

第11次高知県職業能力開発計画 (案)

令和4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 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・ 1 3
 - (1) 産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の推進…………… 1 3
 - (2) 技能検定の推進…………… 1 5
 - (3) ジョブ・カードの活用促進…………… 1 5
- 2 全員参加型社会の実現に向け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) 女性の職業能力開発…………… 1 7
 - (3) 若者の職業能力開発…………… 1 7
 - (4) 中高年齢者の職業能力開発…………… 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 0
 - (7) 育児や介護と仕事の両立に対する支援…………… 2 1
 - (8) 移住者（UI ターン者）及び外国人に対する職業能力開発…………… 2 2
- 3 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進…………… 2 2
 - (1) オンラインやICTを活用した職業訓練の実施…………… 2 2
 - (2) IT人材の育成強化…………… 2 3
- 4 技能継承の促進…………… 2 4
 - (1) 将来のものづくり分野を担う人材の育成…………… 2 4
 - (2) 技能を尊重する機運の醸成…………… 2 4
- 5 本県産業を担う人材の育成…………… 2 5
 - (1) 農業分野…………… 2 5
 - (2) 林業分野…………… 2 5
 - (3) 水産業分野…………… 2 6
 - (4) 医療・介護分野…………… 2 6
 - (5) 建設分野…………… 2 8
 - (6) その他の分野…………… 2 9

第4部 重要業績評価指標（KPI）…………… 3 0

第1部 総 説

1 計画のねらい

本県では、平成28年度に策定した「第10次高知県職業能力開発計画」（計画期間：平成28年度から令和2年度）に基づき、生産性向上に向けた人材育成の強化や「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など、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、本県経済は人口減少下においても拡大する経済へと構造を転じつつあり、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感染拡大の影響により、戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響について、注意をしていく必要があります。

また、少子高齢化による人手不足が深刻化している中、本県経済をさらに拡大させていくためには、これまで以上に各分野における担い手の育成が必要となります。さらに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方もこれまで以上に多様化すること、あわせて、新型コロナウイルス感染症の影響により、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加速化が促進されることから、こうした状況に対応できる人材を育成するための職業能力開発施策の展開も重要となります。

一方、国においては新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める「第11次職業能力開発基本計画」を策定しています。

よって、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3年度から令和7年度までの5年間とします。

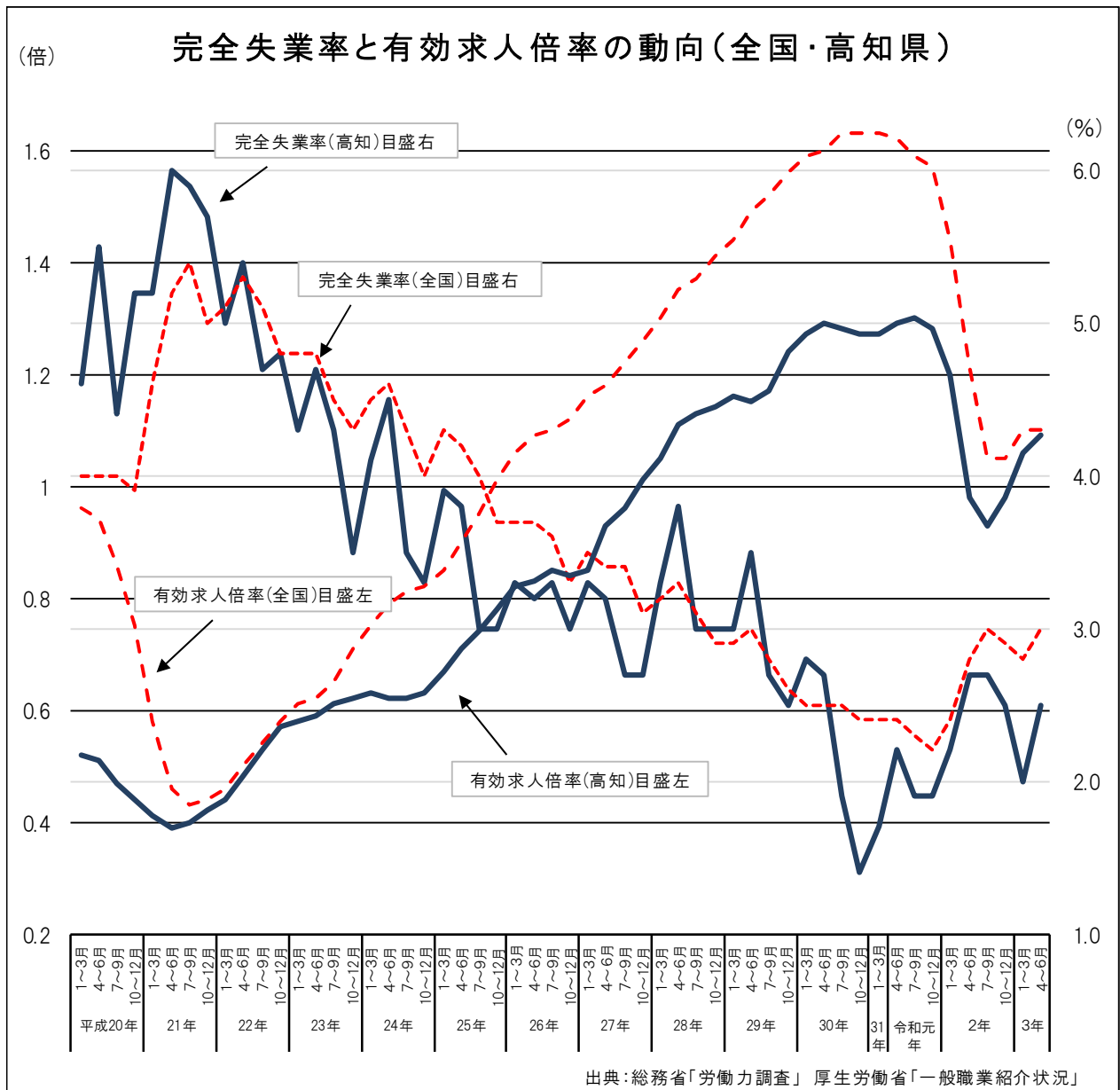
なお、新型コロナウイルス感染症の影響を含め、社会・経済構造の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合は、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとします。

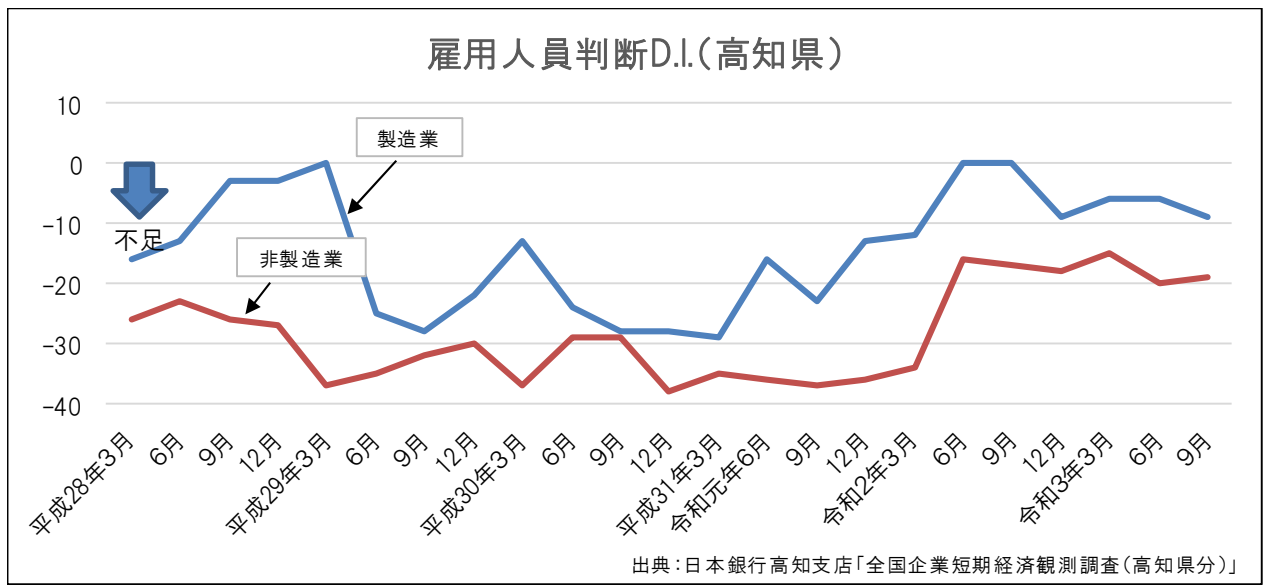
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の変化と課題

