

第3章 施策の内容

◆ 施策の基本的な考え方

第1 基本理念と5年後の目指す姿

【基本理念】

適切な職業能力開発により、県民一人ひとりが能力を高めて幅広い分野で活躍し、これにより本県産業が持続的に発展する広島県が実現しています。

【5年後の目指す姿】

県内において、社会変革や雇用・社会情勢、業界のニーズ等に即応した職業能力開発を受けることができる機会が確保されています。

これにより、働くことを希望する人が就職に必要な基礎的な知識や技能を習得し、就業するとともに、企業等で働いている人が環境の変化する現場で求められる実践的な技能等を習得し、業務等で活用することで、企業等の持続的な成長に寄与しています。

第2 施策の方向性

(1) 主な訓練対象者の転換（学卒者⇒離転職者・企業等の在職者）

これまで主な対象としていた学卒者については、近年の少子化に伴う学生の減少や、新卒者の進学や就職が好調に推移する中、訓練対象となる学生自体が減少傾向にあり、今後とも減少する傾向が続くことが想定されます。

一方で、今後、労働市場の流動化により、新たな職種への転換や労働市場に潜在する労働力の更なる労働参加が見込まれる中で、新たな知識や技能の習得といった求職者ニーズが高まっていくことが想定され、また、企業等においては、持続的な成長に向けた生産性向上を実現するための付加価値向上や業務効率化が求められ、業務改革等の実現に向けた社内での学びのニーズが高まっています。

こうした状況を踏まえ、主な訓練対象者を学卒者から離転職者及び企業の在職者に転換していきます。

(2) 社会変革に対応した訓練の実施

企業等においては、付加価値の向上や業務効率化に向けて、デジタル技術の進展等を踏まえたDXをはじめとする企業変革に対応できる人材の重要性が高まっていることから、職種・業務に必要な基礎的な知識・技能の習得と併せ、各々の現場においてDXを推進するために必要となる知識・技能の習得支援を実施していきます。

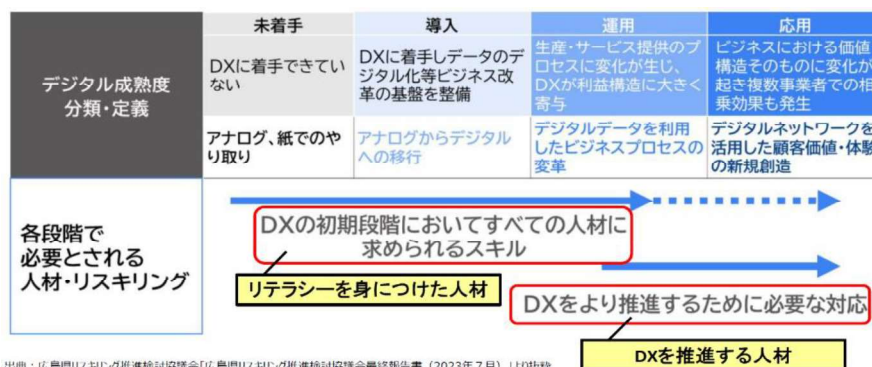
また、急激な技術革新や社会環境等の変化に対応するため、訓練の実施にあたっては、訓練対象者及び県内企業等のニーズをしっかりと把握し、即応できる体制や仕組み等を構築していきます。

＜公共職業訓練において育成するデジタル関連人材＞

ア 育成する人材像

D Xの進展段階に応じて、必要となるスキルや人材像が変化するとされており、未着手から運用までのD Xの初期段階においては、主に「リテラシーを身につけた人材」、応用段階においては、主に「D Xを推進する人材」が必要となります。

【D Xの進展段階別に必要なスキル・人材】



また、I T製品・サービスを提供する企業等（ベンダー企業）とデジタル技術を活用して競争力を向上させる企業等（ユーザー企業）では、「リテラシーを身につけた人材」に求められる能力が異なります。

ベンダー企業においては、プログラミングやシステム開発に係る基礎的な技術等を身につけた人材、ユーザー企業においては、D Xの背景やD Xで活用されるデータ・技術に関する知識、及びデータ・デジタル技術の活用方法等を身につけた人材が求められています。

イ 実施する訓練の内容

県内では、多くの企業等においてD Xへの取組状況が導入・運用段階にあることから、全国的な状況と同様に、主に、デジタルの実装を担うデジタル専門人材と、生産現場等でのデジタル機器の導入・活用を担うデジタル活用人材が求められているところです。

