令和８年度 第１回 香川県職業能力開発審議会議事録

日時：令和８年６月５日（金）
14 時 00 分～15 時 00 分
場所：高松商工会議所会館 401 会議室

１　会議の日程及び場所

日時：令和８年６月５日（金）14 時 00 分～15 時 00 分

場所：高松商工会議所会館 401 会議室

２　出席委員

〔学識経験者委員〕

梶島委員、西中委員、西村委員、山田委員

〔事業主代表委員〕

香川委員、白井委員、堀委員、吉田委員

〔労働者代表委員〕

中村委員、西川委員、増田委員

以上、香川県職業能力開発審議会委員（以下「委員」という。）15 人中 11 人の出席につき、香川県職業能力開発審議会条例第５条第２項に定める「委員の２分の１以上」の出席の会議開催要件を充足した。

審議会条例第５条第１項に基づき、西中会長が議長席に着き、以後、議長を務めた。

西中会長が、白井委員及び増田委員を議事録署名人に指名した。

３　議題

（1）次期「第 12 次香川県職業能力開発計画」について

（2）高等技術学校の再編整備について

（3）その他

４　議事録

議題（1）次期「第 12 次香川県職業能力開発計画」について

●議長が次期「第 12 次香川県職業能力開発計画」について事務局に説明を指示した。

●事務局が配付資料（資料１～５ページ）に基づき説明した。

●議長が、委員に事務局の説明に対する質疑・意見を求めた。

（委員）

計画の概要において、「産業界及び利用者双方のニーズを十分に考慮する」との記載が繰り返し見られるが、産業界側のニーズと、利用者やこれから就職を目指す人のニーズが一致していなければ、この取組みは成り立たないと考えるが、双方のニーズの合致を示す調査結果等は存在するか。

（事務局）

昨年度、職業能力開発に関する調査を実施したところ、IT 系などの分野について、訓練を受ける求職者のニーズが高まっている一方、企業側においても同様に IT 系等のニーズが高まっているとの結果が得られた。

また、各職業訓練分野において、デジタル技術を活用する分野が増えているが、そうした技術についても、求職者側、雇用者側の双方でニーズが高い結果となっている。

このため、基本的には双方のニーズを踏まえながら、訓練内容を検討していきたいと考えている。

（委員）

若者支援について、第 11 次計画では若年無業者に対する支援が中心だったのに対し、第 12 次では県内就職・定着の推進が前面に出ているように見受けられる。県内就職や早期離職防止のため、具体的にどのような訓練や支援策、定着支援を予定しているのか。

（事務局）

県では、若者定着の取組みとして、企業の経営層・人事担当者向け、先輩職員向け、就職 3 年目までの方向けのセミナー等を開催している。そうした中で、コミュニケーションの問題等の課題により定着につながらないケースが多いことも把握しており、その対応を進めている。

また、人事制度や福利厚生の改善など、働き方改革の観点から企業へ働きかけることにより、若者の定着を促進している。今後も引き続き、こうした取組を進めていきたい。

（委員）

計画にある技能五輪国際大会を契機とした技能の振興について、具体的にどのような支援を考えているのか。

（事務局）

県では、技能五輪に出場する方の訓練費用や旅費の一部を助成するなどの支援を行っている。また、入賞者については、知事も出席の上で表彰を行うなど、広報・PR も行っている。

さらに、熟練技能者として厚生労働省から認定されたものづくりマイスターが、小中学生等に技能を伝える教室を職業能力開発協会で実施している。こうした活動を通じて、若い世代への技能の浸透を図ってまいりたい。

（委員）

在職者訓練の受講者数に関する目標について、令和 7 年度実績が約 150 人で、目標が 5 年間で累計 1,000 人とされている。単純計算では年平均 200 人規模への拡大となるが、これに必要な講座数、講師、設備、休日・夜間等の実施体制について、見通しはあるのか。

（事務局）

具体的な詳細については今後検討することになるが、在職者訓練については民間への委託も

含めて検討しているため、それらを組み合わせながら、受講機会を増やしていきたい。
　また、各種業界団体・組合等とも連携し、支援を受けながら進めていきたいと考えている。

議題（2）高等技術学校の再編整備について

●議長が高等技術学校の再編整備について事務局に説明を指示した。
●事務局が配付資料（資料６～11 ページ）に基づき説明した。
●議長が、委員に事務局の説明に対する質疑・意見を求めた。

（委員）
　ジョブセレクト科について、10 ページでは、通常の訓練に進む前の導入段階として、短期間でさまざまな職種を体験できる訓練コースとされている。一方、11 ページでは 15 人×2 期で、おおむね 6 か月程度のコースを想定しているように読めた。これは、職種を体験することが目的であり、技能・技術を身に付ける趣旨ではないという理解でよいか。
　また、この訓練修了後に、本格的な訓練コースを受講することを想定したコースとして検討されているのか。

（事務局）
　訓練期間については、1 か月から 2 か月程度を想定しており、高等技術学校で実施しているさまざまな訓練コースを体験していただくことを目的としている。技能を直ちに身に付けるというものではなく、まずは自分に合ったコースを見つけるための導入として考えている。
　体験を通じて適したコースが見つかれば、本格的に求職者訓練として各コースへ入校していただくことを想定している。

（委員）
　高松校は建替え、丸亀校は随時修繕しながら使用するとのことだが、高松校の建替えにあたり、訓練の継続性に支障はないか。工事期間中の代替訓練場所の確保、定員維持、安全確保などの対策はどのように考えているのか。

（事務局）
　訓練の継続性については、今後策定を予定している基本計画の中で議論していくことになるが、できる限り訓練科を休講することなく、代替の教室や訓練場を手配し、訓練を継続できるよう検討していく。
　また、安全対策については、工事開始時に安全ルートや通路、動線を確保した上で、職員・訓練生に周知し、訓練を継続しながら建て替えを行う方針である。

（委員）
　技術専門コースの年齢制限（40 歳未満の上限）を撤廃するとのことだが、選考やカリキュラム等への影響はないか。若年層とミドル・シニア層が混在して学ぶ場合、授業の進捗や理解度

の差に対する配慮や、指導員の負担増加への対策は考えているか。

（事務局）

幅広い年齢層が在籍することで授業の理解度に差が生じる懸念はある。そのため、習熟度に応じて個別に補講を行うなど、全体のレベルを合わせていく対応を想定している。 指導員の負担は増えるが、理解度の差への対応は現在のコース内でも日常的に行っているため、進度が遅れがちな訓練生を指導員が手厚くフォローする体制を拡げることで、対応可能と考えている。

また、入校に際し、資格取得に向けた一定の学習能力を有しているかどうかを適性検査で一定程度確認している。そのため、大きな差は出てこないのではないかと考えている。

（委員）

職業能力開発の基本施策としてデジタル技術を活用できる人材育成が掲げられているが、これは、再編に伴い、それぞれの科目の中でデジタル技術を使った機器を用いて教育していくという理解でよいか。

また、現場では旧型の機器を使用しているケースもあると聞くが、再編に伴い、最新機器への置き換えや更新計画はあるか。

（事務局）

ご質問のとおり、訓練では基本的なものづくりの部分をしっかり学ぶ必要があるが、現在の産業界では数値制御機械等、デジタル技術が入っている機器が多い。

こうした機器の操作や活用を通じて、デジタル技術を活用できる力が身に付けられるよう、県のカリキュラムを見直し、対応できる形にしていきたい。

また、訓練に必要な機器の更新・整備についても、県として適切に検討を進めたい。

（委員）

ジョブセレクト科について、訓練期間が 1、2 か月のコースとのことだが、もしここで修了した場合は、ジョブセレクト科修了という扱いになるのか。

他の訓練科目と比べて具体的に何を学んだかが分かりにくいため、就職活動における見栄えを考慮し、訓練生にとって就職活動で不利にならないような総合科のような名称への変更を検討してはどうか。

（事務局）

他都道府県の事例を確認したところ、ジョブセレクト科でさまざまな体験をし、その中で就職先の方向性を決めて就職する方が多い。

一方で、さらに技術を極めたい、より専門的に学びたいという方は、既存の訓練コースに接続して入校することになるため、ジョブセレクト科で終わるケースもあると考えている。

履歴書への記載や名称の分かりやすさについては、貴重な意見として受け止め、名称変更も含めて検討したい。

（委員）
近年、香川県内でも、高校の全日制では実学系の学科が減少しており、高校の段階でものづくりに直接触れる機会が減っているのではないかと思う。
また、近年の学校基本統計によれば、中学校から高校への進学者のうち、定時制と通信制を合わせた割合は全国で１割程度となっており、香川県においても同様の傾向が見られる。こうした方にも、ものづくりに触れる機会があれば、自分の適性を見いだせる若い人がいるのではないかと思う。
通信制・定時制に在籍する若年層をターゲットとした、体験的に参加できるような取組を検討してはどうか。

（事務局）
例えば、新設するジョブセレクト科にそうした生徒も参加しやすい仕組みを構築することは有効であると考える。提案を踏まえ、検討を進めていきたい。

（委員）
計画の中で障害者雇用にも触れられているが、障害のある方が高等技術学校に関心を持ち応募しやすいよう、一般向けとは別に障害者向けの独自パンフレットや案内を作成すべきではないか。

（事務局）
離転職者を対象とした委託訓練において障害者向けの専門コースを設けているため、その点も含めて、よりしっかり PR していきたい。
また、現状の学校施設には段差解消やエレベーター設置等、バリアフリー化に課題もあるが、障害の程度に応じて安心して受講できる環境づくりを段階的に進めていきたい。

議題（3）その他

●議長から、県の職業能力開発全般について質疑、意見等を委員に求めた。

（委員）
技術専門コースのパンフレットにおいて、前回の審議会で「女性の写真が少ない」との指摘があった。今年度は既に作成済とのことだが、来年度のパンフレットには女性の写真が掲載される予定か。

（事務局）
パンフレット掲載にあたっては、プライバシー保護の観点から個別に承諾を得る必要があるが、今年度は合意に至らず掲載を見送る結果となった。今年度も女性の方が入校しているため、引き続き丁寧な協力を求めるとともに、女性が安心・親しみを持って応募できるような広報活動の充実に努めたい。

令和８年度 第１回 香川県職業能力開発審議会　次第

日　時：令和８年６月５日（金）14：00～
場　所：高松商工会議所会館 401 会議室

１　開　　会

２　あいさつ

３　議　　題

（１）　次期「第 12 次香川県職業能力開発計画」について

○策定の概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１ページ

○第 12 次香川県職業能力開発計画の概要案　・・・・・・・・２～５ページ

（２）　高等技術学校の再編整備について

○高等技術学校の概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６～８ページ

○高等技術学校再編整備の基本方針　・・・・・・・・・・・・９～10 ページ

○訓練科の見直し　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11 ページ

（３）　そ の 他

４　閉　　会

※参考資料

・高等技術学校における訓練実績 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・参考資料１

・第 11 次香川県職業能力開発計画の概要 ・・・・・・・・・・・・・・・参考資料２

・（国）第 12 次職業能力開発基本計画の概要 ・・・・・・・・・・・・・参考資料３

・職業能力開発基礎調査結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・参考資料４

・香川県立高等技術学校関係資料 ・・・・・・・・・・・・・・・パンフレット３種

次期「第 12 次香川県職業能力開発計画」の策定について

１　第 12 次香川県職業能力開発計画

令和８年３月末に国において、第 12 次職業能力開発基本計画を策定。（計画期間：令和８年度～12 年度）

香川県においても、第 11 次香川県職業能力開発計画の期間が令和７年度までであることを踏まえ、職業能力開発促進法第７条第１項の規定に基づき「第 12 次香川県職業能力開発計画」（計画期間：令和８年度～12 年度）を策定していく。

２　計画策定について

計画策定に当たっては、令和８年度に３回程度審議会を開催し、香川県職業能力開発審議会委員の御意見をお伺いしながら、策定に向けた作業を進めていきたいと考えている。

第12次香川県職業能力開発計画の概要

※ 赤字は前回(第11次計画)からの変更箇所

1 趣　旨

人口減少・少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少による人材不足問題のほか、ＡＩ等のデジタル技術の進展による産業構造の急速な変化や人材育成重視の流れの強まりなど、労働者を取り巻く環境が大きく変化していく中、本県経済の持続的発展を図っていくためには、地域・産業ニーズと社会経済システムの変化を踏まえた人材育成を行うとともに、「多様な労働者の能力発揮」に向けた個々の事情に合わせた職業能力開発の機会を提供することが重要となってきており、こうした人材の育成・確保を図るための職業能力開発に係る施策を計画的かつ効果的に進めるため、本計画を策定するものである。

2 計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第 64号）に基づき策定するもので、国が策定した「第12次職業能力開発基本計画」の趣旨を踏まえつつ、県政運営の基本指針である「『人生100年時代のフロンティア県・香川』実現計画」との整合性を図り、本県の職業能力開発施策の今後５年間の方向性を示すものとする。

（都道府県職業能力開発計画等）
第７条　都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画（以下「都道府県職業能力開発計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

3 計画の考え方

〇今後５年間において、県が実施すべき職業能力開発に関する施策等を明確にし、公共職業訓練や民間における職業訓練の推進を図るため、基本となるべき事項を定めるものとする。

〇本計画の策定に先立ち、職業能力開発に係る地域の実情、ニーズの把握のため、県内事業所、在職者、求職者等を対象に「職業能力開発基礎調査」（調査基準日：令和７年８月１日）を実施した。

4 計画概要

●香川の現状

職業能力開発を取り巻く環境

- ○人口減少に伴う労働力不足…平成 11 年の約 103 万人をピークに減少
- ○ＡＩ等のデジタル技術の進展による、技術や産業構造の急速な変化
- ○求人・求職のミスマッチ…建設・土木、介護サービス等人手不足業種の顕在化
- ○女性の年齢階層別有業率…有業率のM字カーブは緩やかになってきているが、全国平均と比べて結婚・出産を迎える時期と考えられる 25～29 歳の数値が低い。
- ○若年者の県外流出・早期離職…若年（15 歳～29 歳）の県外への転出超過数 約 2,200 人(R7)、令和４（2022）年３月新規学卒就職者の 3 年目離職率 高卒 40.2%、大卒 33.8%
- ○職業人生の長期化傾向…60 歳から 64 歳までの就業率 73.0%（※R4 年就業構造基本調査(香川県分)から）
- ○障害者の法定雇用率が未達…実雇用率 2.38%（R7 年）
- ○外国人労働者の増加…16,557 人(R7 年)前年比 14.8%増（R6 年：14,428 人)、令和９年４月から育成就労制度の開始
- ○在職者のスキルアップの必要性の認識…「必要」「どちらかといえば必要」の割合が約 90%（※R7 年度職業能力開発基礎調査結果から）
- ○事業所における技能継承の問題の有無…「ある」の割合が前回（R2）比 17.9%増（27.9%→45.8%）（※R7 年度職業能力開発基礎調査結果から）

●課題と方向性

- ○多様な人材が活躍できるよう、ニーズに応じた職業能力開発の機会を提供
- ○職業訓練を通じ、デジタル技術を活用できる人材を育成し、労働生産性を向上
- ○人材不足分野における職業訓練への支援
- ○非正規労働者に対する職業能力の向上を促進
- ○女性に対する多様な職業訓練等の機会の提供と訓練環境の整備
- ○若者に対する職業能力開発の機会の提供を通じた県内企業への就職・定着の推進
- ○中高年者の強みを発揮する職業能力開発の推進
- ○障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備と効果的な職業訓練の実施
- ○外国人育成就労制度等の適正かつ円滑な推進
- ○在職者に対する効果的な職業能力開発の推進
- ○優れた技能の社会的評価や価値の向上、次世代技能者の育成と技能の継承
- ○職業能力開発関係機関との連携強化と役割分担

●基本方針

1. **地域・産業のニーズを踏まえ、今後求められるスキルの変化に対応した職業能力開発の推進**
2. **多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進**
3. **技能の振興・継承の促進**
4. **職業能力開発実施体制の見直しと関係機関との連携強化**

●職業能力開発の基本施策

1　地域・産業のニーズを踏まえ、今後求められるスキルの変化に対応した職業能力開発の推進

①　地域・産業のニーズを踏まえ、引き続き必要な技能を持つ人材の育成

- 県立高等技術学校の施設内訓練での民間では実施が難しいものづくり分野を中心として職業訓練を実施
- 民間教育訓練機関を活用し、建設業関連など人材不足分野における職業訓練の充実・強化

