

第11次 青森県職業能力開発計画

～新たな時代の環境変化に対応した
個々の能力を発揮できる人づくり、環境づくりの推進～

令和3年10月



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 |
| (4) 第1次計画の策定に向けて | 3 |
| 第2章 職業能力開発を取り巻く状況 | 5 |
| 第3章 職業能力開発の基本的な考え方と方向性 | 7 |
| 第4章 職業能力開発の基本方針と基本的施策 | 8 |
| 1 基本方針1「経済・社会環境の変化を踏まえた産業人材の育成」 | 8 |
| (1) ICT・デジタル技術利活用人材の育成 | 9 |
| (2) 企業における人材育成の支援 | 9 |
| (3) 労働者の主体的なキャリア形成の推進 | 10 |
| 2 基本方針2「多様な人材が活躍するための職業能力開発」 | 11 |
| (1) 若年者の職業能力開発 | 11 |
| (2) 女性の職業能力開発 | 12 |
| (3) 中高年齢者の職業能力開発 | 12 |
| (4) 障害者の職業能力開発 | 13 |
| (5) 特別な配慮が必要な方の職業能力開発 | 13 |
| 3 基本方針3「産業界や地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施」 | 14 |
| (1) 県立職業能力開発校訓練の改編 | 14 |
| (2) 県立職業能力開発校の施設整備等 | 16 |
| (3) 委託訓練の充実・強化 | 16 |
| (4) 関係機関等との連携の強化 | 17 |
| 4 基本方針4「技能継承の促進」 | 17 |
| (1) 次世代のものづくり技能者の育成 | 17 |
| (2) 技能評価の普及・促進 | 18 |
| 第5章 職業能力開発計画の実施体制 | 19 |
| 1 計画の実施体制 | 19 |
| 2 基本的施策の目標・指標 | 20 |
| 3 地域・関係機関との連携 | 21 |
| 関係機関によるネットワークの構築 | 21 |

| | | |
|-----|---------------------------|----|
| 資料編 | 『職業能力開発を取り巻く状況』 | 23 |
| 1 | 人口推移 | 24 |
| | (1) 本県人口の推移 | 24 |
| | (2) 若者の県外流出の状況 | 24 |
| 2 | 雇用情勢 | 26 |
| | (1) 有効求人倍率の推移 | 26 |
| | (2) 職業別求職・求人・就職状況 | 27 |
| | (3) 有業率の動向 | 28 |
| | (4) 新規学卒者の就職・離職の動向 | 29 |
| | (5) 女性の就業状況 | 30 |
| | (6) 高齢者の就業状況 | 31 |
| | (7) 障害者の就業状況 | 32 |
| | (8) 非正規雇用労働者の状況 | 33 |
| 3 | 経済・産業動向 | 34 |
| | (1) 本県産業の特徴 | 34 |
| | (2) 産業別就業者の状況 | 36 |
| | (3) Society5.0社会の実現に向けた動き | 37 |
| | (4) 新型コロナウイルス感染症の影響 | 37 |
| 4 | 職業能力開発の現状 | 38 |
| | (1) 企業の職業能力開発等 | 38 |
| | (2) ものづくり産業が求める支援策 | 40 |
| | (3) 県等が行う職業訓練の状況 | 41 |

第1章 総説

1 計画の策定趣旨等

(1) 計画の趣旨

県では、1971（昭和46）年度以降5年ごとに10次にわたり、職業能力開発促進法に基づき、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、地域の産業人材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。

次の5年間の『第11次青森県職業能力開発計画』については、「青森県基本計画※（2019～2023年）」の目指す方向性をはじめ、人口減少や経済・社会情勢、技術革新など本県の職業能力開発を取り巻く状況を見据え、環境の変化に対応した見直しや効果的な各種施策を展開するため、国が定める「第11次職業能力開発基本計画※（2021～2025年）」を踏まえて策定するものです。

※ 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、2019（平成30）年12月に策定・公表しました。この計画では、2030年における「生活創造社会」の実現を目指し、「人口減少克服」を本県の最重要課題に位置付けています。

※ 第11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、令和3年3月29日付けで策定・公表しています。

(2) 計画の期間

本計画の対象期間は、2021（令和3）年度から2025（令和7）年度までの5年間とします。

(3) 計画に定める事項

職業能力開発促進法第5条第2項の規定により、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 職業能力の開発の方針に関する事項
- 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

(4) 第11次計画の策定に向けて

第10次青森県職業能力開発計画では、企業・団体、労働者が求める職業能力開発機会の提供を通じて、地域活力創出の担い手としてあらゆる階層の人々が活躍し、県内定着に貢献することをねらいとし、「今をつくり、未来を変える人材育成の推進」をテーマに各施策を展開してきました。

当該計画期間が始まった頃は、経済状況が緩やかな回復基調が続き、雇用情勢も好調に推移していましたが、2020（令和2）年以降は、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響で経済・雇用情勢は急激に悪化し、厳しい状況が続いています。

一方で、ICT※及びデジタル技術の進展、国連が掲げるSDGs（持続可能な開

発目標)の理念を踏まえた取組の推進など、労働者を取り巻く環境も大きく変わってきており、働き方やキャリアに対する意識も一層変化していく可能性があるほか、労働者にはより多様で高度な能力が求められていくことも予想されます。

今後は、新型コロナウイルス感染症の影響下で社会全体のデジタルトランスフォーメーション※(以下「DX」という。)が加速するものとみられており、革新技術に対応していくための人材育成など、これまで以上に経済・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発が求められます。

第11次青森県職業能力開発計画では、こうした環境変化に柔軟に対応するとともに、地域産業の発展と雇用の安定に向けて、第10次計画における取組の成果を活かしつつ、さらなる強化・拡充を図りながら、時代にマッチした職業能力開発施策を推進していく必要があります。

※ ICT: Information and Communication Technology の略称で、情報通信技術のことです。

※ デジタルトランスフォーメーション(DX): digital transformation、略称DX。IT(情報技術)が社会のあらゆる領域に浸透することによってもたらされる変革をいい、デジタルテクノロジーを用いて新たな価値を創造することを意味します。

第2章 職業能力開発を取り巻く状況

本県の産業別 15 歳以上の就業者数をみると、最も多いのが卸売・小売業であり、次いで医療・福祉、農業・林業、製造業の順となっています。卸売・小売業はじめ大部分の産業で減少していますが、近年は医療・福祉産業の就業者が増加しています（総務省「平成 27 年国勢調査」）。

県内総生産（名目）は、2018（平成 30）年度で 43,744 億円、前年度と比較した経済成長率は 1.3%減となっており、近年減少傾向にあります。県内総生産の産業別構成では製造業（15.6%）が最も高く、本県の中核的な産業となっています（青森県「平成 30 年度青森県県民経済計算」）。なお、青森県の「令和 2 年度版青森県社会経済白書」では、本県の就業者 1 人あたりの労働生産性（総生産÷就業人口）について、全国平均を 100 万円程度下回って推移していることから、これを向上させることが重要と考えられるとしています。

製造業の就業者は近年微増傾向にあり、2019（令和元）年度は 57,586 人となっています。事業所数は 1,377 事業所で微減傾向にあります（青森県「青森県の工業（2019 年工業統計調査結果書）」）。

本県の人口は 1985（昭和 60）年をピークに減少しており、2015（平成 27）年では 130 万 8,265 人となっています（総務省「平成 27 年国勢調査」）。県人口の約 3 人に 1 人は 65 歳以上であり、老年人口は全国、本県ともに年々増加していく一方で、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くものと予想されています（国立社会保障・人口問題研究所「H30 日本の地域別将来推計人口」）。

県外転出者は 18 歳が最も多く、次いで 22 歳、20 歳と続き、2020（令和 2）年における 18 歳から 22 歳までの転出者は 7,427 人となっています。22 歳を超えると年齢が高くなるにつれて少なくなっています。全体の 7 割近くは就職や就学のために転出しています。転出先は首都圏方面が最も多く、次いで宮城県の順になっています（青森県「人口移動統計調査（令和 2 年）」）。

2020（令和 2）年以降は、新型コロナウイルス感染症の影響で経済・社会環境が急速に変化し、今後もお見通しが不透明な状況にあります。通勤を要しない就労形態など ICT 等による技術革新が進んでいます。本県企業においてもデジタル化が一層普及していくものとみられ、同技術の利活用人材の育成が重要になります。

本県企業においては、従業員の人材育成を実施する部門等を設けている企業は 5.3%と少なく、ほとんどの企業で従業員の研修や能力開発の必要性を感じているとしています。しかし、時間が取れない、指導者がみつけれない、資金的余裕がないという状況で進んでいない状況にあります（青森県「青森県職業能力開発に関するニーズ調査（令和元年度）」）。

本県には、県立の職業能力開発校が 5 校、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構立の職業能力開発施設が 2 校あり、それぞれ施設内訓練や在職者訓練、委託訓練を実施しているほか、事業主団体等が県の認定を受けて職業訓練を実施している認定職業能力開発校が休校中を除き 8 校あります。

独立行政法人労働政策研究・研修機構の「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果（2020 年 2 月）」によると、ものづくり企業が行政に対して要望する支援

策として、「若者のものづくりに対する意識を高めるための取組」が最も回答割合が高く、次いで「職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大や支給額の増額」、「ものづくり人材向けの在職者訓練の充実」等が挙げられています。

※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（P23～P42）に掲載しています。

第3章 職業能力開発の基本的な考え方と方向性

新型コロナウイルス感染症の影響や技術革新の進展など経済・社会環境の変化に対応し、人口減少や高齢化、労働力不足など本県が抱える課題の解決や「経済を回す」仕組みづくりに貢献する産業人材の育成及び多様な人材の活躍を推進することをねらいとし、以下のとおり職業能力開発の基本的方向を定めます。

- 本計画は、経済・社会環境の変化を踏まえ、地域ニーズや技術革新等を踏まえた実践的かつ効果的な職業能力開発を実施することで、「青森県基本計画」が掲げる青森県のめざす姿（2030年における『生活創造社会』の実現）を下支えすることを基本とします。
- 生産性の向上や若者・女性の県内定着の促進に向け、産業人材の能力開発の取組の強化とともに、誰もが能力を発揮して活躍できる全員参加型社会の実現を目指します。
- 技術革新の進展に対応するため、ICTやデジタル技術の基礎的な知識や技能を有する産業人材を育成するほか、離転職者等のニーズを踏まえた職業訓練や労働者の主体的なキャリア形成※支援を行っていきます。

※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。

- 次代を担う若者がものづくりの世界に興味関心を抱き、優れた技能が次の世代に継承されるよう、若年ものづくり人材の育成やデジタル技術を効果的に活用した技能継承などの取組にも注力していきます。
- 今後、新型コロナウイルス感染症が、産業・就業構造や雇用状況に大きな影響を及ぼしていくことが想定されますが、特に職業能力開発に与える影響を注視しながら、各種施策について機動的に対応していきます。

以上の
基本的方向性から

新たな時代の環境変化に対応した個々の能力を発揮できる人づくり、環境づくりの推進

を目指す姿として、また、計画全体のテーマとして、次章に掲げる各施策を展開していきます。

第4章 職業能力開発の基本方針と基本的施策

第11次青森県職業能力開発計画においては、今後5年間の職業能力開発を推進していくための以下の4つの項目を基本方針に掲げ、それぞれの基本方針ごとに施策の基本となるべき施策を以下のとおり体系付け、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

| 基本方針 | 基本的施策 |
|----------------------------|--|
| 1 経済・社会環境の変化を踏まえた産業人材の育成 | (1) ICT・デジタル技術利活用人材の育成 (2) 企業における人材育成の支援 (3) 労働者の主体的なキャリア形成の推進 |
| 2 多様な人材が活躍するための職業能力開発 | (1) 若年者の職業能力開発 (2) 女性の職業能力開発 (3) 中高年齢者の職業能力開発 (4) 障害者の職業能力開発 (5) 特別な配慮が必要な方の職業能力開発 |
| 3 産業界や地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施 | (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 技能継承の促進 | (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 |

1 基本方針1「経済・社会環境の変化を踏まえた産業人材の育成」

本県の労働力人口は、少子化・高齢化を背景に減少傾向にあり、各産業分野における労働力不足に対応するためには、各分野の実情を踏まえた人材の確保・育成と生産性向上の両面から総合的に取り組んでいくことが重要です。

労働者一人一人の生産性を高めることは、企業の収益性の向上や働きやすさの改善、各産業分野の競争力強化につながります。

このため、新型コロナウイルス感染症の影響や Society5.0 社会※の実現に向けた第4次産業革命※に伴う技術革新により、産業・就業構造が大きく変わりつつある中で、労働者が主体的に職業能力の向上を図り、生産性の向上につながるよう、経済・社会環境の変化をしっかりと踏まえた産業人材の育成・確保を推進します。

※ Society5.0 社会：狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く新たな社会を指し、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、人間中心の社会のことです。

