

第10次高知県職業能力開発計画

平成29年1月

高 知 県

目 次

第1部 総 説

- 1 計画のねらいと位置付け 1
- 2 計画の期間 2

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題

- 1 雇用情勢の変化 3
- 2 産業構造等の変化と求められる人材像 7
- 3 就業を取り巻く環境の変化 12

第3部 職業能力開発の方向性

- 1 生産性向上に向けた人材育成の強化 19
- 2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の適性やニーズに応じた職業能力底上げの推進 19
- 3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進 21
- 4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開 21
- 5 技能の振興 21
- 6 高知県の産業を支える人材の育成 22

第4部 職業能力開発の基本的施策

- 1 生産性向上に向けた人材育成の強化 24
 - (1) 生産性向上に資するIT人材育成の強化・加速化 24
 - (2) 労働者等の主体的なキャリア形成の推進 24
 - (3) 企業・業界における人材育成の強化 25
 - (4) 雇用のミスマッチ解消 26
- 2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の適性やニーズに応じた職業能力底上げの推進 27
 - (1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発 27
 - (2) 若者の職業能力開発 28
 - (3) 中高年齢者の職業能力開発 28
 - (4) 障害者の適性やニーズに配慮した職業訓練機会の提供 29
 - (5) 非正規雇用労働者の職業能力開発 29
- 3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進 30
- 4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開 30
 - (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 30

(2) 技能検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築	3 2
(3) ジョブ・カードの活用促進	3 2
5 技能の振興	3 2
6 高知県の産業を支える人材の育成	3 3
(1) 1次産業分野の人材育成	3 3
(2) ものづくり分野の人材育成	3 4
(3) その他の分野の人材育成	3 5
第5部 目標設定と進捗管理	3 7
〈参考〉	
用語説明	4 1

第1部 総 説

1 計画のねらいと位置づけ

本県では、平成23年度に策定した「第9次高知県職業能力開発計画」（計画期間：平成23年度から平成27年度）に基づき、個々人に応じた職業能力開発の推進や高知県の産業を支える人材の育成など、職業能力開発や人材育成に関する施策の効果的かつ効率的な実施に努めてきました。

一方、国においてはグローバル化の進展や、I o T（モノのデジタル化・ネットワーク化）等の技術進歩等を背景に、ビジネス環境、就業環境は加速度を増して変化しており、これからの労働者に求められるスキルも大きく変化していくことが見込まれることから、生産性の向上に向けた人材育成の強化や、産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成等を今後の職業能力開発の方向性とする「第10次職業能力開発基本計画」を策定しています。

これまで、本県では「高知県産業振興計画」や「日本一の健康長寿県構想」等の各種計画において、個々の取組の充実・改善を図るために数値目標等を設定し、しっかりと進捗管理を行ってきました。

その結果、有効求人倍率は平成28年6月には過去最高の1.16倍となるなど、明るい兆しが見え始めていますが、正社員の有効求人倍率が0.57倍にすぎないことや、求人側と求職者側にミスマッチがあること、また、依然として総人口や生産年齢人口の減少が続く中で、就業者数が減少しているといった課題があり、こうした課題を改善するための施策が求められています。

よって、職業能力開発施策の展開に当たっては、高知県産業振興計画をはじめとする県において策定される各種計画や国が策定した第10次職業能力開発基本計画と方向性を合わせることを基本として、経済社会動向の変化を踏まえつつ、事業主及び労働者に対する施策の強化を図るとともに、職業能力開発行政の車の両輪である職業訓練制度と職業能力評価制度等の労働市場インフラをより強力に展開していくために、国に加えて、企業、民間教育訓練機関、学校などの関係機関を有機的に結び付け、一体的に実施していくことが重要となります。

本計画は、上記を踏まえ、成長が見込まれる分野や人手不足分野を下支えする産業人材を育成するための職業能力開発施策の基本的方向や基本的な取組を盛り込み、また、地方職業能力開発計画や職業訓練実施計画における職業能力開発施策の基礎となる計画として策定します。

2 計画の期間

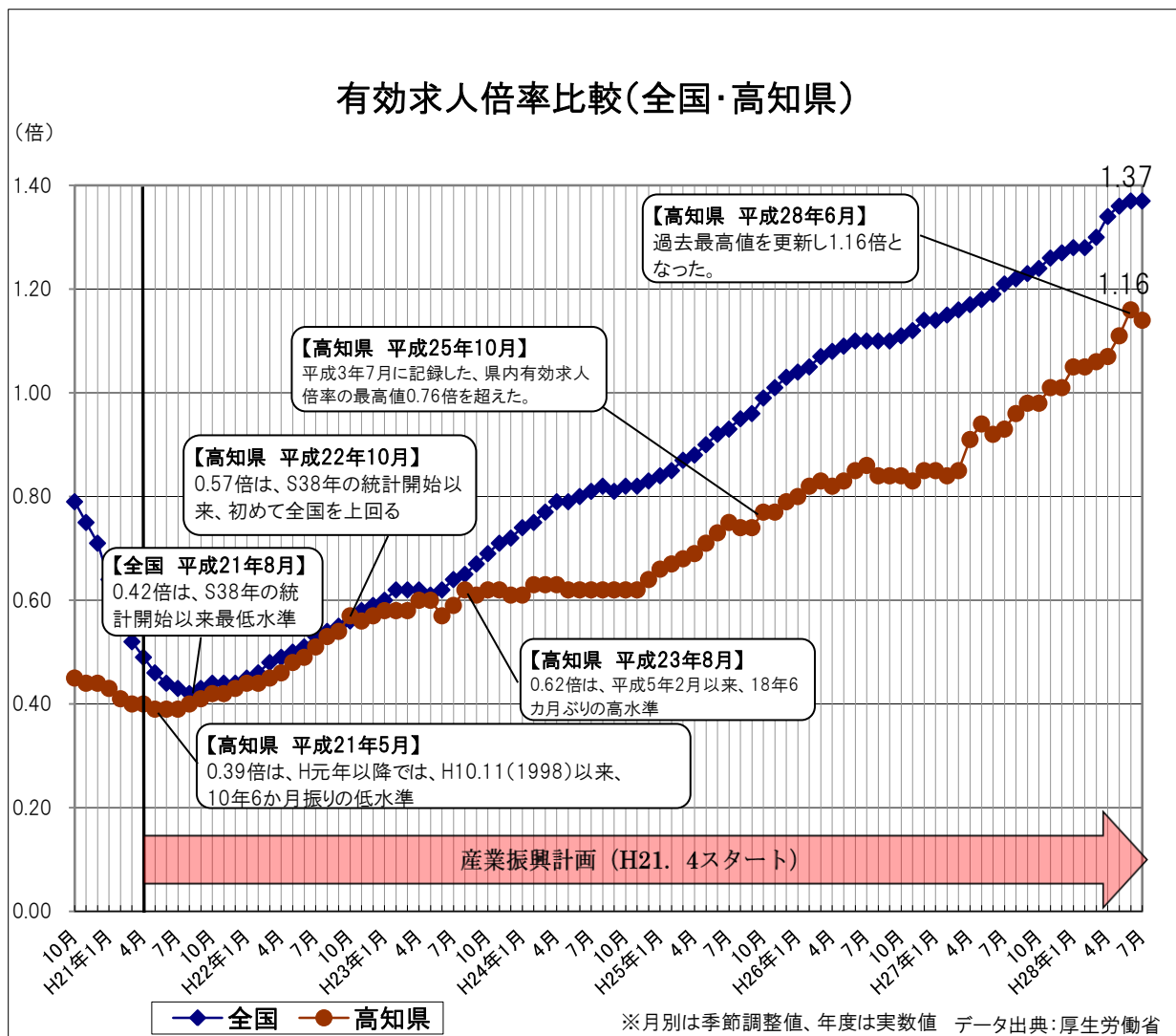
本計画の対象期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

なお、経済社会情勢の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな取組が必要となる場合は、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとします。

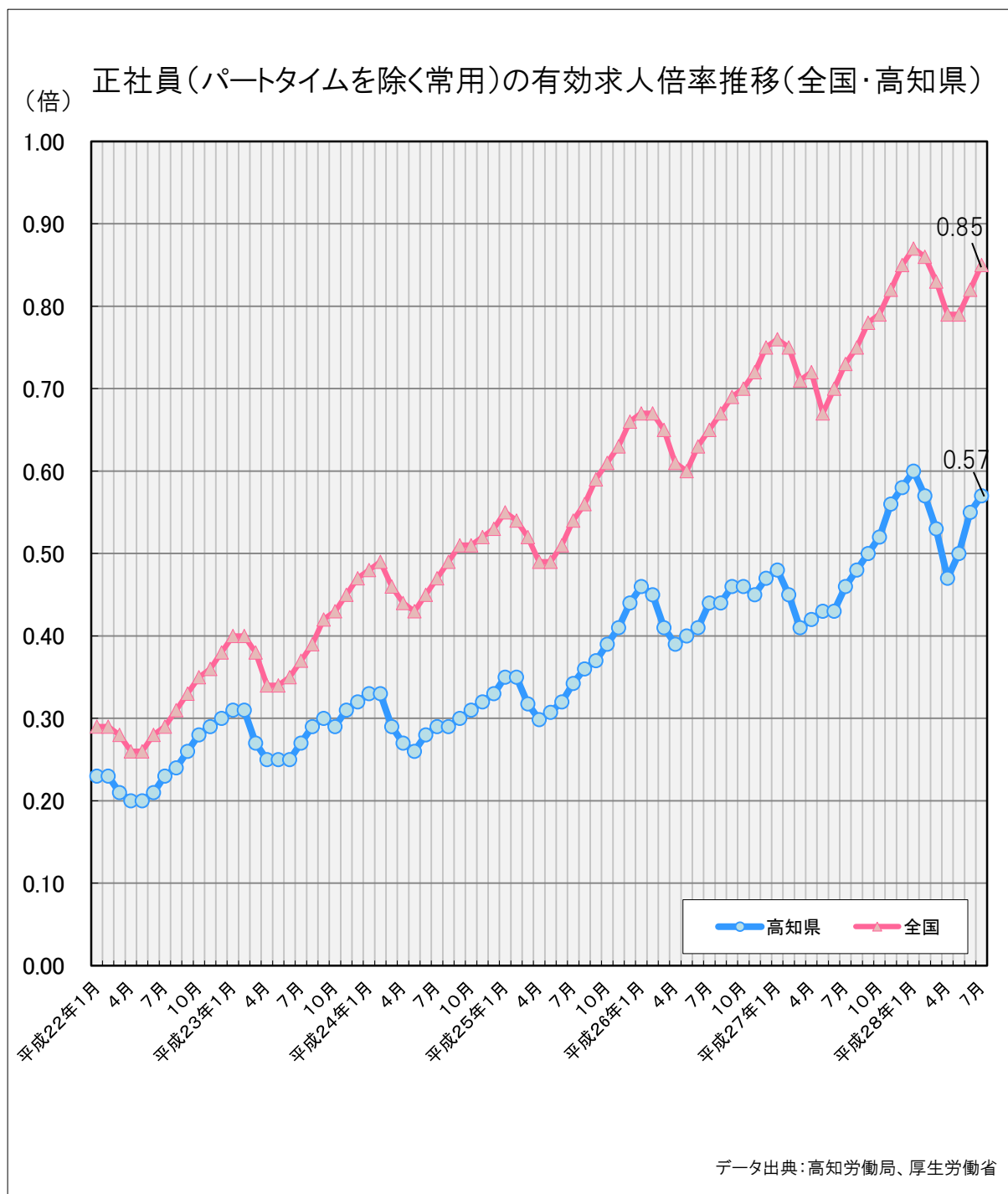
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題

1 雇用情勢の変化

本県の景気は、「高知県産業振興計画」に沿った本県経済の抜本的強化に向けた積極的な取組や全国的な景気回復、産業界（県内企業）の自主的な取組などにより、製造品出荷額をはじめとする生産側の指標が、生産年齢人口の減少にもかかわらず、上昇に転じて求人数が増加し、また、生産年齢人口の減少に加えて失業者の減少が加わることで求職者数が減少したことなどにより、有効求人倍率が平成28年6月には過去最高値を更新するなど、着実に改善を続けています。

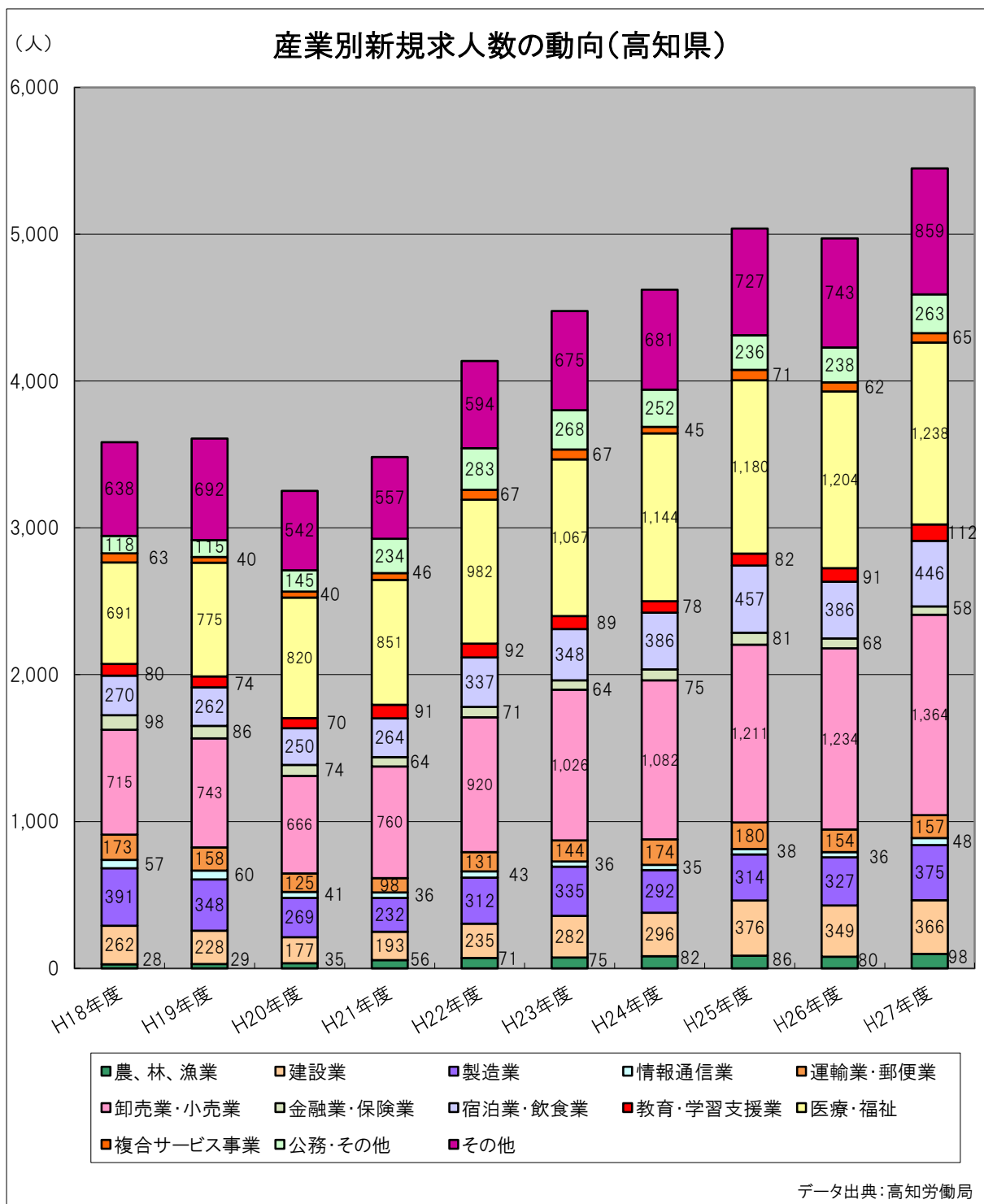


しかしながら、正社員の有効求人倍率はいまだに 0.57 倍程度に過ぎず、また、地域間の求人状況の格差も大きいなど、地域に残りたいと願う若者の希望を十分にはかなえる状況には至っていません。



