

第 1 2 次

秋田県職業能力開発計画

－ 地域・企業の持続的な成長を支える産業人材の育成 －

秋 田 県

第 1 2 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）県内の求人・求職の動向	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
（7）外国人の雇用状況	9
3 職業能力開発の状況	10
（1）県内事業所における職業能力開発の状況	10
（2）県内の公共職業能力開発の状況	11
（3）県内の民間における職業能力開発の状況	14

第 3 部 職業能力開発の方向性と主な取組

1 秋田の産業を支える人材の育成	17
（1）成長分野や人手不足分野における人材育成	17
（2）技術専門校の入校生確保に向けた取組の強化	17
ー技術専門校の訓練科の主な見直しについてー	18
2 企業の職業能力開発と個人のキャリア形成への支援	19
（1）地域ニーズに応える産業人材育成への支援	19
（2）労働者の主体的なキャリア形成の支援	19
3 多様な人材の活躍促進に向けた就業支援	20
（1）個々の特性やニーズに応じた多様な職業訓練の実施	20
（2）高等教育機関等との連携による資格取得の支援	20
4 技能の向上・継承と普及・振興	21
（1）技能検定制度の普及と実施体制の充実	21
（2）技能の振興	21
（3）学校教育や地域と連携した職業意識の醸成	21

第 1 2 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11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11次計画(令和3～7年度)では、人口減少・少子高齢化による就業人口の減少に加え、新型コロナウイルス感染症の影響等による産業構造の変化など時代が大きく変化する中、産業を支える人材の育成・確保と時代のニーズに即した職業能力の開発を進めてきました。

この間、我が国経済は緩やかな回復基調となっており、賃上げの動きが見られる一方で、物価高騰や人手不足が常態化しており、コストカット型経済から成長型経済への転換が求められています。また、AI の進化やデジタル化の進展等により産業構造がこれまでにないスピードで変化し、働き方が大きく変化することが見込まれる時代を迎えています。

本県においては、人口減少・少子高齢化が非常に早いペースで進行しており、生産年齢人口が減少する中で、県内企業には従業員のスキル向上やデジタル技術の活用による業務効率化などを通じた一層の生産性向上が求められています。

こうした中、県では、令和8年3月に県政運営の指針となる「秋田県総合計画～秋田再興への第一歩～」を策定し、「寛容・挑戦・安心」の基本理念のもと、「新時代に咲き誇る秋田」の実現を目指し、「県内企業の生産性向上と競争力強化」など8つの政策を推進することとしており、県内企業を支える多様な人材の確保・育成に向け、職業能力開発施策は重要な役割を担っています。

第12次秋田県職業能力開発計画「～地域・企業の持続的な成長を支える産業人材の育成～」は、こうした状況を踏まえ、秋田の産業を支える人材の育成や、企業の職業能力開発と個人のキャリア形成への支援、多様な人材の活躍促進に向けた就業支援など、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12次職業能力開発基本計画」や、「秋田県総合計画～秋田再興への第一歩～」、「秋田県中小企業振興条例」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8年度から令和12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7年には約87万9千人となっています。

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7年には1.94%となるなど、全国最速のペースで人口減少が進行しています。

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（令和5年推計）」によれば、令和32年の本県人口は、約56万人まで減少すると見込まれています。

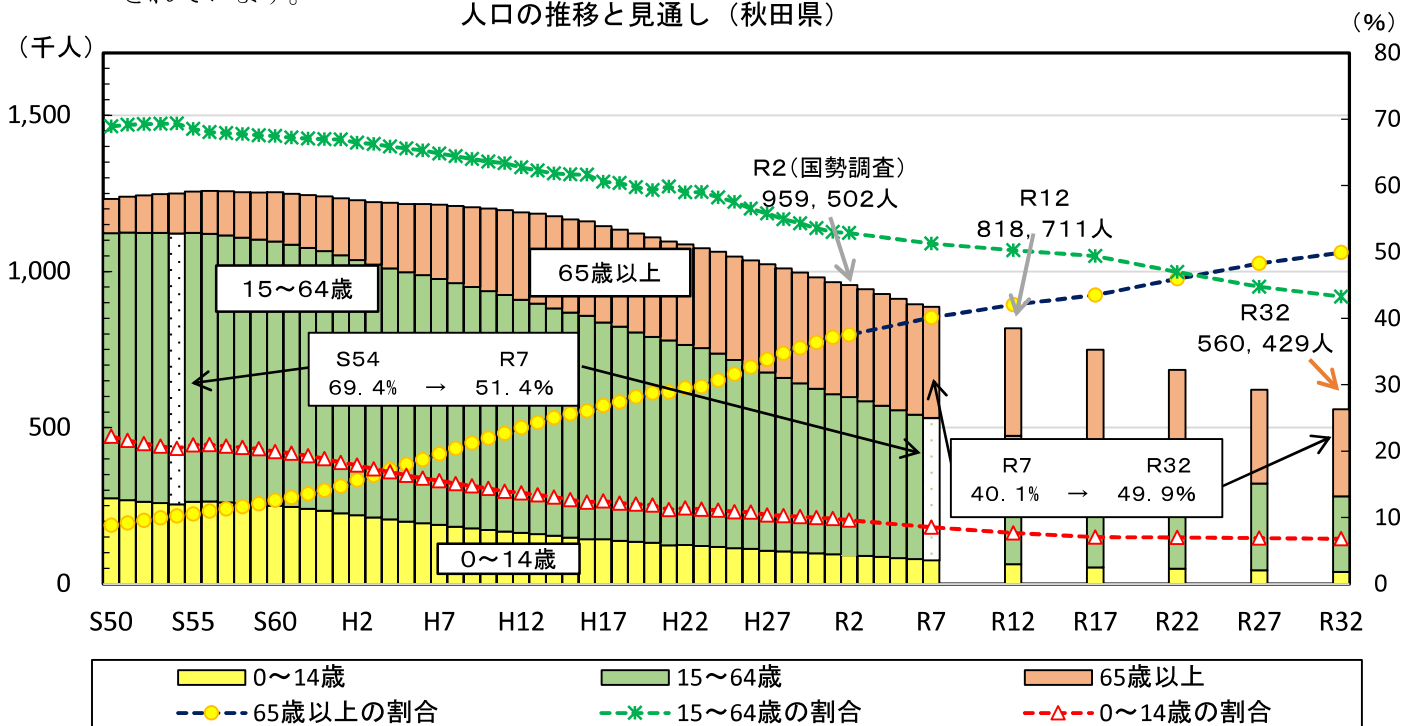
(2) 労働力人口の状況

本県の年齢3区分別の人口を見てみると、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7年には51.4%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7年の40.1%から令和32年には約50%にな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のさらなる深刻化が懸念されています。

人口の推移と見通し（秋田県）

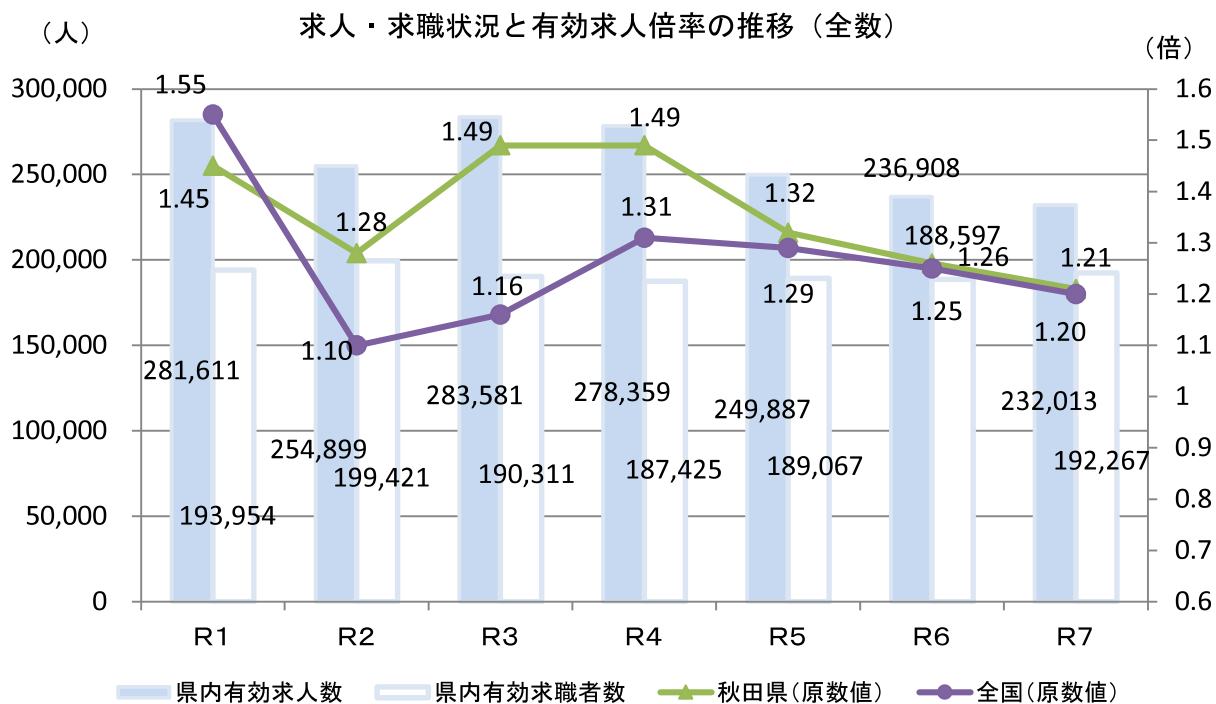


総務省統計局「人口推計」、県・調査統計課「秋田県年齢別人口流動調査」
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」

