

第 1 2 次

青森県職業能力開発計画

～キャリア形成支援による全員活躍社会の実現～

令和 8 年 9 月



青 森 県

目次

第1章 総説	3
1 計画の策定趣旨等	3
（1）計画の趣旨	3
（2）計画の期間	3
（3）計画に定める事項	3
第2章 本県の職業能力開発を取り巻く状況	4
第3章 職業能力開発の基本的な方向性	5
第4章 職業能力開発の基本方針と基本的施策	6
【基本方針1】スキル向上への挑戦を続け、企業の生産性向上を実現する産業人財の育成	6
（1）労働者の自律的なキャリア形成の推進	6
（2）デジタル技術を活用できる人財の育成	7
（3）企業における人財育成の支援	7
【基本方針2】多様な人財の能力発揮に向けた職業能力開発の推進	8
（1）若年者に対する職業能力開発	8
（2）女性に対する職業能力開発	9
（3）中高年齢者に対する職業能力開発	9
（4）障がいのある方に対する職業能力開発	10
（5）特別な配慮が必要な方に対する職業能力開発	11
【基本方針3】産業界や求職者等のニーズを踏まえた職業訓練体制の整備	12
（1）県立職業能力開発校訓練の改編	12
（2）県立職業能力開発校の施設整備等	13
（3）委託訓練の充実・強化	14
（4）関係機関等との連携の強化	14
【基本方針4】技能振興の促進	15
（1）次世代のものづくりを担う若手技能者の育成	15
（2）技能評価の普及・促進	16
第5章 職業能力開発計画の指標・目標値及び実施体制	17
1 基本的施策の指標・目標値	17
2 計画の実施体制及び庁内・地域・関係機関との連携	19

資料編「職業能力開発を取り巻く状況」＜各種データ及び考察＞	20
1 人口推移	21
（1）本県人口の推移	22
（2）若者の県外流出の状況	23
2 雇用情勢	25
（1）有効求人倍率の推移	25
（2）職業別求職・求人・就職状況	27
（3）有業率の動向	29
（4）新規学卒者の就職・離職の動向	30
（5）女性の就業状況	32
（6）高齢者の就業状況	33
（7）障がい者の就業状況	34
（8）非正規雇用労働者の状況	35
3 経済・産業動向	36
（1）本県産業の特徴	36
（2）産業別就業者の状況	40
（3）本県における労働生産性	41
4 職業能力開発の現状	42
（1）企業の職業能力開発等	42
（2）企業が求める支援策	45
（3）県等が行う職業訓練の状況	46

第1章 総説

1 計画の策定趣旨等

(1) 計画の趣旨

県では、職業能力開発促進法に基づき、5年に一度、本県における職業能力開発についての基本方向を示す「青森県職業能力開発計画」を策定し、地域の産業人財ニーズ等に即した職業訓練の充実や技術・技能の振興を図る各種施策を実施してきました。

「第12次青森県職業能力開発計画（2026年度～2030年度）」（以下「第12次計画」という。）では、「青森県基本計画『青森新時代』への架け橋^{※1}（2024～2028年）」の実現に向け、人工知能（以下「A I」という。）に代表されるデジタル技術の急速な普及や人口減少に伴う深刻な労働力不足など社会経済情勢の変化のほか、国が定める「第12次職業能力開発基本計画^{※2}（2026年～2030年）」を踏まえ、「第11次青森県職業能力開発計画」（以下「第11次計画」という。）の取組内容を強化・拡充し、策定したものです。

(2) 計画の期間

2026年度（令和8年度）から2030年度（令和12年度）まで

(3) 計画に定める事項（職業能力開発促進法第5条第2項）

本計画には次の事項を定めます。

- ① 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- ② 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- ③ 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

※1 青森県基本計画

県行政全般に係る政策及び施策の基本的な方向性について総合的かつ体系的に示した県行政運営の基本方針で、2023年（令和5年）12月に策定・公表しました。この計画では、2040年における青森県のめざす姿を「若者が、未来を自由に描き、実現できる社会」とし、一人でも多くの若者が、青森県で人生を送ることに多様な可能性を見出し、「ここで暮らしたい」と思える魅力ある青森にしていこうとを最重要課題としています。

※2 第12次職業能力開発基本計画

職業能力開発促進法第5条第1項の規定に基づき、職業訓練や職業能力評価など職業能力の開発に関する基本となるべき事項について、厚生労働大臣が労働政策審議会などの意見を聴いて、2026年（令和8年）3月31日付けで策定・公表しています。

第2章 本県の職業能力開発を取り巻く状況

本県の人口は、1985 年をピークに、2040 年には約 91 万人まで減少すると見込まれており、また、本県の産業別就業者数は、近年、医療・福祉産業やサービス業では増加しているものの、卸売・小売業をはじめ多くの産業で減少しており、産業全体で人手不足が深刻化している状況にあります。

また、「2024 年度版青森県社会経済白書」では、一人当たりの所得を向上させるためには労働生産性（県内総生産÷就業者数）の向上が不可欠であり、短期的には原材料費や人件費の上昇分を価格に適切に反映させること、より本質的には新たな商品・サービスを生み出すための設備投資や人財への投資が重要であるとしています。

A Iをはじめとするデジタル技術の進展により技術や産業構造が急速に変化する中、少子高齢化と人口減少に伴う「労働供給制約」※³が課題であり、一人ひとりの労働参加と労働生産性の向上が重要とされており、企業へのアンケート結果を見ると、約 98%の事業者が、「従業員の研修や能力開発の必要性を感じている」と回答しています。

一方で、「社員教育の時間が取れない」「訓練しても転職・退職してしまう」「指導者が見つからない」などの課題により、十分な教育訓練が実施できていない実態があります（青森県「従業員への教育訓練に関する企業・団体向けアンケート（令和7年度）」）。

このような社会経済情勢を踏まえ、今後、労働力不足に対応していくためにも労働者一人ひとりの生産性を高めるとともに、若年者、女性、中高年齢者、障がいのある方、特別な配慮が必要な方など多様な人財が活躍できる体制を構築することが重要です。

さらには、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）（2025 年 11 月）」によると、行政への支援要望（複数回答）では、「訓練を実施する事業主への助成金の拡充」が 48.0%と最も多く、次いで「在職者訓練の充実」（15.3%）、「若年者への講習会の実施」（14.1%）の順となっています。

本県では、県立職業能力開発校 5 校、国の職業能力開発施設 2 校、認定職業能力開発校 7 校など、多様な訓練機関を活用し、産業界のニーズに応じた訓練内容の改編や施設整備、委託訓練の充実、関係機関との連携強化を進めていますが、有効求人倍率は 2023 年 5 月をピークに低下傾向にある一方、ものづくり企業の求人充足率は低迷しており、求人と求職のミスマッチが生じています。そのため、求職者が必要な技能を習得し、企業が求める人財を確保できる訓練体制の整備が重要となっています。

※職業能力開発を取り巻く状況に係る各種データは、資料編（P20～P47）に掲載しています。

※3 労働供給制約

少子高齢化の進展と人口減少の継続による、必要な労働力の需要と供給のバランスが崩れることに伴う状態のことです。

第3章 職業能力開発の基本的な方向性

本県では、急激に進む人口減少や社会経済情勢の変化に対応できる産業人財の確保が課題となっています。そのため、労働者一人ひとりが職業人生を通じて自律的に能力開発を行いながら、変化に対応していくことが重要となります。

第12次計画においては、本県の職業能力開発を取り巻く状況を踏まえ、地域産業を支える産業人財の育成を目指し、以下のとおり職業能力開発の基本的な方向性を定め、様々な取組により持続可能な地域の生活基盤を支える職業能力開発施策を総合的に推進していきます。

- 労働者が自律的にキャリア形成^{※4}を行いやすい環境の整備を図ります。
- 技能尊重機運を醸成し、次世代のものづくりを担う若手人財をはじめ、多様な技能者の育成を図ります。
- 労働者の職業能力開発の実施体制の充実強化を図ります。

以上により、「キャリア形成支援による全員活躍社会の実現」を計画全体のテーマに掲げ、各施策を展開していきます。第12次計画においては、今後5年間の職業能力開発を推進していくため、4つの基本方針を掲げ、それぞれの基本方針ごとに施策を体系付け、各種取組を推進していきます。

職業能力開発の基本方針と基本的施策の体系

【全体テーマ】 キャリア形成支援による全員活躍社会の実現

基本方針

基本的施策

1 スキル向上への挑戦を続け、企業の生産性向上を実現する産業人財の育成

- (1) 労働者の自律的なキャリア形成の推進
- (2) デジタル技術を活用できる人財の育成
- (3) 企業における人財育成の支援

2 多様な人財の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

- (1) 若年者に対する職業能力開発
- (2) 女性に対する職業能力開発
- (3) 中高年齢者に対する職業能力開発
- (4) 障がいのある方に対する職業能力開発
- (5) 特別な配慮が必要な方に対する職業能力開発

3 産業界や求職者等のニーズを踏まえた職業訓練体制の整備

- (1) 県立職業能力開発校訓練の改編
- (2) 県立職業能力開発校の施設整備等
- (3) 委託訓練の充実・強化
- (4) 関係機関等との連携の強化

4 技能振興の促進

- (1) 次世代のものづくり技能者の育成
- (2) 技能評価の普及・促進

※4 キャリア形成

職務経験や教育訓練の受講等を計画どおりに積んでいくことをいいます。自分で設定したプランに沿って必要なスキルを磨いたり、必要な経験を積み上げる過程ともいえます。

第4章 職業能力開発の基本方針と基本的施策

【基本方針1】

スキル向上への挑戦を続け、企業の生産性向上を実現する産業人財の育成

労働者自らが新たなスキルの習得、保有スキルの熟練化・高度化に取り組むとともに、企業が在職者訓練等を通じて労働生産性を高めることに繋がるよう、労働環境の変化を捉えた産業人財の育成・確保を推進します。

(1) 労働者の自律的なキャリア形成の推進

〔施策目標〕

職業人生の長期化、急速な技術革新や働き方の多様化が進む中、労働者個々の持続的なキャリア形成を推進していくことが重要です。

そこで、キャリアやスキルの見える化を推進するとともに、労働者が必要とする情報を効率的に取得でき、効果的なキャリアコンサルティングを受けられるなど、キャリア形成しやすい環境の整備と様々な支援制度の普及促進を図ります。

〔具体的取組〕

① キャリア形成に向けた情報の提供

公共職業訓練の実施内容やキャリア形成に向けた各種支援制度について、ハローワーク等の関係機関と連携し、県のウェブサイト等各種媒体を活用して、労働者が求める情報を的確に提供します。

② キャリアパス^{※5}の活用促進

県立職業能力開発校における職業紹介時に、企業に対しキャリアパスの提示を求め、企業におけるキャリアパスの活用を促進することにより、労働者個々の職業人生を通じた持続的なキャリア形成を支援します。

③ 職業能力評価制度（ジョブ・カード）の活用促進と就職支援

公共職業訓練において、ジョブ・カード^{※6}の交付も併せたキャリアコンサルティングの機会を設けるとともに、訓練期間中から訓練修了後まで職業訓練機関とハローワークが連携し、訓練効果を活かせる求人情報を提供するなど、就職に向けた支援を行います。

※5 キャリアパス

特定の職務の専門分野の職業能力を深めたり、人事異動を通じていくつかの職務を経験しながら、職業能力の幅を広げていく道筋のこと。また、仕事の経験を積み重ねながら、職業能力・職位を高くしていくための道筋のこと。「キャリアルート」とも。

※6 ジョブ・カード

求職者がキャリアやスキルなど職業能力を証明し、求職活動に活用するために作成する書類（厚生労働省が様式を提供）のことです。

(2) デジタル技術を活用できる人財の育成

[施策目標]

A I の進化やデジタル技術の進展、業務のデジタル化等を背景に変化した企業の人財ニーズに対応し、雇用の促進・安定に繋げることが求められています。そこで、技能労働者が関連業種における基礎的なデジタル技術に関する教育訓練を受けられるなど、デジタル技術を使いこなし、業務に活かせる人財の育成に係る職業能力開発を強化します。

[具体的取組]

① デジタル技術の進展に対応した公共職業訓練の実施

県立職業能力開発校において、ものづくり分野における最新のデジタル技術に対応した実践的な職業訓練を実施します。

(3) 企業における人財育成の支援

[施策目標]

労働生産性を高め、本県経済を維持・発展させていくためには、事業所内において労働者の質的向上を図る職業能力開発の取組が不可欠です。

そこで、ものづくり企業等における人財育成の取組を支援するとともに、労働者の自律的な職業能力開発を促します。

[具体的取組]

① 企業ニーズを踏まえた在職者訓練の推進

労働者の資格取得や企業の個別ニーズを踏まえ、国と連携し、労働者の新たなスキルの習得(リ・スキリング)、保有スキルの熟練化・高度化(アップ・スキリング)を可能にする在職者訓練の実施体制の充実強化を図ります。

② 認定職業訓練校に対する支援

中小企業の事業主等が行う認定職業訓練^{※7}に対し、運営費の一部を補助し、従業員の人財育成や職業能力開発を推進します。

③ 助成金制度の周知

企業内の人財育成を促進するため、地域の中小企業の事業主に対し、人財開発支援助成金やキャリアアップ助成金等国の各種助成金制度の周知を図ります。

④ 人財育成に関する各種情報の提供

県内の各関係機関が実施する産業人財の育成に関する支援や制度、研修・セミナー等の情報を収集し、関係企業等に対し積極的に情報提供します。

※7 認定職業訓練

事業主が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備等の基準に合うものとして、事業主等の申請に基づき都道府県知事が認定した訓練をいいます。

【基本方針２】

多様な人財の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

若年者、女性、中高年齢者、障がいのある方、特別な配慮が必要な方など、すべての人財が希望する仕事に就き、生涯を通じて学び、能力を発揮して活躍できる社会の実現に向けて、民間教育訓練機関等と連携し、個々の特性やニーズに応じた多様な職業能力開発の機会を提供します。

（１）若年者に対する職業能力開発

〔施策目標〕

少子化により若年労働者が減少する中、若年者の県外転出や早期離職を防ぐことが重要です。

このため、若年者が県内に定着し、職業能力向上を図り、地域において次代を担う存在として活躍できるよう、キャリア形成意識の醸成を図るなど、職業能力開発等を支援します。

〔具体的取組〕

① キャリア教育の実施

県立職業能力開発校において、企業が提案する内容のセミナー等を開催するほか、県内企業の見学会を実施するなど、若年者の県内定着に結びつく取組を進めるとともに、職業的自律を促すため、県立職業能力開発校入校後の早い段階からキャリア教育を実施し、勤労観や職業観を育みます。

② 若年者に対する職業能力開発情報の提供

産業動向や人財ニーズを踏まえ、若年者の人財育成が必要な分野等を把握しながら、各種広報媒体やSNS等を活用し、若年者に対し、適切な職業選択や職業能力開発に関する情報を提供します。

③ 若年者を対象とした魅力ある職業訓練の実施

将来の地域企業を支える中核的技能者を育成するため、県立職業能力開発校において学卒者及び若年離転職者等を対象とした職業訓練を実施します。

また、若者が職業訓練に関心・興味を抱けるよう、訓練内容を見直し、魅力ある職業訓練を実施します。

（２）女性に対する職業能力開発

〔施策目標〕

女性のさらなる社会参加・活躍は、地域経済の活性化にとって大きな力となることが期待されます。

このため、結婚・出産・育児・介護等のライフイベントにかかわらず継続して働ける、あるいは就業ブランクがあっても円滑な再就職が実現できるよう、就業支援と一体となった職業能力開発を支援します。

〔具体的取組〕

① 女性の多様な課題やニーズに沿った職業訓練の実施

女性の再就職支援を推進するため、ハローワーク等と連携し、託児サービス付きの委託訓練をはじめ、短時間訓練コースや在宅で受講できるeラーニング※⁸コースなどの委託訓練を実施します。

② 女性に対するものづくりの魅力発信

女性のものでづくり分野への進出促進を図るため、ものづくりの魅力などを効果的に伝える情報発信や理解促進の取組を実施します。

③ 職業能力開発校への入校促進

女性がものづくり分野で能力を発揮し活躍できるよう、性別にかかわらず興味を持ってもらえるパンフレットの作成や見学会の開催、離職者への入学案内など、効果的な募集・広報活動に取り組み、職業能力開発校への女性の入校促進を図ります。

（３）中高年齢者に対する職業能力開発

〔施策目標〕

職業人生が長期化する傾向にある中、高齢になっても就労を希望する方が増加しています。

このため、中高年齢者が離職や退職後に再就職する際に、効果的なキャリアコンサルティングを受けられるようにするほか、円滑にリスタートを切れるようキャリアアップに必要な知識や技能を習得できる機会を提供します。

〔具体的取組〕

① 中高年齢者向けの職業訓練コースの拡充

中高年齢者やリスタートを切る方向けに、県立職業能力開発校の短期課程訓練コースの充実を図るほか、ハローワーク等と連携し、民間の教育訓練機関に委託する職業訓練において、求人ニーズがあり就業が見込める訓練コースを設定するなど就業機会の拡大を図ります。