公共職業訓練においては、実施可能な訓練期間等を考慮し、離転職者向けの訓練ではプログラミングやシステム開発に携わることができる人材や現場に導入されたデジタル機器・I o T環境等に対応できる人材、在職者向けの訓練では現場でのデジタル機器の利活用やデジタル機器の自動化、データ分析等を先導できる人材となるために必要な知識や技能を習得できる訓練を実施していきます。

第3 施策の推進体制

職業能力開発の推進にあたっては、技術革新等の環境変化や地域産業・求職者のニーズに合わせて、実施する内容や体制を柔軟に見直す必要があります。

このため、関係機関等との連携を図るとともに、実施する公共職業訓練を多面評価する仕組みと併せ、体系的に職員のスキルアップ・リスキリングを実施する体制を構築し、PDCAサイクルを回していくことで、この計画に定める施策を着実に推進していきます。

(1) 公共職業訓練の質の維持・向上

県内企業等に対し、今後の業界の展望や必要となる技能・技術など、訓練内容の検討に資するヒアリングを実施するなど、常に地域産業のニーズを捉えられるように情報収集を行い、実施する訓練の最適化を図ります。

併せて、地域の企業や業界団体等の外部有識者の意見を聴取するなど、訓練評価制度を確立し、地域産業のニーズと訓練の効果検証を将来の訓練に確実に取り入れることができる体制を構築します。

また、上記の訓練の見直しに併せて、職業訓練指導員が環境変化に合わせたスキルアップ・リスキリングを行えるように、各分野で必要となる技能・技術等を体系立てて整理した上で、計画的な技能・技術の習得及び研修受講が行える仕組みを確立します。

(2) 関係機関等との連携

本県の雇用失業情勢を把握している広島労働局と連携し、地域内の求職状況やニーズ等に応じた職業訓練を実施していきます。

高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンター及びポリテクカレッジと連携し、地域や分野、訓練内容に係る役割分担を行い、県全域で幅広い分野の訓練が提供できる体制を整備します。

広島県、広島労働局、高齢・障害・求職者雇用支援機構、労働者団体、事業主団体、職業紹介事業者、学識経験者等の公的職業訓練の関係者を交えた広島県地域職業能力開発促進協議会において、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定等を促進します。

第4 施策体系

施策の柱	項目
1 求職者の就職に向けた人材育成支援	(1) 高等技術専門校内における人材の育成（施設内訓練） (2) 民間教育訓練機関と連携した人材の育成（委託訓練）
2 企業等に対する技能・技術の習得・向上支援	企業の在職者等に向けた人材の育成
3 多様な人材の活躍促進	(1) 女性や高齢者等の活躍に向けた人材育成 (2) 障害者の活躍に向けた就労及び就労定着支援

1 求職者の就職に向けた人材育成支援

(1) 高等技術専門校内における人材の育成（施設内訓練）

<現状>

- 少子高齢化等に伴う生産年齢人口の減少によって、本県においても各産業において、人手不足が深刻な状況となっています。また、デジタル技術革新等による環境変化に伴い、今後、産業構造等が大きく変化することが見込まれています。

こうした中で、生産性の向上を実現していくための付加価値の向上や業務効率化が産業全体で求められており、それぞれの企業においてDXなどの取組を推進していくことが重要となっています。

- 現在、本県が運営する高等技術専門校等では、主に学卒者に対し、就職に必要な技能や技術を身につけるため、長期間（1～2年）の訓練を実施し、地域産業において現場を担うことのできる人材を育成しています。

<課題>

- 急激な環境変化に柔軟に対応し、人手不足の産業や職業に常に人材を提供できる体制を整備するとともに、公共職業訓練が担う機能として、デジタル技術のような時代のニーズや産業等のニーズに沿った人材育成を常に行うことができるよう、国の関係機関等とも連携の下、企業等における実態を把握し、求職者にとって最適な訓練内容となるよう柔軟かつ継続的に見直していく必要があります。

- 高等技術専門校等の入校者数は著しく減少しており、訓練カリキュラム等を見直しても改善できない状況が続いています。

その主な要因として、高等技術専門校等が主な対象としている学卒者については、少子化や高卒者の大学進学率・就職率の上昇に伴い、公共職業訓練を必要とする者が減少していることが挙げられるとともに、今後もこの状況が続くことが予想されます。

