

第 1 1 次徳島県職業能力開発計画

(令和 3 年度～ 7 年度)

素 案

令和3年 月

徳 島 県

目 次

第1部 総説

1 計画のねらい	1
2 計画の位置づけ	2
3 計画の期間	2

第2部 本県の職業能力開発の現状について

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	7
（5）若年者の就業状況、ニート数、フリーター数	9
（6）新規学校卒業者の離職率	1 1
（7）高齢者就業率	1 3
（8）非正規労働者の推移	1 4
（9）障がい者の雇用状況	1 6
（10）外国人の雇用状況	1 7
（11）新型コロナウイルス感染症の拡大による影響	1 8
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	2 1
（2）職業別の求人・求職状況	2 2
3 職業能力開発の現状	
（1）県立テクノスクールでの職業能力開発の状況	2 4
（2）県立テクノスクールと産業界等との連携	2 9
（3）技能検定受検者数の推移	3 1
（4）事業者の技能継承	3 2

第3部 職業能力開発の基本的施策

1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進	
（1）Society5.0の実現に向けた技術革新を牽引するデジタル人材育成	3 4
（2）「新たな日常」の下での産業構造の変化を視野に入れた人材育成	3 4
（3）オンラインやVR等のICTを活用した職業訓練の充実	3 5

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	3 6
(2)	リカレント教育による新たな職業能力の開発	3 7
3	全員参加型社会の実現に向けた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	3 8
(2)	女性の職業能力開発	3 8
(3)	若者の職業能力開発	3 9
(4)	中高年齢者の職業能力開発	4 0
(5)	障がい者の職業能力開発	4 0
(6)	就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援	4 1
4	技能継承の促進	
(1)	デジタル技術を活用した技能継承	4 2
(2)	テクノスクールを核とした産業人材の育成	4 2
(3)	人材育成に取り組む契機となる技能五輪全国大会などの 各種競技大会の活用	4 3
5	職業能力開発分野の国際連携・協力の推進	
(1)	アフターコロナにおけるドイツとの技能交流の強化	4 4
(2)	外国人労働者の職業能力開発	4 5
6	計画の推進と評価検証	

第11次徳島県職業能力開発計画目標値

用語解説

徳島県職業能力開発審議会委員名簿

第1部 総説

1 計画のねらい

緩やかな景気の拡大と雇用情勢の回復が続いていた平成28年度（2016年度）、本県では「第10次徳島県職業能力開発計画」（計画期間：平成28年度（2016年度）から令和2年度（2020年度））を策定し、本県の産業を支える人材の育成を目的として、様々な職業訓練や本県及びドイツ産業界、学校教育との連携に取り組み、若者や離職者の就業支援、県内事業所に在職する従業員の職業能力開発を推進してきました。

リーマンショック（2008年9月）や東日本大震災（2011年3月）によって大きなダメージを受けた我が国の経済は、その後、長期に及ぶ景気回復を経て、徐々に活気を取り戻し、雇用環境も有効求人倍率が1.0倍を数年にわたって上回るまでに改善しました。

一方で、近年、地震や豪雨などの災害により各地で国民の生命や財産が失われ、過去の対策が通用しない、「災害列島」と呼ばれるような甚大な被害が頻発しています。また、長年にわたる少子高齢化の進行と東京一極集中の結果、我が国の「人口減少」は歯止めがきかず、将来の労働人口も大幅な減少が予想されています。地域社会・経済の衰退が懸念されており、これら2つの「国難」と呼ばれる課題に国を挙げて取り組んでいるところです。

令和2年（2020年）、我が国は更なる国難に襲われました。前年12月に発生が確認された新型コロナウイルス感染症は、またたく間に全世界に広がり、我が国でも4月7日に「緊急事態宣言」を発令し、人の移動や経済活動の自粛が求められました。これによる経済的損失と国や自治体の対策にかかる負担はかつてない規模に膨れ上がっています。感染症流行の収束が見通せない中、経験したことの無い新たな国難に対して、医療体制の確保や感染を回避する新たな日常（ニューノーマル）の導入、デジタル技術を駆使したリモートワークをはじめとする働き方の変容など、私たちの生活は大きな変化のうねりの真ただ中にあります。9月8日に発表された令和2年（2020年）4～6月期のGDP年率換算はマイナス28.1%と戦後最大の落ち込みを記録、7～9月期は年率換算21.4%の増加に転じたものの、経済規模の回復は半分余りに留まっており、日本経済は生き残りをかけ、新たなスタイルの確立に向けた試行錯誤を繰り返しています。

3つの国難を克服して、我が国や本県が持続的な発展を継続していくためには、東京

一極集中に代わる地方分散型社会の形成と地域経済の活性化が重要な鍵となります。地域において、非正規雇用労働者をはじめ、女性や若者、中高年齢者、障がい者、就職やキャリアアップに特別な支援を要する方といった多様な人々の労働生産性をこれまで以上に高めるとともに、新たな生活様式の中で、成長が見込まれる分野への適切な投資と人材の供給、本県の地域経済・雇用を支えてきたものづくり産業に関わる人材の育成や技術・技能の継承などについて、より一層工夫を凝らした取組が求められています。

本計画は、このような激変する経済・雇用情勢や、その中で働く人々の個々の状況を踏まえ、「ウィズコロナ、アフターコロナ社会」において本県産業・経済の発展を支える人材の育成・確保を推進していくため、職業能力開発に関する施策の基本的方向性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11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「『未知への挑戦』とくしま行動計画」や地方創生の処方箋を示した「v s 東京『とくしま回帰』総合戦略」との整合性を図りながら、本県が今後5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。

※SDGsの取組推進

本県では、持続可能な環境や社会の実現に向け、2015年9月の国連総会で採択された「持続可能な」開発目標（SDGs）の達成に貢献する「徳島ならではの」取組を推進しており、本計画においても基本的な方向性とSDGsとの関係を明らかにし、国際的な目標の達成を目指します。

3 計画の期間

本計画の対象期間は、令和3年度（2021年度）から7年度（2025年度）までの5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。

※SDGs

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットで構成されています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



第2部 本県の職業能力開発の現状について

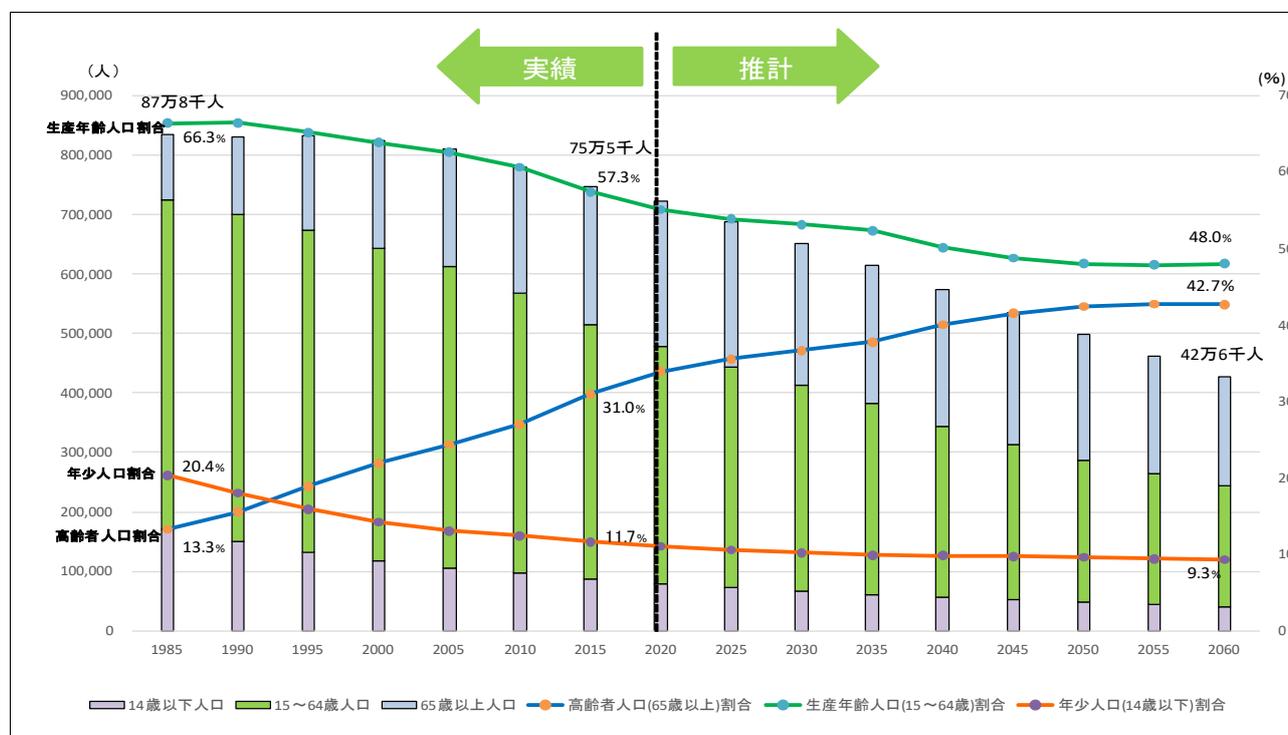
1 雇用を取り巻く環境の変化

(1) 人口の動向

本県の令和2年（2020年）1月1日の推計人口は、727,281人（男347,026人、女380,255人）で、前年に比べ7,975人減少しています。

また、本県の総人口は、昭和25年（1950年）の878,511人をピークに徐々に減少を続け、令和42年（2060年）には42万6千人と昭和25年の約半数にまで減少すると推計されています。

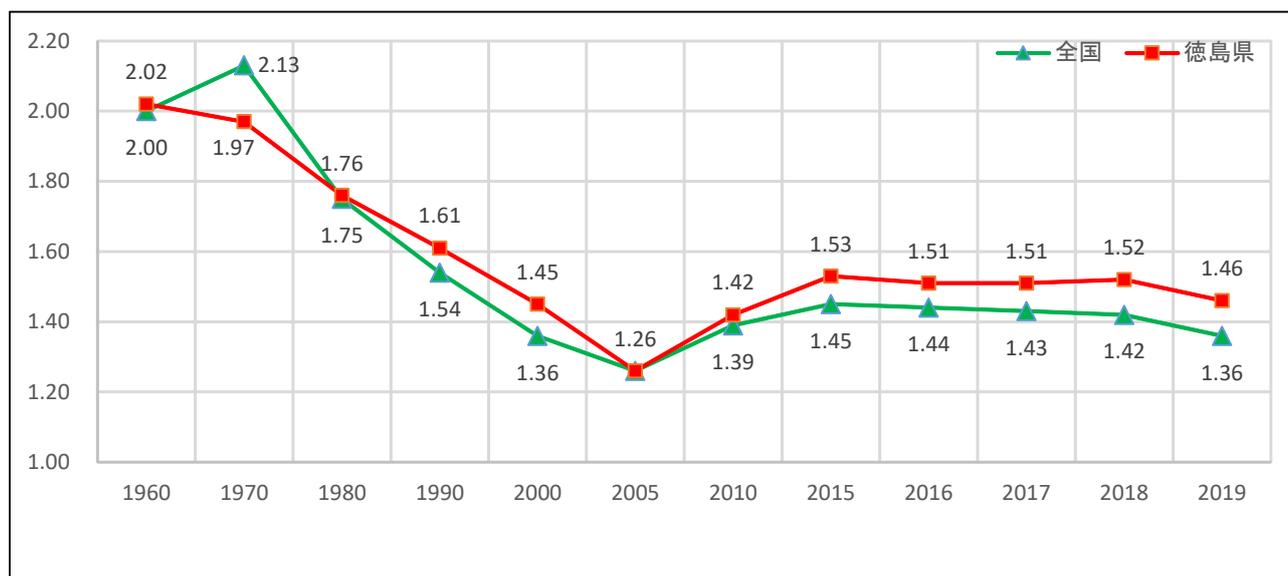
【徳島県の総人口の推移】



(資料：総務省「国勢調査」、県統計調査課「人口移動調査」、国立社会保障・人口問題研究所による推計)

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、令和元年（2019年）には1.46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。出生数も4,554人で、第2次ベビーブーム後の昭和50年（1975年）の12,020人と比較して半数以下に減少しています。

【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、平成27年(2015年)の11.7%が、令和42年(2060年)には9.3%まで減少する一方、65歳以上の高年齢者の人口の割合は、平成27年(2015年)の31.0%が、令和42年(2060年)には42.7%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、平成27年(2015年)の57.3%が、令和42年(2060年)には48.0%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。

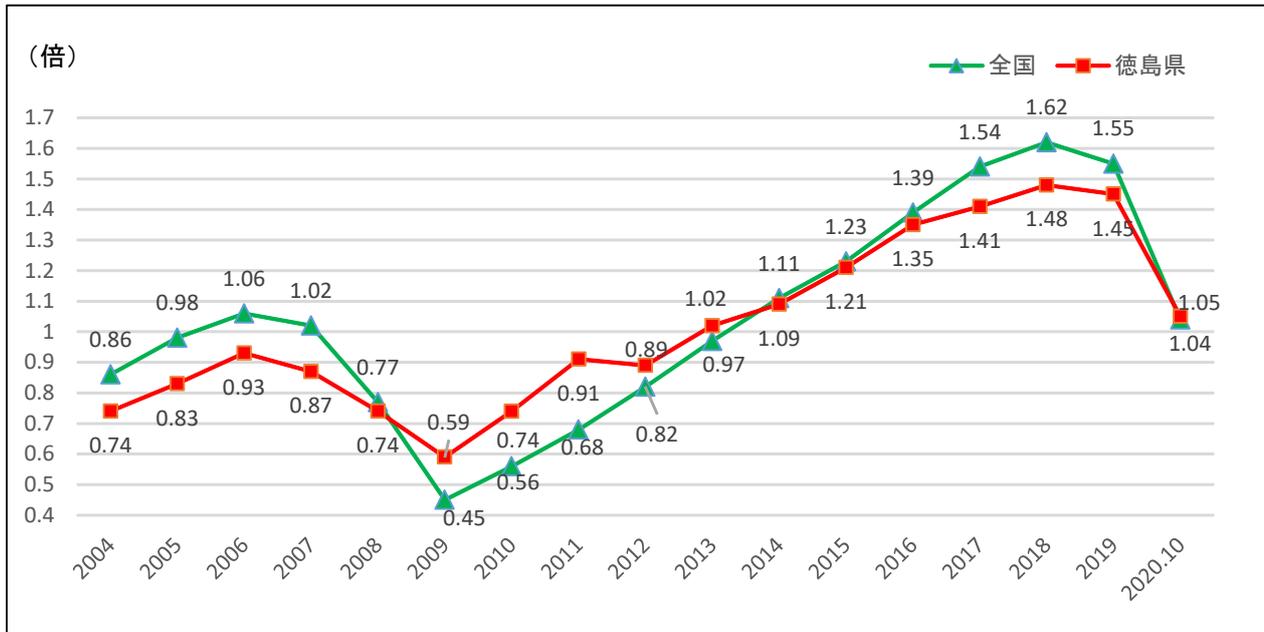
(3) 有効求人倍率の動向

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る景気後退で、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倍台となり、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（2020年）10月現在、1.05倍と大幅に低下してきており、今後も感染症流行の収束や経済・雇用情勢の好転は不透明な状況にあります。

【徳島県の有効求人倍率の年度推移】

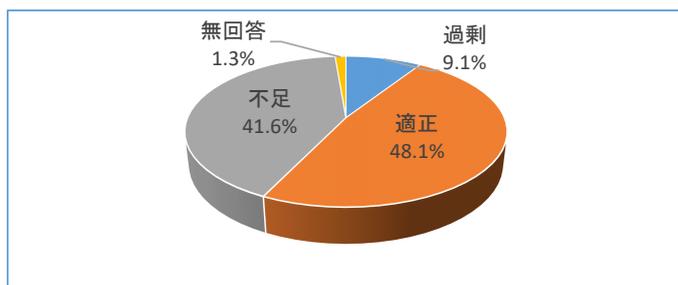


(資料：厚生労働省、徳島労働局)

本県では、本計画の策定に当たり、県内企業の現状や意見を把握するため、令和2年（2020年）8月に県内200事業者を対象にアンケート調査を実施し、154事業者から回答を得ました（「令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け）」（以下「令和2年度事業者向けアンケート」という）。

