

第11次宮城県職業能力開発計画

(案)

～富県躍進！時代と地域が求める産業人材の育成～

令和〇年〇月

宮城県

目 次

第1部 総説

| | |
|-----------|---|
| 1 計画のねらい | 1 |
| 2 計画の位置付け | 1 |
| 3 計画の期間 | 1 |

第2部 職業能力開発を取り巻く状況

1 人口の推移

| | |
|----------------------------|---|
| (1) 総人口の推移 | 2 |
| (2) 年齢階層別の人口推移 | 2 |
| (3) 在留外国人と外国人技能検定受検申請者数の推移 | 4 |

2 経済・産業の状況

| | |
|------------------------|---|
| (1) 製造品出荷額の推移 | 4 |
| (2) 事業所数の産業分類別構成割合等の動向 | 5 |
| (3) 従業者数の産業分類別構成割合等の動向 | 6 |

3 雇用の状況

| | |
|--------------------------|----|
| (1) 有効求人倍率と完全失業率の推移 | 8 |
| (2) 職業別求人・求職の状況 | 8 |
| (3) 年齢階層別有業率の状況 | 9 |
| (4) 正規就業者及び非正規就業者割合の推移 | 9 |
| (5) 新規学卒者県外就職率の推移 | 10 |
| (6) 新規学卒者離職率の推移 | 11 |
| (7) 高校卒業者の製造業就職者数と求人数の推移 | 12 |
| (8) 障害者の雇用状況の推移 | 13 |

4 デジタル化の状況

| | |
|--------------------------------|----|
| (1) ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況 | 14 |
| (2) デジタル技術の活用を担う人材確保 | 15 |
| (3) 東北圏の企業におけるデジタル化の状況 | 16 |
| (4) 仙台市の事業所のIT化及び社員のITリテラシーの状況 | 17 |

5 その他の職業能力開発を取り巻く状況

| | |
|--|----|
| (1) 企業における教育訓練費の推移 | 18 |
| (2) 新型コロナウイルス感染症の拡大によるものづくり人材の育成・能力開発の影響 | 18 |
| (3) 高等技術専門学校・宮城障害者職業能力開発校の入校率及び就職率の推移 | 19 |
| (4) 技能検定試験受検申請者数の推移 | 19 |

第3部 職業能力開発の基本的方向性と施策・進捗管理

基本的方向性1 県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成

- 施策1 地域産業を支える人材の育成・確保
- 施策2 地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施
- 施策3 企業・業界団体等における人材育成の支援

基本的方向性2 時代や環境変化に対応できる産業人材の育成

- 施策1 時代や環境変化に対応できる人材の育成
- 施策2 新たな技術革新等に対応できる人材の育成

基本的方向性3 県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実

- 施策1 非正規雇用労働者の職業能力開発
- 施策2 女性の職業能力開発
- 施策3 若者の職業能力開発
- 施策4 中高年齢者の職業能力開発
- 施策5 障害者の職業能力開発
- 施策6 外国人労働者、就職氷河期世代等への支援

基本的方向性4 技能の継承と振興

- 施策1 技能の評価と卓越した技術・技能継承の支援
- 施策2 技能尊重気運の醸成

第1部 総説

1 計画のねらい

本県では、職業能力開発の基本となる計画として、昭和46年度以降、これまで10次にわたり「職業能力開発計画」を策定し、職業能力開発を推進してきました。前回の第10次宮城県職業能力開発計画は、平成28年度に策定し、「“創造的復興”のために県民一人一人が活躍できる人材育成」を掲げ、職業能力開発の各施策に取り組んできました。

第10次計画策定以降の我が国の経済状況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年以降、新型コロナウイルス感染症の拡大により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、本県においても有効求人倍率は現在もコロナ禍前の水準まで回復していないなど、今後の見通しが不透明な状況となっています。

一方で、Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革など、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）が加速化するものとみられ、こうしたデジタル技術の社会実装の進展やグローバル化による競争激化、生産年齢人口の減少による労働力不足、職業人生の長期化等、本県の職業能力開発を取り巻く情勢は変化してきています。

こうした中、職業能力開発をめぐる経済情勢や社会環境の変化に対応し、県内産業の持続的な成長を支える産業人材を育成するためには、非正規雇用労働者、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人労働者及び就職氷河期世代等の多様な人材が活躍できるような環境整備を進める必要があります。また、労働環境の変化に応じて労働者が生涯を通じて継続的な能力開発を行い、自律的・主体的なキャリア形成に取り組み、誰もがその能力を十分発揮できるような計画的な取組も求められていることから、県では、第11次宮城県職業能力開発計画を策定し、職業能力開発施策の推進を図ります。

2 計画の位置付け

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

また、県政運営の基本的指針である「新・宮城の将来ビジョン」のもと、富県宮城を支える産業人材の育成に取り組めます。

3 計画の期間

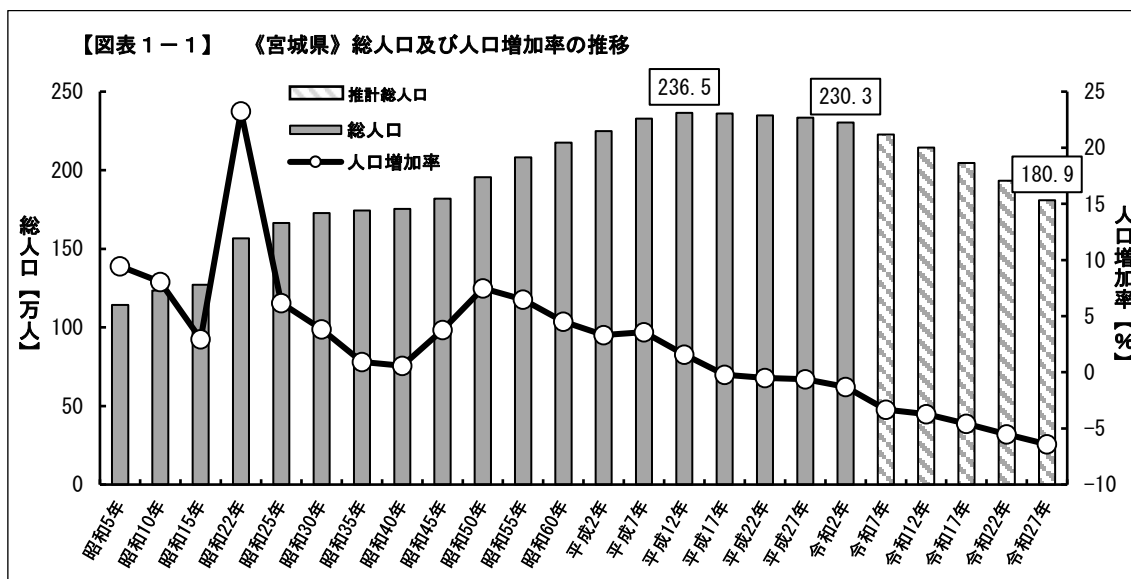
本計画の対象期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

第2部 職業能力開発を取り巻く状況

1 人口の推移

(1) 総人口の推移

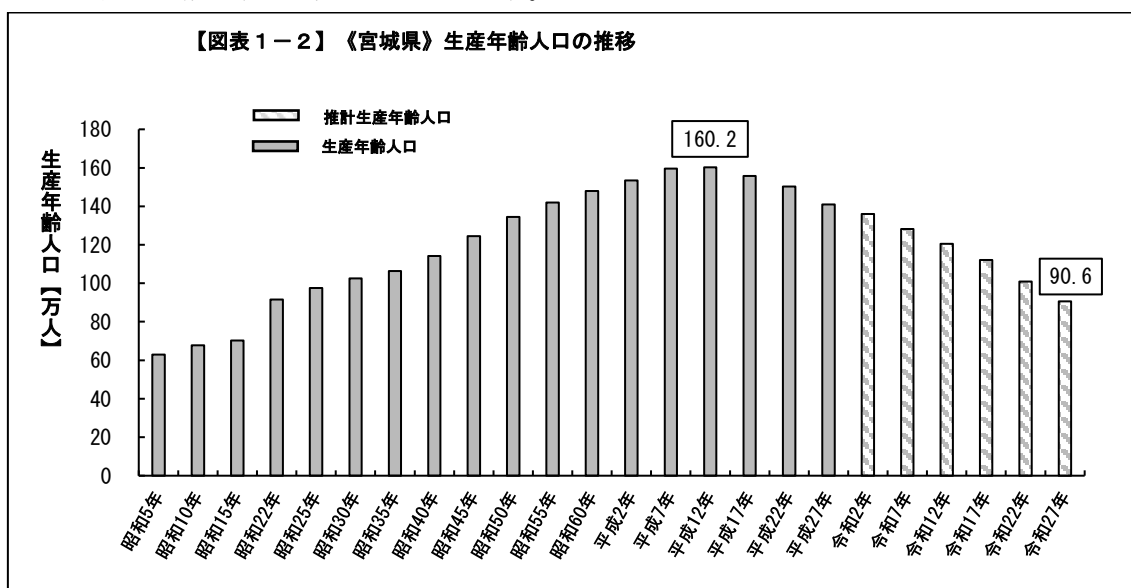
県内総人口は大正9年の第1回国勢調査から一貫して増加を続けていましたが、平成12年の2,365,320人をピークに、平成17年に初めて減少に転じ、令和2年の県内総人口は2,303,487人で全国順位は14位となっています。また、令和27年には約180万9千人まで減少すると見込まれています。



出典：〈令和2年度まで〉「令和2年国勢調査結果速報（宮城県の人口及び世帯数）—令和2年10月1日現在—」（宮城県）をもとに作成 〈令和7年度から〉「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成

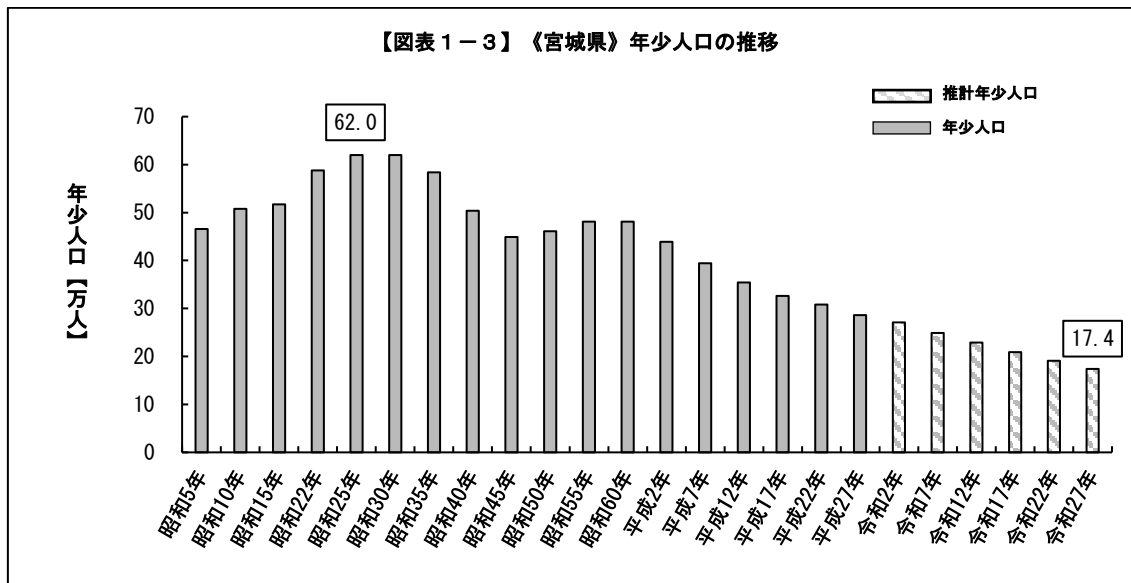
(2) 年齢階層別の人口推移

県内の生産年齢人口（15歳～64歳）は、平成12年の1,601,826人をピークに、令和27年には約90万6千人まで減少すると見込まれています。



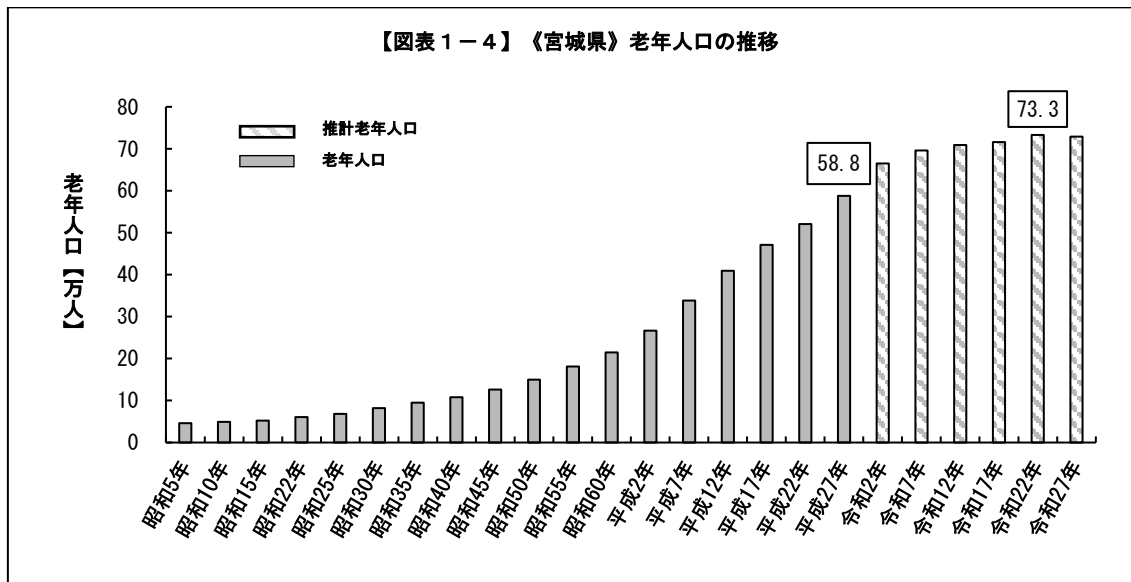
出典：〈平成27年度まで〉「人口統計資料集」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成 〈令和2年度から〉「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成

