

# 第 1 1 次

## 秋田県職業能力開発計画

— アフターコロナと地域ニーズを見据えた産業人材の育成 —

令和3年10月

秋 田 県



# 第11次秋田県職業能力開発計画

## 目 次

### 第1部 総 説

1 計画のねらい	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2

### 第2部 職業能力開発をめぐる現状

1 労働力の動向	3
(1) 人口の推移	3
(2) 労働力人口の状況	3
2 雇用の動向	4
(1) 県内の求職・求人の動向	4
(2) 職種別・年齢別の就業状況	5
(3) 若年者の就業状況	6
(4) 女性の就業状況	7
(5) 高年齢者の就業状況	7
(6) 障害者の就業状況	8
3 職業能力開発の状況	9
(1) 事業所における職業能力開発の状況	9
(2) 公共職業能力開発の状況	10
(3) 民間における職業能力開発の状況	13

### 第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

1 秋田の産業を支える人材の育成	15
(1) I o TやA I等の先進技術に対応できる人材の育成	15
(2) 「新たな日常」に対応した職業訓練の実施	16
(3) 技術専門校が行う普通課程訓練等の見直し	16
—技術専門校が行う普通課程訓練等の見直しの詳細—	17
1 設置コースの内容と定員の変更	17
2 鷹巣技術専門校の訓練課程に関する事項	17
①自動車整備科	17
②建築工芸科	18
③住宅建築科	18
④建設機械運転科	19
3 秋田技術専門校の訓練課程に関する事項	20
①自動車整備科	20
②オフィスビジネス科	20
③メカトロニクス科	21
④情報システム科	22

4	大曲技術専門校の訓練課程に関する事項	2 2
①	機械システム科	2 2
②	電気システム科	2 3
③	建築施工科	2 3
④	色彩デザイン科	2 4
⑤	第二種電気工事士等資格取得応援科	2 5
⑥	NCオペレータ養成科	2 5
2	生涯にわたるキャリア形成の支援	2 6
(1)	地域ニーズに応える産業人材の育成強化	2 6
(2)	労働者の主体的なキャリア形成の支援	2 6
3	多様な職業訓練による就業・転職支援	2 8
(1)	個々の特性やニーズに応じた多様な職業訓練の実施	2 8
(2)	成長分野等への就業を支援するための職業訓練の充実	2 8
(3)	民間教育訓練機関等との連携による資格取得の支援	2 9
4	技能の向上・継承と普及・振興	3 0
(1)	技能検定制度の普及と熟練技能の継承	3 0
(2)	技能尊重気運の醸成	3 0
(3)	学校教育と連携した職業意識の醸成	3 1

# 第11次秋田県職業能力開発計画

## 第1部 総説

### 1 計画のねらい

本県では、職業能力開発の基本となる計画として、昭和46年以降10次にわたり職業能力開発計画を策定し、新規学卒者、離職者、在職者等の職業能力の開発及び向上に関する施策を推進してきました。

第10次計画(平成28年～令和2年度)では、人口減少・少子高齢化の進行による就業人口の減少等に伴い、経済規模の縮小や地域活力の低下が懸念される中、産業を支える人材の育成・確保と労働者個々の能力や資質を高める職業能力開発により、産業活力の増強と生産性向上をめざしました。

この間、我が国経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も改善していましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も同感染症の感染拡大が雇用に与える影響をより一層注視する必要があります。

本県においても、外出の自粛による消費の落ち込みや入国制限に伴うインバウンド需要の消失などにより、観光・宿泊や飲食などのサービス業を中心に深刻な影響を受けており、県としても、融資制度の拡充による資金繰り支援や支援金支給による雇用環境の維持に取り組んできたほか、産業構造の変化を見据え、中小企業の業態転換や成長分野への参入促進、コロナ禍での離職者の再就職支援等を推進しているところです。

また、人口減少・少子高齢化が全国よりも早いペースで進む本県が、社会経済の活力を維持し、持続的な発展を遂げていくためには、多様な人材が活躍できるよう就業環境の整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、デジタル化はもとより、その推進を担うICT人材の育成など、時代のニーズに即した職業能力の開発を推進していくことが重要です。

加えて、人生100年時代の到来による職業人生の長期化に合わせ、労働者が生涯を通じて学び続けるための環境整備の必要性も高まっています。

こうした状況を踏まえ、第11次秋田県職業能力開発計画(～アフターコロナと地域ニーズを見据えた産業人材の育成～)は、秋田の産業を支える人材の育成や、労働者の生涯にわたるキャリア形成の支援、多様な職業訓練による就業・転職支援など、職業能力開発施策の今後の基本的方向性を示すものです。

## 2 計画の位置づけ

この計画は、本県の産業人材の育成や次代を見据えた職業能力開発の推進に向けて、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国が策定した「第1次職業能力開発基本計画」や、「ふるさと秋田元気創造プラン」、「秋田県中小企業振興条例」、「あきた未来総合戦略」と整合性を図りながら、本県において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画として策定するものです。

## 3 計画の期間

この計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

## 第2部 職業能力開発をめぐる現状

### 1 労働力の動向

#### (1) 人口の推移

本県の人口は、昭和31年の約135万人をピークに減少し、昭和49年から昭和56年まで一時持ち直したものの、再び減少して平成29年には戦後初めて100万人を割り込み、令和2年には約95万2千人となっています。

平成17年以降、年間1万人以上の人口が減少しており、平成18年には人口減少率が1%を超えたほか、令和元年には1.50%となるなど、全国最大のペースで減少しています。

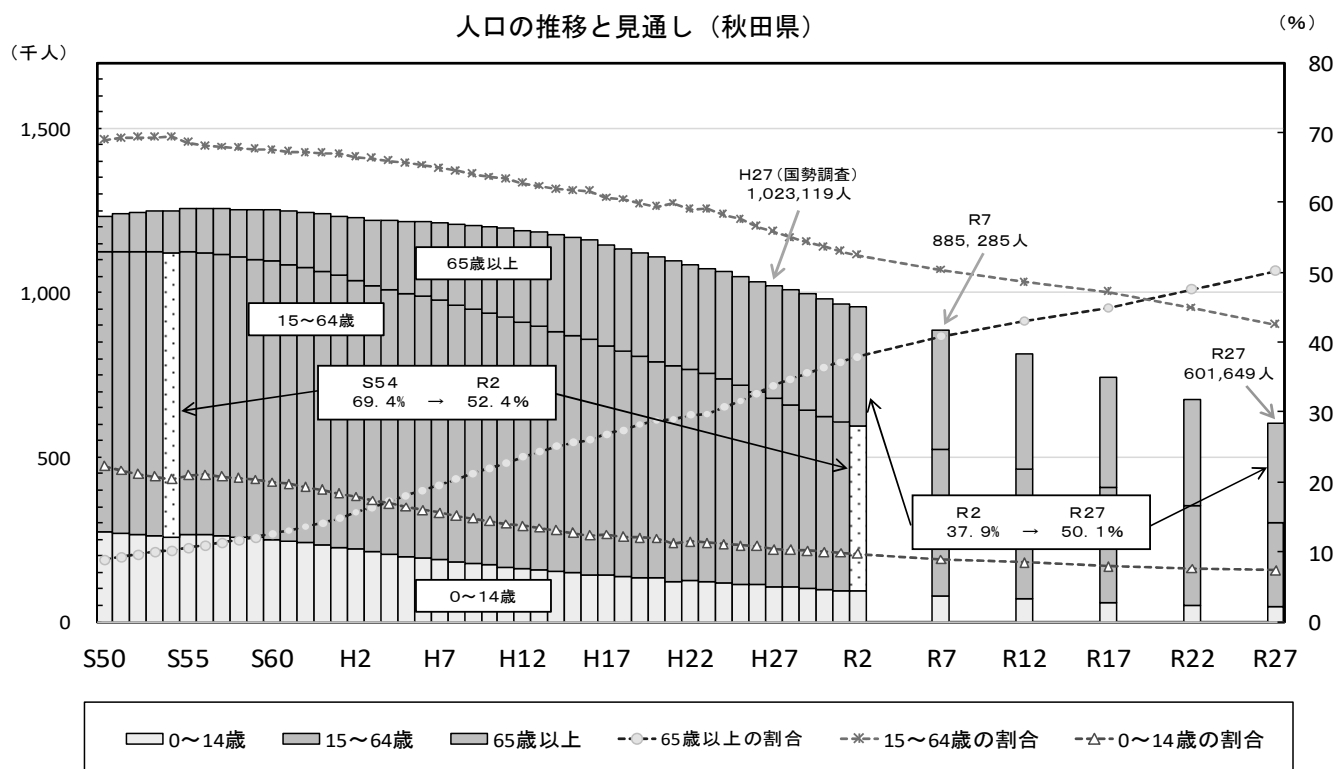
また、国立社会保障・人口問題研究所が行った「日本の地域別将来推計人口（平成30年推計）」によれば、令和27年の本県人口は、約60万人まで減少すると見込まれています。

#### (2) 労働力人口の状況

本県の年齢3区分別の人口を見ると、少子高齢化の進行などにより、年少人口（0～14歳）と生産年齢人口（15～64歳）の割合が減少している一方で、老年人口（65歳以上）の割合が増加しており、この傾向は今後も続いていくものと見込まれています。

本県の生産年齢人口の割合は、昭和54年の69.4%をピークに減少に転じ、令和2年には52.4%となっており、今後も減少が続くことが予想されます。

一方、老年人口の割合は、増加の一途をたどっており、令和2年の37.9%から令和27年には50%を超えることが予測されるなど、高齢化の進行による労働力不足等が危惧されています。