※⁸ eラーニング

「e learning」，「electronic learning」の略称で、情報技術を用いて行う学習のことです。

(4) 障がいのある方に対する職業能力開発

[施策目標]

近年、障がいのある方の就労ニーズが高まっています。

このため、障がいのある方が職業的に自立し、社会参加を果たして存分に活躍できるよう、個々の特性や能力、希望に応じたきめ細かな職業能力開発の機会を提供します。

[具体的取組]

① 県立障がい者職業訓練校訓練の充実

県立障がい者職業訓練校の訓練内容を見直し、障がいの特性やニーズに応じた専門的かつきめ細かな職業訓練を実施するとともに、就職率の向上を図ります。

② 地域企業等との連携による委託訓練の充実

地域企業や民間教育訓練機関などの様々な委託先を活用し、障がいのある方の多様なニーズに応じた効果的な職業訓練（委託訓練）を実施します。

また、委託先企業の積極的な開拓により、県内全域で実施できる体制を整備するとともに、訓練内容や就職支援の充実を図り、早期就業につなげます。

③ 障がい者就労支援機関等との連携による就職支援

各地域の障害者就業・生活支援センター等関係機関と連携し、障がいのある方の生活及び就労支援等について、適宜、情報共有や調整等を図りながら、円滑な就職を支援します。

(5) 特別な配慮が必要な方に対する職業能力開発

[施策目標]

いわゆる「就職氷河期」世代として非正規雇用を余儀なくされた方、不本意な就職を繰り返す方、就業しない期間が長い方、ひとり親など配慮が必要な方に対しては、本人の希望を踏まえ、状況に応じた実効性のある支援が必要です。

このため、こうした特別な配慮が必要な方に対し、各自の能力や強みに応じたスキルアップやキャリア転換等の継続的な支援を行います。

[具体的取組]

① ハローワークとの連携による公共職業訓練の実施

就職氷河期世代の方等が抱える、希望する就業とのギャップや実社会での経験不足等の固有の課題に対応するため、ハローワークと職業訓練実施機関等が連携し、再就職の実現に資する公共職業訓練機会を提供します。

② 地域若者サポートステーションとの連携による公共職業訓練の実施

長期にわたり無業の状態にある方の訓練ニーズを把握するため、地域若者サポートステーション^{※9}と連携し、潜在的要支援者に対して公共職業訓練機会を提供し就労支援を行います。

③ 委託訓練の柔軟な実施

委託訓練の実施に当たり、ハローワーク等と連携し、ひとり親など配慮が必要な方に対して、託児サービス付きコース、短時間コース及びeラーニングコースを設定するなど、柔軟な実施に努めます。

※9 地域若者サポートステーション

働くことに悩みを抱える15歳から49歳までの若年無業者をサポートし、就労支援を行っている機関で、通称「サポステ」と呼ばれています。厚生労働省が委託した全国のNPO法人、民間企業などが運営しており、本県では2026年（令和8年）時点で、青森市、弘前市、八戸市の3か所に設置されています。

【基本方針3】

産業界や求職者等のニーズを踏まえた職業訓練体制の整備

必要な労働力の需要と供給のバランスが取れていない中、今後、労働者には、より多様で高度な職業能力が求められることから、地域企業の産業人財ニーズや人手不足分野・成長分野の人財ニーズを的確に捉え、多様かつ実効性のある公共職業訓練を効果的・効率的に実施します。

(1) 県立職業能力開発校訓練の改編

[施策目標]

地域の産業ニーズに的確に対応した職業訓練を円滑に実施していくためには、急速に進む技術革新への対応や新しい訓練指導手法の導入など、職業訓練サービスの質の向上に取り組んでいくことが必要です。

このため、県立職業能力開発校の職業訓練においては、産業界のニーズに対応し即戦力たる人財を養成するため、訓練内容を見直すなど訓練の充実・強化に努めます。

[具体的取組]

① 職業訓練指導員のデジタル技術スキルの向上

デジタル技術の進展や業務のデジタル化に対応した職業訓練を実施するため、職業訓練指導員に対する研修等を拡充し、新たな指導技術・技能の習得など、職業訓練の質の向上を図ります。

② デジタル社会を見据えた新たな訓練指導手法等の検討・実施

デジタル技術を活用した効果的な職業訓練の導入に向け、新たな訓練指導手法等を検討し実施します。

③ 訓練科目及び訓練内容の見直し

企業及び求職者・入校希望者のニーズを踏まえ、デジタル技術の進展や業務のデジタル化に対応した知識・技能を習得するためのカリキュラムの設定など、県立職業能力開発校の訓練科目及び訓練内容を見直します。

また、企業から要望が多いマルチスキルを有する多能工の育成の強化等を図ります。

④ ポリテクセンター等との連携による技術及び訓練の質の向上

ポリテクセンター青森及びポリテクカレッジ青森と連携し、最新技術や職業訓練スキル等に係る情報交換などの交流を通じて、県立職業能力開発校における訓練の質的向上を図ります。

⑤ 地元企業との連携による訓練の実施

地元の企業と連携し、県立職業能力開発校訓練生のインターンシップを積極的に実施するほか、企業見学や技術講習会を通じた就業意欲の向上及び知識や技術の習得を図り、技能職（ブルーカラー等）の魅力発信、人財ニーズの把握等に努めます。

⑥ 県立職業能力開発校訓練の見える化の推進

職業能力開発校の訓練内容や実績等への理解を深めてもらうため、県内の高校等の生徒及び保護者、教員、地元企業等により訓練内容等をわかりやすく示すほか、職業訓練で得られたスキルを技能検定等の職業能力評価制度や各種資格取得につなげるなど、“職業訓練の見える化”に取り組めます。

⑦ 学生募集のための広報の強化

県立職業能力開発校の応募者の減少に歯止めをかけ、入校生を安定的に確保していくことが喫緊の課題です。

県立職業能力開発校や訓練内容が県民に十分に認知されていないという状況にあることから、学生募集のための広報について効果的なものとなるよう工夫した上で、重点的に実施します。

⑧ 女性の入校促進及び就職支援の強化

県立職業能力開発校の各訓練科において、女性が入校しやすく、また入校後も支障なく職業訓練を受講できるよう必要な環境を整えるとともに、円滑かつ確実な就職実現に向けて支援します。

(2) 県立職業能力開発校の施設整備等

[施策目標]

県立職業能力開発校の施設設備を計画的に改修・更新するとともに、将来的な学校の再編等について検討していきます。

[具体的取組]

① 県立職業能力開発校の施設改修

青森高等技術専門校、八戸工科学院及びむつ高等技術専門校の3校は、建設後、半世紀近くが経過し、施設及び設備の老朽化が著しいため、計画的に改修工事や更新を実施します。

② 県立職業能力開発校の再編検討

県立職業能力開発校の老朽化に伴う改修等の検討に合わせて、校の再編について検討します。

具体的には、地域企業や人手不足分野・成長分野のニーズに的確に対応し、社会経済環境の変化に即した人財育成拠点を目指し、そのあり方や必要な機能等を検討していきます。

③ 県立職業能力開発校の訓練設備の整備

地域企業や人手不足分野・成長分野のニーズに対応するとともに、業務のデジタル化に対応した知識・技能を習得する職業訓練を実施するため、関連機器の整備に努めます。

(3) 委託訓練の充実・強化

[施策目標]

民間教育訓練機関を活用して実施する委託訓練について、地域のニーズが高い人手不足分野・成長分野等における訓練の充実を図るとともに、ICT利活用の促進につながる分野などの訓練コースを強化し、一層の就職率向上を目指します。

[具体的取組]

① 的確なニーズ把握による訓練コースの設定

訓練コースの設定に当たっては、地域の産業人財ニーズ等を的確に捉え、定員の充足状況や就職状況を分析の上訓練コースを見直し、効果的な職業訓練を実施します。

(4) 関係機関等との連携の強化

[施策目標]

職業能力開発は、地域の産業人財ニーズを踏まえて職業訓練を実施する必要があります。

職業訓練の機会及び受講者を適切に確保するとともに、公共職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の円滑な就職を実現していくため、庁内関係部局のほか、青森労働局・各公共職業安定所、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、各学校、民間企業その他関係機関等と連携し、効率的かつ実効性のある取組を実施します。

[具体的取組]

① 庁内関係部局との連携

庁内の関係部局と適宜情報交換を行い、ものづくり産業の魅力発信及び人財育成を図っていきます。

② 地域の関係機関との連携

各県立職業能力開発校が核となって、地域の企業をはじめ関係機関によるネットワークを強化し、職業訓練の充実・強化やものづくり人財の育成を推進します。

③ ポリテクセンター等との連携

ポリテクセンター青森及びポリテクカレッジ青森と連携し、効果的・効率的な職業訓練のあり方についての情報共有や職業訓練の実施に係る情報発信等を行います。

【基本方針4】

技能振興の促進

今後、労働供給制約が強まり技能者の一層の人財確保が求められる中において、ものづくりの現場を支える技能者の不足や、熟練技能者のリタイアによる若手技能者への技能継承が課題となっています。このため、次世代のものづくりを担う若手技能者の育成及び技能継承を支援します。

また、小・中学生の段階から技能を尊重する機運を醸成し、ものづくり産業を支える技能者の技能が評価され尊重される社会づくりを目指します。

(1) 次世代のものづくりを担う若手技能者の育成

[施策目標]

若者のものづくりに対する関心を喚起し、ものづくりの道を選択する若者の増加を図るため、ものづくり体験教室の開催などを通じて、ものづくりに対する理解の深化に取り組みます。

[具体的取組]

① ものづくり体験教室等の実施

各県立職業能力開発校等において、小・中学生等を対象としたものづくり体験教室を計画的に開催するほか、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等に対する出前授業等を実施し、ものづくりの楽しさや魅力等を感じてもらう機会を提供します。

② 関係機関との連携

各機関が実施する担い手確保事業や児童・生徒等に対する出前授業等に関する情報交換を随時行い、ものづくり産業の魅力発信及び人財育成を図ります。

(2) 技能評価の普及・促進

[施策目標]

個々の労働者が有する職業スキル、資格、経験等を適切に評価する職業評価制度の普及によるスキルの「見える化」は、労働者のキャリア形成の目標設定や動機付けになるのみならず、スキルの向上や企業の生産性の向上につながるため、職業能力評価の基盤である、ジョブ・カード制度や技能検定制度の普及・活用促進に努めます。

また、各種技能競技大会への積極参加の促進や優れた技能者の表彰を行い、社会一般の技能尊重機運を高め、技能向上の重要性の啓発を推進します。

[具体的取組]

① ジョブ・カードの普及促進

ジョブ・カードは、個人の職業能力の見える化や人材育成、企業における従業員のモチベーション向上や職場定着といった組織の活性化に役立つツールであることから、様々なキャリア支援の場面において積極的に活用を図るよう、関係機関等への周知などに努め、さらなる普及を図ります。

② 技能検定制度の普及促進

労働者が有する技能を一定の基準で評価・検定し、これを公証する国家認証制度である技能検定試験を、青森県職業能力開発協会とともに適正かつ円滑に実施するとともに、高校生など若年者の検定受検の促進を図ります。

また、同協会と連携し、技能検定試験の認知度向上及び受験者数増加に向けて広く普及啓発に努めます。

③ 各種競技大会への参加促進

若年者ものづくり技能競技大会^{※10}や技能五輪全国大会^{※11}をはじめとする各種競技大会に出場する選手を育成・支援します。

④ 卓越技能者等表彰の実施

様々な分野で優れた技能を有する県内の技能者の方を表彰し、その功績を称えることにより、優れた技能者の社会的地位やさらなる技能水準の向上を図ります。

※10 若年者ものづくり技能競技大会

職業訓練校や工業高校等において、技能を習得中の就業していない 20 歳以下の若者の技能レベルを競う全国競技大会で、中央職業能力開発協会が主催しています。

※11 技能五輪全国大会

原則 23 歳以下の青年技能者が 40 余りの職種で技能レベルの日本一を競う競技大会です。国内の青年技能者の技能水準の向上と技能尊重機運の醸成を図るため、1963 年度（昭和 38 年度）から毎年開催されています。

第5章 職業能力開発計画の指標・目標値及び実施体制

1 基本的施策の指標・目標値

第11次計画で設定した7つの指標（目標年度：2025年度（令和7年度））の目標値と目標年度における実績値を比較してみると、7指標のうち4つの指標で目標値を上回っています。

（1）第11次計画の実績

指 標	現状	目標値	実績値 (2025 年度)
		2025 年度	
在職者訓練受講率	59.0%	60%以上	53.5%
職業能力開発校（学卒・離転職）修了生の就職率	99.2%	98%以上	99.0%
職業能力開発校への女性入校者の割合	9.7%	10%以上	12.8%
職業能力開発校（障がい者職業訓練校）修了生の就職率	49.2%	55%以上 (国の目標値)	36.8%
離職者等再就職訓練修了者の就職率	79.0%	75%以上 (国の目標値)	74.3%
障がい者委託訓練受講者の就職率	40.6%	55%以上 (国の目標値)	72.0%
技能検定受検者数	1,597 人	1,600 人	1,794 人

【参考】在職者訓練の実績

	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度
コース数	41	41	38	41	55
定員	658	643	645	705	845
入校者数	447	453	422	447	452
受講率	67.9%	70.5%	65.4%	63.4%	53.5%

第12次計画においては、第11次計画における取組のうち第12次計画期間においても必要な取組を強化・拡充するとともに、国の第12次職業能力開発基本計画に準じて、時代に即した職業能力開発施策を推進していくため、次のとおり指標及び目標値を設定し、取組の検証・改善を図ります。

(2) 第12次計画の指標・目標値

【基本方針1】スキル向上への挑戦を続け、企業の生産性向上を実現する産業人財の育成

●基本的施策 (3)企業における人財育成の支援

指 標	現状	目標値	課題等
	直近3年度平均※12	令和12年度	
在職者訓練受講者数	440人	450人以上	ニーズに沿った訓練実施体制の充実強化

【基本方針2】多様な人財の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

●基本的施策 (1)若年者に対する職業能力開発

(2)女性に対する職業能力開発

(4)障がいのある方に対する職業能力開発

指 標	現状	目標値	課題等
	直近3年度平均※12	令和12年度	
職業能力開発校（学卒・離転職）修了生の就職率	98.6%	98%以上	景気動向に左右される傾向
職業能力開発校への女性入校者の割合	13.3%	14%以上	効果的なPR方法
職業能力開発校（障がい者職業訓練校）修了生の就職率	48.1%	55%以上	就職先とのマッチング

【基本方針3】産業界や求職者等のニーズを踏まえた職業訓練体制の整備

●基本的施策 (3)委託訓練の充実・強化

指 標	現状	目標値	課題等
	直近3年度平均※12	令和12年度	
離職者等再就職訓練修了生の就職率	76.4%	75%以上	景気動向に左右される傾向
障がい者委託訓練受講者の就職率	72.0%	55%以上	〃 企業とのマッチング

【基本方針4】技能振興の促進

●基本的施策 (2)技能評価の普及・促進

指 標	現状	目標値	課題等
	直近3年度平均※12	令和12年度	
技能検定受検者数	1,715人	1,715人	技能検定制度の周知

※12 各指標の「現状」は、直近3年度（令和5年度～令和7年度の実績）の平均で算出しています。

2 計画の実施体制及び庁内・地域・関係機関との連携

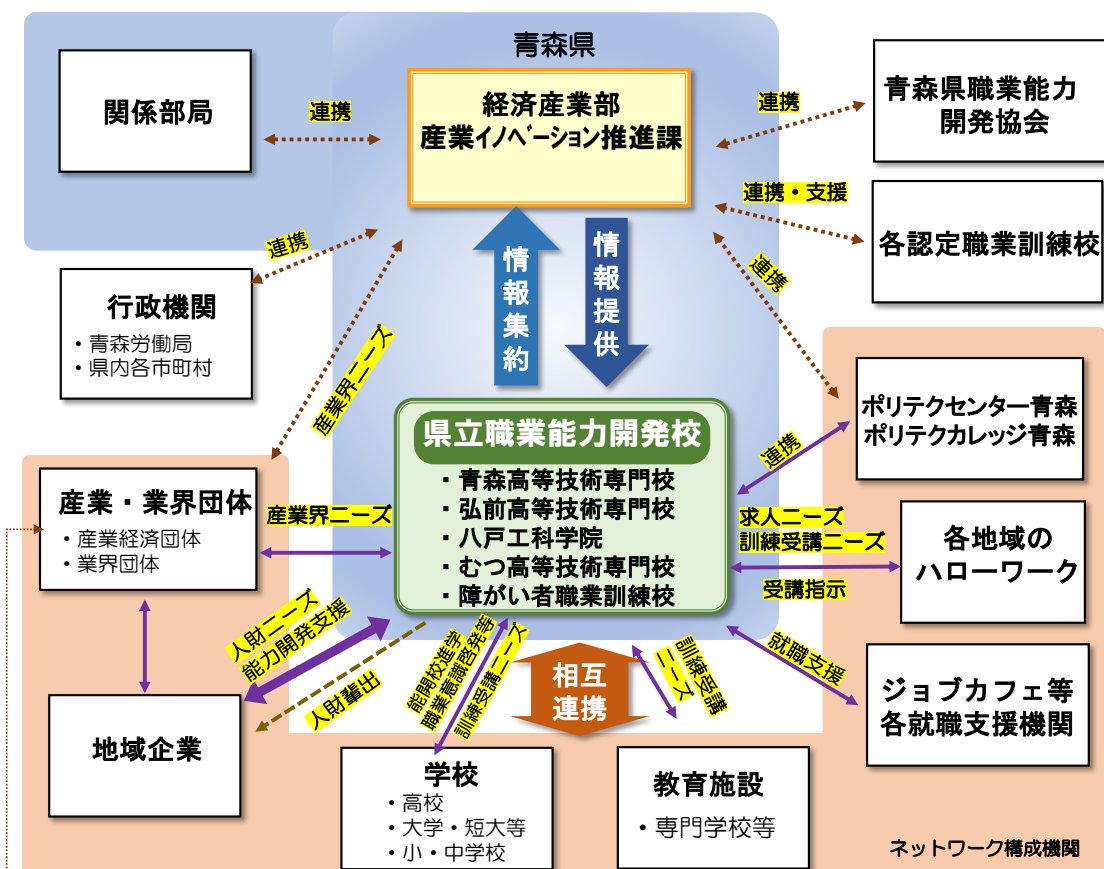
本計画を着実に実施し、各方針の具現化を図るため、「地域職業能力開発促進協議会」などの会議を通じて関係機関と協力・連携しながら取組を進めていきます。