※ 第4次産業革命：18世紀末以降の水力や蒸気機関による工場の機械化による第1次産業革命、20世紀初頭の分業に基づく電力を用いた大量生産による第2次産業革命、1970年代初頭からの電子工学や情報技術を用いた一層のオートメーション化による第3次産業革命に続く、IoT・ビッグデータ・AIなどによる技術革新をいいます。

(1) ICT・デジタル技術利活用人材の育成

〔施策目標〕

AI※、IoT※などの技術の進化が牽引する第4次産業革命は、新型コロナウイルス感染症の影響も相まって、産業・雇用構造に急速な変化をもたらすだけでなく、幅広い分野に影響を与えていくものと見込まれます。

今後、企業の生産現場等でもICT化やデジタル化※が進み、技能労働者にとっては、基礎的なICT等について教育訓練を受けることが今後のキャリア形成上有利であり、雇用の促進・安定にも資するものと考えられることから、ICT・デジタル技術利活用人材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

ものづくり分野のICT化やデジタル技術の進展に対応するため、県立職業能力開発校の全訓練科においてICT等利活用の基礎的な知識・技能を習得する訓練をカリキュラムの中に取り入れて実施するほか、民間の教育訓練機関に委託して実施する委託訓練において、ICT分野に関連した訓練コースの充実を図り、ICTリテラシーの向上を推進します。

※ AI：Artificial Intelligenceの略称で、人工知能のことです。

※ IoT：Internet of Thingsの略称で、「モノのインターネット」と呼ばれます。自動車、家電、ロボット、施設などあらゆるモノがインターネットにつながり、情報のやり取りをすることで新たな付加価値を生み出すとされています。

※ デジタル化：アナログの形からデジタルの形に処理方法を変換することですが、「ものごと」や「できごと」をコンピュータで扱える形に変えること、デジタルで表現し直すことをいいます。

(2) 企業における人材育成の支援

〔施策目標〕

技術革新や人手不足など企業を取り巻く環境が変化する中、競争力を失わずにフレキシブルに対応していくためには、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必要です。

計画的なOJT※やOFF-JT※の実施や労働者の自発的な職業能力開発を促すための支援が望まれることから、地域経済を支えるものづくり企業が行う人材育成の取組を支援します。

※ OJT：On the Job Trainingの略称で、職場内で実務を実践しながら従業員等に必要なスキルや知識を教える職業教育のことです。

※ OFF-JT：Off The Job Trainingの略称で、現場の実務から離れて訓練施設等にて教育訓練を受けることで、職場外研修のことを言います。

【具体的取組】

① 企業ニーズを踏まえた在職者訓練の推進

地域企業の労働者が各種資格を取得するための事前講習の実施や企業の個別ニーズを踏まえたオーダーメイド型訓練の実施、あるいは企業が初めてテレワークを導入する際の方法等の訓練やICT利活用人材の育成など、事業主や在

職労働者の多様な訓練ニーズに対応した在職者訓練の充実を図り、在職労働者の知識・技術の向上やキャリア形成を支援します。

② ポリテクセンター等との連携による企業支援

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構青森支部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、情報交換会や相互の訓練現場見学会などを開催することにより、企業ニーズ等の情報共有や訓練の実施に係る情報発信等を協力し合い、それぞれの訓練との棲み分けや役割分担を考慮しつつ、企業からの各種相談対応や新たな訓練メニューの開発を推進します。

※ ポリテクセンター青森：青森市にある独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の青森職業能力開発促進センターのことで、求職者の再就職を支援するための職業訓練や中小企業等で働く在職者を対象とした職業訓練や人材育成等の支援を行っています。

※ポリテクカレッジ青森：五所川原市にある独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の東北能開大青森校（青森職業能力開発短期大学校）のことで、高卒者などを対象とした学卒者訓練や高度な在職者訓練を実施しています。

③ 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[※]について、認定職業訓練校の運営費の一部を補助し、従業員の人材育成、職業能力開発を推進します。

※ 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。

④ 助成金制度の周知

地域の中小企業事業主に対して、企業内の人材育成の促進に向けて、国の各種助成金制度（キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金、人材開発支援助成金など）を周知します。

⑤ 人材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材の育成に関する取組や制度、研修・セミナー等の情報を収集し、関係企業等に提供します。

(3) 労働者の主体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、労働者の職業能力開発を促し、労働生産性の向上につなげていくためには、労働者個々の職業人生を通じた持続的な職業キャリア形成を推進していくことが重要です。

労働者の主体的な職業人生設計を可能にするため、必要な情報の取得と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など、環境の整備と制度の普及推進を図ります。

※ キャリアコンサルティング：自分に合ったキャリアを形成するために、適性や職業経験等に応じて職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談等の支援をいいます。

【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各種支援制度について、ハローワーク等関係機関

と連携し、ホームページ等各種媒体を活用して、労働者が求める的確な情報の提供を行います。

② 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*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においても、職業訓練機関とハローワークが連携し、訓練効果を生かせる求人情報を提供するなど、就職に向けた支援を充実させます。

※ 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 基本方針2「多様な人材が活躍するための職業能力開発」

人生100年時代を迎え、労働者の職業人生は長期化・多様化し、職業能力開発やキャリア形成支援の必要性が一層高まっています。

若年者、女性、中高年齢者、障害者のほか特別な配慮が必要な方など、すべての人材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機会を提供します。

(1) 若年者の職業能力開発

〔施策目標〕

少子化により若年労働者が減少する中、若年者の県外転出が後を絶たず、早期離職や非正規雇用労働者の割合が依然として高い水準にあることから、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、それぞれの状況に応じた職業能力開発等の支援に努めます。

【具体的取組】

① キャリア教育の実施

企業が提案するセミナー等を県立職業能力開発校において開催するほか、県内企業の見学会を開催するなど、若年者の県内定着に結びつく取組を進めるとともに、職業的自立を促すため、県立職業能力開発校入校後の早い段階からのキャリア教育により勤労観や職業観を育みます。

② 若年者への職業能力開発情報の提供

産業動向や人材ニーズを踏まえ、若年者の人材育成が必要な分野等を把握し、各種広報媒体やSNS*等を活用し、若年者に対して適切な職業選択や職業能力開発に係る情報の提供に努めます。

※ SNS：Social Networking Service の略称で、コミュニケーションを取ったり、文章や写真・動画などを発信するサービスです。

③ 若年者対象の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若年者（学卒者及び若年離転職者等）対象の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、訓練内容を改編し、魅力を向上するとともに内容をわかりやすく示します。

(2) 女性の職業能力開発

〔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。結婚・出産・育児・介護等のライフイベントにかかわりなく継続して働ける、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支援に努めます。

【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※コースなどの委託訓練を実施します。

※ 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。

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、ものづくりの魅力やメリット等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女性の入校促進

女性がものづくり分野で能力を発揮し活躍できるよう、職業能力開発校のものでづくり系の訓練科への女性の入校促進を図るため、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、見学会の開催、離職者への入学案内ほか、効果的な募集・広報活動に取り組みます。

(3) 中高年齢者の職業能力開発

〔施策目標〕

高齢化社会の進行により職業人生が長期化する傾向にあり、高齢になっても就労を希望する者が増加しているため、中高年齢者が離職や退職後に再就職する場合、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の提供に努めます。

【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1年訓練コースについての充実を図るほか、民間の教育訓練機関に委託する訓練においては、ハローワーク等と連携し、求人ニーズがあり就業が見込める訓練コースを新設するなどして就業機会の拡大を図ります。

(4) 障害者の職業能力開発

〔施策目標〕

障害がありながら求職する者が近年増加傾向にある中で、障害者が職業的に自立し、社会参加を果たして存分に活躍できるよう、個々の障害特性や能力、希望に応じたきめ細やかな職業能力開発機会の提供に努めます。

【具体的取組】

① 県立障害者職業訓練校訓練の充実

県立障害者職業訓練校の訓練内容を見直し、障害者の障害特性やニーズに応じた専門的、かつより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等多様な委託先を活用し、障害者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 障害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、障害者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、障害者の円滑な就職を支援します。

(5) 特別な配慮が必要な方の職業能力開発

〔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や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。

こうした特別な配慮が必要な方の場合、新型コロナウイルス感染症の影響も大きく受ける可能性があるため、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っていきます。

【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の提供に努めます。

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*と連携し、潜在的な支援者に対して公共職業訓練機会を提供することにより、就労支援を行います。

※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～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2021（令和3）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。

③ 委託訓練の柔軟な実施

ひとり親など配慮が必要な方に対しては、ハローワーク等と連携し、委託訓練に託児サービス付きコース、短時間コース、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。

3 基本方針3「産業界や地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施」

新型コロナウイルス感染症の影響の下での「新たな日常」への対応など、経済・社会環境は様変わりしつつあり、第4次産業革命の進展と相まって、社会全体のDXが加速し、技術革新が一層進んでいくものと見られます。

企業側の求人ニーズも変化し、労働者に求められる職業能力もより多様化、かつ高度になりつつあることから、地域の産業人材ニーズや求職者等の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・効率的に実施していきます。

(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、「新たな日常」踏まえつつ、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。

県立職業能力開発校の訓練について、企業や求職者のニーズに対応し、即戦力ある産業人材を養成するため、訓練内容を改編し、訓練の充実・強化を図るとともに、入校率及び就職率のさらなる向上に努めます。

【具体的取組】

① ICT対応訓練カリキュラムの強化

県立職業能力開発校の全訓練コースに基礎的なICT知識及び技能を習得するためのカリキュラムを設定するほか、オンライン訓練を導入し、積極的な活

用を図ります。

また、ものづくり技術のデジタル化に対応できるよう関連機器の整備や訓練内容の充実に努めます。

② 職業訓練指導員のICT及びデジタル技術スキルの向上

ICT等の技術革新のスピードやDXの加速化に対応し、職業訓練にも新たな技術の導入を推進していくため、職業訓練指導員の研修等を拡充して実施し、指導技術・技能の向上、職業訓練の質の向上を図ります。

③ デジタル社会を見据えた新しい訓練指導手法等の検討

職業訓練において、AR (Augmented Reality「拡張現実」) やVR (Virtual Reality「仮想現実」) などのデジタル技術を活用した効果的な実習の導入実現に向けて情報収集し、新たな訓練指導手法等の検討を行います。

④ 訓練科目及び訓練内容の見直し

企業ニーズ及び求職者・入校希望者のニーズを踏まえ、県立職業能力開発校の各訓練科目及び内容を見直します。

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や、就職の方向性を決めた訓練生が必要な技能をより高めることができる仕組みの導入を検討します。

また、経済・社会環境の変化に応じて随時訓練内容を見直すことができるよう、定期的に訓練ニーズ調査・分析を行う体制を整備します。

⑤ 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は喫緊の課題です。

県立職業能力開発校や訓練内容が県民に十分認知されていないという実態もあるため、学生募集のための効果的な広報等を工夫の上、重点的に実施します。

⑥ 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訓練を受講できるよう必要な環境を整えるととともに、円滑かつ確実な就職実現に向けて支援します。

⑦ 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、情報交換会や相互の訓練現場見学会などを開催し、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して、県立職業能力開発校訓練の質的向上を図ります。

⑧ 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、企業とのコラボレーションによる新たな職業訓練の開発及び実施を推進します。

⑨ 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を理解・認識してもらうため、県内の高校

等の生徒及び保護者、教員等によりわかりやすく示し、“職業訓練の見える化”に取り組みます。

(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施設設備の計画的な改修工事を進めていくとともに、将来的な学校の再編等についても検討していきます。

【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ており、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ていきます。

また、老朽施設の建替整備や長寿命化等の必要性についても検討を開始します。

② 県立職業能力開発校の再編検討

職業能力開発校の建替え等の検討に合わせて、校の再編も含めた具体的な検討も進めます。

企業ニーズ及び求職者・入校者のニーズに的確に対応していくとともに、経済・社会の変化を踏まえた人材育成拠点を目指し、そのあり方や必要な機能等を検討していきます。

(3) 委託訓練の充実・強化

〔施策目標〕

県が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は、地域ニーズが高い人手不足分野や今後成長が見込まれる分野等において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、地域の産業人材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、効果的な訓練を実施できるよう見直しするとともに、「新たな日常」に対応したコースの拡充を図ります。

(4) 関係機関等との連携の強化

〔施策目標〕

職業能力開発は、地域の産業人材ニーズを踏まえて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、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 地域の関係機関との連携によるネットワークの構築

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構築し、職業訓練の充実・強化やものづくり人材の育成を推進する体制づくりを目指します。

4 基本方針4「技能継承の促進」

製造業に従事する者が近年微増傾向にあり、技能者の一層の人材確保が求められています。もののづくりの現場を支える技能者が不足しつつあることや、熟練技能者のリタイアにより若手技能者への技能の継承が課題となっています。このため、次代のものづくりを担う若手技能者の育成及び技能継承に係る支援を行います。

また、優れた技能の維持・発展を図るため、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に向けて技能尊重機運の醸成を図ります。

