

# 第10次岡山県職業能力開発計画

平成28年11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・産業の動向 .....	2
(2) 労働力需要の状況 .....	2
(3) 労働力供給の状況 .....	3
2 職業能力開発の取組状況 .....	4
(1) 企業における取組 .....	4
(2) 職業能力開発施設における取組 .....	5

## 第3部 職業能力開発における方向性

1 県内産業の発展を支える人材の確保と育成 .....	5
2 生産性向上のための生涯を通じたキャリア形成への支援 .....	6
3 個々の特性とニーズに対応した職業能力開発の支援と就労意欲の喚起 .....	6
4 離転職者・非正規雇用労働者に対する職業能力開発の支援 .....	7
5 技能の継承と技能の振興 .....	7

## 第4部 職業能力開発の基本的施策

1 県内産業の発展を支える人材の確保と育成 .....	8
2 生産性向上のための生涯を通じたキャリア形成への支援 .....	8
(1) 若者に対するキャリア教育の推進 .....	8
(2) 労働者の主体的なキャリア形成への支援 .....	8
(3) ジョブ・カードの積極的な活用 .....	9
(4) 職業能力評価システムの普及 .....	10
3 個々の特性とニーズに対応した職業能力開発の支援と就労意欲の喚起 .....	10
(1) 若者 .....	10
(2) 女性 .....	11
(3) 中高年齢者 .....	12
(4) 障害のある人 .....	12
4 離転職者・非正規雇用労働者に対する職業能力開発の支援 .....	13
5 技能の継承と技能の振興 .....	13
(1) 技能の継承 .....	13
(2) 技能の振興 .....	14

6 職業能力開発のための推進体制 .....	1 4
( 1 ) 産業人材の育成 .....	1 4
( 2 ) 県内の職業能力開発体制 .....	1 4
( 3 ) 県立高等技術専門校のあり方 .....	1 5

## 第1部 総説

### 1 計画のねらい

本県では、平成23年度に策定した第9次岡山県職業能力開発計画（目標年度：平成27年度、以下「第9次計画」という。）に基づき、ものづくり分野での人材育成や若年者へのキャリア教育、障害者の自立に向けた職業訓練、技能振興、在職者への支援等、各種の職業能力開発を推進してきました。

第9次計画がスタートした頃の我が国の経済情勢は、リーマンショックを起因とした長期にわたる景気低迷の影響が残るものの、震災復興施策の着実な推進や雇用・収益環境の持ち直しなどを背景にした幅広い国内需要が成長を支えており、景気が緩やかに回復していく過程にありました。本県でも、平成23年12月には有効求人倍率が1倍台に回復するなど雇用情勢にも改善の動きが見えはじめた時期でもあります。

国内のシンクタンクによると、現在、雇用の先行指標となる新規求人数が回復していることから、雇用情勢は改善が続くことが見込まれており、また名目賃金も緩やかに増加する見通しですが、人口減少に伴う経済成長への制約も危惧されております。また、グローバル化の進展や従来のIT技術の枠にとどまらないモノのデジタル化・ネットワーク化あるいは人工知能といった技術の進歩など、産業構造の変化や技術革新のスピードが加速する中、労働力需給ギャップが拡大し人材不足となっている分野も生じています。

こうした課題に対処するためには、産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発体制の構築と中長期的視点に立った人材育成が不可欠であることから、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まいります。

具体的には、高齢化が進み生産年齢人口が減少する中、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への支援、女性や若者、中高年齢者などの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、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。

なお今回の「第10次岡山県職業能力開発計画」は、国が策定する「第10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、平成32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・産業の動向

平成26年度の岡山県県民経済計算(早期推計)によると、平成26年度の県内総生産(名目)は総額7兆2,142億円で、対前年度比マイナス0.8%となっています。

これを産業別に見ると第一次産業は691億7千万円で対前年度比マイナス3.5%、第二次産業は2兆2,047億8千万円で、対前年度比マイナス3.3%、第三次産業は4兆8,667億9千万円で対前年度比0.1%の伸びとなっています。

また、その構成比を産業別に見ると、第一次産業が1.0%、第二次産業が30.6%、第三次産業が67.5%となっており、第三次産業を中心とした産業構造が依然として続いています。

