

第 11 次栃木県職業能力開発計画

～とちぎの未来を創る人材育成～



令和 3 (2021) 年 3 月

目 次

第 1 部 はじめに

1 計画の趣旨	1
2 計画の位置づけ	1
3 計画の期間	1

第 2 部 社会経済・雇用情勢と職業能力開発

1 本県産業を取り巻く社会経済情勢の変化と課題	2
2 雇用情勢の変化と課題	4
3 職業能力開発の方向性	7

第 3 部 職業能力開発の実施目標

8

第 4 部 職業能力開発の基本的施策

I ものづくり産業を支える人材育成の推進	
（1）ものづくりを支える人づくりの方向性	9
（2）デジタルに対応できる人づくり	10
（3）産業技術専門校における推進体制の強化	10
II 個々の特性に合った職業能力開発の充実	
（1）女性の活躍推進	11
（2）高齢者の活躍促進	11
（3）障害者に対する能力開発	11
（4）就労不安定な若年者に対する能力開発	12
（5）就職氷河期世代に対する能力開発	12
（6）新型コロナウイルス感染症の影響で離職した方への就労支援	13
（7）外国人等への就労支援	13
（8）産業の成長を支える人材の育成	13
III 本県産業の活性化への支援	
（1）中小企業等における人材育成	14
（2）人手不足分野への支援	14
IV ものづくり県とちぎを支える技能の継承と振興	
（1）技能の継承	15
（2）技能の振興	15
トピックス（技能振興の取組）	16
V 未来技術に対応できる人材の育成	
（1）企業でデジタル技術の活用を担う人材育成の推進	17
（2）ものづくりと I Tをつなぐ人材育成の推進	18

第 11 次栃木県職業能力開発計画における S D G s の位置づけ	19
-------------------------------------	----

（参考）

第 11 次栃木県職業能力開発計画の策定経過	20
栃木県職業能力開発審議会委員名簿	21

第 11 次栃木県職業能力開発計画

第 1 部 はじめに

1 計画の趣旨

本県における職業能力開発は、平成 28(2016)年 3 月に策定した第 10 次栃木県職業能力開発計画に基づき実施されており、計画の終期は、令和 3 (2021)年 3 月となっています。

現計画においては、社会経済・雇用情勢の変化に対応した職業能力の開発に取り組むための実施目標と基本的施策を定め、それらの目標と施策に計画的に取り組むことにより、本県産業を担う人材の確保・育成と労働者の充実した職業生活の実現を図ってまいりました。

しかし、人口減少社会やグローバル化の進展、Society 5.0 実現への潮流等を背景として、ビジネス環境や就業環境の変化に加え、新型コロナウイルス感染症の影響による見通しのつかない経済状況など、本県産業を取り巻く環境も変容を続けることが予想されるところです。

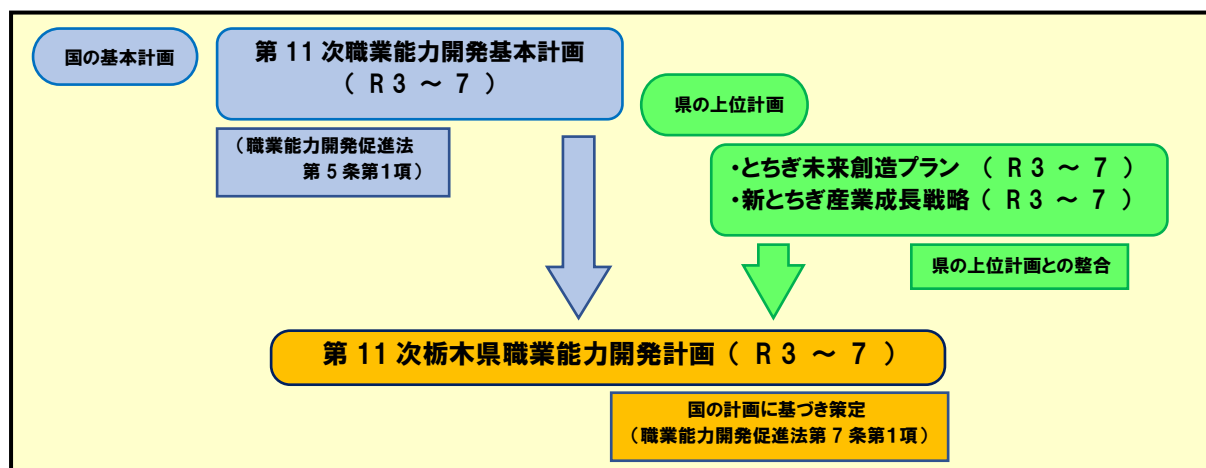
こうした状況の中で、本県産業の持続的な発展のためには、労働者一人一人の能力を向上させることで生産性を高めるとともに、若者や女性、高齢者、障害者などの労働参加・活躍を促し、個々が安定した職業生活を実現するための計画的な取組が求められます。

県では、時代に即した多様な人材の職業訓練やキャリア形成の支援に取り組むとともに、急速に変化する社会ニーズにも柔軟に対応できるよう関係機関との連携体制の強化を図り、職業能力開発を推進していくため、第 11 次栃木県職業能力開発計画を策定します。

2 計画の位置づけ

本計画は、国が策定する職業能力開発基本計画に基づき、「都道府県職業能力開発計画」として策定（職業能力開発促進法第 7 条第 1 項）するものです。

また、本県の産業振興政策の基本指針となる「とちぎ未来創造プラン」や「新とちぎ産業成長戦略」に掲げる目指すべき将来像の実現に向けて本県の職業能力開発施策を示すものです。



3 計画の期間

令和 3 (2021)年度から令和 7 (2025)年度までの 5 か年の計画とします。

第2部 社会経済・雇用情勢と職業能力開発

1 本県産業を取り巻く社会経済情勢の変化と課題

1-1 人口減少、少子高齢化の更なる進行

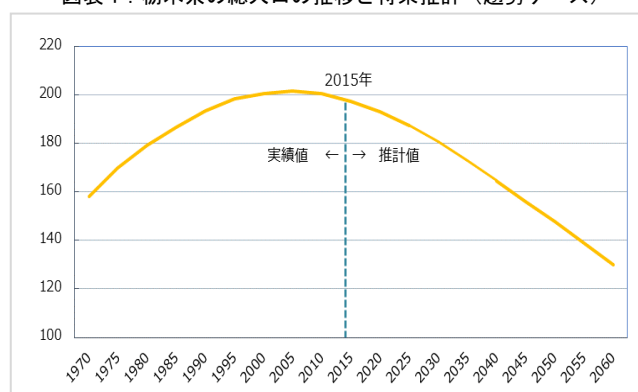
本県では、平成 17(2005)年に、出生数が死亡数を下回る自然減となるとともに、社会動態が転出超過となり、同年 12 月の約 201 万 8 千人をピークに緩やかな減少が続いています。