②　デジタル技術を活用できる人材の育成

- 県立高等技術学校の施設内訓練でのデジタル技術と連動した最新の機器を使いこなせる訓練の実施
- 県立高等技術学校が民間教育訓練機関に委託して実施するデジタル化に対応した人材の育成

【目標とする指標】

●訓練修了生の就職率（委託訓練含む。）	令和６年度実績	77.6%	⇒	80.0%（令和 12 年度）
●訓練修了生の訓練関連就職率（委託訓練含む。）	令和６年度実績	57.9%	⇒	65.0%（令和 12 年度）

数値は仮置き。令和７年度実績は令和８年６月末に確定するため、確定次第置き換え

2　多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

①　非正規労働者の職業能力開発の推進

- 安定した就職を促進するための職業能力開発への支援

②　女性の職業能力開発の推進

- 女性が活躍するための職業能力開発への支援と訓練環境の整備

③　若者の職業能力開発の推進

- 県立高等技術学校における学卒者向け職業訓練の充実・強化

④　中高年齢者の職業能力開発の推進

- 中高年齢者のキャリア形成や再就職に向けた支援

⑤　障害者の職業能力開発の推進

- 障害者の障害特性やニーズに応じた職業能力開発への支援

⑥　外国人の職業能力開発の推進

- 外国人育成就労制度等に係る関係機関との連携

⑦　在職者の職業能力開発の推進

- 企業と在職者の双方が求めるニーズを踏まえた訓練の実施

※これまで「ものづくり分野」に接点の少なかった女性・高齢者・障害者等の求職者が入校するきっかけづくりにもつながるよう、通常の訓練へ進む前の導入段階として、短期間で多様な職種を体験できる訓練コースの導入をめざす。

【目標とする指標】

●女性入校者数（ものづくり分野の訓練科）	令和７年度実績	28 人	⇒	175 人（令和８～12 年度の累計）
●在職者訓練の受講者数	令和７年度実績	154 人	⇒	1,000 人（令和８～12 年度の累計）

３　技能の振興・継承の促進

①　優れた技能の社会的評価や価値の向上、次世代技能者の育成と技能の継承

- 「ものづくりマイスター」等による子どもや若者へのものづくりの魅力の周知
- 優れた技能者や職業訓練功労者への表彰、技能検定制度の普及促進と適正な実施

②　技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

- 技能グランプリ、アビリンピック、若年者ものづくり大会等、全国技能競技大会への参加支援

【目標とする指標】

●技能検定受検申請者数　　令和７年度実績　2,828 人　⇒　16,000 人（令和８～12 年度の累計）

４　職業能力開発実施体制の見直しと関係機関との連携強化

①　県立高等技術学校の訓練内容の見直し

- 「高等技術学校再編整備の基本方針」を踏まえ、高等技術学校に求められる役割を果たしていくため、産業界及び利用者両者のニーズを十分に考慮した施設や訓練科の見直し
- 就労支援体制の充実と職場定着の促進

②　関係機関との連携強化

- 効果的な職業能力開発施策の実施に向けた国、香川県職業能力開発協会、業界団体、教育機関等との連携強化

●計 画 の 期 間　　令和８年度から令和 12 年度までの５年間

●計画の進行管理　　毎年、「香川県職業能力開発審議会」に報告し、点検・評価を実施

高等技術学校の概要

○ 職業能力開発促進法第16条により、県に職業能力開発校の設置を義務付け。香川県立高等技術学校は条例により設置。高松校と丸亀校の1校2キャンパス。

訓練コースについて

- 高等技術学校
  - 施設内訓練
    - 技術専門コース
      - 訓練期間　2年
      - 対 象 者　新規高卒者及び40歳未満の離転職者
      - 訓練分野　電気、自動車、建築、機械
    - 求職者向けコース
      - 訓練期間　2か月～1年
      - 対 象 者　新規中卒者及び離転職者
      - 訓練分野　電気、建築、機械、塗装、造園、デザイン　など
    - キャリアアップコース（在職者訓練）
      - 訓練期間　2日～10日間
      - 対 象 者　在職者
      - 訓練分野　電気、溶接、機械製図、パソコン講習など
  - 委託訓練（施設外訓練）
    - 就職促進コースなど
      - 訓練期間　1か月～2年
      - 対 象 者　主に離職者
      - 訓練分野　パソコン、OA事務、医療事務、介護、IT　など

高等技術学校の概要

施設内訓練の設置コース、設置訓練科について

<table>
<tr><th>校別</th><th>設置コース</th><th>設置訓練科</th></tr>
<tr><td rowspan="2">高松校（高松市郷東町）
（昭和40年代に整備）
 </td><td>技術専門コース
対象：新規高卒者及び
40歳未満の離転職者
期間：2年</td><td>電気システム科、自動車工学科、
建築システム科、機械システム科</td></tr>
<tr><td rowspan="2">求職者向けコース
対象：新規中卒者及び
離転職者
期間：2か月～1年</td><td>塗装技術科、造園科、デザイン科、
介護サービス科</td></tr>
<tr><td>丸亀校（丸亀市港町）
（昭和50年代に整備）
 </td><td>電気設備科、建築施工CAD科、
金属ものづくり科、パソコンCAD科、
情報ビジネス科</td></tr>
</table>

施設内訓練における各訓練科の定員、訓練期間、入校月について

<table>
<tr><th>校別</th><th>コース</th><th>科　　名</th><th>定員</th><th>訓練期間</th><th>入校月</th></tr>
<tr><td rowspan="8">高松校</td><td rowspan="4">技術専門
コース</td><td>電気システム科</td><td>15人×2</td><td>2年</td><td>4月</td></tr>
<tr><td>自動車工学科</td><td>20人×2</td><td>2年</td><td>4月</td></tr>
<tr><td>建築システム科</td><td>15人×2</td><td>2年</td><td>4月</td></tr>
<tr><td>機械システム科</td><td>10人×2</td><td>2年</td><td>4月</td></tr>
<tr><td rowspan="4">求職者向け
コース</td><td>塗装技術科</td><td>10人×1</td><td>1年</td><td>4月</td></tr>
<tr><td>造園科</td><td>30人×2</td><td>6か月</td><td>4月・10月</td></tr>
<tr><td>デザイン科</td><td>10人×2</td><td>6か月</td><td>4月・10月</td></tr>
<tr><td>介護サービス科</td><td>15人×2</td><td>2か月</td><td>7月・1月</td></tr>
<tr><td rowspan="5">丸亀校</td><td rowspan="5">求職者向け
コース</td><td>電気設備科</td><td>15人×2</td><td>6か月</td><td>7月・1月</td></tr>
<tr><td>建築施工ＣＡＤ科</td><td>15人×2</td><td>6か月</td><td>4月・10月</td></tr>
<tr><td>金属ものづくり科</td><td>5人×4</td><td>6か月</td><td>4月・7月
10月・1月</td></tr>
<tr><td>パソコンＣＡＤ科</td><td>15人×2</td><td>6か月</td><td>4月・10月</td></tr>
<tr><td>情報ビジネス科</td><td>22人×2</td><td>6か月</td><td>4月・10月</td></tr>
<tr><td colspan="3">総定員</td><td>394人</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

※その他、働く人のスキルアップを目的に２日～１０日間の講習を行うキャリアアップコースがある。

再編整備の概要

施設の現状について

○　**高松校は**平成24年度から26年度に主要8施設のうち7施設に耐震改修を行っているものの、**5施設が築60年を経過し、施設の老朽化が著しい。**

　建物内の配線の鞘管の腐食、配線の被覆の硬化・ひび割れなども目立ってきており、躯体は一定の耐震性を有するものの、**訓練を安全かつ効果的に実施していく観点から、老朽化への対応は喫緊の課題である**。

建物名称	状況（例）	
南実習棟	・雨が多いときに、屋根や壁、シャッターなどから**雨漏りが発生** ・夏は**室内の温度が40度近くまで上がる**ことがある ・壁の下の**コンクリート部分にひび割れ**や塗装のはがれがある ・**床にも多数のひび割れ**がある ・屋根の雨どいや、雨水を流すパイプ、それを支える金具が古くなっている	屋根からの雨漏り　　他多数

○　**丸亀校については**、主要な校舎は昭和50年代に整備され、校内には、本館と4カ所の実習場の5施設がある。R7年度は屋上防水の改修を行うなど、適宜修繕を行っており、現時点で改築が直ちに必要な状況ではなく、**適時に修繕・改修（空調、トイレの洋式化）を行いながら使用**していくという状態である。

○ 施設や設備の老朽化が進む中での学校施設全体の整備の方向性に加え、地域・産業ニーズと社会経済システムの変化を踏まえた、県内産業界が求める人材を安定的に輩出できる訓練内容や規模などを検討するため、あり方検討委員会を設置。

○　令和7年度に計4回開催。「高等技術学校再編整備の基本方針」を策定し、施設については、**高等技術学校のうち高松校は建替えを行い、丸亀校は随時、修繕を行いながら、今後も使用していくという方針に決定した。**

今後のスケジュール

○　令和8年度は、この「高等技術学校再編整備の基本方針」に基づき、具体的な施設や訓練科の見直し内容を盛り込んだ「基本計画」を策定する予定。策定にあたっては、令和8年度に開催する「香川県職業能力開発審議会」にて、委員に進捗を説明。

（参考）高等技術学校再編整備の基本方針

※ 次ページ参照

高等技術学校再編整備の基本方針

1 現状と課題

人材確保の重要性が増す一方、高等技術学校は施設の老朽化の課題もあり、十分な技能人材の供給機能を果たせていない。

（1） 社会現状、産業界・地域社会のニーズ

- 現在、県内ものづくり分野では生産工程従事者の求人倍率が約2.5倍と高い一方で、今後15年で将来の担い手である高校1年生の人数は現在の6割程度まで減少する見通しである。
- また、令和7年度に県内企業を対象として実施した調査では、「労働者の定年退職等による技能継承に関する問題はありますか」との問いに対し、「ある」と回答した割合が令和2年度と比べ約20%増加している。
- こうした状況の中、県内のものづくり産業を支える人材確保と技能継承の重要性がさらに高まっており、多様な人材育成や教育機会の拡充（再教育を含む）が急務となっている。

（2） 高等技術学校の現状

- 高松校と丸亀校の2キャンパス体制で、ものづくり分野を中心に計13コースを設置。高松校では将来を担う若年者、丸亀校では再就職を目指す求職者が主な訓練対象となっている。
- 高松校は校舎及び実習場の8施設を有しているが、その半数以上が築60年を超え、施設の老朽化が著しい。
- 丸亀校は校舎及び実習場の5施設を有しているが、昭和50年代以降に整備されており、適宜修繕しながら利用している。
- 両校の最近の年間入校者数は約200名で、入校率は60%前後と定員に対して十分な機能を果たしていない状況である。

（3） 関係機関との連携状況

- 国からは、官民の役割分担を踏まえるべきとの方針が示されており、訓練科目について民間施設と役割分担を図る必要がある。

2 高等技術学校の役割

持続的な人手不足に対応し、地域産業の発展を支えるため、高等技術学校は民間教育機関を含めた他の訓練機関との連携及び役割分担を踏まえ、民間では実施が難しいものづくり分野における、人材の育成拠点としての役割を引き続き果たすことが求められている。

【今後の役割と取り組み】

○ 県内全域の訓練需要への対応

○ 産業界が求める多様な人材ニーズや、先進的な技術の習得に対応した訓練の実施

○ 企業の現場ニーズに応じた在職者向けスキルアップ訓練の充実

○ 国（ポリテクカレッジ・センター）、専門学校などとの役割分担による地域ものづくり人材の効果的な育成

3 施設の見直しの方向性

（1） 高松校の建替え

- 老朽化への対応と学校の魅力向上のため、老朽化が著しい高松校は主要施設の建替えを実施

（2） 丸亀校の施設の維持と計画的な改修

- 中讃・西讃地域の受講ニーズと企業ニーズに応えるため、丸亀校は現在の施設を維持しつつ、必要な部分については計画的に改修を実施

（3） 最新設備・機器の整備

- 時代の変化に即したものづくり人材が育成できる施設・設備・訓練機器の整備

（4） 快適な訓練環境の整備

- 継続して使用する施設（丸亀校等）における快適な訓練環境（空調・洋式トイレ等）の整備

高等技術学校再編整備の基本方針

4 訓練科の見直しの方向性

高等技術学校に求められる役割を果たしていくため、産業界及び利用者両者のニーズを十分に考慮し、以下の見直しを実施する。なお、今後も常に最新のニーズ動向の把握に努め、適時見直しを進めていくことが必要となる。

（1） 多様な人材の活躍を目指した訓練の充実・強化

○ 「人生100年時代」を見据え、技術専門コースにおける年齢制限（40歳未満）を撤廃し、ミドル層やシニア層などの幅広い年代の求職者も積極的に受入れる体制を整備する。

○ これまで「ものづくり分野」に接点の少なかった女性・高齢者・障害者等の求職者が入校するきっかけづくりにもつながるよう、通常の訓練へ進む前の導入段階として、短期間で多様な職種を体験できる訓練コース（ジョブセレクト科）等を導入する。

（2） 時代の変化等に即した訓練の充実・強化

○ 技術革新が進む「ものづくり分野」では、デジタル技術と連動した最新の設備や機器が導入されていることが多いため、それを使いこなせる訓練を充実・強化させる。

（3） 在職者の能力向上を目指した訓練の充実・強化

○ 技術革新に対応するため、企業と在職者の双方が求めるニーズや地域産業の特性に合わせた在職者訓練コースの設置を検討するとともに、働きながら学びやすくするため、仕事と訓練の両立がしやすいカリキュラムを充実・強化させる。

5 運営体制の方向性

施設や訓練科の見直しのためには、学校の運営体制についても全般的な整備と強化が求められる。

【目指すべき運営体制の方向性】

○ 多様な人材に対しきめ細かな指導を行うため、若年人口の減少やリスキリングの需要を踏まえた適切な訓練生の定員数の設定や指導員の計画的な確保

○ 技術革新に対応した訓練実施のため、計画的な指導員の育成

○ 就職支援や個別相談、キャリア形成のアドバイスなど、多角的なフォロー体制の充実など、訓練生へのきめ細かな支援

○ 関係機関との連携を一層強化し、訓練生へのサポート体制を拡充

6 今後のスケジュール

（1） 令和8年度

・ この基本方針に基づき、令和8年度に、施設や訓練科の具体的な内容を盛り込んだ基本計画を策定

（2） 令和9年度以降

・ 基本計画に基づき
① 基本設計
② 実施設計
③ 工事
を行っていく。

（※） スケジュールについては、現時点での見込みであり、今後変更の可能性がある。

高等技術学校における訓練科見直し具体案（概要）

現行（令和８年度）

校別	科　名	対象者	定員	訓練期間	入校月
高松校	電気システム科	対象：新規高卒者及び40歳未満の離転職者 （技術専門コース）	15人× 2学年	2年	4月
	自働車工学科		20人× 2学年	2年	4月
	建築システム科		15人× 2学年	2年	4月
	機械システム科		10人× 2学年	2年	4月
	塗装技術科	対象：新規中卒者及び離転職者 （求職者向けコース）	10人× 1期	1年	4月
	造園科		30人× 2期	6か月	4月・10月
	デザイン科		10人× 2期	6か月	4月・10月
	介護サービス科		15人× 2期	2か月	7月・1月
丸亀校	電気設備科	対象：新規中卒者及び離転職者 （求職者向けコース）	15人× 2期	6か月	7月・1月
	建築施工ＣＡＤ科		15人× 2期	6か月	4月・10月
	金属ものづくり科		5人× 4期	6か月	4月・7月 10月・1月
	パソコンＣＡＤ科		15人× 2期	6か月	4月・10月
	情報ビジネス科		22人× 2期	6か月	4月・10月
総定員			394人		

