

# 令和5年度における兵庫県地域職業訓練実施計画

令和5年4月1日

## 1 総説

### (1) 計画のねらい

この計画は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき、公共職業能力開発施設で行われる離職者に対する職業訓練（以下「公共職業訓練（離職者訓練）」という。）や、職業訓練の実施による特定求職者の就職の支援に関する法律（以下「支援法」という。）第2条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）に対する、支援法第4条第1項の規定による厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）等について、特定求職者を含むすべての求職者に対する職業訓練受講の機会を十分に確保するため、兵庫県における職業訓練の実施に関し重要な事項を定めたものである。

なお、職業訓練が、特定求職者を含むすべての求職者の早期再就職の支援となるとともに、地域社会や本県の将来に必要とされる人材育成の機会となるよう、地域、分野、実施時期等について公共職業訓練（離職者訓練）及び求職者支援訓練が連携を図り、また、役割を分担しつつ、効率的かつ効果的なコース設定に努めるものである。

### (2) 計画期間

計画期間は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までとする。

## 2 人材ニーズ、労働市場の動向と課題等

### (1) 労働市場の動向

#### ① 有効求人倍率

全国的に新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、有効求人倍率や完全失業率の悪化など雇用への大きな影響が見られたものの、本県においても、令和4年6月に24ヶ月ぶりに有効求人倍率が1倍を上回り、以降12月まで1倍を上回る状況が続いており、求人の持ち直しの動きが堅調であるが、コロナ禍からの経済活動の再開に伴って、再び人手不足感が深刻化している。

職業分類別では、ものづくり分野の生産工程の職業や建設・採掘の職業、介護や保健医療サービスの職業で高くなっている。

## ② 非正規雇用の状況

全国における非正規雇用労働者数は、新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年以降は減少していたが、令和4年は増加に転じている。

## ③ 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。

## ④ 中高年齢者の雇用状況

中高年齢者(45歳以上)の就業意欲は高く、令和3年度における県内の新規求職申込件数は111,134件で対前年度比6.7%増加、就職件数は26,289件で対前年度比5.2%増加している。

## ⑤ 障害者の雇用状況

令和4年に県内の民間企業に雇用されている障害者は16,497人で法定雇用率の引き上げ等により増加傾向にある。また、段階的な引上げによる新たな法定雇用率が、令和6年4月から2.5%(公務部門2.8%)、令和8年7月から2.7%(公務部門3.0%)とされ、令和7年4月以降、除外率の引下げも予定される中、ますます障害者の雇用が進んでいくと思われる。

## (2) 労働市場の課題

### ① 人材ニーズに関する課題

#### ア デジタル推進人材の育成

国内企業において、既存のITシステムが技術面の老朽化等により「レガシーシステム(経営・事業戦略上の足かせ、高コスト構造の原因となっているシステム)」となり、DXの足かせになっている。県内企業においても、およそ半数はDXの重要性が高まっていると考えているものの、取組を進めている企業は2割程度に留まっている。

DXを進めていく上では、ユーザー企業におけるIT人材の不足が深刻な課題となっており2025年には全国で約43万人のIT人材不足となる見通しである。

DXの推進に取り組む上での障害として、コストやデジタル人材の不足、DXに関する知識不足と考える県内企業が多く、デジタル推進人材の育成が必要である。

#### イ 成長産業を支える人材の育成

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。

#### ウ 人手不足分野の人材確保

本県の主要産業であるものづくり分野や介護・福祉分野等においては引き続き求人ニーズが高まっている。一方、求職者ニーズとは乖離が生じており、中長期的な人材育成の取組が求められている。

## エ 企業在職者等への能力開発機会の提供

労働者の能力開発においては、OJTを含め、企業の果たす役割が大きいが、日本企業の人的資本投資は欧米諸国と比べて極めて低い。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、企業在職者に対する訓練機会の充実が必要である。

