

第 1 1 次岡山県職業能力開発計画
(素案)

令和 3 年 1 0 月

岡 山 県

第1部 総説

1 計画のねらい	1
2 計画の目標年度	2

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会情勢の変化と課題

1 経済社会情勢と労働力需給構造	2
（1）経済・産業の状況	2
（2）労働力需要の状況	2
（3）労働力供給の状況	2
2 職業能力開発の取組状況	3
（1）企業における取組	3
（2）職業能力開発施設における取組	4

第3部 職業能力開発における方向性と基本的施策

1 県内産業の発展を支える人材の確保と育成	4
2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成への支援	5
3 労働市場インフラの強化	6
（1）産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施	6
（2）技能検定など職業能力評価制度の普及促進	7
（3）ジョブ・カードの積極的な活用	7
4 個々の特性とニーズに対応した職業能力開発の推進	8
（1）女性の職業能力開発	8
（2）中高年齢者の職業能力開発	8
（3）障害のある人の職業能力開発	9
（4）非正規雇用労働者の職業能力開発	10
（5）若者の職業能力開発	11
（6）就職やキャリアアップに特別な支援を要する人への支援	12
5 技能の振興・継承	12
6 職業能力開発のための推進体制	13
（1）産業人材の確保・育成	13
（2）県内の職業能力開発体制	13
（3）県立高等技術専門校の魅力向上	14

第1部 総説

1 計画のねらい

本県では、平成28(2016)年度に策定した第10次岡山県職業能力開発計画（目標年度：令和2(2020)年度）に基づき、ものづくり分野をはじめとした人材育成や生涯を通じたキャリア形成への支援、女性や若者、中高年齢者など個々の特性やニーズに応じた職業能力を底上げする支援、就労経験に乏しい方や非正規での離転職を繰り返している方、長期で労働市場を離れていた方などが労働市場に参入できるような支援等、各種の職業能力開発施策を推進してきました。

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、戦後最大の経済の落ち込みが生じており、県内の雇用情勢も厳しい状況が続いています。

こうした中、我が国では、社会全体のデジタル化を原動力とした「新たな日常」を構築し、それを通じた質の高い経済社会を目指す取組が進んでいます。AI、IoT、ロボット等の先端技術が高度化し、あらゆる産業や社会生活に取り入れられた未来社会「Society5.0」の実現に向けた大変革期の入口に立っているとされており、今後、社会、技術、ニーズの変化に対応し、県内産業が持続的に発展していくためには、環境の変化に先んじた積極的な対応が不可欠です。

また、生産年齢人口の減少にも直面しており、労働供給の間口を広げることと、生産性の向上の両方を追求することが求められています。

こうした変化や課題に適切に対応するためには、産業界や地域のニーズを踏まえた中長期的視点に立脚した人材育成の推進と、職業能力開発体制の充実が不可欠であり、引き続き、国や民間教育訓練機関等と連携して様々な職業訓練の機会を提供し、離職者や在職者などのキャリアアップを図っていく必要があります。

具体的には、①新たな雇用ニーズに対応し、成長分野で活躍できるよう、デジタル技術等の新たな知識と技能を習得するための支援、②働く意欲のある人がその能力を十分に発揮し、年齢や性別に関係なく活躍できるよう、各個人の生産性を向上させるための生涯を通じたキャリア形成と個々の特性やニーズに応じた職業能力を底上げする支援、③就労経験に乏しい方や非正規での離転職を繰り返している方、育児や介護などにより長期で労働市場を離れていた方などが労働市場に参入できるような支援を行うこととしています。

なお、この「第11次岡山県職業能力開発計画」は、国が策定した「第11次職業能力開発基本計画」に盛り込まれた内容を受け、職業能力開発促進法第7条に基づき策定するもので、本県の産業・経済を支える人材の育成と職業能力開発施策の基本的方向を示す計画として位置付けています。

2 計画の目標年度

本計画は、令和 7(2025)年度を目標とし、経済社会情勢の変化を踏まえながら必要に応じて見直しを行います。

第 2 部 職業能力開発をめぐる経済社会情勢の変化と課題

1 経済社会情勢と労働力需給構造

(1) 経済・産業の状況

岡山県県民経済計算によると、平成 30(2018)年度の県内総生産（名目）は総額 7 兆 8,057 円と、平成 25(2013)年度に比べて 5.6%増加しています。

産業 3 部門別に見ると、第 1 次産業は 822 億円（構成比 1.1%）、第 2 次産業は 2 兆 7,321 億円（同 35.0%）、第 3 次産業は 4 兆 9,498 億円（同 63.4%）となっています。