再編後（令和１５年度想定）

校別	科　名	対象者	定員	訓練期間	入校月
高松校	電気システム科	対象：新規高卒者及び離転職者 （技術専門コース）	15人× 2学年	2年	4月
	自働車工学科		自動車工学科については民間教育機関との役割分担を踏まえた調整を実施中		
	建築システム科		15人× 2学年	2年	4月
	機械システム科		10人× 2学年	2年	4月
	塗装技術科	対象：新規中卒者及び離転職者 （求職者向けコース）	10人× 1期	1年	4月
	造園科		30人× 2期	6か月	4月・10月
	デザイン科		10人× 2期	6か月	4月・10月
	ジョブセレクト科		15人× 2期	詳細は検討	
丸亀校	電気設備科	対象：新規中卒者及び離転職者 （求職者向けコース）	15人× 2期	6か月	7月・1月
	建築施工ＣＡＤ科		15人× 2期	6か月	4月・10月
	金属ものづくり科		5人× 4期	6か月	4月・7月 10月・1月
	パソコンＣＡＤ科		15人× 2期	6か月	4月・10月
	情報ビジネス科		22人× 2期	6か月	4月・10月
総定員			394人		

注１）高等技術学校 再編整備の基本方針に沿った訓練の見直し

（１）多様な人材の活躍を目指した訓練の充実・強化

- 「人生100年時代」を見据え、**技術専門コースにおける年齢制限（40歳未満）を撤廃**し、ミドル層やシニア層などの幅広い年代の求職者も積極的に受入れる体制を整備します。
- これまで「ものづくり分野」に接点の少なかった女性・高齢者・障害者等の求職者が入校するきっかけづくりにもつながるよう、通常の訓練へ進む前の導入段階として、短期間で多様な職種を体験できる**ジョブセレクト科を新設**します。定員は15名とし、スモールスタートで実施しながら調整したいと考えています。

（２）時代の変化等に即した訓練の充実・強化

- 技術革新が進む「ものづくり分野」では、デジタル技術と連動した最新の設備や機器が導入されていることが多いため、それを使いこなせる訓練を充実・強化するよう、各訓練科のカリキュラムを見直します。
  ※ 具体的な内容は訓練科名等も含めて検討中。

（３）在職者の能力向上を目指した訓練の充実・強化

- 在職者訓練については、技術革新に対応するため、企業と在職者の双方が求めるニーズや地域産業の特性に合わせた在職者訓練コースの設置を検討するとともに、働きながら学びやすくするため、仕事と訓練の両立がしやすいカリキュラムを充実・強化に取り組みます。

注２）定員については今後の人口減少を踏まえて見直しを行う可能性があります。

注３）介護サービス科については、実施形態を見直し、今後は委託訓練にて同内容の訓練を実施できるよう検討を進めます。

高等技術学校の訓練実績

入校率（令和4年度～令和7年度修了コース）

訓練課程				令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度		
校別	コース	期間	訓練科目	定員	入校者数	入校率	定員	入校者数	入校率	定員	入校者数	入校率	定員	入校者数	入校率
高松	技術専門	2年	電気システム科	15	9	60.0%	15	11	73.3%	15	9	60.0%	15	9	60.0%
			自動車工学科	25	25	100.0%	25	20	80.0%	25	17	68.0%	20	14	70.0%
			建築システム科	15	10	66.7%	15	10	66.7%	15	7	46.7%	15	6	40.0%
			機械システム科	10	6	60.0%	10	3	30.0%	10	4	40.0%	10	1	10.0%
	求職者向け	1年	塗装技術科	10	3	30.0%	10	2	20.0%	10	2	20.0%	10	7	70.0%
		6か月	造園科	60	34	56.7%	60	32	53.3%	60	24	40.0%	60	30	50.0%
			住まいリフォーム科	40	19	47.5%	40	19	47.5%	20	10	50.0%	R6年9月末に廃止		
			デザイン科	20	20	100.0%	20	20	100.0%	20	20	100.0%	20	20	100.0%
		2か月	介護サービス科	30	14	46.7%	30	17	56.7%	30	28	93.3%	30	26	86.7%
丸亀	求職者向け	1年	電気工事科	20	9	45.0%	20	12	60.0%	R5年9月末に廃止					
			住宅建築施工科	15	11	73.3%	15	10	66.7%	R6年3月末に廃止					
		6か月	電気設備科	R6年1月から設定						30	10	33.3%	30	8	26.7%
			建築施工CAD科	R6年10月から設定						15	4	26.7%	30	8	26.7%
			金属ものづくり科	20	9	45.0%	20	6	30.0%	20	10	50.0%	20	6	30.0%
			パソコンCAD科	30	27	90.0%	30	26	86.7%	30	22	73.3%	30	17	56.7%
			情報ビジネス科	44	43	97.7%	44	39	88.6%	44	38	86.4%	44	38	86.4%
			ビル設備管理科	20	16	80.0%	20	15	75.0%	R6年3月末に廃止					
県立高等技術学校　合計				**374**	**255**	**68.2%**	**374**	**242**	**64.7%**	**344**	**205**	**59.6%**	**334**	**190**	**56.9%**

就職率（令和4年度～令和7年度修了コース）

訓練課程				令和4年度			令和5年度			令和6年度			令和7年度		
校別	コース	期間	訓練科目	修了者数	就職者数	修了者就職率	修了者数	就職者数	修了者就職率	修了者数	就職者数	修了者就職率	修了者数	就職者数	修了者就職率
高松	技術専門	2年	電気システム科	8	8	100.0%	10	9	90.0%	7	7	100.0%	6	集計中（令和8年6月末に確定）	
			自動車工学科	22	21	95.5%	20	20	100.0%	11	11	100.0%	12		
			建築システム科	9	9	100.0%	9	9	100.0%	6	6	100.0%	5		
			機械システム科	4	4	100.0%	1	1	100.0%	2	2	100.0%	1		
	求職者向け	1年	塗装技術科	2	2	100.0%	2	2	100.0%	2	2	100.0%	7		
		6か月	造園科	32	30	93.8%	31	27	87.1%	24	17	70.8%	27		
			住まいリフォーム科	17	16	94.1%	18	14	77.8%	10	8	80.0%	－		
			デザイン科	19	15	78.9%	19	16	84.2%	19	16	84.2%	19		
		2か月	介護サービス科	12	11	91.7%	17	14	82.4%	23	22	95.7%	25		
丸亀	求職者向け	1年	電気工事科	8	7	87.5%	9	7	77.8%	R5年9月末に廃止			－		
			住宅建築施工科	8	7	87.5%	8	6	75.0%	R6年3月末に廃止			－		
		6か月	電気設備科	R6年1月に新設						9	5	55.6%	8		
			建築施工CAD科	R6年10月に新設						4	2	50.0%	6		
			金属ものづくり科	9	8	88.9%	5	5	100.0%	8	6	75.0%	5		
			パソコンCAD科	25	21	84.0%	22	20	90.9%	20	16	80.0%	15		
			情報ビジネス科	40	32	80.0%	32	20	62.5%	36	28	77.8%	34		
			ビル設備管理科	13	6	46.2%	14	11	78.6%	R6年3月末に廃止			－		
県立高等技術学校　合計				**228**	**197**	**86.4%**	**217**	**181**	**83.4%**	**181**	**148**	**81.8%**	**170**		

※１　数値は全て修了者ベース（各年度において、修了者に着目したデータ。訓練期間が年度を跨ぐコースの計上対象は、前年度開講（当該年度修了）を含み、当該年度開講（次年度修了）を含まない。）としている。
※２　各年度の就職者数は修了年度の翌年度の６月末時点の情報としている。今年度修了分については令和8年2月末現在の入校者数を計上している。

訓練科詳細（訓練内容、取得できる資格）

	訓練科	訓練内容	取得できる資格
高松校	電気システム科（2年）	電気工事、電気･機械制御、空調設備などの知識と技術	第1種電気工事士（3年の実務経験要）、第2種電気工事士、工事担任者試験（第2級デジタル通信）、消防設備士甲種第4類、電気系機械保全技能検定3級、表計算技士3級、ガス溶接技能講習、アーク溶接特別教育、低圧電気取扱特別教育、足場の組立て等作業従事者特別教育
高松校	自動車工学科（2年）	2級自動車整備士の養成	二級自動車整備士（総合）（修了後受験）、ガス溶接技能講習、アーク溶接特別教育、電気自動車等の整備業務に係る特別教育
高松校	建築システム科（2年）	木造や鉄筋コンクリート造を主とした建築物の設計･施工技術、CAD操作など建築技術者に必要な専門的な知識と技能の習得	2級建築施工管理技士補、建築大工技能検定2級･3級ガス溶接技能講習、アーク溶接特別教育、2級建築士（修了後受験＋修了後2年の実務経験要）、足場の組立て等作業従事者特別教育
高松校	機械システム科（2年）	コンピュータ制御機械･普通旋盤･フライス盤など各種工作機械を用いた加工技能や溶接技能、CADを用いた機械部品の製図技能等	機械･プラント製図技能検定2級･3級、普通旋盤技能検定2級･3級、機械検査技能検定3級、ガス溶接技能講習、アーク溶接特別教育、低圧電気取扱特別教育
高松校	塗装技術科（1年）	塗装に必要なパテ付け、マスキングなどの下地処理からコンピュータでの調色方法を学び、板金塗装や外壁などの住宅塗装及び木工塗装の施工技術の習得	有機溶剤作業主任者、ガス溶接技能講習、アーク溶接特別教育、低圧電気取扱特別教育
高松校	造園科（6か月）	樹木の管理や庭園の作製に必要な知識と技術	刈払機取扱作業者安全衛生教育、伐木（チェンソー）取扱特別教育、（以下、希望者のみ）小型移動式クレーン運転技能講習、玉掛技能講習、高所作業車運転技能講習、小型車両系建設機械運転特別教育
高松校	デザイン科（6か月）	パソコンを使用したロゴやチラシ等の印刷物の企画及びデザインから、HTML･CSSでのWEBサイト制作および動画広告まで、広告宣伝に必要なデザインの知識と技術	色彩検定3級、Illustratorクリエイター能力認定試験スタンダード、Photoshopクリエイター能力認定試験スタンダード
高松校	介護サービス科（2か月）	介護に必要な知識と技術（介護職員初任者研修課程）	介護職員初任者研修
丸亀校	電気設備科（6か月）	第2種電気工事士の資格取得に必要な知識と技術	第2種電気工事士（修了後受験）、消防設備士乙種第4類（修了後受験）、ガス溶接技能講習、アーク溶接特別教育、低圧電気取扱特別教育、電気系機械保全技能検定3級
丸亀校	建築施工CAD科（6か月）	2級建築施工管理技士試験等の資格取得に必要な知識や建築CAD技術	2級建築施工管理技士補（修了後受験）、建築CAD検定3級、足場の組立て等作業従事者特別教育、低圧電気取扱特別教育
丸亀校	金属ものづくり科（6か月）	「金属」を加工して「ものづくり」に貢献する事業所へ就職するために必要な金属加工や溶接に関する基本的な知識･技術や技能の習得	日本溶接協会溶接技能者評価試験（SN-2F）、ガス溶接技能講習、アーク溶接特別教育、低圧電気取扱特別教育、足場の組立等作業従事者特別教育
丸亀校	パソコンCAD科（6か月）	機械CAD利用技術の習得、ワープロ、表計算、プレゼンテーションソフト等のパソコン技術の習得	機械･プラント製図技能検定3級、CAD利用技術者試験2級、ワードプロセッサー技士3級、表計算技士3級
丸亀校	情報ビジネス科（6か月）	ワープロ、表計算、プレゼンテーションソフトの習熟やWEBページ管理の知識等、日商簿記の資格取得、実務的な知識と会計ソフトの使い方	日商簿記3級、日商簿記2級（希望者のみ）、ワードプロセッサー技士3級･2級、表計算技士3級･2級

参考資料２

第11次香川県職業能力開発計画の概要

１ 趣 旨

人口減少・少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少による人材不足問題のほか、新型コロナウイルス感染症の影響により、社会全体のデジタル化の加速や職業人生の長期化・多様化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していく中、本県経済の持続的発展を図っていくためには、地域・産業ニーズと社会経済システムの変化を踏まえた人材育成を行うとともに、「全員参加型社会」の実現に向けた多様な職業能力開発の機会を提供することが重要となってきており、こうした人材の確保・育成を図るための職業能力開発に係る施策を計画的かつ効果的に進めるため、本計画を策定するものである。

２ 計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき策定するもので、国が策定した「第11次職業能力開発基本計画」の趣旨を踏まえつつ、県政運営の基本指針である「『みんなでつくるせとうち田園都市・香川』実現計画」や戦略的な産業振興の指針である「香川県産業成長戦略」との整合性を図り、本県の職業能力開発施策の今後５年間の方向性を示すものとする。

（都道府県職業能力開発計画等）
第７条　都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画（以下「都道府県職業能力開発計画」という。）を策定するよう努めるものとする。
２　都道府県職業能力開発計画においては、おおむね第５条第２項各号に掲げる事項について定めるものとする。
３　都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画の案を作成するに当たっては、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
４　都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するよう努めるものとする。
（略）

（職業能力開発基本計画）
第５条　（略）
２　一　技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
　二　職業能力の開発の実施目標に関する事項
　三　職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項
（略）

３．計画の考え方

○今後５年間において、県が実施すべき職業能力開発に関する施策等を明確にし、公共職業訓練や民間における職業訓練の推進を図るため、基本となるべき事項を定めるものとする。

○本計画の策定に先立ち、職業能力開発に係る地域の実情、ニーズの把握のため、県内事業所、在職者、求職者等を対象に「職業能力開発基礎調査」（調査基準日：令和２年 11 月１日）を実施した。

４．計画概要

●香川の現状

職業能力開発を取り巻く環境

○人口減少に伴う労働力不足…平成 11 年の約 103 万人をピークに減少

○求人・求職のミスマッチ…建設・土木、介護サービス等人手不足業種の顕在化

○新型コロナウイルス感染症の影響の下での社会全体のデジタル化の加速

○女性の年齢階層別有業率…M字カーブの底値は 30 代前半の 72.4%

○若年労働力人口が減少傾向にある中での若年無業者等の高どまり…フリーター136 万人（R2 年）、ニート 69 万人（R2 年）（全国推計）

○職業人生の長期化傾向…60 歳から 64 歳までの就業率 66.9%（※H29 年就業構造基本調査（香川県分）から）

○障害者の法定雇用率が未達…実雇用率 2.08%（R2 年）

○外国人労働者の増加…10,422 人（R2 年）前年比 2.4%増（R1 年：10,174 人）

○事業所における技能継承の問題の有無…「ある」「今後発生する」を合わせると 71.5%と高い
（※R2 年度職業能力開発基礎調査結果から）

●課題と方向性

○公共職業訓練における企業ニーズと訓練ニーズを踏まえた職業訓練の充実・強化

○民間が行う人材不足分野における職業訓練への支援

○社会のデジタル化に応じた職業訓練におけるデジタル人材の育成

○非正規労働者に対する職業能力の向上を促進

○女性に対する多様な職業訓練等の機会の提供と訓練環境の整備

○若者等に対する早期就職、職業的自立に向けた支援

○中高年者の強みを発揮する職業能力開発の推進

○障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備と効果的な職業訓練の実施

○外国人技能実習制度の適正かつ円滑な推進

○優れた技能の社会的評価や価値の向上、次世代技能者の育成と技能の継承

○職業能力開発関係機関との連携強化と役割分担

●基本方針

1　地域・産業のニーズと社会経済システムの変化を踏まえた職業能力開発の推進

2　「全員参加型社会」の実現に向けた職業能力開発の推進

3　技能の振興・継承の促進

4　職業能力開発実施体制の見直しと関係機関との連携強化

●職業能力開発の基本施策

1　地域・産業のニーズと社会経済システムの変化を踏まえた職業能力開発の推進

①　公共職業訓練における訓練内容の充実・強化

- 県立高等技術学校の施設内訓練や在職者訓練における企業ニーズと訓練ニーズを踏まえた訓練内容の充実・強化
- 民間教育訓練機関を活用し、デジタル人材の育成など社会経済システムに対応した職業訓練と、介護など人材不足分野における職業訓練の充実・強化

②　民間職業訓練に対する支援

- ものづくりを中心とした職業訓練や人材不足分野のうち建設分野の職業訓練に対する支援

【目標とする指標】

●訓練修了生の就職率（委託訓練含む。）	令和２年度実績　79.1%	⇒	80.0%（令和７年度）
●訓練修了生の訓練関連就職率（委託訓練含む。）	令和２年度実績　58.7%	⇒	65.0%（令和７年度）

