

第 1 1 次千葉県職業能力開発計画



千葉県マスコットキャラクター
チーバくん

令和 5 年 3 月

千葉県

目次

内容

| | |
|----------------------------------|--------|
| 第1 総説 | - 1 - |
| 1 計画策定の趣旨 | - 1 - |
| 2 計画の期間 | - 1 - |
| 3 計画のねらい | - 1 - |
| (1) 前計画の概要 | - 1 - |
| (2) 職業能力開発を取り巻く環境の変化と課題 | - 1 - |
| (3) 本計画のねらい | - 1 - |
| 第2 本県の職業能力開発の取組の現状 | - 3 - |
| 1 本県の公共職業能力開発の現状 | - 3 - |
| (1) 公共職業能力開発施設における職業訓練 | - 3 - |
| (2) 公共職業能力開発施設以外における職業訓練 | - 9 - |
| (3) 訓練生の状況 | - 12 - |
| 2 技能振興の状況 | - 15 - |
| (1) キャリア教育の状況 | - 15 - |
| (2) 技能競技大会等の技能振興の状況 | - 16 - |
| (3) 技能検定の状況 | - 16 - |
| (4) 技能継承の状況 | - 18 - |
| (5) 千葉県職業能力開発協会における職業能力開発事業 | - 18 - |
| 3 関係機関との連携 | - 18 - |
| (1) 教育委員会との連携 | - 18 - |
| (2) 千葉労働局等との連携 | - 18 - |
| 第3 本県の職業能力開発をめぐる課題 | - 19 - |
| 1 企業ニーズに応じた人材の確保・育成 | - 19 - |
| (1) デジタル社会を担う人材の確保・育成 | - 19 - |
| (2) 介護・保育・建設・運輸等の人手不足分野の人材の確保・育成 | - 19 - |
| (3) 在職者訓練等の充実 | - 20 - |
| (4) 中小企業における人材育成への支援 | - 20 - |
| 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 | - 20 - |
| (1) 女性のための職業能力開発と就労支援 | - 20 - |
| (2) 若者のための職業能力開発と就労支援 | - 21 - |
| (3) 中高年齢者のための職業能力開発と就労支援 | - 21 - |
| (4) 障害者のための職業能力開発と就労支援 | - 21 - |
| (5) 就職氷河期世代のための職業能力開発と就労支援 | - 21 - |
| 3 工業分野等における技能振興・継承 | - 22 - |
| 4 工業系人材育成機関の魅力の低下 | - 22 - |
| (1) 高等技術専門校の再編・整備 | - 22 - |
| (2) ものづくりの魅力発信の強化 | - 22 - |
| (3) 教育委員会等との連携強化 | - 23 - |
| 第4 目指す姿 | - 24 - |

| | |
|---|--------|
| 第5 職業能力開発に関する基本方針と施策 | - 25 - |
| 1 産業構造や社会環境の変化や地域の企業ニーズに対応した職業能力開発の推進 | - 25 - |
| (1) デジタル社会を担う人材の育成 | - 25 - |
| (2) 介護・保育・建設・運輸等の人手不足分野の人材確保 | - 26 - |
| (3) 在職者訓練等の充実 | - 27 - |
| (4) 中小企業における人材育成への支援 | - 27 - |
| 2 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の推進 | - 28 - |
| (1) 女性のための職業能力開発と就労支援 | - 28 - |
| (2) 若者のための職業能力開発と就労支援 | - 29 - |
| (3) 中高年齢者のための職業能力開発と就労支援 | - 30 - |
| (4) 障害者のための職業能力開発と就労支援 | - 30 - |
| (5) 就職氷河期世代等のための職業能力開発と就労支援 | - 32 - |
| 3 工業分野等における技能振興・技能継承の促進 | - 33 - |
| (1) キャリア教育の推進 | - 33 - |
| (2) 工業分野等の未来を担う若者の確保・育成 | - 34 - |
| (3) 技能検定制度の普及、実務体制の強化 | - 35 - |
| (4) 技能継承の促進 | - 35 - |
| 4 工業系人材育成機関の機能強化・ものづくりの魅力発信の強化 | - 37 - |
| (1) 高等技術専門校の再編・整備 | - 37 - |
| (2) ものづくりの魅力発信の強化 | - 39 - |
| (3) 教育委員会等との連携強化（教育委員会・ポリテク・民間企業・千葉労働局等） | - 39 - |
| 第6 参考資料 | - 44 - |
| 1 職業能力開発の関連状況 | - 44 - |
| (1) 企業ニーズに応じた人材の確保・育成に関する状況 | - 44 - |
| (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に関する状況 | - 52 - |
| (3) 工業分野等における技能振興・継承に関する状況 | - 62 - |
| (4) 工業系人材育成機関の魅力の低下に関する状況 | - 64 - |
| 第7 その他資料 | - 69 - |
| 1 高等技術専門校の訓練科の詳細（令和4年度） | - 69 - |
| 2 第11次千葉県職業能力開発計画に係る検討経過 | - 71 - |
| 3 千葉県職業能力開発推進検討会設置要綱 | - 72 - |
| 4 千葉県職業能力開発推進検討会 委員名簿 | - 73 - |

第1 総説

1 計画策定の趣旨

本計画は、職業能力開発促進法第7条により、国の策定した「第11次職業能力開発基本計画」に基づき、今後5年間の職業能力開発に関する基本的な方針や具体的な施策を定めるものです。

また、本計画は、「千葉県総合計画～新しい千葉の時代を切り開く～」、「県立高校改革推進プラン」、「第5次ちば中小企業元気戦略」など他の計画とも連携を図っていくものとします。

2 計画の期間

令和4年度から令和8年度までの5か年間です。

3 計画のねらい

(1) 前計画の概要

本県では、平成28年に策定した「千葉県産業人材育成中期計画」（第10次職業能力開発計画）に基づき、職業能力開発の取組を推進してきました。

前計画策定時は、雇用情勢については緩やかな改善が見られる一方、少子高齢化による生産年齢人口の減少に加え、企業や求職者ニーズの多様化に伴う人手不足分野の拡大等の状況がみられました。

これらの課題を踏まえ、県内経済の持続的発展を図るため、地域の実情や企業のニーズを踏まえた職業訓練の機会を提供し、あらゆる県民が個性や能力を発揮し、社会で活躍できるような就労支援を展開したほか、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に関する取組を推進してきました。

(2) 職業能力開発を取り巻く環境の変化と課題

前計画の策定以降、経済・社会の構造改革や社会全体のデジタル化が進展してきましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、デジタル化の進展が更に加速したことで、労働者に求められる能力も急激に変化しています。

また、人生100年時代を迎えて労働者の職業人生が長期化し、労働者が生涯を通じて学び続け、活躍し続ける必要性が高まるとともに、経済・社会の活性化に向けて、女性の活躍の一層の推進に向けた取組も求められています。

(3) 本計画のねらい

本計画では、こうした職業能力開発を取り巻く環境の変化と課題を踏まえ、「地域経済を力強くけん引する人材育成が進むとともに、あらゆる人がいきいきと働ける千葉」を目指す姿として掲げ、地域の実情や企業のニーズを的確に把握し、労働者に求められる技能や知識を習得できる職業訓練の機会を提供するとともに、あらゆる県民が職業人として活躍できる全員参加の社会の実現に向けた就労支援を提供します。

また、高等技術専門校などの工業系人材育成機関の機能強化を図るとともに、教育委員会等の関係機関と連携し、ものづくりの魅力や工業系人材育成機関の長所等を広く発信し、若者のものづくりへの興味・関心を高める施策を推進していきます。

なお、計画の進行管理（PDCA サイクルによる管理）をする中で、経済・社会情勢の変化を踏まえ、必要に応じて取組の見直しを行います。

第2 本県の職業能力開発の取組の現状

1 本県の公共職業能力開発の現状

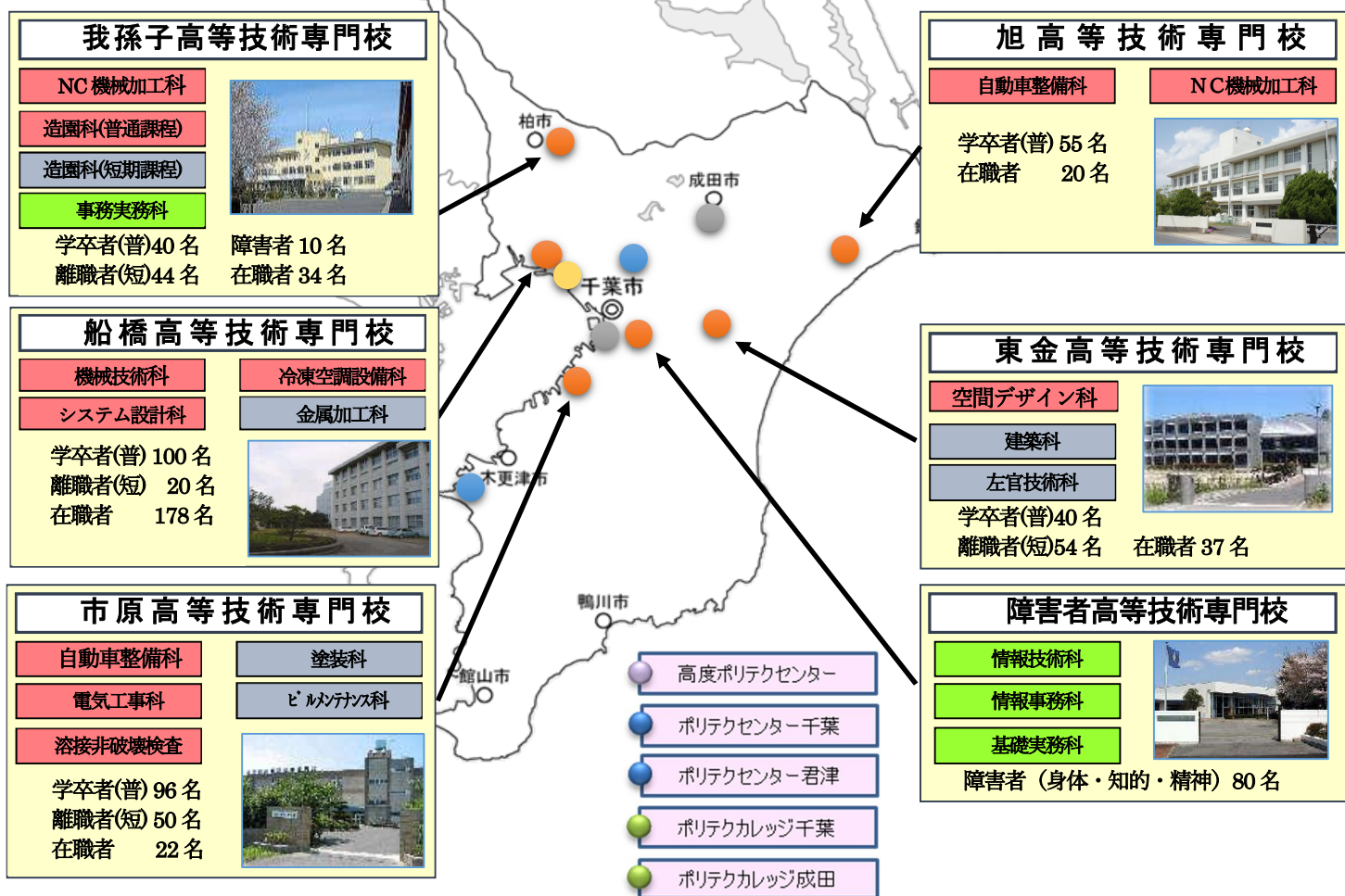
(1) 公共職業能力開発施設における職業訓練

ア 概要

県では現在、6校の県立高等技術専門校（市原校、船橋校、我孫子校、旭校、東金校、障害者校）を設置しており、新規学卒者等を対象とした1～2年間の普通課程（11科、定員228名）の訓練を主体に、離職者等を対象とした6か月～1年間の短期課程（10科、定員258名）の訓練や在職者を対象とした訓練を併せて実施しています。

また、県内には、国の訓練施設が5施設と、他県に比べて多く設置されています。学卒者を対象とした2年間の専門課程主体の施設と離職者を対象とした6か月程度の短期課程の施設があり、訓練内容や実施地域が県の職業訓練と重複しないよう設定されています。

千葉県の公共職業能力開発施設（令和4年度末現在）



イ 高等技術専門校の施設内訓練の状況

① 入校の状況

- ・ 6校全体の入校生（普通課程、短期課程、障害者）は、令和3年度が264人で、毎年度250～300人程度が入校しています。
- ・ 6校全体の令和3年度の定員に対する応募倍率は0.88倍、入校率は56.9%と低い状況にあり、自動車整備科（市原校）やシステム設計科（船橋校）など90%を超える訓練科がある一方で、NC機械加工科（我孫子校）など10%台の訓練科もあるなど、訓練科によって大きな開きがあります。
- ・ 高等技術専門校の認知度は、事業者72.4%、高校生19.7%、進路指導担当教員84.8%となっています。（令和3年 千葉県職業能力開発の推進に係るアンケート調査）

図 2-1 全校の応募・入校状況

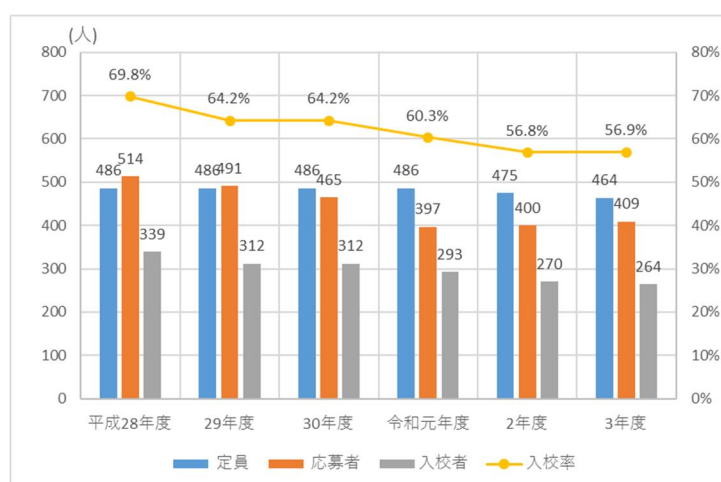


図 2-2 一般校（5校）の応募・入校状況

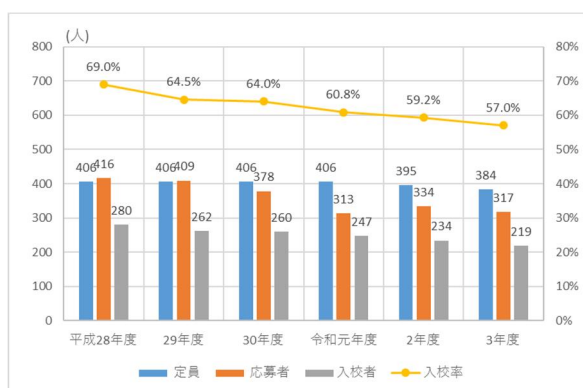
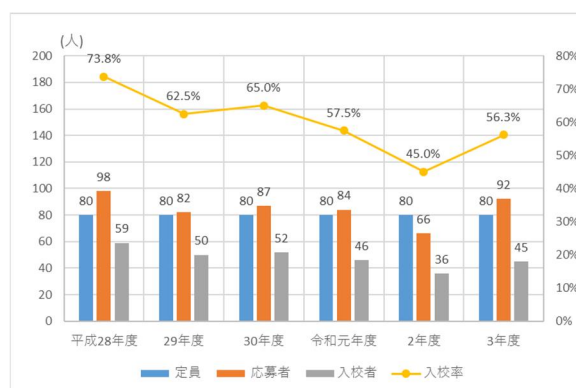


図 2-3 障害者校の応募・入校状況



② 入校に要する費用

- ・ 普通課程では、入校選考料が 2,200 円、入校料が 5,650 円、授業料が 118,800 円と県立高校と同一であり、世帯の所得状況等によって授業料の減免も受けられます。
- ・ 短期課程及び障害のある方向けの課程では、入校選考料、入校料、授業料がいずれも無料となっています。

③ 訓練科ごとの状況

- ・ 少人数単位の訓練できめ細やかな指導やサポートが受けられ、様々な資格や技能の習得ができます。

表 2-1 訓練科ごとの応募・入校・就職率

- ・ 各訓練科の特徴を生かして、以下のような取組も行っていきます。

| 校名 | 訓練課程 | 訓練科 | 定員 ※1 | 訓練期間 | 入校時期 | 応募者数 平均※2 | 入校者数 平均※2 | 入校率 平均※2 | 就職率 平均※2 | 求人倍率 平均※2 |
|-----|------|-------------|----------|------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| 市原 | 普通 | 自動車整備 | 23 | 2年 | 4月 | 36 | 21 | 91.3% | 90.2% | 8.8 |
| | | 電気工事 | 30 | 1年 | 4月 | 19 | 13 | 42.0% | 90.0% | 19.7 |
| | | 溶接非破壊検査 | 20 | 1年 | 4月 | 5 | 5 | 23.0% | 95.7% | 20.1 |
| | 短期 | 塗装 | 20 | 1年 | 4月 | 11 | 7 | 33.0% | 93.3% | 5.5 |
| | | ビルメンテナンス | 30 | 6か月 | 4、10月 | 35 | 20 | 66.7% | 78.1% | 4.2 |
| 船橋 | 普通 | 機械技術 | 20 | 2年 | 4月 | 16 | 14 | 70.0% | 98.3% | 7.6 |
| | | システム設計 | 20 | 2年 | 4月 | 35 | 19 | 94.0% | 96.2% | 7.9 |
| | | 冷凍空調設備 | 20 | 1年 | 4月 | 20 | 17 | 85.0% | 96.2% | 10.6 |
| | 短期 | 金属加工 | 20 | 6か月 | 4、10月 | 13 | 11 | 54.0% | 90.6% | 14.8 |
| 我孫子 | 普通 | NC機械加工 | 20 | 1年 | 4月 | 4 | 3 | 15.0% | 84.6% | 54.8 |
| | | 造園 | 20 | 1年 | 4月 | 17 | 14 | 71.0% | 93.9% | 2.2 |
| | 短期 | 造園 | 44 | 6か月 | 4、7 10、1月 | 55 | 36 | 95.2% | 88.6% | ※3 |
| | | 事務実務 | 10 | 1年 | 4月 | 9 | 6 | 56.0% | 88.5% | ※5 |
| 旭 | 普通 | 自動車整備 | 20 | 2年 | 4月 | 20 | 17 | 84.0% | 95.9% | 8.6 |
| | | NC機械加工 | 15 | 1年 | 4月 | 4 | 4 | 26.7% | 88.2% | 13.1 |
| 東金 | 普通 | 空間デザイン | 20 | 2年 | 4月 | 12 | 10 | 48.0% | 88.1% | 16.1 |
| | | 建築 | 30 | 1年 | 4月 | 27 | 19 | 64.0% | 86.5% | 26.7 |
| | 短期 | 左官技術(デュアル) | 8 | 9か月 | 4月 | 7 | 6 | 72.5% | 96.0% | 15.7 |
| | | 左官技術 | 16 | 6か月 | 10、3月 | 7 | 5 | 32.5% | 90.0% | ※4 |
| 障害者 | 短期 | DTP・Webデザイン | 10 | 1年 | 4月 | 12 | 8 | 84.0% | 70.3% | ※5 |
| | | 福祉住環境・CAD | 10 | 1年 | 4月 | 9 | 6 | 64.0% | 72.4% | ※5 |
| | | PCビジネス | 20 | 1年 | 4月 | 18 | 12 | 61.0% | 75.5% | ※5 |
| | | 職域開拓 | 10 | 1年 | 4月 | 13 | 9 | 86.0% | 88.2% | ※5 |
| | | 基礎実務 | 20 | 1年 | 4月 | 29 | 9 | 46.0% | 94.7% | ※5 |
| | | 短期実務 | 10 | 1年 | 7、1月 | 2 | 1 | 10.0% | 100.0% | ※5 |
| 合計 | | | | | | | | 60.5% | 89.1% | 8.9 |

※1 入校時期が複数あるものは延べ定員。

※2 平成29年度～令和3年度の平均

※3 造園科短期課程は、造園科普通課程と同じ。

※4 左官技術科6か月訓練は、左官技術科9か月訓練と同じ。

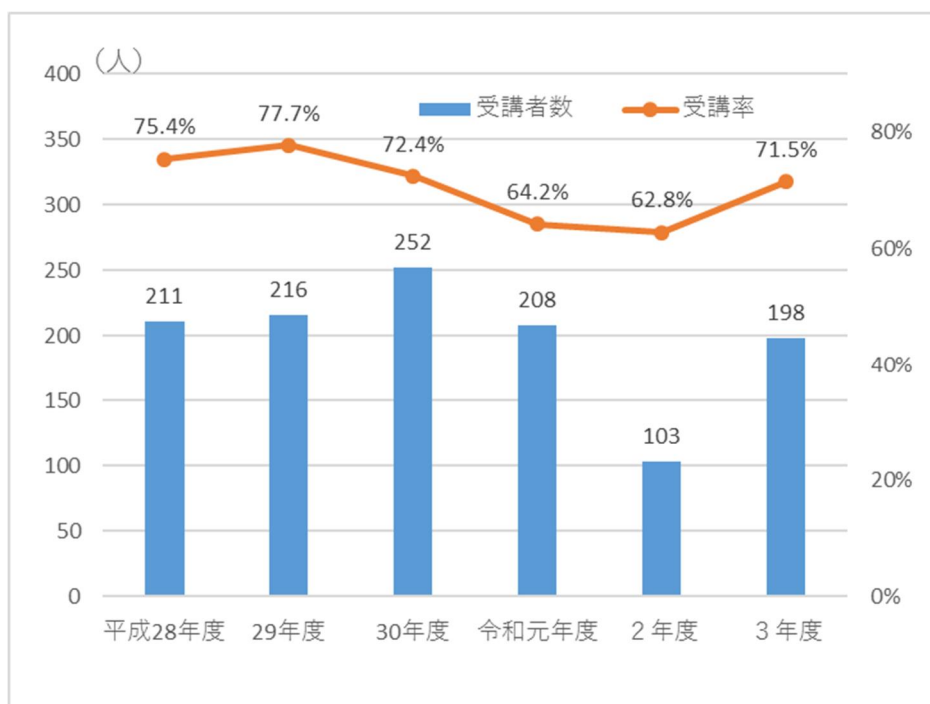
※5 障害者訓練は、ハローワークを窓口として職業紹介があるため記載なし。

表 2-2 各校の特徴的な取組の例

| 校名・訓練科名 | 概要 |
|------------------------------|--|
| 船橋校・システム設計科 | 訓練生が令和 4 年度に開催された「第 17 回若年者ものづくり競技大会 (IT ネットワークシステム管理)」に出場。 |
| 我孫子校・造園科 | 技能五輪千葉県大会及び全国大会に出場。平成 28 年から令和 3 年までに、10 名の千葉県代表が選出されている。 |
| 東金校・空間デザイン科 | 訓練生が毎年「ヤング POP クリエイティブ・アワード」に出品し、これまでに 7 回の金賞受賞。 |
| 障害者校・情報技術科 情報事務科 基礎実務科 | 訓練生が「千葉県障害者技能競技大会」にて、各競技種目 (ワードプロセッサ、ホームページ、喫茶サービス、ビルクリーニング) にて、訓練の成果を活かし数多くの賞を受賞。 |

- ・ 中小企業の在職者等を対象に技能向上のための訓練 (ちば企業人スキルアップセミナー) を実施しています。平成 29 年度から令和 3 年度までで 977 名が受講しています。

図 2-4 ちば企業人スキルアップセミナーの受講者数の推移



④ 訓練後の就職状況

- ・ 6校全体の就職率は令和2年度が87.3%、令和3年度が86.9%と高い水準を維持しています。
- ・ 就職者の内、訓練内容と関連する企業への就職率は85.4%、正規雇用者の率は75.2%、中小企業への就職率は70.9%（いずれも令和3年度）となっています。
- ・ 県内就職の割合は76.7%（令和3年度修了生）と、約8割が県内で就職しています。
- ・ 市原校（自動車整備科・溶接非破壊検査科）、船橋校（機械技術科）、我孫子校（造園科）、東金校（空間デザイン科）などは、就職率が100%（令和3年度実績）となっているほか、旭校（自動車整備科）では、親子2代にわたって修了生がいることなどから地元との密着度が高いことがわかります。

