

第11次山形県職業能力開発計画

(令和3年度～令和7年度)

～「新しい時代を担う人材育成」により
力強い産業の発展を目指して～

山形県

目 次

第1部 総説

1 計画のねらい	1
2 計画の期間	1
3 第10次山形県職業能力開発計画の取組み	2

第2部 職業能力開発を取り巻く状況

1 人口の動向	3
2 社会経済・産業の状況	5
3 雇用情勢と就業の現状	8
4 県内の職業能力開発の実施状況	18
5 本県の職業能力開発に係るアンケート調査	23

第3部 本県における課題を踏まえた職業能力開発の基本的な考え方と施策の展開

1 本県における課題	29
2 テーマ	29
3 職業能力開発の基本方針	30
4 職業能力開発の施策の展開	
【施策1】本県産業界及び社会情勢の変化に対応した人材育成	30
【施策2】学びの機会の充実と多様な人材の活躍促進	34
【施策3】県立職業能力開発施設の魅力向上と充実・強化	40
【施策4】技能の振興・継承と若手技能者の育成強化	42
5 数値目標	43
用語の解説	44
(本文中の「*」は、解説のある用語である。)	

第1部 総説

1 計画のねらい

本県では、平成28年度から令和2年度を計画期間とする第10次山形県職業能力開発計画を策定し、緩やかな経済回復基調が続き、雇用情勢も改善傾向にある中、本県産業界を支える人材育成を目指して様々な職業能力開発を推進してきた。しかし、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大により県民生活や産業経済に深刻な影響が出ている。

よって、第11次山形県職業能力開発計画においても、ポストコロナを見据えた取組みを進める必要がある。

また、本県の雇用を取り巻く情勢は大きく変化しており、少子高齢化や若者の県外流出による生産年齢人口の減少、人生100年時代による職業人生の長期化、幅広い業種における人手不足などの課題を抱えている。加えて、職業能力開発を取り巻く状況を見ると、新型コロナウイルス感染症の影響により急激に進展したデジタル技術*、DX（デジタルトランスフォーメーション）*への取組み、第4次産業革命*による技術革新、Society5.0（ソサエティ5.0）*やSDGs（エス・ディー・ジーズ：持続可能な開発目標）*への産業界の取組みなどにより、世界的な競争激化がある。

こうした中、本県産業界が競争力を強化し、持続的な経済成長を実現していくためには、関係機関との連携を強化し、時代のニーズ・地域のニーズに対して多様にチャレンジし、若者、女性、高齢者、障がい者を含め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠である。

そして、誰もが生涯にわたり生き活きと活躍でき、働く幸せを実感できる“山形県”を目指すことが重要である。

このため、これまでも産業界を支えるために実施してきた職業能力開発の施策に加え、イノベーション*のための基礎スキルとなるデジタル技術*等を身に付けるなど、新しい時代を担うことができる人材育成を実施し、力強い本県産業界の持続的な経済発展を目指すこととして本計画を策定するものである。

なお、この計画の実施にあたっては、県政の中長期的な政策の方向性を示す「第4次山形県総合発展計画」の「人材育成、産業経済」の分野における具体的な施策の展開方向と、その振興策を示す「山形県産業振興ビジョン」に位置づけられている「産業人材の育成・確保」との整合性を図るものとする。

2 計画の期間

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年間とする。

なお、経済情勢の変動等により、本計画の期間中に新たな施策が必要となる場合には、本計画の趣旨を踏まえ、補正するものとする。

3 第10次山形県職業能力開発計画の取組み

本県の職業能力開発の推進については、平成28年度に策定した第10次山形県職業能力開発計画（計画期間：平成28年度～令和2年度）に基づき実施してきた。

平成28年度当初の本県の景気は、緩やかな回復基調が続いており、平成28年12月の有効求人倍率も1.40倍とリーマンショック前のピークを超える水準となるなど着実に改善が進んでいたが、令和2年になって、新型コロナウイルス感染症が世界的に猛威を振るったことにより、本県の産業界にも大きな影響を与えることとなり、経済や雇用の落ち込みがみられた。

このため、県としても、改めて厚生労働省や関係機関と連携を強め、あらゆる対策を行っているところである。

こうした状況の中、県立職業能力開発施設（産業技術短期大学校、同庄内校、山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）^{注1}の入校状況はやや減少傾向にあったが、産業界のニーズに応じた職業訓練の実施に努め、求人倍率約6倍～9倍、就職率ほぼ100%、うち正社員就職率100%、県内就職率約85%と、高い水準で推移することができた。

また、産業技術短期大学校では、平成29年度に本県産業界のニーズに応え「土木エンジニアリング科」を創設し、令和元年度から県内の関連企業に卒業生を輩出している。産業技術短期大学校庄内校では、令和2年度に本県産業界のニーズに合わせたカリキュラムの見直しを図るとともに時代に合った学科名へと変更し、入校生が増加するなど一定の成果が見られた。

加えて、在職者向け、離転職者向け、障がい者向けなどの多様な職業訓練を実施し、多くの方がキャリアアップを図り、新しい職に就くなどの成果があったが、離転職者や障がい者の職業訓練においては、より関係機関との連携を強化して就職率の向上を目指す必要があるなどの課題も見えた。

現在、本県経済情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然、厳しい状況である中において、緩やかな回復傾向も見られるが、人口減少、社会・産業構造の変化、デジタル技術*の革新などを踏まえ、今後も更なる雇用の安定と本県産業界の発展に向け、地域産業のニーズに応じた職業能力開発の施策を推進していく必要がある。

注1：県立職業能力開発施設

県では、職業能力開発促進法に基づき次の4つの県立職業能力開発施設を設置し、次の施設内訓練を実施している。

区分	産業技術短期大学校 (山形市)		産業技術短期大学校 庄内校 (酒田市)	山形職業能力 開発専門校 (山形市)	庄内職業能力 開発センター (酒田市)
訓練種別	専門課程	専門短期課程	専門課程	普通課程	短期課程
訓練対象者	新規学卒者（高卒）			新規学卒者	離転職者
訓練期間	2年	1年	2年	2年	1年
訓練科 (定員)	デジタルエンジニアリング科 (10名)、メカトロニクス科 (20名)、情報システム科 (20名)、知能電子システム 科(30名)、建築環境システ ム科(20名)、土木エンジ ニアリング科(20名)	産業技術専攻 科(10名)	生産エンジニアリン グ科(20名)、情報 通信システム科(20 名)、IT会計ビジネ スコ(20名)	自動車科 (25名)、 建設技術科 (20名)	金属技術科 (20名)

第2部 職業能力開発を取り巻く状況

1 人口の動向

少子高齢化を伴う人口の減少や、総人口に占める生産年齢人口の割合の減少は、本県産業界の市場規模の縮小や労働力人口の減少による産業活力の低下など、社会経済に大きな影響を及ぼすことが懸念される。

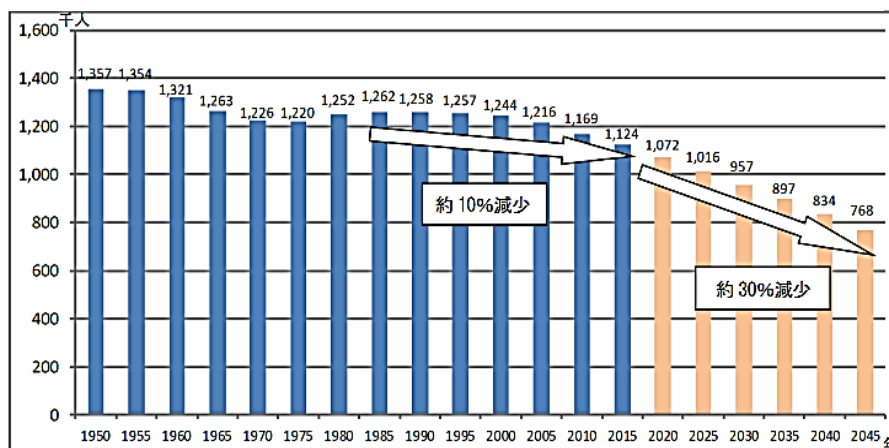
このため、若者、中高年齢者、女性、障がい者など県民一人ひとりの働き手としての能力を高め、付加価値の創出や生産性の向上につながる人材の育成、若者の県内定着に向けた取組み、女性や高齢者等を含めた産業人材の確保・育成が重要となっている。

(1) 総人口の推移

本県の総人口のピークは1950年（昭和25年）の約135.7万人であったが、1950年代後半から1970年代前半まで人口減少傾向が続き、1970年代半ばから増加傾向に転じたものの、その後、1990年代に入り、再び減少に転じ、その傾向が継続している。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2015年（平成27年）から2045年（令和27年）の30年間で、総人口が約30%減少するとされている。

人口減少が続く中、本県経済の発展を支える産業人材の確保と個々の能力向上のため、時代のニーズと本県産業界のニーズに合った職業能力開発を促進することが重要である。

【図1 総人口の推移(山形県)】



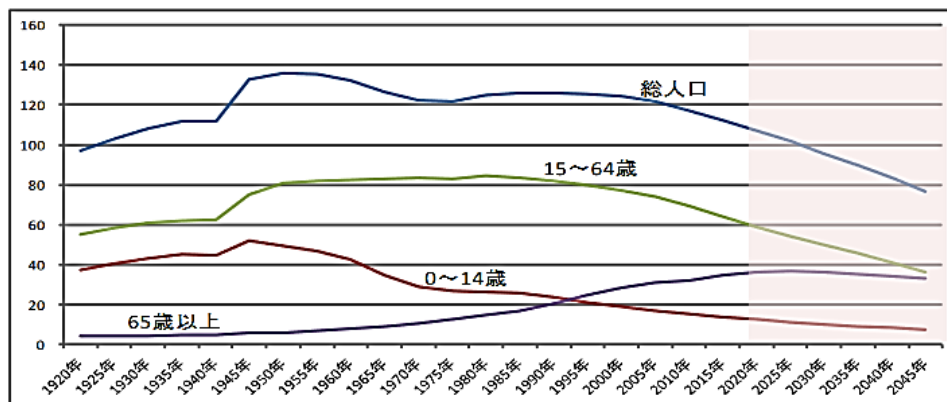
資料:山形県人口ビジョン(令和2年改訂版)

(2) 年齢3区分別人口の推移

本県の人口を年齢区別にみると、年少人口(0-14歳)は1945年の約51.8万人をピークに減少傾向で推移しており、生産年齢人口(15-64歳)も1980年の約84.3万人をピークに減少している。一方、老年人口(65歳以上)は一貫して増加するが、2025年ごろから減少に転じる見込みである。

今後、生産年齢人口の減少が加速することが見込まれるため、本県経済の発展を支える人材の能力開発の向上と多様な人材の職業能力開発の機会の提供が重要である。

【図2 年齢3区分別人口の推移(山形県)】



資料：山形県人口ビジョン(令和2年改訂版)

(3) 若者の県外への転出状況

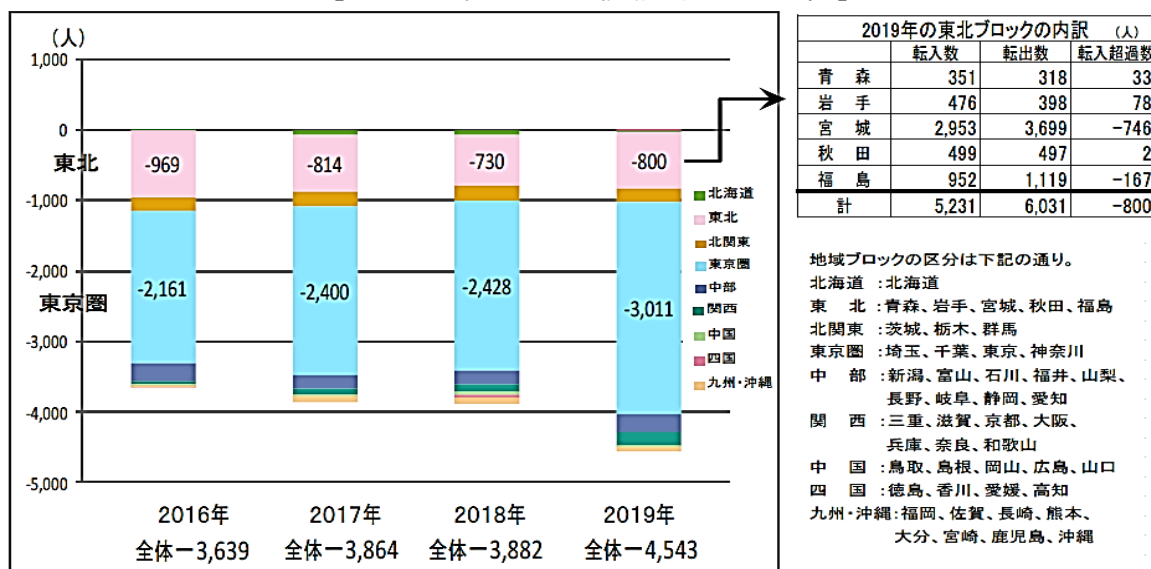
本県の県外への転出は年々増加しており、特に、首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）と宮城県への転出が多い。

その要因としては、高等学校や大学等の卒業を機に、進学・就職のために県外へ転出することが考えられる。

県内高等学校の令和3年3月卒業者は、大学等への進学者の72.1%、専修学校等への進学者の63.2%が県外へ進学しており、また、就職者のうち、20.0%が県外に就職している。その結果、高等学校卒業者の53.1%が県外へ転出している。

このことから、本県産業界の未来を担う若者の県内定着を図る取組みが本県の重要な課題となっている。

【図3-1 全国への人口移動の状況(山形県)】



【出典】総務省「住民基本台帳人口移動報告」

【図 3-2 県内の高卒者の進路(令和3年3月卒業者)】

大学等進学者(大学・短期大学等) ^{※1}	4,355人(46.4%)	県内 1,213人(27.9%) 県外 3,142人(72.1%)
専修学校進学者(専門課程・一般課程)	2,075人(22.1%)	県内 763人(36.8%) 県外 1,312人(63.2%)
公共職業能力開発施設等入学者 ^{※2}	190人(2.0%)	県内 177人(93.2%) 県外 13人(6.8%)
就職者	2,566人(27.4%)	県内 2,054人(80.0%) 県外 512人(20.0%)
その他	195人(4.8%)	—
合計	9,381人(100.0%)	県内 4,402人(46.9%) 県外 4,979人(53.1%)

資料:令和3年度学校基本調査(山形県)

※1 大学(学部)、短期大学(本科)、大学・短期大学の通信教育部(正規の課程)等へ進学した者等

※2 公共職業能力開発施設等(職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター等、職業能力開発促進法に基づき設置された施設等の学校教育法以外の法令に基づいて設置された教育訓練機関を含む。)に入学した者等

2 社会経済・産業の状況

(1) 山形県経済の概況

本県の経済は、平成20年(2008年)9月にリーマンショックによる急激な景気の悪化、平成23年3月の東日本大震災により、大きなダメージがあった。

その後、平成30年度までの本県経済は、緩やかな景気回復の動きがみられ、個人消費や雇用情勢が一定水準で推移するなど着実な改善がみられた。

しかし、令和2年、新型コロナウイルス感染症が世界的に猛威を振るい、本県においても大きな経済損失があり、未だ感染症流行の収束が見通せない状況となっており、景気回復の動きを捉える必要がある。

よって、本県の景気回復と産業界の発展のため、急激なデジタル技術*の進展など時代のニーズと本県産業界のニーズに合った人材育成が重要である。

【図 4 景気動向指数(CI)時系列グラフ(山形県)】

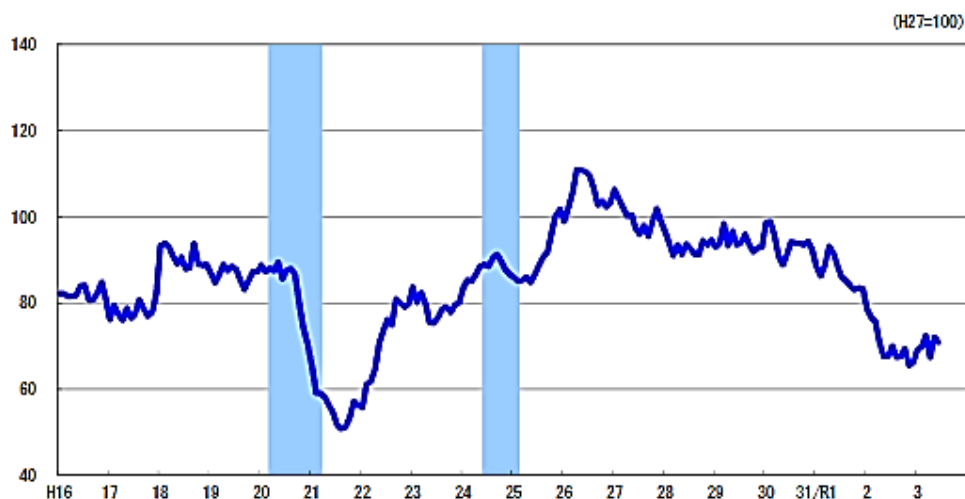
(注)シャドー部分は景気後退期を示す。



(2)一致指数



(3)遅行指数



資料:山形県景気動向指数

《景気動向指数の用語》

①景気動向指数

景気全体の現状を知ったり、将来の動向を予測したりするときに使われる経済指標のこと。産業、金融、労働など、経済に重要かつ景気に敏感な28項目の景気指標をもとに算出される。

