

第12次高知県職業能力開発計画 (案)

令和8年〇月

高 知 県

目 次

第1部 総 説

- 1 計画のねらい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 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 近年の労働市場の変化と課題・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 労働需要側の構造的な変化と課題・・・・・・・・ 5
- 3 労働供給側の構造的な変化と課題・・・・・・・・ 8

第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

- 1 個人のキャリア形成支援と労働市場でのスキル等の見える化の促進 1 3
 - (1) 多様な訓練機会の提供・・・・・・・・・・・・ 1 3
 - ① 人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進・・・・・・・・ 1 3
 - ② 雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施・・ 1 3
 - ③ 中小企業等に対する人材育成の支援・・・・・・・・ 1 4
 - (2) 技能検定の普及促進・・・・・・・・・・・・ 1 5
 - (3) ジョブ・カードの活用促進・・・・・・・・・・・・ 1 5
- 2 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進 1 6
 - (1) 個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進 1 6
 - ① 非正規雇用労働者の職業能力開発・・・・・・・・ 1 6
 - ② 中高年齢者の職業能力開発・・・・・・・・・・・・ 1 7
 - ③ 若者の職業能力開発・・・・・・・・・・・・・・ 1 7
 - ④ 女性の職業能力開発・・・・・・・・・・・・・・ 1 9
 - ⑤ 障害者の職業能力開発・・・・・・・・・・・・・・ 2 0
 - ⑥ 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援・・ 2 1
 - ⑦ 育児や介護と仕事の両立に向けた支援・・・・・・・・ 2 1
 - ⑧ 移住者（U I ターン者）に対する職業能力開発・・・・ 2 2
 - (2) 若者や女性の県内定着の推進・・・・・・・・ 2 2
 - (3) 外国人材の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・ 2 3
- 3 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進 2 4
 - (1) オンラインやI C Tを活用した職業訓練の実施・・・・・・・・ 2 4
 - (2) I T人材の育成強化・・・・・・・・・・・・・・ 2 5
- 4 技能の振興と継承の促進・・・・・・・・・・・・・・ 2 6
 - (1) 技能を尊重する機運の醸成・・・・・・・・・・・・ 2 6
 - (2) 将来のものづくり分野を担う人材の育成・・・・・・・・ 2 6
- 5 商工業分野以外の本県産業を担う人材の育成 2 7
 - (1) 農業分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 7
 - (2) 林業分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 7
 - (3) 水産業分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 8
 - (4) 医療・介護分野・・・・・・・・・・・・・・ 2 8
 - (5) 建設分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 0
 - (6) その他の分野・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 1

第4部 重要業績評価指標（KPI）・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 2

第1部 総 説

1 計画のねらい

本県では、令和3年度に策定した「第11次高知県職業能力開発計画」（計画期間：令和3年度から令和7年度）に基づき、地域のニーズに応じた職業訓練や労働者のキャリア形成の推進、「全員参加型社会の実現」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた支援策の実施等、職業能力開発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。

近年、本県経済は個人消費が堅調に推移しており、雇用者所得も着実に増加するなど緩やかに持ち直す一方で、物価高騰の長期化や賃金水準の上昇等により、事業者への影響が拡大しています。

こうした中、本県経済のさらなる拡大と持続的な成長に向けては、旧来のコストカット型経済から脱却し、高付加価値型経済への移行を確実なものとしていくことが重要です。

あわせて、少子高齢化の進行等に伴う深刻な人手不足に対応するため、これまで以上に、各産業分野における担い手の育成が必要となります。

さらに、中長期的にみると、人工知能(以下「AI」という。)等のデジタル技術の進展により、人間の業務の一部が自動化され、一部の労働需要が減少する可能性があるなど、技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれます。また、近年、人材を「資本」として捉え、人材育成等の投資により、人材を最大限活用するという「人的資本」の考え方に変化してきており、職業能力開発の重要性が高まっています。

国においては、労働者や企業を取り巻く環境の急速な変化を踏まえ、個々の労働者による自律的・主体的な能力開発及びキャリア形成と、企業による積極的な能力開発機会の確保とともに、これらの職業能力開発の取組を積極的に促進することにより、労働生産性の向上や処遇の向上を図り、経済社会の発展や労働者の就労意欲の向上へつなげていくために、職業能力開発施策の基本的方向を定める「第12次職業能力開発基本計画」を策定しています。

本県においても、経済社会の動向の変化に対応した職業訓練の実施や、労働者のキャリア形成を推進するための職業能力開発施策の基本的方向や基本的施策を示す計画として本計画を策定し、職業能力開発施策を実施していきます。

2 計画の期間

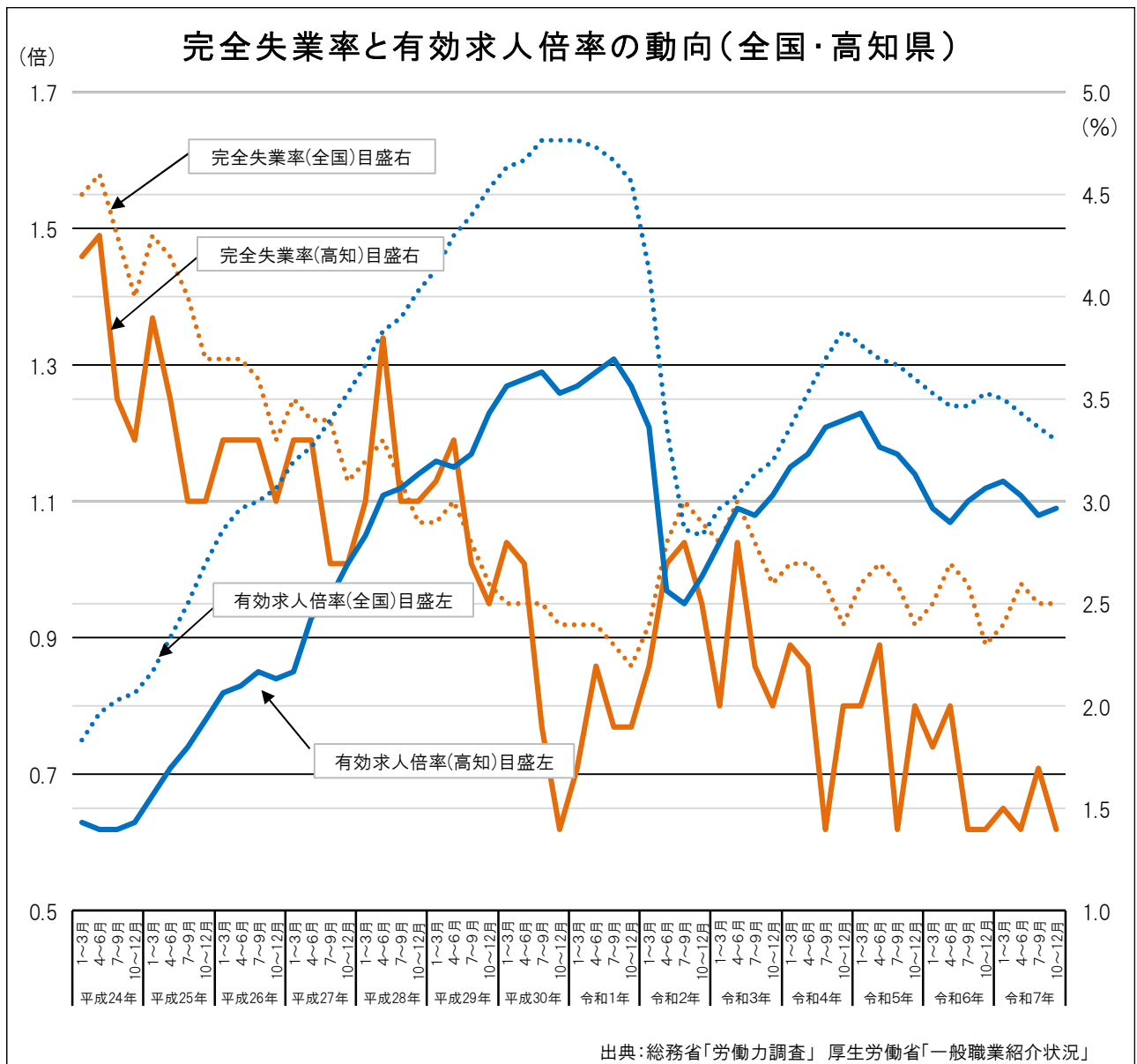
本計画の対象期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

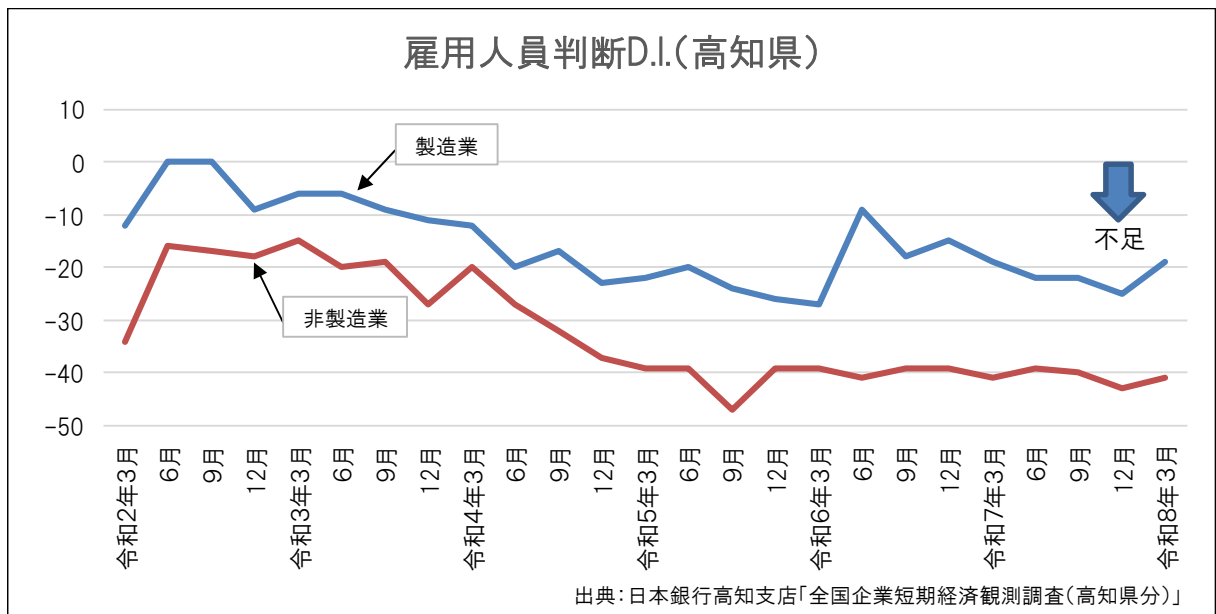
なお、社会・経済構造の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合は、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとします。

