長野県産業人材育成プラン2.0
（第11次長野県職業能力開発計画）

～「学び」により能力を高め、社会経済環境の変化に適応できる産業人材を育成～

長野県ものづくり人材育成応援キャラクター
わざまる

令和３年（2021年）９月

目次

第１部　総説　1

1. 計画のねらい
2. 計画の位置付け
3. 計画期間
4. 長野県産業人材育成プランの総括

第２部　現状と展望　3

1. 社会経済環境の変化
2. 県内企業における人材育成ニーズ
3. 取組の視点

第３部　基本施策　14

1.　産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

(1) Society5.0の到来を見据えたデジタル人材育成の強化

(2) 技術の高度化に適応した人材育成の推進

(3) 持続可能な社会づくりに資する人材育成の推進

2.　労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

(1) リカレント教育（リスキリング）による新たな職業能力の開発

(2) 職業人生の長期化を見据えたキャリア形成支援

3.　全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の支援

4.　技能振興・継承の促進～若者が技能者を目指す取組～

第４部　基本施策の実現に向けた国、県、民産業人材育成体制の構築　33

1.　官民の役割分担・連携と資源の効果的・効率的活用

2.　工科短期大学校及び技術専門校の今後の方向

参考資料

- 審議経過
- 長野県職業能力開発審議会委員名簿

第１部　総説

【本計画の目指す方向性】

「学び」により能力を高め、社会経済環境の変化に適応できる産業人材を育成します。

1.　計画のねらい

Society5.0をめぐる動きや、人生100年時代における職業人生の長期化、人口減少の本格化など、経済・社会環境が変化する中、持続的な産業発展を図っていくためには、「学び」により一人ひとりが職業能力を高め、生産性向上を図っていくことが重要です。

本計画は、本県の基幹産業である「ものづくり分野」及び幅広い業種にニーズの高い「情報分野」を中心とした人材育成を基本に、アフターコロナも見据え、国、県、民間との連携・役割を踏まえつつ、県が取り組むべき産業人材育成の方向性を示すことを目的に策定するものです。

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）の規定に基づき、国の職業能力開発基本計画との整合を図るとともに、県の総合計画「しあわせ信州創造プラン2.0」、産業振興ビジョンである「長野県ものづくり産業振興戦略プラン」、長野県就業促進・働き方改革戦略会議において策定した「長野県就業促進・働き方改革基本方針及びアクションプラン」等を踏まえ策定するものとします。

3.　計画期間

本計画の期間は、令和３年度（2021年）から令和７年度（2025年）までとします。

なお、産業界の動向、雇用情勢の変化に注視し、随時、本計画の点検を行い、具体的施策が適切に実施できるよう必要に応じて見直しを行います。

4.　長野県産業人材育成プラン（第10次長野県職業能力開発計画）の総括

プランでは、平成28年度（2016年）から令和２年度（2020年）までの５年間の職業能力開発の基本目標を掲げており、その進捗状況は以下のとおりです。

基本目標		数値目標（R2目標）		H27	取組実績					進捗状況
					H28	H29	H30	R元	R2	
1	**生産性向上に向けた人材育成の強化**	スキルアップ講座の受講者数	2,075人	1,862人	2,024人	**2,134人**	1,988人	**2,110人**	904人（※）	**概ね達成**
2	**「全員参加社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進**	女性の多様な働き方に対応した訓練コース数	12コース	７コース	**12コース**	**15コース**	**30コース**	**27コース**	**13コース**	**達成**
3	**産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進**	スキルアップ講座のオーダーメイド講座数	60コース	49コース	**73コース**	34コース	23コース	36コース	13コース	**未達成**
4	**人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開**	成長期待分野・人材不足分野の新規コース数	延べ5コース	―	延べ１コース	延べ１コース	延べ１コース	延べ３コース	**延べ5コース**	**達成**
5	**技能の振興**	信州ものづくり未来塾(当時)の開催講座数	100講座	―	86講座	87講座	90講座	95講座	93講座（※）	**概ね達成**
6	工科短期大学校及び技術専門校の就職支援体制の充実	工科短期大学校就職率	100%	100%	**100%**	**100%**	99.0%	98.0%	97.3%	**概ね達成**
7		技術専門校（学卒者訓練）就職率	95%	93.4%	91.8%	**95.6%**	92.6%	**95.9%**	92.2%	**概ね達成**
8		技術専門校（離職者訓練）就職率	80%	61.5%	**97.7%**	**97.1%**	**84.0%**	74.1%	**81.4%**	**達成**

※新型コロナウイルス感染症の影響に伴う講座中止により未達成

数値目標８項目のうち、３項目において目標を「達成」、４項目において「概ね達成」、１項目について「未達成」となっており、この結果を踏まえてプラン2.0の取組につなげていきます。

第２部　現状と展望

1.　社会経済環境の変化

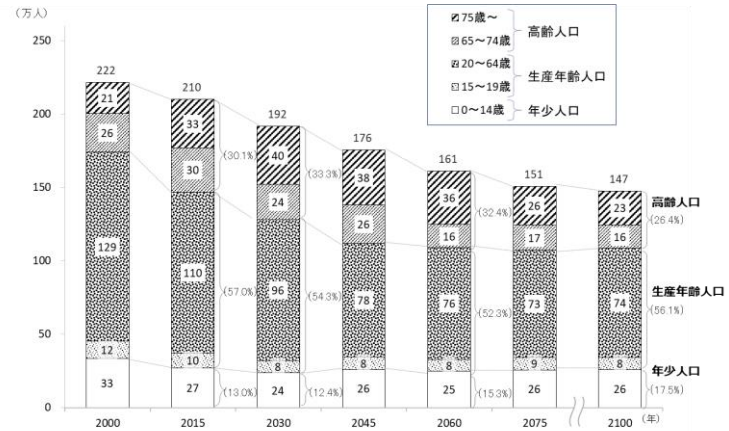
(1) 人口及び生産年齢人口の減少

● **本県の人口及び生産年齢人口は今後も減少傾向**

- 長野県の人口（国勢調査）　222万人(2000)⇒210万人(2015)⇒147万人(2100推計※)
- 生産年齢人口（国勢調査）　141万人(2000)⇒120万人(2015)⇒　82万人(2100推計)
- 出生数（人口動態調査）　34,152人(1974)⇒21,194人(2000)⇒13,553人(2019)

※人口減少に歯止めをかける政策により、将来、合計特殊出生率が回復し、社会増減がゼロになった場合でも、2080年頃までは減少が続き、その後は150万人程度で横ばいとなる見込み。

■ **年齢区分別の人口推移**



出典：長野県総合５か年計画「しあわせ信州創造プラン」

(2) 産業構造及び就業構造の状況

● **本県の基幹産業である「ものづくり分野」**

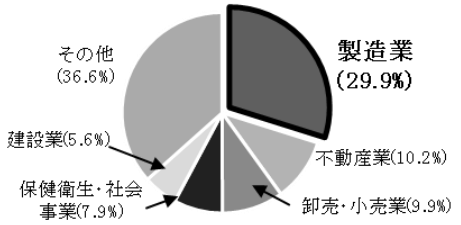
- 県内総生産(名目，H30)　8兆5,976億円
- うち製造業　2兆5,665億円(全体の29.9%)
- 就業者数(H30)　1,118,108人
- うち製造業　246,277人(全体の22.0%)

● **恒常的な人手不足分野の発生**

- 職業別有効求人倍率(R3.7月)

建設・採掘の職業	6.28倍
介護関連の職業	2.62倍
ＩＴ関連の職業	1.59倍
生産工程の職業	1.51倍

■ **県内総生産の経済活動別構成比**



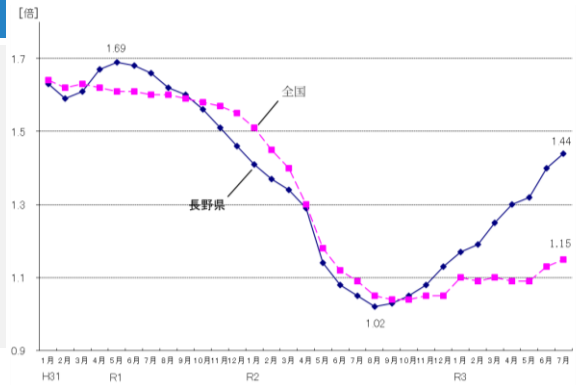
出典：長野県県民経済計算

第２部　現状と展望

(3) 新型コロナウイルス感染症の影響

- **新型コロナウイルス感染症の感染拡大により県民生活や産業・経済活動に深刻な影響**
- **急激に悪化した雇用情勢は、令和２年８月以降回復傾向にあるが、回復が遅れている産業分野も**
- 有効求人倍率（県内）　1.74倍(H30.8月)⇒1.02倍(R2.8月)⇒1.44倍(R3.7月)
- 休業者数（全国）　177万人(R元.4月)⇒597万人(R2.4月)⇒199万人(R3.4月)
- 令和２年度の国内総生産(GDP)は、実質GDPの成長率が-4.6%とリーマン・ショック時を超え戦後最大の落ち込み
- 全国的に女性の非正規雇用労働者が大幅に減少。産業別では宿泊・飲食業、年齢別では35～54歳の減少幅が大きい

■ 有効求人倍率の推移

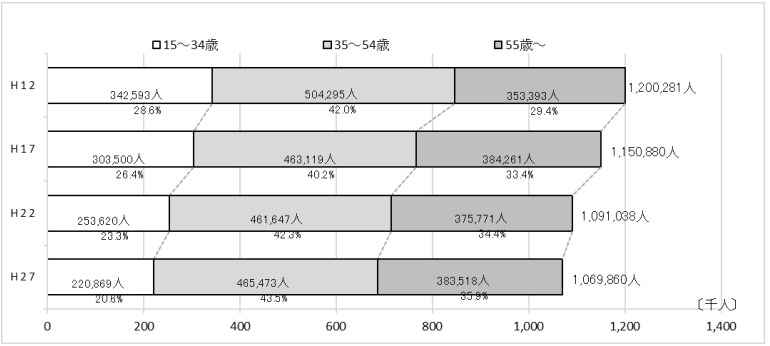


出典：最近の雇用情勢（長野労働局）

(4) 年齢階級別の就業状況

- **本県の15歳以上就業者数は平成17～27年度の10年間で７%減少**
- **年齢階級別の構成比では、15～34歳の若年層においては同10年間で5.8ポイント減少した一方、55歳以上の中高年層は2.5ポイント増加**
- 15歳以上の就業者数（国勢調査）　115.1万人(H17)⇒ 107万人(H27)　▲ 7%
- 年齢階級別就業者数　15～34歳　30.4万人(H17)⇒22.1万人(H27)　▲27%
  55歳以上　38.4万人(H17)⇒38.4万人(H27)　± 0%
- 年齢階級別就業者の構成比　15～34歳　26.4%(H17)⇒ 20.6%(H27)　▲5.8ポイント
  55歳以上　33.4%(H17)⇒ 35.9%(H27)　＋2.5ポイント

■ 年齢階級別就業者数の推移



出典：国勢調査（総務省）

第２部　現状と展望

(5) 非正規雇用労働者の状況

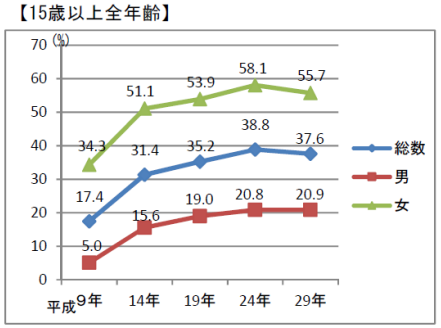
- **本県の雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の割合は約４割**
- **非正規の職員・従業員の割合は男性で約２割である一方、女性では５割を超えている**
- 雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の割合（H29就業構造基本調査）

  全体　38.8%(H24)⇒37.6%(H29)

  男性　20.8%(H24)⇒20.9%(H29)

  女性　58.1%(H24)⇒55.7%(H29)

■ **雇用者（役員を除く）に占める非正規の職員・従業員の割合**



出典：就業構造基本調査（総務省）

(6) 若年無業者の状況

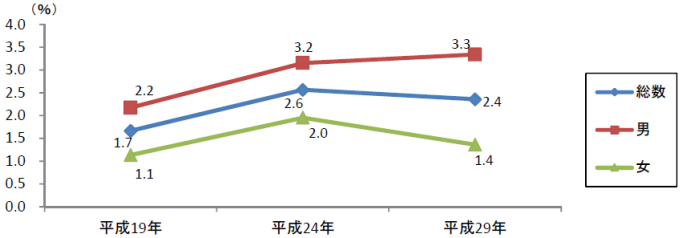
- **本県の15～34歳人口のうち、無業者は8,600人（15～34歳人口の2.4%）**
- **そのうち男性は6,300人（同3.3%）、女性は2,400人（同1.4%）**
- 15～34歳人口に占める若年無業者の割合（就業構造基本調査）

