

第 1 0 次兵庫県職業能力開発計画 (案)

平成 2 8 年 4 月

目次

第1章 総論	
(1) 第10次兵庫県職業能力開発計画策定の趣旨	1
(2) 第10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	
1 雇用・経済をめぐる状況	2
(1) 本県の人口	2
(2) 雇用の動向	2
(3) 経済の状況	2
(4) 中期的経済目標	3
2 職業能力開発の現状と課題	3
(1) 求職者等の就業ニーズへの対応面での現状と課題	3
(2) 産業界・地域の人材ニーズへの対応面での現状と課題	6
(3) 技能振興面での現状と課題	7
(4) 公共職業能力開発施設における取組の現状と課題	7
3 計画のめざす姿	7
第3章 職業能力開発施策の基本的方向と主な取組	
1 多様できめ細かな職業能力開発の推進による若者・女性・高齢者・障害者など多様な人材の育成	8
(1) 若者に対する職業意識の醸成とキャリア形成への支援	8
(2) 女性の活躍を促進する職業能力開発の実施	9
(3) 高齢期における地域創生の担い手としての活躍を見越した職業能力開発への支援	9
(4) 障害者など特別な支援を要する者への職業能力開発の推進	10
(5) 起業等も含めた多様な働き方の推進	11
2 非正規雇用労働者の正規雇用化対策の推進	11
(1) 非正規雇用労働者を正規雇用につなげる職業能力開発の推進	11
(2) 企業内におけるキャリアアップを支援する職業能力開発の推進	12
3 次世代産業や地域産業の担い手育成など産業界や地域における人材ニーズへの対応	12
(1) 成長が見込まれる次世代産業を担う人材の育成	12
(2) 在職者訓練を通じた本県の「ものづくり」を支える中小企業の中核的技術者の育成	13
(3) 新たな産業の創出に向けたIT・クリエイティブ人材の育成	13

(4) 人手不足分野のミスマッチ解消に向けた人材の育成	13
(5) 地域の生活や産業を支える人材の育成	14
(6) グローバル人材の育成・獲得	14
4 技能者の技能継承への支援など技能振興の推進	14
(1) 技能者育成と技能継承への支援	14
(2) 技能者の技能水準の向上	15
(3) 技能尊重気運の醸成	15
5 公共職業能力開発施設における取組の充実	15
(1) 地域からの期待に対応した特色ある職業能力開発の展開	16
(2) 企業在職者の職業能力開発の充実	16
(3) 障害者の特性に応じたきめ細かな職業能力開発の実施	17
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	20
(1) 労働局、ポリテク（国）との連携	20
(2) 経済界・労働界・関係団体との連携	20
(3) 地域産業界との連携	20
(4) 学校教育との連携	20
2 タイムリーな情報提供や関係機関相互での情報交換	21
3 評価指標〔KPI〕の設定と実施状況の検証	21

『第10次兵庫県職業能力開発計画』（案）

第1章 総論

(1) 第10次兵庫県職業能力開発計画策定の趣旨

人口減少と少子高齢化が進展するなか、地域の活力を維持していくためには、地域の将来を考え、地域とともに歩む人々の存在が不可欠である。また、豊富な経験や高い能力で地域や産業の活性化に貢献する人材の確保に向けて、多様な人材がその能力を遺憾なく発揮できるよう、新たな専門性を身につけたい人への支援、成長分野を支える人材の育成、ものづくり技術の承継など、社会や企業のニーズに沿った職業能力開発を進め、地域の持続的発展と産業の成長を支える担い手の裾野を拡大していく必要がある。このような状況のもと、これまで以上に、女性、高齢者、障害者などの多様な人材が積極的に労働参加することが不可欠となっている。

加えて、経済社会のグローバル化やIT技術の進展など労働者に求められる職業能力が変化する中で、職業生活における自己実現や仕事と生活の調和を図りながら安定した雇用を維持するために、国、県、民間教育訓練機関、企業等の多様な主体が密接に連携を取りながら、職業能力開発施策を的確に実施していくことが求められている。

こうした時代の趨勢を踏まえ、職業能力開発に求められる課題に効果的に対応するため本計画を策定する。

(2) 第10次兵庫県職業能力開発計画の位置づけ

本計画は、まち・ひと・しごと創生に係る県の総合戦略として、人口対策と地域の元気づくりを柱とする目標・基本方針を定めた『兵庫県地域創生戦略』（平成27年10月策定）及び経済・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・雇用活性化プラン』（平成26年3月策定）を踏まえ、平成28年度から平成32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

平成 27 年 10 月 1 日現在の推計人口は、5,536,989 人。本県の人口は平成 22 年から減少局面に入っている。2040 年には 2010 年より約 92 万人少ない 4,673 千人（概ね 2 割）減となり、1970 年と同水準となると見込まれる。今後も現行のまま推移すると、2060 年には 366 万人になると見込まれるが、兵庫県地域創生戦略に基づく人口の自然増、社会増対策により 2060 年において 450 万人の人口を目指すこととしている。

2040 年の将来推計人口においては、15～64 歳（いわゆる「生産年齢人口」）は 2010 年の 3,537 千人から、2040 年には約 7 割の 2,501 千人にまで減少すると見込まれ、比率は 63%（2010 年）から 54%（2040 年）に低下する。一方、65 歳以上（いわゆる「高齢者」）は 2010 年の 1,290 千人から 2015 年には約 1.2 倍の 1,501 千人にまで増加するが、その後増加率は鈍化し、2040 年には 1,700 千人となると見込まれ、比率は 23%（2010 年）から 36%（2040 年）にまで上昇する。また、本県の高齢者の有業率上昇により高齢者のうち有業者が増加している。