- 一方で、高等技術専門校等における修了生の直近の就職率は95%前後と高い水準を維持しており、今後、対象者等の見直しを行った後も、この水準を維持し続けられるような方策を検討する必要があります。

<取組の方向性>

①離転職者を主な対象とする訓練への転換

- これまで高等技術専門校等が実施する施設内訓練の主な対象としていた学卒者については、職業訓練を必要とする者が減少する傾向が続くことが想定されます。

一方で、今後は、経済のグローバル化や、デジタル技術の進歩、働き方の多様化、転職者の増加傾向などを背景とした労働市場の流動化により、新たな職種への転換や潜在する労働力の更なる労働参加が見込まれているため、高等技術専門校内で実施する訓練の主な対象者を離転職者に転換し、そのニーズに対応した就職の支援を行います。

②国の関係機関等との連携

- 本県の雇用失業情勢を把握している広島労働局と連携し、地域内の求人・求職者数を把握するとともに、不足している産業や職種に応じた訓練の実施を検討していきます。
- 求職者を対象とした訓練を実施する高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンター、ポリテクカレッジ、及び本県が運営する高等技術専門校において、地域や分野、訓練内容に係る役割分担を行い、国と県が協働して県全域で幅広い分野の訓練が提供できる体制を整備します。

併せて、急激な環境変化に即応できるよう、技能・技術に係る関係機関等との情報交換や、当機構などが実施する研修の受講等により、新しい技能・技術を常に取り入れることができる環境を整えることで、高等技術専門校において提供する訓練の質を担保していきます。

③入校生確保に向けた取組

- 引き続き、ハローワークを通じた広報を実施するとともに、広島労働局やハローワークとの連携の下、訓練の対象となり得る方に対するニーズ調査を実施し、入校者確保に向けた方策を検討します。
- 加えて、これまで、離転職者に対してはハローワークを通じた広報を中心に実施してきましたが、訓練対象を転換する中で入校生を確実に確保していくために、転職活動時の動向の分析や、就職や転職の前に職業訓練が必要となるターゲットの洗い出し等を行い、効果的なターゲット層を改めて分析するとともに、ハローワーク以外の就職・転職ツールを活用している層にも広報が届くよう、全県的な広報戦略や手法を検討します。

④就職及び就職後定着率向上に向けた取組

- 民間企業が実施する企業説明会への参加や企業訪問による周知・広報活動、地元企業等と連携・協力し地域の産業振興と訓練の充実を図るために各校に任意設置している賛助会への更なる加入促進等を通じ、地域の企業や業界団体等との連携を強化することで、訓練生の就職先を確保します。
- また、就職前後で就業イメージの差が生じないように、引き続き、訓練期間中のキャリアコンサルティングを実施するとともに、訓練生と企業の採用担当者のマッチングを図る場の定期的な設定や、賛助会等と連携したインターンシップを積極的に実施していきます。

⑤デジタル推進人材の育成

- あらゆる分野でデジタル技術の活用による業務変化が進んでいることを踏まえ、生産現場等に導入されたデジタル機器等を使いこなすことができる人材の育成のため、基本的な技能・技術の習得と併せ、デジタル化した機器や生成AIの活用方法等、その訓練分野で汎用的に活用できるデジタルリテラシーの習得を目指します。

- また、ベンダー企業への就職を視野に入れたデジタル専門人材の育成を目的として、プログラミングやシステム開発に係る基礎的な知識や企業内でのデジタル実装等のための実践的な技能等を習得できる訓練も実施していきます。

【成果目標】

成果目標	現状値 (年度)	令和 12 年度における 目標値
施設内訓練における定員充足率	54.3%※ (令和 7 年度)	80%以上
施設内訓練における就職率	91.4%※ (令和 6 年度)	95%以上

※高等技術専門校内で実施する学卒者対象訓練及び離転職者対象訓練の実績から算出。

(2) 民間教育訓練機関と連携した人材の育成（委託訓練）

<現状>

- 高等技術専門校では、施設内で実施する訓練（施設内訓練）のほか、民間教育訓練機関への委託により、民間ノウハウを活用し、離転職者等の早期再就職を支援する訓練（以下、「委託訓練」という）を実施しています。
- 委託訓練においては、情報通信、介護等の雇用吸収力を有する分野の職種や中小企業等の発展に資する職種、求職者の応募・就職が見込まれる職種を中心として、委託先機関の特性に応じた多様な訓練コースを設定することとなっています。
また、訓練の設定にあたっては、県の実施する産業政策や雇用対策等から、雇用の拡大の見込まれる産業、職業、人材像を総合的に把握することとなっています。