#### (2) 労働力需要の状況

平成27年10月に策定された岡山県人口ビジョンによると、本県の人口は、平成17年の約196万人をピークに減少しており、平成22年には約195万人と5年間で1万人も減少しています。平成17年以降は、死亡者数が出生者数を上回る「自然減」と転出者数が転入者数を上回る「社会減」がともに進行する人口減少局面となっており、本格的な人口減少社会の到来への対応が求められています。

また、総人口に占める生産年齢人口(15歳~64歳)の割合も年々減少を続けており、産業を支える人材の確保が急務となっています。

平成22年国勢調査による産業別就業者数の割合は、第三次産業が57万2千人で全体の66.9%を占め、以下、第二次産業の24万人(28.1%)、第一次産業の4万3千人(5.0%)となっています。

各産業別の推移をみると、第三次産業の就業者割合が着実に伸びている一方で、第一次産業と第二次産業は減少しており、基幹産業である製造業をはじめとした「ものづくり分野」において、熟練技能者の技術・技能を次世代に継承できないおそれが顕在化しています。

### (3) 労働力供給の状況

本県の総人口は、少子高齢化の進行により、平成17年をピークに減少を続け、平成52年には約161万人になると予測されています。

また、年齢別人口の構成比も、15歳未満の年少人口が平成17年の14%から平成52年の11%へ、生産年齢人口は63%から54%へ、65歳以上の老年人口は22%から35%になると予測されています。

また、一人の女性が産む子供の数の目安となる合計特殊出生率について、本県では、平成17年に過去最低の1.37にまで落ち込みましたが、平成25年には1.49に回復しており、平成26年も同数で推移しています。近年は微増傾向にありますが、非婚化や晩婚化などの影響により、依然として低い水準であると言えます。

景気動向を示す有効求人倍率は、平成20年の世界同時不況以降急速に悪化しましたが、平成22年度頃から徐々に持ち直し、最近では1.5から1.6倍台で推移しています。

総務省統計局による労働力調査参考資料によると、本県の完全失業率は全国平均より低い水準で推移しており、直近では2%台となっています。

本県の平成28年3月卒業者の3月末日現在における求人倍率と就職決定率について、新規高等学校卒業者の求人倍率は、1.57倍（前年同期0.03ポイント上昇）また、就職決定率は、99.5%（前年同期0.2ポイント上昇）となっています。同じく新規大学卒業者の就職内定率は、94.7%（前年同期1.2ポイント上昇）となっており、就職希望者にとっては比較的有利な状況となっています。

全国の若年無業者（15歳から34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者）の数は、平成14年に大きく増加した後、概ね横ばいで推移しており、平成27年は前年同数の56万人と推計されています。

15歳から34歳人口に占める割合は、長期的に見ると緩やかな上昇傾向にありますが、平成26年は2年連続で低下して2.1%となっています。

同じく、フリーターをパート、アルバイトなど非正規の職に従事する15歳から34歳の若年者として集計すると、ここ数年は概ね横ばいで推移していましたが、平成27年は全国で167万人と推計されており、前年を12万人下回りました。

15歳から34歳人口に占めるフリーターの割合は、平成20年を底に上昇傾向にあり、平成26年は6.8%となっていますが、特に25歳から34歳の年長フリーター層で上昇が続いています。

平成22年国勢調査によると、本県の就業者数が平成12年をピークに減少に転ずる中、女性が占める割合は、年々増加しており、全就業者の44.6%を占めています。

本県の女性有業率を各年代別に見ると、25歳から29歳の77.2%と45歳から49歳の78.2%を頂点として、30歳から34歳の69.6%を底とするM字型カーブを描いています。これは、出産・育児等の事情により離職し、育児が一段落した後に再就職している状況を示しています。

女性の25歳から39歳にかけてのM字カーブのボトムは10年前よりあがってきており、M字の底である30歳から34歳では約10ポイント上昇しています。

本県における障害のある人で身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を所持する人は、103,077人(平成28年3月末)で、うち身体障害のある人が75,187人(72.9%)、知的障害のある人が16,336人(15.9%)、精神障害のある人が11,554人(11.2%)となっています。

県内の民間企業における障害者雇用率(平成27年6月1日)は、2.29%と法定雇用率の2.0%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51.3%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ます。

## 2 職業能力開発の取組状況

### (1) 企業における取組

平成27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66.1%となっている一方で、従業員29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なっています。

また、過去1年間にOFF-JT(職場外研修)を実施した企業は32.2%、実施していない企業が59.1%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ます。これについても、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、人材育成を行う時間がないとの回答を約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をうかがわせています。