2　「全員参加型社会」の実現に向けた職業能力開発の推進

①　非正規労働者の職業能力開発の推進

- 安定した就職を促進するための職業能力開発への支援

②　女性の職業能力開発の推進

- 女性が活躍するための職業能力開発への支援と訓練環境の整備

③　若者等の職業能力開発の推進

- 県立高等技術学校における学卒者向け職業訓練の充実・強化
- 地域若者サポートステーション等における若年無業者等への支援の強化

④　中高年齢者の職業能力開発の推進

- 中高年齢者のキャリア形成や再就職に向けた支援

⑤　障害者の職業能力開発の推進

- 障害者の障害特性やニーズに応じた効果的な職業能力開発への支援

⑥　外国人の職業能力開発の推進

- 外国人技能実習制度に係る関係機関との連携と適正な職業能力開発への支援

【目標とする指標】

●女性入校率（委託訓練を含む。）	令和２年度実績　63.6%	⇒	64.0%（令和７年度）
●地域若者サポートステーションでの進路決定者数（過去５年間の累計）	令和２年度実績　433 人（H28 年度～R2 年度までの累計）	⇒	450 人（令和７年度）（R3 年度～R7 年度までの累計）

３　技能の振興・継承の促進

〇優れた技能の社会的評価や価値の向上、次世代技能者の育成と技能の継承

- 「ものづくりマイスター」等による子どもや若者へのものづくりの魅力の周知
- 技能グランプリ、アビリンピック、若年者ものづくり大会等、全国技能競技大会への参加支援
- 優れた技能者や職業訓練功労者への表彰
- 技能検定制度の普及促進と適正な実施

【目標とする指標】

●技能検定受検申請者数（基礎級を除く。）　令和元年度実績（※）　1,072 人　⇒　1,200 人（令和７年度）

※令和２年度における技能検定は、新型コロナウイルス感染症の影響により、前期試験が中止となったため、令和元年度の実績を基本とする。

４　職業能力開発実施体制の見直しと関係機関との連携強化

①　県立高等技術学校の訓練内容の見直しとあり方の検討

- 地域産業の訓練ニーズ等に応じた訓練内容等の見直しと指導体制の検討
- 就労支援体制の充実と職場定着の促進
- 職業能力開発施設としてのあり方の検討

②　関係機関との連携強化

- 効果的な職業能力開発施策の実施に向けた国、香川県職業能力開発協会、業界団体、教育機関等との連携強化

●計 画 の 期 間　　令和３年度から令和７年度までの５年間

●計画の進行管理　　毎年、「香川県職業能力開発審議会」に報告し、点検・評価を実施

参考資料３

第１２次職業能力開発基本計画（概要）

参考

産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約の中で、産業界等や成長分野等に必要な人材を戦略的に育成・確保するとともに、労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備や、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援、企業における職業能力開発の充実等を推進することで、労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進する。

今後の方向性	基本的施策
今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進 産業界や地域、成長分野等において求められる人材ニーズを的確に把握し、デジタル技術の進展等経済社会の動きや労働者の希望に応じた労働移動もキャリアアップの選択肢の１つであること等も考慮しつつ、効果的な職業能力開発を推進する	○ 中央・地域職業能力開発促進協議会の強化、産官学連携のもと地域のニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等 ○ 戦略分野等について関連の産業界と協働した職業訓練や業界団体の取組の支援、当該分野等の教育訓練給付金指定講座の拡大 ○ ハローワークでキャリアコンサルティング、スキル向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施 ○ 職業能力開発に関連する情報や制度に対するアクセス性の向上に向けた申請手続のオンライン化の推進 ○ 職業能力開発の各種支援策について、処遇向上等の成果の把握を通じて効果検証を行い、見直し等を推進 ○ リスキリングを促進する国民運動の推進、労使協働の取組の促進
労働市場でのスキル等の見える化の促進 労働市場の需給調整機能を高め、職務に必要となるスキル等の情報や企業の職業能力開発の情報の「見える化」を進めることで、人材育成の取組や処遇向上等を図ることができる基盤を整備する	○ 職業情報提供サイト（job tag）の能力向上や処遇向上、戦略分野等のキャリアラダーに係る情報等の充実 ○ 支援策に関する情報の連携・一体化を進め、包括的で利便性の高いプラットフォームを構築するとともに、当プラットフォームを通じた申請手続のデジタル化 ○ 技能検定、認定社内検定、団体等検定の整備・活用促進、スキル標準の企業導入の促進 ○ 企業による職業能力開発の効果的な情報発信の進め方の検討
個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実 労働者個人が労働市場や会社の状況、自分の能力を適切に把握し、キャリアの目標を定め自律的に能力開発を行うことができるよう、キャリア形成の伴走支援や個人の能力開発支援の環境を整備する	○ キャリアコンサルティング機会の拡充、セルフ・キャリアドックの導入促進 ○ キャリアコンサルタントの専門性向上、キャリアコンサルタントの活用促進に向けた理解促進の取組 ○ 夜間・休日、オンラインで受講できる教育訓練給付金指定講座の拡大や教育訓練休暇制度等の普及促進
企業の職業能力開発への支援の充実 企業の職業能力開発機会を充実させるとともに、能力開発の成果を労働生産性の向上に結び付ける人事制度等の仕組みの整備やDXを推進する人材の育成、中小企業の能力開発の支援等を推進する	○ 事業内職業能力開発計画や職業能力開推進者について、その機能が効果的に発揮されるよう支援 ○ 生産性向上人材育成支援センター等により、経営者等への伴走支援を推進 ○ 公的職業訓練や人材開発支援助成金等におけるDX推進人材の育成やデジタルリテラシー向上支援 ○ 産業・地域単位で複数企業が共同で人材育成を行う効果的な仕組みの検討
多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進 多様な労働者(非正規雇用労働者、中高年労働者、若者、女性、障害者、就職やキャリアアップに特別な支援を要する者、外国人、現場人材) の職業能力開発に係る支援を実施する	○ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の全国展開等 ○ 中高年労働者に対する実務経験を積む機会の確保、キャリア形成・リスキリング支援センターでの支援等 ○ 在学段階からのキャリアについての相談機会の提供、ユースエール認定制度の活用促進等 ○ 育児等により離職した方が再就職ができるよう、職業能力開発機会の提供や託児サービス付きの訓練の設定等 ○ 障害者や企業のニーズに応じた職業訓練、障害者職業訓練のノウハウの一般校への共有、定着支援の強化等 ○ 就職氷河期世代等に対するリスキリング支援や職業的自立に向けた支援等の実施 ○ 育成就労制度の円滑な施行に向けた取組等 ○ 業界毎のキャリアラダーの整備、現場人材を含め生産性向上のための在職者訓練等の積極的な推進等
技能五輪国際大会を契機とした技能の振興 技能労働者の人材育成の取組や技能五輪国際大会を契機とした技能尊重の機運醸成等を図る	○ 中央・都道府県職業能力開発協会との緊密な連携による着実な技能検定の実施、技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化、技能競技大会等の実施を通じた技能振興の取組を推進 ○ 「卓越した技能者の表彰」制度の普及促進、業界団体等における表彰・評価等の活動を促進、「ものづくりマイスター」による実践的な実技指導やものづくりの魅力を伝える取組の推進 ○ 若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制の整備

このほか、職業能力開発分野の国際連携・協力の推進に係る施策を実施する。

参考資料４

職業能力開発基礎調査結果

１　調査の概要

（１）調査の目的

本調査は、香川県内において事業所、在職者、求職者、香川県立高等技術学校訓練生を対象に、職業能力開発の状況やニーズを調査し、職業能力開発計画策定及び高等技術学校のあり方検討における基礎資料とするために実施しました。

（２）調査の方法

①調査地域 香川県全域

②調査対象期日　令和７年８月１日時点

③調査方法 アンケートシステムによる回答等

（３）集計及び分析

①民間事業所調査

調査依頼をした事業所 5,000 事業所のうち、有効回答 950 事業所について、集計・分析を行いました。（有効回答率 19.0%）

産業別	回答数
製造業	246 事業所
医療、福祉	206 事業所
卸売業、小売業	186 事業所
建設業	132 事業所
サービス業（他に分類されないもの）	69 事業所
宿泊業、飲食サービス業	41 事業所
情報通信業	14 事業所
その他（運輸業、農業 等）	56 事業所
合　計	950 事業所

②在職者調査

調査依頼を行った 5,000 人のうち、有効回答 601 人について、集計・分析を行いました。（有効回答率 12.0%）

③求職者調査

調査依頼を行った 449 人のうち、有効回答 449 人について、集計・分析を行いました。（有効回答率 100.0%）

④香川県立高等技術学校訓練生調査

調査依頼を行った 363 人のうち、有効回答 363 人について、集計・分析を行いました。（有効回答率 100.0%）

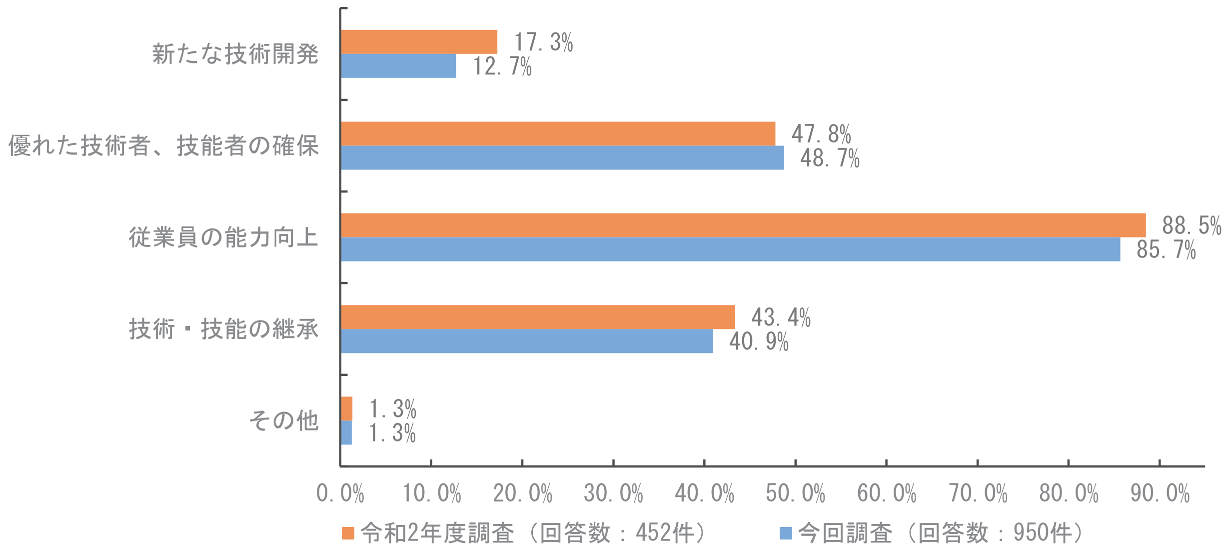
注）図表によっては、四捨五入の関係で内訳と合計が一致しない場合があります。
図表によっては、未回答のものがあり、合計が一致しない場合があります。
図表によっては、複数回答のものがあり、合計が一致しない場合があります。
図表によっては、前回調査比があるものは前回と同様の調査を行っており、前回調査比がないものは、今回新たな調査を行っています。

2　職業能力開発の現状

（１）企業における職業能力開発への取組み

民間企業を対象にした調査のうち、**「技術・技能に関し、今後の経営方針として重視すること」**についての質問では（複数回答可）、**図表 1-1** に示すとおり「従業員の能力向上」との回答割合が 85.7%と最も高く、次いで「優れた技術者、技能者の確保」48.7%、「技術・技能の継承」40.9%となっています。

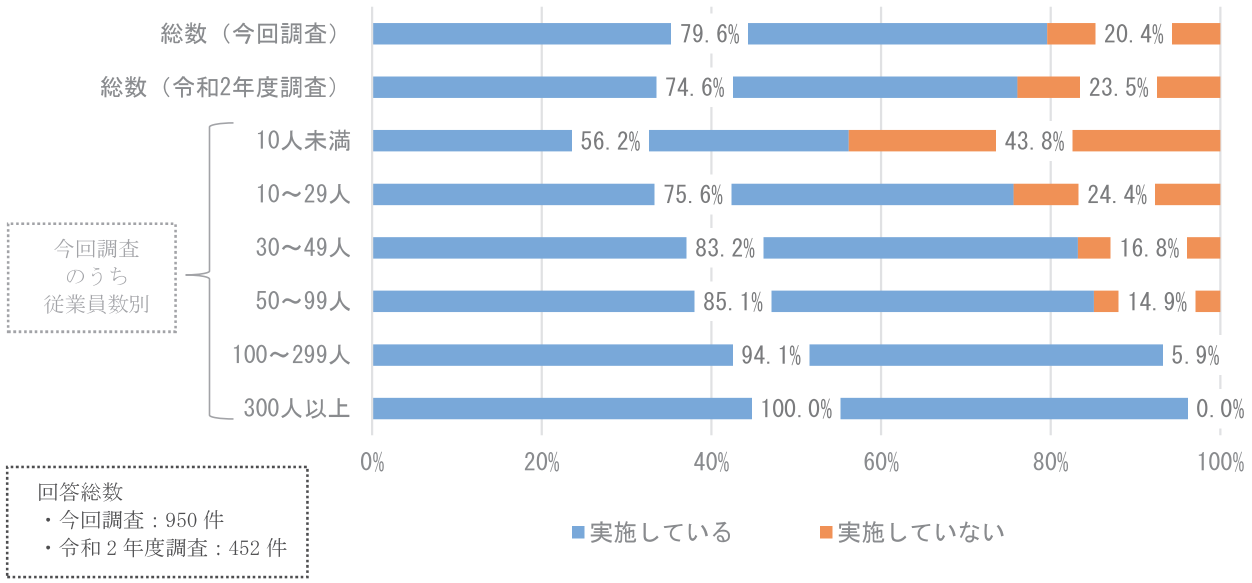
図表 1-1　技術・技能に関し、今後の経営方針として重視すること



「社員教育を実施しているか」についての質問では、**図表 1-2** に示すとおり、「実施している」と回答した事業所の割合は、79.6%となっています。

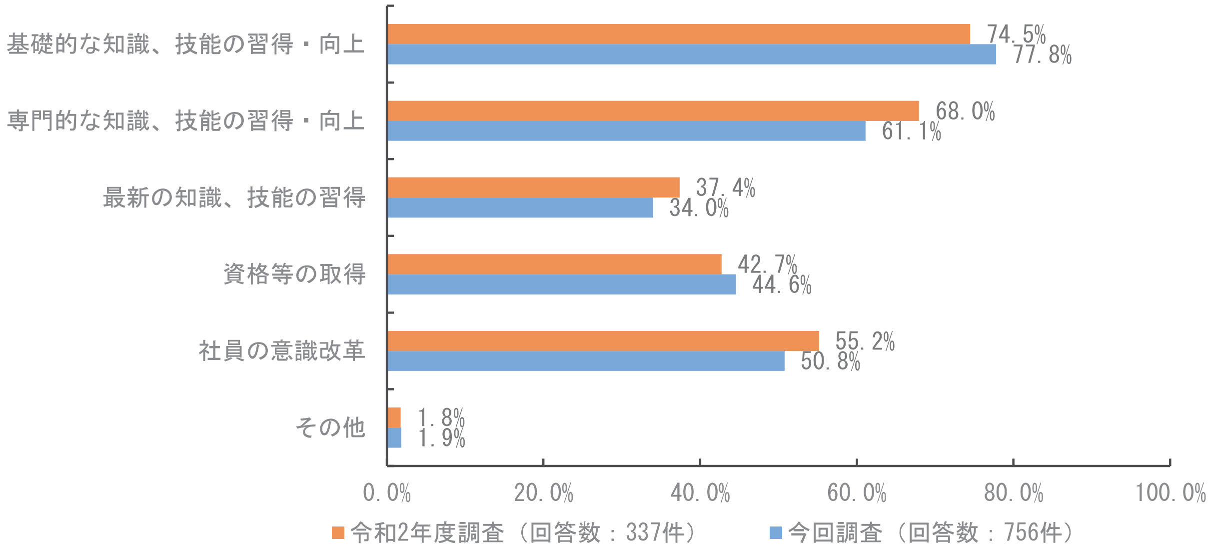
従業員数が 10 人～29 人の事業所では、社員教育を実施している割合が 75.6%と低く、従業員数が 300 人以上の事業所では、すべての事業所が社員教育を実施しています。

