

職業能力開発を取り巻く現状整理（ポイント）

I	職業能力開発を取り巻く環境	P2-12
II	人材育成の現状	P13-20
III	県立職業能力開発施設の状況	P21-28

令和 7 年12月24日
産業人材育成課

I 職業能力開発を取り巻く環境〔人口〕

◇人口構造の変化・就業者数の推移

- 長野県の人口は令和7年10月1日時点で1,972千人であり、15歳未満人口（約11.1%）は年々減少。65歳以上人口（約33.3%）は年々増加。
- 年齢階級別就業者数の推移においても、全体の就業者数は減少。55歳以上の割合は増加。

- 長野県の人口推計
 - ・年少人口・生産年齢人口の減少
 - ・高齢人口の増加

(千人)

区分	H27	R2	R7	R12	R17
年少人口 (0～14歳)	270	243	214	192	177
生産年齢人口 (15～64歳)	1,187	1,118	1,075	1,049	980
老年人口 (65歳以上)	626	647	644	657	664
総計	2,099	2,048	1,972	1,899	1,822

→推計値

出典：H27・R2「国勢調査」（総務省統計局）、R7「毎月人口異動調査(10月1日現在)」（長野県）、R12・17「日本の地域別将来推計人口」（国立社会保障・人口問題研究所）

- 長野県の産業別就業者数の推移

第1次産業 H27→R2就業者数(割合) H27 96,899人→R2 86,411人（9.1%→**8.4%**）
 第2次産業 H27→R2就業者数(割合) H27 304,510人→R2 290,821人（28.4%→**28.1%**）
 第3次産業 H27→R2就業者数(割合) H27 668,451人→R2 657,049人（62.5%→**63.5%**）

出典：「国勢調査」（総務省統計局）

- 長野県の年齢階級別就業者数の推移 就業者数の減少、55歳以上就業者数の割合増加

全体 (H27→R2)	就業者数	1,069千人→ 1,034千人	55歳以上割合	35.8%→ 38.3%
製造業 (H27→R2)	223千人→	215千人	25.1%→	27.2%
建設業 (H27→R2)	80千人→	75千人	39.5%→	40.6%

出典：「国勢調査」（総務省統計局）

I 職業能力開発を取り巻く環境〔雇用〕

◇雇用情勢の動向

- 長野県の有効求人倍率は新型コロナウイルス感染症拡大時は減少したものの、その後増加に転じており、直近の雇用情勢は堅調に推移している。
- 全国の産業別従業員過不足DIにおいても従業員が不足していると回答している中小企業が多く、特にものづくり分野では建設業での従業員不足が拡大している。

- 長野県の産業別事業所数の推移
H28 106,030事業所→R3 99,571事業所
出典：「経済センサス」(総務省統計局)

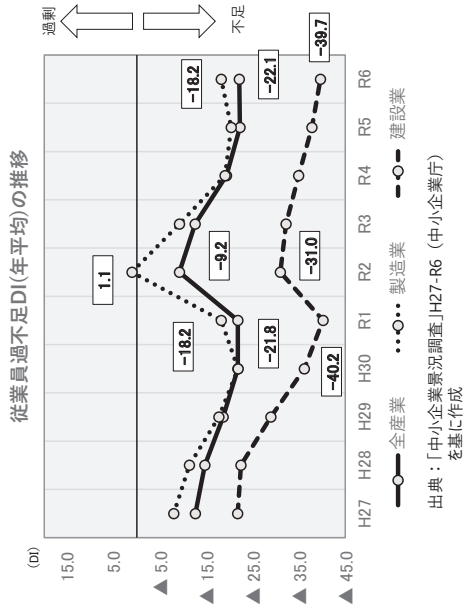
- 長野県の有効求人倍率の推移

年度・月別※	H27	R2	R6	R7.10
長野県	1.28	1.12	1.31	1.25
全国	1.23	1.10	1.25	1.18

出典：「最近の雇用情勢（令和7年10月分）」(長野労働局)
※年度は年度平均の実数、月別は月別の季節調整値

- 長野県の職業別の新規常用求人・求職者数 ※パートタイムを除く常用
(人)
- | 令和7年10月分 | 新規常用求人数 | 新規常用求職者数 |
|--------------|---------|----------|
| 管理的職業従事者 | 28 | 14 |
| 専門的・技術的職業従事者 | 1,806 | 543 |
| 事務従事者 | 936 | 889 |
| 販売従事者 | 787 | 210 |
| サービス職業従事者 | 1,390 | 350 |
| 保安職業従事者 | 552 | 27 |
| 農林漁業従事者 | 74 | 58 |
| 生産工程従事者 | 1,935 | 735 |
| 輸送・機械運転従事者 | 573 | 160 |
| 建設・採掘従事者 | 735 | 76 |
| 運搬・清掃・包装等従事者 | 531 | 334 |
- 出典：「最近の雇用情勢（令和7年10月分）」(長野労働局)

- 中小企業の産業別従業員過不足DIの推移（全国）



出典：「中小企業景況調査」H27-R6（中小企業庁）を基に作成

I 職業能力開発を取り巻く環境〔進学・就職〕

◇高等学校卒業者の進路等、新規大学卒業者の就職内定の状況

- 高等学校卒業者の進路については、大学等の進学者は増加（55.4%）。専修学校等への入学者や就職者は減少傾向にある。
- 令和7年卒業者の新規大学等卒業者の就職内定率は97.3%であり、前年同期を0.3ポイント下回っている。

- 高等学校卒業者進路別構成比の推移
(長野県)

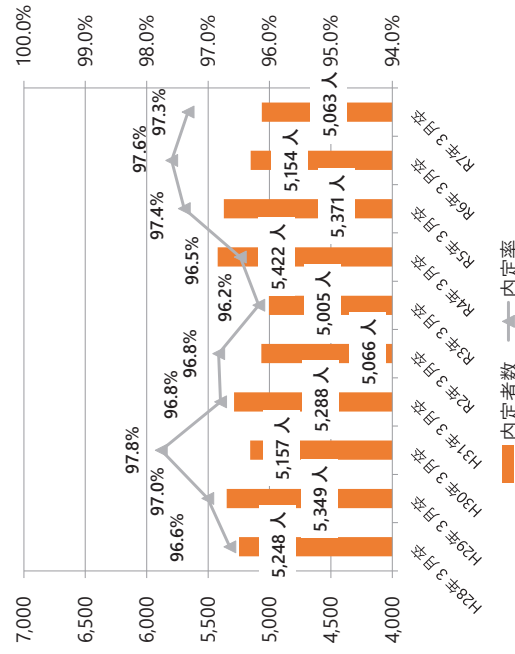
区分	H31	R6
大学等進学者	8,779 47.6%	8,919 55.4%
専修学校（専門課程）進学者	4,056 22.0%	3,234 20.1%
専修学校（一般課程）等入学者	1,119 6.1%	534 3.3%
就職者	3,503 19.0%	2,500 15.5%
その他（※）	1,004 5.4%	898 5.6%
卒業生総数	18,461	16,085

出典：「学校基本調査（高等学校（全日制・定時制）卒業後の状況調査）」(文部科学省)を基に作成

区分	H31	R6
※上記「その他」のうち、公共職業能力開発施設等入学者	192 1.0%	158 1.0%

出典：産業人材育成課調べ

- 新規大学等卒業者の就職内定状況
(長野県)



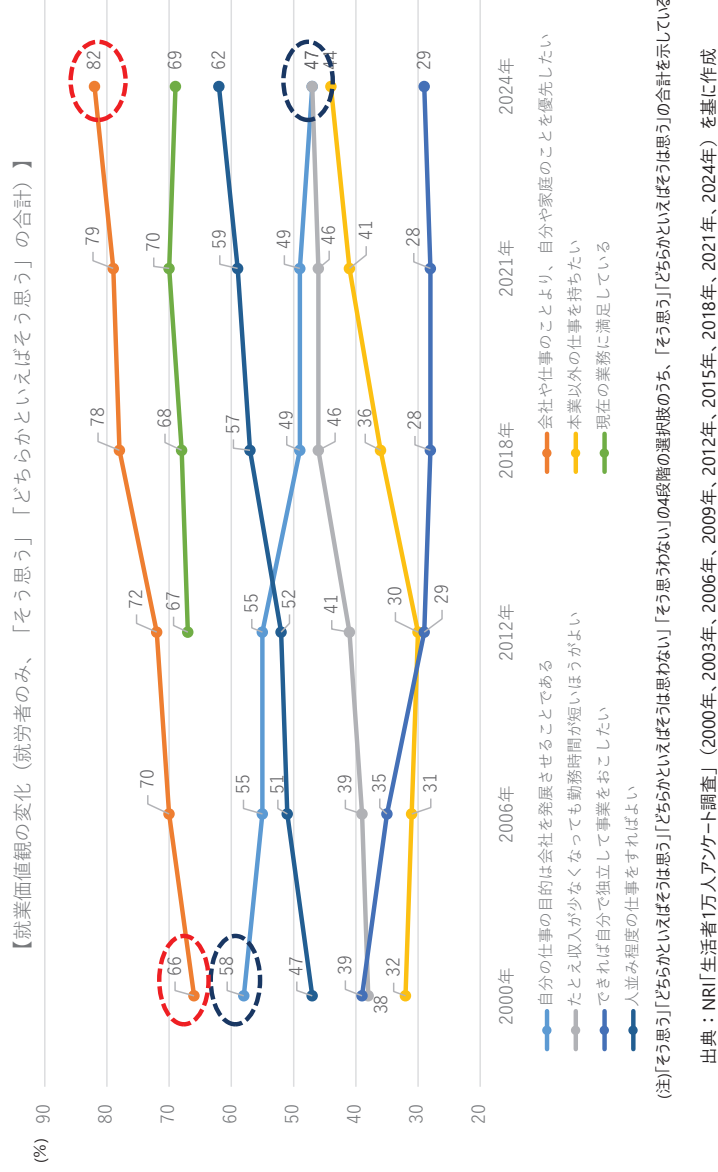
出典：「令和7年3月新規大学等卒業者の就職内定状況」（長野労働局 令和7年5月2日公表）

