

第 1 2 次香川県職業能力開発計画 (素案)

令和 8 年 月
香川県

目 次

第Ⅰ部 総説

1 計画のねらい	1
2 計画の位置付け	1
3 計画の期間	2

第Ⅱ部 職業能力開発を取り巻く課題と基本方針

1 課題	
(1) 人口減少	3
(2) 求人・求職のミスマッチ	3
(3) AI等のデジタル技術の進展	3
(4) 非正規雇用労働者の就業	3
(5) 女性の就業	4
(6) 若者の就業、転出	4
(7) 中高年齢者の就業	4
(8) 障害者の就業	4
(9) 外国人労働者の就業	4
(10) 在職者のスキルアップの必要性	5
(11) ものづくり技能・技術の継承	5
(12) 高等技術学校の訓練や実施体制の見直しと関係機関との役割分担・連携	5
2 基本方針	5

第Ⅲ部 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、必要な技能を持つ人材を引き続き育成	6
(2) デジタル技術を活用できる人材の育成	6
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) 非正規雇用労働者の職業能力開発の推進	7
(2) 女性の職業能力開発の推進	7
(3) 若者等の職業能力開発の推進	8
(4) 中高年齢者の職業能力開発の推進	8
(5) 障害者の職業能力開発の推進	8
(6) 外国人の職業能力開発の推進	9
(7) 在職者の職業能力開発の推進	9
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	10
(2) 技能五輪国際大会を契機とした技能の振興	11
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	11
(2) 関係機関との連携強化	12

参考資料	13
------	----

第 I 部 総 説

1 計画のねらい

日本経済は緩やかな回復基調にあり、名目 GDP が 600 兆円を超えるなど明るい動きがみられる一方で、賃金の伸びが物価上昇に追いつかず、物価上昇の継続が消費動向に影響を及ぼしています。また、AI 等のデジタル技術の進展により、業務の自動化や産業構造の変化が急速に進むことが見込まれるなど、労働者を取り巻く環境が大きく変化しています。

本県においては、少子高齢化の進行による人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少が深刻化しており、中長期的な視点から今後、県内の経済・雇用にマイナスの影響を及ぼすおそれがあり、地域の活力の低下や県内産業の衰退が危惧されています。

このような中、本県経済が持続的に発展し、香川県の活力を将来にわたって維持・増進させていくためには、急速な社会経済情勢の変化に的確に対応しつつ、働く意欲のあるすべての人が、多様な職業能力開発の機会を活用し、その能力を十分に発揮できるよう、県や国、企業、民間教育訓練機関、学校など職業訓練の実施主体間で有機的に結びつき、職業能力開発施策を連携して実施していくことが重要です。

本計画は、地域・産業ニーズと社会経済システムの変化を踏まえ、「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」、「多様な労働者の能力発揮の実現に向けた職業能力開発の推進」をはじめ、職業能力開発実施体制の見直しや関係機関との連携強化など、「あらゆる世代・人材で香川の産業を支える」ための人材確保・育成に当たっての基本的な考え方を明らかにすることをねらいとして策定するものです。

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）に基づき、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 2.0』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の方向性を示すものとします。

※SDGs との関係

平成27（2015）年9月、国連サミットにおいて採択されたSDGsは、令和12（2030）年までに達成すべき国際社会全体の開発目標で、貧困の解消やジェンダー平等の実現など、17のゴールと169のターゲットで構成されており、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすこととされています。

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」（以下「総合計画」という。）では、各施策や方向性がSDGsの理念や目標と同じくするものであるとして、本県では、総合計画を推進していくことにより、SDGsの達成につなげていくこととしています。

なお、本計画で取り組む各施策は、17のゴールのうち「4 質の高い教育をみんなに」をはじめ、「3 すべての人に健康と福祉を」、「5 ジェンダー平等を実現しよう」、「8 働きがいも経済成長も」、「10 人や国の不平等をなくそう」及び「11 住み続けられるまちづくりを」の理念と方向性と同じくするものです。

方向性と同じくするSDGsのゴール



3 計画の期間

本計画の対象期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

なお、本計画の進行管理に当たっては、毎年「香川県職業能力開発審議会」に進捗状況などを報告し、点検・評価を受けるとともに、社会情勢や財政状況等も踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

第Ⅱ部 職業能力開発を取り巻く課題と基本方針

1 課題

(1) 人口減少

本県の人口は、平成 11（1999）年の約 103 万人をピークとして減少に転じ、令和 7（2025）年の人口は約 91 万人と、平成 12（2000）年以来連続の減少となっています。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、現状のままで何ら対策を講じなければ、今後、人口減少は加速度的に進み、令和 22（2040）年の本県の総人口は 80 万人程度にまで減少すると見込まれています（P13 図表 1-1）。

こうした現状を踏まえ、県においては、引き続き、人口減少問題の克服と地域活力の向上に向けた取組みを推進するため、令和 2 年 3 月に改訂策定された「かがわ人口ビジョン」にて、令和 42（2060）年に人口約 77 万人（P14 図表 1-2）を維持するという目標を掲げており、職業能力開発の観点からも、この目標の実現に向けた取組みが求められています。

このように人口減少に伴う労働力不足が見込まれる中、AI・ロボット等のデジタル技術を活用できる人材を育成し、労働生産性の向上を図るとともに、女性、高齢者、障害者をはじめとする多様な人材が活躍できるよう、多様なニーズに応じた職業能力開発の機会を提供することが重要です。

(2) 求人・求職のミスマッチ

本県の有効求人倍率は、平成 23 年 8 月以降、1 倍を超える状況が続くなど人材不足となっている県内企業が多い中、令和 8 年 4 月の有効求人倍率を職業別に見ると、建設・採掘の職業は 6.18 倍、サービスの職業は 2.92 倍、生産工程の職業は 2.33 倍となっているのに対して、事務的職業は 0.56 倍となっており、求人と求職のミスマッチが発生しています（P17 図表 5）。こうした人材不足の著しい職業分野については、ミスマッチの解消に向けた積極的な取組が必要です。

(3) AI 等のデジタル技術の進展

今後、AI やロボット等のテクノロジーの進化により、定型的なタスクの効率化が進む中、デジタル技術・リテラシーを有する人材については、更に需要が高まると考えられる。そのため、こうした人材を計画的に育成していく取組が必要です。

(4) 非正規雇用労働者の就業

自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパートタイム労働者等の非正規雇用を希望する方もいることから、長期的にみて、非正規雇用労働者は増加しています（P18 図表 6-2）が、このうち、望まずに非正規雇用の状態にある人が正規雇用へ移行できるよう、資格取得などキャリアアップを図るための職業能力開発の機会を提供することが必要です。

（５）女性の就業

女性の有業率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描いています。このカーブは緩やかになってきているものの、結婚・出産を迎える時期と考えられる25～29歳の有業率は全国平均を下回っています（P18 図表7）。

このため、育児をしながらの就業や職業訓練が可能となるよう、多様なニーズに対応した職業能力開発の機会を提供することが必要です。

（６）若者の就業、転出

若年労働力人口が減少傾向にある中で、若年者の県外流出はさらに拡大しています（P21 図表8-5）。加えて、新規学卒者の離職率も30～40%程度（P21 図表8-6）と依然として高い水準にあり、若者が県内で就職し、働き続けられる環境づくりが課題となっています。

こうした中、将来、地域経済を支える若者の県内への就職・定着を促進するためには、県立高等技術学校が、国の訓練機関や民間教育訓練機関との役割分担を踏まえつつ、施設や訓練内容の見直しにより、学校の魅力向上を図るとともに、香川県就職・移住支援センター（ワークサポートかがわ）やハローワークなどと連携し、職業訓練情報の周知等を通じて、若者に対する職業能力開発の機会を提供することで、県内企業への就職・定着につなげていくことが重要です。

（７）中高年齢者の就業

高齢者を継続して雇用する企業が増加する中（P22 図表9-1）、令和4年の60歳から64歳までの有業率は73.0%（P22 図表9-2）と、職業人生が長期化する傾向にあり、長年にわたる職業活動で様々な能力やキャリアを培ってきた高齢者が、健康で意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる取組みを進める必要があります。

このためには、「人生100年時代」を見据え、中高年齢者に対して、高齢期を見据えて、ライフプランに応じた働き方ができるよう、能力を生かせる職業能力開発の機会を提供することが必要です。

（８）障害者の就業

本県の民間企業における障害者の実雇用率は、令和7年で2.38%と年々増加傾向にあるものの、依然として、法定雇用率を下回っている状況にあることから（P23 図表10）、障害者の就業ニーズと企業の人材ニーズを踏まえ、障害者の障害特性に応じた多様な訓練を実施できるよう、環境の整備と効果的な職業訓練の実施が必要です。

（９）外国人労働者の就業

本県における外国人労働者数は、令和7年10月末現在で16,557人と、前年よりも2,129人増加しており（P24 図表11-1）、今後も増加が見込まれることから、外国人労働者の能力発揮に向けた支援を行っていく必要があります。また、

人材育成を通じた国際貢献を目的とする技能実習制度に替わり、新たに人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度が令和9年4月から施行される予定となっており、その受入れ・定着に向けた支援・対応も必要です。

(10) 在職者のスキルアップの必要性

令和7年度に県が実施した職業能力開発基礎調査における、在職者のスキルアップの必要性についての質問では、「必要」、「どちらかといえば必要」と回答した割合が89.8%と高く（P25 図表 12-1）、リスキリング（新しいスキルや知識を習得して、別の職務や業務に対応できるようになること）の重要性が高まっています。

(11) ものづくり技能・技術の継承

令和7年度に県が実施した職業能力開発基礎調査における、技能継承の問題の有無についての質問では、「ある」、と回答した割合が前回（令和2年度）から17.9ポイント増加（27.9%→45.8%）しており（P26 図表 13-2）、技能継承が大きな課題となっていることから、優れた技能の社会的評価や価値を向上することや、技能を持った人材を育成することが必要であり、公共職業能力開発施設の効果的活用や、子どもたちをはじめ若者に対し、ものづくりマイスター等からものづくりの魅力を発信していくことが重要です。

(12) 高等技術学校の訓練や実施体制の見直しと関係機関との役割分担・連携

県立高等技術学校の施設・設備の老朽化が進む中、施設全体の整備の方向性に加え、地域・産業ニーズや社会経済システムの変化を踏まえ、県内産業界が求める人材を安定的に輩出するための訓練内容や規模等を検討する必要があります。

このため、令和7年度に香川県立高等技術学校あり方検討委員会を計4回開催し、「高等技術学校再編整備の基本方針」を策定しました。

同方針では、施設や訓練科の見直しを行うとともに、国（ポリテクカレッジ・センター）や専門学校等との役割分担・連携により、地域のものづくり人材を効果的に育成することとしています。

また、施設や訓練科の見直しを進めるためには、学校の運営体制についても、全般的な整備・強化が必要であるとしています。

今後は、こうした方針に基づき、国や民間教育訓練機関との役割分担・連携を行うとともに、施設設備、訓練内容・規模、運営体制等の見直し・整備に取り組んでいく必要があります。

2 基本方針

こうした課題を踏まえ、次の4つの基本方針を定めて、施策を進めていくものです。

- 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
- 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進
- 技能の振興・継承の促進
- 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

第Ⅲ部 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

成長分野や人手不足分野のある地域・産業のニーズに加え、A Iをはじめとするデジタル技術の進展など社会経済システムの変化を踏まえ、「人間でしかできない引き続き必要な仕事」や「進歩が激しいデジタル技術を使いこなす仕事」に求められる技能を身につけた人材育成ができるよう、職業能力の開発を推進します。

(1) 地域・産業のニーズを踏まえ、必要な技能を持つ人材を引き続き育成

地域・産業のニーズを踏まえ、必要な技能を持つ人材を引き続いて育成するために、県立高等技術学校の施設内訓練においては、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するとともに、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・強化を図ります。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校において、民間では実施が難しいものづくり分野における職業訓練を実施し、人材の育成拠点としての役割を引き続き果たしていきます。
- ② 県立高等技術学校の施設内訓練や民間教育訓練機関への委託訓練を通じて、介護分野の職業訓練を実施し、介護人材の育成に取り組みます。
- ③ 県立高等技術学校が民間教育訓練機関に委託し、建設分野に関する資格取得を目的とした職業訓練を実施します。
- ④ 人材不足が顕著な建設業関連の認定職業訓練を実施する事業主団体等に対する支援を行うことにより、建設人材の育成・確保を図ります。

