## 第3部 職業能力開発の基本的施策

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

対応するSDGs:









## (1) Society5.0 の実現に向けた技術革新を牽引するデジタル人材育成

AIやビッグデータ、IoTなどの最新情報技術を活用し、サイバー空間と現実空 間を融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する新たな社会 (Society5.0) の実現を目指し、国は各種施策を推進しています。

新型コロナウイルスの感染拡大が、働き方をはじめ私たちの生活全般においてデジ タル技術を駆使した新たな業態、新たな日常の導入を加速させ、社会の幅広い領域で DX (デジタルトランスフォーメーション) に代表される技術革新や産業構造の変化 を促進させる中で、こうしたデジタル技術を使いこなし、課題解決や業務効率化、他 の業務領域との協力・連携を行える人材の育成が急務となっています。

県においてもテクノスクールを核として、第4次産業革命に対応し、社会や産業界 が求めるデジタル人材を育成するため、最新技術を学ぶ職業訓練を推進します。

#### 【具体的な取組例】

- □テクノスクールにおけるデジタル技術を活用できる人材を育成するための訓練プロ グラムの開発・実施
  - ・中央校 5 G対応人材育成、 I o Tを活用した N C 加工プログラミングや計測技 能訓練など
  - ・南部校 デジタル技術を活用した色彩技術・カーラッピング施工、自動車先進運 転支援システム技術の習得など
  - 西部校 自動車先進運転支援システム技術の習得など
- □民間教育訓練機関に委託して実施する離職者向け訓練におけるプログラミング、 AI等に対応できる高度なデジタル人材を養成するコースの充実 など

## (2)「新たな日常」の下での産業構造の変化を視野に入れた人材育成

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が選択でき、誰もが活躍 できる社会を実現するため、すべての人がスキルアップしていける機会の充実が重要 です。新型コロナがもたらした「新たな日常」や、働き方、採用活動、原材料調達、

商品製造・販売の仕組みなどの多岐にわたる産業構造の変化を見据え、地域の産業界が求める人材の育成を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(ポリテクセンター)やハローワーク等と連携し、多様な職業能力開発の機会を提供します。

また、時間や場所に縛られない「新たな働き方」の普及により、大都市圏在住者の間で地方移住への関心が高まっている状況を捉え、移住希望者に対して、とくしま経営塾「平成長久館」や職業能力開発施設等による能力開発の機会の提供を進めるとともに、移住促進に取り組む団体等とも連携し、徳島での能力開発・就職支援をPRすることにより、徳島移住の促進と産業人材の確保に努めます。

#### 【具体的な取組例】

- □新たな日常の中で必要不可欠となる I T活用スキルや基礎的な I Tリテラシーなどを学ぶ講座の充実
- □企業のテレワーク導入支援やテレワーカー養成のための e-ラーニング等による研修の実施
- □大都市在住の地方移住希望者向けの職業訓練・就労支援に関するポータルサイト整備や大都市圏からの地方移住促進に取り組む機関と連携等した情報発信
- □UI Jターン希望者等のための就業相談、職業紹介等のワンストップ相談窓口「とくしまジョブステーション」での就職支援
- □県外在住の学生等の県内就職促進に向けた企業のインターンシップ受入体制強化に 対する支援 など

#### (3) オンラインやVR等のICTを活用した職業訓練の充実

新型コロナウイルスの感染防止のため、人と人との接触機会の制限・回避、社会活動の少人数化やリモート化が進められています。職業訓練においても新型コロナの存在を前提とした訓練の実施が求められており、オンラインやVRなどのデジタル技術を活用できるような環境を整備することにより、感染症や災害時にも危険を回避しつつ技術習得ができる安定した人材育成体制の構築を目指します。

- □公共職業訓練施設における訓練での同時双方向型によるオンライン設備の活用が認められたことに対応するリモート訓練の実施
- □訓練内容の高度化や訓練の効率化を図るためのVRやデジタル教材等を活用したリアルな訓練と並行して行う訓練カリキュラムの開発
- □産業界が行う最新技術を活用できる人材育成にも利用可能な訓練設備の充実 など

#### 2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

対応するSDGs:





