

『第9次兵庫県職業能力開発計画』の概要

県民の「しごと力」の向上 ~ひょうごの産業を支える人材力の強化をめざして~

第1章 総論

- 1 位置づけ 経済・雇用の分野における県政運営の考え方及び具体的施策の方向を示す『ひょうご経済・雇用活性化プログラム』を踏まえた今後の職業能力開発に関する中期的な基本方針
- 2 計画期間 平成23～27年度（5年間）

第2章 職業能力開発をめぐる経済社会の動向

アジアなど新興国の経済成長や企業活動のボーダレス化など、急速に進む経済のグローバル化の進展や、国内の人口減少による消費の縮小により、産業構造は激しく変化し、企業間競争も激化する見込み。

このため、製造業やサービス業等の企業が求める人材が高度化し、国際化に対応できる人材へのニーズも高度化することから、職業能力開発の実施により、これらのニーズに対応し、良質な雇用の確保と所得格差の是正に努め、地域経済の活性化をめざすことが必要

- 1 人材立県ひょうご
人材の力こそが本県の今後の礎であり、絶えず変化し、高度化する産業界のニーズに的確に対応しながら、本県の経済・雇用を支える多彩な人材を育成・確保していくことがますます重要
- 2 「労働市場への復帰」を支援する職業能力開発
雇用のミスマッチの拡大傾向の中、離転職を新たなチャンスと捉え、離転職者を福祉施策の対象とするのではなく、労働市場に送り出すための職業能力開発の重要性が増大
- 3 人材のグローバル化
経済活動のグローバル化が進むとともに、本県の人材も国際的に活躍し、多様な国々の人々が本県で働くなど、人材間の国際的な競争と連携も進展

1 雇用・就業の動向

(1)人口

今後、生産年齢人口の減少が進む中で、65歳以上の高齢者の能力を活用することも必要
生産年齢人口比率推移の見込み(全国) 70%(S40) 66%(H17) 49%(H67)

(2)雇用の動向

景気の低迷の中で非自発的離職者が自発的離職者を大幅に上回るとともに、求人・求職者間における需給のギャップである雇用のミスマッチが、職種・賃金・地域・年齢等の条件面に加え、職業能力面でのミスマッチ(技術・技能のレベルや職業意識の違い)等を要因に、職業別・業種別を含め、全体的に拡大傾向

求職者

ア 新規学卒者

- ・今春の高卒者の就職決定率(県)は96.1%と前年同期を1.0ポイント上回っているものの、大卒者の就職率(全国)が調査開始以来最低の91.0%になるなど、新規学卒者の就職は大変厳しい状況

- ・全国の今春の大卒全体の求人倍率は1.23倍。規模別に見ると、5,000人以上企業が0.49倍であるのに対し、300人未満企業においては3.35倍と規模間のミスマッチは大きい
- ・就職後3年間の離職率(全国)が中卒で65%、高卒で40%、大卒で31%と高く、定着率が低い

イ 就職困難者

若年者：全国の25歳未満の完全失業者数は52万人(完全失業率9.4%)。内訳は自発的失業者数15万人、非自発的失業者8万人、学卒未就職者13万人、その他の者(収入を得る必要が生じた等)15万人。25歳未満の労働力人口は554万人

女性：県内の女性の就業率(H17)は42.2%で、全国平均45.5%を下回る

中高年齢者：

- ・年齢別に就職率(就職件数/新規求職者数、H21・県)を見ると、45歳未満で22.5%であるのに対し、45歳以上では17.1%と低位であり、中高年の再就職は厳しい状況
- ・全国の60～64歳の非就業者(26.9%)のうち3割以上の者が、また、65～69歳の非就業者(49.9%)のうち2割以上の者が、それぞれ就業を希望(H19)

障害者：県内の障害者雇用率(H22)は1.81%と、全国平均の1.68%を上回るとともに、法定雇用率1.80%を初めて上回る

在職者(指標は全国値)

- ・能力開発のための制度が、生産性の向上に役立つとする企業は多いにもかかわらず(計画的OJT:73%、OFF-JT:57%)企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は低下(OFF-JTに支出した費用:2.5万円/人(H20) 1.3万円/人(H21))

非正規労働者(指標は全国値)

- ・非正規労働者の労働者全体に占める割合は、S62年の19.7%から、H19年には35.5%に上昇
- ・非正規労働者の内訳は、パートが48%、アルバイトが20%、契約社員・嘱託が19%、派遣社員が5%
- ・非正規雇用を選んだ理由は、「自分の都合の良い時間に働けるから」とする割合が42%と最も多い一方で、「正社員として働ける会社になかったから」とする割合が、H11年の14.0%からH19年には18.9%に上昇
- ・他の就業形態に変わりたいとする者のうち、90.9%は正社員になりたいと回答
- ・やむなく非正規雇用についている者の割合が増加

(3)技術革新等に伴う労働環境の変化

- ・技術革新に伴う情報技術の急速な進展や生産技術の高度化は、オフィス環境や生産現場の作業環境にも変化をもたらし、求められるスキルも高度化

(4)生き方・働き方の多様化

- ・働き方の多様化が進み、仕事や社会に対する人々の考え方にも変化
- ・大学生の就職観(全国)を見ると、「楽しく働きたい」が近年上位を占め(32.6%)、「収入さえあればよい」と考える者(1.6%)や「出世したい」と考える者(1.1%)は少数
- ・女性は、子どもが小さい間は残業のない仕事や、短時間勤務、家庭内での仕事を希望する者が多いものの、現実には働いていない者が多く、希望と現実の間にギャップ

2 産業界の人材ニーズの動向

(1)成長が見込まれる産業分野

県内企業動向アンケート調査結果によると、今後成長する産業分野として、環境・エネルギー、健康・医療・福祉、情報通信・IT、生活・文化関連、観光、農林水産などが上位を占めており、こうした分野への人材供給が課題

環境・エネルギー

- ・環境負荷を低減する技術・製品や新エネルギーに対する需要はさらに増加し、人材ニーズが拡大する見込み

健康・医療・福祉

- ・健康・医療・福祉産業の有効求人倍率は軒並み1倍を超過し、慢性的な人手不足状態
- ・高齢者の増加により、医療や介護に加え、配食・家事代行等の生活支援サービスへの需要もさらに増加し、引き続き人材ニーズが拡大する見込み

情報通信・IT

- ・製造業からサービス業まで広く産業を支える基盤技術として、引き続き専門人材へのニーズは拡大する見込み

生活の質を高める専門サービス（衣食住を支えるサービス業）

- ・質の高さを求める成熟社会においては、美容、インテリア・デザイン、ハウスクリーニング等、快適性、利便性など生活の質を向上させる専門サービス分野の需要は今後も増加し、人材ニーズが拡大する見込み

観光・交流

- ・本県の観光入込客数の伸びは近年鈍化傾向にあり、内外からの誘客を拡大し、経済効果を高める新たな取り組みが必要
- ・このため、おもてなし研修や各国語の会話研修などホスピタリティ向上の取り組みとともに、観光分野の専門家の人材バンクの設置やセミナーの実施などにより、地域の資源を掘り起こし、ビジネスに仕上げることでできる人材の育成等が必要

農林水産業

- ・国際的・長期的には成長が期待される産業分野であり、食の安全・安心や環境問題への関心の高まりとともに、地域で雇用を創出する成長産業としても注目されており、新たな担い手の育成が必要

(2)国際化に対応した人材が求められる分野

海外進出をめざす鉄鋼、機械、電気、金属、化学、食料品などの本県の基幹産業においては、海外進出に際して、現地で生産技術や、生産ラインのマネジメントを指導できる人材、相手国と我が国の両方の文化・慣習に通じた人材が必要

(3)技術革新や事業の高付加価値化に対応した人材が求められる分野

先端的な技術開発や国際市場の消費者ニーズに対応した製品・サービスの高付加価値化が進む中、高度な技術を事業化する能力、事業を戦略的にマネジメントする能力等、高度専門人材へのニーズが拡大

(4)ものづくり分野(製造業・建設業等)

製造業や建設業の現場では、若年者のものづくり離れ・大企業指向などから、一定の能力を有する人員の確保が、依然として困難な状況にあり、人材の育成と確保が必要

製造業

- ・本県は生産面、就業面ともに、全国と比べ製造業の割合が高く、「ものづくり県」の性格が顕著で、こうした傾向は引き続き継続

建設業

- ・受注高は大きく減少し、今後も市場の縮小が予想される一方、建設躯体工事など、高度な専門職種の有効求人倍率は高水準で推移

(5)熟練技能を要する分野における技能の継承

若年入職者の減少による技能労働者の高齢化や、団塊世代の熟練技能者が引退過程を迎えることなどにより、以下のような製造現場における熟練技能の継承や「匠の技」の後継者育成が困難な状況

製造現場の熟練技能

- ・金型製作や機械加工、仕上げなど製造業等の現場での、機械では代替できない高度な技能

伝統的な「匠の技」

- ・石工、和裁、建具などの伝統的な技能職種における熟練した職人による「匠の技」

(6)消費者ニーズに対応して技能の高度化が求められる分野

広告美術、室内装飾、貴金属工芸、洋菓子製造等、消費者のこだわりの強い分野において、ハイセンスなデザインや新しい技法・技術を取り入れた、時代感覚にマッチした創造的な技能を持った人材の育成が必要

第3章 「職業能力開発」の課題

1 雇用のミスマッチの顕在化

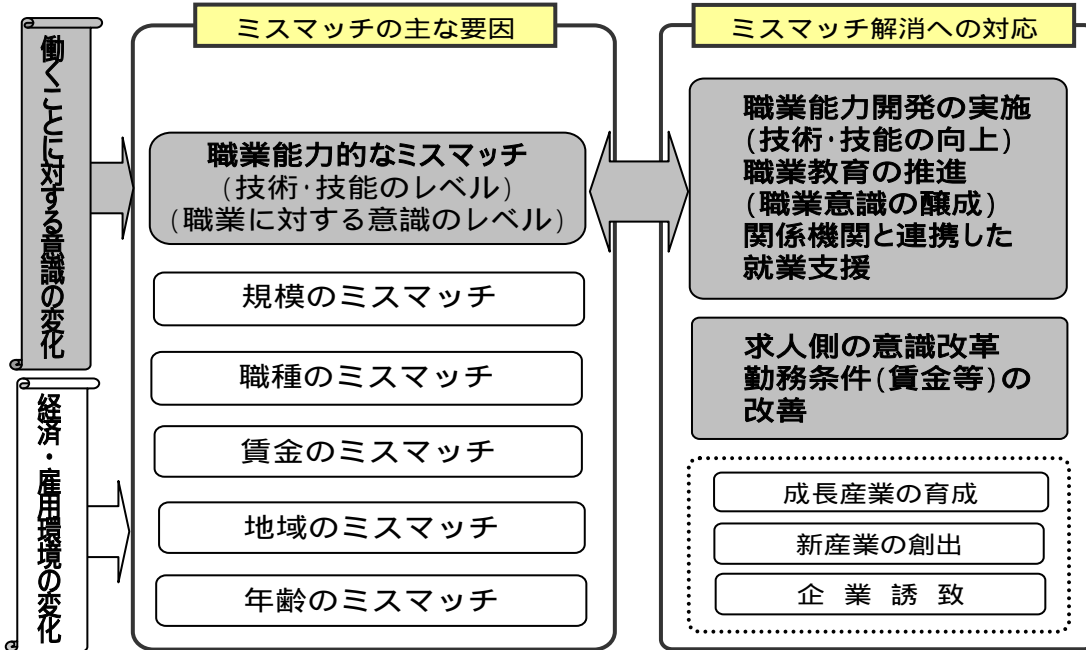
景気動向に関わらず、今後とも雇用のミスマッチは拡大する可能性があり、技術・技能のレベルや職業意識におけるミスマッチ解消が課題

雇用のミスマッチの例

職業別 建築躯体工事の職業：3.93倍 一般事務の職業：0.15倍
 (兵庫労働局 職業別職業紹介状況(常用計)H23.6 有効求人倍率)
 規模別 300人未満企業：3.35倍 5,000人以上企業：0.49倍
 (㈱リクルートワークス研究所 大卒求人倍率調査(2012年卒))
 業種別 流通業：3.94倍 製造業：1.53倍 金融業：0.19倍(同上)