### ② 労働供給側に関する課題

#### ア 生産年齢人口の減少

本県も全国的な傾向と同様、少子高齢化により、生産年齢人口は2000年頃から減少傾向となっており、現在の趨勢が続いた場合、2050年には200万人程度まで減少する見通しである（2020年は300万人程度）。生産年齢人口が減少していく中、地域経済を維持していくためには労働者一人ひとりの生産性向上が不可欠となってくる。また、今以上に、女性、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 多様な人材の活躍

女性については、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あるため、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。

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。

### (3) 令和4年度における職業訓練をめぐる状況

令和4年度の職業訓練の受講者は次のとおり。（12月末現在）

#### 〈県立校〉

施設内訓練 : 353人（内、前年度からの繰越：28人）  
委託訓練（離職者、デュアルシステム）：2,018人  
委託訓練（障害者の態様に応じた多様な委託訓練）：51人  
委託訓練（知的障害者特別委託訓練）：10人  
在職者訓練 : 983人

#### 〈機構立校〉

施設内訓練 : 890人（内、前年度からの繰越：173人）  
在職者訓練 : 2,396人

### 3 計画期間中の公的職業訓練の実施方針

少子高齢化等に伴う生産年齢人口の減少という課題に直面しながら、新技術に対応できる人材の育成や人手不足分野の人材確保に対応するためには、全員活躍社会の実現に向け、①女性や非正規雇用労働者、中高年齢者、外国人、障害者等、多様な人材の能力開発の支援②働く人が自らの意思でリスクリングに取り組み、キャリアを形成していくことへの支援が必要である。

具体的には、

- ① デジタル推進人材を育成するため、離職者向け委託訓練において、ネットワークスペシャリストを目指す長期高度人材育成コースやプログラミングやアプリ開発、Web 関連等の技能を習得できる「デジタル推進人材育成コース」を設定し各人の能力に応じた訓練メニューを整備するとともに、在職者訓練においては「IoT 等最先端技能習得コース」を設定し、世代を問わず学び直しができる環境を充実する。
- ② 人手不足のものづくり分野と建設分野においては、一般校3校に機械系コース、ものづくり大学校に金属系コース、委託訓練において「建設人材育成コース」を引き続き設定するとともに、在職者訓練において「鉄骨組立て」「足場組立て」や「クレーン」「玉掛け」等の技能講習を実施する。
- ③ 職業能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等への対応として、離職者向け委託訓練において、人手不足が顕著な分野に対応する「介護福祉士・保育士コース」のほか「栄養士コース」等、資格取得を目標とする2年間の長期訓練を実施する。
- ④ 女性の職業能力開発の機会の提供として、神戸高等技術専門学院に女性の求職者ニーズが高い「給食調理コース」や「インテリアリフォームコース」、子育て中の女性向けの短時間の訓練「総合ビジネスコース」を引き続き設定するとともに、委託訓練においても短時間や託児サービス付きのコースを引き続き設定する。
- ⑤ 外国人の職業能力開発の機会の提供として、委託訓練において定住外国人向けコースを引き続き設定する。
- ⑥ 障害者校2校において、多様な障害特性に対応した訓練コースを引き続き設定する。また、身体障害者・障害のない者とともに職業訓練を行うことが可能な障害者の多様なニーズに対応するため、ハード・ソフト両面から総合的なバリアフリーを推進することで、障害者校のみならず一般校での受入れを促進する。

このため、兵庫労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部（以下、「支援機構」という。）、兵庫県が引き続き緊密に連携し、産業界が求める人材ニーズ、求職ニーズ等を勘案した効果的な訓練コースの設定に努める。