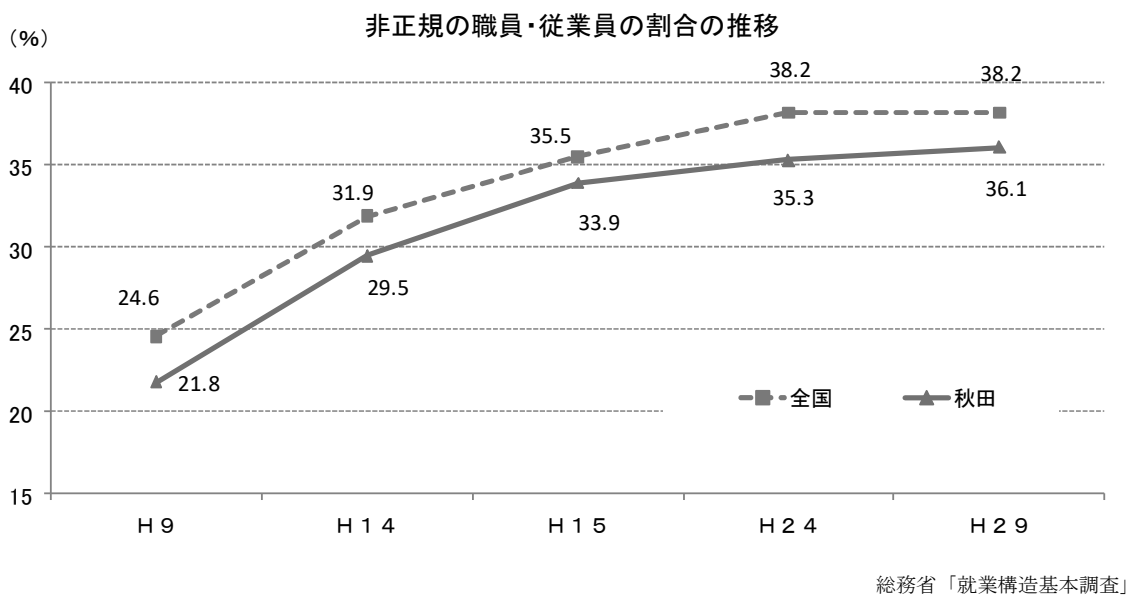
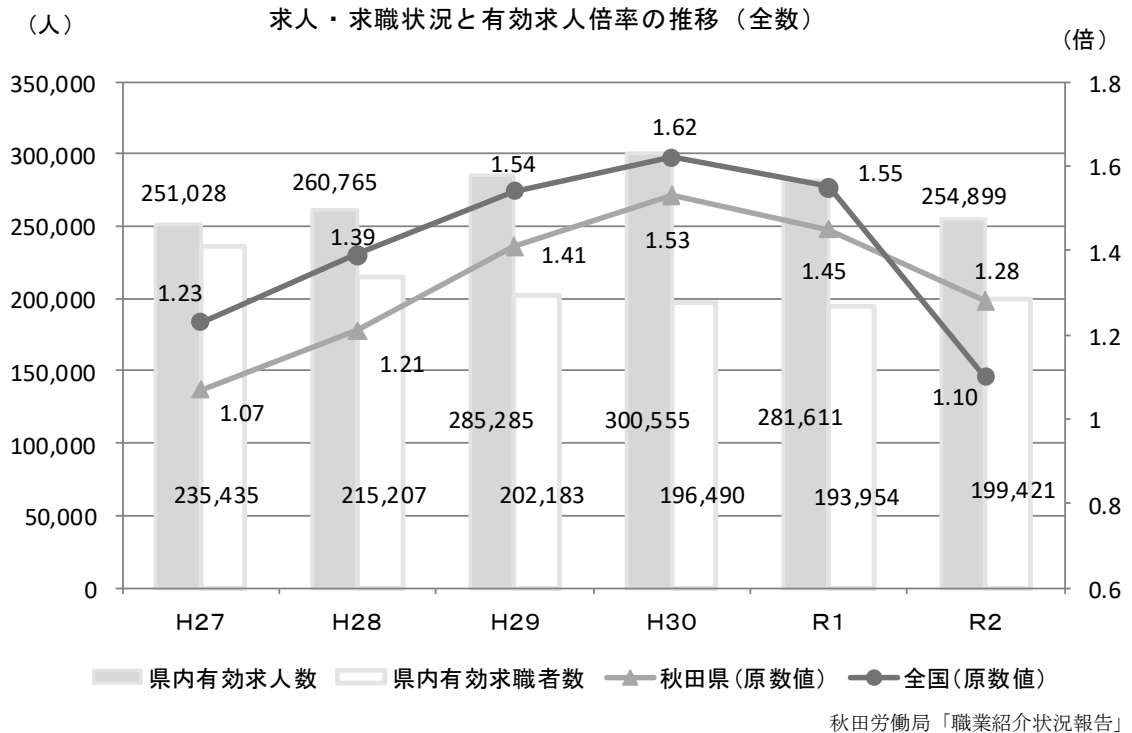
秋田県「秋田の人口問題レポート」  
 総務省統計局「人口推計」、県・調査統計課「秋田県年齢別人口流動調査」  
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（H30.3）」

## 2 雇用の動向

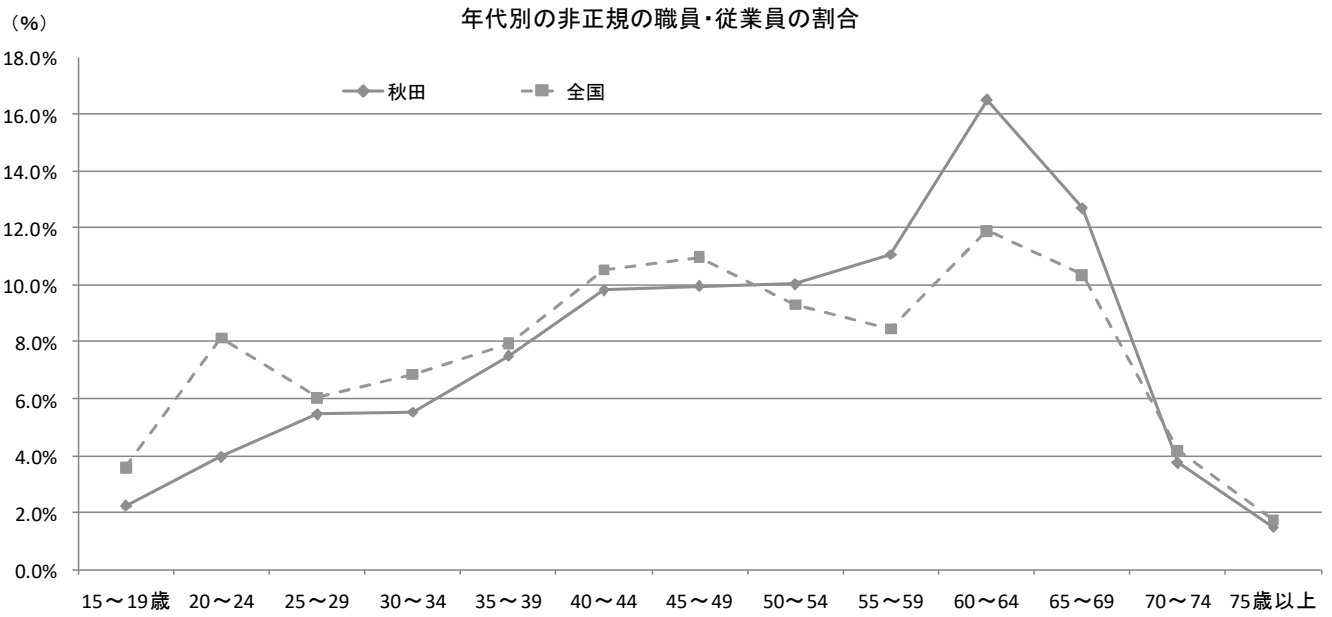
### (1) 県内の求人・求職の動向

近年、県内景気は緩やかな回復基調にあつて、雇用情勢も着実に改善しており、平成30年度の年間有効求人倍率は1.53倍と統計を始めた昭和38年以降過去最高となりました。その後も高水準で推移しているものの、業種・地域間でミスマッチがみられます。

さらに、令和2年3月に県内で初めて感染者が確認された新型コロナウイルス感染症の雇用に与える影響が危惧されています。



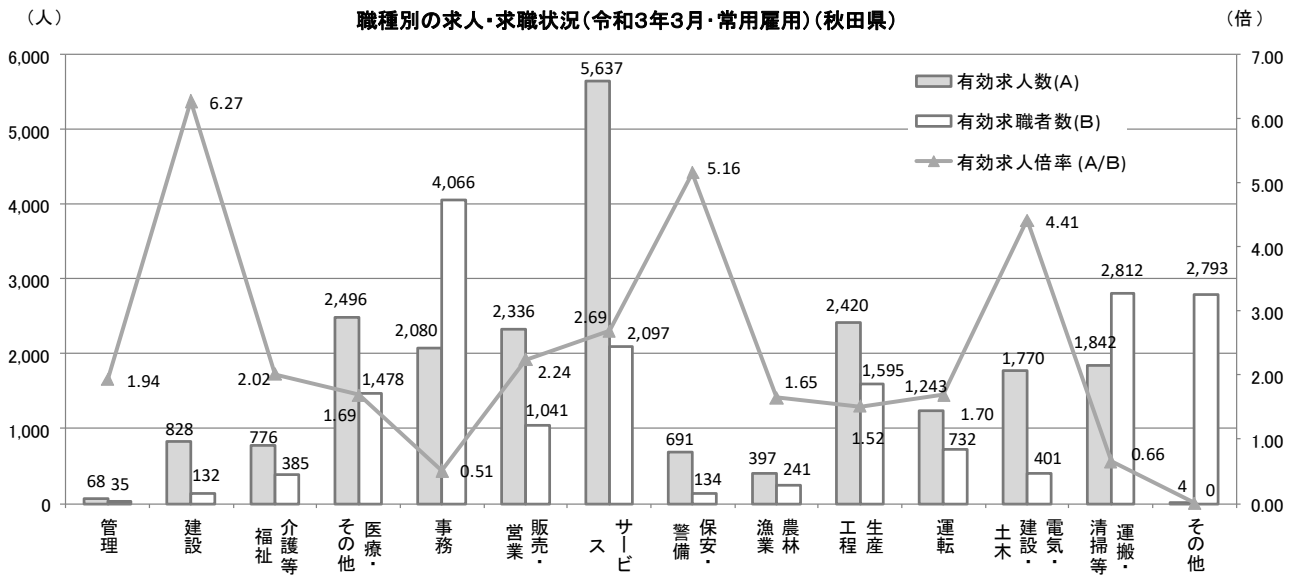




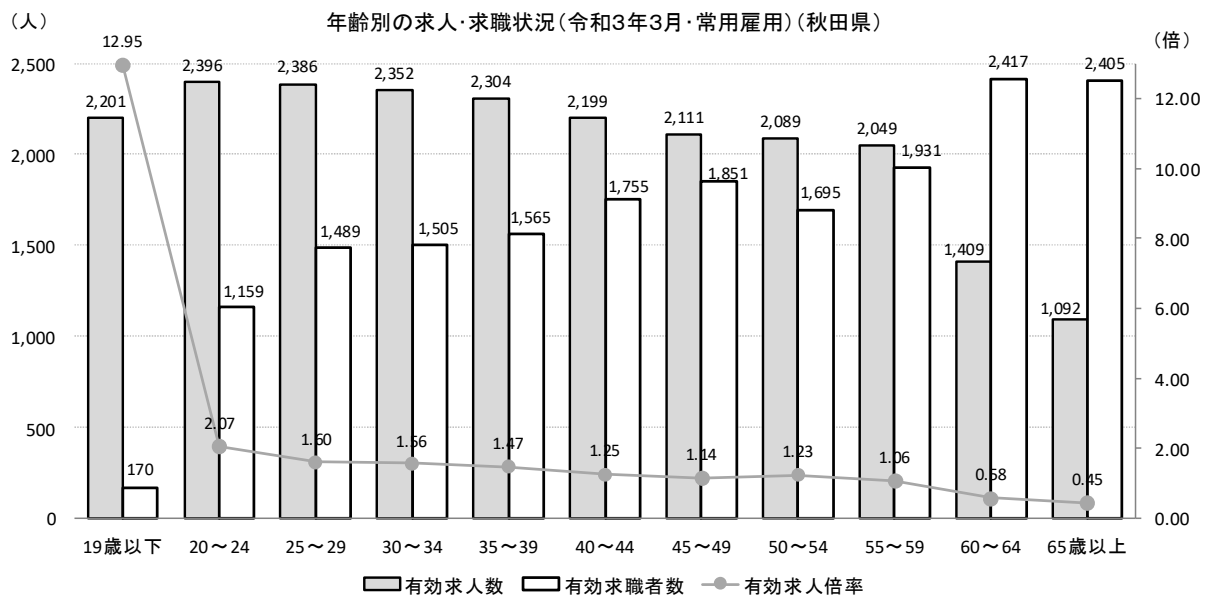
総務省「平成29年就業構造基本調査」

## (2) 職種別・年齢別の就業状況

県内の職種別の求人・求職状況を見ると、「建設」や「保安・警備」で求職者数の約6倍の求人数があるなど、人手不足の状態にある職種がある一方で、「事務」では、4,000人を超える求職者に対し、有効求人倍率が0.51倍に止まるなど、職種によって求職・求人のミスマッチが続いています。



