

# 第 12 次栃木県職業能力開発計画 (素案)

令和 7 年 12 月



目 次

第1部 はじめに

- 1 計画の趣旨
- 2 計画の位置づけ
- 3 計画の期間

第2部 社会経済・雇用情勢と職業能力の課題

- 1 本県産業を取り巻く社会経済情勢の変化と課題
- 2 雇用情勢の変化と課題
- 3 技能の継承及び振興の現状と課題

第3部 職業能力開発の実施目標

第4部 職業能力開発の基本施策

- I ものづくり産業を担う人材育成の推進
  - (1) ものづくりを担う人材育成の方向性
  - (2) 産業技術専門校における推進体制の強化

II ものづくり県とちぎを支える技能の継承と振興

- (1) 技能の継承
- (2) 技能の振興

III 個々の特性に合った職業能力開発の充実

- (1) 女性の活躍推進
- (2) 高齢者の活躍推進
- (3) 障害者に対する能力開発
- (4) 就労不安定な若者に対する能力開発
- (5) 就職氷河期世代を含む中高年世代に対する能力開発
- (6) 外国人等への就労支援

IV 本県産業の持続的な成長への支援

- (1) 産業の成長を牽引する人材の育成
- (2) 中小企業等における人材育成
- (3) リ・スキングによる人材育成
- (4) ものづくりとITをつなぐ人材育成の推進
- (5) 人手不足分野への支援

# 第12次栃木県職業能力開発計画

## 第1部 はじめに

---

### 1 計画の趣旨

本県における職業能力開発は、令和3(2021)年3月に策定した第11次栃木県職業能力開発計画に基づき実施されており、計画の終期は、令和8(2026)年3月となっています。

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

そのような中、人口減少・少子高齢化の影響で本県の生産年齢人口は引き続き減少しており、多くの産業で人手不足が深刻な課題となっていることから、これまで以上に女性や外国人労働者の活躍が重要になっています。また、県内企業が持続的に成長していくためには、業務効率化、生産性向上を牽引できる人材の確保・育成が必要となっており、新規学卒者、求職者及び在職者等を対象とした職業能力開発に加え、リ・スキリングによるDXの推進や外国人への職業訓練による支援など、計画的な職業能力開発が求められています。

このため、本県産業の持続的な発展や労働者の職業生活の安定を目的として、時代に即した多様な人材の職業訓練やキャリア形成支援の充実に取り組むとともに、急速に変化する社会的ニーズにも柔軟に対応できるよう栃木労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、栃木県職業能力開発協会等との連携を図り、職業能力開発を推進していくため、第12次栃木県職業能力開発計画を策定します。

### 2 計画の位置づけ

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

また、本県の産業振興政策の基本指針となる「栃木県次期プラン」や「次期産業プラン」に掲げる目指すべき将来像の実現に向け、本県産業分野における人材育成等の具体的施策展開の方向性を示すものであり、今後5年間における本県の職業能力開発施策の基本方針となるものです。

### 3 計画の期間

令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5か年の計画とします。

## 第2部 社会経済・雇用情勢と職業能力開発の課題

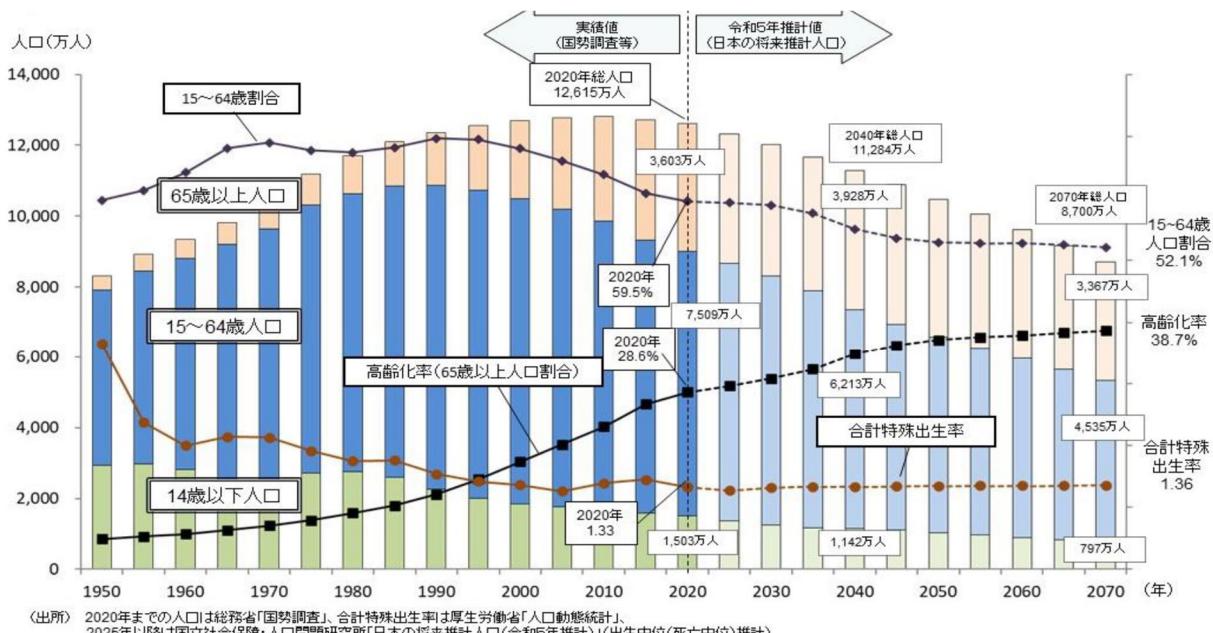
### 1 本県産業を取り巻く社会経済情勢の変化と課題

#### 1－1 人口減少・少子高齢化の進行

日本の人口は近年減少の局面を迎えています。令和 52(2070) 年には総人口が 9,000 万人を割り込み、高齢化率はおよそ 39% の水準になると推計されています。(図表 1)

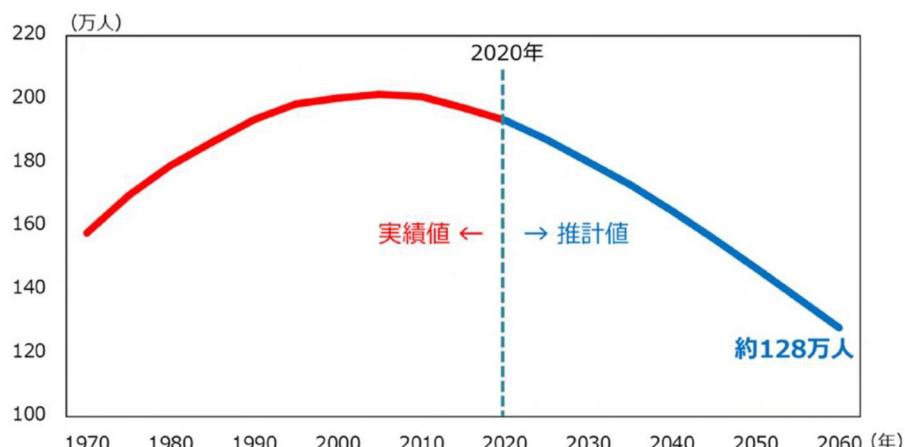
本県においても総人口は、平成 17(2005) 年に過去最高の 201 万 6,631 人に達しましたが、その後減少に転じ、減少幅が拡大する傾向にあります。今後、少子化や県外への転出超過の傾向が継続すると、人口減少は加速度的に進行し、本県の人口は、令和 42 年(2060) 年には約 128 万人にまで減少すると予測されます。(図表 2)