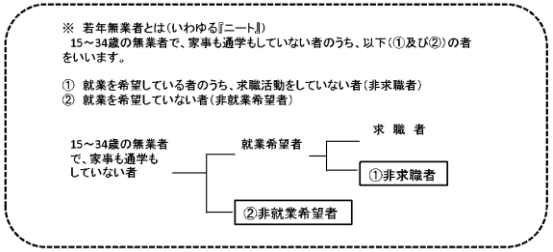
  全体　2.6%(H24)⇒ 2.4%(H29)

  男性　3.2%(H24)⇒ 3.3%(H29)

  女性　2.0%(H24)⇒ 1.4%(H29)

■ **15～34歳人口に占める若年無業者の割合**





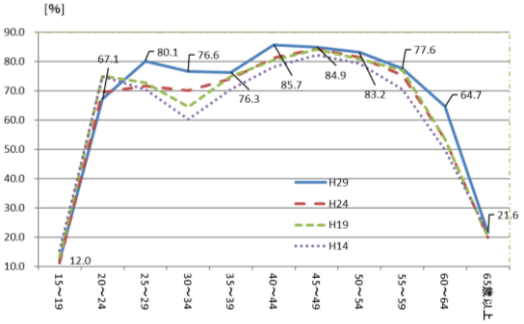
出典：就業構造基本調査（総務省）

第２部　現状と展望

(7) 女性の就業状況

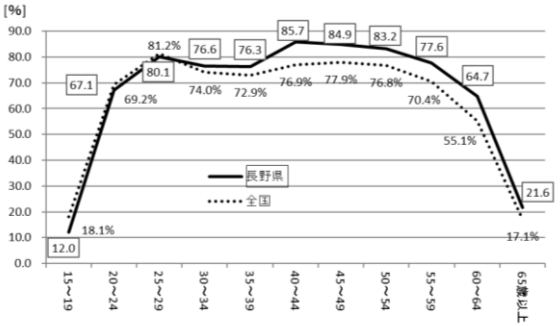
- **本県の女性の有業率は52.6%と全国第５位**
- **25～34歳の女性の有業率は上昇しており「M字カーブ」は改善傾向**
- 女性の有業率（就業構造基本調査）　51.1%(H24)⇒56.4%(H29)
- 年齢階級別有業率　25～29歳　71.6%(H24)⇒80.1%(H29)
  30～34歳　70.0%(H24)⇒76.6%(H29)
- 全国との比較では、15～19歳、20～24歳、25～29歳の区分で全国平均を下回る

■ 女性有業率の推移



出典：就業構造基本調査（総務省）

■ 女性有業率　全国との比較（平成29年度）

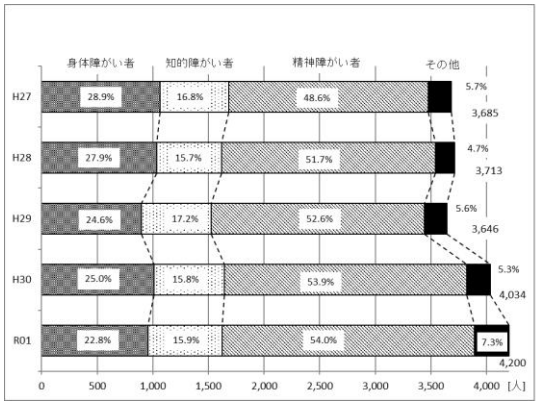


出典：就業構造基本調査（総務省）

(8) 障がい者の就業状況

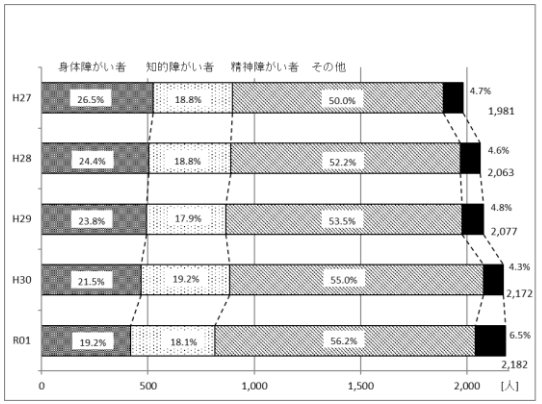
- **本県の障がい者の就職件数は10年連続で過去最高を更新**
- **特に精神障がい者の就職件数が増加**
- 障がい者の新規求職申込件数　3,685件(H27)⇒ 4,200件(R元)
- 障がい者の就職件数　1,981件(H27)⇒ 2,182件(R元)

■ 新規求職申込件数の推移



出典：労働市場年報（長野労働局）

■ 就職件数の推移



出典：労働市場年報（長野労働局）

第２部　現状と展望

(9) 高年齢者の就業状況

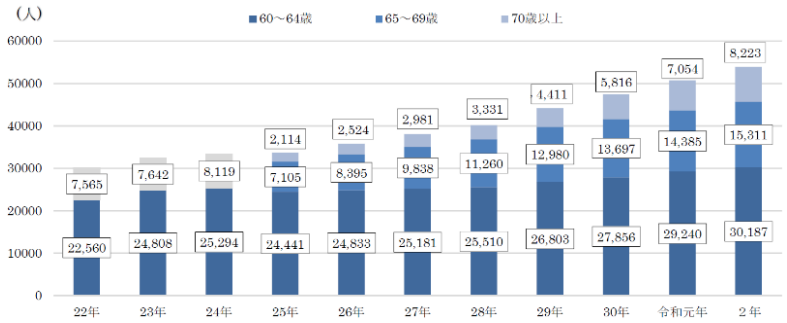
- **本県の65歳以上高齢者の有業率は全国１位**
- 高齢者の有業率（就業構造基本調査）　27.8%(H24)⇒30.4%(H29)
- 県内の31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数（年齢階級別）

  60～64歳　25,181人(H27)⇒30,187人(R2)

  65～69歳　9,838人(H27)⇒15,311人(R2)

  70歳以上　2,981人(H27)⇒ 8,223人(R2)

■ **年齢別常用労働者の推移**（31人以上規模の企業の状況）



出典：長野県の高年齢者の雇用状況（長野労働局）

(10) 外国人労働者の状況

- **本県の外国人労働者数は、人手不足の状況を背景に平成26年以降増加傾向にあったが、令和２年は６年ぶりに減少**
- **外国人を雇用している事業所数は、過去最多を更新**

■ **外国人雇用事業所数・外国人労働者数の推移**

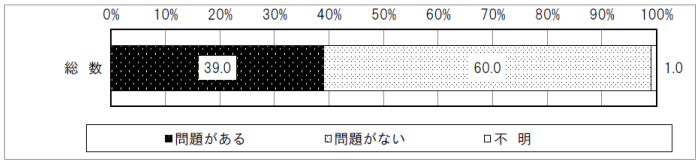
出典：「外国人雇用状況」の届出状況（長野労働局）

第２部　現状と展望

(11) 技能継承の取組状況

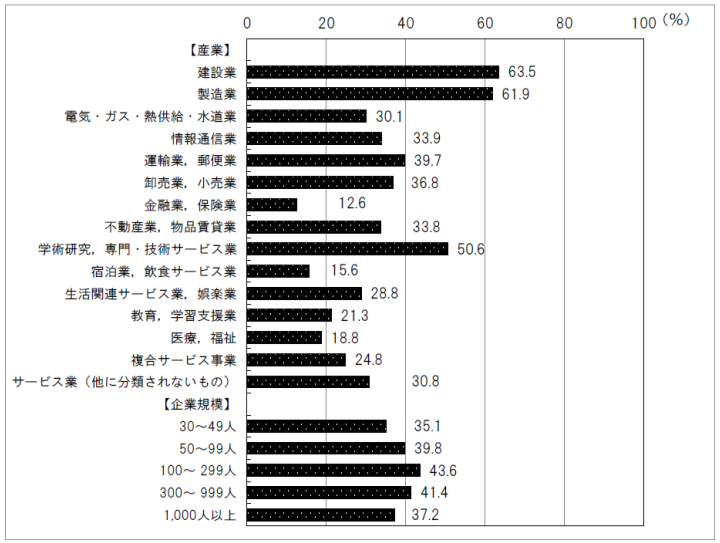
- **国の全国調査では、約４割の事業所が「技能継承に問題がある」と回答。特に「建設業」及び「製造業」で「問題あり」の割合が高く、６割を超える**
- **８割以上の事業所が技能継承の取組を行っている。企業規模別では、「30～49人」で取組の割合が特に低く、全体平均を９ポイントほど下回る**
- 技能継承の取組を行っている事業所（全体）（能力開発基本調査）　84.6%
- 〃　（企業規模別）　30～49人　75.4%、50～99人　84.6%、100～299人　87.5%、300～999人　90.3%、1,000人以上　87.7%

■ **技能継承の問題の有無**



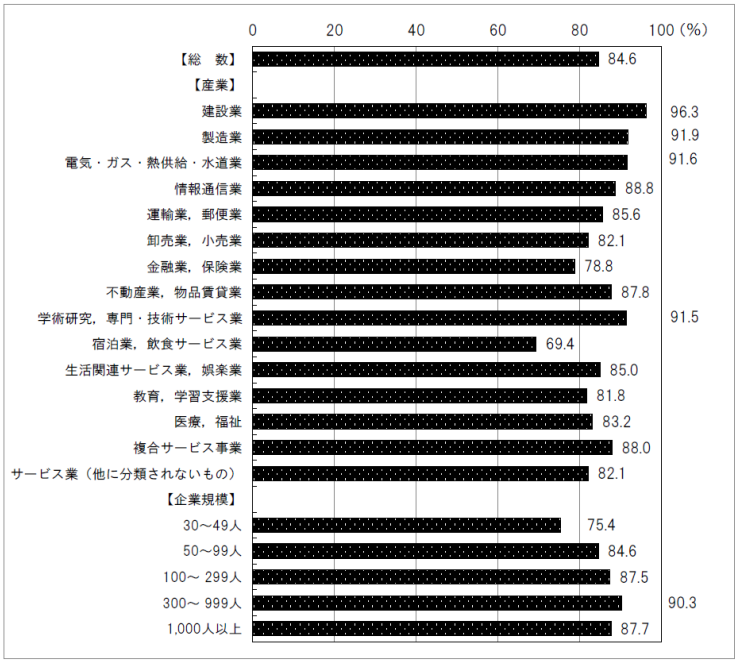
出典：能力開発基本調査（厚生労働省）

■ **「技能継承に問題がある」と回答した事業所の割合（産業別・規模別）**



出典：能力開発基本調査（厚生労働省）

■ **技能継承の取組を行っている事業所の割合（産業別・規模別）**



出典：能力開発基本調査（厚生労働省）

第２部　現状と展望

(12) 労働力不足への対応（「長野県就業促進・働き方改革基本方針」から抜粋）

- **将来必要な労働力を確保するため、若年層に加え、高齢者、女性の就業促進や障がい者の一般就労の促進等の取組が求められる**

【生産年齢人口】
- 2015年 1,196千人 ⇒ 2030年（見込み） 1,041千人　△155千人
- 一定の要件のもとで経済成長を続けていくと仮定

➡ 2030年には**最大75,000人が不足する可能性**がある

就業促進や多様な働き方の導入、就職氷河期世代など就労が困難な状況にある方への支援など、人材の不足を補うための様々な取組により

		2030年までに
若　者 Ｕターン就職率、県内大学生等の県内就職率の向上	しあわせ信州創造プラン2.0の目標達成で （Ｕターン就職率45%等）	約6.6万人⇒約8.0万人 ➡ **約1.4万人増**
移住者 単年度の移住者数2,400人を維持		約2.3万人⇒約2.8万人 ➡ **約0.5万人増**
高齢者・高年齢層	60代の労働力率を5歳前の世代の率まで引き上げると	約15.2万人⇒約19.2万人 ➡ **約４万人増**
女　性	15～54歳の労働力率を全国第１位に引き上げると	約41.3万人⇒約42.6万人 ➡ **約1.3万人増**
障がい者	民間企業が法定雇用率100%を達成すると	約6,700人⇒約7,800人 ➡ **約1,100人増**

第２部　現状と展望

2.　県内企業における人材育成ニーズ

(1) 人材育成の状況

- 人材育成で対応が必要な項目

「就労意識の多様化」「デジタル技術の進展」への対応が上位

	対応が必要な項目(上位3項目)	全体(A+B)	製造業(A)	非製造業(B)
1	就労意識の多様化	59%	62%	54%
2	デジタル技術の進展	46%	50%	41%
3	職業人生の長期化	35%	36%	34%
4	グローバル化の進展	18%	25%	8%
5	外部との連携の広がり	17%	19%	13%
6	特になし	8%	5%	11%
7	その他	1%	1%	1%

