

# 第12次徳島県職業能力開発計画（素案）

（令和8年度～13年度）

徳 島 県

# 目 次

## 第 1 部 総説

1 計画の趣旨	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2
4 その他	2
徳島県の職業能力開発に係る関係機関	3

## 第 2 部 本県の職業能力開発の現状と課題

1 雇用を取り巻く環境の変化	
（1）人口の動向	4
（2）労働力人口の減少	5
（3）有効求人倍率の動向	5
（4）女性の就業状況	6
（5）若年者の就業状況	7
（6）新規学校卒業者の離職率の推移	8
（7）高年齢者の就業率	10
（8）非正規雇用労働者の推移	10
（9）障がい者の雇用状況	11
（10）外国人の雇用状況	12
2 産業構造の状況	
（1）産業（3部門）別就業者数構成比の推移	14
（2）職業別の求人・求職状況	14
3 職業能力開発の取組状況	
（1）県立テクノスクールでの職業能力開発の状況	16
（2）技能検定受検者数の推移	18

## 第 3 部 職業能力開発の方向性と基本的施策

1 徳島の産業を支える人材の育成	
（1）デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応	20
（2）「人にしかできないこと」を行う現場人材のスキル向上	20
（3）職業能力開発校（テクノスクール）の再編による職業能力開発の推進	21
（4）産業界や国等の関係機関との連携促進	25

2	労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進	
(1)	職業人生の長期化に対応する労働者のキャリア形成の支援	26
(2)	リ・スキリングによる能力向上支援	27
3	多様な人材の職業能力開発の推進	
(1)	非正規雇用労働者の職業能力開発	27
(2)	女性の職業能力開発	28
(3)	若者の職業能力開発	28
(4)	中高年齢者の職業能力開発	29
(5)	障がい者の職業能力開発	29
(6)	外国人労働者の職業能力開発	30
4	技能のさらなる振興と技能継承の推進	
(1)	技能尊重機運の醸成と熟練技能の継承	31
(2)	技能検定制度の普及	31
(3)	技能五輪国際大会(2028)を契機とした技能競技大会への出場推進	31
第4部	計画の推進と評価検証	33
第12次	徳島県職業能力開発計画の目標値	34
	〔参考資料〕	
	事業所に対するアンケート調査	36
	求職者に対するアンケート調査	47
	用語解説	52
	徳島県職業能力開発審議会委員名簿	58

# 第 1 部 総 説

## 1 計画の趣旨

本県では、「第 1 1 次徳島県職業能力開発計画」（令和 3 年度～令和 7 年度）に基づき、本県の産業を支える人材の育成を図るため、個々人に応じた職業能力開発の推進、デジタル技術に対応できる技能者の育成、またコロナ禍及びアフターコロナを見据えた人材育成など、職業能力開発や人材育成に関する施策の推進に努めてきました。

我が国の人口は平成 2 0 年（2008 年）をピークに減少を続けており、特に、令和 6 年（2024 年）に初めて出生数が 7 0 万人を割り込むなど、少子化のスピードが加速しております。また、地方から大都市圏への人口流出により、東京をはじめとした都市部へ人口が集中する傾向は今も継続しています。

本県においては、全国を上回る速度で少子高齢化が進行し、2 0 5 0 年には人口が約 4 8 万人まで減少すると推計されており、それに伴う生産年齢人口（15～64 歳）の減少は深刻であり、2 0 3 5 年には県内で約 2 万人の労働力不足が見込まれています。

そのような中、県においては、地域経済を成長・発展させるため、M & A をはじめとする事業承継の促進や、「徳島バッテリーバレイ構想」による新産業の創出、外国人労働者の雇用促進などの取組を推進しているところです。

一方で、県内の企業現場においては、人手不足が深刻化するとともに、産業構造の変化やデジタル化の急速な進展に対応するため、デジタル技術のリテラシーがある人材の確保や、在籍する従業員のリ・スキリングが必要不可欠となっています。

また、A I をはじめとするデジタル技術が進歩しても代替できない「人にしかできない仕事」を担う「技能者」への注目が高まっており、確かな技能を身につけることができる「職業能力開発校」の持つ役割はますます重要になっています。

こうしたことから、職業能力開発校である「県立テクノスクール」では、企業ニーズ調査や産業界との意見交換を基に、ゼロベースで訓練体制を再編し、令和 9 年 4 月から新しい体制でスタートします。

職業能力開発の実施に当たっては、県や国、企業、民間教育訓練機関、学校などの関係機関が連携を密にして、一体的に取り組む必要があります。

本計画は、「未来に引き継げる徳島」の実現を目指し、地域や企業のニーズと社会環境の変化を踏まえ、職業能力開発体制の見直しや関係機関との連携強化など、職業能力開発施策の基本的方針を示すものとして策定するものです。

## 2 計画の位置づけ

本計画は、職業能力開発促進法に基づき、国が策定する「第12次職業能力開発基本計画」の趣旨を踏まえるとともに、県政運営の指針となる「徳島新未来創生総合計画」との整合性を図りながら、本県が今後6年間で取るべき職業能力開発に関する施策の基本方針とします。

## 3 計画の期間

本計画の対象期間は、令和8年度（2026年度）から13年度（2031年度）までの6年間とします。

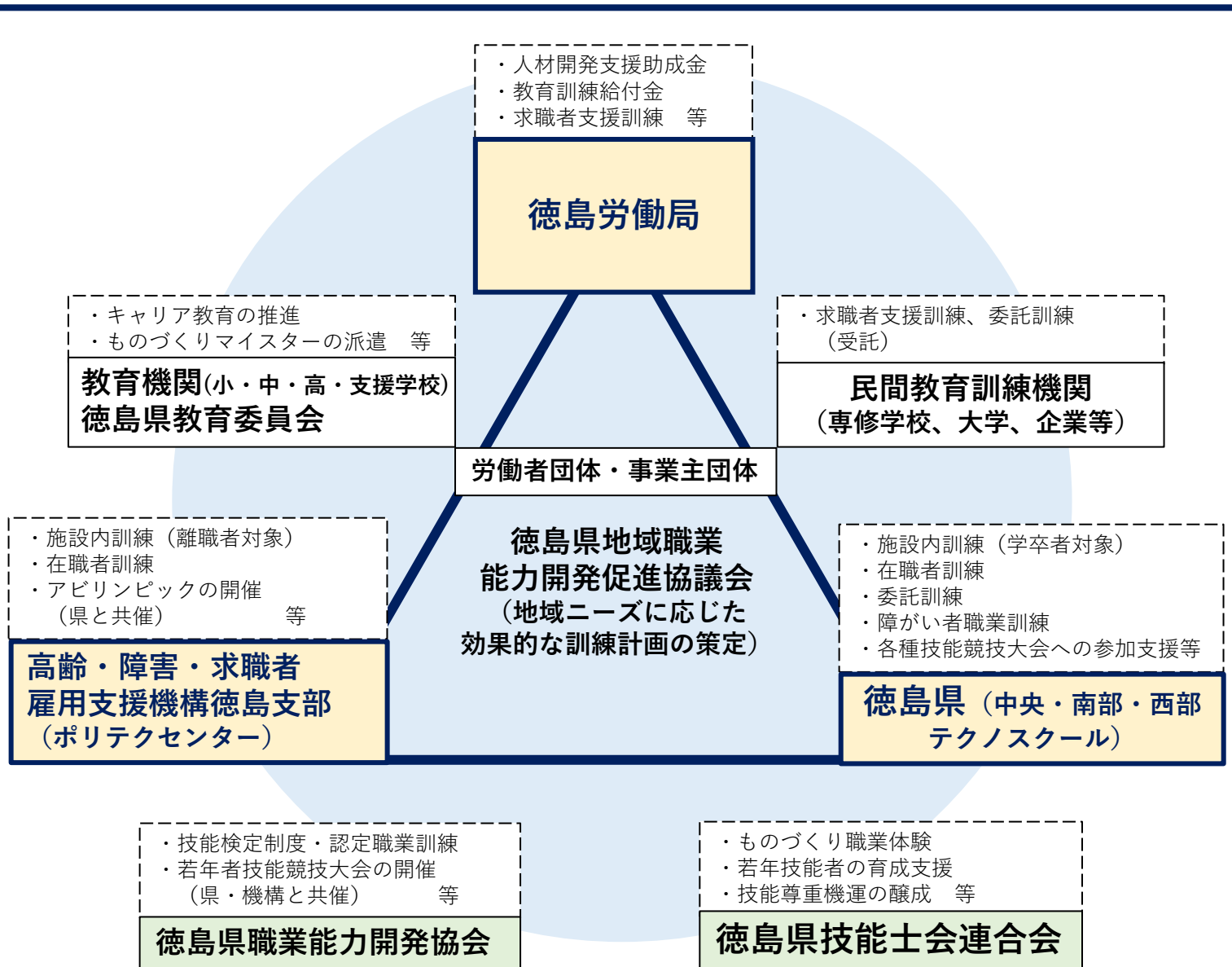
なお、経済情勢の変動等により、本計画の期間中に新たな施策が必要になる場合には、本計画の趣旨を踏まえて適宜適切に補正していくこととします。

## 4 その他

第12次徳島県職業能力開発の推進体制については、次ページの「徳島県の職業能力開発に係る関係機関」をご覧ください。

また、令和7年8月から9月にかけて、県内事業者（168社）と求職者（537人）を対象にアンケート調査を実施し、本計画策定の参考にしました。詳細は、36ページ以降をご参照ください。

# 徳島県の職業能力開発に係る関係機関



## ◎職業能力開発施策の推進体制

- ・実施機関：徳島県、徳島県教育委員会、徳島労働局、高年齢・障害・求職者雇用支援機構徳島支部、徳島県職業能力開発協会、徳島県技能士会連合会
- ・連携機関：民間教育訓練機関、教育機関、業界団体（労働者団体、事業主団体）

(凡例) 第3部【主な取組】の実施機関

【国】・・・徳島労働局

【県】・・・徳島県 【教委】・・・徳島県教育委員会

【機構】・・・高年齢・障害・求職者雇用支援機構

【職能協】・・・徳島県職業能力開発協会

【技能士会】・・・徳島県技能士会連合会



## 第2部 本県の職業能力開発の現状と課題

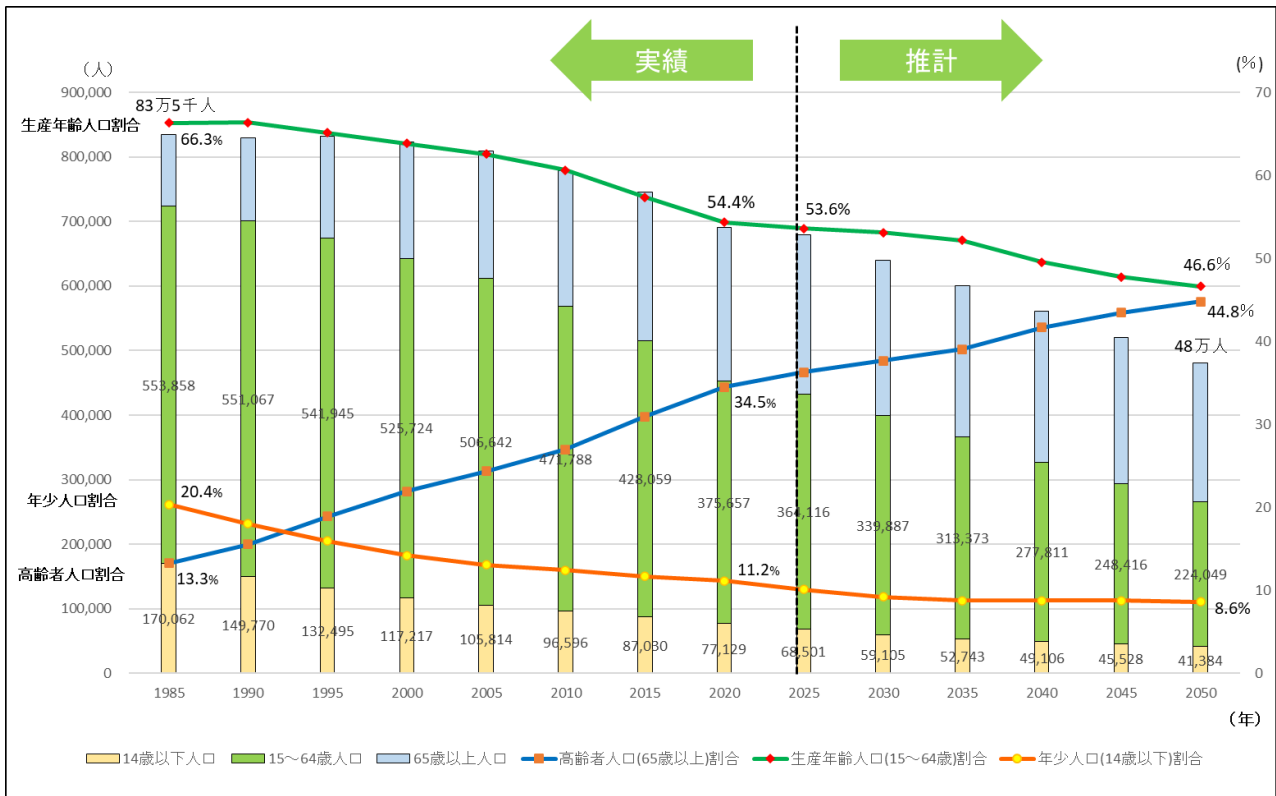
### 1 雇用を取り巻く環境の変化

#### (1) 人口の動向

本県の令和7年（2025年）1月1日の推計人口は、683,510人（男347,026人、女356,563人）で、前年に比べ8,574人減少しています。

また、本県の総人口は、昭和60年（1985年）の834,841人をピークに徐々に減少を続け、令和32年（2050年）には48万人と昭和60年の約57%にまで減少すると推計されています。

【徳島県の総人口の推移】

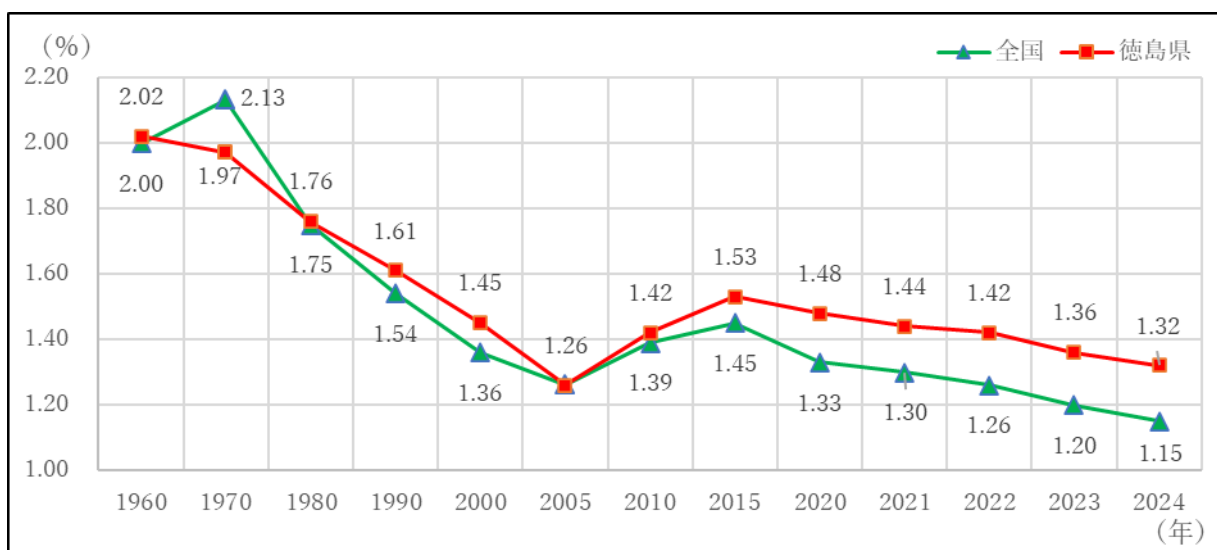


(資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」)

合計特殊出生率をしてみると、昭和35年（1960年）は2.02でしたが、全国の傾向と同じく減少しており、令和6年（2024年）には1.32と、人口規模を保つのに必要な水準とされている2.07を大きく下回っています。

令和6年（2024年）の出生数も3,547人と、第2次ベビーブーム後の昭和50年（1975年）の12,020人と比較して約3割にまで減少しています。

## 【合計特殊出生率の推移】



(資料：厚生労働省「人口動態調査」)

## (2) 労働力人口の減少

本県の年齢別人口構成の状況を見てみると、少子高齢化の影響で「0～14歳」の年少人口の割合は年々減少してきており、令和2年(2020年)の11.2%が、令和32年(2050年)には8.6%まで減少する一方、65歳以上の高齢者の人口割合は、令和2年(2020年)の34.5%が、令和32年(2050年)には44.8%まで増加すると予想されています。

また、「15～64歳」の生産年齢人口の割合も年々減少し、令和2年(2020年)の54.4%が、令和32年(2050年)には46.6%まで低下すると予想され、本県の経済活動に大きな影響を与えることが懸念されます。

## (3) 有効求人倍率の動向

徳島県の有効求人倍率は、過去15年あまりの間に、二度の大きな経済的ショックを経て変動してきました。

本県の有効求人倍率は、平成20年(2008年)9月のリーマンショックの影響により、平成21年(2009年)8月には0.57倍まで悪化しましたが、その後は、県内地域経済の緩やかな回復を受け、平成25年(2013年)7月には、平成4年(1992年)以来の1.0倍台を回復し、平成31年(2019年)4月には1.53倍まで上昇しました。

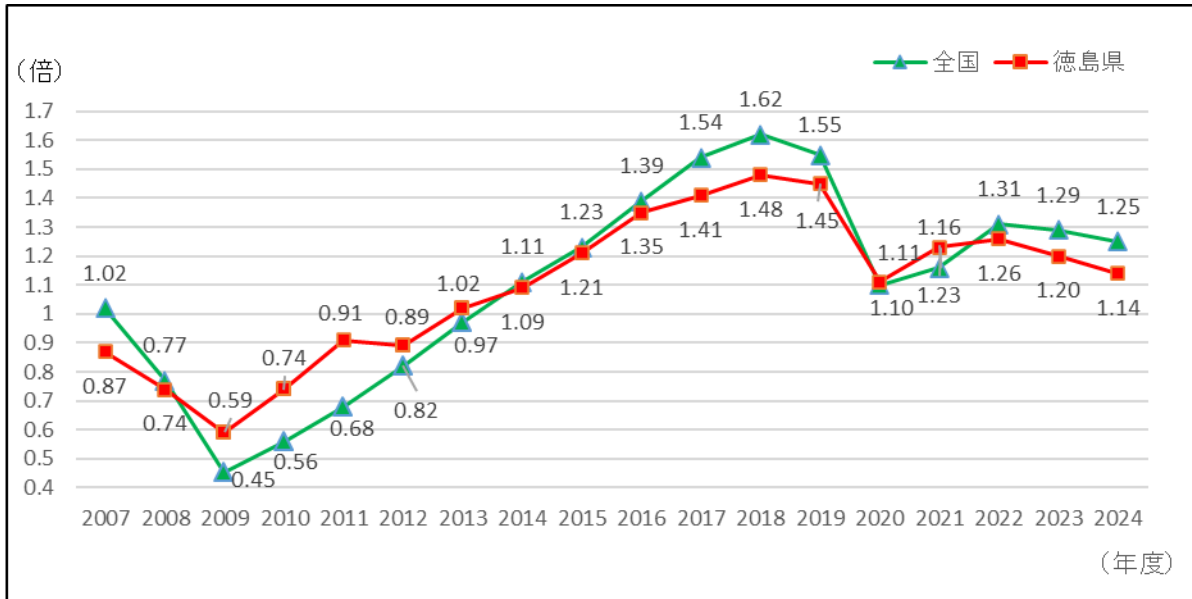
しかし、令和2年(2020年)に入り、新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行と国内での感染拡大により、我が国を含む全世界の経済・雇用情勢は急速に悪化し、本県の有効求人倍率も令和2年度(2020年度)平均は1.11倍となり、好調な状況から一転し

て強い警戒感が示されました。

令和3年（2021年）度以降、有効求人倍率は再び持ち直し、直近の令和7年（2025年）10月時点では1.20倍となるなど、1.1倍台～1.2倍前後で推移しています。

現在の雇用情勢は、求人が求職を上回る「売り手市場」を維持している一方、人口減少と少子高齢化の進展により人手不足が深刻化しています。

#### 【徳島県の有効求人倍率の年度推移】



（資料：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」、徳島労働局「職業安定業務統計速報」、  
「最近の雇用失業情勢」）

#### 【参考】「事業所に対するアンケート調査」結果より（P37 参照）

従業員の過不足状況では、不足と回答した事業者が107社で、全体の63.7%に上っています。また、職種別でみると、「建築・建設関連」や「機械・電気・電子機器関連」をはじめとした「技術職」が不足していると回答した事業所が多く、「技術者」の育成が急務となっていることが分かります。

#### （4）女性の就業状況

本県の男女別の就業状況を見てみると、令和2年（2020年）では男性が60.7%と、5年前に比べ0.6ポイント、女性が47.1%と、2.2ポイント上昇しています。5歳ごとの年齢階級別の就業率では、男性では「35歳～39歳」と「50歳～54歳」を除き上昇しています。女性では全ての年齢階級で上昇しており、子育て世代

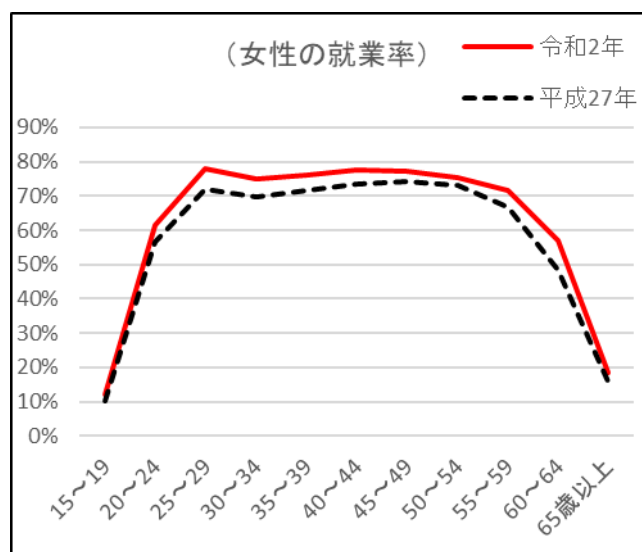
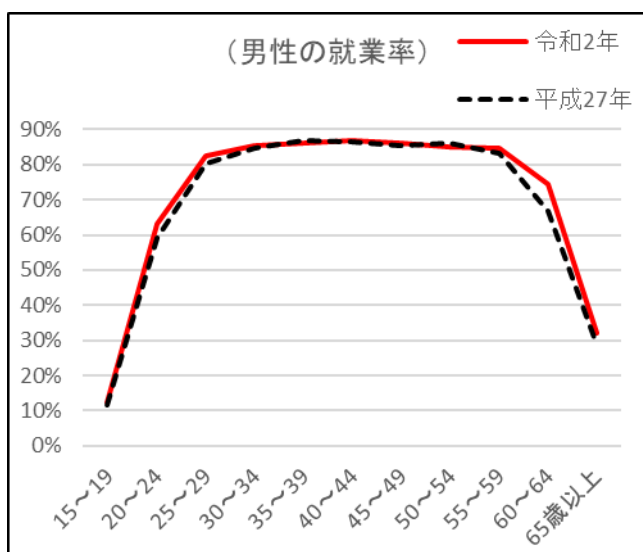
の就業率が高くなってきています。

### 【徳島県の年齢階級別就業率】

徳島県の男女別15歳以上人口、就業者及び就業率－令和2年、平成27年

(人、%、ポイント)

就業状態 男女	平成27年			令和2年			増減		
	15歳以上人口	就業者数	就業率	15歳以上人口	就業者数	就業率	15歳以上人口	就業者数	就業率
男	309,643	186,156	60.1%	288,280	174,947	60.7%	-21,363	-11,209	0.6%
女	349,330	156,750	44.9%	325,723	153,339	47.1%	-23,607	-3,411	2.2%



(資料：総務省「令和2年国勢調査」)