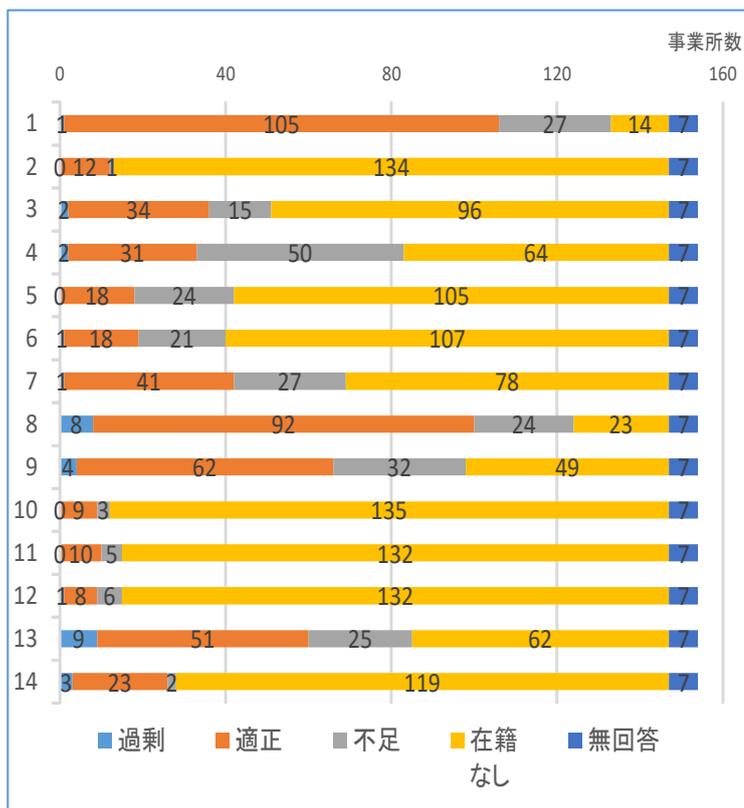
この中で、従業員の過不足について尋ねたところ、約半数は「適正」と考えていますが、「不足している」と考えている事業者も4割に上っています。また、職種別で見ると、機械・電気・電子機器関連やIT関連、建築・建設などの技術者が不足していると答えた事業者が多く、技術者の育成が求められていることが分かります。

【従業員の過不足状況】



【職種別の過不足状況】

(単位:事業所数)	
1.管理職	
2.専門職(医療・保険・福祉)	
3.専門職(上記以外)	
4.技術職(機械・電気・電子機器関連)	
5.技術職(IT関連)	
6.技術職(建築・建設関連)	
7.技術職(④～⑥以外)	
8.事務職	
9.営業・販売員	
10.サービス業(飲食・接客)	
11.サービス業(上記以外)	
12.運輸・通信関連職	
13.生産工程・労務作業関連職	
14.その他	



(資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け）)

(4) 女性の就業状況

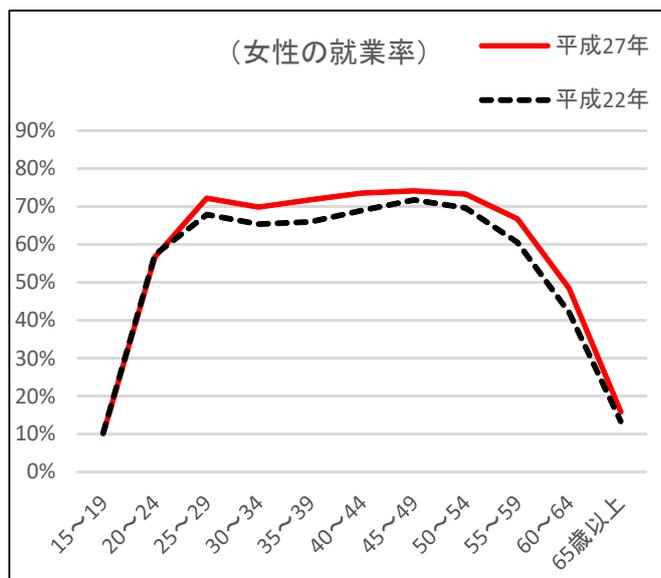
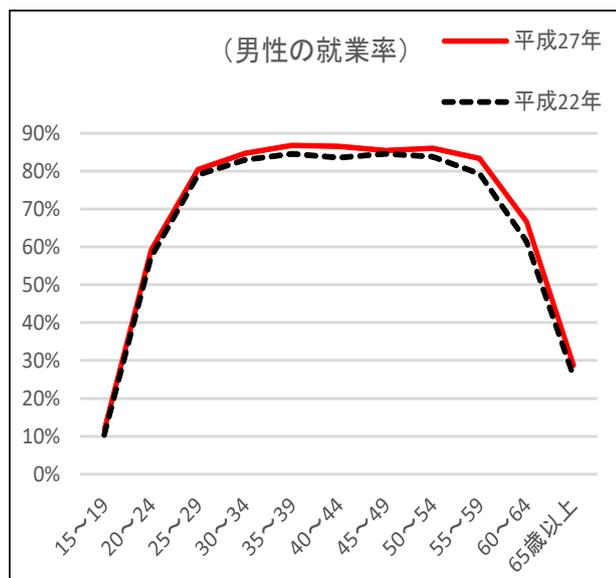
本県の男女別の就業状況を見てみると、平成27年（2015年）では男性が60.1%と、5年前に比べ0.4ポイント、女性が44.9%と、1.7ポイント上昇しています。5歳ごとの年齢階級別の就業率でも、男女とも全ての年齢階級で上昇しています。また、女性では、「25～29歳」をピークに、その後の結婚や出産、子育てなどにより就業率が減少し、子育て等が終わった「45歳～49歳」にかけて再び増加する、いわゆるM字カーブが5年前より緩やかな形に変化してきており、子育て世代や子育て後の再就職を希望する年代の就業率は高くなってきています。

【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—平成22年、27年

(人、%、ポイント)

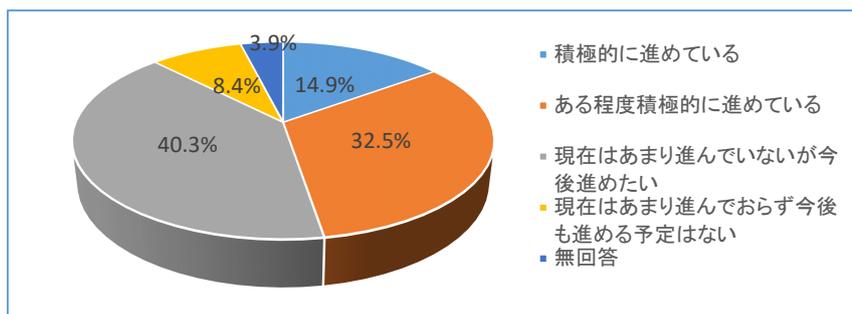
就業状態 男女	平成27年			平成22年			増減		
	15歳以上人口		就業率	15歳以上人口		就業率	15歳以上人口		就業率
		就業者数			就業者数			就業者数	
男	309,643	186,156	60.1%	319,329	190,591	59.7%	-9,686	-4,435	0.4%
女	349,330	156,750	44.9%	362,385	156,502	43.2%	-13,055	248	1.7%



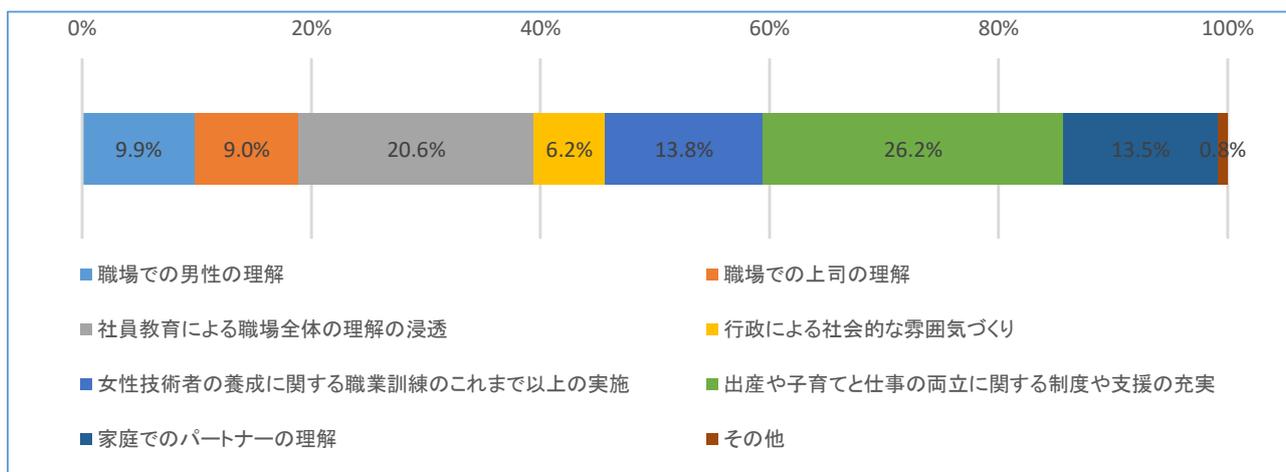
(資料：総務省「国勢調査」)

女性の活躍推進が一層進展していく中で、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進出について、県内事業者に尋ねたところ、こうした分野への女性の活躍を積極的に進めている事業者が、約半数の47.4%を占めました。これに、「現在はあまり進んでいないが今後進めたい」と考える事業者を加えると、大多数(87.7%)の事業者が、ものづくりや技術職への女性の進出を意図していることが分かります。更に、「技術職分野等での女性の活躍推進に必要なこと」についての回答では、「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「社員教育による職場全体の理解の浸透」といった項目とともに、第3位には「女性技術者の養成に関する職業訓練のこれまで以上の充実」が入っており、こうしたニーズに応える施策が必要です。

【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】



【技術職分野等での女性の活躍推進に必要なこと】



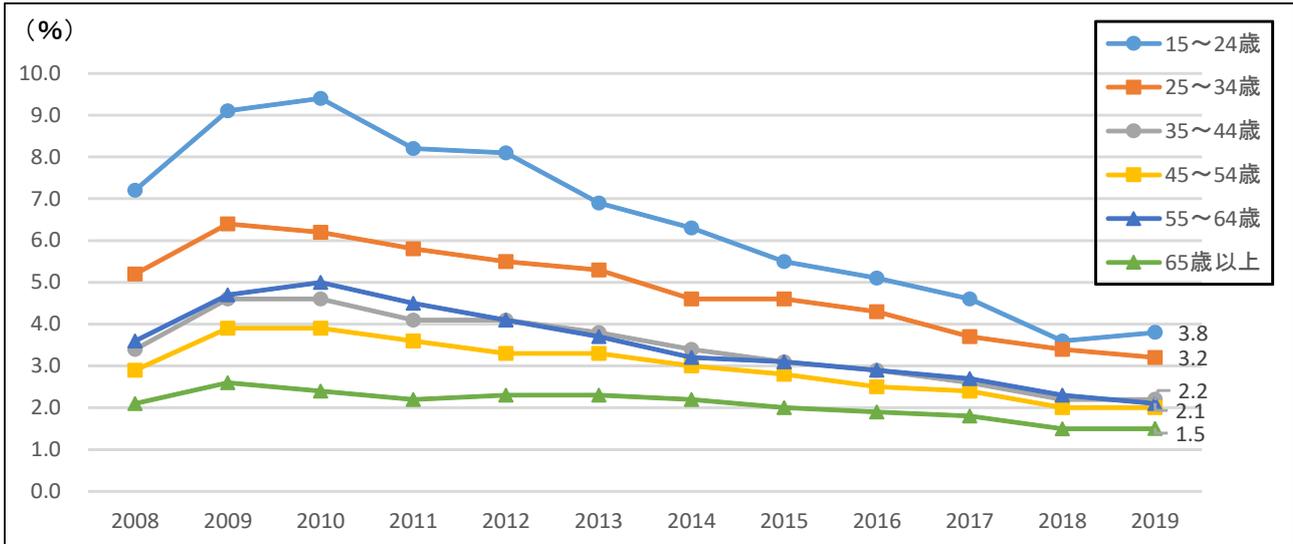
(資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け）)

(5) 若年者の就業状況、ニート数、フリーター数

全国の年齢階級別の完全失業率を見てみると、全体的には改善傾向にあります。24歳以下の若年者の完全失業率は、他の年齢層と比べ高い水準で推移しており、令和元年（2019年）には3.8%で、年齢階級の中で唯一、前年から0.2ポイントの悪化となっており、25～34歳の年齢層も含め、若年者ほど高い傾向になっています。

また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う経済・雇用情勢の急速な悪化により、完全失業率も上昇することが懸念されます。

【全国の年齢階級別完全失業率の推移】

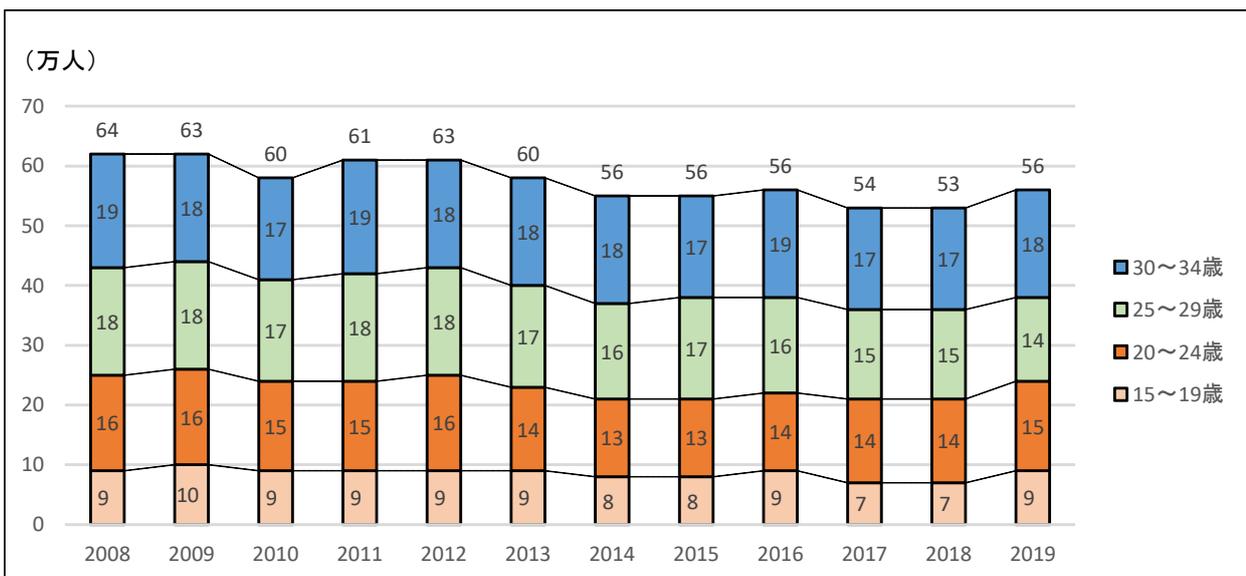


(資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」)

若者の数が減少する中、15～34歳の無業者いわゆる「ニート（若年無業者）」数は、全国において平成14年（2002年）以降、60万人前後の高い水準で推移していましたが、令和元年度（2019年）は56万人と減少傾向にあります。

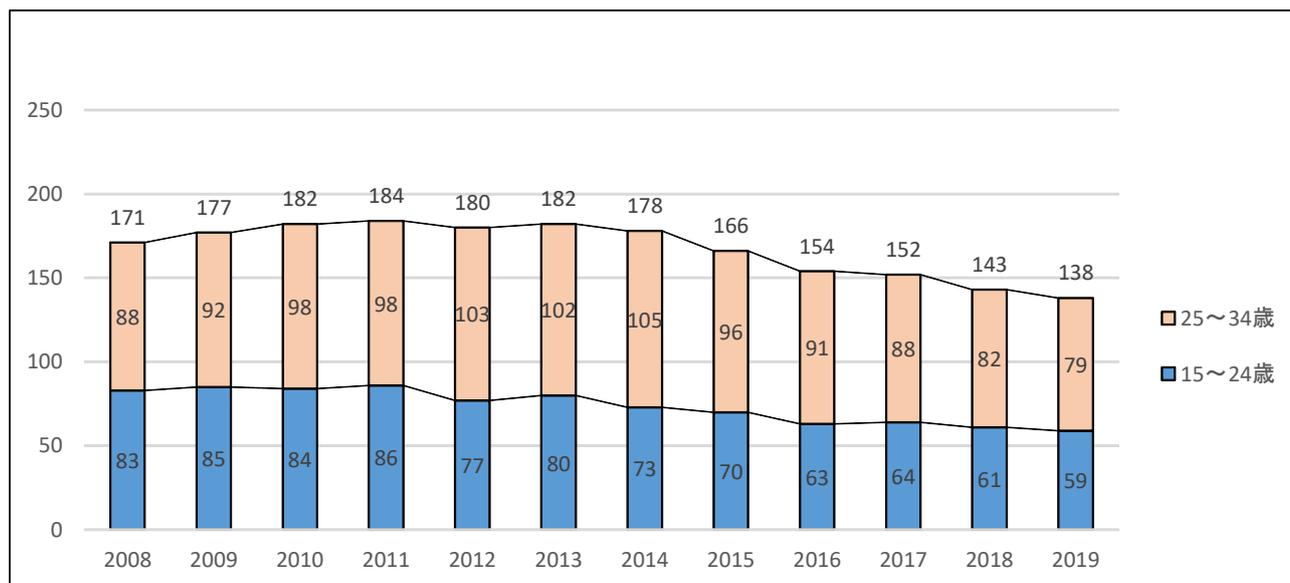
また、パート・アルバイトなど不安定な雇用形態で働く、いわゆる「フリーター」数は、令和元年度（2019年）は138万人となっており、平成26年（2014年）以降は徐々に減少しています。