現在の少子化や他都道府県への転出超過の傾向が今後も継続すると、人口減少は加速度的に進行し、令和 42(2060)年には 130 万人程度に減少すると予測されます。【図表 1】

また、人口構造では生産年齢人口(15～64 歳)が 49.9%となる一方、高齢者人口(65 歳以上)が 39.7%となる見込みとなっています。

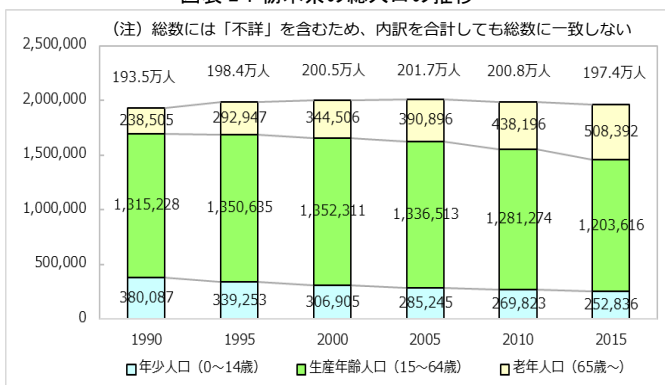
年齢階層別の構成比は、0～14 歳(年少人口)が約 13%、15～64 歳(生産年齢人口)が約 61%、65 歳以上(老年人口)が約 26%であり、人口の約 3.8 人に 1 人を 65 歳以上の老年人口が占めています。【図表 2】年少人口及び生産年齢人口が減り続ける一方、男女ともに人口構成のボリュームゾーンを形成している 1940 年代後半に生まれた「団塊の世代」や、その子ども世代である 1970 年代前半に生まれた「団塊ジュニア」世代の加齢に伴い、高齢化が急速に進行すると予測されます。

図表 1：栃木県の総人口の推移と将来推計（趨勢ケース）



資料：総務省「国勢調査」
栃木県総合政策部推計（2019 年 10 月）

図表 2：栃木県の総人口の推移



資料：総務省「国勢調査」

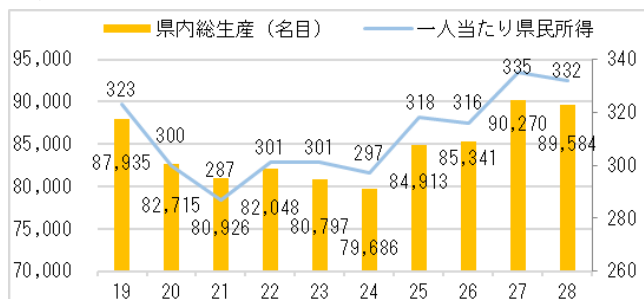
1-2 本県産業の特徴

本県では、昭和 30 年代後半(1960 年代)からの積極的な工業化政策により、第 1 次産業から第 2 次産業へのシフトが進み、県内総生産及び県民所得も順調に増加してきました。近年では、平成 20(2008)年のリーマンショックに端を発した世界同時不況や、平成 23(2011)年 3 月の東日本大震災の影響による景気の落ち込みがありましたが、その後は回復傾向にあり、平成 28(2016)年の県内総生産(名目)は 8 兆 9,584 億円で全国 15 位、一人当たり県民所得は 332 万円で全国 3 位となっています。【図表 3】

本県の産業構造は、全国的な傾向と同様に第 3 次産業へシフトしつつありますが、第 2 次産業、特に製造業の割合が全国と比較すると高く、第 3 次産業の構成比が低いことが特徴となっており、平成 28(2016)年度の県内総生産に占める第 2 次産業の構成比は 43.8%で、全国平均の 27.2%より 16.6 ポイント高く全国 3 位となっています。【図表 4】

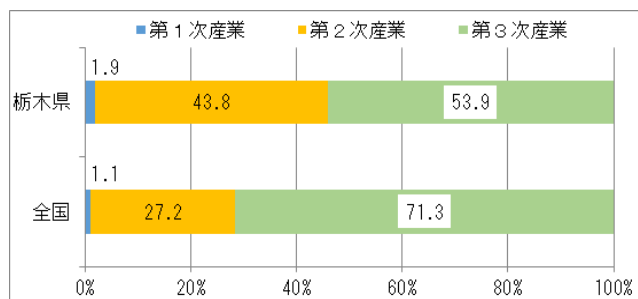
また、本県における自動車・航空宇宙・医療福祉機器関連の主な企業が含まれる輸送用機械器具製造業、電気機械器具製造業を見ると、製造品出荷額及び従業者数、付加価値額が上位に位置する一方、労働生産性では中下位となっているため(いずれも平成 29(2017)年の値)、今後、企業における更なる生産性の向上が図られる必要があります。

図表 3：栃木県の県内総生産(名目)及び一人当たり県民所得の推移



資料：内閣府「県民経済計算」

図表 4：栃木県の県内総生産(名目)産業別構成比(平成 28 年度)



資料：内閣府「県民経済計算」

1-3 第 4 次産業革命に伴う技術革新

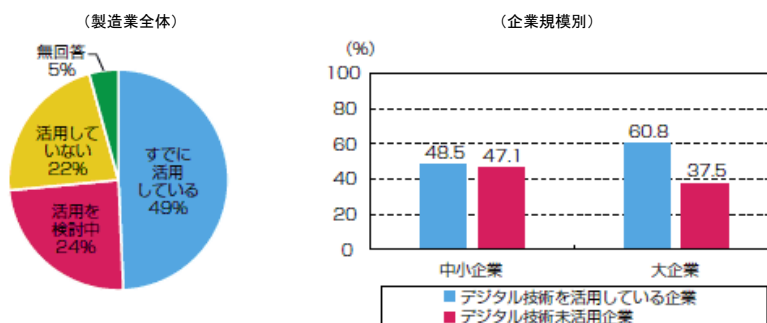
近年、実社会の中であらゆる情報がデジタル化され蓄積される「ビッグデータ」、様々な機器がインターネットでつながる「I o T」、コンピュータが自ら学習し、人間に代わって識別や予測等を行う「A I (人工知能)」、多様かつ複雑な作業を自動化する「ロボット」など、Society 5.0 の実現に向けた技術革新が従来にないスピードで進行しています。

このような中、製造業やサービス産業など本県産業の稼ぐ力や競争力を高めていくためには、県内企業における A I や I o T、ロボット等の未来技術の積極的な導入・活用により、生産性の向上や、革新的な製品・サービス、新たな付加価値の創出を推進するなど、技術革新の流れに対応した戦略的な取組を通じて、Society 5.0 を実現していくことが求められています。

