

# 第11次長崎県職業能力開発計画 (素案)

令和3年10月  
長崎県



<表紙のキャッチフレーズ、キャラクターデザインについて>

「ハロートレーニング ～急がば学べ～」は、平成 28 年（2016 年）11 月に決定した公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズです。

キャラクターデザインの愛称の「ハロトレくん」、「学び」「スキルアップ」「ものづくり」「高度な技術」「新たな職業やスキルにチャレンジ」などのイメージが感じられる「鉛筆」や「ロケット」がモチーフとなっています(平成 29 年（2017 年）10 月決定)。

## 目 次

### 第1部 総 説

1	計画のねらい	1
2	計画の期間	2
3	計画の位置づけ	2

### 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

1	人口の動向、就業者数及び経済関連指標	
(1)	人口の減少	3
(2)	生産年齢人口の減少	4
(3)	就業者数の減少	5
(4)	就業構造の変化	6
(5)	雇用・失業の指標	9
2	労働市場の状況（就労者別）	
(1)	非正規雇用労働者の状況	11
(2)	女性の雇用状況	13
(3)	新規高等学校卒業者の雇用状況	15
(4)	若年者の雇用状況 （学卒者の離職状況 フリーター等の雇用状況）	17
(5)	中高年齢者の雇用状況	19
(6)	障害者の雇用状況	20
(7)	外国人材（労働者）の状況	22

### 第3部 職業能力開発の方向性と施策の展開

総 説	24	
1	本県の地域・産業を支える人材の育成	
(1)	産業界のニーズや社会環境の変化を踏まえた職業能力開発	26
(2)	県内の多様な職業能力開発機関等による一体的な施策の推進	27
①	長崎県職業能力開発審議会を活用した本計画の進捗管理	
②	長崎県・長崎労働局・高障求機構との連携	
③	県立高等技術専門校のあり方の議論	
2	職業人生を通じた自律的・主体的なキャリア形成の促進	
(1)	職業人生の長期化の流れ等に対応したキャリア コンサルティングの推進	29

(2) リカレント教育、リスキリングやスキルアップの推進	30
3 職業人生を支える労働市場のインフラ（訓練拠点等）強化 ～産業界や地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練等の充実強化～	
(1) 県立高等技術専門校の充実強化	31
(学卒者訓練、在職者訓練、離職者訓練)	
(2) ポリテクセンター等における職業能力開発の推進	35
(3) 民間の活力等を活かした多様な職業訓練等の充実強化	36
4 一人ひとりの職業人生・ライフスタイル実現に向けた人材育成	
(1) 様々な働き手に対応した職業能力開発	37
①非正規雇用労働者の職業能力開発	
②女性の活躍を促進する職業能力開発	
③若者の定着を踏まえた職業能力開発	
④人生100年時代における中高年齢者の職業能力開発	
⑤障害者の障害特性やニーズに対応した職業能力開発	
(2) 職業能力評価等のインフラ整備	40
①技能検定・職業能力評価等の推進	
②職務経歴等記録書（ジョブ・カード）の活用推進	
5 技能継承・技能振興の促進	
(1) 高度な技能労働者、卓抜した熟練技能者による技能伝承、 技能継承の推進	42
(2) 次世代を担う技能人材の育成	43
6 職業能力開発における国際連携・協力（外国人材の受入れ等）の推進	44
7 職業能力開発施策に係る情報発信の強化	45

<参考>

第11次長崎県職業能力開発計画の施策体系図	46
第11次長崎県職業能力開発計画推進にあたっての目安とする数値目標一覧	48

## 第1部 総説

### 1 計画のねらい

近年の我が国及び本県の経済は、緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も改善していましたが、令和2年（2020年）からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による経済の大きな落ち込みが生じており、同感染症が雇用に与える影響を一層注視していく必要があります。

一方で、今後は、Society5.0<sup>1</sup>やDX（デジタル・トランスフォーメーション）<sup>2</sup>の動きの進展による社会実装の変化、労働市場の不確実性の高まり、さらに人生100年時代の到来による職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことも予想されるところです。

このような中、国全体よりも人口減少のスピードが速い本県においては、生産年齢人口及び就業者数の減少、それに伴う経済縮小などが、依然として大きな課題となっており、日本の老年人口がピークを迎え、社会保障等の様々な問題が生じるとされている2040年よりも早い段階で老年人口のピークを迎えることが予測されています。

本県経済の持続的な発展を実現し、地域経済・社会のさらなる活性化を図っていくためには、多様な人材が活躍できる環境整備を進めるとともに、一人ひとりの労働生産性をさらに高めていくことが必要不可欠であり、新しい時代に対応できる職業能力開発を推進していくことが重要であります。

本県の産業施策として取り組む新たな基幹産業の創出・育成や企業誘致、カーボンニュートラル（脱炭素）への対応も念頭に置きながら、第11次長崎県職業能力開発計画では、本県産業を支える人材の育成や、一人ひとりの職業人生の実現に向けた職業能力開発などを推進する、基本的な方向を示すものとして策定するものです。

---

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

## 2 計画の期間

本計画の期間は、令和3年（2021年）度から令和7年（2025年）度までの5年間とします。

## 3 計画の位置づけ

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、国の「第11次職業能力開発基本計画（令和3年度～令和7年度）」に基づき、本県における職業能力開発施策の基本指針として策定するものです。

本県の総合的な県政運営の指針である「長崎県総合計画 チェンジ&チャレンジ2025」<sup>3</sup>や、県の産業振興指針である「ながさき産業振興プラン2025」<sup>4</sup>との整合性を保ちながら推進してまいります。

---

<sup>3</sup> 「人・産業・地域を結び、新たな時代を生き抜く力強い長崎県づくり」を基本理念に定めた5年間の、県行政の基本指針。職業能力開発施策については、「地域で活躍する人材を育て、未来を切り拓く」ため、「若者の県内定着、地域で活躍する人材の育成」を図り、「キャリア教育の推進と企業を支える人材の育成・確保」の施策として位置づけられている。

<sup>4</sup> 長崎県総合計画のもとに、位置づけられる産業・労働部門に特化した分野別計画であり、県産業労働部の基本計画。「進化と創造、未来への挑戦」をスローガンにしており、職業能力開発施策に関しては、「人が未来を創る」との基本指針のもと、「キャリア教育の推進と企業を支える人材の育成・確保」と「外国人材の活用による産業、地域の活性化」の施策として位置づけられている。

## 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

第2部では、本県の職業能力開発を効果的に進めるために、本県をとりまく環境変化や課題を明らかにします。

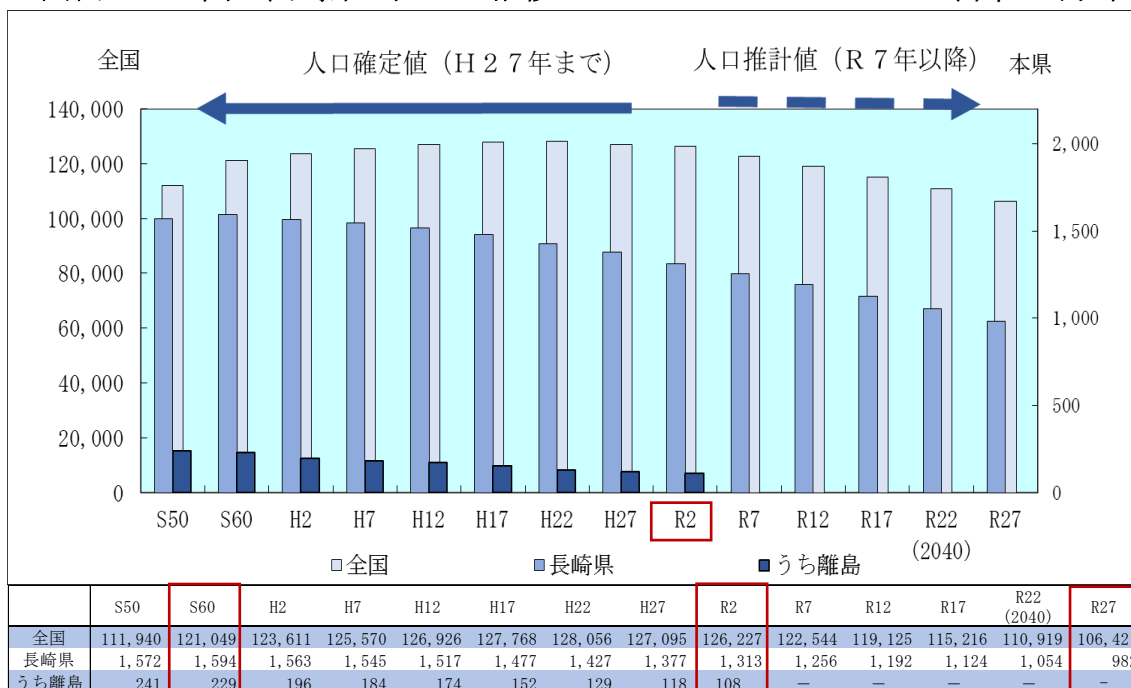
### 1 人口の動向、就業者数及び経済関連指標

#### (1) 人口の減少 ～将来的に全国を上回るスピードで進行～

近年、国勢調査に基づく本県の人口は、昭和60年(1985年)の159万4千人をピークに減少し、令和2年(2020年)には、131万3千人となりました。人口減少は全国規模の課題であり、将来予測によると、全国の人口は、令和27年(2045年)には、1億6百万人まで減少することが推測されています。

本県の人口は、今後も全国を上回るペースで減少傾向が続き、令和27年(2045年)には、平成27年から約39万人以上減少し、98万2千人になると予測されています。離島地域においては、令和2年(2020年)には、昭和50年(1975年)の24万1千人から減少し、10万8千人となっています(図表1)。

図表1 全国と長崎県の人口の推移 (単位:千人)

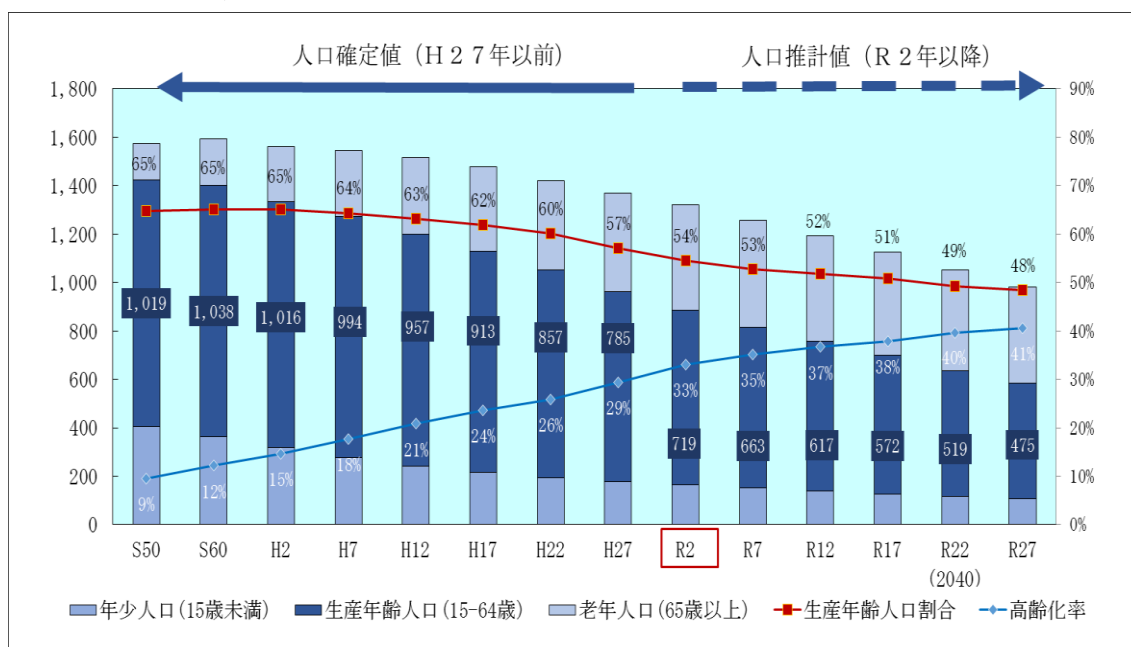


資料：総務省「国勢調査(各年10月1日時点)」(令和2年は速報値)、離島人口は長崎県統計課。令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(全国及び長崎県のデータのみ)。

## (2) 生産年齢人口の減少 ～長期的に減少傾向続く～

本県の生産年齢人口<sup>5</sup>は、令和2年（2020年）で71万9千人であり、全人口に占める割合は、平成2年（1990年）までは、65%程度で安定していましたが、その後低下傾向にあり、令和2年（2020年）には54%となっています。また、老年人口がピークを迎える2040年には、様々な社会問題（いわゆる「2040年問題<sup>6</sup>」）が顕在化するとされており、とりわけ本県では全国より早く令和7年（2025年）に老年人口のピークを迎えることが予測されています。（図表2）。総人口の減少に加え、少子高齢化の進行により、生産年齢人口も大きく減少することが予測されています。

図表2 長崎県の生産年齢人口（15歳～64歳）（単位：千人）



(単位：千人)

	S50	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	R2	R7	R12	R17	R22 (2040)	R27	
実数	0-14歳	404	362	317	277	243	216	193	178	166	152	139	127	117	108
	15-64	1,019	1,038	1,016	994	957	913	857	785	719	663	617	572	519	475
	65+	149	194	229	273	316	349	369	405	436	442	437	426	417	399
構成比	0-14歳	26%	23%	20%	18%	16%	15%	14%	13%	13%	12%	12%	11%	11%	11%
	15-64	65%	65%	65%	64%	63%	62%	60%	57%	54%	53%	52%	51%	49%	48%
	65+	9%	12%	15%	18%	21%	24%	26%	29%	33%	35%	37%	38%	40%	41%

資料：総務省「国勢調査（各年10月1日時点）」及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

<sup>5</sup> 年齢人口のうち労働力の中核をなす15歳以上65歳未満の人口層。

<sup>6</sup> 65歳以上人口がピークとなること等を背景とした、医療・社会保障体制の逼迫や若年労働者の減少、社会インフラの老朽化等様々な問題の総称。



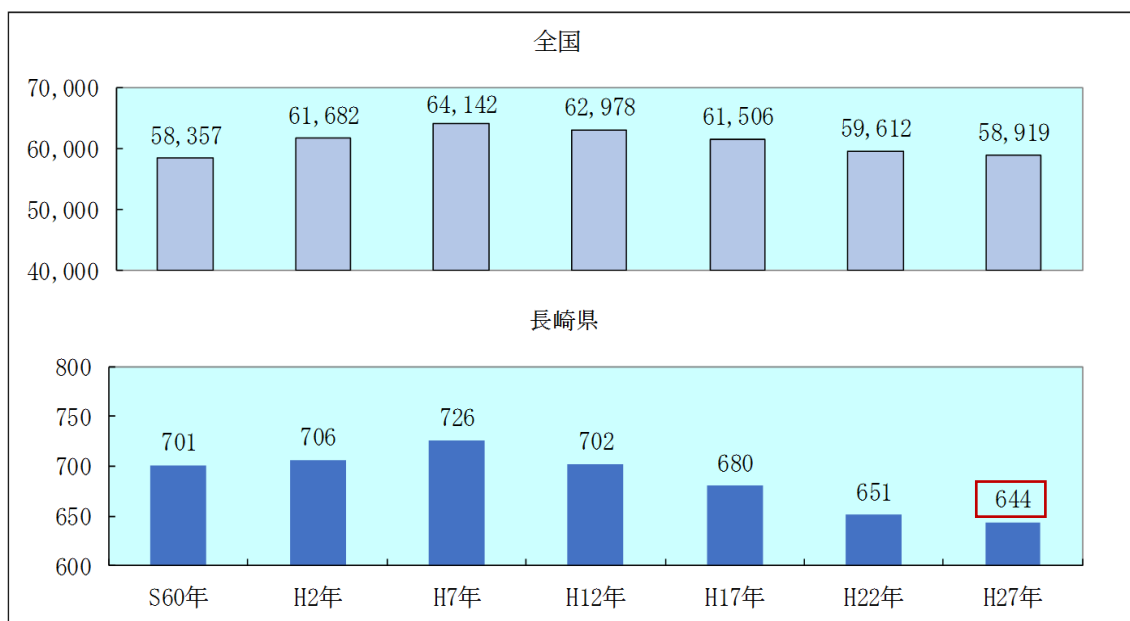
### (3) 就業者数の減少 ～全国よりも高い減少率～

本県における就業者<sup>7</sup>数は、平成7年（1995年）に72万6千人を記録しピークを迎え、平成17年（2005年）の68万人から平成27年（2015年）には64万4千人へ、全国の減少率4.2%を上回り、5.3%減少しました。将来的には、生産年齢人口の減少に伴い、更に就業者の減少が進むことが推測されます（図表3）。

このように、人口減少に伴う生産年齢人口、就業者数の減少は、本県の産業界において、労働力不足や生産性向上など、様々な影響や課題を及ぼすことが考えられます。

このため、女性、若年者、中高年齢者、障害者などの潜在的な能力を発揮できる労働環境を整え、地域の活性化を図ることは喫緊の課題となっています。

図表3 全国と長崎県の就業者数の推移



(単位：千人)

		S60年	H2年	H7年	H12年	H17年	H22年	H27年
全国	実数	58,357	61,682	64,142	62,978	61,506	59,612	58,919
長崎県		701	706	726	702	680	651	644
全国	H17=100	94.9%	100.3%	104.3%	102.4%	100.0%	96.9%	95.8%
長崎県		103.1%	103.8%	106.8%	103.2%	100.0%	95.7%	94.7%

