

令和6年度における兵庫県地域職業訓練実施計画

令和6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。以下「能開法」という。）第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設において実施する職業訓練（能開法第15条の7第3項の規定に基づき実施する職業訓練（以下「委託訓練」という。）を含む。以下「公共職業訓練」という。）や、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第4条第1項の規定により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。）等の充実に図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保するため、本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、公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）が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、関係機関（兵庫労働局、兵庫県、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「機構兵庫支部」という。）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6年4月1日から令和7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

有効求人倍率が令和4年6月以降、1倍を超えて推移するなど、雇用情勢は新型コロナウイルス感染症による影響から改善傾向にある一方で、有効求人減少により、持ち直しの動きにやや弱さがみられる。物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある。

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、令和5年においても増加傾向にある。

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り、令和4年における本県の女性有業率は46.0%で全国16位と全国的に見ても平均的な水準となっている。

④ 障害者の雇用状況

令和5年に県内の民間企業に雇用されている障害者は17,091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、今後もその段階的な引き上げ（令和6年度から2.5%（公務部門2.8%）、令和8年度から2.7%（公務部門3.0%））、除外率の引下げが予定される中、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デジタル推進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43万人のデジタル推進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 企業在职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、企業在职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、2045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、デジタル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5年度における職業訓練をめぐる状況

令和5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 : 327人（内、前年度からの繰越：21人）
委託訓練（離職者、デュアルシステム） : 1,946人
委託訓練（障害者の態様に応じた多様な委託訓練） : 52人
委託訓練（知的障害者特別委託訓練） : 15人
在職者訓練 : 1,017人

〈機構立校〉

施設内訓練 : 644人（内、前年度からの繰越：293人）
在職者訓練 : 2,825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、ものづくり大学校に新たに「産業技術資格コース」を設けるほか、一般校3校に機械系コース、ものづくり大学校に溶接・塗装コース、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「ものづくりオフィスワークコース」を設定するとともに、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 従来、施設内訓練で実施してきた事務系の訓練を委託化することにより、民間活用を活かし、多様化・高度化する訓練ニーズに対応する。
- ⑦ 障害者校2校において、障害者雇用促進法の改正に伴う就労ニーズの高まりや多様な障害特性に応じたきめ細やかな訓練を実施するため、令和6年度においては訓練科の再編・新設を行う。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、兵庫県、機構兵庫支部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6年度においては、38科目、1,469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。

また、製造等の現場で即戦力として活躍することのできる技術を習得するための「産業技術資格コース」及び総務部門だけでなく事業部門でも活躍できるマルチタスク人材の育成を目指す「ものづくりオフィスワークコース」を新たに設ける。

《ものづくり大学校》 145人

住宅設備、建築、機械製図、溶接、塗装、機械加工（実習座学連携型）、
産業技術資格【R6新設】

《但馬技術大学校》 120人

自動車整備、建築設計、機械製造

《神戸高等技術専門学院》 120人

機械加工技術、電気制御、印刷加工、インテリアサービス、給食調理、
ものづくりオフィスワーク【R6新設】

県立職業能力開発施設 計16科目 385人

また、機構兵庫支部においては、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》 646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、組込みマイコン技術、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》 334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

機構兵庫支部職業能力開発施設 計22科目 1,084人

② 委託訓練に係る実施規模・分野等

令和6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、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、3,821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、官民の役割分担の徹底により令和5年度まで施設内で実施していた事務系の訓練を委託化するほか、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」、基礎的パソコン・事務スキルの取得を目指す「事務分野コース」など、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、中高年を対象としたコースなど、多様な訓練ニーズに配慮したコースの設定も行う。

【令和6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、その他資格)	6	45
	知識等習得コース(介護、デジタル、事務、地域特性等)	44	891
	育児等との両立に配慮した再就職訓練コース	2	50
	建設人材育成コース	1	20
	日本版デュアルシステム(委託訓練活用型)	8	160
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、事務、地域特性等)	20	360
	育児等との両立に配慮した再就職訓練コース	2	50
	建設人材育成コース	1	20
	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)	1	5
	知識等習得コース(介護、デジタル、事務、地域特性等)	89	1,696
	育児等との両立に配慮した再就職訓練コース	2	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
	日本版デュアルシステム(委託訓練活用型)	17	344
全 県	eラーニングコース	3	45
県 計		202	3,821

(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伝承は重要である。

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6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訓練等の設定を含め、419回、5,400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 1,352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、メカトロニクス、OA事務

《但馬技術大学校》 12回 450人

自動車整備、機械技術

《神戸高等技術専門学院》 12回 110人

機械加工技術、印刷、最先端技術関連

県立職業能力開発施設 計 85回 1,912人

また、機構兵庫支部では、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》 226回 2,260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》 92回 1,018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》 16回 210人

メカトロニクス技術、港湾流通、電子情報技術

機構兵庫支部 計 337回 3,498人

(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6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、機構兵庫においても、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3年度には6名（発達障害者6名）、令和4年度には6名（精神障害者3名、発達障害者3名）、令和5年度には10名（精神障害者5名、発達障害者5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 施設内訓練に係る実施規模・分野等

障害者雇用促進法の改正に伴う就労ニーズの高まりや、多様な障害特性に応じたきめ細やかな訓練を実施するため、令和6年度においては、訓練科の再編・新設を行い、9科目、112人の定員で、施設内職業訓練を実施する。