第 3 次産業を中心とした産業構造ではありますが、その構成比が平成 25 年度の 64.7%から 1.3 ポイント減少した一方、第 2 次産業は 33.6%から 1.4 ポイント増加しており、引き続き重要な位置を占めています。中でも製造業の生産額は 2 兆 3,397 億円（同 30.0%）と、産業大分類別では最も構成比が高くなっています。

(2) 労働力需要の状況

平成 27(2015)年国勢調査による本県の産業 3 部門別就業者数の割合は、第 3 次産業が 58 万 1 千人で全体の 67.8%を占め、以下、第 2 次産業の 23 万 5 千人（27.4%）、第 1 次産業の 4 万 1 千人（4.8%）となっています。

各産業別の推移をみると、第 1 次産業と第 2 次産業の割合は減少する一方で、医療・福祉分野等の割合が増加するなど、第 3 次産業の就業者割合は着実に伸びています。

Society5.0 においては、新たに生み出される雇用ニーズに対応し、成長分野で活躍できる知識や技能を習得した人材などを確保することが重要となります。特に、ポストコロナの「新たな日常」への取組において、今後の経済成長を主導するとされるデジタル人材の需要が、情報通信業に限らず幅広い業種において、さらに高まるものと考えられます。

(3) 労働力供給の状況

本県の人口は、平成 17(2005)年の約 196 万人をピークに減少し、平成 27(2015)年時点で約 192 万人と 10 年間で 4 万人減少しています。

また、生産年齢人口(15 歳～64 歳)は、国立社会保障・人口問題研究所によると、令和 27(2045)年には約 85 万人となり、令和 2(2020)年の 8 割を下回ると推計されており、本県産業の持続

的な発展を実現するためには、これを支える人材の確保・育成に的確に対応する必要があります。

さらに、年齢別人口の構成比も、令和 27(2045)年には 65 歳以上の老年人口が 36%になると推計され、人生 100 年時代に対応し、働く意欲のある高齢者が年齢で制約されることなく、有する能力を十分に発揮し活躍できるよう労働環境の整備も必要です。

さらに、本県の女性の労働力率^(※)は、平成 12(2000)年以降、25 歳から 64 歳までの全ての年齢 5 歳階級で上昇を続けており、平成 27(2015)年には、25 歳から 29 歳の層と 45 歳から 49 歳の層で 8 割を超えているものの、全年齢階級で男性よりも低い状況にあります。また、女性の従業上の地位は、正規の職員・従業員の割合が 48.5%と最も高く、パート・アルバイト・その他の割合が 48.3%と続いています。これを年齢 5 歳階級別に見ると、パート・アルバイト・その他の割合は、25 歳から 29 歳を除く全ての年齢階級で 3 割以上であり、15 歳から 19 歳の層と 40 歳以上で正規の職員・従業員の割合を上回っています。今後一層、女性の活躍を推進する取組が必要です。

県内の民間企業における障害者雇用率（令和 2(2020)年 6 月 1 日）は、2.44%と法定雇用率の 2.3%を上回っていますが、法定雇用率を達成した企業の割合は約半数の 53.6%にとどまり、障害のある人の就労は依然として厳しい状況にあり、引き続き、きめ細かな就職支援が必要です。

また、本県の有効求人倍率は、平成 20(2008)年のリーマン・ショック以降の急降下を経て、平成 22(2010)年度頃から徐々に持ち直し、令和元(2019)年度は約 2 倍と全国平均よりもかなり高い水準で推移していましたが、コロナ禍の影響により、令和 2(2020)年度は約 1.5 倍と低下しています。また、完全失業率（全国）は、平成 30(2018)年度以降、2%台前半まで低下していましたが、令和 2(2020)年度は約 3%と上昇しています。

(※) 労働力率：15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者及び完全失業者）の割合

2 職業能力開発の取組状況

(1) 企業における取組

令和 2(2020)年度に県内企業を対象に実施した産業人材育成ニーズ調査によると、人材育成は主に「企業の責任」とする回答が 63.4%となっており、5 年前の同調査から 2.7 ポイント低下しています。また、従業員 19 人以下の企業においては、「企業の責任」とする回答割合が低く、「特に責任の所在は考えていない」とする回答割合が高くなっています。

さらに、過去 1 年間に O F F - J T（職場外研修）を実施した企業は、5 年前に比べ 1.3 ポイント低下の 30.9%、実施していない企業は 59.2%となっており、全体の約 6 割は実施していない状況にあり、従業員規模が小さいほど「実施した」とする回答割合が低くなっています。