特に、民間の活力を最大限に活用するほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のポリテクセンター青森及びポリテクカレッジ青森と連携しながら各種取組を実施していきます。（下図「関係機関の連携によるネットワークのイメージ」参照）

また、AIの進化や業務のデジタル化に伴う技術革新など、経済・社会環境が急速に変化しているため、最新情報の収集に努め、必要な措置を講じます。

本計画において重要な位置を占める県立職業能力開発校訓練においては、定期的に訓練ニーズの調査・分析をし、必要に応じて職業訓練の見直しを行うほか、若年者や女性、中高年齢者等の多様な働き手の職業能力開発及び活躍に向けた支援に取り組んでいきます。

【図】関係機関の連携によるネットワークのイメージ



各能開校ごと関係各機関とネットワークを構築し、主管課の産業イノベーション推進課が情報集約し統括する仕組みとする

■地域企業との連携を一層密にし、企業の能開校の運営への積極的な参画を推進する

- ・産業人財ニーズについて提言をもらう
- ・能開校において実施するユニット訓練など在职者訓練への参加などを想定

《各県立能開校の機能》

- 各機関の情報共有・意見交換
- 職業訓練ニーズの把握（調査・分析）
- 職業訓練プログラムの開発・実施
- 就職支援情報の共有
- 職業能力開発に係る各種取組の実施

※各関係機関とは、eメールなど電子媒体を積極的に活用して、定期的にニーズ把握を行うほか、最新情報の共有や意見交換等を行う。

《産業イノベーション推進課の機能》

- 各県立能開校からの各種情報の集約
- 各機関の情報共有・意見交換
- 県全体の職業能力開発ニーズ把握
- 職業訓練メニューの調整等
- 職業訓練コースの評価・検証
- 職業能力開発に係る各種施策の企画立案

資料編

職業能力開発を取り巻く状況
＜各種データ及び考察＞

資料編「職業能力開発を取り巻く状況」

1 人口推移

(1) 本県人口の推移

本県の人口は1985年（昭和60年）をピークに減少しており、2020年（令和2年）年の国勢調査によると123万7,984人（2025年（令和7年）5月1日現在の県の推計では115万931人）となっています。

この傾向は今後も続くものと予想されており、国立社会保障・人口問題研究所の推計値によると2035年には100万人を下回るとされています。

また、今後は、年少人口（15歳未満）及び生産年齢人口（15～64歳）は一貫して減少が続いていきます。

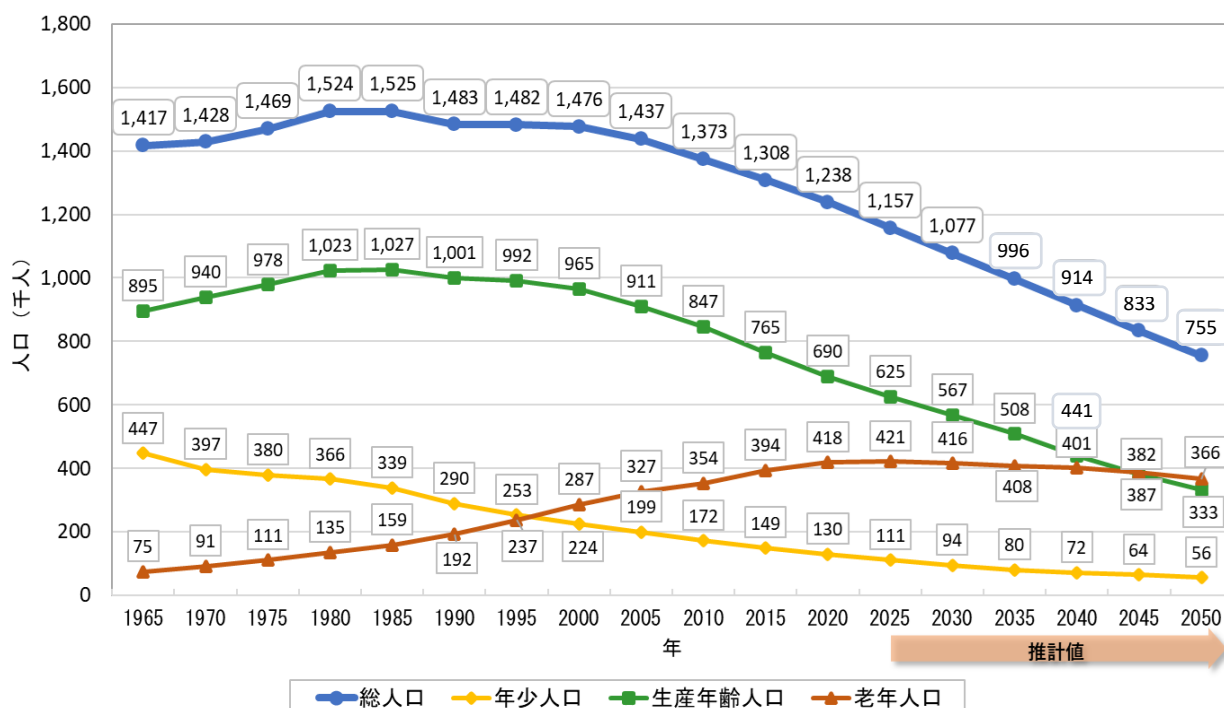
逆に老年人口（65歳以上）については増加していますが、2025年（令和7年）をピーク（全国では2040年をピーク）に減少に転じるものと見込まれています。【図1】

【図1】本県の人口推移

（出典）総務省「2020年（令和2年）国勢調査」

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 2023年（令和5年）推計」

（注記）2025年（令和7年）以降は、国立社会保障・人口問題研究所のデータに基づく推計値

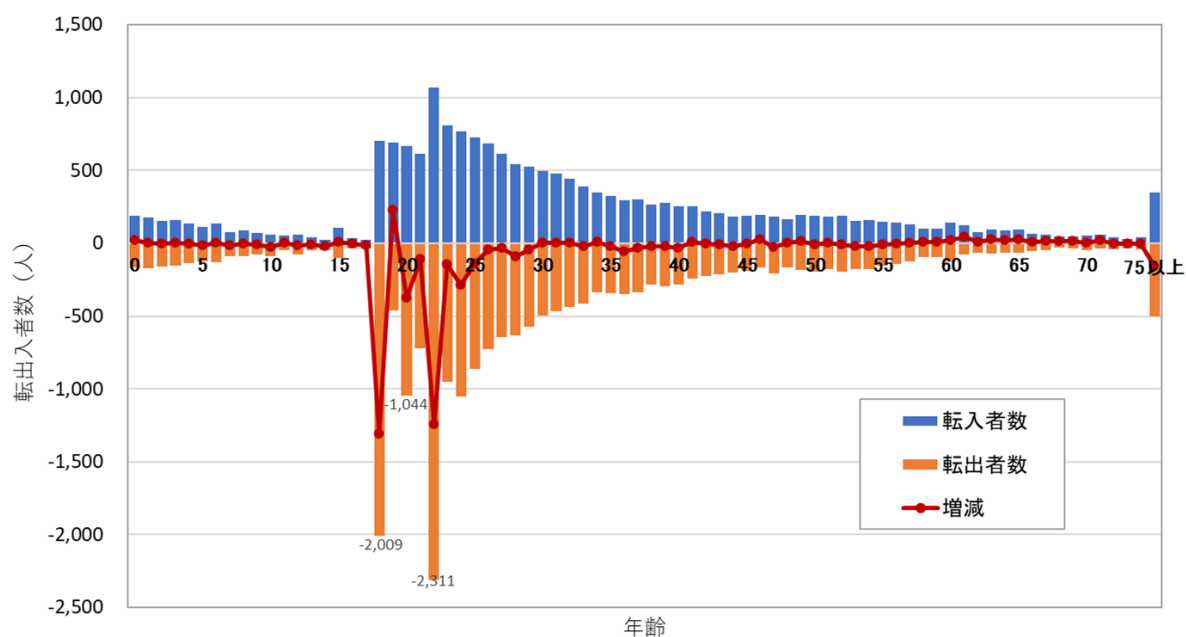


（２）若者の県外流出の状況

2025 年（令和 7 年）の青森県人口移動統計調査の年齢別県外転入出の状況をみると、県外への転出者数は、22 歳が最も多く、次いで 18 歳、20 歳と続き、24 歳を超えると年齢が高くなるにつれて少なくなる傾向にあります。【図 2-1】

転出者数の合計については、2024 年と比較すると 521 人（2.3%）の減となっています。

【図 2-1】年齢別県外転入出の状況（2024 年（令和 6 年）10 月 1 日～2025 年（令和 7 年）9 月 30 日）
（出典）青森県「令和 7 年 青森県の人口」

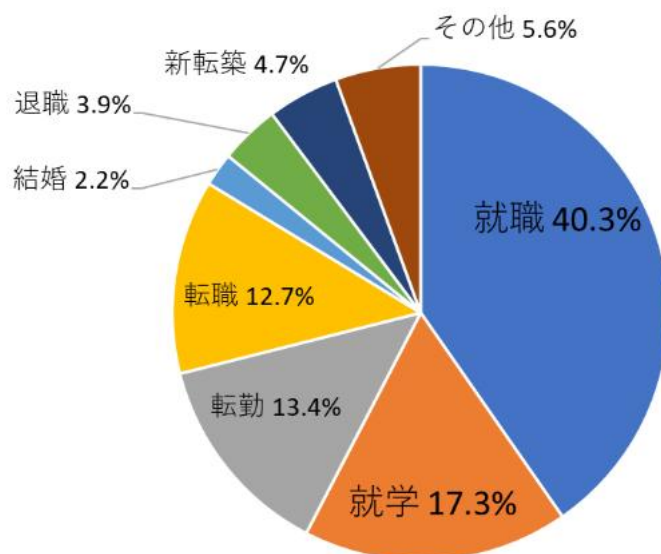


県外転出者の転出理由について、2025 年（令和 7 年）の同統計調査における 15 歳から 29 歳の年齢階層の状況をみると、就職と就学を合わせると全体の 6 割近くになり、若者が、高校や大学卒業を機に、就職や進学のために県外に転出している状況がわかります。【図 2-2】

【図 2-2】 県外転出の理由（15～29 歳について）

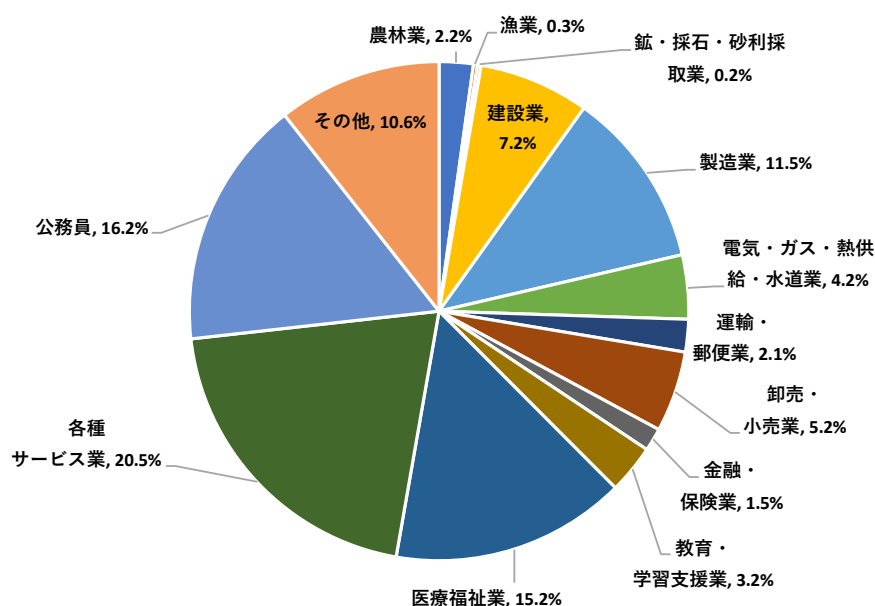
（出典）青森県「令和 7 年青森県の人口」

（注記）年齢階層別男女別移動理由（県外転出）における、15～19 歳、20～24 歳及び 25～29 歳の 3 階層について人数を合計し、割合を算出した



なお、就職・転職・転勤といった仕事関係での転出の際に、建設業や製造業といった本県において人手不足となっている産業への県外流出も確認されていることから、人財の県内定着への取組が求められます。【図 2-3】

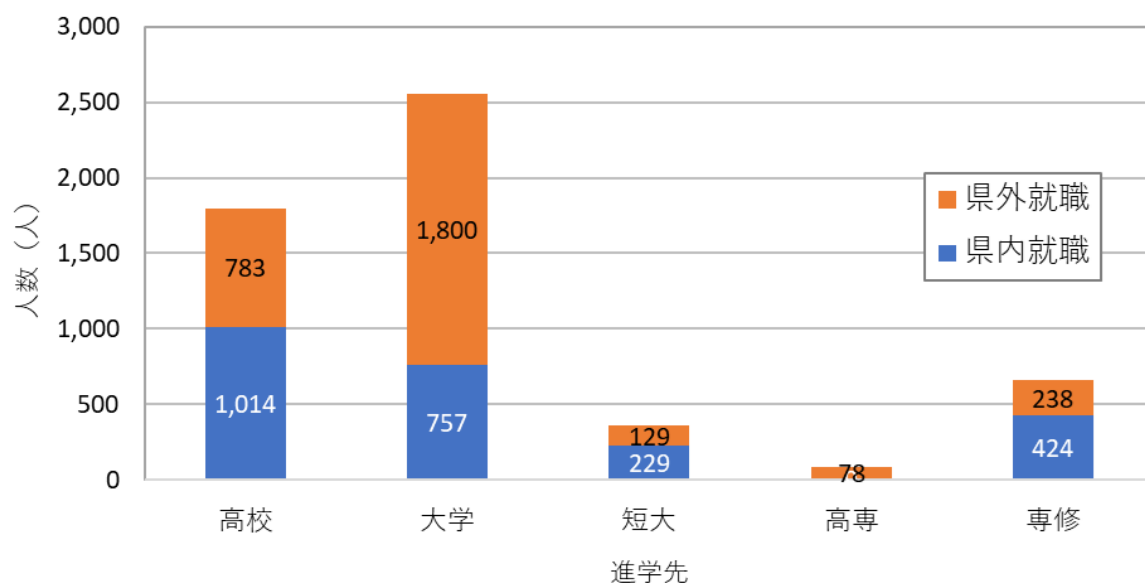
【図 2-3】 仕事関係（就職・転職・転勤）での転出先産業（2024 年 10 月 1 日～2025 年 9 月 30 日）



新卒者の就職状況をみると、県内の高校や大学等を 2025 年（令和 7 年）3 月に卒業して就職した者のうち、県内企業に就職した者の割合は高校卒では約 56.4%、大学卒では約 29.6%にとどまっており、多くの若者が県外の企業に就職しているものとみられ、若者の県外流出が課題となっています。【図 2-4】