また、県内の年少人口（14歳以下）は、昭和25年の620,274人をピークに、令和27年には約17万4千人まで減少すると見込まれています。



出典：〈平成27年度まで〉「人口統計資料集」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成〈令和2年度から〉「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成

一方、老年人口（65歳以上）は、平成27年で588,240人となっており、総人口や生産年齢人口、年少人口が減少に転じているのに対し、老年人口は増加しています。今後、老年人口は更に増加し、令和22年のピークには約73万3千人に達すると見込まれています。

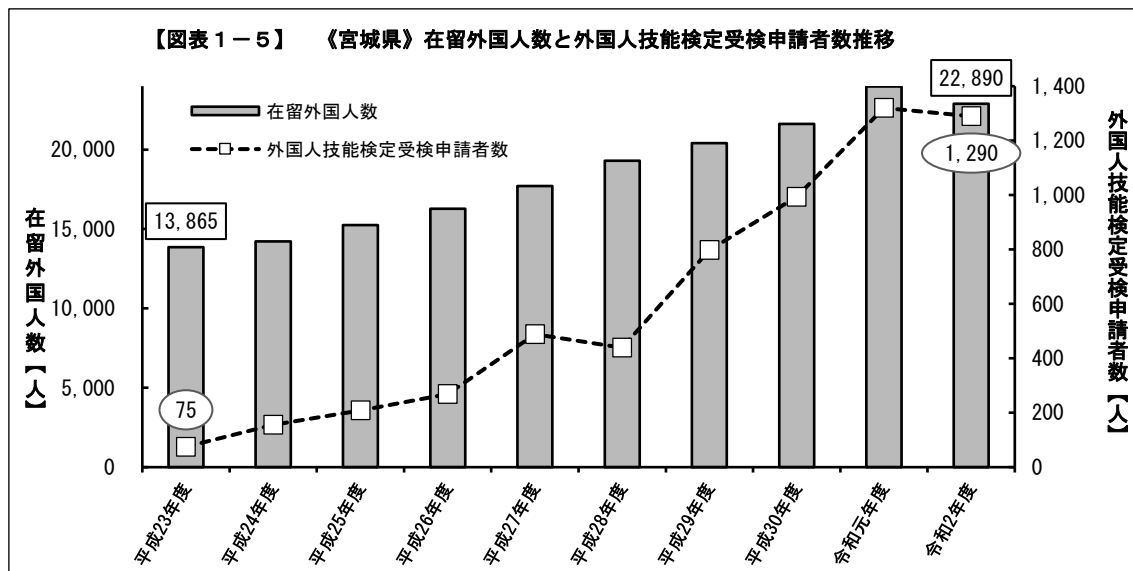


出典：〈平成27年度まで〉「人口統計資料集」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成〈令和2年度から〉「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成

(3) 在留外国人と外国人技能検定受検申請者数の推移

令和2年度の県内在留外国人は22,890人で、平成23年度と比較して1.65倍に増加しています。

また、令和2年度の外国人技能検定受検申請者数は1,290人で、平成23年度と比較して17.2倍となっています。

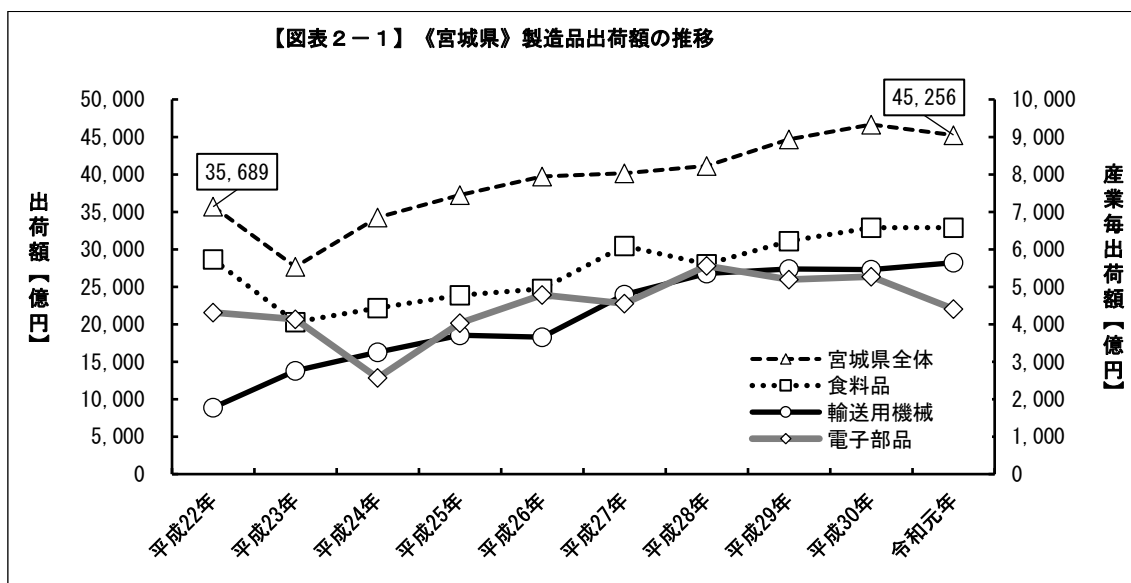


出典：〈在留外国人数〉「在留外国人統計」（法務省）をもとに作成
 〈外国人技能検定受検者数〉宮城県経済商工観光部産業人材対策課調べ
 ※外国人技能検定受検者数は外国人技能実習生向け2級・3級・基礎級のみ

2 経済・産業の状況

(1) 製造品出荷額の推移

令和元年の県内製造品出荷額は、4兆5,256億円で、平成22年と比較すると9,567億円(26.8%)増加しています。出荷額が多い、食料品、輸送用機械、電子部品の3つの産業で、製造品出荷額の約3割を占めています。



出典：「宮城県の工業」（宮城県）をもとに作成

(2) 事業所数の産業分類別構成割合等の動向

平成28年の県内事業所数は97,974事業所で全国順位は17位、全国に占める県内事業所数の割合は1.8%となっています。

事業所数を産業大分類別に見ると、「卸売業、小売業」が27,102事業所（構成比27.7%）と最も多く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が11,621事業所（同11.9%）、「建設業」が10,640事業所（同10.9%）などとなっています。

平成26年と平成28年を比較すると、全体で1,565事業所が減少し、「不動産業、物品賃貸業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「サービス業」、「教育、学習支援業」など、約8割の産業で事業所数が減少しています。

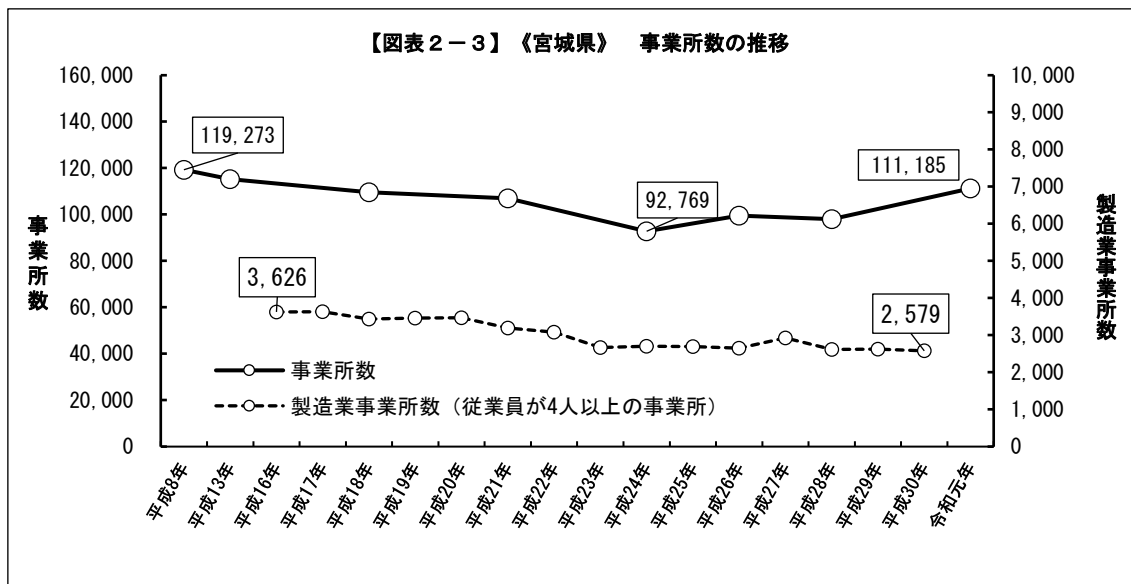
【図表2-2】《宮城県》産業大分類別の事業所数とその構成割合

| 産業大分類 | 事業所数 (事業所) | | 事業所数の増減の様子 | | 構成比 | | |
|---------------------|---------------|-----------|------------|--------|-----------|-----------|-----------|
| | 平成 26年 | 平成 28年 | 平成26年→28年 | | 宮城県 | | 全国 |
| | | | 増減数 | 増減率 | 平成 26年 | 平成 28年 | 平成 28年 |
| 全 産 業 | 99,539 | 97,974 | ▲ 1,565 | ▲ 1.6% | — | — | — |
| 農 林 漁 業 | 641 | 652 | 11 | 1.7% | 0.6% | 0.7% | 0.6% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 46 | 43 | ▲ 3 | ▲ 6.5% | 0.05% | 0.04% | 0.03% |
| 建 設 業 | 10,819 | 10,640 | ▲ 179 | ▲ 1.7% | 10.9% | 10.9% | 8.8% |
| 製 造 業 | 5,465 | 5,350 | ▲ 115 | ▲ 2.1% | 5.5% | 5.5% | 8.2% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 71 | 78 | 7 | 9.9% | 0.1% | 0.1% | 0.1% |
| 情 報 通 信 業 | 1,064 | 1,036 | ▲ 28 | ▲ 2.6% | 1.1% | 1.1% | 1.1% |
| 運 輸 業 ， 郵 便 業 | 2,859 | 2,887 | 28 | 1.0% | 2.9% | 2.9% | 2.3% |
| 卸 売 業 ， 小 売 業 | 27,452 | 27,102 | ▲ 350 | ▲ 1.3% | 27.6% | 27.7% | 24.3% |
| 金 融 業 ， 保 険 業 | 1,656 | 1,622 | ▲ 34 | ▲ 2.1% | 1.7% | 1.7% | 1.5% |
| 不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業 | 6,967 | 6,442 | ▲ 525 | ▲ 7.5% | 7.0% | 6.6% | 6.3% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 4,123 | 4,098 | ▲ 25 | ▲ 0.6% | 4.1% | 4.2% | 4.0% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 11,651 | 11,621 | ▲ 30 | ▲ 0.3% | 11.7% | 11.9% | 12.5% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 8,839 | 8,736 | ▲ 103 | ▲ 1.2% | 8.9% | 8.9% | 8.4% |
| 教 育 ， 学 習 支 援 業 | 3,120 | 3,024 | ▲ 96 | ▲ 3.1% | 3.1% | 3.1% | 3.0% |
| 医 療 ， 福 祉 | 7,394 | 7,573 | 179 | 2.4% | 7.4% | 7.7% | 7.7% |
| 複 合 サ ー ビ ス 事 業 | 622 | 607 | ▲ 15 | ▲ 2.4% | 0.6% | 0.6% | 0.6% |
| サ ー ビ ス 業 | 6,750 | 6,463 | ▲ 287 | ▲ 4.3% | 6.8% | 6.6% | 6.2% |

出典：「平成28年経済センサス-活動調査 確報集計結果〈産業横断的集計〉結果概要（宮城県）」をもとに作成

また、県内の事業所数は、平成8年の119,273事業所をピークに、平成24年には92,769事業所まで減少しました。その後、令和元年には111,185事業所まで増加しています。

一方で、製造業事業所数は平成16年の3,626事業所から減少傾向にあります。



出典：〈事業所数平成18年まで〉「平成18年事業所・企業統計調査宮城県の事業所」(宮城県)〈事業所数平成21年から平成28年まで〉平成28年経済センサス-活動調査 確報集計結果〈産業横断的集計〉結果概要(宮城県)〈事業所数令和元年〉「令和元年経済センサス-基礎調査確報集計結果〈宮城県の概要〉」〈製造業事業所数〉「宮城県の工業」(宮城県)をもとに作成

(3) 従業者数の産業分類別構成割合等の動向

平成28年の県内事業所の従業者数は1,006,886人で全国順位は15位、全国に占める県内事業所の従業者数の割合は1.8%となっています。

従業者数を産業大分類別に見ると、「卸売業、小売業」が225,169人(構成比22.4%)と最も多く、次いで「製造業」が120,120人(同11.9%)、「医療、福祉」が119,085人(同11.8%)、「建設業」が99,631人(同9.9%)となっています。

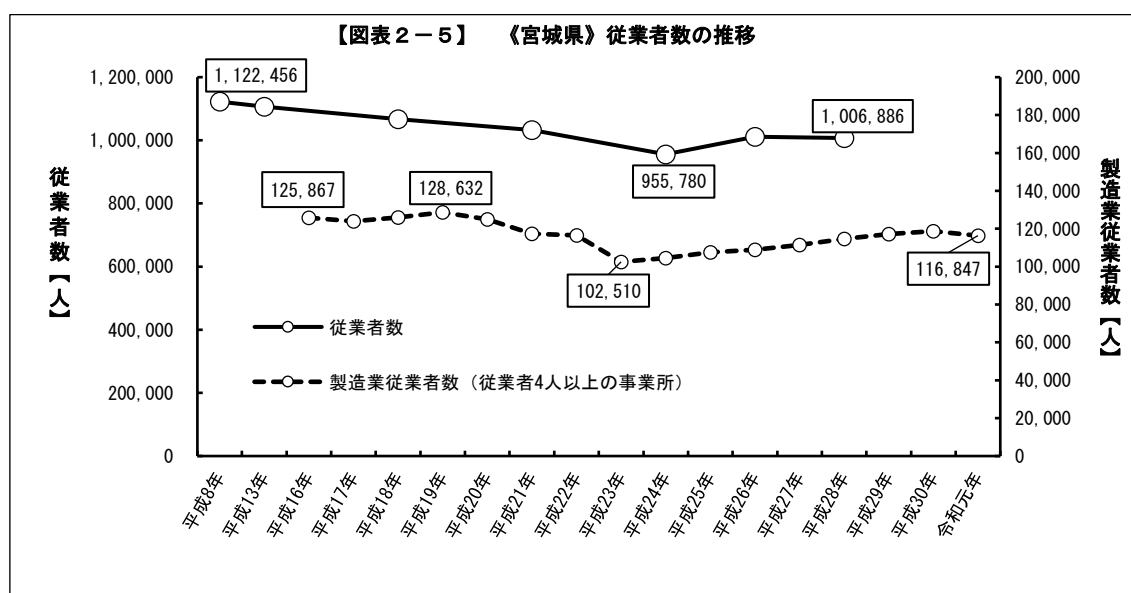
平成26年と平成28年を比較すると、全体で3,909人が減少し、「複合サービス事業」、「情報通信業」、「卸売業、小売業」など、全産業のうち半数以上の産業で従業者数が減少しています。