図 2-5 全校（6校）の就職状況

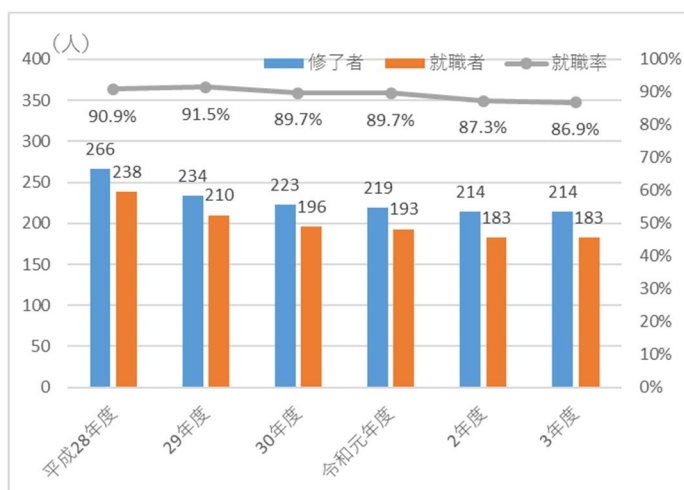


図 2-6 一般校（5校）の就職状況

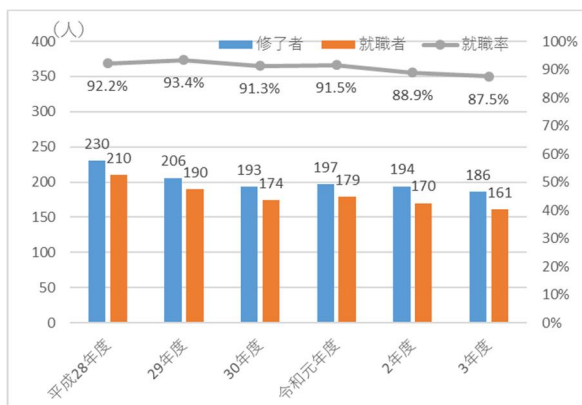
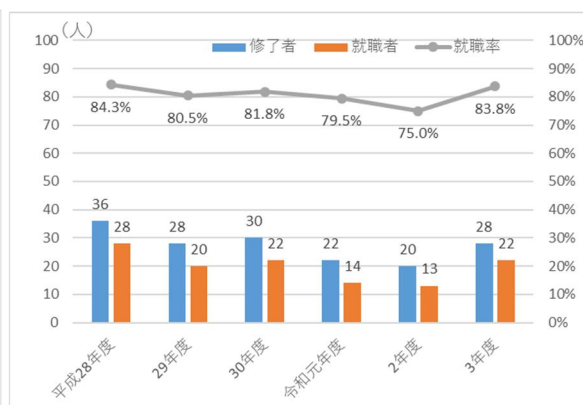


図 2-7 障害者校の就職状況



⑤ 訓練施設・設備の状況

- ・ 築30年以上の建物が多く、全体的に老朽化が進んでいますが、特に実習棟は築50年前後の建物が過半を占めています。平成30年度から、市原校の管理棟の大規模改修及び総合実習棟の建替えを行っています。
- ・ また、我孫子校のNC機械加工科・造園科実習棟に耐震上の問題があったため使用中止とし、令和4年度中に造園科の仮設実習棟を建設します（NC機械加工科は多目的実習棟、造園科は仮設実習棟建設まではグラウンドで実習）。
- ・ 訓練設備も古いものが多くなっていますが、新しい設備を順次導入し、技術水準の向上と即戦力を求める企業ニーズに対応しているところです。

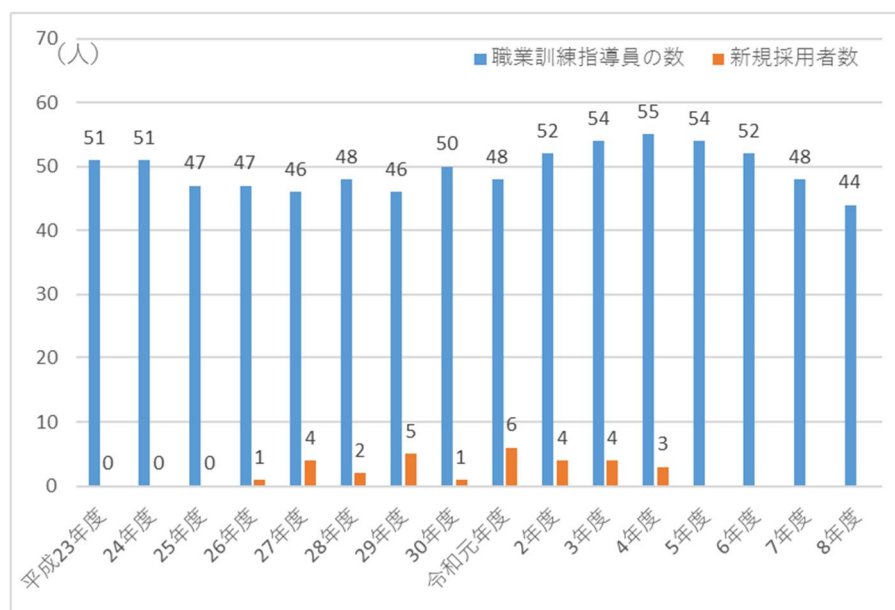
表 2-3 施設建築時期

| 校名 | 校舎建設時期 | 備考 |
|------|---|--------------|
| 市原校 | 管理棟（S49） 総合実習棟（S50） ビルメンテナンス科第1、第2実習棟（S37、S45） | 実習棟 IS 値 0.3 |
| 船橋校 | 管理棟・実習棟（S59）、管理実習棟（H3） | |
| 我孫子校 | 管理棟・実習棟（S61）、実習場（S40）、 旧自動車整備科実習棟（H6） | 実習棟 IS 値 0.1 |
| 旭校 | 本館（H2）、実習棟（自動車整備科）（S39、S41）、 実習棟（NC 機械加工科）（S39、H2） | 実習棟 IS 値 0.3 |
| 東金校 | 管理棟・実習棟（H10） | |
| 障害者校 | 管理・実習棟（S57） | |

⑥ 職業訓練指導員の配置状況

- ・ 平成26年度以降は、退職者や欠員の補充のため新規採用を実施してきたことから、概ね横ばいの傾向にあります。
- ・ 平均年齢については、平成28年度末は49歳でしたが、新規採用の実施により、令和3年度末の平均年齢は46歳となっています。
- ・ 新規採用にあたっては、募集しても応募がない時もあることから、計画的に指導員を採用できるように、指導員確保に向けた方策を検討する必要があります。

図 2-8 職業訓練指導員の配置状況の推移



(2) 公共職業能力開発施設以外における職業訓練

ア 離職者等再就職委託訓練の状況

離職者の円滑な就職に資するため、民間教育訓練実施機関に委託して、パソコン、経理、介護など、多様な職業訓練を、受講料無料で実施しています。

また、令和3年度にデジタル人材育成コース及びeラーニングコース、令和4年度に高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコースを新設するなど、社会ニーズにあった訓練コースの設定に努めています。

①各訓練コースの概要

| コース名 | 概要 |
|---------------------------------|--|
| 知識等習得コース | <ul style="list-style-type: none"> 求職者に必要な知識・技能等の職業能力を付与するためのコースで、パソコン操作、経理事務、介護初任者研修などの3か月の訓練を行う（介護初任者は2か月の訓練もあり）。 母子家庭等を優先とした託児付きのコースも実施 IT資格の取得等を目指すデジタル人材育成コース【令和3年度新設】 |
| 長期高度人材育成コース | <ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士・保育士・美容師の資格取得を目的とした2年間の訓練コース |
| デュアルシステムコース | <ul style="list-style-type: none"> 民間教育訓練機関等を活用した座学と、事業主等への委託による企業実習及び企業実習先での能力評価を行うコース |
| 建設人材育成コース | <ul style="list-style-type: none"> 建設分野において、即戦力となる人材を育成するため、建設機械等の運転技能や型枠などの実技及び就職支援、ビジネスマナー、パソコンスキルなどの座学を組み合わせた総合的な訓練コース |
| 大型自動車一種運転業務従事者育成コース | <ul style="list-style-type: none"> 大型自動車運転業務への就業を希望する求職者に対し、大型自動車一種免許の取得及び自動車運送業界の就労に必要な知識等の習得を目指すコース |
| eラーニングコース【令和3年度新設】 | <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護中等の通所が困難な者を対象とした2か月又は3か月のコース |
| 高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース【令和4年度新設】 | <ul style="list-style-type: none"> 概ね60歳以上の者を対象に、マンション管理等、高齢者の就職に資する知識・技能を習得するコース |

②過去3年の訓練実績

| 年度 | コース数 | 受講者数(人) | 受講者内訳 | | | | | |
|-----|------|---------|-------|-----|------|----|----|--------|
| | | | 知識* | 長期 | デュアル | 建設 | 大型 | eラーニング |
| 令和元 | 209 | 3,206 | 2,590 | 196 | 364 | 49 | 7 | — |
| 令和2 | 206 | 3,087 | 2,603 | 185 | 249 | 50 | 0 | — |
| 令和3 | 229 | 3,270 | 2,763 | 195 | 241 | 59 | 0 | 12 |

*知識習得コースには、デジタル人材育成コース、託児付きコースを含む。

イ 認定職業訓練施設の状況

事業主等が従業員等に対して行う教育訓練で、職業能力開発促進法の基準に従って行われる教育訓練を、「認定職業訓練」として知事が認定しています。

・過去3年の訓練実績（「設置数」は、休止中の訓練校を除く。）

| 年度 | 項目 | 単独校 | 共同校 | 計 |
|-----|---------|-----|-------|-------|
| 令和元 | 設置数 | 8 | 12 | 20 |
| | 訓練生数(人) | 528 | 1,702 | 2,230 |
| 令和2 | 設置数 | 9 | 12 | 21 |
| | 訓練生数(人) | 418 | 1,122 | 1,540 |
| 令和3 | 設置数 | 7 | 12 | 19 |
| | 訓練生数(人) | 463 | 1,297 | 1,760 |

(参考) 認定職業訓練施設一覧 (令和4年4月末時点)

(株)交通建設、(職)君津、(職)市原、(職)柏、(職)松戸、(職)野田、(一社)千葉県タクシー協会、(職)エム・アイ・シー・ビューティーカレッジ、水道管工事協同組合、千葉土建一般労働組合、日本製鉄(株)東日本製鐵所、(株)トップス、(有)はやせ、鉄建建設(株)、(株)ヴィサージュクリエーション、(株)日立産機システム、千葉県職業能力開発協会、住友林業建築技術専門校共同運営組合、オレンジポップ美容技術専門校、トップライド協会

ウ 障害者委託訓練

障害者が身近な地域で職業訓練を受講できるよう、地域の多様な委託先を活用し、障害者の態様に応じ、就職に必要な知識や技能等の習得を目的として、受講料無料で職業訓練を実施しています。

①各訓練コースの概要

| コース名 | 概要 |
|--------------------------------|---|
| 知識・技能習得訓練コース(集合訓練) | ・PC技能習得コース(文書作成やインターネット等、就労に必要なパソコン技能の習得)と作業実務コース(箱折り等の軽作業を通して、就労に必要な姿勢・知識・技能を習得)を合わせた2～3か月の訓練コース |
| 知識・技能習得訓練コース(障害者向け日本版デュアルシステム) | ・上記「知識・技能習得訓練」修了後に企業等の現場において「実践能力習得訓練」を一体的に実施する3～4か月の訓練コース |
| 実践能力習得訓練コース | ・企業等の現場でのデータ入力やビジネス文書作成などの事務のほか、バックヤードでの作業、工場での製品作り、梱包等の実際の業務に即した作業実習を行い、実践的な職業能力を習得する1～2か月の訓練コース |
| eラーニングコース | ・PC技能を習得する3～4か月の訓練コース |
| 特別支援学校早期訓練コース | ・特別支援学校高等部に在籍する生徒に対して、就職に向けた職業能力の開発・向上のための1か月の訓練コース |
| 在職者訓練コース | ・在職障害者に対して雇用継続に資する知識・技能を付与するための3か月の訓練コース |

②訓練実績

| 区分 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 |
|------|-------|-------|-------|
| コース数 | 6コース | 6コース | 5コース |
| 受講者数 | 167人 | 123人 | 143人 |

(3) 訓練生の状況

一般校では、年齢・性別・学歴に関わらず、就職することを望む者であれば誰でも訓練を受けることが可能です（施設内訓練の自動車整備科、離職者等再就職委託訓練の長期高度人材育成コース（介護福祉士コース・保育士コース・美容師コース）のみ高卒資格が必須）。女性、若者、高齢者等、様々な方が様々な訓練科・訓練コースで訓練を受けています。

① 男女別の傾向

全般的には、高等技術専門校の施設内訓練は男性が90%と多く、離職者等再就職訓練は女性が79.8%と多い傾向にあります。施設内訓練で男女比が半々の訓練科や、離職者等再就職訓練で男性が約4割のコースもあるなど、訓練科やコースによって様々です。

図 2-9 高等技術専門校の施設内訓練における女性の割合

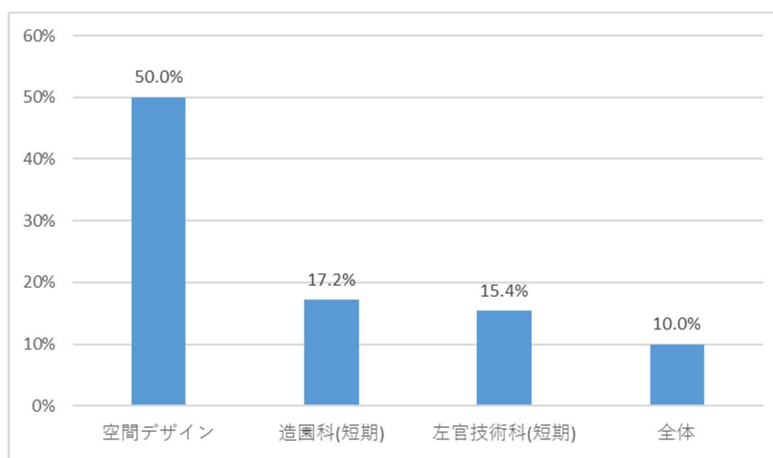
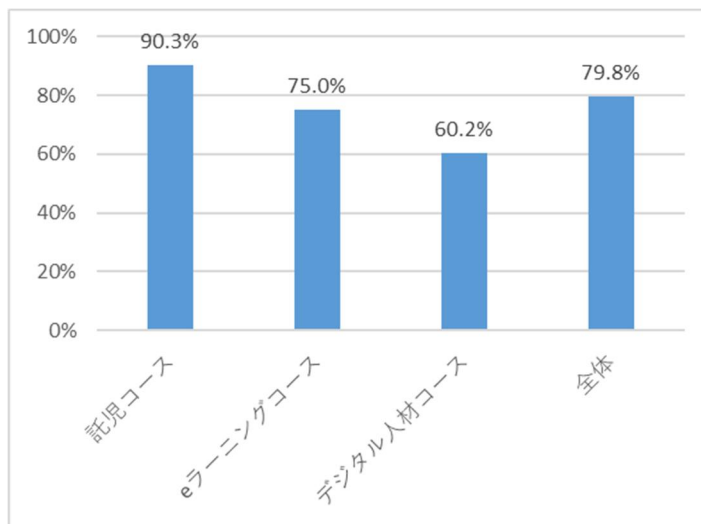


図 2-10 離職者等再就職訓練における女性の割合



② 年齢別の傾向

全般的には、高等技術専門校の施設内訓練（学卒者訓練）は高校新卒者等を対象とするため10代の若者が多く、高等技術専門校の施設内訓練（短期課程）及び離職者等再就職訓練は離職者が主な対象のため20代以上の者が殆どですが、訓練科によっては、施設内訓練（短期課程）でも10代の若者が多い訓練科があるなど、訓練科やコースによって様々です。

図 2-1 1 高等技術専門校の施設内訓練における若年者が多い訓練科の入校生の年齢分布

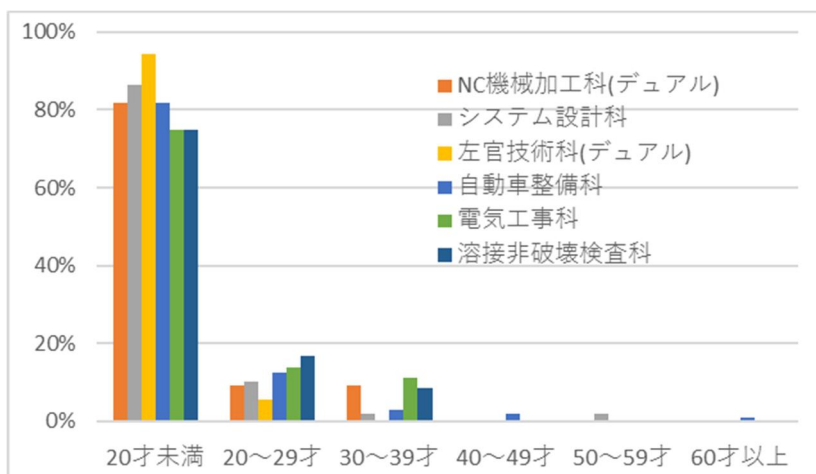


図 2-1 2 高等技術専門校の施設内訓練における高齢者が多い訓練科の入校生の年齢分布

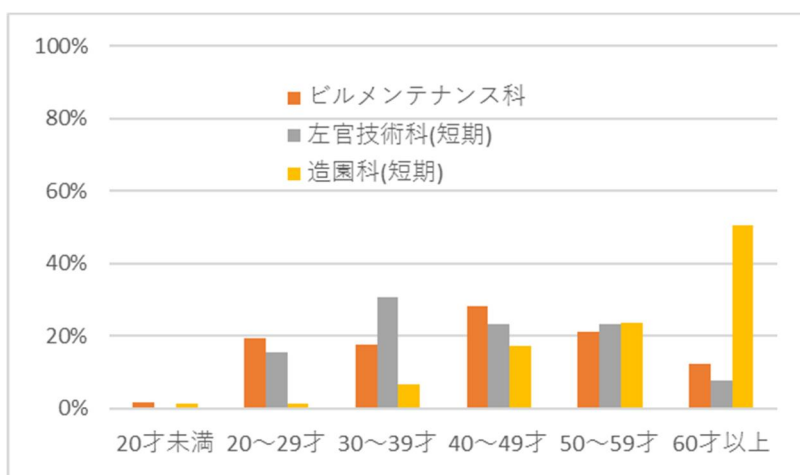


図 2-13 離職者等再就職訓練における年齢分布

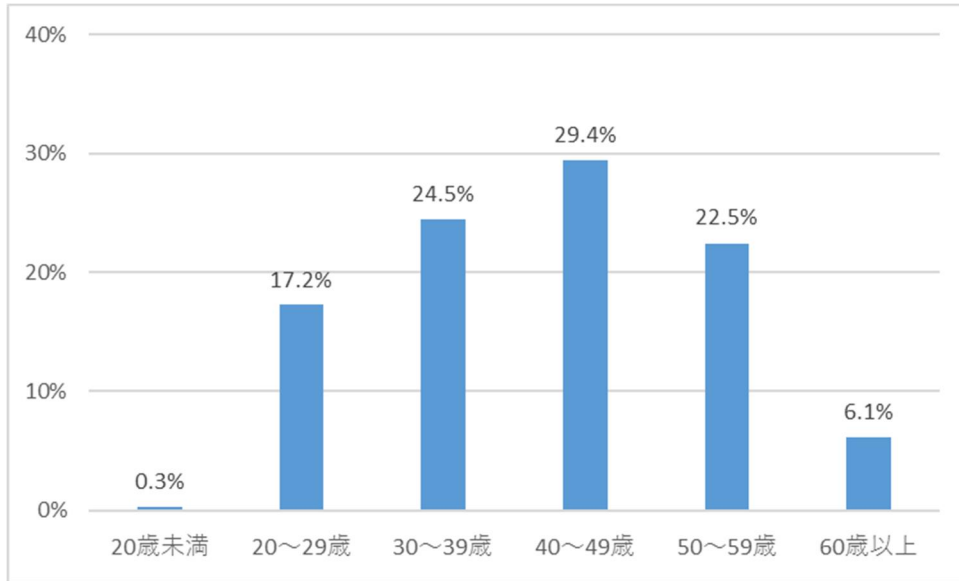
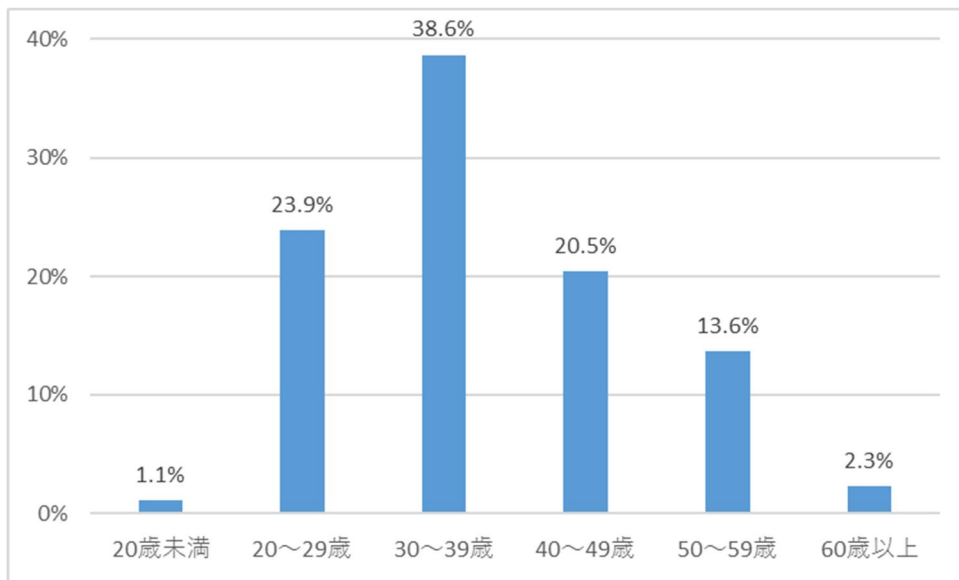


図 2-14 離職者等再就職訓練のうちデジタル人材育成コースにおける年齢分布



2 技能振興の状況

(1) キャリア教育の状況

ア 未来の名工チャレンジ事業

小・中・高校生、障害のある方、職業スキルを積む機会が得られなかった若年層等を対象に、ものづくりの魅力を発信することを目的として、障害者校を除く各校において、スマホスタンド製作やスプレーガン塗装体験など、様々なものづくりを体験する「未来の名工チャレンジ事業」を実施しています。

実施内容は、各校における各訓練科の特色に合わせた体験コースとしています。

・近年の実施状況

| 年度 | 実施コース数 | 参加者数 | うち高校生 |
|-----|--------|------|-------|
| | | | |
| 令和元 | 67 | 285名 | 197名 |
| 令和2 | 13 | 56名 | 43名 |
| 令和3 | 65 | 211名 | 121名 |

イ 手づくりみらい教室

千葉県職業能力開発協会と千葉県技能士連合会の共催で厚生労働省からの受託事業として、小学生を対象とした様々なものづくりを体験する「手づくりみらい教室」を実施しています。

・近年の実施状況

| 年度 | 実施内容の例 | 参加者数 |
|-----|--|------|
| 令和元 | ・銅板レリーフ ・鱒姿作り・しめじご飯・お吸い物 ・ミニバックなど | 227名 |
| 令和2 | ・フラワーギフト ・本立て ・仮表装（掛け軸） など | 66名 |
| 令和3 | ・銅板レリーフ ・フラワーギフト ・しゅくい画・アートモザイクタイルなど | 99名 |

※ 令和元年度は12メニュー、令和2年度及び令和3年度は7メニューを実施した（令和2～3年度はコロナウイルス感染症の影響により、実施校は1校のみ）。

ウ ものづくりマイスター制度

千葉県職業能力開発協会では、若年技能者の人材育成、技能尊重気運の醸成等のため、厚生労働省からの受託事業である「ものづくりマイスター制度」により、熟練技能者を「ものづくりマイスター」に認定して県内中小企業や工業高校等に派遣し、金型製作や鉄工など、様々な分野で若年技能者への実技指導等を実施しています。

| 年度 | 認定実人数 (累計) | 職種数 (累計) | マイスター派遣状況 (人日) | |
|-----|---------------|-------------|----------------|---------|
| | | | 企業 | 工業高校等 |
| 令和元 | 27人 | 11職種 | 1,447人日 | 1,766人日 |
| 令和2 | 22人 | 11職種 | 943人日 | 1,392人日 |
| 令和3 | 19人 | 14職種 | 389人日 | 2,446人日 |

(2) 技能競技大会等の技能振興の状況

ア 技能競技大会等

- ・ 技能五輪大会
23歳以下の青年技術者を対象とした技能レベルを競う大会です（毎年実施）。全国大会参加選手を激励するため、県庁にて激励会を実施しています。
また、令和3年度に「技能五輪選手育成強化事業補助金」を創設し、技能五輪全国大会に出場する選手の技能向上に必要な訓練費用を助成しています。
- ・ 技能グランプリ
熟練技能者を対象とした技能の日本一を競う大会です（隔年実施）。全国大会参加選手を激励するため、県庁にて激励会を実施しています。
- ・ 千葉県技能祭
県内で働く技能労働者の技の発表機会の確保と、技能向上を目的として開催しています（毎年実施）。

