

県が運営する公共職業能力開発校のあり方

～ 地域経済を支える人材の確保・育成 ～
〈人への投資の推進〉



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



障害者高等技術専門学院



兵庫障害者職業能力開発校



令和5年3月24日 兵庫県産業労働部能力開発課

I 県が運営する公共職業訓練施設の現況

1 求職者（一部、学卒者対象訓練有り）

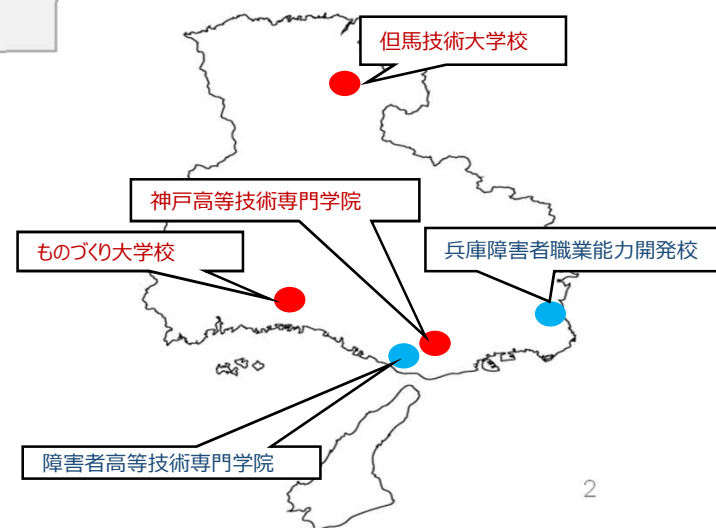
区分	校名	訓練期間	④コース	④定員	就職率(全国)
一般校	ものづくり大学校(姫路市)	1年/6月	8	135人	R3:86.2% (82.5%)
	但馬技術大学校(豊岡市)	2年/1年	4	140人	
	神戸高等技術専門学院(神戸市西区)	1年/6月	6	120人	
障害者校	障害者高等技術専門学院(神戸市西区)	1年	4	45人	R3:79.1% (61.8%)
	兵庫障害者職業能力開発校(伊丹市)※国立県営	1年/6月	5	75人	

2 在職者訓練

在職者を対象として、業務に必要な技術・技能・知識のレベルアップを図る短期間の訓練を実施([R3]コース数:67、定員1,481人、訓練期間:2~18日)

3 委託訓練

区分	訓練内容	期間	R3 コース	R3 定員	就職率 (全国)
一般校	介護福祉士、保育士等	2年・1年6月	17	121人	R3 78.5% (73.1%)
	IT基礎・応用、医療事務等	3~6月	174	2,928人	
障害者校	IT基礎	1~3月	16	80人	R3 27.0% (50.8%)
	eラーニング(IT基礎)	3月	6	24人	



第11次職業能力開発計画(令和3～7年度)策定及び職業能力開発促進法改正(令和4年10月1日施行)等を踏まえ、地域ニーズに対応した職業訓練を的確に実施するため、県が運営する公共職業能力開発校5校のあり方の検討を行う。

【参考】

○第11次職業能力開発計画(令和3～7年度)

雇用のセーフティネットとしての役割を担うとともに、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推進

ア 地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施

イ 産業構造の変化に対応できる人材の育成

ウ 多様な人材の活躍を支援する職業訓練の実施

エ ICT技術(オンライン訓練・AR・VR)を活用した職業訓練の充実

○職業能力開発促進法改正(令和4年10月1日施行)

効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会を設置

○ひょうご経済・雇用戦略(2023～2027年度)(令和5年2月策定)

人への投資の推進(戦略① 中小企業の人材育成支援)

【取組の方向性】

①県内企業や求職者に対するリスキリングの支援

②県内企業が取り組むデジタル推進人材育成の支援

【具体的な取組】

公共職業能力開発施設等による新たな地域ニーズにも対応した職業訓練の実施

Ⅲ 検討の進め方

団体・企業ヒヤリングの実施

1 経済団体

区分	団体数	主な団体
経営者等	4	県経営者協会、県商工会連合会、中小企業団体中央会
業界団体	7	兵庫工業会、県電気工事工業組合、自動車整備振興会、県印刷工業組合
その他	4	中・西播磨中学校校長会、但馬地区県立学校校長会、県専修学校各種学校連合会
合計	15	

