

第5 人材の確保及び育成の支援

1 主な取組事項における基本的考え方

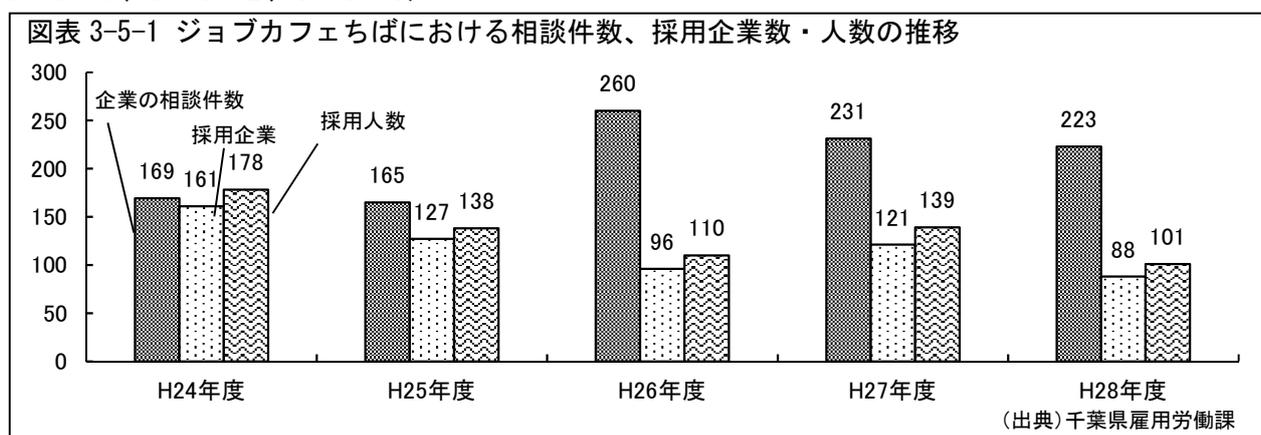
(1) 中小企業の人材確保への支援

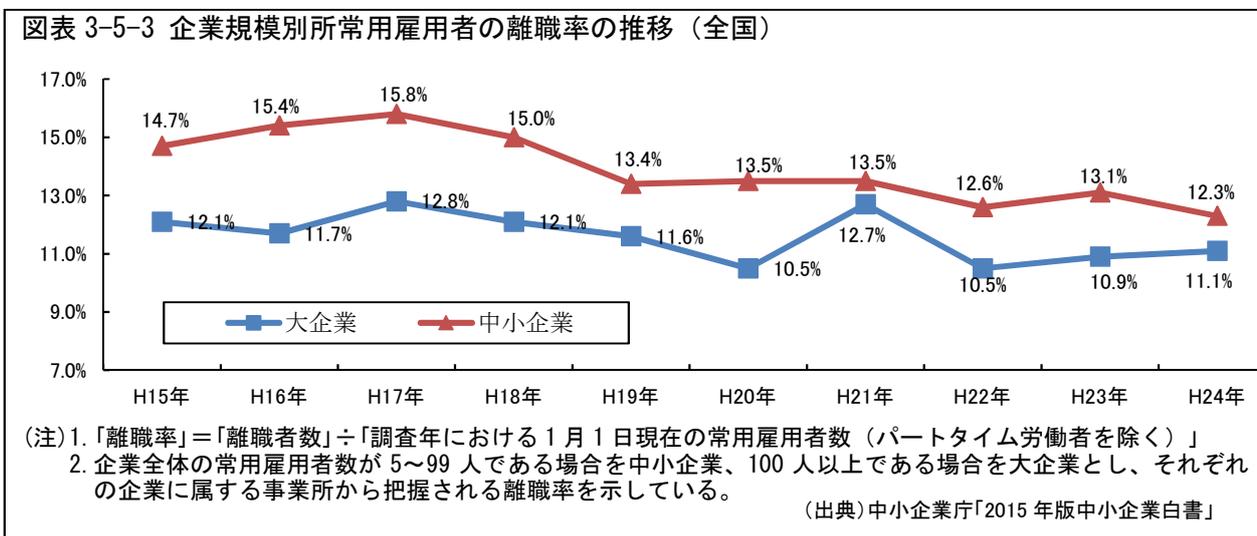
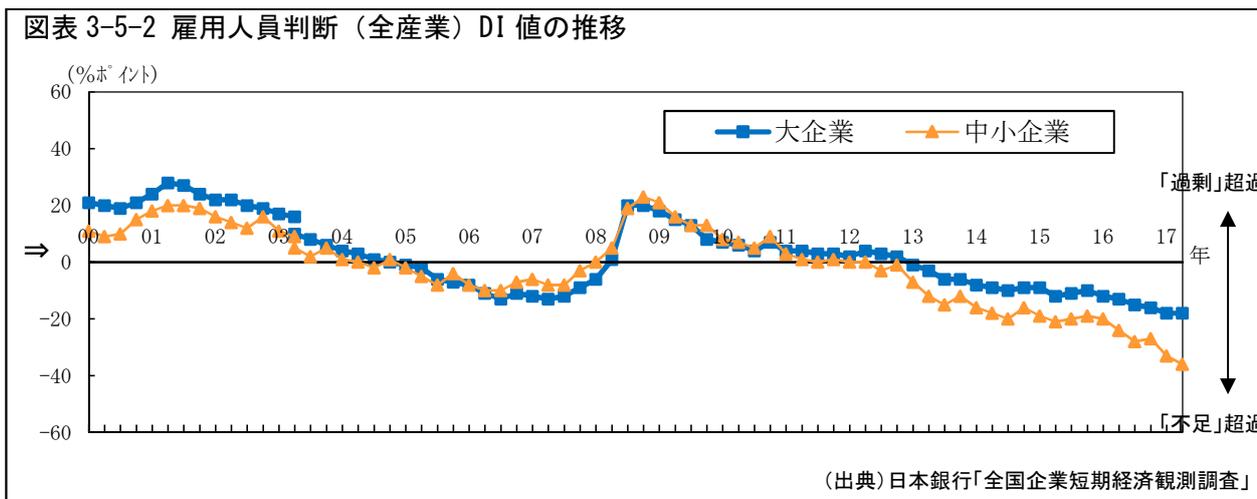
経済情勢は緩やかな回復基調が続いている中、少子高齢化による新卒者や若年求職者の減少等の影響により、本県の有効求人倍率は、平成29年9月で1.25と高水準を維持している一方、多くの中小企業は、事業活動の維持・拡大に必要な人材の確保が厳しくなっており、中小企業振興を図る上で喫緊の課題となっている。

