

二戸地域デジタル人材育成研究会

最終報告

(提言)

令和5年12月21日

1

目次

はじめに

- 1 二戸地域の現状と課題
- 2 DX及びデジタル人材育成を巡る動向
- 3 調査研究から見えてきたこと
- 4 取組の方向性
- 5 具体的取組方策(提言)

おわりに

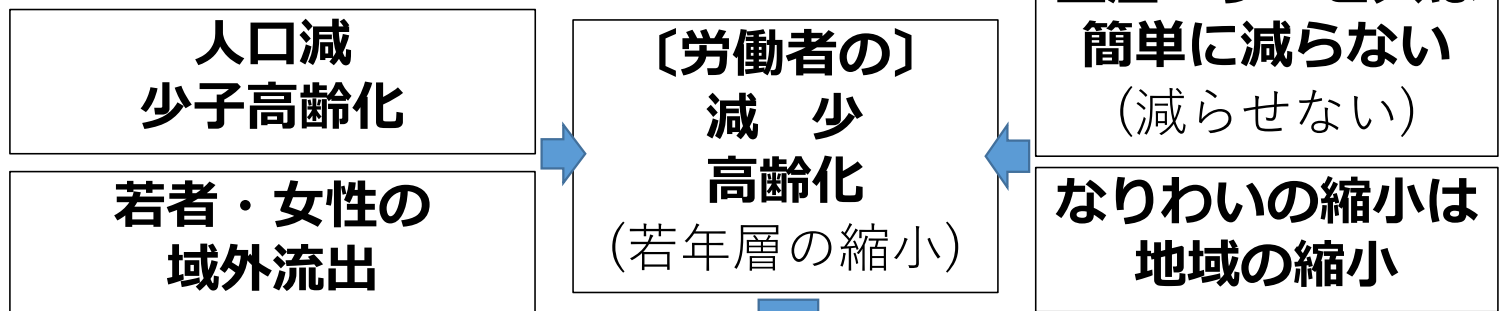
2

はじめに

研究会の目的
研究会の概要(会員及び組織)
研究会の活動方針
研究会の活動経過

3

【研究会の目的】〔報告書p2〕



地域のなりわい、そして地域自体を維持するため
労働者の減少・高齢化に対応できる体制を整える必要

**労働生産性向上のため
企業がやるべきことは？**

企業と行政・教育・金融等が
連携して進めるべきことや、
連携して進めたほうが良いことも
当然多々考えられる

4

〔労働生産性向上のための 企業の主な取組として考えられるもの〕

- ・アウトソーシング
- ・設備、システム等への投資
- ・**人材の確保・育成**
(従業員教育、キャリアパス、
リスキリング…)

行政・教育・金融等の
かかわり(連携・支援)

今後の労働生産性向上の
取組の全てにかかわる

IT化(=手段。アナログをデジタルに)
DX (=目的。デジタルで全てが変容)

デジタルに理解のある**人材を育成**し、
地域の産業へ**就業・定着**させることで
産業や**地域**そのものの**維持**に資する

企業による「デジタル人材の確保・育成」の**取組**と、
それに対する**行政・教育・金融等のかかわり**がどうあるべきか、
その“**二戸地域**”的**具体策**を考えるのがこの研究会の目的です

5

【研究会の概要(会員及び組織)】

〔報告書p2〕

	第1部会	第2部会
分 掌	経営者・従業員の リスキリング (啓蒙を含む)の取組方策	デジタルスキル活用の側面からの 地域産業教育 の取組方策
会 員	(株)岩手芝浦電子 (株)オノデラサイン (農事)金田一営農組合 (社福)慈孝会 (株)柴田産業 (株)東北銀行 一戸支店 岩手県 商工企画室 〔7者〕	(株)東亜エレクトロニクス (株)二戸サントップ (株)アイシーエス 経営企画部 (賛助会員) 岩手県 二戸地域振興センター 二戸市 政策推進課 軽米町 総務課 九戸村 IJU戦略室 一戸町 学校教育課 〔8者〕
事務局	岩手県 県北・沿岸振興室 [主担当] 一戸町 商工観光課	一戸町 政策企画課 [主担当] 岩手県 県北・沿岸振興室
世話人	(株)東亜エレクトロニクス 代表取締役 (株)柴田産業 代表取締役 岩手県 県北・沿岸振興室 県北振興課長 一戸町 副町長	小山田 紳也 柴田 君也 竹花 光弘 山本 和広

6

【研究会の活動方針】〔報告書p3～4〕

社会的要請・目指すべき
ところとしてのDX

ギャップ

地域産業の現状

(個々の事業者の取組状況、取組姿勢、
現状認識、推進人材etc…)

地域産業の現状、個々の事業所の現状を把握し、
地に足の着いた人材育成を行う必要

育成した人材が確実に地域の産業へ就業・定着するためには
周到的仕掛けが必要

地域に人と産業を
残すことを
第一に考える

地域産業自体の
デジタル化を
両輪として進める

デジタル人材を
生かした新たな
仕事も考慮する

7

～確保・育成すべきデジタル人材のレベル～

まずは、**地域の産業・サービスを担う全ての人材**が一定水準に達していることが必要

「**DXリテラシー標準**」を
主として念頭に置く

全てのビジネスパーソン（経営層含む）

<DXリテラシー標準>

全てのビジネスパーソンが身につけるべき
能力・スキルを定義

DXを推進する人材

<DX推進スキル標準>

DXを推進する人材タイプの役割や
習得すべきスキルを定義

〔ビジネスアーキテクト/デザイナー/
データサイエンティスト/ソフトウェアエンジニア/
サイバーセキュリティ〕

【研究会の活動経過】

〔報告書p4～5〕（いずれも令和5年。この他、世話人会を適宜開催）

月 日	活動内容
4月10日	設立
6月20日	第1回全体会・各部会キックオフミーティング（一戸町役場）
7月25日	第2部会第2回MT（同上） ゲスト：盛岡情報ビジネス&デザイン専門学校長 工藤 昌雄 様〔専門学校での取組状況〕
8月28日	第2部会第3回MT（同上） ゲスト：岩手県立一戸高等学校長 高橋 幸美 様〔高校での取組状況〕
10月3日	第1部会第2回MT（同上） ゲスト：富士通(株) シニアエバンジェリスト 松本 国一 様〔DX・AIと必要な人材像〕
10月12日	第2部会第4回MT（同上） ゲスト：岩手県立産業技術短期大学校長 清水 健司 様〔産技短の紹介と今後の展望〕
10月17日	第1部会第3回MT（同上） ゲスト：リコー(株)岩手支社の皆様〔働き方改革・休み方改革、社内DX、オフィス〕
11月2日	第1部会第4回MT & 第2部会第5回MT（同上） 第1部会ゲスト：(公財)いわて産業振興センター DXコーディネーター 内田 将玄 様
11月14日	第2回全体会兼一般向けセミナー「地方DXの可能性」（二戸市シビックセンター） 講演：(株)NTTドコモ相談役/岩手県CIO補佐官/岩手大学理事 吉澤 和弘 様
12月21日	第3回全体会兼一般向けフォーラム「カシオペア地域デジタル人材育成フォーラム」（一戸町コミュニティセンター）

