

第 12 次岩手県職業能力開発計画

<素案>

R8. 8. 21 版

令和 9 年 3 月

岩手県商工労働観光部

目 次

第 1 総 説

1 計画のねらい	4
2 計画の位置づけ	5
3 計画期間	5

第 2 第 11 次岩手県職業能力開発計画の成果と課題

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	6
2 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進	6
3 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進	6
4 技能継承の促進	7
5 職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進	7

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	9
(2) 東日本大震災津波による影響	12
2 労働の供給面の変化と課題	
(1) 人口、生産年齢人口	13
(2) 非正規雇用労働者	14
(3) 中高齢者	16
(4) 若年者	18
(5) 女性	22
(6) 障がい者	24
(7) 就職氷河期世代	26
(8) 外国人労働者	28
3 労働の需要面の変化と課題	
(1) 県の産業の動向	30
(2) 産業構造の変化	33
(3) 企業の職業能力開発	34
(4) 本県における職業人材の状況	36
4 職業能力開発実施機関の状況	
(1) 公的機関	39
ア 県の職業能力開発施設	39
イ 国の職業能力開発施設	40
(2) 職業訓練法人等	40
(3) その他の施設	41

第4 職業能力開発の方向性

1 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進	42
2 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実	42
3 企業の職業能力開発への支援の充実	43
4 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進	43
5 技能の振興	43
6 職業能力開発の推進体制の整備	43

第5 職業能力開発の基本的施策

1 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進	
(1) 地域産業の人材ニーズ等を踏まえた戦略的な職業能力開発の推進	44
(2) 民間教育訓練機関等と連携した職業訓練の質の確保・向上	44
(3) 人手不足分野における就業機会の拡大と職業選択支援	45
(4) 現場人材の高度化（デジタル化に対応した技能向上）の推進	45
(5) 被災地域の持続的な発展を支える職業能力開発の推進	45
2 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実	
(1) キャリア意識の醸成と職業選択支援の充実	46
(2) 個人の職業能力開発支援の推進	46
(3) 人手不足分野におけるキャリア形成支援の強化	47
3 企業の職業能力開発への支援の充実	
(1) DX等に対応した企業の職業能力開発の推進	47
(2) 中小企業に対する人材育成の支援	48
(3) 企業と職業能力開発の連携強化	48
4 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進	
(1) 非正規雇用労働者の支援	49
(2) 中高年労働者へ支援	49
(3) 若者への支援	49
(4) 女性への支援	50
(5) 障がい者への支援	50
(6) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援（就職氷河期世代等）	51
(7) 外国人への支援	51
(8) 現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備	52
5 技能の振興	
(1) 技能の振興と継承の推進	52

6 職業能力開発の推進体制の整備	
(1) 職業能力開発体制の連携強化	53
ア 県立職業能力開発施設	53
イ 国の職業能力開発施設	53
ウ 職業訓練法人	53
(2) 県立職業訓練施設の機能強化と再編	54
(3) 多様な訓練手法の活用	54

第6 職業能力開発施策の推進体制

1 事業主	55
2 国（労働局、ハローワーク）	55
3 高齢・障害・求職者雇用支援機構	55
4 県	55
5 県職業能力開発協会	55
6 関係機関及び団体	55

第1 総 説

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 11 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、本県の雇用情勢は、有効求人倍率が 1 倍を上回る水準で推移するなど緩やかな回復が続いており、医療・福祉、建設、製造業等においては人手不足が深刻化している。また、人口減少や少子高齢化の進行、若年層の県外流出により、地域産業を支える人材の確保は一層困難となっている。さらに、DX¹・AI²の進展に伴い、デジタル分野をはじめとする新たな人材需要が高まるとともに、求められる知識・技能も変化している。一方で、人手不足が深刻な職種がある一方、職種によっては求職者が集中するなど、職種間のミスマッチが依然として課題となっている。

このような中、中長期的には、人口減少等に伴う労働供給の制約が一層強まることが見込まれており、地域産業の持続的な発展を図るためには、労働者一人ひとりの職業能力の向上を通じた生産性の向上が重要な課題となる。
- こうした状況の中で本県では、多様な人材の確保と活躍の促進を図るとともに、人手不足分野への円滑な就業や職業転換につなげるための職業能力開発を推進していく必要がある。
- また、国が公示した第 12 次職業能力開発基本計画においては、人口減少の進行やデジタル技術の進展等により産業構造や労働市場が大きく変化する中、人材を「資本」として捉える「人的資本」の考え方のもと、成長分野等における人材の戦略的な育成・確保、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の促進、企業における職業能力開発の推進、多様な労働者の能力発揮の促進、技能の振興等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、こうした国の動向を踏まえ、地域の実情に応じ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、国の職業能力開発基本計画に基づき、本県における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じて、人口減少社会に対応し、人手不足分野をはじめとした地域産業を支える人材の育成・確保を図るとともに、生産性の向上につなげることをねら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。

¹ DX : Digital Transformation の略。デジタルトランスフォーメーション。DXとは、データとデジタル技術を活用して、製品やサービス、ビジネスモデルを変革し、競争上の優位性を確立する取組。

² AI : artificial intelligence の略。人工知能。AIとは、人間の認知、学習、判断などの知的な振る舞いをコンピュータに模倣させ、データ処理や予測、自動化を行うシステム。

2 計画の位置づけ

- この計画は、職業能力開発促進法第7条第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ものされている。
- また、「いわて県民計画（2019～2028）」、「いわてIT³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9年度から令和13年度までの5か年計画とする。

³ 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 第11次岩手県職業能力開発計画の成果と課題

令和4年3月に策定した第11次岩手県職業能力開発計画（計画期間 令和4年度～令和8年度）では、「人口減少社会、Society5.0⁴の実現への潮流等の中で、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5つの項目を柱として掲げ、取組を推進してきた。以下は、項目ごとに設定した目標に対する達成状況を基に成果と課題を整理したものである。

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

I T人材の育成強化やデジタル技術を活用した職業能力開発の推進、ものづくり産業人材の育成強化、企業・業界における人材育成の強化等を進めるとともに、産業ニーズに対応した職業能力開発を推進してきた。

目標項目である「I T分野の在職者訓練の修了者数」について、4年間の累計では、目標 668 人に対し 759 人の実績となった。また、「介護・医療・I T分野の離職者等再就職訓練の受講者数・就職率」については、4年間の累計では、受講者数は目標 1,372 人に対し 1,327 人の実績、就職率は目標 80.0%に対し 80.4%の実績となった。

I T人材の育成やデジタル技術を活用できる人材の育成、ものづくり産業人材の育成について一定の効果が見られた。

一方、企業の人手不足等により訓練受講者の確保が難しくなっているほか、人手不足分野への円滑な就業や職業転換、A I等の技術革新や産業構造の変化への対応が求められていることから、引き続き産業ニーズや技術革新等を踏まえた人材育成の強化を図っていく。

2 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

女性、若者、中高年齢者、障がい者等を対象に、それぞれの特性やニーズに応じた職業能力開発や就業支援を推進するとともに、就職氷河期⁵世代や外国人労働者に対する支援など、多様な人材が活躍できる社会の実現に向けた取組を進めてきた。

目標項目である「離職者等再就職訓練等の就職率」について、4年間の累計では、目標 80.0%に対し 73.5%の実績となった。また、「障がい者委託訓練受講者数」については、目標 104 人に対し 67 人の実績となった。

個々の特性やニーズに応じた職業能力開発や就業支援について一定の成果が見られた一方で、障がい者委託訓練については受講者数に年度ごとの差が見られることから、訓練ニーズを持つ対象者の把握や受講者の確保、訓練受入企業の開拓を進めることが重要である。

今後も多様な人材が能力を発揮し活躍できるよう、関係機関と連携しながら、個々の特性やニーズに応じた支援を継続するとともに、能力を発揮し活躍できる環境づくりを進めていく。

3 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働者が自らのキャリアを考えながら能力開発に取り組めるよう、キャリアコンサルティングの推進や学び直しの支援、在職者訓練の実施等により、自律的・主体的なキャリア

⁴ 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。

⁵ 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）。

形成を支援してきた。

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、4年間の累計では、修了者数の目標 7,520 人に対し 7,238 人の実績となった。また、「技能検定受検合格者数」については、4年間の累計では、合格者数の目標 5,380 人に対し 3,504 人の実績となった。

在職者訓練やキャリア形成支援の実施により、労働者の能力向上や自律的なキャリア形成に一定の成果が見られた一方で、技能検定受検合格者数は目標に達しなかったことから、関係機関と連携した受検機会の確保や技能検定制度等の周知、受検勧奨の強化が重要である。

今後もキャリア形成支援や能力開発機会の充実を図りながら、労働者の主体的な能力開発を促進していく。

4 技能継承の促進

技能五輪全国大会への参加促進や技能競技大会の開催支援、技能検定の実施等を通じて、技能の振興と技能継承に取り組んできた。

目標項目である「技能五輪全国大会の出場者数」について、4年間の実績では目標 120 人に対し 63 人の実績となった。

技能の振興や技能継承に向けた取組を進めてきたものの、少子化や企業の人手不足により、出場者となる若年技能者の確保や大会参加に向けた育成期間の確保が難しくなっている。

技能の継承を進めていくためには、若年層の技能への関心を高めるとともに、熟練技能者が有する技術・技能やノウハウの継承を促進することが重要であることから、引き続き技能振興や技能継承の取組を推進していく。

5 職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進

県立職業能力開発施設、国の職業能力開発施設及び職業訓練法人等が連携しながら、新規学卒者、在職者及び離職者を対象とした職業能力開発を推進し、地域産業を支える人材育成に取り組んできた。

目標項目である「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」について、4年間の実績では目標 81.2%に対し 86.7%の実績となった。

県内企業との連携による人材育成や就職支援に一定の成果が見られた一方で、人口減少や少子化が進行する中で訓練生の確保が課題となっているほか、産業構造や人材ニーズの変化に対応した訓練内容の見直しや訓練環境の整備を進めていくことが重要である。

今後も関係機関との連携を図りながら、効果的な職業能力開発の実施に努めていく。

第11次岩手県職業能力開発計画の目標と達成状況

職業能力開発の基本的施策			進捗状況				
方向性	【目標】項目	単年度目標 【4年間の合計目標】	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	4年間の実績
			実績	実績	実績	実績	
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	IT分野の在職者訓練の修了者数（県実施分）	167人 [668人]	200人	182人	206人	171人	759人
	在職者訓練の修了者数（県実施分）	1,880人 [7,520人]	1,728人	1,774人	1,887人	1,849人	7,238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	343人 [1,372人]	345名	313名	283人	386人 (R8.5.31現在)	1,327人 (R8.5.31現在)
		87.2%	81.9%	87.8%	82.5%	69.4% (R8.5.31現在)	80.4% (R8.5.31現在)
	離職者等再就職訓練等の就職率（県委託訓練分）	80.0%	73.4%	72.5%	74.4%	73.6%	73.5%
2 全員参加の社会の実現に向けた職業能力開発の推進	障がい者委託訓練受講者数	26人 [104人]	19人	14人	20人	14人	67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【再掲】	343人 87.2%					
	離職者等再就職訓練等の就職率（県委託訓練分）【再掲】	80.0%					
3 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進	技能検定受検合格者数	1,345人 [5,380人]	854人	902人	902人	846人	3,504人
	在職者訓練の修了者数(県実施分)【再掲】	1,880人					
4 技能継承の促進	技能五輪全国大会の出場者数	30人 [120人]	13人	15人	14人	21人	63人
	技能検定受検合格者数【再掲】	1,345人					
5 職業能力開発施設等における産業人材の育成の推進	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	81.2%	83.7%	90.2%	86.5%	86.2%	86.7%
	在職者訓練の修了者数(県実施分)【再掲】	1,880人					

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

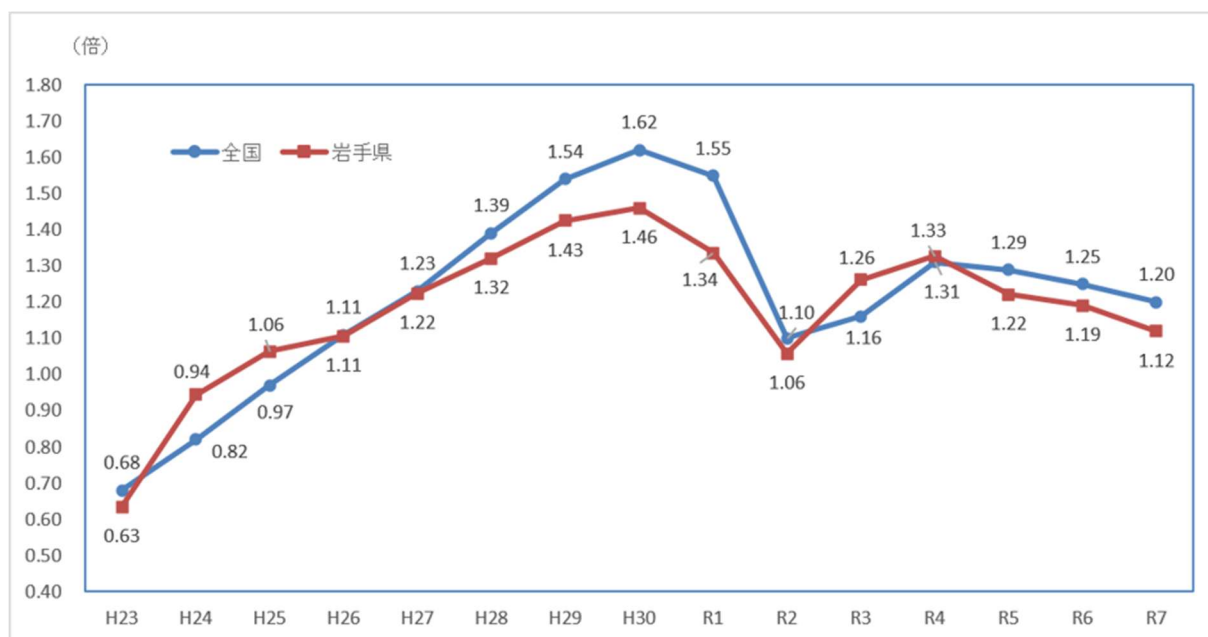
(1) 雇用・失業情勢

- ・ 本県の有効求人倍率は、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により1.06倍まで大幅に低下したが、その後は経済活動の再開や企業の生産活動の回復に伴い改善し、直近ではおおむね1.1倍台で推移しており、求人が求職者を上回る状況となっている。
- ・ 建設、福祉、保安など特定の分野では、有効求人倍率が高い水準にあるなど、人手不足が顕著な分野がみられる。
- ・ 国勢調査等によると、本県の65歳以上人口の割合は令和7年で36%と全国を上回る水準となっており、今後も高齢化が進行する見込みである。これに伴い、介護分野においては、将来的に約6,000人規模の不足が見込まれるなど、人手不足の一層の深刻化が懸念される。
- ・ 本県の完全失業率は、長期的には低下傾向で推移してきたが、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に上昇した。その後はおおむね横ばいで推移している。
- ・ 本県の労働生産性は、全国平均と比較して低い水準にあるとされており、人口減少や人手不足が進行する中で、生産性の向上が課題となっている。

【課題】

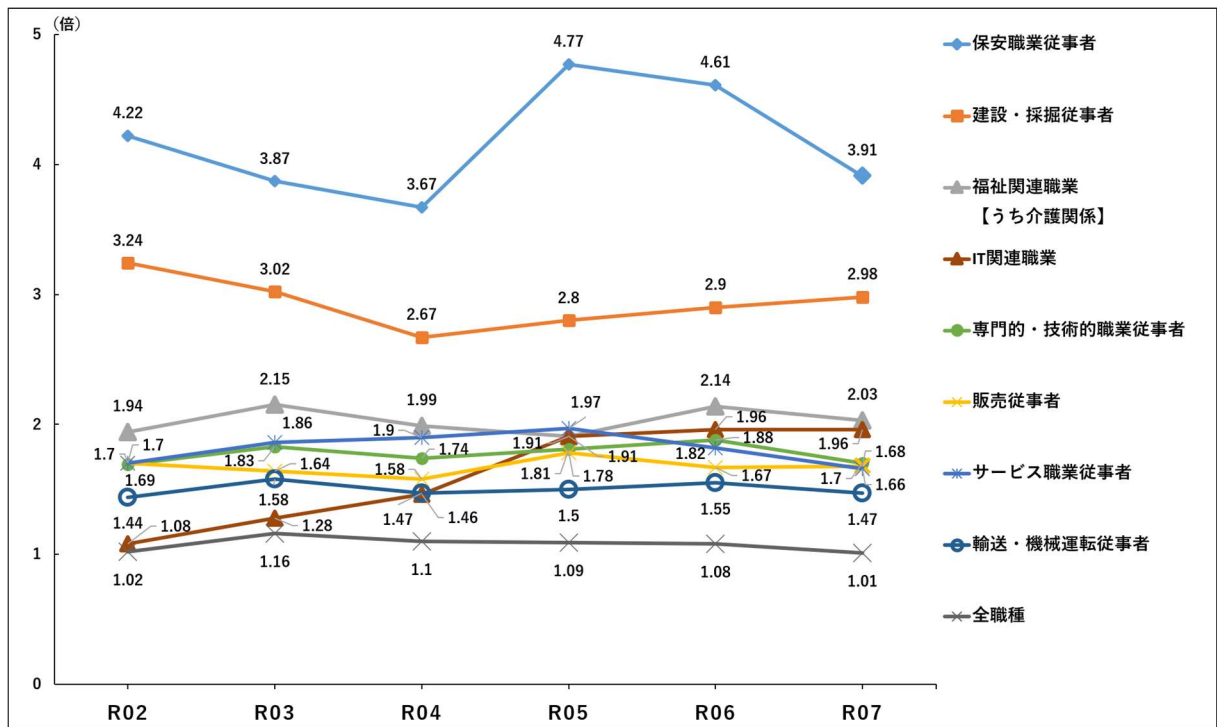
- ・ 人手不足が顕著な分野への就職促進及び職種間ミスマッチの解消
- ・ DXの推進等を通じた生産性の向上に資する人材の育成
- ・ 中小企業の人材育成力の強化及びリスキリングの推進

【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)

【人手不足分野における有効求人倍率の推移】〔岩手県〕



(岩手労働局「求人・求職のバランスシート」(各年度3月時点))

【老年人口の推移】〔岩手県〕

	老年人口（岩手）		（参考：全国）	
	65歳以上（人）	割合	65歳以上（千人）	割合
2005年（平成17年）	339,957	24.5%	25,672	20.1%
2010年（平成22年）	360,498	26.0%	29,246	22.8%
2015年（平成27年）	386,573	30.2%	33,790	26.6%
2020年（令和2年）	406,276	33.5%	36,027	28.6%
2025年（令和7年）	400,034	36.0%	36,221	29.4%
2030年（令和12年）	401,018	37.6%	36,962	30.8%
2035年（令和17年）	390,791	39.3%	37,732	32.3%
2040年（令和22年）	386,460	41.8%	39,285	34.8%

(2025年以前：総務省「国勢調査」・岩手県「岩手県人口移動報告年報」、2030年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」)

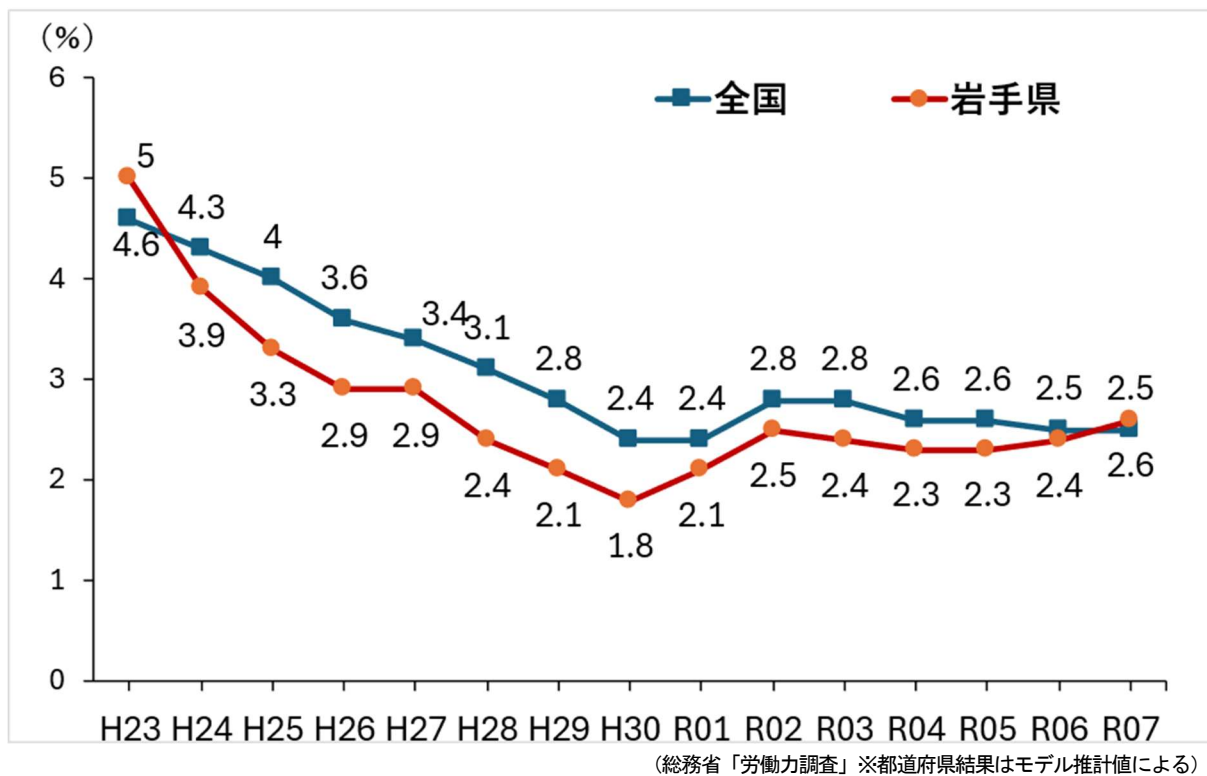
【介護職員数推計】〔岩手県〕

(実人数)

