

1 総説

(1) 計画のねらい

産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化の中で、職業の安定、労働者の地位の向上及び経済社会の発展を図るためには、これらによる業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者に対して適切な職業能力開発を行う必要がある。このため、県、事業主等が行う職業能力開発に関する自主的な努力を尊重しつつ、雇用失業情勢等に応じて、国が、職業能力開発促進法（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（以下「公共職業能力開発施設」という。）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。）及び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（以下「求職者支援法」という。）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。）の充実を図ることにより、労働者の十分な職業能力開発の機会を確保する必要がある。

本計画は、現下の雇用失業情勢等を踏まえ、本計画の対象期間（以下「計画期間」という。）中における公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「ハロートレーニング（公的職業訓練）」という。）の対象者数等を明確にし、計画的なハロートレーニング（公的職業訓練）の実施を通じて、職業の安定、労働者の地位の向上等を図るものである。また、公共職業能力開発施設は、本計画を実施する際に、労働局、公共職業安定所、地方公共団体等関係機関との連携を図り、効率的かつ効果的な公共職業訓練の実施を図るものとする。

(2) 計画期間

計画期間は、平成30年4月1日から平成31年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

本計画は、職業訓練の実施状況等を踏まえ、改定を行う。

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題

労働市場の状況をみると、最近の雇用情勢は、着実に改善しているものの、少子高齢化が進展する中、持続的な経済成長のためには、「働き方改革」の推進等を通じた非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正、人材育成の強化・人材確保対策の推進、地方創生の推進及び労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりなどにより、労働環境の整備・生産性の向上を図ることが喫緊の課題である。

このため、これらの課題に対応するため、離職者の再就職の実現に資する職業訓練を実施するとともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した多様な職業能力開発の機会を確保・提供することが重要である。

特に、若年者については、フリーターの数が平成29年も引き続き高水準となっており、また、ニートである若年者もいまだに高止まりの状況となっている。こうしたことから、今後、社会を支えていく若年者が職業能力を高めることができるよう、若年者にとって良好な雇用機会の創出やその育成のための施策を重点

的に実施する必要がある。併せて、能開法第 15 条の 4 第 1 項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を活用し、若年者の能力向上を図り、安定的な雇用への円滑な移行を促進することが重要である。

また、女性については、女性の活躍を促進するため、出産等でキャリアを中断した女性の再就職を支援することが重要である。

高齢者については、60 歳を過ぎても多くの高齢者が就業しており、年齢に関わりなくいつまでも働き続けたいという者も多い状況である。生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の職業能力開発を推進していくことも重要である。

今後の持続的な経済成長のためには、企業が付加価値の高い分野又は環境・エネルギー分野等の成長が見込まれる分野への展開を図ることが重要であり、そのために必要となる人材の育成を行うことが必要である。

また、基幹的な産業であるものづくり現場を支えてきた熟練技能者が、徐々に職業生活からの引退過程を迎えているため、ものづくり現場を支える熟練した技能及びこれに関する知識が若年者に円滑に継承されるよう、当該現場の戦力となる人材の育成を図ることが重要である。このため、事業主等による多様な職業能力開発を一層推進するほか、公共職業能力開発施設においては、職業訓練指導員を派遣する等、事業主等による職業能力開発を支援するとともに、中小企業事業主等の人材ニーズに対応した職業訓練及びものづくり現場の戦力となる若年技能労働者の育成を一層推進する必要がある。

障害者については、法定雇用率の引き上げ、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 25 年法律第 46 号）による障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の改正等を背景として、その就労意欲が高まっており、新規求職申込件数が年々増加している。このため、障害者の実質的な社会参加に向けて、障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるよう支援することが求められている。また、障害者の福祉から就労への移行を促進するため、障害者雇用促進施策と障害者福祉施策が有機的な連携を図りつつ、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、障害者の職業の安定を図る必要がある。

母子家庭等支援施策、生活保護制度や生活困窮者の自立支援施策については、母子家庭、父子家庭、生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）の規定により保護を受けている世帯や生活困窮者（生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）第 2 条第 1 項に規定する生活困窮者をいう。以下同じ。）の自立・就労を支援する必要性が高まっていることから、地方公共団体等関係機関との連携を強化した上で、母子家庭の母、父子家庭の父、生活保護法第 6 条第 1 項に規定する被保護者や生活困窮者に対する職業能力開発を含めた就労支援の充実を図ることが必要である。