<課題>

- 委託訓練の定員充足率は年々低下傾向にあり、令和 6 年度時点では 67.1%となっています。
また、就職率も同様に低下傾向にあり、令和 6 年度時点で 69.5%と施設内で実施している訓練よりも低い状況となっています。
- 定員充足率の低下については、近年の雇用情勢に伴う受講ニーズの減少のほか、事務などの一部職種において求人と求職でのニーズのミスマッチが大きくなっていることなどが要因として挙げられます。
また、就職率の低下については、現在、地域産業の人材ニーズ等を勘案した訓練を実施している中で、より最適な訓練カリキュラムの探求や、個々の地元企業等との更に踏み込んだマッチング支援が不足していることなどが要因として挙げられます。
- 「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」に基づき、民間教育訓練機関等が厚生労働大臣の認定を受けて実施する「求職者支援訓練」と対象者や実施分野が重複しているため、認定業務を担う高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、それぞれの

訓練時期や期間、訓練分野に考慮した実施計画を策定し、県内で実施される訓練を最適化する必要があります。

＜取組の方向性＞

①ニーズに合った訓練コースの設定に向けた方策

- ハローワークとの連携の下、訓練の対象となり得る方に対するニーズ調査を実施し、離転職者からニーズのある訓練分野を把握するとともに、求人求職需給ギャップの分析や、委託先機関に対する企業とのマッチングの状況等のヒアリング、地元企業等へのニーズ調査を実施し、地域産業の人材ニーズを把握することで、定期的に双方のニーズを勘案した訓練コースを検討する仕組みを確立していきます。
- また、把握したニーズを踏まえ、新規の委託先機関を開拓し、県内で実施可能な訓練分野の選択肢を増やすことで、環境の変化に応じて柔軟に訓練コースを見直すことができる体制を構築していきます。

②就職率向上に向けた取組

- 委託先機関によって、受講生と企業をマッチングさせる機能や体制にばらつきがあるため、委託先機関に労働局が実施する訓練の見学付き企業交流会への参加を促すなど、受講生と企業のマッチングを図り、受講生を就職に結びつける体制を強化します。

③求職者支援訓練との連携

- 年間を通じて効果的な公的職業訓練を実施するため、高齢・障害・求職者雇用支援機構と、求職者訓練として実施される訓練内容等についての情報共有を適宜行うとともに、引き続き、広島県地域職業能力開発促進協議会において、広島労働局、高齢・障害・求職者雇用支援機構等の公的職業訓練の関係者を交えた実施計画の策定や、訓練の効果の把握・検証等を行い、地域の人材ニーズを実施する訓練に反映していきます。

【成果目標】

成果目標	現状値 (年度)	令和 12 年度における 目標値
委託訓練における定員充足率	67.1% (令和 6 年度)	80%以上
委託訓練における就職率	69.5% (令和 6 年度)	75%以上

2 企業等に対する技能・技術の習得・向上支援

企業の在職者等に向けた人材の育成

<現状>

- 生産年齢人口の減少等により人手不足が深刻化する中で、県内企業等においては、生産性の向上を実現していくための付加価値の向上や業務効率化が求められており、デジタル技術の進展等に伴うD Xなどの取組を推進することが重要となっています。
企業等の従業員は現在保有している知識・技能のアップデートに加え、デジタル技術の活用や導入など、業務に必要な新たな知識や技能を習得していく必要があります、県内でもリスクリリングを推進する企業等が増加しています。
- このような環境変化に伴い、企業の人材確保の在り方も変化しています。
県内企業等においては、人手不足を背景に、企業のニーズに対応した人材確保が進まない状況となっている中で、中途採用が増加するとともに、未経験者を採用し、企業内で必要な技能・技術を習得させるケースが増えています。また、デジタル技術の発展に伴い、ベンダー企業と対等に意見交換等ができる知識・技術を持つ現場人材や、製造現場において、生産工程を理解した上で基本的なプログラミングなどができる人材等が求められています。
- 現在、高等技術専門校等では、企業の行う職業能力開発の援助や労働者個人のキャリア形成の支援のため、企業の在職者に向けた短期間（12 時間～数日間）の訓練（在職者訓練）を実施しており、コースの設定にあたっては、地域における産業事情や、労働者の産業別・職業別状況、技能水準、事業主が行う職業訓練実施状況等を考慮することとされています。