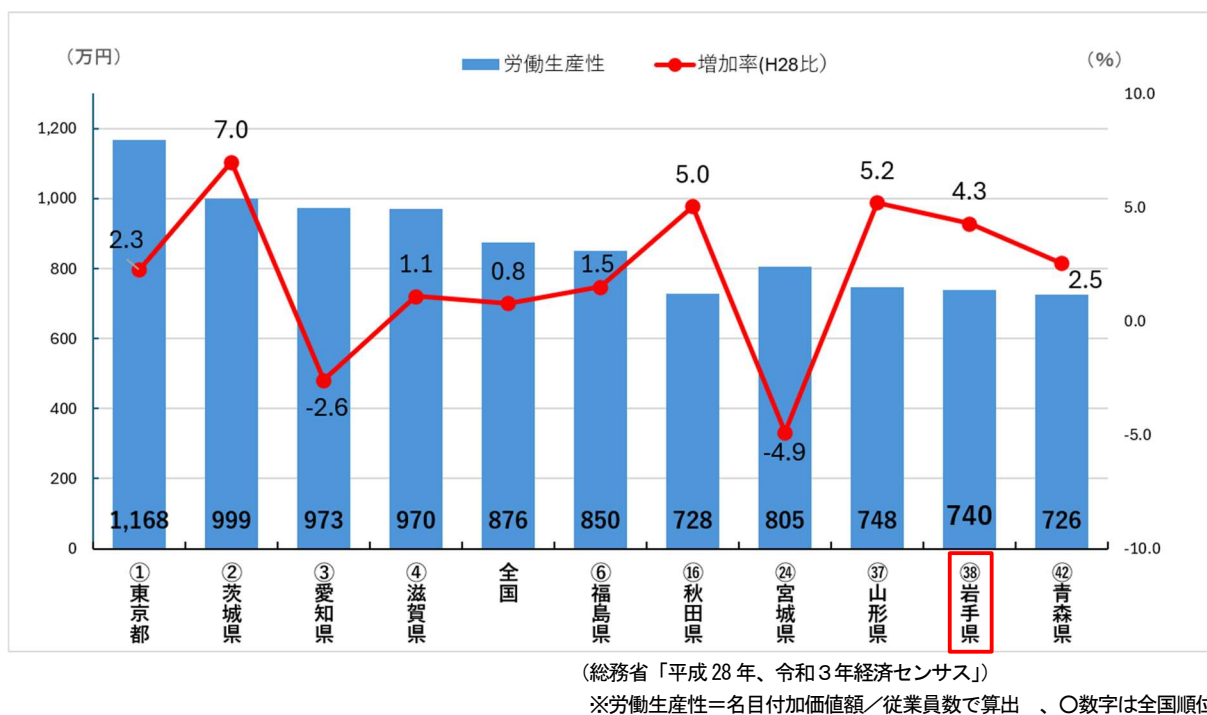
	令和8(2026)年	令和12(2030)年	令和17(2035)年	令和22(2040)年
需要推計	26,052人	26,110人	26,421人	26,477人
供給推計	23,822人	23,025人	21,865人	20,490人
差引	2,230人	3,085人	4,556人	5,987人

(岩手県「いわていきいきプラン(2024~2026)」)

【完全失業率の推移】[全国・岩手県]



【労働生産性の比較】[岩手県・上位都府県・東北各県]



(2) 東日本大震災津波による影響

- 県内に居住する18歳以上の男女5,000人を対象に実施した「岩手県の東日本大震災津波からの復興に関する意識調査」（令和7年6月2日公表）における地域別集計結果によると、沿岸部では、復旧・復興に向けた優先施策として「雇用の確保と就業の支援」を挙げた者の割合が29.5%となっており、前年度（30.9%）と同様に上位となっている。

【課題】

沿岸地域における産業人材の確保・育成や就業を支援するため、地域や産業のニーズに対応した職業能力開発の推進

【復旧・復興に向けた優先施策について】〔岩手県〕

1 沿岸部

順位	取組項目	割合	(参考) 令和6年	
1	災害に強く質の高い保健・医療・福祉提供体制の整備	40.1%	2	36.1%
2	災害に強く安全で安心な暮らしを支える防災都市・地域づくり	38.2%	1	41.5%
3	雇用の確保と就業の支援	29.5%	3	30.9%
4	災害に強い交通ネットワークの構築	25.3%	4	26.5%
5	被災者の生活の安定と住環境の再建に向けた支援	16.0%	6	15.4%
6	行政機能の向上	15.4%	5	15.5%
7	中小企業などの事業再開と経営力向上に向けた取組の支援	12.5%	7	10.8%
8	漁業協同組合を核とした漁業、養殖業の構築	11.6%	9	9.6%
9	故郷への思いを生かした豊かで快適な生活環境づくり	9.7%	9	9.6%
10	観光資源の再生の支援と新たな魅力の創造	8.9%	13	7.5%
11	防災・復興を支える人づくりの推進	8.8%	11	8.6%
12	地域コミュニティの再生・活性化の支援	7.6%	14	7.1%
13	きめ細かな学校教育の実践と教育環境の整備・充実	7.2%	12	8.3%
14	地域特性を生かした生産性・収益性の高い農林業の実現	6.9%	8	9.7%
15	産地魚市場を核とした流通・加工体制の構築	6.5%	19	3.2%
16	教訓を伝承する仕組みづくりの推進	5.7%	15	6.0%
17	産業の再生やものづくり産業などの振興	5.6%	17	5.6%
18	健康の維持・増進と要保護児童の支援	5.1%	18	5.0%
18	復興の動きと連動した全県的な誘客の促進	5.1%	16	5.9%
20	スポーツ・レクリエーション環境の整備とスポーツを生かした交流の促進	3.6%	20	2.8%
21	漁港などの整備の推進	3.1%	23	1.4%
22	復興の姿の重層的な発信	2.2%	21	2.4%
23	社会教育・生涯学習環境の整備	1.7%	22	2.1%
24	文化芸術環境の整備や伝統文化などの保存と継承の支援	0.7%	24	0.7%

（岩手県 令和7年「岩手県の東日本大震災津波からの復興に関する意識調査」（令和7年6月））

2 労働の供給面の変化と課題

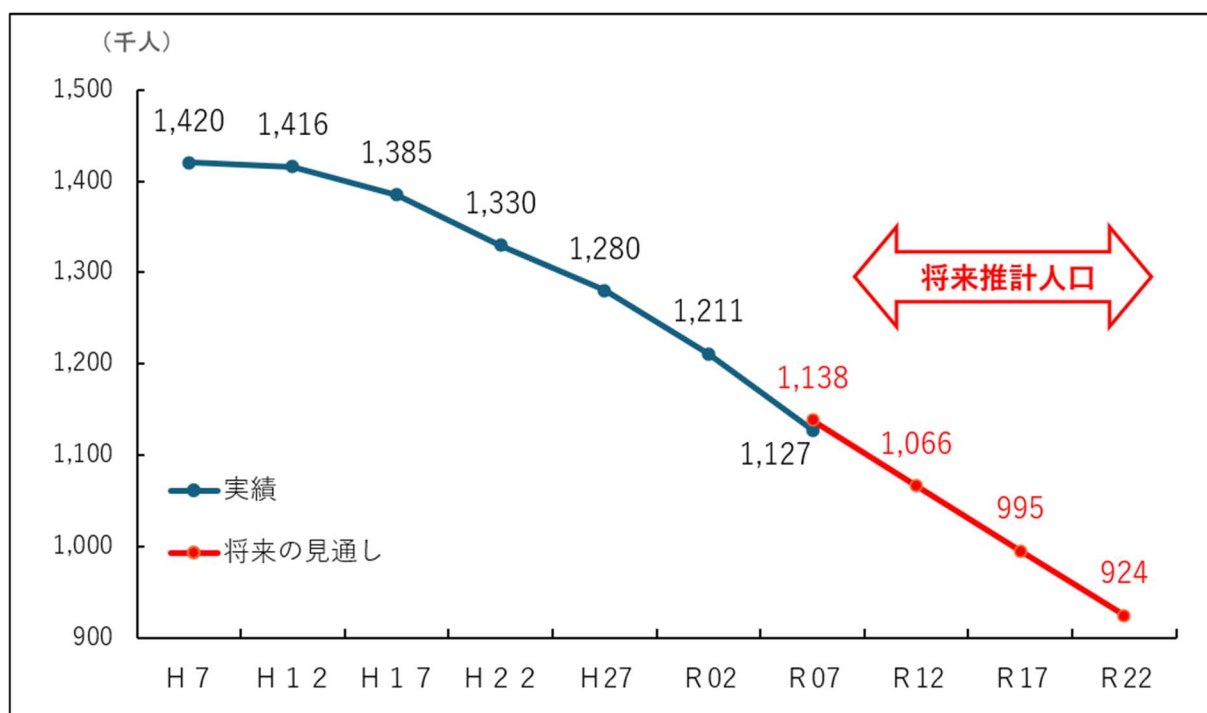
(1) 人口、生産年齢人口

- ・ 本県の人口は、111万2千人（岩手県毎月人口推計速報(令和8年7月)）であり、減少が続いている。国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口によれば、令和22年には約92万4千人まで減少すると見込まれている。
- ・ 生産年齢人口についても減少が続いており、総人口に占める割合は令和7年は約53%まで低下している。今後も低下が見込まれ、令和22年には約50%を下回る見込みである。

【課題】

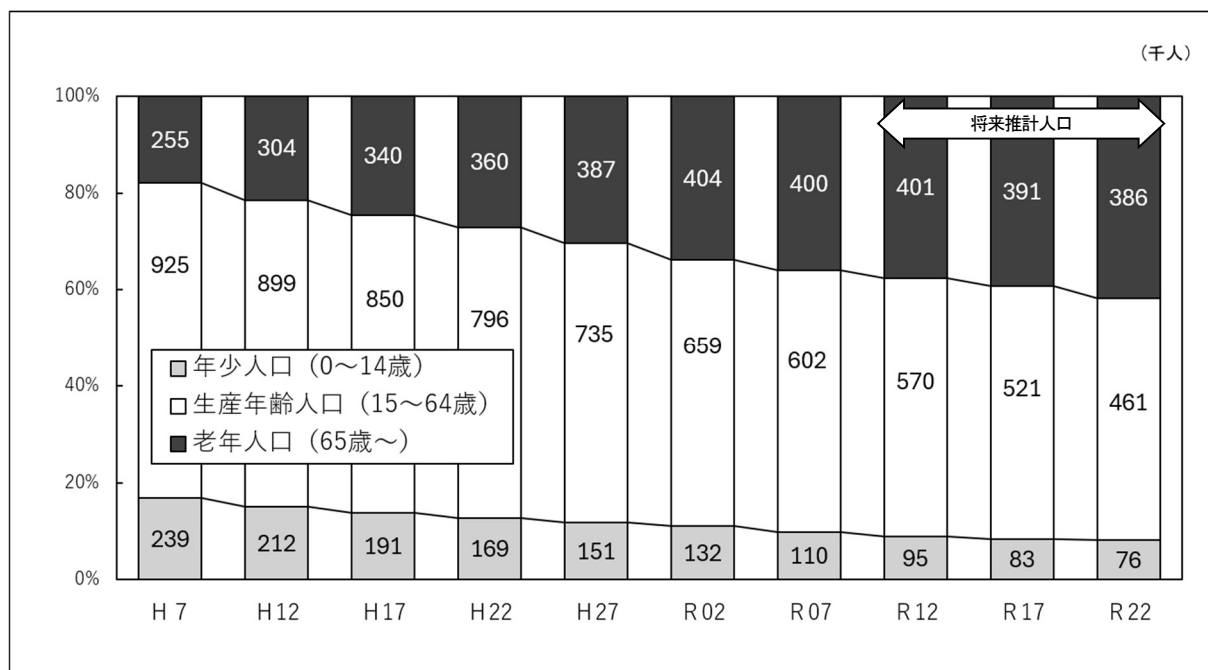
- ・ 人口減少・高齢化の進行を踏まえた多様な人材の確保と活躍の促進
- ・ 人口減少や人手不足に対応するための職業能力の開発及びデジタル人材等の育成による生産性の向上

【人口の推移と推計人口】[岩手県]



（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（R5推計）」）

【年齢構成の推移と推計】〔岩手県〕



(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 (R05 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、令和4年で35.5%と、全国平均と比較して低い水準となっている。
- ・ 直近の推移をみると、非正規の職員・従業員の割合はおおむね横ばいで推移している。
- ・ 男女別にみると、令和4年で男性は22.0%、女性は50.2%となっており、男女間で差がみられる状況が続いている。

【課題】

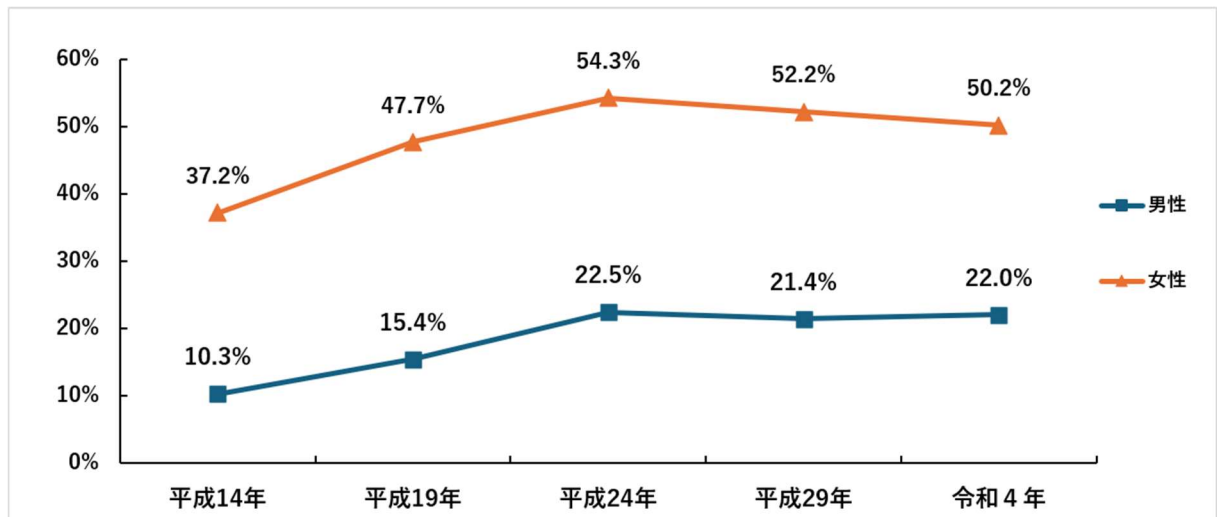
- ・ 企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対する職業能力開発機会の確保
- ・ 正規雇用への転換や安定した就業に向けた支援の推進
- ・ 多様な働き方に対応したキャリア形成支援及びリススキリングの推進

【非正規の職員・従業員割合】

	岩手県	全国	全国との差
平成24年	37.6%	38.2%	△0.6%
平成29年	35.7%	38.2%	△2.5%
令和4年	35.5%	36.9%	△1.4%

(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〕

(%)

現職の就業形態に就いている理由	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	その他
都道府県							
全国	30.6	20.4	11.4	6.1	8.4	9.8	13.3
北海道	28.6	22.5	9.1	5.1	7.4	11.0	16.2
青森県	22.8	22.9	11.2	6.0	7.9	12.9	16.3
岩手県	25.8	20.0	11.2	4.9	8.6	12.2	17.3
宮城県	27.5	21.7	11.3	5.3	7.6	12.1	14.5
秋田県	26.6	20.7	10.7	4.5	10.4	12.5	14.8
山形県	22.6	22.4	12.7	4.4	8.3	13.3	16.2
福島県	26.2	21.2	11.6	5.9	7.6	12.1	15.3

(総務省「令和4年就業構造基本調査」)

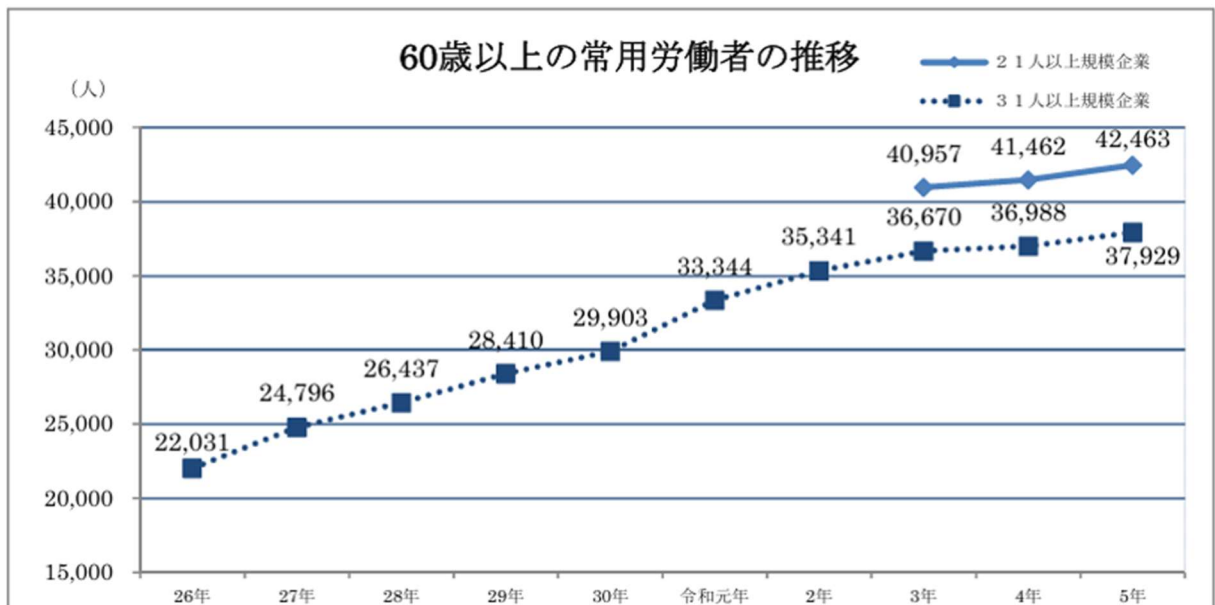
(3) 中高年齢者⁶

- ・ 本県の60歳以上の常用労働者数は増加傾向にあり、21人以上規模企業においては令和5年に4万2千人を超えるなど、高齢者の就業が進んでいる。
- ・ 年齢階級別有業率をみると、60歳から74歳まで男女とも上昇傾向にある。
- ・ 令和8年度に県内の事業所を対象に行った調査によると、中高年齢者の採用に関して、「積極的に採用したい」が18.9%、「有為な人材であれば採用したい」が49.7%であった。また、中高年齢者の活躍が期待される職種では、「技能・技術職」が48.8%、「管理・監督職」が19.6%であった。

【課題】

- ・ 中高年齢者の豊富な経験や知識を活かすための職業能力開発及び活躍機会の確保
- ・ 高齢者の就業意欲やニーズに応じた多様な就業・能力開発機会の提供
- ・ 中高年齢者の継続就業や再就職に向けたリスキリング及びキャリア形成支援

【60歳以上の常用労働者の推移】〔岩手県〕



(岩手労働局 令和5年「高齢者の雇用状況」)

⁶ 中高年齢者：中高年齢層の労働者。中高年齢者とは、一般に45歳以上の年齢層に属する者を指し、雇用や職業能力開発の施策において特別の配慮や支援の対象となる労働者。

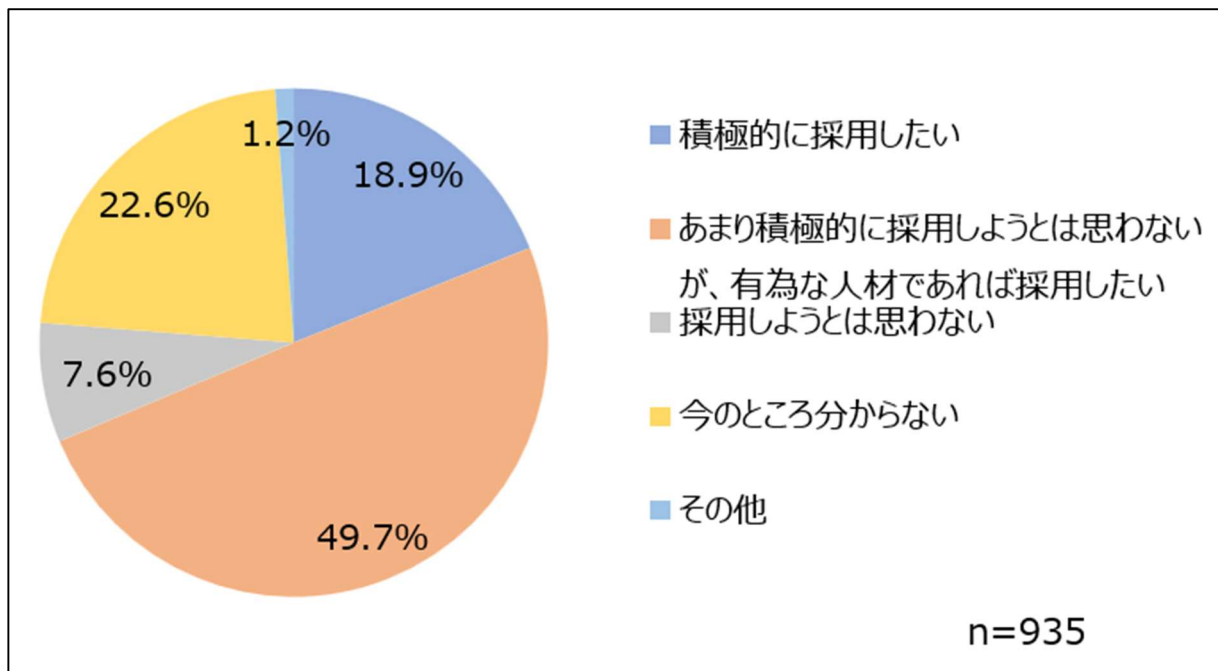
【年齢階級別有業率－平成19年～令和4年】〔岩手県〕

(%)

