

- 1 第 10 次兵庫県職業能力開発計画 概要
- 2 第 10 次兵庫県職業能力開発計画 本文

第10次兵庫県職業能力開発計画の概要(計画期間:平成28年度～32年度)

～ 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 ～

総論 <第1章> P1

第10次計画策定の趣旨

人口減少と少子高齢化が進展するなか、県民生活の豊かさと地域活力を維持していくには、多様な人材がその能力を遺憾なく発揮できるよう、能力開発を充実していくことが必要。
また、グローバル化やICT技術の進展に伴い産業構造が変化中、県民が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・確保できる職業能力開発施策を、的確に実施していくことが必要。
こうした時代の趨勢を踏まえ、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。

計画の位置づけ

『兵庫県地域創生戦略』(平成27年10月策定)及び『ひょうご経済・雇用活性化プラン』(平成26年3月策定)を踏まえた計画

計画期間:平成28～32年度(5年間)

職業能力開発を取り巻く環境と課題 <第2章> P2～9

1 雇用・経済をめぐる状況

(1)本県の人口

- ①本県の人口は約554万人(平成27年10月推計)で、平成22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【兵庫県地域創生戦略の目標:2060年 450万人】
- ②今後人口減少が加速するとともに地域偏在が進展
- ③生産年齢人口(15歳～64歳)が減少する一方、65歳以上の人口は増加(うち有業者が増加傾向)

(2)雇用の動向

- ①有効求人倍率は平成27年8月以降1倍を超え、平成3年以来の高い水準(H28.7月は1.16倍。H28.4月から平成以降の最高値を更新中)
- ②地域別では神戸、中播磨のほか、但馬、丹波、淡路の多自然地域で有効求人倍率が高い。若年層の域外転出等による空洞化も一因
- ③全般的に人手不足感が強まっており、全県では特に介護・福祉・建設の求職数が少なく、不足感が強い
但馬、淡路では、接客・給仕(宿泊関連等)が特に不足
- ④女性・高齢者の有業率は上昇傾向にあるが、全国では低順位
障害者雇用率は全国平均を上回り、雇用障害者数も増加
- ⑤非正規雇用労働者は緩やかに増加、フリーター・ニートはやや減少

(3)経済の状況

- ①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
- ②平成27年度県内総生産(GDP)は22.2兆円(速報値)、3年連続のプラス成長
- ③倒産件数は最低水準

(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、地域の元気づくりにより
- ①県内総生産(GDP)で23.0～23.6兆円程度(2014年度:21.8兆円)
 - ②県民総所得(GNI)で26.1～26.9兆円程度(2014年度:24.3兆円)を見込む

2 職業能力開発の現状における課題

(1)求職者等の就業ニーズへの対応面での課題

(求職者における課題)

- ①若者、女性、中高齢者、障害者など、求職者の多様な就業ニーズ・課題に応じた能力開発の推進

若者→ミスマッチ解消・ニート対策を含む就業支援等、女性→キャリア教育・継続的な情報提供等による有業率の向上等、
中高齢者→就農・起業支援を含む多様な仕事の確保、障害者→特性等に応じた多様な訓練機会の提供による雇用拡大等

(働き方における課題)

- ①非正規雇用労働者の処遇改善、キャリアアップや正規雇用への転換のための能力向上支援
- ②多様な就労を促進するためのワーク・ライフ・バランスや起業の促進
AI(人工知能)の進展等、将来的な働き方の変化を見据えた、生涯にわたり能力を生かせる職業能力開発の環境づくり
- ③県内就業の促進に向けた若者等のふるさと意識・職業観の醸成、UJIターン希望者の地域就業の促進

(2)産業界・地域の人材ニーズへの対応面での課題

- ①航空・宇宙、ロボット、次世代エネルギー、先端医療等、次世代産業の成長に不可欠な人材の育成(県内科学技術基盤や産学官民の連携等の活用)
- ②本県基幹産業の基盤技術を支える、中小ものづくり企業在職者の技能向上や主体的なキャリア形成等、中小企業の人材育成
- ③雇用のミスマッチ解消による人材ニーズへの対応、産業構造の変化に対応した中長期的な人材育成の取組への支援
- ④地域資源を生かした地場産業のブランド化、農商工連携による商品開発等と、地域産業の成長を支える担い手の育成
- ⑤県内企業の海外展開に必要なグローバル人材等の育成・確保