#### 4 計画期間中の公的職業訓練の対象者数等

##### (1) 公共職業訓練（離職者訓練）の対象者数等

女性、中高年齢者等、多様な人材の雇用の拡大と安定を推進するため、それぞれの求職ニーズや課題に応じた多彩で実践的な職業訓練を実施し、職業能力の開発を図る。

##### ① 施設内訓練に係る実施規模・分野等

令和5年度においては、40科目、1,523人の定員（含学卒者）で、施設内訓練を実施する。就職率については、施設内訓練全体として90%をめざす。

このうち、県立職業能力開発施設では、民間教育機関との役割分担を踏まえ、ものづくり分野等、民間での実施が困難な分野等を基本に職業訓練を実施する。

《ものづくり大学校》	135人
住宅設備、木造建築、機械加工、機械製図・工作、溶接、金属塗装、ものづくり複合、CAD	
《但馬技術大学校》	140人
自動車工学、建築工学、機械工学、総合ビジネス	
《神戸高等技術専門学院》	120人
CAD/CAM加工、電気制御、印刷総合技術、インテリアリフォーム、給食調理、総合ビジネス	
<u>県立職業能力開発施設計 18科目 395人</u>	

また、支援機構においては、事業主及び事業主団体のニーズを踏まえ、主にものづくり系の訓練コースを設定する。

《兵庫職業能力開発促進センター》	670人
テクニカルメタルワーク、テクニカルオペレーション、機械加工技術、電気設備技術、生産システム技術、組込みシステム技術、IoTシステム技術、パワーエレクトロニクス技術、スマート生産サポート、住宅リフォーム技術、RC造施工技術、ビル管理技術、住宅点検	
《兵庫職業能力開発促進センター加古川訓練センター》	354人
テクニカルオペレーション、金属加工、電気設備技術、生産システム技術、住宅リフォーム技術、ビル管理技術	
《港湾職業能力開発短期大学校神戸校》	104人
港湾流通、港湾技術、港湾ロジスティクス	

支援機構立職業能力開発施設計 22科目 1,128人

② 委託訓練に係る実施規模・分野等

令和5年度においては、民間教育機関との連携のもと、長期高度人材育成コースをはじめ、求人ニーズの高い介護・福祉分野や求職者のニーズの高いデジタル・IT分野や経理・医療事務等を中心に、地域の特性に応じた訓練の設定にも努め、3,667人の定員で委託訓練を実施する。就職率については、75%をめざす。

特に、ポストコロナ社会におけるIoT、DX等の技術革新への対応として、応用情報技術者等の資格取得を目指す「専門職学位課程コース」、アプリ・WebデザイナーやIT分野の資格取得を目指す「デジタル推進人材育成コース」を設定するほか、基礎的なIT・データスキルの取得を目指す「IT基礎コース」を設定し、それぞれのレベルに合った訓練機会を提供する。

なお、年間を通じた訓練機会の適切な確保を図るため引き続き年度跨ぎ訓練を設定するとともに、子育て中の女性の受講を支援する「eラーニングコース」、時短や託児サービス付きコースの引き続きの設定など、多様な訓練ニーズに配慮したコースの設定も行う。

【令和5年度の校別計画】

施設名	コース名	コース数	定員(人)
ものづくり大学校 (姫路職業能力開発校)	長期高度人材育成コース(介護福祉士、保育士、その他資)	7	43
	知識等習得コース(介護、デジタル、経理・事務、地域特性等)	46	877
	育児等との両立に配慮した再就職訓練コース	3	50
	建設人材育成コース	1	20
	eラーニングコース	1	15
	日本版デュアルシステム(委託訓練活用型)	8	154
但馬技術大学校 (豊岡職業能力開発校)	長期高度人材育成コース(保育士)	1	5
	知識等習得コース(介護、デジタル、経理・事務、地域特性等)	15	280
	育児等との両立に配慮した再就職訓練コース	3	50
	建設人材育成コース	2	20
	eラーニングコース	1	15
	日本版デュアルシステム(委託訓練活用型)	2	20
神戸高等技術専門学院	長期高度人材育成コース(介護福祉士、保育士、その他資格、IT)	10	73
	知識等習得コース(介護、デジタル、経理・事務、地域特性等)	80	1,575
	育児等との両立に配慮した再就職訓練コース	3	50
	定住外国人向け職業訓練コース	2	40
	建設人材育成コース	1	20
	eラーニングコース	1	15
	日本版デュアルシステム(委託訓練活用型)	18	345
県計		205	3,667