#### 【参考】「事業所に対するアンケート調査」結果より（P39 参照）

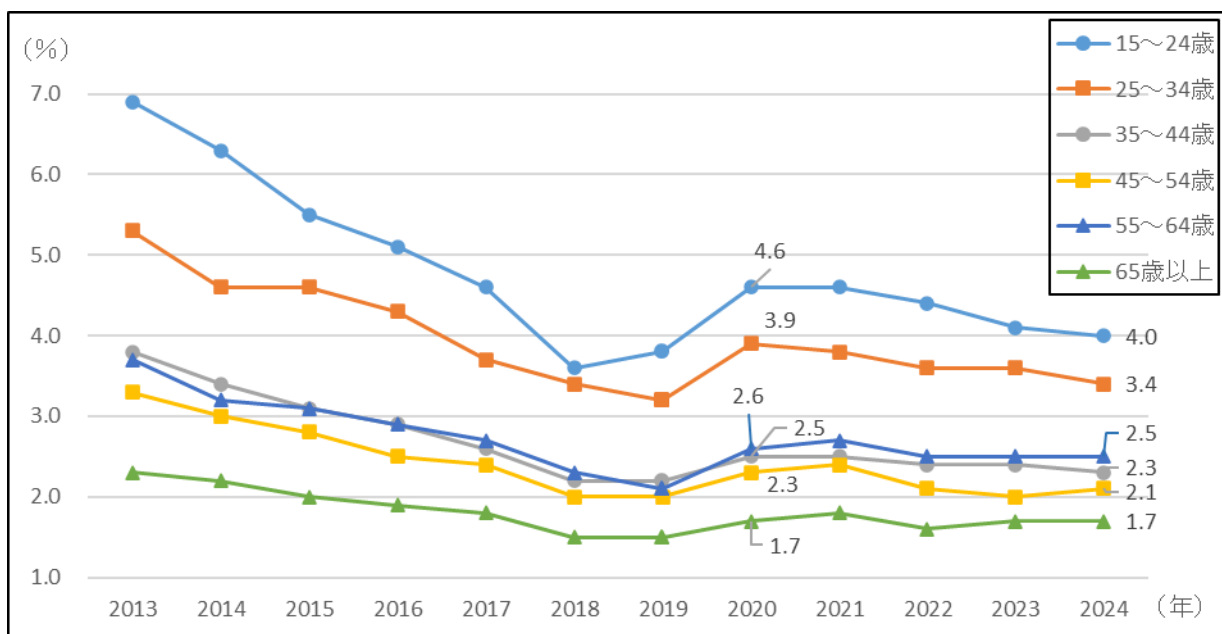
これまで男性が中心だったものづくり産業や技術職分野での女性の活躍推進について、「積極的に進めている」が24.5%、「ある程度積極的に進めている」が18.4%、「現在はあまり進んでいないが今後進めたい」が39.3%と、多くの事業者がものづくり産業や技術職においても女性の活躍を推進したいと考えています。また、女性の活躍を進めるためには、「出産や子育てと仕事の両立に関する制度や支援の充実」や「職場全体の理解の浸透」、「職場での男性の理解」などが必要と回答しています。

#### (5) 若年者の就業状況

全国の完全失業率は、令和2年（2020年）に新型コロナウイルス感染症の影響により悪化しましたが、その後は緩やかに改善を続け、令和6年（2024年）には、特に15～24歳は4.0%、25～34歳は3.4%と令和2年（2020年）に比べ、それぞれ0.6ポイントと0.5ポイント改善しています。

若い世代では少子高齢化の進行や人手不足により雇用環境は改善していますが、他の世代と比較すると完全失業率が高く、職業訓練を充実させることにより、企業が求めるスキルや知識を習得させ、安定した就職につなげるための支援が必要です。

### 【全国の年齢階級別完全失業率の推移】



(資料：総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

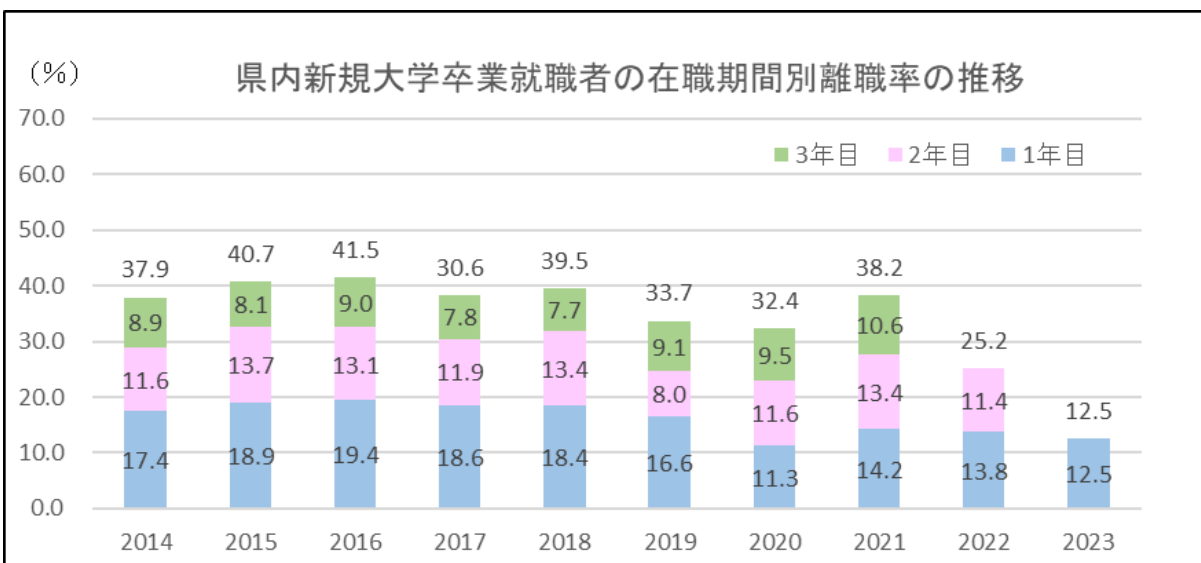
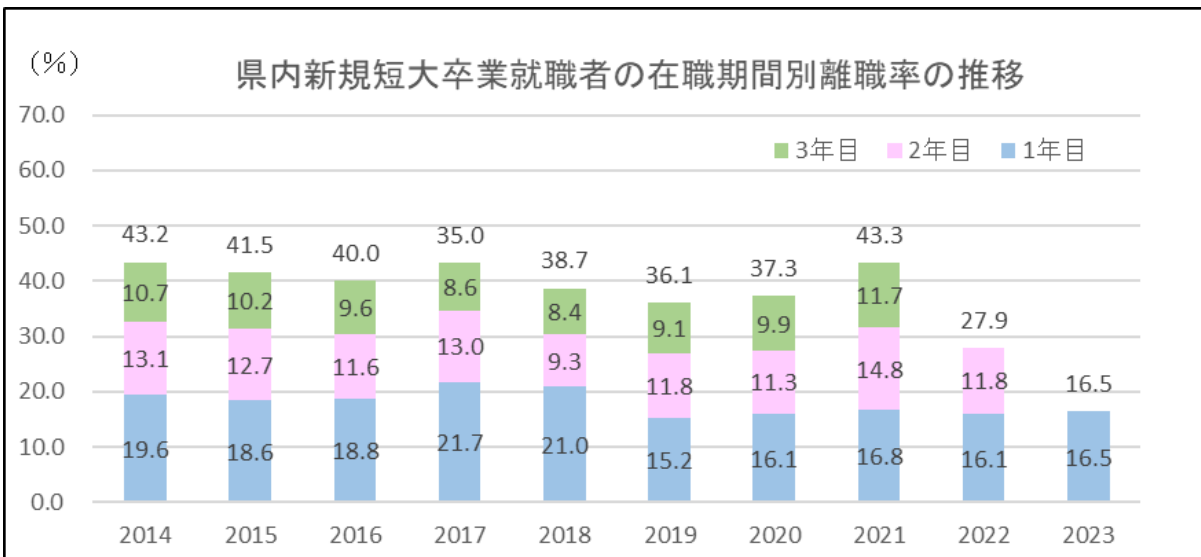
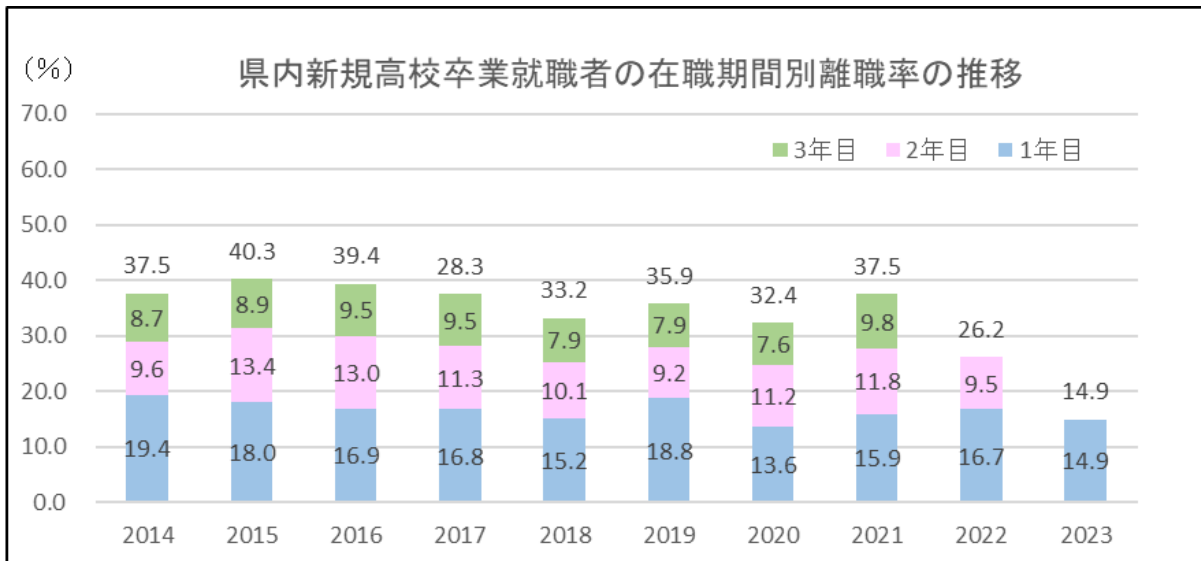
### 〔6〕新規学校卒業者の離職率※の推移

県内の新規学校卒業者の離職率を、令和3年(2021年)から令和5年(2023年)までの3か年について全国と比較してみると、高卒では「本県」(全国)の順に、2021年「37.5%」(38.4%)、2022年「26.2%」(29.3%)、2023年「14.9%」(17.4%)、短大卒では、2021年「43.3%」(44.6%)、2022年「27.9%」(32.9%)、2023年「16.5%」(18.3%)と、本県が全国を下回っています。一方、大卒においては2021年「38.2%」(34.9%)、2022年「25.2%」(23.9%)、2023年「12.5%」(10.9%)と本県が全国より離職率が高い傾向が見られます。

厚生労働省の調査によるとキャリアプランを持たない若者が多く、雇用のミスマッチによる早期離職につながると考えられることから、学生等の時期から職業意識やキャリア形成意識を醸成することが大切です。

(※2021年は就職後3年間、2022年は2年間、2023年は1年間での離職率)

【徳島県の新規学校卒業就職者の離職率の推移】

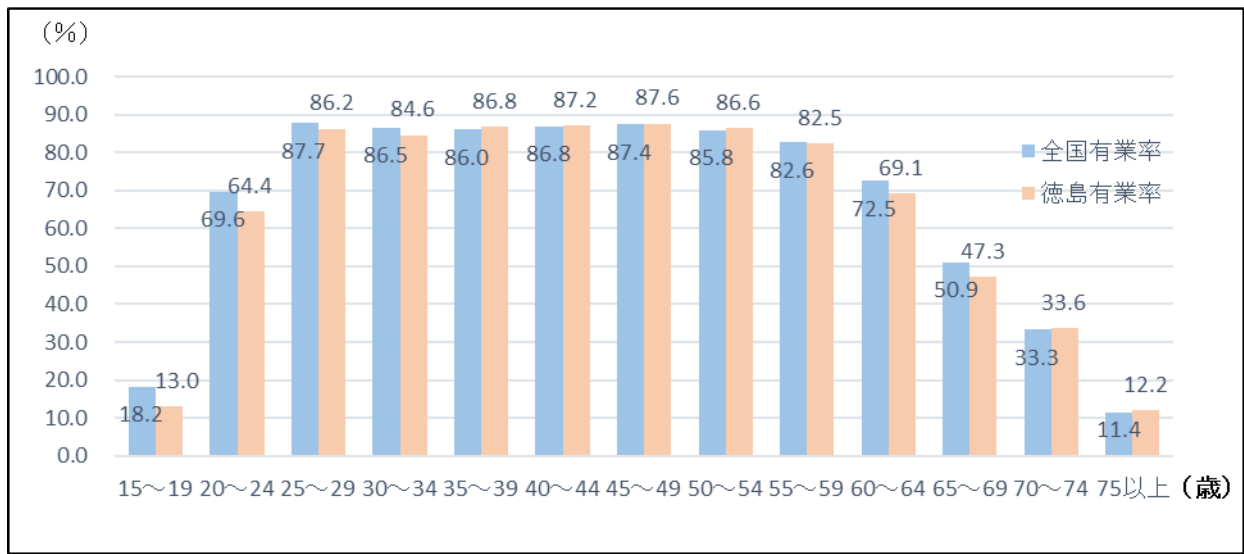


(資料：徳島労働局から提供)

### （７）高年齢者の就業率

県内の令和４年（２０２２年）の年齢階級別就業率を見ると、本県の実業者の割合は、５５～５９歳で８２．５％（Ｈ２９・７９．６％）、６０～６４歳で６９．１％（Ｈ２９・６０．２％）、６５～６９歳で４７．３％（Ｈ２９・４２．４％）と、いずれも５年前より高くなっており、６０歳を過ぎても多くの人々が就業しています。

#### 【徳島県の実年齢階級別就業率（令和４年）】



（資料：総務省統計局「令和４年就業構造基本調査」）

#### 【参考】「事業所に対するアンケート調査」結果より（P39参照）

65歳以上の高齢者を雇用している事業者は、全体の60.7%あり、「今後雇用を検討したい」としている事業者も13.1%となっています。高齢者を雇用した際の業務は、「生産・施工管理（後進への指導）」が23.7%、「軽作業」、「製造」と続きます。現場でのリーダーや技能の伝承などの役割が期待されていることがわかります。

### （８）非正規雇用労働者の推移

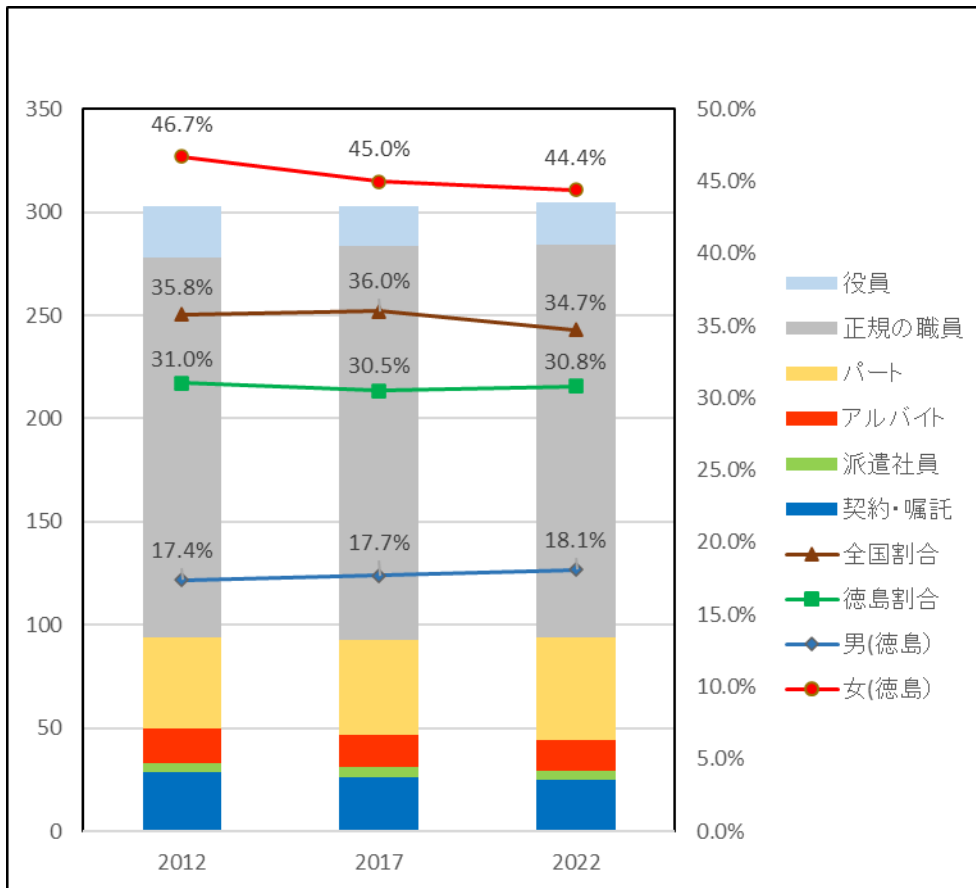
県内の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合の推移を見てみると、平成２４年（２０１２年）の３１．０％から平成２９年（２０１７年）は３０．５％、令和４年（２０２２年）は３０．８％とほぼ横ばいで推移しており、全国平均と同様の傾向を示しています。

また、女性の非正規雇用の割合は、平成２４年（２０１２年）の４６．７％から平成２９年（２０１７年）は４５．０％、令和４年度（２０２２年）は４４．４％と減少傾向にあるものの、雇用者の約半数を占めています。

近年の非正規雇用労働者率の高止まりの原因としては、定年後にパートや嘱託などで勤務する高齢者層が増加していることも一因だと考えられます。

職業訓練の機会を提供し、社会に求められる技能・技術を身につけてもらい、安定した就労に向けて支援していくことが重要です。

【雇用者に占める非正規雇用労働者の割合の推移】



(資料：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」)

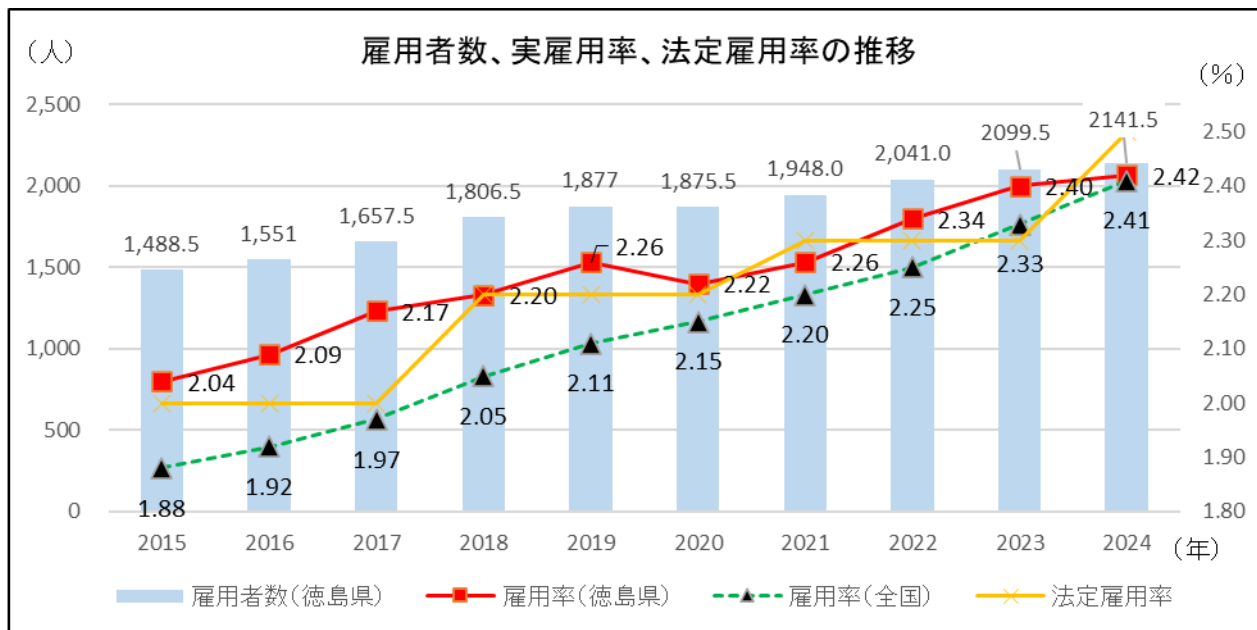
(9) 障がい者の雇用状況

県内の障がい者の雇用状況を見てみると、本県の民間企業の障がい者雇用率は、平成27年(2015年)の2.04%から令和6年(2024年)の2.42%まで全国平均を上回って推移していますが、最大で0.20ポイントあった全国との差が、令和6年は0.01ポイントまで縮小するとともに、令和6年4月から2.5%に引き上げられた法定雇用率が未達となりました。

今後とも、事業者、地域、行政がそれぞれの立場で障がいのある方の一般就労を支援し、全ての障がい者が、障がいの特性に対する適切な理解と配慮の下、希望する就労ができるよう取組を進めて行く必要があります。

### 【民間企業における障がい者の雇用状況の推移】

年度	2015 (H27)	2016 (H28)	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (R1)	2020 (R2)	2021 (R3)	2022 (R4)	2023 (R5)	2024 (R6)
雇用者数(徳島県)	1,488.5	1,551	1,657.5	1,806.5	1,877	1,875.5	1,948.0	2,041.0	2,099.5	2,141.5
雇用率(徳島県)	2.04	2.09	2.17	2.20	2.26	2.22	2.26	2.34	2.40	2.42
雇用率(全国)	1.88	1.92	1.97	2.05	2.11	2.15	2.20	2.25	2.33	2.41



(資料：厚生労働省、徳島労働局「障害者雇用状況の集計結果」)

#### 【参考】「事業所に対するアンケート調査」結果より(P40 参照)

アンケートに回答した事業所のうち、現在、障がい者を「雇用している」が 28.6%、「今後雇用を検討したい」が 13.7%となっています。一方で、「障害者を雇用しない理由」については、「障がい者が従事できる業務の選定、切り分けが困難」が 48.9%と約半数を占めており、職場環境の整備が課題となっていることがわかります。

### (10) 外国人の雇用状況

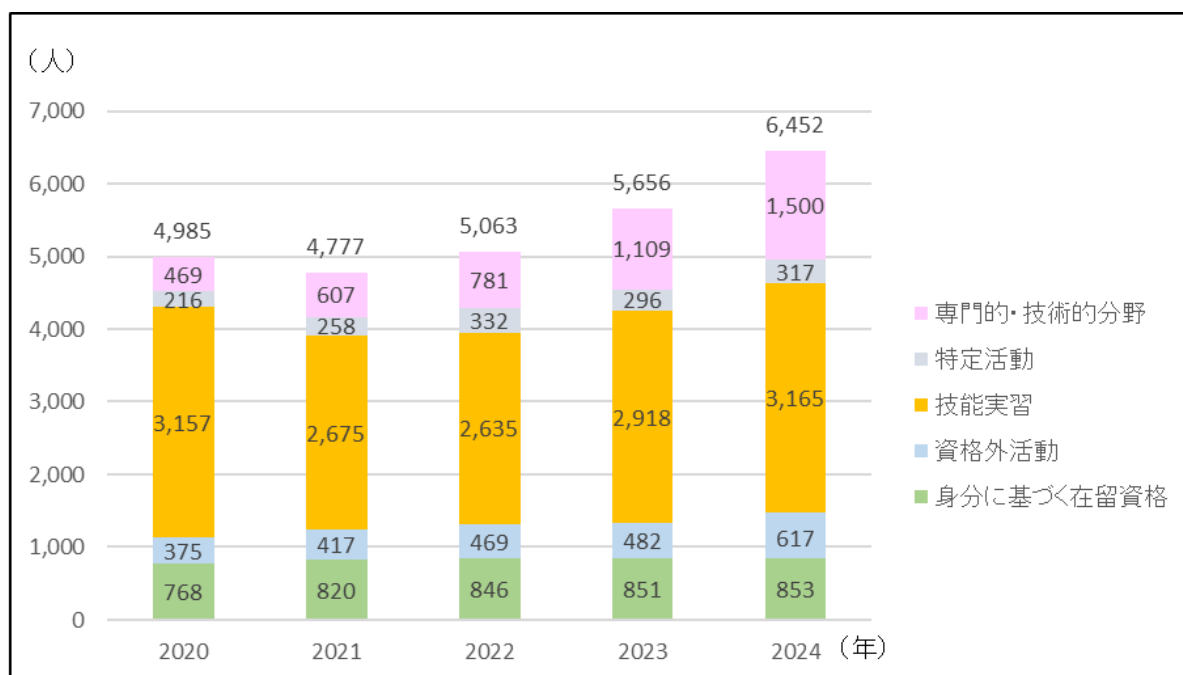
県内の外国人の雇用状況について、令和2年(2020年)から令和6年(2024年)までの5年間について見ると、コロナ禍の影響下にあった令和3年(2021年)には減少に転じましたが、令和4年(2022年)以降は増加傾向が顕著となっており、令和6年10月末の雇用数は前年比で796人(14.1%)増加し、6,452人となっています。

また、令和6年(2024年)の在留資格では、技能実習が3,165人(49.1%)であり、令和2年(2020年)以降の5年間では技能実習が約54%を占めてい

ます。

少子高齢化に伴い、生産年齢人口の減少傾向が全国的に今後も続くと予想されており、女性や高齢者とともに外国人も貴重な働き手として期待されていることから、言葉や習慣の異なる外国人が、働きやすい環境づくりや日本での就業を支える実践的な知識・技能などを習得できる職業訓練を充実させていく必要があります。

#### 【徳島県の在留資格別外国人労働者数】



(資料：徳島労働局「徳島県における外国人雇用状況の届出状況」)