(3)技能振興面での課題

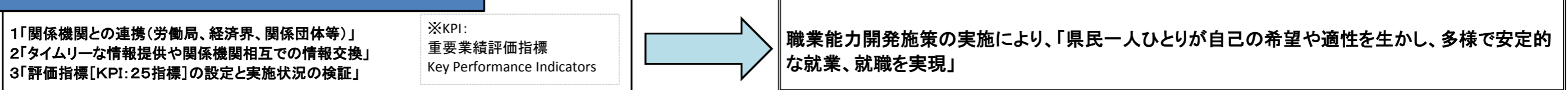
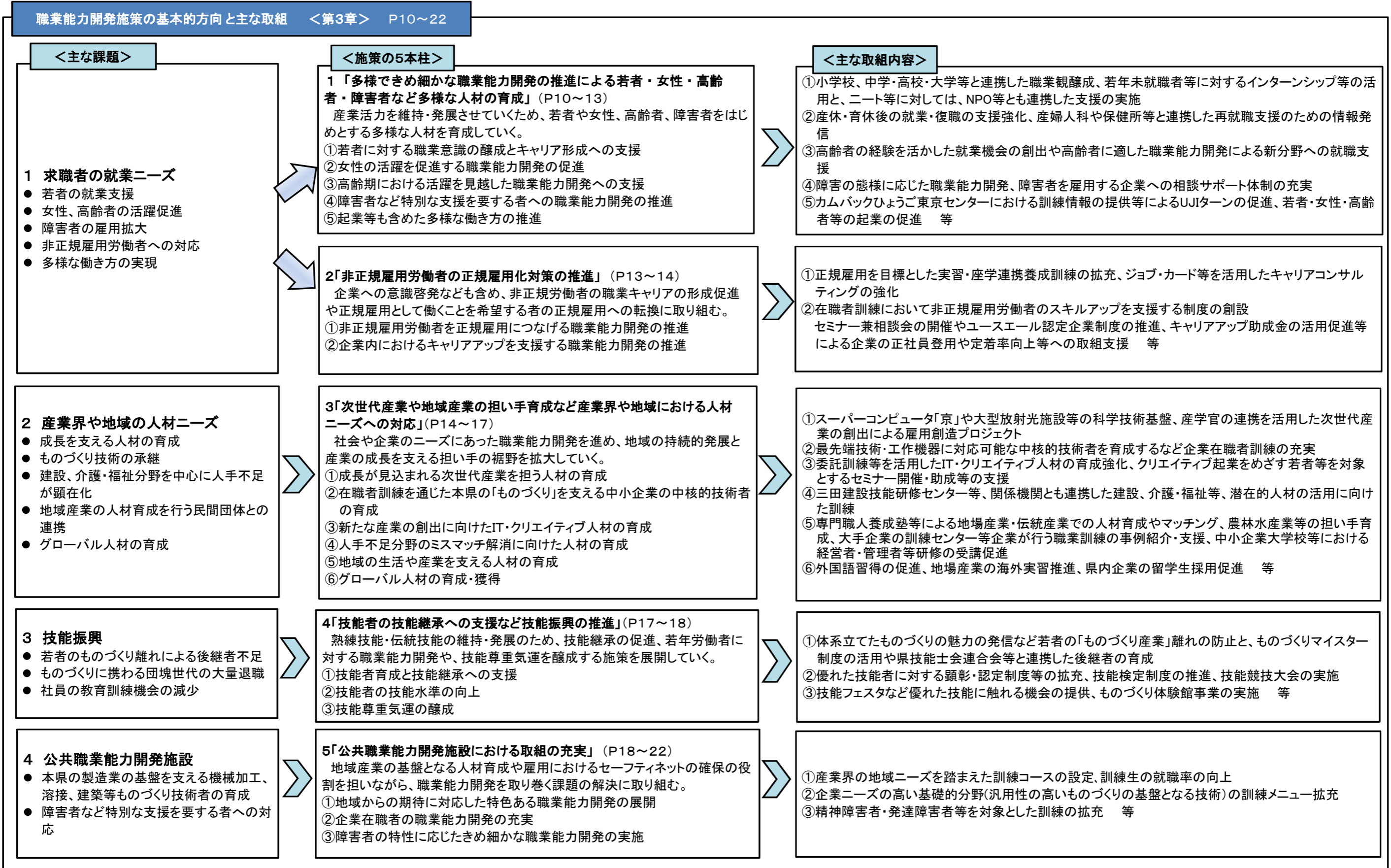
- ①熟練技能・伝統技能の継承の促進、若年労働者に対する職業能力開発、技能尊重気運の醸成
- ②次代を担う青少年による「ものづくり」への認識興味の醸成、学校教育における取組と合わせた一層の職業意識の醸成