②CI

コンポジット・インデックスのこと。景気動向指数には、コンポジット・インデックス (CI) とデフュージョン・インデックス (DI) があり、CIは構成する指標の動きを合成することで景気変動の大きさやテンポ (量感) を表す。

CIには、景気に対し先行して動く先行指数、ほぼ一致して動く一致指数、遅れて動く遅行指数の3つの指数がある。景気の現状把握に一致指数を利用し、先行指数は、一般的に、一致指数に数か月先行することから、景気の動きを予測する目的で利用される。遅行指数は、一般的に、一致指数に数か月から半年程度遅行することから、事後的な確認に用いる。

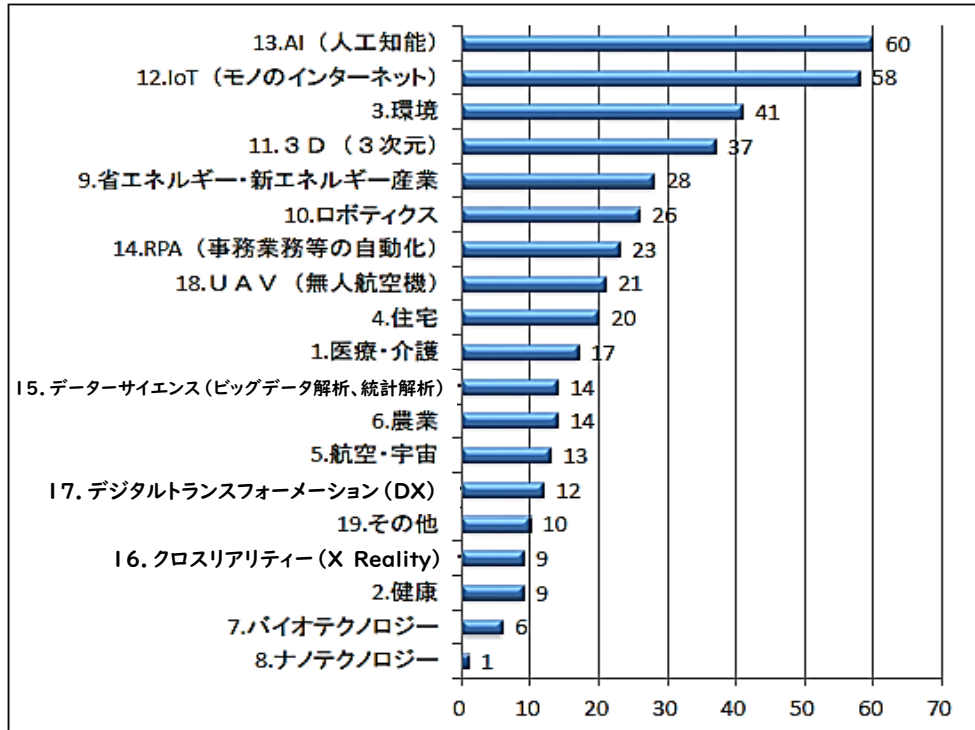
DIは構成する経済指標のうち、上昇を示している指標の割合が数カ月連続して50%を上回っているときは景気拡大、50%を下回っているときは景気が後退していると判断する材料とする。

(2) 県内企業が今後の事業展開にあたり注目する技術

県内企業が、今後事業展開をするにあたり注目している技術についてアンケート調査を実施したところ445社中171社より回答があり、AI（人工知能）*やIoT（モノのインターネット）*、3次元CAD（3次元コンピュータ支援設計）*、ロボティクス*等のデジタル技術*に注目する県内企業が多かった。

よって、この様な本県産業界のニーズをしっかりと捉え、実践的なデジタル技術*を持つ技術者の育成を強化することが重要である。

【図5 県内企業が今後の事業展開で注目する技術】



資料：令和2年7月職業能力開発に関するアンケート（企業）（山形県）

(3) デジタル化*の急速な進展による人材の不足

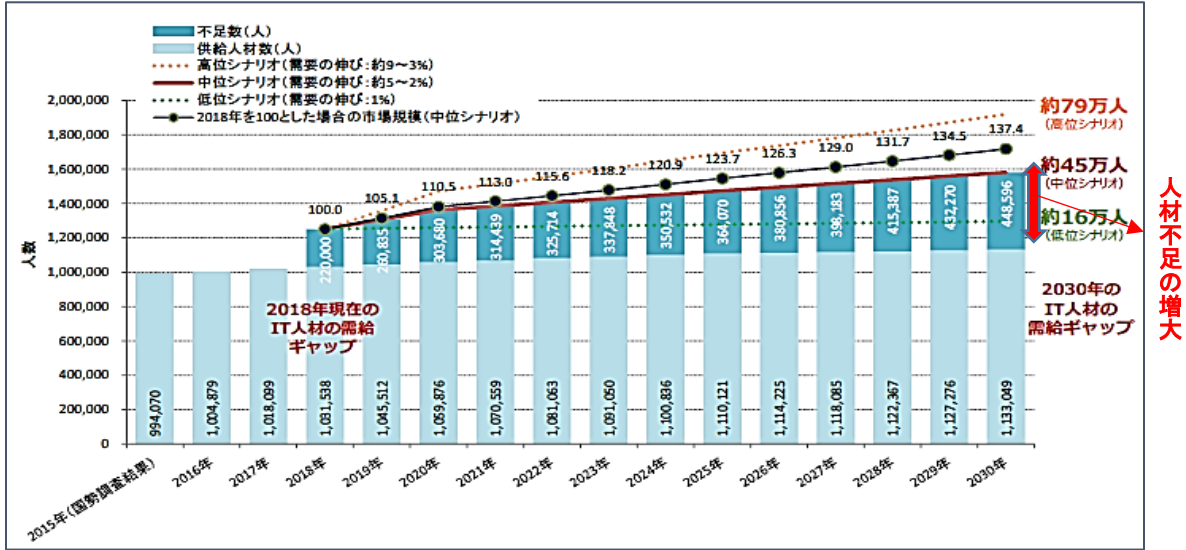
新型コロナウイルス感染症の影響により、ICT（情報通信技術）*の活用やデジタル技術*の利活用が急速に進展し、従来の生産のあり方では、世界的な競争に打ち勝てなくなっている。このため、様々な業種でDX（デジタルトランスフォーメーション）*が求められている。

また、第4次産業革命*による技術革新、Society5.0（ソサエティ5.0）*の実現に向けた産業構造改革の進展、SDGs（エス・ディー・ジーズ：持続可能な開発目標）*の国際的な取組みなどがあり、本県経済を取り巻く状況は急速に変化している。

しかし、これらの社会変化に対応できるスキルを身に付けたデジタル人材の需要に対し供給が不足しており、この状況は、今後も拡大することが見込まれている。

急激な社会構造の変化の中、本県産業界が進展を続けるには、一人ひとりが仕事に必要なデジタル技術*を身に付けるための人材育成が必要である。

【図6 IT(情報技術)人材需要に関する主な試算結果】



資料: 令和元年3月経済産業省委託調査事業「IT人材需給に関する調査」報告書

3 雇用情勢と就業の現状

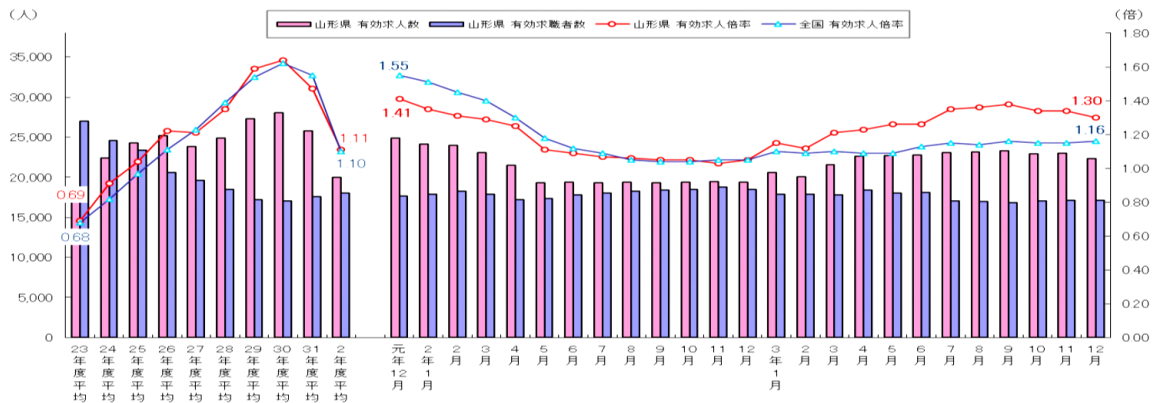
(1) 雇用情勢

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの産業で求人数が大幅に減少したが、令和3年度においては、本県の基幹産業である製造業を中心に求人数が増加したことから、有効求人倍率は上昇し、全国平均より高い水準で推移している。

令和3年12月の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響は弱まり、着実に持ち直している状況にあるが、今後の感染状況に注意していく必要がある。

ポストコロナを見据えた、労働移動及び人手不足に対応するための人材育成を強化して実施する必要がある。

【図7 有効求人、有効求職及び有効求人倍率の推移(季節調整値)(山形県)】



※令和2年度平均は、前年度と比べ新型コロナウイルス感染症の影響もあり求職者数は増加したが、求人数は減少した。

資料: 山形労働局

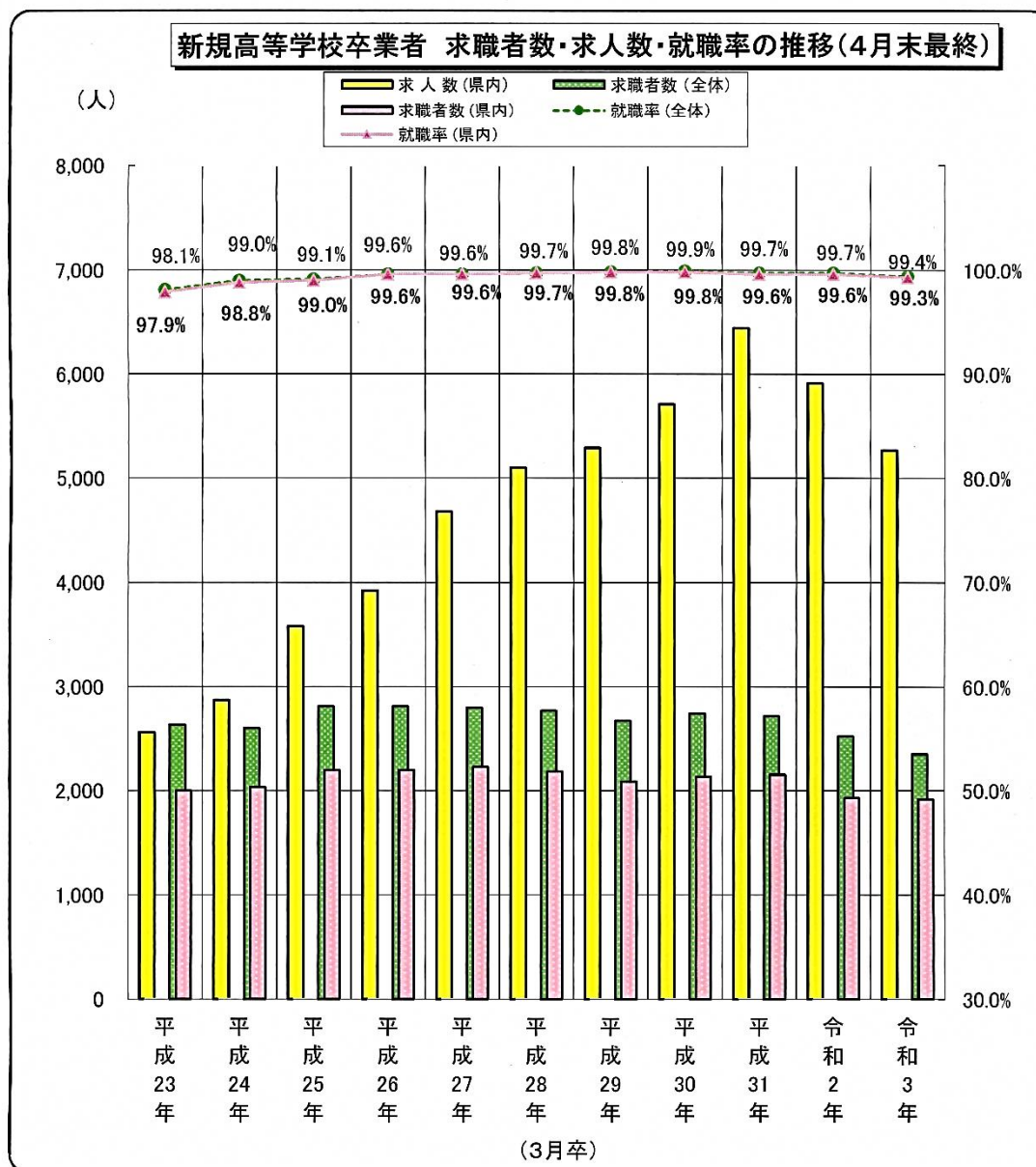
(2) 若者の就業状況

本県の高等学校の新規卒業者の就職率は、10年連続で99%台の高水準で推移している。

令和2年度（令和3年3月卒）は、コロナの影響で求人数が前年度を下回ったが、求人倍率は2.75倍で一定の水準は保たれている。また、就職者全体に占める県内企業への就職割合は81.2%で、平成16年度以来16年ぶりの8割台となった。

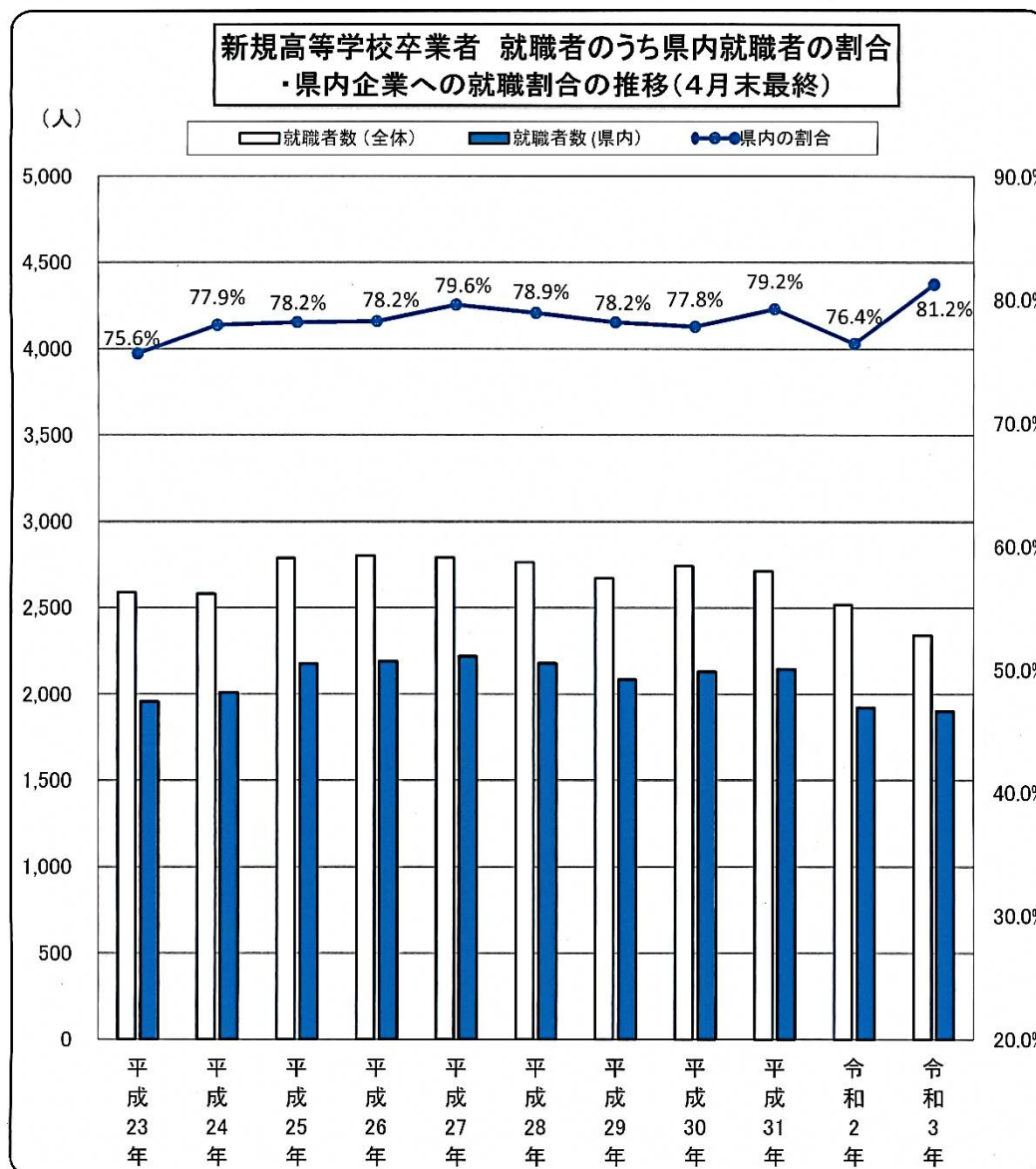
若者の県内定着に向け、キャリア形成の支援、県立職業能力開発施設への入校促進及び若者の技能・技術のスキル向上について、関係機関と連携して取り組む必要がある。