(2) 雇用の動向

本県の雇用情勢は着実に持ち直しており、有効求人倍率は平成 27 年 8 月に 1.0 倍となり、以降 1 倍を超えて上昇し続けている。有効求人倍率が 1 倍をこえるのは平成 3 年以来である。

業種別では建設、介護・福祉分野の有効求人倍率が高く人手不足感が強まっている。

なお、平成 27 年の本県の完全失業率は 3.7%となっており、前回計画時の平成 22 年の 5.3%と比べ 1.6 ポイント改善している。

(3) 経済の状況

本県の経済情勢は、足元では足踏みがみられるものの、基調としては緩やかに持ち直している。公共投資は高水準ながら緩やかに減少し、個人消費は横ばい傾向にあるほか、新興国経済の減速による

輸出の弱含みを背景に生産活動も横ばい傾向にある。一方、景気回復の長期トレンドのなか、倒産件数が最低水準となる等、着実に持ち直している。

(4) 中期的経済目標

兵庫県地域創生戦略による2020年の経済状況の推計では、「地域の元気づくり」対策により県内総生産（GDP）で23.0～23.6兆円程度（2014年度：21.8兆円）、県民総所得（GNI）で26.1～26.9兆円程度（2014年度：24.3兆円）を見込んでいる。

こうした状況を踏まえ、本県では、地域創生戦略において、人口減少に伴う労働力減少による経済の下押し圧力を回避し、兵庫経済を持続可能な成長軌道に乗せるため、「地域の元気づくり」対策に取り組み、職業能力開発施策と連携させることにより、地域創生を支える人材育成を推進していく。

2 職業能力開発の現状と課題

第9次兵庫県職業能力開発計画（計画期間：平成23～27年度）に基づき職業能力開発施策の推進に取り組んできたが、第9次計画の取組実績や社会情勢の変化等を踏まえ、主として「求職者の就業ニーズへの対応」、「産業界・地域の人材ニーズへの対応」、「技能振興」及び「公共職業能力開発施設における取組」についての現状と課題を整理した。

(1) 求職者等の就業ニーズへの対応面での現状と課題

雇用状況が改善する中、中小企業や業種によっては人手不足が顕在化しており、雇用のミスマッチ解消と中長期的な人材育成への取り組みが引き続き必要である。

このため、若年者の就業支援、女性、高齢者の活躍推進、障害者の雇用拡大を推進するため、多様な人材に対する能力開発が必要である。

また、企業内における能力開発機会に恵まれない非正規雇用労働者の増加に対応し、キャリアアップや正規雇用への転換を目指すための労働者への施策が必要である。

一方、地域創生戦略のもと、若者等が兵庫へのふるさと意識や職業観を醸成し、それぞれの地域で就業を希望する者への対応が必要

である。

さらに、多様な働き方や生き方を実現するため、起業促進やワーク・ライフ・バランスを推進するなど、個々の能力を生かす環境づくりが必要である。

なお、個別の現状と課題は、次のとおりである。

① 求職者における現状と課題

ア 若者

新規学卒者の就職率は回復してきている。本県の平成 27 年 3 月高卒者の就職率は 99.1%（前年同期比 0.5% 増加）、兵庫労働局調査による平成 27 年 3 月の県内大学卒業者の就職率は 93.9%（前年同期比 2.6% 増加）。一方で新規学卒者の 3 年以内の離職状況は高卒で 39.6%、大卒で 32.4%（いずれも平成 23 年 3 月卒）と高く、インターンシップ＝就業体験を通じた職業意識の醸成、キャリアコンサルティングを通じた適性の把握、多様な企業とのマッチング機会の設定等により、入社後の定着率を高めるのが課題となっている。

また、ニートは平成 14 年以降全国で 60 万人台を推移し、平成 26 年は 56 万人となっており、本県のニートの数は約 2.4 万人と推計される。ニートになるきっかけとして学校生活から職業生活への円滑な移行ができないことがあり、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取組が課題となっている。

若者雇用促進法が平成 27 年 10 月から順次施行されていくことから、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行っていく必要がある。

イ 女性

平成 24 年の本県の女性有業率は全国平均 48.2% に対し、本県は 43.8% と全国 46 位となり、全国平均に比べていずれの年齢層においても低く、特に阪神地域の子育て世代（30～40 台前半）で有業率が低くなっている。

地域経済の活性化には、専業主婦や子育て等により離職した女

性の就業機会の拡大やスムーズな再就業への支援が不可欠であり、就職、結婚、出産等さまざまな立場、世代の女性が継続就業に対する意識を高めるキャリア教育の充実とともに、適時に必要な情報が得られる仕組みづくりが必要である。

ウ 高齢者

平成 24 年の本県の 65 歳以上の高齢者有業率は全国平均 30.9% に対して、27.4% と低くなっているが、その差は平成 14 年の 5.5 ポイントと比べ縮小してきている。

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現にむけ、企業に定年の引き上げ、継続雇用等の措置を講じることが義務付けられている。

元気な高齢者がこれまでの経験や知識を生かし活躍するためには、高齢期を迎える前からの対応が求められており、引き続き企業での継続雇用を希望する者への支援を含め、その就労ニーズに合った多様な職場の確保が課題である。このため、地域社会のニーズに対応したコミュニティ・ビジネスなど多様な就業機会を提供し、生きがいづくりや社会参画の促進が必要である。

