

第 11 次兵庫県職業能力開発計画（案）

令和 3 年 月

兵 庫 県

目次

| | | |
|-----|---|----|
| 第1章 | 総論 | 1 |
| 1 | 第11次兵庫県職業能力開発計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 | 第11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 |
| (1) | 本県の人口等状況 | 2 |
| (2) | 雇用の動向 | 4 |
| (3) | 経済の状況 | 9 |
| 2 | 第10次計画の取組と検証 | 11 |
| 3 | 職業能力開発の現状における環境の変化と課題 | 13 |
| (1) | 人材ニーズに関する環境の変化と課題 | 13 |
| (2) | 労働供給側に関する環境の変化と課題 | 14 |
| (3) | 技能の振興に関する環境の変化と課題 | 15 |
| (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 | 15 |
| 第3章 | 職業能力開発施策の基本的方向と主な取組 | 17 |
| 1 | ポストコロナ社会における求人・求職ニーズへの対応 | 17 |
| (1) | IoT、ビッグデータ、AI等DXへの対応 | 17 |
| (2) | 次世代産業分野の人材育成 | 17 |
| (3) | 人手不足分野における人材の確保 | 18 |
| 2 | 長期化する職業人生におけるキャリア形成の支援 | 18 |
| (1) | 労働者の職業生涯を通じたキャリア形成の支援 | 18 |
| (2) | 労働者一人ひとりの生産性向上に向けた職業能力開発支援 | 18 |
| (3) | 教育機関等と連携したキャリア教育 | 19 |
| 3 | 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進 | 19 |
| (1) | 適性に応じた多様な働き方の支援 | 19 |
| (2) | 新たなワークスタイル（ジョブ型雇用、起業、兼業・副業、テレワーク等）を選択する人材への支援 | 22 |
| 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 | 22 |
| (1) | 技能者の技能水準の向上 | 22 |

| | |
|--|----|
| (2) 技能尊重気運の醸成 | 23 |
| (3) 次代を担う若者に対する発達段階に応じた職業意識の醸成 | 23 |
| 5 公共職業能力開発施設における取組の充実 | 24 |
| (1) 施設内訓練等における特色ある職業能力開発の取組 | 24 |
| (2) 各科における今後の方向性 | 25 |
| (3) 在職者訓練の効果的な実施 | 29 |
| 第4章 職業能力開発施策の効率的、効果的な展開..... | 30 |
| 1 関係機関との連携 | 30 |
| (1) 労働局・ハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 （ポリテクセンター） | 30 |
| (2) 経済・労働関係団体 | 30 |
| (3) 教育関係機関 | 31 |
| 2 情報発信 | 31 |
| 3 評価指標（KPI）の設定と実施状況の検証 | 31 |
| 第5章 第11次兵庫県職業能力開発計画のKPI | 32 |

第1章 総論

1 第11次兵庫県職業能力開発計画策定の趣旨

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や経済・雇用情勢の不確実性の高まりに加え、人口減少や人生100年時代の到来による職業人生の長期化、日本型雇用慣行の見直しの動きなど、労働者を取り巻く環境が大きく変わりつつある。

また、県民一人ひとりが自らの希望や適性、価値観を生かし、多様な働き方を選択できる社会の実現が求められている。本県のものづくり産業を支えてきた熟練技能の維持継承も重要である。

社会経済状況の変化を的確に捉え、産業界・地域の人材ニーズに対応した多様できめ細かな職業能力開発機会を提供し、県民それぞれ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活力ある兵庫の実現を目指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11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11次職業能力開発基本計画に基づき、新たな兵庫づくりの基本方針等を示した「兵庫2030年の展望」（平成30年10月策定）、地域創生の実現に向けた総合的な対策を示した「兵庫県地域創生戦略（2020～2024）」（令和2年3月策定）及び産業・雇用分野での県政運営の基本的考え方及び施策の方向を示す「ひょうご経済・雇用活性化プラン」

（平成31年3月策定）を踏まえ、令和3年度から7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

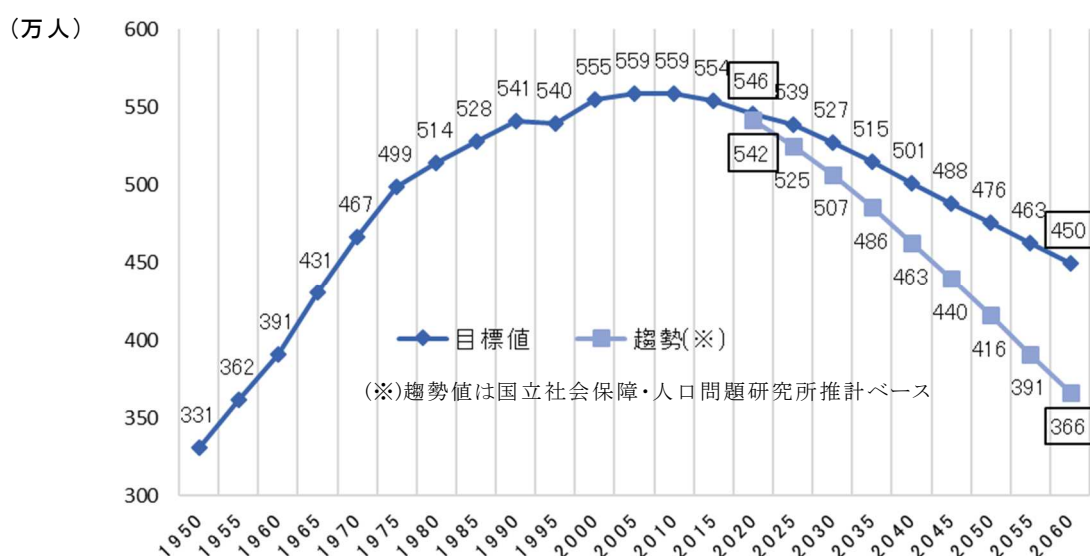
1 雇用・経済をめぐる状況

(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 3 年 4 月 1 日現在の人口は 5,418,791 人（兵庫県推計人口）となっており、今後も減少が拡大する見込みとなっている。

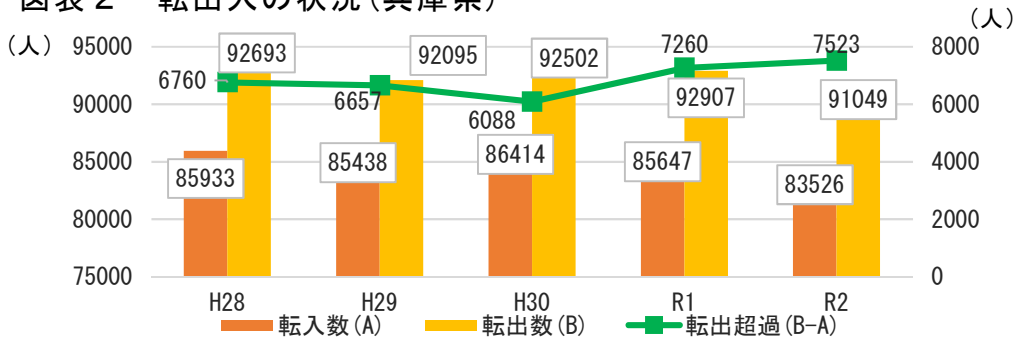
図表 1 人口の推移見込（兵庫県）



(資料：県地域創生課「兵庫県地域創生戦略の実施状況報告書」)

特に、人口の社会増減に目を向けると、平成 15 年以降から転出超過となり、令和 2 年の転出超過数は前年から 1,000 人あまり拡大し、7,523 人となった。中でも、大企業や本社機能が集中し、都市の機能が充実している東京圏及び大阪府への転出超過が多い。新型コロナウイルス感染症は「密から疎へ」という地方回帰の動きを生みつつあり、令和 2 年の東京圏への転出超過は前年比 3 割弱程度の改善が見られる。転職や出産・子育て等の節目を迎える 30 代の転出超過が改善傾向である一方、就職期にあたる 20 代の転出超過は拡大している。

図表 2 転出入の状況(兵庫県)



(資料：県地域創生課「兵庫県地域創生戦略の実施状況報告書」及び総務省「住民基本台帳人口移動報告」より県能力開発課で作成)

(単位：人)

| | H28年 | H29年 | H30年 | R元年 | R2年 |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 対東京圏 | ▲ 7,203 | ▲ 7,356 | ▲ 8,102 | ▲ 8,716 | ▲ 6,315 |
| 対大阪府 | ▲ 2,069 | ▲ 1,791 | ▲ 2,134 | ▲ 3,302 | ▲ 4,226 |

(単位：人)

| | H28年 | H29年 | H30年 | R1年 | R2年 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 20-24歳 | ▲ 3,696 | ▲ 3,997 | ▲ 4,536 | ▲ 5,053 | ▲ 5,987 |
| 25-29歳 | ▲ 2,047 | ▲ 1,994 | ▲ 2,154 | ▲ 2,045 | ▲ 2,845 |
| 30-34歳 | ▲ 810 | ▲ 572 | ▲ 193 | ▲ 429 | ▲ 360 |
| 35-39歳 | ▲ 144 | ▲ 122 | 166 | ▲ 113 | 334 |
| 計 | ▲ 6,697 | ▲ 6,685 | ▲ 6,717 | ▲ 7,640 | ▲ 8,858 |