イ 職業能力開発促進大会の開催

技能尊重の気運を高め、職業能力開発の促進と技能者の地位向上を図ることを目的に、千葉県職業能力開発協会等と連携し、主に県内の優れた技能者及び職業能力開発促進に功績のあった者の表彰・紹介を行うため、毎年12月に開催しています。（新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和2年度は中止、令和3年度は規模を縮小して開催）

ウ 千葉県の卓越した技能者表彰

技能者の模範と認められる者を「千葉県の卓越した技能者表彰」として、知事表彰を行っています。令和3年度までの表彰者は累計で615名になります。

(3) 技能検定の状況

ア 技能検定（前期・後期）の状況

技能検定とは、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す。（特級、1級、2級、3級、単一等級）

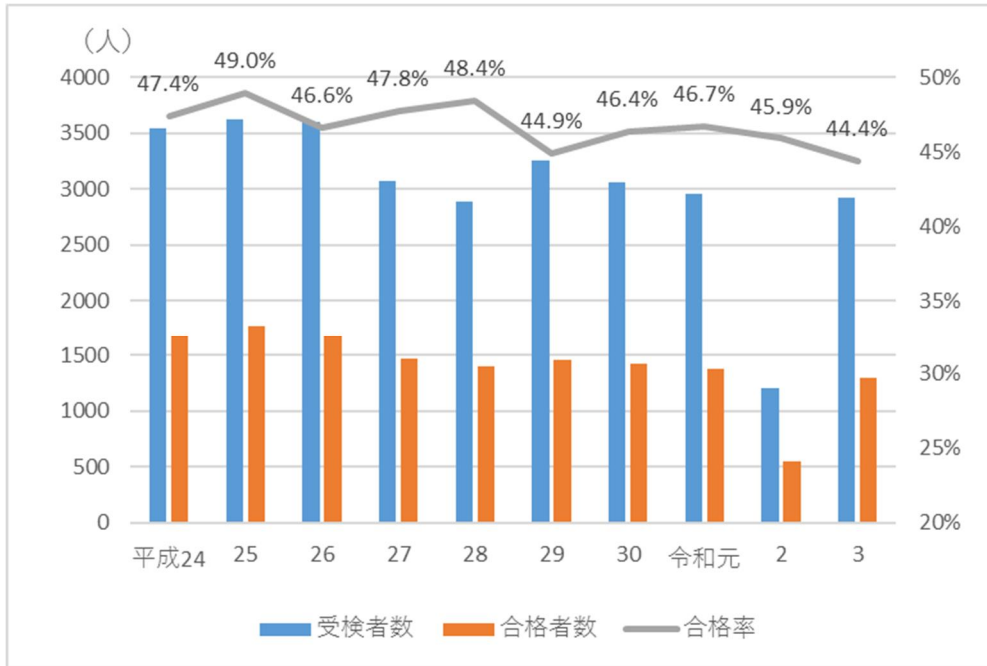
職業能力開発促進法に基づき、昭和34年度から毎年国が定める実施計画に基づいて、千葉県職業能力開発協会が主体となって年2回実施しています。

・ 過去3年の実績

| 年度 | 受検申請者数（人） | 合格者数（人） | 合格率（%） |
|-----|-----------|---------|--------|
| 令和元 | 2,951 | 1,379 | 46.7 |
| 令和2 | 1,205 | 553 | 45.9 |
| 令和3 | 2,924 | 1,298 | 44.4 |

※令和2年度は年1回実施（前期技能検定は中止・後期技能検定のみ実施）

図 2-15 技能検定受検者等の推移



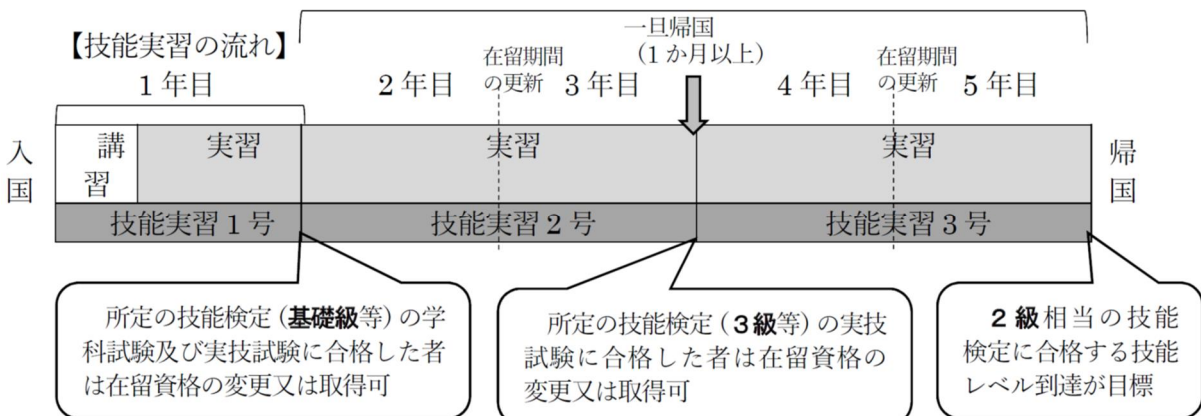
イ 外国人技能実習制度と技能検定制度

開発途上国等の青年労働者を実習生として受け入れ、企業で知識や技能を習得させるもので、1年の技能実習1号を終え、2年目に技能実習2号に移行する際に、技能検定（基礎級）の合格、3年目に技能実習2号を終え、4年目に技能実習3号に移行する際に、技能検定（3級）の実技試験の合格が要件の一つになっているため、随時、検定を実施しています。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、外国人の入国制限・入国停止が行われたため、入国1年目の技能実習終了時に行われる、合格率の高い「基礎級」の受検申請者が大幅に減少（前年に比較して2,000人程度減少）したことで、全体の合格率が下がっています。

・過去3年の実績

| 年度 | 受検申請者数 (人) | 合格者数 (人) | 合格率 (%) |
|-----|------------|----------|---------|
| 令和元 | 5,669 | 3,297 | 58.2 |
| 令和2 | 5,879 | 2,939 | 50.0 |
| 令和3 | 5,103 | 1,809 | 35.4 |



(4) 技能継承の状況

ア ちば企業人スキルアップセミナー（再掲）

中小企業の在職者等を対象に技能向上のための訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）を実施しています。平成29年度から令和3年度までで977名が受講しています。

イ ものづくりマイスター制度（再掲）

千葉県職業能力開発協会では、若年技能者の人材育成、技能尊重気運の醸成等のため、厚生労働省からの受託事業である「ものづくりマイスター制度」により、熟練技能者を「ものづくりマイスター」に認定して県内中小企業や工業高校等に派遣し、金型製作や鉄工など、様々な分野で若年技能者への実技指導等を実施しています。

(5) 千葉県職業能力開発協会における職業能力開発事業

千葉県職業能力開発協会は、職業能力の開発促進を目的として設置された法人で、技能検定の実施をはじめ、技能五輪への参加支援、千葉県技能祭の開催、若年技能者の人材育成、ものづくりマイスター制度の推進など、県との密接な連携のもと、様々な事業を実施しています。

3 関係機関との連携

(1) 教育委員会との連携

高等技術専門校において、小・中・高校生等を対象にした「未来の名工チャレンジ事業（体験付きオープンキャンパス（高校生向け）・夏休みものづくり体験（小中学生向け）」を、教育委員会と連携しながら実施しています。

また、高等技術専門校の職業訓練指導員等が近隣の高等学校等を訪問して訓練生の募集等の情報を共有するなど、地域の人材育成機関間の連携を深めるとともに、企業、大学・専門学校、関係機関、行政、県立工業高校で構成される「工業系高校人材育成コンソーシアム千葉」への参加等により、工業高校との連携を図っています。

(2) 千葉労働局等との連携

国（千葉労働局、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部（以下「機構千葉支部」という。））及び千葉県が地域の職業訓練ニーズを踏まえ、公共職業訓練を効果的に実施するため、地域職業能力開発促進協議会を設置し、相互に必要な調整を図った上で「千葉県職業訓練実施計画（総合計画）」を策定しています。

第3 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・社会の活性化に繋がる女性活躍の必要性の一層の高まり等、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対応するとともに、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。

これらの取組を推進するためには、高等技術専門校が工業系人材育成機関としての機能を十分発揮するとともに、教育委員会等の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 6-1 IT人材需給に関する主な試算結果

図 6-2 IT人材の確保における課題

図 6-3 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 6-4 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・運輸等の人手不足分野の人材の確保・育成

医療・福祉、建設業、運輸業等、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 6-5 千葉県 県内総生産(産業部門)

図 6-6 産業別就業者の推移(千葉県)

図 6-7 完全失業率の推移(全国・千葉県)

図 6-8 有効求人倍率の推移(全国・千葉県)

図 6-9 職業別有効求人・求職者数、有効求人倍率(千葉県)

図 6-10 有効求人倍率の高い職業

(3) 在職者訓練等の充実

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 6-11 事業所のOFF-JTの実施予定

図 6-12 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 6-3 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 6-4 デジタル技術を活用していく上での課題(再掲)

図 6-11 事業所のOFF-JTの実施予定(再掲)

図 6-13 事業所における教育訓練(人材育成)の考え

図 6-14 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

千葉県の令和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。こうした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 6-15 年齢3区分人口推移・予測(千葉県)

図 6-16 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、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。

※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 6-17 女性の労働力率(全国・千葉県)
- 図 6-18 男性の労働力率(全国・千葉県)
- 図 6-19 雇用者数の推移(千葉県)
- 図 6-20 非正規雇用者数の推移(千葉県)
- 図 6-21 就業しているひとり親の仕事上の地位
- 図 6-22 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、未だ多くの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 6-23 年齢階層別 正規雇用・非正規雇用者割合(全国)
- 図 6-24 完全失業率の推移(全国)
- 図 6-25 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 6-26 60～64歳の有業率(千葉県)、65～69歳の有業率(千葉県)
- 図 6-27 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。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 6-28 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 6-29 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課題となっています。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 6-14 能力開発や人材育成を行う際の問題点(再掲)
- 図 6-30 製造業における年齢層別就業者数の推移(全国)
- 図 6-31 技能継承の取組を行っている事業所
- 図 6-32 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(令和3年5月1日時点における定員充足率88%)にあります(「県立高校改革推進プラン」より引用)。

千葉県の子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 6-33 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 6-34 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、圏央道の全線開通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、機能強化と魅力向上を図る必要があります。

表 6-3 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(令和4年度志願倍率:普通科1.12倍・工業に関する学科0.87倍)、工業高校では定員を充足していない状況

(令和3年5月1日時点における定員充足率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(「県立高校改革推進プラン」より引用)。

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、ものづくりのおもしろさや、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 6-33 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 6-35 高校生のものづくり産業への関心
- 〔 図 6-36 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、それぞれが各種事業を展開している中で、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。

今後は、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。

第4 目指す姿

経済を力強くけん引する人材育成が進むとともに、
あらゆる人がいきいきと働ける千葉

本県は首都圏に位置し、日本の空の表玄関である成田空港や国際拠点港湾である千葉港、東京湾の中央部を横断するアクアラインなどを有し、京葉臨海コンビナートに代表される素材・エネルギー産業の集積や、全国屈指の産出額を誇る農林水産業など、バランスの取れた産業構造が形成されています。

こうした中、本県においては、成田空港の更なる機能強化や圏央道の全線開通といった道路ネットワークの充実・強化など、広域的な拠点としての優位性が高まっています。

また、デジタル化の進展など、社会環境の変化を取り込み、新しいビジネスが生まれています。

本県のバランスの取れた産業構造、広域的な拠点としての優位性などを活かした千葉ならではの経済の発展をけん引する人材の育成・確保を進めることが求められています。

今後も生産年齢人口の減少が続くことを前提として、あらゆる人が働く上で必要な能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会を実現できるよう、職業能力開発施策を展開する必要があります。

そこで、基本理念として、「経済を力強くけん引する人材育成が進むとともに、あらゆる人がいきいきと働ける千葉」を掲げ、本県の産業構造や優位性を活かした千葉ならではの自立性の高い経済を発展させるために必要な人材の育成・確保を進めるとともに、女性、若者、高齢者、障害者など、あらゆる人が、性別、年齢、障害の有無などの様々な違いを乗り越え、いきいきと働ける千葉を目指します。

第5 職業能力開発に関する基本方針と施策

本項では、第3項で整理した課題の解決及び前項に掲げた「目指す姿」の実現に向け、計画期間内に実施すべき取組について「4つの基本方針」を定め、それに基づいて施策を展開しながら、職業能力開発の一層の推進を図ります。

1 産業構造や社会環境の変化や地域の企業ニーズに対応した職業能力開発

の推進

産業構造や社会環境が大きく変化する中、地域の実情や企業の職業能力開発に関するニーズを的確に把握し、デジタル等の成長分野や人手不足分野における訓練、リスキリングや中小企業の人材育成への支援等により、人材の確保・育成を図ります。

また、高等技術専門校については、引き続き、地域や企業のニーズに的確に対応できる人材育成機関として十分機能が発揮できるよう、訓練科、訓練内容の見直し等を行います。

(1) デジタル社会を担う人材の育成

【主な取組等】

ア (仮称) I o Tシステム科の新設 新規

- ・本県では、船橋高等技術専門校に「システム設計科」を設置し、プログラミングやWebアプリケーション等の知識・技能を習得して主に情報サービスやソフトウェア関連業界で活躍するソフト系の人材を育成してきました。
- ・近年、デジタル化の進展により、ソフト系の人材だけでなく、I o Tシステムやマイクロコンピュータ組込み制御システム等のハード系の人材の需要も高まっていることから、I o T等について学ぶ「(仮称) I o Tシステム科」を船橋高等技術専門校に設置します(その後、我孫子高等技術専門校に移転(施設整備後))。

《実施事業等》

- (仮称) I o Tシステム科の新設 [商工労働部] 新規

イ 高等技術専門校の全ての訓練科でITリテラシーに係る訓練の実施 新規

- ・デジタル化の進展により、デジタル分野にとどまらず、あらゆる産業分野でITの利活用が求められており、全ての労働者がITリテラシーを身に付ける必要性が高まっています。

そこで、令和5年度から、高等技術専門校の全ての訓練科において、データの取扱い方などを習得するITリテラシーに係る訓練を実施します。

《実施事業等》

- 高等技術専門校の全訓練科でITリテラシーに係る訓練 [商工労働部] 新規

ウ 離職者向け訓練におけるデジタル人材育成に関するコースの拡充

- ・離職者の円滑な再就職を支援し、労働移動を促進するため、民間教育訓練機関への委託

訓練（離職者等再就職訓練）を実施しています。

この訓練の中で、令和3年度に新設した「デジタル人材育成コース」について、今後も更に拡充を図ります。

《実施事業等》

○離職者等再就職訓練におけるデジタル人材育成コースの拡充 [商工労働部] **拡充**

(2) 介護・保育・建設・運輸等の人手不足分野の人材確保

【主な取組等】

ア 介護・保育・建設・運輸等の分野の訓練の充実

・介護や保育等の福祉分野のほか、建設業や運輸業など、幅広い分野で人手不足となっており、今後もこの傾向は続くと見込まれます。

介護・保育分野については、健康福祉部の事業（次項目に記載）を補完する形で、離職者等向けの再就職訓練コースを拡充するとともに、建設分野における訓練コースの充実も図ります。

また、高等技術専門学校（東金校）において建築大工を養成する訓練を実施します。

《実施事業等》

○離職者等再就職訓練事業（介護・保育・建設人材等の確保・育成） [商工労働部] **拡充**

○高等技術専門学校における職業訓練 [商工労働部]

・人手不足が深刻な介護人材・保育人材・医療人材の人材確保に向けた取組を行います。

《実施事業等》

○介護・保育・医療人材の確保に向けた取組 [健康福祉部]

- ・介護人材確保対策事業
- ・ちば保育士・保育所運営等事業
- ・県立保健医療大学・県立看護専門学校での人材育成
- ・ナースセンター事業 等

・農林水産分野における優れた担い手の育成に向け、実践的な訓練や研修を行います。また、資格取得などのスキルアップを通じて定着の促進を図ります。

《実施事業等》

○農林水産分野での人材確保に向けた取組 [農林水産部]

- ・農業大学校における担い手の育成
- ・森林・林業担い手確保・育成対策事業
- ・漁業の担い手確保・育成総合対策事業

イ 物流関係科の設置検討 **新規**

・圏央道の全線開通や成田空港の拡張等による物流需要の高まりを受け、物流センター等で必要とされる知識・技能を短期間で習得する「物流関係科」の設置について検討します。

《実施事業等》

○物流関係科の設置の検討 [商工労働部] **新規**

(3) 在職者訓練等の充実

ア リスキリング強化等に向けた在職者訓練の充実

- ・中小企業の在職者等を対象に、リスキリングのための「ちば企業人スキルアップセミナー」を実施しています。

ITスキルをはじめとした中小企業等で必要とされるスキルの向上や学び直しの機会の提供に向け、スキルアップセミナーの定員の拡充を図ります。

《実施事業等》

- ちば企業人スキルアップセミナー [商工労働部] **拡充**

イ 中小企業等における従業員向けの職業訓練への支援

- ・県内の中小企業等が実施する従業員向けの職業訓練のうち、国の定める基準に適合しているものを県で認定職業訓練として認定しています。今後も、認定職業訓練に対する運営費等の助成を実施します。

《実施事業等》

- 認定職業訓練助成事業 [商工労働部]

(4) 中小企業における人材育成への支援

- ・県内中小企業等を対象に、技術力高度化やデジタル人材育成のための研修のほか、千葉県商工会議所連合会と連携して、人材採用力強化・定着促進に向けた研修や、企業の魅力発信手法の強化、企業と教育機関との相互交流等の支援等を行います。

《実施事業等》

- 中小企業等技術力高度化支援研修事業 [商工労働部]
- 中小企業デジタル技術活用支援事業 [商工労働部]
- 中小企業人材採用・魅力発信サポート事業 [商工労働部]

- ・スキルアップセミナーでは、中小企業の希望に応じて訓練内容や実施日程を設定するオーダー型訓練も実施しています。この訓練の更なる周知を図るとともに、相談にきめ細かく対応し、中小企業における人材育成を支援します。

《実施事業等》

- ちば企業人スキルアップセミナー [商工労働部] **拡充** (再掲)

- ・県内の中小企業等が実施する従業員向けの職業訓練のうち、国の定める基準に適合しているものを県で認定職業訓練として認定しています。今後も、認定職業訓練に対する運営費等の助成を実施します。

《実施事業等》

- 認定職業訓練助成事業 [商工労働部] (再掲)

2 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

発と就労支援の推進

少子高齢化により生産年齢人口の減少が進む中、本県の産業構造や優位性を活かした千葉ならではの自立性の高い経済を発展させるためには、あらゆる人が働く上で必要な能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現が必要です。

そこで、県においても、女性、若者、高齢者、障害者など、それぞれの特性に合った職業能力開発機会の提供や就労支援を推進します。また、就職氷河期世代など、就労に課題を抱える方などを対象に、正規雇用での就労等に向けた支援を進めます。

(1) 女性のための職業能力開発と就労支援

【主な取組等】

- ・ 離職者等再就職訓練事業において、女性の就労促進に繋がりやすい分野（パソコン、経理、医療事務、介護、保育等）の職業訓練を幅広く実施し、スキルアップや資格取得等による就職支援を行います。
- ・ 特に、育児で離職中の女性も参加できるように、託児付きコースや、育児や介護で外出が難しい女性も在宅で好きな時に受講できるeラーニングコース（令和3年度新設）について、今後も拡充に努めます。

《実施事業等》

○離職者等再就職訓練事業における託児付きコース及びeラーニングコースの拡充

[商工労働部] 拡充

- ・ 高等技術専門校において、女性向けの広報活動を充実させるなど入校促進に向けた取組を進め、女性技能者の育成を強化します。

《実施事業等》

○高等技術専門校での施設内訓練（女性の入校促進）[商工労働部]

- ・ 千葉県ジョブサポートセンターにおいて、女性の再就職の促進及び就職後の定着を図るため、ハローワークと連携して総合的な支援を行います。

《実施事業等》

○千葉県ジョブサポートセンター事業 [商工労働部]

- ・ 母子家庭の母親への総合的な自立支援として、資格取得に向けた就業支援講習会の実施や就労のための無料職業紹介などを行います。

《実施事業等》

○母子家庭等就業・自立支援センター事業 [健康福祉部]

(2) 若者のための職業能力開発と就労支援

【主な取組等】

- ・高等技術専門校（普通課程）において、新規学卒者等を対象とした訓練により、若年層の技能の習得や資格取得などのキャリア形成を促進します。
《実施事業等》
 - 高等技術専門校での施設内訓練（普通課程）〔商工労働部〕
- ・高等技術専門校において、就労経験が乏しい若年層に対して、企業実習を組み合わせた職業訓練（デュアルシステム訓練）を行い、より実践的なキャリアアップを進めます。
《実施事業等》
 - デュアルシステム訓練〔商工労働部〕
- ・「ジョブカフェちば」において、若者を対象に、就職に関する相談や各種セミナーなどの支援を行うとともに、中小企業を対象として、若年層の人材確保や定着に関するノウハウを提供します。
《実施事業等》
 - ジョブカフェちば事業〔商工労働部〕
- ・「ちば地域若者サポートステーション」（愛称：サポステ）において、働くことに悩みを抱える若者やその家族を対象に、就職相談、就業支援プログラムなどを通じて、若者の就職をサポートします。
《実施事業等》
 - ちば地域若者サポートステーション事業〔商工労働部〕
- ・若者が円滑に就労するためには、小学校から発達段階に応じて勤労観、職業観を育て、就業意識を醸成することが重要になることから、企業や大学・研究機関等との連携による職場体験等の充実を図り、キャリア教育を推進します。
《実施事業等》
 - 工業高校等と小中学校の連携による小中学校のキャリア教育の支援〔県教育委員会〕 拡充
 - キャリア支援事業〔県教育委員会〕
 - 千葉県夢チャレンジ体験スクール〔県教育委員会〕
 - ちば子ども大学〔県教育委員会〕
- ・産業界や大学等、多様な主体と連携し、各機関等が実施する学習情報の収集・提供などにより学習相談体制の充実を図るとともに、学び直しの動機付けとなる講座の実施等、産業人材としての活躍につながるリカレント教育の機会の充実を進めます。
《実施事業等》
 - リカレント教育推進事業〔県教育委員会〕

| |
|-------------------------|
| ・リカレント教育に関する産学官連携体制の構築 |
| ・「学びの総合窓口」の整備 |
| ・産業人材の育成につながるリカレント講座の提供 |

(3) 中高年齢者のための職業能力開発と就労支援

【主な取組等】

- ・ 離職者等再就職訓練事業において、概ね60歳以上の高齢者を対象とした「高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース（令和4年度新設）」を実施しており、今後も、コースの拡充に努めます。

《実施事業等》

- 離職者等再就職訓練事業における高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコースの拡充
[商工労働部] **拡充**

- ・ 市原高等技術専門校（ビルメンテナンス科）や我孫子高等技術専門校（造園科）などでは、技能習得や資格取得による就職を目指して入校する中高年齢者が多く、就職率も高いことから、引き続き、高等技術専門校での職業訓練を通して、中高年齢層の就労や新たな活躍の場を広げるキャリア転換の支援を行います。

《実施事業等》

- 高等技術専門校での施設内訓練（短期課程）[商工労働部]
- 在職者訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）事業 [商工労働部]

- ・ 千葉県ジョブサポートセンターにおいて、中高年齢者の再就職の促進及び就職後の定着を図るため、ハローワークと連携した総合的な支援を行います。

《実施事業等》

- 千葉県ジョブサポートセンター事業 [商工労働部]

- ・ 産業界や大学等、多様な主体と連携し、各機関等が実施する学習情報の収集・提供などにより学習相談体制の充実を図るとともに、学び直しの動機付けとなる講座の実施等、産業人材としての活躍につながるリカレント教育の機会の充実を進めます。

《実施事業等》

- リカレント教育推進事業 [県教育委員会]（再掲）
[
 - ・リカレント教育に関する産学官連携体制の構築
 - ・「学びの総合窓口」の整備
 - ・産業人材の育成につながるリカレント講座の提供]

(4) 障害者のための職業能力開発と就労支援

【主な取組等】

- ・ 障害者が就職に必要な知識・技能を習得できるよう、障害者高等技術専門校及び我孫子高等技術専門校（事務実務科）において、専門の職業訓練を実施するとともに、就職支援を行います。