1 近年の労働市場の変化と課題

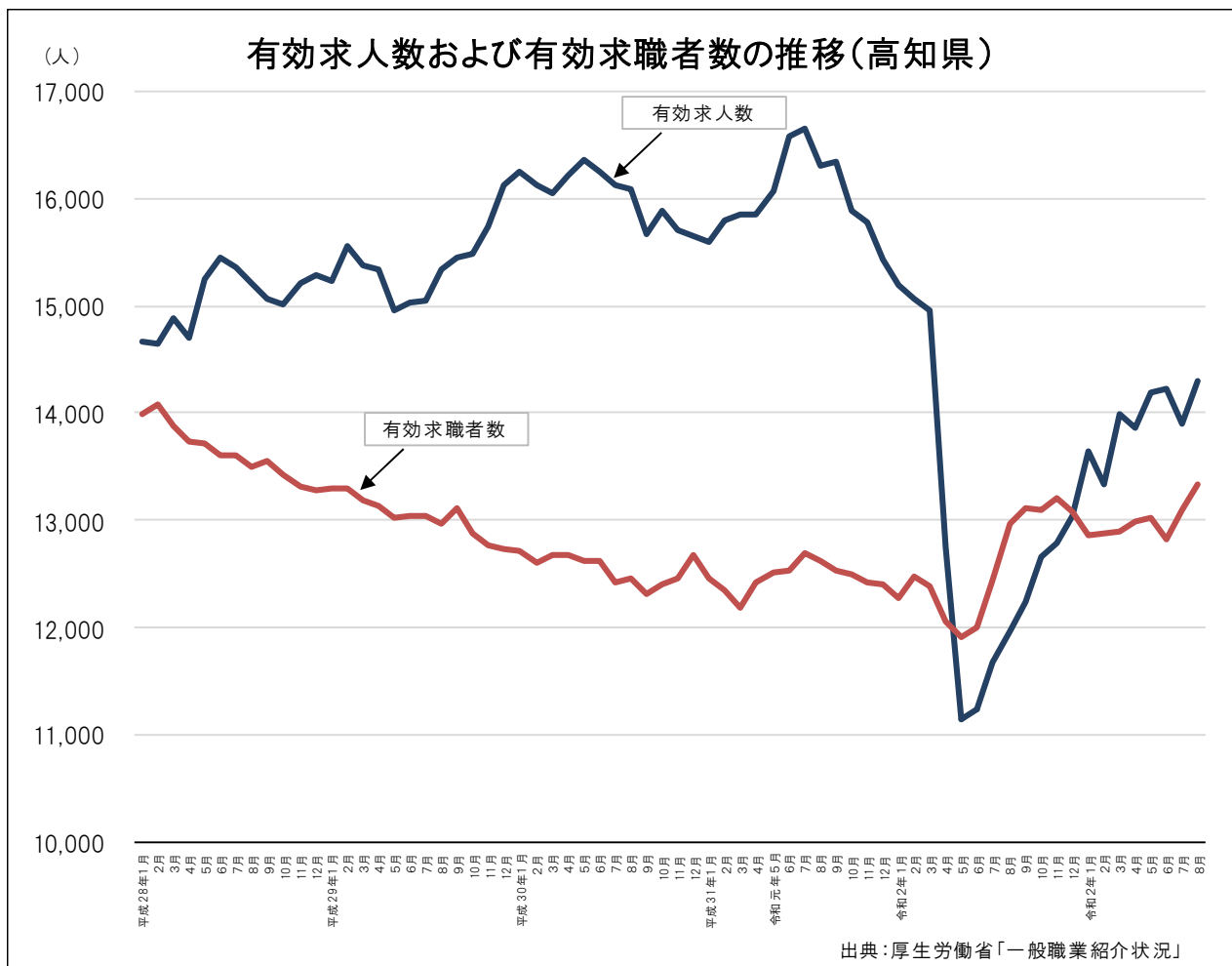
近年、本県経済は人口減少下においても拡大する経済へと構造を転じつつあり、雇用情勢も着実に改善していました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大が起こる前は、完全失業率（モデル推計値）は平成21年以降、徐々に低下し、平成30年第4四半期には1.4%となっていました。また、有効求人倍率（季節調整値）は、令和元年7月に1.31倍となり、人手不足感も高く推移していたことから、幅広い産業における人材の確保が課題となっていました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降については、完全失業率が令和2年第3四半期で2.7%、有効求人倍率は令和2年8月に0.92倍となっています。





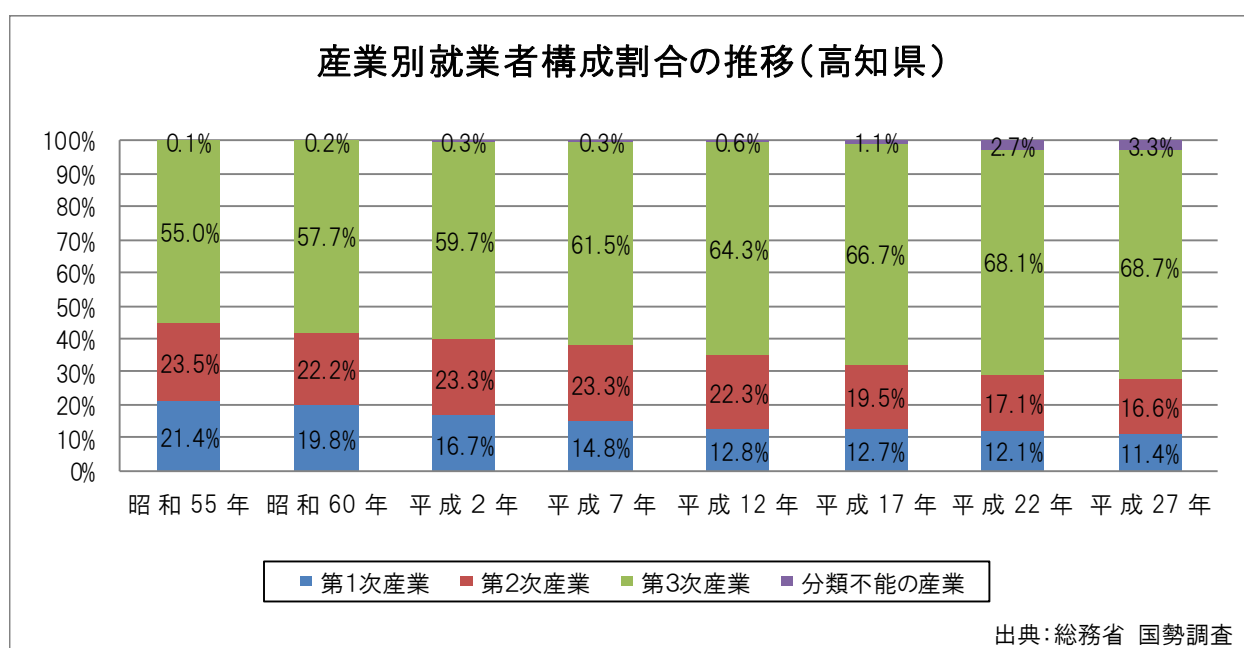
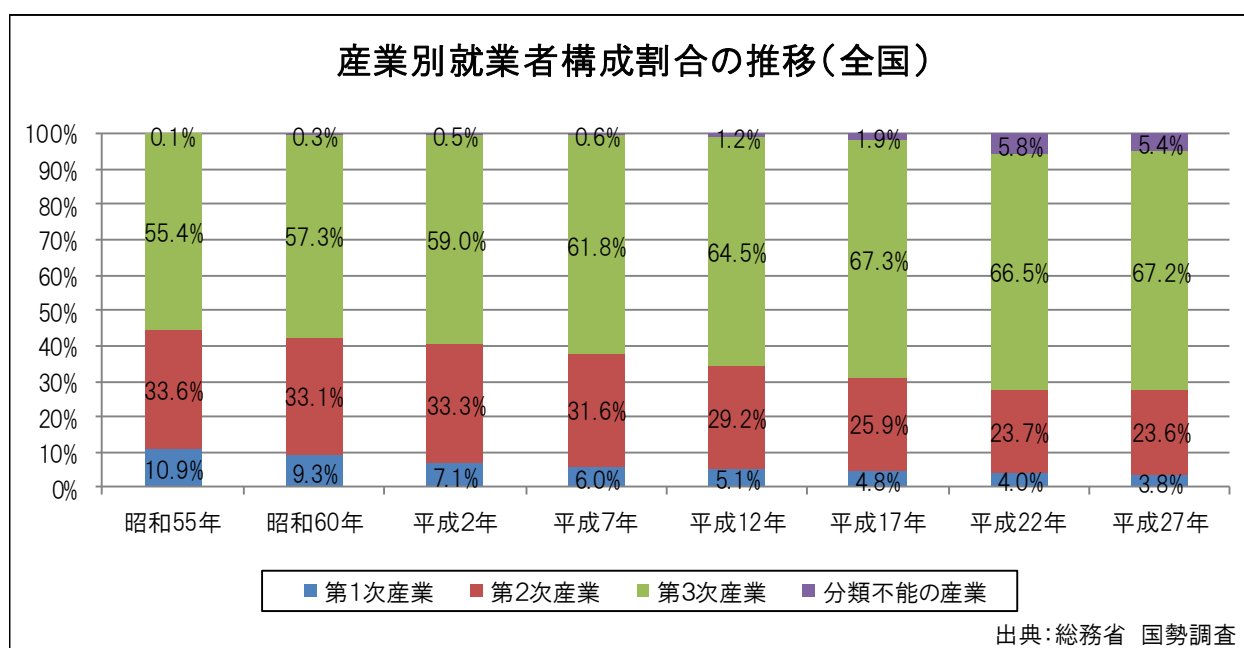
雇用情勢は、求人が減少から増加に転じ、求職を上回ってきているものの、求職者が引き続き増加しており、厳しさが見られます。今後も新型コロナウイルス感染症が雇用を与える影響を、より一層注意する必要があります。



