資料２

第12次兵庫県職業能力開発計画（案）

令和８年10月

兵　庫　県

目次

第１章　総論 1
　１　第 12 次兵庫県職業能力開発計画策定の趣旨 1
　２　第 12 次兵庫県職業能力開発計画の位置づけ 1
第２章　職業能力開発を取り巻く環境と課題 2
　１　雇用・経済をめぐる状況 2
　　⑴ 本県の人口等の状況 2
　　⑵ 雇用の動向 6
　　⑶ 経済の状況 12
　２　第 11 次兵庫県職業能力開発計画の取組と検証 13
　３　職業能力開発の現状における環境の変化と課題 16
　　⑴ 人材ニーズに関する環境の変化と課題 16
　　⑵ 労働供給側に関する環境の変化と課題 18
　　⑶ 技能の振興に関する環境の変化と課題 20
　　⑷ 公共職業能力開発施設における取組に関する環境の変化と課題 ... 20
第３章　職業能力開発施策の基本的方向と主な取組 22
　１　人口減少社会を支える求人・求職者ニーズへの対応 22
　　⑴　デジタル社会を実現する技術・リテラシーを有する人材育成 22
　　⑵　次世代産業分野の基盤技術を有する人材育成 22
　　⑶　介護・福祉・建設及びものづくり等の人手不足分野における訓練等の充実 23
　２　長期化する職業人生におけるキャリア形成の支援 24
　　⑴ 職業人生におけるキャリア形成の支援 24
　　⑵ 在職者訓練及びリスキリングに対する支援 25
　　⑶ 若年者に対するキャリア教育の実施 26
　３　全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進 26
　　⑴ 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援 26
　　⑵ 起業人材育成プログラムの実施 30
　４　技能者の社会的地位の向上や技能継承の支援など技能振興の推進 ... 31
　　⑴ 技能者の技能水準の向上及び技能競技大会の参加促進 31

(2) 技能尊重気運の醸成及び優れた技能者の顕彰 31
(3) ものづくり体験の機会提供や職業意識の醸成を通じた未来のものづくり人材の育成 32
５　公共職業能力開発施設における取組の充実 33
(1) 施設内訓練等における特色ある職業能力開発の取組 33
(2) 公共職業能力開発施設における今後の方向性 35
(3) 民間教育訓練機関と連携した委託訓練の実施 39
(4) 在職者訓練の効果的な実施 40
第４章　職業能力開発施策の効率的、効果的な展開 41
１　関係機関との連携 41
(1) 労働局・ハローワーク、ポリテクセンター 41
(2) 経済・労働関係団体 41
(3) 教育関係機関 42
２　情報発信 42
３　評価指標（ＫＰＩ）の設定と実施状況の検証 43

第１章　総論

１　第 12 次兵庫県職業能力開発計画策定の趣旨

本県の景気は緩やかな回復基調にあり、個人消費や雇用情勢においても物価上昇等の影響を受けつつも緩やかに回復している。しかし、物価上昇や実質賃金の減少に加え、米国の通商政策や金融資本市場の変動等の影響も懸念され、労働者を取り巻く環境は厳しさを増している。そのような中で、県民一人ひとりの可能性を広げ、誰もが希望を持って働くことができる社会の実現が求められている。

少子高齢化が進み、労働供給制約という課題を抱える現状において、労働生産性の向上は必須であり、加速する人工知能（以下「ＡＩ」という。）等のデジタル技術に対応できる人材の育成等に加え、多様な働き方の変化に対応した職業能力開発施策の推進が求められる。

さらに、国、県、企業、団体、教育訓練機関等の関係機関が連携し、成長分野に必要な人材育成と労働者のキャリア形成を一体的に推進することが重要であり、これらの取組を通じ、成長型経済への移行を確実にし、躍動する兵庫を実現していかなければならない。

こうした観点から、本県の職業能力開発行政を総合的かつ計画的に推進するため、本計画を策定する。

２　第 12 次兵庫県職業能力開発計画の位置づけ

本計画は、国が策定した第12次職業能力開発基本計画に基づき、兵庫のめざす姿を示した「ひょうごビジョン2050」（令和４年３月策定）、地域創生の実現に向けた総合的な対策を示した第三期「兵庫県地域創生戦略（2025～2029）」（令和７年３月策定）及び産業・雇用分野での県政運営の基本的な考え方及び施策の方向を示す「ひょうご経済・雇用戦略」（令和５年３月策定）を踏まえ、令和８年度から令和12年度までの５年間を計画期間として、今後の職業能力開発に関する中期的な基本方針を定めるものである。

第２章　職業能力開発を取り巻く環境と課題

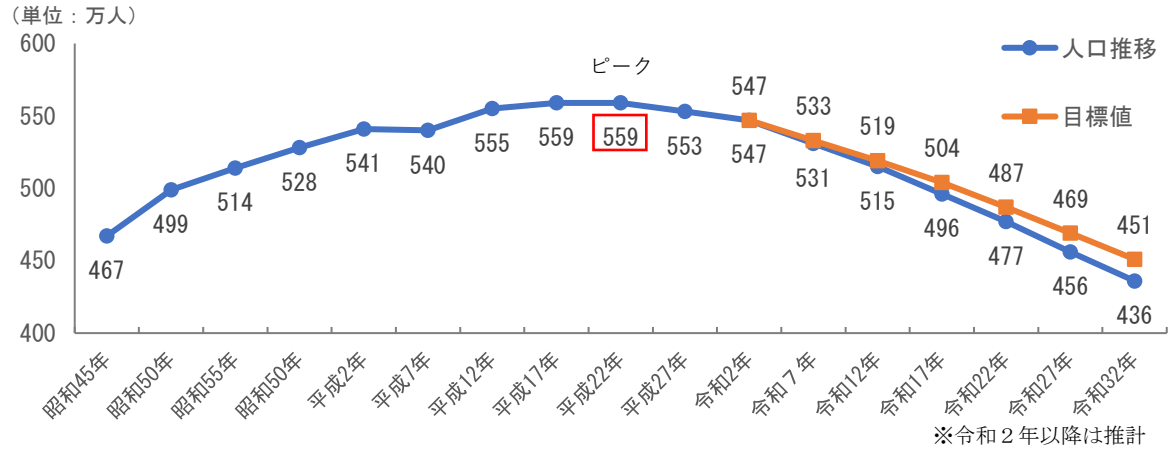
１　雇用・経済をめぐる状況

(1) 本県の人口等の状況

ア　人口

本県の人口は平成 22 年の約 560 万人をピークに減少が続いている。令和７年７月１日現在の人口は 5,311,391 人（兵庫県推計人口）となっており、今後も減少する見込みとなっている。

図表１　兵庫県における人口の推移（見込）



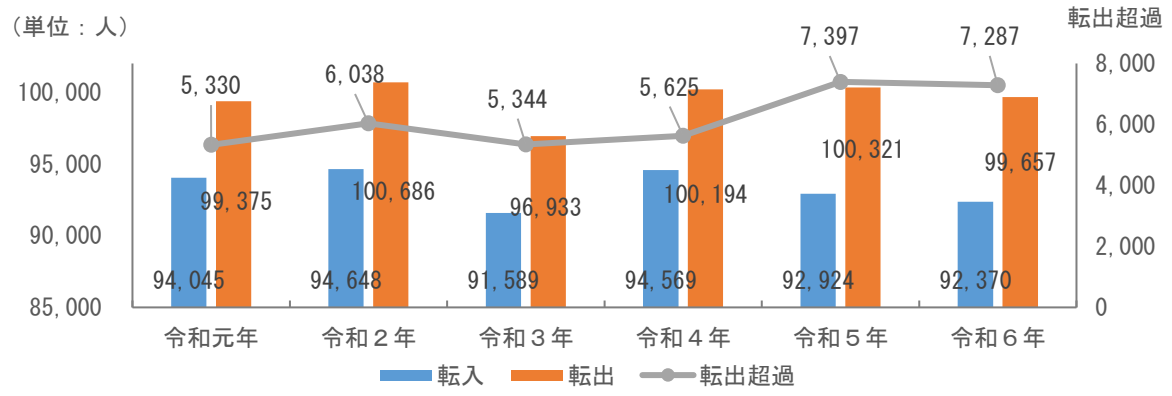
出典：平成27年までは県「推計人口年次推移等」、令和２年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口令和５年推計」、県「第二期兵庫県地域創生戦略実施状況報告書」を基に県能力開発課で作成

特に人口の社会増減に目を向けると、平成15年以降転出超過となり、新型コロナウイルス感染症の影響により一時改善が見られたが、令和５年以降、転出超過数は再び拡大し、7,000人を超える状況となっている。

中でも大企業や本社機能が集中している東京圏及び大阪府への転出超過が多い。

就職期に当たる20代の転出超過は拡大傾向であるが、転職や出産などの節目を迎える30代はわずかに転出超過ないし転入超過で推移している。

図表２　兵庫県における人口の転出入状況



※外国人含む、（出典：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」を基に県能力開発課で作成）

図表３　兵庫県から東京圏及び大阪府への転出入状況　（単位：人）

	令和元年	令和２年	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年
対東京圏	▲ 8,857	▲ 6,239	▲ 5,511	▲ 6,238	▲ 7,875	▲ 8,233
対大阪府	▲ 2,445	▲ 4,445	▲ 2,610	▲ 2,607	▲ 3,794	▲ 3,867

※外国人含む、（出典：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」を基に県能力開発課で作成）

図表４　兵庫県における年齢別転出入状況　（単位：人）

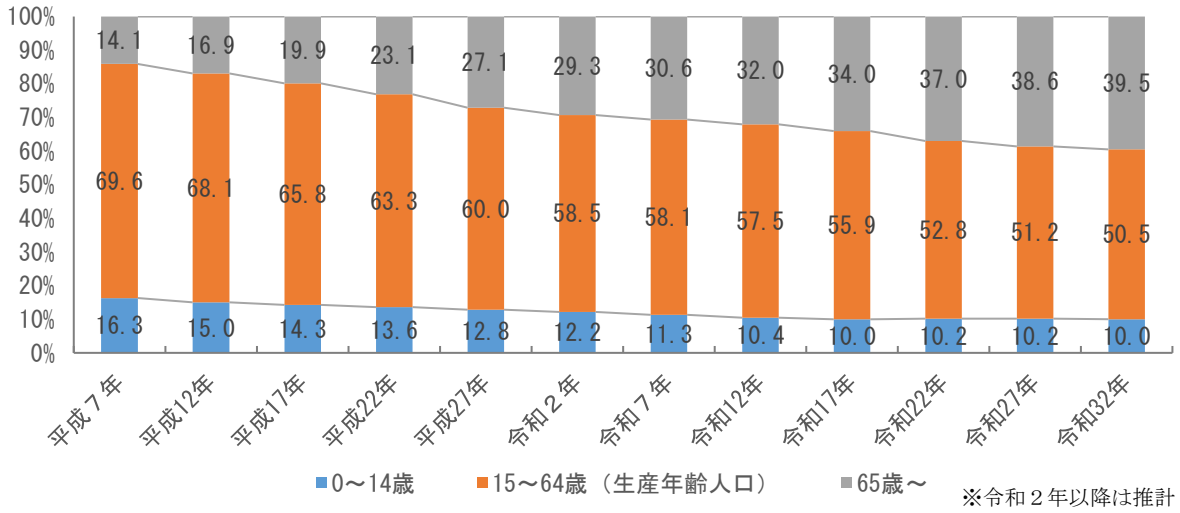
	令和元年	令和２年	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年
20-24歳	▲ 5,053	▲ 5,987	▲ 5,906	▲ 6,104	▲ 6,336	▲ 6,127
25-29歳	▲ 2,045	▲ 2,845	▲ 2,056	▲ 2,223	▲ 2,242	▲ 1,890
30-34歳	▲ 429	▲ 360	83	▲ 24	16	▲ 69
35-39歳	▲ 113	334	▲ 197	363	268	▲ 193
計	▲ 7,640	▲ 8,858	▲ 8,076	▲ 7,988	▲ 8,294	▲ 8,279

※日本人のみ、（出典：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」を基に県能力開発課で作成）

イ　生産年齢人口

県内の生産年齢人口（15～64歳）が全人口に占める割合は、平成７年から令和２年にかけて11.1ポイント低下しており、令和32年には50.5%にまで低下すると予測されている。

図表５　兵庫県における生産年齢人口割合の推移



※令和２年以降は推計

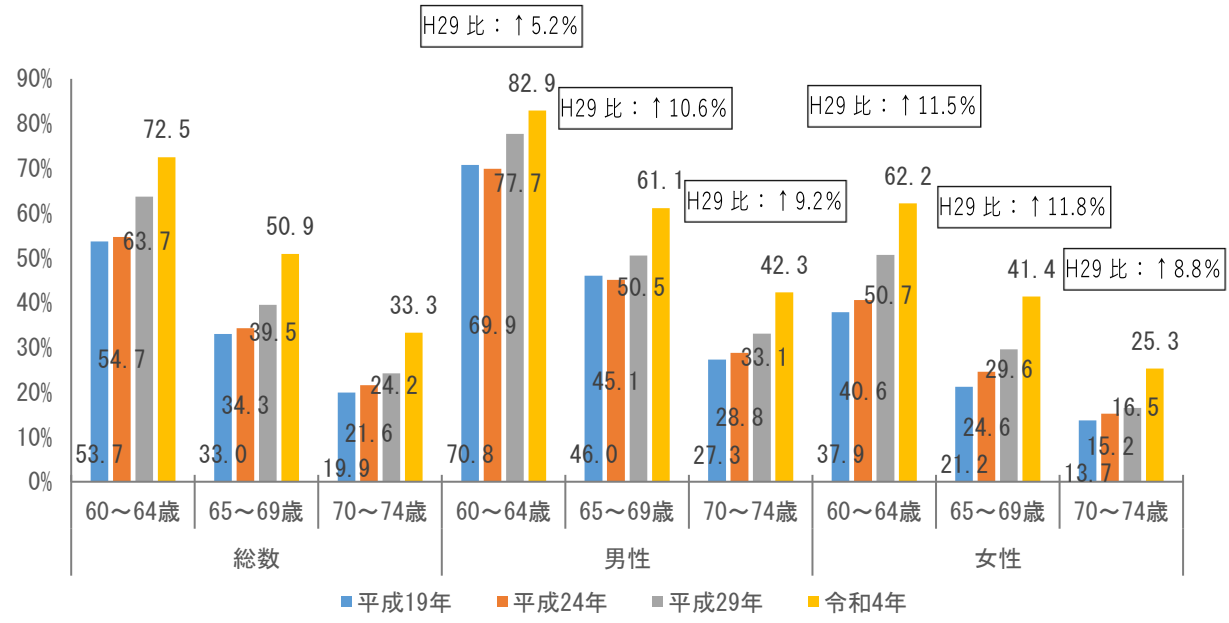
（出典：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2025」を基に県能力開発課で作成）

近年 60 歳以上の有業率は上昇しており、男女の上昇率を比較すると 60～64 歳及び 65～69 歳は女性が、70～74 歳は男性の伸びが大きい。さらに、令和７年３月 31 日に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）の高年齢者雇用確保措置の経過措置が終了し、定年制の廃止や 65 歳までの定年引き上げ等いずれかの措置