【図 2-4】新規学卒者就職内定県内外状況（2025 年 3 月卒）

（出典）青森労働局「令和 7 年 3 月新規高等学校（大学等）卒業生職業紹介状況」等を基に集計



特に若い女性の県外への転出割合が高くなっており、「令和 7 年度住民基本台帳人口移動報告」によると、転出する女性の全年齢層に占める若年女性（15～29 歳）の割合が 56.7%を占めており、同じ年齢層の男性よりも 4.4 ポイント高くなっています。主な転出先は、首都圏方面が多く、東京・神奈川・埼玉・千葉県の一都三県で全体の 46.6%を占めており、次いで宮城県（仙台市方面、15.5%）の順になっています。

若い女性たちが県外に流出すると、出生率が低下し、人口減の加速を招くことになるため、将来にわたる大きなマイナスの影響が懸念されます。

2 雇用情勢

(1) 有効求人倍率等の推移

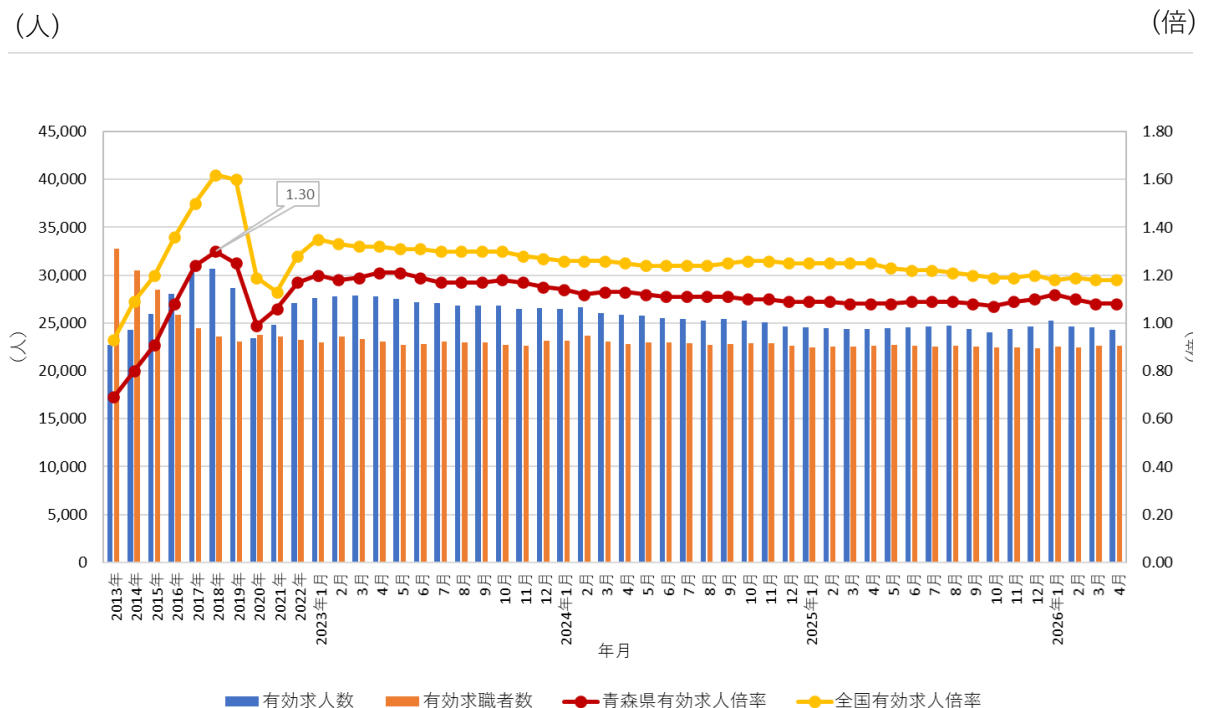
本県の有効求人倍率（季節調整値）は2016年（平成28年）以降1倍を超える高い水準で推移していましたが、新型コロナウイルス感染症が国内で確認された2020年（令和2年）1月以降は低下に転じています。

同年5月には1倍を切り、しばらく減少傾向にあった有効求人倍率は、同年10月以降は改善がみられたものの、コロナ禍以前の水準には戻らず、2023年（令和5年）5月をピークに低下傾向にあります。【図3-1】

【図3-1】有効求人数・有効求職者数・有効求人倍率の推移

（出典）青森労働局、厚生労働省「職業安定業務統計」

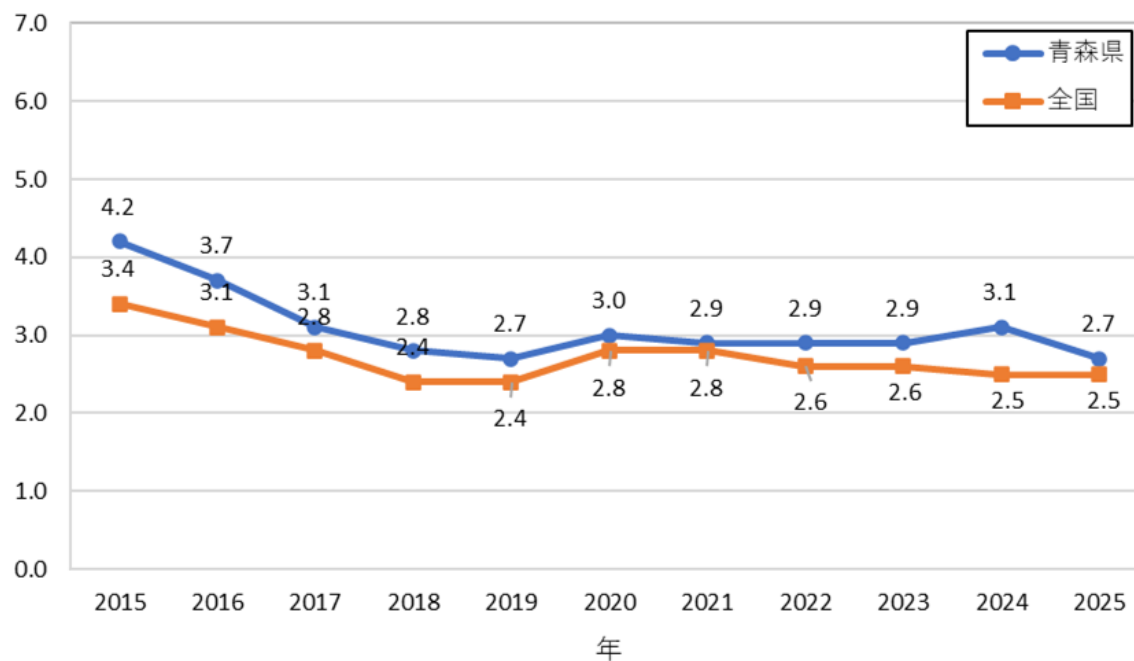
（注記）月別の数値は季節調整値、年度平均は現数値



完全失業率については、2010 年（平成 22 年）以降、有効求人倍率の上昇に伴って改善していき、全国と同様に低下傾向が続いてきました。2020 年（令和 2 年）になると新型コロナウイルス感染症の影響等により上昇に転じていましたが、その後横ばいが続いています。【図 3-2】

【図 3-2】完全失業率の推移

（出典）総務省「労働力調査、及び同都道府県別結果（モデル推計値）（2025 年）」



(2) 職業別求職・求人・就職状況

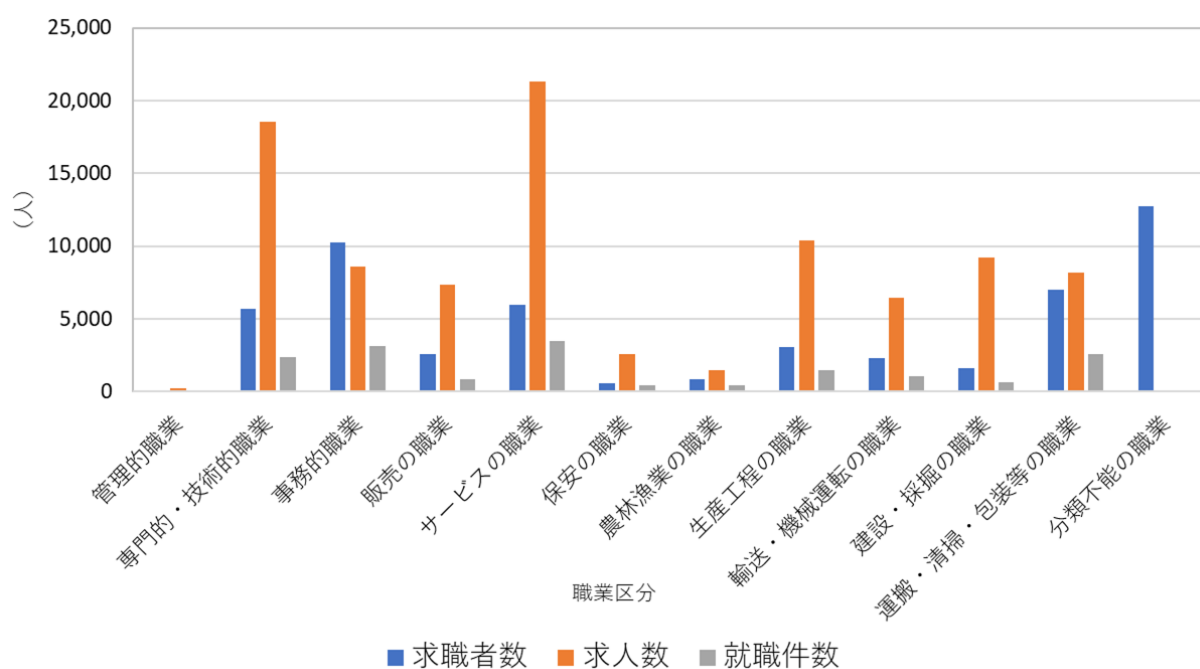
本県の職業別求職、求人、就職の状況をみると、事務の職種で求職者数が求人数を上回っている一方で、専門・技術、サービス、保安、生産工程、建設・採掘、運搬・清掃など技術や技能を要する職種では求人数が求職者数を上回っており、職種により求職・求人のミスマッチが生じています。

また、求人数が求職者数を大きく上回っている職種であっても、求人が充足されない傾向にあり、幅広い産業分野で人手不足感が高まっている様子がうかがえます。

【図 4-1】

【図 4-1】 職業別求職・求人・就職状況 (2025 年)

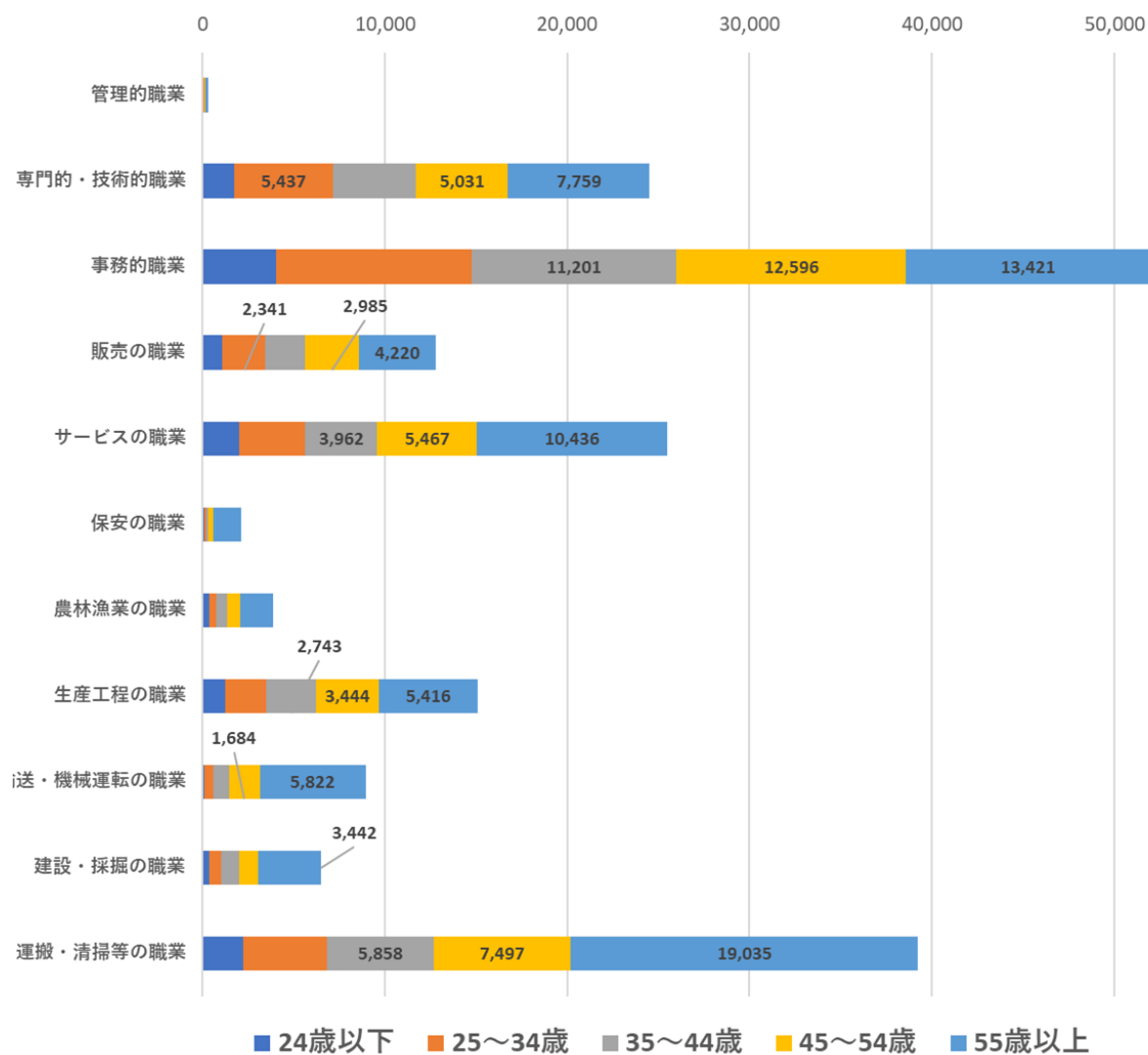
(出典) 青森労働局「職業安定業務取扱年報 (2025 年度)」



また、年齢・職業別の求職状況をみると、求職者に占める高年齢層の割合が増加しており、高年齢層に対するリスキリング支援ニーズの高まりが感じられます。

【図 4-2】

【図 4-2】（R7 年度、4 月～3 月計）年齢・職業別求職状況
（出典）青森労働局「令和 7 年度 求人・求職バランスシート」



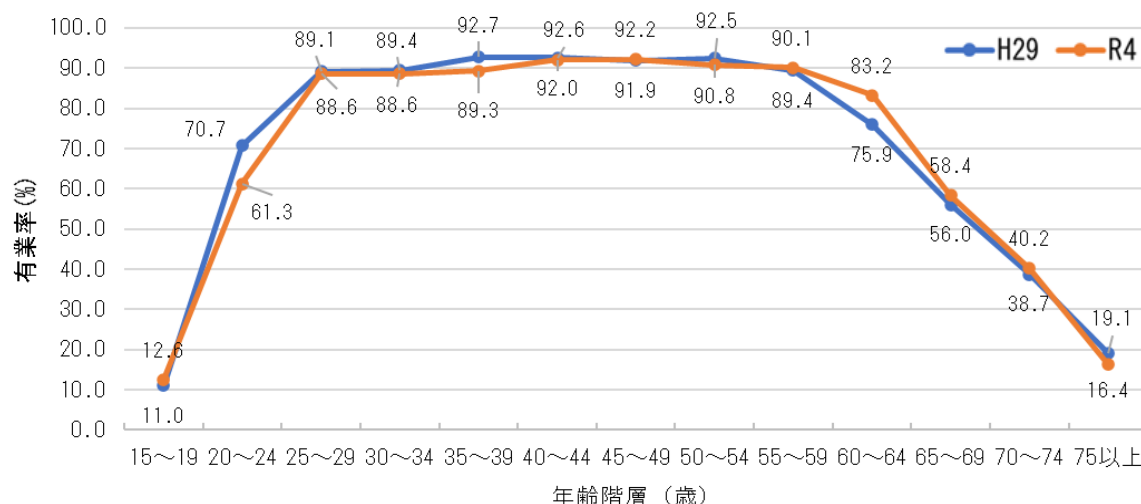
(3) 有業率の動向

2022（令和4）年就業構造基本調査によると、本県の有業者は61万1,400人で、2017（平成29）年の調査時から37,600人減少しています。

男女別の有業率の動向を見ると、男性の有業率については、20～24歳の新採用時及び35～39歳の働き盛りの層でわずかな低下傾向にある一方、60～74歳層では有業率が高まっています。高齢者の就業意欲の高さがうかがわれるものとなっており、こうした傾向を踏まえ、高齢者の就職や活躍をサポートする取組が求められます。【図5-1】