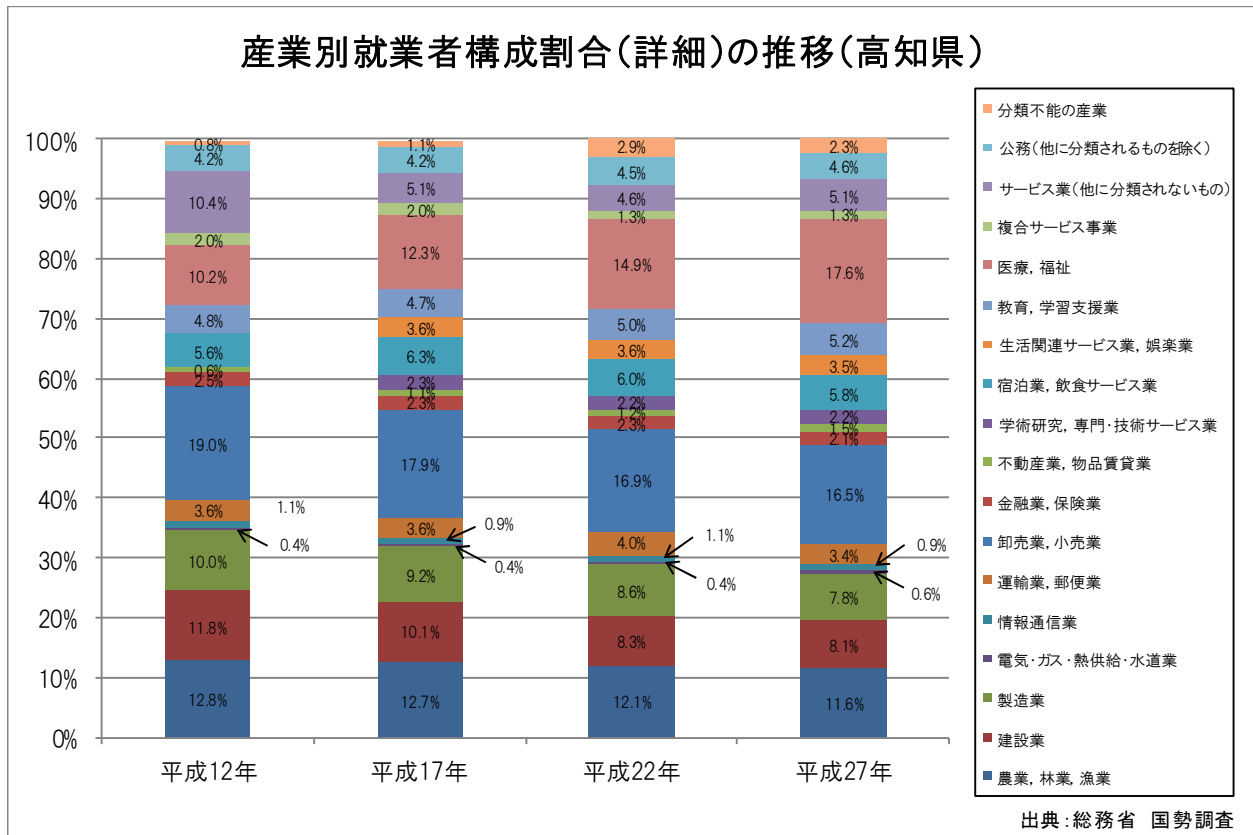
2 労働需要側の構造的な変化と課題

産業構造のサービス経済化、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革の進展、さらに、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響の下における社会全体のDXの加速化等を背景に、労働需要においても構造的な変化がみられています。

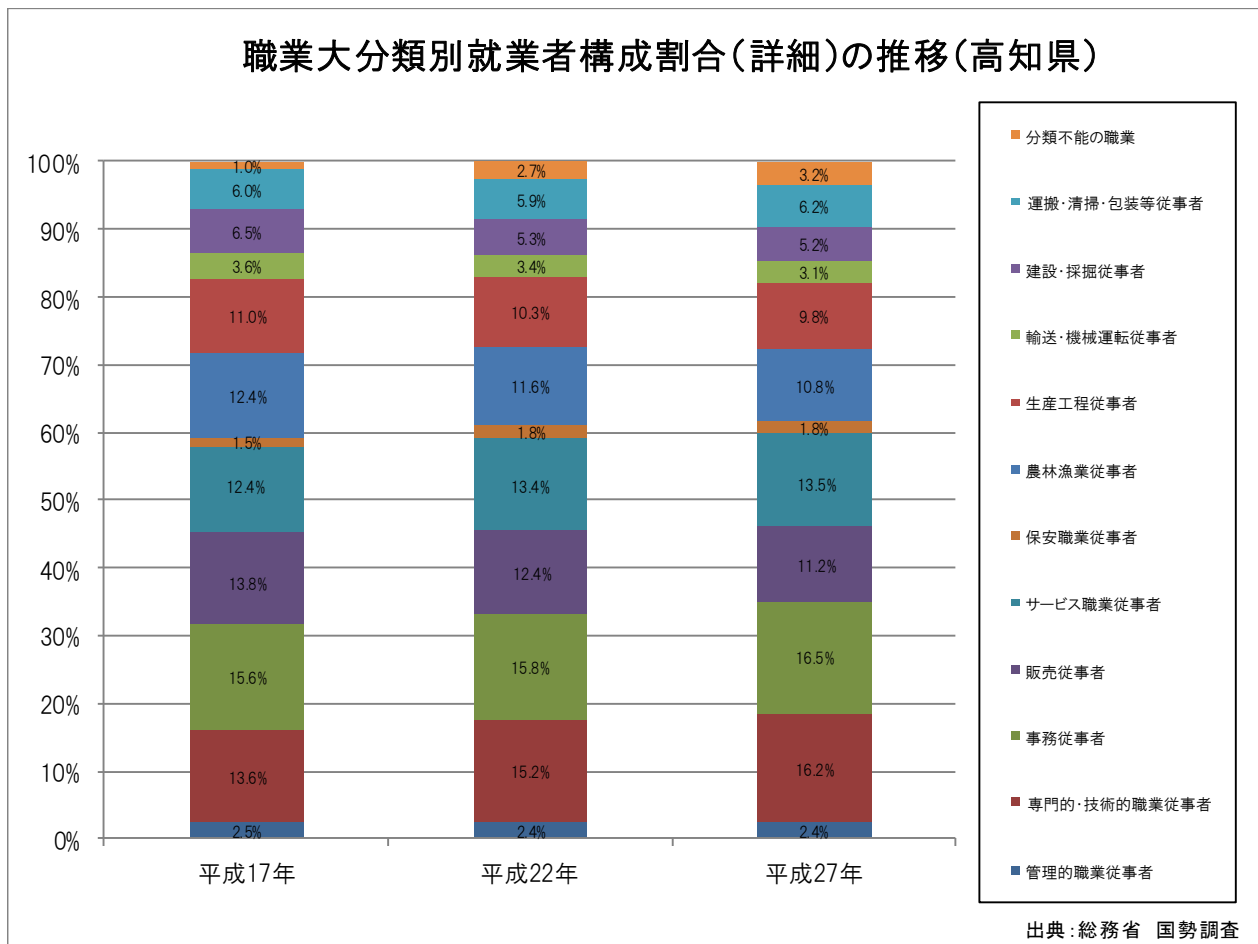
長期的な産業構造の変化をみると、農林漁業等の第1次産業及び建設業や製造業等の第2次産業から、サービス業等の第3次産業へと比重が移ってきており、産業構造のサービス経済化が進展する中、本県においては、第1次産業の割合が全国よりも高い状況となっています。