を講ずることが義務付けられることにより、今後有業率の伸びが拡大することが予測される。

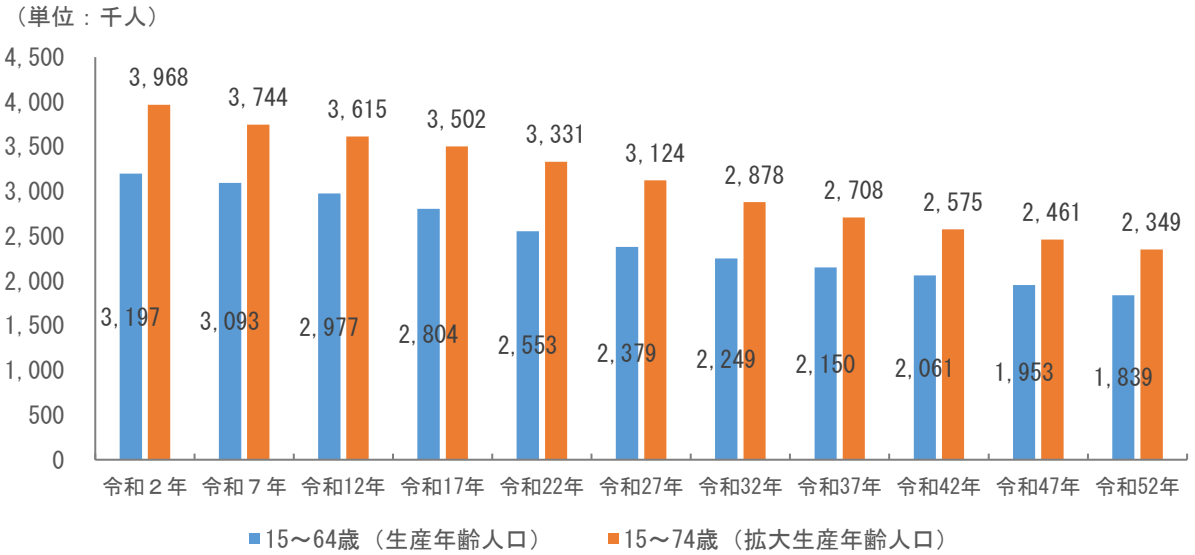
また、図表７のとおり 65 歳以上で介護を必要とせず、心身ともに健康で、地域活動等への参加が可能な自立した高年齢者の増加を踏まえて生産年齢人口の定義を 74 歳まで広げる（拡大生産年齢人口）と、令和 22 年までは令和２年における生産年齢人口を上回ることが予測される。

図表６　60～74歳の有業率の推移



（出典：総務省統計局「就業構造基本調査」を基に県能力開発課で作成）

図表７　兵庫県における拡大生産年齢人口の推移（見込）

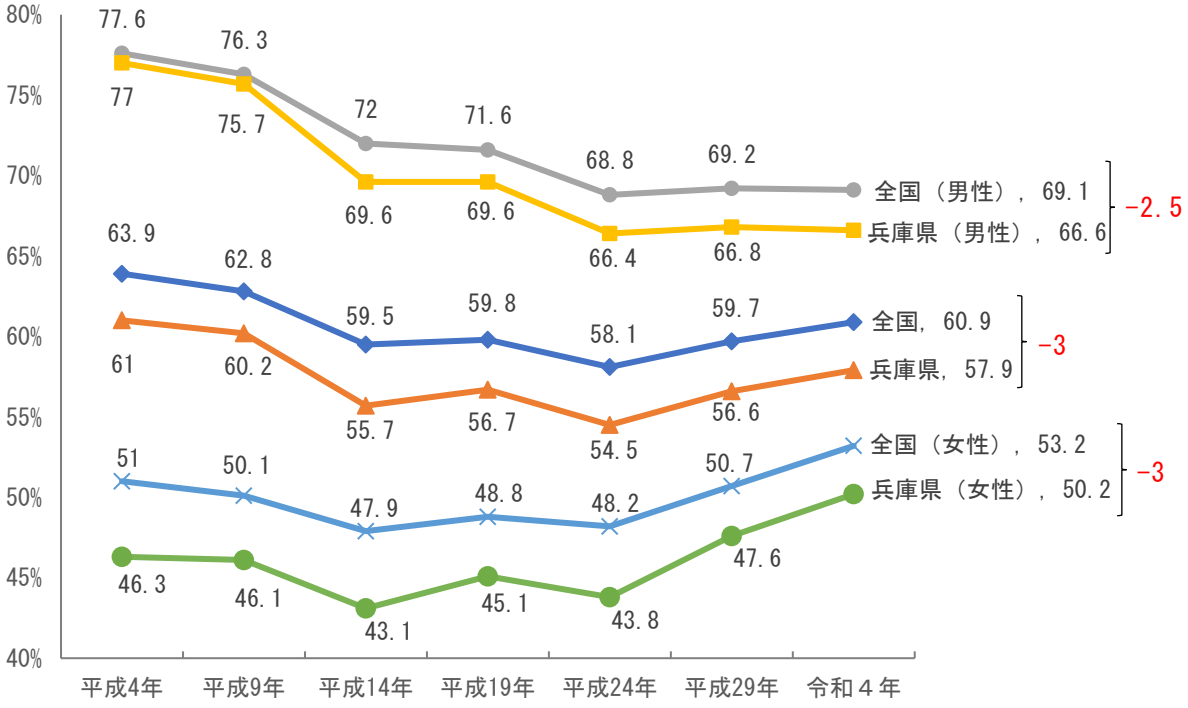


（出典：県統計課「兵庫県将来人口推計」を基に県能力開発課で作成）

ウ　有業率

有業率は令和４年の全国で60.9％であり、本県は57.9％と３ポイント低い状況である。男女別では令和４年の全国男性と比較すると、本県男性は2.5ポイント低く、全国女性では本県女性が３ポイント低い状況であり、特に女性の有業率が低い水準となっている。

図表８　有業率

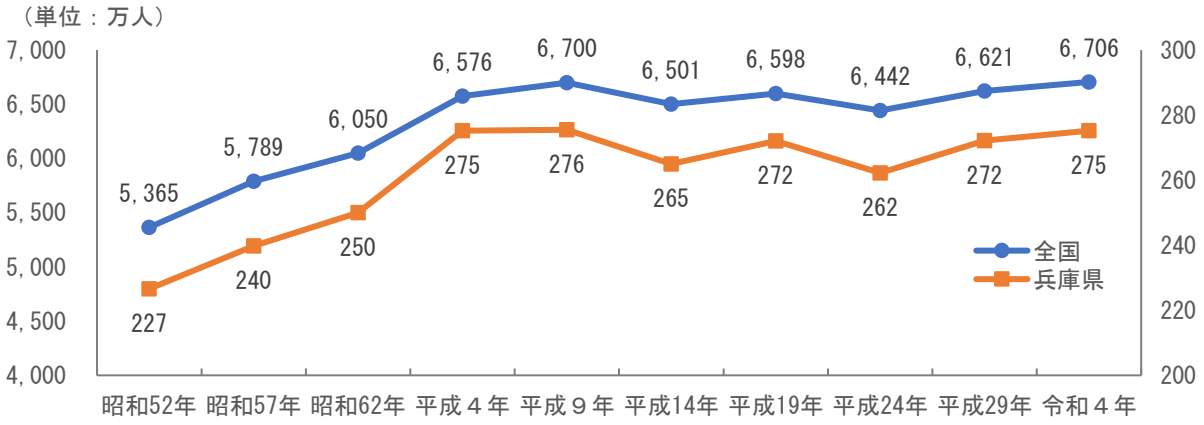


（出典：総務省統計局「就業構造基本調査」を基に県能力開発課で作成）

エ　有業者数

平成 24 年から令和４年にかけて有業者数は増加しており、後記第２章１(2)ウからカのとおり、女性や高年齢者等の有業率の上昇による影響と推測される。

図表９　有業者数推移



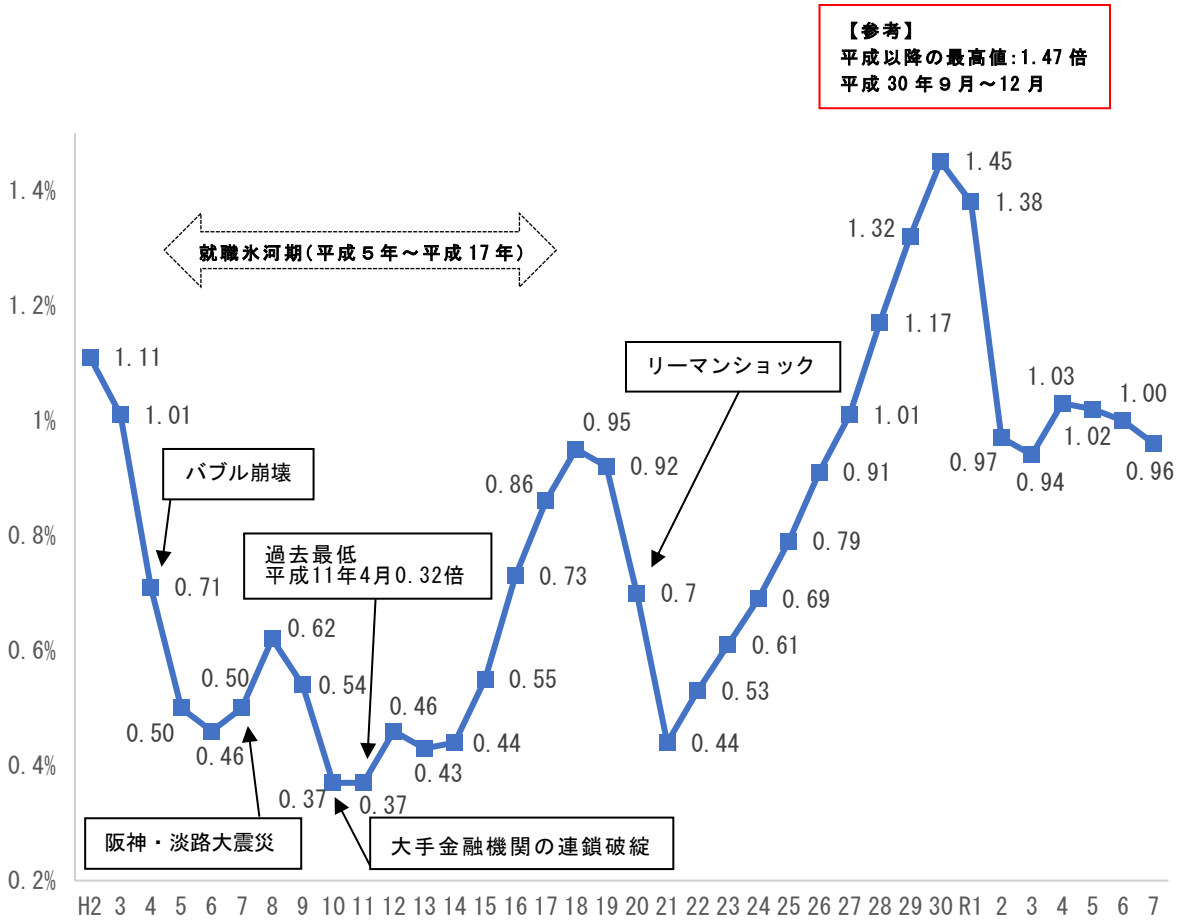
（出典：総務省統計局「就業構造基本調査」を基に県能力開発課で作成）

(2) 雇用の動向

ア　有効求人倍率

新型コロナウイルス感染症拡大以前、日本経済は緩やかな回復基調にあったこともあり、本県における平成30年度の有効求人倍率は1.45倍と平成以降最高を記録していた。感染拡大の影響を受けた令和２年度は0.97倍と前年度から0.41ポイント下落したが、令和６年時点では1.0倍となっている。

図表10　兵庫県における有効求人倍率の推移



（出典：厚生労働省「職業安定業務統計」及び兵庫労働局「一般職業紹介状況R6、R7」を基に県能力開発課で作成）

本県における令和８年３月時点の職業別有効求人倍率では、建設・採掘従業者が最も高く、次いで建築・土木・測量技術者、保安職業従事者、介護サービス、医療技術者、機械整備・修理従事者と続く。

一方、事務従事者は求人数は多いものの求職者数も多いため、有効求人倍率が非常に低くなっている。

図表 11　職業別の有効求人倍率（令和８年３月）

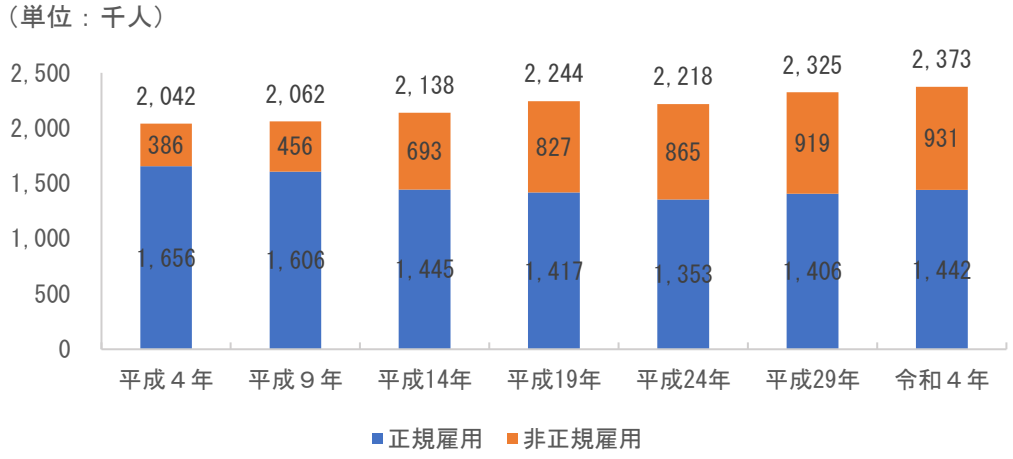
職業	倍率（倍）	求人数（人）	求職者数（人）
専門的・技術的職業	1.47	15,980	10,901
うち建築・土木・測量技術者	3.95	1,598	405
うち医療技術者	3.52	1,958	557
うち社会福祉専門職業従事者	2.16	4,263	1,978
事務従事者	0.35	7,042	19,986
販売従事者	1.50	6,147	4,086
サービス職業従事者	1.96	14,784	7,541
うち介護サービス	3.54	7,452	2,107
保安職業従事者	3.73	2,464	661
農林漁業従事者	1.01	414	411
生産工程従事者	1.65	7,415	4,497
うち生産設備制御・監視従事者（金属製品）	1.72	287	167
うち生産設備制御・監視従事者（金属製品を除く）	1.65	254	154
うち製品製造・加工処理従事者（金属製品）	2.11	1,682	799
うち製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	1.71	2,167	1,270
うち機械整備・修理従事者	3.01	1,103	367
うち機械検査従事者	2.24	148	66
建設・採掘従事者	4.28	3,349	783