図表 1：日本の人口推移



出展：厚生労働省「我が国の人口について」

図表 2：栃木県の総人口の推移と将来推計人口（趨勢ケース）



出典：総務省「国勢調査」

栃木県総合政策部推計（2024 年 8 月）

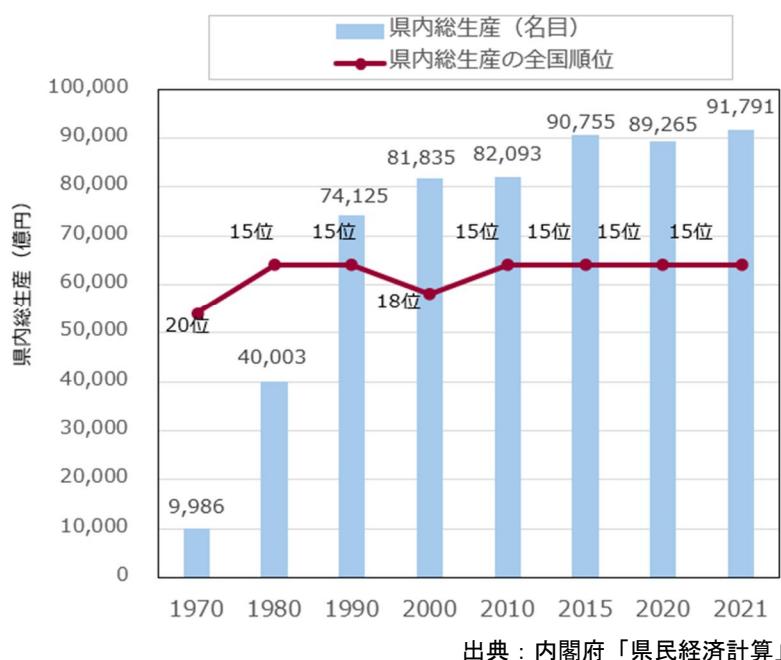
## 1－2 本県産業の特徴

本県は、1960年代後半からの積極的な工業化政策による第2次産業の成長に伴い、全国有数の「ものづくり県」として発展を遂げ、近年、県内総生産は9兆円前後で推移しています。(図表3)

また、中小企業・小規模事業者は、企業の規模別内訳で全体の99.9%、従業者数の割合も全体の86.2%を占めるなど、本県の雇用を支える重要な役割を果たしていますが、その数は減少傾向にあります。(図表4)

生産年齢人口が減少していく中で、本県産業の持続的な発展のためには、中小企業・小規模事業者における業務効率化や生産性向上が求められます。

図表3：栃木県の県内総生産(名目)と全国順位



出典：内閣府「県民経済計算」

図表4：栃木県の規模別企業数及び中小企業従業者割合の推移



出典：2024年版中小企業白書をもとに栃木県作成

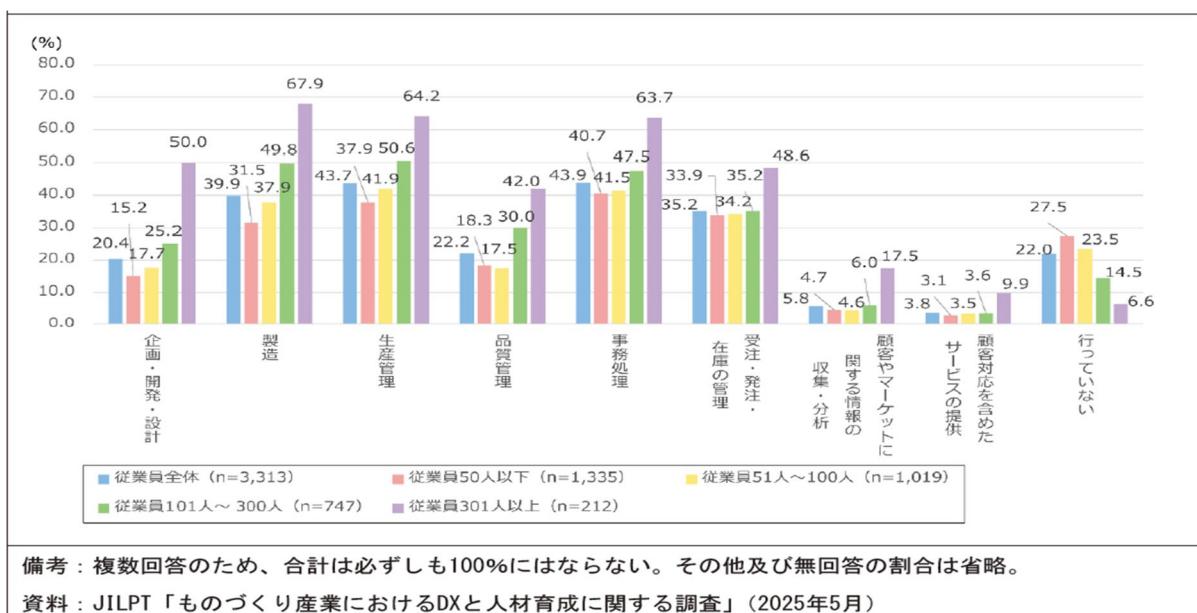
### 1-3 デジタル技術の進展に伴う DX の推進

今後、AI の進化やデジタル化の進展等により、産業構造がこれまでにないスピードで変化するとともに、働く人の構成や働き方についても大きく変化することが見込まれます。

国内のものづくり企業において、デジタル技術を活用した業務改善の状況を工程別に見ると、「製造」、「生産管理」、「事務処理」および「受注・発注・在庫の管理」の工程において、3割強から4割強の企業がデジタル技術を活用した業務改善を行っています。しかし、従業員数に基づく企業規模別に見ると、従業員数301人以上の企業では各工程での実施率が高い一方、従業員数300人以下の企業では、デジタル技術を活用した業務改善を行っていない企業の割合が高くなっています。(図表5)

人材確保が難しくなる中で、製造業やサービス産業等をはじめ、本県産業の競争力を高めていくためには、AI等のデジタル技術の活用によりDXの推進を図り、労働生産性を向上させていくことが求められます。