出典：長野県「景気動向調査付帯調査(R2.10月）」

- 社員の職業能力開発の現状と方針

現状は主として会社主導の職業能力開発が行われているが、今後は社員の自律的な職業能力開発を重視する傾向

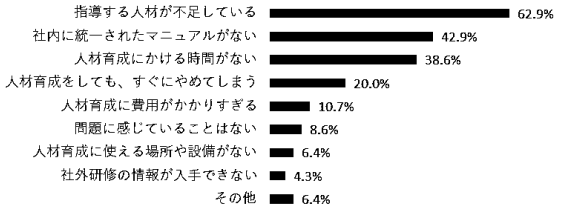
職業能力開発の現状	正社員	非正社員	職業能力開発の方針	正社員	非正社員
会社主導(多くの社員・総じて)	78%	71%	会社主導の職業能力開発を基本	52%	49%
社員主導(多くの社員・総じて)	17%	12%	社員の自律的な職業能力開発を基本	40%	26%

出典：長野県「景気動向調査付帯調査(R2.10月）」

(2) 人材育成に関する問題点

- **ほとんどの企業が人材育成に関して何らかの「問題がある」と認識**
- 「指導する人材が不足している」「社内に統一されたマニュアルがない」「人材育成にかける時間がない」が上位。「問題に感じていることはない」は全体の１割未満

■　**人材育成で感じている問題**



出典：長野県「人材育成ニーズに関するアンケート調査(R3.3月）」

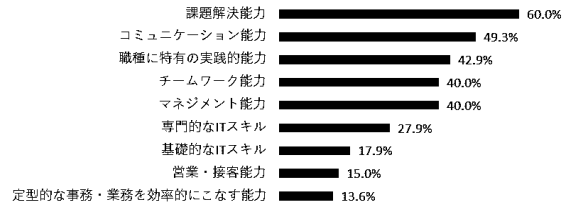
第２部　現状と展望

(3) 業界において今後特に必要なスキル

● **実践的な技術・技能に加え、課題解決能力を重視する企業が多い**

- 「課題解決スキル」「コミュニケーションスキル」「職種に特有の実践的スキル」が上位

■ **業界の発展にとって、今後特に対応が必要と考える能力開発**



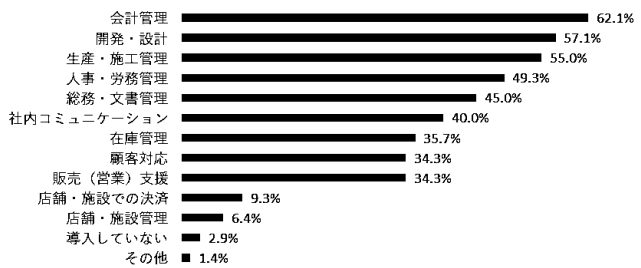
出典：長野県「人材育成ニーズに関するアンケート調査(R3.3月）」

(4) デジタル技術の導入状況とデジタル人材の育成方針

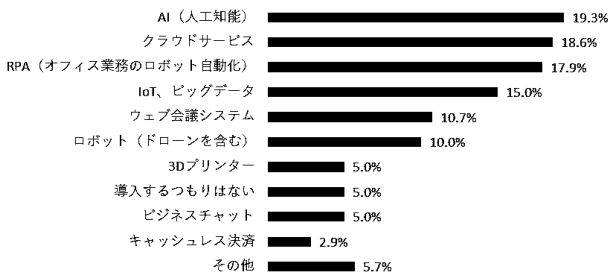
● **ほとんどの企業で、生産性の向上を目的にデジタル技術を導入**

- 導入している業務は「会計管理」「開発・設計」「生産・施工管理」が上位。「導入していない」は全体の３％未満
- 今後新たに導入を考えているデジタル技術は「AI」「クラウドサービス」「RPA」「IoT」が多い
- 約８割の企業が、デジタル人材を確保するため既存の従業員にOJT・OFF-JTの実施を検討

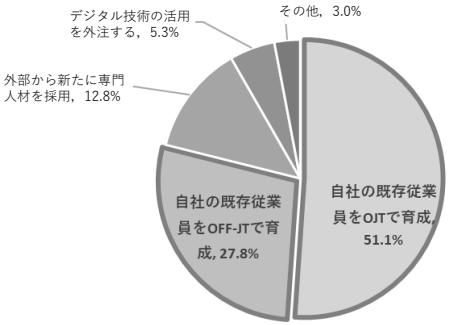
■ **デジタル技術を導入している業務**



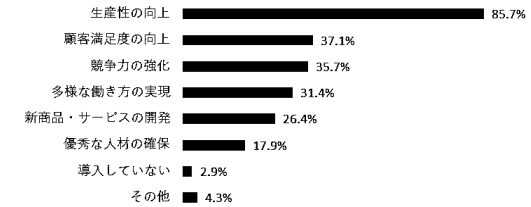
■ **今後、新たに導入を考えているデジタル技術**



■ **デジタル技術の活用を担う人材の確保**



■ **デジタル技術を導入した目的**



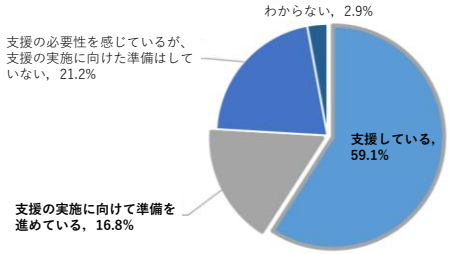
出典：長野県「人材育成ニーズに関するアンケート調査(R3.3月）」

第２部　現状と展望

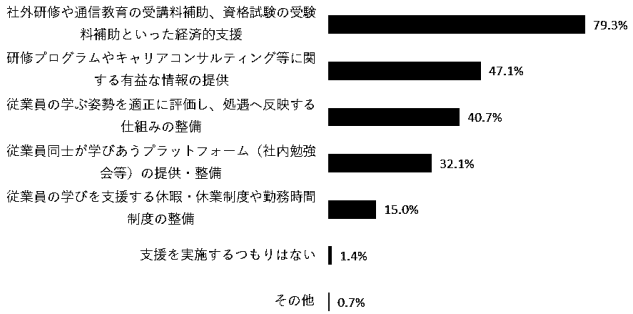
(5) 従業員の自律的なキャリア形成への支援の状況

- **ほとんどの企業が、従業員の自律的なキャリア形成への支援は必要と認識**
- 約８割の企業が、従業員の自律的なキャリア形成への支援を「実施している」または「実施に向けて準備している」
- 支援の内容は「受講料や受験料への補助」や「研修等の情報提供」が多い
- 従業員のキャリア形成に関して行政に期待する支援も「受講費用等への助成」や「情報提供」が多い

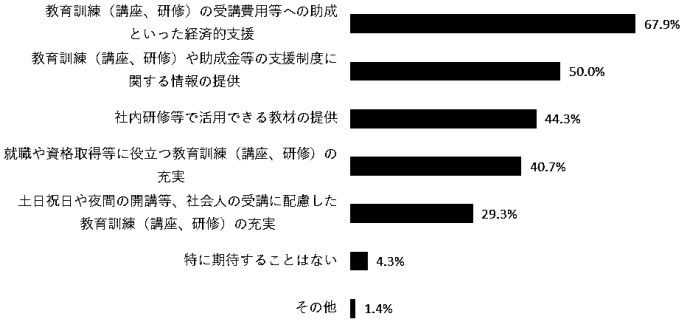
■ **従業員の自律的なキャリア形成への支援状況**



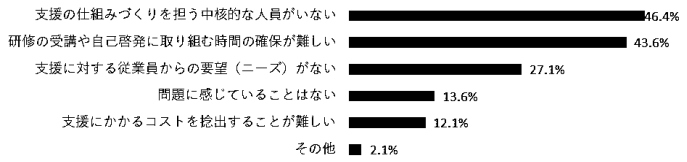
■ **実施または検討している支援**



■ **従業員のキャリア形成に関して行政に期待する支援**



■ **支援について問題に感じていること**



出典：長野県「人材育成ニーズに関するアンケート調査(R3.3月）」

第２部　現状と展望

3.　取組の視点

生産年齢人口が減少する中で、本県経済が持続的に成長していくため、次の視点を考慮しながら、労働者一人ひとりの知識やスキルを高め、労働生産性を向上させていく職業能力開発施策を計画的に展開します。

■新たな日常や産業集積等に対応したデジタル人材育成の強化

- Society5.0(注１)の実現に向けた経済・社会の構造改革等の進展に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を背景に、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(注２)（以下、「DX」という）の加速化が見込まれます。
- 本県においても「長野県DX戦略」を策定し、長野県全体のDXに取り組んでいる他、IT産業の集積を図る「信州ITバレー構想」の取組も進められており、デジタル技術の活用に関する知識やスキルがこれまで以上に重要となります。

■社会経済環境の変化に対応した求職者、在職者に対するリカレント教育(注３)の充実

- 人生100年時代を迎え、職業人生の長期化や働き方の多様化が見込まれる中、労働者が産業技術や社会環境の変化に対応するための知識やスキルを、生涯を通じて学び続けることができるリカレント教育等の環境整備が求められます。
- 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ができ、誰もが活躍できる「全員参加型社会」を実現することが重要です。これは、人口が減少する中で経済・社会を維持・発展させていくことにもつながります。
- 新型コロナウイルス感染症が県民の日常生活や経済活動に深刻な影響をもたらす中、「雇用のセーフティネット」としての公的職業訓練の充実が求められます。

■技能が尊重され、若者が技能者を目指す社会づくり

- 地域産業の持続的発展のため、技能が尊重される社会、技能者が活躍し若者が技能者を目指す社会を創造することが必要です。

■官民の役割分担と連携強化

- 「民間機関と公的機関の役割分担」を明確にし、民間機関と公的機関の連携協力や公的機関相互の連携を一層進め、より県民が利用しやすい体制を構築する必要があります。

（注１）必要なもの・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かに対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、活き活きと快適に暮らすことのできる社会。

（注２）「デジタル技術」と「データ」を活用して、既存の業務プロセス等の改編を行い新たな価値を創出して新たな社会の仕組みに変革すること。

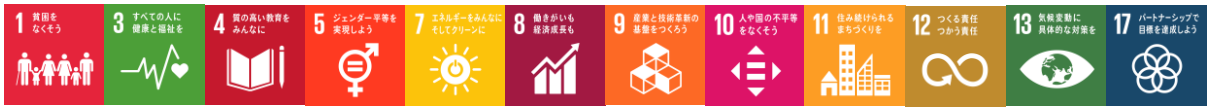
（注３）本プランにおける「リカレント教育」は、学校教育から離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を向上させることを指す。

第３部　基本施策

「第２部　3.　取組の視点」を踏まえ、「基本施策の柱」として以下の４つを掲げ、施策を展開します。

取組の視点	基本施策の柱立て
新たな日常や産業集積等に対応したデジタル人材育成の強化	**産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進**
社会経済環境の変化に対応した求職者、在職者に対するリカレント教育の充実	**労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進**
	全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の支援
技能が尊重され、若者が技能者を目指す社会づくり	**技能振興・継承の促進～若者が技能者を目指す取組～**

【本計画におけるSDGsの位置付け】



本県はSDGsの達成に向けて優れた取組を提案する「SDGs未来都市」として、平成30年６月、他の28自治体とともに全国で初めて国から選定されています。

「第３部　基本施策」の計画的な実施により、SDGsの各ゴールの達成を目指します。

基本施策		1 貧困をなくそう	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	17 パートナーシップで目標を達成しよう
産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進													
1	Society5.0の到来を見据えたデジタル人材育成の強化			●			●	●				●	●
2	技術の高度化に適応した人材育成の推進			●			●	●					●
3	持続可能な社会づくりに資する人材育成の推進	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進													
1	リカレント教育（リスキリング）による新たな職業能力の開発			●			●	●					●
2	職業人生の長期化を見据えたキャリア形成支援			●			●	●					●
全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の支援		●	●	●	●		●	●	●				●
技能振興・継承の促進～若者が技能者を目指す取組～				●	●		●	●					●

1.　産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

(1) Society5.0 の到来を見据えたデジタル人材育成（注４）の強化

- 今後、生産年齢人口が減少する中で、本県経済が持続的に成長していくためには、デジタル技術の積極的な活用により労働生産性を向上させていくことが必要であり、技術部門・事務部門問わず、デジタル技術を活用して各産業の課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行うなど各産業・業務とデジタル技術を結びつけることができる人材育成の取組を強化する必要があります。
- また、社会全体のDXの加速化が見込まれる中、幅広い産業分野でデジタル技術を活用できる人材へのニーズが高まっていることから、ITリテラシーの向上を推進する必要があります。
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を背景に、テレワークやオンライン会議が急速に普及しており、働き方の変化への対応が必要です。