I 職業能力開発を取り巻く環境〔働き方の多様化〕

◇ 就業意識の変化

- 就業価値観の推移をみると、会社の発展のために尽くすといった意識の比率は減少し、「会社や仕事のことより、自分や家庭のことを優先したい」との意識の比率は増加している。

➤ 就業価値観の推移（全国）

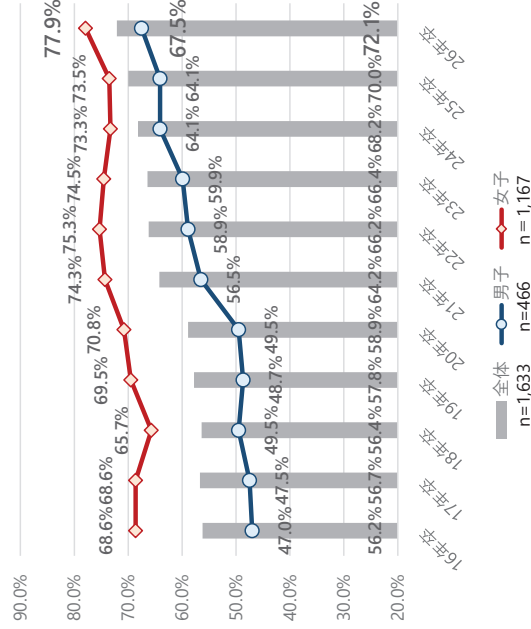


I 職業能力開発を取り巻く環境〔働き方の多様化〕

◇ 共働き・子育てへの意識

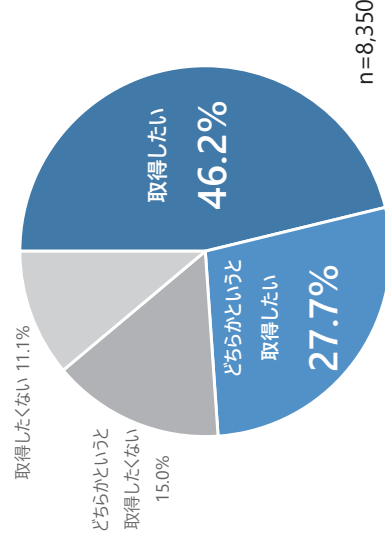
- 2026年卒の大学生のライフスタイル調査において、共働き希望の学生が全体で72.1%と高い水準となっている。
- 若年社会人の育休取得意向は、73.9%（取得したい46.2%、どちらかというと取得したい27.7%）と7割以上となっている。

➤ 共働き希望の推移（全国の大学生）



➤ 若年社会人の育休取得意向（全国）

【あなたは、ご自身で育休をどの程度取得したいと思いますか？】



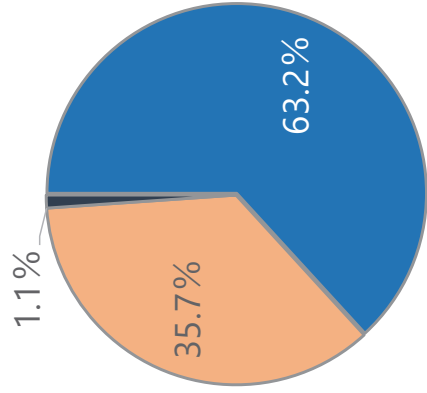
出典：「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」
（厚生労働省共育プロジェクト 令和7年7月30日）を基に作成
※全国15-30歳男女高校生・大学生など及び若年社会人を対象にしたWEBによる定量調査

I 職業能力開発を取り巻く環境〔働き方の多様化〕

◇多様な働き方の制度の導入・利用状況

- 県内事業所への調査において、社内制度で多様な働き方を導入しているかは、「導入している」が63.2%、「導入していない」が35.7%となっている。
- 個人の利用状況については、「制度あり」で「利用経験あり」は、「半日や時間単位の有給休暇」の70.6%が最も高く、「制度あり」で「利用経験なし」は、「短時間勤務制度」の36.2%が高い。

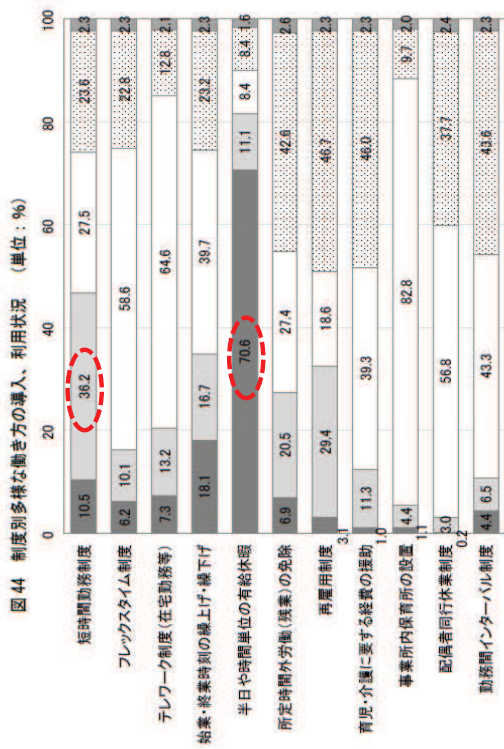
- 多様な働き方の導入状況（長野県）
〔事業所調査〕
- 職場で導入されている制度（長野県）
〔個人調査〕



■ 導入している ■ 導入していない ■ 無回答

出典：「令和6年長野県雇用環境等実態調査報告書」（長野県）を基に作成

※事業所単位：常用労働者5人以上を雇用する4,000事業所（産業別、事業所規模別に層化して無作為に抽出）
個人調査：上記の回答事業所中、個人調査の協力を得た451事業所に雇用されている従業員2,000人（回収率57.4%）



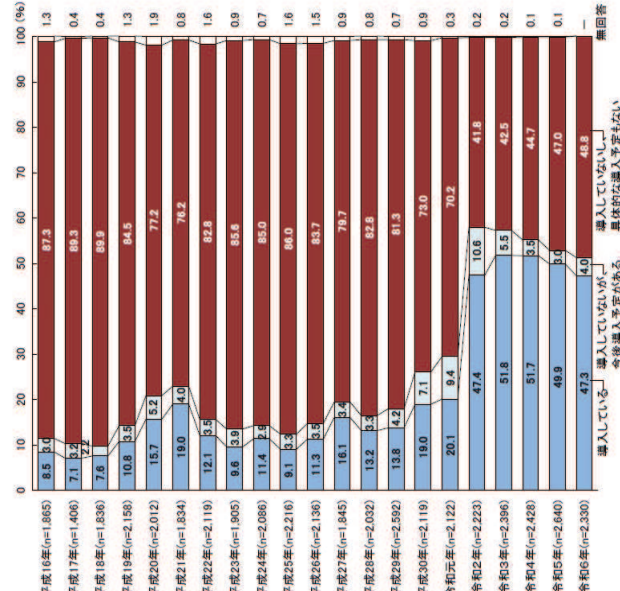
■ 制度あり 利用経験あり □ 制度あり 利用経験なし □ 制度なし □ わからない □ 無回答
出典：「令和6年長野県雇用環境等実態調査報告書」（長野県）より抜粋

I 職業能力開発を取り巻く環境〔働き方の多様化〕

◇全国のテレワークの導入状況

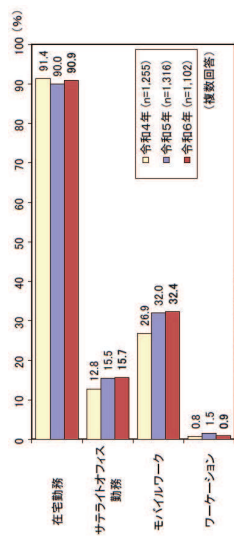
- 総務省実施の令和6年通信利用動向調査によると、テレワークを導入している全国の企業は約47%であり、令和2年の新型コロナウイルス感染症拡大後に急速に導入が進んだものの、収束もあり、直近では減少傾向にある。
- 長野県の導入状況については、事業所規模別で事業所規模が小さくなるほど導入状況が低くなる傾向となっている。

- 企業のテレワーク導入状況（全国、時系列）



出典：「令和6年通信利用動向調査」（総務省）から抜粋

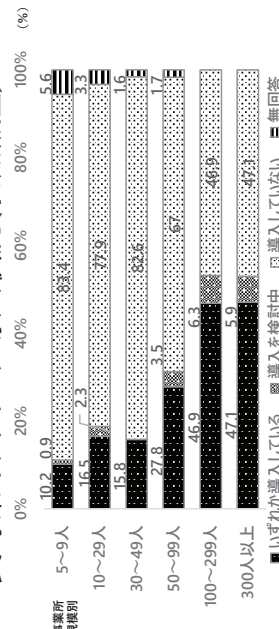
- ※テレワークの導入形態（全国、時系列、導入形態別）



※「無回答」を除いて集計
※n値は社団・組合を除く企業数

出典：「令和6年通信利用動向調査」（総務省）から抜粋

- 長野県のテレワーク導入状況（事業所調査）



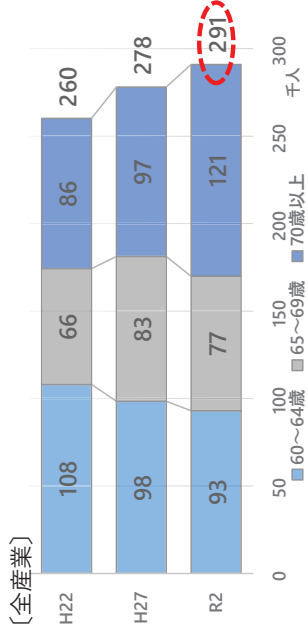
出典：「令和6年長野県雇用環境等実態調査報告書」（長野県）を基に作成
※調査対象事業所：常用労働者5人以上を雇用する4,000事業所（産業別、事業所規模別に層化して無作為に抽出）