（2）平成 29 度における公的職業訓練をめぐる状況

① 離職者訓練

平成 29 年 4 月から 12 月までの本県における新規求職者数は 21,484 人で、前年と比べると 6.7%減少している。そうした中で、公共職業訓練の施設内訓練が 404 人の定員に対して 354 人が受講し、受講率は 87.6%となっており、委託訓練は 581 人の定員に対して 474 人が受講し、受講率は 81.6%となっている。求職者支援訓練では 306 人の定員に対して 149 人が受講し、受講率は 48.7%となっている。

※平成 28 年度の職業訓練（年度またぎ訓練を除く）の受講者数は次のとおり。

【公共職業訓練】

鳥取県 施設内訓練	18 人
委託訓練	622 人
高齢・障害・求職者雇用支援機構（ポリテクセンター） 施設内訓練	381 人

【求職者支援訓練】 205 人

※平成 28 年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

【公共職業訓練】

鳥取県 施設内訓練	81.3%
委託訓練	81.4%
高齢・障害・求職者雇用支援機構（ポリテクセンター） 施設内訓練	89.3%

【求職者支援訓練】 基礎コース 50.5%
実践コース 70.1%

注 求職者支援訓練の基礎・実践コースは平成 29 年 3 月末までに終了した訓練の、終了後 3 ヶ月までの就職率。

② 在職者訓練

公共職業能力開発施設が実施する職業訓練の受講者数は、平成 29 年 12 月末現在で 201 人であった。また、県立産業人材育成センターが実施する職業訓練の受講者数は、平成 29 年 12 月末で 346 人であった。

③ 学卒者訓練

県立産業人材育成センターが実施する職業訓練の受講者数は、平成 29 年 12 月末で 95 人であった。

④ 障がい者訓練

県立産業人材育成センターが実施する職業訓練の受講者数は、平成 29 年 12 月末で 21 人であった。

3 計画期間中の公的職業訓練の対象者数

(1) 実施方針

雇用情勢は着実に改善がすすんでいるものの、ほとんどの産業で人手不足感が続いていることから、離職者を対象とする職業訓練は、平成 30 年度においても、介護等、成長が見込まれる分野や人材不足分野における人材育成に配慮しつつ実施していくとともに、非正規雇用労働者等の正社員就職を実現するため、国家資格の取得を目指す長期高度人材育成コースを設定して実施する。

また、職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、引き続き、地域の関係者が連携・協力関係を強化するための連絡・協議の場を設けるとともに、地域における職業訓練の質の検証・改善のための取組を実施していく。

(2) 公共職業訓練（離職者訓練）

① 対象者数

施設内訓練は 557 人（県 20 人、機構 537 人（うち橋渡しコース 37 人、日本版デュアルシステム 35 人））とし、委託訓練は 986 人（うち年度またぎ 171 人、長期高度人材育成コース 45 人（うち介護福祉士養成科 35 人、保育士養成科 5 人、栄養

士養成科 5 人)、日本版デュアルシステム 51 人、育児等両立再就職支援コース 29 人)としている。

② 就職率に係る目標

施設内訓練は県実施訓練が 85%、機構実施訓練が 85%とし、委託訓練についても 85%を目指す。

③ 施設内訓練

県実施訓練では、引き続き造園系 20 人(倉吉校 10 人、米子校 10 人)を実施する。機構実施訓練では、引き続き居住、機械、電気の分野で企業ニーズを反映した民間教育訓練機関では実施できない「ものづくり分野」において実施する。

④ 委託訓練

- ・ 農業系、事務系、情報系、介護系、その他の分野とし、県の産業振興施策、求職者及び企業のニーズを踏まえた訓練を実施する。また、企業ニーズの高いコミュニケーション能力等の向上に関するカリキュラムを継続して実施する。
- ・ 非正規雇用労働者等の正社員就職を実現するため、国家資格の取得を目指す介護福祉士養成科(2年)を引き続き実施するとともに、保育士養成科(2年)、栄養士養成科(2年)を新たに設定し実施する。
- ・ 人手不足が続いている分野の人材育成に対応するため、観光、営業・販売分野における短期訓練を新たに設定し実施する。
- ・ ITを活用する様々な産業への就職に繋げていくため、第4次産業革命による技術革新に対応した基礎的ITリテラシー習得のための訓練を実施する。