図表5：デジタル技術を活用して業務改善を行った・行っている工程



出典：2025年版ものづくり白書（経済産業省）

## 2 雇用情勢の変化と課題

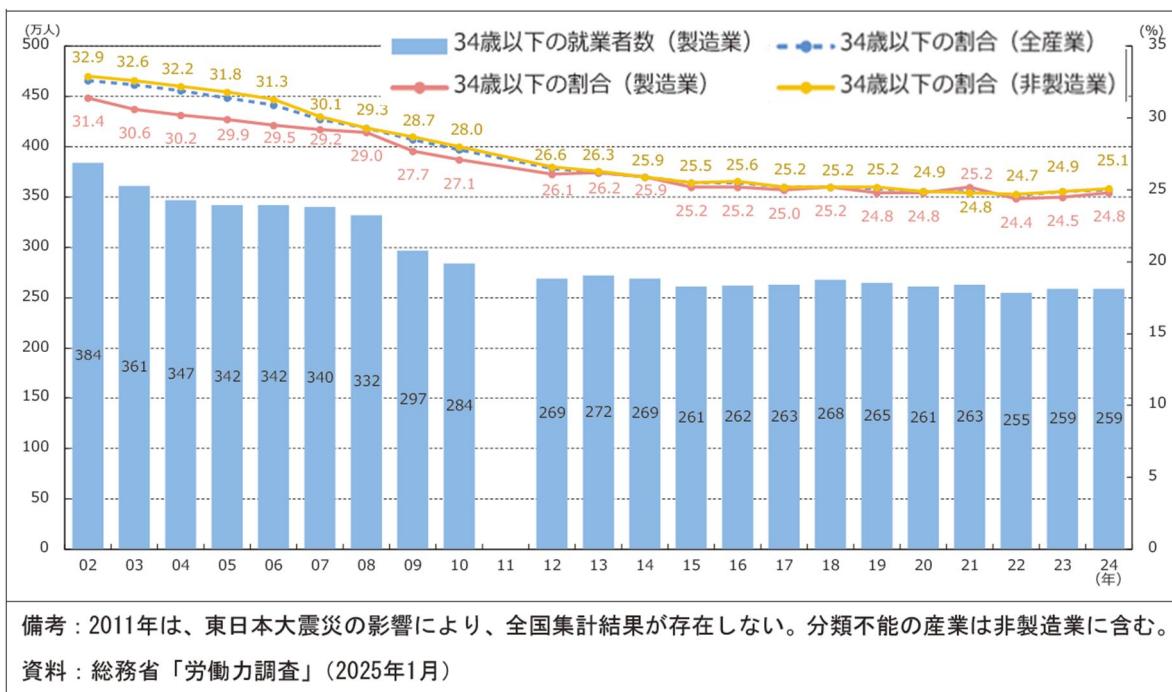
## 2-1 雇用情勢の変化

国内の製造業における若年就業者数は 2012 年頃まで減少傾向が続き、その後はほぼ横ばいで推移しており、令和 6 (2024) 年は 259 万人となっています。また、若年就業者の割合を見ると、平成 14 (2002) 年から平成 16 (2004) 年は製造業・非製造業いずれも 30.0% を超える水準でしたが、令和 6 (2024) 年には製造業・非製造業ともに 25.0% 程度となっています。(図表 6)

一方、製造業における高齢就業者数は平成 30(2018) 年頃まで増加傾向で推移し、その後はほぼ横ばいとなっており、令和 6(2024) 年は 88 万人と前年と同じ水準となっています。製造業における高齢就業者の割合は、平成 14 年(2002) 年には 4.7% であり、その後、全産業と同様に増加傾向で推移しましたが、令和 2(2020) 年以降は緩やかに低下し、令和 6(2024) 年は 8.4% となっています。非製造業の高齢就業者の割合は、令和 6(2024) 年には 14.7% となっており、6.3 ポイントまで差が広がっています。(図表 7)

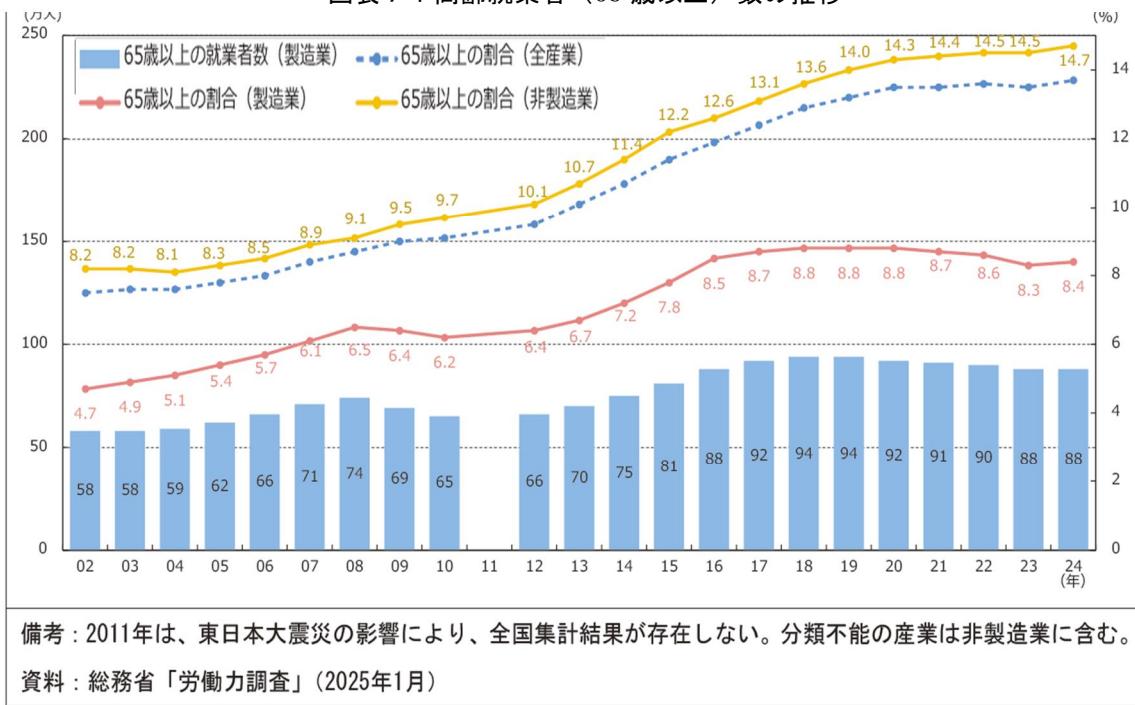
そこで、本県産業の成長を担う人材の確保・育成を図るため、若年者への職業能力開発に加え、高齢者を含めた多様な方々への計画的な職業能力開発が求められています。

図表6：若年就業者（34歳以下）数の推移



出典：2025年版ものづくり白書(経済産業省)

図表7：高齢就業者（65歳以上）数の推移



出典：2025年版ものづくり白書(経済産業省)