(2) デジタル技術を活用できる人材の育成

経済社会の動きを踏まえ、デジタル技術を活用できる人材を育成するため、県立高等技術学校の施設内訓練において、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を実施するとともに、民間教育訓練機関に委託してデジタル化に対応した人材を育成するための訓練を実施します。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校が訓練を実施している「ものづくり分野」では、技術革新が進み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・強化させます。
- ② 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職業訓練において、デジタル化に対応した人材の育成に取り組みます。

【目標とする指標】

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| ●訓練修了生の就職率
(委託訓練を含む) | 令和7年度実績 75.9% ⇒ 80.0%(令和12年度) |
| ●訓練修了生の訓練関連就職率
(委託訓練を含む) | 令和7年度実績 54.7% ⇒ 65.0%(令和12年度) |

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

生産年齢人口の大幅な減少と高年齢者人口の増加が見込まれる中、「多様な労働者の能力発揮」の実現加速に向け、非正規雇用労働者、女性、ニート等の若者、学卒未就職者、長期失業者、中高年齢者、障害者、外国人等の多様な人材が、意欲と能力を発揮して働くことができる環境を整えます。その際、特別な支援を必要とする者に対しては、それぞれの特性に応じた職業訓練が実施できるよう取り組みます。

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発の推進

非正規雇用労働者の希望や意欲、能力に応じた正社員転換、待遇改善を促進し、非正規雇用労働者の安定した就職を促進するための職業能力開発を推進します。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校の施設内訓練や民間教育訓練機関に委託して行う訓練を実施することにより、職業に必要な技能及び知識など、職業能力の開発及び向上を図ります。
- ② 県の就職・移住支援センターや国のハローワーク、また、県が実施する正社員就職に向けた合同企業面接会など各種事業との連携を図りながら、就職支援を行います。

(2) 女性の職業能力開発の推進

女性においては、育児、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した場合であってもキャリアアップの機会が制約される傾向があることから、育児と両立しながら受講できる職業能力開発の機会を提供するなど、多様な課題やニーズに対応するための職業能力開発を推進します。

【具体的な取組み】

- ① 子育て中の女性が受講しやすい、託児サービス付き職業訓練コースの設定などによる職業能力開発の機会を提供します。
- ② 結婚等で一旦離職した後、再就職を希望する女性に対し、必要な知識やスキルが習得できる委託訓練コースを設けます。
- ③ 県立高等技術学校においては、女性の訓練生に対して、きめ細かなキャリアコンサルティングを行うとともに、県の就職・移住支援センターや国のハローワーク等との連携を密にし、就職支援を行います。
- ④ 就労経験に乏しい母子家庭の母等に対し、委託訓練コースのうち、需要が期待されるコースについては、特別定員枠を設けて訓練を実施するとともに、要件

を満たす場合には訓練手当を支給します。

- ⑤ 県立高等技術学校において、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等の導入をめざします。

（３）若者等の職業能力開発の推進

少子高齢化の進行による若年労働力人口が減少する中で、次の世代を担う若者等が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、やりがいを持って仕事に取り組んでいけるよう推進します。

また、学校生活から職業生活への移行を円滑にするために在学段階から職業意識の形成支援を行い、若者が早期に離職することなく、最初の職場で集中的に職業経験を積むことができるよう支援を行います。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校において、高校新卒者等を対象に、専門的技術の習得や資格取得など、ものづくり分野の職業訓練を実施するとともに、経済的理由により授業料等の納付が困難な者に対する減免等の支援を行うなどして、地域産業を支える人材育成を推進します。
- ② 県立高等技術学校の施設・訓練内容の見直しにより、若者に選ばれる人材育成機関をめざします。
- ③ 県立高等技術学校の技術専門コースにおいて、職業理解を深め、早期離職率の低減につなげるため、訓練中に就業体験（インターンシップ）を実施します。

（４）中高年齢者の職業能力開発の推進

職業人生の長期化が見込まれる中、離転職を余儀なくされたり、キャリア転換を希望する中高年齢者に対し、その訓練ニーズに応じた職業訓練の受講機会を提供するなど、職業能力開発を推進します。

【具体的な取組み】

- ① 中高年齢者が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分に発揮できるよう、県立高等技術学校と関係機関が連携して、キャリアコンサルティングによる自己理解と仕事理解を進めることにより、再就職の実現に向けた支援に努めます。
- ② （再掲）県立高等技術学校において、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等の導入をめざします。

（５）障害者の職業能力開発の推進

ハローワークにおける障害者の求職者数が近年増加傾向にある中で、障害者の就職の実現に向けて、障害特性やニーズに応じた職業訓練の機会の提供を進める

とともに、企業や県民に対し、障害者に対する理解と認識を深める啓発活動に努め、障害者雇用を促進します。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校において、ハローワークと連携し、施設内訓練の受講が可能な障害者については積極的に受け入れるとともに、受け入れが困難な重度障害者については県外の障害者職業能力開発施設を紹介するなど、職業能力開発の機会の提供に努めます。
- ② 民間事業所における職場実習を中心とした「実践能力習得訓練コース」等を民間に委託して実施し、障害者の就職につなげます。
- ③ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への参加支援により、障害者の技能向上及び障害者に対する理解と認識を深めるよう努めます。
- ④ （再掲）県立高等技術学校において、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等の導入をめざします。

（６）外国人の職業能力開発の推進

人材育成を通じた国際貢献を目的とする技能実習制度については、制度目的と実態がかい離しているという指摘等を踏まえて、制度を発展的に解消し、新たに人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度が令和９年４月に施行される予定です。今後も国の制度の動向を注視するとともに、関係機関と連携し、外国人に対する適正な職業能力開発の推進に努めます。

【具体的な取組み】

- ① 育成就労制度では、特定技能１号への移行条件として技能検定３級等の合格が条件になっていることを踏まえ、関係機関との連携の強化を図り、技能検定の適正な実施に努めます。
- ② 外国人が在職者訓練を受講する際に、訓練内容を理解する上で必要な支援等について検討します。

（７）在職者の職業能力開発の推進

人口減少や少子高齢化により人手不足が深刻化する中、企業の生産性向上には、従業員への能力開発の機会の提供と計画的なリスクリングが重要です。一方、人手不足等により、計画的な従業員教育の実施が困難な場合もあります。このため、在職者訓練の充実・普及を図り、従業員の新たな技能の習得や技能向上を支援することで、リスクリングを通じた企業の生産性向上を支援します。

【具体的な取組み】

- ① 在職者のスキルアップを図るため、県立高等技術学校において、資格取得や技能の向上を目的とした在職者向け訓練を行います。なお、実施にあたっては技

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内容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体制整備に努めます。

- ② 県内の在職者等を対象に、機械加工や溶接などものづくりを中心とした認定職業訓練を実施する事業主団体等に対する支援を行うことにより、県内企業の人材育成を促進します。

【目標とする指標】

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

3 技能の振興・継承の促進

労働者の優れた技能は、これまで経済・社会の発展に大きな役割を果たしてきたところですが、少子高齢化に加え、若者を中心にもものづくり離れが見られる中、専門的な技能や熟練技能を有する技能労働者不足が課題となっています。

このため、ものづくり技能に対する若者の意識と県民の理解を深めるとともに、技能継承に向けた取組みや技能労働者の育成をより一層進め、技能が尊重される社会づくりを進めます。

(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

幼少期から「ものづくり」に接する機会が乏しく、技能に対する関心が低くなっているため、子どものうちから職人技のすばらしさに触れる機会を設け「ものづくり」の楽しさやすばらしさを知る機会を数多く提供し、将来の職業選択の一つとしての「ものづくり」に憧れを抱き、ものづくり現場を就職先として選択してもらえるよう取り組みます。

【具体的な取組み】

- ① 「ものづくりマイスター」等による技能伝承や県立高等技術学校の学校祭や香川県職業能力開発協会と香川県技能士会連合会が実施するものづくりの楽しさを体験する機会の提供などにより、子どもたちや若者がものづくりのすばらしさを知り、技能に親しむ機会の増大に努めるとともに、ものづくり分野等の技能の継承に係るデジタル技術の活用方法について検討します。
- ② 優秀な技能者や職業訓練功労者等への厚生労働大臣表彰や知事表彰、叙勲、褒章の推薦を行うとともに、香川県職業能力開発関係表彰式などを通じて技能の社会的評価の向上を図ります。
- ③ 労働者の技能と地位の向上を図るため、労働者に対する職業能力の適正な評価制度が企業において実施されるよう、技能検定制度をはじめとする職業能力評価制度の利用促進に努めます。

(2) 技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

2028 年技能五輪国際大会が愛知県で開催されることを契機に、業界団体や技能士等と連携し、技能労働者の能力向上および技能継承に向けた取組を推進します。

【具体的な取組み】

- ① 技能五輪や技能グランプリ、若年者ものづくり競技大会等の全国大会や国際大会への積極的な参加を支援して個人の技能向上を図るとともに、県民に対する技能の社会的認知度を高め、熟練の技能が広く社会に発信される取組を推進します。

【目標とする指標】

●技能検定受検申請者数	2,828 人 (令和 7 年度実績)	⇒	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

これまでの施策を実現するためには、働く意欲のあるすべての人が、それぞれのニーズに応じた多様な訓練機会を得ることができるよう、職業訓練の実施体制を見直すとともに、人材不足の著しい分野における訓練の設定など、求人・求職のミスマッチ解消に向け、必要なものについては拡充を行っていく必要があります。この見直しや拡充に当たっては、職業能力開発の各実施主体が適切な役割分担のもと、効率的かつ効果的な職業訓練を実施するとともに、訓練受講者の希望や能力に応じた就職支援等に向け、関係機関との連携強化を図ります。

(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

県立高等技術学校では、地域産業の訓練ニーズや社会経済システムの変化を踏まえ、多様な職業能力開発の機会を提供できるよう、適時、訓練内容の見直しや人材不足の著しい分野における訓練の設定を行うなど、効率的かつ効果的な職業訓練の実施に努めます。

【具体的な取組み】

- ① 「高等技術学校再編整備の基本方針」を踏まえ、県立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、設備や訓練科の見直しを行います。
- ② 「高等技術学校再編整備の基本方針」に示された施設整備の方向性を踏まえ、高松校の建替え及び丸亀校の既存施設の維持・計画的な改修に向けた取組を進めます。
- ③ 県立高等技術学校において、地域産業の訓練ニーズに応じた見直しや県民に対する訓練内容の効果的な周知などにより、選ばれる人材育成機関となるこ

とを通じ、県の持続的な発展への貢献を進めます。

- ④ 県立高等技術学校において、求人企業開拓の強化、無料職業紹介業務の充実などによる就職率の向上を図るとともに、修了生の就職先への訪問などにより、企業との連携を深め、修了生の職場定着の向上を図ります。
- ⑤ 訓練内容の見直しに当たり、職業訓練指導員の計画的な確保に努めるとともに、指導員が複数の指導員免許の取得を推進するための検討を行います。
- ⑥ 経験を積んだ職業訓練指導員のノウハウの共有及び他の指導員への継承を行うとともに、指導員を職業能力開発総合大学校等に派遣するなど、職業訓練指導員のスキルアップと質の確保を図ります。

（２）関係機関との連携強化

公共及び民間の各職業能力開発施設においては、地域産業のニーズを踏まえた訓練内容の充実に努めるとともに、受講者の希望や能力に応じた訓練機会の提供や就職支援を行うため、関係機関との役割分担と連携強化を図ります。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部、四国職業能力開発大学校及び民間教育訓練機関等と密接な連携を行うとともに、役割分担による効果的な職業能力開発の実施に努めます。
- ② 香川労働局、県、関係機関から構成された地域訓練協議会等において、地域産業の訓練ニーズ等を反映した職業訓練の実施に努めます。
- ③ 県立高等技術学校及び香川県職業能力開発協会が実施する在職者訓練の効果的な実施に努め、事業主への支援を推進します。
- ④ 県立高等技術学校において、県の就職・移住支援センターや国のハローワーク等との連携を密にし、訓練生の就職支援を行います。