9

～ヒアリング・視察～（いずれも令和5年）

月 日	活動内容
5～6月	二戸管内企業ヒアリング（ものづくり、食産業、建設業、農業、福祉など） 〔ヒア事項〕 ・ 直近5年で、デジタル化できた(できなかった)モノ・コト ・ 直近1年で(従業員向けに)行った、デジタル人材育成に係る研修・支援等 ・ AIを活用したいモノ・コト ・ 社内・事業所内においてデジタル化を進める上での課題・問題 ・ デジタルスキルや地域の産業教育に関して、学校に求めたいこと ・ 自社又は地域のデジタル化やスキル向上に有効な行政からの支援施策 ほか
7～9月	県内専門学校等(モリジョビ&北上コンピュータ・アカデミー)及び二戸管内高等学校ヒアリング 〔高校ヒア事項〕 ・ 就職の概況（現在の3年生の動向等） ・ デジタル教育に係る取組 ・ キャリア教育・就職活動に係る取組（管内就職率向上、企業・大学等との連携など） ・ 進学する生徒に対する地元就職を促すアプローチ
9月25日	福島県立小高(おだか)産業技術高等学校視察（南相馬市） 文部科学省「マイスター・ハイスクール(次世代地域産業人材育成刷新事業)」の取組 〔事業の概要〕 ・ 専門高校等と地域の産業界等が一体となり、職業人材育成を推進するためのモデル事業 ・ 地域企業の「顔役」がCEO、地域企業の技術者等が教員となり、学校教育に参画

10

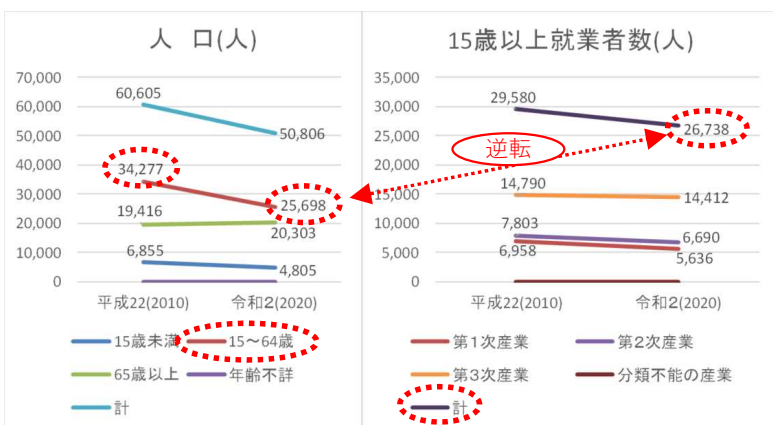
1 二戸地域の現状と課題

人口、就業者数等
高等学校卒業者の進路状況
産業の状況

11

【二戸地域の現状と課題】

〔報告書p6～13〕（単位：人）



10年間で生産年齢人口(15-64歳)が
8,579人(25.0%)減

就業者数が生産年齢人口を逆転

就業者減で高齢の労働者に
頼らざるを得ないのが地域の現状

	専門的・技術的職業	事務従事者	サービス職業従事者
平成22(2010)	男1,056 女1,567 計2,623	男1,436 女2,141 計3,577	男746 女2,045 計2,791
令和2(2020)	男1,091 女1,639 計2,730	男1,225 女2,158 計3,383	男721 女2,094 計2,815
増減	男△35 女△72 計107	男△211 女△17 計△194	男△25 女△49 計24
	農林漁業従事者	生産工程従事者	建設・採掘従事者
平成22(2010)	男3,806 女2,923 計6,729	男2,462 女2,445 計4,907	男2,102 女26 計2,128
令和2(2020)	男3,138 女2,130 計5,268	男2,142 女2,102 計4,244	男1,777 女19 計1,796
増減	男△668 女△793 計△1,461	男△320 女△343 計△663	男△325 女△7 計△332

農林漁業従事者：1,461人(21.7%)減
生産工程従事者：663人(13.5%)減

男性：専門的・技術的職業以外減
女性：事務・サービスで微増

男女の偏りが強まった職業も見られる

12

～県北広域振興圏(二戸+久慈)の人口移動差引(流出)～ (単位：人)

- ・ 移動先は県内よりも**県外が多い**が、直近で県内が逆転
 - ・ 男女別では、いずれの年も**女性のほうが多い**
- 転出超過の規模は
800～1,000人で推移
(減らない)

	平成26～27 (2014-2015)	平成27～28 (2015-2016)	平成28～29 (2016-2017)	平成29～30 (2017-2018)	平成30～令和元 (2018-2019)	令和元～2 (2019-2020)	令和2～3 (2020-2021)	令和3～4 (2021-2022)
県内	男△89 女△209 計△298	男△185 女△219 計△404	男△172 女△220 計△392	男△154 女△237 計△391	男△133 女△200 計△333	男△86 女△243 計△329	男△192 女△271 計△463	男△205 女△254 計△459
県外	男△216 女△247 計△463	男△127 女△294 計△421	男△275 女△264 計△539	男△175 女△267 計△442	男△294 女△368 計△662	男△207 女△337 計△544	男△233 女△277 計△510	男△174 女△223 計△397
計	男△305 女△456 計△761	男△312 女△513 計△825	男△447 女△484 計△931	男△329 女△504 計△833	男△427 女△568 計△995	男△293 女△580 計△873	男△425 女△548 計△973	男△379 女△477 計△856

転出先等	平成26～27 (2014-2015)	平成27～28 (2015-2016)	平成28～29 (2016-2017)	平成29～30 (2017-2018)	平成30～令和元 (2018-2019)	令和元～2 (2019-2020)	令和2～3 (2020-2021)	令和3～4 (2021-2022)
県央	△277	△301	△341	△356	△272	△303	△361	△323
県南	△52	△80	△64	△46	△70	△50	△94	△102
沿岸	31	△23	13	11	9	24	△8	△34
県内計	△298	△404	△392	△391	△333	△329	△463	△459
東北	△177	△207	△247	△274	△336	△338	△277	△265
青森	△74	△79	△152	△192	△195	△145	△147	△116
宮城	△77	△91	△100	△76	△109	△128	△110	△118
関東	△247	△151	△205	△115	△308	△141	△150	△87
その他	△39	△63	△87	△53	△18	△65	△83	△45
県外計	△463	△421	△539	△442	△662	△544	△510	△397
計	△761	△825	△931	△833	△995	△873	△973	△856

関東よりも
県央・東北からの
誘引が大きい
(東北は青森・宮城)

県南からの誘引
が伸びる兆候
(直近で関東を逆転)

～二戸地域の高校新卒者(県立5校)の進路状況(就職)～ (単位：人)

卒業・就職年	男	女	計
平成28(2016)	管内20 (26.3%) 管外9 (11.8%) 県外47 (61.8%) 計76	管内21 (52.5%) 管外10 (25.0%) 県外9 (22.5%) 計40	管内41 (35.3%) 管外19 (16.4%) 県外56 (48.3%) 計116
平成29(2017)	管内37 (39.4%) 管外11 (11.7%) 県外46 (48.9%) 計94	管内44 (66.7%) 管外10 (15.2%) 県外12 (18.2%) 計66	管内81 (50.6%) 管外21 (13.1%) 県外58 (36.3%) 計160
平成30(2018)	管内23 (31.1%) 管外10 (13.5%) 県外41 (55.4%) 計74	管内21 (48.8%) 管外9 (20.9%) 県外13 (30.2%) 計43	管内44 (37.6%) 管外19 (16.2%) 県外54 (46.2%) 計117
平成31(2019) (令和元)	管内36 (40.4%) 管外12 (13.5%) 県外41 (46.1%) 計89	管内17 (53.1%) 管外4 (12.5%) 県外11 (34.4%) 計32	管内53 (43.8%) 管外16 (13.2%) 県外52 (43.0%) 計121
令和2(2020)	管内21 (28.4%) 管外15 (20.3%) 県外38 (51.3%) 計74	管内35 (60.3%) 管外11 (19.0%) 県外12 (20.7%) 計58	管内56 (42.4%) 管外26 (19.7%) 県外54 (37.9%) 計132
令和3(2021)	管内17 (37.0%) 管外9 (19.6%) 県外20 (43.5%) 計46	管内14 (38.9%) 管外9 (25.0%) 県外13 (36.1%) 計36	管内31 (37.8%) 管外18 (22.0%) 県外33 (40.2%) 計82
令和4(2022)	管内25 (40.3%) 管外23 (37.1%) 県外14 (22.6%) 計62	管内19 (79.2%) 管外2 (8.3%) 県外3 (12.5%) 計24	管内44 (51.2%) 管外25 (29.1%) 県外17 (19.8%) 計86
令和5(2023)	管内19 (33.9%) 管外18 (32.1%) 県外19 (33.9%) 計56	管内22 (64.7%) 管外3 (8.8%) 県外9 (26.5%) 計34	管内41 (45.6%) 管外21 (23.3%) 県外28 (31.1%) 計90

