

第4 産業人材の確保・育成

1 現状と課題

中小企業にとって、技術承継等を担う中核人材や必要な能力を有する人材の確保は課題である。地域の中小企業における労働力不足に対応するため、採用や従業員の能力開発等を支援していくとともに、働きやすい環境の整備を促進し、中小企業の人材の確保・定着を進めていく必要がある。

(1) 厳しい雇用情勢と労働力の需給のミスマッチ

経済情勢は一部に持ち直しの動きが見られるが、有効求人倍率は低水準で推移し、完全失業率についても高水準にあるなど、雇用失業情勢は依然として厳しい状況にある。特に、フリーターをはじめとする職業スキルを積む機会が得られなかった若年層や出産・子育て等で仕事を離れた女性、障害のある人、中高年齢離職者などは、本人に意欲があっても就労、特に正規雇用としては難しい状況にあり、その対応が課題となっている。

一方で、労働力の需要と供給のミスマッチにより中小企業や介護分野などは人材確保に苦労している状況も見られる。中小企業の求人ニーズに応える人材育成と、円滑な労働力供給のための環境整備が必要である。

(2) 急速に進む千葉県の労働力減少と潜在労働力の活用

千葉県は、県民の中で団塊世代の占める割合が比較的高いという人口構成の特徴から、全国水準を上回る急速なスピードで生産年齢人口が減少すると予測されているため、中長期的には、労働力人口が不足するという懸念が指摘されている。労働力確保は産業活動の必須条件であり、このことへの政策的対応が喫緊の課題となっている。

このような中で、本県においては、意欲を持ちながら、「働けない」、「仕事が見つからない」という県民が依然として多く存在するとともに、子育て期の女性の就労率についても全国と比べて低く、また、無業・無職の若者も少なくない。障害のある人の雇用率も増加は続けているものの全国と比べると低水準にある。

これらの女性・高齢者・若者・障害のある人などは、千葉県に潜在する豊富な人的資源であり、労働力である。この活用は、地域経済の活力を高める上でも、また、労働力不足を緩和する上でも不可避の課題となっている。

(株) 千葉データセンター[千葉市]

千葉県における重度障害者多数雇用のモデル企業として東洋エンジニアリング株式会社、テックソフト&サービス株式会社、千葉県及び千葉市が共同出資して、昭和63年4月に設立された第三セクターの会社である。

平成22年12月現在、障害のある社員は、社員数19名のうち12名（うち重度身体障害者10名）となっており、Webサイト構築・保守、システム開発、データ入力及び印刷物の企画・制作などに携わり、活躍している。「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」平成20年10月認定。

(3) 働く側の意識の変化

近年、仕事一辺倒ではなく生活も大事にしたいとする人が増え、仕事に対する意識の変化が見られる。働く側の意識の変化に着目した柔軟な雇用管理を導入することが、労働力や有為の人材を確保する経営戦略として有効であることについての企業の認識を広めるとともに、導入のための実践的支援が求められている。

2 地域勉強会、研究会等での意見

- 国も含めて様々な雇用対策の施策がある中、二重給付にならないよう調整を図っていく必要がある。
- 一人が複数の仕事に携わる「マルチジョブ」社会への移行という発想が必要ではないか。
- 「働く」という意識をしっかりと持った人材が育つ必要がある。
- 人材の需要と供給のミスマッチがある。
- 一次産業と連携した分野への人材のシフトが必要。
- 産業人材の確保・育成のためには従来型の産業構造の転換も必要。

3 基本的な施策

就職したくても様々な事情でそれが難しい人へのサポート体制を拡大・充実させ、貴重な働き手として企業が活用できるよう、働く側（求職）と雇用する側（求人）の双方の事情とニーズに視点を据えた雇用のミスマッチの解消のための取組みを強化する。特に、キャリア教育などによる若者の企業・職業理解の促進、従業員のキャリア形成や職業能力の開発を強化することにより、中小企業の求める人材の育成

を行い、地元企業への円滑な雇用に結び付けていく。

また、将来の労働力不足に対応し、本県の産業を支える地域の労働力を確保するため、女性や高齢者等の再就職支援や、若年無業者（ニート）の就業自立支援、障害者雇用を促進するなど新たな労働力を確保する取組を実施するとともに、求職者・在職者一人ひとりの職業能力の向上を図っていく。

さらに、次世代育成支援として、すべての人が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、意欲と能力を活かして働くことができるよう支援をしていくとともに、県内企業に対して、法知識の普及を図っていくなど、働きやすい職場環境の整備を促進し、人材の確保・定着を進めていく。