また、ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況をみると、「すでに活用している」と回答した企業は 49.3%であり、「未活用」と回答した企業は 46.4%でした。デジタル技術を活用している企業割合を規模別にみると、中小企業では 48.5%、大企業では 60.8%となっており、大企業の方がデジタル技術を活用している割合が高くなっています。【図表 5】

これに伴い、県内企業における生産性の向上や高付加価値化を推進するため、基礎的な知識・技能とともに、Society 5.0 時代に対応したデジタル技術を活用できる人材を育成する取組が必要となります。

図表 5：ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況



資料：2020 年版 ものづくり白書

1-4 「新たな日常」への対応

令和2(2020)年には、新型コロナウイルス感染症が世界規模で拡大し、雇用の悪化や企業活動の低下を招くなど、経済や社会に多大な影響が生じています。このような状況を受けて、感染防止の対応等により、学校におけるオンライン授業の活用や、企業等におけるテレワークやオンライン会議の導入など働き方の見直しやデジタル化が加速したほか、新しい産業分野への参入や新サービスの創出など、いわゆる「新たな日常」への対応が浸透し始まっています。

こうした中で、労働環境の変化に応じて労働者が主体的にその職業能力を高めていくことができる環境整備や各種制度の活用を引き続き進めていくとともに、デジタル化の推進や人材開発への取組を更に進めていくべき状況にあります。

また、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響については、今後一層注意していく必要がありますが、労働者の解雇や雇止め等が起きた場合に備えて、職業訓練をはじめとする人材開発施策を通じた速やかな再就職支援策が必要となります。

課題

- ・製造業及びサービス産業における生産性の向上と高付加価値化
- ・基礎的な知識・技能とともに、Society 5.0の実現に対応したデジタル技術を活用できる人材の育成

2 雇用情勢の変化と課題

2-1 雇用情勢の変化

平成28(2016)年の県内事業所の従業者数は、87万8,756人となっており、第2次産業が全体の30.4%、第3次産業が全体の68.8%になっています。【図表6】

平成29(2017)年の雇用者(役員を除く)の雇用形態は、「正規の職員・従業員」が61.1%(平成24(2012)年63.3%)、「非正規の職員・従業員」38.9%(同36.7%)となっています。

(資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」)

新型コロナウイルス感染症の影響について、本県の有効求人倍率の推移を見ると、3月以降低下し続けており、7月には5年半ぶりに1倍を下回り、休業や生産の減少に伴う人員調整や経営の悪化に伴う労働者の解雇や雇い止めが生じるなど、今後の雇用情勢は先行きが不透明な状況にあります。

図表6：栃木県の産業別従業者数

産業	従業者数(人)		従業者割合(%)		増減率(%)
	H24	H28	H24	H28	
全産業(公務を除く)	865,025	878,756	100.0	100.0	1.6
第1次産業	6,261	6,685	0.7	0.8	6.8
第2次産業	274,533	267,323	31.7	30.4	▲2.6
第3次産業	584,231	604,748	67.5	68.8	3.5

資料：総務省「経済センサス」

2-2 若者、女性、高齢者、障害者等の就労状況

(1) 若者の就労

国内の製造業就業者数については、平成 14(2002)年の 1,202 万人から令和元(2019)年には 1,063 万人と、20 年間で 11.6%減少しており、全産業に占める製造業就業者の割合も平成 14(2002)年の 19.0%から令和元(2019)年の 15.8%に減少しています。製造業の若年就業者数については、減少が続いていましたが、平成 27(2015)年からは好景気に伴う増加傾向が見られました。【図表 7】

しかし、新型コロナウイルス感染拡大による経済・雇用への影響については、今後注視していく必要があります。

人口減少下において、ものづくり産業が我が国の存立基盤を下支えし、成長を導くためには、デジタル技術の活用によるさらなる労働生産性の向上が不可欠であり、製造業においては高付加価値化に対応できるような人材の確保・育成を進めていくことが必要です。

図表 7：製造業における若年就業者（34 歳以下）の推移



備考：2011 年は、東日本大震災の影響により、全国集計結果が存在しない。分類不能の産業は非製造業に含む。
資料：総務省「労働力調査」

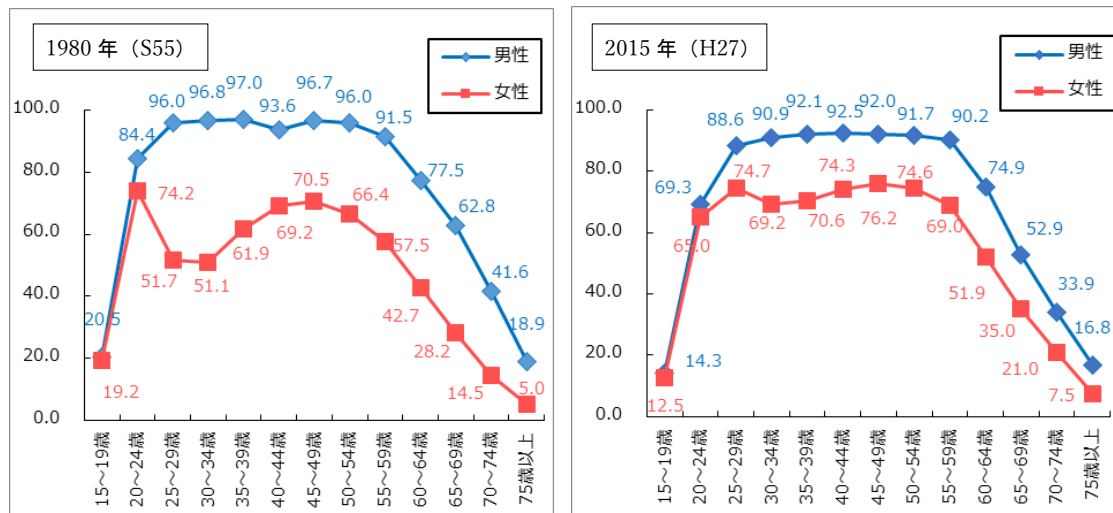
資料：2020 年版ものづくり白書

(2) 女性の就労

女性の就業率が年々上昇する中、結婚・出産・子育て期に女性の就業率が一時的に低下する「M 字カーブ」は改善傾向にありますが、依然として男女差が見られます。【図表 8】

このような中、潜在的な労働力である就業を希望する女性の職業能力開発を推進するとともに、労働参加を支援する取組が求められています。

図表 8：栃木県の男女別年齢階級別就業率



資料：総務省「国勢調査」

(3) 高齢者の就労

平成 29(2017)年の 60 歳以上の有業率は平成 24(2012)年に比べ男女ともに上昇しており、また、60～64 歳で男性 47.7%、女性 21.7%、65～69 歳で男性 30.2%、女性 22.7%が正規雇用となっています。今後も引き続き高齢者の活躍を支援していくことが重要となります。(資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」)