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題

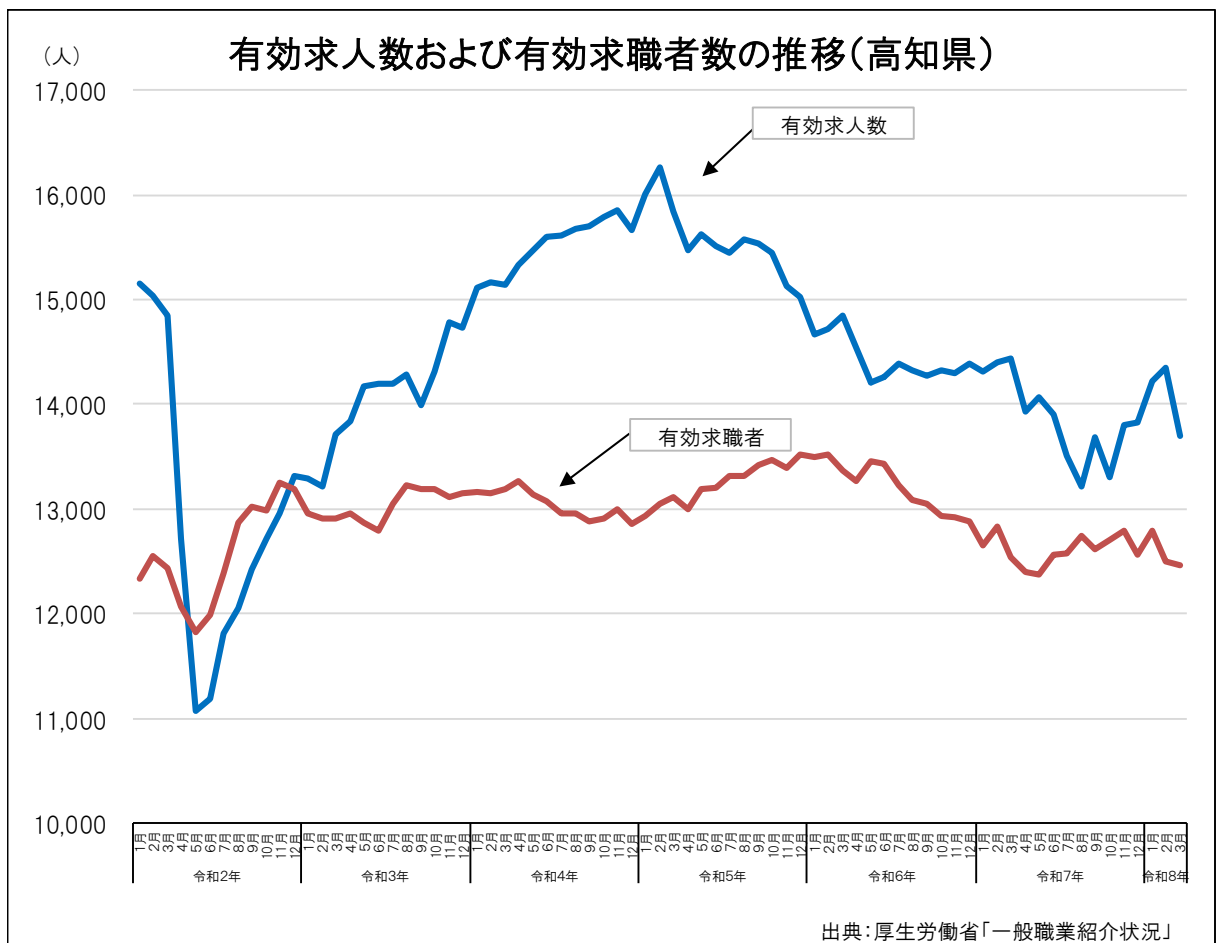
1 近年の労働市場の変化と課題

近年、雇用情勢は緩やかに持ち直しています。新型コロナウイルス感染症が拡大した令和2年平均では完全失業率（モデル推計値）は2.6%、有効求人倍率（季節調整値）は1.03%となっていました。令和7年平均では、完全失業率が1.5%、有効求人倍率は1.1%となっています。





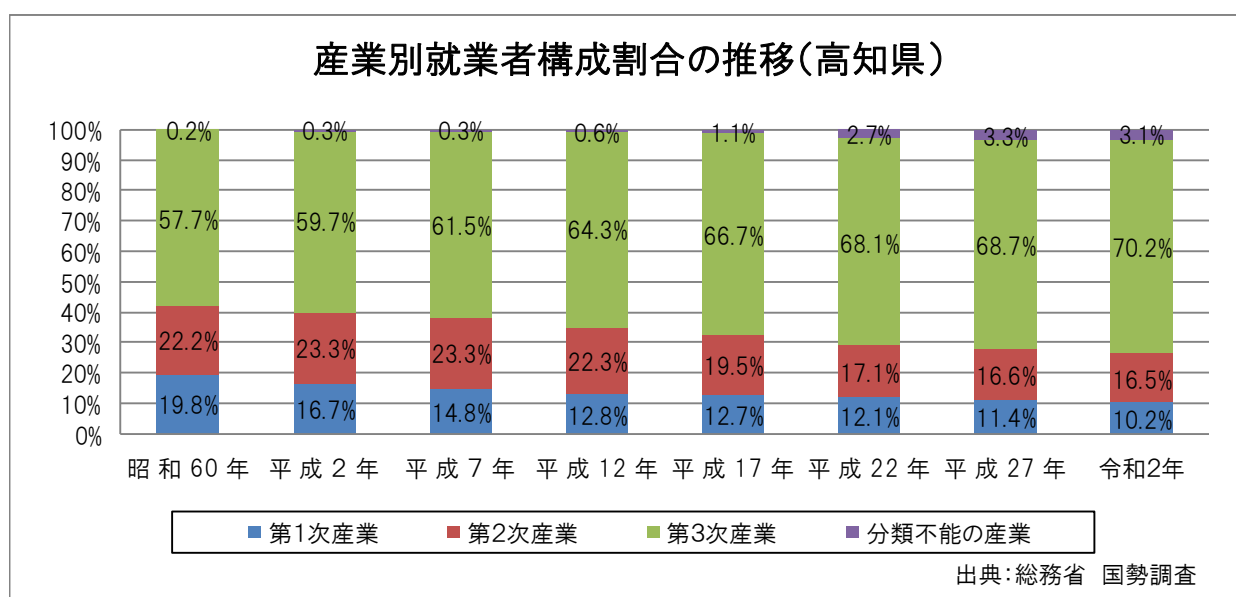
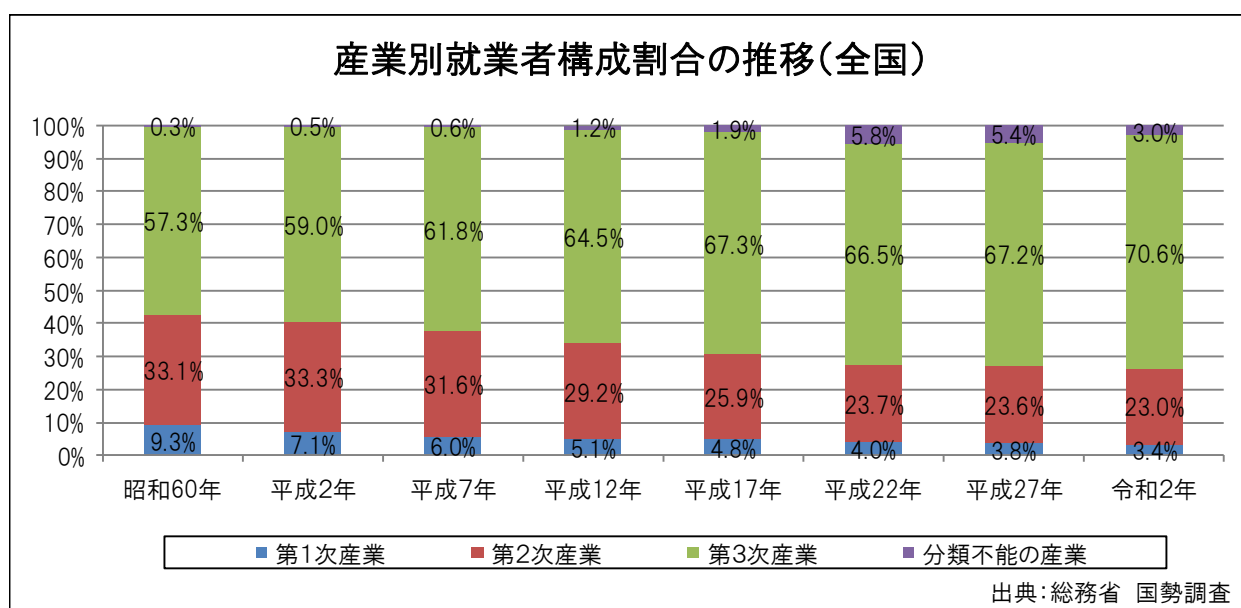
県内事業者の人手不足感は強まっており、人口減少の現状を踏まえると中長期的に人手不足の傾向が続いていくことが予想されます。



2 労働需要側の構造的な変化と課題

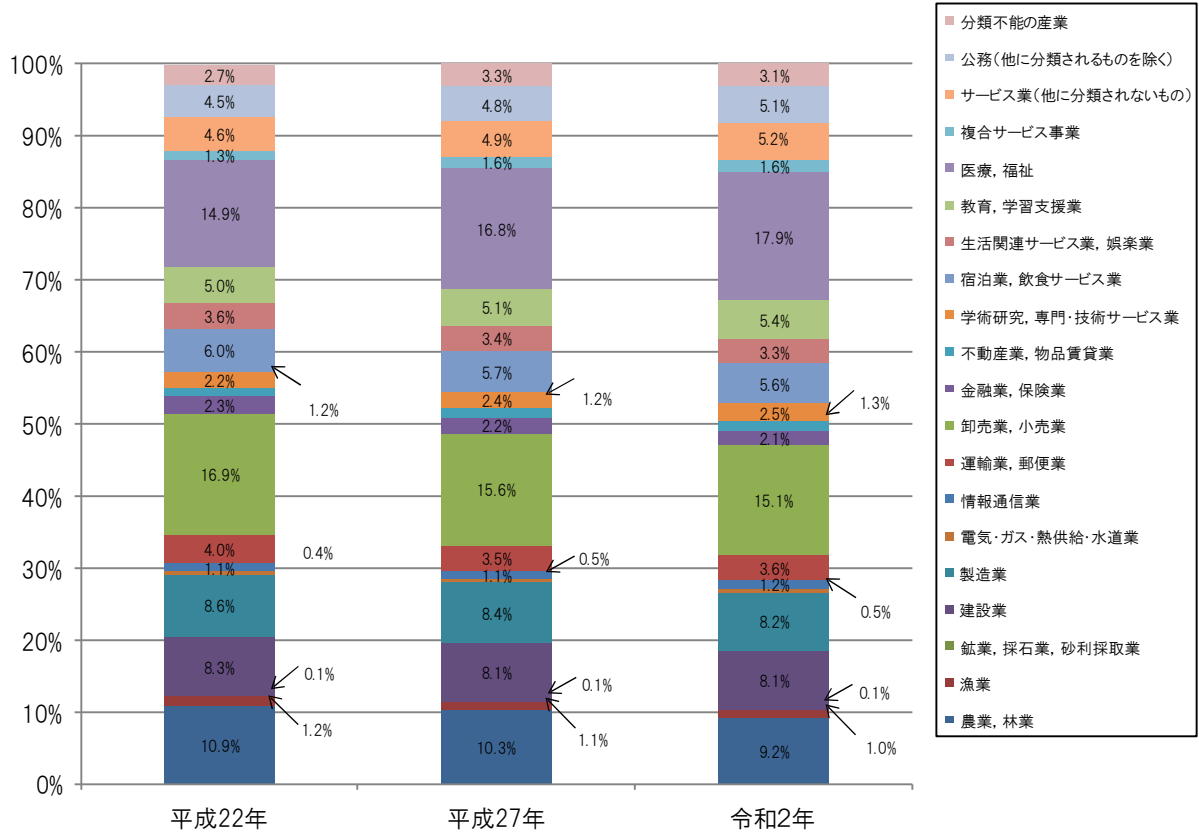
AIの進化や業務のデジタル化等の動きを背景に、労働需要において構造的な変化がみられています。