(1) 次世代のものづくり技能者の育成

〔施策目標〕

若者のものづくりに対する興味意識の向上と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や熟練の技のデジタルコンテンツ化などを通じて、若年者等にも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、小中学生等を対象にもものづくり体験教室を計画的に実施するほか、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 「熟練の技」のデジタルコンテンツ化及び活用

地域のものづくり企業及びポリテクセンター青森等と連携し、熟練技術者の技

術やノウハウ等の動画を作成し、県立職業能力開発校におけるオンライン訓練や出前授業等で教材として活用します。

また、デジタルコンテンツを活用した技能継承の取組について、企業への周知を図ります。

(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、関係機関等に周知するなどしてさらに普及を進めていきます。

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アップ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[※]や技能五輪全国大会[※]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。

※ 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。

※ 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、昭和38年度から毎年開催されています。

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。

第5章 職業能力開発計画の実施体制

1 計画の実施体制

本計画を着実に実施し、各方針の具現化を図るため、県が中心となって関係機関と協力・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。

また、新型コロナウイルス感染症による影響や第4次産業革命に伴う技術革新など、経済・社会環境が急激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・分析を行って必要に応じて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の支援に取り組んでいきます。

2 基本的施策の目標・指標

■基本方針1「経済・社会環境の変化を踏まえた産業人材の育成」

●基本的施策(2)企業における人材育成の支援

| 指標 | 現状 | 目標値 | 課題等 |
|----------|---------------------|-------|-----------|
| | | R7年度 | |
| 在職者訓練受講率 | 59.0% (過去3年平均) ※ | 60%以上 | 魅力的なコース設定 |

※ 平成30年度～令和2年度の実績

■基本方針2「多様な人材が活躍するための職業能力開発」

●基本的施策(1)若年者の職業能力開発

(2)女性の職業能力開発

(4)障害者の職業能力開発

| 指標 | 現状 | 目標値 | 課題等 |
|------------------------|---------------------|------------------|--------------|
| | | R7年度 | |
| 職業能力開発校(学卒・離転職)修了生の就職率 | 99.2% (過去3年平均) ※ | 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 | 9.7% (過去3年平均) ※ | 10%以上 | 効果的なPR方法 |
| 職業能力開発校(障害校)修了生の就職率 | 49.2% (過去3年平均) ※ | 55%以上 (国の目標値) | 〃 |

※ 平成30年度～令和2年度の実績

■基本方針3「産業界や地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練の実施」

●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 |
|------------------|---------------------|------------------|--------------|
| | | R7年度 | |
| 離職者等再就職訓練修了者の就職率 | 79.0% (過去3年平均) ※ | 75%以上 (国の目標値) | 景気動向に左右される傾向 |
| 障害者委託訓練受講者の就職率 | 40.6% (過去3年平均) ※ | 55%以上 (国の目標値) | 〃 |

※ 平成29年度～令和元年度の実績

■基本方針4「技能継承の促進」

●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 |
|----------|----------------------|--------|-----------|
| | | R7年度 | |
| 技能検定受検者数 | 1,597人 (過去3年平均) ※ | 1,600人 | 技能検定制度の周知 |

※ 平成30年度～令和2年度の実績

3 地域・関係機関との連携

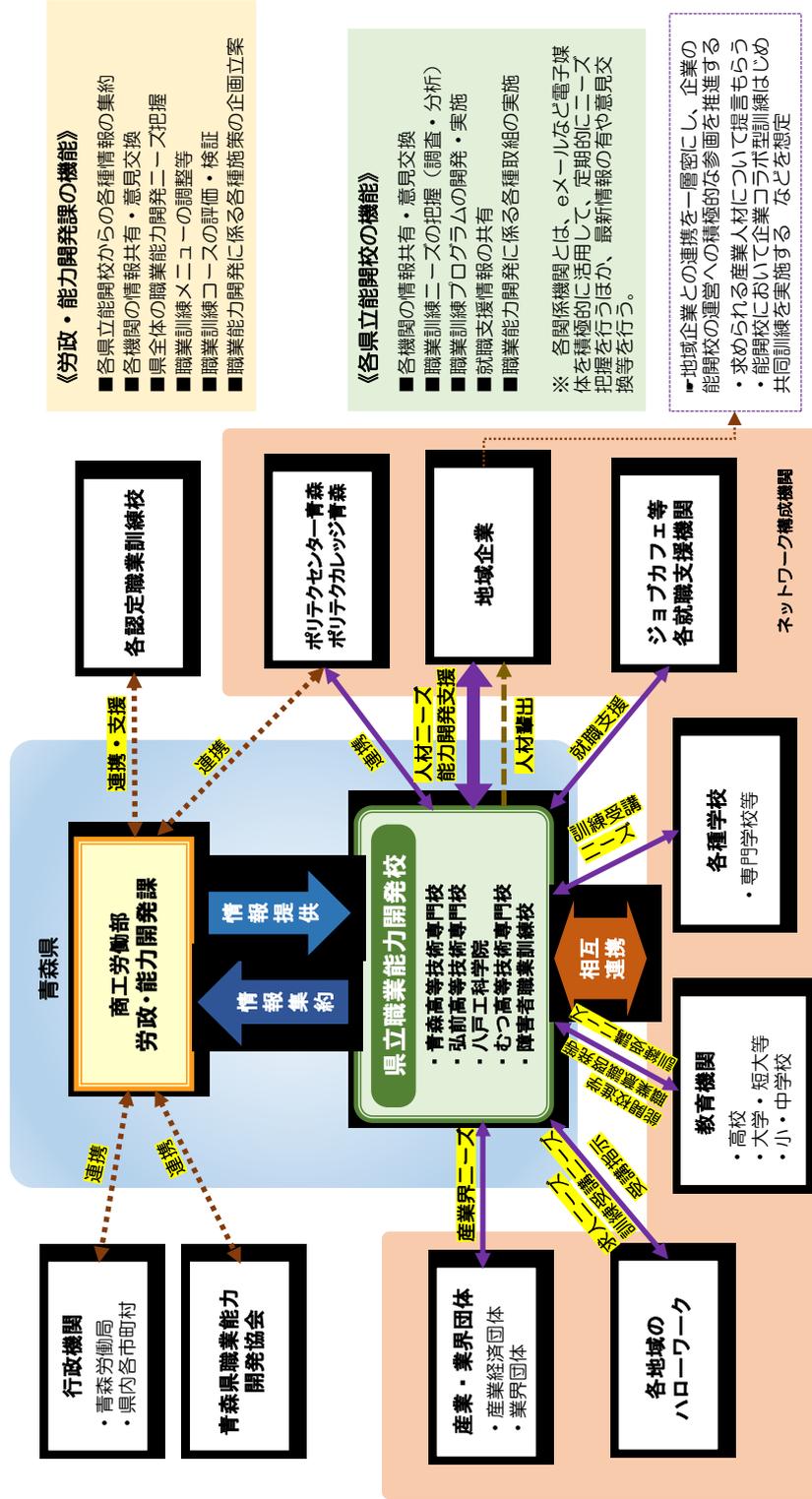
関係機関によるネットワークの構築

地域の産業人材ニーズに即した人材育成を推進していくため、各県立職業能力開発校を核とした地域企業等をはじめ関係各機関のネットワークを構築し、関連情報の共有や職業能力開発に係るメニューの開発、各種支援策等の情報を共有する仕組みをつくります。

具体的には、次図のような仕組みを想定し、運営に係る労力や経費を抑制しつつ円滑に継続して運営できる体制づくりを考えます。

関係機関間連携によるネットワーク構築のイメージ

～県立職業能力開発校を核とした地域ニーズに即した産業人材育成推進ネットワーク～



《労政・能力開発課の機能》

- 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

《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、最新情報の有や意見交換等を行う。

■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

- ・求められる産業人材について提案も行う
- ・能開校において企業コラボ型訓練をはじめ共同訓練を実施する などを想定

各能開校ごと関係各機関とネットワークを構築し、主管課の労政・能力開発課が情報集約し統括する仕組みとする

資料編

職業能力開発を取り巻く状況

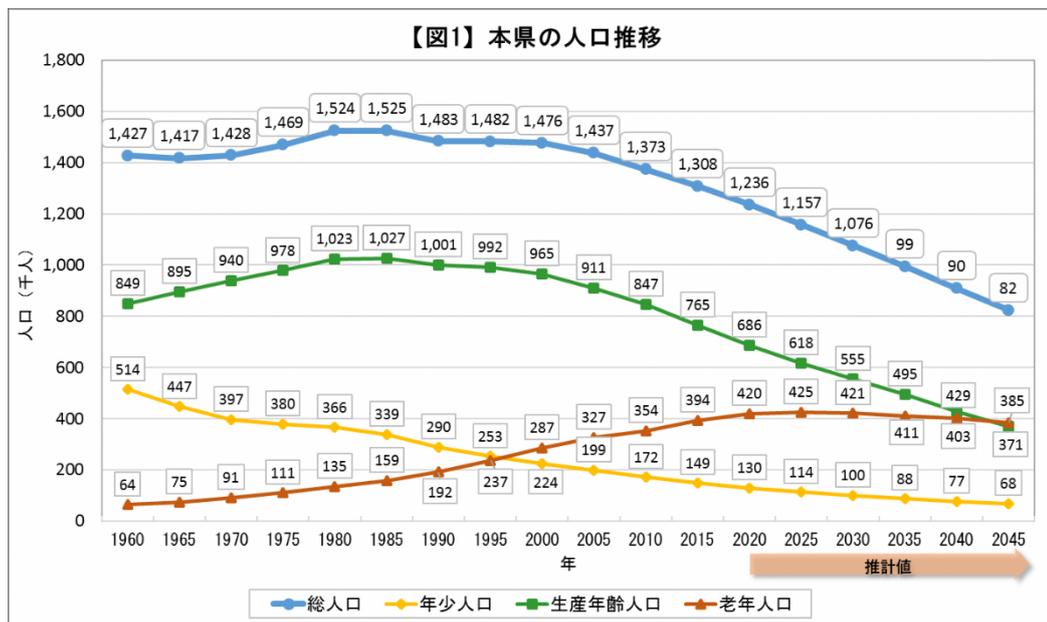
《各種データ及び考察》

1 人口推移

(1) 本県人口の推移

本県の人口は1985（昭和60）年をピークに減少しており、2015（平成27）年の国勢調査によると130万8,265人（2020（令和2）年の県の推計では123万715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。



〔出典〕 総務省「H27 国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「H30 日本の地域別将来推計人口」
 〔注記〕 2020（令和2）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

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が、逆に老年人口（65歳以上）については増加し、本県では2025年（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〕

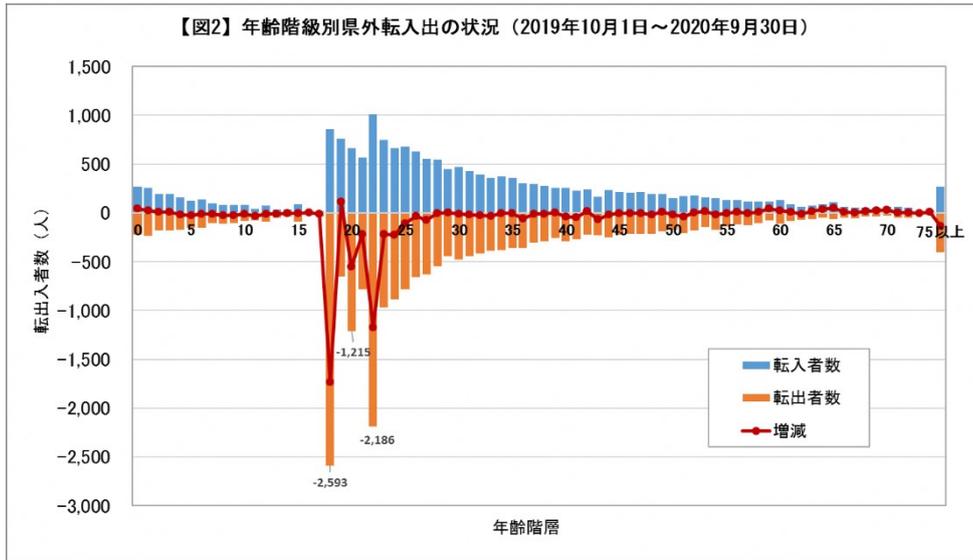
(2) 若者の県外流出の状況

2020（令和2）年度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、18歳が最も多く、次いで22歳、20歳と続き、22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〕

転出者数の合計については、前年度（2019年度）と比較すると2,456人（9.6%）の減となっています。

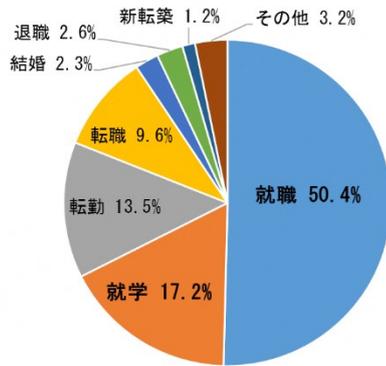
県外転出者の転出理由について、2020年度の同統計調査における15歳から29歳の年齢階層の状況をみると、就職と就学を合わせると全体の7割近くになり、若者が、高校や大学卒業を機に、就職や進学のために県外に転出している状況がわかります。