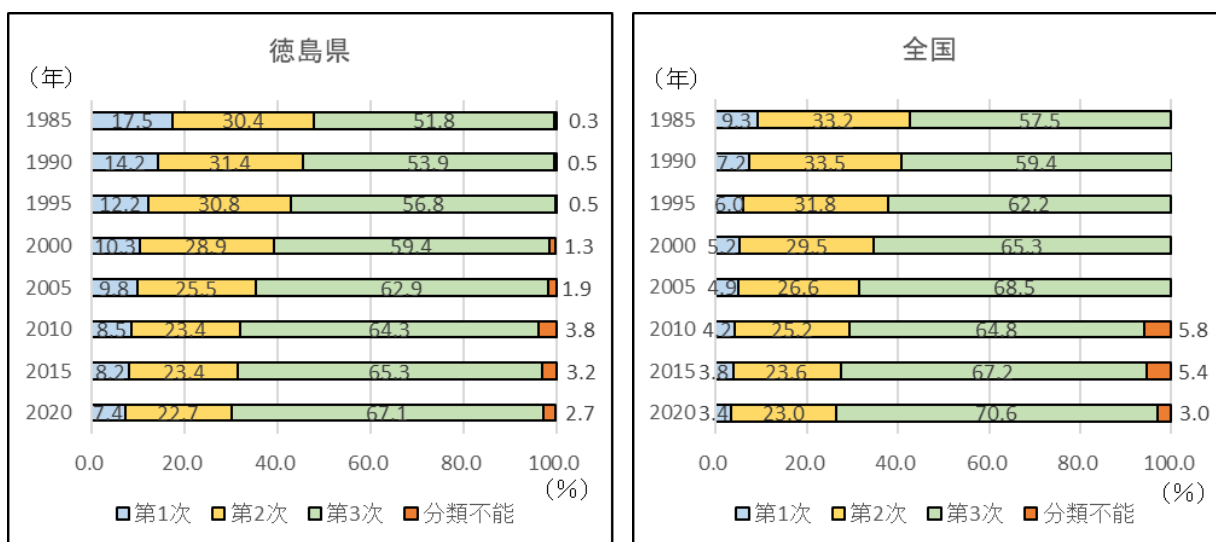
## 2 産業構造の状況

### (1) 産業（3部門）別就業者数構成比の推移

産業（3部門）別就業者数構成比の推移を見てみると、県内の令和2年（2020年）の構成比は、第1次産業は24,448人（7.4%）、第2次産業は74,530人（22.7%）、第3次産業は220,298人（67.1%）となっています。第1次産業、第2次産業はいずれも減少し、第3次産業は増加の傾向が見られます。

製造業等の第2次産業は、平成7年（1995年）以降、減少傾向にあり、特に建設業の就業者数の減少が大きくなっています。また、第3次産業では医療・福祉の就業者数が増加しています。

#### 【産業（3部門）別就業者数構成比の推移】



（資料：総務省「国勢調査」）

### (2) 職業別の求人・求職状況

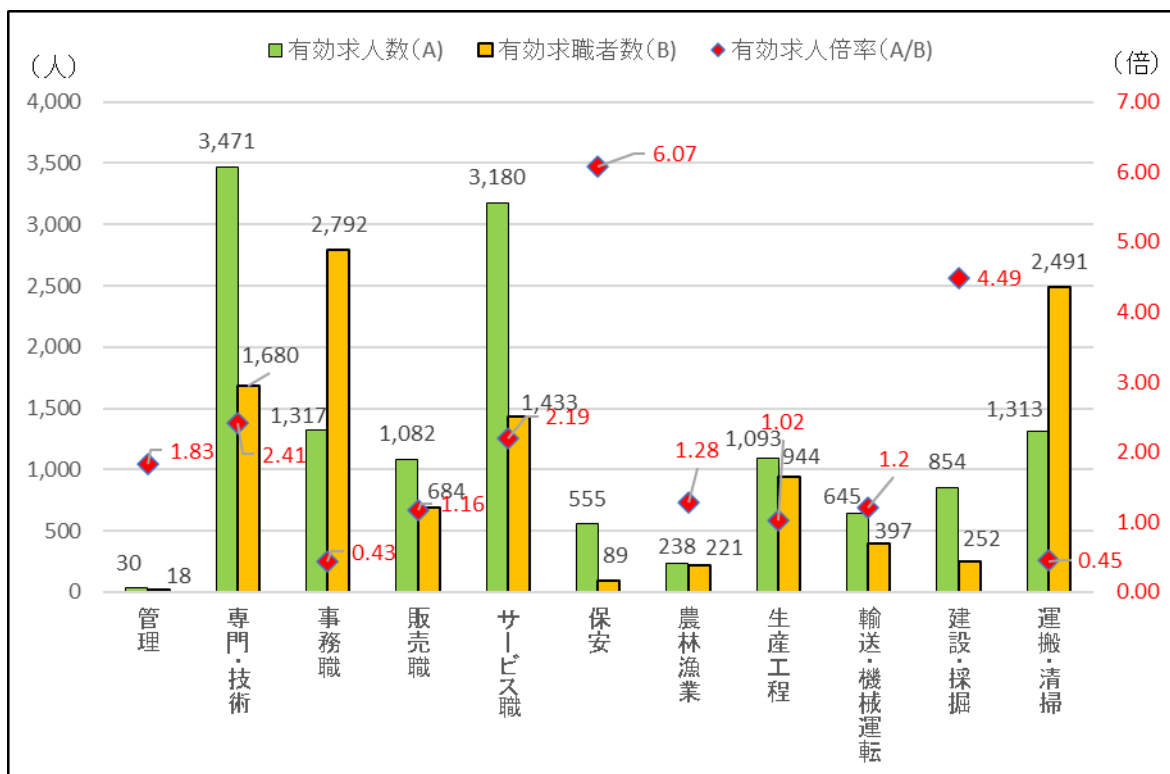
本県の令和7年（2025年）8月の職業別有効求人倍率をみると、「事務」などは低く、「専門的・技術的職業」、「建設・採掘」、「保安の職業」などは高いなど、職業により格差がみられ、職業間でのミスマッチが生じていることが分かります。

医療関係は全体的に、建築・建設関係は技術者、技能者の人材が不足しています。

職業中分類では、求人数は「介護サービス」が752人と最も多く、有効求人倍率は2.51倍となっています。また、生産工程従事者では、「機械整備・修理従事者」の有効求人倍率が2.59倍となっています。

ものづくり分野、人手不足分野の人材育成や熟練技能を継承する取組により、引き続き雇用のミスマッチの解消に努めていく必要があると考えられます。

【職業別の求人・求職状況】



【有効求人倍率が高い主な職業（令和7年8月 常用雇用のみ）】

大分類	中分類	有効求人数(人)	有効求職者数(人)	有効求人倍率(倍)
専門的・技術的職業	建築・土木・測量技術者	408	72	5.67
	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	112	17	6.59
	保健師、助産師、看護師	610	219	2.79
	医療技術者	284	92	3.09
	社会福祉専門職業従事者	549	182	3.02
販売従事者	営業販売従事者	121	49	2.47
サービスの職業	介護サービス職業従事者	752	300	2.51
	保健医療サービス職業従事者(看護助手、歯科助手等)	148	43	3.44
保安の職業	自衛官、警察官、消防員、警備員等	348	59	5.90
生産工程従事者	機械整備・修理従事者	192	74	2.59
建設・採掘の職業	建設躯体工事従事者(型枠大工、とび職、鉄筋作業従事者)	146	27	5.41
	建設従事者(大工、左官、配管従事者等)	186	66	2.82
	電気工事従事者	177	59	3.00
	土木作業従事者(土木従事者等)	334	61	5.48

(資料：徳島労働局「最近の雇用失業情勢」)

### 3 職業能力開発の取組状況

#### (1) 県立テクノスクールでの職業能力開発の状況

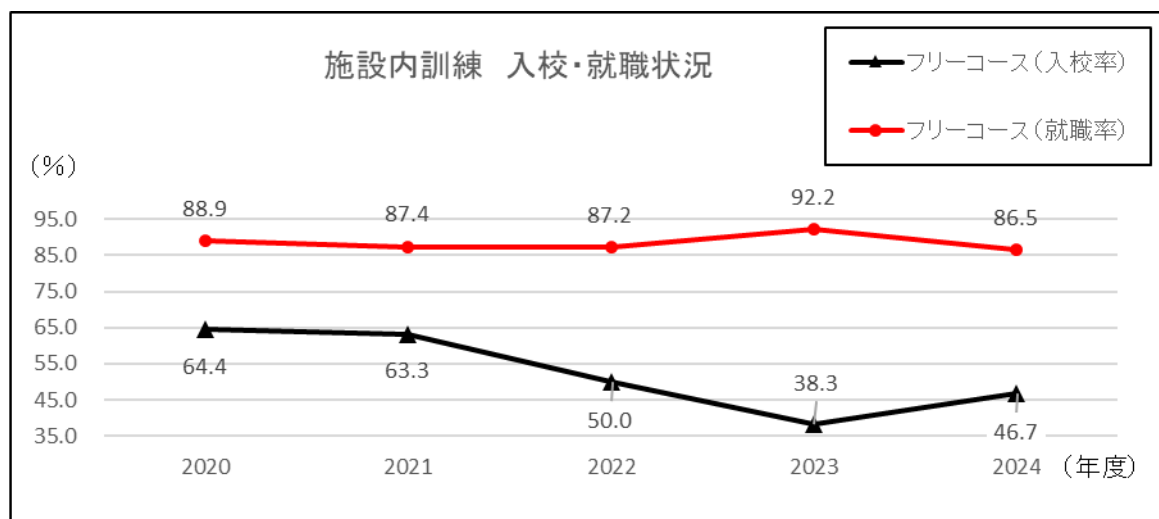
本県では、職業能力開発校として県内3箇所に県立テクノスクール（中央テクノスクール、南部テクノスクール、西部テクノスクール）を設置し、学卒者、離職者及び在職者向けの職業訓練を実施しています。

##### (ア) 施設内訓練について

施設内訓練では、学卒者を主として離職者も対象に広く職業訓練を実施しており、入校率は令和2年度（2020年度）は64.4%でしたが、令和6年度（2024年度）は46.7%と低下しています。就職率は令和2年度（2020年度）の88.9%から、令和6年度（2024年度）は86.5%と横ばいで推移しています。

入校率低下の原因としては、少子化の進行による若年人口の減少や、高い求人倍率や人手不足により、職業訓練を経ずに就職していく人の増加が一因ではないかと推測されます。

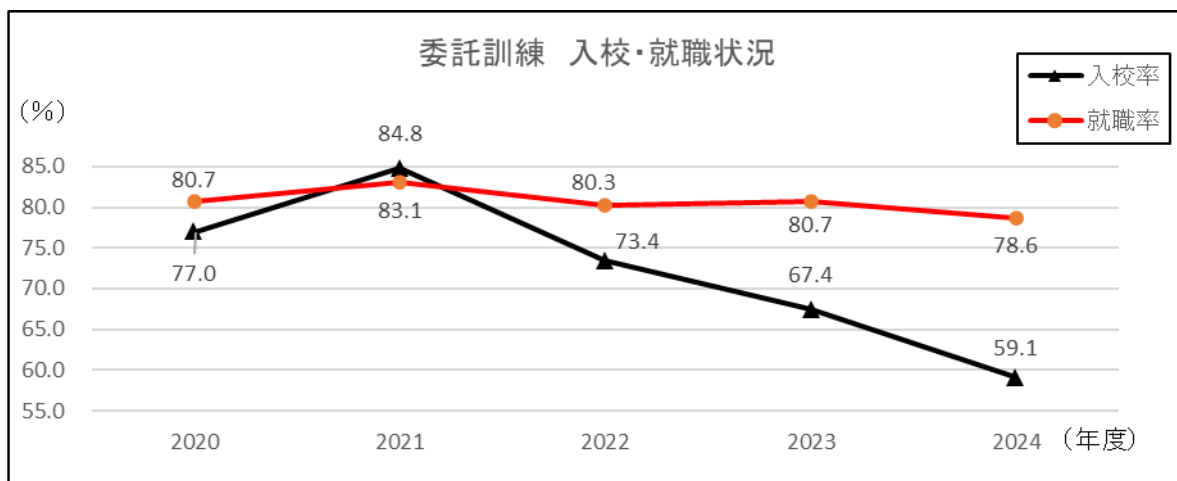
一方で、県内事業者の技能継承者の不足も問題視される中、職業訓練を通じた技能の習得はますます重要となっており、産業界のニーズに的確に対応した職業訓練の実施と、テクノスクールが行う多様な職業能力開発に関する情報提供や周知等を積極的に行うことが重要です。



### (イ) 委託訓練について

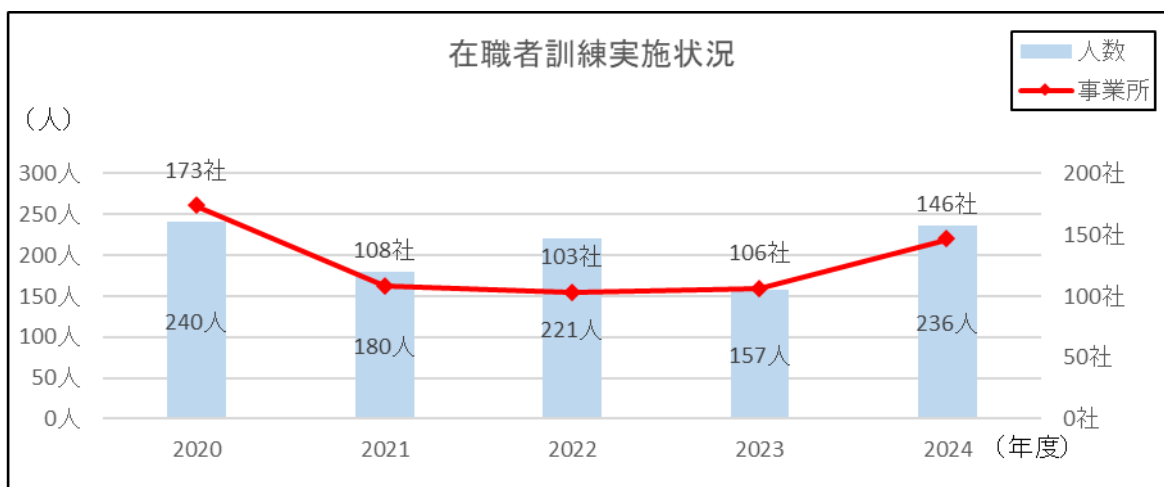
民間教育機関等を活用した委託訓練は主に離職者を対象としており、入校率は令和2年度（2020年）は77.0%でしたが、人手不足を背景とした有効求人倍率の上昇を背景に、令和6年度（2024年）には59.1%となっています。

一方、就職率は令和2年度（2020年）の80.7%から、令和6年度は78.6%と横ばいで推移しています。



### (ウ) 在職者訓練について

企業等に在職している方を対象に、職務に必要な技能・技術を習得させる在職者訓練の受講者数は、令和2年度（2020年度）の240人から令和5年度（2023年度）は157人まで減少しましたが、令和6年度（2024年度）には236人まで回復しています。事業者のニーズを的確に把握し、現場に求められる在職者訓練の実施に努める必要があります。



【参考】「求職者に対するアンケート調査」結果より（P49、50 参照）

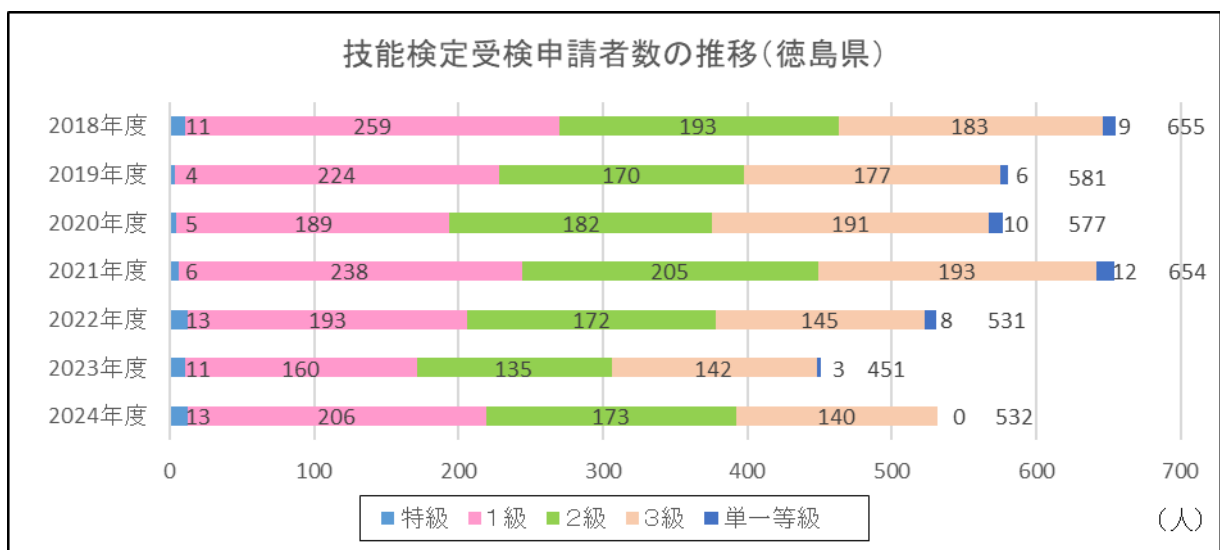
希望する職業訓練の内容は、「基本的な技能、技術を身につける訓練」が 36.9%、「就職に最低限必要な技能、技術を身につける訓練」が 23.4%である一方、「専門・高度化する技能」も 14.9%となっており、基礎的な内容の訓練とともに、時代に対応した専門・高度化した技能が習得できる訓練にもニーズがあることが分かります。また、今後受講したい訓練コースについては、「パソコン基礎」が 19.0%、「パソコン応用」が 16.3%、「IT・Web デザイン」が 8.2%と、デジタル関連が上位を占めていますが、「事務」や「医療事務」、「電気工事」、「製造（金属・機械）」など多様なコースが求められています。

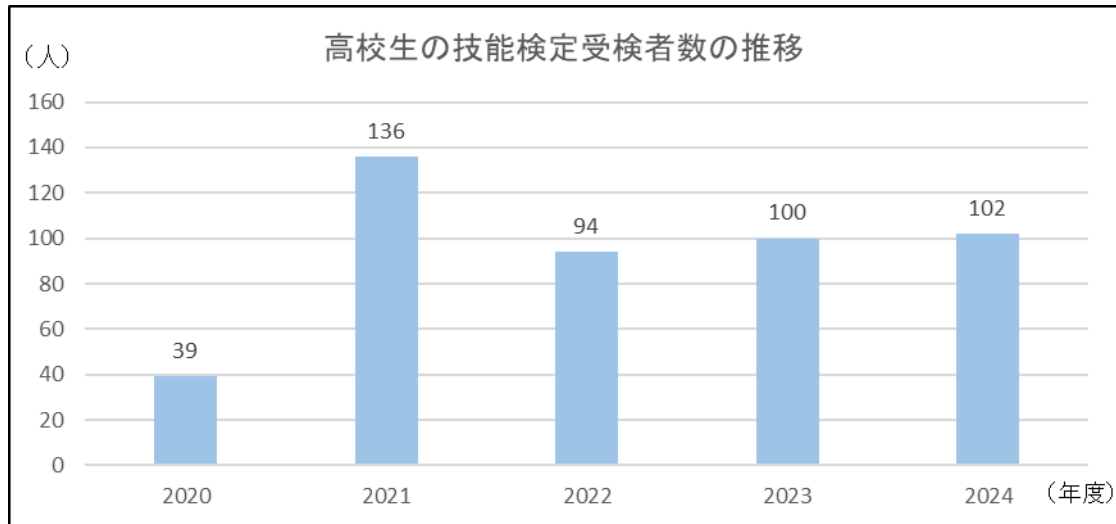
（2）技能検定受検者数の推移

労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価する制度である技能検定の受検者数は、平成30年度（2018年度）に655人でしたが、その後は400人台から600人台の間で推移しており、令和6年度（2024年度）は532人と、減少傾向にあります。

また、高校生の受検者数は、平成30年度（2018年度）には130人でしたが、令和6年度（2024年度）には84人となるなど、減少傾向にあります。

なお、令和2年度（2020年度）は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、技能検定の前期日程が中止となるなど受検者数は大きく減少し、令和3年度（2021年度）はその反動もあり、受検者数が多くなっています。





## 第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

### 1 徳島の産業を支える人材の育成

#### (1) デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応

近年、生成AIをはじめとするデジタル技術の急速な進歩により、産業構造がこれまでにないスピードで変化するとともに、これまでの仕事のあり方や働き方についても大きく変化することが見込まれる時代を迎えています。

社会の幅広い領域で、AI、IoT、ロボティクスなどの技術を利用した自動化や高速化のみならず、ビジネスモデルや組織を根本から変革し、競争優位性を確立するDX（デジタルトランスフォーメーション）が進展しています。

こうした社会潮流の中で、確かな基礎技能を土台として、新たな技術を使いこなし、課題解決や生産性向上、他の業務領域との協力・連携を行える人材の育成が急務となっています。

これまで産業を支えてきた技能・技術に加え、DXに対応できる人材を育成することで、本県の経済を支える基幹産業から将来の発展を担う成長産業まで、幅広い分野で本県経済の持続的発展を目指します。

県では、県立テクノスクールでの「施設内訓練」や「在職者訓練」において、デジタル人材の育成に取り組むとともに、民間教育訓練機関を活用した「委託訓練」でも、WEBデザインやプログラミング、生成AIの活用などのDXに対応した訓練コースを設定するなど、多様な職業訓練機会の提供により、デジタル技術の進展等による産業構造の変化に対応する人材を育成します。

#### 【主な取組】

- デジタル人材の育成【県・国・機構】
- 基礎的ITリテラシーの習得促進【県・国・機構】
- デジタル技術を活用した職業訓練の実施【県・国・機構】
- デジタル技術習得に向けた職業訓練プログラムの開発、実施推進【県・国・機構】
- 民間教育訓練機関を活用した多様な職業訓練機会の提供【県・国】

#### (2) 「人にしかできないこと」を行う現場人材のスキル向上

今後、AI等の新たな技術の活用やDXが進展する社会においては、事務やプログラム作成等の定型的タスクの効率化が進み、いわゆるホワイトカラーの労働需要が減少することが予測されています。一方で、進歩が激しいAI・ロボット等を使いこなす仕事や人の判断が求められる現場の仕事、いわゆる「人にしかできない仕事」の重要性が増してきており、こうした「人にしかできない技能」を身につけた人材の育成

を強化していくことが重要です。

特に、少子高齢化の進行に伴い人材不足が深刻化している医療、介護をはじめ、保育、建設、運輸などの分野では、非定型かつ高度な判断を必要とする作業や高度なコミュニケーション能力が必要とされるなど、人にしかできない仕事が多く、現場人材の確保、スキル向上が求められています。

#### 【主な取組】

- ものづくり分野の訓練の実施【県・機構】
- 在職者訓練等によるものづくり現場における中核的な人材の育成【県・機構】
- 中小企業等のニーズに応じた在職者訓練等の充実【県・機構・職能協】
- 中小企業等に出向いての在職者訓練の相談・支援【県・機構・職能協】
- 技能検定1級合格者に対するフォローアップ講習等の実施【県】
- 人材開発支援助成金制度の実施【国】
- 中小企業等が実施する認定職業訓練に対する支援【県・職能協】

### **（3）職業能力開発校（テクノスクール）の再編による職業能力開発の推進**

テクノスクールでは、新規学卒者等を対象とした「施設内訓練」、企業等で働く在職者を対象とした「在職者訓練」、離職者等を対象に民間教育訓練機関を活用した「委託訓練」を3つの柱として、様々な職業訓練を実施しています。

労働力不足の深刻化や産業構造の変化、技術革新が急速に進む中、AIやロボットには代替できない、高度な技能を習得し経験を積んだ「技能者」の需要の高まりが予想され、就職に役立つ知識と確かな技能を身につけることができる職業能力開発校の持つ役割がますます重要になっています。

このような状況を受け、本県産業の持続的な成長、発展のため、テクノスクールを県内産業の未来を担う人材の「育成拠点」として位置づけ、職人技を持つ高度技能者や生産性向上に資するマルチ人材、成長著しい蓄電池産業で活躍できる人材などの育成に向け、県立テクノスクールの訓練科を再編し、令和9年4月から、企業ニーズに的確に対応した訓練を実施します。

さらに、産業界が直面する労働力不足や生産性向上といった課題に対応するため、外国人技能実習生向けの「在職者訓練」の実施や、「スカウト型求人」の実施による産業界と連携した訓練生の就職支援、労働局等の関係機関とより緊密に連携した訓練情報等の情報発信の強化に取り組みます。

#### （ア）施設内訓練

令和9年4月から、7訓練科、定員150名で、中央・南部・西部の3校それぞれが、特色ある訓練を実施します。（表1参照）

中央テクノスクールでは、「ものづくりの基軸となる機械・溶接、電気系人材」を重点的に育成するとともに、理容科には新たにダブルライセンスコースを設置します。

南部テクノスクールでは、多様な車両整備が可能な自動車整備士や、塗装をはじめとするものづくりの仕上げ工程で活躍するマルチ人材を育成します。

西部テクノスクールでは、住宅建築や電気・設備工事など、「インフラ工事で不可欠な人材」を重点的に育成します。

【表 1（再編後の訓練体制）】

校名	再編後の訓練科名	訓練期間	定員	目指す人材と主な訓練内容
中央テクノスクール	メタルワークス科	1年	15名	蓄電池産業をはじめとする県内企業の生産性向上を支える人材を育成するため、機械加工分野と金属溶接分野の統合により、3D-CAD、3Dプリンターなどのデジタルツールを活用し、造形、組立、機械設計など、先進的かつ複合的な訓練を実施。
	電気システム科	1年	15名	シーケンス制御、機械保全など、DX時代の電気制御に対応できる高度人材を育成するため、電気・電子回路の基礎から、電気設備工事、電気制御、生産設備の組立・制御まで、幅広い内容の訓練を実施。
	ヘアビジネス科	2年	15名	理容師免許の取得に加え、理容師免許の特色を活かして幅広いビジネスを展開できるよう、訓練生の希望に応じて、フェイシャルエステやネイル、ブライダルシェービング、福祉理容など、就職後に役立つ知識・技能を習得するとともに、トータルワークルーム（模擬店舗）を活用した理容カウンセリングやコミュニケーション技術等、実践的な訓練を展開。また、美容師免許保有者を対象とする「Wライセンスコース」を新たに設置。
	Wライセンスコース	1年	5名	
南部テクノスクール	自動車整備科	2年	20名	最新の自動車技術に対応できる人材を育成するため、自動車整備の基礎から、EV・HEV、自動運転支援システム等を含めた整備全般について訓練を実施し、2級自動車整備士の資格取得を目指すとともに、建設機械をはじめとする産業車両の整備訓練を実施。