【図表2-4】《宮城県》産業大分類別の従業者数とその構成割合

| 産業大分類 | 従業者数 (人) | | 従業者数の増減の様子 平成26年→28年 | | 構成比 | | |
|-----------------|-------------|-----------|-------------------------|---------|-----------|-----------|-----------|
| | 平成 26年 | 平成 28年 | 増減数 | 増減率 | 宮城県 | | 全国 |
| | | | | | 平成 26年 | 平成 28年 | 平成 28年 |
| 全産業 | 1,010,795 | 1,006,886 | ▲ 3,909 | ▲ 0.4% | — | — | — |
| 農林漁業 | 7,230 | 7,995 | 765 | 10.6% | 0.7% | 0.8% | 0.6% |
| 鉱業，採石業，砂利採取業 | 431 | 442 | 11 | 2.6% | 0.04% | 0.04% | 0.03% |
| 建設業 | 99,379 | 99,631 | 252 | 0.3% | 9.8% | 9.9% | 6.5% |
| 製造業 | 120,467 | 120,120 | ▲ 347 | ▲ 0.3% | 11.9% | 11.9% | 15.6% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 5,119 | 5,103 | ▲ 16 | ▲ 0.3% | 0.5% | 0.5% | 0.3% |
| 情報通信業 | 21,113 | 19,772 | ▲ 1,341 | ▲ 6.4% | 2.1% | 2.0% | 2.9% |
| 運輸業，郵便業 | 61,580 | 63,734 | 2,154 | 3.5% | 6.1% | 6.3% | 5.6% |
| 卸売業，小売業 | 229,946 | 225,169 | ▲ 4,777 | ▲ 2.1% | 22.7% | 22.4% | 20.8% |
| 金融業，保険業 | 25,835 | 25,572 | ▲ 263 | ▲ 1.0% | 2.6% | 2.5% | 2.7% |
| 不動産業，物品賃貸業 | 26,270 | 25,828 | ▲ 442 | ▲ 1.7% | 2.6% | 2.6% | 2.6% |
| 学術研究，専門・技術サービス業 | 31,113 | 30,570 | ▲ 543 | ▲ 1.7% | 3.1% | 3.0% | 3.2% |
| 宿泊業，飲食サービス業 | 89,548 | 89,667 | 119 | 0.1% | 8.9% | 8.9% | 9.4% |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 42,096 | 41,584 | ▲ 512 | ▲ 1.2% | 4.2% | 4.1% | 4.3% |
| 教育，学習支援業 | 33,028 | 33,323 | 295 | 0.9% | 3.3% | 3.3% | 3.2% |
| 医療，福祉 | 117,177 | 119,085 | 1,908 | 1.6% | 11.6% | 11.8% | 13.0% |
| 複合サービス事業 | 11,904 | 10,306 | ▲ 1,598 | ▲ 13.4% | 1.2% | 1.0% | 0.9% |
| サービス業 | 88,559 | 88,985 | 426 | 0.5% | 8.8% | 8.8% | 8.4% |

出典：「平成28年経済センサス-活動調査 確報集計結果〈産業横断的集計〉結果概要」（宮城県）をもとに作成

県内事業所の従業者数は、平成8年の1,122,456人をピークにその後は減少傾向にあります。また、製造業従業者数は平成19年の128,632人から減少傾向にあります。



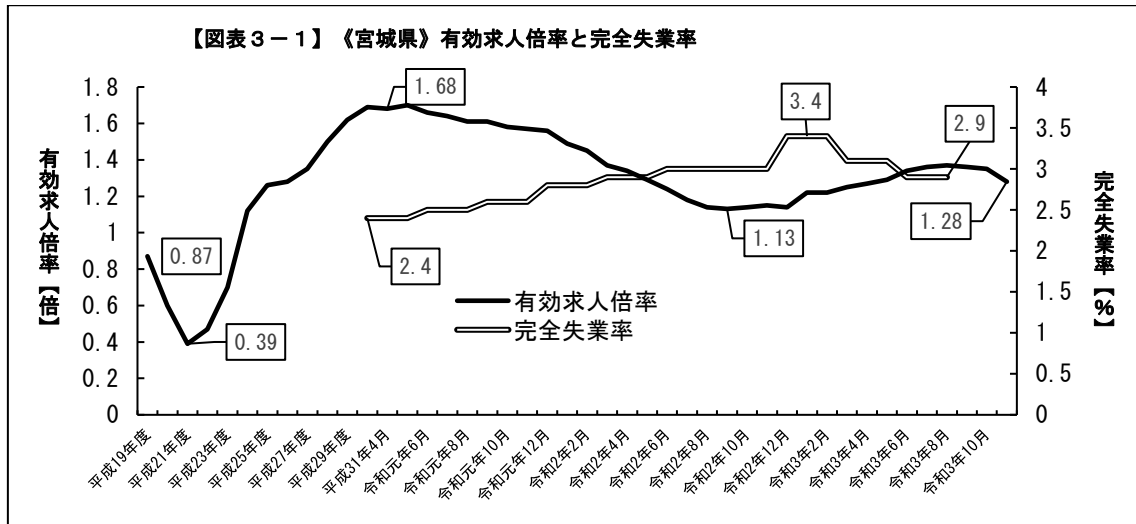
出典：〈事業所数平成18年まで〉「平成18年事業所・企業統計調査宮城県の事業所」（宮城県）〈事業所数平成21年から平成28年まで〉「平成28年経済センサス-活動調査 確報集計結果〈産業横断的集計〉結果概要」（宮城県）〈製造業事業所数〉「宮城県の工業」（宮城県）をもとに作成

3 雇用の状況

(1) 有効求人倍率と完全失業率の推移

県内有効求人倍率は、平成20年度のリーマン・ショック後の平成21年度に0.39倍まで悪化した後回復に転じ、平成30年度の1.68倍をピークに高水準を維持していましたが、令和2年9月には新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により1.13倍まで低下し、現在もコロナ禍前の水準まで達していません。

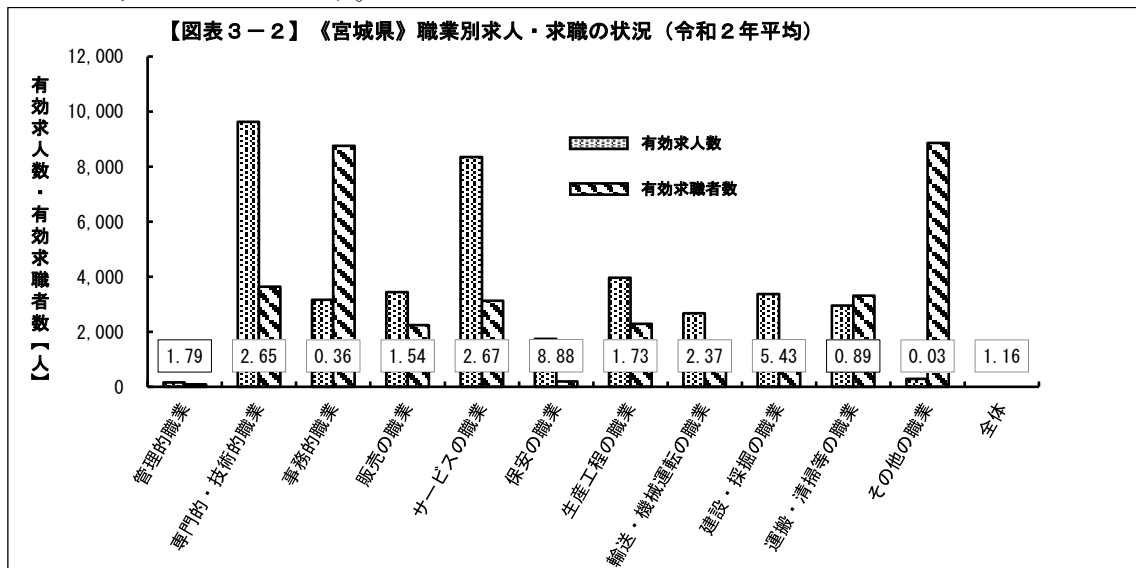
また、完全失業率は令和3年7～9月現在で2.9%となっています。



出典：〈有効求人倍率〉「宮城県の雇用情勢」（宮城労働局）〈完全失業率〉「労働力調査（基本調査）」（総務省統計局）をもとに作成
 ※1 平成30年度まで年度集計 平成31年4月以降月毎に集計 ※2 完全失業率は四半期毎時系列回帰モデルによる推計

(2) 職業別求人・求職の状況

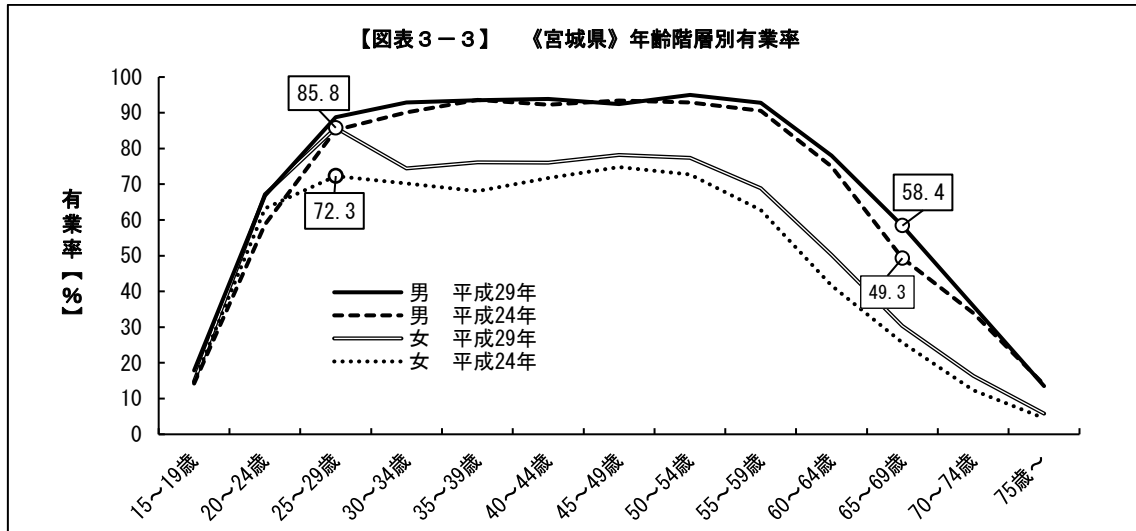
令和2年の有効求人倍率の平均は1.16倍となっています。とりわけ「保安」や「建設・採掘」といった職業では、それぞれ8.88倍、5.43倍といった高い求人倍率となっている一方で、「事務的」職業では、有効求人倍率が0.36倍と求人は求職を大きく下回っているなど、労働力需給のミスマッチが生じています。



出典：「統計情報（求人・求職バランス）」（宮城労働局）をもとに作成 ※箱内は有効求人倍率

(3) 年齢階層別有業率の状況

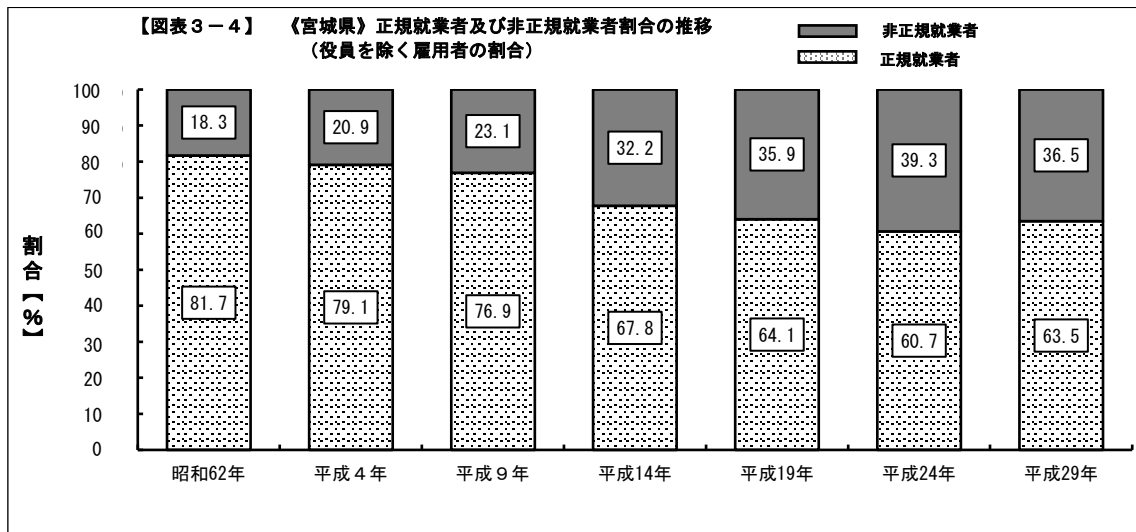
県内年齢階層別の有業率（15歳以上人口に占める有業者の割合）は、平成24年と平成29年を比較すると、男性は特に「65～69歳」で大きく上昇しています。女性は全ての年齢階層で上昇していて、特に「25～29歳」で大きく上昇しています。



