

本県の職業能力開発をめぐる課題

国の第1次職業能力開発基本計画でも触れられているとおり、デジタル化の進展等による労働者に求められる能力の急速な変化や、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化、経済・社会の活性化に向けた女性活躍の一層の推進等、職業能力開発を取り巻く環境は大きく変化しています。

こうした産業構造や社会環境の変化を的確に捉えながら、地域の企業ニーズにも対応した職業能力開発を推進するとともに、女性や高齢者をはじめとした誰もがいきいきと活躍できる全員参加の社会の実現に向けた職業能力開発と就労支援を推進していく必要があります。

加えて、若者のものづくり離れや技能者の高齢化が進む中、技能の振興や継承の促進も一層求められています。

これらの取組みを推進するためには、高等技術専門校等の工業系人材育成機関の機能を強化するとともに、教育委員会等関係機関と連携して、ものづくりの魅力を広く発信していく必要があります。

1 企業ニーズに応じた人材の確保・育成

(1) デジタル社会を担う人材の確保・育成

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・連携を行えるデジタル人材が不足しています。

令和4年6月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想」では、2026年度までに230万人のデジタル人材の育成が掲げられるなど、デジタル人材の確保・育成が社会全体において喫緊の課題となっています。

また、デジタル化の進展により、あらゆる産業分野でITの利活用が求められていることから、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性が高まっています。

図 1 IT人材需給に関する主な試算結果

図 2 IT人材の確保における課題

図 3 ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況

図 4 デジタル技術を活用していく上での課題

(2) 介護・保育・建設等の人手不足分野の人材の確保・育成

医療・福祉、建設業、製造業等、幅広い分野で人手不足となっています。これらの分野での人材の確保・育成に向け、職業訓練のさらなる充実を図っていく必要があります。

図 5 千葉県 県内総生産(産業部門)

図 6 産業別就業者の推移(千葉県)

図 7 完全失業率の推移(全国・千葉県)

図 8 有効求人倍率の推移(全国・千葉県)

図 9 職業別有効求人・求職者数、有効求人倍率(千葉県)

図 10 有効求人倍率の高い職業

(3) リスキリングの充実

デジタル化の進展等による労働者に求められる能力の急速な変化等を踏まえ、ITスキルを始めとして、リスキリングの必要性が高まっています。仕事に必要なスキルの習得機会をなるべく多く提供できるよう、在職者訓練等の充実を図る必要があります。

図 11 事業所のOFF-JTの実施予定

図 12 OFF-JTとして、今後実施したいと考える教育訓練

(4) 中小企業における人材育成への支援

デジタル化の進展等により求められる人材が変化している中、人材育成における課題として「指導する人材が不足している」、「人材育成の時間が足りない」等の意見をあげる企業が多くなっています。特に、中小企業では、人材の確保・育成を重要な経営課題と捉えていることから、支援の充実を図る必要があります。

図 3 ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況 (再掲)

図 4 デジタル技術を活用していく上での課題 (再掲)

図 11 事業所のOFF-JTの実施予定 (再掲)

図 13 事業所における教育訓練(人材育成)の考え

図 14 能力開発や人材育成を行う際の問題点

2 生産年齢人口の減少を踏まえた全員参加の社会の実現

千葉県令和4年4月1日現在の人口は約630万5千人で、そのうち生産年齢人口(15歳~64歳)は383万4千人(60.8%)ですが、今後、人口の減少傾向、特に生産年齢人口の減少が続くことが予想されています。この中で本県の経済を持続的に発展させるためには、あらゆる人が職業人として活躍できる環境を整備することが重要です。

女性、若者、高齢者、障害者など、一人ひとりの特性やニーズに応じた職業能力開発及び就労支援を推進し、全員参加の社会を実現させる必要があります。

図 15 年齢3区分人口推移・予測 (千葉県)

図 16 年齢3区分人口推移・予測 (千葉県)

(1) 女性のための職業能力開発と就労支援

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、女性活躍の一層の推進が求められています。

女性の労働力率のM字カーブ(※)は改善してきていますが、非正規雇用労働者の約3分の2が女性であること、母子家庭の約半数が非正規雇用労働者であることや転職を考えている母子家庭が父子家庭の倍以上あること等を踏まえ、就業率という量的な面だけでなく、雇用の質の面にも焦点を当てていく必要があります。

※M字カーブ

女性の年齢階級別労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)が、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する形状となることを指す

- 図 17 女性の労働力率(全国・千葉県)
- 図 18 男性の労働力率(全国・千葉県)
- 図 19 雇用者数の推移(千葉県)
- 図 20 非正規雇用者数の推移(千葉県)
- 図 21 就業しているひとり親の仕事上の地位
- 図 22 就業している母子家庭の母・父子家庭の父の転職の意思の有無

(2) 若者のための職業能力開発と就労支援

若年層において、非正規雇用労働者の割合は増加傾向にあります。また、緩やかな減少はみられますが、未だ多くフリーターやニートがいる状況（令和元年度：約60万人）です。