OFF-JTを実施した企業の訓練内容は、「現在の技術・技能の向上」や「資格取得」、「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、公共職業訓練機関を挙げる企業の割合が、商工会・経営者団体・業界団体等、民間教育訓練機関に次いで多いことから、期待の高さに応えるためにも、引き続き、県立高等技術専門学校において企業のニーズに即した職業訓練を実施していくことが重要と考えます。

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は、「支援を行って

いる」との回答があったのは36.3%にとどまっており、その内容は、受講料等の金銭的援助が最も多く、以下、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、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）、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。

特に、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。

また、県と国では事業主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も行っています。

## 第3部 職業能力開発における方向性

### 1 県内産業の発展を支える人材の確保と育成

本県は、自動車、造船、一般機械、鉄鋼、石油化学などの重化学工業や繊維、耐火物といった地場産業を中心に発展してきました。

岡山県が今後も発展を続けるには、こうした産業の活性化が不可欠ですが、県では、「晴れの国おかやま生き生きプラン」において、国内最大級の素材供給基地であり、本県産業の中核を担う水島コンビナートを、成長産業の集積するアジア有数の競争力を持つ我が国のモデルコンビナートとしてさらに発展させるため、環境・エネルギー関連など今後成長が期待される分野について、拠点工場の誘致・集積を図ることとしています。

産業発展のためには、新技術・新製品の研究・開発に携わる人材を育成することに加え、新たな技術に対応し、製造現場における技能者の養成を図っていく必要があります。また、少子高齢化の進展や熟練技能者の退職により、これまで培ってきた産業技術を継承する現場人材の確保と育成が急務となっています。

こうした観点に立ち、岡山県の産業発展を支える人材の育成に向けた積極的な取組を進めま



す。

## 2 生産性向上のための生涯を通じたキャリア形成への支援

少子高齢化が進み生産年齢人口が減少する中、経済を維持・成長させるためには生産性の向上に向けた人材の育成が必要となってきます。また、定年が延長されるなど職業生活の長期化が進むとともに、終身雇用に限らないなど働き方の多様化も進んでおり、どのような職業生活を送り、どのようにキャリア形成を図っていくかを、働く人一人ひとりが主体的に考える時代となっています。

特に、職業生活の入口に立つ若者については、求人・求職のミスマッチによる早期離職者が多く、このことがフリーターなどの非正規雇用労働者や若年無業者となる一因と推測されます。

このような状況の改善を図るには、在学中や学校から職場への移行期に、勤労観や職業観といった価値観を自ら形成・確立させることが重要であり、教育機関と家庭、地域、産業界、行政などが連携してキャリア教育への取組強化を進めていく必要があります。

また、技術革新や経済のグローバル化などにより、ビジネス環境や就業環境は加速度を増して変化していることから、就職後や離転職時など様々な段階において、企業から求められる人材ニーズの変化に機動的に対応していくための職業能力開発に、働く人が自ら取り組むとともに、企業においては従業員の職業能力開発の促進やそのための環境整備が求められています。

また、キャリア形成やスキルアップを図っていく際には、キャリアや職業能力が公平かつ公正に評価される仕組みとその普及を図ることが重要となってきます。

これらを踏まえ、働く人の生涯を通じたキャリア形成の支援を行っていきます。

## 3 個々の特性とニーズに対応した職業能力開発の支援と就労意欲の喚起

経済社会の活性化に向けて、職業能力開発を進めるに当たっては、若者、女性、中高年齢者など個々の能力に応じた職業能力開発機会を提供するとともに、受講しやすい環境となるよう配慮する必要があります。

まず、若者については、就きたい仕事と求める人材がかみ合わない雇用のミスマッチが生じていること、学校生活では社会的・職業的自立に向けた意識が醸成されにくいことなどが、就職後の早期離職者やフリーターといった非正規雇用者などを生み出している一因と考えられることから、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。

女性については、子育てや介護のためにやむなく離職する人が多くなっており、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。

中高年齢者については、意欲と能力に応じて年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向け、国などにおいて、企業における65歳までの雇用の確保をはじめ、再就職の支援に向けた取組が進められていますが、さらなる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。

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、ハローワーク等と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就業支援や職業能力開発が求められています。

様々な理由で働くことができなかつた人に対しては、働くことへの動機付けが重要となります。また、希望職種にこだわるあまり安定した職に就いていない人に対しては、正規雇用される可能性が高い職種へも志向拡大を勧めるなど堅実なキャリア形成に向けた支援が必要です。