〔図3〕



〔出典〕 青森県「人口移動統計調査(令和2年)」

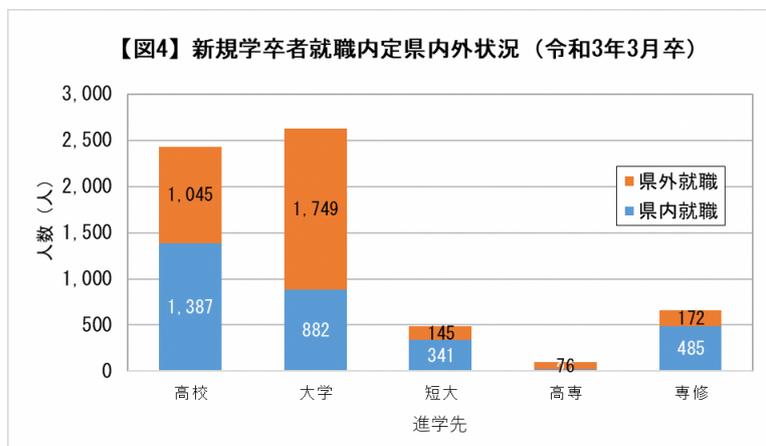
【図3】県外転出の理由（15～29歳について）



〔出典〕 青森県「人口移動統計調査(令和2年)」

「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」

新卒者の就職状況をみると、県内の高校や大学等を令和3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57%、大学卒では3割程度にとどまっており、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4〕



〔出典〕 青森労働局「令和3年3月新規高等学校(大学等)卒業生職業紹介」

特に若い女性の県外への転出割合が高くなっており、令和元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56.6%を占めており、同じ年齢層の男性よりも4.2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52.7%を占めており、次いで宮城県（仙台市方面、13.8%）の順になっています。

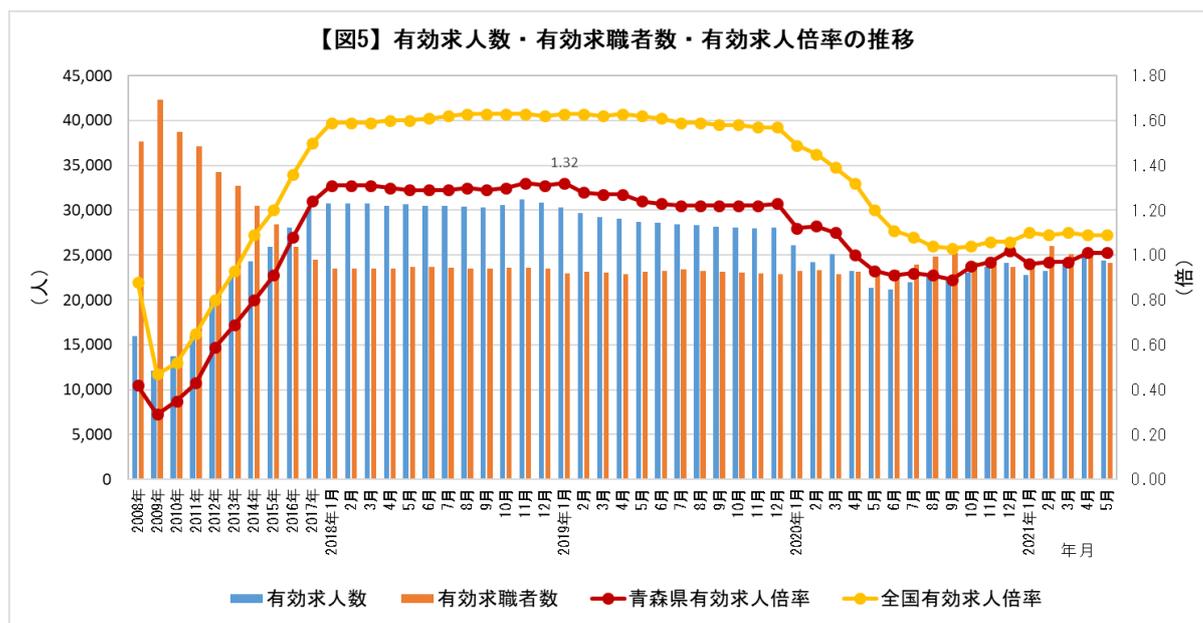
若い女性たちが県外に流出すると、出生率が低下し、人口減の加速を招くこととなるため、将来にわたる大きなマイナスの影響が懸念されます。

2 雇用情勢

(1) 有効求人倍率等の推移

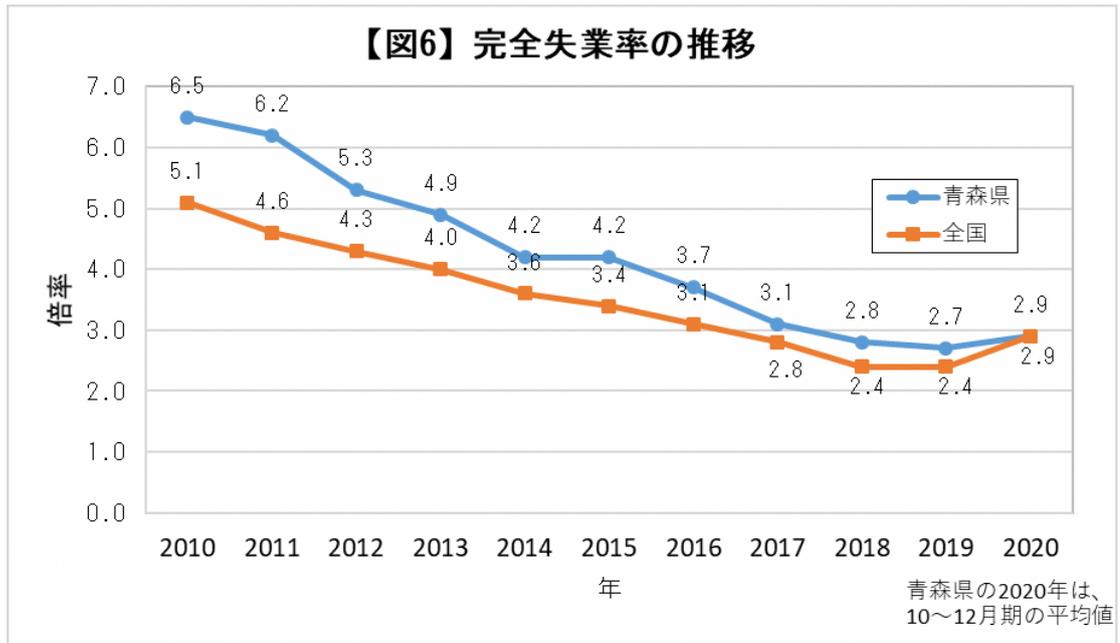
本県の有効求人倍率（季節調整値）は2016（平成28）年以降1倍を超える高い水準で推移していましたが、新型コロナウイルス感染症が国内で確認された2020（令和2）年1月以降は低下に転じています。

同年5月には1倍を切り、しばらく減少傾向にありましたが、同年10月以降は改善がみられています。〔図5〕



〔出典〕 青森労働局、厚生労働省「職業安定業務統計」
※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（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が、2020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す。〔図6〕

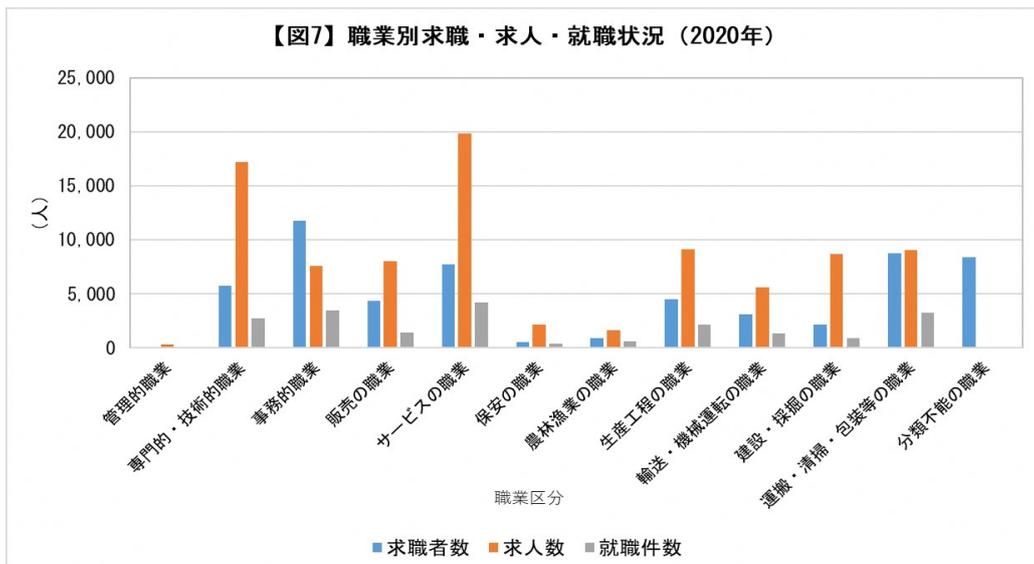


〔出典〕 総務省「労働力調査、及び同都道府県別結果（モデル推計値）（2020年）」

(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見えます。〔図7〕

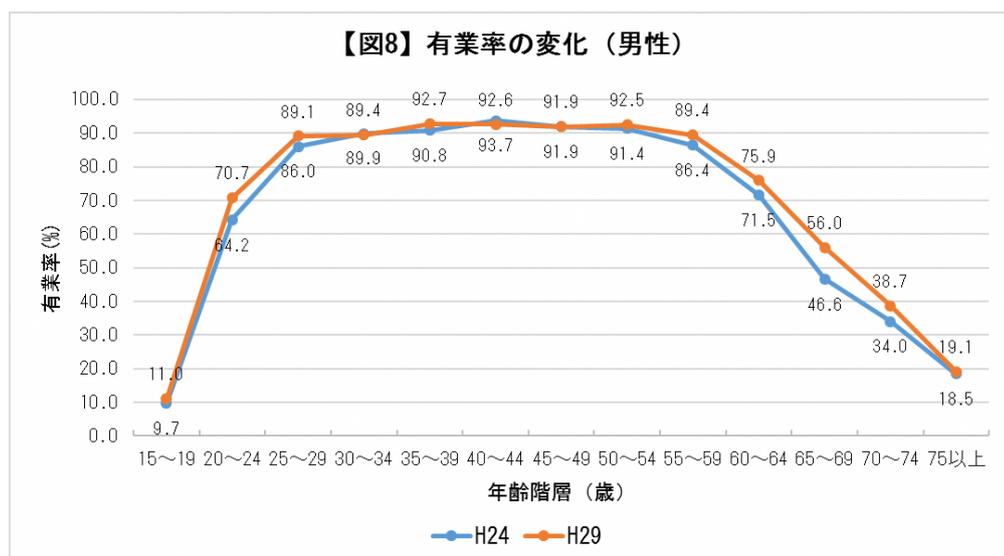


〔出典〕 青森労働局「職業安定業務取扱年報（2020年度）」

(3) 有業率の動向

2017（平成 29）年就業構造基本調査によると、本県の有業者は 65 万 7,500 人で、2012（平成 24）年の調査時から 8,700 人減少しています。

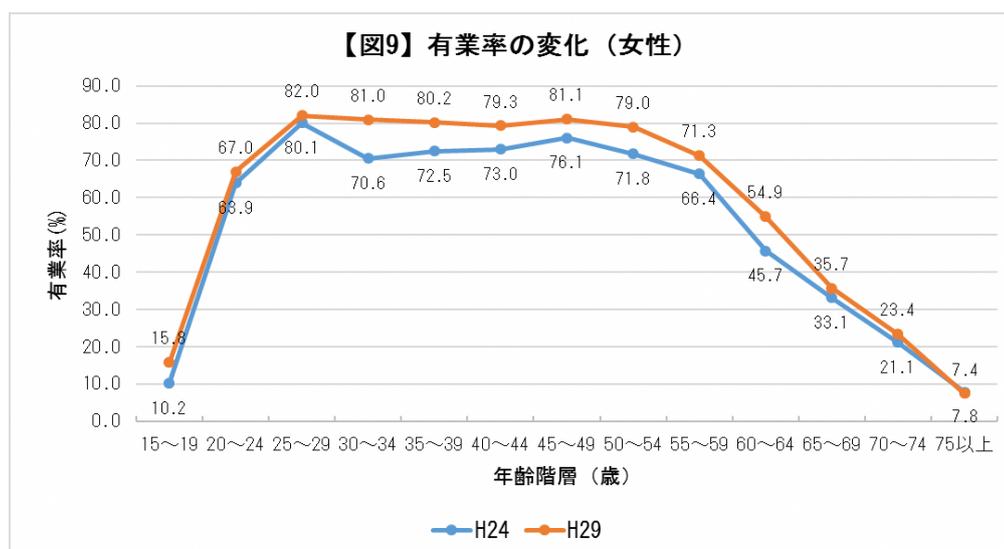
男女別の有業率の動向を見ると、男性の有業率については、30～34 歳及び 40～44 歳の働き盛りの層でわずかな低下傾向にある一方、60～74 歳層では有業率が高まっています。高齢者の就業意欲の高さがうかがわれるものとなっており、こうした傾向を踏まえ、高齢者の就職や活躍をサポートする取組が求められます。〔図 8〕