年齢	男				女			
	令和4年	平成29年	平成24年	平成19年	令和4年	平成29年	平成24年	平成19年
総数	67.3	68.8	67.6	70.0	51.5	50.0	48.3	49.9
15－19歳	12.4	12.3	11.1	11.3	8.2	9.2	15.5	18.8
20－24	68.6	72.0	71.8	71.6	76.3	66.2	69.4	68.0
25－29	90.9	91.4	91.1	87.2	87.4	82.7	79.0	78.5
30－34	92.8	93.9	89.9	93.1	86.2	80.6	74.1	71.7
35－39	93.0	95.1	94.5	92.7	83.9	82.4	73.7	72.7
40－44	92.0	93.2	93.6	92.9	83.7	84.4	77.8	77.1
45－49	89.6	94.2	92.3	93.9	86.8	80.4	78.0	80.7
50－54	92.9	92.2	93.2	92.1	85.2	79.9	80.5	78.8
55－59	92.5	90.7	88.7	89.4	76.8	77.4	71.3	64.4
60－64	81.4	80.9	75.8	71.4	65.8	61.5	49.3	47.1
65－69	60.7	60.9	54.8	57.2	44.9	38.7	30.7	33.3
70－74	46.4	41.7	32.8	41.4	29.0	23.8	19.9	22.5
75歳以上	20.6	19.6	16.6	21.5	7.4	7.1	7.9	7.3

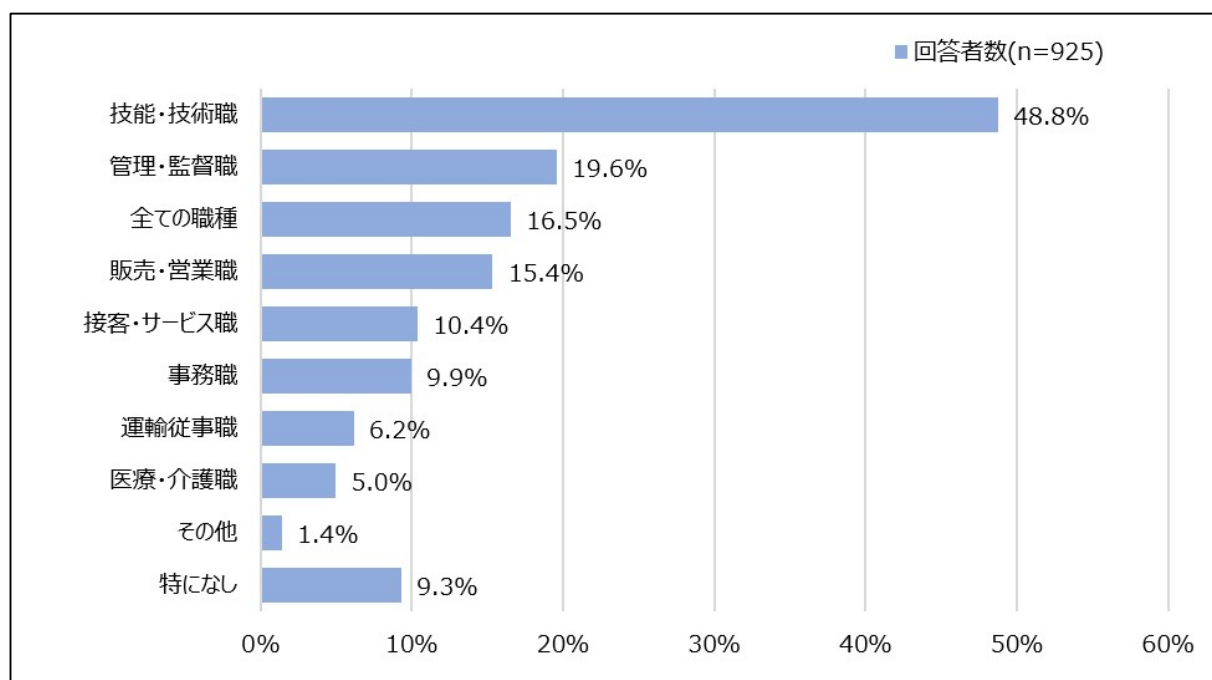
(平成4年度就業構造基本調査〔岩手県版〕)

【中高年齢者の採用】



(岩手県)「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」

【中高年齢者の活躍が期待される職種】〔岩手県事業所〕



(岩手県)「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」

(3) 若年者

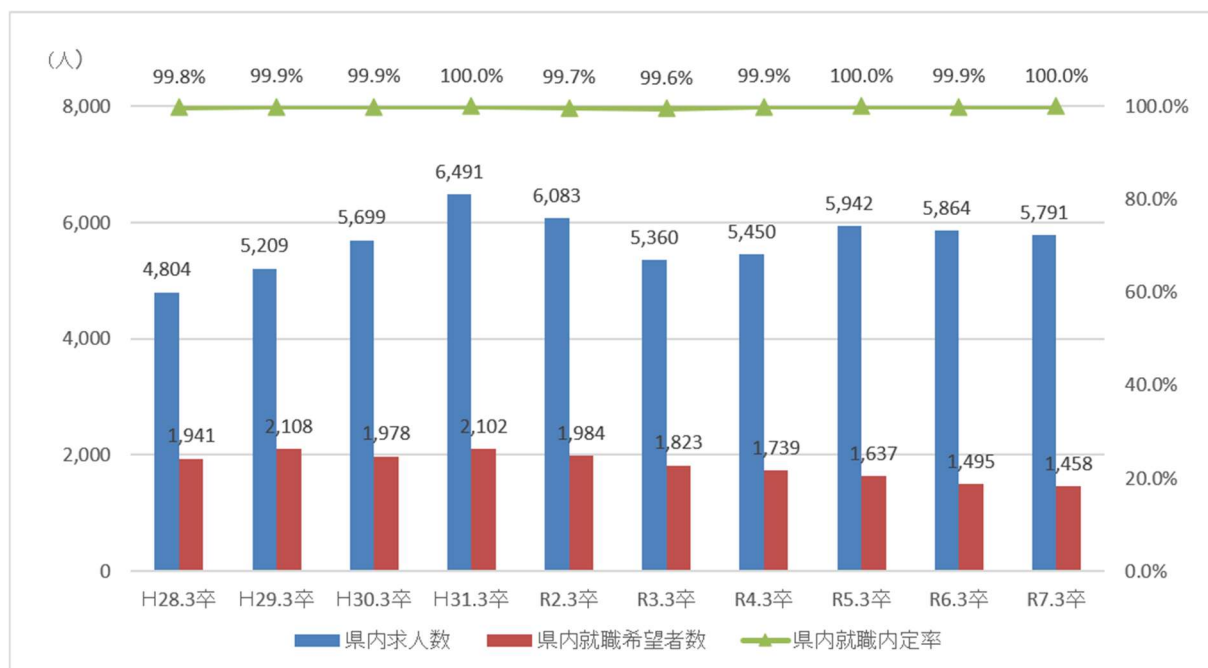
- ・ 本県の新規高等学校卒業者の県内就職内定率（各年3月末）は、近年においてもおおむね 100%と高い水準で推移しており、県内求人数については R6 年度より減少傾向がみられる。
- ・ 若年者（15～24 歳及び 25～34 歳）の完全失業率は、全体として低下傾向にあるものの、総数と比較すると依然として高い水準にある。
- ・ 本県の新規学卒就職者の離職状況をみると、大学卒業者及び高等学校卒業者ともに 3 年以内離職率は 4 割程度と一定の水準で推移している。
- ・ 全国の若年無業者⁷の数は、2022 年時点で約 57 万人となっており、高い水準で推移している。

【課題】

- ・ 就労経験が乏しい若年者の円滑な就職に向けた実践的な職業能力開発の推進
- ・ 若年者の早期離職の防止や職場定着に向けた支援の強化
- ・ 若年無業者等に対する職業的自立に向けた支援及び職業意識の醸成
- ・ 若年者の多様なニーズに対応したキャリア形成支援及びリススキングの推進

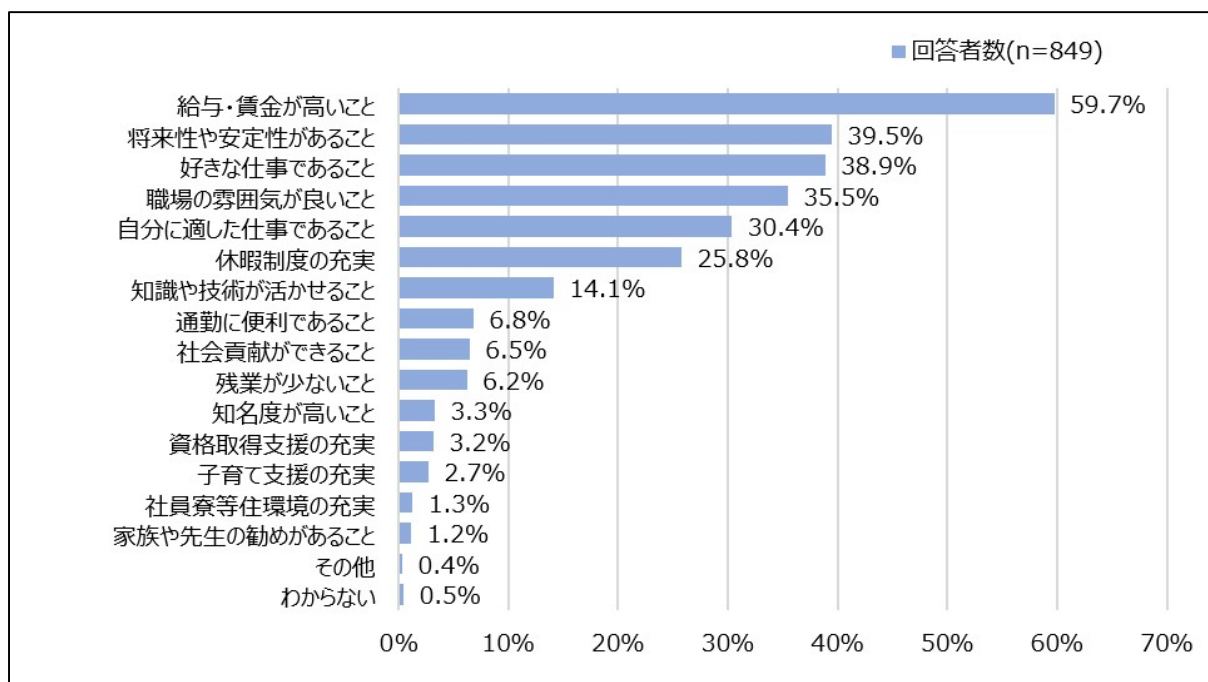
⁷ 若年無業者： 15 歳以上 34 歳以下の非労働力人口のうち、通学も家事もしておらず、就業を希望しながらも求職活動を行っていない者や求職活動を休止している者。

【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〕



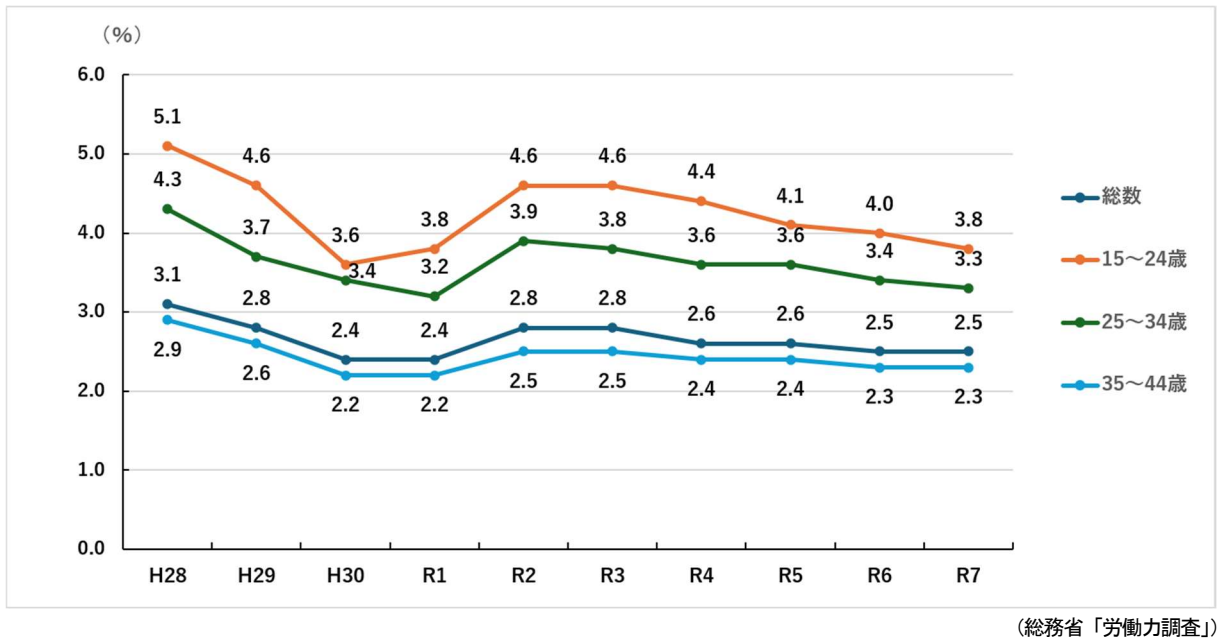
(岩手労働局「新規学校卒業予定者の就業紹介状況」)

【職業や就職先を決める際に、重視する点】〔岩手県高校生〕

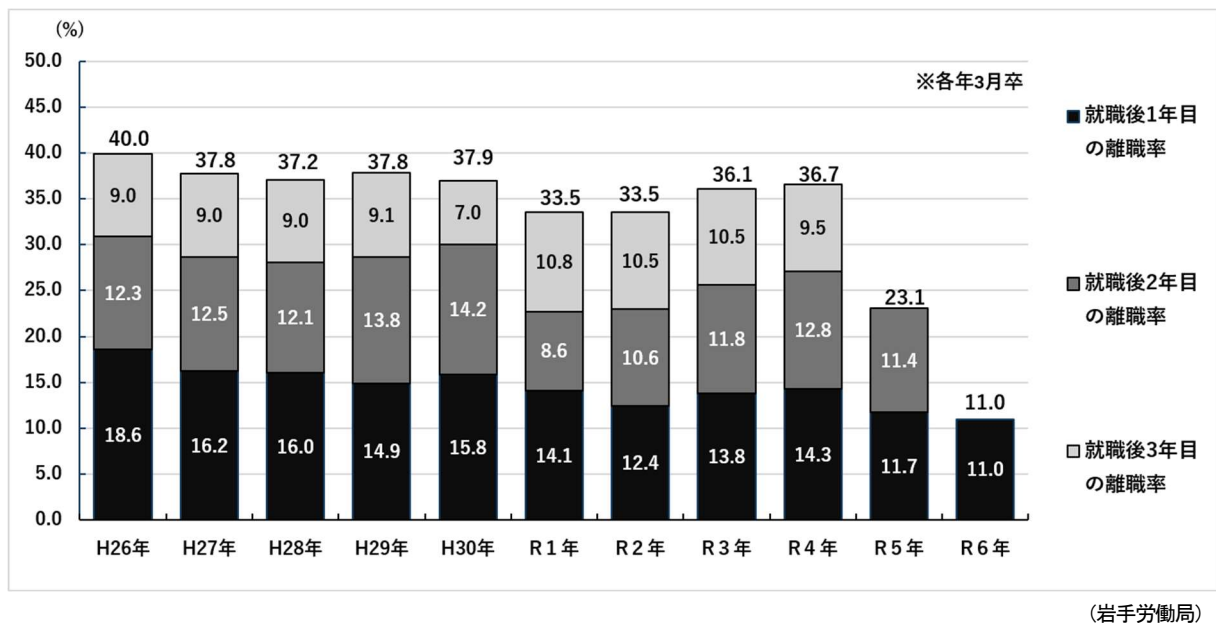


(岩手県)「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」)

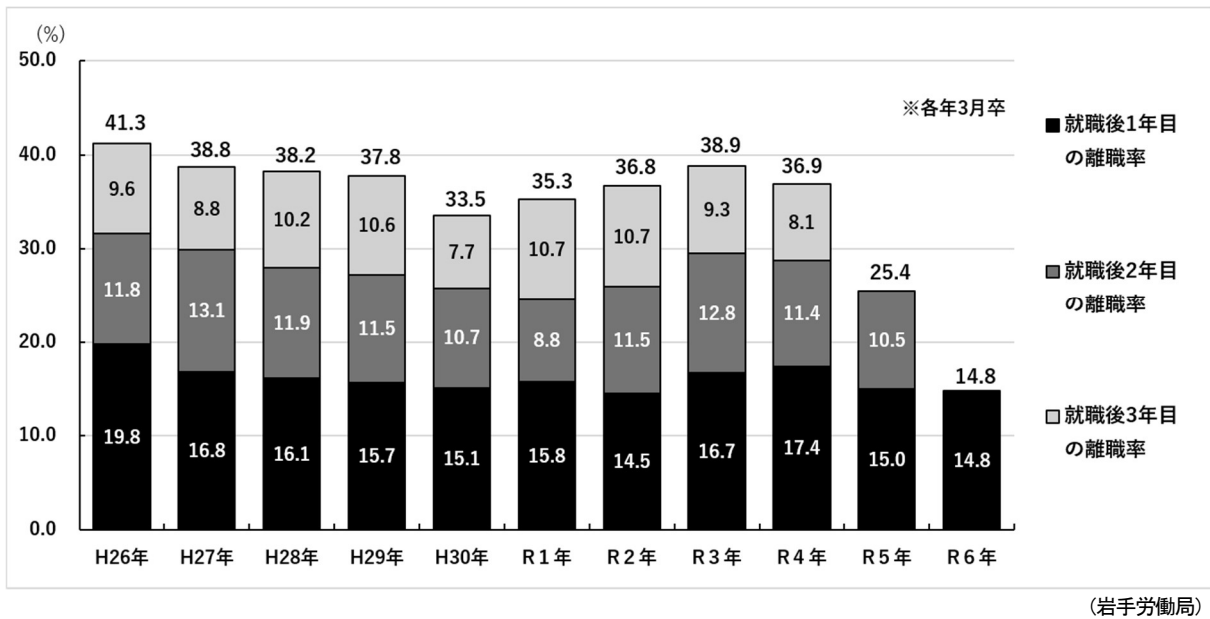
【完全失業率（年齢階級別）の推移】〔全国〕



【新規学卒（大学）就職者の在職期間別離職率の推移】〔岩手県〕

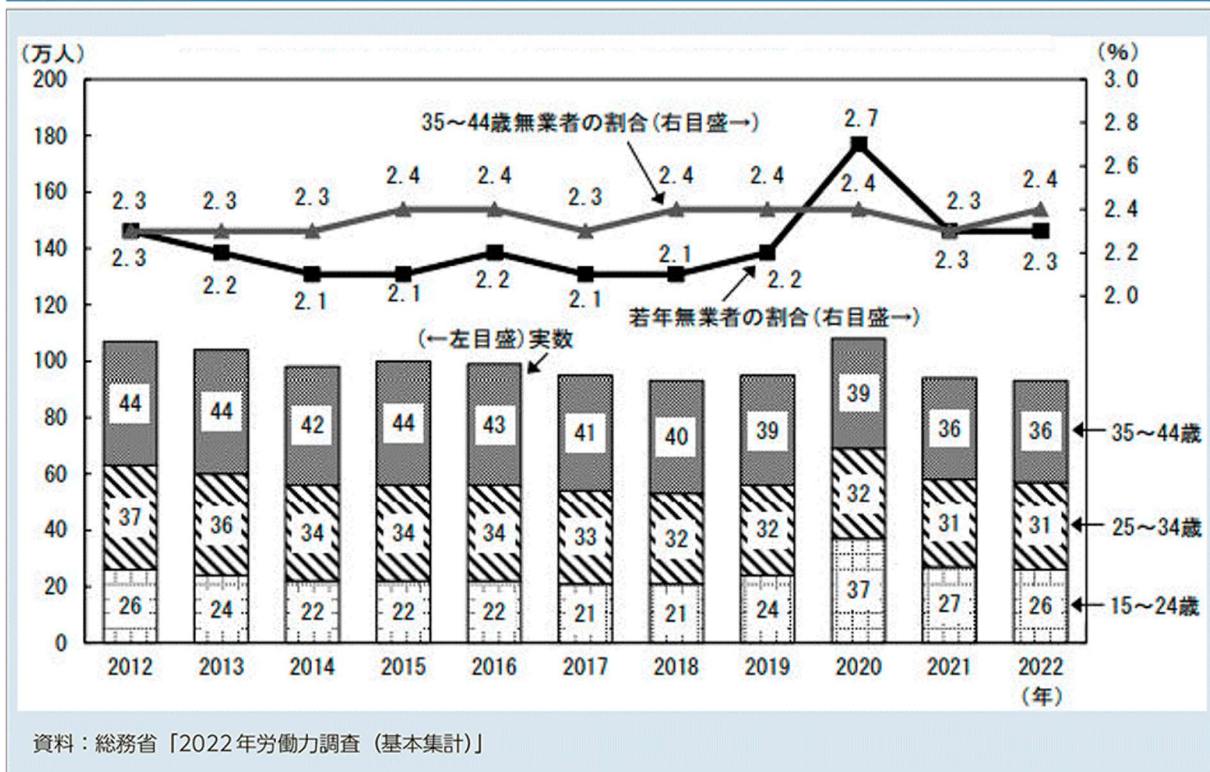


【新規学卒（高等学校）就職者の在職期間別離職率の推移】〔岩手県〕



【若年無業者の人数の推移】〔全国〕

図表 1-3-1 若年無業者及び35～44歳無業者の数及び人口に占める割合の推移



※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」)