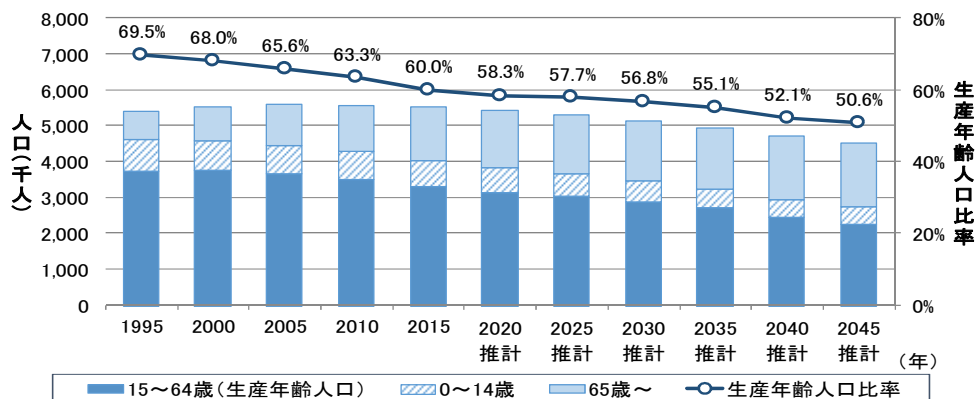
※日本人移動者数、東京圏とは東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県

(資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」)

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、1995年から2015年にかけて、約10ポイント低下しており、今後も現在の趨勢が続いた場合、2045年には約50%にまで低下すると予想されている。

図表 3 生産年齢人口の推移(兵庫県、現在の趨勢が続いた場合)

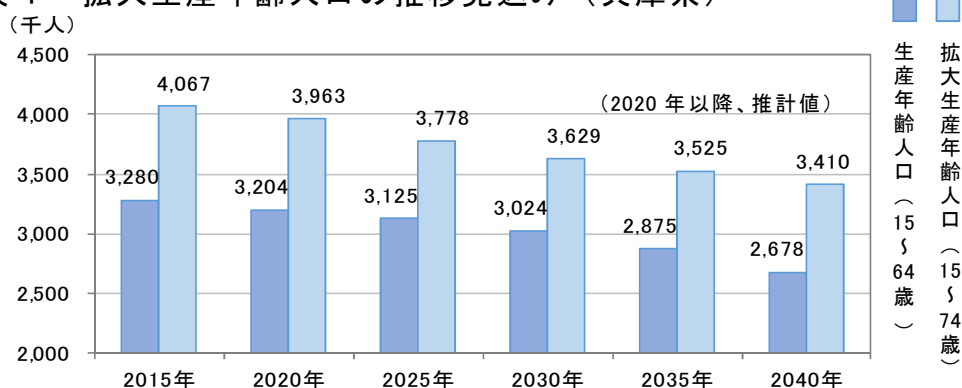


(資料：総務省「国勢調査」及び国立社会保障・人口問題研究所「将来人口推計」を基に県産業政策課作成)

元気高齢者の増加を踏まえて74歳まで定義を広げる(拡大生産年齢人口)

と、2040年までは2015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4 拡大生産年齢人口の推移見込み（兵庫県）

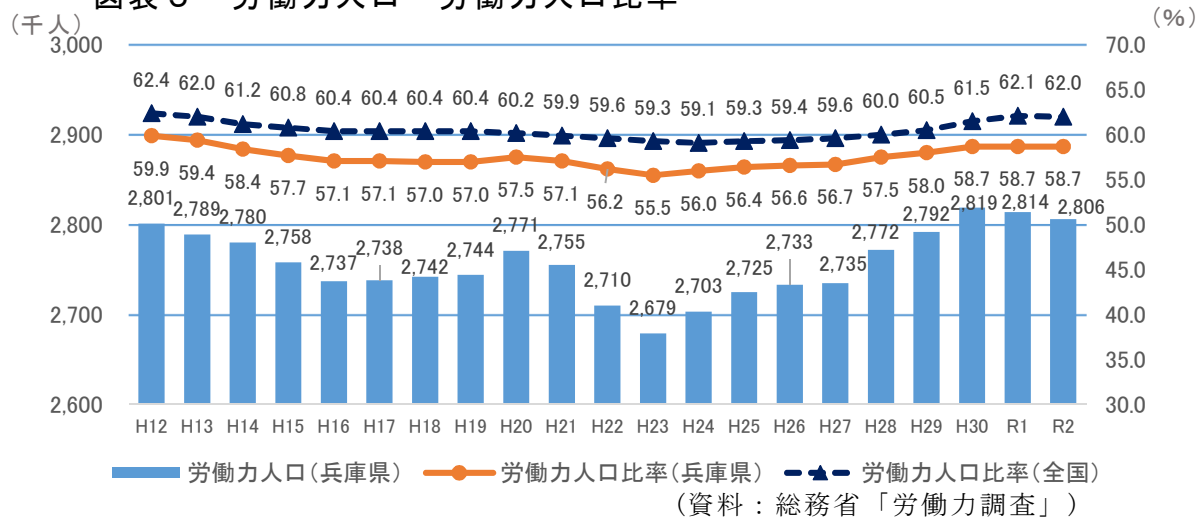


(資料：総務省「国勢調査」及び兵庫県「兵庫県地域創生戦略」を基に県産業政策課作成)

ウ 労働力人口

労働力人口は、約280万人（令和2年度）となっており、労働力人口比率は58.7%と全国（62.0%）よりも低くなっている。

図表5 労働力人口・労働力人口比率



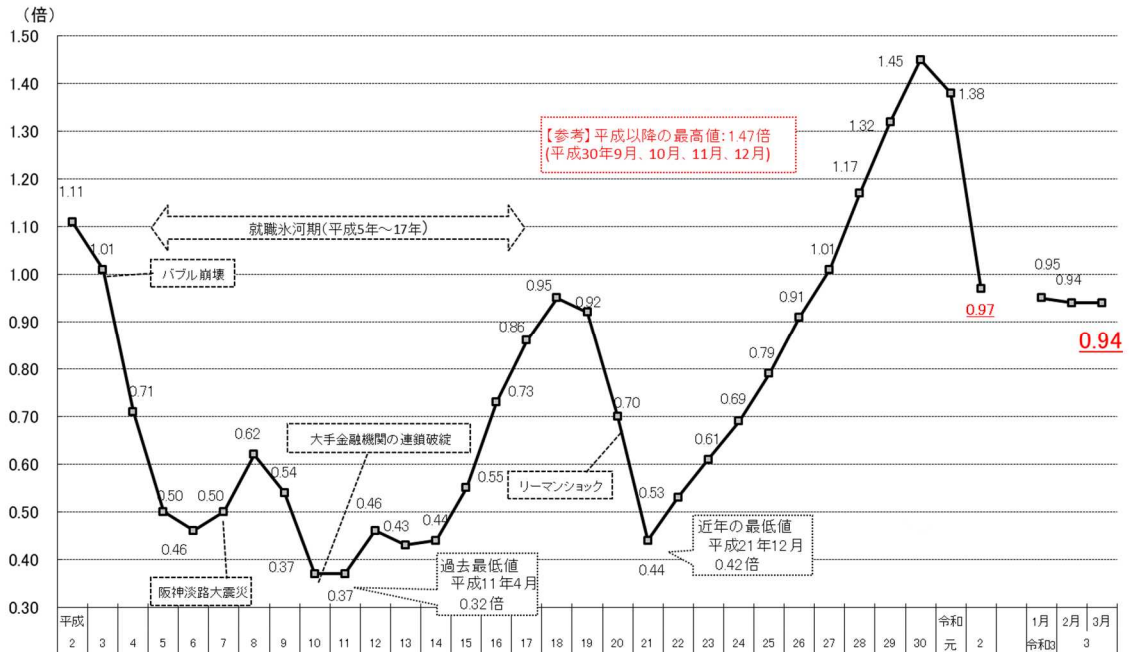
(2) 雇用の動向

ア 有効求人倍率

令和2年1月15日に我が国において最初の新型コロナウイルス感染症の感染者が確認されて以降、令和3年4月には3万人を超え、経済・雇用を含め、あらゆる社会活動に大きな影響を及ぼしている。

感染拡大以前、日本経済は緩やかな回復基調にあったこともあり、雇用情勢は着実に改善、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たが、感染拡大の影響を受けた令和2年度は0.97倍と前年から0.41ポイントと大幅に下落し、厳しい状況となっている。

図表6 兵庫県の有効求人倍率の推移



(資料：厚生労働省「職業安定業務統計」、兵庫労働局「一般職業紹介状況」)

職業別有効求人倍率では、建設・採掘の職業の職業が非常に高く、介護、社会福祉、保健師・看護師等の医療福祉職も高い。生産工程の職業のうち、金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断、機械整備・修理の職業でも高くなっている。