【具体的な取組】

- 工科短期大学校と県内大学等が連携したオンライン講座の開催や、県内教育訓練機関のデジタル人材育成に向けた取組の支援や働きかけ・アドバイスなど、県内学生や社会人への、各産業・業務とデジタル技術を結びつける教育・訓練を充実します。

新規学卒者・求職者向け

- 工科短期大学校等において、信州ITバレー構想の推進に資するAI・IoT（注５）等の学習内容を充実し、デジタル技術を活用できる人材を育成します。
- 技術専門校において、機械・建築・電気・自動車整備等の各分野におけるデジタル化や先端技術に対応した訓練を充実します。
- 求職者を対象に、ITの専門知識を修得する長期の訓練からパソコンスキルを修得する初級の訓練まで、それぞれのニーズ・スキルに応じたデジタル分野の訓練を民間教育訓練機関等に委託（民間活用委託訓練）して実施します。

工科短期大学校「**情報技術科**」では、IT ベンダー企業のソフトウェア開発や製造業の製品開発など**県内企業のデジタル化を支える人材を育成**。その他の学科でも、「ものづくり」にIoTを取り入れた実践的な教育を実施

自動車のコンピュータ制御技術に対応した自動車整備科のコンピュータ診断実習など、技術専門校では「**各分野のデジタル化に対応した訓練**」を実施

【具体的な取組】

在職者・企業向け

- デジタル分野のリスキリング（注６）など企業の人材育成ニーズに対応した在職者訓練（スキルアップ講座）を充実します。
- 企業内のIT化に資する人材を育成するための講習会（企業内IT人材育成講習事業）を開催します。
- 働きながら夜間・休日やオンライン等を活用してデジタルをはじめ様々な分野の専門知識等を修得できるよう、教育訓練機関のリカレント講座の県内開設を支援し、社会人が主体的に学ぶ環境を整備します。
- AI・IoT、ロボティクス等先端技術の県内中小企業等への利活用促進を図るため、専門コーディネータによる相談対応や導入支援、普及啓発を行います。

その他

- 若年者向けアプリケーションコンテストの開催等により未来の長野県を担うデジタル人材の育成を支援します。
- デジタル人材育成応援イベントの開催等により多様な人材の育成を図ります。

【関係機関の主な取組】

- ものづくり分野等の在職者訓練及び個々の企業のニーズに応じた生産性向上支援訓練においてデジタル分野の訓練を実施（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下、「高障求機構」という)）

数値目標	県関与のデジタル分野の講座・訓練の受講者数 （「工科短期大学校と県内大学等が連携したオンライン講座」、「デジタル分野のスキルアップ講座」、「デジタル分野の民間活用委託訓練」などの受講者数）	期間累計値	H28～R2実績値	R3～R7目標値
			延べ4,624人	延べ8,000人

（注４）本プランにおける「デジタル人材育成」は、「デジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材の育成」から「幅広い産業分野で必要とされるITリテラシーの向上」まで、それぞれのニーズに応じた幅広い領域でのデジタル技術に係る人材育成を指す。

（注５）AI(Artificial Intelligence)　人工知能。人間の言語を理解したり、論理的な推論や経験による学習を行ったりするコンピュータプログラムなど
IoT(Internet of Things)　あらゆる者がインターネットを通じてつながることによって実現する新たなサービス、ビジネスモデル、又はそれを可能とする技術の総称

（注６）本プランにおける「リスキリング」は、社会全体のDXが進む中で、必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する（させる）ことを指す。

信州ＩＴバレー構想の推進について

【目指す姿】Society5.0時代を共創するIT人材・IT産業の集積地「信州」 ～ IT技術で拓く長野県産業の新時代 ～

ＩＴ産業を集積するため、
①ＩＴ企業の開発力向上やビジネス創出の支援を強化するとともに、
②全ての産業のＤＸ推進によりＩＴ企業活躍の場づくりを行い、合わせて、
③県内でｸﾞﾛｰﾊﾞﾙに活躍するＩＴ人材の育成・誘致・定着により、エコシステム形成を促進

信州ITバレー推進協議会（NIT）（50団体）
産学官連携によるコレクティブ・インパクト創出

顧問 安藤国威氏 県立大学理事長
会長 山浦愛幸氏 県経営者協会名誉会長
テクノ財団理事長 神澤敦二氏 NISA会長、キッセイコムテック社長
＜事務局＞ NITプロジェクトマネージャー 百瀬久清氏（NTT）

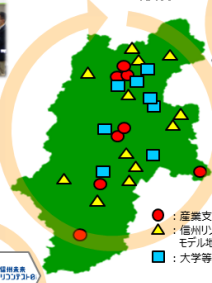
グローバルに展開

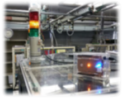
① ＩＴビジネス創出・誘発（起業・誘致）

課題：県内ＩＴ企業の高度化（開発型への転換）
目標：ＩＴ事業所数700ヵ所

森山祐樹氏（トーマツ） 佐藤崇道氏（トーマツ）

エコシステム形成





③ 人材育成・確保

課題： Top人材、ｄＸ化を推進する人材の不足
目標：デジタルコア人材の確保

副学長 田中 清氏

② 産業ｄＸ

課題：ＩＴ技術を担う人材の不足
目標：売上高2,000万円／人

IoT事業化プロデューサー 相馬功氏（元ソニー）
AI・IoT活用コーディネータ 西村元男氏（元電算） 角田孝氏（元富士ゼロックス）

＜これまでの取組（～Ｒ２）＞ ＜Ｒ３ 県の主要事業＞

① ＩＴビジネス創出・誘発

ＩＴビジネス創出のエコシステム形成・県内ＩＴ企業の開発力向上（開発型企業への転換）

創出

- ●信州スタートアップステーション(SSS)×サザンガク （Ｒ２.６月オープン）
  Ｒ２：相談件数 419件 ※１日平均2.2件
- ●信州ベンチャーコンテスト（県、信州大学）
  応募 Ｒ元：49件→Ｒ２：64件
- ●ベンチャーサミット Ｒ2：ピッチ登壇８名
- ●ソーシャルビジネス創業支援金 Ｒ元～Ｒ２：採択数 30件
- ○産学公連携「スワリカブランド」創造事業(諏訪東京理科大学×茅野市×ものづくり産業)
  LPWA活用（災害・登山者見守り・河川管理）

- (拡) **スタートアップ支援事業**
  ＳＳＳ拠点を東北信（長野市）へ拡充
- (新) **コンソーシアム活用型ＩＴビジネス創出支援事業**
  コンソーシアム拠点と連携したシステム開発を支援しＩＴビジネスを創出

ＩＴ企業の立地環境整備（県内へITビジネスを呼び込む環境づくり）

誘発

- ●リゾートテレワークの推進
  モデル地域12地区（拠点40ヵ所）体験会等参加 Ｒ２:1,449名
- ●ＩＣＴ産業立地助成金 Ｒ２：３件 凸版印刷 etc
- ●中小企業融資制度資金（ＩＴ産業向け）

＜Ｒ元 秋～＞

- (拡) **リゾートテレワーク推進事業**
  都市圏企業等に向けたプロモーション活動強化、拠点のネットワーク化
- (新) **地域課題解決によるビジネス創出事業**
  県外企業と地域の課題をマッチングさせ県内でのビジネス機会を創出

② 産業ｄＸ

すべての産業のｄＸ推進と高度化の加速（実装支援と開発支援）

実装支援

- ●ＡＩ・ＩｏＴ等先端技術利活用支援拠点（長野県ＩｏＴ推進ラボ）※H31.４月設置（長野市）
  相談件数：603件（Ｒ２）、先端ツール活用ＤＸ推進支援：11件（Ｒ２）
- ●中小企業ＩＴお助け隊事業 支援件数 44件
- ●スマート農林業の普及促進

- (拡) **スマート農業導入加速化事業**
  普及指導体制の強化などによる実装の加速化
- (拡) **スマート林業構築普及事業**
  県全体での実装支援とＩＣＴ技術を利活用する人材育成

開発支援

- ●ＡＩ活用/ＩｏＴデバイス事業化開発センター（工技Ｃ 松本市）
  生産現場ＩｏＴ化支援：７件（Ｒ１～Ｒ２）
- ●３Ｄデジタル生産技術実装化研究拠点（工技Ｃ 長野市）

- (新) **ポスト5G対応電子部品開発支援拠点整備事業**（工技Ｃ 岡谷市）
  最先端の地域共同開発環境と、オンラインで実験等が可能なリモート利用環境を新たに整備し、県内企業による次世代通信に対応した電子部品の早期創出を実現
- (新) **コンソーシアム活用型ＩＴビジネス創出支援事業**（再掲）

③ 多様なＩＴ人材の育成・誘致・定着

開発技術を持ったグローバルに活躍するＩＴ人材の育成・確保
→ 若年層（Ｚ世代）のプログラミング的思考の育成
→ リカレント教育の充実（企業内人材のデジタルスキル向上）

育成

- ●企業内ＩＴ人材育成事業 Ｒ２：４講座（長野市・松本市）
- ○大学外国人留学生県内就職支援（信州大学、金沢大学）
  26名定着（Ｈ29～Ｒ元）
- ●Global Career Fair in NAGANO 2020(外国人留学生対象の就職支援)
  Ｒ２：51名参加
- ○地域共創ラボ(ZIT構想)by NICOLLAP Ｒ元：21名,Ｒ２：20名
- ●信州未来アプリコンテスト 参加者H27：15件→Ｒ２：119件
  Googleコンテストファイナリスト排出（中学１年生）
- ○小中学生プログラミング教室（地域）

- **企業内ＩＴ人材育成講習事業**
  DX推進に向け、企業ごとの課題の分析等のフォローアップ講座を追加
- (拡) **産業人材カレッジ事業**
  工科短大等でのIT系スキルアップ講座拡充
- (拡) **デジタル人材育成・誘致事業**
  5Gを活用したオープンイノベーション拠点間の取組連携の機会を新たに提供
  デジタル人材育成応援イベント「Nagano Fledge」の規模拡大

県内企業へのＩＴ人材の誘致・定着

誘致・定着

- ●おためしナガノ
  Ｒ２：12組採択(申込：Ｒ元 34組 → Ｒ２ 99組)
  Ｈ27～Ｒ元： 37組／56組 定着 66%超
  （長野でテレワーク発信）
- ●プロフェッショナル人材戦略拠点 ＩＴ人材マッチング 30名超

- (拡) **おためしナガノ2.0事業**
  市町村連携により実施者増とエリアの拡大

情報発信

ＩＴビジネス環境の魅力発信、施策が最大の効果をもたらすようプロモーションを展開

- ●ナガノフレッジ 参加者：1,600人超 R2.11 長野市、軽井沢町 他
- ○フラウンフォーファー研究機構との交流（信州大学）
- ●リゾートテレワーク広報 （長野でテレワーク発信）

- (拡) **デジタル人材育成・誘致事業**（再掲）

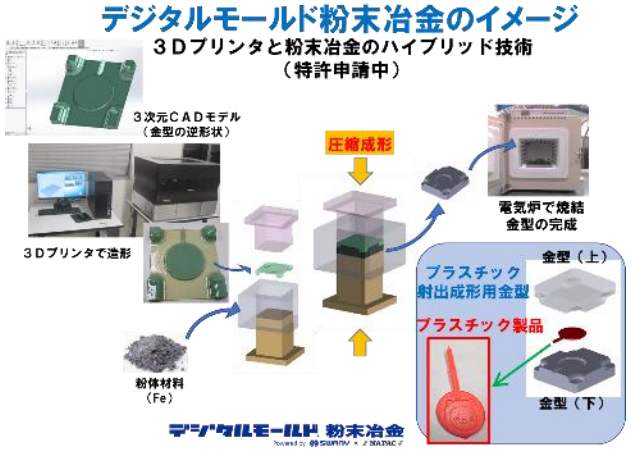
●：県事業 ○：推進団体事業

(2) 技術の高度化に適応した人材育成の推進

- 企業からは、更なる専門性の高い知識と、高度な技能を持つ技術者を求める声が多く、県では「長野県ものづくり産業振興戦略プラン」において、高付加価値な製品開発や基盤技術の向上等に寄与する人材育成支援を重点施策として位置付けています。