【全国のニート数の推移】



(資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」)

【全国のフリーター数の推移】



(資料：総務省統計局「労働力調査(基本集計)」)

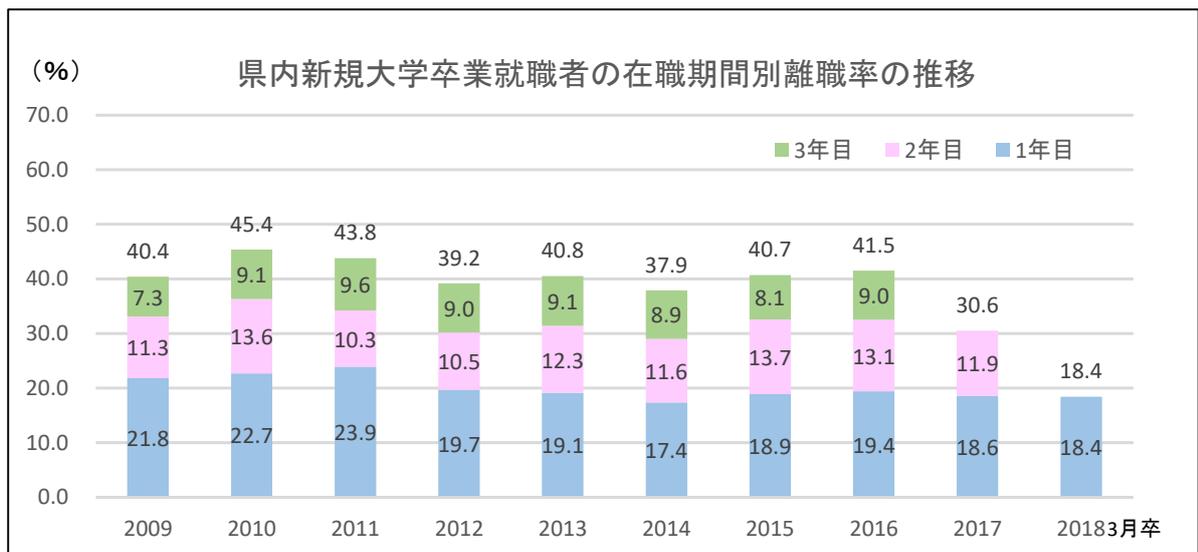
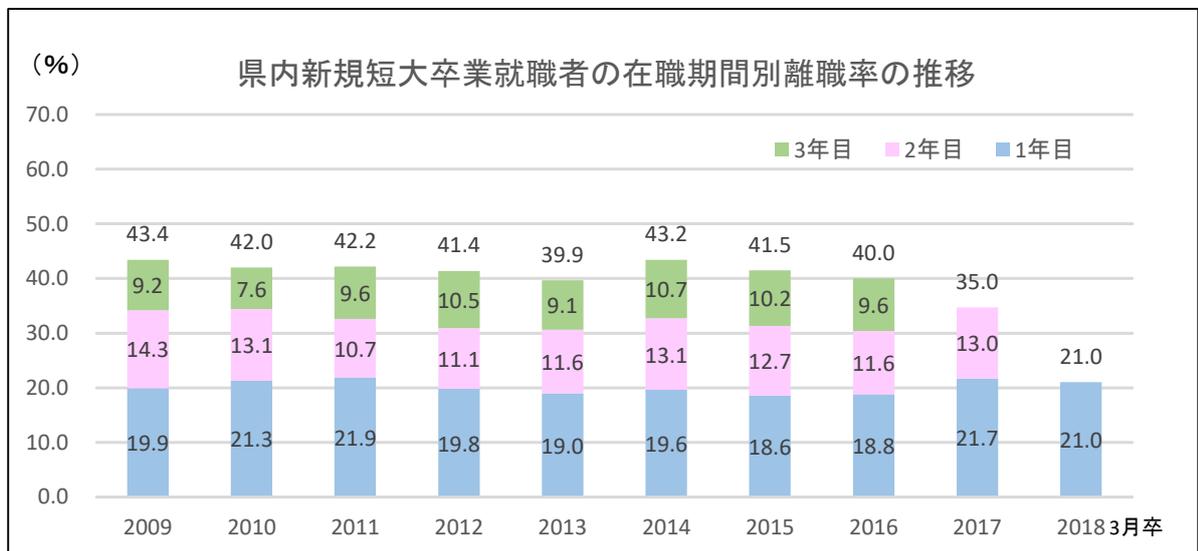
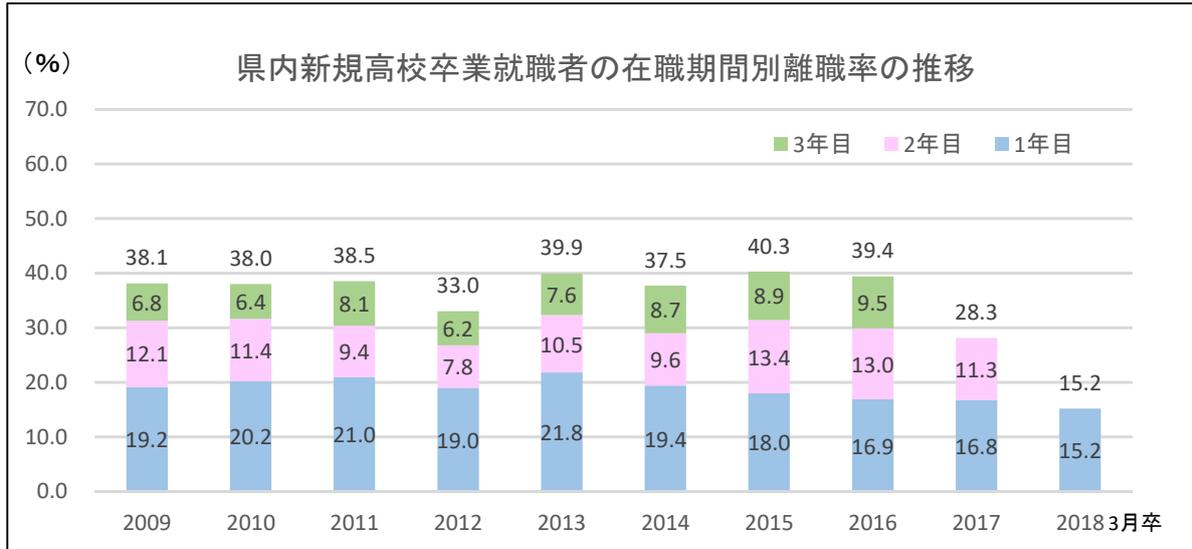
(6) 新規学校卒業者の離職率*の推移

県内の新規学校卒業者の離職率を、平成28年(2016年)から30年(2018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、2016年「39.4%」(39.2%)、2017年「28.3%」(29.4%)、2018年「15.2%」(16.8%)と、概ね本県が全国を下回っています。一方、短大卒では、2016年「40.0%」(42.0%)、2017年「35.0%」(30.9%)、2018年「21.8%」(17.8%)と、本県が全国を上回っており、大卒においても2016年「41.5%」(32.0%)、2017年「30.6%」(22.9%)、2018年「18.4%」(11.6%)と本県が全国より離職率が高い傾向が見られます。

若者の早期離職は、「職業に対する情報不足」により「雇用のミスマッチ」が生じていることが要因の1つと考えられ、若者・雇用者の双方にとってダメージとなることから、小・中・高・大学の各段階に応じて、早い時期から職業に関する適切な情報提供に努め、「職業観の醸成」を図り、ミスマッチを抑制することが大切です。

※2016年は就職後3年間、2017年は2年間、2018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】

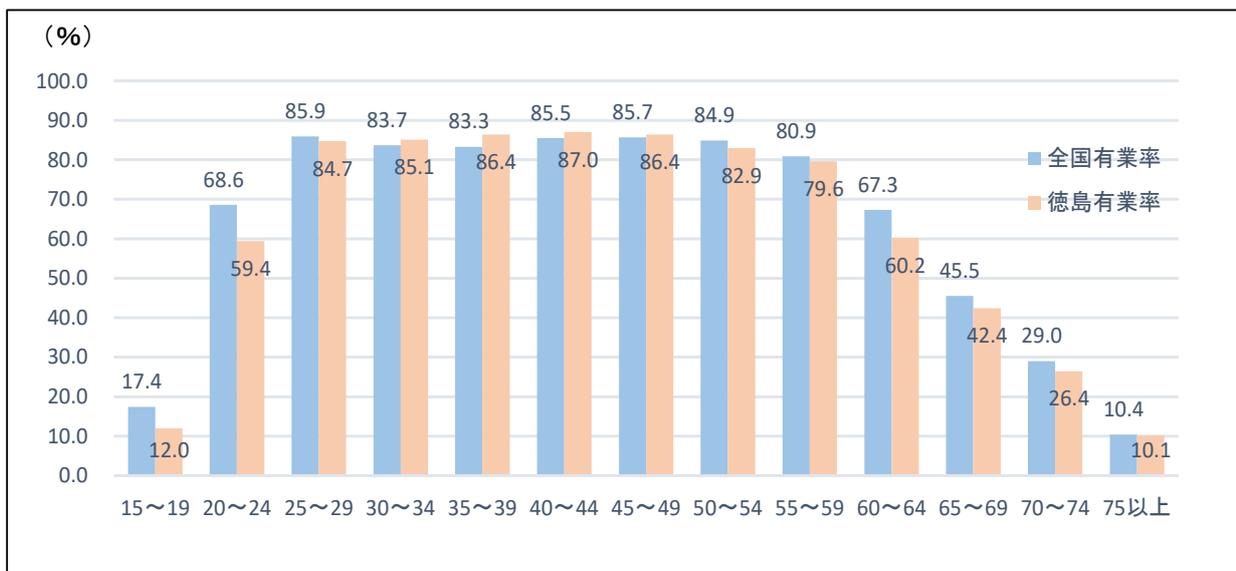


(資料：徳島労働局)

(7) 高齢者就業率

県内の平成29年（2017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79.6%（H24・75.9%）、60～64歳で60.2%（H24・56.4%）、65～69歳で42.4%（H24・39.8%）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高齢者が就業しています。

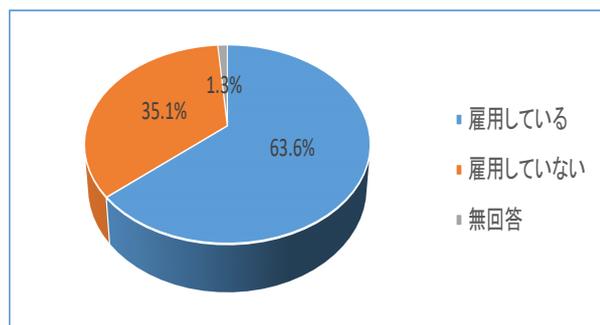
【徳島県の年齢階級別就業率（平成29年度）】



(資料：総務省統計局「就業構造基本調査」)

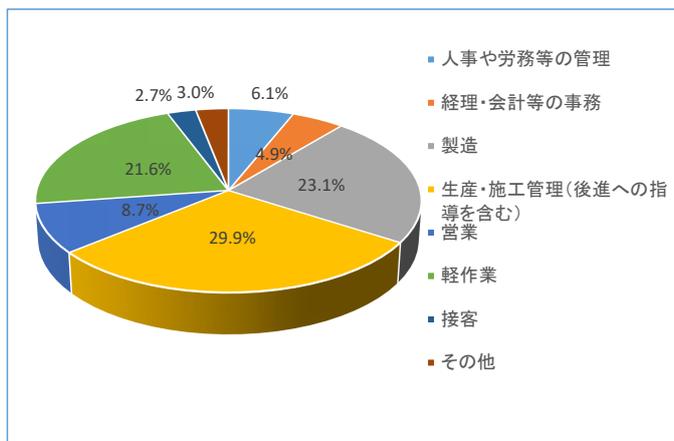
また、「令和2年度事業者向けアンケート」によれば、全体の63.6%の事業者が65歳以上の高齢者を雇用しています。高齢者を雇用した際の業務を尋ねたところ、1位は「生産・施工管理（後進への指導を含む）」で29.9%、第2位は「製造」で23.1%と両方で、半数以上を占めています。現場でのリーダーや即戦力、技能の継承などの役割が期待されていると考えられます。

【65歳以上の高齢者の雇用】



(資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け）)

【高齢者の業務】



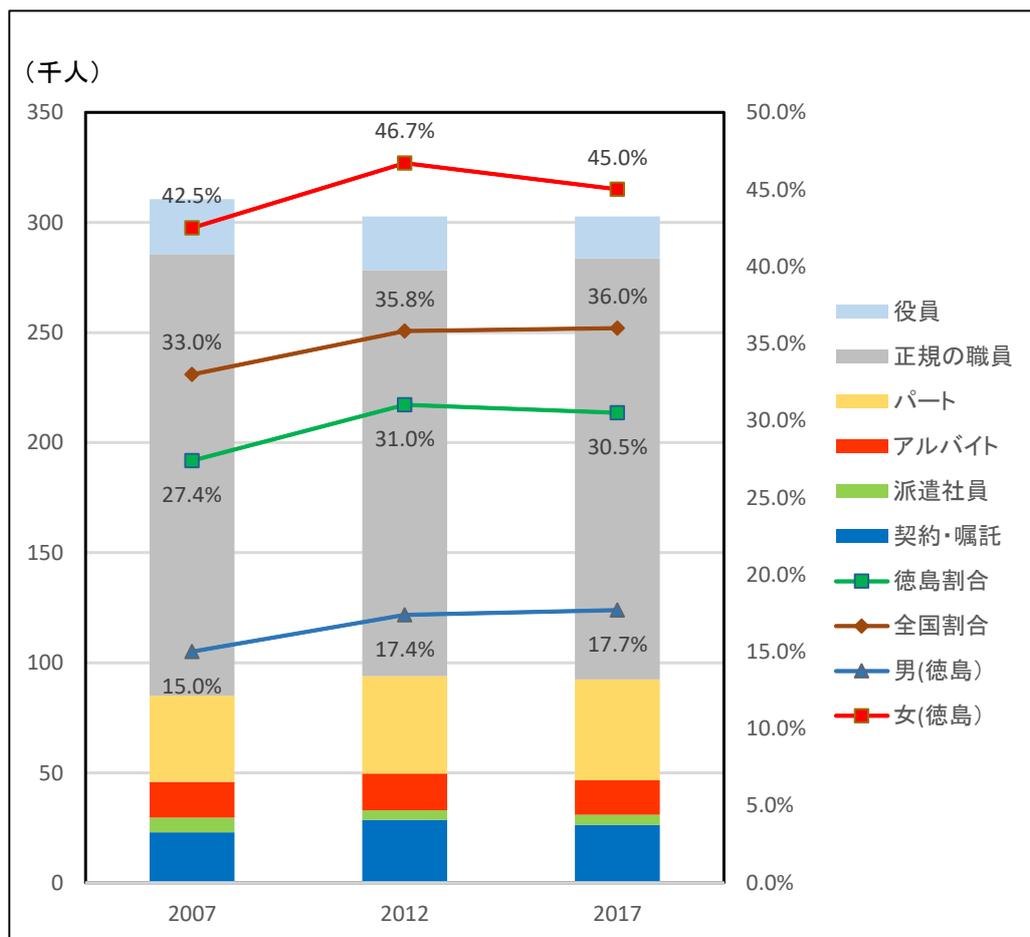
(8) 非正規雇用労働者の推移

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19年（2007年）から平成24年（2012年）までの5年間は上昇傾向にあったものが、平成24年（2012年）の31.0%から、平成29年（2017年）の30.5%と、ほぼ横ばいであり、全国平均と同様の傾向を示しています。しかし、平成19年（2007年）の更に5年前の平成14年（2002年）の22.9%と比べると、非正規雇用の割合は高い水準で留まっていると考えられます。

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%と、1.7ポイント低下しているものの、雇用者の約半数を占めています。男性の17.7%と比べると高い水準にあり、この傾向は5年前、10年前と変わっていません。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う景気の悪化で、広範な業界で雇用調整が行われており、非正規雇用など弱い立場にある労働者が職を失うなどの影響が出ています。「就職氷河期世代」と呼ばれる30代半ばから40代後半の年代で、安定した、自ら望む就労がかなわず、非正規雇用となっている人々が、コロナ禍の中で、更に厳しい状況に立たされているとも言われています。こうした弱い立場にある労働者に対して、職業訓練の機会を提供し、社会に求められる技術・技能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。