【図 8-1 新規高等学校卒業者 求職者数・求人数・就職率の推移(山形県)】



資料：山形労働局

【図 8-2 新規高等学校卒業者 県内企業への就職割合の推移(山形県)】



資料:山形労働局

(3) 女性の就業状況

本県女性の就業率は、全国平均を上回っており、平成2年から減少傾向にあったものの、平成27年からは増加に転じている。

また、本県女性の正社員比率についても、全国平均を上回っているものの、パートタイム労働者の割合は、男性の3倍と多い状況である。

本県女性の高い就業意欲を支援するため、スキルアップのための人材育成を推進し、正社員希望者のキャリア形成を支援する必要がある。

①山形県の女性就業者数の推移

本県の女性人口は平成2年から減少し続けている。女性就業者数も同様に減少していたが、平成27年に増加に転じている。

【図9 女性の就業者数の推移(山形県)】

	平成2年 就業者	平成7年 就業者	平成12年 就業者	平成17年 就業者	平成22年 就業者	平成27年 就業者
15～19歳	6,112	5,147	4,399	3,842	2,757	2,704
20～24歳	25,322	26,123	23,428	19,957	16,234	13,734
25～29歳	26,786	24,487	26,663	24,767	21,155	19,058
30～34歳	29,423	25,629	23,798	26,020	23,921	22,132
35～39歳	37,065	31,413	27,643	25,206	26,415	25,842
40～44歳	38,668	38,435	33,197	29,088	25,973	28,646
45～49歳	31,287	37,671	37,761	32,966	28,804	27,120
50～54歳	30,175	27,856	34,575	34,627	30,913	28,673
55～59歳	25,137	23,971	23,173	29,243	30,279	29,453
60～64歳	17,757	17,733	16,537	15,567	21,040	24,368
65歳以上	15,177	20,576	24,319	25,630	10,304	31,770
県計	282,909	279,041	275,493	266,913	251,723	253,500
県女性人口	651,349	649,642	642,775	631,158	608,281	583,665

資料:国勢調査、山形県みらい企画創造部集計結果報告書

②山形県の女性就業率の推移

本県の女性就業率は、全国平均を上回っている。

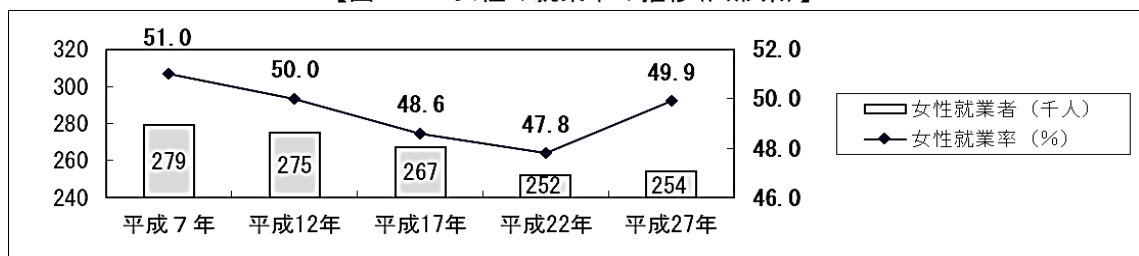
【図10-1 女性の就業率の推移(山形県)】

	平成2年 就業率	平成7年 就業率	平成12年 就業率	平成17年 就業率	平成22年 就業率	平成27年 就業率
15～19歳	15.2	13.3	12.8	12.4	10.4	11.1
20～24歳	83.6	78.3	74.2	70.1	70.1	68.8
25～29歳	77.1	75.3	75.5	75.9	77.8	82.6
30～34歳	74.3	71.9	71.2	72.8	76.0	80.1
35～39歳	80.6	78.3	76.3	75.5	77.1	81.5
40～44歳	83.6	83.5	82.3	80.5	80.3	83.6
45～49歳	81.2	81.9	82.5	82.3	82.0	84.5
50～54歳	71.2	72.7	75.6	76.2	78.8	82.5
55～59歳	53.1	57.0	61.0	64.7	68.1	75.8
60～64歳	36.3	38.0	39.8	41.3	47.4	55.2
65歳以上	12.4	13.9	14.4	14.0	28.2	16.1
県計	52.7	51.0	50.0	48.6	47.8	49.9
全国	47.1	47.3	46.2	45.5	44.7	48.3

出典 国勢調査、山形県みらい企画創造部集計結果報告書

※就業率=「就業者数」÷「15歳以上人口(労働力状態「不詳」を除く)」×100 で算出

【図10-2 女性の就業率の推移(山形県)】



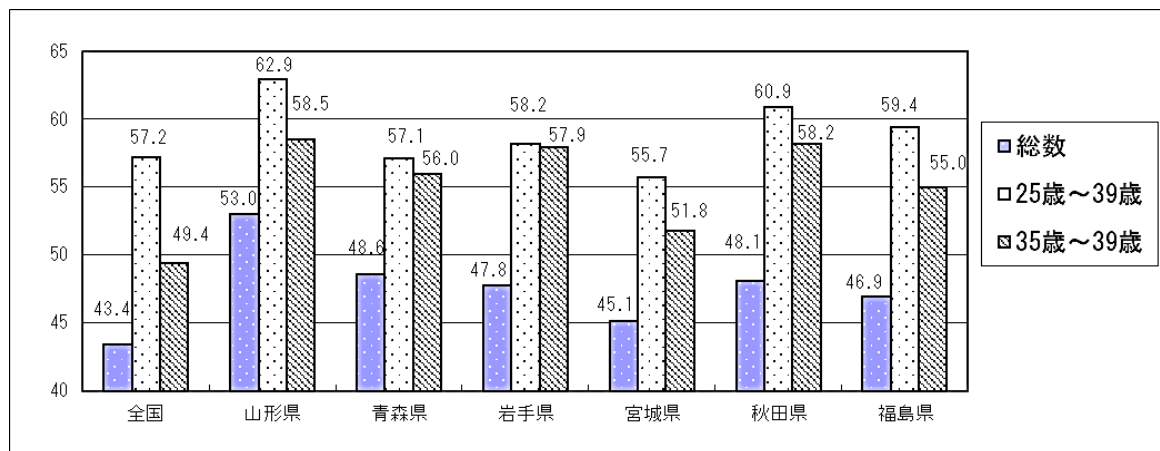
資料:国勢調査

③女性正社員比率の状況

山形県の女性の正社員比率は53.0%であり、全国平均43.4%と比較して高く、特に、子育て期である25～39歳は全国3位、35～39歳は全国2位である。

参考：本県の3世代同居率は、平成12年の調査から5回連続1位である。

【図 11-1 女性正社員比率(全国・東北各県の比較)】



出典 平成 29 年就業構造基本調査

【図 11-2 常用労働者数及びパートタイム労働者の比率(山形県)】

区分	常用労働者数			うちパートタイム	
	計	男	女	パート労働者数	比率
平成 29 年平均	379,913	198,312	181,601	91,840	24.2
平成 30 年平均	376,533	191,041	185,493	92,131	24.5
令和元年平均	381,509	189,339	192,170	91,992	24.1

資料：県統計企画課「山形県の賃金、労働時間及び雇用の動き」

単位：労働者数=人、率=% 指数：平成 27 年=100

労働者数及びパートタイム労働者比率)				常用 雇用指数
パート労働者数	比率	パート労働者数	比率	
男		女		
21,808	11.0	70,032	38.6	100.8
22,730	11.9	69,401	37.4	102.8
20,561	10.9	71,431	37.2	104.2

※男性が約11%であるのに対し、女性は約37%で3倍超となっている。

※事業所規模：5人以上 資料：山形県勢要覧(令和3年刊)

(4) 高齢者の就業状況

本県の高齢者の常用労働者数及び有業者数（収入を目的として仕事をしている者）は年々増加しており、新規求職者数も増加傾向にある。

また、平成24年度の「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の改正により、65歳までの雇用確保が義務づけられ、さらに、令和3年4月からは、70歳までの就業確保の努力義務が新設された。（P.15の【参考】を参照）

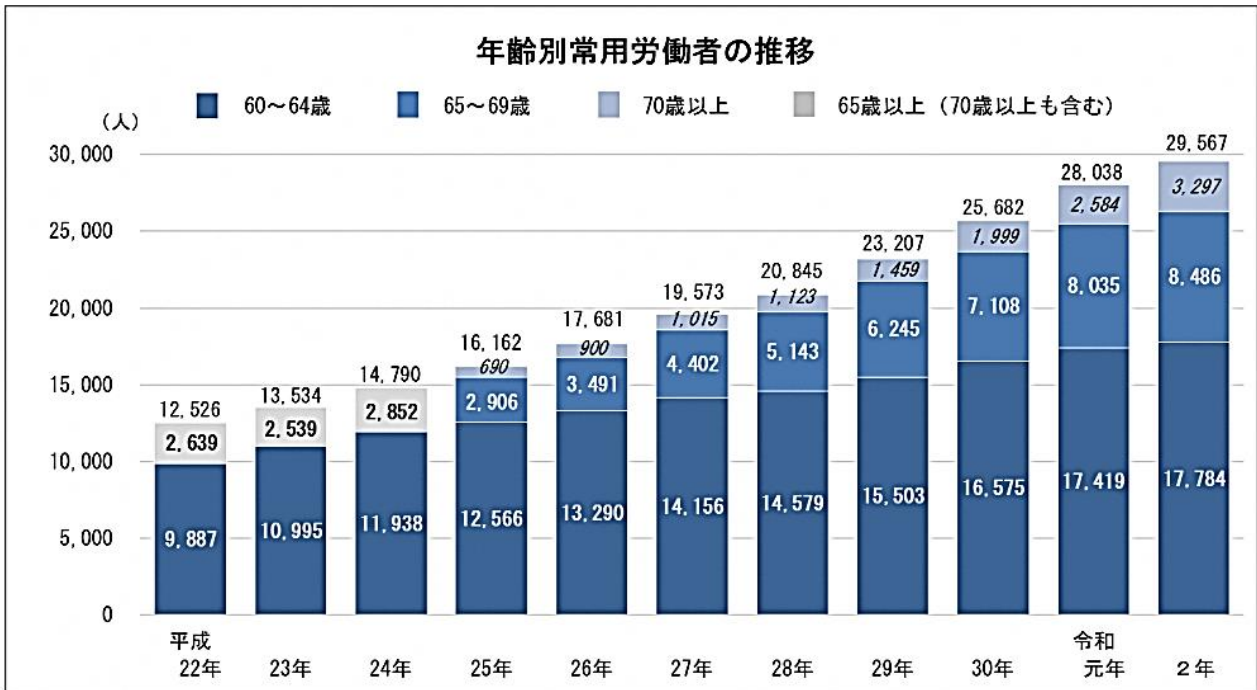
この法改正により、本県でも高年齢者も働ける企業の割合と常用労働者数は年々増加するものとみられる。

県内で常時31人以上雇用する企業のうち、66歳以上まで働くことができる企業の割合を見ると、全国平均以上となっているものの、近県の状況と比較すると低い状況にある。

本県における高齢者の雇用維持と就職促進のため、高齢者が有する既存の知識・経験に加え、本県産業界が高齢者に期待する新たな能力を付与するための人材育成の機会が必要である。

①常用労働者数（年齢階級別）

【図12 年齢別常用労働者の推移(山形県)】



※ 31人以上規模企業の状況。
 ※ 平成22～24年は65歳以上に70歳以上も含まれている。

資料：山形労働局

②有業率の推移

【図 13 東北各県の有業率の推移】

	平成 29 年度	増減	平成 24 年度	増減	平成 19 年度
青森	32.7%	+1.9	30.8%	+2.7	28.1%
岩手	34.4%	+3.5	30.9%	-0.7	31.6%
宮城	31.0%	+2.1	28.9%	+3.3	25.6%
秋田	30.9%	+3.3	27.6%	+1.2	26.4%
山形	33.9%	+2.8	31.1%	+2.2	28.9%
福島	33.7%	+4.4	29.2%	+0.5	28.7%

山形県：全国では第 11 位、東北では第 2 位

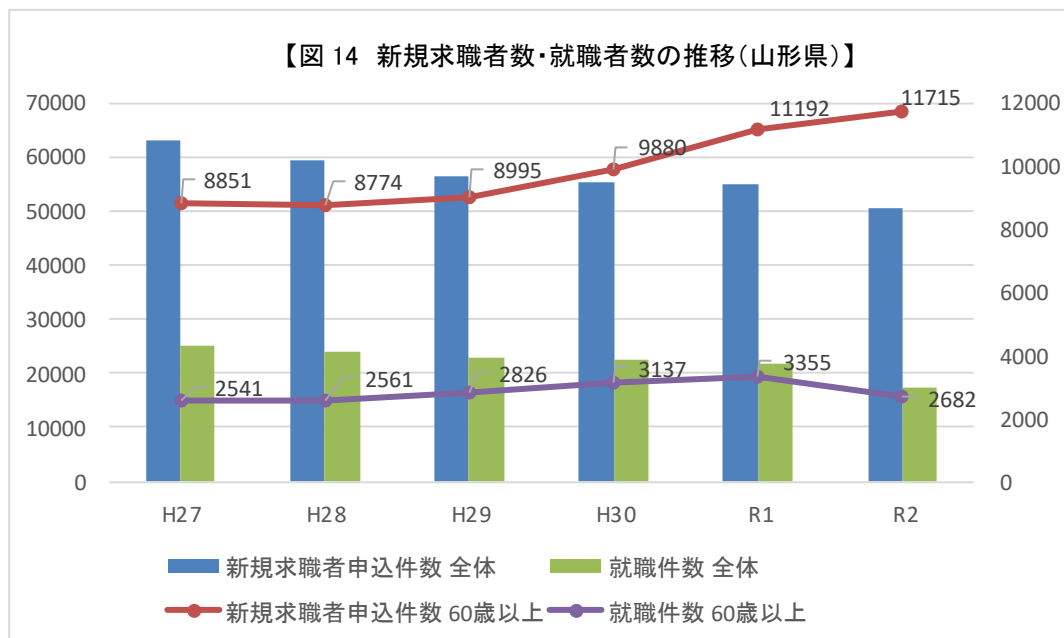
※有業率＝60 歳以上の有業者／60 歳以上人口

※有業者…普段収入を得ることを目的として仕事をしている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者

資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

③新規求職者数・就職者数の推移

【図 14 新規求職者数・就職者数の推移(山形県)】



資料：山形労働局

④高年齢者も働ける企業の割合

【図 15 高年齢者も働ける企業の割合(北海道・東北別)】

令和2年6月1日 現在
(%)

	雇用確保措置導入企業割合		66歳以上まで働ける企業割合		70歳以上まで働ける企業割合	
北海道	99.9%	(99.8%)	34.4%	(31.3%)	32.7%	(29.5%)
青森	99.9%	(99.9%)	39.0%	(35.7%)	36.2%	(32.8%)
岩手	99.8%	(99.7%)	39.2%	(35.9%)	37.1%	(34.0%)
宮城	99.9%	(99.9%)	36.5%	(33.2%)	33.8%	(30.4%)
秋田	99.9%	(99.9%)	48.1%	(45.5%)	45.9%	(43.7%)
山形	99.9%	(99.9%)	33.8%	(29.8%)	31.5%	(27.9%)
福島	99.8%	(99.7%)	36.6%	(32.0%)	33.7%	(29.3%)

※31人規模企業の状況 ※()内は、令和元年6月1日現在

資料：山形労働局

【参考】《高年齢者雇用確保措置》

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 定年制の廃止 ② 定年の引上げ
- ③ 継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等 ※）の導入

※ 継続雇用制度とは、現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。なお、平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年度までに段階的に引き上げているところ（経過措置）。

更に、令和3年4月1日より、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設された。

- ① 70歳までの定年引き上げ ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

- a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
- b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※対象事業主：定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主、65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

(5) 障がい者の就業状況

本県の民間企業における障がい者の実雇用率は、令和元年以降全国値を下回っており、年々その差は拡大している。それに伴って全国順位も下降傾向にあり、令和3年(2.11%)は46位となった。

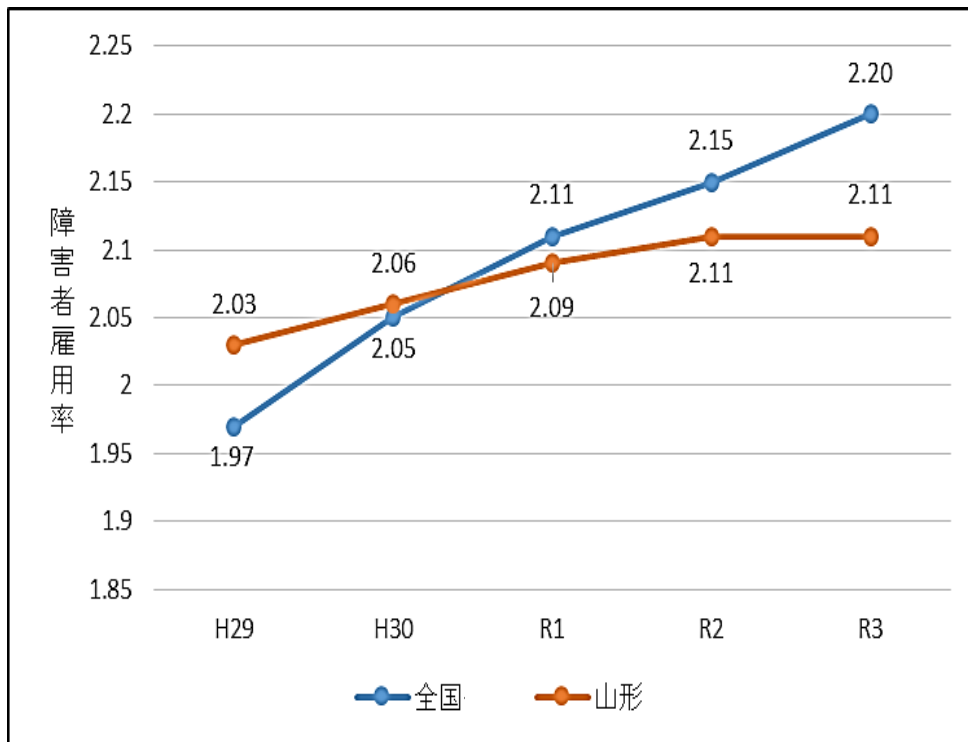
令和3年の山形県内における法定雇用率達成企業の割合は50.5%で、全国値よりも高い割合で推移しているが、令和3年3月の法定雇用率引き上げの影響もあって、前年より3.1ポイント低下した。

