資料２－２

第１２次岡山県職業能力開発計画
（素案）

令和８年　月

岡　　山　　県

第１部　総説
１　計画のねらい …… １
２　計画の目標年度 …… ２

第２部　職業能力開発をめぐる経済社会情勢の変化と課題
１　経済社会情勢と労働力需給構造 …… ２
（１）経済・産業の状況 …… ２
（２）労働力需要の状況 …… ２
（３）労働力供給の状況 …… ２
２　職業能力開発の取組状況 …… ４
（１）企業における取組 …… ４
（２）職業能力開発施設における取組 …… ４

第３部　職業能力開発における方向性と基本的施策
１　県内産業の発展を支える人材の育成 …… ５
２　労働者の自律的・主体的なキャリア形成への支援 …… ６
３　多様な人材の職業能力開発の推進 …… ７
（１）女性の職業能力開発 …… ８
（２）中高年齢者の職業能力開発 …… ８
（３）障害のある人の職業能力開発 …… ９
（４）非正規雇用労働者の職業能力開発 ……１０
（５）若者の職業能力開発 ……１０
（６）就職やキャリアアップに特別な支援を要する人への支援 ……１２
（７）外国人への支援 ……１２
４　技能の振興・継承 ……１２
５　職業能力開発のための推進体制 ……１３
（１）県内の職業能力開発体制 ……１３
（２）県立高等技術専門校の魅力向上 ……１４

第１部　総説

１　計画のねらい

本県では、令和３(2021)年度に策定した第 11 次岡山県職業能力開発計画（目標年度：令和7(2025)年度）に基づき、デジタル技術等の新たな知識と技能を習得するための支援や各個人の生涯を通じたキャリア形成と個々の特性やニーズに応じた職業能力を底上げする支援、就労経験に乏しい方や非正規での離転職を繰り返している方、長期で労働市場を離れていた方などが労働市場に参入できるような支援等、各種の職業能力開発施策を推進してきました。

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、賃金上昇率も高い水準が続いている一方で、賃金の伸びが物価上昇に追い付かない状況が継続しており、コストカット型経済から脱却し、成長型経済へ確実に移行することが重要になっています。

中長期的にみると、少子化・高齢化の進展と人口減少の継続による、必要な労働力の需要と供給のバランスが崩れることに伴う労働供給制約という課題があるほか、人工知能等のデジタル技術の進展により、一部の労働需要が減少する可能性があるなど、技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれています。

本県においても、人口減少と少子化・高齢化の進行により、生産年齢人口の減少が見込まれており、県内産業の持続的な発展を支えていくためには、労働者一人ひとりのスキル向上による生産性の向上や、女性や中高年齢者、障害のある人など多様な人材の労働参加の促進とスキル向上への支援、AI 等の技術の進展等により変化する人材ニーズへの対応が重要になっています。

こうした変化や課題に適切に対応するためには、産業界や地域のニーズを踏まえた中長期的視点に立脚した人材育成の推進と、職業能力開発体制の充実が不可欠であり、引き続き、国や民間教育訓練機関等と連携して様々な職業訓練の機会を提供し、離職者や在職者などのキャリアアップを図っていく必要があります。

具体的には、①技術や産業構造の変化に対応できるよう、デジタル技術をはじめ新たな知識と技能を習得するための支援②働く意欲のある人がその能力を十分に発揮し、年齢や性別に関係なく活躍できるよう、生涯を通じたキャリア形成と個々の特性やニーズに応じた職業能力を底上げする支援、③就労経験に乏しい方や非正規での離転職を繰り返している方、育児や介護などにより長期で労働市場を離れていた方などが労働市場に参入できるような支援を行うこととしています。

なお、この「第 12 次岡山県職業能力開発計画」は、国が策定した「第 12 次職業能力開発基本計画」に盛り込まれた内容を受け、職業能力開発促進法第７条に基づき策定するもので、本県の産業・経済を支える人材の育成と職業能力開発施策の基本的方向を示す計画として位置付けています。

２　計画の目標年度

本計画は、令和 12(2030)年度を目標とし、経済社会情勢の変化を踏まえながら必要に応じて見直しを行います。

第２部　職業能力開発をめぐる経済社会情勢の変化と課題

１　経済社会情勢と労働力需給構造

（１）経済・産業の状況

岡山県県民経済計算によると、令和 5(2023)年度の県内総生産（名目）は総額 8 兆 2,600 億円と、平成 30(2018)年度に比べて 4.2%増加しています。

産業３部門別に見ると、第１次産業は 829 億円（構成比 1.0%）、第２次産業は 2 兆 7,040 億円（同 32.7%）、第３次産業は 5 兆 4,149 億円（同 65.6%）となっています。