(2) 公共職業訓練（在職者訓練）の対象者数等

人手不足に伴う企業の求人意欲の高まりにより、従前であれば職業訓練を修了後に就職することが望ましいレベルの者が採用されるなど、入社後における能力開発の意義が大きくなっている。

また、若者の理系離れや技能の研鑽機会の減少など、ものづくり人材の育成を取り巻く環境は厳しい状況にある。なかでも、指導者や施設・設備面の制約から高度な技能習得をさせることが困難な中小企業等の在職技能者に対する優れた技術の移転は重要である。

このほか、本県には、わが国の宇宙・航空機産業の一端を担う企業も多く所在しており、今後、中小企業においても、航空機部品等これまでに無く精緻で小ロットの製品需要が高まることが想定されている。これらに迅速に対応するためには、5軸マシニングセンタや3Dプリンタといった高度最先端工作機器を使いこなせる技術者の確保が急務になっている。

そこで、令和5年度においては、在職技能者に必要とされる多彩な技能講習を引き続き行うとともに、高度最先端工作機器を活用した高度な訓練、第4次産業革命等の技術革新に対応する「IoT等最先端技能習得訓練」の設定を含め、528回、10,499人の在職者訓練を実施することで、将来の本県のものづくりを担う中核的技術者の育成を支援する。

《ものづくり大学校》	61回	1,355人
溶接、機械加工、機械製図、電気機器、木造建築、クレーン運転、金属塗装、建築塗装、とび、左官		
《但馬技術大学校》	13回	490人
自動車整備、建築設計、機械技術		
《神戸高等技術専門学院》	10回	100人
機械加工技術、印刷、最先端技術関連		
		<u>県立職業能力開発施設計 84回 1,945人</u>

また、支援機構では、地域における産業ニーズ等に応じた適切な訓練コースの設定や訓練内容等の充実に努める。

《兵庫職業能力開発促進センター》	239回	2,390人
生産技術、電気技術、建築		
《兵庫職業能力開発促進センター加古川訓練センター》	101回	1,057人
生産技術、電気技術、建築		
《港湾職業能力開発短期大学校神戸校》	19回	220人
生産技術、産業機械、メカトロニクス技術、港湾流通、電子情報技術		
		<u>支援機構計 444回 8,554人</u>

### (3) 公共職業訓練（学卒者訓練）の対象者等

産業界の技術・技能の多様化に対応した専門技能はもとより、コミュニケーション能力や職務遂行能力（行動力、積極性、問題解決能力、協調性、誠実さ、継続力）といった学卒者に必要な技術・知識を習得させ、社会で即戦力となる人材を育成するため、長期を含め、多彩な職業訓練を実施する。

そこで、令和5年度は、県立職業能力開発施設において、長期訓練（2年課程）や企業現場での実践的な職業訓練等を取り入れるなど、多彩な期間・内容のコース設定を行う事により、職業意識の高揚と技能習得を図り、就職率の向上に取り組み、就職率90%をめざす。

また、支援機構においても、技術革新に対応できる幅広い知識と高度な技能・技術を習得し、創造性を持ち人間性豊かな実践技術者の育成を行うとともに、ジョブ・カードを活用したキャリア支援により就職率の向上に努める。

### (4) 障害者等に対する公共職業訓練

障害者の雇用・就業を支援するため、多様な障害特性や個人のニーズに応じた多彩な職業訓練を提供していく。

本県では、5校の職業能力開発施設のうち2校が障害者校であり、一般校の指導員の約1/3は、人事異動により、障害者校での指導経験を有している。また、一般校においても平成30年度までにトイレの洋式化等のバリアフリー化を行っている。本県におけるこうしたハード・ソフト両面における利点を生かし、障害のない者とともに職業訓練を行うことが可能な障害者のニーズに対応するため、一般校において、希望する障害者の受入れを引き続き行う。