〔出典〕 総務省「就業構造基本調査（平成 24 年、平成 29 年）」

一方、女性の有業率は 30～64 歳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。

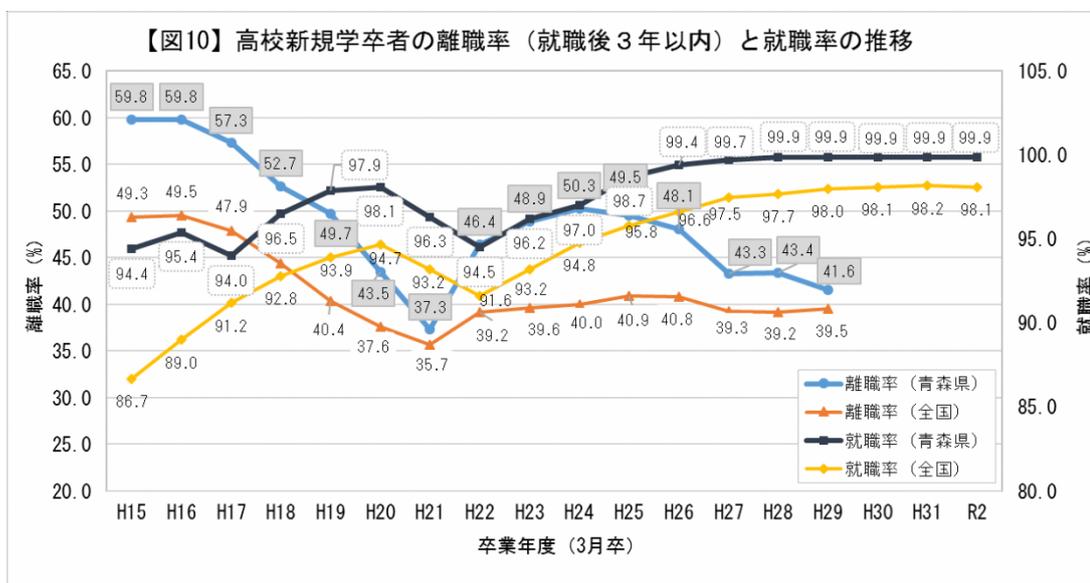
女性が就業しやすい環境の整備や支援を強化することで、一層の活躍の機会を増やし、地域経済の成長に繋がられる可能性は大きいと考えられます。〔図 9〕



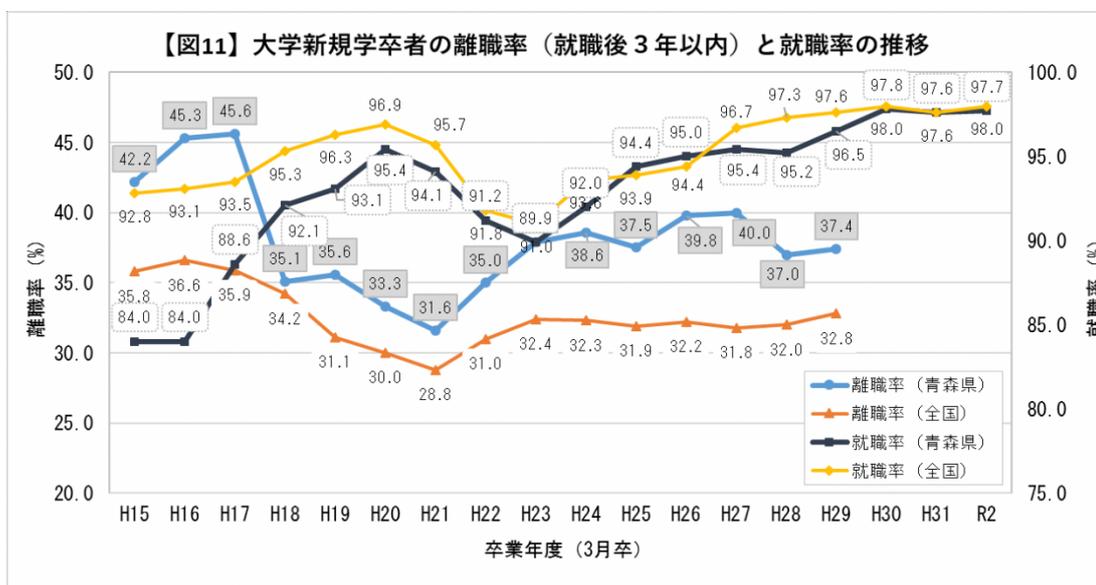
〔出典〕 総務省「就業構造基本調査（平成 24 年、平成 29 年）」

(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ります。新規学卒者の3年以内の離職率は、高卒及び大卒ともに低下傾向にあります。2017（平成29）年3月期卒業生の場合、高卒は41.6%が、大卒は37.4%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10・11〕



〔出典〕 青森労働局、厚生労働省「平成29年3月新規学卒就職者の離職状況」



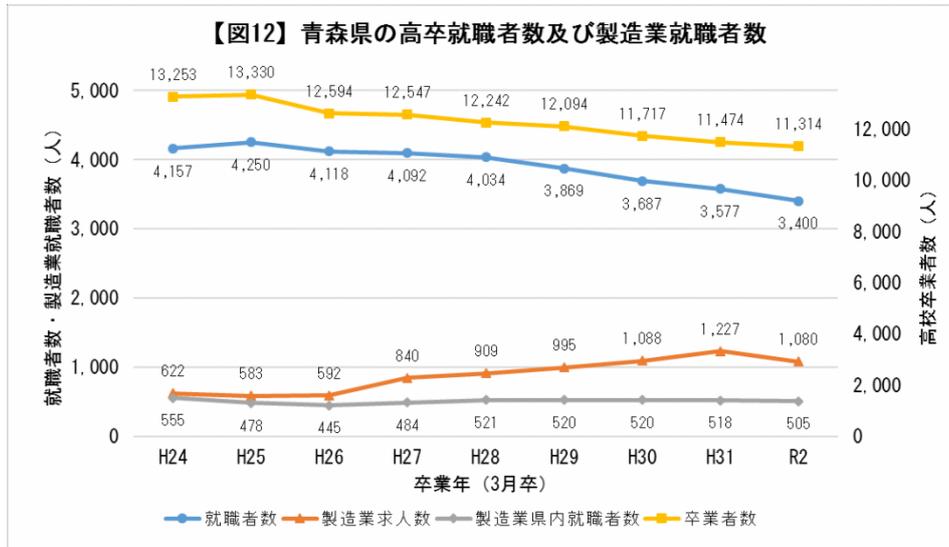
〔出典〕 青森労働局、厚生労働省「平成29年3月新規学卒就職者の離職状況」

本県の高校卒業生数は年々減少する傾向にあり2012（平成24）年から2020（令和2）年までの8年間で1,939人減少しています。卒業生数の約3分の1を占める就職者も同様に減少傾向が続いています。

高校卒業生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、減少に転じています。

製造業県内就職者数は、しばらく横ばい状態で推移しており、年々求人数と就職

者数の乖離が広がりつつあり、製造業においては、新規高卒者の人材不足が進んでいます。〔図 12〕

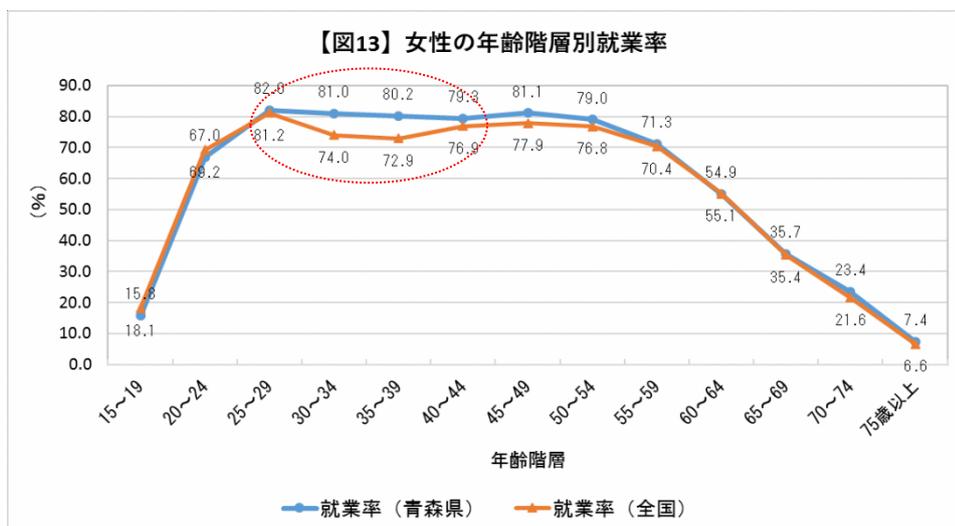


〔出典〕 青森県教育委員会「高等学校等卒業者の進路状況」、青森労働局「新規高等学校卒業業者職業紹介状況」

(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。

女性の就業者については、家庭と仕事との両立などのため非正規雇用を選ぶ場合も多く、新型コロナウイルス感染症の影響はそうした女性の雇用を直撃し、とりわけシングルマザーが深刻な打撃を受けているとされています。〔図 13〕



〔出典〕 総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

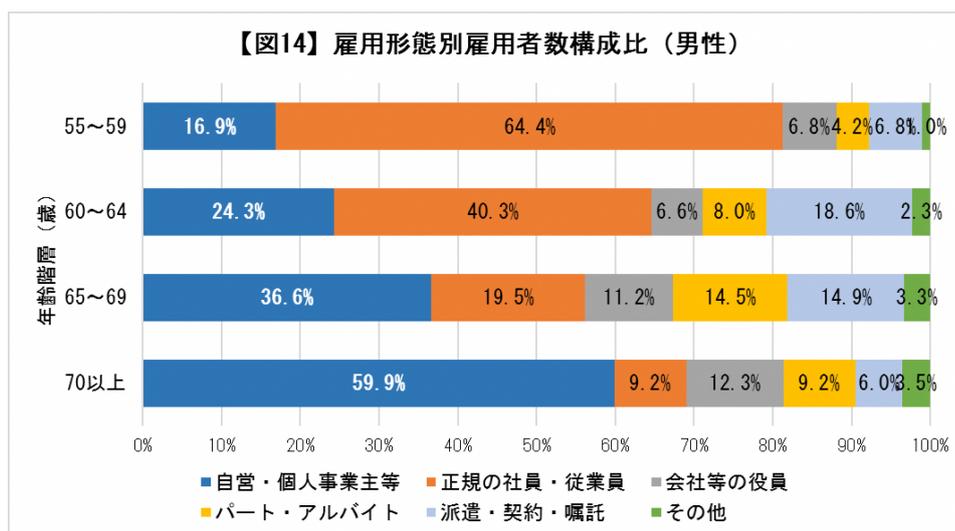
女性の就業あるいは再就業の促進に向けては、出産や子育てで仕事を離れた女性についてはそれまでのブランクを埋めるための支援や雇用環境づくりを、非正規雇用で働く女性には多様な働き方や処遇改善等の実現への支援が必要です。

(6) 高齢者の就業状況

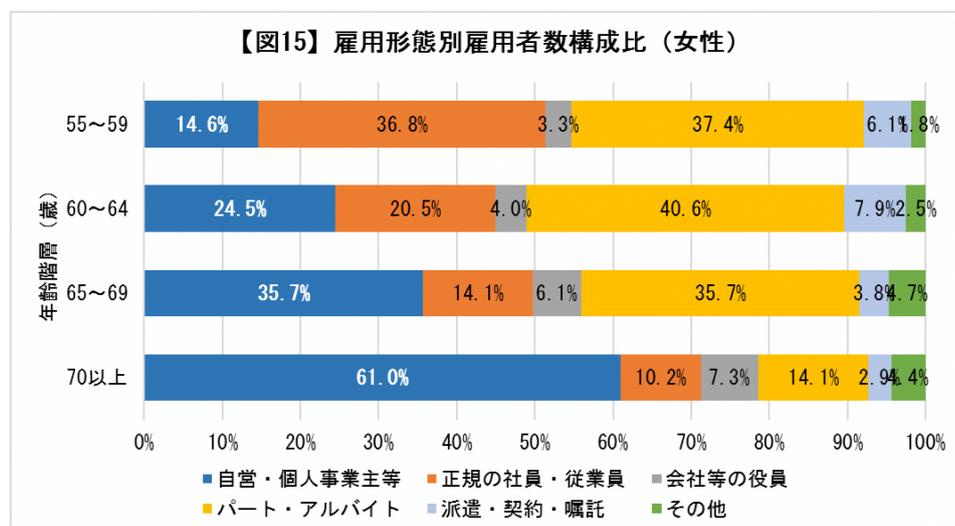
65歳以上の老年人口は国、本県ともに年々増加しており、本県の推計人口（2019（令和元）年10月1日現在）における65歳以上人口の割合は33.2%（このうち半数は75歳以上）と約3人に1人が高齢者となっています。