参考資料

【職業能力開発を取り巻く環境】

1 人口の動向

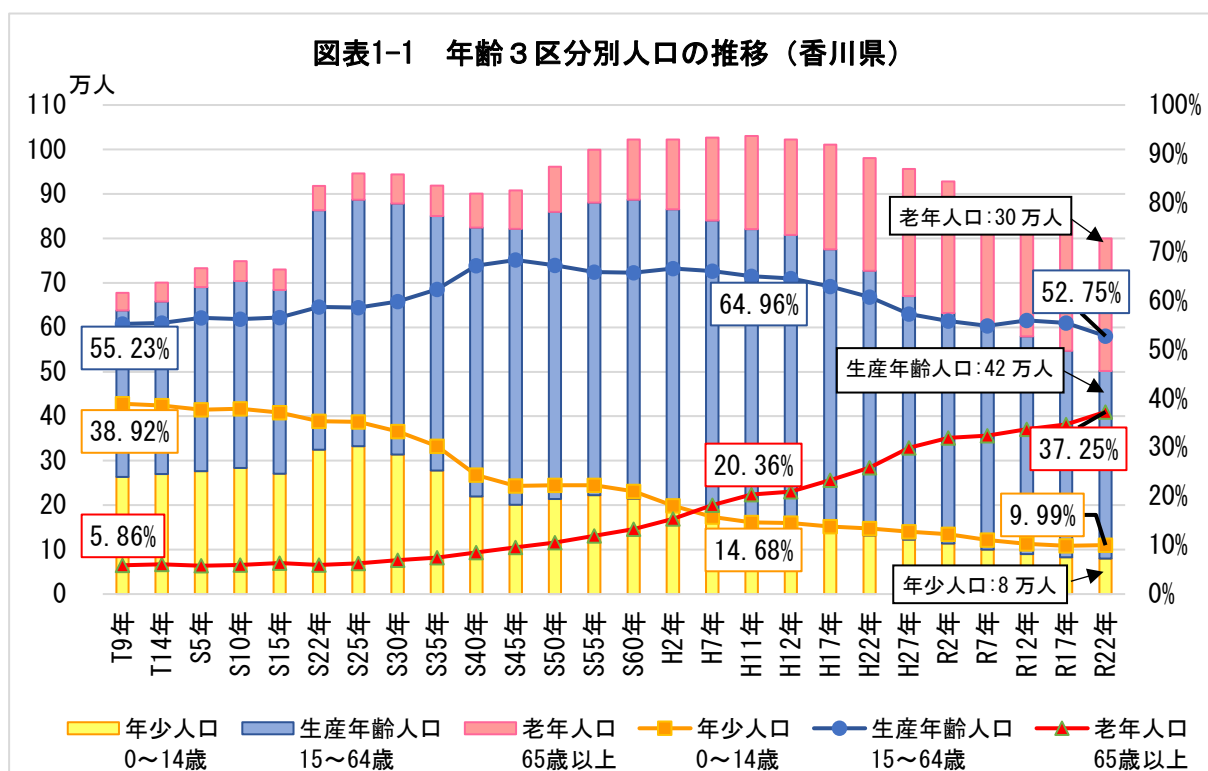
図表 1-1 に示すとおり、本県の人口は、平成 11（1999）年の約 103 万人をピークとして減少に転じ、令和 7（2025）年の人口は約 91 万人と、平成 12（2000）年以來 24 年連続の減少となっています。

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、現状のままで何ら対策を講じなければ、今後、人口減少は加速度的に進み、令和 22（2040）年の本県の総人口は 80 万人程度にまで減少すると見込まれています。

こうした現状を踏まえ、県では、引き続き、人口減少問題の克服と地域活力の向上に向けた取組みを推進するため、令和 2 年 3 月に「かがわ人口ビジョン」を改訂し、令和 42（2060）年に人口約 77 万人を維持するよう人口の社会増と自然減の抑制に努め、長期的には人口増への転換を目指すこととしています。

また、年少人口（0～14 歳）と生産年齢人口（15～64 歳）は、今後も減少し、令和 22（2040）年に年少人口は約 8 万人にまで減少し、生産年齢人口は 42 万人程度にまで減少すると予測されています。

一方、老年人口（65 歳以上）は、平成 27（2015）年から令和 22（2040）年までの間は、30 万人前後で推移すると予測され、高齢化の進行による労働力不足等が危惧されています。



ピーク 1999 年 約 103 万人

2024 年以降
社会増 1,000 人/年を目指す

2060 年
①約 66 万人
②約 72 万人
③約 74 万人
④約 77 万人

実績(1960～2015年)

①国立社会保障・人口問題研究所準拠

②合計特殊出生率が上昇(2030年に1.8程度、2040年に2.07程度)した場合

③合計特殊出生率が上昇(2030年に1.8程度、2040年に2.07程度)し、かつ、転入と転出(社会増減)が均衡した場合

④合計特殊出生率が上昇(2030年に1.8程度、2040年に2.07程度)し、かつ、2024年以降社会増1,000人/年が継続する場合

2 県内経済の動向

経済成長率で見ると、令和２年度は全国同様に大幅なマイナスとなったものの、令和３年度以降は個人消費や生産活動の持ち直しにより令和４年度はプラス３.２ポイントと２年連続でプラス成長となりました。

図表2 県内総生産と経済成長率（名目）

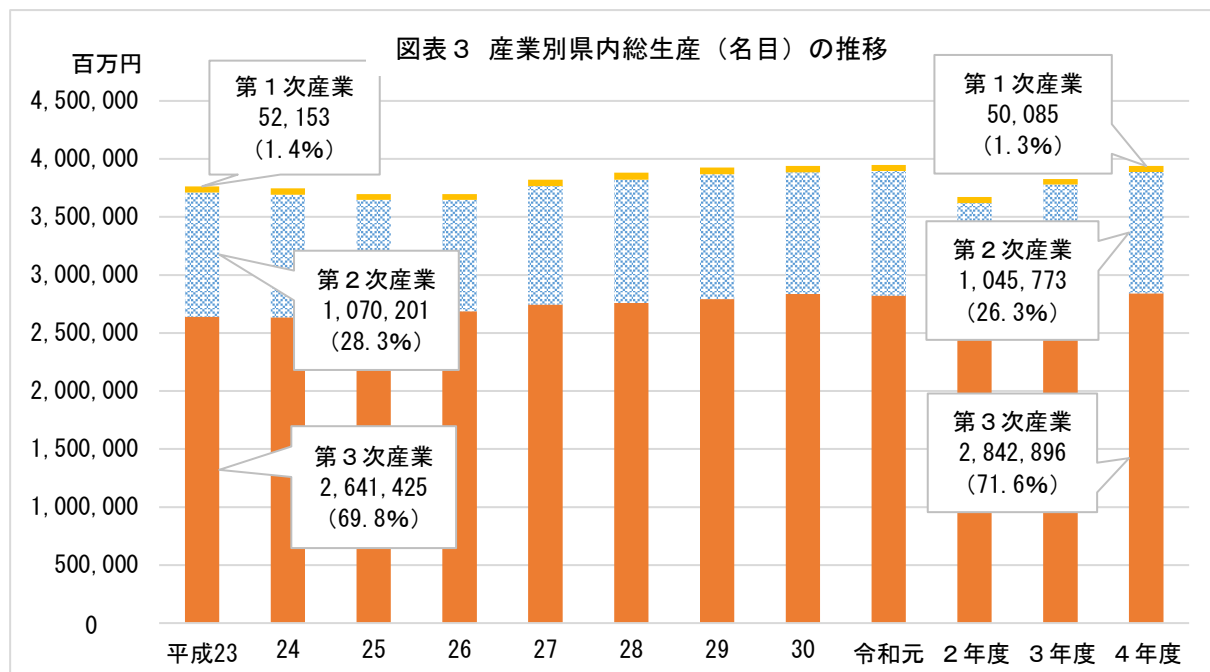
年度	県内総生産（香川県）（億円）	経済成長率（香川県）（%）	経済成長率（全国）（%）
平成23	37,819	-	-
24	37,683	0.4	0.1
25	37,170	1.4	2.7
26	37,224	0.1	2.1
27	38,374	3.1	3.3
28	38,950	1.5	0.8
29	39,405	1.2	2.0
30	39,556	0.2	0.4
令和元	39,610	0.0	0.1
2年度	36,892	6.9	0.1
3年度	38,502	3.2	2.9
4年度	39,722	3.2	2.3

■ 県内総生産（香川県） ●— 経済成長率（香川県） ◇— 経済成長率（全国）

14

3 本県産業の現状

県内総生産（名目）の産業別の構成比では、図表3に示すとおり、令和4年度においては、第3次産業が71.6%と最も大きく、次に、第2次産業が26.3%、第1次産業が1.3%と続いています。



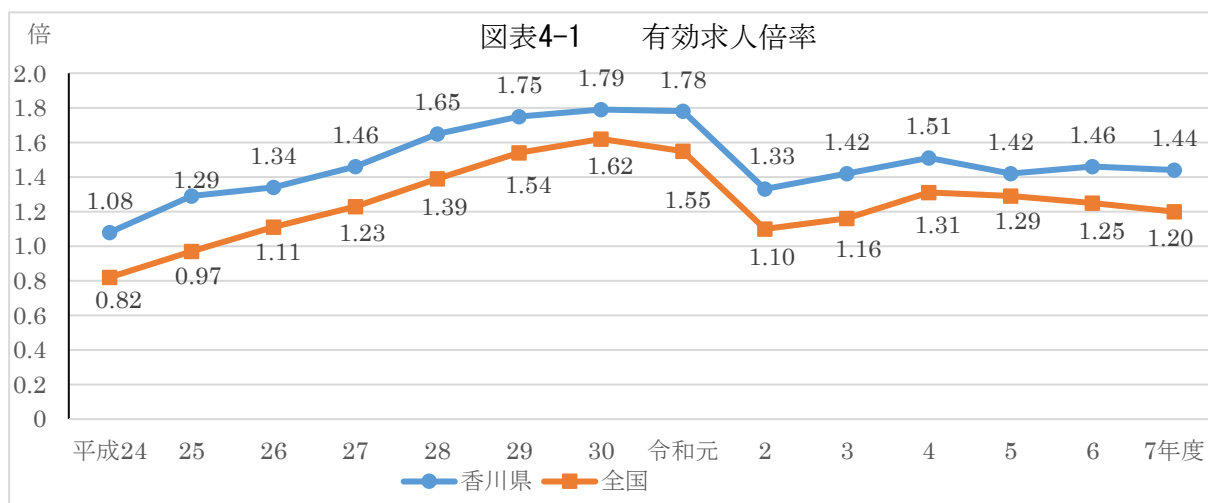
出典：香川県「県民経済計算」

注）県内総生産は帰属利子等を控除加算するため、構成比率の合計は100にならない。

4 雇用情勢

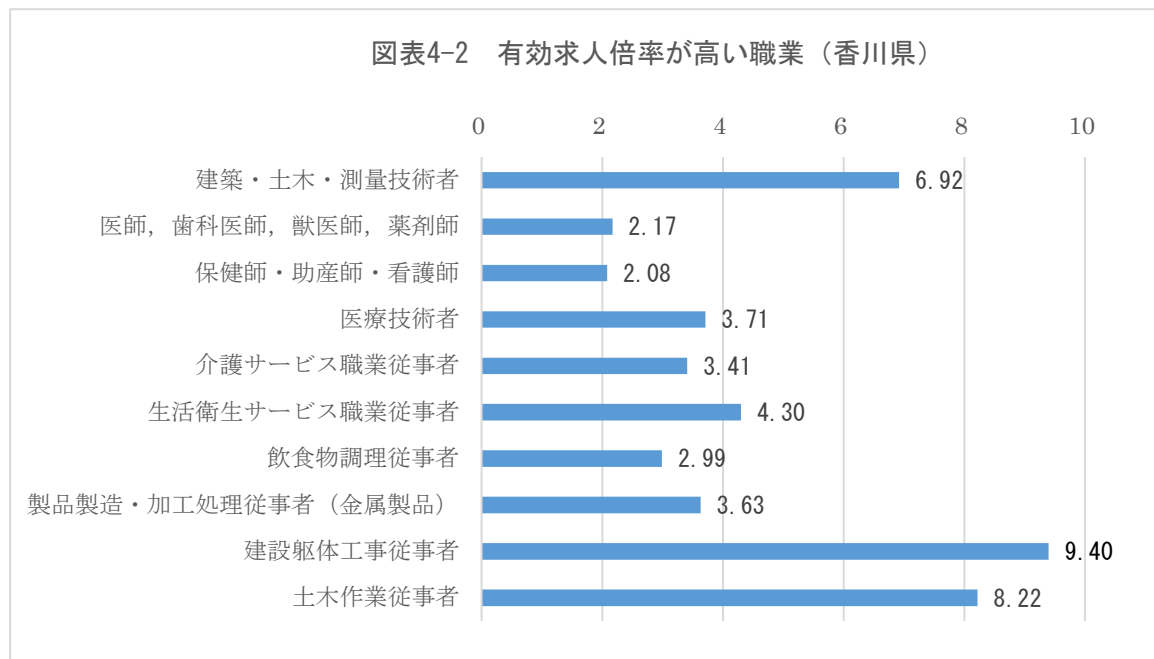
(1) 有効求人倍率の推移

本県の有効求人倍率は、図表4-1に示すとおり、全国よりも高い水準で平成30年度まで上昇し、人手不足が顕在化していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和元年度・2年度は低下に転じました。令和3年度からは再び上昇し、令和5年度からは横ばい状態が続いています。