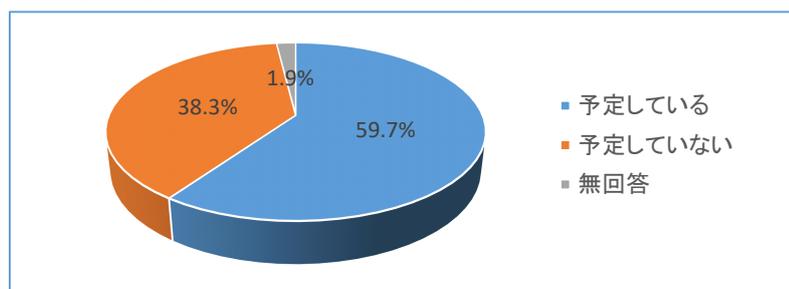
【雇用者に占める非正規雇用労働者の割合の推移】



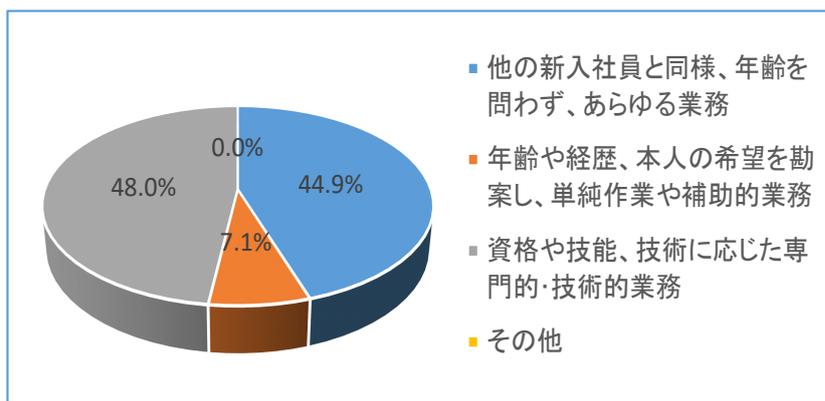
(資料：徳島労働局)

なお、「令和2年度事業者向けアンケート」では、就職氷河期世代の雇用を予定していると答えた事業者が約6割と相当数あり、採用した場合の業務については、「資格や技能、技術に応じた専門的・技術的業務」が47件(48.0%)、「新入社員と同様、年齢を問わずあらゆる業務」が44件(44.9%)と答えており、「就職氷河期世代」であることを特に意識せず、本人の能力に応じて雇用しようという意図がうかがえます。

【今後の就職氷河期世代の雇用】



【就職氷河期世代を採用した場合、従事を考えている業務】



(資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査(事業者向け))

(9) 障がい者の雇用状況

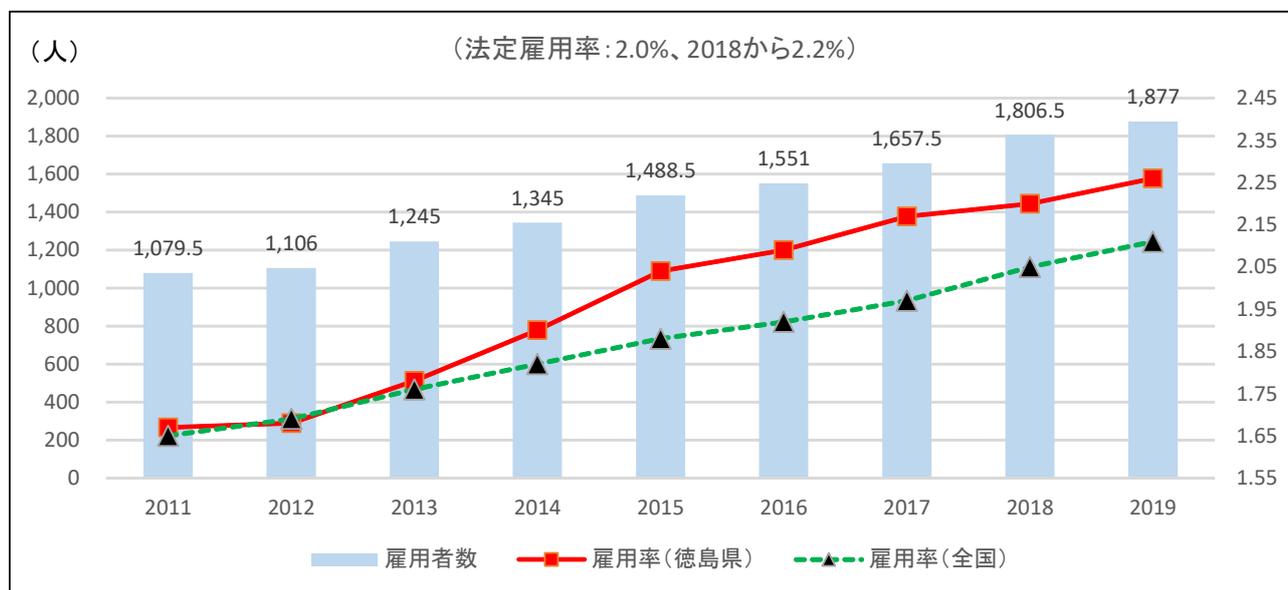
県内の障がい者の雇用状況を見てみると、本県の民間企業の障がい者雇用率は、平成23年(2011年)は1.67%と、全国平均と変わらない水準でしたが、平成25年(2013年)頃から全国を上回った状態で上昇を続けており、平成30年(2018年)には2.20%で、同年に引き上げられた法定雇用率(2.20%)を達成し、更に令和元年(2019年)は2.26%(全国21位：全国平均2.11%)へと上昇しています。

また、「令和2年度事業者向けアンケート」によれば、事業者の43.5%が、障がい者を雇用しており、今後についても、雇用を予定している事業者が全体の1/3を占めています。一方で、「障がい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切り分けが困難」や「会社のバリアフリー化が不十分」などが上位に上がっており、こうした職場環境の整備が課題となっています。

今後とも、個人、地域、事業主、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、社会の中で希望する就労ができるよう、取組を進めていく必要があります。

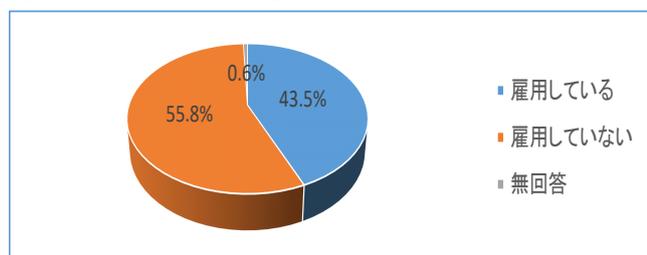
【民間企業における障がい者の雇用状況の推移】

年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
雇用者数	1,079.5	1,106	1,245	1,345	1,488.5	1,551	1,657.5	1,806.5	1,877
雇用率(徳島県)	1.67	1.68	1.78	1.90	2.04	2.09	2.17	2.20	2.26
雇用率(全国)	1.65	1.69	1.76	1.82	1.88	1.92	1.97	2.05	2.11

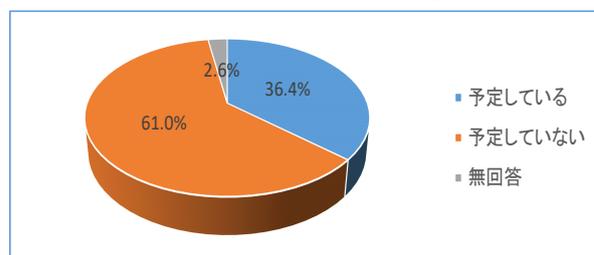


(資料: 徳島労働局)

【障がい者の雇用】

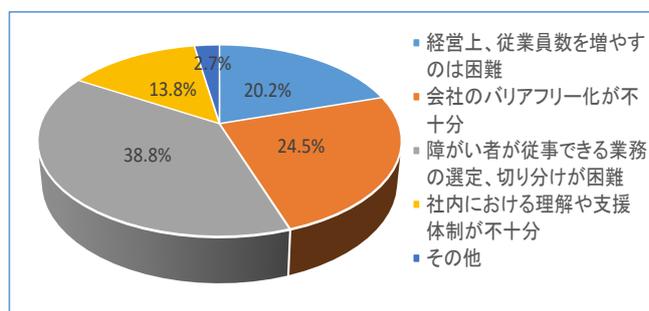


【今後の障がい者の雇用予定】



【障がい者を雇用しない理由】

(資料: 令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査(事業者向け))



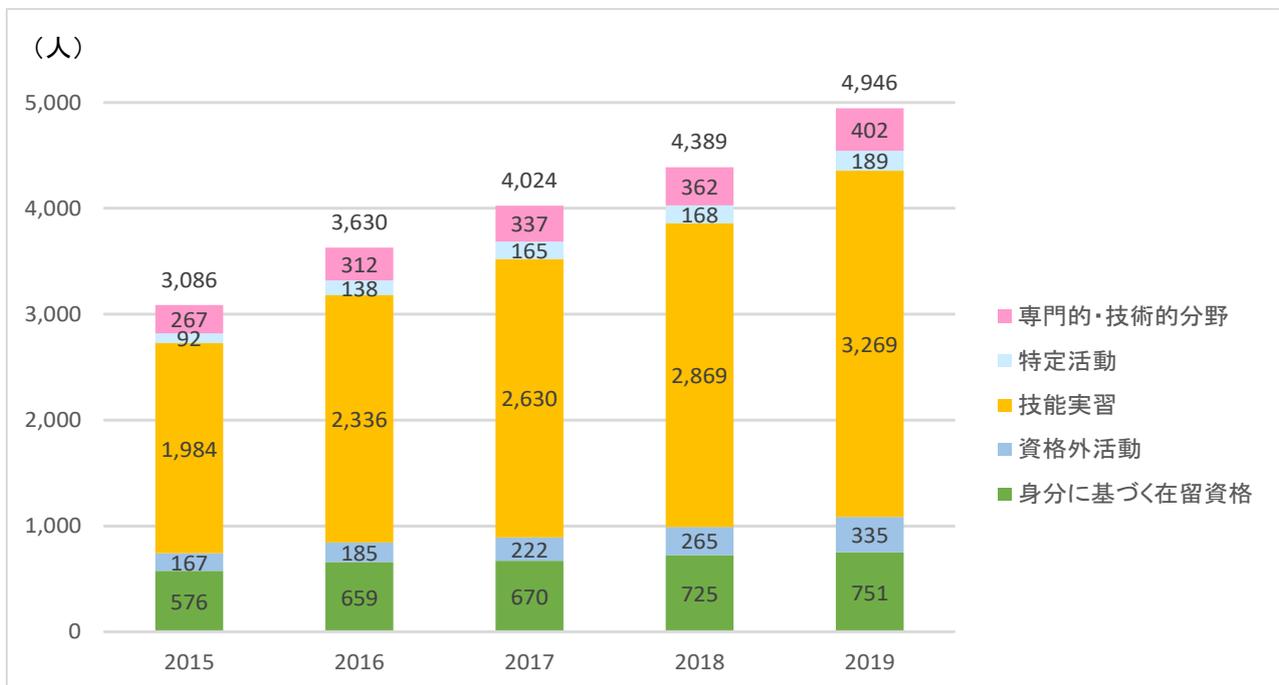
(10) 外国人の雇用状況

県内の外国人の雇用状況を見てみると、令和元年(2019年)10月末の雇用数は4,946人で、前年から557人(12.7%)の増加となっています。こ

こ5年間は毎年350～550人（前年比10%前後）程度増加しています。また令和元年（2019年）の在留資格別では、技能実習が3,269人（66.1%）であり、平成27年（2015年）からの5年間でも約65%は技能実習が占めている状況が続いています。

人口減少に伴い、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。

【徳島県における外国人雇用の届出状況】



（資料：徳島労働局）

（11）新型コロナウイルス感染症の拡大による影響

令和元年（2019年）12月に発生が確認された新型コロナウイルス感染症は、全世界に拡大し、令和2年（2020年）3月11日、世界保健機関（WHO）はパンデミック（世界的な感染拡大）を宣言しました。令和3年（2021年）1月には、世界の感染者数は1億人を突破し、死者数も200万人を超え、その後も衰えることなく広がり続けています。我が国でも、令和2年（2020年）1月16日に日本人初の感染者が公表されてから、政府による学校の一斉休校要請（2月27日）や緊急事態宣言の発令（4月7日・東京など7都府県、16日・全都道府県に拡大）により、人の外出や大勢の人が集まるイベント、店舗の営業などの自粛が求められ、経済的な損失は極めて深刻な状況にあります。

9月8日に発表された本年4～6月期のGDP年率換算は、マイナス28.1%で、リーマンショック後の平成21年（2009年）1～3月期の17.8%を上回り、戦後最大の下落を記録しました。7～9月期の年率換算はプラス21.4%と増加に転じましたが、経済規模の回復は半分余りに留まっています。

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が、インターネット調査会社のモニター登録会員4,307人（民間企業の雇用者）を対象に、令和2年（2020年）5月に行った調査によると、全体の45%が「自身の雇用や収入に影響があった」と回答しています。具体的には、「勤務日数や労働時間の減少」が26.6%、「収入の減少」が24.4%と、4人に1人が雇用・収入に影響を受けています。また、正社員・非正社員別では、正社員で雇用や収入にかかわる影響があったのは、42.2%、非正社員では50.2%であり、この中でも特に「パート・アルバイト」は54.2%であり、非正社員に特に影響が大きいことがわかります。

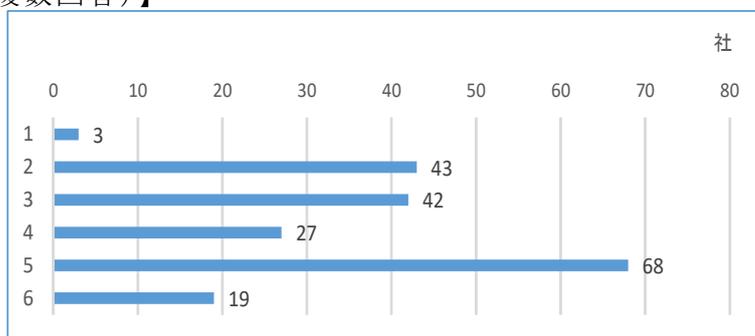
収入減となった割合を、正社員・非正社員で比べてみると、正社員の27.7%に対し、非正社員は41.6%と、非正社員の方が大きくなっています。更に同調査では、フリーランスで働く人（580人）についても同様に回答を集計しており、これによると、収入減となったフリーランスの人は、非正社員を上回る64.6%に上っています。

本県が、令和2年（2020年）8月に、ハローワークを訪問した求職者に対して行ったアンケート（「令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（求職者向け）」（以下「令和2年度求職者向けアンケート」という）では、回答者237人のうちの3人に1人（32.8%）は、「現在の求職活動は新型コロナと関係がある」と答えています。更に、「令和2年度事業者向けアンケート」では、「解雇・雇い止め」や「一時休業」、「勤務時間の短縮」といった対応を取った事業者が43.6%に上っており、本県においても新型コロナの影響を大きく受けていることがうかがえます。

【新型コロナの雇用環境への影響（複数回答）】

（単位：社）

	回答数	構成比
1.解雇・雇い止め	3	1.5%
2.一時休業	43	21.3%
3.勤務時間の短縮	42	20.8%
4.在宅勤務の導入	27	13.4%
5.特に影響なし	68	33.7%
6.その他	19	9.4%
計	202	100.0%



（資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け））

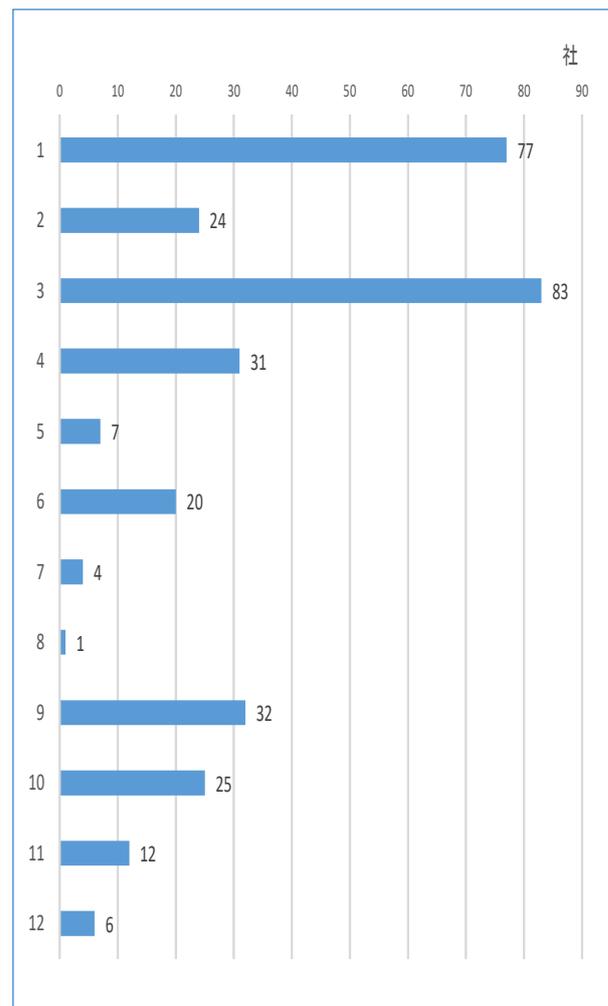
また、新型コロナウイルス感染症の拡大を経験し、「今後変化が必要と思われる働き方や仕事のあり方」について尋ねたところ、「顧客や取引先への営業や打合せのオンライン化」（25.8%）や「リモートによるテレワークや会議、事務手続き等のオンライン化」（23.9%）が他を大きく引き離して1位、2位を占め、デジタル技術を活用したリモートワーク導入の必要性が高まっています。

