

第11次福島県職業能力開発計画

(計画期間：令和3年度～令和7年度)

令和4年1月

福 島 県

目 次

第1章 総説	1
第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題	3
1 東京電力福島第一原子力発電所事故等の影響	3
2 新型コロナウイルス感染症の影響	4
3 労働力供給面の現況	5
(1) 人口減少・少子高齢化社会の更なる進行	5
(2) 若年者の雇用状況	7
(3) 女性の雇用状況	10
(4) 高齢者の雇用状況	11
(5) 障がい者の雇用状況	12
(6) 就職等に特別な支援を要する方の雇用状況	14
4 労働力需要面の現況	15
(1) 産業構造の変化	15
(2) 県内の雇用動向	17
5 職業能力開発の状況	19
(1) 公的機関による職業能力開発の状況	19
(2) 民間による職業能力開発の状況	22
第3章 職業能力開発の実施目標	25
第4章 職業能力開発の基本的施策	27
1 ふくしまの復興・創生を担う産業人材の育成	27
(1) 地域に根ざした産業の職業能力開発の支援	27
(2) 新たな産業の集積に向けた人材の育成	27
2 ふくしまの産業競争力向上のための人材育成の強化	28
(1) 技術・技能の高度化	28
(2) IT人材の育成強化	28
(3) 企業ニーズに応じた在職者等の職業能力開発への支援	28
(4) キャリア教育の推進	29
3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進	29
(1) 再チャレンジ・スキルアップを支援するための職業能力開発	29
(2) 若者に対する職業能力開発の支援	29
(3) 女性に対する職業能力開発の支援	30
(4) 高齢者に対する職業能力開発の支援	30
(5) 障がい者に対する職業能力開発の支援	30
(6) 就職等に特別な支援を要する方に対する支援	31
4 技能の継承と振興	31
(1) 技能の継承	31
(2) 技能の振興	31
(3) 若年技能者の育成	32
5 職業能力開発に関する体制の整備	32
(1) 県立テクノアカデミーの充実強化	32
(2) 関係機関の連携強化	32
(3) 情報提供の充実	33
(4) 職業訓練指導員等の指導技術向上	33
第5章 計画の実現に向けて	34
1 県の役割	34
2 計画の進行管理	34
3 数値目標	35
【参考資料】	37
(福島県労働審議会委員名簿・第11次福島県職業能力開発計画策定に係る審議経過・用語解説)	

○東日本大震災及び原発事故後の新たな産業集積の動きや、少子高齢化、新型コロナウイルス感染症感染拡大などを背景とした労働市場をめぐる環境の変化、更に、社会全体のデジタル変革が加速する中、本県が復興・創生を果たし、持続可能な地域産業の発展を成し遂げるために、就職を希望する人や在職者の能力、資質を高め、一人一人の生産性向上に向けた職業能力開発施策を推進する基本的方向を定める。

○計画期間：令和3年度～令和7年度

現状・課題

○原発事故や自然災害、新型コロナウイルス感染症による産業への影響／人口減少社会の進行／若年者の離転職／女性、高齢者、障がい者等の就労支援の充実が必要／産業構造、雇用情勢の変化に対応した人材育成が必要／技術・技能の継承のための支援が必要／企業が行う職業能力開発の支援が必要

実施目標

職業能力開発の基本的施策

ふくしまの復興・創生を担う産業人材の育成

地域に根ざした産業の振興や福島イノベーション・コースト構想等の進展による成長産業分野を担う人材の育成により、ふくしまの復興・創生を目指す。

- 地域に根ざした産業の振興を担う、新たな技術に対応できる人材の育成や人材不足となっている建設・介護分野等における人材の育成
- 産業集積を推進しているロボット・ドローン、エネルギー・環境・リサイクル、医療関連、廃炉、航空宇宙の成長産業を担う専門的知識や技術等を身につけた人材の育成
- 成長産業等に携わる人材の裾野拡大のための若年者に対する興味・関心を醸成する取組の実施

ふくしまの産業競争力向上のための人材育成の強化

労働者一人一人の能力を高めるとともに、デジタル変革等の経済・社会構造や技術革新等にしなやかに対応できる産業人材を育成する。

- 県立テクノアカデミーにおける、電気・機械・情報・観光などの分野の実践的な技術者育成
- 県ハイテクプラザ等で研修を実施し、高度な技術・技能を有する産業人材を育成
- DXへの対応や企業の生産性向上のための高校卒業者等を対象としたIT関連技術の訓練の実施
- 中小企業等のデジタル化を担う人材育成のための在職者訓練、離職者等訓練の実施
- 中小企業事業主等が行う認定職業訓練や、企業等における多様な人材育成の取組の支援
- 教育機関、行政機関、産業界等が連携した、年齢期に応じたキャリア教育の推進

全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発に取り組む。

- 県立テクノアカデミーにおける委託訓練の充実・強化、雇用ニーズにマッチした職業訓練の提供
- 若者や、出産・育児等により離職した女性に対する早期就職に向けた支援
- 高齢者に対する就業機会の確保・提供などにより社会参加を促進
- 障がい者の態様に応じた職業訓練の実施、技能競技大会への参加支援
- 外国人材雇用に関する課題解決の支援、就職氷河期世代の方等への就職支援

技能の継承と振興

本県のものづくり産業の基盤を持続的に確保するとともに、技能が尊重され、次の世代へ継承・発展されるよう技能振興の推進に取り組む。

- 技能検定制度や職業訓練指導員試験の普及促進と認定職業訓練における技能継承
- 子どもたちを始め、広く県民を対象としたものづくり体験機会の提供
- 卓越した技能者等の表彰による技能の振興と技能者の地位向上
- 技能五輪など各種技能競技大会への参加促進による若年技能者の育成

職業能力開発に対する体制の整備

目標を着実に達成できる体制づくりを行う。

- 高度化が求められる訓練科や募集定員を充足しない訓練科の検証・見直しの検討などによる県立テクノアカデミーの充実強化
- 経済団体や関係機関との連携による人材育成の課題把握や問題解決に向けた施策の検討
- 産業人材育成に関する情報の収集・発信
- 職業訓練指導員に対する計画的・体系的な研修の実施

ふくしまの復興・創生

さらに、本計画に基づく施策推進の数値目標を設定し、その進捗状況を把握する。

第1章 総説

1 計画策定の趣旨

本県では、平成28年度に策定した「第10次福島県職業能力開発計画」（計画期間：平成28年度～令和2年度）に基づき各種の職業能力開発施策を推進してきました。

この間、時代のニーズに的確に対応できる産業人材を育成するため、県内3か所に設置している県立テクノアカデミーにおいて、大震災及び原発事故の影響を踏まえ、新たなニーズに対応した教育訓練や被災離職者を含む求職者に対して多様な職業訓練の提供に積極的に取り組んできました。

この計画期間内における本県の経済情勢は、復旧・復興需要を背景に一部の分野で労働需要が拡大するとともに、福島イノベーション・コースト構想の実現に向けた再生可能エネルギー関連産業、ロボット関連産業、航空宇宙関連産業など、新たな時代をけん引する産業の集積を具現化するための施策の展開などにより、完全失業率は低下傾向にありました。

しかしながら、世界的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、経済の落ち込みが生じており、完全失業率が上昇に転じる傾向にあることから、同感染症が雇用に与える影響を注視する必要があります。

同時に、デジタルトランスフォーメーション（DX）と呼ばれる急激なデジタル変革も生じており、ものづくり分野においても対応が必要となっています。

また、安定した雇用を確保、維持するための課題としては、ミスマッチの解消のほか、少子高齢化の進展に伴う生産年齢人口の減少や第1次、第2次産業から第3次産業への産業構造の転換など、労働市場をめぐる環境が大きく変化している中、熟練技能者等の大量退職や若年者のものづくり離れ等により、現場を支える技術・技能が失われることが挙げられます。

大震災及び原発事故からの復興・再生を果たし、本県経済の持続的な発展を支えるためには、「第2期復興・創生期間」にも当たるこの計画期間において、基幹産業である製造業などのほか、新たな産業を支える人材の育成が重要であり、就職を希望する人や在職者の能力、資質を高め、一人一人の生産性を向上させることが必要です。

一方、国際的には、持続可能な社会の構築を目指した、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた取組が求められており、この目標を考慮することが必要になっています。

■第1章 総説

第11次福島県職業能力開発計画は、これらの様々な状況の中、就職や技能向上のために必要な職業能力開発に取り組み、いきいきと働くことができる福島県を目指して策定するものです。

【SDGs（Sustainable Development Goals）持続可能な開発目標】



〔出典：国際連合広報センター〕

2 計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国が策定した「職業能力開発基本計画」、上位計画である福島県総合計画及び福島県商工業振興基本計画との整合性を図りながら、県内で行われる職業能力開発施策に関する基本的な方向性を示す計画として策定するものです。

3 計画期間

本計画の対象期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

1 東京電力福島第一原子力発電所事故等の影響

平成23年3月に発生した原発事故の影響により、令和3年3月現在に至っても7市町村が原子力災害に伴う帰還困難区域に指定されており、いまだ約3万5千人の方が県内外で避難を続けていますが、令和2年3月には、全ての避難指示解除準備区域・居住制限区域が解除されたこともあり、居住人口、帰還人口ともに緩やかな増加傾向にあります。それに伴い、事業を再開する事業者についても徐々に増加しています。

また、大震災及び原発事故により失われた浜通りの産業基盤の復興に向け、廃炉等に関する技術の研究・開発、ロボット関連産業や再生可能エネルギー関連産業など新産業の創出・集積を進める「福島イノベーション・コースト構想」の実現に向けて、「福島ロボットテストフィールド」を整備するなど、多様な施策を推進しています。

大震災及び原発事故によって失われた産業・雇用の場を創出し、帰還や移住の促進を図るためには、引き続き、福島イノベーション・コースト構想の推進を核とした新たな技術の導入や産業の創出、将来を担う人材の育成強化を図る必要があります。

一方、近年においても、令和元年10月の令和元年東日本台風（台風第19号）や、令和3年2月の福島県沖を震源とする地震などの大規模な自然災害が発生し、本県産業は大きく影響を受けているところです。

本県産業が過去の災害から回復し、持続的に発展をしていくためには、企業の従業員や離職者等へのきめ細かな教育訓練を実施し、より多くの産業人材を育成することにより、企業の基盤を強化していく必要があります。

【避難者の推移】

（単位：人）

	H29.3月	H30.3月	H31.3月	R2.3月	R3.3月
県内	37,616	13,393	7,235	7,915	7,093
県外	39,218	33,976	32,476	30,730	28,372
不明	19	13	13	13	13
避難者数	76,853	47,382	39,724	38,658	35,478

〔出典：福島県災害対策本部公表資料〕

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【避難地域の居住人口・帰還人口の推移】

(単位：人)

	H22.3月	H28.10月	H29.10月	H30.6月	R1.6月	R2.7月
居住人口	146,400	53,100	58,000	60,400	64,700	66,900
帰還人口	-	33,200	38,400	43,900	44,200	44,000

〔出典：福島県避難地域復興局調べ〕

※居住人口：旧警戒区域、旧計画的避難区域及び旧緊急時避難準備区域に指定された地域から避難し対象地域内に帰還した人数、新たに移住してきた人数、対象地域から避難することなく居住している人数の合計

※帰還人口：居住人口のうち、対象地域から避難し、対象区域内に帰還した人数

【双葉郡の商工会会員事業所の事業再開状況】 (単位：%)

	H29.3月	H30.3月	H31.3月	R2.3月	R3.3月
再開率	58.3	62.9	66.2	70.4	74.0

〔出典：福島県商工労働部調べ〕

2 新型コロナウイルス感染症の影響

令和元年12月以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、県内の雇用失業情勢に深刻な影響をもたらされ、観光関連業種を始め、新規求人数は大きく減少しました。

新型コロナウイルス感染症確認以降、令和2年9月に有効求人倍率は最低の1.16倍となり、その後は若干の回復が見られるものの、福島労働局の特別労働相談窓口等には休業や解雇・雇止めに関する相談が、多数寄せられている現状です。

なお、福島県内において、新型コロナウイルス感染症に関連する解雇や雇止めの累計数が、令和3年3月末の時点で1,240人に達しています。

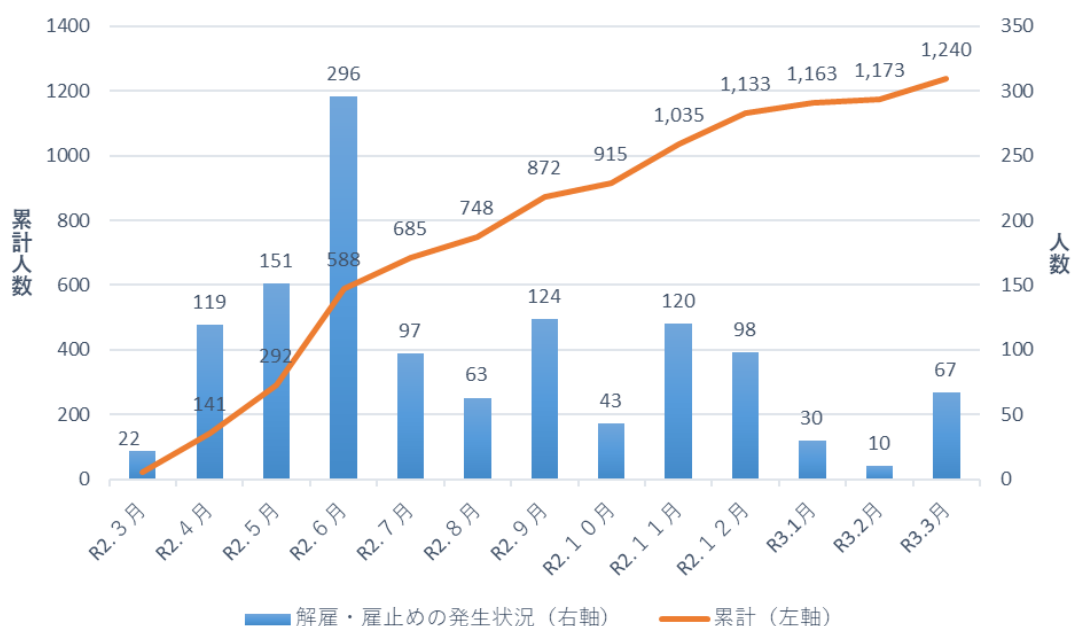
【「新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口」(福島県)の相談者数】(人)