- ・ **管内就職40～50人(管内就職率4割前後)**
概ね男性3～4割、女性5割以上
- ・ **男性は県外が多い(直近では管内と拮抗)**
- ・ **女性型の職場が多いことによるもの？**

卒業・就職年	職業群の名称及び人数 (管内就職者)
平成28(2016)	第1位 生産工程の職業のうち製品製造・加工等 17 (男11 女6) 第2位 サービスの職業 9 (男2 女7)
平成29(2017)	第1位 生産工程の職業のうち製品製造・加工等 37 (男17 女20) 第2位 サービスの職業 17 (男1 女16)
平成30(2018)	第1位 生産工程の職業のうち製品製造・加工等 15 (男9 女6) 第2位 サービスの職業 10 (男3 女7)
平成31(2019) (令和元)	第1位 生産工程の職業のうち製品製造・加工等 19 (男10 女9) 第2位 サービスの職業 8 (男5 女3)
令和2(2020)	第1位 生産工程の職業のうち製品製造・加工等 17 (男4 女13) 第2位 サービスの職業 10 (男0 女10)
令和3(2021)	第1位 生産工程の職業のうち製品製造・加工等 10 (男3 女7) 第2位 販売の職業 4 (男2 女2) 生産工程の職業のうち機械組立等 4 (男0 女4)
令和4(2022)	第1位 生産工程の職業のうち製品製造・加工等 17 (男12 女5) 第2位 サービスの職業 7 (男2 女5) 生産工程の職業のうち機械組立等 7 (男2 女5)
令和5(2023)	第1位 サービスの職業 13 (男2 女11) 第2位 生産工程の職業のうち製品製造・加工等 9 (男4 女5)

～二戸地域の高校新卒者(県立5校)の進路状況(進学)～ (単位:人)

- ・ 県内4割台、**県外5割台** (直近では差が逼迫)
- ・ 関東>南東北 → **南東北>関東** (地元・近場志向の強まり?)

卒業・進学年	平成26 2014	平成27 2015	平成28 2016	平成29 2017	平成30 2018	平成31 2019	令和2 2020	令和3 2021	令和4 2022	令和5 2023
県内	157 43.0%	176 46.0%	156 42.0%	156 45.0%	152 48.0%	142 46.0%	165 45.0%	143 45.0%	138 44.0%	116 49.2%
県外	205 57.0%	210 54.0%	218 58.0%	193 55.0%	162 52.0%	165 54.0%	200 55.0%	173 55.0%	176 56.0%	120 51.0%
北海道	22 6.0%	14 4.0%	22 6.0%	18 5.0%	16 5.0%	23 8.0%	13 4.0%	20 6.0%	11 4.0%	12 5.0%
北東北	48 13.0%	46 12.0%	57 15.0%	50 14.0%	39 12.0%	47 15.0%	60 16.0%	40 13.0%	45 14.0%	28 12.0%
南東北	45 12.0%	51 13.0%	58 16.0%	64 18.0%	49 16.0%	58 19.0%	71 20.0%	68 22.0%	68 22.0%	52 22.0%
関東	79 22.0%	86 22.0%	64 17.0%	49 14.0%	48 15.0%	32 10.0%	48 13.0%	38 12.0%	43 14.0%	24 10.0%
その他	11 3.0%	13 3.0%	17 5.0%	12 3.0%	10 3.0%	5 2.0%	8 2.0%	7 2.0%	9 3.0%	4 2.0%
計	362	386	374	349	314	307	365	316	314	236

専門校	3 1.0%	4 1.0%	5 1.0%	7 2.0%	3 1.0%	5 2.0%	5 1.0%	5 2.0%	3 1.0%	2 1.0%
高 看	9 3.0%	8 2.0%	10 3.0%	13 4.0%	15 5.0%	15 5.0%	11 3.0%	11 4.0%	12 4.0%	5 2.0%
二戸地域	12 3.0%	12 3.0%	15 4.0%	20 6.0%	18 6.0%	20 7.0%	16 4.0%	6 5.0%	15 5.0%	7 3.0%

県内進学は
120～170人
転出者も相当数
と考えられる

毎年
160～200人が
進学を契機に
県外流出

域内進学は
10～20人に留まる
(全体の3～6%)
→ **9割が域外進学**

～二戸地域の求人・求職と労働生産性～ (単位:人)

【職業計】	求 人	求 職	倍 率
平成31(2019)	872	720	1.21
令和2(2020)	843	743	1.13
令和3(2021)	782	742	1.05
令和4(2022)	735	703	1.05
令和5(2023)	760	824	0.92

【専門的・技術的職業従事者】	求 人	求 職	倍 率
平成31(2019)	140	56	2.50
令和2(2020)	137	62	2.21
令和3(2021)	111	61	1.82
令和4(2022)	120	43	2.79
令和5(2023)	130	59	2.20

【事務従事者】	求 人	求 職	倍 率
平成31(2019)	49	170	0.29
令和2(2020)	43	154	0.28
令和3(2021)	57	146	0.39
令和4(2022)	34	164	0.21
令和5(2023)	77	179	0.43

【サービス職業従事者】	求 人	求 職	倍 率
平成31(2019)	169	70	2.41
令和2(2020)	154	84	1.83
令和3(2021)	123	65	1.89
令和4(2022)	115	64	1.80
令和5(2023)	135	89	1.52

【農林漁業従事者】	求 人	求 職	倍 率
平成31(2019)	45	14	3.21
令和2(2020)	65	22	2.95
令和3(2021)	68	31	2.19
令和4(2022)	53	25	2.12
令和5(2023)	45	31	1.45

【建設・採掘従事者】	求 人	求 職	倍 率
平成31(2019)	65	29	2.24
令和2(2020)	63	35	1.80
令和3(2021)	70	35	2.00
令和4(2022)	33	36	0.92
令和5(2023)	39	40	0.98

【I T関連職業合計】	求 人	求 職	倍 率
平成31(2019)	30	14	2.14
令和2(2020)	39	14	2.79
令和3(2021)	25	12	2.08
令和4(2022)	22	16	1.38
令和5(2023)	15	20	0.75

【生産工程従事者】	求 人	求 職	倍 率
平成31(2019)	152	80	1.90
令和2(2020)	157	76	2.07
令和3(2021)	145	78	1.86
令和4(2022)	166	94	1.77
令和5(2023)	168	135	1.24

- 《求人・求職》
- ・ 事務は倍率**0.3～0.4**
(求職ニーズは高い)
 - ・ 医療・福祉系業種は
1.5～2倍超の高倍率
 - ・ 生産工程も不足が続く
 - ・ **I T関連の求人は減…?**

- 《就業者当たり労働生産性》
- ・ **第2次産業で全県を大きく下回る**
→ 給与など待遇面の格差に反映?
→ 付加価値向上に加え、
**新たな価値、新たな仕事の
創出も必要**