また、農業分野への進出や起業など、新たな活躍の場を求める高齢者に対する職業能力開発も必要である。

エ 障害者

障害者の雇用・就業を支援するため、障害の特性やニーズに応じた多様な訓練を提供していくことが必要である。

また、平成 30 年から精神障害者が障害者法定雇用率算定基礎へ追加されることから、企業への相談・サポート体制を充実するなど、法定雇用率の達成にむけた企業の努力を一層支援するための方策が課題となっている。さらに、障害者一人一人の職業能力を高め、一層の生産性向上を図ることも重要である。

② 働き方における現状と課題

ア 非正規雇用労働者

若年労働者を中心とする労働条件の底上げと不安解消を図り、安心して働くことができる社会の実現を目指すため非正規雇用労働者の正社員化など処遇改善についての支援が必要である。また、

非正規雇用労働者は企業内における能力開発機会に恵まれにくいことから、キャリアアップや正規雇用への転換を目指す労働者への施策が必要である。

イ 地域で就業を希望する者

本県では、若者（20～29歳）を中心として転出超過が拡大している。希望・条件にかなった職を見つけられず、地元を離れて就職する若者も少なくない。このため、地域創生戦略のもと若者等の兵庫へのふるさと意識や職業観を醸成し、それぞれの地域で就業を希望する者への対応が必要である。

ウ 多様な働き方・生き方の実現

少子高齢化が進む中、様々な背景・事情がある中でより多くの方の労働参加が重要であり、年齢等に関係なく意欲ある人の柔軟で多様な就労を促進することが必要である。このため女性や高齢者の起業促進のための支援やワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進等により個々の能力を生かす環境づくりが必要である。

(2) 産業界・地域の人材ニーズへの対応面での現状と課題

県内の厚みのある多様な製造業をより付加価値の高い集積へと発展させていくため、今後成長が期待される次世代産業分野及び次世代産業を支える基盤となる分野などにおいて求められる人材の育成が課題となっている。

また、「ものづくり県・兵庫」の基盤技術を更に高度化するため、在職者の技能向上の取組み、民間企業等が実施する訓練、労働者本人の主体的なキャリア形成を支援する必要がある。

さらに、サービス経済化が進む本県の産業構造の変化に応じた、効果的な人材育成も求められる。

一方、雇用が改善する中、中小企業や建設、介護・福祉等の業種では人手不足が顕在化しており、雇用のミスマッチ解消と中長期的な人材育成への取組が求められるとともに、地域創生戦略のもとで地域産業の持続的な成長を支える担い手の裾野を拡大することが必要である。

さらに、県内企業の海外展開に必要なグローバル人材の育成を促進する必要がある。

(3) 技能振興面での現状と課題

本県産業の発展を確保していくには、技能振興施策を重点的に推進することが不可欠である。本県が有する熟練技能や伝統技能を維持・発展させるため、技能労働者の技能水準の向上や技能継承の促進、若年労働者に対する職業能力開発を進め、技能尊重気運の醸成を図る必要がある。

とりわけ、次代を担う青少年に対し、職業としてのものづくりに対する認識を深めるため、本格的なものづくり体験の機会と場を提供するとともに、学校教育におけるインターンシップ等を合わせた取り組みが重要である。

(4) 公共職業能力開発施設における取組の現状と課題

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、官民の役割分担に配慮しつつ、民間では実施が困難なものづくり分野及び障害者や特別な支援を要する者等きめ細やかな対応が必要な分野の訓練を引き続き実施していくとともに、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・量的に確保していく必要がある。

さらに、健全な行政運営の観点から、現下の社会情勢や経済・雇用状況等を踏まえ、職業能力開発を効果的・効率的に推進する必要がある。

3 計画のめざす姿

職業能力開発の現状と課題を踏まえ、県民それぞれが持てる能力を最大限に発揮できるよう、多様できめ細かな職業能力開発機会の提供を行うことが重要である。

また、「地域の元気づくり」を具現化していくためには、次世代産業や地域産業の担い手育成など産業界や地域における多様な人材ニーズへの対応が不可欠であり、本県の産業構造の変化に対応した求職者等の雇用・就業支援や企業在職者の技能向上や熟練技能の維持継承などに重点的に取り組む必要がある。

本計画では、「県民一人ひとりが自己の希望や適性を生かし、多様で安定的な就業、就職を実現」することをめざし、本県の強みである「人材力」を生かすことにより、活力あるしなやかな産業構造の構築と兵庫の地域創生の実現につなげる。

第3章 職業能力開発施策の基本的方向と主な取組

計画の具体化に向けて、地域での就労を積極的に誘導するとともに、人手不足分野にかかる人材確保対策、雇用・就業支援への取組、ワーク・ライフ・バランスの普及等、ひょうごの人材力を活かすための施策を総合的に展開し、職業能力開発を通じて地域創生の理念を実現していく。

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 多様できめ細かな職業能力開発の推進による若者・女性・高齢者・障害者など多様な人材の育成

少子高齢化社会の進展に伴い就業人口が減少傾向にある中、今後とも産業の活力を維持・発展させていくため、若者や女性、高齢者、障害者など多様な人材を育成していく。

(1) 若者に対する職業意識の醸成とキャリア形成への支援

次世代を支える若者については、学校や地域、家庭、産業等が連携し、義務教育・高校教育段階から将来像を描きながら職業意識の醸成に取り組むことが重要である。

このため、中学校、高校、大学を通じて仕事観や職業観の醸成を図るため、「ものづくり体験館事業」、「トライやるウィーク」、「高校生就業体験事業」、「大学生インターンシップ推進事業」等において、ものづくりや就業体験の場を設けるとともに、職業能力開発施設ではインターンシップを取り入れた実習・座学連携講座等を実施する。ニート等に対しては若者サポートステーションやNPO法人等関係機関と連携しながら職業意識の醸成等の支援を行う。

