大会等の技能競技大会の実施〔国〕

若年者に対する「技能」の重要性・魅力を発信するとともに、技能士について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組を推進するため、卓越技能者表彰制度の周知や、技能五輪全国大会等の技能競技大会への参加を関係団体と連携を図りながら積極的に促進する。

②岩手県卓越技能者表彰の実施〔県〕

技能尊重気運を醸成するとともに、技能者の士気高揚と技能水準の向上を図るため、技能分野ごとの県内の第一人者と目される優秀な技能者及び今後活躍が期待できる若手技能者を表彰する。

【目標】

| 項目             | 実績<br>(令和元年度) | 実績<br>(令和2年度) | 各年度達成<br>すべき目標 |
|----------------|---------------|---------------|----------------|
| 技能五輪全国大会の出場者数  | 27人           | 12人           | 30人            |
| 技能検定受検合格者数〔再掲〕 | 1,252人        | 692人          | 1,345人         |

5 職業訓練施設のインフラの充実等職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進

(1) 県立職業能力開発施設

産業技術短期大学校など県立職業能力開発施設では、訓練内容の効果的な周知と良好な訓練環境の整備に努めるとともに、訓練ニーズや民間との役割分担を踏まえながら、高度化・多様化し発展していく産業を支える人材を育成するため、新規学卒者や在職者を中心とした職業能力開発を効果的に実施していく。

また、離職者等を対象とした訓練については、当該施設が4つの各広域に立地している強みを生かし、地域ニーズを汲み取りながら機動的に委託訓練を実施していく。

時代にあったカリキュラムや訓練科目の見直し

①学科・定員の必要に応じた見直し [県]

応募者、定員充足の状況、企業の人材ニーズ、民間職業訓練、工業系などの高校の生徒数の状況等を含め、地域における職業訓練の在り方を踏まえながら、学科・定員について必要に応じて見直しを検討する。また、SNSによる発信やホームページの充実等により、訓練内容等について積極的にPRを行う。

②カリキュラムの充実 [県]

企業や産業界のニーズにマッチしたカリキュラムとするために、PDCAサイクルにより常に見直しを行い、技術や産業の進展等に対応していく。

③在職者訓練の充実 [県]

中小企業等の職業能力開発ニーズを踏まえて、高度化・多様化する産業を支える人材を育成するため、県立職業能力開発施設における在職者訓練の充実を図る。

職業能力開発施設が老朽化しているため、将来的には検討をして進める必要がある。

④離職者等再就職訓練の訓練推進体制の継続 [県]

産業技術短期大学校本校、同水沢校、宮古高等技術専門校及び二戸高等技術専門校による4広域での委託訓練推進体制を継続し、県内全域で円滑に委託訓練を実施する。

⑤再編整備基本計画に基づく訓練環境の整備 [県]

デジタル技術に対応した機器等の導入の検討や必要に応じて改修工事を行うほか、経年劣化した施設の改修等を計画的に実施し、訓練環境の整備を図る。

⑥職業訓練指導員の育成 [県]

職業訓練指導員研修等の受講により、IT分野等の最先端の学識・技術・技能を有した指導員を養成する。

IT等の研修等の講師等の採用と育成  
ITの専門性に長けた若い指導員の採用や育成

(2) 国の職業能力開発施設

岩手職業能力開発促進センター（ポリテクセンター岩手）では、離職者及び在職者を対象としたものづくり分野の職業訓練を実施しているほか、求職者支援制度の普及及び訓練の認定や指導を行っている。ものづくり分野の高度な施設内訓練を実施することができる県内唯一の施設であり、本県のものづくり人材の育成を進めていく。~~に重要な役割を果たしていることから、県としても、施設や訓練内容のPR等、必要に応じた支援を行っていく。~~

~~また、離職者を対象に実施している住宅施工科については、復興の着実な推進に必要な人材を育成していることから、県としては労働局等関係機関とも連携し、訓練内容のPR等、必要に応じた支援を行っていく。~~

①ものづくり分野の人材育成のための訓練の実施 [機構]

地域企業の人材ニーズに即したカリキュラムにより、高度なものづくり分野に関する専門的スキル・知識を習得するための訓練を行う。

②施設及び訓練内容のPR等、必要に応じた支援 [県]

~~機構及び労働局と連携を図り、ポリテクセンター岩手が実施する訓練のPRなど、必要に応じた支援を行う。~~

(3) 職業訓練法人

職業訓練法人は、離職者、在職者、障がい者等を対象に、委託訓練や認定職業訓練等、多様な職業能力開発を実施しており、県では、認定職業訓練運営費補助等により、各法人の訓練環境の整備等に努めていく。

①認定職業訓練を行う事業主等を支援〔国、県〕

中小企業団体等が行う認定職業訓練について、運営費、施設費及び設備費等を補助することにより、自治体と連携して支援する。

【目標】

| 項 目                               | 実績<br>(令和元年度)    | 実績<br>(令和2年度)    | 各年度達成<br>すべき目標 |
|-----------------------------------|------------------|------------------|----------------|
| 県立職業能力開発施設における県内に事業所がある企業への就職率(※) | 80.4%<br>(58.7%) | 79.1%<br>(59.3%) | 81.2%          |
| 在職者訓練の修了者数(県実施分)[再掲]              | 1,858人           | 1,380人           | 1,880人         |