兵庫障害者職業能力開発校では、身体障害者等を対象とする「インテリアCAD科」を事務系の訓練も行う「オフィスワークCAD科」へ改編した。また、障害者高等技術専門学院では、身体障害者等を対象とする3コースのうち2コースを精神障害者及び発達障害者対象のコースにそれぞれ改

編し、きめ細やかな対応ができるよう定員数も見直した。

両校ともに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していく。

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、オフィスワーク CAD【R6再編】、総合実務、ビジネス実務

《障害者高等技術専門学院》 37人

○A事務、総合実務、Jobサポート【R6新設、R6は10月開講のみ】
キャリアチャレンジ【R6新設、R6は10月開講のみ】

障害者職業能力開発施設 計9科目 112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、令和5年4月に障害者雇用促進法が改正され、事業主の責務に職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれた趣旨をふまえ、在職障害者に対する訓練機会の提供にも引き続き取り組んでいく。

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	70	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4人 コーチ2人
実践能力習得訓練	18		
e-ラーニング	20		
特別支援学校早期訓練	2		
在職者訓練コース	40		
合計	150		

(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 1,303 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 18%、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 82%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	235 人	18%程度		
実践コース	1,068 人	82%程度		
介護系	225 人	実践コース中の割合	21%程度	
医療事務系	60 人		6%程度	
デジタル系	【IT 分野】		180 人	38%程度
	【WEB デザイン分野】		225 人	
営業・販売・事務系	135 人		12%程度	
理美容	180 人		17%程度	
その他	63 人		6%程度	

- ・上記のうち、新規参入枠は基礎コース 30%、実践コース 20%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。
- ・e ラーニングコースは実践コース全体の定員の 10%程度を上限として実施することとし、実施月、実施科目、定員数は兵庫労働局と機構兵庫支部との協議により決定する。
- ・同一地域における実践コースの同一分野は、各月において原則 2 コースを上限として設定する。（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。)

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機構兵庫支部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。

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。

また、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、当該期間内でその他分野（営業・販売・事務分野、理美容分野、WEB デザイン分野を含む。）への振替を可能とする。

申請が特定の分野に偏った場合は、兵庫労働局及び機構兵庫支部で協議の上、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、豊岡、西脇、柏原、洲本、龍野公共職業安定所（出張所・分室を含む。）の管轄地域とする。当該地域の訓練施設で

実施する訓練の申請があった場合、優先的に認定を行う。

地域ニーズ枠の設定にあたっては、公共職業訓練（離職者訓練）の訓練規模、分野及び時期も踏まえた上で、訓練認定規模の20%以内とする。

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あたり公共職業能力開発施設が行うべき事項等

(1) 関係機関との連携

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6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、機構兵庫支部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・機構兵庫支部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も、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ることにより、訓練実施機関とハローワークが連携しながら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、未就職者の就職支援に積極的に取り組む。

(3) 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、訓練修了者や採用企業からのヒアリングを行うなど、訓練効果を把握・検証する。

(4) その他、職業能力の開発及び向上の促進のための取組等

① 公共職業訓練（委託訓練）、求職者支援訓練については、デジタル分野の訓練を拡充し、地域企業の DX を推進するデジタル人材を育成する。

② 在職者訓練については、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訓練を実施するとともに、障害者を対象とした訓練についても拡充して実施する。

また、機構兵庫支部において、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。

③ 急速に発展する社会、経済のデジタル化に柔軟に対応していくため、未経験でも、企業での活躍の可能性を感じさせる人材を育成するといった視点に立った訓練内容を設定することが必要であり、訓練分野に係る業界の特徴等を考慮に入れたキャリアコンサルティングやキャリア教育は、訓練受講者のモチベーションの維持・就職意欲の向上につながるため、新たに公的職業訓練を実施する訓練実施機関や就職率が低調な訓練実施機関に対して、訓練効果が期待できる内容等の積極的な周知に取り組むこととする。

④ デジタル・グリーン等の成長分野や人手不足分野におけるリスクリングの必要性が高まっていることから、兵庫県及び市町において、地域に必要な人材確保（中小企業、農林水産、介護等）のため、デジタル・グリーン等成長分野や人手不足分野におけるリスクリングの推進に資する事業（以下「地域リスクリング推進事業」という。）を実施する。実施にあたっては、関係機関と連携しながら、以下の地域リスクリング推進事業に幅広く取り組むこととする。

ア 経営者等の意識改革・理解促進

イ リスクリングの推進サポート等

ウ 従業員（在職者）の理解促進・リスクリング支援

なお、令和6年度に実施する地域リスクリング推進事業については、実施地方公共団体名・事業名・事業概要等を記載した一覧を令和6年度に開催される地域職業能力開発促進協議会に報告する。

ハロートレーニング（離職者向け）の令和6年度計画

別紙

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	635		455		180
	営業・販売・事務分野	1,487		1,352		135
	医療事務分野	360		300		60
	介護・医療・福祉分野	950		725		225
	農業分野	0				
	旅行・観光分野	0				
	デザイン分野	905		680		225
	製造分野	783	130	60	593	
	建設関連分野	350	45	80	225	
	理容・美容関連分野	180			0	180
	その他分野	484	90	169	162	63
求職者支援訓練（基礎コース）		235				235
合計		6,369	265	3,821	980	1,303
(参考) デジタル分野		1,540		1135		405

※ 「定員」とは、当該年度中における開講コースの定員の数。