一方で、デジタル技術の導入における課題として、「ノウハウの不足」を1/3（33.8%）の事業者が感じており、「予算の不足」（22.7%）や「人材の不足」（13.6%）が続いています。また、デジタル技術の研修があれば、「参加させたい」と考える事業者が約63%あり、「デジタル技術を身に付けた人材を採用したい」と答えた事業者は73.3%に上っています。

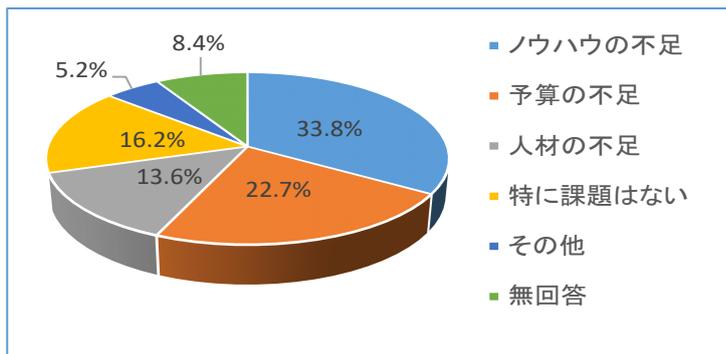
【新型コロナを経験し、今後変化が必要と思われる働き方や仕事のあり方（複数回答）】

（単位：社）

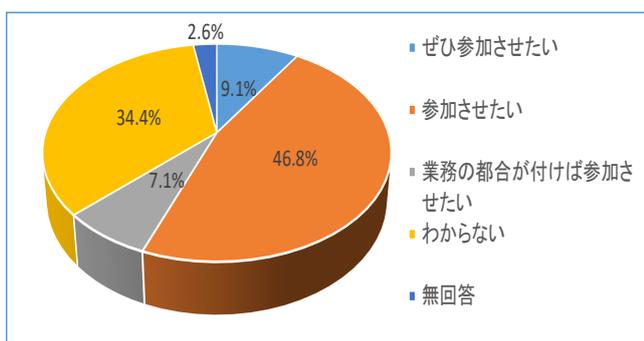
	回答数	構成比
1.リモートによるテレワークや、会議、事務手続き等のオンライン化	77	23.9%
2.在宅勤務を適正に運営するための勤務体系や人事評価制度の整備	24	7.5%
3.顧客や取引先への営業や打合せのオンライン化	83	25.8%
4.インターネットを活用した商品販売の推進	31	9.6%
5.インターネットを活用した予約制の推進	7	2.2%
6.IT技術を活用した遠隔操作による作業の導入	20	6.2%
7.遠隔操作を効果的に行うための5G導入等、通信手段の高度化	4	1.2%
8.デリバリーによる販売の導入	1	0.3%
9.人との接触を伴う業務でのサービス提供方法の見直し	32	9.9%
10.新たな商品・サービスの開発	25	7.8%
11.原材料の仕入れ方法等の変更	12	3.7%
12.その他	6	1.9%
計	322	100.0%



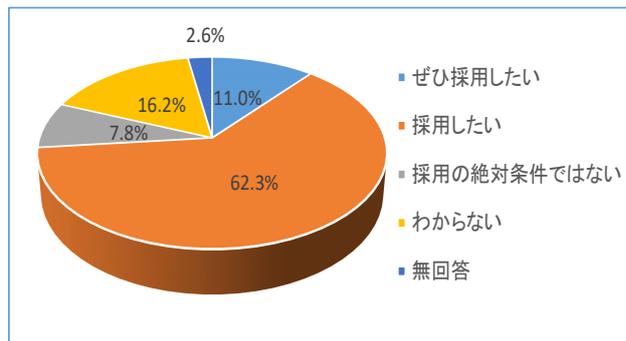
【デジタル技術の導入における課題】



【デジタル技術研修への従業員の参加】



【デジタル技術を身に付けた人材の採用】



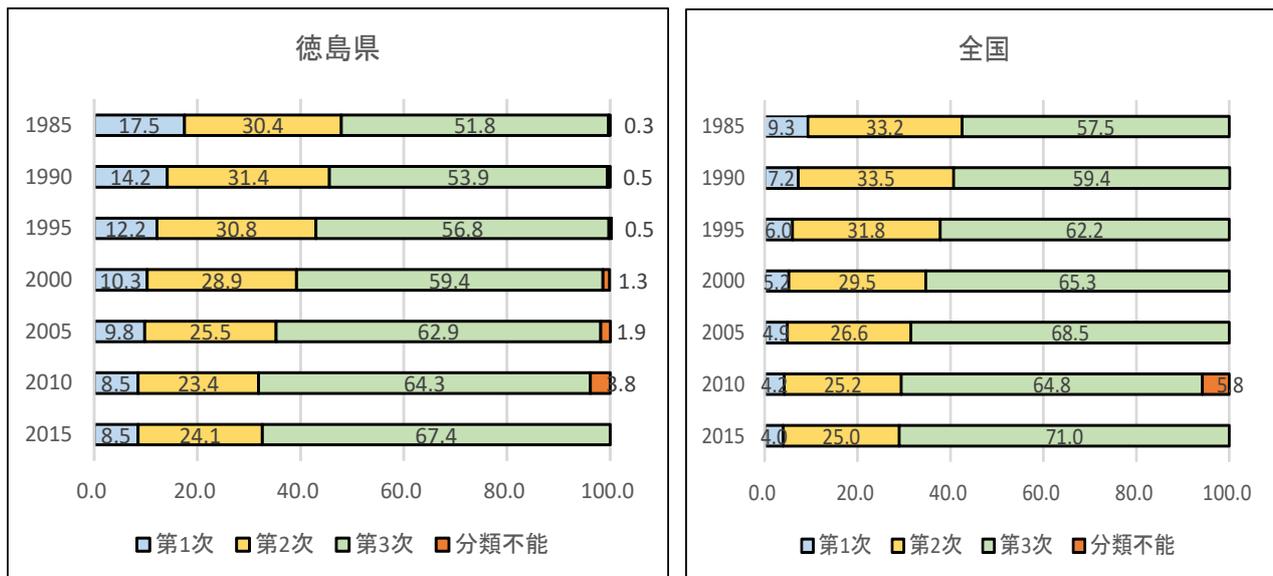
(資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け）)

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、県内の平成27年（2015年）の構成比は、第1次産業は28,086人（8.5%）、第2次産業は80,079人（24.1%）、第3次産業は223,895人（67.4%）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次産業は増加する傾向が見られます。製造業等の第2次産業は昭和55年（1980年）以降増減を繰り返していましたが、平成12年（2000年）以降は減少傾向にあり、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・福祉の就業者数が上昇しています。

【産業（3部門）別就業者数構成比の推移】

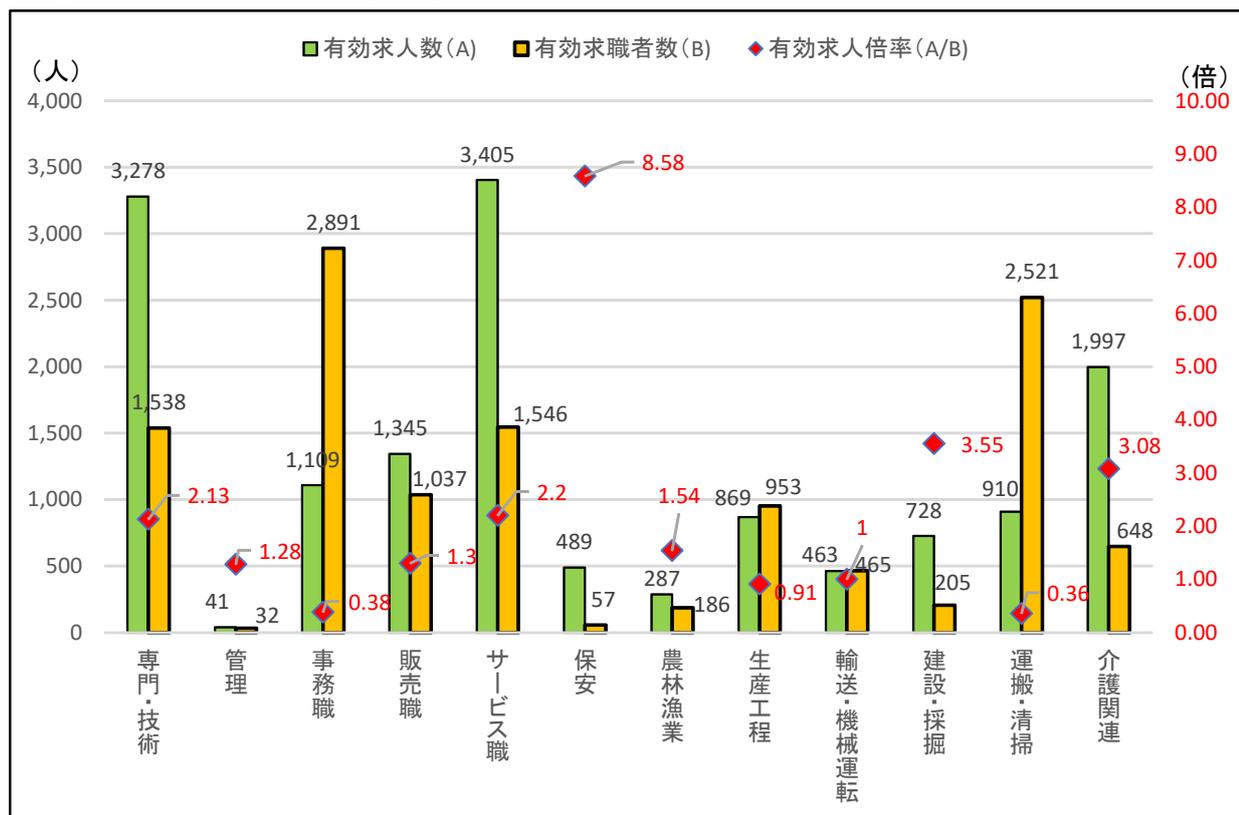


(資料：総務省「国勢調査」)

(2) 職業別の求人・求職状況

本県の令和2年(2020年)10月の職業別有効求人倍率をみると、「事務的職業」などは低く、「専門的・技術的職業」「建設・採掘の職業」「サービスの職業」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。

【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2年10月 常用雇用のみ)

職業	小分類	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・土木技術者	403	70	5.76
	医師・薬剤師等	98	24	4.08
	保健師、看護師等	724	209	3.46
	医療技術者	250	86	2.91
	社会福祉の専門的職業	530	140	3.79
サービスの職業	介護サービスの職業	889	343	2.59
	保健医療サービス(例:看護助手、歯科助手)	123	45	2.73
	生活衛生サービス(例:理容師、美容師)	161	43	3.74
	飲食物調理の職業	258	220	1.17
保安の職業	(例:自衛官、警察官、消防員、警備員)	319	37	8.62
建設・採掘の職業	建設・躯体工事の職業(例:型枠大工、とび工、鉄筋工)	119	13	9.15
	建設の職業(例:大工、左官、配管工等)	159	57	2.79
	電気工事の職業(例:電気工事、電気通信設備作業員等)	123	41	3.00
	土木の職業(例:土木作業員等)	311	70	4.44

(資料：徳島労働局)

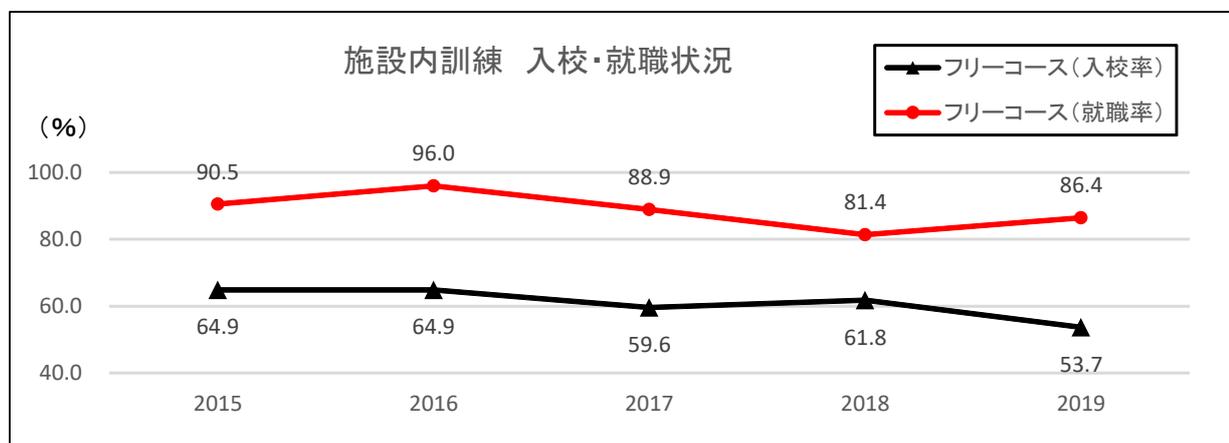
職業小分類別では、サービスの職業を見ると、求人数は介護サービスが889人と最も多く、有効求人倍率は生活衛生サービス(理・美容師)は3倍を超えています。また、医療関係は全体的に、建築・建設関係は技術者・技能者の人材が不足しています。

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。

3 職業能力開発の現状

(1) 県立テクノスクールでの職業能力開発の状況

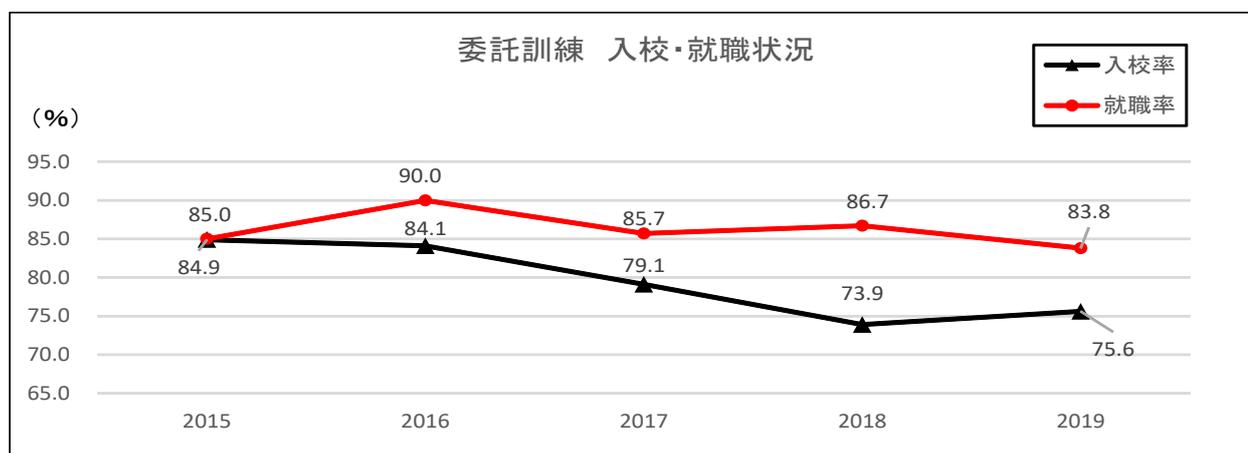
本県では、職業能力開発校として県内3箇所に県立テクノスクール（中央テクノスクール、南部テクノスクール、西部テクノスクール）を設置し、学卒者、離職者、在職者向け職業訓練を実施しています。



施設内訓練では主に学卒者を対象としており、入校率は平成27年度（2015年度）は64.9%でしたが、令和元年度（2019年度）は53.7%と低下しています。就職率も平成27年度（2015年度）の90.5%から、令和元年度（2019年度）の86.4%と、若干低下しています。

その理由としては、近年の景気や雇用情勢の回復に伴い、職業訓練によらずに就職していく人が増えていることが一因ではないかと推測されます。

一方で、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う経済・雇用情勢の急速な悪化により、学卒者の就職難や失業者・求職者の急増が危惧されます。県内事業者の後継者や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術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。



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、入校率は平成27年（2015年）は84.9%でしたが、緩やかな景気回復に伴って減少傾向にあり、令和元年（2019年）には75.6%となっています。