能力開発や人材育成を行う際の問題点としては、「指導する人材が不足」との回答を過半数の企業がしており、企業側の体制が大きな理由となっていることがうかがわれます。

OFF-JTを実施した企業の訓練内容は、「資格取得」や「現在の技術・技能の向上」、「基礎的知識や技術の付与」、「リーダーシップ・コーチング関係」が多く、今後利用したいOFF-JT機関としては、商工会・経営者団体・業界団体等が最も多く、次いで民間教育訓練機関、公共職業訓練機関が多くなっています。

従業員のキャリア形成、自己啓発に対する支援に関する問いに対して、「支援を行っている」との回答は53.4%で、その内容は、多い順に「受講料等の金銭的援助」、「技能検定や資格等を取得した際の手当や一時金の支給」、「就業時間の配慮」、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」等となっています。

(2) 職業能力開発施設における取組

公共職業訓練については、県と国等（岡山労働局、公共職業安定所（ハローワーク）、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）が連携して実施しており、公共職業能力開発施設として、県内には県立高等技術専門校、岡山職業能力開発促進センター（ポリテクセンター岡山）、中国職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）、吉備高原障害者職業能力開発校（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）があります。

各施設では、新たな人材を養成するための訓練のほか、企業の在職者に対して技能向上等を図るための訓練や離転職者を対象とした再就職のための訓練を実施しています。

身体障害、知的障害のある人に対しては、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいて施設内訓練を実施するほか、県立高等技術専門校における施設内訓練や企業等での委託訓練を実施しています。なお、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいては、他の障害者能力開発校では受け入れが困難な特別な配慮を必要とする障害者を広域から受け入れ、先導的な職業訓練を実施しています。

また、県と国では中小企業事業主の団体等が実施する職業訓練について、その実施基準の認定や助成を行っています。

第3部 職業能力開発における方向性と基本的施策

1 県内産業の発展を支える人材の確保と育成

県内の中小企業が成長・発展していくためには、IoT、AI等のデジタル技術を効果的に活用し、生産性の向上と競争力の強化が不可欠です。

また、実践的な職業能力開発を図る上で、企業の役割が一層大きくなり、計画的なOJT、OFF-JTの機会付与がますます重要となっています。

このような方向性を踏まえ、本県産業の持続的発展を支える人材の確保・育成に向けて、次のような取組を進めます。

- 職業能力開発施設において、企業ニーズに沿った技能者の育成を図るとともに、県立高等技術専門校では、新規学卒者や離職者等を対象とした全訓練科で、IT活用技術を学ぶカリキュラムを実施し、ITスキルの向上を促進します。
- IoT、AI等の利活用による業務の自動化等の研修や職業訓練を実施し、企業が抱える課題を解決に導くことができるデジタル人材を育成します。
- 県内中小企業の生産性向上に向けて、個々の従業員のスキルアップを図るため、職業能力開発施設において、ものづくり分野に係る在職者訓練や、各企業のニーズに応じたオーダーメイド型を中心とした生産性向上支援訓練を実施するほか、ポリテクセンター岡山においては職業訓練指導員の企業等への派遣や、企業の研修実施のための施設・設備の貸出し等を実施します。

2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成への支援

人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化しており、労働者が生涯を通じて学び続ける必要性が高まっています。また、終身雇用等の慣行も徐々に変化するなど、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが想定される中で、労働環境の変化に応じ、労働者が日々の業務を通じて主体的に職業能力の向上を図るとともに、時代のニーズに即したスキルアップに励むなどにより、自己のキャリア形成に積極的に取り組んでいく必要があります。

また、労働者が定期的に自身の能力開発の目標や習得すべき知識・技能を確認し、向上させていくことができるよう、企業や行政機関は、こうした機会を付与するなどの支援を行うことが求められています。

このような方向性を踏まえ、労働者の自律的・主体的なキャリア形成に向けて、次のような取組を進めます。

- 県立高等技術専門校では、ものづくり分野を中心に技能検定などの公的資格の取得による技能向上を目指したコースを設け、在職者の職業に必要な専門的知識及び技能・技術習得を支援します。地域の産業や企業のニーズ等地域の実情に応じた在職者訓練等の拡充を図ります。
- 中小企業事業主の団体等が自らに在職者に対して行う認定職業訓練について実施内容の認定や事業費等の一部助成を行い、その活動を支援します。
- 岡山労働局やハローワークでは、在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよ

う、新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対し、人材開発支援助成金による経費等の助成を行うなど、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進を図ります。