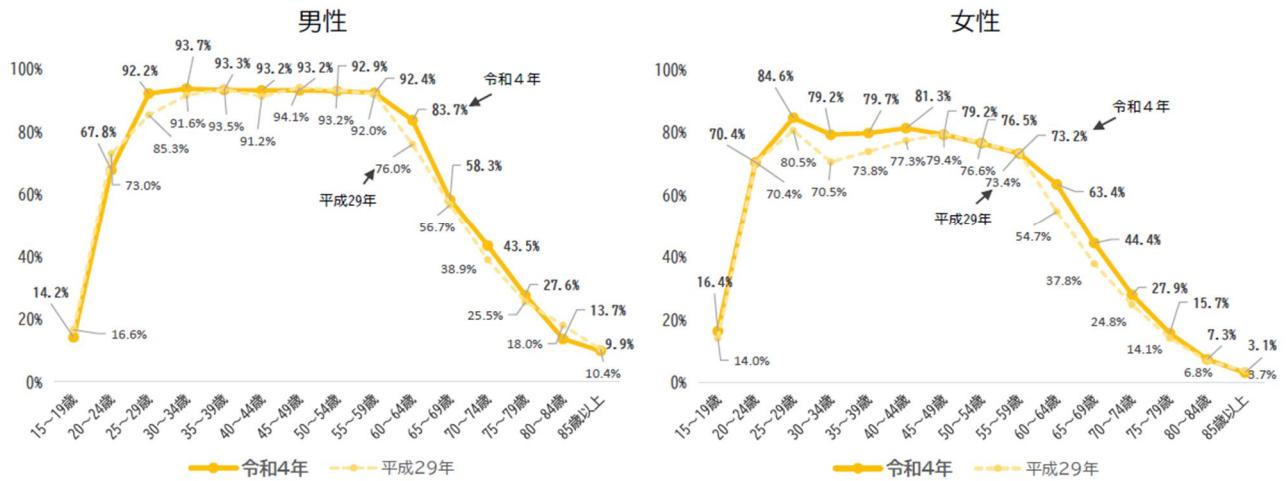
## 2-2 女性や高齢者、外国人等の就労状況

### (1) 女性の就労

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

引き続き、就職を希望する女性の職業能力開発を推進していくことが求められています。

図表8：年齢階級別の有業率



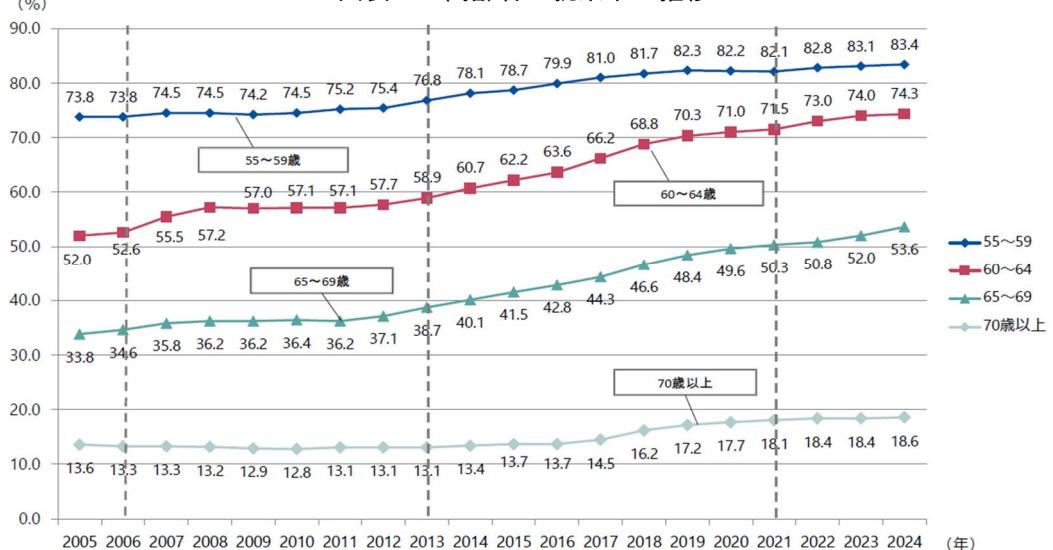
出典：令和4就業構造基本調査 栃木県結果の概要  
生活文化スポーツ部統計課

### (2) 高齢者の就労

少子高齢化が急速に進む中で、60～64歳、65～69歳での就業率は、平成17(2005)年度と比べ約20ポイント上昇しており、70歳以上においても就業率の上昇が見られます。(図表9)

また、高年齢者雇用安定法により企業には、令和7(2025)年4月から、65歳までの安定した雇用を確保するための措置が義務化されたことから、高齢者の活躍を支援していく事が重要になります。

図表9：高齢者の就業率の推移



出典：総務省統計局「労働力調査」

厚生労働省「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」

### (3) 障害者の就労

県内に本社のある民間企業のうち、法定雇用率2.5%が適用される企業（40人以上の規模の企業）の状況を見ると、令和6（2024）年6月1日現在の実雇用率は2.48%となっており、令和2（2020）年の2.18%から、0.3ポイント上昇しています。しかし、令和8（2026）年7月からは、法定雇用率が2.7%に引き上げられることから、引き続き、障害者に対する職業訓練の提供と雇用促進に向けた就労支援の取組が必要となります。（栃木労働局「令和6年障害者雇用状況の集計結果」より）

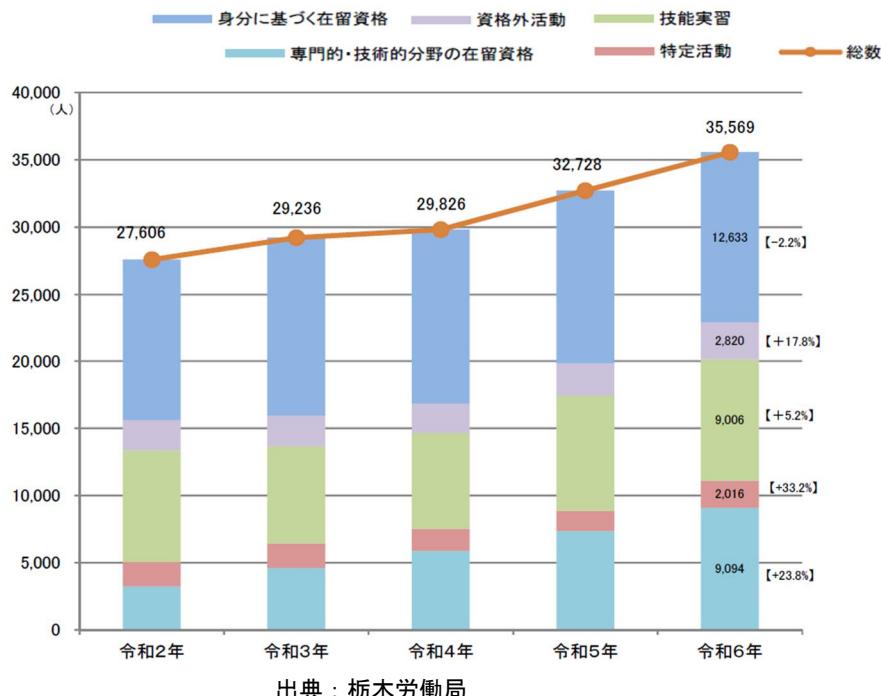
### (4) 外国人の就労

令和6（2024）年10月末時点で、外国人を雇用しているのは5,150事業所、外国人労働者は35,569人でした。これは、令和5（2023）年10月末時点の4,700事業所、32,728人に対し、450事業所（9.6%）の増加、2,841人（8.7%）の増加であり、外国人を雇用している事業所数、外国人労働者数ともに、届出が義務化された平成19（2007）年以降、過去最多を更新しました。在留資格別に見ると、「身分に基づく在留資格※1」が外国人労働者全体の35.5%を占め、次いで、「専門的・技術的分野の在留資格※2」が25.6%、技能実習生の「技能実習」が25.3%となっています。

