

第1次鹿児島県職業能力開発計画

*** 全ての人が主体的にキャリア形成に
取り組める社会を目指して***



令和3年12月

鹿児島県

目 次

第1章 総 説

| | 頁 |
|----------|---|
| 1 計画のねらい | 1 |
| 2 計画の期間 | 1 |

第2章 第10次計画における取組

| | |
|-----------------------------|---|
| 1 県の取組 | 2 |
| 2 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の取組 | 4 |

第3章 労働力需給の動向

| | |
|--------------|---|
| 1 本県の雇用情勢 | 5 |
| 2 本県の労働供給状況 | |
| (1) 生産年齢人口等 | 5 |
| (2) 女性の就業状況 | 7 |
| (3) 高齢者の就業状況 | 7 |
| (4) 障害者の就業状況 | 7 |

第4章 職業能力開発の施策展開の方向

| | |
|------------------------------|----|
| 1 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) IT人材の育成に向けた取組 | 8 |
| (2) 新たな技術を活用した職業訓練等の実施 | 9 |
| (3) 企業における人材育成の支援 | 9 |
| 2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援 | 10 |
| 3 労働市場インフラの強化 | |
| (1) 産業界等のニーズを踏まえた職業訓練等の実施 | 11 |
| (2) 技能検定の普及促進 | 11 |
| (3) ジョブ・カードの普及促進 | 12 |
| (4) 職業能力開発に関する情報提供体制の充実 | 12 |

| | |
|---|---------------|
| 4 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 | ・・・・・・・・・・ 13 |
| (2) 女性の職業能力開発 | ・・・・・・・・・・ 14 |
| (3) 若者の職業能力開発 | ・・・・・・・・・・ 15 |
| (4) 高齢者の職業能力開発 | ・・・・・・・・・・ 15 |
| (5) 障害者の職業能力開発 | ・・・・・・・・・・ 16 |
| (6) 就職氷河期世代等への支援 | ・・・・・・・・・・ 17 |
| 5 技能継承の推進 | ・・・・・・・・・・ 17 |
| 第5章 計画の実現に向けて | ・・・・・・・・・・ 18 |
| 用語の説明 | ・・・・・・・・・・ 20 |

関係機関名を文中においては次の略名で記載する場合があります

| 機 関 名 | 記 載 略 名 | |
|-------------------------------|--------------|----------------|
| 鹿児島県商工労働水産部雇用労政課 | 県雇用労政課 | |
| 鹿児島労働局 | 労働局 | |
| 公共職業安定所 | ハローワーク | |
| 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 | 高障求機構 | |
| 鹿児島県職業能力開発協会 | 県職能協会 | |
| 鹿児島県技能士会連合会 | 県技能士会 | |
| 鹿児島県立高等技術専門校(吹上, 宮之城, 始良, 鹿屋) | 県立専門校 | 公共職業能力 開発施設 |
| 国立県営鹿児島障害者職業能力開発校 | 障害者能開校 | |
| 川内職業能力開発短期大学校 | ポリテクカレッジ川内 | |
| 鹿児島職業能力開発促進センター | ポリテクセンター鹿児島 | |
| 鹿児島キャリア形成サポートセンター | キャリアサポートセンター | |
| 鹿児島県教育委員会義務教育課特別支援教育室 | 県特別支援教育室 | |

第1章 総 説

1 計画のねらい

鹿児島県職業能力開発計画は、国の職業能力開発基本計画に基づき、本県における職業能力開発についての基本方向を示すとともに、その振興を図るものです。

県においては、昭和46年度以降10次にわたり策定してきており、第10次計画では、少子高齢化の進行に伴い、県経済の持続的な成長のためには、労働力人口の減少を労働者一人一人の職業能力の向上で補う必要があることから、「全ての人の働く力を最大限に発揮できる社会の実現を目指して」を基本的な考えとして、各施策に取り組んできたところです。

さて、職業能力開発施策をめぐる状況を見ると、本県においても、新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化や、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化等、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ます。

このような中、労働者にとっては、企業、国、県等の支援を受けながら、労働環境の変化に応じて、主体的に能力の向上やキャリアの形成に取り組み、一人一人の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。

本計画は、上記のような背景を踏まえ、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的な能力開発とキャリア形成を支援する人材育成計画として、職業能力開発施策の基本方向を定め、県内産業の発展に寄与しようとするものです。

なお、本計画は、中長期的な観点から鹿児島の目指す姿や施策展開の基本方向などを明らかにする「かごしま未来創造ビジョン」を踏まえて策定しています。

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。

第2章 第10次計画における取組

第10次計画（H28～R2）においては、労働力人口の減少に対応するため、労働者一人一人の職業能力の向上や、これまで労働市場への参加が十分でなかった女性、若者、障害者等の職業能力開発など、全員参加型社会の実現に向けた施策に取り組んできました。主な取組結果は、以下のとおりです。

計画期間中は、本県においても人手不足の問題が顕在化した時期であり、また、最終年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大時期となりました。各訓練受講者（入校者）数の推移については、それらの影響を受けたところですが、そのような状況下においても、就職率については一定の成果を残したところです。

第11次計画の計画期間（R3～R7）においても、少子高齢化の状況に変わりはないことから、今後予想される労働環境の変化を踏まえた施策に取り組むとともに、全員参加型社会の実現に向けた施策については、引き続き取り組んでいく必要があります。