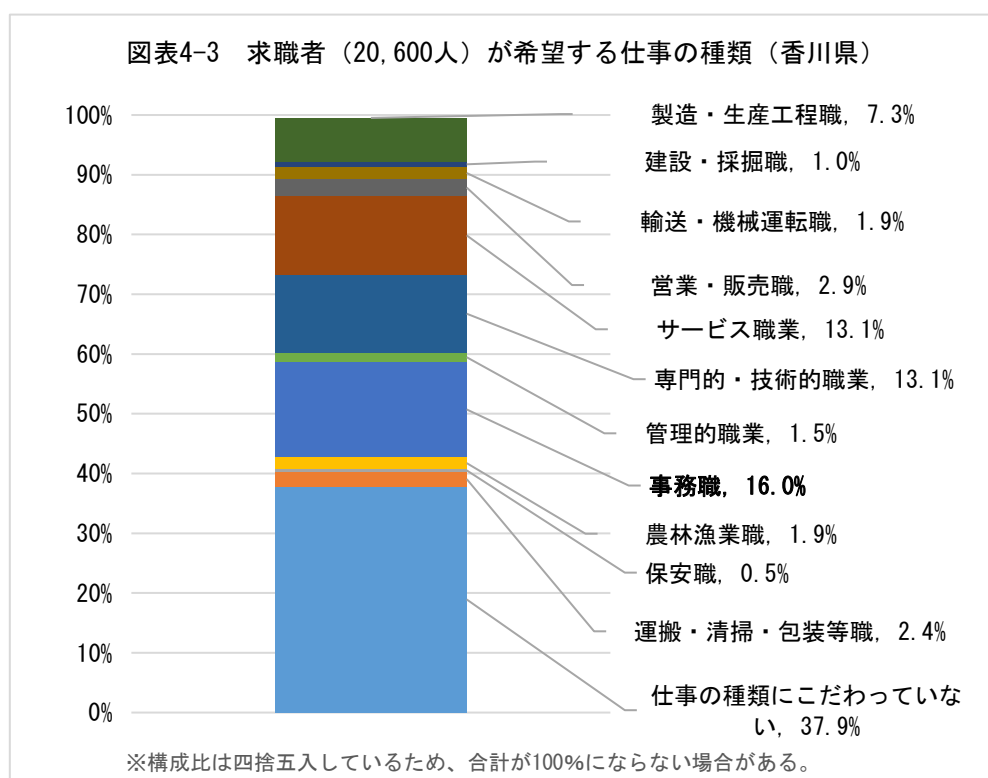


出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」、香川労働局「労働市場の動向」

有効求人倍率を職業別に見ると、**図表 4-2** に示すとおり、建設・土木関係で著しく高い職業（建設躯体工事従事者 9.40 倍、土木作業従事者 8.22 倍）があるなど、専門性の高い職業を中心に高い水準にあります。一方で、**図表 4-3** に示すとおり、求職者が希望する職業は、事務職が 16.0%と最も多く、求人の状況とは必ずしも一致していません。



出典：香川労働局「労働市場情報」（令和 8 年 3 月）



出典：総務省「就業構造基本調査」（令和 4 年）

（２）人手不足分野の雇用情勢

令和 8 年 4 月の職業別常用有効求人倍率を見ると、**図表 5** に示すとおり、建設・採掘の職業が 6.18 倍で最も高く、続いて、サービスの職業が 2.92 倍、生産工程の職業が 2.33 倍となっており、この 3 分野の人手不足は特に深刻となっています。

図表 5 職業別常用有効求人倍率（倍）

専門・技術的職業	2.00
事務的職業	0.56
販売の職業	2.21
サービスの職業	2.92
生産工程の職業	2.33
輸送・機械運転の職業	2.23
建設・採掘の職業	6.18
運搬・清掃・包装等の職業	1.09

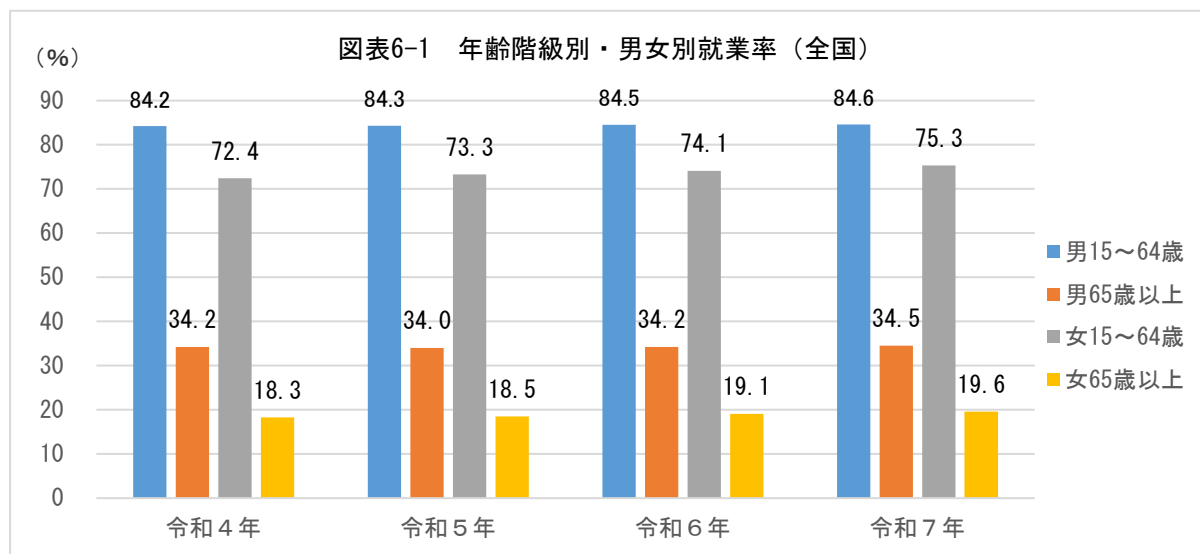
出典：香川労働局「労働市場の動向」（令和 8 年 4 月）

（３）労働者の就業状況

（２）のとおり、幅広い産業で人手不足感が出ており、事務系の仕事を除くほぼすべての分野で、人手の確保が課題となっています。

全国の年齢階級別・男女別就業率は、**図表 6-1** に示すとおり、男女とも 15～64 歳、65 歳以上のいずれの区分でも微増傾向にあります

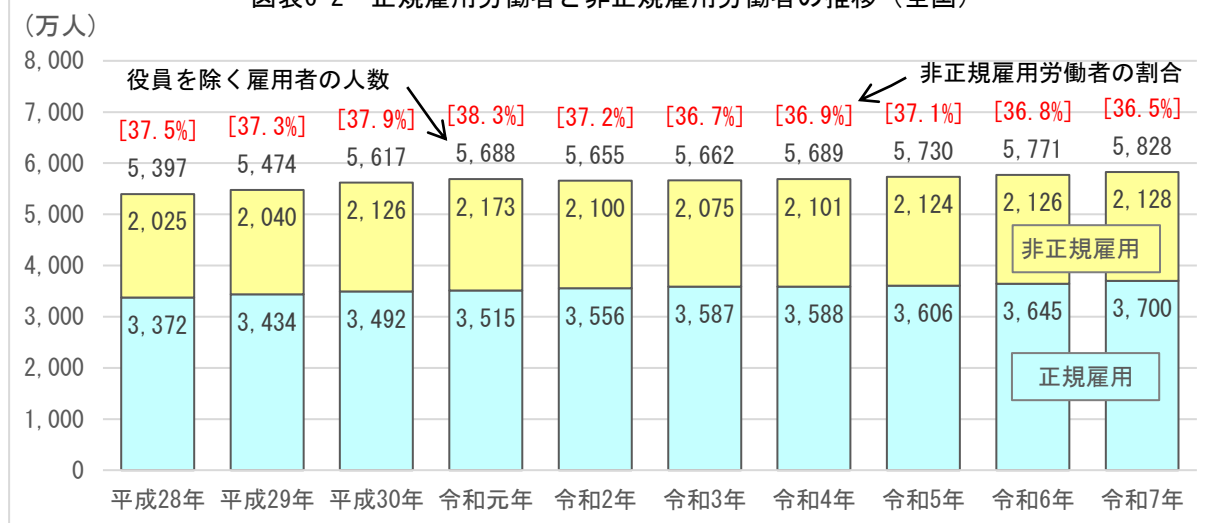
また、非正規雇用の労働者は、**図表 6-2** に示すとおり、令和元年（2,173 万人）まで増加が続いた後、令和 2 年・3 年はコロナ禍の影響等により減少したものの、令和 4 年以降は再び増加に転じ、令和 7 年には 2,128 万人となっています。



出典：総務省「労働力調査」

※就業率：15 歳以上人口に占める就業者（1 週間に少しでも収入になる仕事した者の割合）

図表6-2 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移（全国）



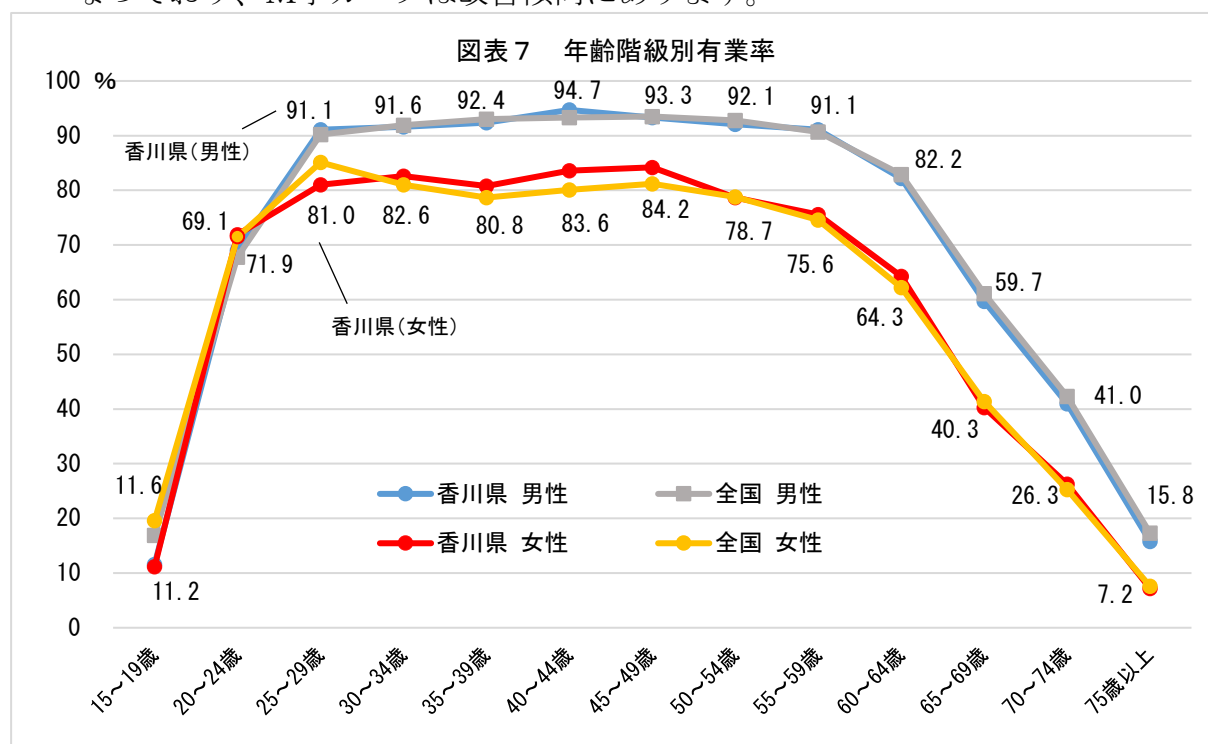
(注1) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