【雇用のミスマッチと職業能力開発との関係について】

特に「職業能力開発計画」と関連の深いものに網掛け



雇用のミスマッチは、複数の要因が作用することがあることに留意

2 求職者に対する職業能力開発の課題

(1) 新規学卒者

- ・学生の過度の大企業指向・安定志向や企業・職業に対する理解不足を解消するため、中小企業におけるインターンシップ=就業体験を通じた職業意識の醸成が課題
- ・入社後の定着率を高めるため、キャリア・コンサルティングを通じた適性の把握や多様な企業とのマッチング機会の設定が課題

(2) 就職困難者

若年者

- ・学校生活から職業生活への移行が必ずしも円滑に進まない若年者が増加する中、コミュニケーション能力など基礎的能力の習得に加え、職業意識の醸成等、教育政策と連携した「働くこと」の基盤形成が課題
- ・固定化や高年齢化が懸念されるフリーター等に対しては、職業意識の醸成を行うとともに、特に実践的な能力開発等による安定的雇用への移行が課題

女性

- ・就職ができない女子学生等の職業意識に働きかけ、製造や建築など幅広い職域の職業能力開発の受講に結びつけることにより、就職につなげることが課題
- ・再就職にあたり職業能力のミスマッチが問題となるなど、結婚・出産・子育てなどライフステージごとの就業目的や働き方に応じた多様な職業能力開発が課題

中高年齢者

- ・リストラ等により職を失った中高年齢者は、若年者に比較して、再就職は困難な状況にあることから、年齢の制約が比較的少ない分野における能力開発が必要
- ・定年退職後の高齢者については、本人の能力及びキャリアを生かす観点から働き方についての多様な希望に応じた職業能力の再開発とマッチングへの支援が課題

障害者

- ・障害者の雇用が進むとともに、残された求職者の障害の重度化が進み、また、精神障害者等の社会的認知が進む中、重度の身体障害や精神・発達障害など、障害の態様に応じた職業能力開発と関係機関の連携によるマッチングが課題

3 産業界の人材ニーズに対応するための職業能力開発の課題

(1) 雇用吸収力の高い分野等における人材の育成・供給

本県経済の持続的成長と雇用の確保に向けて、雇用吸収力の高い分野(介護・福祉、情報通信分野など)等において、産業界の多様なニーズに対応しながら、人材の育成と供給を行うことが課題

(2) 民間企業における企業在職者への支援

民間企業の競争力確保には、本県のものづくり産業を下支えする基盤的技術(機械加工など)等の企業在職者の技術・技能の向上や、労働生産性の向上が重要であることから、企業在職者に対する職業能力開発面からの対応が課題

(3) 計画的な職業教育の推進

職業意識の醸成に向けて、初等・中等教育からの教育施策と連携した計画的な職業教育の推進が課題

4 「職業能力開発」の実施主体ごとの課題

県、民間教育訓練機関、関係機関・団体等、多様な主体が連携し、役割を分担する中で、職業能力開発を効率的かつ効果的に実施することが課題

(1) 公共職業能力開発の取組み

公共職業能力開発施設内または施設外(民間委託)で実施
 ニーズを捉えたコースの設定、修了後の就職確保が課題
 認定職業訓練制度による、民間企業・業界団体等における積極的な取組みの支援
 同制度の幅広い企業・団体等での利活用が課題
 技能検定制や技能競技大会の実施等、民間における技術水準の向上への取組みの支援
 参加者の掘り起こしによる裾野の拡大が課題

(2) 民間教育訓練機関における職業能力開発の取組み

専門学校等において、医療、衛生、福祉、商業、服飾等、幅広い分野で実践的な職業教育を実施
 生徒数の減少、施設間の競争など経営環境の変化への対応が課題

(3) 民間企業における職業能力開発の取組み

企業自らが自社の従業員に対して、OJT、OFF-JT、自己啓発支援等を通じて自社に必要な人材育成を実施
 費用面等からの中小企業における人材育成の困難化、職業能力形成機会に恵まれない非正規労働者に対する取組みが課題

第4章 職業能力開発施策の基本的方向

1 雇用・就業を取り巻く環境に対応した職業能力開発の実施

(1) 求職者に対する効果的な職業能力開発の推進

離転職者・新規学卒者を雇用・就業に結びつける職業能力開発を実施

ア 公共職業能力開発施設内で実施

イ 民間教育訓練機関において委託訓練を実施

ウ 求職者支援制度やジョブ・カード等、国の施策の活用を促進

(2) 就職困難者に対するきめ細かな職業能力開発の推進

若年者：ニート・若年未就職者等に対しては、知識・技能・経験の不足やコミュニケーション能力、マナーをはじめとする基礎的能力の不足等、その特性に応じた職業能力開発を実施

女性：女性の雇用・就業を支援するため、幅の広い職域の委託訓練を実施

ア 介護・福祉、保育等の資格の取得をめざしたコース

イ 医療事務、建築CAD、IT等の専門知識の習得をめざしたコース

高齢者：委託訓練の活用等により、定年後の高齢者の新分野への挑戦等も含め、高齢者に適した職域における職業能力開発を実施

ア ビル・マンション管理、病院給食調理補助、造園緑化補助等のコース

イ 今後、需要が拡大する高齢者向けサービス等（配食、家事代行等）のコース

障害者：身体・知的・精神障害など、その障害特性に応じた職業能力開発を実施するとともに、職場体験機会の拡充等により、障害者雇用を推進

ア 身体障害者に対しては、情報、デザイン、CAD等の事務系職種をめざしたコース

イ 知的障害者に対しては、販売・清掃、機械組立等の軽易な作業に係るコース

(3) 生きがいしごとの推進

「生きがいしごとサポートセンター」において、若年者、女性、高齢者等のコミュニティ・ビジネスの起業や就業などに関する関連知識、ノウハウの習得等を支援
コミュニティ・ビジネスで起業しようとするNPO法人等の団体の事業の立ち上がり経費を補助することにより、コミュニティ・ビジネスを支援

(4) 関係機関と連携した雇用・就業支援施策の推進

キャリア・コンサルティングを通じた職業能力開発の実施と早期就職支援

ハローワーク、ひょうご・しごと情報広場等の就業支援機関が行うキャリア・コンサルティングを通じて、求職者それぞれにふさわしい職業能力開発の機会を提供するとともに、訓練修了生の早期就職を支援

マッチング機会の提供による就職支援

ハローワーク、ひょうご・しごと情報広場等と連携し、求人開拓や合同就職面接会等を実施し、多様な企業とのマッチング機会を提供することにより就職を支援

就職困難者に対する就業支援施策と連携した支援

特に、若年者、障害者、高齢者等の就職困難者に対しては、職業能力開発の実施に加え、就業支援機関と連携し、事業主への各種雇用開発助成金等の就業支援施策を活用して支援

仕事と生活の両立支援

「ひょうご仕事と生活センター」を拠点に、働く意欲（やる気）と働きがいの向上による人材の定着等の取組みについて支援

2 産業界の人材ニーズへの対応

(1) 成長産業分野における人材の育成

今後成長が見込まれる分野における民間委託等を活用した人材育成

効果的な委託訓練の実施

ア 兵庫しごとカレッジ推進会議

産業界、労働団体、職業能力開発実施機関等を構成員とする同会議において、職業能力開発のニーズを把握し、就職につながりやすいコースの設定や適切な習得内容を検討

イ パイロット的なコースの実施

エコハウス（電気工事士）や観光サービスなど、今後、中長期的にも需要の高まりが予想される新規分野等において、パイロット的に新たなコースの実施を検討

分野ごとの効果的な人材育成の実施

ア 農林水産分野において、就農支援センターや林業労働力確保支援センター、県漁業協同組合連合会等において、シニア世代も含めた新規就業者を育成・確保

イ 緊急雇用就業機会創出事業（重点分野雇用創造事業）において、介護人材を育成・確保

(2) 「ものづくり県」兵庫を担う人材の育成

新興国市場の成長と国際競争の激化のなか、本県の基幹産業である鉄鋼、機械、電気、金属、化学、食品など、製造系のものづくり現場の力を高めていくための職業能力開発を推進

公共職業能力開発施設において、施設・設備等の観点から民間では実施困難な職業能力開発を実施

ア 求職者向け職業能力開発：先端技術に対応しうる技能だけでなく、ものづくりの基本となる技能（汎用機による機械加工や溶接による金属加工等）も重視し、一定の能力を有する新たなものづくり人材を供給

イ 在職者向け職業能力開発：自社のOJTだけでは対応できない、技能レベルに応じたきめ細やかな職業能力開発により、技術・技能や労働生産性の向上を支援

ものづくり大学校における、製造業在職者による技術・技能伝承のための企業間連携の仕組み作り

ア ものづくり企業人材育成ネットワークによる総合的支援

イ ものづくり技術・技能継承交流会議の開催

(3) 民間企業・産業界による在職者のための取組みへの支援

認定職業訓練制度による支援

ア 技術・技能の向上や技術革新に伴う労働環境の変化への対応のため、地域の企業・団体が新入社員を初め、従業員各階層において積極的に取り組む職業能力開発を、認定職業訓練制度や運営費に対する補助制度等により支援

イ より積極的な企業・団体の取組みを支援するため、認定職業訓練制度の効果的な運用方を検討
業種ごとの取組みの支援

ア 三田建設技能研修センターが実施する建設関係職種に係る職業能力開発を支援

イ 県菓子工業組合や県洋菓子協会が実施する若手洋菓子職人等の人材育成を支援

(4) グローバル人材の育成促進

企業活動のグローバル化の進展の下では、相手国と我が国の両方の文化・慣習に通じた人材、海外で技術的な指導ができる人材の育成が必要であることから、企業による人材育成や労働者個人による職業能力開発等を促進

ア 認定職業訓練制度の推進

イ 教育訓練給付の活用の促進

ウ 人材育成機関の誘致、立地

エ 留学生の県内就職の促進

オ 経営者団体による講座の実施

(5) 産業界、大学、地域が連携した人材の育成

産、学、官、さらには地域が連携した研究者、技術者等の育成

ア 県立大学と姫路市や豊岡市等との連携など、大学と地域や企業が連携した製造業技術人材の育成

イ 神戸大学、関西学院大学と丹波市等との連携など、大学と地域が連携した地域づくり・まちづくり人材等の育成

3 技能の振興

労働者の技能を向上させ、技能者の社会的評価の向上を図るとともに、技能を振興し、技能を尊重する気運の醸成を推進

(1)技能水準の向上への支援

産業の基盤を支える技能や技能者を評価することにより、技能水準の向上を支援

- ア 技能検定制度の推進
- イ 各種技能競技大会の実施や技能五輪全国大会等への選手派遣支援
- ウ 技能者に対する各種表彰

(2)技能の後継者育成と技能者の社会的評価の向上

伝統的なものづくりに係る後継者の育成を図るとともに、技能に対する県民の関心を高めることにより、技能者の社会的評価の向上を支援

- ア ものづくり大学校における伝統技能者の後継者育成
- イ 「ひょうごの匠」の認定による技能者の地位向上
- ウ 技能者の技(製品)のPRのための技能振興イベント等の開催

(3)技能尊重気運の醸成

若年者も進んで技能者をめざすような環境を整備するため、技能を尊重する気運を醸成

- ア 中学生に技能への感動を体験させる「ひょうごの匠」キャラバン隊の派遣
- イ 親子を対象とした多彩なものづくり体験イベントである「技能フェスタ」の開催
- ウ ものづくり体験館における本格的なものづくり体験機会の提供

4 職業意識の醸成

(1)学校教育における取組み

- ア トライやる・ウィークや高校生就業体験事業等、各学校段階での計画的・組織的なキャリア教育の推進
- イ 職業教育を主とする学科を設置する高校においては、基礎的・基本的な知識・技術の一層の充実と合わせて、キャリア教育の充実、将来のスペシャリストと企業の即戦力の育成等を実施

(2)ものづくり体験館における職業意識の醸成

教育施策に加え、ものづくり大学校にもものづくり体験館を整備し、本格的なものづくり体験の機会を提供するなど、関係機関、学校等が連携しながら職業意識の醸成を促進



ものづくり体験館建築イメージ
(H24.11完成予定)