図表7 職業別の有効求人倍率(令和3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 | 1.49 | 16,235 | 10,906 |
| うち保健師・看護師 | 1.93 | 3,561 | 1,847 |
| うち社会福祉の専門的職業 | 2.66 | 4,527 | 1,705 |
| 事務的職業 | 0.34 | 7,573 | 22,016 |
| 販売の職業 | 1.01 | 6,110 | 6,027 |
| サービスの職業 | 1.88 | 15,854 | 8,425 |
| うち介護サービス | 3.13 | 7,744 | 2,474 |
| 保安の職業 | 5.09 | 2,910 | 572 |
| 生産工程の職業 | 1.35 | 6,864 | 5,095 |
| うち金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断 | 2.03 | 1,678 | 827 |
| うち機械組立 | 3.49 | 1,219 | 349 |
| うち製品製造・加工処理(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く) | 1.29 | 1,944 | 1,504 |
| 建設・採掘の職業 | 4.98 | 4,134 | 830 |

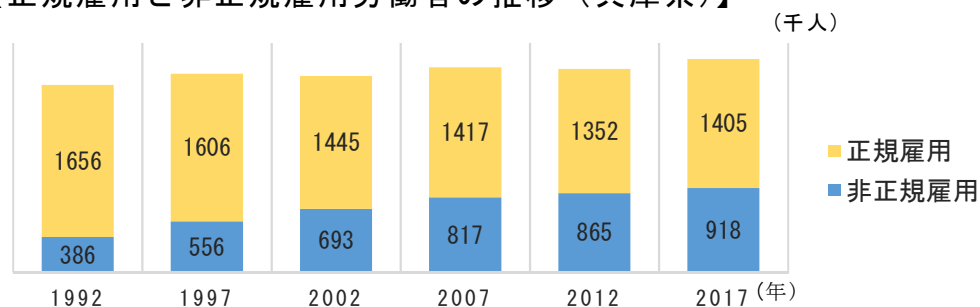
(資料：兵庫労働局「一般職業紹介状況」)

イ 非正規雇用の状況

パート等の非正規雇用は引き続き増加しており、本県では平成 29 年現在で約 92 万人と、全雇用者の 4 割を占める。また、本県の非正規雇用比率は、特に女性において全国に比べて高い。

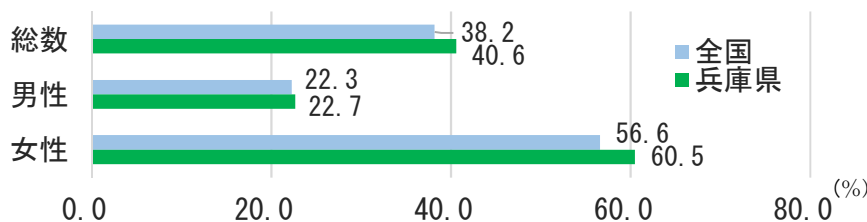
図表 8 正規雇用者と非正規雇用者の状況

【正規雇用と非正規雇用労働者の推移（兵庫県）】



(資料：総務省「国勢調査」)

【非正規雇用者割合の全国との比較（平成 29 年）】



(資料：総務省「就業構造基本調査」)

ウ 女性の雇用状況

女性有業率は、結婚・出産を機とした離職による低下、いわゆるM字カーブは改善傾向にあるが、平成 29 年における本県の女性有業率は 47.6%で全国 41 位と全国的に見ても低い水準となっている。

図表 9 女性の年代別有業率(兵庫県・全国)

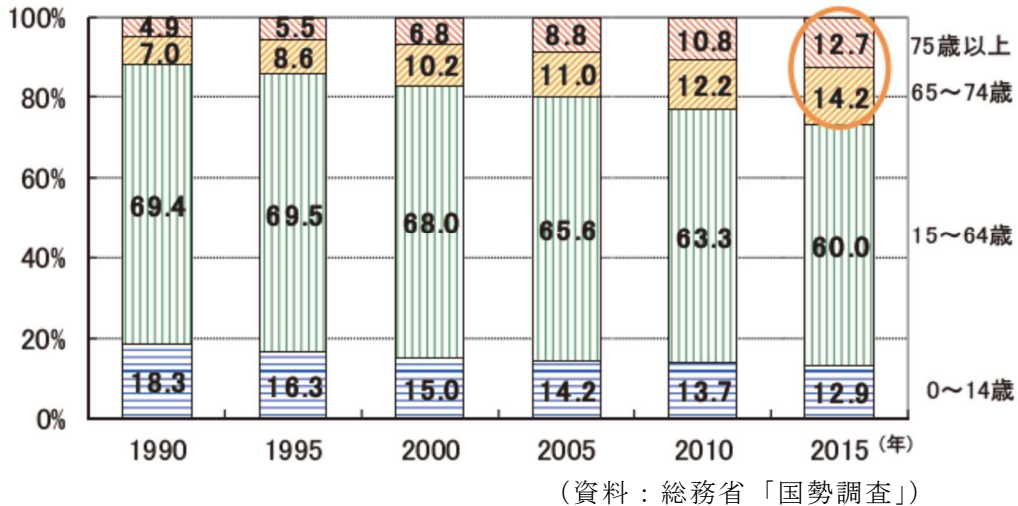


(資料：県地域創生課「平成 30 年度兵庫県地域創生戦略実施状況報告」)

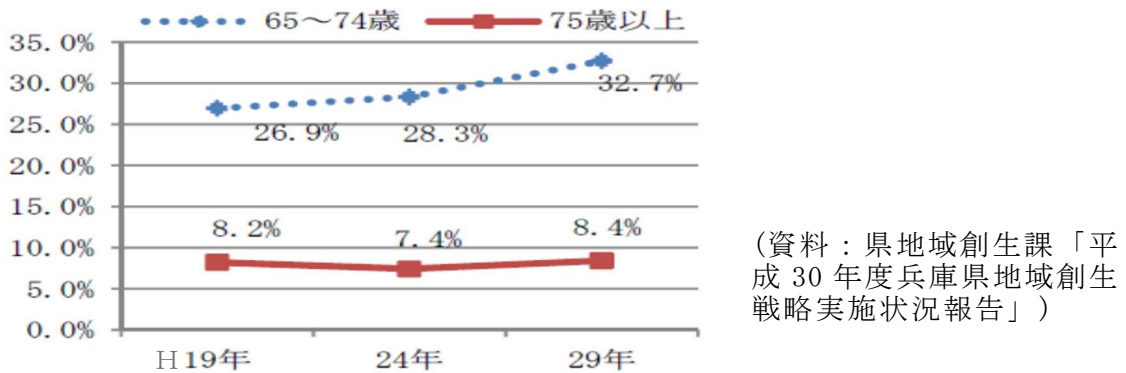
エ 高齢者の雇用状況

人口における65歳以上の比率が大きく上昇していることに伴い、65歳から74歳の高齢者の有業率も上昇している。令和3年4月の高年齢者雇用安定法の改正により、事業主に65歳から70歳までの高齢者の就業を確保する努力義務が設けられたため、今後も65歳以上の高齢者の就業率は高まることが予想される。

図表 10 年齢別人口比率の推移(兵庫県)



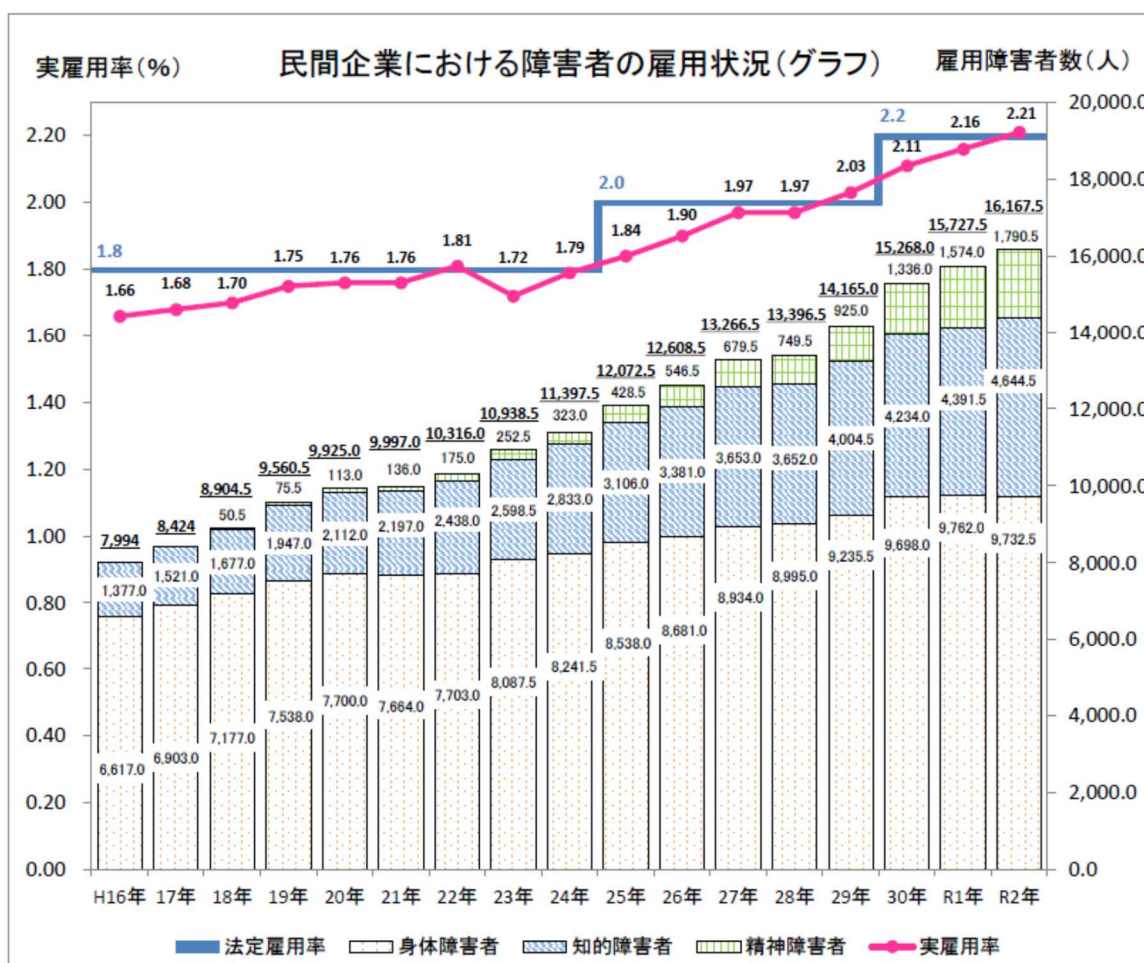
図表 11 高齢者有業率(兵庫県)