資料：総務省統計局「国勢調査（各年10月1日時点）」

<sup>7</sup> 就業者とは、有給の雇用者及び自営業者をいう。正規の雇用関係にある休業者を含む。

（４）就業構造の変化 ～就業者割合は医療・福祉、農林水産業で全国より高い～

全国的な傾向として、サービス産業等の第3次産業へと比重が移ってきており、産業構造のサービス経済化、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革の進展、さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による社会全体のDXの加速化等を背景に、今後も比率が高まると予測されます。

本県の全就業者に占める産業別の就業割合をみると、全国に比べ製造業が低く、医療・福祉（介護）や農林水産業では高いことがわかります（図表4）。

平成24年（2012年）から平成29年（2017年）までの5年間で、農林水産業、情報通信業、教育・学習支援業などで就業者割合が減少し、一方で、建設、運輸・郵便業、医療・福祉（介護）などで増加しています（図表4、5）。

平成29年（2017年）の本県産業別就業者の年齢構成比をみると、農林水産業では45歳以上が約8割を占めているのに加えて、県内就職者数の10%以上を占める製造業、卸売業・小売業及び医療・福祉においても、45歳以上が5割以上を占める状況になっています（図表6）。

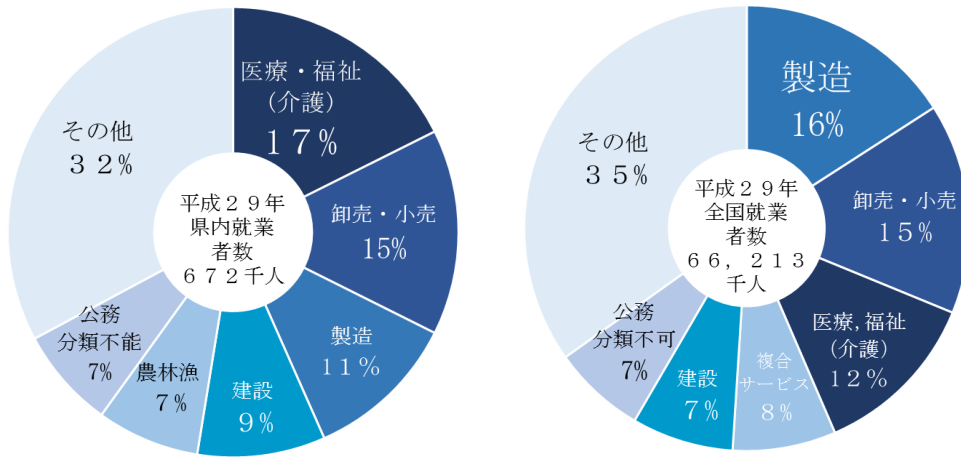
また、技能労働者分野（建設、製造業）に注目すると、平成19年（2007年）から平成29年（2017年）にかけて、10年間で就業者の総数は9.7%減少し、55歳以上の技能労働者数は13.5%増加し、高齢化が進んでおり、34歳以下の若年技能労働者数は26.8%減少するなど、若年技能労働者の確保が重要な課題となっています（図表7）。

図表4 長崎県と全国の産業別就業者数（構成比）（単位：千人）

	長崎県				全国			
	H24年		H29年		H24年		H29年	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
総数	662	100.0%	672	100.0%	64,421	100.0%	66,213	100.0%
農業、林業、漁業	58	8.8%	49	7.3%	2,457	3.8%	2,193	3.3%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%	27	0.0%	25	0.0%
建設業	55	8.3%	61	9.1%	4,912	7.6%	4,900	7.4%
製造業	82	12.4%	73	10.9%	10,829	16.8%	10,531	15.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.6%	5	0.7%	337	0.5%	374	0.6%
情報通信業	8	1.2%	6	0.9%	1,880	2.9%	2,234	3.4%
運輸業、郵便業	25	3.8%	30	4.5%	3,448	5.4%	3,434	5.2%
卸売業、小売業	98	14.8%	98	14.6%	10,023	15.6%	10,120	15.3%
金融業、保険業	16	2.4%	17	2.5%	1,617	2.5%	1,633	2.5%
不動産業、物品賃貸業	9	1.4%	8	1.2%	1,321	2.1%	1,428	2.2%
学術研究、専門・技術サービス業	15	2.3%	16	2.4%	2,206	3.4%	2,457	3.7%
宿泊業、飲食サービス業	37	5.6%	38	5.7%	3,744	5.8%	3,729	5.6%
生活関連サービス業、娯楽業	23	3.5%	25	3.7%	2,370	3.7%	2,356	3.6%
教育、学習支援業	36	5.4%	32	4.8%	2,992	4.6%	3,199	4.8%
医療、福祉（介護）	103	15.6%	117	17.4%	7,119	11.1%	8,159	12.3%
複合サービス事業	44	6.6%	48	7.1%	4,548	7.1%	4,971	7.5%
公務、分類不能産業	48	7.3%	48	7.1%	4,590	7.1%	4,471	6.8%

資料：総務省統計局「就業構造基本調査（各年10月1日時点）」

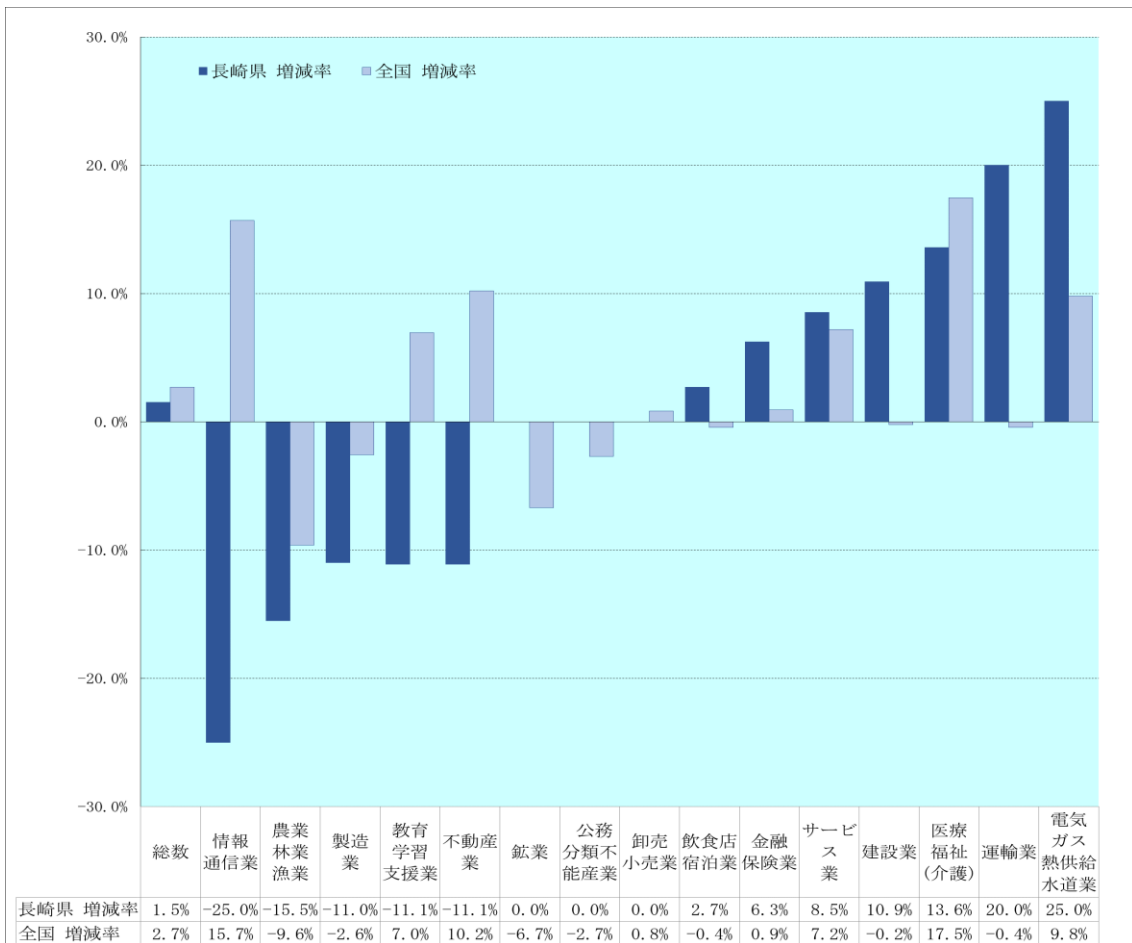
図表4(続き) 長崎県と全国の産業別就業者の構成比(平成29年)



資料：総務省統計局「就業構造基本調査(各年10月1日時点)」

図表5 長崎県と全国の産業別就業者の増減率(平成24年・29年)

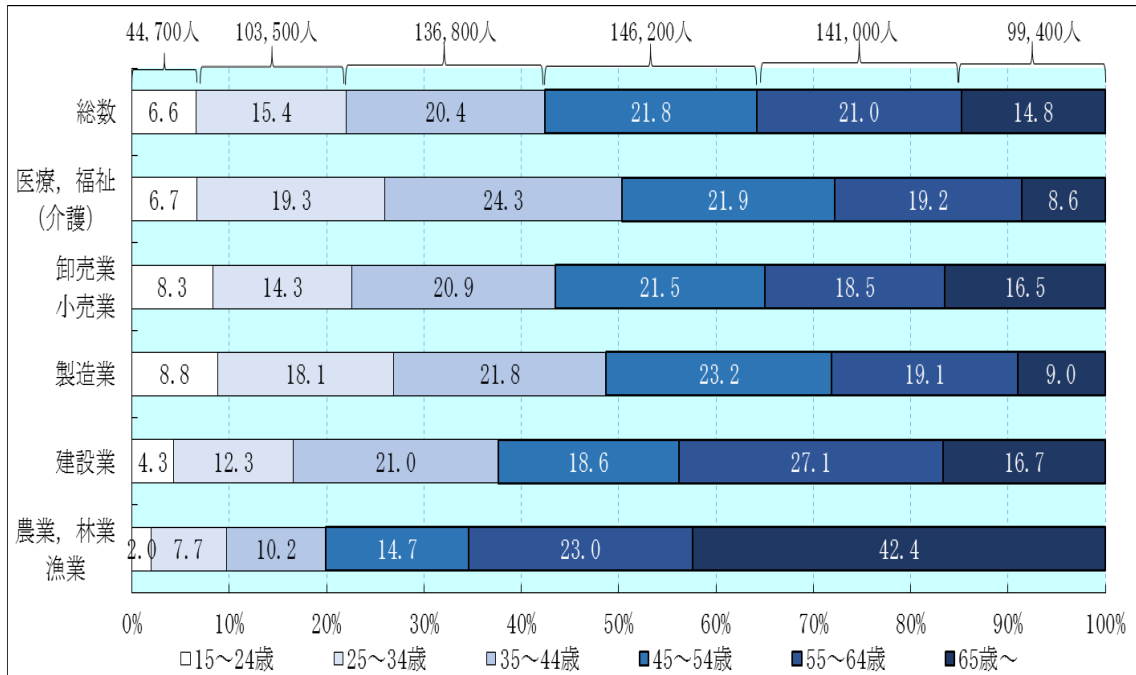
単位：千人



資料：総務省統計局「就業構造基本調査(各年10月1日時点)」

図表6 長崎県の産業別就業者の年齢構成比（平成29年）

（単位：％）

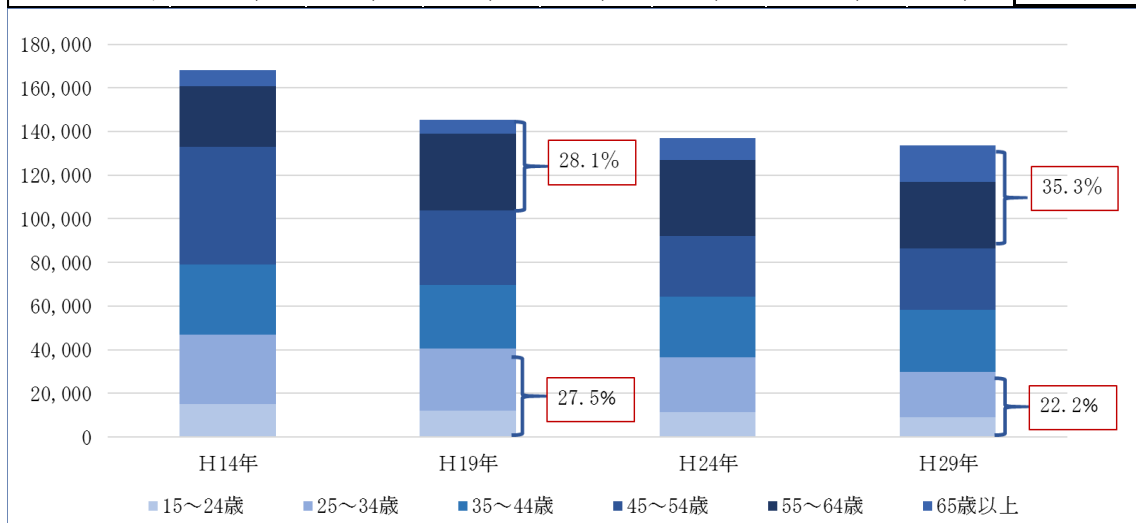


資料：総務省統計局「就業構造基本調査（各年10月1日時点）」

図表7 長崎県の技能労働者（建設、製造）数の推移

（単位：人）

技能労働者 （建設+製造）	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	55歳以上 割合
H14年	168,300	15,200	31,600	32,300	54,000	27,800	7,300	20.9%
H19年	147,900	12,100	28,500	29,200	34,000	35,100	6,400	28.1%
H24年	137,000	11,300	25,100	28,100	27,500	34,900	10,000	32.8%
H29年	133,500	9,100	20,600	28,600	28,100	30,400	16,700	35.3%



資料：総務省統計局「就業構造基本調査（各年10月1日時点）」

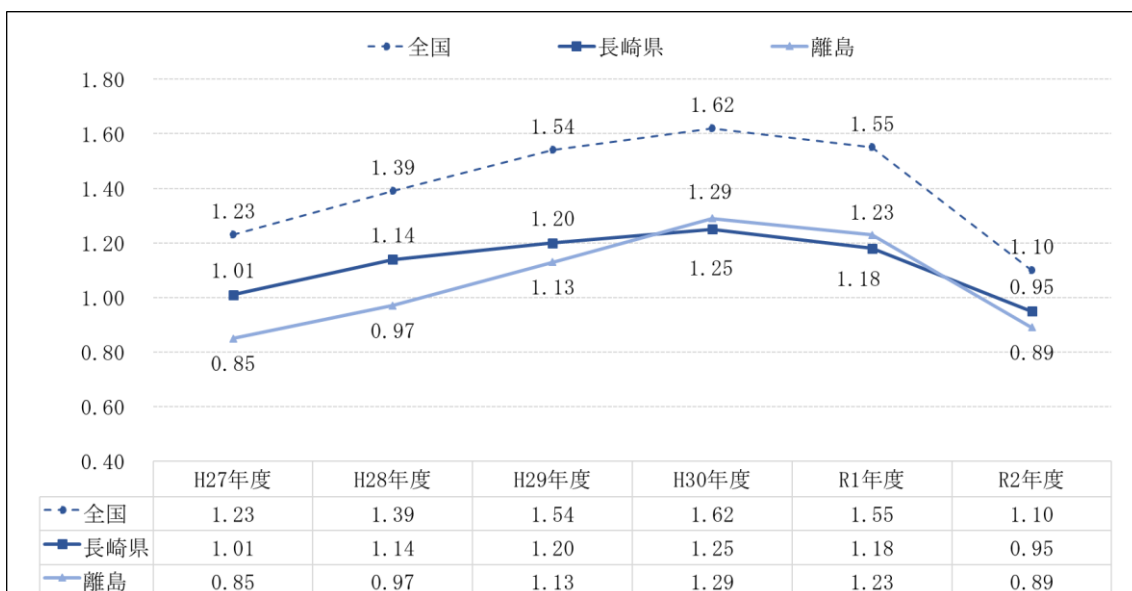
### (5) 雇用・失業の指標 ～下降傾向、先行き不透明～

本県の有効求人倍率<sup>8</sup>は、リーマンショック後の景気回復により、平成30年(2018年)度には1.25倍まで改善しましたが、令和元年(2019年)9月より緩やかに減少を始め、令和2年(2020年)に入ってから新型コロナウイルス感染症による景気後退の影響を受け、9月には直近5年間で最低の0.89倍を記録しました(図表8)。

分野別にみると、令和2年(2020年)には、医師・歯科医師・獣医師・薬剤師、建築・土木・測量技術者、建設躯体工事業、理・美容師・エステティシャン等、接客・給仕業で求人が求職を上回り、一般事務、運搬等の職業等においては求職が求人を上回り、これらの分野では雇用のミスマッチが起きています(図表9)。

本県の完全失業率は、令和元年(2019年)まで改善傾向にあり、近年は全国水準よりも低い水準で推移をしていましたが、令和2年(2020年)には新型コロナウイルス感染症の影響で前年比0.3%悪化し、2.5%となるなど、先行き不透明な状況にあり、今後も注視を続ける必要があります(図表10)。

図表8 全国と長崎県の有効求人倍率の推移(平成27年度～令和2年度)