（出典：兵庫労働局「一般職業紹介状況 R8.3」を基に県能力開発課で作成）

イ　非正規雇用の状況

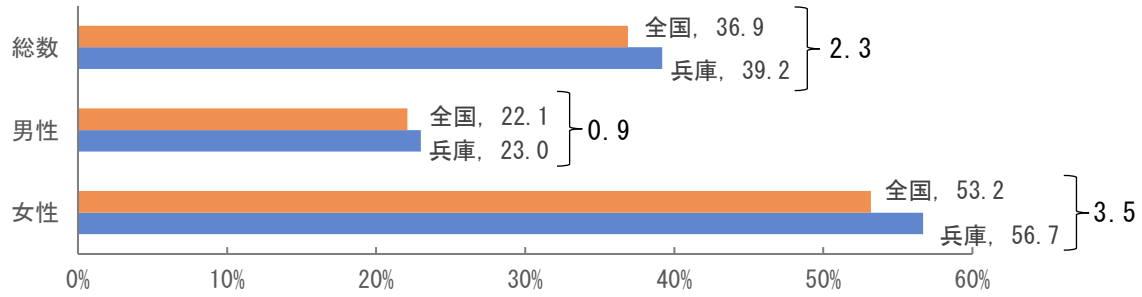
非正規雇用は引き続き増加しており、本県では令和４年時点で約93万人で全雇用者の約４割を占める。また、本県の非正規雇用比率を男女別に見ると、全国比で特に女性において高い。

図表12　兵庫県における正規雇用者と非正規雇用者の推移



（出典：総務省統計局「就業構造基本調査」を基に県能力開発課で作成）

図表13　非正規雇用者の割合

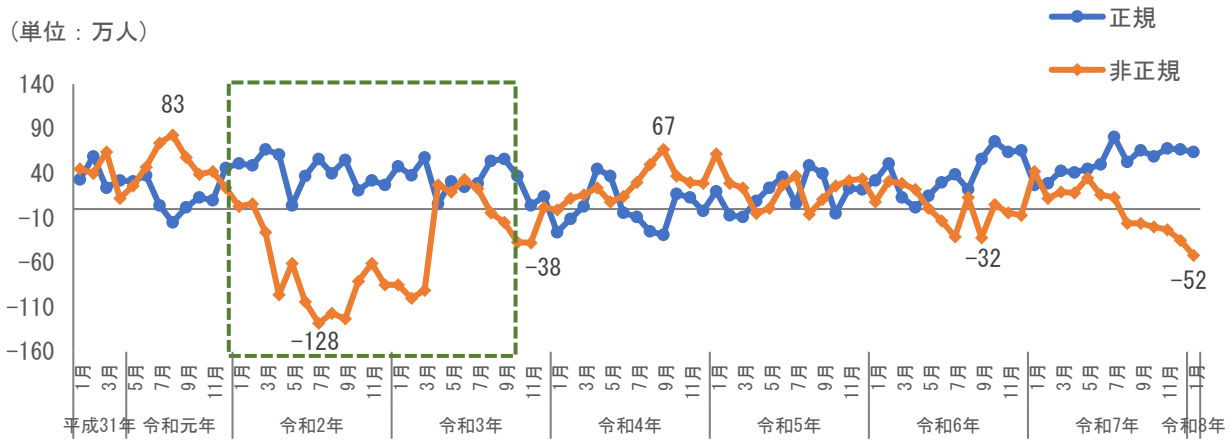


（出典：総務省統計局「就業構造基本調査」を基に県能力開発課で作成）

新型コロナウイルスの感染が国内で初確認された令和２年１月から、最後に緊急事態宣言が解除された令和３年９月にかけて、感染拡大の影響を受け、非正規雇用者数に大きな落ち込みが見られた。

令和４年から５年にかけて非正規雇用者数の回復が見られたが、令和６年以降は増減を繰り返す状況にあり、一方で正規雇用者数は増加傾向にある。

図表14　雇用形態別雇用者数（前年同月比）



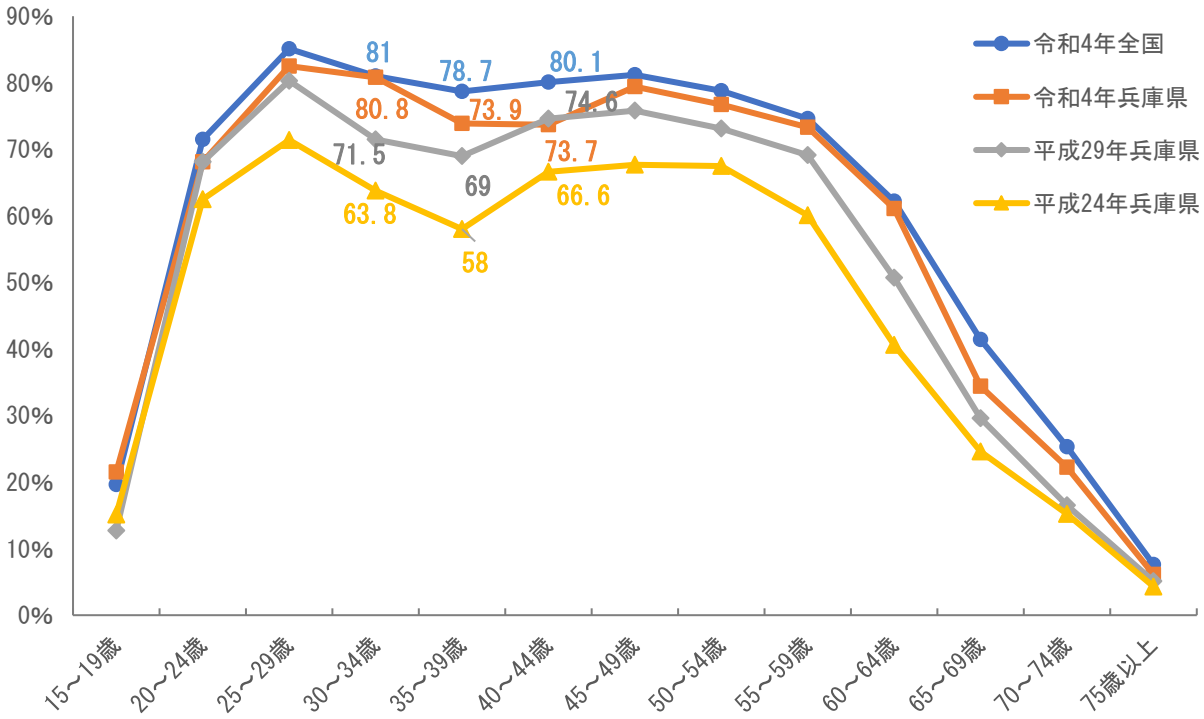
（出典：総務省統計局「労働力調査」を基に県能力開発課で作成）

ウ　女性の雇用状況

女性の有業率は結婚・出産期にあたる年代に低下し、育児が落ち着く時期に再上昇するいわゆるM字カーブとなることが知られているが、本県の令和４年と平成24年及び平成29年を比較するとカーブが緩やかになっている。

また、令和４年の本県における女性有業率は50.2％で全国39位であり、平成29年の47.6％、全国41位から改善傾向にある。

図表15　女性の年代別有業率

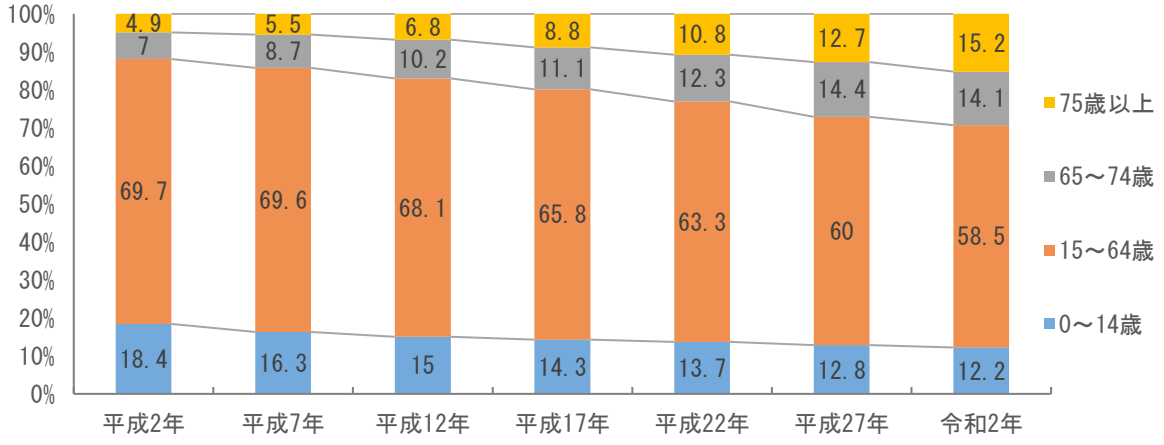


（出典：総務省統計局「就業構造基本調査」を基に県能力開発課で作成）

エ　高年齢者の雇用状況

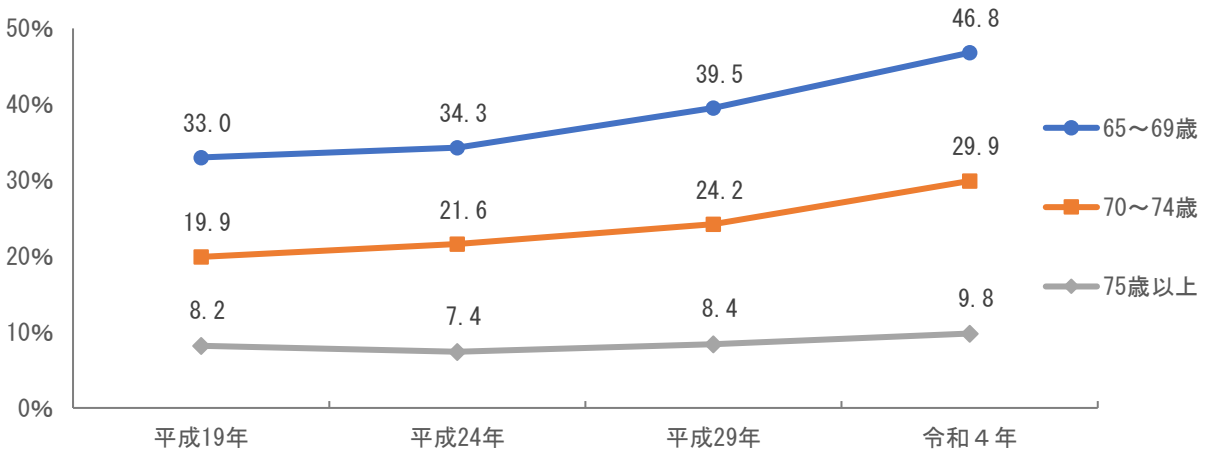
人口における 65 歳以上の比率が上昇していることに伴い、65 歳から 74 歳の高年齢者の有業率も上昇している。前記第２章１(1)イのとおり、令和７年３月 31 日に高年齢者雇用安定法の改正による経過措置が終了したことから、今後もさらに 65 歳以上の高年齢者の就業率上昇が予測される。

図表16　兵庫県における年齢別人口比率の推移



（出典：総務省統計局「国勢調査」を基に県能力開発課で作成）

図表17　兵庫県における高年齢者有業率

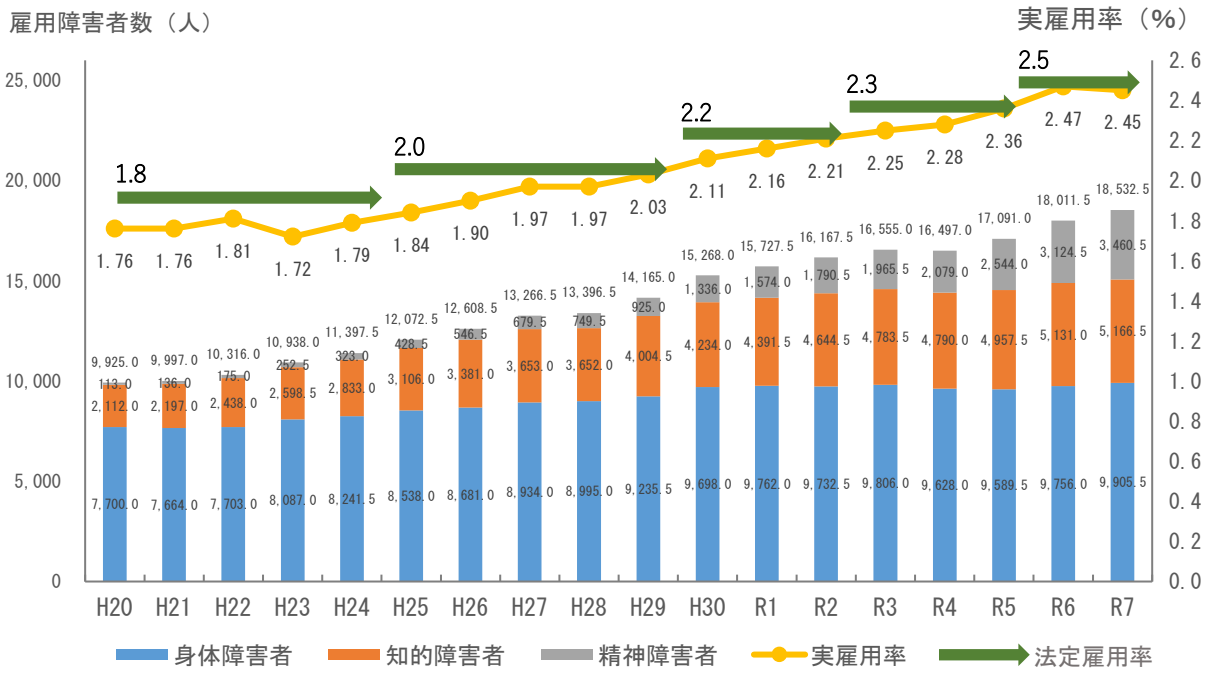


（出典：総務省統計局「就業構造基本調査」を基に県能力開発課で作成）

オ　障害者の雇用状況

令和７年度に、県内の民間企業に雇用されている障害者数は 18,532.5 人となっており、過去最高人数を更新した。中でも精神障害者の伸び率が大きい。令和６年４月に法定雇用率が 2.3%から 2.5%に引き上げられ、さらに令和８年７月には 2.7%へ引き上げられたため、今後もさらに障害者の雇用が拡大することが予測される。