	平成27(2015)			令和2(2020)		
	総生産 (百万円)	就業者数 (人)	労働生産性 (百万円/人)	総生産 (百万円)	就業者数 (人)	労働生産性 (百万円/人)
第1次産業	16,992	6,271	2.71	21,332	5,636	3.78
第2次産業	34,000	7,410	4.59	40,232	6,690	6.01
第3次産業	127,287	14,786	8.61	125,805	14,412	8.73
(関税等/分類不能の産業)	1,103	100	-	782	0	-
計	179,382	28,567	6.28	188,151	26,738	7.04

	平成27(2015)			令和2(2020)		
	総生産 (百万円)	就業者数 (人)	労働生産性 (百万円/人)	総生産 (百万円)	就業者数 (人)	労働生産性 (百万円/人)
第1次産業	137,270	67,731	2.03	148,235	60,347	2.46
第2次産業	1,222,586	159,640	7.66	1,292,071	155,687	8.30
第3次産業	3,290,886	400,306	8.22	3,287,370	410,694	8.00
(関税等/分類不能の産業)	28,769	8,652	-	19,750	0	-
計	4,679,511	636,329	7.35	4,747,426	626,728	7.57

2 DX及びデジタル人材育成を巡る動向

国内の主要な考え方
県内の取組

17

【DX及びデジタル人材育成を巡る動向】〔報告書p14～21〕

- ◎ 「DX」という言葉が広まる契機は、平成30(2018)年に経済産業省が策定した「デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン」
- ◎ ガイドラインは、令和4(2012)年に「デジタルガバナンス・コード」へ統合

《「デジタルガバナンス・コード」とは?》

経営者がDX推進のために実践すべきことをまとめた“**経営の要諦集**”

→ デジタル人材については、主に次のような趣旨の記述

- ・ デジタル活用戦略の推進のための**組織設計・運営のあり方**を利害関係者に示す上で、**人材の育成・確保等も重要な要素**
- ・ 経営層から現場まで**各人が主体的に動けるような役割と権限**を規定すべき
- ・ 人材育成・確保について、**現状のギャップを埋める方策を明確化**すべき
- ・ **経営戦略と人材戦略を連動**させた上で、育成・確保の取組を行うべき
- ・ 従来と異なる**外部リソース活用、教育・人事評価制度、外部アピール**も必要

18

～D Xの成功ポイント(成功企業に共通)～

①気づき・きっかけと経営者のリーダーシップ - 中堅・中小企業等のDXにおいては、経営者のリーダーシップが大きな役割を果たす - 特に、DXの推進に取り組む「きっかけ」や、「気づき」を得る機会をいかにして得られるかが重要	②まずは身近なところから - まずは身近な業務のデジタル化や、既存データや身近なデータの収集・活用に着手 - その推進過程で成功体験を得るとともに、ノウハウ蓄積や人材確保・育成し、組織全体に拡大	③外部の視点、デジタル人材の確保 - 日々発展するデジタル技術を経営の力にするためには、専門的な知見が必須 - 取組を迅速に推進するため、外部の人材の力を活用しながら不足するスキルやノウハウを補う
④DXのプロセスを通じたビジネスモデル・組織文化の変革 データやデジタル技術の活用を進める中で、ビジネスモデルや組織の変革を進め、組織文化自体を変革に強い体質に変革を遂げていくことが重要。	⑤中長期的な取組の推進 - クラウドサービスやAIツールの活用でたちどころにDXを実現した事例は見られなかった。 5年後・10年後のビジョンの実現に向けて、戦略的に投資を行いながら地道な試行錯誤に取り組む覚悟が重要。	⑥伴走支援の重要性和効果的な支援のポイント 伴走支援者が外部の視点から経営者と対話を行うことで、経営者自身がパーパスや経営ビジョンを明確にし、組織や、経営者自身の自己変革力を高めていく手助けとなる。

出典：「中堅・中小企業等向け『デジタルガバナンス・コード』実践の手引き2.0（要約版）」
(令和5年4月 経済産業省) p7,8)

～デジタルスキル標準～

- ◎ 「デジタル田園都市国家構想基本方針」の閣議決定を受け、DX推進人材向けの**スキル標準**として、(独法)情報処理推進機構及び経済産業省が取りまとめたもの
令和4(2022)年12月：ver1.0 → 令和5(2023)年8月：ver1.1へ改訂
- ◎ 次の2種類で構成

《DXリテラシー標準》→研究会で主として念頭に置く
全てのビジネスパーソンが身につけるべき能力・スキルの標準
従来の『社会人の常識』とは異なるものも含む知識やスキルの学びの指針
例：「変化への適応」「社会におけるデータ」「ツール利用」

《DX推進スキル標準》
DXを推進する人材の役割や習得すべきスキルの標準
5つの人材類型「ビジネスアーキテクト」「デザイナー」「データサイエンティスト」「ソフトウェアエンジニア」「サイバーセキュリティ」
各類型に共通するスキル「ビジネス変革」「データ活用」「テクノロジー」「セキュリティ」「パーソナルスキル」

～県内の公的団体による人材育成支援の主な取組～

《岩手県中小企業デジタル化支援ネットワーク》（県、いわて産業振興センター）
労働生産性や付加価値の向上、業務・ビジネスモデル変革を目指す企業を支援
セミナーの開催やコーディネーターの派遣など、産学官金で伴走支援
IT講座(基礎・応用)、AI人材育成講座(初級編)、EC参入支援セミナー、
デジタル化相談ケース検討会議etc…

《デジタルリスキングセミナー》（県）
初級コースと中級コースに分かれ、業務効率化や生産性向上に使える知識を提供
キントーン、Google Workspace、Microsoft Teams、Microsoft365、ChatGPT…

《能力開発セミナー》（岩手県立産業技術短期大学校・各高等技術専門校）
在職者が、技術革新、産業構造の変化等に対応する高度な技能や知識を習得する
ため、県内6か所で実施
令和5年度二戸会場：Excelビジネス活用基礎、PowerPointビジネス活用基礎etc…

《岩手県工業技術センターの取組》
高度デジタル人材育成事業：社員をセンターへ派遣し、課題解決しながら技術習得
DXリアルハッカソン事業：開発計画策定支援、ワークショップ開催等

3 調査研究から見えてきたこと

地元企業等
管内小中高等学校
県内専門学校等
DX支援企業等
事例調査(福島県立小高産業技術高等学校)
その他

23

【調査研究から見えてきたこと】 [報告書p22～55]

地元企業等

[報告書p22～27]

◎採用の考え方

何かに打ち込んだ人(何でもいいので) 仕事が好き
上位資格取得 特性はジョブローテーションで見極め

◎いまの若者

メンタル弱い(年々?) 昇進望まず(役職回避)
ミスを恐れる 新しいものに抵抗感
「このボタンを押せばこうなる」の理解は容易
経験者から出てこない柔軟な発想を期待

◎“学校等&子ども”と企業との関わり

学びやインターンに目的意識を
職場見学(来てほしい) 出前授業 仕事体験
学校等との連携関係を作りたい(強くしたい)
子どもたちとの接点を増やしたい
子どもたちの興味関心を知りたい

◎教育行政・職業能力開発行政に求めるもの

県北にも高校以上の学びの場を
工業高校以外でもQC等の基礎的学習は有用

◎学校等の情報教育に求めるもの

リテラシーやモラル(メールマナーも)
デジタルの最新情勢や最先端情報
データ活用能力(複数の部署に跨るデータを
統合・分析して生産や経営に活用)