また、早期かつ安定的な就業・就職を促進するため民間教育訓練機関への委託訓練等を通して職業能力の向上を図るとともに、中途退職を未然に防ぎ、職場への定着を図るため、職業人としての基礎基本を身に付ける場として、「ひょうご若者就労支援プログラム」、「中小企業合同研修等支援事業」を実施する。

さらに、地元・地域を離れて就職した若者が、地元・地域での就業を希望するような仕組みづくりに取組み、UJIターンを促進する。

(2) 女性の活躍を促進する職業能力開発の実施

女性については、出産育児に伴い退職することが多く、産休・育休後の就業・復職への支援を強化することが求められる。その一方で、就業するにしても、相談窓口等についての情報が伝わっておらず、就業意欲を阻害する要因となっている。

このため、出産前から子育てが一段落つくまでの期間、常に情報提供が受けられる環境をつくることが重要であり、就職、結婚、出産、子育てなどライフステージに応じてキャリアコンサルティング等相談支援が受けられる体制を整えることにより、産休・育休後の就業・復職の支援を強化する。また、必要な人に必要な情報が届くよう、出産により休職を考えるとときや、子育て中に復職を考えるタイミングをとらえ、産婦人科や乳幼児検診を行う保健所、認定子ども園等と連携した情報発信等の効果的な取組を行う。

特に就業率の低い都市部において就業率の向上を図るため、男女共同参画センターの女性就業相談室での取組を継続するとともに、主婦を対象とした企業へのインターンシップ事業を通じて、就業を促進していくほか、女性復職プログラムを開発するなどのモデル事業の実施を検討するなど、企業の協力を得ながら子育てしながら働くための環境整備に取り組む。

また、職業訓練の実施にあたっては、子育て中の女性の再就職に向けて育児と両立しやすい時間設定を採用した訓練や託児サービスの付加等による利便性の向上、将来の独立開業を見越しつつ高いスキルを身につけるためのコース設定など多様な訓練メニューを提供する。

さらに、女性がキャリアアップを図るためのセミナーの開催や、コースの設定、在宅ワークの活用促進に向けた環境整備への取組、教育訓練給付制度等の活用により在職女性の能力開発を支援する。

(3) 高齢期における活躍を見越した職業能力開発への支援

人口の25%を高齢者が占める本格的な高齢社会が到来する中、職業人生の長期化と技術革新を踏まえ、労働者が高齢期を迎える前から、自身の経験や知識を生かし、定年後のセカンドキャリアを見越した対応が求められている。

従来からの企業での就業やシルバー人材センターの活用をはじめ、高齢者がこれまで培ったキャリアを、経営者団体が実施するリーダー

一研修等の活用によりブラッシュアップすることにより、能力・経験を活かして就業機会の創出を図る。また、地域の発展や伝統を継承するために働きたいとの意向を持つ人を対象とした新たな職業能力開発プログラムの開発や、高齢者の幅広い生きがい創造活動や地域課題の解決への取組等を促進する高齢者の起業支援などの施策を展開する。

さらに、企業に対しては、65歳以上の雇用を見越した普及・啓発を行い定年延長制度導入への気運を醸成していくなど、元気な高齢者に多様な就業機会を提供していくとともに、生涯現役を希望する者を視野に入れた職業能力開発を実施する。

(4) 障害者など特別な支援を要する者への職業能力開発の推進

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を実施する。特に平成30年度から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に含めるなど、障害者雇用を促進する環境が一層進展することが想定され、障害者も企業等の一員として生産性の向上を求められる状況にある。

こうした中、障害の態様に応じた職業能力開発を一層充実・促進するため、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間職業訓練機関等の多様な委託先を活用しつつ、身体障害者を対象とした英語等の外国語習得コースの設定や企業実習型訓練コースの拡充など、障害者が住む身近な地域において多様な職業訓練を実施する。特に訓練ノウハウが不十分な精神障害者・発達障害者等に対して、特性に応じた新たな訓練メニューを開発、試行しながら訓練コースの設置につなげていく。

また、障害者を雇用する企業への相談・サポート体制の充実を図り、障害者特性についての教育や、障害者雇用における福祉的な感覚からの意識改革を進める。さらに、官民あげて障害者に見合った仕事を見つけるための取り組みを啓発し、より多くの企業等が障害者の採用をできるよう努める。

加えて、障害者の職場定着に対する取組を支援するため、障害者を雇用する企業等への相談会や研修等サポート体制を充実させる。さらには、在宅ワークの活用促進に向けた環境整備への取組、教育訓練給付制度等の活用等により在職障害者の能力開発を支援する。

この他、母子家庭の母親や生活保護受給者等が職業的自立を図れるよう配慮しながら、その特性に応じた職業訓練を実施していく。

(5) 起業等も含めた多様な働き方の推進

若年労働者の域外流出等により中長期的な人口減少が見込まれる地域において、各地域の実情に応じたUJIターンや、首都圏から地方への流れを加速する必要がある。

このため、カムバックひょうご東京センターにおいて、公共職業能力開発施設が実施する訓練の情報を提供する。また、兵庫で就職を希望する者を積極的に採用する企業を「ひょうご応援企業」として登録する。さらに、UJIターンによる就職を促進するための面接会等を開催するとともに、高校生向けに県内企業の紹介等を掲載したガイドブックを作成するなど、地元での就職・定着を促進する。