(注2) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

出典：総務省「労働力調査」

(4) 女性の雇用情勢

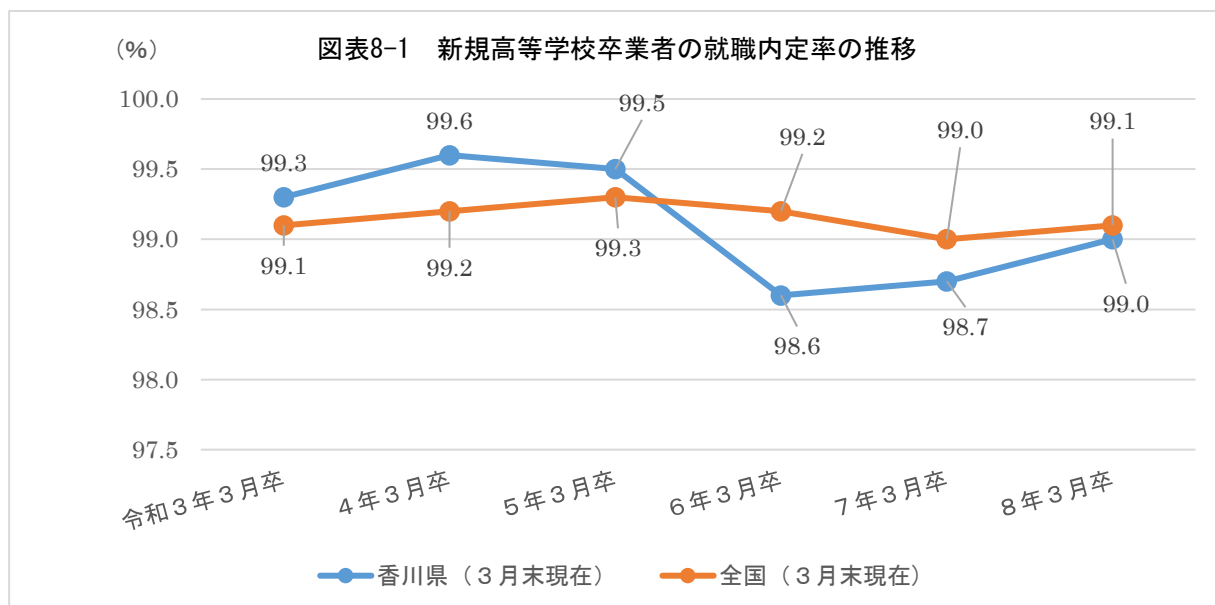
年齢階級別有業率は、男性、女性ともに全国と同様の傾向となっています。性別に比較すると、女性の有業率は、これまで20代後半に高まり、結婚や妊娠・子育て等を理由に30代にかけて低下するM字カーブを描いていましたが、図表7に示すとおり、令和4年は、30代の有業率が80%を超えて20代後半と同水準となっており、M字カーブは改善傾向にあります。



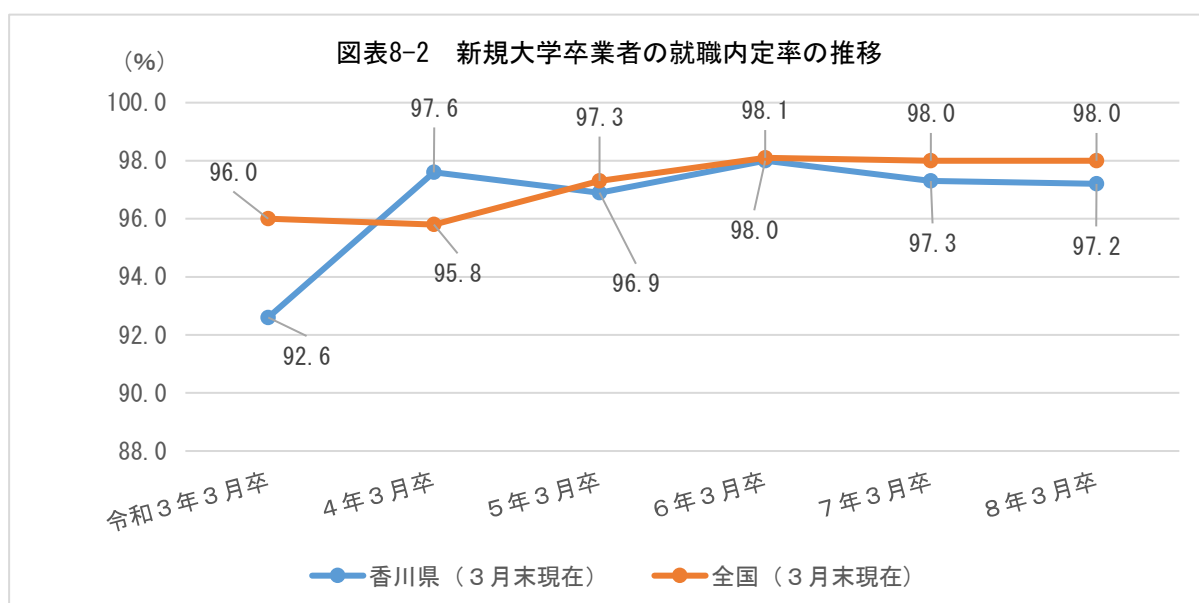
出典：総務省「就業構造基本調査」（令和4年）

(5) 若者の雇用情勢

図表 8-1 に示すとおり、県の新規高等学校卒業者の就職内定率は、令和 6 年 3 月卒業で一時 98.6%まで落ち込んだものの、令和 8 年 3 月卒業では 99.0%まで持ち直しています。また、図表 8-2 に示すとおり、新規大学卒業者の就職内定率は、令和 3 年 3 月卒業の 92.6%から令和 4 年 3 月卒には 97.6%へと急回復しました。これはコロナ禍初期の混乱からの持ち直しによるものとみられ、以降も 97～98%台とコロナ前の水準を維持しています。

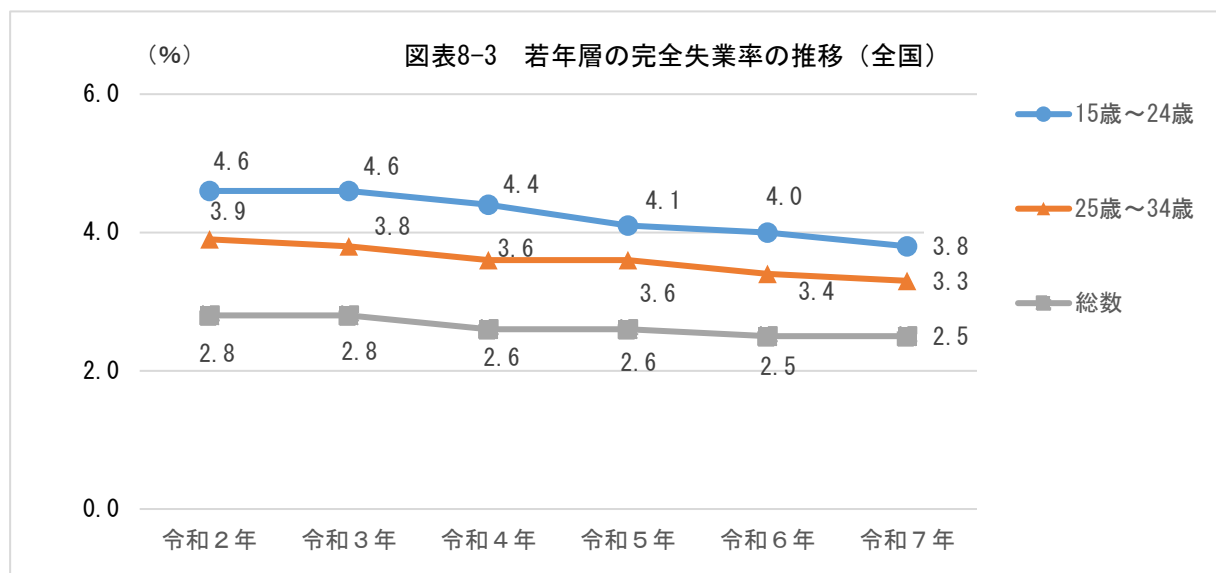


出典：厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」、香川労働局「新規学卒者の就職内定状況」



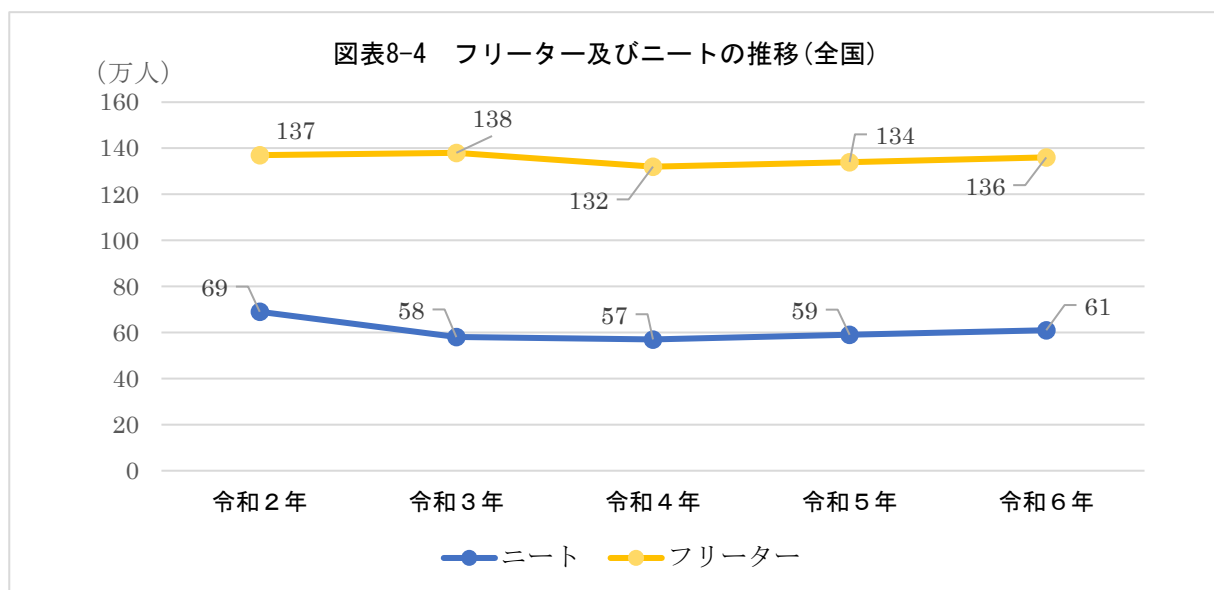
出典：厚生労働省「大学等卒業予定者の就職内定状況」、香川労働局「新規学卒者の就職内定状況」

完全失業率は、図表 8-3 に示すとおり、令和 2 年にコロナ禍の影響で一時上昇したものの、令和 7 年には総数で 2.5%まで低下し、コロナ禍前の水準まで持ち直しています。若年層（15～24 歳、25～34 歳）においても同様に改善傾向がみられるものの、総数（全年齢）と比較すると依然として相対的に高い水準で推移しています。