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きており、今後の見通しとしても、鉱業、建設業、卸売・小売業等の就業者の割合が低下する一方で、医療・福祉の就業者の割合が高まることが見込まれています。



IT 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、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大きく低下する一方、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。



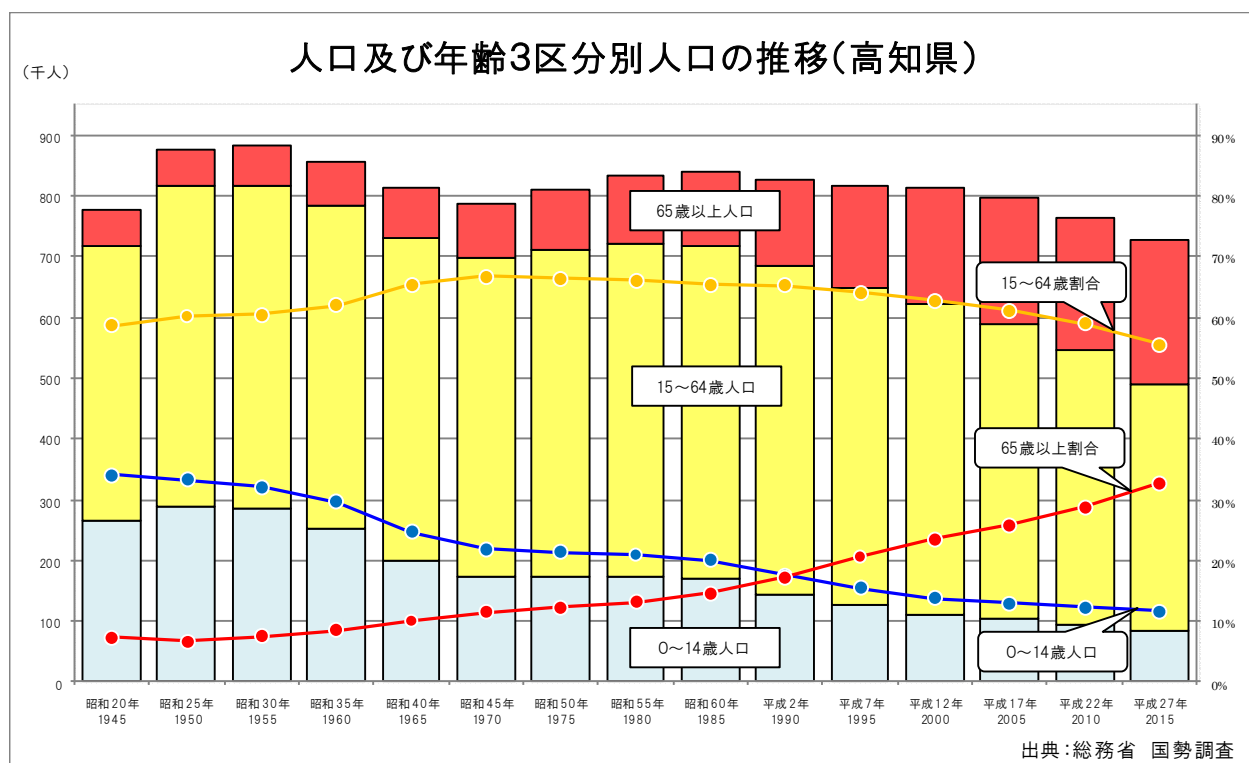
特に、IT 人材については、今後更に需要が高まるものとみられています。また、新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした社会が継続する可能性が高い中で、感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体の DX の加速化が促進されるものとみられています。こうした変革の推進に必要な IT 人材の確保は、合理的で効率的な IT 投資や IT システムの運用・活用を実現し、また、様々な現場における生産性の向上につなげていくためにも、情報通信業だけでなく幅広い業種で重要となります。

3 労働供給側の構造的な変化と課題

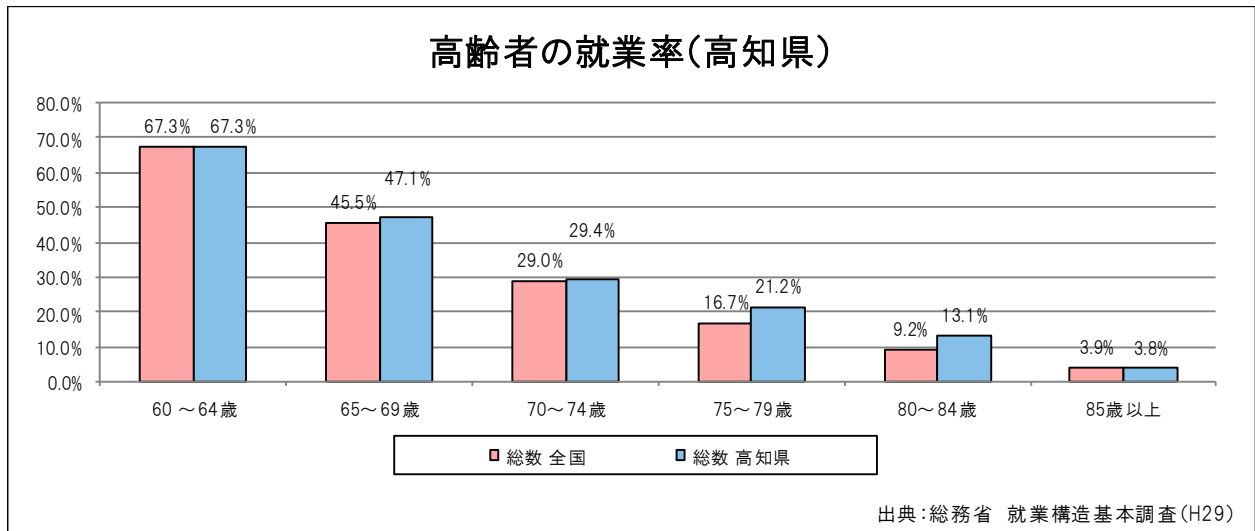
本県の総人口は昭和31年の88万3千人をピークに、高度経済成長期における大都市圏への大幅な人口流出などの影響により減少を始め、昭和45年に一旦は下げ止まり増加に転じたものの、出生数の減少などの影響により昭和61年に再び減少に転じ、平成27年には72万8千人となっています。