I 職業能力開発を取り巻く環境〔多様な人材の活躍〕

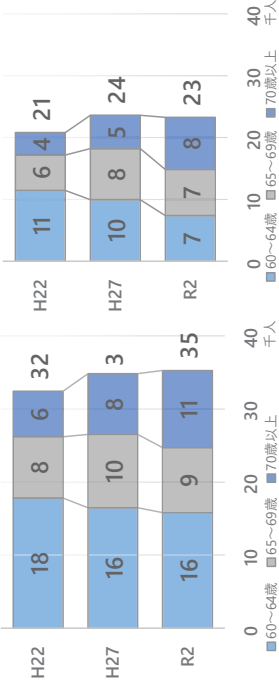
◇ 高齢者の就業状況

- 60歳以上の就業者数は全産業で増加しており、令和2年時点で291千人と平成22年から31千人増加。60歳から69歳までの就業者数は減少傾向にある。
- 企業における定年制の状況について、定年を65歳以上とする割合は、企業規模300人以下の中小企業で高くなっている。

➤ 60歳以上の就業者数の推移（長野県）

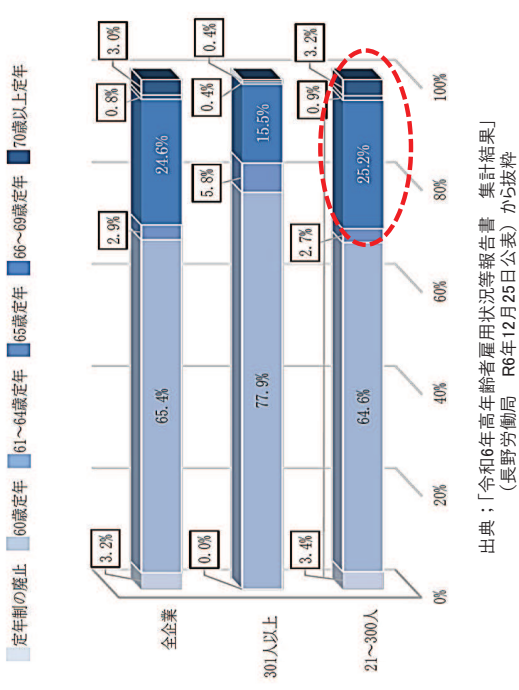


〔建設業〕



出典：「国勢調査」（総務省統計局）を基に作成

企業における定年制の状況



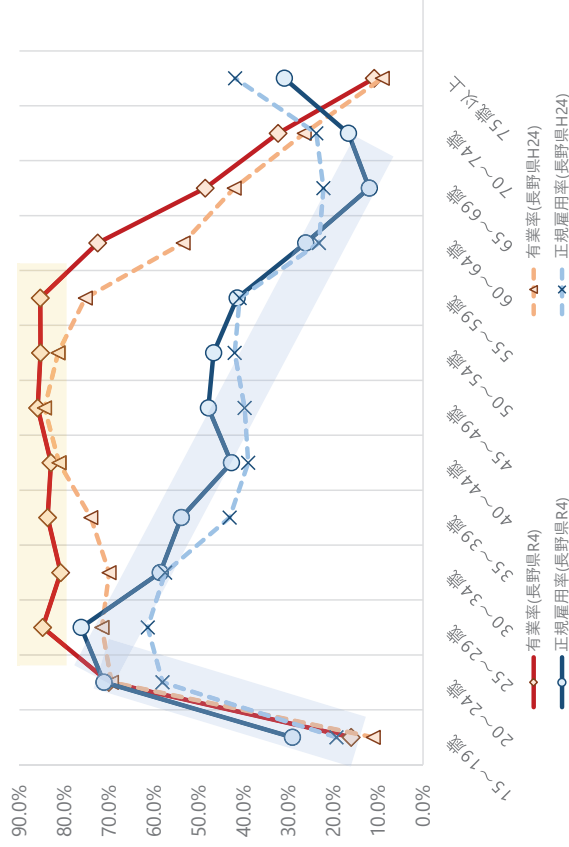
出典：「令和6年高年齢者雇用状況等報告書 集計結果」（長野労働局 R6年12月25日公表）から抜粋

I 職業能力開発を取り巻く環境〔多様な人材の活躍〕

◇ 女性の就業状況

- 長野県内の女性の有業率、正規雇用率はともに過去10年間で上昇。
- 有業率は台形に近づき、「M字カーブ」※1は解消されつつある一方、20代後半をピークに正規雇用率が低下する「L字カーブ」※2は解消されていない。
※1 M字カーブ：女性の有業率が出産する年齢に一度低下し、その後上昇する現象
※2 L字カーブ：女性の正規雇用率が20代後半でピークを迎え、その後は低下していく現象

➤ 長野県の女性有業率・正規雇用率の推移（H24→R4）



出典：就業構造基本調査（総務省統計局）を基に作成

I 職業能力開発を取り巻く環境〔多様な人材の活躍〕

◇障がい者の就業状況

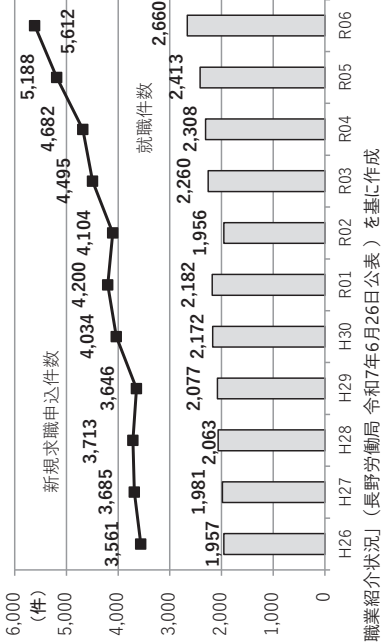
- 雇用障がい者数は8,026.0人（R6）で、前年比364.0人増加し過去最高を更新。実雇用率は2.47%となり、前年比0.05ポイント上昇している。
- 令和6年度の障がい者の新規求職申込件数は5,612件、就職件数は2,660件となっている。

➤ 長野県の民間企業での障がい者雇用状況

年度 (6月1日現在)	企業数 (人)	対象常用労働者 (人)	障がい者数 (人)	実雇用率(%)		雇用率達成企業割合(%)	
				長野県	全国	長野県	全国
R5	1,751	317,259.0	7,662.0	2.42	2.33	62.3	50.1
R6	1,918	325,561.0	8,026.0	2.47	2.41	54.7	46.0

出典：「令和6年 長野県内の民間企業における「障害者雇用状況」の集計結果」（長野労働局 令和6年12月27日公表）を基に作成

➤ 障がい者新規求職申込件数・就職件数の年次推移（全数）



出典：「令和6年度 ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況」（長野労働局 令和7年6月26日公表）を基に作成

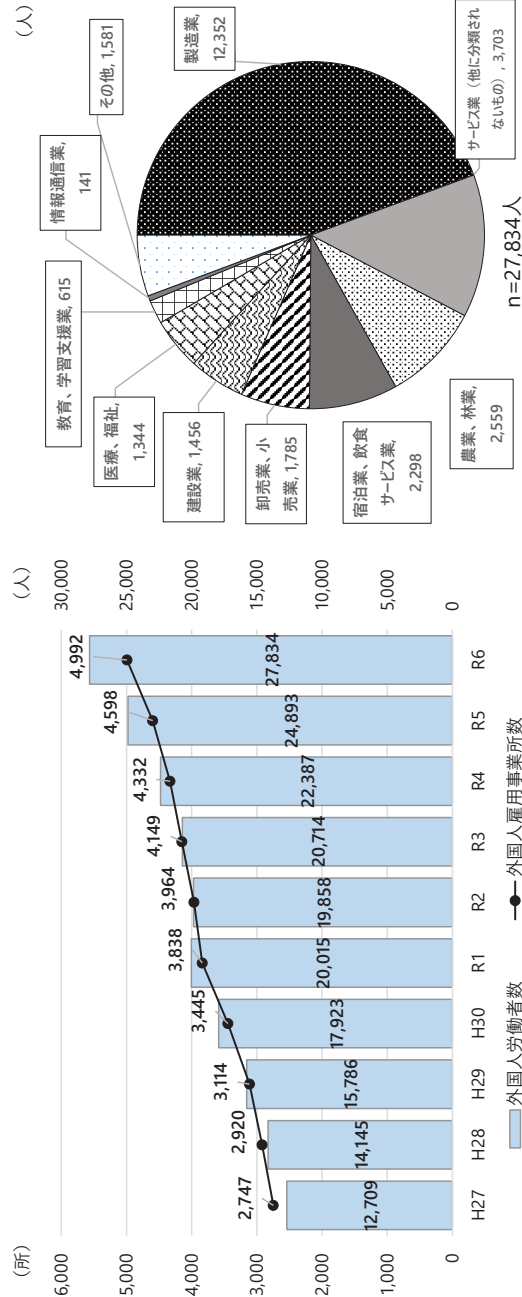
（参考）障がい者の法定雇用率
<令和6年4月から令和8年6月まで>
民間企業：2.5% 国、地方自治体：2.8% 都道府県等の教育委員会：2.7%
<令和8年7月以降>
民間企業：2.7% 国、地方自治体：3.0% 都道府県等の教育委員会：2.9%