	令和2年											令和3年			合計
	2/14~ 3/31	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
休業	190	491	385	234	114	78	52	44	37	28	72	44	31	1,800	
解雇・ 雇止め	27	88	84	68	53	26	43	33	14	12	17	11	8	484	

〔出典：福島労働局 定例報告会資料 (R3.4.30)〕

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【新型コロナウイルス感染症の影響による「解雇・雇止め」の推移】(人)



〔出典：福島労働局職業安定部調べ〕

独立行政法人労働政策研究・研修機構が、4,882人（民間企業の雇用者 4,307人、フリーランス 575人）に、収入不安や失業・失職不安等の状況について Web 調査（調査期間：令和2年12月12日～17日）を実施したところ、「今後1年くらいの間での失業・失職」に対する「不安」計は4割超（45.7%）でした。

そのため、今後、離職し再就職を目指す求職者等への職業訓練を通じた就職支援の必要性は高まる見込みです。

また、厚生労働省では「新しい生活様式」の「働き方の新しいスタイル」において、テレワークによる業務やオンラインによる会議を示しています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止と社会経済活動の両立のためには、テレワーク等の推進など、デジタル技術の利活用が一層重要になります。

3 労働力供給面の現況

(1) 人口減少・少子高齢化社会の更なる進行

本県の人口は、東日本大震災及び原発事故前の平成22年10月現在では約202万9千人でありましたが、大震災及び原発事故による人口流出の影響もあり、令和2年10月現在では約182万5千人となり、10年間で約20万4千人もの人口が減少しています。

また、年齢3区分別人口は、年少人口(※1)が約20万6千人（約7万人の減）、

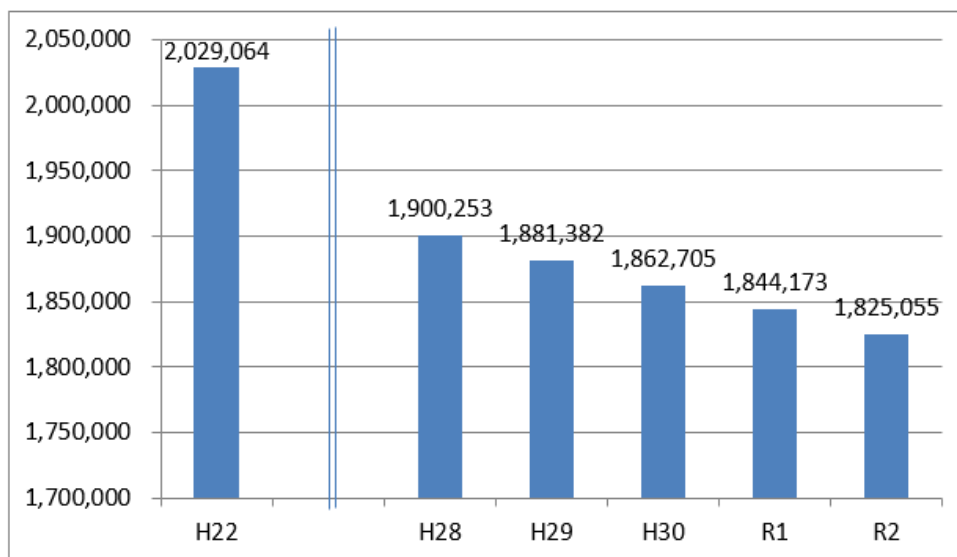
■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

生産年齢人口(※1)が約101万7千人(約21万9千人の減)、老年人口(※1)が約58万人(約7万8千人の増)となっており、年少人口、生産年齢人口は大きく減少している一方、急激な少子高齢化の進展により、老年人口は増加しています。

生産年齢人口の急激な減少に対応し、活力ある社会を維持していくためには、県内外から産業の担い手を確保するとともに、労働者一人一人の生産性の向上や高齢者の活躍を進める取組が求められます。

(※1) 年少人口とは0～14歳、生産年齢人口とは15～64歳、老年人口とは65歳以上のこと。

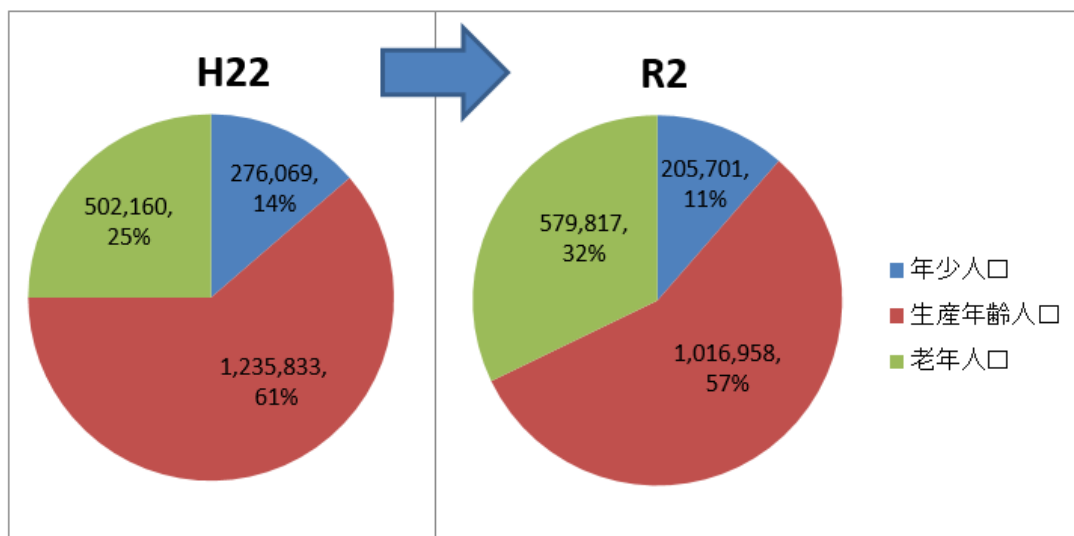
【福島県の人口推移】 (各10月1日現在) (単位：人)



[出典：福島県現住人口調査(福島県企画調整部)、総務省統計局平成22年国勢調査]

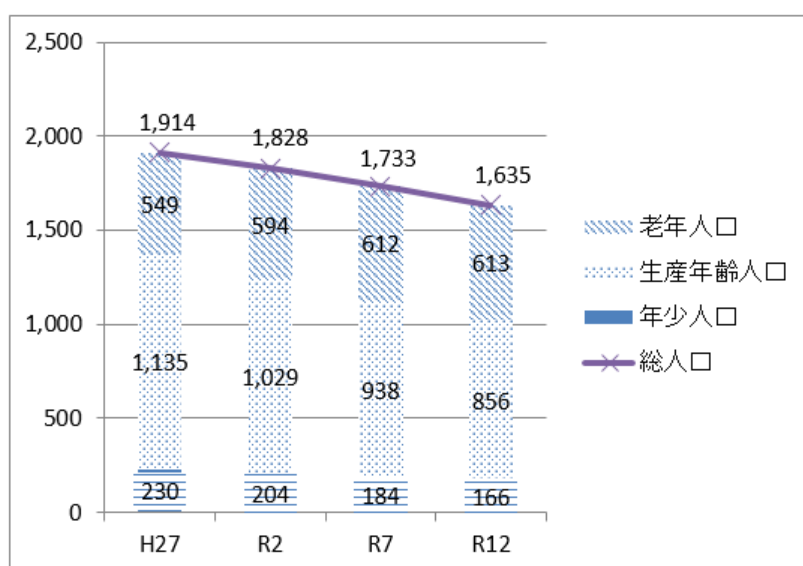
■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【福島県の年齢3区分別人口】（単位：人）



〔出典：福島県現住人口調査（福島県企画調整部）、総務省統計局平成22年国勢調査〕
（各10月1日現在）

【福島県の将来推計人口】（単位：千人）



〔出典：「都道府県別将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所）〕

(2) 若年者の雇用状況

県内の新規高等学校卒業者の県内求人数は、大震災及び原発事故の影響により、一時3千人台まで落ち込みましたが、復興需要による建設業の大幅な伸びや、高齢化の進展に伴う医療・福祉分野などの大幅な伸びにけん引されるかた

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

ちで回復し、9千人を超える状況を維持しており、就職内定率は99%台を推移する高水準となっています。

同様に、県内の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校の就職内定率についても、統計のある平成10年度以降、令和元年度に最高の98.1%を記録するなど、好調な就職状況となっています。

一方で、新規高卒就職者の卒業後3年間の離職率は、平成29年3月卒業者が40.2%で依然として高い状態が続いています。

このような若年者の離職の背景には、就職意識が不明確なまま就職するなどによる雇用のミスマッチが大きな要因の一つになっていると考えられます。

また、フリーター(※2)については、令和2年には全国で約136万人となっており、全体の数と若年人口に占める割合は減少傾向にあります。

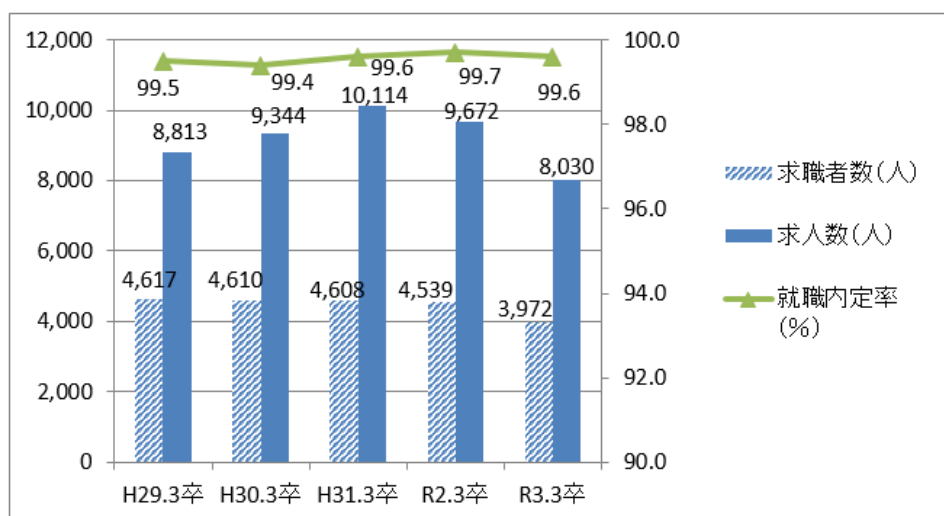
しかしながら、若年無業者、いわゆるニート(※3)については、令和元年までは全国において50万人台で推移していましたが、令和2年に約69万人に急増しており、動向を注視する必要があります。

今後、労働力人口が減少する中、若年労働力の確保はますます重要であることから、若年者の県外等への流出を防ぐとともに、職業能力を高め、卒業後円滑に職業生活に移行できるような取組が求められています。また、学校、家庭及び地域が一体となり、社会全体で若者の職業意識を形成していく必要があります。

(※2) 15～34歳までの勤務形態がアルバイト又はパートである者及びこれらの仕事を希望する者。

(※3) 15～34歳までの無業者のうち、家事、通学、職業訓練をしていない者。

【福島県内の新規高等学校卒業者の求人状況及び内定率（3月末現在）】

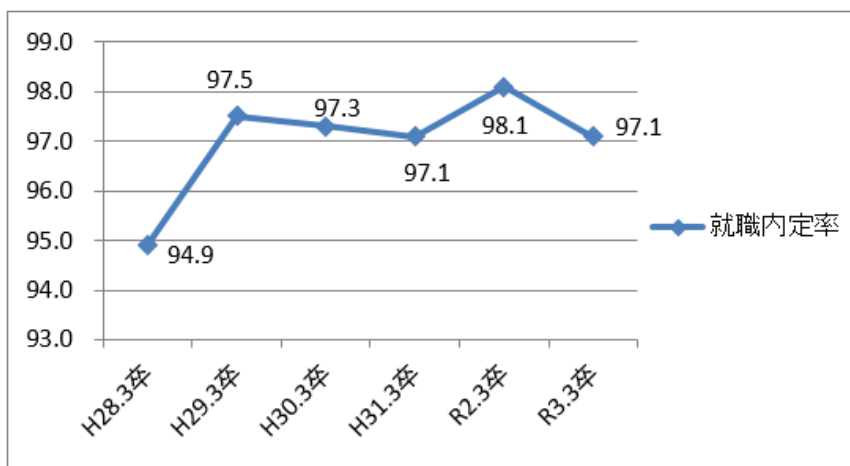


[出典：福島労働局職業安定部調べ]