図表 1-2　社員教育を実施しているか



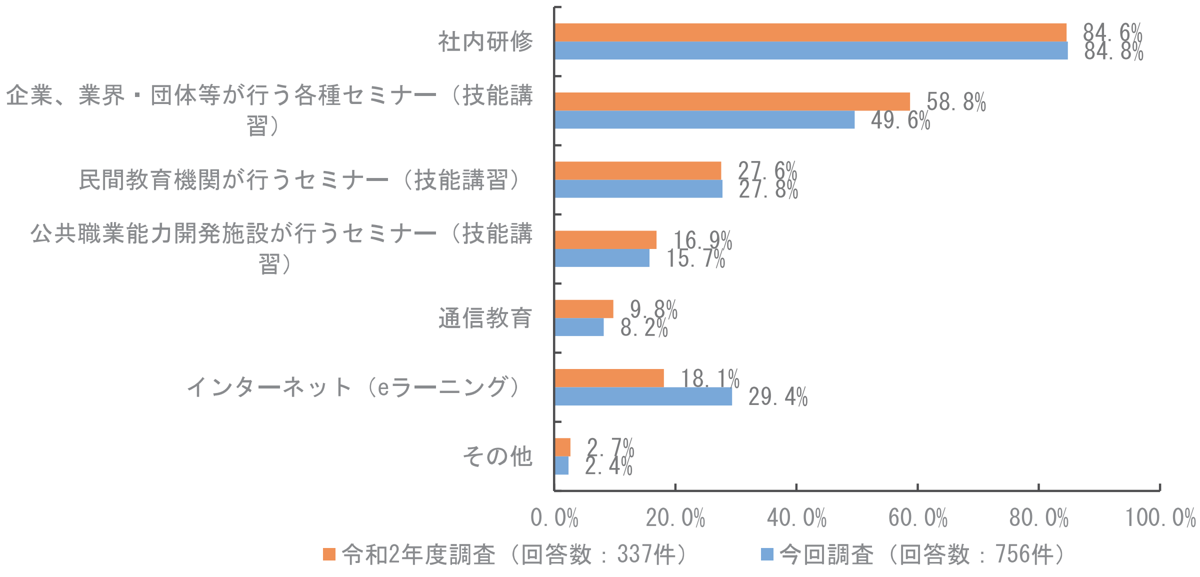
社員教育を実施している事業所の**「社員教育の目的」**についての質問では（複数回答可）、**図表 1-3** に示すとおり「基礎的な知識、技能の習得・向上」が 77.8%で最も高く、次いで、「専門的な知識、技能の習得・向上」61.1%、「社員の意識改革」50.8%となっています。

図表 1-3　社員教育の目的



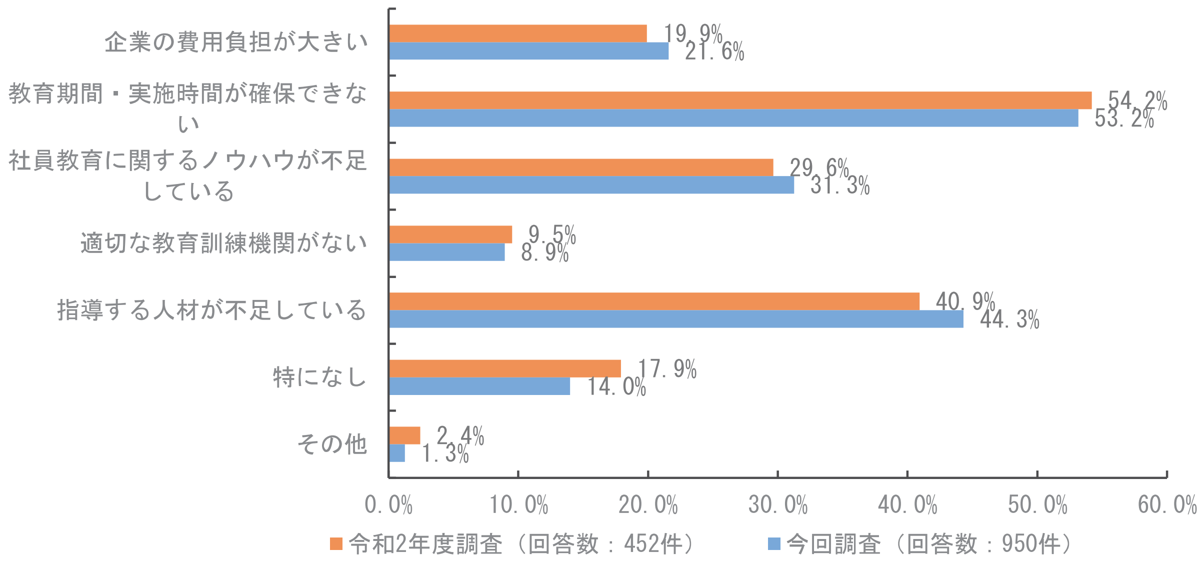
また、社員教育を実施している事業所の**「社員教育の方法」**についての質問では（複数回答可）、**図表 1-4** に示すとおり「社内研修」が 84.8%で最も高く、次いで、「企業、業界・団体等が行う各種セミナー（技能講習）」49.6%となっています。令和２年度調査時と比べ、インターネット（e ラーニング）の回答割合が上昇しています。

図表 1-4　社員教育の方法



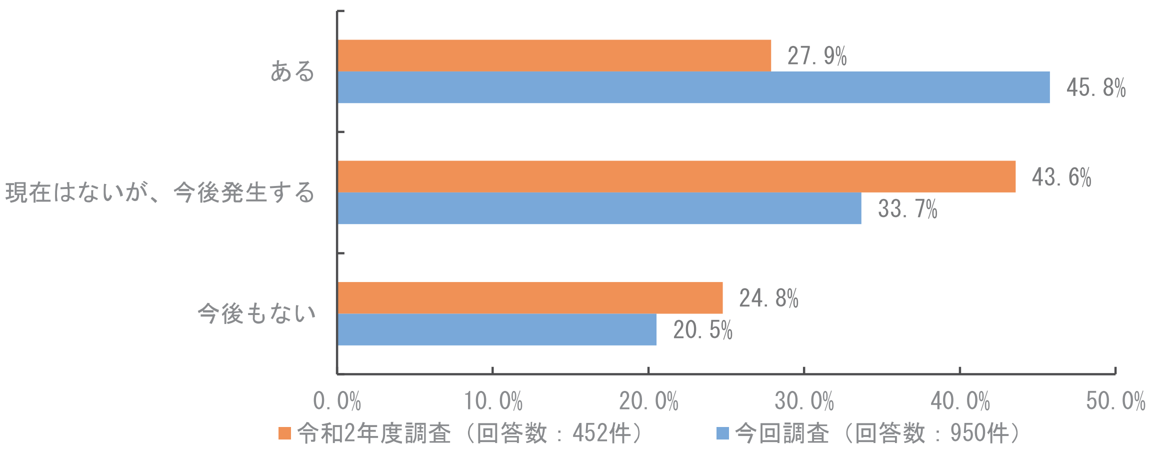
「社員教育の問題点」についての質問では（複数回答可）、**図表 1-5** に示すとおり「教育機関・実施時間の確保ができない」との回答割合が、53.2%と最も高く、次いで「指導する人材が不足している」44.3%、次いで「社員教育に関するノウハウが不足している」が 31.3%となっています。

図表 1-5　社員教育の問題



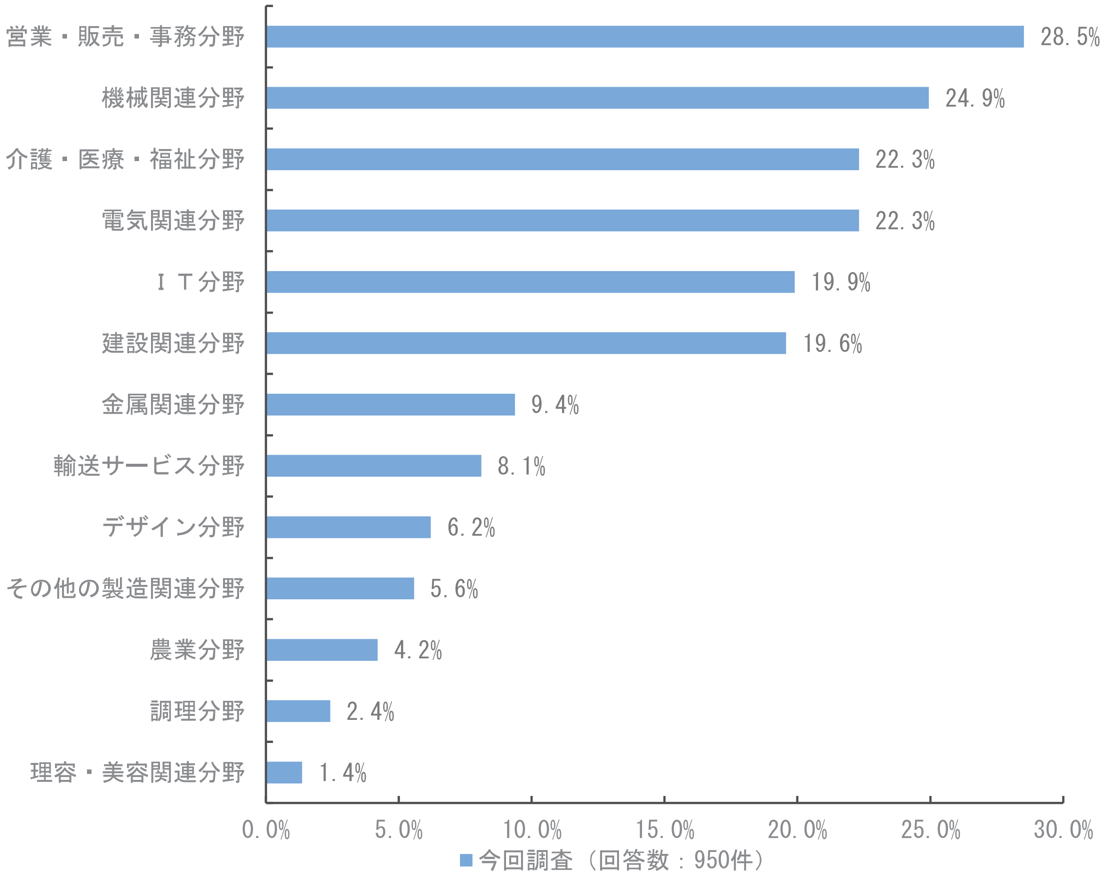
「労働者の定年退職等による技能継承に関する問題はありますか」についての質問では、**図表 1-6** に示すとおり「ある」との回答割合が、45.8%と最も高く、次いで「現在はないが、今後発生する」33.7%、「今後もない」が 20.5%となっています。令和２年度調査時と比べ、「技能継承に関する問題がある」の回答割合が上昇しています。

図表 1-6　労働者の定年退職等による技能継承に関する問題の有無



「**訓練科の設置ニーズ**」についての質問において**図表 1-8** に示すとおり分類した上で回答を集計したところ（複数回答可）、**図表 1-7** に示すとおり「営業・販売・事務分野」が 28.5%で最も高く、次いで、「機械関連分野」24.9%、「介護・医療・福祉分野」22.3%となっています。

図表 1-7　訓練科の設置ニーズ

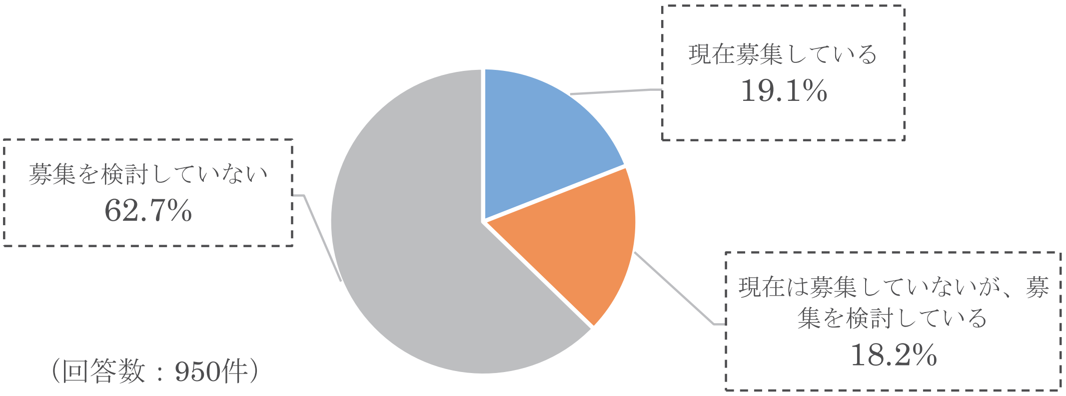


図表 1-8　訓練科における分野ごと分類

分野	調査の選択肢（訓練科）
営業・販売・事務分野	情報ビジネス科、ビジネス経理科、ビジネススキルアップ科、ＯＡ経理事務科、ビジネスパソコン科（初級）、ビジネスパソコン科（中級）
機械関連分野	パソコンＣＡＤ科、機械システム科
介護・医療・福祉分野	介護福祉科、介護実務者科、介護初任者科、介護サービス科、ＯＡ医療事務科、保育科
電気関連分野	電気システム科、電気設備科
ＩＴ分野	IT システム科、WEB・プログラミング科、IT･クリエイター科、PHP プログラミング科、デジタルスキルアップ科
建設関連分野	建築施工ＣＡＤ科、建築システム科、建設機械操作科
金属関連分野	金属ものづくり科
輸送サービス分野	自動車工学科
デザイン分野	デザイン科
その他の製造関連分野	塗装技術科
農業分野	農業科、造園科
調理分野	さぬきうどん科
理容・美容関連分野	美容科

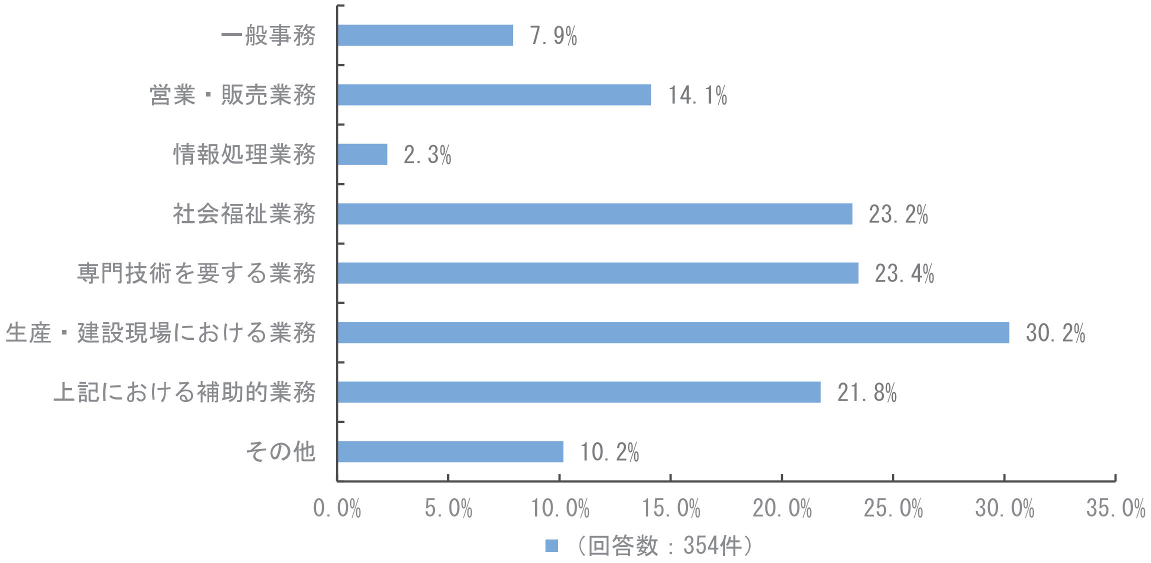
「**高齢者歓迎の求人（シニア応援求人）状況**」についての質問では（複数回答可）、**図表 1-9** に示すとおり「現在募集している」または「募集を検討している」との回答割合が、37.3%となっています。