（栃木労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」より）

今後、「特定技能制度」や令和9（2027）年4月1日に施行予定の「育成就労制度」による外国人材の増加も見込まれ、労働者として外国人材の活躍が重要になってくることから、外国人に対する就労支援の提供が求められます。

図表10：在留資格別にみた外国人労働者数の推移



出典：栃木労働局

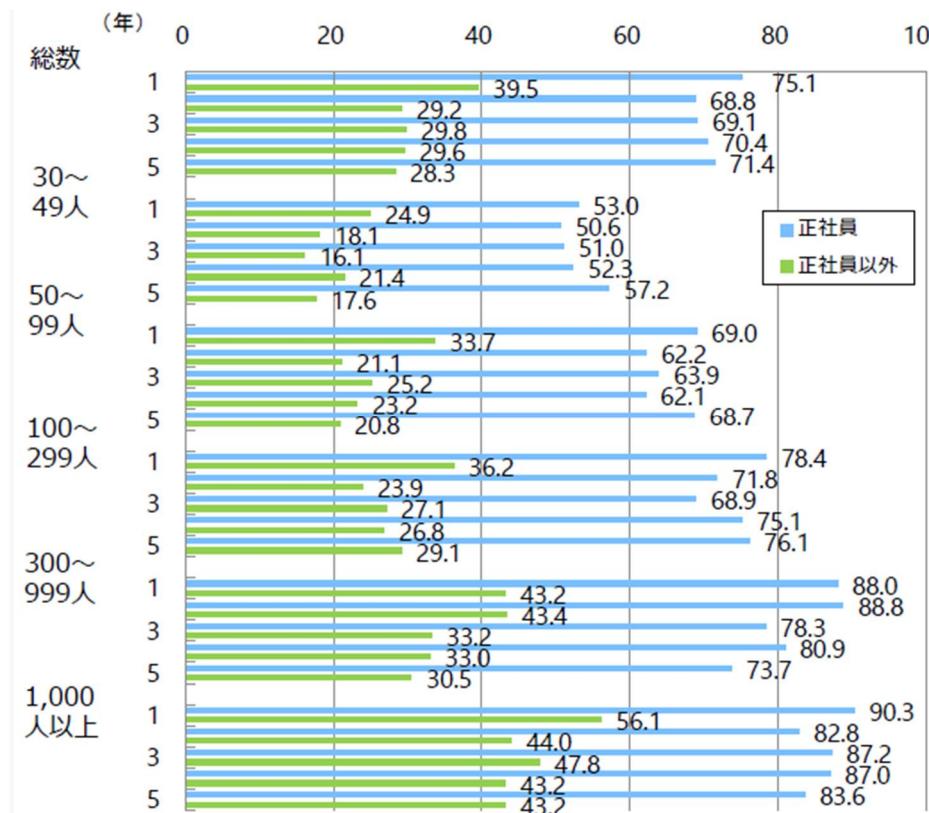
※1 「身分に基づく在留資格」には、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が該当する。

※2 「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「介護」、「技能」、「特定技能」が該当する。

## (5) 企業の人材開発

人材確保が難しくなる中で、企業は従業員のスキルの向上や、DXによる業務効率化を通じて労働生産性を向上させていくことが一層必要となってきています。そのため、企業内におけるリ・スキリング等の人材育成の重要性が高まっています。しかし、企業規模別にOFF-JTの実施率を見ると、大企業と比べ、中小企業の人材開発への取組は低調となっています。（図表11）

図表 11：【事業所調査】OFF-JT を実施した事業所割合（企業規模別）



出典：厚生労働省「令和元年度～5 年度能力開発基本調査」

厚生労働省「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」

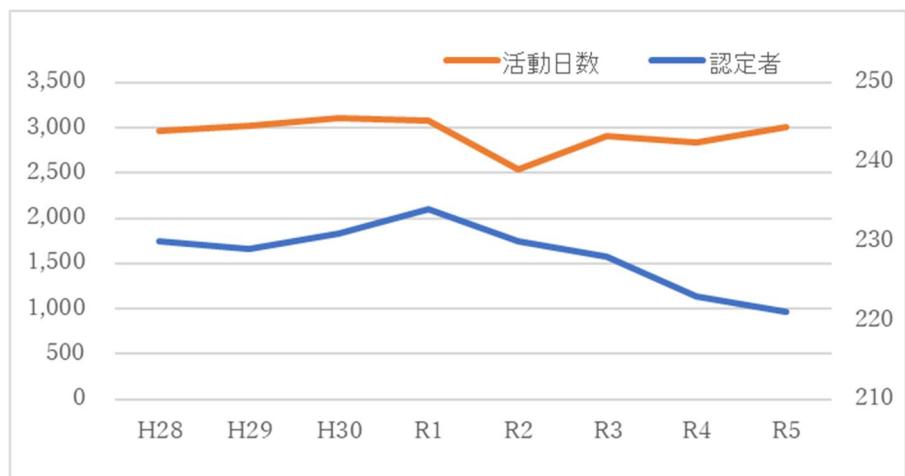
## 3 技能の継承及び振興の現状と課題

### 3－1 技能の継承

本県では、熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れにより、本県産業を担うべき優れた技能の維持・継承が危惧されているため、本県の優れた技能者を「とちぎマイスター」として認定し、その社会的評価を高めるとともに、認定者の活動を通じて技能水準の向上や人材の確保・育成を図り、ものづくりの振興を図っています。

とちぎマイスターの活動日数は令和2(2020)年度の新型コロナウイルス感染症の影響で一時的に減少したものの、その後回復傾向にあり、令和5(2023)年度には年間約 3000 日と令和元(2019)年以前の水準まで回復しています。しかし、とちぎマイスターの認定者数が減少傾向にあるなか、認定者の平均年齢も平成 25(2013)年には 57.8 歳でしたが、令和5(2023)年度には 65.1 歳と上昇傾向にあります。（図表 12）