少子化の進展により若年層の労働人口が減少していること、また、若年者の失業率が全年齢層の中でも高いことなどから、職業訓練や就労支援の取組の必要性が高まっています。

- 図 23 年齢階層別 正規雇用・非正規雇用者割合(全国)
- 図 24 完全失業率の推移(全国)
- 図 25 フリーター・ニート数の推移(全国)

(3) 中高年齢者のための職業能力開発と就労支援

平均寿命の伸びや年金受給開始年齢の引上げなどに伴う労働者の職業人生の長期化により、高齢者の有業率が高まっていること、また、今後、本県では特に高齢化の急速な進展が見込まれていることから、技能・技術の習得に向けた職業訓練や、キャリアを活かした就労支援が重要となっています。

- 図 26 60～64歳の有業率(千葉県)、65～69歳の有業率(千葉県)
- 図 27 何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか

(4) 障害者のための職業能力開発と就労支援

障害者の求職件数・就職件数は増加傾向にありますが、就労を目指しているものの未だ就労ができない障害者が多くいます。

就職に役立つ知識・技能を習得する機会の提供や障害特性やニーズに応じたきめ細やかな就労支援が必要です。

また、障害者が安定して働ける環境を実現するため、雇用する企業への継続的な支援が求められています。

- 図 28 障害者の就職件数と新規求職件数の推移(千葉県)

(5) 就職氷河期世代のための職業能力開発と就労支援

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です。

離職者・転職者や不本意非正規労働者について、引き続き、職業訓練等キャリア形成の機会の確保や正規雇用への転換に向けた就労支援を行う必要があります。

- 図 29 雇用形態別雇用者数(全国)

※就職氷河期世代
バブル崩壊後の1990～2000年代の雇用環境が厳しい時期
に就職活動を行い、現在も様々な課題に直面している者

3 工業分野等における技能振興・継承

建設業、製造業等において若年技能労働者の不足が問題となっています。また、これからの技能者には、技術の高度化やデジタル化のさらなる進展も踏まえ、時代に即応した知識や技術も習得していくことが求められています。

若者のものづくりに対する関心を高めるため、高等技術専門校等におけるキャリア教育の充実を図るとともに、技能振興の気運を醸成し、製造業等において若年技能労働者の確保・育成を進める必要があります。

また、技能労働者の技能と地位の向上に向けた技能検定制度の普及促進を図るとともに、中小企業における技能継承を着実に進める必要があります。

- 図 14 能力開発や人材育成を行う際の問題点(再掲)
- 図 30 製造業における年齢層別就業者数の推移(全国)
- 図 31 技能継承の取組を行っている事業所
- 図 32 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容

4 工業系人材育成機関の魅力の低下

県内の製造業等では有効求人倍率が高い状況であるにもかかわらず、工業系人材育成機関である高等技術専門校における入校率が低迷(令和3年度入校率56.9%)しているほか、工業高校においても定員を充足していない状況(定員充足率88%)にあります。

千葉県の基幹産業である製造業等における人材の確保・育成に向け、高等技術専門校等の人的・物的リソースが十分に活用されるよう、工業系人材育成機関の機能強化、魅力向上に向けた一層の取組みが必要です。

- 図 33 県立高等技術専門校の応募・入校状況(平成28年度～令和3年度、全校)
- 図 34 訓練科ごとの状況

(1) 高等技術専門校の再編・整備

デジタル社会を担う人材の確保・育成といった喫緊の課題に加え、成田空港の拡張等による物流需要の増加等を踏まえ、訓練科の新設のほか、機能的・効率的な訓練の実施に向け、訓練科の統合や移転等についても検討する必要があります。

また、老朽化した施設・設備については計画的に整備し、機能強化及び魅力向上を図る必要があります。

表 3 施設建築時期

(2) ものづくりの魅力発信の強化

本県が令和3年度に行ったアンケート調査では、ものづくりに興味・関心のない高校生が多く(約4割)、高等技術専門校の認知度も2割未満(19.7%)という結果でした。

また、本県では、高校進学に際して普通科進学希望が多く、工業高校では定員を充足していない状況(定員充足率88%)であり、工業高校卒業後に工業系大学・企業に進学・

就職する割合も65%となっています。

工業系人材育成機関におけるキャリア教育の充実により、若者のものづくりに対する興味・関心を高めるとともに、ものづくりの面白さや、高い就職率といった工業系人材育成機関の長所等、ものづくりの魅力に関する情報発信を強化する必要があります。

- 〔 図 3 3 県立高等技術専門校の応募・入校状況（平成28年度～令和3年度、全校）（再掲）
- 〔 図 3 5 高校生のものづくり産業への関心
- 〔 図 3 6 高校生の高等技術専門校の認知度

(3) 教育委員会等との連携強化

高等技術専門校や工業高校、ポリテクカレッジなどの工業系人材育成機関では、それぞれ各種事業を展開しており、これまで情報の共有など一定の連携を図ってきたところです。

工業分野等への人材供給という同じ目的をもつ人材育成機関がより一層連携し、広報などの取組をより効果的に実施していく必要があります。