2 雇用の動向

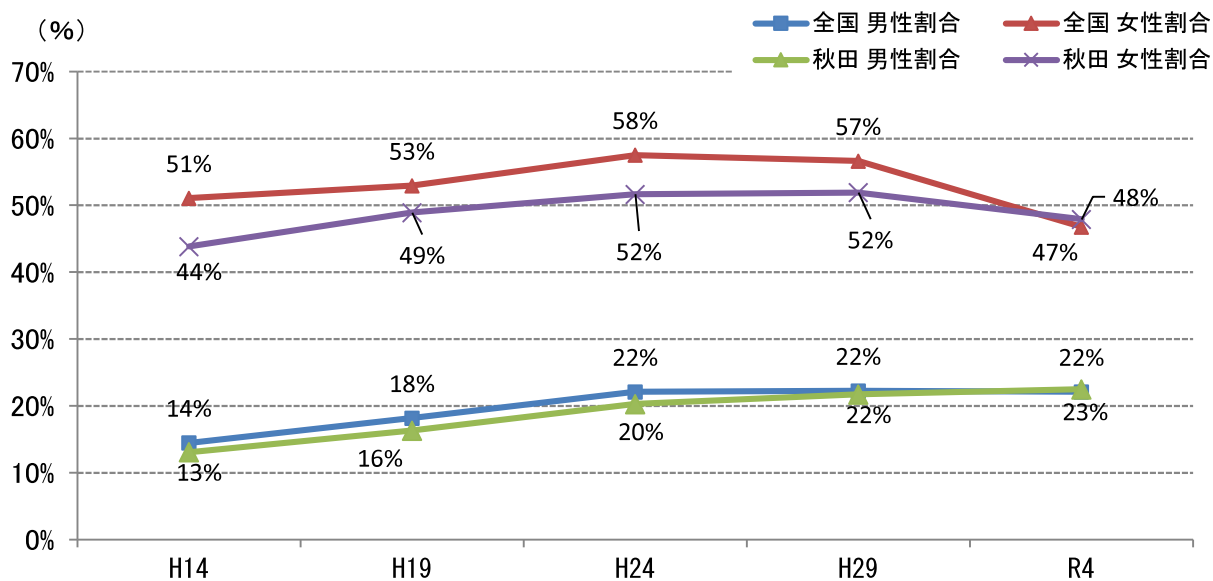
(1) 県内の求人・求職の動向

令和3年に有効求人倍率は回復し、令和4年もその水準を維持していました。その後令和5年は下降し、以降は全国の有効求人倍率値とほぼ同じ水準で推移しています。

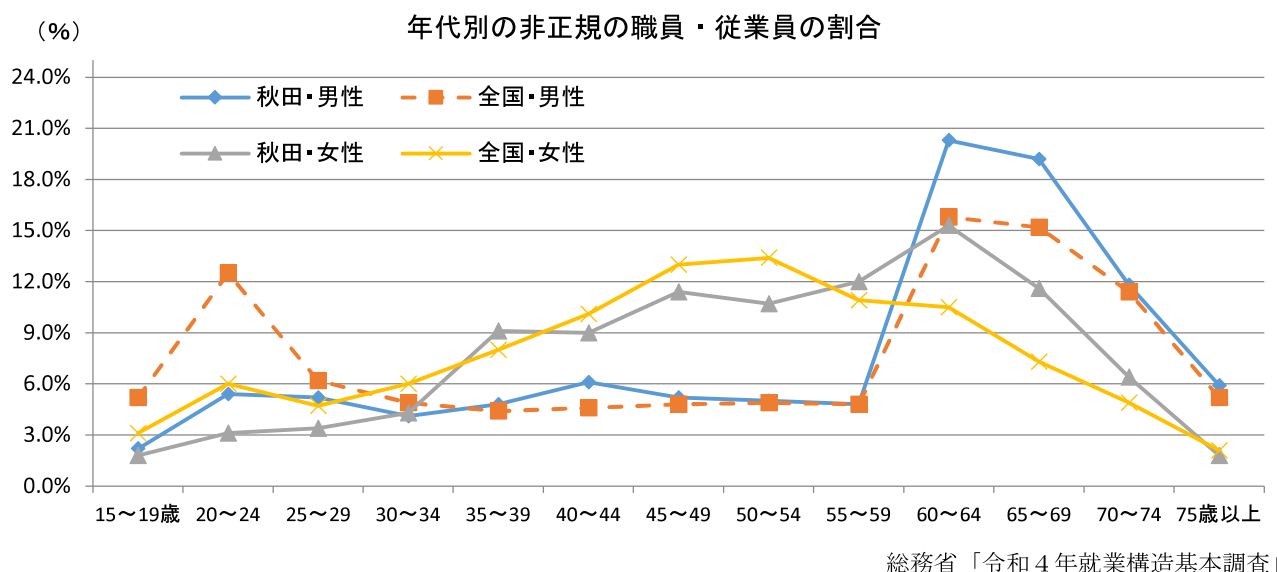


秋田労働局「秋田県内の雇用情勢」

雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合の推移

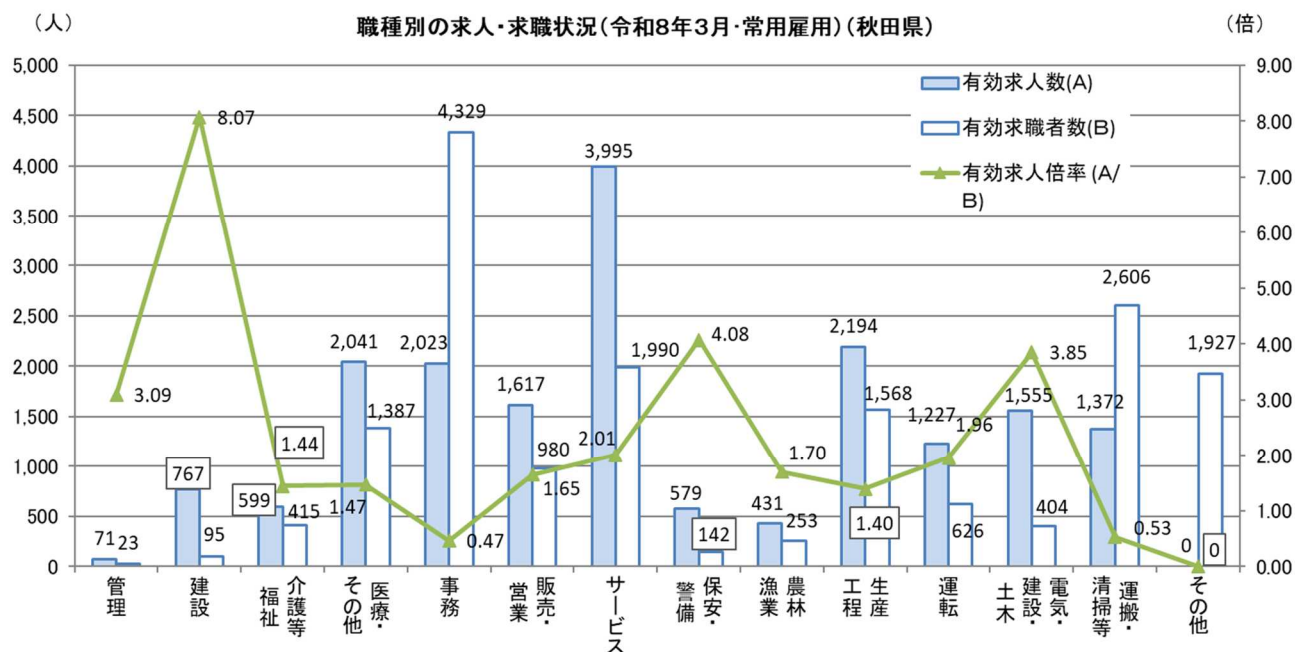


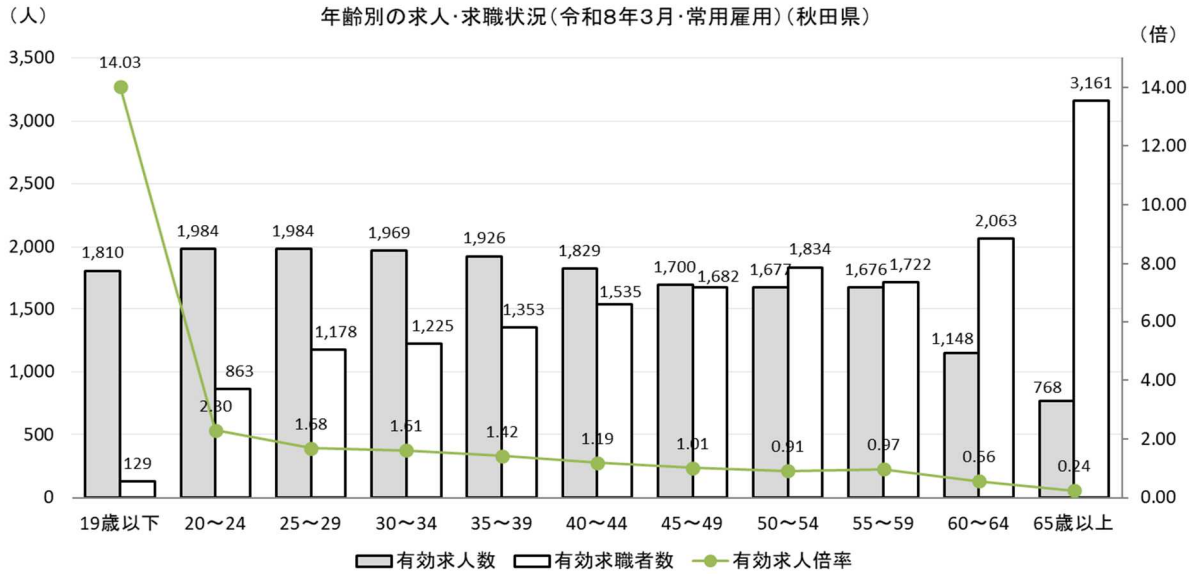
総務省「令和4年就業構造基本調査」



(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、職種によって求職・求人のミスマッチが続いています。特に「建設」「保安・警備」で求職者数の約4～8倍の求人数があり、求人難の状態にある職種がある一方で、「事務」では、4,300人を超える求職者に対し、有効求人倍率が0.47倍に止まるなど、雇用のミスマッチが見られます。