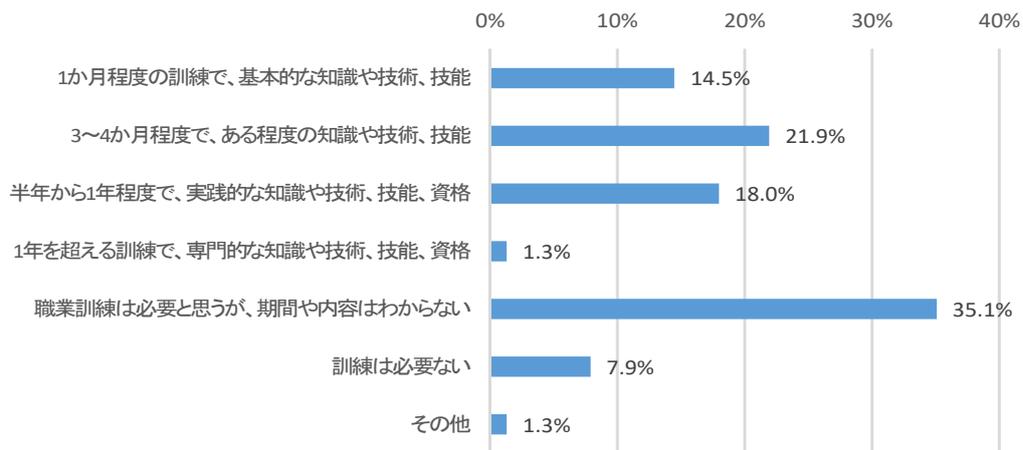
一方、就職率は平成28年（2016年）に90.0%まで上昇しましたが、概ね85%程度で推移しています。

また、「令和2年度求職者向けアンケート」によると、就職に当たり何らかの職業訓練が必要と考える求職者が、全体の9割以上を占めています。訓練期間は3～4か月との回答が最も多く、1年以内が54.4%と、半数強を占めており、「わからない」を除くと、1年以上と答えた人は1.3%と少数です。

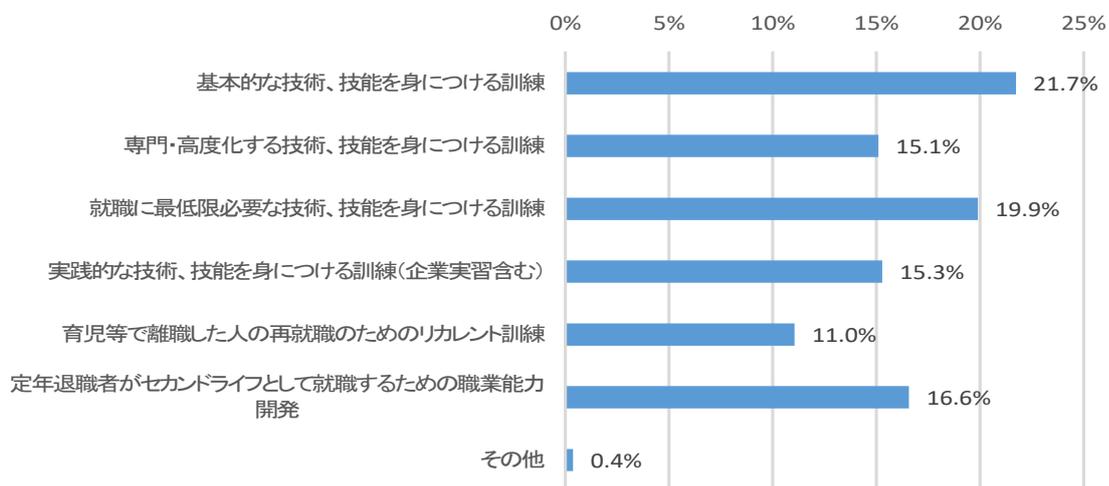
更に、今後県が進めるべき職業能力開発については、「基本的な技術、技能」が21.7%で1位、「就職に最低限必要な技術、技能」が19.9%で2位と、就職に直接つながる基本的な内容の訓練が求められています。一方で、「専門・高度化する技術、技能」や「実践的な技術、技能」を求める意見が、合わせて30.4%と、一定数あり、基本的な訓練とのバランスを取りながら高度で実践的な内容の訓練も実施する必要があります。この他、「定年退職者がセカンドライフとして就職するための職業能力開発」が16.6%と3位に入っており、近年の働く高齢者の増加を反映したニーズの高さが注目されます。

また、今後受けたい訓練コースについて尋ねたところ、「エクセル、ワード等の基本的パソコンソフト操作」や「ホームページや社内Web環境の構築、操作等」、「AI対応プログラミング」といった情報技術系のコースや、「医療事務」、「介護福祉」のような福祉系のコースを希望する人が多く、こうしたニーズを踏まえて、訓練コースを設定する必要があります。

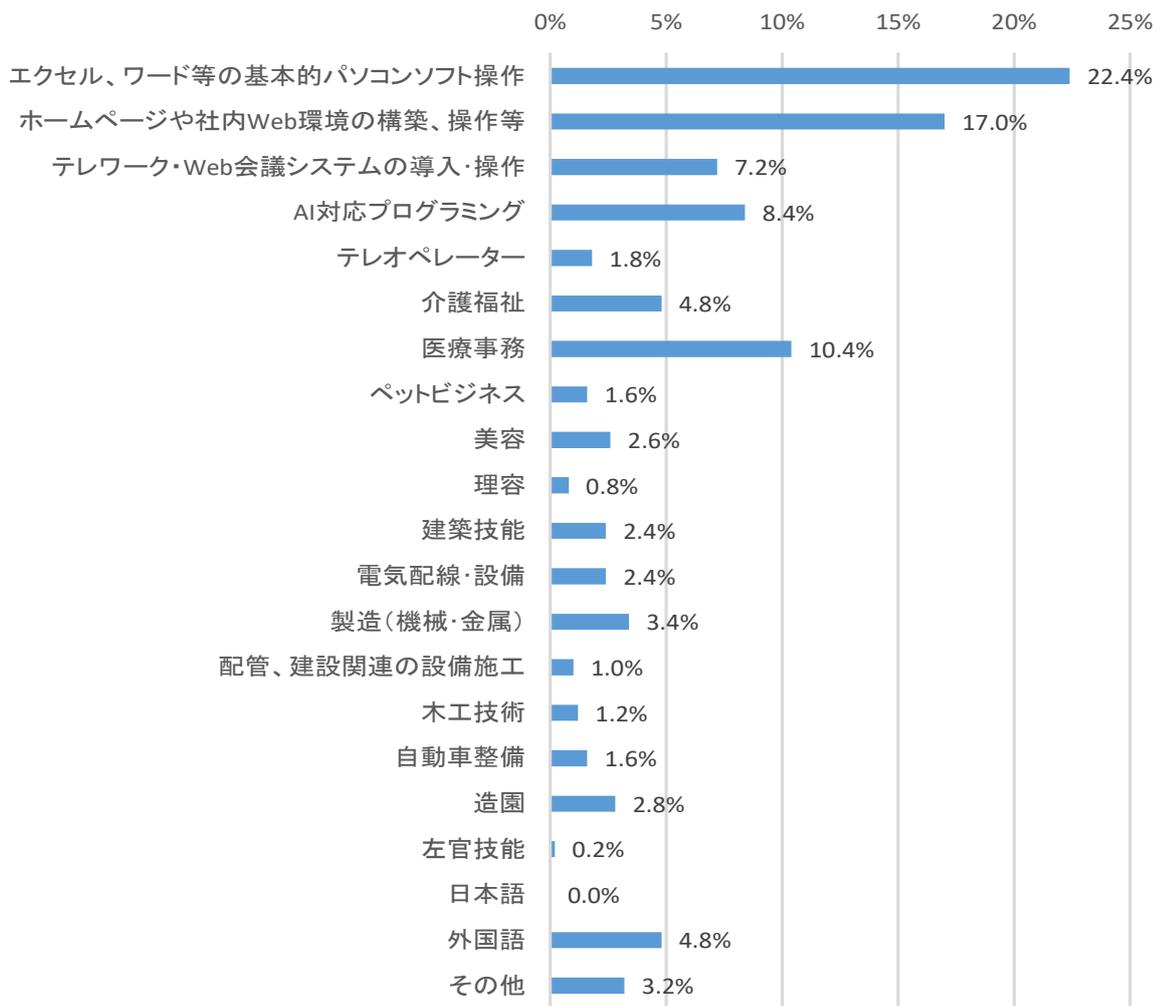
【職業訓練の必要性・期間・身に付けたい技術、技能】



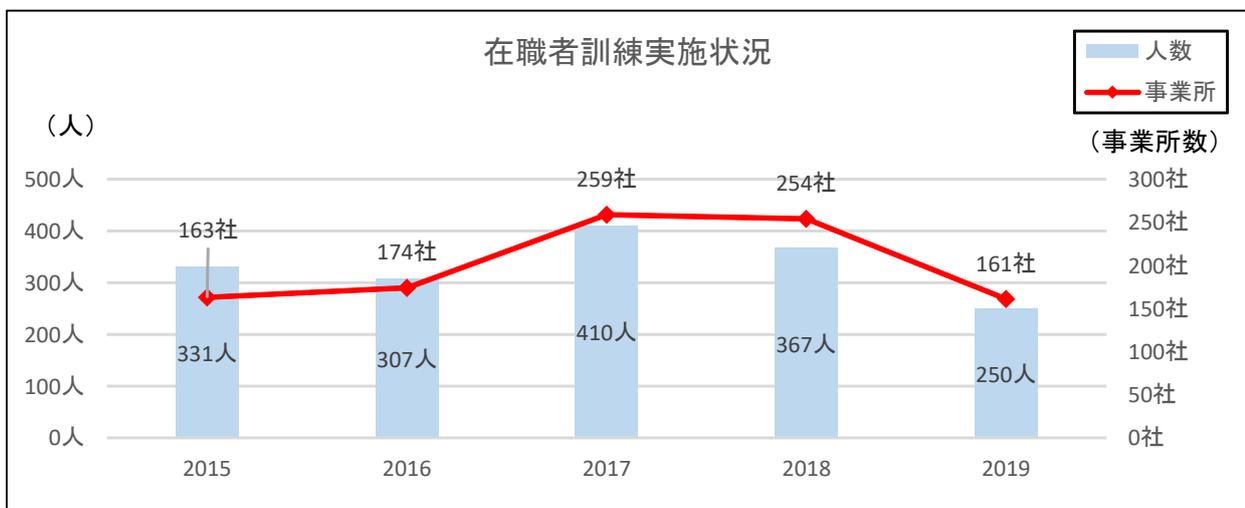
【今後県が進めるべき職業能力開発】



【受きたい訓練コース（複数回答）】



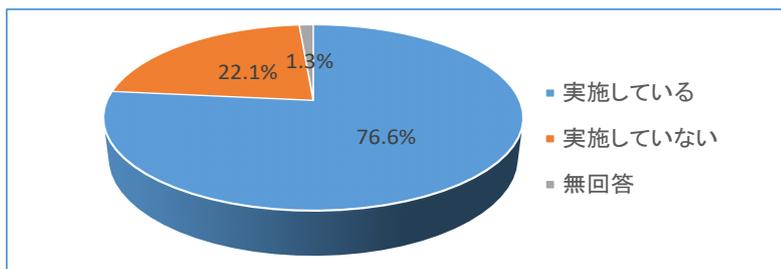
(資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（求職者向け）)



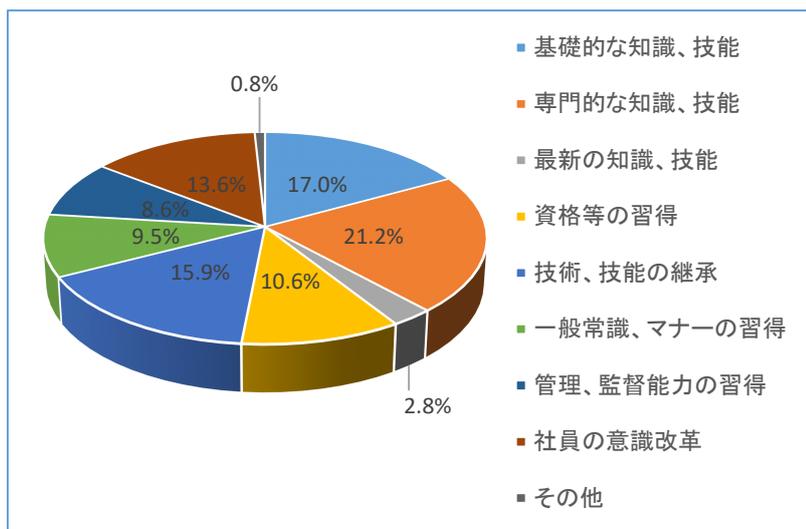
企業等に在職している方を対象に職務に必要な技能・技術を習得させる在職者訓練は、平成29年度（2017年度）に410人まで受講者数が増加し、参加事業所数も259社まで増加しましたが、その後は減少傾向にあり、令和元年度（2019年度）は、250人、161社と、過去5年間で最少となっています。事業者のニーズを丁寧に聴き、現場に求められる在職者訓練の実施に努める必要があります。

一方、民間事業者における従業員教育の取組に関しては、「令和2年度事業者向けアンケート」によると、全体の3/4が実施しています。従業員教育のねらいについては、「専門的な知識、技能の習得」が1位、次いで「基礎的な知識、技能の習得」、3位は「技術、技能の継承」となっています。また、「これから実施したい従業員教育」について尋ねたところ、1位は「意欲向上」であり、次いで「管理・監督者の育成」と「専門・技術職の能力の高度化」が同数で2位となっています。

【従業員教育の実施】



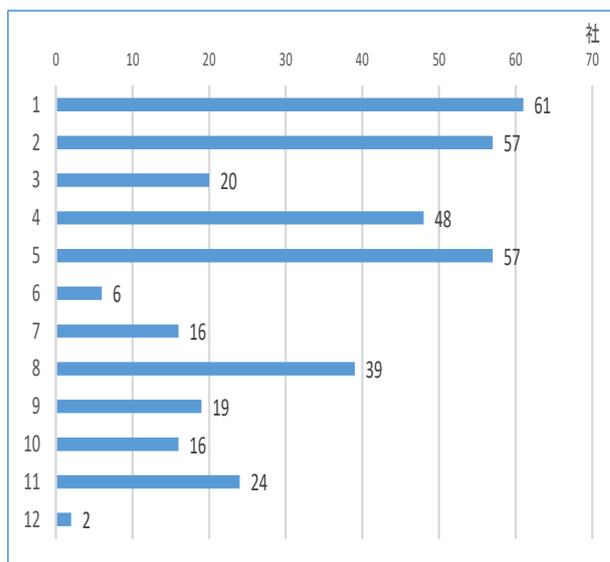
【従業員教育のねらい】



【これから実施したい従業員教育（複数回答）】

（単位：社）

	回答数	構成比
1.意欲向上	61	16.7%
2.管理・監督者の育成	57	15.6%
3.事務・営業職の能力開発	20	5.5%
4.専門・技術職の能力の多様化	48	13.2%
5.専門・技術職の能力の高度化	57	15.6%
6.中高年齢者の能力開発	6	1.6%
7.女性の能力開発	16	4.4%
8.新人向けの教育訓練	39	10.7%
9.IT等の技術革新への対応	19	5.2%
10.研究・開発技術者の育成	16	4.4%
11.専門資格等の取得	24	6.6%
12.その他	2	0.6%
計	365	100.0%



（資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け））

（2）県立テクノスクールと産業界等の連携

県内の「ものづくり」を支える「人材育成支援」の充実を図るため、産業界や学校教育との連携を深め、共同事業の実施等により、効果的な人材育成を推進しています。

【協定等の締結】

- ・平成24年度 「産業人材育成支援協定書」
- （2012年度）（相手方）徳島県商工会議所連合会等 計10団体

- ・平成24年度 「人材育成に関する包括業務提携に関する協定書」
(2012年度) (相手方) 徳島県中小企業青年中央会
- ・平成26年度 「実践的職業教育に関する連携覚書」
(2014年度) (相手方) 地元工業高等学校と各テクノスクール
- ・平成27年度 「産業人材育成交流協定」
(2015年度) (相手方) ドイツ・ニーダーザクセン州リューネブルク
職業訓練センター
- ・平成29年度 「産業人材育成交流協定」
(2017年度) (相手方) ドイツ・ニーダーザクセン州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

【連携事業】

- ・産業界によるテクノスクール訓練生への実践的訓練
- ・経済団体や労働局との連携による就職ガイダンス
- ・受講者の要望を反映した在職者訓練の実施
- ・技能士会や職業能力開発協会との連携による技能フェア
- ・訓練実施における民間人材活用、就職を見据えたインターンシップの導入
- ・技能士会との連携による成長段階に応じて職業観を育む職業体験事業
- ・経済界等との情報共有
- ・小中学生を対象とした職業体験や高校生を対象とした技能講習会
- ・若年者技能競技大会の開催
- ・「ドイツ・マイスター制度」のデュアルシステムを参考に「徳島版マイスター制度」を創設