#### 4 離転職者・非正規雇用労働者に対する職業能力開発の支援

景気変動や産業構造の変化に伴い離転職を余儀なくされた人や企業内における職業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、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。

そのため県立高等技術専門校では、ものづくり分野を中心とした施設内訓練等を行うとともに、高度な施設や設備を必要としないその他の分野については、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練を実施します。また国は、雇用保険の適用がなかつた方や学卒未就職者など雇用保険を受給できない求職者に対して職業訓練受講給付金を受けながら民間教育訓練機関等での職業訓練が受講できる「求職者支援制度」を運用することにより、離職者の方々への職業能力開発の機会を提供しています。

こうした職業訓練を実施するに当たっては、地域産業を支えるものづくり分野に加え、成長が見込まれ、雇用が拡大する分野に重点的なコース設定をすることが効果の向上につながることから、医療・介護などの様々な分野について求人ニーズ等を踏まえつつ、迅速かつ柔軟にコース設定を行ってまいります。

#### 5 技能の継承と技能の振興

本格的な人口減少と高齢化が一層進む状況の下で、製造業等での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への大きな課題となっています。

県内企業へのニーズ調査においても、技能の継承を行っているとの回答は、52.3%と半数程度となっており、技能の散逸が生ずることなく持続的な企業活動が行えるよう技能の継承への支援が必要です。

また、若者の技能離れが伝えられる中、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に、技能や技能者を尊重する気運を醸成することが求められています。

## 第4部 職業能力開発の基本的施策

### 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、現場を支える人材の養成を進めてきました。

近年では、低炭素社会の実現に向けた環境やエネルギー分野に関わる人材の育成に向けて、太陽光発電など新エネルギー技術を応用した施設・設備等に携わる技能者を育成するカリキュラムを導入したり、環境対応自動車の普及を受けて、電気自動車やハイブリッド車に関する知識や技能を習得するカリキュラムを導入するなど、時代の流れを取り入れて訓練内容の見直しを行ってきたところです。

引き続き、産業界や企業の求人ニーズを踏まえながら、新規学卒者や在職者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。

### 2 生産性向上のための生涯を通じたキャリア形成への支援

#### (1) 若者に対するキャリア教育の推進

本県では、平成19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んできました。

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訓練指導員などの派遣を行っています。また、平成26年度からは、技能検定以外の「ものづくり関係」の資格や検定の合格に向けた事前講習を行う「高校生ジュニアマイスター1000人創出事業」を実施するなど、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。

#### (2) 労働者の主体的なキャリア形成への支援

従来のIT技術にとどまらない急速な技術進歩や産業構造の変化、グローバル化の進展等を背景に、我々を取り巻く環境は急速に変化しており、職業上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ます。

こうした中、働く人が生涯を通じ可能な限り充実した職業生活を送っていくためには、自らの職業生活設計に基づき教育訓練や実務経験を積み重ね、人材ニーズの変化に機動的に対応できるよう、主体的に職業キャリアの形成を図っていくことが求められています。

#### 在職者に対する職業能力の開発支援

県立高等技術専門校においては、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・技術の習得を支援しています。

さらに、県内企業へのニーズ調査の回答からは、従業員の能力開発は企業自らの責務であると考えているものの、時間や指導する人材が不足しており、職業能力開発の機会が十分設けられていないことがうかがわれ、これを支援するため企業ニーズに即して実施する在職者訓練などを行います。

また、事業主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は、引き続き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。

#### 関係機関における取組との連携

岡山労働局やハローワークでは、個人からの相談に対するコンサルティングや能力開発に関する情報提供によりキャリア形成を支援するとともに、企業自らが行う職業訓練についてもキャリア形成促進助成金等による助成を行っています。

岡山職業能力開発促進センターにおいては、地域の事業主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、施設開放等による援助を行っています。また、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各種在職者訓練を実施しています。

中国職業能力開発大学校では、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ています。

岡山県職業能力開発協会においては、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の貸出等を行っています。

こうした関係機関の取組と密接な連携をとりながら、きめ細かな対応により、働く人のキャリア形成を支援します。

### (3) ジョブ・カードの積極的な活用

ジョブ・カードを作成し、キャリアコンサルタントによる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。

併せて、ジョブ・カードの作成等に対応できるよう、訓練指導員に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を習得させ、訓練生の就職活動の強化に繋がります。