長期的な産業構造の変化をみると、農林漁業等の第1次産業及び建設業や製造業等の第2次産業から、サービス業等の第3次産業へと比重が移ってきており、産業構造のサービス経済化が進展する中、本県においては、第1次産業の割合が全国よりも高い状況となっています。



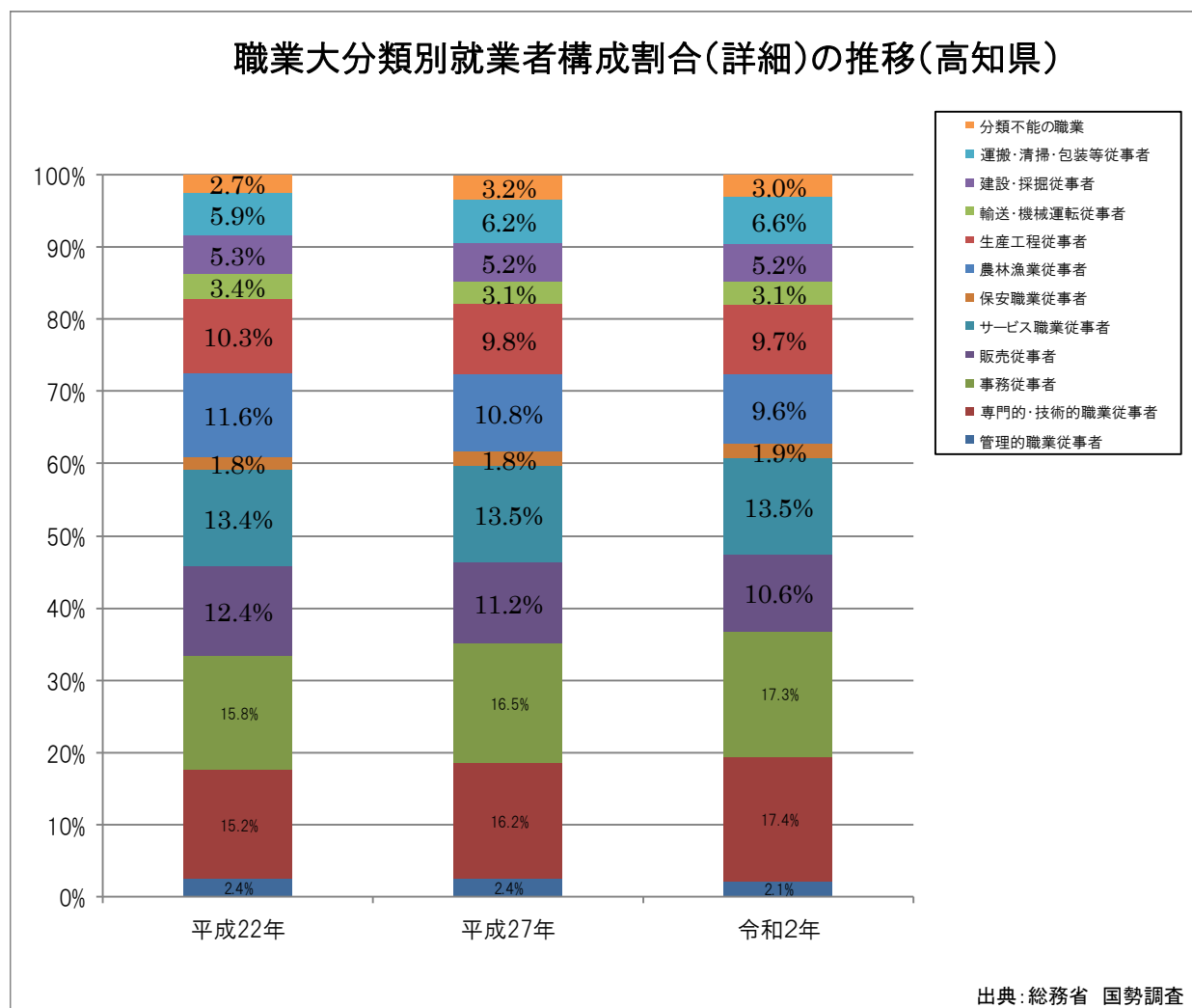
また、高齢化の進行を背景として、特に医療・福祉の就業者の割合が高まっています。

産業別就業者構成割合(詳細)の推移(高知県)



出典:総務省 国勢調査

デジタル技術の進展が労働需要に及ぼす影響として、定型的な作業が多い職種の労働需要が減る一方、デジタル技術に代替されない職種の需要が高まることが予想されます。職業大分類別に就業者の割合の変化をみると、販売従事者及び生産工程従事者の就業者の割合が低下する一方、専門的・技術的職業及び事務従事者の就業者の割合の高まりがみられており、技術変化に伴う労働需要の変化に対応した人材育成が重要となります。



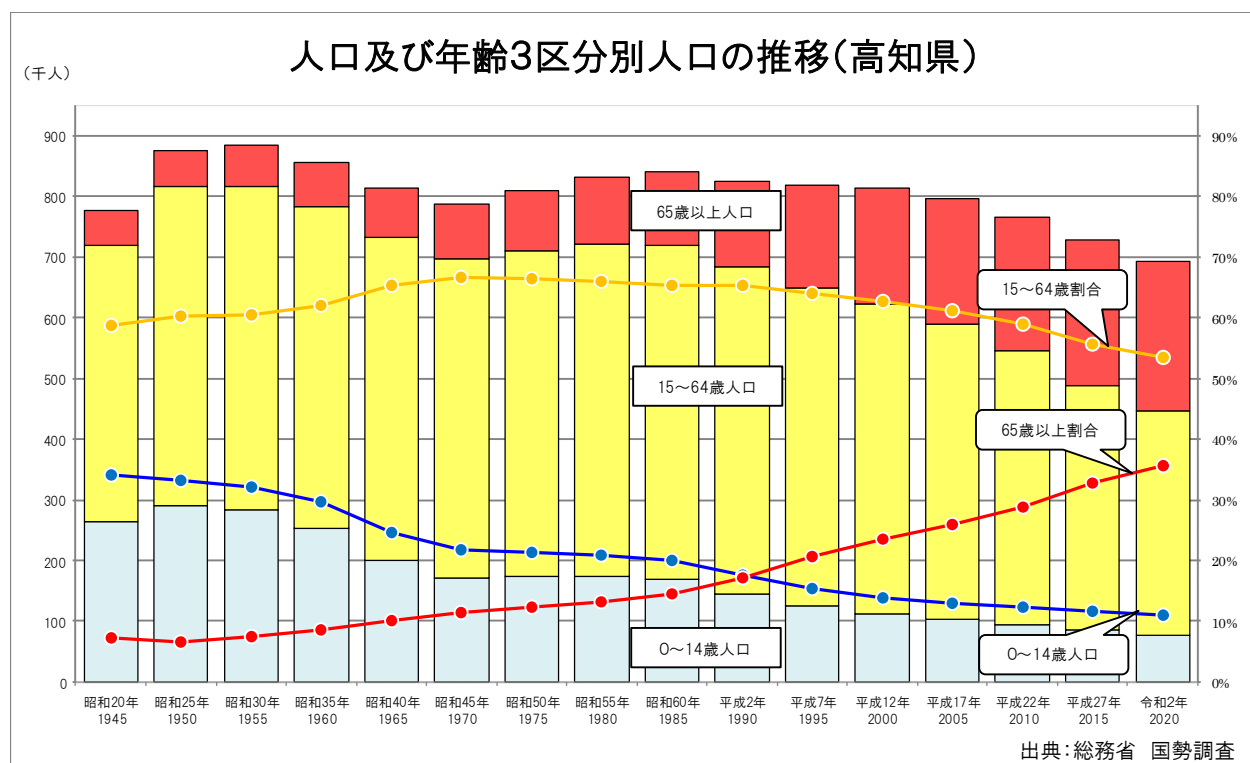
今後もA Iやロボット等のテクノロジーの進化により、定型的なタスクの効率化が進む中、デジタル技術・リテラシーを有する人材については、更に需要が高まるものと考えられます。

3 労働供給側の構造的な変化と課題

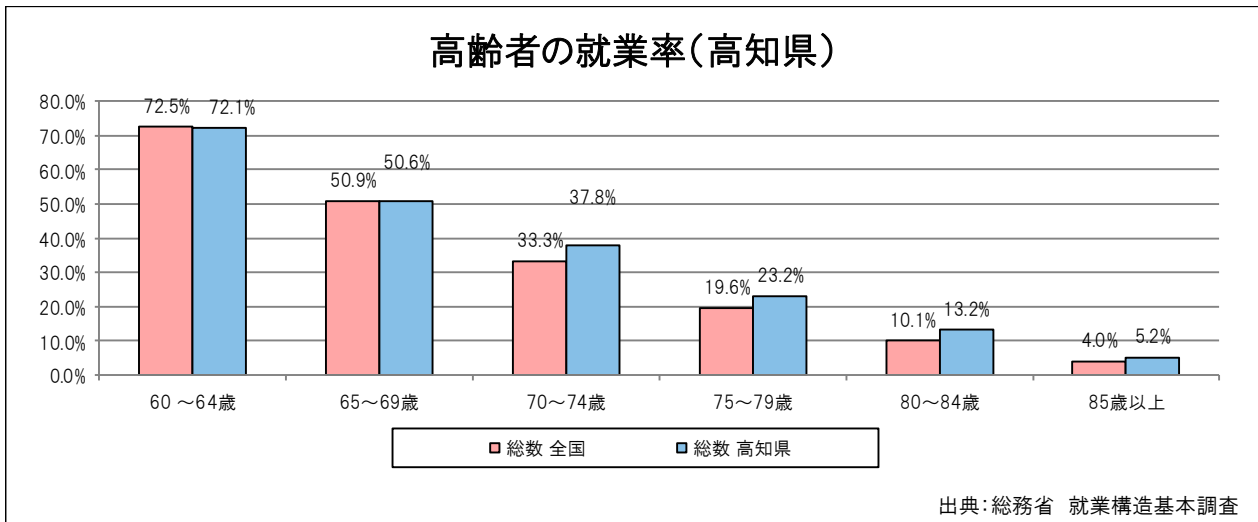
本県の総人口は昭和31年の88万3千人をピークに、高度経済成長期における大都市圏への大幅な人口流出等の影響により減少を始め、昭和45年に一旦は下げ止まり増加に転じたものの、出生数の減少等の影響により昭和61年に再び減少に転じ、令和2年には69万1千人となっています。

このような、人口減少傾向の状況においては、労働投入量（1人あたりの労働時間×就業者数）の増加による潜在成長率（中長期的に持続可能な経済成長率）の引き上げには限界があることから、一人ひとりの労働者の労働参加と労働生産性を高めていくことが重要となります。