(4) 障害者の就労

県内に本社のある民間企業のうち、法定雇用率 2.2%が適用される企業 (45.5 人以上規模の企業)の状況をみると、令和 2 (2020)年の実雇用率は 2.18%となっており、平成 28(2016)年の 1.90%から 0.28 ポイント上昇していますが、法定雇用率には達していないため、引き続き、障害者に対する職業訓練機会を提供していくとともに、障害者の雇用促進に向けた取組が必要となります。(資料：栃木労働局「令和 2 年 障害者雇用状況の集計結果」)

(5) 外国人の就労

外国人労働者は令和 2 (2020)年で 27,606 人となっており、平成 28(2016)年の 18,366 人と比較すると 50.3%増加しています。また、新たな在留資格である「特定技能」による外国人材など、人材としての外国人がますます重要になってきており、定住外国人に対する就労支援の提供等が求められています。(資料：栃木労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和 2 年 10 月末現在))

(6) 就職氷河期世代の就労

平成 29(2017)年において、就職氷河期世代の中心となる 35～44 歳のうち不安定な就労状況にある方は 10,200 人で、35～44 歳人口 (271,400 人)に占める割合は 3.8%となっており、就労支援のみならず、関係機関による総合的な支援が求められています。(資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」)

課題

- ・若者の就労支援
- ・女性、高齢者、障害者、外国人等、就職氷河期世代などの就労支援
- ・離職者等の就労支援

3 職業能力開発の方向性

3-1 人材育成における現状と課題

(1) 職業能力開発を巡る現状の認識

職業能力開発を巡る状況は、産業構造のサービス経済化、第4次産業革命に伴う技術革新等が進み、労働者に求められる職業能力が変化しつつあります。また、企業にとっても Society 5.0 の実現に必要なデジタル技術を活用できる人材が不足しており、その確保・育成が課題となっています。

また、少子高齢化の進行に伴い、若年者の減少が現実のものとなる中、引き続き技能人材の育成や技能継承を進めていくためには、若年層の技能への関心を高めることが重要です。

(2) 本県の職業能力開発の方向性

○ 若年技能人材の育成

本県の中小企業等の生産性の向上を図るため、産業技術専門校においては、ものづくりの基礎的な技能の習得とともに、I o TやI Tなどのデジタル技術を活用できる知識を身に付けた「ものづくりとI Tをつなぐ人材」の育成に取り組む必要があります。

また、本県の強みであるものづくり産業の振興・継承を図るため、技能検定や各種競技大会を通じてものづくりの基礎を習得した人材を育成するとともに、多くの人が気軽に参加できる技能体験イベントの推進など技能人材の裾野拡大を図る取組を併せて進めていくことが重要です。

○ 第4次産業革命への対応

Society 5.0 の実現に向け、第4次産業革命に伴う技術革新等に対応したデジタル技術を活用できる人材を育成していくため、職業訓練プログラムの開発や実施及び職業訓練分野におけるI C T活用を図ることが重要となります。

○ 「ものづくり県とちぎ」としての成長・発展

本県が、今後も「ものづくり県」として成長・発展するためには、本県の優れた技術や産業集積を強みとする分野（自動車・航空宇宙・医療福祉機器）において、A IやI o Tなどの「ものづくり未来技術」を新技術・新製品開発などに活用促進していく必要があります。

課 題

- ・産業技術専門校の機能強化
- ・デジタル技術を活用した技能継承及び技能振興の取組

第3部 職業能力開発の実施目標

人口減少社会やグローバル化の進展、Society 5.0 実現への潮流等を背景として、ビジネス環境や就業環境の変化に加え、新型コロナウイルス感染症の影響による不透明な経済状況の見通しなど、本県産業を取り巻く環境も変容を続けることが予想されることから、本県産業振興の基礎となるものづくりを担う人材をはじめ、全員参加型社会の実現に向けた多様な人材の確保・育成を図るため、栃木労働局、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構、栃木県職業能力開発協会、県教育委員会等と連携し、計画的な職業能力開発を推進します。

I ものづくり産業を支える人材育成の推進

○ 次代の産業を支える“ひとづくり”

本県の基幹産業であるものづくり分野で活躍する人材の育成を推進します。



II 個々の特性に合った職業能力開発の充実

○ すべての県民が活躍できる職業能力開発の充実

女性・高齢者・障害者等のより一層の活躍に向けて、個々の特性に合った職業能力開発を通じて、誰もが安心して働くことができる社会の実現を目指します。



III 本県産業の活性化への支援

○ 魅力ある多彩な産業の発展に向けた職業能力開発の推進

本県の産業の活性化に向けて、中小企業等における人材育成や人材不足分野への支援を通じて、企業の成長の実現を目指します。



IV 「ものづくり県とちぎ」を支える技能の継承と振興

○ 「ものづくり県とちぎ」の持続的な発展に向けた技能の継承と振興

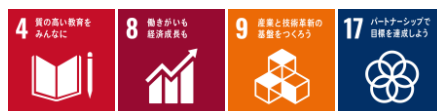
「ものづくり県とちぎ」を持続的に発展させるために必要な熟練技能の継承と技能振興を支援します。



V 未来技術に対応できる人材の育成

○ 未来技術の活用に向けた環境づくりと人材育成の推進

本県産業のデジタル化や次世代産業の創出などに必要とされる未来技術に対応できる人材の育成を推進します。



第4部 職業能力開発の基本的施策

I ものづくり産業を支える人材育成の推進



県内ものづくり産業の人手不足が深刻化する中、企業では、生産設備の自動化、ロボット等の先進技術やI o T、A I 等によるデジタル化に対応し、かつ即戦力で将来的にリーダーとして活躍できる人材を求めていることから、産業技術専門校を中心として、ものづくりとI Tをつなぎ、産業が力強く成長するために必要な人材の育成と訓練環境等の整備を推進します。

(1) ものづくりを支える人づくりの方向性

○ 学卒者等訓練による人材育成

県央産業技術専門校の学卒者等訓練を見直し、令和3(2021)年4月から「本科」と「高等コース」を「技能習得コース」に統合することに伴い、新規学卒者を中心として、広く若年層に対して訓練機会を提供し、本県産業の中核を担う人材の確保・育成を図ります。