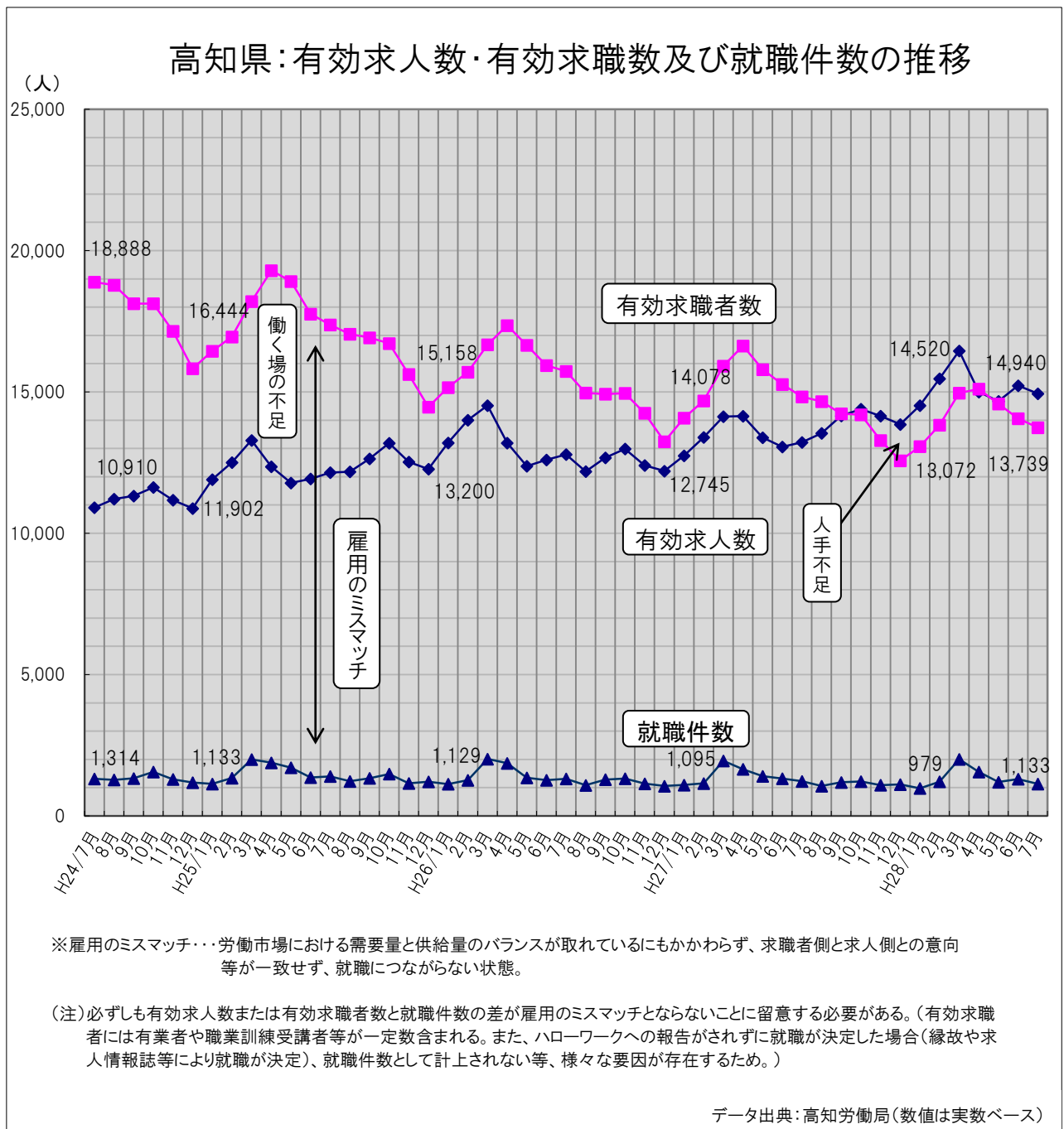
県内の産業別新規求人数の動向をみると、幅広い産業で増加傾向となっており、特に医療・福祉、卸売業・小売業においてその傾向が強い状況にあります。

また、農林漁業、建設業、製造業、宿泊業・飲食業においては、上記の産業と比較した場合、数は少ないものの平成20年度から増加傾向にあり、これらの産業における人材の確保が課題となっています。



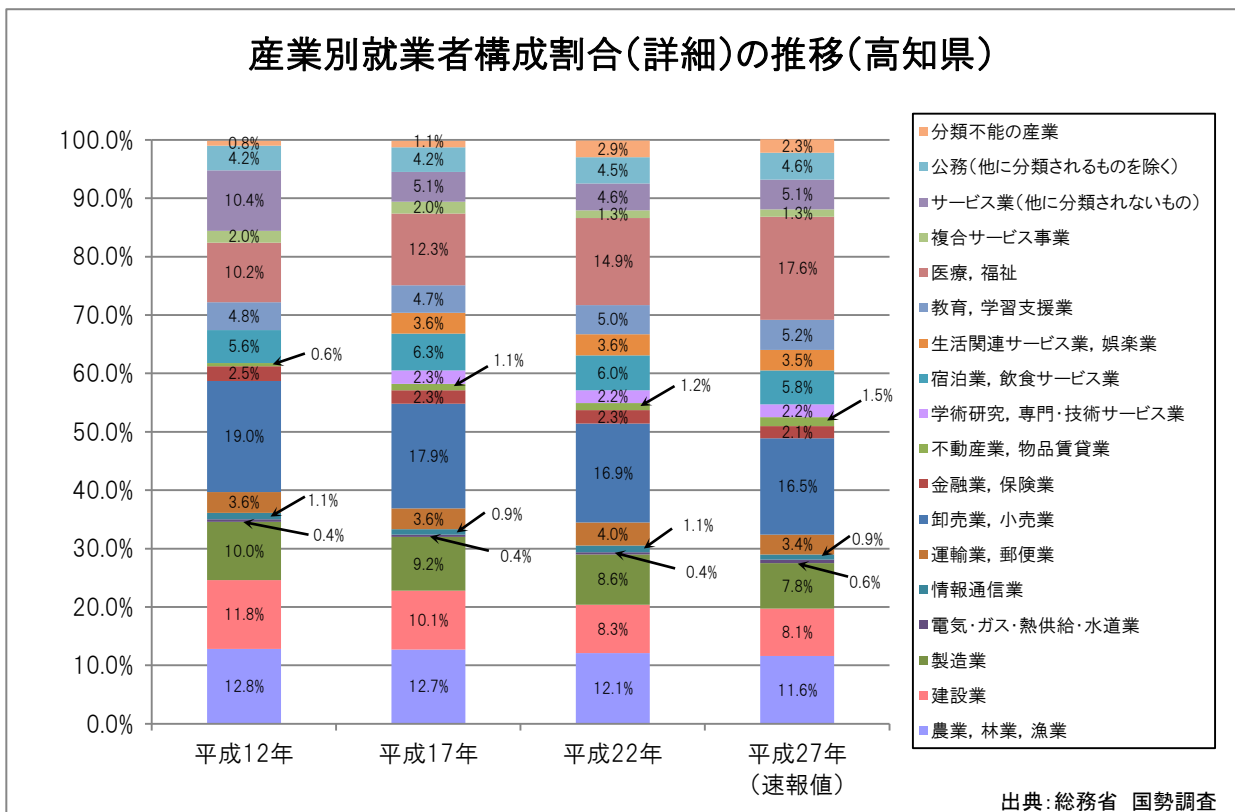
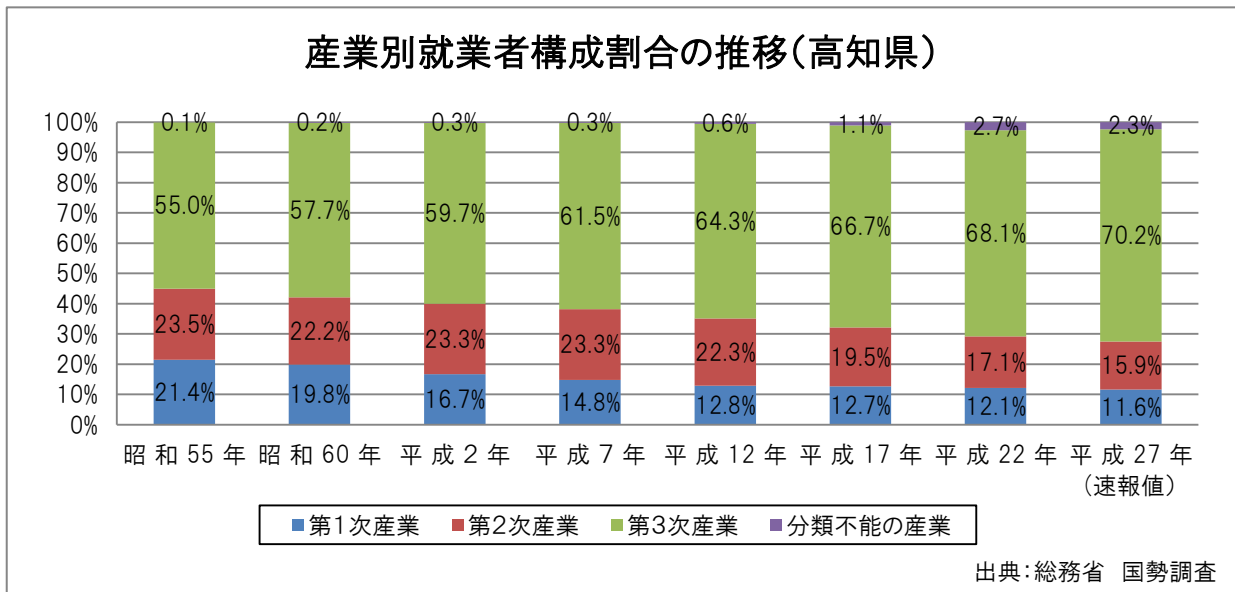
また、本県の求人・求職の状況をみると、近年、有効求人数と有効求職者数の差は小さくなっていますが、就職件数は有効求人数と有効求職者数を大きく下回るという状況がみられます。

この要因のひとつとして、雇用形態や職業間、また職業能力の不一致などによる雇用のミスマッチが考えられることから、これらの課題を解消するための施策を的確に実施していくことが重要となります。

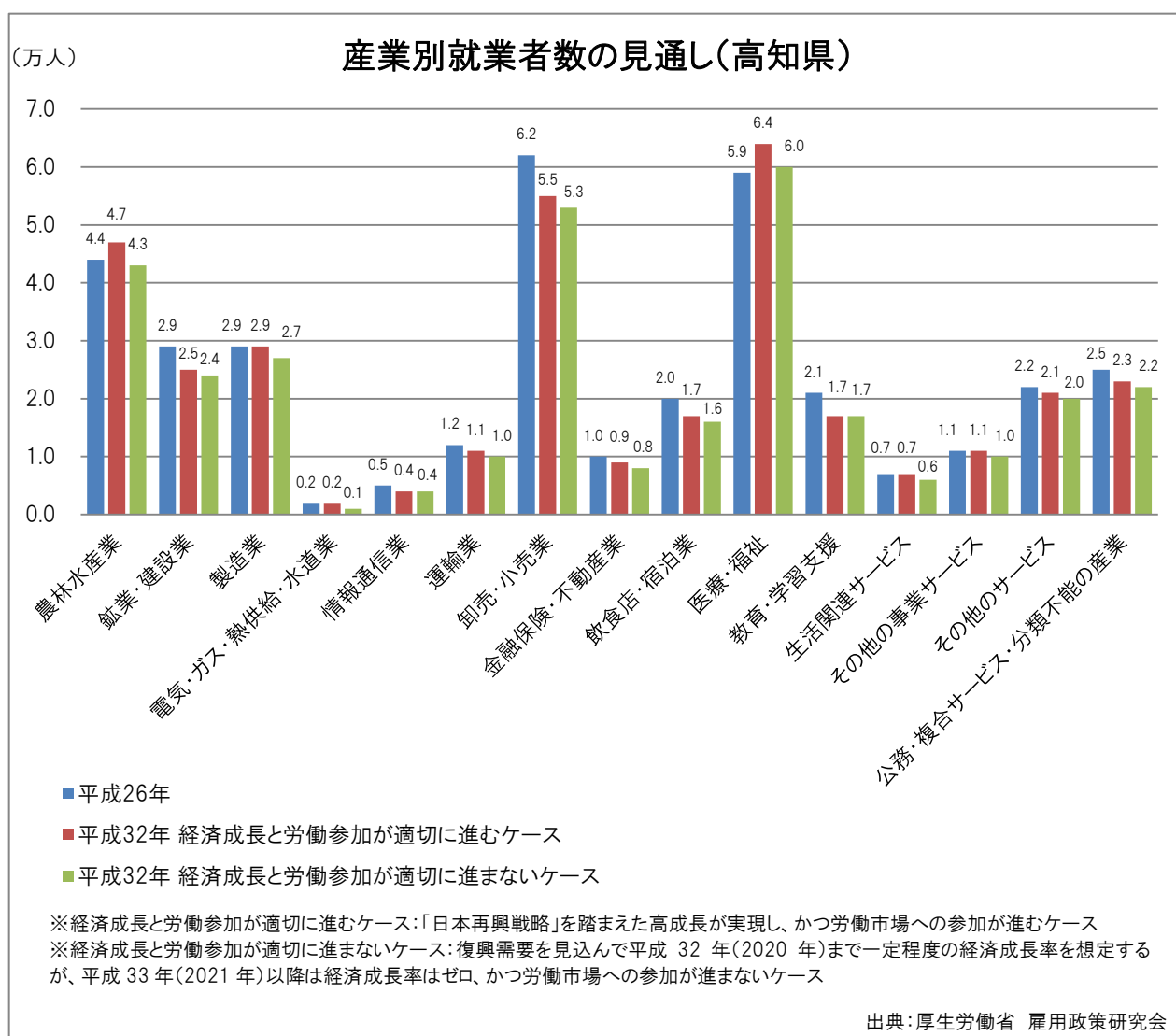


2 産業構造等の変化と求められる人材像

長期的な産業構造の変化をみると、農林漁業の第1次産業及び建設業や製造業等の第2次産業から、サービス産業等の第3次産業へと比重が移ってきており、経済のサービス化が進展する中、高齢化の進行を背景として、特に医療、福祉分野においては、就業者の割合が高まっています。



また、雇用政策研究会の報告書によると、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、農林水産業、医療・福祉分野において就業者数の増加が見込まれており、製造業や生活関連サービス分野等においても就業者数が同水準で推移することが見込まれています。医療・福祉分野においては「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」においても就業者数の増加が見込まれています。国の介護人材需給推計によりますと、平成37年には約900人の介護人材が不足する見込みとなっていることから、このような労働需要に対応した職業能力開発施策が重要となります。