第３次産業を中心とした産業構造ではありますが、第２次産業も引き続き重要な位置を占めています。中でも製造業の生産額は 2 兆 3,103 億円（同 28.0%）と、産業大分類別では最も構成比が高くなっています。

（２）労働力需要の状況

令和 2(2020)年国勢調査による本県の産業３部門別就業者数の割合は、第３次産業が 57 万 8 千人で全体の 68.7%を占め、以下、第２次産業の 22 万 7 千人（27.0%）、第１次産業の 3 万 6 千人（4.2%）となっています。

各産業別の推移をみると、第１次産業と第２次産業の割合は減少する一方で、第３次産業では、医療・福祉分野等の割合が増加するなど、就業者割合が着実に伸びています。

また、「2040 年の就業構造推計（改訂版）」（令和 8 年 3 月 5 日経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会）では、ＡＩ・ロボットの活用促進による省力化に伴い、事務職の需要が減少する一方、ＡＩ・ロボット等を利活用する人材や、現場人材（生産工程、建設、サービス職業従事者等）が不足する可能性が示されています。今後、ＡＩやロボット等のテクノロジーの進化により、定型的なタスクの効率化が進む中、デジタル技術・リテラシーを有する人材については、さらに需要が高まるものと考えられます。

（３）労働力供給の状況

①人口の動向

本県の人口は、平成 17(2005)年の約 196 万人をピークに減少し、令和 2(2020)年時点で約 189 万人と 10 年間で 5.7 万人減少しています。

また、生産年齢人口（15歳～64歳）は、国立社会保障・人口問題研究所によると、令和32(2050)年には約78万人となり、令和2(2020)年の約108万人の7割程度まで減少すると推計されており、本県産業の持続的な発展を実現するためには、これを支える人材の確保・育成に的確に対応する必要があります。

さらに、年齢別人口の構成比も、65歳以上の老年人口が、令和2(2020)年の30.3%から令和32(2050)年には37.8%になると推計され、職業人生が長期化する中、高齢者が有する能力を十分に発揮し活躍できるよう労働環境の整備も必要です。

②女性や障害のある人、外国人の就労状況等

本県の女性の労働力率(※)は、平成12(2000)年以降、25歳から64歳までの全ての年齢5歳階級で上昇を続けており、女性の労働参加が着実に進んでいます。全年齢階級で男性よりも低い状況ではあるものの、令和2(2020)年には、25歳から29歳、40歳から44歳、45歳から49歳、50歳から54歳の層で8割を超え、30歳から34歳、35歳から39歳の層でも79%台と、ほぼ8割にまで上昇しています。また、女性の従業上の地位は、正規の職員・従業員の割合が49.7%と最も高く、パート・アルバイト・その他の割合が47.2%と続いています。これを年齢5歳階級別に見ると、正規の職員・従業員の割合は、25歳から29歳の69.3%をピークに年齢が上がるにつれて減少しています。一方、パート・アルバイト・その他の割合は、25歳から29歳を除く全ての年齢階級で3割以上であり、特に40歳以上では4割を超えています。引き続き、女性の活躍を推進する取組が必要です。

県内の民間企業における障害者雇用率（令和7(2025)年6月1日）は、2.45%と法定雇用率の2.5%を下回っており、さらに令和8年7月からは法定雇用率が2.7%に引き上げられたことから、引き続き、障害のある人の雇用促進に向けたきめ細かな就職支援が必要です。

県内ハローワークへの「外国人雇用状況」の届出状況を見ると、令和7(2025)年10月末時点で、外国人を雇用している事業所は、3,942所、外国人労働者数は29,612人であり、前年比で293事業所（8.0%）の増加、2,936人（11.0%）の増加となっています。また、在留資格では、「技能実習」が36.6%（10,828人）と最も多く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」が30.3%（8,960人）、「資格外活動」が18.0%（5,331人）となっています。

（※）労働力率：15歳以上人口に占める労働力人口（就業者及び完全失業者）の割合

③有効求人倍率及び完全失業率の動向

本県の有効求人倍率は、平成20(2008)年のリーマン・ショック後の平成22(2010)年度頃から徐々に持ち直し、令和元(2019)年度は1.99倍と全国平均よりもかなり高い水準で推移していましたが、コロナ禍の影響により、令和2(2020)年度は1.47倍と低下しました。令和3年度以降、全国平均は上回っているものの、直近の令和7(2025)年度は1.36倍となるなど横ばいで推移しています。また、完全失業率（全国）は、平成29(2017)年度以降、9年間にわたり、