図表 12：とちぎマイスターの活動日数と認定者数



出典：労働政策課作成

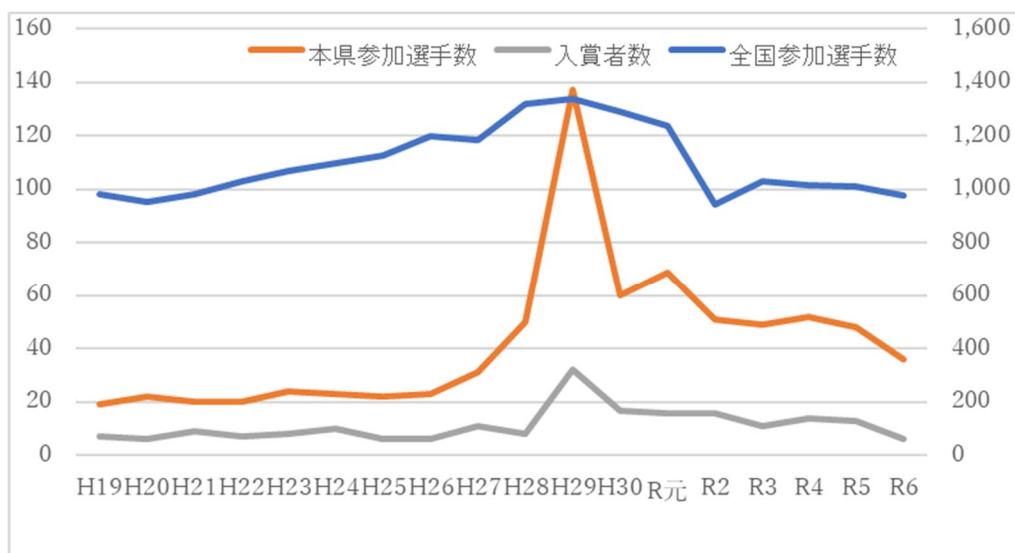
### 3－2 技能の振興

#### (1) 技能五輪全国大会参加者への支援

平成 29(2017)年に本県で開催した技能五輪全国大会では、栃木県選手団として 137 名が出場し、金賞 4 名を含む 32 名が入賞し、初めての優秀技能選手団賞を受賞するなど過去最高の成績を収め、県内外に本県の技術・技能の高さをアピールすることができました。しかし、令和 7(2025)年度の栃木県選手は 39 名にとどまっており、とちぎ大会以降は、出場選手数、入賞者数とも減少傾向にあります。(図表 13)

このような中、国では技能五輪国際大会の誘致活動を行い、令和 10(2028)年に愛知県において技能五輪国際大会が開催されることが決定しました。本県としても、これを契機に技能五輪全国大会出場者の競技力向上や、技能尊重機運の醸成が重要となってきます。

図表 13：技能五輪全国大会出場選手数



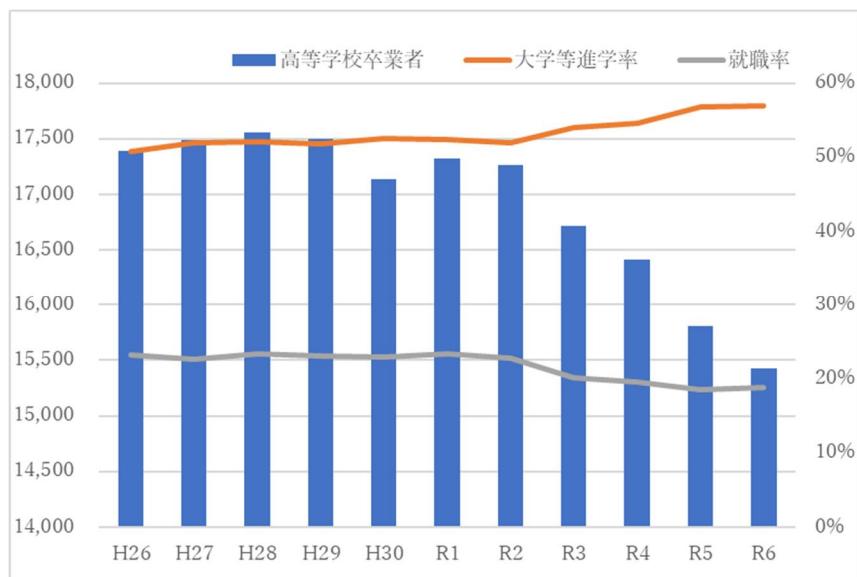
出典：労働政策課作成

## (2) 若者への技能振興

本県における令和6(2024)年度学校基本統計では、令和6(2024)年3月の高等学校（全日制、定時制）の卒業者数は15,427人で前年度より376人減少しており、大学等進学者（通信教育部進学者を含む）は8,791人で進学率は57%、就職者数は2,905人であり、卒業者に占める就職者の割合は18.8%となっています。（図表14）

令和2(2020)年度以降、高等学校の卒業者が減少傾向にあるなか、大学等進学率が上昇し、就職率が減少傾向となっていることから、本県の強みであるものづくり産業を支える人材の裾野の拡大を図るには、若いときから技能に触れて、ものづくりに関心を持つてもらうことが重要となっています。

図表14：大学等進学率・卒業者に占める就職者の割合推移



出典：生活文化部統計課 令和6年度学校基本統計  
学校基本調査報告書を基に労働政策課で作成

## 第3部 職業能力開発の実施目標

ITやIoTなどデジタル技術の進歩や生成系AIの普及等により産業構造が変化し、人口減少・少子高齢化の影響により、女性や外国人労働者など多様な人材の更なる活躍が期待されるなど、本県産業を取り巻く環境が、急速に変容していくことが予想されます。そこで、本県産業の成長を担う人材の確保・育成を図るため、関係機関と連携し計画的な職業能力開発を推進します。

### I ものづくり産業を担う人材育成の推進

本県の基幹産業であるものづくり分野で活躍する人材の育成を推進します。

### II ものづくり県とちぎを支える技能の継承と振興

本県のものづくり産業を支える熟練技能の継承と技能尊重気運の振興を図り、働く人々の地位向上を目指します。

### III 個々の特性に合った職業能力開発の充実

女性・高齢者・障害者等が、一人ひとりのキャリアの希望に応じて社会で活躍できるよう、職業能力開発を通して、キャリア形成の支援を強化します。

### IV 本県産業の持続的な成長への支援

デジタル技術や次世代産業で求められる技術に対応できる人材の育成を推進するとともに、中小企業等における人材育成や人手不足分野への支援を通じて、本県産業の成長の実現を目指します。

## 第4部 職業能力開発の基本施策

### I ものづくり産業を担う人材育成の推進

人口減少・少子高齢化により県内ものづくり産業の人手不足が深刻化する中、企業ではデジタル技術やロボット等の先進技術に対応し、生産性向上や業務効率化を推進できる人材の確保・育成が求められています。そのため、産業技術専門校を中心として、本県産業の成長を担う人材の育成と、多様化する企業ニーズに対応した職業訓練が行えるよう訓練環境の整備を推進します。

#### (1) ものづくりを担う人材育成の方向性

##### ○ 若年者向け訓練による人材育成

少子・高齢化により、若年者の人口減少が進んでいくことを踏まえ、若年者向け訓練においても、在職者(新入社員)や定住外国人等、職業訓練を必要としている方への受講機会を提供するなど、本県産業界の中核を担う人材の確保・育成を推進します。