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【大学等の就職内定率の推移】

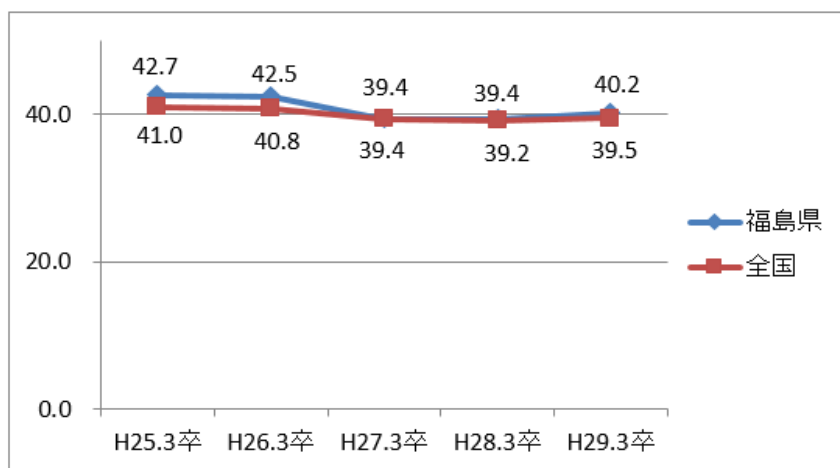
(単位：%)



〔出典：福島労働局職業安定部調べ〕

【新規高等学校卒業者の就職後3年以内の離職率】

(単位：%)

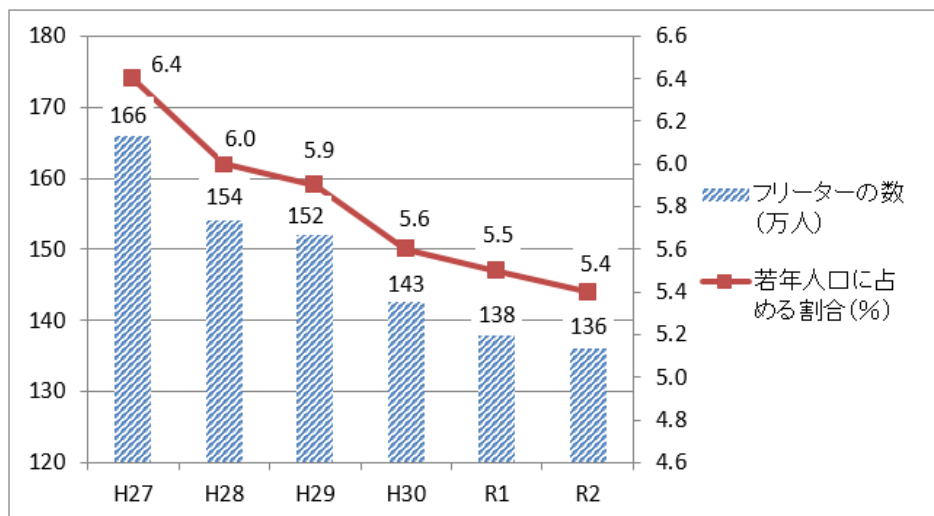


	H25.3卒	H26.3卒	H27.3卒	H28.3卒	H29.3卒	H30.3卒	H31.3卒
福島県	42.7	42.5	39.4	39.4	40.2	-	-
1年目	21.9	21	18.7	18.1	17.4	16.9	15.2
2年目	11.2	11.6	11.8	11.3	12.4	10.8	-
3年目	9.6	9.9	8.9	10.0	10.4	-	-
全国	41.0	40.8	39.4	39.2	39.5	-	-
1年目	20.1	19.5	18.2	17.4	17.2	16.9	16.2
2年目	11.8	12	11.6	11.7	12.3	11.8	-
3年目	9.1	9.3	9.6	10.1	10.0	-	-

〔出典：福島労働局職業安定部調べ〕

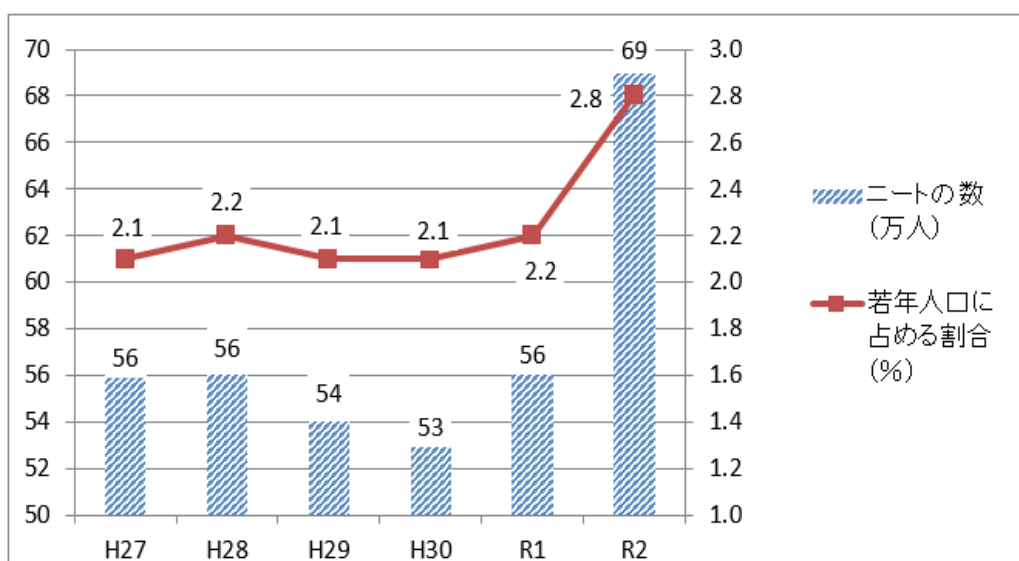
■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【全国のフリーターの数と若年人口に占める割合】



〔出典：総務省「労働力調査（基本集計）」〕

【全国のニートの数と若年人口に占める割合】



〔出典：総務省「労働力調査（基本集計）」〕

(3) 女性の雇用状況

県内の就業者数の女性の占める割合は年々増加している傾向にありますが、常用雇用（正規職員）の女性が占める割合は20%台で推移しています。

女性の就業状況を年齢階層別に見ると30歳代で落ち込む状況となっており、結婚・出産期に離職する女性が多いことがうかがわれます。

このように県内でも女性の社会進出が着実に進展している中で、女性がキャリアの中断を余儀なくされることなく、意欲と能力に応じて、多様な働き方を実

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

現できるような支援が求められています。

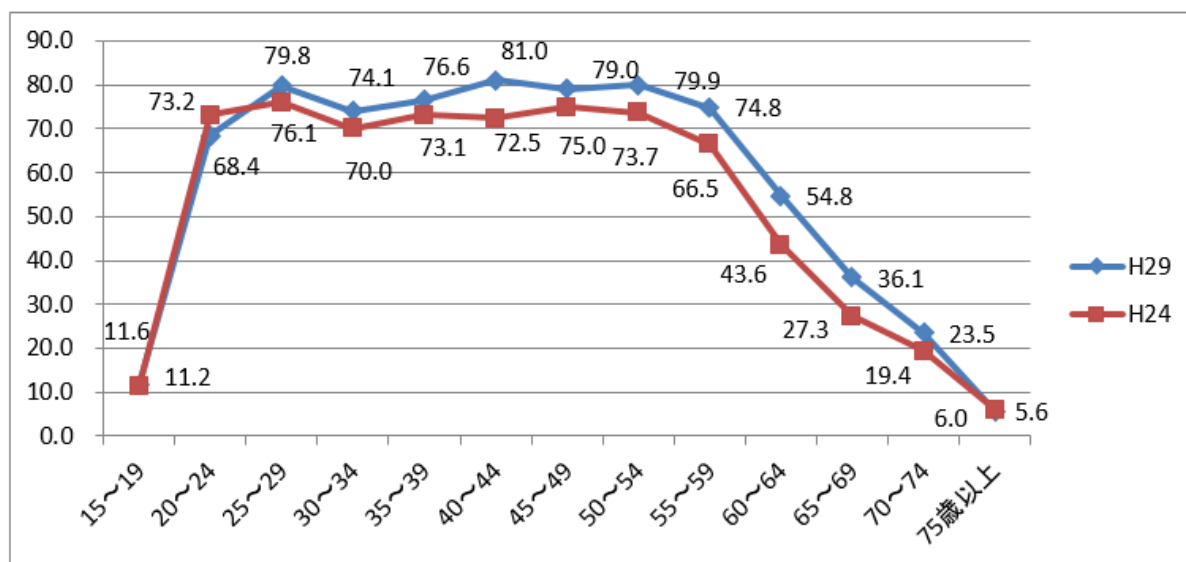
また、子育て期の女性への再就職支援に向けた取組において、出産や育児を理由とした離職後の再就職に向けては、離職によるブランクに対応した職業能力開発を充実させ、職業訓練を通じたリカレント教育を実施することが必要です。

【福島県の男女別、雇用形態別就業者の割合】 (単位：%)

	男性					女性				
	常用労働者(正規職員)	常用労働者(正規職員以外)	臨時労働者	パートタイマー		常用労働者(正規職員)	常用労働者(正規職員以外)	臨時労働者	パートタイマー	
R1	53.7	43.4	6.1	0.5	3.6	46.3	24.5	6.5	0.6	14.7
H30	52.2	42.2	6.1	0.5	3.4	47.8	25.8	8.7	0.8	12.5
H29	58.1	44.6	8.2	2.1	3.2	41.9	22.0	7.3	1.4	11.3
H28	60.7	47.9	8.9	1.6	2.2	39.3	22.2	7.8	1.1	8.1
H27	58.6	48.6	6.2	0.4	3.3	41.4	24.4	6.4	0.4	10.2
H26	58.1	46.9	6.5	0.9	3.8	41.9	20.5	6.5	0.6	14.3

〔出典：福島県雇用労政課「労働条件等実態調査」〕

【女性の年齢階級別有業率（福島県）】 (単位：%)



〔出典：福島県統計課「就業構造基本調査」〕

(4) 高齢者の雇用状況

令和2年10月現在の本県の老年人口割合（高齢化率）は32.2%と全国平均29.2%を3.0ポイント上回っており、令和12年（2030年）には37.5%まで上昇すると予測されています。

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

また、県内の55歳以上、男女、年齢階級別の就業状態、就業希望の有無の割合をみると、就業を希望する65歳以上の無業者は、男性では10.0%、女性では5.4%となっています。

熟練技能者の大量退職などにより技術・技能の確保が懸念されており、今後、豊富な知識・経験・技能を有する高齢者からの技術・技能等の継承が期待されています。また、労働力人口が減少していく中であって、働く意欲のある高齢者への職業能力開発の支援が必要となっています。

令和3年4月には、改正高齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務となりました。

このことにより、労働者の職業人生が長期化し、高齢者の活躍の場が広がることが想定されます。

【老年人口（65歳以上人口）割合の推移と将来推計】（単位：％）

	H22	H27	R2	R7	R12
福島県	25.0	28.7	32.2	35.3	37.5
全国	23.0	26.6	29.2	30.0	31.2

〔出典：H22, 27は総務省「国勢調査」〕

〔出典：R2 福島県データは「福島県現住人口調査(R2年10月1日現在)」(福島県企画調整部)〕

〔出典：R2 全国データは「総務省人口推計(R2年10月1日現在)(R3年3月調査)」〕

〔出典：R7, 12 データは「地域別将来推計人口(国立社会保障・人口問題研究所)」〕

【福島県の55歳以上（男女、年齢階級別）の就業状態、就業希望有無の割合】（単位：％）

男女	男			女		
	有業者	無業者 (就職希望者)	無業者 (非就職希望者)	有業者	無業者 (就職希望者)	無業者 (非就職希望者)
55～59歳	91.0	47.5	52.5	74.8	32.3	67.1
60～64歳	80.5	26.6	72.7	54.8	19.2	80.4
65歳以上	36.7	10.0	89.3	16.7	5.4	93.7
65～69歳	58.4	19.5	80.5	36.1	13.3	85.7
70～74歳	39.1	12.5	86.5	23.5	8.6	90.5
75歳以上	17.9	5.5	93.7	5.6	2.3	96.9

総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」

(5) 障がい者の雇用状況

県内の民間企業に雇用されている障がい者数は、令和2年には約5,200人となっており、前年から約44人増加し過去最高を更新しています。また、法定雇

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

用率達成企業の割合は55.7%で、全国平均の48.6%を上回っています。民間企業に雇用されている障がい者の実雇用率（本県の実雇用率は2.16%）についても、年々増加傾向にあります。