図表18　民間企業における障害者の雇用状況（令和7年6月1日現在）

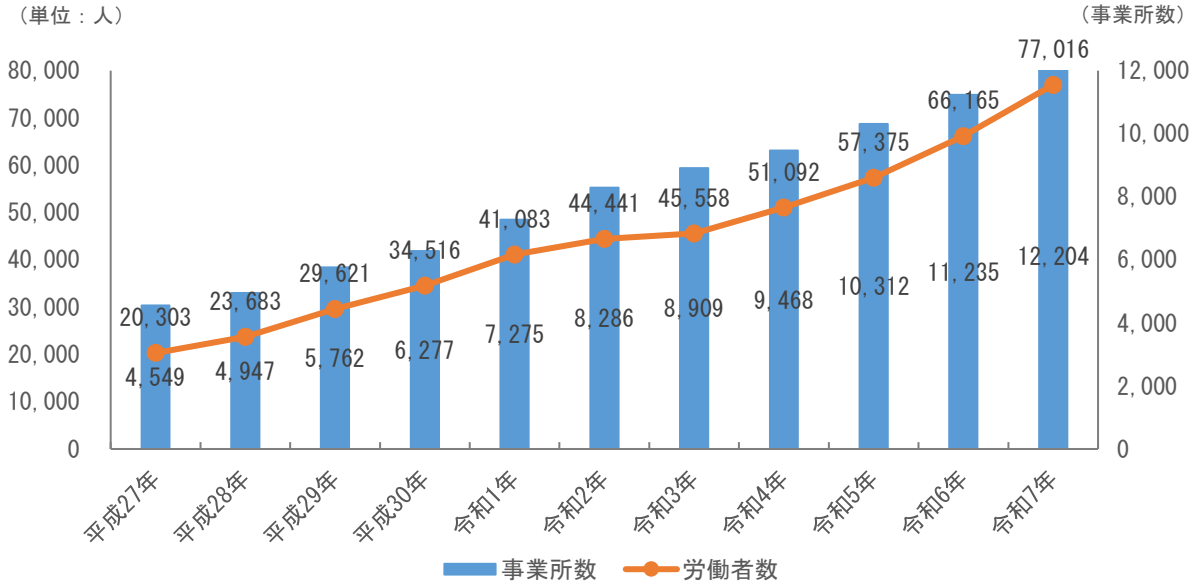


（出典：兵庫労働局「令和7年6月1日現在の障害者の雇用状況について」を基に県能力開発課で作成）

カ　外国人の雇用状況

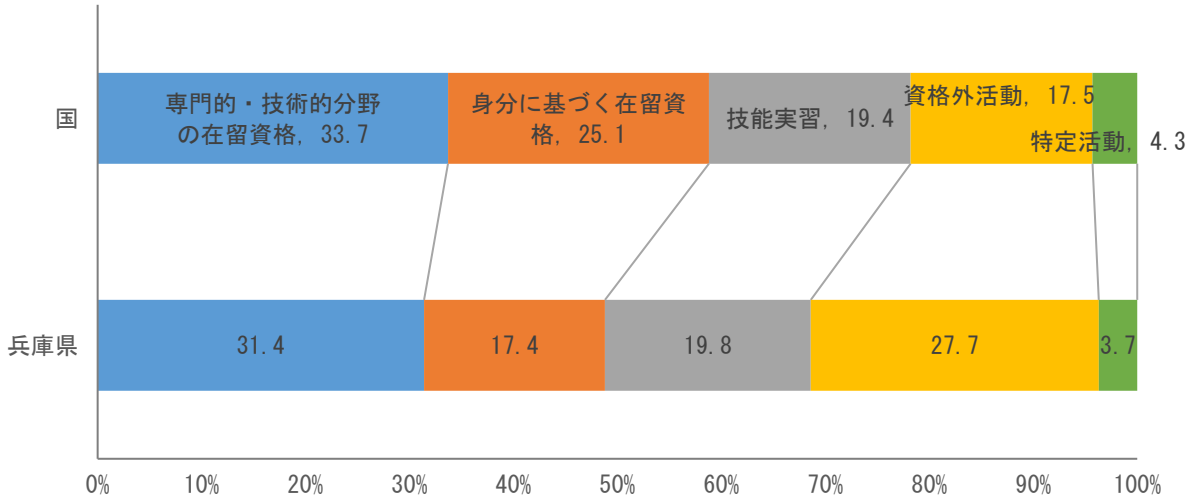
県内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数は、一貫して増加し続けている。在留資格別に見ると、「専門的・技術的分野の在留資格」が最も多く24,195人（うち特定技能9,326人（前年比42.8%増））、「資格外活動」が21,303人（(うち留学17,574人（前年比23.3%増）、「技能実習」が15,277人（前年比5.0%増）となっており、特定技能分野が大きく増加している。

図表19　兵庫県における外国人労働者数及び外国人を雇用する事業所数の推移（各年10月末時点）



（出典：兵庫労働局「令和7年10月末時点の外国人雇用状況の届出状況について」を基に県能力開発課で作成）

図表20　在留資格別外国人労働者の割合（令和7年10月末時点）



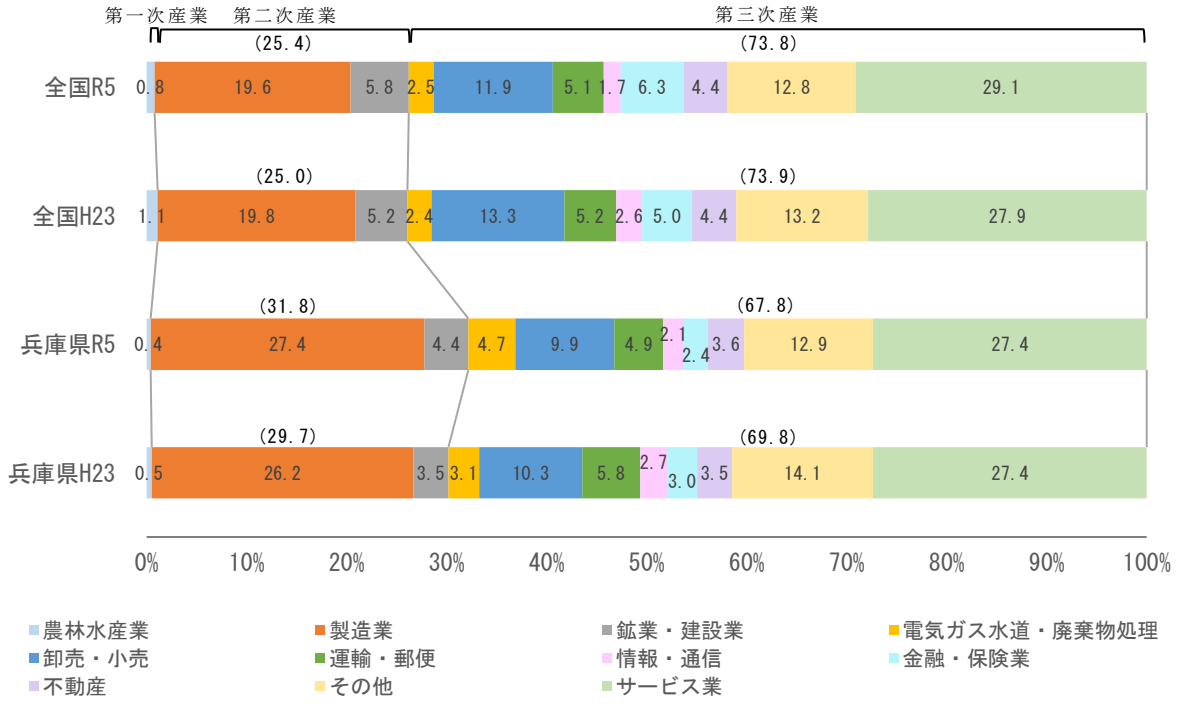
（出典：厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和7年10月末時点)」及び兵庫労働局「令和7年10月末時点の外国人雇用状況の届出状況について」を基に県能力開発課で作成）

(3) 経済の状況

ア　産業構造

本県は瀬戸内臨海部を中心にものづくり企業が集積しており、全国と比較して製造業の割合が高く、平成23年から令和５年にかけて第二次産業である製造業が1.2ポイント拡大している。

図表21　総生産（名目支出側）の産業別構成比



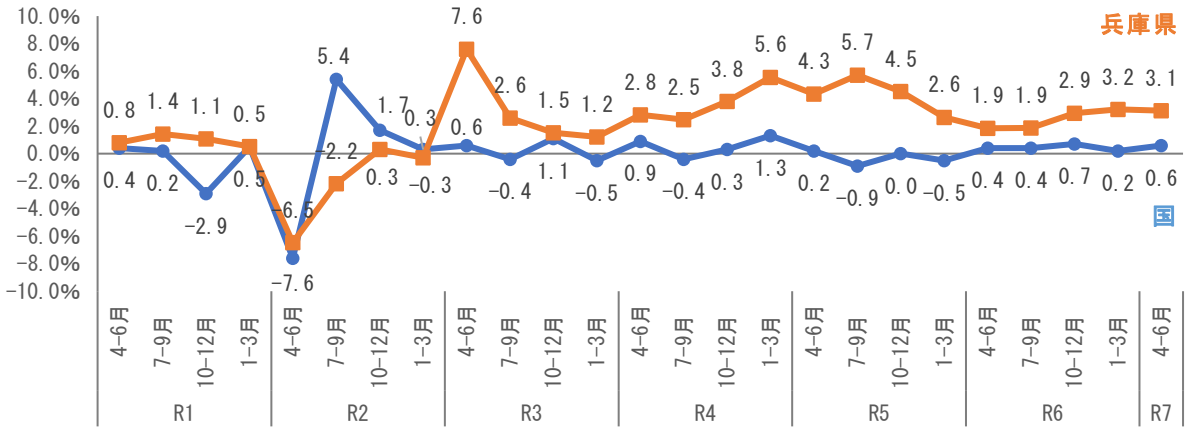
（出典：内閣「国民経済計算」及び県統計課「兵庫県民経済計算」を基に県能力開発課で作成）

今後、成長が見込まれる環境・水素等新エネルギー、航空・宇宙及び医療・健康等の次世代産業分野については、瀬戸内臨海部に位置する「ひょうごメタルベルト」及び「神戸医療産業都市」等に関連する企業並びに研究学術機関の集積を進め、高度な研究開発や加工技術を有する企業の参入を促進している。

イ　実質経済成長率

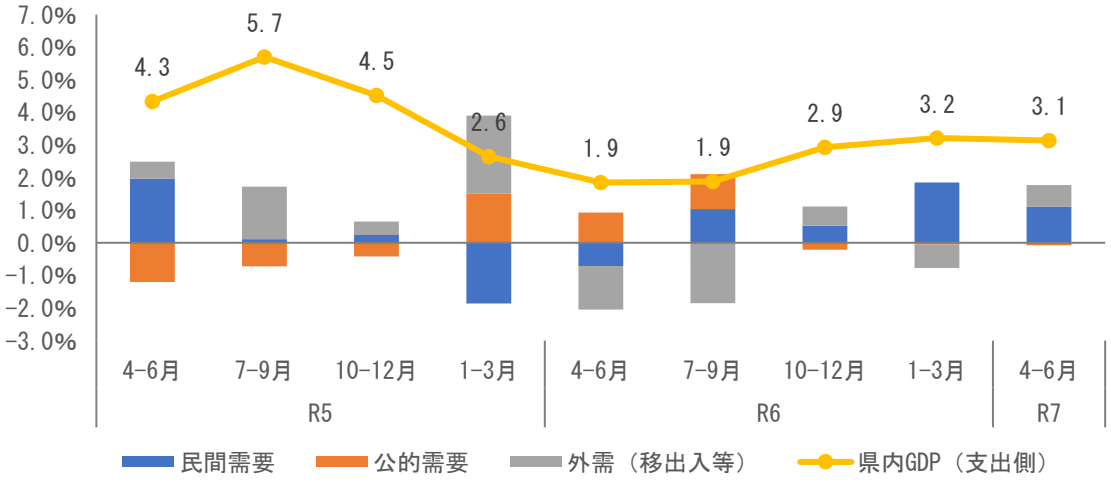
新型コロナウイルス感染症の影響により、実質県内総生産（支出側）は、令和２年第一四半期に大きなマイナスとなったが、本県の令和３年度以降はプラスで推移している。また、項目別実質県内総生産（支出側）においてもプラスを維持している。

図表22　四半期総生産成長率（前期比）の推移



（出典：内閣府「国民経済計算最新の四半期別GDP速報」及び県統計課「四半期別兵庫県内GDP速報」を基に県能力開発課で作成）

図表23　項目別実質県内総生産（支出側）増加寄与度



（出典：県統計課「四半期別兵庫県内GDP速報」を基に県能力開発課で作成）

2　第 11 次兵庫県職業能力開発計画の取組と検証

第11次兵庫県職業能力開発計画（計画期間：令和３～令和７年度）では職業能力開発施策や事業の実効性を確認するため、５つの基本的方向に沿って具体的な評価指標（ＫＰＩ）を設定した。

評価指標の実績を評価すると、全 24 指標中約 83％にあたる 20 指標が目標達成率 90％以上であり、計画に基づく取組は概ね順調に成果を上げたが、今後の課題についても明らかとなったため、「３　職業能力開発の現状における環境の変化と課題」において、現在の職業能力開発を取り巻く環境を踏まえ、課題を整理する。

【進捗状況】実績（直近）

（Ａ：達成率 100%以上　Ｂ：達成率 90%以上 100%未満
Ｃ：達成率 80%以上 90%未満　Ｄ：達成率 80%未満）

職業能力開発施策の基本的方向	指標数	評価	進捗の状況 (B以上の指標の割合)
(1) ポストコロナ社会の産業構造の変化に伴う求人・求職ニーズへの対応	4	Ａ：3 Ｂ：1	100% （指標４/４指標）
(2) 職業人生の長期化に伴う労働者のキャリア形成の支援	5	Ａ：3 Ｃ：1 Ｄ：1	60% （指標３/５指標）
(3) 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進	8	Ａ：5 Ｂ：3	100% （指標８/８指標）
(4) 技能者の社会的地位の向上や技能継承への支援など技能振興の推進	3 （再掲1）	Ａ：1 Ｃ：1 Ｄ：1	33% （指標１/３指標）
(5) 公共職業能力開発施設における取組の充実	4 （再掲1）	Ａ：1 Ｂ：3	100% （指標４/４指標）
全　体	**24** **（再掲除）**	**Ａ：13** **Ｂ：7** **Ｃ：2** **Ｄ：2**	**83%** **（20指標/24指標）**

【評価指標の実績（直近）】

(1) ポストコロナ社会の産業構造の変化に伴う求人・求職ニーズへの対応

指標名	目標	実績	評価
・IT分野委託訓練（IT応用）による就職者率	66%	75.7%	A
・産業の高度化に対応した職業訓練における就職率	81%	94.1%	A
・航空産業非破壊検査トレーニングセンターにおける検査員養成人数	7人	7人	A
・介護・福祉、建設分野の委託訓練による就職者率	90%	85.3%	B

(2) 職業人生の長期化に伴う労働者のキャリア形成の支援

・自発的に職業訓練・自己啓発を行った者の割合	―	―	―
・ものづくり大学校等における在職者訓練実施人数	1,100人	1,244人	A
・事業内職業訓練補助による訓練人数	1,300人	1,338人	A
・ものづくり大学校における中学生の体験者数	11,000人	8,057人	D
・大学生等のインターンシップ参加者数	650人	577人	C
・大学が実施するリカレント教育の講座数※1	100講座	104講座	A

(3) 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進

・20代及び30代の非正規雇用比率※2	27%以下	28.6%	B
・女性（25～44歳）の有業率※2	76.0%	77.1%	A
・若者（25～39歳）の有業率※2	84.2%	84.8%	A
・高年齢者（65～74歳）の有業率※2	38.3%	37.3%	B
・障害者雇用率（法定雇用率）	2.5%	2.47%	B
・県内中小企業等へ就職した外国人留学生数	600人	1,063人	A
・起業及び創業の拡大によるしごと創出数（累計）	1,860人	1,928人	A
・仕事と生活の調和推進企業認定数（累計）	540社	572社	A