##### ○ 求職者向け訓練による人材育成

各産業技術専門校において、求職者のニーズと企業ニーズの双方を踏まえた、求職者向けの職業訓練を実施します。

- ・施設内コース(短期訓練)

県北・県南産業技術専門校において、選択制の導入などの訓練カリキュラムの見直しを実施したところであり、引き続き PDCA サイクルの運用により、定期的な訓練内容等の見直しを行います。

- ・委託コース(短期訓練)

民間教育機関等に委託し、多様な分野における、2か月から8か月の職業訓練を実施します。

- ・資格取得コース(委託・普通課程)

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

##### ○ 在職者訓練、技能講習による人材育成

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

- ・企業ニーズに弾力的に対応するオーダーメイドコースを積極的に受け入れ、中小企業等の人材育成を支援します。

#### (2) 産業技術専門校における推進体制の強化

##### ○ 運営体制の強化

- ・産業技術専門校において、企業ニーズの把握や広報活動等を戦略的に展開します。

- ・少子・高齢化や労働者不足等の社会情勢の変化に対応した職業訓練が展開できるよう、産業技術専門校の機能強化を図ります。

### ○ 訓練設備等の計画的な整備

企業で即戦力となる人材を育成するため、ものづくりの現場で実際に使用されている設備機器を計画的に整備します。また、生産性向上等、新しい技術に対応した訓練を実施するための設備整備を進めます。

### ○ 指導員の計画的な採用と研修受講

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

### ○ SNS等を活用した産業技術専門校の魅力発信

産業技術専門校において、高校生等を対象としたオープンキャンパスなどの開催とともに、訓練の様子や各種技能競技大会への取り組みなど産業技術専門校の魅力をSNSで発信することで、ブランド力向上を図ります。

「ものづくり産業を支える人材育成の推進」 数値目標					
項目	産業技術専門校の施設内訓練における入校者数に対する就職者数※の割合				
現状	R3～R6 年度 平均 72.4%	目標値	R12 年度 80%	目標値の説明	R3 年度から R6 年度の平均が 72.4%であったことを踏まえ 80%を目指す

※就職者数には、就職退校者を含める

## II ものづくり県とちぎを支える技能の継承と振興

熟練技能者の高齢化、若者の技能離れに伴い、これまで「ものづくり県」として県内産業を支えてきた技能の継承が危惧されています。

今後の本県産業の発展のため、県民の技能尊重気運を高めるとともに、熟練技能者等の優秀な「技」を継承する取り組みを推進します。

### (1) 技能の継承

#### ○ 技能検定の実施制度の普及

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

#### ○ とちぎマイスターを活用した技能継承

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

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

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

#### ○ 特色ある人材育成の推進

伝統工芸から調理・製菓などの幅広い分野において、業界の第一線で活躍する技術者から、実践的な技術・技能に関する指導を若者等が受けられるように、体験型公開講座・とち技プロフェショナル・ワークショップを開催し、人材育成を推進します。

#### ○ 伝習生・研究生の受入による伝統的産業の維持・発展

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

#### ○ 各種技能競技大会等による若年技能者の育成

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

### (2) 技能の振興

#### ○ 技能五輪全国大会参加者等に対する支援

技能五輪全国大会に参加する選手や企業・団体に対し、大会出場に向けた負担軽減を図るとともに、競技力向上の取り組みを支援します。また、結団式、報告会の開催により、参加者の意欲向上を図ります。

#### ○ 表彰による啓発等

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

#### ○ 「ものづくりフェスティバル」による技能振興

「とちぎ技能五輪・アビリンピック 2017」のレガシーである「とちぎものづくりフェスティバル

ル」開催により技能振興を推進します。

○ 技能振興につながる情報発信

「とちぎジョブカレ！」サイトに技能振興につながるデジタルコンテンツを設け、ＳＮＳの広告等を活用し、広く若者等に向けた情報発信を図ります。

「ものづくり県とちぎ」を支える技能の継承と振興」 数値目標					
項目	技能五輪全国大会における団体賞受賞				
現状	R5 年度以降 受賞なし	目標値	R12 年までに 受賞	目標値の説明	団体賞受賞のために多くの選手が入賞を目指す

### III 個々の特性に合った職業能力開発の充実

少子高齢化による労働力不足が進む中、本県産業の発展を支えるためには、女性、障害者、外国人などの多様な人材の活躍が必要となります。このため、一人ひとりがキャリアの希望や目標に応じて職業能力を高め、自らの能力を発揮できるよう、個々の特性に合った訓練内容、環境、体制の充実を図り、キャリア形成の支援をします。

#### (1) 女性の活躍推進

- 女性向け職業訓練の実施

女性の再就職や育児中や介護などで訓練受講に配慮を要する方を支援するため、保育やOA事務系など女性が活躍する分野の委託訓練や託児サービス付きの委託訓練を実施します。

- 女性活躍推進法における中小企業の「一般事業主行動計画」策定のための支援

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

- ジョブモールでのセミナー開催や就労促進

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

- リ・スキリングによる支援

企業の業務効率化、生産性向上等を図るため、リスキリングにより企業内のDXを推進できる人材の育成を支援します。

#### (2) 高齢者の活躍推進

- ジョブモールにおけるセミナーの実施や情報提供による就労促進

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

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

「とちぎ生涯現役シニア応援センター（ぶらっと）」において、社会参加活動に関する相談や情報発信等を通して、「生涯現役社会」の実現に向けた環境づくりを推進します。

#### (3) 障害者に対する能力開発

- 障害の特性に応じた職業訓練コースの設定と実践能力習得訓練コースによる雇用促進

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

- 障害者職業訓練コーディネーターによる効果的な職業訓練の実施

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

- ジョブモールにおける障害者の就労相談の実施  
「とちぎジョブモール」において障害者の就労相談を定期的に実施し、障害者就業率の向上に努めます。
- 就労体験機会の提供  
障害者の就労意欲の向上や、企業の障害者への理解を深めるための2週間程度の就労体験機会を提供します。
- 技能競技大会開催や参加支援を通じた障害者雇用の理解促進  
とちぎアビリンピックの開催等を通じて障害者の技能を向上するとともに県内企業の障害者への理解を深め、雇用の促進を図ります。また、全国アビリンピックへの参加支援や取組の周知等により啓発を図ります。

#### (4) 就労不安定な若年者に対する能力開発

- 日本版デュアルシステムの実施による若手人材の育成支援  
就労経験の乏しい若者に対し、通常の訓練のほか、企業現場での実習を組み合わせた実践的な職業訓練（日本版デュアルシステム）により、若手人材の育成を図ります。
- ジョブモールにおける職場実習機会の提供  
「とちぎジョブモール」において、就職活動の基礎的スキル、コミュニケーション能力、企業研究等のセミナーを充実し就職の促進を図ります。
- ジョブモールにおける就労相談の実施  
「とちぎジョブモール」において、職業観や職場環境への理解を促し、雇用のミスマッチを防ぐとともに、早期就職と定着を図ることを目的とした職場実習の機会を提供します。
- ジョブモールにおけるキャリア・コンサルタントによる支援  
「とちぎジョブモール」において、キャリア・コンサルタントによる個々の能力や特性を踏まえたキャリア形成の支援を行います。