○ 離転職者等向け訓練による人材育成

各産業技術専門校において、求職者や企業のニーズを踏まえた、離転職者等向けの職業訓練を実施します。

・ 短期課程（施設内コース）

県北・県南産業技術専門校において、地域の特性を考慮した、3か月から1年間の職業訓練を実施します。

・ 短期課程（委託コース）

民間教育機関等に委託し、多様な分野における、2か月から6か月の職業訓練を実施します。

・ 資格取得コース（委託）

民間教育機関等に委託し、主に人手不足分野等の職種において即戦力となる人材を育成するため、職業に必要な資格取得を目指す2年間の職業訓練を実施します。

○ 就職氷河期世代の能力開発

県北・県南産業技術専門校の施設内短期訓練に、就職氷河期世代優先枠を設定するとともに、就職氷河期世代対象の訓練科として「C A D基礎科」を新たに設置するなど、公共職業訓練を活用した就職氷河期世代の支援を実施します。

○ 在職者訓練、技能講習による知識・技能の向上

各産業技術専門校において、企業在職者を対象とした、仕事に必要な専門知識の習得や各種資格取得を目的とする技能講習を実施します。

また、産業技術センターにおいて、高度な技術力を持った講師による講義と、実技を交えた専門的な研修や講習会を実施します。

(2) デジタルに対応できる人づくり

○ 産業技術専門校におけるデジタル化の推進

産業技術専門校において、I T 関連カリキュラムを学卒者等訓練、離転職者向け訓練及び在職者訓練等で幅広く実施し、I T 関連訓練の標準化を図ります。

○ 県央産業技術専門校の I T エンジニア科における人材育成の推進

県央産業技術専門校の学卒者等訓練に令和 3 (2021) 年度から新たに「I T エンジニア科」を開設し、I o T の基礎となる技能・技術等を習得することで、県内企業で必要とされる人材を育成します。

(3) 産業技術専門校における推進体制の強化

○ 運営体制の強化

産業技術専門校において、企業ニーズの把握や広報活動等を戦略的に展開します。また、社会情勢や企業のニーズを速やかに訓練内容に反映させるため、P D C A サイクルの運用により定期的な訓練内容等の見直しを行い、機能強化を図ります。

○ 訓練設備等の計画的な整備

企業で即戦力となる人材を育成するため、ものづくりの現場で実際に使用されている設備機器を計画的に整備します。また、「新たな日常」への対応の一環として、オンラインによる訓練を実施するための設備整備を進めます。

○ 指導員の計画的な採用と研修受講

職業訓練指導員を計画的に採用するほか、先進技術や専門的分野における知識・技能及び指導力の向上を図るため、計画的な研修受講を推進します。

「ものづくり産業を支える人材育成の推進」 数値目標					
項目	県央産業技術専門校の技能習得コースの定員に対する修了者の割合				
現状	H28～R 2 平均 60.4%	目標値	R 7 年度 80.0%	目標値の説明	過去 5 年間の平均修了率が 60.4%であったことを踏まえ、 約 20%増を目指す。

Ⅱ 個々の特性に合った職業能力開発の充実



本県産業の持続的な発展のためには、女性・若者・障害者・高齢者等のより一層の活躍が必要となります。

このため、個々の特性に合った訓練内容、環境、体制の充実を図り、個々が安定した職業生活を送るために必要な職業能力開発を実施します。

(1) 女性の活躍推進

○ 女性向け職業訓練の実施

出産・育児等を機に離職した女性の再就職を支援するため、民間企業等を活用した委託訓練により介護・保育やOA事務系など女性が多く活躍する分野の訓練コースを実施します。

○ 特別な配慮を要する方への支援

育児中の方やひとり親家庭の親など、訓練の受講について特別な配慮を要する方に対し、受講時間に配慮した訓練コースの設定や託児サービス付きの委託訓練を実施します。

○ 女性活躍推進法における中小企業の「一般事業主行動計画」策定のための支援

女性活躍推進法における「一般事業主行動計画」の策定に取り組む中小企業に対し、女性の活躍に関する状況の把握や課題分析の実施に関する助言を行うなど、計画策定を支援します。

○ ジョブモールでのセミナー開催や就労促進

県の総合就労支援施設である「とちぎジョブモール」において、就労活動を支援するためのセミナーを開催するとともに、女性向け就労ガイドブックを活用し、女性の就労促進を図ります。

(2) 高齢者の活躍促進

○ ジョブモールにおけるセミナーの実施や情報提供による就労促進

「とちぎジョブモール」において、高齢者向けのセミナーを実施し、高齢者が多様な働き方を選択するためのノウハウや情報を提供し、就労支援を図ります。

○ 「とちぎ生涯現役シニア応援センター（ぶらっと）」における社会参加活動の支援

「とちぎ生涯現役シニア応援センター（ぶらっと）」において、多岐にわたる社会参加活動についての相談にワンストップで対応し、「生涯現役社会」の実現を目指します。

(3) 障害者に対する能力開発

○ 障害の特性に応じた職業訓練コースの設定と実践能力習得訓練による雇用促進

障害者の能力、適性に対応した訓練コースの設定・実施のほか、採用を考えている企業で訓練受講者としてその企業の業務を経験し、訓練修了後に雇用に結びつける実践能力習得訓練の推進を図り、障害者の雇用促進に努めます。

○ **障害者職業訓練コーディネーターによる効果的な職業訓練の実施**

障害者職業訓練コーディネーターを配置し、障害者訓練の委託先開拓や訓練カリキュラムのコーディネート等を行うことで、効果的な職業訓練を実施します。

○ **ジョブモールにおける就労相談の実施**

「とちぎジョブモール」において障害者の就労相談を定期的の実施し、障害者就業率の向上に努めます。

○ **就労体験機会の提供**

障害者の就労意欲の向上や、企業の障害者への理解を深めるための2週間程度の就労体験機会を提供します。

○ **大会開催や参加支援を通じた障害者雇用の理解促進**

とちぎアビリンピックの開催等を通じて障害者の技能向上及び県内企業の障害者への理解を深め、雇用の促進を図ります。また、全国アビリンピックへの参加支援や取組の周知等により啓発を図ります。

(4) 就労不安定な若年者に対する能力開発

○ **日本版デュアルシステムの実施による若手人材の育成支援**

就労経験の乏しい若者に対し、通常の訓練のほか、企業現場での実習を組み合わせた実践的な職業訓練（日本版デュアルシステム）により、若手人材の育成を図ります。

○ **ジョブモールにおけるセミナー開催による就職の促進**

「とちぎジョブモール」において、就職活動の基礎的スキル、コミュニケーション能力、企業研究等のセミナーを充実し就職の促進を図ります。

○ **ジョブモールにおける職場実習機会の提供**

「とちぎジョブモール」において、職業観や職場環境への理解を促し、雇用のミスマッチを防ぐとともに、早期就職と定着を図ることを目的とした職場実習の機会を提供します。

○ **ジョブモールにおけるキャリア・コンサルタントによる支援**

「とちぎジョブモール」において、キャリア・コンサルタントによる個々の能力や特性を踏まえたキャリア形成の支援を行います。

(5) 就職氷河期世代に対する能力開発

○ **プラットフォームの活用による就労支援**

「とちぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用して、関係機関との情報共有や就職氷河期世代の方への施策の周知を図り、総合的な就労支援に取り組みます。