また、民間企業に雇用されている障がい者数について、全国的には増加傾向にあるものの、本県においては令和元年以降伸びが見られない。これには、雇用されていた障がい者が定年退職等で離職した後に新たな採用が行われなかったこと、求職者数が近年増加している精神障がい者の雇入れについて不安を感じる企業が多いこと、及び県内で就労しているものの本社が県外にあるため本県の実雇用率に反映されない雇用者数が相当程度いること、等が要因として挙げられる。

本県の障がい者雇用を促進するため、企業に対する雇入れ支援の実施と並行して、就職を希望する障がい者自身も本県産業界のニーズに合ったスキルアップを行うことで就労に繋がる可能性が高まることから、関係機関との連携を強化して個々の特性に応じた人材育成を実施する必要がある。

①実雇用率

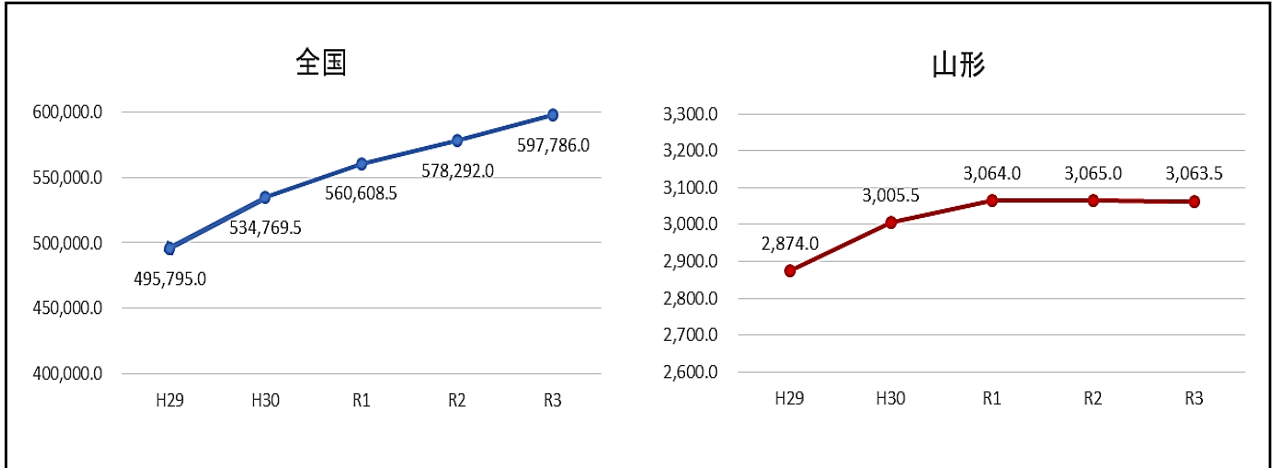
【図 16 実雇用率の推移(山形県、全国)】



資料：厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」

②民間企業に雇用される障がい者数の推移

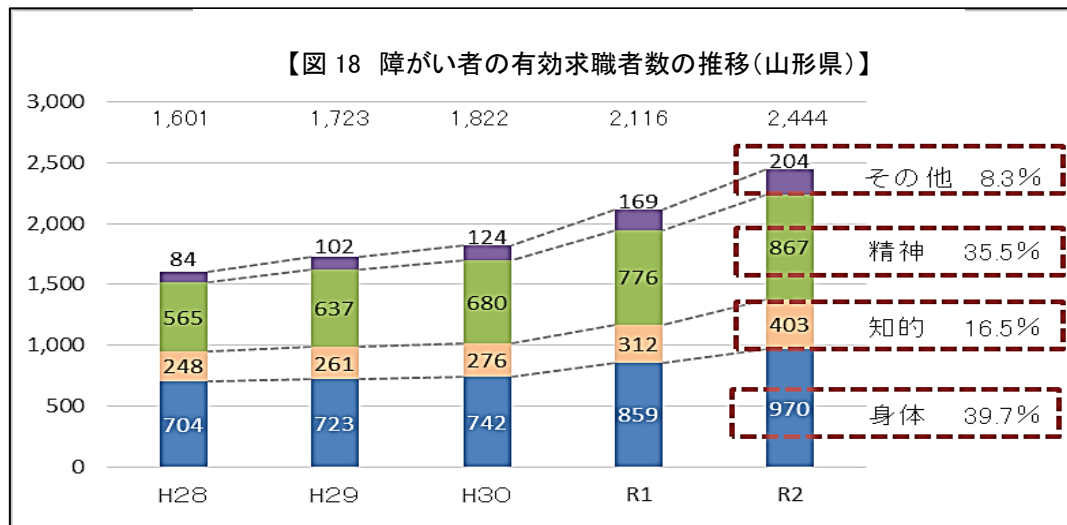
【図 17 民間企業に雇用される障がい者数(全国、山形県)】



出典：厚生労働省「障がい者の職業紹介等状況報告」

③障がい者の有効求職者数の推移

【図 18 障がい者の有効求職者数の推移(山形県)】



出典：山形労働局「障がい者の職業紹介等状況報告」

4 県内の職業能力開発の実施状況

(1) 本県の職業能力開発施設

県立職業能力開発施設（産業技術短期大学校、同庄内校、山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）では、関係機関と連携しながら時代や社会の動き、地域の雇用や産業ニーズの変化に応じた職業訓練の実施に努めている。

また、本県の公的職業訓練^(注1)については、山形労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構^(注2)及び県が主体となって、離転職者や在職者及び学卒者等を対象に、各種の職業訓練を実施している。

今後も、職業訓練の実施主体が連携しながら、時代のニーズや本県産業界のニーズを的確に把握するとともに、それに応じた職業能力開発を行っていくことが求められる。

①県立職業能力開発施設の入校者数

平成28年度～令和2年度の入校者の定員充足率は、72%から88%の間で推移し、平成29年度に上昇したものの平成30年度以降の連続上昇とはならず、引き続き入校生の確保が課題となっている。

校名	定員	H28年度		H29年度		H30年度		R元年度		R2年度	
		入校者数 (人)	充足率 (%)	入校者数 (人)	充足率 (%)	入校者数 (人)	充足率 (%)	入校者数 (人)	充足率 (%)	入校者数 (人)	充足率 (%)
産業技術短期大学校	110 (※130)	106	96.4	127	97.7	118	90.8	126	96.9	117	90.0
産業技術短期大学校庄内校	60	34	56.7	37	61.7	27	45.0	26	43.3	34	56.7
山形職業能力開発専門校	45	41	91.1	47	104.4	32	71.1	43	95.6	26	57.8
庄内職業能力開発センター	20	14	70.0	14	70.0	16	80.0	10	50.0	9	45.0
計	235 (※255)	195	83.0	225	88.2	193	75.7	205	80.4	186	72.9

※H29年度からの定員数：土木エンジニアリング科が新設されたため定員数が20名増加した。

注1：公的職業訓練（ハロートレーニング）とは、求職者を対象とした職業訓練であり、公共職業訓練（県）と求職者支援訓練（国）がある。

注2：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とは、高齢者、障害者及び求職者の職業訓練と雇用を支援する機関であり、山形支部は、山形市漆山に所在する。

②県立職業能力開発施設修了者の就職者数

平成28年度～令和2年度までの5年間で892人が修了し、実践技術者及び技能者として活躍している。

単位：人

施設名	H28	H29	H30	R1	R2	合計
産業技術短期大学校	100	90	115	105	103	513
産業技術短期大学校庄内校	26	27	33	21	22	129
山形職業能力開発専門学校	38	40	44	31	40	193
庄内職業能力開発センター	11	12	16	10	8	57
合計	175	169	208	167	173	892

③県立職業能力開発施設の求人倍率と就職率

求人倍率は約6倍～9倍と高く、就職率も毎年ほぼ100%であり、うち県内就職率も約85%と高く、県内企業のニーズが高いことが伺える。

校名	H28年度		H29年度		H30年度		R元年度		R2年度	
	求人倍率	就職率(%)	求人倍率	就職率(%)	求人倍率	就職率(%)	求人倍率	就職率(%)	求人倍率	就職率(%)
産業技術短期大学校	5.00	99.0 (88.0)	6.23	100 (87.8)	5.25	100 (84.3)	6.33	100 (86.7)	6.40	99.0 (88.3)
産業技術短期大学校庄内校	15.50	100 (80.7)	13.11	96.4 (85.1)	13.82	100 (84.8)	24.43	91.3 (76.2)	22.45	100 (72.7)
山形職業能力開発専門学校	5.61	100 (84.2)	5.30	100 (90.0)	5.43	100 (86.4)	7.81	100 (80.6)	7.41	100 (77.5)
庄内職業能力開発センター	2.18	100 (100)	2.92	100 (100)	2.00	100 (93.8)	3.60	100 (100)	2.00	100 (87.5)
計	6.51	99.4 (86.9)	6.88	99.4 (88.8)	6.41	100 (85.6)	8.93	98.8 (85.0)	8.47	99.4 (83.8)

※就職率の下段（ ）は県内就職率

④民間事業所の労働者を対象とした在職者訓練の実施状況

県立職業能力開発施設では、地域企業のニーズに合わせた在職者対象の職業訓練を実施しており、平成28年度～令和2年度の5年間で369コースを実施し、延べ3,488人のスキルアップが図られた。県内企業のニーズを捉えた訓練コースの設定と受講者の確保が課題である。

【主な訓練コース】

産業技術短期大学校	機械工学（材料、3次元CAD*）、生産改善（生産管理など）、IoT*セミナー など
産業技術短期大学校庄内校	協働ロボット*、マシニングセンタ*、電子回路基礎、会計基礎、RPA* など
山形職業能力開発専門学校	生産管理、リーダーシップ、ワード、エクセル、2次元・3次元CAD* など
庄内職業能力開発センター	アーク溶接、技能検定事前講習会（造園工事作業） など

施設名	H28		H29		H30		R1		R2		合計	
	回	人	回	人	回	人	回	人	回	人	回	人
産業技術短期大学校	21	86	23	74	23	119	23	94	17	53	107	426
同 庄内校	8	28	12	34	12	29	7	16	9	26	48	133
山形職業能力開発専門校	41	519	44	554	44	641	46	592	23	242	198	2,548
庄内職業能力開発センター	4	95	2	55	4	89	4	71	2	71	16	381
合計	74	728	81	717	83	878	80	773	51	392	369	3,488

※R2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により参加者数が減少した。

⑤県による委託訓練（離転職者職業訓練）の実施状況

離転職者を対象に、県（山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）が民間教育訓練機関に訓練を委託し、山形労働局や民間教育訓練機関と連携して実施する職業訓練である。就職率は約70%～約65%で、目標となる75%には達していない。

山形労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、県、経営者団体、労働団体などからなる山形県地域訓練協議会（事務局：山形労働局）において訓練ニーズの把握と、訓練内容の検討、山形労働局が実施する求職者支援訓練との調整が必要である。

	H28	H29	H30	R1	R2	合計
コース数（コース）	45	46	42	39	41	413
修了者数（人）	712	710	606	486	489	3,003
就職率（%）	70.4	69.6	68.9	66.0	65.3 ^(※)	—

※R2年度の就職率は長期高度人材育成コース（2年課程）が未了のため、暫定の就職率である。

⑥県による障がい者対象委託訓練の実施状況

障がい者を対象とする職業訓練は、県（山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）が民間の教育訓練機関及び県内企業に訓練を委託して実施している。

集合訓練（知識・技能習得訓練コース）とは、主にパソコン等の基礎スキル習得を目指し、受講者全員が、訓練会場に集合して実施する職業訓練である。

インターンシップコース（実践能力習得訓練コース）とは、県内企業内を訓練会場とする現場実習型の職業訓練である。

集合訓練では委託先と受講者の確保、インターンシップコースでは障がい者ニーズに合った企業開拓と受講者の確保が課題となっている。

	H28		H29		H30		R1		R2	
	コース	人	コース	人	コース	人	コース	人	コース	人
コース数及び受講者数	14	23	9	29	11	26	5	11	6	20
集合訓練	2	11	3	21	3	18	1	7	3	17
インターンシップ訓練	12	12	6	8	8	8	4	4	3	3

(2) 技能検定

技能検定とは、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき、毎年国が定める実施計画により年2回実施している(特級、1級、2級、3級、単一等級)。

本県のものづくり産業の基盤を持続的に確保していくため、次世代を担う若手技能者を育成し、熟練技能者が持つ優れた技能を、若手技能者へ確実に継承していくことが課題となっている。

①技能検定の実績

平成28年度～令和2年度の5年間で延べ9,018人が合格している。

	H28	H29	H30	R1	R2	合計
申請者数(人)	3,038	3,214	3,504	3,632	2,383	15,771
合格者数(人)	1,777	1,860	2,001	2,076	1,304	9,018
合格率(%)	58.5	57.9	57.1	57.2	54.7	57.2

※特級、1級、2級、3級、単一等級、基礎級、随時3級の合計

※令和2年度前期技能検定が新型コロナウイルス感染拡大により全国一斉に中止

(3) ものづくりマイスター制度

山形県職業能力開発協会が実施するものづくりマイスター制度は、技能検定1級以上のものづくりに関して優れた技能、経験を有する者を「ものづくりマイスター」として認定・登録し、企業や学校等へ派遣し、若手技能者への実践的な実技指導を行うほか、地域におけるものづくり体験教室等を通じて、効果的な技能の継承や担い手を育成している。

①受講者数の実績

平成28年度～令和2年度の5年間で495件の派遣があり、延べ14,540人が受講した。

	H28	H29	H30	R1	R2	合計
受講者数(人)	2,620	2,799	3,210	3,541	2,370	14,540
派遣先数(件)	76	74	121	130	94	495

※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減少した。

(4) 技能五輪全国大会^(注1)・アビリンピック^(注2)

①技能五輪全国大会参加者数

平成28年度の山形大会にはじまり、平成28年度～令和2年度の5年間で246人の選手が大会に参加した。

参加者数 (人)	H28	H29	H30	R1	R2	合計
	110	38	37	36	25	246

②アビリンピック（全国障害者技能競技大会）参加者数推移

平成28年度の山形大会にはじまり、平成28年度～令和2年度の5年間で64人の選手が大会に参加した。

参加者数 (人)	H28	H29	H30	R1	R2	合計
	23	11	10	10	10	64

注1：技能五輪全国大会は、国内の青年技能者（原則23歳以下）を対象に、技能競技を通じ、技能尊重機運の醸成に資することを目的として実施する全国大会である。平成28年度は、山形県を会場として開催した。

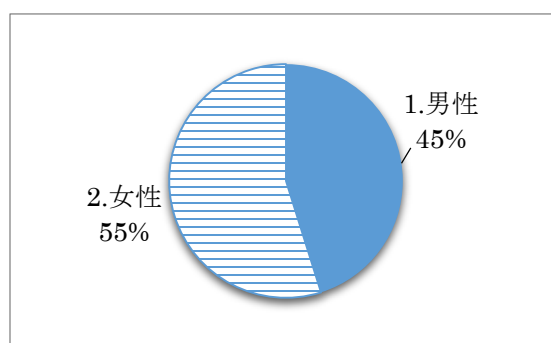
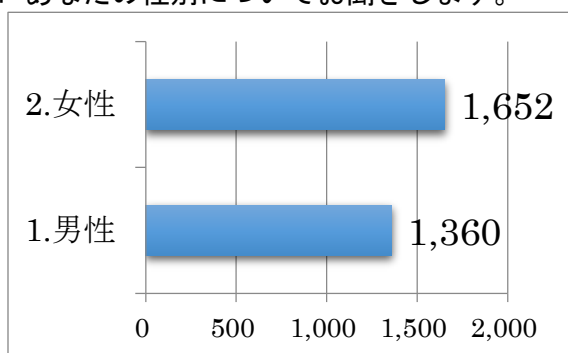
注2：アビリンピック（全国障害者技能競技大会）は、障害のある方々が、日頃培った技能を互いに競い合う全国大会である。平成28年度は、山形県を会場として開催した。