◎学校等のICT教育に求めるもの

社会(仕事)での使われ方が分かるように
コミュ力やプレゼン力の向上と紐づけを
汎用ソフトやOSだけでなく専門ソフトも
ソフトや機器の連携、AI、プログラムも

◎学校等の地域産業教育に求めるもの

地域の特徴的な産業への理解醸成を

◎その他学校等の教育に求めるもの

メンタルケアの知識 苦手克服できる教育
色々な人の話を聴く機会

24

◎クラウド化

導入は増えているが、現段階では、コストに見合う時間削減が実現するか疑問も

◎生産管理

計数とPC入力がアナログという事例が散見（途中に手書きや印刷がある）
産業支援機関の支援でデジタル化実現の事例も

◎労務管理

“ICカード導入済”と“従前のまま”に分かれる
シフトの作成や管理はアナログ
手当やシフトの多さ、勤務形態の複雑さなどが汎用ソフトの導入阻害要因に

◎AI・RPA・データ活用

潜在ニーズは極めて大きい、実行は少ない
AIのニーズ：見積、設計、プログラミングなど
人が行う作業の補助のほか、従業員等の行動・動作の解析への活用や、外観検査を人の眼から切り替えるといったニーズあり

◎ノウハウや知識を共有する場づくりのニーズ

他社情報の収集が個々では難しい
同業種・異業種を問わない共有が地域全体のデジタル化を進める上で必要

◎デジタル人材

相談できる人、トラブル対応できる人が少ない（もしくは「いない」）
デジタル化推進人材は外部から確保する必要

◎人材育成・研修

導入する機械のメーカーでの使用研修が多い？
即応のため従業員に修理技術を学ばせる事例も

◎テレワーク

適合する業務としづらい業務（生産は後者）
従業員の家庭事情に対応する趣旨での導入も

◎受発注・納品・請求

紙ベースがまだ多いが、インボイス対応等で部分的にデジタル化が進んだ事例も

学校等

〔報告書p28～42〕

◎県内専門学校等

《モリジョビ》

東京や仙台のIT人材需要が非常に強い
企業・業界から課程・機材のニーズを把握
入学者全員にノートPC ソフト毎年更新
採用苦戦企業へのコンサル 郷土愛の醸成
県内企業と学生が連携した取組を積極実施
《北コン》

県内就職率75%だが、その2/3は北上花巻奥州
厚労省の定める課程で特定企業特化は困難
国費で教室のPCを整備、1台50～100万円
最先端の設備を常に導入 多様なソフト完備
会員企業75社を説明会の早期開催などで優遇
《産技短》

県内就職率80% 国家資格取得を目指す課程
会員企業190社 課題研究で学生が企業と連携

※ 北コンと産技短は、在職者・離職者訓練も

◎管内小中学校

1人1台タブレット導入 ロイロノート（思考可視化）
動画分析 タイピング プレゼン プログラミング
企業見学 職業体験 企業人講話

◎管内高校

《3年生279人の志望動向&就職の概況》

就職90人強（管内民間20強） ほぼ域外進学
身近な職業がキャリア形成や選択肢の中心
地元志向強まる 寮完備企業が好まれる

《ICT環境、デジタル教育内容》

R6入学者から全員Chromebook持参
全生徒にMicrosoftアカウント Teams使用
"情報I"1年次必修 学校間・教員間格差

《管内就職率向上の取組や課題》

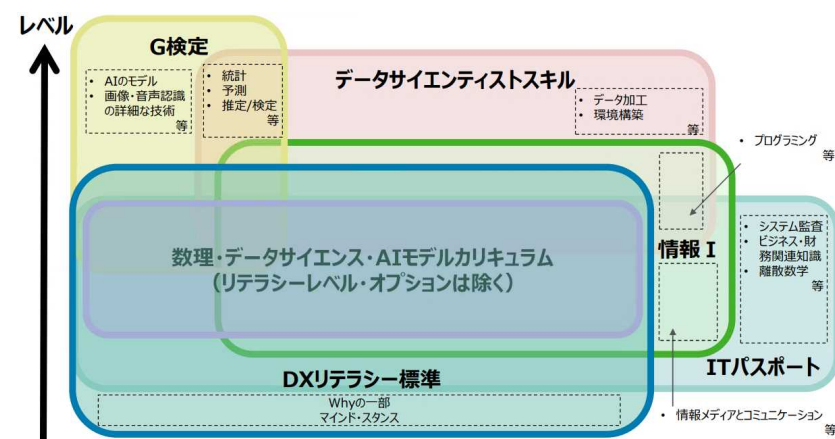
しごとメッセ、インターン、企業人講話
管内にもものづくり企業のイメージがない
仕事のイメージできない企業は選択肢の外
企業から高校への働きかけはあまりない
「総合的な探究の時間」で地元愛醸成
少子化で親も近場志向 域外との待遇格差

～高校 1 年次必修科目「情報 I」～

◎ 令和 4 (2022) 年度から必修化、令和 7 (2025) 年度大学入試共通テストから追加

◎ 主な内容

情報モラル 個人情報の保護と管理 電子メール 情報デザイン 文書の作成
プレゼンテーション ウェブページ コンピュータの構成と動作
ネットワークの構成 情報セキュリティ データの可視化(グラフ作成)
データ分析の手法 データベース アルゴリズム **プログラミング言語**



『情報 I』
≡ ITパスポート試験合格相当
≡ DXリテラシー標準



全ての高校生に、DXリテラシー標準相当の知識・スキルの習得が求められている

出典：経済産業省 第 4 回デジタルスキル標準検討会 資料 2 「新たなDXリテラシー標準の検討について」(令和 5 年 3 月 11 日 経済産業省・デロイトトーマツコンサルティング(同)) p52 27

DXとAI 富士通

【報告書p43～44】

◎ DX がうまくいっている現場は 2 割に満たない
DX = "誰かの**ありたい姿**"を実現すること
レジがデジタル化しても"レジ待ち"は消えない
→客側にとっての**ありたい姿**とは？

◎ 最初から完成形を目指さないこと
まずは**簡単なデジタル化**から始めるべき
ここが良くなったら次はここも…となる
ありたい姿は様々(コンサルの力が必要？)

◎ 検索エンジンは"古い AI"
ディープラーニング AI はひと世代古い
チャット GPT は"大規模言語モデル"

◎ チャット GPT は満 1 歳、今後さらに成長
チャット GPT 3.5 の公開は 2022 年 11 月
「GPT-3.5」という AI にチャットを搭載

◎ チャット GPT の能力(パラメータ数 ≡ 言葉のやり取り)
3.5(無料)：3,550 億個 → **4.0(有料)：1 兆個超え**
4.0 では"創発"という未知の高度で複雑な現象が発生
4.0 は過去 5 年の医師国家試験に全て合格
さらに**淀みない音声会話が可能(→秘書に?)**

◎ AI ができるようになることの例
マニュアルの自動生成 広告の自動生成
従業員採用のリファレンスチェック etc…
プラグイン追加で旅行の経路設定 & 予約も

◎ 教育にも AI が入り込んでいく
質問やヒントを投げかけることで
"答えを引き出す AI"が既に登場している

◎ 1～2 年で「**専門家 AI**」誕生の片鱗が
今後、特定分野に特化した AI が複数誕生

◎ DX 人材・AI 人材に必要な資質
現場を見て"ありたい姿"を見出す洞察力
物事の分解能力(物事をタスクレベルにし、
AI に可能なタスクを 1 個ずつ見つける)

女性活躍

【報告書p44～45】

リコージャパン

新分野展開

産振セ

【報告書p45～46】

◎会社の「文化」「風土」を変える

働きやすい制度やデバイスはあって当然
働き方改革とデジタル化は同時に進めるもの
デバイス等の「標準化」による属人化解消と
管理職の意識改革による「組織文化醸成」

◎休み方改革

R4：平均有休取得率75%、男性育休取得率
97%、平均時間外勤務9.4時間
有休取得促進は部署(支社)でも独自の取組

◎オフィスに従業員にとって最適な環境に

業務の9割をデジタル化→ペーパーレス
働く場所を選ばないオープンスペース
気軽にコミュニケーションを取れる場の創設
インターン生「昼休みの従業員の雰囲気、
一番参考となった」