(4) 技能者社会的地位の向上や技能継承への支援など技能振興の推進

・ものづくり大学校における中学生の体験者数（再掲）	11,000人	8,057人	D
・技能検定受検申請者数（技能実習生を除く）	6,600人	5,370人	C
・全国技能グランプリ入賞者数※1	17人	10人	D
・技能顕功賞受賞者数	130人	133人	A

(5) 公共職業能力開発施設における取組の充実

・職業能力開発校における就職率	90%	89.4%	B
・委託訓練による就職率	75%	75.6%	A
・障害者職業能力開発校における就職率	85%	83.8%	B
・ものづくり大学校等における在職者訓練実施人数（再掲）	1,100人	1,244人	A
・中核的技術者の育成数(累計)	120人	108人	B

※１：R5 実績
※２：R4 実績
※記載のないものについては全て R6 実績

３　職業能力開発の現状における環境の変化と課題

(1) 人材ニーズに関する環境の変化と課題

ア　新技術に対応できる人材の育成

近年、政府によるデジタル化の推進に伴い、ＡＩ等デジタル技術の進化は加速しており、社会経済に大きな変革をもたらしている。新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、非接触化や自動化が進み、リモートワークなどＩＣＴの浸透は不可逆的なものとなった。こうした変化に対応するため、企業等においてもデジタルトランスフォーメーション（以下「ＤＸ」という。）は取り組まなければならない必須課題となっている。

また、デジタル時代の「読み・書き・そろばん」である数理・データサイエンス・ＡＩに関する正規の課程の教育プログラムのうち、一定の要件を満たした優れた教育プログラムを文部科学大臣が認定及び選定することによって、大学等が数理・データサイエンス・ＡＩ教育に取り組むことを後押ししていることから、人材育成を行う上でデジタル社会の基礎的な素養としてのリテラシーレベルを習得する取組を拡充することが重要となる。

人の仕事の一部は既にＡＩやロボットに置き換えられはじめているが、ＡＩ等に置き換えられない技能者による熟練技能が不要となることはない。そのような人間固有のスキルの内容、訓練の方法、仕事のさせ方や配分の仕方、キャリアの作り方について検討するとともに、新たな技能や技術に対応できる者の拡充と技能継承の両面から人材の育成を図る必要がある。

イ　成長産業を支える人材の育成

本県経済の持続と発展及び競争力の強化に向け、ものづくりをはじめとする産業の高度化を図るため、環境・エネルギー、航空・空飛ぶクルマ、健康・医療、半導体等今後成長が見込まれる先端分野へ産業の集積を促していく必要がある。これらの分野においては、県内にも高い技術を有する企業が多く存在するため、産学官が連携しながら、基盤となる技術を支える人材の育成を戦略的に推進していくことが求められる。

ウ　人手不足分野の人材確保

高齢化を背景として、介護・福祉分野等における求人ニーズが高水準で推移する一方、求職者ニーズでは事務分野の希望が多く、ミスマッチが生じている。また、建設分野も依然として高い求人ニーズがあり、有

効求人倍率は高止まりしている。

人手不足が顕著である介護・福祉・建設及びものづくり等の分野においては、「人材の高齢化等の問題もあり、人材確保が不安定な状況が続いている。」これらの分野において中小企業向けの短期的な人材確保策を講じるとともに、中長期的な人材の育成と確保は喫緊の課題である。県内で就職する新卒者を増加させるためには奨学金返済支援制度の充実や専修学校等の外国人留学生向けの支援も課題である。

人手不足分野においては在留資格である特定技能により外国人材の活用が進められているが、これまでの技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度から、令和９年度より人手不足分野における人材の育成及び確保を目的とした育成就労制度へ移行することとされている。労働供給制約下において、外国人材の活用は持続可能な社会を目指す上で非常に重要なものとなる。

エ　企業在職者等への職業能力開発機会の提供

労働者の職業能力開発においては企業の果たす役割が大きいが、令和６年度「能力開発基本調査」によれば、令和５年度に企業が支出したＯＦＦ－ＪＴ及び自己啓発支援費用は令和４年度と同額で1.5万円となっている。

一方で自己啓発支援として支出した費用の労働者一人当たりの平均額は0.4万円で、令和４年度（0.3万円）から上昇している。これは平成26年以来10年ぶりの上昇となっており、在職者に対する訓練ニーズの高まりがうかがえる。

中小企業等では自社で教育訓練を実施することが難しい企業等も多いことから、在職者に対する訓練機会の拡充に取り組む必要がある。

オ　多様な働き方に適した職業能力開発

近年、ＩＣＴの進展によるテレワークや働き方改革により、多様な働き方や雇用形態が浸透しつつあり、日本型雇用慣行に変化をもたらしている。ジョブ型雇用（職務を明確にした上で雇用する方法）や従来から多くの企業で採用されているメンバーシップ型雇用（先に人材を確保し、後から職務を割り当てる雇用方法）のハイブリッド型（職務を明確にした上で、職務に適した人材採用・配置を行う方法）のような雇用システムを採用する企業も出てきている。人手不足に伴う人材獲得競争の激化によって雇用の流動化が進み、転職がより身近なものとなってきており、

終身雇用からの脱却が生じている。

さらに、雇用形態にとらわれることなく、起業・フリーランスや兼業・副業など、専門能力・技能を持つ人材を活用する動きも活発になっており、これらの多様な働き方に適した職業能力開発の検討が必要になっている。

(2) 労働供給側に関する環境の変化と課題

ア　生産年齢人口の減少

本県も全国的な傾向と同様、少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少に直面している。本県の労働生産性（就業者一人当たりの名目付加価値額）は令和３年時点で全国６位であるが、図表24のとおり平成30年をピークとして停滞傾向にある。

持続的、発展的な経済社会を目指していくためには、労働者一人ひとりの生産性を高めるとともに、引き続き非正規雇用労働者、女性、若年者、中高年者、障害者等の多様な人材の活躍に加え、外国人材の活用も進める必要がある。

図表24　兵庫県における労働生産性推移



（出典：「（公財）日本生産性本部・都道府県別にみた労働生産性」を基に県能力開発課で作成）

イ　労働環境・雇用形態の変化

新型コロナウイルス感染症は、テレワークやオンライン会議等ＩＣＴの普及を加速させ、人々の働き方を大きく変えた。また、正規雇用以外にも起業やフリーランス、兼業・副業等が増加し、雇用関係にとらわれない働き方も増加しつつある。このような働き方においては自身の職業能力開発を主体的に進めていくことが必要であり、兼業・副業自体もキャリア形成の機会との考え方も広がりつつある。また、ＡＩの普及が雇用に与える影響を注視する必要がある。

ウ　多様な人材の活躍

非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べ、職業能力開発の機会が不足していると言われている。非正規雇用労働者はキャリアアップの機会に恵まれず、不本意ながら非正規雇用となっている者も存在しているため、継続的な支援が求められている。

在職者については、従来から企業内の人材育成プログラムによって職業能力開発が行われてきた。加速化する技術革新に対応するため、引き続き企業内外で職業能力開発が必要である一方、企業任せではない主体的なキャリア形成への支援も必要である。

本県の女性に関しては、M字カーブは改善されつつあるが、全国に比べて有業率が低く、十分な人材活用が進んでいない。女性は、結婚･出産等で産前産後休業･育児休業を取得することも多く、これを契機に休職･離職する人が多い。特に離職後に再度就職する際には非正規雇用を中心とした働き方になることが多く、職業能力開発の機会が不足してきた。今後は、子育て支援や職場復帰支援も含め、女性のライフステージに応じた多様な職業能力開発の機会を提供していくことが重要である。

若年者については、転職が一般に普及してきたことで選択肢が広がる等のメリットもある一方で、短期間の離転職が原因で、非正規雇用が固定化される者もいるため、学生等の時期から職業意識やキャリア形成意識の醸成を行うことが重要である。また、多様な働き方が浸透し、従来の雇用形態から変化する中で、キャリア形成に関心が高まっていることから、リカレント教育等の支援も不可欠となる。

中高年者については高年齢者雇用安定法の改正による雇用確保措置の終了等により就職意欲や有業率が高まる一方、再就職時において自ら希望する職と求人ニーズのミスマッチが起こることも多く、就職活動が長期化しがちであることが課題である。また、業務のＤＸが進む中、デジタルスキルに課題のある高年齢者も多く、基礎的な知識等の習得支援も必要となる。

障害者においては､法定雇用率が令和８年７月に2.7%に引き上げられており、今後も法定雇用率の上昇が見込まれる。障害者雇用の課題は、障害者を雇用するノウハウがないために雇用に踏み切れない企業等が依然として多いことや、就職後の定着率が低いことが挙げられる。人手不足が深刻化する中で成長型経済を目指すためには、障害者の一層の活躍が期待されることから、障害者雇用に対する企業等への支援や、障害の特性等に応じた職業能力開発を推進していくことが重要である。

本県における外国人労働者数は一貫して増加しており、前記第２章１⑵カのとおり在留資格別では特定技能が前年比42.8％増、留学が前年比23.3％増、技能実習が5.0％増となっており、今後も外国人雇用は増加する見込みである。外国人材についても、本県産業の担い手として人材育成及び定着支援、適切な労務管理等の支援強化が必要である。

以上のような多様な人材の活躍のためには、支援策についても多様な選択肢を提供する必要がある。

(3) 技能の振興に関する環境の変化と課題

技能者が職業人生において培ってきた熟練技能や伝統的な技能が本県のものづくり産業を支えてきたが、技能者の高齢化と人手不足、仕事の減少は深刻な状況となっている。熟練技能や伝統的技能の継承が喫緊の課題であり、次世代の人材育成のため、技能者の技能水準の底上げを図るとともに、社会的認知・地位の向上をはじめとする技能尊重気運の醸成が不可欠である。

次代の兵庫のものづくり産業を担う青少年に対して、ものづくりの魅力を伝えることが重要であり、兵庫県技能士会連合会や教育機関等と連携しながら、本格的なものづくり体験の機会を創出し、職業意識の醸成に取り組む必要がある。

(4) 公共職業能力開発施設における取組に関する環境の変化と課題

県が運営する５つの公共職業能力開発施設には人手不足分野への人材供給及びセーフティネットという重要な役割があること、実施する訓練にはＡＩ等のデジタル技術が進展しても置き換えることが難しい訓練分野が多数あることを十分認識する必要がある。その上で、地域ごとの求人・求職ニーズを適切に分析するとともに、官民の役割分担に留意し、効果的かつ効率的に訓練を実施する必要がある。

施設内訓練では、地域のニーズを反映したコースや、民間では実施が困難なものづくり分野に加え､障害特性に合わせた訓練も重要になってくる。加えて、感染症流行期や災害時にも有効なオンライン訓練や安全に技能の習得ができるＡＲ※1やＶＲ※2を活用した訓練など､ＩＣＴを活用した訓練手法の積極的な活用を進めていくことが必要である。

また、多様化、高度化する技能の習得に対応するため、大学及び専修学校をはじめとする教育機関等と連携した訓練の実施が不可欠となる。

一方で指導者不足や施設面から、企業等での人材育成が困難な中小企業

等を中心に、在職者に対する職業能力開発機会の提供も重要であり、中小企業等のニーズを踏まえた訓練メニューの開発や在職者の主体的な訓練への支援も求められる。

将来的には、障害者が障害の程度に応じて一般校での訓練を受講できるように、一般訓練校と障害者向け訓練施設の融合についても検討していくことも必要である。

※１（ＡＲ）：拡張現実のことで、現実世界に仮想世界を重ね合わせて拡張表示する技術
※２（ＶＲ）：仮想空間のことで、コンピュータによって創り出された仮想的な空間などを現実であるかのように疑似体験できる仕組み

第３章　職業能力開発施策の基本的方向と主な取組

１　人口減少社会を支える求人・求職者ニーズへの対応

(1)　デジタル社会を実現する技術・リテラシーを有する人材育成

令和７年６月に「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が閣議決定された。大学等において、全卒業生に数理・データサイエンス・ＡＩ教育の基礎であるリテラシーレベルの習得を目指しており、このような背景を踏まえ、社会全体でのＤＸ推進基調はさらに強まることが予測されるため、デジタル人材の育成は最重要課題となる。

公共職業能力開発施設の施設内訓練においても、各訓練コース等においてデジタル化対応機器やソフトの活用及びリテラシーレベルの習得を実施し、デジタル人材の裾野の拡大を図る。

また、委託訓練ではアプリケーション開発やＷｅｂデザイン等のデジタルスキルの習得を目指した訓練を実施し、人材の育成を行う。

専修学校等では専門分野の教育におけるＡＩ活用について取り組んでおり、ＡＩに関する取組については専修学校等や大学、企業、行政等が一体となって強化していくとともに、それを活用できる人材、創れる人材を育成していく必要がある。その際には社会のニーズに対応していくために人材育成・能力開発と技術導入を同時進行で図っていく必要がある。

(2)　次世代産業分野の基盤技術を有する人材育成

次世代産業分野の基盤を支える技能を持つ人材を育成するため、公共職業能力開発施設において、高度な機械加工等に関する訓練を引き続き実施する。さらに、次世代産業分野への進出による事業の多角化等を目指す企業等に対して、人材の育成や訓練機器の貸し出し等の支援を実施する。

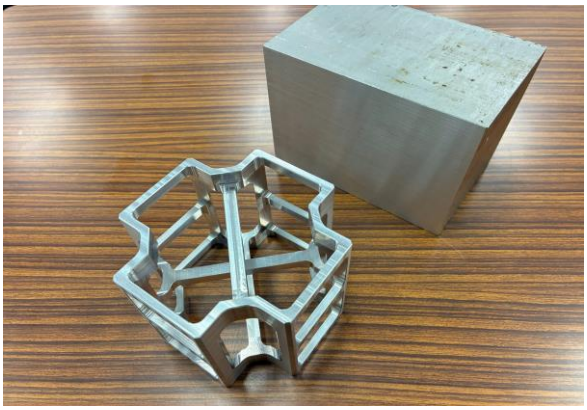
また、航空産業分野においては、エンジンと機体の完成品メーカーを頂点とするピラミッド型サプライチェーン構造となっており、関西には関係する機械加工等を担う中小企業が集積していることから、国際認証規格に準拠した国内初の訓練機関である「航空産業非破壊検査トレーニングセンター」において、専門人材を養成する。

【トピック①】航空産業非破壊検査トレーニングセンター

航空機産業における非破壊検査員を養成することを目的として設立された、国際認証規格（NAS410）に準拠した国内唯一の公的訓練機関



【先端加工機器（５軸マシニングセンタ）】



【５軸マシニングセンタ加工例】

(3)　介護・福祉・建設及びものづくり等の人手不足分野における訓練等の充実

デジタル化が進展したとしても、介護・福祉分野に代表されるエッセンシャルワークはＩＣＴ化が困難であること、また当面はロボット等で代替できない分野であるため、今後ますますその必要性と価値が高まっていく分野である。このことから、各分野において訓練の充実を図っていく。

介護・福祉分野では、委託訓練において多様なレベルの訓練メニューを設定するとともに、座学に加えて施設等での実習も行う訓練（デュアルシステム）等により実践的な訓練を実施する。