2%台で推移しており、令和7(2025)年度は2.6%となっています。

2　職業能力開発の取組状況

（1）企業における取組

令和7(2025)年度に県内企業を対象に実施した産業人材育成ニーズ調査によると、人材育成は主に「企業の責任」とする回答が66.9%となっており、5年前の同調査から3.5ポイント増加しています。また、従業員19人以下の企業においては、「企業の責任」とする回答割合が低く、「特に責任の所在は考えていない」とする回答割合が高くなっています。

さらに、過去1年間にＯＦＦ－ＪＴ（職場外研修）を実施した企業は、5年前に比べ4.6ポイント低下の26.3%、実施していない企業は63.9%となっており、全体の約6割は実施していない状況にあり、従業員規模が小さいほど「実施した」とする回答割合が低くなっています。能力開発や人材育成を行う際の問題点としては、「指導する人材が不足」との回答を半数の企業がしており、企業側の体制が大きな理由となっていることがうかがわれます。

ＯＦＦ－ＪＴを実施した企業の訓練内容は、「資格取得」や「現在の技術・技能の向上」、「基礎的知識や技術の付与」、「リーダーシップ・コーチング関係」が多く、今後利用したいＯＦＦ－ＪＴ機関としては、商工会・経営者団体・業界団体等が最も多く、次いで民間教育訓練機関、公共職業訓練機関が多くなっています。

従業員のキャリア形成、自己啓発に対する支援に関する問いに対して、「支援を行っている」との回答は51.4%で、その内容は、多い順に「受講料等の金銭的援助」、「就業時間の配慮」、「技能検定や資格等を取得した際の手当や一時金の支給」、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」等となっています。

（2）職業能力開発施設における取組

公共職業訓練については、県と国等（岡山労働局、公共職業安定所（ハローワーク）、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が連携して実施しており、公共職業能力開発施設として、県内には県立高等技術専門校、岡山職業能力開発促進センター（ポリテクセンター岡山）、中国職業能力開発大学校（中国能開大）、吉備高原障害者職業能力開発校（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）があります。

各施設では、新たな人材を養成するための訓練のほか、企業の在職者に対して技能向上等を図るための訓練や離職者等を対象とした再就職のための訓練を実施しています。

障害のある人に対しては、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいて施設内訓練を実施するほか、県立高等技術専門校における施設内訓練や企業等での委託訓練を実施しています。なお、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいては、他の障害者能力開発校では受け入れが困難な特別な配慮を必要とする障害者を広域から受け入れ、先導的な職業

訓練を実施しています。

また、県と国では中小企業事業主の団体等が実施する職業訓練について、その実施基準の認定や助成を行っています。

第３部　職業能力開発における方向性と基本的施策

１　県内産業の発展を支える人材の育成

人口減少と少子化・高齢化の進行により今後も生産年齢人口の減少が見込まれる中、県内の中小企業が成長・発展していくためには、新たな分野や事業へのチャレンジや、ＡＩ・ＩｏＴの導入、人材育成等による生産性の向上と競争力の強化が不可欠です。また、技能者を目指す若者が減少する中、本県経済の特徴であるものづくり産業を担う人材の育成や技能の継承への対応も一層重要となっています。

一方で、中小企業においては、職業能力開発の専任者がいないことが多く、指導する人材が不足している、人材育成を行う時間がないなど様々な課題を抱えていることから、企業の課題やニーズに応じた支援を行うことが必要です。また、個々の企業だけでは職業能力開発に十分対応することが難しい状況もあるため、産業・地域等の単位で複数の企業が集まり共同・共有化して人材育成に取り組むことを支援していくことも重要です。

加えて、ＡＩ等の新たな技術の活用やＤＸの進展により、定型的な業務の効率化が進み、いわゆるホワイトカラーの労働需要が減少することが見込まれる一方で、ＡＩやロボット等のデジタル技術を活用できる人材や、人にしかできない現場の業務を支える人材の重要性が高まっています。このため、技術や産業構造の変化に対応できる人材の育成を進めていくことも必要です。

このような方向性を踏まえ、本県産業の持続的発展を支える人材の育成に向けて、次のような取組を進めます。

（ものづくり人材の育成と生産性向上支援）

○県立高等技術専門校及びポリテクセンター岡山において、実践的な職業訓練を行い、ものづくり分野を中心に企業で必要とされる技能や知識を持つ技能者を育成します。

○中国能開大においては、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技能者や、産業界や地域のニーズに応じて新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる将来の生産技術・生産管理部門のリーダーを育成します。