○ **公共職業訓練を活用した能力開発**

県北・県南産業技術専門校が実施する施設内短期訓練に就職氷河期世代優先枠を設定するとともに、新たな訓練科として「CAD基礎科」を設置し、就職氷河期世代の能力開発を推進します。

(6) 新型コロナウイルス感染症の影響で離職した方への就労支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職した方に対して、「とちぎジョブモール」と労政事務所に特別相談窓口を設置するとともに、栃木労働局やハローワーク等関係機関と連携し、必要な訓練機会の確保とその周知広報を行い、雇用情勢や求職者のニーズを踏まえた柔軟な就労支援を実施します。

(7) 外国人等への就労支援

- 外国人留学生や留学経験のある日本人等を対象とした合同企業説明会や企業向けセミナーの実施

海外展開を目指す県内企業が、語学力や国際感覚に優れた人材を確保することを支援します。

- 栃木労働局と連携した外国人留学生を対象とした就労支援

栃木労働局と連携のもと、外国人留学生を対象に就労支援を図ります。

- 外国人技能実習生の技能検定実施体制の強化

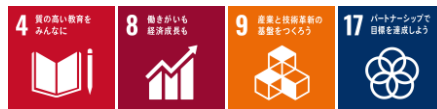
栃木県職業能力開発協会が実施する外国人技能実習生の技能検定の円滑な運用に向けて、検定委員や会場確保等の実施体制の強化に努めます。

(8) 産業の成長を支える人材の育成

民間企業や大学等と連携し、ものづくり人材等地域の企業等で活躍する実践的な人材を育成します。

「個々の特性に合った職業能力開発の充実」 数値目標				
項目	育児中の女性やひとり親家庭の親など、特別な支援を要する方々の受講に配慮した民間委託訓練の入校者数			
現状	R元年度 87名	目標値	R7年度 105名	目標値の説明 R元年度の入校者数に対し、 1.2倍以上を目指す。

Ⅲ 本県産業の活性化への支援



労働生産性の向上や競争力を強化するためには、労働者に対して職業能力の開発を行い、企業が求める実践的な人材の育成を図ることが重要です。

このため、本県産業を牽引する様々な分野の人材育成のため、労働者個人のキャリア形成や企業の主体的な職業能力開発の取組を支援し、本県産業の活性化を図ります。

(1) 中小企業等における人材育成

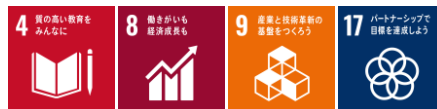
- **社員向け職場定着、スキルアップ研修や経営者・管理者向け研修の実施による人材育成支援**
若手・中堅社員の職場定着率の向上や社員のスキルアップのための研修や経営者・管理者向けの実務研修を実施し、中小企業の人材育成を支援します。
- **産業技術専門校における観光サービス人材の育成**
県北産業技術専門校において、変容する社会や多様化する観光ニーズに対応したホスピタリティにあふれた観光人材を育成するため、離転職者向けの施設内短期訓練を実施します。また、各観光地等における課題を把握し、企業に寄り添った人材育成を推進することで、サービス産業の支援と観光分野の活性化を図ります。
- **企業在职者のスキルアップ支援**
各産業技術専門校において、企業在职者を対象とした、仕事に必要な専門知識の習得や各種資格取得を目的とする技能講習を実施し、知識・技能の向上を図ります。コースの設定にあたっては、企業ニーズを反映させたコースを準備するとともに、企業の個別ニーズに応じてオーダーメイドによるコース設定を行うなど、中小企業等の人材育成を支援します。
- **認定職業訓練施設への助成**
中小企業事業主及びその団体が実施する認定職業訓練に対する運営費等に助成を行います。
- **職業能力開発に関する援助**
栃木県職業能力開発援助規則に基づき、職業訓練について専門的な知識及び技能を有する職員の派遣や産業技術専門校の教室及び実習場を使用等の便益を提供するなど、中小企業等の人材育成を支援します。

(2) 人手不足分野への支援

- **地域訓練コンソーシアムの活用**
本県の地域性を考慮した人手不足分野の課題に対して、栃木労働局やハローワーク等との協働により、効果的な職業訓練コースや訓練カリキュラムの開発・実施など、コンソーシアムを活用した地域課題の解決に取り組みます。
- **民間企業等を活用した委託訓練の実施**
人手不足分野における職業訓練では、関連する業界団体等と連携し、民間企業や教育機関への委託による効果的な訓練の実施に努めます。

「本県産業の活性化への支援」 数値目標					
項目	在職者訓練の受講者が所属する企業数				
現状	R元年度 413 社	目標値	R 7 年度 500 社	目標値の説明	R元年度の企業者数に対し、 1.2 倍以上を目指す。

Ⅳ ものづくり県とちぎを支える技能の継承と振興



少子高齢化、若者の技能離れに伴い、これまで「ものづくり県」として県内産業を支えてきた熟練技能の継承が危ぶまれています。

今後の県内産業及び企業の持続的な発展のため、技能尊重の気運を高めるとともに、優秀な「技」を継承する取組を推進します。

(1) 技能の継承

○ 技能検定の実施制度の普及

技能検定受検者や業界団体等のニーズに応じた技能検定職種の実施に努めるとともに、高校生をはじめとする若年技能者に対して積極的な受検勧奨と制度の周知を図ります。

○ とちぎマイスターを活用した技能継承

技能の維持・継承や人材育成に関する指導ができる方を「とちぎマイスター」として認定し、活動していただくことで、企業における熟練技能の円滑な継承を図ります。

○ 在職者訓練やとちぎマイスターを講師とした技能講習による中小企業の人材育成支援

中小企業の人材育成を支援するため、産業技術専門校において企業のニーズに対応した在職者訓練を実施するほか、とちぎマイスターを講師とした技能講習を実施します。

○ 認定職業訓練施設への助成（再掲）

中小企業事業主及びその団体が実施する認定職業訓練に対する運営費等に助成を行います。

○ 伝習生・研究生の受け入れによる伝統的産業の維持・発展

結城紬や益子焼などの伝統的産業の維持・発展のため、産業技術センターにおいて伝習生・研究生を受け入れ、後継者の育成を図ります。

○ 各種技能競技大会等による若年技能者の育成

「技能五輪全国大会」や「全国アビリンピック」、「とちぎアビリンピック」への参加を促進し、若年技能者のレベルアップを図り、将来の本県産業の中核を担う若手技能者を育成します。