校名	再編後の 訓練科名	訓練 期間	定員	目指す人材と主な訓練内容
南部テクノスクール	カラークリエイト科	1年	15名	ものづくりの仕上げ工程における多様な技能を身につけたマルチ人材を育成するため、生活環境を彩る塗装、左官、パソコンデザイン、ラッピングシート施工など彩色を核とした訓練を実施。
西部テクノスクール	伝統建築科	1年	15名	木材に関係したマルチなものづくり人材を育成するため、建築大工だけでなく、施工管理、CAD設計などの訓練を行うとともに、訓練生のニーズに合わせ、伝統工芸品をはじめとする木材加工の製作技術を広く学ぶ短期訓練を実施。
	電気設備エンジニア科	1年	15名	インフラ設備工事にマルチに対応できる人材を育成するため、県内唯一の第二種電気工事士養成施設として、電気工事士の養成を主として行うとともに、電気設備の保守管理、冷凍空調、給排水工事などの設備工事の訓練を実施。

### (イ) 在職者訓練

企業で働く在職者の技能向上や資格取得を通じ、企業の生産性向上を支援するため、中央・南部・西部の3校において、在職者訓練を積極的に実施します。

また、本県が推進する「バッテリーバレイ構想」に貢献できる人材を育成するため、生産工程の自動化や電気設備の保守等に関する訓練を実施するとともに、県内で増加する外国人技能実習生を対象とした在職者訓練を、新たに実施します。

なお、在職者訓練は「①提案型（レディメイド）」と「②相談（オーダーメイド）型」の形態で実施します。

#### ①提案（レディメイド）型：

テクノスクールがあらかじめ企画・提案する講座。主に国家資格や技能検定の受検対策、特定の技術習得を目指すコースを設定。

#### ②相談（オーダーメイド）型：

個別の企業や業界団体の具体的な要望に応じて、訓練内容や日時を柔軟に設定する訓練。土日や夜間の開催、指導員が企業へ出向く出張訓練にも対応。

### 【主な講座】

（メタルワークス科）

- ・ マシニングセンタ加工プログラミング基礎講座
  - ・ 鉄工技能検定（実技）対策講座
- （電気システム科）
- ・ 技能検定シーケンス制御（2級シーケンス制御作業）実技対策講座
  - ・ 技能検定機械保全（3級電気系保全作業）実技対策講座
- （ヘアビジネス科）
- ・ 理容師国家試験筆記試験対策講座
- （自動車整備科）
- ・ EV整備作業講座
  - ・ 自動車整備技能登録試験（学科）受験対策講座
- （カラークリエイト科）
- ・ 1級・2級建築塗装技能検定学科・実技対策講座
- （伝統建築科）
- ・ 建築大工技能検定対策講座
  - ・ 木材加工基礎（2級家具手加工作業等）講座
- （電気設備エンジニア科）
- ・ 第二種電気工事士（学科）対策講座
  - ・ 液化石油ガス設備士国家試験（実技）対策講座
- （その他）
- ・ 外国人技能実習生向け「技能検定対策講座」

### （ウ）委託訓練

多様な職業訓練の受講機会を確保するため、専修学校、大学、企業などの民間教育資源を活用し、求職者の早期再就職と県内産業の人材育成と確保を支援します。

委託訓練の実施に当たっては、「巡回就職支援員」を産業人材課・テクノスクールに配置し、各訓練コースの訓練期間において、委託事業者を巡回し訓練実施状況の把握を行うとともに、就職先の開拓など訓練生の就職支援を行います。

産業界の喫緊の課題であるデジタル人材と人手不足分野の人材育成を重点化するとともに、テクノスクールの再編と補完関係を持たせながら、民間活力を利用した多様な職業訓練機会の提供に努めます。

#### 【委託訓練の基本方針】

##### ①市場ニーズへの対応

ハローワークの求人・求職情報や、労働者・事業主団体等で構成する「徳島県地域職業能力開発促進協議会」での検討を踏まえ、訓練コースを設定します。

## ②デジタル人材の育成強化

国の「デジタル田園都市国家構想」に基づき、デジタル分野の訓練枠を拡大し、IT、AI、CAD等に対応できる人材育成を強化します。

## ③人手不足分野への重点化

介護、保育、建設、運輸（トラックドライバー）など、労働力不足が深刻な分野の人材育成を強化します。

## ④多様な人材の活躍支援

女性、高齢者、障がい者など、多様な求職者の特性に合わせた訓練コースを設定します。

### 【主な訓練コース】

（長期高度人材育成コース）

- ・ 介護福祉士科
- ・ 保育士科

（知識等習得コース）

- ・ 介護実務者・同行援護研修科
- ・ WEBシステム開発実践科
- ・ 事務科
- ・ 造園科

（建設人材育成コース）

- ・ 左官技能科

（大型自動車一種運転業務従事者育成コース）

- ・ 大型1種ドライバー養成科

## （４）産業界や国等の関係機関との連携促進

産業界はもちろんのこと、国、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、民間教育訓練機関等のほか、事業者団体や企業、大学、工業高校などの多様な主体と十分な連携を図りながら、引き続き、産業人材の育成を推進します。

公的職業訓練については、県、国、事業者団体、経済団体、労働者団体等で構成される「地域職業能力開発促進協議会」において、地域のニーズを踏まえた訓練コースを設定し、効果的に実施します。

また、職業訓練に関する情報が、能力開発を求める企業、在職者、求職者など「真に必要な人」に届くよう、情報発信の強化を行います。

さらに、県、大学、業界団体等で構成される「徳島県産業人材育成交流コンソーシアム」では、ドイツ・ニーダーザクセン州の「ブラウンシュヴァイク・リューネブル

ク・シュターデ手工業会議所」との「産業人材育成交流協定」（H29 締結）に基づき、テクノスクール訓練生や県内企業の「若年技能者」、「職業訓練指導員」が、「マイスター制度の本場」であるドイツでの職業訓練や企業実習等を通じて、技能や人材育成ノウハウの向上を図るため、相互交流を引き続き実施します。

#### 【主な取組】

- 民間教育訓練機関等に委託した多様な職業訓練機会の提供【県・機構】
- 県立テクノスクールの施設や設備を広く活用した工業高校生への実技指導や、技能講習会の実施【県・教委】
- 若年者技能競技大会の開催【県・機構・職能協】
- アビリンピック等、各種競技大会への参加支援【県・機構】
- ドイツとの相互交流【県・職能協・大学・業界団体】

## 2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

### （1）職業人生の長期化に対応する労働者のキャリア形成の支援

「人生 100 年時代」の到来と雇用環境の激しい変化に伴い、労働者が自律的にキャリアプランを描き、継続的にスキルを向上させ、適切な職業を選択することが一層重要になっています。今後の人材開発政策においては、個人が「何をしたいか（Will）」を明確にし、能力開発とキャリア形成を進めるための環境整備支援が求められており、労働者の状況に合わせた「個別化」された伴走型支援の重要性が増しています。

このため、公共職業能力開発施設である県立テクノスクールやポリテクセンターと民間教育訓練機関等が連携し、労働者に多様な職業能力開発の機会を提供することにより、労働者の自律的・主体的なキャリア形成を支援します。

また、育児や介護、病気療養等による職業人生の中断からの職場復帰や再就職、キャリアアップ、転職のために学び直しを希望する労働者が、多様な訓練メニューにより職業訓練を受講できる環境を提供します。

#### 【主な取組】

- 求職者・地域・産業界のニーズを踏まえた国・県の連携による職業訓練の役割分担や就業に結びつく効果的な訓練コースの設定【県・国・機構】
- 離転職者の再就職を図るための委託訓練の実施【県】
- 技能検定制度の活用促進【県・職能協】
- ハローワークとの連携による求職者に対するジョブ・カード等を活用したキャリア形成や就労支援の促進【県・国・機構】

## (2) リ・スキリングによる能力向上支援

企業が労働者の OFF-JT や自己啓発支援に支出した費用は減少傾向にあり、日本企業の人的投資は、他の先進国と比べて低い水準にあることが指摘されています。

人口減少や少子高齢化の急速な進行により、あらゆる産業で人手不足が深刻化する中、企業が生産性向上を図るためには、自社の人材戦略と従業員個人のキャリアプランを摺り合わせた上で、従業員に適切な能力開発の機会を提供し、計画的な「リ・スキリング」に取り組むことが必要不可欠です。

しかし、県内企業の大多数を占める中小企業においては、人手不足も相まって、計画的な従業員教育を行うことが困難なケースも想定されます。

このため、県では、「在職者訓練」の充実や普及推進により、従業員に新技能の習得や技能向上の機会を提供できる環境を整えるとともに、「人材開発支援助成金」等の国の支援制度の活用も促進し、企業のリ・スキリングを通じた生産性向上を支援します。

### 【主な取組】

- 技能者の技能向上、新技術の習得を図るため、在職者訓練を充実【県・機構】
- 外国人向け在職者訓練の実施【県】
- 教育訓練給付金制度の実施【国】
- 人材開発支援助成金制度の実施【国】

## 3 多様な人材の職業能力開発の推進

### (1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

非正規雇用労働者は、本県の労働者全体の30.8%（令和4年度（2022年度））を占めており、労働供給制約が強まる中、職場を支える欠かすことのできない存在となっています。

企業においても、人手不足への対応として、非正規社員の一層の戦力化や正規社員への登用を図る必要があり、非正規雇用労働者の継続的なスキルアップを支援することが求められています。

併せて、本人の意に反して不安定な就労形態にあった方の正規雇用への転換や、離職を余儀なくされた方々への就労支援などの取組も重要です。

県では、産業界への定期的なニーズ調査を行い、正規雇用への転換や、非正規社員のスキルアップにつながる在職者訓練を実施し、在職者の安定的な就労を支援するとともに、離職者向けの多様な職業訓練の実施により、離職された方の早期再就職を促進します。

### 【主な取組】

- 企業の OFF-JT ニーズに対応するため、在職者訓練を実施【県・機構】
- 離職者向けの多様な職業訓練の実施により、早期再就職を支援【県・国・機構】
- 正社員就職を目的とする「長期高度人材育成訓練」の実施【県】
- 職業訓練受講者に対するキャリア形成のカウンセリングを実施【県・国】
- 人材開発支援助成金制度の実施【国】

## （２）女性の職業能力開発

女性の就業については、出産・育児等のためいったん離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、復職してもキャリアアップの機会が制約される傾向が依然としてあることから、女性労働者の抱える多様な課題、ニーズを捉え、継続的な能力開発の機会を確保することが重要です。

そのため、託児サービス付き訓練や在宅で訓練を受講することができる e-ラーニング訓練など、子育てに配慮した訓練を実施するとともに、現在働いている方のキャリアアップに向けた支援を行います。

さらに、ものづくり分野など、女性労働者の比率が低い分野での活躍をより一層推進し、技能人材の裾野拡大を図ります。

### 【主な取組】

- 女性の多様な求職ニーズに応えるため、幅広い分野で委託訓練や求職者支援訓練を実施【県・国】
- 託児サービス付き訓練や在宅で受講できる e-ラーニング訓練の実施【県・国】
- 「マザーズコーナーとくしま」等の機関と連携した就職支援の実施【県・国・市町村】
- ものづくり産業や技術職の分野での女性の能力開発の支援【県・国・機構】

## （３）若者の職業能力開発

少子化の進行に伴って若年人口の減少が深刻化しており、近年の若者の県外流出と相まって、本県のあらゆる産業で人材確保が一段と困難になっています。

なかでも、職業観やキャリア形成における意識の変化等により、ものづくり分野を希望する若者が減少しています。

今後、この分野を担う人材を安定的に育成していくためには、学童期からのキャリア教育や、ものづくり体験等を通じた職業観の醸成に取り組むことが重要です。

そのため、県立テクノスクールでの体験入校の実施や、ホームページ・SNS等を通じた広報を行い、進路決定時期の若者に周知を図ります。

また、テクノスクールでの高校生向け実技講習会の実施などによる若年技能者の技能向上や、ものづくりマイスターの小中高校への派遣などを通じた、ものづくりの魅力発信を行います。

#### 【主な取組】

- 県立テクノスクールでのオープンキャンパスの開催や体験入校の実施【県】
- 高等学校・大学等への職業能力開発情報を提供【県・国・機構】
- ジョブカフェとくしまを中心とした、若者の就職・就業支援【県・国】
- 工業高校との連携やものづくりマイスターの派遣【県・機構・職能協】
- 小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校におけるキャリア教育の推進・支援【県・国・教委】
- 高等学校等の進路担当教員を対象とした説明会や生徒への募集説明会の実施【県・国・教委】

#### （４）中高年齢者の職業能力開発

労働力不足が深刻化する中、中高年齢者の職業能力開発を促進・支援することで、生産性の更なる向上や熟練技能の継承を図ることは非常に重要です。

一方で、中高年労働者の課題として、若年層と比べOJTやOFF-JTの機会が乏しいことや、デジタル化など時代の変化への対応が求められることがあげられます。また、中後年齢期においては、「職業転換」や「組織内での役割の変化」、「健康や家庭状況に応じた働き方」が必要になることも想定されます。

そのため、中高年齢者が持つ知識や技能、ノウハウの継承を支援するとともに、キャリアプランに応じた訓練等を実施します。

#### 【主な取組】

- 中高年齢者の技能向上・高度化に資する在職者訓練の実施【県・機構】
- IT、介護、電気工事等、中高年齢者のニーズが高い訓練コースの実施【県・国・機構】
- 長期高度人材育成訓練の実施【県】
- 生産性向上支援訓練の実施【機構】
- 中高年齢者を対象としたキャリアコンサルティングや就職支援の実施【国】

#### （５）障がい者の職業能力開発

本県における障がい者の雇用者数は増加傾向にあり、令和6年（2024年）の民間企業における実雇用率は、全国平均を上回っています。

一方で、令和6年（2024年）4月に2.50%に引き上げられた法定雇用率は「未達」となり、さらに令和8年7月には2.70%への引き上げが予定されていることから、さらなる障がい者雇用の促進が必要です。

このため、企業、社会福祉法人、民間教育訓練機関等と連携し、障がいの特性に配慮しながら、事業所内で実務を経験できる実践的な訓練や、通所での訓練が困難な障がい者が、自宅に居ながら知識や技能を習得できる「e-ラーニング」による訓練、特別支援学校高等部の生徒を対象とした訓練など、多様な職業能力開発を通じて、障がい者の就労を支援します。

また、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、公共職業安定所等の関係機関と密に連携し、好事例を情報共有するなど、就職先での定着を支援します。

#### 【主な取組】

- 多様なニーズに応じた職業訓練の実施と就業先の確保【県】
- 特別支援学校の生徒に対する職業訓練機会の提供【県】
- 障害者就労支援機関等と連携した就職支援【県・国】
- 障害者職業訓練支援員による訓練の支援や就職先の開拓【県・国】
- 「全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）」等、各種競技大会への参加支援【県・機構】

#### （6）外国人労働者の職業能力開発

外国人労働者は、生産年齢人口の減少が続く中で貴重な働き手として期待されており、県内の外国人の雇用状況も、令和6年10月末時点で雇用者数が6,452人（前年比14.1%増）と増加傾向にあり、在留資格別では「技能実習」が最も多く、約半数（49.1%）を占めています。

令和9年4月から「育成就労制度」が開始されることを踏まえ、日本語習得や文化の違いに対する相互理解などに配慮しながら、安心して必要な技能を習得して就業し、能力を十分発揮できるよう、受け入れ体制の整備を図るとともに、効果的な職業訓練及び適正な技能検定の実施に努めます。

また、県立テクノスクールでの、技能実習生等を対象とした在職者訓練（技能検定対策講座等）を通じ、外国人労働者の技能向上を図ります。

#### 【主な取組】

- 外国人労働者の技能向上のための在職者訓練の実施【県】
- 外国人技能実習生に対する技能検定の適正な実施【県・職能協】
- 県内に在住する外国人向けの相談窓口の設置や日本語教室の開催【県・国】

- 外国人を雇用又は雇用を検討している企業向けの相談窓口の設置【国】

## 4 技能のさらなる振興と技能継承の推進

### (1) 技能尊重機運の醸成と熟練技能の継承

少子高齢化や若年者のものづくり離れが進む中で、本県経済が持続的な発展を続けていくためには、熟練技能者が持つ技能を、確実に次代へ継承していくとともに、技能の重要性やものづくりの魅力を広く発信し、技能尊重機運を醸成することが大切です。

そのため、技能関係団体と連携した小中学生向け「ものづくり体験イベント」の開催や、県立テクノスクールにおける高校生向けの「体験入校」や「実技講習会」の実施により、若年層への「職業観の醸成」を図ります。

また、企業や学校への「ものづくりマイスター」の派遣や、「若年者技能競技大会」の開催により、若年技能者への技能継承や後継者の育成に取り組みます。

#### 【主な取組】

- 教育機関や技能関係団体と連携したものづくり職業体験の実施【県・機構・技能士会】
- 若年者技能競技大会の実施【県・機構・職能協】
- ものづくりマイスターの派遣による若年技能者の育成支援【県・職能協】
- 若年層への職業体験、実施講習会等の技能啓発【県・職能協】
- 小学校、中学校及び高等学校におけるキャリア教育の推進・支援【県・国・教委】

### (2) 技能検定制度の普及

技能検定は、職業能力開発促進法に基づき、働く人々の技能と地位の向上を図り、技能に対する社会一般の評価を高めることを目的として実施されており、技能習得意欲の増進や、技能尊重の機運を醸成するための重要な施策です。

県においては、技能者の社会的地位向上や、技能の「見える化」による処遇改善につなげるため、「徳島県職業能力開発協会」と連携して、技能検定の適正な実施や、制度のさらなる普及に取り組みます。

#### 【主な取組】

- 普及啓発の促進【県・職能協】
- 技能検定1級合格者に対するフォローアップ講習等の実施【県】
- 若年者に対する技能検定料の負担軽減【県・国】

### **(3) 技能五輪国際大会（2028）を契機とした技能競技大会への出場推進**

2028年に愛知県で「技能がつなぐ、持続可能な未来」をテーマとして、「技能五輪国際大会」が開催されることが決定されました。

これを契機として、若年技能者が技能を競う「技能五輪全国大会」や熟練技能者が技能を競い合う「技能グランプリ」、職場で培った職業能力を競い、障がい者の職業的自立の意欲を増進させるとともに、障がい者に対する社会の理解と認識を高める「全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）」など、各種技能大会への参加を促進します。

加えて、国際大会終了後も技能者のレベルアップや技能尊重機運の醸成に継続的に取り組めます。

#### **【主な取組】**

- 「技能五輪全国大会（概ね23歳以下）」、「技能グランプリ（年齢制限無し）」等に参加する選手・団体への支援【県・職能協】
- 「全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）」等、各種競技大会への参加支援【県・機構】
- 技能競技大会を活用した技能尊重機運醸成のための啓発の実施【県・職能協】
- 徳島県職業能力開発協会等との連携による若年技能者の育成【県・職能協】

## 第4部 計画の推進と評価検証

本計画の推進に当たっては、徳島労働局や県内各ハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構徳島支部（ポリテクセンター徳島）、民間教育訓練機関、各種業界団体等と緊密に連携し、適切な役割分担の下で、職業能力開発施策の円滑な推進を図ります。

また、計画期間中に、経済・雇用情勢や公共職業能力開発を取り巻く環境の著しい変化などにより、計画策定時に想定していなかった新たな対策が必要となる場合には、適宜柔軟に対応することにより、職業能力開発施策の実効性を高めていきます。

さらに、各年度における計画の進捗状況を徳島県職業能力開発審議会に報告し、評価、検証を行い、必要に応じて計画を見直すなど、フォローアップを行うこととします。

## 第12次徳島県職業能力開発計画の目標値

### ① 県立テクノスクール「施設内訓練」就職率

R 2～6 年度実績平均

88.4%

R 8～13 年度目標

90%

#### 指標の説明

県立テクノスクール施設内訓練生の就職率  
就職率により産業界への技能者の供給実績が測れることから、この指標を選定

#### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均就職率88.4%を参考に、それを上回る就職率を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、産業界への技能者の供給が促進されることで、本県産業の維持・発展に寄与

### ② 県立テクノスクール「在職者訓練」受講者数

R 2～6 年度実績平均

207人

R 8～13 年度目標

250人

#### 指標の説明

県立テクノスクール在職者訓練の受講者数  
受講者数により在職者訓練の受講実績が測れることから、この指標を選定

#### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均受講者数207人を参考に、それを上回る受講者数を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、企業在職者の技能向上や資格取得を通じた県内企業の生産性向上に寄与

### ③ 県立テクノスクール「委託訓練」就職率

R 2～6 年度実績平均

80.7%

R 8～13 年度目標

85%

#### 指標の説明

県立テクノスクール委託訓練生の就職率  
就職率により求職者の再就職支援の実績が測れることから、この指標を選定

#### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均就職率80.7%を参考に、それを上回る就職率を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、求職者の再就職を支援することで、産業界への人材供給に寄与

### ④ 県立テクノスクール「委託訓練」定員充足率

R 2～6 年度実績平均

72.4%

R 8～13 年度目標

75%

#### 指標の説明

県立テクノスクール委託訓練の定員充足率  
定員充足率の向上により、地域ニーズに応じた多様な職業訓練の実施に寄与することから、この指標を選定

#### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均就職率72.4%を参考に、それを上回る定員充足率を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、より地域ニーズに応じた多様な職業訓練の実施につながり、産業界への人材供給に寄与

### ⑤ 「デジタル人材」養成者数

R 2～6 年度実績平均

83人

R 8～13 年度目標

100人

#### 指標の説明

最先端のデジタル技術（AI、3D-CAD、プログラミング等）を習得し、企業の課題解決や生産性向上に寄与できる「現場DX人材」の養成者数  
養成者数の増により、産業界へのデジタル人材供給に寄与することから、この指標を選定

#### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均養成者数83人を参考に、それを上回る養成者数を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、産業界へのデジタル人材の供給が促進されることで、本県産業の維持・発展に寄与

## ⑥県立テクノスクール「障がい者訓練」就職率

R 2～6年度実績平均

37.8%

R 8～13年度目標

60%

### 指標の説明

県立テクノスクール障がい者訓練生の就職率  
就職率の向上により、県内における障がい者の就労機会の拡大に寄与することから、この指標を選定

### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均就職率37.8%を参考に、国の目標値55%を上回る就職率を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、障がいのある人が能力を活かして県内産業界で活躍する機会の拡大に寄与

## ⑦県立テクノスクール「障がい者訓練」受講者数

R 2～6年度実績平均

11人

R 8～13年度目標

12人

### 指標の説明

県立テクノスクール障がい者訓練の受講者数  
受講者数の増により、県内における障がい者雇用の促進に寄与することから、この指標を選定

### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均受講者数11人を参考に、それを上回る受講者数を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、県内における障がい者雇用が促進されることで、本県産業の維持・発展に寄与

## ⑧県立テクノスクールでの「小・中・高等学校職業体験者数」

R 4～6年度実績平均

871人

R 8～13年度目標

1,000人

### 指標の説明

県立テクノスクールでの小・中・高等学校職業体験者数  
体験者数の増により、技能尊重機運の醸成・熟練技能の継承に寄与することから、この指標を選定

### 設定の考え方／得られる成果

新型コロナの影響を受けたR 2、3年を除く直近3カ年の平均体験者数871人を参考に、それを上回る体験者数を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、小中高校生へのものづくりの魅力発信が促進されることで、技能尊重機運の醸成・熟練技能の継承に寄与

## ⑨高校生「技能検定」受検者数

R 2～6年度実績平均

94人

R 8～13年度目標

120人

### 指標の説明

高校生の技能検定受検者数  
受検者数の増により、若年技能者の技能向上につながることから、この指標を選定

### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均受検者数94人を参考に、それを上回る受検者数を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、技能検定制度の普及が促進されることで、若年技能者の技能向上に寄与

## ⑩各種技能競技大会への出場者数

R 2～6年度実績平均

119人

R 8～13年度目標

125人

### 指標の説明

各種技能競技大会（若年者ものづくり競技大会、技能五輪全国大会、技能五輪国際大会、技能グランプリ、全国障害者技能競技大会、徳島県障害者技能競技大会（アビリンピック））への出場者数  
出場者数の増により、県内技能者のレベルアップ、技能尊重機運の醸成に寄与することから、この指標を選定