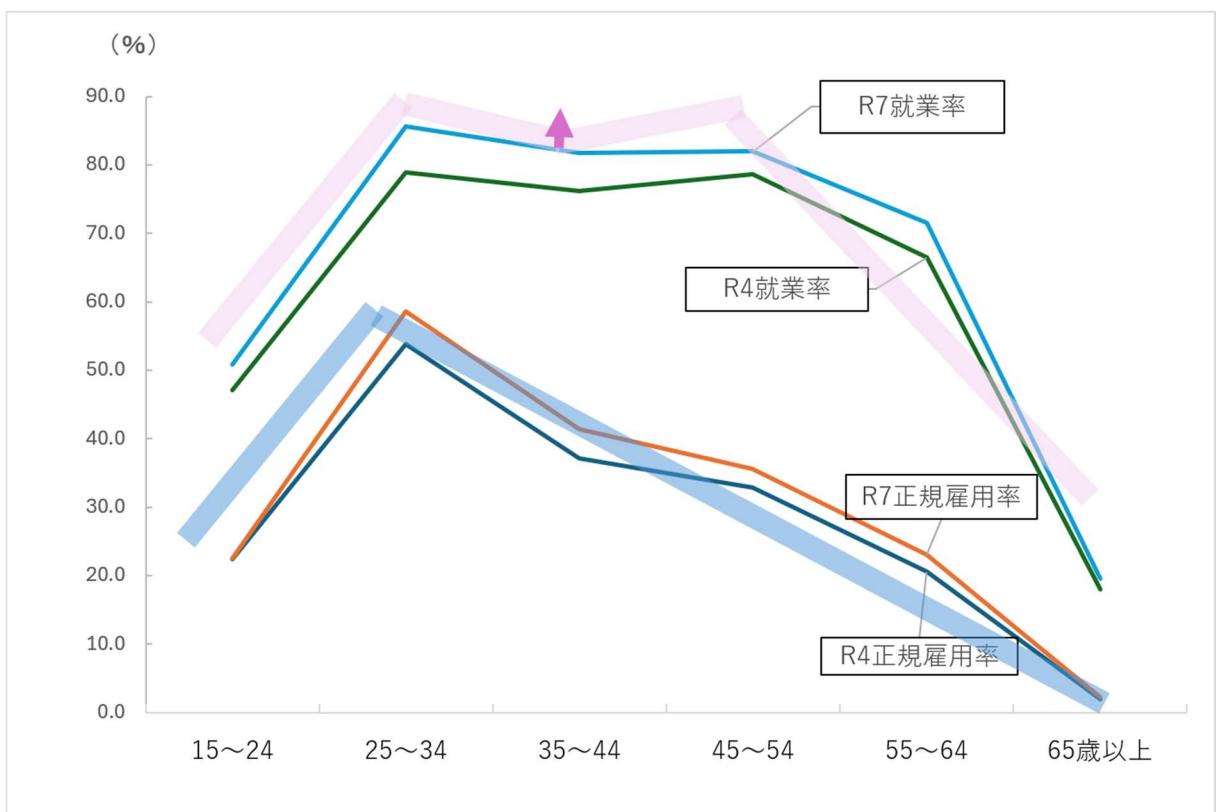
(5) 女性

- 全国的に女性の就業率は上昇傾向にあり、年齢階層別にみると、いわゆるM字カーブの傾向がみられる。一方で、正規雇用率は年齢が上がるにつれて低下しており、正規雇用率の観点ではL字カーブの傾向がみられる。
- また、女性が職業を持つことに対する意識をみると、「一生もちつづける」とする割合は64.8%となっており、前回調査（令和3年度）から7.0ポイント増加している。一方、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」とする割合は15.3%となっており、前回調査から4.0ポイント減少している。
- 本県における女性の非正規雇用の割合は、令和4年で50.2%となっており、男性（22.0%）と比較して高い水準にある。
- 本県の女性の就業構造をみると、第3次産業の割合が高く、医療・福祉、卸売・小売業などの分野に多く就業している。

【課題】

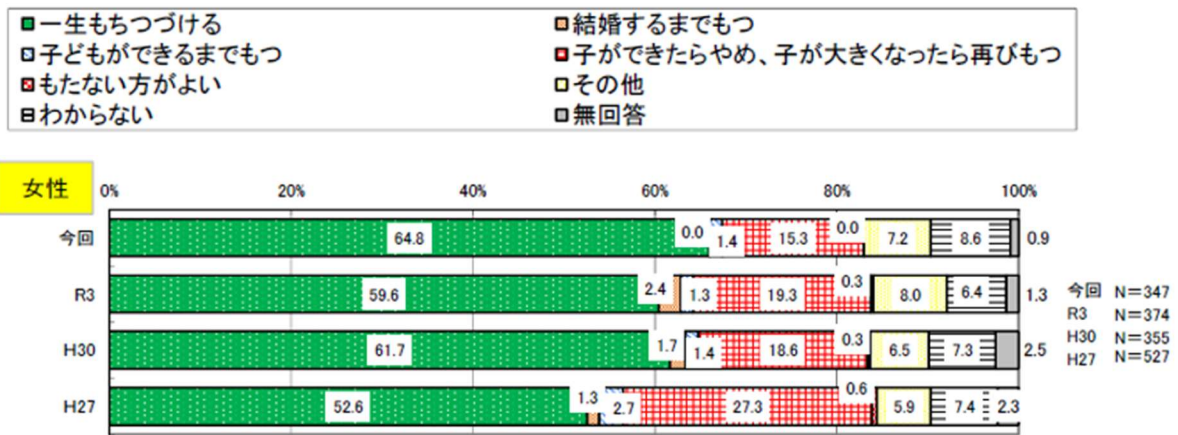
- 女性のライフステージに応じた多様なニーズに対応した職業能力開発機会の提供
- 出産・育児等と就業の両立を踏まえた就業継続及び正規雇用化の支援
- 多様な働き方に対応したキャリア形成支援及びリススキリングの推進

【女性の就業率と正規雇用率】[全国]



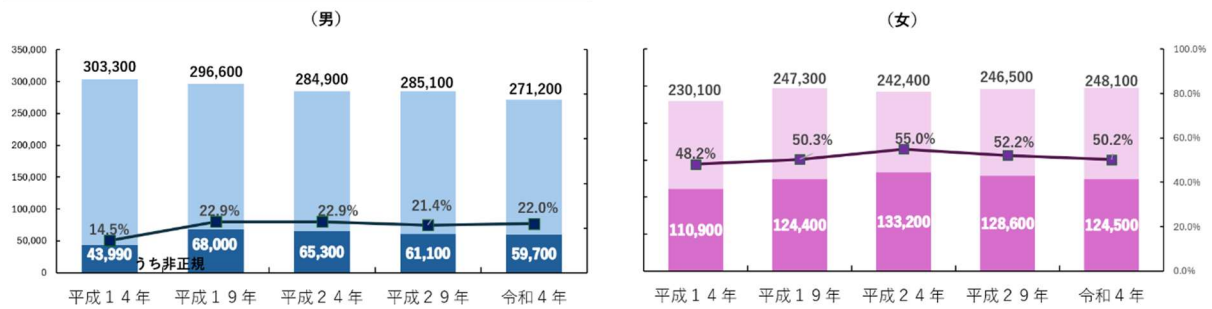
(総務省「労働力調査（詳細集計）」)

【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〕



（岩手県「令和6年度 男女が支える社会に関する意識調査」）

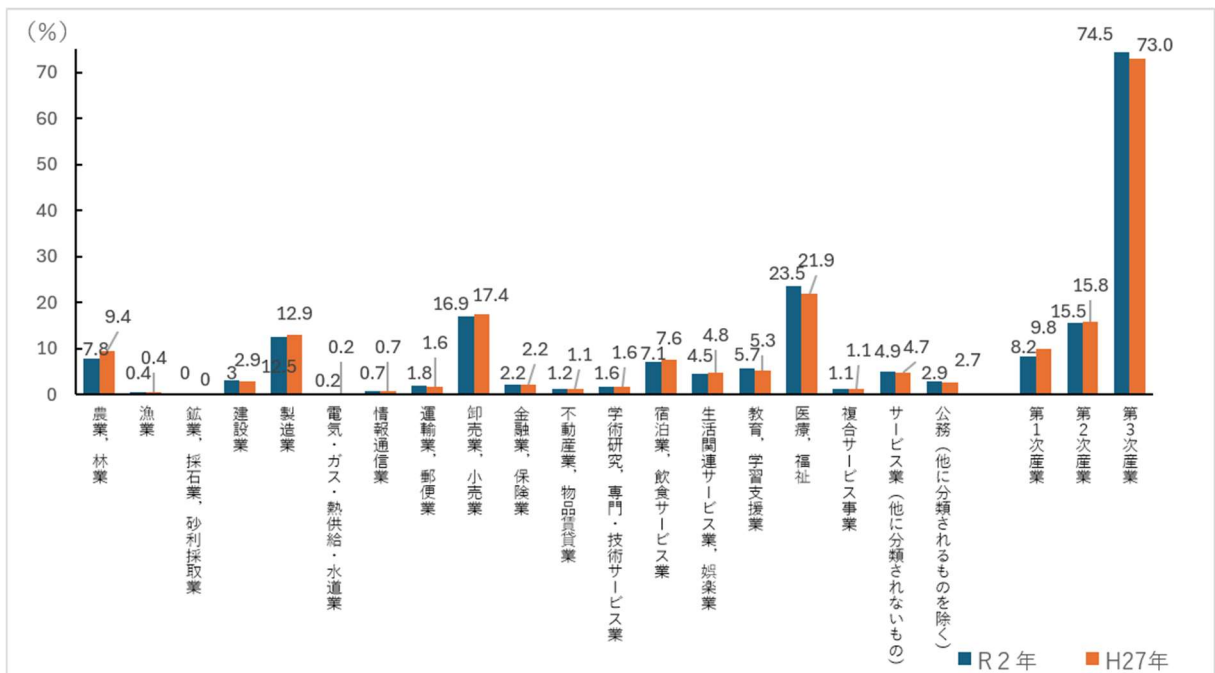
【男女、雇用形態別雇用者数、割合】〔岩手県〕



※ 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」）

(6) 障がい者

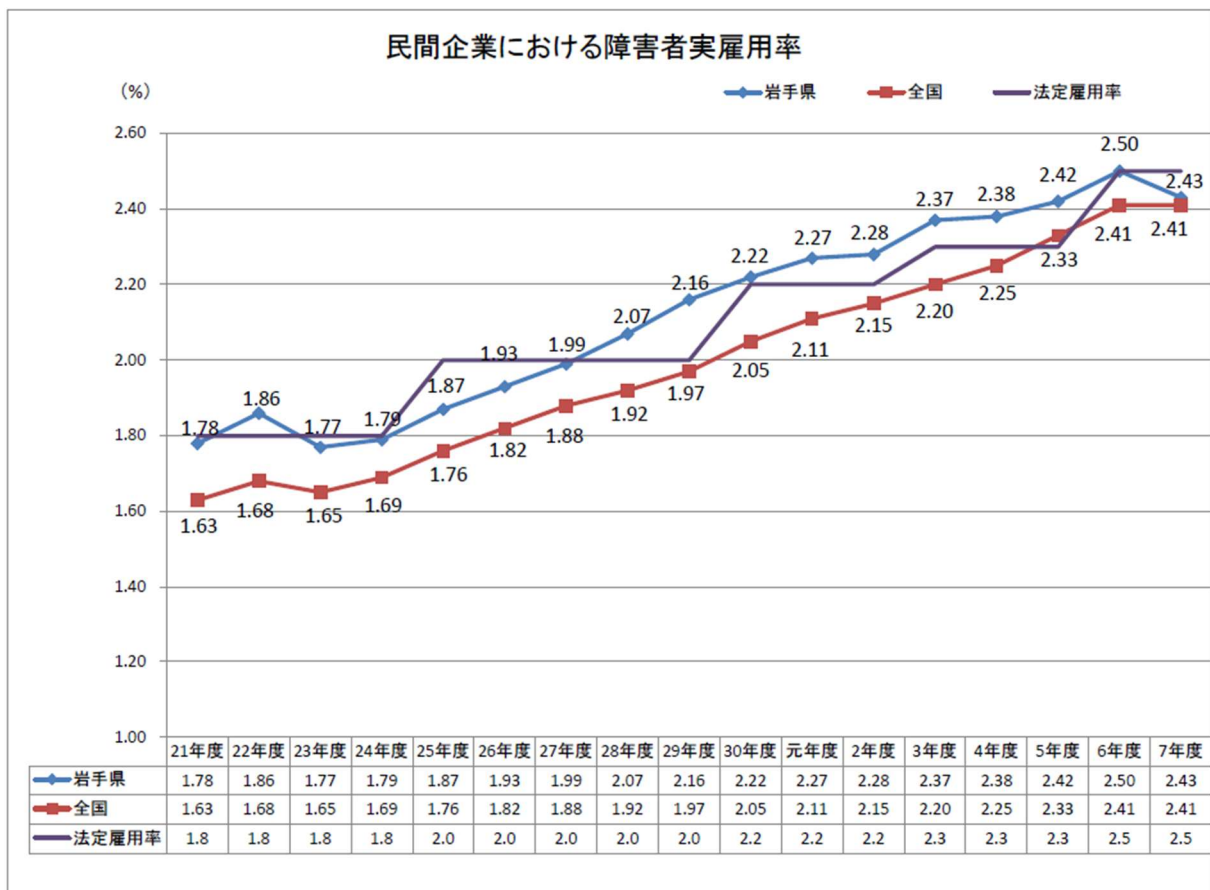
- ・ 本県の民間企業における障がい者実雇用率は、全国平均を上回る水準で推移しており、令和7年度は2.43%となっている。また、令和8年7月から法定雇用率が2.7%に引き上げられている。
- ・ 障がい者の就業に当たっては、障がいの特性や能力、希望する働き方等に応じた支援が求められるなど、多様なニーズがある。
- ・ 令和8年度に県内事業所を対象に県が行った調査によると、障がい者を採用するに当たっての課題として、「本人のスキルや特性に適した仕事が見つけれられない」が41.6%と最も高く、次いで「作業設備や動線が障がい特性に対応していない」が35.9%、「社内理解や受入れ体制の構築が難しい」が25.9%となっている。

また、障がい者雇用を促進するために行政に期待することとしては、「障がい者雇用に関する助成金や奨励金等の支援」が44.1%と最も高く、次いで「障がい者訓練の充実」が26.6%、「障がい者の職業訓練施設の整備」が25.0%となっている。

【課題】

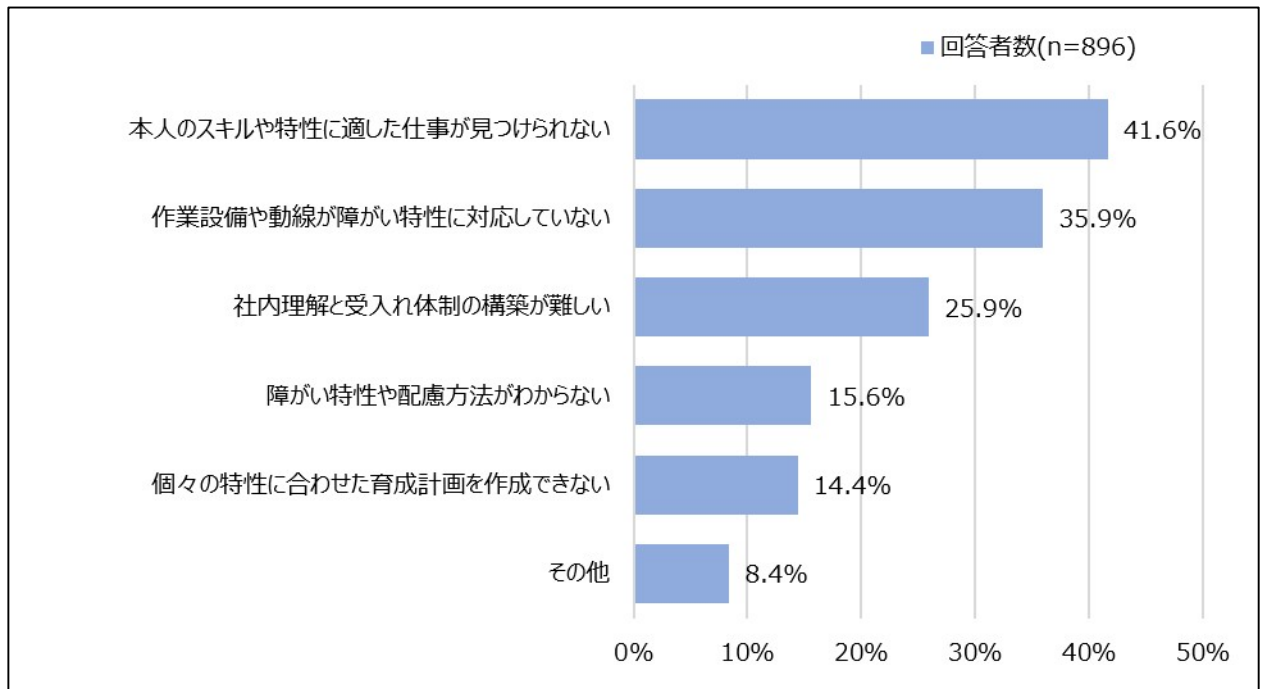
- ・ 障がい者の多様なニーズや障がい特性に応じたきめ細かな職業能力開発機会の提供
- ・ 障がい者の職業的自立及び安定した就業のための支援の推進
- ・ 法定雇用率の引上げを踏まえた障がい者雇用の促進及び職場定着支援

【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〕



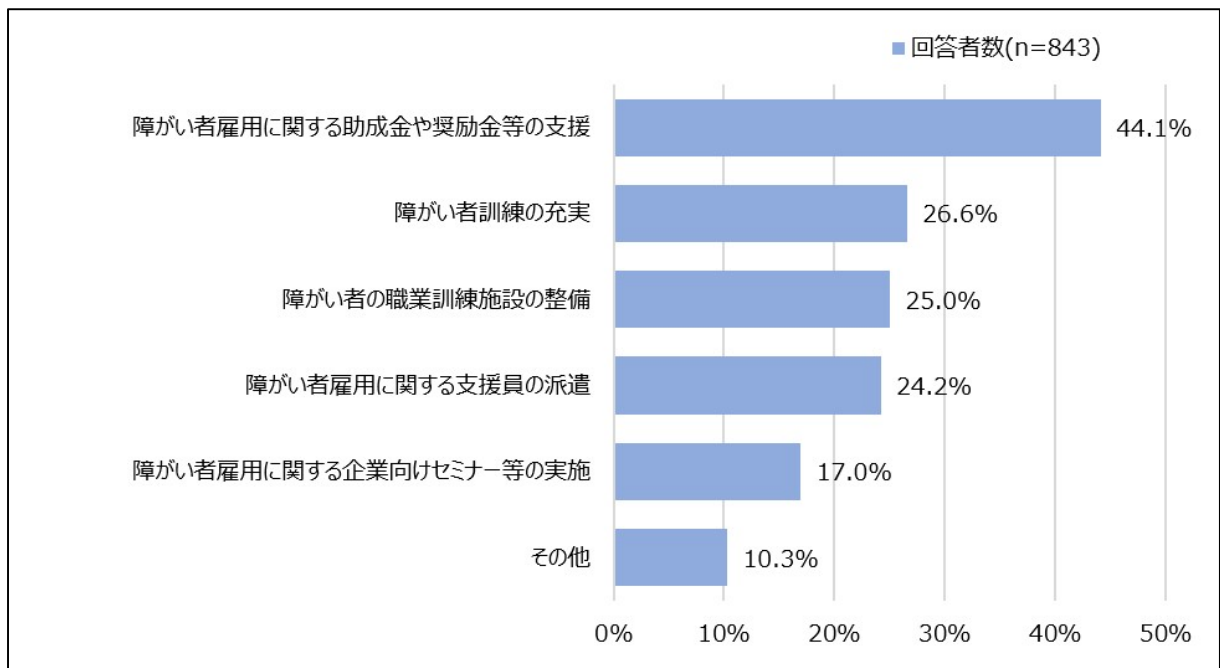
(岩手労働局 令和7年6月1日現在)