I 職業能力開発を取り巻く環境〔多様な人材の活躍〕

◇外国人の就業状況

- 令和6年10月末時点で外国人を雇用している事業所数は4,992所であり、外国人労働者数は27,834人と過去最高値を更新している。
- 令和6年の産業別労働者としては、製造業が12,352人と最も多く、次いで、サービス業(他に分離されないもの)3,703人、農業・林業が2,559人となっている。

➤ 長野県の外国人の就業状況



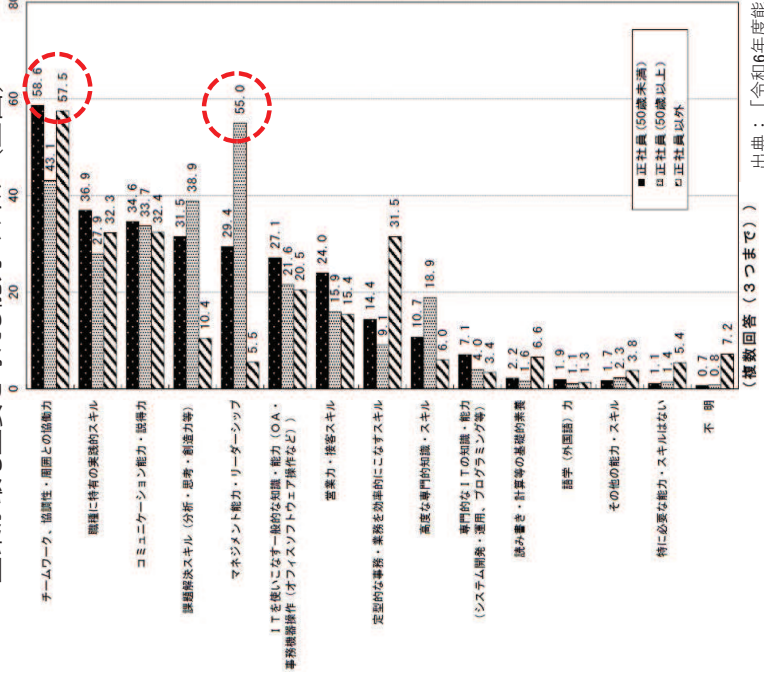
出典：「R6:10 長野県における「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」（長野労働局 令和7年1月31日公表）を基に作成

Ⅱ 人材育成の現状

◇企業が求める能力・スキル、個人が向上させたい能力・スキル

- 企業が求める能力・スキルでは、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」、「マネジメント能力・リーダーシップ」が高い。
- 個人が向上させたい能力・スキルでは、「マネジメント能力・リーダーシップ」、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」が高い。

➢ 企業が最も重要と考える能力・スキル（全国）



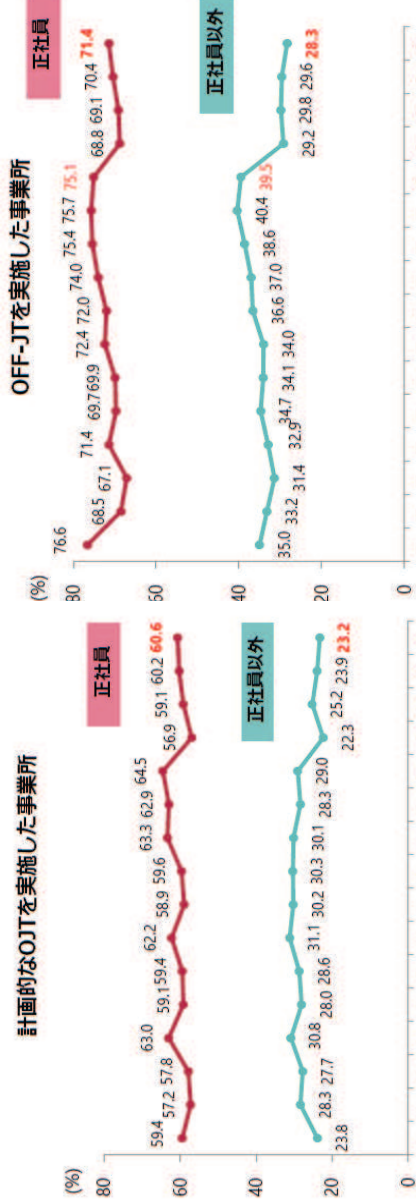
出典：「令和6年度能力開発基本調査」（厚生労働省） 結果の概要から抜粋

Ⅱ 人材育成の現状

◇人材育成の現状（全国企業）

- 令和5年度の全国の調査において、正社員の計画的なOJT実施率は60.6%、OFF-JTの実施状況は71.4%であり、新型コロナウイルス感染症拡大により減少したが、その後は増加傾向にある。
- 正社員以外のOJT、OFF-JTの実施状況は上昇しておらず、令和5年度の水準は令和元年度の水準を下回っている。

➢ OJT・OFF-JTの実施状況（全国）



（注）ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練（OJT）のうち、教育訓練に関する計画を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・体系的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

（出所）厚生労働省「平成20年度～令和5年度能力開発基本調査（事業所調査）」（調査対象年度は平成19年度～令和4年度）

出典：「第1回今後の人材開発政策の在り方に関する研究会資料（令和7年1月27日）」（厚生労働省）から抜粋

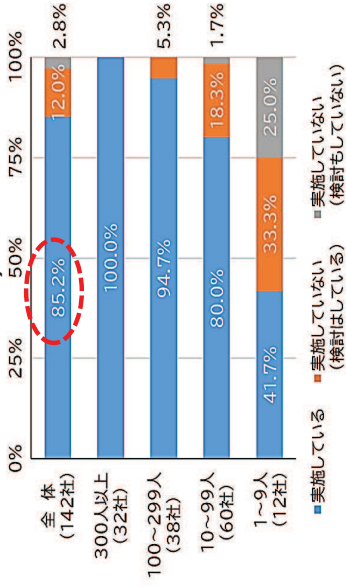
Ⅱ 人材育成の現状

◇人材育成の現状（長野県企業）

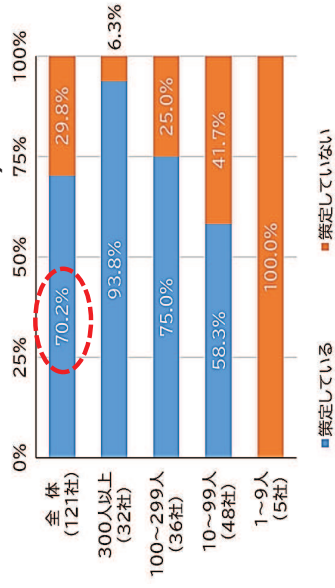
- 長野県企業へのアンケート調査において、人材育成の取り組みを実施している企業は85.2%。
- 人材育成の方針や計画策定をしている企業は全体で70.2%、企業規模が小さいほど策定が進まない傾向にある。
- 主に実施している人材育成では、「OJT」が82.6%、次いで「外部の集合研修への派遣」が78.5%となっている。

➤ 長野県の人材育成実施状況

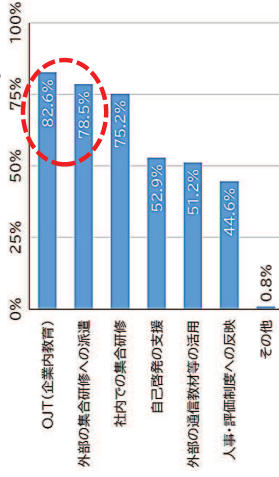
・人材育成の取り組み (n=142)



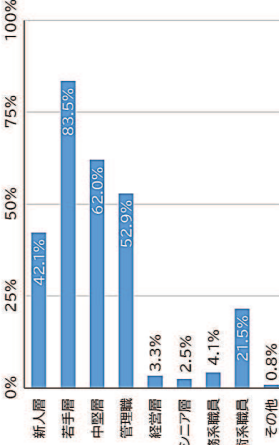
・人材育成の方針や計画の策定 (n=121)



・実施している人材育成の取り組み (n=121)