(3)インターンシップによる職業意識の醸成

就職活動を行う学生の職業意識を深め、適切な職業選択を支援することにより、ミスマッチの解消を促進

5 公共職業能力開発施設における取組みの充実

(1)地域の産業界の人材ニーズに質的・量的に対応した職業能力開発の展開

県が管理運営する5つの公共職業能力開発施設において、地域産業界のニーズに応じた職業能力開発の機会を質的・量的に確保すべく、効果的・効率的に職業能力開発を推進

- ア 産業界と求職者のニーズを踏まえたコースの設定
- イ 指導員の指導能力の向上(最新の技術情報や効果的な指導技法の習得など)
- ウ 入校率、就職率の向上

(2)企業在職者の職業能力開発の充実

ものづくり大学校教育研修施設の活用

中小・零細企業のニーズを踏まえ、ものづくりの基礎技能や応用技能等を習得するための職業能力開発を実施

- ア 企業の若手・中堅技能者を対象とした旋盤、溶接、CAD等の企業ニーズの高い講座を実施
- イ ものづくりの基本となるアーク溶接、ガス溶接等の資格取得講座を実施



ものづくり大学校教室棟

ものづくりの技術・技能の継承と向上のための交流

ものづくり企業の現場リーダー等が参集し、企業の垣根を越え、ものづくり技術・技能継承に係る効果的な支援方法等についての意見交換を行う交流の場を提供することにより、ものづくり企業人材の育成を支援

(3)職業教育の推進

ものづくり体験館を拠点とした体験活動の充実による職業意識の醸成

- ア ひょうごの匠等の熟練技能者によるプロの技の実演と体験指導
- イ 展示を見て触れて、ものづくりのプロセスとそこに生かされた技を体感し、学習するコーナー等

第5章 職業能力開発施策を効果的に実施するための取組み

1 職業能力開発に係る情報の適切な提供

早期かつ円滑な就職を支援するため、産業界のニーズに応じて設定した多様な訓練コースの中から、受講者のコース選択に資する情報を適切に提供

2 関係機関・団体間の連携による総合力の発揮

(1)兵庫しごとカレッジ推進会議

産業界、労働団体、職業能力開発実施機関等を構成員とする同会議において、職業能力開発のニーズを把握し、就職につながりやすいコースの設定や適切な習得内容を検討

(2)ものづくり企業人材育成ネットワーク

ものづくり大学校を軸に、企業・職業訓練推進団体・関係機関が連携し、在職者の技能向上及び技能継承を総合的に支援

3 計画の検証と評価

成果指標を設定し、進捗・達成状況を毎年度評価・検証

【成果指標】

- | | |
|--------------------|------------------------|
| (1)求職者に対する職業能力開発 | 離職者訓練(民間委託)における入校率、就職率 |
| (2)企業在職者に対する職業能力開発 | 公共職業能力開発施設の入校率、就職率 |
| (3)技術・技能の振興 | 施設内での在職者向け職業能力開発実施者数 |
| | 技能検定受検申請者数、技能検定合格率 |
| | 全国技能グランプリ入賞者数 |
| | 技能五輪全国大会入賞者数 |
| (4)職業教育の推進 | ものづくり体験中学校数 |

『第9次兵庫県職業能力開発計画』

県民の「しごと力」の向上 ~ひょうごの産業を支える人材力の強化をめざして~

平成23年8月

兵 庫 県

目 次

第1章 総論	1
第2章 職業能力開発をめぐる経済社会の動向	3
1 雇用・就業の動向	3
(1) 人口	3
(2) 雇用の動向	4
(3) 技術革新等に伴う労働環境の変化	8
(4) 生き方・働き方の多様化	8
2 産業界の人材ニーズの動向	8
(1) 成長が見込まれる産業分野	8
(2) 国際化に対応した人材が求められる分野	9
(3) 技術革新や事業の高付加価値化に対応した人材が求められる分野	10
(4) ものづくり分野（製造業・建設業）	10
(5) 熟練技能を要する分野における技能の継承	10
(6) 消費者ニーズに対応して技能の高度化が求められる分野	10
第3章 「職業能力開発」の課題	11
1 雇用のミスマッチの顕在化	11
2 求職者に対する職業能力開発の課題	12
(1) 若年者	12
(2) 就職困難者	12
3 産業界の人材ニーズに対応するための職業能力開発の課題	13
(1) 雇用吸収力の高い分野等における人材の育成・供給	13
(2) 民間企業における企業在職者への支援	13
(3) 計画的な職業教育の推進	14
4 「職業能力開発」の実施主体ごとの課題	14
(1) 公共職業能力開発の取組み	14
(2) 民間教育訓練機関における能力開発の取組み	14
(3) 民間企業における能力開発の取組み	14

第4章 職業能力開発施策の基本的方向	15
1 雇用・就業を取り巻く環境に対応した職業能力開発の実施	15
(1) 求職者に対する効果的な職業能力開発の推進	15
(2) 就職困難者に対するきめ細かな職業能力開発の推進	15
(3) 生きがいしごとの推進	16
(4) 関係機関と連携した就業支援施策の推進	16
2 産業界の人材ニーズへの対応	17
(1) 成長産業分野における人材の育成	17
(2) 「ものづくり県」兵庫を担う人材の育成	18
(3) 民間企業・産業界による在職者のための取組みへの支援	19
(4) グローバル人材の育成促進	19
(5) 産業界、大学、地域が連携した人材の育成	20
3 技能の振興	20
(1) 技能水準向上への支援	20
(2) 技能の後継者育成と技能者の社会的評価の向上	20
(3) 技能尊重気運の醸成	21
4 職業意識の醸成	22
(1) 学校教育における取組み	22
(2) ものづくり体験館等における職業意識の醸成	22
(3) インターンシップによる職業意識の醸成	23
5 公共職業能力開発施設における取組みの充実	24
(1) 地域の産業界の人材ニーズに質的・量的に対応した職業能力開発の展開	24
(2) 企業在職者の職業能力開発の充実	29
(3) 職業教育の推進	29
第5章 職業能力開発施策を効果的に実施するための取組み	32
1 職業能力開発に係る情報の適切な提供	32
2 関係機関・団体間の連携による総合力の発揮	32
(1) 県と民間教育訓練施設等との連携	32
(2) 県と国や関係機関、地域、企業等との連携	32
(3) 県と国の役割分担	34
3 計画の検証と評価	35
(1) 成果指標の設定	35
(2) 環境変化への対応	35

第1章 総論

- (1) 本県経済は全国と同様、サービス化の進展により第三次産業へと産業構造が転換しており、今後とも、環境・エネルギー、介護・福祉など、新たな社会ニーズに対応した新産業分野が成長すると考えられる。一方、本県は第二次産業である鉄鋼・造船・電機等の基幹産業を中心に発展してきたことなどから、県内総生産や就業人口比等においても全国と比べ製造業の割合が高く、依然として「ものづくり県」の性格が顕著である。

雇用の面では、バブル景気崩壊の前後から終身雇用、年功序列的賃金制度など日本的経営システムは徐々に変化し、非正規雇用が増加するなど雇用就業形態の多様化も進んでいる。また、2008年のリーマンショックを経て、企業業績、雇用情勢が大きく悪化するとともに、所得、物価とも低位の水準での推移が継続し、緩やかなデフレ傾向からなかなか脱却できない状況が続いている。

今後、中長期的には人口減少や高齢化、消費の縮小等が進み、低成長の成熟型経済が継続することが予想されており、さらに平成23年3月に発生した東日本大震災についても、多方面への影響が懸念されている。

- (2) 経済のグローバル化や少子高齢化の進展は、労働市場も含めた社会全体の在り方に大きな影響を与えるものであり、本県経済社会の活力を維持していくためには、兵庫の強みであるものづくりをはじめとした本県の産業を支える多彩な人材を、多様化、高度化するニーズに的確に対応しながら育成、確保していくことがますます重要となっている。

とりわけ、今後も厳しい局面が予想される経済・雇用情勢の下、求人と求職における量と質の両面にわたるミスマッチの解消に向け、求人ニーズに即した多様な人材育成を図るためには、求職者の職業能力面における能力不足に対応したきめ細かな職業能力開発施策が求められている。

また、産業構造の変化への対応や国際競争力の強化に向け、求職者とともに企業在職者のための職業能力の高度化が重要な課題となっており、さらに、今後とも就業者数の減少が見込まれる中で、技術・技能伝承の危機や後継人材の確保等の問題も顕在化しつつある。

- (3) このような状況のもと、国、県、民間教育訓練施設、企業等の多様な主体が適切に連携し、役割を分担する中で、企業や地域のニーズを踏まえた職業能力開発を効率的かつ効果的に実施することが重要である。

本計画は、経済・雇用の分野における県政運営の考え方及び具体的施策の方

向を示す『ひょうご経済・雇用活性化プログラム』（平成 23 年 4 月策定）を踏まえ、平成 23 年度から平成 27 年度までの 5 年間を計画期間に、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。

（職業能力開発の意義）

職業能力開発行政は、労働者の職業能力の開発及び向上を促進し、もって職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的として職業能力開発促進法に基づき実施されている。

職業能力の開発及び向上の促進は、労働者各人の希望、適性等に応じ、かつ、雇用及び産業の動向、技術の進歩、経済活動のグローバル化等に即応しつつ、労働者の職業生活の全期間を通じて段階的・体系的に行われることを基本理念として、職業訓練及びその円滑な実施のための施策等を総合的かつ計画的に講ずることによって、図ることとされている。

このため、県及び国は、事業主等の自主的な努力を尊重しつつ、民間における職業能力開発を促進するための支援等を行うとともに、離転職者・新規学卒者・企業在職者等を対象とした公共職業訓練の実施、技能検定の実施等による職業能力評価体制の整備などの施策を講じ、労働者の職業能力開発の促進を図っている。

第2章 職業能力開発をめぐる経済社会の動向

アジアなど新興国の経済成長や企業活動のボーダレス化など、急速に進む経済のグローバル化の進展や、国内の人口減少による消費の縮小により、産業構造は激しく変化し、企業間競争も激化することが見込まれている。

このため、製造業やサービス業等の企業が求める人材が高度化し、国際化に対応できる人材へのニーズも高度化することから、職業能力開発の実施により、これらのニーズに対応し、良質な雇用の確保と所得格差の是正に努め、地域経済の活性化をめざすことが必要となっている。

【人材立県ひょうご】

人材の力こそが本県の今後の礎であり、絶えず変化し、高度化する産業界のニーズに的確に対応しながら、本県の経済・雇用を支える多彩な人材を育成・確保していくことがますます重要となっている。

【「労働市場への復帰」を支援する職業能力開発】

雇用のミスマッチの拡大傾向の中、離転職を新たなチャンスと捉え、離転職者を福祉施策の対象とするのではなく、労働市場に送り出すための職業能力開発の重要性が増大している。

【人材のグローバル化】

経済活動のグローバル化が進むとともに、本県の人材も国際的に活躍し、多様な国々の人々が本県で働くなど、人材間の国際的な競争と連携も進展している。

1 雇用・就業の動向

(1) 人口

本県の人口（平成22年国勢調査人口速報集計ベース）は、5,589,117人と平成17年比1,424人減少しているが、これは、昭和25年以降、阪神・淡路大震災があった平成7年（前回比3,163人減）を除き、初めての減少である。

平成12年以降ほぼ横ばいで推移しているものの、将来推計では平成17年の5,591千人以降減少し、平成67年には平成17年より約1,600千人少ない3,978千人となる（平成17年の概ね7割）。

また、生産年齢人口（15～64歳）の比率は、昭和40年の70%から平成17年の66%を経て平成67年には49%に低下、高齢者人口（65歳以上）の比率は、昭和40年の6%から平成17年の20%を経て平成67年には43%にまで上昇するなど、生産年齢人口の大幅な減少と高齢者人口の大幅な増加が見込ま

れている。

こうした中、女性や高齢者等の幅広い階層の参画を得ることにより、今後とも「担い手」を確保するためには、意欲と能力のある者に対して、適切に職業能力開発を行う必要がある。

さらに、今後、生産年齢人口の減少が進む中で、65歳以上の高齢者の能力を活用することも必要となっており、仮に15歳から65歳と定義されている生産年齢人口の上限を70歳まで5歳引き上げると、今後20年間の生産年齢人口の減少幅を縮減することが可能である。このため、意欲と能力のある高齢者のしごとの場を拡大し、「担い手」の総量を確保することが、人口減少社会における活力の維持に重要との認識も広がっている。