【障がい者を採用するにあたって課題と感じているもの】〔岩手県〕



(岩手県)「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」

【障がい者の雇用促進するため行政に期待すること】〔岩手県〕



(岩手県)「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」

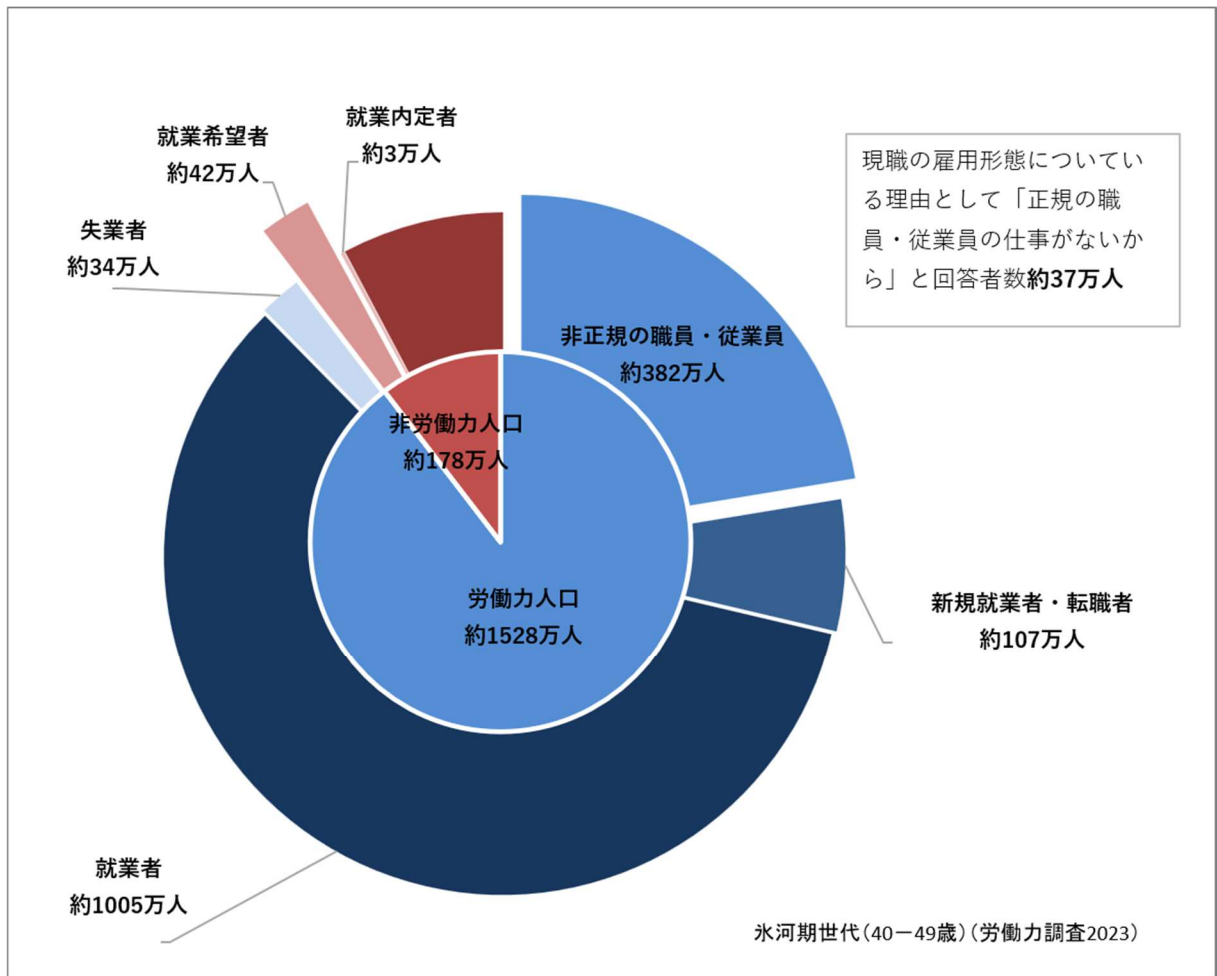
(7) 就職氷河期世代

- ・ 就職氷河期世代（40～49 歳）の状況についてみると、就業者は約 1,005 万人となっている一方、非正規の職員・従業員は約 382 万人となっている。
- ・ 非正規の職員・従業員のうち、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者は約 37 万人となっている。
- ・ 非労働力人口のうち、就業を希望している非労働力人口は約 42 万人となっており、求職活動を行っていない理由としては、「適当な仕事がありそうにない」が約 15 万人と最も多く、そのうち「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」が約 7 万人となっている。
- ・ 令和 8 年度に県内事業所を対象に県が行った調査によると、中高年齢者の採用については、「あまり積極的に採用しようとは思わないが、有為な人材であれば採用したい」が 49.7%、「積極的に採用したい」が 18.9%となっている。
- ・ また、中高年齢者の活躍が期待される職種については、「技能・技術職」が 48.8%で最も高く、次いで「管理・監督職」が 19.6%、「全ての職種」が 16.5%となっている。

【課題】

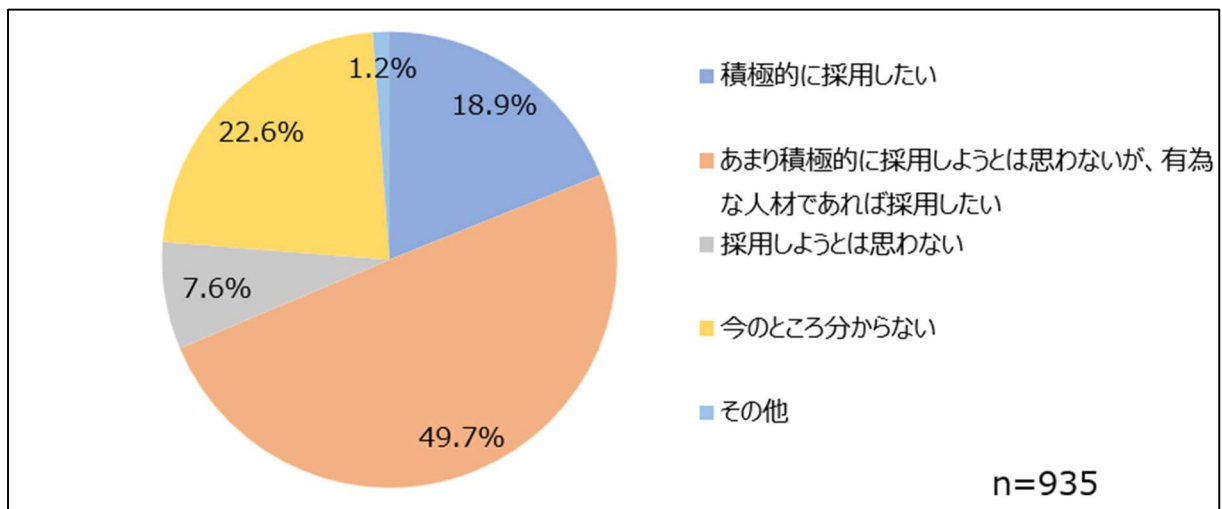
- ・ 就職氷河期世代をはじめ、就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への職業能力開発及び就業支援の推進
- ・ 中高年齢者の経験や技能を活かした能力発揮及び継続的なキャリア形成の支援

【就職氷河期世代の就業状態について】



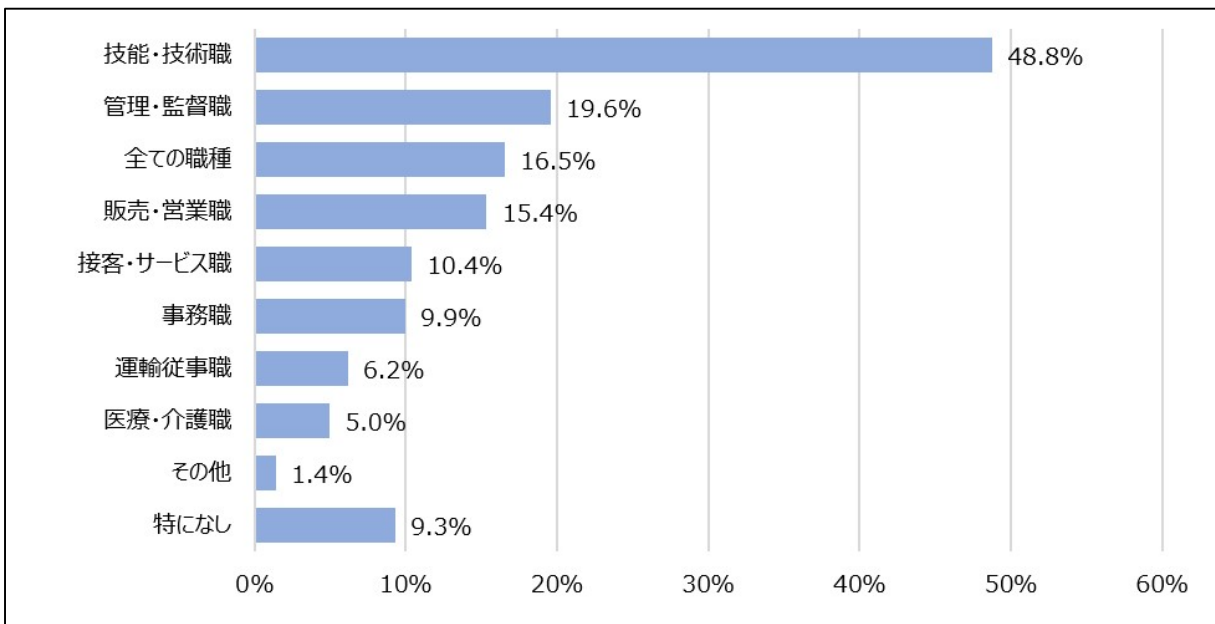
(総務省「労働力調査 2023 年」)

【中高年齢者の採用について】〔岩手県〕



(岩手県)「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」

【中高年齢者の活躍が期待される職種】〔岩手県〕



(岩手県)「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」

(8) 外国人労働者

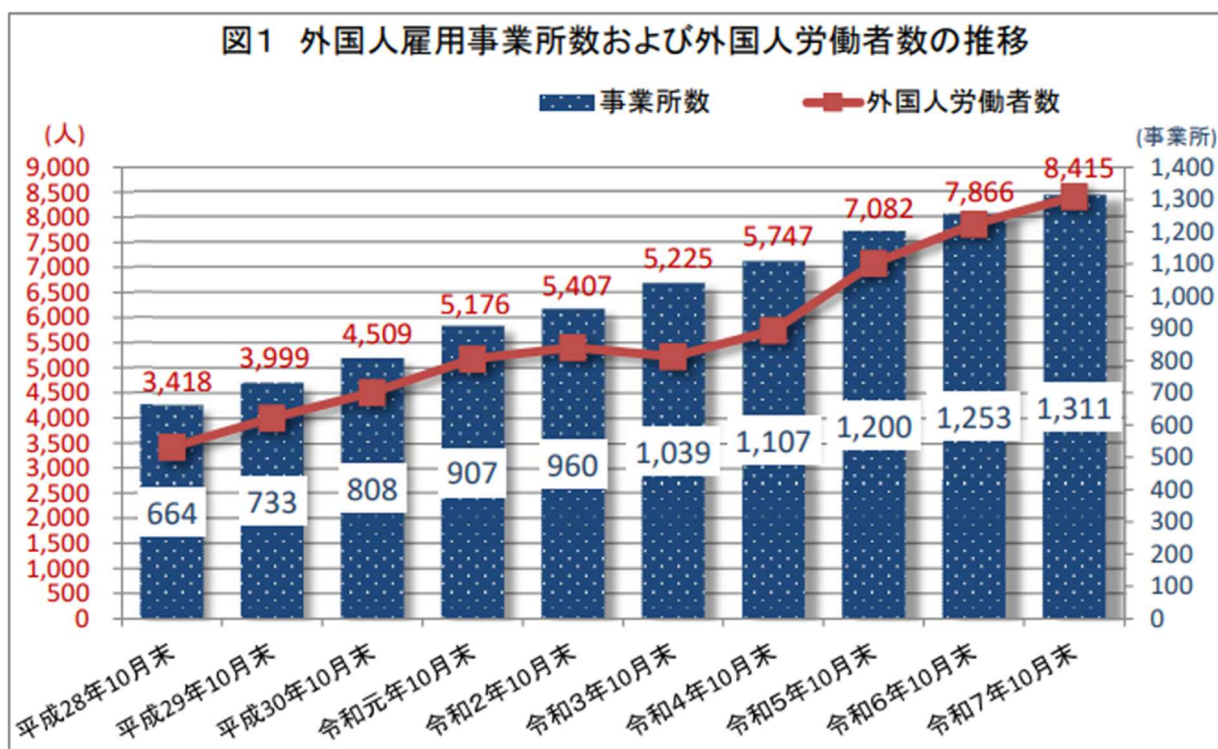
- ・ 本県における外国人雇用事業所数及び外国人労働者数は増加傾向にあり、令和7年10月末現在、外国人雇用事業所数は1,311事業所、外国人労働者数は8,415人となっている。いずれも前年を上回り、過去最高を更新している。
- ・ 国籍別にみると、ベトナムが2,254人(26.8%)と最も多く、次いでインドネシア、フィリピン、ミャンマーとなっている。
- ・ 外国人を雇用する事業所を産業別にみると、製造業が338事業所(25.8%)と最も多く、次いで卸売業・小売業、建設業、医療・福祉の順となっており、幅広い産業で外国人労働者の受入れが進んでいる。
- ・ 技能実習制度に代わる新たな制度として、令和9年4月から育成就労制度⁸が開始される。

【課題】

- ・ 人手不足分野を支える外国人材の確保及び定着に向けた技能習得への支援
- ・ 外国人労働者の能力発揮に向けた職業能力開発

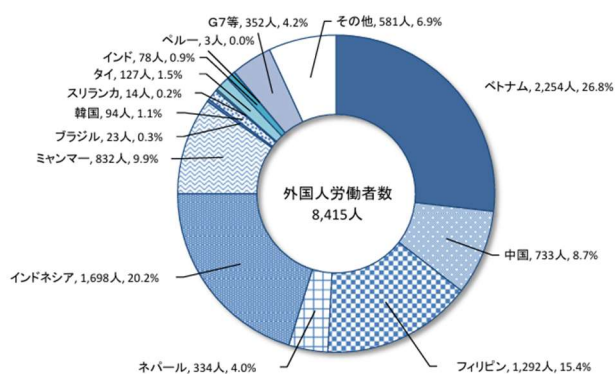
⁸ 育成就労制度：外国人材の受入れ制度。育成就労制度とは、従来の技能実習制度を発展的に解消し、深刻な人手不足分野において、原則3年間の就労を通じた特定技能1号水準の人材育成と人材確保を目的とする制度。

【外国人雇用事業者数及び外国人労働者数の推移】〔岩手県〕

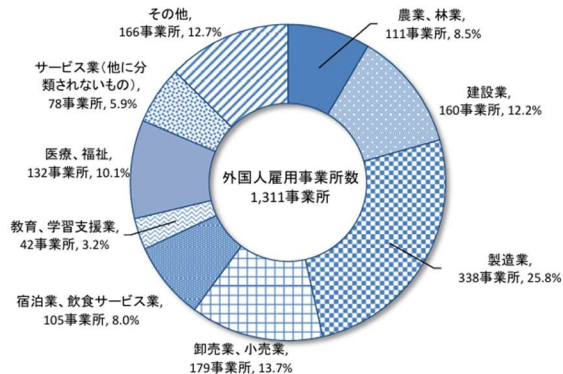


(岩手労働局「外国人雇用状況の届出状況」(令和7年10月末現在))

【国籍別外国人労働者数と構成比】



【産業別外国人雇用事業所数と構成比】



(岩手労働局「外国人雇用状況の届出状況」(令和7年10月末現在))

3 労働の需要面の変化と課題

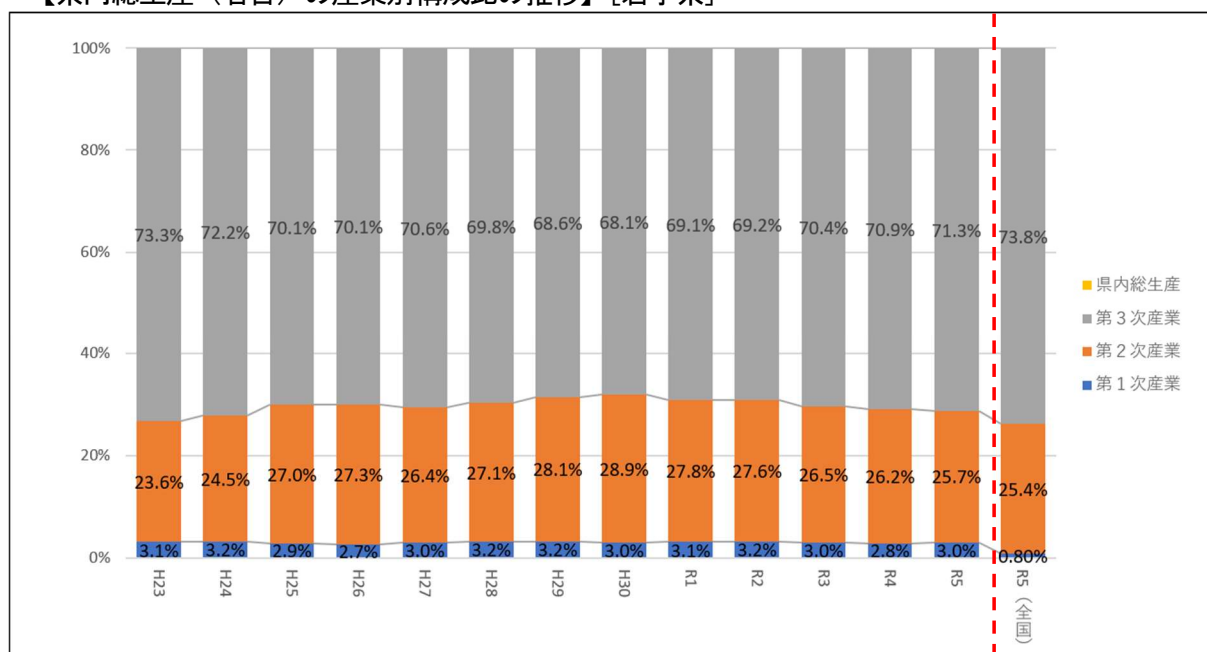
(1) 県の産業の動向

- ・ 令和5年度の県内総生産(名目)は、4兆8,973億円であり、前年度比3.1%増と2年連続で増加している。
- ・ 産業別にみると、第1次産業は前年度比9.1%増、第2次産業は同1.3%増、第3次産業は同3.7%増となっており、いずれも前年度を上回っている。
- ・ 経済産業省の調査では、企業がDXを推進する上で、知識・情報やスキルの不足、DX推進人材の不足が課題となっている。また、AIの導入に当たっても、AIに関連する人材の不足が課題となっている。
- ・ 令和8年度に県内事業所を対象に県が行った調査によると、デジタル人材については、DX人材の育成が31.5%と最も高く、次いでDX人材の確保が29.8%、AI人材の育成が20.1%、AI人材の確保が18.6%となっている。

【課題】

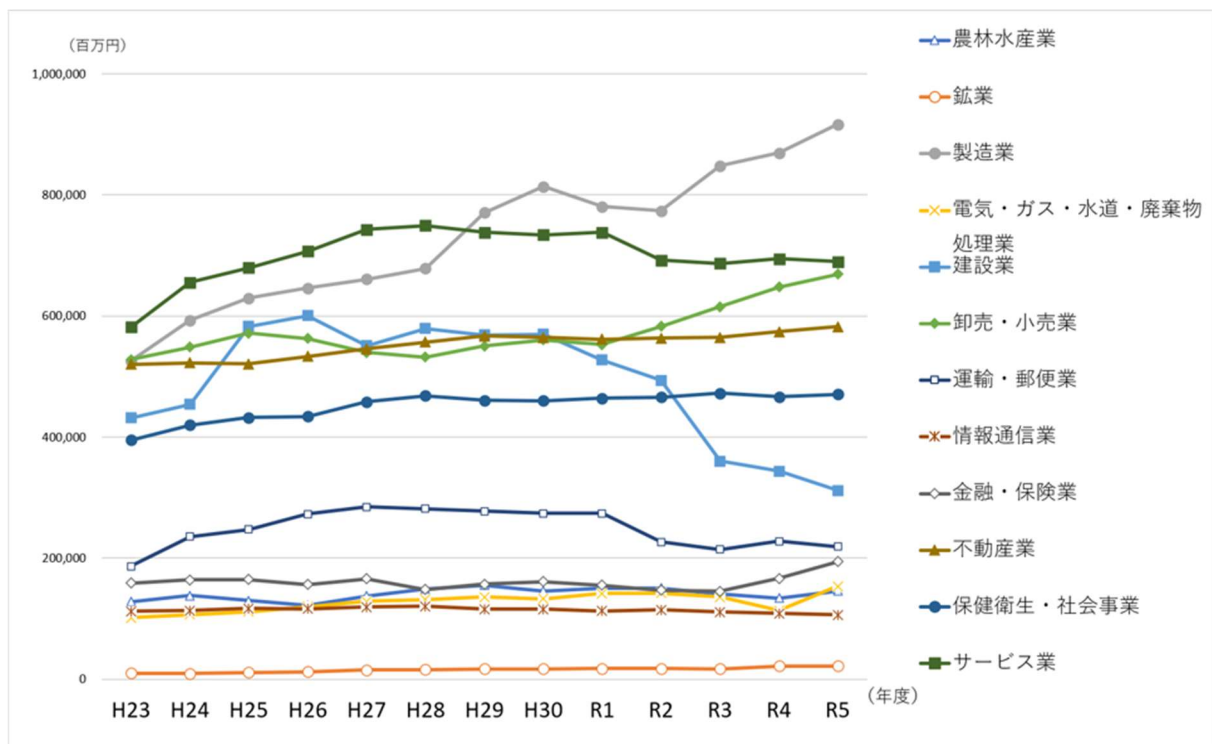
- ・ DX・AI等のデジタル技術に対応した人材の育成
- ・ 地域産業を支える人材の確保・育成
- ・ 企業ニーズに対応した職業能力開発と就職支援
- ・ 中小企業の人材育成力の強化

