

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「公的職業訓練」という。）の対象者数等を明確にし、計画的な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、令和2年4月1日から令和3年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

本計画は、公的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

労働市場の状況を見ると、最近の雇用情勢は、引き続き改善しているものの、少子高齢化・人口減少社会が進展する中、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処遇改善、長時間労働の是正、安全で健康に働くことができる職場づくり、柔軟な働き方がしやすい環境整備、賃金引き上げのための支援、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転換・再就職支援、人材育成の強化・人材確保対策・地方創生の推進などにより、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。

こうした中、いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、様々な課題に直面している者がおり、就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援が求められている。

また、企業が付加価値の高い分野又は医療・情報通信分野等の今後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

を行っていけるよう、公的職業訓練のあり方を不断に見直していくことが重要である。とりわけ、第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展による技術革新に対応する人材の育成が求められている。

このため、これらの課題等に的確に対応するため、離職者の再就職の実現に資する公的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在職者の生産性の向上等、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、完全失業率が年齢計に比べて相対的に高水準で推移し、フリーターの数については、全国では平成30年で143万人と5年連続で減少している一方、フリーターと同属性の35歳から44歳の層は平成24年以降50万人から60万人台の水準で推移している。また、ニートである若年者もいまだ多い状況となっている。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、若年者の職業能力向上を図り、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、人生100年時代を迎え、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を拡充していくことが求められている。現に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たいという者も多い状況にある中で、政府としても70歳までの就業機会の確保について高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正も含めて環境整備を図る方針であること等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要である。

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とともに、産業界や地域の人材ニーズに合致した在職者の生産性の向上を図っていくことが求められる。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公的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、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）により、平成28年4月からは事業主に対して、雇用の分野における障害を理由とした差別的取扱いが禁止され、また、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための合理的配慮の提供が義務づけられるとともに、平成30年度からは精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられたこと、法定雇用率が0.2%引き上げられたこと等を背景として、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) 令和元年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 31 年 4 月から令和元年 12 月までの本県における新規求職者数は 19,826 人で、前年同期と比べると 2.2%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 395 人の定員に対して 304 人が受講し、受講率は 77.0%となっており、委託訓練は 614 人の定員に対して 480 人が受講し、受講率は 78.2%となっている。求職者支援訓練では 128 人の定員に対して 65 人が受講し、受講率は 50.8%となっている。

※平成 30 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	13 人
	委託訓練	564 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	412 人

【求職者支援訓練】 138 人

※平成 30 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	66.7%
	委託訓練	80.6%
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	91.0%

【求職者支援訓練】 基礎コース 67.9%
実践コース 75.3%

(注) 求職者支援訓練の基礎・実践コースは平成 31 年 3 月末までに終了した訓練の、終了後 3 か月までの就職率。

② 在職者訓練

公共職業能力開発施設のうち機構が実施する職業訓練の受講者数は、令和元年 12 月末現在で 402 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、令和元年 12 月末で 353 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、令和元年 12 月末で 96 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、令和元年12月末で8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

雇用情勢は引き続き改善しているものの、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、令和2年度においても、成長が見込まれる分野や介護等の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、公的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530人（県20人、機構521人（うち橋渡しコース45人、日本版デュアルシステム30人））とし、委託訓練は964人（うち令和2年度に開始する年度またぎ181人、長期高度人材育成コース50人（うち介護福祉士養成科35人、保育士養成科10人、栄養士養成科5人）、日本版デュアルシステム41人、育児等両立再就職支援コース45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及び機構実施訓練共に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）、保育士養成科（2年）及び栄養士養成科（2年）を引き続き実施する。
- ・ 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IT理解・活用力を習得するための訓練を実施する。
- ・ 産業人材ニーズや社会経済動向を踏まえ、地域レベルのコンソーシアムによる職業訓練の開発実施コースとして、観光人材養成科（20人）を引き続き実施するほか、就職氷河期世代等の安定的就業に向けた訓練を実施に向けて検討する。

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等とが連携し、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 680 人（倉吉校 425 人、米子校 255 人）、機構実施訓練が 230 人（鳥取センター150 人、米子センター80 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、在職者の育成等を行う訓練を実施する。また、観光及び若年建設技能者育成に係る訓練を引き続き実施する。
 - ・ 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、民間では実施できない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、在職者訓練のコーディネートや生産性向上のための支援、IT理解・活用力を習得するための事業主支援等を行い、引き続き、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。併せて 70 歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。
- (4) 公共職業訓練（学卒者訓練）
- ① 対象者数 150 人（うち令和 2 年度に開始する年度またぎ 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ほか、精神障がい者の訓練への受け入れ体制を整備するため、新たに精神保健福祉士による相談・支援体制を確保する。
- (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（令和 2 年度に開始する年度またぎ 3 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、昨年度に引き続き訓練開始時期を 4 月、7 月、9 月の年 3 回とする。
 - ・ 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た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、164 人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模 288 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 58%、実践コース 63%を目指す。

③ 実施分野・内容等

- ・ 基礎コースは、訓練開始からの 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、情報、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。
- ・ 就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す者を対象として、実践コースにおける訓練期間の下限を緩和したコースや、在職中等特に配慮を要する者を対象として、訓練時間の下限を緩和したコースの設定を検討する。

④ 訓練認定規模等

	鳥取県全域	割合
基礎コース	96人	33.3%
実践コース	192人	66.7%
介護系	48人	25.0%
医療事務系	24人	12.5%
情報系	12人	6.2%
その他	108人	56.3%

- ・ 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12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12人を下回る場合は、これを12人に切り上げることができる。ただし、実績枠が12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12人を下回る場合は、これを12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。
- ・ 同一の認定単位期間内において、実践コースのうち、特定の分野に余剰定員が発生した場合は、他の分野へ振り替えることも可能とする。
- ・ 訓練実施機関の参加機会を確保するため、同一の認定単位期間において、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12名を上限とする。ただし、当該認定単位期間の認定申請受理期間が終了した後に、再度認定申請受理期間を設定（再募集）する場合は、申請できるコース数に上限は設けない。

- ・ 中止したコース及び未認定分の訓練定員枠については、第3・四半期以降は基礎コース・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。

- ・ 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び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を行い、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期間中に作成支援したジョブ・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

- ・ 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、公的職業訓練の訓練規模、分野及び時期において鳥取労働局・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に当たり、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。