こうした中、国においても、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトに取り組み、70歳まで働くことのできる企業の普及・促進を目指しており、生産年齢人口の定義の見直しも必要と考えられる。

(2) 雇用の動向

世界同時不況を契機とした世界的な需要の減少は、企業の生産縮小をもたらし、特に、好調な輸出が続き生産拡大を図っていた製造業において、急速な生産縮小の動きが広がった。このため、解雇・一時帰休や、給与や賞与などのカットで対応する企業も多く、雇用調整は特に派遣労働者など非正規労働者を中心に行われた。

平成22年度は各経済指標が全体として改善を示すなか、雇用面の回復は生産面と比較して緩慢であり、兵庫県の完全失業率は5.2%（平成23年1～3月）と高い水準が続いており、有効求人倍率も0.58倍（平成23年6月）と持ち直しの動きに一服感がみられる。

平成22年の非自発的離職者は137万人であるのに対し、自発的離職者は103万人と、景気の低迷の中で非自発的離職者が自発的離職者を大幅に上回っている。また、求人・求職者間における需給のギャップである雇用のミスマッチが、職種・賃金・地域・年齢等の条件面に加え、職業能力面でのミスマッチ（技術・技能のレベルや職業意識の違い）等を要因に、職業別・業種別を含め、全体的に拡大傾向にある。

さらに今後、東日本大震災が県内雇用に悪影響を及ぼすことも懸念されている。

求職者

ア 新規学卒者

本県の平成 23 年 3 月卒業の高校新卒者の就職率（6 月末現在）は 96.1% と前年同期を 1.0 ポイント上回っているものの、大学新卒者の就職率（全国：4 月 1 日現在）は 91.0% と調査開始以来最低となるなど、厳しい経済環境や採用意欲が高い中小企業と大手志向が強い学生とのミスマッチなどから、新規学卒者の雇用状況は極めて厳しいものとなっている。

また、今春の大卒全体の求人倍率は 1.23 倍となっているが、規模別に見ると、従業員 5,000 人以上の企業が 0.49 倍であるのに対し、300 人未満企業においては 3.35 倍と規模間のミスマッチは大きい。

さらに、就職後 3 年間の離職率を見ると、中卒で 65%、高卒で 40%、大卒で 31% と高い数値となっており、定着率が低くなっている。

イ 就職困難者

（若年者）

全国の若年者の雇用失業情勢は、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高い水準で推移している。平成 22 年においては、年齢計の失業率が 5.1% であるのに対し、25 歳未満の完全失業率は 9.4% であり、25 歳未満の労働力人口 554 万人のうち、完全失業者が 52 万人を占めている。また、完全失業者数の内訳は自発的失業者数 15 万人、非自発的失業者 8 万人、学卒未就職者 13 万人、その他の者（収入を得る必要が生じた等）15 万人となっている。

全国のフリーターの数、平成 15 年の 217 万人をピークに 5 年連続で減少したものの、平成 21 年には 178 万人と 6 年ぶりに増加し、平成 22 年には 183 万人となっている。また、教育も訓練も受けず、就労もしていないニート状態の若者の数は依然として高止まりしている。人口按分の試算による本県のフリーター数は約 8.0 万人、ニートの数は約 2.6 万人となっている。

(女性)

本県の女性の就業率(平成17年)は42.2%で、全国平均の45.5%を下回り、特に30歳以上の女性の就業率が低位となっているが、近年は就業率が徐々に向上しており、M字カーブが緩やかになるとともに、谷の年齢層が右に移動する傾向が見られる。

一方、企業においては、出産・子育て等を契機に退職した女性の再雇用等、仕事と生活のバランスに配慮しつつ、女性の活用に積極的な取組みを行う企業が見られ、また、家庭内においても、家事に関する男性の役割への意識が徐々に高まる傾向にある。

(中高年齢者)

全国の中高年の完全失業率(平成22年)は、45歳から54歳までが3.9%、55歳から64歳までが5.0%といずれも総数の5.1%よりは低いものの、県内の年齢別の就職率(就職件数/新規求職者数、H21)を見ると、45歳未満で22.5%であるのに対し、45歳以上では17.1%と低位であり、中高年の再就職は厳しい状況にある。リストラ等により職を失った中高年齢者は、若年者に比較して、年齢的な制約からも再就職は困難な状況にあるため、年齢の制約が比較的少ない分野における職業能力開発が必要である。

本県の65歳以上の就業者数(平成17年)は、約197千人(就業者数の7.7%)で、平成12年に比べ10.0%増加しており、今後も中長期的に増加していく見込みとなっている。

全国の高齢者の就業状況について、就業している者の割合は、男性は、55歳から59歳までが88.0%、60歳から64歳までが70.6%、65歳から69歳までが46.8%となっており、60歳を過ぎても、多くの高齢者が就業している。また、非就業者では、60歳から64歳までの非就業者(26.9%)のうち3割以上の者が、65歳から69歳までの不就業者(49.9%)のうち2割以上の者が、それぞれ就業を希望している。また、就業についての引退時期について「65歳から69歳くらいまで」と考える人、「70歳以上」と考える人及び「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」と考える人の割合の合計は、55歳から59歳までの男性では75.4%となっている。

（障害者）

本県の障害者雇用率（本社所在地ベース）は平成 22 年には 1.81%となり、全国平均の 1.68%を上回るとともに、法定雇用率 1.80%を初めて上回った。

しかし、県内の障害者手帳所持者数(平成 21 年)は身体障害者が約 234 千人、知的障害者が約 35 千人、精神障害者が約 25 千人となっている中で、厳しい雇用失業情勢においても、障害者の就労意欲は年々高まりを見せている。

在職者

職業能力開発のための制度が労働生産性の向上に役立つとする企業の数、役立たないとする企業の上回っている。

しかしながら、職業能力開発の需要があるにもかかわらず、企業の労働費用に占める教育訓練費の割合は伸び悩みの傾向にあり、中小企業においては、大企業に比べてより低い状況にある。

また、正社員に対しては 57.8%の事業所が計画的な O J T を、67.1%の事業所が O F F - J T を実施しているのに対し、正社員以外（常用労働者のうち、正社員以外の者）に対する実施はそれぞれ 27.7%、31.4%と低い水準にとどまっており、従業員の自己啓発を支援している事業所も、正社員では 62.2%に対して正社員以外では 38.0%となっている。非正規労働者は、実際の職務においても単純な職務に就き続ける傾向にあり、十分な職業能力形成機会に恵まれていない者が多い。

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所の割合は平成 22 年度において 4.9%にとどまり、同制度を導入しておらず、かつ予定していない事業所の 44.3%が同制度を知らないとしている。教育訓練休暇制度を導入している事業所の割合も、平成 22 年度は 4.2%にとどまっている。

非正規労働者

バブル崩壊以降の雇用失業情勢の悪化の中で、非正規労働者は近年増加している。また、全国の非正規労働者の労働者全体に占める割合を見ると、昭和 62 年には 19.7%であったが、平成 19 年には 35.5%に上昇しており、非正規労働者の内訳（平成 22 年）は、パートが 48%、アルバイトが 20%、契約

社員・嘱託が19%、派遣社員が5%となっている。

労働者が非正規雇用の就業形態を選んだ理由は、平成19年においては、「自分の都合のよい時間に働きたいから(42.0%)」、「家計の補助、学費等を得たいから(34.8%)」、「正社員として働ける会社がなかったから(18.9%)」の順となっている。その中で、「正社員として働ける会社がなかったから」と答えた割合は、平成11年の14.0%から4.9ポイント上昇、また、他の就業形態に変わりたいとする者の割合は、平成11年の13.5%から30.6%に上昇し、そのうち、90.9%は正社員になりたいと答えており、正社員を希望しつつ、やむなく非正規雇用には就いているものの割合が増えている。

(3) 技術革新等に伴う労働環境の変化

技術革新に伴う情報技術の急速な進展や生産技術の高度化は、オフィス環境や生産現場の作業環境にも変化をもたらし、求められるスキルも高度化している。

(4) 生き方・働き方の多様化

働き方の多様化が進み、仕事や社会に対する人々の考え方にも変化が生じている。

大学生の就職観を見ると、「楽しく働きたい」が近年上位を占め(32.6%)、「収入さえあればよい」と考える者(1.6%)や「出世したい」と考える者(1.1%)は少数となっている。

また、女性についても、子どもが小さい間は残業のない仕事や短時間勤務、家庭内での仕事を希望する者が多いものの、現実には働いていない者が多く、希望と現実の間にギャップが生じている。

2 産業界の人材ニーズの動向

(1) 成長が見込まれる産業分野

県内企業動向アンケート調査結果(県産業政策課、平成22年8月)によると、今後成長する分野として、環境・エネルギー、健康・医療・福祉、情報通信・IT、生活・文化関連、観光、農林水産などが上位を占めており、こうした分野への人材供給が課題となっている。

環境・エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> ・環境負荷を低減する技術・製品や新エネルギーに対する需要はさらに増加し、人材ニーズが拡大する見込み
健康・医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> ・健康・医療・福祉産業の有効求人倍率は軒並み1倍を超過し、慢性的な人手不足状態 ・高齢者の増加により、医療や介護に加え、配食・家事代行等の生活支援サービスへの需要もさらに増加し、引き続き人材ニーズが拡大する見込み
情報通信・IT	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業からサービス業まで広く産業を支える基盤技術として、専門人材への需要は拡大する見込み
生活の質を高める専門サービス (衣食住を支えるサービス業)	<ul style="list-style-type: none"> ・質の高さを求める成熟社会においては、美容、インテリア・デザイン、ハウスクリーニング等、快適性、利便性など生活の質を向上させる専門サービス分野の需要は今後も拡大し、人材ニーズが拡大する見込み
観光・交流	<ul style="list-style-type: none"> ・本県の観光入込客数の伸びは近年鈍化傾向にあり、内外からの誘客を拡大し経済効果を高める新たな取り組みが必要 ・このため、おもてなし研修や各国語の会話研修などホスピタリティ向上の取組みとともに、観光分野の専門家の人材バンクの設置やセミナーの実施などにより、地域の資源を掘り起こし、ビジネスに仕上げることのできる人材の育成等が必要
農林水産業	<ul style="list-style-type: none"> ・国際的・長期的には成長が期待されている産業分野であり、食の安全・安心や環境問題への関心の高まりとともに、地域で雇用を創出する成長産業としても注目されており、新たな担い手の育成が必要

(2) 国際化に対応した人材が求められる分野

海外進出をめざす鉄鋼、機械、電気、金属、化学、食料品などの本県の基幹産業においては、海外進出に際して、現地で生産技術や、生産ラインのマネジメントを指導できる人材、相手国と我が国の両方の文化・慣習に通じた人材が必要となっている。

(3) 技術革新や事業の高付加価値化に対応した人材が求められる分野

先端的な技術開発や国際市場の消費者ニーズに対応した製品・サービスの高付加価値化が進む中、高度な技術を事業化する能力、事業を戦略的にマネジメントする能力等、高度専門人材へのニーズが拡大している。

(4) ものづくり分野（製造業・建設業等）

本県の従業者数の変化を産業別に見てみると、若年者のものづくり離れ、大企業指向の傾向などもあり、平成13年から平成18年の5年間に製造業は473千人から429千人と44千人減、建設業は167千人から137千人と30千人減となっている。

しかしながら、本県は、鉄鋼・機械・電気等の基幹産業を中心に発展してきたことなどから、県内総生産や就業人口比等においても、全国と比べ製造業の割合が高く、「ものづくり県」の性格が顕著であり、中小・零細製造業においては、一定の能力を有する人員の確保が求められる。

また、建設業の現場においては、受注高が大きく減少し、今後も市場の縮小が予想される一方、特にスキルが求められる建設躯体工事などの高度な専門職種においては、慢性的な人手不足が続いており、人材の育成と確保が必要となっている。

(5) 熟練技能を要する分野における技能の継承

若年入職者の減少による技能労働者の高齢化や、団塊世代の熟練技能者が引退過程を迎えることなどから、製造現場における、金型製作や機械加工、仕上げなど、機械では代替できない高度な熟練技能の継承や石工、和裁、建具などの伝統的な技能職種における熟練した職人による「匠の技」の後継者育成が困難な状況となっている。