具体的には、精神障害者や発達障害者のなかには、障害者校への入校に抵抗感をもつ者もあることから、一般校において障害者コースを設定するのではなく、障害のない者と同じ環境で訓練を受けることが可能な環境を設定することで、インクルーシブ訓練を実施する。令和2年度には3名（精神障害者1名、発達障害2名）、令和3年度には6名（発達障害者）、令和4年度には5名（精神障害者2名、発達障害者3名）の障害者が一般校に入校しており、引き続き一般校におけるインクルーシブ訓練を継続する。

#### ① 施設内訓練にかかる実施規模・分野等

令和5年度においては、9科目、120人の定員で、施設内職業訓練を実施する。訓練生の募集・選考方法等を工夫することで定員充足率の向上に取り組む。また、就職率については、施設内訓練全体で80%をめざす。

身体障害者、知的障害者、精神障害者を対象としたコースに加え、令和2年度に障害者職業能力開発校において発達障害者を対象とするコースを新設しており、引き続き多様な障害特性に対応した訓練を推進していく。

障害者職業能力開発施設では、多彩な訓練を一通り体験することで真に自らの特性に応じた専門技能を習得させるなど、工夫を凝らした多様なコース設定を行うとともに、コミュニケーション能力やビジネス・スキルと

いった職業に必要な基礎的な技術・知識を習得させることで、職業人としての自立や定着率の上昇を促進する。

また、求人を検討している企業を対象とした見学会、合同就職相談会、相談・サポート体制の充実など、法定雇用率の達成に向けた企業の努力を一層支援する。

《兵庫障害者職業能力開発校》 75人

○A事務、キャリア実務、インテリア・サービス（インテリアCAD）、総合実務、ビジネス実務

《障害者高等技術専門学院》 45人

機械技術（ものづくり）、○A事務（ビジネス事務）、ソフトウェア管理（情報サービス）、総合実務

障害者職業能力開発施設計9科目 120人

② 委託訓練に係る実施規模・分野等

本県には、特例子会社が多数あることから、これらの企業等に対して実践能力習得訓練コースの受託を積極的に働きかけることで、受講者の就職率の向上を目指す。

また、引き続き、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、eラーニングのように自宅で訓練が受けられるコースの設定等、障害者の様態に応じた職業訓練を一層充実・促進する。就職率については、委託訓練全体で55%を目指す。

さらに、「障害者雇用促進法」の改正により、労働者の職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことが事業主の責務として規定された趣旨を踏まえ、令和5年度から「在職者訓練コース」を設定する。

コース名	定員 (人)	拠点校	コーディネーター等
知識・技能習得	40	兵庫障害者職業能力開発校 障害者高等技術専門学院	コーディネーター5人 コーチ2人
実践能力習得訓練	40		
e-ラーニング	22		
特別支援学校早期訓練	2		
在職者訓練コース	22		
合計	126		

(5) 求職者支援訓練の対象者数等

① 実施規模と分野

- ・非正規労働者や自営廃業者などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう、必要な訓練機会を提供するため、訓練認定規模 1,380 人を上限とする。
- ・就職に必要な基礎的能力を習得する職業訓練として、基礎コースを全体の 26%、基礎的能力から実践的な技能及びこれに関する知識を習得するための職業訓練として、実践コースを全体の 74%設定する。
- ・訓練内容としては、デジタル分野や人材ニーズの多い介護等の分野に重点を置きつつ、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえた上で、対象者の特性や訓練ニーズに応じた多様な分野の職業訓練の設定に努めることとする。
- ・訓練認定規模割合は、以下のとおりとする

	認定規模	割合		
基礎コース	360 人	26%程度		
実践コース	1,020 人	74%程度		
介護系	230 人	実践コース中の割合	22%程度	
医療事務系	100 人		10%程度	
デジタル系	【IT 分野】		120 人	24%程度
	【WEB デザイン分野】		120 人	
営業・販売・事務系	265 人		26%程度	
その他の分野（理美容等）	185 人		18%程度	