1 県の取組

(1) 県立専門校の状況（4校合計：入校者数・就職率）

| 年 度 | 募集定員 (人) | 入校者数 (人) | 入校者数 | | 就 職 率 (%) |
|--------|-------------|-------------|------|---|--------------|
| | | | 男 | 女 | |
| 平成28年度 | 150 | 134 | 126 | 8 | 98.1 |
| 平成29年度 | 150 | 124 | 117 | 7 | 98.2 |
| 平成30年度 | 150 | 118 | 111 | 7 | 95.3 |
| 令和元年度 | 150 | 119 | 110 | 9 | 95.8 |
| 令和2年度 | 150 | 113 | 109 | 4 | 97.6 |

(2) 委託訓練の状況（訓練コース合計：入校者数・就職率）

| 年 度 | 募集定員 (人) | 入校者数 (人) | 入校者数 | | 就 職 率 (%) |
|--------|-------------|-------------|------|-------|--------------|
| | | | 男 | 女 | |
| 平成28年度 | 1,870 | 1,588 | 494 | 1,094 | 77.3 |
| 平成29年度 | 1,830 | 1,465 | 476 | 989 | 78.7 |
| 平成30年度 | 1,839 | 1,397 | 426 | 971 | 77.0 |
| 令和元年度 | 1,867 | 1,347 | 412 | 935 | 80.0 |
| 令和2年度 | 1,884 | 1,408 | 513 | 895 | 79.2 |

※ 令和2年度の就職率は、令和3年3月に開講した訓練期間6か月の訓練コースについての実績（訓練終了後3か月での就職率）が出ていないため、令和3年11月24日現在の数値。

○ うち若年者デュアルシステム訓練の状況

※ 正規雇用職員経験の少ない若者向けの、座学と企業における実習を組み合わせた訓練コース

| 年 度 | 募集定員 (人) | 入校者数 (人) | 就 職 率 (%) |
|--------|----------|----------|-----------|
| 平成28年度 | 203 | 164 | 59.6 |
| 平成29年度 | 158 | 147 | 78.7 |
| 平成30年度 | 135 | 114 | 57.0 |
| 令和元年度 | 135 | 130 | 78.2 |
| 令和2年度 | 135 | 124 | 69.0 |

○ うち介護分野の訓練の状況

| 年 度 | 募集定員 (人) | 入校者数 (人) | 就 職 率 (%) |
|--------|----------|----------|-----------|
| 平成28年度 | 435 | 354 | 81.8 |
| 平成29年度 | 407 | 258 | 87.5 |
| 平成30年度 | 420 | 225 | 87.1 |
| 令和元年度 | 392 | 189 | 88.8 |
| 令和2年度 | 362 | 182 | 81.3 |

※ 令和2年度の就職率は、令和3年3月に開講した訓練期間6か月の訓練コースについての実績（訓練終了後3か月での就職率）が出ていないため、令和3年11月24日現在の数値。

○ うち託児サービス付き訓練の状況

| 年 度 | 募集定員(人) | 入校者数(人) | 託児定員(人) | 利用児童(人) |
|--------|---------|---------|---------|---------|
| 平成28年度 | 255 | 25 | 95 | 30 |
| 平成29年度 | 254 | 19 | 95 | 21 |
| 平成30年度 | 232 | 10 | 95 | 11 |
| 令和元年度 | 256 | 9 | 105 | 11 |
| 令和2年度 | 324 | 10 | 115 | 11 |

(3) 障害者職業能力開発校の状況

| 年 度 | 募集定員 (人) | 入校者数 (人) | 入校者数 | | 就 職 率 (%) |
|--------|-------------|-------------|------|----|--------------|
| | | | 男 | 女 | |
| 平成28年度 | 100 | 64 | 39 | 25 | 89.4 |
| 平成29年度 | 100 | 85 | 59 | 26 | 81.7 |
| 平成30年度 | 100 | 67 | 44 | 23 | 76.4 |
| 令和元年度 | 100 | 54 | 44 | 10 | 66.7 |
| 令和2年度 | 100 | 48 | 26 | 22 | 76.9 |

(4) 障害者委託訓練の状況

| 年 度 | 募集定員 (人) | 入校者数 (人) | 入校者数 | | 就 職 率 (%) |
|--------|-------------|-------------|------|----|--------------|
| | | | 男 | 女 | |
| 平成28年度 | 127 | 126 | 65 | 61 | 32.8 |
| 平成29年度 | 131 | 114 | 60 | 54 | 39.8 |
| 平成30年度 | 106 | 71 | 35 | 36 | 33.8 |
| 令和元年度 | 99 | 70 | 33 | 37 | 32.8 |
| 令和2年度 | 85 | 57 | 30 | 27 | 28.2 |

2 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構の取組

(1) ポリテクカレッジ川内の状況（入校者数・就職率）

| 年 度 | 募集定員 (人) | 入校者数 (人) | 入校者数 | | 就 職 率 (%) |
|--------|-------------|-------------|------|---|--------------|
| | | | 男 | 女 | |
| 平成28年度 | 70 | 71 | 70 | 1 | 100.0 |
| 平成29年度 | 70 | 75 | 72 | 3 | 100.0 |
| 平成30年度 | 70 | 80 | 79 | 1 | 100.0 |
| 令和元年度 | 70 | 79 | 76 | 3 | 100.0 |
| 令和2年度 | 70 | 71 | 67 | 4 | 97.6 |

(2) ポリテクセンター鹿児島の状況（受講者数・就職率）

| 年 度 | 募集定員 (人) | 受講者数 (人) | 受講者数 | | 就 職 率 (%) |
|--------|-------------|-------------|------|-----|--------------|
| | | | 男 | 女 | |
| 平成28年度 | 476 | 417 | 318 | 99 | 92.5 |
| 平成29年度 | 476 | 385 | 275 | 110 | 90.5 |
| 平成30年度 | 470 | 392 | 274 | 118 | 87.4 |
| 令和元年度 | 448 | 378 | 258 | 120 | 89.9 |
| 令和2年度 | 382 | 340 | 224 | 116 | 89.1 |