## (1) 職業人生の長期化に対応する労働者のキャリア形成の支援

日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、高齢化が一段と進行し、人生100 年時代に移行することに伴い、労働者の職業人生が長期化し、それぞれの時期におい て求められる能力も変化しており、労働者は、自身の職業能力開発の必要性を継続的 に意識しながら、時代のニーズに即した再教育やスキルアップを図っていく必要があ ります。

また、事業者は、従業員に対する職業能力開発について、最近の感染症の流行や経 済環境の急激な変化により、長期雇用システムの変容や従業員に占める非正規雇用労 働者の増加といった従業員構成の変化も踏まえながら、大規模な事業構造・業態変化 を迫られており、中小企業を中心に、計画的・継続的な社員教育、人材育成を行うこ とが困難になってきています。

このため、公的職業能力開発施設であるポリテクセンターやテクノスクールと民間 教育訓練機関等が連携し、労働者に多様な学びの機会を提供していくことが重要です。

県では、テクノスクールが実施する在職者向けの技術向上訓練をはじめ、地域のニ ーズにきめ細やかに対応したスキルアップの機会を提供するとともに、労働者の技能 向上に関する様々な情報を積極的に発信します。

また、県西部地域では、令和3年度から西部テクノスクールの訓練科(自動車整備 科)が2年制から1年制に改変されることを機に、在職者の技能習得を目的とした訓 練体制を強化し、地域の技能者のレベル向上に取り組みます。

さらに、労働人口の減少により技術者不足が懸念されることから、複数の技能やよ り上位の資格を取得して複合的な技能を発揮できる人材(多能工)育成の取組を推進 します。

- □テクノスクールにおける技能者の技能向上、新技術や専門外の職種の技能習得を図 るための提案型や企業が求めるオーダーメイド型等の在職者訓練の充実
- □ものづくり人材の不足に対応する「多能工の育成」に資する効率的・効果的な訓練 カリキュラムの実施
- □ハローワークとの連携による技能者に対するジョブ・カード等を活用したキャリア 形成や就労支援の促進

- □技能者が習得した確かな技能の習得レベルを評価する技能検定の活用促進
  □国・県等が参加する地域訓練協議会による地域や業界のニーズを踏まえた公共練練・求職者支援訓練の計画の策定と訓練機関による効果的な職業訓練の実施
  □民間教育訓練機関と連携した離職者向け職業能力開発の充実
  □テクノスクールの指導員が事業主に成り代わりメンターとなって行う若年者向け在職者訓練の実施
- □西部テクノスクールにおける在職者向け技能向上訓練体制の強化など

## (2) リカレント教育による新たな職業能力の開発

在宅勤務が普及し、副業、兼業など働き方の多様化が進む中、労働者自らによる学 び直しや新たな能力開発が今後一層重要になるとともに、キャリアチェンジがこれま で以上に一般的になると予想されます。

このため、育児や介護、自身の病気療養等による職業人生の中断から職場復帰、再 就職する人や、キャリアアップ、転職のために教育機関等で学び直しを希望する労働 者等に対して、多様なリカレント教育の機会を提供し、新たな職業技能の習得や技術 の向上を支援します。

また、コロナ禍等により離職した労働者の再就職に向け、就職に役立つ実践的な職業技能を身に付けるためのリカレント教育として、離職者等のニーズや状況に応じた多様な職業訓練の機会を提供します。

- □求職者・地域・産業界のニーズを踏まえた国・県の連携による職業訓練の役割分担 や就業に結びつく効果的な訓練コースの設定
- □介護、医療事務、造園や左官など、離転職者のための実践的な職業能力開発コース の充実 など

## 3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

対応するSDGs: 編結 単 章 新 ・

## (1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

非正規雇用労働者は、全国で労働者全体の4割弱(本県では3割強)を占めており、 職場を支える欠かすことのできない存在である一方で、その身分や待遇は、正規雇用 者と比べて不安定で不十分な状態に置かれています。

特に、新型コロナウイルスの感染拡大により雇用情勢が悪化し、勤務時間の短縮や 雇用調整が実施される中、非正規雇用労働者は正規雇用者以上に大きな影響を受けて おり、企業はもとより、国や自治体による雇用の維持・確保のための取組や支援が行 われています。