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。

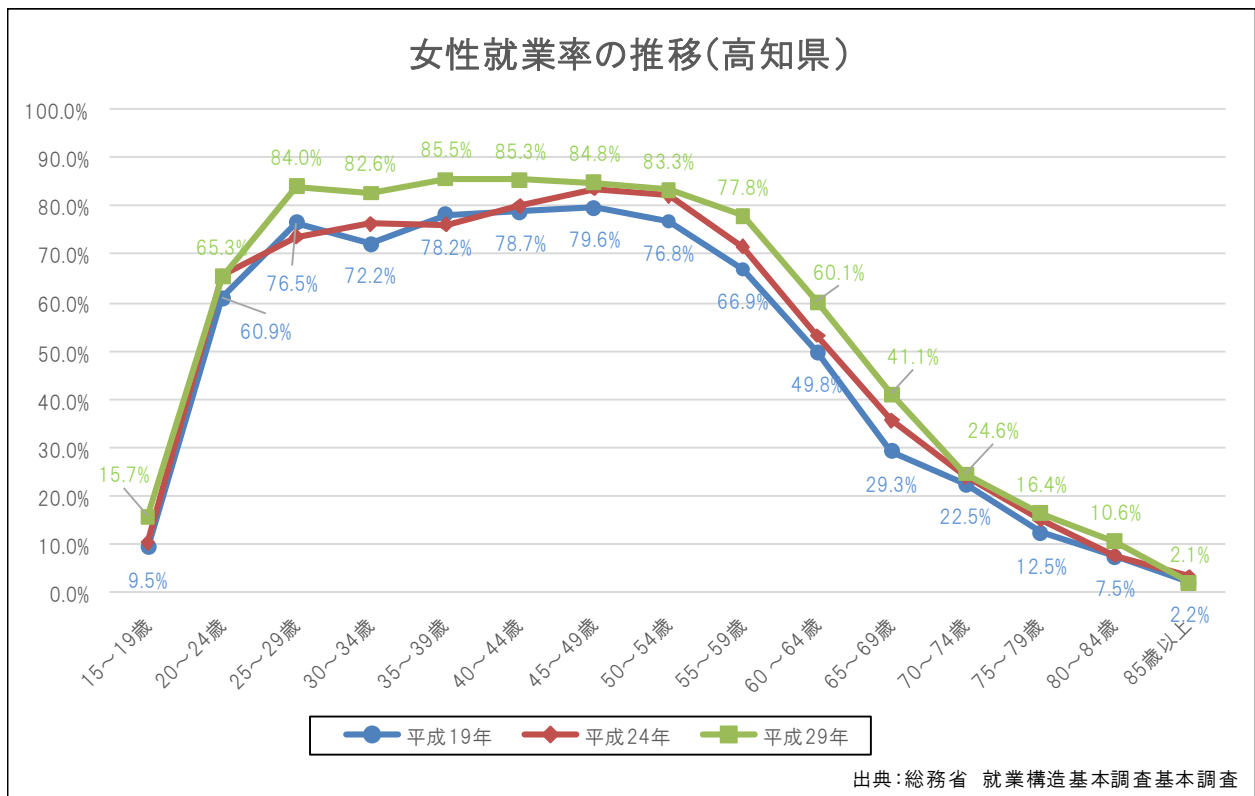
また、0歳から14歳までの年少人口と15歳から64歳までの生産年齢人口は減少する一方で、65歳以上の老年人口は、平成7年に初めて年少人口を上回るなど増加を続けており、高齢化は全国との比較では10年先行して進行しています。



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、65歳から84歳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。

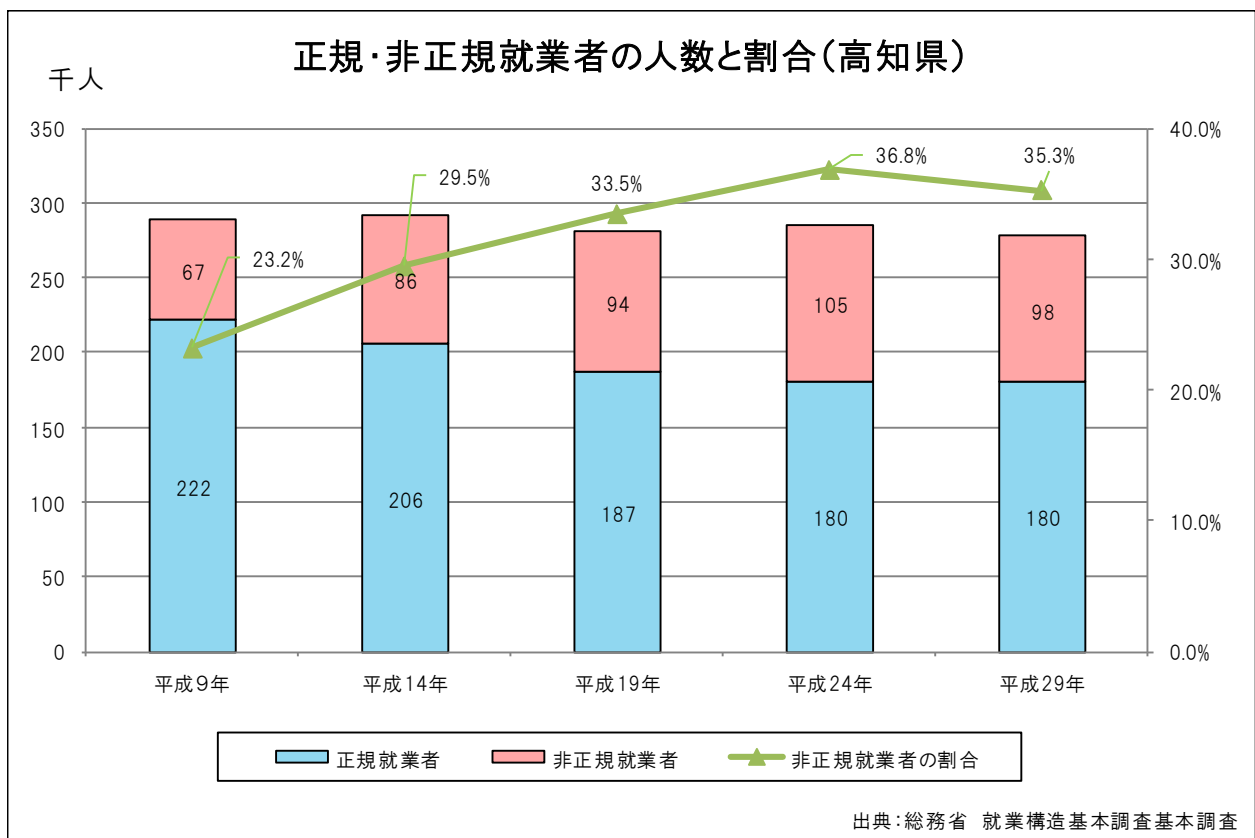


また、女性の就業率は、ほぼ全ての年齢層で上昇傾向にあります。これは経済のサービス化が進む中で女性の労働需要が相対的に高まったこともあって、女性の労働市場への参入が進んだことが要因と考えられます。本県においては、共働きで世帯を支える傾向が強く、今後も女性の労働市場への参入が進むことが予想されることから、就業を希望する方が参入できるような環境を作っていくことが重要となります。