(6) 消費者ニーズに対応して技能の高度化が求められる分野

広告美術、室内装飾、貴金属工芸、洋菓子製造等、消費者のこだわりの強い分野においては、ハイセンスなデザインや新しい技法・技術を取り入れた、時代感覚にマッチした創造的な技能を持った人材の育成が必要となっている。

第3章 「職業能力開発」の課題

1 雇用のミスマッチの顕在化

近年、雇用のミスマッチが顕在化しているが、非正規雇用者の増加等による労働市場の流動性の高まり、大企業と中小企業間の格差の拡大、都市部と農村部等地域における職場の偏在などを要因に、今後とも景気動向に関わらず、雇用のミスマッチは拡大する可能性がある。

また、雇用のミスマッチには、職種のミスマッチ、賃金のミスマッチ、地域のミスマッチ、年齢のミスマッチなどがあるが、職業能力面（技術・技能のレベル、働くことに対する意識や考え方）におけるミスマッチの解消も課題となっている。

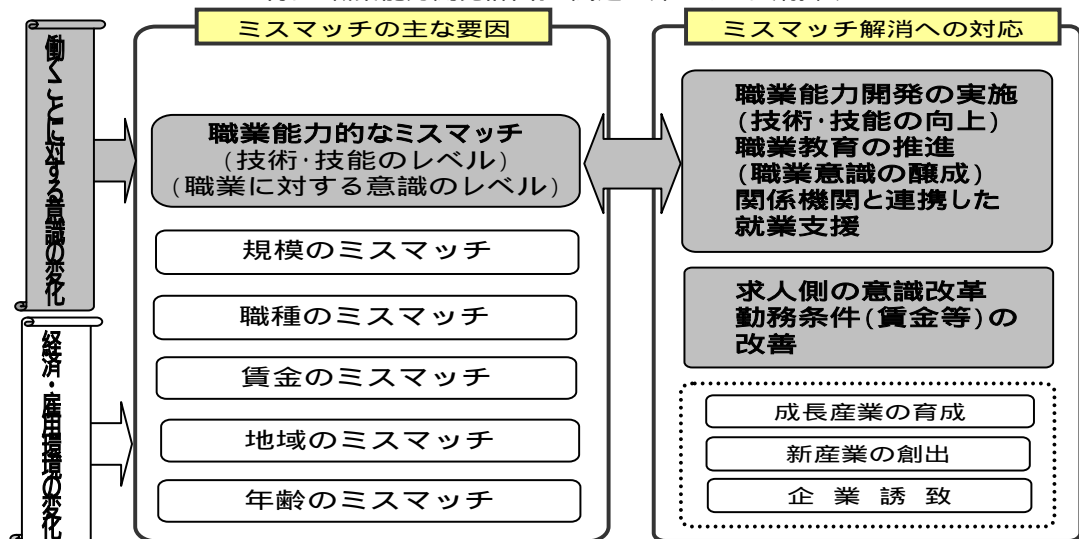
特に、就労経験が乏しい若年者や、新たなスキル獲得が困難な場合の多い中高年齢者において、こうした職業能力面におけるミスマッチの影響が大きく、また、健康・医療、介護・福祉など、今後成長が期待される分野では資格や専門性を求められる職種が多くなっている。このため、職業教育の充実などに加え、産業界のニーズに的確に対応した技術・技能の向上という職業能力開発面からのアプローチによるミスマッチの解消が喫緊の課題となっている。

雇用のミスマッチの例

職業別 建築躯体工事の職業：3.93倍 一般事務の職業：0.15倍
（兵庫労働局 職業別職業紹介状況（常用計）H23.6 有効求人倍率）
規模別 300人未満企業：3.35倍 5,000人以上企業：0.49倍
（株式会社ワーク研究所 大卒求人倍率調査（2012年卒））
業種別 流通業：3.94倍 製造業：1.53倍 金融業：0.19倍（同上）

【雇用のミスマッチと職業能力開発との関係について】

特に「職業能力開発計画」と関連の深いものに網掛け



雇用のミスマッチは、複数の要因が作用することがあることに留意

2 求職者に対する職業能力開発の課題

(1) 新規学卒者

新規学卒者等の就職状況が厳しい状況にあるが、過度の大企業指向・安定志向や企業・職業に対する理解不足を解消するため、中小企業におけるインターンシップ＝就業体験を通じた職業意識の醸成が課題となっている。また、入社後の定着率を高めるため、キャリア・コンサルティングを通じた適性の把握や多様な企業とのマッチング機会の設定も課題となっている。

(2) 就職困難者

若年者

自分が何を職業としたいのか分からない学生の増加など、学校生活から職業生活への移行が必ずしも円滑に進まない若年者が増えている。こうした中、コミュニケーション能力など基礎的能力の習得に加え、幼少期からの学校や地域、家庭等を含めた様々な場における職業意識の醸成等、教育政策と連携した「働くこと」の基盤形成が課題となっている。

また、固定化や高年齢化が懸念されるフリーター等に対しては、職業意識の醸成を行うこととともに、特に実践的な職業能力開発やキャリアプランの形成支援、マッチング機能の拡充等による安定的・継続的な雇用への移行が課題となっている。

女性

これまで「男性の職場」と思われてきたバスやトラック、電車の運転手、さらには、製造業の三交代現場などで働く女性が見られるようになってきた。このため、就職が困難な女子学生等の職業意識に働きかけ、製造や建築など幅広い職域の職業能力開発の受講に結びつけることにより、就職につなげることが課題となっている。

また、結婚・出産・子育てなどライフステージに応じて、仕事と子育ての両立が可能な就業環境の整備や相談支援体制の一層の強化が必要であるとともに、再就職にあたり職業能力のミスマッチが問題となっているなどから、就業目的や働き方に応じた多様な職業能力開発が課題となっている。

中高年齢者

リストラ等により職を失った中高年齢者は、若年者に比較して、再就職は困難な状況にあることから、年齢の制約が比較的少ない分野における職業能力開発が必要である。

また、高齢者が急激に増加するとともに、働く意欲と高い能力を持った元気な高齢者が増加する中、定年延長や年金支給年齢の引き上げも検討されており、高齢者が生き生きと働き続けるためには、定年退職後の高齢者については、本人の能力及びキャリアを生かす観点から働き方についての多様な希望に応じた職業能力の再開発とマッチングへの支援が課題となっている。

障害者

障害者の雇用が促進されるとともに、残された求職者の障害の重度化が進み、また、精神障害者等の社会的認知が進む中、重度の身体障害や精神・発達障害など、障害の態様に応じた職業訓練と雇用・福祉等の関係機関の連携によるマッチングが課題となっている。

3 産業界の人材ニーズに対応するための職業能力開発の課題

(1) 雇用吸収力の高い分野等における人材の育成・供給

本県経済の持続的成長と雇用の確保に向けて、雇用吸収力の高い分野（例：介護・福祉、情報通信分野）等において、産業界の多様なニーズに対応しながら、人材の育成と供給を行うことが課題となっている。

(2) 民間企業における企業在職者への支援

民間企業の競争力確保には、本県のものづくり産業を下支えする基盤的技術（機械加工など）等の企業在職者の技術・技能の向上や、労働生産性の向上が重要であることから、企業在職者に対する職業能力開発面からの対応が課題となっている。

また、大企業では社内教育によって、多様な人材を育成することができるが、中小企業が在職者を多能工化する際、自社のコア技術については、社内でも対応できても、その他の基礎的・汎用的な技術については、自社内での対応が困難な状況も見られるなど、企業規模や業種・業態によって異なる人材ニーズへの

対応が課題となっている。

(3) 計画的な職業教育の推進

教育施策と連携した職業意識の醸成に向けて、初等・中等教育から計画的な職業教育を推進することが課題となっている。

4 「職業能力開発」の実施主体ごとの課題

多様な人材ニーズに対応し、県、国、民間教育訓練機関、関係機関・団体、企業等、多様な主体が適切に連携し、役割を分担する中で、職業能力開発を効率的かつ効果的に実施することが課題となっている。

(1) 公共職業能力開発の取組み

公共職業能力開発は施設内または施設外（民間委託）で実施しているが、ニーズを捉えたコースの設定、修了後の就職確保が課題となっている。また、認定職業訓練制度を運営することにより、民間企業・業界団体等における積極的な取組みを支援しているが、同制度の幅広い企業・団体等での利活用が課題となっている。さらに、技能検定制度や技能競技大会の実施等により、民間における技術水準の向上への取組みを支援しているが、参加者の掘り起こしによる裾野の拡大が課題となっている。

(2) 民間教育訓練機関における職業能力開発の取組み

専門学校・各種学校において、医療（看護、診療放射線）、衛生（栄養・調理、理容・美容）、教育・社会福祉（保育、介護福祉）、商業（簿記・経理、観光・ホテル）、服飾（ファッションデザイン）、工業（情報処理、電気・電子）等、幅広い分野で実践的な職業教育を実施しているが、生徒数の減少、施設間の競争など経営環境の変化への対応が課題となっている。

(3) 民間企業における職業能力開発の取組み

企業自らが在職者に対して、OJT、OFF-JT、自己啓発支援等を通じて自社に必要な人材育成を実施しているが、費用面等からの中小企業における人材育成の困難化、職業能力形成機会に恵まれない非正規労働者に対する取組みが課題となっている。

第4章 職業能力開発施策の基本的方向

県は、職業能力開発の現状と課題を踏まえ、今後5年間の実施目標として、主として次の視点から、今後の職業能力開発を推進する。

1 雇用・就業を取り巻く環境に対応した職業能力開発の実施

(1) 求職者に対する効果的な職業能力開発の推進

離転職を余儀なくされた労働者をはじめ求職者の雇用・就業支援のため、公共職業能力開発施設が実施する施設内訓練及び施設外における委託訓練を活用して、訓練ニーズにマッチした職業能力開発を実施する。

また、厳しい雇用失業情勢の下、雇用保険を受給できない求職者の支援という観点から、新たな職業能力や技術を身につけることができる求職者支援制度が平成23年10月1日に開始されるため、この制度を活用して、県として効果的な職業能力開発の展開を進める。合わせて、職業能力開発施策における基本的ツールのひとつである「ジョブ・カード」の普及促進に取り組む。

(2) 就職困難者に対するきめ細かな職業能力開発の推進

非正規労働者が増加するとともに、正社員として働くことを希望する非正規労働者の割合が高まっている一方で、非正規労働者は十分な職業能力形成機会に恵まれていない状況にある。また、ニート、新規学卒未就職者等の若年未就職者等は、他の離職者と比べて、知識・技能・経験の不足や社会人に不可欠なコミュニケーション能力・マナー等の基礎的能力の不足、技能のミスマッチ等により就職が困難な状況にあることから、その特性に応じた訓練を実施する。

少子高齢化が進展し就業者が減少する中で、本県の経済社会を持続的に発展させるため、女性や中高年齢者を含め、労働者一人ひとりの職業能力を向上し、生産性を高める取組みを進める。

女性の雇用・就業を支援するため、介護・福祉、保育等の資格の取得をめざしたコースや医療事務、建築CAD、IT等の専門知識の習得をめざしたコースなど、幅の広い職域の委託訓練を実施する。また、出産・子育て等を契機に退職した女性の職場復帰を促進する職業能力開発を行うことにより、女性の就業率の向上を図る。

リストラ等により職を失った中高年齢者については、若年者に比較して再就職が困難な状況にあるため、求人ニーズを考慮しながら、本人の希望や能力に応じて職業能力開発を支援する。

また、定年後の高年齢者については、委託訓練を活用し、ビル・マンション管理、病院給食調理補助、造園緑化補助等のコースや今後、需要が拡大する高齢者向けサービス等（配食、家事代行等）のコースなど、メニューを拡充することにより、高齢者に適した職域における職業能力開発を実施する。