出典：「就業構造基本調査—宮城県調査結果の概要—」（宮城県）をもとに作成

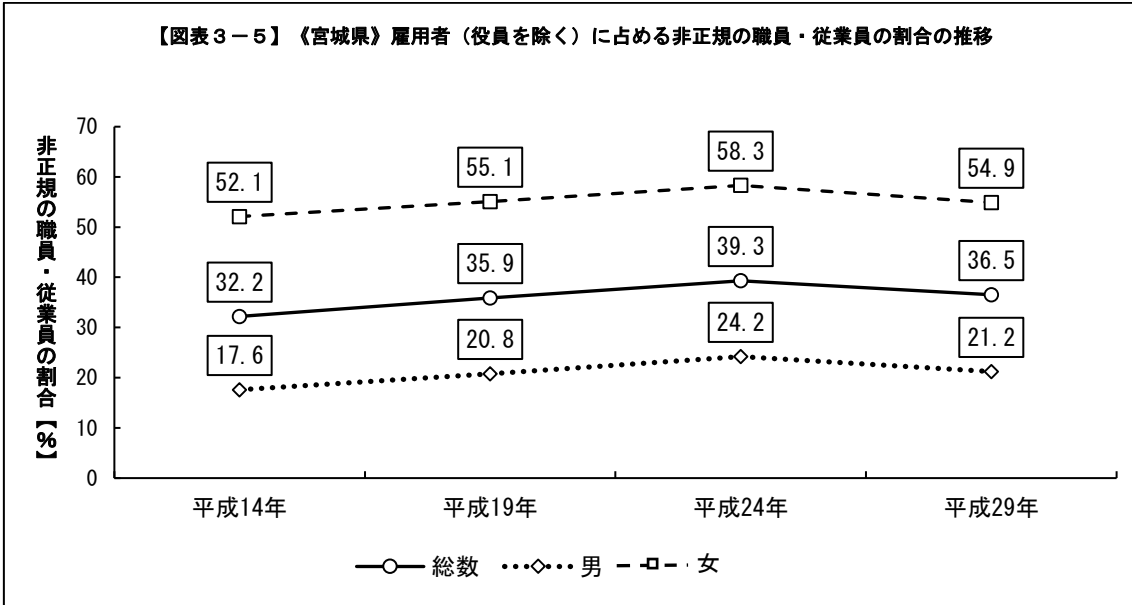
(4) 正規就業者及び非正規就業者割合の推移

県内の雇用者に占める雇用形態別割合は、平成29年の非正規就業者の割合が36.5%であり、昭和62年の18.3%から30年間で約18ポイント増加しました。平成24年と平成29年を比較すると非正規就業者の占める割合は減少しているものの、依然として高い割合となっています。



出典：「就業構造基本調査—宮城県調査結果の概要—」（宮城県）をもとに作成

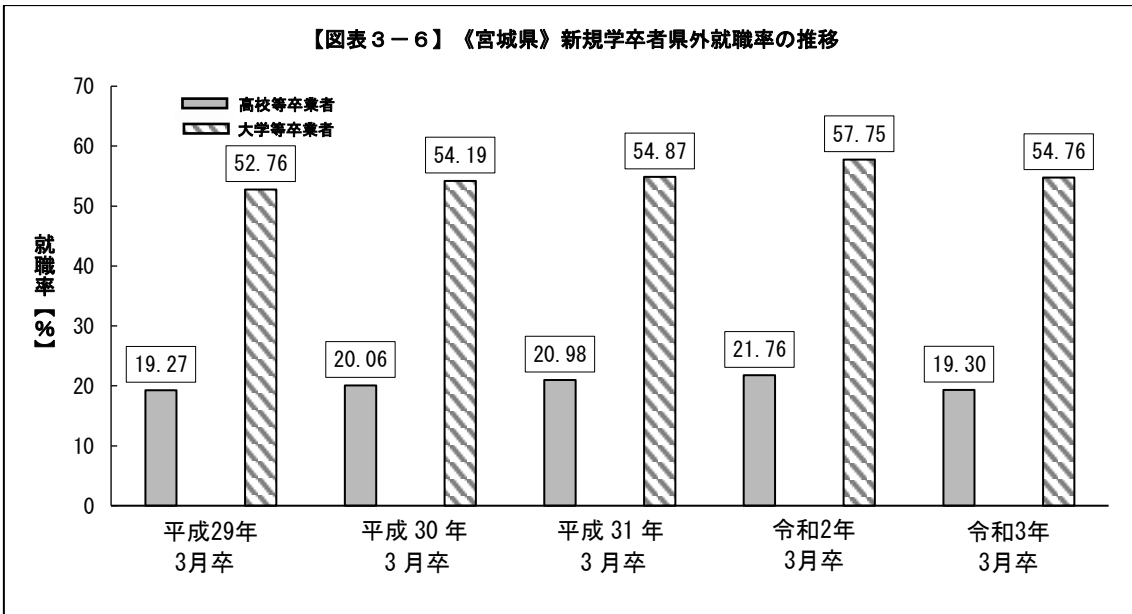
また、県内の雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は、男性が21.2%、女性は54.9%となっています。



出典：「就業構造基本調査—宮城県調査結果の概要—」（宮城県）をもとに作成

（5）新規学卒者県外就職率の推移

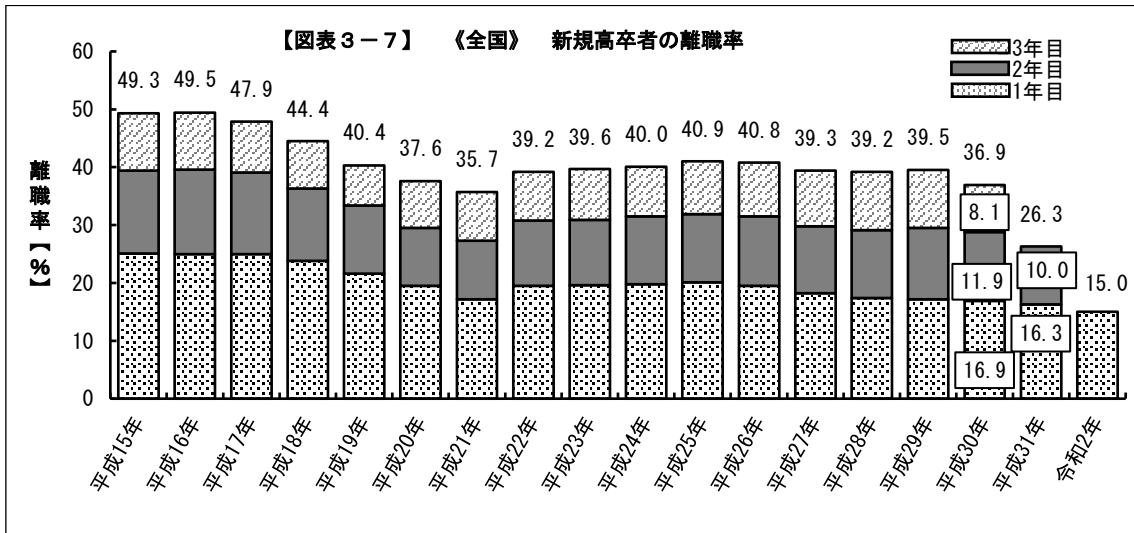
県内高校等卒業者の県外就職率は約2割にとどまる一方で、大学等卒業者の半数以上が県外に就職しています。



出典：「統計情報（新規学卒者）」（宮城労働局）をもとに作成

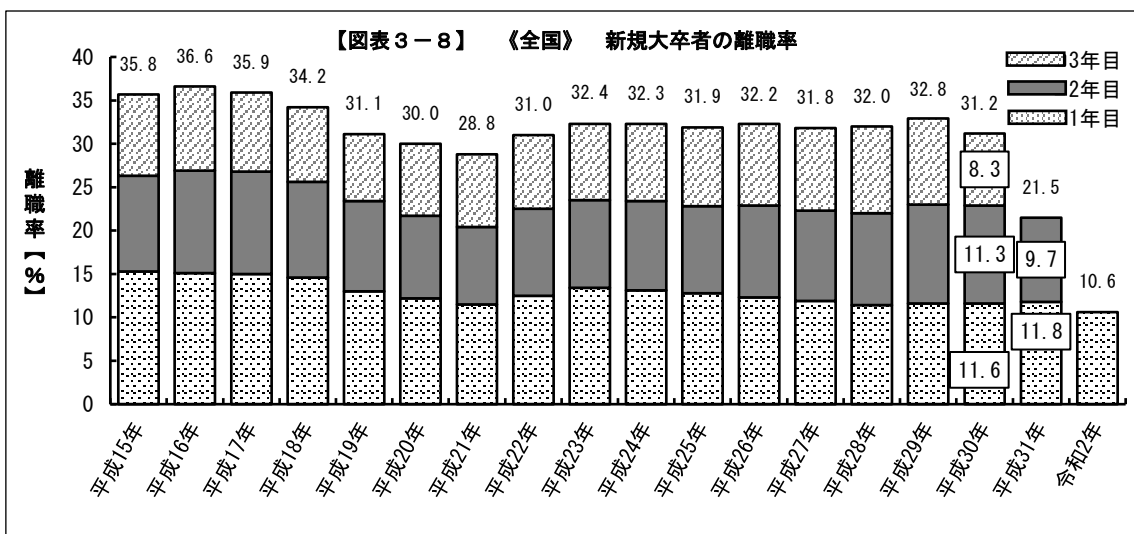
(6) 新規学卒者離職率の推移

全国の新規高卒者の就職後3年以内の離職率は、平成17年以前は約50%でしたが、平成21年には35.7%まで減少し、近年は約40%で推移しています。平成29年3月高卒者については、1年目で17.2%、2年目で12.3%（2年目までの累計で29.5%）、3年目で10.0%（3年目までの累計で39.5%）となっています。



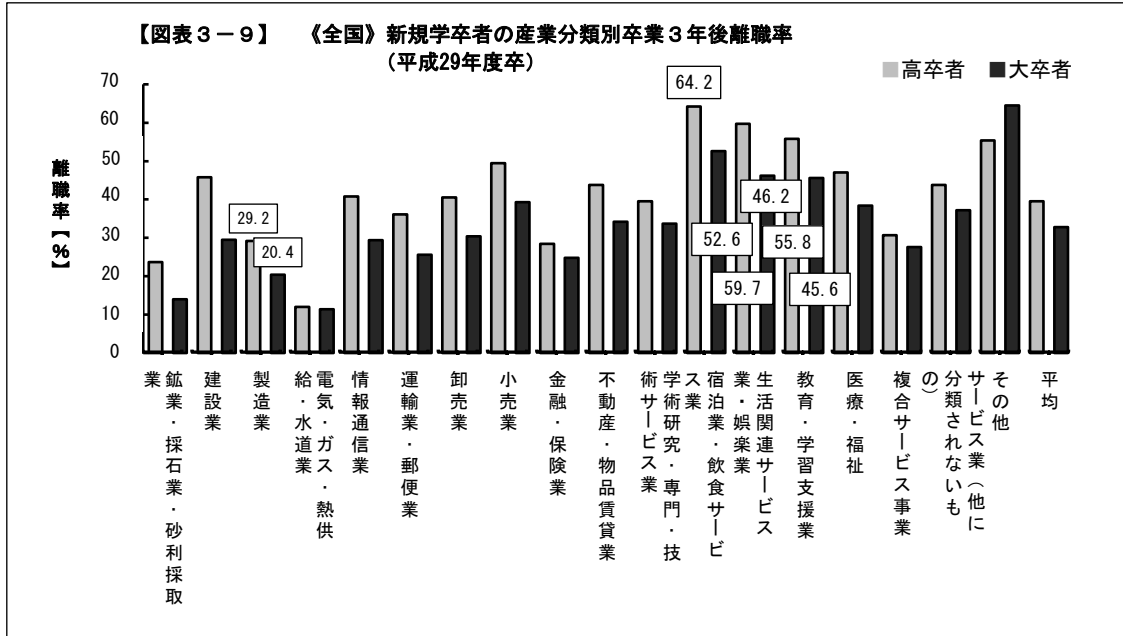
出典：「新規学卒就職者の離職状況（平成29年3月卒業者の状況）」（厚生労働省）をもとに作成

全国の新規大卒者の就職後3年以内の離職率は、平成17年以前は約35%でしたが、平成21年には28.8%まで減少し、近年は約30%で推移しています。平成29年3月大卒者については、1年目で11.6%、2年目で11.4%（2年目までの累計で23.0%）、3年目で9.9%（3年目までの累計で32.9%）となっています。



出典：「新規学卒就職者の離職状況（平成30年3月卒業者の状況）」（厚生労働省）をもとに作成

また、就職後3年以内の離職率は産業により大きく異なり、「宿泊業、飲食サービス業」，「生活関連サービス業、娯楽業」，「教育・学習支援業」では、離職率が高くなっています。一方、「製造業」は高卒者で29.2%，大卒者では20.4%となっています。

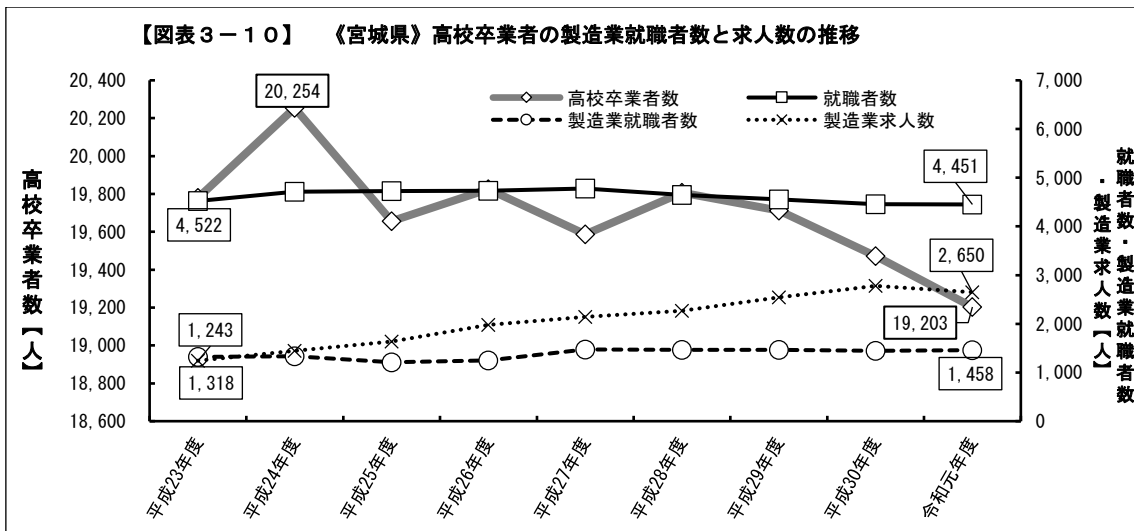


出典：「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」(厚生労働省) をもとに作成

(7) 高校卒業者の製造業就職者数と求人数の推移

県内高校卒業生数は減少傾向が継続しており、平成24年度と令和元年度を比較すると、20,254人から19,203人へと7年間で1,051人(5.2%)減少しました。