◎2030年に必要とされるスキル

対人関係能力、創造力、学習力など、
いわゆるソフトスキル
(→AIやコンピューターでの代替が困難)

◎DXの成功ポイント(再掲)

- ①気づき・契機と経営者のリーダーシップ
- ②まずは身近なところから(ex:クラウド化)
- ③外部の視点、デジタル人材の確保
- ④DXのプロセスを通じたビジネスモデル
・組織文化の改革
- ⑤中長期的な取組の推進
- ⑥伴走支援の重要性と効果的な支援のポイント

◎支援の必要性

IT導入(補助活用等)の「前段階」が必要
企業が気軽に相談できる環境づくりを

29

取組例A | 有限会社るびや／株式会社EBILAB※ (三重県伊勢市・飲食業)

- 創業150年の老舗飲食店が、事業承継を機に1台のPCに手作業で天気や売上などのデータを入力するところから地道にデータ活用を取組を開始。
- 7年間かけてAIによる来客数予測ツールを開発するなどの取組により、「世界一IT化された食堂」として生まれ変わり、**客単価3.5倍、売上5倍、利益50倍**に増加。

何のために会社があるか
理念・存在意義

- ・単価は800円、グルメ
サイト評価は2.86、
会計はそろばん・・・
- ・経営者が「当たり前」
のことをすれば儲かる
はずという思いから、経
営改革に着手

5～10年後に
どんな会社でありたいか

- ・「当たり前」に取り組む
べき課題として、生産
性向上を掲げる
- ・粗利向上と、労働時
間等のコスト削減に取
り組むことを目指す

理想と現状の差分は何か
どう解消するか

- ・「勘と経験」に頼った
商いから脱却するため、
1台のPCで社長自ら
データ収集をはじめ
- ・取組が進展すると、
人材獲得や従業員の
リスキル等にも試行錯
誤しながら取り組む

顧客目線での価値創出のため
データ・技術をどう活用するか

- ・AIによる来客数予測
や、販売情報等経営
データを一覧出来る
ツールを開発
- ・他の事業者の支援に
も取り組み、業界全
体のDX推進に貢献し
ている

自社店舗の来客数予
測ツールの開発等
により、**DXを実現**

その課程で得られた
ノウハウや、開発し
たツールを活用し、
**他の事業者のDXを
支援する事業へ進出**

中小企業による
**“デジタル第2創業”
が実現した代表事例**



同社開発ツールの利用風景①



同社開発ツールの利用風景②
いずれも(有)るびや提供

(※) 株式会社EBILAB：
るびやでのDXの過程で得られたノウハウと開発したツールを活
用して、他の事業者のDXを支援するため設立された会社

地方DXの可能性

〔報告書p46～48〕

NTTドコモ

◎中小企業のDXはまだまだ進んでいない

紙や口頭でのやり取りのIT置き換えは進んだ
しかし、IT活用による社内業務の効率化や
差別化・競争力強化への積極的活用は進まず

◎なぜ進まないのか？必要な人材は？

旗振り役がない、従業員が使いこなせず…
大多数がデジタル人材を確保できていない
必要なのは自社の業務に精通するデジタル人材

◎DXは意識の改革。「やり方を変える勇気」を 日本人は変えることを恐れ、それが連鎖する ICTがもたらしたのは勇気を助ける“自由”

◎DXは未来を切り拓く最大の戦略

現場に入り込み共感し、現場の隠れたニーズを
引き出し、技術を繋いで新たな価値を創造

◎「地方DX」とは地方の社会システムの再設計
人口減少、少子高齢化、人手不足、環境問題・
災害、産業の偏り…どれも従来手法で解決困難
→地域・地方の持続性が危ぶまれている

◎地域のDXは「行政」「暮らし」「産業」

3つの分野のDXが相互に関連
国民が求める規制緩和の多くは地方DX関係
マイナンバーは国民の行政システム利用ID
を集約し、サービスの最大化を図るもの

◎デジタル人材の育成と確保

大学におけるリカレント教育の拡充、
大学等からのインターンの拡充等が必要
加えて、県内就職率低下の抑止策も必要

◎技術の進展がDXを牽引

CPUとメモリの性能は40年間で100万倍
ネットワーク通信速度は27年間で140万倍
2030年以降に、ロボティクスやAIで
日本が半導体の主力市場を奪還できるか？

31

～マイスター・ハイスクール～

〔報告書p49～52〕

◎文部科学省「次世代地域産業人材育成刷新事業」（令和3年度～）

専門高校等と産業界等が一体となり、地域の持続的な成長を牽引し、
最先端の職業人材育成を推進し、全国各地で地域特性を踏まえた取組を加速化
→全国17か所が研究開発校(マイスター・ハイスクール)に指定され実践研究
企業等での授業・実習を多数実施、企業等の施設・設備を共同利用

◎運営体制（マイスター・ハイスクールCEOと産業実務家教員）

CEO：地域の産業界に広い人脈を有する、企業等の現役役職者から選任
事業の企画、連絡、調整、実施管理、産業実務家教員確保等を担務
産業実務家教員：企業等の技術者、研究者等から選任。授業や実習で生徒を指導
運営委員会：県内の大学、地元産業界、自治体等から構成

◎東北における取組状況

福島県立小高(おだか)産業技術高等学校（令和3～5年度）

→ ロボット、再エネ、制御技術、分析技術、航空・宇宙、スマートシティ

仙台市立仙台工業高等学校（令和5～7年度）

→ 「地学地就」を目的とした(仮称)IT科・(仮称)IT専攻科の創設など

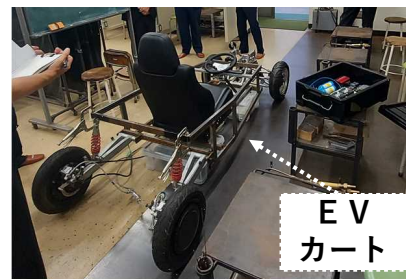
32

《福島県立小高産業技術高校の取組》

管理機関名（福島県教育委員会／南相馬ロボット産業協議会／福島県商工労働部）、福島県立小高産業技術高等学校

令和5年度マイスター・ハイスクール事業

ふくしまの未来を創るテクノロジスト育成事業



出典：「令和5年度マイスター・ハイスクールにおける各指定事業のビジュアル資料」（文部科学省ホームページ）

33

～北いわて産業技術人材育成強化構想検討会議～

【報告書p53～54】

- ◎ 令和2～3年度にかけて、県が計5回開催
- ◎ 県北地域の各市町村、商工団体、職業訓練法人、高等学校、企業等が参画地域の産業技術人材の育成の強化や職業能力開発のあり方等について検討
- ◎ 「北いわて産業技術人材育成強化の方向性について」の“基本的な方向性”
 - ・ 高度職業訓練の導入による、高度技能者、技術者の育成
 （二戸高等技術専門校の短大化）
 - ・ 短大化に伴う二戸高等技術専門校の認知度向上とイメージアップ
 - ・ 在職者、離職者訓練の充実による人材育成の強化及び地元定着の推進
- ◎ 第5回会議に先立って行われた委員へのアンケート結果
 県北の産業振興のために必要な人材と職業能力開発について
 「既存科の充実」7人
 「産業デザイン」「伝統工芸」「アパレル」「IT関係」各6人
 「食産業」「福祉介護医療」各5人 「ものづくり産業」4人 etc…
 → 回答人数が分散してまとまらず、明確な結論を得ないまま会議が終結