○県内中小企業の生産性向上に向けて、個々の従業員のスキルアップを図るため、職業能力開発施設において、ものづくり分野に係る在職者訓練を実施するほか、ポリテクセンター岡

山及び中国能開大においては、各企業のニーズに応じたオーダーメイド型を中心とした生産性向上支援訓練や、地域の事業主等からの人材育成に関する相談に対し、ものづくり分野を中心に訓練計画の策定サポート、講師派遣、企業の研修実施のための施設・設備の貸出し等を実施します。

○中小企業事業主の団体等が自ら在職者に対して行う認定職業訓練について、実施内容の認定や事業費等の一部助成を行い、中小企業等における人材育成を支援します。

（技術・産業構造の変化に対応するための人材の育成）

○県立高等技術専門校では、新規学卒者や離職者等を対象とした全訓練科で、ＩＴ活用技術を学ぶカリキュラムを実施し、ＩＴスキルの向上を促進します。委託訓練においても、ＡＩの活用を含めＩＴスキルを習得する訓練コースを設定します。

○ポリテクセンター岡山では、生産性向上支援訓練の中にＤＸ対応コースを設け、中小企業等におけるＤＸ人材の育成を支援します。

○県内中小企業のデジタル化を推進するためには、経営者等のデジタル化の理解促進や企業のデジタル技術等の導入支援に加え、企業におけるデジタル化のキーパーソンの育成が極めて重要であることから、従業員に対する専門的な研修やＤＸに必要なスキルを経営者や担当者が学ぶ実践型研修を実施します。

○成長分野や人材不足分野をはじめとして産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を推進するため、岡山県地域職業能力開発促進協議会等を通じ、関係者等の意見を聴取した上で、国、県、民間教育訓練機関が適切に連携し役割分担を図りながら職業訓練を実施します。

○今後一層の人材不足が見込まれる介護等福祉分野については、県立高等技術専門校において施設内訓練及び委託訓練を引き続き実施するとともに、ハローワーク、福祉人材センター等と連携し、離職者等に対する福祉分野への再就職支援を推進します。

○高校教育改革に関する基本方針（※）を踏まえ、パイロットケースとして先導的に改革に取り組む高校において、次世代産業を牽引する高度専門職人材や、理系的素養を備えた高度探究人材などの育成を図ります。また、先導的な取組の成果を県内の他校へ普及していくことで、魅力ある高校づくりを推進するとともに、地域社会の基盤となる人材の育成に取り組みます。

（※）令和８年２月 13 日文部科学省策定「高校教育改革に関する基本方針（グランドデザイン）～2040 年に向けた「N-E.X.T.（ネクスト）ハイスクール構想」～」

２　労働者の自律的・主体的なキャリア形成への支援

職業人生の長期化や、産業構造の変化など雇用と仕事を取り巻く環境が大きく変化する中では、労働者が何をしたいかを明確にしつつ、自律的・主体的なキャリアプランニングを行い、継

続的に能力向上に取り組むことが重要になります。

また、労働者が定期的に自身の能力開発の目標や習得すべき知識・技能を確認し、向上させていくことができるよう、企業や行政機関は、こうした機会を付与するなどの支援を行うことが求められています。

このような方向性を踏まえ、労働者の自律的・主体的なキャリア形成に向けて、次のような取組を進めます。

○県立高等技術専門校では、ものづくり分野を中心に技能検定などの公的資格の取得による技能向上を目指したコースを設け、在職者の職業に必要な専門的知識及び技能・技術習得を支援します。

○ポリテクセンター岡山及び中国能開大では、在職者が技術革新や産業構造の変化等に対応し、職業に必要な高度な技能及び知識を習得できるよう、能力開発セミナーを実施します。

○県立高等技術専門校等において、訓練生が自身の将来のキャリアについて考え、主体的に能力開発に取り組めるよう、ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングや就労支援に取り組みます。

○個人や企業・団体等を対象にキャリア形成やリスキリング支援を行う、キャリア形成・リスキリング支援センターの周知を図るなど、岡山労働局と連携しキャリアコンサルティングの活用を促進します。

○中小企業等を対象に、データ分析により企業の抱える課題を解決に導くことのできる人材や、経営管理等の生産性向上、現場でサービスを提供する「人」の付加価値向上を図る様々な研修を実施し、県内企業における人材育成を支援します。

○岡山労働局やハローワークでは、在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよう、新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対し、人材開発支援助成金による経費等の助成を行うなど、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進を図ります。

○岡山県職業能力開発協会等と連携し、働くうえで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ある技能検定の普及促進に努めます。