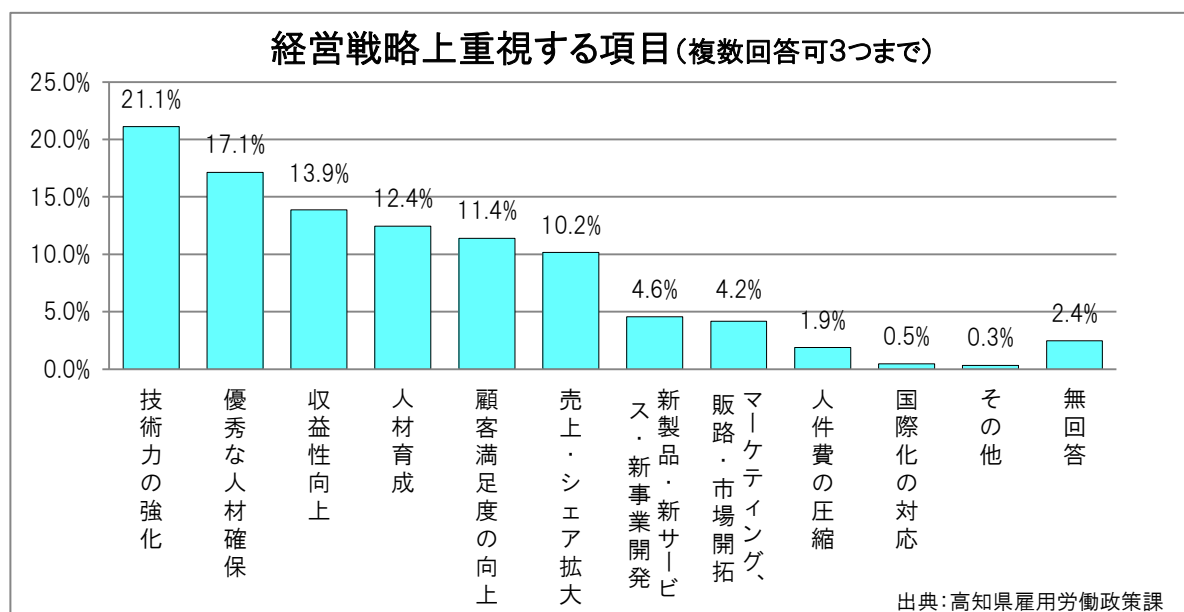
第3期高知県産業振興計画では、「地産外商」の取組をさらに強化し、その流れをより力強い「拡大再生産」の好循環へとつなげる」ことに挑戦します。また、これにより、第一次産業から第三次産業までの多様な仕事を創出し、若者が地域地域で働き続けられる土壌を作っていくことを目指していきます。

この実現に向け、次のとおり、産業分野ごとに新規就業者等の数値目標を掲げ、取組を進めていきます。取組を進める上では、計画の実効性を高めるため、PDCAサイクルにより雇用の質や量を的確に把握し、施策の充実・改善を図ることが重要となります。

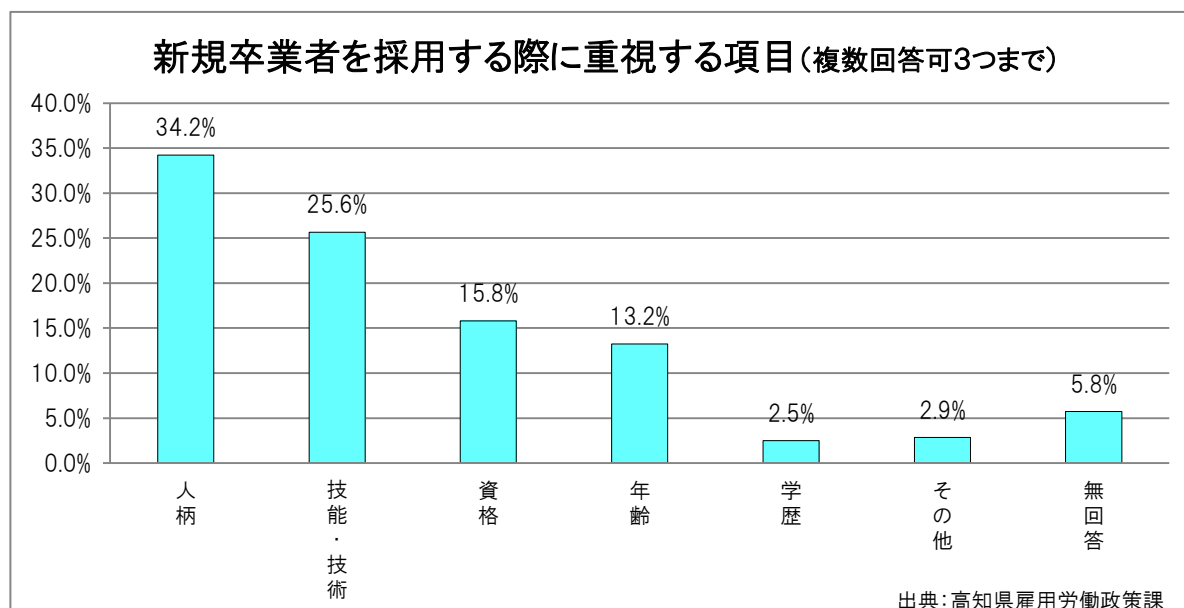
○ 第3期高知県産業振興計画 各分野における目標

分野	成果指標	平成31年までの目標	現状	取組内容
農 業	新規就農者数	1,280人 (320人/年間)	269人/年	<ul style="list-style-type: none"> 産地提案型担い手確保対策の推進 次世代型ハウスによる施設園芸団地を核として、食品加工、物流拠点、直販所、レストラン等の関連産業が集積した「地域に根差した農業クラスター」を形成。
	農業クラスター 雇用創出数（大規模）	90人	—	
	農業クラスター 雇用創出数（中規模）	48人	—	
	農業クラスター 雇用創出数（小規模）	60人	—	
林 業	新規林業就業者数	296人	—	<ul style="list-style-type: none"> 製材工場の加工力の強化を促進。 集成材やCLTパネルといった付加価値の高い製品を製造する高次加工施設の整備。
	林業クラスター 雇用創出数 (製材所、CLTパネル、バイオマス発電所)	32人	—	
水産業	新規漁業就業者数	200人 (50人/年)	37人/年 (H24～26の平均)	<ul style="list-style-type: none"> 生産拡大による効果が加工、流通などの関連産業に波及する「生産から加工・流通に至るクラスター」を形成。
	養殖魚の前処理加工の雇用者数	120人	58人 (H27)	
商工業	企業立地による 雇用創出数	800人 (H28からの増加人数)	—	<ul style="list-style-type: none"> 立地案件の掘り起こし。有望案件に対する誘致活動。 新たな受け皿となる工業団地の早期整備。 ものづくり産業強化事業費補助金により、県内企業の積極的な設備投資を支援。 コンテンツ産業クラスターの形成。
	設備投資助成による雇用創出数	120人 (H28からの増加人数)	—	
	新規雇用者数	161人	71人	
観 光	県外観光客入込数	435万人以上/年	408万人/年 (H27)	<ul style="list-style-type: none"> 「志国高知 幕末維新博」の開催を通じた地域の歴史資源の磨き上げと観光クラスターの整備。

高知県が県内の技術系事業所に対して行った調査（平成 26 年 8 月実施 配布先企業数 1,360 社、回答企業数 564 社）によると、経営戦略上重視する項目として、「技術力の強化」が 21.1%と最も多く、次いで「優秀な人材確保」が 17.1%、「収益性向上」が 13.9%と続いていることから、技術力の強化や収益性を向上させるための研修の提供や優秀な人材を多方面から呼び込む取組が重要となります。

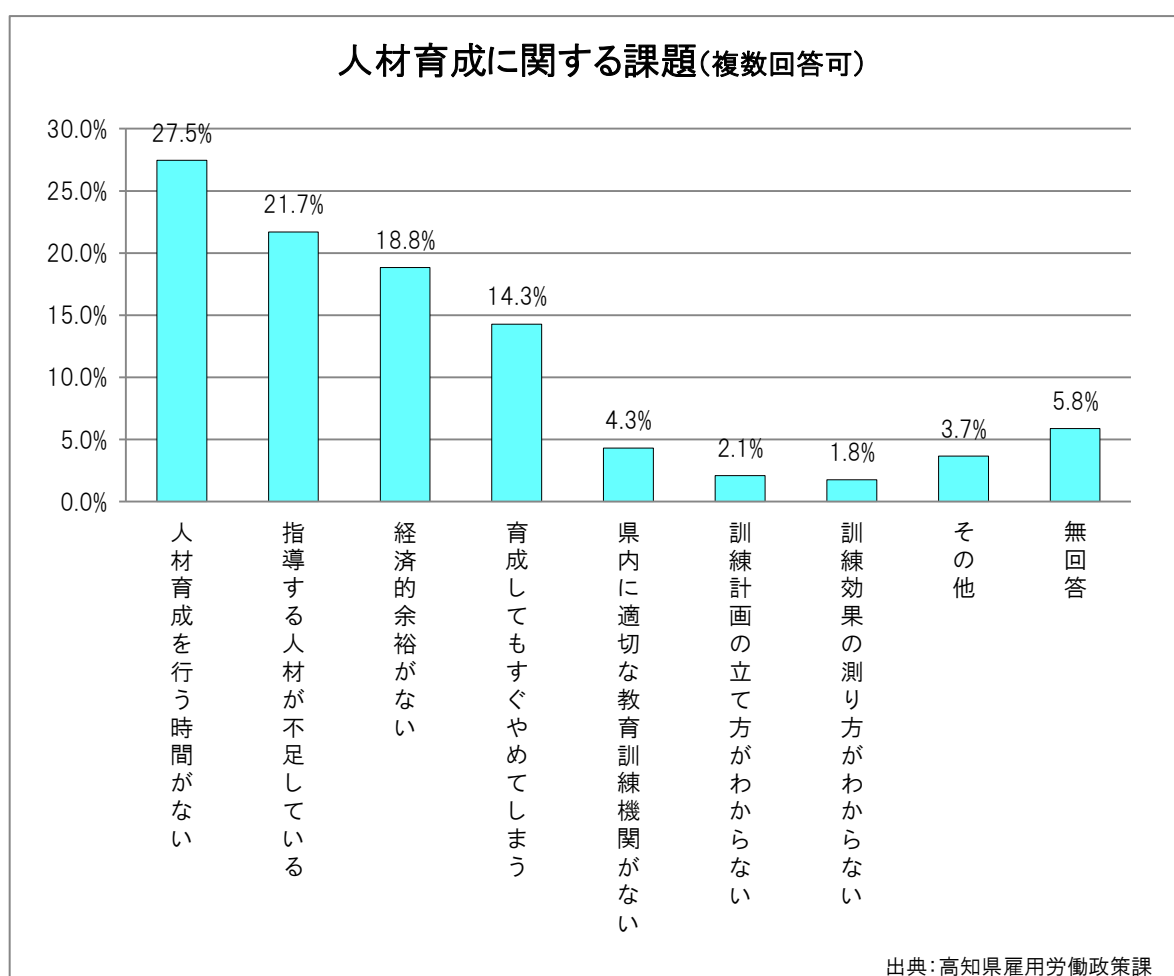


また、新規卒業者を採用する際に重視する項目として、「人柄」が 34.2%と最も多く、次いで「技能・技術」が 25.6%、「資格」が 15.8%と続いていることから、公共職業能力開発施設をはじめとする人材育成機関においては、こうした視点を踏まえたキャリアコンサルティングや効果的な職業訓練等の実施、職業能力評価制度である技能検定を充実させていくことが重要となります。



さらに、人材育成に関する課題としては、「人材育成を行う時間がない」が 27.5%と最も多く、次いで「指導する人材が不足している」が 21.7%、「経済的余裕がない」が 18.8%と続いていることから、育成に必要な時間の確保や費用負担を軽減するための施策が求められています。

なお、割合としては低くなっていますが「県内に適切な教育訓練機関がない」、「訓練計画の立て方がわからない」、「訓練効果の測り方がわからない」といった課題もあることから、こうした課題意識を持つ事業主の方に対する相談体制の整備・充実を図ることが重要となります。

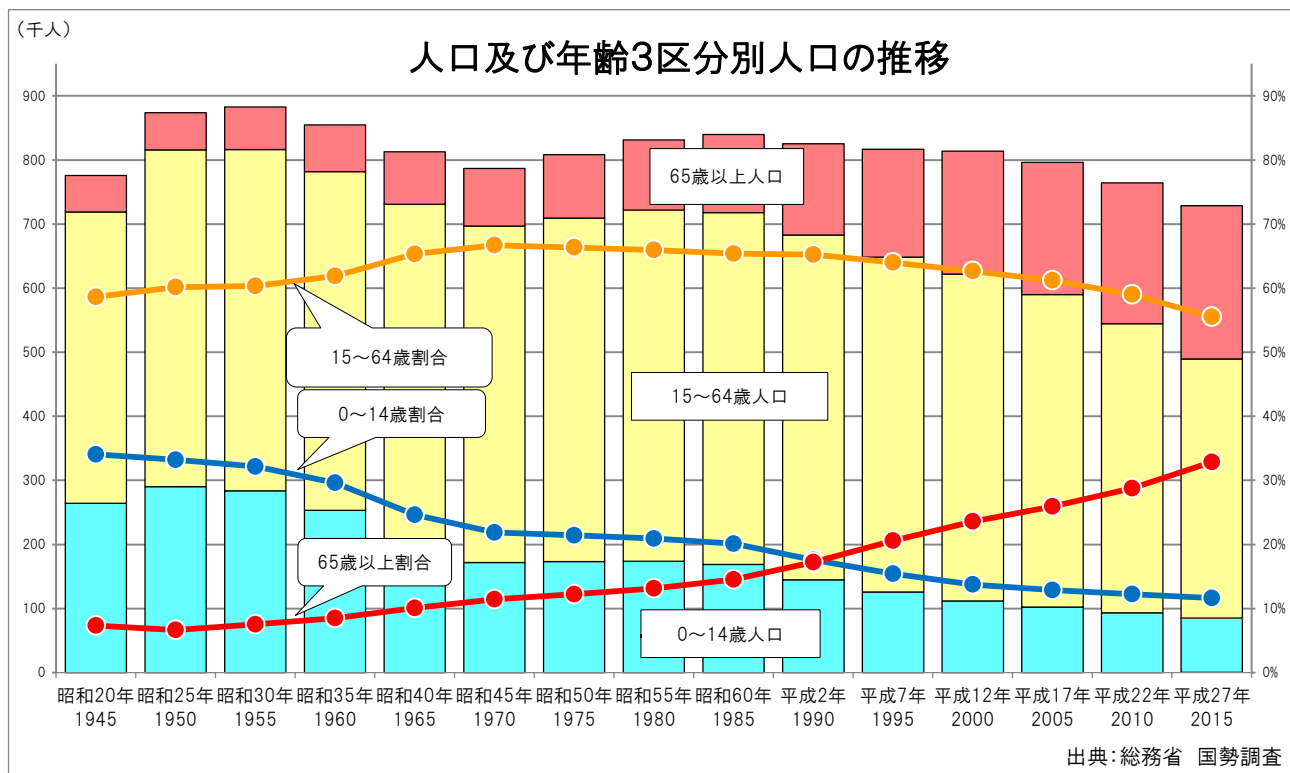


3 就業を取り巻く環境の変化

本県の総人口は昭和31年の88万3千人をピークに、高度経済成長期における大都市圏への大幅な人口流出などの影響により減少を始め、昭和45年に一旦は下げ止まり増加に転じたものの、出生数の減少などの影響により昭和61年に再び減少に転じ、平成27年には72万8千人となっています。

このような、人口減少傾向の状況においては、労働投入量の増加により経済の供給力を拡大することには限界があることから、一人一人の労働者の生産性を高めていくことが重要となります。