障害者に対しては、身体・知的・精神障害など、その障害特性やニーズにきめ細かく配慮した訓練を実施する。このため、身体障害者向けの訓練については、県立総合リハビリテーションセンターと連携を図るとともに、情報、デザイン、CAD等の事務系職種をめざしたコースの訓練を実施する。また、知的障害者に対しては、販売・清掃、機械組立等の軽易な作業に係るコースの訓練を実施する。さらに、精神障害者等の訓練ニーズに対応した訓練コースの設置・障害に配慮した訓練内容・訓練体制を検討するほか、職場体験等を通じた障害者と“しごと”との接点拡大を図る。

また、障害者雇用を促進するため、企業等の理解促進を図るセミナーの開催、障害者を積極的に雇用した事業所や障害者の雇用の促進に貢献した企業等の表彰、障害者雇用ノウハウの提供やジョブコーチ派遣などの支援等を充実・強化する。

さらに、企業等在職中の障害者に対する訓練を実施することにより、スキルアップを図るとともに、相談事業を実施するなど、障害者と企業等の双方に就労継続に向けた支援を行う。

(3) 生きがいしごとの推進

県内6か所の「生きがいしごとサポートセンター」において、若年者、女性、高齢者等のコミュニティ・ビジネスの起業や就業などに関する関連知識、ノウハウの習得等を支援するとともに、コミュニティ・ビジネスで起業しようとするNPO法人等の団体の事業の立ち上がり経費を補助することにより、コミュニティ・ビジネスを支援する。

(4) 関係機関と連携した就業支援施策の推進

ハローワーク、ひょうご・しごと情報広場等の就業支援機関が行うキャリア・コンサルティングを通じて、求職者それぞれにふさわしい職業能力開発の機会を提供するとともに、訓練生の早期再就職を支援する。

また、ハローワーク、ひょうご・しごと情報広場等と連携し、求人開拓や

合同就職面接会等を実施し、多様な企業とのマッチング機会を提供することにより就職を支援する。

特に、若年者、障害者、高齢者等の就職困難者に対しては、職業能力開発の実施に加え、就業支援機関と連携し、事業主への各種雇用開発助成金等の就業支援施策を活用して支援する。

さらに、本県が県経営者協会、連合兵庫との協働により平成 21 年 6 月に設置した「ひょうご仕事と生活センター」を拠点とし、関係機関等と連携して「仕事と生活の両立」のための働く意欲（やる気）と働きがいの向上による人材の定着等の取組みについても支援する。

2 産業界の人材ニーズへの対応

(1) 成長産業分野における人材の育成

経済社会が持続的な発展を続けるとともに、雇用を確保していくためには、環境、健康・医療、介護・福祉、情報通信、観光に加え農林水産等、今後成長が見込まれる分野の発展を確実なものとしていくことが重要である。そのためには、これらの分野において必要とされる人材を確保するため、人材育成を戦略的に進めていくことが必要である。

成長分野の職業能力開発については、これまでも介護・福祉、情報通信等の分野で、民間教育訓練施設への委託訓練に一定の成果が上がっており、その創意工夫やノウハウを活用することが期待できることから、職業能力開発の実施機関として民間教育訓練施設の更なる活用を図る。

この際、委託訓練における新規訓練分野（成長産業分野、高齢者・若年等の雇用吸収力のある分野、社会的課題に対応する分野、本県特有の人材ニーズが見込める分野等）を開拓し、民間教育訓練施設等との協力体制の構築による職業能力開発の効果的な実施を図るため、職業能力開発実施機関等を構成員とする「兵庫しごとカレッジ推進会議」を活用する。

(兵庫しごとカレッジ推進会議)

経営者団体、労働者団体、職業能力開発実施機関等で構成。若年者や離転職者の早期就職を支援するため、新規訓練分野の開拓等、より就職に結びつきやすい実効性ある取り組みに重点化し、雇用・就業を巡る状況の変化や企業の求人ニーズ等の動向に的確に対応した職業能力開発プログラム等を検討。

訓練コース・内容については、民間教育訓練施設等からの提案を広く公募するとともに、既存の訓練コースに加え、「兵庫しごとカレッジ推進会議」において、把握した訓練ニーズ等に基づき、ニッチではあるがニーズの高い新規分野等において、パイロット的に新たな訓練を実施する。

また、農林水産業においては、就農支援センターや県立農業大学校、兵庫楽農生活センター、林業労働力確保支援センター並びに県漁業協同組合連合会において、シニア世代も含めた新規就業者の育成・確保を進める。

さらに、緊急雇用就業機会創出事業（重点分野雇用創出事業）において、介護人材の育成・確保を行う。

(2) 「ものづくり県」兵庫を担う人材の育成

新興国市場の成長と国際競争の激化のなか、本県経済が持続的な発展を続けるためには、本県の基幹産業である機械、金属、電機、化学、食品などを初めとした、製造系のものづくり現場の力を高めていくための職業能力開発を推進することにより、国際競争力を有するものづくり分野を支える人材を、企業のニーズに即して育成・供給することが重要である。

この際、高度な施設・設備や職業訓練指導員を必要とするという、ものづくり分野における職業能力開発の特性を考慮すれば、個々の企業、特に中小企業や民間教育訓練施設が訓練の担い手となることは困難であることから、引き続き公共が訓練を実施する等の取組みを推進する。

（求職者に対する職業能力開発）

最先端の技術革新に対応しうる人材育成のための職業能力開発とともに、ものづくりの基本となる技能（旋盤、フライス盤等の汎用機による機械加工や溶接による金属加工等）を習得するための職業能力開発も、引き続き重視していく。

（企業在職者に対する技術・技能の向上支援）

日本のものづくり産業は、高い技術力と、品質管理や労務管理をはじめとした工場をマネジメントする能力の高さなどを源泉として、国際的な競争力を維持してきた。グローバル化がさらに進展しつつある現在、競争力の源泉である人材の育成は各企業において喫緊の課題となっているが、技術が急速

に進展する中で、とりわけ中小企業においては、自社内での人材育成が困難な場面も多くなっている。

このため、公共職業能力開発施設において、自社のOJTだけでは対応できない、技能レベルに応じたきめ細やかな職業能力開発を実施することにより、技術・技能や労働生産性の向上を支援するとともに、企業ニーズに個別に対応するため、オーダーメイド型の企業在職者訓練の実施や訓練指導員の企業への派遣等についても検討する。

また、ものづくり大学校を軸として、ものづくり企業人材育成ネットワーク組織を立ち上げ、企業在職者訓練を円滑に実施するための調整・協力等を行うとともに、ものづくり技術・技能継承交流会議を開催し、ものづくり技術・技能継承に係る効果的な支援方法等についての意見交換を行う交流の場を設ける。

(3) 民間企業・産業界による在職者のための取組みへの支援

企業が自ら労働者の職業能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるものとして重要である。技術・技能の向上や技術革新に伴う労働環境の変化への対応のため、地域の企業・団体が新入社員を初め、従業員各階層において積極的に取り組む職業能力開発を行っており、こうした取組みを支援するため、事業主等が行う職業訓練のうち、雇用労働者等の技能の向上に資する職業訓練を認定し、その運営費等を助成する。また、より積極的な企業・団体の取組みを支援するため、認定職業訓練制度の効果的な運用方策を検討する。

さらに、建設労働者の職業能力の向上を図るため、三田建設技能研修センターが実施する建設関係職種に係る職業能力開発を支援するとともに、県菓子工業組合や県洋菓子協会が実施する若手洋菓子職人等の人材育成を支援するなど、業種ごとの取組みを支援する。

(4) グローバル人材の育成促進

企業活動のグローバル化の進展の下では、相手国と我が国の両方の文化・慣習に通じた人材、海外で技術的な指導ができる人材の育成が必要であることから、認定職業訓練制度の推進、教育訓練給付の活用の促進、人材育成機関の誘致、立地、留学生の県内就職の促進、経営者団体による講座

の開催等により、企業による人材育成や労働者個人による職業能力開発等を促進する。

(5) 産業界、大学、地域が連携した人材の育成

産、学、官、さらには地域の連携により研究者、技術者等を育成する取組みが進められており、県立大学と姫路市や豊岡市等との連携など、大学と地域や企業が連携した製造業技術人材の育成や、神戸大学や関西学院大学と丹波市等との連携など、大学と地域が連携した地域づくり・まちづくり人材等の育成を促進する。

3 技能の振興

労働者の技能を向上させ、技能者の社会的評価の向上を図るとともに、技能を振興し、技能を尊重する気運の醸成を推進する。

(1) 技能水準向上への支援

労働者の技能を向上させ、本県産業の基盤を確かなものとするため、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨に加え、各種技能競技大会の実施や技能五輪全国大会等への選手派遣支援、さらには、技能者に対する各種表彰により、技能の魅力や重要性の啓発を図る。

(2) 技能の後継者育成と技能者の社会的評価の向上

生活様式の変化や低価格指向、海外製品の流入、商品購入や発注ルートの変化に伴って、伝統的な技能を重視した商品の製造やしごとの発注の市場が狭まり、次第に生業として維持することが困難化しつつある。

従って、地域の生活に根差した伝統的な産業と技能を守り、後継者を確保するとともに、技能のレベルの向上と技能者の地位の向上を図るためには、人材の育成と就労の実現、そしてしごとの確保という課題への一体的な取組みが必要となっている。

このため、技能人材の育成と後継者の確保について、県においては、ものづくり大学校において実施している木造建築コース等のカリキュラムの中に、左官等関連職種の伝統技能実習の内容を盛り込む。また、より幅広い職種を対象に施設での座学と匠の事業所での実習を組み合わせた後継者育成講習等の実施や、これを契機とした就労の実現に取り組む。

また、技能に対する県民の関心を高め、技能の伝承と技能者の地位向上を図り、後継者の育成につなげていくため、県内の優れた技能者の中で、技能の伝承及び技能後継者の育成に熱意を持つ者を「ひょうごの匠」として知事が認定する取組みをさらに進める。

伝統技能や建設関連分野における仕事の確保については、優れた技能士の技（製品）を、技能振興イベントをはじめ様々な場を活用してアピールする機会を充実するとともに、例えば県の公共事業発注等における受注機会の確保・拡充を支援するための取組方策について検討を進める。

(3) 技能尊重気運の醸成

技能者の処遇面を含めた社会的評価の向上を図り、若年者も進んで技能者を目指すような環境を整備するためには、技能を尊重する気運を醸成することが重要である。

若年者を中心とした「ものづくり離れ」、「技能離れ」が懸念される中、中学生が優れた技能に接し、技能の素晴らしさやものづくりの喜びを体験することにより、技能への感動と技能尊重気運を醸成するため、中学校に「ひょうごの匠」をキャラバン隊として派遣するとともに、その近隣の小学校児童を対象に「小学生ものづくり講座」を開催し、少年期からものづくりに親しむ機会を提供する等の取組みを当面、引き続き実施する。

また、このキャラバン隊派遣の拡充に対する根強いニーズを踏まえ、青少年の本格的なものづくり体験の拠点施設として、ものづくり大学校において新たに整備する「ものづくり体験館」を平成 24 年度内に供用開始するとともに、関係団体や教育機関等との緊密な連携により、技能やものづくりの魅力に直接触れる多彩な体験学習の機会を拡充していく。

さらに、小中学生にもものづくりについて学習する機会を提供し、職業意識の醸成を支援するため、「しごとツーリズムバス」制度の活用を進める。

平成 21 年 3 月に実施した「全国技能グランプリ・兵庫」の成果を活かし、技能者の技能の向上と社会一般に技能尊重気運の醸成を図るため、生業系の職種を対象に、優れた技能作品の展示、実演、ものづくり体験教室などの技能フェスタを県域及び地域レベルで開催する。また、県域版の技能競技大会等を実施するとともに、小中学生を対象としたこども技能競技大会を併せて開催する。

さらに、「全国技能グランプリ・兵庫」で育まれた企業の技能尊重の気運をさらに広く県下企業等に波及させるとともに、ものづくり現場での技能向上に資するため、大手や中小企業の技能士をはじめ高校生や訓練生も参加し、互いの技を競い合い、認め合うことにより、その技術・技能を切磋琢磨すると同時に、幅広く交流する多様な機会を提供する。

4 職業意識の醸成

雇用環境は厳しい状況にあるが、大学新規学卒者等について見ると、大企業志向が強く中小企業への関心が低い傾向にあることや、自分が何を職業としたいのかわからない学生の増加などが雇用ミスマッチの要因の一つとなっていることなどから、様々な場における就労意識の醸成を行う。また、新規学卒者や求職者に対しては、企業の求める人材像と自身の能力や仕事への取り組み姿勢等のギャップを埋めることが、早期の就職につながるとして、本人の気づきを引き出す厳しい指導等を行うことも必要だとする見方もある。