今後も、働く意欲のある障がい者に対して、職業能力開発を充実し、障がい者の特性に応じたきめ細かな就労支援に向けた取組を推進していく必要があります。

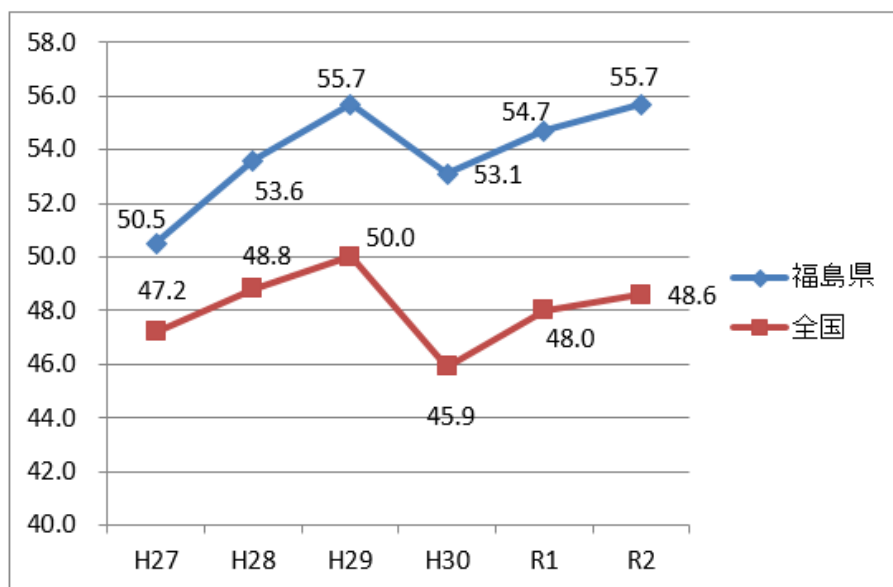
【民間企業における障がい者数】（単位：人）

	H27	H28	H29	H30	R1	R2
福島県	4,244.5	4,456.0	4,623.0	4,949.5	5,126.0	5,170.5
全国	453,133.5	474,374.0	495,795.0	534,769.5	560,608.5	578,292.0

〔出典：障害者雇用状況の集計結果（毎年6月1日現在）福島労働局職業安定部調べ〕

【民間企業における障がい者雇用率達成企業の割合】（単位：%）

	H27	H28	H29	H30	R1	R2
福島県	50.5	53.6	55.7	53.1	54.7	55.7
全国	47.2	48.8	50.0	45.9	48.0	48.6



〔出典：障害者雇用状況の集計結果（毎年6月1日現在）福島労働局職業安定部調べ〕

〔参考〕法定雇用率（民間企業）：2.0%（H25～H29）、2.2%（H30～R2）

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【民間企業における障がい者実雇用率】

(単位：%)

	H27	H28	H29	H30	R1	R2
福島県	1.84	1.9	1.95	2.04	2.11	2.16
全国	1.88	1.92	1.97	2.05	2.11	2.15

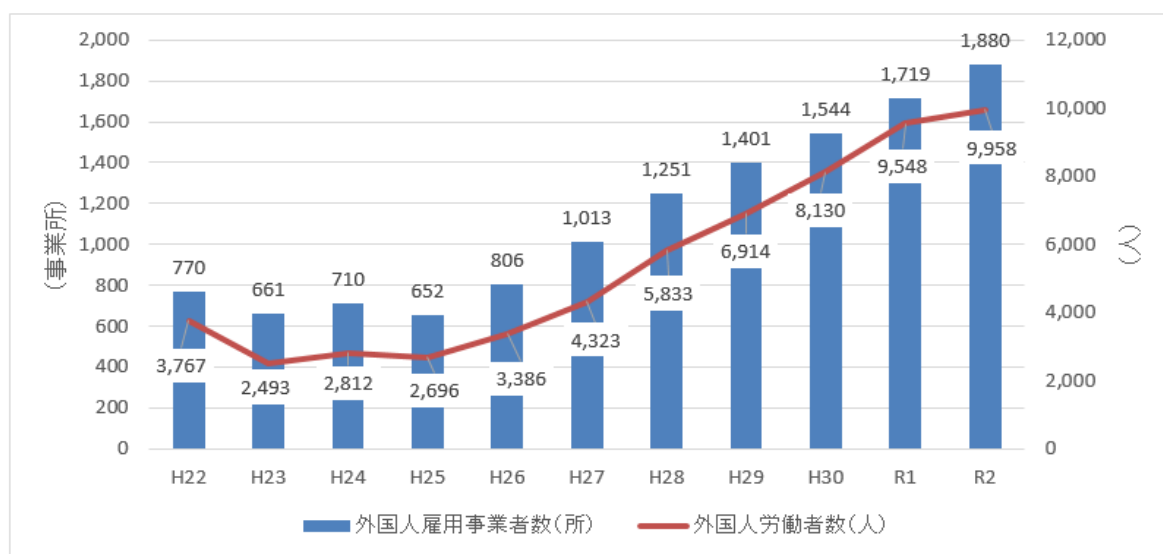
〔出典：障害者雇用状況の集計結果（毎年6月1日現在）福島労働局職業安定部調べ〕

(6) 就職等に特別な支援を要する方の雇用状況

雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代（おおむね平成5年～平成16年に学校卒業期を迎えた世代）の方々については、県内に「不安定な就労状態にある方」と「長期にわたり無業の状態にある方」が、令和2年にそれぞれ約8千人いるとされているほか、平成31年度に「福島県ひきこもり支援センター」への相談件数が延べ820件となっているなど、「社会参加に向けた支援を必要とする方（ひきこもりの状態にある方等）」も一定程度います。こうした方々へは、就労支援だけでなく、関連機関の連携による支援が必要となっています。

また、県内の外国人労働者数は、令和2年10月末に約1万人に達したほか、外国人雇用事業所数は1,880事業所と増加傾向にあり、外国人に対する就労支援などが必要となっています。

【外国人雇用事業者数と外国人労働者数の推移】 毎年10月末現在



〔出典：「外国人雇用状況」の届出状況（令和2年10月末）福島労働局調べ〕

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

4 労働力需要面の現況

(1) 産業構造の変化

本県の平成30年度産業別県内総生産における構成比は、第一次産業が1.7%、第二次産業が33.9%、第三次産業が64.0%となり、第三次産業中心の産業構造になっています。

製造業については、東日本大震災直後の平成23年度には、生産額で1兆5千3百億円程度まで落ち込みましたが、平成30年度には1兆9千4百億円程度まで回復し、県内生産額全体に占める割合は24.5%を占め、本県の基幹産業の一つとなっています。今後は、さらに再生可能エネルギーや医療機器、ロボット、航空宇宙関連産業などの分野における新たな産業の創出による成長可能性がより一層高まっています。

また、建設業については、大震災及び原発事故の復旧・復興事業などにより公共土木・建築工事や民間建築工事などの産出額が増加し、ピークは過ぎたものの、総生産では発災以前の2倍を超える7千4百億円程度、県内全体の約1/10になっています。

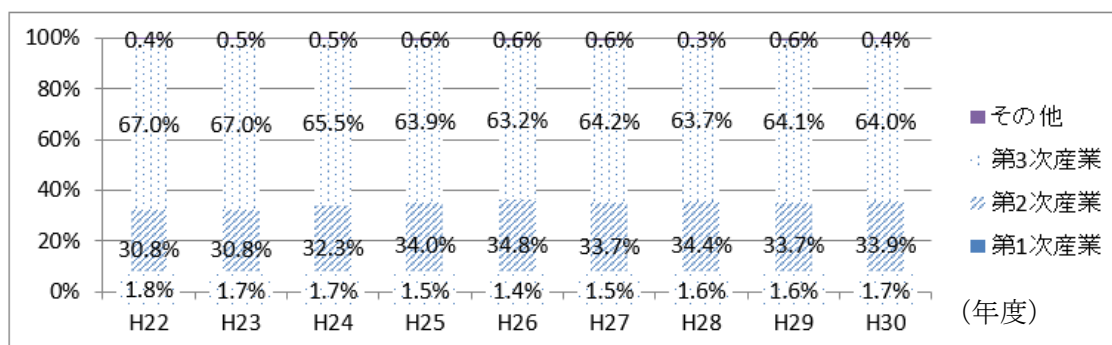
さらに、サービス産業の進展を背景に、技術革新や高度情報化といった変化が急速に進んでおり、技術者や技能者の担う業務は多様かつ高度なものとなってきています。

なお、全国的には、産業構造のサービス経済化、**Society5.0**（必要なもの・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かに対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、生き活きと快適に暮らすことのできる社会）の実現に向けた経済・社会の構造改革等が進展しており、新型コロナウイルス感染症の影響の下で社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化が促進されるものとみられています。

以上のように、本県の産業構造や就業構造は絶えず変化しており、こうした変化に柔軟に対応できる人材の育成が必要となっています。

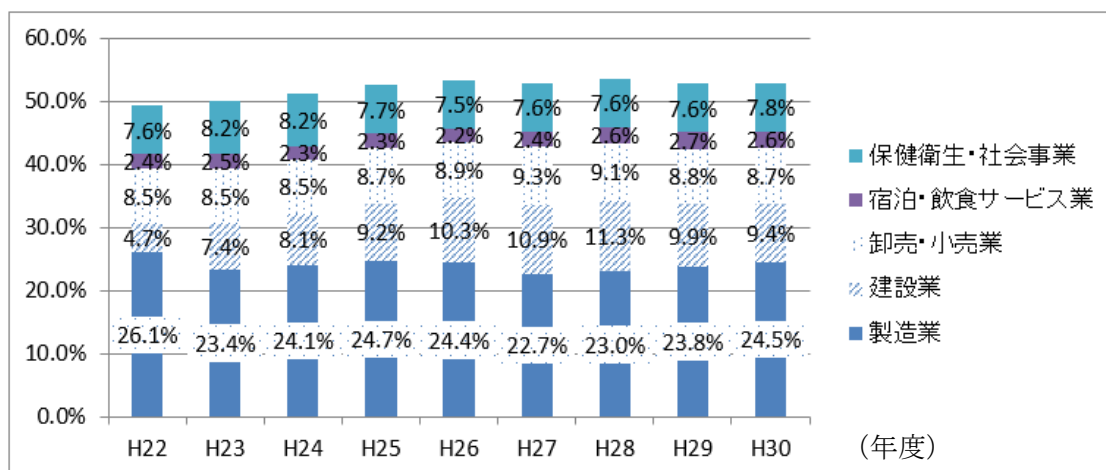
■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【経済活動（産業）別県内総生産割合の推移】（単位：％）



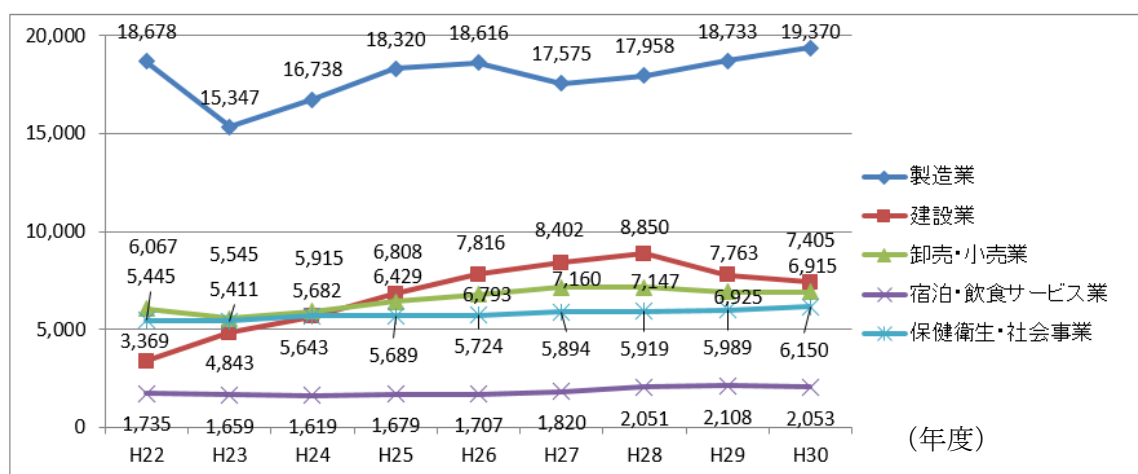
〔出典：福島県統計課「平成30年度福島県県民経済計算年報」〕

【県内総生産（名目）における主な産業の占める割合の推移】（単位：％）



〔出典：福島県統計課「平成30年度福島県県民経済計算年報」〕

【福島県の主要経済活動別（産業）総生産（名目）の推移】（単位：億円）



〔出典：福島県統計課「平成30年度福島県県民経済計算年報」〕

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

(2) 県内の雇用動向

本県の有効求人倍率は、東日本大震災からの復興需要による建設業の大幅な伸びや、高齢化の進展に伴う医療・福祉分野などの大幅な伸びにけん引されて回復し、平成30年度には年度平均1.52倍まで上昇しました。

しかしながら、その後は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、令和2年度に1.21倍になるなど、大きく低下しています。

特に観光関連業種については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、宿泊・飲食サービス業の新規求人数が、令和元年11月に1,456人ありましたが、令和2年5月には295人に落ち込むなど、大きく影響を受けています。