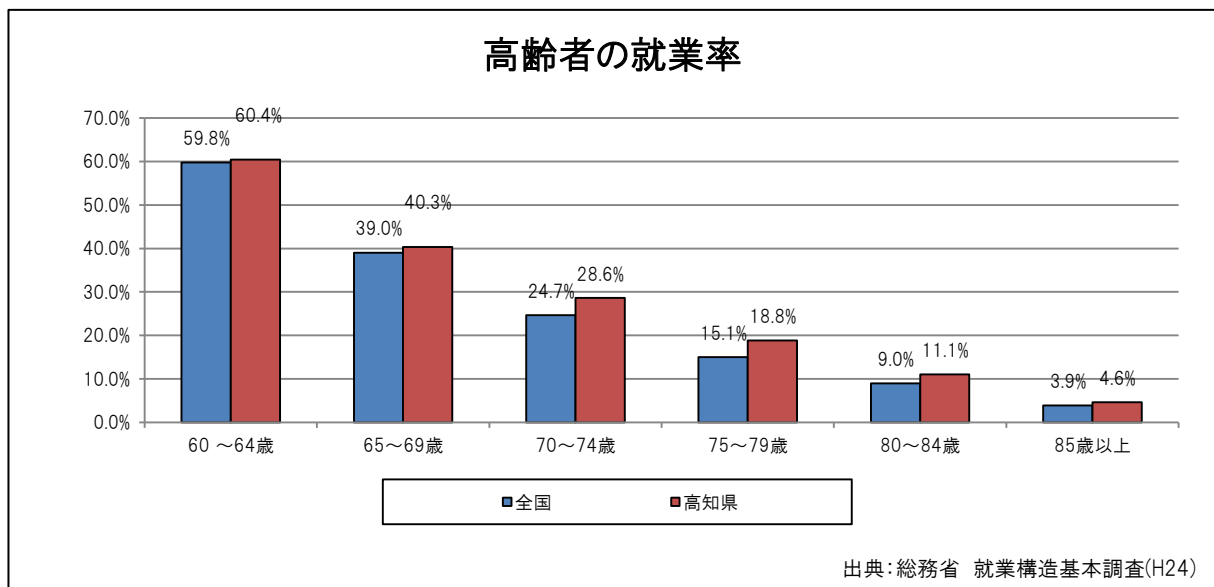
また、0歳から14歳までの年少人口と15歳から64歳までの生産年齢人口は減少する一方で、65歳以上の老年人口は、平成7年に初めて年少人口を上回るなど増加を続けており、高齢化率は全国との比較では10年先行しています。



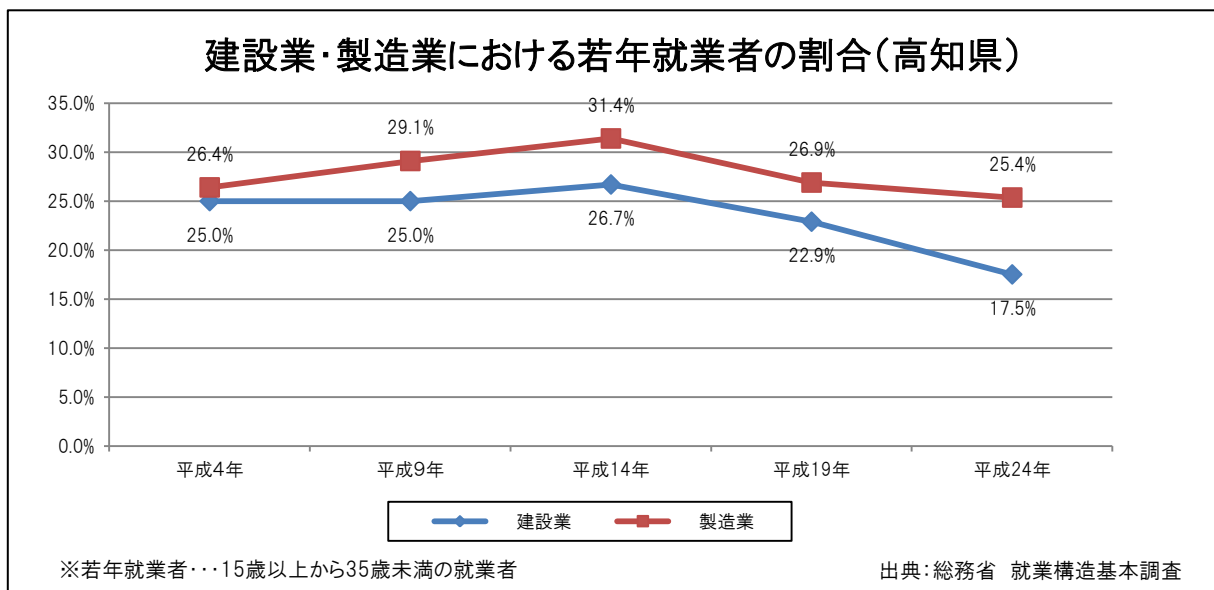
このような状況の中、担い手が減少傾向にあり、定年後も働く方が一定数存在しています。特に1次産業においてその傾向が強く、全就業者のうち、高齢者の占める割合が高くなっています。

また、本県の高齢者の就業率をみると、60歳以上の全ての年齢層で全国の値を上まわっており、高齢者の活躍を進める取組が求められます。

さらに、高齢者の雇用が進む中で、今後も職業人生は延びていくことが見込まれることから、職業人生を通じて能力を十分に発揮できるような環境を作っていくことが重要となります。

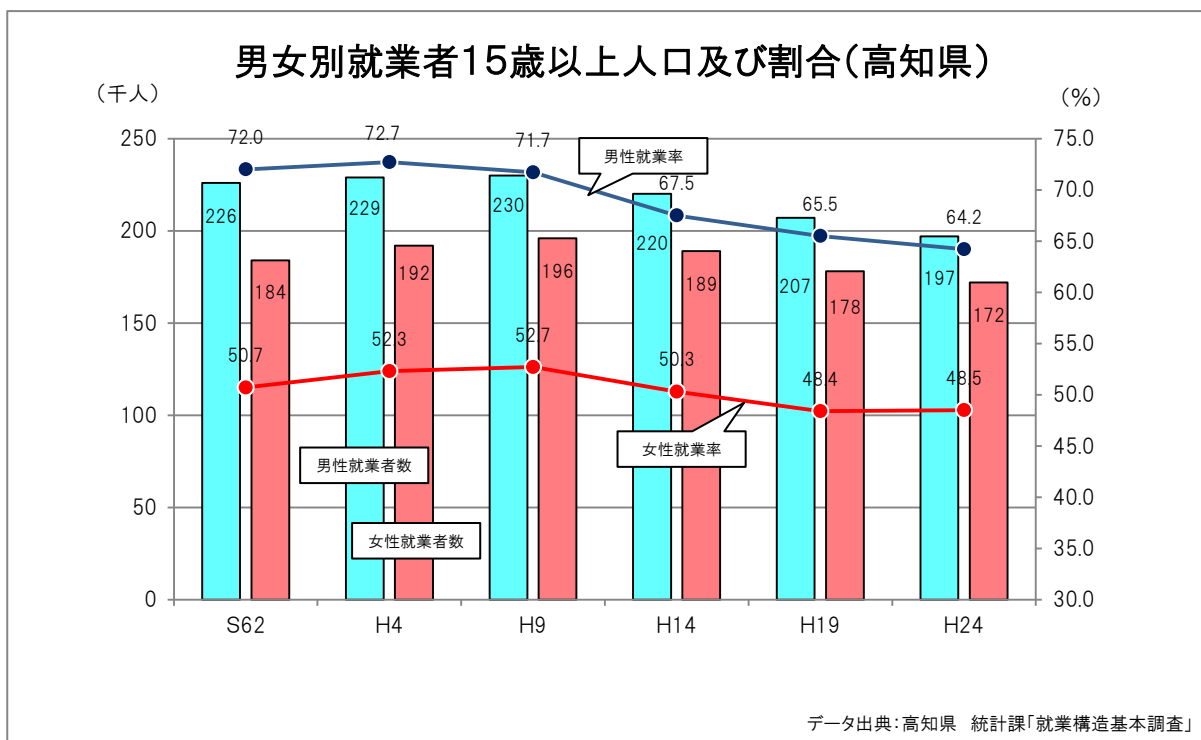
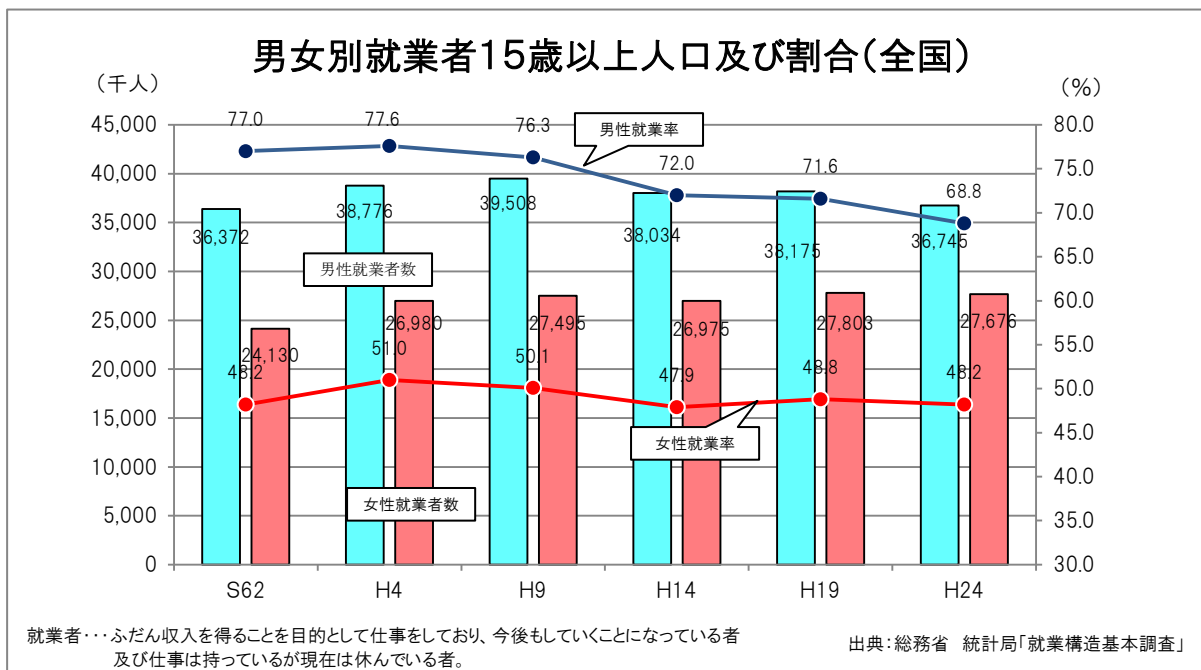


一方、建設業・製造業における若年就業者の割合は減少傾向にあり、若者のものづくり離れが進んでいると考えられることから、若者がものづくり分野に就業するための取組が重要となります。

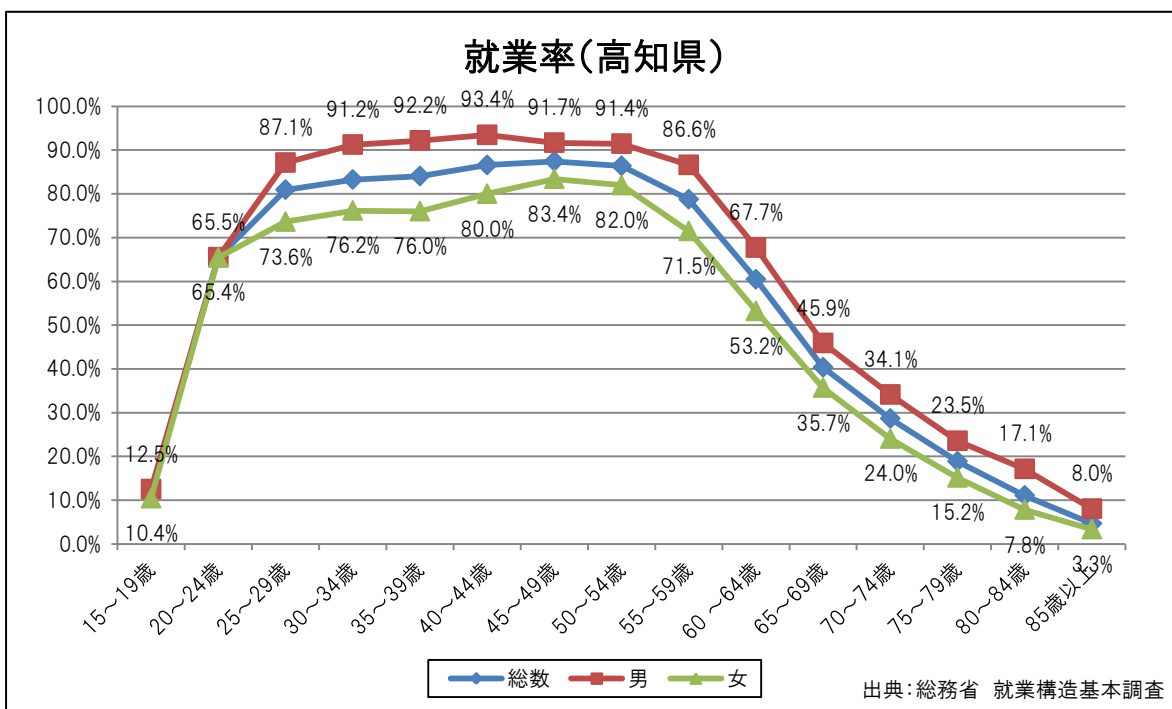
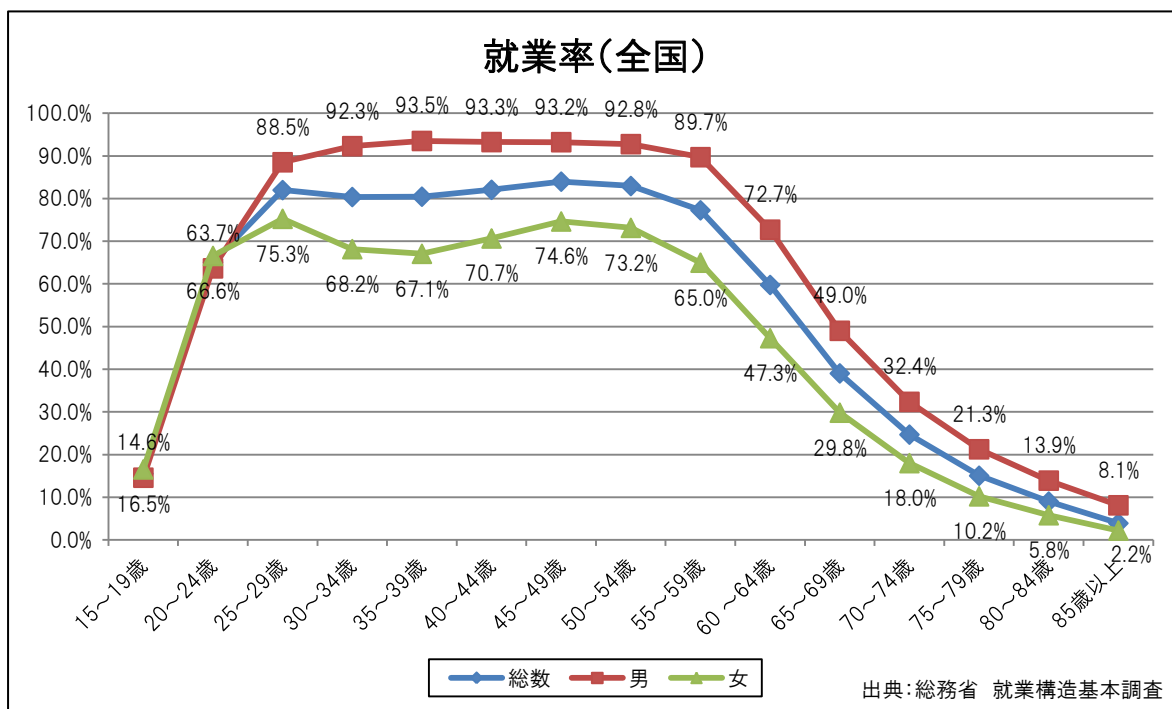