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14, 図15〕

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。



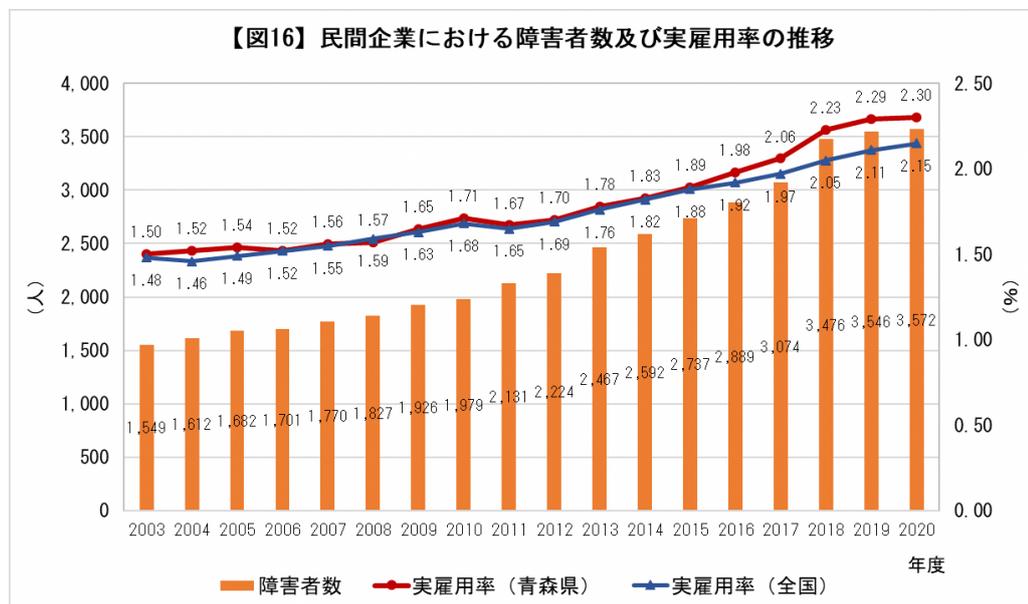
〔出典〕 総務省「平成29年就業構造基本調査」



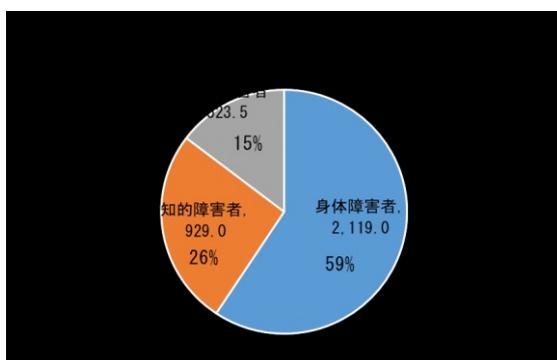
〔出典〕 総務省「平成29年就業構造基本調査」

(7) 障害者の就業状況

県内の民間企業（45.5人規模以上）で雇用されている障害者は3,572人で、実雇用率は2.30%（2020（令和2）年6月）となっており、全国値の2.15%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ります。〔図16〕



〔出典〕 青森労働局、厚生労働省職業安定局集計



〔出典〕 青森労働局（令和2年度）

【表1】産業別新規雇入れ障害者数の状況

（単位：人・％）

| 区分 | 新規雇入れ障害者数 | | R2構成割合 |
|-----------------|-----------|-------|--------|
| | H31年度 | R2年度 | |
| 農・林・漁業 | 3.0 | 0.0 | 0.0% |
| 建設業 | 7.5 | 5.0 | 1.6% |
| 製造業 | 50.0 | 49.0 | 16.0% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1.0 | 0.0 | 0.0% |
| 情報通信業 | 4.0 | 1.0 | 0.3% |
| 運輸・郵便業 | 5.0 | 10.5 | 3.4% |
| 卸売・小売業 | 47.0 | 35.5 | 11.6% |
| 金融・保険業 | 8.0 | 27.0 | 8.8% |
| 不動産・物品賃貸業 | 0.0 | 1.0 | 0.3% |
| 学術研究・専門・技術サービス業 | 3.0 | 0.0 | 0.0% |
| 宿泊・飲食サービス業 | 15.0 | 11.0 | 3.6% |
| 生活関連サービス・娯楽業 | 0.5 | 2.0 | 0.7% |
| 教育・学習支援業 | 4.0 | 1.0 | 0.3% |
| 医療・福祉 | 172.5 | 142.0 | 46.3% |
| 複合サービス業 | 3.0 | 4.0 | 1.3% |
| サービス業 | 22.5 | 17.5 | 5.7% |
| 産業計 | 346.0 | 306.5 | 100.0% |

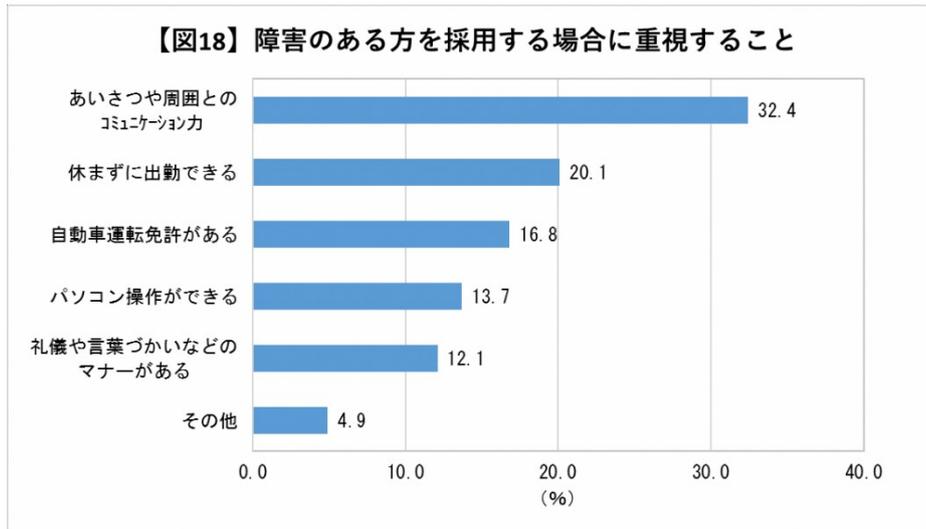
（注）令和2年度：令和2年6月1日時点の数値

〔出典〕 青森労働局（平成2年度）

雇用者のうち、59%が身体障害者で、次いで知的障害者（26%）、精神障害者（15%）の順となっており、近年は、精神障害者が増加しています。〔図17〕

就職先の職種で最も多いのが医療・福祉で、その次に製造業が続いています。〔表1〕

障害者の一層の雇用促進を図るためには個々の障害特性に応じた柔軟な職業能力開発が必要ですが、雇用する側からは、事務処理能力以上に、あいさつや周囲とのコミュニケーション力を有していることが最も重視されているようです。〔図18〕



〔出典〕 青森県「青森県職業能力開発に関するニーズ調査」

(8) 非正規雇用労働者の状況

平成 29 年就業構造基本調査によると、本県の 2017(平成 29)年の非正規の職員・従業員数は 18 万 2,700 人となっており、2012(平成 24)年と比べると 1 万 800 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、パートと嘱託が増加していますが、他は減少しています。〔表 2〕

非正規雇用労働に就いている主な理由をみると、「家計の補助・学費等を得たいから」が最も多く、「自分の都合のよい時間に働きたいから」、「正規の職員・従業員の仕事がないから」の順になっています。〔表 3〕

【表 2】 雇用形態別雇用者数（平成 19 年、24 年、29 年、青森県、全国）

（単位：人）

| 雇用形態 | 青森県 | | | 全国 | | |
|--------------|---------|---------|---------|------------|------------|------------|
| | H29年 | H24年 | H19年 | H29年 | H24年 | H19年 |
| 雇用者（役員を除く） | 517,400 | 510,200 | 530,300 | 55,839,400 | 53,537,500 | 53,262,500 |
| 正規の職員・従業員 | 334,700 | 316,700 | 348,700 | 34,513,700 | 33,110,400 | 34,324,200 |
| 非正規の職員・従業員 | 182,700 | 193,500 | 181,600 | 21,325,700 | 20,427,100 | 18,938,300 |
| パート | 94,500 | 93,600 | 90,100 | 10,324,000 | 9,560,800 | 8,855,000 |
| アルバイト | 28,000 | 33,300 | 31,300 | 4,393,300 | 4,391,900 | 4,080,000 |
| 労働派遣事業所の派遣社員 | 5,100 | 6,600 | 10,900 | 1,418,900 | 1,187,300 | 1,607,500 |
| 契約社員 | 31,900 | 34,900 | 27,500 | 3,032,200 | 2,909,200 | 2,254,700 |
| 嘱託 | 10,100 | 9,600 | 7,300 | 1,193,200 | 1,192,600 | 1,058,500 |
| その他 | 13,100 | 15,500 | 13,500 | 964,100 | 1,185,400 | 1,042,900 |

〔出典〕 総務省「平成 29 年就業構造基本調査」、青森県「青森県集計結果の概要」

【表 3】 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（平成 29 年）（%）

| 区分 | 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 | 専門的な技能等を生かせるから | 正規の職員・従業員の仕事がないから |
|-----|-------------------|-----------------|--------------------|-----------|----------------|-------------------|
| 青森県 | 19.8 | 23.6 | 10.5 | 4.9 | 6.9 | 16.9 |
| 全国 | 27.8 | 20.3 | 10.8 | 4.9 | 7.3 | 12.6 |

〔出典〕 総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

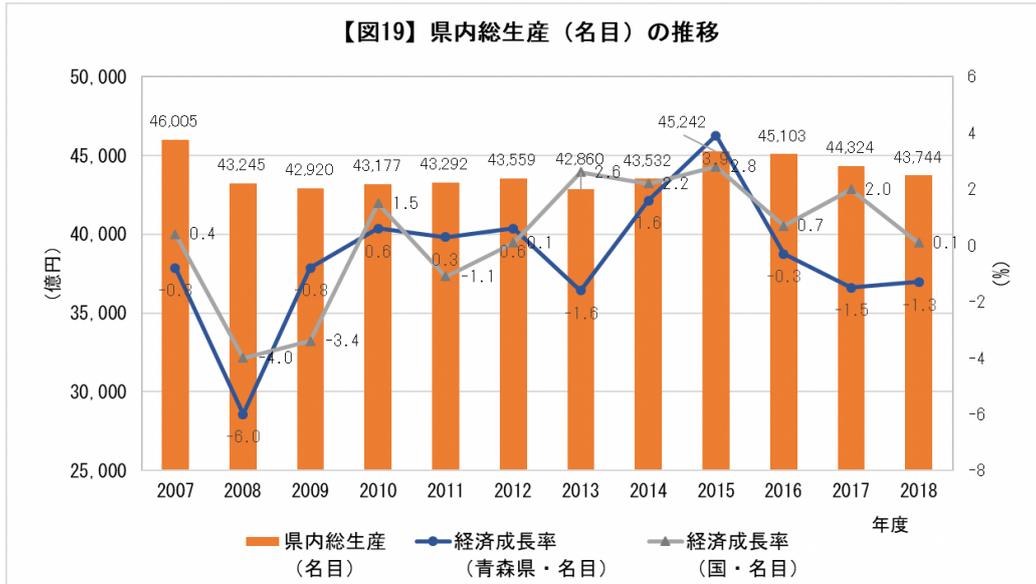
3 経済・産業動向

(1) 本県産業の特徴

本県の2018（平成30年）の県内総生産（名目）は、43,744億円で、前年度と比較した経済成長率は1.3%減となっており、3年連続のマイナス成長となっています。