オ 障害者の雇用状況

令和2年度に、県内の民間企業に雇用されている障害者数は16,167.5人となっており、17年連続過去最高人数を更新した。中でも知的障害者、精神障害者の伸び率が高い。令和3年3月に法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられたことで、今後もますます障害者の雇用が進むと思われる。

図表 12 民間企業の障害者雇用状況（令和 2 年 6 月 1 日現在）



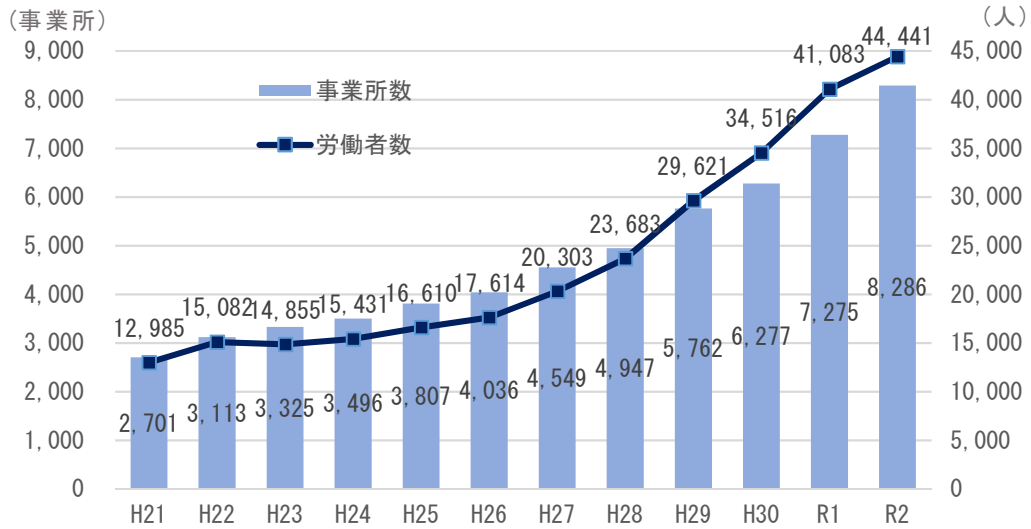
(資料：兵庫労働局「障害者の雇用状況(概要)」)

カ 外国人の雇用状況

県内の外国人雇用事業所数、外国人労働者数は、共に一貫して増加している。本県の特徴として「技能実習」による労働者割合が高い。平成31年度からは深刻化する人手不足に対応するため、新たな在留資格である「特定技能」による受け入れが開始され、さらに外国人労働者の増加が見込まれる。

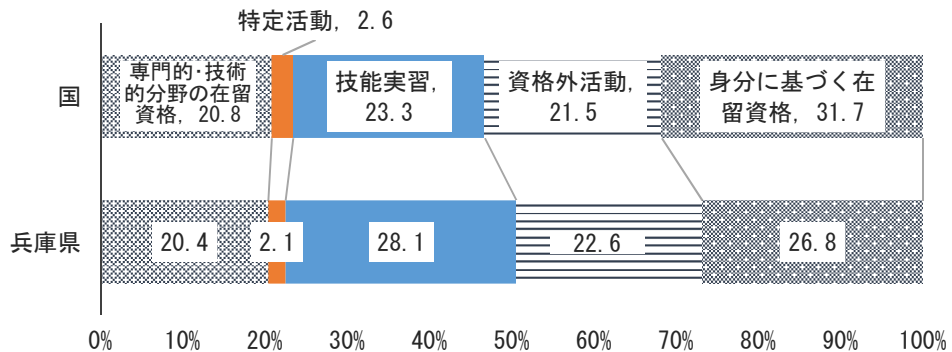
図表 13 外国人雇用状況

【外国人雇用者数と外国人を雇用する事業所数（兵庫県）】



(資料：兵庫労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」)

【在留資格別外国人労働者の割合（令和2年10月末）】



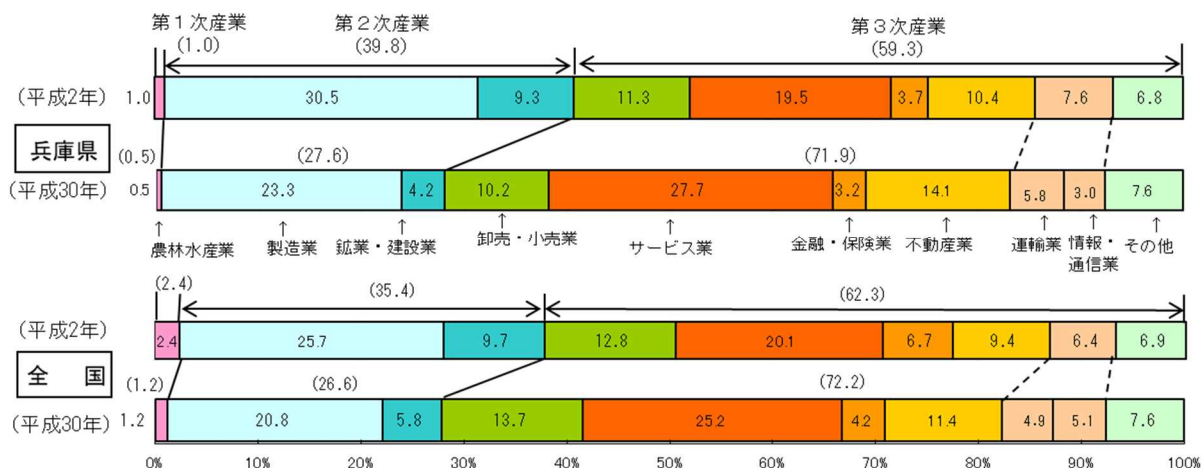
(資料：兵庫労働局「『外国人雇用状況』の届出状況」
厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」)

(3) 経済の状況

ア 産業構造

本県は、人口や企業が集積する瀬戸内臨海部を中心にものづくり企業が集積しており、全国に比して製造業の割合が高いが、近年では全国的な傾向と同様に経済のサービス化が進んでいる。

図表 14 総生産の産業別構成



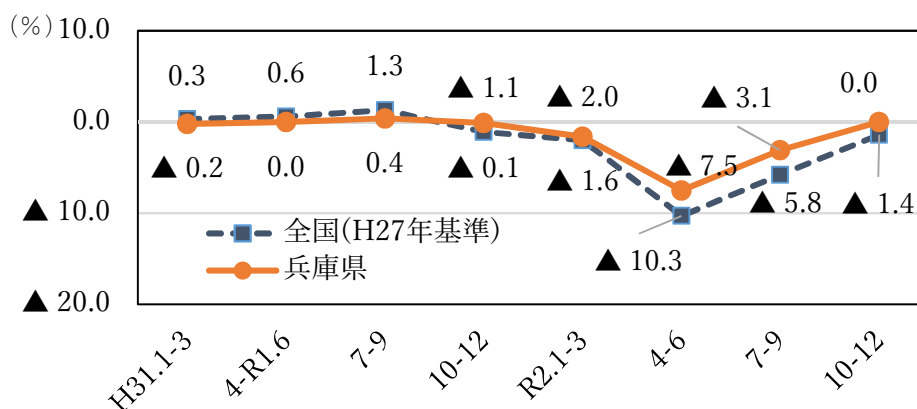
(資料：内閣府「国民経済計算」、県統計課「兵庫県民経済計算」)

今後成長が見込まれる医療・健康やロボット、航空・宇宙など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」「神戸医療産業都市」等に、関連する企業、研究・学術機関の集積を進め、高い開発力や加工技術を持つ県内企業の参入を促進している。