職業能力開発に関しても、非正規雇用労働者は機会に恵まれにくく、雇用主である企業等は、主体的に非正規雇用労働者に対する人材育成を進める必要がありますが、 労働者の職業能力開発を行う余裕やノウハウがない雇用主も多く、公的職業能力開発 施設による能力開発の機会の提供により、キャリア形成やキャリアアップ、正規雇用 への転換、更には離職を余儀なくされた方々の就労支援など、非正規雇用労働者の希 望をかなえる取組が重要です。

#### 【具体的な取組例】

- □離職を余儀なくされた非正規雇用労働者に対する技能習得による就職の促進を図る ための求職者支援訓練の充実
- □国家資格取得を目指す高度人材育成コースの活用による求職者の不安定就労から安 定就労への転換促進
- □求職者支援訓練受講者に対するキャリア形成のためのキャリアカウンセリングや就 労支援の充実 など

#### (2) 女性の職業能力開発

経済社会の活性化のためには、女性の活躍の推進が必要不可欠であり、女性労働者 の抱える多様な課題、ニーズをとらえたきめ細やかな対策を講じる必要があります。

女性の就業率のM字カーブが緩やかになり、雇用における量的側面は改善してきていますが、出産・育児等のためいったん離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、復職し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、女性の雇用の質を充実させる取組が重要であるとの視点が必要です。

そこで、女性の職業能力開発に関しては、育児にも配慮した柔軟な職業訓練や、希望に応じてキャリアアップや正規雇用への転換に役立つ技能習得のための訓練機会の提供、介護・医療・ITなど、労働需要が高く、女性の活躍が進んでいる分野での訓練コースの実施など、多様な能力開発施策を推進します。更に、令和2年度事業者向けアンケートで「これまで主に男性が中心だったものづくり産業や技術職等の分野での活躍」を「進めている」あるいは「今後進めたい」とする事業者が約9割を占めていることから、こういった産業界の意向に応える能力開発の機会づくりを進めます。

- □託児付きや訓練時間の短縮等子育てに配慮した職業訓練(育児等両立支援コース) の充実
- □県と教育機関が連携して上位の職を目指す女性の能力開発支援を行うウーマンビジネススクールの充実
- □女性の再就職を支援するための就職につながる講座等の実施
- □民間教育訓練機関と連携した介護・医療・IT分野の訓練コースの充実
- □女性に向けたものづくり技能や技術職関連の職業訓練の実施、情報発信 など

#### (3) 若者の職業能力開発

労働者の優れた技能は、本県の経済社会の発展に大きな役割を果たしており、今後 とも地域経済が持続的に発展していく上で、高度な技能労働者の育成は不可欠です。

一方、少子化の進行に伴って若年層の更なる減少が危惧されており、近年の若者の ものづくり離れや新規学卒者の早期離職と相まって、技能人材の確保が一段と困難に なることが予想されます。

今後とも技能人材を継続的に育成していくためは、若年層の技能への関心を高め、 新卒者の就職におけるミスマッチを抑制することが重要であることから、学校教育と 連携し、児童・生徒といった若い年代のうちから、ものづくりに親しみ、技能職等に 関する理解を深める体験ができる機会の提供に努めます。

また、小学生に対する本物の機械・器具を使ったものづくり体験や、中学生のテクノスクールへの体験入学、地元工業高校生への高度で実践的な「実技講習会」などを通じて、児童・生徒の技術・技能職に関する興味喚起や職業観の醸成を促し、技能人材の裾野の拡大を図ります。

### 【具体的な取組例】

□小中校生に技能の紹介や技能への興味を喚起するための職業能力開発団体と連携して行う体験型フェアの充実

- □小学生のものづくり体験授業や中学生のテクノスクール体験入校による職業訓練体験の充実
- □工業高校へのものづくりマイスターの派遣促進、工業高校生のテクノスクールの訓練設備を利用した実技講習やものづくり企業での技能体験機会の充実
- □若年技能者の技術向上とモチベーション高揚を図る「若年者技能競技大会」の充実
- □高等学校の在学生や事業所に勤める若年者に対する技能検定料の減免による技能検 定の受検促進 など

### (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、これまでも様々な就業や社会参加の形態も含めた70歳までの就業機会を確保する制度や仕組みが運用されていますが、将来の労働力不足が懸念される中、中高年齢者の職業能力開発を促進・支援することで、生産性の更なる向上や高度技能の継承を図ることが重要です。