○岡山県職業能力開発協会では、技能検定試験の実施や従業員を対象とした研修の実施、技能の振興を図る各種事業や教育訓練用ＤＶＤの貸出等を行います。

３　多様な人材の職業能力開発の推進

職業人生が長期化し、労働者の求める働き方が多様化する中、働く意欲のある人がその能力を十分に発揮し、女性や中高年齢者、障害のある人、非正規雇用労働者、外国人等の多様な人材が、年齢や性別等に関係なく活躍できる環境を整備するとともに、各個人の生産性を向上させるた

めの生涯を通じたキャリア形成と、個々の特性やニーズに応じた職業能力の底上げが不可欠です。

（１）女性の職業能力開発

女性の雇用者数は年々増加しているものの、育児や介護のためにやむを得ず離職し、その後再就職を希望する人が多く、パート等非正規雇用の割合が高いことが特徴となっています。また、母子家庭の母や子育て中の方など個々の課題に配慮した職業訓練や支援が必要です。

このような方向性を踏まえ、女性の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

○育児等により離職した方が就業意欲に応じた再就職、キャリアアップができるよう、県立高等技術専門校において、施設内訓練のほか地域における女性の求職動向や訓練ニーズを踏まえた委託訓練を機動的に実施します。

○その際、就労経験の少ない方等を対象に、ビジネスマナー講習など就職活動をするために必要な準備講習を行うコースも設定します。

○また、育児等と両立しやすくするため、訓練受講の際の託児支援サービスの提供など、受講しやすい環境づくりに引き続き取り組みます。

○ポリテクセンター岡山においても同様に、子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、託児サービスを備えた訓練を実施します。

（２）中高年齢者の職業能力開発

中高年齢者については、意欲と能力がある限り年齢にかかわりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、企業における 70 歳までの就業機会の確保をはじめ、関係機関が連携して再就職の支援に向けた取組等が進められていますが、引き続き、適性に応じた職業能力の開発を進めていくことが必要です。

また、人口減少社会においては、労働者一人ひとりの労働参加と労働生産性を高めることが重要であり、高い就業意欲を有する中高年齢者の活躍の場を広げつつ、キャリア転換において多様な経験と熟練した技術や技能を発揮できるよう職業能力開発を推進する必要があります。

このような方向性を踏まえ、中高年齢者の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

○企業ニーズに基づく在職者向けの訓練のほか、離職者等については、建物設備サービス科など中高年齢者向けに新たな知識や技能の習得を目指す訓練を実施し、職業能力の開発や再就職を支援します。

○先進事例紹介セミナーや専門家派遣により、企業における高年齢者が活躍できる就業環境の整備を支援するとともに、就職面接会の開催等により高年齢者の就業を支援します。

○公益社団法人岡山県シルバー人材センター連合会では、人手不足分野や現役世代を支える分野での高齢者の就業促進を目的とした高齢者活躍人材確保育成事業により、高齢者の就業ニーズ等を踏まえ地域の実情に応じた技能講習・就業体験を実施します。

○ポリテクセンター岡山では、70 歳までの就業機会の確保に向けて、企業を支えるミドルシニア世代の「役割の変化へ対応できる能力」や「技能・ノウハウを継承する能力」を育成するため、生産性向上支援訓練のメニューとして「ミドルシニアコース」を設け、中高年齢層の従業員の“生涯キャリア形成”を支援します。

（３）障害のある人の職業能力開発

障害のある人については、それぞれの適性や能力に応じて、職業を通じ社会活動に参加して活躍できるよう、ハローワーク等関係機関が緊密に連携しながら、一人ひとりの実情に合わせたきめ細かな職業能力開発が求められています。

このような方向性を踏まえ、障害のある人の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

○ 県立高等技術専門校では、従来から知的障害のある人を対象とした施設内訓練を行っており、引き続き、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな訓練を実施するとともに、カリキュラムの不断の見直しを図ります。

また、一般就労への移行を一層促進していくため、企業やＮＰＯ法人などの多様な委託先において、能力や適性、地域の雇用ニーズに対応した委託訓練を実施します。

さらに、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等と連携し、受講生の希望に沿った就職の実現に努めます。

○岡山県障害者技能競技大会（アビリンピック岡山）を開催し、障害のある人の職業能力の向上を支援するとともに、その雇用の促進と地位の向上を目指します。

○国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、障害のある人に職業適性等を理解・把握してもらうための職業評価、就職に必要な技能・知識等を習得するための職業訓練、就職活動に必要な情報提供等を行う職業指導など、個々の特性や能力に応じた職業リハビリテーションサービスを提供します。