【具体的な取組】

- 工科短期大学校及び技術専門校の新規学卒者・求職者に対する訓練や在職者向け訓練（スキルアップ講座、技術講座）において、成長期待分野など技術の高度化に適応した訓練を充実します。
- 工科短期大学校において共同研究やインターンシップ等、大学や産業界と連携した高付加価値な製品開発や産業技術に係る取組を推進します。
- 企業や事業主団体等が行う認定職業訓練の運営費等を補助し、企業等の基盤技術向上に係る取組を支援します。



工科短期大学校における共同研究の例
3Dプリンターを使った樹脂製の金型の製造技術と、鉄粉などを焼き固める粉末冶金の技術を組み合わせ、短期間で樹脂部品の生産が可能となる技術を、「**企業と南信工科短期大学校の共同研究**」で開発

(3) 持続可能な社会づくりに資する人材育成の推進

- 経済・社会・環境の課題を統合的に解決することを目指すSDGs（持続可能な開発目標）への取組が、先進国・開発途上国を問わず始まっています。
- 本県が今後も持続的に発展していくためには、行政だけでなく、企業、NPO、個人などあらゆる主体がそれぞれ連携しながらSDGsなどの世界標準に照らして経済や社会、環境の課題に関わる取組を積極的に進めていくことが求められます。

【具体的な取組】

- SDGsの各ゴールを意識しながら、それぞれの分野の教育・訓練に取り組みます。

（SDGsの各ゴール達成を意識した取組の例）

- 工科短期大学校において、技術課題の解決に向けた地域企業との共同研究を充実し、それぞれの課題に応じたSDGsのゴール達成に向けて取組み
- 「エネルギーをみんなに　そしてクリーンに」を意識しながら、工科短期大学校において省エネルギー技術や再生可能エネルギーに関する専門的な教育を推進し、「2050ゼロカーボン（注７）」に貢献する人材を育成
- 「働きがいも経済成長も」を意識しながら、工科短期大学校においてデジタル技術活用に関する専門的な教育を実施し、企業内のIT化に貢献する人材を育成
- 「住み続けられるまちづくりを」意識しながら、技術専門校において建築系訓練を実施し、社会インフラの整備に携わる人材を育成

- 工科短期大学校及び技術専門校において、SDGsのゴール達成に向けて取り組む先進的な地域企業に学ぶ講座やセミナーを実施します。

SDGsのゴール達成（「つくる責任　つかう責任」）に貢献する共同研究の例
経木（薄く削った木）を積層＆接着させて立体的な形状に成型し、食品トレーなどに応用する技術を「**企業と南信工科短期大学校の共同研究**」で開発。自然環境に適応した製品を目指し、自然由来の材料のみを使用

SDGsのゴール達成（「エネルギーをみんなに　そしてクリーンに」）に貢献する教育・訓練の例
南信工科短期大学校では、「**環境・エネルギー有効利用技術**」の一環として、太陽光発電の仕組みや光エネルギーを効率よく電力に変換する技術についての実験実習を実施

（注７）本県では、二酸化炭素を含む温室効果ガス正味排出量を2030年度に６割減、2050年度にゼロ（2050ゼロカーボン）を目指し、令和３年６月に「長野県ゼロカーボン戦略」を策定した。

2.　労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

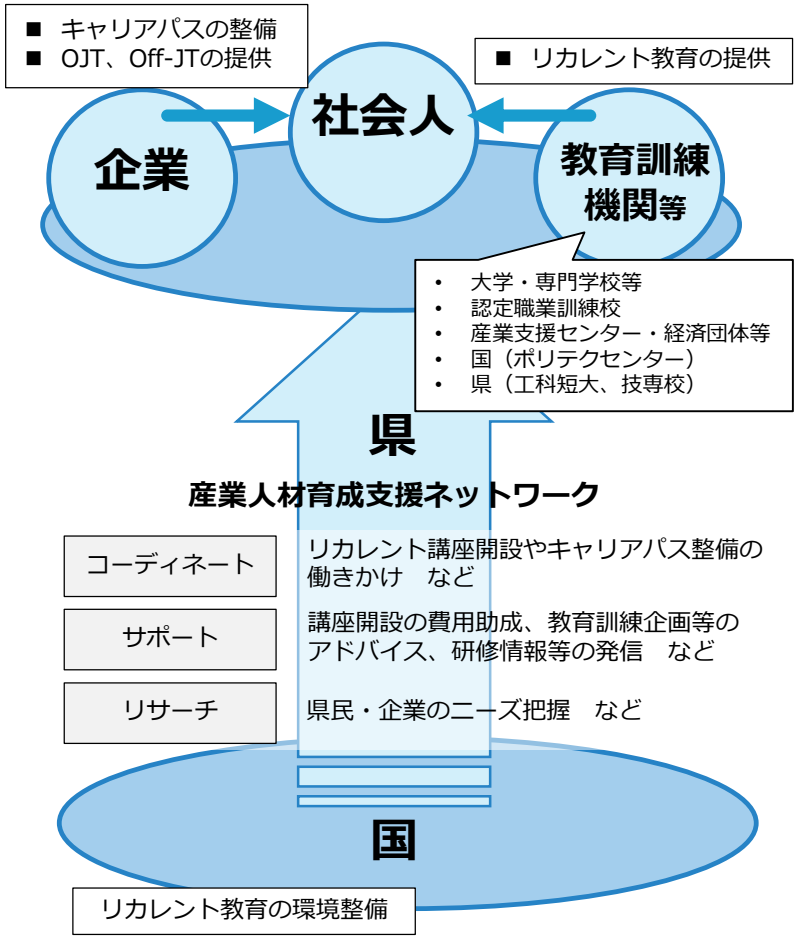
- 人生100年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化が見込まれる中、労働者が産業技術や社会環境の変化に対応するための知識やスキルを、生涯を通じて学び続けることができるリカレント教育（リスキリング）の環境整備が求められます。
- 個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、意欲を持って学び続けるためには、学ぶための環境の充実や情報へのアクセスの改善、学びのための費用や時間の確保、企業によるキャリアパスの整備など、幅広い観点からの環境整備を国、県、企業等が連携して進めていく必要があります。
- また、過重労働の解消やワークライフバランスの確立などの「働き方改革」や固定的性別役割分担意識の払拭などは、生活時間を充実させ、さらに働く人のモチベーションを高め、意欲を持って学び続ける原動力となるものであり、人材育成の取組の基礎として、国・県・企業等が連携して推進していく必要があります。

(1) リカレント教育（リスキリング）による新たな職業能力の開発

【具体的な取組】

- 働きながら夜間・休日やオンライン等を活用してデジタルをはじめ様々な分野の専門知識等を修得できるよう、教育訓練機関のリカレント講座の県内開設を支援し、社会人が主体的に学ぶ環境を整備します。（再掲）
- 「長野県産業人材育成支援ネットワーク（以下、「産業人材育成支援ネットワーク」という）」を通じ、企業研修へ専門学校等の講師を派遣するシステムや企業間の相互人材派遣・研修システムの構築を検討するなどリスキリングやスキルアップに資する教育の充実を図ります。
- 「長野県産業人材育成支援センター（以下、「産業人材育成支援センター」という）」の「研修情報サイト」等において、県や各種団体等が実施している研修情報や教育訓練に対する助成制度等の情報発信の充実を図ります。

■ **リカレント教育推進のイメージ**



■ 個人や企業の職業能力開発に対する助成
■ 教育訓練休暇を導入等する企業に対する助成　など

【具体的な取組】

- 工科短期大学校及び技術専門校において、デジタル分野のリスキリングなど企業の人材育成ニーズに対応した在職者訓練を充実します。
- 求職者を対象に、介護・建設等の人手不足分野や保育士、介護福祉士、基本情報処理技術者などの各専門分野に係る多様な訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施します。

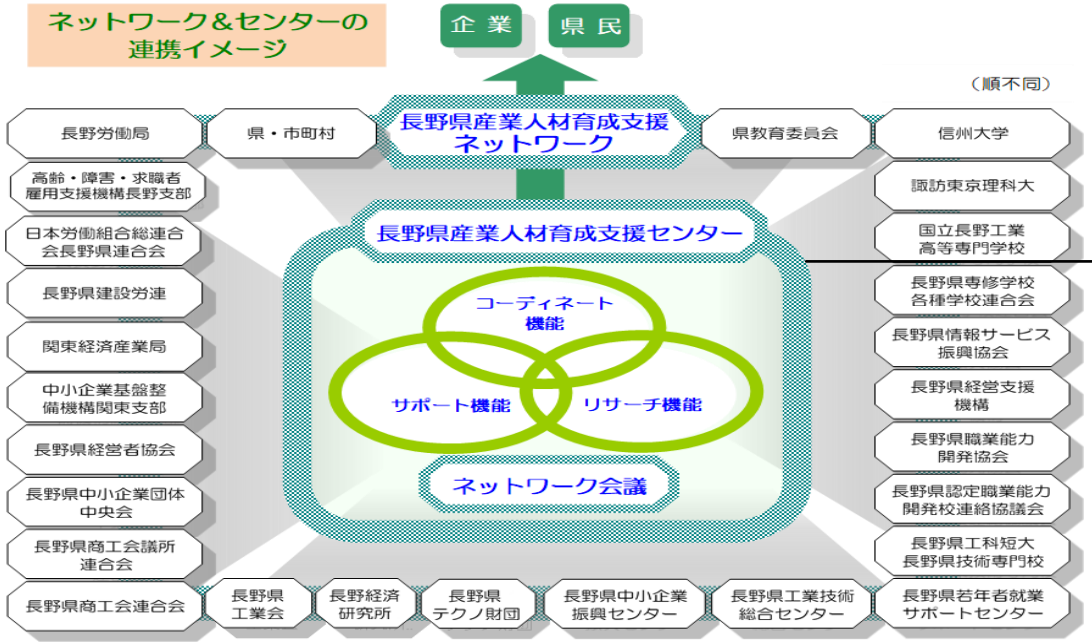
【関係機関の主な取組】

- 個人の職業能力開発に対する助成金（教育訓練給付金）の給付（厚生労働省）
- 関係省庁と連携して、ＩＴ利活用等の基礎的な知識等を学習できる動画の作成・公開（厚生労働省）
- 新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対する助成金（人材開発支援助成金）の給付（厚生労働省）

数値目標	県関与のリカレント（リスキリング）講座・訓練の受講者数 （「県が開設を支援したリカレント講座」、「スキルアップ講座」、「民間活用委託訓練」などの受講者数）	期間累計値	H28～R2実績値	R3～R7目標値
			延べ14,045人	延べ18,000人

■ 「長野県産業人材育成支援ネットワーク」の概要

県内産業界に必要な人材の育成と確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育を円滑に行うため、職業能力開発機関、中小企業支援機関、経済団体、教育機関、労働団体、行政機関の31団体・機関で組織され、互いに連携を図っている。同ネットワークと一体となって総合的に人材育成を支援するため、長野県産業労働部内に「長野県産業人材育成支援センター」を設置している。



■長野県産業人材育成支援センターの機能

<u>コーディネート機能</u>
ネットワーク構成団体等の機能をコーディネートすることにより、企業や県民、関係機関、団体等に対する支援を行う。

<u>サポート機能</u>
産業人材を育成する上で、センターが補完・先導することが適当と判断される事業を実施する。

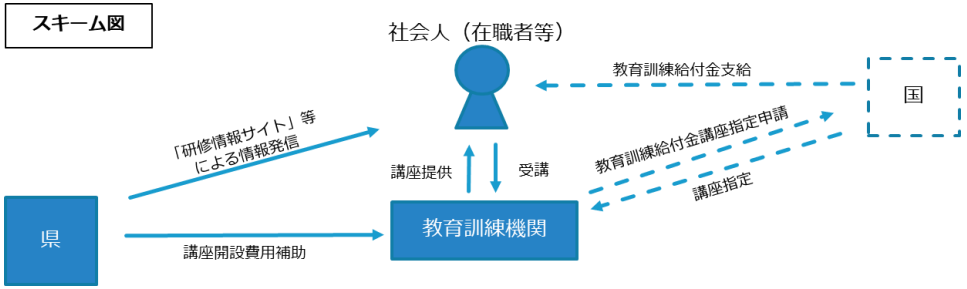
<u>リサーチ機能</u>
産業人材の育成に関して必要な情報を収集・分析し、企業や県民、関係機関、団体等に提供する