施 策	概 要
<p>① 中小企業の 人材確保</p>	<p>○ 中小企業の採用支援</p> <p>若者と地元中小企業とのマッチングを促すため、ジョブカフェちばを核に、中小企業に向けたサービスの強化を図る。</p> <p>中小企業の採用ノウハウの向上を支援するセミナーの開催や、若者と企業との交流イベントの充実を進めるほか、チャレンジ企業支援センター（（財）千葉県産業振興センター）との連携で、県内企業の求人情報の集積に力を入れ、求職者側・求人側双方のニーズに応える。</p> <p>○ 潜在する人的資源の活用</p> <p>若年無業者（ニート）等の職業的自立や、出産・子育て等で退職した女性、団塊世代をはじめとした退職後の高齢者の再就職などを、相談やカウンセリング等を通じて支援し、地域企業の戦力として確保、活用する。</p> <p>○ 障害のある人の就業支援</p> <p>障害者就業支援キャリアセンターや障害者就業・生活支援センターにおいて、障害のある人の就業相談や継続雇用・日常生活の助言など、職業上の自立を支援するとともに、特例子会社等の設立促進を行う。</p> <p>また企業支援員等を配置し、企業の障害者雇用を支援する。</p> <p>さらに、障害者雇用経験のない企業等を対象に、障害のある人を雇用している企業の視察や事業主同士の意見交換を実施し、障害者雇用への理解と雇用の促進を図る。</p> <p>○ 雇用管理改善計画策定の促進</p> <p>中小企業労働力確保法による中小企業者等による雇用管理改善計画の策定を促進し、またこれを認定することにより、労働時間の短縮、職場環境の改善、福利厚生の実施等の雇用管理改善の取組を促進し、中小企業の労働力の安定的な確保と定着を図る。</p>

	<p>○ キャリア教育の推進 学校、家庭、地域社会、中小企業との連携による、小学校から高等学校までの発達段階に応じたキャリア教育を実施するとともに、大学低学年時におけるキャリアガイダンスへの支援を行う。</p> <p>○ 技能の向上と技能尊重気運の醸成 県内就業者のうち、その技能について県内の業界において第一人者と目される者を、千葉県の卓越した技能者(千葉県の名工)として知事表彰を行う。 また、「技能グランプリ」や「技能五輪大会」等への参加を推進し、技能の一層の向上を図るとともに、その地位の向上と技能尊重気運の醸成に努める。</p> <p>○ 中小企業従業員の表彰 地域を支える県内中小企業の振興を図るため、技術向上や消費者サービスの向上等に努め、地域の発展に貢献する中小企業で多年にわたり業務に励む優秀な従業員を表彰する。</p>
<p>② 企業のニーズに応じた人材育成</p>	<p>○ 中小企業のニーズに応じた訓練の推進 中小企業等の人材育成を支援するため、高等技術専門校の有する人材、機械設備を活用し、企業に在職している者を対象とした各種訓練を実施するとともに、企業ニーズに応じ高等技術専門校の訓練の充実を図る。</p> <p>○ 若手技術者ものづくり企業実習と交流の推進 県内企業において高等技術専門校の訓練生の実習を行うとともに、企業と工業高校等の教員等との情報交換会等を実施する。</p> <p>○ ものづくりの担い手養成 若年者のものづくり離れを解消し、将来のものづくりの担い手の芽を育てるため、小中学生、高校生等を対象に高等技術専門校において、様々なものづくり体験コースを実施する。</p> <p>○ デュアルシステム訓練の推進 若年者に一定期間の職業訓練と企業実習を行い、一人前の職業人として育て、職場への定着を図る。 ・ 普通課程活用型(高等技術専門校において実施) ・ 委託訓練活用型(民間教育訓練機関に委託)</p> <p>○ 教育訓練機関を活用した職業訓練等の推進 大学、専修学校、NPO 法人、企業等の教育訓練機関を最大限に活用した多様な委託訓練を実施し、離職者等の円滑な再就職を支援する。</p>
<p>③ 働きやすい環境の整備</p>	<p>○ ワーク・ライフ・バランスの推進 従業員の定着や有為な人材を確保する経営戦略として「ワーク・ラ</p>

イフ・バランス」を推進するため、柔軟な働き方の導入や多様な人材活用などに取り組む中小企業を支援する。

また、“社員いきいき！元気な会社”宣言企業として、仕事と育児の両立支援や残業の削減など、従業員が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を募集し、会社名や取組内容を千葉県ホームページで紹介する。

さらに、企業の要請に応じて仕事と子育ての「両立支援アドバイザー」を派遣し、子育て支援制度の整備や次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について指導や助言を行う。

○ **労働教育講座の開催**

県内の労働者、使用者及び一般県民が、安定した労使関係を構築できるように、労働に関する基本的な法知識等の普及・啓発のために労働大学講座を開催する。

○ **メンタルヘルス対策の推進**

労働者のメンタルヘルス問題に対応するため、専任の相談員を労働相談センターに配置し、本人及びその家族や職場の同僚等関係者からの相談に応じ、雇用の安定、定着化に努める。

○ **笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス事業の推進**

障害のある人を積極的に雇用し、障害のある人もない人も共に働きやすい職場づくりに努めている企業・事業所等を「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定し、その取組内容を紹介・普及することで、障害のある人の雇用に対する理解と促進を図る。