図表 1-9　高齢者歓迎の求人（シニア応援求人）状況



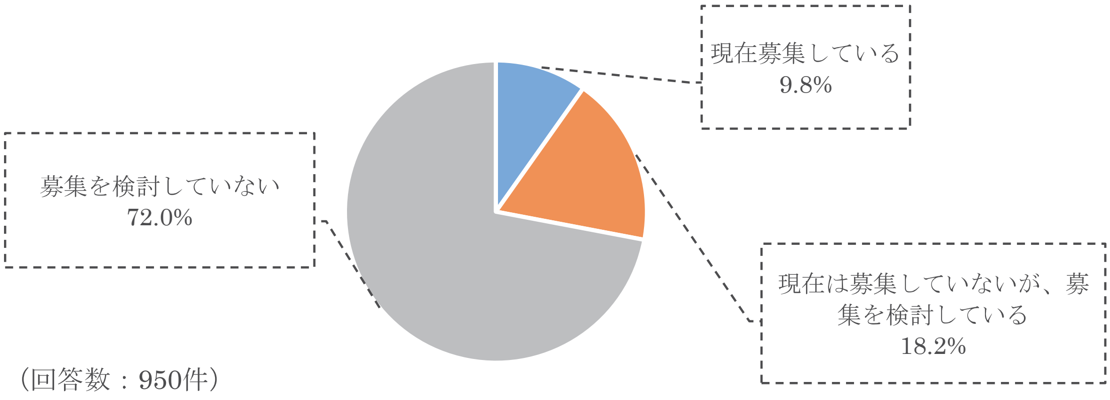
上記の質問のうち「現在募集している」、「現在は募集していないが、募集を検討している」と回答した方のうち、**「募集している（検討している）求人の業務内容」**の質問では（複数回答可）、**図表 1-10** に示すとおり、「生産・建設現場における業務」との回答割合が、30.2%と最も高く、次いで「専門技術を要する業務」23.4%、「社会福祉業務」が 23.2%となっています。

図表 1-10　募集している（検討している）高齢者歓迎の求人の業務内容



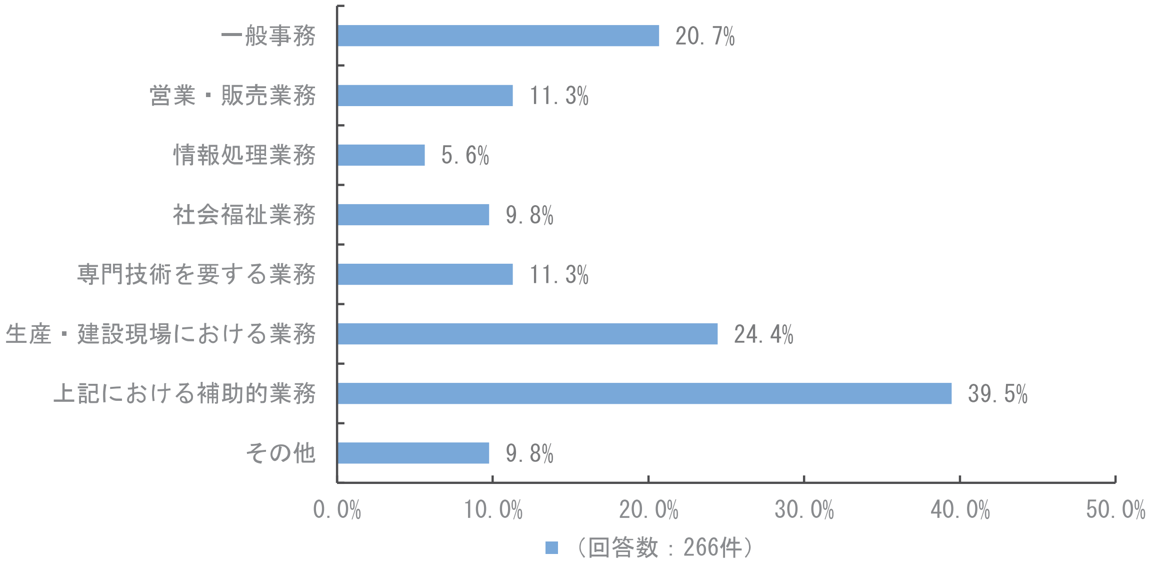
「障害者のみを対象とする求人（障害者専用求人）状況」についての質問では（複数回答可）、**図表 1-11** に示すとおり「現在募集している」または「募集を検討している」との回答割合が、28.0%となっています。

図表 1-11　障害者のみを対象とする求人（障害者専用求人）状況



上記の質問のうち「現在募集している」、「現在は募集していないが、募集を検討している」と回答した方のうち、**「募集している（検討している）求人の業務内容」**の質問では（複数回答可）、**図表 1-12** に示すとおり、「補助的業務」との回答割合が、39.5%と最も高く、次いで「生産・建設現場における業務」24.4%、「一般事務」が 20.7%となっています。

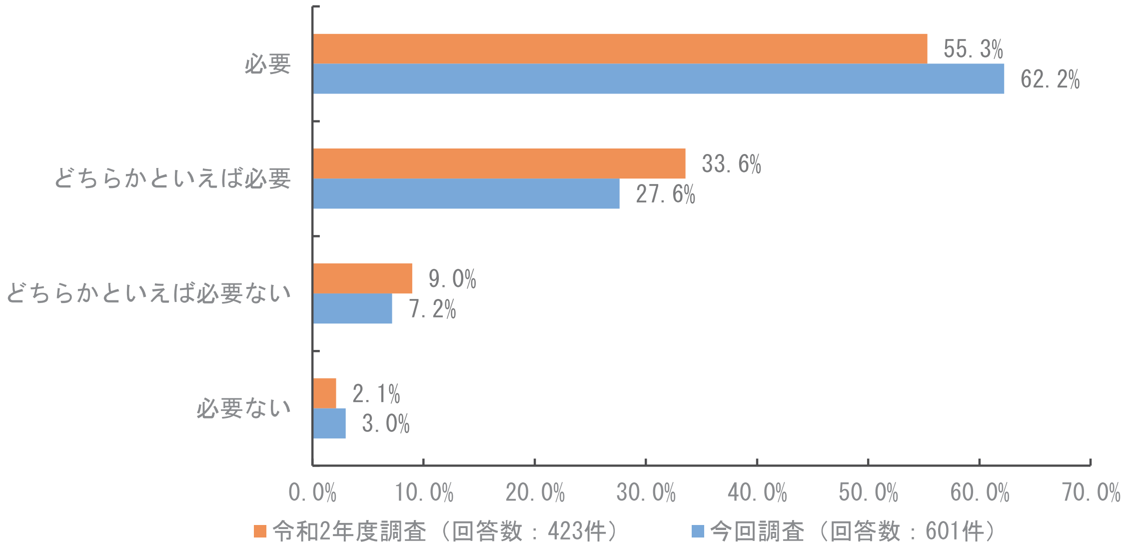
図表 1-12　募集している（検討している）障害者専用求人の業務内容



（２）在職者における職業能力開発への取組み

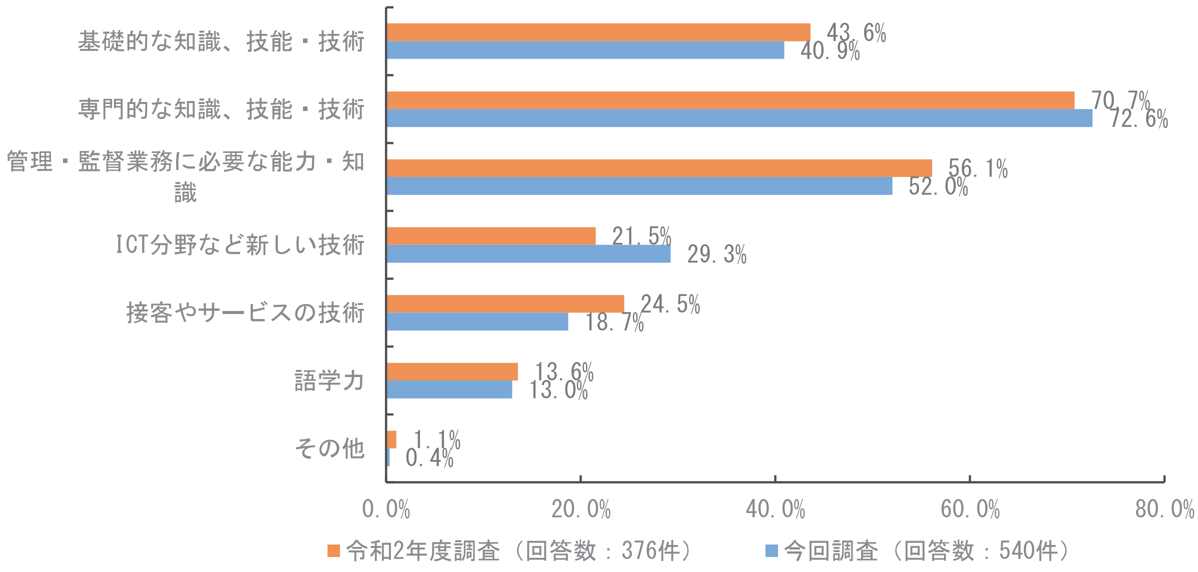
在職者を対象にした調査のうち**「今後、自身のスキルアップ（能力開発）は必要と思うか」**の質問では、**図表 2-1** に示すとおり、「必要」、「どちらかといえば必要」と回答した割合は、合わせて 89.8％となっています。

図表 2-1　今後、自身のスキルアップ（能力開発）は必要と思うか



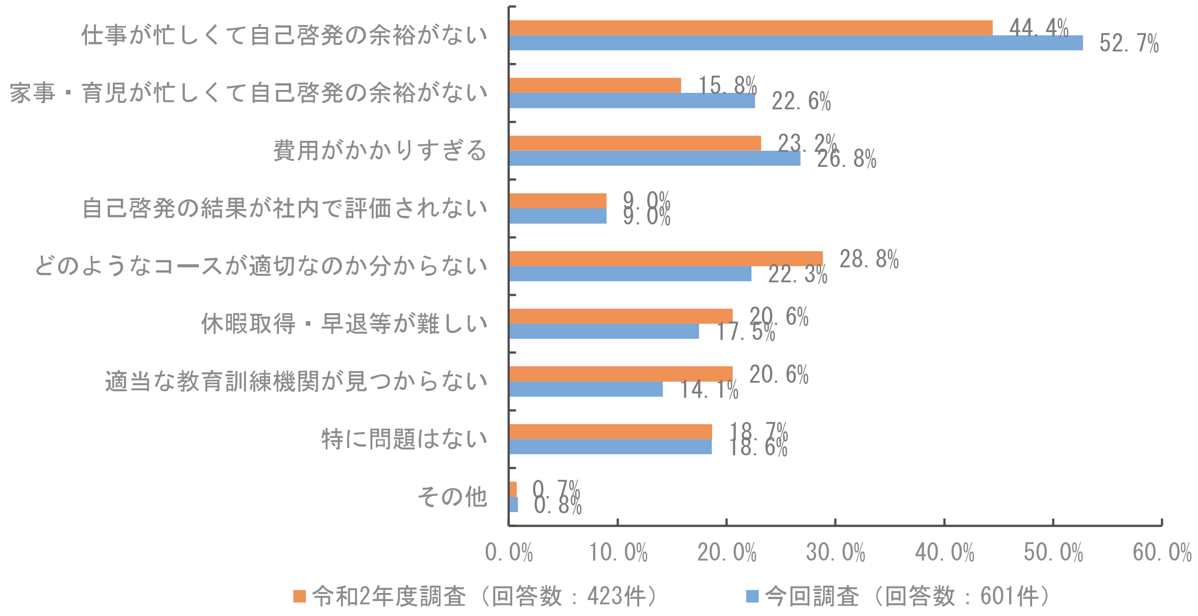
上記の質問のうち「必要」、「どちらかといえば必要」と回答した方のうち、**「必要と思われるスキル（職業能力）」**の質問では（複数回答可）、**図表 2-2** に示すとおり、「専門的な知識、技能・技術」と回答した割合が 72.6％と高くなっています。

図表 2-2　必要と思われるスキル（職業能力）



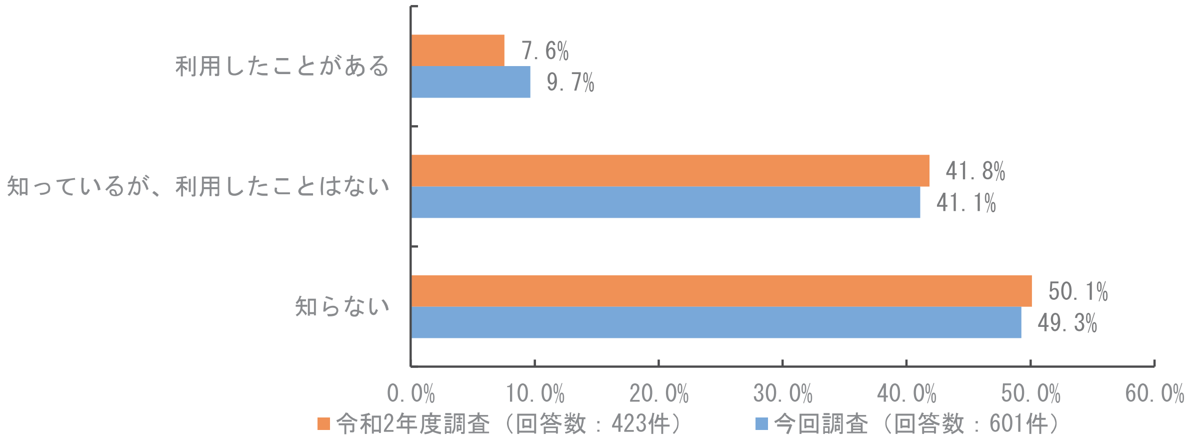
「スキルアップ（職業能力）にあたり、どのような課題があるか」についての質問では、**図表 2-3** に示すとおり、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が 52.7%と最も高く、次いで、「費用がかかりすぎる」26.8%、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」22.6%となっています。

図表 2-3　スキルアップ（職業能力）にあたっての課題



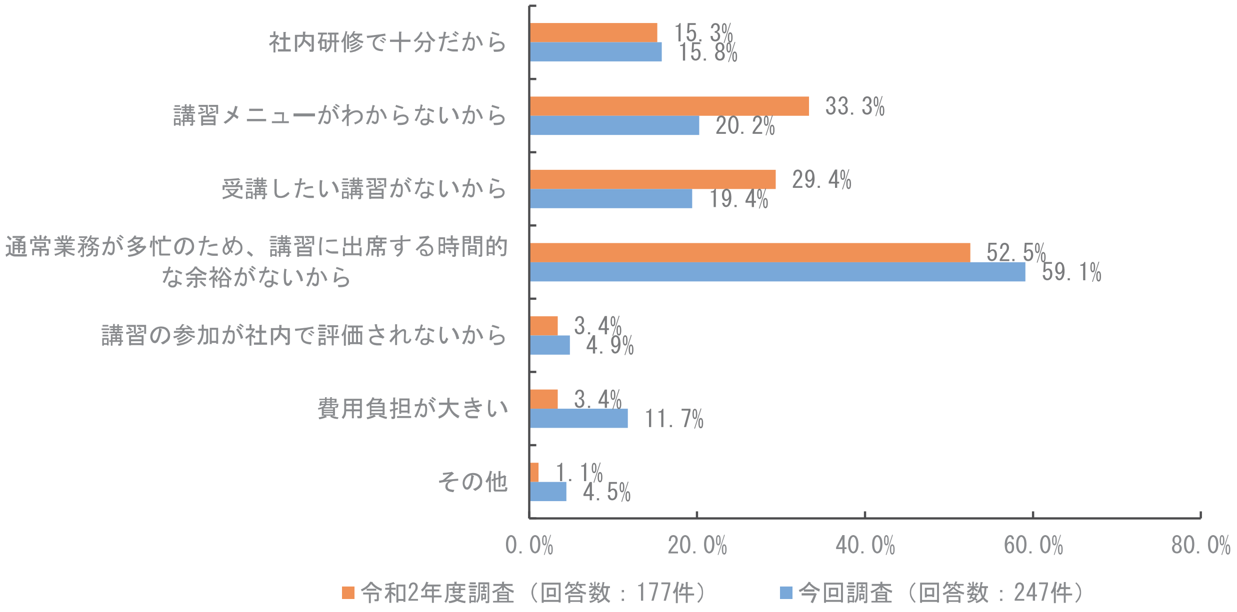
「公共職業能力開発施設が行うセミナー（技能講習）について知っているか」の質問では、**図表 2-4** に示すとおり、「知らない」が 49.3%と最も高く、次いで「知っているが、利用したことがない」41.1%となっており、令和２年度調査とほとんど変わっていません。