【県内総生産（名目）の産業別構成比の推移】〔岩手県〕



(岩手県「令和5年度岩手県県民経済計算年報」、内閣府「国民経済計算」)

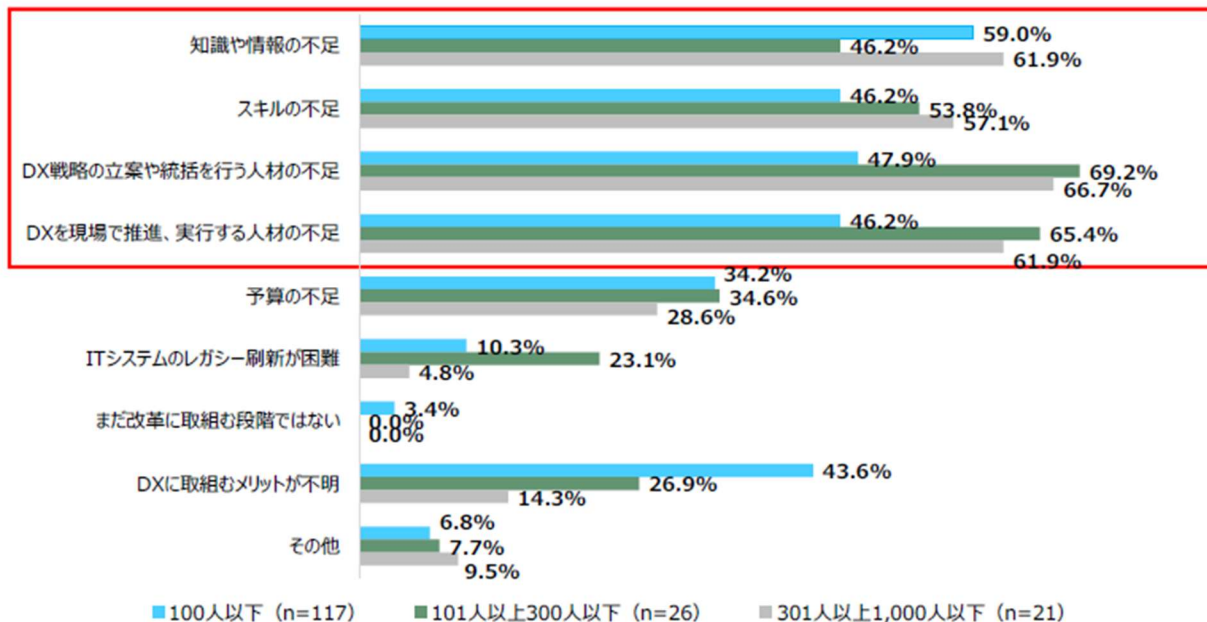
【経済活動別県内総生産（名目）】〔岩手県〕



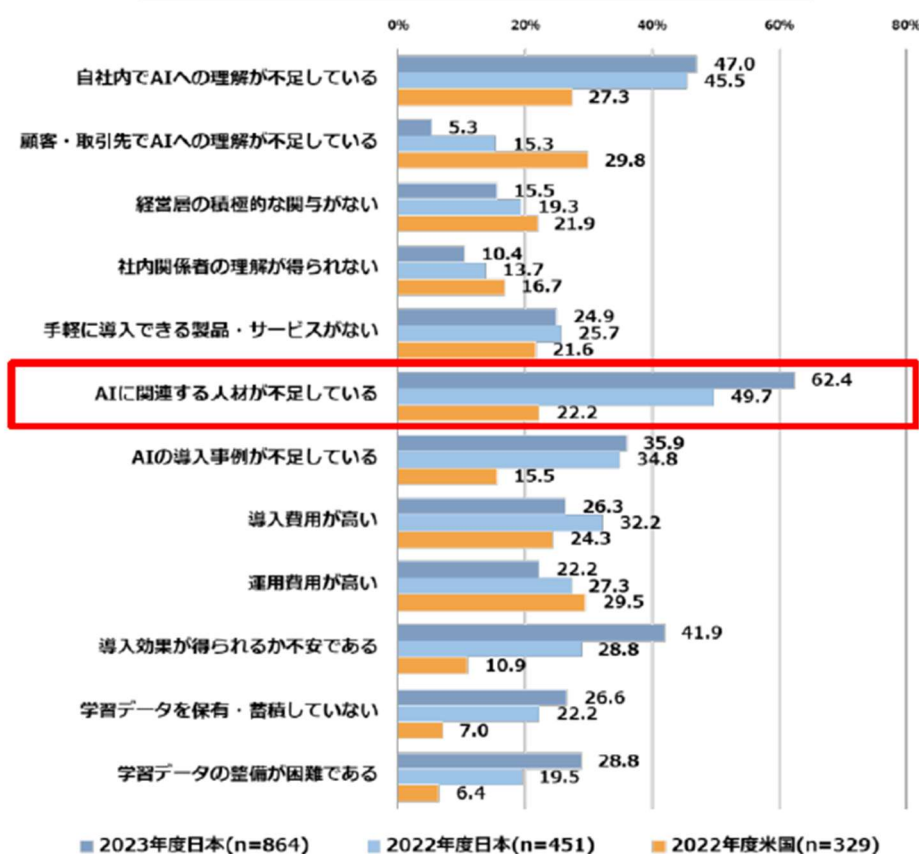
(岩手県「令和5年度岩手県県民経済計算年報」)

【デジタル人材育成をとりまく現状とこれまでの取組「DXの現状」】

企業がDXに取り組まない理由（従業員規模別）¹⁰



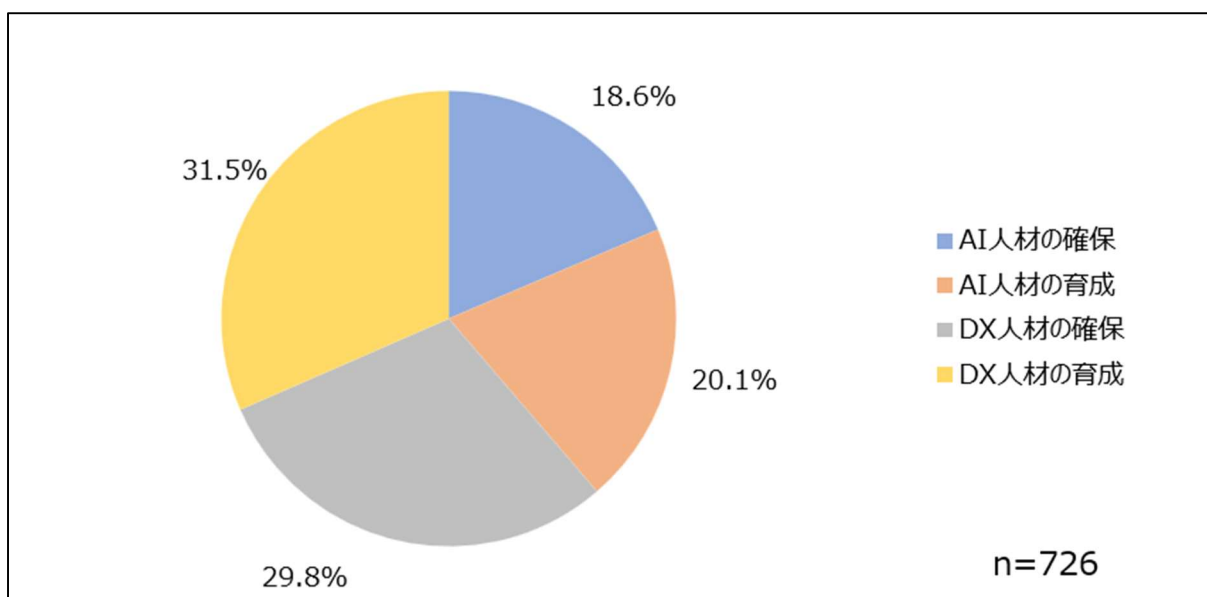
AIの導入課題（経年変化および米国との比較¹³）



※ 10・13 IPA「DX 動向 2024（本文）」（2024年6月）（<https://www.ipa.go.jp/digital/chousa/dx-trend/eid2eo0000002cs5-att/dx-trend-2024.pdf>）を基に作成。

（経済産業省「Society 5.0時代のデジタル人材育成に関する検討会報告書」（令和7年5月）

【デジタル人材に関するニーズについて】〔岩手県〕



（岩手県）「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」

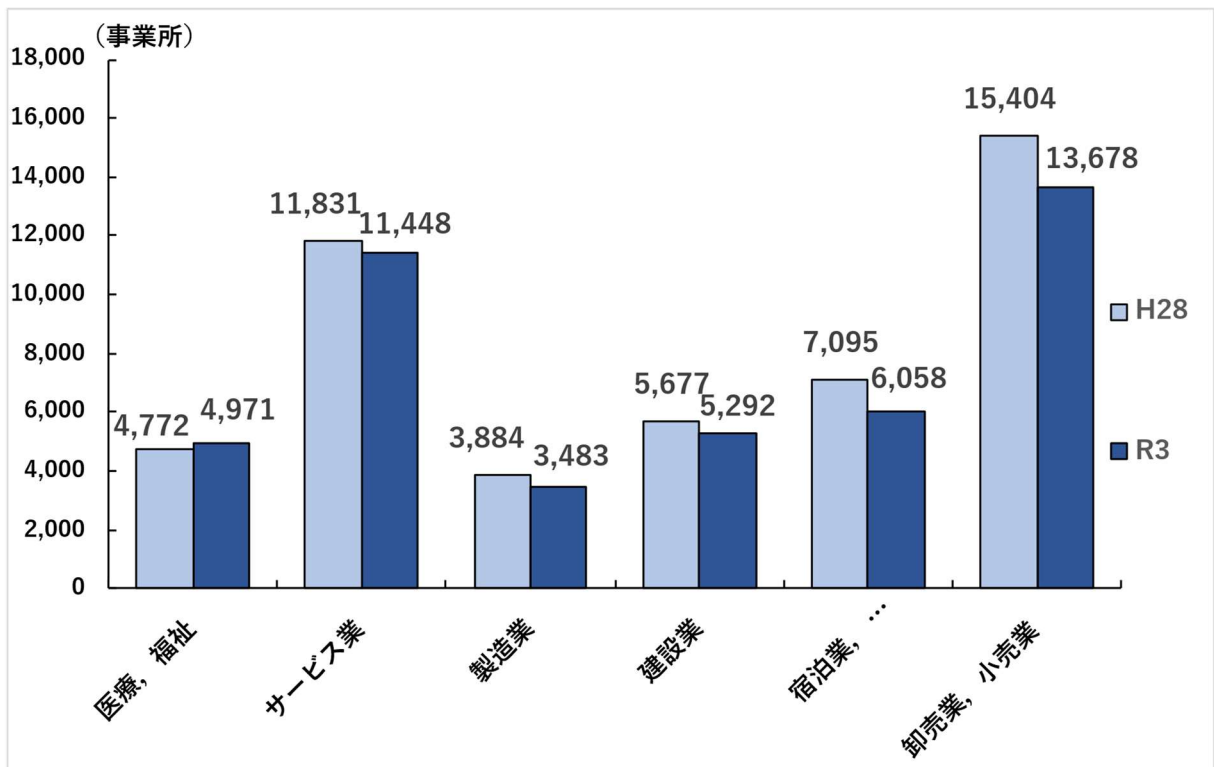
(2) 産業構造の変化

- ・ 本県の令和3年6月1日時点の事業所数は54,598事業所、従業者数は518,167人であり、平成28年の事業所数(58,415事業所)、従業者数(529,500人)と比較して、いずれも減少している。
- ・ 本県の事業所数について、産業大分類でみると、令和3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(他に分類されないもの)」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「建設業」の順となっている。平成28年と比較して増加しているのは「医療・福祉」であり、それ以外の主な業種では減少している。
- ・ 本県の従業者数について、産業大分類でみると、令和3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(他に分類されないもの)」、「建設業」、「宿泊業・飲食サービス業」の順となっている。平成28年と比較して増加しているのは「医療・福祉」であり、「製造業」、「建設業」、「宿泊業・飲食サービス業」等では減少している。

【課題】

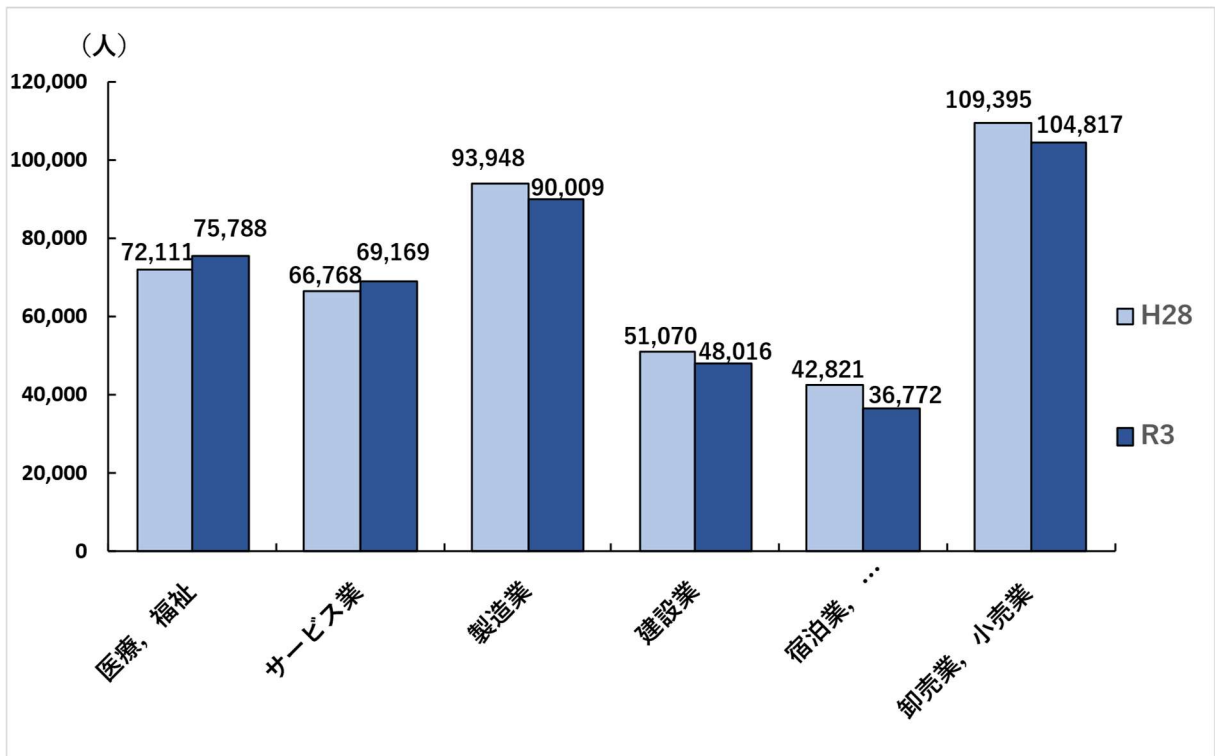
地域産業を支える製造業・建設業及び医療・福祉分野における人材の確保・育成

【主な産業大分類別事業所数】[岩手県]



(令和3年経済センサス-活動調査)

【主な産業大分類別従業者数】〔岩手県〕



(令和3年経済センサス活動調査)

(3) 企業の職業能力開発

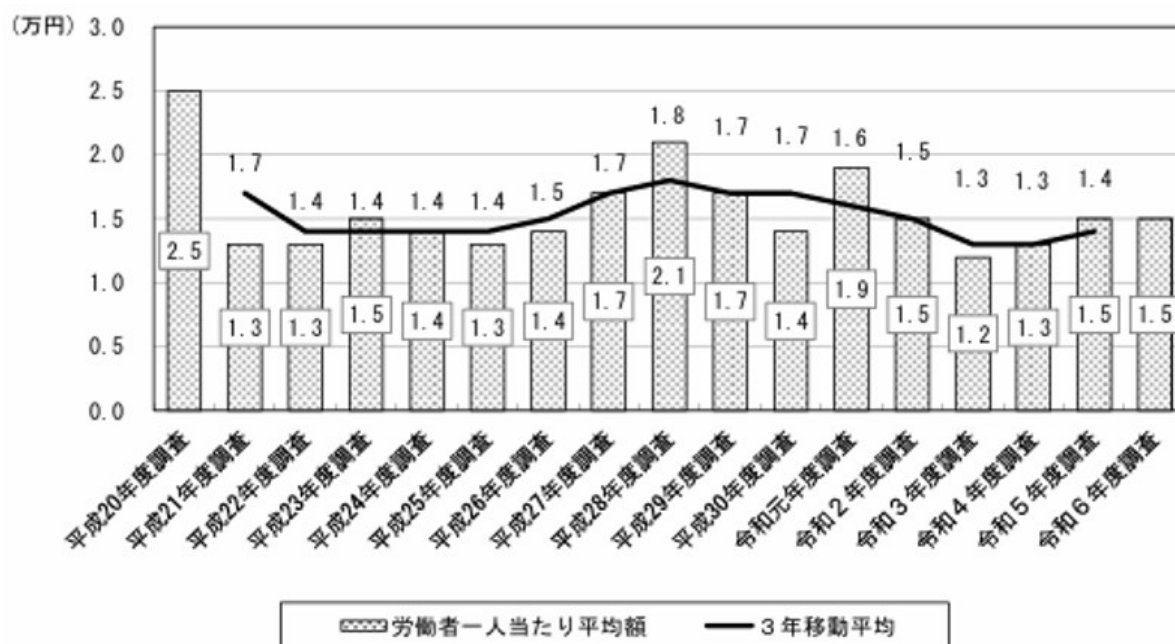
- ・ 企業の、OFF-JT に支出した費用の労働者一人当たり平均額は令和6年度調査によれば1.5万円であり、前年度と同水準となっている。
- ・ 本県の有業者の職業訓練・自己啓発の状況について、雇用形態別にみると、職業訓練・自己啓発をした者の割合は、「正規の職員・従業員」が39.8%と最も高く、次いで「雇用者」及び「契約社員」が34.0%、「会社などの役員」が33.9%となっている。一方、「パート」及び「アルバイト」はそれぞれ20.1%、19.1%となっており、雇用形態による差がみられる。

【課題】

- ・ 企業における計画的なOJT・OFF-JT⁹、キャリア形成支援及び人材育成の取組への支援

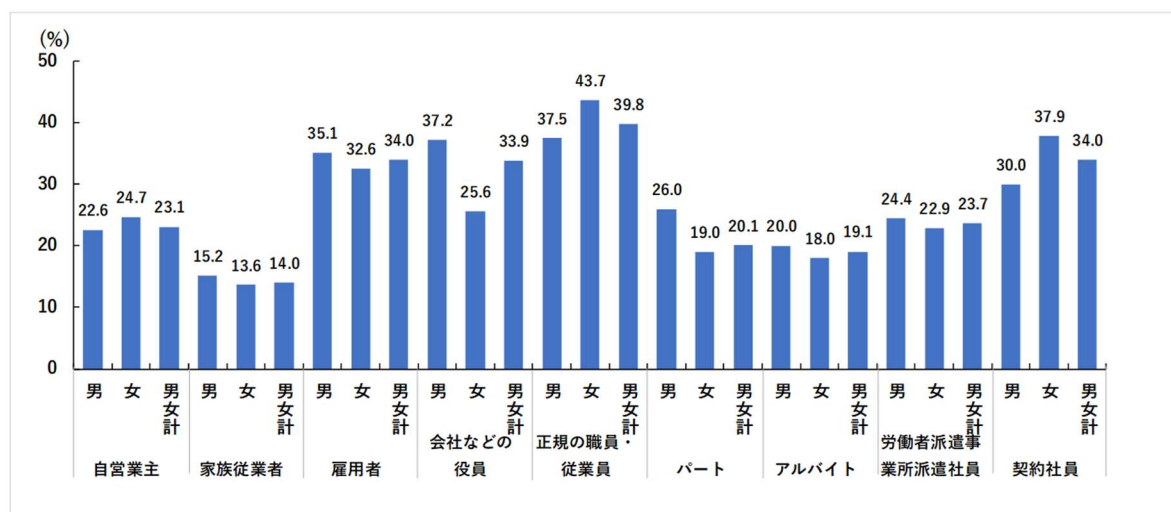
⁹ OJT、OFF-JT：OJTは実際の職務現場で業務を通して行う教育訓練、OFF-JTは、職務現場を一時的に離れて行う教育訓練。

【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」(令和6年))

【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(令和4年)」)