中高年労働者の有する豊富な職業経験や知識をブラッシュアップして専門性を強化するほか、マネジメント能力や労務管理、経営管理等のスキルを汎用化して組織への貢献度を向上させるなど、スキル・知識の複合化、総合化を図っていく視点も重要となります。このほか、これまで非正規雇用を繰り返し、キャリアの骨格となる職業経験が不十分な中高年齢者についても、職業人生の長期化に伴い、将来的に安定した正社員となることも視野に入れ、多様なキャリアの選択、キャリアアップができる職業能力開発を支援していきます。

また、令和2年度求職者向けアンケートでニーズが高かった「定年退職者がセカンドライフとして就職するための職業能力開発」を具現化する職業訓練を検討し、実現を目指します。

#### 【具体的な取組例】

- □ハローワークや民間教育訓練機関等と連携したITや造園等、中高年齢者に興味を 持ってもらいやすく受講しやすい訓練コースの充実
- □中高年技能者の技能向上・高度化に資する在職者訓練の充実
- 口働く意欲を持つ高齢者に対する経験と能力を生せる就業機会の確保・提供 など

#### (5) 障がい者の職業能力開発

本県の障がい者の雇用については、雇用者数が年々増加しており、令和元年の民間企業の雇用率は2.26%と、法定雇用率2.20及び全国平均2.11を上回っています。一方で、令和3年3月から法定雇用率が2.30%に引き上げられたことから、更なる雇用の促進が求められています。

このため、民間事業者と連携し、障がいの態様に配慮しながら、事業所内で実務を経験できる実践的な訓練や、職業能力開発施設への通所が困難な障がい者に、インターネットを活用して自宅に居ながら知識や技能を習得できる「e-ラーニング」による訓練など、多様な職業訓練を通じて障がい者の就労を支援します。

また、国において、就職後の障がい者に対する職業訓練に関する企業ニーズ等の把握・分析や今後の訓練の方向性等が検討される見込みであり、今後の動向を注視し、必要な職業能力開発支援を行います。

### 【具体的な取組例】

- □企業での障がいの態様に配慮したOJTによる技能習得を図り就労に繋げる実践能力習得訓練コースの充実
- □民間教育訓練機関と連携した知識・技能を習得する訓練コースや e-ラーニングコースの充実
- □特別支援学校生等の就労に向けた企業でのOJTによる実践的な技能習得のための 訓練コースの実施 など

## (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

就職氷河期世代の抱える問題は、長引く不況による就職困難期に居合わせたことや非正規雇用の普及という労働市場の構造変化により、不本意な就職を繰り返したり、あるいは長期間無業状態であったりと十分なキャリア形成の機会に恵まれず、現在に至るまで労働スキルの蓄積ができていない世代の問題が顕在化していると受け止める必要があります。

こうした世代をはじめ、就職に悩みや困難を抱えているニート・フリーターや、中 高年齢層も含めた長期無業者、ひとり親等に対しては、就労支援において特別な配慮 が必要であり、長期的・継続的な支援を行うことが重要です。このような方々が、安 定した職業生活を送れるようになるためには、社会的に認知された資格の取得や企業 が求める実践的な職業技術・技能を身につけることが有効であり、テクノスクールを はじめ、ポリテクセンター、民間教育訓練機関等が連携し、多様な職業訓練の機会を 提供するとともに、ハローワークやとくしまジョブステーション、とくしま地域若者 サポートステーション、学校などとも連携した就労支援を行います。

- □地域訓練協議会を通じた関係者の意見を反映した公的職業訓練の効果的な実施
- □母子家庭の母等ひとり親向け職業訓練コースの実施
- □職業訓練機関と就労支援機関が連携した多様な職業訓練・就労支援の実施 など

#### 技能継承の促進 4

対応するSDGs:







## (1) デジタル技術を活用した技能継承

コロナ禍により、人と人との接触が避けられるようになり、「新たな日常」の浸透 とともにデジタル技術の活用が一段と進みつつあります。特に、後継者の育成が課題 である「ものづくり」分野などの高度な技能を効果的に継承していくには、デジタル 技術を活用し、企業の枠を越えて次代の産業を担う若い技能者に「熟練技能者の優れ た技能」を共有する取組が有効です。