- ポリテクセンター岡山では、地域の事業主等からの人材育成に関する相談に対し、ものづくり分野を中心に訓練計画の策定サポート、講師派遣、施設・設備の貸出等による支援を行うとともに、技術革新や産業構造の変化等に対応し職業に必要な高度な技能及び知識を習得できるよう、引き続き各種在職者訓練を実施します。
- ポリテクカレッジでは、今後とも、ものづくり分野に関する能力開発セミナーを開催するなど、地域の企業の人材育成を支援します。
- 岡山県職業能力開発協会では、技能検定試験の実施や従業員を対象とした研修の実施、技能の振興を図る各種事業や教育訓練用DVDの貸出等を行います。

3 労働市場インフラの強化

(1) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

現在、公的職業訓練については、産業界や地域のニーズを踏まえつつ、国（実施主体は独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構）、県（県立高等技術専門校）、民間教育訓練機関が適切に連携し役割分担を図りながら実施しているところですが、引き続き、雇用のセーフティネットとして、離職者等が個々のニーズや状況に応じ、多様な訓練機会を得られるようにするとともに、県内の中小企業等における人材育成を支援するため、公的職業訓練を適切に実施する必要があります。

また、前述の人材育成ニーズ調査結果のとおり、OFF-JT機関として公共職業訓練機関が果たす役割に企業からの多くの期待が寄せられていることから、ニーズに沿った職業訓練を実施していくことが重要です。

このような方向性を踏まえ、産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練の適切な実施に向けて、次のような取組を進めます。

- 成長分野や人材不足分野をはじめとして産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を推進するため、地域訓練協議会等を通じ、関係者等の意見を聴取した上で、国、県、民間教育訓練機関が適切に連携し役割分担を図りながら職業訓練を実施します。
- 介護等福祉分野については、職業能力開発施設、ハローワーク、福祉人材センター等が連携し、離職者に対する福祉分野への再就職支援を推進します。
- 県内中小企業のデジタル化を推進するためには、経営者等のデジタル化の理解促進や企業のデジタル技術等の導入支援に加え、企業におけるデジタル化のキーパーソンの育成が極めて重要であることから、従業員に対する専門的な研修やポリテクセンター岡山が実

施するIT業務改善に関する生産性向上支援訓練のほか、県は、民間教育訓練機関への委託により、IoT、RPA等の利活用による業務改善等のカリキュラムを含むデジタル人材の育成に向けた訓練を実施します。

- コロナ禍の影響等による雇用情勢を踏まえ、雇用のセーフティネットとしての機能を十分に発揮できるよう、離職者等に対し、就職に必要な知識・技能の習得に向けた公的職業訓練の機会を確保するとともに、地域の求人・求職ニーズに沿い安定した就職につながる訓練コースの設定に取り組みます。あわせて、職業訓練に関する情報を必要とする人に確実に届けられるよう、ハローワークと適切に連携するとともにSNS等も活用しながら、情報発信の強化に努めます。

(2) 技能検定など職業能力評価制度の普及促進

労働者が、教育訓練や実務経験の積み重ねによりキャリアアップを図るためには、習得した技能を適切に評価するシステムが必要です。職業に必要な技能や知識の習得レベルを一定の基準により評価する技能検定（国家検定）などの職業能力評価制度が、労働者やその職場において十分に活用されるよう、一層の普及促進を図ることが重要です。

このような方向性を踏まえ、技能検定など職業能力評価制度の普及促進に向けて、次のような取組を進めます。

- 岡山県職業能力開発促進大会において、技能検定合格者のうち成績優秀者を含む優秀技能者の顕彰を行うなど、技能検定の普及促進や職業能力開発への取組の促進を図ります。
- 教育機関と連携し、高校生の技能検定の受検を勧奨するとともに、低所得者世帯等に属する高校生の技能検定実技試験手数料の免除等を実施します。
- 岡山県職業能力開発協会や技能士会等と連携し、技能検定制度の普及に努めます。

(3) ジョブ・カードの積極的な活用

ジョブ・カードを作成し、コンサルティングを受けることで、求職者の職業能力・職業意識やキャリア形成上の課題が明確となります。

また、求職活動中から就職後のキャリア向上において、職業能力を証明するツールとして有効に活用することにより、生涯を通じたキャリア形成に役立てることができます。

このような方向性を踏まえ、ジョブ・カードの積極的な活用に向けて、次のような取組を進めます。

- ジョブ・カードの作成等に対応できるよう、職業訓練指導員や就職支援員にキャリアコン

サルティンダの手法等に関する知識や技能を習得させ、訓練生の就職支援の強化につなげます。

4 個々の特性とニーズに対応した職業能力開発の推進

人生100年時代に対応し、働く意欲のある人がその能力を十分に発揮し、女性や中高年齢者、障害のある人、非正規雇用労働者等の多様な人材が、年齢や性別等に関係なく活躍できる環境を整備するとともに、各個人の生産性を向上させるための生涯を通じたキャリア形成と、個々の特性やニーズに応じた職業能力の底上げが不可欠です。