働く人の学び直しの場拡充支援事業

- 県内で受講できる「教育訓練給付金（個人の職業能力開発に対する国の助成金）」の対象講座が限られる状況

- 社会人が働きながら、主体的に学びやすい環境整備のため、教育訓練機関の講座開設を支援するとともに、開設講座の情報提供等を充実

スキーム図



(2) 職業人生の長期化を見据えたキャリア形成支援

【具体的な取組】

- 産業人材育成支援ネットワークを通じて、求める従業員像を明示したキャリアパス（昇任・昇給の流れ及び必要な業務経験・能力）の作成やキャリアコンサルティングの導入などのキャリア形成の取組について、先進事例の紹介などにより企業に働きかけます。
- 産業人材育成支援ネットワークを通じて、企業や労働者に対し、ジョブ・カードを活用した職業能力の見える化や適職へのマッチングを促進します。
- 工科短期大学校に加え、技術専門校や、民間教育訓練機関等に委託して実施する訓練においてもキャリアコンサルタントを積極的に活用し、訓練生等のキャリア形成を支援するとともに、キャリアコンサルティングの普及に努めます。
- 「ジョブカフェ信州」において、若年層の求職者や労働者を対象にオンラインや出張相談によるキャリアコンサルティングを実施します。
- 県の「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証企業の拡大等により、企業のキャリア形成や働き方改革の取組を推進します。
- 「長野県就業促進・働き方改革基本方針及びアクションプラン」に基づき、労使、関係団体、行政の連携の下、働き方改革を県内企業へ浸透させるため、企業への働きかけを行います。

【関係機関の主な取組】

- 全国にキャリア形成サポートセンターを整備し、企業へのセルフ・キャリアドックの導入を支援（厚生労働省）
- 夜間・休日、オンラインなど、労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備を推進（厚生労働省）
- キャリアコンサルタントの量的確保、資質向上に加え、実践力の向上に向けた取組を推進（厚生労働省）

「**職場いきいきアドバンスカンパニー**」認証制度では、従業員に対するキャリアアップ支援などにより、誰もがその能力を十分発揮しながら活き活きと働くことができる職場環境づくりに先進的に取り組み、実践する企業を認証

3.　全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の支援

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

- 非正規雇用労働者の増加や処遇改善が課題となる中、正社員としての就職や非正規雇用から正規雇用への転換を促進する取組が重要です。

【具体的な取組】

- 離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の安定した就職を促進するため、工科短期大学校・技術専門校における施設内訓練や委託訓練において、デジタル等の成長期待分野や人手不足分野の訓練コースなど、それぞれのニーズや状況に応じた多様な訓練機会を提供します。
- 介護・建設等の人手不足分野の訓練コース充実を図るとともに、こうした分野とのマッチング等の就労支援事業や、若年層の求職者及び非正規雇用労働者等の正社員就職を支援する「ジョブカフェ信州」と一体となって、職業訓練を提案します。
- 正社員就職に資する保育士、介護福祉士、基本情報処理技術者などの国家資格等の取得を目指す長期（２年間）の職業訓練を短期大学や専門学校等に委託して実施します。
- 労働局やポリテクセンターと連携し、訓練需要の動向に応じて、公的職業訓練の受講枠の確保を図ります。

「**民間活用委託訓練**」において、デジタル等の成長期待分野や介護・建設等の人手不足分野の訓練コースなど、求職者のニーズや状況に応じた多様な訓練機会を提供

【関係機関の主な取組】

- 非正規雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換すること等を目的とする企業内訓練の実施を推進するため、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成（厚生労働省）

数値目標	特別な支援を要する方々（非正規雇用労働者、女性、障がい者など）の受講に配慮した訓練コースの受講者数	期間累計値	H28～R2実績値	R3～R7目標値
			延べ983人	延べ1,100人

(2) 女性の職業能力開発

- 女性の活躍の促進に向けた職業能力開発施策は重要であり、多様な課題や女性のニーズを捉えたきめ細かな対策を講ずる必要があります。
- 女性の就業率のＭ字カーブは徐々に改善していますが、量的な就業率だけではなく、育児や出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、離職せずに継続就業をした場合でもキャリアアップの機会が制約される場合があることから、雇用の質にも焦点を当てていくことが重要です。

【具体的な取組】

- 子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、民間活用委託訓練において、子育て等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進します。
- ものづくり分野における女性の活躍を促進するため、在職者向け訓練（スキルアップ講座、技術講座）の活用を促すとともに、岡谷技術専門校において求職者を対象とした女性が受講しやすい機械系の訓練コースを新設（R4年度）します。
- 工科短期大学校及び技術専門校への女性の入学・入校を促進するためのＰＲや環境整備を充実します。
- ハローワークのマザーズコーナー等とも連携しながら女性求職者のニーズを把握し、多様な職業訓練の機会を提供します。
- 子育てのために離職した女性等をターゲットに、学び直しの動機付けやリカレント教育の場を紹介する講座を実施します。
- ひとり親（シングルマザー等）の職業能力開発のため、訓練受講や訓練期間中の生活支援のための給付金を給付します。
- 中小企業で働く女性がキャリア形成を目的とする研修会等に参加する際の経費を一部助成します。
- 県の「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証企業の拡大等により、企業における女性、高齢者、障がい者、外国人のキャリアアップ支援等の取組を推進します。

「**ママのいきいき仕事塾**」では、子育てのために離職した女性等に、再就職や学び直しへの意欲を高めてもらうため、実際に再就職やキャリアチェンジをしたママさんの体験談などを聞いてもらう取り組みを実施

(3) 若者の職業能力開発

- 若者一人ひとりが主体的にキャリア形成を図る中で、その能力を発揮し、次代を担う存在として社会で活躍できるよう、個々の状況に応じたきめ細かな就職支援やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要です。
- 将来を担う世代の郷就を促進するため、児童・生徒段階から地域の多様な職業について理解を深め、職業観や職業能力、地域産業についての関心を高めることが重要です。

【具体的な取組】

- 工科短期大学校及び技術専門校において、新規学卒者・求職者に対する訓練を実施するとともに、キャリアコンサルタントを積極的に活用し、適職へのマッチングに向けた支援を強化します。
- 正社員就職に資する保育士、介護福祉士、基本情報処理技術者などの国家資格等の取得を目指す長期（２年間）の訓練を短期大学や専門学校等に委託して実施します。（再掲）
- 介護・建設等の人手不足分野の訓練コース充実を図るとともに、こうした分野とのマッチング等の就労支援事業や、若年層の求職者及び非正規雇用労働者等の正社員就職を支援する「ジョブカフェ信州」と一体となって、職業訓練を提案します。（再掲）
- ニートや引きこもりなど支援が必要な若者に対しては、「ジョブカフェ信州」や「地域若者サポートステーション」におけるキャリアコンサルティング等を通じて職業訓練に誘導するなど、就職に向けた支援を実施します。
- 職業能力開発協会等と連携して、検定受検料の減免による高校生の技能検定受検促進や各種競技大会への参加を進めます。
- 「地域と未来をつなぐゼミ」や 「ジョブキッズしんしゅう」など、地域産業の次代を担う子ども達にものづくりや地域産業に触れる機会を拡充します。また、ものづくり分野をはじめ様々な業界で活躍する若者を紹介します。

「**技術専門校の訓練修了生（電気工事科）**」が、地域の電気工事業界において活躍。上の写真は、訓練修了生が電気工事施工管理に携わった「**長野県立武道館**」

【関係機関の主な取組】

- 夜間・休日、オンラインなど、労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備を推進（厚生労働省）
- 個人の職業能力開発に対する助成金（教育訓練給付金）を給付（厚生労働省）

(4) 障がい者の職業能力開発

- 障がい者の求職申込件数が増加する中で、就職の実現に向けて、障がい特性や障がい者のニーズに応じた環境の整備が必要です。

【具体的な取組】

- 企業等での実習を通じて実践的な職業能力の習得を図る「実践能力習得訓練コース」の充実など障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練（障がい者民間活用委託訓練）を推進します。また、訓練の実施に当たり手話通訳者や精神保健福祉士を派遣する等、障がい者が訓練を受講しやすい環境を整備し、障がい者の訓練機会の拡充を図ります。
- 地域振興局の求人開拓員、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、ハローワークなど、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健、経済団体などの関係機関との連携・協力の下、障がい者の就労・就職を支援します。
- 長野県障がい者技能競技大会（ながのアビリンピック）の開催や全国大会への出場支援、競技課題を活用した講習会の実施等により、障がい者の職業能力の向上を図るとともに、企業・県民の障がい者雇用に対する理解の促進を図ります。

障がいのある方々の職業能力の向上と、社会一般の障がい者の職業能力に対する正しい理解と認識を深め、その雇用の促進と安定を図ることを目的に「**障がい者技能競技大会（アビリンピック）**」を開催（競技種目：製品パッキング）

(5) 中高年齢者の職業能力開発

- 人生100年時代の到来を踏まえ、70歳までの就業機会を確保する制度の創設が進んでいます。
- 人生二毛作社会の推進や、企業の生産性向上を図る観点から高い就業意欲を有する高齢者の活躍の場を広げるとともに、中高年層の強みの発揮や希望に応じた円滑なキャリアチェンジを進めることが必要です。

【具体的な取組】

- 工科短期大学校・技術専門校等において、中高年齢者にも対応した在職者向け訓練（スキルアップ講座、技術講座）を実施します。
- 国及び高障求機構では、スキル・知識の複合化を行っていく視点や多様なキャリアパスの可能性を見据えた中高年齢者向けの訓練コースの開発に取り組むこととしており、この成果を踏まえ、県が行う委託訓練への導入を検討します。
- (公財)長野県長寿社会開発センターのシニア活動推進コーディネーターによる関係機関と連携したマッチングや研修を実施することで、高齢者の就業や社会参加を促進します。

【関係機関の主な取組】

- 中高年齢者に対して、高齢期を見据えて、それまでに培った知識・経験の棚卸しや今後の課題の明確化を行いつつ、キャリアプランの再設計を考えるキャリアコンサルティングの機会を提供。あわせて、中高年齢者等のキャリアコンサルティングにおける職業能力診断ツールの活用を検討（厚生労働省）
- 事業主等がその雇用する中高年齢者に対する訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成することにより、中高年齢者の更なるスキルアップを推進（厚生労働省）
- 65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環として、中高年労働者が身につけておくべき能力の習得に資する訓練コースを提供（高障求機構）

(6) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方（就職氷河期世代・外国人）への支援

- 就職氷河期世代は、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど様々な課題に直面しており、一人ひとりの事情に応じた長期的・継続的な支援を行うことが必要です。
- また、外国人について、その特性に応じた支援を行うことが必要です。

【具体的な取組】

就職氷河期世代への支援

- 「ながの就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」により、官民が一体となって、就職氷河期世代に向けた支援を実施します。
- 正社員就職に資する国家資格等の取得を目指す長期（２年間）の訓練を短期大学や専門学校等に委託して実施します。（再掲）

外国人への支援

- 企業や事業主等が行う認定職業訓練において外国人を対象とする日本語教育等の職業訓練を支援します。
- 長野県職業能力開発協会が実施する外国人技能実習生の技能検定の円滑な運用に向けて、検定委員や会場確保等の実施体制の強化に努めます。
- 「長野県外国人材受入企業サポートセンター」や「長野県多文化共生相談センター」において相談対応や情報発信を実施します。

【関係機関の主な取組】

- 就職氷河期世代の方々のうち、不安定な就労状態にある方に対して、短期資格等習得コース事業の推進、求職者支援制度、人材開発支援助成金（ 特別育成訓練コース） 等により支援するともに、就職氷河期世代の方々の積極的な採用に取り組む企業、非正規雇用にある就職氷河期世代の処遇向上等に取り組む企業等に関する情報発信等を実施（厚生労働省）
- 求職者支援訓練において、日系人等の定住外国人を対象に、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施（高障求機構）
- 県内の公共職業安定所のうち、外国人求職者が多い６所（長野、上田、松本、諏訪、伊那、飯田）に「外国人雇用サービスコーナー」を設置（厚生労働省）

4.　技能振興・継承の促進～若者が技能者を目指す取組～

- 職人の優れた技能は、本県経済の成長に大きな役割を果たしてきました。地域産業の持続的な発展のためには、高度な技能者の育成が不可欠であり、技能や地域産業に対する若年層の関心を高める取組や、技能が尊重され若者が技能者を目指すための取組を一層進めていく必要があります。

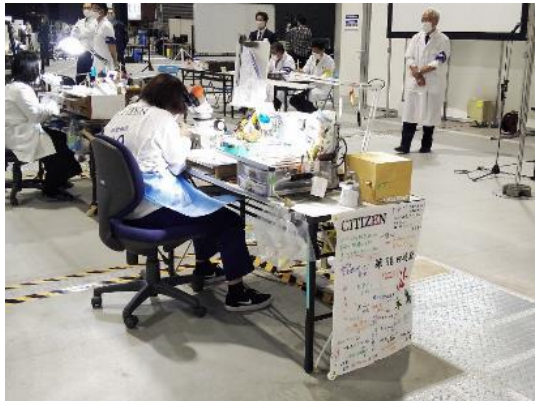
【具体的な取組】

技能振興

- 長野県職業能力開発協会等と連携し、技能者の技能習得意欲とともに、熟練技能者や技能士の社会的な評価・価値の高揚を図る取組を推進します。

（主な取組）

- 適正・的確な技能検定の実施、若者への検定受検料の減免等による受検者の拡充
- 「卓越技能者知事表彰」（信州の名工）をはじめとした各種表彰を実施
- 技能五輪全国大会、技能グランプリ等の技能競技大会への参加を促進
- 「技能評価認定制度」の普及を促進