また、精神障害者の求職・就職が増えていることから、障害者高等技術専門校において、精神障害者を対象としたコースを実施し、精神障害者や発達障害者の職業訓練及び就職支援を行います。

《実施事業等》

- 障害者高等技術専門校及び我孫子高等技術専門校（事務実務科）での職業訓練 [商工労働部]

- ・ 障害者の多様なニーズに対応し、身近な地域で職業訓練を受講できるよう、企業や社会福祉法人、NPO法人などに委託して職業訓練を実施します。

◀実施事業等▶

 - 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業 [商工労働部]

- ・ 千葉障害者就業支援キャリアセンターにおいて、障害者及び企業からのさまざまな相談に対応し、就労から定着までの一貫した支援を行います。

◀実施事業等▶

 - 障害者就業支援キャリアセンター事業 [商工労働部]

- ・ 障害者に対する基礎訓練と職場実習を組み合わせた研修を行うとともに、法定雇用率未達成企業等に対する障害者の実習受入準備やマッチング、受入後のフォローアップなどの支援を行います。

◀実施事業等▶

 - 障害者雇用サポート事業 [商工労働部]

- ・ 県内16か所に設置された、身近な地域で就業面と生活面の一体的な相談や支援を行う「障害者就業・生活支援センター」に企業支援員を配置し、企業のニーズや実情に応じて、障害者雇用に向けた準備から採用後の継続雇用までの総合的な支援を行います。

また、ハローワークが行う法定雇用率未達成企業への達成指導と連携して、企業における障害者雇用に向けた支援を行います。

◀実施事業等▶

 - 企業支援員（障害者雇用アドバイザー）事業 [商工労働部]
 - 障害者就業・生活支援センター事業 [千葉労働局・健康福祉部]

- ・ ハローワーク及び千葉市との共催で、企業と求職者の合同面接会を開催し、マッチングの場を提供するとともに、障害者の就労を支援します。

◀実施事業等▶

 - 障害者雇用促進合同面接会事業 [商工労働部]

- ・ 障害者雇用の経験のない企業や法定雇用率未達成企業に対する障害者雇用企業等の見学会や短期職場実習を行うほか、障害者に対する企業見学・交流会を開催します。

◀実施事業等▶

 - 障害者就労促進チャレンジ事業 [商工労働部]
 - 特別支援学校就労支援等教員研修事業 [県教育委員会]
 - 企業と特別支援学校をつなぐセミナーの実施 [県教育委員会]

(5) 就職氷河期世代等のための職業能力開発と就労支援

【主な取組等】

- ・ 就職氷河期世代を中心とする就職・再就職希望者の安定した就労を促進するため、各種支援プログラムの実施やオーダーメイド型求人の紹介等により、一人ひとりの状況や希望に応じた就労支援を行うとともに、同世代を受け入れる企業に対して、人材確保や職場定着に関するノウハウを提供します。

《実施事業等》

○ちば就職氷河期世代雇用安定化促進事業 [商工労働部]

- ・ 病気やひきこもり等、様々な理由で働きづらさを抱える方々を対象とする新たな就労支援体制の構築を目指して、これらの方々が、障害福祉サービスの就労支援事業所や一般企業等にて実際に働いたり、体調や心の状況に合わせて支援を受けながら仕事に向けた訓練を行う、就労支援モデル事業を実施します。

《実施事業等》

○働きづらさを抱える人を対象にした就労支援モデル事業 [健康福祉部]

3 工業分野等における技能振興・技能継承の促進

本県経済を発展させてきた工業分野では、人手不足が進み労働者が減少しています。特に、若年の技能労働者の減少により、工業の現場等で培われてきた技能の振興や継承が難しくなっています。

そこで、社会経済環境の変化に柔軟に対応できる人材の育成を見据えた実践的なキャリア教育を推進することで、今後の工業分野等を担う若年技能労働者等の確保・育成を図るとともに、技能継承の支援や技能尊重気運の醸成に取り組む必要があります。

(1) キャリア教育の推進

【主な取組等】

- ・工業高校等の生徒や教職員が小・中学校を訪問することや、小・中学生が工業高校等を訪問して学びを体験する活動などを通じて、相互の理解を深めつつ、工業高校等が小・中学校のキャリア教育を支援し、工業高校等への理解を深める取組を推進します。
《実施事業等》

○工業高校等と小中学校の連携による小中学校のキャリア教育の支援 [県教育委員会] 拡充

- ・労働市場の実態にあった実践的なキャリア教育を各学校が展開し、生徒が主体的に進路選択を行えるよう支援するとともに、ハローワーク、ジョブカフェ等の関係機関と連携し、就職率の向上を目指すとともに、各学校の就職支援の取組を支援します。
《実施事業等》

○キャリア支援事業 [県教育委員会]

- ・県内の多様な企業や大学等と連携を図り、子供たちが、様々な職種における職場見学や就業体験、科学・技術体験等の機会を通して、職業に必要な資質や能力等を学ぶとともに、将来の職業に対する夢を育む取組を推進します。
《実施事業等》

○千葉県夢チャレンジ体験スクール [県教育委員会]

○ちば子ども大学 [県教育委員会]

- ・産業界や大学等、多様な主体と連携し、各機関等が実施する学習情報の収集・提供などにより学習相談体制の充実を図るとともに、学び直しの動機付けとなる講座の実施等、産業人材としての活躍につながるリカレント教育の機会の充実を進めます。

《実施事業等》

○リカレント教育推進事業 [県教育委員会] (再掲)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・リカレント教育に関する産学官連携体制の構築・「学びの総合窓口」の整備・産業人材の育成につながるリカレント講座の提供 |
|--|

- ・若者を対象として、ものづくりの楽しさやおもしろさを体験でき、ものづくりへの関心が高まるよう、「未来の名工チャレンジ事業（小・中学生向け：夏休みものづくり体験、高校生等向け：体験付きオープンキャンパス）」を高等技術専門校で実施しています。今後も、内容を充実させるとともに、広く事業の周知を図り、この取組を推進します。
 ≪実施事業等≫
 ○未来の名工チャレンジ事業 [商工労働部] **拡充**
- ・小学生を対象として、熟練技能者の講話や実演を見る機会を提供し、ものづくりの魅力を発信する「手づくりみらい教室」について、千葉県職業能力開発協会及び千葉県技能士会連合会と連携し、広報支援を充実させます。
 ≪実施事業等≫
 ○手づくりみらい教室 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会]
- ・若年技能者の人材育成、技能尊重気運の醸成に向け、工業高校や県内中小企業等において若年技能者に実技指導を行う「ものづくりマイスター制度」（厚生労働省からの受託事業）について、千葉県職業能力開発協会と連携して、制度の一層の周知を図ります。
 ≪実施事業等≫
 ○ものづくりマイスター制度 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会]

(2) 工業分野等の未来を担う若者の確保・育成

【主な取組等】

- ・各種競技大会への参加は、技能向上や勤労意欲の喚起に繋がり、若年技能者の成長を促します。このため、千葉県職業能力開発協会等と連携し、技能五輪等の全国大会への参加を促進するとともに、技能五輪全国大会出場者の技能向上に必要な訓練に要する経費を助成することで、技能尊重気運の醸成及び若年技能労働者の技能の向上を図ります。
 ≪実施事業等≫
 ○技能五輪大会等技能競技大会の参加支援 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会]
 ○技能五輪選手育成強化事業の実施 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会]
- ・技能の習得レベルを客観的に評価する国家制度である技能検定は、技能習得意欲を増進させるとともに、工業分野等への円滑な就職に繋がるものであることから、若年技能者の受検促進のため、高校生等に対して、受検料の減額措置を実施します。
 ≪実施事業等≫
 ○技能検定若年者減額措置の実施 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会]
- ・若年技能者の人材育成、技能尊重気運の醸成に向け、工業高校や県内中小企業等に熟練技能者を派遣し若年技能者に実技指導を行う「ものづくりマイスター制度」（厚生労働省からの受託事業）について、千葉県職業能力開発協会と連携して、制度の一層の周知を図ります。
 ≪実施事業等≫
 ○ものづくりマイスター制度 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会] (再掲)

- ・千葉県職業能力開発促進大会において、長年にわたって卓越した技能を発揮した方や職業訓練等に功績のあった方を表彰・紹介し、その活躍を称えるとともに、積極的な広報を通じ、技能尊重気運の醸成を図ります。

《実施事業等》

○千葉県の卓越した技能者の表彰や千葉県職業能力開発促進大会の実施

[商工労働部・千葉県職業能力開発協会]

(3) 技能検定制度の普及、実務体制の強化

【主な取組等】

- ・技能の習得レベルを客観的に評価する国家制度である技能検定について、実施機関である千葉県職業能力開発協会と連携して、制度の一層の周知を図るとともに、円滑に技能検定を実施できるよう、体制整備等に努めます。

また、若年技能者の受検促進のため、高校生等に対して、受検料の減額措置を実施します。

《実施事業等》

○技能検定の実施、普及促進 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会]

○技能検定若年者減額措置の実施 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会] (再掲)

- ・外国人技能実習制度に基づく技能検定については、令和3年以降、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から行われた外国人の入国制限等により受検者が減少しておりますが、入国制限の緩和により、今後は増加が見込まれます。増加も踏まえて円滑に技能検定を実施できるよう、千葉県職業能力開発協会と連携し、実施体制等を整備します。

《実施事業等》

○技能検定の実施、普及促進 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会] (再掲)

- ・高等技術専門校が実施する在職者訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）事業において、技能検定受検者を対象とした対策コースを実施します。

《実施事業等》

○在職者訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）事業（技能検定対策コースの実施）

[商工労働部] (再掲)

(4) 技能継承の促進

【主な取組等】

- ・中小企業の技能継承に必要な指導者不足やスキルアップのための機会不足を補うため、高等技術専門校で在職者訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）を実施し、技能向上や資格取得の促進を通じた技能継承への支援を行います。

《実施事業等》

○在職者訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）事業 [商工労働部] (再掲)

- ・若年技能者の人材育成、技能尊重気運の醸成に向け、工業高校や県内中小企業等に熟練技能者を派遣し若年技能者に実技指導を行う「ものづくりマイスター制度」(厚生労働省からの受託事業)について、千葉県職業能力開発協会と連携して、制度の一層の周知を図り、中小企業における技能継承を支援します。

《実施事業等》

- ものづくりマイスター制度 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会] (再掲)

4 工業系人材育成機関の機能強化・ものづくりの魅力発信の強化

高等技術専門校では近年入校率が低下しているほか、工業高校では定員が未充足となっています。工業系人材育成機関は、工業分野等に人材を供給する重要な役割を担っていることから、その機能が十分に発揮されることが必要です。

また、機能を強化していくにあたっては、若者などの工業分野等への関心が高まるよう、ものづくりの魅力に関する情報発信の強化も不可欠です。

県、教育委員会（工業高校）、民間企業、国（労働局）等、関係機関が連携し、これらの機能強化に向けた取組を推進します。

(1) 高等技術専門校の再編・整備

【主な取組等】

ア 訓練科の新設 **新規**（再掲）

- ・本県では、船橋高等技術専門校に「システム設計科」を設置し、プログラミングやWebアプリケーション等の知識・技能を習得して主に情報サービスやソフトウェア関連業界で活躍するソフト系の人材を育成してきました。
- ・近年、デジタル化の進展により、ソフト系の人材だけでなく、IoTシステムやマイクロコンピュータ組込み制御システム等のハード系の人材の需要も高まっていることから、IoT等について学ぶ「(仮称)IoTシステム科」を船橋高等技術専門校に設置します（その後、我孫子高等技術専門校に移転（施設整備後））。

《実施事業等》

- (仮称)IoTシステム科の新設 [商工労働部] **新規**（再掲）

- ・圏央道の全線開通や成田空港の拡張等による物流需要の高まりを受け、物流センター等で必要とされる知識・技能を短期間で習得する「物流関係科」の設置について検討します。

《実施事業等》

- 物流関係科の設置検討 [商工労働部] **新規**（再掲）

イ 訓練科の移転・統合等 **拡充**

- ・高等技術専門校の入校率は、全訓練科の平均で56.9%（令和3年度）ですが、90%台の訓練科がある一方で10%台の訓練科もあるなど、訓練科ごとに大きな開きがあります。
- ・訓練科ごとに、入校率、訓練内容、求人ニーズ、地域性等を総合的に勘案して、移転・統合・定員の見直し等を行い、入校率の向上を図ります。
- ・空間デザイン科については、訓練内容に関連した業種の立地が多いなどの地域性等を考慮し、東金高等技術専門校から船橋高等技術専門校に移転します。
- ・機械系の訓練科については、入校率の低い我孫子高等技術専門校及び旭高等技術専門校のNC機械加工科を船橋高等技術専門校の機械技術科に統合します。
- ・入校率の低い溶接非破壊検査科については、社会インフラの老朽化に伴う非破壊検査に

対する需要の高まり等を考慮し、非破壊検査科に変更します。

《実施事業等》

○高等技術専門校の訓練科の移転・統合・定員の見直し等 [商工労働部] **拡充**

| 現行 | | | | 変更後 | |
|--------------------|------------|------------|------------|--|--------------|
| 訓練科 | 校 | 定員 | 訓練期間 | 見直しの内容 | 変更時期 (予定) |
| 空間デザイン科 | 東金校 | 20名 | 2年間 | 船橋校に移転 ディスプレイ科に科名変更 | 施設整備後 |
| NC機械加工科 NC機械加工科 | 我孫子校 旭校 | 20名 15名 | 1年間 1年間 | 船橋校 機械技術科に統合 | R7.4月 |
| 溶接非破壊検査科 | 市原校 | 20名 | 1年間 | 非破壊検査科に科名変更 定員を10名に変更 訓練期間を6か月(年2回)に変更 | R6.1月 |
| 金属加工科 | 船橋校 | 10名 | 6か月 | 定員を12名に変更 訓練期間を1年間に変更 | R7.4月 |
| 造園科(短期課程) | 我孫子校 | 11名 | 6か月 | 定員を10名に変更 | R7.4月 |

ウ 計画的な施設整備 **拡充**

- ・訓練科の新設・移転や老朽化への対応として、実習棟等の整備を計画的に進めます。
また、訓練設備についても、新しい設備を順次導入し、技術水準の向上を図ります。

《実施事業等》

○高等技術専門校の施設等の整備 [商工労働部] **拡充**

市原校

総合実習棟の建替を本計画期間内に完了させます。

船橋校

空間デザイン科の移転に伴う施設整備を本計画期間中に着手します。

我孫子校

(仮称) I o Tシステム科及び造園科の実習棟の整備を本計画期間中に着手します。

旭校

自動車整備科実習棟の建替又は改修を本計画期間中に着手します。

(2) ものづくりの魅力発信の強化

【主な取組等】

ア 高等技術専門校の校名変更 新規

- ・高等技術専門校については、平成28年から愛称として「ちばテク」を使用し、イメージアップと認知度の向上に努めていますが、高校生の認知度は2割未満と低い状況にあります。入校促進を図るため、「高等技術専門校」という正式名称を、これから入校する若者にとって、より覚えやすく親しみやすい「テクノスクール」に変更します（県議会で条例改正の議決後）。

《実施事業等》

- 「高等技術専門校」の校名変更 [商工労働部] 新規

イ ホームページのリニューアル 拡充

- ・ホームページは情報発信に欠かせない重要なツールであり、入校促進に向けて、高等技術専門校の高い就職率等の長所を前面に打ち出すとともに、入校検討中の方に対し訓練内容等の情報が効果的に伝わる内容に見直すなど、ホームページを全面的にリニューアルします。

《実施事業等》

- ホームページのリニューアル [商工労働部] 拡充

ウ 教育委員会と連携したパンフレットの作成 新規

- ・高等技術専門校や工業高校の入校対象者は、同じ中学生や高校生であることから、連携して、より効果的にもものづくりの魅力や工業系人材育成機関の長所等を中高生に周知できるよう、共同のパンフレットを作成します。

《実施事業等》

- ものづくりの魅力等を発信する工業高校との共同のパンフレットの作成

[商工労働部・県教育委員会] 新規

(3) 教育委員会等との連携強化（教育委員会・ポリテク・民間企業・千葉労働局等）

【主な取組等】

ア 工業系人材育成機関と小中学校との連携 拡充（再掲）

- ・工業高校等の生徒や教職員が小・中学校を訪問することや、小・中学生が工業高校等を訪問して学びを体験する活動などを通じて、相互の理解を深めつつ、工業高校等が小・中学校のキャリア教育を支援し、工業高校等への理解を深める取組を推進します。

《実施事業等》

- 工業高校等と小中学校の連携による小中学校のキャリア教育の支援

[県教育委員会] 拡充（再掲）

- ・若者が円滑に就労するためには、小学校から発達段階に応じて勤労観、職業観を育て、就業意識を醸成することが重要になることから、企業や大学・研究機関等との連携による職場体験等の充実を図り、キャリア教育を推進します。

《実施事業等》

- 工業高校等と小中学校の連携による小中学校のキャリア教育の支援

[県教育委員会] **拡充** (再掲)

- キャリア支援事業 [県教育委員会] (再掲)
- 千葉県夢チャレンジ体験スクール [県教育委員会] (再掲)
- ちば子ども大学 [県教育委員会] (再掲)

- ・若者を対象として、ものづくりの楽しさやおもしろさを体験でき、ものづくりへの関心が高まるよう、「未来の名工チャレンジ事業 (小・中学生向け：夏休みものづくり体験、高校生等向け：体験付きオープンキャンパス)」を高等技術専門校で実施しています。今後も、内容を充実させるとともに、広く事業の周知を図り、この取組を推進します。

《実施事業等》

- 未来の名工チャレンジ事業 [商工労働部] **拡充** (再掲)

イ 教育委員会・ポリテク等と連携した広報の実施 (一部再掲)

- ・高等技術専門校や工業高校の入校対象者は、同じ中学生や高校生であることから、連携して、より効果的にもものづくりの魅力や工業系人材育成機関の長所等を中高生に周知できるよう、共同のパンフレットを作成します。

《実施事業等》

- ものづくりの魅力等を発信する工業高校との共同のパンフレットの作成

[商工労働部・県教育委員会] **新規** (再掲)

- ・高等技術専門校とポリテクカレッジ等が連携し、若者等にもものづくりの魅力等を発信する取組について検討します。

《実施事業等》

- 機構千葉支部 (ポリテクカレッジ等) と連携した取組の検討

[商工労働部・機構千葉支部 (ポリテクカレッジ等)] **新規**

ウ 中小企業のニーズに応じたオーダー型訓練の実施等

- ・スキルアップセミナーには、中小企業の希望に応じて訓練内容や実施日程を設定するオーダー型訓練があります。この訓練の更なる周知を図るとともに、相談にきめ細かく対応し、中小企業における人材育成を支援します。

また、中小企業の職場見学等の機会の拡充など、地域の中小企業と工業系人材育成機関の連携を深める取組について検討します。

《実施事業等》

- ちば企業人スキルアップセミナー [商工労働部] **拡充** (再掲)

- 地域の中小企業等と工業系人材育成機関の連携を深める取組の検討 [商工労働部] **新規**

- ・今後の地域産業を支える人材の育成を図るため、工業高校及び農業高校にコーディネーターを配置し、企業・関係機関等・大学・高校等との連携を促進します。
 <<実施事業等>>
 ○工業高校・農業高校企業等連携推進事業 [県教育委員会]
- ・機構千葉支部と連携し、機構千葉支部において実施している中小企業等の生産性向上等に向けた人材育成支援や中小企業の在職者等を対象とした職業訓練について、一層の周知を図ります。
 <<実施事業等>>
 ○在職者を対象とする職業訓練及び事業主等との連携・支援の実施 [機構千葉支部] (再掲)
- ・県内中小企業等を対象に、技術力高度化やデジタル人材育成のための研修のほか、千葉県商工会議所連合会と連携して、人材採用力強化・定着促進に向けた研修や、企業の魅力発信手法の強化、企業と教育機関との相互交流等の支援等を行います。
 <<実施事業等>>
 ○中小企業等技術力高度化支援研修事業 [商工労働部] (再掲)
 ○中小企業デジタル技術活用支援事業 [商工労働部] (再掲)
 ○中小企業人材採用・魅力発信サポート事業 [商工労働部] (再掲)
- ・公益財団法人千葉県産業振興センターと連携し、経営相談に対するワンストップ窓口であるチャレンジ企業支援センターにおいて中小企業を支援します。
 <<実施事業等>>
 ○チャレンジ企業支援センター事業 [商工労働部]
- ・産・官・学で構成する「千葉県魅力ある建設事業推進協議会（CCIちば）」の活動を通して、建設業のイメージアップや人材の確保・育成に向けた事業を実施します。
 <<実施事業等>>
 ○千葉県魅力ある建設事業推進協議会（CCIちば） [県土整備部]

エ 千葉労働局・ポリテクとの連携による職業能力開発の推進

- ・県、千葉労働局、機構千葉支部は、地域のニーズを踏まえた職業訓練の機会を十分に確保するため、平成28年度から「千葉県職業訓練実施計画（総合計画）」を策定しており、今後も、連携して総合的な職業能力開発を推進します。
 <<実施事業等>>
 ○千葉県地域職業能力開発促進協議会の設置、「千葉県職業訓練実施計画（総合計画）」の策定 [千葉労働局・商工労働部]
- ・高等技術専門校とポリテクカレッジ等が連携し、若者等にもものづくりの魅力等を発信する取組について検討します。
 <<実施事業等>>
 ○機構千葉支部（ポリテクカレッジ等）と連携した取組の検討
 [商工労働部・機構千葉支部（ポリテクカレッジ等）] 新規 (再掲)

- ・千葉県ジョブサポートセンターやジョブカフェちば等において、離職者等の再就職の促進及び就職後の定着を図るため、ハローワークと連携して総合的な支援を行います。
《実施事業等》
 - 千葉県ジョブサポートセンター事業 [商工労働部] (再掲)
 - ジョブカフェちば事業 [商工労働部] (再掲)

- ・千葉県職業能力開発協会が実施する技能検定、技能祭、各種講習会等に対して支援を行うとともに、円滑な運営ができるよう一体となって取り組みます。
《実施事業等》
 - 千葉県職業能力開発協会との連携 [商工労働部・千葉県職業能力開発協会]

【計画の進行管理】

- ・関係機関と連携しつつ、本計画に定めた4つの基本方針に基づく施策や事業を着実に実施するため、外部の有識者の意見を聞きながらPDCAサイクルによる定期的な進行管理を行います。その中で、状況に応じた取組の見直しを行います。

《実施事業等》

- 千葉県職業能力開発推進検討会の設置・運営 [商工労働部]

実施目標

| 項目 | 現状 (R3 年度) | 目標 |
|--------------------|------------|---------------------|
| 高等技術専門校の入校率 | 56.9% | 現状の水準以上とする |
| 高等技術専門校の就職率 | 86.9% | 現状の水準以上とする |
| 離職者等再就職訓練事業における就職率 | 72.6% | 毎年度75%以上とする |
| 県内の民間企業における障害者実雇用率 | 2.15% | 法定雇用率を達成する |
| 障害者雇用率達成企業の割合 | 49.0% | 毎年度、増加を目指す |
| 高校生の高等技術専門校の認知度 | 19.7% | 30%以上とする (令和8年度) |