本県の男女別就業者数や就業率の動向をみると、就業者数については、男女ともに平成9年まで増加していましたが、人口減少の影響を受けてそれ以降は減少しています。

就業率についても、男女ともに減少傾向となっていますが、女性就業率については、経済のサービス化が進む中で女性の労働需要が相対的に高まったこともあり、近年横ばいとなっています。

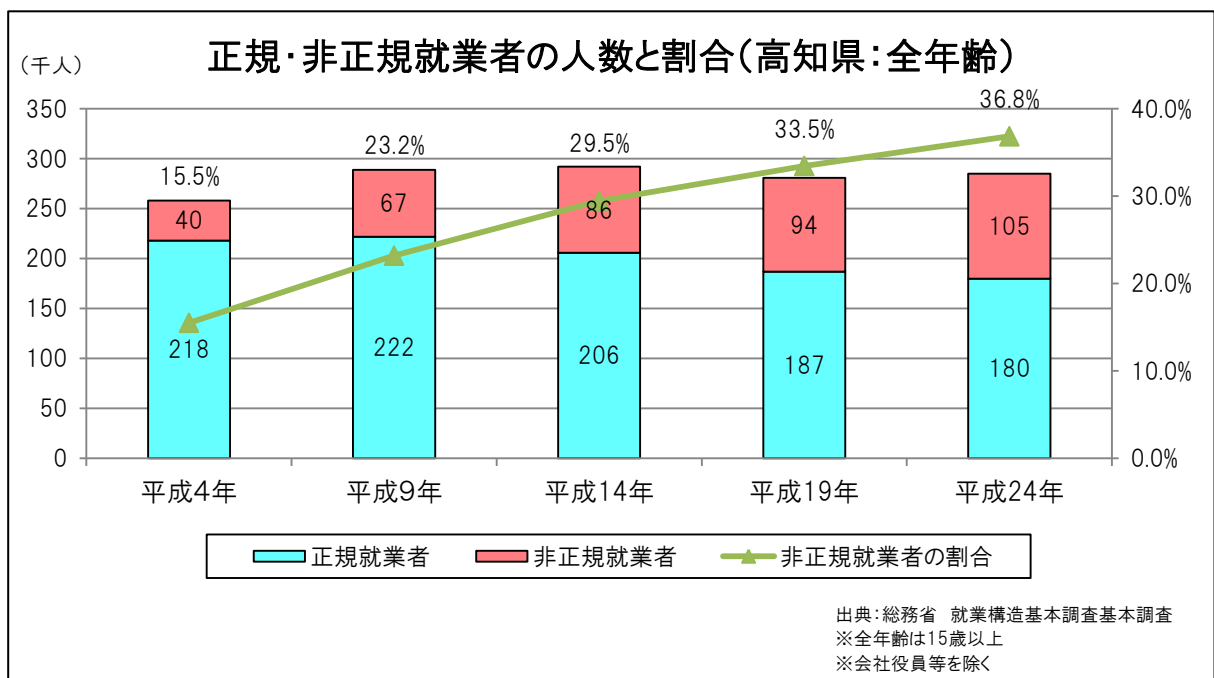
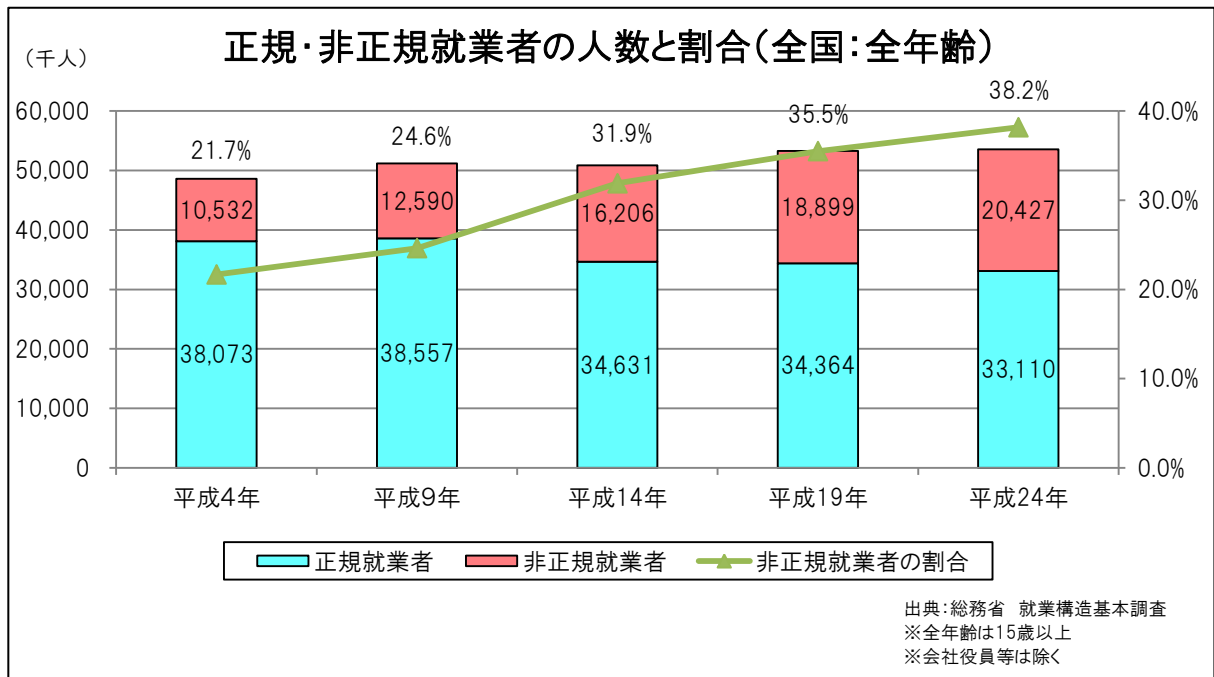


また、女性の年代別就業率をみると、全国では出産・育児等の事情により、一時的に就業率が低下する、いわゆるM字カーブが見られますが、本県においては共働きで世帯を支える傾向が強いことから、そのカーブが非常に浅くなっています。しかしながら、男性の就業率と比較した場合、その値は低くなっていることから、就業を希望している方が労働市場に参入できるような環境を作っていくことが重要となります。

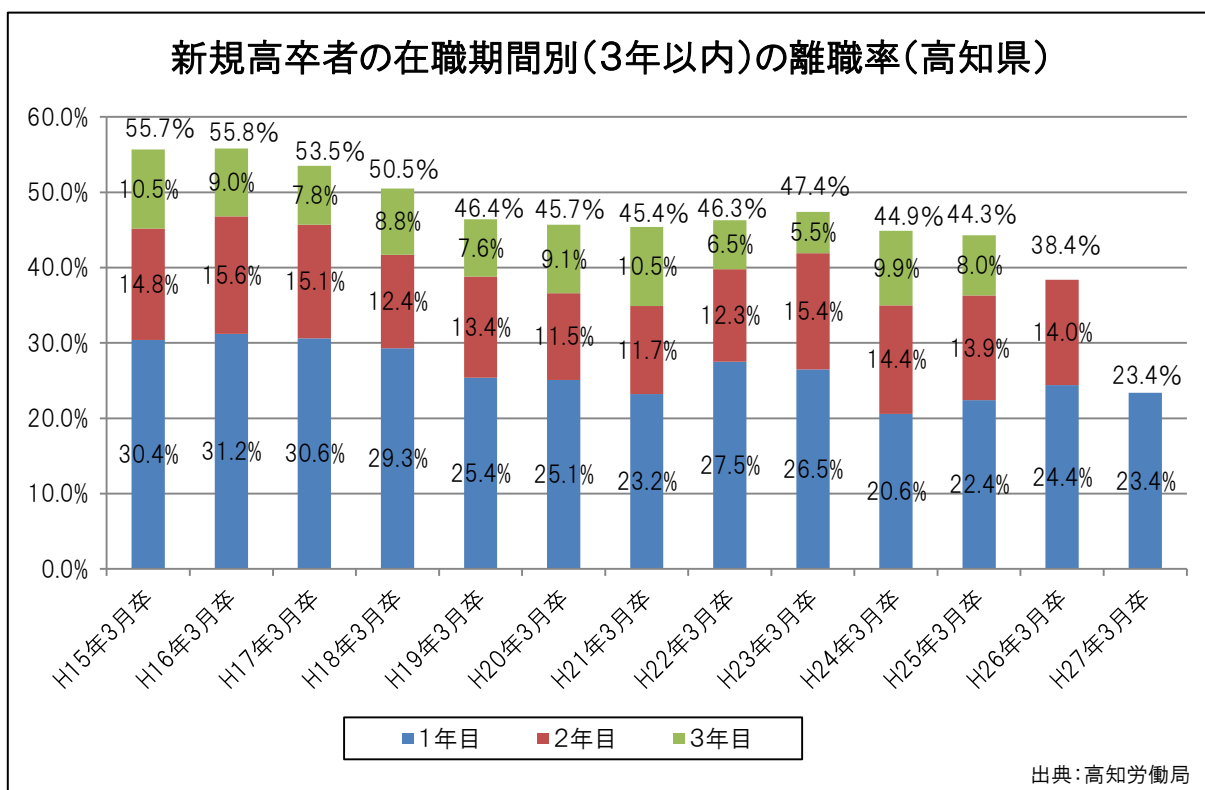
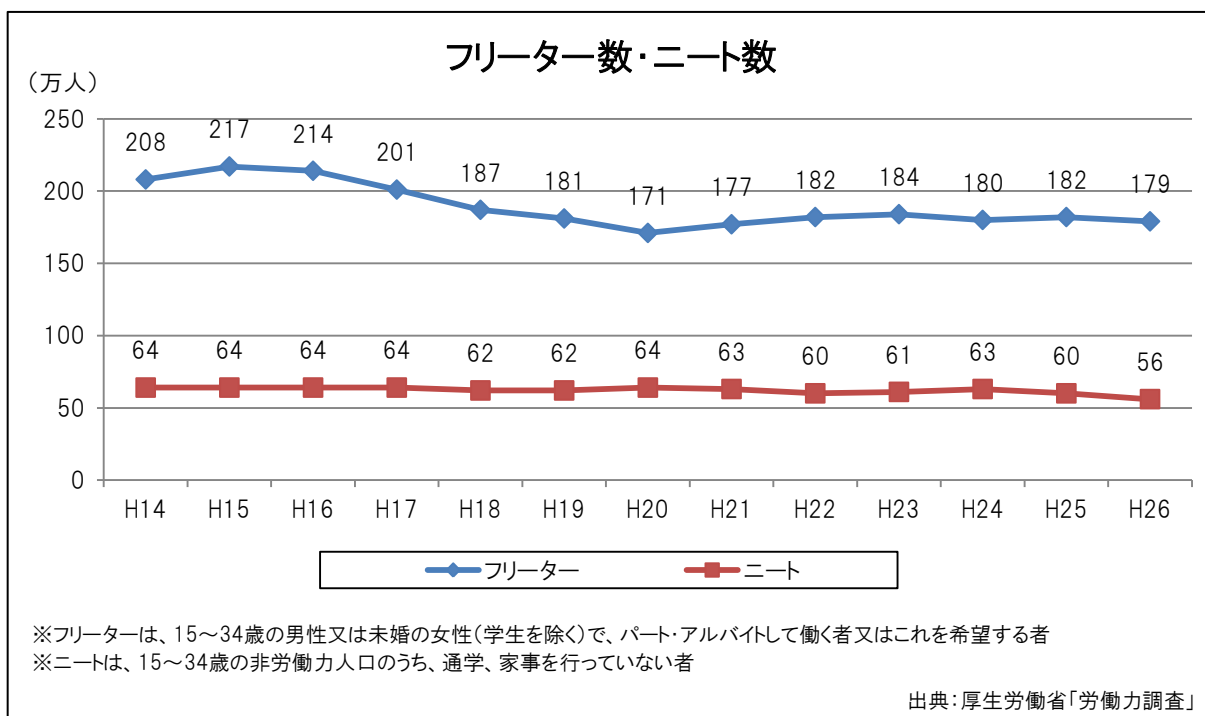


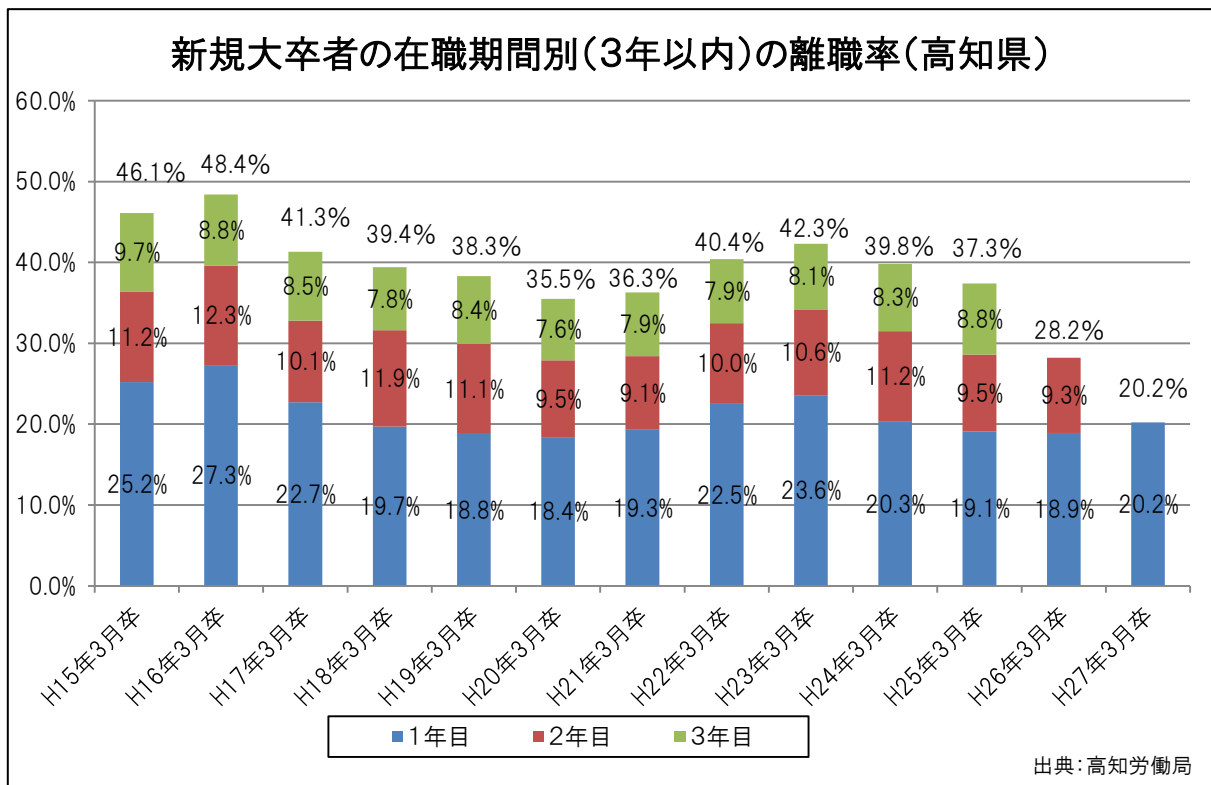
雇用形態に着目した場合、全国では正規就業者が長期的にみると人口減少の影響を受け、やや減少しています。一方、経営の不確実性の増大やIT等の技術進歩を背景として非正規労働者の活用が進む中、長期的にみて非正規就業者は増加しています。