労働者の社会的地位の向上、技能習得意欲の増進及び技能水準の向上を図り、広く社会一般における技能尊重気運を醸成することを目的に、「**技能五輪大会**」を開催（競技種目：時計修理）

技能継承

- 長野県職業能力開発協会等と連携し、若者の技能向上と技能の継承を図ります。

（主な取組）

- 熟練技能者による高校生や若年技能者に対する技術指導
- 技能五輪全国大会、技能グランプリ等の技能競技大会への参加を促進（再掲）
- 若者への検定受検料の減免等による技能検定の受検勧奨や「技能評価認定制度」の普及を促進

- 県の伝統的工芸品産業について、後継者の育成・確保、県内外の販路開拓など産地の取組を支援します。

わざまる

第50回技能五輪全国大会・第33回アビリンピック公式キャラクター「**わざまる**」。平成25年４月から「長野県ものづくり人材育成応援キャラクター」として活躍

キャリア教育

- 地域産業の次代を担う子ども達にものづくりや地域産業に触れる機会を拡充するとともに、地域企業を知るための取組を全県で実施するため、企業、経済団体、市町村等の関係組織を巻き込んだ広域単位の体制構築を進めます。

（主な取組）

- 中学生等を対象に、企業経営者等が地域の未来を見据えた自分の仕事、企業の魅力を紹介するゼミを実施
- 行政・教育・産業界で構成するコンソーシアムにおいて小学生に対する仕事体験の場を提供
- 本県が国に先駆けて創設した「信州ものづくりマイスター」等を小・中学校等に派遣
- 建設系学科の高校生等に対して実践的・専門的な学びの機会を提供し、県内建設産業への就業を促進
- 中学校へ大工技能者を派遣し、木材加工の実技指導を行う等、将来の担い手となる子ども達への啓発を実施
- 小・中・高等学校における「職場見学」「職場体験」「就業体験」や各種情報提供など「キャリア教育支援センター」によるキャリア教育を推進

子ども達に地域企業・地域産業の魅力を伝え、未来の県内産業を担う人材育成を図るため、県内の企業経営者及び熟練技能者等を中学校・特別支援学校へ派遣し、体験や講話を通じ、ものづくりの魅力や県内企業を身近に感じてもらう「**地域と未来をつなぐゼミ**」を開催

地域の子ども達の職業意識を育み、“郷学郷就”を意識してもらうため、行政・教育・産業界が連携し、県内産業の働く現場を体験する「**ジョブキッズしんしゅう**」を開催（R2年度はオンラインでの開催）

数値目標	子ども達がものづくりや地域産業に触れる講座の受講者数 （「地域と未来をつなぐゼミ」、「ジョブキッズしんしゅう」などの受講者数）	期間累計値	H28～R2実績値	R3～R7目標値
			延べ10,459人	延べ15,000人

第４部　基本施策の実現に向けた国、県、民間による産業人材育成体制の構築

「第２部　3.　取組の視点」の「官民の役割分担と連携強化」を踏まえ、「基本施策の実現に向けた国、県、民間による産業人材育成体制の構築」を進めます。

1.　官民の役割分担・連携と資源の効果的・効率的活用

- 産業人材育成は、企業が行うOJTやOFF-JTによる社員の育成を基本としながら、国ポリテクセンターにおける求職者や在職者を対象とした訓練や企業や事業主団体等が行う認定職業訓練校における在職者を対象とした訓練、短期大学・専門学校など高等教育機関における新規高卒者を対象とした幅広い分野の教育、産業支援センターや経済団体、市町村における地域ニーズ等を踏まえた研修等が行われています。
- 教育訓練機関等の県内の産業人材育成の推進主体が、社会環境の変化に対応したデジタル活用のための訓練や「雇用のセーフティネット」としての訓練など必要な取組を展開していくことが必要です。
- このような中、県では工科短期大学校及び技術専門校において、新規学卒者や求職者を対象に、民間教育訓練機関では対応が困難な機械加工等のものづくり分野や、建設業などの人手不足分野等の教育訓練の他、民間教育訓練機関に委託して実施する求職者向け訓練、在職者向けの短期講座を実施しています。
- 今後、産業技術や社会環境の変化に対応した適切な訓練機会を提供していくためには、民間機関と公的機関の役割分担を明確にし、相互の連携協力を一層進め、より県民が利用しやすい体制を構築する必要があります。

【具体的な取組】

- 経済団体、労働団体、教育機関、行政機関等で構成する産業人材育成支援ネットワークにおいて情報交換・意見交換を行い、それぞれの推進主体がその役割を適切に果たすとともに、産業人材育成にかかる課題等に連携して取り組み、県内の産業人材育成を推進します。
- 企業や事業主団体が行う認定職業訓練の運営費等を補助し、企業等による人材育成を支援します。
- 産業支援センターや経済団体など、地域の人材育成機関と工科短期大学校・技術専門校の連携を強化し、効果的・効率的な人材育成を推進します。
- 人口減少が本格化する中、効果的・効率的な訓練体制確保の観点から、ポリテクセンターや専門学校の実施する訓練分野と重複する技術専門校の訓練科、技術専門校間の類似する訓練科のあり方について検討します。

■　主な教育訓練機関における訓練実施状況

教育訓練機関	新規高卒者向け	求職者向け	在職者向け
ポリテクセンター		◎	○
認定職業訓練校や地域の産業支援センター等			◎
短期大学・専門学校等	◎		
工科短期大学校・技術専門校	◎	○	○

◎　主に実施　　○　付随的に実施

2.　工科短期大学校及び技術専門校の今後の方向

- 産業構造のサービス経済化、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革の進展、社会全体のDXの加速化等を背景に、産業界の人材ニーズは変化しつつあります。特に、AI・IoT等を活用できるデジタル人材については、今後更に需要が高まるものと予想されます。
- 新型コロナウイルス感染症の影響などにより離職を余儀なくされた者に対し、「雇用のセーフティネット」として再就職に必要な公的職業訓練の機会を確保することが求められます。また、介護・建設等の分野では、コロナ禍以前から恒常的な人手不足の状況が続いており、地域の求人・求職状況を踏まえて安定した就職につながる訓練コースの設定に努めることが必要です。
- 地域産業振興への貢献や企業でのインターンシップによる教育訓練の充実など、より地域に根ざした工科短期大学校、技術専門校を目指し、地域と連携した取組を推進する必要があります。
- テレワークやオンライン会議が急速に普及しており、ライフスタイルやデジタル技術の変化に対応した訓練手法や情報発信を検討する必要があります。

【具体的な取組】

指導内容

- 工科短期大学校において、AI・IoT等の技術を含む産業界のニーズに対応したカリキュラムを充実し、学科名の刷新を検討します。また、「工科短期大学校から４年制大学への編入学」の実現について、国の動向を注視しつつ、カリキュラムの内容等について必要な研究を進めていきます。
- 技術専門校において、地域の産業界のニーズや定員充足率、就職率等を勘案した訓練科の改編やカリキュラムの見直しを行います。
- 技術・技能・知識の習得に加え、職業観や勤労観の醸成、課題解決能力やコミュニケーション能力等の養成にも力を入れます。

地域連携

- 工科短期大学校における企業との共同研究や上松技術専門校における地域資源を活用した「木工産業振興・雇用拡充」に向けた取組など、地域と連携して地域産業振興の取組を支援します。
- 工科短期大学校において、事業主の推薦により専門課程に在職者を受け入れる「特別推薦」を活用し、地域企業の技術者を対象に技術の高度化に資する教育を行います。
- 地域の先進的企業等でのインターンシップなどにより実践的な教育訓練を推進します。
- 市町村や経済団体等により構成する各校の校運営協議会において外部評価システムを活用しながら、地域と連携した校運営を実施します。

【具体的な取組】

訓練環境

- 国の制度改正により同時双方向型によるオンライン訓練が可能となったことから、オンライン活用による効果的・効率的な教育訓練について検討し充実を図ります。
- 地域のニーズを捉えた効果的な訓練が実施できるよう、機器の更新を計画的に進め訓練環境を整備します。
- 新規学卒者のみならず、即戦力となる社会人経験者や女性の指導者を積極的に採用するとともに、先端技術に係る専門講師の活用などにより、充実・安定した指導体制を構築します。
- 教員・指導員やキャリアコンサルタントによるきめ細やかな就職支援を行うほか、更なる求人企業の開拓を行うなど、関係機関と連携して一層充実した就職支援体制を整備します。

地域の高校生を対象とした「**自動車整備科の模擬授業**」
（飯田技術専門校のオープンキャンパス）

イメージ向上等

- 入校生確保のため、高校訪問やオープンキャンパス、SNS（会員制交流サイト）を活用した広報など、認知度向上の取組を充実します。
- また、技術専門校の名称変更検討や、ロゴマークの導入、女子中高生の理工系進学・就職を支援する交流会の開催、作業服の刷新などにより若者や女性等への訴求力向上を図ります。

	項　目		R2実績値	R7目標値
数値目標	工科短期大学校（専門課程）就職率	単年度値	97.3%	100%
	技術専門校（普通課程）就職率		92.2%	95%
	工科短期大学校及び技術専門校（短期課程）就職率		81.4%	85%

■ 長野県の職業能力開発施設の概要

松本技術専門校

訓練科名		定員
電気・設備科	(2年制)	30
自動車整備科	(2年制)	25
建築科	(2年制)	20
計		75

南信工科短期大学校

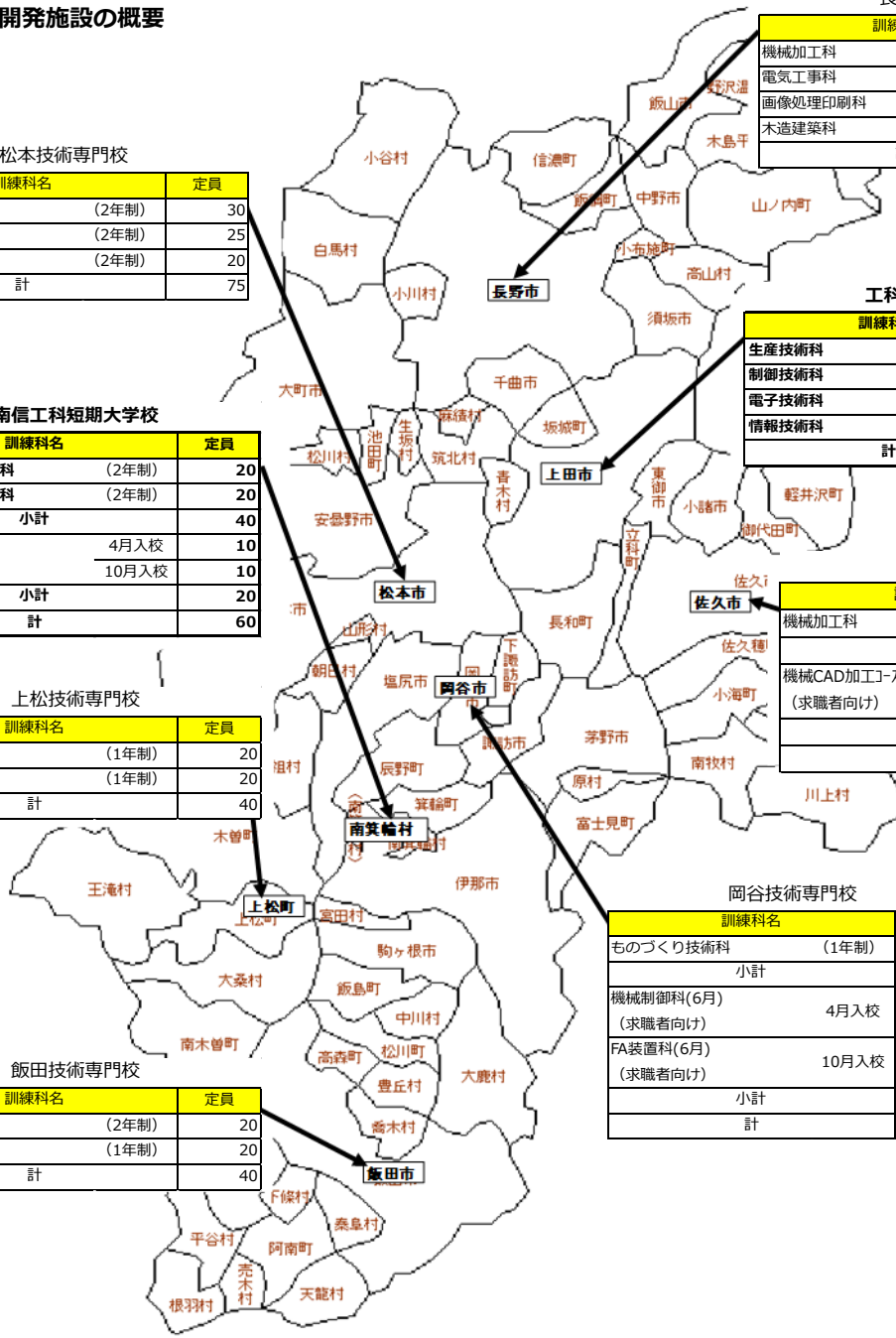
訓練科名		定員
機械・生産技術科	(2年制)	**20**
電気・制御技術科	(2年制)	**20**
小計		**40**
機械科(6月)	4月入校	**10**
(求職者向け)	10月入校	**10**
小計		**20**
計		**60**

