

総論 <第1章>

【策定の趣旨】

労働者を取り巻く環境の変化を踏まえ、県民が多様な働き方を選択できる社会の実現、熟練技能の維持継承などに取り組むため、産業界・地域の人材ニーズに対応した多様な職業能力開発機会を提供し、県民が持てる能力を最大限に発揮することを通じて、ポストコロナ社会を先導する兵庫の実現を目指さなければならない。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。

【計画の位置づけ】

『兵庫2030年の展望』（平成30年策定）、『第二期兵庫県地域創生戦略』（令和2年策定）及び『ひょうご経済・雇用活性化プラン』（平成31年策定）を踏まえた職業能力開発に関する中期計画

計画期間：令和3～7年度（5年間）

職業能力開発を取り巻く環境と課題 <第2章>

1 雇用・経済をめぐる状況

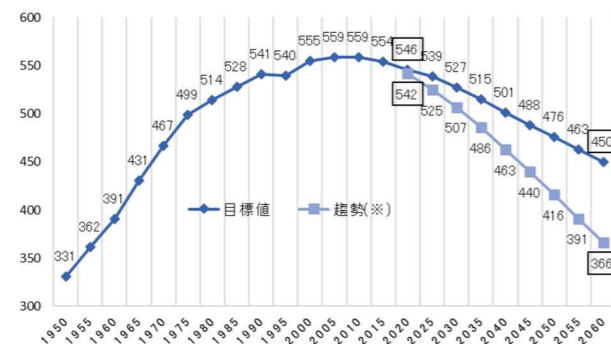
(1) 本県の人口

①約552万人(R3.3推計)で、H22年から減少局面入り。対策を講じない場合、

2060年の推計人口は366万人。H15年以降から転出超過。東京圏及び大阪府への転出超過が多い。特に20代の流出が拡大傾向。R2は地方回帰の動きから、東京圏への転出は改善

②県内の生産年齢人口(15～64歳)の割合は、20年間で大きく低下(H7:69.5%→H27:60.0%)。2045年には約50%となる予想

③有業率は56.6%(H29)で全国(59.7%)より低い



【人口の推移見込み（兵庫県）】

(2) 雇用の動向

①有効求人倍率は近年高い水準で推移していたが、新型コロナウイルス感染症の影響でR2年度は0.97倍(前年度比△0.41ポイント)

②有効求人倍率は、建設や医療福祉職で高い

③非正規雇用は全雇用者の約4割。特に女性で高い。

④女性の有業率のM字カーブは改善傾向だが、全国に比して低水準

⑤高齢者の有業率は上昇。今後もさらに高まる見込み

⑥企業に雇用される障害者数は過去最高。今後も雇用が進む見込み

⑦外国人雇用事業所、外国人労働者数は一貫して増加。今後も増加見込み



【有効求人倍率の推移（兵庫県・国）】

(3) 経済の状況

①全国に比して製造業の割合が高いが、サービス産業化が進行

②次世代産業分野の集積が進み、県内企業の参入も進んでいる

③新型コロナウイルス感染症の影響でGDPはマイナス

2 第10次計画の取組と検証

職業能力開発施策や事業の実効性を確認するため、具体的な成果指標〔KPI〕を設定。成果指標のうち、25指標中21指標(約84%)が目標達成率90%以上

【参考】新型コロナの影響への県の対応(能力開発関係)

離職を余儀なくされた労働者の就職促進のため、求職者ニーズが高く、就職に有利なスキルに繋がる職業訓練を追加実施
○訓練内容：IT、医療事務、介護職員初任者研修、簿記、宅建士、フィナンシャルプランナー等
○訓練定員：800人

【主な成果指標】

指標名	目標	実績	評価
育児(小学校入学前)をしている女性(25～44歳)の有業率	47.0%	62.8%	A
仕事と生活の調和推進企業認定(累計)	110社	244社	A
次世代産業におけるしごと創出数	1,559人	2,260人	A
育成中核的技術者数	100人	100人	A
職業能力開発校における在職者訓練実施人数	1,150人	1,147人	B
IT分野委託訓練(IT応用)による就職者数	250人	269人	A
介護・福祉、建設分野の委託訓練による就職者数	600人	311人	D
全国技能グランプリ入賞者数	17人	22人	A
ものづくり体験学習実施数	13,129人	13,093人	B
職業能力開発校における就職率	79.8%	86.3%	A
委託訓練による就職者数	2,300人	1,685人	D
障害者職業能力開発校における就職率	70.0%	80.4%	A

3 職業能力開発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

- ①産業の高度化・ICT化等新技术に対応できる技術者の充実と熟練技能の継承の両面からの人材育成
- ②今後成長が見込まれる次世代産業分野(ロボット、環境・エネルギー、健康・医療、航空・宇宙など)の基盤となる技術を支える人材の育成
- ③人手不足分野(介護福祉分野・建設分野等)の人材確保
- ④企業の支出する教育訓練費の低下傾向。自社での教育訓練が困難な中小企業在職者等への能力開発機会提供
- ⑤ジョブ型雇用、フリーランス化、兼業・副業の動きなど、専門能力・技能を持つ人材活用の活発化による多様な働き方に適した職業能力開発

(3) 技能の振興に関する環境の変化と課題

- ①熟練技能や伝統技能の継承、次世代の人材育成
- ②技能者の技能水準の向上
- ③技能者の社会的認知・地位の向上
- ④技能を尊重する気運の醸成
- ⑤青少年の発達段階に応じたものづくり分野に対する職業意識の醸成