(1) 女性の職業能力開発

女性の雇用者数は年々増加しているものの、育児や介護のためにやむを得ず離職し、その後再就職を希望する人が多く、パート等非正規雇用の割合が高いことが特徴となっています。また、母子家庭の母など就労経験の乏しい方もいることから、そうした方の早期の就職や再就職が円滑に進むよう、個々の課題に配慮した職業訓練や支援が必要です。

このような方向性を踏まえ、女性の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

○県立高等技術専門校において、令和3(2021)年度から、女性の訓練ニーズに沿い、広告やポスター、WEB等のデザインを学ぶカリキュラムを南部校のアパレルクリエイティブ科に追加したところであり、これら施設内訓練に加え、地域における女性の求職動向や訓練ニーズに対応した委託訓練を機動的に実施します。

○その際、長期に離職していた方については、復職に向けた感覚を養えるようなカリキュラムも取り入れたコース設定をするよう配慮します。

○また、育児等と両立しやすくするため、短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供など、受講しやすい環境づくりに引き続き取り組みます。

○ポリテクセンター岡山では製造業における女性の活躍推進に向けた取組みとして、子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、託児支援サービスを備えた訓練を実施します。

(2) 中高年齢者の職業能力開発

中高年齢者については、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、企業における65歳までの雇用の確保をはじめ、関係機関が連携して再就職の支援に向けた取組等が進められていますが、引き続き、70歳までの就業機会の拡大に向け、適性に応じた職業能力の開発を進めていくことが必要です。

また、人口減少社会において、企業の生産性向上を図ることが求められており、高い就業意欲を有する中高年齢者の活躍の場を広げつつ、キャリア転換において多様な経験と熟練した技術や技能を発揮できるよう職業能力開発を推進する必要があります。

このような方向性を踏まえ、中高年齢者の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

- 企業ニーズに基づく在職者向けの訓練のほか、離職者については、今までの経験や能力に足りない知識や技能を付与するとともに、意識の見直しも図られるよう再就職に向けた職業訓練を実施します。
- 県立高等技術専門校では、中高年齢者の訓練ニーズが高い給排水や電気等の建物設備を6か月で学べる施設内訓練を令和4(2022)年度から開始します。
- 再就職に向けた準備支援も含めた委託訓練コースのカリキュラムを検討します。
- 公益社団法人岡山県シルバー人材センター連合会では、人手不足分野や現役世代を支える分野での高齢者の就業促進を目的とした高齢者活躍人材確保育成事業により、高齢者の就業ニーズ等を踏まえ地域の実情に応じた技能講習・就業体験を実施します。
- 岡山県生涯現役促進協議会では、就業意欲のある55歳以上のシニアを対象とした技能講習会を実施するなどの就業支援に取り組みます。
- ポリテクセンター岡山では、70歳までの就業機会の確保に向けて、企業を支えるミドルシニア世代の「役割の変化へ対応できる能力」や「技能・ノウハウを継承する能力」を育成するため、生産性向上支援訓練の新たなメニューとして、令和2年度から「ミドルシニアコース」を開始し、中高年齢層の従業員の“生涯キャリア形成”を支援します。

(3) 障害のある人の職業能力開発

障害のある人については、それぞれの適性や能力に応じて、職業を通じ社会活動に参加して活躍できるよう、ハローワーク等関係機関が緊密に連携しながら、一人ひとりの実情に合わせたきめ細かな職業能力開発が求められています。

このような方向性を踏まえ、障害のある人の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

- 県立高等技術専門校では、従来から知的障害のある人を対象とした施設内訓練を行っており、令和3(2021)年度から、課題解決能力の向上を図るカリキュラムを組み込むなど、さらに充実した訓練内容としており、引き続き、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな

訓練を実施するとともに、カリキュラムの不断の見直しを図ります。

また、一般就労への移行を一層促進していくため、企業やNPO法人などの多様な委託先において、能力や適性、地域の雇用ニーズに対応した委託訓練を実施します。

さらに、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等と連携し、受講生の希望に沿った就職の実現に努めます。