本県においても、全国と同様の傾向がみられることから、キャリアアップを目指す非正規就業者に対する支援や正社員に移行するための取組が重要となります。

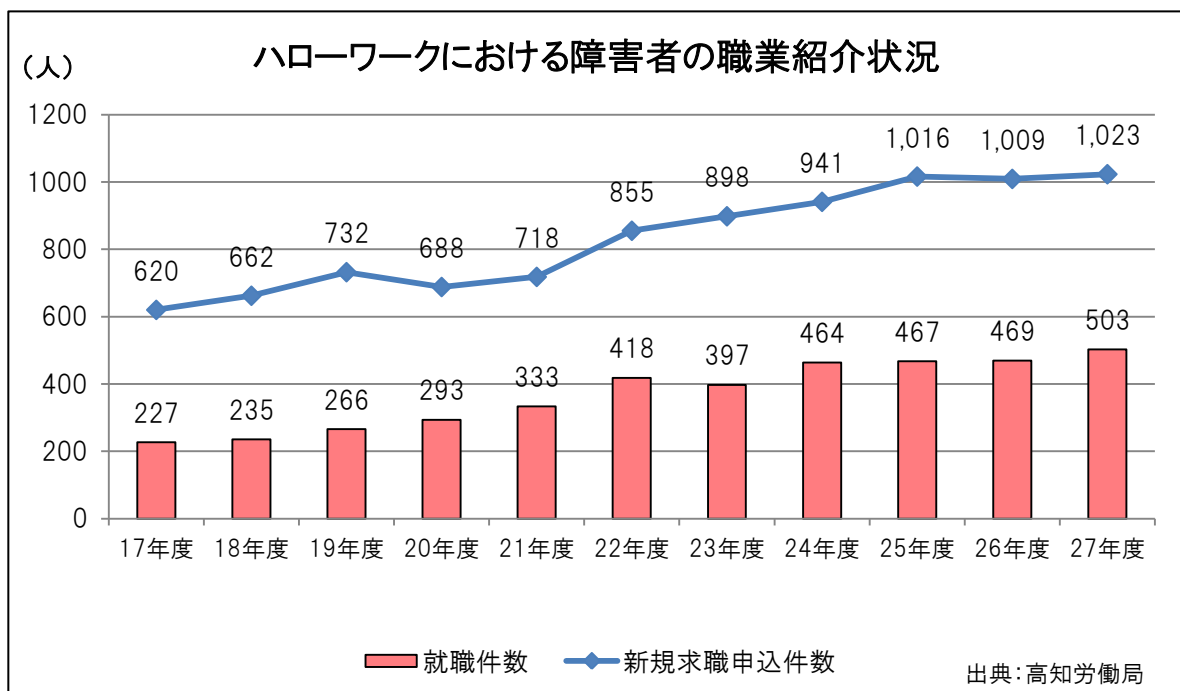


国の労働力調査によると、フリーター数やニート数は、景気回復の影響を受けてやや減少していますが、その水準は引き続き高止まりしています。また、県内の新規高卒者や大卒者の離職率についても、依然として高く推移していることから、こうした若年者を労働市場に参入させていく取組が必要となります。





障害者においては平成17年に障害者自立支援法が成立し、障害者の地域生活と就労を促進する取組が強化されたことに伴い、新規求職申込件数や就職件数が増加しています。こうした状況の中、障害のある方の適性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められています。



第3部 職業能力開発の方向性

第2部でみた職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題を踏まえ、以下の観点から、今後の職業能力開発を推進していきます。

1 生産性向上に向けた人材育成の強化

少子高齢化の進展に伴い、労働力人口が減少する中で、県内産業の地産外商の取組をさらに強化し、その成果をより力強く拡大再生産の好循環につなげるためには、県内産業の生産性の維持・向上が必要となります。

このためには、生産性向上のカギとなるITを活用し、新たな製品やサービスを生み出すIT人材層を分厚くする取組や労働者等の主体的なキャリア形成の推進、企業・業界における労働者に対する職業訓練の実施といった取組による人材育成の強化が必要となります。

また、特定分野の人手不足や早期離職は、生産性向上のリスク要因となることから、学生等求職者に対しては、県内企業情報の提供、職業能力を身につけるための環境整備、キャリアコンサルティングによる自己理解の推進、求人企業等に対しては、働き方改革の推進による雇用環境の改善等といった雇用のミスマッチを解消する取組が必要となります。

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の適性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

女性、若者、中高年齢者、障害者等全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会の実現加速」に向け、個々の適性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供することによって、一人一人の能力の底上げを図っていくことが重要となります。

潜在的な労働力として経済成長への大きな力ともなる女性の活躍促進のためには、男女が働きながら、共に家事、育児等を行うことができるよう、また、結婚・出産、育児・介護等のライフイベントに関わりなく、希望する者が継続して働くことができるよう、職業能力開発機会の提供及びそれらを受けやすくするための支援が求められています。

将来の高知県を支える貴重な存在である若者に対しては、在学中から社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てるなどキャリア発達を支援し、これらの取組を通して、地域の核となり、支えとなる人材を育てていく必要があります。

また、学校から職場への移行期には、若者の地域産業や県内企業への理解を深めるとともに、職業観や勤労観を育成し、早期離職の原因となるミスマッチを防止するための取組などを通して、若者の円滑な就職を推進する必要があります。

ニート等の自立に困難を抱える者については、学校等の関係機関との連携を強化し、修学や就労に向けた支援を行うことで社会的自立を促進する必要があります。

中高年齢者に対しては、職業人生の節目において、これまで培った能力をキャリアコンサルティングによって客観的に見つめ直すなどの機会を企業内外で整備するとともに、中高年齢期における職業能力形成を公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）によって支援していく必要があります。

障害があつたとしても、障害のない人と同じように、その能力と適性に応じて働くことにより、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現に向け、障害のある方の適性やニーズに応じた環境の整備が必要となります。

非正規雇用労働者の中でも、特に不本意に非正規雇用に就いた者等については、職業能力開発機会が乏しいことが課題になっていることから、これらのキャリア形成の機会に恵まれない者に対するキャリアコンサルティングや就業体験の実施といった継続的支援によるキャリアアップの実現が重要となります。

3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

従来の公的職業訓練の枠組みでは対応できない、産業界のニーズ・地域の創意工夫を活かした人材育成を実施するため、企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発を行い、人手不足分野における安定的な人材の確保を目指す必要があります。

また、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める職業訓練コースの開発を行う必要があります。

4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

経済社会環境が急速に変化する中で、個々の労働者の能力を最大限に活かしながら、人材の最適配置を図るためには、職業訓練制度と職業能力評価制度を車の両輪としつつ、これらを支える人材としてのキャリアコンサルタント等、支援ツールとしてのジョブ・カードを含めた能力開発ツールを総合的に整備し、政策目的に即して効果的に展開することによる労働市場インフラの戦略的展開が重要となります。

職業訓練の実施に当たっては、産業界や地域のニーズを踏まえ、国、県、民間教育訓練機関が連携・役割分担した上で行い、受講希望者それぞれのニーズ・状況に応じた多様な訓練機会を提供する必要があります。

職業能力評価制度によって、労働者の職業能力の「見える化」を進めることは、産業界が求める能力と労働者が有する職業能力との円滑なマッチングに資するものであり、人材の最適配置による産業全体の労働生産性の向上に寄与することが期待されます。

5 技能の振興

ものづくり分野の産業をさらに発展させていくためには、若年労働力を確保するとともに、これまで、ものづくり分野を支えてきた優れた技術や熟練した技能を円滑に若い世代に継承していくことが求められています。

このため、若年者にもものづくり分野における技術や技能に興味・関心を持ってもらい、

進んで技能者を目指してもらえよう環境づくりを行うなど、将来のものづくり分野を担う人材の育成を図る必要があります。

併せて、ものづくり分野の技能者の意欲を高めるとともに、技能者の社会的評価を高める取組を行うことにより、技能を振興し、技能を尊重する機運を醸成することが求められています。

6 高知県の産業を支える人材の育成

高知県の産業をより発展させていくために、高知県産業振興計画や日本一の健康長寿県構想等に基づき、次のとおり人材の育成に取り組んでいきます。

農業分野においては、高齢化や担い手不足などによる農家戸数が減少する中で、「地域で暮らし稼げる農業」を目指し、若者にとって魅力ある産業として発展するために産地提案型担い手確保対策の推進や就農コンシェルジュによる新規就農者の確保、農業担い手育成センターなどでの人材育成の強化に取り組めます。

林業分野においては、「山で若者が働く、全国有数の国産材産地」を目指すために、林業現場での即戦力となる人材の育成及び次世代の林業・木材産業界を牽引していく高度で専門的な人材の育成に取り組むなど、林業学校の充実・強化等を図ります。

水産業分野においても、高齢化等による漁業者の減少が進む中、「若者が住んで稼げる元気な漁村」を実現するために、就業希望者の積極的な掘り起こしを行い、新規就業者の確保に努めるとともに、法人等と連携し次世代を担う中核的な漁業者を計画的に育成します。

ものづくり分野においては、製造現場で生産性の向上に貢献できる優れた技術者や熟練した技能者を育成することが重要です。

しかし、中小・零細企業が多い本県では、製造現場を担う就業者が少ない中で、そうした技術や技能を自社において身につけさせる十分な余力がない状況にあります。

また、土木工事や建築工事を担う建設業においても、東日本大震災を受けて建物の耐震工事が増大し、また、構造物の老朽化対策にも取り組む必要がありますが、熟練技能者の高齢化や若年入職者の減少により労働者不足が顕著になってきています。

このため、本県におけるものづくり分野等での人材育成は、訓練に必要な機械・設備を有し、専門の指導員が職業訓練を実施する公共職業能力開発施設が中心となって産業界のニーズに応じた人材育成に取り組むとともに、将来のものづくり分野を担う人材の育成に学校教育の段階から取組を進めることが必要となります。

医療分野では、若手医師・薬剤師の減少や看護師等の偏在により、中山間地域等での医師・薬剤師・看護師等の医療従事者が不足しており、若手医師の県内定着促進に向けた取組や薬剤師の確保対策の強化、中山間地域の訪問看護を担う人材の確保・育成等が求められています。

また、今後、高齢化の進行等により、福祉・介護サービスのニーズの増加が予想されるため、介護人材の確保・育成に向けた取組の強化が必要不可欠です。そのため、新たな人材の参入促進を強化するとともに、参入した人材の定着促進・離職防止対策の強化に取り組みます。

その他の分野においても、今後成長が見込まれるコンテンツ産業における人材育成や、観光産業を支える地域の人材育成と外国人観光客のおもてなしができる人材の育成など、各分野のニーズに沿った取組を実施する必要があります。

第4部 職業能力開発の基本的施策

本計画においては項目の頭書が◎の施策について、適切に目標を設定し、進捗状況を把握していくこととします。

1 生産性向上に向けた人材育成の強化

(1) 生産性向上に資するIT人材育成の強化・加速化

- ・ 県内産業の拡大再生産に向けて、人口減少による担い手不足がボトルネックとなっていることを踏まえ、県内製造業や第1次産業（6次産業含む）等において、ITやIoT導入による1人あたりの生産性向上及び製品・サービスの高付加価値化を推進するため、IT分野の人材育成について検討します。（県等）
- ・ 公的職業訓練において、IT人材の量的な拡大を図るため、IT分野に関する訓練コースの設定に努めます。また、既存の訓練コースにおいて、IT分野に関するカリキュラムの追加について検討します。（高齢・障害・求職者雇用支援機構 高等技術学校）

(2) 労働者等の主体的なキャリア形成の推進

- ◎ 働く方等の主体的な能力開発の取組を支援するため、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講・修了した者に対して、教育訓練経費の一部を支給します。（労働局）
- ・ 県内で就業する意思のある医師・看護職員・助産師を目指す学生に奨学金を貸付け、医療分野の人材育成を支援します。（返還免除規定有）（健康政策部）
- ・ 県内で就業する意思のある介護福祉士等の学生に修学資金等を貸付け、介護分野の人材育成を支援します。（返還免除規定有）（地域福祉部）
- ・ 県内の産業界や高等教育機関と協力し、ビジネスを進めるうえで必要な基礎知識や応用実践力を身につけるためのビジネス研修である土佐MBAを実施し、産業振興の担い手を育成します。（起業家養成やコンテンツ産業の人材育成などのコースの新設）（文化生活部）

- ・ 県内で就業する意思のある保育士を目指す学生等に修学資金等の貸付けを実施し、保育士の育成を支援します。また、就職準備金の貸付や未就学児を持つ潜在保育士に対する保育料の一部貸付け、保育士再就職コーディネーターを福祉人材センターに配置しマッチング支援や就業継続支援研修等を実施し、保育士の再就職を支援します。〈貸付けについては返還免除規定有〉（教育委員会事務局）

（3）企業・業界における人材育成の強化

- ◎ ポリテクカレッジ高知やポリテクセンター高知、高等技術学校において、企業在职者向けの産業界や企業のニーズにあった「レディメイド型訓練」「オーダーメイド型訓練」を実施し、企業在职者にとって必要な資格取得やスキルアップを図ります。（高齢・障害・求職者雇用支援機構 高等技術学校）
- ・ ポリテクカレッジ高知やポリテクセンター高知において、従業員の職業能力開発を行う事業主団体及び事業主に対し、施設・設備の開放や訓練の実施に関する各種相談・援助を行います。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）
- ◎ 事業主団体が自ら設置する職業訓練校に対して、在职者の職業訓練が円滑に実施できるよう運営支援を行います。（雇用労働政策課）
- ・ 新人・新任の訪問看護師への研修等により、中山間地域等の訪問看護を担う人材の確保・育成を支援します。（健康政策部）
- ・ 現任の介護職員等に対して、社会福祉法人高知県社会福祉協議会が設置、運営する福祉研修センターなどにおいて、処遇改善につながるキャリアアップ支援を実施します。（地域福祉部）
- ・ 県内で映画・ゲーム・アプリ等の製作・流通を行うコンテンツ関連企業の雇用の社外研修に対する補助を実施します。（文化生活部）
- ・ 地域の観光人材を育成する「土佐の観光創生塾」を開催し、旅行商品の造成・磨き上げと地域観光クラスターの形成を推進します。（観光振興部）

(4) 雇用のミスマッチ解消

[就職前の施策]

- ・ 情報量が不足することによるミスマッチを解消するため、県内での就職を希望する方に対し、県内企業情報の提供を充実するとともに、県内企業をより知ってもらい、県内企業により関心を高めてもらうための取組を強化します。
(国 県)
- ・ 職業間ミスマッチを解消するため、求職者に対し、求人ニーズの高い成長分野や人手不足分野の公的職業訓練等を実施することにより、求職者の職業能力を高め、就職に結びつけます。(高齢・障害・求職者雇用支援機構 県)
- ・ 学生やハローワーク等に来られる求職者に対し、キャリアコンサルティングを実施することで自己の職業能力等についての理解を深め、自分に合った仕事を適切に選択できるよう支援します。(国 県)
- ・ ジョブカフェうちにおいて、就職内定が決まった高等学校卒業予定者に対し、入社後に必要とされる知識習得を目的としたブラッシュアップセミナーを開催します。(雇用労働政策課)
- ・ ナースセンターとハローワークが連携し、潜在看護職員に対する研修及び施設とのマッチングを行い、復職研修から職場紹介まで一貫して支援します。(健康政策部)
- ・ 公益社団法人高知県薬剤師会と連携し、高校生等に対する薬剤師の職能の紹介や、薬系大学に進学した薬学生に対する県内就職の直接の呼びかけ、復職及びU・Iターンを希望する薬剤師に対して県内就職情報の提供などを行い、薬剤師の就職支援を行います。(健康政策部)
- ・ 地域で活躍する介護人材を安定的に確保するため、高校生や中山間地域などの住民を対象とした介護職員初任者研修受講及び資格取得への支援を充実します。
(地域福祉部)