秋田労働局「求人・求職バランスシート」



秋田労働局「労働市場月報」

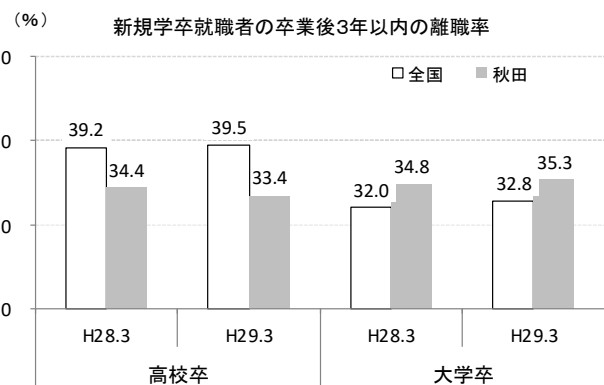
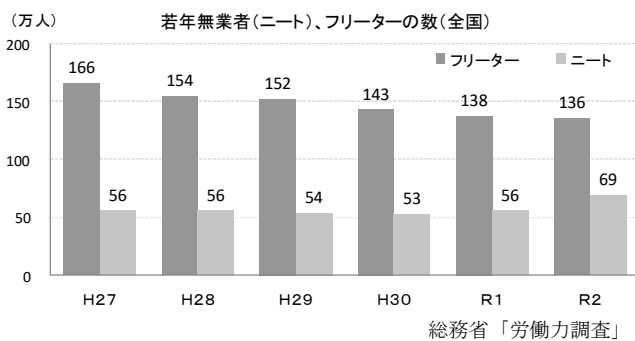
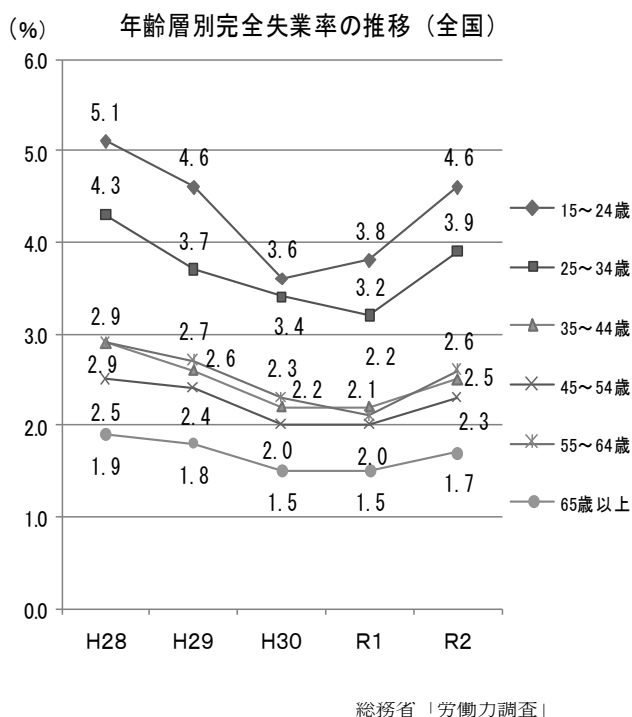
※求人は原則年齢不問であることから各年齢に均等配分されます。そのため求職者の少ない19歳以下は、有効求人倍率が高くなる結果となります。

### (3) 若年者の就業状況

若年者の就業状況については、全国の24歳以下の完全失業率が、令和2年には4.6%、25～34歳については3.9%と、新型コロナウイルス感染症の影響等もあり増加傾向にあります。

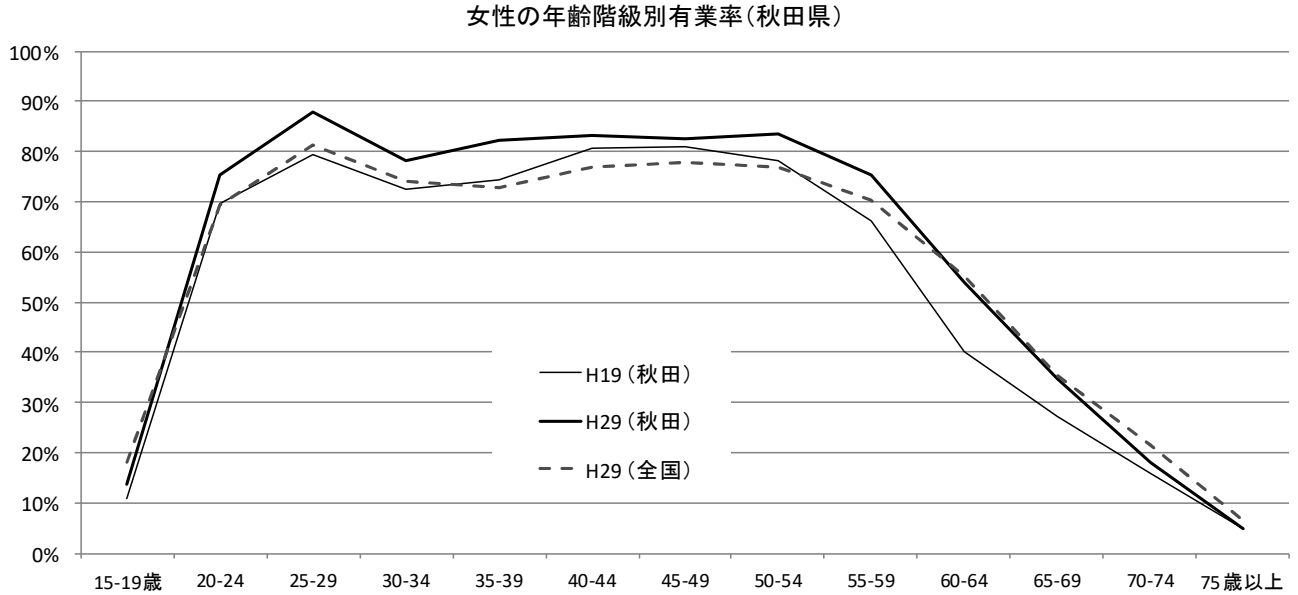
全国のフリーター数は減少傾向ですが相当数存在しており、ニート数は若年労働力人口が減少傾向にあるにも関わらず、高止まりしているため、今後もきめ細かな支援が求められます。

また、本県においては、大学の新規学卒者の卒業後3年以内の離職率が全国平均を上回っていることから、キャリア教育を通じた職業意識の醸成が必要となっています。



#### (4) 女性の就業状況

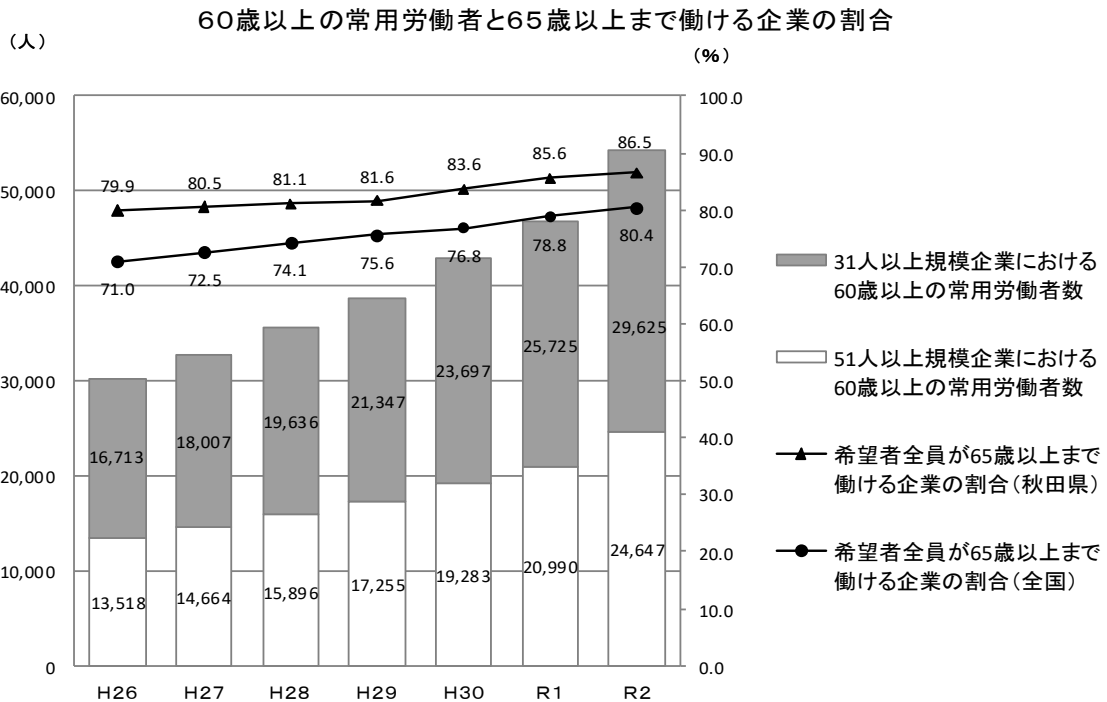
県内の女性の就業状況については、全国平均と比べて20～59歳までの有業率が高いほか、ほぼ全ての年齢階層で有業率が上昇傾向にあり、本県の女性の就業意識が高いことがうかがえます。



総務省「平成19年、29年就業構造基本調査」

#### (5) 高齢者の就業状況

県内の高齢者の就業状況について、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は86.5%であり、全国平均80.4%を大きく上回っており、高齢者の就業機会の拡大が図られているといえます。

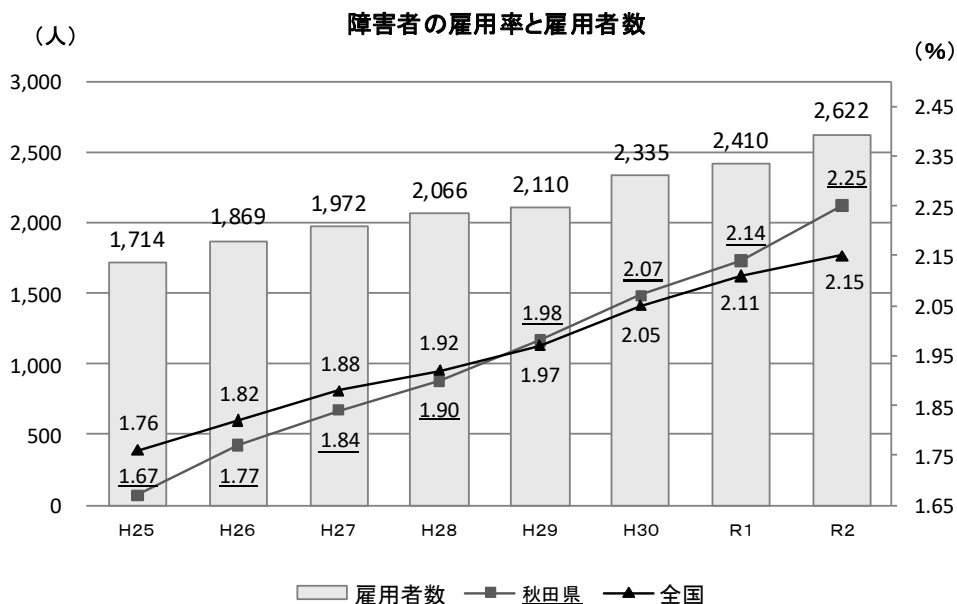


秋田労働局「高齢者の雇用状況」

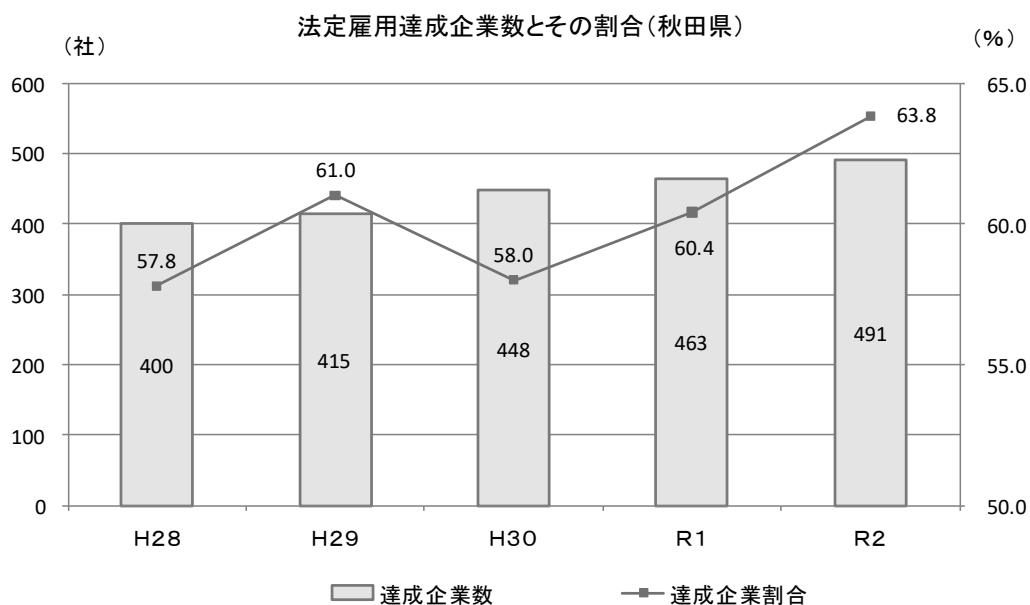
## (6) 障害者の就業状況

障害者の就業状況については、県内の民間企業（50人以上規模の企業）における障害者の雇用率は、令和2年で2.25%（2,622人）と、前年比で0.11ポイント増加し、過去最高となりました。