2 個別企業

区分	団体数	主な団体
金属・機械系	98	バンシュー、ミツ精機、佐藤精機、富士発條
建築・電気系	25	西部電工、不二電気工事、池内工務店
その他	32	菱三印刷、全但バス、東豊精工
合計	155	

有識者からの意見聴取

- 中村 恵 神戸学院大学長(県職業能力開発審議会会長) ■ 山下 紗矢佳 武庫川女子大学経営学部講師(経済雇用戦略会議委員)
■ 横山 由紀子 県立大学国際商経学部教授(〃副会長) ■ 開本 浩矢 大阪大学大学院経済学研究科長

あり方検討会の設置

- ①指導員及び能力開発課職員により構成する検討会を設置
- ②入校率等の現況や団体・企業ヒヤリング等の結果に基づき、客観的かつ総合的な検討を行い素案を作成

1 県が運営する公共職業能力開発校のあり方

公共職業能力開発校のうち、**県立ものづくり大学校、県立但馬技術大学校及び県立神戸高等技術専門学院**については、産業構造等の変化等に対応した訓練の充実などを行うため、**県立職業能力開発大学校(仮称)として一体的に運営する方向で、必要な組織・体制等を令和5年度に検討する。**

2 産業構造等の変化及び地域・企業ニーズに応じた訓練内容の見直し

令和4年度の職業能力開発促進法の改正を踏まえ、DXの進展、労働力人口の減少、民間との役割分担、障害の特性に応じた訓練等に的確に対応するため、**訓練コースの再編を令和6年度から取り組んでいく。**

見直しの視点

(1)DXの進展への対応	(4)労働力人口減少への対応
(2)実践力・対応力の向上	(5)民間との役割分担の徹底
(3)多能工等マルチタスク人材の養成	(6)障害の特性に応じた訓練の実施

IV 公共職業能力開発校5校のあり方検討(案)

1 役割・機能

求職者等に対して職業に必要な能力の開発・向上を促進し、県内の経済及び社会の発展に寄与するため、

- ① 離職者・学卒者に対しものづくり技能等民間では実施困難な分野及び障害者への施設内訓練
- ② 中小企業等のニーズ(生産性向上や新製品開発等に必要な新たな知識及び技能の習得)を踏まえた在職者訓練
- ③ 多様な訓練ニーズに迅速に対応するため民間を活用した委託訓練

2 効果的かつ効率的な運営体制の確立

- ① 一般校3校(もの大・但馬・神戸)は、訓練の充実や指導の標準化等のため、一体的に運営する方向で、必要な組織・体制等を令和5年度に検討
- ② 障害者校2校(県障・兵障[国立県営])は第12次兵庫県職業能力開発計画策定(R8)までに、国と調整しつつ、あり方を検討
- ③ 学校施設の効果的な活用(委託訓練の実施、貸付[保育所(神戸)]等)

V 訓練内容の見直し

見直しの視点	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
1 <u>DXの進展への対応</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・全コースでデジタル・DX推進(人材養成)訓練を順次実施(R5～) ・WEBデザイン等委託訓練の充実 		
2 <u>実践力・対応力の向上</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップの新設・拡充 		
	・(新)溶接、(新)CAD、(拡)建築	(建築、機械で充実)	・(新) CAD/CAM
3 <u>多能工等マルチタスク人材の養成</u>	・(統)機械製図・工作コース (高度加工技能を有する人材の養成(機械系2コース統合))	・企業ニーズを踏まえた訓練内容の見直し	・(新)ものづくりオフィスワークコース (一般事務から製造事務や製図まで対応可能な人材を養成)
4 <u>労働力人口の減少への対応</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・(新)中高年者等の就職に有利な資格取得を目指すコース ・(廃)中卒者対象のものづくり複合コース(中卒者ニーズの高い溶接、塗装に対象枠を設定) 	<ul style="list-style-type: none"> ・2年制定員の再編 機械工学科の1年制化 建築工学科・自動車工学科は資格取得に向けた見直し 	・(新)ものづくりオフィスワークコース(再掲)
	・在職者訓練の充実		
	—	・(新)在職者訓練実施体制の充実	
5 <u>民間との役割分担の徹底</u>	・デジタル・DX対応人材養成等委託訓練の充実		
	—	・事務コース委託化	・事務コース委託化
見直しの視点	県立障害者高等技術専門学院	兵庫障害者職業能力開発校	
6 <u>障害の特性に応じた訓練の実施</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練コースの再編・新設 身体3・知的1 ⇒ 身体1・発達1・精神1・知的1 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル関係コースの充実 インテリアCAD(身体) ⇒ オフィスワークCAD(身体) 	
<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用の質の向上に向けた支援 			