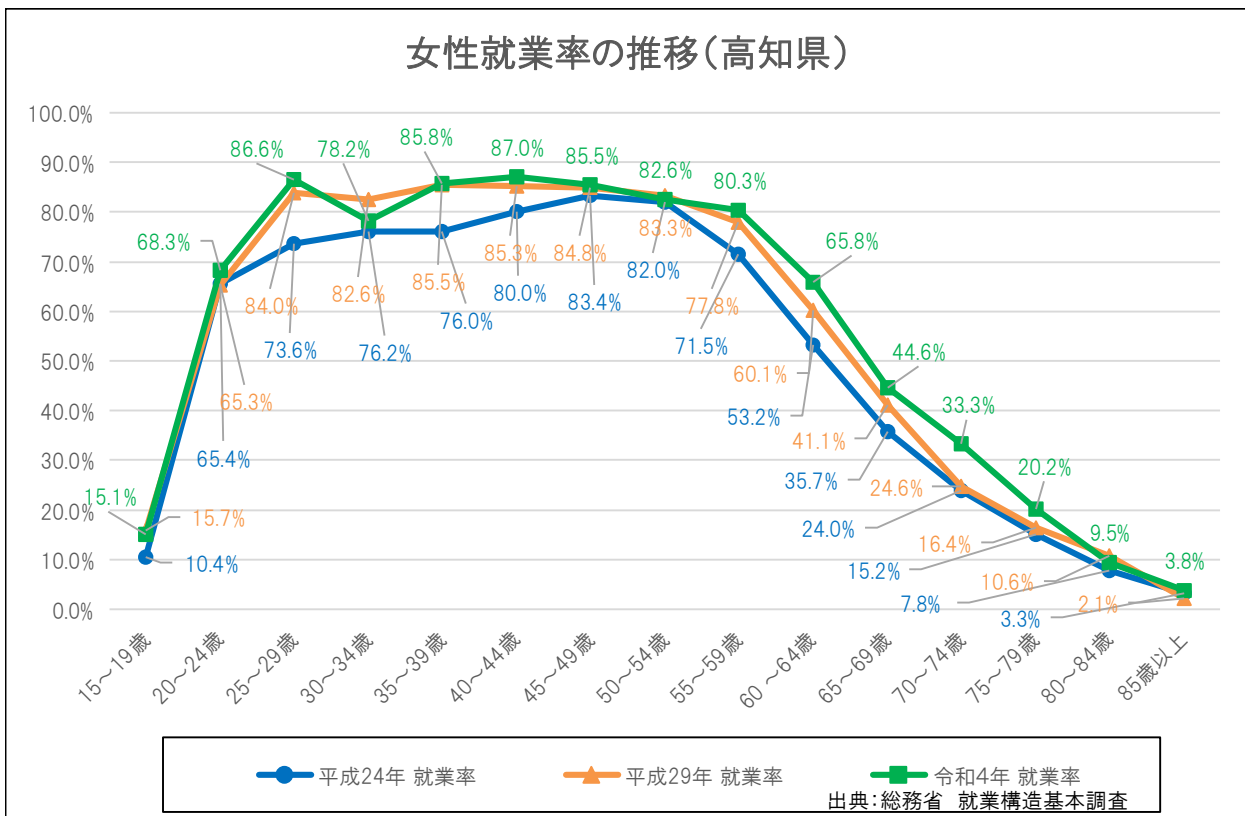
また、0歳から14歳までの年少人口と15歳から64歳までの生産年齢人口は減少する一方で、65歳以上の老年人口は、平成7年に初めて年少人口を上回るなど増加を続けており、高齢化は全国との比較では10年先行して進行しています。



このような状況の中、担い手が減少傾向にあるものの、本県の高齢者の就業率をみると、70歳以上の年齢層で全国の値を上回っていることから、人生100年時代の到来を踏まえた高齢者の活躍を進める取組が求められます。

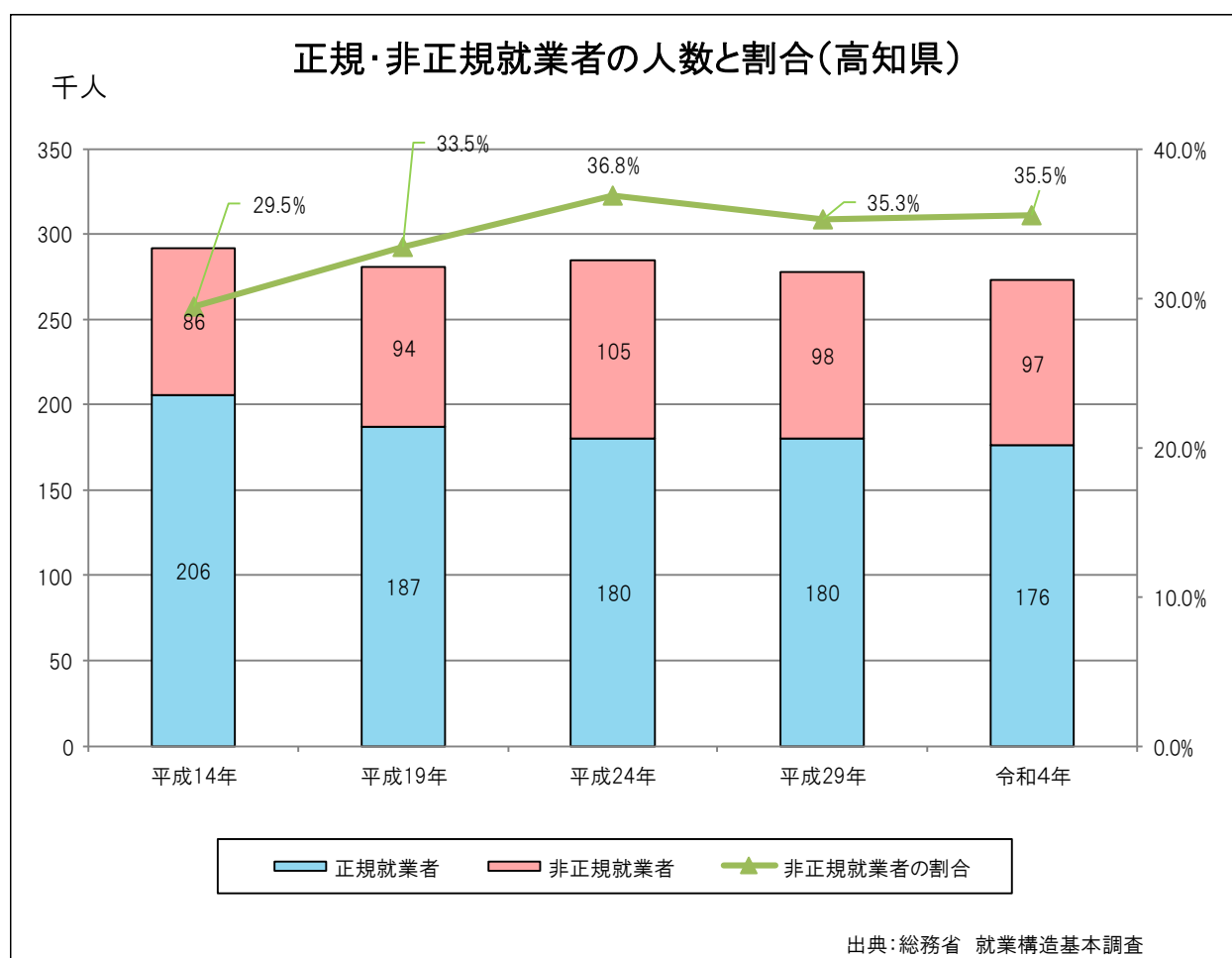


また、女性の就業率は、ほぼ全ての年齢層で上昇傾向にあります。これは経済のサービス化が進む中で女性の労働需要が相対的に高まったこともあって、女性の労働市場への参入が進んだことが要因と考えられます。本県においては、共働きで世帯を支える傾向が強く、今後も女性の労働市場への参入が進むことが予想されることから、就業を希望する方が参入できる環境を作っていくことが重要となります。

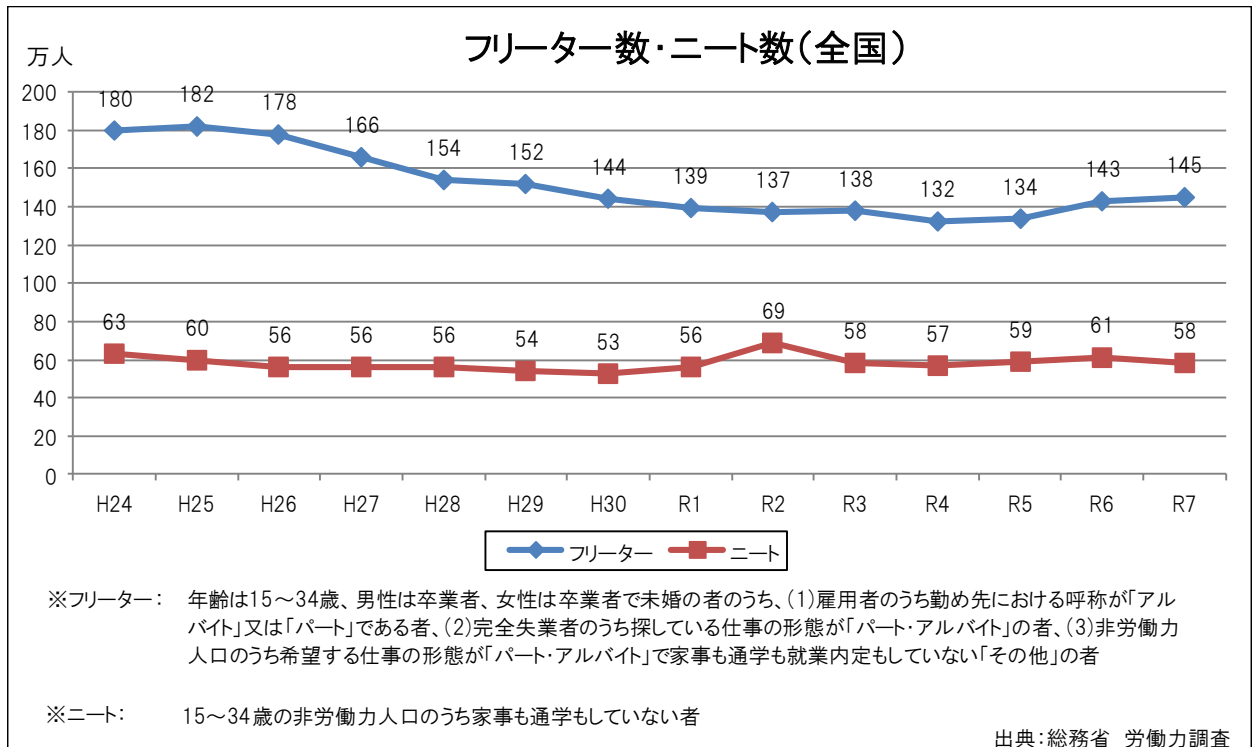


雇用形態に着目すると、経営の不確実性の増大やIT等の技術進歩を背景として非正規労働者の活用が進み、また、労働供給側においても自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパートタイム労働等の非正規雇用を望む方がいることから、長期的にみて非正規雇用労働者数は増加傾向にあります。