これまでも、本県産業を担う「後継者の育成」や「技能の継承」に取り組んできま したが、若手技能者の教材となるよう、卓越した技能者が次代へ伝えるべき技術を4 K等の鮮明な映像に記録し、またそれらを集約したサイトを構築することで、いつで も、何度でも活用できるデジタル技術の長所を活かした技能継承を図ります。

また、それらデジタル媒体を、GIGAスクール構想の推進によりデジタル化が進 む学校現場においても活用可能なものとすることで、「若年者」に対する本県技能者 の高い技能の継承とともに、ものづくり産業を将来の進路の選択肢として考えられる 若者が増えるよう、関心を持つ契機とします。

#### 【具体的な取組例】

- □熟練技能者の優れた技能を4K等で記録した動画の制作・活用
- □技能振興アーカイブサイトの構築
- □コンテンツの小中学校等の教育現場で活用を促進するための広報

など

## (2) テクノスクールを核とした産業人材の育成

新型コロナウイルス感染症の流行の長期化で、好調を維持していた景気が大幅に悪 化し、非正規雇用労働者を中心に、失業や収入の減少などによる生活の困窮が社会問 題となっており、公的職業訓練が担う雇用のセーフティーネットとしての役割が重要 となっています。また、働き方や雇用環境が変化する中でデジタル化や最新技術への 対応が急がれる一方で、本県産業の発展を支えてきた伝統的な技術、技能を途絶えさ せることなく受け継ぎ、ものづくり産業の基盤となる基礎的技能をしっかりと身に付 けた産業人材を育成することも重要であるとこに変わりはありません。令和2年度求 職者向けアンケートでも、「県が今後進めるべき職業能力開発」について、「基本的 な技術、技能を身につける訓練」をはじめ、「就職に最低限必要な技術、知識」、「実 践的な技術、技能」、「専門・高度化する技術、技能」といった技能習得のための訓練を求める声が、それぞれ一定割合で上がっており、こうした多様なニーズに応えていく必要があると考えられます。

県においては、今後とも地域の産業界や求職者のニーズの把握に努め、将来の地域 経済の持続的な発展に資する職業能力開発施策を展開するため、県立テクノスクール を核とした産業人材の育成を一層推進するとともに、職業訓練の更なる充実強化と不 断の見直しに取り組みます。

#### 【具体的な取組例】

- □テクノスクール施設内訓練による県内産業の担い手となる技術者の養成
- □地域産業を牽引する技術者の技能向上・継承のための在職者訓練の実施
- □求職者の安定した就職と地域産業の人材確保をつなぐ多様な離職者等向け職業訓練 コース(委託訓練)の実施
- □地域経済・産業の持続的な発展を担う高度技能者や伝統的技能継承者の育成
- □産業構造の変化や地域産業の高度化に対応できる人材育成基盤としてのテクスクールの訓練設備の充実
- □テクノスクールの在り方の継続的な検討

など

## (3) 人材育成に取り組む契機となる技能五輪全国大会などの各種競技大会の活用

青年技能者が「技」の日本一を競い合う「技能五輪全国大会(概ね23歳以下)」 や特に優れた技能を有する1級技能士等が競い合う「技能グランプリ(年齢制限無し)」、 障がい者が日ごろ培った技能を競い合う「アビリンピック」などの技能競技大会への 出場を促進し、若年技能者等の社会的評価の向上を図るとともに、大会を実践的な研 修の場として、自身の技能レベルの認識、技能修練への意欲向上に積極的に活用する ことで高度技能人材の育成に取り組む契機とします。

また、引き続き、徳島県職業能力開発協会など実施団体と連携を一層強化し、技能競技大会の普及啓発及び技能尊重気運の醸成を図り、若年技能者の育成に努めます。

#### 【具体的な取組例】

- □「技能五輪全国大会」「技能グランプリ」等に参加する選手・団体の支援
- □「技能五輪全国大会」等への参加を目指す技能者に対する技能・技術の向上を図る ための訓練の充実
- □「技能五輪全国大会」への次年度以降出場候補者の派遣

など

#### 5 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

対応するSDGs:









## (1) ドイツとの技能交流の強化

平成27年に中央テクノスクールとドイツ・ニーダーザクセン州のリューネブルク 職業訓練センターとの間で「産業人材育成交流協定」を締結したことを皮切りに、平 成29年度の「ブラウンシュヴァイク・リューネブルク・シュターデ手工業会議所」 と本県の産官学連携団体である「徳島県産業人材育成交流コンソーシアム」との「産 業人材育成交流協定」締結を経て、職業訓練分野におけるドイツとの本格的な相互交 流を開始しました。