5 本県の職業能力開発に係るアンケート調査

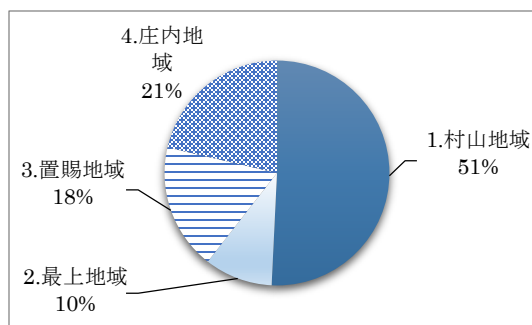
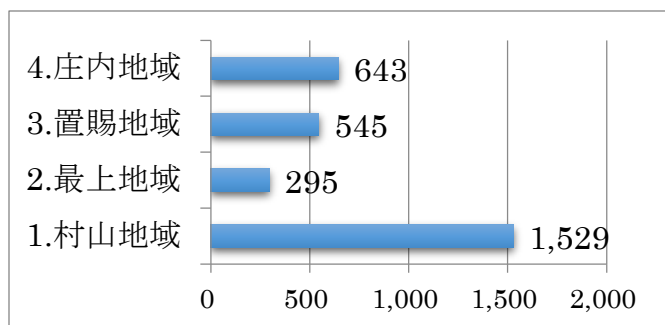
(1) 高校生対象アンケート（抜粋）

- ①調査目的 高校生の進路等に対する考え方を把握し、今後の県の職業能力開発行政に役立てること。
- ②調査対象 県内高校（進学校除く）44校の3年生 約7,500人
- ③調査期間 令和2年7月6日（月）～31日（金）
- ④調査方法 上記②の高校に案内チラシを送付し、QRコードから山形県ホームページ上の電子申請システムにアクセスしてもらい調査を行った。
- ⑤回答数 3,012名（回答率 40.1%）
- ⑥調査結果 下記のとおり。

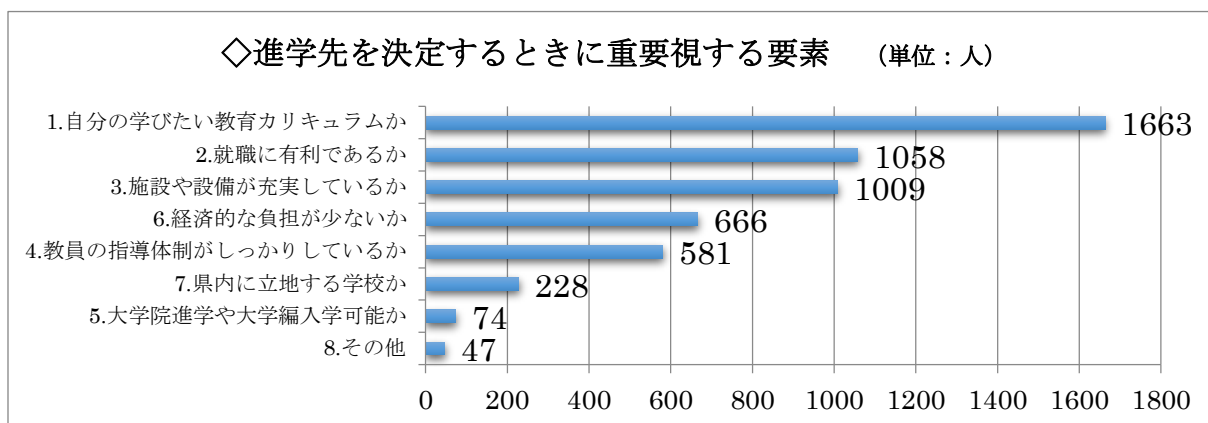
Q1 あなたの性別についてお聞きします。



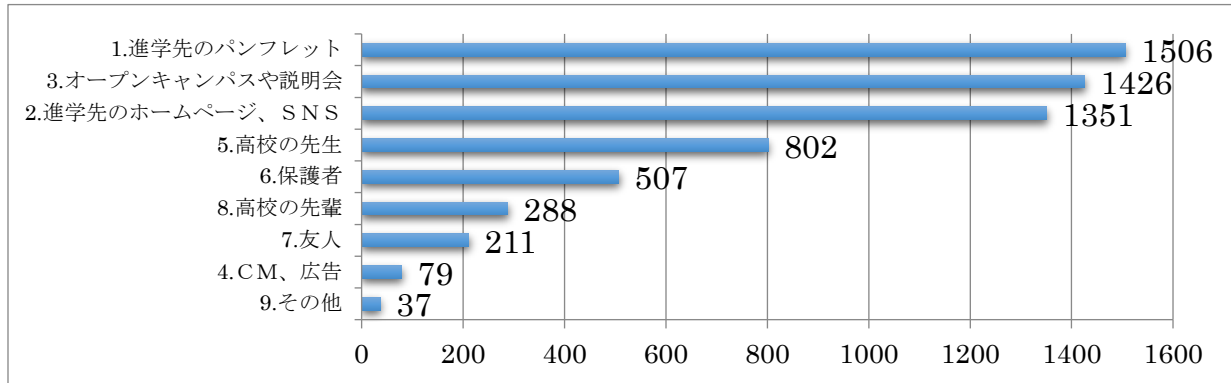
Q2 あなたのお住いの地域についてお聞きします。



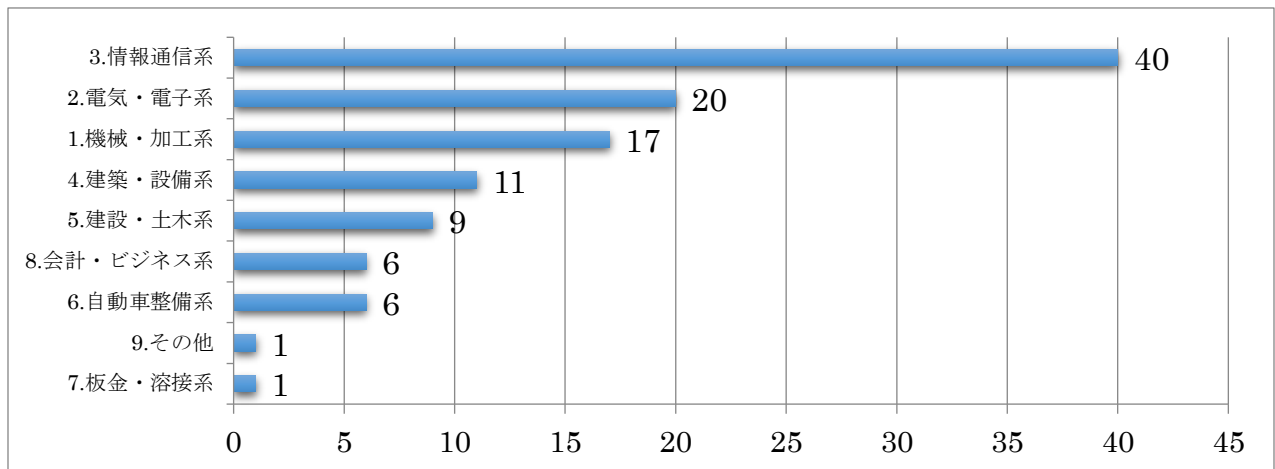
Q3 進学先を決定するとき何を重要視しますか。（複数回答可）



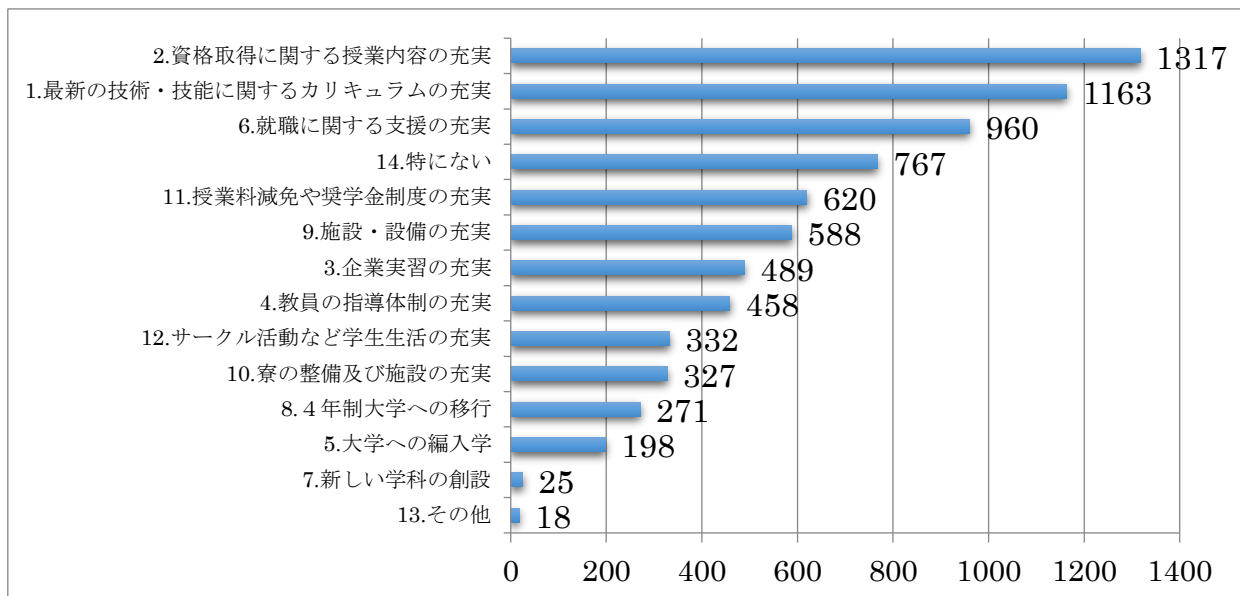
Q4 進学先を決定するときに、何（誰）からの情報を重視しますか。（複数回答可）



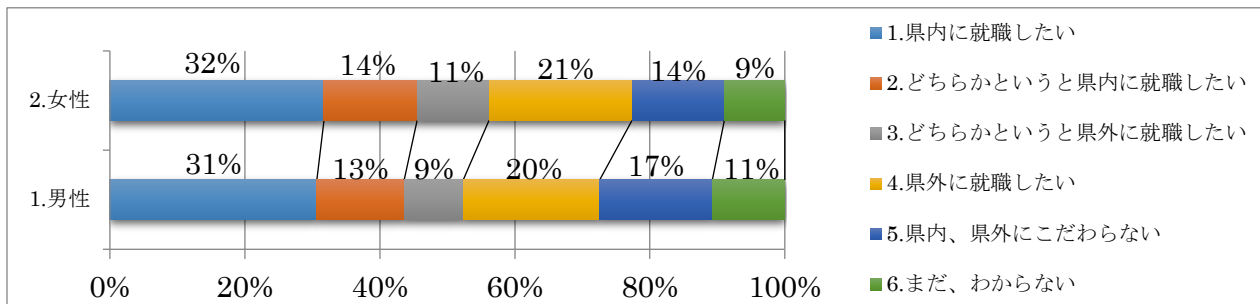
Q5 あなたが県立の職業能力開発の学校に入校するとしたら、どういったことを学びたいですか。（複数回答可）



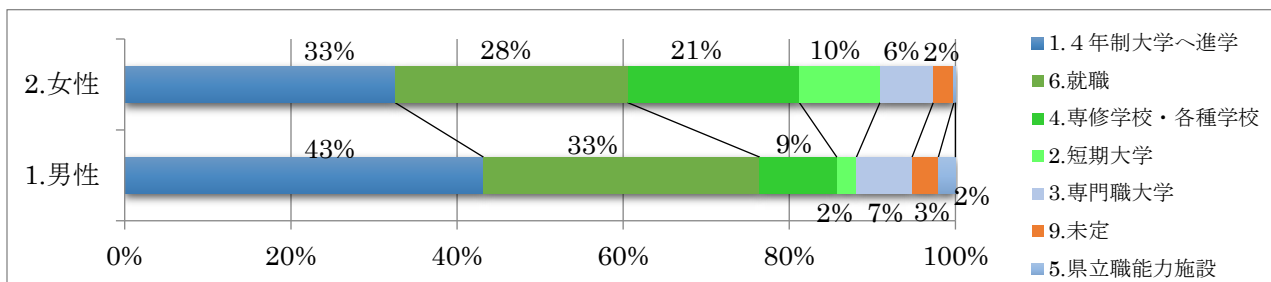
Q6 あなたが県立の職業能力開発の学校に入校するとしたら、どういったことを望みますか。（複数回答可）