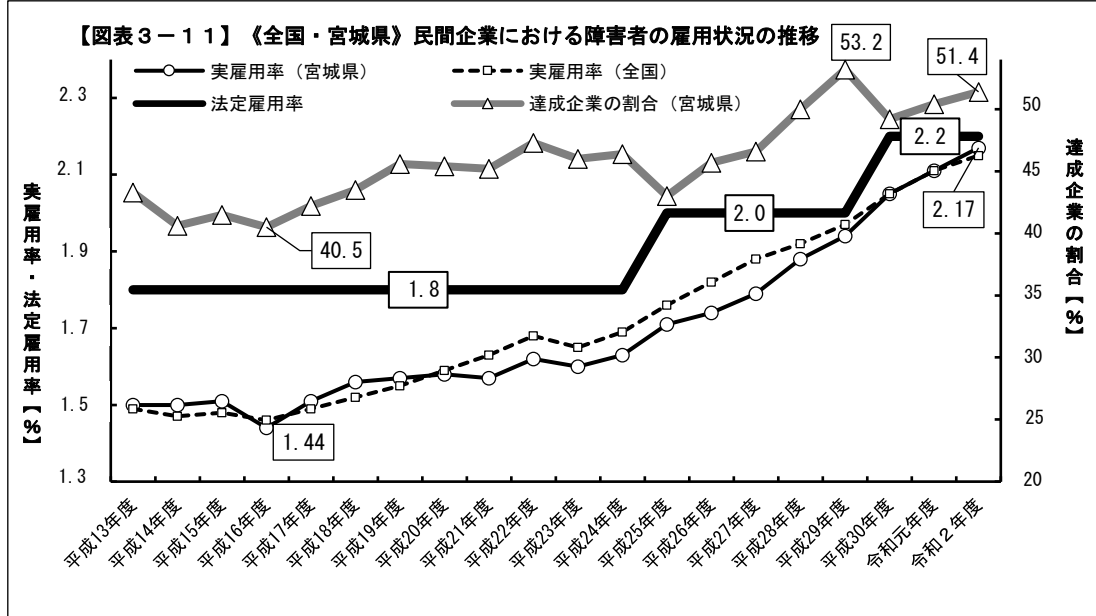
また、平成23年度以降、高校卒業者のうち就職者数は約4,500人で横ばいの状態です。そのうち、製造業就職者数は約1,400人で推移しており、平成24年度以降、製造業求人数と製造業就職者数の乖離が広がっています。



出典：「学校基本調査結果報告書」(宮城県) をもとに作成

(8) 障害者の雇用状況の推移

令和2年度の県内民間企業の障害者実雇用率は2.17%と、9年連続で増加しており改善が進んでいるものの、法定雇用率を達成していない状況にあります。



出典：「宮城県における障害者雇用状況の集計結果」(宮城労働局), 「障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)をもとに作成

【図表3-12】《全国・宮城県》民間企業における障害者の雇用状況の推移

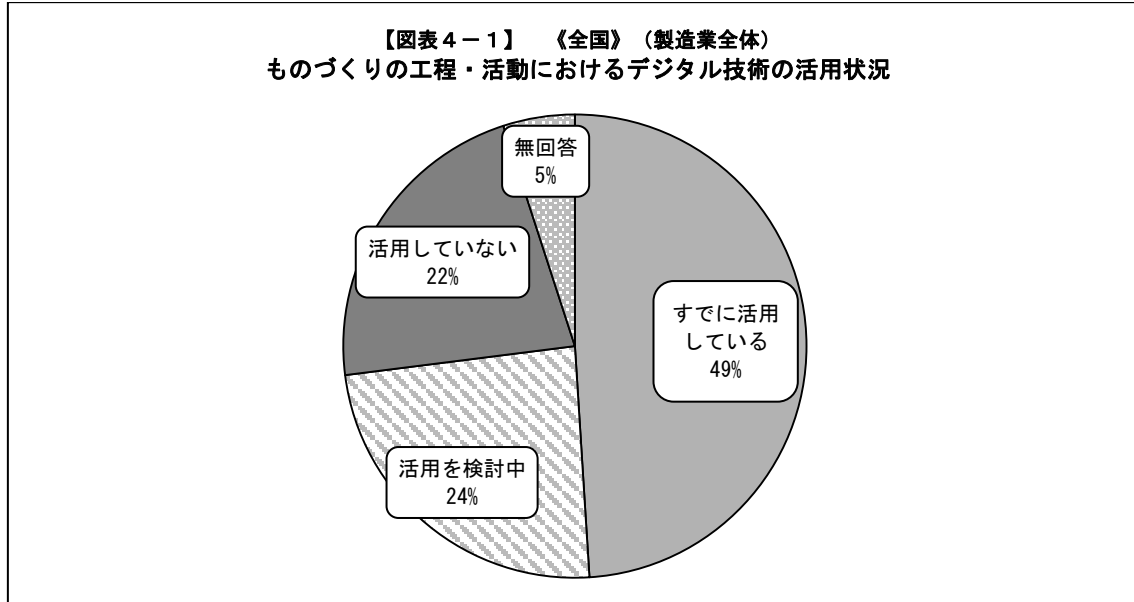
| 調査年度 | 宮城県 | | | 全国 | 法定雇用率 |
|--------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | 企業数 | 達成企業の割合 | 実雇用率 | 実雇用率 | |
| 平成13年度 | 975 | 43.3% | 1.50% | 1.49% | 1.80% |
| 平成14年度 | 950 | 40.6% | 1.50% | 1.47% | |
| 平成15年度 | 956 | 41.5% | 1.51% | 1.48% | |
| 平成16年度 | 1,009 | 40.5% | 1.44% | 1.46% | |
| 平成17年度 | 1,032 | 42.2% | 1.51% | 1.49% | |
| 平成18年度 | 1,064 | 43.5% | 1.56% | 1.52% | |
| 平成19年度 | 1,119 | 45.6% | 1.57% | 1.55% | |
| 平成20年度 | 1,143 | 45.4% | 1.58% | 1.59% | |
| 平成21年度 | 1,119 | 45.2% | 1.57% | 1.63% | |
| 平成22年度 | 1,124 | 47.3% | 1.62% | 1.68% | |
| 平成23年度 | 1,096 | 46.0% | 1.60% | 1.65% | 2.00% |
| 平成24年度 | 1,164 | 46.4% | 1.63% | 1.69% | |
| 平成25年度 | 1,339 | 43.0% | 1.71% | 1.76% | |
| 平成26年度 | 1,364 | 45.7% | 1.74% | 1.82% | |
| 平成27年度 | 1,392 | 46.6% | 1.79% | 1.88% | |
| 平成28年度 | 1,411 | 50.0% | 1.88% | 1.92% | |
| 平成29年度 | 1,396 | 53.2% | 1.94% | 1.97% | |
| 平成30年度 | 1,525 | 49.2% | 2.05% | 2.05% | 2.20% |
| 令和元年度 | 1,564 | 50.4% | 2.11% | 2.11% | |
| 令和2年度 | 1,529 | 51.4% | 2.17% | 2.15% | |

出典：「宮城県における障害者雇用状況の集計結果」(宮城労働局), 「障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)をもとに作成

4 デジタル化の状況

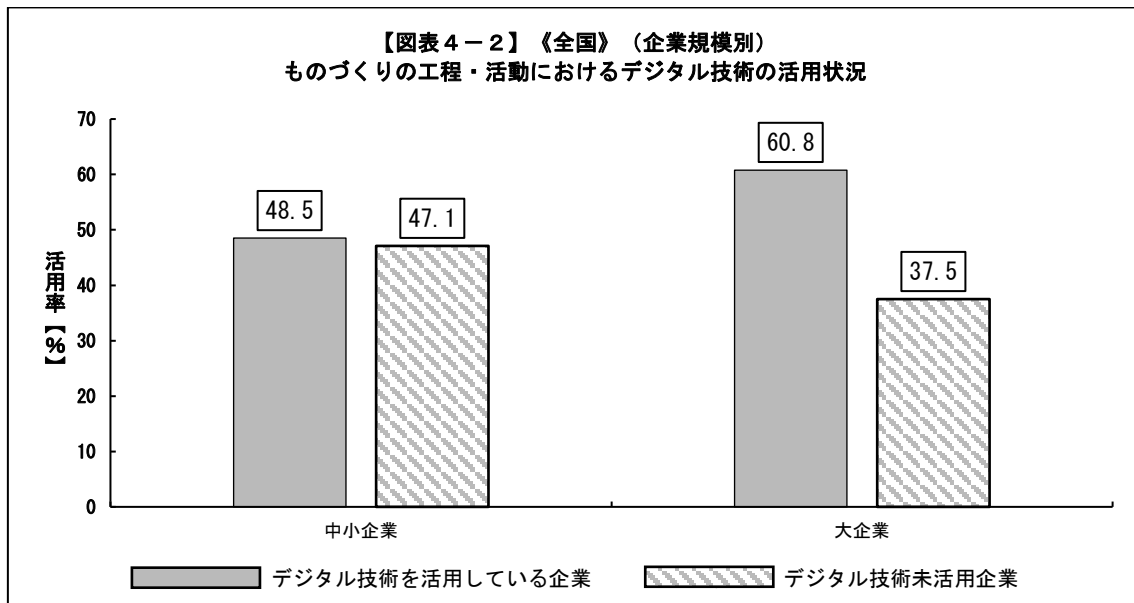
(1) ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況

ものづくりの工程・活動において、ICTなどのデジタル技術をすでに活用している企業（製造業）は約5割となっています。



出典：「ものづくり白書2020」（経済産業省・厚生労働省・文部科学省）をもとに作成

また、中小企業に比べて大企業におけるデジタル技術の活用率が高くなっています。



出典：「ものづくり白書2020」（経済産業省・厚生労働省・文部科学省）をもとに作成

(2) デジタル技術の活用を担う人材確保

デジタル技術を活用している企業（製造業）では、デジタル技術の活用を担う人材確保の方法は、「自社の既存の人材をOJT（職場での仕事を通じた教育訓練）で育成する」、「自社の既存の人材をOFF-JT（外部セミナー・講習会等への参加など職場を離れた教育訓練）で育成する」の割合が高くなっています。

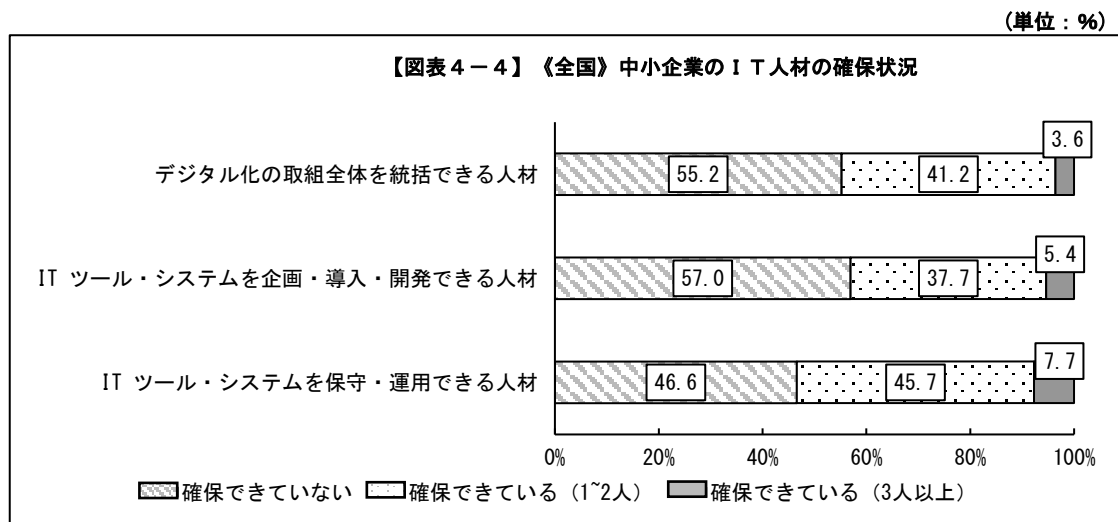
【図表4-3】《全国》デジタル技術の活用を担う人材確保の方法（製造業）

(単位：%)

| | デジタル技術を活用している企業 | デジタル技術未活用企業 |
|--|-----------------|-------------|
| 自社の既存の人材をOJT（職場での仕事を通じた教育訓練）で育成する | 57.0 | 29.7 |
| 自社の既存の人材をOFF-JT（外部セミナー・講習等への参加など職場を離れた教育訓練）で育成する | 51.5 | 39.5 |
| ICTなどに精通した人材を中途採用する | 28.3 | 28.3 |
| ICT専攻などの人材を新卒採用する | 14.3 | 14.3 |
| 出向・派遣等により外部人材を受け入れる | 8.8 | 7.9 |
| デジタル技術の活用は外注するので社内で確保する必要はない | 4.9 | 8.3 |
| その他 | 2.2 | 3.8 |
| 今後、デジタル技術を活用するつもりはない | 1.9 | 18.3 |
| 無回答 | 3.0 | 3.6 |