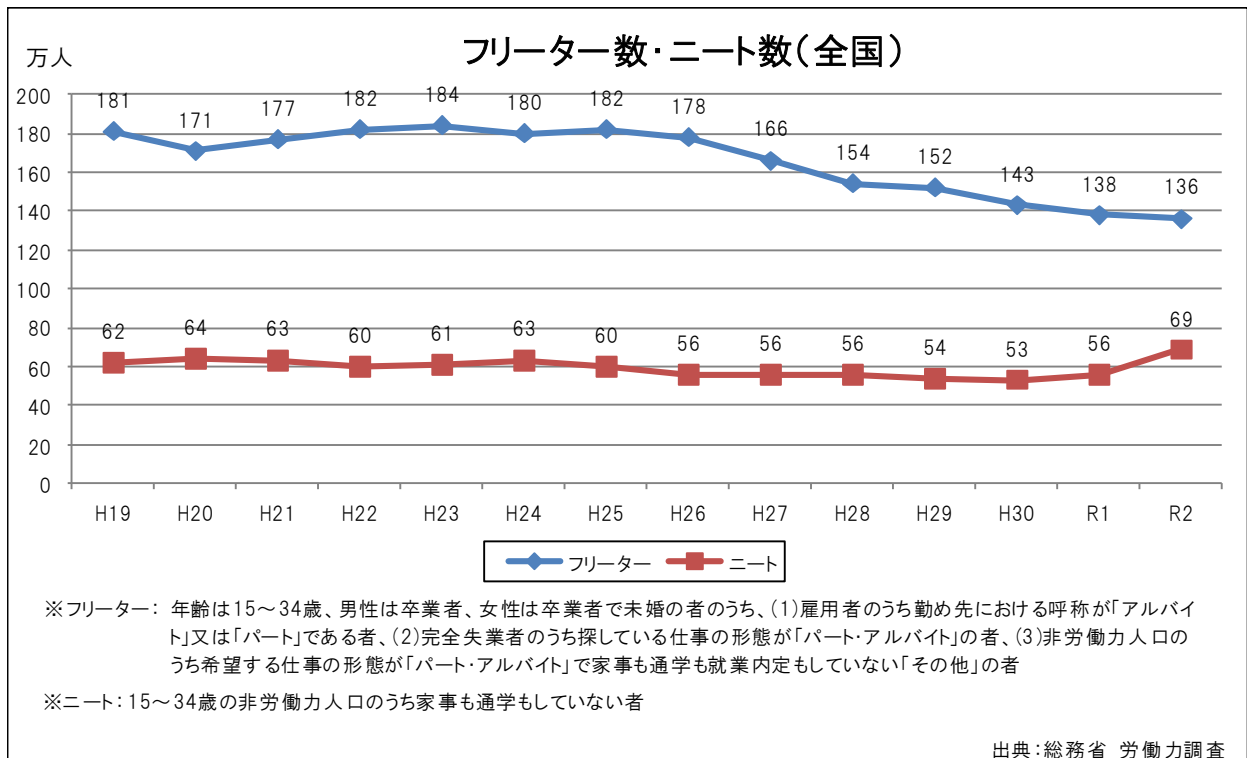


雇用形態に着目すると、最近では非正規雇用労働者の割合は減少しているものの、経営の不確実性の増大やIT等の技術進歩を背景として非正規労働者の活用が進み、また、労働供給側においても自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパートタイム労働等の非正規雇用を望む方がいることから、長期的にみて非正規雇用労働者数は増加しています。

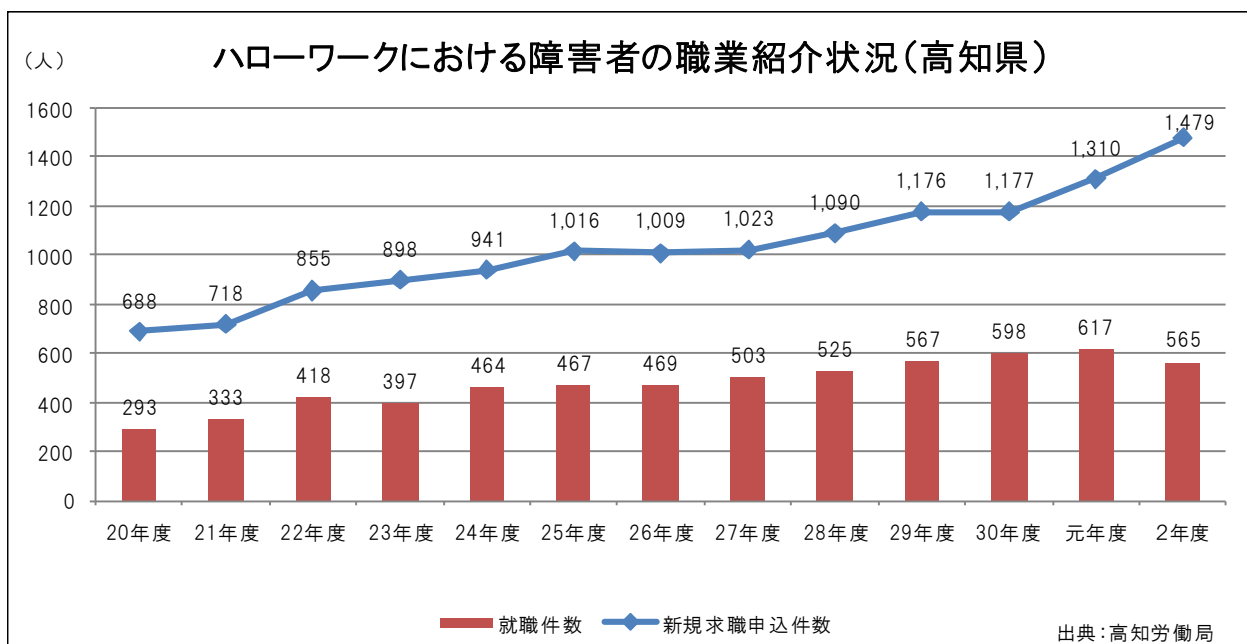
非正規雇用労働者の中には、不本意ながら不安定な仕事に就いている就職氷河期世代（1990年代～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代）の方も一定数存在することから、こうした方に対する個別支援に取り組む必要があります。



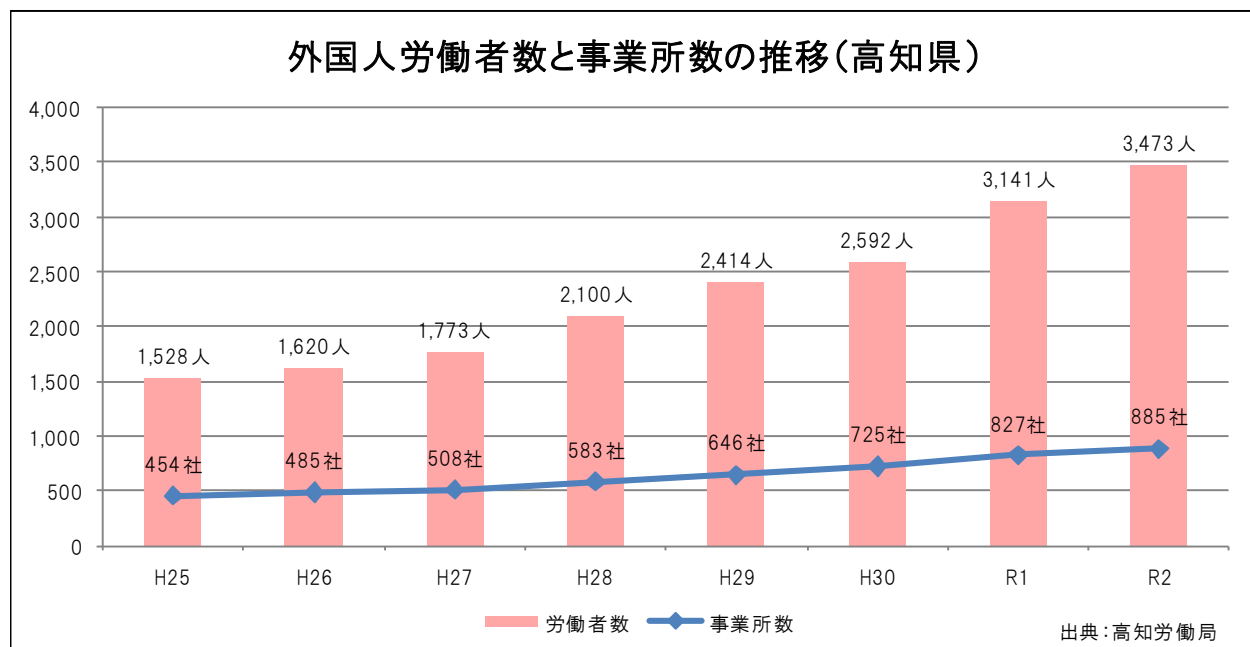
また、国の労働力調査によると、フリーター数の推移については、近年、減少傾向にあるものの、令和2年度時点で136万人と未だ一定数存在しており、ニート数の推移については、若年労働力人口が減少傾向にあるにもかかわらず平成26年から令和元年までは50万人台と横ばいで推移し、令和2年には前年比で13万人増の69万人となっていることから、今後ともきめ細かな就職支援が重要となります。