秋田労働局「労働市場月報」

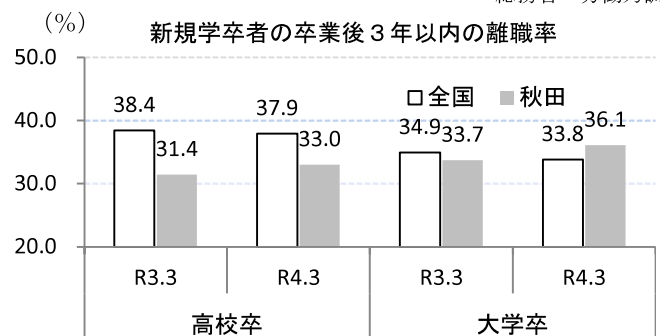
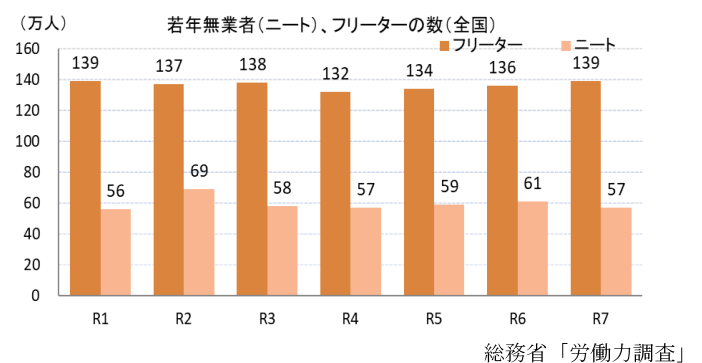
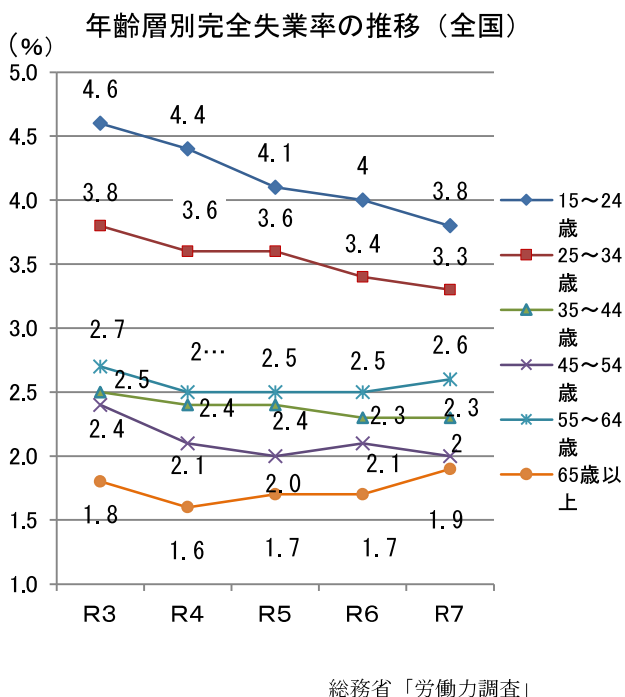
※求人は原則年齢不問であることから各年齢に均等配分されます。そのため求職者の少ない19歳以下は、有効求人倍率が高くなる結果となります。

(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7年には3.8%、25～34歳については3.3%と、近年、回復傾向にあるものの依然として厳しい状況にあります。

全国のフリーター数は平成15年のピーク時から減少傾向にあったものの、近年は130万人台で推移しており、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。

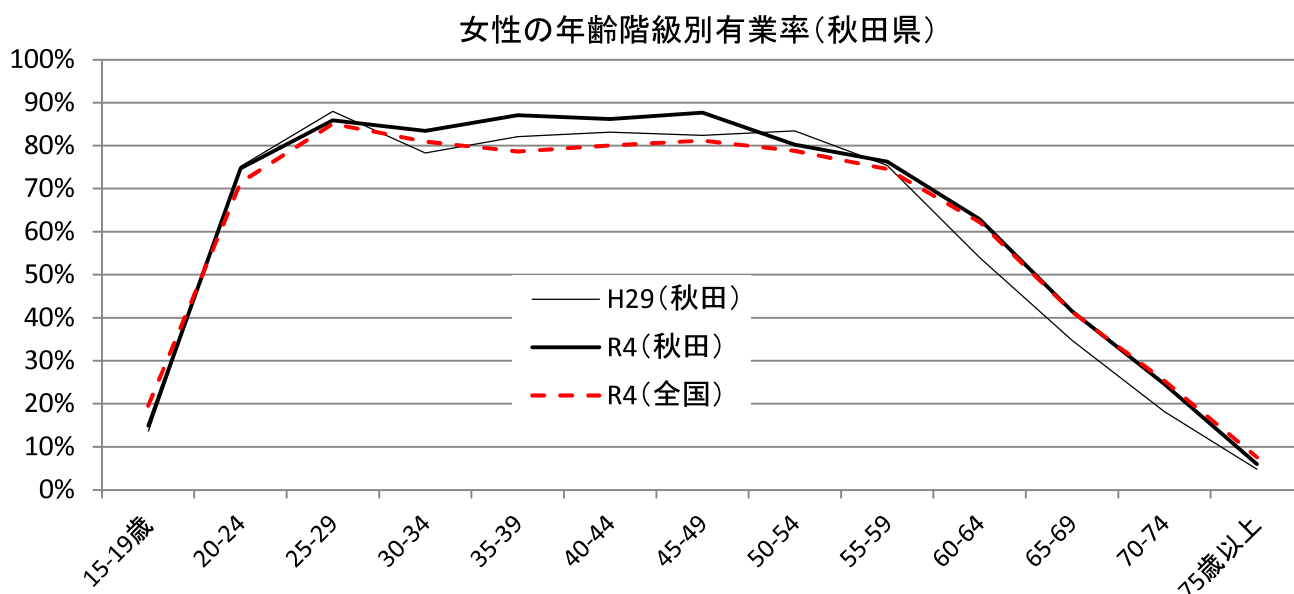
また、本県においては、大学の新規学卒者の卒業後3年以内の離職率が増加傾向となっていることから、キャリア教育を通じた職業意識の形成を支援する取組が必要となっています。