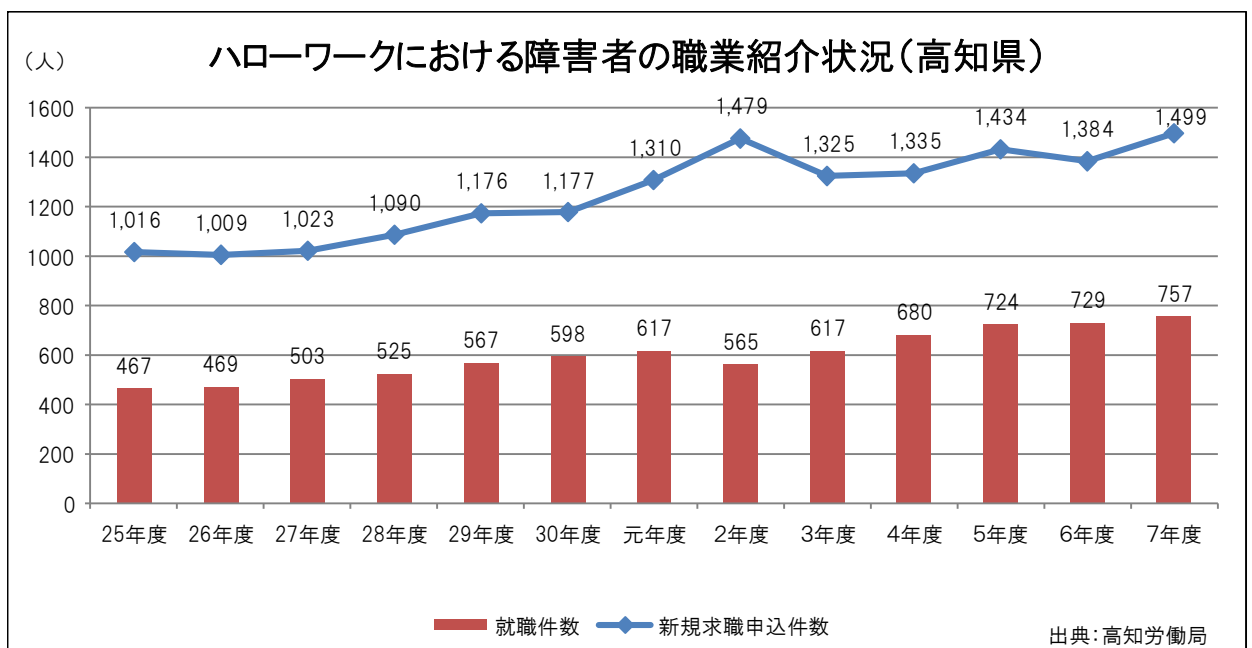
非正規雇用労働者の中には、不本意ながら不安定な仕事に就いている就職氷河期世代（概ね1993年代～2004年の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代）の方も一定数存在することから、こうした方に対する個別支援に取り組む必要があります。



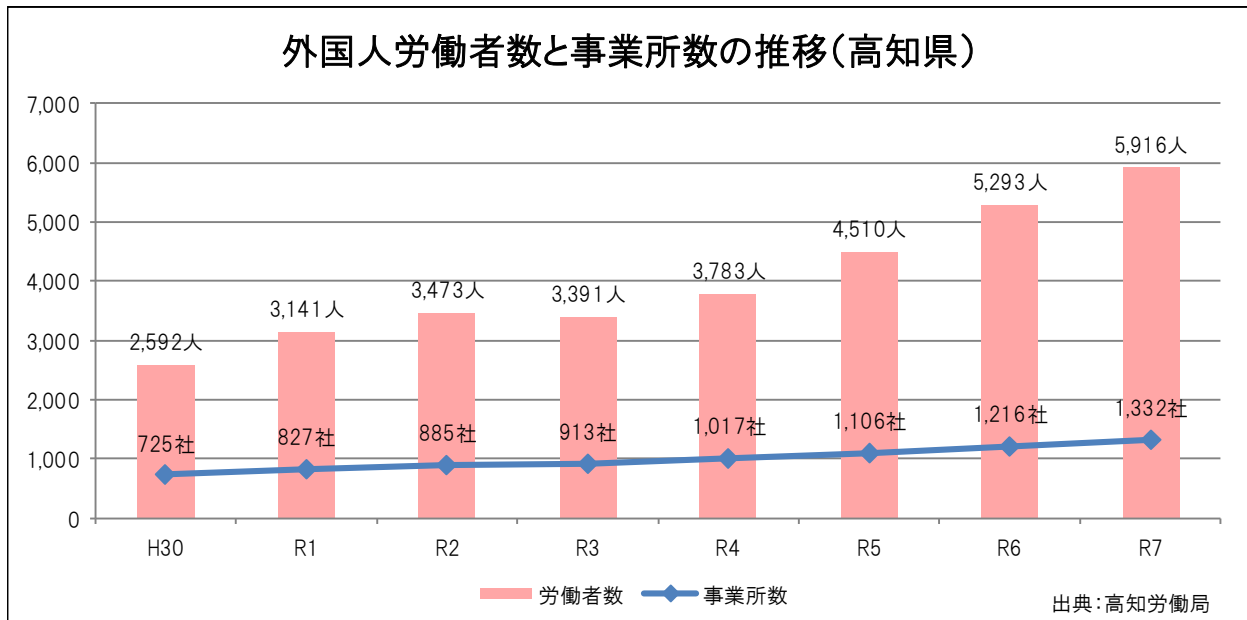
また、国の労働力調査によると、フリーター数の推移については、近年、減少傾向にあったものの、令和7年度時点では145万人と増加しています。ニート数の推移については、令和3年度以降おおむね横ばいで推移しており、今後ともきめ細かな就職支援が重要となります。



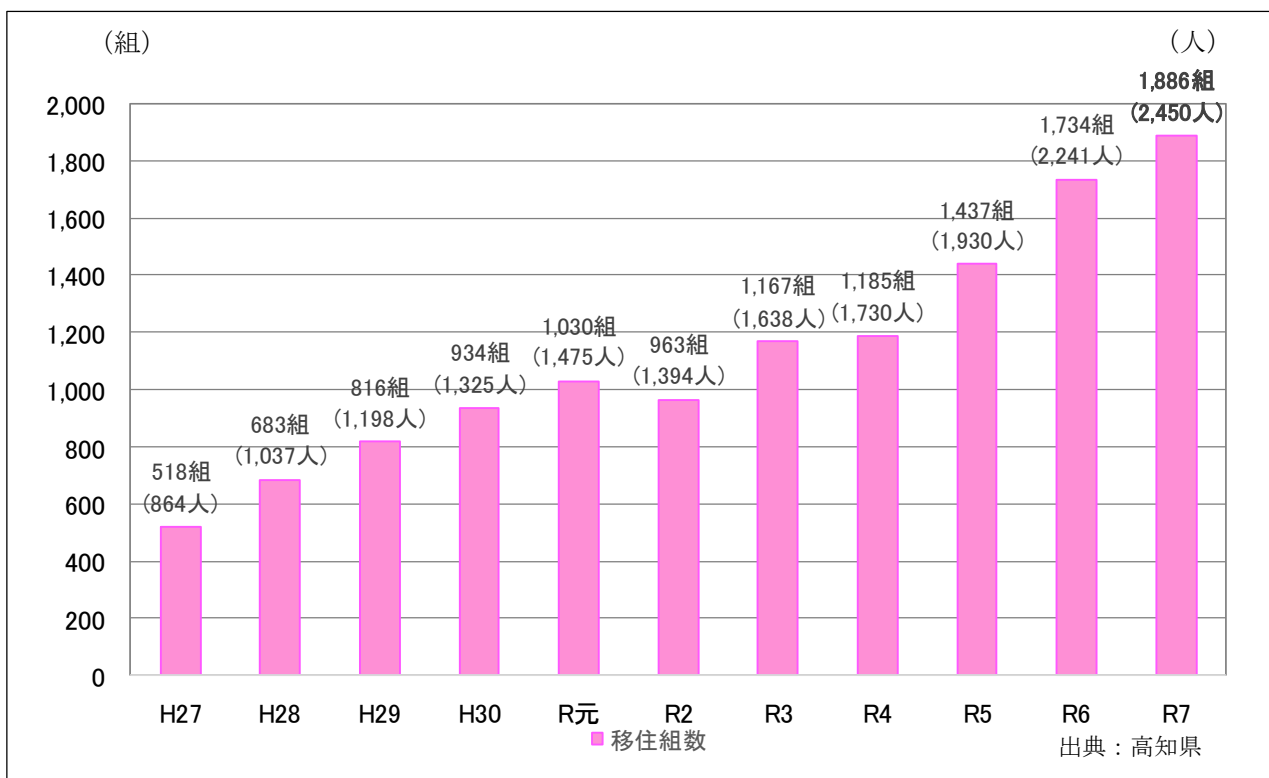
障害者においては就職件数が増加しており、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められます。



県内の外国人労働者の雇用状況を見ると、人手不足を補う形で年々増加しています。外国人労働者は今後、各産業分野における技術を継承し発展させていくため、ますます欠かすことのできない貴重な存在となることから、育成・定着を図っていくことが重要となります。



このほか、本県への移住者数は増加傾向であることに加えて、テレワークの普及によるライフスタイルの変化にも留意する必要があります。



第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

第2部でみた職業能力開発をめぐる経済・社会環境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 個人のキャリア形成支援と労働市場でのスキル等の見える化の促進

就業構造が大きく変化する中、労働者の仕事に対する価値観や生活スタイルの多様化が進むとともに、職業人生も長期化しており、キャリアや働き方の多様化が進んでいます。労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自律的に能力の向上を進めるためには、職務やスキル、処遇、職業能力開発機会等に係る職業の情報を整理し、労働市場での「見える化」を進めることが重要となります。

(1) 多様な訓練機会の提供

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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

① 人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

- ・ 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）
- ・ 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（以下「高障求機構」という。））

② 雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施

- ・ 離職者等に対し、再就職に必要な職業訓練の機会を確保するとともに、求人者及び求職者のニーズを踏まえて安定した就職につながる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）

- ・ 建築系の基礎的な職業訓練を行います。（中村高等技術学校）
 - ・ ポリテクセンター高知において、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。（高障求機構）
 - ・ 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 高障求機構）
- ③ 中小企業等に対する人材育成の支援
- ・ 産業界や企業のニーズにあった在職者訓練を実施し、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。（高等技術学校）
 - ・ 高等技術学校において、外国人労働者に対する資格取得やスキルアップのための在職者訓練を実施します。実施にあたっては日本語能力等に配慮し、通訳等を配置します。（高等技術学校）
 - ・ ポリテクセンター高知及びポリテクカレッジ高知に設置した「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び課題に合わせた人材育成プランの提案を行うとともに、ポリテクセンター高知やポリテクカレッジ高知におけるものづくり分野の在職者訓練及び生産性向上支援訓練を実施します。（高障求機構）
 - ・ 認定職業訓練制度により、厚生労働省令で定める基準に適合する訓練を行う事業主等を支援します。（雇用労働政策課）

(2) 技能検定の普及促進

技能検定については、それぞれの職業に必要な能力の把握や能力の客観的な評価に活用できるものであり、労働者のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、労働者の主体的な能力の向上にも資するものです。

このため、技能検定が、労働者・企業において十分に活用されるよう、企業をはじめとした社会における認知度の向上に取り組み、有用性・利便性の向上を図る必要があります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 高等学校等に対する技能検定受検の奨励や、様々な職種の検定を受検することができる環境づくりに努め、技能検定制度の周知、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