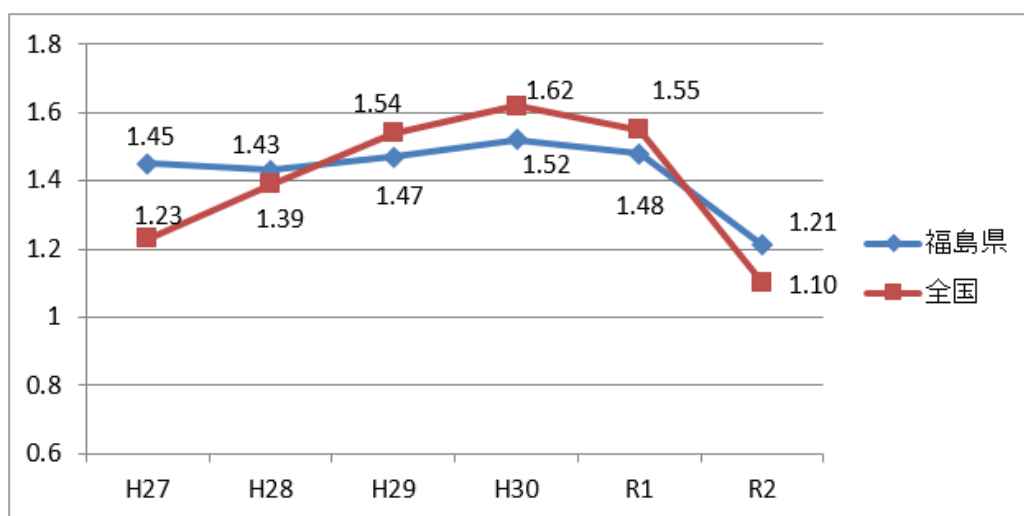
また、完全失業率は、平成21年から減少が続いていましたが、令和2年は増加となったため、今後の動向を注視する必要があります。

令和3年2月現在の職業別有効求人倍率は、「専門的・技術的」、「建設等」、「介護」の職種が高い一方、「事務」の職種においては1倍を大きく下回っており、職種間のミスマッチが続いています。

本県の雇用形態別雇用者数の推移によると、常用労働者（正規職員）の割合は全体の約7割前後で、約3割前後を常用労働者（正規職員以外）、臨時労働者、パートタイマーで占めています。

本県の雇用情勢が急速に変化する中、依然として大きな課題である雇用のミスマッチに対応するため、キャリアコンサルティング機能の強化と教育訓練の充実が求められています。

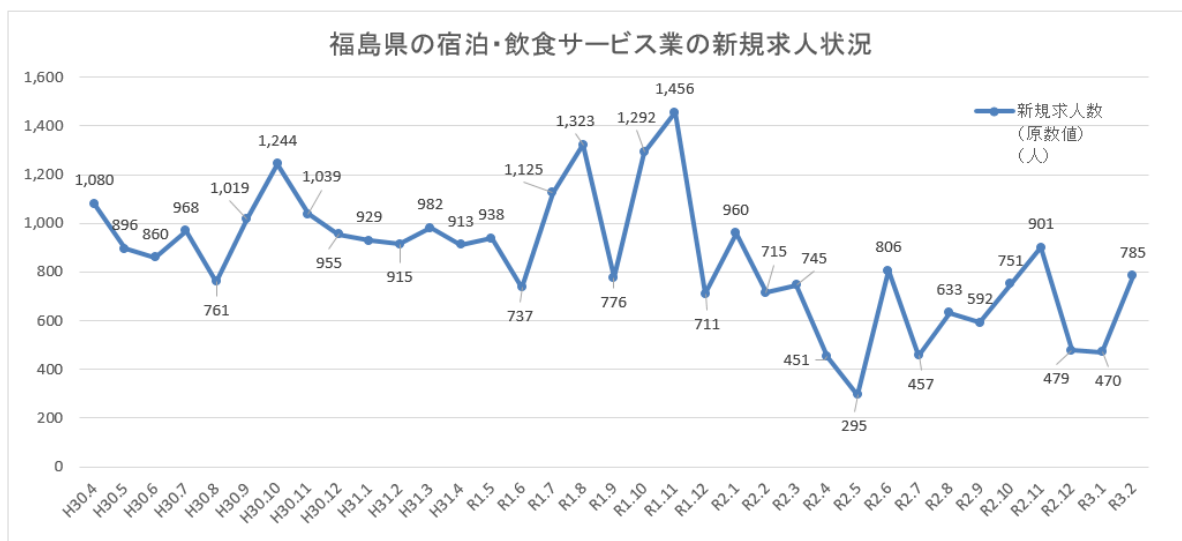
【有効求人倍率の推移】（単位：倍）



〔出典：福島労働局職業安定部調べ〕

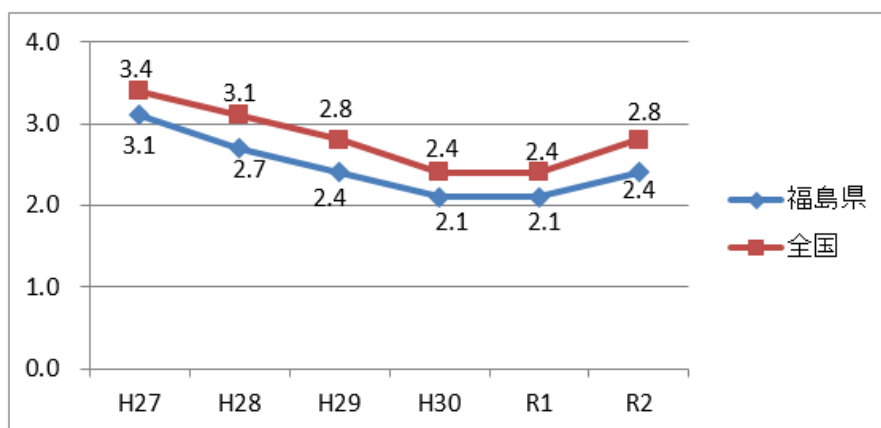
■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【福島県の宿泊・飲食サービス業の新規求人状況の推移】



〔出典：「最近の雇用失業情勢（令和3年2月分）」福島労働局職業安定部調べ〕

【完全失業率の推移】（単位：倍）



〔出典：総務省「労働力調査」〕

【福島県内の職業別有効求人倍率】（単位：倍）

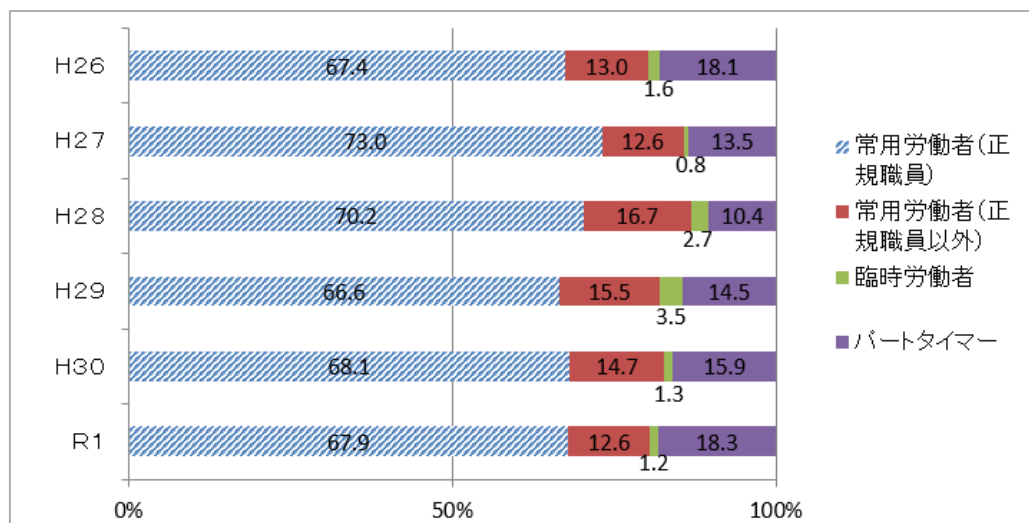
	H28年2月	H29年2月	H30年2月	H31年2月	R2年2月	R3年2月
県(全体)	1.42	1.45	1.51	1.53	1.38	1.24
専門的・技術	2.12	2.29	2.34	2.40	2.49	2.43
生産工程(製造)	1.05	1.35	1.67	1.50	1.20	1.26
建設等	2.58	2.29	2.89	4.09	4.48	4.79
介護	2.79	3.12	3.01	3.19	3.13	3.31
事務	0.43	0.44	0.48	0.47	0.62	0.48
全国	1.30	1.45	1.59	1.62	1.45	1.09

〔出典：福島労働局職業安定部調べ〕

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【福島県の雇用形態別就業者の割合】

(単位：%)



〔出典：福島県雇用労政課「労働条件等実態調査」〕

5 職業能力開発の状況

(1) 公的機関による職業能力開発の状況

公的職業訓練については、県と国等（福島労働局、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）が連携して役割を分担しながら実施しています。

県の機関としては、テクノアカデミー郡山（郡山市）、会津（喜多方市）、浜（南相馬市）の3校を設置し、平成19年度から21年度にかけて、3校の高度化・再編整備を行いました。平成22年度以前は、学卒者訓練の入学者はほぼ定員を満たしていましたが、平成23年度以降は、大震災及び原発事故の影響により年少人口が大幅に減少したことや、復興需要等により高等学校卒業者の就職内定率が向上していることなどの要因によって、100%を割り込んでいます。

県立テクノアカデミー修了生の就職率については、100%を継続し、県内企業への就職率は9割程度で推移しています。

また、地域企業における高度化・多角化等のニーズに対応するため、企業在职者等を対象とした短期間の在職者訓練（テクノセミナー）を実施しており、受講者数は年々増加していましたが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、受講者数が大きく減少しました。

さらに、離職者、障がい者等の早期就職を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を実施しています。

国の機関としては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福島支部が運営する福島職業能力開発促進センター（福島市）、同センターいわき訓練

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

センター（いわき市）、同センター会津訓練センター（会津若松市）の3施設があり、離職者や企業在職者を対象とした職業訓練等を行っています。

また、国は雇用保険を受給できない求職者であって、就職のために能力向上が必要な者に対し、職業訓練（求職者支援訓練）・給付・就職支援を実施しています。

本県復興のためには、再生可能エネルギー関連産業、医療関連産業、ロボット関連産業、航空宇宙関連産業など、新たな産業の創出を推進していく必要があることから、これらの産業分野における新たな技術等にも対応できる高度な産業人材の育成が必要となっています。

県立テクノアカデミー3校については、産業界のニーズに対応できる人材を輩出するために、訓練内容の更なる充実を図るとともに、入学生の安定確保に努める必要がありますが、今後県内に集積・雇用創出が見込まれる産業（成長産業）の動向を見極めるほか、少子化に伴う年少人口の減少への対応など、訓練科等の見直しについて検討する必要があります。

また、企業在職者のキャリア形成に合わせた訓練ニーズを的確に把握するとともに、感染症の影響による急速なデジタル化に対応した訓練を設定するなど、感染症対策を考慮しながら訓練内容の充実を図る必要があります。

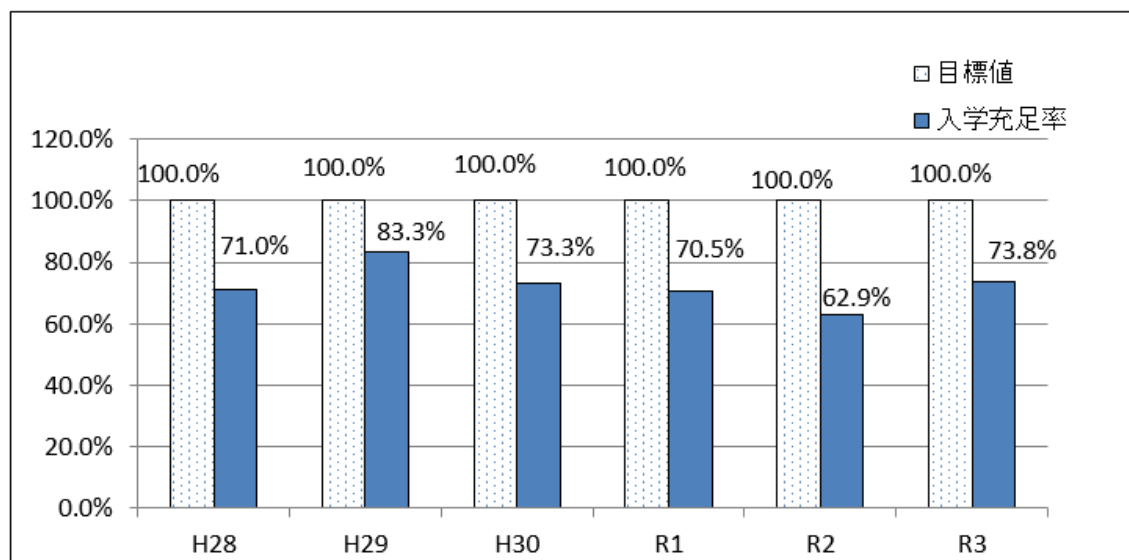
さらに、離職者や求職者の早期就職を支援するための職業訓練については、公的職業訓練として、国（労働局）が行う「求職者支援訓練」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「離職者訓練（施設内訓練）」、県が行う「離職者等再就職訓練（委託訓練）」の3つの職業訓練を相互に連携を図りながら効果的に実施する必要があります。

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【県内の公共職業訓練の実施計画（令和3年度）】

区分	対象者	県立テクノアカデミー (郡山・会津・浜)		福島職業能力開発促進センター (福島・会津・いわき)	
		種別	定員	種別	定員
高度職業訓練	学卒者等	施設内訓練	180人	—	—
	在職者等	施設内訓練	375人	施設内訓練	1,660人
	小計		555人		1,660人
普通職業訓練	学卒者等	施設内訓練	240人	—	—
	離職者等	委託訓練	1,490人	施設内訓練	784人
	若年者等	—	—	—	—
	障がい者等	委託訓練	77人	—	—
	在職者等	施設内訓練	685人	—	—
	小計		2,492人		784人
合計			3,047人		2,444人