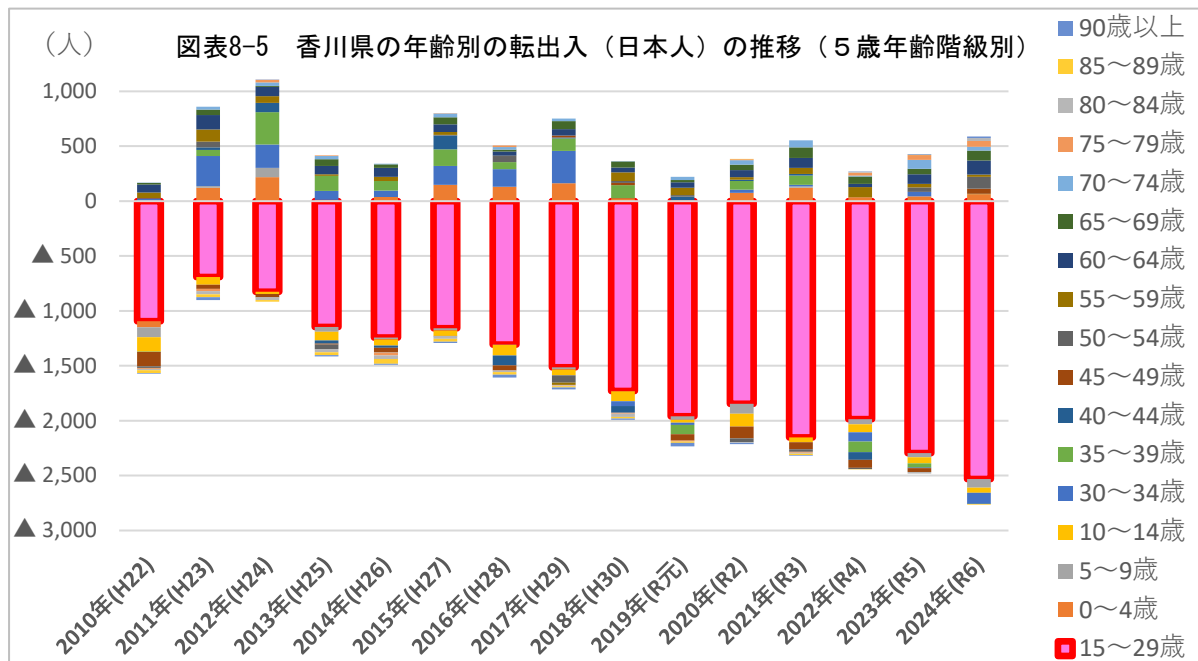
出典：総務省「労働力調査」

図表 8-4 に示すとおり、全国のフリーター数は令和 2 年以降 130 万人台の推移が続いています。一方で、全国のニート数は、コロナ禍の影響で急増した令和 2 年の 69 万人から、社会経済活動の再開等に伴い令和 4 年には 57 万人へと大幅に減少したものの、直近の令和 6 年には 61 万人とやや増加傾向がみられます。



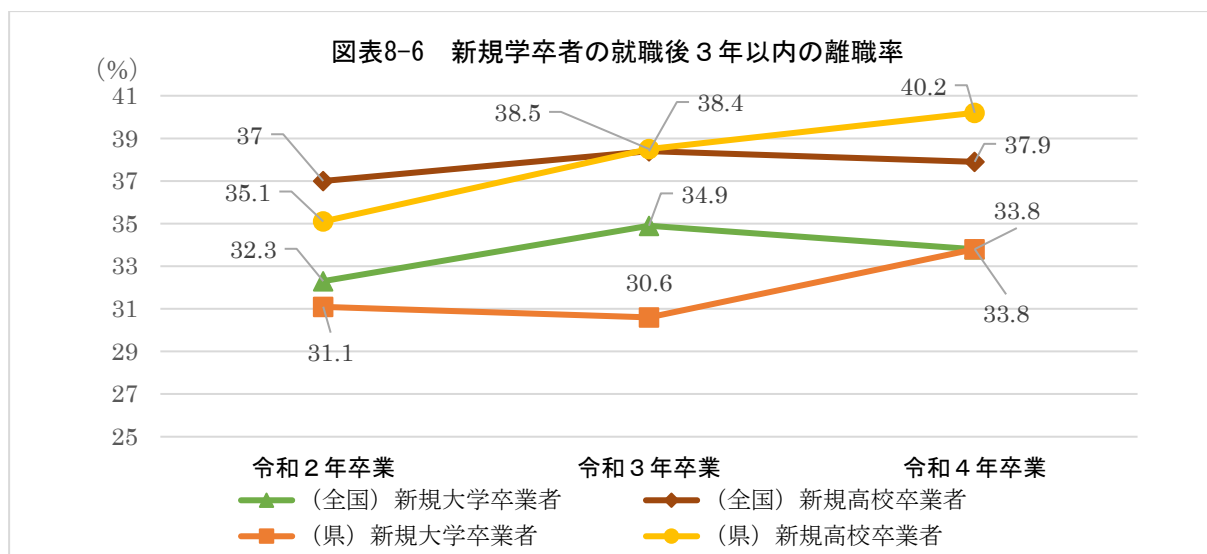
出典：総務省「労働力調査」

県の年齢別転出入の推移をみると、図表 8-5 に示すとおり、若者（15 歳～29 歳）の転出超過数は平成 27 年以降拡大傾向が続いており、令和 6 年には約 2,500 人規模まで流出が拡大しています。本県の転出超過の大半をこの 15 歳～29 歳の若年層が占めており、進学や就職のタイミングにおける県外への若者流出が依然として大きな課題となっています。



出典：「住民基本台帳人口移動報告」（総務省統計局）をもとに作成

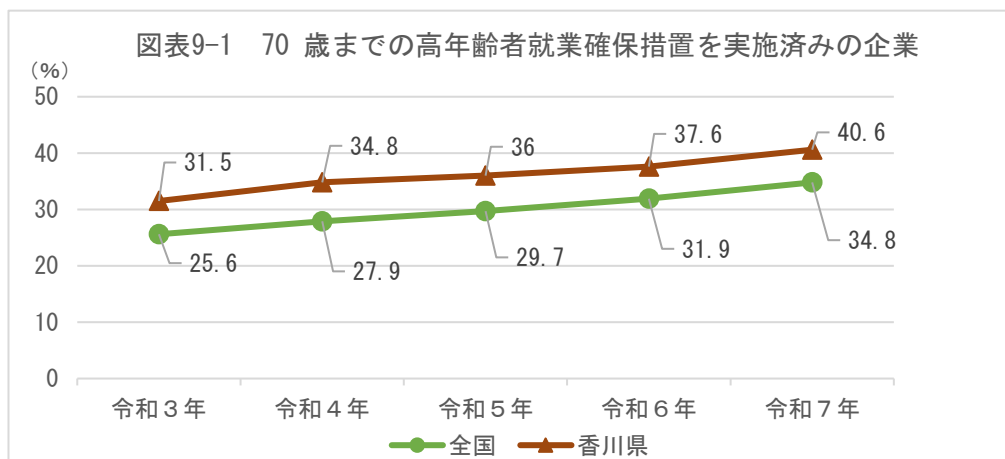
図表 8-6 に示すとおり、就職後 3 年以内の離職率において、県内の新規高校卒業生は令和 2 年卒の 35.1%から令和 4 年卒には 40.2%へと年々上昇し、全国（37.9%）よりも高くなっています。新規大学卒業生においても、令和 3 年卒の 30.6%から令和 4 年卒には 33.8%へと上昇しており、高卒・大卒ともに若手人材の職場定着が引き続き重要な課題となっています。



出典：厚生労働省「学歴別就職後 3 年以内離職率の推移」、香川労働局への照会結果

（６）高年齢者の雇用情勢

図表 9-1 に示すとおり、70 歳までの就業確保措置を実施している企業の割合は年々増加しており、県内では令和 3 年の 31.5%から令和 7 年には 40.6%（9.1 ポイント増）に達しました。また、年齢階級別有業率をみると、図表 9-2 に示すとおり、平成 29 年から令和 4 年にかけて、特に 60 歳代から 70 歳代前半の年齢層で顕著な上昇がみられます。



出典：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」、香川労働局「高年齢者の雇用状況」

図表 9-2 年齢階級別有業率

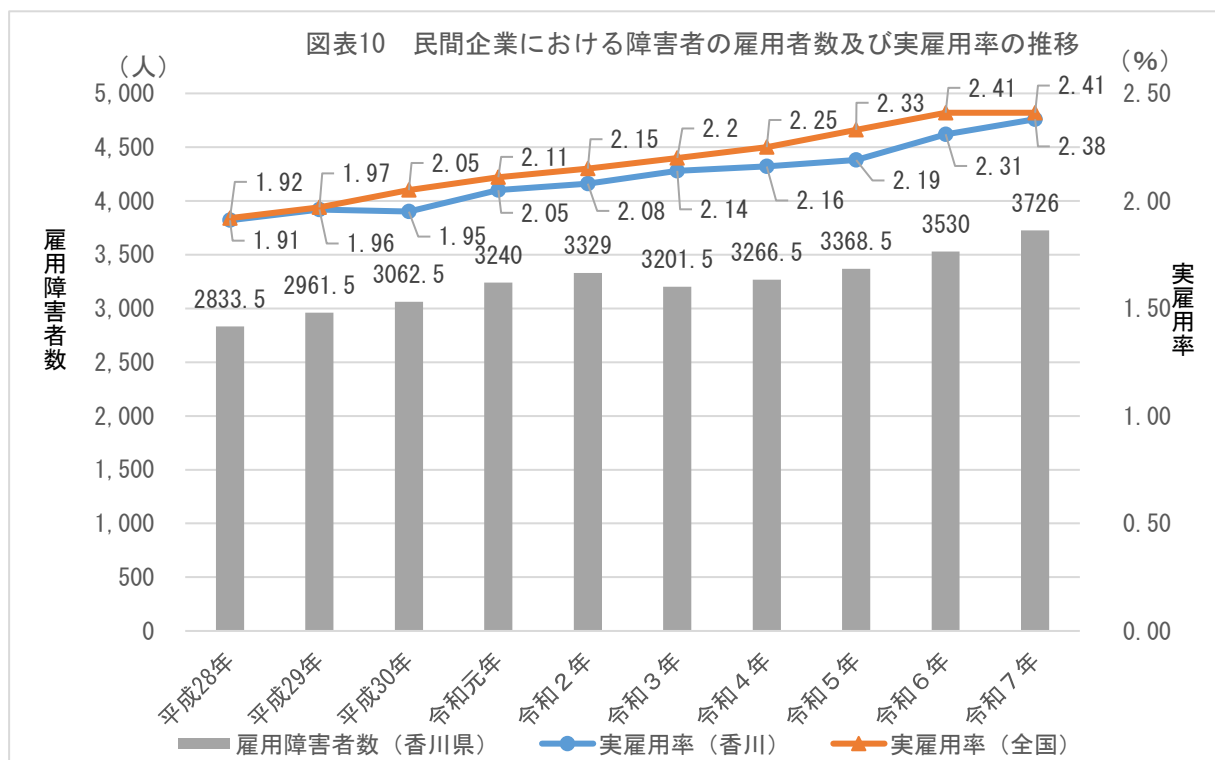
年齢階級	令和 4 年 (%)	平成 29 年 (%)	増減
総数	58.2	58.1	0.1
15～19 歳	11.4	14.5	△ 3.1
20～24 歳	70.5	72.4	△ 1.9
25～29 歳	86.1	85.8	0.3
30～34 歳	87.2	83.3	3.9
35～39 歳	86.7	86.1	0.6
40～44 歳	89.2	87.9	1.3
45～49 歳	88.8	87.9	0.9
50～54 歳	85.4	86.8	△ 1.4
55～59 歳	83.2	82.5	0.7
60～64 歳	73.0	66.9	6.1
65～69 歳	49.7	44.6	5.1
70～74 歳	33.3	30.2	3.1
75 歳以上	10.6	10.9	△ 0.3

出典：総務省「就業構造基本調査」（令和 4 年）

(7) 障害者の雇用情勢

障害者の雇用の促進等に関する法律で、一般の民間企業（※）は、法定雇用率 2.7%以上（平成 25 年から平成 29 年までは 2.0%、平成 30 年から令和 2 年までは 2.2%、令和 3 年から令和 5 年までは 2.3%、令和 6 年から令和 8 年 7 月までは 2.5%）の障害者を雇用しなければならないと定められています。