#### (4) 職業能力評価システムの普及

働く人が、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には、習得した能力等を適切に評価するシステムが必要です。

個人の技能水準を一定の基準により検定し、国として証明を行う技能検定については、県の受検申請者数が平成23年度の2,948件から平成27年度の2,477件へと減少していることから、引き続き、高校生の受検を勧奨するとともに、岡山県職業能力開発協会、技能士会等と連携して制度の適切な実施と普及に努めます。

### 3 個々の特性とニーズに対応した職業能力開発の支援と就労意欲の喚起

経済社会を活性化させ、持続的な発展を進めるためには、女性、若者、中高年齢者など、すべての人材が能力を高めるとともに、その能力を存分に発揮できる「全員参加社会」を実現させる必要があります。そのためには、個々の能力やニーズに応じた職業能力開発の支援が重要となります。

また「全員参加社会」の実現のためには、様々な理由で働くことができなかった人にも就労に対する意識と意欲を持ってもらうことが重要になります。「おかやま若者就職支援センター」や「地域若者サポートステーション」では、こうした方に対してカウンセリングや各種サポートを提供しており、引き続き就労に向けた継続的な支援を行います。

#### (1) 若者

##### 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。

中国職業能力開発大学校においては、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。

また、岡山労働局、県、県教育委員会、経済団体、労働団体、学校等で構成する「おかやま新卒者等就職・採用応援本部」では、関係機関が連携し、就職面接会の開催やキャリ

アカウンセラーによる個別相談などを行っており、一人でも多くの新規学卒者等が就職できるよう支援します。

#### 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っています。

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、非正規雇用から正社員としての雇用が図られるよう支援します。

岡山職業能力開発促進センターでは、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、機械、金属、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）を実施しています。

中国職業能力開発大学校では、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）」が行われています。

#### 若年無業者

若年無業者については、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就労支援を行います。

## （2）女性

女性の雇用者数は年々増加しているものの、育児や介護などで離職し、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。

こうした状況において、職業訓練の受講によって技能の向上を図り、早期に就職が実現できるよう、県立高等技術専門校において、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。

### (3) 中高年齢者

人口減少社会において、生涯現役社会の実現や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。

企業ニーズに基づく在職者向けの訓練のほか、離転職者については、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。

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく65歳までの定年引き上げや継続雇用制度の導入といった高齢者雇用確保措置について、岡山県では平成28年6月現在、99.7%（従業員31人以上企業）の企業において実施済となっていますが、引き続き岡山労働局等と連携し、中高年齢者の雇用確保の普及・啓発を進めます。

また、公益社団法人岡山県シルバー人材センター連合会では、高齢者の雇用・就業ニーズ等を踏まえ地域の実情に応じた技能講習の受講による就職を支援するシニアワークプログラムによる取組を実施します。

### (4) 障害のある人

障害のある人が地域において自立した生活を営むことができるようにするためには、一人ひとりの適性や能力に応じた就業支援や雇用の促進のほか、きめ細かに配慮した職業能力の開発を行うことが必要であり、国と適切に役割分担しながら着実に支援を進めます。

#### 障害者雇用対策事業

障害のある人の雇用の確保・拡大に向けた普及・啓発をはじめ、就職面接会等の開催、「障害者雇用促進アドバイザー」による中小企業等への助言など、各種施策に取り組んでいます。

#### 県立高等技術専門学校

県立高等技術専門学校では、従来から身体障害のある人や知的障害のある人を対象とした施設内訓練を行っていますが、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、内容など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ていきます。

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。

#### 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター

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、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ています。

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、今後も県の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 離転職者・非正規雇用労働者に対する職業能力開発の支援

景気変動や産業構造の変化に伴う雇用のミスマッチにより離転職を余儀なくされた方や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の方に対しては、県と国が連携し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、ものづくり分野については、県立高等技術専門学校及び岡山職業能力開発促進センターが、地域産業の求人ニーズに対応して役割分担や連携を図りながら離転職者訓練や在職者訓練を行っており、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、事務、経理、販売などビジネスに即した分野に加え、介護・福祉、医療、保育など求人ニーズが高い分野の訓練を実施します。

また、委託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な仕組みづくりを検討します。

#### 5 技能の継承と技能の振興

##### (1) 技能の継承

少子高齢化社会の到来と熟練技能者の退職により、これまで培ってきた技能の継承が大きな課題となっています。

県立高等技術専門学校では、技能継承を支援するため、企業の個別ニーズに沿った在職者訓練を実施しています。また、岡山職業能力開発促進センターにおいても、同様に技能・技術の継承に関する相談、講師派遣、施設開放などにより企業の取組を支援しています。