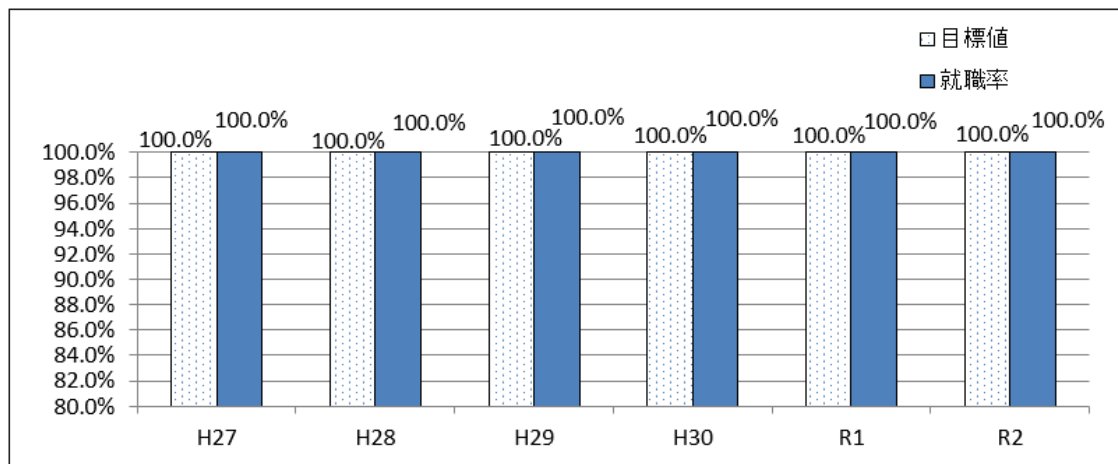
【県立テクノアカデミー（学卒者訓練）の入学充足率】



〔出典：福島県産業人材育成課調べ〕

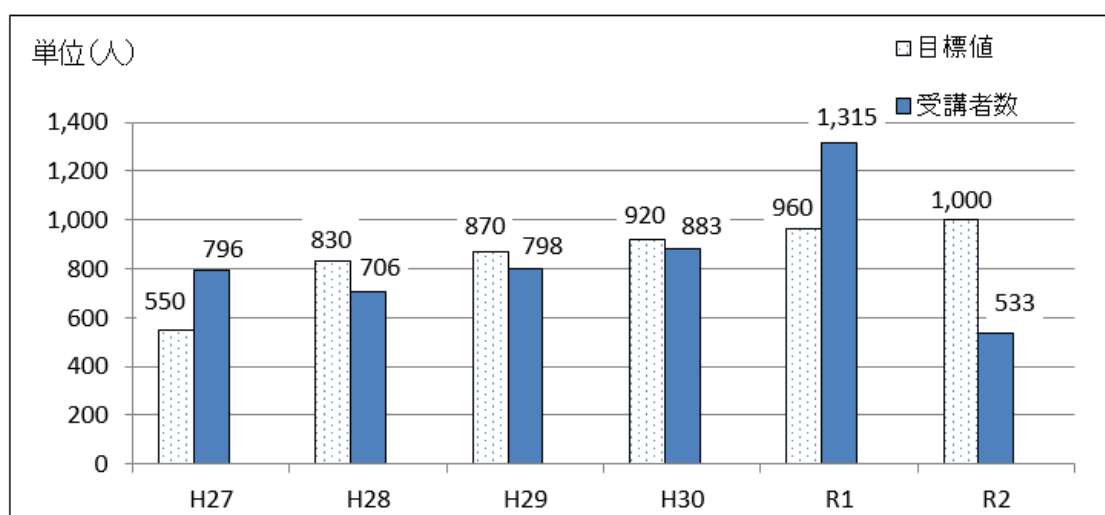
■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【県立テクノアカデミー（学卒者訓練）修了生の就職率】



〔出典：福島県産業人材育成課調べ〕

【県立テクノアカデミー（在職者訓練）の受講者数】



〔出典：福島県産業人材育成課調べ〕

(2) 民間による職業能力開発の状況

ア 認定職業訓練の状況

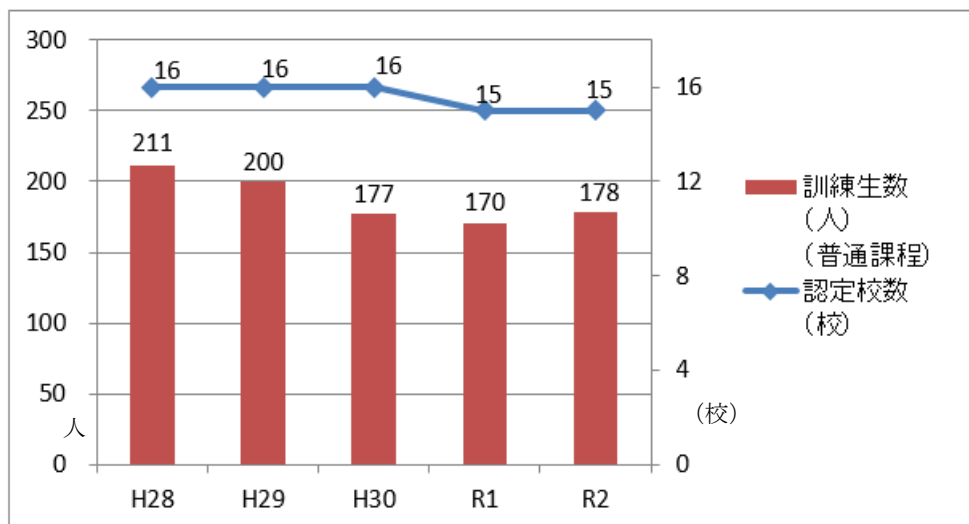
県内の認定職業訓練校については、建築系の訓練科を有する訓練校が多くを占めていますが、漆器、酒造及びビジネス系などの訓練科もあり、令和2年度現在15校が運営されています。

認定職業訓練校における普通課程の訓練生数については、平成28年度の211名と比較して、令和2年度には178名に減少しています。

■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

認定職業訓練は、本県産業を支えてきた技術・技能を後世に継承する上でこれまで大きな役割を果たしてきており、訓練生の減少により、今後、本県の技能労働者の不足や技術・技能の継承の継続性が課題となっています。

【県内の認定職業訓練校の状況】



〔出典：福島県産業人材育成課調べ〕

イ 企業における職業能力開発の状況

企業の従業員に対する能力開発や教育訓練（研修）での課題は、令和元年度に実施した県内企業へのニーズ調査によると、「問題点は特にない」が減少し、人材育成を課題に考える企業が増えていることがうかがえます。

また、「生産活動の支障となるので、従業員を研修等に出せない」が20%台で推移しているほか、「指導する人材がいない」が増えており、専門技術等を指導できる者も含めた人材の不足によって、従業員に必要な研修の実施が困難になっています。

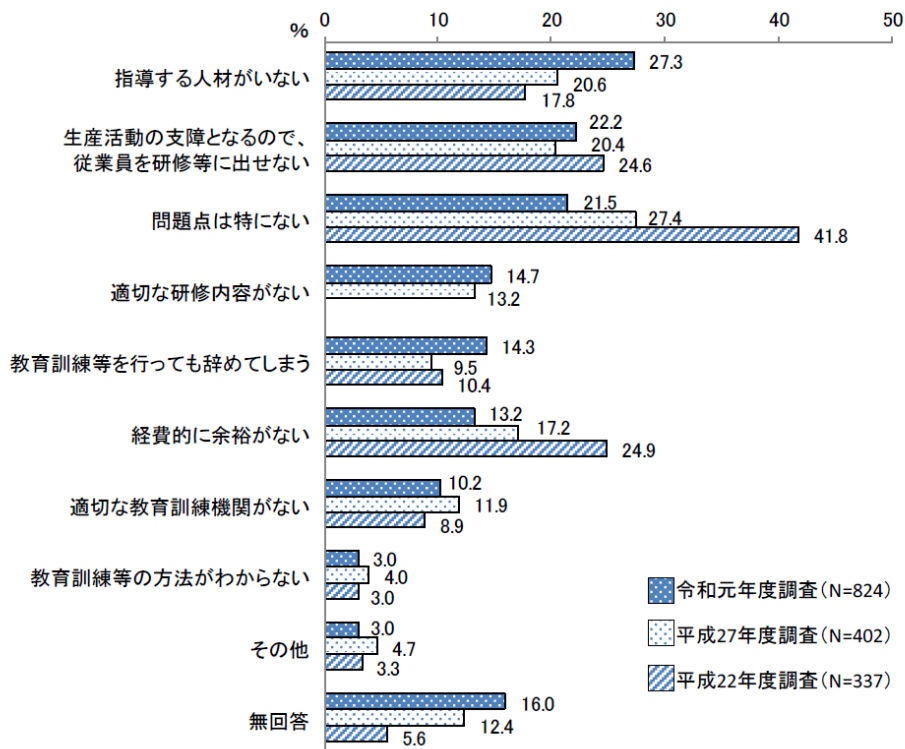
また、上記の調査では、約8割弱の企業において技能継承に関する課題を抱えていると回答しており、回答内容としては「後継者となる若手技能者の確保が難しい」、「高い技能をもった技能者が高齢化している」、「技能の修得に時間がかかる」の順となっています。

以上のように、多くの企業で従業員に対する教育訓練の充実や技能継承が課題となっています。

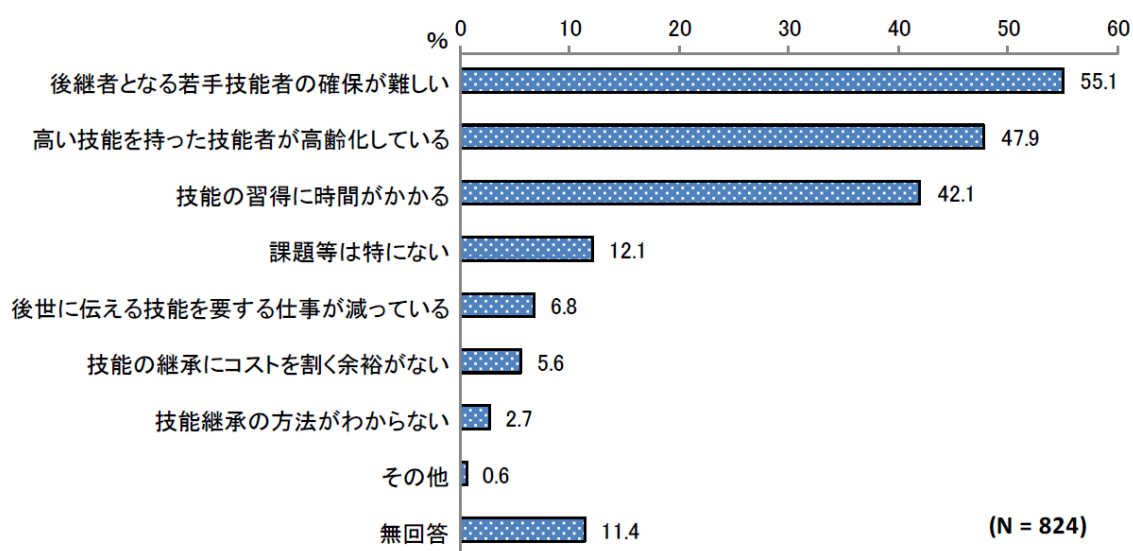
■第2章 職業能力開発を取り巻く現状と課題

【従業員に対する能力開発や教育訓練（研修）の実施状況】

◆能力開発や教育訓練（研修）に関して課題や問題点（単位：％）



◆技能継承に関する課題や問題点（単位：％）



※福島県産業人材育成課「令和元年度産業人材育成（職業能力開発）ニーズ調査」

(令和2年3月)

■第3章 職業能力開発の実施目標

第3章 職業能力開発の実施目標

第2章の「職業能力開発を取り巻く現状と課題」を踏まえ、本県産業の復興・創生を担う人材の育成を図るとともに、持続可能な地域産業の発展に向けて、以下のとおり、今後5年間の実施目標を設定し、職業能力開発の推進に取り組んでいきます。

1 ふくしまの復興・創生を担う産業人材の育成

東日本大震災・原子力発電所事故等の災害や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により大きな影響を受けた本県の産業基盤の復興・創生に向け、地域に根ざした産業の振興や、「福島イノベーション・コースト構想」などの進展による成長産業分野を担う人材の育成に取り組めます。



2 ふくしまの産業競争力向上のための人材育成の強化

本県産業が有しているポテンシャルをいかし、企業ニーズに応じた教育訓練による技術・技能の高度化や、企業による労働者の職業能力開発への支援、キャリア教育の推進などにより、労働者一人一人の能力を高めるとともに、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化や Society5.0 の実現に向けた経済・社会構造、技術革新等の変化に対してしなやかに対応できる、本県産業を持続的に支える産業人材を育成していきます。



■第3章 職業能力開発の実施目標

3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

離職者等への職業訓練の実施や、若年者・女性・高齢者・障がい者等への就業支援の推進などにより、本県において、希望や能力等に応じた働き方ができる、誰もが活躍できる全員参加型社会を実現するため、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発に取り組みます。



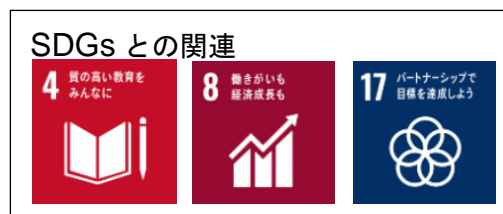
4 技能の継承と振興

技能水準を評価する「技能検定」の活用促進や、若年者が技能への関心を高める機会となる「ものづくり体験」の場の提供など、本県のものづくり産業の基盤を持続的に確保するとともに、技能が尊重され、次の世代へ継承されるよう、技能振興の推進に取り組みます。