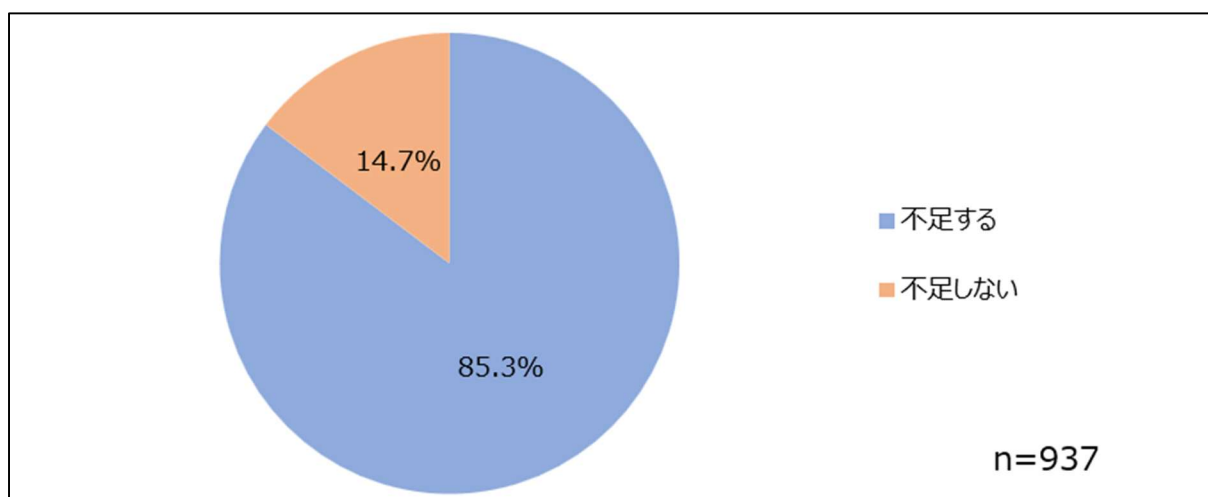
(4) 本県における職業人材の状況

- ・ 令和8年度に県内事業所を対象に県が行った調査によると、現在又は今後10年以内の人材の不足について、「不足する」と回答した事業所が85.3%となっている。
- ・ 現在又は今後10年以内に最も不足すると考えている職種として、「技術職」が50.5%で最も高く、次いで「技能職」が30.6%、「営業・販売職」が11.8%と続いている。
- ・ また、人材不足の解消方法としては、「経験者の中途採用」が65.2%で最も高く、次いで「未経験者の中途採用」及び「新卒者の採用」がともに32.3%、「退職者の再雇用」が23.6%となっている。
- ・ 職業能力開発施設の卒業生を採用するに当たり求めている人材の能力・資質については、「責任感・仕事に対する姿勢」が42.1%で最も高く、次いで「コミュニケーション能力・協調性」が41.9%、「基礎的な専門知識・技能」が30.9%、「積極性・学ぶ意欲」が30.0%となっている。

【課題】

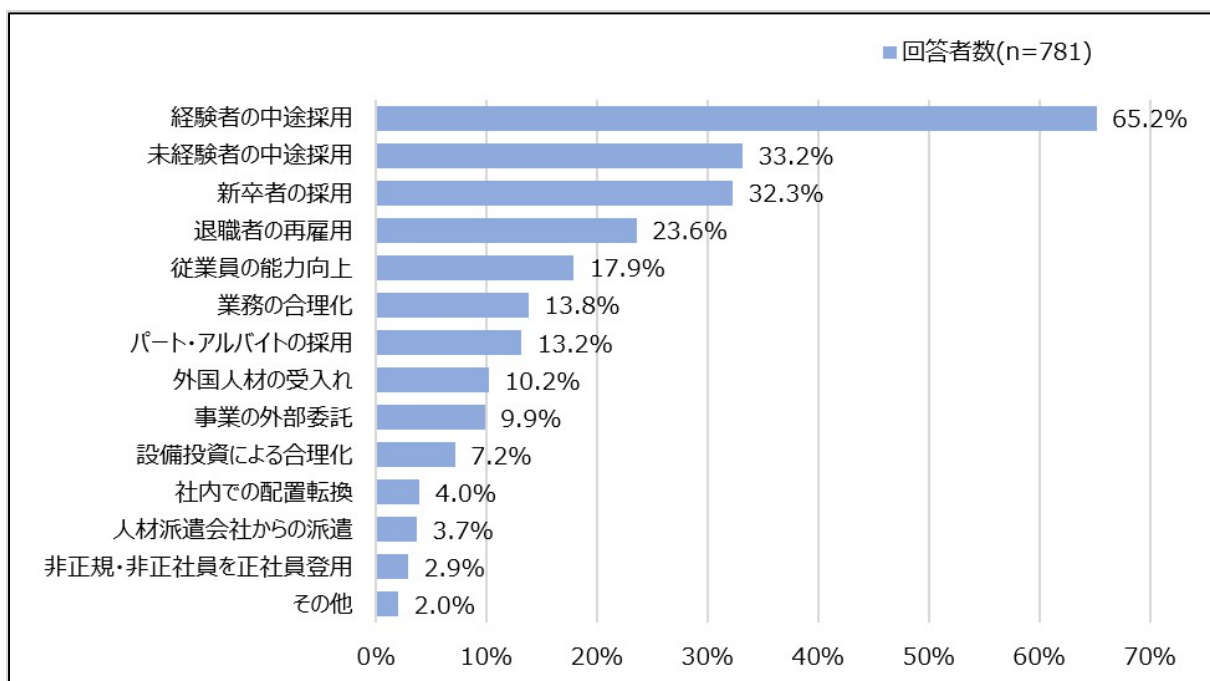
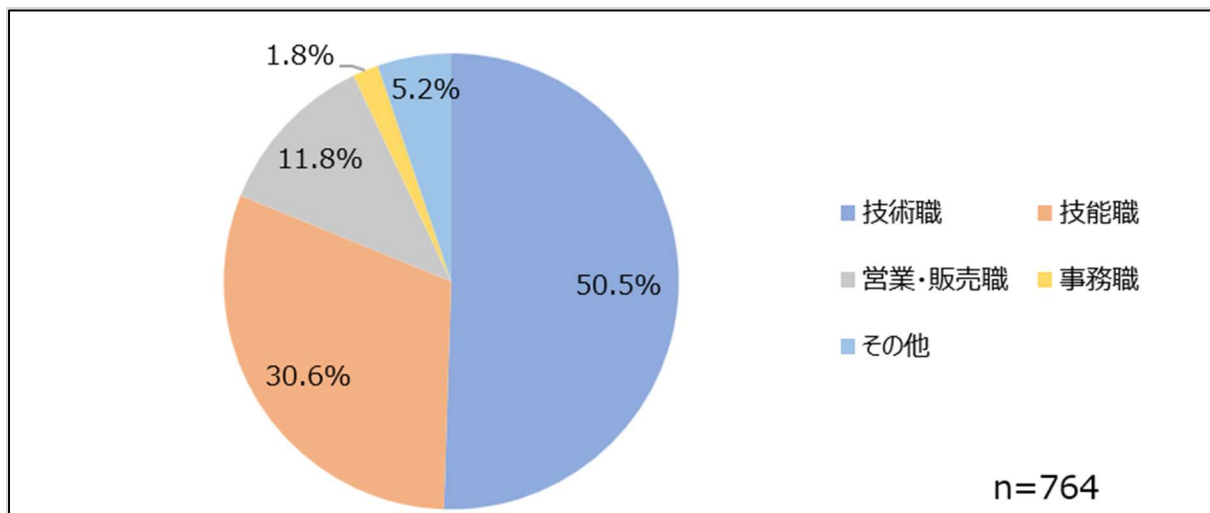
- ・ 県内事業所の8割以上が人材不足を見込んでおり、県内定着につながる人材育成の強化
- ・ 技術職や技能職を中心とした人材不足に対応した職業能力開発の推進
- ・ 企業が求める職業意識や基礎的能力を備えた人材の育成

【現在又は今後10年以内の人材の不足について】[岩手県]



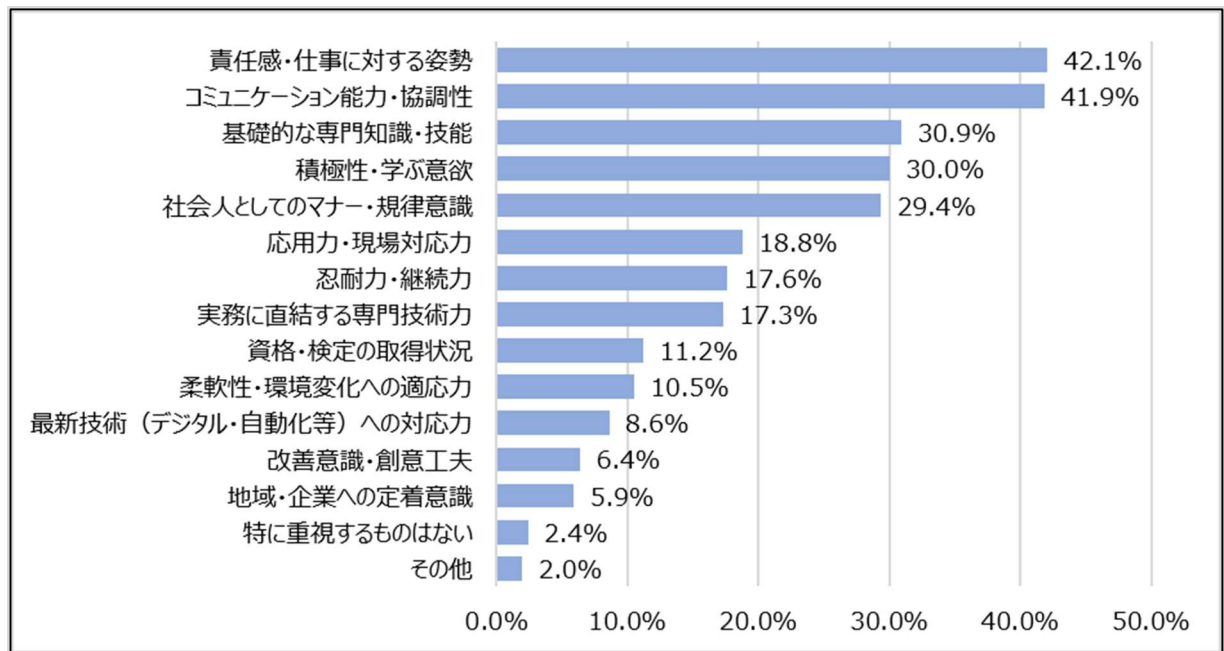
(岩手県)「令和8年度岩手県職業能力開発基礎調査」

【現在又は今後 10 年以内に最も不足する職種とその解消方法】〔岩手県〕



(岩手県)「令和8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・資質】〔岩手県〕



（岩手県）「令和8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、職業能力開発を実施している。また、在職者を対象とした職業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¹⁰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か月間の短期課程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か月間の短期課程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か月間の短期課程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日間程度の職業訓練を実施している。

¹⁰ 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か月間の短期課程の普通職業訓練を実施している。

【課題】

- ・ 産業構造の変化やD X・A Iの進展、企業ニーズに対応した学科・訓練カリキュラムの継続的な見直し及び訓練内容の充実
- ・ 少子化の進行や若年人口の減少を踏まえた職業能力開発機能の維持・強化
- ・ 指導員の能力向上や訓練環境の充実及び施設の老朽化や人口減少を踏まえた再編整備の推進

イ 国の職業能力開発施設

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）〕

- ・ 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。
- ・ 「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。
- ・ 求職者支援制度の周知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】

求職者やその他労働者の職業能力開発のため、多くの受講者の確保

(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か月間の短期課程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】

民間教育訓練機関の専門的なノウハウを活用した、地域や企業の人材ニーズ及びD X等の環境変化に対応する柔軟かつ効果的な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	実施施設等		
			県	国	事業主 団体等
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 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	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	—	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
		離職者	(専門学校等に委託)	—	専門学校等
	短期課程	在職者	産業技術短期大学校 高等技術専門校	—	認定高等職業訓練校
		離職者	(認定高等職業訓練校等に委託)	ポリテクセンター岩手	認定高等職業訓練校等
		障がい者	(認定高等職業訓練校等に委託)	—	認定高等職業訓練校等

第4 職業能力開発の方向性

第2に示した第11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 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

国の第12次職業能力開発基本計画においては、少子高齢化の進展や人口減少による労働供給制約、AIをはじめとするデジタル技術の進展、産業構造や働き方の変化を踏まえ、人材ニーズや求められるスキルの変化に対応した職業能力開発の推進を図るとともに、労働者の自律的・主体的な能力開発及びキャリア形成や、企業による能力開発機会の確保を促進し、労働生産性や処遇の向上につなげていくことが掲げられている。

本県においては、人口減少や少子高齢化の進行により生産年齢人口が減少する中、建設業、製造業、医療・福祉分野等をはじめとする地域産業において人手不足が深刻化している。また、職種間のミスマッチへの対応や、生産性向上に資する人材の育成が課題となっている。

さらに、DXや生成AIをはじめとするデジタル技術の進展により、企業が求める人材や職業能力は変化しており、デジタル技術を活用した業務改善や課題解決、生産性向上に対応できる人材の育成が求められている。加えて、ものづくり産業等の現場においても、デジタル技術を活用しながら技能を発揮できる人材の育成が重要となっている。

また、地域産業を支える人材の育成に当たっては、企業、教育機関、行政等が地域の人材ニーズや求められる人材像を共有しながら、連携して取り組んでいくことが重要となっている。

このため、地域産業の人材ニーズ等を踏まえた戦略的な職業能力開発を推進するとともに、民間教育訓練機関等との連携による職業訓練の質の確保・向上を図る。また、人手不足分野における就業機会の拡大と職業選択支援を進めるとともに、現場人材の高度化やデジタル化への対応を促進し、地域産業を支える人材の育成を図る。さらに、被災地域においては、地域の実情や産業ニーズを踏まえながら、職業能力開発を推進していく。

2 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

就業構造や働き方が変化するとともに、デジタル技術の進展や職業人生の長期化により、労働者に求められる能力も変化している。また、一人ひとりの価値観や働き方が多様化する中で、労働者自らが将来のキャリアについて考え、主体的に職業能力の開発及び向上に取り組むことの重要性が高まっている。

本県においては、働き方や職業ニーズの変化に対応しながら、一人ひとりが自身の適性や能力を踏まえた職業選択やキャリア形成を行うとともに、学び直しやリスキリングにより必要な知識や技能を継続的に習得できる環境を整備していく必要がある。

また、人手不足分野においては、職業情報の提供やキャリアコンサルティング等を通じて、個人の適性や希望に応じた職業選択やキャリア形成を支援していくことが重要である。

このため、キャリア意識の醸成と職業選択支援の充実を図るとともに、個人の職業能力開発支援を推進する。また、人手不足分野におけるキャリア形成支援を強化し、自律的・主体的な学びと職業能力の向上を促進していく。

3 企業の職業能力開発への支援の充実

人口減少の進行や人手不足の深刻化、デジタル技術の急速な進展により、企業が求める人材やスキルは大きく変化している。また、企業の持続的な成長や生産性向上を図るためには、従業員の職業能力開発を計画的かつ継続的に実施していくことが重要となっている。

本県においては、中小企業が企業数の大半を占めており、企業単独で人材育成に取り組むことが難しい状況も見られる。また、DXや生成AI等の活用が進展する中で、業務効率化や生産性向上に向けた人材育成の重要性が高まっている一方、職業能力開発に十分な時間や資源を確保することが難しい企業も少なくない。

さらに、企業ニーズと職業能力開発をより効果的に結び付けるためには、企業、職業能力開発施設、教育機関、関係団体等が連携しながら、地域産業が求める人材の育成を進めていくことが重要となっている。

このため、DX等に対応した企業の職業能力開発を推進するとともに、中小企業に対する人材育成支援の充実を図る。また、企業と職業能力開発施設等との連携を強化し、企業ニーズを踏まえた実践的な人材育成を推進していく。

4 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

人口減少や少子高齢化の進行により、生産年齢人口の減少が続く中、地域産業を支える人材を確保していくためには、多様な人材がそれぞれの能力や経験を活かしながら活躍できる環境づくりが重要となっている。このため、誰もが能力開発の機会を得て、その能力を十分に発揮できるよう、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職業能力開発の機会の確保やキャリアアップの支援、中高年労働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、若者に対しては職業意識の醸成や職業能力開発の促進、女性に対してはライフステージに応じた多様なニーズに対応した職業能力開発の推進、障がい者に対しては障がい特性やニーズに応じたきめ細かな支援、就職やキャリアアップに特別な支援を要する方に対しては個々の状況に応じた支援、外国人に対しては就業や職業能力開発に係る環境整備を進める。

また、建設業や製造業をはじめとする地域産業においては、人材不足や技能継承が課題となっていることから、現場人材のスキル向上や人材確保のための環境整備を進めていく。

5 技能の振興

人口減少や高齢化の進行により、地域産業を支える技能人材の確保や技能の継承が課題となる中、技能の重要性や魅力を発信し、技能尊重気運を醸成するとともに、技能の振興と継承を図り、地域産業を支える若年技能者の育成につなげていく。

6 職業能力開発の推進体制の整備

人口減少や産業構造の変化、デジタル技術の進展等に伴い、職業能力開発を取り巻く環境や人材ニーズが変化する中、地域産業を支える人材の育成に向けて、関係機関が連携しながら効果的な職業能力開発を推進していくことが重要となっている。

このため、企業、教育機関、職業能力開発施設、関係団体等との連携を強化するとともに、職業訓練施設の機能強化や再編を進める。また、オンライン訓練等を含めた多様な訓練手法を活用しながら、地域や企業のニーズに対応した職業能力開発体制の整備を進めていく。

第5 職業能力開発の基本的施策

1 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

(1) 地域産業の人材ニーズ等を踏まえた戦略的な職業能力開発の推進

国の第12次職業能力開発基本計画においては、人口減少による労働供給制約や産業構造の変化、デジタル技術の進展等を踏まえ、産業界や地域の人材ニーズに対応した戦略的な職業能力開発を推進することとしている。

本県においては、建設業、製造業、医療・福祉分野等において人手不足が深刻化しているほか、自動車・半導体関連産業をはじめとするものづくり産業の成長や、DX・生成AI等の技術革新への対応が求められている。こうした中、地域産業の持続的な発展を支える人材の育成・確保を進めるためには、産業ニーズを踏まえた戦略的な職業能力開発が重要となっている。

このため、医療・福祉、建設、製造業等の人手不足分野を中心とした人材育成を推進するとともに、ものづくり産業を支える人材の確保・育成を図る。また、デジタル化や産業構造の変化に対応した人材育成を推進し、地域産業の競争力強化と持続的な発展につなげていく。

- ①地域職業能力開発促進協議会等を活用した人材ニーズ把握と訓練機会の創出
[県・労働局・機構]
- ②地域産業・成長分野等における人材育成・確保及び能力開発支援の推進
[県・機構・関係団体・高等教育機関等]
- ③高齢・障害・求職者雇用支援機構（J E E D）による職業訓練指導員の育成・確保と在職者訓練の充実 [県・機構]
- ④ハローワークによる切れ目ない就業支援の推進 [労働局・ハローワーク]
- ⑤実習併用職業訓練・日本版デュアルシステム¹¹等の推進
[県・機構・労働局・認定職業訓練団体]
- ⑥認定職業訓練等を活用した産業・地域単位での共同人材育成の推進
[県・認定職業訓練団体・機構・関係団体]
- ⑦技能検定等を活用した人材の評価・育成の推進
[県・職業能力開発協会・関係団体]
- ⑧職務・スキル情報等を活用した職業情報の提供の推進
[労働局・ハローワーク]
- ⑨オンライン訓練等による学びやすい環境整備 [県・機構・労働局]
- ⑩リススキリングの推進と学び直しの機運醸成 [県・労働局・機構・関係団体]

(2) 民間教育訓練機関等と連携した職業訓練の質の確保・向上

国の第12次職業能力開発基本計画においては、民間教育訓練機関等が提供する職業訓練について、質の確保及び向上を図ることとしている。

本県においては、離職者等再就職訓練をはじめ、民間教育訓練機関等の専門性やノウハウを活用した職業能力開発を実施しており、多様化する訓練ニーズへの対応や訓練機会の確保のためにも、関係機関との連携を一層強化していく必要がある。

¹¹ 専門資格や技能の習得を目指す座学（Off-JT）と、実際の企業現場での実習（OJT）を並行して組み合わせることで、実践的な職業能力を段階的に育成する職業訓練システム。

このため、県、国及び民間教育訓練機関等の役割分担と連携による効果的な訓練体制の構築を進めるとともに、訓練内容の充実や指導体制の強化を図る。また、訓練成果の把握・検証を通じて、訓練内容の改善を図り、訓練の質の向上に取り組む。

- ①職業訓練サービスガイドライン¹²及び適合事業所認定制度¹³の普及促進
[労働局・機構]
- ②民間教育訓練機関等による訓練ニーズ把握と訓練内容の充実
[県・労働局・機構・民間教育訓練機関]
- ③訓練成果の評価を通じた職業訓練の質の向上 [県・労働局・機構]

(3) 人手不足分野における就業機会の拡大と職業選択支援

本県においては、人手不足分野と求職者ニーズとの間にミスマッチが生じており、人手不足分野への就業促進が課題となっている。

このため、人手不足分野に関する職業情報の提供や理解促進を図るとともに、職業訓練で習得できる技能や資格に関する情報の活用を促進する。また、職業訓練や職場体験等を通じて就業機会の拡大を図るとともに、関係機関と連携しながら就業支援やマッチング機会の充実に取り組む。