イ 実質経済成長率

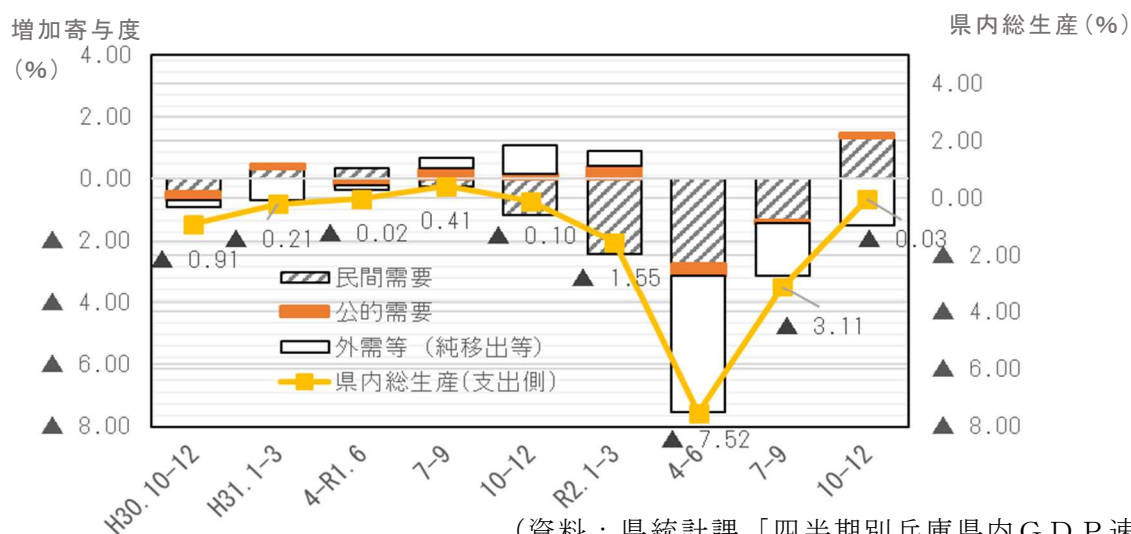
新型コロナウイルス感染症の影響により、実質県内総生産（支出側）は、令和元年10-12月期から2年7-9月期まで、対前年同期比4期連続マイナスとなった。令和2年10-12月期には対前年同期比で民間需要、公的需要がプラスに転じたものの、外需等は引き続きマイナスで推移している。

図表 15 四半期別実質経済成長率(対前年同期比)の推移(全国・兵庫県)



(資料：県統計課「四半期別兵庫県内GDP速報」)

図表 16 項目別実質県内総生産(支出側)増加寄与度



(資料：県統計課「四半期別兵庫県内GDP速報」)

2 第10次計画の取組と検証

第10次兵庫県職業能力開発計画（計画期間：平成28～令和2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つの方向性に沿って、具体的な成果指標〔KPI〕を設定した。

成果指標の実績を評価すると、約84%にあたる21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あげたが、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】

(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) 多様できめ細や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 | A : 7 B : 1 | 100% (8指標/8指標) |
| (2) 非正規雇用労働者の正規雇用化対策の推進 | 2 | A : 1 B : 1 | 100% (2指標/2指標) |
| (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 | 9 | A : 5 B : 2 D : 2 | 78% (7指標/9指標) |
| (4) 技能者の技能継承への支援など技能振興の推進 | 4 (再掲 1) | A : 1 B : 2 D : 1 | 75% (3指標/4指標) |
| (5) 公共職業能力開発施設における取組の充実 | 3 | A : 2 D : 1 | 67% (2指標/3指標) |
| 全体 | 25 (再掲除) | A : 16 B : 5 D : 4 | 84% (21指標/25指標) |

【成果指標の R1 実績】

(1) 多様できめ細や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

| 指標名 | 目標 | 実績 | 評価 |
|-------------------------------|-------|-------|----|
| 若者(25～39歳)の有業率 | 80.0% | 81.9% | A |
| 女性(30～39歳)の有業率 | 64.0% | 70.2% | A |
| 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 |
| 高齢者(65～74歳)の有業率 | 30.0% | 32.7% | A |
| 障害者雇用率 | 2.16% | 2.2% | B |
| 県の支援による UJI ターン就職者数 | 430人 | 722人 | A |
| 起業・創業の拡大によるしごと創出数 | 202人 | 209人 | A |
| 仕事と生活の調和推進企業認定(累計) | 110社 | 244社 | A |

(2) 非正規雇用労働者の正規雇用化対策の推進

| | | | |
|------------------------------------|--------|---------|---|
| 若者(25～34歳)の正規雇用の比率 | 75.0% | 73.8% | B |
| 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に転換した労働者数 | 6,500人 | 17,454人 | A |

(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

| | | | |
|---------------------------|--------|--------|---|
| 次世代産業におけるしごと創出数 | 1,559人 | 2,260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 |
| 育成中核的技術者数 | 100人 | 100人 | A |
| 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 | 650人 | 311人 | D |
| 新規就農者数(65歳未満) | 400人 | 243人 | D |
| 事業所内職業訓練補助による訓練人数 | 1,300人 | 1,261人 | B |
| 県内中小企業等へ就職した外国人留学生数 | 576人 | 596人 | A |
| 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 | 50.0% | 51.6% | A |

(4) 技能者の技能継承への支援など技能振興の推進

| | | | |
|---------------|---------|---------|---|
| 全国技能グランプリ入賞者数 | 17人 | 22人 | A |
| 技能五輪全国大会入賞者数 | 20人 | 10人 | D |
| ものづくり体験学習実施数 | 13,129人 | 13,093人 | B |

(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 | 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 |

【参考】新型コロナウイルス感染症流行による影響への県の対応(R3.3)〔能力開発関係〕

新型コロナウイルス感染症流行の影響により離職を余儀なくされた労働者の就職促進のため、離職者のニーズが高く、就職に有利なスキルの向上に繋がる職業訓練(委託訓練)を各年代層に応じて追加実施した。

訓練内容：IT(基礎・応用)、事務(医療事務・経理事務等)、

資格(介護職員初任者研修、簿記、宅建士、ファイナンシャルプランナー等)

訓練定員：800人

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、IoT、ビッグデータ、AI などいわゆる第4次産業革命による新技術の発展が急激に進み、社会経済を大きく変化させている。また新型コロナウイルス感染症拡大後、非接触化・自動化などデジタル技術の浸透が加速化しており、これらの技術への対応は、中小企業であっても取り組むべき課題となっている。人の仕事がAIやロボットに置き換えられていく部分もあるが、熟練した技能による判断が不要となることはない。新技術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、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、ロボット、環境・エネルギー、健康・医療、航空・宇宙など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、高い技術を有するものづくり企業が数多く存在するため、産学官が連携しながら、その基礎的な技術を支える人材の育成が必要である。

ウ 人手不足分野の人材確保

産業構造のサービス産業化が進展する中、高齢化を背景として、医療・福祉分野等における求人ニーズが高まっている。一方、求職ニーズとは解離が生じており、中長期的な人材育成の取組が求められている。また、建設分野でも高い求人ニーズから有効求人倍率は高止まりしている。人材の高齢化などの問題も抱えているため、人材確保の取組が必要である。

エ 企業在职者等への能力開発機会の提供

企業の支出する教育訓練費は1990年代以降、減少傾向にある。中小零細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も多いことから、企業在职者に対する訓練機会の充実が必要である。

オ 多様な働き方に適した職業能力開発

テレワーク等の急速な普及等により日本型雇用慣行も徐々に変化しつつあり、ジョブ型雇用、あるいはメンバーシップ型とジョブ型のハイブリッド型のような雇用形態を採用する企業も出てきている。また、これまでの正規・

非正規といった雇用形態にとらわれることなく、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方法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 労働力人口の減少

本県も全国的な傾向と同様、少子高齢化の進展による労働力人口の減少に直面している。今後も同様の趨勢が続く中、労働投入量に頼らない経済的発展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、今以上に非正規雇用者、女性、若者、中高年齢者、障害者、外国人等多様な人材の活躍を支援する必要がある。

イ 新型コロナウイルス感染症の影響による労働環境・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の普及を加速させ、人々の働き方を大きく変えた。多様なスタイルで就業できる環境が整うにつれ、正規雇用以外にもフリーランスや兼業・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ていくことが見込まれる。このような働き方においては、自身の職業能力開発は自ら進めていくことが必要となってくる。

ウ 多様な人材の活躍

一般的に非正規労働者は正規労働者と比べ、職業能力開発の機会が不足している。非正規雇用の労働者が増加する中、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、引き続き支援が必要となっている。

企業在職者については、終身雇用を背景とした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の継続的な能力開発が必要である一方、人生100年時代を迎え、企業任せではない自主的なキャリア形成への支援も必要である。

女性に関しては、M字カーブが改善されつつあるものの、全国に比して有業率が低い水準となっており、十分な人材活用が進んでいない。女性は、結婚・出産等で離職した後に再度就業する際には非正規雇用を中心とした働き方になりがちで、職業能力開発の機会が不足してきた。今後は、女性のライフステージに応じた職業能力開発の機会が必要である。

若年者については、短期間の離転職が原因で、非正規雇用が固定化される

者も見られるため、引き続き支援が必要である。また、終身雇用や年功序列が前提でなくなりつつある中、自主的なキャリア形成に関心が高まっていることから、これらに関する支援が必要となっている。

中高年齢者については就業意欲が高まる一方、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、業務のデジタル化が進む中、ITスキルに課題のある高齢者については、基礎的な知識を身につけることも必要となる。

障害者においては、障害者法定雇用率の改正を受け、今後も雇用率の上昇が見込まれるが、就業後の定着率を高めるためにも、障害の特性等に応じたきめ細やかな職業能力開発や、障害者雇用に対する社会の理解促進が重要となる。