また、法定雇用率（R2：2.2%）達成企業数は491社で、その割合は63.8%と、前年に比べて28社、3.4ポイント増加しています。



秋田労働局「障害者雇用状況」



秋田労働局「障害者雇用状況」

※障害者雇用促進法では、事業主に対し、常時雇用する従業員的一定割合(法定雇用率R2:2.2%)以上の障害者を雇うことを義務付けています。

### 3 職業能力開発の状況

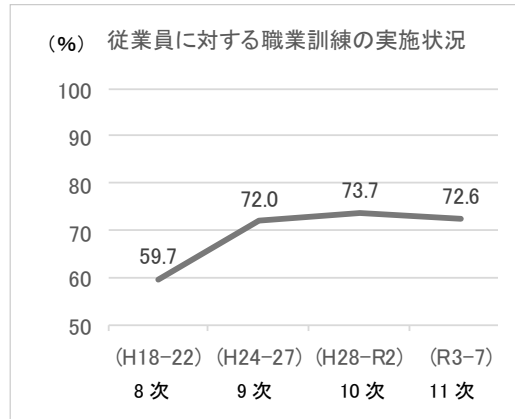
#### (1) 事業所における職業能力開発の状況

県内事業所を対象に、令和2年5月に実施した『職業能力開発に関するアンケート調査結果』によると、従業員に対して職業訓練を実施している事業所は72.6%となっており、第9次計画作成時以降、実施率は横ばいの状況にあります。

内容をみると、基礎的・専門的知識・技能の付与、業務のレベルアップ、資格取得等に関する訓練が多く行われています。(グラフ1)

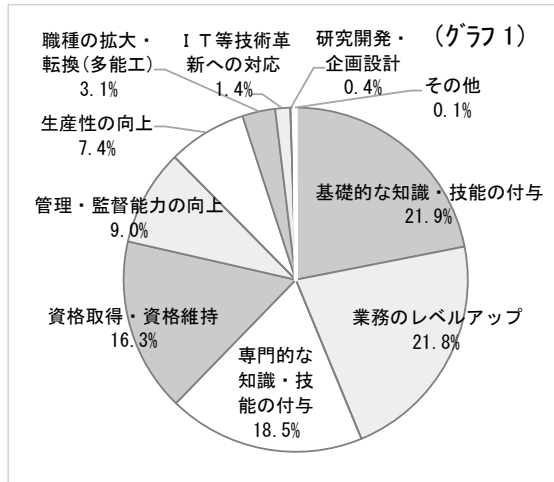
また、従業員に対して職業能力開発を行っていない事業所からの回答では、実施できない理由として、時間や経費の問題、適当な研修や講習がないといった問題のほか、従業員が必要性を感じていないという点も挙げられています。(グラフ2)

一方、高齢化等により技能継承に課題があると回答した事業所は、今後課題が発生すると認識した事業所を合わせると63.7%を占めており(グラフ3)、その対応策として、退職者の再雇用や雇用延長、中途採用者の増員、専門分野の教育訓練の強化などの取組が行われています。(グラフ4)

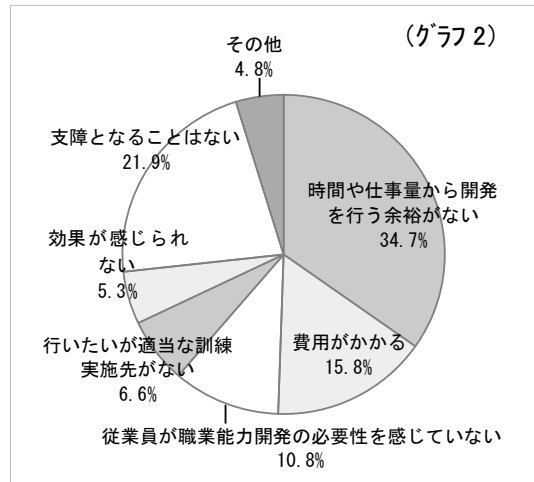


秋田県「職業能力開発に関するアンケート調査」

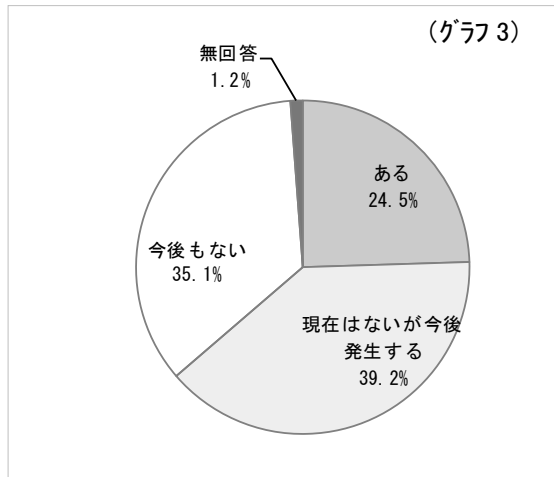
従業員に実施した職業能力開発訓練の内容 (グラフ1)



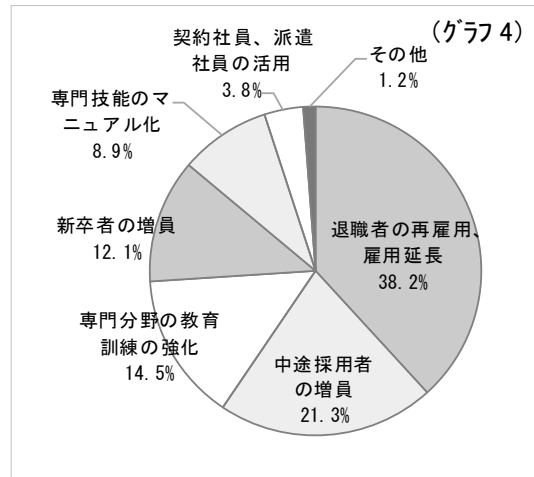
従業員に対する職業訓練に関する課題 (グラフ2)



高齢化等による技能継承の問題 (グラフ3)



技能継承への取組 (グラフ4)



## (2) 公共職業能力開発の状況

県内では公共が行う職業能力開発として、国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が設置する秋田職業能力開発短期大学校、秋田職業能力開発促進センター（ポリテクセンター秋田）のほか、県が設置する技術専門校（鷹巣技術専門校、秋田技術専門校、大曲技術専門校）において、職業能力開発促進法に基づく学卒者（高卒及び中卒）、離職者、在職者を対象とした職業訓練を実施しています。

### ア 国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）における職業訓練

職業能力開発促進法に基づく公共職業訓練のほか、学卒未就職者や長期離職者など、雇用保険を受給できない失業者（特定求職者）に対するセーフティーネットとして、民間教育訓練機関等を活用した求職者支援訓練の認定及び訓練の実施に必要な助言・指導を行っています。

#### ○秋田職業能力開発短期大学校における令和3年度職業訓練実施計画

訓練形態	課程	主な対象者	訓練期間	コース数	定員	訓練内容等
施設内訓練	専門課程	高卒	2年	3	120	生産技術科、電子情報技術科、住居環境科
	専門短期課程	在職者	数日	43	425	製造系分野（設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理）
計				46	545	

#### ○秋田職業能力開発促進センターにおける令和3年度職業訓練実施計画

訓練形態	課程	主な対象者	訓練期間	コース数	定員	訓練内容等
施設内訓練	短期課程	離職者	6月、7月	28	370	テクニカルオペレーション科、金属加工技術科、電気設備技術科、電気設備エンジニア科、ビル管理技術科、住宅リフォームデザイン科、建築CAD施工科
	専門短期課程	在職者	数日	37	370	製造系分野（設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理）
	小計			65	740	
求職者支援訓練	基礎コース	離職者	2～4月		300	就職に必要な基礎的な技能・知識の習得
	実践コース	離職者	2～6月		321	基礎～実践的知識・技能の習得 介護系、情報系、その他（地域ニーズ、成長分野等）
	小計				621	
合計					1,361	

### イ 技術専門校における職業訓練

#### ① 学卒者

新規学卒者を対象に「建築」「機械」「自動車整備」「電気」などものづくり分野の職業訓練を実施しています。

学卒者（高卒及び中卒）を対象とした普通課程の職業訓練の入校率は平成24年度に70%台となって以降低下傾向となり、令和3年度は60.5%となっています。

訓練修了後の就職率は、高い水準で推移しており、令和3年3月修了者のうち就職希望者の就職率は100%、うち県内に就職した割合は89.7%となっています。

#### ② 離職者

離職者、若年者、障害者向けの職業訓練として、パソコン・事務系、医療事務系、介護系、保育系の民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施しています。平成28年度まで実施コース数、受講者数ともに減少していましたが、近年は同水準で推移しています。

③ 在職者

中小企業等の在職者の技能向上と能力開発に向けた職業訓練として、事務・情報系、技術系コースやオーダーメイド型の在職者訓練を実施しており、近年の受講者数は500人前後となっています。