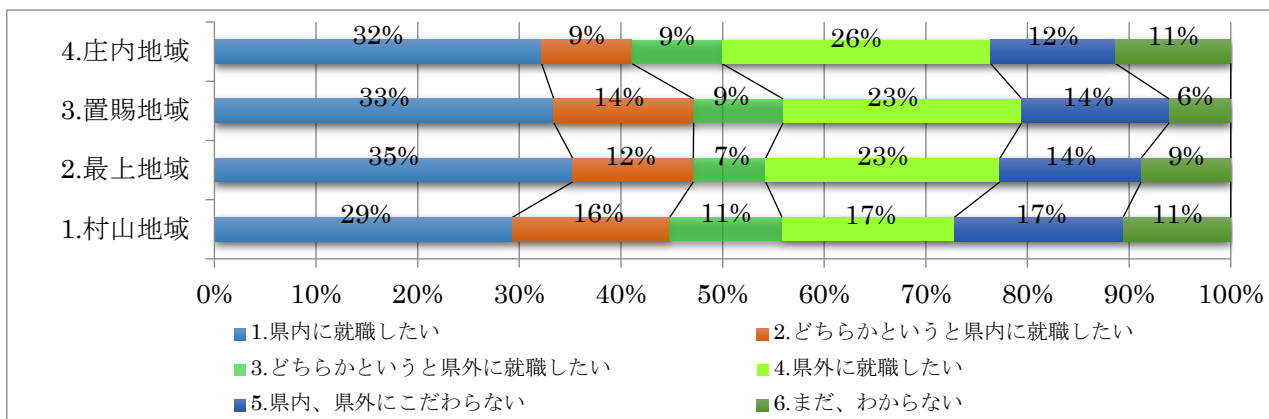
Q7 将来、山形県内に就職したいと思いますか。（男女別）



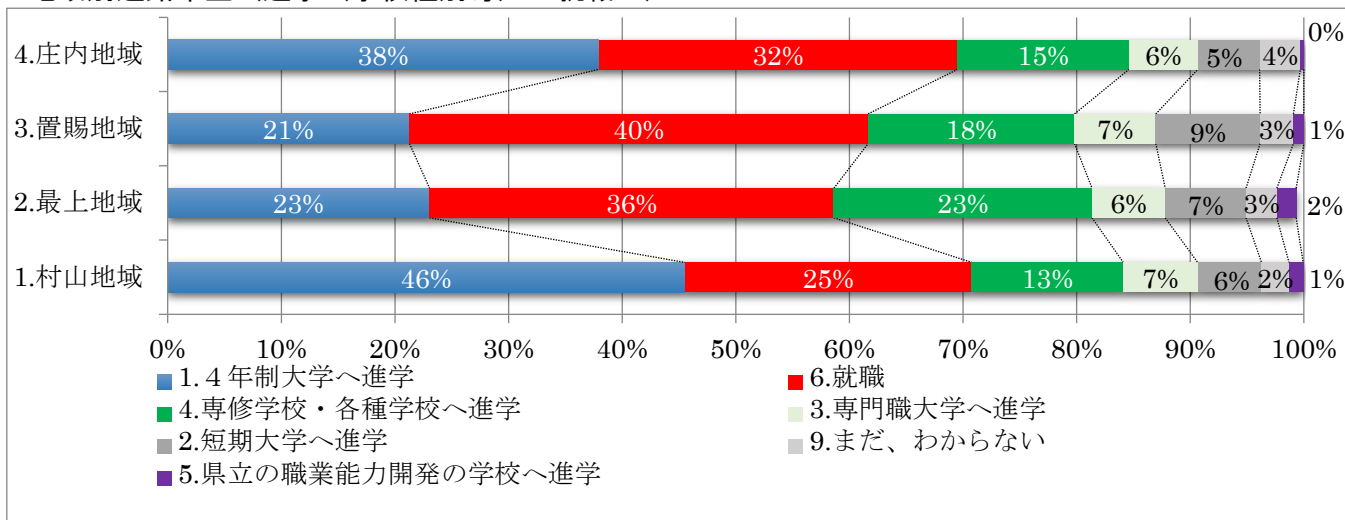
Q8 男女別進路希望（進学（学校種別毎）か就職か）



Q9 地域別進路希望（県内就職か県外就職か）



Q10 地域別進路希望（進学（学校種別毎）か就職か）

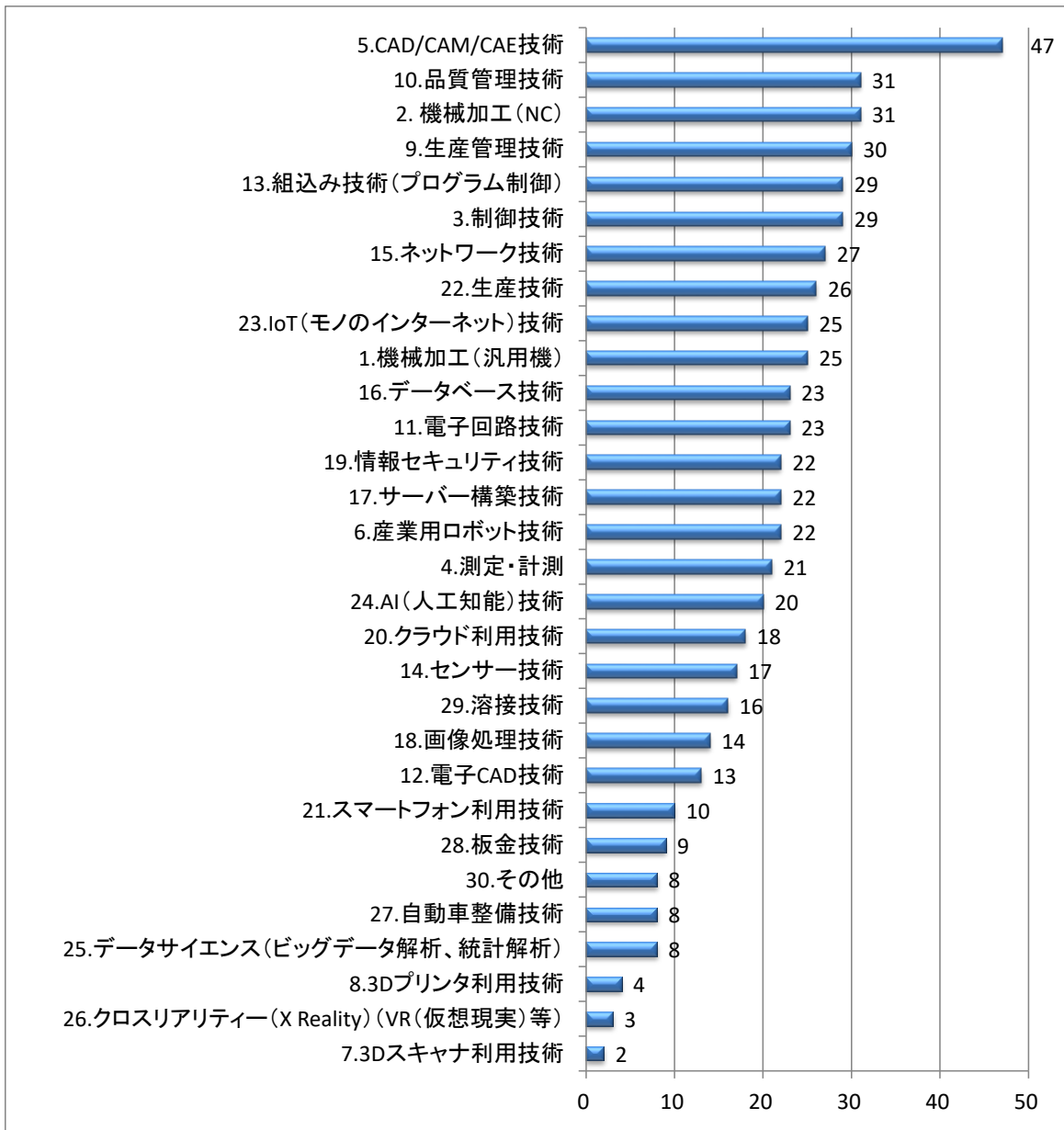


(2) 企業対象アンケート（抜粋）

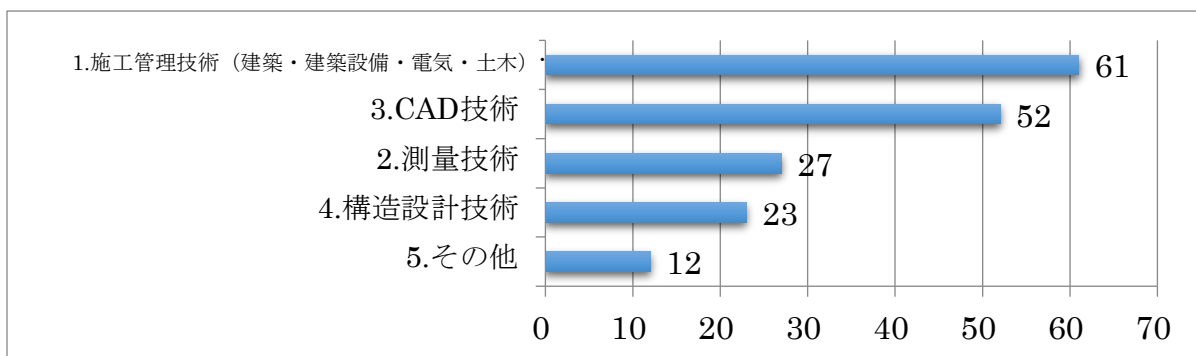
- ①調査目的 企業の人材育成に対する考え方を把握し、今後の県の職業能力開発行政に役立てること。
- ②調査対象 各職業能力開発施設の協力企業 445社
- ③調査期間 令和2年7月6日（月）～31日（金）
- ④調査方法 上記②の企業に案内チラシを送付し、QRコードから山形県ホームページ上の電子申請システムにアクセスしてもらい調査を行った。
- ⑤回答数 171社（回答率 38.4%）
- ⑥調査結果 下記のとおり。

Q1【製造業（情報・通信、自動車整備、板金・溶接の事業者を含む。）の場合】

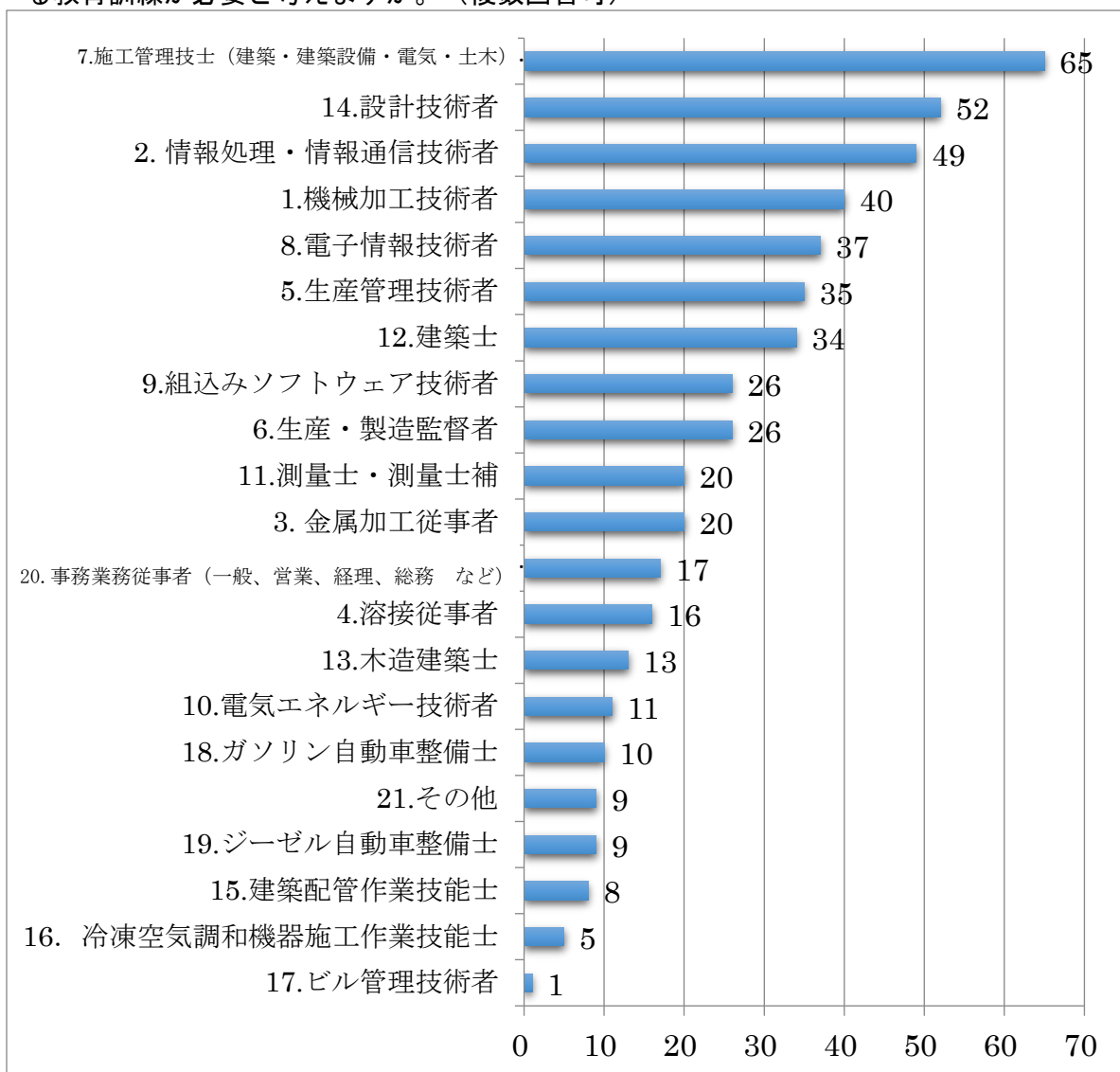
貴社では社員を採用する場合、どのような技術を習得している人材を望みますか。（複数回答可）



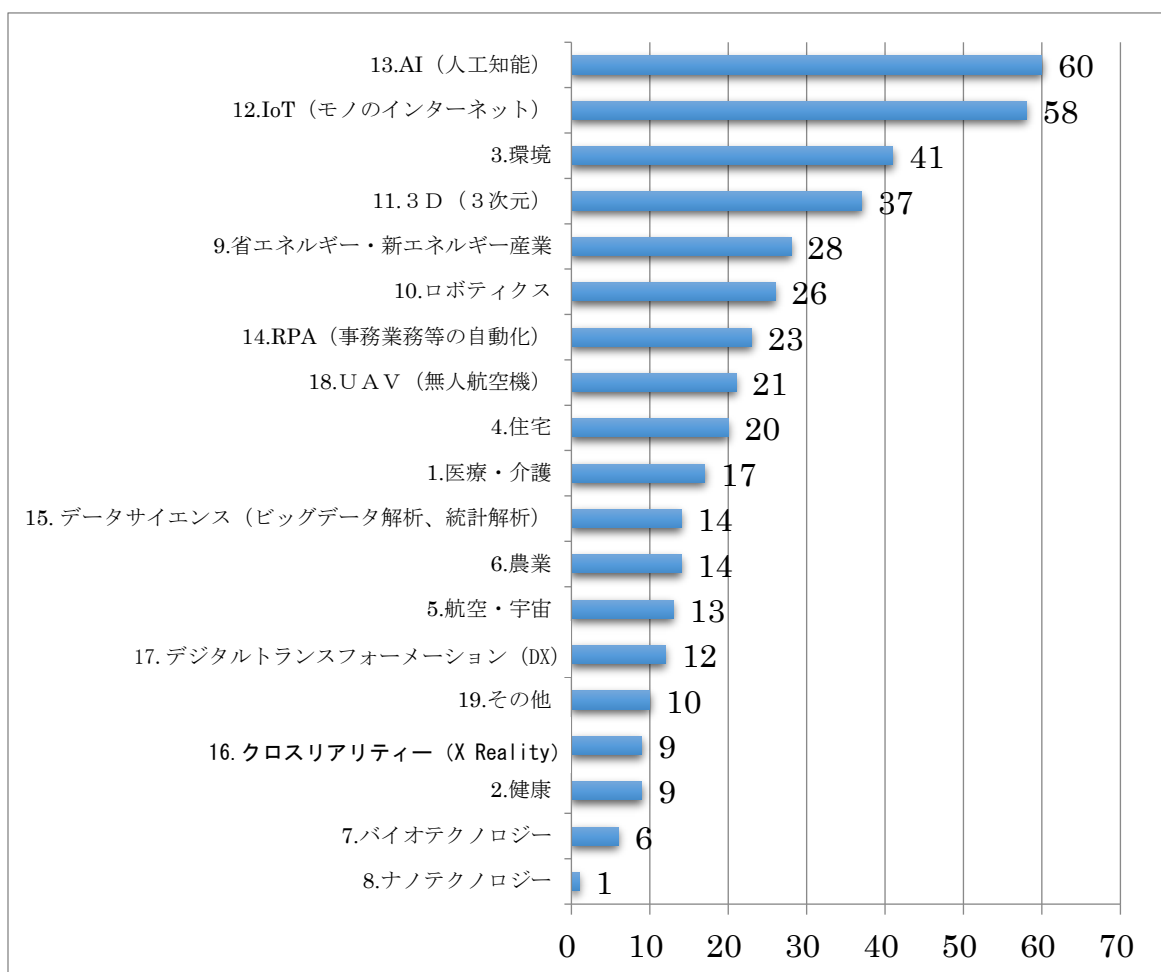
Q2【建設業（建築関連分野の事業者（設計、コンサルタント、測量、調査 など）を含む。）の場合】
貴社では社員を採用する場合、どのような技術を習得している人材を望みますか。（複数回答可）



Q3 県立職業能力開発施設における人材育成の学科で、どのような技術者又は技能従事者を育成する教育訓練が必要と考えますか。（複数回答可）



Q4 今後の貴社の事業展開に当たり、注目している事業内容及び技術があれば回答願います。
(複数回答可)



第3部 本県における課題を踏まえた職業能力開発の基本的な考え方と施策の展開

1 本県における課題

第2部の「職業能力開発を取り巻く状況」における主な課題等をまとめると以下のとおりである。

人口の変化（生産年齢人口の減少・高齢化・人手不足・若者と女性の県外流出）

- 産業を支える最も重要な要素は人材と言われている中で、少子高齢化、若者と女性の県外流出などにより、本県の実年齢人口は減少しており、製造業や介護など様々な分野で人手不足が顕在化するとともに、労働者の高齢化が進んでいる。

社会経済状況の変化

- 第4次産業革命*による技術革新、Society5.0（ソサエティ5.0）*の実現に向けた産業構造改革の進展、SDGs（エス・ディー・ジーズ：持続可能な開発目標）*の国際的な取組など社会を取り巻く状況は急速に変化しており、この新しい時代に対応できる人材育成が求められている。

デジタル化*への対応

- 新型コロナウイルス感染症によるデジタル化*が急速に進むとともに、様々な業種でDX（デジタルトランスフォーメーション）*への取組みが求められている。また、ポストコロナにおける労働移動や人手不足に備えるためにも、デジタル技術*等の時代のニーズに合った人材育成が喫緊の課題となっている。

本県産業界の発展・継続のための対応

- 本県産業界が新しい時代に向けて力強く発展を続けるため、イノベーション*を生み出すことができる産業人材の育成を目指す必要がある。

2 テーマ

～「新しい時代を担う人材育成」により力強い産業の発展を目指して～

経済・産業構造の変化、人手不足、生産年齢人口の減少、新型コロナウイルス感染症の影響といった本県を取り巻く状況への対応、また、ポストコロナを見据えた第4次産業革命の到来によるデジタル技術の進展等に向けた県民一人ひとりの職業能力開発が重要であり、この新しい時代に向けた確かな人材育成により、本県産業界が力強く発展し続けることを目指すものである。

注1：県立職業能力開発施設

県では、職業能力開発促進法に基づき次の4つの県立職業能力開発施設を設置し、次の施設内訓練を実施している。

区分	産業技術短期大学校 (山形市)		産業技術短期大学校 庄内校 (酒田市)	山形職業能力 開発専門校 (山形市)	庄内職業能力 開発センター (酒田市)
	専門課程	専門短期課程	専門課程	普通課程	短期課程
訓練種別	新規学卒者（高卒）			新規学卒者	離転職者
訓練対象者	新規学卒者（高卒）			新規学卒者	離転職者
訓練期間	2年	1年	2年	2年	1年
訓練科 (定員)	デジタルエンジニアリング科 (10名)、メカトロニクス科 (20名)、情報システム科 (20名)、知能電子システム 科(30名)、建築環境システ ム科(20名)、土木エンジニ アリング科(20名)	産業技術専攻 科(10名)	生産エンジニアリン グ科(20名)、情報 通信システム科(20 名)、IT会計ビジネ ス科(20名)	自動車科 (25名)、 建設技術科 (20名)	金属技術科 (20名)

3 職業能力開発の基本方針

<p>【基本方針1】 産業人材の職業能力の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍の影響を受けた産業や社会の情勢を踏まえ、時代が求める人材育成のための職業能力開発を実施し、産業の回復と経済の発展を目指す。 ・産業構造の変化に対応した一人ひとりの能力開発が重要であり、その基礎となるデジタル技術*の習得から専門の技術・技能の強化へと繋げる。
<p>【基本方針2】 多様な人材の活躍促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・県民一人ひとりの希望や能力等に応じた働き方実現のため、また、一人ひとりの生産性を高めるための職業能力開発の機会を提供する。 ・特に、若者、女性、高齢者、障がい者の職業能力開発を促進し、誰もが個々の特質に合った就労で活躍できる“山形県”を目指す。
<p>【基本方針3】 自律的・自主的なキャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・県民の誰もが、時代のニーズに即した職業能力開発の機会があり、生涯に渡り自ら時代のニーズに即したスキルアップを図り、希望と能力に応じた働き方を目指すことができる環境を充実・強化する。 ・これにより、誰もが生涯に渡り生き活きと活躍でき、働く幸せを実感できる“山形県”を目指す。
<p>【基本方針4】 県立職業能力開発施設^(P.29注1)の魅力向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本県産業界が求める人材を育成するための教育訓練を実施し、訓練環境等の充実・強化を行い、より多くの実践技術・技能者を県内企業に輩出する。 ・県立職業能力開発施設（産業技術短期大学校、同庄内校、山形職業能力開発専門学校、庄内職業能力開発センター）での教育訓練を通して、特に、若者と女性の県内定着の向上を目指す。
<p>【基本方針5】 伝統技術・技能の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本県産業界の財産である伝統技術と技能を伝承し、新しい時代にも対応できる技術・技能者の育成を目指す。 ・デジタル化*の流れはあるもののデジタル技術*では代替できない技能ニーズの高まりについても関係機関と連携して取り組む。