地域社会貢献と生きがいある働き方を目指す者に対しては、コミュニティ・ビジネス等での起業・就業を総合的に支援する。

また、若者が有する創造性や技術・技能により新たな市場を切り拓くクリエイティブな起業創出を推進するとともに、意欲ある女性の新たな活力を引き出すため、起業・第二創業を目指す女性起業家の支援を行う。

さらに、豊富な経験や技術、幅広い人脈等を生かし起業・第二創業を目指すシニア起業家を支援するなど、地域の需要を創出し地域経済の活性化を図る。

働きやすい環境づくりのためのワーク・ライフ・バランスの促進についても、ひょうご仕事と生活センターを核として、普及啓発・情報発信、相談、研究企画・実施、実践事業に取り組む。

2 非正規雇用労働者の正規雇用化対策の推進

企業における非正規雇用労働者を対象とした研修については、一部で職務遂行に必要な研修はあるものの、スキルアップを図る機会が十分に与えられていないことが多いことから、企業への意識啓発なども含め、非正規労働者の職業キャリアの形成促進や正規雇用として働くことを希望する者の正規雇用への転換に取り組む。

(1) 非正規雇用労働者を正規雇用につなげる職業能力開発の推進

非正規雇用労働者の職業能力向上を図るため、企業における正規

雇用を目標とした「実習・座学連携養成訓練」や「雇成型訓練」のコースを拡充するとともに、ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティングや教育訓練給付金等を活用した主体的なキャリアアップを支援し、正規雇用への移行を促進する。

(2) 企業内におけるキャリアアップを支援する職業能力開発の推進

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む企業を支援するため、「在職者訓練」において非正規雇用労働者のスキルアップを支援する制度を創設するとともに、労働局や若者サポートステーションなど関係機関と連携しながら、訓練情報を提供していく。

非正規雇用企業においては、人材活用のあり方を見直す契機となるよう、セミナー兼相談会の開催等により経営者の意識改革を図る。また、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として認定するとともに、キャリアアップ助成金の活用を促進するなど、非正規労働者の正社員化や定着率向上等、従業員の処遇改善に向けた取組を行おうとする中小事業者の取組を支援する。こうした取組の中で正規雇用化の好事例発掘に努め、正社員登用実績を上げることにより、非正規雇用労働者のモチベーションアップにつながるようにする。

3 次世代産業や地域産業の担い手育成など産業界や地域における人材ニーズへの対応

人口減少社会において地域の活力を維持していくためには、地域の将来を考え、地域とともに歩む人々の存在が不可欠である。そのため、成長分野を支える人材の育成、ものづくり技術の承継、グローバル人材の育成など、社会や企業のニーズにあった職業能力開発を進め、地域の持続的発展と産業の成長を支える担い手の裾野を拡大していく。

(1) 成長が見込まれる次世代産業を担う人材の育成

今後成長が見込まれる航空宇宙、ロボット、新素材等の高度技術関連分野、水処理、水素・燃料電池等環境・次世代エネルギー分野、創薬、医療・介護機器等先端医療分野、ものづくり基盤技術、科学技術基盤等次世代産業を支える基盤となる分野等の次世代産業分野

を対象に、新たな雇用創造に向けた人材育成への取組を重点的に展開し、安定的かつ良質な雇用を戦略的に創造する。

(2) 在職者訓練を通じた本県の「ものづくり」を支える中小企業の中核的技術者の育成

本県のものづくりを支える中小企業においては、近い将来、5軸高性能マシニングセンタや3Dプリンタなどの最先端技術・工作機器に対応可能な技術者の確保が急務となっていることから、県立職業能力開発施設で行う企業在職者向け訓練等において、これらの機器を導入し、最先端技能を有する中核的技術者を育成する。

また、事業規模や施設面の制約等により、ものづくり基礎技能や応用技能等を従業員に習得させることが困難な中小・零細企業を支援するため、企業在職者訓練の充実を図る。

(3) 新たな産業の創出に向けたIT・クリエイティブ人材の育成

サービス経済化による産業構造の変化への対応が求められている中、高度IT技術者や、デザイン・コンテンツなどに関わるクリエイティブ人材を育成するため、離職者向け委託訓練におけるコース設定を行う。

(4) 人手不足分野のミスマッチ解消に向けた人材の育成

雇用状況が改善する一方で、建設、介護・福祉等の職業では、新規求人が増加しており、人手不足が発生している。その解消のためには、人手不足が続く分野での労働条件の改善をはじめ、求人・求職ニーズを踏まえた職業訓練等を通じた人材育成や、在職者を対象にした職業能力の充実に取り組む必要がある。

人手不足が顕著な建設、介護・福祉等の業種において、人材の育成・確保と定着を図るため、関係機関と連携しながら離職者向け委託訓練においてコース設定を行うなど、資格取得につなげるとともに質の高い雇用を創出する。

また、看護師等の資格を有する方の再就職を支援するための訓練プログラム等の開発に取り組む。加えて、介護・福祉分野における雇用を拡大するため、介護・福祉分野に携わった経験の有する者の起業を支援する。