#### (5) 就職氷河期世代を含む中高年世代に対する能力開発

- 協議会の活用による就労支援  
「とちぎ中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」を活用して、関係機関との情報共有や就職氷河期世代を含む中高年世代の方への施策の周知を図り、総合的な就労支援に取り組みます。
- 公共職業訓練を活用した能力開発  
県北・県南産業技術専門校において、訓練内容を選択が出来る訓練コースを設置し、求職者が自ら望むキャリアの形成につながるよう支援します。
- リ・スキリングによる支援  
企業の業務効率化、生産性向上等を図るため、リスキリングにより企業内のDXを推進できる人材の育成を支援します。

#### (6) 外国人等への就労支援

- 外国人留学生や留学経験のある日本人等を対象とした合同企業説明会や企業向けセミナーの実施  
海外展開を目指す県内企業が、語学力や国際感覚に優れた人材を確保することを支援します。

### ○ 県内企業等における外国人材の活用についての支援

とちぎ外国人材受入支援センターにおいて、外国人材コーディネーター及び外国人材受入支援コンシェルジュが、県内企業等の外国人材活用に係る相談、人材確保・定着支援、及び国の制度変革に係る理解促進などを総合的に支援します。

### ○ 外国人における技能検定実施体制の強化

栃木県職業能力開発協会が実施する技能検定の円滑な運用に向けて、育成就労制度への移行も見据えた実施体制の強化に努めます。

### ○ 外国人への職業訓練による支援

県内企業への就職を目指す定住外国人や技能向上を希望する外国人等が、産業技術専門校で職業訓練を受講できるよう受入体制の整備を進め、外国人労働者への就労支援を図ります。

「個々の特性に合った職業能力開発の充実」 数値目標					
項目	産業技術専門校において県内企業への就職を目指す定住外国人等※の入校ができる訓練科数				
現状	R7 年度 1 科	目標値	R12 年度 3 科	目標値の説明	産技校での定住外国人等の受入体制の整備を拡充

※就職に制限がない在留資格を持ち、日本語での日常会話とひらがなの読み書きはできるが、訓練受講においては日本語の支援が必要な方

## IV 本県産業の持続的な成長への支援

働き方改革や生産性向上を進めるうえで必要な IoT、生成 AI などデジタル技術の活用が進み、さらに、半導体産業など次世代産業で求められる技術が高度化しています。

このため、リ・スキリング等により DX を推進する人材や次世代産業の創出などに必要とされる未来技術に対応できる人材の育成を支援します。

### (1) 産業の成長を牽引する人材の育成

#### ○ 「戦略3産業×未来3技術」及び成長産業等の企業在職者への人材育成支援

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

#### ○ 企業や大学等と連携し、ものづくり産業に関する企業等で活躍する実践的な人材の育成を支援

デジタルに関するエキスパートなど、企業や大学等で活躍する実践的な技術者を講師として迎え、デジタル技術など、高度で実践的な技術・技能の活用につなげる専門性の高い訓練を実施します。

#### ○ 本県産業のデジタル化を推進する人材の育成

企業の生産性向上に資するデジタル化を促進するため、AI 等の研修講座やデジタル技術を業務に導入・検証するワークショップを実施するなど、企業の DX を推進する人材の育成に取り組みます。

#### ○ 県内専門学校等と連携を図り、若者等がとちぎで自らが望む仕事に就き、活躍できるよう支援

とちぎ職業人材カレッジ事業により県内外の若者等がとちぎで優れた技術・技能を身につけ、自らが望む仕事に就き、活躍できるよう、専門学校等の人材育成機関への進学から就職まで一貫して支援します。

### (2) 中小企業等における人材育成

#### ○ 産業技術専門校における観光サービス人材の育成

県北産業技術専門校において、インバウンドで増加する外国人観光客や多様化する観光ニーズに対応したホスピタリティにあふれた観光人材を育成するため、求職者向けの施設内短期訓練を実施します。また、各観光地等における課題を把握し、企業に寄り添った人材育成を推進することで、サービス産業の支援と観光分野の活性化を図ります。

#### ○ 企業在職者のスキルアップ支援

- ・各産業技術専門校において、企業在職者を対象とした、仕事に必要な専門知識の習得や各種資格取得を目的とする技能講習を実施します。
- ・企業ニーズに弾力的に対応するオーダーメイドコースの受入にも柔軟に対応し、中小企業等の人材育成を支援します。

#### ○ 認定職業訓練施設への支援

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

#### ○ 職業能力開発に関する援助

栃木県職業能力開発援助規則に基づき、職業訓練について専門的な知識及び技能を有する職員の派遣や産業技術専門校の教室及び実習場を使用等の便益を提供するなど、中小企業等の人材育成を支援します。

### (3) リ・スキリングによる人材育成

#### ○ 企業におけるリ・スキリングの導入支援

リスキリングの導入を検討している企業等が、支援機関及び関連企業等による情報提供や相談ができる講習会等を開催し、企業内のリスキリング推進を支援します。

#### ○ 在職者等を対象としたリ・スキリング支援

若年層や中堅層等幅広い世代の方に、業務効率化や IoT の活用に関する技能講習等の受講機会を提供するなど、企業内の DX を推進できる人材の育成を支援します。

### (4) ものづくりと IT をつなぐ人材育成の推進

#### ○ 産業技術専門校におけるデジタル化の推進

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

#### ○ 県央産業技術専門校の IT エンジニア科における人材育成の推進

県央産業技術専門校・IT エンジニア科において、IoT の基礎となる技能・技術の習得により、県内企業で必要とされる人材を育成します。

#### ○ 未来技術に対応した設備機器の導入や指導員のスキルアップの推進

産業技術専門校において、新しい技術に対応した人材の育成を推進するために必要な設備機器の計画的な導入と指導員のスキルアップ研修を実施します。

### (5) 人手不足分野への支援

#### ○ 地域訓練コンソーシアムの活用

本県の地域性を考慮した人手不足分野の課題に対して、栃木労働局やハローワーク等との協働により、効果的な職業訓練コースや訓練カリキュラムの開発・実施など、コンソーシアムを活用した地域課題の解決に取り組みます。

#### ○ 民間企業等を活用した委託訓練の実施

人手不足分野における職業訓練では、関連する業界団体等と連携し、民間企業や教育機関への委託による効果的な訓練の実施に努めます。

「本県産業活性化への支援」 数値目標					
項目	産業技術専門校におけるリ・スキリング関係講座（在職者訓練）の受講者数の累計				
現状	R3～R7 年度 累計：3,293 人	目標値	R8～R12 年度 累計：4,300 人	目標値の説明	受講者数について毎年 20 名の増加を目指す