また、近年増加傾向にある精神障害のある人、発達障害のある人を積極的に受入れるとともに、一般の公共職業訓練施設への障害者職業訓練ノウハウの提供も行っています。今後も、県が実施する職業訓練との役割分担及び連携を図りながら、障害のある人の職業能

力の開発を進めます。

（４）非正規雇用労働者の職業能力開発

本県の雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は 35.4％（令和 4(2022)年）で、5 年前に比べ 0.2 ポイント増加しています。正規雇用労働者との賃金の格差や企業における教育訓練機会の格差が課題とされており、企業内において職業能力開発の機会の乏しい非正規雇用労働者に対して、職業訓練により技術や技能の向上を図り、早期就職や正規雇用化に結びつけていくことは重要な課題です。

このような方向性を踏まえ、非正規雇用労働者の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

○県と国等が連携して公的職業訓練を実施し、再就職や正規雇用が実現できるよう職業能力開発を進めます。

○特に、地域産業を支えるものづくり分野については、県立高等技術専門校及びポリテクセンター岡山において、求人ニーズに沿って、役割分担や連携を図りながら離職者訓練や在職者訓練を行っており、今後とも、生産現場等で求められる実践的な技能の習得による早期の就職と正規雇用化を支援します。

○高度な施設や設備を必要としない知識習得等を中心とする事務系分野については、県において民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施しており、各職種に必要な知識に加え IT スキルや対人スキルなど IT 技術の進化と社会の変化に対応する力を習得する訓練や、介護福祉士、保育士、栄養士等の養成など求人ニーズが高い分野の訓練を実施します。

○公共職業訓練を利用できない非正規雇用労働者の方が、在職中にスキルアップを図れるよう、求職者支援訓練において、短期間や短時間での受講しやすいコース設定を行います。

○様々な分野について求人ニーズ等を踏まえつつ、迅速かつ柔軟な訓練コースの設定を行います。

（５）若者の職業能力開発

若者については、就きたい仕事と企業が求める人材とがかみ合わない雇用のミスマッチ等による就職後の早期離職や、キャリアプランを持っていないために労働移動が職業能力の開発・向上につながらないことも懸念されるため、学生等の時期から職業意識の醸成やキャリア形成の支援を行う必要があります。学校生活では、社会的・職業的自立に必要な能力を育成するた

め、体系的なキャリア教育を推進しています。この他にも各機関が連携して、長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、それぞれの状況に応じた就職支援や訓練が求められています。

このような方向性を踏まえ、若者の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

①新規学卒者等

○新規学卒者等に向けては、県立高等技術専門校において、ものづくり分野を中心に職業訓練を行い、専門的技能の習得や各種資格の取得により、就職を実現し、地域産業を支える人材を育成します。

○中国能開大においては、職業人としての基盤となる社会人基礎力を持ち、技術革新に応じて高度な知識と技能・技術を実践的に使いこなせる実践技能者や、新製品の開発、生産工程の設計・構築等を担う将来の生産技術・生産管理部門の中核人材を育成します。

②若年失業者等

○若年失業者・フリーター等については、「おかやま若者就職支援センター」において、カウンセリングからハローワークを通じた職業紹介まで、就職活動に関する支援をワンストップで行います。

○県立高等技術専門校では、教育訓練機関等を活用して座学と企業実習を組み合わせた職業訓練（日本版デュアルシステム）を実施し、安定した雇用が図られるよう支援します。

○ポリテクセンター岡山では、非正規雇用等で就業経験が乏しい又は職業能力開発の機会に恵まれなかった人を対象に、訓練受講前にビジネスマナーやコミュニケーション等を学ぶビジネススキル講習（橋渡し訓練＜1か月＞）を実施するコースや、金属加工、電気など「ものづくり」の技能の習得と企業実習を組み合わせた企業実習付きコースを実施します。

○中国能開大では、専門課程のメカトロニクス技術科のカリキュラムと企業実習を一体的に組み合わせた「日本版デュアルシステム訓練（2年制）」を行います。

③若者に対するキャリア教育の推進

○本県では、平成 19(2007)年度から産学官が連携し産業人材の育成を進める「岡山県産業人材育成コンソーシアム」を通じて、ものづくり分野を中心にキャリア教育・職業教育への支援に取り組んでいます。

○工業系学科で学ぶ高校生に対しては、技能検定の取得を支援する「高校生のものづくり技能取得支援事業」に平成 23(2011)年度から取り組んでおり、岡山県高等学校工業教育協会と連携して、県立高等技術専門校の職業訓練指導員などの派遣を行うなど、在校中からキャリア形成を行うことにより就職支援を進め、将来の県内産業を担う人材を育