第6 参考資料

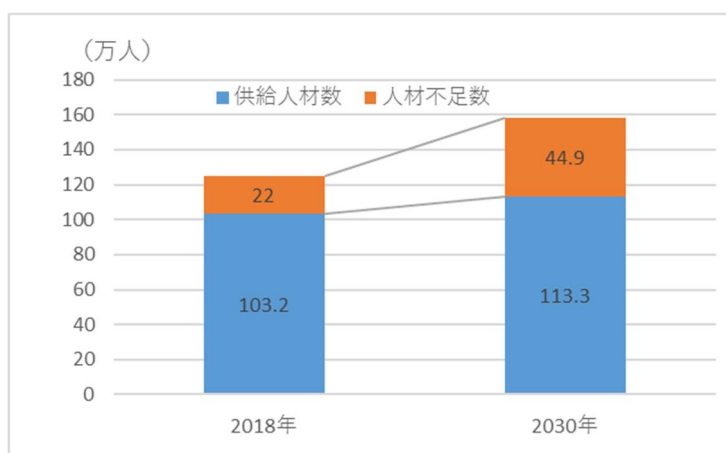
1 職業能力開発の関連状況

(1) 企業ニーズに応じた人材の確保・育成に関する状況

ア デジタル社会を担う人材の確保・育成に関する状況

- IT人材の不足数について、2018年時点で22万人ですが、2030年に44.9万人にまで拡大する見込みです。

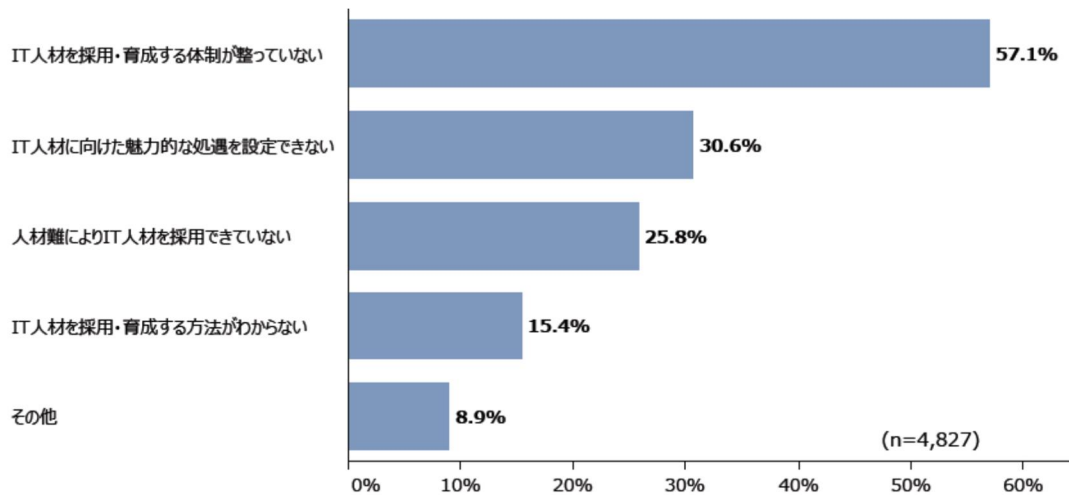
図 6-1 IT人材需給に関する主な試算結果



資料出所：IT人材需給に関する調査（令和元年、みずほ情報総研株式会社）
※全国、生産性上昇率0.7%、中位推計

- IT人材の確保における課題を見ると、「IT人材を採用・育成する体制が整っていない」と回答する企業の割合が半数以上を占めており、体制面での課題を抱えていることが分かります。

図 6-2 IT人材の確保における課題

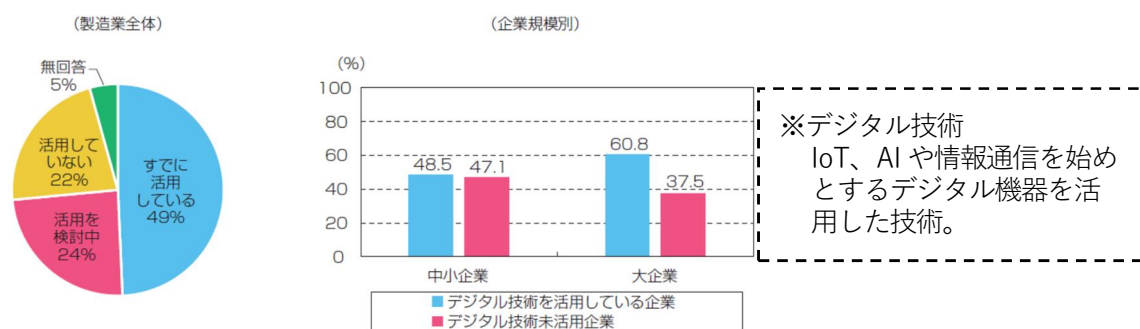


資料：(株)野村総合研究所「中小企業のデジタル化に関する調査」
 (注)複数回答のため合計が100%とならない。

資料出所：中小企業のデジタル化に関する調査 ((株)野村総合研究所)

- ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術(※)の活用状況については「すでに活用している」と回答した企業は49%、「未活用」と回答した企業は46%でした。デジタル技術を活用している企業割合を規模別にみると、中小企業では48.5%、大企業では60.8%となっており、大企業の方がデジタル技術を活用している割合が高くなっています。

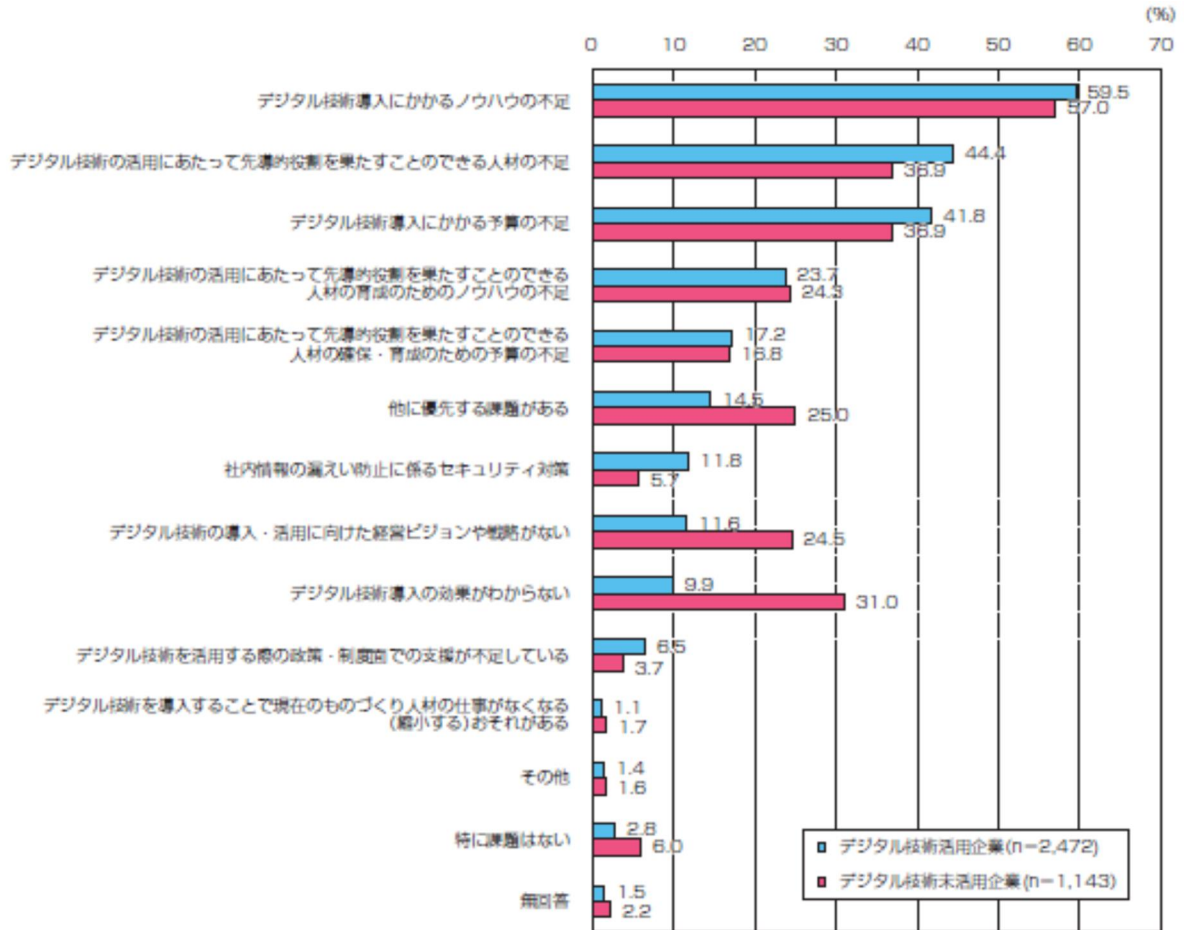
図 6-3 ものづくりの工程・活動におけるデジタル技術の活用状況



資料出所：デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査
 ((独)労働政策研究・研修機構)

- デジタル技術を活用していく上での課題をみると、デジタル技術活用企業・未活用企業いずれにおいても「デジタル技術導入にかかるノウハウの不足」を掲げる企業の割合が最も高く、次いで「デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の不足」、「デジタル技術導入にかかる予算の不足」の順となっています。

図 6-4 デジタル技術を活用していく上での課題

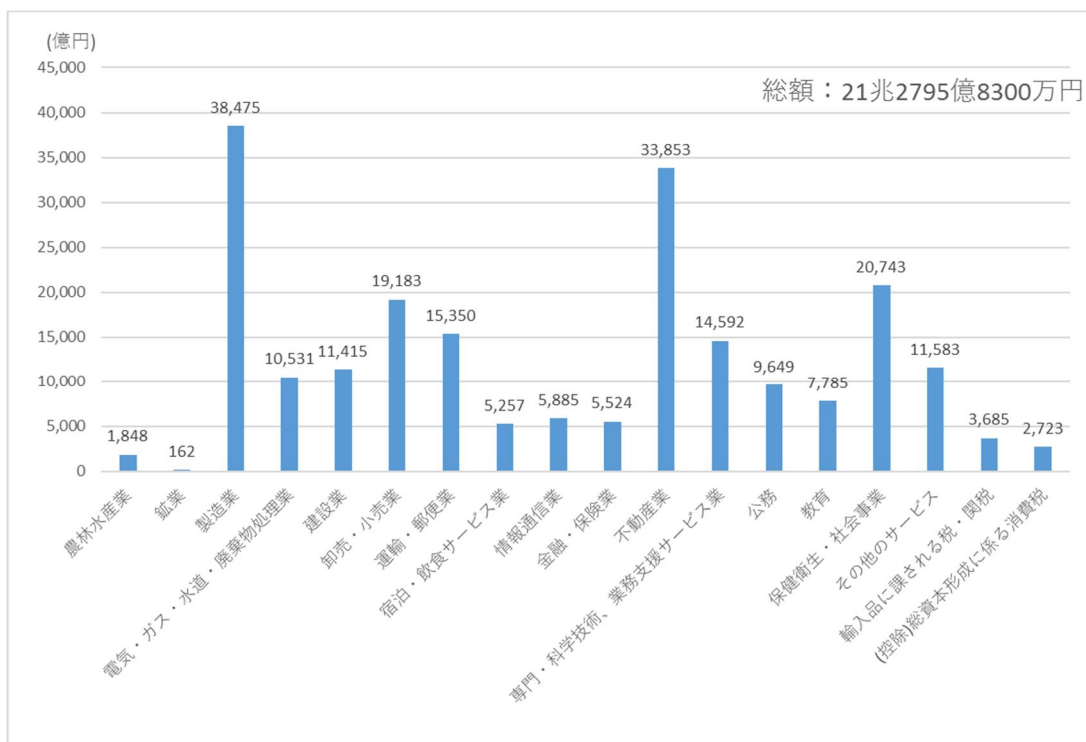


資料出所：ものづくり産業のデジタル技術活用と人材確保・育成に関する調査
 ((独)労働政策研究・研修機構)

イ 介護・保育・建設等の人手不足分野の人材の確保・育成に関する状況

- 本県の県内総生産は、製造業が第1位、不動産業が第2位となっています。

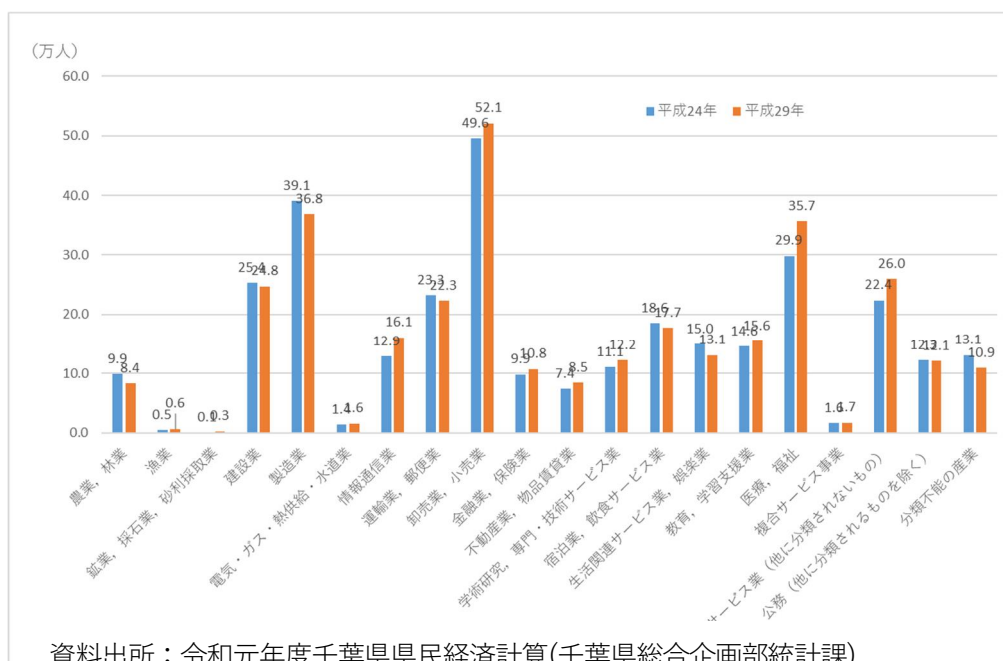
図 6-5 千葉県 県内総生産(産業部門)



資料出所：令和元年度千葉県県民経済計算(千葉県総合企画部統計課)

- 本県の産業別就業者は、卸売業、小売業が一番多くなっており、次いで、製造業となっていますが、製造業は、平成24年度と比して平成29年度は減少しています。

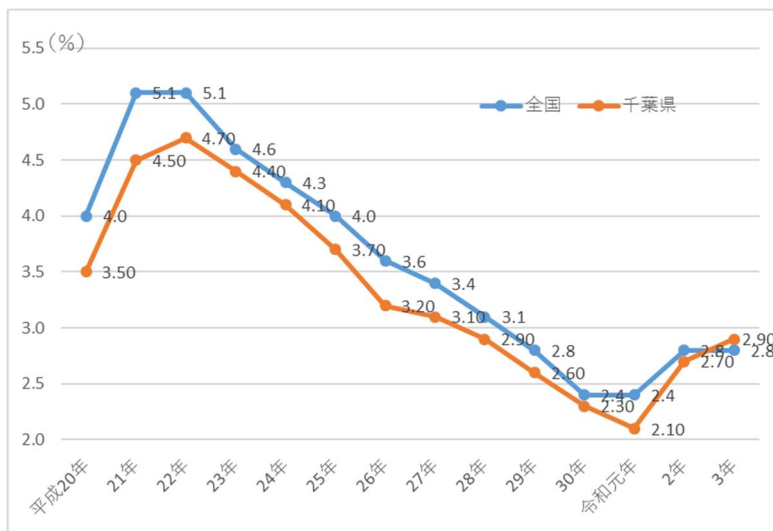
図 6-6 産業別就業者の推移(千葉県)



資料出所：令和元年度千葉県県民経済計算(千葉県総合企画部統計課)

- 完全失業率は、平成20年のリーマン・ショック後に上昇が見られ、その後令和元年までは低下傾向にありましたが、令和2年には、新型コロナウイルス感染拡大の影響により上昇がみられます。

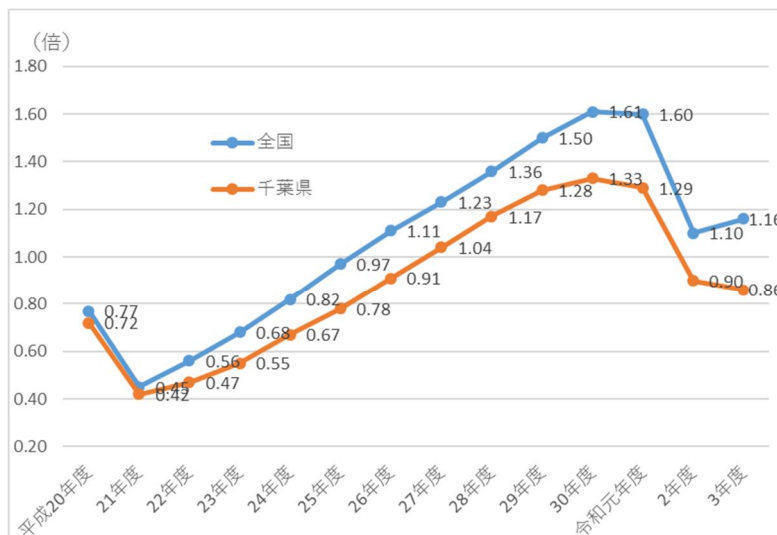
図 6-7 完全失業率の推移(全国・千葉県)



資料出所：労働力調査(総務省統計局)

- 有効求人倍率は、リーマン・ショック期の平成20年以降、長期的に上昇傾向が続いていましたが、令和2年に新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等により低下しました。

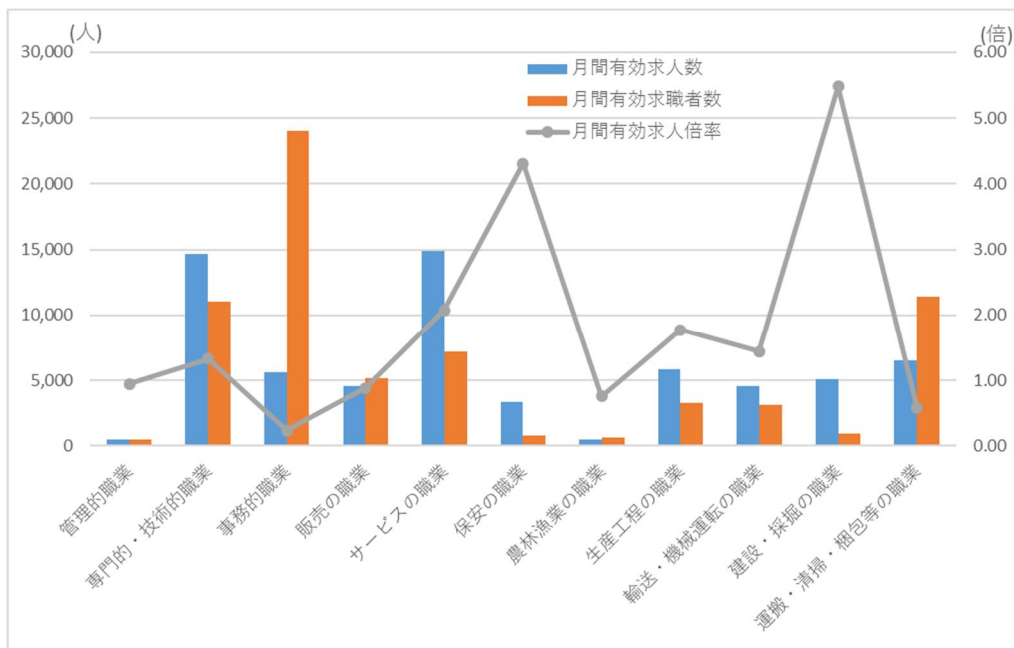
図 6-8 有効求人倍率の推移(全国・千葉県)



資料出所：労働力調査(総務省統計局)

- 事務的職業など一部の業種において、求人数より求職数が多くなっています。また、建設・採掘などの業種において、有効求人倍率が特に高くなっています。

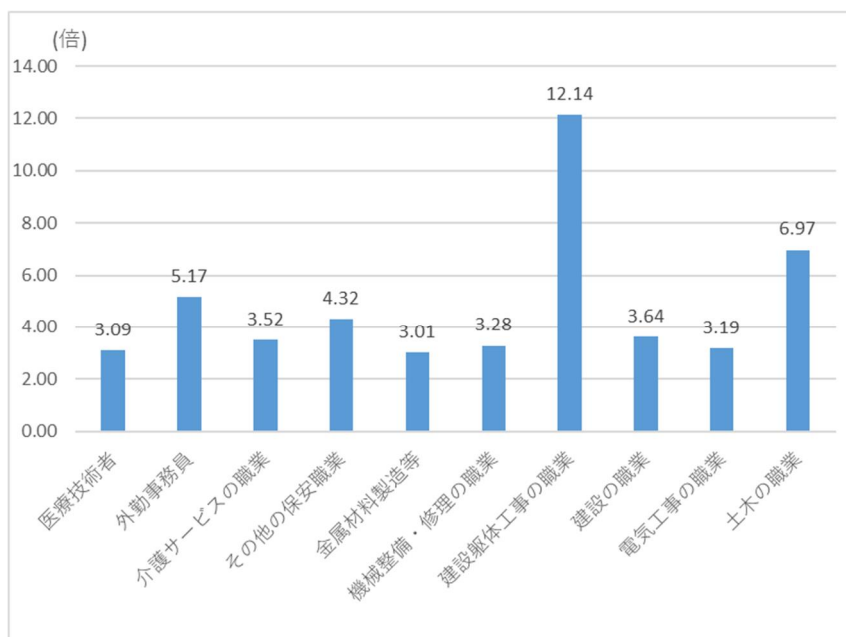
図 6-9 職業別有効求人・求職者数、有効求人倍率(千葉県)



資料出所：令和4年6月分 最近の雇用失業情勢(千葉労働局)

- 土木、建築躯体工事、建設などの職業のほか、介護サービス、社会福祉の専門職なども、依然として有効求人倍率が高くなっています。

図 6-10 有効求人倍率の高い職業



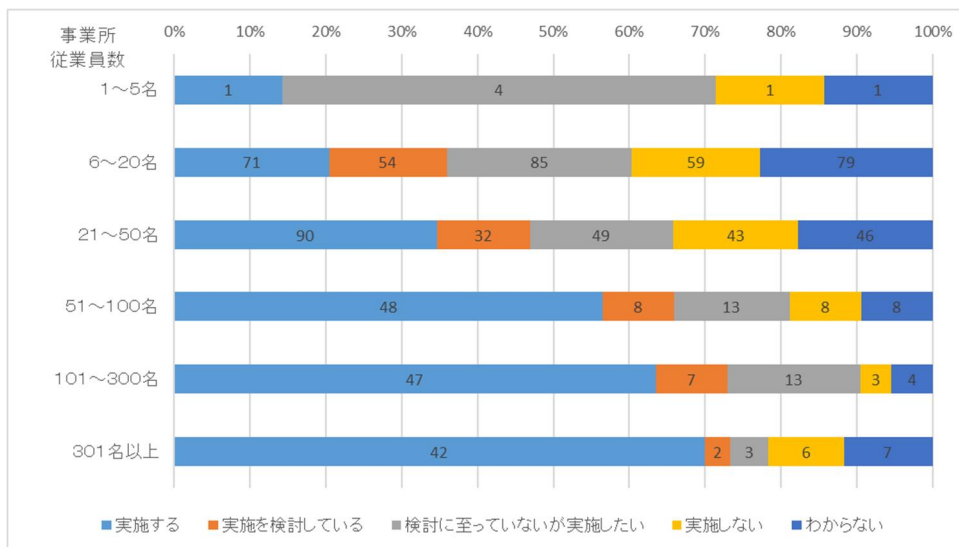
資料出所：令和4年6月分 求人・求職・賃金バランスシート(千葉労働局)

ウリスキリングに関する状況

- 事業所の OFF-JT(※)の実施予定は、事業所の規模が大きいほど「実施する」割合が多く、従業員数が多い企業ほど職場を離れた教育訓練を実施している一方、規模の小さい企業ほど、実施する割合が少ないことがわかります。

※OFF-JT
通常の仕事を離れて社外等で行う
教育訓練（研修等）のこと

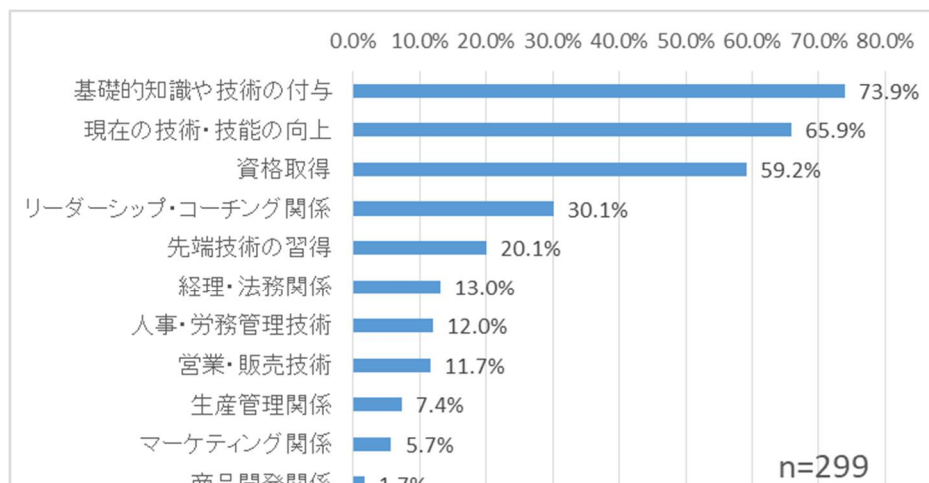
図 6-11 事業所のOFF-JTの実施予定



資料出所：令和3年7月 千葉県職業能力開発の推進に係るアンケート調査
(千葉県商工労働部産業人材課)

- 今後実施したい OFF-JT の訓練は、「基礎的知識や技術の付与」(73.9%)、「現在の技術・技能の向上」(65.9%)、「資格取得」(59.2%)が高い割合となっています。
なお、「基礎的知識や技術の付与」が前回調査から大きく異なり、25.4ポイント増加(前回3位)しています。