(4)公共職業能力開発施設における取組の課題

- ①基盤技術として重要であるが民間では実施困難な訓練や、特別な支援を要する障害者等への訓練など、公共職業能力開発施設における官民の役割分担に配慮した訓練の実施
- ②地域産業界の人材ニーズに応じた職業能力開発機会の確保
- ③経済・雇用情勢等を踏まえた効果的・効率的な職業能力開発の推進

3 計画のめざす姿

「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」することをめざす。
これにより、本県の強みである「人材力」をさらに伸ばして、活力あるしなやかな産業構造の構築と兵庫の地域創生につなげる。



第10次兵庫県職業能力開発計画

～ 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 ～

平成28年9月

兵 庫 県

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	3
(4) 中期的経済目標	4
2 職業能力開発の現状における課題	4
(1) 求職者等の就業ニーズへの対応面での課題	4
(2) 産業界・地域の人材ニーズへの対応面での課題	8
(3) 技能振興面での課題	8
(4) 公共職業能力開発施設における取組の課題	8
3 計画のめざす姿	9
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	10
(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	10
(2) 女性の活躍を促進する職業能力開発の実施	11
(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	11
(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	12
(5) 起業等も含めた多様な働き方の推進	13
2 非正規雇用労働者の正規雇用化対策の推進	13
(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	14
(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	14
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	14
(1) 成長が見込まれる次世代産業を担う人材の育成	15
(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	15
(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	15

(4) 人手不足分野のミスマッチ解消に向けた人材の育成	16
(5) 地域の生活や産業を支える人材の育成	16
(6) グローバル人材の育成・獲得	16
4 技能者の技能継承への支援など技能振興の推進	17
(1) 技能者育成と技能継承への支援	17
(2) 技能者の技能水準の向上	17
(3) 技能尊重気運の醸成	18
5 公共職業能力開発施設における取組の充実	18
(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	19
(2) 企業在職者の職業能力開発の充実	19
(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	19
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	23
(1) 労働局、ポリテク（国）との連携	23
(2) 経済界・労働界・関係団体との連携	23
(3) 地域産業界との連携	23
(4) 学校教育との連携	24
2 タイムリーな情報提供や関係機関相互での情報交換	24
3 評価指標〔KPI〕の設定と実施状況の検証	24

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、豊かな県民生活と地域の活力を維持していくには、豊富な経験や高い能力を有し、産業や地域の活性化に貢献する人材の確保が不可欠である。また、女性、高齢者、障害者などを含む多様な県民一人ひとりが、その能力を遺憾なく発揮できるよう、能力開発を充実させることが必要である。このため、これまで以上に、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るとともに、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ことが求められている。

加えて、経済社会のグローバル化やICT技術の進展等により、産業構造が変化し、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、国、県、民間教育訓練機関、企業、大学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

本県の人口は 2010 年から減少局面に入っており、2015 年 10 月 1 日現在の推計人口は、5,536,989 人であった（平成 27 年国勢調査）。2040 年には 2010 年より約 92 万人少ない 4,673 千人と概ね 2 割減となり、1970 年と同水準になると見込まれる。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。今後、人口減少が加速するとともに地域偏在が進展することを見据えた取組が必要である。

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 千人になると見込まれ、比率は 23%（2010 年）から 36%（2040 年）にまで上昇する。

(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。

地域別にみると、神戸、中播磨、但馬、丹波、淡路地域の有効求人倍率が高い。ただし、但馬地域では平成 26 年度、淡路地域では平成 27 年度の新規求人数及び新規求職者数ともに前年度より減少しているなど、有効求人倍率と地域経済・雇用の活力は、必ずしも一致していない。これらの地域においては進学等を契機に若者が地域外に転出するなど空洞化が進み、求人数に対する求職者数が不足している状況にあると見られる。