### 設定の考え方／得られる成果

直近5カ年の平均出場者数119人を参考に、それを上回る出場者数を目指し、目標値を設定  
この目標達成により、各種技能競技大会への出場が促進されることで、県内技能者のレベルアップ、技能尊重機運の醸成に寄与

事業所に対するアンケート調査

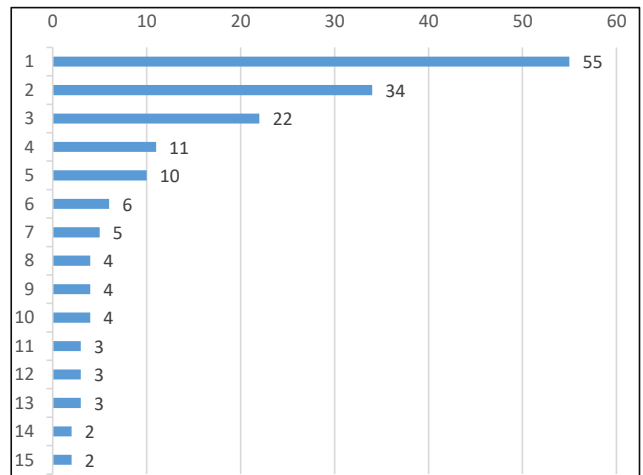
<調査概要>

- 目的 今年度策定する「第12次徳島県職業能力開発計画」について、企業のニーズを反映した実効性が高い計画とするため。
- 期間 令和7年8月1日から9月7日まで
- 方法 徳島県電子申請サービス及び調査用紙（郵送）
- 対象 県内企業
- 回答数 168社

○ 業種別回答事業所数(複数回答)

(単位:社)

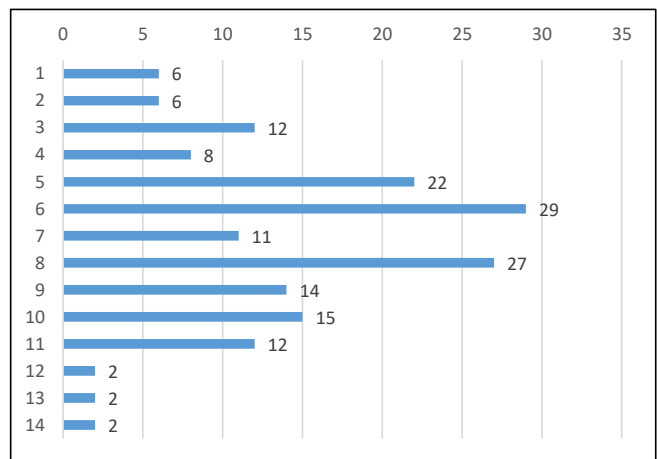
	回答数	構成比
1 製造業	55	32.7%
2 建設業	34	20.2%
3 卸売業・小売業	22	13.1%
4 その他のサービス業	11	6.5%
5 生活関連サービス業・娯楽業	10	6.0%
6 情報通信業	6	3.6%
7 電気・ガス・熱供給・水道業	5	3.0%
8 金融業・保険業	4	2.4%
9 学術研究・専門・技術サービス業	4	2.4%
10 宿泊業・飲食サービス業	4	2.4%
11 農業・林業	3	1.8%
12 運輸業・郵便業	3	1.8%
13 医療・福祉	3	1.8%
14 不動産業・物品賃貸業	2	1.2%
15 分類不能の産業	2	1.2%
計	168	100.0%



○ 従業員数別事業所数

(単位:社)

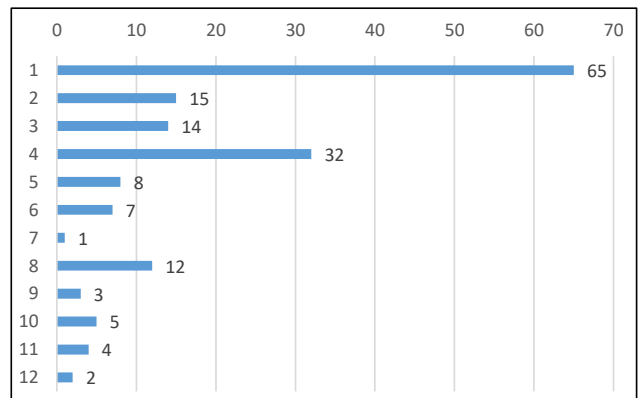
	回答数	構成比
1 1人	6	3.6%
2 2人	6	3.6%
3 3人	12	7.1%
4 4人	8	4.8%
5 5~9人	22	13.1%
6 10~19人	29	17.3%
7 20~29人	11	6.5%
8 30~49人	27	16.1%
9 50~99人	14	8.3%
10 100~199人	15	8.9%
11 200~499人	12	7.1%
12 500~999人	2	1.2%
13 1000~4999人	2	1.2%
14 無回答	2	1.2%
計	168	100.0%



○ 全従業員に占める非正規従業員の割合

(単位:社)

	回答数	構成比
1 0%	65	38.7%
2 0~5%未満	15	8.9%
3 5~10%未満	14	8.3%
4 10~20%未満	32	19.0%
5 20~30%未満	8	4.8%
6 30~40%未満	7	4.2%
7 40~50%未満	1	0.6%
8 50~60%未満	12	7.1%
9 60~70%未満	3	1.8%
10 70~80%未満	5	3.0%
11 80%以上	4	2.4%
12 無回答	2	1.2%
計	168	100.0%



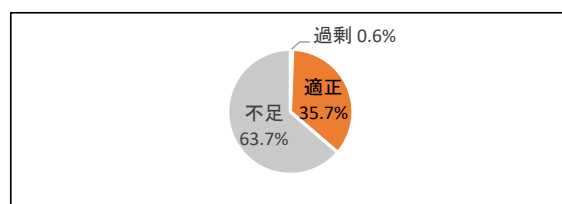
## I 雇用状況について(回答結果の概要)

- ・従業員の過不足状況では、不足と回答した事業者が107社、63.7%だった。
- ・不足が生じた職種への対応では、中途での正社員採用(23.8%)、新卒者の正社員採用(16.0%)、業務の合理化や効率化による生産性向上(10.9%)の順に多かった。
- ・過不足状況(職種別)では、技術職(建築・建設関連)、技術職(「機械・電気・電子機器関連」、「IT関連」、「建築・建設関連」以外)、技術職(機械・電気・電子機器関連)の順に不足していると回答した割合が多かった。
- ・過去3年間(R4年4月～R7年3月)の採用状況では、採用実績ありとの回答が135社、80.4%だった。
- ・過去3年間に採用したと回答した事業者を採用区分別に見ると、中途採用(正社員)102社、パート・アルバイト(非正規社員)55社、中・高校卒(正社員)53社の順に多かった。
- ・従業員を雇用する際に重視する項目は、社会人としてのマナーや一般常識(21.8%)、コミュニケーション能力や協調性(21.6%)、業務に対する積極性や意欲、継続性(20.2%)の順に多かった。
- ・女性活躍の推進では、現在はあまり進んでいないが今後進めたい(39.3%)、積極的に進めている(24.5%)の順に多かった。
- ・女性の活躍を推進している職種は、製造等現場作業(19.3%)、その他(13.3%)、品質管理、検査(12.7%)の順に多かった。
- ・65歳以上の高齢者の雇用では、雇用しているとの回答が102社、60.7%だった。
- ・高齢者を雇用した際の業務は、生産・施工管理(後進への指導)(23.7%)、軽作業(23.0%)、製造(14.4%)の順に多かった。
- ・障がい者の雇用では、雇用予定はない(54.2%)、雇用している(28.6%)、今後雇用を検討したい(13.7%)の順に多かった。
- ・障がい者を雇用した際の業務では、軽作業(29.8%)、製造(加工、組み立て等)(18.3%)、その他(15.4%)の順に多かった。
- ・外国人の雇用では、雇用予定はない(66.7%)、雇用している(22.0%)、今後雇用を検討したい(11.3%)の順に多かった。
- ・外国人を雇用している雇用している事業所を在留資格別に見ると、技能実習(21社)、専門的・技術的分野の在留資格(19社)、特定技能(11社)の順に多かった。

### ○ 従業員の過不足状況

(単位:社)

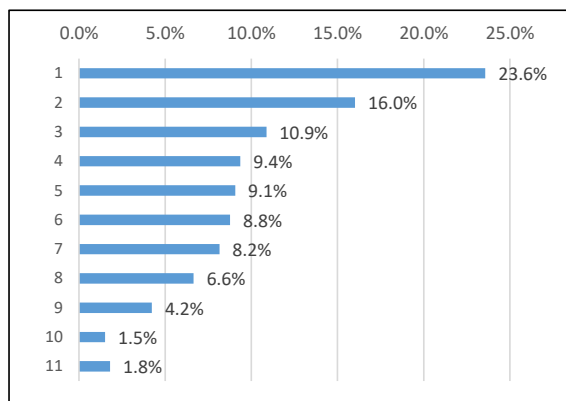
	回答数	構成比
過剰	1	0.6%
適正	60	35.7%
不足	107	63.7%
計	168	100.0%



### ○ 不足が生じた職種への対応

(単位:社)

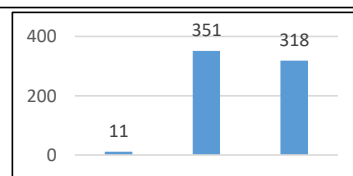
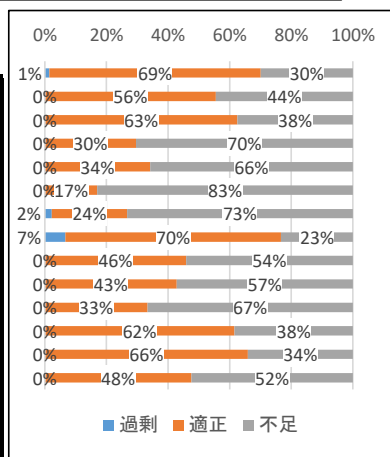
	回答数	構成比
1 中途での正社員採用	78	23.6%
2 新卒者の正社員採用	53	16.0%
3 業務の合理化や効率化による生産性向上	36	10.9%
4 社員の能力向上	31	9.4%
5 社内での配置転換	30	9.1%
6 パート・アルバイトの採用	29	8.8%
7 事業・業務の外部委託	27	8.2%
8 人材派遣会社からの派遣	22	6.6%
9 契約社員・嘱託社員の採用	14	4.2%
10 特に対応をしていない	5	1.5%
11 その他	6	1.8%
計	331	100.0%



### (職種別)

(単位:社)

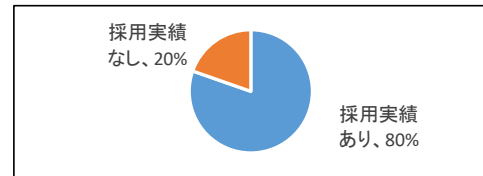
	過剰	適正	不足	計	過剰	適正	不足
①管理職	2	94	41	137	1%	69%	30%
②専門職(医療・保健・福祉)	0	5	4	9	0%	56%	44%
③専門職(上記以外)	0	20	12	32	0%	63%	38%
④技術職(機械・電気・電子機器関連)	0	16	38	54	0%	30%	70%
⑤技術職(IT関連)	0	13	25	38	0%	34%	66%
⑥技術職(建築・建設関連)	0	8	39	47	0%	17%	83%
⑦技術職(④～⑥以外)	1	11	33	45	2%	24%	73%
⑧事務職	8	84	28	120	7%	70%	23%
⑨営業・販売職	0	39	46	85	0%	46%	54%
⑩サービス業(飲食・接客)	0	6	8	14	0%	43%	57%
⑪サービス業(⑩以外)	0	6	12	18	0%	33%	67%
⑫運輸・通信関連職	0	8	5	13	0%	62%	38%
⑬生産工程・労務作業関連職	0	31	16	47	0%	66%	34%
⑭その他	0	10	11	21	0%	48%	52%
計	11	351	318	680	2%	52%	47%



○ 過去3年間(R4年4月～R7年3月)の採用状況

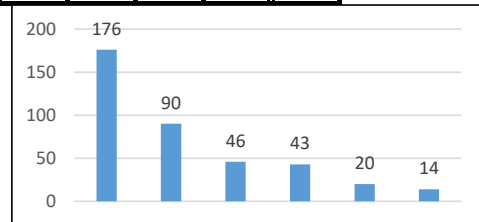
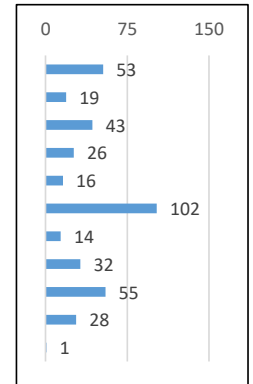
(単位:社)

	回答数	構成比
採用実績あり	135	80.4%
採用実績なし	33	19.6%
計	168	100.0%



(単位:社)

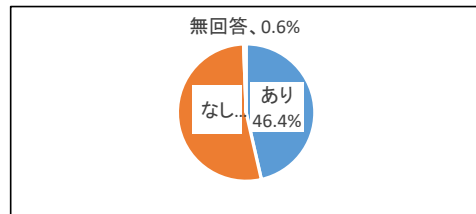
		1	3	6	10	20	30人以上	計
		5	5	5	5	5	5	
①中・高校新卒 ②短期大学新卒 ③大学・大学院新卒 ④高専・専門学校 ⑤県立テクノスクール ⑥中途採用 ⑦その他	正規社員	29	11	6	4	3	0	53
		12	2	2	2	1	0	19
		15	8	9	6	1	4	43
		20	4	1	0	1	0	26
		14	2	0	0	0	0	16
		32	28	18	18	4	2	102
		6	4	2	1	0	1	14
①契約・嘱託社員 ②パート・アルバイト ③派遣社員 ④その他	非正規社員	10	8	2	7	3	2	32
		27	13	3	4	5	3	55
		11	10	2	1	2	2	28
		0	0	1	0	0	0	1
計		176	90	46	43	20	14	



○ 正社員への転換事例

(単位:社)

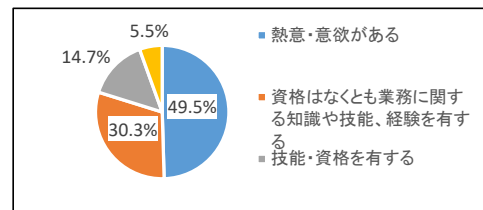
	回答数	構成比
あり	78	46.4%
なし	89	53.0%
無回答	1	0.6%
計	168	100.0%



○ 正社員に転換した理由

(単位:社)

	回答数	構成比
熱意・意欲がある	54	49.5%
資格はなくても業務に関する知識や技能、経験を有する	33	30.3%
技能・資格を有する	16	14.7%
その他	6	5.5%
計	109	100.0%



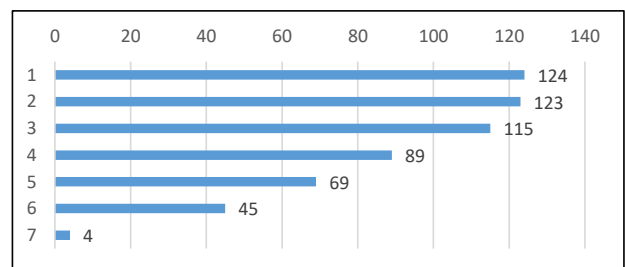
○ 正社員に転換した理由 その他回答

比較的若い年齢にも関わらず嘱託社員として採用したが、本人に長期で働く意思があったため、勤務形態の変更により、早急な人員の充足のため、社内の雰囲気にも溶け込んでいたから、社会保険加入の関連にて、本人の希望

○ 従業員を雇用する際に重視する項目(複数回答)

(単位:社)

	回答数	構成比
1 社会人としてのマナーや一般常識を持っていること	124	21.8%
2 コミュニケーション能力や協調性を持っていること	123	21.6%
3 業務に対する積極性や意欲、継続性を持っていること	115	20.2%
4 一般的知識・技能を持っていること	89	15.6%
5 業務に応じた知識・技能を持っていること	69	12.1%
6 業務に応じた資格を持っていること	45	7.9%
7 その他	4	0.7%
計	569	100.0%

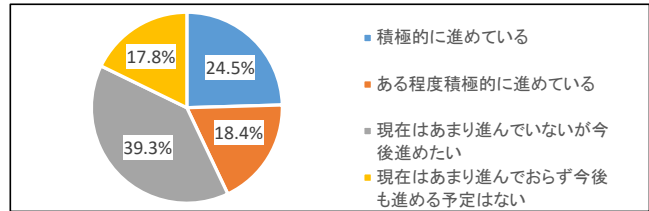


○ 女性活躍の推進

(これまで主に男性が中心だったものづくり産業、技術職等の分野での、女性の活躍推進)

(単位:社)

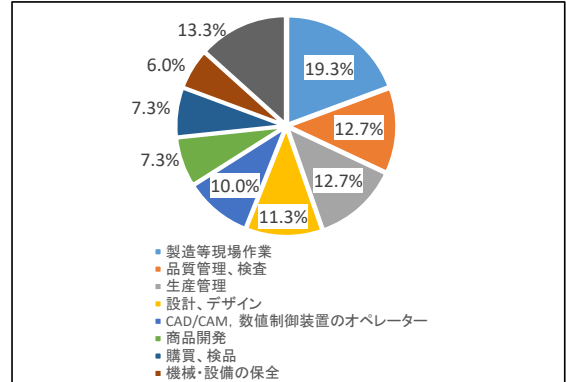
	回答数	構成比
積極的に進めている	40	24.5%
ある程度積極的に進めている	30	18.4%
現在はあまり進んでいないが今後進めたい	64	39.3%
現在はあまり進んでおらず今後も進める予定はない	29	17.8%
計	163	100.0%



(女性の活躍を推進している職種)

(単位:社)

	回答数	構成比
製造等現場作業	29	19.3%
品質管理、検査	19	12.7%
生産管理	19	12.7%
設計、デザイン	17	11.3%
CAD/CAM、数値制御装置のオペレーター	15	10.0%
商品開発	11	7.3%
購買、検品	11	7.3%
機械・設備の保全	9	6.0%
その他	20	13.3%
計	150	100.0%

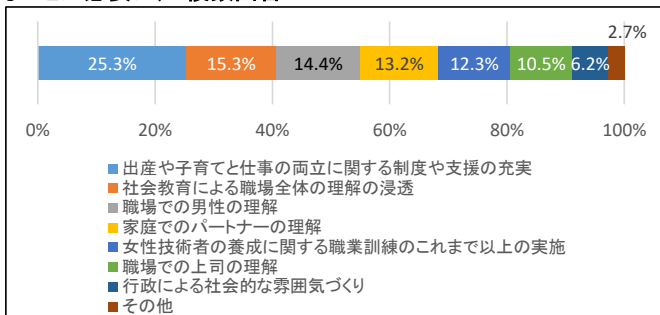


その他の回答(メイクの技術、施工管理、工事の施工管理、サービスを行う上での企画開発部門、情報処理、ウェブデザイン、番組制作で女性スタッフが打ち合わせ、撮影、編集、放送まで行っている、調理、製菓製造部門、整備士、自動車整備士、自動車板金・塗装、大型・中型自動車等の乗務、接客、女性のお客様に提供するホスピタリティ、広報・企画、プログラマー)

(技術職分野等での女性の活躍をより一層進めるために、どのようなことが必要か) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 出産や子育てと仕事の両立に関する制度や支援の充実	111	25.3%
2 社会教育による職場全体の理解の浸透	67	15.3%
3 職場での男性の理解	63	14.4%
4 家庭でのパートナーの理解	58	13.2%
5 女性技術者の養成に関する職業訓練のこれまで以上の実施	54	12.3%
6 職場での上司の理解	46	10.5%
7 行政による社会的な雰囲気づくり	27	6.2%
8 その他	12	2.7%
計	438	100.0%

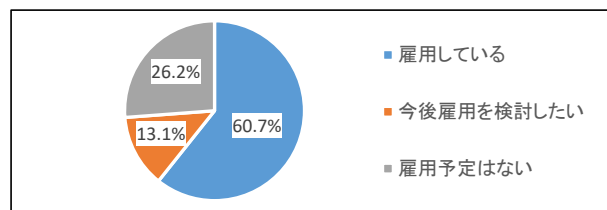


その他の回答(本人の努力、男性が多いので、気にせず共に働けるお互いの容認、技術職分野においては国家資格の有資格者の採用を重視しているので、女性の有資格者を増やしてほしい、本人のやる気、育児休業中の人的支援(産休中のみ仕事をしてもらえ人材確保など)を派遣会社ではなく、行政において専門職を配置、女性でも使用しやすい設備(力加減や高さなど)や身体能力を補えるツール開発、男女での思考の違いや無意識の偏見、職場環境(トイレ、更衣室等)の改善に向けた行政からの支援)

○ 65歳以上の高齢者の雇用

(単位:社)

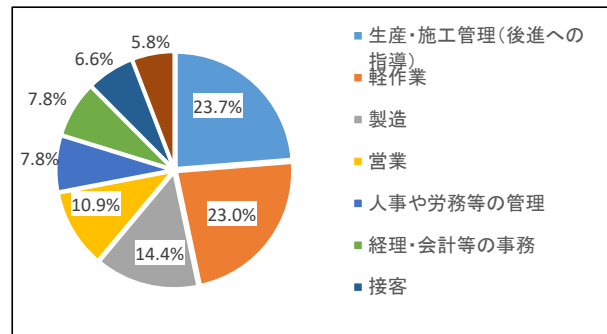
	回答数	構成比
雇用している	102	60.7%
今後雇用を検討したい	22	13.1%
雇用予定はない	44	26.2%
計	168	100.0%



(高齢者を雇用した際の業務) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
生産・施工管理(後進への指導)	61	23.7%
軽作業	59	23.0%
製造	37	14.4%
営業	28	10.9%
人事や労務等の管理	20	7.8%
経理・会計等の事務	20	7.8%
接客	17	6.6%
その他	15	5.8%
計	257	100.0%

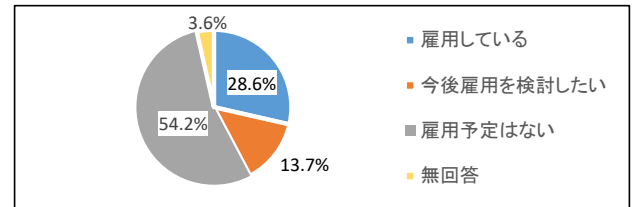


その他の回答(医師、重作業、技術的な作業、保育、今までの経験、継続雇用で本人が望む期間迄の継続雇用の推進、構想、製図等の専門技術職、自動車整備、管理業務、若手・中堅層の育成、ノウハウの伝承、弊社では船員としての高齢者雇用のみで、定年は65歳と定めている。その後の雇用に関しては、本人の健康状態や技量等に応じて1年更新にて雇用している。大型・中型自動車等への乗務、荷役機械を使用している構内業務、点呼業務、機器の校正、メンテナンス、専門資格、専門知識を有した人材、技術)

○ 障がい者の雇用

(単位:社)

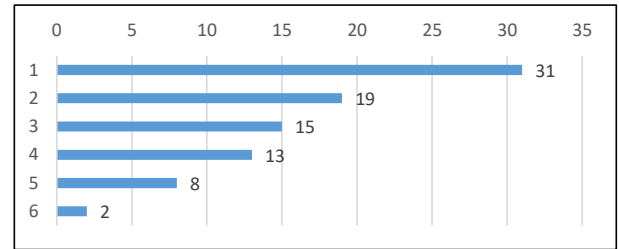
	回答数	構成比
雇用している	48	28.6%
今後雇用を検討したい	23	13.7%
雇用予定はない	91	54.2%
無回答	6	3.6%
計	168	100.0%



(障がい者を雇用した際の業務) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 軽作業	31	29.8%
2 製造(加工、組み立て等)	19	18.3%
3 パソコン(データ入力、ワープロ、表計算等)	15	14.4%
4 事務(庶務、経理等)	13	12.5%
5 接客・販売	8	7.7%
6 Webデザイン、SNS	2	1.9%
7 その他	16	15.4%
計	104	100.0%

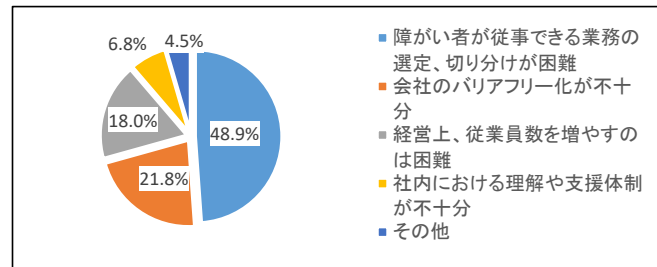


その他の回答(設計、システムエンジニア、業務内容の抽出、切り分け検討段階、乗務員、作業員、設計、測量等正社員と同等の業務、CAD、理美容業全般、営業補助、現場作業、舗装作業員、中古車等の車の洗浄・整備点検作業、開発、洗車、コーティング作業、洗車等、その他従業員と同様作業、設計、CAD操作等)

(障がい者を雇用しない場合の理由) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
障がい者が従事できる業務の選定、切り分けが困難	65	48.9%
会社のバリアフリー化が不十分	29	21.8%
経営上、従業員数を増やすのは困難	24	18.0%
社内における理解や支援体制が不十分	9	6.8%
その他	6	4.5%
計	133	100.0%