図 6-12 OFF-JTとして、今後実施したいと考える教育訓練

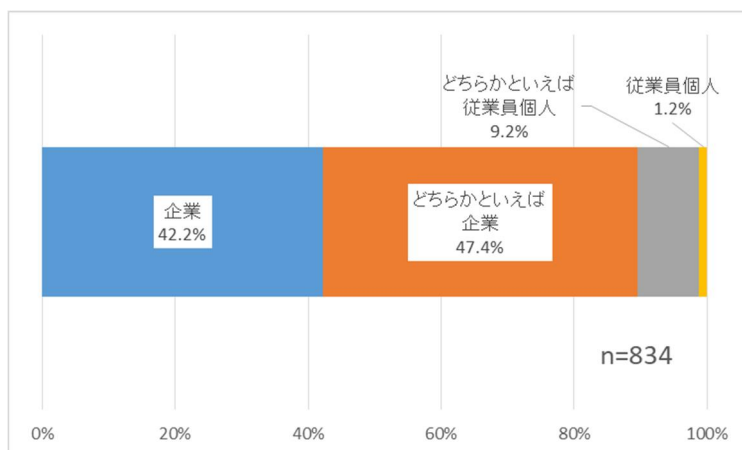


資料出所：令和3年7月 千葉県職業能力開発の推進に係るアンケート調査
(千葉県商工労働部産業人材課)

エ 企業における人材育成に関する状況

- 教育訓練（人材育成）に対する事業所側の考えは、「企業が実施すべき」（42.2%）、「どちらかといえば企業が実施すべき」（47.4%）となっており、これらを合わせると89.6%の割合で企業が実施すべきであると考えています。なお、従業員個人が実施すべきと考えている企業は9.2%です。

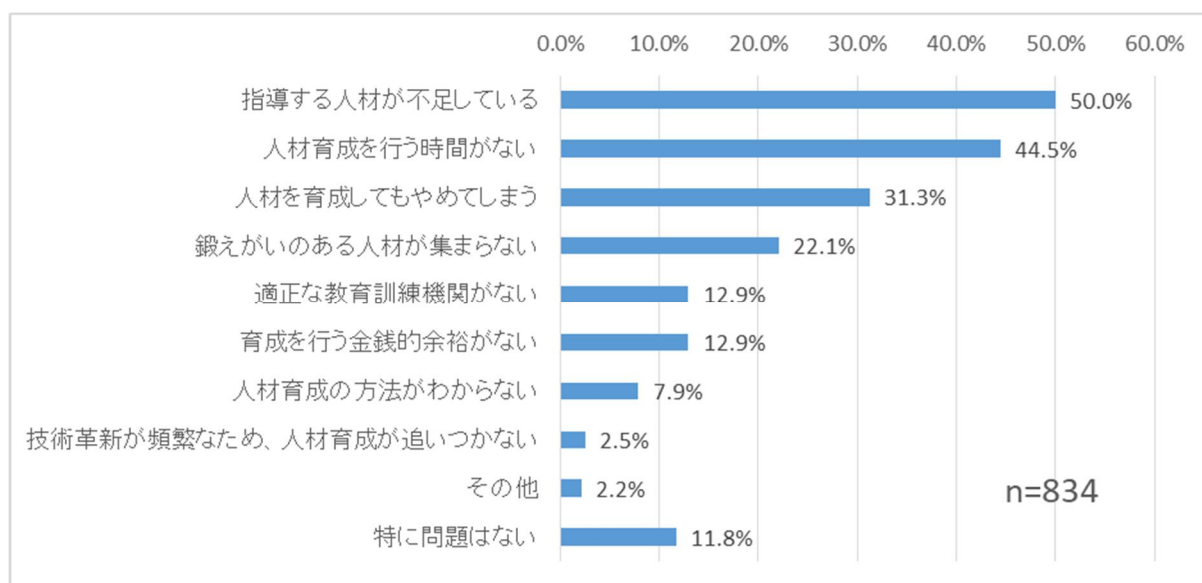
図 6-13 事業所における教育訓練(人材育成)の考え



資料出所：令和3年7月 千葉県の職業能力開発の推進に係るアンケート調査
(千葉県商工労働部産業人材課)

- 能力開発や人材育成を行う際の問題点として、「指導する人材が不足している」（50.0%）、「人材育成を行う時間がない」（44.5%）、などが上位となっています。

図 6-14 能力開発や人材育成を行う際の問題点

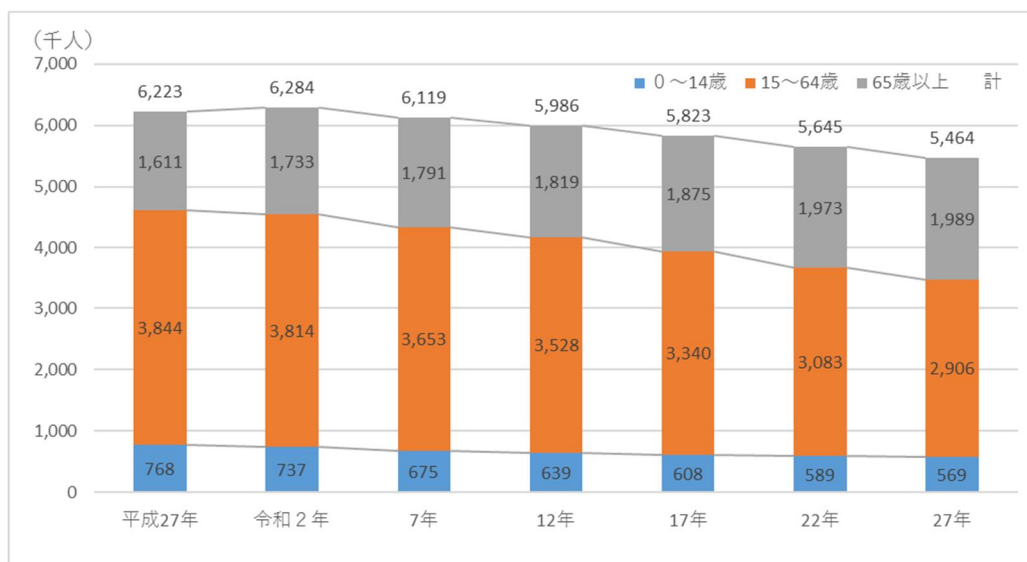


資料出所：令和3年7月 千葉県の職業能力開発の推進に係るアンケート調査
(千葉県商工労働部産業人材課)

(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に関する状況

- 本県の年齢層別人口の割合は、平成27年に65歳以上人口の割合が約26%でしたが、超高齢社会を迎えており、令和12年度には30%を超え、令和27年度には36.4%になると推測されています。
- それに伴い、生産年齢人口と年少人口（0～14歳）の割合は減少が続くなど、少子高齢化の急速な進展が予想されます。

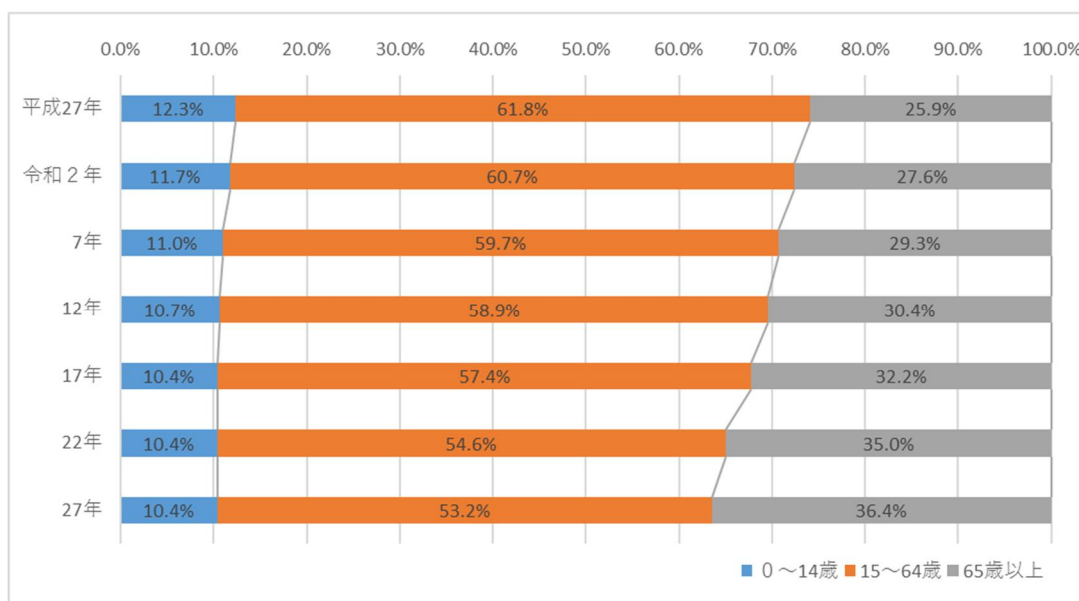
図 6-15 年齢3区分人口推移・予測（千葉県）



資料出所：平成27及び令和2年国勢調査(総務省統計局)

令和7年以降、日本の地域別将来推計人口(国立社会保障・人口問題研究所)

図 6-16 年齢3区分人口推移・予測（千葉県）



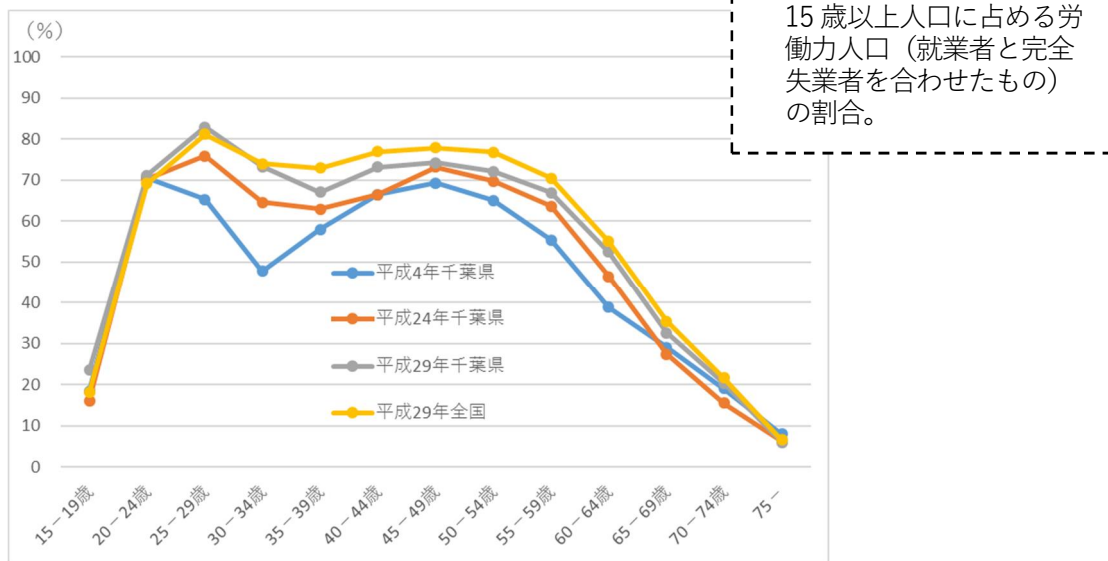
資料出所：平成27及び令和2年国勢調査(総務省統計局)

令和7年以降、日本の地域別将来推計人口(国立社会保障・人口問題研究所)

ア 女性の職業能力開発と就労支援に関する状況

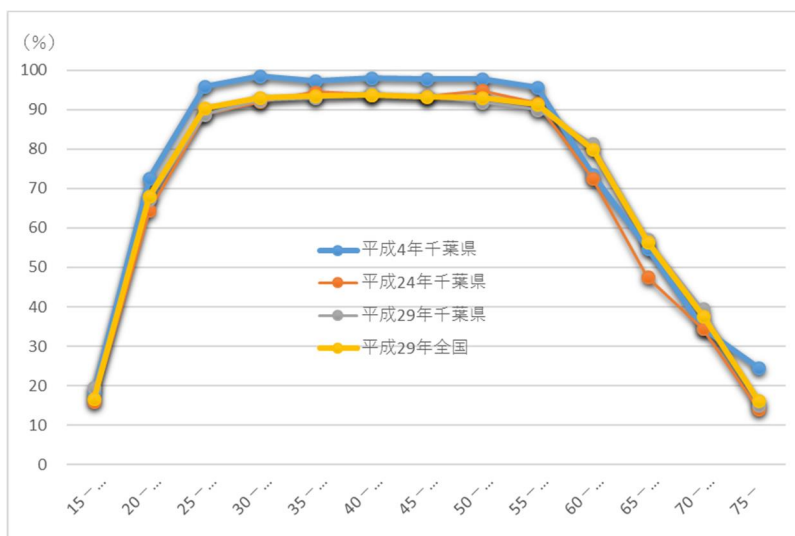
- 千葉県における女性の労働力率(※)について、平成4年から平成29年までほとんどの世代で上昇し、M字カーブの谷の部分の浅くなってきていますが、全国平均よりは低い状況です。なお、男性の労働力率は、全国平均と同様な状況となっています。平成27年9月から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が施行されたこともあり、女性が活躍できるよう、一層の就労促進を図ることが必要です。

図 6-17 女性の労働力率(全国・千葉県)



資料出所：平成29年就業構造基本調査 千葉県版(千葉県総合企画統計課)
平成29年就業構造基本調査(総務省統計局)

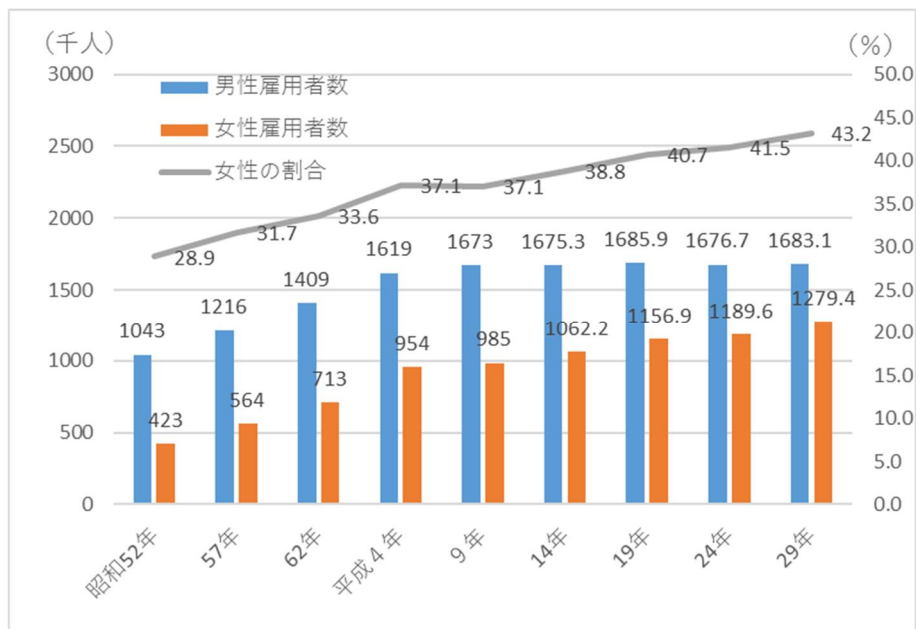
図 6-18 男性の労働力率(全国・千葉県)



資料出所：平成29年就業構造基本調査 千葉県版(千葉県総合企画統計課)
平成29年就業構造基本調査(総務省統計局)

- 県内の男女別雇用者数については、平成29年度は、男性が女性の1.32倍程度となっているものの、年々女性の増加が見られます。総雇用者数に占める女性の割合も、女性の社会進出や就労意欲の高まりなどを反映して緩やかに上昇しており、平成29年には女性の割合が43.2%に至っています。将来、生産年齢人口は減少する見込みであり、女性の就業促進が必要な状況です。

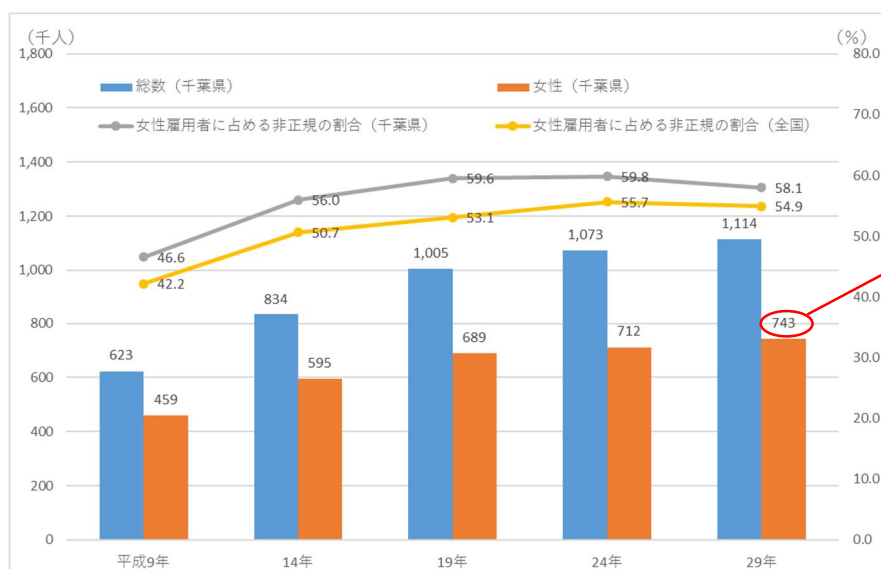
図 6-19 雇用者数の推移(千葉県)



資料出所：平成29年就業構造基本調査（総務省統計局）

- 県内の非正規雇用者数について、平成29年は総数に対して約66.7%の割合を女性が占めています。また、平成29年における女性雇用者に占める非正規の割合は58.1%と全国平均54.9%と比較して高い状況となっています。いわゆる「不本意非正規」である女性の非正規就労者に対しては、正規雇用に導く対策が必要となります。

図 6-20 非正規雇用者数の推移(千葉県)

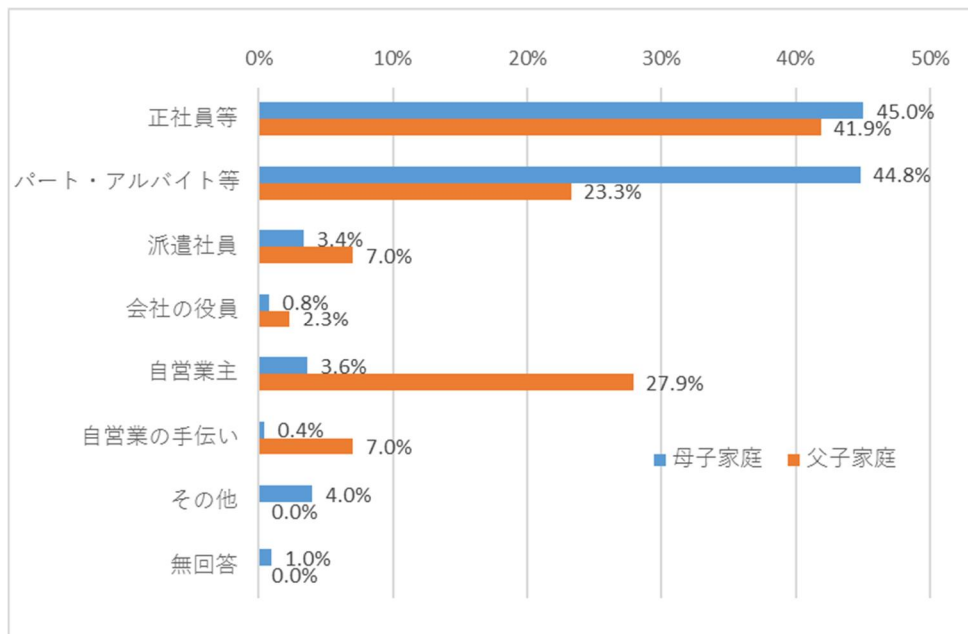


総数に対する割合 66.7%

資料出所：平成29年就業構造基本調査（総務省統計局）

- 母子家庭の母は、パート・アルバイト等の割合が、父子家庭の父よりも高くなっています。

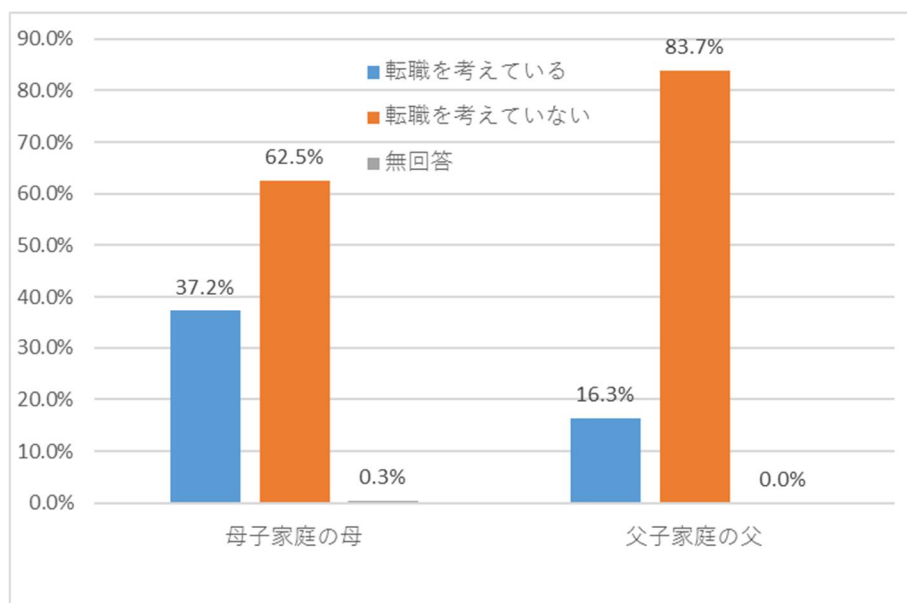
図 6-2 1 就業しているひとり親の仕事上の地位



資料出所：令和元年 ひとり親家庭への支援に関するニーズ調査
(千葉県健康福祉部児童家庭課)

- 母子家庭、父子家庭ともに「転職は考えていない」が多いですが、母子家庭では「転職を考えている」が37.2%と父子家庭の倍以上になっています。

図 6-2 2 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

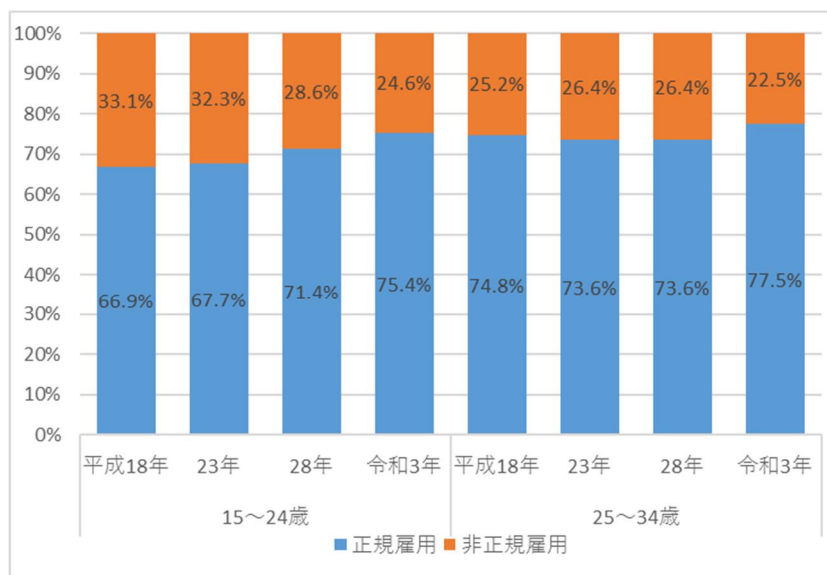


資料出所：令和元年 ひとり親家庭への支援に関するニーズ調査
(千葉県健康福祉部児童家庭課)

イ 若者の職業能力開発と就労支援に関する状況

- 全国的に15歳～24歳における正規雇用の割合が増加傾向にあり、非正規雇用の割合は減少傾向にあります。一方で、25歳～34歳は正規雇用の割合は横ばいから増加傾向にあります。令和3年度においても、依然として20%以上の方が非正規雇用となっています。