この相互交流を活かし、「ドイツ・マイスター制度」の特徴である、理論的なこと は職業学校で習い、実践的なことは職場で習う「デュアルシステム」を参考として、 現場技術力を強化した徳島ならではの職業訓練システム「徳島版マイスター制度」を 平成29年度に創設しました。

ドイツへの訪問団については、令和元年度から、限られた滞在期間でのより充実し た実践訓練となるよう、現地企業での職業訓練を3日間確保することとしていますが、 今後の新型コロナウイルスの感染拡大や収束の状況も見ながら、ドイツからの訪問団 については、テクノスクール及び県内民間企業において、3週間程度の長期受入を行 い、ドイツとの相互交流を一層充実・強化していきます。

#### 【具体的な取組例】

- □ドイツとの技能交流訪問団の相互派遣による技能振興の推進
- □相互交流の期間内容の充実や県内で受け入れていただける企業、訓練施設等の開拓
- □ドイツとの交流を行った人材と連携した高等学校生や、若年技能者に対する技術指 導の充実 など

## (2) 外国人労働者の職業能力開発

外国人労働者等については、生産年齢人口の減少が続く中で貴重な働き手として期 待されており、県内の外国人の雇用状況も、最近5年間で毎年10%程度の増加傾向 にあることから、日本語習得や文化の違いに対する相互理解などに配慮しながら、必 要な技能を習得して就業し、能力を十分発揮できるよう、効果的な職業訓練や適正な 技能検定の実施に努めます。

### 【具体的な取組例】

- □県内に在住する外国人を安定した就業に繋げるための日本語習熟を含む職業能力開発訓練の充実
- □企業が雇用する外国人労働者のスキルアップのための在職者訓練の実施
- □外国人技能実習の適正な実施に向けた関係機関との連携
- □外国人技能実習生に対する技能検定の適正な実施

など

## 6 計画の推進と評価検証

本計画の推進に当たっては、徳島労働局、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、民間教育訓練機関や各種業界団体等と緊密に連携し、適切な役 割分担の下で、職業能力開発施策の円滑な推進を図ります。

また、計画期間中に、経済・雇用情勢や公共職業能力開発を取り巻く環境の著しい変化などにより、計画策定時に想定していなかった新たな対策が必要となる場合には、 適宜柔軟に対応することにより、職業能力開発施策の実効性を高めていきます。

更に、各年度における計画の進行状況を徳島県職業能力開発審議会に報告し、評価、検証を行い、必要に応じて計画を見直すなど、フォローアップを行うこととします。

# 第11次徳島県職業能力開発計画の目標値

	<b>自</b> 標	目標年度	目標値
1	県立テクノスクール施設内若年者コース(フリーコース)就職率 過去5年(H27~R1)平均88.5%	令和7年度	. 88%
2	県立テクノスクール施設内若年者コース(フリーコース) 技能照査合格率 (R2行動計画目標値)79.0% → 毎年1%増	令和7年度	84%
3	中央テクノスクールにおける5G技術習得者数 (R3行動計画目標値)毎年8名	令和7年度	8名
4	県立テクノスクール在職者訓練受講者数 過去5年(H27~R1)平均333人 → 毎年340人	令和7年度	340人
5	県立テクノスクール離職者訓練就職率 過去5年(H27~R1)平均86.2%	令和7年度	86%
6	離職者等に対する職業訓練の設定コース数 (R2行動計画目標値)43コース → 毎年2コース増	令和7年度	53コース
7	県立テクノスクール障がい者訓練就職率 過去5年(H27~R1)平均58.1%	令和7年度	60%
8	県立テクノスクールでの小・中・高等学校職業体験者数 過去5年(H27~R1)平均295人 → 毎年300人	令和7年度	300人
9	高校生技能検定受検者数 過去5年(H27~R1)平均121人 → 毎年121人	令和7年度	121人

<sup>※</sup>目標値については、年度ごとの進捗状況を徳島県職業能力開発審議会に報告し 評価を行うものとする。

1		
		and the second s
	d d	
	- x - ·	