建設分野では、公共職業能力開発施設における建築コース等での人材育成をはじめ、三田建設技能研修センターと連携して建設関連業種に関する訓練を実施し､建設技能者の育成や計画的･段階的なスキルアップを図る。

また、建設現場における働き方改革に資するＩＣＴ活用工事の普及促進を図るため、施工の各段階に応じた研修会を実施し、ＩＣＴ活用を担う人材育成を支援する。

さらに、関係行政機関及び建設業者団体等で構成する「兵庫県建設業育成魅力アップ協議会」を継続して設置し、小中学生向け体験イベントや高校生のインターンシップ、資格取得支援等、建設分野の将来を担う人材の育成に努める。

慢性的な人手不足状態に陥っているものづくり分野については、小学生から高校生まで段階に応じたものづくり体験の提供を通じた職業意識の醸成支援について、専修学校各種学校連合会等関係団体とも連携しながら実施する。魅力ある施設内訓練を通じてものづくり分野の人材を育成するとともに、ものづくりに関するリスキリングにより理系人材の強化を図っていく。

以上の中長期的な取組に加え、中小企業の人手不足分野向けの短期的な人材確保策として、奨学金返済支援制度や日本人学生及び外国人留学生、企業合同説明会の実施、ＵＪＩターン向け就職相談及びマッチングサイト等の実施を行う。

【トピック②】兵庫型奨学金返済支援制度

県内中小企業の人材確保と若者の県内就職・定着促進のため、従業員の奨学金返済負担軽減制度を設ける県内中小企業に対し、負担額の一部を支援

２　長期化する職業人生におけるキャリア形成の支援

(1) 職業人生におけるキャリア形成の支援

労働者のスキルや職業能力開発の目標設定等を促進するため、国の「キャリア形成・リスキリング支援センター」の活用を促進する。ジョブカードの県民への浸透を図るため周知するとともに、その活用やキャリアコンサルタントによる職業生活設計、職業能力開発に関する相談を行い、面談と研修等を組み合わせた「セルフ・キャリアドック」を実施する等、企業等の人材育成方針に沿った従業員の主体的なキャリア形成を多角的に支援する。なお、中小企業におけるキャリアコンサルタントや「セルフ・キャリアドッグ」の活用・導入を促進するため、県事業等と合わせた情報発信等に努める。

また、在職者の自発的な学びによる資格取得や職業能力開発を促進するため、公益財団法人兵庫県勤労福祉協会が実施する専修学校等の教育訓練機関利用に対する資金の貸付制度である勤労者教育支援資金融資制度の活用を支援する。

さらに、教育訓練講座の受講費用の20％～70％が支給される国の教育訓練給付金や雇用保険の被保険者が自発的な学び直しのために無給の教育訓練休暇を30日以上取得した場合に支給される教育訓練休暇給付金の活用を促進し、個人の自発的な職業能力開発の取組や中長期的なキャリア形成を支援する。

新型コロナウイルス感染症の収束後、働き方改革や国際競争等がより加速し、従来の日本型雇用慣行である終身雇用や年功序列制度が見直され、雇用形態の多様化が進行している。少子高齢化や人手不足等から人材の争奪戦が生じ、企業等や自治体においても即戦力を求めて中途採用を積極的に行う動きがみられ、民間における転職を支援するＷｅｂサービス等も充

実してきている。

こうした背景に加え、景気の回復基調も相まって、転職をしやすい環境が整ってきており、今後も人材の流動化は一層進むことが予測される。誰もが学び直しや職業能力の向上、キャリアアップ、今まで培ってきた知識・技能の地域社会への還元等新たな挑戦の機会を得られるよう支援を行う。

(2) 在職者訓練及びリスキリングに対する支援

今後も職場におけるＯＪＴやＯＦＦ－ＪＴの機会を通じて、在職者の職業能力開発を実施していくことが重要である。県が認定した民間事業主等が実施する職業訓練に対して運営費の助成をすることで、訓練の質的水準を担保する。

在職者の人材育成の取組が難しい中小企業等のニーズを踏まえ、公共職業能力開発施設等において、デジタル化や先進機器等に対応できる人材を育成する。加えて、資格がなければ業務に従事できない分野については、資格取得や資格試験対策につながる訓練を実施する。

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識・技能を習得するための職業訓練の実施や、国の教育訓練休暇給付金の活用等を促すとともに、教育訓練休暇制度を適用した企業等に対して助成する国の人材開発支援助成金の活用を促進する。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発促進センター（以下「ポリテクセンター」という。）が設置している生産性向上人材育成支援センターによる中小企業等に対する事業戦略を踏まえた人的戦略立案等の経営支援の活用促進に加え、中小企業等の在職者に対する短期間の訓練及び公益社団法人兵庫工業会が運営する兵庫テクニカルスクールにおいて実施する技術研修と連携を図るとともに、広報における協力等を行う。また、国が整備予定であるリスキリング関連情報や手続等を一体化したプラットフォームについて、普及啓発等を行う。

リスキリング等については、労働者と企業の双方が成長し、キャリア形成を促進するためには労使協働が必須であり、労働者による主体的な職業能力開発の意識醸成に加え、企業等による事業内職業能力開発計画の作成や職業能力開発推進者の選任とともに、何よりも経営者の意識改革が重要となるため、啓発等を行う。

また、主体的にキャリアップに取り組む労働者を支援する先導的な職業能力開発や人事に関する施策を導入している企業等の好事例を共有し横展開していく。

(3) 若年者に対するキャリア教育の実施

県立ものづくり大学校に併設する「ものづくり体験館」及び神戸・但馬地域において、小学生から高校生に至るまでの段階に応じたものづくり体験の機会を設け、熟練技能者による実演と体験指導等を実施し、職業としてのものづくりに対する理解を深める。

中学生には「トライやる・ウィーク」、高校生には「県立高校ふるさと共創プロジェクト」、大学生には「大学生等インターンシップ推進事業」等のそれぞれのステージに合わせた職業・就業体験の機会を設け、切れ目のないキャリア教育を実施する。

また、専修学校等と連携し、中高生を対象とした体験型の職業教育を実施し、実践的な職業教育の機会を提供する。

神戸商工会議所等の関係機関と連携したオープンファクトリーの取組によって、若年者が人手不足分野である製造業や地場産業等と接してその魅力に気づくとともに工業高校等への進学を検討する機会を提供する。

以上の様々な機会を提供する中で、職業に関する意識の定着に繋げる。

さらにグローバルな視点・能力を持ち、国際的に活躍する若者の育成を図るため、高校生、大学１年生等を対象にチャレンジ留学～ＨＹＯＧＯ若者「海外武者修行」応援プロジェクト～を実施している。国や市町との連携や役割分担をしつつ、人口減少・少子化が進む中で重要となる「個の力」の育成につなげる。

【トピック③】チャレンジ留学～ＨＹＯＧＯ若者「海外武者修行」応援プロジェクト～

留学先で個々の学びを深めるためにチャレンジする若者を、県が官民協働で支援し、兵庫で学び、グローバルな視点・能力を持ち国際的に活躍する若者を育成

3　全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進

(1) 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援

全員活躍社会の実現に向けては個々の能力、事情及び属性に応じた職業能力開発が求められており、「個別化」を行うことが重要である。

ア　非正規雇用

非正規雇用労働者は正規雇用労働者と比べ賃金が低く、職業能力開発

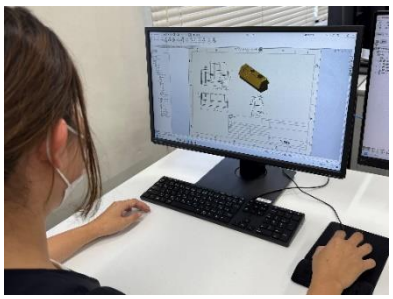
の機会が少ないといった課題がある。また新型コロナウイルス感染症の流行による雇用調整では、非正規雇用労働者において顕著であり、雇用が不安定になりがちであった。

職業能力開発においては、非正規雇用労働者が受講しやすいような短期間・短時間の訓練の提供や、実習と座学とを組み合わせた実践的な訓練(デュアルシステム)、ｅ－ラーニングを活用した訓練、オンライン訓練等を実施し、雇用保険を受給できない求職者を支援する国の求職者支援制度の活用を促進することで、安定した雇用につながる技能の習得を支援する。

また、就職氷河期世代等で正規雇用を希望する非正規雇用労働者については、派遣労働者等の正社員転換や「多様な正社員」の導入、非正規雇用労働者の人材育成の促進等を行う国のキャリアアップ助成金の活用促進を図る。

イ　女性

女性については、出産･育児を契機に退職した場合､再就職時には非正規雇用となる場合が多く､職業能力開発の機会にも恵まれないこともある｡本県におけるM字カーブは改善傾向にあるものの､全国に比べて有業率は低い状況であり､労働環境における男女間格差の解消を進めていくことに加え､ライフステージの変化や､求人ニーズに合わせた学び直しと職業能力開発が必要であり、その支援、さらには企業側の制度や意識の変革を働きかけることが求められている。



【女性求職ニーズに対応した分野の訓練（ものづくりオフィスワークコース）】

女性の求職ニーズに対応した訓練コースを設置するとともに、在宅就労の可能性が広がるデジタル技術を習得する訓練や育児中の女性でも受講しやすい短時間訓練の実施、ｅ－ラーニングの活用や託児所サービス等の付加による利便性の向上を図った訓練を実施する。女性が少ないものづくり分野の訓練についても、ハローワーク等と連携し、女性にものづくり分野の魅力を幅広く広報する。

シングルマザーや女性の起業など､多様な女性の就職を支援するため、兵庫県立男女共同参画センター・イーブンにおいてきめ細かなニーズに対応したセミナーや再就職・就業継続支援に関する相談を実施する。

出産・育児中は社会とのつながりが希薄になることも多く、就職意欲

のある人材に就労や職業能力開発に関する情報が伝わりにくいことから、児童館やまちの子育て広場等と連携しながら、出産・育児中でも目にとまりやすい場所での情報発信に取り組む必要がある。

さらに、出産・育児等を理由に離職した人等を対象に、フリーランスや起業、リモートワーク等多様な働き方を発信し、女性の経済的自立と社会活躍を促進する。

企業側の制度や意識の変革を進めるため、引き続きひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）の認定等に取り組む。

【トピック④】ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）

県内企業の女性活躍を促進するための制度として、県と神戸市が共同で創設し、女性活躍や多様な働き方等に積極的に取り組む企業等を認定

ウ　若年者

次代を担う若者にとっては、一人ひとりの社会的、職業的自立に向けて、修学段階から働く意義や職業観を学ぶ機会が重要であることから、段階に応じた職業体験の機会を提供する。(前記２（3)「若年者に対するキャリア教育の実施」に記載)

自律的なキャリア形成を支援するため、自らのキャリアについて考える機会の提供や自主的な学びを支援する。(前記２（1)「職業人生におけるキャリア形成の支援」に記載)

若年無業者（ニート）に対しては、「若者サポートステーション」等と連携しながら相談に応じ、ステップアッププログラムによって就業に向けたサポートや短期の職場体験実習による就職支援、職場定着に至るまで支援する。

エ　中高年齢者

中高年の離職者は希望職種と求人ニーズのミスマッチが起こることも多く、速やかな再就職に向けた支援が求められている。中高年者が多く就業している分野や中高年者の求人が多い分野のコース、ＩＴの基礎スキルを身につけるコース等を設定し、早期就職に向けた訓練を実施する。

また、ひょうご・しごと情報広場のミドル・シニア世代就職相談窓口において、専任の就職アドバイザーが各年齢層の求職者が抱える課題や個々の状況に合わせたカウンセリングを実施し、就職をサポートする。

健康で自立した高年齢者の増加にあわせ、それぞれのライフスタイル

や能力に合わせた活躍のため、短時間勤務の切り出しやシルバー人材センターを通じた就業、有償ボランティア等多様な働き方への支援を実施する。企業等に対しては高年齢者雇用確保措置の経過措置が終了したことから普及・啓発を行い、高年齢者の就業機会の創出等も支援する。

オ　障害者

障害者の法定雇用率が引き上げられ、今後も一層障害者雇用が進む中で、障害者の職業能力開発が求められている。企業や社会福祉法人、ＮＰＯ法人等と連携しながら､それぞれの特性に配慮した訓練を実施する。

基礎疾患を持つ訓練生（公共職業能力開発施設にて職業訓練を受ける者）が多いこともあり、感染症対策や災害対策の観点から、安全かつ身体的な負担を軽減しながら訓練を行うことができるｅ－ラーニング等の活用を拡大する。また、在宅就労の場が広がる可能性のあるＩＣＴ等デジタルの活用能力を高める訓練を実施する。

他にも､兵庫県障害者技能競技大会（アビリンピック兵庫)､全国障害者技能競技大会（全国アビリンピック）への参加を通じ、障害者の職業能力の向上を図るとともに、優良勤労者の表彰等を通じて障害者の社会的理解や評価を高め、地位の向上と雇用の促進を図る。

事業者向けには障害者雇用・就労に関する相談や研修等を県内各地で実施するほか、職場定着に向けたジョブコーチの派遣や本格雇用につなげるための試行雇用への支援（障害者体験ワーク事業)､優良事業者への表彰制度など、障害者が地域社会で一層活躍できるよう就労環境づくりを進める。

雇用という側面だけでなく、地域コミュニティの一員として活躍できるようコミュニケーション能力をはじめ、どの職業にも共通して必要とされる職業人としての基礎的な能力の習得を意識した訓練を行う。

カ　外国人

少子高齢化による人口減少や人手不足に直面する中で、外国人労働者の存在感が一段と高まっており、本県の外国人労働者数も一貫して増加している。令和９年度より「人材の育成・確保」を目的とする育成就労制度が開始されるため、ますます技能検定の重要性が高まることが予測されるため、今後も外国人、企業等双方のニーズを踏まえつつ、外国人向けの技能検定試験を円滑に実施していく。

また、日本語能力や就業力の向上を図る訓練等、定住外国人向けに職

業訓練コースを設定し、日本での就業に向けての技能習得を支援する。

外国人留学生については日本語能力も高く、専門性を生かした活躍が期待されることから、県内企業への就職を促すことが重要であり、受け入れ企業の体制整備も必要となる。そのため、本県では令和７年度に、外国人が安心して就職し定着できるよう、働く環境が整った企業を認定する「ひょうごグローバル人材活躍企業認定制度」を創設した。今後は制度の普及を図るため、認定企業のメリットを充実する。

外国人が本県のものづくり産業の担い手として定着していくためには、多文化共生社会の実現が不可避である。日本語教育支援、地域間交流推進人材の育成、多言語での情報提供及び相談体制の充実等が求められており、生活者としての支援体制を構築する。

(2) 起業人材育成プログラムの実施

ア　起業家人材の育成

スタートアップ支援の全県拠点である「起業プラザひょうご」を運営し、県内へのスタートアップの集積・育成を図る。

また、県内で新たに起業を行う起業家に対して、事業の立ち上げ等に要する経費を支援するほか、先輩経営者に同行する機会やビジネスアイデアの実証の機会を提供し、志高い起業マインドを持った人材を育成する。