(2) 技能の振興

○ 技能五輪全国大会参加者等に対する支援

技能五輪全国大会に参加する企業や団体に対し、大会出場経費等を支援します。

○ 表彰による啓発等

栃木県職業能力促進大会において、優秀な技能者や技能競技大会の入賞者を表彰することにより、技能に対する県民の理解を深めるとともに、技能者の意欲向上を図ります。

○ 「とちぎものづくりフェスティバル」による技能振興

「とちぎ技能五輪・アビリンピック 2017」のレガシーである「とちぎものづくりフェスティバル」開催による技能振興を推進します。

トピックス(技能振興の取組)

○技能士会連合会の取組（技能展）

技能者の技能向上意欲を促進するとともに、県民の技能に対する理解を深め、技能者の社会的評価の向上を図るため、毎年、技能展を開催しています。

技能展は昭和 56 年度から実施しており、技能士が自らの技能を直接県民にアピールするとともに、工作教室などを通して県民に技能に対する理解を深めていただく貴重な場とし技能尊重気運の醸成を図ってきました。

会場では、建築大工、左官、塗装などの建築関連、さらには日本調理や広告美術などの日常生活に深い関わりを持つ職種の技能士会が中心となり、技能士による製作品の展示や製作実演、ものづくり体験教室コーナーにて、県民の参加による工作教室（落款印作り、本立て作り、万華鏡作りなど）等を実施しています。



技能展のものづくり体験の様子

○「とちぎものづくりフェスティバル」による技能振興

平成 29（2017）年度に行われた「とちぎ技能五輪・アビリンピック 2017」の開催成果をレガシーとして継承し、ものづくりをはじめとする将来の本県産業を担う若年技能者の中長期的な人材育成を図るため、平成 30 年から「とちぎものづくり選手権」と「ものづくりイベント」で構成する「とちぎものづくりフェスティバル」を開催しています。

令和元(2019)年度のとちぎものづくり選手権では、県内学校・企業や職業能力開発施設等から選手が参加し、旋盤やフラワー装飾などの技能を競う競技大会と技能を磨く公開練習会を実施しました。また、ものづくりイベントでは、小・中学生や高校生の来場者を対象に、ものづくりを身近に感じることができる各種イベントを実施しました。



ものづくり選手権(配管職種)の様子

「ものづくり県とちぎを支える技能の継承と振興」 数値目標					
項目	とちぎマイスターの活動日数				
現状	H27～R元年度 平均 3,000 日	目標値	R 7 年度 現状値を上回る	目標値の説明	新型コロナウイルス感染症 発生前の水準以上を目指す

V 未来技術に対応できる人材の育成



あらゆる産業や社会生活において未来技術の活用が進む中、こうした社会での職業生活に対応できる技能や技術、資質を備える必要があります。

このため、職業能力開発による人づくりにおいても、本県産業のデジタル化や次の世代の成長を担う次世代産業の創出などに必要とされる未来技術に対応できる人材の育成を推進します。

(1) 企業でデジタル技術の活用を担う人材育成の推進

○ 未来技術に対応できる人材の育成

Society 5.0 実現に向けて、AIやIoT、ロボット等の未来技術に対応し、企業の成長に貢献できる人材を育成します。【図表9】

○ IT人材の確保・育成

企業のIT化による生産性向上を促進するため、県内企業のIT人材を育成します。

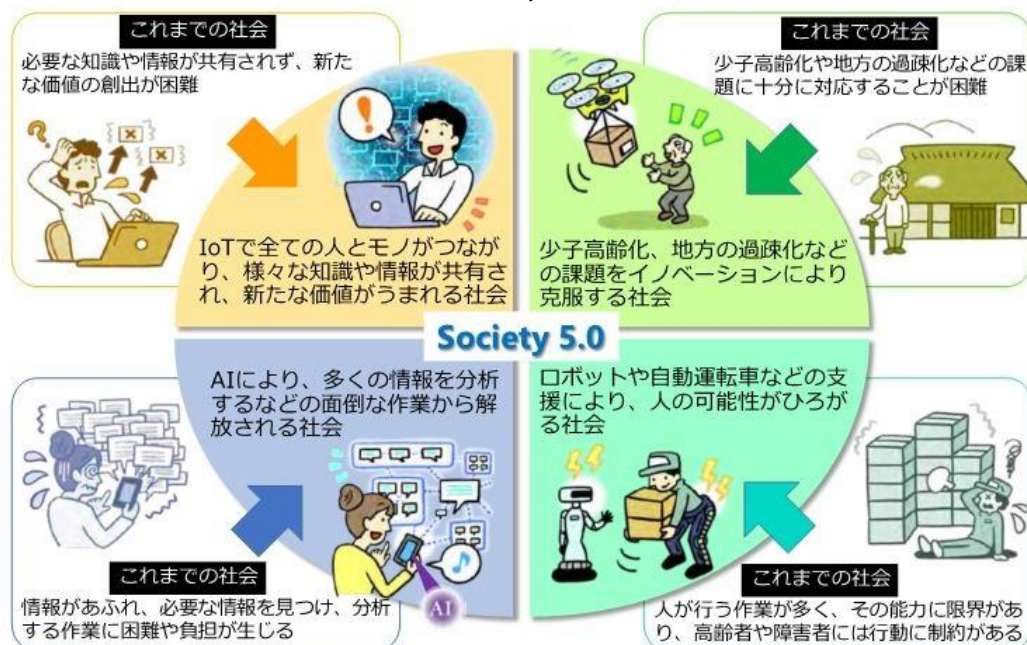
○ 「戦略3産業×未来3技術」企業在職者への人材育成支援

本県の優れた技術や産業集積を強みとする「戦略3産業」（自動車、航空宇宙、医療福祉機器）、及びものづくり企業の成長を加速する「未来3技術」（AI・IoT・ロボット、光学、環境・新素材）の関係企業の在職者に対し技能講習等を実施し、人材育成支援を行います。

○ 企業在職者を対象としたITスキル習得の推進

産業技術専門校の在職者訓練にIT関連のカリキュラムを充実させ、企業在職者のITスキル習得を支援します。

図表9: Society 5.0 イメージ



資料：総務省ホームページ

(2) ものづくりとITをつなぐ人材育成の推進

○ 産業技術専門校におけるデジタル化の推進（再掲）

産業技術専門校において、IT関連カリキュラムを学卒者等訓練、離転職者向け訓練及び在職者訓練等で幅広く実施し、IT関連訓練の標準化を図ります。

○ 県央産業技術専門校のITエンジニア科における人材育成の推進（再掲）

県央産業技術専門校の学卒者等訓練に令和3（2021）年度から新たにITエンジニア科を開設し、IoTの基礎となる技能・技術等を習得することで、県内企業で必要とされるITエンジニアを育成します。

○ IT等に関する基礎訓練の展開

産業技術専門校が実施する職業訓練においてITリテラシーを習得するとともに、基礎的なIT関連の訓練カリキュラムを充実させ、ITとものづくりをつなぐことのできる人材を育成します。