[就職後の施策]

- ・ 従業員の職場定着等につながる働きやすい職場環境を整備するため、ワーク・ライフ・バランスの実現などに向けた取組について検討します。(国 県等)
- ・ 働きやすい職場環境づくりに向けた福祉介護機器の導入促進及び機器活用のマネジメント研修などにより、職場環境の改善を図るとともに、管理者向けの職員定着支援セミナーを開催します。(地域福祉部)
- ・ 福祉・介護職員の定着を図るため、新卒職員に対し合同入職式やフォローアップ研修を開催します。(地域福祉部)

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の適性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

(1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

- ◎ 子育てにより、県及び国が実施する公共職業訓練のうち離転職者等を対象とした短期課程の普通職業訓練を受けることができない方に対して、託児サービスを提供し、安定した職業に就業できるよう支援します。(高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用労働政策課)
- ・ 「高知家の女性しごと応援室」において、働くことを希望する女性に対し、キャリアコンサルティング、職業紹介や情報提供、また、スキルアップに必要な研修の実施など、きめ細かい就労支援を実施します。(文化生活部)
- ・ 出産や子育てなどを契機に離職し、再就職を目指す女性に対して、ハローワーク高知のマザーズコーナーにおいて個別相談や就職支援セミナー等を実施します。(労働局)
- ・ 出産、育児などにより診療の場から離れている女性医師の復職を支援するため、再就業医療機関の紹介を行う相談窓口の設置や復帰に向けた研修の受入調整を行うなど、女性医師の復職を支援します。(健康政策部)

(2) 若者の職業能力開発

- ◎ 高等技術学校において、産業界のニーズに沿った基礎的な技能・知識の習得等のための訓練を実施し、地域産業を担う人材を育成・輩出します。また、職業訓練指導員が企業での技術研修を受けるなど資質・指導力の向上を図り、企業ニーズに応じた質の高い訓練を実施します。（高等技術学校）
- ・ 若者の円滑な就職を促進するため、高知県就職支援相談センター（ジョブカフェこうち）で就業相談、セミナー、「しごと体験講習」等を周知・実施します。（雇用労働政策課）
- ・ 「若者サポートステーション」において、ニートや引きこもり傾向にある若者の就労等を支援します。また、必要な方に対し、その情報が伝わるよう周知します。（教育委員会事務局）
- ・ 高等学校では、企業や学校の見学・就業体験・外部人材による講習・海外留学など体験活動を充実させキャリアデザイン力の向上を図ります。（教育委員会事務局）
- ・ 県内外の大学生に対して、県内企業や地域産業への理解を深めるとともに職業観や勤労観を持った人材を育成するため、各大学において、県内企業などにおけるインターンシップの推進や情報提供を実施します。（雇用労働政策課）
- ・ 中・高校生や大学生などに対して、県が設置するジョブカフェこうちのキャリアコンサルタントが各学校に出向き、社会人としての心構えや働くことの必要性、企業が求める人材像、自らの適性等に応じた職業選択等についての講座等を行います。（雇用労働政策課）

(3) 中高年齢者の職業能力開発

- ・ 高知県地域共同就職支援センター（ハローワークジョブセンターはりまや）において、中高年齢者の「企業体験講習」を労働局との一体的実施により効率的に周知・実施します。（雇用労働政策課）

- ◎ シルバー人材センターに事業を委託し、高齢者に対するパソコンスキルの習得やフォークリフトの運転技能の習得ができるよう講習会を実施します。（労働局）

（４）障害者の適性やニーズに配慮した職業訓練機会の提供

- ◎ 民間教育訓練機関に委託し、専門知識の修得と職場実習を通して現場での実践力を身に付けることを目標とした清掃業務従事者研修や介護補助業務従事者研修などの職業訓練を実施します。（地域福祉部）
- ・ 障害者就労・生活支援センター（県内５か所）において、障害者の就業面、生活面における一体的な支援を実施します。（地域福祉部）
- ・ 在宅障害者の社会的自立を図るため、障害者職業訓練コーディネーターを配置したお仕事体験拠点を設置します。（地域福祉部）

（５）非正規雇用労働者の職業能力開発

- ◎ 非正規労働者の正社員移行を推進するため、キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練機会の確保を図ります。（労働局）
- ・ 国と県が連携し、ジョブカフェこうちやハローワークジョブセンターはりまやなどにおいて、キャリアコンサルティングや就業体験を実施し、キャリアアップを目指す非正規労働者を支援します。（労働局 雇用労働政策課）
- ◎ 非正規労働者等これまでに就業経験が乏しく、又は職業能力形成機会に恵まれなかった方を対象に１カ月程度の基礎的な内容の導入訓練や企業での生産現場の実態に即した企業実習付き職業訓練（日本版デュアルシステム）を実施します。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

- ◎ 「地域創生人材育成事業」により人手不足分野等における人材確保を目指します。（雇用労働政策課）
 - ① アプリケーション開発者の育成や情報関連サービススキルを持った人材育成を行います。
 - ② 高校に在学する困難を抱える生徒への早期支援や就職困難者に対して相談から企業実習までの一貫した支援を実施し、中小企業への就職につなぐ取組を実施します。
 - ③ 本県の重要産業でありながら人手不足を抱えている水産業分野において、漁業種類や加工業別の訓練プログラムの検討・開発や業界団体・水産加工会社・漁業者等での雇用型訓練、高校生等の体験学習を実施します。

- ◎ 「地域レベルのコンソーシアムによる職業訓練コースの開発及び検証事業」により、企業・民間教育機関・国・県等が連携し、今後成長が見込まれる観光分野や安定した雇用につながることを期待できる医療事務（歯科助手）分野における人材を育成する職業訓練コースの開発等を実施します。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

（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

- ◎ 高等技術学校において、産業界のニーズに沿った基礎的な技能・知識の習得等のための訓練を実施し、地域産業を担う人材を育成・輩出します。また、職業訓練指導員が企業での技術研修を受けるなど資質・指導力の向上を図り、企業ニーズに応じた質の高い訓練を実施します。（高等技術学校）（再掲P28）

- ◎ ポリテクカレッジ高知やポリテクセンター高知、高等技術学校において、企業
在職者向けの産業界や企業のニーズにあった「レディメイド型訓練」「オーダーメイド型訓練」を実施し、企業在職者にとって必要な資格取得やスキルアップを図ります。（高齢・障害・求職者雇用支援機構 高等技術学校）（再掲P25）

- ◎ 離転職者等に対する幅広い職業訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施します。（高知高等技術学校）
- ◎ 離転職者等に対して、中村高等技術学校において建築系の基礎的な職業訓練を行うとともに、ポリテクセンター高知においては地域の人材ニーズ等に応じたものづくり分野の訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得するための職業訓練を実施します。（高齢・障害・求職者雇用支援機構 中村高等技術学校）
- ◎ 雇用保険の失業給付を受給できない離転職者等の方々に対して、生活給付金や手厚い就職支援を受けることができる求職者支援制度を活用した職業訓練を行います。（労働局 高齢・障害・求職者雇用支援機構）
- ◎ ポリテクカレッジ高知において、高度な職業訓練を実施し、技術革新に対応できる高度な知識と技術・技能を兼ね備えた実践技能者の育成を図ります。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）
- ・ 産地が求める新規就農者の確保・育成に向けて、産地提案型を活用した県内外での就農相談活動や農業担い手育成センターにおける「こうちアグリスクール」の開催や「アグリ体験合宿」を実施します。（農業振興部）
- ・ 林業学校の専攻課程（平成30年4月開講予定）において、地域の森林を支える高度で専門的な担い手の育成を行います。（林業振興・環境部）
- ・ 新規就業希望者が自立するための長期研修の実施や研修生への生活支援費の助成、研修生を研修期間中雇用し、漁業の担い手を育成する担い手育成団体に対する支援を行い、次世代を担う中核的な漁業者を計画的に育成します。（水産振興部）
- ・ 都市部人材の高知での起業や就業を促進するため、事業承継・人材確保センターや移住促進の取組などと連携し、都市部（東京・大阪）で座学研修、高知で現地研修を実施します。（商工労働部 産業振興推進部）

(2) 技能検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築

- ◎ 専修学校の生徒などに対する技能検定受検の奨励、様々な職種の検定を受検することができるよう環境づくりに努め、技能検定制度をより広く周知し、技能検定の普及促進を行います。（職業能力開発協会）

(3) ジョブ・カードの活用促進

- ◎ 企業在職者や学生、離職者といった幅広い層に対して、個人のキャリアアップや、円滑な就職等を促進するため、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、ジョブ・カード制度の普及促進を図ります。（労働局）
- ◎ 高等技術学校の訓練生に対して、ジョブ・カード作成アドバイザーの資格を取得した職業訓練指導員がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施します。併せて、より専門性の高いスキルを有する能力開発支援相談員などが、訓練生のキャリア形成支援を行います。（高等技術学校）
- ◎ 民間教育訓練機関に委託して実施する職業訓練を受講する訓練生に対して、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します。（高知高等技術学校）
- ◎ ポリテクカレッジ高知やポリテクセンター高知の訓練生に対して、職業訓練指導員と就職支援アドバイザーが連携し、ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行います。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）

5 技能の振興

- ◎ 小・中学生に対して、ものづくりへの興味や関心を持ってもらうため、ものづくり名人による体験学習の実施などにより、ものづくりの魅力に触れる機会を提供します。（雇用労働政策課）
- ◎ 技能検定制度や技能競技大会を周知するとともに、優れた技能者の表彰や「土佐の匠」の認定を行い、技能者の意欲と技能者に対する社会的評価の向上を図ります。（雇用労働政策課）

- ◎ 高知県職業能力開発協会を通じて、技能五輪全国大会や各種技能競技大会への選手派遣を支援することにより、技能の魅力を伝え、技能を尊重する機運の醸成に努めます。（職業能力開発協会 県）

6 高知県の産業を支える人材の育成

(1) 1次産業分野の人材育成

ア. 農業分野

- ・ 産地が求める新規就農者の確保・育成に向けて、産地提案型を活用した県内外での就農相談活動や農業担い手育成センターにおける「こうちアグリスクール」の開催や「アグリ体験合宿」を実施します。（農業振興部）（再掲P31）
- ・ 新規就農者の確保・育成のため、農業担い手育成センターにおける研修生受け入れ体制の強化や研修内容、就農に向けたマッチングの支援を強化します。（農業振興部）
- ・ 産地の受入体制整備、就農希望者の実践研修や就農準備を総合的に支援します。（農業振興部）
- ・ 県内外の就農希望者に対して、基礎から先進技術まで学べる長期研修を実施します。（農業振興部）

イ. 林業分野

- ・ 林業学校の基礎課程において、林業活動に必要な基礎的な知識の修得、現場での実践研修やインターンシップを実施し、実践的な技術・知識をもつ即戦力となる人材を育成します。（林業振興・環境部）
- ・ 林業学校の短期課程において、林業活動実践者の知識と技術のスキルアップ研修の実施や小規模林業実践者向けのスキルアップ講習を実施します。（林業振興・環境部）
- ・ 林業学校の専攻課程（平成30年4月開講予定）において、地域の森林を支える高度で専門的な担い手の育成を行います。（林業振興・環境部）（再掲P31）

ウ. 水産業分野

- ・ 高知県漁協への漁業就業支援アドバイザーの追加配置や漁業就業セミナーの開催、漁業就業フェアへの参加、漁業体験研修の実施などによる就業希望者の積極的な掘り起こしを行います。（水産振興部）
- ・ 新規就業希望者が自立するための長期研修の実施や研修生への生活支援費の助成、研修生を研修期間中雇用し、漁業の担い手を育成する担い手育成団体に対する支援を行い、次世代を担う中核的な漁業者を計画的に育成します。（水産振興部）（再掲P31）

(2) ものづくり分野の人材育成

- ◎ 高等技術学校において、産業界のニーズに沿った基礎的な技能・知識の習得等のための訓練を実施し、地域産業を担う人材を育成・輩出します。また、職業訓練指導員が企業での技術研修を受けるなど資質・指導力の向上を図り、企業ニーズに応じた質の高い訓練を実施します。（高等技術学校）（再掲P28）
- ◎ ポリテクカレッジ高知やポリテクセンター高知、高等技術学校において、企業在职者向けの産業界や企業のニーズにあった「レディメイド型訓練」「オーダーメイド型訓練」を実施し、企業在职者にとって必要な資格取得やスキルアップを図ります。（高齢・障害・求職者雇用支援機構 高等技術学校）（再掲P25）
- ◎ 離転職者等に対して、中村高等技術学校において建築系の基礎的な職業訓練を行うとともに、ポリテクセンター高知においては地域の人材ニーズ等に応じたものづくり分野の訓練コースを設定し、早期再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得するための職業訓練を実施します。（高齢・障害・求職者雇用支援機構 中村高等技術学校）（再掲P31）
- ◎ ポリテクカレッジ高知において、高度な職業訓練を実施し、技術革新に対応できる高度な知識と技術・技能を兼ね備えた実践技能者の育成を図ります。（高齢・障害・求職者雇用支援機構）（再掲P31）

(3) その他の分野の人材育成

ア. 医療・介護分野

- ・ 出産、育児などにより診療の場から離れている女性医師の復職を支援するため、再就業医療機関の紹介を行う相談窓口の設置や復帰に向けた研修の受入調整を行うなど、女性医師の復職を支援します。（健康政策部）（再掲P27）
- ・ 新人・新任の訪問看護師への研修等により、中山間地域等の訪問看護を担う人材の確保・育成を支援します。（健康政策部）（再掲P25）
- ・ ナースセンターとハローワークが連携し、潜在看護職員に対する研修及び施設とのマッチングを行い、復職研修から職場紹介まで一貫して支援します。（健康政策部）（再掲P26）
- ・ 県内で就業する意思のある医師・看護職員・助産師を目指す学生に奨学金を貸付け、医療分野の人材育成を支援します。〈返還免除規定有〉（健康政策部）（再掲P24）
- ・ 公益社団法人高知県薬剤師会と連携し、高校生等に対する薬剤師の職能の紹介や、薬系大学に進学した薬学生に対する県内就職の直接の呼びかけ、復職及びU・Iターンを希望する薬剤師に対して県内就職情報の提供などを行い、薬剤師の就職支援を行います。（健康政策部）（再掲P26）
- ・ 地域で活躍する介護人材を安定的に確保するため、高校生や中山間地域などの住民を対象とした介護職員初任者研修受講及び資格取得への支援を充実します。（地域福祉部）（再掲P26）
- ・ 民間教育訓練機関に委託し、介護福祉士や介護職員初任者研修などの資格取得ができる訓練や介護福祉施設での企業実習付訓練などの離転職者向けの職業訓練を実施します。（高知高等技術学校）
- ・ 現任の介護職員等に対して、社会福祉法人高知県社会福祉協議会が設置、運営する福祉研修センターなどにおいて、処遇改善につながるキャリアアップ支援を実施します。（地域福祉部）（再掲P25）

- ・ 働きやすい職場環境づくりに向けた福祉介護機器の導入促進及び機器活用のマネジメント研修などにより、職場環境の改善を図るとともに、管理者向けの職員定着支援セミナーを開催します。（地域福祉部）（再掲P27）
- ・ 福祉・介護職員の定着を図るため、新卒職員に対し合同入職式やフォローアップ研修を開催します。（地域福祉部）（再掲P27）
- ・ 県内で就業する意思のある介護福祉士等の学生に修学資金等を貸付け、介護分野の人材育成を支援します。〈返還免除規定有〉（地域福祉部）（再掲P24）