- ①人手不足分野における職業理解と職業選択支援の充実
[県・労働局・ハローワーク・関係団体]
- ②職業訓練や職場体験等を通じた人材育成と就業機会の拡大
[県・機構・労働局・関係団体]
- ③関係機関と連携した就業支援・マッチング機能の強化
[県・労働局・ハローワーク・関係団体]

(4) 現場人材の高度化（デジタル化に対応した技能向上）の推進

D Xや生成A Iをはじめとするデジタル技術の進展により、現場で求められる技能や役割が大きく変化している。また、人口減少に伴う人材不足への対応や生産性向上の観点からも、現場人材の高度化が重要となっている。

このため、従来の技能に加え、デジタル技術を活用できる人材の育成を推進する。また、現場の生産性向上や業務改善に資する能力開発を進めるとともに、一人が複数の役割を担うことのできる多能工化等による人材の育成を図る。

- ①D X・A I等のデジタル技術を活用できる人材の育成 [県・機構・関係団体]
- ②現場の生産性向上に資する能力開発の推進 [県・機構・関係団体]
- ③多能工化等による現場人材の育成・高度化の推進 [県・機構・関係団体]

¹² 職業訓練サービスガイドライン：民間等の訓練機関の運営体制を整え、受講者へのサポートや訓練の質を効果的に向上・維持させるために国が策定した共通の運営指針。

¹³ 適合事業所認定制度：職業訓練サービスガイドラインに基づく適切な運営や就職支援を行っている訓練機関を国が認定し、質の高い職業訓練の提供体制を証明する制度。

(5) 被災地域の持続的な発展を支える職業能力開発の推進

東日本大震災津波からの復興が進む一方、被災地域においては人口減少や人材不足などの課題が続いており、地域産業の持続的な発展を支える人材の育成が重要となっている。

このため、被災地域の人材ニーズに対応した職業能力開発を推進するとともに、国、市町村、関係団体等との連携による人材育成及び就業支援を推進し、地域産業の持続的な発展につなげていく。

①被災地域の人材ニーズに対応した職業能力開発の推進

〔県・機構・労働局・認定職業訓練団体等〕

②関係機関と連携した人材育成及び就業支援の推進

〔県・機構・労働局・関係団体等〕

2 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

(1) キャリア意識の醸成と職業選択支援の充実

国の第12次職業能力開発基本計画においては、労働者一人ひとりが自らの将来のキャリアについて考え、主体的に能力開発に取り組むことができるよう、キャリア形成支援の充実を図ることとしている。

本県においては、働き方や職業ニーズが多様化する中で、若年期から職業や働くことへの理解を深め、自らの適性や能力を踏まえた進路選択を行うことが重要となっている。

このため、学生や若年層に対するキャリア意識の醸成を図るとともに、職業理解を踏まえた進路選択支援の充実に取り組む。また、自律的なキャリア形成に向けた意識啓発を進め、一人ひとりが主体的に将来設計を行うことができる環境づくりを推進する。

①キャリアコンサルタントの育成・確保と専門性向上の推進〔労働局・関係団体〕

②キャリアコンサルティング機会の拡充とセルフ・キャリアドック¹⁴等の導入促進 〔労働局・ハローワーク〕

③キャリア意識の醸成及び職業理解を踏まえた進路選択支援の充実

〔県・教育機関・労働局・ハローワーク・関係団体〕

(2) 個人の職業能力開発支援の推進

デジタル技術の進展や産業構造の変化に伴い、労働者に求められる知識や技能は変化しており、生涯を通じて学び続けることの重要性が高まっている。

本県においても、在職者や離職者が時代の変化に対応しながら能力向上を図り、自らのキャリア形成につなげていくことが求められている。

このため、在職者及び離職者のスキル向上を支援するとともに、リスキリングや学び直しを促進する。また、技能検定やジョブ・カード等を活用しながら、自身の職

¹⁴ セルフキャリアドック：企業内におけるキャリア形成支援の仕組み。企業がその人材育成方針に基づき、定期的なキャリアコンサルティング面談と研修等を体系的に組み合わせて実施することで、従業員の主体的なキャリア形成やリスキリングを促進・支援する取り組み。

業能力の把握と主体的なキャリア形成を支援していく。

- ①教育訓練休暇制度¹⁵や人材開発支援助成金¹⁶等を活用した学び続けられる環境整備の推進〔労働局・関係団体〕
- ②夜間・休日・オンライン等による教育訓練機会の充実〔労働局・関係団体〕
- ③キャリアコンサルティング機会の拡充とセルフ・キャリアドック等の導入促進〔労働局・ハローワーク〕（再掲）
- ④リスキリング・学び直しの推進と在職者・離職者のスキル向上支援〔県・機構・労働局・関係団体〕
- ⑤技能検定やジョブ・カード等を活用した能力把握・キャリア形成支援の推進〔県・労働局・ハローワーク・職業能力開発協会等〕

(3) 人手不足分野におけるキャリア形成支援の強化

本県では、人手不足が深刻な分野において人材確保が課題となっている一方で、職業に関する理解不足や情報不足により、就業につながっていない状況も見られる。このため、人手不足分野に関する職業理解や情報提供を進めるとともに、キャリア転換に向けた相談支援の充実を図る。また、職業訓練や就業支援、マッチング等の段階的な支援を通じて、人手不足分野への円滑な就業とキャリア形成を支援していく。

- ①キャリアコンサルティング等を活用したキャリア転換支援の推進〔労働局・ハローワーク〕
- ②人手不足分野に関する職業理解及び情報提供の充実〔県・労働局・ハローワーク・関係団体〕
- ③離職者訓練等を活用した人手不足分野への就業支援の推進〔県・機構・労働局・関係団体〕

3 企業の職業能力開発への支援の充実

(1) DX等に対応した企業の職業能力開発の推進

国の第12次職業能力開発基本計画においては、DX関連を含めた職業能力開発の充実に向けた環境整備を進めることとしている。

本県においては、DXや生成AIをはじめとするデジタル技術の進展により、企業が求める人材やスキルが変化している。また、企業の生産性向上や競争力強化を図るためには、在職者の能力向上や人材育成を継続的に進めていく必要がある。

このため、企業における計画的な人材育成やキャリア形成支援を促進するとともに、DX・生成AI等に対応した職業能力開発を支援していく。また、関係機関と連携しながら、企業の実情に応じた人材育成や生産性向上の取組を促進していく。

¹⁵ 教育訓練休暇制度：労働者が自発的に職業能力の開発や向上を図るため、必要な講習や訓練を受講する期間に対して、企業が特別に付与する休暇制度。

¹⁶ 人材開発支援助成金：企業が従業員に対して職務に関連した専門的な研修や職業訓練を実施した際、その訓練経費や期間中の賃金の一部を国が補助する助成金制度

- ①事業内職業能力開発計画の策定支援等による計画的な人材育成の促進
[労働局・機構・関係団体]
- ②キャリアコンサルタント等を活用した企業の人材育成支援体制の整備
[労働局・関係団体]
- ③DX人材の育成及びデジタルリテラシー向上の推進
[県・機構・労働局・関係団体]
- ④セルフ・キャリアドック等を活用した企業内キャリア形成支援の推進
[労働局・関係団体]
- ⑤デジタル技術等を活用した現場における生産性向上の推進
[県・機構・関係団体]

(2) 中小企業に対する人材育成の支援

本県においては、中小企業が企業数の大半を占めているが、人材育成に充てる時間や人員、経費の確保が難しい企業も多く、人材育成機会の不足が課題となっている。

このため、中小企業における職業能力開発を促進するため、企業内訓練や外部訓練の活用を支援するとともに、人材育成に関する相談支援体制の充実を図る。また、関係機関が連携しながら、中小企業の実情に応じた人材育成の取組を支援していく。

- ①中小企業等に対する伴走型人材育成支援及び外部教育訓練機関の活用促進
[機構・労働局・関係団体]
- ②共同訓練等を活用した産業・地域単位での人材育成の推進
[県・認定職業訓練団体・機構・関係団体]
- ③中小企業における職業能力開発を支える環境整備の推進 [国・労働局・機構]

(3) 企業と職業能力開発の連携強化

産業構造の変化や技術革新の進展に伴い、企業が求める人材や技能は変化しており、職業能力開発においても企業ニーズに対応した取組が求められている。

このため、企業ニーズを踏まえた訓練内容の充実を図るとともに、企業と職業能力開発施設、教育機関等との連携を強化する。また、実務に即した人材育成を推進し、企業が求める人材の育成と地域産業の発展につなげていく。

- ①企業ニーズを踏まえた職業能力開発及び職業訓練の推進
[県・機構・労働局・関係団体]
- ②企業・教育機関・職業能力開発施設等の連携による人材育成の推進
[県・教育機関・機構・関係団体]
- ③企業における人材育成の好事例等の情報発信及び活用促進
[県・労働局・機構・関係団体]

4 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

(1) 非正規雇用労働者への支援

非正規雇用労働者については、雇用や処遇が不安定になりやすく、職業能力開発の機会を十分に確保できない場合があることから、能力向上やキャリア形成に向けた支援を推進する。

このため、企業における職業能力開発の取組を促進するとともに、在職者向け訓練や離職者等再就職訓練の実施により、職業能力開発の機会の確保を図る。

また、学び直し（リスキリング）を通じた能力向上を支援するとともに、正規雇用への転換やキャリアアップに向けた支援を推進する。

さらに、雇用保険の受給資格のない求職者に対しては、求職者支援制度等の活用を促進しながら、就職に必要な職業能力の習得を支援する。

- ①オンライン訓練や教育訓練給付金¹⁷等を活用した職業能力開発機会の確保及びキャリアアップ支援の推進〔県・労働局・機構〕
- ②キャリアコンサルティング、能力向上及び職業紹介による切れ目ない支援の推進〔労働局・ハローワーク〕

(2) 中高年労働者への支援

中高年労働者がこれまで培った経験や知識、技術・技能等を十分に発揮しながら活躍できるよう、継続的なキャリア形成や能力開発を支援する。

また、産業構造の変化やデジタル技術の進展等に対応するため、在職中の能力開発機会の確保を図るとともに、リスキリングによるスキル更新や更なる能力向上を支援する。

さらに、離職中の中高年労働者の再就職を促進するため、職業訓練やキャリアコンサルティング等を活用しながら、経験や能力を活かした活躍機会の創出に向けた支援を推進する。

- ①中高年労働者の能力開発及びスキル更新の推進〔県・機構・労働局〕
- ②助成制度等を活用した企業における中高年労働者の職業能力開発の促進〔労働局〕
- ③キャリアコンサルティング等を活用した中高年労働者の再就職及び活躍支援の推進〔労働局・ハローワーク〕

(3) 若年への支援

若者が自らの適性や能力を理解し、主体的に職業選択やキャリア形成を行うことができるよう、望ましい勤労観・職業観の形成や職業意識の醸成を図るとともに、職業理解の促進に取り組む。

また、若者の職業的自立を支援するため、適切な助言や知識・技能の習得機会を提供するとともに、コミュニケーション能力等の基礎的能力の向上を図る職業能力開発を推進する。

¹⁷ 教育訓練給付金は：労働者の主体的なキャリアアップを支援するため、国が指定する専門的な講座や職業訓練を修了した際、本人が支払った受講費用の一部を支給する給付制度。

さらに、学校段階から地域産業や多様な職業に対する理解を深めることが、その後の職業人生や県内就職・定着に重要であることから、学校、企業及び関係機関と連携しながら、職場体験やインターンシップ、ものづくり体験等の取組を推進し、地域産業を支える人材の育成につなげていく。

- ①キャリア意識の醸成及び職業理解の促進 [県・教育機関・労働局]
- ②キャリア教育を担う人材の育成及び指導体制の充実 [県・教育機関・労働局]
- ③若者に対する相談支援及びキャリア形成支援の推進
[労働局・ハローワーク・ジョブカフェ・県]
- ④ユースエール認定制度等を活用した県内就職及び職場定着の促進 [労働局・県]
- ⑤地域・業界単位の連携による若者人材の育成及び県内定着の促進
[県・教育機関・企業・関係団体]
- ⑥困難を抱える若者等に対する関係機関と連携した就労支援の推進
[県・労働局・地域若者サポートステーション等]

(4) 女性への支援

出産、育児、介護等により離職した女性や、就業経験が少ない女性等については、ライフステージに応じた職業能力を形成する機会が十分に確保されていない場合があることから、一人ひとりの状況に応じた職業能力開発や就業支援を推進する。

また、継続就業を希望する女性が職業生活の各段階において能力向上を図ることができるよう、学び直しや職業能力開発の機会の提供を促進する。

さらに、再就職やキャリアアップを目指す女性に対しては、職業相談や職業訓練等を通じて職業能力の向上を支援するとともに、多様な働き方の実現に向けた取組を推進する。

- ①出産・育児等に配慮した職業能力開発機会の確保及び再就職支援の推進
[県・労働局・ハローワーク・機構]
- ②オンライン訓練等を活用した学びやすい環境づくりの推進 [県・機構・労働局]

(5) 障がい者への支援

障がい者の雇用・就労が円滑に行われるよう、関係機関と連携を図りながら、障がい特性や多様なニーズに応じたきめ細かな職業能力開発の機会を提供する。

また、職業能力開発から就職、職場定着までを見据え、一人ひとりの状況に応じた支援を推進するとともに、企業や関係機関と連携しながら就職及び職場定着支援の充実を図る。さらに、障がい特性への理解促進や働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進する。

障がい者技能競技大会（アビリンピック）等を通じて職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障がい者に対する理解を深め、障がい者雇用の促進につなげていく。

- ①障がい特性に応じた職業能力開発及び訓練環境の整備 [県・機構・労働局]
- ②障がい者委託訓練等による職業能力開発の推進 [県・機構]
- ③関係機関と連携した就職及び職場定着支援の推進
[県・労働局・ハローワーク・関係機関]
- ④アビリンピック等を活用した技能向上及び雇用促進の推進 [県・機構・労働局]

(6) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援（就職氷河期世代等）

就職氷河期世代をはじめ、就職やキャリアアップに特別な支援を要する方については、雇用環境や就業経験等の影響により、不安定な就労状態にある者や、長期間にわたり無業の状態にある者など、それぞれ異なる課題を抱えていることから、個々の状況に応じた支援を行う必要がある。

このため、職業相談やキャリアコンサルティング等を通じて、一人ひとりの状況やニーズに応じた職業能力開発を推進するとともに、職業訓練や就業支援等を組み合わせた段階的な支援を行う。

また、関係機関と連携しながら、再就職やキャリアアップ、社会参加に向けた継続的な伴走支援を推進する。

- ①個々の状況に応じた職業能力開発及び段階的な就労・社会参加支援の推進
[県・労働局・機構・関係機関]

(7) 外国人への支援

人口減少や人手不足が進む中、外国人材は地域産業を支える重要な担い手となっており、その能力を十分に発揮できる環境づくりが求められている。

このため、職業能力の向上に向けた支援を推進するとともに、職業訓練や職業能力開発の機会の確保を図る。

また、企業や関係機関と連携しながら、外国人材が安心して働くことができる就業環境の整備を進めるとともに、地域社会への定着を促進する。

さらに、外国人材の特性やニーズに応じた職業相談や就業支援を行い、地域産業を支える人材として活躍できる環境づくりを進めていく。

- ①外国人材の活躍及び地域への定着の促進 [県・労働局・関係団体・市町村]
- ②外国人材の職業能力開発及び能力発揮に向けた支援の推進
[県・労働局・関係団体・教育機関]

(8) 現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備

製造業や建設業をはじめとする地域産業においては、人材不足や技能継承が課題となっており、地域産業や社会基盤を支える技能人材の確保・育成が重要となっている。

このため、職業訓練や在職者訓練等を通じて技能人材の育成を推進するとともに、資格取得支援や技能向上に向けた取組を進める。

また、デジタル技術の活用などによる生産性向上に対応した能力開発を推進し、現場人材のスキル向上を図る。

さらに、若者をはじめとする多様な人材の就業促進や職場定着に向けた取組を推進し、現場を支える人材の確保につなげていく。

①技能検定等を活用した現場人材の育成及び技能向上の推進

[県・職業能力開発協会・関係団体]

②デジタル技術等を活用した現場人材の技能向上及び生産性向上の推進

[県・機構・関係団体]

5 技能の振興

(1) 技能の振興と継承の推進

人口減少や高齢化の進行に伴い、地域産業を支える技能人材の確保や技能の継承が課題となっていることから、若年層の技能への関心を高め、技能尊重気運の醸成を図りながら、技能の振興と継承を推進する。

このため、技能五輪全国大会や各種技能競技大会等への参加を促進するとともに、技能検定制度や技能競技大会等を活用し、技能の重要性や魅力の発信に取り組む。

また、熟練技能者が有する優れた技術・技能やノウハウの継承を促進するとともに、若年技能者の育成を推進する。

さらに、デジタル技術の活用等による技能の高度化や生産性向上に対応した人材育成を進め、地域産業を支える技能人材の確保につなげていく。

加えて、優秀技能者の表彰や技能競技大会の開催支援等を通じて、技能者の社会的評価の向上と技能尊重気運の醸成を図る。

①技能五輪全国大会や技能競技大会等を活用した技能振興及び機運醸成の推進

[県・職業能力開発協会・関係団体]

②卓越技能者表彰等を通じた技能者の地位向上及び技能尊重気運の醸成

[県・関係団体]

③若年層に対する技能の魅力発信及び技能人材の育成の推進

[県・職業能力開発協会・教育機関・関係団体]

④技能検定等を活用した技能継承及び高付加価値化に対応した技能人材の育成の推進

[県・職業能力開発協会・関係団体]

6 職業能力開発の推進体制の整備

(1) 職業能力開発体制の連携強化

人口減少や産業構造の変化、D X・A I等のデジタル技術の進展等により、多様化する人材ニーズに対応していくためには、関係機関が連携しながら職業能力開発を推進していくことが重要となっている。

このため、県、国、機構、認定職業訓練団体等の関係機関が、それぞれの役割を果たしながら連携を強化し、効果的な職業能力開発を推進する。

また、地域職業能力開発促進協議会等を活用しながら、地域や企業のニーズに対応した人材育成を進めるとともに、地域全体で職業能力開発を推進するネットワークの形成を図る。

ア 県立職業能力開発施設

産業技術短期大学校及び高等技術専門校では、新規学卒者等を対象とした施設内訓練を実施しているほか、在職者訓練や離職者等を対象とした委託訓練等を実施し、本県産業を支える人材の育成を担っている。

また、地域産業の人材ニーズや社会経済情勢の変化を踏まえながら、ものづくり人材をはじめとする産業人材の育成に取り組んでいる。

- ①新規学卒者、在職者及び離職者等の多様なニーズに対応した職業訓練の実施〔県〕
- ②地域や企業の人材ニーズを踏まえた産業人材の育成〔県〕

イ 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、生産性向上支援訓練等を実施している。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公共職業能力開発施設であり、本県のものづくり人材の育成や企業における人材育成に重要な役割を果たしている。

- ①離職者等を対象とした高度・先導的な職業訓練の推進〔機構〕
- ②在職者訓練及び生産性向上支援の推進〔機構〕

ウ 職業訓練法人

職業訓練法人は、離職者、在職者等を対象に、委託訓練や認定職業訓練等を通じて中小企業等の職業能力開発を担う重要な機関であり、地域や業界の実情に応じた人材育成を行っている。県では、認定職業訓練運営費補助等により、各法人の運営や訓練環境の整備を支援し、職業能力開発の推進を図る。

- ①認定職業訓練団体等による職業能力開発の推進〔認定職業訓練団体〕
- ②認定職業訓練を実施する事業主等への支援〔国・県〕

(2) 県立職業訓練施設の機能強化と再編

県立職業能力開発施設を取り巻く環境は、人口減少の進行や産業構造の変化、DX・GXの進展などにより大きく変化している。

また、生産年齢人口の減少や人手不足の深刻化が進む中、地域産業を支える人材を安定的に育成・確保していくためには、企業ニーズや地域ニーズに対応した職業能力開発の充実が求められている。

このため、訓練内容や訓練環境の充実を図るとともに、人材育成機能の強化を進めながら、将来的な訓練需要や地域の実情を踏まえ、県立職業能力開発施設の機能強化及び再編を進める。

- ①産業構造や人材ニーズの変化に対応した訓練機能の充実〔県〕
- ②在職者訓練及び離職者訓練の充実〔県〕
- ③再編整備基本計画に基づく訓練環境の整備及び施設再編の推進〔県〕
- ④職業訓練指導員の育成及び指導体制の充実〔県〕

(3) 多様な訓練手法の活用

働き方の多様化やデジタル技術の進展により、職業能力開発においても、時間や場所にとらわれない柔軟な学習機会の確保が求められている。

このため、対面による職業訓練に加え、オンライン訓練やeラーニング等の多様な訓練手法を活用しながら、誰もが職業能力開発に取り組みやすい環境づくりを進める。

また、在職者、子育て中の女性、中高年齢者、障がい者、外国人労働者等、多様な人材のニーズに対応した訓練機会の充実を図る。

- ①多様なニーズに対応した職業能力開発機会の確保
〔県・機構・労働局・訓練実施機関〕
- ②オンライン訓練等を活用した学び直し（リスキリング）の推進
〔県・機構・労働局・関係団体〕
- ③職業訓練の質の確保及び向上〔県・機構・労働局・訓練実施機関〕

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機会を確保す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を推進する。

5 県職業能力開発協会

事業主等の行う職業訓練・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つては、それぞれが有する本来の役割を発揮しつつ、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。