【図5-1】有業率の変化（男性）

（出典）総務省「就業構造基本調査（平成29年、令和4年）」

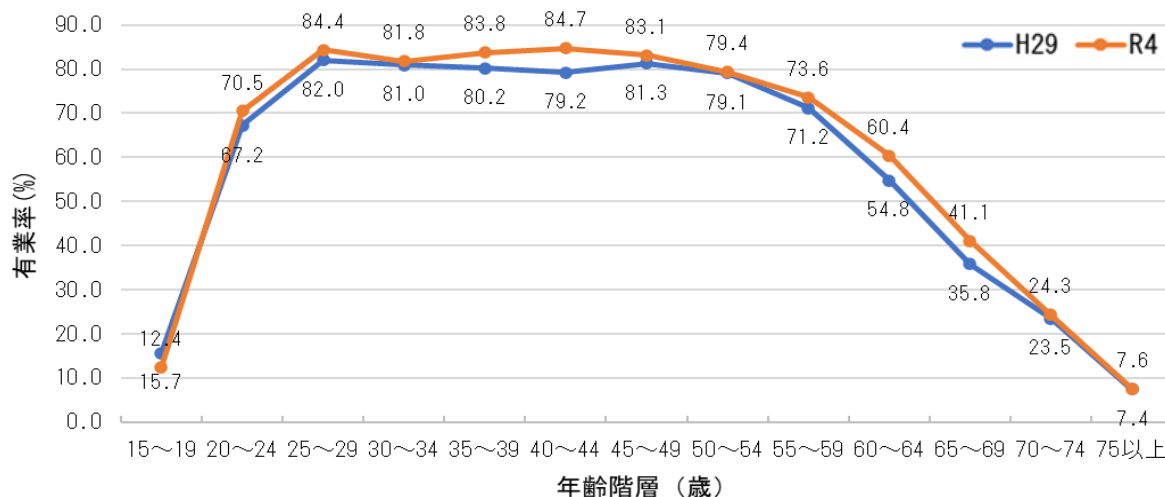


一方、女性の有業率は20～75歳以上のすべての年齢層で上昇傾向にあり、女性の労働市場への参入がより進んでいます。

女性が就業しやすい環境の整備や支援を強化することで、一層の活躍の機会を増やし、地域経済の成長に繋げられる可能性は大きいと考えられます。【図5-2】

【図5-2】有業率の変化（女性）

（出典）総務省「就業構造基本調査（平成29年、令和4年）」

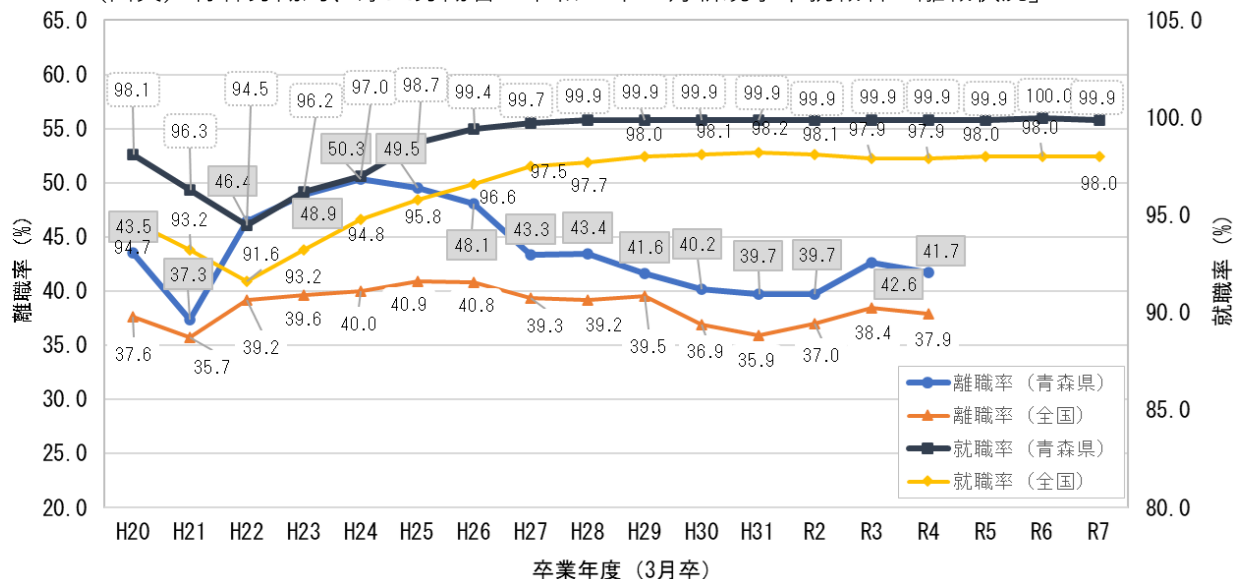


(4) 新規学卒者の就職・離職の動向

新規学卒者の就職率は、高卒は高止まりで大卒は増加傾向にある一方で、新規学卒者の3年以内の離職率は、高卒及び大卒ともに令和4年3月度卒業生から増加傾向にあり、高卒は42.6%が、大卒は38.2%が離職しており、いずれも全国値より高い割合となっています。【図6-1、図6-2】

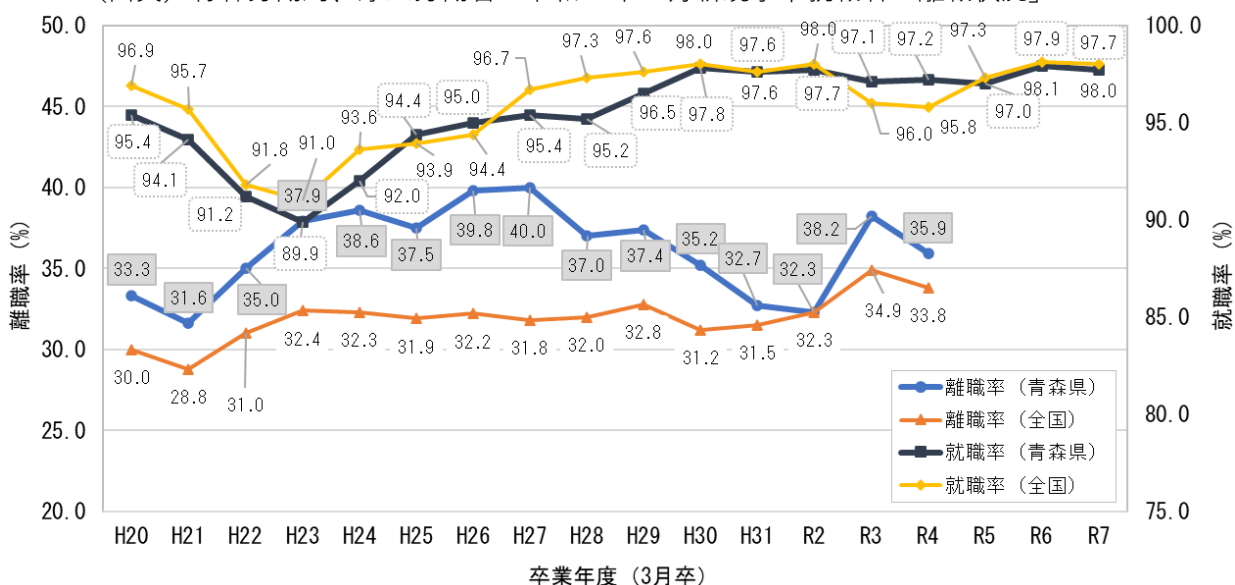
【図6-1】高校新規学卒者の離職率（就職後3年以内）と就職率の推移

（出典）青森労働局、厚生労働省「令和4年3月新規学卒就職者の離職状況」



【図6-2】大学新規学卒者の離職率（就職後3年以内）と就職率の推移

（出典）青森労働局、厚生労働省「令和4年3月新規学卒就職者の離職状況」



本県の高校卒業者数は年々減少する傾向にあり 2017 年（平成 29 年）から 2025（令和 7）年までの 8 年間で 3,138 人減少しています。また、卒業者数の約 3 分の 1 を占めていた就職者も、卒業生数の減少以上に減少しており、2024（令和 6）年度 3 月期卒業生に占める就職者の割合は、23.1%となっています。

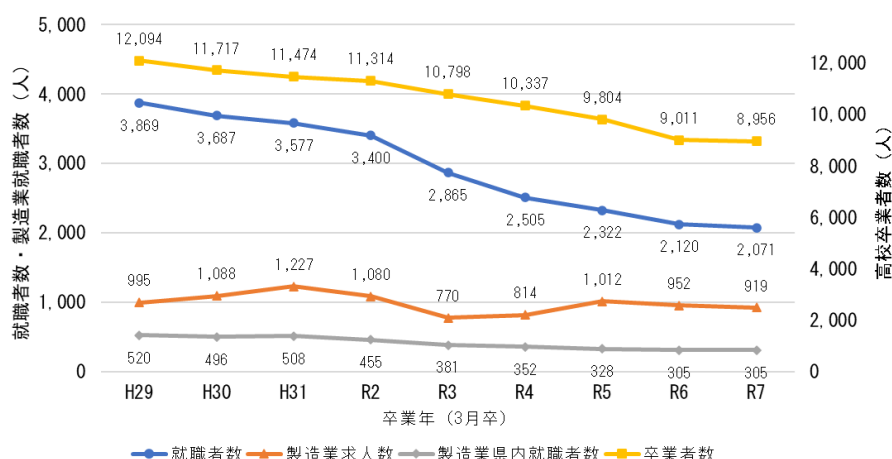
高校卒業者に対する製造業の求人数は近年増加傾向にありましたが、2020（令和 2）年は新型コロナウイルス感染症の影響等もあり減少に転じた後、コロナ禍前の水準まで回復していません。

一方、高校卒業者に対する建設業の求人数は近年増加傾向にあり、コロナ禍以降も増加を続けています。

製造業及び建設業への県内就職者数は減少傾向にあり、新規高卒者の人財不足が進んでいます。【図 6-3、図 6-4】

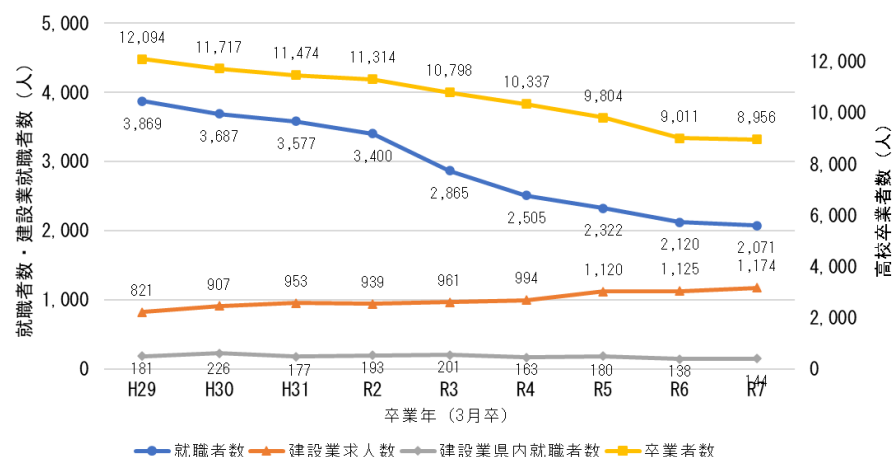
【図 6-3】 青森県の高卒就職者数及び製造業就職者数

（出典） 青森県教育委員会「高等学校等卒業生の進路状況」
青森労働局「新規高等学校卒業生職業紹介状況」



【図 6-4】 青森県の高卒就職者数及び建設業就職者数

（出典） 青森県教育委員会「高等学校等卒業生の進路状況」
青森労働局「新規高等学校卒業生職業紹介状況」

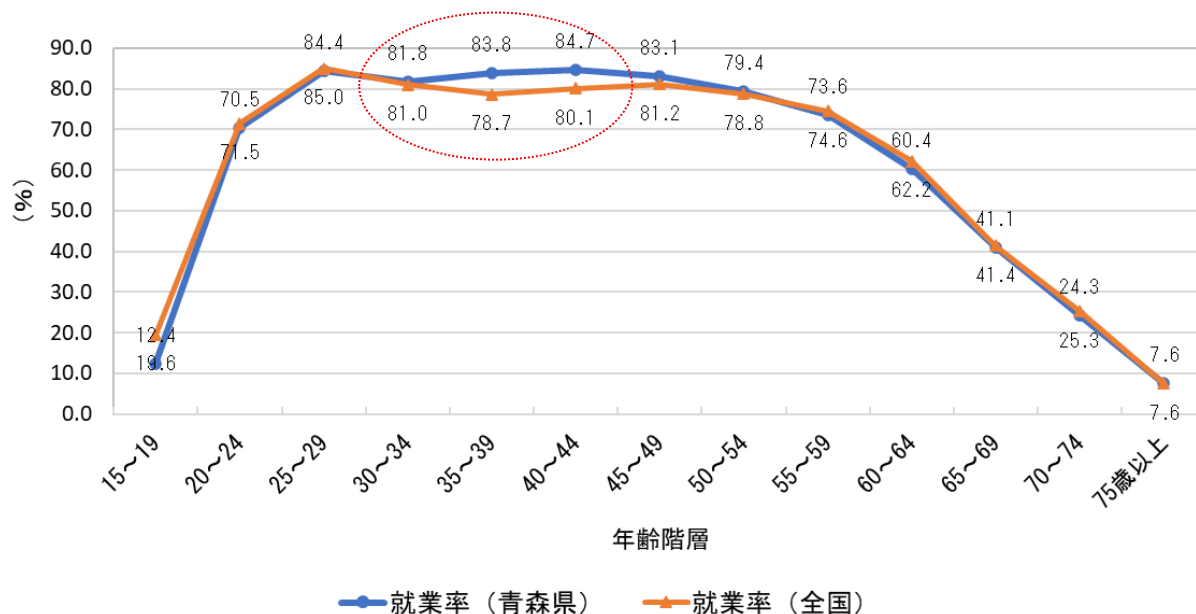


(5) 女性の就業状況

就業者数が全体的に減少している中で、女性の就業率は全年齢層で増加しています。女性の場合、特に30代の就業率が増加しており、全国水準より高くなっています。30歳前後から40代前半にかけ、出産や育児期の年齢層において就業率が落ち込む、いわゆる「M字カーブ」については、全国水準と比べ曲線の谷が極めて浅くなっており、出産・育児期に当たっていても就労を継続しているものと推察されます。【図7】

【図7】女性の年齢階層率就業率

(出典) 総務省「2022年就業構造基本調査」



女性の就業あるいは再就業の促進に向けては、出産や子育てで仕事を離れた女性についてはそれまでのブランクを埋めるための支援や雇用環境づくりを、非正規雇用で働く女性には多様な働き方や処遇改善等の実現への支援が必要です。

（６）高齢者の就業状況

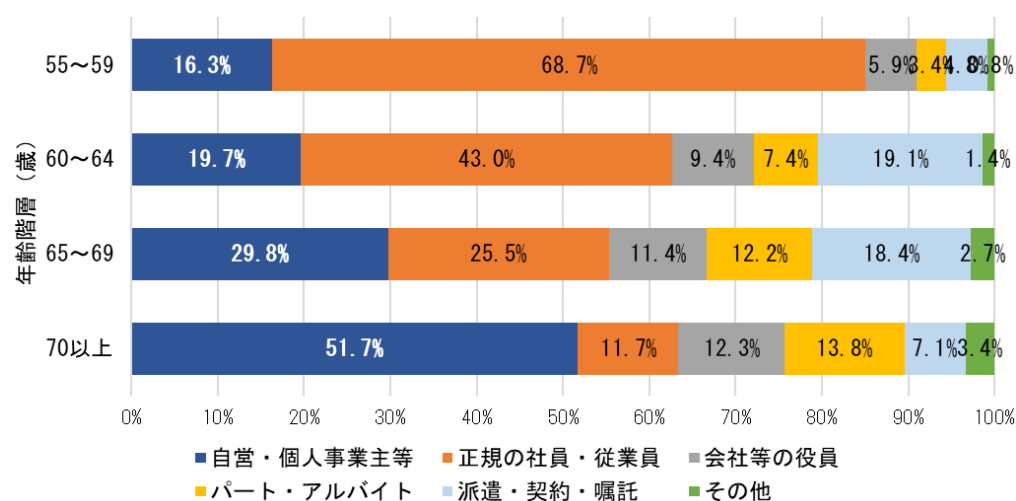
65 歳以上の老年人口は国、本県ともに年々増加しており、本県の人口（2025 年（令和 7 年）10 月 1 日現在）における 65 歳以上人口の割合は 36.3%（このうち半数は 75 歳以上）と約 3 人に 1 人が高齢者となっています。

65 歳を超えても就労を希望する高齢者は多く、特に男性は 60 代後半でも全体の半数以上は就業しています。女性は男性に比べ、パートやアルバイト等の非正規雇用で働く割合が高くなっています。男女とも年齢が高いほど自営業や個人事業主などの割合が高くなる傾向にあります。【図 8-1、図 8-2】

人生 100 年時代の到来を迎え、高齢者が意欲的に学び、各産業分野における働き手として活躍することが期待されており、その一層の推進のためにも経済・社会環境の変化に応じた高齢者が働きやすい環境の整備が求められます。