4 職業能力開発の施策の展開

【施策1】本県産業界及び社会情勢の変化に対応した人材育成【基本方針1】【基本方針3】

人口の減少や社会構造の変化等の課題がある中において、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた本県産業界が、景気を回復し、競争力を強化して本県の経済発展を持続させるため、時代が求める人材育成を推進するとともに、本県産業人の一人ひとりが、自ら時代のニーズに合った職業能力開発を目指すことができる職業訓練の機会を提供する。

また、県内における人材育成の気運を醸成し、県内企業が実施する人材育成の支援を推進する。

時代のニーズとは？

○デジタルツールの利活用スキル

- ・ビジネスチャットツール（複数の利用者がリアルタイムにメッセージを送信できるツール）
- ・業務管理ツール（日頃の業務や進捗を可視化して管理しやすくするためのツール）
- ・RPA（「Robotic Process Automation」の略で、ホワイトカラーがパソコン上で行う業務をロボットで自動化するテクノロジー）*
- ・オンライン会議ツール（Zoom など）
- ・情報セキュリティ など

○デジタル技術*のスキル

- ・IoT（モノのインターネット）*
- ・AI（人工知能）*
- ・情報セキュリティ
- ・ロボティクス（ロボットの設計・製作・制御を行う「ロボット工学」）*
- ・ビッグデータ（データベースソフトウェアが蓄積した大容量データ群で、静止画や動画はもちろん、行動などといった多様なデータ）*

- ・クラウド（ユーザが物理的サーバやアプリケーションソフトウェアなどを持たなくても、インターネットを通じて事業者が用意したサービスを必要ときに必要な分だけ利用できる仕組み）*
- ・VR/AR（コンピュータ上に作り出された仮想現実/現実の風景にコンピュータで作った情報を付加した拡張現実）*
- ・業務システム開発（社員管理、生産管理、顧客管理などの業務システムのプログラム開発） など

○Society5.0（ソサエティー5.0）*実現のためのスキル

- ・コミュニケーション
- ・マネジメント（管理）
- ・データアナリティクス（データ分析）
- ・データマーケティング（顧客の行動等から取得できる様々なデータを活用したマーケティングの最適化）
- ・デジタルリテラシー（最新のデジタル技術を業務に活かす能力）
- ・デジタル技術*
- ・イノベーション* など

○SDGs（エス・ディー・ジーズ：持続可能な開発目標）*取組のためのスキル

- ・SDGsマインド（SDGsを実現しようとする意識）
- ・課題発見
- ・問題解決
- ・マネジメント（管理）
- など

○第4次産業革命*のためのスキル

- ・コミュニケーション
- ・課題発見
- ・問題解決
- ・行動力/実行力
- ・思考力
- ・企画力
- ・デジタルツールの利活用
- ・デジタル技術* など

○DX（デジタルトランスフォーメーション）*のためのスキル

- ・課題発見
- ・問題解決
- ・学びの継続意欲
- ・マネジメント（管理）
- ・IT（情報技術）基礎知識
- ・デジタル技術*
- ・データアナリティクス（データ分析） など

具体的な取組

（1）本県産業界が目指すSociety5.0*の実現やSDGs*の取組への対応

- 県立職業能力開発施設の施設内訓練の教育訓練カリキュラムにおいて、本県産業界が目指すSociety5.0（ソサエティー5.0）*やSDGs（エス・ディー・ジーズ：持続可能な開発目標）*のための訓練内容を充実・強化することで、今後の新しい時代を担う実践技術者・技能者を育成する。

【Society5.0及びSDGsのためのカリキュラム例】

施設名	訓練科	カリキュラム
産業技術短期 大学校	機械システム系（デジタルエンジニアリング科、メカトロニクス科）、 知能電子システム科、情報システム科、 建築環境システム科、土木エンジニアリング科、 産業技術専攻科	コミュニケーション、課題発見、 問題解決、SDGsマインド、データ アナリティクス、データマーケテ ィング、情報セキュリティ、デジ タルリテラシー、デジタルツール 利活用、IoT、ロボティクス、AI、 ビッグデータ、クラウド、
産業技術短期 大学校庄内校	生産エンジニアリング科、 情報通信システム科、IT会 計ビジネス科	VR/AR、業務システム開発 など
山形職業能力開発 専門学校	自動車科、建設技術科	コミュニケーション、課題発見、 問題解決、SDGsマインド、情報セ キュリティ、デジタルリテラシ ー、デジタルツール利活用 など
庄内職業能力開発 センター	金属技術科	

- 産業技術短期大学校・同庄内校は、両校が加盟する「大学コンソーシアムやまがた^(注1)」において、国立大学法人山形大学などの県内教育機関との交流・連携を深める。
そして、産業技術短期大学校の実践技術力と県内高等教育機関が有する学術研究の知識等による相乗効果により、本県産業界が求めるSociety5.0（ソサエティ5.0）*やSDGs（エス・ディー・ジーズ：持続可能な開発目標）*に対応できるスキルを習得したより質の高い人材を供給する。
 - 山形職業能力開発専門校及び庄内職業能力開発センターにおいても、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などの他の県内教育訓練機関等との交流・連携を推進することで、本県産業界が求めるSociety5.0（ソサエティ5.0）*やSDGs（エス・ディー・ジーズ：持続可能な開発目標）*に対応できる人材育成に取り組む。
- (2) 第4次産業革命*とDX（デジタルトランスフォーメーション）*のためのデジタル人材育成の推進**
- 県立職業能力開発施設の施設内訓練^(注2)に係る教育訓練カリキュラムを充実・強化し、各訓練科に関連する県内企業が求めるデジタル技術*を習得した実践技術者・技能者を育成する。
 - 県立職業能力開発施設が実施する在職者訓練（産業技術短期大学校・同庄内校の公開講座、山形職業能力開発専門校・庄内職業能力開発センターの向上訓練）に実践的なデジタル技術*に関するカリキュラムを導入し、県内企業の生産性を向上して競争力を強化するための訓練コースを提供する。
 - 山形職業能力開発専門校及び庄内職業能力開発センターが、求職者を対象に民間の教育訓練機関に委託して実施する「離転職者訓練」及び「障がい者訓練」において、デジタル技術*利活用のためのカリキュラムを導入して普及を図る。
 - 県内の在職者及び求職者を対象にITリテラシー（情報技術を理解して業務に活かす能力）等の基礎スキルからICT（情報通信技術）*、AI（人工知能）*、ビッグデータ*等のデジタル技術*の活用スキルを組合せ、更に、企業内の実践ワークを実習テーマとする実践スキル習得のためのトータルサポート型研修を実施し、県民のデジタル技術*利活用の推進を図るため、デジタル人材スキルアップのための研修を実施する。
 - 上記のほか、県では、県内企業を対象とした「技術者研修」、「ものづくり産業マネジメント人材育成研修」、「成長分野参入人材育成研修」などデジタル技術*を含む幅広いものづくり分野の研修を実施する。

注1：大学コンソーシアムやまがたとは、平成16年4月に設立された、山形県内の大学・短期大学・高等専門学校・放送大学等の教育機関と山形県の連合組織であり、連携し交流を推進することにより、山形県内の高等教育の充実・発展を図るとともに、各大学の知的資源を有効に活用して地域社会に貢献することを目的としている。

注2：施設内訓練とは、県立職業能力開発施設内に設置された訓練科のことであり、具体的には、P.29の注1にある訓練科である。

(3) 企業における人材育成

- 県内企業の人材育成に係る課題解決のため、県、山形労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、山形県職業能力開発協会^(注1)、教育界などが連携して支援するとともに、生産性向上、業務改善、人手不足解消などを指すための実効性のある職業訓練を実施して、本県における人材育成への気運の醸成を図る。

- 認定職業訓練施設が実施する人材育成のための運営に対する支援を行う。
民間機関が公共職業訓練^(注2)と同基準であると知事が認定した施設である認定職業訓練施設の運営費などの支援を実施し、建築大工や左官、板金職種などの職人の養成を支援する。
《認定職業訓練施設数（令和3年度現在）》
合計 22施設（職業訓練法人施設10、企業単独施設9、企業共同3）

注1：山形県職業能力開発協会とは、職業能力開発促進法に基づいて設置された法人で、山形県及び中央職業能力開発協会と連携し、民間における職業訓練や職業能力の開発の支援、技能・職務能力評価制度の普及と促進を行うことを目的とする公共的団体である。

注2：公共職業訓練とは、県立職業能力開発における施設内訓練（P.29の注1）、在職者訓練、求職者を対象に民間の教育訓練機関に委託して実施する離転職者訓練がある。

【施策2】 学びの機会の充実と多様な人材の活躍促進 [基本方針2] [基本方針3]

県民一人ひとりの希望や能力等に応じた職業訓練の機会があり、生涯に渡り自ら時代のニーズに合ったスキルアップを図ることができるリカレント教育のための環境を充実・強化する。これにより、県民一人ひとりが生産性を向上し、若者、女性、高齢者、障がい者など、誰もが個々の特質に合った就労で活躍できる“山形県”を目指す。

具体的な取組

(1) 若者の県内定着を見据えたキャリア教育

- 県立職業能力開発施設が、県内企業等で組織する協力団体等（※）と協力して小・中・高校生を対象とし、将来の仕事に役立つ実践専門スキルと本県企業の魅力に触れることができる「出前授業」及び「体験教室」を実施する。

【県立職業能力開発施設による出前授業及び体験教室（令和3年度～）】

	テーマ例
出前授業	<ul style="list-style-type: none"> ◆機械系 最新のロボット技術、自動化技術（ファクトリー・オートメーション）、機械設計、金属の特徴 ◆情報通信系 IoT（モノのインターネット）社会、文字や画像の認識技術、AI（人工知能）、最新バーチャル技術、Society5.0戦略、SE（システムエンジニア）の仕事、 ◆建設系 建築デザイン分野のコンピュータ活用技術、建築設備のしくみ、ものづくりの魅力と建築のすばらしさ発見、上下水道水のしくみ、ドローンによる測量、ZEH（ゼロ・エネルギー住宅）、UAV（ドローン）を用いた測量、防災、現場監督の仕事、公共施設のメンテナンス ◆その他 決算書を読む、コンピュータ会計の体験、自動車の構造としくみ、電気と磁気が支える暮らしなど
体験教室	<ul style="list-style-type: none"> ◆デジタル技術教室 ◆産業科学からくり発見教室 ◆金属分析体験教室 ◆スマートフォンのアプリケーションプログラミング体験教室 ◆移動ロボットプログラミング体験教室 ◆県内自動車整備関連企業の職場見学体験バスツアー ◆県内建築関連企業の職場見学体験バスツアー など

※県立職業能力開発施設の協力団体等

- ・ 産業技術短期大学校・・・教育研究振興会 約350社
- ・ 産業技術短期大学校庄内校・・・教育振興会 約110社
- ・ 山形職業能力開発専門学校・・・協力会 約80社
- ・ 庄内職業能力開発センター・・・地域関連企業 約50社

- 山形県職業能力開発協会では、子供たちを対象としたものづくりの楽しさを伝える“ものづくり教育”のための各種イベントを開催する。
- 小・中学生向けの「ものづくりガイドブック」を作成し、県内ものづくり産業の歴史、県内企業の特長や強み等への理解を深めることにより、郷土への帰属意識、愛着、誇りの醸成を図り、将来の県内企業における優れた産業人材の確保につなげる。
- 県立職業能力開発施設の教員が、工業高校の担当教員等を対象とした実践的な実技研修を実施し、県内若者の人材育成を支援する。

(2) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

- 本県女性の処遇改善や出産や育児などで離職した女性が再就職のためにスキル習得を目指す研修等を開催する。

職業能力開発	実施機関と研修例
デジタル人材スキルアップ研修	○県 “生産性向上”や“多様な働き方”のベースとなるデジタル技術利活用のための研修により、女性の所得向上と再就職を目指す。 ～基礎から実務までのトータルサポート型研修～ 「導入研修（ICTとは、デジタル技術の仕事とは 等）」、 「基礎研修（情報リテラシー、デジタル技術ツール 等）」、 「活用研修（Webサイト構築、AIデータ収集 等）」、 「実践研修（デジタル技術を活用した実務 等）」
スキルアップ講座	○山形職業能力開発専門校 「パソコン基礎」、「エクセル基礎」、 「ホームページ作成基礎」、「自営型テレワーク基礎」
リーダー研修	○山形職業能力開発専門校 「女性のためのリーダーシップ」 ○県 「現場リーダースキルアップ研修（女性対象）」

- 県が民間教育訓練機関に委託して実施する離転職者訓練（山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）において、県内女性の高い就業意欲を見据えた職業訓練を検討・実施する。併せて、求職者ニーズに合わせた託児付きコースを設定する。
訓練分野の例) パソコン系、事務系、介護系、保育系 など

なお、山形労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や経営者団体、県、労働団体などからなる山形県地域訓練協議会において、訓練ニーズを把握し、山形労働局が実施する求職者支援訓練^(注1)との調整を図ったうえで、連携して検討・実施する。

注1：求職者支援訓練とは、求職者支援制度に基づく認定職業訓練であり、主に雇用保険を受給できない求職者の方（受給が終わった方も含む。）を対象とした就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練である。

(3) 中高年齢者の職業能力開発

- 中高年齢の労働者が、これまで培った知識・経験に加え、時代が求めるスキル等を身に付けるための在職者訓練を実施する。

施設	在職者訓練の例
産業技術短期大学校	<ul style="list-style-type: none"> ◆機械系 3次元CAD など ◆生産管理系 DX（デジタルトランスフォーメーション）、IoT（モノのインターネット） など ◆情報通信系 クラウド、ビッグデータ、スマホのアプリケーション開発 など ◆建設系 3次元CAD、UAV（ドローン）の活用 など
産業技術短期大学校 庄内校	<ul style="list-style-type: none"> ◆機械系 3次元CAD など ◆情報通信系 クラウド など ◆ビジネス系 決算書の読み方、官営会計、マーケティング、統計分析 など
山形職業能力開発 専門校	<ul style="list-style-type: none"> ◆パソコン・IT系 2次元・3次元CAD、Excelマクロ/VBA テレワークのビジネス活用 など ◆管理・事務系 生産管理、会計事務 など ◆ビジネス系 考える力、リーダーシップ、問題解決力、コーチング、部下の育て方、職場づくり など
庄内職業能力開発センター	<ul style="list-style-type: none"> ◆資格取得 溶接業務に係る特別教育、技能検定事前講習 など

- 県が民間教育訓練機関に委託して実施する離転職者訓練（山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）において、本県産業界のニーズと本県中高年齢者の希望職務に合ったカリキュラムの導入を検討・実施する。

例) デジタルツール利活用、デジタル技術*、マネジメント、課題発見、問題解決 など

なお、山形労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、県や経営者団体、労働団体などからなる山形県地域訓練協議会において、訓練ニーズを把握し、山形労働局が実施する求職者支援訓練との調整を図ったうえで、連携して検討・実施する。

(4) 障がい者の職業能力開発の促進

- 県が民間の教育訓練機関及び県内企業に委託して実施する障がい者対象委託訓練（山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）において、障がい者の個々の特性や公共交通機関がない等の本県又は個々の実情に応じた職業訓練を実施して就労につなげる。

障がい者対象委託訓練		
実施主体	県（山形職業能力開発専門校、庄内職業能力開発センター）	
概要	障がい者の雇用促進のため、就職に必要な知識・技能の習得を目指すための職業訓練である。	
対象者	公共職業安定所に求職登録している障がい者	
区分	○知識・技能習得訓練コース 就労に必要なパソコンの基本操作スキル等の習得を目指す集合型の職業訓練であり、民間の教育訓練機関に委託して実施する。	○実践能力習得訓練コース（インターンシップコース） 事業所を訓練実習場所とする採用前の実践型の職業訓練であり、事業主に委託して実施する。
期間	概ね3か月	原則1か月～3か月

- 障がい者対象委託訓練に係る関係機関との連携を強化し、障がい者の就職促進を目指す。
《関係機関との連携強化の取組み例》
- ・公共職業安定所や障害者支援機関等と連携して就職を目指す障がい者へ訓練情報を提供し、受講者を募集する。
 - ・訓練期間中は、公共職業安定所や障害者支援機関等が連携してチーム支援を行う。
 - ・県内企業を訓練会場とする実践能力習得訓練コース（インターンシップコース）では、公共職業安定所、障害者施設、就労支援機関、市町村等と連携して企業の開拓を促進する。
 - ・県が実施する障がい者セミナー、山形労働局（国）や山形障害者職業センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）等とも協力し、障害者を雇用する企業の紹介や各種研修等を通じて、障がい者雇用への理解を促進する。
 - ・個々の特性に合った支援からの就職促進を目指すため、他の支援メニュー（職場適応訓練（県）^{（注1）}、障害者トライアル雇用（山形労働局）^{（注2）}）等を案内し、関係機関と連携して個々の実情に合った就労に繋げる。

	注1：職場適応訓練（県）	注2：障害者トライアル雇用（山形労働局）
対象者	公共職業安定所に求職登録している障がい者	
期間	一般：6か月以内 短期：2週間以内	原則3か月
概要	職場環境への適応を容易にすることを目的とし、訓練後の雇用を期待して、県が事業主に委託して実施する職業訓練である。 雇用保険非受給者の受講者には、訓練手当が支給される。	障がい者を試行雇用（トライアル雇用）することで、継続雇用のきっかけづくりを進める事業である。 ジョブコーチによる支援が可能である。