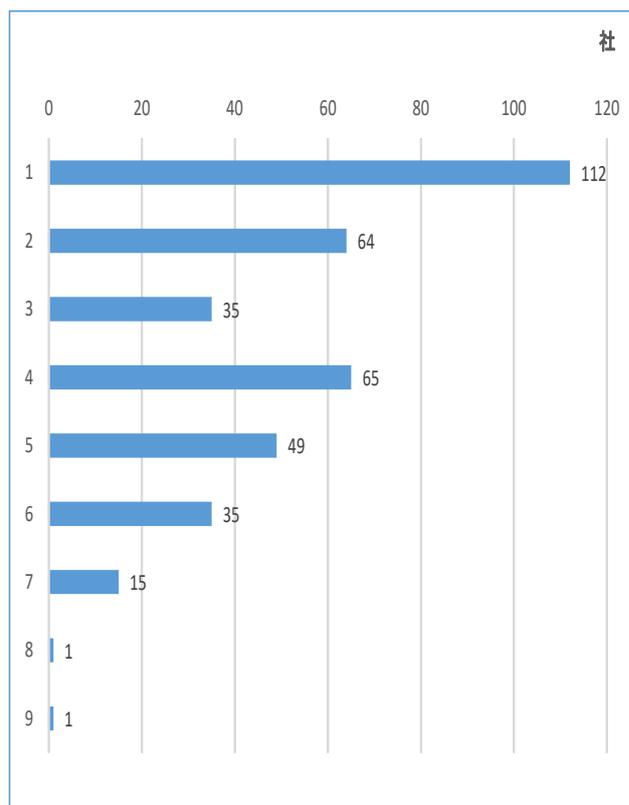
「令和2年度事業者向けアンケート」において、テクノスクールに期待する役割について尋ねたところ、「即戦力となる実践的な訓練の実施」が第1位、「資格・技能検定等の取得のための訓練の実施」や「地域や企業のニーズに応じた基礎的な訓練の実施」がそれぞれ2位、3位を占めました。

これからも、地域の事業者と連携を深め、ニーズに応じた職業訓練の実施や職業能力開発の取組を進めていくことが重要です。

【テクノスクールに期待する役割（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	112	29.7%
2.地域や企業のニーズに応じた基礎的な訓練の実施	64	17.0%
3.新しい技術・分野に関する訓練の実施	35	9.3%
4.資格・技能検定等の取得のための訓練の実施	65	17.2%
5.社会人としてのマナー等の習得、就職相談等の強化	49	13.0%
6.在職者の技術向上を図る職業訓練の実施	35	9.3%
7.幅広い知識・能力を有する訓練指導員の育成・強化	15	4.0%
8.施設・設備の充実	1	0.3%
9.その他	1	0.3%
計	377	100.0%

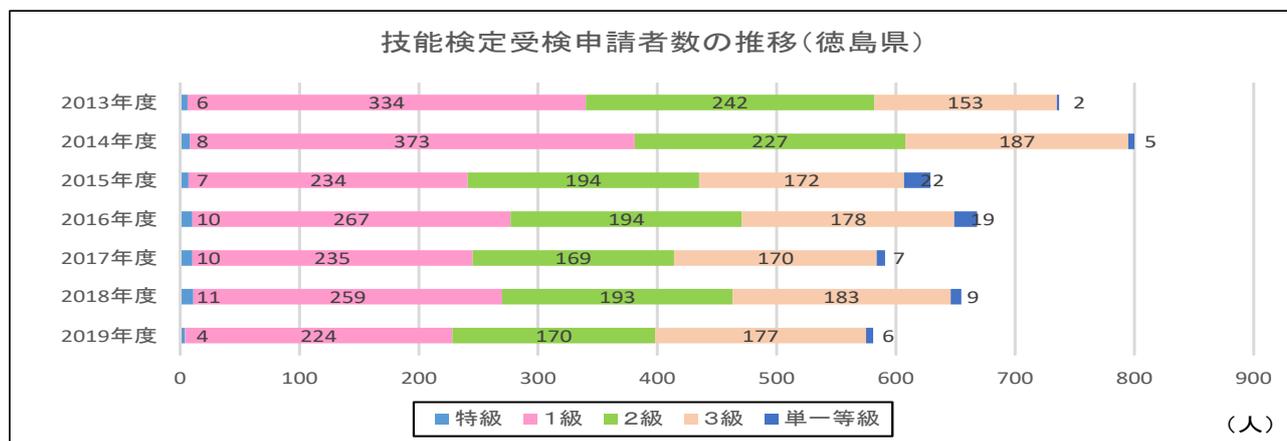


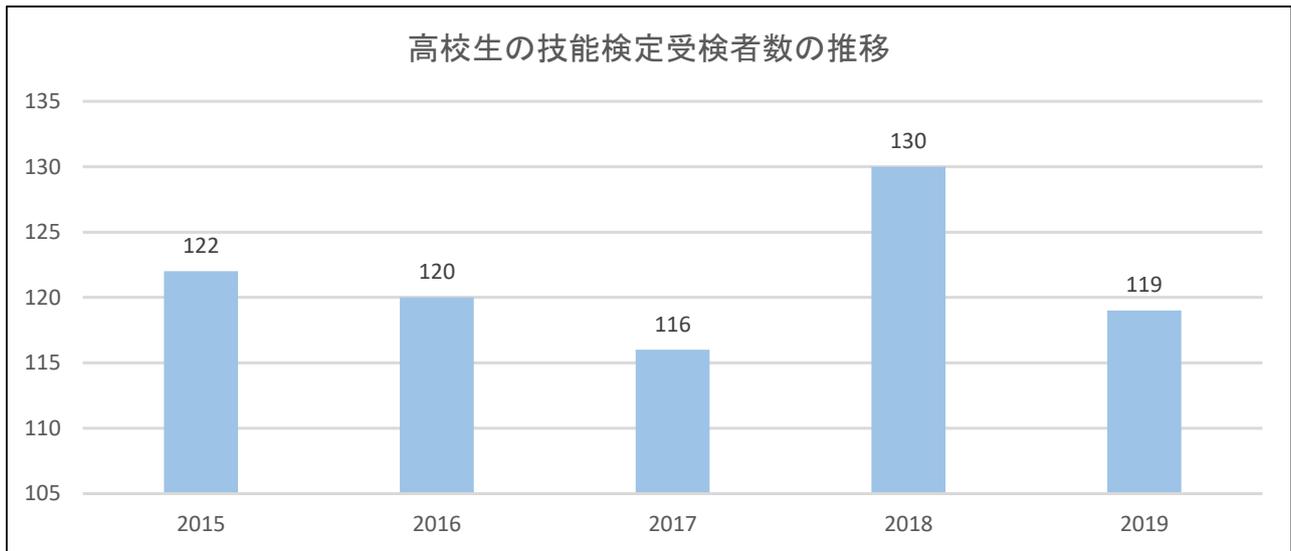
（資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け））

（3）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26年度（2014年度）に800人に達したものの、その後は600人台から500人台の間で推移しており、令和元年度（2019年度）は581人と、減少傾向にあります。

また、高校生の受験者数も減少傾向にあり、平成30年（2018年）に130人に増加したものの、令和元年（2019年）は119人となっています。



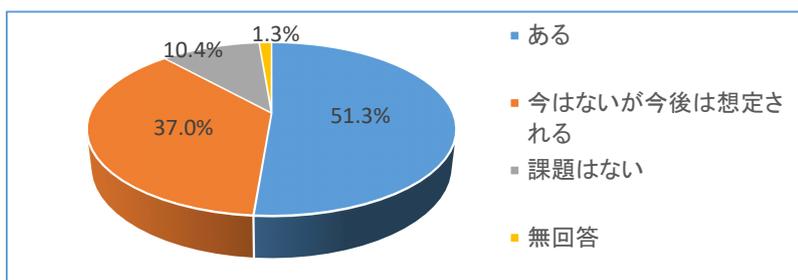


(4) 事業者の技能継承

ものづくり産業をはじめとする業界においては、技術、技能の継承が課題といわれています。事業者向けアンケートでも、現に「問題がある」ととらえている事業者と「今はないが今後は想定される」を合わせると、約9割が技能の継承に問題を感じていることがわかります。

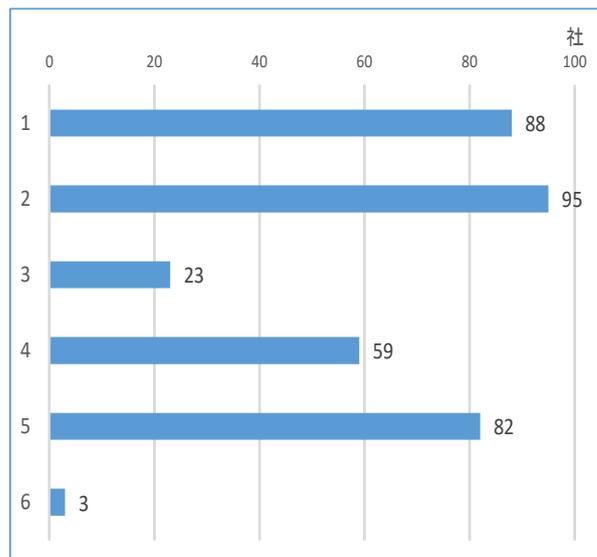
具体的な課題の内容としては、「最適な加減に作業の内容や状況を調整できるコツ・カン」や「正確、精緻に作業できる技」の継承をあげる事業者が多いことがわかります。これらの課題に対して、事業者は、退職者の再雇用や雇用の延長、技能者の中途採用など、様々な方法で対処していますが、対応しきれない実態も見受けられます。アンケートで技能継承を妨げている要因を尋ねたところ、「技能継承の受け手となる人員の不足」を筆頭に、「技能継承を行える指導者の不足」や「技能継承を行う時間的余裕がない」が上位に上がっています。こうした事業者の抱えている課題について、在職者訓練や委託訓練などにより、技能を引き継ぐ人材の育成を進めていく必要があります。

【技能継承に課題がある】



【技能継承の課題の内容（複数回答）】

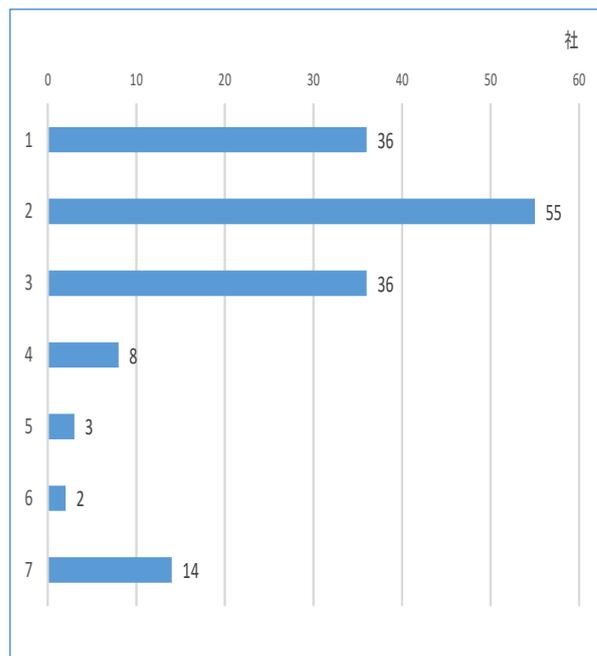
	回答数	構成比
1.正確、精緻に作業できる技	88	25.1%
2.最適な加減に作業の内容や状況を調整できるカン・コツ	95	27.1%
3.経理、財務、金融等に関するノウハウ	23	6.6%
4.各種技能を応用し、新しいことを発想する独創性や創意工夫でき	59	16.9%
5.突発的なトラブル等に対応できるスキル	82	23.4%
6.その他	3	0.9%
計	350	100.0%



【技能継承を妨げている要因】

(単位:社)

	回答数	構成比
1.技能継承を行える指導者が不足している	36	23.4%
2.技能継承の対象(受け手)となる人員が不足している	55	35.7%
3.技能継承を行う時間的余裕がない	36	23.4%
4.技能継承を行う経済的余裕がない	8	5.2%
5.技能継承の方法がわからない	3	1.9%
6.その他	2	1.3%
7.無回答	14	9.1%
計	154	100.0%



(資料：令和2年度徳島県の職業能力開発に関する調査（事業者向け）)

第3部 職業能力開発の基本的施策

1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

対応するSDGs :



(1) Society5.0の実現に向けた技術革新を牽引するデジタル人材育成

AIやビッグデータ、IoTなどの最新情報技術を活用し、サイバー空間と現実空間を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新たな社会(Society5.0)の実現を目指し、国は各種施策を推進しています。

新型コロナウイルスの感染拡大が、働き方をはじめ私たちの生活全般においてデジタル技術を駆使した新たな業態、新たな日常の導入を加速させ、社会の幅広い領域でDX(デジタルトランスフォーメーション)に代表される技術革新や産業構造の変化を促進させる中で、こうした技術を使いこなし、課題解決や業務効率化、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。

県においてもテクノスクールを核として、第4次産業革命に対応し、社会や産業界が求めるデジタル人材を育成するため、最新技術を学ぶ職業訓練を推進します。

【具体的な取組例】

- ▶テクノスクールにおけるデジタル技術を活用できる人材を育成するための訓練プログラムの開発・実施
 - ・中央校 5G対応人材育成、IoTを活用したNC加工プログラミングや計測技能訓練など
 - ・南部校 デジタル技術を活用した色彩技術・カーラッピング施工、自動車先進運転支援システム技術の習得など
 - ・西部校 自動車先進運転支援システム技術の習得など
- ▶民間教育訓練機関に委託して実施する離職者向け訓練におけるプログラミング、AI等に対応できる高度なデジタル人材を養成するコースの充実 など

(2) 「新たな日常」の下での産業構造の変化を視野に入れた人材育成

一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方が選択でき、誰もが活躍できる社会を実現するため、すべての人がスキルアップしていける機会の充実が重要です。新型コロナがもたらした「新たな日常」や、働き方、採用活動、原材料調達、

商品製造・販売の仕組みなどの多岐にわたる産業構造の変化を見据え、地域の産業界が求める人材の育成を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（ポリテクセンター）やハローワーク等と連携し、多様な職業能力開発の機会を提供します。

また、時間や場所に縛られない「新たな働き方」の普及により、大都市圏在住者の間で地方移住への関心が高まっている状況を捉え、移住希望者に対して、とくしま経営塾「平成長久館」や職業能力開発施設等による能力開発の機会の提供を進めるとともに、移住促進に取り組む団体等とも連携し、徳島での能力開発・就職支援をPRすることにより、徳島移住の促進と産業人材の確保に努めます。

【具体的な取組例】

- 新たな日常の中で必要不可欠となるIT活用スキルや基礎的なITリテラシーなどを学ぶ講座の充実
- 企業のテレワーク導入支援やテレワーカー養成のためのe-ラーニング等による研修の実施
- 大都市在住の地方移住希望者向けの職業訓練・就労支援に関するポータルサイト整備や大都市圏からの地方移住促進に取り組む機関等と連携した情報発信
- UIJターン希望者等のための就業相談、職業紹介等のワンストップ相談窓口「とくしまジョブステーション」での就職支援
- 県外在住の学生等の県内就職促進に向けた企業のインターンシップ受入体制強化に対する支援 など

（3）オンラインやVR等のICTを活用した職業訓練の充実

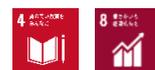
新型コロナウイルスの感染防止のため、人と人との接触機会の制限・回避、社会活動の少人数化やリモート化が進められています。職業訓練においても新型コロナの存在を前提とした訓練の実施が求められており、オンラインやVRなどのデジタル技術を活用できるような環境を整備することにより、感染症や災害時にも危険を回避しつつ技術習得ができる安定した人材育成体制の構築を目指します。

【具体的な取組例】

- 公共職業訓練施設における同時双方向型のオンライン訓練が認められたことに対応するリモート訓練の実施
- 訓練内容の高度化や訓練の効率化を図るためのVRやデジタル教材等を活用した訓練とリアルな訓練を並行して行うカリキュラムの開発
- 地域企業が最新技術を活用できる人材を育成する際にも利用可能な訓練設備の充実

2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

対応するSDGs :



(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

日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、高齢化の一層の進行による「人生100年時代の到来」に伴って労働者の職業人生が長期化し、それぞれの時期において求められる能力も変化しています。労働者は、自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即した再教育やスキルアップを図っていく必要があります。

また、事業者においては、従業員に対する職業能力開発について、最近の感染症の流行や経済環境の急激な変化により、長期雇用システムの変容や従業員に占める非正規雇用労働者の増加といった従業員構成の変化も踏まえながら、大規模な事業構造・業態変化を迫られており、中小企業を中心に、計画的・継続的な社員教育、人材育成を行うことが困難になってきています。

このため、公的職業能力開発施設であるポリテクセンターやテクノスクールと民間教育訓練機関等が連携し、労働者に多様な学びの機会を提供していくことが重要です。

県では、テクノスクールが実施する在職者向けの技術向上訓練をはじめ、地域のニーズにきめ細やかに対応したスキルアップの機会を提供するとともに、労働者の技能向上に関する様々な情報を積極的に発信します。

また、県西部地域では、令和3年度（2021年度）から西部テクノスクールの訓練科（自動車整備科）を2年制から1年制に改編するのを機に、在職者の技能習得を目的とした訓練体制を強化し、地域の技能者のレベル向上に取り組めます。