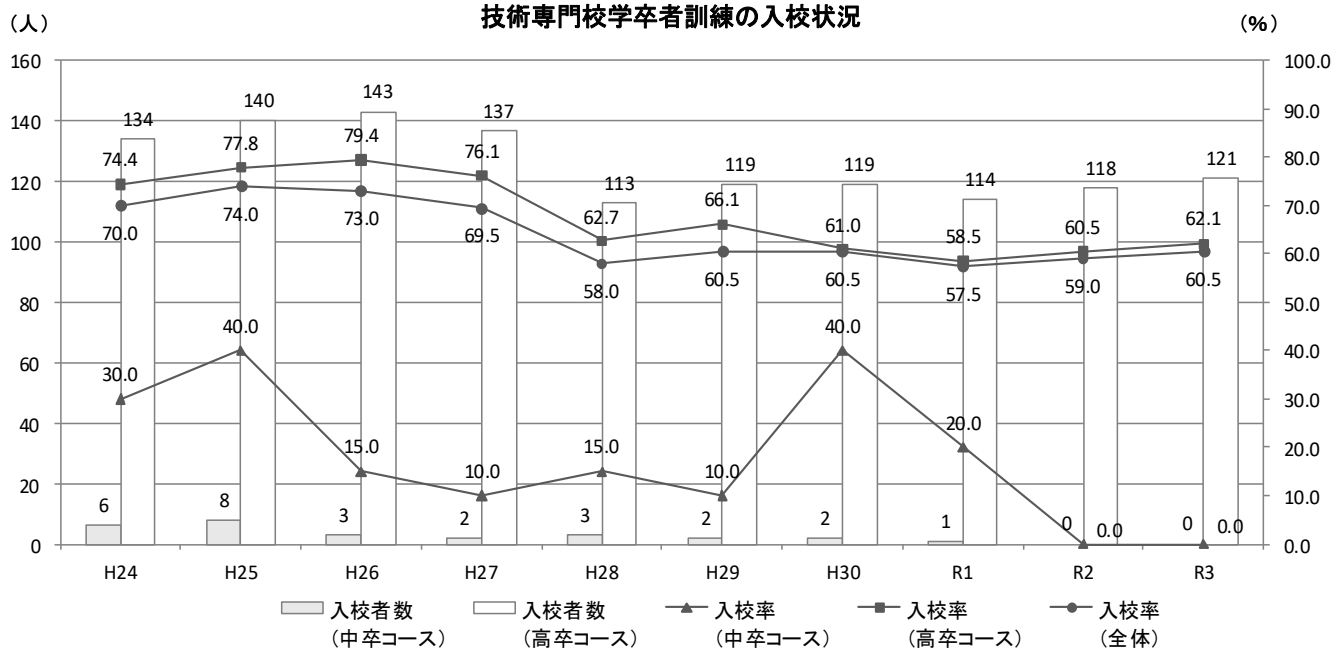
○技術専門校（3校）における令和3年度職業訓練実施計画

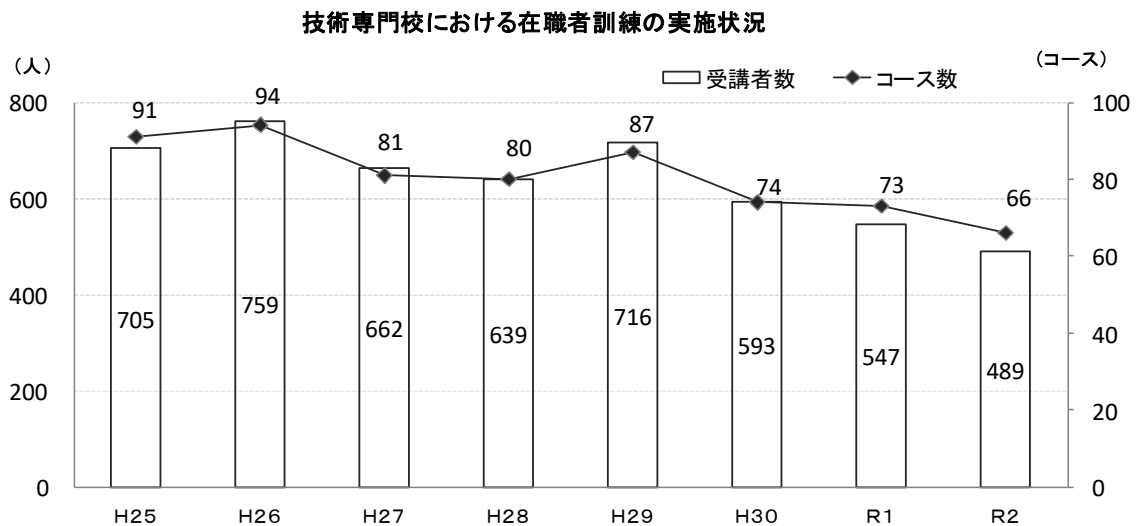
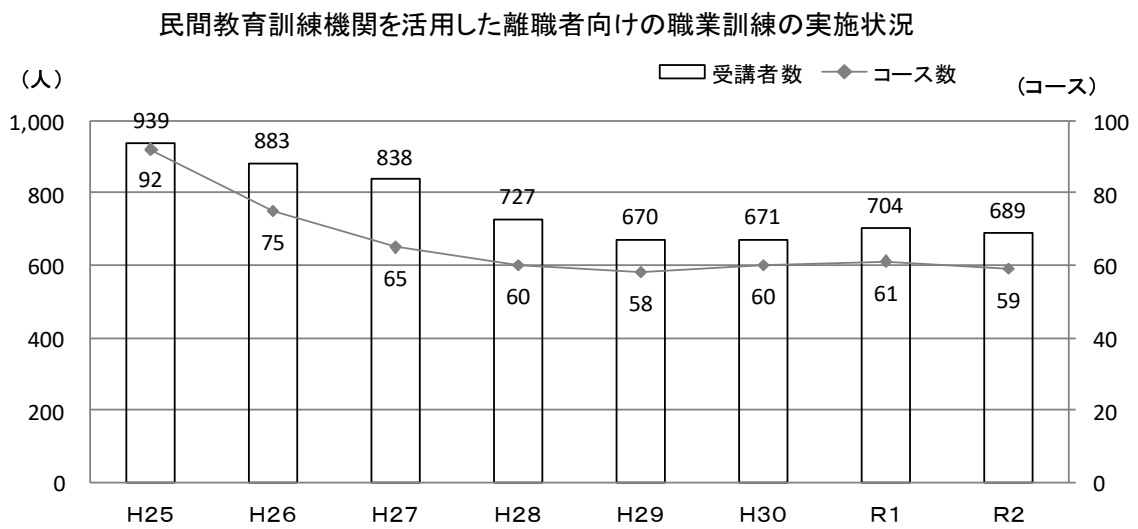
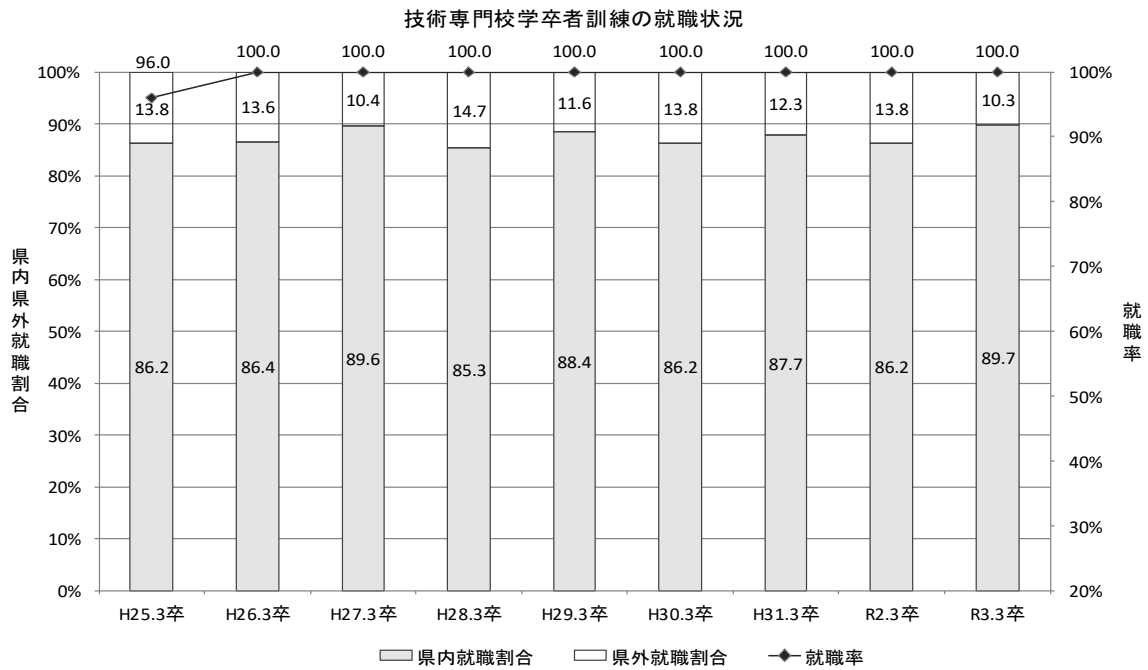
訓練形態	課程	主な対象者	訓練期間	コース数	定員	訓練内容等
施設内訓練	普通課程	高卒、中卒	2年	11	400	(鷹巣校)自動車整備科、住宅建築科、建築工芸科 (秋田校)自動車整備科、オフィスビジネス科、メカトロニクス科、情報システム科 (大曲校)機械システム科、電気システム科、建築施工科、色彩デザイン科
	短期課程	離職者	3~6月	6	80	(鷹巣校)建設機械運転科、建築技術科 (大曲校)金属加工基礎科、電気工事基礎科
		在職者	数日	80	835	(鷹巣校)OA事務科、建築科、建築製図科、溶接科、建設機械運転科ほか (秋田校)自動車整備科、OA事務科、経理事務科、メカトロニクス科、電気工事科、建設機械運転科ほか (大曲校)OA事務科、機械加工科、溶接科、塗装科、電気工事科、建築施工科ほか
	小計			97	1,315	
委託訓練	普通課程	離職者	2年	8	43	事務系、情報系、サービス系、介護・医療・福祉系
	短期課程	離職者	2~6月	62	970	パソコン・事務系、医療事務系、介護系
	小計			70	1,013	
合計				167	2,328	

○令和3年度職業訓練実施計画（対象者別）

	県立	高齢・障害・求職者雇用支援機構立	
	技術専門校(3校)	秋田職業能力開発短期大学校	秋田職業能力開発促進センター
学卒者訓練	普通課程(高卒・中卒、2年間) 11科 200名/1学年定員	専門課程(高卒、2年間) 3科 60名/1学年定員	
離職者訓練	施設内訓練 6コース(3~6月)80名 委託訓練 70コース(2~24月)1,013名		施設内訓練 28コース(6月、7月)370名 求職者支援訓練(2~6月)621名
在職者訓練	80コース(数日)835名	43コース(数日)425名	37コース(数日)370名

技術専門校学卒者訓練の入校状況







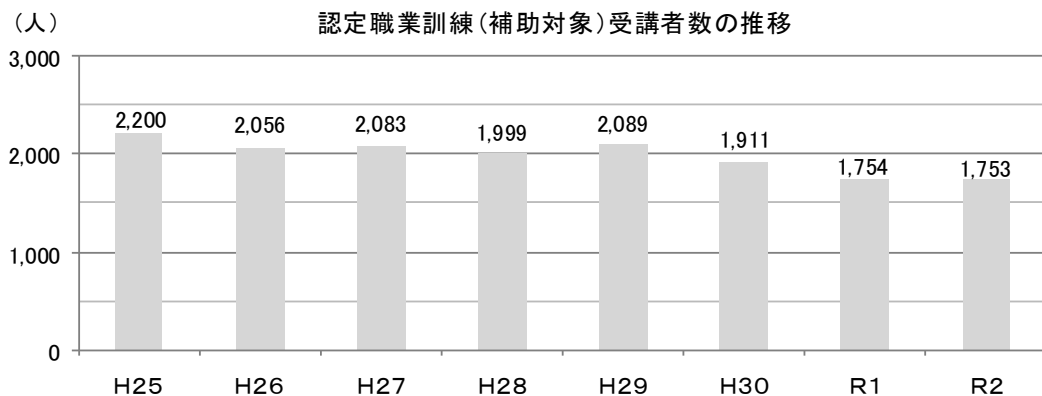
### (3) 民間における職業能力開発の状況

#### ア 認定職業訓練

事業主が行う職業訓練のうち、一定の水準と認められるものについては、知事が認定し、必要な支援を行っています。令和2年度は、11の事業主団体等において労働者に対する職業訓練が行われ、普通課程で35人、短期課程で1,718人が受講しています。平成29年度まで2,000人前後で推移していた受講者数は、ここ数年減少傾向にあります。