○岡山県障害者技能競技大会（アビリンピック岡山）を開催し、障害のある人の職業能力の向上を支援するとともに、その雇用の促進と地位の向上を目指します。

○国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、障害のある人に職業適性等を理解・把握してもらうための職業評価、就職に必要な技能・知識等を習得するための職業訓練、就職活動に必要な情報提供等を行う職業指導など、個々の特性や能力に応じた職業リハビリテーションサービスを提供します。

また、技術革新による企業ニーズの変化に合わせた指導技法の開発にも取り組んでおり、今後も、県が実施する職業訓練との役割分担及び連携を図りながら、障害のある人の職業能力の開発を進めます。

（４）非正規雇用労働者の職業能力開発

景気変動や産業構造の変化に伴う雇用のミスマッチに加え、今般のコロナ禍の影響等により離職や転職を余儀なくされた人や、企業内において、比較的、職業能力開発の機会の乏しい非正規雇用労働者に対して、職業訓練により技術や技能の向上を図り、早期就職や正規雇用化に結びつけていくことは重要な課題です。

このような方向性を踏まえ、非正規雇用労働者の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

○県と国等が連携して公的職業訓練を実施し、再就職や正規雇用が実現できるよう職業能力開発を進めます。

○特に、地域産業を支えるものづくり分野については、県立高等技術専門校及びポリテクセンター岡山において、求人ニーズに沿って、役割分担や連携を図りながら離職者訓練や在職者訓練を行っており、今後とも、生産現場等で求められる実践的な技能の習得による早期の就職と正規雇用化を支援します。

○高度な施設や設備を必要としない知識習得等を中心とする分野のうち、成長が見込まれ、雇用が拡大する分野については、県において民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施しており、医療事務、経理事務などの分野に加え、介護福祉士、保育士、栄養士等の養成など求人ニーズが高い分野の訓練を実施します。

- 公共職業訓練を利用できない非正規雇用労働者の方が、在職中にスキルアップを図れるよう、求職者支援訓練において、短期間や短時間での受講しやすいコース設定を行います。
- 様々な分野について求人ニーズ等を踏まえつつ、迅速かつ柔軟な訓練コースの設定を行います。

(5) 若者の職業能力開発

若者については、就きたい仕事と企業が求める人材とがかみ合わない雇用のミスマッチ等により就職後の早期離職やフリーター等の非正規雇用が課題となっています。学校生活では、社会的・職業的自立のために必要な能力を育成するために体系的なキャリア教育を推進しています。この他にも各機関が連携して、長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、それぞれの状況に応じた就職支援や訓練が求められています。

このような方向性を踏まえ、若者の職業能力の開発に向けて、次のような取組を進めます。

① 新規学卒者等

- 新規学卒者等に向けては、県立高等技術専門校において、ものづくり分野を中心に職業訓練を行い、専門的技能の習得や各種資格の取得により、就職を実現し、地域産業を支える人材を育成します。
- ポリテクカレッジにおいては、技術革新に対応できる高度な知識と技術を兼ね備えた高度実践技術者や、産業界で必要とされる高度な技術や企画・開発能力などを身につけて新製品の開発、生産工程の構築等に対応できる将来の生産技術者・生産管理部門のリーダーを養成します。

② 若年失業者等

- 若年失業者・フリーター等については、「おかやま若者就職支援センター」において、カウンセリングからハローワークを通じた職業紹介まで、就職活動に関する支援をワンストップで行います。
- 県立高等技術専門校では、教育訓練機関等を活用して座学と企業実習を組み合わせた職業訓練（日本版デュアルシステム）を実施し、正社員としての雇用が図られるよう支援します。
- ポリテクセンター岡山では、非正規雇用等で就業経験が乏しい又は職業能力開発の機会に恵まれなかった人を対象に、ビジネスマナーやコミュニケーション等を学ぶビジネススキル講習（橋渡し訓練<1か月>）と、金属加工、電気など「ものづくり」の技能の習得と企業実習を組み合わせた訓練（短期デュアルシステム訓練<6か月>）からなる若年者コース（合計7か月）を実施します。

○ポリテクカレッジでは、簡易的な生産システムの構築ができるよう、高度な専門課程のカリキュラムと企業内での技術教育訓練を一体的に組み合わせた「日本版デュアルシステム訓練（2年制）」を行います。

③ 若者に対するキャリア教育の推進

○本県では、平成 19(2007)年度から産学官が連携し産業人材の育成を進める「岡山県産業人材育成コンソーシアム」を通じて、ものづくり分野を中心にキャリア教育・職業教育への支援に取り組みます。