(2) 労働供給側に関する環境の変化と課題

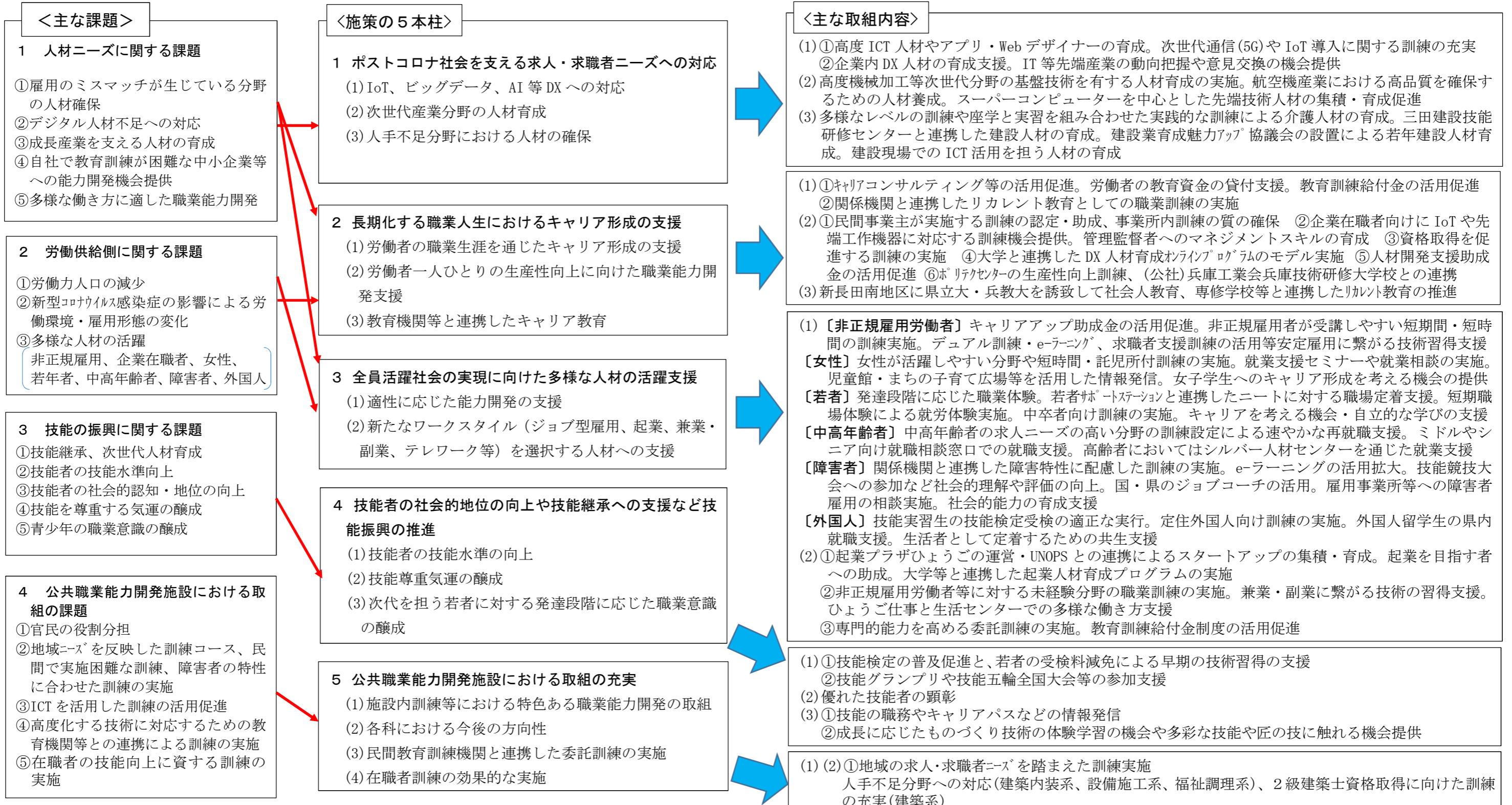
- ①労働力人口の減少
- ②新型コロナウイルス感染症の影響
 労働環境面：テレワーク、オンライン会議の進展
 雇用形態：正規以外の働き方(フリーランス、兼業・副業等)の増加
 ⇒労働投入量に頼らない経済発展には、労働者一人ひとりの生産性の向上、多様な人材の活躍支援が必要

非正規雇用：能力開発機会の不足。不本意非正規への正規化支援
 企業在職者：企業内外での継続的・自主的な能力開発の必要性
 女性：全国比で低い有業率。離職後再就職時の正規雇用低調。職業能力開発機会の不足
 若年者：非正規雇用の固定化。自主的なキャリア形成支援
 中高年齢者：求人・求職者ニーズのミスマッチ。ITスキル不足
 障害者：特性に応じたきめ細やかな職業能力開発。社会の理解
 外国人：本県産業の担い手としての定着。育成支援

(4) 公共職業能力開発施設の取組に関する環境の変化と課題

- ①官民の役割分担
- ②地域のニーズを反映した訓練コース、民間では実施困難なものづくり分野の訓練、障害者の特性に合わせた訓練の実施
- ③ICTを利用した訓練の活用推進
- ④高度化する技術に対応するため、教育機関等と連携した訓練の実施
- ⑤企業ニーズに応じた在職者の技能向上訓練の実施

職業能力開発施策の基本的方向と主な取組 <第3章>



職業能力開発施策の効率的、効果的な展開 <第4章>

1 関係機関との連携
労働局・ハローワーク・ポリテクセンター、経済・労働関係団体、教育関係機関

2 情報発信

3 評価指標(KPI)の設定と実施状況の検証

【主なKPI】

職業能力開発校における就職率 (R1:86.3%→R7:90.0%)

中核的技術者の育成数(累計) (R2:20人→R7:145人)

ものづくり大学校における中学生の体験者数(R2:8,679人→R7:11,500人)