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を企業に派遣し、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」を実施しています。



## (2) 技能の振興

若年者の技能離れが伝えられる中、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には、技能を尊重する気運を醸成することが必要です。そのため、岡山県職業能力開発協会や技能士会等と連携し、技能検定の受検促進を図ります。

また、技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会、若年者ものづくり競技大会へのチャレンジや選手派遣を支援するとともに、岡山県職業能力開発促進大会において優秀技能者の顕彰を行うなど、技能の重要性の周知と職業能力開発への取組を促進します。

## 6 職業能力開発のための推進体制

### (1) 産業人材の育成

本県では、平成19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育成、県内企業への就職促進、効果的な職業訓練等の実施、技術・技能の伝承など、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対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、工業系高校教員の職業能力開発施設における技術研修及び地域企業での交流研修などを進めるとともに、産業人材育成に関する情報発信を行うポータルサイト「おかやま人材育成ナビ」を開設し、セミナー情報や産業人材育成プログラムの提供などの取組を進めています。

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。また、中小企業等を中心に人材の職業能力向上やキャリア形成が図れるよう「岡山県産業人材育成コンソーシアム」における産学官の連携をより一層強化し、産業人材の育成に取り組めます。

### (2) 県内の職業能力開発体制

本県では、高度な施設・設備及び訓練指導員を必要とするものづくり分野において、基礎的技能者の養成については県立高等技術専門校が、高度な実践的技術者の育成については中国職業能力開発大学校が主体となって行っています。

離転職者に対する職業能力開発については、県立高等技術専門校と岡山職業能力開発促進

センターとが、実施分野等を役割分担したうえで実施します。

ものづくり分野以外の医療、福祉、経理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等機動的な対応が必要となることから、こうした機関への委託訓練により実施します。

特にITについては、新たな製品やサービスを生み出し、労働生産性向上のカギとなる分野であることから、ITの持つ潜在力を発揮させることのできる人材育成ができるような訓練コースの設定を検討します。

雇用保険受給者を対象とした離転職者への職業訓練については県が、雇用保険を受給できない求職者等に対する求職者支援制度による職業訓練については国が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、効果的な訓練が行われるよう取り組みます。

在職者に向けては、主に技能検定受検者に向けての訓練等を県が、高度な設備を利用した訓練については、中国職業能力開発大学校や岡山職業能力開発促進センターが行っていますが、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対応した人材育成を支援します。

### (3) 県立高等技術専門校のあり方

#### ニーズに即した体制整備

平成20年度から2校1分校体制に再編し、職業訓練を実施してきましたが、新規学卒者を対象とした普通課程への入校者数が低迷しています。

少子化に伴う高校卒業生の減少、大学等への進学率の上昇、高校生のものづくり離れなどが大きな要因ですが、県内企業に対する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が7割以上もあり、県立高等技術専門校が十分に認知されていないことも要因の一つと考えられます。

このため、新規学卒者だけでなく早期離職者や中途退学者等への働きかけをハローワークや関係業界と連携して進めるほか、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、ホームページの内容充実など積極的な情報発信に努めます。

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に、民間教育訓練機関等での委託訓練を充実させます。

#### 訓練内容の充実

職業人生を通じた継続的なキャリア形成を支援する観点から、企業や受講者のニーズに沿った訓練となるよう、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の検討・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、企業が求める基礎的な技能を確実に習得した人材の養成を図っていきます。

委託訓練については、巡回就職支援指導員等が訓練先において受講者から得た意見について、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い、訓練内容の充実を図ります。

#### 指導員の能力向上

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、地域産業のニーズに対応し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等での各種研修受講などにより能力向上に努めます。

#### 就職支援の強化

学卒者、離転職者に対する職業訓練の目的は、訓練実施により技能を習得・向上させ、就職を実現することにあります。

平成27年度の施設内訓練の就職率は、91.2%、委託訓練については、71.9%（平成28年9月30日現在）になっています。施設内訓練については、職業訓練指導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た就職情報の収集と受講者への就職相談や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。

また、ジョブ・カードを活用し、キャリアコンサルティングの実施と併せ、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ります。同時に施設内訓練においてもジョブ・カードを有効に活用するため、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%を目指します。