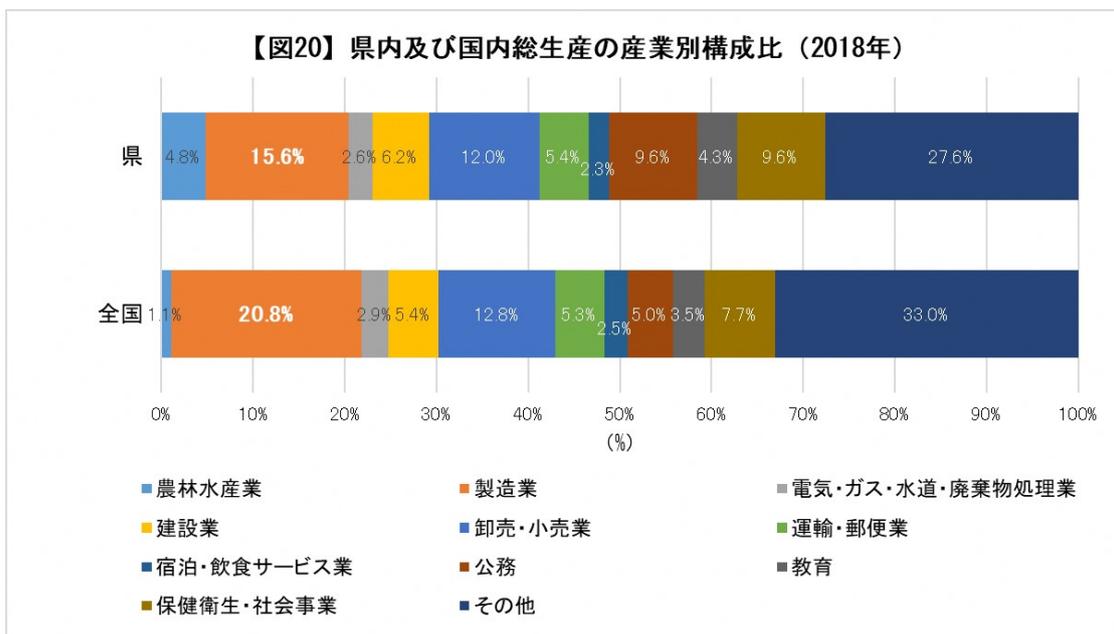
〔図19〕

産業別では、第1次産業は2,077億円、第2次産業は9,190億円、第3次産業は3兆2,728億円となっています。



〔出典〕 青森県「平成30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15.6%と全産業の中で最も高く、全国の20.8%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20〕



〔出典〕 青森県「平成30年度青森県県民経済計算」、内閣府「平成30年度国民経済計算年報」

一方で、企業の構成割合については、平成 28 年経済センサス-活動調査によると、本県の製造業の割合は 5.2%であり、2012（平成 24）年から変わっていないものの、全国値の 8.5%に比べて低くなっています。〔表 4〕

【表4】 産業小分類別事業所数

(単位:事業所・%)

| 区分 | 青森県 | | | | 全国 | |
|-----------------|--------|-------|--------|--------|-----------|--------|
| | H24年度 | | H28年度 | | H28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 | 527 | 0.9% | 601 | 1.0% | 29,156 | 0.5% |
| 漁業 | 65 | 0.1% | 72 | 0.1% | 3,426 | 0.1% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 37 | 0.1% | 29 | 0.0% | 1,851 | 0.0% |
| 建設業 | 5,991 | 10.1% | 5,750 | 9.9% | 492,734 | 9.2% |
| 製造業 | 3,087 | 5.2% | 3,002 | 5.2% | 454,800 | 8.5% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 45 | 0.1% | 52 | 0.1% | 4,654 | 0.1% |
| 情報通信業 | 446 | 0.8% | 366 | 0.6% | 63,574 | 1.2% |
| 運輸業、郵便業 | 1,426 | 2.4% | 1,376 | 2.4% | 130,459 | 2.4% |
| 卸売業、小売業 | 16,314 | 27.5% | 15,799 | 27.2% | 1,355,060 | 25.4% |
| 金融業、保険業 | 1,206 | 2.0% | 1,109 | 1.9% | 84,041 | 1.6% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 3,510 | 5.9% | 3,187 | 5.5% | 353,155 | 6.6% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 1,659 | 2.8% | 1,717 | 3.0% | 223,439 | 4.2% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 8,285 | 14.0% | 8,052 | 13.9% | 696,396 | 13.0% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 6,877 | 11.6% | 6,494 | 11.2% | 470,713 | 8.8% |
| 教育、学習支援業 | 1,648 | 2.8% | 1,679 | 2.9% | 167,662 | 3.1% |
| 医療、福祉 | 4,295 | 7.2% | 4,899 | 8.4% | 429,173 | 8.0% |
| サービス業、その他 | 3,928 | 6.6% | 3,932 | 6.8% | 380,490 | 7.1% |
| 計 | 59,346 | 100% | 58,116 | 100.0% | 5,340,783 | 100.0% |

(公務及び事業内容等不詳を除く)

〔出典〕 青森県・経済産業省「H28 経済センサス-活動調査」

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、しばらくは減少傾向にありましたが、近年は横ばい状況にあります。〔図 21〕



〔出典〕 青森県「青森県の工業（2019年工業統計調査結果書）」

(2) 産業別就業者の状況

本県の2015（平成27）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、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5〕

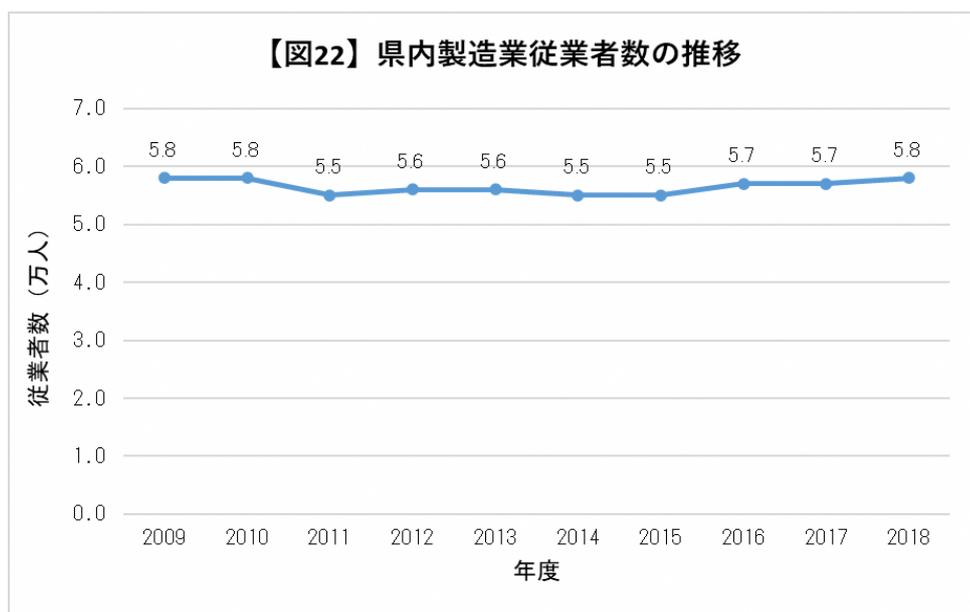
【表5】産業（大分類）別15歳以上就業者数

（単位：千人・％）

| | 青森県 | | | | 全国 | | | |
|-----------------|-----|--------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| | H22 | | H27 | | H22 | | H27 | |
| | 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 | 81 | 12.7% | 75 | 12.0% | 2,381 | 4.0% | 2,222 | 3.8% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 1 | 0.1% | 0 | 0.1% | 22 | 0.0% | 22 | 0.0% |
| 建設業 | 62 | 9.7% | 59 | 9.5% | 4,475 | 7.5% | 4,341 | 7.4% |
| 製造業 | 66 | 10.3% | 64 | 10.2% | 9,626 | 16.1% | 9,557 | 16.2% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 3 | 0.5% | 3 | 0.5% | 284 | 0.5% | 283 | 0.5% |
| 情報通信業 | 5 | 0.9% | 6 | 0.9% | 1,627 | 2.7% | 1,680 | 2.9% |
| 運輸業、郵便業 | 31 | 4.9% | 29 | 4.6% | 3,219 | 5.4% | 3,045 | 5.2% |
| 卸売業、小売業 | 105 | 16.3% | 97 | 15.5% | 9,804 | 16.4% | 9,001 | 15.3% |
| 金融業、保険業 | 14 | 2.2% | 13 | 2.1% | 1,513 | 2.5% | 1,429 | 2.4% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 6 | 1.0% | 7 | 1.1% | 1,114 | 1.9% | 1,198 | 2.0% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 12 | 1.9% | 12 | 2.0% | 1,902 | 3.2% | 1,919 | 3.3% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 33 | 5.2% | 30 | 4.9% | 3,423 | 5.7% | 3,249 | 5.5% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 24 | 3.8% | 23 | 3.6% | 2,199 | 3.7% | 2,072 | 3.5% |
| 教育、学習支援業 | 27 | 4.2% | 26 | 4.2% | 2,635 | 4.4% | 2,662 | 4.5% |
| 医療、福祉 | 75 | 11.7% | 84 | 13.4% | 6,128 | 10.3% | 7,024 | 11.9% |
| サービス業 | 41 | 6.4% | 43 | 6.8% | 3,782 | 6.3% | 4,027 | 6.8% |
| 公務、分類不能産業 | 53 | 8.2% | 54 | 8.6% | 5,476 | 9.2% | 5,188 | 8.8% |
| 公務、分類不能産業 | 640 | 100.0% | 626 | 100.0% | 59,611 | 100.0% | 58,919 | 100.0% |

〔出典〕 総務省「平成22及び27年度国勢調査」

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22〕



〔出典〕 青森県「青森県の工業（2019年工業統計調査結果書）」

(3) Society5.0社会の実現に向けた動き

ICT等の進展により、あらゆるものがインターネットにつながるIoTが普及し、ビッグデータ解析やAI（人工知能）、ロボット技術等が進歩していく第4次産業革命の到来は、産業構造や雇用環境の変革をもたらし、私たちの暮らしや働き方にも大きな変化を及ぼすものと考えられます。

国は、あらゆる産業や社会生活の中に先端技術を取り入れて、経済発展と社会的課題の解決を両立していく新たな社会として「Society5.0」の実現を目指しており、今後、第4次産業革命の進展により、ICT及びデジタル技術利活用人材の育成がますます重要になっていくものと見込まれます。

新型コロナウイルス感染症の影響や働き方の改革機運の高まりにより、テレワークやオンラインによる業務等の拡大、AIや5G（第5世代移動通信システム）といった新たなデジタル技術やサービスの社会実装も本格化し、それらを活用した業務の効率化により、就業構造が変化していくとともに、職業やライフスタイルの多様化がさらに進んでいく可能性があります。

(4) 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響により、経済、社会、雇用のいずれの状況も急速に悪化し、今後も見通しが不透明の状況が続いています。

飲食業・宿泊業や観光関連の運輸業などの業種ではダメージが甚大ですが、製造や小売り等の業種でも影響を受けているなど、影響は多くの業種に及んでいます。

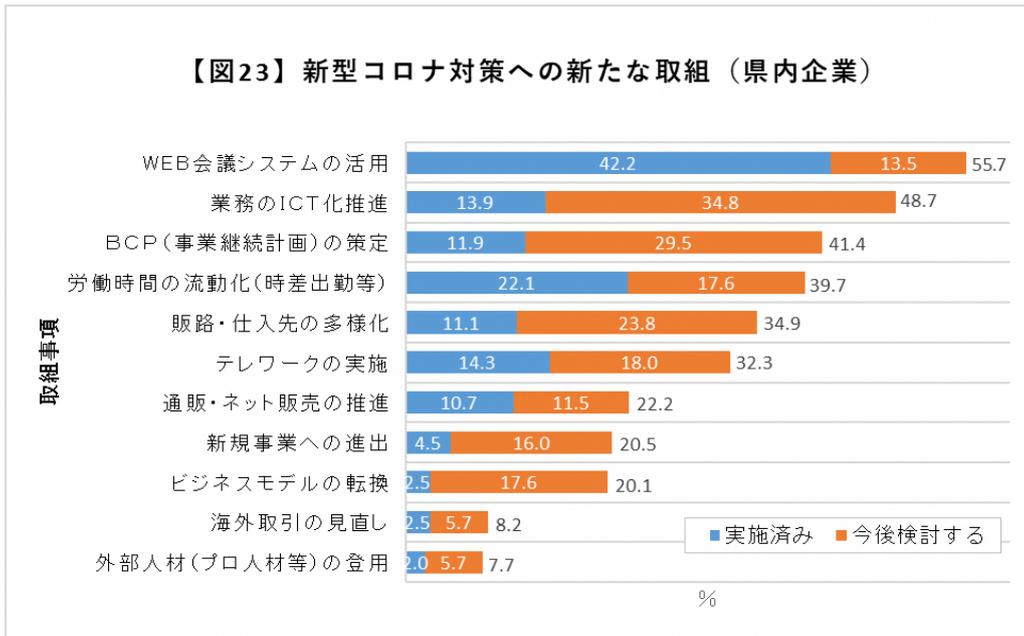
また、新型コロナウイルス感染症に関連する解雇や雇い止めなど、特に非正規労働者を中心に発生しています。

コロナ禍を踏まえた「新たな日常」の下で、新技術の社会実装が進み、労働需要の構造変化も進んでいく可能性があり、雇用を取り巻く情勢はさらに大きく変化していくことが見込まれます。

新型コロナウイルス感染症に対応した新たな取組について、民間のコンサルティング会社が県内の企業300社余りにアンケート調査を行った結果によると、県内企業の取組状況として、「Web会議システムの活用」（55.7%）が最も多く、次いで「業務のICT化推進」（44.8%）を挙げています。中でも「業務のICT化推進」については、「今後検討する」という回答の中ではトップであり、本県の企業内でも業務のデジタル化が加速的に進む可能性を示唆していると言えます。〔図23〕