ジョブ・カードは、これまで求職者と求人企業のマッチング等の場面で活用されてきましたが、現在は、これに加え、個人の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活用が進んでいます。企業にとっても、個人の職業能力の見える化や人材育成、従業員のモチベーション向上、定着等組織の活性化に役立つツールであり、また、企業内におけるキャリア面談時のコミュニケーションツールとして有用であることから、更に普及を進めていくことが必要です。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 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。あわせて、より専門性の高いスキルを有する能力開発支援相談員等が、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形成支援を行います。
(高知高等技術学校)
- ・ ポリテクセンター高知やポリテクカレッジ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。(高障求機構)

2 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

今後、労働供給制約が強まる中では、労働参加を進め、労働者一人ひとりがスキルを向上させて、その持てる力を発揮し、労働生産性を向上させ、処遇向上等を実現していくことが一層重要となります。一方で、仕事と家庭の両立を重視するなど働く意識の変化も背景に労働者の求める働き方が多様化していることを踏まえ、職業能力開発についてもそれぞれのニーズに応じて個別化した支援策を講じ、社会全体としてスキルを底上げしていく必要があります。

(1) 個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進

① 非正規雇用労働者の職業能力開発

企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、引き続き、企業が主体となった人材育成を促進することが必要となります。

また、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者においては、その主体的な職業能力開発も重要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 非正規労働者の正社員移行を推進するため、人材開発支援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)
- ・ 高知県就職支援相談センター(ジョブカフェこうち)において、キャリアコンサルティング、スキルアップセミナー、職場体験講習を実施し、キャリアアップを目指す非正規労働者を支援します。(雇用労働政策課)

② 中高年齢者の職業能力開発

少子高齢化のさらなる進行により、就業者の年齢構成のうち60歳以上の割合が増加していくことが見込まれます。こうした労働供給制約が強まる中では、高齢期も視野に入れたキャリア形成を考えて労働者を支援していく必要があります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 中高年齢者に対して、高齢期を見据えて、それまでに培った知識・経験の棚卸しや今後の課題の明確化を行いつつ、キャリアプランの再設計を考えるキャリアコンサルティングの機会を提供します。また、中高年齢者等のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックによる若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保します。（労働局）
- ・ 事業主等がその雇用する中高年齢者に対する訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成することで、中高年齢者の更なるスキルアップを推進します。（労働局）
- ・ 65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環として、中高年労働者が身につけておくべき能力の習得に資する訓練コースを提供します。また、県において、高齢求職者を含めた委託訓練を実施します。

これらの職業訓練の実施に当たっては、スキル・知識の複合化を行っていく視点や多様なキャリアパスの可能性を見据えた内容を盛り込みます。

（高障求機構 高知高等技術学校）

- ・ 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ほんまち）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。（労働局、雇用労働政策課）

③ 若者の職業能力開発

若者一人ひとりが主体的に長期的なキャリア形成を図る中で、その能力を發揮し、次代を担うべき存在として社会で活躍できるよう、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

ア 学校卒業見込者等の在学中からのキャリア教育を通じた職業意識等の醸成

- ・ 小学生、中学生、高校生、特別支援学校生に対して、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等により、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）
- ・ 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。（高等学校課）
- ・ 県内外の大学生等に対して、県内企業や地域産業への理解を深めてもらうとともに職業観や勤労観を持った人材になってもらえるよう、県内外の大学と連携しながら、県内企業等におけるインターンシップへの参加促進やマッチング機会の創出、情報提供を実施します。（産業政策課）
- ・ 中・高校生や大学生等に対して、主体的に目的意識を持って就職する力を育み、将来、自立した社会人・職業人となるための基盤をつくるために、高知県就職支援相談センター（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、キャリア教育や就職活動等に必要な支援を行います。（雇用労働政策課）

イ 若者向けの職業訓練の推進

- ・ ポリテクセンター高知において、導入訓練（1カ月程度の基礎的な訓練）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。（高障求機構）
- ・ 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等資質・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P13）

- ・ 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。（高障求機構）（再掲P13）

ウ 高校中途退学者等の支援

- ・ 若者サポートステーションにおいて、自立に困難を抱える若者に対して就労等の支援を行います。また、必要な方に対し、その情報が確実に伝わるよう関係機関との連携を強化します。（生涯学習課）
- ・ 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）で就職相談やスキルアップに向けたセミナー、職場体験講習を実施します。（雇用労働政策課）

④ 女性の職業能力開発

経済・社会の活性化に向けて、職業能力開発施策においても、女性の活躍の推進に向けた取組が重要であり、女性の多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな対策を講ずる必要があります。就業率という量的な面だけではなく、育児、出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、離職せずに継続就業をした場合であってもキャリアアップの機会が制約される傾向もあることから、雇用の質の面にも焦点を当てる必要があります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 出産や子育て等を契機に離職し、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）
- ・ 子育て中の女性、非正規雇用・休職中の女性等を対象に、将来のキャリアに関する相談や就職相談から就職支援情報、保育情報の提供、就職あっせんまでのきめ細かな就職支援を行います。（人権・男女共同参画課）

- ・ 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。

(雇用労働政策課 高障求機構)

⑤ 障害者の職業能力開発

ハローワークを経由した障害者の就職件数は増加傾向にあり、今後も障害者の就職を促進していくためには、障害特性や個別ニーズ、企業が求める能力等を踏まえた訓練機会の確保・拡充や、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けることができるよう、訓練受講者に対する就職・定着支援の強化等が重要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 障害者職業訓練コーディネーターを配置し、職業訓練を民間企業等への委託により実施することで、実際の職場で就労経験を積むとともに、専門知識の習得と実践力を身に付ける効果的な職業訓練を実施します。

(障害保健支援課)

- ・ 高等技術学校に精神保健福祉士等の専門家を配置することにより、障害のある方にも対応できる体制及び環境整備を図ります。(高等技術学校)

- ・ 障害者就業・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。

(労働局 障害保健支援課)

- ・ 在宅での就労(テレワーク)を希望する障害者を支援するため、一般就労に必要な知識、技能に関する研修及びテレワーク雇用に積極的な企業とのマッチングを推進します。(障害保健支援課)

- ・ 高知県障害者技能競技大会(アビリンピック高知大会)を実施し、障害者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていきます。

(高障求機構)

⑥ 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

新卒時に希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、あるいは無業の状態にあるなど、経済社会の影響により様々な課題に直面している就職氷河期世代などの方々に対しては、個別の課題やニーズに応じたきめ細かな支援を効果的に実施していくことが必要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 就職氷河期世代及びその周辺の世代の方々のうち、不安定な就労状態にある方に対しては、短期資格等習得コース事業の推進、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）等により支援していくとともに、就職氷河期世代の方々の積極的な採用に取り組む企業、非正規雇用にある就職氷河期世代の処遇向上等に取り組む企業等に関する情報発信等に取り組みます。（労働局）
- ・ 長期にわたり無業の状態にある方に対しては、若者サポートステーションにおける相談支援等により、主に就労に向けた支援を行っていきます。（生涯学習課）
- ・ 高知県就職支援相談センター（ジョブカフェこうち）において、キャリアコンサルタントの適切な見立てにより、支援対象者の状況に応じて一連の就職支援を行います。適性にあった仕事を見つけるための「ジョブチャレンジ」により、企業の仕事を経験する機会を提供します。（雇用労働政策課）

⑦ 育児や介護と仕事の両立に向けた支援

少子高齢化に伴い人材の多様化が進む職場において、育児や介護と仕事の両立といった問題を抱える方が活躍できる職場づくりが必要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 育児や介護と仕事の両立支援制度（育児休業、介護休業や介護休暇、柔軟な働き方等について）や両立支援助成金（出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、介護離職防止支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コース、不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）の活用方法について相談できる窓口において、育児や介護と仕事の両立を支援します。（労働局）

- ・ 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。
(雇用労働政策課 高障求機構) (再掲P20)

- ・ 従業員の育児と仕事の両立や介護と仕事の両立など、誰もが働きやすく、多様な人材が活躍することのできる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を「高知県ワークライフバランス推進企業」として認証します。
また、男性も含めて育児や介護等の個人の状況に応じた柔軟な働き方が可能となるよう、テレワーク等の新しい働き方について、セミナー等を通じて事例を紹介し、導入する企業の拡大につなげていきます。
(雇用労働政策課)

⑧ 移住者（U I ターン者）に対する職業能力開発

新型コロナウイルス感染症を契機に社会全体のデジタル化が進み、地方移住への関心が高まっていることから、本県への移住を希望する方に対し、職業訓練に関する情報を発信していくことが重要です。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 高知県U I ターンサポートセンターと連携し、高等技術学校等の職業訓練に関する情報が移住希望者に伝わるよう、デジタル技術も活用しながら、情報発信を強化していきます。(高等技術学校 雇用労働政策課)

(2) 若者や女性の県内定着の推進

あらゆる産業分野において深刻な人手不足が続く中、職業能力開発を産業人材の確保・定着へとつなげていくためには、高付加価値型経済への転換や、多様な人材が活躍できる環境の実現などにより、若者や女性に魅力ある仕事を県内に数多く生み出していくことが重要です。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 「若者所得向上検討チーム」が取りまとめた経営改革モデルの横展開により、事業者の稼ぐ力を高め、若者の所得向上につながる高付加価値型経営への転換を支援します。(産業政策課)

- ・ 転職を検討している県内在住の若者（20～30歳代）に対し、県内企業情報の発信及び県内企業に精通したキャリアアドバイザーによる転職支援サービスを実施します。（移住促進課）
- ・ 働き方改革コンサルタントによる伴走支援やKOCHI Work Style Awardによるロールモデル創出と横展開などにより、県内企業の働き方改革を推進します。
また、若年層も含めた働きがいの向上に向けて、職務や役割によって評価する制度の導入支援等、きめ細かな支援を実施します。（雇用労働政策課）
- ・ 従業員の育児と仕事の両立や介護と仕事の両立など、誰もが働きやすく、多様な人材が活躍することのできる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を「高知県ワークライフバランス推進企業」として認証します。
また、男性も含めて育児や介護等の個人の状況に応じた柔軟な働き方が可能となるよう、テレワーク等の新しい働き方について、セミナー等を通じて事例を紹介し、導入する企業の拡大につなげていきます。
（雇用労働政策課）（再掲P22）
- ・ 子育て中の女性、非正規雇用・休職中の女性等を対象に、将来のキャリアに関する相談や就職相談から就職支援情報、保育情報の提供、就職あっせんまでのきめ細かな就職支援を行います。（人権・男女共同参画課）（再掲P19）

（3）外国人材の活躍推進

人手不足が深刻化する中、外国人材の受入れは、事業を維持、発展させていく上で有効な対策の一つとなっています。既に県内の産業現場ではその維持と発展に不可欠な働き手として外国人材が活躍しており、地域の活性化を推進する上で非常に重要となっています。

そのため、外国人材が「暮らしやすい」、「働きやすい」、「学びやすい」環境づくりを行い、外国人材の受入れと本県への定着に向けた取組を両輪で進めていく必要があります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 外国人材の技能や日本語の習得等のスキルアップに取り組む事業者を支援します。（商工政策課）

- ・ 高等技術学校において、外国人材に対する資格取得やスキルアップのための在職者訓練を実施します。実施にあたっては日本語能力等に配慮し、通訳等を配置します。（高等技術学校）（再掲P14）
- ・ 技能実習生入国後講習施設を整備し、技能実習生の受入れを促進する事業者を支援します。（商工政策課）