(5) 就職促進に向けた取組み

《総合》

- ・山形県就職情報サイト（ものづくりヤマガタ情報サイト）の運営【県】
県内外の求職者あて、中小企業を中心とする県内企業の情報を一元的に提供する「山形県就職情報サイト」を運営するとともに、製造業の情報発信に特化した「ものづくりヤマガタ情報サイト」と連携し、より多くの情報提供に努める。
- ・やまがた21人財バンクの運営【県】
ホームページを活用して求人・求職情報を公開し、高度技術を有する人材を県内に誘致するとともに、熟練した技能・技術、専門知識を有する企業退職者等の活用を図る。
- ・トータル・ジョブサポートの運営【県、山形労働局】
就職支援のためのワンストップ相談窓口として、山形県若者就職支援センター、山形県求職者総合支援センターの相談機能に、ハローワークの職業紹介機能が加わった、トータル・ジョブサポートを設置。

《若者の県内定着・回帰》

- ・山形県Uターン情報センターの運営【県】
東京事務所内にUターン情報センターを設置し、UIターン就職に関する就職相談や就職関連情報の提供、無料職業紹介などを実施
- ・大学等に進学した学生に対する就職情報の提供【県】
進学者を主な対象として、高校卒業時に就職関連情報の提供を希望した者に対し、就職活動支援窓口の案内、就職活動関連のイベント情報について、電子メールやダイレクトメールで直接提供。
- ・協定締結大学との連携【県】
本県出身の学生が多く在籍する大学と県が就職協定を締結し、県内就職に係る多くの情報を学生やその保護者に提供。
- ・合同企業説明会の開催【県、山形労働局】
主に県内の学生を対象とした「やまがた合同企業説明会」と、主に県外の学生を対象とした「山形ワークフェスin東京」を、いずれも3月に開催。
- ・インターンシップの推進【県】
セミナー（インターンシップ講座）の開催や企業と学生のマッチングの取組みにより、県内企業へのインターンシップ受入を推進。
- ・Uターン就職活動交通費の助成【県】
県内で実施される採用面接又はインターンシップの参加に要した交通費の一部を助成。
- ・奨学金返還支援【県】
奨学金の貸付を受ける大学生等が卒業後、県内に定住・就職した場合に、市町村・企業と連携し、奨学金の返還を支援。

《若者》

- ・若者就職支援センター事業【県】
若者の就職を在学中から職場定着まで一貫して支援する若者就職支援センターを運営。
- ・地域若者サポートステーション事業【県、山形労働局】
ニートなどの若者に対し、職業的自立に向けた支援プログラムを実施。

《女性》

- ・賃金向上推進事業支援金【県】
女性非正規雇用労働者の賃金向上や正社員化を行った事業者に対する支援金の支給

- ・ 女性の職場環境改善の促進【県】
職場環境改善アドバイザーが県内企業を訪問し、女性が働きやすい職場環境づくりや多様で柔軟な働き方等についての助言、活用可能な国や県の各種助成制度の周知等を実施。
- ・ 女性就業促進支援セミナーの開催【県】
女性就業者の掘り起こしと、女性の個人の事情に応じた柔軟な働き方を実現するため、企業の意識改革及び雇用促進のためのセミナーを開催。
- ・ 女性の新規就業支援事業【県】
コーディネーターが県内企業を訪問し、多様で柔軟な働き方、育児・介護休暇制度など女性が働きやすい職場環境づくりに向けた普及啓発を通じて、女性を新規に雇用する企業の掘り起こしを行う。

《高齢者》

- ・ シルバー人材センターへの支援【県、山形労働局】
高齢者に就業機会を提供するシルバー人材センター連合会を支援。
- ・ 高齢者就業促進支援セミナーの開催【県】
高齢者を雇用するうえで大切な法制度のポイントや働きやすい職場づくりなどを解説するセミナーを開催。
- ・ 高齢者の新規就業支援事業【県】
コーディネーターが県内企業を訪問し、高齢者雇用に関する助言と新規雇用企業の掘り起こしを実施。

《障がい者》

- ・ 訓練手当の支給【県】
障害者職業能力開発校での職業訓練を受講する障がい者に対し、訓練手当を支給。
- ・ 職場適応訓練の実施【県、山形労働局】
障がい者を雇用することを前提に、実際の職場環境への適応を目的とする訓練を実施。
- ・ 障がい者就業支援強化事業【県】
障がい者就業支援員により、インターンシップコースの受入先となる企業開拓を実施。
- ・ 障害者雇用優良事業所等への知事感謝状の授与【県】
障がい者を多数雇用している事業所、及び模範的な職業人として長く勤務されている優秀勤労障がい者に対して知事感謝状を授与。
- ・ 障がい者雇用優良事業主認定事業【県】
積極的に障がい者を雇用している事業主を認定し、その取組みを広く周知。
- ・ 物品調達における障がい者雇用推進事業主等への優遇措置
県の全組織で調達する物品及び役務の調達において、指名競争入札における優先指名などの優遇。
- ・ 障がい者雇用促進セミナーの開催【県】
障がい者雇用への理解を促進するセミナー・企業見学会・意見交換会の開催。
- ・ 障がい者雇用ハンドブックの作成【県】
各関係機関が実施している障がい者雇用支援制度をまとめたハンドブックを作成・配布。

《企業》

- ・ 中小企業採用活動支援事業【県】
中小企業が新たに取組む採用活動に対して、その費用の一部を補助。

【施策3】 県立職業能力開発施設の魅力向上と充実・強化 [基本方針4]

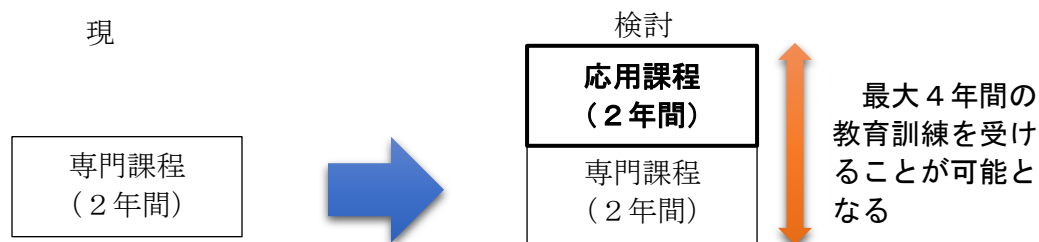
県立職業能力開発施設の魅力向上を目指し、教育訓練カリキュラム及び訓練環境等の充実・強化を図り、本県産業界が求める人材育成を実施して、より多くの実践技術者・技能者を県内企業に送り出す。

また、県立職業能力開発施設での教育訓練を通して、特に、若者と女性の県内定着を目指す。

具体的な取組

(1) 本県産業界の連携強化と若者・女性の県内定着促進

- 県内企業等により組織する協力団体等から意見収集するなどし、入校希望者及び県内企業双方にとって魅力的な教育訓練カリキュラムとなるよう充実・強化を図る。
 - ・ 産業技術短期大学校・同庄内校
 - 例) 令和2年7月に県が実施した職業能力開発に関する企業アンケートの「県内企業が注目する技術」より
 - AI (人工知能)*、IoT (モノのインターネット)*、ロボット、CAD/CAM/CAE* など
 - ・ 山形職業能力開発専門校及び庄内職業能力開発センター
 - 例) 現行の教育訓練内容を基本とし、ニーズの高い資格取得や新しい技術への対応を強化する。
- 教育訓練カリキュラムの充実強化のため、基盤設備である施設と外部とを結ぶオンライン回線を強化する。
- 県立職業能力開発施設が、県内企業等で組織する協力団体等と連携し、小・中・高校生を対象として将来の仕事に役立つ実践専門スキルと本県企業の魅力に触れることができる「出前授業」及び「体験教室」を実施する。【再掲】
- 高校生の4年制大学進学志向と、本県産業界が求めるより高度な実践技術者の育成に対応するため、産業技術短期大学校に応用課程を設置して訓練期間を最大4年間にすることにより、県内若者の教育の機会の拡大に繋げることを検討する。



(2) 入校希望者のニーズに合った教育訓練

- 山形職業能力開発専門校は、建設技術科の教育訓練内容を充実するとともに、入校希望者のニーズに合わせて入校資格を「中卒」から「高卒」に変更する。

				現					変更
課程	訓練科	訓練期間	入校資格	➔	入校資格				
普通 課程	自動車科	2年	高卒		高卒				
	建設技術科	2年	中卒		高卒				

(3) 経済的に支援が必要な入校希望者への対応

- 経済的に支援が必要な入校希望者のため、授業料減免のほか奨学金制度（給付型）の支援対策導入に向け他県とも連携して政府に働きかける等する。

(4) 組織編成の充実・強化

- 4つの県立職業能力開発施設の学校運営と入校生確保対策等を効果的・効率的に実施するための組織マネジメントの一元化について検討する。

(5) 広報の強化と入校生の確保

- デジタル技術*などの時代の変化に合わせた広報活動を実施し、効果的に入校生募集と各種事業の周知を実施する。
- 特に、入校生確保に向けた取組みとして、パンフレットやポスターなどの紙ベースでの広報媒体のほか、動画投稿サイトやSNS*といった若者に訴求力の高い媒体も活用しながら、入校対象となる高校生を中心に学校の認知度を高める周知広報を強化する。
 - 例) ・女性入校生の増加に向けた「女性卒業生の活躍する姿」の発信
 - ・ICT*ツールの活用強化（Webサイトの改善、SNS*の活用、YouTubeの活用など）
- 県教育委員会及び県内各高等学校等との連携により進路指導教員や保護者へのアプローチを強化して、認知度の向上を目指す。
- 県内企業との連携強化により、県内就職を強化して、「コロナ禍でも就職に強い施設」として高校生に働きかける。

【施策4】技能の振興・継承と若手技能者の育成強化【基本方針5】

本県産業界の財産である伝統技術と技能を伝承し、新しい時代にも対応できる技術者・技能者の育成を目指す。また、デジタル化*の流れはあるもののデジタル技術*では代替できない技能の重要性に変わりはなく、人口減少に伴う製造業・建設業等における技能労働者の不足が課題となっていることから、技能者育成のニーズの高まりについても関係機関と連携して取り組む。

具体的な取組

(1) 若手技能者育成の推進

- 技能検定^(注1)及び技能五輪の気運醸成からの若手技術・技能者の人材育成を強化する。
 - ・技能検定受検者の増
 - ・技能五輪参加選手の拡大 など
- 技能五輪及びアピリンピック全国大会への出場を目指す技術者・技能者の育成について、県、関係機関及び本県産業界が連携して支援する。

(2) 若手技能者への技能の伝承

- 山形県職業能力開発協会による「ものづくりマイスター」の企業・学校等への派遣により、本県の優れた技能への興味を深めて技能者の育成に繋げる。

(3) 技能尊重気運の醸成

- 卓越技能者の表彰^(注2)や技能グランプリ^(注3)への挑戦について情報発信することで、技能の魅力向上を目指す。
- 県立職業能力開発施設におけるオープンキャンパス、学校祭、体験教室等にて“ものづくり体験”の機会を提供する。

(4) デジタル化*への対応

- 高い技能の可視化、デザインツールの活用、SNS*による情報発信など、技能とデジタル技術*とを融合した取組み^(※)のための基礎スキル習得の機会を提供する。

※取組み例

- ・言葉では伝達が難しい高い技能の画像化や数値化による可視化
- ・3次元CAD*やデザイン用ソフトウェアを活用した新しいデザインの創造
- ・ホームページやSNS* (Facebook、Twitter など) などによる情報発信など

注1：技能検定とは、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度である。
特級、1級、2級、3級、単一等がある。

注2：卓越技能者の表彰とは、広く社会一般に技能尊重の気運の醸成を図るため、県が、優秀な技能者や職業能力開発に功労のあった者を表彰する制度である。種類：卓越技能関係、職業能力開発関係、技能競技大会関係

注3：技能グランプリとは、特級、1級及び単一等級技能士の一層の技能向上を図るとともに、その地位の向上と技能尊重気運の醸成に資することを目的として実施される全国の大会である。

5 数値目標

項目	厚生労働省		山形県	
	現状	目標	現状	目標
公共職業訓練（離職者訓練のうち施設内訓練）の修了者における就職率 （山形県の数字は庄内職業能力開発センターの金属技術科のもの）	83.7%	80.0%	100.0%	100.0%
公共職業訓練（学卒者）の正社員就職率 （山形県の数字は産業技術短期大学校、同庄内校、山形職業能力開発専門校の学卒者訓練のもの）	—	—	100.0%	100.0%
公共職業訓練（学卒者）の県内就職率 （山形県の数字は産業技術短期大学校、同庄内校、山形職業能力開発専門校の学卒者訓練のもの）	—	—	83.6%	90.0%
公共職業訓練（離職者訓練のうち委託訓練）の修了者における就職率	71.3%	75.0%	67.7%	75.0%

※ 現状の数字については、令和2年度末時点の数字である。

ただし、公共職業訓練（離職者訓練のうち委託訓練）の修了者における就職率は、令和元年の数字である。

【用語の説明】

○イノベーション

イノベーションとは、新たなものを生み出し変革を起こすことで、社会的、経済的な価値を生み出すことをいう。

○協働ロボット

“人”と協力しながら働く人間協調型の産業用ロボットを「協働ロボット」という。
従来の産業用ロボットは、安全を確保するために柵で囲い、隔離された条件下での作業に限定されており協調作業ができなかったが、“人”と“ロボット”の間にある“柵”を取り払い、同じ空間で作業できるように工夫したものが「協働ロボット」である。

○3次元CAD（3次元コンピュータ支援設計）

3次元CADは、設計や技術ドキュメントの作成に伴う作図をコンピュータで自動化する技術であり、3次元CADを使用すると、設計を立体化して視覚化することができる。

○第4次産業革命

第4次産業革命とは、IoT（モノのインターネット）やAI（人工知能）、ビッグデータを用いた技術革新のことである。

○デジタル化

デジタル化とは、IT（情報技術）の進化により様々なヒト・モノ・コトの情報がつながり、競争優位性の高い新たなサービスやビジネスモデルを実現することである。

○デジタル技術

デジタル技術には、IoT（モノのインターネット）、AI（人工知能）、ロボット等があり、これらのデジタル技術を上手に導入・活用することが、生産性を高めていく上で有効であると考えられている。

○マシニングセンタ

マシニングセンタは、それぞれの加工に必要な工具を自動で交換できる機能を備えており加工に必要な作業工程などを数値によってコントロールし自動化する工作機械である。一度の工程で2本以上の工具を使う際、作業員が工具を取り替える必要がない機械である。

○ロボティクス

ロボティクスは、ロボット工学を指す場合が多いが、近年、産業面以外の応用の議論が盛んになり、ロボットに関連したさまざまな科学研究を総じてロボティクスと呼ぶ場合もある。

○ビッグデータ

ビッグデータは、従来のデータベース管理システムなどでは記録や保管、解析が難しいような巨大なデータ群であり、様々な形をした、様々な性格を持った、様々な種類のデータである。

○OAI

AIとは、人工知能のことであり、コンピューターの性能が大きく向上したことにより、機械であるコンピューターが「学ぶ」ことで、医療画像診断や囲碁などの人間の知的活動を行う。

○CAD/CAM/CAE

CADは、コンピュータ支援による作図であり、コンピュータでの設計の手法とそのためソフトウェアを指す。

CAMは、コンピュータ支援による製造であり、製品の製造を行うために、CADデータを入力データとして、加工用プログラム作成などをコンピュータ上で行う為のソフトウェアであり、出力されたプログラムは、工作機械に送られて実際の加工が行われる。

CAEは、コンピュータを使って製品の設計、製造や工程設計の事前検討の支援を行うこと、そして、そのためソフトウェアをいい、設計した製品が目的とする機能・性能を発揮できるかどうかをコンピュータを使って確認することを目的としている。

○DX（デジタルトランスフォーメーション）

DXとは、データとデジタル技術を活用し、生活やビジネスモデルを変革するとともに、競争上の優位性を確立することである。

○ICT

ICTとは、デジタル化された情報の通信技術であり、インターネットなどを經由して人と人をつなぐ役割を果たしている。

○IoT

IoTとは「Internet of Things」略称で、センサーと通信機能を使った「モノ」を言い、直訳して「モノのインターネット」という。

○RPA

RPAは「Robotic Process Automation」の略で、ホワイトカラーがパソコン上で行う業務をロボットで自動化するテクノロジーのことであり、パソコンやクラウド上で動くソフトウェアである。

○SDGs（エス・ディー・ジーズ：持続可能な開発目標）

SDGsとは、2015年から2030年までの長期的な開発の指針となる国際社会の目標である。

○SNS

SNSとは、ソーシャルネットワーキングサービス（Social Networking Service）の略で、インターネット上のコミュニティサイトのことであり、ユーザーが情報発信できて、ユーザー同士でつながりを持つことができ、プロフィールや写真の公開、メッセージの送受信などの機能があり、個人だけではなく、企業等も販売促進やマーケティングの手法として活用している。

LINE(ライン)、Facebook(フェイスブック)、Instagram(インスタグラム)、Twitter(ツイッター) など

○Society5.0（ソサエティー5.0）

Society5.0とは、仮想空間と現実空間をIoT（モノのインターネット）、AI（人工知能）、ロボット等により融合させた超スマート社会である。