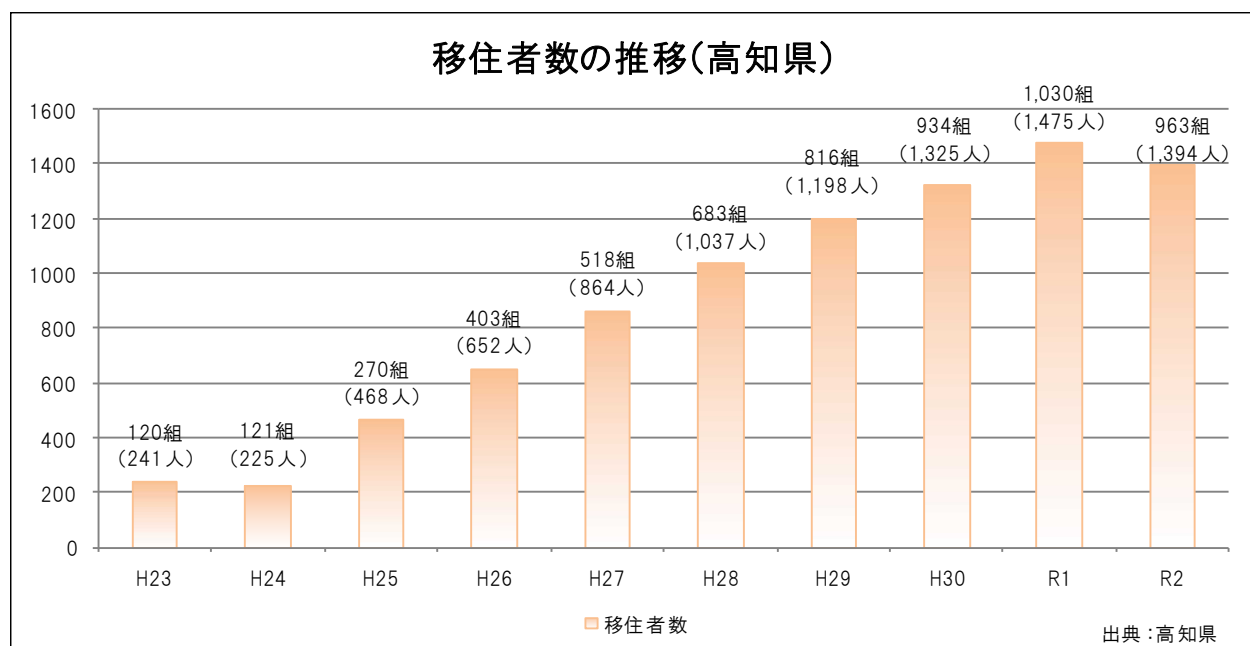
障害者においては新規求職申込件数が増加しており、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められます。



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。外国人材は今後、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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の下で、20代及び30代を中心に地方移住への関心が高まっており、本県への移住者数も増加傾向となっていることから、こうしたライフスタイルにおける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 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

少子高齢化による労働力人口の減少に伴い、幅広い産業において人手が不足していることや、人生100年時代の到来による労働者の職業人生が長期化することを視野に、雇用のセーフティネットとしての職業訓練、労働者の職業能力の証明・評価のツール等の労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ることが重要となります。

(1) 産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の推進

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。））
- ・ 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。（高障求機構 中村高等技術学校）

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

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響等による雇用情勢の動向を踏まえ、離転職者等に対し、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）
- ・ 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

- ・ 高等技術学校において、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）
- ・ 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個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施します。（高障求機構）
- ・ 民間の活力を活かした人材育成を行う認定職業訓練制度については、訓練の修了者が公的職業訓練と同様に技能検定等において一部科目が免除になるなど技能者育成に寄与することも踏まえ、認定職業訓練を行う事業主等を支援します。（雇用労働政策課）

(2) 技能検定の推進

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。

技能検定の更なる整備を進めるとともに、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・利便性の向上に向けて関連サービスと連携するなど、普及・促進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

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、これに加え、現在、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。

- ・ 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形成支援を行います。（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。（高障求機構）

2 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、全ての者が少しずつでもリスキリングやスキルアップをしていくことが重要であり、個々の特性やニーズに応じた支援策を講ずる必要があります。

（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）等において、キャリアコンサルティング、スキルアップに向けたセミナー、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。（雇用労働政策課）
- ・ 離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の安定した就職を促進するため、求職者支援訓練等の受講枠を確保し、企業外における職業能力開発を推進します。（高障求機構）

(2) 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。女性の就業率のM字カーブは改善してきているが、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）
- ・ 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。（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。（高障求機構 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、その能力を発揮し、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。

- ① 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）
 - ・ 県内外の大学生などに対して、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、県内企業など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。（商工政策課）
 - ・ 中・高校生や大学生などに対して、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などに必要な支援を行います。（雇用労働政策課）
- ② 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）
- ③ ニート、高校中退者等の支援
- ・ 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）中高年齢者の職業能力開発

人生100年時代の到来を踏まえ、中高年層の強みを発揮できるよう職業能力の蓄積を図るとともに、キャリア転換を希望する中高年齢者の職業能力開発を推進す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。

- ・ 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により、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。（労働局 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）

(5) 障害者の職業能力開発

ハローワークにおける精神障害者等の求職者数が増加を続けている中で、就職の実現に向けて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要であるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は障害者についても雇入れ後のキャリア形成支援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。

- ・ 企業等に委託し、専門知識の習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、障がい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）
- ・ 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就労体験拠点を設置します。（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

就職氷河期世代は、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、無業の状態にあるなど様々な課題に直面しており、一人ひとりの事情に応じた長期的・継続的な支援を行う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、求職者支援制度、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 高障求機構）
- ・ 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 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。正社員での就職を目指す求職者に対しては、ミスマッチのない就職を目指した「職場体験講習」を、継続的な就業ができていない求職者に対しては、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、企業の仕事に従事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対する支援

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を支援します。

- ・ 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、短時間勤務等について）や両立支援助成金（育児休業等支援コース、介護離職防止支援コース）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。（高障求機構 雇用労働政策課）（再掲 P 17）

- ・ 「次世代育成支援」や「介護支援」等を通じて、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、育児や介護などの個人の状況に応じた柔軟な働き方が可能となるよう、テレワークなどの新しい働き方について、セミナーなど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（UIターン者）及び外国人に対する職業能力開発

20代及び30代を中心に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者に対し、職業訓練に関する情報を発信していくことが求められています。

また、近年増加している外国人労働者については、スキルアップを支援し、事業者及び外国人それぞれの満足度を高め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。

- ・ 高知県移住促進・人材確保センターと連携し、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）
- ・ 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、通訳などの人的配置を整えて取り組みます。（高等技術学校）

3 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

(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。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響の下での「新たな日常」への対応の一環として、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）

（２）IT人材の育成強化

近年、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革が進展している中で、IT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、そうした育成を推進していく必要があります。

また、社会全体のDXが加速化しており、あらゆる産業分野におけるITの利活用ができる人材（IT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ITリテラシーの付与を推進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。

- ・ 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、IT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IT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IT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、IT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ITスキルの向上を促進するため、公的職業訓練において、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IoTやロボット等の第4次産業革命に関連する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IT・コンテンツ企業で活躍する人材や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となります。

(1) 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そうな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。

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）（再掲P17）

(2) 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求められています。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講じます。

- ・ 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）

5 本県産業を担う人材の育成

本県における地産外商の取り組みの継続・発展や、コロナ禍における新たなチャレンジをしていくためには、担い手を確保するとともに、人の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。そのため、それぞれの分野における人材育成の取り組みを一層充実します。

(1) 農業分野

高齢化や担い手不足など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など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「こうちアグリスクール」の開催、「アグリ体験合宿」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け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の支援を強化します。（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、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。（森づくり推進課）

- ・ 林業大学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。（森づくり推進課）
- ・ 林業大学の専攻課程（平成30年4月開講）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。（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、アフターコロナ・ウィズコロナに対応したデジタル技術の活用による就業希望者の積極的な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。

- ・ WEBを活用した漁業就業セミナーの開催や漁業就業フェアへの参加、VR動画の活用等による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。（漁業振興課）
- ・ 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や営漁指導員による経営指導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。（漁業振興課）

（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。（医療政策課）
- ・ 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。（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、薬系大学に進学した薬学生に対する県内就職の呼びかけ、復職及び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を行うなど、薬剤師の就職支援を行います。（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など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などにより、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けを実施し、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

建設業に求められる社会的役割は、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など、県民の皆様の生活や安全安心を守るため、必要不可欠な存在となっています。