図表 10 に示すとおり、令和 7 年 6 月 1 日現在の、本県における雇用障害者数は 3,726 人で、前年から 196 人増加し、過去最高となりましたが、実雇用率は 2.38%（全国 2.41%）となっています。



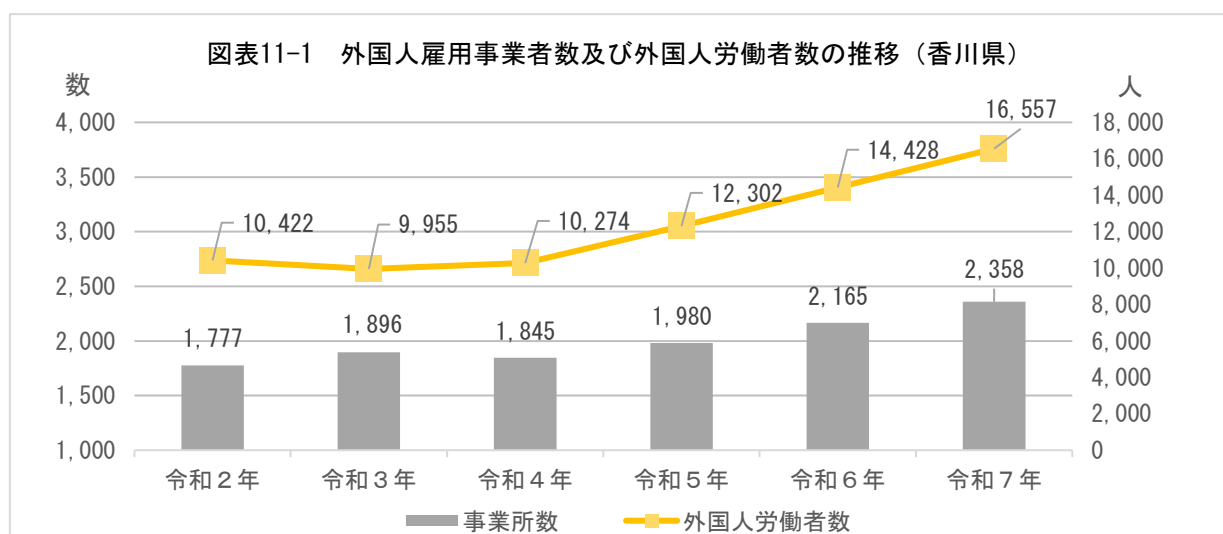
出典：香川労働局「障害者雇用状況報告」

（※）対象範囲は令和 8 年 7 月以降で 37.5 人以上規模の企業（平成 25 年から平成 29 年までは 50 人以上規模、平成 30 年から令和 2 年までは 45.5 人以上規模、令和 3 年から令和 5 年までは 43.5 人以上規模、令和 6 年以降は 40.0 人以上規模の企業）

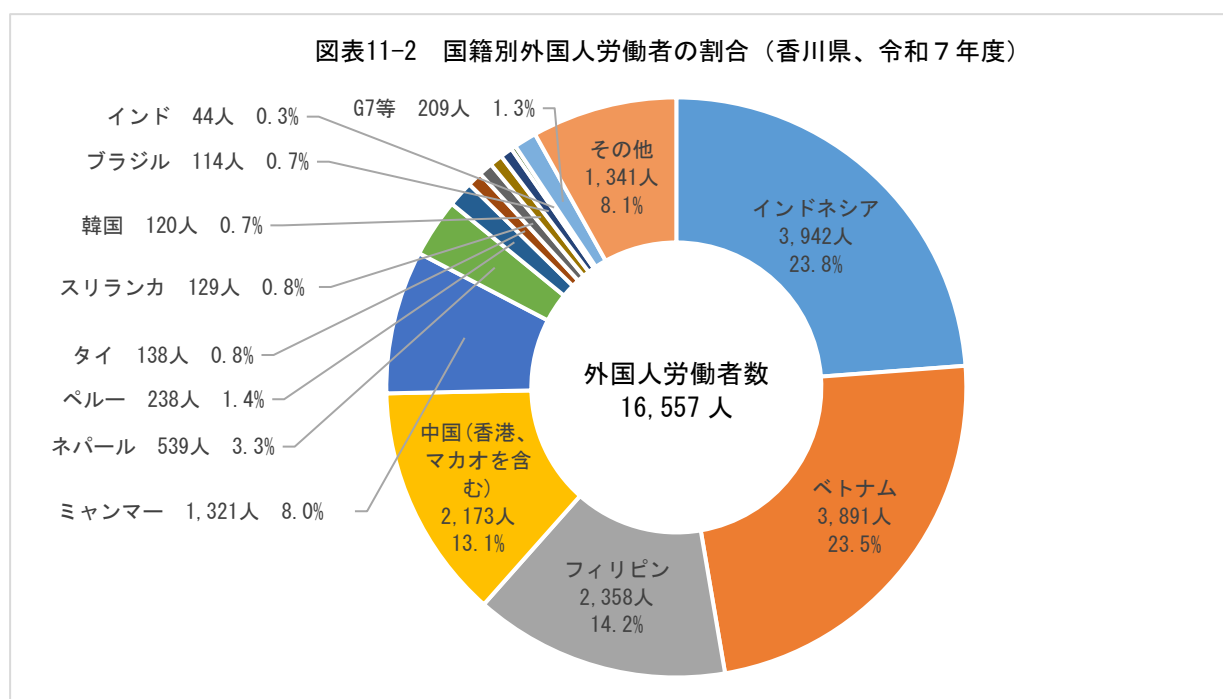
(8) 外国人の雇用情勢

図表 11-1 に示すとおり、令和 7 年 10 月末現在の技能実習生を含む外国人労働者を雇用している県内事業所数は 2,358 か所であり、外国人労働者は 16,557 人でした。これは令和 6 年 10 月末現在の 2,165 か所、14,428 人に対し、193 か所 (8.9%)、2,129 人 (14.8%) の増加となりました。

また、図表 11-2 に示すとおり、国籍別の割合ではインドネシアが 23.8% (3,942 人) と最も高く、次いでベトナム 23.5% (3,891 人)、フィリピン 14.2% (2,358 人) となっています。



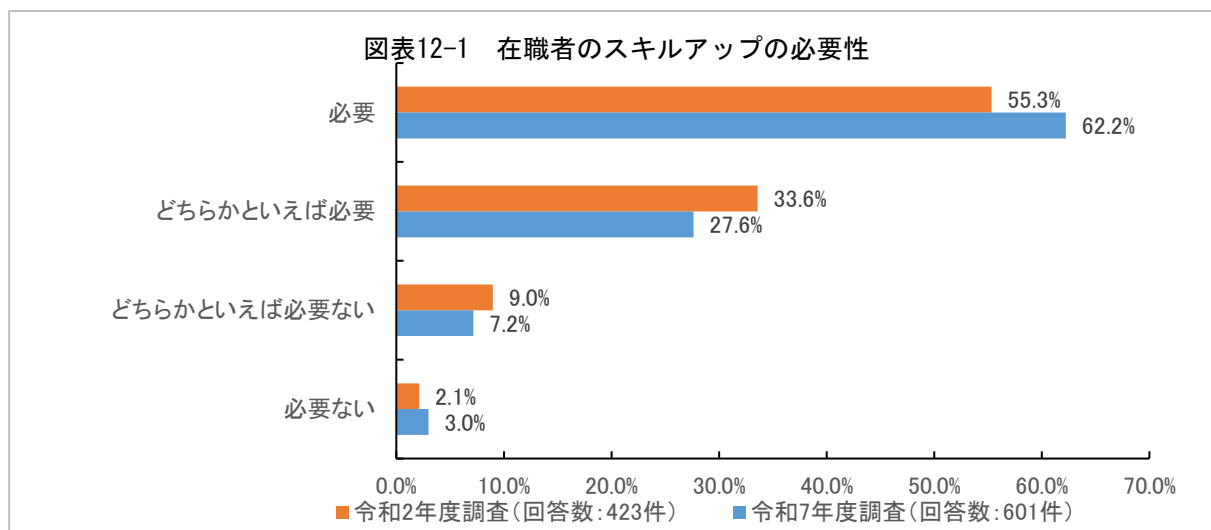
出典：香川労働局「外国人雇用状況の届出状況」



出典：香川労働局「外国人雇用状況の届出状況」

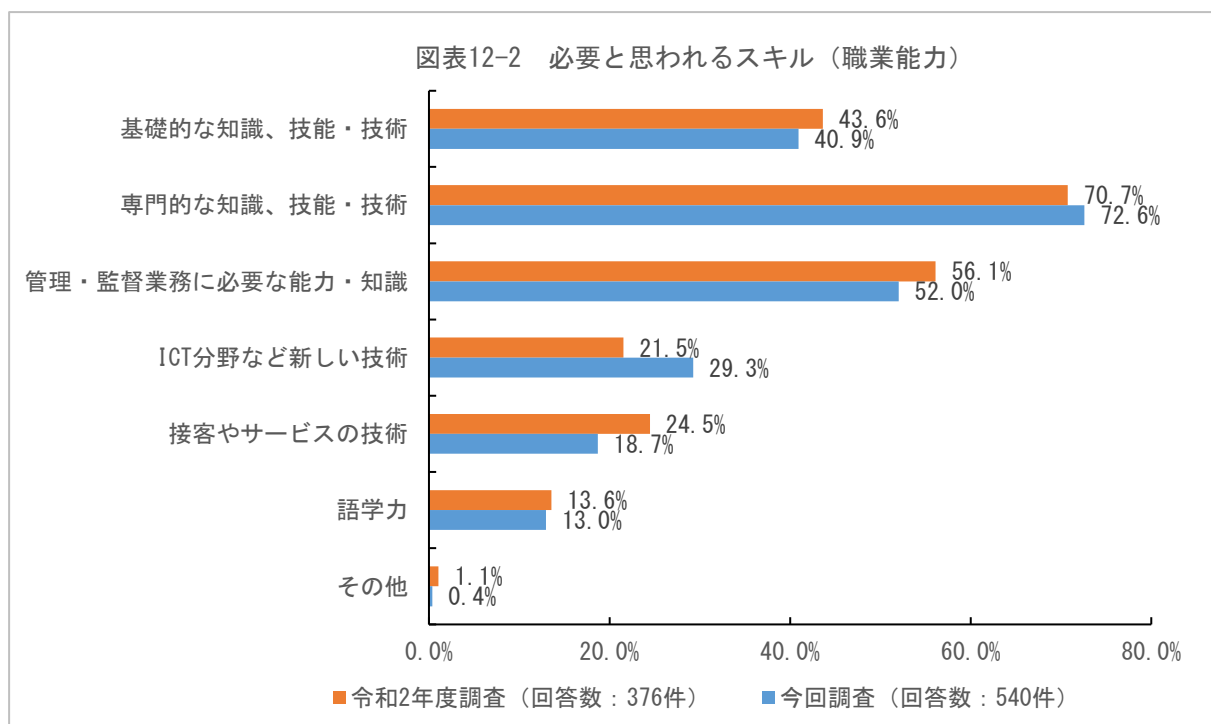
（９）在職者のスキルアップ

図表 12-1 に示すとおり、県内の在職者を対象に行った令和 7 年度職業能力開発基礎調査における、在職者のスキルアップの必要性についての質問では、「必要」、「どちらかといえば必要」と回答した割合が 89.8%となっています。