さらに、労働人口の減少により技術者不足が懸念されることから、複数の技能やより上位の資格を取得して複合的な技能を発揮できる人材（多能工）育成の取組を推進します。

【具体的な取組例】

- テクノスクールにおける技能者の技能向上、新技術や専門外の職種の技能習得を図るための提案型や企業が求めるオーダーメイド型等の在職者訓練の充実
- ものづくり人材の不足に対応する「多能工の育成」に資する効率的・効果的な訓練カリキュラムの実施
- ハローワークとの連携による技能者に対するジョブ・カード等を活用したキャリア形成や就労支援の促進

- 技能者が習得した確かな技能の習得レベルを評価する技能検定の活用促進
- 国・県等が参加する地域訓練協議会による地域や業界のニーズを踏まえた公共職業訓練・求職者支援訓練の計画の策定と訓練機関による効果的な職業訓練の実施
- 民間教育訓練機関と連携した離職者向け職業能力開発の充実
- テクノスクールの指導員が事業主に成り代わりメンターとなって行う若年者向け在職者訓練の実施
- 西部テクノスクールにおける在職者向け技能向上訓練体制の強化 など

(2) リカレント教育による新たな職業能力の開発

在宅勤務が普及し、副業、兼業など働き方の多様化が進む中、労働者自らによる学び直しや新たな能力開発が今後一層重要になるとともに、キャリアチェンジがこれまで以上に一般的になると予想されます。

このため、育児や介護、自身の病気療養等による職業人生の中断から職場復帰、再就職する人や、キャリアアップ、転職のために教育機関等で学び直しを希望する労働者等に対して、多様なリカレント教育の機会を提供し、新たな職業技能の習得や技術の向上を支援します。

また、コロナ禍等により離職した労働者の再就職に向け、就職に役立つ実践的な職業技能を身に付けるためのリカレント教育として、離職者等のニーズや状況に応じた多様な職業訓練の機会を提供します。

【具体的な取組例】

- 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
- 介護、医療事務、造園や左官など、離職者のための実践的な職業能力開発コースの充実 など

3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

対応するSDGs :



(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、全国で労働者全体の4割弱（本県では3割強）を占めており、職場を支える欠かすことのできない存在である一方で、その身分や待遇は、正規雇用者と比べて不安定で不十分な状態に置かれています。

特に、新型コロナウイルスの感染拡大により雇用情勢が悪化し、勤務時間の短縮や雇用調整が実施される中、非正規雇用労働者は正規雇用者以上に大きな影響を受けており、企業はもとより、国や自治体による雇用の維持・確保のための取組や支援が行われています。

職業能力開発に関しても、非正規雇用労働者は機会に恵まれにくく、雇用主である企業等は、主体的に非正規雇用労働者に対する人材育成を進める必要がありますが、多くの雇用主が労働者の職業能力開発を行う余裕やノウハウを持ってないのが現状です。このため、公的職業能力開発施設による能力開発の機会の提供により、キャリア形成やキャリアアップ、正規雇用への転換、更には離職を余儀なくされた方々の就労支援など、非正規雇用労働者の希望をかなえる取組が重要です。

【具体的な取組例】

- 離職を余儀なくされた非正規雇用労働者に対する技能習得による就職の促進を図るための求職者支援訓練の充実
- 国家資格取得を目指す高度人材育成コースを活用した求職者の不安定就労から安定就労への転換促進
- 求職者支援訓練受講者に対するキャリア形成のためのカウンセリングや就労支援の充実 など

(2) 女性の職業能力開発

経済社会の活性化のためには、女性の活躍の推進が必要不可欠であり、女性労働者の抱える多様な課題、ニーズをとらえたきめ細やかな対策を講じる必要があります。

女性の就業率のM字カーブが緩やかになり、雇用における量的側面は改善してきていますが、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もあることから、女性の雇用

の質を充実させる取組が必要です。

そこで、女性の職業能力開発に関しては、育児にも配慮した柔軟な職業訓練や、希望に応じてキャリアアップや正規雇用への転換に役立つ技能習得のための訓練機会の提供、介護・医療・ITなど、労働需要が高く、女性の活躍が進んでいる分野での訓練コースの実施など、多様な能力開発施策を推進します。更に、令和2年度事業者向けアンケートで「これまで主に男性が中心だったものづくり産業や技術職等の分野での活躍」を「進めている」あるいは「今後進めたい」とする事業者が約9割を占めていることから、こういった産業界の意向に応える能力開発の機会づくりを進めます。

【具体的な取組例】

- 託児付きや訓練時間の短縮等子育てに配慮した職業訓練（育児等両立支援コース）の充実
- 県と教育機関が連携して上位の職を目指す女性の能力開発支援を行うウーマンビジネススクールの充実
- 女性の再就職を支援するための就職につながる講座等の実施
- 民間教育訓練機関と連携した介護・医療・IT分野の訓練コースの充実
- 女性に向けたものづくり技能や技術職関連の職業訓練の実施、情報発信 など

（3）若者の職業能力開発

労働者の優れた技能は、本県の経済社会の発展に大きな役割を果たしており、今後とも地域経済が持続的に発展していく上で、高度な技能労働者の育成は不可欠です。

一方、少子化の進行に伴って若年層の更なる減少が危惧されており、近年の若者のものづくり離れや新規学卒者の早期離職と相まって、技能人材の確保が一段と困難になることが予想されます。

今後とも技能人材を継続的に育成していくためには、若年層の技能への関心を高め、新卒者の就職におけるミスマッチを抑制することが重要であることから、学校教育と連携し、児童・生徒といった若い年代のうちから、ものづくりに親しみ、技能職等に関する理解を深める体験ができる機会の提供に努めます。

また、小学生に対する本物の機械・器具を使ったものづくり体験や、中学生のテクノスクールへの体験入学、地元工業高校生への高度で実践的な「実技講習会」などを通じて、児童・生徒の技術・技能職に関する興味喚起や職業観の醸成を促し、技能人材の裾野の拡大を図ります。

【具体的な取組例】

- 小中学生に技能の紹介や技能への興味を喚起するための職業能力開発団体と連携して行う体験型フェアの充実
- 小学生のものづくり体験授業や中学生のテクノスクール体験入校による職業訓練体験の充実
- 工業高校へのもものづくりマイスターの派遣促進、工業高校生のテクノスクールの訓練設備を利用した実技講習やものづくり企業での技能体験機会の充実
- 若年技能者の技術向上とモチベーション高揚を図る「若年者技能競技大会」の充実
- 高等学校の在學生や事業所に勤める若年者に対する技能検定料の減免による技能検定の受検促進 など

(4) 中高年齢者の職業能力開発

人生100年時代の到来を踏まえ、これまでも様々な就業や社会参加の形態も含めた70歳までの就業機会を確保する制度や仕組みが運用されていますが、将来の労働力不足が懸念される中、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高度技能の継承を図ることが重要です。

中高年労働者の有する豊富な職業経験や知識をブラッシュアップして専門性を強化するほか、マネジメント能力や労務管理、経営管理等のスキルを汎用化して組織への貢献度を向上させるなど、スキル・知識の複合化、総合化を図っていく視点も重要となります。このほか、これまで非正規雇用労働を繰り返し、キャリアの骨格となる職業経験が不十分な中高年齢者についても、職業人生の長期化に伴い、将来的に安定した正社員となることも視野に入れ、多様なキャリアの選択、キャリアアップができる職業能力開発を支援していきます。

また、「令和2年度求職者向けアンケート」でニーズが高かった「定年退職者がセカンドライフとして就職するための職業能力開発」を具現化する職業訓練を検討し、実現を目指します。

【具体的な取組例】

- ハローワークや民間教育訓練機関等と連携したITや造園等、中高年齢者に興味を持ってもらいやすく受講しやすい訓練コースの充実
- 中高年技能者の技能向上・高度化に資する在職者訓練の充実
- 働く意欲を持つ高齢者に対する経験と能力を生かせる就業機会の確保・提供 など

(5) 障がい者の職業能力開発

本県の障がい者については、その雇用者数が年々増加しており、令和元年（20

19年)の民間企業の雇用率は2.26%と、法定雇用率2.20%及び全国平均2.11%を上回っています。一方で、令和3年(2021年)3月から法定雇用率が2.30%に引き上げられたことから、更なる雇用の促進が求められています。

このため、民間事業者と連携し、障がいの態様に配慮しながら、事業所内で実務を経験できる実践的な訓練や、職業能力開発施設への通所が困難な障がい者に、インターネットを活用して自宅に居ながら知識や技能を習得できる「e-ラーニング」による訓練など、多様な職業訓練を通じて障がい者の就労を支援します。

また、国において、就職後の障がい者に対する職業訓練に関する企業ニーズ等の把握・分析や今後の訓練の方向性等が検討される見込みであり、今後の動向を注視し、必要な職業能力開発支援を行います。

【具体的な取組例】

- 企業での障がいの態様に配慮したOJTによる技能習得を図り就労に繋げる実践能力習得訓練コースの充実
- 民間教育訓練機関と連携した知識・技能を習得する訓練コースやe-ラーニングコースの充実
- 特別支援学校生等の就労に向けた企業でのOJTによる実践的な技能習得のための訓練コースの実施 など

(6) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

就職氷河期世代の抱える問題は、長引く不況による就職困難期に居合わせたことや非正規雇用の普及という労働市場の構造変化により、不本意な就職を繰り返したり、あるいは長期間無業状態であったりと十分なキャリア形成の機会に恵まれず、現在に至るまで労働スキルの蓄積ができていない世代の問題が顕在化していると受け止める必要があります。

こうした世代をはじめ、就職に悩みや困難を抱えているニート・フリーターや、中高年齢層も含めた長期無業者、ひとり親等に対しては、就労支援において特別な配慮が必要であり、長期的・継続的な支援を行うことが重要です。このような方々が、安定した職業生活を送れるようになるためには、社会的に認知された資格の取得や企業が求める実践的な職業技術・技能を身につけることが有効であり、テクノスクールをはじめ、ポリテクセンター、民間教育訓練機関等が連携し、多様な職業訓練の機会を提供するとともに、ハローワークやとくしまジョブステーション、とくしま地域若者サポートステーション、学校などとも連携した就労支援を行います。

【具体的な取組例】

- 地域訓練協議会を通じた関係者の意見を反映した公的職業訓練の効果的な実施
- 母子家庭の母等ひとり親向け職業訓練コースの実施
- 職業訓練機関と就労支援機関が連携した多様な職業訓練・就労支援の実施 など

4 技能継承の促進

対応するSDGs :



(1) デジタル技術を活用した技能継承

コロナ禍により、人と人との接触が避けられるようになり、「新たな日常」の浸透とともにデジタル技術の活用が一段と進みつつあります。特に、後継者の育成が課題である「ものづくり」分野などの高度な技能を効果的に継承していくには、デジタル技術を活用し、企業の枠を越えて次代の産業を担う若い技能者に「熟練技能者の優れた技能」を共有する取組が有効です。

これまでも、本県産業を担う「後継者の育成」や「技能の継承」に取り組んできましたが、若手技能者の教材となるよう、卓越した技能者が次代へ伝えるべき技術を4K等の鮮明な映像に記録し、またそれらを集約したサイトを構築することで、いつでも、何度でも活用できるデジタル技術の長所を活かした技能継承を図ります。

また、それらデジタル媒体を、GIGAスクール構想の推進によりデジタル化が進む学校現場においても活用可能なものとする中で、「若年者」に対する本県技能者の高い技能の継承とともに、ものづくり産業を将来の進路の選択肢として考えられる若者が増えるよう、関心を持つ契機とします。

【具体的な取組例】

- 熟練技能者の優れた技能を4K等で記録した動画の制作・活用
- 技能振興アーカイブサイトの構築
- コンテンツの小中学校等の教育現場で活用を促進するための広報 など

(2) テクノスクールを核とした産業人材の育成

新型コロナウイルス感染症の流行の長期化で、好調を維持していた景気が大幅に悪化し、非正規雇用労働者を中心に、失業や収入の減少などによる生活の困窮が社会問題となっており、公的職業訓練が担う雇用のセーフティネットとしての役割が重要

となっています。また、働き方や雇用環境が変化する中でデジタル化や最新技術への対応が急がれる一方で、本県産業の発展を支えてきた伝統的な技術、技能を途絶えさせることなく受け継ぎ、ものづくり産業の基盤となる基礎的スキルをしっかりと身に付けた産業人材を育成することも重要であることに変わりはありません。令和2年度求職者向けアンケートでも、「県が今後進めるべき職業能力開発」について、「基本的な技術、スキルを身につける訓練」をはじめ、「就職に最低限必要な技術、知識」、「実践的な技術、スキル」、「専門・高度化する技術、スキル」といったスキル習得のための訓練を求める声が、それぞれ一定割合で上がっており、こうした多様なニーズに応じていく必要があると考えられます。

県においては、今後とも地域の産業界や求職者のニーズの把握に努め、将来の地域経済の持続的な発展に資する職業能力開発施策を展開するため、県立テクニクスを核とした産業人材の育成を一層推進するとともに、職業訓練の更なる充実強化と不断の見直しに取り組めます。

【具体的な取組例】

- テクニクス施設内訓練による県内産業の担い手となる技術者の養成
- 地域産業を牽引する技術者のスキル向上・継承のための在職者訓練の実施
- 求職者の安定した就職と地域産業の人材確保をつなぐ多様な離職者等向け職業訓練コース（委託訓練）の実施
- 地域経済・産業の持続的な発展を担う高度技術者や左官、表具、空張り等の伝統的スキル継承者の育成
- 産業構造の変化や地域産業の高度化に対応できる人材育成基盤としてのテクニクスの訓練設備の充実
- テクニクスのあり方の継続的な検討 など

（3）人材育成に取り組む契機となる技能五輪全国大会などの各種競技大会の活用

青年技術者が「技」の日本一を競い合う「技能五輪全国大会（概ね23歳以下）」や特に優れたスキルを有する1級技術士等が競い合う「技能グランプリ（年齢制限無し）」、障がい者が日ごろ培ったスキルを競い合う「アビリンピック」などのスキル競技大会への出場を促進し、若年技術者等の社会的評価の向上を図るとともに、大会を実践的な研修の場として、自身のスキルレベルの認識、スキル修練への意欲向上に積極的に活用することで高度技術人材の育成に取り組む契機とします。

また、引き続き、徳島県職業能力開発協会など実施団体と連携を一層強化し、スキル競技大会の普及啓発及びスキル尊重気運の醸成を図り、若年技術者の育成に努めます。

【具体的な取組例】

- 「技能五輪全国大会」「技能グランプリ」等に参加する選手・団体の支援
- 「技能五輪全国大会」等への参加を目指す技能者に対する技能・技術の向上を図るための訓練の充実
- 将来の「技能五輪全国大会」出場候補者の育成のための大会見学支援 など

5 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

対応するSDGs :



(1) アフターコロナにおけるドイツとの技能交流の強化

平成27年(2015年)に中央テクノスクールとドイツ・ニーダーザクセン州のリューネブルク職業訓練センターとの間で「産業人材育成交流協定」を締結したことを皮切りに、平成29年度(2017年度)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」と本県の産官学連携団体である「徳島県産業人材育成交流コンソーシアム」との「産業人材育成交流協定」締結を経て、職業訓練分野におけるドイツとの本格的な相互交流を開始しました。

この相互交流を活かし、「ドイツ・マイスター制度」の特徴である、理論的なことは職業学校で習い、実践的なことは職場で習う「デュアルシステム」を参考として、現場技術力を強化した徳島ならではの職業訓練システム「徳島版マイスター制度」の創設が実現しました。

ところが、令和2年(2020年)に入り、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、技能交流を中断せざるを得ない状況となりました。

今回の計画期間においては、これまでのドイツ交流における成果と課題の分析を行いながら、両国の感染収束を見極め、交流再開後には、ドイツへの訪問団については、自動車整備、木工、美容などの職種について、ドイツ職業訓練センターでの授業への参加に加え、現地企業等での実践訓練の期間を充分確保し、限られた滞在期間で、デュアルシステムを体感できるより実践的なプログラムの充実を図ります。また、ドイツからの訪問団についても、テクノスクールや民間企業において、本県の優れた技能や伝統的な技法等の技術交流を行うなど、より幅広く実践的な内容に進化させることで、アフターコロナにおけるドイツとの相互交流を一層充実・強化していきます。

【具体的な取組例】

- ドイツとの技能交流訪問団の相互派遣による技能振興の推進
- 相互交流の期間内容の充実や県内で受け入れていただける企業、訓練施設等の開拓
- ドイツとの交流を行った人材と連携した高等学校生や、若年技能者に対する技術指導の充実 など

(2) 外国人労働者の職業能力開発

外国人労働者等については、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、最近5年間で毎年10%程度の増加傾向にあることから、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、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、効果的な職業訓練や適正な技能検定の実施に努めます。

【具体的な取組例】

- 県内に在住する外国人を安定した就業に繋げるための日本語習熟を含む職業能力開発訓練の充実
- 企業が雇用する外国人労働者のスキルアップのための在職者訓練の実施
- 外国人技能実習の適正な実施に向けた関係機関との連携
- 外国人技能実習生に対する技能検定の適正な実施 など

6 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、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（ポリテクセンター）、民間教育訓練機関や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。

更に、各年度における計画の進行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。