図表 2-4　公共職業能力開発施設が行うセミナー（技能講習）について知っているか



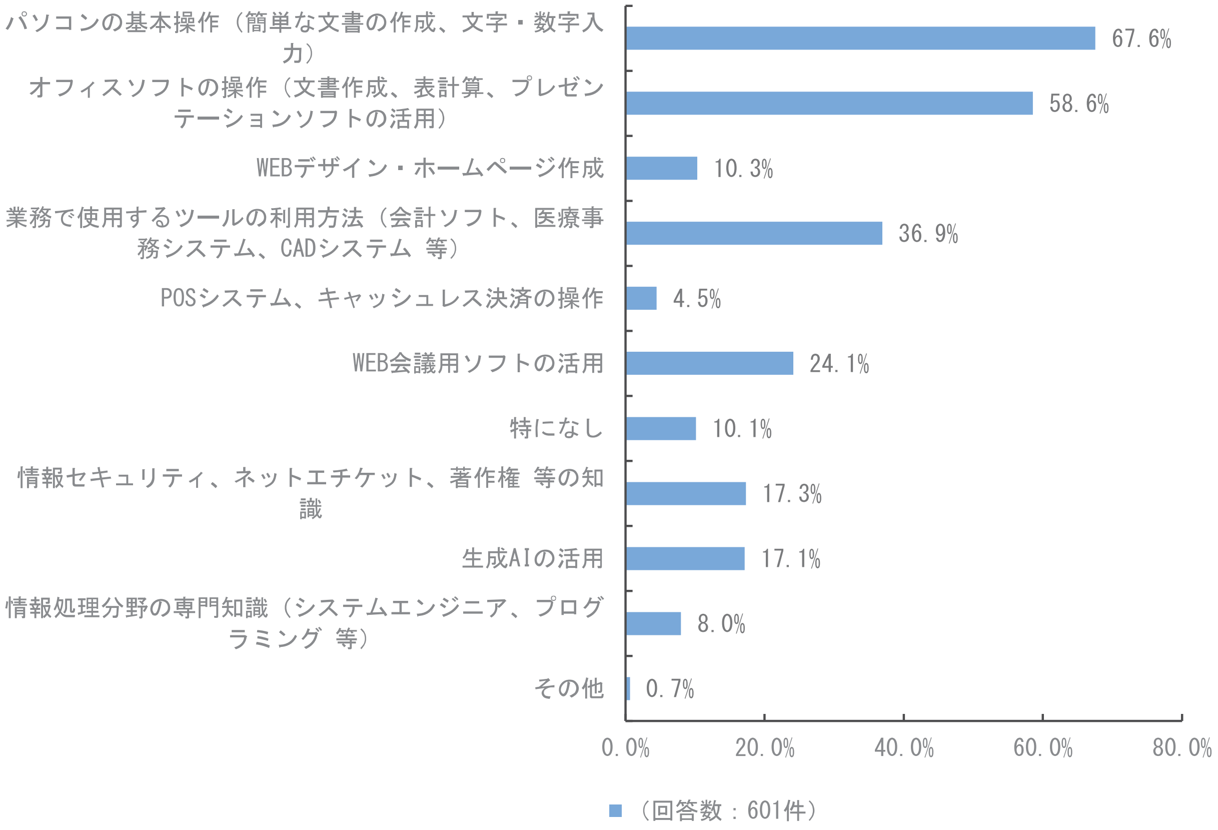
上記の質問のうち「知っているが、利用したことはない」と回答した方に、**「利用しない（利用しなかった）理由」**の質問では（複数回答可）、**図表 2-5** に示すとおり、「通常業務が多忙のため、講習に出席する時間的な余裕がないから」と回答した割合が 59.1%と高く、次いで、「講習メニューがわからないから」20.2%、「受講したい講習がないから」19.4%となっています。

図表 2-5　利用しない（利用しなかった）理由



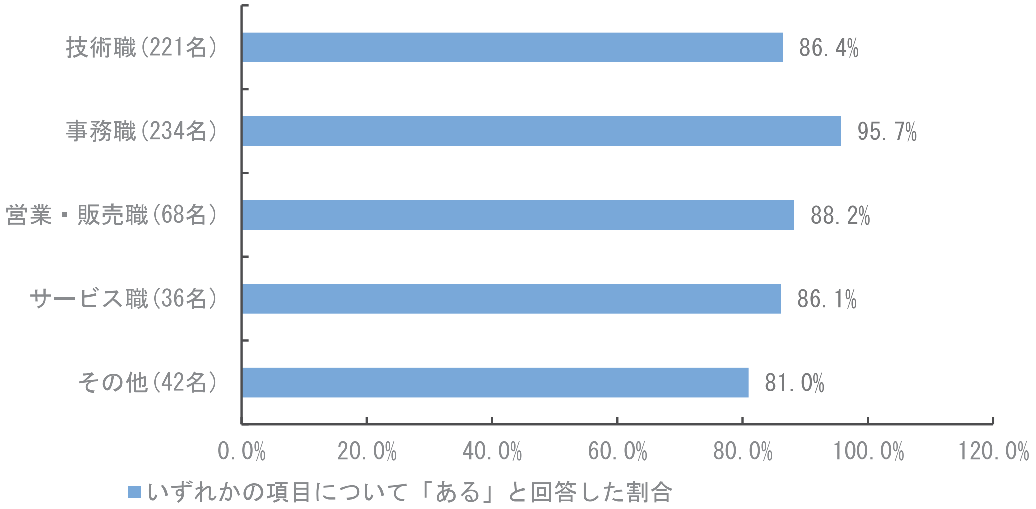
「**業務において必要なデジタル技術に関する知識やスキル**」についての質問では（複数回答可）、**図表 2-6** に示すとおり「パソコンの基本操作」が 67.6%で最も高く、次いで、「オフィスソフトの操作」58.6%、「業務で使用するツールの利用方法」36.9%となっています。

図表 2-6　業務において必要なデジタル技術に関する知識やスキル



上記のいずれかの項目において「必要な知識やスキルがある」と回答した件数を職種別に集計したところ、**図表 2-7** に示すとおり「事務職」が 95.7%で最も高く、次いで、「営業・販売職」88.2%、「技術職」86.4%となっています。

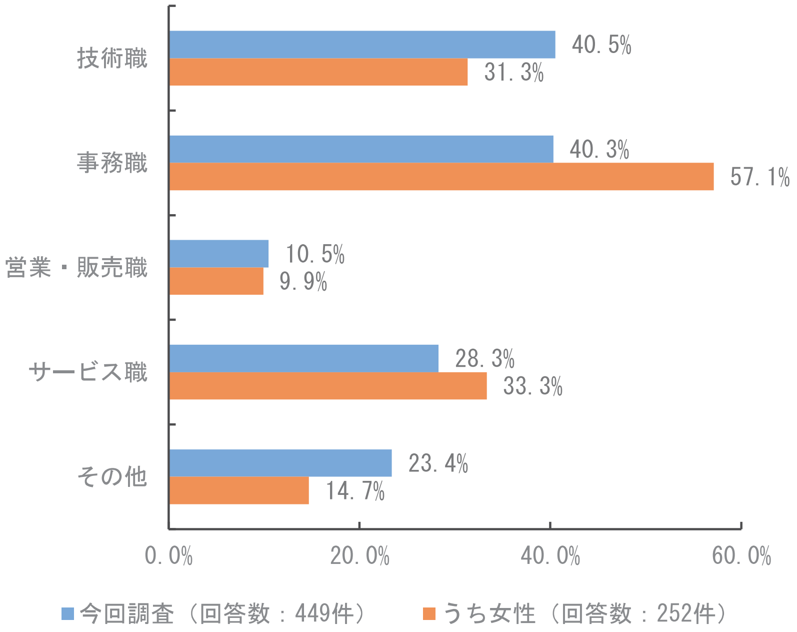
図表 2-7　職種別の内訳



（３）求職者における職業能力開発への取組み

求職者を対象にした調査のうち、**「今後、就職を希望する職業」**についての質問における回答を**図表 3-2** に示すとおり分類した上で、女性の回答のみを抽出したところ**図表 3-1** に示すとおり「事務職」の回答割合が 57.1%と最も高く、次いで「サービス職」33.3%、「技術職」31.3%となっています。

図表 3-1　就職を希望する職業（うち女性）

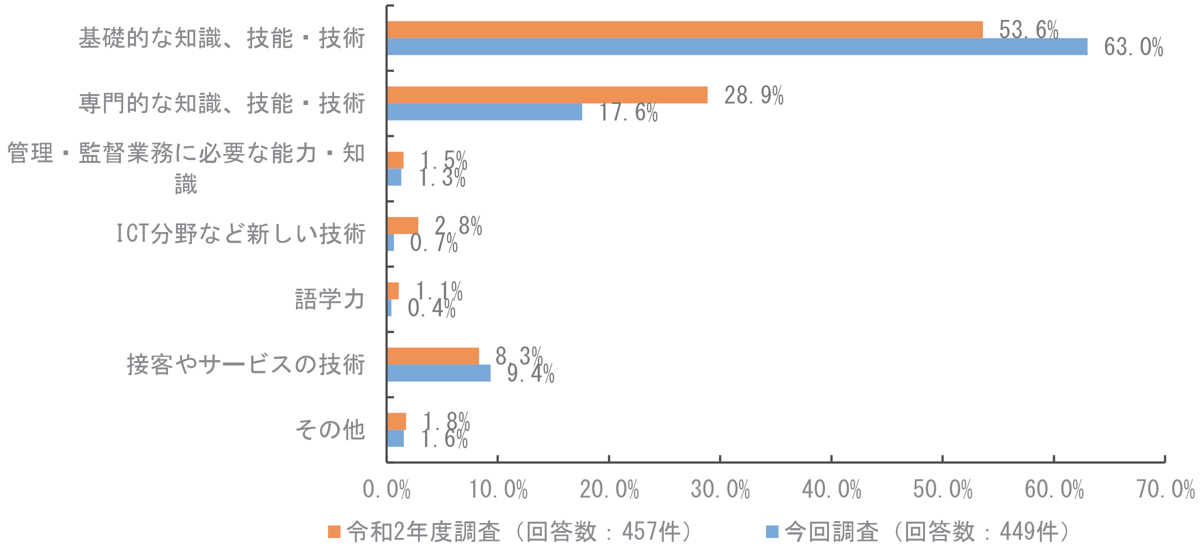


図表 3-2　就職希望職種の分類

分類	調査の選択肢
技術職	専門技術職（建築・建設関連） 専門技術職（機械、電気・電子機器関連） 専門技術職（ＩＴ関連） 専門技術職（医療・保健・福祉） 専門技術職（その他） 生産工程職（金属・機械加工・各設備組立・検査・修理など） 建設・採掘職（大工・左官・電気工事・土木など） 輸送・機械運転職（自動車運転・建設機械運転など）
事務職	事務職（一般事務・経理事務など）
営業・販売職	営業・販売職
サービス職	サービス職（調理・接客・給仕など） サービス職（その他）
その他	保安職（警備など） 運搬・清掃等職（運送・配達・清掃・包装など） その他

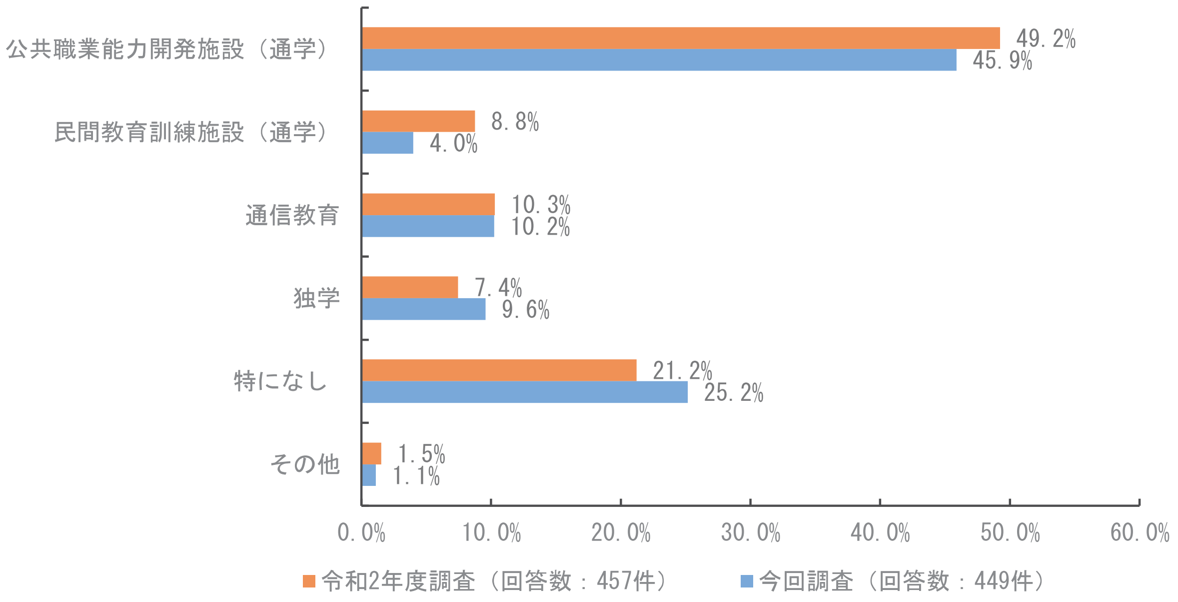
「希望する職業に就くために必要と思われる職業能力開発」についての質問では、**図表 3-3** に示すとおり「基礎的な知識、技能・技術」の割合が 63.0%と最も高く、次いで「専門的な知識、技能・技術」17.6%となっています。

図表 3-3　希望する職業に就くために必要と思われる職業能力開発



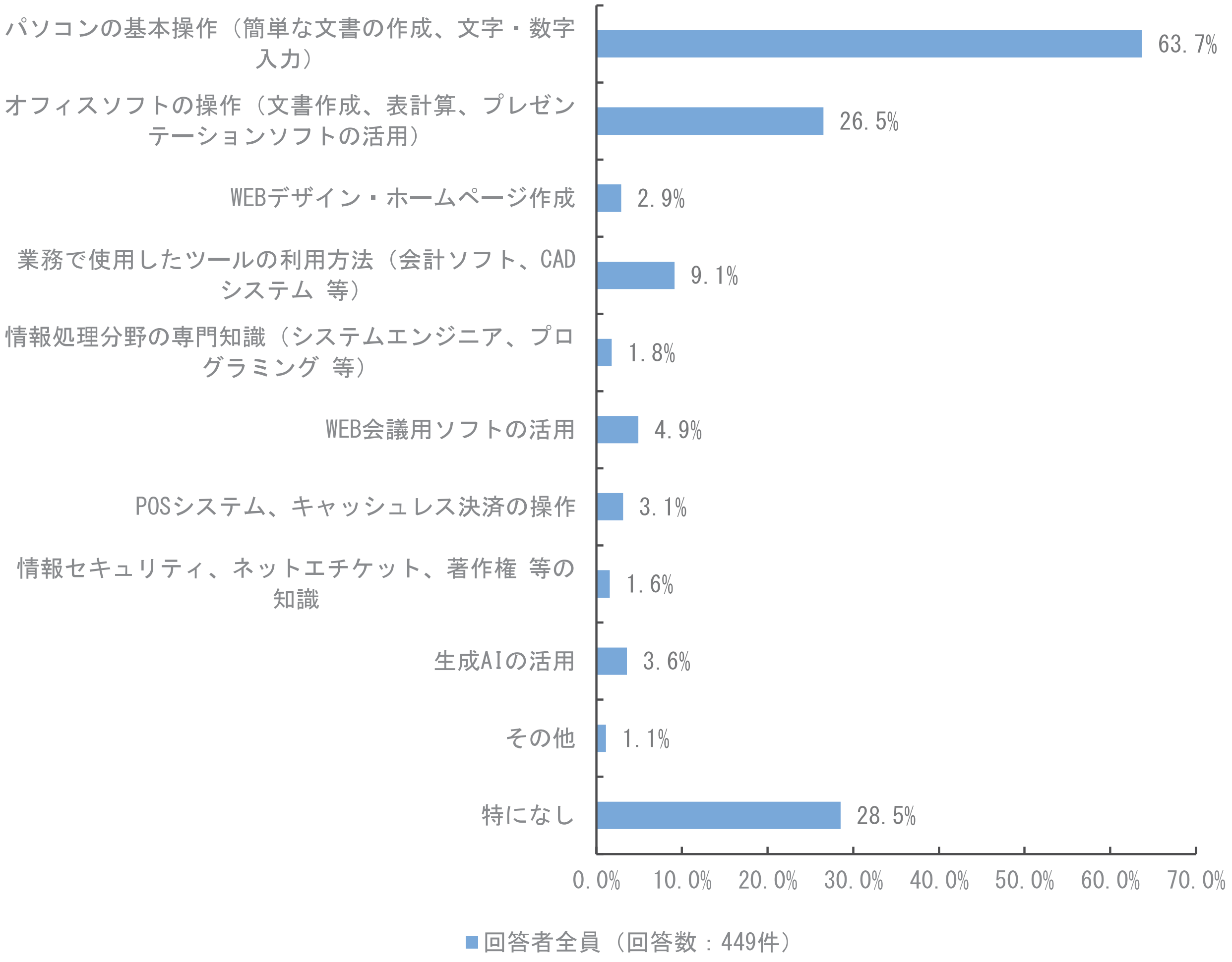
「就職に必要な職業能力を習得するために、どのような手段で学びたいか」についての質問では、**図表 3-4** に示すとおり「公共職業能力開発施設」45.9%、「特になし」25.2%、「通信教育」10.2%となっています。