【トピック⑤】起業プラザひょうご

スタートアップの創出・事業成長を支援するため、スモールオフィスの提供や、事業開発・成長支援、グローバル展開支援等を行うスタートアップ支援の全県拠点

イ　多様な働き方への支援

非正規雇用労働者等を対象に、未経験分野の職業訓練を実施することで、兼業・副業につながる技能の習得を支援する。また、テレワーク等の多様で柔軟な働き方による働きやすい雇用就業環境を創出するため、「ひょうご仕事と生活センター」において、普及啓発・情報発信、企業等からの相談、研修の企画・実施等に取り組む。

また、ジョブ型雇用においては、専門的な能力を求められることが多いため、高度ＩＴスキルの習得や簿記、宅地建物取引士等資格取得に向けた委託訓練を実施する。さらに、より高度で専門的な職業能力開発に

取り組む個人を支援するため、国の教育訓練給付金や教育訓練休暇給付金の活用を促進する。

【トピック⑥】ひょうご仕事と生活センター

県下企業のワーク・ライフ・バランス（WLB）の取組を支援するため、相談、研修、専門家派遣、費用助成など、様々な事業を実施

4　技能者の社会的地位の向上や技能継承の支援など技能振興の推進

(1) 技能者の技能水準の向上及び技能競技大会の参加促進



【令和５年技能グランプリ金賞（石工）兵庫県選手】

働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度である技能検定は、技能に対する社会一般の評価を高めると同時に、若手技能者のモチベーションとなる。兵庫県職業能力開発協会と連携し、制度のさらなる普及や活用促進等に取り組む。特に、若者を対象に実技試験受検手数料の減免措置を行い、受検を促進することで、ものづくりを支える人材育成とものづくり分野への入職促進を図るとともに、技能の早期習得を支援する。技能の継承のためには技能検定が重要であるため、受験者数が減少している職種についても実施回数等工夫をしながら継続して実施するよう努める。

また、技能グランプリや技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会への派遣や参加への支援を実施し、技能者が切磋琢磨する場を通じて、技能向上の意欲を高める。

(2) 技能尊重気運の醸成及び優れた技能者の顕彰

熟練技能・伝統技能の継承や次世代の技能に対する関心を高めるため、技能者の社会的評価や地位を確立し、技能を尊重する気運を醸成していく。

極めて優れた技能を有する現役の技能者を表彰する「卓越した技能者の表彰（現代の名工）」（厚生労働大臣表彰）への推薦や、兵庫県の産業発展に功績のあった技能者を表彰する「兵庫県技能顕功賞」等の表彰制度、技能の伝承及び技能後継者の育成に熱意を持つ県内の優れた技能者を認定する制度である「ひょうごの匠」に認定すること等を通じて、一流の技能を持つ技能者の功績をたたえ、技能者の社会的地位の向上を図る。

また、技能者の取り組む仕事を増やすために、技能のＰＲ等に努める。

(3) ものづくり体験の機会提供や職業意識の醸成を通じた未来のものづくり人材の育成

将来の職業としてのものづくりの魅力を伝えるため、ものづくり体験館及び神戸・但馬地域において、小・中・高校生のそれぞれの段階に合わせたものづくり体験を実施する。また、本格的に進路を考える段階となる高校生のうち、特にものづくりに興味のある工業高校生等を対象とした熟練技能者による本格指導や、「ひょうごの匠」による一流の技能体験等を実施し、成長段階に応じた技能を身近に感じる機会を設ける。

また、様々な職種の技能者が一堂に会し、匠の技の実演や子どもが参加できる本格的なものづくり体験の場を提供する「技能グランプリ＆フェスタ」を兵庫県技能士会連合会等と連携して開催する。

技能に関しては、職務の内容やキャリアパス等との関係が見えづらいため、「ジョブ」（職務）・「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの）・「スキル」（仕事をする上で必要な技術）等の観点から職業情報を「見える化」し、職務内容、就労方法、求められる知識・技能や、どのような人が向いているか等総合的に適性を発信している国の職業情報提供サイトである「job tag」の県民への浸透を図るため周知するとともに、その活用促進を図る。

さらに、企業等内でのスキルの「見える化」を図るため、スキル標準の企業導入が促進されるよう普及啓発等を行う。

＜技能グランプリ＆フェスタの様子＞



【左官壁塗り体験】



【てんこく（判子作り）体験】

５　公共職業能力開発施設（以下「訓練校」という。）における取組の充実

(1) 施設内訓練等における特色ある職業能力開発の取組

県が管理運営を行う５つの公共職業能力開発施設においては、雇用のセーフティネット及び人材育成拠点としての役割を担うとともに、それぞれの地域における求人・求職者ニーズに合わせた職業能力開発を推進している。

種別	訓練校名	所在地	設置コース	定員	期間
一般校	ものづくり大学校	姫路市	溶接コース	15人	１年
			塗装コース	15人	１年
			機械製図･工作コース(ﾃﾞｭｱﾙ)	15人	１年
			住宅設備コース	15人	１年
			建築コース	15人	１年
			CADコース	20人	6か月
			産業技術資格コース	15人	6か月
	但馬技術大学校	豊岡市	建築工学科	20人	２年
			機械製造学科	20人	１年
			自動車工学科	20人	２年
	神戸高等技術専門学院	神戸市西区	インテリアリフォームコース	15人	１年
			CAD/CAM加工コース	15人	１年
			ものづくりｵﾌｨｽﾜｰｸｺｰｽ	20人	１年
			電気制御コース	15人	１年
			印刷総合技術コース	15人	１年
			給食調理コース	20人	6か月
障害者校	障害者高等技術専門学院	神戸市西区	ビジネス事務科(身体障害者等対象)	10人	１年
			総合実務科(知的障害者対象)	15人	１年
			Jobサポート科(精神障害者対象)	５人	６か月
			ｷｬﾘｱﾁｬﾚﾝｼﾞ科(発達障害者対象)	７人	６か月
	兵庫障害者職業能力開発校 ※国立県営	伊丹市	OA事務科(身体障害者等対象)	20人	１年
			ｵﾌｨｽﾜｰｸCAD科(身体障害者等対象)	15人	１年
			総合実務科(知的障害者対象)	15人	１年
			ビジネス実務科(精神障害者対象)	５人	６か月
			キャリア実務科(発達障害者対象)	15人	１年

ア　地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施

県内産業の構造変化や求職者ニーズも踏まえながら、本県産業に必要とされる人材育成を行う。また、雇用におけるセーフティネットとなることを基本的な役割とし、離職者等の早期就職に向けて最大限の支援を行うとともに、各地域の職業能力開発を巡る課題解決に向けた取組を推進する。

労働力需要の高い介護・福祉分野、社会インフラ等の維持管理に欠かせない建設や本県経済を支えるものづくり等の人手不足にある分野の訓練や、鞄等の地場産業を支える人材を育成する訓練を実施する。

また、ＡＩ等のデジタル技術が進展すればするほど人間固有のスキルや基礎的な職業訓練の価値が高まることが想定されることから、ＡＩ等に置き換えることが難しい訓練分野や基礎的な職業訓練については、公共が担うべき重要な役割として、訓練の実施の継続を図っていく。

イ　産業構造の変化に対応できる人材の育成

デジタル化の急速な進展に伴い、デジタル人材の育成も公共職業能力開発施設の重要な役割である。訓練校におけるＡＩ等のカリキュラムの実施、委託訓練で実施する高度デジタル技術を習得する訓練だけではなく、テレワークや業務のオンライン化へ対応するＩＣＴ等の技術を習得する訓練を実施する。

また、産業技術の高度化が進展する中、５軸マシニングセンタ等の最先端の工作機械を活用し、ものづくり分野における高度な機械加工等、成長産業の生産性向上に寄与する人材の育成も実施する。

さらに､多様で専門的な知見を有する教育訓練機関等との連携により、幅広い実践的な職業能力開発を実施する。

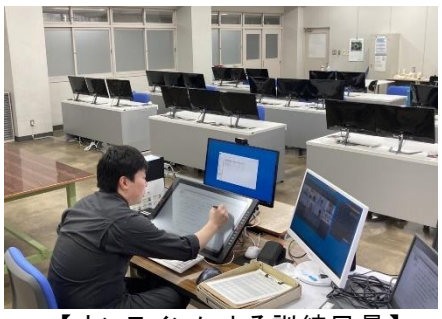
ウ　多様な人材の活躍を支援する職業訓練の実施

障害者を対象とした訓練では、障害特性やニーズにきめ細やかに配慮して実施するとともに、障害者の職業能力開発に強みを持つ事業者や社会福祉法人等と連携し、就職・職場定着を支援する。

また、セカンドキャリアに向けて新たな技能を習得しようとする中高年者や、子育て世代の女性等の配慮が必要な人を対象に、人手不足分野等の求人ニーズに応じた訓練を実施する。

エ　ＩＣＴを活用した職業訓練の実施

令和２年度から対面訓練に加えて、同時双方向のオンライン訓練の実施が認められることとなったため、公共職業能力開発施設においても、感染症や災害時には受講できる訓練とする。


【オンラインによる訓練風景】

また、訓練においてＡＲ等を活用することで技能が安全に身に付けられるようにする等、各コースにおいてデジタル技術を活用した訓練を実施する。

(2) 訓練校における今後の方向性

ア　第12次職業能力開発計画における主な取組と共通の方向性

(ｱ) 訓練校の事務集約と連携強化

訓練校の効果的・効率的な運営体制を構築するため、「広報」、「在職者訓練」、「委託訓練」、「体験事業」について事務の一部を集約するとともに各校間の連携を強化する。

(ｲ) リスキリングの強化等地域の人材育成拠点としての役割強化

リスキリングを強化することにより、文系人材への理系分野の転換や在職者へ行う理系分野の訓練の向上を図り、地域の求人・求職者ニーズに合わせた職業能力開発を推進する。

なお、令和６年度から新しいコース編成による訓練を開始していることから、第12次兵庫県職業能力開発計画下では基本的には訓練内容の大幅な見直しは行わないが、既に成果が出ているコースについてはさらなる充実を図り、課題が顕在化しているコースについては見直しを行う。

また、地域事情等により入校率が低迷している但馬技術大学校については、訓練内容の魅力向上に加え、地元企業のニーズ等に応えることによって地域の人材育成拠点としての役割を強化する。

(ｳ) 老朽化が著しい障害者校の訓練環境の改善

県内に障害者校が２校あるのは兵庫県の大きな資源であり、建物及び設備等が著しく老朽化している障害者校２校については、「誰一人取り残さない」という考えの下で訓練環境を改善することとし、障害者高等技術専門学院については、厳しい行財政環境を踏まえ、一般校への移転併設を含めて検討する。

国立県営である兵庫障害者職業能力開発校については、国の動向を踏まえ、必要な改修等を進める。

イ　一般校各コースにおける今後の方向性

(ｱ) 金属加工系、塗装系の訓練

〔ものづくり大学校〕

ａ　金属加工系は次世代産業においても欠かせない技能分野であり、訓練に大規模な設備が必要であることから、引き続き実施する。

ｂ　溶接コースについては求人ニーズが高く、県内には金属系製造

業が多いことから、引き続き実施する。

c　塗装コースも求人ニーズが高く、塗装技術習得訓練に大規模な設備が必要であることから、引き続き実施する。

d　産業技術資格コースについては、令和６年度に新設したコースであるものの、訓練ニーズが低調であることから廃止及び新コースの設置に向けた抜本的な見直しを行うこととする。

(ｲ) 建築系、内装系の訓練

〔ものづくり大学校、但馬技術大学校、神戸高等技術専門学院〕

a　建築分野は人手不足が顕著な分野であり、訓練に大規模な設備が必要であることから引き続き実施する。また、但馬技術大学校においては企業ニーズの高い現場監督の育成に注力することとし、必要となるドローンやＢＩＭ※に関する知識や操作方法等を習得できるカリキュラムに見直す。また、現場監督に必要となる足場組み立て、丸鋸取扱い作業、工事現場管理アプリに関する知識・技術・資格の取得を目指す訓練を実施する。

b　内装系の訓練については、神戸高等技術専門学院で実施しているところであるが、住宅の改修に高い求人ニーズがあること、訓練に大規模な設備が必要であること、女性のニーズが高いことから、引き続きインテリアリフォームに関する訓練を実施する。

※（ＢＩＭ）：コンピュータ上に作成した主に３次元の形状情報に加え、室等の名称・面積、材料・部材の仕様・性能、仕上げ等、建築物の属性情報を併せ持つ建物情報モデルを構築するシステム

(ｳ) 設備施工系の訓練

〔ものづくり大学校〕

設備施工分野は人手不足が顕著な分野であり、訓練に大規模な設備が必要であることから、引き続き実施する。

(ｴ) 機械系の訓練

〔ものづくり大学校、但馬技術大学校、神戸高等技術専門学院〕

a　航空産業等での精密加工や工場のファクトリーオートメーションの進展等、今後ますます必要となる技能分野であり、訓練に大規模な設備が必要なことから、引き続き実施する。

b　ものづくり大学校の製図・工作コースでは、新たに導入した協働ロボットの活用によって、自動化が進む製造現場における必要な知識や技術を習得できる訓練を実施する。

c　神戸高等技術専門学院に新たな工作機械の導入に併せて整備した加工実習室「ＣＡＤ／ＣＡＭトレーニング・ラボ」により、高度な部品加工を行える人材を育成する訓練を実施する。また、「ＣＡＤ／ＣＡＭトレーニング・ラボ」のＰＲによって訓練校の魅力発信を行い、入校生の確保に努める。

d　なお、但馬技術大学校の機械製造学科においては、地元企業のニーズに応えるとともに連携強化を図ることとし、従業員のスキルアップを目指した社会人訓練や若手技術従業員を対象とした在職者訓練、ものづくり企業向けの新入社員研修会等を、豊岡市工業会等と実施する。

(ｵ) 自動車系の訓練

〔但馬技術大学校〕

a　但馬地域を中心に自動車整備に対する人材ニーズが高く、訓練に大規模な設備が必要であることから、引き続き実施する。

b　ニーズの高い二級自動車整備士試験対策に加え、ハイブリッド車や電気自動車、先進安全技術、電子制御装置の診断等、最新の技術や知識を習得できる訓練を実施する。

c　就職後のミスマッチ解消や訓練生が現場で必要とされている最新の知識･技術を知る機会とするためインターンシップを導入し、入校率の向上及び地元企業との連携強化にもつなげる。