(1) 学校教育における取り組み

学校生活から職業生活への移行が必ずしも円滑に進まない若年者が増加する中、こうした若年者への事後的な支援に止まらず、学校在学時から、基礎的能力習得、職業意識の醸成等、働くことの基盤形成を図る意義が格段に高まっている。

このため、初等・中等教育から本格的な進路決定に至るまでの各学校段階において、中学校段階での「地域に学ぶ「トライやる・ウィーク」」や高校段階での「高校生就業体験事業～インターンシップ推進プラン～」等の計画的・組織的なキャリア教育の推進を行う。

また、職業教育を主とする学科を設置する高校においては、基礎的・基本的な知識・技能の一層の充実と合わせて、キャリア教育の充実、専門性を高めた将来のスペシャリストと企業の即戦力の育成、学科の枠をこえた多様な学びの展開、生涯学習を踏まえた教育の展開等に取り組むことも検討している。

(2) ものづくり体験館等における職業意識の醸成

こうした教育施策に加え、関係機関や地域、企業等とも連携し、地域資源を活用しながらものづくりを体験させるなど、多様な場で各層に対する職業教育

を積極的に進める。

また、将来の進路を考える上で重要な時期となる中学生に対し、本県産業の礎となるものづくりへの関心を高め、職業としてのものづくりに対する認識を深めてもらうため、ものづくり大学校に体験館を整備し、本格的なものづくり体験の機会を提供するとともに、小学生や親子連れに対しても、工作教室を開催する。

さらに、関係機関、地域、家庭、学校等が連携し、職業意識を醸成するとともに、キャリア・コンサルティングを適切に実施するなど、総合的な支援を進める。

(3) インターンシップによる職業意識の醸成

就職活動を行う学生の職業意識を深め、適切な職業選択を支援するため、インターンシップ＝職業体験の実施により、ミスマッチの解消を促進する。

5 公共職業能力開発施設における取組みの充実

(1) 地域の産業界の人材ニーズに質的・量的に対応した職業能力開発の展開 施設内における特色ある訓練の実施

県が直接管理運営を行う5つの職業能力開発施設において、訓練ニーズに応じた多様な訓練機会を地域全体として質的・量的に確保していくため、それぞれの特徴を發揮しながら、効果的・効率的な訓練を推進する。

(産業界と求職者のニーズを踏まえたコースの設定)

民間で実施できるものについては民間で実施するということを基本方針としつつ、地域の人材や技能に対するニーズと応募者の訓練ニーズを踏まえ、随時、適切な訓練科目の設定を行う。

また、離転職者の増加や高学歴者の増加といった入校者の状況変化に対応した訓練内容・訓練対象者等の見直し再編についても今後検討していく。

(指導員の指導能力の向上)

訓練内容の変化、複雑化、高度化や訓練生の高学歴化等に対応し、最新の技術情報や効果的な指導技法を習得に努めるとともに、指導員による積極的な企業訪問の実施により、技術ニーズや人材ニーズの把握に努めるなど、指導員の指導能力の向上を図る。その際には、現場指導員のノウハウやネットワークを最大限に活用するとともに、指導員研修や施設の管理運営に係る予算の着実な確保にも努める。

(入校率、就職率の向上)

求職と訓練斡旋を行うハローワークや進路指導を行う高校等との連携を更に強化して応募者の勧誘と合格者の確保を行うとともに、県の各職業能力開発施設の取組みの一層の周知、浸透を図るため効果的な情報発信を進めることにより、入校率の向上に努める。

また、産業界のニーズを踏まえた訓練科目の設定、キャリア・コンサルティングの充実、指導員による企業訪問の推進、技能検定等の資格やジョブ・カードの取得促進等の取組みを一層進めることにより、就職率の向上を図る。

【各校の今後の方向性】

・ものづくり大学校

- ア 本県のものづくりを支える人材育成の全県的拠点として、学卒者、離転職者等の求職者に対する職業訓練と、企業在職者に対する技能向上訓練及び伝統技能者育成支援を総合的・体系的に展開
- イ ものづくり現場における基盤技術であり、民間機関では実施困難な建築、機械、金属系の科目の訓練コースを中心に、専科(原則 18 歳以上の求職者)と基礎科(18 歳未満の求職者)において、1 年間の技術・技能者育成訓練を実施。基礎科から専科への特別入校を促進
- ウ 木造建築コース等のカリキュラムの中に、関連職種の伝統技能実習の内容を盛り込むなど、ものづくりの伝統技能者育成のための多様な手法による取組みを展開
- エ 卒業者と求職者が次第に減少し内容的にも生活指導の比重が高い中卒者を主体とした基礎科のコースについて、地域の人材ニーズ等を踏まえつつ、訓練の内容、方法、定員等の見直しをコースの統合再編を含め検討
- オ 地域の人材ニーズや求職者の切実な訓練ニーズ等を踏まえつつ、CAD、情報ビジネスの6か月コースについて、訓練の内容・期間・定員の見直しを検討。また、機械系専科について、訓練内容が相互に関連する2つのコースの組合せ、訓練定員の見直し等を検討
- カ 中小企業在職者の技能向上支援を本格的に推進するため、従来からの資格取得講座に加え、特に企業からのニーズが強い旋盤、溶接、CAD等の重点職種について、新入社員等を対象としたものづくり基礎講座と若手・中堅社員を対象とした応用講座を体系的に実施するとともに、その日程設定やカリキュラムも企業ニーズに沿って機動的に設定

《ものづくり大学校の開校》

ものづくりに係る産業の発展に資するため、ものづくりを支える技術及び技能の教育を行うとともに、ものづくりの体験活動による職業教育等を行う総合的かつ体系的な人材育成の拠点として、「兵庫県立ものづくり大学校」が、平成 23 年 4 月に開校（ものづくり体験館に係る機能については、後掲）

なお、姫路高等技術専門学院については、ものづくり大学校の開校に合わせて、職業能力開発促進法に基づく職業訓練等を行う部門として「姫路職業能力開発校」を設置し、学卒者・離転職者・企業在職者向けの普通職業訓練及び離転職者向けの委託訓練を行う。

場所 姫路市市之郷 1001 番地 1（JR 姫路駅から東へ 1.9km）



主な機能

機能	内容	
ア ものづくりの基盤技術分野を支える新たな人材の育成	ものづくり 基盤技術分野	金属加工基礎コース、塗装基礎コース、溶接専門コース、金属塗装専門コース、機械加工専門コース 等
	建築分野	建築施工基礎コース、木造建築専門コース、住宅設備専門コース
イ 企業在職者の技能向上と技術・技能継承への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・若手技能者に対するものづくり技術、基礎技能習得訓練（機械加工(CNC旋盤)、溶接(アーク)、CAD等) ・熟練技能継承のための技能者養成訓練（機械加工(汎用旋盤)、溶接(TIG・ロボット)CAD等) ・資格取得や技能講習等の短期集中技能向上訓練（溶接(アーク・ガス)、クレーン等) ・ものづくり技術・技能継承交流会議の開催 ・兵庫ものづくり企業技能競技会の開催支援 	
ウ ものづくりの伝統を担う技能士の後継者育成	<ul style="list-style-type: none"> ・匠育成コース 等 （石工、造園など多彩な職種に係る基礎知識・技術等の講習、事業所実習等の訓練） 	

・但馬技術大学校

- ア 但馬地域における、高度な教育訓練機関として、ものづくり系を中心に訓練を展開
- イ 但馬地域には、自動車整備、機械・制御及び建築系の専修学校が存在しないことから、地域のものづくり人材育成のため、それらの分野の訓練を展開
- ウ 情報系の訓練については、専修学校が実施していない高度な一般教養科目の履修も含めた総合的な教育訓練を引き続き実施
- エ 地域の人材ニーズ・訓練ニーズ等を踏まえ、建築系、情報系の訓練コースについては、訓練定員を適正化
- オ 地域技能の高度化のため、企業のニーズに応じた企業在職者訓練を展開

・神戸高等技術専門学院

- ア 大都市部に立地する公共職業能力開発施設として、地域の多様なニーズに応じ、ものづくりからサービス業まで幅広く、民間では実施困難な分野における訓練を展開
- イ ものづくり大学校開校に伴い、機械加工系、建築系、溶接・金属加工系の訓練コースについては、神戸・阪神地域等における訓練ニーズの状況を見極め、同大学校と役割を分担しながら効率的に実施
- ウ 都市型施設として、出産等により離職した女性の再就職支援や新規学卒未就職者支援にも力点
- エ 事務系、印刷系等の訓練コースについては、地域の人材ニーズ・訓練ニーズ等を踏まえ、訓練の内容・対象者・期間・定員の見直しを検討
- オ 情報・サービス系、機械系等の訓練コースについては、民間教育訓練施設等における実施の可能性も考慮し、外部委託化を検討
- カ 人材ニーズの高度化、専門化、多様化（成長分野、地域における各種の生活支援サービス分野や特に本県の固有のニーズに対応した分野など）に対応し、民間教育訓練施設等での委託訓練を強化
- キ 地域技能の高度化のため、企業のニーズに応じた企業在職者訓練を展開

・障害者高等技術専門学院

ア 類似した機械系の訓練コースを再編し、障害者の就職範囲の拡大を図ることができる新たな機械系の訓練コースを創設するとともに、企業からの求人の多い事務系の訓練コースを創設

イ 隣接する県立総合リハビリテーションセンターとの連携を強化して、身体障害者向けの訓練に重点化

・兵庫障害者職業能力開発校

ア 中期的には、現行の訓練を継続しつつ、類似した訓練コースを統合

イ 精神障害者等の訓練ニーズに対応した訓練コースの設置・障害に配慮した訓練内容・訓練体制を検討

ウ 地域の訓練ニーズや支援体制を踏まえ、訓練定員を適正化

施設外における委託訓練の拡充

厳しい雇用情勢が続く中、離転職を余儀なくされた労働者をはじめ求職者の就労支援のため、民間教育訓練施設等に委託して実施している訓練について、労働需要が高い介護・福祉、情報通信分野等を中心に拡充する。また、兵庫しごとカレッジ推進会議と連携し、就職につながりやすい訓練を実施するとともに、修了者の満足度や訓練効果を把握するためのアンケート等を実施する。

これまでに実施した特徴的な内容の訓練コース

社会保険実務、靴プランナー、宅建サービス、実務翻訳、フィナンシャルプランナー
建築CAD、食品・医薬品等品質管理、日本語教員、Webデザイナー、営業販売
貿易、流通マネジメント

パイロット的な実施を検討する新規分野

- ・成長産業分野への就業を支援する訓練・ 観光コース、エコハウス(電気工事士)コース
- ・高齢者を受講対象とした訓練・…………… ビル・マンション管理業務コース
高年齢向けコース(介護など)
- ・社会的課題に対応する訓練・…………… NPO法人設立・就業サポートコース
- ・伝統技能の後継者育成のための訓練・… 匠の後継者育成コース(石工、室内装飾など)

(2) 企業在職者の職業能力開発の充実

ものづくり大学学校教育研修施設等の活用

技術・技能向上のための取組みが単独では人的・設備的に困難な地域の中小・零細企業のニーズを踏まえ、ものづくり大学学校教育研修施設等の職業能力開発校等において、ポリテクセンターとも連携を図り、民間教育訓練施設の活用も検討しつつ、ものづくり大学校をはじめとする各施設において、企業の在職者（特に若手・中堅の技能者）を対象に、自社のOJTだけでは対応できない、技能レベルに応じたきめ細やかな職業能力開発（安全管理に関する訓練を含む。）を実施する。

また、ものづくり企業に対する在職者訓練の充実強化にあたっては、関係企業や団体へのアンケート調査結果等を踏まえ、特に中小企業からの具体的なニーズが高い職種や訓練内容を対象とするとともに、受講者の技能レベルに応じてステップアップ可能なコース設定や現場の技術者が受講しやすい長期継続的な期間の設定など、効果的・効率的な内容の訓練を実施することにより、地域中小企業等の技能向上・技能継承の取組みを支援する。