5 職業能力開発に関する体制の整備

産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発を推進するため、関係機関との連携や情報提供の充実に取り組むとともに、地域の職業能力開発の拠点である県立テクノアカデミーの充実強化を図り、上記の目標を着実に達成できる体制づくりを行います。



■第4章 職業能力開発の基本的施策

第4章 職業能力開発の基本的施策

第3章に掲げた目標を着実に達成していくため、以下のとおり基本的な施策を設定し、職業能力開発の推進に取り組んでいくこととします。

1 ふくしまの復興・創生を担う産業人材の育成

(1) 地域に根ざした産業の職業能力開発の支援

- 地域に根ざした産業の振興を図るため、産業を支える基盤技術を備えた人材を育成するとともに、当該産業が、新たな技術に対応するための人材を育成します。
- 慢性的な人手不足の状態が続いている建設分野や介護分野等における人材確保を図るための教育訓練の実施や、職業能力開発の支援を行います。
- 生産年齢人口の減少、ものづくり離れ等による人材不足が懸念される、ものづくり企業における人材確保を図るための職業能力開発を支援します。
- 新型コロナウイルス感染症を踏まえた新たな観光と感染収束後の観光回復を見据えた「福島ならではの」観光を支える人材を育成します。

(2) 新たな産業の集積に向けた人材の育成

- 福島イノベーション・コースト構想で産業集積を推進しているロボット・ドローン、エネルギー・環境・リサイクル、医療関連、廃炉、航空宇宙の成長産業分野を担う、専門的知識や技術等を身につけた人材を育成し、企業の技術力強化や研究開発力の向上を図ります。
- 県立テクノアカデミーにおいて、IoT技術を利用したロボットの制御やプログラミング等のロボット関連技術、太陽光発電や風力発電のメンテナンス等の再生可能エネルギー関連技術、次世代小型航空機製作等の航空宇宙関連技術について、大学や企業等との連携や福島ロボットテストフィールドの活用などにより教育訓練を推進し、成長産業分野を担う人材を育成します。

■第4章 職業能力開発の基本的施策

- 将来の担い手を育成するため、高校生等の若年者に対して、成長産業等に対する興味・関心を醸成する取組を行い、人材の裾野拡大を図ります。

2 ふくしまの産業競争力向上のための人材育成の強化

(1) 技術・技能の高度化

- 県立テクノアカデミーにおいて、高校卒業者等を対象に産業界等のニーズを踏まえた2年間の職業訓練を行い、新技術への対応能力、問題解決能力等により高い能力を有し、電気、機械、情報、観光、自動車整備などの分野に関連する産業の高度化や産業のデジタル化に対応できる実践的な技術者等を育成します。
- 県内企業の在職者を対象に、公共職業能力開発施設、県ハイテクプラザ、公益財団法人福島県産業振興センター等で研修を実施し、県内企業の基盤を支える高度な技術・技能を有する産業人材の育成に取り組みます。

(2) IT人材の育成強化

- 新型コロナウイルス感染症の影響の下で、大きく加速した最新のデジタル技術による産業構造を含む社会全体の変革であるデジタルトランスフォーメーション（DX）への対応や地域企業等の生産性向上を図るため、高校卒業者等を対象とした職業訓練でIT関連技術の習得を強化します。
- 中小企業等に対する在職者訓練や離職者等の再就職のための訓練において、実践的なIT技術を習得する内容を拡充し、地域のデジタル化を担う人材を育成します。

(3) 企業ニーズに応じた在職者等の職業能力開発への支援

- 経済団体や産業支援団体、教育機関等の関係機関と連携し、地域や企業ニーズに対応したきめ細かな在職者等の能力開発を推進するとともに、企業等における多様な人材育成の取組を支援します。
- 事業主等が行う認定職業訓練に対して支援を行うことにより、次世代の技術・技能者の育成を促進します。

■第4章 職業能力開発の基本的施策

(4) キャリア教育の推進

- 本県の次世代を担う多様な産業人材を育成するため、教育機関、行政機関、産業界等が連携を図りながら、勤労観・職業観の醸成や社会的・職業的自立に向けた能力の育成など、年齢期に応じたキャリア教育を推進していきます。

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) 再チャレンジ・スキルアップを支援するための職業能力開発

- 離職者や求職者の早期就職を支援するため、県立テクノアカデミーで実施する民間教育訓練施設を活用した委託訓練を充実・強化し、雇用ニーズにマッチした多様な離職者訓練の機会を提供します。
- 公的職業訓練として、国が行う「求職者支援訓練」、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う「離職者訓練（施設内訓練）」の周知を図るとともに、国、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携を図りながら効果的な職業訓練を提供します。
- 職業訓練（学卒者訓練、離職者訓練、障がい者訓練）の受講生に対して、キャリアコンサルティングの相談ツールや求職活動における就職支援ツールとして有効的なジョブ・カードの作成支援を行います。

(2) 若者に対する職業能力開発の支援

- 新卒未就職者については、職業能力の形成を図るため座学と企業実習を組み合わせた職業訓練を実施するとともに、多様な訓練機会を提供することにより早期就職を支援します。
また、求職者支援訓練の周知を図るとともに、県内企業等との就職面接会の実施や各種就職情報等の提供、相談体制の充実など就職環境づくりに努めます。
- ニート等の若年者は、他の離職者等に比べて、就労経験の不足や社会人としての基礎知識（ビジネスマナー等）の不足等により就職が困難な場合が多いことから、多様な職業能力開発の機会を提供するとともに、個別相談やカウンセリング等の実施を通じて、勤労観や職業観の醸成を図り、社会的・職業的自立に向けた支援を行います。

■第4章 職業能力開発の基本的施策

- 新入社員を対象とする在職者訓練として、新入社員に求められる知識やマナー等、社会人として必要な能力を身に付ける訓練を関係機関と連携しながら実施します。

(3) 女性に対する職業能力開発の支援

- 出産・育児等により長期に離職していた女性や母子家庭の母等については、多様な職業訓練や資格取得講座等の機会を幅広く提供するほか、早期就職を支援します。
- 離職者訓練において、介護分野や医療分野等の女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースを設定します。
- 育児等により、訓練施設への通所や日中の訓練時間確保が難しい方を対象としたeラーニングコースを設定し、訓練対象の拡大を図ります。

(4) 高齢者に対する職業能力開発の支援

- 高齢者等については、多様な職業能力開発機会を提供することにより、本人の希望や能力、キャリア等に応じた職業能力開発を支援するとともに、就業の機会を確保・提供するシルバー人材センターの活動を支援することにより、社会参加の促進等を図ります。
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、高齢求職者を対象に同機構が開発した離職者訓練プログラムを活用する職業訓練を実施します。

(5) 障がい者に対する職業能力開発の支援

- 障がい者については、求職者数が近年増加を続けている中で、就職を促進するため、関係機関と連携を図りながら、障がい者の態様に応じた職業訓練を実施します。
- 障がい者の職業能力の向上と障がい者に対する理解を深め、雇用促進を図るため、技能競技大会への参加を支援します。

■第4章 職業能力開発の基本的施策

- 県立テクノアカデミーに精神保健福祉士等を配置し、訓練生の精神的なケアを行うことで、訓練継続し就職につながる環境を整備します。

(6)就職等に特別な支援を要する方に対する支援

- 福島県職業能力開発協会と連携し、外国人技能実習生の技能検定の円滑な運営のため、検定委員や会場確保等の実施体制の強化に努めます。
- 県内事業所が抱える外国人材雇用に関する諸課題への相談対応や、事業所の外国人材活用状況に合わせた内容のセミナーの実施により、外国人材雇用に関する課題解決を図ります。
- 就職氷河期世代活躍支援「ふくしまプラットフォーム」を活用して、関係機関との情報共有や施策の周知を図るほか、就労意欲の向上やビジネススキル等の習得に関するセミナーを実施することにより、就職氷河期世代の方々のうち、不安定な就労状態にある方等への就職支援に取り組みます。

4 技能の継承と振興

(1)技能の継承

- 技能に対する社会的評価を高め、労働者の技能向上を促進するため国家試験である技能検定や職業訓練指導員試験の普及促進に努めます。
- 事業主等が実施する認定職業訓練を支援し、伝統的な技術・技能が熟練技能者から若年技能者に継承されるよう、技能継承の促進に努めます。

(2)技能の振興

- 子どもたちを始め、広く県民にもものづくりの楽しさや素晴らしさ、技能の魅力や大切さを理解していただくため、関係機関と連携しながら、ものづくりに触れる機会を提供し、技能尊重の気運を高めます。
- 県の名工など卓越した技能者等を表彰することにより、技能の振興と技術者の地位向上に努めます。

■第4章 職業能力開発の基本的施策

(3) 若年技能者の育成

- 次世代を担う若年者等に対して、熟練技能者の優れた技能の実演に接したり、指導を受けたりする機会を提供することにより、技能に対する意識向上や技能向上へ向けた動機付けを図り、教育機関等と連携して、若年技能者の育成・確保に取り組みます。
- 技能五輪など各種技能競技大会への参加を促進することにより、若年技能者の育成と技術水準の向上に努めます。

5 職業能力開発に関する体制の整備

(1) 県立テクノアカデミーの充実強化

- 県立テクノアカデミーについては、福島イノベーション・コースト構想の推進により集積する新産業や、本県全域における成長産業を担う人材を育成するため、高度化が必要とされる訓練科や、募集定員を充足しない訓練科について、産業構造の変化や少子高齢化の進行など、社会の変化や地域のニーズを捉えて検証し、見直しを検討するなど、教育訓練の充実強化を図ります。
- 離職者等の再就職訓練について、デジタル端末の利活用やIT関連のコース設定を行うなどにより訓練内容を見直し、急速なデジタル化に対応できるよう充実強化を図ります。
- 企業在職者向けの在職者訓練について、IT関連コースや成長産業に対応したコースを充実することで、中小企業等の実践的な技術者育成を支援します。

(2) 関係機関の連携強化

- 震災からの復興の推進と県内経済の活性化に向けて、県と労働局が締結した「福島県雇用対策協定」により相互の連携を密にし、雇用対策を効果的かつ一体的に進めます。
- 経済団体や公益財団法人福島県産業振興センター、福島県職業能力開発協会等の関係機関と連携し、地域や企業における人材育成に係る課題等を把握し、課題解決に向けた施策等の検討を行います。

■第4章 職業能力開発の基本的施策

(3) 情報提供の充実

- 産業人材育成の様々な関係機関が実施する人材育成に係る訓練や研修、セミナー、助成制度等の各種情報を収集し、一元的に発信することにより、企業や求職者等へ効果的に周知します。

(4) 職業訓練指導員等の指導技術向上

- 職業訓練を担う指導員等について、計画的・体系的な指導員研修に取り組み、指導技術の向上に努めます。

第5章 計画の実現に向けて

1 県の役割

本計画の推進に当たっては、国（福島労働局、ハローワーク）や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（ポリテクセンター）等と緊密に連携を図りながら、適切な役割分担の下、効果的な職業訓練を実施していきます。

また、民間の教育訓練機関や事業主団体、公益財団法人福島県産業振興センター、福島県職業能力開発協会等と連携しながら、多様な職業能力開発の機会を提供するとともに、教育機関や産業界等とも連携し、本県の将来を担う産業人材の育成を推進していきます。

2 計画の進行管理

本計画を着実に実現していくため、以下のとおり数値目標を設定するとともに、計画に盛り込まれた施策の実績を毎年度検証し、計画の適切な進行管理を行っていきます。

また、今後の経済・雇用情勢や本県復興の状況等に十分留意し、必要に応じて数値目標も含めた計画の見直しを行うなど、柔軟な運用を図っていきます。

■第5章 計画の実現に向けて

3 数値目標

目標を実現するために、次のとおり目標値を設定し、本計画に基づいて職業能力開発施策を効率的、効果的に実施していきます。

	指標名	基準値 (R2 年度)	目標値 (R7 年度)	対応する施策 (第4章 職業能力開発の基本的施策)
1	県立テクノアカデミー（学卒者訓練）の入学充足率	62.9%	100.0%	1(1), 1(2), 2(1), 2(2)
2	県立テクノアカデミー（学卒者訓練）修了生の就職率	100.0%	100.0%	1(1), 1(2), 2(4)
3	県立テクノアカデミー（学卒者訓練）修了生の県内就職率	88.3%	90.0%以上	1(1), 1(2), 2(4)
3-1	新規高卒者の県内就職率	81.9%	82.15%	2(4)
4	県立テクノアカデミー（学卒者訓練）修了生の離職率(注1)	20.7% (H29.3月卒)	25.0%以下	2(4)
4-1	県内企業に就職した高卒者の離職率(注2)	40.2% (H29.3月卒)	39.05% (R4.3月卒)	2(4)
5	県立テクノアカデミー（在職者訓練）の受講者数	533人	1,000人	2(3)
6	離職者等再就職訓練修了者の就職率	76.6%	75.0%以上 (注3)	3(1)
6-1	離職者等再就職訓練修了者（若者(35歳未満)）の就職率	79.8%	81.0%以上	3(2)