外国人については、技能実習生のほか、定住外国人や留学後の就職者についてもその能力を最大限に発揮し、本県産業の担い手として定着できるような人材育成への支援が必要である。

(3) 技能の振興に関する環境の変化と課題

企業において培われてきた熟練技能や、地域の生活に根ざした伝統的な技能が本県のものづくりを支えてきた。しかしながら、高齢化と深刻化する人手不足から熟練技能や伝統技能の継承が課題となっており、技能を守り育てていく次世代の人材の育成が必要である。

そのためには、技能者の技能水準の向上を図るとともに、技能者の社会的認知・地位の向上や技能を尊重する気運の醸成を図ることが重要になる。

また、次代の兵庫を担う青少年に対して職業としてのものづくりの魅力を伝えるため、県内の技能者や教育機関等と連携・協働しながら、本格的なものづくりの場を体験できる機会を提供し、職業意識を醸成する機会も必要である。

(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カ所の公共職業能力開発施設では、地域ごとの求人・求職ニーズを適切に捉えた上で、官民の役割分担に留意し、効率的かつ効果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への対応も重要になってくる。

さらに、感染症流行期や災害時にも有効な遠隔訓練や安全に技能の習得ができるAR・VRを活用した訓練など、ICT技術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、高度化する技術を習得する訓練を実施するため、大学、専門職大学、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も必要である。

一方、指導者不足や施設面から自社では人材育成が困難な中小企業を中心に、在職者に対する職業能力開発機会の提供も重要であり、中小企業のニーズを踏まえた訓練メニューの開発も必要となっている。

第3章 職業能力開発施策の基本的方向と主な取組

1 ポストコロナ社会における求人・求職ニーズへの対応

(1) IoT、ビッグデータ、AI 等 DX への対応

高度な技術を持つシステム開発者や ICT プロジェクトマネージャー等の専門人材を育成するため、専門職大学院と連携し、2年間をかけて訓練を実施する。公共職業能力開発施設内での訓練においても、次世代通信（5G）や IoT 導入に関するカリキュラムを実施し、デジタル人材の裾野の拡大を図る。

また、国内外の IT 等先端技術分野の学識者、経営者等が最先端技術に関する意見交換を図る場を設け、次世代ビジネス産業の創生に向けた気運醸成を図るとともに、（公財）新産業創造研究機構（NIRO）と連携して企業内での DX を促進するための人材育成に対して支援を行う。

(2) 次世代産業分野の人材育成

次世代産業分野の基盤を支える技術を持つ人材を育成するため、公共職業能力開発校においても、高度な機械加工等に関する訓練を実施する。また、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に対しては、人材育成や体制整備等への支援を実施する。

県内に集積が進む航空機産業分野においては、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、高い品質を確保するための専門人材を養成する。

また、県内に立地するスーパーコンピュータ「富岳」を中心に県外高度人材と県内産業界・研究機関等とのネットワーク強化や技術交流機会の創出を図り、先端技術人材の集積・育成を促進する。



【先端加工機器(5軸マシニングセンタ)】



【加工作品例 折り鶴】

(3) 人手不足分野における人材の確保

建設分野については、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、建設技能者が有する資格や就業実績等を業界統一のルールで蓄積することにより、それぞれの経験と技能に応じた育成と処遇が受けられるようにする「建設キャリアアップシステム」の活用・周知に努める。

介護・福祉分野については、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における実習も行う訓練（デュアルシステム）等により実践的な訓練を実施する。また、施設・事業所に勤務する人材のキャリアアップ、能力向上を図るための研修支援を実施する。

2 長期化する職業人生におけるキャリア形成の支援

(1) 労働者の職業生涯を通じたキャリア形成の支援

労働者自らのスキルの棚卸しや職業能力開発の目標設定等を促進するため、ジョブカードの活用を支援する。国のキャリア形成サポートセンターの活用を促進することにより、キャリアコンサルタントによる能力開発や職業人生に関する個人相談を実施するとともに、面談と研修等を組み合わせた「セルフ・キャリアドック」を実施し、企業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支援する。

また、在職者の自発的な学びによる資格取得や能力開発を促進するため、(公財)兵庫県勤労福祉協会が実施する専門学校等の教育訓練機関利用に対する資金の貸付を支援する。

さらに、教育訓練講座の受講費用の20%~50%が支給される国の教育訓練給付金の活用を促進し、個人の主体的な能力開発の取組みや中長期的なキャリア形成を支援する。

誰もが学び直しや新たなことへチャレンジする機会を得ることが出来るようにするため、関係機関と連携してリカレント教育としての職業訓練の実施も進めていく。

(2) 労働者一人ひとりの生産性向上に向けた職業能力開発支援

在職者の人材育成の取組が難しい中小企業・零細企業のニーズを踏まえ、IoTや最先端工作機器等に対応できる人材を育成するとともに、資格がなければ業務に従事できない分野について、資格取得や資格試験対策に繋がる訓練を実施

する。

また、県が認定した民間事業主が実施する職業訓練に対して、運営費の助成を実施し支援することで、企業等が実施する人材育成の質を担保する。

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、教育訓練休暇制度を適用した事業主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。

国の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）が実施する、中小企業の在職者に対する短期間の訓練と連携を図るとともに、広報における協力等を行いながら実施する。

(3) 教育機関等と連携したキャリア教育

県立ものづくり大学校に設置する「ものづくり体験館」において、小学校から高校に至るまでの発達段階に応じた体験講座を設け、一流の技能者による実演と体験指導を実施し、職業としてのものづくりに対する理解を深める。

また中学生には「トライやるウィーク」、高校生には「高校生就業体験事業」、大学生には「大学生インターンシップ事業」等のそれぞれのステージに合わせた職業体験の機会を設け、切れ目ないキャリア教育を実施する。

さらに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。

3 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進

(1) 適性に応じた多様な働き方の支援

ア 非正規雇用労働者

非正規雇用者は正規雇用と比べ、賃金が低い、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の影響を受けた者の多くは非正規雇用労働者であったことから見ても、雇用が不安定になりがちである。

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などにより、安定雇用につながる技術の習得を支援する。

また、非正規雇用を望んでいない不本意非正規雇用者を正規雇用につなげるため、派遣労働者等の正社員転換、「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・育児による退職後、再就職時には非正規雇用を中心とした働き方になりがちで、能力開発の機会にも恵まれない場合がある。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能力開発が必要であり、その支援が求められている。

女性が活躍しやすい分野の訓練設定を行うとともに、育児中の女性でも参加しやすい短時間の訓練や託児所付きの訓練を実施する。

シングルマザーや女性の起業など、多様な女性の就業を支援するため、男女共同参画センター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。



【女性が活躍しやすい分野の訓練
(福祉調理コース)】

また、出産・育児中は社会とのつながりが薄れがちであり、就業意欲のある人材に、就労や能力開発に関する情報が適時、的確に伝わりにくいことから、児童館、認定こども園、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る場所での情報発信に取り組む。

さらに女子学生を対象に、就職活動前から企業研究に取り組む機会の提供やキャリア相談などを実施し、ライフイベントを考慮したキャリア形成を考える機会を提供する。

ウ 若者

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、発達段階に応じた職業体験の機会を提供する。(「2 (3) 学校等と連携したキャリア教育」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。(「2 (1) 労働者の職業生涯を通じたキャリア形成の支援」に記載)

また中卒者の早期の進路決定と定着を支援するため、ものづくりにおける基本的な技能が一通り学べる訓練コースを設置する。

若年無業者等(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、きめ細かく相談に応じ、サポートプログラムによって働く力を

引き出すことにより、職場定着に至るまで支援する。さらに、短期の職場体験実習による就業支援を実施する。

エ 中高年齢者

中高年の離職者は希望職種と人材ニーズのマッチングに時間がかかることが多いため、速やかな再就職に向けた支援が求められている。

中高年齢者が多く就業している分野や、高齢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、早期の就職に向けた訓練を実施する。

ひょうご・しごと情報広場のミドル世代就職相談窓口、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一人ひとりの目標やこれまでのキャリア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。

オ 障害者

障害者の法定雇用率が改正され、今後もより一層障害者雇用が進むと考えられる中、多様な障害者の職業能力開発が求められている。企業、社会福祉法人、NPO法人等と連携しながら、障害者の特性に配慮したきめ細やかな訓練を実施する。

基礎疾患を持つ障害者が多いこともあり、感染症対策、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が行えるオンライン訓練やeラーニングの活用を拡大する。

また、全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への参加支援を通じ、障害者の職業能力の向上を図るとともに、障害者に対する社会的理解や評価を高め、その雇用の促進と地位の向上を図る。

障害者においては雇用という側面だけではなく、地域コミュニティの中でも役割を持てるよう社会的能力の育成の側面も意識した訓練を行う。

カ 外国人

人口減少に直面する中、外国人労働者の存在感が徐々に高まっている。平成31年に新たな在留資格である特定技能制度が創設され、技能実習を良好に修了した者の特定技能への移行が始まっていることもあり、ますます技能検定の重要性が高まっている。今後も外国人、事業者双方のニーズを踏まえつつ、外国人の技能検定受検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など、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スキル獲得を支援する。