一方、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）

- ・働き方改革への対応に向けて、働きやすい労働環境を整備し、建設業の魅力向上に繋げるため、働き方改革支援研修を実施します。（土木政策課）

- ・ICT機器の導入経費等を支援することで、県内各地域にモデルとなる事例を創出し、活用事例の発表会や現地見学会を通じ、県内全域にデジタル化の取組を拡大していきます。（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、観光産業を支える人材育成など、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。（産学官民連携・起業推進課）
- ・ 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・磨き上げと事業者連携（地域観光クラスターの形成）を推進します。（地域観光課）
- ・ 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R7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。
 ・R7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 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

(1) 産業界や地域のニーズを反映した職業訓練の推進

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 (R2)	目標 (R7)	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	61.0%	100.0%	高等技術学校
	自己都合による中途退校率	5.7%	5.7%	
	就職率 (うち関連就職率)	94.6% 84.9%	98.1% 92.2%	
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	1.40倍 100.0%	1.20倍 95.0% (※1)	高障求機構 (ポリテクカレッジ)
中村高等技術学校における離転職者向け職業訓練（短期課程）の実施	入校選考応募率	108.0%	116.0%	中村高等技術学校
	自己都合による中途退校率	5.0%	0.0%	
	就職率 (うち関連就職率)	64.7% 72.7%	85.7% 72.7%	
ポリテクセンターにおける離転職者向け職業訓練の実施	定員充足率 就職率	77.3% 85.8%	85.0% 80.0% (※1)	高障求機構 (ポリテクセンター)

※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 (2)	目標 (R7)	実施主体
委託訓練の実施	就職率	78.4%	84.5%	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：62.5% 実践：46.6%	基礎：58.0% 実践：63.0% (R3目標) (※2)	労働局 高障求機構

※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 (R2)	目標 (R7)	実施主体
在職者訓練の実施	受講者数(累計)	1,070人 (H28~R2累計)	1,140人 (R3~R7累計)	高等技術学校
	満足率	96.8%	96.8%	
	目標受講者数に対する達成割合	141.8%	100.0%	
	受講者満足度	98.7%	95.0%	高障求機構 (ポリテクセンター)
	事業主満足度	91.7%	90.0% (※1)	
	目標受講者数に対する達成割合	92.4%	100.0%	
生産性向上支援訓練の実施	受講者数	769人	450人	高障求機構 (ポリテクセンター)
	事業主評価	92.7%	85.0%	
	受講者満足度	98.9%	90.0% (R3目標) (※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	0人 (未実施)	11人	雇用労働政策課
-----------------------	-------------------------	-------------	-----	---------

(2) 技能検定の推進

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	実施主体
技能検定の普及促進	技能検定受検者数	312人 (参考 R1:595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 (R2)	目標 (R7)	実施主体
ジョブ・カード制度の普及促進	新規取得者数	2,256人	3,000人 (R3目標) (※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/1人	3回/1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	2~5回/1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)	100.0%	95.0% (※1)	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)	100.0%	95.0% (※1)	高障求機構 (ポリテクセンター)

2 全員参加型社会の実現に向け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 (R2)	目標 (R7)	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	特別育成訓練コース支給決定件数	17件	助成金の活用により、正規雇用労働者への転換が図られる。	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	職場体験講習の就職率	61.9% (34歳以下) 60.7% (氷河期世代(35歳~50歳))	70.0% (34歳以下) 60.0% (氷河期世代(35歳~50歳)) (R3目標)	雇用労働政策課
非正規雇用労働者等に対する受講枠の確保	求職者支援訓練の認定定員数	374人	356人 (R3目標) (※2)	高障求機構

(2) 女性の職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	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	95.9%	95.9% (R3目標) (※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 (累計)	117人	1,000人 (R2~R6累計)	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	3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)
	利用率	3人	8人	雇用労働政策課

(3) 若者の職業能力開発

① 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 (R2)	目標 (R7)	実施主体
ものづくり名人による体験学習の実施	派遣数	25校	40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	1,789人 (参考 R1:4,246人)	4,500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 県内大学生の 県内就職率	18.6% 36.6% (R2.3卒の学生)	35.0% 42.0% (R5目標)	商工政策課
ジョブカフェこ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63回	延べ60回 (R3目標)	雇用労働政策課

② 若者向けの職業訓練の推進

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	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	30.0% 87.5%	80.0% 80.0% (※1)	高障求機構 (ポリテクセンター)

③ ニート、高校中退者等の支援

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	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	42.8%	40.0%	生涯学習課
ジョブカフェ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	70.2%	70.0%	雇用労働政策課
	職場体験講習の就職率 (34歳以下の求職者における目標値)	61.9%	70.0% (R3 目標)	

(4) 中高年齢者の職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	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	—	—	相談窓口等での支援により、中高年齢者の職業能力開発が促進される。	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	23人	40人 (R3 目標) (※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	3人	5人	高知高等技術学校

ハローワークジョブセンター ほんまちにおける企業体験講習の実施	就職者数	13人	20人 (R3目標) (※2)	労働局 雇用労働政策課
------------------------------------	------	-----	-----------------------	----------------

(5) 障害者の職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	実施主体
障害者に対する 委託訓練の実施	受講者数 (知識・技能習得訓練、実践 能力習得訓練)	16人	30人	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)	5.7%	5.7%	高等技術学校 (普通課程)
		5.0%	0.0%	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ヵ所合計)	134人	140人 (R3目標) (※2)	労働局
	職場実習等 実施件数	120件	150件	障害保健支援課
障害者職業訓練コーディネーターを配置した就労体験拠点の設置	拠点設置箇所数	3ヵ所	4ヵ所	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 49人	9種目 60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 (R2)	目標 (R7)	実施主体
就職氷河期世代のうち、不安定な就労状態にある方に対する支援	—	—	専門窓口等での支援や助成金の活用により、就職氷河期世代の処遇が向上する。	労働局
	求職者支援訓練における就職氷河期対策実施分等の認定定員数	40人	30人 (R3目標) (※2)	高障求機構
就職氷河期世代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	氷河期世代限定求人や歓迎求人情報の積極的な周知・提案	—	各種窓口やセミナー等において、積極的な周知が図られる。	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	進路決定者数	11人	15人 (R4目標)	生涯学習課
ジョブカフェ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 職場体験講習の就職率 ジョブチャレンジの就職率 (就職氷河期世代(35～50歳)の求職者における目標値)	85.2% 60.7% 50.0%	70.0% 60.0% 25.0% (R3目標)	雇用労働政策課

(7) 育児や介護と仕事の両立に対する支援

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	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	441 社	660 社	雇用労働政策課

(8) 移住者 (UIターン者) 及び外国人に対する職業能力開発

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	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	3 回	高等技術学校 雇用労働政策課
外国人労働者に対する在職者訓練の実施	実施回数	0 回	10 回	高等技術学校

3 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

(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 (R2)	目標 (R7)	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	0 時間	各訓練科 各学年 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	新型コロナウイルス感染症等対策の一環として、オンライン訓練の実施が促進される。	高障求機構 (ポリテクカレッジ)
	実施回数	0 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	0 時間	各訓練科 各学年 100 時間 (同時双方向型によるオンライン訓練の実施時間数含まない)	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	各訓練科 16 単位 (※1)	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 (R2)	目標 (R7)	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)	2 コース	IT 分野の人材育成が推進される。	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	—	—	IT 人材のスキルアップが促進される。	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	304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)	313人	406人	高知高等技術学校
	認定定員数 (求職者支援訓練)	0人	26人 (R3目標) (※2)	高障求機構
第4次産業革命に関連する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	0時間	各訓練科 20時間	高知高等技術学校
	カリキュラムの改訂	—	カリキュラムの改訂により、技術の習得が促進される。	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	新規雇用者数 (IT・コンテンツ分野) (累計)	386人	750人	産業デジタル化推進課

4 技能継承の促進

(1) 将来のものづくり分野を担う人材の育成

(2) 技能を尊重する機運の醸成

基本的施策	指標 (KPI)	現状 (R2)	目標 (R7)	実施主体
優れた技能者の表彰	被表彰者数	7人	11人	雇用労働政策課
「土佐の匠」の認定	延べ認定者数	113人	134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	1人	1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	0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	1人	2人	高等技術学校 高障求機構 (ポリテクカレッジ)