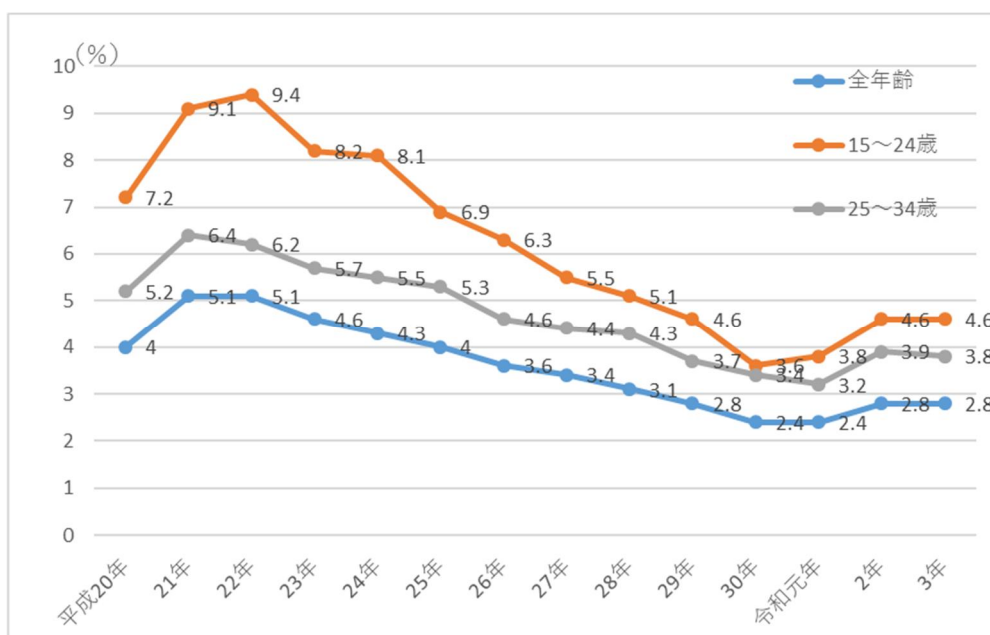
図 6-23 年齢階層別 正規雇用・非正規雇用者割合(全国)



資料出所：労働力調査（総務省統計局）

- 完全失業率について、全年齢と34歳以下の若年層で見ると、若年層で失業率が高い状況です。

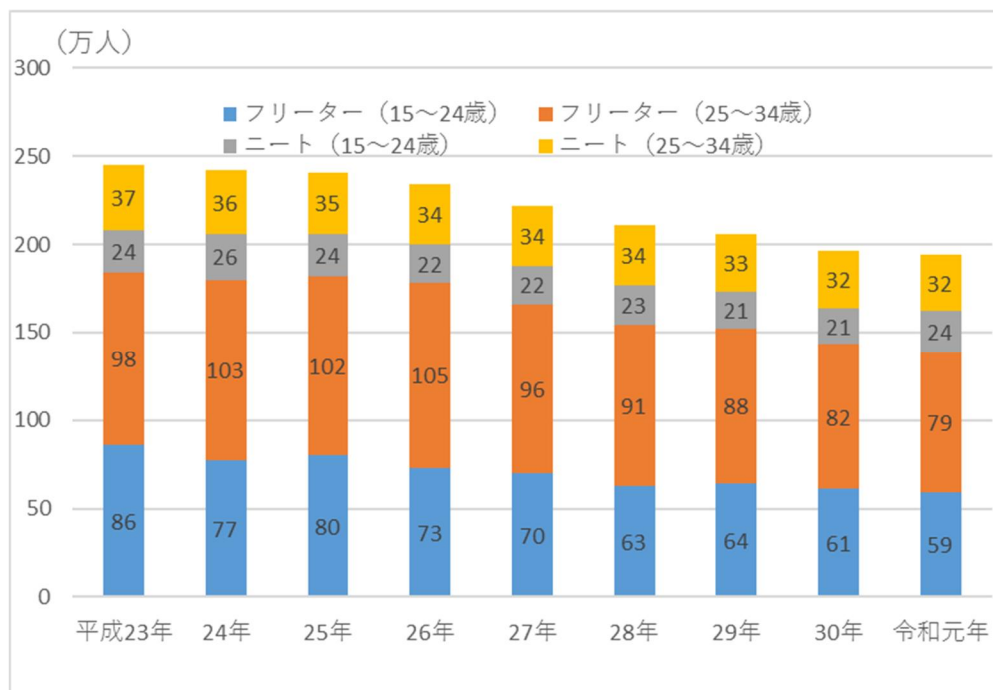
図 6-24 完全失業率の推移(全国)



資料出所：労働力調査（総務省統計局）

- フリーターとニートを合わせた人数について、近年は緩やかに減少していますが、将来、生産年齢人口の減少が見込まれており、フリーターとニートの就労促進が必要な状況です。

図 6-25 フリーター・ニート数の推移(全国)



資料出所：厚生労働白書(厚生労働省)、労働力調査(総務省統計局)

(注)「フリーター」の定義は、15歳～34歳で、男性は卒業生、女性については卒業生で未婚の者とし、

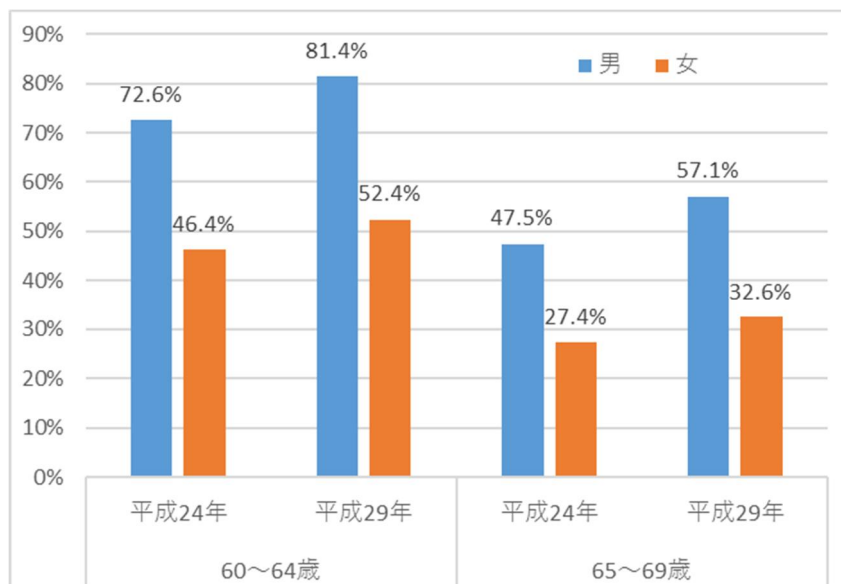
- ①雇用者のうち勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である者、
- ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- ③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事・通学等をしていない者の合計。

(注)「ニート」の定義は、15歳～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

ウ 中高年齢者の職業能力開発と就労支援に関する状況

- 定年退職後の有業率について、男女ともそれぞれ増加傾向にあります。平均寿命の伸びや年金受給開始年齢の引上げなどを背景に高齢者の有業率が高まっていますが、将来、生産年齢人口は減少する見込みであり、高齢者の一層の就業促進が必要です。

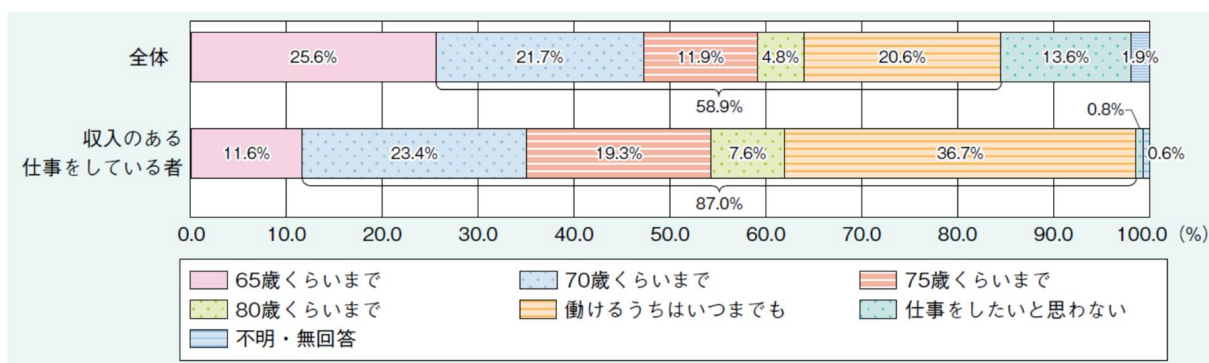
図 6-2 6 60～64 歳の有業率(千葉県)、65～69 歳の有業率(千葉県)



資料出所：平成 29 年就業構造基本調査（総務省統計局）

- 現在収入のある仕事をしている 60 歳以上の者については約 4 割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答しており、70 歳くらいまで又はそれ以上との回答と合計すれば、約 9 割が高齢期にも高い就業意欲を持っている様子がうかがえます。

図 6-2 7 何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか



資料出所：令和 4 年版 高齢社会白書（内閣府）

エ 障害者の職業能力開発と就労支援に関する状況

- 「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、民間企業や官公庁を問わず障害のある人を雇用する義務が課せられています。
従業員を43.5名以上雇用している企業では、障害者を2.3%（法定雇用率）以上雇用する必要がありますが、千葉県の民間企業における実雇用率は2.15%で、全国平均2.20%を下回る全国第42位という状況です。

（令和3年6月1日現在）

（各年6月1日現在）

| 区分 | 実雇用率（%） | | | | |
|------|---------|------|------|------|------|
| | 29年度 | 30年度 | 元年度 | 2年度 | 3年度 |
| 国 | 1.97 | 2.05 | 2.11 | 2.15 | 2.20 |
| 千葉県 | 1.91 | 2.02 | 2.11 | 2.12 | 2.15 |
| 全国順位 | 45位 | 40位 | 36位 | 41位 | 42位 |

- 法定雇用率を達成している企業数の割合は49.0%であり、全国平均47.0%を上回ってはいるものの、過半数の企業で未達成となっています。

（令和3年6月1日現在）

（各年6月1日現在）

| 区分 | 法定雇用率達成企業数の割合（%） | | | | |
|-----|------------------|------|------|------|------|
| | 29年度 | 30年度 | 元年度 | 2年度 | 3年度 |
| 国 | 50.0 | 45.9 | 48.0 | 48.6 | 47.0 |
| 千葉県 | 54.5 | 49.4 | 51.6 | 51.9 | 49.0 |

- 求職件数について、身体は減っていますが、知的と精神では増えており、精神は2倍以上増えています。就職件数も身体は微減傾向ですが、知的と精神は増えており、精神は3倍近く増えています。

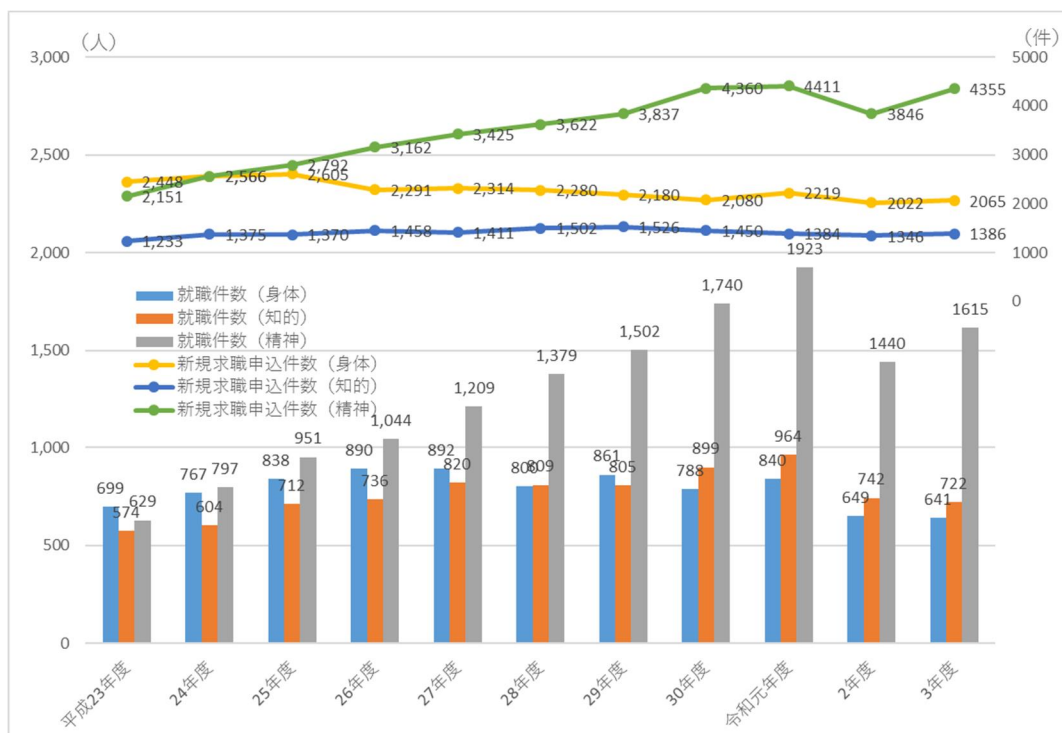
(求職件数)

| 区分 | 平成23年度 | 令和3年度 | 増減率 |
|----|--------|-------|--------|
| 身体 | 2,448 | 2,065 | ▲15.7% |
| 知的 | 1,233 | 1,386 | 12.4% |
| 精神 | 2,151 | 4,355 | 102.5% |

(就職件数)

| 区分 | 平成23年度 | 令和3年度 | 増減率 |
|----|--------|-------|--------|
| 身体 | 699 | 641 | ▲8.3% |
| 知的 | 574 | 722 | 25.8% |
| 精神 | 629 | 1,615 | 156.8% |

図 6-28 障害者の就職件数と新規求職件数の推移(千葉県)

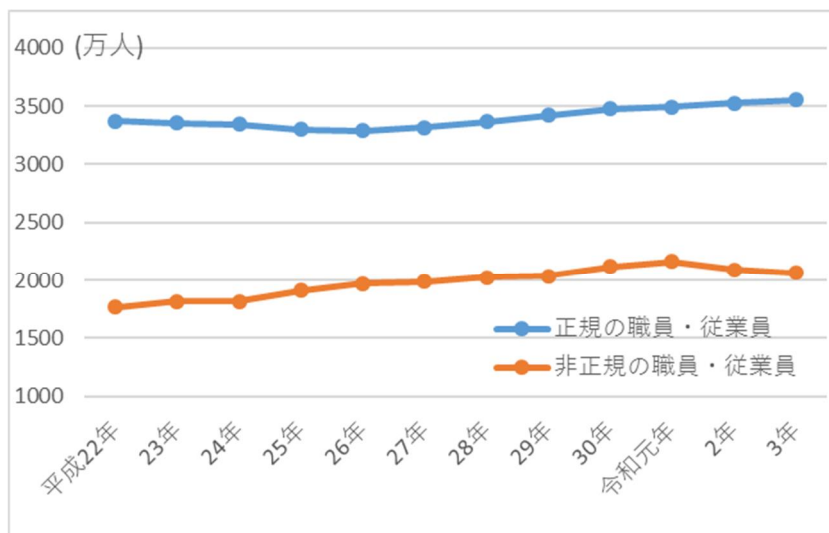


資料出所：障害者の職業紹介状況（千葉労働局）

才 就職氷河期世代の職業能力開発と就労支援に関する状況

- 正規の職員・従業員はほぼ横ばいで推移しています。非正規の職員・従業員は、ここ数年は減少傾向が見られていますが、依然2,000万人以上の方が非正規雇用となっており全体就業者の1/3以上を占めています。

図 6-2 9 雇用形態別雇用者数(全国)



資料出所：労働力調査（総務省統計局）

- また、本県における「長期にわたり無業の状態にある方」（35歳～44歳）は23,905人（人口比2.7%）と推計されており、全国平均（人口比2.3%）より高い状況にあります。

表 6-1 就職氷河期支援プログラム対象者推計

(単位：人)

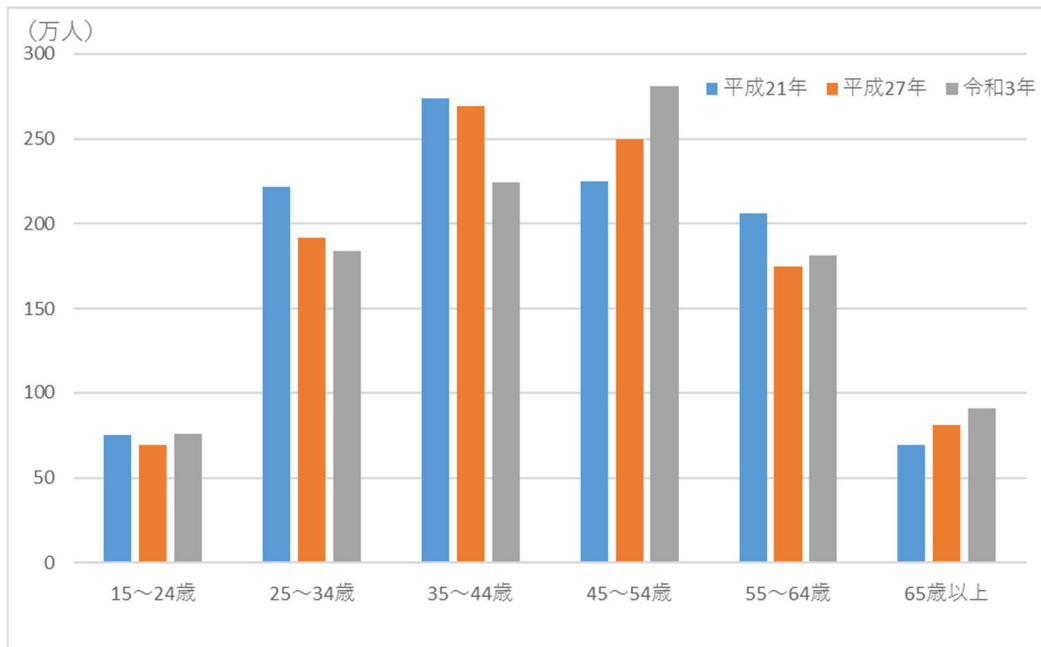
| | 35～44歳人口 | ①不安定な就労状態にある方 (人口比) | ②長期にわたり無業の状態にある方 (人口比) | 対象者計 ①+② (人口比) |
|-----|------------|------------------------|---------------------------|----------------------|
| 千葉県 | 881,100 | 32,000(3.6%) | 23,905(2.7%) | 55,905(6.3%) |
| 全国 | 17,306,000 | 541,700(3.1%) | 391,660(2.3%) | 933,360(5.4%) |

資料出所：千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画
(令和4年1月改訂版)

(3) 工業分野等における技能振興・継承に関する状況

- 製造業における年齢層別就業者数は、25～34歳と35～44歳で減少傾向である一方、45歳以上では上昇傾向です。

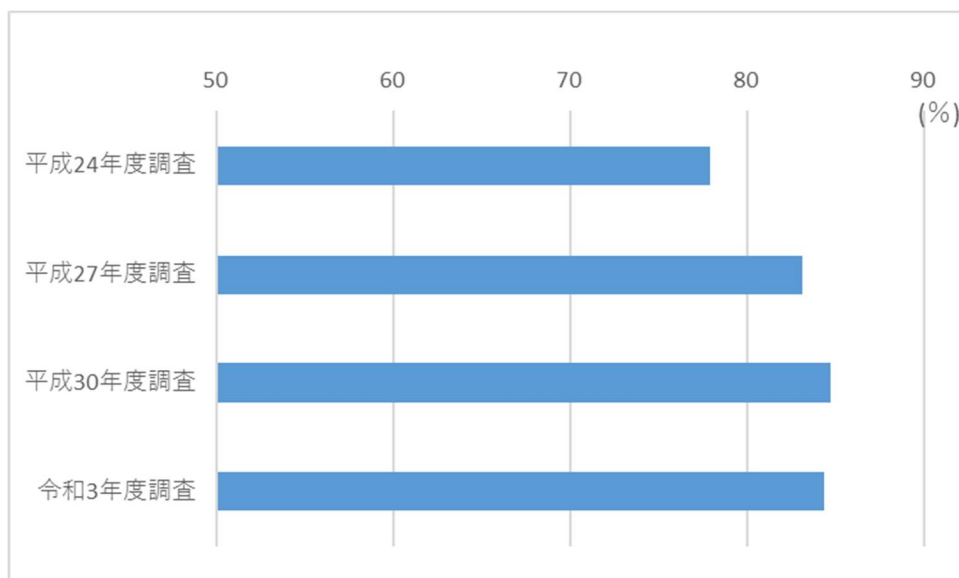
図 6-30 製造業における年齢層別就業者数の推移(全国)



資料出所：労働力調査(総務省統計局)

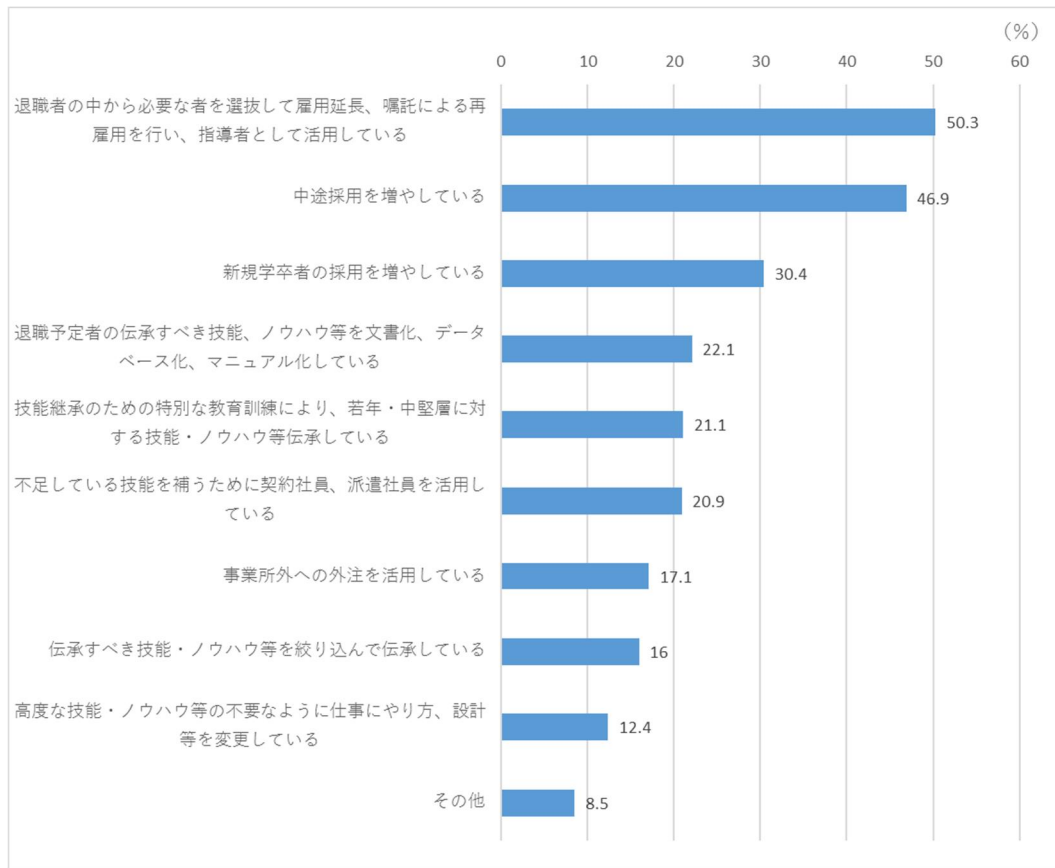
- 技能継承に取り組んでいる事業所の割合は、近年8割以上と高く、事業所が技能継承を現場の重要課題と認識し、積極的に取り組んでいる現状がうかがえます。主な取組としては、「再雇用を行い、指導者として活用している」や「中途採用を増やす」等です。

図 6-31 技能継承の取組を行っている事業所



資料出所：能力開発基本調査(厚生労働省)

図 6-3 2 技能継承の取組を行っている事業所の取組の内容



資料出所：能力開発基本調査（厚生労働省）

(4) 工業系人材育成機関の魅力の低下に関する状況

近年、高等技術専門校の入校率が低迷し、平成28年度から令和3年度の間で10ポイント以上低下する一方、就職率は9割前後、求人倍率も10倍前後と高く、ミスマッチが生じています。