秋田労働局資料

(4) 女性の就業状況

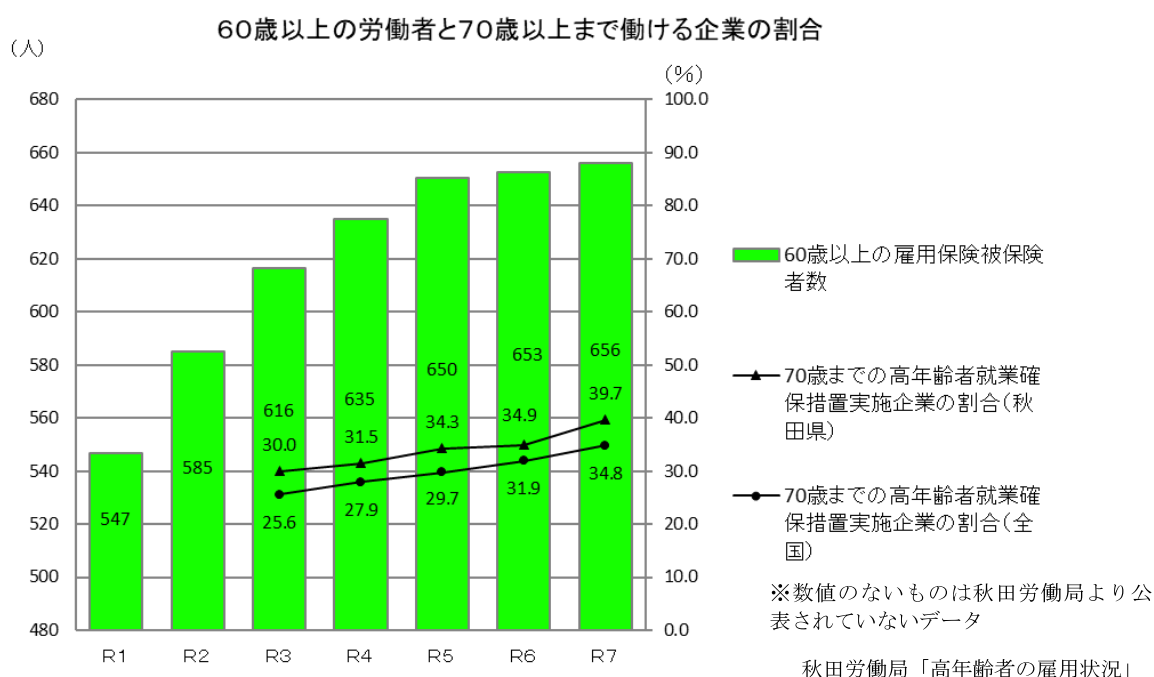
県内の女性の就業状況については、全国平均と比べて20～59歳までの有業率が高いほか、ほぼ全ての年齢階層で有業率が上昇傾向にあり、本県の女性の就業意識が高いことがうかがえます。



総務省「平成29年、令和4年就業構造基本調査」

(5) 高齢者の就業状況

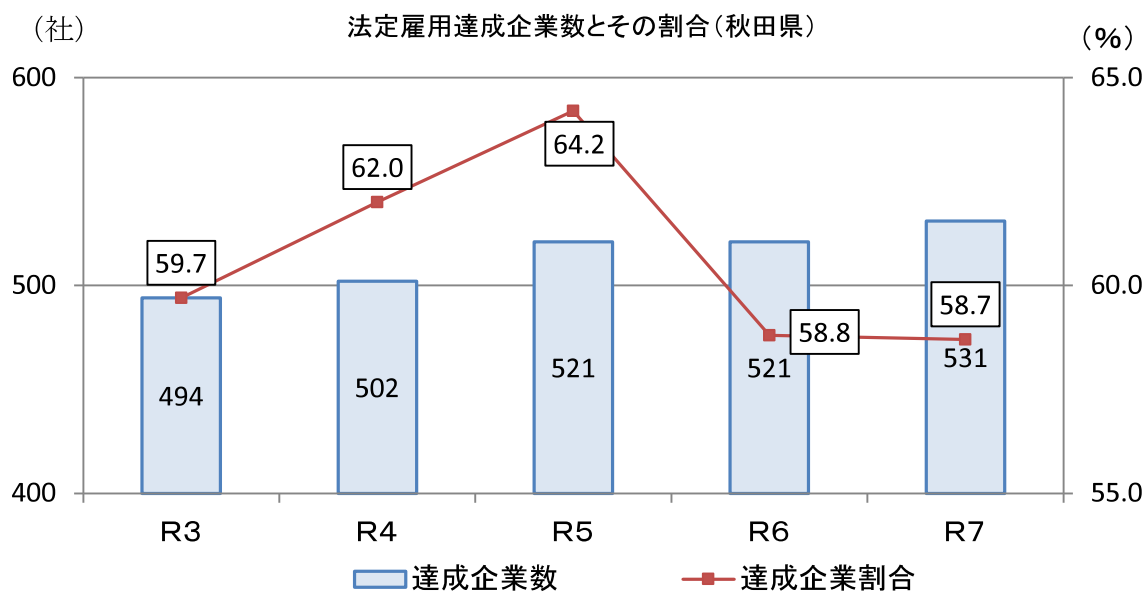
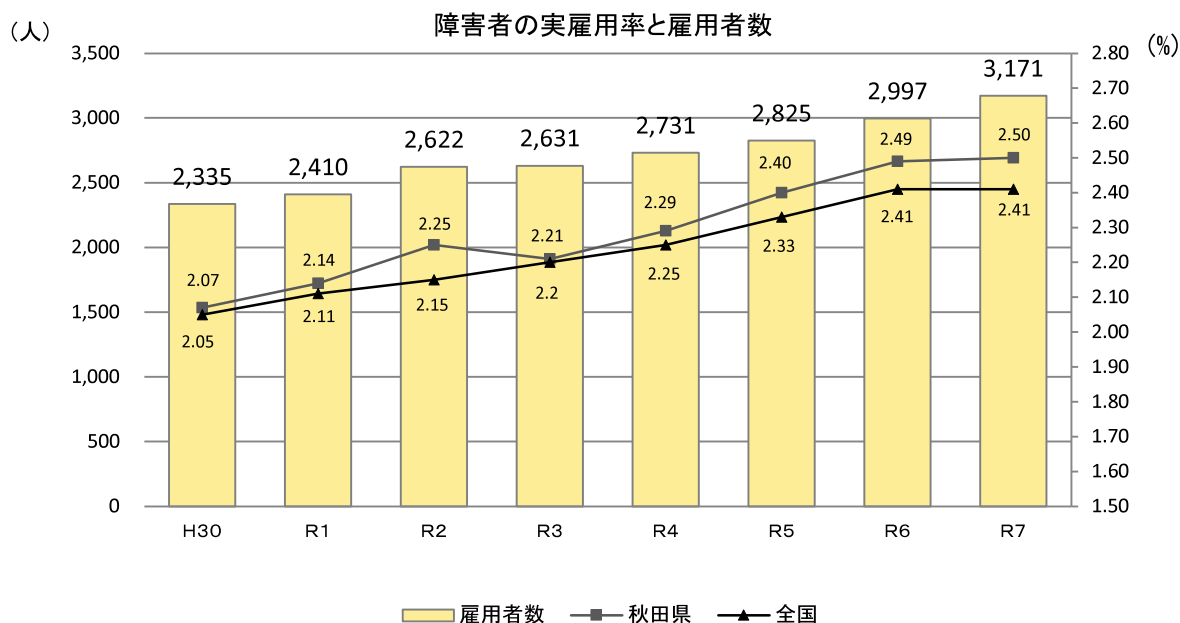
県内の高齢者の就業状況については、定年制の廃止や継続雇用制度の導入などにより、70歳までの就業機会を確保している企業の割合は39.7%であり、全国平均34.8%を上回っており、高齢者の就業機会の拡大が図られているといえます。



（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）における障害者の実雇用率は、令和７年で２．５０％（３，１７１人）と、前年比で０．０１ポイント上回り、過去最高となりました。