<課題>

- 県内企業においては、D X等に対応するための知識・スキルを保有する人材が不足し、業務効率化等に対応できていない状況です。
- また、特に多くの中小企業においては、人手不足等により、自社企業内で未経験者を採用した後の人材育成の仕組みが確立されていません。
- こうした背景の中で、企業の在職者に対する人材育成支援ニーズは増加していますが、現在、高等技術専門校等が実施する在職者訓練は施設内訓練と並行して実施しており、令和6年度における在職者訓練の開講コース数は16件に留まっているため、企業の在職者に向けた技能・技術習得のための支援を拡充する必要があります。

<取組の方向性>

①企業の課題解決に向けたスキルアップ及びリスクリリング支援

- 企業の在職者に向け、現在保有している知識や技能をアップデートするための支援を行うとともに、生産現場等でのデジタル機器の利活用をはじめ、デジタル機器の自動化に係る技術やデータ分析等、企業内の業務効率化等の推進に伴い、新たに必要となる知識や技能の習得を支援します。
- また、こうした支援の実施にあたっては、業界団体や企業への訪問等により、企業内で構想するデジタル化の方針や具体的内容と併せ、業界や企業の中で求められている知識・技能

等を把握した上で、効果的なコース設計を検討するとともに、企業のニーズにきめ細やかに対応していくため、企業が実施場所や習得したい知識・技能の組み合わせを柔軟に選択できるオーダーメイド型の支援の充実も検討していきます。

②企業等の職種未経験者に対する人材育成支援

- 本県では、特に、中小企業等において職種未経験者に対する人材育成の仕組みが確立されていない企業が多いため、業務で必要となる基礎的な知識・技能の習得や資格試験対策等、新入社員など職種未経験者に向けた訓練を実施します。

なお、新入社員等に対する訓練実施にあたっては、1～3か月程度の比較的期間の長い訓練のニーズもあるため、高等技術専門校内で実施する施設内訓練と合同での実施を検討する等、訓練の提供手法も検討していきます。

【成果目標】

成果目標	現状値（年度）	令和12年度における 目標値
企業の在職者に向けた訓練等に係る派遣元企業の満足度	-	90%以上※

※ 〔参考値〕高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部広島職業能力開発促進センターにおけるR7年度目標値：在職者向け職業訓練（能力開発セミナー）における事業主生産性向上度 90%以上（アンケート結果）

3 多様な人材の活躍促進

(1) 女性や高齢者等の活躍に向けた人材育成

<現状>

- デジタル技術の進展や生産年齢人口の減少などに伴い、労働市場の流動化が見込まれている中で、新たな職種への転換の必要性が高まるほか、潜在する労働力の労働参加がより一層求められる状況となっています。
- 近年、女性や高齢者等の社会進出が急速に進んでおり、女性・高齢者の就職率はともに上昇しています。

全国における女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は令和6年度時点で、約55.6%に達し、かつて見られた出産・育児期に就業率が下がる「M字カーブ」は解消されつつあります。また、65歳以上の労働力率は令和6年度時点で約13.6%であり、特に65～69歳では5割以上が働いている状況となっています。

- 本県では、公共職業能力開発施設内で実施する訓練（施設内訓練）と民間教育訓練事業者等のノウハウを活用した訓練（委託訓練）を併せて提供することで、幅広い分野における求職者の就職を図っています。

<課題>

- 今後、潜在する労働力の労働参加をより一層推進していくためには、公共職業訓練においても対象者の特性、家庭の状況及びニーズ等に応じたコースを幅広く設定し、きめ細やかな訓練の提供ができる体制を整えていく必要があります。

これと併せ、潜在する労働力を公共職業訓練に繋げる仕組みづくりが必要となります。

- 施設内訓練においては、製造分野を中心に女性の入校生確保に繋がっていないものがあるなど、現在の入校生の属性に一部偏りが生じていることから、県内で実施する公共職業訓練全体で、女性や高齢者等の更なる入校促進を図っていく必要があります。