業種別では全般的に人手不足感が強まっており、特に建設、介護・福祉分野の有効求人倍率が高く不足感が強くなっている。また、但

馬・丹波・淡路地域においては接客・給仕等の職業で有効求人倍率が高く、観光・サービス業における人手不足感が表れている。

女性有業率は上昇傾向にあるものの、平成 24 年度の就業構造基本調査では、全国 46 位の低順位となっている。高齢者有業率も全国平均より低いが、65 歳以上の有業率が上昇しており、全国との差は縮小傾向にある。障害者雇用率は全国平均を上回っており、雇用障害者数も増加している。

非正規雇用労働者は、全国的に現在まで緩やかに増加しており、本県では平成 24 年現在 864 千人（平成 19 年：826 千人）となっている。

フリーターとニートはやや減少傾向にあり、平成 27 年の全国集計でフリーターが 167 万人（平成 22 年：183 万人）、ニートが 56 万人（平成 22 年：58 万人）となっている。本県では平成 27 年現在でフリーターが約 7.3 万人、ニートは約 2.4 万人と推計される。

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、平成 25 年度の県内総生産(GDP)は 21.7 兆円で前年度比 5.2%増と 3 年ぶりのプラスに転じた。その後、四半期別の速報値に基づく平成 27 年度県内総生産 (GDP) では 22.2 兆円で 3 年連続プラス成長となっている。また、倒産件数が最低水準となる等、着実に持ち直している。

本県の一人あたり県民所得は、過去 10 年以上にわたって低下傾向にある。地域別の推移を見ると、人口減少率の高い、北播磨、西播磨、但馬、丹波、淡路において所得の低下が目立っており、地域間の格差が徐々に拡大している。その要因の一つに企業所得の変化がある。大企業は海外生産等グローバル展開を進めるとともに国内においては都市部に多く立地する傾向があり、企業収益の増加が上記地域の所得の増加に及びにくくなっていると想定される。ただし、これらの地域には住環境、子育て環境、時間のゆとりなど所得だけ

では測ることができない良好な生活環境があることにも留意する必要がある。

(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年度速報値：21.8兆円）、県民総所得（GNI）で26.1～26.9兆円程度（2014年度速報値：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」対策に取り組むなかで職業能力開発施策を推進することにより、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における課題

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「求職者等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課題

経済社会のグローバル化やICT技術の進展、サービス産業の高度化等が進み、労働者に求められる能力が変化する一方、働き方の見直しの必要性が指摘されている。このため、求職者の多様な就業ニーズに応じた人材育成に中長期的な観点から取り組むとともに、多様な働き方等を実現するための取組を進めることが課題となっている。

このうち、求職者における課題については、若者、女性、中高齢者、障害者など、多様な人材の雇用の拡大と安定を推進するため、それぞれの課題に応じた能力開発を図ることが必要である。

働き方における課題については、まず、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処遇改善を図るとともに、キャリアアップや正規雇用への転換を目指す労働者を支

援する施策が必要である。

また、県民の多様な働き方や生き方の実現については、ワーク・ライフ・バランスを推進することや、起業という働き方を選ぶ県民が事業を始めやすい環境づくりを進めることが必要である。

地域での就業を支援するため、青少年のふるさと意識や職業観の醸成等に継続して取り組むとともに、U J I ターン等により、県内各地域で就業を希望する者に対しては、ニーズに応じた的確な支援を講じる必要がある。

個別の課題は、次のとおりである。

① 求職者における課題

ア 若者

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）で、新規学卒者の就職率は回復してきている。ただし、新規学卒者の 3 年以内の離職状況を見ると、高卒で 39.6%、大卒で 32.4%（いずれも平成 23 年 3 月卒）と依然として高く、入社後の定着率を高めることが課題となっている。インターンシップ＝就業体験や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が求められる。

一方、ニートは平成 14 年以降全国で 60 万人台を推移し、平成 27 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ることから、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%（男性 68.8%）

に対し、本県は 43.8%（男性 66.4%）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 中高齢者

中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向け、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るなど、制度改正が進んでいる。平成 24 年の本県の 60 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。

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、企業での継続雇用を希望する者への支援を含め、就労ニーズに合った多様なしごと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を促進することが必要である。

また、中高齢者が働きながら職業能力を向上する機会として、企業在職者訓練の活用・充実が求められるとともに、新たな活躍の場として農業分野への進出や起業への支援も重要になっている。

さらに、中高年齢者のフリーター・ニートを安定した雇用につなげるための訓練機会の提供も必要である。

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、障害者一人ひとりの職業能力を高め、一層の生産性向上を図ることも重要である。