認定職業訓練の実施状況（R2補助対象）

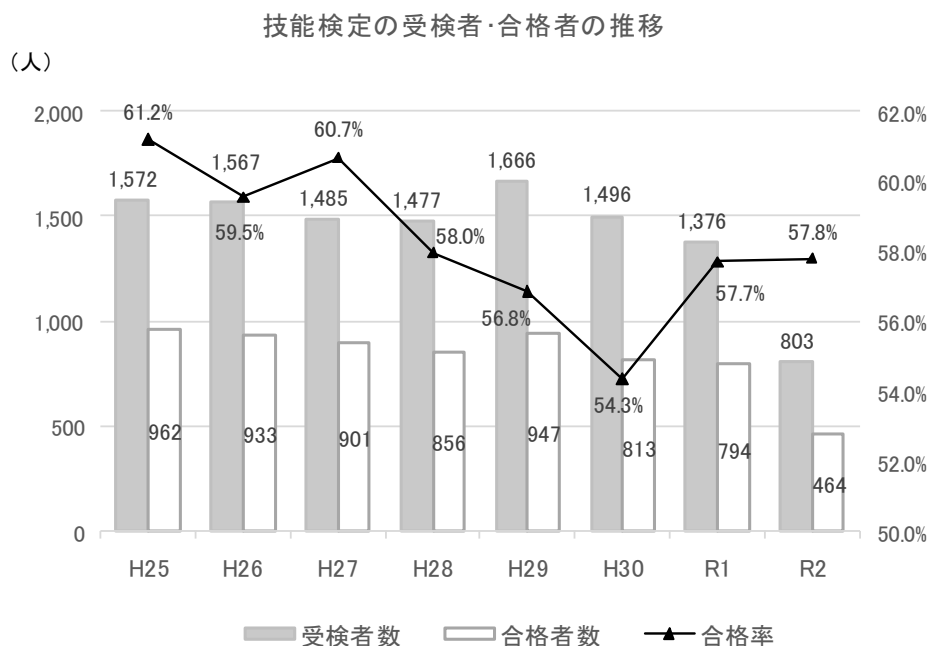
団体名	訓練生数		短期課程
	普通課程		
鹿角地方職業能力開発協会	木造建築科	4	339
	塑性加工科	3	
	インテリアサービス科	1	
大館北鹿職業訓練協会	木造建築科	2	113
北秋田職業訓練協会	木造建築科	4	28
能代職業訓練協会			15
秋田中央職業訓練協会	塑性加工科	2	29
本荘由利職業訓練協会	木造建築科	3	93
大曲仙北職業訓練協会	木造建築科	7	129
	建築塗装科	5	
	建築板金科	4	
横手地方職業能力開発協会			446
秋田県職業能力開発協会			420
株式会社リーディングアクター			53
株式会社エイジェック			53
合計		35	1,718



イ 秋田県職業能力開発協会

秋田県職業能力開発協会では、民間における職業能力開発の指導援助や技能検定業務を行っています。技能検定の受検者数は減少傾向にありますが、合格率は上昇傾向にあります。

また、国からの委託を受け、効果的な技能の継承や後継者の育成を行うため、優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」などを派遣する「若者技能者人材育成支援等事業」を実施しており、派遣実績は平成28年度からの5年間の平均で2,009人日となっています。



※随時分除く。

※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため前期試験を中止。

ものづくりマイスター派遣状況(H28~R2)

	H28	H29	H30	R1	R2	平均
実技指導	1,890	1,440	1,540	1,799	1,061	1,546
企業及び業界団体	72	112	62	291	162	140
高校以上の学校	1,818	1,328	1,478	1,508	899	1,406
ものづくり体験教室等	229	277	587	721	435	450
その他	0	15	34	19	0	14
計(人日)	2,119	1,732	2,161	2,539	1,496	2,009

※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により件数が減少しています。

## 第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

本計画では、職業能力開発をめぐる状況を踏まえ、本県の社会経済が持続して発展するための産業人材の育成・確保と次代を見据えた職業能力開発を推進するため、次の視点から取組を進めていくこととします。

### 基本的な展開・方向性

- 1 秋田の産業を支える人材の育成
- 2 生涯にわたるキャリア形成の支援
- 3 多様な職業訓練による就業・転職支援
- 4 技能の向上・継承と普及・振興

### 1 秋田の産業を支える人材の育成

#### 【現状と課題】

- 人口減少や少子高齢化による労働力不足や市場規模の縮小など、経済成長の停滞や地域経済の活力低下が懸念されます。
- 産業構造のサービス経済化、Society5.0(必要なもの・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かに対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、生き活きと快適に暮らすことのできる社会)の実現に向けた経済・社会の構造改革等に加え、新型コロナウイルス感染症の影響により、社会経済情勢や価値観の急激な変化が生じています。
- 社会全体においてデジタル化が急速に進んでおり、ICT分野及びIoTやAI、ロボット等の先進技術分野は、あらゆる産業においてニーズが高まることが予想されます。
- 社会の変化に対応しながら本県経済が成長していくためには、新しい技術を活用したデジタルトランスフォーメーションの推進とそれらを担う人材の育成が求められています。

#### (1) IoTやAI等の先進技術に対応できる人材の育成

##### 【方向性】

本県では、農林水産業や製造業の一部を除き、全国平均と比べ付加価値額や賃金水準が低い状況となっています。今後一層生産年齢人口の減少が進行する中で、生産性向上を図り付加価値額を増加させるには、広範な産業分野において先進技術の活用による新たな製品・サービスの創出を進める必要があり、そうした社会のニーズに対応できる人材の確保・育成を進めていきます。

##### 【基本的施策】

- ① 技術専門校の施設内訓練においては、可能な限りICT活用スキルやICTリテラシーを組み込んだ職業訓練を実施します。
- ② IoTやAI、ロボット等の先進技術分野の基礎知識をカリキュラムに取り入れるなど、訓練内容の充実を図ります。

- ③ コンピュータネットワークの知識やインターネット活用のほか、ホームページ作成やウェブデザイン関連のカリキュラムを取り入れ、デジタル技術を活用できる人材の育成に努めます。

## (2) 「新たな日常」に対応した職業訓練の実施

### 【方向性】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、「新たな日常」のもとでテレワークなどの導入やビジネスのオンライン化が加速するなど、労働者の働き方は大きく変化・多様化しており、こうした社会全体の変化に対応できる人材を育成するための職業訓練を実施します。

### 【基本的施策】

- ① 技術専門校において、オンライン化に対応した環境及び設備整備を行い、施設内訓練においてオンライン等を活用した訓練を実施します。
- ② 地域の企業に対し、テレワーク導入講習等の在職者訓練を通して、「新たな日常」に対応した多様な働き方を推進します。

## (3) 技術専門校が行う普通課程訓練等の見直し

### 【方向性】

少子高齢化の進行や若者の技能職離れなどにより、技術専門校普通課程の入校率は年々低下しています。一方で、労働者の職業人生の長期化により求められる能力も変化しており、働き方の多様化やデジタル化の進展等に対応できる人材を育成するため、労働者の学び直しによるスキルアップへの支援を強化する必要があります。企業や求職者のニーズに即した多様な訓練機会を確保するため、技術専門校が行う普通課程・短期課程の職業訓練体制の見直しを図ります。

### 【基本的施策】

- ① 産業構造の変化や求職者及び企業のニーズに対応するため、訓練課程の見直しを行い、新規学卒者をはじめ離職者等を対象に、多様な訓練機会を提供するほか、近年の定員充足状況等を踏まえ、各科の定員等訓練体制を見直します。
- ② 今後成長が見込まれる分野で活躍できる人材を育成するため、訓練内容の拡充に向けて、訓練環境や設備の整備等について検討します。
- ③ 地域に開かれた職業能力開発施設としての役割・機能を発揮できるよう、関係機関との連携を図ります。

一 技術専門校が行う普通課程訓練等の見直しの詳細 一

1 設置コースの内容と定員の変更

地域の企業ニーズに対応し、中学校卒業者を含む若年者から中堅まで、幅広い世代の求職者への早期就労支援を実施するため、訓練基準や訓練課程を見直します。

訓練課程	対象者	平成 30～令和 3 年度定員		令和 4 年度定 員 (案)	
普通課程	中卒以上	1 科	5 人	—	—
	高卒以上	10 科	195 人	10 科	155 人
短期課程	離転職者	1 科	40 人	3 科	60 人
	若年者及び 離転職者	—		1 科	10 人
	合 計	12 科	240 人	14 科	225 人

※普通課程は2年課程とする。(記載は1学年分の定員)

2 鷹巣技術専門校の訓練課程に関する事項

① 自動車整備科

期間	定員	平成 2 8 年度				平成 2 9 年度				平成 3 0 年度				令和元年度				令和 2 年度			
		応募者数	入校者数	充足率 (%)	就職率 (%)	応募者数	入校者数	充足率 (%)	就職率 (%)	応募者数	入校者数	充足率 (%)	就職率 (%)	応募者数	入校者数	充足率 (%)	就職率 (%)	応募者数	入校者数	充足率 (%)	就職率 (%)
2 年	20	20	20	100	100	9	8	40	100	15	15	75	100	8	8	40	100	12	9	45	100

人口減少及び少子高齢化の影響により、応募者は年々減少傾向にあるため、定員数を適正な状態に変更した上で、関連団体等と連携しながら、入校生の確保と訓練内容の拡充を図ります。

従来型の自動車整備の訓練に加え、自動運転車や電子制御装置の点検整備に関する訓練を導入し、時代が求める技術者を養成します。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2 年
定員	2 0 名 / 学年 ⇒ 1 5 名 / 学年
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・二級ガソリン、ジーゼル自動車整備士の資格取得を第 1 目標として訓練の充実を図ります。</li> <li>・センシング技術と I o T、A I を組み合わせた自動運転車に対応した訓練を追加します。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・二級ガソリン自動車整備士、二級ジーゼル自動車整備士</li> <li>・損害保険募集人資格</li> <li>・ガス溶接技能講習修了証</li> <li>・電気自動車等の整備業務に係る特別教育修了証</li> </ul>

② 建築工芸科

( )内は中学校卒業者

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度				
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	
2年	20	3(0)	3(0)	15	100	4(2)	2(1)	10	100													

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度				
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	
2年	5									2(2)	2(2)	40	100	1(1)	1(1)	20	100	1(1)	0	0	-	

県内で唯一、中学校卒業者を対象とした訓練を実施していますが、高等学校への進学率が非常に高い水準にある中、応募者は減少し、令和2年度は入校生が0人となっています。

しかし、人手不足分野である建設関連職種は、有効求人倍率も高止まりの状態にあることから、若年者のみではなく離転職者も入校可能な短期課程へ移行し、幅広い求職者に対応できる訓練科として再編成します。

科名	建築工芸科 ⇒ 木造建築科
課程と対象者	普通課程 若年者(中卒以上) ⇒ 短期課程 若年者及び離転職者
訓練期間	2年間 ⇒ 1年間
定員	5名 ⇒ 10名
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>木造建築に関する基本的知識と、手工具による木材加工技術の習得を目指した訓練を実施します。</li> <li>内装(壁紙)や防水などメンテナンスに関する訓練を追加します。</li> </ul>
資格取得目標 (18歳以上に限る)	<ul style="list-style-type: none"> <li>小型車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)の運転の業務に係る特別教育修了証</li> <li>足場の組立て等の作業に係る特別教育修了証</li> <li>フルハーネス型墜落制止用器具を用いて行う作業に係る特別教育修了証</li> <li>丸のこ等取扱作業従事者安全衛生教育修了証</li> </ul>

③ 住宅建築科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	15									3	3	20	-	5	5	33.3	100	3	2	13.3	100

平成30年度に、木造建築に関する大工技能者の育成を目的に新設しましたが、入校対象となる地域の生徒数の減少により、入校率は30%以下となっています。

県内の建築関連業者が求める若手・中堅職人の養成を継続するため、定員数を適正な状態に変更した上で、建築現場が求める技能の習得や資格の取得に向けて、訓練内容を拡充します。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年間

定員	15名/学年 ⇒ 10名/学年
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本となる手刻み加工の技術習得を中心とする訓練とともに、木工機械などの電動工具使用法について内容の充実を図ります。</li> <li>・スマートハウス及びI o T住宅に対応した訓練を拡充します。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能検定2級（建築大工「大工工事作業」）</li> <li>・玉掛け技能講習修了証</li> <li>・小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の運転の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・自由研削といしの取替え等の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・足場の組立て等の作業に係る特別教育修了証</li> <li>・フルハーネス型墜落制止用器具を用いて行う作業に係る特別教育修了証</li> <li>・丸のこ等取扱作業従事者安全衛生教育修了証</li> </ul>

#### ④ 建設機械運転科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
6か月	20	13	13	65	92.3	15	15	75	100	15	14	70	78.6	22	20	100	85.0	14	14	70	69.2
6か月	20	15	13	65	84.6	16	16	80	81.2	16	16	80	87.5	14	14	70	78.6	11	11	55	100