(3) 委託訓練【求職者支援訓練】の状況（受講者数・就職率）

| 年 度 | 募集定員 (人) | 受講者数 (人) | 受講者数 | | 就 職 率 (%) |
|--------|-------------|-------------|------|-----|--------------|
| | | | 男 | 女 | |
| 平成28年度 | 939 | 440 | 89 | 351 | 74.9 |
| 平成29年度 | 739 | 401 | 90 | 311 | 78.8 |
| 平成30年度 | 672 | 394 | 77 | 317 | 75.0 |
| 令和元年度 | 693 | 366 | 82 | 284 | 70.3 |
| 令和2年度 | 739 | 391 | 79 | 312 | 64.3 |

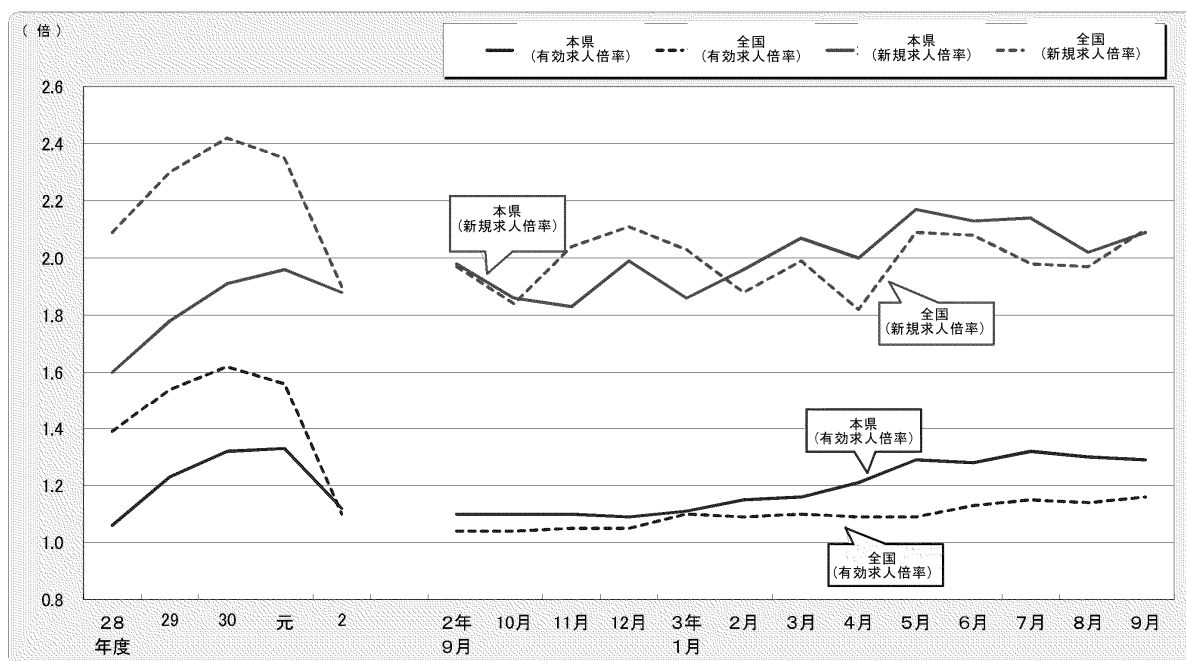
第3章 労働力需給の動向

1 本県の雇用情勢

リーマンショック以降の本県の有効求人倍率は、平成21年6月の0.34倍を底として上昇に転じ、平成28年度には、年度平均の有効求人倍率が1.06倍となりました。昭和38年4月の統計開始以来最高の値であり、また、1倍を超えたのも初めてでした。以降、上昇を続け、令和元年度には1.33倍にまでなりましたが、新型コロナウイルス感染症の影響で、令和2年度には過去最大の下げ幅を記録し、1.12倍となりました。

令和3年9月時点の有効求人倍率は1.29倍となっており、15か月連続で全国平均を上回り、65か月連続で1倍台を維持しています。

○ 本県の求人倍率の推移



資料：鹿児島労働局「最近の雇用失業情勢（令和3年9月）」

2 本県の労働供給状況

(1) 生産年齢人口等

ア 本県の人口は、昭和60年の182万人をピークに、また、15歳～64歳の生産年齢人口は、同年の117万人をピークに、以降、減少を続けています。

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口(平成30年3月推計)」によると、令和2年から令和7年の5年間で、

65歳以上の高齢者は1万3千人増加する一方、生産年齢人口は7万人減少する見通しとなっています。

イ 本県の労働力人口（＝就業者数＋完全失業者数）については、各年により増減は見られるものの、全体的には減少傾向となっています。

ウ 本県における正規の雇用者数は、平成24年と平成29年を比較すると、38万9千人で変動はありませんが、非正規の雇用者数は、平成24年が25万9千人だったのに対して、平成29年は26万2千人に増加しています。