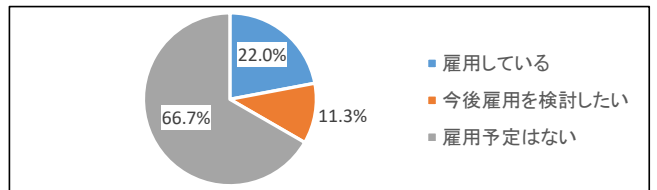


その他の回答(以前は雇用していたが、退社したため、作業的に困難、ハードな高所作業等に従事する業務のため、重いものを動力機械を使つての製造のため、現場作業が多くを占める為、障害がある人は就業が難しいと考えている、入居ビルがエレベーターがないので、階段の上り下りが困難である)

○ 外国人の雇用

(単位:社)

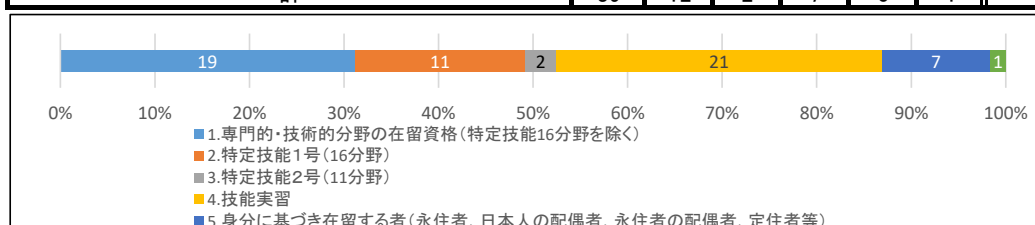
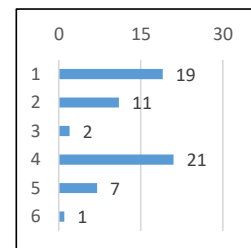
	回答数	構成比
雇用している	37	22.0%
今後雇用を検討したい	19	11.3%
雇用予定はない	112	66.7%
計	168	100.0%



※ 外国人を雇用している企業数と在留資格・人数の内訳

(単位:社)

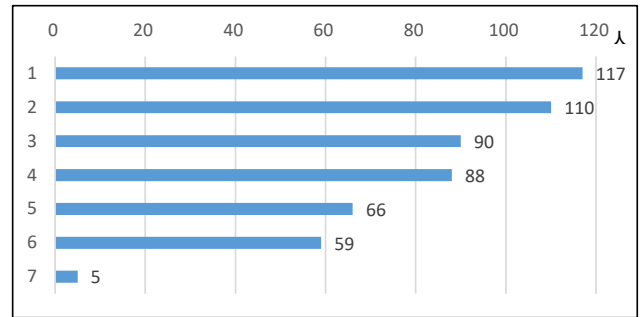
	1	3	6	10	20	30人以上	計
1.専門的・技術的分野の在留資格(特定技能16分野を除く)	5	5	5	5	5	0	19
2.特定技能1号(16分野)	2	5	9	19	29	0	11
3.特定技能2号(11分野)	2	0	0	0	0	0	2
4.技能実習	8	6	1	5	0	1	21
5.身分に基づき在留する者(永住者、日本人の配偶者、永住者の配偶者、定住者等)	5	2	0	0	0	0	7
6.特定活動(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデーなど)	1	0	0	0	0	0	1
計	39	12	2	7	0	1	



(外国人を雇用する際に重視する項目) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 日本語で日常会話ができること	117	21.9%
2 一般常識・マナーがあること	110	20.6%
3 協調性があること	90	16.8%
4 業務に対する積極性や意欲を持っていること	88	16.4%
5 一般的技能・知識を持っていること	66	12.3%
6 業務に応じた専門的・資格を持っていること	59	11.0%
7 その他	5	0.9%
計	535	100.0%



上記7の場合、具体的な回答内容

読み書きができること、日本社会、文化への理解、日本の文化、考えをきちんと理解していること、日常会話とまではいなくてもある程度の日本語は理解できること、会社に対する忠誠心(友人関係から給与等の情報を聞くとすぐになびいてしまう)

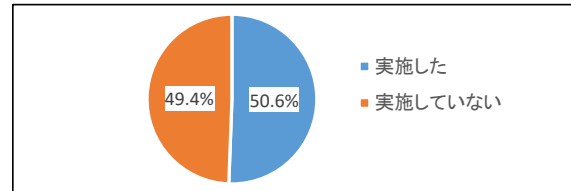
II 職業能力開発について(回答結果の概要)

- 令和6年度に職業能力開発を実施したと回答した企業は85社、50.6%。
- 職業能力開発の目的は、資格取得・資格維持(19.4%)、専門的な知識、技能の習得(19.0%)、基礎的な知識、技能の習得(14.3%)の順に多かった。
- 従業員教育で実施していることは、技能検定等、資格取得への支援(27.9%)、社外の機関を活用したOff-JT(21.6%)、OJT(職場内訓練)(20.7%)の順に多かった。
- Off-JTを実施した場所は、公的機関が主催するセミナー等(22.7%)、使用機器等のメーカーや取引先が主催するセミナー等(19.6%)、商工会議所、商工会などの経営者団体が主催するセミナー等(14.4%)、民間教育訓練機関(14.4%)の順に多かった。
- 従業員に必要と考える教育訓練は、意欲向上(16.8%)、専門・技術職の能力の高度化(16.8%)、専門・技術職の能力の多様化(13.7%)の順に多かった。
- 在職者訓練について、利用したことがあるとの回答が17.9%、知っているが利用したことはないとの回答が52.4%だった。
- 技能検定制度について、知っており社員に受検を奨励しているが23.2%、受検を奨励していない、知らないが合わせて76.8%だった。
- 技能の継承について、課題があるとの回答が50.0%だった。

○ 職業能力開発

(単位:社)

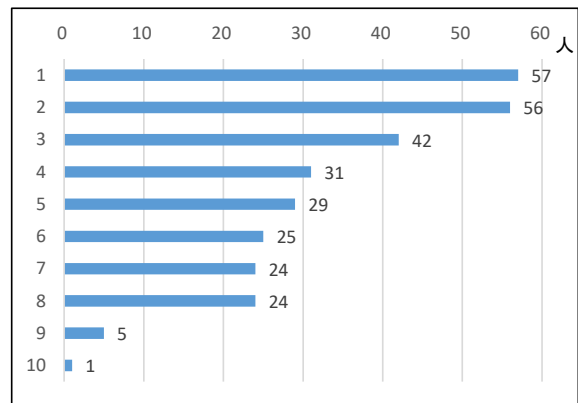
	回答数	構成比
実施した	85	50.6%
実施していない	83	49.4%
計	168	100.0%



(職業能力開発の目的) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 資格取得・資格維持	57	19.4%
2 専門的な知識、技能の習得	56	19.0%
3 基礎的な知識、技能の習得	42	14.3%
4 社会人としての一般常識、マナーの習得	31	10.5%
5 社員の意識改革	29	9.9%
6 技術、技能の継承	25	8.5%
7 DX等、生産性向上のための最新の知識、技術の習得	24	8.2%
8 管理、監督能力の向上	24	8.2%
9 職域の拡大・転換に必要な知識・技能の習得	5	1.7%
10 その他	1	0.3%
計	294	100.0%

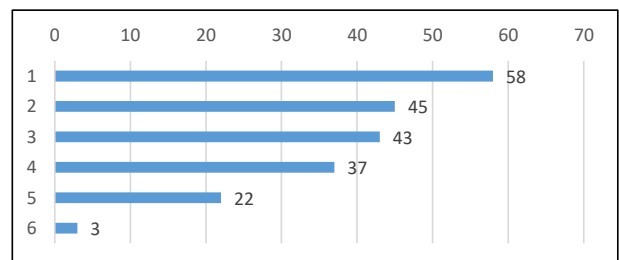


その他の回答(認定職業訓練の実施)

(従業員教育で実施していること) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 技能検定等、資格取得への支援	58	27.9%
2 社外の機関を活用したOff-JT	45	21.6%
3 OJT(職場内訓練)	43	20.7%
4 社内におけるOff-JT(社内研修等)	37	17.8%
5 通信教育などの受講に対する支援	22	10.6%
6 その他	3	1.4%
計	208	100.0%

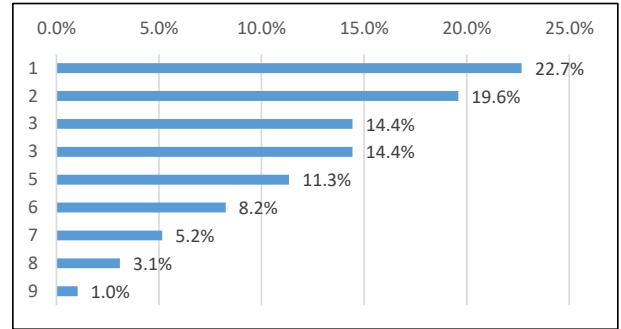


その他の回答(短期課程普通認定訓練、Aircourse(e-ラーニングの利用)、組合、メーカー等の講習会)

(Off-JTを実施した場所)

(単位:社)

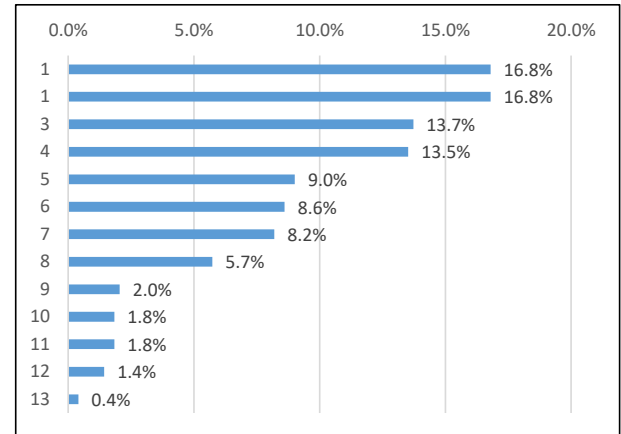
	回答数	構成比
1 公的機関が主催するセミナー等	22	22.7%
2 使用機器等のメーカーや取引先が主催するセミナー等	19	19.6%
3 商工会議所、商工会などの経営者団体が主催するセミナー等	14	14.4%
3 民間教育訓練機関	14	14.4%
5 ポリテクセンター徳島	11	11.3%
6 親会社・グループ会社	8	8.2%
7 大学、高専などの教育研究機関	5	5.2%
8 県立テクノスクール	3	3.1%
9 その他	1	1.0%
計	97	100.0%



(従業員に必要と考える教育訓練)

(単位:社)

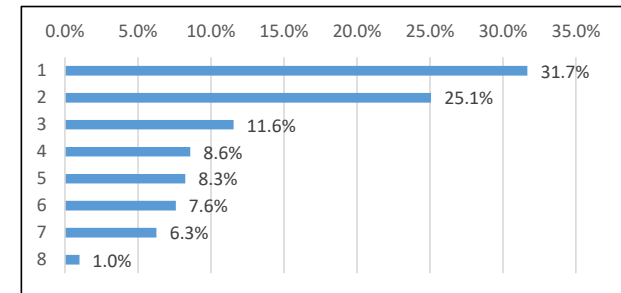
	回答数	構成比
1 意欲向上	82	16.8%
1 専門・技術職の能力の高度化	82	16.8%
3 専門・技術職の能力の多様化	67	13.7%
4 管理・監督者の育成	66	13.5%
5 専門資格等の取得	44	9.0%
6 DX等、生産性向上への対応	42	8.6%
7 新人向けの教育訓練	40	8.2%
8 事務・営業職の能力開発	28	5.7%
9 研究・開発技術者の育成	10	2.0%
10 女性の能力開発	9	1.8%
11 技能実習生等の外国人材向けの訓練	9	1.8%
12 中高年齢者の能力開発	7	1.4%
13 その他	2	0.4%
計	488	100.0%



(職業能力開発を行う上での課題)

(単位:社)

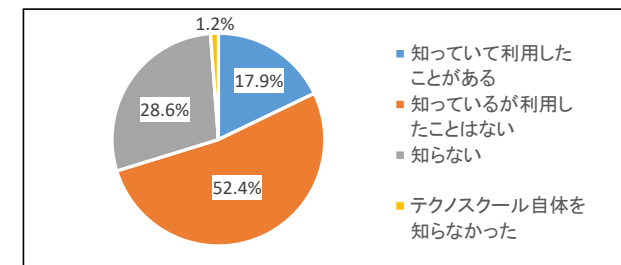
	回答数	構成比
1 業務が多忙で職業能力開発を行う時間がない	96	31.7%
2 指導できる人材が不足している	76	25.1%
3 職業能力開発に対する社内意識が不十分である	35	11.6%
4 適当な訓練実施先がない	26	8.6%
5 金銭的余裕がない	25	8.3%
6 従業員を訓練してもすぐに退職してしまう	23	7.6%
7 特に課題はない	19	6.3%
8 その他	3	1.0%
計	303	100.0%



○在職者訓練  
(知っているか)

(単位:社)

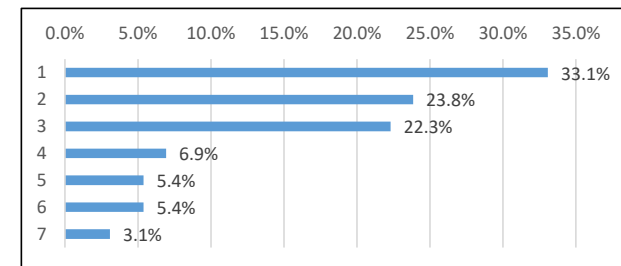
	回答数	構成比
知っている利用したことがある	30	17.9%
知っているが利用したことはない	88	52.4%
知らない	48	28.6%
テクノスクール自体を知らなかった	2	1.2%
計	168	100.0%



(在職者訓練を受講しない又はできない理由)

(単位:社)

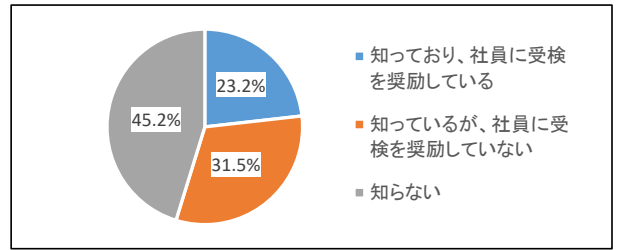
	回答数	構成比
1 業務が多忙で受講の余裕がない	43	33.1%
2 適当な訓練がない	31	23.8%
3 実施日程や時間帯が合わない	29	22.3%
4 どのような訓練を受講したらよいか分からない	9	6.9%
5 活用したいが情報が不足していたから	7	5.4%
6 OJTや社内研修で十分だから	7	5.4%
7 その他	4	3.1%
計	130	100.0%



○技能検定制度  
(知っているか)

(単位:社)

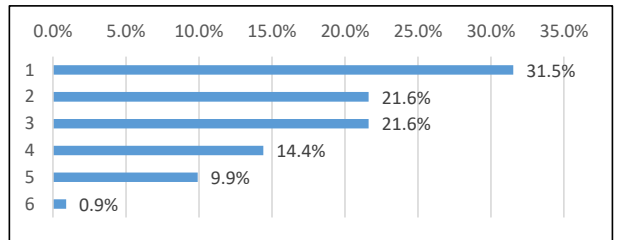
	回答数	構成比
知っており、社員に受検を奨励している	39	23.2%
知っているが、社員に受検を奨励していない	53	31.5%
知らない	76	45.2%
計	168	100.0%



(技能検定制度を受検を奨励している理由)

(単位:社)

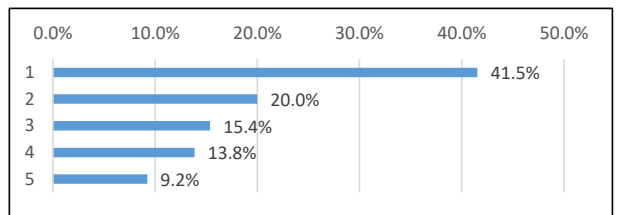
	回答数	構成比
1 従業員の能力向上につながる	35	31.5%
2 従業員の意欲向上につながる	24	21.6%
3 事業所の質の証明になる	24	21.6%
4 製品の質の向上につながる	16	14.4%
5 工事を請け負う際に必要	11	9.9%
6 その他	1	0.9%
計	111	100.0%



(技能検定制度を受検を奨励していない理由)

(単位:社)

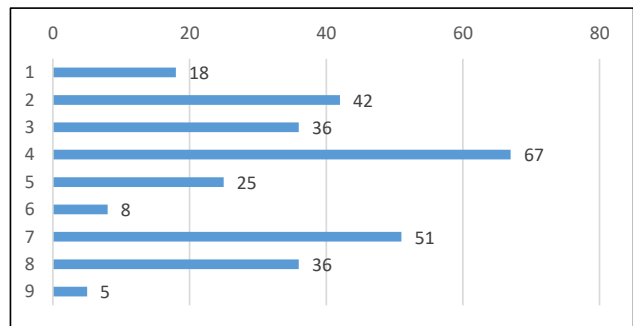
	回答数	構成比
1 受検対策に時間がとれない	27	41.5%
2 技能士を活用できる場面が少ない	13	20.0%
3 その他	10	15.4%
4 技能士の必要性が感じられない	9	13.8%
5 受検料が高い	6	9.2%
計	65	100.0%



(技能検定制度合格者に対する処遇改善について) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 昇進、昇格	18	6.3%
2 昇給	42	14.6%
3 賞与等への反映	36	12.5%
4 資格手当	67	23.3%
5 スキルを活かせる部署への配置転換	25	8.7%
6 1~5以外の人事考課での考慮	8	2.8%
7 受検料の補助	51	17.7%
8 特別な処遇改善はない	36	12.5%
9 その他	5	1.7%
計	288	100.0%

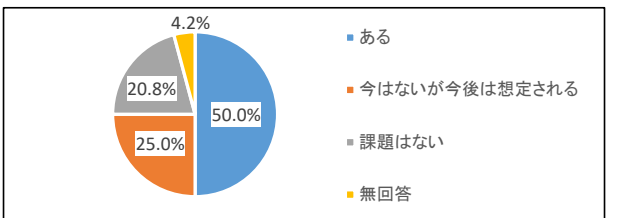


○技能の継承

(技能継承に課題をもっているか)

(単位:社)

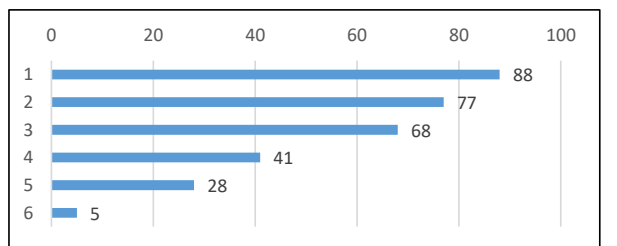
	回答数	構成比
ある	84	50.0%
今はないが今後は想定される	42	25.0%
課題はない	35	20.8%
無回答	7	4.2%
計	168	100.0%



(技能継承に課題がある技能の内容) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 最適な加減に作業の内容や状況を調整できるカン・コツ	88	28.7%
2 正確、精緻に作業できる技	77	25.1%
3 突発的なトラブル等に対応できるスキル	68	22.1%
4 新しいことを発想する独創性や創意工夫できる力	41	13.4%
5 経理、財務、金融等に関するノウハウ	28	9.1%
6 その他	5	1.6%
計	307	100.0%

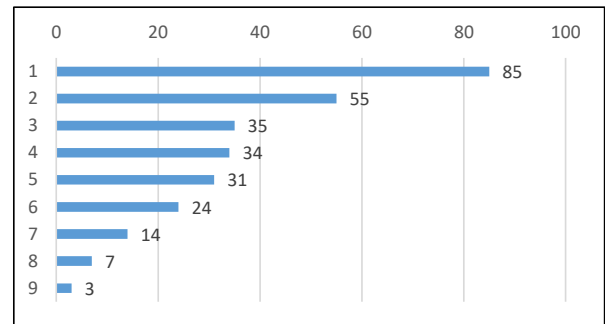


その他の回答(仕事として継続できるか、人員不足、現場での専門的な知識・対応、社員の意識と働き方、ベテランが経験をもとに積み上げたノウハウの継承、機械構造の仕組み)

(技能継承に対して行っている取組) 複数回答

(単位:社)

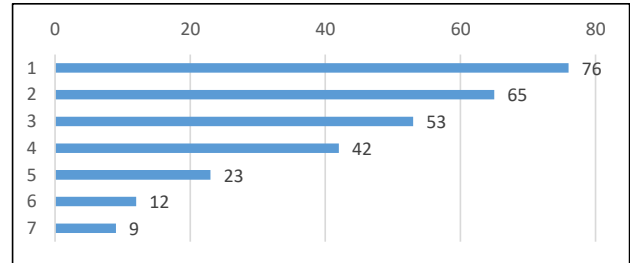
	回答数	構成比
1 再雇用や勤務延長などにより継続して勤務してもらう	85	29.5%
2 継承すべき技能・ノウハウ等の見える化(マニュアル化)	55	19.1%
3 技能継承の対象となる者を選抜して訓練する	35	12.2%
4 特に取組は行っていない	34	11.8%
5 熟練技能者の中途採用	31	10.8%
6 技能・ノウハウ等を絞り込んで継承している	24	8.3%
7 技能継承の指導者に対して、コーチング研修等を実施する	14	4.9%
8 熟練技能者に対して肩書きを与える	7	2.4%
9 その他	3	1.0%
計	288	100.0%



(技能継承を妨げている要因)

(単位:社)

	回答数	構成比
1 技能継承を行う時間的余裕がない	76	27.1%
2 若年ものづくり人材を十分に確保できていない	65	23.2%
3 技能継承を行える指導者が不足している	53	18.9%
4 技能継承を受ける側の従業員の意欲が低い	42	15.0%
5 技能継承を行う経済的余裕がない	23	8.2%
6 技能継承の方法がわからない	12	4.3%
7 その他	9	3.2%
計	280	100.0%



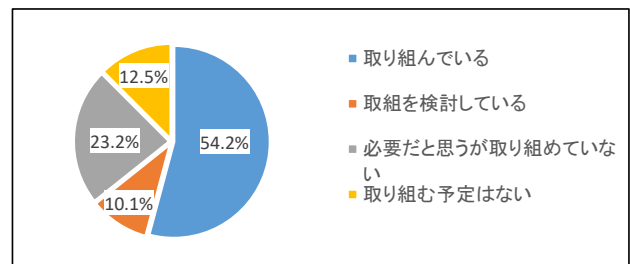
III DXの取組状況について(回答結果の概要)

- ・DXの取組状況は、取り組んでいるとの回答が91社(54.2%)だった。
- ・DXの具体的な取組内容は、業務プロセスのデジタル化(紙から電子化)(14.2%)、文書の電子化・ペーパーレス化(13.0%)、営業活動・会議のオンライン化(9.7%)の順に多かった。
- ・DX取組による効果は、業務の自動化、効率化による生産性向上(28.7%)、コスト削減(17.5%)、働き方改革、多様な働き方の実現(17.0%)の順に多かった。
- ・DX推進上の課題は、導入コストが高い(24.8%)、DX推進に関わる人材が足りない(22.7%)、具体的な効果や成果が見えにくい(16.5%)の順に多かった。

○ DXの取組状況

(単位:社)

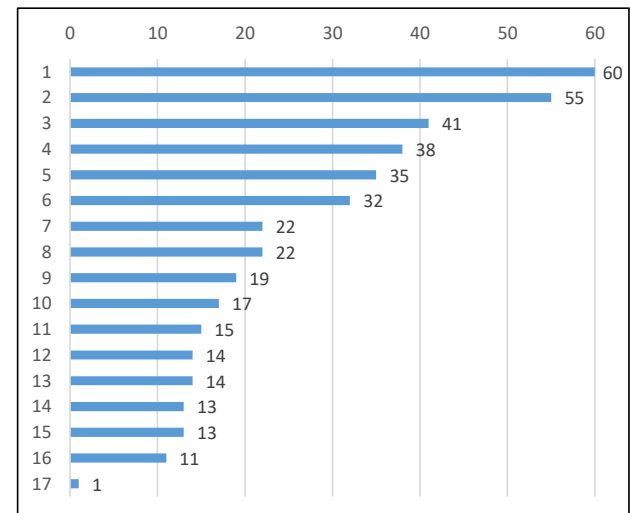
	回答数	構成比
取り組んでいる	91	54.2%
取組を検討している	17	10.1%
必要だと思うが取り組めていない	39	23.2%
取り組む予定はない	21	12.5%
計	168	100.0%



(DXの具体的な取組内容)

(単位:社)

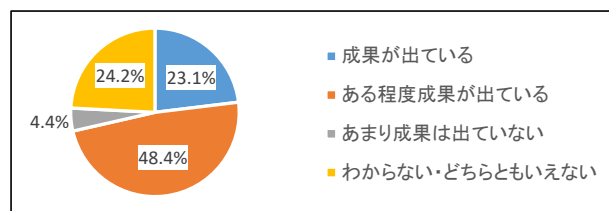
	回答数	構成比
1 業務プロセスのデジタル化(紙から電子化)	60	14.2%
2 文書の電子化・ペーパーレス化	55	13.0%
3 営業活動・会議のオンライン化	41	9.7%
4 クラウドサービスの活用	38	9.0%
5 SNSの活用	35	8.3%
6 電子決済の導入	32	7.6%
7 人手により実施されていた作業工程に機械を導入	22	5.2%
8 基幹システムの構築・導入	22	5.2%
9 AIの活用	19	4.5%
10 テレワークの実施	17	4.0%
11 IoT活用	15	3.6%
12 顧客データの一元管理	14	3.3%
13 電子商取引の実施	14	3.3%
14 RPAの導入	13	3.1%
15 デジタル人材の育成・採用	13	3.1%
16 データ分析・活用による意思決定支援	11	2.6%
17 その他	1	0.2%
計	422	100.0%