建設業における建設機械オペレータ等を養成する訓練科で、離転職者を対象としており、一定の入校率を保持しています。

一方、建設機械オペレータ等にも、ICT（建設・土木工事に関する情報通信技術）等に対応できるスキルが求められており、目標とする資格取得や訓練時間数の設定等について、産業界のニーズに応えるよう、訓練内容を拡充します。

課程と対象者	短期課程離転職者等
訓練期間	6か月
定員	20名/期 ※年間2期
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得に必要な技能の習得に関する訓練を拡充します。</li> <li>・ドローンによる測量データの収集やパソコンアプリによる取り込み、集計の基礎的知識について訓練内容を追加します。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・移動式クレーン運転士免許</li> <li>・大型特殊自動車運転免許</li> <li>・車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習修了証</li> <li>・車両系建設機械（解体用）運転技能講習修了証</li> <li>・不整地運搬車運転技能講習修了証</li> <li>・玉掛け技能講習修了証</li> <li>・フォークリフト運転技能講習修了証</li> <li>・アーク溶接等の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・クレーン運転の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・フルハーネス型墜落制止用器具を用いて行う作業に係る特別教育修了証</li> </ul>

### 3 秋田技術専門校の訓練課程に関する事項

#### ① 自動車整備科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	20	40	20	100	100	20	19	95	100	28	20	100	100	22	19	95	100	28	16	80	100

毎年定員を上回る応募者数となっており、今後も地域ニーズに応える訓練科として、訓練内容を見直しつつ入校生の確保に努めていきます。

従来型の自動車整備の訓練に加え、自動運転車や電子制御装置の点検整備に関する訓練を導入し、時代が求める技術者を養成します。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名/学年
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・二級ガソリン、ジーゼル自動車整備士の資格取得を第1目標として訓練の充実を図ります。</li> <li>・センシング技術とI o T、A Iを組み合わせた自動運転車に対応した訓練を追加します。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・二級ガソリン自動車整備士、二級ジーゼル自動車整備士</li> <li>・損害保険募集人資格</li> <li>・ガス溶接技能講習修了証</li> <li>・電気自動車等の整備業務に係る特別教育修了証</li> </ul>

#### ② オフィスビジネス科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	20	33	19	95	100	21	19	95	100	26	20	100	100	17	17	85	100	14	15	75	100

簿記やパソコン操作技術など一般事務に必要なスキルと、ビジネスマナーなど社会人の基礎となる知識を習得し、即戦力となる人材の育成を目指していますが、近年事務系の職種におけるニーズが多様化し、求められるスキルも高くなっています。

企業側では、簿記やビジネスマナーに加え、デジタル技術やネットワークシステムを活用できる人材を求める傾向があるため、これまでの事務系主体の訓練を見直し、ICTに関する訓練を拡充します。

科名	オフィスビジネス科 ⇒ ICTビジネス科
課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名/学年



カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得目標を見直した上で、訓練生の合格率の向上を目指し、訓練内容の充実を図ります。</li> <li>ウェブページ作成、ICTリテラシー、ICTツール活用法などの訓練を追加します。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>日商簿記検定3級</li> <li>日商PC検定（文書作成）3級</li> <li>日商PC検定（データ活用）3級</li> <li>日商PC検定（プレゼン資料作成）3級</li> <li>実技協秘書技能検定2・3級</li> <li>国土交通省認定建設業経理士2級</li> <li>ホームページ作成検定2級</li> <li>ウェブデザイン技能検定3級</li> </ul>

### ③ メカトロニクス科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	20	15	12	60	100	16	14	70	100	12	11	55	100	20	20	100	100	17	19	95	100

メカトロニクス技術は、機械・電子・電気・情報など範囲が広く、お互いを関連付けて訓練することにより、幅広い産業分野で活躍することができます。

メカトロニクス技術者は、自動化設備のメンテナンス及び改造業務を行う企業に特に必要とされるため、企業要望の多い産業用ロボットやAI等に関する訓練を拡充します。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名/学年
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業が求職者に求める資格の取得に向け、必要な内容を訓練に盛り込みます。</li> <li>企業の要望の多い分野（産業用ロボット、IoT、AI等先進技術）に関する訓練を拡充します。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能検定2級（機械保全「電気系保全作業」）</li> <li>技能検定3級（機械保全「機械保全作業」）</li> <li>技能検定3級（電子機器組立て「電子機器組立て作業」）</li> <li>第二種電気工事士</li> <li>産業用ロボット（教示・検査）の業務に係る特別教育修了証</li> <li>低圧電気取扱業務に係る特別教育修了証</li> </ul>

④ 情報システム科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	20	22	19	95	100	31	20	100	100	37	20	100	100	35	19	95	100	51	22	110	100

例年、定員を超える応募があり、就職率も高い状態を維持しています。

社会全体のデジタル化の進展に伴い、情報系人材へのニーズは高まっており、求められるスキルも多様化していることから、I o TやA Iに関する知識・技能習得のための訓練を拡充し実施します。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名/学年
カリキュラムのポイント	・システムエンジニア養成の訓練に加え、I o T、A Iに関する知識・技能習得のための訓練を拡充します。
資格取得目標	・情報処理技術者試験（基本情報技術者試験） ・マイクロソフトオフィススペシャリスト（E x c e l）

4 大曲技術専門校の訓練課程に関する事項

① 機械システム科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	20	6	6	30	100	7	7	35	100	1	1	5	100	4	5	25	100	5	6	30	100

企業からの求人は一定数ありますが大幅な定員割れが続いており、入校生確保のためより魅力ある訓練を実施することが必要です。

定員数を適正な状態に変更した上で、機械系の金属加工や溶接など、機械加工・組立等の基礎的訓練を継続しながら、精密加工技術やC A D / C A M及び3 Dプリンタの活用等によるデジタルエンジニアリング分野への対応等を進めます。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名/学年 ⇒ 10名/学年
カリキュラムのポイント	・機械加工・組立、溶接加工等の専門的知識・技術を習得し、即戦力となる実践的技術者を養成します。 ・C A D による機械要素製図、C A M 及び3 D プリンタの活用等により、デジタルエンジニアリング分野に関する技術習得のための訓練を拡充します。
資格取得目標	・技能検定2級（機械加工「普通旋盤作業」） ・技能検定3級（機械保全「機械保全作業」） ・技能検定3級（機械検査「機械検査作業」）

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2次元CAD利用技術者試験</li> <li>・ JIS溶接技術検定</li> <li>・ ガス溶接技能講習修了証</li> <li>・ 産業用ロボット（教示）業務に係る特別教育修了証</li> <li>・ クレーンの運転業務に係る特別教育修了証</li> <li>・ アーク溶接等の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・ 研削といしの取替え等の業務に係る特別教育修了証</li> </ul>
--	---

### ② 電気システム科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	20	4	3	15	100	11	11	55	100	13	13	65	100	7	8	40	100	6	7	35	100

電気工事業界は、顕著な人手不足となっており、若年者の新規就業と人材育成が求められていますが、入校率は減少傾向です。

電気工事技術者は、各産業において継続的なニーズが見込まれるため、定員数を適正な状態に変更した上で、現在目標としている資格取得に加え、企業の求める施工管理分野及びデジタル通信に関して、より専門的な訓練を実施します。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名/学年 ⇒ 10名/学年
カリキュラムのポイント	・ 電気に関する知識、電気工事に関する技術を習得するほか、再生可能エネルギー分野の基礎、LED、施工管理、デジタル通信等の内容を含む訓練を実施します。
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第一種、第二種電気工事士</li> <li>・ 2級電気工事施工管理技士補（第一次検定）</li> <li>・ 消防設備士（甲種4類）</li> <li>・ 工事担任者（第一級・第二級デジタル通信）</li> <li>・ 高所作業車の運転の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・ 自由研削といしの取替え等の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・ 低圧電気取扱の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・ フルハーネス型墜落制止用器具を用いて行う作業に係る特別教育修了証</li> </ul>

### ③ 建築施工科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	20	11	9	45	100	13	11	55	100	13	13	65	100	4	4	20	100	19	18	90	100

例年平均して5割以上の入校率となっており、訓練生の多くは大工技能者として就職しますが、建築技術者（監督や設計）としての就職希望者も多くなっています。

定員数を適正な状態に変更した上で、企業からのニーズ等を踏まえ、大工技能者に求められる電動工具などの取扱いに関する訓練を拡充するとともに、建築技術者に求められるスマートハウス等住宅設備に関する内容を追加するなど、訓練内容の拡充を図ります。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名/学年 ⇒ 15名/学年
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大工技能者及び建築技術者として必要な施工・管理・設計製図について幅広い内容の訓練を実施します。</li> <li>・スマートハウスやI o T住宅など、進化する住宅設備に対応する知識習得のための訓練を拡充します。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能検定2級（建築大工「大工工事作業」）</li> <li>・小型車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）の運転の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・足場の組立て等の作業に係る特別教育修了証</li> <li>・自由研削といしの取替え等の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・高所作業車の運転業務に係る特別教育修了証</li> <li>・フルハーネス型墜落制止用器具を用いて行う作業に係る特別教育修了証</li> <li>・丸のこ等取扱作業従事者安全衛生教育修了証</li> </ul>

#### ④ 色彩デザイン科

期間	定員	平成28年度				平成29年度				平成30年度				令和元年度				令和2年度			
		応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)	応募者数	入校者数	充足率(%)	就職率(%)
2年	20	4	4	20	100	11	10	50	100	5	3	15	100	9	9	45	100	4	4	20	100

塗装（建築、金属、自動車板金）、木工、グラフィックデザイン等多岐にわたる訓練を実施しており、様々なスキルを身につけられる訓練内容となっていますが、応募者数には波があるため、継続して確保できるよう、訓練内容の充実を図る必要があります。

定員数を適正な状態に変更した上で、基本的技術を習得する訓練を継続しつつ、需要の見込まれるITデザイン系に関する訓練を拡充します。

課程と対象者	普通課程高卒以上
訓練期間	2年
定員	20名/学年 ⇒ 15名/学年
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練生の就職希望職種の専門性が高められるよう、訓練内容の充実を図ります。</li> <li>・パソコンを活用したデザイン・配色計画に加え、ウェブコンテンツ及び動画の制作などに関する訓練を追加します。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カラーコーディネーター検定試験（スタンダードクラス）</li> <li>・危険物取扱者乙種4類</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ガス溶接技能講習修了証</li> <li>・アーク溶接等の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・自由研削といしの取替え等の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・高所作業車の運転の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・足場の組立て等の作業に係る特別教育修了証</li> <li>・フルハーネス型墜落制止用器具を用いて行う作業に係る特別教育修了証</li> </ul>
--	--

⑤ 第二種電気工事士等資格取得応援科

電気工事業界は、顕著な人手不足となっているとともに、電気工事技術者は各産業で継続的なニーズが見込まれることから、新たに離職者向けの短期課程訓練を創設します。

課程と対象者	短期課程離職者等
訓練期間	6か月
定員	10名
カリキュラムのポイント	・電気と電気工事に関する基礎的知識・技術を習得するほか、将来的に第二種電気工事士の資格取得を目標とし、関連分野へ就職することを視野に入れた訓練内容とします。
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第二種電気工事士</li> <li>・高所作業車の運転の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・自由研削といしの取替え等の業務に係る特別教育修了証</li> <li>・低圧電気取扱の業務に係る特別教育修了証</li> </ul>

⑥ NCオペレータ養成科

金属加工業界では、一定の人材育成ニーズがあり、特にNC工作機械等の操作技術者が求められていることから、新たに離職者向けの短期課程訓練を創設します。

課程と対象者	短期課程離職者等
訓練期間	6か月
定員	10名
カリキュラムのポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機械製図や加工に関する基礎知識を習得し、NC工作機械の操作法を習得します。</li> <li>・NC工作機械に関する3級技能検定レベルの技能習得を目標とし、関連分野へ就職することを視野に入れた訓練内容とします。</li> </ul>
資格取得目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能検定3級（機械検査「機械検査作業」）</li> <li>・研削といしの取替え等の業務に係る特別教育修了証</li> </ul>