出典：香川県「職業能力開発基礎調査」

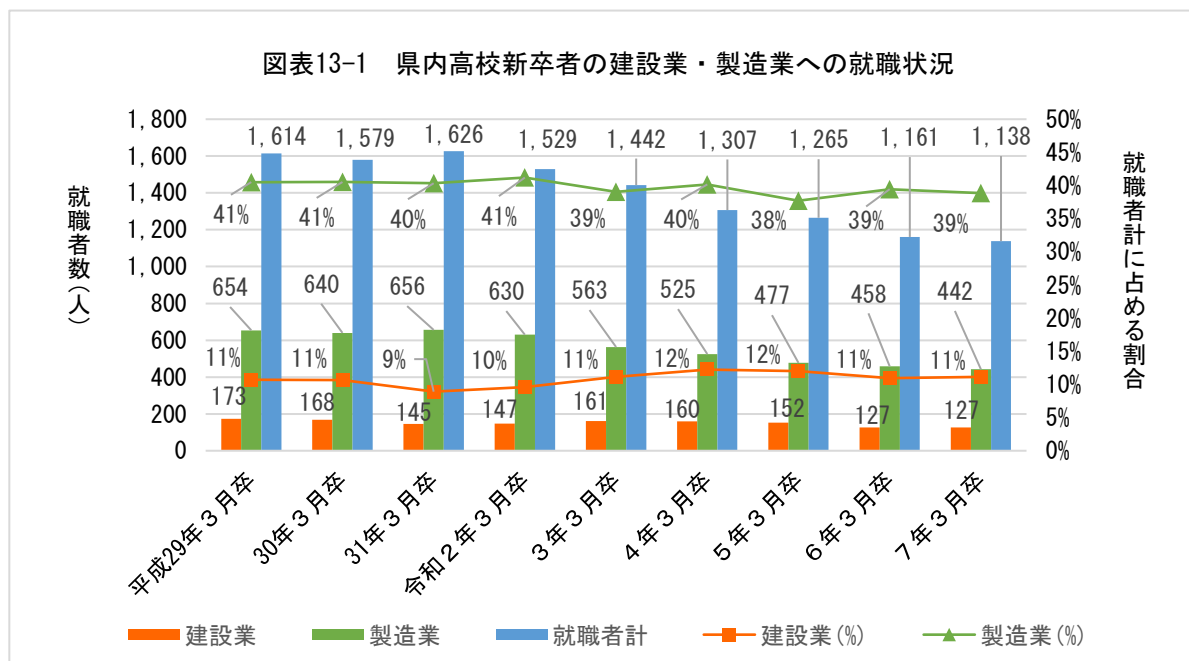
上記の質問のうち「必要」、「どちらかといえば必要」と回答した方のうち、「必要と思われるスキル（職業能力）」の質問では（複数回答可）、図表 12-2 に示すとおり、「専門的な知識、技能・技術」と回答した割合が 72.6%と高くなっています。



出典：香川県「職業能力開発基礎調査」

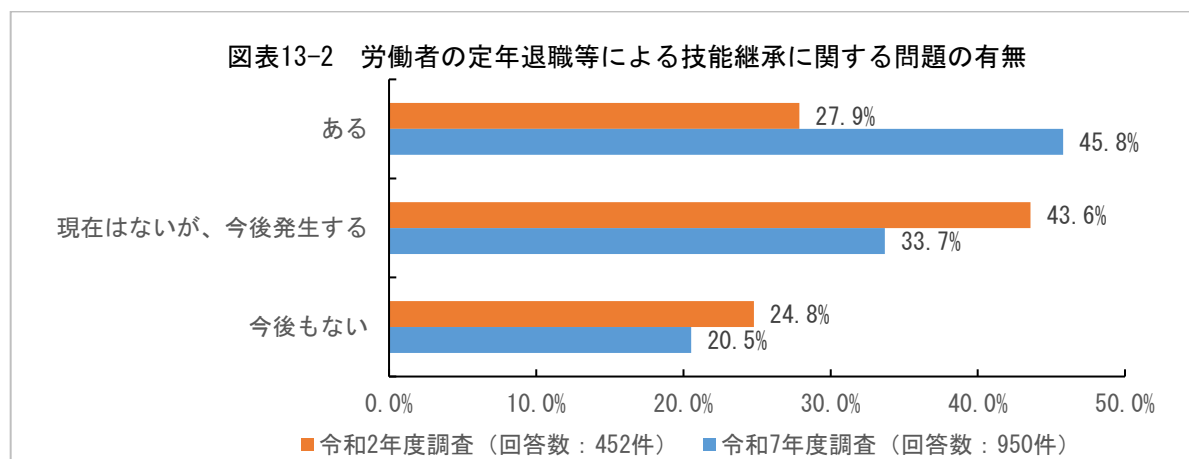
5 ものづくり技能・技術の継承

図表 13-1 に示すとおり、県内高校新卒者の建設業及び製造業への就職割合は概ね横ばいで推移しているものの、就職者総数自体の減少が進んでいるため、令和7年3月卒業者における就職者数は建設業で127名、製造業で442名と減少が続いています。



出典：文部科学省「学校基本調査」

図表 13-2 に示すとおり、県内の民間事業所を対象に行った職業能力開発基礎調査における、技能継承の問題の有無についての質問では、「ある」と回答した事業所の割合は、令和2年度調査の27.9%から令和7年度調査では45.8%と、17.9ポイント増加しています。

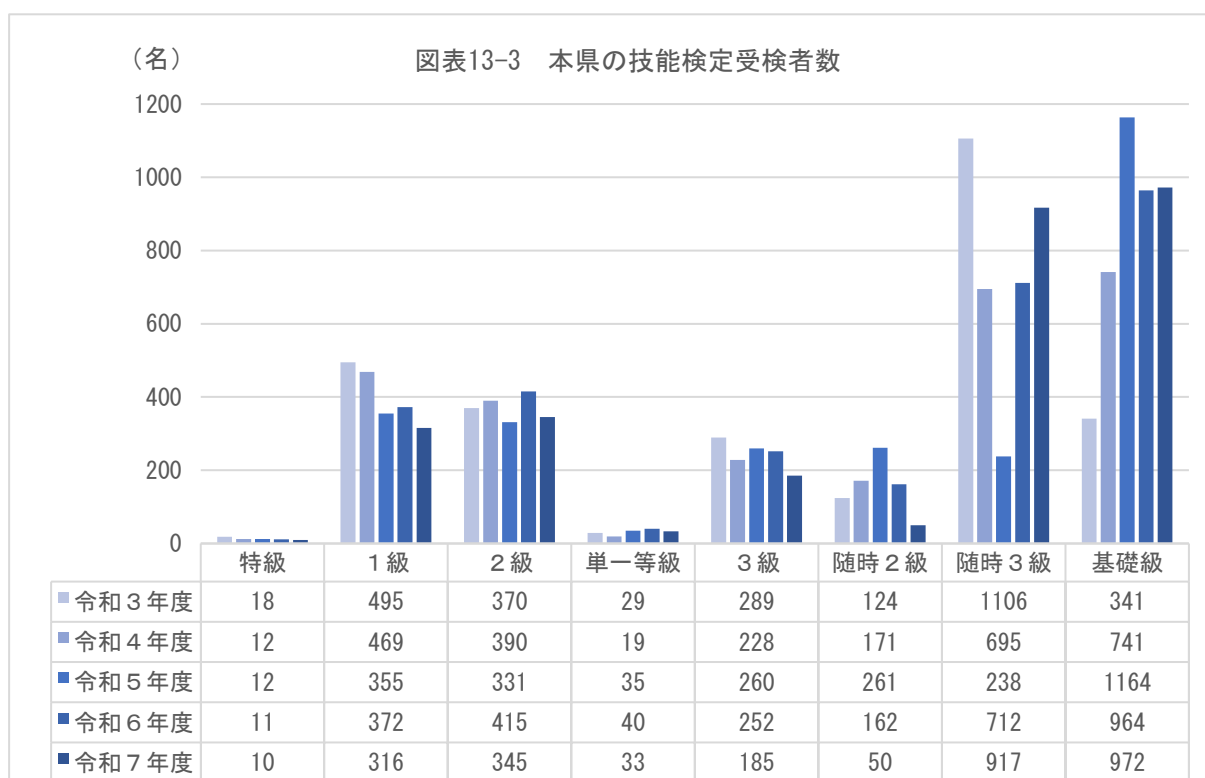


出典：香川県「職業能力開発基礎調査」

技能検定の受検者数は、**図表 13-3** に示すとおり、令和 7 年度は特級 10 名、1 級 316 名、2 級 345 名、3 級 185 名でした。主に生徒や訓練生が受検する 3 級や若年技能者が受検する 2 級は、技能検定試験が具体的な目標となることで訓練効果を高められ、合格することによりキャリアアップに活用できます。

また、1 級、特級及び単一等級は熟練技能士の証ですが、技能の継承を安定的に行っていくためには、これらの合格者を増やしていく必要があります。

さらに、外国人技能実習生等を対象とする基礎級、随時 3 級、随時 2 級は、実習の段階に応じた技能の習得・習熟状況を適正に評価・証明し、次期実習への移行や確実な技能移転を図るための重要な試験として位置づけられています。



出典：香川県労働政策課調べ

図表 13-4 に示すとおり、本県では、令和 8 年 3 月末現在、ものづくりマイスター（※）が 157 人登録されており、令和 7 年度では、小中学校、高等学校、民間企業に 316 回派遣され、延べ 2,972 人を対象に実技指導や技能を伝える授業を行い、ものづくりへの関心を高めるために技能を伝える活動を実施しました。

（※）ものづくりに関して一定の技能・経験を有する方を認定・登録して、「ものづくりマイスター」と称しています。令和 7 年度より類型化していた IT 部門と+D X（D X 技術を活用した生産性向上のための改善指導ができる者）を「ものづくりマイスター」として 1 つに統合しました。

図表 13-4 ものづくりマイスターの認定と活用の状況（香川県）

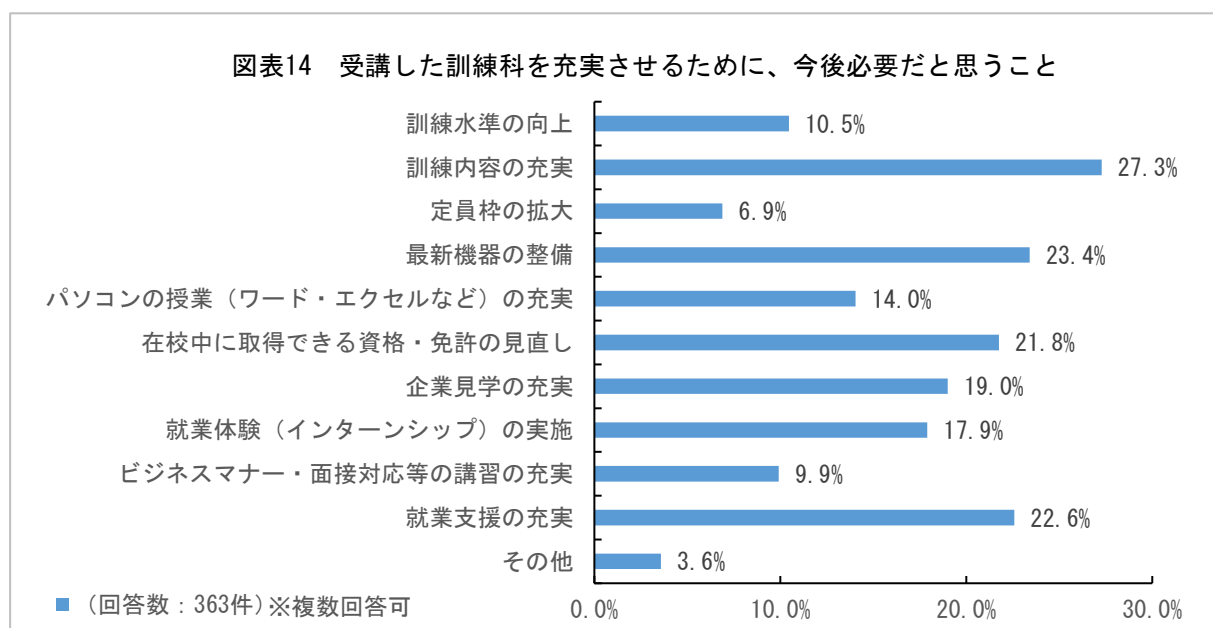
	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
ものづくりマイスター 認定数	4 (累計 131)	6 (累計 137)	20 (累計 157)
実技指導※ ¹	787	1,032	984
技能を伝える授業※ ²	1,881	1,769	1,988

出典：香川県職業能力開発協会調べ（令和 7 年）

※ 1：中小企業、工業高校等対象 ※ 2：小・中・高校対象

6 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を行ったところ、「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、図表 14 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。



出典：香川県立高等技術学校調べ（令和 7 年度）