○ 本県の人口 （単位：千人，％）

| | | 平成27年 | 令和2年 | 令和7年 | 令和12年 | 令和17年 | 令和22年 | 令和27年 |
|--------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0～14歳 | 人口 | 222 | 210 | 195 | 179 | 164 | 152 | 140 |
| | 割合 | 13.5 | 13.3 | 12.9 | 12.5 | 12.0 | 11.8 | 11.6 |
| 15～64歳 | 人口 | 941 | 855 | 785 | 730 | 683 | 627 | 573 |
| | 割合 | 57.1 | 54.0 | 52.1 | 50.8 | 50.2 | 48.8 | 47.6 |
| 65歳以上 | 人口 | 485 | 518 | 531 | 527 | 514 | 506 | 491 |
| | 割合 | 29.4 | 32.7 | 35.1 | 36.7 | 37.8 | 39.4 | 40.8 |
| 合計人口 | | 1,648 | 1,583 | 1,511 | 1,436 | 1,361 | 1,285 | 1,204 |

資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成30年3月推計）から抜粋
 ※平成27年値は国勢調査による実績値

○ 本県の労働力人口 （単位：千人，％）

| | 労働力人口 | | | 非労働力人口 | 完全失業率 |
|-------|-------|-----|-------|--------|-------|
| | | 就業者 | 完全失業者 | | |
| 平成28年 | 818 | 794 | 23 | 601 | 3 |
| 平成29年 | 831 | 807 | 23 | 578 | 3 |
| 平成30年 | 830 | 810 | 20 | 570 | 2 |
| 令和元年 | 818 | 797 | 20 | 573 | 2 |
| 令和2年 | 819 | 797 | 22 | 562 | 3 |

資料：鹿児島県統計課「労働力調査」から抜粋

○ 本県の雇用形態別雇用者数

| | | 正規の職員 ・従業員 | 非正規の職員 ・従業員計 | パート | アルバイト | 派遣社員 | 契約社員 ・嘱託 | その他 | |
|----|-----|---------------|-----------------|----------|----------|---------|-------------|---------|---------|
| 本県 | H24 | 人数(千人) | 389.7 | 259.3 | 129.1 | 45.7 | 6.1 | 50.5 | 28.0 |
| | | 割合 | 60.0% | 40.0% | 19.9% | 7.0% | 0.9% | 7.8% | 4.3% |
| | H29 | 人数(千人) | 389.4 | 262.4 | 143.6 | 42.3 | 7.1 | 52.3 | 17.1 |
| | | 割合 | 59.7% | 40.3% | 22.0% | 6.5% | 1.1% | 8.0% | 2.6% |
| 全国 | H24 | 人数(千人) | 33,110.4 | 20,427.2 | 9,560.8 | 4,391.9 | 1,187.3 | 4,101.8 | 1,185.4 |
| | | 割合 | 61.8% | 38.2% | 17.9% | 8.2% | 2.2% | 7.7% | 2.2% |
| | H29 | 人数(千人) | 34,513.7 | 21,325.7 | 10,324.0 | 4,393.3 | 1,418.9 | 4,225.4 | 964.1 |
| | | 割合 | 61.8% | 38.2% | 18.5% | 7.9% | 2.5% | 7.6% | 1.7% |

資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」から抜粋

(2) 女性の就業状況

本県における女性の雇用者数（役員は除く）は，平成24年が32万1千人だったのに対して，平成29年は32万5千人となっています。

○ 本県の男女別雇用者数

(単位：千人)

| | 平成24年 | | | 平成29年 | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 総数 | 男 | 女 | 総数 | 男 | 女 |
| 全国 | 53,537 | 29,292 | 24,245 | 55,840 | 29,980 | 25,859 |
| 本県 | 649 | 328 | 321 | 651 | 326 | 325 |

資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」から抜粋

(3) 高齢者の就業状況

本県における高齢者の常用労働者数（31人規模以上企業）は年々増加しており，令和2年における常用労働者数（264,815人）のうち，60歳以上の常用労働者数は48,132人で18.2%を占めています。

○ 本県の高齢者の常用労働者数（31人規模以上企業）

| | 平成28年 | 平成29年 | 平成30年 | 令和元年 | 令和2年 |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 全年齢人数(人) | 260,669 | 253,520 | 250,029 | 254,044 | 264,815 |
| 60歳以上人数(人) | 35,867 | 38,875 | 39,972 | 43,211 | 48,132 |
| 全年齢に占める割合 | 13.8% | 15.3% | 16.0% | 17.0% | 18.2% |
| 65歳以上人数(人) | 12,851 | 15,335 | 16,591 | 18,980 | 22,204 |
| 全年齢に占める割合 | 4.9% | 6.0% | 6.6% | 7.5% | 8.4% |

資料：鹿児島労働局「令和2年高齢者の雇用状況」から抜粋

(4) 障害者の就業状況

本県における障害者の就業者数は年々増加しており，令和2年度は9,523人となっています。

○ 本県の障害者の就業状況

(単位：人)

| | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 計 | 14,422 | 15,471 | 16,668 | 17,378 | 17,530 |
| 有効求職者数 | 5,558 | 5,259 | 5,450 | 5,909 | 5,902 |
| 就業中の者 | 7,796 | 8,512 | 9,175 | 9,421 | 9,523 |
| 保留中の者 | 1,068 | 1,700 | 2,043 | 2,048 | 2,105 |

資料：鹿児島労働局調べ（令和3年3月31日時点）

(注1)「有効求職者数」とは，公共職業安定所に登録されている求職者数である。

(注2)「就業中の者」とは，公共職業安定所を通じて，現在就業している者である。

(注3)「保留中の者」とは，現在病気等の理由により，照会斡旋の対象とならない者である。

第4章 職業能力開発の施策展開の方向

1 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

【施策の実施目標】

社会のデジタル化の進展や職業人生の長期化等、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、スキルアップや学び直しのための職業訓練の実施や、企業における人材育成の支援に取り組みます。