イ. その他の分野

- ・ 県内で映画・ゲーム・アプリ等の製作・流通を行うコンテンツ関連企業の雇用の社外研修に対する補助を実施します。（文化生活部）（再掲P25）
- ・ 県内の産業界や高等教育機関と協力し、ビジネスを進めるうえで必要な基礎知識や応用実践力を身につけるためのビジネス研修である土佐MBAを実施し、産業振興の担い手を育成します。（起業家養成やコンテンツ産業の人材育成などのコースの新設）（文化生活部）（再掲P24）
- ・ 地域の観光人材を育成する「土佐の観光創生塾」を開催し、旅行商品の造成・磨き上げと地域観光クラスターの形成を推進します。（観光振興部）（再掲P25）
- ・ 都市部人材の高知での起業や就業を促進するため、事業承継・人材確保センターや移住促進の取組などと連携し、都市部（東京・大阪）で座学研修、高知で現地研修を実施します。（商工労働部 産業振興推進部）（再掲P31）
- ・ 県内で就業する意思のある保育士を目指す学生等に修学資金等の貸付けを実施し、保育士の育成を支援します。また、就職準備金の貸付や未就学児を持つ潜在保育士に対する保育料の一部貸付け、保育士再就職コーディネーターを福祉人材センターに配置しマッチング支援や就業継続支援研修等を実施し、保育士の再就職を支援します。〈貸付けについては返還免除規定有〉（教育委員会事務局）（再掲P25）

第5部 目標設定と進捗管理

1 生産性向上に向けた人材育成の強化

(1) 生産性向上に資するIT人材育成の強化・加速化

該当なし

(2) 労働者等の主体的なキャリア形成の推進

項目	指標	目標(H32)	現状(H27)	実施主体
教育訓練給付制度	指定講座数	12校16コース	8校12コース	労働局

(3) 企業・業界における人材育成の強化

項目	指標	目標(H32)	現状(H27)	実施主体							
在職者訓練の実施	【ポリテクセンター】	<table style="border: none;"> <tr> <td>100%</td> <td rowspan="6">} ※1</td> </tr> <tr> <td>95.0%</td> </tr> <tr> <td>95.0%</td> </tr> <tr> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>95.0%</td> </tr> <tr> <td>95.0%</td> </tr> </table>	100%	} ※1	95.0%	95.0%	100%	95.0%	95.0%	186.7%	高年齢・障害・求職者雇用支援機構
	100%		} ※1								
	95.0%										
	95.0%										
	100%										
	95.0%										
95.0%											
充足率	99.6%										
受講者満足度	100%										
事業主満足度	138.5%										
【ポリテクカレッジ】	99.3%										
充足率	95.2%										
受講者満足度											
	事業主満足度										
	受講者数	850人 ※2 (H28～32の累計)	223人 (H27受講者数)	高等技術学校							
認定職業訓練	普通課程訓練生数	5人	未実施	雇用労働政策課							
	短期課程訓練生数	12人	12人								

※1 高年齢・障害・求職者雇用支援機構本部で定められている数値。(今後、変更となる可能性あり。)

※2 県立高等技術学校の訓練のあり方について(答申)(平成28年1月21日)において定めている数値。

(4) 雇用のミスマッチ解消

該当なし

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の適性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

(1) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発

項目	指標	目標 (H32)	現状 (H27)	実施主体
公共職業訓練受講者に対する託児サービスの実施	利用者数	育児をされている方の職業訓練受講が促進される。	4人	高齢・障害・求職者雇用支援機構
			14人	雇用労働政策課

(2) 若者の職業能力開発

項目	指標	目標 (H32)	現状 (H27)	実施主体
高等技術学校における職業訓練の実施	入校選考応募率	120%	76.2%	高等技術学校
	自己都合による途中退校率	10%	6.5%	
	就職率	100%	90.9%	
	(うち関連就職率)	(95%)	(93.3%)	

※2

(3) 中高年齢者の職業能力開発

項目	指標	目標 (H32)	現状 (H27)	実施主体
シルバー人材センターにおける高齢者に対する技能講習の実施	受講者数	290人 ※3	290人	労働局

※3 厚生労働省から提示される数値。(今後、変更となる可能性あり。)

(4) 障害者の適性やニーズに配慮した職業訓練機会の提供

項目	指標	目標 (H32)	現状 (H27)	実施主体
障害者委託訓練	日本版デュアルシステムコース 受講生	28人	12人	地域福祉部
	実践能力習得訓練コース 受講生	20人	13人	
	特別支援学校早期訓練コース 受講生	延べ10人	延べ6人	

(5) 非正規雇用労働者の職業能力開発

項目	指標	目標 (H32)	現状 (H27)	実施主体
キャリアアップ助成金活用促進	支給決定件数	193件	193件	労働局
企業実習付き職業訓練(日本版デュアルシステム)	【ポリテクセンター】 充足率 就職率	80.0%	59.3%	高齢・障害・求職者雇用支援機構
		80.0%		

※1

3 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

項目	指標	目標(H32)	現状(H27)	実施主体
地域創生人材育成事業の実施 (H30までの事業)	就職者数	455人 (H28～30の累計)	—	雇用労働政策課
地域コンソーシアムにより開発した職業訓練の実施(H29までの事業)	開発コース数	2コース	—	高齢・障害・求職者雇用支援機構

4 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

(1) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練の実施

項目	指標	目標(H32)	現状(H27)	実施主体
委託訓練の実施	就職率	80% ※2	83.2%	高知高等技術学校
高等技術学校における 離転職者向けの職業訓練の実施	充足率	80.0%	65.0%	中村高等技術学校
	就職率	50.0%	16.7%	
ポリテクセンターにおける 離転職者向けの職業訓練の実施	充足率	85.0% } ※1 80.0%	89.2%	高齢・障害・求職者雇用支援機構
	就職率		92.8%	
求職者支援制度を活用した 職業訓練の実施	受講者の雇用保険適用就職率	基礎 55%以上 } ※4 実践 60%以上	基礎 71.3% 実践 57.2%	労働局
ポリテクカレッジ高知における 職業訓練の実施	応募倍率 就職率	1.2倍 } ※1 95.0%	1.48倍 97.1%	高齢・障害・求職者雇用支援機構

※4 厚生労働省が全国一律の目標として定めている数値。

(2) 技能検定の普及促進等による職業能力評価制度の構築

項目	指標	目標(H32)	現状(H27)	実施主体
技能検定の普及促進	技能検定受検者数	645人	643人	職業能力開発協会

(3) ジョブ・カードの活用促進

項目	指標	目標(H32)	現状(H27)	実施主体
ジョブ・カードの普及促進	取得者数	2,174人	2,174人	労働局
ジョブ・カードを利用したキャリアコンサルティングの実施(施設内訓練)	入校から修了までの 就職支援回数	3回/1人	3回/1人	高等技術学校
ジョブ・カードを利用したキャリアコンサルティングの実施(委託訓練)				
ジョブ・カードを利用したキャリアコンサルティングの実施(ポリテクカレッジ)	作成支援率 (被作成支援者/修了者)	95.0% ※1	100%	高齢・障害・求職者雇用支援機構
ジョブ・カードを利用したキャリアコンサルティングの実施(ポリテクセンター)				

5 技能の促進

項目	指標	目標 (H32)	現状 (H27)	実施主体
ものづくり名人による 体験学習の実施	派遣数 参加者数	33校 801人	33校 801人	雇用労働政策課
優れた技能者の表彰や 「土佐の匠」の認定	(優れた技能者の表彰) 被表彰者数	優秀な技術・技能 を持つ人材が尊 重される。	16人	雇用労働政策課
	(土佐の匠) 延べ認定職種数 延べ認定者数		29職種 102人	
各種技能競技大会への選手派遣	技能五輪全国大会へ の出場選手数	技能の重要性、必 要性をアピール することにより、 技能尊重気運の 醸成が図られる。	1人	職業能力開発協会
	全国障害者技能競技 大会の出場選手数	障害者に対する 理解と認識が深 まり、雇用の促進 が図られる。	2人(H26) ※5	雇用労働政策課

※5 H27は国際大会が開催され、全国大会が開催されなかったことからH26の実績を記載。

用語説明

あ行

○インターンシップ

生徒が学校での学習内容を深め、将来の進路選択の参考にするため、実際に職場で仕事を体験すること。また、学生が在学中に、企業等において自らの専攻やキャリアに関連した就業体験を行うこと。

○オーダーメイド型訓練

在職者向けの訓練のうち、中小企業や事業主団体の要望に応じて講習の時期・内容等をコーディネートして行う訓練。

か行

○技能検定

技能及びこれに関する知識について一定の基準を設け、労働者の技能がその基準に達しているか否かを判定する制度として、旧職業訓練法（昭和33年法律第133号）により創設されたもので、検定職種は127職種（平成28年度）ある。等級として特級、1級、2級、3級と区分する職種や、単一等級として区分しない職種がある。この区分以外に、外国人研修生等を対象とした3級、基礎1級及び基礎2級がある。

○技能五輪全国大会

中央職業能力開発協会が主催で実施する青年技能者（23才以下）の技能レベルを競う競技大会。

青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して、技能の重要性、必要性をアピールすることにより、技能尊重気運の醸成を図ることを目的としている。

○キャリア形成

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことにより、段階的な職業能力を形成すること。

○キャリアコンサルタント

キャリアコンサルティングを行う専門家。平成28年4月から国家資格となり、登録制（5年の更新）の名称独占資格とされ、守秘義務・信用失墜行為の禁止義務が課さ

れることとなった。これにより、職業に関する相談を今まで以上に安心してできるようになった。

○キャリアコンサルティング

自らの職業生活設計を行いたいと希望する者が、その適性或職業経験等に応じて、職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、その希望に応じて実施される相談。

○求職者支援制度

雇用保険（失業給付）を受給できない者に対し、無料の職業訓練を実施する。また、本人収入、世帯収入及び資産要件等、一定の支給要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金を支給する。さらに、ハローワークにおいて就職支援を実施することにより、安定した就職を実現するための国の制度。

○公共職業能力開発施設

国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を含む。）、都道府県及び市町村が職業能力開発促進法に基づき設置する職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校の総称。県内には、県立の高知高等技術学校、中村高等技術学校と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の高知職業能力開発促進センター（ポリテクセンター高知）、四国職業能力開発大学校附属高知職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ高知）の4施設がある。

○こうちアグリスクール

首都圏や近畿圏在住のU・Iターン就農希望者を対象に、本県農業の実態、環境保全農業の取組や就農支援策、農業を始めるために必要な基礎知識などに関する研修を東京と大阪で開催。

○高知県職業能力開発協会

職業能力開発促進法に基づいて設立された認可法人。県と密接な連携の下に職業能力開発の促進を図ることを目的とし、技能検定試験を実施するほか、企業内において社員の職業能力開発を促進させるために必要な相談・援助・情報の提供等を行う。

○雇用のミスマッチ

労働市場における需要量と供給量のバランスが取れているにもかかわらず、求職者側と求人側との意向等が一致せず、就職につながらない状態。

さ行

○在職者訓練

在職中の労働者に対して、産業構造の変化や企業ニーズに対応する技能及び知識を習得させるために、公共職業能力開発施設が行う公共職業訓練。

○実戦能力習得訓練コース

実践的な職業能力の開発・向上を図るため、企業等を委託先として事業所現場を活用して実施するコース。

○就業構造基本調査

国民の就業及び不就業、産業別就業構造、雇用形態などについて、全国及び都道府県別の基礎資料を得ることを目的に、総務省統計局が5年毎に実施する調査。

○就職件数

有効求職者が安定所の紹介により就職したことを確認した件数をいう。（ハローワークへの報告がされずに就職が決定した場合（縁故や求人情報誌等により就職が決定）、就職件数として計上されない。なお、県外求人に就職した件数は含まれる。）

○職業訓練実施計画

特定求職者に対する職業訓練（求職者支援訓練）や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等についての重要な事項を定めた労働局が策定する計画。

○職業訓練指導員

公共職業訓練及び認定職業訓練において、訓練を担当する者。公共職業能力開発施設等において、職業のための技能や知識の指導を行うとともに、働く人々や産業界が求める教育訓練の内容を的確につかみ、キャリア形成に関する相談支援などを行う。

○ジョブ・カード

「生涯を通じたキャリア・プランニング」や「職業能力証明」に活用できるツール。個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職などを促進するため、労働市場のインフラとして、キャリアコンサルティングなど個人への相談支援をはじめ、就職活動、職業能力開発などの各場面で活用可能。

○正規雇用労働者

特定の企業と雇用者との継続的な雇用関係において、雇用者が使用者の元に常勤で従事する、期間を定めない雇用労働形態。

た行

○地方職業能力開発計画

職業能力開発施策の一層の充実を図るべく、各年度の実施計画として県が策定する計画。

○特別支援学校早期訓練コース

特別支援学校高等部等に在籍する生徒を対象に実践的な職業能力の開発・向上を図るため、企業等を委託先として事業所現場を活用して実施するコース。

○土佐の匠

高知県内の産業基盤を支え、その振興に貢献している熟練技能や古くから受け継がれてきた伝統技能の優れた継承者を「土佐の匠」として認定する制度。平成8年から平成27年まで102名を認定している。

な行

○ニート（NEET）

15～34歳の非労働力人口のうち、通学、家事を行っていない者。

○日本版デュアルシステム

企業実習またはOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTの組み合わせにより実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度。

は行

○非正規労働者

有期契約労働者（期間の定めのある雇用の労働者）、派遣労働者（派遣法に基づく派遣により派遣先で就労する労働者）、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間に比べて短い労働者）等の雇用形態の総称。

○ブラッシュアップセミナー

就職の内定が決まった高等学校卒業予定者に対して行われる入社後に必要とされる知識習得を目的としたセミナー。

○フリーター

15～34歳の男性又は未婚の女性（学生を除く）で、パート・アルバイトをして働く者又はこれを希望する者。

○ポリテクカレッジ高知（四国職業能力開発大学校附属高知職業能力短期大学校）

職業能力開発促進法に規定された公共職業能力開発施設の1つ。

高度な知識と技術・技能を兼ね備えた実践技術者の育成を目的に、高等学校卒業者を対象に専門課程を設け訓練を実施するほか、在職者の技術・技能の向上を図るための在職者訓練を実施。

○ポリテクセンター高知（高知職業能力開発促進センター）

職業能力開発促進法に規定された公共職業能力開発施設の1つ。

求職者の方々に対して早期再就職に向けた短期間の職業訓練を実施するほか、在職者の技術・技能の向上を図るための在職者訓練を実施。

ま行

○マザーズコーナー

子育てをしながら就職を希望している方に対して、子供連れで来所しやすい環境を整備し、個々の希望やニーズに応じたきめ細かな就職支援を行う施設。国が公共職業安定所に設置しているもので、県内ではハローワーク高知に設置されている。

○民間教育訓練機関

専門学校・各種学校など教育訓練を実施する機関。

○ものづくり名人

土佐の匠の認定者、卓越した技能者（現代の名工）、高度熟練技能者、伝統工芸士、一級技能士など県内の優れた技能者、技術者。

や行

○有効求職者数

ハローワークにおいて求職申込をされている求職者。（有業者や職業訓練受講者等が一定数含まれる。）

○有効求人倍率

公共職業安定所に登録されている求職者に対する求人数の割合であり、求職者1人あたり何件の求人があるかを示すもの。求人倍率が1.0より高ければ、仕事を探している人の数よりも求人が多いこととなる。

ら行

○レディメイド訓練

在職者向けの訓練のうち、訓練を実施する公共職業能力開発施設が講習の時期・内容等をあらかじめ設定して行う訓練。

○労働力人口

満15歳以上の人口のうち、労働の意思と能力を持つ者の総人口。これに対して学生や家事従事者などの職を持たず、また職を求めない者の合計を非労働力人口と呼ぶ。