⑤ 訓練修了者等に対する就職支援等の充実

- ・ 受講(希望)者に対しては、公共職業安定所におけるキャリア・コンサルティングを通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。
- ・ 訓練実施機関等において、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とともに、訓練期間中から訓練修了後までにおいても、訓練実施機関と公共職業安定所とが連携し、訓練効果を生かせる求人情報の提供など、就職支援を充実する。
- ・ また、訓練修了後は、公共職業安定所において、訓練修了時に作成したジョブ・カード(評価シートを含む。)等を活用して、未就職者の就職支援に一層積極的に取り組んでいく。

(3) 公共職業訓練(在職者訓練)

① 対象者数

県実施訓練が 540 人(倉吉校 305 人、米子校 235 人)、機構実施訓練が 529 人(鳥取センター253 人、米子センター276 人)としている。

② 実施分野・内容等

- ・ 県実施の訓練では、人手不足が続いている分野を中心として、労働生産性の向上等につなげるため、職員の育成等を行う訓練をオーダーメイド型訓練を活用して実施する。また、優れた技能者としての表彰を受けるなど、高い技術・技能を有する技能者の訓練への活用を検討する。
- ・ 機構実施の訓練では、当該地域における人材育成ニーズを把握し、ものづくり分野を中心に必要とされるコースを実施するとともに、産業の基盤を支える人材の育成に努める。また、生産性向上人材育成センターにおいては、引き続き、中小企業等における労働生産性向上に向けた総合的人材育成を支援する。

(4) 公共職業訓練(学卒者訓練)

- ① 対象者数 150人（うち年度またぎ45人）としている。
- ② 実施分野・内容等
 - ・ 県内のものづくりに携わる人材の育成のための「ものづくり情報技術科（定員20人、期間2年）」を引き続き実施する。
 - ・ 土木・建築関連の人材育成のため、土木システム科、木造建築科、設計・インテリア科を引き続き実施する。
 - ・ 倉吉校・米子校にスクールカウンセラーを引き続き配置して、発達障害の可能性のある者等に対する心のケアを充実させる。

(5) 障がい者等に対する公共職業訓練の対象者数等

- ① 対象者数 77人（うち施設内15人、委託訓練62人（年度またぎ6人））としている。
- ② 実施分野・内容等
 - ・ 施設内訓練において、訓練生の入校促進を図るため、昨年度に引き続き募集時期を年3回の4月・7月・9月に開始する。
 - ・ 関係機関と密に連携をとりながら、障がい者の就職に結びつくような訓練科及びカリキュラムを設定し、訓練を実施する。
 - ・ 県及び関係機関の担当者を交えて面談を複数回実施することにより、訓練生の就職希望や求職状況の情報を共有し、連携して就職支援を行う。

(6) 求職者支援訓練

- ① 対象者数

非正規雇用労働者、自営廃業者等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を果たせるよう、260人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模450人を上限とする。
- ② 目標就職率

雇用保険適用就職を対象とし、基礎コース55%、実践コース60%を目指す。
- ③ 実施分野・内容等
 - ・ 基礎コースは、訓練開始の1か月に職業能力開発講習（社会人スキル）を実施し、パソコンスキルのほかに、短期間の職業スキル（基礎・介護・医療事務・その他の分野）を習得するコースとする。
 - ・ 実践コースは、基礎的な職業スキルに加えて、職務遂行のための実践的な技能等を習得するコースとし、介護、医療事務、その他の分野を習得するコースとする。
 - ・ 託児サービス付き訓練コース及び短時間訓練コース（1日4～6時間、1月80時間以上）を求職者ニーズ等考慮して実施する。

④ 訓練認定規模等

	鳥取県全域	割合
基礎コース	180人	40.0%
実践コース	270人	60.0%
介護系	60人	22%
医療事務系	30人	11%
その他	180人	67%