上松技術専門校

訓練科名		定員
木工科	(1年制)	20
木材造形科	(1年制)	20
計		40

飯田技術専門校

訓練科名		定員
自動車整備科	(2年制)	20
木造建築科	(1年制)	20
計		40



長野技術専門校

訓練科名		定員
機械加工科	(1年制)	20
電気工事科	(1年制)	20
画像処理印刷科	(1年制)	15
木造建築科	(1年制)	20
計		75

工科短期大学校

訓練科名		定員
生産技術科	(2年制)	**20**
制御技術科	(2年制)	**20**
電子技術科	(2年制)	**20**
情報技術科	(2年制)	**20**
計		**80**

佐久技術専門校

訓練科名		定員
機械加工科	(1年制)	20
小計		20
機械CAD加工ｺｰｽ(6月)	4月入校	10
(求職者向け)	10月入校	10
小計		20
計		40

岡谷技術専門校

訓練科名		定員
ものづくり技術科	(1年制)	10
小計		10
機械制御科(6月) (求職者向け)	4月入校	10
FA装置科(6月) (求職者向け)	10月入校	10
小計		20
計		30

長野県産業人材育成プラン2.0（第11次長野県職業能力開発計画）の概要

1．プランのねらい・位置付け・計画期間

● **計画のねらい**

Society5.0をめぐる動きや、人生100年時代における職業人生の長期化、人口減少の本格化など、経済・社会環境が変化する中、持続的な産業発展を図っていくためには、「学び」により一人ひとりが職業能力を高め、生産性向上を図っていくことが重要。

本県の基幹産業である「ものづくり分野」及び幅広い業種にニーズの高い「情報分野」を中心とした人材育成を基本に、アフターコロナも見据え、国、県、民間との連携・役割を踏まえつつ、県が取り組むべき産業人材育成の方向性を示す。

● **計画の位置付け**

職業能力開発促進法の規定に基づき、国の職業能力開発基本計画や県の総合計画等を踏まえ策定

● **計画期間**　令和3年度(2021年)から令和7年度(2025年)まで

2．産業人材育成に係る環境の変化

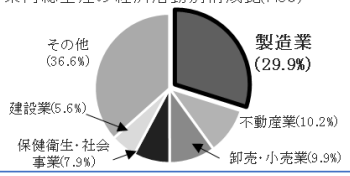
(1) 社会経済環境の変化

①人口及び生産年齢人口の減少

- 長野県の人口　222万人(2000)⇒ 210万人(2015)⇒ 147万人(2100推計)
- 生産年齢人口　141万人(2000)⇒ 120万人(2015)⇒ 82万人(2100推計)
- 出生数　34,152人(1974)⇒ 21,194人(2000)⇒ 13,553人(2019)

②産業構造及び就業構造の状況
・基幹産業である「ものづくり分野」

県内総生産の経済活動別構成比(H30)



・恒常的な人手不足分野の発生

職業別有効求人倍率(R3.7月)

建設・採掘の職業	6.28倍
介護関連の職業	2.62倍
IT関連の職業	1.59倍
生産工程の職業	1.51倍

③新型コロナウイルス感染症の影響

- 有効求人倍率　1.74倍(H30.8月)⇒1.02倍(R2.8月)⇒1.44倍(R3.7月)
- 休業者数(全国)　177万人(R元.4月)⇒597万人(R2.4月)⇒199万人(R3.4月)
- 全国的に女性の非正規雇用労働者が大幅に減少。産業別では宿泊・飲食業、年齢別では35～54歳の減少幅が大きい

(2) 企業における人材育成ニーズ

県内企業の人材育成状況(R2.10長野県調べ)

①人材育成で対応が必要な項目

・「就労意識の多様化」「デジタル技術の進展」への対応が上位

	対応が必要な項目(上位3項目)	全体(A+B)	製造業(A)	非製造業(B)
1	就労意識の多様化	59%	62%	54%
2	デジタル技術の進展	46%	50%	41%
3	職業人生の長期化	35%	36%	34%

②社員の職業能力開発の現状と方針

・現状は主として会社主導の職業能力開発が行われているが、今後は社員の自律的な職業能力開発を重視する傾向

職業能力開発の現状	正社員	非正社員	職業能力開発の方針	正社員	非正社員
会社主導(多くの社員・総じて)	78%	71%	会社主導の職業能力開発を基本	52%	49%
社員主導(多くの社員・総じて)	17%	12%	社員の自律的な職業能力開発を基本	40%	26%

目指す方向性　「学び」により能力を高め、社会経済環境の変化に適応できる産業人材を育成

取組の視点

- ■ 新たな日常や産業集積等に対応した**デジタル人材育成の強化**
- ■ 社会経済環境の変化に対応した求職者、在職者に対する**リカレント教育の充実**
- ■ **技能が尊重され、若者が技能者を目指す社会づくり**
- ■ **官民の役割分担と連携強化**

3．プランにおける基本施策

施策1．産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

(1) Society5.0の到来を見据えたデジタル人材育成の強化

- 工科短大と県内大学等が連携した講座の開催や、県内教育訓練機関のデジタル人材育成に向けた取組の支援や働きかけ・アドバイスなど、県内学生や社会人への教育・訓練充実
- 信州ITバレー構想の推進に資する工科短大等でのAI・IoT等の教育充実

(2) 技術の高度化に適応した人材育成の推進

- 在職者に対するスキルアップ講座、技術講座の充実
- 工科短大での共同研究やインターンシップ等、大学や産業界との連携した取組の推進

(3) 持続可能な社会づくりに資する人材育成の推進

- 工科短大及び技専校でのSDGsのゴール達成を意識した教育・訓練の実施

➢ 各産業・業務とデジタル技術を結びつけることができる人材の育成
➢ 各産業分野のデジタル化に対応したITリテラシーの向上

数値目標
□ 県関与のデジタル分野の講座・訓練の受講者数
5年間（R3～R7）で延べ8,000人
H28～R2　延べ4,624人↗

施策2．労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

(1) リカレント教育（リスキリング）による新たな職業能力の開発

- 教育訓練機関のリカレント講座開設等による学ぶ環境の整備促進
- 長野県産業人材育成支援センター「研修情報サイト」等による研修情報や教育訓練に対する助成制度等の情報発信の充実

(2) 職業人生の長期化を見据えたキャリア形成支援

- 長野県産業人材育成支援ネットワークを通じた企業におけるキャリアパス作成、キャリアコンサルティング導入の働きかけ

➢ 生涯を通じて学び続けることができるリカレント教育（リスキリング）の環境の充実

数値目標
□ 県関与のリカレント（リスキリング）講座・訓練の受講者数
5年間（R3～R7）で延べ18,000人
H28～R2　延べ14,045人↗

施策3．全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の支援

- 誰もが活躍できる社会実現や「雇用のセーフティネット」機能強化のための訓練充実
- 介護、建設等の訓練充実による人手不足分野への就業促進
- 技専校での女性が受講しやすい訓練コース新設等、求職者向け訓練の充実
- 企業実習等による実践的な求職中の障がい者向け訓練の充実

➢ 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実現

数値目標
□ 特別な支援を要する方々の受講に配慮した訓練コースの受講者数
5年間（R3～R7）で延べ1,100人
H28～R2　延べ983人↗

施策4．技能振興・継承の促進～若者が技能者を目指す取組～

- 技能検定の受検勧奨、「卓越技能者知事表彰」（信州の名工）をはじめとした各種表彰の実施
- 職業能力開発協会等と連携し、技能五輪全国大会、技能グランプリ等の技能競技大会への参加促進
- 県の伝統的工芸品産業について、後継者の育成・確保、県内外の販路開拓など産地の取組支援
- 小中学校段階からものづくりや地域産業に触れる機会の拡大、広域単位での体制構築促進

➢ 技能や地域産業に対する若年層の関心の高揚、技能が尊重される社会

数値目標
□ 子ども達がものづくりや地域産業に触れる講座の受講者数
5年間（R3～R7）で延べ15,000人
H28～R2　延べ10,459人↗

4．基本施策の実現に向けた国、県、民間による産業人材育成体制の構築

1．官民の役割分担・連携と資源の効果的・効率的活用

- 経済団体、労働団体、教育機関、行政機関等で構成する「長野県産業人材育成支援ネットワーク」を通じた産業人材育成の推進
- 産業支援センターなど、地域の産業人材育成機関との連携強化
- ポリテクセンターや専門学校の実施する訓練分野と重複する訓練科、技専校間の類似する訓練科のあり方について検討

2．工科短期大学校及び技術専門校の今後の方向

- 工科短大でのAI・IoT等の技術を含む産業界のニーズに対応したカリキュラムの充実
- 技専校での産業界のニーズや定員充足率、就職率等を勘案した訓練科の改編やカリキュラムの見直し
- 工科短大での企業との共同研究や上松技専校での地域資源を活用した「木工産業振興・雇用拡充」に向けた取組など、地域と連携した地域産業振興の取組への支援
- 工科短大及び技専校でのオンライン活用による教育訓練の充実
- 校名変更の検討、ロゴマークの導入、SNSなどを活用した広報などによる若者や女性等への訴求力向上
- 地域のニーズを捉えた訓練を実施するための環境整備や安定した指導体制の構築

数値目標
□ 工科短期大学校・技術専門校の就職率
R7年度までに、それぞれ以下の目標達成を目指す
R2　97.3%→　100%（専門課程）
92.2%→　95%（普通課程）
81.4%→　85%（短期課程）

参考資料

審議経過

□　令和２年度

開　催	開催年月日	内　　容
第１回	令和２年10月27日	・長野県産業人材育成プランの進捗状況について ・長野県の産業人材育成の現状と今後の課題等について ・工科短期大学校、技術専門校の現状と課題について （※長野技術専門校の視察を含む）
第２回	令和３年２月16日	・長野県産業人材育成プラン2.0の基本施策について ・工科短期大学校・技術専門校における職業訓練の充実強化について （※工科短期大学校の視察を含む）

□　令和３年度

開　催	開催年月日	内　　容
第３回	令和３年６月３日	・国の職業能力開発基本計画について ・長野県産業人材育成プラン2.0答申素案について
第４回	令和３年７月29日	・パブリックコメントの実施結果について ・長野県産業人材育成プラン2.0答申案について

長野県職業能力開発審議会委員名簿

（任期：令和２年10月27日～令和４年10月26日）　　（敬称略　区分毎五十音順）

区　分	氏　名	役　職　等	備　考
労働者代表	岩崎恵子（いわさき けいこ）	日本労働組合総連合会 長野県連合会　副事務局長	
	原　健（はら たけし）	長野県建設労働組合連合会書記長	
事業主代表	春日孝之（かすが たかゆき）	ＮｉＫＫｉ　Ｆｒｏｎ株式会社　代表取締役社長	
	霜鳥　光（しもとり ひかる）	株式会社キャリアトラスティング　代表取締役	
学識経験者	相田真由美（あいだ まゆみ）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 長野支部長野職業能力開発促進センター 支部長兼所長	
	天野良彦（あまの よしひこ）	信州大学　工学部長	会長
	小澤吉則（おざわ よしのり）	一般財団法人長野経済研究所　理事・調査部長	会長職務代理
	中村真由美（なかむら まゆみ）	長野県屋代南高等学校　校長	
行政機関	元木秀樹（もとき ひでき）	長野労働局　職業安定部長	R3.4～
	梅田心一郎（うめだ しんいちろう）	（前・長野労働局　職業安定部長）	～R3.3