資料：長崎労働局「長崎県の雇用失業情勢について」

<sup>8</sup> 有効求職者数に対する有効求人者数の割合(有効求人数を有効求職数で除して得た数値)で、厚生労働省において発表される。

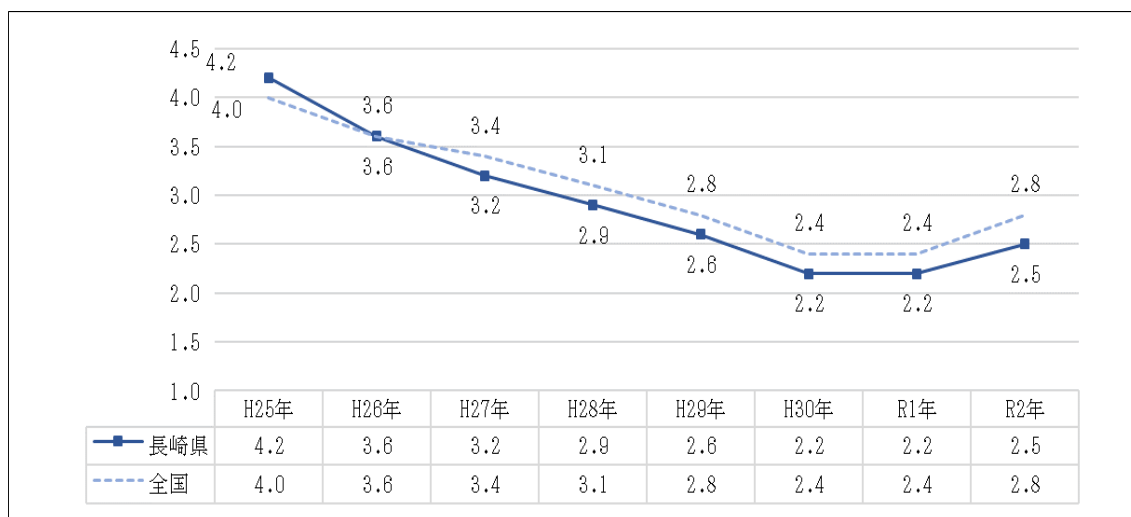
図表9 長崎県の労働力需給の不適合（令和2年）

（単位：人）

職業		新規求人 ①	新規求職	求人倍率	充足数 ②	充足率 =②/①
求人 > 求職 (売り手市場)	医師・歯科医師・獣医師・薬剤師	585	127	4.61	23	3.9%
	建築・土木・測量技術者	2,254	383	5.89	146	6.5%
	建設躯体工事業	672	91	7.39	45	6.7%
	理・美容師・エステティシャン等	1,110	356	3.12	142	12.8%
	接客・給仕業	3,317	1,513	2.19	426	12.8%
求人 < 求職 (買い手市場)	一般事務の職業	7,474	13,907	0.54	3624	48.5%
	その他の運搬業	2,119	4,094	0.52	651	30.7%

資料：長崎労働局「企業向け求人求職関連情報」

図表10 全国と長崎県の完全失業率の推移（平成25年～令和2年）（単位：%）



資料：総務省統計局「労働力調査（都道府県モデル推計値 各年10月1日時点）」

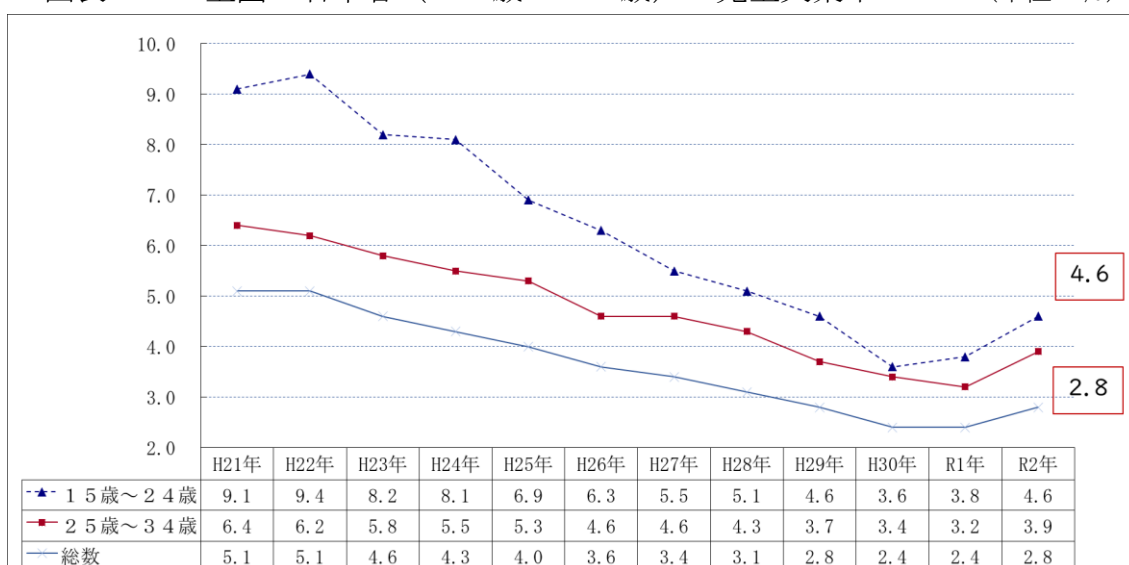
## 2 労働市場の状況（就労者別）

### （1）非正規雇用労働者の状況 ～一貫して増加傾向～

#### ア 若年者（15歳～34歳）の失業率の状況

全国の労働力人口に占める完全失業者の割合（失業率）は、令和2年（2020年）で2.8%であり、年齢階級別にみると、15歳～24歳では4.6%と高くなっています(図表11)。

図表11 全国の若年者（15歳～34歳）の完全失業率 (単位：%)



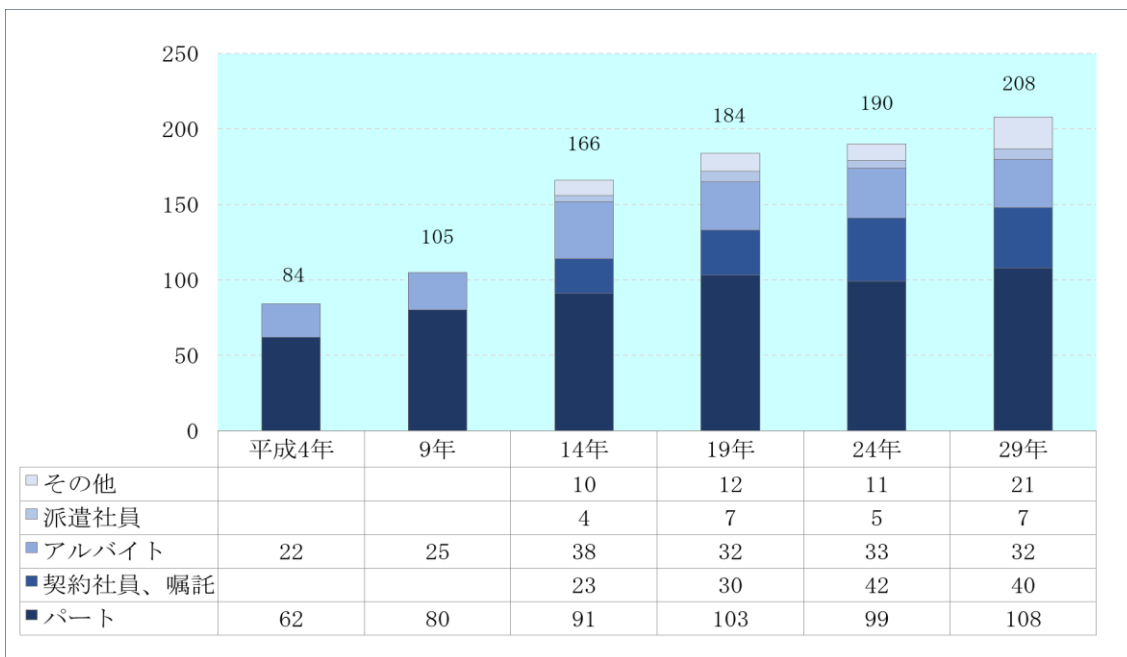
資料：総務省統計局「労働力調査（各年10月1日時点）」

#### イ 本県における非正規雇用労働者数（パート・アルバイト等）

本県の非正規雇用労働者は、長期的にみて増加傾向にあり、平成29年（2017年）で、その数は20万8千人となっています。企業の雇用ニーズの多様化により、雇用形態も、従来のパート、アルバイト中心から、派遣社員、契約社員（専門職）、嘱託など雇用形態が多様化しています(図表12)。また、年齢別雇用形態（平成29年（2017年））を見ると、就職氷河期世代（35歳～54歳）の割合は24.4%となっています(図表13)。

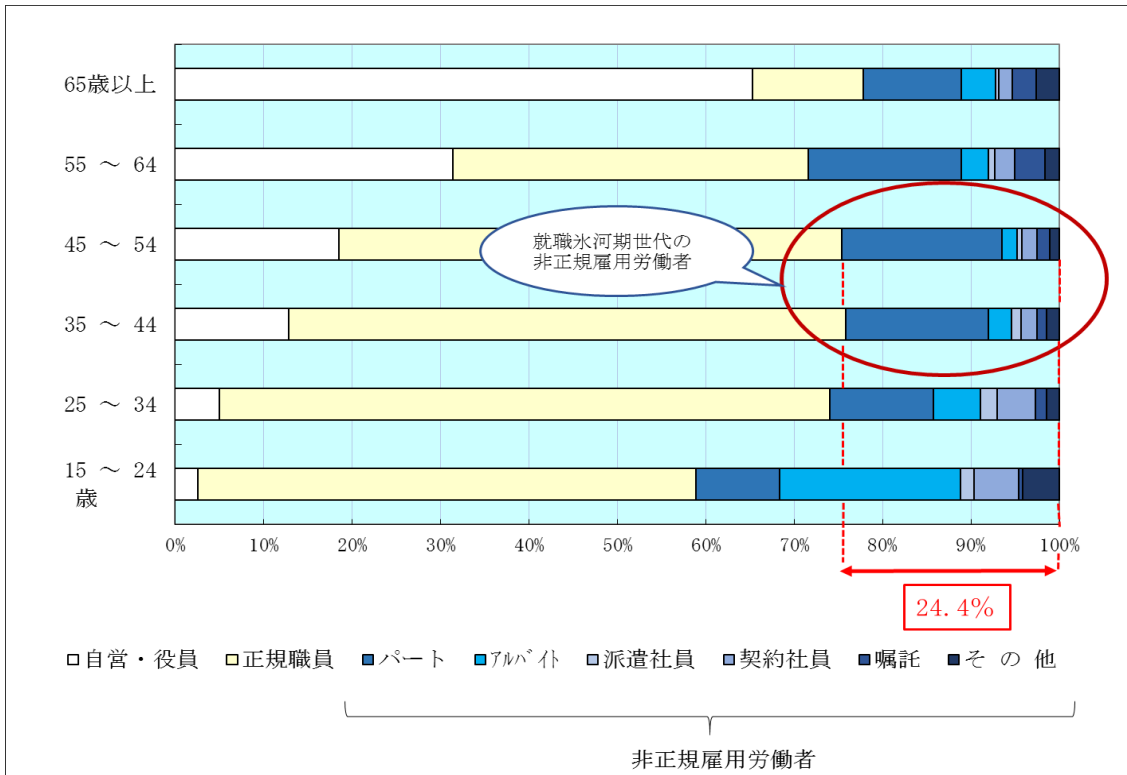
正規雇用労働者と比較して職業能力開発の機会が少ない非正規雇用労働者に対しては、職業訓練やキャリアコンサルティング等の支援策を整備することでより一層の潜在力を引き出すことが重要となります。

図表 1 2 長崎県における非正規労働者の推移 (平成 4 年～ 2 9 年) (単位 : 千人)



資料 : 総務省統計局「就業構造基本調査 (各年 1 0 月 1 日時点)」

図表 1 3 長崎県における年齢別雇用形態 (平成 2 9 年) (単位 : %)



資料 : 総務省統計局「就業構造基本調査 (平成 2 9 年 1 0 月 1 日時点)」



## (2) 女性の雇用状況 ～ライフステージに応じた施策が鍵～

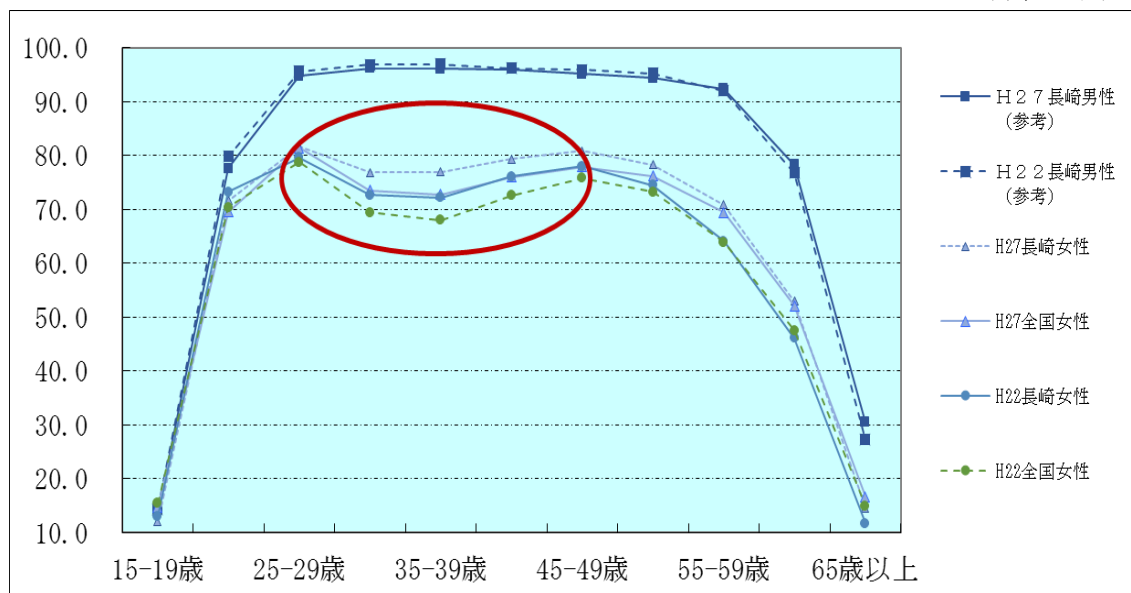
平成27年(2015年)の国勢調査による女性の労働力率<sup>9</sup>を年齢階級別にみると、本県の20～59歳までの女性の労働力率は全国水準より高くなっています。平成27年(2015年)の本県の35～39歳を底とするいわゆるM字曲線<sup>10</sup>は、平成22年(2010年)と比較して曲線の谷が浅くなっており、また、全国水準と比べても浅いことから、出産・育児期において比較的高い水準で本県の女性の雇用が維持されていると推測されます(図表14)。

平成29年(2017年)度の就業構造基本調査によると、長崎県の出産・子育て世代(25歳～44歳)の無業者のうち、就職を希望しているが、出産・育児やその他の理由により求職をできていない方が40%を占めている状況になっています(図表15)。

出産・子育て期等のライフステージに応じて女性が希望する職種・分野に就業できるよう施策を講じ、潜在的に働く意欲のある女性の力を活かしていくことが重要な課題となっています。

図表14 全国と長崎県の女性の年齢階級別労働力率(平成22年、27年の比較)

(単位：%)



資料：総務省「国勢調査(各年10月1日時点)」

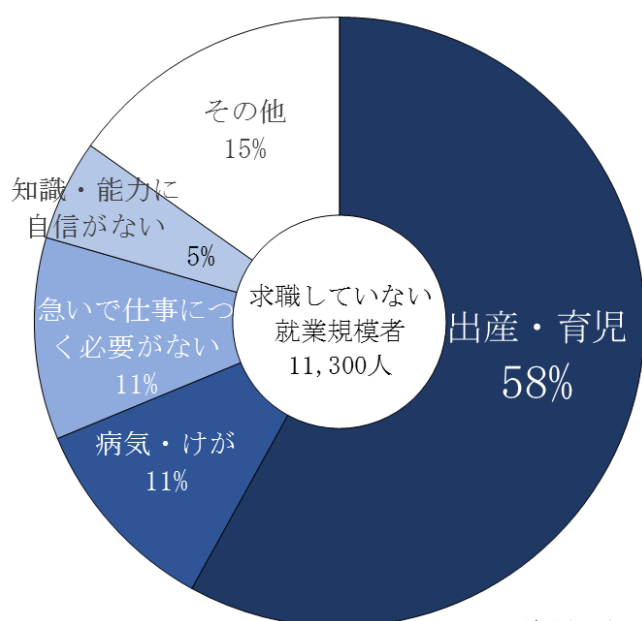
<sup>9</sup> 15歳以上人口に占める、就業者と完全失業者(すぐ働ける状態にあり、仕事を希望する者)との合計割合。

<sup>10</sup> 20代で就職した女性が、30代前後で出産等を期に離職し、子育てが落ち着く40代に再就職するという過程をたどることで一時的に労働力率が下がり、これによりグラフがM字を描く状態を示す。

図表 1 5 長崎県の出産・子育て期（25歳～44歳）女性の無業者数  
 （就業希望であるが、求職活動ができていない理由の内訳）  
 （平成29年10月1日時点）

（単位：人、％）

	女性無業者総数				
		非就職希望	就職希望		
			求職している	求職していない	
人数	28,200	10,600	17,600	6,300	11,300
比率	100%	38%		22%	40%