(1) IT人材の育成に向けた取組

これからの社会においては、あらゆる産業分野においてITの活用が必要となることから、高度なIT人材だけでなく、IT利活用人材（ITを利活用する上での基礎的素養を身につけた人材）も育成します。

【具体的な取組】

ア ITリテラシーの習得に向けた職業訓練の実施

ITを利活用する上で必要となる基礎的なITリテラシー（企業横断的に求められる基礎的な知識・技能）の習得に向けた職業訓練を実施します。

（県雇用労政課，県立専門校，障害者能開校）

イ 高度な技術の習得に向けた職業訓練の実施

計測等におけるIoT利用の技術や自律型ロボットを制御するプログラミング技術の習得等，高度なものづくり分野の職業訓練を実施します。

（ポリテクカレッジ川内）

ウ 企業におけるIT人材育成の支援

ITを利用した生産性向上に向けた人材育成に取り組む企業を支援するため，生産管理，IoT・クラウド活用，組織マネジメント，マーケティング，データ活用など，あらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムの職業訓練を実施します。【生産性向上支援訓練】

（ポリテクセンター鹿児島，ポリテクカレッジ川内）

エ 労働者の主体的なスキルアップの支援

労働者や離職者が自ら費用を負担して，厚生労働大臣が指定する教育訓練講座（IT分野講座を充実）を受講し修了した場合に，本人が教育訓練施設に支払った経費の一部を支給します。【教育訓練給付制度】

（労働局，ハローワーク）

(2) 新たな技術を活用した職業訓練の実施

ものづくり分野の職業訓練において、職業能力開発の効果を高める観点から、新しい技術を積極的に取り入れた職業訓練を実施します。

【具体的な取組】

A R (拡張現実)・V R (仮想現実) 技術を活用した職業訓練の実施

習得困難な技能について、バーチャルの視覚情報によって事前にイメージを持たせることで、訓練時間の短縮や質の向上を図るなど、新技術を積極的に取り入れた職業訓練を実施します。

(ポリテクカレッジ川内, ポリテクセンター鹿児島)

(3) 企業における人材育成の支援

人材育成においては企業の役割が大きく、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で、計画的なO J TやO F F - J Tを受けられる機会の確保が重要であることから、企業の取組を支援します。

【具体的な取組】

ア 助成金の活用による企業における職業訓練の実施

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させる職業訓練等を実施した企業に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成します。【人材開発支援助成金】

(労働局, ハローワーク)

イ 認定職業訓練の促進

事業主等が行う職業訓練の促進を図るため、教科、訓練期間、設備等が厚生労働省令に定める職業訓練の基準に合致するものを認定し、運営費を補助します。

(県雇用労政課)

ウ 人材育成に関する相談支援等の実施

人材育成に関する相談支援、人材育成プランの提案、職業訓練の実施など、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援します。

(ポリテクセンター鹿児島, ポリテクカレッジ川内)

エ 企業ニーズに応じたオーダーメイド型訓練の実施

企業の生産性向上に向けた人材育成を支援するため、従業員に必要な知識・スキルを習得させるためのオーダーメイド型の職業訓練を実施します。【生産性向上支援訓練】

(ポリテクセンター鹿児島, ポリテクカレッジ川内)

2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

【施策の実施目標】

労働者は、取り巻く環境が変化するとともに求められる能力も変化していくことから、自身で職業能力開発の必要性を意識しながらスキルアップを図っていく必要があります。このため、キャリアコンサルティング等を通じて、定期的に自身のスキル等を確認することができる環境の整備を促進します。

【具体的な取組】

ア キャリアコンサルティングの普及促進

企業における定期的なキャリアコンサルティングの実施について普及促進を図ります。

(企業, キャリサポセンター)

イ ジョブ・カードの普及促進

企業におけるキャリアコンサルティングに有効活用でき、労働者の職業能力の見える化やモチベーションの向上等に役立つツールであるジョブ・カードの普及促進を図ります。

(企業, キャリサポセンター)

ウ 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援

企業へのセルフ・キャリアドックの導入を支援します。

※ セルフ・キャリアドック

企業が、自社の人材育成方針に基づいて、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員のキャリア形成を支援する取組。従業員のモチベーションの向上や職場定着の促進、生産性向上の効果がある。

(企業, キャリサポセンター)

3 労働市場インフラ（求職者の就職活動や企業の採用活動等を支援するシステム・制度など）の強化

【施策の実施目標】

雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練，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を整備することで，労働者一人一人の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支援します。

(1) 産業界等のニーズを踏まえた職業訓練等の実施

雇用のセーフティネットとして，離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な職業訓練機会を得られるようにするとともに，産業界のニーズを踏まえた職業訓練等を実施します。

【具体的な取組】

ア 人材ニーズに応じた職業訓練の実施

「地域訓練協議会」（有識者，産業界，福祉関係，教育・教育訓練機関等，行政で構成）を開催し，成長分野や人手不足分野をはじめとして，産業界や地域の訓練ニーズを反映した訓練実施分野・規模の設定，訓練実施機関の開拓や関係機関間の連携方策等について検討を行った上で，公的職業訓練を実施します。

（労働局）

イ 雇用のセーフティネットとしての離職者向け職業訓練の実施

求人者・求職者のニーズを踏まえ，安定した就職につながる訓練コースを設定し，離職者に対して受講機会を提供します。

（県雇用労政課，県立専門学校，労働局，高障求機構）

ウ 中小企業等に対する人材育成の支援

中小企業等における人材育成を支援するため，相談支援から，課題に合わせた人材育成プランの提案，個々の企業ニーズに応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施まで，必要な支援を行います。