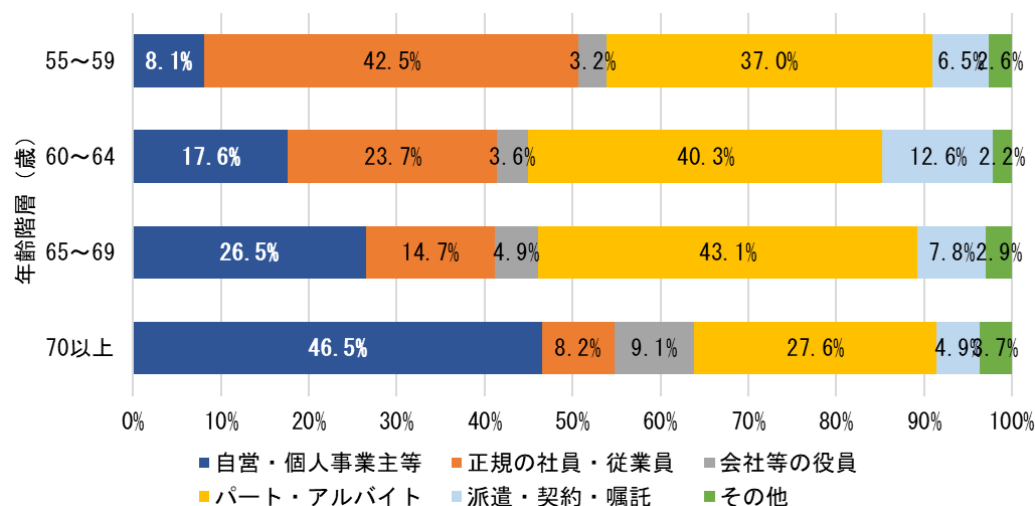
【図 8-1】雇用形態別雇用数構成比（男性）

（出典）総務省総務省「2022 年就業構造基本調査」



【図 8-2】雇用形態別雇用数構成比（女性）

（出典）総務省総務省「2022 年就業構造基本調査」

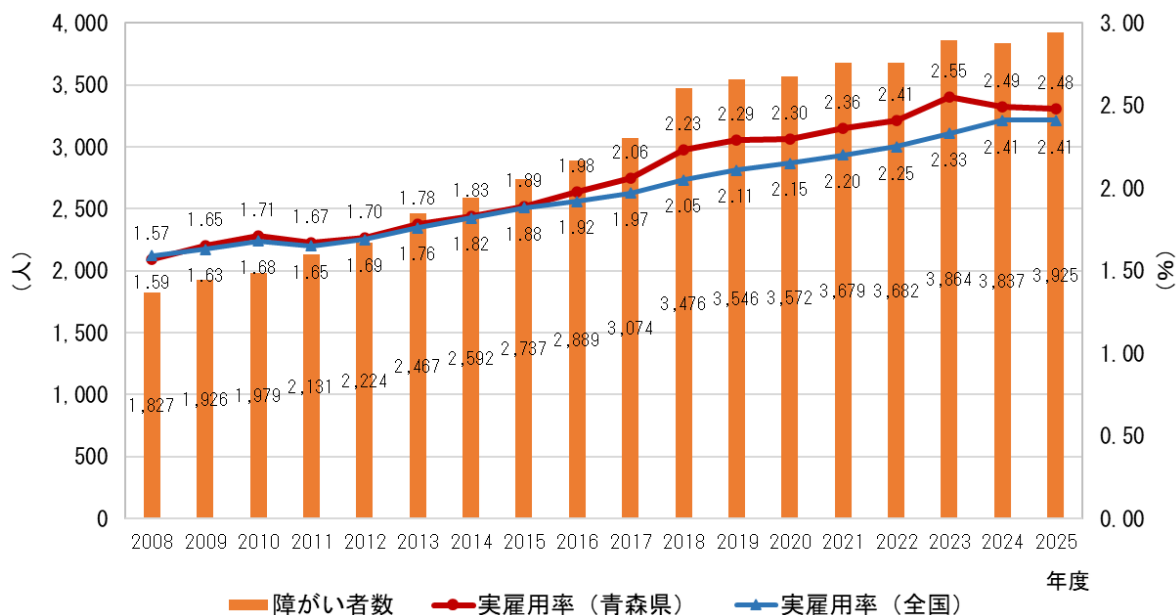


（７）障がい者の就業状況

県内の民間企業（40人規模以上）で雇用されている障がい者は3,925人で、実雇用率は2.48％（2025年（令和7年）6月）となっており、全国値の2.41％を上回っています。雇用者数、実雇用率ともに年々増加傾向にあるものの、実雇用率は2024年度以降減少に転じており、今後の動向に注意が必要です。【図9-1】

【図9-1】民間企業における障がい者数及び実雇用率の推移

（出典）青森労働局、厚生労働省職業安定局集計



(8) 非正規雇用労働者の状況

令和4年就業構造基本調査によると、本県の2022(令和4)年の非正規の職員・従業員数は17万7,600人となっており、2017(平成29)年と比べると5,100人減少しています。

働き方に対する意識の変化や企業側の雇用ニーズの多様化等により、雇用形態も変わってきており、本県の場合は、派遣社員と嘱託が増加していますが、他は減少しています。【表1-1】

【表1-1】雇用形態別雇用者数（平成24年、29年、令和4年、青森県、全国）

（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」

（単位：人）

雇用形態	青森県			全国		
	H24年	H29年	R4年	H24年	H29年	R4年
雇用者（役員を除く）	510,200	517,400	498,100	53,537,500	55,839,400	57,224,900
正規の職員・従業員	316,700	334,700	320,500	33,110,400	34,513,700	36,114,600
非正規の職員・従業員	193,500	182,700	177,600	20,427,100	21,325,700	21,110,300
パート	93,600	94,500	91,800	9,560,800	10,324,000	10,365,000
アルバイト	33,300	28,000	27,400	4,391,900	4,393,300	4,313,600
労働派遣事業所の派遣社員	6,600	5,100	6,100	1,187,300	1,418,900	1,516,900
契約社員	34,900	31,900	30,500	2,909,200	3,032,200	2,926,000
嘱託	9,600	10,100	10,400	1,192,600	1,193,200	1,099,100
その他	15,500	13,100	11,400	1,185,400	964,100	889,800

非正規雇用労働に就いている主な理由をみると、「自分の都合の良い時間に働きたいから」が最も多く、「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等を両立しやすいから」の順になっています。【表1-2】

【表1-2】現職の雇用形態についている主な理由別非正規の職員・従業員の割合（令和4年）（％）

（出典）総務省「令和4年就業構造基本調査」

区分	自分に都合の良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・介護等を両立しやすいから	通勤時間が短いから	専門的な技能等を活かせるから	正規の職員・従業員の仕事がないから
青森県	35.1%	32.1%	19.1%	18.0%	12.2%	17.2%
全国	46.7%	32.5%	20.9%	23.0%	14.5%	13.9%

3 経済・産業動向

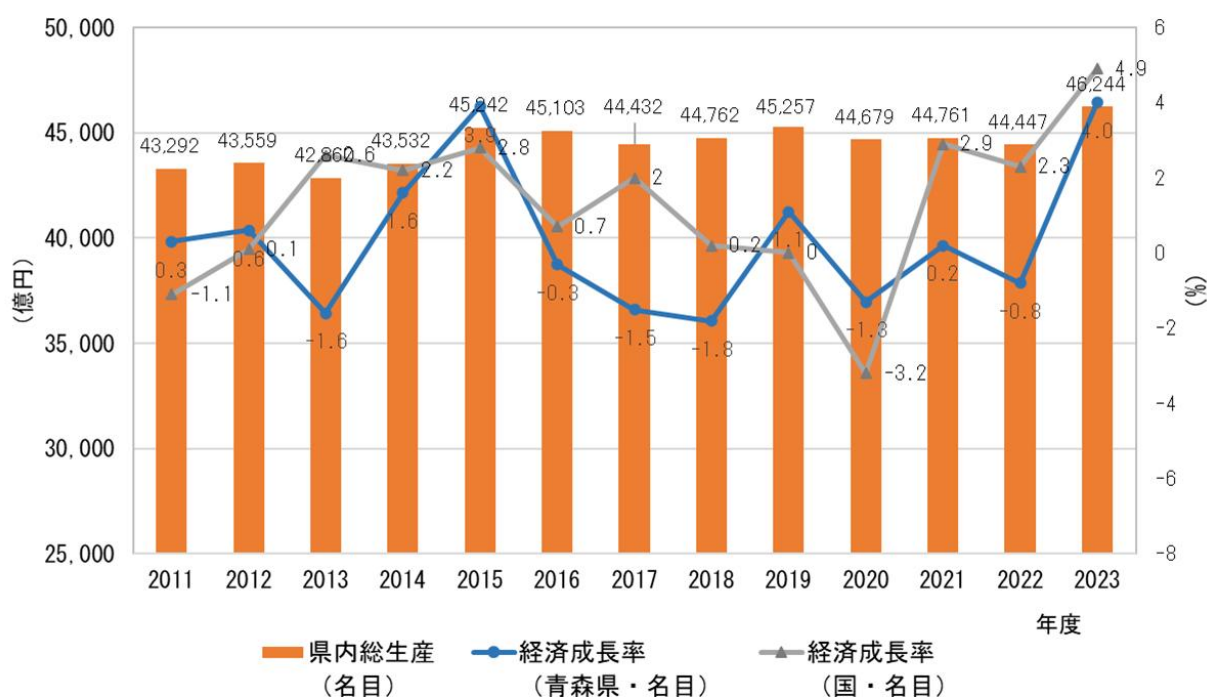
(1) 本県産業の特徴

本県の2023年（令和5年）の県内総生産（名目）は、46,244億円で、前年度と比較した経済成長率は4.0%増となっており、2年振りのプラス成長となっています。【図10-1】

産業別では、第1次産業は2,113億円、第2次産業は8,878億円、第3次産業は3兆5,796億円となっています。

【図10-1】 県内総生産（名目）の推移

（出典）青森県「令和5年度青森県県民経済計算」

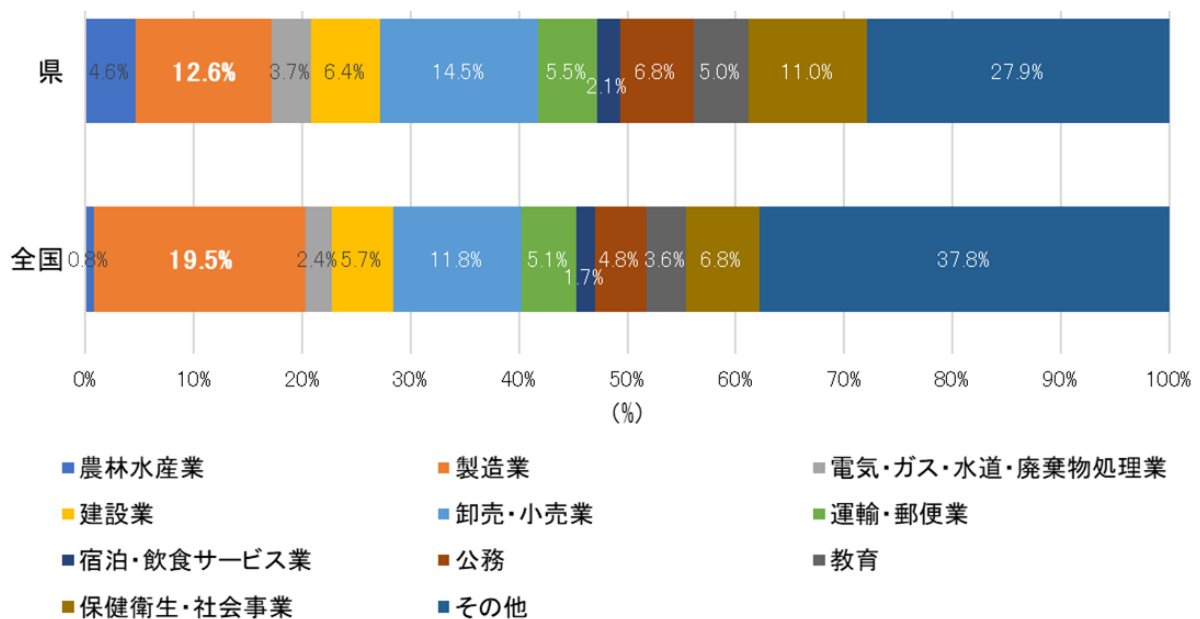


産業別の構成比をみると、産業全体に占める製造業の総生産の割合は 12.6%と全産業の中で 2 番目に高く、全国の 19.5%と比べて低くなっているものの、製造業は本県の中核的な産業になっています。【図 10-2】

また、地域別の構成比をみてみると、製造業は「上北地域」「三八地域」「中南地域」の割合が高く、建設業は、「西北地域」「上北地域」「下北地域」の割合が高くなっており、地域ごとに主要産業の特徴があることが分かります。【図 10-3】

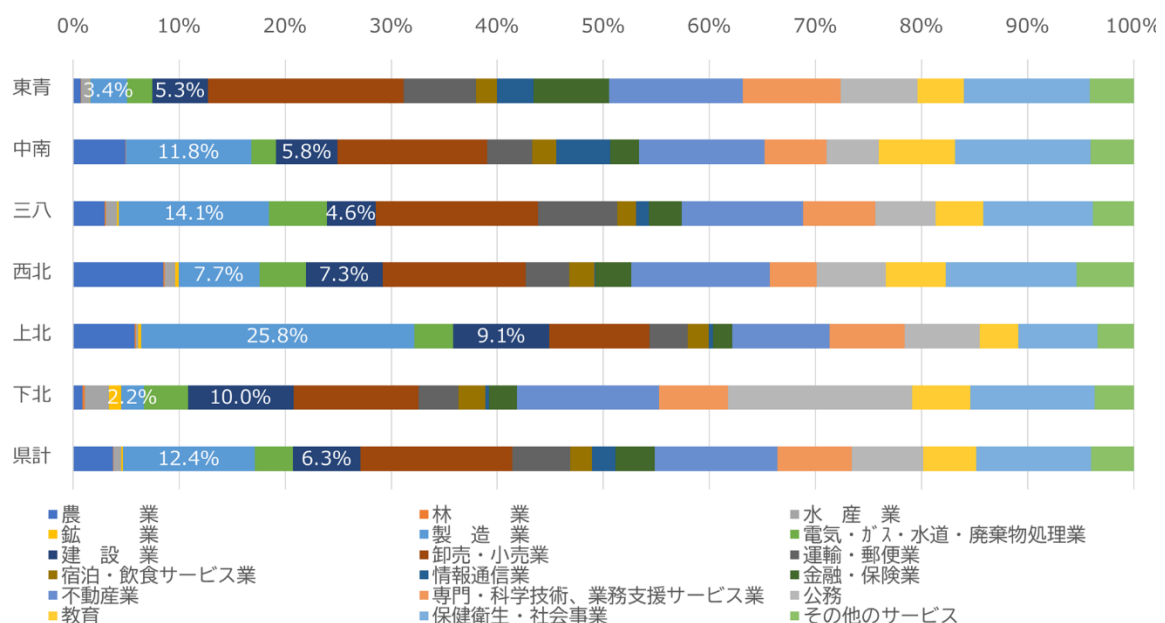
【図 10-2】 国内及び国内総生産の産業別構成比（2023 年）

（出典）青森県「令和 5 年度青森県県民経済計算」、内閣府「令和 6 年度国民経済計算年次推計」



【図 10-3】 地域別域内総生産の経済活動別構成割合（2023 年）

（出典）青森県「令和 5 年度市町村民経済計算」



一方で、企業の構成割合については、R3 経済センサス活動調査によると、本県の製造業の割合は 4.8%と、2016（平成 28）年より低下しています。全国値と比較して減少率は穏やかですが、全国値の 7.9%に比べて低い割合です。【表 2-1】

【表 2-1】産業小分類別事業所数

（出典）青森県・経済産業省「R3 経済センサス活動調査」

（注記）公務及び事業内容等不詳除く

（単位：事業所・％）

区分	青森県				全国	
	H28年度		R3年度		R3年度	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比
農業、林業	601	1.0%	818	1.5%	39,774	0.8%
漁業	72	0.1%	98	0.2%	3,833	0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	29	0.0%	28	0.0%	1,868	0.0%
建設業	5,750	9.9%	5,642	10.0%	485,139	9.2%
製造業	3,002	5.2%	2,695	4.8%	412,682	7.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	52	0.1%	181	0.3%	12,605	0.2%
情報通信業	366	0.6%	391	0.7%	76,604	1.5%
運輸業、郵便業	1,376	2.4%	1,398	2.5%	128,861	2.5%
卸売業、小売業	15,799	27.2%	14,099	25.1%	1,228,968	23.4%
金融業、保険業	1,109	1.9%	1,045	1.9%	83,871	1.6%
不動産業、物品賃貸業	3,187	5.5%	3,024	5.4%	375,097	7.1%
学術研究、専門・技術サービス業	1,717	3.0%	1,859	3.3%	256,079	4.9%
宿泊業、飲食サービス業	8,052	13.9%	6,796	12.1%	601,300	11.5%
生活関連サービス業、娯楽業	6,494	11.2%	6,023	10.7%	436,687	8.3%
教育、学習支援業	1,679	2.9%	2,348	4.2%	213,536	4.1%
医療、福祉	4,899	8.4%	5,272	9.4%	485,925	9.3%
サービス業、その他	3,932	6.8%	4,550	8.1%	407,250	7.8%
計	58,116	100%	56,267	100.0%	5,250,079	100.0%