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る。県内企業へのインターンシップの実施や、ビジネス日本語講座の開催等により日本語ビジネス能力向上を支援する。

外国人が本県の産業の担い手として定着していくためには、労働者としてだけでなく生活者としての支援も重要となってくるため、日本語教育の支援や地域課題を共有できる体制を構築する等、共生のための取組も実施する。

(2) 新たなワークスタイル（ジョブ型雇用、起業、兼業・副業、テレワーク等）を選択する人材への支援

県内での起業・創業を支援するため、県内大学等と連携したプログラムを実施し、イノベーションを自ら創出できる力を持った起業人材を育成する。また県内で起業を目指す女性・若者・ミドル・シニア等に対して、事業の立ち上げ等に対して経費支援を実施するほか、起業の場や交流機能を備えた「起業プラザひょうご」を運営する。

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・副業に繋がる技術習得を支援する。また、テレワーク等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 スキルの獲得や税務、宅建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の活用を促進する。

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

(1) 技能者の技能水準の向上

技能者の技能を一定の基準に基づき検定し、国が評価・認定する技能検定制度は、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になるため、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の促進などに取り組む。特に、若者を対象に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を図る



【2020 技能五輪金賞(和裁)
兵庫県選手】

とともに、一定の技術を早期に身につけることを支援する。

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

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、技能を尊重する機運を醸成していく。

極めて優れた技能を有する現役の技能者を表彰する「現代の名工」（国表彰）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、技能の伝承及び技能後継者の育成に熱意を持つ優れた技能者を「ひょうごの匠」に認定することを通じて、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。

(3) 次代を担う若者に対する発達段階に応じた職業意識の醸成

将来の職業としてのものづくりの魅力を伝えるため、ものづくり体験館において、小・中・高校生のそれぞれ発達段階に合わせたものづくり体験学習を実施するとともに、県内の優秀な技能者である「ひょうごの匠」による一流の技能を体験し、技能を身近に感じる機会を設ける。

また、様々な職種 of 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にくくなりがちであるため、職務内容、就労方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどについて、動画を用いて総合的に発信している国の職業情報提供サイト（日本版 O-NET [オーネット]）の活用促進を図る。

<ものづくり技能フェスタの様子>



【かわら葺き体験】



【木材加工体験】

5 公共職業能力開発施設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

県が直接管理運営を行う5つの職業能力開発施設においては、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の開発を実施していく。

| 訓練校名 | 種別 | 所在地 | 設置コース | 定員 | 期間 |
|-----------------------|------|-----------|-------------------|-----|-----|
| ものづくり大学校 | 一般校 | 姫路市 | 溶接コース | 15人 | 1年 |
| | | | 金属塗装コース | 15人 | 1年 |
| | | | ものづくり複合コース | 10人 | 1年 |
| | | | 住宅設備コース | 15人 | 1年 |
| | | | 木造建築コース | 15人 | 1年 |
| | | | 機械加工コース | 15人 | 1年 |
| | | | 機械製図・工作コース | 10人 | 1年 |
| | | | CADコース | 20人 | 6ヶ月 |
| 但馬技術大学校 | 一般校 | 豊岡市 | 建築工学科 | 20人 | 2年 |
| | | | 機械工学科 | 20人 | 2年 |
| | | | 自動車工学科 | 20人 | 2年 |
| | | | 総合ビジネス学科 | 20人 | 1年 |
| 神戸高等技術専門学院 | 一般校 | 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 |
| | | | 総合ビジネスコース | 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 |
| | | | 福祉調理コース | 20人 | 6ヶ月 |
| 障害者高等技術専門学院 | 障害者校 | 神戸市 西区 | ものづくり科(身体障害者等) | 10人 | 1年 |
| | | | ビジネス事務科(身体障害者等) | 10人 | 1年 |
| | | | 情報サービス科(身体障害者等) | 10人 | 1年 |
| | | | 総合実務科(知的障害者) | 15人 | 1年 |
| 兵庫障害者職業能力開発校 ※国立県営 | 障害者校 | 伊丹市 | OA事務科(身体障害者等) | 20人 | 1年 |
| | | | インテリアCAD科(身体障害者等) | 15人 | 1年 |
| | | | ビジネス実務科(精神障害者) | 5人 | 6ヶ月 |
| | | | キャリア実務科(発達障害者) | 15人 | 1年 |
| | | | 総合実務科(知的障害者) | 15人 | 1年 |

ア 求人・求職者ニーズへの対応

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とともに、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、同時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していく。

重要性が高まる介護・看護分野、社会インフラ等の維持管理に欠かせない建設業分野等、慢性的に人手不足にある分野と雇用のミスマッチに対応した訓練や、靴、鞆など地場産業を支える人材を育成する訓練を実施する。

イ 産業構造の変化に対応できる人材の育成

第4次産業革命とも呼ばれる社会全体のDXの進展に的確に対応できるデジタル人材の育成も重要な役割である。委託訓練で実施する先端的なデジタル技術を獲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スキル等を獲得する訓練を実施する。

また、産業の高度化が進展する中、同時5軸マシニングセンタ等の最先端の工作機器を活用し、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大学、専門職大学、専修学校等の民間教育訓練機関等との連携により、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

能力と適性に応じたきめ細やかな対応を必要とする障害者に対する訓練を実施するとともに、障害者の職業能力開発に強みを持つ事業者、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齢者や、時間に制約のある子育て世代の女性など、特別な対応が必要な人を対象に、人手不足分野等人材ニーズに応じた訓練を実施する。

エ ICT技術を活用した職業訓練の充実

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、公共職業能力開発校においても、感染症や災害時にも安定して受講できる訓練として活用を進める。



【オンラインシステムによる訓練】

また溶接系の訓練において、ARの活用により熟練の技能が安全に身につけられるようにするなど、最新のICT技術を活用した訓練を実施する。

(2) 各科における今後の方向性

ア 一般校の各訓練科目の方向性

(7) 金属加工系・塗装系の訓練〔ものづくり大学校〕

- a 金属加工分野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 求人ニーズが高いものの入校率の低い溶接コースについては、AR を使った体験・見学会を実施するなど、魅力を伝える広報を展開する。
- c 金属塗装系は求人ニーズが高く、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 中卒者対象訓練は中学を卒業後の 15 歳から訓練できる唯一の訓練科であり、需要があることから、引き続き実施する。



【アーク溶接実習】

(イ) 建築施工系・建築内装系の訓練

〔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 求人・求職者ニーズを踏まえ、地域特性に合わせた訓練内容を検討する。
- c 但馬技術大学校では、2級建築士試験合格後、実務経験なしで2級建築士の免許登録ができるという2年制訓練の強みを生かし、資格取得に向けた訓練を充実させる方向でカリキュラム内容の変更を検討する。
- d ものづくり大学校では、木造建築に高い求人ニーズがあることや、訓練に大規模な設備が必要であることから、引き続き訓練を実施する。建築系専修学校との役割分担に留意しつつ、離職者が早期就職を目指して木造建築を中心に訓練を行う。
- e 神戸高等技術専門学院では、住宅の改修に高い求人ニーズがあることや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。また、今後 3D プレゼンテーション能力を充実させる方向でカリキュラム内容の変更を検討する。

(ロ) 設備施工系の訓練〔ものづくり大学校〕

- a 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。

(ハ) 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 環境、航空・宇宙産業等次世代分野での精密加工や AI・IoT、ポストコロナ社会でのロボット導入の進展による工場のスマート化等、今後ますます必要な技能分野であり、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。



【NC 工作機械実習】

- b 各校に設置された 5 軸マシニングセンター等の先端高度加工機器を活用し、若者の先端産業企業への就職も視野に入れたカリキュラムへの変更を検討する。
- c 女性、若者、氷河期世代に機械加工業の魅力伝えるため、さらなる広報の強化やコースの名称変更を検討する。

(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人材の需要が高く、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 2 級自動車整備士試験対策に加えて、「特定整備」（法改正により、従来の「分解整備」から名称変更されたもの）及びハイブリッド、電気自動車、自動運転など最新の技術の知識をも有する自動車整備士をめざしたカリキュラムへの変更を検討する。



【自動車整備実習】

(カ) 電気制御系の訓練〔神戸高等技術専門学院〕

- a 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。
- b 今後も拡大するテレワーク、業務のオンライン化へ対応する基幹工事とシーケンス構築スキルの獲得を目指す。
- c 今後、次世代通信（5G）インフラの普及や IoT の導入が進むことが想定されており、若者の就職に向けて通信系や IoT に関する内容をさらに盛り込むなど、カリキュラムの充実を検討する。



【電気配線実習】

d IoT、ビッグデータ、AI等の技術革新に対応したデジタル人材を育成するカリキュラムを委託訓練において検討する。

(キ) 印刷・製本系の訓練〔神戸高等技術専門学院〕

a 印刷産業全体の縮小が進んでおり、関連職種の求人件数が減少している中ではあるが、DTPからオフセット印刷機の操作まで印刷全行程を理解した人材の育成では、西日本で唯一であり、訓練に大規模な設備が必要であることから、当面訓練を実施する。

b 書籍等の紙媒体の需要は減っている中で、印刷業界の求人減少への対策として、職域を広げるため、デジタル分野（WEB、電子媒体）の追加等、カリキュラムの変更を検討する。