(5) 地域の生活や産業を支える人材の育成

地域を活性化させるためには、地場産業や伝統産業など地域産業の担い手の裾野を拡大していくことが求められている。

専門職人養成塾等による地場産業・伝統産業の人材育成に取り組むとともに、農林水産業の担い手育成を行うため、就農セミナーの開催やひょうご森林大学校（仮称）等により新規就農・定着を支援する。これらの産業分野に加え、観光・サービス業等の人材育成も視野に入れた離職者向け職業訓練を展開するとともに、事業主団体等が行う認定職業訓練を支援する。

(6) グローバル人材の育成・獲得

本県企業の国際展開を推進するため、グローバル人材の育成・獲得を目ざし、離職者向け委託訓練コースの設定を通じて、英語等の外国語を駆使できる人材を育成するとともに、外国語習得等のために教育訓練給付制度等の活用を促進する。

また、地場産業を担う人材を対象に、国内外の同業種が活躍する地域への留学を実施する。さらには、県内企業への留学生採用の普及啓発や企業との就職マッチングに取り組む。

4 技能者の技能継承への支援など技能振興の推進

これまで兵庫の経済基盤を支えてきたものづくり産業については、若者のものづくり離れによる後継者不足、ものづくりに携わる団塊世代の大量退職や、社員の教育訓練機会の減少など、ものづくり人材の育成・技術承継に向けた取組の強化が求められている。

こうした中、熟練技能・伝統技能の維持・発展のため、技能継承の促進、若年労働者に対する職業能力開発や、技能尊重気運を醸成する施策を県職業能力開発協会や県技能士会連合会等と連携しながら展開していく。

また、次代を担う青少年に対し、職業としてのものづくりに対する認識を深めるため、本格的なものづくり体験の機会と場の提供及び、学校教育における取組と合わせた一層の職業意識醸成のための施策を展開していく。

(1) 技能者育成と技能継承への支援

若年就業者の割合が減少するとともに、若者の入職も減っている

ものづくり産業に若者を導くために、一連の体系立てたものづくりの魅力の発信、技能習得の支援を行い、在学期間中を通じて若者の職業観を形成する。

また、本県産業の持続的な発展を確保していくため、技能者育成と技能継承への支援が求められる中、若者の「ものづくり産業」離れの防止策を構築するとともに、中小企業における熟練技能を円滑に後継者に継承するため、経営者団体や県職業能力開発協会等から協力を得ながら、企業在職者訓練を実施するとともに、ものづくりマイスター制度の活用により、中小企業のOJT指導者育成に取り組む。

(2) 技能者の技能水準の向上

技能者の技能水準の向上を図るとともに、技能者に対する評価を確立するため、優れた技能者に対する顕彰や認定制度として、従来から「技能顕功賞」や「ひょうごの匠」等を設けているところであるが、より社会的評価を得られるようこれらの制度の拡充に取り組むとともに、若年技能者等のモチベーション向上やキャリアアップにつながるよう技能検定制度の普及を促進する。

また、兵庫のものづくり技術の向上や技能者の資質を高めるため技能競技大会を実施するとともに、全国大会や国際大会に選手を派遣する。

(3) 技能尊重気運の醸成

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」において優れた技能に触れる機会を提供するとともに、将来の進路を考える上で重要な時期となる中学生等に対し、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の魅力と奥深さを伝えるため、ものづくり大学校「ものづくり体験館」において、本格的なものづくり体験の機会と場を提供する。

5 公共職業能力開発施設における取組の充実

県では、職業能力開発促進法に基づき、県が直接管理運営を行う5つの公共職業能力開発施設を拠点として、多様な訓練ニーズに対応した職業能力開発を総合的に推進している。

今後は産業構造の変化や労働力の需給動向等を把握しつつ、地域産業の基盤となる人材育成や雇用におけるセーフティネットの確保の役割を担いながら、職業能力開発を取り巻く課題の解決に向けた取組を充実していく必要がある。

公共職業能力開発の基本方向としては、公共職業能力開発施設において、主として本県の製造業の基盤を支える機械加工、溶接、建築等ものづくり技術者の育成や、左官、型枠などの職人づくりに向けた企業実習訓練の強化、障害者や母子家庭の母等の特別な支援を要する者への対応、技能向上・継承及び職業意識の醸成に取り組むこととする。

施設内訓練科目においては、求職者の訓練ニーズや地域企業の人材ニーズに対応しながら訓練コースを設定するとともに、入校状況や就職状況等を勘案しつつ、ニーズが低下している科目については、訓練定員の見直し、訓練科目の統廃合等、適正化を図っていく。

一方で、民間の職業教育施設の充足の状況を十分考慮し、民間で実施できるものについては民間委託を推進するなど、行政運営の観点から職業能力開発を効果的・効率的に実施していく。

(1) 地域からの期待に対応した特色ある職業能力開発の展開

時代のニーズに沿った職業訓練を展開するため、最先端訓練機器に対応した技術研修の受講等により職業訓練指導員の指導能力の向上を図る。

また、産業界の地域ニーズを踏まえ、離転職者等や新規学卒者を対象とした、より就職可能性を高める職業訓練コースを実施する。特に、ITに関する基礎知識は、業種・地域を問わず必要とされていることから、離職者向け委託訓練コースにおいて、IT基礎知識を習得するコースの充実を図る。

さらに、訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの充実を図るとともに、労働局やハローワーク、地域産業界と密接な連携を図りながら、就職率の向上に努める。

(2) 企業在職者の職業能力開発の充実

公共職業能力開発施設において五軸マシニングセンタや3Dプリンタなどの最先端工作機器を導入し、最先端技術・工作機器に対応可能な中核的技術者を育成する。また、企業のニーズに応じた分野、