こちらについても地域別の状況を比較すると、どの地域においても製造業の割合は全国値よりも下回っている一方、建設業の割合は多くの地域において全国値を上回っており、本県の重要な産業であることが分かります。【表 2-2】

【表 2-2】産業小分類別事業所数（参考_R3 年度地域別）

（出典）青森県・経済産業省「R3 経済センサス活動調査」

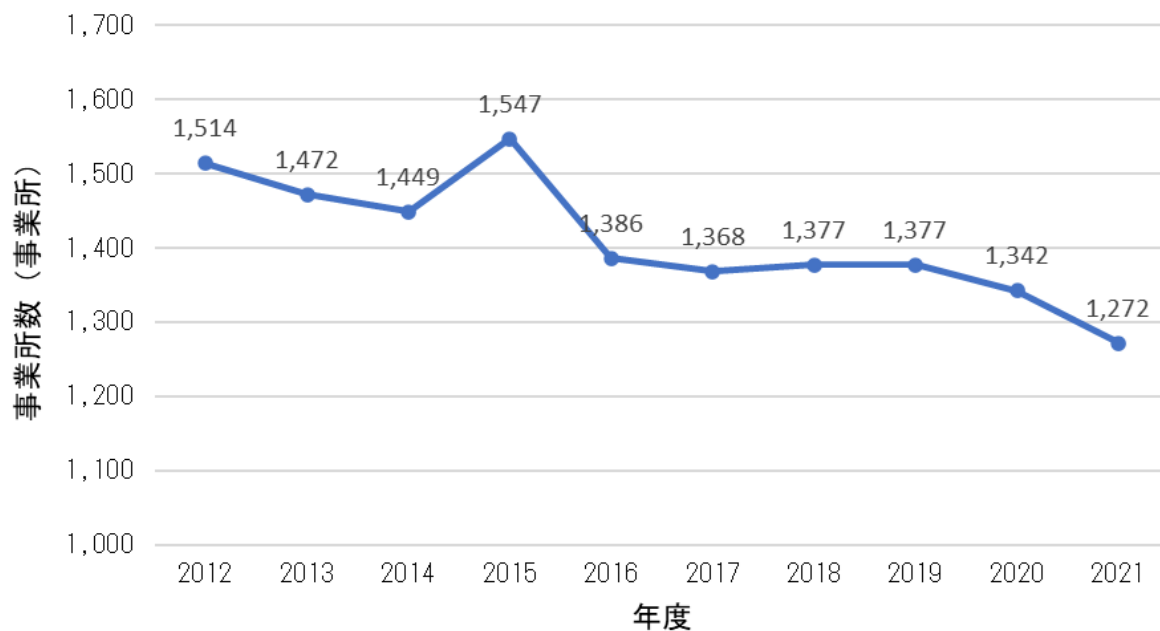
（単位：事業所・％）

区分	青森県														全国	
	H28年度		R3年度												R3年度	
			東青地域		中津地域		三八地域		西北地域		上北地域		下北地域		事業所数	構成比
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比		
農業、林業	601	1.0%	70	0.5%	161	1.4%	170	1.3%	142	2.3%	228	2.6%	47	1.4%	39,774	0.8%
漁業	72	0.1%	8	0.1%	0	0.0%	25	0.2%	26	0.4%	13	0.1%	26	0.8%	3,833	0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	29	0.0%	3	0.0%	2	0.0%	6	0.0%	7	0.1%	7	0.1%	3	0.1%	1,868	0.0%
建設業	5,750	9.9%	1,277	9.5%	995	8.8%	1,295	9.9%	727	11.6%	994	11.2%	354	10.8%	485,139	9.2%
製造業	3,002	5.2%	439	3.3%	553	4.9%	774	5.9%	319	5.1%	471	5.3%	139	4.2%	412,682	7.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	52	0.1%	47	0.3%	29	0.3%	29	0.2%	23	0.4%	32	0.4%	21	0.6%	12,605	0.2%
情報通信業	366	0.6%	143	1.1%	63	0.6%	102	0.8%	17	0.3%	43	0.5%	23	0.7%	76,604	1.5%
運輸業、郵便業	1,376	2.4%	389	2.9%	235	2.1%	414	3.2%	116	1.8%	179	2.0%	65	2.0%	128,861	2.5%
卸売業、小売業	15,799	27.2%	3,489	25.9%	2,807	25.0%	3,299	25.1%	1,589	25.3%	2,106	23.8%	809	24.7%	1,228,968	23.4%
金融業、保険業	1,109	1.9%	319	2.4%	193	1.7%	266	2.0%	86	1.4%	127	1.4%	54	1.6%	83,871	1.6%
不動産業、物品賃貸業	3,187	5.5%	905	6.7%	552	4.9%	771	5.9%	197	3.1%	438	4.9%	161	4.9%	375,097	7.1%
学術研究、専門・技術サービス業	1,717	3.0%	580	4.3%	325	2.9%	436	3.3%	136	2.2%	291	3.3%	91	2.8%	256,079	4.9%
宿泊業、飲食サービス業	8,052	13.9%	1,538	11.4%	1,459	13.0%	1,465	11.2%	701	11.2%	1,161	13.1%	472	14.4%	601,300	11.5%
生活関連サービス業、娯楽業	6,494	11.2%	1,306	9.7%	1,297	11.5%	1,348	10.3%	724	11.5%	993	11.2%	355	10.8%	436,687	8.3%
教育、学習支援業	1,679	2.9%	525	3.9%	473	4.2%	586	4.5%	235	3.7%	391	4.4%	138	4.2%	213,536	4.1%
医療、福祉	4,899	8.4%	1,273	9.4%	1,210	10.8%	1,179	9.0%	615	9.8%	763	8.6%	232	7.1%	485,925	9.3%
サービス業、その他	3,932	6.8%	1,176	8.7%	893	7.9%	956	7.3%	624	9.9%	617	7.0%	284	8.7%	407,250	7.8%
計	58,116	100%	13,487	100.0%	11,247	100.0%	13,121	100.0%	6,284	100.0%	8,854	100.0%	3,274	100.0%	5,250,079	100.0%

県内の製造業の事業所数(国に属する事業所及び従業者3人以下の事業所を除く)についてこの10年間の推移をみると、しばらくは横ばい傾向にありましたが、近年は減少傾向にあります。【図10-4】

【図10-4】 県内製造業事業所数の推移

(出典) 青森県「青森県の工業」(令和3年経済センサス活動調査製造業(青森県結果書))



(2) 産業別就業者の状況

本県の2020（令和2）年の産業別15歳以上の就業者数をみると、最も多いのが卸売業・小売業であり、次いで医療・福祉、農業・林業・漁業、製造業の順となっています。近年は医療・福祉産業の就業者が増加していますが、卸売業・小売業はじめ大部分の産業で就業者が減少しています。【表3】

【表3】産業（大分類）別15歳以上就業者数
（出典）総務省「27年度及び令和2年度国勢調査」

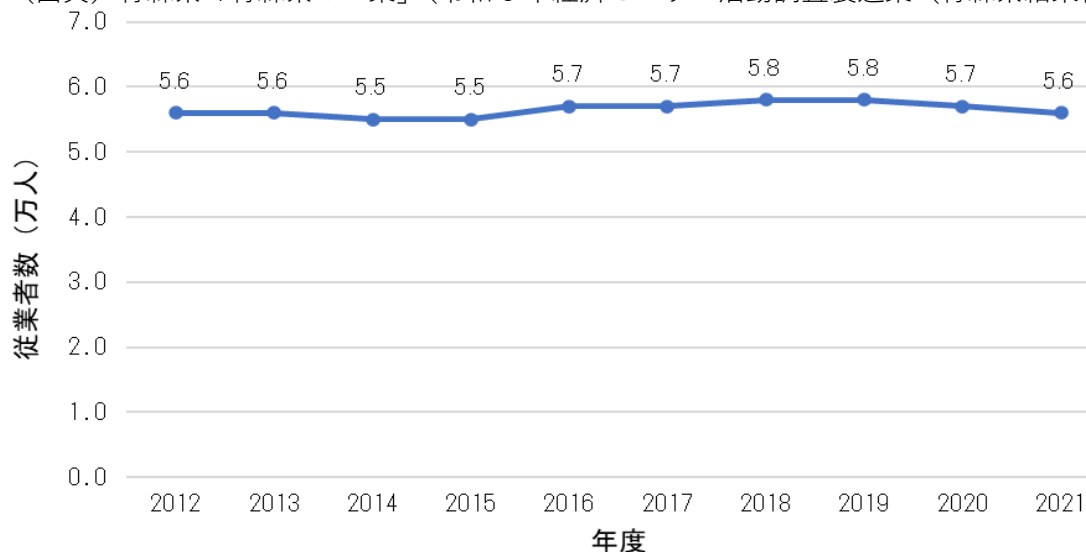
（単位：千人・％）

	青森県				全国			
	H27		R2		H27		R2	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
農業、林業、漁業	75	12.0%	67	11.1%	2,222	3.8%	1,963	3.4%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.1%	0	0.1%	22	0.0%	19	0.0%
建設業	59	9.5%	57	9.5%	4,341	7.4%	4,184	7.3%
製造業	64	10.2%	61	10.1%	9,557	16.2%	9,057	15.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.5%	3	0.5%	283	0.5%	276	0.5%
情報通信業	6	0.9%	6	1.0%	1,680	2.9%	1,956	3.4%
運輸業、郵便業	29	4.6%	28	4.7%	3,045	5.2%	3,118	5.4%
卸売業、小売業	97	15.5%	93	15.4%	9,001	15.3%	8,806	15.3%
金融業、保険業	13	2.1%	12	2.0%	1,429	2.4%	1,355	2.4%
不動産業、物品賃貸業	7	1.1%	7	1.2%	1,198	2.0%	1,254	2.2%
学術研究、専門・技術サービス業	12	2.0%	12	2.0%	1,919	3.3%	2,103	3.6%
宿泊業、飲食サービス業	30	4.9%	28	4.7%	3,249	5.5%	3,095	5.4%
生活関連サービス業、娯楽業	23	3.6%	21	3.5%	2,072	3.5%	1,979	3.4%
教育、学習支援業	26	4.2%	28	4.6%	2,662	4.5%	2,830	4.9%
医療、福祉	84	13.4%	87	14.4%	7,024	11.9%	7,633	13.2%
サービス業	43	6.8%	45	7.5%	4,027	6.8%	4,243	7.4%
公務、分類不能産業	54	8.6%	47	7.8%	5,188	8.8%	3,774	6.5%
計	626	100.0%	602	100.0%	58,919	100.0%	57,643	100.0%

県内の製造業の従業者数（国に属する事業所及び従業者3人以下の事業所を除く）についてこの10年間の推移をみると、5.7万人前後で推移しています。【図11】

【図11】県内製造業従業者数の推移

（出典）青森県「青森県の工業」（令和3年経済センサス活動調査製造業（青森県結果書））

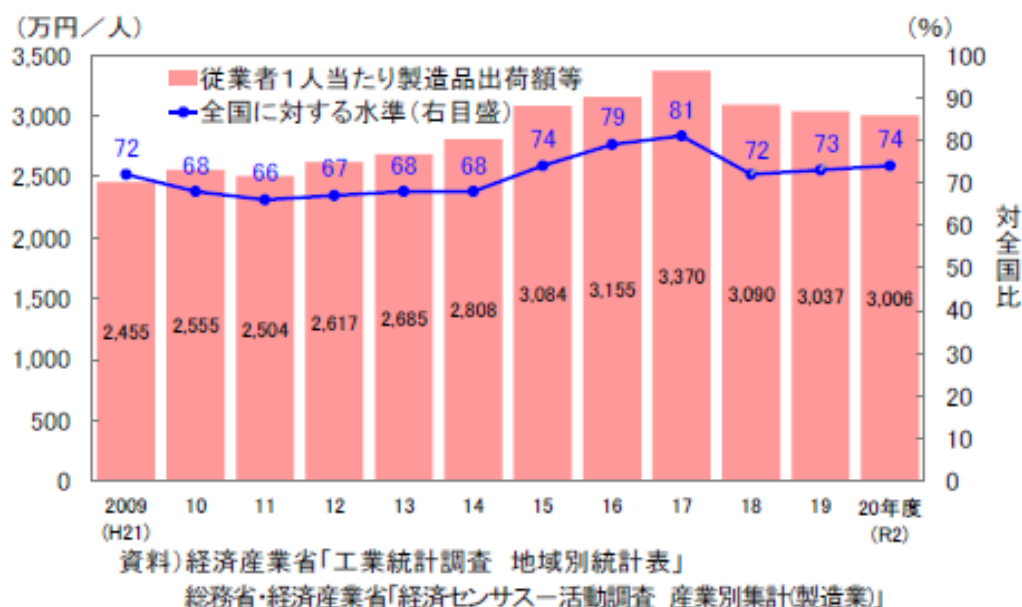


(3) 本県における労働生産性

本県における 2020(令和 2)年度の労働生産性(従業者 1 人当たりの製造品出荷額等)をみると、前年比 1.0%減の 3,006 万円(1 人当たり)となっています。全国に対する水準をみると、近年は 70%前後の水準で推移しており、2020(令和 2)年度は 74%の水準となりました。業種別にみると、パルプ・紙のみが全国を上回っていますが、ほとんどが全国の水準を下回っています。【図 12-1、図 12-2】

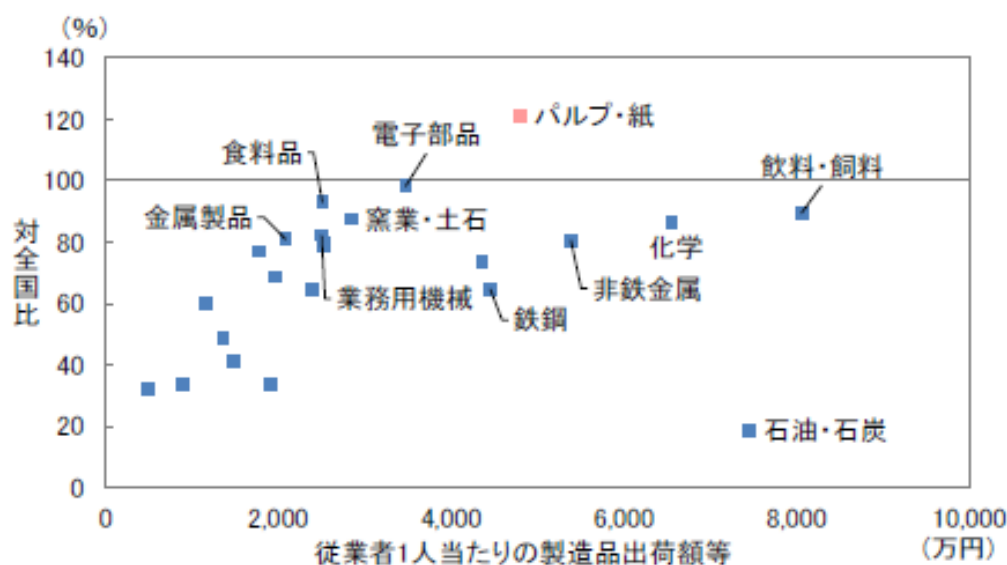
【図 12-1】労働生産性の推移（製造業系）

(出典) 青森県「(2024 年度版) 青森県社会経済白書」



【図 12-2】労働生産性の対全国比（業種別）

(出典) 青森県「(2024 年度版) 青森県社会経済白書」



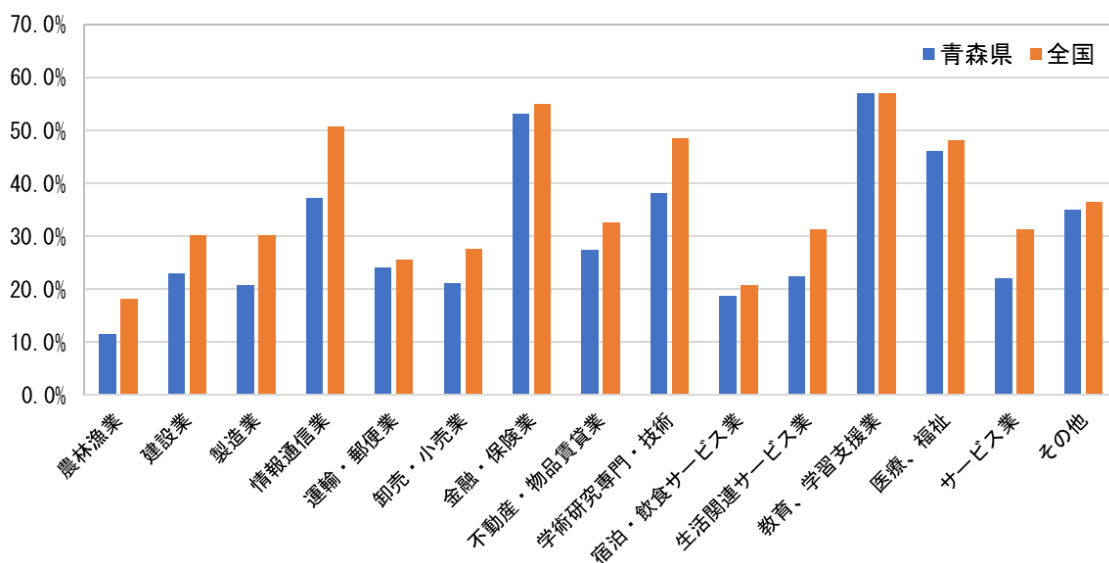
4 職業能力開発の現状

(1) 企業の職業能力開発等

本県の有業者のうち職業訓練や自己啓発を行った者の割合については、産業によりばらつきがあり、「教育、学習支援業」では全国を上回っているものの、その他は全国を下回っています。【図 13-1】