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

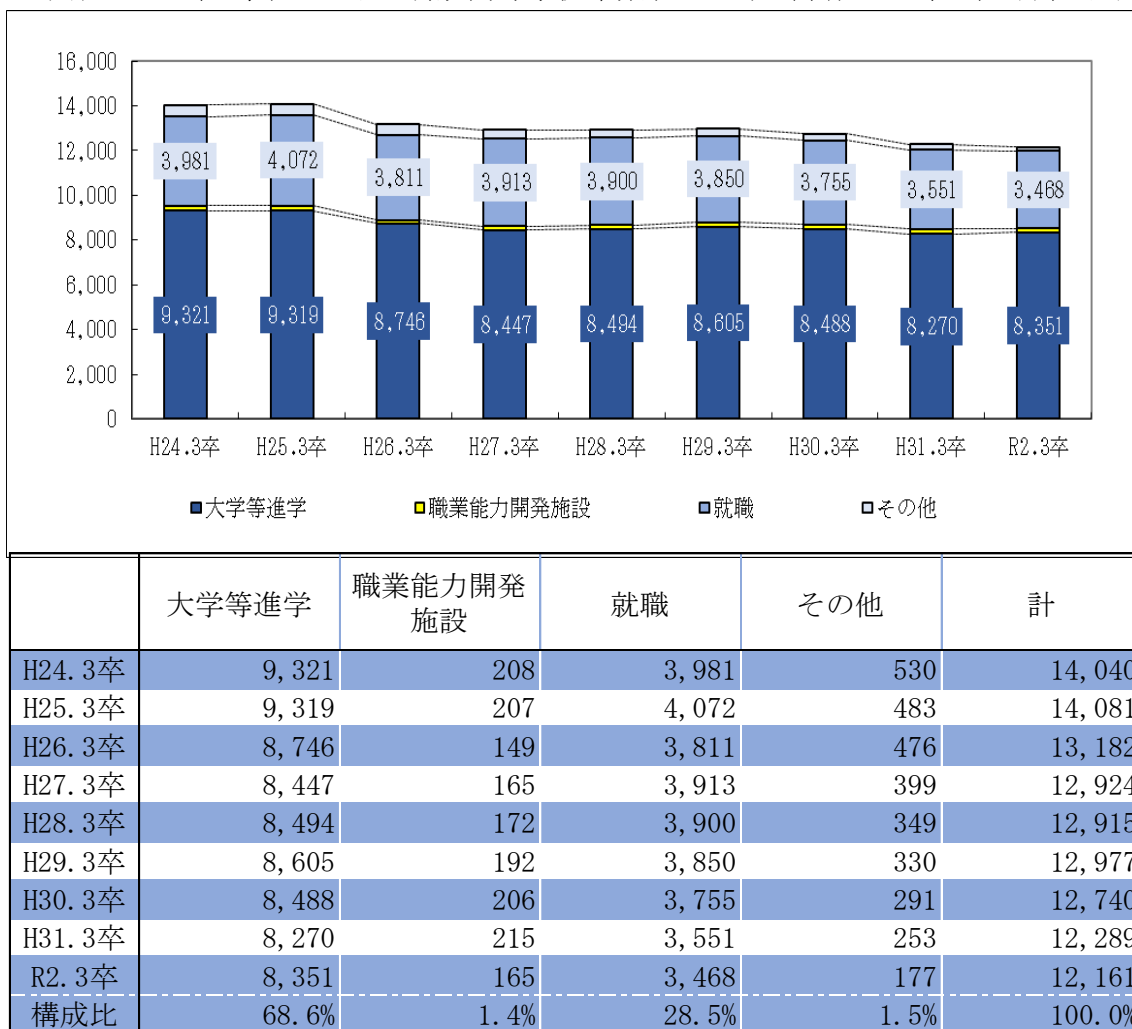
### (3) 新規高等学校卒業者の雇用状況 ～県内就職率最高値なるも定着が鍵～

本県の新規高等学校卒業者のうち、約7割が大学・短大・専修学校等へ進学し、約3割が就職しています(図表16)。

令和3年(2021年)3月卒業者においては、求職者数のうち就職者数を示す内定率は県内外を合わせて98.3%であり、また、就職者のうち県内企業に就職する割合は69.5%となりました(図表17, 18)。

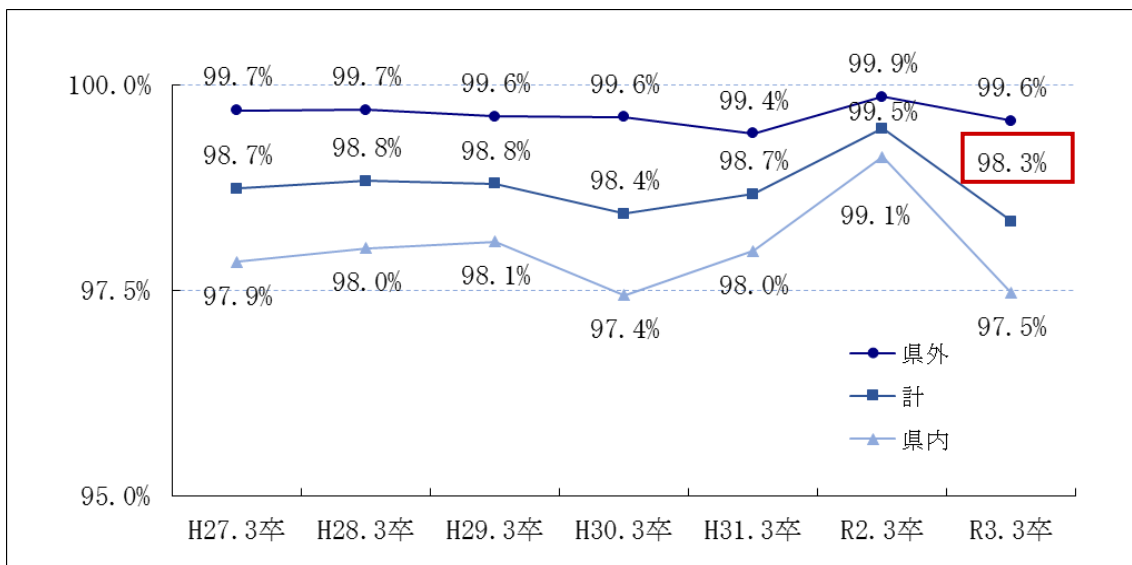
若年者の県外流出が課題である本県において、高等学校卒業者の県内定着について、今後も支援していく必要があります。

図表16 長崎県における新規高等学校卒業者の進路(平成24年～)(単位:人)



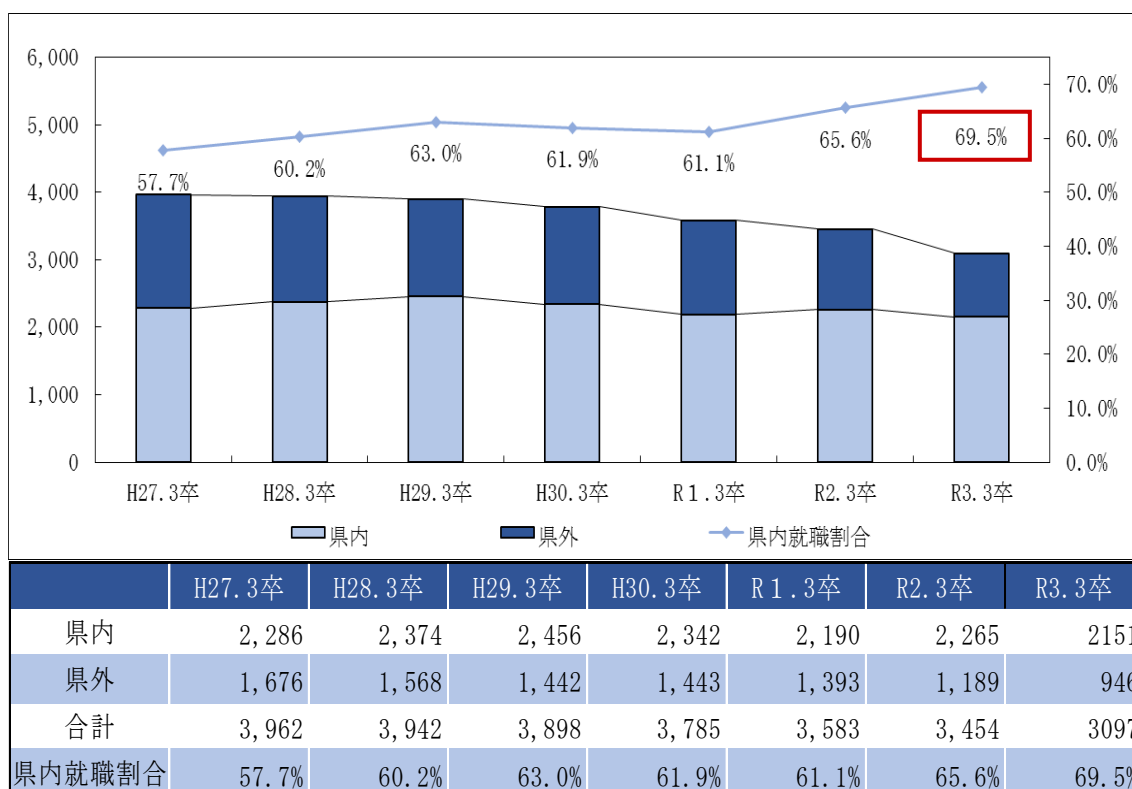
資料：文部科学省「学校基本調査」

図表 1 7 長崎県の新規高等学校卒業者の就職内定率 (単位：%)



資料：長崎労働局「新規高等学校卒業者の就職内定状況等について」

図表 1 8 長崎県の新規高等学校卒業者数の内訳と県内就職内定率 (単位：人、%)



資料：長崎労働局「新規高等学校卒業者の就職内定状況等について」

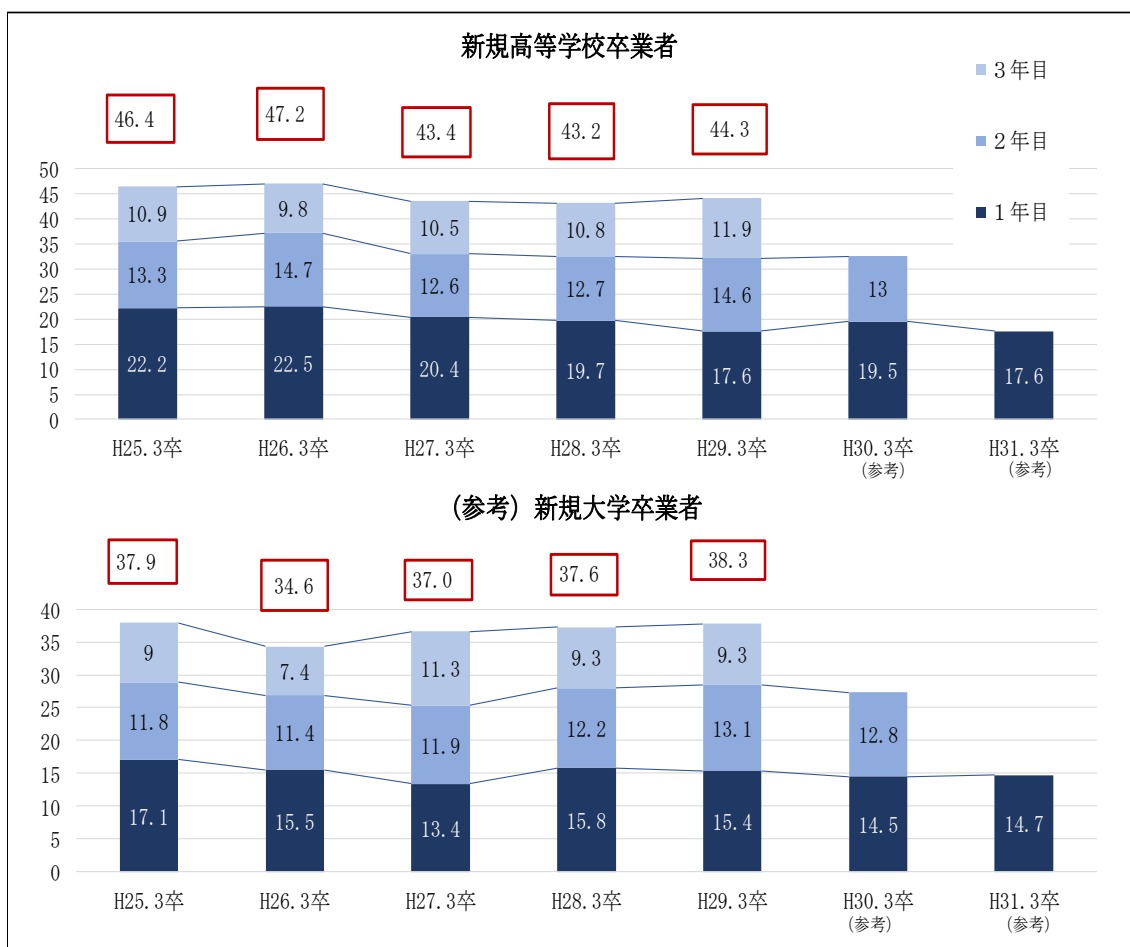
(4) 若年者の雇用状況（学卒者の離職状況 フリーター等の雇用状況）  
 ～就職・定着に繋がるきめ細やかな支援が鍵～

ア 長崎県の新規学卒者（高等学校、大学）の離職状況

本県の新規学卒者の離職状況をみると、就職後3年以内に離職する割合は、高等学校卒業生、大学卒業生ともに4割前後で推移しています（図表19）。

高等学校卒業生の県内就職率が改善傾向にある中、就職後の早期離職への対策は一層重要となっています。

図表19 長崎県の新規学卒就職者の離職率(在職期間別)の推移 (単位:%)



※3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しない場合あり。

資料：長崎労働局「新規学卒就職者の離職状況について（平成29年3月卒業者の状況）」

## イ 全国のフリーター、ニートの雇用状況

全国のフリーター<sup>11</sup>の数は、平成26年（2014年）以降、令和2年（2020年）までに43万人減少しましたが、依然として136万人となっております。また、ニート<sup>12</sup>の数は、55万人前後とほぼ横ばいで推移していましたが、令和2年には前年と比較して13万人増加し、69万人となりました。（図表20）。

県内のニートの数は平成29年（2017年）10月1日時点で3,900人と一定数おり、若年労働力が減少傾向にある中、フリーター、ニートなどの若年者の希望する職業訓練を行うなど、就業に繋がる支援を今後ともきめ細やかに行う必要があります。

図表20 全国のフリーターとニートの数の推移 (単位：万人)

年度	フリーター			ニート		
	15～24歳	25～34歳	計	15～24歳	25～34歳	計
H24年	77	103	180	26	36	62
H25年	80	102	182	24	35	59
H26年	73	106	179	22	34	56
H27年	70	96	166	22	34	56
H28年	63	91	154	22	34	56
H29年	64	88	152	21	33	54
H30年	61	82	143	21	32	53
R1年	59	79	138	24	32	56
R2年	59	77	136	37	32	69

資料：総務省統計局「労働力調査（各年10月1日時点）」

<sup>11</sup> アルバイトやパートの賃金を主な収入源として生計をたてており、将来設計がたてにくい15歳～34歳までの若者。働き方の多様性の中で、自ら選択する若者がいる一方、不況を背景にやむを得ずフリーターになる者も多い。

<sup>12</sup> 仕事や通学をせず、また働くための訓練を受けていない15歳～34歳までの若者。英語の「Not in Education, Employment, or Training (NEET)」の略称である。

### (5) 中高年齢者の雇用状況

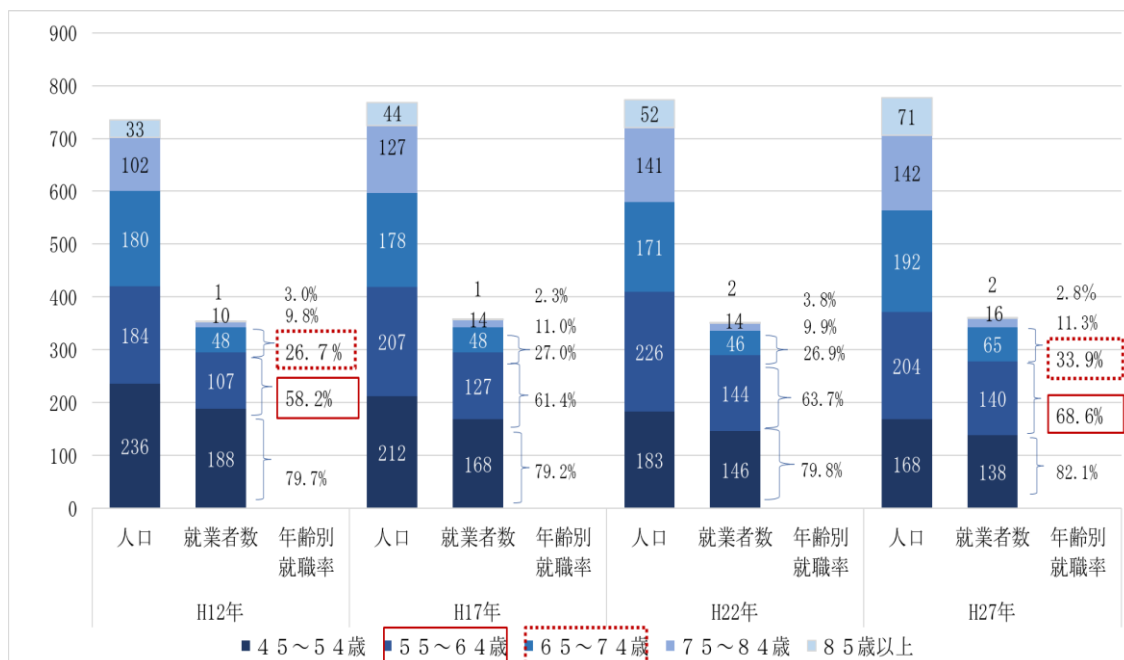
長崎県の中高年齢者の就業率は、近年、高まっており、55歳～64歳では、平成12年（2000年）に58.2%であったものが、平成27年（2015年）には68.6%となっています。また、65歳～74歳でも平成12年（2000年）の26.7%から平成27年（2015年）には33.9%と、中高年齢者の就業意欲の高まりを受け上昇しています（図表21）。

また、全国における31人以上規模企業における常用労働者<sup>13</sup>数（約3千234万人）のうち、60歳以上の方は約409万人で、12.7%を占めており、平成27年（2015年）と比べると、この5年間で100万人以上増加しています（図表22）。

このように、労働者の平均勤続年数が長期化する傾向にある中、企業側も高齢者雇用確保措置（定年制の廃止、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等）が求められ、高齢者の雇用を進めています（図表23）。

今後も個々人の職業人生は延びていくことが見込まれており、職業人生を通して能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが重要となります。