- ・ 各地域（県内を東部・中部・西部地域に区分）の訓練実施を確保するため、

基礎コース、実践コースの何れかにおいて15人の地域優先枠を設定する。なお、設定に際しては、基礎コースを優先する。

- ・ 新規参入枠は、鳥取県全域において基礎コース20%、実践コース20%を限度に設定するが、認定上限値が15人を下回る場合は、これを15人に切り上げることができる。ただし、実績枠が15人を下回ることがないようにする。また、実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のため同一認定単位期間内で、新規参入枠へ振り替えることも可能とする。
- ・ 地域ニーズ枠は、鳥取県全域において10%を限度に設定するが、認定上限値が15人を下回る場合は、これを15人に切り上げることができる。なお、認定単位期間で、実績枠に余剰定員が発生した場合は、枠の活用のため同一の認定単位期間内で、新規枠へ振り替えることを可能とする。
- ・ 訓練実施機関の参加機会を確保するため、1認定単位期間における各コース（実践の場合は分野）・地域で申請できるコースの上限を1コースとし、申請定員は基礎コース、実践コースともに15名を上限とする。
- ・ 中止したコース及び未認定分の訓練定員枠については、4-四半期に基礎コース・実践コース及び実践コースの分野を問わず充当することを可能とする。なお、鳥取労働局において必要と判断する場合は、第3四半期においても可能とする場合がある。
- ・ 認定単位期間
四半期ごとに求職者支援訓練を認定することとする。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、鳥取労働局のホームページ及機構支部のホームページで周知する。

⑤ 訓練修了者等に対する就職支援等の充実

- ・ 訓練期間中から終了後までにおいても、実施機関と公共職業安定所が連携し、ジョブ・カードを活用した適切なキャリア・コンサルティング行い、訓練効果が活かせる、求人情報の提供など、就職に向けた支援を充実させる。
- ・ 受講者には、長期失業者や正社員経験が少ない者も少なくないことから、職業訓練により知識や技能を高めることはもとより、訓練修了者の就職に向けてきめ細かい支援を行う。
- ・ 受講を希望する者に対しては、公共職業安定所におけるキャリア・コンサルティングを通じ、適切な訓練コースの選択を支援する。
- ・ 訓練修了後は、公共職業安定所において、訓練実施機関が訓練修了時に作成したジョブ・カード（評価シートを含む。）等を活用し、未就職者の就職支援に一層積極的に取り組んでいく。

また、訓練修了後、直ちに就職活動に入らず、引き続き技能向上のため公共職業訓練（離職者訓練）等の受講を希望する者に対しては、関連する訓練情報を提供し、円滑な受講に向けた支援を行う。

4 公的職業訓練の実施に当たり留意すべき事項

(1) 関係機関との連携

- ・ 公的職業訓練の訓練規模、分野及び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、鳥取労働局・機構支部・鳥取県が連携を密にすることや、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解・協力が求められることか

ら、鳥取県地域訓練協議会を開催して、当県の実情を踏まえた職業訓練の実施計画について検討する。

- ・ 鳥取県地域訓練協議会に加え、産業ニーズ、求人・求職者ニーズを踏まえて訓練内容の検討を行うワーキングチームを必要に応じ開催する。ワーキングチームは、鳥取県商工労働部雇用人材局、機構支部、鳥取労働局職業安定部訓練室で構成する。
 - ・ 公共職業能力開発施設は、公共職業訓練を実施するのに当たっては、鳥取労働局（公共職業安定所）・鳥取県・労使団体等関係機関により構成される協議の場を活用して、人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が実施されるよう検討、協議及び必要な調整を行うものとする。
- (2) 受講生の能力及び適性に応じた公的職業訓練の実施
- ・ ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングなど、労働者のキャリア形成に資する情報提供及び相談援助を行い、公的職業訓練の受講者の能力及び適性に応じた公的職業訓練を実施するものとする。
 - ・ 公的職業訓練におけるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、鳥取県地域ジョブ・カード運営本部において、効果的な周知・啓発のあり方を検討し、関係機関を通じた周知を図る。
 - ・ 今後とも、鳥取県地域訓練協議会及びワーキングチームを開催し、公的職業訓練の実施状況等についてフォローアップを行う。