○ 未来技術に対応した設備機器の導入や指導員のスキルアップの推進

産業技術専門校において、ものづくりとITをつなぐことができる人材の育成を推進するために必要な設備機器の計画的な導入と指導員のスキルアップ研修を実施します。

○ 大学教員や民間企業等のエキスパートを講師とした専門性の高い訓練の実施

大学や民間企業等と連携を図り、デジタルに関するエキスパートを講師として迎え、IoT、AI等の活用につなげるカリキュラムの充実を図り専門性の高い訓練を実施します。



県央産業技術専門校におけるIoT実習の様子



県央産業技術専門校におけるロボット実習の様子

「未来技術に対応できる人材の育成」 数値目標					
項目	県央産業技術専門校のITエンジニア科の修了者数 （R4年度～R7年度修了生の累計）				
現状	—	目標値	70名	目標値の説明	R3～6年度の定員(80名)に対し、修了率88%を目指す。

第11次栃木県職業能力開発計画におけるSDGsの位置づけ

本計画の5つの実施目標に掲げる各種施策を推進することは、持続可能な開発目標（SDGs）の達成にもつながります。

本県産業振興の基礎となるものづくりを担う人材の確保・育成を図るため、県民をはじめ、県、栃木労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構、栃木県職業能力開発協会、県教育委員会等が連携し、計画的な職業能力開発を実施することにより、SDGsの各ゴールの達成を推進していきます。



○第11次栃木県職業能力開発計画に掲げる基本的施策とSDGsの関係

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	貧困をなくそう	飢餓をゼロに	健康と福祉をすべての人に	質の高い教育をみんなに	ジェンダー平等を実現しよう	安全な水とトイレを世界中に	エネルギーをみんなにそしてクリーンに	働きがいも経済成長も	産業と技術革新の基盤をつくろう	人や国の不平等をなくそう	住み続けられるまちづくりを	つくる責任 つかう責任	気候変動に具体的な対策を	海の豊かさを守ろう	陸の豊かさを守ろう	平和と公正をすべての人に	パートナーシップで目標を達成しよう
I ものづくり産業を支える人材育成の推進																	
(1) ものづくりを支える人づくりの方向性	●			●				●	●								●
(2) デジタルに対応できる人づくり				●				●	●								●
(3) 産業技術専門校推進体制の強化				●				●	●								●
II 個々の特性に合った職業能力開発の充実																	
(1) 女性の活躍推進	●			●	●			●	●								●
(2) 就労不安定な若年者に対する能力開発	●			●				●	●								●
(3) 障害者に対する能力開発			●	●				●	●	●							●
(4) 高齢者の活躍促進				●				●	●								●
(5) 就職氷河期世代等に対する能力開発	●			●				●	●								●
(6) 新型コロナウイルス感染症の影響で離職した方への支援	●			●				●	●								●
(7) 外国人等への就労支援	●			●				●	●	●							●
(8) 産業の成長を支える人材の育成				●				●	●								●
III 本県産業の活性化への支援																	
(1) 中小企業等における人材育成				●				●	●								●
(2) 人手不足分野への支援				●				●	●								●
IV ものづくり県とちぎを支える技能の継承と振興																	
(1) 技能の継承				●				●	●								●
(2) 技能の振興				●				●	●								●
V 未来技術に対応できる人材の育成																	
(1) 企業でデジタル技術の活用を担う人材の育成				●				●	●								●
(2) ものづくりとITを結ぶ人材育成の推進				●				●	●								●

第 11 次栃木県職業能力開発計画の策定経過

令和 2 (2020) 年 3 月 25 日	第 138 回審議会開催	・「第 10 次栃木県職業能力開発計画」 の進捗状況について ・「第 11 次栃木県職業能力開発計画」 の基本的な考え方、計画方針の検討
令和 2 (2020) 年 9 月 3 日	第 139 回審議会開催	・「第 11 次栃木県職業能力開発計画」 の骨子案について
令和 2 (2020) 年 12 月 9 日	第 140 回審議会開催	・「第 11 次栃木県職業能力開発計画」 の原案について
令和 2 (2020) 年 12 月 24 日 ～令和 3 (2021) 年 1 月 24 日	パブリックコメントの実施	
令和 3 (2021) 年 3 月 1 日	第 141 回審議会開催	・「第 11 次栃木県職業能力開発計画」 (案) について

栃木県職業能力開発審議会委員名簿

令和 3 (2021) 年 3 月現在

(現)

	氏 名	役 職 名
委 員	会長 長谷川 光司	宇都宮大学大学院工学研究科教授 (H31. 4～)
	伊原 修	(株) 大高商事代表取締役 (H27. 4～)
	小澤 克宏	吉澤石灰工業 (株) 取締役兼執行役員常務 (H28. 8～)
	蟹江 教子	宇都宮共和大学子ども生活学部教授 (H31. 4～)
	菊嶋 貴之	連合栃木副事務局長 (H25. 4～)
	菊地 月香	(福) 同愛会光輝舎施設長 (H27. 4～)
	小池 貴美江	連合栃木女性委員会幹事 (H30. 3～)
	小花 伸子	小花塗装 (株) 代表取締役 (H29. 4～)
	小林 重昭	足利大学工学部創生工学科教授 (H31. 4～)
	鈴木 聖子	連合栃木女性委員会幹事 (R2. 6～)
	深津 太志	連合栃木副会長 (R1. 12～)
	宮内 修	(一社) 栃木県専修学校各種学校連合会理事長 (R2. 7～)
特別委員	狩野 琢哉	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部 支部長 栃木職業能力開発促進センター所長 (R2. 4～)
	鈴木 啓介	栃木労働局職業安定部長 (H31. 4～)
	戸川 哲宏	関東経済産業局地域経済部社会・人材政策課長 (R2. 6～)
	吉田 眞樹	栃木県教育委員会事務局高校教育課長 (R2. 4～)

(旧)

	氏 名	役 職 名
委 員	川嶋 武美	(一社) 栃木県専修学校各種学校連合会理事長 (～R2. 7)
	南木 明美	連合栃木女性委員会幹事 (～R2. 6)
特別委員	石崎 智久	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構栃木支部 支部長 栃木職業能力開発促進センター所長 (～R2. 3)
	中村 千浩	栃木県教育委員会事務局高校教育課長 (～R2. 3)
	渡邊 智彦	関東経済産業局地域経済部社会・人材政策課長 (～R2. 3)

(五十音順、敬称略)



〒320-8501 栃木県宇都宮市塙田1-1-20 産業労働観光部労働政策課
電話：028-623-3235 FAX：028-623-3225
e-mail：rousei@pref.tochigi.lg.jp