3 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

AI等の技術の進展等により求められるスキルが絶えず変化する中で、人材ニーズの変化に対応した職業訓練プログラムを開発・提供することは重要です。

また、社会全体のDXが加速化する中、ITの利活用ができる人材の育成も必要となります。

(1) オンラインやICTを活用した職業訓練の実施

近年、教育分野においてEdTech（教育におけるAI、ビッグデータ等の様々な新しいテクノロジーを活用したあらゆる取組）が進展しており、一人ひとりの能力や適性に応じて個別最適化された学びの実現に向けた取組が進められています。職業能力開発分野においても、受け手の利便性や職業能力開発の効果を高める観点から、通信環境の変化も踏まえつつ、新しい技術を積極的に取り入れながら職業訓練を進めていく必要があります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 受け手の利便性向上のため、同時双方向型によるオンライン訓練を実施します。（高等技術学校 高障求機構）
- ・ 訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、ICTを取り入れた訓練を実施します。（高等技術学校 高障求機構）
- ・ オンライン訓練及びICT訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、新たな技術進歩も踏まえ、時代のニーズに沿った訓練手法の検討・開発を進めます。（高等技術学校 高障求機構）

(2) I T人材の育成強化

人材不足が深刻となる中、D Xの推進等により作業の省力化を図ることで時間を生み出し、それをD X等による効率化に適さない業務や職業能力開発に充てることで、生産性を高めることが重要です。

また、I T等のデジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材が不足しており、そうした人材の育成を推進していくことも必要です。

さらに、あらゆる産業分野におけるI Tの利活用ができる人材（I T利活用人材）のニーズの高まりを見据えて、全ての働く方々に必要とされるI Tリテラシーの向上を図る必要があります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、教育訓練給付制度において、I T分野についても講座の充実に努めます。（労働局）
- ・ 企業内において高度なI T人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金において訓練経費等を助成することにより、高度なI T人材の育成を促進します。（労働局）
- ・ 中小企業等の在職者に対して、民間を活用し、I Tの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供を推進します。（高障求機構）
- ・ 離職者のI Tスキルの向上を促進するため、公的職業訓練において、I T活用スキルや基礎的なI Tリテラシー等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定を推進します。（高知高等技術学校 高障求機構）
- ・ ものづくり分野におけるI o Tやロボット等のデジタル技術の習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施を推進します。
（高知高等技術学校 高障求機構）

- ・ 高知デジタルカレッジにおいて、県内事業者が自社のデジタル化を進めるために必要な知識を身に付ける講座や、就職・転職を目指す方が実践的なデジタル化の技術等を身に付ける講座を開催します。県内企業のデジタル化を推進する人材を育成します。

(産業デジタル化推進課)

4 技能の振興と継承の促進

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重要です。

(1) 技能を尊重する機運の醸成

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重要です。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 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)
- ・ 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 雇用労働政策課 高等技術学校)

(2) 将来のものづくり分野を担う人材の育成

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る環境づくりを行う等、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。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 小学生、中学生、高校生、特別支援学校生に対して、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等により、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) (再掲P18)

5 商工業分野以外の本県産業を担う人材の育成

本県における地産外商の取組の継続・発展に向けては、商工業分野以外においても本県産業を担う人材を確保するとともに、そうした人材が能力を最大限発揮できる状況を作り出していくことが重要となります。

(1) 農業分野

高齢化や担い手不足等により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等での人材育成の強化が重要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 産地が求める新規就農者の確保・育成に向けて、産地提案書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「農業体験」を実施します。（農業担い手支援課）
- ・ 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入れ体制の強化や研修内容の充実、就農に向けたマッチング支援を行います。（農業担い手支援課）
- ・ 産地における就農希望者の受入体制を整備し、実践研修や就農準備を総合的に支援します。（農業担い手支援課）

(2) 林業分野

「山で若者が働く、イノベーション創発型の国産材産地」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職業能力を持つ人材の育成を進めていく必要があります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 林業大学の基礎課程において、林業就業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養成します。（森づくり推進課）

- ・ 林業大学校の短期課程において、すでに林業に従事されている方の知識・技術のスキルアップ研修や小規模林業実践者向けの資格取得講習を実施します。
(森づくり推進課)
- ・ 林業大学校の専攻課程において、森林資源を活用した森林施業のプランナーや、高度な技術を身につけた林業現場のエキスパート等、地域の林業の中核を担う人材を養成します。(森づくり推進課)

(3) 水産業分野

漁業者の高齢化や減少が進む中、漁業生産量の維持・増大と担い手の安定的な確保を図るためには、一般社団法人高知県漁業就業支援センターが実施する研修事業等を総合的に支援するとともに、効果的な就業希望者の掘り起こしや安定した漁業経営の実現に向けた支援が重要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 県内外における漁業就業セミナーの開催や漁業就業フェアへの参加、デジタルマーケティングを活用した広報、漁業体験研修の実施等、就業希望者の積極的な掘り起こしを行います。(水産業振興課)
- ・ 就業希望者が自立するための長期研修の実施や雇用型漁業への就業の支援等を行うとともに、安定した漁業経営の実現に向けて新たな漁労技術の習得等を支援することで次世代を担う中核的な漁業者を育成します。(水産業振興課)

(4) 医療・介護分野

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、高齢化の進行等により、福祉・介護サービス需要のさらなる増加が見込まれ、介護人材の確保・育成に向けた取組の強化が必要不可欠となっています。新たな人材の参入促進策の強化とともに、人材の定着促進・離職防止対策の強化に一体的に取り組むことが重要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 出産、育児等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。（医療政策課）
- ・ 新人・新任の訪問看護師への研修等により、訪問看護を担う人材の確保・育成を支援します。（在宅療養推進課）
- ・ ナースセンターとハローワークが連携して、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。（医療政策課）
- ・ 県内で就業する意思のある医師・看護師・准看護師・助産師を目指す学生への奨学金制度により、医療分野の人材育成を支援します。
〈返還免除規定有〉（医療政策課）
- ・ 公益社団法人高知県薬剤師会と連携して、高校生等に対する薬剤師職能の紹介や、薬学生及びU I ターンを希望する薬剤師に対する県内就職情報の提供等、薬剤師の就職支援を行います。（薬務衛生課）
- ・ 薬剤師奨学金返還支援制度（薬剤師への奨学金返還支援を行う病院に対する支援）や薬剤師キャリア形成支援制度により、薬剤師の確保・定着を支援します。（薬務衛生課）
- ・ 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等の住民を対象とした介護職員初任者研修等の実施による資格取得への支援を充実します。（地域福祉政策課）
- ・ 現任の福祉・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等において、処遇改善につながるキャリアアップ支援を実施します。（地域福祉政策課）

- ・ 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を通じたマネジメント研修等により、福祉・介護職員の定着につながる職場環境の改善を図ります。（地域福祉政策課）
- ・ 福祉・介護職員の定着を図るため、新入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。（地域福祉政策課）
- ・ 県内で就業する意思のある介護福祉士等を目指す学生等に修学資金等の貸付を実施し、介護福祉士等の育成を支援します。また、離職した介護人材の再就職準備金の貸付や介護職未経験者等が一定の研修を修了して介護・障害福祉分野で就職する場合の就職支援金の貸付を実施し、人材の確保・育成を支援します。
〈返還免除規定有〉（地域福祉政策課）

（5）建設分野

建設業は、頻発・激甚化する自然災害への対応や、インフラの整備や維持管理等、県民の皆様の生活や安全安心を守るため、必要不可欠な存在であることから、そこに従事する技術者や技能者等の知識・技能を支援することが重要となります。

あわせて、従事者数が大きく減少し、次世代を担う若者の入職者も少ない中、今後も、建設業に求められる社会的役割を果たしていくには、人材確保が喫緊の課題となっています。

加えて、建設業をより魅力ある産業としていくために、働き方改革やデジタル化による生産性向上など、新たな時代の要請への対応も一層強化する必要があります。こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 建設業での就業を希望する新卒者、離転職者、未就職卒業者等に対し、建設業で働くために必要な基礎知識・技能や資格取得、就職までを業界が一体となって支援する「高知けんせつ技能者育成コース」を実施します。
（建設業振興基金 高知県拠点）
- ・ 事業主等が若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に、人材開発育成助成金により実習経費等を助成することにより、建設人材の更なるスキルアップを推進します。（労働局）

- ・ 小中高校生を対象に出前授業と保護者も参加できる現場見学会を実施します。また、職場体験の受入れ可能な建設業者リストを作成し、中高進路担当教員への提供を行います。あわせて、中学校および普通高校も含めた高校の進路指導担当教員や保護者に建設業への就業に向けた説明会を開催します。（建設業協会）
- ・ 働きやすい労働環境の整備に向けて、働き方改革関連法に対応した雇用環境の改善や女性活躍に対する意識の変化を促し、建設業の魅力向上につなげるため、就業環境における配慮事項やハラスメント防止、女性活躍等に関する研修を実施します。（土木政策課）
- ・ 建設現場の生産性向上を図るため、ICT活用や最新のデジタル技術等に関する研修会を開催し、県内全域にデジタル化の取組を普及拡大していきます。（技術管理課）
- ・ 新規入職者の研修を共同で実施します。また、技術者のレベルに応じた技術研修を実施します。（建設業協会）

（6）その他の分野

ビジネスの基礎力から応用・実践力まで身につけられる「学びの場」の提供による人材育成や、産業を支える人材育成等、各分野のニーズに沿った取組を実施することが重要となります。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 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学びの場である土佐まるごとビジネスアカデミー（土佐MBA）を実施し、産業振興の担い手を育成します。（産業イノベーション課）
- ・ 県内で保育士として就業する意思のある学生等に修学資金等を貸付け、保育士への就業を支援します。また、就職準備金の貸付けや、未就学児を持つ保育士への保育料を一部貸付け、潜在保育士等の就職を支援します。
〈貸付けについては返還免除規定有〉（幼保支援課）

第4部 重要業績評価指標 (KPI)

[目標について]
 ・基本的に R12 の到達目標を定量的に設定。
 ・定量的な設定がなされない施策については定性的な目標を設定。
 ・R12 の目標を定めていない施策については、現在定めている年度の目標について記載。

1 個人のキャリア形成支援と労働市場でのスキル等の見える化の促進

(1) 多様な訓練機会の提供

① 人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
高等技術学校における職業訓練 (普通課程) の実施	入校選考応募率 (高知校)	49.4%	100%	高等技術学校
	(中村校)	20.0%	100%	
	自己都合による 中途退校率 (高知校)	3.2%	3.2%	
	(中村校)	33.3%	6.0%	
	就職率 (高知校)	90.6%	100%	
	(中村校)	100%	100%	
	(うち関連就職率) (高知校)	93.1%	93.8%	
	(中村校)	100%	97.0%	
ポリテクカレッジにおける高度職業訓練 (専門課程) の実施	応募倍率 就職率	0.69 倍 100%	1.20 倍 95.0% (※1)	高障求機構 (ポリテクカレッジ)

※1 高障求機構本部において定められている数値。

② 雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
委託訓練の実施	就職率	83.7%	83.7%	高知高等技術学校
求職者支援訓練の実施	訓練修了後3ヵ月以内雇用保険適用就職率	基礎：100% 実践：67.5%	基礎：60.0% 実践：63.0% (※2)	労働局 高障求機構
中村高等技術学校における離職者向け職業訓練（短期課程）の実施	入校選考応募率	60.0%	100%	中村高等技術学校
	自己都合による中途退校率	0%	3.0%	
	就職率 (うち関連就職率)	53.3% 50%	100% 70%	
ポリテクセンターにおける離職者向け職業訓練の実施	定員充足率 就職率	77.7% 85.1%	85.0% 82.5% (※1)	高障求機構 (ポリテクセンター)