※ ( )内は、県内に本社がある企業への就職率を参考数値として記載したもの。

## 第6 職業能力開発施策の推進体制

職業能力開発施策の推進については、国（労働局・ハローワーク）、県などの行政機関を始め、機構、岩手県職業能力開発協会、関係機関及び団体等が適切な役割分担と連携のもと施策を推進していくことが重要であることから、それぞれの役割分担を明確にし、連携を強化し、効率的で効果的な職業能力開発を推進していく。

また、職業能力開発の対象者や企業が必要な情報を速やかに入手することができるように、それぞれの主体において、職業能力開発に関する情報をわかりやすく、タイムリーに提供することに努めていく。

### 1 事業主

雇用する労働者が多様な職業訓練を受けること等により職業能力の開発及び向上を図るとともに、職場での定着や生産性の向上に資するよう、その機会の確保に努める。

### 2 国（労働局、ハローワーク）

労働局は、求職者支援制度における求職者支援訓練の実施計画の作成や地域訓練協議会の運営を行い、関係機関と連携しながら雇用情勢に対応した職業訓練能力開発の推進に努める。

ハローワークは、求職と訓練のあっせんを行うほか、きめ細かな就職支援に努める。

### 3 高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用対策の一環として、離職者の早期再就職を図るための職業訓練を実施し、更には高度・先導的な職業訓練を開発し、実施するほか、事業主等が行う職業能力の開発及び向上の促進に関する情報提供、技術的援助等に努める。

### 4 県

事業主等が行う職業訓練を支援するための情報提供、相談、訓練施設・設備の貸与、指導員の派遣、助成などを行うとともに、地域産業の人材ニーズや職業訓練ニーズをきめ細かく把握しつつ、これに対応した職業訓練を実施する等、地域の実情に応じた職業能力開発の推進に努める。

### 5 県職業能力開発協会

事業主等が行う職業訓練・技能検定その他職業能力の開発に対する指導及び援助を行うとともに、技能五輪全国大会への選手派遣など若手技能者の技能向上の支援に努める。

### 6 関係機関及び団体

事業主団体、職業訓練法人、小中高校、大学・専修学校等の学校、民間教育訓練機関等にあっては、それぞれが有する本来の役割を發揮しつつ、職業訓練・職業教育に関して相互に連携し、職業能力の開発及び向上に努める。

## 目標一覧 [再掲]

| 項 目  | 基本的施策 <sup>(※1)</sup> | 実績<br>(令和元年度)    | 実績<br>(令和2年度)        | 各年度達成<br>すべき目標 |
|--|-----------------------|------------------|----------------------|----------------|
| IT分野の在職者訓練の修了者数<br>(県実施分)                      | 1                     | 167人             | 128人                 | 167人           |
| 在職者訓練の修了者数(県実施分)                               | 1・3・5                 | 1,858人           | 1,380人               | 1,880人         |
| 介護・医療・IT分野の離職者等再就職訓練の受講者数・就職率                  | 1・2                   | 274人<br>87.2%    | 338人<br>78.1%        | 343人<br>87.2%  |
| 離職者等再就職訓練の就職率(県委託訓練分)                          | 1・2                   | 81.2%            | 73.6%<br>(R3.8.31現在) | 80.0%          |
| 障がい者委託訓練受講者数                                   | 2                     | 21人              | 26人                  | 26人            |
| 技能検定受検合格者数                                     | 3・4                   | 1,252人           | 692人                 | 1,345人         |
| 技能五輪全国大会の出場者数                                  | 4                     | 27人              | 12人                  | 30人            |
| 県立職業能力開発施設における県内に事業所がある企業への就職率 <sup>(※2)</sup> | 5                     | 80.4%<br>(58.7%) | 79.1%<br>(59.3%)     | 81.2%          |

- ※1 基本的施策一
- 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
  - 2 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進
  - 3 労働者の自律的・主体的なキャリアの推進
  - 4 技術継承の推進
  - 5 職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進

※2 ( ) 内は、県内に本社がある企業への就職率を参考数値として記載したものを。

### その他意見・感想

- ・人口流出を抑えるための、魅力的な企業誘致の推進、北いわて産業技術人材育成強化構想会議の進捗は。
- ・事業者に対して、事業についても、人材確保についても、国、県、関係機関から最大限のサポートをお願いしたい。
- ・カーボンニュートラルの時代に入らる中で、労働市場のインフラ強化等をしっかりと先を見据えて行ってほしい。
- ・工業高校が職業能力開発へどのようにアプローチされていくのか。
- ・氷河期世代活躍支援プラットフォーム・ホームによる支援は力を入れてほしい。コロナ禍で思い通りの就職できず県外にでていった子供が今後岩手に戻れる要素を職業能力開発計画に盛り込んでほしい。