・人材育成で強化している・したい育成対象



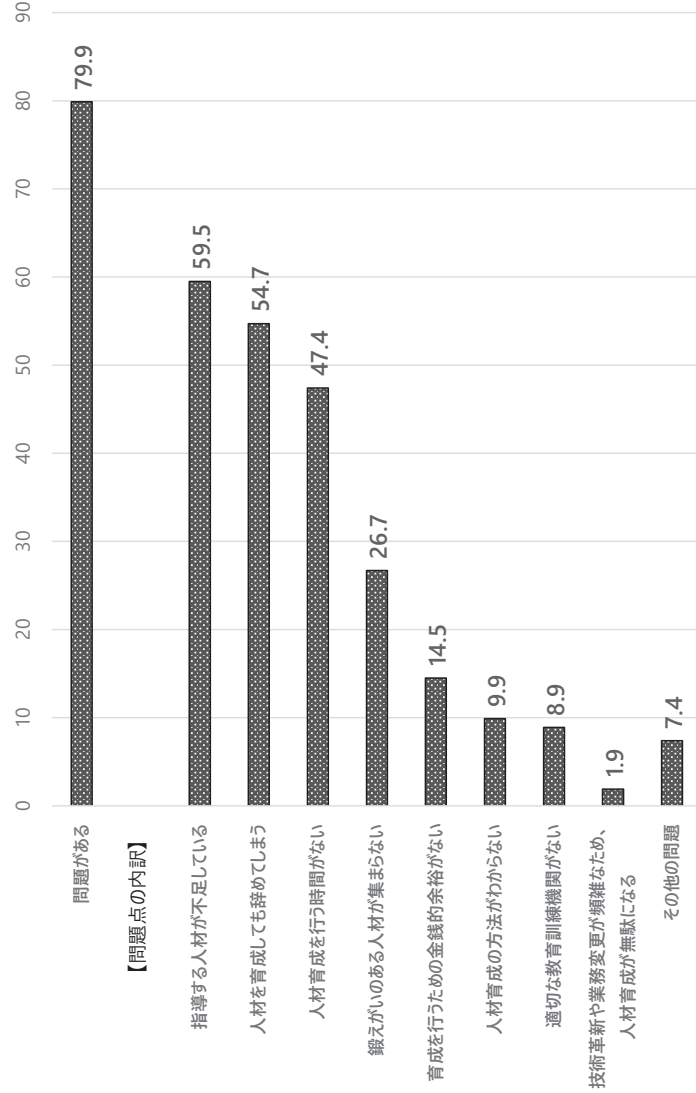
出典：資料3「産業人材育成に関する調査（景気動向調査付帯調査）」(R7.10) から再掲

Ⅱ 人材育成の現状

◇人材育成の問題点（全国）

- 人材育成に関する問題があるとする事業所割合は79.9%であり、内訳には、指導する人材が不足している（59.5%）、人材を育成しても辞めてしまう（54.7%）、人材育成を行う時間がない（47.4%）などがある。

➤ 人材育成に関する問題点の内訳（全国）



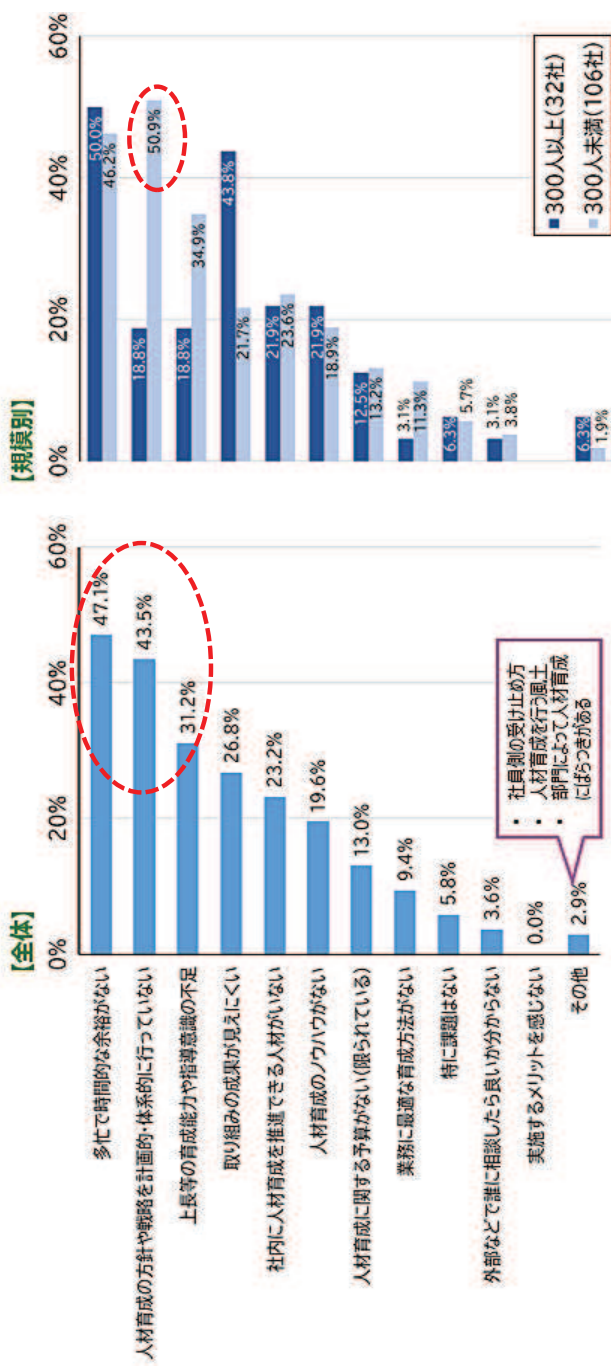
出典：「令和6年度能力開発基本調査（事業所調査）」(厚生労働省) を基に作成

Ⅱ 人材育成の現状

◇ 人材育成の課題（長野県）

- 長野県内企業の人材育成の課題では、多忙で時間的な余裕がない（47.1%）、人材育成の方針や戦略を計画的・体系的に行っていない（43.5%）、上長等の育成能力や指導意識の不足（31.2%）などがある。
- 企業規模別にみると、300人未満の中小企業において、人材育成の方針や戦略を計画的・体系的に行っていないことを課題としている割合が高い（50.9%）。

➤ 長野県の企業が人材育成に抱える課題

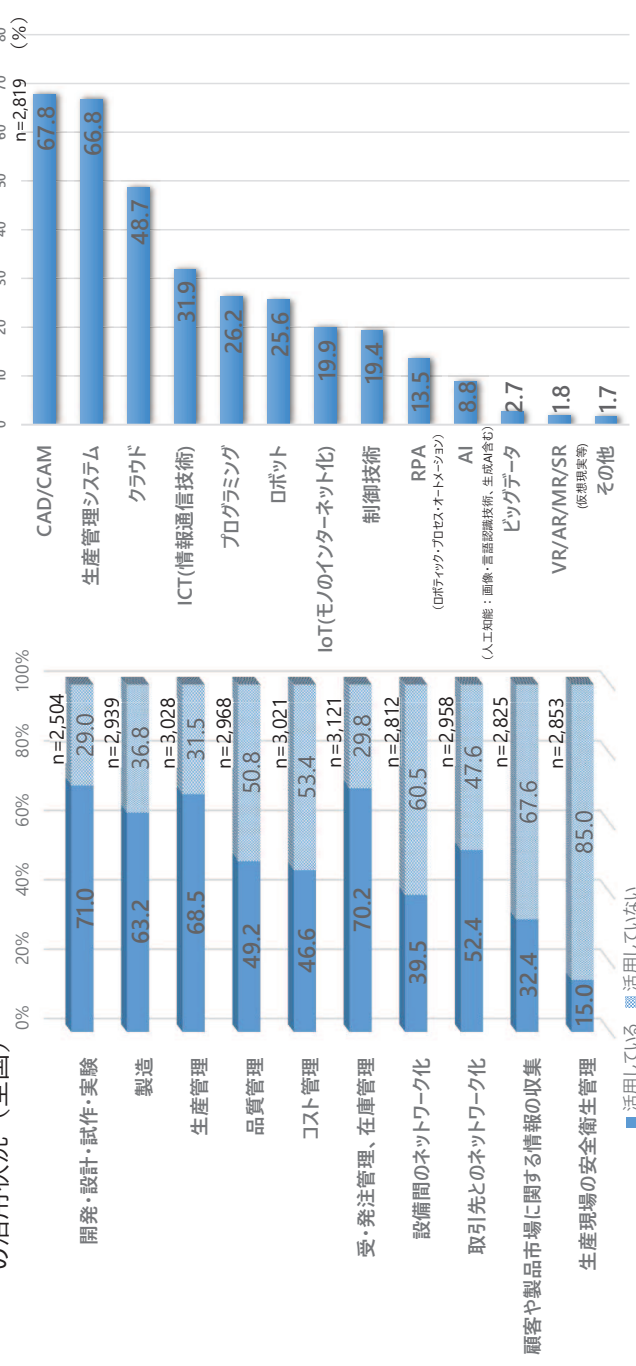


Ⅱ 人材育成の現状〔デジタル化・AI〕

◇ ものづくり企業のデジタル技術の活用状況（全国）

- ものづくりの各工程・活動におけるデジタル技術の活用状況は、「開発・設計・試作・実験」が71.0%活用しているで最も多く、次いで「受・発注管理、在庫管理」で70.2%となっている。
- 活用しているデジタル技術には、CAD/CAM（67.8%）や生産管理システム（66.8%）といったものがある。