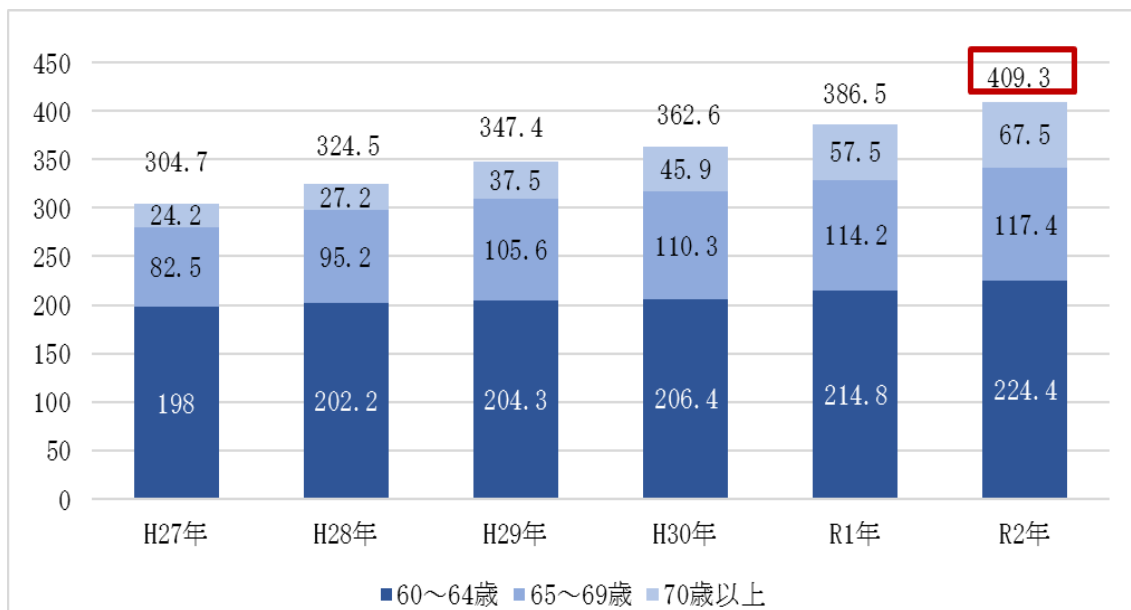
図表21 長崎県の中高年齢者の就業率（就業者数／人口）（単位：千人）



※就業率は、総務省「国勢調査（各年10月1日時点）」を基に就業者数÷人口で試算。

<sup>13</sup> 期間の定めなく雇用されている者、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または日々雇用されると見込まれる者

図表 2 2 全国の年齢別常用労働者の推移（60歳以上）（単位：万人）



資料：厚生労働省「高齢者の雇用状況（令和2年6月1日現在）」

図表 2 3 高齢者雇用確保措置の実施状況（全国、長崎県）（単位：%）

	雇用確保措置導入 企業割合		66歳以上働ける制度の ある企業割合		70歳以上働ける制度 のある企業割合	
	県内	全国	県内	全国	県内	全国
H30年	99.7	99.8	28.7	27.6	27.6	25.8
R1年	99.1	99.8	31.8	30.8	30.8	28.9
R2年	99.7	99.9	34.8	33.4	33.6	31.5

資料：厚生労働省「高齢者の雇用状況（令和2年6月1日現在）」

## （6）障害者の雇用状況

令和2年（2020年）度の本県における障害者の就職率（就職件数÷新規求職申込数）は38.4%であり、一方で全国は42.4%となっています。

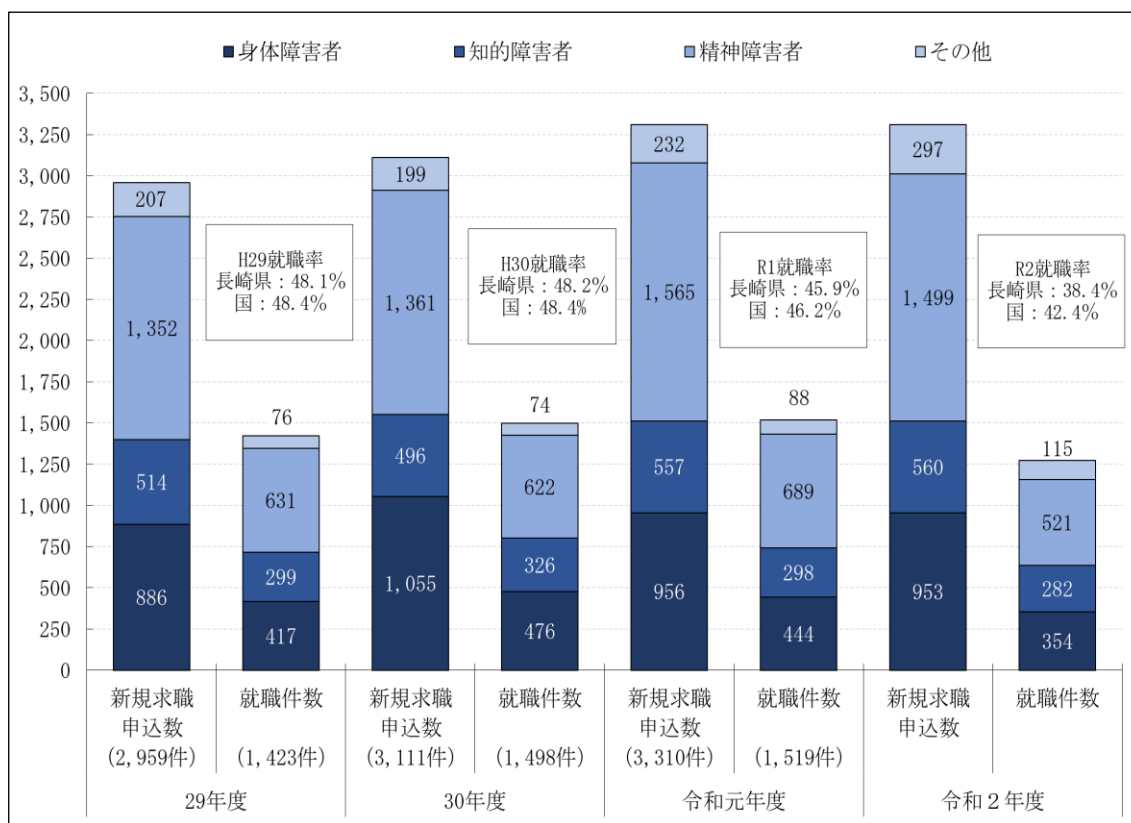
また、令和2年度の就職先（職業別）は、「運搬・清掃・包装等の職業」24.1%、「事務的職業」23%、「サービスの職業」18.6%、「生産工程の職業」9.1%となっています（図表25）。

なお、県内民間企業の障害者雇用率（総数に占める障害者割合）は、令和2年（2020年）で2.61%となり、法定雇用率2.2%を上回り、全国第4位となっています。



近年、障害者の新規求職申込件数が増加傾向にあり、障害者の障害特性（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等）やニーズに応じた就職が実現できるよう環境整備が求められています。

図表 2 4 長崎県の障害者の職業紹介状況（平成 2 8 年度～令和 2 年度）（単位：人）



資料：厚生労働省、長崎労働局「障害者の職業紹介状況について」

図表 2 5 長崎県の障害者の職業別就職状況（令和 2 年度）（単位：人、%）

職 種	令和元年度 就職者数 (人) ①	平成 2 7 年度 就職者数 (人) ②	増加数 ①-②	令和元年度 構成比 (%)
サービスの職業	231	236	-5	18.6
運搬・清掃・包装等の職業	291	229	62	24.1
事務的職業	286	229	57	23.0
生産工程の職業	122	208	-86	9.1
専門的・技術的職業	114	91	23	9.0
販売の職業	85	70	15	5.5
農林漁業の職業	40	34	6	3.9
輸送・機械運転の職業	52	28	24	3.6
保安の職業	27	15	12	1.7
建設・採掘の職業	21	13	8	1.4
管理的職業	3	2	1	0.1
合計	1,272	1,155	117	100

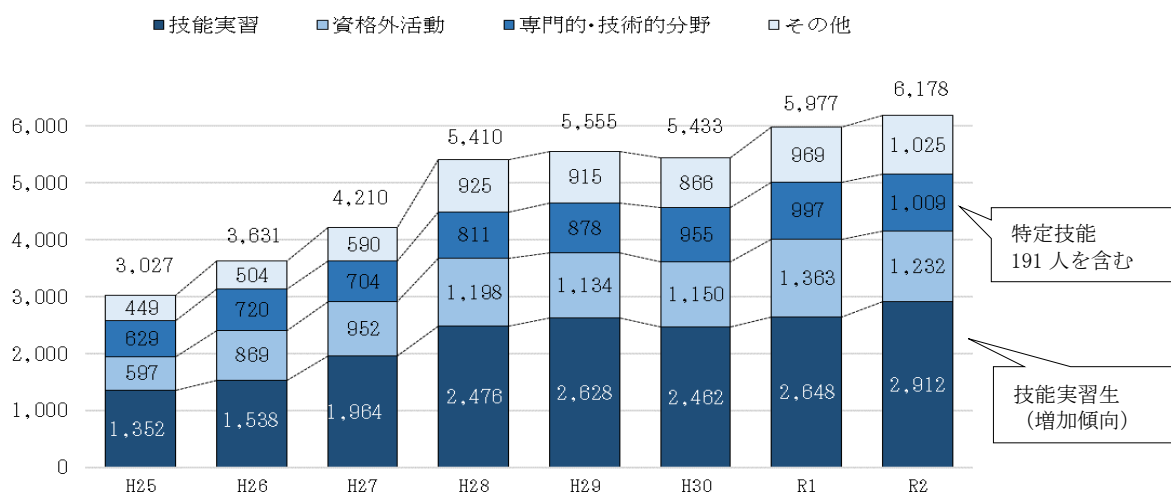
資料：長崎労働局「障害者の職業紹介状況について」

## (7) 外国人材（労働者）の状況

令和2年(2020年)10月末時点の本県における外国人労働者数は6,178人で過去最高となっており、平成27年(2015年)の4,210人から5年間で47%増となっています。在留資格別では、技能実習生<sup>14</sup>が2,912人と47%を占めており、前年比10%増となっています(図表26)。令和2年(2020年)の技能実習生を国籍別で見ると、ベトナムが1,707人(58.6%)、次いで中国260人(8.9%)、インドネシア257人(8.8%)、フィリピン249人(8.6%)の順となっています(図表27)。産業別では、製造業が2,035人(33%)、次いで卸売・小売業が941人(15%)、農業・林業が671人(11%)の順となっています(図表28)。

平成31年(2019年)4月から新たに創設された特定技能<sup>15</sup>については、令和3年(2021年)3月末時点で276人となっており、特定産業分野別で見ると、農業153人(55%)、造船・船用工業57人(21%)、飲食料品製造業32人(12%)となっています(図表29)。

図表26 長崎県における外国人労働者数の推移 (単位：人)

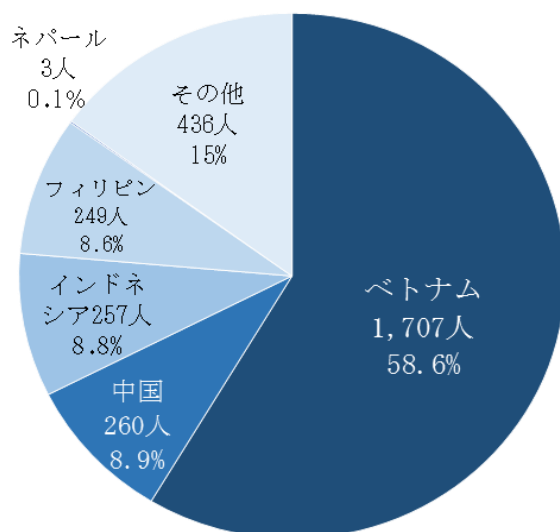


資料：長崎労働局「外国人雇用状況（各年10月末時点）」

<sup>14</sup> 国際貢献を目的に、開発途上国等の外国人を国内で一定期間（最長5年間）受け入れ、実際の仕事を通じて技能の習得・移転を図る技能実習制度を利用し、受け入れ先の企業等で、就労しながら技能等の習得を目指す外国人実習生

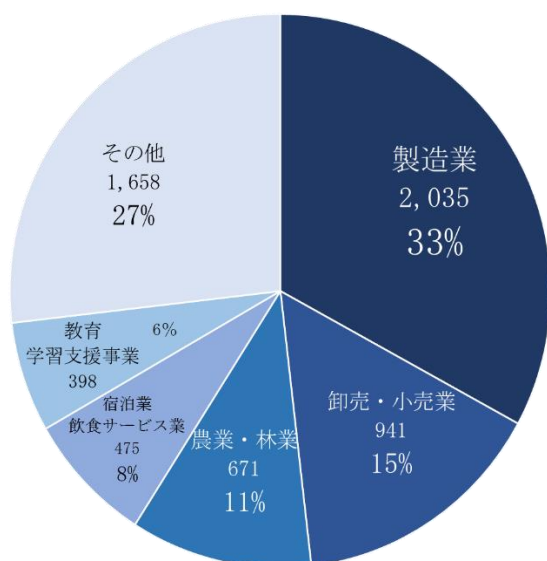
<sup>15</sup> 深刻化する人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れる新たな在留資格として創設された（平成31年（2019年）4月から受入開始）

図表 2 7 長崎県における国籍別技能実習生数（令和 2 年 1 0 月末時点）



資料：長崎労働局  
「外国人雇用状況」

図表 2 8 長崎県における産業別外国人労働者数（令和 2 年 1 0 月末時点）



資料：長崎労働局  
「外国人雇用状況」

図表 2 9 長崎県における特定技能在留外国人数（令和 3 年 3 月末時点）

(人)

農業	153	漁業	15
造船・舶用工業	57	建設	3
飲食料品製造業	32	素形材産業	1
産業機械製造業	14	介護	1
合計		276	

資料：出入国在留管理庁

### 第3部 職業能力開発の方向性と施策の展開

#### 【総説】

第9次計画（平成23年（2011年）度～平成27年（2015年）度）では、リーマンショックや東日本大震災後の厳しい経済・雇用情勢の下での雇用のセーフティネットとしての職業能力開発強化に取り組みました。

また、先の第10次計画（平成28年（2016年）度～令和2年（2020年）度）では、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少や景気回復による雇用情勢の好転の流れが見られ、人材不足の深刻化といった状況があった中、職業能力開発に取り組んできましたが、令和2年（2020年）からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受けて戦後最大の経済の落ち込みが生じるなど、職業能力開発を取り巻く社会経済の環境は再び不透明な状況になっています。

産業構造のサービス経済化や Society5.0 の実現に向けた動きに加え、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）の加速化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化している中で、労働者に求められる能力も急速に変化していくことが見込まれています。

人生100年時代の到来と、職業人生の長期化・多様化の流れもあり、新卒一括採用や長期雇用等に特徴づけられる日本型の雇用慣行も徐々に変化しているとされる中、労働者が主体的に能力の向上やキャリアの形成に取り組み、それを企業や国、県等が支援することにより、一人ひとりの実りある職業人生の実現が求められています。

若者のものづくり離れ、技能離れの傾向がある中、これまで基幹的な産業のものづくり現場を支えてきた高度熟練技能者が徐々に引退していく状況となっており、技能の継承、振興にも引き続き取り組んでいくことが課題となっています。

一億総活躍社会に向けた国全体の動きや、働き方改革<sup>16</sup>の進展、外国人材ニーズの高まり、さらには、平成27年（2015年）9月に国連で採択された「誰一人取り残さない」持続可能な社会の実現を目指すSDGs（エスディージーズ）<sup>17</sup>への対応も、雇用労働政策の分野において必要とされているところです。

以上の観点から、第3部においては、経済・社会環境や労働者に求められる能力の急速な変化等を念頭に置きながら、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の流れに即した人材育成、技能の継承と振興を、県や国、企業、民間教育訓練機関等の関係する実施主体等が一体となって取り組み、本県における労働者の職業の安定、地位の向上により、地域の活性化につなげていくための施策を提示します。

---

<sup>16</sup> 少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化等の状況に直面する中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を創出するため、仕事と生活の調和、同一労働同一賃金、長時間労働の是正、高齢者の就労促進等を一連の取組（平成30年（2018年）7月関連法公布）

<sup>17</sup> Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）のこと。17のゴールで構成されており、人口減少や地域経済の縮小等の課題を抱える地方自治体にとっても、その解決に資するものとされている。職業能力開発施策については、目標8「働きがいも経済成長も」、「すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用及びディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する」につながるものとして位置づけられている。

## 1 本県の地域・産業を支える人材の育成

### (1) 産業界のニーズや社会環境の変化を踏まえた職業能力開発

社会経済の大きな変化の兆し、産業構造の変化、技術革新の流れ、制度的改革（働き方改革等）の流れに対応した人材育成が必要となる中、人生100年時代、生涯現役時代の流れに即して県内産業界の求人ニーズ等に対応した産業人材育成（職業訓練）に取り組んでいく必要があります。

個々人の職業人生が長くなる中、より充実した職業生活を送るためには、優良な県内企業等への就職先の確保とともに、それぞれの能力や適性に見合った職業選択・訓練選択のためのきめの細かなキャリアコンサルティングが必要です。IT利活用や介護分野等など労働者に求められる能力の変化にも対応しながら多様な訓練へと導くことが重要となります。

職業能力開発を推進していくうえで、その中心となるのは、県内における公共職業能力開発施設である県立高等技術専門校（長崎と佐世保の2施設<sup>18</sup>。以下「高等技術専門校」）や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部（以下「高障求機構」）の長崎職業能力開発促進センター及び佐世保訓練センター（以下「ポリテクセンター」）が実施する公共職業訓練、さらに、雇用保険を受給できない求職者等に対する求職者支援訓練を加えた公的職業訓練（愛称：ハロートレーニング）、加えて、働き方改革の推進に向け、高障求機構に平成29年（2017年）4月から設置された「生産性向上人材育成支援センター」における事業主に対する生産性向上支援の訓練があります。