図 6-33 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）

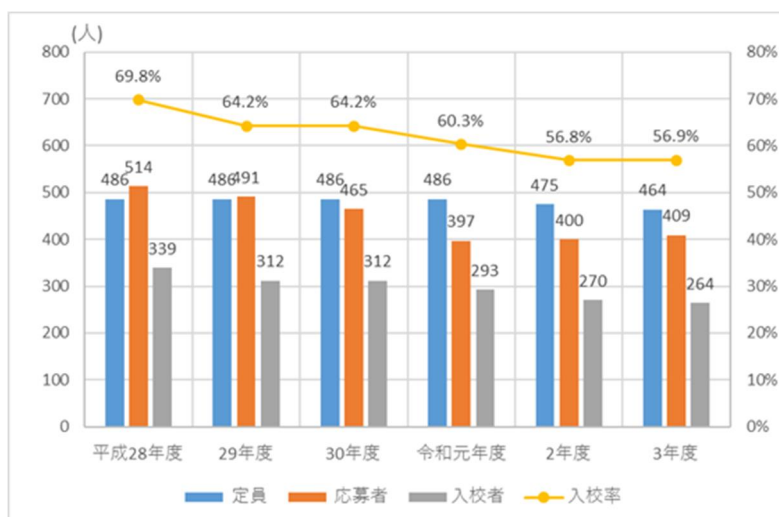


図 6-3 4 訓練科ごとの状況

| 校名 | 訓練課程 | 訓練科 | 定員 ※ 1 | 訓練 期間 | 入校 時期 | 応募者数 平均※ 2 | 入校者数 平均※ 2 | 入校率 平均※ 2 | 就職率 平均※ 2 | 求人倍率 平均※ 2 |
|-----|------|-------------|-----------|----------|--------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| 市原 | 普通 | 自動車整備 | 23 | 2年 | 4月 | 36 | 21 | 91.3% | 90.2% | 8.8 |
| | | 電気工事 | 30 | 1年 | 4月 | 19 | 13 | 42.0% | 90.0% | 19.7 |
| | | 溶接非破壊検査 | 20 | 1年 | 4月 | 5 | 5 | 23.0% | 95.7% | 20.1 |
| | 短期 | 塗装 | 20 | 1年 | 4月 | 11 | 7 | 33.0% | 93.3% | 5.5 |
| | | ビルメンテナンス | 30 | 6か月 | 4、10月 | 35 | 20 | 66.7% | 78.1% | 4.2 |
| 船橋 | 普通 | 機械技術 | 20 | 2年 | 4月 | 16 | 14 | 70.0% | 98.3% | 7.6 |
| | | システム設計 | 20 | 2年 | 4月 | 35 | 19 | 94.0% | 96.2% | 7.9 |
| | | 冷凍空調設備 | 20 | 1年 | 4月 | 20 | 17 | 85.0% | 96.2% | 10.6 |
| | 短期 | 金属加工 | 20 | 6か月 | 4、10月 | 13 | 11 | 54.0% | 90.6% | 14.8 |
| 我孫子 | 普通 | NC機械加工 | 20 | 1年 | 4月 | 4 | 3 | 15.0% | 84.6% | 54.8 |
| | | 造園 | 20 | 1年 | 4月 | 17 | 14 | 71.0% | 93.9% | 2.2 |
| | 短期 | 造園 | 44 | 6か月 | 4、7 10、1月 | 55 | 36 | 95.2% | 88.6% | ※ 3 |
| | | 事務実務 | 10 | 1年 | 4月 | 9 | 6 | 56.0% | 88.5% | ※ 5 |
| 旭 | 普通 | 自動車整備 | 20 | 2年 | 4月 | 20 | 17 | 84.0% | 95.9% | 8.6 |
| | | NC機械加工 | 15 | 1年 | 4月 | 4 | 4 | 26.7% | 88.2% | 13.1 |
| 東金 | 普通 | 空間デザイン | 20 | 2年 | 4月 | 12 | 10 | 48.0% | 88.1% | 16.1 |
| | 短期 | 建築 | 30 | 1年 | 4月 | 27 | 19 | 64.0% | 86.5% | 26.7 |
| | | 左官技術(デュアル) | 8 | 9か月 | 4月 | 7 | 6 | 72.5% | 96.0% | 15.7 |
| | | 左官技術 | 16 | 6か月 | 10、3月 | 7 | 5 | 32.5% | 90.0% | ※ 4 |
| 障害者 | 短期 | DTP・Webデザイン | 10 | 1年 | 4月 | 12 | 8 | 84.0% | 70.3% | ※ 5 |
| | | 福祉住環境・CAD | 10 | 1年 | 4月 | 9 | 6 | 64.0% | 72.4% | ※ 5 |
| | | PCビジネス | 20 | 1年 | 4月 | 18 | 12 | 61.0% | 75.5% | ※ 5 |
| | | 職域開拓 | 10 | 1年 | 4月 | 13 | 9 | 86.0% | 88.2% | ※ 5 |
| | | 基礎実務 | 20 | 1年 | 4月 | 29 | 9 | 46.0% | 94.7% | ※ 5 |
| | | 短期実務 | 10 | 1年 | 7、1月 | 2 | 1 | 10.0% | 100.0% | ※ 5 |
| | | | | | | | 合計 | 60.5% | 89.1% | 8.9 |

※ 1 入校時期が複数あるものは延べ定員。

※ 2 平成 2 9 年度～令和 3 年度の平均

※ 3 造園科短期課程は、造園科普通課程と同じ。

※ 4 左官技術科 6 か月訓練は、左官技術科 9 か月訓練と同じ。

※ 5 障害者訓練は、ハローワークを窓口として職業紹介があるため記載なし。

- 本県の高校生を対象とした求人数と就職者数の間には、業種によっては、大きな差が生じている状況があります。建設業や製造業において、高卒求人数約5,000人に対し就職者数は約2,000人であるとともに、有効求人倍率が常態的に高い状況にあります。また、現在、工業系学科・コースの定員充足率は約88%であり、毎年、約1,200名程度の卒業生を輩出していますが、そのうち工業系の大学、専門学校等や工業系企業への進路を選択している割合は約65%に留まっています（「県立高校改革推進プラン」より引用）。

表 6-2 本県の産業分類別高卒求人数・就職者数の比較

《本県の産業分類別高卒求人数・就職者数の比較》 (県立・市立・私立の計)

| 産業分類 | A 求人数 (令和元年7月末) | B 就職者数 (令和2年3月卒) | C 差 (B-A) | 求人数に占める 就職者数の割合 (B/A×100) |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------|---------------------------------|
| 合 計 | 12,991 | 6,289 | ▲6,702 | 48.4% |
| 農・林・漁業 | 69 | 55 | ▲14 | 79.7% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 5 | 11 | 6 | 220.0% |
| 建設業 | 1,856 | 443 | ▲1,413 | 23.9% |
| 製造業 | 3,161 | 1,693 | ▲1,468 | 53.6% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 18 | 62 | 44 | 344.4% |
| 情報通信業 | 63 | 87 | 24 | 138.1% |
| 運輸業、郵便業 | 1,492 | 603 | ▲889 | 40.4% |
| 卸売業、小売業 | 1,179 | 757 | ▲422 | 64.2% |
| 金融業、保険業 | 71 | 69 | ▲2 | 97.2% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 128 | 42 | ▲86 | 32.8% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 203 | 85 | ▲118 | 41.9% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 676 | 399 | ▲277 | 59.0% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 1,007 | 417 | ▲590 | 41.4% |
| 教育、学習支援業 | 34 | 34 | 0 | 100.0% |
| 医療、福祉 | 2,170 | 473 | ▲1,697 | 21.8% |
| 複合サービス事業 | 84 | 136 | 52 | 161.9% |
| サービス業(他に分類されないもの) | 772 | 314 | ▲458 | 40.7% |
| 公務、その他 | 3 | 609 | 606 | 20,300.0% |

※出典:「令和2年3月新規高校・中学校卒業予定者のハローワークにおける求人・求職状況(令和元年7月末現在)」(厚生労働省千葉労働局)及び

「令和2年度学校基本調査」(千葉県総合企画部統計課)を基に教育政策課にて作成

資料出所: 県立高校改革推進プラン (令和4年3月千葉県教育委員会)

ア 高等技術専門校の再編・整備に関する状況

- ・ 築30年以上の建物が多く、全体的に老朽化が進んでいますが、特に実習棟は築50年前後の建物が過半を占めています。平成30年度から、市原校の管理棟の大規模改修及び総合実習棟の建替を行っています。
- ・ 我孫子校のNC機械加工科・造園科実習棟に耐震上の問題があったため使用中止とし、令和4年度中に造園科の仮設実習棟を建設します（NC機械加工科は多目的実習棟、造園科は仮設実習棟建設まではグラウンドで実習）。
- ・ 訓練設備も古いものが多くなっていますが、新しい設備を順次導入し、技術水準の向上と即戦力を求める企業ニーズに対応しているところです。

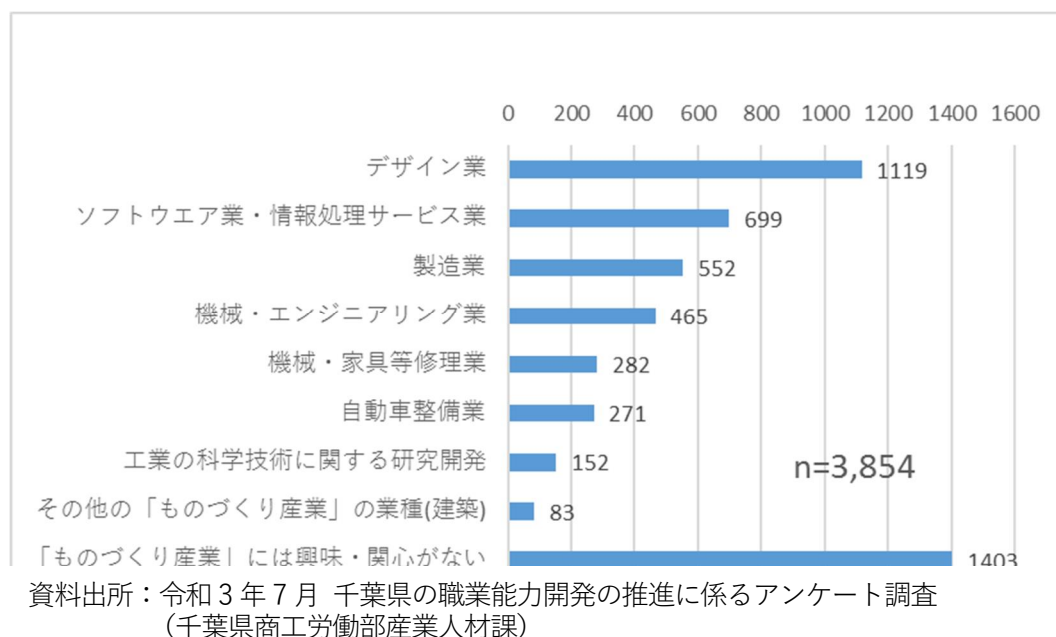
表 6-3 施設建築時期

| 校名 | 校舎建設時期 | 備考 |
|------|--|--------------|
| 市原校 | 管理棟 (S49) 総合実習棟 (S50) ビルメンテナンス科第1、第2実習棟 (S37、S45) | 実習棟 IS 値 0.3 |
| 船橋校 | 管理棟・実習棟 (S59)、管理実習棟 (H3) | |
| 我孫子校 | 管理棟・実習棟 (S61)、実習場 (S40)、 旧自動車整備科実習棟 (H6) | 実習棟 IS 値 0.1 |
| 旭校 | 本館 (H2)、実習棟 (自動車整備科) (S39、S41)、 実習棟 (NC 機械加工科) (S39、H2) | 実習棟 IS 値 0.3 |
| 東金校 | 管理棟・実習棟 (H10) | |
| 障害者校 | 管理・実習棟 (S57) | |

イ ものづくりの魅力発信に関する状況

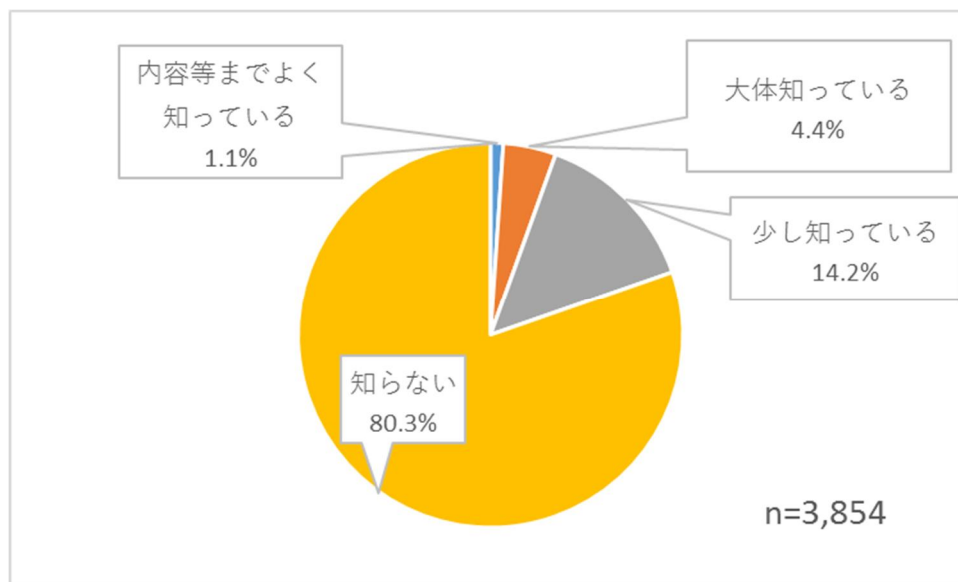
- 県内の高校生に対して、将来の就職先としてのものづくり産業への関心を尋ねたところ、「ものづくり産業には興味・関心がない」が最も多く、「デザイン業」、「ソフトウェア業・情報処理サービス業」と続いています。

図 6-35 高校生のものづくり産業への関心



- 高等技術専門校の認知度については、「内容までよく知っている」(1.1%)と「大体知っている」(4.4%)と「少し知っている」(14.2%)を併せた「知っている」は、19.7%となっています。一方、「知らなかった」が80%以上を占めています。

図 6-36 高校生の高等技術専門校の認知度



資料出所：令和3年7月 千葉県の職業能力開発の推進に係るアンケート調査
(千葉県商工労働部産業人材課)

第7 その他資料

1 高等技術専門校の訓練科の詳細（令和4年度）

| 校名 | 訓練課程 | 訓練科 | 定員 ※1 | 訓練期間 | 入校時期 | 訓練内容 |
|-----|------|-----------|----------|------|--------------|--|
| 市原 | 普通 | 自動車整備 | 23 | 2年 | 4月 | 自動車の構造、整備法、電子制御システムの知識と、エンジン及びシャシ等の点検・分解・組立・修理・調整・検査など自動車整備士として必要な技術を習得します。 |
| | | 電気工事 | 30 | 1年 | 4月 | 電気工事・電気理論・電気法規などの専門知識及びパソコン操作・シーケンス制御・電灯照明・電力設備の内外線工事等の技術を習得します。 |
| | | 溶接非破壊検査 | 20 | 1年 | 4月 | 鉄鋼材料やアルミニウム、ステンレス鋼の溶接を中心とした金属加工技術、さらに物の耐久性や寿命を判断する非破壊検査技術について習得します。 |
| | 短期 | 塗装 | 20 | 1年 | 4月 | 塗装材料・デザイン・各種塗装法などの専門知識及び技術を中心に、建築・金属・自動車等の塗装の調合・調色・下ごしらえ・塗装作業等の技術を習得します。 |
| | | ビルメンテナンス | 30 | 6か月 | 4、10月 | オフィスビル・ショッピングセンター・病院などの電気設備・空調設備・給排水設備等の運転、保守管理及び衛生設備について専門知識と技能を習得します。 |
| 船橋 | 普通 | 機械技術 | 20 | 2年 | 4月 | CAD(コンピュータ支援製図システム)/CAM(コンピュータ支援製造システム)による設計、NC(数値制御)工作機械による加工、三次元測定機による測定、各種機器の制御システムについての知識と技能を習得します。 |
| | | システム設計 ※2 | 20 | 2年 | 4月 | 情報サービス、ソフトウェア関連業界で活躍できるプログラマやシステムエンジニアを育成しています。プログラミング、ネットワーク、データベース、サーバ構築、Webアプリケーション、電子回路、組み込みシステム等の技術を習得します。 |
| | | 冷凍空調設備 | 20 | 1年 | 4月 | 工場、ビル、ショッピングセンター、コンビニ、スーパー等の業務用冷凍・冷蔵・冷暖房設備に関する保守・管理技術や、設備設計・工事施工・メンテナンスサービス技術を習得します。 |
| | 短期 | 金属加工 | 20 | 6か月 | 4、10月 | 基本的な各種溶接、板金加工、製罐加工、組立、施工技術を習得します。 |
| 我孫子 | 普通 | NC機械加工 | 20 | 1年 | 4月 | 機械加工に必要な基本作業から、CAD(コンピュータ製図支援システム)/CAM(コンピュータ支援製造システム)、NC(数値制御)工作機械等のコンピュータを活用した精密な加工を行う知識と技能を習得します。 ※機械加工コースとCAD製図コースの選択が可能です。 |
| | | 造園 | 20 | 1年 | 4月 | 造園に関連する設計・製図、垣根、石組みなどの構造物の施工法、植栽及び剪定・整枝・保護など樹木管理に必要な専門知識と技能を一連の作業として習得します。 ※技能五輪に積極的に取り組んでいます。 |
| | 短期 | 造園 | 44 | 6か月 | 4、7 10、1月 | 6ヶ月間で、石組み・垣根等の構造物の施工法や、植栽・剪定・整枝・樹木の保護など、造園工事に必要な専門知識と技能を習得します。 |
| | | 事務実務 ※3 | 10 | 1年 | 4月 | オフィスワークに必要なパソコン等を活用した事務処理能力の習得や、商品の品出し、運搬といった販売物流業務を学ぶことで、本人の特性に合った職業選択を支援します。また、日常の習慣ともいえるあいさつや掃除、そして安全を意識した訓練を行い、社会適応能力や労働習慣を身に付けます。 |

| 校名 | 訓練課程 | 訓練科 | 定員 ※1 | 訓練 期間 | 入校 時期 | 訓練内容 |
|-----|------|------------------|----------|----------|----------|---|
| 旭 | 普通 | 自動車整備 | 20 | 2年 | 4月 | 自動車の構造・整備法・故障探究・検査まで、自動車整備に必要な知識及び技術を習得します。 |
| | | NC機械加工 ※4 | 15 | 1年 | 4月 | 機械加工に必要な基本作業から、CAD(コンピュータ製図支援システム)/CAM(コンピュータ支援製造システム)、NC(数値制御)工作機械等のコンピュータを活用した精密な加工を行う知識と技能を習得します。さらに、3Dプリンタを活用した最新のものづくりも学べます。 |
| 東金 | 普通 | 空間デザイン | 20 | 2年 | 4月 | 展示会系のディスプレイに関する企画・デザイン・設計から制作を中心に、関連する屋外広告・内装施工等の専門知識と技能を習得します。 |
| | 短期 | 建築 | 30 | 1年 | 4月 | 木造建築に必要な墨付け及び加工、機械器具の取扱い、納まりなどの専門知識と技能を習得します。 |
| | | 左官技術 (デュアル)※4 | 8 | 9か月 | 4月 | 内装、外壁の材料別による各種塗壁工法を中心に、タイル張り、ブロック積等について専門知識と技能を習得します。 |
| | | 左官技術 | 16 | 6か月 | 10、3月 | 内装、外壁の材料別による各種塗壁工法を中心に、タイル張り、ブロック積等について専門知識と技能を習得します。 |
| 障害者 | 短期 | DTP・Webデザイン | 10 | 1年 | 4月 | グラフィックソフトの操作を学び、DTP(印刷物の編集・レイアウト)での印刷データ作成、Webサイトの企画・制作に関する知識と技能を習得します。 |
| | | 福祉住環境・CAD | 10 | 1年 | 4月 | パソコンの基礎知識を基にCADを活用して福祉住環境デザイン(バリアフリー住宅・リフォーム)に関する知識と技能を習得します。 |
| | | PCビジネス | 20 | 1年 | 4月 | パソコンを活用したビジネス文書・表計算・プレゼンテーションや、事務処理に必要な簿記会計・ビジネスマナー等、実践的な事務業務に必要な知識と技能を習得します。 |
| | | 職域開拓 | 10 | 1年 | 4月 | 作業実務を通して職業生活全般についてのセルフマネジメントスキルを習得するとともに、パソコンを活用した事務処理能力及びビジネスマナー等社会人として必要な知識と技能を習得します。 |
| | | 基礎実務 | 20 | 1年 | 4月 | 流通・清掃・生産等の各種作業実務訓練を通して、集中力や持続性、仕事に必要な体力など、職場で活用することのできる作業能力を習得すると共に、社会人として必要となる対人スキルやビジネスマナーなどを習得します。 |
| | | 短期実務 | 10 | 1年 | 7、1月 | 個々の実態に応じた各種作業実務訓練や、SST(ソーシャルスキルズトレーニング)の実施を通して、向上させたい作業能力や対人スキル、場に応じた行動の仕方などの社会性を習得し、短期間での就労と定着を目指します。 |

※1 入校時期が複数あるものは延べ定員

※2 システム設計科では、施設の一部がバリアフリー化されており、下肢などに障害がある方の受け入れが可能

※3 障害のある方対象の訓練

※4 デュアルシステム訓練(施設内訓練と有期パート就労(3か月)を組み合わせた訓練)

2 第11次千葉県職業能力開発計画に係る検討経過

| 日付 | 会議開催等 | 概要等 |
|--------------------|----------------------------|---|
| 令和3年4月5日～ 5月31日 | 千葉県の職業能力開発の推進に係るアンケート調査 | <ul style="list-style-type: none"> ・事業所調査 ・高校生調査 ・進路指導担当教員調査 |
| 令和3年8月5日～ 8月31日 | 令和3年度千葉県職業能力開発推進検討会の開催（書面） | <ul style="list-style-type: none"> ・第10次計画の実施結果の報告 |
| 令和4年7月1日 | 庁内及び関係組織への関連事業照会 | |
| 令和4年8月30日 | 第1回千葉県職業能力開発推進検討会の開催 | <ul style="list-style-type: none"> ・本県における職業能力開発の現状と課題について ・第11次千葉県職業能力開発計画の骨子案について |
| 令和4年11月30日 | 第2回千葉県職業能力開発推進検討会の開催 | <ul style="list-style-type: none"> ・第11次千葉県職業能力開発計画案について |
| 令和5年1月4日～ 1月6日 | 第3回千葉県職業能力開発推進検討会の開催（書面） | <ul style="list-style-type: none"> ・高等技術専門校の校名変更について |
| 令和5年2月3日～ 2月24日 | パブリックコメントの実施 | |
| 令和5年3月28日 | 公表 | |

3 千葉県職業能力開発推進検討会設置要綱

千葉県職業能力開発推進検討会設置要綱

(設置)

第1条 産業構造・社会環境の変化に伴う、人材育成に関するニーズの変化や雇用情勢等を踏まえ、第11次千葉県職業能力開発計画（以下「次期計画」という。）を含む今後の職業能力開発施策について検討を行うため、「千葉県職業能力開発推進検討会」（地方自治法第138条の4第3項の規定に基づき、法律または条例により設置された附属機関ではないもの。（以下「検討会」という。))を設置する。

(所掌事項)

第2条 検討会は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) 次期計画の策定に関する検討を行うこと。
- (2) 県立高等技術専門校の訓練科や訓練内容、事業運営のあり方に関する意見や見直しに関する助言を行うこと。
- (3) その他、次期計画の策定に当たり必要な事項に関すること。

(構成)

第3条 検討会は、学識経験者、事業主・労働者関係代表、及び行政関係者をもって構成する。

- 2 検討会に会長及び副会長を各1名置く。
- 3 会長は委員が互選し、副会長は会長が指名する。
- 4 委員の構成は別紙のとおりとする。

(委員の任期)

第4条 委員の任期は、検討会設置の日から令和5年3月31日までとする。

- 2 委員が辞任等により不足した場合は、必要に応じて委員を委嘱することができる。ただし、その場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会議)

第5条 検討会の会議は、会長が議長を務める。

- 2 会長に事故があるときは、副会長がその職務を行う。
- 3 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求めることができる。

(事務局)

第6条 検討会の事務局は、千葉県商工労働部産業人材課に置く。

(意見聴取)

第7条 検討会は、必要に応じて関係者の意見を聴取することができる。

(その他)

第8条 この要綱に定めるもののほか、検討会の運営に関する事項は別に定める。

(附則)

この要綱は、令和4年7月13日から施行する。

4 千葉県職業能力開発推進検討会 委員名簿

令和4年7月13日現在

| 分野 | 委員 | |
|-------|--|----------------------------|
| 学識経験者 | (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉職業能力開発短期大学校 | 校長 下町 弘和 |
| | 千葉県高等学校教育研究会進路指導部会 | 部会長 山本 昭博 (県立大網高等学校 校長) |
| 事業主代表 | 千葉県職業能力開発協会 | 会長 赤星 健二 |
| | 千葉県中小企業団体中央会 | 副会長 熊谷 正喜 |
| 労働者代表 | 日本労働組合総連合会千葉県連合会 | 事務局長 中島 正敏 |
| | 全日本電機・電子・情報関連産業労働 組合連合会 電機連合千葉地方協議会 | 事務局長 野田 泰造 |
| 行政関係者 | 千葉労働局職業安定部 | 訓練室長 太田 克明 |



千葉県マスコットキャラクター
チーバくん

第11次千葉県職業能力開発計画

編集・発行

千葉県商工労働部産業人材課

〒260-8667

千葉県千葉市中央区市場町1番1号

電話 043-223-2754