また、法定雇用率（２．５％）達成企業数は５３１社で、その割合は５８．７％と、前年に比べ総企業数は増えてきましたが、割合は微減しました。



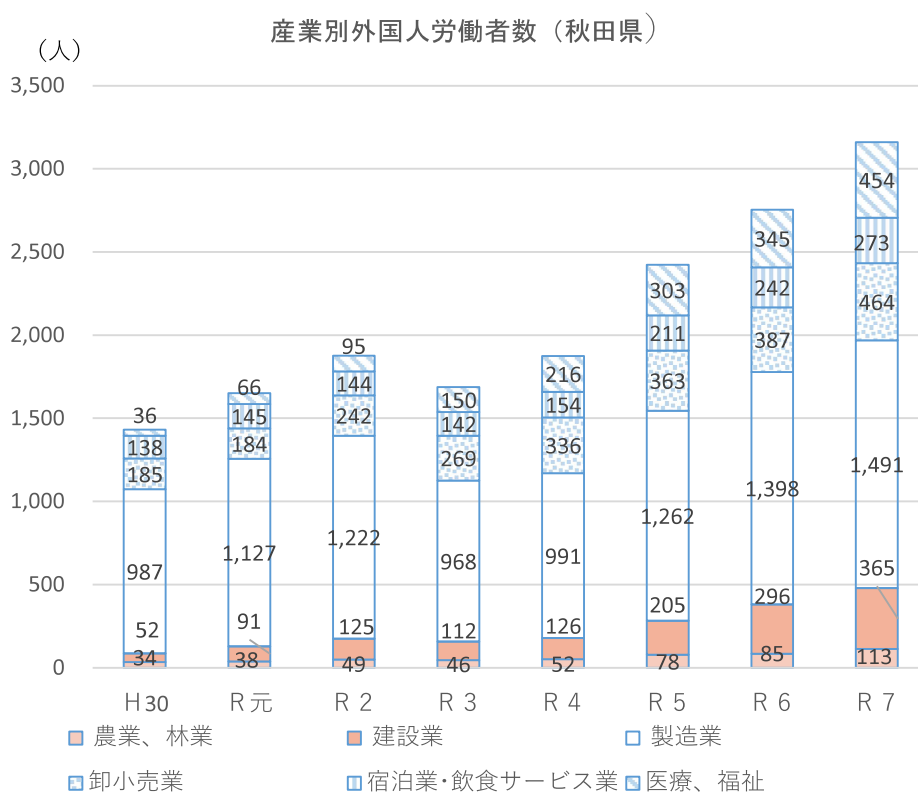
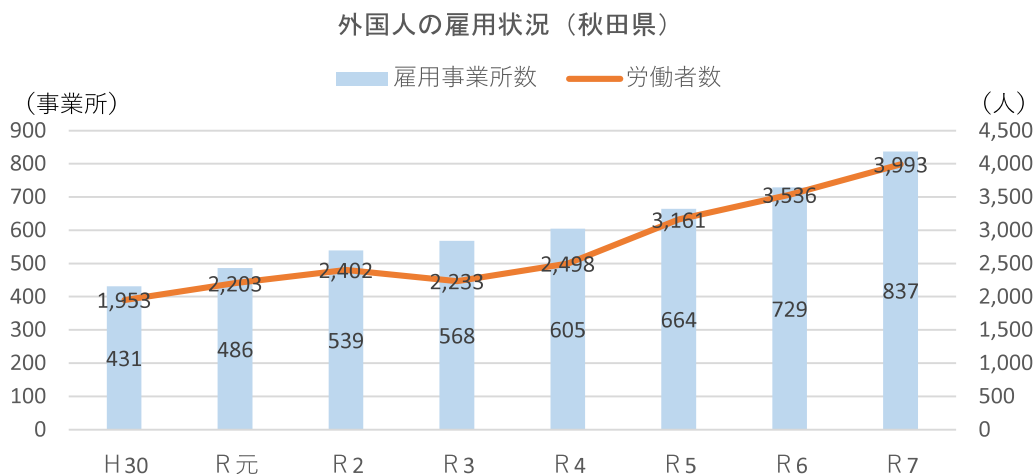
秋田労働局「障害者雇用状況」

※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の一定割合以上の障害者を雇うことを義務付けています。割合は段階的に引き上げられ、令和５年度までは２．３％、令和６年度より２．５％となっています。

(7) 外国人の雇用状況

外国人を雇用している事業所数は、令和7年で837事業所と、前年比で108事業所増加して過去最多となり、外国人労働者数も前年比457人増加の3,993人と過去最多となりました。(平成19年届出義務化以降)。

また、産業別の外国人労働者数は、製造業が1,491人で最も多く、次いで卸売業・小売業で464人、医療・福祉で454人となっています。



秋田労働局「外国人雇用状況」

3 職業能力開発の状況

(1) 県内事業所における職業能力開発の状況

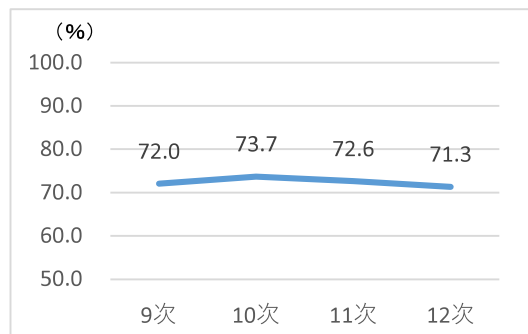
令和7年5月に県内事業所を対象として実施した「職業能力開発に関するアンケート調査結果」によると、従業員に対して職業訓練を実施している事業所は71.3%となっており、第10次計画以降、実施率は減少傾向にあります。

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、時間や経費の問題が大きな割合となっているほか、適当な訓練実施先がない、従業員が必要を感じていないという課題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過半数を占めており(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)

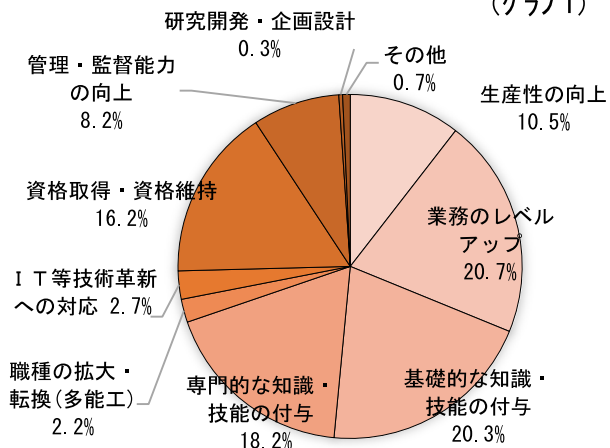
従業員に対する職業訓練の実施状況



秋田県「職業能力開発に関するアンケート調査」

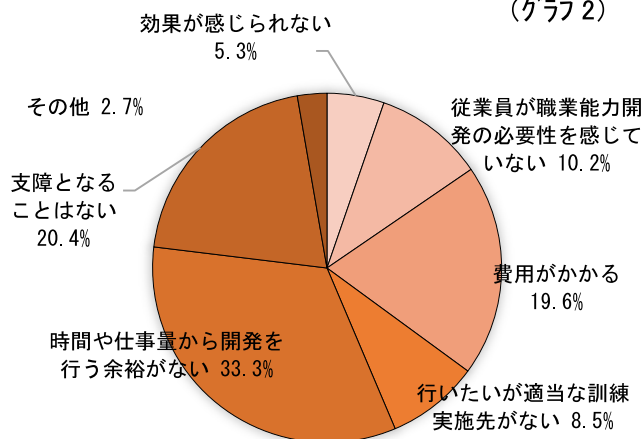
従業員に実施した職業能力開発訓練の内容

(グラフ1)



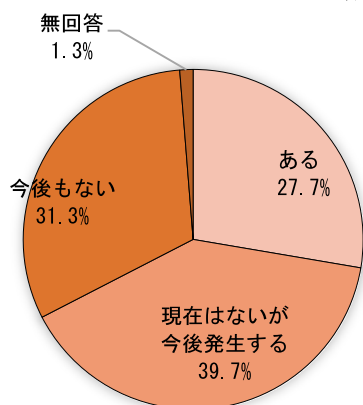
従業員に対する職業訓練に関する課題

(グラフ2)



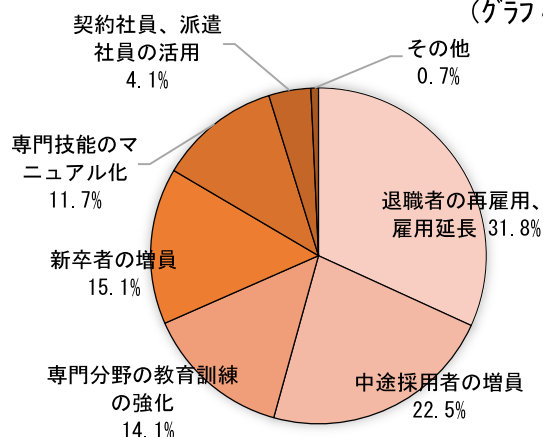
高齢化等による技能継承の問題

(グラフ3)



技能継承への取組

(グラフ4)



（２）県内の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、県が設置する県立技術専門校（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、離職者、在職者等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、求職者支援訓練を実施しています。