○工業系学科で学ぶ高校生に対しては、技能検定の取得を支援する「高校生のものづくり技能取得支援事業」に平成 23(2011)年度から取り組んでおり、岡山県高等学校工業教育協会と連携して、岡山県職業能力開発協会登録の熟練技能者、県立高等技術専門校の職業訓練指導員などの派遣を行うなど、在校中からキャリア形成を行うことにより就職支援を進め、将来の県内産業を担う人材を育成しています。

(6) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する人への支援

就職氷河期世代をはじめ、不本意ながら不安定な仕事に就いている人や無業の状態の人に対しては、一人ひとりの実情に応じた支援が必要です。

このような方向性を踏まえ、就職やキャリアアップに特別な支援を要する人への支援に向けて、次のような取組を進めます。

○安定就労に有効な能力の習得を目指す求職者支援制度を活用したスキルアップにより、新たなキャリアへの挑戦を支援します。

○国が委託設置する「地域若者サポートステーション」を総合窓口として、企業における就労体験、就労支援セミナー、個別相談等一人ひとりの状況に応じた支援を実施します。

5 技能の振興・継承

ものづくり分野における熟練技能者の退職と若年技能者の不足は、地域産業における技能の継承の大きな課題となっており、技能の伝承が失われることなく持続的な企業活動が行えるよう技能の継承が必要です。

また、高校生を含む若年者の技能離れや、これを一因とするものづくり産業における技能労働者の不足が喫緊の課題となる中、地域の産業を支える技能労働者の確保とその社会的な地位の向上を図るため、技能を尊重する気運を醸成することが不可欠です。

このような方向性を踏まえ、技能の振興と継承に向けて、次のような取組を進めます。

- 若年者ものづくり競技大会、技能五輪全国大会及び技能グランプリ等への選手派遣等を支援し、技能の重要性の周知を図ります。
- 県立高等技術専門校では、企業のニーズに沿い、在職者訓練を実施し、技能継承の促進を図ります。
- ポリテクセンター岡山では、技能・技術の継承に関する相談、講師派遣、施設・設備の貸出などにより企業の取組を支援します。
- 岡山県職業能力開発協会では、優れた技能を有する熟練技能者（ものづくりマイスターなど）を中小企業及び工業系高校等に派遣し、ものづくり現場の技能継承を支援する「若年技能者人材育成支援等事業」を実施します。
- 初等教育の段階からものづくりに親しみながら、ものづくりへの意欲を育むため、県立高等技術専門校等において、ものづくり体験教室を実施します。
- 岡山県職業能力開発協会では、親子連れを中心として、ものづくり体験や優れた技能の実演等を実施する「おかやまものづくりフェア」を開催します。

6 職業能力開発のための推進体制

(1) 産業人材の確保・育成

本県では、平成 19(2007)年度に策定した「おかやま産業人材育成プラン」に基づき、産業人材の確保・育成に携わる産学官の関係機関による連携組織として「岡山県産業人材育成コンソーシアム」を設置しました。

コンソーシアムでは、ものづくりを目指す人材の確保、効果的な職業訓練等の実施、多様な人材の確保など、具体的なテーマごとにワーキンググループを設け、小中学生のものづくり体験教室の開催、工業系高校生の技能向上に資する地域企業の支援や技能検定の取得促進等に取り組んでいます。

また、工業系高校教員の工場見学や地域企業での交流研修などの取組も進めています。

引き続き、子どもたちが幼少期の家庭教育の段階からものづくりを中心とした県内産業に興味と関心を持ち、個々の適性に合った進路選択ができるようキャリア教育・職業教育の支援に取り組めます。

(2) 県内の職業能力開発体制

①新規学卒者

基礎的技能者の養成は県立高等技術専門校が、高度な実践的技術者の育成はポリテクカレッジが主体となって行います。

②離職者等

県立高等技術専門校とポリテクセンター岡山が連携し、実施分野等を調整・役割分担した上で実施します。

ものづくり分野以外の介護等福祉分野やデジタル分野、医療事務・経理事務分野などの訓練については、民間教育訓練機関等においても実施可能な分野であり、企業や求職者のニーズに応じてコースの増減や新コースの設定など機動的な対応が必要となることから、こうした機関に対し、県立高等技術専門校が訓練を委託し、実施します。

この委託訓練は、離職者等のうち雇用保険受給者を対象としており、雇用保険を受給できない求職者等については、国（ポリテクセンター岡山）が求職者支援制度による職業訓練を行うこととしていますが、相互に関連する部分があることから、関係機関において調整を図り、効率的・効果的な訓練が行われるよう取り組みます。