【参考1】各コースの見直し案（一般校）

■ 現行

	科・コース名	訓練期間	定員	定員充足率 (3年平均)
もの大	溶接	1年	15	51.1
	ものづくり複合 (中卒以上対象)	1年	10	66.7
	金属塗装	1年	15	64.4
	住宅設備	1年	15	100.0
	木造建築	1年	15	77.8
	機械加工	1年	15	57.8
	機械製図・工作(ディユアル)	1年	10	70.0
	CAD	6カ月	20	92.0
	在職者訓練			
	計		115	75.6

	科・コース名	訓練期間	定員	定員充足率 (3年平均)
但馬	建築工学	2年	20	61.7
	機械工学	2年	20	51.7
	自動車工学	2年	20	78.3
	総合ビジネス	1年	20	68.3
	在職者訓練			
	計		140	65.0

	科・コース名	訓練期間	定員	定員充足率 (3年平均)
神戸	インテリアフォーム	1年	15	100.0
	CAD/CAM加工	1年	15	68.9
	総合ビジネス	1年	20	96.7
	電気制御	1年	15	88.9
	印刷総合技術	1年	15	93.3
	福祉調理	6カ月	20	91.0
	在職者訓練			
	計		100	90.3

一般校			355	78.1
-----	--	--	-----	------

■ 見直し案 (R6)

	科・コース名	訓練期間	定員
もの大	溶接	1年	15
	塗装	1年	15
	住宅設備	1年	15
	建築	1年	15
	機械製図・工作(ディユアル)	1年	15
	CAD	6カ月	20
	フタ外技術(中高年資格)	6カ月	15
	在職者訓練		
	計		110

	科・コース名	訓練期間	定員
但馬	建築工学	2年	20
	機械工学	1年	20
	自動車工学	2年	20
	総合ビジネス	1年	0
	在職者訓練		
	計		100

	科・コース名	訓練期間	定員
神戸	インテリアフォーム	1年	15
	CAD/CAM加工(インターシッパ)	1年	15
	ものづくりオフィスワーク	1年	20
	電気制御	1年	15
	印刷総合技術	1年	15
	給食調理	6カ月	20
	在職者訓練		
	計		100

一般校			310
-----	--	--	-----

【統合】
【インターシッパ 新設】

【再編】
【訓練内容見直し】
【インターシッパ 拡充】

【統合】
【インターシッパ 新設】
【新設】
【継続(在職者)】

【訓練内容見直し】

【再編】
【訓練内容見直し】
【民間委託(廃止)】
【新設(在職者)】

【訓練内容見直し】
【インターシッパ 新設】
【民間委託(廃止)】
【新設】
【訓練内容見直し】
【訓練内容見直し】
【訓練内容見直し】
【新設(在職者)】

【参考2】各コースの見直し案（障害者校）

■ 現行

	科・コース名	訓練期間	定員	定員充足率 (3年平均)
県障	ものづくり（身）	1年	10	46.7
	ビジネス事務（身）	1年	10	90.0
	情報サービス（身）	1年	10	56.7
	総合実務（知）	1年	15	100.0
	計		45	76.3

	科・コース名	訓練期間	定員	定員充足率 (3年平均)
兵障	OA事務（身）	1年	20	73.3
	インテリアCAD（身）	1年	15	86.7
	ビジネス実務（精）	6カ月	5	96.0
	キャリア実務（発）	1年	15	86.7
	総合実務（知）	1年	15	95.6
	計		70	85.0

障害者校	115	80.6
------	-----	------

合計	470	78.8
----	-----	------

■ 見直し案（R6）

	科・コース名	訓練期間	定員
	キャリアチャレンジ（発）	6カ月	7
	ビジネス事務（身）	1年	10
	JOBサポート（精）	6カ月	5
	総合実務（知）	1年	15
	計		37

【再編】

【継続】

【再編】

【継続】

	科・コース名	訓練期間	定員
	OA事務（身）	1年	20
	オフィスワークCAD（身）	1年	15
	ビジネス実務（精）	6カ月	5
	キャリア実務（発）	1年	15
	総合実務（知）	1年	15
	計		70