また、県内における職業訓練法人や事業主等が取り組む認定職業訓練<sup>19</sup>も重要な役割を果たしています。これらの様々な公共職業訓練、公的職業訓練、さらに、事業所内等での認定職業訓練等を、若年層から中高年齢者、女性、障害者、非正規雇用労働者等様々な働き手に対し、ライフステージ（就職・離職・再就職あるいは、出産・育児期等）に対応して実施していきます。

県では、長崎労働局（以下「労働局」）との一体的実施事業の下、令和2年（2020年）4月に開所した「長崎県人材活躍支援センター」とハローワークを併設し、多様な求職者の早期就職に向けたワンストップ型支援に取り組んでおり、今後は、コロナ禍に対応したオンラインによる就職支援を実施するなど、キャリアコンサルティングの更なる充実化を図り、職業訓練への橋渡しに取り組んでいきます。

---

<sup>18</sup> 現在の長崎校（在長与町）は平成13年（2001年4月）、佐世保校（在佐々町）は平成15年（2003年4月）に、それぞれ既存の施設を統廃合して開設。訓練科は、長崎校で8科、佐世保校で7科設置。

<sup>19</sup> 事業主等が雇用する労働者等に対して、職業能力の開発や資質の向上を図るため、事業所内等で実施する職業訓練のこと。職業能力開発促進法第24条に基づき、知事の認定を受けて実施するもの。

## （２）県内の多様な職業能力開発機関等による一体的な施策の推進

産業人材の育成にあたっては、県や国（労働局や高障求機構）さらには県内の産業界、大学等の教育機関が一体となって知恵を結集して取り組んでいく必要があります。

また、本県は離島・半島地域等も含めた県土全域において、効果的な職業訓練を推進していくことも念頭に取り組んでいく必要があります。

職業能力開発施策の実施機関や関連機関等との一層の連携強化を図るため、すでに設置されている様々な協議・連携のための組織・枠組を十分活用しながら、県内における一体的・効果的な職業能力開発施策に取り組んでまいります。

### ① 長崎県職業能力開発審議会を活用した本計画の進捗管理

本計画や、その他職業能力の開発に関する重要事項を調査・審議するため、条例で設置されている長崎県職業能力開発審議会に本計画の進捗状況等を報告しつつ進めてまいります。

【本計画の着実な推進に向けた目安とする数値目標等】（P. 48 詳細掲載）

- 1 公的職業訓練及び認定訓練の受講者数
- 2 高等技術専門校の普通課程修了生の県内就職率
- 3 民間教育訓練機関への委託訓練（離職者訓練）修了者の就職率
- 4 技能検定合格者数
- 5 県内外国人労働者数（「技能実習」、「特定技能」）

### ② 長崎県・長崎労働局・高障求機構との連携

平成27年（2015年）2月に県と労働局との間で締結した「長崎県雇用対策協定」に基づき、産業振興等を通じた魅力ある良質な雇用の創出と人材確保を図るため、地域の求人ニーズ等に対応した職業訓練を展開するために設置された「長崎地域訓練協議会」において毎年度策定される「長崎職業訓練実施計画」<sup>20</sup>を策定して職業訓練を実施してきており、引き続き連携して取り組んでまいります。

また、上記の「長崎県雇用対策協定」に基づき、若者の県内定着や良質な雇用の確保及び地域の活性化など、県内情勢を踏まえた課題に対する対策を機動的に反映させることを目的として、毎年「事業共同実施計画」を策定し、地域の求人ニーズ等に対応した施策を推進してきており、今後も継続して取り組んでまいります。

<sup>20</sup> 国の承認を経て実施される単年度の県内における職業訓練計画であり、高等技術専門校や高障求機構等において取り組む職業訓練や就職支援の内容が明示されている（認定訓練を除く）。

### ③ 県立高等技術専門校のあり方の協議

高等技術専門校は、企業が求める基礎技術を有する、ものづくり分野を中心とした人材を育成し、県内企業へ輩出するための訓練に取り組んでまいりましたが、今後さらなる少子高齢化の進展や産業構造の変化等の社会・経済環境に順応した訓練を実施していくことが必要となってくることから、関係者との意見交換等を継続的に行いながら、運営体制の見直しに向けた取組を進めていくことが重要です。

既に、平成7年（1995年）度から各高等技術専門校に設置している運営協議会<sup>21</sup>は、各校の訓練や就職までの全般にわたる産業界、教育機関、行政等関係者による協議組織であり、これまで訓練内容の見直しや訓練生募集・就職活動等の改善につなげてきましたが、今後も様々な立場からの意見を踏まえた高等技術専門校の効果的運営につなげるための議論を進めてまいります。

加えて、平成27年（2015年）7月に設置された「長崎県産業人材育成産学官コンソーシアム」の枠組の中で組織された「高等技術専門校のあり方検討ワーキンググループ（WG）」会合の構成員（行政や産業界等）<sup>22</sup>等による必要な協議を行い、長崎県職業能力開発審議会等との連携も図ってまいります。

---

<sup>21</sup> 運営協議会の構成は以下のとおり。

（長崎高等技術専門校）長崎電気工事業協同組合、長崎市管工業協同組合、一般社団法人長崎県自動車整備振興会、一般社団法人長崎県建築士事務所協会、一般社団法人長崎県溶接協会、長崎つくば工業協同組合、長崎県印刷工業組合、長崎商工会議所、長崎県商工会連合会、長崎県中小企業団体中央会、長崎県職業能力開発協会、長崎工業高等学校、長崎明誠高等学校、長与町、長崎労働局  
（佐世保高等技術専門校）佐世保機械金属工業協同組合、佐世保電気工事業協同組合、長崎県自動車車体整備協同組合、（一社）長崎県自動車整備振興会北松支部、佐世保商工会議所、長崎県建設産業労働組合北松支部、長崎県溶接協会、県立佐世保工業高等学校、県立清峰高等学校、佐世保市、佐々町、長崎労働局

<sup>22</sup> 産業界からは、県中小企業家同友会、県電気工事業工業組合、県自動車整備振興会、県建築士事業所協会、県溶接協会等がメンバーになっており、県立高等技術専門校（長崎校、佐世保校）、長崎労働局、高障求機構、県で構成される会合。



## 2 職業人生を通じた自律的・主体的なキャリア形成の促進

### (1) 職業人生の長期化の流れ等に対応したキャリアコンサルティングの推進

人生100年時代の到来により個々人の職業人生は長期化する傾向があり、また、それぞれの自己実現に向けた職業選択と実り多い豊かな人生につなげていくことが重要です。

そのためには、それぞれのキャリアプランや職業観に合致した職業能力開発の機会を確保することが重要であり、人生の様々なステージに対応したきめ細かなキャリアコンサルティングを受けながら就職・定着につなげ、やむを得ず離職した場合や、いったん自己都合等で離職した後に再就職を目指す場合にも、本人の希望やニーズに応じた職業訓練機会の確保を図り、再就職や定着につなげていくことが求められます。

また、働き方改革も進み、個々人の職業観も多様化の傾向にあり、中長期的には、雇用側において従来の新卒一括採用や長期雇用といった日本型雇用慣行から労働者のスキルを重視したジョブ型雇用<sup>23</sup>への動きや、在籍型出向の動き等もあることから、自らのキャリアプランに即し、働き甲斐を重視したスキルアップやキャリアチェンジなど、個々人が主体的にキャリアを形成する動きが今後増えることが予測されるため、多様な訓練内容の充実等に取り組んでいきます。

職業能力開発を効果的に進めていく上では、きめ細かなキャリアコンサルティングが必要であり、個々人の職業能力・スキルにかかる客観的な評価を加えながら、必要かつ最適な訓練のマッチングすることが重要です。そのツールの一つとして職務経歴等記録書（ジョブ・カード<sup>24</sup>（以下「ジョブ・カード」））を活用して、最適なキャリアプランが必要となります。ジョブ・カードは、高等技術専門校の学卒者訓練や離職者訓練において既に広く活用されていますが、今後デジタル化が見込まれていることから、その利活用の促進を図っていきます。

これらの取組とあわせて、県では、入社1～3年目の若手人材の早期離職を防止するため、オンラインを活用した若手社員向け研修の実施や、企業へのメンター（カウンセラー）派遣による相談体制整備の支援に取り組めます。また、人材育成に対する経営者の意識啓発を図るとともに、キャリアパス導入支援セミナーやOJT指導員育成セミナーといった各種セミナー等を通じ、職業能力開発の促進に寄与する環境の整備を図っていきます。

---

<sup>23</sup> 求められる職務内容や当該職務遂行にあたって労働者に必要とされる適性、能力、経験等を明示して実施される雇用形態であり、新卒一括採用や長期雇用といった従来の日本型の雇用慣行（メンバーシップ型）とは異なるもの。

<sup>24</sup> 個々人の職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格等、職業能力の見える化した職業証明ツール（平成20年（2008年）度から実施。平成28年（2016年）度様式変更。今後、デジタル化の予定）。

## (2) リカレント教育、リスキリングやスキルアップの推進

経済社会構造の変化やデジタル技術等が進む中、ITリテラシー等求められる職務内容や技能に働き手がしっかりと適応していくためには、在職中であるか否か、正規雇用か否かにかかわらず、誰もが希望する職業訓練を受けることが可能な体制を整える必要があります。

職業人生が長期化し、生涯現役社会も叫ばれる中で、様々な働き手が充実したキャリアアップや自己実現を図っていくうえで、職務に必要な知識や技能の学び直しができるリカレント教育や、技能の再習得等を図るリスキリングの機会・体制を一層確保していくことが重要となります。

特に、正規雇用労働者よりも職業能力開発の機会に恵まれていないとされる非正規雇用労働者に対する訓練機会の確保や、高齢者や障害者、さらには出産・子育て等でキャリアを中断した女性の再就職を促すためのリカレント教育やリスキリングの推進により、意欲ある働き手の潜在的な能力を高め生産性向上を図り、地域の活性化を進めていくことが重要です。

このため、高等技術専門校が民間教育訓練機関のノウハウを活かしながら実施する離職者訓練（委託訓練）や施設内における在職者訓練、さらには高障求機構が実施する離職者訓練や在職者訓練、求職者支援訓練、生産性向上支援訓練など、多種・多様な訓練機会を必要とする労働者等に提供できるよう、労働局や高障求機構とも連携しながら進めていきます。

県が取り組む離職者訓練（委託訓練）において、施設内訓練と職場実習を組み合わせた訓練（デュアル訓練）の実施や、IT専門人材の訓練（2年課程）育成が令和2年度から開始されており、ITリテラシーの充実強化による情報処理技術者育成にも積極的に取り組んでいきます。

また、国が定める民間教育訓練機関における職業訓練サービスの質の確保・向上のための「職業訓練サービスガイドライン」<sup>25</sup>に適合する県内民間職業訓練機関（委託訓練の実施主体）の事業所認定を目指し、職業訓練のさらなる質の向上にも努めていきます。

---

<sup>25</sup> 民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスと民間教育訓練機関のマネジメントの質の向上を目的とした、民間教育訓練機関のためのガイドライン。民間教育訓練機関の提供する自発的な職業訓練サービスのほか、民間教育訓練機関が委託訓練、求職者支援制度における認定訓練及び教育訓練給付制度における指定講座により実施する職業訓練サービスの質の確保・向上を目的とするもの。現在、県内における認定事業所はない。

### 3 職業人生を支える労働市場のインフラ（訓練拠点等）強化 ～産業界や地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練等の充実強化～

#### （1）県立高等技術専門校の充実強化

##### ① 学卒者訓練

高等技術専門校は、これまで、溶接や機械、電気、自動車等のものづくり系を主体として、地場企業が必要とする基礎的技能・技術等を習得した若手の産業人材を県内産業界に供給することで、県内基幹産業振興の一翼を担ってきました<sup>26</sup>。

第4次産業革命（I o T、センシング、ビッグデータ、A I、ロボット等）に伴う技術革新の進展や、新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装が進展する中、社会全体のデジタル・トランスフォーメーション（D X）の加速化が見込まれることから、全訓練科の訓練生を対象に、D Xに関する意識付けを図っていきます。

令和3年（2021年）は教育I C T（情報通信技術）元年とされており、今後はタブレット端末等によるI C T教育を受けた学卒者を訓練生として受け入れていくことから、それに見合った訓練への対応も必要となり、また、少子化の動向を踏まえた訓練規模の検討も必要です。

さらに、県内において造船・プラント分野に次ぐ新たな基幹産業の創出（海洋エネルギー関連、A I・I o T・ロボット関連、航空機関連）の取組や、半導体、医療関連といった今後成長が見込まれる分野の動向にも着目し、溶接（造船関連）技術で培った技能等を活かした訓練内容の充実・強化にも長期的かつ戦略的な視点で取り組んでいきます。

また、人生100年時代の到来により職業人生が長期化する中で、自らの職業人生を充実させていくための技能の修得、磨き上げの拠点としての機能を果たすため、多くの有望な若者人材が集う、開かれた高等技術専門校を目指した情報発信にも取り組みながら、訓練の充実に取り組んでいきます。

---

<sup>26</sup> 現在の高等技術専門校における設置訓練科と定員については以下のとおり（\*は2年課程）。

（長崎高等技術専門校）電気システム科\*（20名）、自動車整備科\*（20名）、建築設計施工科\*（20名）、機械加工・制御科\*（20名）、溶接技術科（30名）、商業デザイン科（20名）、観光・オフィスビジネス科（20名）、配管設備科（10名）

（佐世保高等技術専門校）電気システム科\*（20名）、自動車整備科\*（20名）、オフィスビジネス科（20名）、建築設計施工科（20名）、機械技術科（20名）、溶接技術科（30名）、自動車塗装科（20名）

<参考> 高等技術専門校の普通課程（学卒者訓練）・短期課程（令和3年度）

長崎校		佐世保校	
科名（訓練期間）	在校定員	科名（訓練期間）	在校定員
① 電気システム科（2年）	1年 20	① 電気システム科（2年）	1年 20
	2年 20		2年 20
② 自動車整備科（2年）	1年 20	② 自動車整備科（2年）	1年 20
	2年 20		2年 20
③ 建築設計施工科（2年）	1年 20	③ 建築設計施工科（1年）	20
	2年 20	④ 機械技術科（1年）	20
④ 機械加工・制御科（2年）	1年 20	⑤ 溶接技術科（1年）	20
	2年 20	⑥ 自動車塗装科（1年）	20
⑤ 溶接技術科（1年）	30	⑦ オフィスビジネス科（1年）	20
⑥ 商業デザイン科（1年）	20		
⑦ 観光・オフィスビジネス科（1年）	20		
普通課程（学卒者訓練） 計	230名	普通課程（学卒者訓練） 計	180名
<短期課程>			
⑧ 配管設備科（6ヶ月）	10		
合計	240名	180名	
累計	420名		

【Society5.0等に対応した訓練内容等の見直し（検討項目）】

- 電気システム科：IoTへの対応として、ネットワーク構築やシーケンス制御実習機器の充実の検討
- 自動車整備科：先進運転支援システムや電気自動車等への対応として、センシング等の新整備技術研修や電子制御装置訓練の充実を検討
- 建築設計施工科：情報端末を用いた設計・積算・施工管理への対応として、3次元CAD実習やITリテラシーの訓練の充実を検討。
- 機械加工・制御科／機械技術科：航空機分野等への対応として、3次元CAD／CAM、3Dプリンター、NC工作機械を用いた加工やプログラミング実習の充実、産業用

ロボットを活用した訓練を検討。

- 溶接技術科：産業用ロボットへの対応として、溶接ロボットティーチング実習の充実を図るとともに、訓練内容の高度化へ向けてプレスブレーキ等のNC加工実習、CAD実習の充実を検討。
- 観光・オフィスビジネス科／オフィスビジネス科：ICTへの対応として、各種ソフトウェアを用いた事務処理実習や双方向通信の訓練スタイルの充実を検討。
- 商業デザイン科：インターネット販売等への対応として、Web制作実習や写真（動画）制作実習の充実を検討。
- 自動車塗装科：色差判定やデータ管理への対応として、調色機を用いた色彩理論や調色実習、カラーマッチング実習の充実を検討。

## ② 在職者訓練

高等技術専門校においては、県内企業の在職者に対する様々な訓練ニーズに対応するため、在職者に対する施設内における短期訓練を以下の3つの分類により実施しています。

### ①産業人材育成セミナー

熟練技術者による技術・技能継承、若手人材の育成支援を目的として実施

### ②資格取得講習会

国等が認定する技術・技能の取得を支援する目的で実施

### ③オーダーメイド型セミナー

県内中小企業等を対象に、具体的な訓練要望に応じたカリキュラムを作成し実施。

在職者訓練に対する県内産業界からの要望としては、個々の企業において習得が困難な特殊技術にかかる訓練の実施や、団塊の世代の退職等による技能の継承の機会の確保等があることから、技術・技能の継承対策や新たな技能習得の機会を創出していくことを目的に、今後も充実した訓練を、ポリテクセンターとの役割分担を明確にしたうえで進めていきます。

### ③ 離職者訓練

高等技術専門校が、県内民間教育訓練施設のノウハウを活かし、デジタル化の進展によるIT人材や介護人材の育成、OA事務や観光分野等における人材確保、さらに障害者に対する多様な訓練ニーズに対応するため委託訓練<sup>27</sup>を実施しています。

若者、女性、高齢者、障害者等の様々な訓練ニーズを、労働局や県内のハローワーク窓口等と連携して把握しつつ、きめ細かなキャリアコンサルティングを行いながら、訓練の充実に取り組んでいきます。