(ク) 福祉調理系の訓練〔神戸高等技術専門学院〕

a 福祉施設等の入所者の特性に配慮し、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、関西で唯一のコースとして女性の求職者ニーズも高いことから引き続き訓練を実施する。

(ケ) オフィスビジネス系の訓練〔但馬技術大学校、神戸高等技術専門学院〕

a 但馬技術大学校では、事務スタッフとして必要なPCスキルに加えて地域の成長産業となる観光にも対応した訓練を実施している。地域で幅広く活躍できる人材を目指し、ICTスキルを高めるため、カリキュラムにWEBページ作成や動画編集能力等の追加を検討する。令和3年度開校の芸術文化観光専門職大学と、観光人材の育成の面において連携を検討する。

b 神戸高等技術専門学院では、民間教育訓練機関の集団訓練としては実施が困難な子育て世代の女性に配慮した短時間訓練を引き続き実施し、WEB関連カリキュラムの導入も行って就職支援を強化する。

c 民間教育訓練機関を活用し、ITスペシャリスト育成のための長期高度人材育成（高度情報人材）コースを実施する。

イ 障害者校の各訓練科目の方向性

(7) 身体障害者対象訓練〔障害者高等技術専門学院、兵庫障害者職業能力開発校〕

a 県立障害者高等技術専門学院の3科については、各科の特色の明確化や仕上がり像を端的・的確に示すコース名とするなど、求人・求職者ニーズに合わせた今後のあり方を名称も含めて検討する。

- b 兵庫障害者職業能力開発校のインテリア CAD 科については、関連業界への求人開拓、訓練ニーズの把握及び訓練内容見直しを検討する。
- c e-ラーニングについては、移動が困難な障害者でも訓練可能であり、ポストコロナ社会における訓練でも有効と考えられるため、拡充を含めて引き続き委託訓練で実施する。
- d 精神、発達障害を重複している入校者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努める。

(イ) 知的障害者対象訓練〔障害者高等技術専門学院、兵庫障害者職業能力開発校〕

- a 様々な職業分野の訓練やビジネスマナーの習得で高い就職率を実現しており、今後も各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。



【販売管理実習】

(ウ) 精神障害者対象訓練〔兵庫障害者職業能力開発校〕

- a 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) 発達障害者対象訓練〔兵庫障害者職業能力開発校〕

- a 兵庫障害者職業能力開発校で令和2年度の6ヶ月間の試行訓練を経て、令和3年度から1年間の試行訓練を実施する。訓練生の応募状況や特性を見極めながら、試行期間の検証を踏まえつつ、今後のあり方を検討する。

(3) 在職者訓練の効果的な実施

県内の中小企業では、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いため、公共職業能力開発施設による支援が必要である。

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、中堅若手技能者を対象に、民間企業とも連携しながら、企業の中核的技術者の育成と熟練技能の継承を目指した訓練を実施する。

また地域の中小企業ニーズを踏まえ、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。

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推進していくため、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進めていく。

(1) 労働局・ハローワーク、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（ポリテクセンター）

「地域訓練協議会」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交換を行い、産業界の人材ニーズ及び求職ニーズ等を踏まえた効果的な訓練を実施するとともに、訓練生の早期就業を支援する。

また、ポリテクセンターでは、離転職者を中心に原則6ヶ月の訓練で、早期就職を目指した能力開発を行い、県では地域の実情に応じた科目設定をし、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するなど、相互補完と役割分担の下に進める。

ポリテクセンター各校の運営協議会への参画するなど、訓練コースの設定等についても綿密な連携を取りながら訓練を実施する。

(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していかなければならない。

産業界、労働団体、職業能力開発施設、行政機関を構成員に兵庫しごとカレッジ推進会議を組織し、構成メンバー等の連携により、訓練の効果的実施と早期就職を支援する。

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。

公共職業能力開発校においては、「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」など、地域団体との連携により、地域の訓練ニーズに沿った訓練を進める。

また、建設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た訓練を実施する。

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・生活支援センター等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

従前より本県では、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。今後も発達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、専修学校等と連携を図っていく。

また公共職業訓練施設との役割分担の上、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・専修学校と連携して推進する。

2 情報発信

公共職業能力訓練校における、オープンキャンパスや体験入校の実施、ARによる技術の体験など、参加型の広報のほか、ホームページでの発信、動画による広報、ポータルサイトの活用などデジタルを活用した情報発信を行う。

対象者に必要な情報が的確・確実に届くようにするため、ハローワーク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、新聞折り込み求人広告、求人サイト等、子育て中の女性に対しては、児童館、認定こども園、まちの子育て広場等での広報を実施し、働く意欲、能力開発に意欲があるものに適切に情報を届ける。

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、新たな兵庫づくりの基本方針等を示した「兵庫 2030 年の展望」、またその実現に繋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・雇用活性化プラン」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の評価・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。

第5章 第11次兵庫県職業能力開発計画のKPI

| 職業能力開発施策の基本的方向 | KPI 案 | 現状 | R3目標 | R4目標 | R5目標 | R6目標 | R7目標 | |
|--|--------------------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 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 | | | | | | | | |
| (1) IoT、ビッグデータ、AI等DX化への対応 | IT分野委託訓練（IT応用）による就職者率 | 64.0% | R1 | 66.0% | 66.0% | 66.0% | 66.0% | 66.0% |
| (2) 次世代産業分野の人材育成 | 産業の高度化に対応した職業訓練における就職率 | 80.6% | R1 | 81.0% | 81.0% | 81.0% | 81.0% | 81.0% |
| | 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 | 38人 | H29-R1 | 68人 | 83人 | 98人 | 113人 | 128人 |
| (3) 人手不足分野における人材の確保 | 介護・福祉、建設分野の委託訓練による就職者率 | 88.9% | R1 | 90.0% | 90.0% | 90.0% | 90.0% | 90.0% |
| 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 | | | | | | | | |
| (1) 労働者の職業生涯を通じた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 | 16.4% | H29 | — | 17.0% | — | — | — |
| (2) 中小企業等の生産性向上に向けた職業能力開発支援 | ものづくり大学等における在職者訓練実施人数 | 900人 | R2 | 950人 | 1,000人 | 1,050人 | 1,100人 | 1,150人 |
| | 事業内職業訓練補助による訓練人数 | 1,261人 | R1 | 1,300人 | 1,300人 | 1,300人 | 1,300人 | 1,300人 |
| (3) 学校等と連携したキャリア教育 | ものづくり体験学習実施数 | 8,679人 | R2 | 9,500人 | 10,000人 | 10,500人 | 11,000人 | 11,500人 |
| | 大学生のインターンシップ参加者数 | 289人 | R2 | 650人 | 650人 | 650人 | 650人 | 650人 |
| 3 全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進 | | | | | | | | |
| (1) 適性に応じた多様な働き方の支援 | 20代・30代の非正規雇用比率 | 30.2% | H29 | — | 27%以下 | — | — | — |
| | 女性（25～44歳）の有業率 | 73.6% | H29 | — | 76.0% | — | — | — |
| | 若者（25～39歳）の有業率 | 81.9% | H29 | — | 84.2% | — | — | — |
| | 高齢者（65～74歳）の有業率 | 32.7% | H29 | — | 38.3% | — | — | — |
| | 障害者雇用率（法定雇用率） | 2.2% | R1 | 2.3% | 2.3% | 2.3% | 2.3% | 2.3% |
| | 県内中小企業等へ就職した外国人留学生数 | 596人 | H30 | 600人 | 600人 | 600人 | 600人 | 600人 |
| (2) 企業、兼業・副業等の多様な働き方を選択する人材への支援 | 起業・創業の拡大によるしごと創出数（累計） | 1,198人 | R1 | 1,215人 | 1,430人 | 1,645人 | 1,860人 | 2,075人 |
| | 仕事と生活の調和推進企業認定数（累計） | 300社 | R2 | 360社 | 420社 | 480社 | 540社 | 600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 | | | | | | | | |
| (1) 次代を担う若者に対する発達段階に応じた職業意識の醸成 | ものづくり体験学習実施数 | 8,679人 | R2 | 9,500人 | 10,000人 | 10,500人 | 11,000人 | 11,500人 |
| (2) 技能者の技能水準の向上 | 全国技能がらアプリ入賞者数 | 17人 | R2 | — | 17人 | — | 17人 | — |
| (3) 技能尊重気運の醸成 | 技能顕功賞受賞者数 | 126人 | R2 | 130人 | 130人 | 130人 | 130人 | 130人 |
| 5 公共職業能力開発施設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 | 職業能力開発校における就職率 | 86.3% | R1 | 90.0% | 90.0% | 90.0% | 90.0% | 90.0% |
| | 委託訓練による就職率 | 71.8% | R1 | 75.0% | 75.0% | 75.0% | 75.0% | 75.0% |
| | 障害者職業能力開発校における就職率 | 80.4% | R1 | 85.0% | 85.0% | 85.0% | 85.0% | 85.0% |
| (2) 在職者訓練の効果的な実施 | ものづくり大学等での在職者訓練実施人数 | 900人 | R2 | 950人 | 1,000人 | 1,050人 | 1,100人 | 1,150人 |
| | 中核的技術者の育成数（累計） | 20人 | R2 | 45人 | 70人 | 95人 | 120人 | 145人 |