② 働き方における課題

ア 非正規雇用労働者

若年労働者を中心に非正規雇用労働者の割合が増加している。同一労働同一賃金が検討されるなど、非正規雇用労働者に係る課題が広く認識されている。今後、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して、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 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人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。

このためワーク・ライフ・バランスの推進や、女性、高齢者の起業促進のための支援等、個々の能力を生かす環境づくりが必要である。また、AI（人工知能）技術の進展にともない、将来的に働き方が大きく変化していく可能性があることから、生涯を通じて多様な場で職業能力開発機会が得られる環境づくりを進めることも重要である。

ウ 地域で就業を希望する者

本県では、若者のうち20歳代を中心として転出超過が拡大している。人口減少率の高い北播磨、西播磨、但馬、丹波、淡路においては特に20歳前後の人口構成比の割合が低く、地元を離れて進学・就職した若者が希望・条件にかなった職を見つけられないなどの理由で地元へ戻らないケースが少なくない。このため、地域創生戦略のもと、県内各地域での産業活性化を図るとともに、県内就職を促進するため、幼少期からふるさと意識や職業観を醸成することが求められる。

また、地元・地域を離れて進学・就職した者や中堅世代である30歳代前半の者のUJIターンを促進するとともに、地域の企業がその潜在力を発揮し高付加価値を生む力を取り戻し、地域の豊かな生活を支えるしごとを創出するなど、それぞれの地域が産業力を高め、就業を希望する者に対応していくことが必要である。

(2) 産業界・地域の人材ニーズへの対応面での課題

今後、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ことが課題となっている。このため、航空、宇宙、ロボット、次世代エネルギー、先端医療等、今後、本県の新たな基幹産業への成長が期待される次世代産業の関連分野で求められる人材の育成を、県内の科学技術基盤や産学官民の連携等を活用して進めることが必要である。

また、次世代産業を支える基盤となる技術開発や、IoT（モノのインターネット）への対応をはじめ、「ものづくり県・兵庫」の基盤技術を更に高度化するため、中小企業の技術開発支援とともに、在職者の技能向上の取組、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等、中小企業の人材育成を支援する必要がある。

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、地域資源を生かした地場産業のブランド化や農商工連携による商品開発を進めつつ、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等の育成をはじめ、サービス経済化が進む本県産業構造の変化に対応した効果的な人材育成を図ることが必要である。

(3) 技能振興面での課題

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の取組と合わせた一層の職業意識の醸成が必要である。

(4) 公共職業能力開発施設における取組の課題

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、基盤技術として重要であるにもかかわらず民間では実施が困難なものづくり分野及び障害者など特別な支援を要する者等きめ細やかな対応を要する者への訓練を引き続き実施していくことが必要である。

また、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。

こうした取組を通じて、産業界や地域の将来を考える「産業や地域の活性化に貢献する人材」や中小企業の中核的な役割を担う高い技術を有した「ものづくり人材」など、幅広く人材を育成していくことが求められている。

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」をさらに伸ばしながら、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さらに伸ば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、小中学校、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・座学連携養成訓練等を実施する。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・地域を離れて進学・就職した者や中堅世代である30歳代前半の者が、地元・地域での就業を希望するような仕組みづくりに取り組み、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、企業の協力を得て、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、求職中の母子家庭の母向けの訓練、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

一研修等を活用し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、企業に対しては普及・啓発を行い、高年齢者雇用確保措置の実施に向けて気運を醸成していくとともに、元気な高齢者に多様な就業機会を提供するなど、生涯現役を希望する者を視野に入れた高齢者に適した職業能力開発による新分野への就職支援を行う。

この他、離職者向け委託訓練を活用して、リストラ等で職を失った人や中高齢者のフリーター・ニートに対する雇用を支援していく。

(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るとともに、さらには、健常者だけでなく障害者も充分従事できる仕事に障害者自らがチャレンジする気運を高める。あわせて障害者特性についての教育や障害者雇用に対する意識改革を進めるとともに、こうした取組の中で障害者雇用の好事例を発掘するなど、より多くの企業等がより多くの障害者の採用に積極的に取り組めるよう環境整備に努める。

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、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、関係機関との連携により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U J I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、U J I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「雇用型訓練」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、豊富な経験や高い能力を有し、産業や地域の活性化に貢献する人材の確保が不可欠である。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。