- ・上記のうち、新規参入枠は基礎コース 30%、実践コース 30%とするが、認定単位期間で新規参入枠に余剰定員が発生した場合は実績枠に振替可能とする。また、実績枠に余剰定員が発生した場合は、新規枠に振替可能とする。
- ・実践コースの同一分野における新規参入枠のコース設定は原則 1 コースとする。
- ・地域ニーズ枠は認定単位期間における基礎コース及び実践コース各分野の設定数の内数とし、すべて新規枠（上限値の別枠）とすることも可能とする。

② 認定単位期間

兵庫県においては、認定単位期間は 1 か月とし、毎月認定を行うこととする。認定単位期間ごとの具体的な定員及び認定申請受付期間については、兵庫労働局のホームページ及び支援機構のホームページで周知する。

③ 就職率に係る目標

雇用保険適用就職率は、基礎コースで 58%、実践コースで 63%を目指す。

④ 認定申請の上限数

同一訓練実施機関が一の申請期間内に同一地域で申請できる件数の上限は 2 コースとする。ただし、基礎コースと実践コースを合わせて 2 コースとし、同一分野の訓練は 1 コースとする。（同一地域の「地域」とは、開講予定施設の所在地を管轄する公共職業安定所の管轄地域をいい、同一分野の「分野」とは、基礎コース 20 分野及び実践コース 19 分野をいう。）

また、神戸公共職業安定所管轄以外の各公共職業安定所管轄地域においては、同一分野の訓練設定を上限 2 コースとする。（基礎コースを除く。）

⑤ 振替等の取扱い（実践コース）

認定単位期間内に余剰定員が発生した場合は、デジタル系の IT 分野及びWEBデザイン系コース間の振替を可能とする。

介護系、医療事務系、デジタル系の各分野において余剰定員が発生した場合は、当該期間内でOA事務系またはその他分野への振替を可能とする。また、OA事務系及びWEBデザイン系コースは元来その他分野の中のひとつであるため、当該分野において認定単位期間内に余剰定員が発生した場合は、当該期間内で相互間での振替を可能とする。

申請が特定の分野に偏った場合は、兵庫労働局及び支援機構で協議の上、認定を調整することがある。

⑥ 定員の繰越

認定コースの定員数が少なかった場合の繰越分及び中止コースの繰越分については、第 3・四半期及び第 4・四半期において、基礎コース・実践コース間及び他分野への振替を可能とする。

⑦ 地域ニーズ枠

出産・育児を理由とする離職後の再就職に向け、育児と職業訓練の両立を支援するため、短時間の訓練コース枠、託児サービス付訓練コース枠について分野を共通して優先的に設定し、介護系分野においては、職場復帰支援コース（基礎コース）枠を優先的に設定する。また求職者支援制度は第二のセーフティネットとして位置づけられていることから、職業訓練の機会が少ない地域にも広く求職者支援訓練を実施していくため「地域共有枠」を設定する。

なお、「地域共有枠」における「地域」の定義は「職業訓練の機会が少ない地域であり、かつ公共交通機関を利用した場合、訓練施設まで相

当の時間を要する地域」とし、要件を満たす地域（以下「指定地域」という。）を以下の公共職業安定所の管内と定め、当該管内の訓練施設から申請があった場合、優先的に認定を行う。また、指定地域の中での偏りを避けるために兵庫県下の6指定地域を2グループに分割する。さらに、それぞれのグループ内で同時期に実施される公共職業訓練との同分野のコース設定を回避するため、各グループで基礎コースと実践コースを3か月に1回交互に設定する。（基礎コース：4コース、実践コース4コース）

Aグループ	Bグループ
豊岡公共職業安定所管内 （出張所・分室含む）	洲本公共職業安定所管内
西脇公共職業安定所管内	龍野公共職業安定所管内 （出張所含む）
柏原公共職業安定所管内 （出張所含む）	神戸公共職業安定所 三田出張所管内