<取組の方向性>

①対象者の特性や状況に応じた職業訓練の推進

- 引き続き、保育やIT、事務分野等、女性でも受講しやすい訓練を民間教育訓練事業者のノウハウを活用しながら実施するとともに、製造分野を中心とした施設内訓練においても、CAD等の設計やプログラミングを中心とした訓練コースを設定するなど、女性が挑戦しやすい環境を整えていきます。

併せて、再就職を希望する子育て世代の女性や、キャリアチェンジを目指す女性に向けた就職活動の相談窓口である「女性のキャリア応援コーナー」と連携した広報を実施し、就職のための支援や後押しが必要な女性を、本人の希望に応じて職業訓練に繋げていきます。

- 委託訓練の一部のコース内に高齢者の優先受講枠を設け、これまでの就業による能力・経験等を勘案しながら、早期の再就職を可能とする資格や技能が習得できる訓練を提供していきます。

- また、就労経験のない、または乏しい、いわゆる長期失業状態にある一人親家庭の親、並びに自立支援プログラムに基づき、福祉事務所を通じて受講を希望する児童扶養手当受給者及び生活保護受給者についても、委託訓練のコース内に優先受講枠を設け、訓練受講や就職への意識啓発を目的とした準備講習を実施します。

②潜在する労働力の掘り起こしに向けた関係機関等との連携

- 福祉関連機関や教育機関等との連携を深め、女性や高齢者だけでなく、これまで家庭の状況等により社会進出が難しかった層を把握し、必要に応じて公共職業訓練に繋ぐことができる体制を構築します。

(2) 障害者の活躍に向けた就労及び就労定着支援

<現状>

- 近年、一定の常用労働者を有する企業における障害者の法定雇用率が引き上げられている中、県内の新規求職者数も増加傾向となっています。これに伴い、障害者が県内企業に就職し、定着する環境の整備が求められています。
- 国立県営の広島障害者職業能力開発校においては、障害の態様に応じて、就業に向けて必要な知識・技能習得のための職業訓練（障害者職業訓練）を実施しています。
併せて、民間教育訓練機関、民間事業者、福祉関係機関等の民間のノウハウを活用しながら、個々の障害者の状況及び人材ニーズ等に応じた多様な職業訓練も実施しています。
- 障害特性の多様化に伴い、障害者職業訓練受講生の訓練へのニーズも多様化しているため、受講生個々の特性やニーズに応じたきめ細やかな訓練の実施が求められています。

<課題>

- 障害者の就職者数は法定雇用率の引き上げに伴い増加しているものの、障害特性への理解の不足や、就職活動時の障害者と企業とのマッチングが不十分なこと等が要因で、就職後の定着率が低いことが課題となっています。
- また、障害者雇用を促進する機運が醸成されている一方で、広島障害者職業能力開発校においては、定員充足率が低迷する状況が続いています。
その要因として、障害者に対する就労支援が進み、特別支援学校から企業への直接の就職や就労系障害福祉サービスの充実等、障害者が就労するための選択肢が増加したことが挙げられます。
こうした中で、広島障害者職業能力開発校が提供する職業訓練は、この選択肢の一つとして十分に認識されているとは言えない状況となっています。

<取組の方向性>

①就職及び就職後定着率向上に向けた取組

- キャリアコンサルティングを活用した訓練生の職業観の醸成や職場適応力の向上への取組、精神保健福祉士による相談支援体制の強化等を通じ、受講生個々の能力や適性を的確に把握し、それぞれに合った就職先に繋ぐ体制を構築します。
- 併せて、障害者雇用を検討している企業へのヒアリング等を実施し、採用に係るニーズを把握するとともに、これらの企業と連携し、企業内実習を組み合わせた実践的な職業訓練を実施することで、障害者を採用したい企業と訓練生のマッチングを図ります。

②入校生確保に向けた取組

- 就労を目指す障害者が一般就労の前段階として障害者職業訓練を活用する流れを確立するため、障害者就業・生活支援センターや障害福祉サービスとの連携を図っていきます。

【成果目標】

成果目標	現状値（年度）	令和12年度における目標値
施設内訓練修了生の就職率	90.2% （令和6年度）	80%以上
施設外訓練修了生の就職率	45.8% （令和6年度）	55%以上