➤ ものづくりの各工程・活動におけるデジタル技術の活用状況（全国）

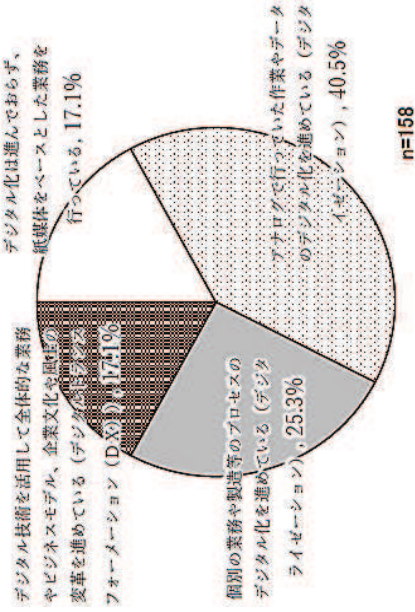


Ⅱ 人材育成の現状〔デジタル化・AI〕

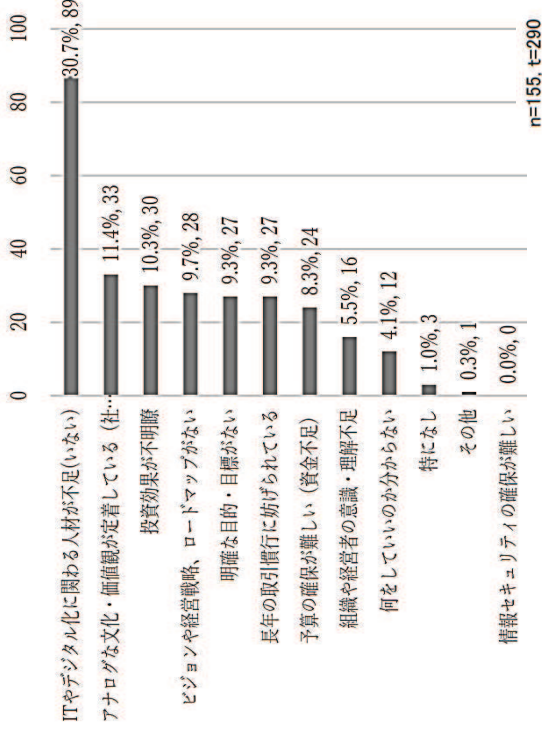
◇デジタル化・県内IT事業に関するアンケート（長野県）

- デジタル化の取組状況について、「デジタル化が進んでいない」企業は、17.1%となっている。
- デジタル化推進に向けた課題について、「ITやデジタル化に関わる人材が不足（いない）」が最も多い。

➤ デジタル化への取組状況



➤ デジタル化推進に向けた課題



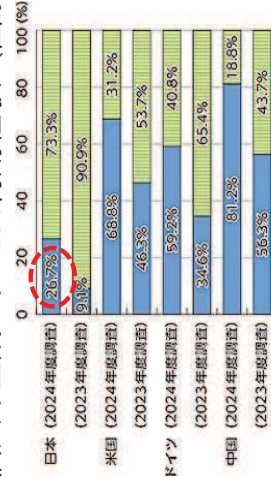
出典：R7.7景気動向調査の付帯調査
「デジタル化・県内IT事業に関するアンケート調査結果」（長野県）より抜粋（R7.12.3公表）

Ⅱ 人材育成の現状〔デジタル化・AI〕

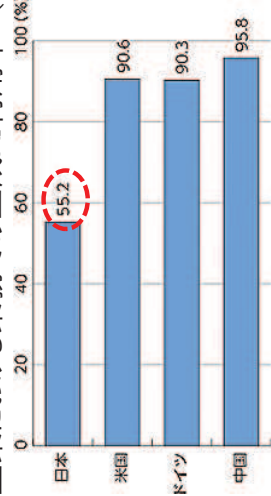
◇AIの利用状況（全国）

- 個人の生成AIサービスの利用経験については、2024年度調査で26.7%（前年度比＋17.6ポイント）。
- 企業における業務での生成AI利用率は55.2%。
- 業務別では、社内向けヘルプデスク機能、メールや議事録、資料作成等の補助への利用が多い。