【図 13-1】 職業訓練・自己啓発を行った有業者数の産業別割合

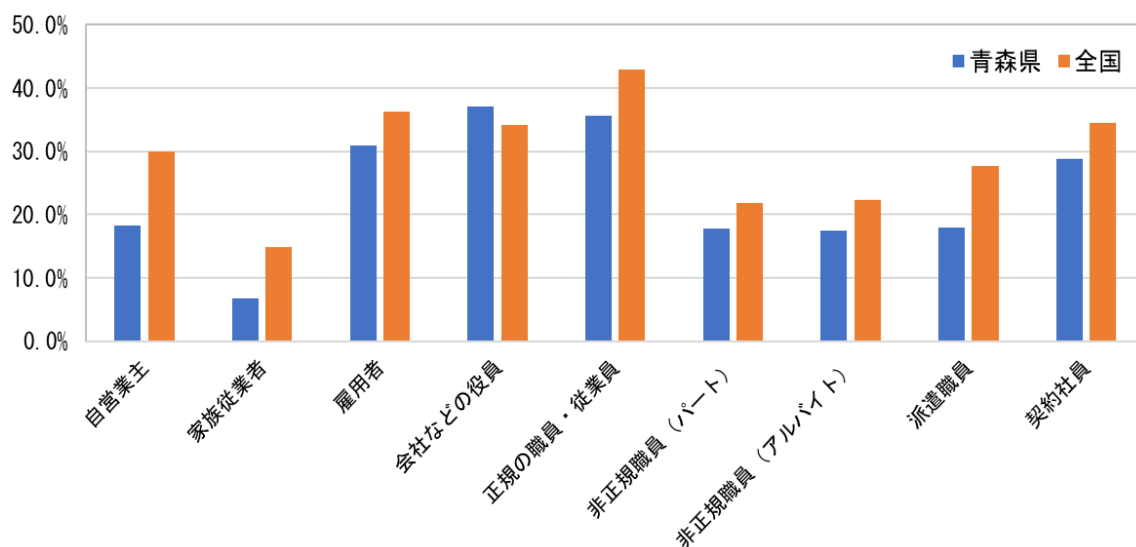
(出典) 総務省「令和 4 年就業構造基本調査」



雇用形態別では、「雇用者」、「会社などの役員」、「正規の職員・従業員」の割合が高く、特に「会社などの役員」については全国を上回っています。一方、「パート」や「アルバイト」等の非正規職員の割合が低くなっています。【図 13-2】

【図 13-2】 職業訓練・自己啓発を行った有業者数の雇用形態別割合

(出典) 総務省「令和 4 年就業構造基本調査」

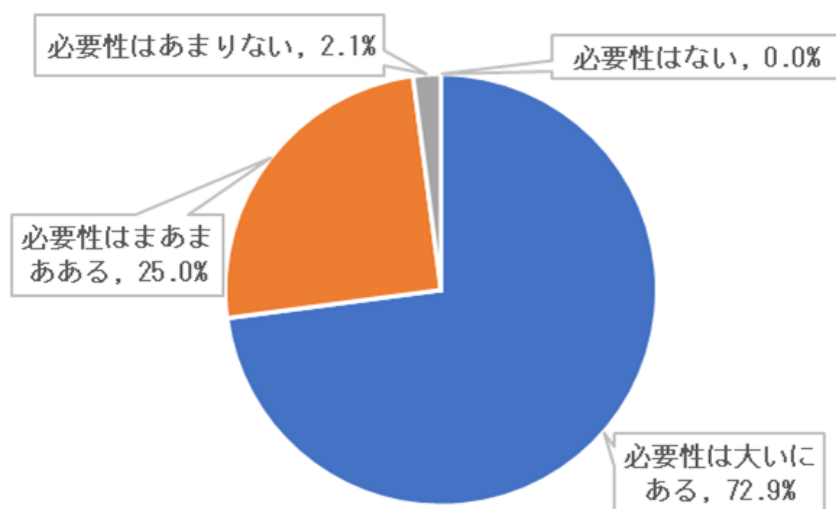


令和7年度に県が実施した従業員への教育訓練に関する企業・団体向けアンケート調査によると、97.9%もの事業所が従業員の研修や能力開発の必要性があると答えています。

従業員に対する社内・社外での職業訓練で課題に感じていることに関しては、「時間が取れない」とする事業所が68.8%と最も多く、次いで「訓練しても、転職又は退職してしまう」、「指導者が見つけれない」を挙げています。【図13-3、13-4】

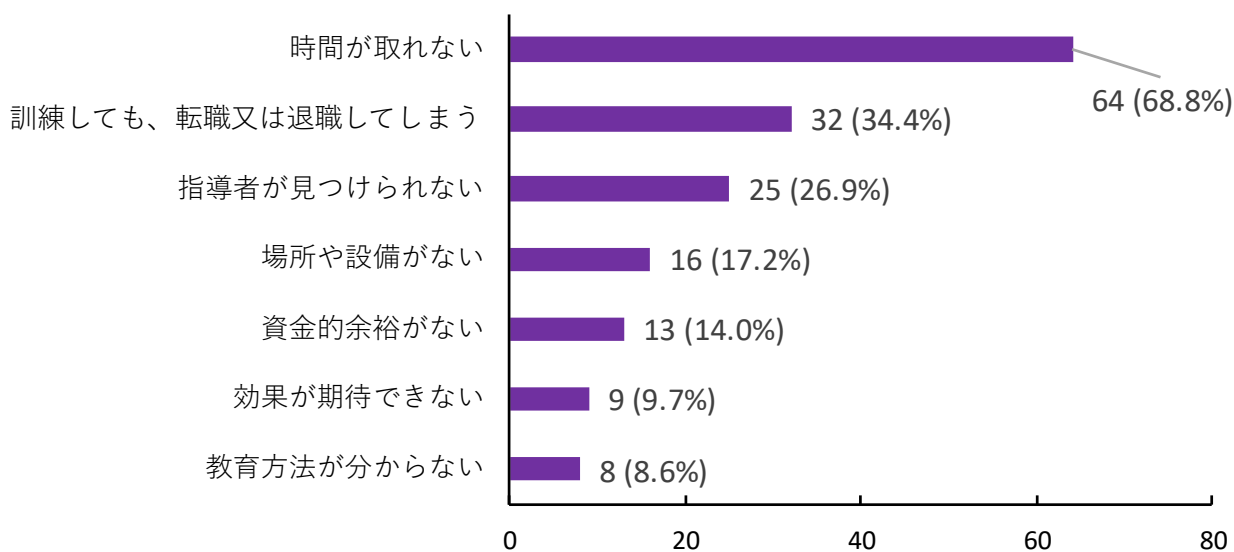
【図13-3】従業員への研修や能力開発について

(出典) 青森県「従業員への教育訓練に関する企業・団体向けアンケート」



【図13-4】従業員に対する社内・社外での職業訓練で、課題に感じていること（複数選択可）

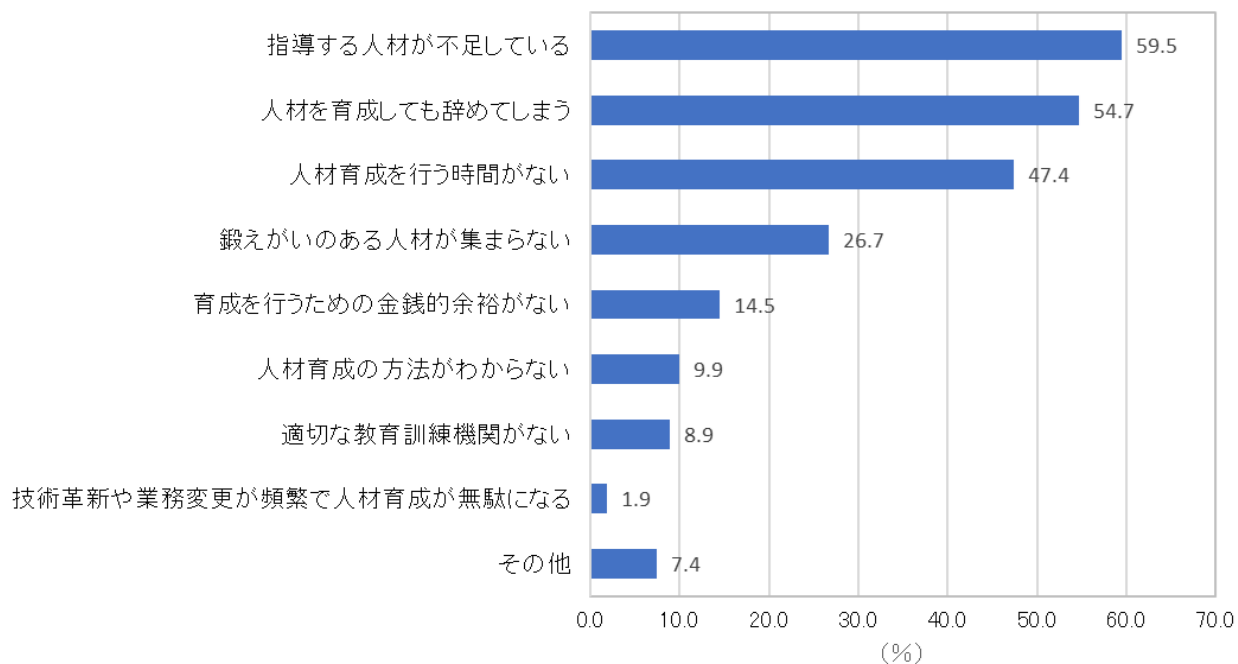
(出典) 青森県「従業員への教育訓練に関する企業・団体向けアンケート」



厚生労働省が実施した令和6年度能力開発基本調査によると、能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は79.9%と大勢を占めており、問題点の内訳として、「指導する人材が不足している」、「人材を育成しても辞めてしまう」、「人材育成を行う時間がない」を挙げる割合が高くなっています。【図13-5】

【図13-5】人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

（出典）厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査」

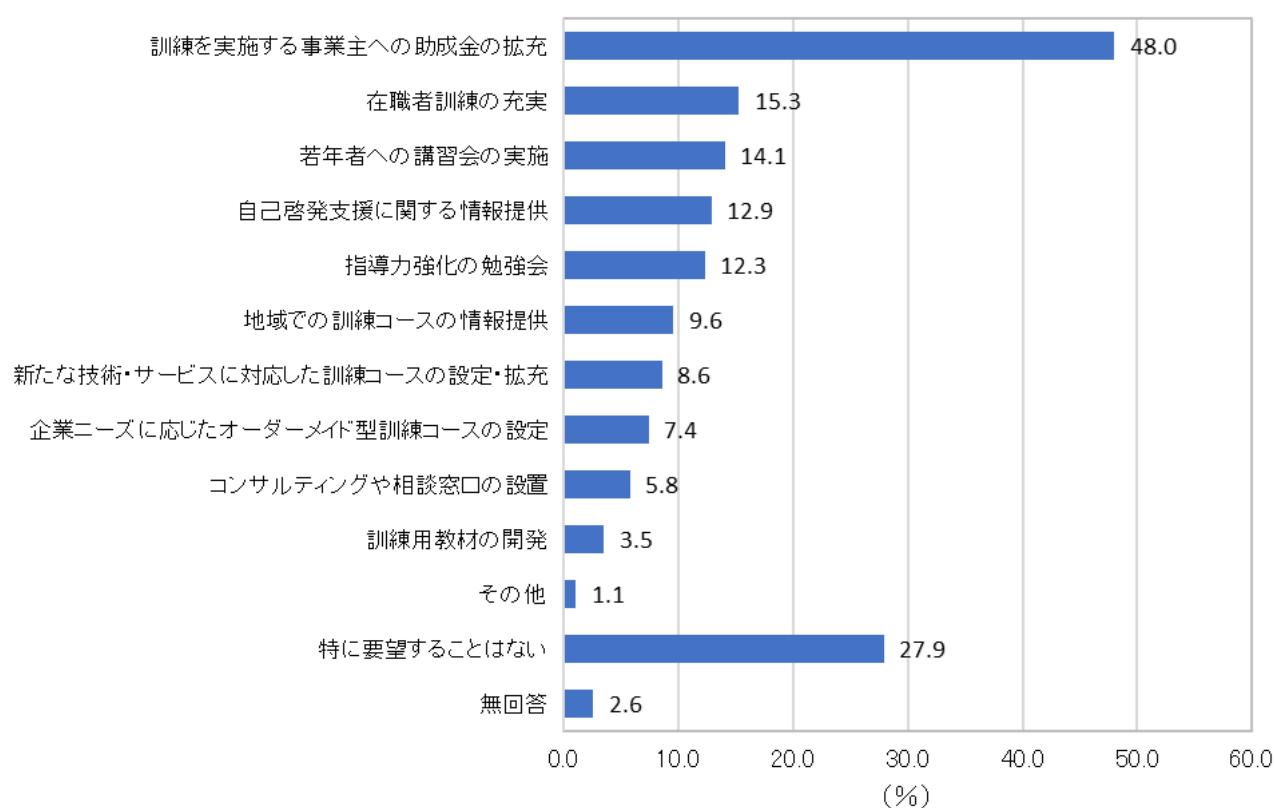


（２）企業が求める支援策

独立行政法人労働政策研究・研修機構が全国の企業 20,000 社に対して実施した「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）（2025 年 11 月）」によると、企業が行政に対して要望する支援策としては「訓練を実施する事業主への助成金の拡充(48.0%)」が最も回答割合が高く、次いで「在職者訓練の充実(15.3%)」、「若年者への講習会の実施（14.1%）」等を挙げており、金銭的負担軽減に係る支援等を望んでいることがわかります。【図 14】

【図 14】教育訓練や能力開発にかかる行政からの支援等についての要望（複数回答）

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）（2025 年 11 月）」



(3) 県等が行う職業訓練の状況

① 公共職業能力開発施設

本県には、公共職業能力開発施設が、県立学校は5校、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構設置の学校は2校あり、学卒者をはじめ、求職者や在職者等を対象に各種の職業訓練を実施しています。【図15、表4】

また、県では、離職者等の円滑な再就職の促進と雇用の安定確保を図るため、民間の教育訓練機関に多様な訓練を委託して行う委託訓練を実施しています。

【図15】青森県内の公共立職業能力開発校の配置（2026年（令和8年）4月現在）



【表 4】青森県における公共職業訓練の内訳（令和 8 年度入校者数_計画）（2026 年 4 月現在）

訓練区分	対象者	課程	青森県立				高齢・障害・求職者雇用支援機構立			
			青森高等技術専門学校 弘前高等技術専門学校 八戸工科学院 むつ高等技術専門学校		障がい者職業訓練校		青森職業能力 開発促進センター		青森職業能力開発 短期大学校	
施設内訓練	学卒者	普通	9コース	175名					3コース	55名
	離転職者	短期	4コース	70名			4コース	190名		
	在職者	短期	66コース	955名			54コース	739名	81コース	939名
	障害者	短期			3コース	40名				
委託訓練	離転職者	普通・短期	62コース	753名						
	障害者	短期	13コース	30名	6コース	6名				
計			154コース	1,983名	9コース	46名	58コース	929名	84コース	994名
合計			305コース				3,952名			

② 民間の職業能力開発施設

事業主が雇用する従業員に対して、職務に必要な知識や技能を習得・向上させるため、事業主やその団体等が行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法の基準に適合し、知事の認定を受けたものを「認定職業訓練」といい、この訓練を実施している施設が県内に 7 校（令和 8 年 4 月現在）あります。

2026 年（令和 8 年）4 月現在、事業主団体が実施する 5 校と事業所が単独で実施する 2 校が下表のとおり訓練を実施する予定です。【図 16】

【図 16】青森県内の認定職業訓練校の配置