34

4 取組の方向性

検討における「気づき」
具体的取組方策(提言)の方針
目指す将来像

35

【取組の方向性】〔報告書p56～57〕

検討における「気づき」と具体的取組方策(提言)の方針

第1部会

経営者・従業員のリスクリング

- ✓ 企業等の「将来像」と「現状」、そしてその「ギャップ」は、それぞれの企業等によって異なる
- ✓ リスキリング以前に、デジタル技術を前提とした「将来像」や、「具体的に何をするのか」が明らかとなっていないなければならない

デジタル技術を前提とした「**経営戦略づくり**」

戦略を実現するデジタル人材を育成するための
「**リスクリング**」

一体的に
進めるべき

36

第2部会

デジタルスキル活用の側面からの地域産業教育

- ✓ デジタルスキルは今後の産業・サービスの担い手にとっての"基礎知識"(≒DXリテラシー標準)
- ✓ ICT教育・情報教育を地元ニーズに対応して進めながら、若者の地元就職を促進するためには、地元企業等と学校・児童生徒との関わりの強化が不可欠
- ✓ 進学による若者の域外流出に正面から向き合う必要

初等・中等教育における産学官金が一体となったデジタル教育の推進

中等教育修了後の産業・職業教育の場の拡充

この2つを進めるべき

37

目指す将来像「地域に人と産業が残っている」

- ◎ 地元企業等が、デジタル人材として育成された若者の受け皿となる
→ 育成したデジタル人材が地域に還流・定着
- ◎ 行政等の重点支援により先行する企業等を育成
 - ・「リーディング企業」(先行してDXに到達): “デジタル第2創業”が実現
 - ・「サブリーディング企業」(デジタライゼーションに到達): デジタル化による売上高の増加が実現
- ◎ デジタル化の取組等で、地元企業等が「生産性向上と業務効率化」「待遇や就労環境の改善」を実現 → 若者から就職先として選ばれている
- ◎ 地域の産学官金が一体となったデジタル教育・地域産業教育が展開
 - 児童生徒と地元企業等や地域との強固な繋がり
 - 域内進学者増加と域外進学者のUターン増加が実現 → 社会減に歯止め

38

5 具体的取組方策(提言)

経営DX＋人材DX支援事業

カシオペア地域まるごとマイスター・スクール構想

産業・職業教育の場の拡充

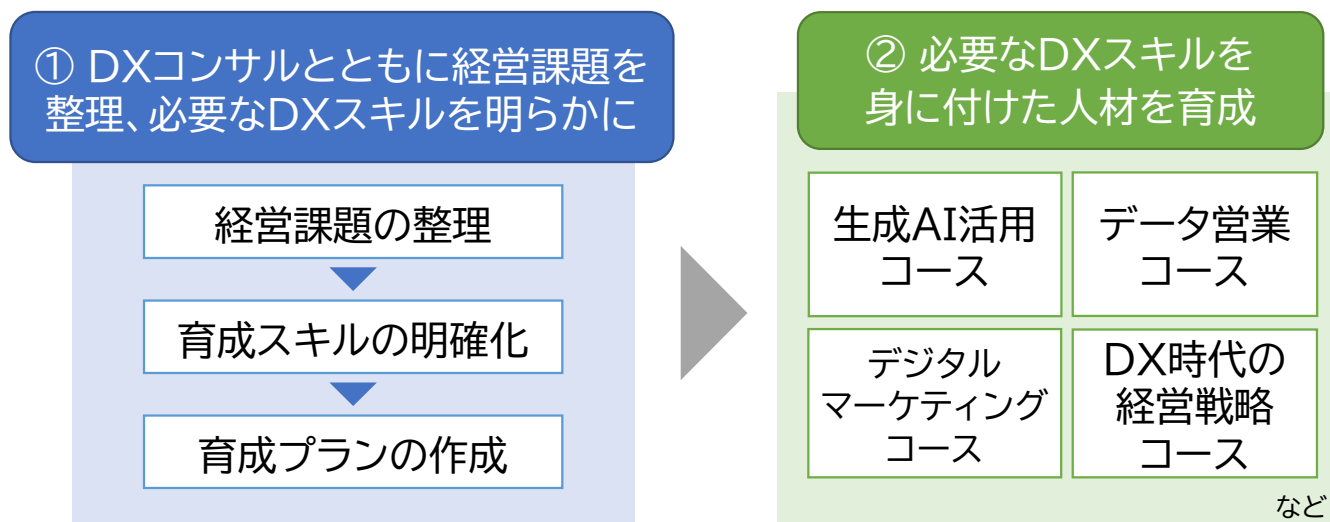
ロードマップ

39

【具体的取組方策(提言)】 【報告書p58～71】

① 経営DX＋人材DX支援事業 【報告書p58～61】

- ・ 各社に専門家を派遣し、「そもそも何をすべきなのか」を明らかにする
- ・ そのうえで、人材育成(そして設備投資)を実施する



40

《先行事例》東京都「D X人材リスキリング支援事業」

都内企業の皆様へ

DX人材を育成する学習プログラムを開催します

「集客に課題がある」「売り上げを向上させたい」「業務の効率が悪い気がする」、各企業によってデジタルの力を使って解決したい課題は多数あります。それらの課題解決を推進するためには、社内においてDX活動をけん引する人材の育成が不可欠です。当事業では、DX人材育成のため、企業の課題に寄り添う学習計画の策定から個別最適化した学習プログラムまで一体的に支援します。昨年度は多くのメディアや企業から反響を頂き、プログラムに参加した企業からもご好評をいただきました。今年度、更に効果的な学習機会をご提供できるようにプログラムを一部変更しております。

個別最適化した学習カリキュラム
DXコンサルタントによる面談やDXスキル診断を踏まえ、一人ひとりに個別最適化した60時間の学習カリキュラムをご提供します。

オンライン実践ゼミ
事業戦略やデジタルマーケティングなど現場の実務家が講師を担当。月1回オンラインでワークやケーススタディを実施します。

学習サポート
ラーニングパートナーと月に1度学習進捗を確認する面談をご提供します。

DX（デジタルトランスフォーメーション）とは…
データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革すること。それとともに、業務そのものや、組織、プロセス、組織文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