【継続】

【再編】

【継続】

【継続】

【継続】

障害者校	107
------	-----

合計	417
----	-----

V 訓練内容の見直し

今後の進め方

(1) 訓練内容の見直しの方向性の協議及び再編等の検証

- ア 地域の企業や求職者のニーズ等を踏まえ訓練内容の見直しを具体化
- イ 令和6年度以降、見直し結果の検証を行い、その結果を踏まえ必要な対応を検討

(2) 在職者訓練のあり方検討

地域の企業ニーズを踏まえた在職者訓練の拡充の具体化を検討

VI 指導員の人材育成基本方針の策定

1 本県指導員を取り巻く現状と課題

- ①指導員の高年齢化及び年齢構成の偏りを踏まえた中堅・若手職員の計画的な採用及び育成
(㉔48.0歳[再任用13.8%・30代以下24.1%]→㉕50.9歳[24.6%・15.4%])
- ②生産性向上及び中小企業等における雇用のミスマッチの解消や訓練生一人ひとりのニーズに応じた訓練への対応

2 今後必要とされる指導員のあり方

- ①専門技能はもとよりDX等の周辺技術の進展に対する柔軟な対応
- ②企業等との連携による地域のニーズや訓練生の特性に対応する訓練、就職支援

3 人材育成基本方針（主な取り組み方策）

区分	取組内容
人材確保	<ul style="list-style-type: none">①地域の実情に応じた新たな職業訓練課題・需要の変化に的確に対応できる体制の確保②中期的な採用計画の策定及びリクルート活動の実施③試験実施時期の前倒しや首都圏での試験実施
人材育成	<ul style="list-style-type: none">①地域・企業ニーズを把握する機会の確保(団体・企業訪問による意見聴取等)②各指導員のキャリアプランの構築及び中堅・若手職員へのリスクリングの支援③指導困難な訓練生等への対応力向上(研修等)
職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none">①若手指導員等のエンゲージメントの把握・改善(訓練効果の見える化・共有、面談等)

VII 地域や産業界のニーズに適確に対応するための体制整備

1 能力開発審議会及び地域職業能力開発促進協議会の活用

計画の進捗管理及び県内の能力開発の課題及び対応について協議(R4～)

2 各校に運営協議会（仮称）を設置

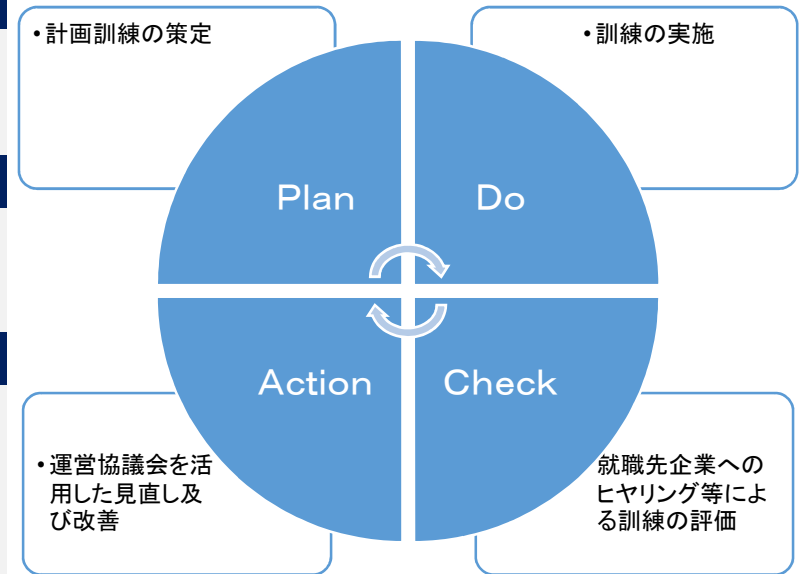
地域の経済団体・企業・行政等で構成する運営協議会（仮称）を設置し、各校の計画及び成果等について協議(R5～)

3 経営者協会、工業会等県内経済団体等との連携強化

①県内経済団体等と訓練内容や求人・求職等の情報共有を強化(R4～)

②個別企業ともインターンシップの拡充や積極的な意見交換の実施

外部意見の反映



VIII 今後のスケジュール

令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> ○訓練カリキュラム見直し、機器整備等 ○関係条例・規則改正
令和6年度	<ul style="list-style-type: none"> ○組織改正、新コース等開始