出典：「ものづくり白書2020」（経済産業省・厚生労働省・文部科学省）をもとに作成 ※複数回答あり

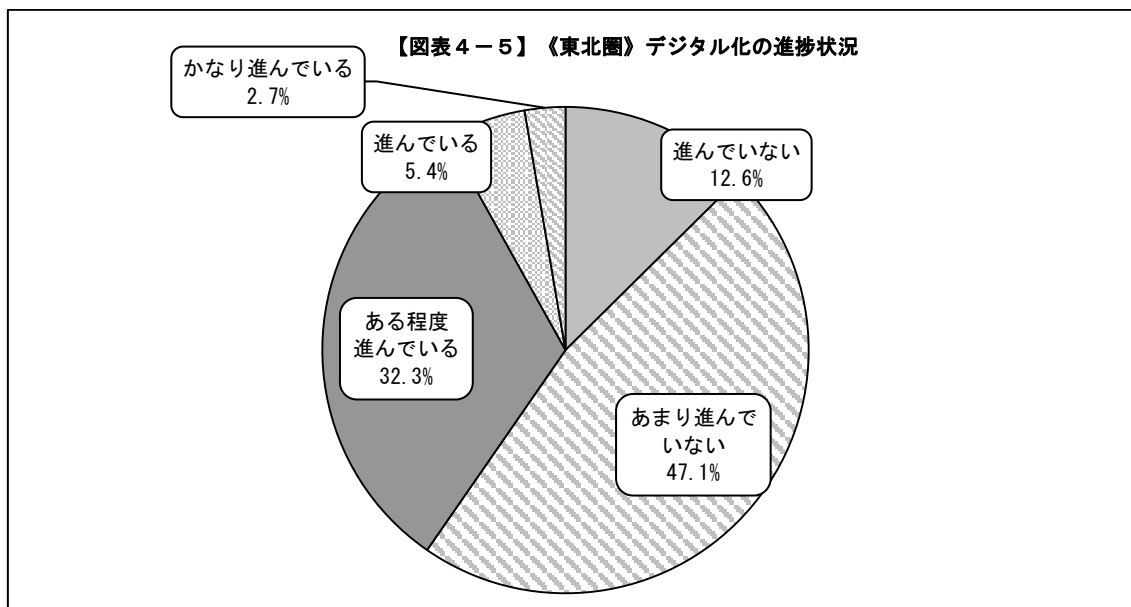
中小企業において、「デジタル化の取組全体を統括できる人材」や「ITツール・システムを企画・導入・開発できる人材」は、5割以上の企業で確保できていない状況となっています。



出典：「中小企業のデジタル化に関する調査」（株式会社野村総合研究所）をもとに作成

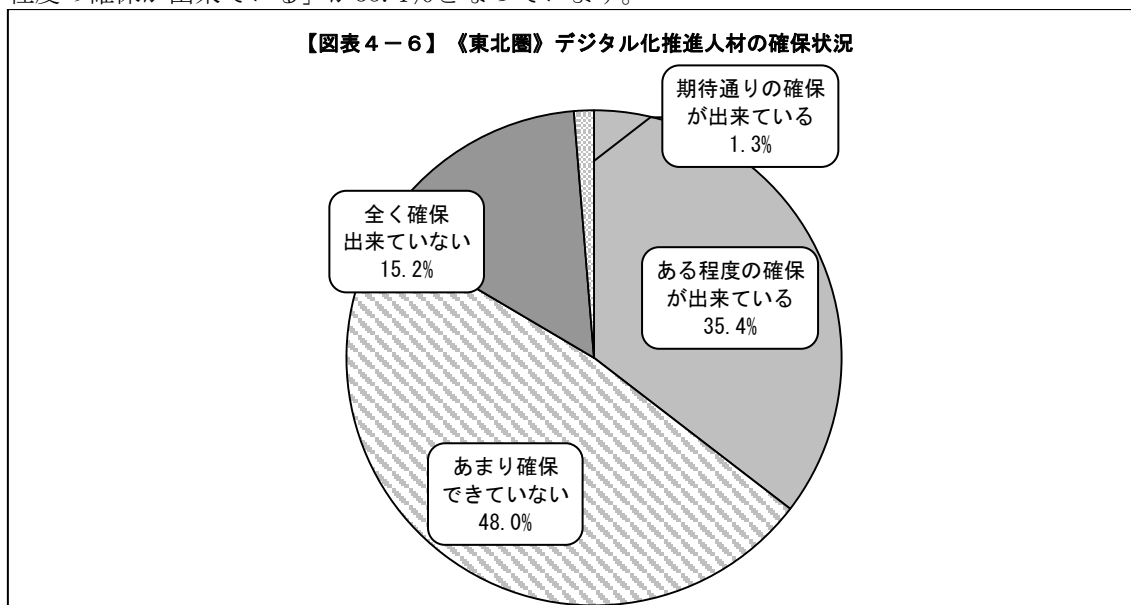
(3) 東北圏の企業におけるデジタル化の状況

東北圏（東北各県及び新潟県）の企業のデジタル化の進捗状況については、「あまり進んでいない」が47.1%であり、「ある程度進んでいる」が32.3%となっています。



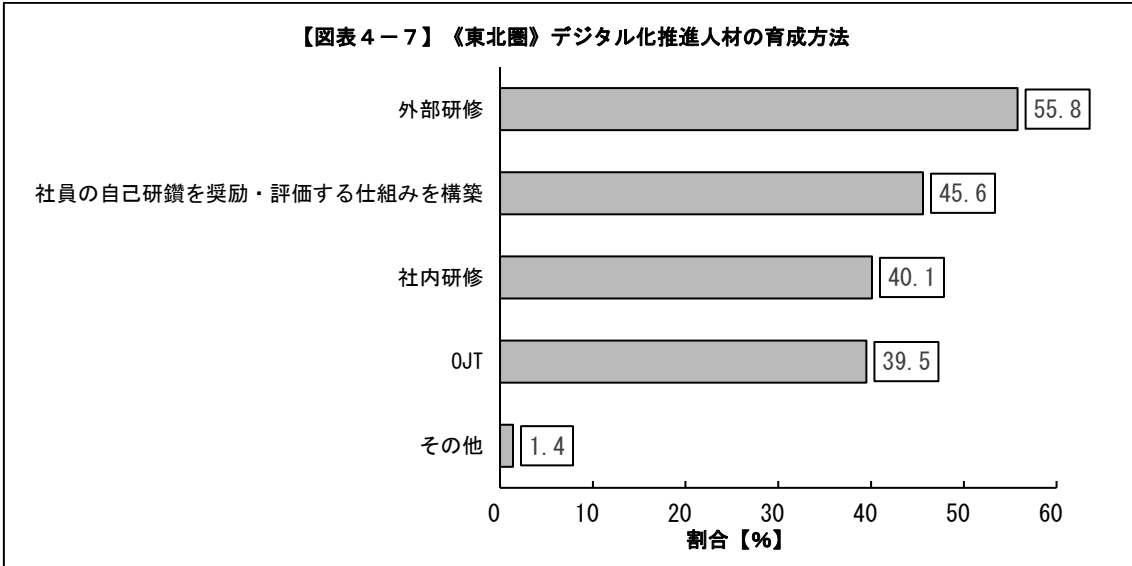
出典：「東北圏の産業分野におけるデジタル技術活用に関する実態調査」（公益財団法人東北活性化研究センター）をもとに作成

デジタル化推進人材の確保状況については、「あまり確保できていない」が48.0%、「ある程度の確保が出来ている」が35.4%となっています。



出典：「東北圏の産業分野におけるデジタル技術活用に関する実態調査」（公益財団法人東北活性化研究センター）をもとに作成

デジタル化推進人材の育成方法については、「外部研修」が55.8%であり、ついで「社員の自己研鑽を奨励・評価する仕組みを構築」、「社内研修」、「OJT」の順となっています。



出典：「東北圏の産業分野におけるデジタル技術活用に関する実態調査」（公益財団法人東北活性化研究センター）をもとに作成

（４）仙台市の事業所のIT化及び社員のITリテラシーの状況

仙台市内の事業所のうち、「どちらかというともIT化が進んでいると考えている」が38.7%であり、「どちらかというともIT化が進んでいないと考えている」が37.4%となっています。

【図表 4-8】《仙台市》IT化の状況

（単位：％）

| | 全体 | 大企業 | 中小企業 |
|---------------------------|------|------|------|
| IT化は十分進んでいると考えている | 7.5 | 21.3 | 5.2 |
| どちらかというともIT化が進んでいると考えている | 38.7 | 57.3 | 35.1 |
| どちらかというともIT化が進んでいないと考えている | 37.4 | 21.3 | 41.3 |
| IT化は全く進んでいないと考えている | 16.3 | 0.0 | 18.4 |

出典：「情報システム（ITやICT）の導入状況に関する調査」（公益財団法人仙台市産業振興事業団）をもとに作成

また、「どちらかというともITリテラシーを有していない社員が多い」が41.2%、「ITリテラシーを有していない社員が殆どである」が23.2%となっています。

【図表 4-9】《仙台市》社員のITリテラシーの状況

（単位：％）

| | 全体 | 大企業 | 中小企業 |
|---------------------------------|------|------|------|
| ITリテラシーを有する社員が殆どである | 3.4 | 13.3 | 1.8 |
| どちらかというともITリテラシーを有する社員の方が多い | 10.7 | 13.3 | 9.0 |
| ITリテラシーを有する社員とそうでない社員がほぼ半分半分である | 21.5 | 32.0 | 19.8 |
| どちらかというともITリテラシーを有していない社員が多い | 41.2 | 38.7 | 41.3 |
| ITリテラシーを有していない社員が殆どである | 23.2 | 2.7 | 28.3 |

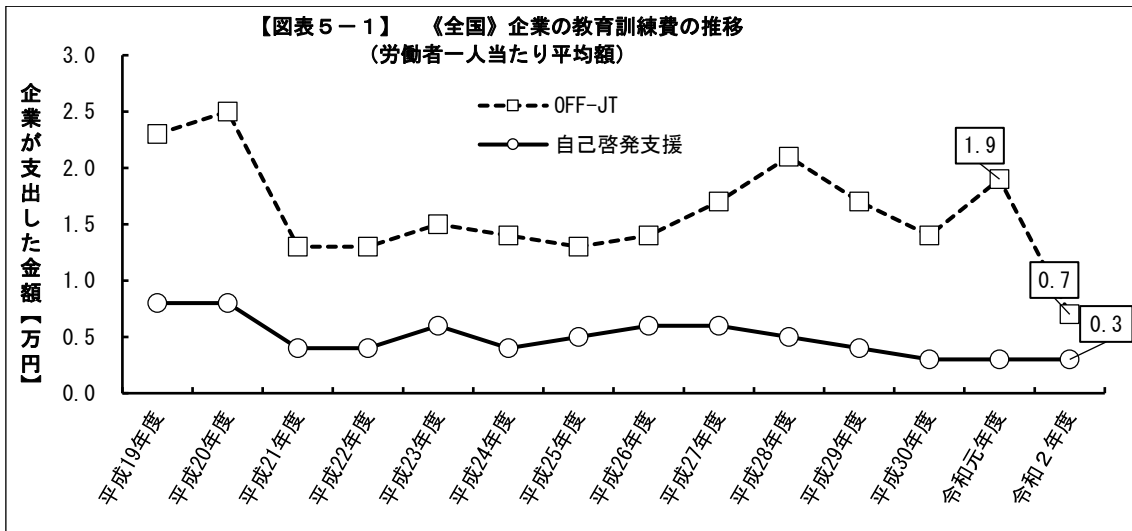
出典：「情報システム（ITやICT）の導入状況に関する調査」（公益財団法人仙台市産業振興事業団）をもとに作成

5 その他の職業能力開発を取り巻く状況

(1) 企業における教育訓練費の推移

全国の企業が支出している労働者一人当たりの教育訓練費の平均額は、自己啓発支援の支出では、令和2年度は0.3万円で令和元年度と同額になっています。

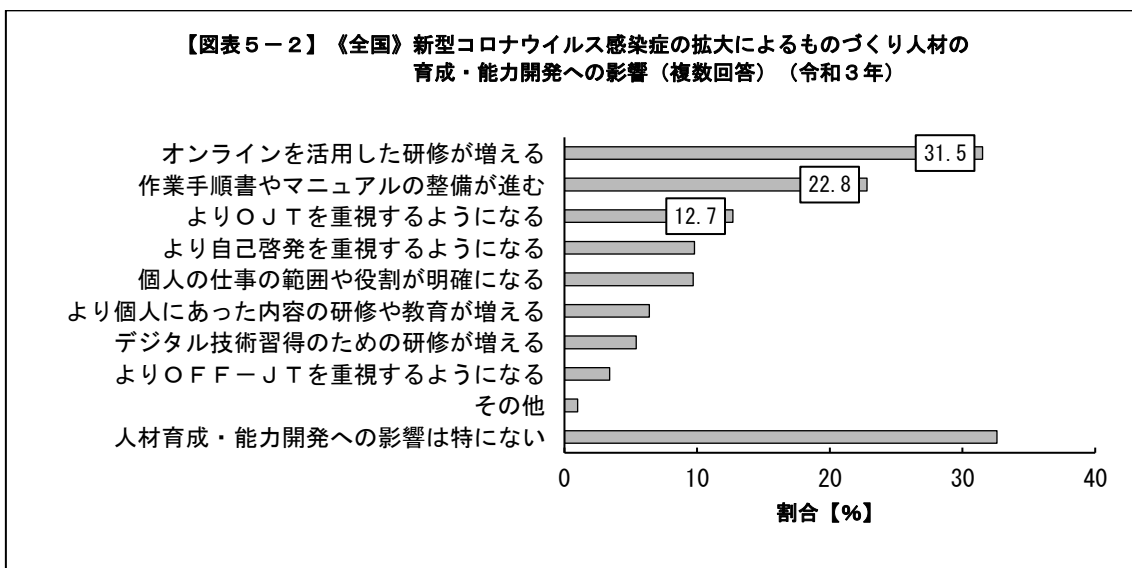
一方、OFF-JTの支出では、令和2年度は0.7万円で、令和元年度と比較すると1.2万円減少しています。