特に溶接や旋盤など汎用性の高いものづくりの基盤となる技術を身につけるための訓練メニューを拡充するなど、技能向上のための訓練を実施する。

さらに、企業におけるものづくり人材の育成に資するため、中小企業従業員の訓練への受入と、訓練期間中における派遣元の中小企業では、当該中小企業OBなど代替職員を派遣し、訓練に参加しやすい環境を整備するとともに、訓練施設や設備の民間開放を促進する。

(3) 障害者の特性に応じたきめ細かな職業能力開発の実施

障害者の職業的自立と社会参加に向け、各人の能力と適性に応じたきめ細かな職業訓練に取り組む。

とりわけ、平成30年度以降法定雇用率に算入される精神障害者を対象とした訓練コースを拡充するとともに、発達障害者を対象とした訓練コースの設定を検討する。

また、障害者就業・生活支援センター等関係機関と連携しながら、障害者の就業・雇用を促進する。

【各校の今後の方向性】

・ものづくり大学校

ア ものづくり職業訓練の拠点として、建築・機械・金属系の訓練科目を中心に、1年間の技術・技能者育成訓練を展開する。

イ ものづくりの基盤技術から伝統技能まで幅広く多様なコースを設定する。

ウ 企業在職者のための新たな技術の習得や資格取得のためのコース等、企業ニーズに対応した多様な分野とレベルの技術向上訓練を実施する。

エ ものづくり体験館事業と連携してものづくりを担う匠の後継者育成を推進する。

オ 機械CAD系、情報系など、既に民間で実施されている、或いは民間での実施が可能と考えられるコースについて、民間委託を検討する。

カ 中卒者対象訓練については、今後の実施状況を分析しながら、適切なコース運営を検討する。

・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、産業振興の推進力となる中堅技術者を養成するため、主に高卒2年課程を継続して実施する。
- イ 産業振興の推進力となる中堅技術者の育成という目標が達成困難となっている科及び目標となっている資格取得が困難な科にあっては、仕上がり像を見直す中で、早期育成に向けて訓練期間を短縮する。
- ウ 地域における人材ニーズ・訓練ニーズ等を踏まえ、情報系の訓練について、仕上がり像を見直す中で、早期育成に向けて訓練期間の短縮を図るとともに、機械加工系の訓練について、カリキュラムの変更など今後のあり方を検討する。
- エ 訓練レベルに応じた入校者の確保が困難となっている自動車整備系の訓練について、訓練定員の適性化を図る。

・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対応し、女性の入校が多い特性を踏まえつつ、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施設内訓練を実施する。
- イ 機械加工系、建築系等の施設内訓練については、ものづくり大学校では対応をきれない神戸地域における訓練ニーズの状況を見極めつつ、ものづくり大学校と役割を分担しながら効率的に実施する。
- ウ 離転職を余儀なくされた労働者をはじめ求職者の就業支援のため、労働需要が高い分野を中心に民間教育訓練施設等に委託した施設外訓練を実施する。
- エ 地域産業の技能の高度化を図るため、業界団体や工業団地等の企業ニーズに応じた企業在職者訓練を展開する。
- オ 機械CAD系訓練など、民間で実施可能なコースの委託化を図る。
- カ 若者や女性の求職ニーズに対応するため、従来の機械CAD系に加え民間では実施が困難な機械加工系をカリキュラムに含む実習・座学連携養成訓練の実施を検討する。
- キ 子育て等、特別の事情を抱える求職者だけでは定員を充足でき

ていない情報系訓練について、訓練定員の適性を図るとともに、入校者の確保が困難となっている中卒者対象訓練や溶接・金属加工系訓練について、今後のあり方を検討する。

・ **障害者高等技術専門学院**

- ア 様々な障害の態様に応じた職業訓練を障害者就業・生活支援センター、総合リハビリテーションセンター等との連携を強化しながら実施し、障害者の就労を支援することで、障害者の職業的自立と社会参加を実現させる。
- イ 精神障害者、発達障害者等を対象とした訓練のきめ細かな対応や、それに伴う環境整備を検討する。
- ウ 将来的に関連職種への就職の回復見込みに乏しいデザイン系訓練を廃科する。

・ **兵庫障害者職業能力開発校**

- ア 国立県営であることを踏まえ、国と調整のうえ、類似した訓練科目の統廃合や訓練定員の適正化を行いつつ、各障害の特性に対する個別配慮に向けた精神障害者の訓練科の拡充や発達障害者等の訓練科を創設するなど様々な訓練ニーズに対応し障害者の就労を支援することで、障害者の職業的自立と社会参加を実現させる。
- イ 類似した情報系訓練を統廃合し訓練定員の適性を図るとともに、入校者数が減少傾向にあるデザイン系、建築CAD系訓練について、今後のあり方を検討する。

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

県の職業能力開発施策を円滑に実施するため、国の職業能力開発行政及び職業安定行政を所管する兵庫労働局、独立行政法人・高齢・障害・求職者雇用支援機構を始め、様々な機関と密接に連携しながら取り組んでいく。

また、平成26年度の県民意識調査において、「雇用安定と職業能力開発」について、38.4%の県民から「努力が必要」と評価されていることを踏まえ、県の職業能力開発に関する連携の取り組みを一層強化するとともに、県民への効果的な広報を展開していく。

(1) 労働局、ポリテク（国）との連携

公的職業訓練の総合的な実施を協議する「地域訓練協議会」や、求人・求職ニーズにマッチした委託訓練コースの設定及び在職者訓練コースの設定を協議する「地域コンソーシアム会議」等において、兵庫労働局やポリテクセンター（国）との連携を図り、求職者の就職や在職者のキャリアアップにつながる訓練を実施する。