○秋田職業能力開発短期大学校における令和８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	生産機械技術科、電子情報技術科、住居環境科
	短期課程	在職者	数日	６２	８０２	製造系分野（設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理、教育、安全）
計				６５	９２２	

○秋田職業能力開発促進センターにおける令和８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	6～7月	32	330	CAD・NC技術科、溶接クラフト科、電気設備技術科、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、電気設備エンジニア科（企業実習付）
		在職者	数日	68	680	製造系分野（設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、保全・管理、教育、安全）
	小計			100	1010	
求職者支援訓練	基礎コース	離職者	2～4月		58	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		475	基礎～実践的知識・技能の習得 介護分野、デジタル分野、その他分野
	小計				533	
合計					1,543	

イ 県立技術専門校における職業訓練

① 学卒者

新規学卒者等を対象に「建築」「塗装」「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。

学卒者等を対象とした普通課程の職業訓練の入校率は令和４年度に定員数を減らしたため、若干の増加傾向となっていました。年々、入校者数は減少し、令和８年度は６１．３％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８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８４．９％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、大型自動車一種運転従事者育成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。近年は実施コース数、受講者数ともにやや減少傾向で推移しています。

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います。企業の生産性向上に向けた在職者のスキルアップの必要性が増しており、企業ニーズの高まりを背景に受講者数は増加傾向となっています。

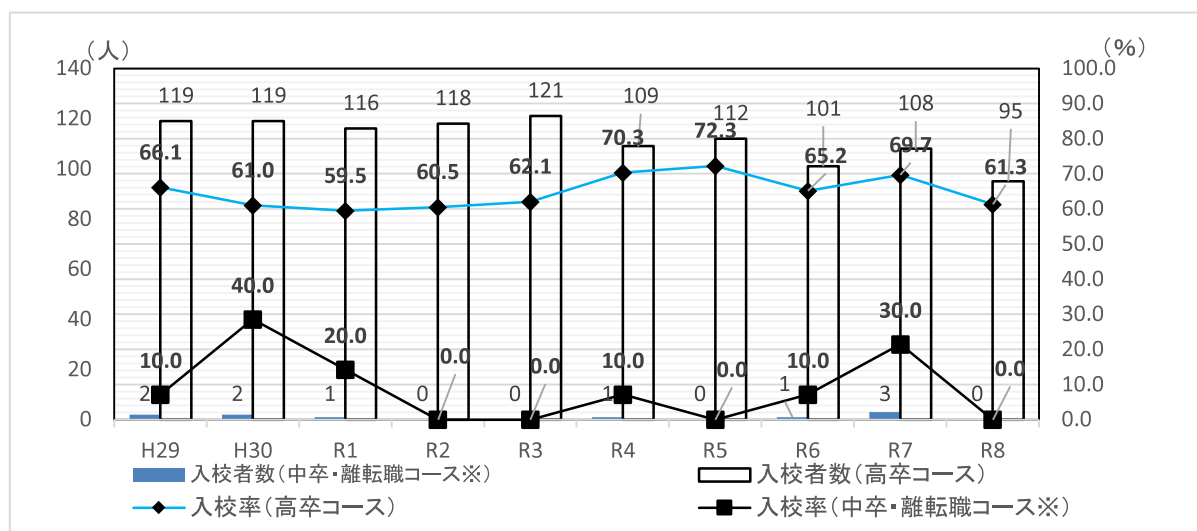
○県立技術専門校（3校）における令和8年度職業訓練実施計画

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	2年	10	310	(鷹巣校)自動車整備科、住宅建築科 (秋田校)自動車整備科、ICT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	6～12月	5	70	(鷹巣校)木造建築科、建設機械運転科 (大曲校)第二種電気工事士等資格取得応援科、NCオペレータ養成科
		在職者	数日	110	1,265	(鷹巣校)一般事務科、情報ビジネス科、自動車整備科、建築製図科、溶接科、建設機械運転科ほか (秋田校)一般事務科、情報ビジネス科、機械製図科、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)一般事務科、情報ビジネス科、デザイン科、機械加工科、電気工事科、溶接科、塗装科ほか
	小計			125	1,645	
	委託訓練	短期課程	離職者	2～24月	54	694
小計			54	694		
合計				179	2,339	

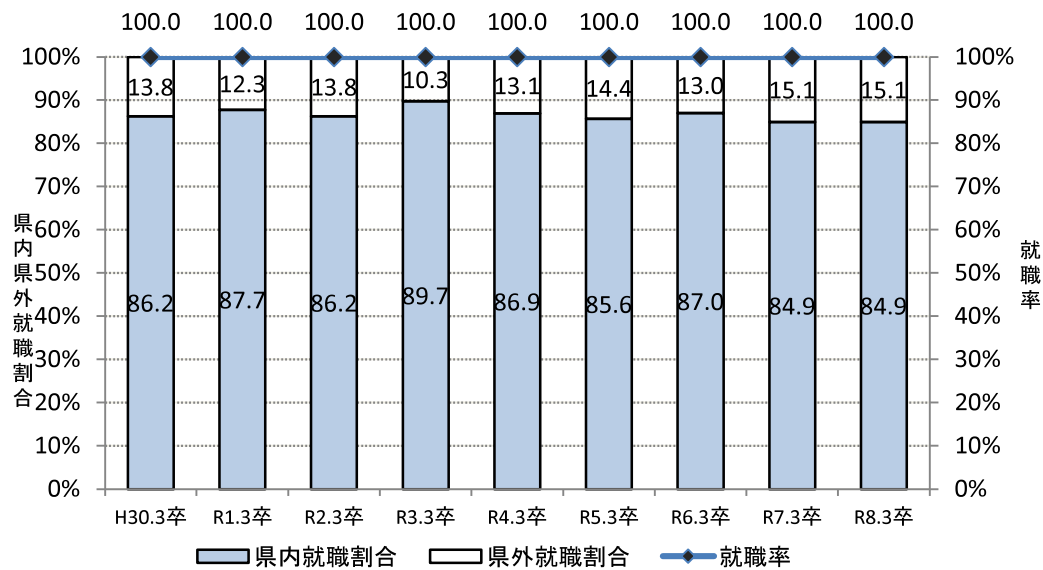
○令和8年度職業訓練実施計画（対象者別）

	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、2年間) 10科 155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 5コース(6ヶ月、1年) 70名 委託訓練 54コース(2～24ヶ月) 694名		施設内訓練 32コース(6～7ヶ月) 330名 求職者支援訓練 (2～6ヶ月) 533名
在職者訓練	110コース(数日) 1,265名	62コース(数日) 802名	68コース(数日) 680名