さらに、こうした状況を背景に、キャリアプランの見直しを要する労働者の増加に加え、テレワークの普及に伴う働き方やキャリアに対する意識の変化も加速していく可能性があります。

今後、ますます変化していく雇用情勢を見据え、産業人材ニーズに即した人材育成や求職者支援等の手段として職業訓練をはじめとする職業能力開発施策に取り組んでいく必要があります。

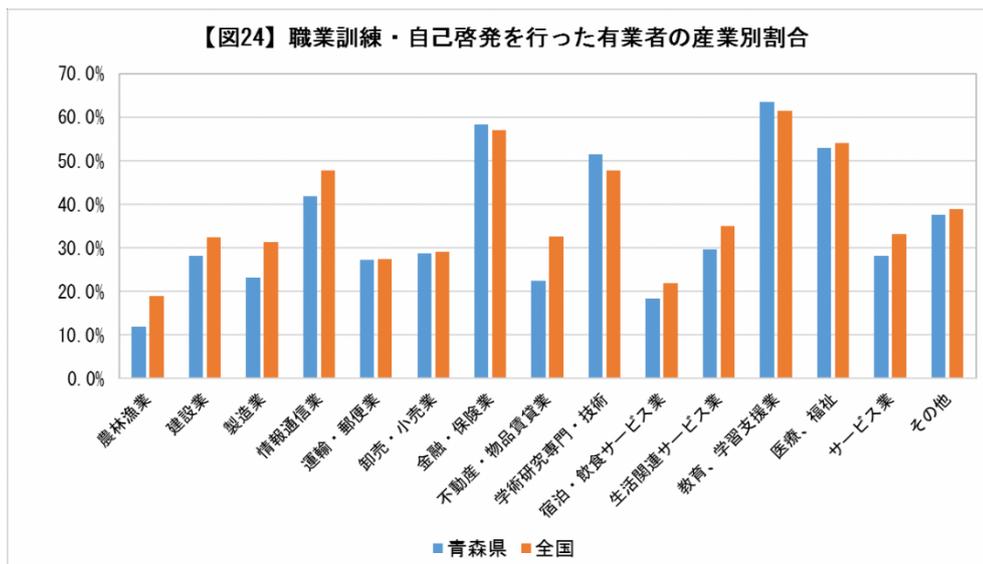


4 職業能力開発の現状

(1) 企業の職業能力開発等

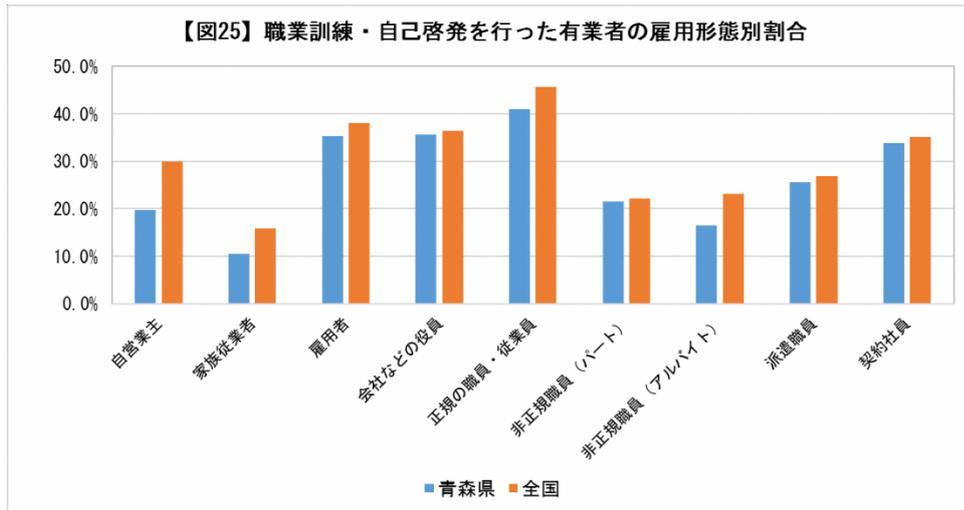
本県の有業者のうち職業訓練や自己啓発を行った者の割合については、産業によりばらつきがあり、「金融・保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育、学習支援業」では全国を上回っているものの、その他は全国を下回っています。

〔図 24〕



〔出典〕 総務省「平成 29 年度就業構造基本調査」

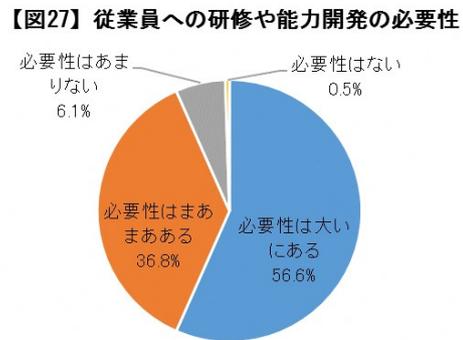
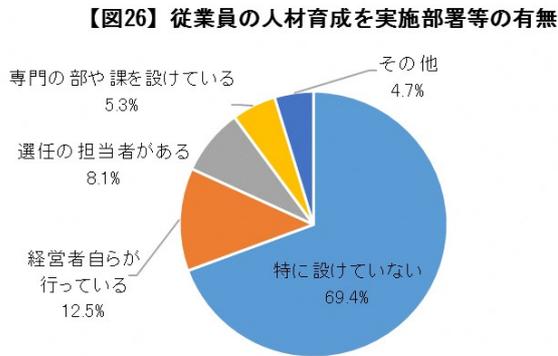
雇用形態別では、「雇用者」、「会社などの役員」、「正規の職員・従業員」の割合が高く、「パート」や「アルバイト」等の非正規職員の割合が低くなっています。〔図 25〕



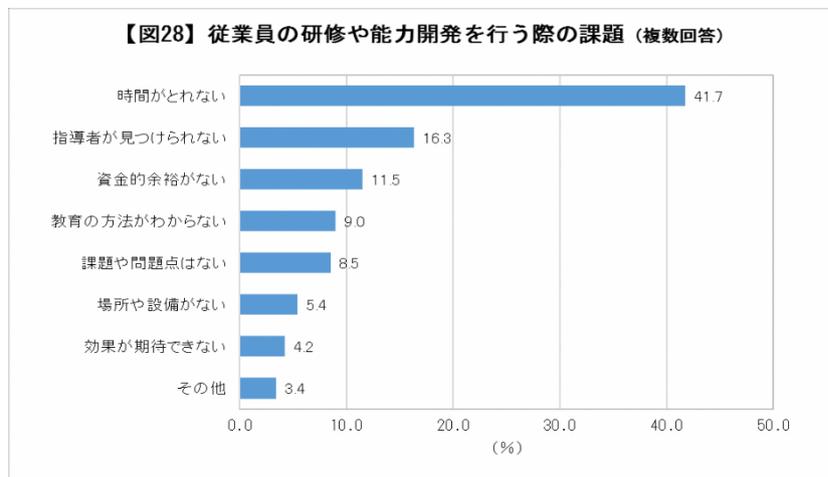
〔出典〕 総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

令和元年度に県が実施した青森県職業能力開発に関するニーズ調査によると、県内の事業所で従業員の人材育成を実施する部署や部門等を設けている事業所は 5.3%と少ないものの、93.4%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。

従業員に対する研修や能力開発の実施に際しては、課題として「時間がとれない」とする事業所が 41.7%と最も多く、次いで「指導者が見つけれられない」、「資金的余裕がない」を挙げています。〔図 26～28〕

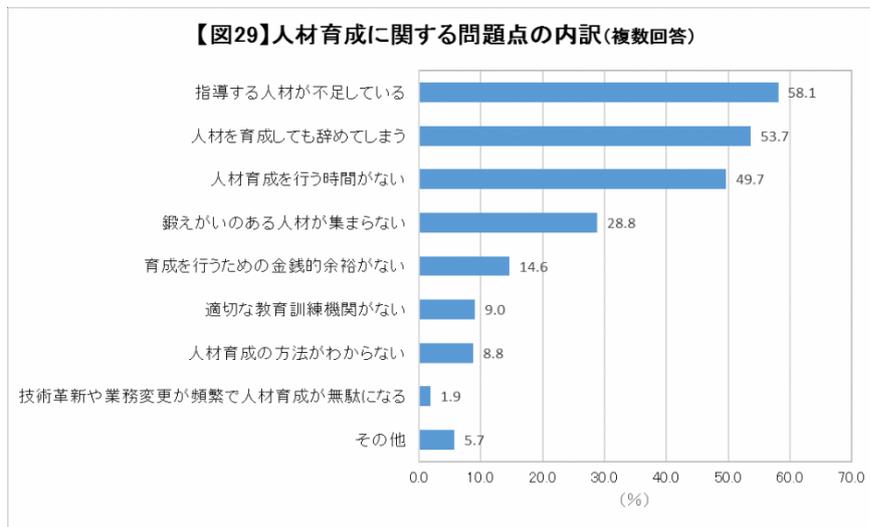


〔出典〕 青森県「青森県職業能力開発に関するニーズ調査」



〔出典〕 青森県「青森県職業能力開発に関するニーズ調査」

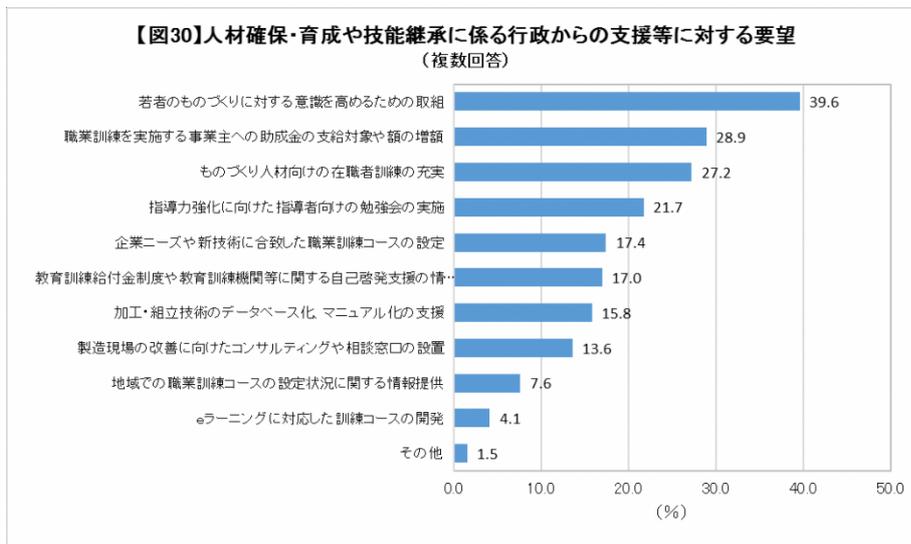
厚生労働省が実施した令和元年度能力開発基本調査によると、能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は76.5%と大勢を占めており、問題点の内訳として、「指導する人材が不足している」、「人材を育成しても辞めてしまう」、「人材育成を行う時間がない」、「人材育成を行う時間がない」を挙げる割合が高くなっています。〔図29〕



〔出典〕 出典 厚生労働省「令和元年度能力開発基本調査」

(2) ものづくり産業が求める支援策

独立行政法人労働政策研究・研修機構が全国のものづくり企業に対して実施した「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果（2020年2月）」によると、ものづくり企業が行政に対して要望する支援策としては「若者のものづくりに対する意識を高めるための取組（39.6%）」が最も回答割合が高く、次いで「職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大や支給額の増額（28.9%）」、「ものづくり人材向けの在職者訓練の充実（27.2%）」等を挙げており、技能の受け手に対する人材育成に加え、技能の伝え手の指導力向上に係る支援等を望んでいることがわかります。〔図30〕



〔出典〕 独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果（2020年2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31・表6〕

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31】青森県内の公立職業能力開発校の配置



(2021 (令和3) 年4月現在)

【表6】青森県における公共職業訓練の内訳 (令和3年度計画)

| 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 | 障害者職業訓練校 | 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 | 200名 | | | | | 3コース | 65名 | |
| | 離転職者 | 短期 | 2コース | 55名 | | | | 6コース | 274名 | | |
| | 在職者 | 短期 | 41コース | 658名 | | | | 50コース | 545名 | 64コース | 765名 |
| | 障害者 | 短期 | | | | 3コース | 40名 | | | | |
| 委託訓練 | 離転職者 | 普通・短期 | 81コース | 1,238名 | | | | | | | |
| | 障害者 | 短期 | 16コース | 42名 | 6コース | 13名 | | | | | |
| 計 | | | 149コース | 2,193名 | 9コース | 53名 | 56コース | 819名 | 67コース | 830名 | |
| 合計 | | | 281コース | | | | 3,895名 | | | | |

(2021 (令和3) 年4月現在)

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8校（令和3年4月現在、休校中を除く）あります。

令和3年4月現在、事業主団体が実施する6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しています。〔図32〕

【図32】青森県内の認定職業訓練校の配置