また、地域産業の人材育成を行う民間団体との連携を図るなど、

兵庫の特色を生かした取組を行う。

(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、創薬、医療・介護機器等先端医療、ものづくり基盤技術、スーパーコンピュータ「京」や大型放射光施設等の先端科学技術基盤等の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等を対象に、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。

また、企業の技術高度化を推進するため、兵庫県立大学大学院シミュレーション学研究科においては、スーパーコンピュータの産業利用を推進するF O C U S（計算科学振興財団）と連携しながら、研究者や技術者を育成していく。

(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や、起業をめざす若者等にセミナー開催・助成等の支援を行う。

また、6次産業への進出を図る人材を発掘するため、農林水産業や食品産業、商品の開発や生産に携わる者を対象としたセミナーを開催するとともに異業種間のマッチングや創業を促進する。

(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。また、三田建設技能研修センターにおいて実施する建設関連業種に係る職業訓練等を通じて人材の育成を図るなど質の高い雇用を創出する。

加えて、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とともに、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を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、国内外留学等による地場産業・伝統産業での人材育成やマッチング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兵庫県立森林大学校（平成29年4月開校）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、地元市町や商工会議所・商工会等とも連携しながら職業訓練を展開するとともに、大手企業の訓練センター等が行っている職業訓練の事例紹介や中小企業等が行う認定職業訓練への一層の支援を行う。

また、中小企業大学校等における経営者・管理者等向けの研修受講を促進し、経営人材の育成を図る。

(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き、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ことにより、若者のものづくり産業離れを防止する。

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、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。

さらに、若手技能者へのOJT実施が困難な中小企業に対しては、ものづくりマイスター制度の活用を促進するとともに、県技能士会連合会とも連携しながら後継者の育成に取り組む。

(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。また、将来の進路を考える上で重要な時期となる小中学生等に対し、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、障害者など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、関係機関の意見も踏まえ、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

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ため、公共職業能力開発施設において5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】

① ものづくり大学校

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職業訓練とともに、ものづくり体験館事業による職業教育の拠点として、総合的・体系的な人材育成を行う。

(当面の対応)

ア 建築・機械・金属系の訓練科目を中心に、主に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、ある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。

② 但馬技術大学校

但馬地域における高度な教育訓練機関として、若者にとって魅力ある教育訓練を行い、地域への定着を促進するとともに、産業振興の推進力となる中堅技術者を養成する。

(当面の対応)

ア 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、訓練定員の適正化を図る。

③ 神戸高等技術専門学院

大都市部に立地する公共職業能力開発施設として、ものづくり系から事務系・サービス系まで幅広く、地域の多様なニーズに応じた人材育成を図る。

(当面の対応)

ア 機械加工系、建築系等の施設内訓練については、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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。

オ 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。

カ 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、訓練定員の適正化を図る。

キ 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。

④ 障害者高等技術専門学院

近隣に県立総合リハビリテーションセンターなどの福祉施設が

集積していることを生かしつつ、様々な障害の態様に応じた職業訓練を実施し、就業に必要な能力を向上し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。

(当面の対応)

ア 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。

イ 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止する。

⑤ 兵庫障害者職業能力開発校

厚生労働省からの運営委託を受けて、様々な障害の態様に応じた職業訓練を実施し、就業に必要な能力を向上し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。

(当面の対応)

ア 各障害の特性に対する個別配慮に留意しつつ、精神障害者の訓練科の拡充や発達障害者等の訓練科の創設を検討する。

イ 類似した情報系訓練を統廃合し、訓練定員の適正化を図る。

ウ 入校者数が減少傾向にある印刷系、建築内装系訓練について、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組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、三田建設技能研修センターや県技能士会連合会など関係機関とは、各種会議の場において、経済・雇用状況や職業能力開発、技能継承について情報・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、教育委員会や県立大学や神戸大学など県内の大学、高等専門学校、専修学校及びその他関係機関との連携を図る。

なお、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。

また、現在、文部科学省において、「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」の制度化に向けた検討がなされているが、こうした動向にも注視しながら、教育機関と幅広く連携することで、多様な人材育成に努める。

2 タイムリーな情報提供や関係機関相互での情報交換

ホームページやフェイスブック等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UJ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) 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	職業能力開発校における在職者訓練実施人数	1,150人 H26	1,200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	介護・福祉、建設分野の委託訓練による就職者数	600人 H26	650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・獲得	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) 技能者育成と技能継承への支援	職業能力開発校における在職者訓練実施人数（再）	1,150人 H26	1,200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