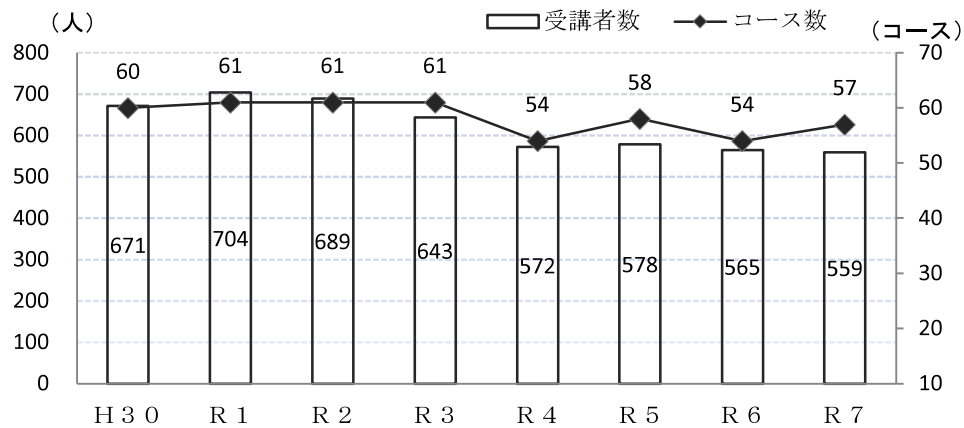
技術専門校学卒者訓練の入校状況



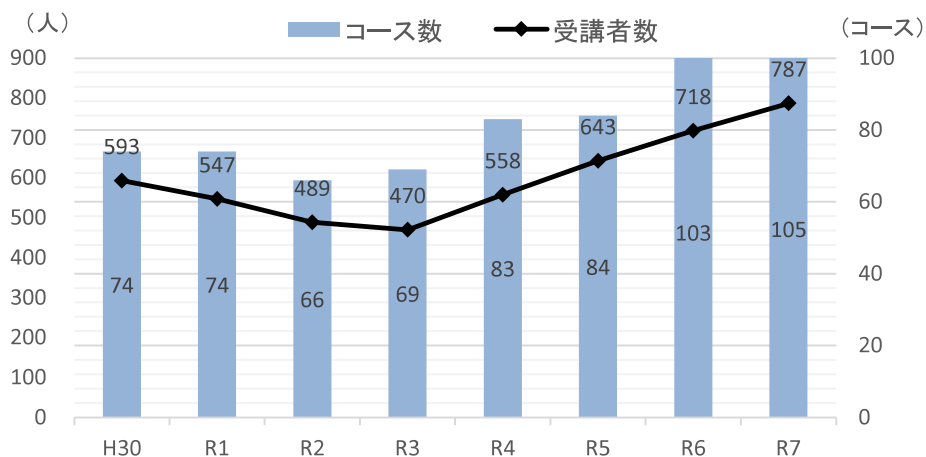
技術専門校学卒者訓練の就職状況



民間教育訓練機関を活用した離職者向けの職業訓練の実施状況



県立技術専門校における在職者訓練の実施状況



（３）県内の民間における職業能力開発の状況

ア 認定職業訓練

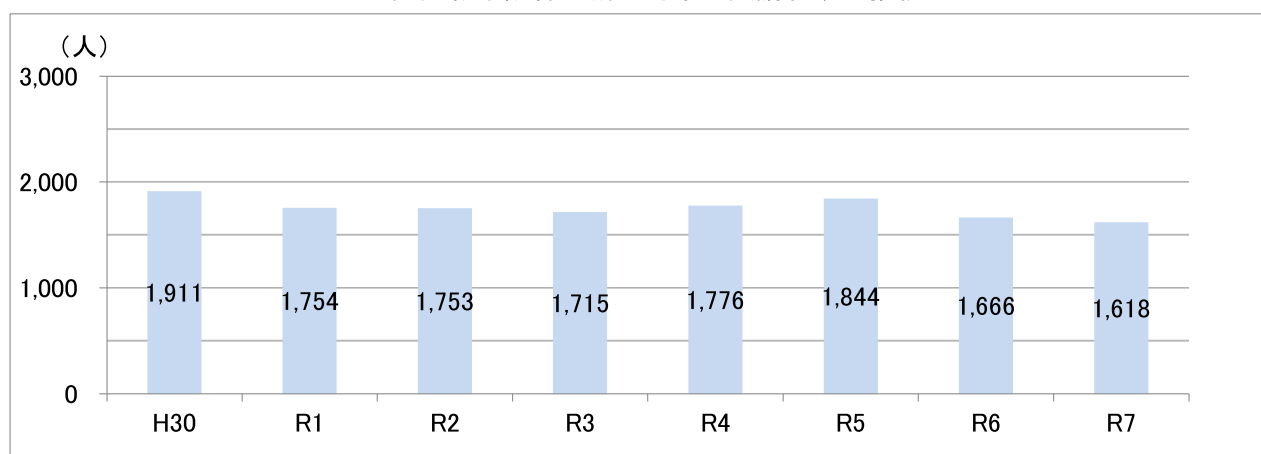
事業主等が行う職業訓練のうち、一定の水準と認められるものについては、知事が認定し、必要な支援を行っています。

令和７年度は、９の事業主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２０人、短期課程で１，５９８人が受講しています。平成３０年度まで１，９００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（Ｒ７補助対象） (人)

訓練生数 団 体 名	普通課程	短期課程
鹿角地方職業能力開発協会		407
大館北鹿職業訓練協会	木造建築科 3	73
北秋田職業訓練協会	木造建築科 1	20
秋田中央職業訓練協会	塑性加工科 5 計 5	9
本荘由利職業訓練協会	木造建築科 3 計 3	114
大曲仙北職業訓練協会	木造建築科 2 建築塗装科 3 建築板金科 3 計 8	163
横手地方職業能力開発協会		374
秋田県職業能力開発協会		397
株式会社エイジェック		41
合 計	20	1,598

認定職業訓練（補助対象）受講者数の推移

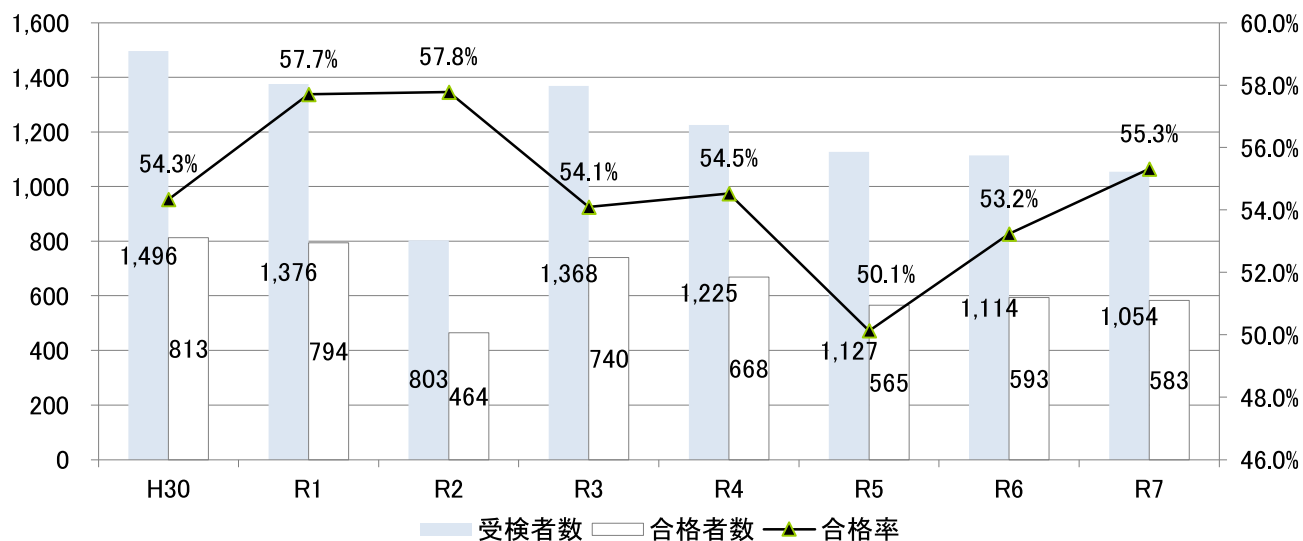


イ 秋田県職業能力開発協会

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等を行っていますが、技能検定の受検者数は減少傾向にあります。

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、派遣実績は令和3年度からの5年間の平均で1,909人日となっています。

技能検定の受検者・合格者の推移



ものづくりマイスター派遣状況（R3～R7、平均）

	R3	R4	R5	R6	R7	平均
実技指導	1,061	544	993	954	1,038	918
企業及び業界団体	162	44	47	66	74	79
高校以上の学校	899	150	946	888	964	769
その他	0	350	0	0	0	70
ものづくり体験教室等	909	0	1,366	1,186	1,493	991
その他	0	0	0	0	0	0
計(人日)	1,970	544	2,359	2,140	2,531	1,909

第3部 職業能力開発の方向性と主な取組

＜現状と課題＞

- 人口減少と若年層の県外流出による労働力不足の深刻化と技術専門校への入校生の減少
- 企業におけるA I等のデジタル技術やG X（グリーントランスフォーメーション）を活用した生産性向上や業務効率化の必要性の高まり
- 成長分野及び人手不足分野への円滑な労働移動や人材育成が急務
- 労働者が自律的・主体的にキャリアプランを描き、継続的に能力を向上させることができる環境整備の必要性の高まり
- 人手不足等による企業内での人材育成の困難化
- 中高年労働者や女性、障害者、外国人材等の多様な人材が活躍できる環境整備の必要性の高まり
- 障害者一人ひとりの特性等に応じた多様な訓練機会の提供と就職支援の必要性の高まり
- 若年技能者の減少及び熟練技能者の高齢化により、技術や技能の継承と後継者の育成が急務
- 技能労働者の社会的地位の向上に向けた技能の振興と技能尊重の気運醸成の必要性の高まり

＜方針＞

- 労働者のキャリアアップや企業の生産性向上に向けた在職者訓練の拡充
- デジタル技術の進展等に対応できる人材の育成
- 労働者全体のデジタルリテラシーの向上

＜基本的な方向性＞

- 1 秋田の産業を支える人材の育成
- 2 企業の職業能力開発と個人のキャリア形成への支援
- 3 多様な人材の活躍促進に向けた就業支援
- 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

(1) 成長分野や人手不足分野における人材育成

再生可能エネルギーなどの成長分野や建設などの人手不足分野において、即戦力として必要となる知識や技術・技能を習得できる職業訓練を実施します。

【主な取組】

- ① あらゆる産業においてニーズが高いA IやI o Tなどを利活用できる人材や、成長が見込まれる分野等を担う人材の育成に向けカリキュラムの充実を図ります。
- ② 洋上風力発電人材育成推進会議に参画し、産官学が連携した県内企業の人材確保・競争力強化に協力して取り組みます。
- ③ 業界団体等と連携し、人手不足分野の技能習得に向けた実践的な訓練の実施に努めます。
- ④ 技術革新の進展等を踏まえながら、職業訓練指導員についても、D X（デジタルトランスフォーメーション）やG Xに対応した専門分野の知識、技能及び技術の向上を図ります。
- ⑤ 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。