出典:「能力開発基本調査」(厚生労働省)をもとに作成

(2) 新型コロナウイルス感染症の拡大によるものづくり人材の育成・能力開発の影響

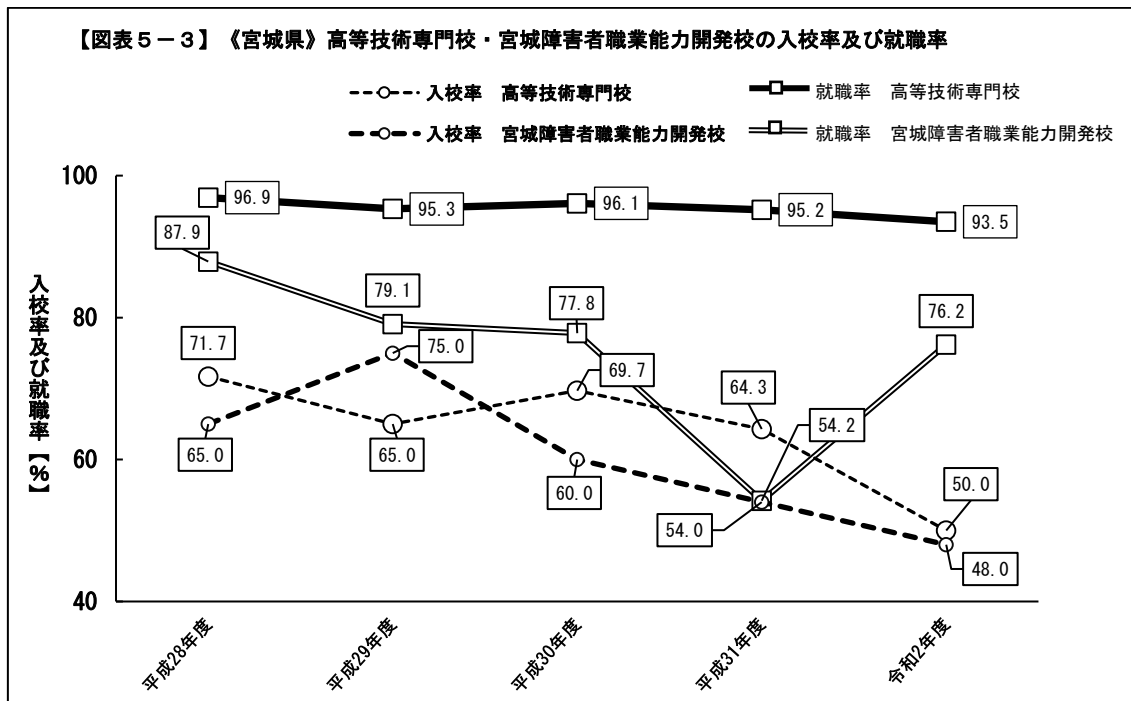
ものづくり人材の育成・能力開発への影響をみると、「オンラインを活用した研修が増える」と回答した企業が31.5%と最も高く、次いで「作業手順書やマニュアルの整備が進む」(22.8%)、「よりOJTを重視するようになる」(12.7%)などの順となっています。



出典:「ものづくり産業におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)をもとに作成

(3) 高等技術専門校・宮城障害者職業能力開発校の入校率及び就職率の推移

高等技術専門校と宮城障害者職業能力開発校の入校率は減少していますが、高等技術専門校の就職率は90%以上で推移しています。



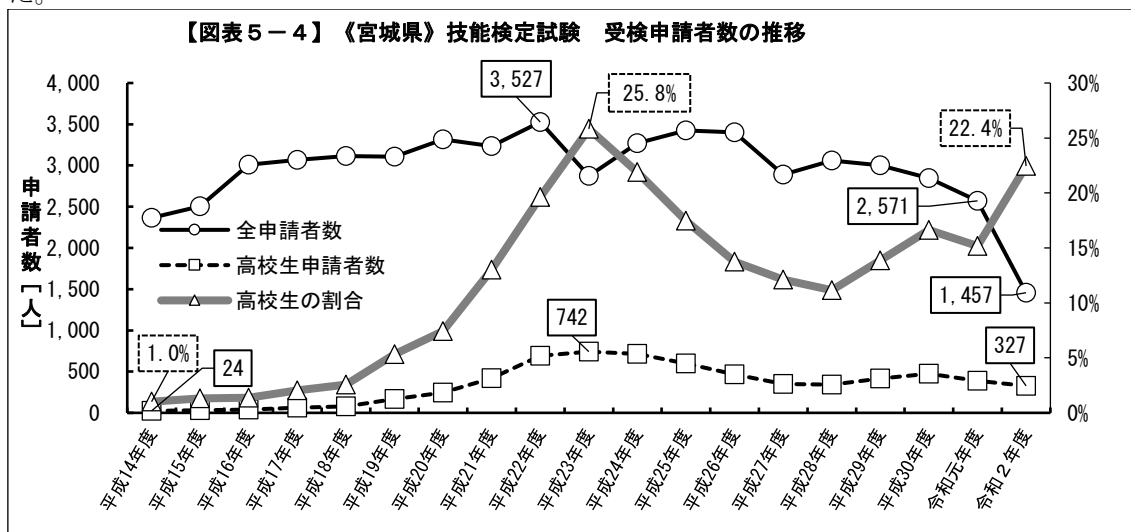
出典：宮城県経済商工観光部産業人材対策課調べ
 ※高等技術専門校は普通課程 宮城障害者職業能力開発校は普通課程（総合実務科含む）

(4) 技能検定試験受検申請者数の推移

県内の技能検定試験受検申請者数は平成22年度の3,527人をピークに減少傾向にあります。

また、受検申請者数全体に占める高校生の割合は、平成23年度をピークに平成28年度まで減少しましたが、その後増加傾向にあります。

なお、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、前期試験が中止となりました。



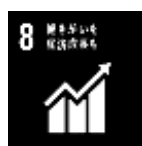
出典：宮城県経済商工観光部産業人材対策課調べ ※外国人技能実習生向け2級・3級・基礎級は除く

第3部 職業能力開発の基本的方向性と施策・進捗管理

第2部で述べてきた本県の職業能力開発を取り巻く状況や以下の課題を踏まえ、宮城労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、県職業能力開発協会、県教育委員会など関係機関と適切な役割分担のもとで連携を図りながら、4つの基本的方向性に沿った施策を展開し、計画的な職業能力開発を推進します。

各施策の取組状況や事業実績、数値目標の達成状況について、宮城県職業能力開発審議会を活用しながら、PDCAサイクルによる進捗管理を行います。

また、本計画を推進することにより、2015年に国際連合で採択された持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)の達成にもつながります。



◆課題

富県宮城を支える県内産業の持続的な成長を促進するためには、地域のニーズを反映させた産業人材の育成・確保を図る必要があります。

◆基本的方向性1

「県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成」

- 施策1 地域産業を支える人材の育成・確保
- 施策2 地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施
- 施策3 企業・業界団体等における人材育成の支援

◆課題

デジタル化の進展や技術の急速な進歩、普及に対応できる専門性や創造性などを持つ産業人材を育成する必要があります。

◆基本的方向性2

「時代や環境変化に対応できる産業人材の育成」

- 施策1 時代や環境変化に対応できる人材の育成
- 施策2 新たな技術革新等に対応できる人材の育成

◆課題

少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少や労働市場の不確実性の高まり，職業人生の長期化等を踏まえ，多様な人材が活躍できるよう，職業能力開発を進めるとともに就職支援に取り組む必要があります。

◆基本的方向性 3

「県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実」

- 施策 1 非正規雇用労働者の職業能力開発
- 施策 2 女性の職業能力開発
- 施策 3 若者の職業能力開発
- 施策 4 中高年齢者の職業能力開発
- 施策 5 障害者の職業能力開発
- 施策 6 外国人労働者，就職氷河期世代等への支援

◆課題

熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れがみられる中，長年培われた技術・技能を若者に継承していくことや技能者の意欲向上のため，技能の振興を図る必要があります。

◆基本的方向性 4

「技能の継承と振興」

- 施策 1 技能の評価と卓越した技術・技能継承の支援
- 施策 2 技能尊重気運の醸成

基本的方向性 1 県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成

「富県宮城」の実現に向け、県内産業の持続的な成長を促進するためには、高等技術専門校などの職業能力開発機関において、企業の人材ニーズに応じた、ものづくり産業の生産現場を支える人材の育成を推進していくほか、産学官の密接な連携と協力による人材育成施策に取り組んでいく必要があります。

また、職種による労働力需給のミスマッチが見られるとともに、新規学卒者の3年以内離職率の高止まりや大学生の就職先として半数以上が県外に流出していることから、県内企業の人材確保を図るためには、次代を担う学生を対象とした県内産業や企業の認知度を高める取組や、早期離職防止に向けたキャリア形成支援等を充実していく必要があります。

施策 1 地域産業を支える人材の育成・確保

【目標】

労働力需給のミスマッチの解消や県内企業の人材確保を図るため、県内の産業や企業の認知度向上、新規学卒者等への県内就職の促進に取り組みます。

また、早期離職の防止に向けたキャリア形成支援等の充実に取り組みます。

- ① 新規学卒者の離職率が高止まりしていることから、児童・生徒それぞれの発達段階に応じた社会人との対話によるキャリア教育の推進やインターンシップの実施などを通じて、明確な職業観・勤労観を醸成するとともに、地域において、若者同士の繋がり（地域同期）を形成することにより、若者の早期離職の防止を図ります。
- ② ものづくり産業の理解促進や人材確保、労働力需給のミスマッチ解消を図るため、ものづくり体験や企業・工場見学会の実施、製造業認知度向上動画、オガレ!ACE等の広報誌の作成・配布など、ものづくり産業の認知度向上や魅力の発信に取り組みます。
- ③ みやぎ若年者就職支援センター（以下「みやぎジョブカフェ」という。）において、若年求職者等へのキャリアコンサルティング、就職支援セミナーや合同企業説明会を企画・実施するとともに、職業訓練等の情報提供や職業紹介をワンストップで提供するほか、高校生等を対象としたキャリア教育セミナー等の実施により、若年者の県内企業への就職を支援します。
- ④ みやぎ人財活躍応援センター（以下「みやぎシゴトサポーター」という。）において、求職者指導の専門家（キャリアコンサルタント）による就職相談や、企業訪問担当者（企業採用コンシェルジュ）による企業向けの採用戦略・定着支援の助言を行うなど、就職に至るまでの幅広い支援を行います。

- ⑤ 「地学地就」コーディネーターが企業訪問で収集した企業・求人情報を学校につなぐことで、生徒の希望する企業とのマッチングを図り、ものづくり産業などへの就職を支援するほか、学生の要望について企業へフィードバックを行います。また、早期離職者については、関係機関等と連携し、再就職を支援する取組を推進します。

施策2 地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

【目標】

地域のニーズを踏まえた公的職業訓練に取り組みます。

また、宮城県立高等技術専門校再編整備基本計画に基づき、職業訓練等を推進します。

- ① ものづくり産業の生産現場を支える人材育成のため、高等技術専門校や東北職業能力開発大学校、宮城職業能力開発促進センター、宮城労働局、ハローワークなどの、関係機関との連携を強化します。
- ② 高等技術専門校において、企業や業界団体に対して聞き取りを実施するなど、産業界や企業の先進技術の動向及び人材育成ニーズを把握することにより、地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施し、新たな技術革新等に対応できる人材育成に取り組みます。
- ③ 新型コロナウイルス感染症拡大による雇用情勢の悪化に対応するため、地域の求人・求職状況や求職者の訓練ニーズを踏まえ、離職者等再就職訓練において、雇用吸収力があり人材が不足している介護分野などの訓練コースを設定し、就職支援に取り組みます。
- ④ 高等技術専門校の全ての訓練科において、オンラインを活用した訓練が円滑に実施できるようハード・ソフトの環境整備に取り組みます。
- ⑤ 高等技術専門校の再編では、新設校の令和10年4月開校に向け、ICTやIoT等の進展や技術革新に対応した施設の整備を進めるなど、ITや新たな技術を活用した職業訓練等を推進します。

施策3 企業・業界団体等における人材育成の支援

【目標】

企業や業界団体における人材育成に対する支援やニーズの変化に対応した職業能力開発の機会を提供するとともに、在職者訓練や認定職業訓練等の訓練内容の質的向上に取り組みます。

また、県職業能力開発協会や産学官との連携を図りながら、県内産業の持続的な成長を支える人材育成に取り組みます。

- ① 高等技術専門校、東北職業能力開発大学校や宮城職業能力開発促進センターにおいて、中小企業の在職者等を対象に新技術等に対応した技能や知識を習得するため、レディメイド型やオーダーメイド型の在職者訓練を実施します。
- ② 高等技術専門校において、企業の新入社員教育の一環として在職者訓練を実施し、企業における人材育成の負担軽減を図るとともに、基本的な技能を習得させることにより、企業の人材育成を支援します。
- ③ 産学官の人材育成関係機関で構成される「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」を通じ、参画している機関が取り組むリスキリング（スキルの再習得）やリカレント（再教育）等による多様な人材育成施策の展開を支援します。
- ④ 工業系高校の生徒及び教員の技術・技能の向上を図るため、企業や業界団体等の熟練技能者による実践的な指導や現場実習等の機会（クラフトマン21）を提供することにより、県内産業を支える人材の育成・確保に取り組みます。
- ⑤ 民間の認定職業訓練施設に対し、運営等に要する費用を支援することで、労働者の職業訓練機会の確保及び技能の質の向上に取り組みます。
- ⑥ 高等技術専門校、県人材開発センターや県職業能力開発協会の設備を活用し、企業や業界団体等が行う各種講習会や研修会等の開催を支援します。
- ⑦ 県職業能力開発協会と緊密に協力・連携し、技能検定試験講習会、ビジネスキャリア検定試験等の各種研修会の実施等を通して、企業や業界団体等における技能の習得等の人材育成を支援します。

| 指標項目 | 現状値 | 目標値(令和7年度) |
|---------------------------|------------------|------------|
| リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数 | 59件 (令和2年度) | 63件 |
| 高校生の県内製造業就職率 | 33.7% (令和元年度) | 36% |

基本的方向性2 時代や環境変化に対応できる産業人材の育成

新型コロナウイルス感染症の影響の下、社会全体のDXが加速化するものとみられ、Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革が進展していることから、デジタル化の進展や今後の技術の急速な進歩、普及に対応できる専門性や創造性などを持つ産業人材を育成し、ものづくり産業などにおける生産性向上や人手不足解消を図る必要があります。