※2 厚生労働省において定められている数値。

③ 中小企業等に対する人材育成の支援

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
在職者訓練の実施	受講者数(累計)			高等技術学校
	(高知校)	878人	1,050人	
	(中村校)	46人	60人	
		(R3~R7累計)	(R8~R12累計)	
	満足率			
	(高知校)	99.1%	96.0%	
(中村校)	100%	95.0%		
外国人労働者に対する在職者訓練の実施回数				高等技術学校
	(高知校)	18回	10回	
	(中村校)	1回	4回	

	目標受講者数に対する達成割合	131.2%	100%	高障求機構 (ポリテクセンター)
	受講者満足度	98.8%	95.0%	
	事業主満足度	85.7%	90.0% (※1)	
	目標受講者数に対する達成割合	132.6%	100%	高障求機構 (ポリテクカレッジ)
	受講者満足度	99.6%	95.0%	
	事業主満足度	93.0%	90.0% (※1)	
生産性向上支援訓練の実施	受講者数	989人	640人	高障求機構 (ポリテクセンター)
	事業主評価	93.2%	85.0%	
	受講者満足度	98.8%	90.0% (※1)	
認定職業訓練を行う事業主等への支援	補助金を活用して認定職業訓練を受講する訓練生数	10人	10人	雇用労働政策課

(2) 技能検定の普及促進

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
技能検定の普及促進	技能検定受検者数	548人	650人	職業能力開発協会

(3) ジョブ・カードの活用促進

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
ジョブ・カード制度の普及促進	新規取得者数	P人 (6月頃確定)	3,000人 (※2)	労働局

高等技術学校の訓練生に対するジョブ・カードを活用したキャリア形成支援	支援回数	3回/人	3回/人	高等技術学校
委託訓練の訓練生に対するジョブ・カードを活用したキャリア形成支援	支援回数	3回/人	3回/1人	高知高等技術学校
ポリテクカレッジやポリテクセンターの訓練生に対するジョブ・カードを活用したキャリア形成支援	作成支援率 (被作成支援者/修了者)	100%	95.0%	高障求機構 (ポリテクカレッジ)
	作成支援率 (被作成支援者/修了者)	100%	95.0%	高障求機構 (ポリテクセンター)

2 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

(1) 個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進

①非正規雇用労働者の職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
人材開発支援助成金の活用等による職業訓練機会の確保	人材育成支援コース支給決定件数	132件	助成金の活用により、労働者の職務に関連した専門的知識及び技能の習得が促進される。	労働局
ジョブカフェこうち等における非正規労働者への支援	当該年度に就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率	72.9% (34歳以下) 75.5% (中高年世代 (35~59歳))	70.0% (34歳以下) 70.0% (中高年世代 (35~59歳))	雇用労働政策課
	ジョブチャレンジ	83.9% (34歳以下)	80.0% (34歳以下)	
	就職者の就職後3か月時点の定着率	87.5% (中高年世代 (35~59歳))	80.0% (中高年世代 (35~59歳))	

②中高年齢者の職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
キャリアプランの再設計を考 えるキャリアコンサルティング 機会の提供	—	—	中高年齢者の キャリア・スキ ルアップが推 進される。	労働局
セルフ・キャリアドックによ る若年期からの継続的なキャ リアコンサルティング機会の 確保	—	—		
人材開発支援助成金による中 高年齢者のスキルアップの推 進	—	—		
中高年労働者向け訓練コース の提供	生産性向上支援訓練 のうちミドルシニア コースの目標受講者 数	192 人	40 人 (※1)	高障求機構 (ポリテクセンター)
高齢求職者を含めた委託訓練 の実施	受講者数	9 人	13 人	高知高等技術学校

③若者の職業能力開発

ア 学校卒業見込者等の在学中からのキャリア教育を通じた職業意識等の醸成

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
ものづくり名人による 体験学習の実施	派遣数	35校	27校	雇用労働政策課
高等学校における企業や学校 の見学、就業体験等の実施	企業・学校見学、就業 体験等の参加人数	7,162 人	6,500 人	高等学校課

大学生に対するインターンシップへの参加促進やマッチング機会の創出、情報提供	県外大学生の Uターン就職率	17.8%	24.3%	産業政策課
	県内大学生の 県内就職率	32.9%	42.0%	
ジョブカフェこうちのキャリアコンサルタントによる学生への支援	実施回数	延べ 87回	延べ 80回	雇用労働政策課

イ 若者向けの職業訓練の推進

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
ポリテクセンターにおける企業実習付き職業訓練（日本版デュアルシステム）の実施	定員充足率 就職率	26.7% 100%	80.0% 82.5% (※1)	高障求機構 (ポリテクセンター)

ウ 高校中途退学者等の支援

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
若者サポートステーションにおける就労等の支援	進路決定率	27.5% (R8.2月時点 実績)	27.0%以上 (R9)	生涯学習課
ジョブカフェこうちにおける就職相談やスキルアップに向けたセミナー、職場体験講習の実施	就職者数 (就職支援計画書を作成した求職者のうち就職した者)	175人	183人	雇用労働政策課
	当該年度に就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率	72.9%	70.0%	

	ジョブチャレンジ 就職者の就職後3か 月時点の定着率 (34歳以下の求職者にお ける目標値)	83.9%	80.0%	
--	--	-------	-------	--

④女性の職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
ハローワーク高知のマザーズコーナーにおける就職支援	重点支援対象者の就職率	101.4% (2月末時点) ※4月中旬確定	97.2% (※2)	労働局
高知家の女性しごと応援室における就労支援	就職者数	230人	250人 (R9)	人権・男女 共同参画課
訓練受講者に対する託児サービスの提供	利用者数	1人	4人	雇用労働政策課
	利用者数	0人	育児と職業訓練 受講の両立が促 進される。	高障求機構 (ポリテクセンター)

⑤障害者の職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
障害者に対する委託訓練の実施	修了者の就職率 (実践能力習得訓練)	86.7%	85.0%	障害保健支援課
高等技術学校への精神保健福祉士等の専門家(生活相談員)の配置	自己都合による中途退校率 (再掲)	(高知校) 3.2% (中村校) 33.3%	3.2% 6.0%	高等技術学校 (普通課程)
		0%	3.0%	中村高等技術学校 (短期課程)

障害者就業・生活支援センターにおける支援	就職者数 (5カ所合計)	127人	150人 (※2)	労働局
	職場実習等 実施件数	127件	150件	障害保健支援課
障害者のテレワーク就労に係る研修の実施	研修参加者数	9人	10人	障害保健支援課
高知県障害者技能競技大会 (アビリンピック高知大会) の効率的かつ効果的な開催・運営	実施競技種目数 参加選手数	8種目 41人	9種目 50人	高障求機構

⑥就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
就職氷河期世代を含む中高年層のうち、不安定な就労状態にある方に対する支援	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層(35歳～59歳)の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	831件 (2月末) ※4月末確定	870件	労働局
就職氷河期世代を含む中高年層の積極的な採用や処遇向上等に取り組む企業等に関する情報発信	就職氷河期世代を含む中高年層限定求人や歓迎求人情報の積極的な周知・提案	—	就職氷河期世代を含む中高年層の採用や処遇向上が促進される。	労働局
長期にわたり無業の状態にある方に対する若者サポートステーションにおける就労等の支援	就職決定者数	12人	20人	生涯学習課
ジョブカフェこうちにおける支援対象者の状況に応じた一連の就職支援	就職者数 (就職支援計画書を作成した求職者のうち就職した者)	96人	82人	雇用労働政策課

	当該年度に就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率	75.5%	70.0%	
	ジョブチャレンジ 就職者の就職後3か月時点の定着率	87.5%	80.0%	
	(中高年世代 (35～59歳)の求職者における目標値)			

⑦育児や介護と仕事の両立に向けた支援

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
両立支援制度や助成金による支援	—	—	専門窓口等での支援や助成金の活用により、各種休暇等の利用が促進される。	労働局
ワークライフバランス推進企業認証制度の実施	ワークライフバランス推進延べ認証企業数	1,010社	1,300社	雇用労働政策課

⑧移住者（U I ターン者）に対する職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
高知県移住促進・人材確保センターと連携した職業訓練に関する情報発信	移住希望者を対象とした説明会の実施回数	1回	2回	高等技術学校 雇用労働政策課

(2) 若者や女性の県内定着の推進

※取組は「高知県元気な未来創造戦略」に準ずる

(3) 外国人材の活躍推進

※取組は「高知県元気な未来創造戦略」及び「高知家・多文化共生推進プラン」に準ずる

3 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

(1) オンラインやICTを活用した職業訓練の実施

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
同時双方向型によるオンライン訓練の実施	実施時間数 (高知校) (中村校)	合計 41時間 0時間	各訓練科 各学年 5時間 20時間	高等技術学校
	高度職業訓練(専門課程)において実施する授業単位数	0単位	受け手の利便性が向上する。	高障求機構 (ポリテクカレッジ)
	実施回数	22回		高障求機構 (ポリテクセンター)
ICTを取り入れた訓練の実施	実施時間数 (高知校) (中村校)	合計 1,485時間 180時間	各訓練科 各学年 140時間 100時間	高等技術学校
	高度職業訓練(専門課程)において実施する授業単位数	10単位	各訓練科 16単位	高障求機構 (ポリテクカレッジ)

(2) IT人材の育成強化

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
教育訓練給付制度におけるIT分野講座の充実	専門実践教育訓練指定講座数 (IT分野)	4コース	—	労働局

人材開発支援助成金による高度なIT人材の育成に係る訓練経費等の助成	人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コース計画書受理件数	154件	199件	労働局
中小企業等の在職者に対するITの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供	受講者数	258人	中小企業等においてITの活用により、生産性が向上する。	高障求機構 (ポリテクセンター)
IT活用スキルや基礎的なITリテラシー等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定	IT訓練科の受講者数 (委託訓練)	281人	330人	高知高等技術学校
	認定定員数 (求職者支援訓練)	202人	231人 (※2)	高障求機構
デジタル技術の習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施	実施時間数	1,674時間	各訓練科 各学年 160時間	高知高等技術学校
	カリキュラムの改訂	DXと関連技術 (2単位) IoT生産管理技術 (2単位)	—	高障求機構 (ポリテクカレッジ)
高知デジタルカレッジにおける人材の育成	企業内部のデジタル人材を育成する講座及び県内企業への就転職を目指す個人向けのデジタル人材育成講座の受講数(累計)	337人 (R6～R7累計)	870人 (R8～R12累計)	産業デジタル化推進課

4 技能の振興と継承の促進

(1) 技能を尊重する機運の醸成

(2) 将来のものづくり分野を担う人材の育成

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R7)	目標 (R12)	実施主体
優れた技能者の表彰	被表彰者数	11人	10人	雇用労働政策課
「土佐の匠」の認定	延べ認定者数	135人	160人	
技能五輪全国大会や各種技能競技大会への選手派遣	技能五輪全国大会 出場選手数	5人	5人	職業能力開発協会 雇用労働政策課 高等技術学校
	技能グランプリ 出場選手数	1人	2人	職業能力開発協会
	若年者ものづくり 競技大会 出場選手数	4人	5人	高等技術学校 高障求機構 (ポリテクカレッジ)

5 商工業分野以外の本県産業を担う人材の育成

※取組は「高知県産業振興計画」に準ずる