また、高等技術専門校における短期課程として実施している施設内訓練（長崎校にて配管設備科を設置（平成24年（2012年）～）についても、今後も県内産業界のニーズに対応して実施してまいります。

<参考> 離職者訓練（委託訓練）実施計画（令和3年度）

訓練分野	訓練期間	定員	実施地区
介護福祉士	2年	24名	長崎、佐世保、壱岐
IT（長期）	2年	10名	諫早
経理実務	6月	110名	長崎、佐世保、諫早、大村
IT	6月	105名	長崎、佐世保、諫早
介護実務	6月	210名	長崎、佐世保、時津
介護初任	3月	60名	長崎、島原
OA事務等			
経理基礎	3月	245名	長崎、佐世保、諫早、島原
総務人事	3月	40名	長崎、諫早
営業販売	3月	35名	長崎、佐世保
医療事務	3か月	115名	長崎、佐世保、諫早
OA一般	3月	669名	長崎、佐世保、諫早、大村、島原、雲仙、五島
観光	3月	60名	長崎
実習併用型（デュアル訓練）			
介護系	4月	60名	長崎、佐世保、諫早
合計		1,743名	

<sup>27</sup> 県内の専修学校等の民間教育訓練機関等を活用し、離職者等の再就職のための職業訓練及び就職支援を実施。訓練内容は、介護、経理実務、IT、OA事務（経理基礎、総務人事、営業販売、医療事務等）、観光、実習併用型（デュアル訓練。介護系等）があり、年間概ね1千人以上が終了、うち概ね8割が就職している。

## (2) ポリテクセンター等における職業能力開発の推進

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部（以下「高障求機構」）の長崎職業能力開発促進センター及び佐世保訓練センター（以下「ポリテクセンター」）は公共職業訓練や生産性向上支援訓練<sup>28</sup>等を実施する重要な県内の公共職業能力開発施設であり、県立高等技術専門校が実施する職業訓練との明確な役割分担のもと、ものづくり分野に特化した6ヶ月を標準とした離職者訓練や企業実習付訓練（日本版デュアルシステム）、導入訓練（橋渡し訓練）などの離職者向け訓練、さらには在職者を対象とした在職者訓練や生産性向上支援訓練を実施しています。

離職者訓練においては、業界のニーズに基づき、主にもものづくり分野において、民間教育訓練機関では実施が難しい機械系、電気・電子系、居住系の訓練コース<sup>29</sup>を施設内訓練として設定し、基本となる技能を習得する訓練や職場実習を組み合わせた訓練（日本版デュアルシステム）を実施していきます。また、雇用保険の対象とならない求職者等を対象とした求職者支援訓練を民間教育訓練機関と連携して実施していきます。

在職者訓練では、産業基盤を支える高度な職業能力を有する人材を育成するため、事業主のニーズ等に基づき効果的な訓練を実施していきます。

以上、ポリテクセンターにおいては、ものづくり分野における訓練を主体として、スケールメリットを活かした施設内訓練の離職者訓練及び高等技術専門校では担えない高度な在職者訓練<sup>30</sup>等を実施し、役割分担を明確にしながら取り組んでいきます。

---

<sup>28</sup> 企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得する職業訓練。ポリテクセンターに設置されている生産性向上人材育成支援センターが、専門的知見を有する民間機関等と連携して、企業が抱える課題や人材育成ニーズに対応した訓練を実施している。

<sup>29</sup> 機械系（機械加工、金属加工（板金・溶接等）、電気・電子系（電気設備技術）、居住系（設備管理、住環境コーディネート）等のコースの他、1ヶ月間の導入訓練として、ものづくりスタート訓練あり。

<sup>30</sup> ものづくり分野を中心とした企業のニーズに対応した能力開発セミナーと生産性向上のために必要な知識等を習得する生産性向上支援訓練（IT活用訓練含む）があり、前者の訓練分野は、設計・開発、組立・加工、工事・施工、検査、保全・管理、教育・安全の6分野に分類され、後者は生産管理、組織マネジメント、マーケティング、データ活用等の4分野で実施されている。

### (3) 民間の活力等を活かした多様な職業訓練等の充実強化

ものづくり分野の I o T 技術等第 4 次産業革命の進展や技術の進歩等による業務の変化に対応した訓練など、離職者や在職者に対する多様な職業訓練を実施していくことは、職業能力に係る労働力需給のミスマッチを解消するとともに、就職への橋渡しにつながることから、国や県、労働局、職業訓練法人等による様々な職業訓練を推進していきます。

高等技術専門校における離職者訓練（委託訓練）については、知識の付与及び実習による技能の修得に寄与する民間教育訓練機関等の活力を活かし、国家資格の取得やこれからの産業構造の変化に標準的に取得を求められる IT 理解・活用力習得、さらには一層の人材確保が必要となる介護分野等において推進するなど、希望者に対して、より訓練サービスを受けやすくなる環境づくり（託児サービス付等）に努めます。

実施機関となる民間教育訓練機関においては、国が示す職業訓練サービスガイドラインに沿った訓練の質の向上にも努めるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響・存在を前提として、同時双方向型によるオンライン訓練の実施等にも積極的に取り組んでいきます。また、求職者の事情や、本県特有の離島・半島地域の地勢的条件等により通所での職業訓練の受講が困難な受講者に対して、e ラーニング等によるオンライン訓練の活用を通じ、職業訓練の機会の提供に努めます。

また、雇用保険を受給できない求職者等を対象として、民間教育訓練機関が国の認定を受けた職業訓練を実施する「求職者支援訓練」についても、継続して実施していきます。

多様な職業訓練を実施するうえで、事業主等が事業所内等にて実施する認定職業訓練は、事業主等が雇用する労働者に対して実施する職業能力の開発や資質の向上に寄与する訓練として重要であることから、今後も国や県による支援を実施してまいります。

企業が自ら実施する計画的な O J T や O F F - J T の実施も人材育成上重要であることから、労働局において人材開発支援助成金<sup>31</sup>や雇用保険における教育訓練給付制度<sup>32</sup>による支援を実施していきます。

---

<sup>31</sup> 企業が実施する OJT と Off-JT を組み合わせた訓練、若年者への訓練、労働生産性向上に資する訓練、有給教育訓練休暇制度を導入して実施する訓練、有期契約労働者等（契約社員・パート・派遣社員など）に対する訓練等の取組に対する国の助成制度。

<sup>32</sup> 働く方の主体的な能力開発の取組又は中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とし、教育訓練受講に支払った費用を対象とする国の給付金制度。



## 4 一人ひとりの職業人生・ライフスタイル実現に向けた人材育成

### (1) 様々な働き手に対応した職業能力開発

#### 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、正規雇用労働者に比べて、十分な訓練機会に恵まれていない状況にあることから、意欲ある個々人に対し、きめ細かなキャリアコンサルティングの実施により、そのスキルの習得・定着を図るための支援体制を構築していく必要があります。職業訓練の機会を活かし、必要とする知識、技術、スキルを習得することが、非正規雇用労働者の処遇の改善に向けて重要です。このため、高等技術専門校やポリテクセンターにおいて、非正規雇用労働者を対象とした在職者訓練を実施していきます。また、非正規雇用労働者が働きながら訓練を受講しやすい短時間の訓練コースの設定についても推進していきます。

特に、不本意の非正規労働者の割合が高いとされている就職氷河期世代に対する支援が重要であることから、県と労働局は、令和2年度に官民協働で設置した「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において策定した「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、他の関係機関とも連携し、就職氷河期世代の正規雇用に向けた支援に取り組んでいきます。

#### ②女性の活躍を促進する職業能力開発

労働市場への女性の参画を促進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の趣旨を踏まえ、就業支援を図る取組を安心して子供を生み育てる環境を整えることと同時に進めていく必要があります。

女性を就業へとつなげるためには、そのニーズに応じて安心して職業能力開発訓練を受ける機会を設けていくことが必要です。

このため、女性の就業に関する支援をワンストップで行う「ウーマンズジョブほっとステーション」等の相談窓口において対応するとともに、育児と仕事を両立する就業ニーズに対応するため、高等技術専門校が実施する離職者訓練（委託訓練）においては、多様なニーズに対応した訓練内容とする他、託児サービス付訓練の環境づくりも積極的に進めてまいります。

長崎労働局やハローワークの各窓口、長崎県人材活躍支援センターの窓口や地域の子育て支援を行う取組とも連携しつつ、女性の職業能力開発を進めてまいります。

### ③若者の定着を踏まえた職業能力開発

中学や高校の教育現場において職業生活に対する価値観等を醸成していくことは、長期化する職業人生を実り多いものにするための動機づけとなることから、希望する生徒等を対象に、高等技術専門校における「オープンキャンパス」の実施等により技能の習得と職業に関連する情報の提供を促進します。

若者において職業観を身に付ける機会として、インターンシップの実施はもとより、フリーター、ニート、就職氷河期世代で無業状態の者に対して、働き出す力を引き出し、職場定着までを支援する地域若者サポートステーションによる相談体制の充実を図ります。

また、早い段階から職務経歴等記録書（ジョブ・カード）を活用したキャリアコンサルティングを受ける体制を整備し、生涯を通じた長い職業生活に向けて意識を高めるよう取り組んでいく必要があることから、高等技術専門校の学卒者訓練におけるジョブ・カードの利活用はもとより、県内専門学科高校等においても、将来的なジョブ・カードのデジタル化を踏まえた利活用を進めていきます。

このほか、若者のものづくり分野への関心を高め、技能者の育成を図る観点から、高校生を対象とする溶接技術の講習会の開催や、高度熟練技能者の派遣等による技術指導等の取組を進めます。

### ④人生100年時代における中高年齢者の職業能力開発

我が国の高齢者の就業意欲は高いとされており、人生100年時代の到来を踏まえ、高齢者の活躍を進める取組が求められています。本県においてもハローワークにおける中高年齢者の求職の動きも増加傾向にあります。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第10条の2の規定に基づき、様々な就業経験や社会参加の形態を含めた70歳までの就業機会を確保する制度の創設等、中高年齢者の強みを発揮できるよう職業能力の蓄積を図るとともに、継続雇用やキャリア転換等の再就職を希望する中高年齢者の職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要になっています。

このため、ながさき生涯現役応援センター<sup>33</sup>等では、中高年齢者に対して、高齢期を見据えたキャリアプランの再設計やそれまでの経験や希望に沿った社会参加ができるよう、相談や就職情報を提供するなど支援の充実を努めています。

職業能力開発に向けての訓練内容についても、意欲ある中高年齢者を対象に、

---

<sup>33</sup> 就業から社会参加まで幅広い相談対応の窓口。県等が国の委託で平成29年（2017年）3月設置。

高等技術専門校における委託訓練において、リカレント教育やリスキリングにつながる訓練や、ITリテラシー等の多様な訓練の充実に取り組んでまいります。

ポリテクセンターにおいては、65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環として、中高年齢層の労働者が身につけておくべき能力の習得に資する訓練コースの提供等に取り組んでいきます。

労働局においては、事業主等がその雇用する中高年齢者に対する訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成することにより、企業内での中高年齢者の更なるスキルアップを促進していきます。

### ⑤障害者の障害特性やニーズに対応した職業能力開発

障害者の雇用については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第37条の規定に基づき、平成30年（2018年）4月から精神障害者も雇用義務対象に加わり、ハローワークにおける新規求職申し込み件数が増加するなど、障害者の障害特性（身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等）やニーズに応じた就職が実現できるよう一層の環境整備が求められており、加えて、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、雇い入れ後のキャリア形成支援にも取り組むことが求められています。

このようなことから、多様な障害者の特性や、障害者のニーズに応じた就職につながる職業能力開発に取り組むとともに、障害者の職業の安定を図る必要があります。

具体的には、障害者の多様なニーズに応じた委託訓練事業（3か月間）、特別委託訓練（6か月間又は1年間）の実施や、高障求機構にある長崎障害者職業センターでのジョブコーチ支援やリワーク支援などの取組を推進します。

また、障害者の就業に向けた技能習得のインセンティブとなる障害者技能競技大会（アビリンピック<sup>34</sup> 地方大会、全国大会、国際大会）への参加を奨励するなど、障害者の職業生活の充実につながるよう取り組んでまいります。

---

<sup>34</sup> アビリンピック（ABILYMPICS）は、アビリティ（能力-ABILITY）とオリンピック（OLYMPICS）を合わせた名称で、障害のある方々が日頃培った技能をお互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の障害のある方々への理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を目的として開催（昭和47年（1972年）～）。

## (2) 職業能力評価等のインフラ整備

### ①技能検定・職業能力評価等の推進

技能検定等の職業能力評価制度や職業情報提供サイト（日本版 0-NET）については、それぞれの職業に必要な能力の把握や能力の客観的な評価に活用できるものであり、労働者のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、労働者の自律的・主体的な能力の向上にも資するものです。

これらの職業能力評価制度が、労働者・企業において十分に活用されるよう、企業をはじめとした社会における認知度の向上や普及・促進を図っていきます。

#### ア 技能検定の活用促進

技能検定制度<sup>35</sup>は、試験実施主体である長崎県職業能力開発協会と連携し、地元企業等のニーズを踏まえ、きめ細かな職種に対応できるよう試験体制の確保を図り、労働市場のインフラとして、技能検定制度の普及に努めます。学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーションの向上や円滑なキャリアアップに資するため、若年者受験減免制度（平成29年（2017年）10月～）のさらなる利用促進を図り、学校教育の現場との連携により若者等に対する技能検定（3級技能検定）の積極的な活用を促進します。

また、認定職業訓練を修了し、技能士補の資格を取得した者に対する技能検定の受検を促進します。今後受入れの増加が見込まれる外国人技能実習生を対象とした技能検定（随時試験）についても、長崎県職業能力開発協会と連携しつつ実施体制を確保していきます。

#### イ 職業情報提供サイト（日本版 0-NET）の活用

労働者が自らキャリアを形成し、転職や再就職も含めた希望するライフスタイルを実現するためには、自身の職業能力の客観的な評価が得られる労働市場インフラの整備を進めていくことが重要です。

日本版 0-NET について、労働者個人に求められる職務遂行能力を分析し、個々人の職業能力と各職種で求められる能力を比較することで、適性のある職業分野を探すツールとして、キャリアコンサルティング等において、その活用も図っていきます。

---

<sup>35</sup> 技能検定制度は、働く上で身に付ける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、機械加工、建築大工、フィナンシャル・プランニング等全部で130種類の検定制度。合格者は「技能士」を名乗ることができる（特級、1級、2級、3級、単一等級（等級区分なし）がある）。

## ②職務経歴等記録書（ジョブ・カード）の活用推進

個々の労働者のスキル、資格、職務経験等の証明・評価のもとになるジョブ・カードは、これまで求職者と求人企業のマッチング等の場面で活用されてきましたが、個人の生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして活用が進んでいることから、職業能力の見える化や人材育成、従業員のモチベーション向上、定着等組織の活性化に役立つツールとして、更なる普及を進めていきます。

ジョブ・カードの周知及び活用促進にあたっては、労働局、キャリア形成サポートセンター、訓練実施機関等の関係機関がその普及に連携して取り組んでいきます。

また、今後の社会経済情勢の流れに対応してジョブ・カードのデジタル化が見込まれている<sup>36</sup>ことから、一層の利便性の向上を図っていきます。

---

<sup>36</sup> 本計画の指針となる国の「第11次職業能力開発基本計画」において、「長期にわたるキャリア形成の促進のため、新たにジョブ・カードをオンラインで登録・更新できるウェブサイトシステムの構築、マイナポータルとの連携など、ジョブ・カードのデジタル化を推進する」施策を国において講じることがされている。

## 5 技能継承・技能振興の促進

本県では、国が「人材開発促進月間」と定める毎年11月において、若者の技能離れや企業における技能の継承問題への対応、さらには県民を対象に職業能力開発の取組を身近に感じてもらうことを目的として、技能振興のイベント（「長崎県の技の祭典！技能祭り」）や熟練技能者に対する表彰等（「優れた技能者」長崎県知事表彰」等）を実施しており、今後もさらなる取組の推進と周知等に努めてまいります。

### （1）高度な技能労働者、卓抜した熟練技能者による技能伝承、技能継承の推進

わが国の基幹的な産業のものづくり現場を支えてきた熟練技能者が徐々に職業生活から引退過程を迎えているため、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう現場の戦力となる人材の育成を図っていくことが重要です。

県内では技能者の最上位となる叙勲受章者や黄綬褒章受章者<sup>37</sup>を、造園工や陶磁器製造工等の分野において、これまで70人以上輩出しており、それに続く厚生労働大臣表彰者である「現代の名工」<sup>38</sup>についても、機械加工や西洋料理等の幅広い分野において80人以上が受賞しており、また、県内の優れた技能者である「長崎マイスター」<sup>39</sup>についても建築・土木分野、製造業分野等において50人以上が認定されています。

これらの技能者の方々は、技能士の認定を経て、高度な熟練技能等を長年にわたって研鑽されてきた方々であることから、このような認証制度や認証に至る過程等を広く周知することで、技能尊重の気運を醸成し、社会的な評価の向上を図り、社会の認知度を高めていく必要があります、ひいては、次世代を担う若者への道標となりうるものです。

このようなことから、高度で熟練した県内技能者の社会における評価や価値を高め、技能の伝承や継承に向けて、情報発信にも力を入れながら取り組んでまいります。

---

<sup>37</sup> 卓越した技能者として業務に20年以上精励し、第一線で活躍している模範となる高度技能者として認められた者（原則、「現代の名工」として厚生労働大臣表彰を受けた者）

<sup>38</sup> 卓越技能者として、全国を通じて第一人者とされる現役の高度技能者であり、他の技能者の模範と認められる者等として厚生労働大臣に表彰された者（原則、県知事表彰を受けた者）

<sup>39</sup> 特級・1級・単一等級（等級区分なし）の技能士等として優れた技能を持ち、後継者の育成に熱意を持って取り組む高度技能者（原則、「優れた技能者」として県知事表彰を受けた者）