成しています。

（６）就職やキャリアアップに特別な支援を要する人への支援

就職氷河期世代等をはじめ、不本意ながら不安定な仕事に就いている人や無業の状態の人に対しては、一人ひとりの実情に応じた支援が必要です。

このような方向性を踏まえ、就職やキャリアアップに特別な支援を要する人への支援に向けて、次のような取組を進めます。

○安定就労に有効な能力の習得を目指す求職者支援制度を活用したスキルアップにより、新たなキャリアへの挑戦を支援します。

○働くことに悩みを抱えている 15 歳から 49 歳までの方の就労を支援する「地域若者サポートステーション」を総合窓口として、企業における就労体験、就労支援セミナー、個別相談等一人ひとりの状況に応じた支援を実施します。

（７）外国人への支援

今後、本県において、人材確保対策の一つとして外国人材の受け入れを検討する企業等はさらに増加していくと考えられます。また、国においては、技能実習制度を発展的に解消し、令和９年４月から、新たに人材育成と人材確保を目的とした「育成就労制度」を開始することとしており、県内企業等への外国人材の適正で円滑な受入れと定着を推進し、外国人材がその能力を十分に発揮できるよう支援する必要があります。

このような方向性を踏まえ、外国人への支援として、次のような取組を進めます。

○外国人材の受入れや定着等について、県内企業に向けた相談窓口を設置するとともに、外国人材の受入れ等に関する基礎知識や社内で活躍してもらうためのポイント等を学ぶセミナーを開催します。

○留学生を対象に日本の就活を知るためのセミナーや県内企業見学ツアー等を開催し、県内就職を支援します。

○育成就労外国人の習得技能の評価方法に位置付けられている技能検定について、岡山県職業能力開発協会において、受入れ企業の協力のもと実施環境を整え、適正に実施します。

４　技能の振興・継承

ものづくり分野における熟練技能者の退職と若年技能者の不足は、地域産業における技能の継承の大きな課題となっており、技能の伝承が失われることなく持続的な企業活動が行えるよう技

能継承の取組を進めていく必要があります。

また、高校生を含む若年者の技能離れや、これを一因とするものづくり産業における技能者の不足が喫緊の課題となる中、若者が早い段階からものづくりや技能に親しみ、その魅力や重要性に理解を深めるとともに、技能を尊重する機運を醸成し、技能者の社会的評価の向上を図ることで、地域産業を支える技能者の確保・育成につなげていくことが重要です。

このような方向性を踏まえ、技能の振興と継承に向けて、次のような取組を進めます。

○県立高等技術専門校では、企業のニーズに沿い、在職者訓練を実施し、技能継承の促進を図ります。

○ポリテクセンター岡山及び中国能開大では、技能・技術の継承に関する相談、講師派遣、施設・設備の貸出などにより企業の取組を支援します。

○岡山県職業能力開発協会では、優れた技能を有する熟練技能者（ものづくりマイスターなど）を中小企業及び工業系高校等に派遣し、ものづくり現場の技能継承を支援する「若年技能者人材育成支援等事業」を実施します。

○初等教育の段階からものづくりに親しみながら、ものづくりへの意欲を育むため、県立高等技術専門校等において、ものづくり体験教室を実施します。

○若年者ものづくり競技大会、技能五輪全国大会及び技能グランプリ等への選手派遣等を支援し、技能の重要性の周知を図ります。

○岡山県職業能力開発促進大会において、技能検定合格者のうち成績優秀者を含む優秀技能者の顕彰を行うなど、技能検定の普及促進や職業能力開発への取組の促進を図ります。

○教育機関と連携し、高校生の技能検定の受検を勧奨するとともに、低所得者世帯等に属する高校生の技能検定実技試験手数料の免除等を実施します。

○技能に対する社会的評価を高め、労働者の技能習得意欲と地位の向上を図るため、岡山県職業能力開発協会や技能士会等と連携し、技能検定制度の普及に努めます。

５　職業能力開発のための推進体制

（１）県内の職業能力開発体制

①新規学卒者

基礎的技能者の養成は県立高等技術専門校が、実践技能者の育成は中国能開大が主体となって行います。

②離職者等

県立高等技術専門校とポリテクセンター岡山が連携し、実施分野等を調整・役割分担した上で実施します。

ものづくり分野以外の介護等福祉分野やデジタル分野、医療事務・経理事務分野などの訓練については、民間教育訓練機関等においても実施可能な分野であり、企業や求職者のニーズに応じてコースの増減や新コースの設定など機動的な対応が必要となることから、こうした機関に対し、県立高等技術専門校が訓練を委託し、実施します。