(2) 技術専門校の入校生確保に向けた取組の強化

技術専門校の入校生確保に向けた取組を強化するとともに、デジタル技術や産業構造の急速な変化に伴い、労働者に求められるスキルが大きく変化していることから、技術専門校における訓練内容等についても人材ニーズに対応した見直しを行います。

【主な取組】

- ① 技術専門校の人的リソースや設備を効果的・効率的に活用し、産業界ニーズの変化に対応するため、訓練内容等や中長期的な訓練施設のあり方について検討を行います。
(※次ページ参照)
- ② 技術専門校における普通課程の全ての訓練科において、生成A Iリテラシー教育を含むデジタルリテラシーをカリキュラムに取り入れて実施します。
- ③ D XやG Xなど、産業構造の急速な変化に対応するため、各種資格取得や訓練内容の充実を図ると共に、訓練環境や設備の整備等を段階的に進めます。
- ④ 地域における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、企業及び関係機関との連携強化を図ります。
- ⑤ 技術専門校が行う職業訓練について、S N S等を活用した積極的な広報を行い、既卒者等幅広い年齢層からの認知度向上に努めます。
- ⑥ テクノスクールフェアやオープンキャンパス等を開催し、保護者や生徒に対し、ものづくりの楽しさや技術専門校における充実した技術指導について広く発信します。
- ⑦ 福祉行政と連携し就労支援を必要とする世帯への訓練機会の提供に努めるほか、建設部等と連携し、技術専門校における建設分野の訓練生確保や魅力発信を行うなど、入校生確保に向けた取組を強化します。

(※) 一技術専門校の訓練科等の主な見直しについて

1 鷹巣技術専門校

	現行	改編後	見直し内容
課程	住宅建築科	建築クリエイト科	○若者に魅力が伝わる訓練科名へ変更する。 ○生成A I 技術や3 D 設計技術に関する訓練内容を追加する。
定員	10人／学年	10人／学年	
期間	2年	2年	
対象	高卒程度	高卒程度	

	現行	改編後	見直し内容
課程	木造建築科	廃科	○運転免許を必要とする場面が多い建築業界では、中卒若年者の求人ニーズが低く、求職者自体も極めて少数であることから、入校者が低迷している現状を踏まえ、廃科とする。 ○廃科後は、業界団体等のニーズに応じたオーダーメイド型訓練により、基礎的技術等に関する在職者訓練の拡充を図る。なお、離転職者向け訓練は、国が実施する職業訓練への円滑な誘導を図る。
定員	10人／学年		
期間	1年		
対象	若年者、離転職者		

2 大曲技術専門校

	現行	改編後	見直し内容
課程	第二種電気工事士等資格取得応援科	電気工事士等養成科	○第二種電気工事士資格取得後の早期就職に繋げるため訓練期間を短縮する（6か月→5か月）。 ○受講生や企業からのニーズに対応したカリキュラムの見直しを行うとともに、訓練の趣旨が伝わりやすい訓練科名へ変更する。
定員	10人	10人	
期間	6か月	5か月	
対象	離転職者等	離転職者等	

	現行	改編後	見直し内容
課程	NCオペレータ養成科	廃科	○製造現場がA I やロボットの活用による省力化体制へシフトした結果、NC基礎の習得に留まる本科修了者への求人ニーズが低下し、入校者も低迷している現状を踏まえ、廃科とする。 ○廃科後は、企業のニーズに応じたオーダーメイド型訓練により、ロボット技術者等の在職者訓練の拡充を図る。なお、離転職者向け訓練は、国が実施する職業訓練への円滑な誘導を図る。
定員	10人		
期間	6か月		
対象	離転職者等		

2 企業の職業能力開発と個人のキャリア形成への支援

(1) 地域ニーズに応える産業人材育成への支援

技術専門校の指導体制の充実や地域ニーズの把握に取り組むとともに、技術専門校での在職者向けの職業訓練を拡充し、企業の生産性向上に向けた人材育成を支援します。

【主な取組】

- ① 地域職業能力開発運営協議会等を通じ、地域の産業人材ニーズを把握し、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、業界団体や企業等のニーズに対応した在職者向けの訓練メニューの充実に取り組むほか、オーダーメイド型訓練（在職者向け訓練の個別化）を実施するなど、多様な学び直しの機会を提供します。
- ③ 業務に必要な知識や技術・技能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への人材確保の観点から、訓練を実施する事業主団体等に対し引き続き支援を行います。
- ④ 労働者の学び直しを促進する企業を支援するため、労働局等と連携して人材開発支援助成金などの各種支援制度を周知します。

(2) 労働者の主体的なキャリア形成の支援

職業人生の長期化・多様化に対応し、労働者自らがライフステージに応じて自律的・主体的にキャリア形成に取り組めるよう、国や企業、関係機関と連携して支援します。

【主な取組】

- ① 労働者が自ら学び、能力を向上していく機会として、国の教育訓練給付金などの職業能力開発に関する各種支援制度について普及・啓発を図ります。
- ② 労働者の自律的・主体的なキャリア形成に繋がるよう、キャリア形成・リスキリング支援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。
- ③ 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。
- ④ 育児・介護等の制約を持つ労働者が学びを継続できるよう、オンラインによる在職者訓練の実施に努めます。
- ⑤ 県内3か所に設置している「あきた就職活動支援センター」において、全世代を対象に、職業相談や個別コンサルティングなど一人ひとりの状況に合わせた就職に関するサポートを行います。

3 多様な人材の活躍促進に向けた就業支援

(1) 個々の特性やニーズに応じた多様な職業訓練の実施

非正規雇用労働者や中高年労働者、障害者、外国人材等の就業ニーズに対応するため、関係機関と連携し、多様な訓練機会を提供するとともに、企業や地域等の人材ニーズに応じた職業訓練の充実を図ります。

【主な取組】

- ① 離職者等職業訓練受講者が、訓練分野の特性を踏まえたデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、民間教育訓練機関等と連携してカリキュラムの設定を行います。
- ② 女性や中高年労働者、障害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。
- ③ 障害者に対し、事業所での現場実習を活用した実践的な職業訓練を実施し、雇用に繋げていきます。
- ④ 職業訓練受講者に対し、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及び安定雇用に繋がります。
- ⑤ 子育て中の離職者等の受講を促進するため、託児サービスの設定に努めるとともにeラーニングによる職業訓練を実施します。
- ⑥ 労働局等と連携し、非正規雇用労働者に対する働きながら学びやすいオンライン訓練や教育訓練給付金などの支援制度について、周知を図ります。
- ⑦ 国が新たに創設する育成就労制度（令和9年4月施行予定）による人材育成と人材確保において、国や関係機関及び他都道府県の状態を踏まえながら、必要とされる職業能力開発への支援について検討を行います。

(2) 高等教育機関等との連携による資格取得の支援

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。

【主な取組】

- 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、高等教育機関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するとともに、入校生確保に向けて広報の充実を図ります。
- ② 民間教育訓練機関等を活用し、IT・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、求人・求職ニーズ等を踏まえた多様な職業訓練を実施します。
- ③ 福祉・物流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即戦力となる人材を育成するための実践的な訓練を行います。
- ④ 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、希望する働き方や求職ニーズ等に応じた求人情報の提供等を行うなど、就職に向けた支援を行います。
- ⑤ 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

(1) 技能検定制度の普及と実施体制の充実

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。

【主な取組】

- 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（アビリンピック）への参加を支援し、積極的な選手派遣を促すとともに、各競技大会における入賞者等について情報発信することにより、幅広い世代にものづくりの魅力を周知します。
- ⑤ 各企業・団体等の研修会や講習、技能講習及び技能検定の実施など企業や労働者のニーズに即した訓練機会を確保するため、職業訓練センターの集約等に向けた検討を進めます。

(2) 技能の振興

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ます。

【主な取組】

- 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 建設部と連携して、建設現場のキャリアアップシステムについて周知を図ります。

(3) 学校教育や地域と連携した職業意識の醸成

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。

【主な取組】

- ① 技術専門校において、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 テクノスクールフェアやオープンキャンパスの開催に加え、児童・生徒やその保護者を対象に、親子向け体験講座等を開催し、ものづくり分野を将来の職業選択肢の一つとし

て認識できるよう取り組みます。

- ③ 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。
- ④ 技術専門校においては、訓練生の県内就職を促進するため、県内企業へのインターンシップを引き続き実施します。