## （２）次世代を担う技能人材の育成

若者のものづくり離れ、技能離れの傾向がある中、本県産業を支える熟練した技能者を輩出していくことが不可欠であり、特に本県の基幹産業である造船等のものづくり現場を支えてきた溶接の分野など、機械では対応できない熟練した技能・技術を持った人材の育成は本県の産業振興に極めて重要です。

このようなことから、高等技術専門校における「みんなの技能ひろば」や「中学生ものづくり体験教室」等のイベントを通じて広く技能振興の重要性の周知に努めてまいります。

また、長崎県溶接協会<sup>40</sup>等の関係機関とも連携して高校生等の若年技能者に対する実技指導や技能講習会の開催等に継続して取り組み、若者の技能習得への関心を高めるとともに、若者が進んで技能者を目指す環境の整備や、産業の基盤となる高度な技能を有する技能者育成のため、地方公共団体、経済団体等との連携会議の開催により必要な情報共有等を行い、連携して技能振興を進めてまいります。

さらに、長崎県職業能力開発協会<sup>41</sup>において、平成25年（2013年）度から実施している「若年技術者人材育成支援事業（厚生労働省委託事業）」<sup>42</sup>等の実施により、若年層の技能に関する関心を高める取組を進めるとともに、技能者が一層の技能の向上を図ることで人生設計が展望でき、その職業生活が充実したものになるよう、長崎県職業能力開発協会等の関係機関と連携しながら魅力的な情報発信等にも努めてまいります。

---

<sup>40</sup> 溶接技術・技能の普及と向上を通じて、人材育成や地場産業発展に寄与することを目的とする一般社団法人。毎年、県内高校生を対象として、溶接技術競技会の開催、J I S 溶接技能者評価試験に向けた講習会等を実施（県委託事業）。本県のJ I S 溶接技能者評価試験の合格率（若年者等全て含む）は、平成28年（2016年）度から令和元年（2019年）度まで全国で10位以内（令和元年（2019年）度は全国4位）を記録している。

<sup>41</sup> 職業能力開発法に基づき、職業能力の開発・向上、職業能力検定の普及・振興を図ることを目的とする法人（昭和54年（1979年）4月設立）。主な事業としては、職業訓練関係（短期訓練の実施、職業訓練指導員の講習会開催）、技能検定関係（技能検定の実施、コンピューターサービス技能評価試験の実施、技能振興イベント（技能五輪大会、技能グランプリ）参加、若年技能者人材育成支援事業（次項目）がある。

<sup>42</sup> 若年者のものづくり離れ、技能離れが進む中、若者が進んで技能者を目指す環境整備と産業の基盤となる高度な技能を有する技能者育成のため、「ものづくりマイスター（県内59名）」や「ITマイスター（県内6名）」を活用した高等学校等における実技指導、技能継承・振興にかかるイベント（技能まつり、ものづくり体験教室等）の開催等を毎年実施（厚生労働省からの受託事業）。

## 6 職業能力開発における国際連携・協力（外国人材の受入れ等）の推進

人口減少等による人材不足が深刻化する中、本県の各産業においても、その担い手として外国人材の活躍が期待されています。平成31年（2019年）4月に施行された新たな在留資格「特定技能」は、全国的に深刻化する人手不足に対応するため、国内で人材確保が困難な産業分野において、即戦力となる外国人の受入れを図るために創設されたところです。

国際貢献を目的に技能を移転する技能実習制度（平成5年（1993年）創設）については、制度の適正化や実習生の保護を図るため、外国人技能実習機構（OTIT<sup>43</sup>）が新たに設立されるとともに、技能実習制度の適正な実施と実習生の保護の観点をより明確にした技能実習法が、平成29年（2017年）11月から施行されています。

全国的な外国人材の受入促進と適正な受入れに向けた動きが求められる中、本県においても外国人労働者数も増加傾向にあることから、県においては、県内企業での受入状況や外国人材の雇用を取り巻く環境変化を踏まえ、県中小企業団体中央会等と連携した外国人材受入促進セミナーの開催、送出国側の地域と連携した技能実習生受入れの仕組みづくり、送出国側の看護系大学と連携した介護人材の受入体制構築、農業分野の特定技能外国人労働者の受入促進に取り組んできました。

今後も、新たな県の総合計画や産業振興プランにも、外国人材（技能実習、特定技能）の受入人数を具体的な数値目標として盛り込んでいることから、さらなる受入促進を図っていきます。また、外国人技能実習生の技能の習得レベルを評価する技能検定についても、県職業能力開発協会等と連携した円滑な実施を通じて、技能実習制度の適正な推進を図っていきます。

外国人材の受入増加に伴い、外国人材と県民の共生に向けて、県の関係部局や県内関係団体等と連携し、その受入環境の整備にも取り組んでいきます。

県内監理団体<sup>44</sup>等とも連携し、技能実習生等に対する日本語教育支援等を行うことで、本県での技能実習や就労の魅力向上に努めるとともに、ベトナム国クアンナム省<sup>45</sup>等本県とゆかりある地域からの人材の受入促進を図り、職業能力開発

---

<sup>43</sup> 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする団体。

<sup>44</sup> 技能実習生の受入れやその活動、受入れ先企業サポート等を行う主務大臣許可を受けた非営利団体。

<sup>45</sup> 国際貿易港として栄えた港町であるホイアン市を有し、約400年前、長崎から朱印船が交易に訪れ、日本人町も形成されるなど、交流が盛んであったことなどから、近年、本県と友好を深めており、令和元年（2020年）10月に人材交流分野に関する覚書を締結。



分野における“ながさき型”の国際連携・協力（外国人材の受入れ等）<sup>46</sup>を推進していきます。

## 7 職業能力開発施策に係る情報発信の強化

スマートフォンの普及やSNS等の急速な普及に対応していくため、職業能力開発の施策や様々なイベントなどの取組をより身近に感じられる情報発信についても積極的に取り組んでいく必要があります。

高等技術専門校の入校生の確保や、様々な働き手に対する職業能力開発施策、さらに技能振興を図るための動画やSNS等を活用した情報発信<sup>47</sup>を充実していきます。

平成28年（2016年）11月に決定された公的職業訓練の愛称「ハロートレーニング」やロゴマーク（キャラクター名は「ハロトレ君」<sup>48</sup>）の一層の普及にも努め、職業能力開発や技能習得に向けた機運を高めていきます。情報発信にあたっては、非正規雇用労働者、女性、若者、中高年齢者、障害者などの様々な働き手の活躍につながる、身近で開かれた職業能力開発の取組を積極的に発信<sup>49</sup>していきます。

様々な職業訓練を必要とする方々に対して、垣根なく開かれた職業能力開発の推進に向けた多種・多様・多層の職業訓練情報や、技能振興の取組に関する戦略的な情報発信に取り組んでいきます。

---

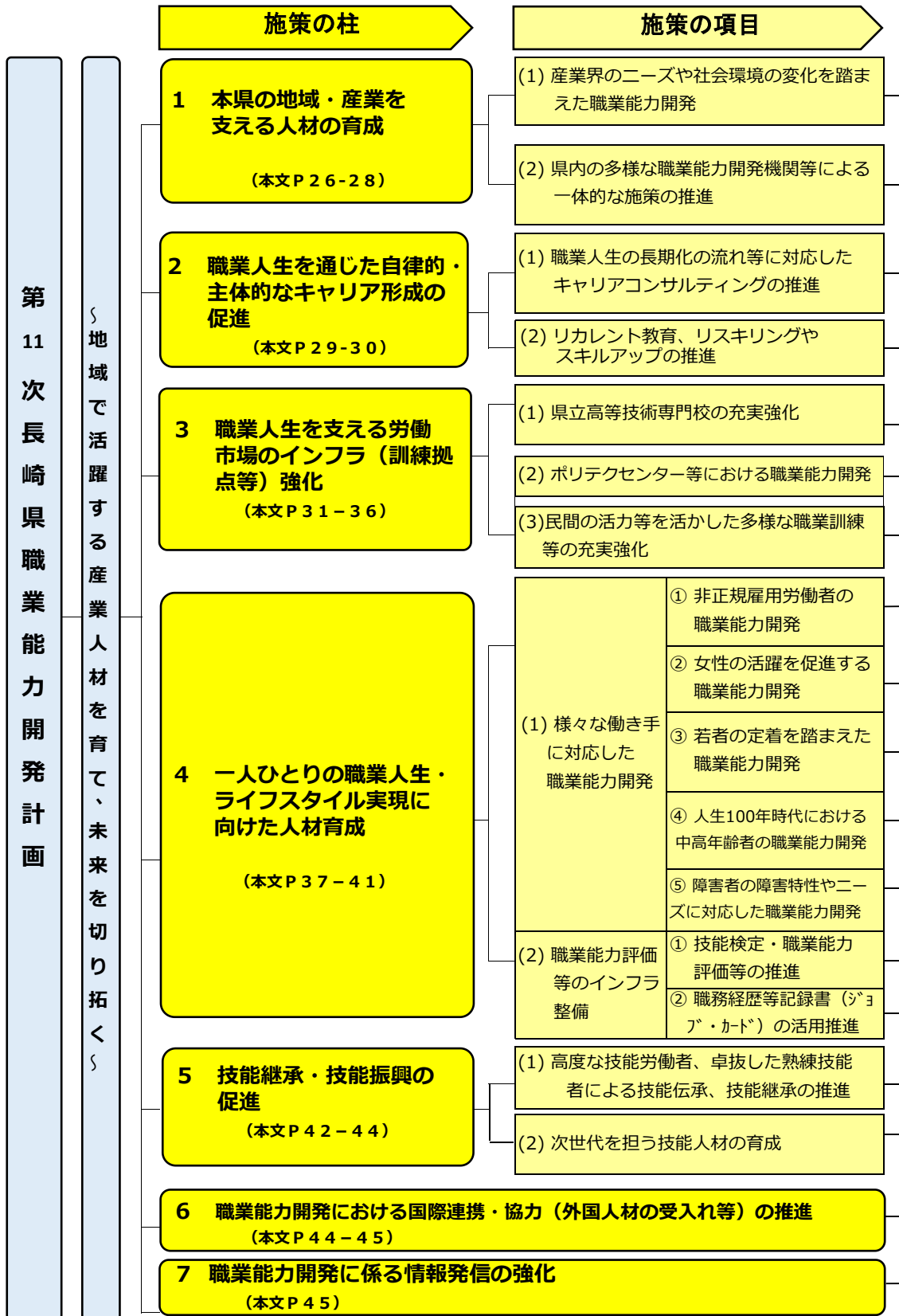
<sup>46</sup> アジアをはじめとした海外の活力を取り込むことにより、本県経済の活性化を図るアジア・国際戦略の戦略プロジェクトの一つである「外国人材受入促進プロジェクト」として、産業（全般）、農業、介護、建設、水産の分野において技能実習や特定技能の外国人材の受入れを促進するため、関係部局間の連携を図り取り組んでいくこととしている。

<sup>47</sup> 平成26年（2014年）度からツイッター（佐世保高等技術専門校）、令和2年（2020年）度からインスタグラム（長崎高等技術専門校）による情報を発信中。

<sup>48</sup> 県内の労働局（ハローワーク）、ポリテクセンター等の拠点ごとに計13の「ご当地ハロトレ」ロゴマークがある（龍踊り、大浦天主堂、佐世保バーガー、諫早ののこ皿踊り、島原城、バラモン凧、猿岩、対馬どんこ椎茸等がモチーフ）。

<sup>49</sup> 職業訓練の体験を通じて県内訓練施設のPRや公的職業訓練への誘導・確保を図る目的で令和3年（2021年）12月「ハロトレ博覧会」+AKB48 チーム8～職業訓練を体験してみよう～を長崎市にて開催予定（AKB48 チーム8は平成30年（2018年）9月に厚生労働省によりハロートレーニングアンバサダーとして任命された）。

## 第11次長崎県職業能力開発計画の施策体系図



## 主な取組項目

※ [ ]内は実施主体。「★」は10次計画から新しい要素を含む項目。

1	産業構造の変化等を踏まえた公的職業訓練・認定職業訓練の推進	[県・高障求機構・労働局等]
2	★長崎県人材活躍支援センターと長崎労働局が一体となったキャリアコンサルティングの推進	[県・労働局]
3	★長崎県職業能力開発審議会による計画の進捗管理	[県等]
4	離島・半島地域等も含めた県土全域における効果的な職業訓練の推進	[県・高障求機構等]
5	長崎地域訓練協議会により策定される「長崎職業訓練実施計画」の推進	[県・高障求機構・労働局]
6	長崎県雇用対策協定に基づく「事業共同実施計画」（人材確保等の取組関連）の推進	[県・労働局]
7	高等技術専門校のあり方の議論と運営体制の見直し検討	[県等]
8	様々なライフステージに対応したきめ細かなキャリアコンサルティングの推進	[県・労働局等]
9	キャリアアップやスキルアップ等のニーズに対応した訓練内容の充実	[県・高障求機構・労働局等]
10	★オンラインを活用した研修、キャリアパス導入支援セミナー等の推進	[県]
11	★リスキリング希望者等への多様な訓練の実施	[県・高障求機構・労働局等]
12	★「職業訓練サービスガイドライン」に適合する県内訓練機関の認定促進	[県・高障求機構等]
13	★県内基幹産業の動きや、DX、Society5.0等に対応した訓練内容等の見直し	[県]
14	県内企業ニーズやポリテクセンターとの役割分担に基づく在職者訓練の推進	[県・高障求機構等]
15	民間のノウハウを活かした多様な訓練ニーズに基づく離職者訓練の推進	[県・労働局等]
16	スケールメリットを活かした施設内訓練（離職者訓練）や求職者支援訓練の推進	[高障求機構]
17	高度な施設内訓練（在職者訓練・生産性向上支援訓練）の実施	[高障求機構]
18	★同時双方型通信活用、託児サービスの充実等多様な訓練実施	[県等]
19	人材開発支援助成金（OJT、OFF-JT促進）や教育訓練給付金による支援	[労働局]
20	★高等技術専門校やポリテクセンターにおける短時間の訓練コースの推進	[県・高障求機構等]
21	★「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」による支援の推進	[県・労働局等]
22	「ウーマンズジョブほっとステーション」等における女性への支援	[県・労働局]
23	訓練環境の充実に向けた託児サービス付訓練等の推進（委託訓練等）	[県等]
24	高等技術専門校における「オープンキャンパス」等の実施	[県]
25	地域若者サポートステーションによる相談体制の充実	[県・労働局]
26	高校生を対象とする溶接技術の講習会や、高度熟練技能者による技術指導の実施	[県等]
27	ながさき生涯現役応援センター等での相談体制等の充実	[県・労働局]
28	★ITリテラシー等のリスキリング等につながる訓練の実施（委託訓練等）	[県・高障求機構等]
29	人材開発支援助成金による中高年齢者に対するスキルアップの促進	[労働局]
30	障害者の多様なニーズに応じた委託訓練、特別委託訓練の実施	[県等]
31	長崎障害者職業センターでのジョブコーチ支援やリワーク支援等の取組を推進	[高障求機構]
32	障害者技能競技大会（アビリンピック）の実施	[県・高障求機構等]
33	技能検定制度の普及促進	[県・職業能力開発協会等]
34	★職業情報提供サイト（日本版O-NET）等職業能力診断ツールの活用促進	[県・高障求機構等]
35	★ジョブ・カード（デジタル化後）の活用促進	[県・高障求機構・労働局等]
36	高度熟練技能者の各種表彰の推進（「現代の名工」「長崎マイスター」等）	[県等]
37	高度熟練技能の価値、評価を高めるための情報発信	[県等]
38	高等技術専門校の「みんなの技能ひろば」、「中学生ものづくり体験教室」等の実施	[県]
39	長崎県溶接協会による若年技能者に対する実技指導や技能講習会の実施	[県等]
40	長崎県職業能力開発協会による「若年技術者人材育成支援事業」等の実施	[職業能力開発協会等]
41	★技能実習や特定技能等の受入促進のための日本語支援、セミナー等の実施	[県等]
42	★本県とゆかりのあるベトナム国クアンナム省からの技能実習生の受入促進	[県]
43	技能実習制度の適的な実施、技能検定制度の円滑な推進	[県・職業能力開発協会等]
44	スマートフォンの普及やSNS等を活用した職業能力開発施策等の情報発信	[県]
45	★「ハロートレーニング」「ハロトレ君」を活用した様々なPR、イベントの推進	[県・労働局等]

「第1次長崎県職業能力開発計画」推進にあたっての目安とする数値目標一覧

1 県内の公的職業訓練及び認定職業訓練の受講者数

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
目標値 (人)	各年度4,000人以上の規模を確保				

<実施する訓練種別>

- ①離職者訓練（高等技術専門校の施設内訓練・委託訓練、高障求機構の施設内訓練）
- ②在職者訓練（高等技術専門校、高障求機構）
- ③学卒者訓練（高等技術専門校）
- ④障害者に対する公共職業訓練（委託訓練・特別委託訓練）
- ⑤求職者支援訓練（労働局・高障求機構の基礎コース・実践コース）
- ⑥認定職業訓練

2 県立高等技術専門校の普通課程修了生の県内就職率（単位：％）

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
目標値 (%)	91.0	91.5	92.0	92.5	93.0

3 県内民間教育訓練機関への委託訓練（離職者訓練）修了者の就職率

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
目標値 (%)	各年度80%以上を確保				

4 県内技能検定合格者数

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
目標値 (人)	毎年度 1,100人以上を確保				

5 県内外国人労働者数（「技能実習」、「特定技能」）（単位：人）

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
目標値 (人)	2,872	3,237	3,597	4,102	5,012

(注) 数値目標2と数値目標5は、「長崎県総合計画 チェンジ&チャレンジ2025」及び「ながさき産業振興プラン2025」に掲げられている目標値である。