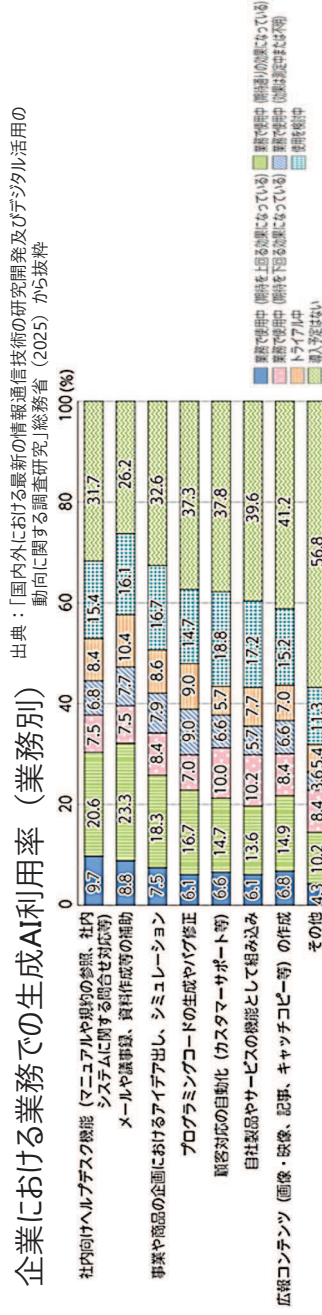
➤ 個人の生成AIサービス利用経験（国別）



➤ 企業における業務での生成AI利用率（国別）

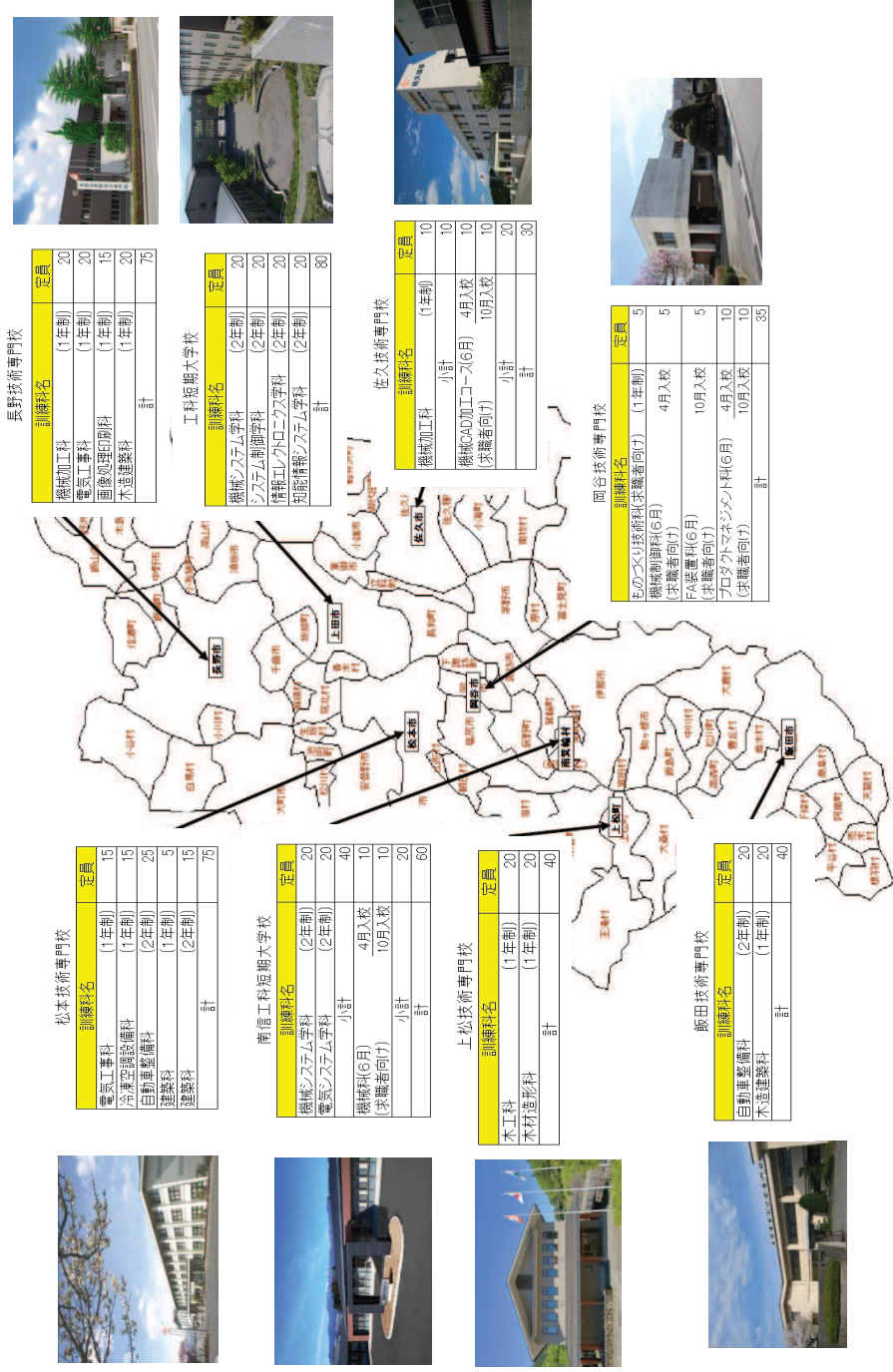


➤ 企業における業務での生成AI利用率（業務別）



Ⅲ 県立職業能力開発施設の状況

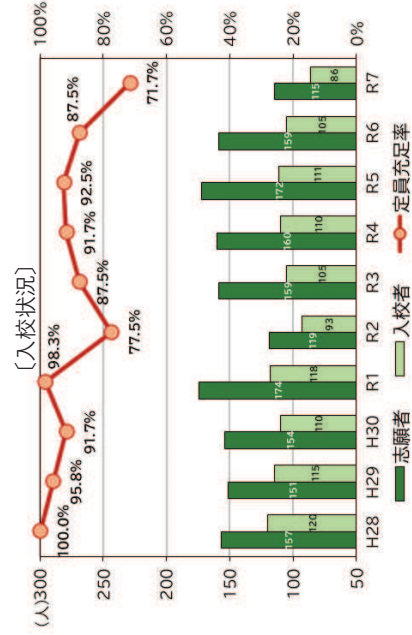
◇県立職業能力開発施設の概要（令和7年度）



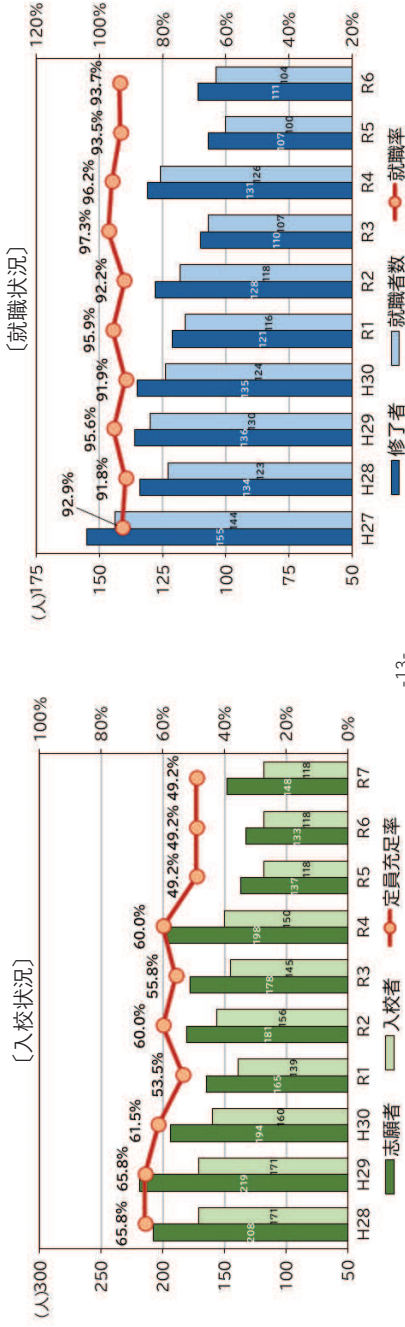
Ⅲ 県立職業能力開発施設の状況

◇新卒者訓練の入校者数および就職者数の推移（校種別・訓練課程別）

＞ 工科短期大学校 専門課程



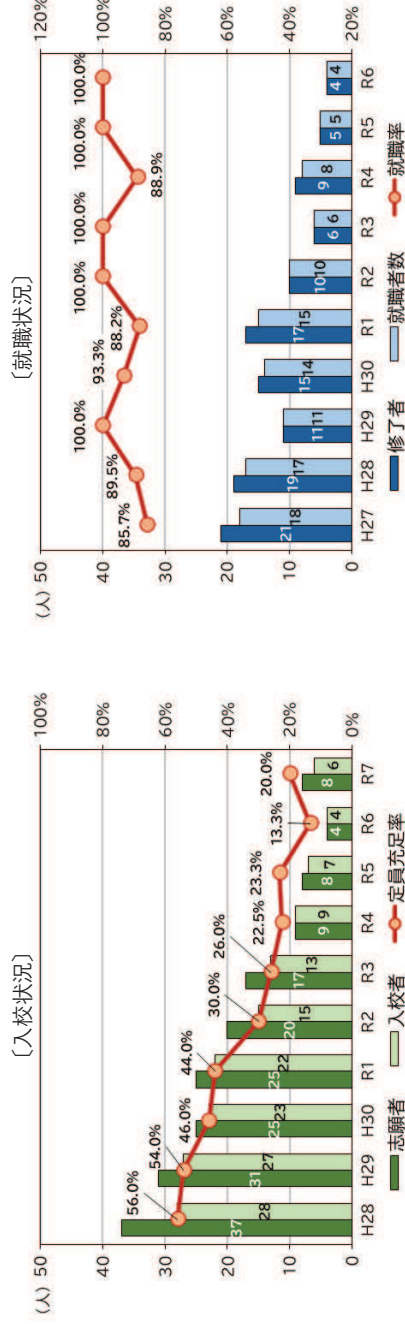
＞ 技術専門学校 普通課程



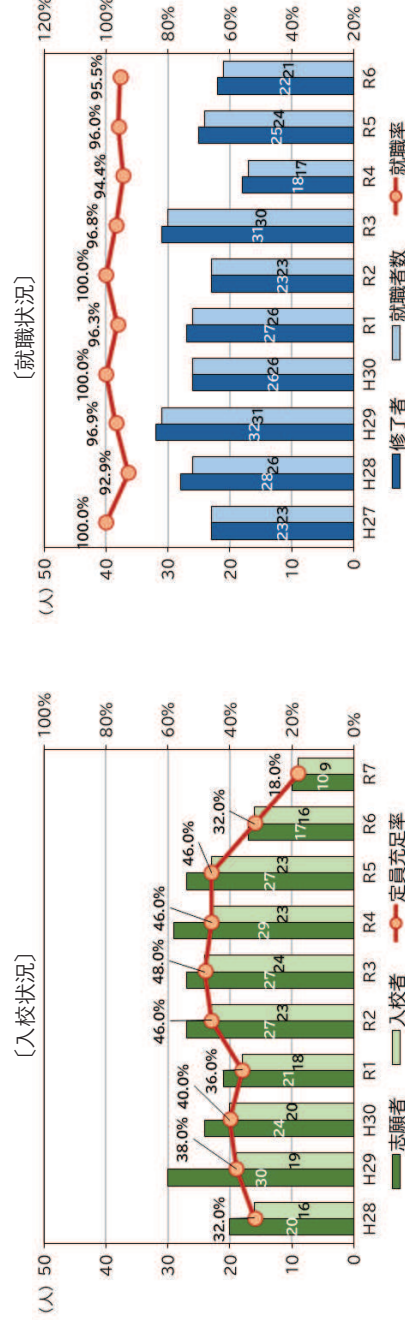
Ⅲ 県立職業能力開発施設の状況

◇新卒者訓練の入校者数および就職者数の推移（分野別）

- 技術専門学校 普通課程〔機械・制御系 長野、佐久、岡谷※1〕 ※1：岡谷技専のものづくり技術科はR3まで



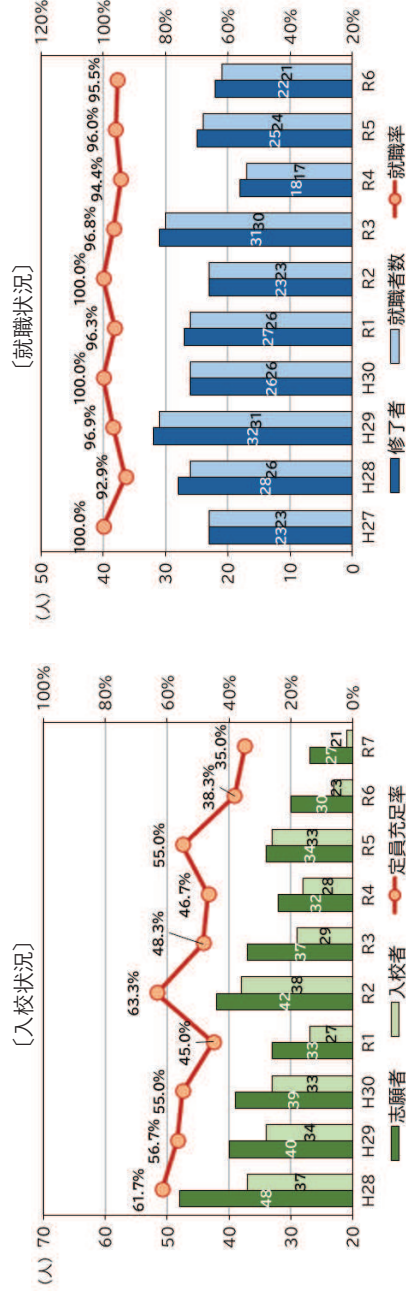
- 技術専門学校 普通課程〔電気・設備系 長野、松本※2〕 ※2：松本技専の電気・設備科はR5までは2年制のため修了年度は翌年