ものづくりの技術・技能の継承と向上のための交流

ものづくり大学校を軸とした企業在職者の職業能力開発と技術・技能継承に関する取組みを充実強化し、厳しい状況に置かれている中小企業における在職者の技能向上及び技能継承を総合的に支援する。

このため、企業、職業訓練推進団体、関係機関等の連携によるものづくり企業人材育成ネットワーク組織を立ち上げ、企業在職者訓練を円滑に実施するための調整・協力等を行う。

また、ものづくり企業の人材育成を総合的に支援するため、県内のものづくり系企業の中堅技術者（現場リーダー）や社内教育・研修の実務担当者等が参集し、ものづくり技術・技能継承に係る効果的な支援方法等についての意見交換を行う交流の場を設ける。こうした企業の垣根を越えた交流により、企業在職者の職業能力開発と技術・技能継承の支援を行う。

(3) 職業教育の推進

ものづくり体験館を拠点としたものづくり体験活動の充実強化

ものづくり離れの風潮の中、県下の工業高校や大学の理工系学部においても、ものづくりを志す者の応募、入学が減少しつつあることから、本県産業の礎となるものづくりへの関心を高め、職業としてのものづくりに対する認識を深める。このため、職業教育の一翼を担う施設としてもものづくり大学校において職業能力開発校と一体的に整備する「ものづくり体験館」を拠点に、学校、教育委員会等と連携したものづくり体験学習活動を展開する。

《ものづくり体験館の整備概要》

供用開始（予定） 平成 24 年度
構造・規模等

建物	構造	延床面積	主な施設
実習棟	R C造5階	約3,000 m ²	木工室、金属工作室、被服室、調理室、多目的（研修）スペース、展示コーナー等

主な機能

ものづくり体験学習（団体利用）

将来の進路を考える上で重要な時期となる中学生に対し、本県産業の礎となるものづくりへの関心を高めるとともに、職業としてのものづくりに対する認識を深めてもらうため、本格的なものづくり体験の機会を提供

- ・匠の技体験（伝統的技術）
- ・熟練の技体験（製造系技術）
- ・展示学習（見て触れて、ものづくりの仕組みと原理、その製造プロセスとそこに生かされた技を体感）

テーマ別体験講座（個人利用）

- ・レベルアップ体験講座（中学生）
- ・夏休み親子工作教室（小学生・親子連れ）
- ・ものづくりワークショップ（一般）
- 特別展・企画展等
- ・伝統的工芸品・地場産業展
- ・工作展・作品展

【ものづくり体験学習プログラムの概要】

驚く・感動 する・考える ↓	展示を見て、触れて、ものづくりの過程やそこに生かされている技を学習 ・「住」をテーマとした家づくりのプロセスがわかる「匠の家」や住関連の技 ・「衣」と「食」をテーマとした服づくりや調理に関する技 ・「工」をテーマとした兵庫だからこそのものづくりとそこに生かされた技 ・身近にある世界的な企業の製品、兵庫のオンリーワン製品 ・地場産業や伝統工芸関連の製品とそこに生かされた技
創る・作る ・造る ↓	「ひょうごの匠」等による実演や映像により道具の使い方を学び、直接指導を受けながら、自らがやってみて、ものづくりの楽しさや奥深さを体験 ・人々の生活を支える「伝統的技術(匠の技)」の体験 ・ひょうごの産業を支える「製造系技術(熟練の技)」の体験
ほめる・自 慢する	作品の寸法、精度、性能等を測定・実験 ・「どきどき感」を味わうことにより、ものづくりへの向上心がわく。 作品を互いに評価し合い、発表 ・「ほめてもらえる」、「聞いてもらえる」、「見てもらえる」ことにより、自らが取り組んだものづくり体験への達成感や満足感を高める。

教育施策と連携した職業能力開発施策の推進

各職業能力開発校の特長を生かした地域住民（学校）参加型の公開講座の開催、「地域に学ぶ「トライやる・ウィーク」」や「高校生就業体験事業～インターンシップ推進プラン～」等と密接に連携したオープンカレッジの実施等により、特色ある多様な職業体験機会の提供を行うことにより、青少年等の職業意識の醸成を促進する。

第5章 職業能力開発施策を効果的に実施するための取組み

1 職業能力開発に係る情報の適切な提供

平成22年の県民意識調査において、57.2%の県民が「雇用安定と職業能力開発」について「努力が必要」としていることから、県の職業能力開発に関する取組みを強化するとともに、取組みの状況を一層効果的に県民に広報する必要がある。

職業能力開発の対象者が、自らに適した職業能力開発を選択・受講し、早期かつ円滑に就職することを可能とするため、受講者の選択に資する情報提供の仕組みの構築や、職業能力開発自体の品質の確保を行うことが求められている。このため、産業界のニーズに応じて設定した多様な訓練コースの中から、受講者のコース選択に資する情報（訓練実施機関、訓練内容、就職実績や応募・選考手続、受講要件等）を適切に提供する。

2 関係機関・団体間の連携による総合力の発揮

(1) 県と民間教育訓練施設等との連携

「第8次兵庫県職業能力開発計画」においても、公共は、民間では実施が困難であり、ものづくり技術等公共の見地から人材育成が必要な分野、民間でも実施できる分野であるが、障害者や社会的・経済的弱者等、きめ細かな対応を必要とし、効率的な訓練が実施しにくい分野などを主体とした訓練を実施するとの方向付けを行っている。

民間の教育訓練施設が充実してきている中で、それらを活用できる分野については、民間委託の推進が必要であり、民間教育訓練施設の充足の状況を考慮し、民間で実施できるものについては民間で実施するということを基本方針とする。

(2) 県と国や関係機関、地域、企業等との連携

経済・雇用環境の変化や技術の進展に対応してより効果的・効率的な職業能力開発を推進し、求人ニーズに合致した人材育成を行うため、兵庫しごとカレッジ推進会議やものづくり企業人材育成ネットワークにおける連携に加え、国や関係機関、地域、企業、大学など外部との双方向の連携を一層強化していく。

・兵庫労働局・ハローワーク

求職と訓練斡旋窓口であるハローワークとの密接な連携・分担による円滑な訓練生の確保と就職促進に努める。

・ひょうご・しごと情報広場、若者しごと倶楽部

キャリア・コンサルティング、相談、助言からしごとや職業能力開発に関する各種情報提供、就業支援のための各種セミナーの開催、職業紹介まで、個々の希望や適性に応じた様々な支援をワンストップで提供する「ひょうご・しごと情報広場」、「若者しごと倶楽部」等と連携し、早期就業への支援を行う。

・県職業能力開発協会

本県の技能振興施策の推進において中核的な役割を果たしている県職業能力開発協会と密接に連携しながら、技能検定等の技能評価制度の普及・促進や技能競技会、技能振興イベントの開催など職業能力開発の促進に努める。

・県技能士会連合会

卓越した技を有する技能職団体を構成員とする県技能士会連合会の協力を得ながら、「ひょうごの匠」キャラバン隊の派遣や今後整備を行う「ものづくり体験館」の運営等を推進する。

・経済・経営団体、地域企業、大学、公的支援機関

ア 経済・経営団体と連携し、民間企業における職業能力開発や若年者に対して勤労意識を啓発するインターンシップなどの取組みを推進する。

また、兵庫県産業訓練アカデミーにおける管理・監督者の教育訓練の推進等、職業能力開発向上への取組みを支援する。

イ 県立大学において、国の「大学生の就業力育成支援事業」を活用し、インターンシップ等の実施により、ものづくり人材の育成や学生のキャリア形成支援に取り組む。また、産学官が連携した共同研究や、研修員制度を活用し中小企業における人材育成を支援する。

ウ 県立大学産学連携機構や県立工業技術センター等と連携し、教員・指導員の交流や職業能力開発施設における企業在職者向けの技術セミナー等の開催により、民間企業に対する技術・技能面での支援を行う。

エ ものづくり産業の熟練技能者不足に対応するため、企業現場における

実践型訓練や職業能力開発施設内訓練における民間企業OB等の活用など、産業界と連携した取組みを推進する。また、民間企業に対し、企業OB等を活用した技術、技能の円滑な伝承のための取組みを普及・啓発するとともに、認定職業訓練制度等を活用し、各企業の具体の取組みを支援する。さらに、人材や機器・設備が不足している中小企業を支援するため、研究者等のOB人材や不要機器等の活用方策等の検討を行う。

・地域社会

技術・技能への興味とものづくりの楽しさ、各校の取組みへの理解をより一層深めてもらうため、職業訓練指導員等の指導によるものづくり体験講座を実施する。また、地域行事等に参加することにより、地域での知名度向上、地域貢献に取り組む。

(3) 県と国の役割分担

公共職業能力開発施設における職業能力開発は、現在、県及び国（雇用・能力開発機構（以下「機構」という。））が行っている。

- ・ 1～2年間の期間で、主に新規学卒者を対象としている普通課程の職業訓練については、県立の職業能力開発施設内で実施。
- ・ 1年以内の期間で、主に離転職者等を対象（県では一部新規学卒者対象あり）としている短期課程の職業訓練については、県及び機構の両方で施設内訓練を実施。

県と機構の役割分担については、機構は離転職者等を対象として早期就職をめざし、原則として6か月間で複数の技能を習得することを目標とした訓練をポリテクセンターで、高度な技能者の養成を職業能力開発短期大学校で実施している。一方、県は、その地域の実情に応じた科目を設定して、離転職者等及び新規学卒者に対して訓練を実施している。

なお、現在の機構の業務は、「(独)雇用・能力開発機構法を廃止する法律」に基づき平成23年10月から(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管されるが、これに伴うポリテクセンターの都道府県への移管の動きや全国知事会等の対応の動向を注視しつつ、県と機構の役割分担について慎重に検討を行う。

3 計画の検証と評価

(1) 成果指標の設定

職業能力開発施策・事業の充実・改善を図るため、計画の基本的方向に沿って具体的な成果指標を複数設定し、数値目標として、その進捗・達成状況を適切に評価・検証する。

(2) 環境変化への対応

計画期間中に経済・雇用情勢の変動等に伴い、短期的観点から新たな施策が必要となる場合には、本計画の趣旨を踏まえて適宜対応する。また、産業・就業構造や公共職業能力開発施設を取り巻く環境の著しい変化（国 - 雇用・能力開発機構 - 県の役割分担や技能検定制度の見直し等）等により、策定時に想定していなかった中長期的観点からの対応が必要となる場合には、数値目標の見直しを含め、本計画の検討とフォローアップを行うものとする。

職業能力開発に係る「10の目標」

指 標	単 位	実績値						目標値	
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	平均	23～27年度 平均	
1 求職者に対する職業能力開発									
(1) 離職者等向け委託訓練の定員充足率	%	90.2	83.4	76.1	93.8	96.3	88	90	
(2) 離職者等向け委託訓練の就職率	%	67.0	63.6	56.9	63.3	40.3	58 ₁	65	
(3) 施設内訓練(一般校)の定員充足率(入校率)	%	70.6	65.0	82.3	88.4	86.5	79	80	
(4) 施設内訓練(一般校)の就職率	%	80.1	78.3	69.0	73.9	64.8	75 ₁	75	
2 企業在職者に対する職業能力開発									
(5) 施設内での企業在職者訓練実施者数	人	1,961	2,016	1,283	1,254	1,302	1,280 ₂	1,300	
3 技術・技能の振興									
(6) 技能検定受検申請者数 (外国人研修生等を対象とした等級を除く)	人	6,633	6,807	7,476	7,609	7,714	7,248	7,300	
(7) 技能検定合格率 (外国人研修生等を対象とした等級を除く)	%	45.7	45.3	50.0	52.6	49.1	48.7	50	
(8) 全国技能グランプリ入賞者数	人	8	-	49	-	18	13 ₃	13 ₄	
(9) 技能五輪全国大会入賞者数	人	8	7	13	10	11	10	10	
4 職業教育の推進									
(10) ものづくり体験中学校数	校	20	20	18	18	19	19	H23～24 20 H25～27 100	

- 1 18～21年度平均(22年度分はH23.8未確定)
- 2 20年度から実施体制を見直したため、20～22年度平均
- 3 地元開催である平成20年度開催分を除く
- 4 隔年実施のため、開催は24年度及び26年度のみ