(DXの取組成果)

(単位:社)

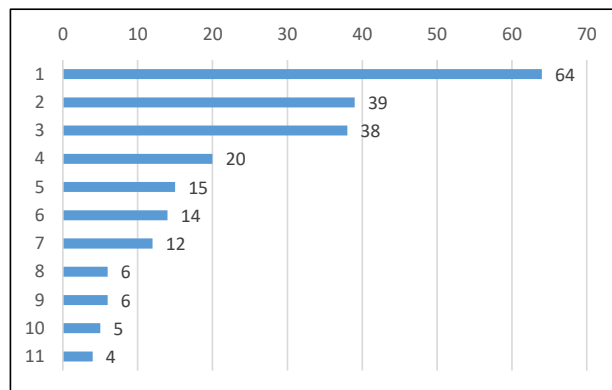
	回答数	構成比
成果が出ている	21	23.1%
ある程度成果が出ている	44	48.4%
あまり成果は出ていない	4	4.4%
わからない・どちらともいえない	22	24.2%
計	91	100.0%



(DX取組による効果)

(単位:社)

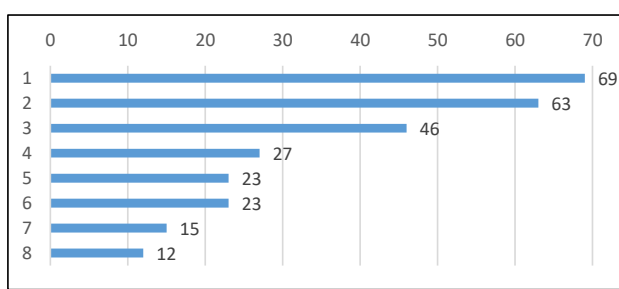
	回答数	構成比
1 業務の自動化、効率化による生産性向上	64	28.7%
2 コスト削減	39	17.5%
3 働き方改革、多様な働き方の実現	38	17.0%
4 社内の意識改革・風土改革	20	9.0%
5 営業・マーケティングの効率化	15	6.7%
6 顧客満足度の向上	14	6.3%
7 意思決定の正確性・迅速性の向上	12	5.4%
8 新製品・サービスの開発	6	2.7%
9 既存製品・サービスの向上	6	2.7%
10 新規顧客の開拓	5	2.2%
11 災害、感染症等からのリスク回避	4	1.8%
計	223	100.0%



(DX推進上の課題)

(単位:社)

	回答数	構成比
1 導入コストが高い	69	24.8%
2 DX推進に関わる人材が足りない	63	22.7%
3 具体的な効果や成果が見えにくい	46	16.5%
4 社内の抵抗感や意識不足	27	9.7%
5 何から始めてよいか分からない	23	8.3%
6 情報セキュリティの確保が難しい	23	8.3%
7 経営者の意識・理解が足りない	15	5.4%
8 既存システムがブラックボックス化している	12	4.3%
計	278	100.0%



※自由記述(技術が進歩しても人手なればできない業務)

- ・人の教育
- ・採用活動
- ・木材の選別や加工
- ・農業機械の修理
- ・電気工事
- ・顧客先でのトラブル対応
- ・鋼材を加工し、現場に送り出すまでの工程
- ・自動車整備
- ・新たなエステ施術方法の取得 等

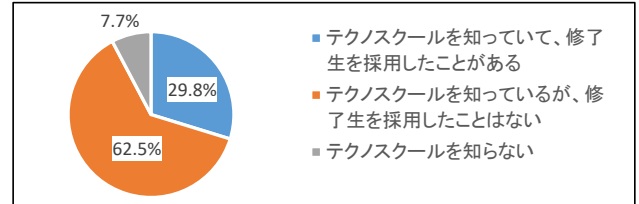
#### IV 県立テクノスクールについて(回答結果の概要)

- ・県立テクノスクール修了生採用について、テクノスクールを知っていて、修了生を採用したことがある(29.8%)、テクノスクールを知っているが、修了生を採用したことはない(62.5%)、テクノスクールを知らない(7.7%)との回答だった。
- ・今後、テクノスクールに期待する役割や実施すべき項目は、即戦力となる実践的な訓練の実施(20.4%)、基礎的な訓練の実施(17.9%)、社会人としてのマナーやコミュニケーション能力養成のための訓練(15.5%)の順に多かった。
- ・県立テクノスクールの修了生を採用して良かった点は、業務に関する基礎的な知識・技能(35.2%)、即戦力となる実践的な知識・技能(24.2%)、関連する資格や技能検定(22.0%)の順に多かった。
- ・県立テクノスクールの修了生を採用して足りなかった点は、特にない(31.3%)、社会人としてのマナー・就業意識・コミュニケーション能力(28.4%)、即戦力となる実践的な知識・技能(19.4%)の順に多かった。

#### ○県立テクノスクール (修了生を採用したことがあるか)

(単位:社)

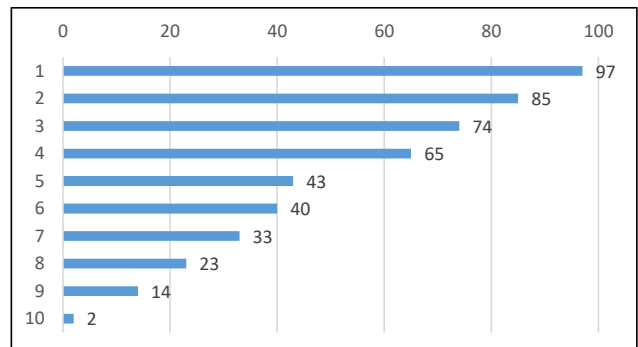
	回答数	構成比
テクノスクールを知っていて、修了生を採用したことがある	50	29.8%
テクノスクールを知っているが、修了生を採用したことはない	105	62.5%
テクノスクールを知らない	13	7.7%
計	168	100.0%



#### (今後、テクノスクールに期待する役割や実施すべき項目) 複数回答

(単位:社)

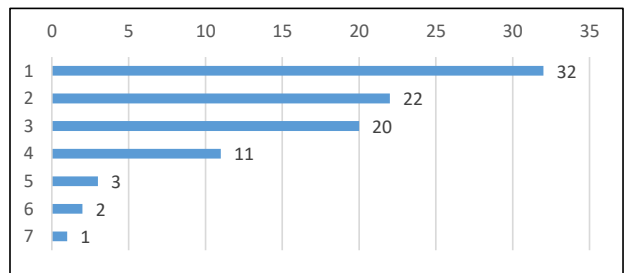
	回答数	構成比
1 即戦力となる実践的な訓練の実施	97	20.4%
2 基礎的な訓練の実施	85	17.9%
3 社会人としてのマナーやコミュニケーション能力養成のための訓練	74	15.5%
4 資格・技能検定等の取得のための訓練の実施	65	13.7%
5 企業と連携した訓練生の就職支援機能の強化	43	9.0%
6 時代を先取りする新しい技能・分野に関する訓練の実施	40	8.4%
7 個々の企業のニーズに応じた在職者の技能向上を図る職業訓練の実施	33	6.9%
8 幅広い知識・能力を有する訓練指導員の育成・強化	23	4.8%
9 施設・設備の充実	14	2.9%
10 その他	2	0.4%
計	476	100.0%



#### (県立テクノスクールの修了生を採用して良かった点) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 業務に関する基礎的な知識・技能	32	35.2%
2 即戦力となる実践的な知識・技能	22	24.2%
3 関連する資格や技能検定	20	22.0%
4 社会人としてのマナー・就業意識・コミュニケーション能力	11	12.1%
5 特にない	3	3.3%
6 その他	2	2.2%
7 最新・高度な知識・技能	1	1.1%
計	91	100.0%



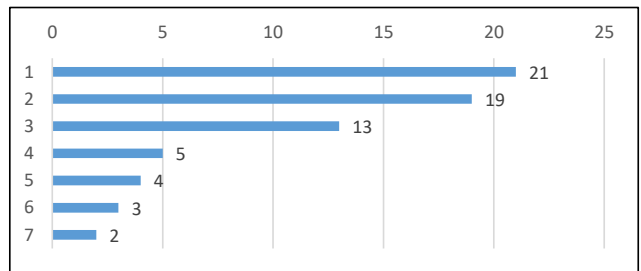
※自由記述例(良かった点)

テクノスクールの卒業生しか採用していない

#### (県立テクノスクールの修了生を採用して足りなかった点) 複数回答

(単位:社)

	回答数	構成比
1 特にない	21	31.3%
2 社会人としてのマナー・就業意識・コミュニケーション能力	19	28.4%
3 即戦力となる実践的な知識・技能	13	19.4%
4 その他	5	7.5%
5 関連する資格や技能検定	4	6.0%
6 業務に関する基礎的な知識・技能	3	4.5%
7 最新・高度な知識・技能	2	3.0%
計	67	100.0%



## 求職者に対するアンケート調査

### <調査概要>

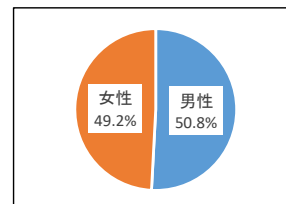
- 目的 今年度策定する「第12次徳島県職業能力開発計画」について、求職者の意見を反映した実効性が高い計画とするため。
- 期間 令和7年8月1日から8月29日まで
- 方法 徳島県電子申請サービス及び調査用紙（各ハローワークに設置）
- 対象 求職者
- 回答数 537人

### <回答結果の概要>

- ・ **これから就業を希望する業種**（複数選択可）は、その他サービス業（150件、18.6%）、製造業（142件、17.6%）、医療福祉（115件、14.1%）の順に多かった。
- ・ **これから就業を希望する職種**（複数選択可）は、専門的・技術的な仕事（176件、21.3%）、事務的な仕事（148件、17.9%）、サービスの仕事（120件、14.5%）の順に多かった。
- ・ **希望する雇用形態**は、正社員（265件、49.3%）が約半数を占め、パート・アルバイト（163件、30.4%）、雇用形態は問わない（63件、11.7%）の順に多かった。
- ・ **就職に際して重視する項目**（複数選択可）は、勤務時間、休日等の就業条件（324件、15.3%）、職場の雰囲気（269件、12.7%）、勤務地（244件、11.5%）の順に多かった。
- ・ **希望する職業訓練**（複数選択可）は、パソコン基礎（185件、19.0%）、パソコン応用（159件、16.3%）、事務（83件、8.5%）の順に多く、IT・事務系の訓練ニーズが高い傾向が見られた。
- ・ **希望する職業訓練の内容**（複数選択可）は、基本的な技能、技術を身につける訓練（310件、36.9%）、就職に最低限必要な技能、技術を身につける訓練（197件、23.4%）、専門・高度化する技能、技術を身につける訓練（125件、14.9%）の順に多かった。
- ・ **職業訓練受講に向けた制度・支援の充実**（複数選択可）について、受講費用が安いこと（234件、24.7%）、受講後の就職に関する支援（221件、23.3%）、通所に時間がかからないこと（181件、19.1%）の順に多かった。
- ・ **県立テクノスクールを知ったきっかけ**について、ハローワーク（188件、45.4%）、友達・知人からの紹介（42件、10.1%）、チラシ・ポスター（34件、8.2%）、学校（34件、8.2%）の順に多かった。

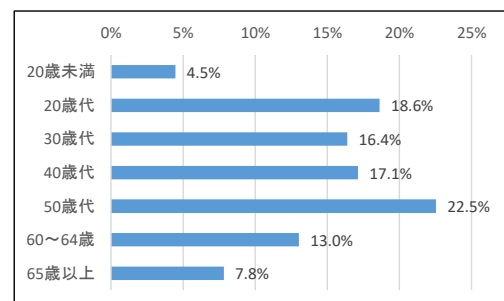
#### 性別

	人数	構成比
1 男性	272	50.8%
2 女性	263	49.2%
合計	535	100.0%



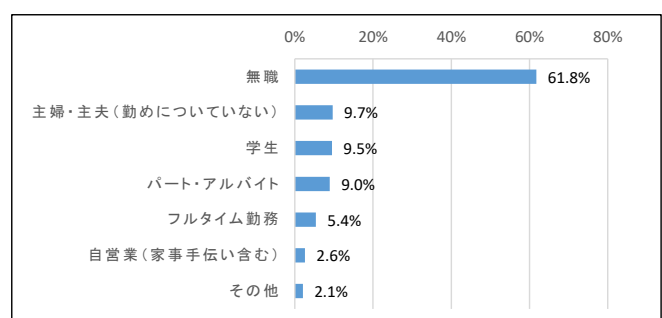
#### 年代

	人数	構成比
1 20歳未満	24	4.5%
2 20歳代	100	18.6%
3 30歳代	88	16.4%
4 40歳代	92	17.1%
5 50歳代	121	22.5%
6 60～64歳	70	13.0%
7 65歳以上	42	7.8%
計	537	100.0%



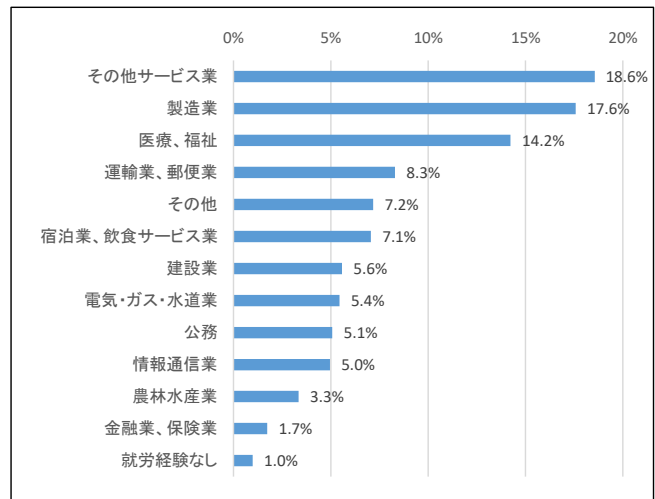
#### あなたの現在の状況について

	人数	構成比
1 無職	331	61.8%
2 主婦・主夫（勤めについていない）	52	9.7%
3 学生	51	9.5%
4 パート・アルバイト	48	9.0%
5 フルタイム勤務	29	5.4%
6 自営業（家事手伝い含む）	14	2.6%
7 その他	11	2.1%
計	536	100.0%



問1 これから就業を希望する業種を選んでください。(複数選択可)

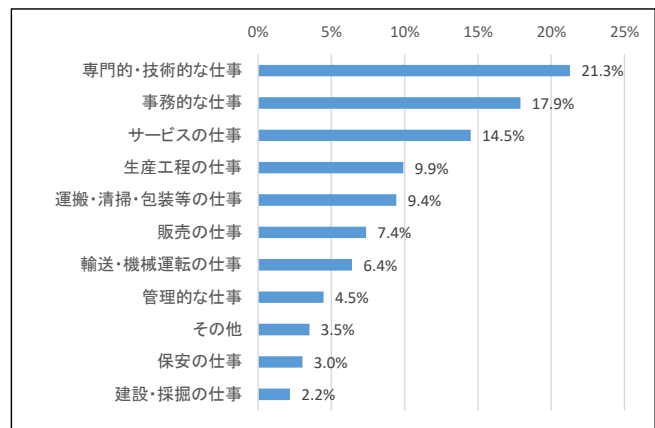
	回答数	構成比
1	150	18.6%
2	142	17.6%
3	115	14.2%
4	67	8.3%
5	58	7.2%
6	57	7.1%
7	45	5.6%
8	44	5.4%
9	41	5.1%
10	40	5.0%
11	27	3.3%
12	14	1.7%
13	8	1.0%
計	808	100.0%



※その他の内容(今までやったことのない仕事も楽しく視野がひろがるかな、梱包などの軽作業、業種は特に関係なく家の近くでの仕事、在宅希望、IT分野、学童保育、事務パート、自動車整備、整備士、自動車製造業、法律系事務職(主に登記事務)、事務、木工業、筆耕等在宅業務、福祉関係、児童の放課後デイサービス、アロマ、販売、ビルメンテナンス、エンターテインメント産業、内職、掃除、選べる立場ではない、理容師、理美容師、文筆業・出版業、調理、軽作業、車関係、事務系(データ入力等)、教育、調理 清掃、医療事務、教育系 美容系など、アルバイト、事務一般、大学関係、リサイクル業(非鉄金属)、小売業、清掃・運転)

問2 これから就業を希望する職種を選択してください。(複数選択可)

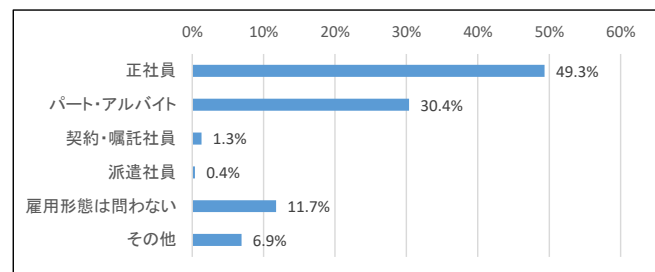
	回答数	構成比
1	176	21.3%
2	148	17.9%
3	120	14.5%
4	82	9.9%
5	78	9.4%
6	61	7.4%
7	53	6.4%
8	37	4.5%
9	29	3.5%
10	25	3.0%
11	18	2.2%
計	827	100.0%



※その他の内容(業種は特に関係なく家の近くでの仕事、軽作業、受付事務・軽作業、アルバイト 保育士、調理、教育・公務・施設管理、調理、自動車整備、筆耕等 在宅業務、介護職、福祉関係、放児童児童デイ関係、ビルメンテナンス、用務員、支援学校の教員、医療、介護、保母・身体障害者等学校、雑務、働きながら資格取得できるものなど)

問3 希望する雇用形態を選んでください。

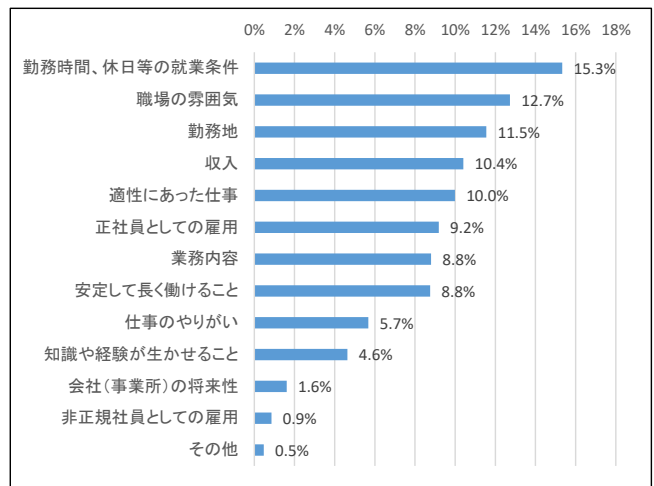
	回答数	構成比
1	265	49.3%
2	163	30.4%
3	7	1.3%
4	2	0.4%
5	63	11.7%
6	37	6.9%
計	537	100.0%



※その他の内容(テレワーク、自営等)

問4 就職に際して重視する項目は何ですか。(複数選択可)

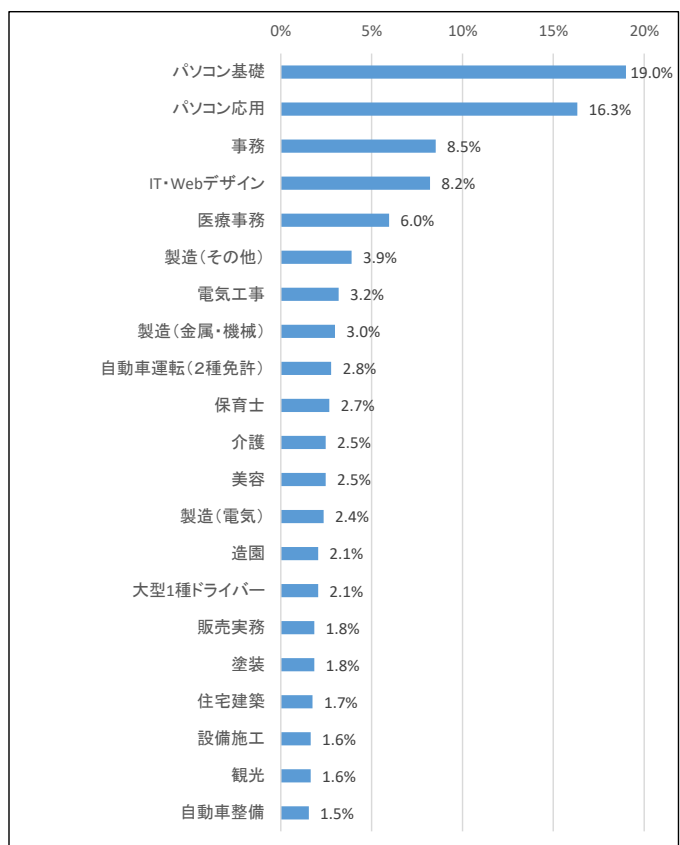
	回答数	構成比
1 勤務時間、休日等の就業条件	324	15.3%
2 職場の雰囲気	269	12.7%
3 勤務地	244	11.5%
4 収入	220	10.4%
5 適性にあった仕事	211	10.0%
6 正社員としての雇用	194	9.2%
7 業務内容	186	8.8%
8 安定して長く働けること	185	8.8%
9 仕事のやりがい	120	5.7%
10 知識や経験が生かせること	98	4.6%
11 会社(事業所)の将来性	34	1.6%
12 非正規社員としての雇用	18	0.9%
13 その他	10	0.5%
計	2,113	100.0%



※その他の内容(健康保険に入りたい、現在 徳島県内企業で就業中、勤務期間、福利厚生、(人間関係、どうしてもいけない時は当日休みやすい、休みやすさ(育児中のため))

問5 職業訓練を受講する場合、どのような訓練を受けてみたいと思いますか。(複数選択可)

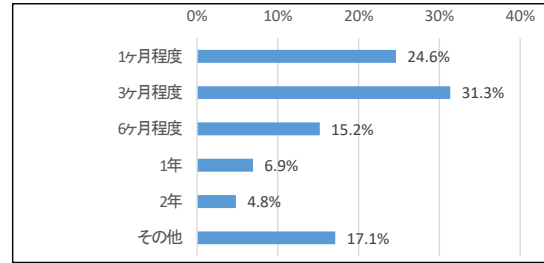
	回答数	構成比
1 パソコン基礎	185	19.0%
2 パソコン応用	159	16.3%
3 事務	83	8.5%
4 IT・Webデザイン	80	8.2%
5 医療事務	58	6.0%
6 製造(その他)	38	3.9%
7 電気工事	31	3.2%
8 製造(金属・機械)	29	3.0%
9 自動車運転(2種免許)	27	2.8%
10 保育士	26	2.7%
11 介護	24	2.5%
12 美容	24	2.5%
13 製造(電気)	23	2.4%
14 造園	20	2.1%
15 大型1種ドライバー	20	2.1%
16 販売実務	18	1.8%
17 塗装	18	1.8%
18 住宅建築	17	1.7%
19 設備施工	16	1.6%
20 観光	16	1.6%
21 自動車整備	15	1.5%
22 その他	15	1.5%
23 自動車運転(牽引免許)	14	1.4%
24 理容	13	1.3%
25 左官	5	0.5%
計	974	100.0%



※その他の内容(考え中、スマホ業務、端末機器の基本的操作、足に負担がかからない職業、フォークリフト)、AIを使った業務効率の方法、ビッグデータの取得と整理整頓、清掃、調理の訓練があれば受けてみたいです。受けることができればよいがそれより早く就職が必要です、ガラス加工、重機の操作、電気工事、木工加工、大型2種ドライバー、職業訓練を受けたらと思うが、家庭の事情から早く就職しなければとも思う。)

問6 希望する職業訓練の期間を選択してください。

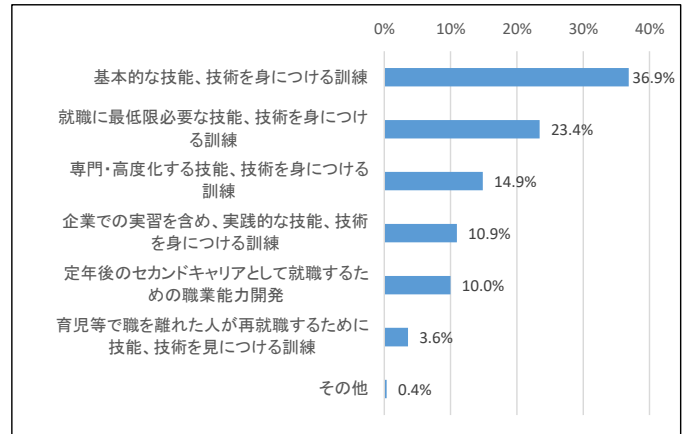
		回答数	構成比
1	1ヶ月程度	128	24.6%
2	3ヶ月程度	163	31.3%
3	6ヶ月程度	79	15.2%
4	1年	36	6.9%
5	2年	25	4.8%
6	その他	89	17.1%
	計	520	100.0%