また、職業能力開発機関における多様な訓練メニューの設定のほか、リスキリング（スキルの再習得）やリカレント（再教育）によるAI・IoT等の実践的スキルを身につけられるよう、訓練の充実を図る必要があります。

施策1 時代や環境変化に対応できる人材の育成

【目標】

社会の急速なDXの加速化を踏まえ、デジタル化の進展に対応できる人材育成に取り組みます。

- ① 各産業分野において、先端デジタル技術を自社の業務に応用できる人材育成を行うとともに、企業のAI・IoT導入のため、経営層向けの研修等の実施などにより、経営層の理解促進に努めます。
- ② IT技術者への就職転換希望者等を対象に、第四次産業革命に対応できる人材を育成するため、スキル転換教育による新たなデジタルビジネスの担い手となる高度技術者を育成します。
- ③ 宮城職業能力開発促進センターにおいて、離職者訓練等により第四次産業革命に対応できる、ものづくり分野のIT人材を育成します。
- ④ 市場規模が拡大傾向にあるインターネットによる電子商取引など、企業の事業展開等で活躍できるIT人材の育成に取り組みます。
- ⑤ 県内企業や関係機関へのヒアリング等を踏まえ、業界が求めるIT人材像を把握するとともに、高等技術専門校や東北職業能力開発大学校において、将来的に企業の現場におけるグループリーダーとなって活躍できるようプログラミングなどのITスキルの習得や資格の取得が可能な訓練を実施します。

⑥ デジタル化の進展に対応するため、離職者等再就職訓練等において、企業が求める I T スキルに対応したコースの新設やオンライン訓練の実施など、より業界のニーズに合った訓練を実施します。

⑦ 宮城職業能力開発促進センターにおいて、中小企業等の在職者に対して、民間を活用し、I T の活用による生産性の向上に向けた訓練を実施します。

2 新たな技術革新等に対応できる人材の育成

【目標】

新たな I C T 等の技術を活用できる人材の育成に取り組みます。

また、リスキリング（スキルの再習得）やリカレント（再教育）の機会を提供し、新たな技術革新等に対応できる人材の育成に取り組みます。

① 高等技術専門校において、I C T や I o T 等に対応した訓練を行うため、計画的な研修の実施による職業訓練指導員のスキル向上等に取り組みます。また、先進技術の訓練を行うため、民間講師の活用を図ります。

② 高等技術専門校において、企業や業界団体に対して聞き取りを実施するなど、産業界や企業の先進技術の動向及び人材育成ニーズを把握することにより、新技術にも対応できる実践的な技術者の育成に取り組みます。

③ 高等技術専門校における在職者訓練等により、リスキリング（スキルの再習得）やリカレント（再教育）の機会を提供する取組を推進します。

| 指標項目 | 現状値 | 目標値(令和7年度) |
|-------------------|-----------------|------------|
| 離職者等再就職訓練(IT)受講者数 | 539人 (令和元年度) | 590人 |
| 訓練指導員研修受講者数 | 26人 (令和元年度) | 31人 |

基本的方向性3 県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実

少子高齢化等による生産年齢人口の減少が進む中で、労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できるよう職業能力開発を行う必要があります。

このため、非正規雇用労働者、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人労働者、就職氷河期世代等の多様な人材が活躍できるよう、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の提供や、働き方の多様化により生じる求職・求人双方のニーズに対し、関係機関による幅広い連携の下、キャリアコンサルティングの活用等により、一人ひとりの状況に応じた丁寧かつきめ細かな就職支援に取り組む必要があります。

施策1 非正規雇用労働者の職業能力開発

【目標】

不安定な就労形態にある非正規雇用労働者の正規雇用への転換に向けた職業訓練と就職支援に取り組みます。

- ① ものづくり産業の人材が不足している中、正規雇用を希望しながらも不安定な就労形態にある非正規雇用労働者や離転職者等に対して、安定就労に向けたキャリア形成支援セミナーや職業訓練、就職支援に一体的に取り組むことにより、正規雇用への転換を図ります。
- ② 離職者等再就職訓練や求職者支援訓練により、正規雇用に向けた職業能力開発や就職支援に取り組みます。
- ③ みやぎジョブカフェやみやぎシゴトサポーターにおいて、関係機関との連携の下、非正規雇用労働者の職業能力開発や就職支援に取り組みます。

施策2 女性の職業能力開発

【目標】

女性の更なる活躍の推進に向けて、女性の多様な課題やニーズを捉えた職業訓練と就職支援に取り組みます。

- ① 離職者等再就職訓練や求職者支援訓練において、育児や介護中の女性も受講しやすい、短期間・短時間の訓練コースの設定や託児サービス、オンラインの活用に取り組みます。
- ② 令和10年4月に新設する高等技術専門校の開校に向け、新たな訓練科の検討や育児等に配慮した施設の整備により、女性の入校者を増やす取り組みを進めます。また、働く女性のニーズを踏まえた在職者訓練の実施など、女性のスキルアップを支援します。
- ③ 宮城職業能力開発促進センターにおいて、離職者訓練で女性向けの訓練コースを設定するなど、ものづくり産業で働くために必要な知識・技能の習得や就職支援に取り組みます。
- ④ マザーズハローワーク青葉やみやぎジョブカフェ、みやぎシゴトサポーターなどの関係機関との連携の下、ものづくり産業の魅力や仕事の特性についての理解促進を図りながら、キャリアコンサルティングの活用等により、女性一人ひとりの状況に応じた職業訓練等の情報提供や就職支援に取り組みます。

施策3 若者の職業能力開発

【目標】

県内産業の持続的な成長を支えるものづくり産業において、技術を底上げするリーダーとなり、次代を担う若者の職業訓練と就職支援に取り組みます。

- ① 高等技術専門校において、富県躍進を担う産業界の需要に応える人材を育成するため、訓練内容の充実を図ります。
また、入校生の確保にあたっては、関係機関等の協力を得ながら、ホームページや広報誌、SNSのほか、高校訪問、オープンキャンパス、インターンシップや体験イベント等の様々な機会を通じて、高等技術専門校の魅力について情報発信するなど、積極的なPR活動に取り組みます。

- ② ものづくり産業の人材が不足している中、正規雇用を希望しながらも不安定な就労形態にある若者に対して、安定就労に向けたキャリア形成支援セミナーや職業訓練、就職支援に一体的に取り組むことにより、正規雇用への転換を図ります。
- ③ 高等技術専門校において、無業者や不安定就労者等を対象として、自分のやりたい仕事、自分に合う仕事を見つけてもらうために様々な業種の訓練を体験することのできる訓練コースを新設します。
- ④ 宮城職業能力開発促進センターにおいて、企業での職場実習を組み合わせた離職者訓練を実施します。
また、東北職業能力開発大学校において、学卒者訓練により産業の基盤となる高度なものづくりを支える人材を育成します。
- ⑤ 産学官の人材育成関係機関で構成される「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」を通じ、参画している機関が取り組むリスキリング（スキルの再習得）やリカレント（再教育）等による多様な人材育成施策の展開を支援します。
- ⑥ 関係機関と連携し、児童・生徒それぞれの発達段階に応じた社会人との対話によるキャリア教育の推進や若者同士のつながりの形成、インターンシップの実施などにより、明確な職業観・勤労観の醸成に取り組みます。
また、若者に対して企業の認知度向上やものづくり産業の魅力をPRする取り組みを実施し、県内企業への就職を支援します。
- ⑦ 工業系高校の生徒及び教員の技術・技能の向上を図るため、企業や業界団体等の熟練技能者による実践的な指導や現場実習等の機会（クラフトマン21）の提供により、若者の職業能力開発に取り組みます。
- ⑧ 高等技術専門校や自動車整備専門学校で学ぶ学生の技能習得意欲の増進と技術水準の向上等を図るとともに、自動車整備士の人材確保を目的に、業界団体と連携しながら、学生を対象とした技能コンクールを実施します。
- ⑨ みやぎジョブカフェやみやぎシゴトサポーターにおいて、関係機関との連携の下、若者の職業能力開発や就職支援に取り組みます。

施策4 中高年齢者の職業能力開発

【目標】

職業人生の長期化を踏まえ、中高年齢者が能力を高め、引き続き活躍できるよう、職業訓練と就職支援に取り組みます。

- ① 高等技術専門校において、離職者等再就職訓練等により、キャリア転換を希望する中高年齢者のニーズに応じた訓練の設定など、その充実に取り組みます。
- ② 定年退職後の再就職・継続雇用を見据え、宮城職業能力開発促進センターにおいて、中高年齢者が多様な経験などを活かし、その強みを発揮できるような職業訓練等に取り組みます。
- ③ みやぎシゴトサポーターにおいて、関係機関との連携の下、中高年齢者の職業能力開発や就職支援に取り組みます。

施策5 障害者の職業能力開発

【目標】

障害者の障害特性やニーズに応じた職業訓練と就職支援に取り組みます。
また、障害者技能競技大会への参加支援を推進します。

- ① 宮城障害者職業能力開発校において、身体、知的、精神、それぞれの障害者の障害特性やニーズに応じた訓練を実施するとともに、ハローワークなどの関係機関との連携の下、障害者一人ひとりの状況に応じた職業能力開発及び新たな就職先の確保など一層の就職支援に取り組みます。
また、入校生の確保にあたっては、関係機関等の協力を得ながら、ホームページや広報誌、紹介動画のほか、学校訪問、オープンキャンパスや職業訓練見学説明会の開催による認知度向上を図るなど、積極的なPR活動に取り組みます。
- ② 宮城県障害者技能競技大会の開催や全国障害者技能競技大会への参加を支援し、障害者の職業能力と意欲の向上を図るとともに、障害者雇用についての理解促進に取り組みます。

施策6 外国人労働者、就職氷河期世代等への支援

【目標】

外国人労働者や不本意ながら不安定な仕事に就いている就職氷河期世代等，特別な支援を必要とする方に対して，一人ひとりの事情に応じた支援に取り組みます。

- ① 高等技術専門校において，外国人労働者や技能実習生の技能検定受検に向けた技能や知識を習得するための在職者訓練を実施します。
- ② 県内企業における外国人に対する相談窓口や日本語学習支援など総合的な受入環境の整備により，外国人の定着や活躍の促進に取り組みます。
- ③ ハローワークなどの関係機関と連携し，外国人の就職支援に取り組みます。
- ④ 高等技術専門校において，無業者や不安定就労者等を対象として，自分のやりたい仕事，自分に合う仕事を見つけてもらうために様々な業種の訓練を体験することのできる訓練コースを新設します。
- ⑤ 高等技術専門校における在職者訓練等により，リスキリング（スキルの再習得）やリカレント（再教育）の機会を提供する取組を推進します。
- ⑥ みやぎジョブカフェやみやぎシゴトサポーターにおいて，一人ひとりの事情に応じた就職支援や，ハローワークなどの関係機関との幅広い連携の下，就職氷河期世代等の職業能力開発や就職支援に取り組みます。

| 指標項目 | 現状値 | 目標値(令和7年度) |
|------------------------------|------------------|------------|
| 育児等との両立がしやすい離職者等再就職訓練の設定コース数 | 5コース (令和元年度) | 9コース |
| 離職者等再就職訓練受講者の就職率 | 78.4% (令和元年度) | 82% |

基本的方向性4 技能の継承と振興

ものづくり産業を支える熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れがみられる中、富県宮城を支える県内産業の持続的な成長のためには、長年培われた優れた技術・技能を若者に継承するとともに、技能者の意欲向上のため、技能の振興を図る必要があります。

また、発達段階に応じたものづくりや技能への興味関心を高める啓発の取組を推進するほか、職業能力開発に係る表彰や技能検定制度の普及促進を図り、技能の継承を支援する必要があります。

施策1 技能の評価と卓越した技術・技能継承の支援

【目標】

技能検定による技能の客観的評価、技能習得の動機付けの推進を図るとともに、ものづくりマイスター等の活用による熟練・卓越した技術・技能の継承の支援に取り組みます。

- ① 企業の人材育成における技能検定の活用と技能の客観的な評価制度の導入など、技能の継承と振興をはじめとした職業能力開発全般について、県職業能力開発協会と連携し、積極的な情報発信に取り組みます。
- ② 県職業能力開発協会が行う「ものづくりマイスター」の高等学校や中小企業への派遣により、ものづくりの高度な技能と経験を有した技能者からの指導を通じて、高校生の意欲向上や企業内において新技術を利活用できる技術者の育成を支援します。
- ③ 民間の認定職業訓練施設に対し、運営等に要する費用を支援することで労働者の職業訓練機会の確保及び技能の質の向上に取り組むことにより企業等における技能の継承を支援します。
- ④ 高等技術専門校や自動車整備専門学校で学ぶ学生の技能習得意欲の増進と技術水準の向上等を図るとともに、自動車整備士の人材確保を目的に、業界団体と連携しながら、学生を対象とした技能コンクールを実施します。
- ⑤ 企業や業界団体等の熟練技能者による実践的な指導や現場実習等の機会（クラフトマン21）の提供により、若者への技術・技能の継承を支援します。

施策2 技能尊重気運の醸成

【目標】

学校教育段階から、ものづくり産業や技能に触れる機会を創出し、ものづくり産業への理解促進と技能に対する興味関心の向上に取り組みます。

また、ものづくり産業における熟練技能や卓越した技術について表彰するとともに、特に若年者へ情報発信することを通して技能尊重気運の醸成に取り組みます。

- ① 宮城名工会が主催し、宮城県卓越技能者（宮城の名工）が直接技能指導する「ものづくり教室」など、民間団体が行っている若年者の育成を目的とする取組を支援します。
- ② 卓越した技能者及び優秀な技能者や事業所に対して職業能力開発に係る表彰を行うことにより、技能者の意欲の向上を図るとともに、技能に対する県民の理解を深めるなど、技能尊重気運の醸成に取り組みます。
- ③ ものづくり産業の技能に対する理解促進を図るため、ものづくり体験や企業・工場見学会の実施、製造業認知度向上動画、技能検定NEWS等の広報誌の作成・配布など、ものづくり産業や技能の魅力の発信に取り組みます。

| 指標項目 | 現状値 | 目標値(令和7年度) |
|----------|-------------------|------------|
| 技能検定申請者数 | 2,571人 (令和元年度) | 2,600人 |