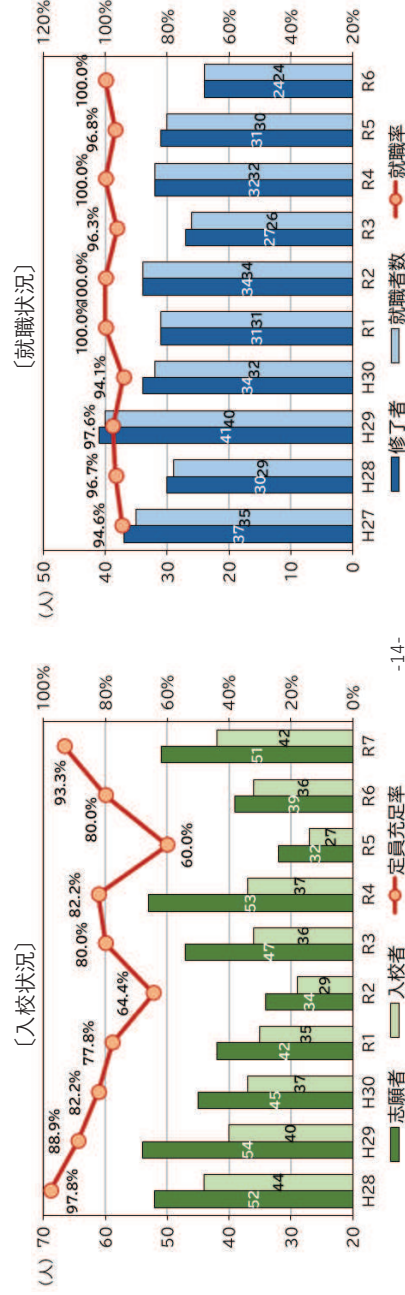
Ⅲ 県立職業能力開発施設の状況

◇新卒者訓練の入校者数および就職者数の推移（分野別）

- 技術専門学校 普通課程〔建築系 長野、松本※3、飯田〕 ※3：松本技専の建築科はR5までは2年制20名、R6から2年制15名1年制5名



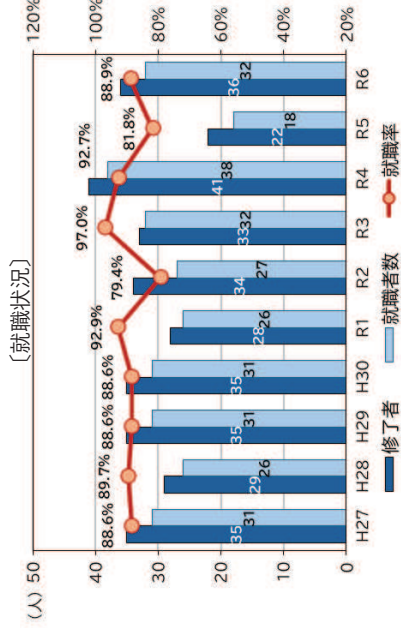
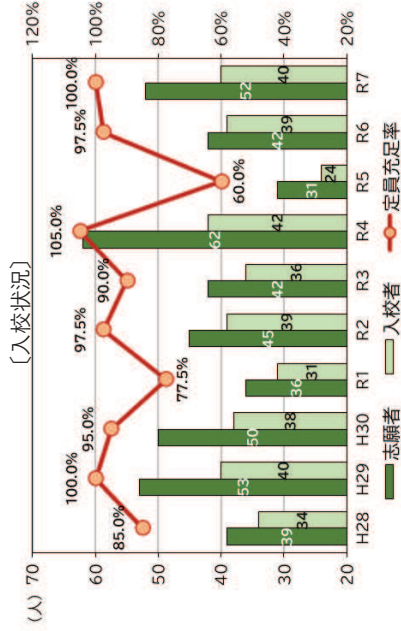
- 技術専門学校 普通課程〔自動車系※4 松本、飯田〕 ※4：自動車整備科は2年制のため修了年度は翌年



Ⅲ 県立職業能力開発施設の状況

◇新卒者訓練の入校者数および就職者数の推移（分野別）

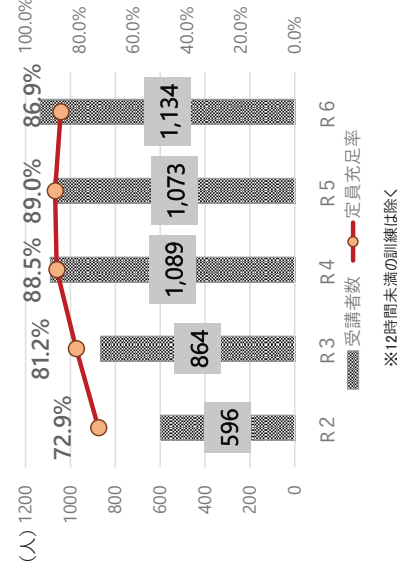
➤ 技術専門学校 普通課程（木工系 上松）



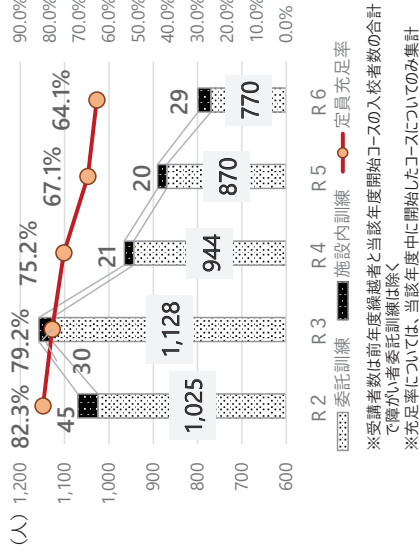
Ⅲ 県立職業能力開発施設の状況

◇在職者訓練・離職者訓練の状況

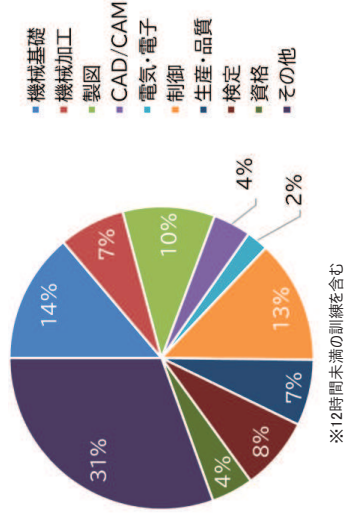
➤ 在職者訓練の受講生数の推移



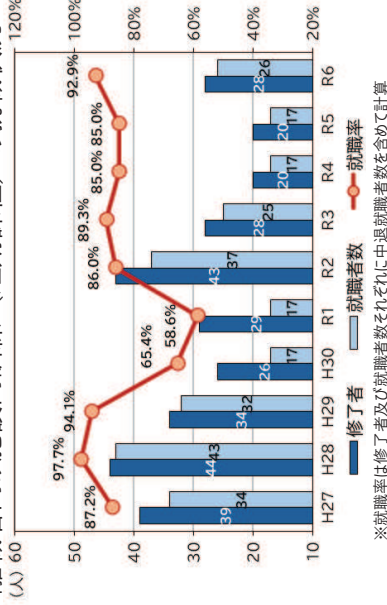
➤ 離職者訓練の受講生数の推移



➤ R6年度在職者訓練の分野別受講生数割合



➤ 離職者向け施設内訓練（短期課程）の就職状況

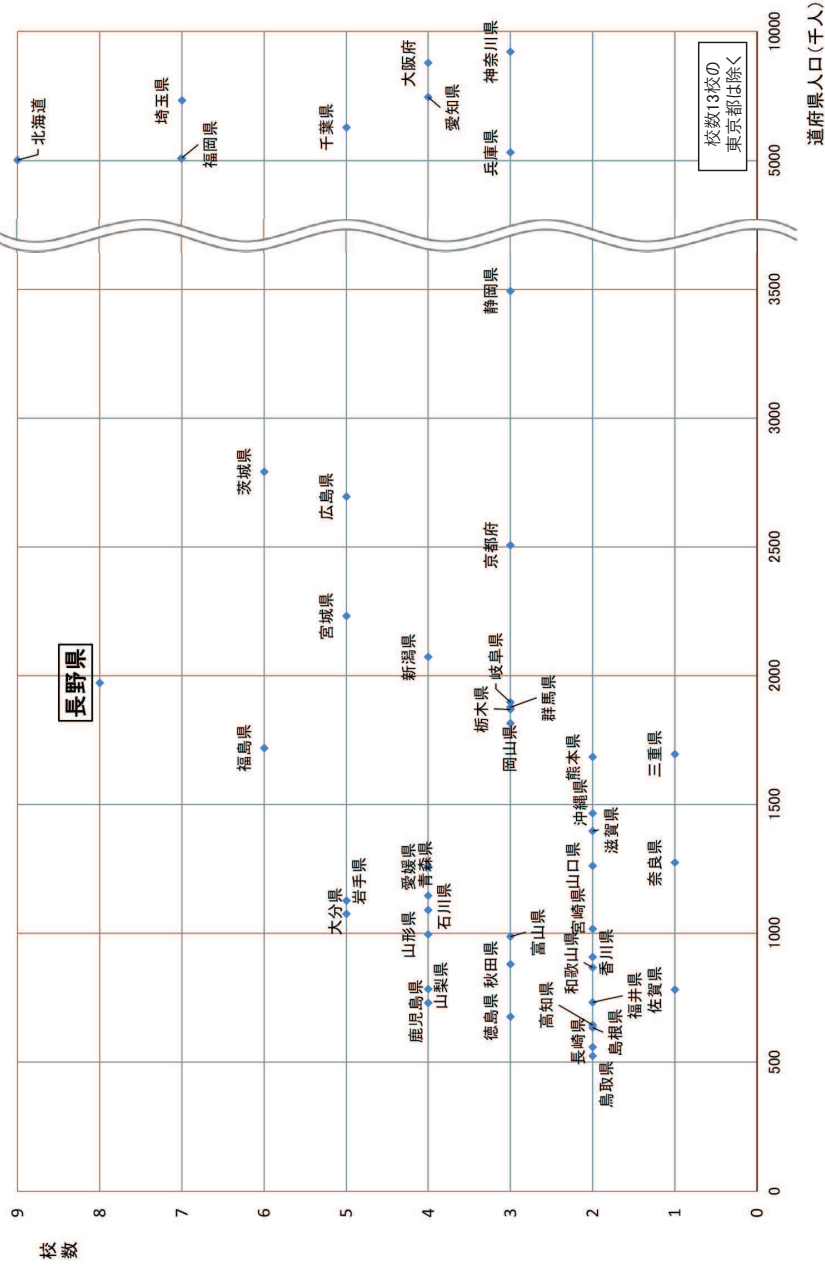


Ⅲ 県立職業能力開発施設の状況

◆全国の道府県立職業能力開発施設の比較

- 道府県人口と道府県立職業能力開発施設の校数※（令和7年4月）

※職業能力開発校、職業能力開発短期大学校で分校・別キャンパスを1校に集計し、障がい者職業能力開発校は除く



Ⅲ 県立職業能力開発施設の状況

◆全国の道府県立職業能力開発施設の比較

- 道府県面積と道府県立職業能力開発施設の校数※（令和7年4月）

※職業能力開発校、職業能力開発短期大学校で分校・別キャンパスを1校に集計し、障がい者職業能力開発校は除く