■第5章 計画の実現に向けて

	指標名	基準値 (R2 年度)	目標値 (R7 年度)	対応する施策 (第4章 職業能力開発の基本的施策)
6-2	離職者等再就職訓練 修了者(女性)の就職 率	80.5%	80.0%以上	3(3)
6-3	離職者等再就職訓練 修了者(高年齢者(55 歳以上))の就職率	65.5%	69.0%以上	3(4)
6-4	希望者全員が65歳以 上まで働ける企業の 割合 ※モニタリング指標	84.2% (R2.6.1 現在)		3(4)
7	離職者等再就職訓練 延べ受講者数 ※モニタリング指標	1,345 人		3(1)
8	障がい者訓練修了者 の就職率	53.3%	63.0%以上	3(5)
8-1	障がい者の実雇用率 (民間企業) ※モニタリング指標	2.16% (R2.6.1 現在)		3(5)
9	県立テクノアカデミ ーのIT関連コース (注4)受講者数	297 人	580 人	2(2)
10	技能検定合格者数	569 人	1,289 人	4(1)

(注1) 県立テクノアカデミー新規修了生の就職後3年以内の離職率

(注2) 新規高等学校卒業者の就職後3年以内の離職率

(注3) 計画期間において、毎年同一の目標値

(注4) 県立テクノアカデミーにおけるIT関連コース

学卒者訓練：テクノアカデミー郡山(知能情報デザイン学科)

テクノアカデミー浜(ロボット・環境エネルギーシステム学科)

在職者訓練及び離職者訓練：コンピュータを用いた訓練コース

(基礎的なパソコン操作及びビジネスアプリケーション操作
関連コースを除く)

【参 考 资 料】

福島県労働審議会委員名簿

区分	氏名	役職等名	備考
労働者を代表する者	青谷 寛	連合福島副会長	
	阿部 幸子	リオン・ドールユニオン中央書記長	
	小林 聖子	ニラクユニオン中央執行書記次長	
	紺野 淳	連合福島副事務局長	～R3.11.21
	前田 伸吾	連合福島副事務局長	R3.11.22～
	宮本 菜穂	連合福島副会長	R3.11.22～
	山田 慎一	連合福島副会長	～R3.11.21
事業主を代表する者	石堂 修	福島県職業能力開発協会理事	
	板橋 正治	福島県経営者協会連合会専務理事	
	金成 孝典	福島県中小企業団体中央会副会長兼専務理事	
	矢部 久美子	福島県経営者協会連合会員	
	横山 りつ子	福島県女性経営者プラザ副会長	
学識経験を有する者	今泉 玲子	学校法人今泉女子専門学校長	
	貴田岡 信	福島大学経済経営学類教授	
	佐藤 政幸	有限会社ドットネット代表取締役 (公募委員)	
	藤原 雅美	日本大学名誉教授	【会長】
	真船 あい	福島県社会保険労務士会常任理事	

第11次福島県職業能力開発計画策定に係る審議経過

年 月 日	内 容
令和3年2月～3月 (書面開催)	○令和2年度第1回福島県労働審議会 ・第11次福島県職業能力開発計画の諮問(令和3年3月19日) ・第10次福島県職業能力開発計画の実績検証
令和3年4月26日	○第1回第11次福島県職業能力開発計画検討部会 ・第11次福島県職業能力開発計画(骨子案)の検討 ・総説及び職業能力開発を取り巻く現状と課題の整理
令和3年7月21日	○令和3年度第1回福島県労働審議会 ・第11次福島県職業能力開発計画(骨子案)の審議
令和3年10月12日	○第2回第11次福島県職業能力開発計画検討部会 ・第11次福島県職業能力開発計画(素案)の検討
令和3年11月22日	○令和3年度第2回福島県労働審議会 ・第11次福島県職業能力開発計画(案)の審議
令和3年11月29日 ～令和3年12月28日	○第11次福島県職業能力開発計画(案)に対するパブリック・コメントの実施
令和4年1月19日	○令和3年度第3回福島県労働審議会 ・第11次福島県職業能力開発計画(答申案)の審議
令和4年1月26日	○第11次福島県職業能力開発計画(案)の答申
令和4年1月27日	○第11次福島県職業能力開発計画の策定

～ 用語解説 ～

【あ行】

○IoT (P. 27)

「IoT (アイオーティー)」とは、「Internet of Things」の略で、「モノのインターネット」と訳され、パーソナルコンピュータに限らず、様々な物がインターネットにつながることで、インターネットにつながる様々な物をいう。

○SDGs (P. 1, P. 2, P. 25, P. 26)

「SDGs (エスディーゼズ)」とは、「Sustainable Development Goals」の略で、「持続可能な開発目標」と訳され、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標であり、17のゴール、169のターゲットから構成されている。

【か行】

○技能検定 (P. 26, P. 31, P. 36)

労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的とするもの。

○キャリア教育 (P. 25, P. 29)

児童生徒一人一人に、望ましい勤労観・職業観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育。

○キャリアコンサルティング (P. 17, P. 29)

労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと。

○求職者支援訓練 (P. 20, P. 29)

主に雇用保険を受給できない求職者の方を対象にした、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための、国が実施する職業訓練。

○県内総生産 (P. 15, P. 16)

県内にある事業所の生産活動によって生み出された生産物の総額から中間投入額、すなわち物的経費を控除したもの。

○県立テクノアカデミー (P. 1, P. 19, P. 20, P. 21, P. 22, P. 26, P. 27, P. 28, P. 29, P. 31, P. 32, P. 35, P. 36)

職業能力開発促進法に基づき、福島県が設置する職業能力開発短期大学校と職業能力開発校を併せ持つ、総合的な公共職業能力開発を行う施設で、「郡山」（郡山市）、「会津」（喜多方市）、「浜」（南相馬市）の3校が設置されている。

○公益財団法人福島県産業振興センター（P. 28, P. 32, P. 34）

県内中小企業等の経営基盤の強化、経営の革新、創業の促進、技術の高度化等を支援する事業を行っている機関。

○公共職業能力開発施設（P. 28）

職業能力開発促進法に基づき、国、都道府県及び市町村が設置する施設をいい、職業訓練を行うほか、事業主・労働者その他の関係者に対し、情報提供等その他必要な援助を行う。

公共職業能力開発施設には職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発総合大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校がある。

○雇用のミスマッチ（P. 8, P. 17）

労働力を求める求人側と仕事を求める求職側との条件が合わないこと。

【さ行】

○サービス経済化（P. 15）

産業構造において、サービス業の比率が高くなっていくこと。

○再生可能エネルギー（P. 1, P. 3, P. 15, P. 20, P. 27）

太陽光、水力、風力、バイオマスなど、自然環境の中で繰り返し起こる現象から取り出すエネルギーの総称。資源を枯渇させずに利用することができるため、有限な埋蔵資源への対策、地球温暖化対策、成長が見込まれる新たな産業分野として注目されている。

○就職氷河期世代（P. 14, P. 31）

平成のバブル景気の崩壊以降、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、おおむね平成5年から平成16年に学校卒業期を迎えた世代を指す。

不本意ながら不安定な仕事に就いている方や無業の状態にある方など、様々な課題に直面してきた方々が多く含まれる。

○障がい者の実雇用率（P. 13, P. 14, P. 36）

一般の民間企業における常用労働者数（法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者）のうち障害者労働者数の割合である。

なお、障害者労働者数とは身体障がい者・知的障がい者・重度身体障がい者・重度知的障がい者である短時間労働者を合計した者をいう。この指標は、率が高いほど障がい者の雇用・就業、自立の支援が図られていることなどを示す。

○職業能力開発促進法（P. 2）

この法律は、雇用対策法（昭和41年法律第132号）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。

※第7条第1項

都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定するものとする。

○ジョブ・カード制度 (P. 29)

正社員経験が少ない方々が正社員となることを目指して、ハローワーク、ジョブカフェ等での、職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格等を記載した「ジョブ・カード」によるキャリアコンサルティングを通じ、企業における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受講し、訓練修了後の評価結果である評価シートの交付を受け、「ジョブ・カード」に取りまとめ、就職活動やキャリア形成に活用する制度。

○シルバー人材センター (P. 30)

高齢者が生き甲斐をもって地域社会で生活するため、定年退職等において、軽易な就労を希望する高齢者に対し、意欲や能力に応じた就労機会、社会参加の場を総合的に提供する機関。

【た行】

○デジタルトランスフォーメーション (DX) (P. 1, P. 15, P. 25, P. 28)

2004年にスウェーデンのウメオ大学エリック・ストルターマン教授によって提唱され、教授の定義によると、「ICTの浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること」とされているが、現在の社会における定義や解釈は複数存在している。

経済産業省においては、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化、風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」を定義に使用している。

○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (P. 19, P. 20, P. 29, P. 30, P. 34)

高齢者等を雇用する事業主等に対する給付金の支給、高齢者等の雇用に関する技術的事項についての事業主等に対する相談その他の援助、障がい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、障がい者の雇用に伴う経済的負担の調整の実施その他高齢者等及び障がい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、高齢者等及び障がい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する厚生労働省所管の独立行政法人。

【な行】

○認定職業訓練 (P. 22, P. 23, P. 28, P. 31)

事業主等が行う職業訓練について、その内容の充実を図り、その計画的、体系的な実施とその普及を促進するため、厚生労働省令で定める職業訓練の基準に合致したものとして認定された職業訓練。認定は事業主等からの申請に基づき都道府県知事が行う。

現在、県内で実施されている認定職業訓練の訓練課程には、訓練期間が長期間（2年または3年）の普通課程及び、訓練期間が短期間（12時間から100時間程度まで）の短期課程がある。

○ニート (NEET) (P. 8, P. 10, P. 29)

“Not in Education, Employment or Training” の略で、15 歳から 34 歳までの無業者のうち、家事、通学、職業訓練をしていない者。

【は行】

○福島イノベーション・コースト構想 (P. 1, P. 3, P. 25, P. 27, P. 32)

東日本大震災及び原子力災害で大きな被害を受けた浜通り地域等の産業を回復するため、新たな産業基盤の構築を目指す国家プロジェクト。

本構想は、「あらゆるチャレンジが可能な地域」、「地域の企業が主役」、「構想を支える人材育成」の3つの柱を軸に、廃炉、ロボット・ドローン、エネルギー・環境・リサイクル、農林水産業、医療関連、航空宇宙の各分野の具体化を進めるとともに、その実現に向けた産業集積や人材育成、交流人口の拡大、生活環境の整備、情報発信など多岐にわたる基盤整備に取り組む。

○福島県ハイテクプラザ (P. 28)

福島県ハイテクプラザは、福島県が県内における工業振興を図るため設置した公設試験研究機関であり、ものづくり企業への技術支援として、技術開発、技術相談、依頼試験、設備開放、人材育成・情報提供の事業を行っている。

○福島県職業能力開発協会 (P. 31, P. 32, P. 34)

職業能力開発促進法に基づいて設置された法人で、福島県及び中央職業訓練開発協会と密接な連携のもとに、技能検定の実施及び民間における職業能力の開発の促進を図るために設置された公益法人。

○福島ロボットテストフィールド (P. 3, P. 27)

福島イノベーション・コースト構想に基づき、無人航空機、災害対応ロボット、水中探査ロボットなどの陸・海・空のフィールドロボットの一大開発実証拠点として、福島県南相馬市及び浪江町に整備され、令和2年3月に全面開所した。

○復興・創生期間 (P. 1)

政府は、東日本大震災の発災以降、平成23年7月に策定した「東日本大震災からの復興の基本方針」に基づき、復興期間10年間（平成23年度から令和2年度まで）において、復興需要が高まる平成27年度までの5年間を「集中復興期間」と位置づけたほか、平成27年6月に「平成28年度以降の復旧・復興事業について」を決定し、復興期間の後期5か年である平成28年度から令和2年度を「復興・創生期間」と位置づけ、様々な復興施策を講じてきた。

令和元年12月に、「復興・創生期間」後における東日本大震災からの復興の基本方針」を定め、復興・創生期間後の各分野における取組、復興を支える仕組み及び組織についての方針を示したことから、復興庁の設置期間の延長等の措置が講じられたほか、「令和3年度以降の復興の取組について」を決定し、新たな復興期間として令和3年度から令和7年度までの5年間を「第2期復興・創生期間」と位置づけ、「被災地の自立につながり、地方創生モデルとなるような復興を実現していく」という第1期復興・創生期間の理念を継承し、その目標の実現に向けて、取組を更に前に進めている。

○フリーター (P. 8, P. 10)

15 歳から 34 歳までの勤務形態が「アルバイト」又は「パート」である者及びこれらの仕事を希望する者。

○法定雇用率 (P. 12, P. 13)

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の身体障がい者又は知的障がい者を雇用しなければならないこととされている。

○ポリテクセンター (P. 34)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する公共職業能力開発施設である。正式名は「職業能力開発促進センター」で、県内には「福島」、「いわき」、「会津」の3施設がある。職業能力開発促進法に基づき、離職者の方々に対する早期再就職のための離職者訓練と、中小企業等のものづくり分野の生産性向上のための在職者訓練を実施している。

【や行】

○有効求人倍率 (P. 4, P. 17, P. 18)

全国の公共職業安定所に申し込まれている求職者数に対する求人数の割合のこと。失業者と並んで雇用状況を示す指標。求職者1人に対し、どのくらいの職のニーズがあるかという割合。

【ら行】

○リカレント教育 (P. 11)

社会人の学びのこと。学校教育からいったん離れた後も、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくことが重要になっている。