業務効率化コース

デジタルを活用した業務の効率化や生産性向上の方法を学ぶコースです。

手を動かして学ぶ業務プロセス改革！業務の可視化、課題発見、施策立案をワークで習得！身の回りの業務改善からDXを実践

業務フロー作成講座：業務改善やDXの第一歩！フローチャートによる業務可視化にチャレンジ！～初心者向け～

データを活用した営業力向上コース

データを活用して営業力・組織力を向上させるためのスキルを習得するコースです。

データ分析
DXに必須！「統計的思考」を活用した提案力養成講座・営業編～データ分析力というあなたの武器を組織の武器に！

営業×データ
【数字を味方につける：初級編】ビジネスの現場で使えるデータ分析

集客／売上向上コース

デジタルマーケティングを活用した集客・売上アップの手法を学習できるコースです。

マーケティング
【入門編】ゼロから始めるデジタルマーケティング～企画提案書が作れるマーケティング、コンセプトメイキング、メディア選定～

マーケティング
はじめてのSNS活用 基礎講座【企業向け】（企業ブログ活用の解説付き）

経営戦略コース

DX時代の新たなビジネスモデルやマネジメント手法を学ぶコースです。

DXビジネス
【デジタルトランスフォーメーション】事例と理論で学ぶ、DXの基礎知識&戦略論

DX戦略
はじめての経営戦略論 ～勝てる市場を選び、勝つための強みを作る14時間で身に付けるビジネスパーソンとしての戦略眼

出典：東京都「D X人材リスキリング支援事業」運営事務局ウェブサイト<https://dx-reskilling-tokyo.jp/>

41

～主な役割分担～

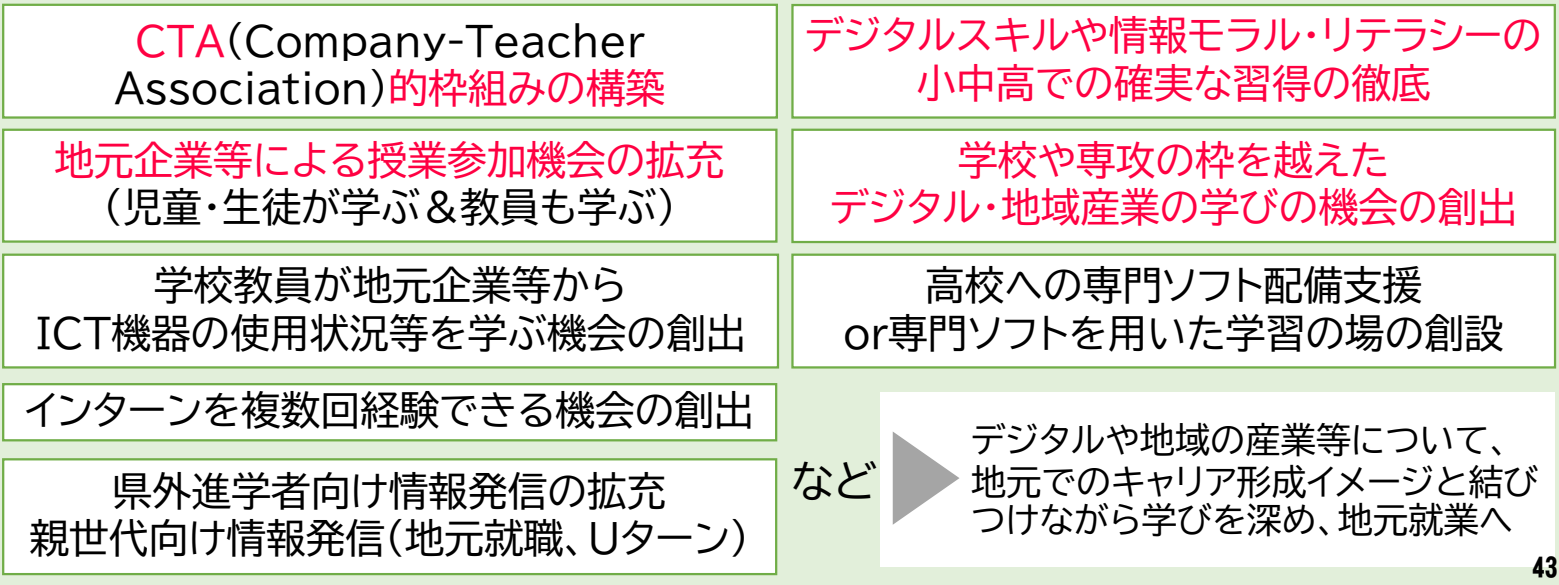
主 体	役 割
岩手県	- 専門家（D Xコンサルタント）の派遣 - 人材育成プログラムの提供（事業主体） - 下記各主体との連携の取りまとめ
I Tコンサルティング企業	- D Xコンサルティング（経営課題の整理と必要なデジタルスキルの明確化、必要な設備投資の明確化） - 人材育成プログラムの提供（事業受託）
産業支援機関	- D Xコンサルティング（同上） - 人材育成プログラムの提供（事業受託、自主事業） - D X実現に向けた伴走支援
職業訓練施設	人材育成プログラムの提供（事業受託、自主事業）
金融機関	設備投資等に係る資金融通

42

② カシオペア地域まるごとマイスター・スクール構想

【報告書
p62～68】

- ・ 地域の産学官金が一体となり、地域の産業・サービス及びそのデジタル化を担う人材(デジタルに理解のある人材)の育成に取り組む
- ・ 主に小中高校を想定



～主な役割分担～

主 体	役 割
岩手県	・ 構想実施に関する総合的支援、構想に基づく取組への参画・協力 ・ 親世代を対象としたUターン情報の継続的発信
岩手県教委	・ 高校を対象とするC T Aの設置・運営に係る参画・協力 ・ 学校間での情報共有や、学校合同での研修の場の拡充
市町村	・ 全般的な支援コーディネート（構想実現の事務局役割） ・ 地元企業等による授業参画に対する支援 ・ 学校の枠を越えた学び/探究の機会の創出（課外） ・ 高校を対象とするC T Aの設置・運営 etc…
市町村教委	・ 小中学校を対象とするC T Aの設置・運営（高校も？） ・ 管内学校間での情報共有や、管内学校合同での研修の場の拡充 ・ 教員が地元企業等からI C T機器の使用状況等を学ぶ機会の創出
小中高校	・ C T Aの設置・運営への参画・協力 ・ 地元企業等による授業参画の企画・実施、職場見学の拡充 ・ 専攻の枠を越えた学び/探究の機会の創出（授業） etc…
地元企業等	・ C T A参画、授業参画、職場見学・インターン受入対応 etc…

③ 産業・職業教育の場の拡充 【報告書p69～71】

- ・ 地域の産業・サービスの将来を担う高度技能者・技術者の育成の場として、かつ、**高校卒業後の学びの受け皿**として、高度な職業訓練の導入等を実施するため、県・市町村と地域の産業界等が連携して検討
- ・ **地元企業等と密接に連携した職業教育・デジタル教育の場**とする
- ・ **デジタル教育を学びの基礎**とし、特定の産業・業種には絞らない

縫製業など地域の特徴的な産業をはじめ、多様な産業・サービスについて個々の希望に応じた学びができるよう可能な限り配慮

オンライン授業の積極的活用など、ポストコロナ時代の教育のあり方を十分に踏まえた内容とすることについて留意

企業等の工場などを**専門的な学びの場**として活用する視点を

地元進学の実質的拡大を実現

生徒や保護者においても、**地元に住み続けながらの進学・就職というキャリア形成のイメージ**を具体的に描くことができるよう、地元志向マインドの醸成を促進

▶ 地元進学→地元就職を、二戸地域における若者のキャリア形成の現実的な選択肢に 45

～主な役割分担～

主 体	役 割
岩手県	・ 検討の場の構築・運営（市町村と連携）
市町村	・ 検討の場の構築・運営（県と連携）又は参画 ・ 地域における機運醸成の取組（実施主体）
地元企業等 その他	・ 検討の場への参画 ・ 地域における機運醸成の取組への参画や自主的取組の展開



出典：岩手県立産業技術短期大学校ホームページ「産技短VR学校見学」 <https://www.iwate-it.ac.jp/vr2020/>

《ロードマップ》

	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R12 (2030)	[KGI]
経営DX +人材DX 支援事業	専門家の派遣、人材育成プログラムの提供 伴走支援 → リーディング企業等の登場				デジタル第2創業 を実現した企業等 10社
カシオペア 地域まるごと マイスター・ スクール構想	C T A 設置	C T A 開催（年2回程度）			管内高校 新卒者の 管内就職率 75% （全県並み）
	授業参画企画	企業等による授業参画			
	地域産業教育 教材作成	教材活用による地域産業教育			
	専門ソフト導入支援等（随時）				
	職場見学やインターンの積極的实施				
産業・職業 教育の場の 拡充	検討の場 の設置	(検討)		(検討結果による)	拡充の実現 1施設

47

おわりに

49

【今後】

- ・ 提言内容の実現に向けて **県等へ働きかけ**を行う
- ・ 研究会会員を中心に、提言内容の実現に向けて、連携しながら **主体的に取り組む**
(一部は令和6年度からの事業化を目指す)
- ・ 二戸地域において、**企業等の持続可能性**と**社会の持続可能性**を確保し、S X (サステナビリティ・トランスフォーメーション)を実現する

【最終報告・おわり】

50