この委託訓練は、離職者等のうち雇用保険受給者を対象としており、雇用保険を受給できない求職者等については、国が求職者支援制度による職業訓練を行うこととしていますが、相互に関連する部分があることから、関係機関において調整を図り、効率的・効果的な訓練が行われるよう取り組みます。

なお、デジタル分野は、新たな製品やサービスを生み出し、生産性向上のカギとなる分野であることから、委託訓練に加え、国が実施する求職者支援訓練でも取り組みます。

③在職者

主に技能検定受検者に向けた訓練等を県が、高度な設備を利用した訓練は、中国能開大やポリテクセンター岡山で行っていますが、各機関の連携を強化し、その有する設備・人材を最大限に活用して、地域産業のニーズに応じた人材育成を支援します。

なお、ポリテクセンター岡山においては、あらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムを活用した訓練も実施しています。

（２）県立高等技術専門校の魅力向上

県立高等技術専門校では、設立以来、本県の地域産業のニーズを踏まえながら、現場を支える人材を輩出してきました。

今後とも、新規学卒者や離職者、在職者等の能力開発が進むよう、訓練機会の充実も図りながら、ものづくり産業をはじめとした県内企業が必要とする人材の育成と確保に努めます。

①ニーズに沿った体制整備

県立高等技術専門校は、企業ニーズや訓練希望者のニーズの変化に対応するため、平成31(2019)年3月に岡山県立高等技術専門校見直し計画を策定し、18訓練科・定員420名を令和5(2023)年度までに13科・300名に再編するとともに、中高年齢者のニーズに沿った訓練科の新設や、訓練ニーズや企業ニーズに沿ったカリキュラムの追加、訓練期間の延長などの訓練の充実に取り組んだところであり、引き続き、企業ニーズ等に即した職業訓練を実施できるよう、カリキュラム等の見直しや計画的な施設整備に取り組みます。

また、急速な経済情勢・産業構造の変化や技術革新の進展に対応できるよう、民間教育訓練機関等における委託訓練において、訓練ニーズや企業ニーズを踏まえ、機動的に訓練コースの設定を行います。

一方で、令和7(2025)年に実施した県内企業に対する産業人材育成ニーズ調査によると、県立高等技術専門校を知らないと回答した企業は、南部校が6割、北部校と美作校が7割超となっており、県立高等技術専門校が十分に認知されていない状況も見られます。

このため、ハローワークにおける職業訓練相談会の実施など離職者等への働きかけをハローワーク等と連携して進めるほか、新規学卒者については普通科を含め高校等の進学指導教員への訪問強化とともに、ホームページやＳＮＳ、オープンキャンパスの内容充実など積極的な情報発信に取り組みます。

②訓練内容の充実

施設内訓練の実施に当たっては、受講者一人ひとりの能力に対応した個別指導や技能習得、企業実習に積極的に取り組むとともに、安全教育に十分留意し、企業ニーズに沿った基礎的な技能を確実に習得した人材の育成を図ります。

委託訓練においては、巡回就職支援指導員等が訓練先で受講者から得た意見等を基に、委託先の民間教育訓練機関等へのフィードバックやカリキュラムの見直しを行うなど、訓練内容の充実を図ります。

③職業訓練指導員の能力向上

職業訓練指導員については、施設内の受講者の技能向上や就職指導に加え、県内中小企業のニーズに応じた在職者訓練や技能相談への対応など幅広い能力が求められることから、職業能力開発総合大学校（東京都小平市）をはじめとした外部施設における各種研修受講などにより、一層の能力向上に努めます。

④就職支援の強化

新規学卒者や離職者等に対する職業訓練の目的は、訓練の実施により技能を習得・向上させ、本人の希望する就職を実現することにあります。

令和7(2025)年度の施設内訓練の就職率は、88.0％（令和8(2026)年6月30日現在）、委託訓練については、62.0％（令和8(2026)年6月30日現在）となっています。施設内訓練については、職業訓練指導員や就職支援員等が企業訪問等に取り組んでおり、引き続き就職先の開拓に努めます。また、委託訓練については、巡回就職支援指導員と離職者等職業訓練コーディネーターがハローワーク等と連携し、求人情報の収集・提供、就職状況の把握、未就職者のハローワークへの誘導など、委託先機関が行う就職支援を支援しており、引き続き、再就職の実現に向けた活動のサポートを積極的に行います。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施するなど、受講者個人ごとに、きめ細かな対応をすることにより就職率の向上を図る一方、職業訓練指導員に対してキャリアコンサルティングの手法等に関する知識や技能が継続的に習得されるよう努めます。

こうした取組を進め、県立高等技術専門校における施設内訓練修了者の就職率 90%以上の確保を目指します。