なお、デジタル分野は、新たな製品やサービスを生み出し、生産性向上のカギとなる分野であることから、委託訓練に加え、ポリテクセンター岡山が実施する生産性向上支援訓練でも取り組みます。

③在職者

主に技能検定受検者に向けた訓練等を県が、高度な設備を利用した訓練は、ポリテクカレッジやポリテクセンター岡山で行っていますが、各機関の連携を強化し、その有する設備・人材を最大限に活用して、地域産業のニーズに応じた人材育成を支援します。

(3) 県立高等技術専門校の魅力向上

県立高等技術専門校では、設立以来、本県の地域産業のニーズを踏まえながら、現場を支える人材を輩出してきました。

今後とも、新規学卒者や離職者、在職者等の能力開発が進むよう、訓練機会の充実も図りながら、ものづくり産業をはじめとした県内企業が必要とする人材の育成と確保に努めます。

① ニーズに沿った体制整備

県立高等技術専門校は、企業ニーズや訓練希望者のニーズの変化に対応するため、平成31(2019)年3月に、18訓練科・定員420名を令和5(2023)年度までに13科・300名に再編するとともに、中高年齢者のニーズに沿った訓練科の新設や、企業ニーズに沿った新たなカリキュラムの追加などを主な内容とする県立高等技術専門校見直し計画を策定し、これに基づき見直しに取り組んでいるところです。

また、急速な経済情勢・産業構造の変化や技術革新の進展に対応した職業能力開発をフレキシブルに行うため、民間教育訓練機関等における委託訓練の充実を図るとともに、新規委託先の開拓にも取り組みます。

一方で、令和2(2020)年に実施した県内企業に対する産業人材育成ニーズ調査によると、県立高等技術専門校を知らないと回答した企業は、南部校が6割、北部校と美作校が7割にも上っており、県立高等技術専門校が十分に認知されていない状況も否めません。

このため、離職者等への働きかけをハローワーク等と連携して進めるほか、新規学卒者については工業系高校に加え普通科高校等の進学指導教員への訪問強化とともに、ホームページやSNS、入校促進パンフレットの内容充実など積極的な情報発信に取り組みます。

このほか、公共施設マネジメント方針に基づき、令和2(2020)年度に策定した個別施設計画に従い、順次、実習場の建替えや耐震補強等を実施します。

② 訓練内容の充実

見直し計画に基づき、カリキュラムの追加を含む見直しに取り組んでいるところですが、今後とも、企業ニーズや訓練受講者のニーズに沿った訓練内容となるよう、既存の枠組みにとらわれない柔軟な視点で訓練分野やカリキュラムを検証するなど、不断の見直しを行い、内容の充実を図ります。

施設内訓練の実施に当たっては、受講者一人ひとりの能力に対応した個別指導や技能習得、企業実習に積極的に取り組むとともに、安全教育に十分留意し、企業ニーズに沿った基礎的な技能を確実に習得した人材の育成を図ります。

委託訓練においては、巡回就職支援指導員等が訓練先で受講者から得た意見等を基に、委託先の民間教育訓練機関等へのフィードバックやカリキュラムの見直しを行うなど、訓練内容の充実を図ります。

③ 職業訓練指導員の能力向上

職業訓練指導員については、施設内の受講者の技能向上や就職指導に加え、県内中小企業のニーズに応じた在職者訓練や技能相談への対応など幅広い能力が求められることから、職業能力開発総合大学校(東京都小平市)をはじめとした外部施設における各種研修受講などにより、一層の能力向上に努めます。

④ 就職支援の強化

新規学卒者や離職者等に対する職業訓練の目的は、訓練の実施により技能を習得・向上させ、本人の希望する就職を実現することにあります。

令和2(2020)年度の施設内訓練の就職率は、91.5%、委託訓練については、60.7%(令和3(2021)年6月30日現在)となっています。施設内訓練については、職業訓練指導員や就職支援員等が企業訪問等に取り組んでおり、また、委託訓練については、巡回就職支援指導員と離職者等職業訓練コーディネーターがハローワーク等と連携し、就職情報の収集、受講者の就職相談、求人情報の提供等を行っているところであり、引き続き、就職先の開拓に努めます。

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施するなど、受講者個人ごとに、きめ細かな対応をすることにより就職率の向上を図る一方、職業訓練指導員に対してキャリアコンサルティングの手法等に関する知識や技能が継続的に習得されるよう努めます。

こうした取組を進め、県立高等技術専門校における施設内訓練修了者の就職率 90%以上を目指します。