※地域共有枠での選定から漏れた場合は通常枠に移行する。

上記の他、地方自治体や地域の産業施策・雇用対策等の観点から必要とされる場合、特定の地域・業種に係る訓練枠の設定を行う。

## 5 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項等

### （1）関係機関の連携

公共職業訓練（離職者訓練）と求職者支援訓練を合わせた訓練規模や、分野、地域、時期において職業訓練の機会や受講者を適切に確保するとともに、職業訓練を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、国や都道府県の関係行政機関はもとより、地域の訓練実施機関や民間教育機関、労使団体等との幅広い理解・協力が求められる。

このため、令和5年度においても、兵庫県地域職業能力開発促進協議会を開催して、関係者の連携・協力の下に、兵庫県内の実情を踏まえた、計画的で実効ある職業訓練の推進に努め、実施状況等についてのフォローアップを行う。

また、定期的に兵庫労働局、兵庫県、支援機構の職員が一堂に会し、職業訓練にかかる情報や意見交換を行うことで、円滑でタイムリーな連携を実施する。

さらに、求職者への支援を実施している兵庫労働局・ハローワークと、訓練実施機関である兵庫県・支援機構を構成員とする会議を複数回実施し、相互に情報共有・連携を行うことで、的確な訓練ニーズの把握と職業訓練コースの設定を行う。

また、障害者委託訓練については、平成30年9月25日付け開特発0925第1号「平成30年度の障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業の実

施に係る留意事項について」を踏まえ、訓練協議会等の場を活用して、関係機関との連携をさらに強化し、就職率の向上に努める。

(2) 公的職業訓練受講者に対する就職支援等について

公的職業訓練の受講生の能力及び適正に応じた公的職業訓練の実施訓練受講期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を設け、訓練修了後の就職の実現に向けて、訓練実施機関とハローワークが連携し、訓練効果を生かせる求人情報等、積極的な就職支援を実施する。

また、訓練修了後についても、訓練実施機関による独自の就職支援の他ハローワークにおいても、訓練実施機関が訓練修了時に作成したジョブ・カード等を活用し、未就職者の支援に積極的に取り組む。

(3) 公的職業訓練の周知の強化について

厚生労働省において決定した公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」、ロゴマーク「ハロトレくん」及び兵庫県のマスコット「はばタン」を使用し、公的職業訓練について広く求職者に周知する。

(4) 公的職業訓練の効果・検証

適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、兵庫県地域職業能力開発促進協議会設置要綱5に定めるワーキンググループにおいて、個別の訓練コースについて、訓練修了者や採用企業からのヒアリングも含め、訓練効果を把握・検証する。

(5) その他

公共職業訓練（委託訓練）について、デジタル人材の不足に対応するため、デジタル分野の訓練を拡充する。

また、在職者訓練について、県の能力開発施設において、多彩な技能講習や高度最先端工作機器を活用した高度な訓練を拡充するとともに、新たに障害者を対象とした訓練を行う。加えて、支援機構において、民間人材等を活用した在職者訓練を実施するほか、「生産性向上人材育成支援センター」における在職者訓練の設定や、人材育成に係る助成金の相談対応等、事業主支援の充実を図ることで中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援する。

# ハロートレーニング（離職者向け）の令和5年度計画

離職者向けの公的職業訓練の分野別の計画

兵庫県

		全体計画数	公共職業訓練（都道府県）		公共職業訓練 （高齢・障害・求職者支 援機構）	求職者支援訓練
			施設内	委託		
分野		定員	定員	定員	定員	定員
公共職業訓練（離職者向け） + 求職者支援訓練（実践コース）	IT分野	610		490		120
	営業・販売・事務分野	1,557	20	1,272		265
	医療事務分野	450		350		100
	介護・医療・福祉分野	1,005		775		230
	デザイン分野	610		490		120
	農業分野					
	旅行・観光分野					
	製造分野	827	150	60	617	
	建設関連分野	358	45	80	233	
	理容・美容関連分野				0	
	その他分野	549	40	150	174	185
求職者支援訓練（基礎コース）		360				360
合計		6,326	255	3,667	1,024	1,380
(参考) デジタル分野		1,220		980		240

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。