図表 3-4　就職に必要な職業能力を習得するための手段



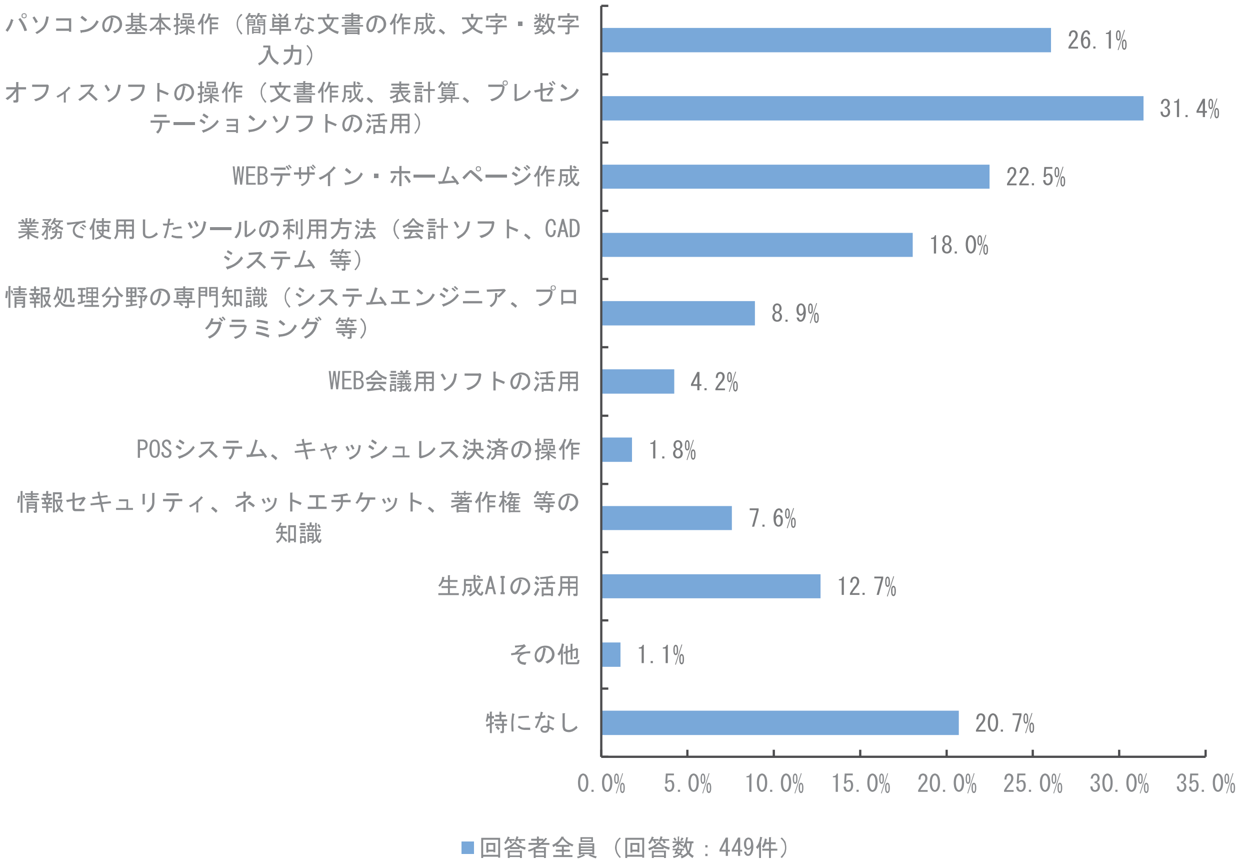
「取得しているデジタル技術に関する知識やスキル」についての質問では（複数回答可）、**図表 3-5** に示すとおり「パソコンの基本操作」が 63.7%で最も高く、次いで、「特になし」28.5%、「オフィスソフトの操作」26.5%となっています。

図表 3-5　取得しているデジタル技術に関する知識やスキル



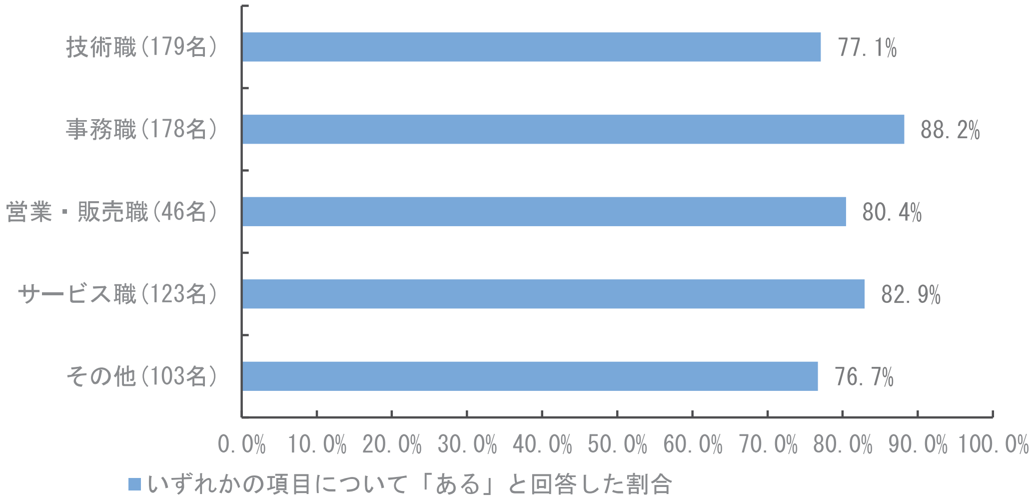
「取得したいデジタル技術に関する知識やスキル」についての質問では（複数回答可）、**図表 3-6** に示すとおり「オフィスソフトの操作」が 31.4%で最も高く、次いで、「パソコンの基本操作」26.1%、「WEB デザイン・ホームページ作成」22.5%となっています。

図表 3-6　取得したいデジタル技術に関する知識やスキル



上記のいずれかの項目において「取得したい知識やスキルがある」と回答した件数を希望する職種別に集計したところ、**図表 3-7** に示すとおり「事務職」が 88.2%で最も高く、次いで、「サービス職」82.9%、「営業・販売職」80.4%となっています。

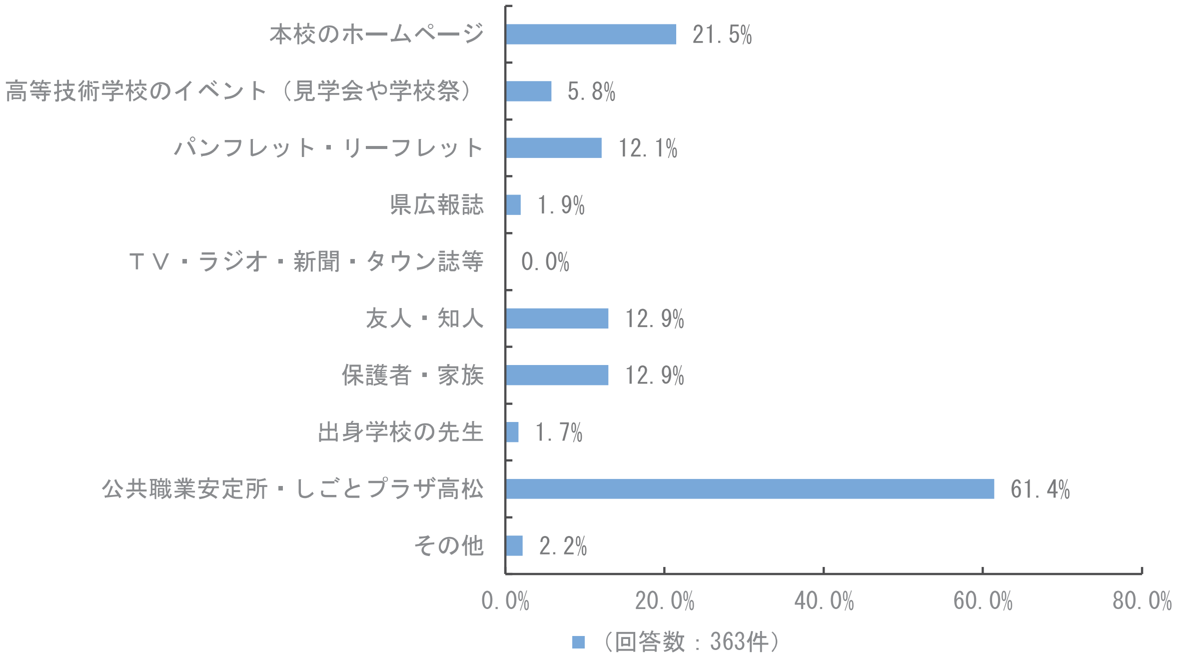
図表 3-7　職種別の内訳



（４）県立高等技術学校における職業能力開発への取組み

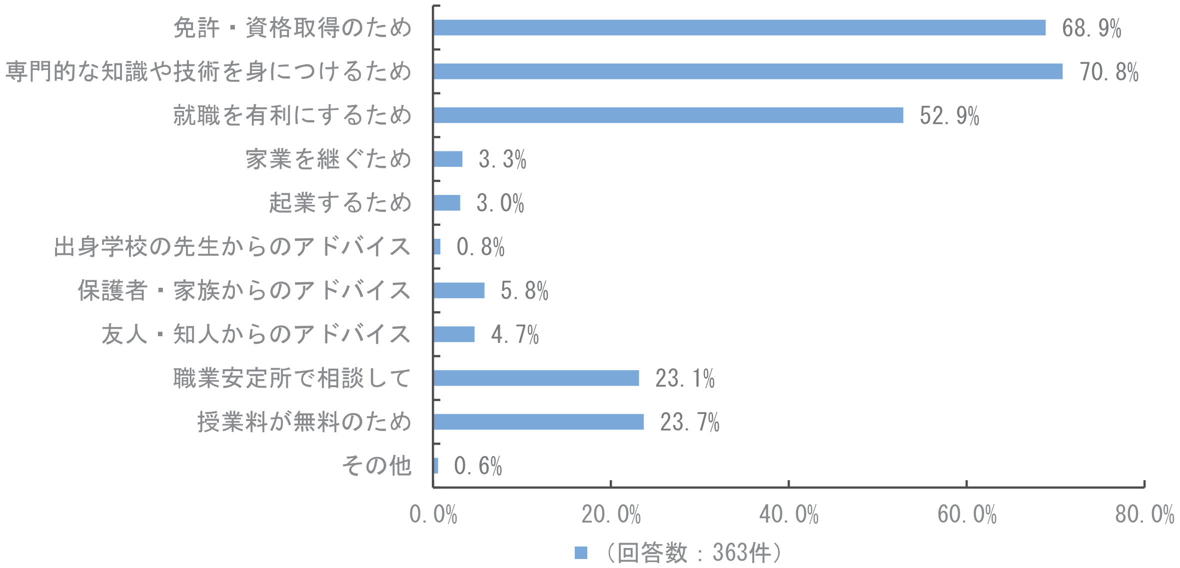
県立高等技術学校訓練生を対象にした調査のうち、**「高等技術学校をどのようにして知ったか」**についての質問では（複数回答可）、**図表 4-1** に示すとおり「公共職業安定所・しごとプラザ高松」が 61.4%と最も高く、次いで「高等技術学校のホームページ」が 21.5%、「友人・知人」「保護者・家族」が 12.9%となっています。

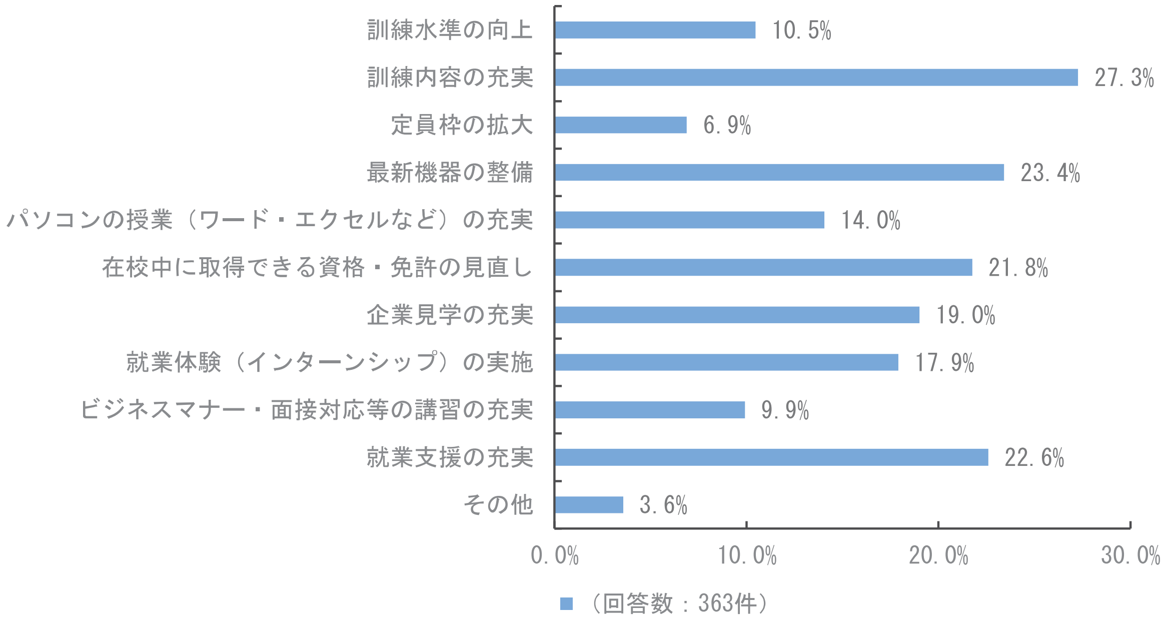
図表 4-1　高等技術学校をどのようにして知ったか



「高等技術学校を希望した理由」の質問では（複数回答可）、**図表 4-2** に示すとおり、「専門的な知識や技術を身につけるため」が 70.8%と最も高く、次いで「免許・資格取得のため」68.9%、「就職を有利にするため」52.9%となっています。

図表 4-2　高等技術学校を希望した理由



「受講した訓練科を充実させるために、今後必要だと思うこと」の質問では（複数回答可）、**図表 4-3** に示すとおり、「訓練内容の充実」が 27.3％と最も高く、次いで「最新機器の整備」23.4％、「就業支援の充実」22.6％となっています。

図表 4-3　受講した訓練科を充実させるために、今後必要だと思うこと