(ｶ) 電気制御系の訓練

〔神戸高等技術専門学院〕

工場、ビル、一般家庭等での設備整備等に欠かせず、人手不足が顕著な分野であり、訓練に大規模な設備が必要であることから、引き続き実施する。

(ｷ) 印刷・製本系の訓練

〔神戸高等技術専門学院〕

a　パソコンを使用して印刷物のデザインから出力まで一貫して行うＤＴＰからオフセット印刷機の操作まで、印刷の全工程を理解

できる人材を育成している関西唯一のコースであり、求人ニーズや女性のニーズが高いことに加え、訓練に大規模な設備が必要であること、存続について業界団体・企業から強い要望があることから、存続させることとし、引き続き実施する。

b　在宅ワーク等でデザインを行う人材にとっても印刷の全工程の知識・技能の習得が強みとなるため、在宅ワーク等でデザインを行う人材の育成にも努める。

c　ＡＩ・Ｗｅｂ等のデジタル技術の取組を強化するとともに、コンテンツビジネスに必要となる著作権等の法令知識の習得ができる科目を充実する。

(ｸ) 給食調理系の訓練

〔神戸高等技術専門学院〕

大量調理をメインとした訓練は、民間教育訓練機関では実施困難であり、西日本で唯一のコースとして求人ニーズや女性のニーズも高いことから、引き続き実施する。

また、インバウンド需要の増加による人手不足に対応するため、ホテル等との連携を強化し、就職先のさらなる開拓を進める。

(ｹ) オフィスビジネス系の訓練

〔神戸高等技術専門学院〕

ものづくりオフィスワークコースについては、子育て・介護等時間的制約がある訓練生に配慮した短時間訓練であり、女性のニーズが高いため、引き続き実施する。

また、出産等により離職した女性が総務系部門だけでなく、事業系部門でも活躍する選択肢が得られるようパソコン活用に加え、製造現場の技能習得（ＣＡＤ、３Ｄプリンタ、測定、手仕上げ）できる訓練を強化する。

ウ　障害者校各コースにおける今後の方向性

〔障害者高等技術専門学院、兵庫障害者職業能力開発校〕

a　職場定着の維持・向上のため、障害者高等技術専門学院は修了生の就職先訪問等のフォローアップ体制を継続して現在の高い職場定着率を維持し、兵庫障害者職業能力開発校は就職先訪問等を強化して職場定着率を向上させる。

ｂ　障害者高等技術専門学院においては、コース名について、入校希望者にわかりやすいように見直すことも検討する。

ｃ　兵庫障害者職業能力開発校においては、今後ＡＩを活用した業務が障害者雇用にも拡大することが見込まれるため、各コースにおいてＩＴリテラシーとＡＩ活用技術を習得する訓練を実施する。

(ｱ) 身体障害者対象の訓練

精神障害や発達障害を重複している訓練生の割合が増加しているため、コミュニケーション等に配慮した運営に引き続き努める。

(ｲ) 知的障害者対象の訓練

様々な分野の訓練やビジネスマナーの習得により高い就職率を実現しており、今後も訓練生の特性と求職ニーズに寄り添い、人手不足分野などの求人ニーズに柔軟に対応した訓練を実施する。

(ｳ) 精神障害者対象の訓練

精神障害者の採用は、近年着実に増加傾向にあり、今後も長期的に採用が見込めるため、引き続き実施する。

(ｴ) 発達障害者対象の訓練

発達障害者の採用は、近年着実に増加傾向にあり、今後も長期的に採用が見込めるため、引き続き実施する。

(3) 民間教育訓練機関と連携した委託訓練の実施

専門性が高い分野や、社会のニーズに速やかに対応する必要のある訓練について、民間教育訓練機関を活用した委託訓練において実施する。

また、新規参入要件の緩和等を行い、求人ニーズにあった様々な訓練の実施や、ハローワーク等での説明会を通じて委託訓練の利用促進を図る。

具体的には、専門性の高い保育士や介護士等の養成訓練、デジタル化の進展に対応するため、ＳＥやＡＩ技術、高度ＩＣＴ、ＩｏＴ等をはじめとするＤＸに対応できる技術を習得する訓練、地場産業の担い手となる鞄縫製者や靴製作の訓練など、民間教育訓練機関の特色や専門性を活かし、幅広い訓練機会を提供する。

リモート環境を活かした多様な人材の活躍促進を図るため、在宅ワーク希望者等が受講しやすいｅ－ラーニングによる職業訓練を拡充する。

また実習と座学を組み合わせたデュアルシステムによる実践的な訓練や、通所の難しい訓練生を対象としたｅ－ラーニングの拡充等、様々な方法を活用した訓練を実施し、多様な人材が活躍できる環境を整備する。

(4) 在職者訓練の効果的な実施

県内の中小企業等では、指導者不足や施設面から単独では人材育成が困難な企業も多く、地域・産業単位による訓練の「共同・共有化」や公共職業能力開発施設による支援が求められている。

入社１～２年目の新入社員を対象に、若手技能者の基礎的技能の習得と定着を目指した基礎技能習得講座を実施するとともに、中堅技能者を対象に、民間企業等とも連携しながら、企業等の中核的技能者の育成と熟練技能の継承を目指した訓練を実施する。

地域の中小企業等のニーズを踏まえ、業界団体等と連携し、資格がなければ業務に従事できない分野の資格取得を支援する訓練を行うとともに、企業の個別ニーズに対応したオーダーメイド訓練を推進する。

リモート環境を活かした多様な人材の活躍促進を図るため、在職者がリスキリングによりテレワークしやすい事務系訓練を拡充する。

第４章　職業能力開発施策の効率的、効果的な展開

１　関係機関との連携

本計画で定める内容を効率的かつ効果的に実施するため、国や民間等の関係機関と密接に連携しながら職業能力開発施策を推進する。

(1) 労働局・ハローワーク、ポリテクセンター等

「兵庫県地域職業能力開発促進協議会」等を通じて、兵庫労働局・ハローワークと地域における求職者の動向や多様化する訓練ニーズについて情報共有を行い、産業界の人材ニーズ及び求職者ニーズ等を踏まえた効果的な訓練を実施するとともに、訓練生の早期就職を支援する。

また、ポリテクセンターでは、離転職者を中心に原則６か月の訓練で早期就職を目指した職業能力開発を行っており、県では地域の実情に応じたコースを設定し、半年から２年をかけて学卒者・離転職者を対象に訓練を実施していることから、相互補完と役割分担の下に進める。

県内２か所にある各ポリテクセンターの運営協議会への参画など、訓練コースの設定等についても緊密な連携を取りながら訓練を実施する。

今後の訓練やキャリア形成のあり方を検討するに当たっては、厚生労働省だけではなく、経済産業省や文部科学省等との連携も進めていくものとする。

また、事業を効果的・効率的なものとするために、国及び市町と連携・役割分担をしながら事業を立案・実施する。

(2) 経済・労働関係団体

近年のめまぐるしく変化する経済・雇用状況に対応した訓練を実施するためには、経済･労働関係団体との連携を図り、産業界のニーズを反映した訓練を実施する必要がある。

兵庫県職業能力開発協会と協働し、県内の職業能力評価試験や職業能力開発事業を推進するとともに、各種技能競技大会やものづくり体験館の運営についても連携を図りながら実施する。技能の継承と振興の支援については兵庫県技能士会連合会と共に取り組んでいく。

訓練校においては、「播磨ものづくり技能ネットワーク協議会」や「豊岡市工業会」等の地域団体や業界団体との連携により、地域及び業界のニーズに沿った訓練を進める。

また、建設分野の人材に関する訓練は、三田建設技能研修センターと連携して訓練を実施する。

障害者の職業能力開発については、阪神友愛食品株式会社や障害者就業・生活支援センターをはじめとする支援機関と情報交換を行いながら、障害者の特性に応じた訓練及び早期就職に向けた取組を実施する。

(3) 教育関係機関

従来より本県では、学童・学生期からの職業観の醸成や、技能に対する理解を深める学習プログラムを実施してきた。今後も段階に応じた職業教育を実施するため、引き続き教育委員会や県内大学及び専修学校等と連携を図っていく。

また、訓練校と役割分担の上、専修学校をはじめとする専門的な民間教育訓練機関と連携しながら、多様な委託訓練を効果的に実施していく。

労働者・求職者のキャリアアップ、キャリアチェンジを支援するため、実践的な学び直しの機会を大学・専修学校等と連携して推進する。

2　情報発信

訓練校の広報については前記第３章５(2)ア(ｱ)のとおり一体的に取り組み、発信力の強化を図った上で、入校へのハードルを下げるためのオープンキャンパスや体験入校の実施、ＡＲ等による技能・技術の体験など参加型広報のほか、10代や20代向けにはTikTok等を活用するなど、年齢層に応じて効果的にホームページや動画・ＳＮＳ等デジタルの活用を行い、職業訓練後の姿（仕上がり像）や訓練後の就職先企業・仕事のイメージ、好事例が対象者に伝わるような情報発信に努める。なお、情報発信に当たっては、自前での実施のみにこだわらず、民間事業者の活用、TikTok等の情報媒体の性質に応じてオープンキャンパスの機会等を活用しながら若者等の協力を得るなどによって、効率的・効果的な情報発信を行う。

また、訓練校で一体的に取り組む情報発信力の強化としては、現在５校個別で存在するホームページを集約したポータルサイトを構築して、県民のアクセス向上、情報の統一化や横並びでの比較を可能とするとともに、頻繁な情報発信を行うこととする。

対象者に必要な情報が的確・確実に届くようにするため、対象者の年代層等に応じた情報の「個別化」を図った上で、ポリテクセンター、ハローワークや男女共同参画センター等との連携による情報発信のほか、広報場所を工夫する。求職者に対しては求人サイト等、子育て中の女性に対しては児童館や子育て広場等での広報を実施し、働く意欲、職業能力開発に意欲がある者に適切に情報を届ける。

障害者校の募集等の情報については、教育委員会とも連携しながら、高等学校や特別支援学校等の学生に確実に届くような情報発信を行う。

上記に加え、県内での就職等を目指す者に対し、県内での求人や就職に役立つ情報を掲載している「ひょうごで働こう！マッチングサイト」の活用を促進する。

また、主体的にキャリアップに取り組む労働者を支援する先導的な職業能力開発や人事に関する施策を導入している企業等の好事例を情報発信し横展開していく。

【トピック⑦】ひょうごで働こう！マッチングサイト

県内の企業情報や求人情報、イベント情報などをお届けしており、勤務地や業種などの希望条件を登録することができ、登録情報に応じたオススメ情報から、スムーズな企業探しが可能

３　評価指標（ＫＰＩ）の設定と実施状況の検証

職業能力開発施策や事業の進捗管理及び評価にあたっては、兵庫のめざす姿を示した「ひょうごビジョン2050」（令和４年３月策定）、またその実現につながる総合戦略である「兵庫県地域創生戦略」、経済・雇用に関する県政運営の基本方針である「ひょうご経済・雇用戦略」等を踏まえ、５つの柱の下に評価指標（ＫＰＩ）を設定し、計画期間完了までの施策の進捗状況を評価・検証する。

また、本計画の期間中に、経済･社会情勢の大きな変化がある場合は、この計画に定められた趣旨を踏まえ、適宜必要な施策をとるものとする。

なお、中期的に、民間教育訓練機関での委託訓練の効果等、能力開発計画独自の評価指標を検討する。

【第12次兵庫県職業能力開発計画ＫＰＩ】

職業能力開発施策の基本的方向	KPI	現状（直近）		R8目標	R9目標	R10目標	R11目標	R12目標
1 人口減少社会を支える求人・求職者ニーズへの対応								
⑴ デジタル社会を実現する技術・リテラシーを有する人材育成	デジタル分野委託訓練（ＩＴ応用）による就職者率	67.1%	R7	66%	66%	66%	66%	66%
⑵ 次世代産業分野の基盤技術を有する人材育成	産業の高度化に対応した職業訓練における就職率	82.4%	R7	81%	81%	81%	81%	81%
	航空産業非破壊検査トレーニングセンターにおける検査員養成人数	6人	R7	12人	12人	－	－	－
⑶ 介護・福祉・建設及びものづくり等の人手不足分野における訓練等の充実	介護・福祉・建設及びものづくり等の分野における委託訓練の就職者率	74.1%	R7	90%	90%	90%	90%	90%
2 長期化する職業人生におけるキャリア形成の支援								
⑴ 職業人生におけるキャリア形成の支援　（※）	自発的に職業訓練・自己啓発を行った者の割合	17.3%	R4	－	17%	－	－	－
⑵ 在職者訓練及びリスキリングに対する支援	ものづくり大学校等における在職者訓練実施人数	1,179人	R7	1,200人	1,250人	1,300人	1,350人	1,400人
	事業内職業訓練補助による訓練人数	1,295人	R7	1,300人	1,300人	1,300人	1,300人	1,300人
⑶ 若年者に対するキャリア教育の実施	ものづくり体験事業における体験者数	8,146人	R7	12,000人	12,500人	13,000人	13,500人	14,000人
	大学生等のインターンシップ参加者数	660人	R7	750人	750人	750人	750人	750人
	県内大学教職員及び県内企業等に対するリカレント教育推進啓発イベント参加者数	52人	R7	50人	50人	50人	50人	50人
3 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進								
⑴ 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援	20代・30代の非正規雇用比率	28.6%	R4	－	27%以下	－	－	－
	女性（25～44歳）の有業率	77.1%	R4	－	82%	－	－	－
	若者（25～39歳）の有業率	84.7%	R4	－	86.7%	－	－	－
	高年齢者（65～74歳）の有業率	37.3%	R4	－	41.2%	－	－	－
	障害者雇用率（法定雇用率）	2.45%	R7	2.7%	2.7%	2.7%	2.7%	2.7%
	県の施設・委託訓練及び就労支援等による障害者の就職者数	477人	R7	490人	490人	490人	490人	490人
	県内中小企業等へ就職した外国人留学生数	1,063人	R6	1,100人	1,100人	1,100人	－	－
⑵ 起業人材育成プログラムの実施	起業・創業の拡大によるしごと創出数（累計）	2,265人	R7	2,290人	2,505人	2,720人	2,935人	3,150人
	仕事と生活の調和推進企業認定数（累計）	616人	R7	660社	720社	780社	840社	900社
4 技能者社会的地位の向上や技能継承への支援など技能振興の推進								
⑴ 技能者の技能水準の向上及び技能競技大会の参加促進	技能検定受検申請者数（技能実習生を除く）	5,093人	R7	6,600人	6,600人	6,600人	6,600人	6,600人
	全国技能グランプリ入賞者数	11人	R7	－	17人	－	17人	－
⑵ 技能尊重気運の醸成及び優れた技能者の顕彰	技能顕功賞受賞者数	123人	R7	130人	130人	130人	130人	130人
⑶ ものづくり体験の機会提供及び職業意識の醸成を通じた未来のものづくり人材の育成	ものづくり体験事業における体験者数（再掲）	8,146人	R7	12,000人	12,500人	13,000人	13,500人	14,000人
5 公共職業能力開発施設における取組の充実								
⑴ 施設内訓練等における特色ある職業能力開発の取組	公共職業能力開発施設における就職率	82.3%	R7	90%	90%	90%	90%	90%
	委託訓練による就職率	67.3%	R7	75%	75%	75%	75%	75%
	障害者職業能力開発校における就職率	83.6%	R7	85%	85%	85%	85%	85%
⑵ 在職者訓練の効果的な実施	ものづくり大学校等における在職者訓練実施人数（再掲）	1,179人	R7	1,200人	1,250人	1,300人	1,350人	1,400人
	中核的技術者の育成数(累計)	128人	R7	170人	195人	220人	245人	270人

※KPIとは別に参考指標として「キャリアコンサルタント登録者数」を毎年度フォローする。

参考：R8.1末時点4,008人、R7.6末時点3,808人、R6.1末時点3,346人