## 2 生涯にわたるキャリア形成の支援

### 【現状と課題】

- 若者の技能職離れや熟練技能者の高齢化等により、ものづくり産業における人材育成は急務となっています。
- 時間的制約や人手不足等が要因で、多くの企業が社内における人材育成に苦慮している現状にあります。
- 職業人生の長期化に応じた継続的な学びを推進するため、労働者が若年段階から主体的にキャリア形成を進められる環境整備が必要となっています。
- 労働者に求められる能力も変化しており、時代のニーズに即したスキルアップを図る必要があります。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により雇用の見通しが不透明な状況において、労働者が主体的に能力を高めていくための環境整備や支援が必要となっています。

### (1) 地域ニーズに応える産業人材の育成強化

#### 【方向性】

技術専門校が地域に開かれた職業能力開発の中核施設としての役割・機能を発揮できるよう、指導体制の充実を図るとともに、関係機関と連携し地域ニーズの把握に努めます。

また、企業における職業能力開発の取組を促進し、労働者の学び直しによるスキルアップが図られるよう、技術専門校での在職者向けの職業訓練の充実や事業主団体等が実施する認定職業訓練への支援を実施します。

#### 【基本的施策】

- ① 地域職業能力開発運営協議会等の開催を通して、地域の産業人材ニーズの把握に努め、技術専門校が実施する職業訓練に反映させます。
- ② 技術専門校において、地域企業や地場産業のニーズに対応した、技術・技能・知識のレベルアップを図る在職者向けの訓練のメニュー拡充や利便性向上に取り組むほか、企業と連携したオーダーメイド型訓練の拡充を図るなど、在職者の学び直しを促進します。
- ③ 業務に必要な技術・技能・知識のレベルアップを図り、技術者・技能者の確保育成を推進する認定職業訓練については、建設業等の人手不足分野等への人材確保の観点からも、引き続き訓練を実施する事業主団体等に対する支援を行います。

### (2) 労働者の主体的なキャリア形成の支援

#### 【方向性】

長期化・多様化する職業人生において、ライフステージに応じて労働者自らが主体的にキャリア形成に取り組めるよう、国、事業主等の関係機関と連携しながら支援していきます。

#### 【基本的施策】

- ① 技術専門校において、企業や労働者等を対象に、ものづくりの技術・技能や在職者向けの職業訓練、国の教育訓練給付などの職業能力開発に関する各種支援制度等の情報提供・相談を実施します。
- ② 技術専門校の訓練生に対し、ジョブ・カードの作成やキャリアコンサルティングを通じたキャリア形成支援、関連企業におけるインターンシップの実施、就職後のフォローアップ

- プなど、職業意識の醸成や職場定着に向けたきめ細かな支援を行います。
- ③ 離職者訓練において、ジョブ・カードやキャリアコンサルティングによる受講者の適性や能力等の把握を行い、効果的な就職活動の実施と早期就職に繋がります。
  - ④ 労働者の主体的なキャリア形成に繋がるよう、キャリア形成サポートセンターによるキャリアコンサルティング等について周知します。
  - ⑤ 在職者のキャリア形成を支援するため、労働局等と連携して人材開発支援助成金等各種支援制度に関する情報提供を行います。
  - ⑥ 秋田県職業能力開発協会と連携し、技能・技術習得や職業能力評価としての技能検定等に関する情報提供を行い、受検の促進を図ります。
  - ⑦ 企業内の職業能力開発計画の策定等を行う職業能力開発推進者の配置促進について周知を図るほか、労働者の職業能力開発やセルフ・キャリアドック制度について周知し、公共職業訓練施設を活用したオーダーメイド型訓練、技能検定などに意欲的に取り組む企業を支援します。
  - ⑧ 出産、育児、介護など労働者のライフステージに応じた切れ目のないキャリア形成を支援するため、オンライン等を活用した在職者訓練を実施します。

### 3 多様な職業訓練による就業・転職支援

#### 【現状と課題】

- 新型コロナウイルスの影響等による離職者の再就職を促進するため、求人ニーズに対応した訓練メニューや訓練の質の充実が求められています。
- コロナ禍における社会の急速なデジタル化や産業構造の変化に対応した訓練を実施する必要があります。
- 人手不足が深刻な介護・福祉や建設分野で活躍できる人材を育成するための職業訓練を実施することが必要です。
- 生産年齢人口の大幅な減少と高齢者人口の増加が見込まれる中、長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、女性、高齢者等の多様な人材が、意欲と能力を発揮して働くことができるよう、必要な技能を習得するための職業訓練が求められています。
- 本県の障害者雇用率は、令和2年度に初めて法定雇用率を上回りましたが、障害者一人ひとりの希望や能力、障害特性等に応じた就職が実現できるよう、多様な訓練機会を提供することが必要です。

#### (1) 個々の特性やニーズに応じた多様な職業訓練の実施

##### 【方向性】

離職者の就業ニーズに対応するため、多様な職業能力開発機会を提供するとともに、関係機関と連携し、離職者個々の特性に合わせた効果的な訓練を実施するなど、職業訓練の充実を図ります。

##### 【基本的施策】

- ① 技術専門学校において離職者等を対象とした短期課程の職業訓練科目を拡充します。
- ② 介護・福祉などの人手不足分野に関する職業訓練において、職場実習等の実施により雇用に繋がる実践的な訓練を行います。
- ③ 女性や高齢者、学卒未就職者など求職者の特性に合わせた訓練機会を提供するため、労働局等と連携し、各種支援制度の情報提供を行うことにより、訓練の受講促進を図ります。
- ④ 民間教育訓練機関等による職場実習を活用した職業訓練の実施により、若年者や障害者の就業の促進と職場定着を図ります。
- ⑤ テレワークによる就業等にも対応できるよう、職業訓練にICTリテラシー等に関する内容を付加し、就職機会の拡大を図ります。
- ⑥ 子育て中の離職者等の受講を促進するため、託児サービス付きなどの職業訓練を実施します。
- ⑦ 職業訓練受講者一人ひとりの特性等に応じ、キャリアコンサルタント等による就職支援を実施します。

#### (2) 成長分野等への就業を支援するための職業訓練の充実

##### 【方向性】

成長が見込まれるICTや再生可能エネルギー分野、人手不足が深刻な建設分野等、企業や地域等の人材ニーズに応じた多様な訓練コースを設定するなど、職業訓練の充実を図るとともに、公共職業安定所や民間教育訓練機関等の関係機関と連携した就職支援を実施し、早



期の再就職を一層促進します。

#### 【基本的施策】

- ① あらゆる産業においてニーズが高まることが予想されるAIやIoTなどの先進技術を活用できる人材や、成長が見込まれる再生可能エネルギー分野等を担う人材の育成に向けたカリキュラムを取り入れるなど、訓練内容の充実を図ります。
- ② 民間教育訓練機関等を活用し、離職者等を対象に、介護・福祉、建設など人手不足分野における求人・求職ニーズ等を踏まえた職業訓練を実施するほか、経験や就業形態も考慮しながら多様な訓練コースの設定を行います。
- ③ 離職者等職業訓練受講者に対して、公共職業安定所や民間教育訓練機関等と連携し、求職ニーズ等に応じた求人情報の提供等を行います。
- ④ 公共職業安定所と連携し、地域内企業等の最新の求人ニーズの把握に努め、民間教育訓練機関等に対する情報提供を積極的に行うほか、就職に向けた支援を行います。

### (3) 民間教育訓練機関等との連携による資格取得の支援

#### 【方向性】

正社員就職を希望する離職者等が、企業が求める国家資格等の高い職業能力を習得し、安定した雇用環境への転換を図れるよう支援します。

#### 【基本的施策】

- ① これまで職業能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、民間教育訓練機関等が実施する国家資格の取得等を目指す長期間の訓練コースを設定し、正社員就職の実現を支援します。
- ② 介護・福祉など人手不足分野における職業訓練を実施するほか、民間教育訓練機関等による求人・求職ニーズ等を踏まえた多様な訓練コースを設定し、正社員就職に優位な職業訓練の実施を推進します。
- ③ 就職活動を効果的に行うためジョブ・カードやキャリアコンサルティングを通じて受講者の適性や能力等の把握を行い、早期の就職に繋がります。
- ④ 民間教育訓練機関等が職業訓練の運営に必要な知識及び技能を習得するため、国の職業訓練サービスガイドラインの活用や研修受講を奨励します。

## 4 技能の向上・継承と普及・振興

### 【現状と課題】

- 本県が持続的な経済成長を実現するためには、本県産業を担う高度な技能労働者の育成が不可欠です。
- 少子高齢化が進行する中、若年技能者の減少及び熟練技能者の高齢化が課題となっており、今後の県内産業の競争力維持に影響を及ぼすことも懸念されるため、技術や技能の継承のほか、後継者の育成が急務となっています。
- 技能労働者の社会的地位の向上を図るため、技能の振興と技能尊重の気運醸成を図る必要があります。
- ものづくり人材を確保するため、若年層が技能への関心を高める機会を増やすことも重要であり、学校等のキャリア教育と積極的に連携していく必要があります。

### (1) 技能検定制度の普及と熟練技能の継承

#### 【方向性】

職業能力評価制度である技能検定の一層の普及促進に努めるとともに、全国レベルの技能競技大会への参加支援等により、本県産業を支える労働者の技能水準や社会的地位の向上を図ります。

#### 【基本的施策】

- ① 秋田県職業能力開発協会と連携し、工業高校等の生徒、教員の技能検定受検を促進するとともに、技能検定の着実な実施と普及を図ります。
- ② 国や関係機関等と連携し、中小企業や学校などで若年技能者への実技指導を行う「ものづくりマイスター制度」の周知を図り、効果的な技能の継承や後継者の育成を支援します。
- ③ 従業員の高齢化等による技能継承の問題解消に向け、認定職業訓練や公共職業訓練施設を活用したオーダーメイド型訓練、技能検定などに意欲的に取り組む企業を支援します。
- ④ 若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会等、各種競技大会への参加を目指す選手の育成支援のほか、全国障害者技能競技大会への参加を支援し、積極的な選手派遣を促します。
- ⑤ 国や関係機関等と連携し、ITマスター制度やテックマイスター制度の周知を通じて、若年者のICT人材の育成等を支援します。

### (2) 技能尊重気運の醸成

#### 【方向性】

優秀技能者の表彰や現場における技能士の活躍の場の拡大等により、技能者の社会的評価の向上を図るとともに、ものづくりの素晴らしさや必要性について啓発していきます。

#### 【基本的施策】

- ① 秋田県職業能力開発促進大会を開催し、秋田県優良技能者表彰及び秋田県職業能力開発・技能振興表彰で、技能者や認定職業訓練など技能振興に功労のあった関係者の功績を称えるなど、技能の重要性や必要性の再認識と技能に対する意識の醸成を図ります。

- ② 県の営繕工事において、工事の用途と規模により技能士の配置を必須とし、技能士の活躍の場を広げるなど、技能士の地位の向上を目指します。
- ③ 技術専門校における「テクノスクールフェア」や「オープンキャンパス」等により、ものづくり体験の機会を設け、技能やものづくりの魅力をPRします。

### **(3) 学校教育と連携した職業意識の醸成**

#### **【方向性】**

教育委員会・学校等と連携し学校が進めるキャリア教育において、児童や生徒が技能やものづくりへの関心を高めるための機会を提供し、職業意識の醸成を図ります。

#### **【基本的施策】**

- ① 技術専門校で、学校との連携授業や出前講座、ものづくり教室など、小学校から高校まで各段階に応じた技能やものづくりに触れる機会を提供し、技能に対する意識啓発を図ります。
- ② ものづくりマイスター等による小中高校での実演やものづくり体験を通じて、ものづくりの魅力を発信します。