（ポリテクセンター鹿児島，ポリテクカレッジ川内）

(2) 技能検定の普及促進

技能検定は，それぞれの職業に必要な能力の把握や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から，労働者・企業において十分に活用されるよう，更に普及促進に取り組みます。

【具体的な取組】

技能検定の普及促進と適正実施

労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、雇用の安定や社会的な評価の向上に重要な役割を果たすものであることから、キャリア形成の段階に応じた受検機会の拡大に努めるとともに、国家検定試験としての適正実施を推進します。

(県雇用労政課，県職能協会)

(3) ジョブ・カードの普及促進

ジョブ・カードは個人の生涯を通じたキャリア・プランニングや職業能力証明ツールとして有用であることから、さらに普及促進に取り組みます。

【具体的な取組】

ジョブ・カードの普及促進

企業におけるキャリアコンサルティングに有効活用でき、労働者の職業能力の見える化やモチベーションの向上等に役立つツールであるジョブ・カードの普及促進を図ります。

(第4章2-イ再掲)

(キャリアサポートセンター，県雇用労政課，県立専門学校，労働局，高障求機構)

(4) 職業能力開発に関する情報提供体制の充実

職業能力開発に関する情報が対象に的確に伝わるように、引き続き情報発信に取り組みます。

【具体的な取組】

職業訓練に関するわかりやすい情報発信

職業能力開発に関する各種施策の情報が、施策の対象となる在職者、離職者等や企業、産業界等に伝わるよう、的確な情報発信に努めます。

また、各職業能力開発施設では、ホームページやパンフレット等を活用して自ら情報発信に努めるとともに、オープンキャンパスや作品販売会の実施に際しては、より多くの人々が職業訓練に関心を持てるように、わかりやすい情報発信に努めます。

(県雇用労政課，労働局，高障求機構，公共職業能力開発施設)

4 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

【施策の実施目標】

第10次計画に引き続き、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、個々の特性やニーズに応じた支援に取り組みます。

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

企業が主体となった人材育成を促進するとともに、非正規雇用労働者の主体的な職業能力開発を支援します。

【具体的な取組】

ア 企業内におけるキャリアアップの促進

非正規雇用労働者が企業内でキャリアアップできるように、企業内におけるキャリアコンサルティングや訓練の実施による職業能力の向上を促進します。

(第4章2-ア再掲)
(企業, キャリサポセンター)

イ 企業内における正規雇用労働者への転換を目的とした職業訓練の促進

非正規雇用労働者の正規雇用労働者等への転換を促進するため、人材開発支援助成金を活用した、企業内における職業訓練の実施を促進します。

(第4章1-(3)-ア再掲)
(労働局, ハローワーク)

ウ 短時間の職業訓練の実施

非正規雇用労働者等が働きながら職業訓練を受講しやすいように、短時間の訓練コースを設定します。

(第4章3-(1)-ウ再掲)
(ポリテクセンター鹿児島, ポリテクカレッジ川内)

エ 離職した非正規雇用労働者を対象とした職業訓練の実施

求人者・求職者のニーズを踏まえ、安定した就職につながる訓練コースを設定し、離職者に対して職業訓練の機会を提供します。

(第4章3-(1)-イ再掲)
(県雇用労政課, 県立専門校, 労働局, 高障求機構)

(2) 女性の職業能力開発

女性の就業率のM字カーブは改善してきていますが、出産・育児等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となったり、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、女性の多様な課題やニーズを捉えた取組を実施します。

【具体的な取組】

ア キャリアコンサルティングの実施

早期の就職を希望する子育て中の女性や母子家庭の母等に対して、マザーズハローワーク等において、一人一人の希望・状況等に応じ、仕事と子育ての両立、長期の職業上のブランク、長期的なキャリアの視点に配慮したキャリアコンサルティングを実施します。

また、在職中の女性については、出産・育児後の職場復帰に備えた、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を促進します。

(労働局、ハローワーク、企業、キャリアサポートセンター)

イ 女性の雇用者が多い分野での職業訓練の実施

女性の就職促進を図るため、女性の雇用者が多い介護・保育分野等の訓練コースを設定します。

(県雇用労政課、県立専門校、労働局、高障求機構)

ウ 託児サービスを付加した職業訓練の実施

子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースを設定します。

(県雇用労政課、県立専門校、労働局、高障求機構)

エ 母子家庭の母等を対象とした職業訓練の実施

母子家庭の母等が職業訓練を受講しやすくなるよう、母子家庭の母等の受講枠を確保した訓練コースや、職業訓練の前に準備講習期間（ビジネスマナー講習等）を設けた訓練コースを設定します。

(県雇用労政課、県立専門校、労働局、高障求機構)

(3) 若者の職業能力開発

主体的に長期的なキャリア形成を図る中で、能力を発揮し、社会で活躍できるよう、一人一人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支援します。

【具体的な取組】

ア キャリア教育を通じた職業意識等の醸成

在学中に適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、職場体験、ものづくり体験、技能講習会、「ものづくりマイスター」による実技指導などの機会を提供します。

(県雇用労政課，県職能協会，県技能士会，県立専門校，ポリテクカレッジ川内)

イ 離職者向けの職業訓練の実施

正規雇用職員経験の少ない若者について、実践的な職業能力の開発・向上を図るため、民間教育訓練機関における座学と企業における実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」の訓練コースを設定します。

(県雇用労政課，県立専門校，労働局，高障求機構)

ウ ニート，高校中退者等の支援

ニート等の若者については、「地域若者サポートステーション」において、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施します。