(2) 経済界・労働界・関係団体との連携

経済界、労働団体、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」において、職業能力開発のニーズを把握し、就職につながり易い訓練コースの設定や適切な習得方法を検討する。また、各種会議の場において、経済・雇用状況や職業能力開発について情報・意見交換を行うなど、連携を深めていく。

(3) 地域産業界との連携

「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」など地域産業界との連携により訓練ニーズを把握し、訓練内容の充実につなげる。

また、日頃から産業界と連携を図ることにより、施設内訓練の受講者が団体会員の企業に就職し易い環境を整える。

(4) 学校教育との連携

職業観の醸成や就職につながる職業能力開発を実施するため、教育委員会や大学、専修学校等との連携を図る。

また、専修学校等においては、訓練委託先としても活用していることから、更なる協力体制を確立する。

2 タイムリーな情報提供や関係機関相互での情報交換

ホームページによる訓練メニューの発信、ポータルサイトの活用、産婦人科や乳幼児検診を情報提供の場として活用するなど、タイムリーな情報発信を行うとともに、関係機関相互での情報交換に努める。

3 評価指標[K P I]の設定と実施状況の検証

職業能力開発施策や事業の実効性を確認するため、「ひょうご経済・雇用活性化プラン」や「兵庫地域創生戦略」等も踏まえ、計画期間における基本的な方向に沿って、具体的な評価指標[K P I]を設定するとともに、実施状況について検証する。

また、本計画の期間中に雇用・経済状況の変化等に伴い、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。

なお、計画策定後に「ひょうご経済・雇用活性化プラン」や「兵庫地域創生戦略」の改訂等に伴い評価指標[K P I]が見直された場合には、数値目標の見直しを含め、適宜フォローアップを行うものとする。

【評価指標】

別表のとおり

職業能力開発施策の基本的方向	KPI 案	現状	目標
1 多様できめ細かな職業能力開発の推進による若者・女性・高齢者・障害者など多様な人材の育成			
(1) 若者に対する職業意識の醸成とキャリア形成への支援	若者（25～39歳）の有業率	76.6% H24	80.0%
(2) 女性の活躍を促進する職業能力開発の実施	女性（30～39歳）の有業率	60.6% H24	64%
	育児（小学校入学前）をしている女性（25～44歳）の有業率	43.2% H24	47.0%
(3) 高齢期における地域創生の担い手としての活躍を見越した職業能力開発への支援	高齢者（65～74歳）の有業率	28.3% H24	30.0%
(4) 障害者など特別な支援を要する者への職業能力開発の推進	障害者雇用率（法定雇用率）	1.9% H26	2.0%
(5) 起業等も含めた多様な働き方の推進	県の支援によるUJIターン就職者数	399人 H26	430人
	起業・創業の拡大によるしごと創出数	—	202人
	仕事と生活の調和推進企業認定（累計）	29企業 H26	110企業 累計
2 非正規雇用労働者の正規雇用化対策の推進			
(1) 非正規雇用労働者を正規雇用につなげる職業能力開発の推進	若者の正規雇用者の比率	72.7% H24	75.0%
(2) 企業内におけるキャリアアップを支援する職業能力開発の推進	キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者	—	6,500人 累計
3 次世代産業や地域産業の担い手育成など産業界や地域における人材ニーズへの対応			
(1) 成長が見込まれる次世代産業を担う人材の育成	次世代産業におけるしごと創出数	—	1,200人 累計
(2) 本県の「ものづくり」を支える中小企業の中核的技術者の育成	ものづくり大学校等での在職者訓練実施人数	1,215人 H26	1,250人
	育成中核的技術者数	—	100人
(3) 新たな産業の創出に向けたIT・クリエイティブ人材の育成	IT分野委託訓練（IT応用）による就職者数	226人 H26	250人
(4) 人手不足分野のミスマッチ解消に向けた人材の育成	ものづくり大学校での建築系技能訓練実施人数	73人 H27	85人
	介護・福祉分野委託訓練による就職者数	600人 H26	600人
(5) 地域の生活や産業を支える人材の育成	新規就農者数（60歳未満）	303人 H26	400人
	事業内職業訓練補助による訓練人数	1,268人 H27	1,300人
(6) グローバル人材の育成	県内中小企業等へ就職した外国人留学生数	301人 H26	576人
	英検準2級以上相当の英語力を有する高校3年生の割合	42.6% H26	50.0%
4 技能者の技能継承への支援など技能振興の推進			
(1) 伝統技能も含めた技能者育成と技能継承への支援	ものづくり大学校等での在職者訓練実施人数（再）	1,215人 H26	1,250人
(2) 技能者の技能水準の向上	全国技能グランプリ入賞者数	15人 H26	17人
	技能五輪全国大会入賞者数	18人 H27	20人
(3) 技能尊重気運の醸成	ものづくり体験学習実施数	13,129 H25～27平均	13,500人
5 公共職業能力開発施設における取組の充実			
(1) 地域からの期待に対応した特色ある職業能力開発の展開	職業能力開発校における就職率	79.8% H16～25平均	80%
(2) 企業在职者の職業能力開発の充実	委託訓練による就職者数	1,940人 H21～25平均	2,300人
(3) 障害者の特性に応じたきめ細かな職業能力開発の実施	障害者職業能力開発校における就職率	69.8% H16～25平均	70%

※KPI：重要業績評価指標、英：Key Performance Indicators