※その他の内容(1か月以内、3～6ヶ月程度、期間より短時間で、特に考えていない、問わない、就職が決まるまで)

問7 希望する職業訓練の内容を選択してください。(複数選択可)

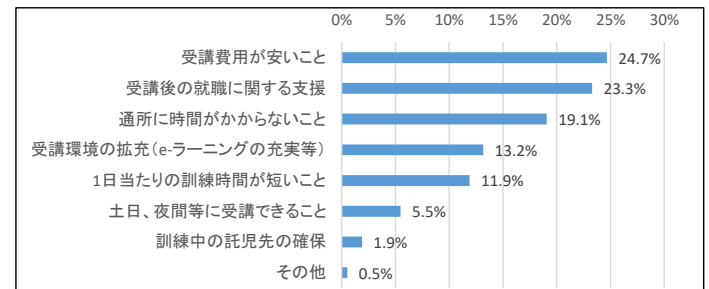
		回答数	構成比
1	基本的な技能、技術を身につける訓練	310	36.9%
2	就職に最低限必要な技能、技術を身につける訓練	197	23.4%
3	専門・高度化する技能、技術を身につける訓練	125	14.9%
4	企業での実習を含め、実践的な技能、技術を身につける訓練	92	10.9%
5	定年後のセカンドキャリアとして就職するための職業能力開発	84	10.0%
6	育児等で職を離れた人が再就職するために技能、技術を見につける訓練	30	3.6%
7	その他	3	0.4%
	計	841	100.0%



※その他の内容(国家資格取得、年齢的に新しいものを習得するのは難しいためキャリアを活かした仕事と要求される仕事を拮合せした後職業訓練の名目で3ヶ月働くのが良いと思うが、日本はOJTと言い現場に配属した後放置するのでソコを監視して無くすと無駄になりにくい。)

問8 どのような制度・支援が充実すれば、職業訓練を受講したいと思いますか。(複数選択可)

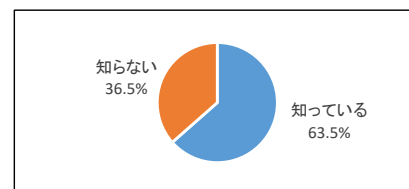
		回答数	構成比
1	受講費用が安いこと	234	24.7%
2	受講後の就職に関する支援	221	23.3%
3	通所に時間がかからないこと	181	19.1%
4	受講環境の拡充(e-ラーニングの充実等)	125	13.2%
5	1日当たりの訓練時間が短いこと	113	11.9%
6	土日、夜間等に受講できること	52	5.5%
7	訓練中の託児先の確保	18	1.9%
8	その他	5	0.5%
	計	949	100.0%



※その他の内容(自宅での受講、テレワークの延長、いかに国家試験課題を学べるか、生活の為のアルバイト等と両立できるような支援、働きながら通える、通信制、在職者訓練)

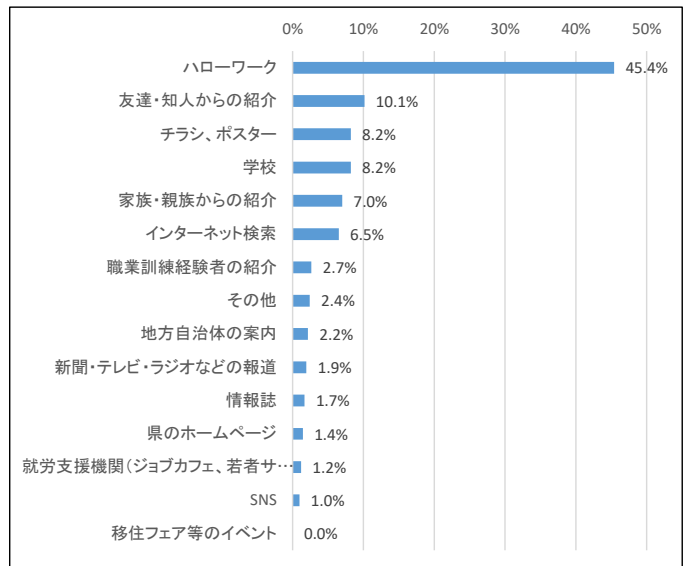
問9 県立テクノスクールを知っていますか

		人数	構成比
1	知っている	341	63.5%
2	知らない	196	36.5%
	合計	537	100.0%



問10 県立テクノスクールをどこで知りましたか。(複数選択可)

	回答数	構成比
1	ハローワーク	188 45.4%
2	友達・知人からの紹介	42 10.1%
3	チラシ、ポスター	34 8.2%
4	学校	34 8.2%
5	家族・親族からの紹介	29 7.0%
6	インターネット検索	27 6.5%
7	職業訓練経験者の紹介	11 2.7%
8	その他	10 2.4%
9	地方自治体の案内	9 2.2%
10	新聞・テレビ・ラジオなどの報道	8 1.9%
11	情報誌	7 1.7%
12	県のホームページ	6 1.4%
13	就労支援機関(ジョブカフェ、若者サポートステーション、無料職業紹介所等)	5 1.2%
14	SNS	4 1.0%
15	移住フェア等のイベント	0 0.0%
	計	414 100.0%



※その他の内容(もともと通っていた、息子が利用していた、スクールの事務科にいったことがあるため、近所、職場、子供が通っていた、名前は知っていた、通りがかりにみた、以前受けたことがある、地元であった(昔))

問11 その他、県の職業訓練に希望することはありますか

- ・AI活用に関する訓練
- ・訓練時間をもう少し選ぶことができれば良い
- ・オンラインで受講できるものを増やしてほしい
- ・すべて無料(テキスト代等)
- ・定年後のセカンドキャリアとして中高年でも職業訓練を受けたい
- ・南部で受講可能
- ・eラーニングの充実
- ・居住の場所から近いところ
- ・費用も安く期間も短い方がよい
- ・今までやったことのない訓練をうけてみたい
- ・人気のある訓練は高齢者には難しい印象がある
- ・高齢者にも開かれた制度であればいい
- ・訓練の種類がもう少し選択できるとありがたい
- ・現場で生かせる技術や知識の学習読本
- ・3次元CADを学ぶコースがあるが、工学部の大学院レベルの学力の無いものには今後無意味になる
- ・3次元計測すれば形は全て計測しデジタルデータとして再現できる、今後は作り方の競争になる、すでにコスト面では世界中で競争になっている知的財産権で縛られてないものや特許の切れたものは品質とコストの競争になる、ロボット技術が発展しており形はどこでも作れる
- ・高度な知識を持たない者を設計に送っても通用しない
- ・エンターテインメント産業の職業訓練を作してほしい
- ・職業訓練について馴染みがないため、普及すると良いと思う
- ・1年に何度も入校できるシステムを作してほしい。数が少なく次回となると月日がなかなか来ない。
- ・分からなかった所とか少しづつですが分かりかけてきた
- ・一時開設でもいいので、ハローワークの機関が学校もしくは、お昼休みに行けるような近くにあれば、いいと思う
- ・マザーズコーナーもクレメントの駅以外にあれば、良かったと思った
- ・もっとSNS等でテクノスクールの存在や、受講内容をアピールしたほうがいいと思う
- ・「職業訓練」を広めてほしい
- ・チラシ配りのポスティング
- ・雇用保険の有無とかわかりにくい条件とかをとっぴらって欲しい
- ・理容科のダブルライセンス科を作してほしい 特に、働きながら通える通信制(週1)で1年半課程にしてほしい

# 用語解説

## あ 行

### ○IoT (Internet of Things 「アイオーティー」と読む)

モノのインターネットと訳される。従来インターネットに接続されていなかったモノ（センサー機器、住宅・建物、車、家電製品など）が、ネットワークを通じてサーバーやクラウドサービスに接続され、相互に情報交換をする仕組みで、これまで埋もれていたデータをサーバー上で、処理、変換、分析、連携することが可能になり、より高い価値やサービスを生み出せるようになる。

### ○育成就労制度

2024年に技能実習制度の後継として創設された新しい外国人材受け入れ制度。外国人材のキャリアアップと特定技能制度への移行を目的とし、労働者としての権利保護を強化し、複数分野での就労・転職を可能にすることで、人材育成と日本の人手不足解消への貢献を目指す。

### ○委託訓練

都道府県等が離転職者等に対する職業訓練を迅速かつ効果的に行うため、民間教育訓練機関や大学などに委託して行う職業訓練。委託訓練は、公共職業能力開発施設の行う職業訓練とみなされる。

### ○AI (人工知能: Artificial Intelligence)

人工知能とは、人間の知的ふるまいの一部についてソフトウェアを用いて人工的に再現したもので、コンピュータに大量のデータからパターンを認識させることで、ビジネスや生活における様々な難しいタスクをこなせるようにする技術。

### ○M&A (Mergers and Acquisitions)

合併と買収の略で、企業同士が「合併」したり、ある企業が別の企業を「買収」したりする取引全般をいう。

### ○オーダーメイド型の在職者訓練

在職中の従業員に対して実施する在職者訓練のうち、事業主のニーズに応じたカリキュラムで実施する訓練。

### ○OJT (On the Job Training)

実際の職務現場で業務を通して行う教育訓練のことで、通常の業務の中で、上司や先輩社員等が教える側となり、部下や新入社員に実践的に知識やノウハウを伝える。

### ○OFF-JT

職場や通常の業務を離れて行われる教育訓練。外部研修、セミナー、座学などがこれにあたり、知識や理論を体系的に学ぶことを目的とする。（対義語：OJT）

## か 行

### ○完全失業率

15歳以上の働く意欲のある人（労働力人口）のうち、職がなく求職活動をしている（完全失業者）の割合を示す。

### ○技能グランプリ

年齢にかかわらず、熟練技能者が技を競い合う全国規模の競技大会（正式名称：熟練技能者技能競技大会）。技能者の地位向上と、社会一般への技能の普及啓発を目的とする。

### ○技能検定

職種ごとに等級区分がある職種（特級、1級、2級、3級）と単一等級のみ職種がある。また、技能実習制度による外国人の技能実習生に対しては、随時2級、随時3級及び基礎級の区分がある。

### ○技能検定制度

労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。労働者の技能と地位の向上を図ることを目的として、職業能力開発促進法に基づき実施されている。労働者の技能習得意欲を向上させるとともに、労働者雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を有する。

### ○技能五輪国際大会

参加各国・地域における職業訓練の振興と青年技能者の国際親善を図るため、2年に1度、世界各国・地域の予選会などを勝ち抜いた選手が一堂に集い、磨き抜かれた技能を競う競技大会。出場資格は、大会開催年に22歳以下である者（一部職種を除く）。令和10年（2028年）に愛知県で「技能がつなぐ、持続

可能な未来」をテーマとして、開催されることが決定した。昭和 25 年（1950 年）から開催されている。

○技能五輪全国大会

国内の原則 23 歳以下の青年技能者が、技能レベルの日本一を競う技能競技大会。技能水準の向上及び技能尊重気運の醸成を図ることを目的に、昭和 38 年（1963 年）から開催されている。

○技能実習制度

日本が先進国としての役割を果たしつつ、国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能等の開発途上国への移転を図り、開発途上国の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として技能実習生を日本に受け入れ、雇用関係の下で最長 5 年間の生産現場等での実習を実施する制度。

○技能者

特定の分野で専門的な知識、技術、技能を持っている労働者。日本の産業を支える重要な存在であり、その育成と地位向上が図られている。

○キャリア

人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね。

○キャリア教育

一人ひとりが社会の中で自分の役割を果たすことや、将来の生き方・働き方を考えることができるように支援する教育。学校教育を通じて、職業観や勤労観を育むことを目的とする。

○キャリアコンサルティング

働く人々（求職者を含む）が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した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その他の支援。

○求職者支援制度

雇用保険と生活保護の間の「第 2 のセーフティネット」として、雇用保険を受給できない求職者に対する職業訓練及び生活費給付を行う制度。平成 23 年（2011 年）10 月からスタートした。

○教育訓練

公共職業開発施設で行われるもののほか、大学、短期大学、専修学校、各種学校等で行われるものを含むおよそ働く人々の職業能力の開発向上に役立つすべてのもの。

○教育訓練給付金

労働者の主体的な能力開発を支援するため、厚生労働大臣が指定した教育訓練を修了した際に、受講費用の一部をハローワークから支給する制度。一般、特定一般、専門実践の 3 種類がある。

○公的職業訓練

国や都道府県が設置運営する職業能力開発促進センター、職業能力開発校など、公共職業能力開発施設で実施する職業訓練をいう。離職者、在職者、学卒者等に対し、公共職業能力開発施設内で実施するほか、民間の専修学校、大学等にも委託して実施している。徳島県では、職業能力開発校として県立テクノスクール（平成 25 年度から 3 校）を設置している。

○合計特殊出生率

15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率（5 歳階級ごとに算出）を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

さ　　行

○在職者訓練

企業などで現在働いている労働者を対象とした職業訓練。キャリアアップやスキルアップ、新たな技術習得を目的として行われ、主に都道府県の職業能力開発施設で実施される。

○シーケンス制御

あらかじめ定められた順序や条件に従って、機器やシステムの動作を段階的に制御すること。工場の生産ラインやエレベーター、自動販売機など、多くの自動機械で使われる基本的な制御技術。

○施設内訓練

都道府県が設置する職業能力開発校や職業能力開発短期大学校などの施設内で実施される訓練。専門的な知識や技能を体系的に習得させることを目的とする。

○若年者技能競技大会

徳島県において若年者のものづくり技能に対する意識を高め、技能向上に資する取組を推進するため、県内の工業高等学校、職業能力開発施設等で技能習得している学生や訓練生をはじめ、県内企業で働く若

年技能者が技を競い合う場として県が平成28年度から開催している。建築大工、左官、金属塗装を除き、原則29歳以下を対象としている。

○巡回就職支援員

就職が困難な求職者（障がい者、高齢者、ニート等）を支援するため、福祉施設や地域に出向いて、個別の就職相談や情報提供、ハローワークへの誘導を行う支援員。

○障害者職業訓練支援員

障害者委託訓練の実施企業の開拓や選定、訓練のコーディネート、訓練生の受講中の支援や訓練修了後の就職支援等を行う支援員。

○職業観

職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割についての個々人の認識で、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観。

○職業訓練

職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることにより、労働者としての能力を開発し、向上させるために行う訓練。

○職業能力開発

業務の遂行に必要な労働者の能力や、その職業における課題を処理する能力などを開発すること。

○職業能力開発校

都道府県が設置する職業能力開発施設の一つ。主に離職者や新規学卒者を対象に、専門的な技能と関連知識を習得させるための訓練（普通課程、短期課程など）を実施する。

○職業能力開発促進法

雇用対策法と相まって、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする法律。

○ジョブ・カード制度

広く求職者等を対象に、きめ細やかなキャリアコンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめて就職活動等に活用することにより安定的な雇用等へと導く制度。

○ジョブカフェとくしま

厚生労働省が推進する「ジョブカフェ事業」に基づき、若者（概ね35歳未満）の就職活動を専門的に支援するために徳島県に設置された施設。職業相談、セミナー、職業紹介などをワンストップで行う。

○人材開発支援助成金

労働者の職業能力開発を促進する事業主に対して、国（厚生労働省）が支給する助成金。訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成することで、企業による計画的な教育訓練の実施を支援する。

○スカウト型求人

企業が求人情報サイトなどに登録された求職者の職務経歴やスキルを見て、自社に合う人材に直接メッセージを送り、応募を促す採用手法。企業側からのアプローチが特徴。

○3D-CAD

コンピュータ上で製品や部品を立体的な三次元モデルとして設計するためのソフトウェア。設計時間の短縮や、設計段階での干渉チェック、データ連携などに用いられる。

○3Dプリンター

三次元のデジタルデータ（3D-CADデータなど）を基に、積層造形（材料を積み重ねていく）によって立体物を作り出す装置。試作品製作や少量生産、カスタマイズ製品の製造に活用される。

○生産性向上

労働力や資本などの投入量に対して、どれだけの成果（付加価値）を生み出したかを示す効率を高めること。業務プロセスの見直し、IT活用、人材育成などが主な手段となる。

○生産性向上支援訓練

企業が抱える生産性向上の課題を解決するため、具体的な目標を設定し、その達成に必要な知識やスキルを習得する訓練。主に事業主のニーズに基づき、ポリテクセンターなどが実施する。

○生産年齢人口

年齢別人口のうち、労働力の中核をなす15歳から64歳までの人口のこと。

○全国アビリンピック

正式な名称は「全国障害者技能競技大会」で、障がいのある方々が、日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として、昭和 47 年（1972 年）から開催されている。出場資格は、開催年の 4 月 1 日現在で 15 歳以上。

た 行

○ダブルライセンス

2 つ以上の異なる分野の専門資格や免許を同時に保有すること。市場価値の向上や、複合的な業務に対応できる「マルチ人材」となるために有効とされる。

○蓄電池産業

電気自動車（EV）や再生可能エネルギーの普及に不可欠な蓄電池（バッテリー）の研究、開発、製造、リサイクルに関わる産業全体。脱炭素社会の実現に向け、世界的に重要性が高まっており、高度な技術者育成が急務となっている。

○中高年齢者

45 歳以上の個人。

○提案型の在職者訓練

在職者中の従業員に対して実施する在職者訓練のうち、あらかじめカリキュラムなどを設定して実施する訓練。

○デジタル人材

AI、データ分析、クラウド、IoT などのデジタル技術を活用して、事業や組織に変革（DX）をもたらすことができる人材。技術的なスキルだけでなく、ビジネス課題の発見や解決、関係者とのコミュニケーション能力も求められる。

○デジタル田園都市国家構想

デジタル技術を活用し、地方の個性を活かしながら、都市と地方の格差を是正し、どこに住んでいても利便性の高い生活を送れるようにする国家戦略。地方創生とデジタル化推進が柱。

○DX（デジタルトランスフォーメーション）

ICT の浸透が人々の生活をあらゆる面でよりよい方向に変化させるという概念。

○徳島県技能士会連合会

徳島県内の職種ごとの技能士会が連携し、技能の振興などを図ることを目的に設立された団体。

○徳島県産業人材育成交流コンソーシアム

徳島県の産業人材育成の充実強化を図ることを目的に、県、大学、業界団体等で構成した団体。ドイツ・ニーダーザクセン州の「ブラウンシュヴァイク・リューネブルク・シュターデ手工業会議所」との「産業人材育成交流協定」（H29 締結）に基づき、若年技能者、職業訓練指導員が、現地での職業訓練や企業実習等を通じて、技能や育成ノウハウの向上を図るための相互交流を実施している。

○徳島県職業能力開発協会

民間における職業能力開発を促進するため、職業能力開発促進法に基づき、昭和 54 年に設立された法人。徳島県及び中央職業能力開発協会と連携し、技能検定や各種研修会の実施、事業主等に対する職業能力の開発に関する相談や指導等を行っている。

○徳島県地域職業能力開発促進協議会

徳島県の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行うことを目的に、徳島労働局、県、教育訓練機関、労働者団体等で構成され、職業能力開発促進法第 15 条の規定に基づき設置される協議会。

○徳島新未来創生総合計画

県民の皆様と共に推進する政策の基本的な方向をまとめた最上位に位置する総合的な計画として、毎年度の予算編成や事業の立案などの基本となるものとして、令和 6 年 3 月に策定された。計画期間は、2024（令和 6）年度から 2028（令和 10）年度までの 5 年間。

○徳島バッテリーバレイ構想

脱炭素社会を見据え、蓄電池関連人材の育成と産業基盤を強化することで、蓄電池関連産業を本県の新たな産業の柱として確立し、グローバルなカーボンニュートラルの進捗や我が国の経済安全保障に貢献するため策定された。

○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法に基づく特殊法人。高年齢者等を雇用する事業主等に対する給付金の支給、障害者の職業生活における自立を促進するための施設の設置及び運営その他高年齢者等及び障害者の雇用を支援するための業務並びに求職者その他の労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための施設の設置及び運営の業務等を行うことにより、高年齢者等及び障害者並びに求職者その他の労働者の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としている。

な 行

○認定職業訓練

事業主や事業主の団体等がその雇用する労働者等に対して行う教育訓練のうち、訓練科目、訓練時間、施設、設備等が職業能力開発促進法に基づく厚生労働省令で定める基準に適合し知事の認定を受けたもの。この制度は、民間における職業訓練の質的水準を確保し、その社会的評価を確立することや各種の援助、助成を行い企業の職業訓練を支援して、労働者の育成とその職業生活の安定及び社会的経済的地位の向上を図ることを目的としている。

○ノウハウ

製品開発や製造などに必要な技術や知識などの情報。

は 行

○ハローワーク（公共職業安定所）

職業安定法に基づいて、職業紹介、指導、失業給付などを行う国の行政機関。正式名称は「公共職業安定所」。

○非正規雇用労働者

正社員以外の労働者。いわゆるパート、アルバイト、派遣社員、契約社員などの非正規雇用の労働者。

○人にしかできない仕事

AI やロボットなどのデジタル技術が代替することが難しい、創造性、高度なコミュニケーション能力、ホスピタリティ、倫理観などが求められる業務。リ・スキリングの方向性の一つとしても重要視される。

○フリーコース

徳島県立テクノスクールの訓練科のうち中学校卒業後、高等学校卒業後もしくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者を対象とした特に年齢制限を定めない訓練科をいう。

○法定雇用率

企業が雇用する労働者の総数に占める、障がい者の割合を法律で義務付けたもの（現在は民間企業で 2.5 %。令和 8 年 7 月から 2.7%に引き上げられる）。障がい者の雇用の機会確保と促進を目的とする。

○ホワイトカラー

事務、管理、企画、営業など、主に頭脳労働や非現業部門に従事する労働者のこと。スーツやシャツなど白い襟（カラー）の服を着ることが多かったことに由来する。（対義語：ブルーカラー）

ま 行

○マイスター

ドイツ語で「親方」「匠」を意味し、ある分野で高度な技能と豊富な経験を持ち、後進の指導にもあたる熟練技能者を指す。日本では「卓越した技能者」を表彰する制度などにも使われる。

○マルチ人材

複数の職種、部署、スキル、または専門分野に精通し、幅広い業務に対応できる人材。一つの分野だけでなく、多様な役割をこなすことで、組織の柔軟性や生産性向上に貢献する。

○民間教育訓練機関

専門学校、各種学校、認定職業訓練校など教育訓練を行う民間機関。

○ものづくり

乗用車、工業機械等の工業製品（部品を含む）を設計、製造、修理することや、ソフトウェアやデザインを開発することなど、技術・技能により製品を作り出すこと。

## や 行

### ○有効求人倍率

公共職業安定所（ハローワーク）に登録された求職者数に対する求人数の割合。労働市場の需給状況を示す指標であり、景気の動向を測る目安とされる。（有効求人数÷有効求職者数）

## ら 行

### ○リーマンショック

平成 20 年（2008 年）9 月に起きたアメリカの投資銀行リーマン・ブラザーズの経営破たんとその後の株価暴落などをさす。リーマン・ブラザーズの破たん後、世界各国の大手金融機関が連鎖的に経営危機に陥るなど、世界的な金融不安が深刻化した。

### ○リ・スキリング

新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で求められるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること。なお、リスキリングと表記することもある。

## 徳島県職業能力開発審議会委員名簿

(順不同)

区 分	氏 名	職 名
委 員	学 識 経験者	おお 太 田 みつ 光 ひろ 浩 徳島大学大学院社会産業理工学研究部教授
	なお 直 井 よし 美 き 貴 徳島大学大学院社会産業理工学研究部教授	
	やま 山 だ 田 ひと 仁 こ 子 徳島大学大学院社会産業理工学研究部教授	
	おか 岡 べ 部 ち 千 づる 鶴 徳島文理大学短期大学部学部長	
	お 小 倉 かず 和 や 也 四国大学短期大学部人間健康科介護福祉専攻教授	
	関 係 事業主	うえ 植 田 しげる 滋 徳島県機械金属工業会理事長
	かけ 掛 た 田 ち 千 え 恵 徳島県美容業生活衛生同業組合理事長	
	あき 秋 づき 月 おさむ 修 徳島県木竹工業協同組合連合会副会長	
	代 表	あま の 天 野 た え 栄 こ 子 徳島県中小企業団体中央会監事
	やま 山 ぐち 口 ゆう 裕 じ 史 徳島県建設業協会副会長	
	関 係 労働者	まき の 牧 野 よう 陽 すけ 介 フレッセ（全徳島建設労働組合県本部）総務企画室長
	かわ 川 ぐち 口 せい 誠 じ 二 日本労働組合総連合会徳島県連合会会長	
	ふる 古 もと 本 ふみ 文 よ 代 徳島県労働者福祉協議会ジョブとくしま無料職業紹介所所長	
	代 表	み 三 き 木 ゆう 裕 こ 子 日本労働組合総連合会徳島県連合会女性委員会事務局長
	に 仁 き 木 ゆ 有 き 城 日本労働組合総連合会徳島県連合会事務局員	
	特別委員	もり 森 ひろ 広 しげ 茂 徳島労働局職業安定部長
	ふく 福 しま 島 よう 陽 こ 子 徳島労働局雇用環境・均等室長	
	まつ 松 もと 本 みつ 光 ひろ 裕 徳島県教育委員会副教育長	

令和7年10月1日現在

徳島県経済産業部産業人材課

〒770-8570 徳島市万代町1丁目1番地

TEL : 088-621-2351 FAX : 088-621-2852

E-mail : sangyoujinzai@pref.tokushima.lg.jp