また、引きこもりの若者やその保護者に対しては、「かごしま子ども・若者総合相談センター」において、個別、継続的な相談支援を実施するほか、前記サポートステーションと連携し、就労希望者に対して職業訓練の受講へ誘導します。

(労働局，地域若者サポートステーション，県雇用労政課，県立専門校)

(4) 高齢者の職業能力開発

人生100年時代の到来を踏まえ、高齢者等が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高齢者等の職業能力開発を推進します。

【具体的な取組】

ア キャリアコンサルティングの機会の提供

高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実施を促進します。

(第4章2-ア,ウ再掲)

(企業，キャリアサポセンター)

イ 助成金の活用による企業における職業訓練の実施

企業が雇用する高齢者に対して、職務に関連した専門的な知識や技能を習得させる職業訓練等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成します。【人材開発支援助成金】

(第4章1-(3)-ア再掲)
(労働局, ハローワーク)

ウ 継続雇用に向けた職業訓練の実施

65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、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職業訓練を実施します。【生産性向上支援訓練】
(ポリテクセンター鹿児島, ポリテクカレッジ川内)

(5) 障害者の職業能力開発

働く意欲を有する障害者が、その意欲と能力に応じて働けるよう、障害特性やニーズに応じた職業訓練を実施します。

【具体的な取組】

ア 「鹿児島障害者職業能力開発校」における職業訓練の実施

個々の障害特性や人材ニーズに応じた、専門的できめ細やかな職業訓練を実施します。

(県雇用労政課, 障害者能開校)

イ 民間教育訓練機関等を活用した職業訓練の実施

企業, 社会福祉法人, 民間教育訓練機関等を活用した, 多様な職業訓練の機会を提供します。

(県雇用労政課, 障害者能開校)

ウ 障害者雇用に向けた関係機関との連携

ハローワーク, 障害者就業・生活支援センターをはじめとする関係機関と連携して, 特別支援学校卒業後の一般企業への就労や, 就労移行支援事業所などの福祉的就労から一般就労への移行を促進します。

(県雇用労政課, ハローワーク, 県特別支援教育室)

エ 障害者技能競技大会の開催等

障害者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, 障害者雇用の促進を図ることを目的に「鹿児島県障害者技能競技大会」を開催します。

また, 特別支援学校の生徒の学習意欲や勤労意欲の向上を図るとともに, 企業関係者の理解を深め, 雇用促進を図ることを目的に「特別支援学校技能検定」を実施します。

(高障求機構, 県雇用労政課, 県特別支援教育室)

(6) 就職氷河期世代への支援

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いることから、一人一人の事情に応じた支援を行います。

【具体的な取組】

ア 短時間の職業訓練の実施

就職氷河期世代のうち、不安定な就労状態にある方に対しては、働きながら職業訓練を受講しやすいように、短時間の訓練コースを設定します。

(県雇用労政課，県立専門校，ポリテクセンター鹿児島，ポリテクカレッジ川内)

イ 職業的自立の支援

長期にわたり無業の状態にある方に対しては、「地域若者サポートステーション」において、長期的・継続的な相談支援を実施します。

(労働局，地域若者サポートステーション)

5 技能継承の推進

【施策の実施目標】

本県の持続的な経済成長のためには、高度な技能労働者の育成が不可欠であることから、引き続き、若年層の技能への関心を高め、技能継承に向けた取組を進めていきます。

【具体的な取組】

ア 「人材開発促進月間」の充実

職業能力の開発・向上の促進と技能の振興を目指して、毎年11月を「人材開発促進月間」、同月10日を「技能の日」として広く県民に広報活動を行います。

同月間中に、優秀な技能者や技能検定の成績優秀者等を表彰する「職業能力開発促進大会」や、県民の方が気軽に参加できる技能体験イベントである「技能まつり」を開催します。

(県雇用労政課，県職能協会，県技能士会)

イ 「ものづくりマイスター」等による魅力発信・技能継承

「ものづくりマイスター」をはじめとする熟練技能者による，中小企業・団体や高等学校での実地指導，小・中学校での「ものづくり体験教室」の開催，技能体験イベントでの製作実演などにより，ものづくりの魅力の発信や技能の伝承に努めます。

また，各職業能力開発施設においても，オープンスクールや技能体験イベントの開催に努めます。

(県雇用労政課，県立専門校，障害者能開校，ポリテクセンター鹿児島，ポリテクカレッジ川内，県職能協会，県技能士会)

ウ 各種技能競技大会の開催・全国大会への参加促進

県民に技能のすばらしさ，重要性について理解を深めてもらうため，各種技能競技大会への参加を促進し，技能尊重気運の醸成を図ります。

- 若年者ものづくり競技大会：技能を習得中の就業前の若者たちがものづくりの技術を競う大会
- 技能五輪全国大会：青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会
- 技能グランプリ：特に優れた技能を有する一級技能士等が参加する大会
- 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）：障害者が日頃，職場などで培った技能を競う大会
- かごしま技能競技大会：県内の熟練技能者が参加する大会（技能グランプリの鹿児島県予選）

(県雇用労政課，県立専門校，障害者能開校，ポリテクセンター鹿児島，ポリテクカレッジ川内，県職能協会，県技能士会)

第5章 計画の実現に向けて

この計画の実現のために，県民一人一人が主体的に職業能力開発に取り組める環境を整える必要があり，国や県に加えて，企業や民間教育訓練機関等も有機的に結びつけ，職業能力開発施策の一体的な実施を図ります。

また，経済や雇用情勢等の変化に対しても，機動的な職業能力開発施策を実施することで，本計画の実効性の向上に努めます。

この計画に盛り込まれた職業能力開発施策の取組を着実に推進するために，毎年度，「鹿児島県職業能力開発審議会」において，事業計画と実績を検証し，計画のフォローアップを行うこととします。

用語の説明

ア行

I o T (Internet of Things)

日本語では「モノのインターネット」と訳され、「様々な物がインターネットにつながること」「インターネットにつながる様々な物」を指す。

I Tリテラシー

業務効率化のためにコンピュータを使いこなすスキルやインターネットを利用する上でのモラル等。

AR (Augmented Reality)

拡張現実。現実世界に、コンピュータで作った文字や映像等のデジタル情報等を重ね合わせて表示することができる技術。

O J T [on the job training]

日常の業務につきながら行われる教育訓練・研修。

O F F - J T [off the job training]

通常の業務を一時的に離れて行われる教育訓練・研修。

カ行

かごしま子供・若者総合相談センター

子ども・若者育成支援推進法に基づき県により設置された、子ども・若者（概ね30歳台まで）の様々な悩み事に対応するワンストップ相談窓口。状況に応じて、支援する公的機関や民間団体を紹介するなどの情報提供を行っている。

キャリアコンサルティング

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと。

キャリアコンサルタント

就職を希望する人に対して、さまざまな相談支援を行う専門職。主な業務は、就職希望者が自らの適性、能力、経験などに応じて職業生活を設計して効果的に職業選択や職業能力開発を行うことができるよう、個別に相談を行うこと。

公共職業能力開発施設

職業能力開発促進法に基づき国、都道府県、市町村、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が職業訓練を行うために設置している施設をいい、本県の公共職業能力開発施設は、県立の高等技術専門校が4校（吹上、宮之城、始良、鹿屋）、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構立の職業能力開発促進センターが1か所（鹿児島）及び職業能力開発短期大学校1校（薩摩川内）、国立県営の障害者職業能力開発校1校（薩摩川内）がある。

サ行

在職者訓練

県立高等技術専門校や職業能力開発促進センター、職業能力開発短期大学校において、事業所の従業員等（在職者）を対象にして行われる、職業に必要な専門的な知識及び技能の習得を目的とする公共職業訓練。

さつまの名匠

技能士の知識・技能の向上と本県技能の振興及びレベルアップを図ることを目的に、熟練技能士（特級，一級及び単一等級の技能士）が参加する技能グランプリ全国大会で金賞を受賞した者を「さつまの名匠」として認定し、顕彰する本県独自の制度。

同大会で銀賞又は銅賞を受賞した者を「さつまの匠」として認定している。

就職氷河期世代

平成5年頃～平成17年頃の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代のこと。

ジョブ・カード制度

個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、対象者の職務経歴や免許・資格などを「ジョブ・カード」と呼ばれる書類にとりまとめることで、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、キャリアコンサルティング等の相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度。

生産年齢人口

生産活動に就き得る年齢にある人口全体を示す。我が国では義務教育の年限の関係上、総人口中の15歳以上65歳未満人口の全員としている。したがって、就業の意志のない者も、学業等のために就業不可能の者まで含んでいる。

セルフ・キャリアドック

企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組、またはそのための仕組みのこと。

夕行

地域若者サポートステーション

ニート等の若者の職業的自立を支援するため、一人ひとりの課題に応じた専門的な相談、コミュニケーションスキルアップのためのグループワーク、職場体験、保護者相談、地域のネットワーク機関と連携した支援を行う目的で全国に設置された相談窓口。

デジタルトランスフォーメーション（DX）

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズをもちに、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

ナ行

日本版デュアルシステム

若年者や職業能力形成機会に恵まれなかった者を対象に、企業実習又はOJTと、これに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組合せて実施し、修了時に能力評価を行う訓練制度。

ハ行

VR (Virtual Reality)

仮想現実。CGで作られた世界や360度動画等の実写映像を「あたかもその場所に居るかのような没入感」で味わうことができる技術。

非正規雇用労働者

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1週間の所定労働時間に比べて短い労働者）などのうち、1つ以上に該当する労働者の雇用形態を総称する用語。

マ行

ものづくりマイスター

ものづくり分野で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者で「ものづくりマイスター」として認定・登録された者。技能競技大会の競技課題などを活用し、中小企業や学校などで若年技能者への実践的な技術指導を行い、効果的な技能の継承等を行っている。

ヤ行

有効求人倍率

公共職業安定所で扱った月間有効求人数を月間有効求職者数で割ったもので、景気動向を見るために作成される景気動向指数のひとつである。

月間有効求人数：先月から繰り越した求人数に、当月新たに発生した求人数を合計したもの。

月間有効求職者数：先月から繰り越した求職者数に、当月新たに発生した求職者数を合計したもの。

ラ行

労働市場インフラ

雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練、労働者の職業能力の証明・評価のツール等の、求職者の就職活動や企業の採用活動を支援するシステム・制度等のこと。

労働力人口

15歳以上人口中、労働力調査期間（毎月末日に終わる1週間）において、収入を伴う仕事を1時間以上した者及び休業中の就業者と完全失業者を合わせたものをいう。これに対して、労働力人口以外の者を非労働力人口という。

ワ行

若者就職サポートセンター

若年者が気軽に立ち寄り、ホームページ等を活用した就職に関する情報提供、アドバイザーによるキャリアコンサルティング、若年者のための求職活動支援セミナー等や併設するハローワークによる職業紹介等の様々なサービスをワンストップで受けられる施設。