県では、これまでも「ジョブカフェちば」において、自社の魅力を十分に伝えきれず、若年の人材確保に苦慮している中小企業等を対象にした情報発信支援や相談、定着支援セミナー等を実施したほか、「ちば地域若者サポートステーション」において、若年無業者（ニート）等を対象にキャリアカウンセラーや臨床心理士による相談、自立支援プログラム等を実施するなど、中小企業の人材確保支援や若年者の就職促進を図ってきた。

また、「千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点」において、経営改善をリードできるプロフェッショナル人材の採用を支援してきたほか、中小企業における人材不足に対応するため、経済団体が実施する人事担当者向けの研修会の開催、中小企業の魅力発信、企業と教育機関との合同面談会の開催等の取組を支援している。

しかしながら、「ジョブカフェちば」における企業からの相談件数は増加傾向にあるものの、それが採用に繋がっていないのが現状であり、中小企業の手不足感は大企業と比べ高くなっている。さらに、中小企業の離職率は依然として大企業と比べて高い水準で推移していることから、人材確保・定着に向けた更なる対策が求められている。（図表3-5-1、3-5-2、3-5-3）





今後も、人材採用強化に向けたセミナー・研修の開催、中小企業の魅力発信、企業と求職者の交流イベントの実施等により、中小企業の採用力向上を支援していく。さらに、インターンシップの取組を促進するとともに、大学等の教育機関と経済団体の連携を強化していく。

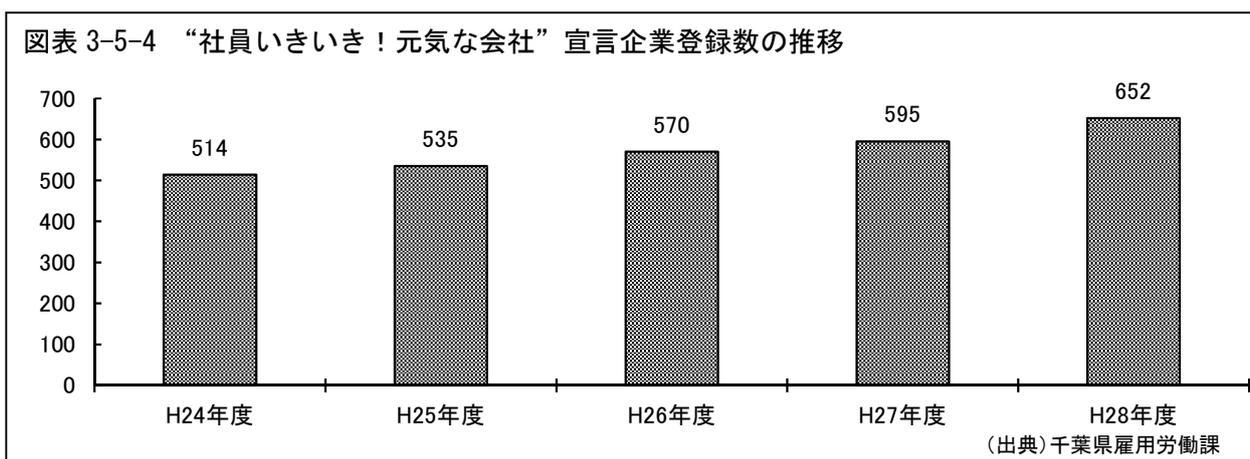
また、早期就職実現に向けた求職者支援制度や、雇用環境の整備や人材育成を行う企業向けの助成金などの国の支援制度に関する情報提供についても、ハローワークと連携を密にしながら取り組んでいく必要がある。

(2) 女性活躍など多様な人材活用の促進

人口減少社会を迎える中、本県経済の持続的な成長や活性化を図るためには、女性や高齢者などあらゆる人材が、自らの希望に応じて活躍できる社会づくりが必要である。

県では、これまで、「千葉県ジョブサポートセンター」において、子育て中の女性や中高年齢者に対し、就労相談やセミナー、企業と求職者の交流会等の各種就労支援を実施してきた。また、障害のある人の就業を促進するため、「障害者就業・生活支援センター」や、「障害者就業支援キャリアセンター」において、障害のある人や企業に対して、就業の相談から就職後のフォローを行っている。さらに、働きやすい職場環境づくりや仕事と生活の両立支援等に取り組む企業（団体）を募集して県ホームページで紹介し、企業の自主的な取組を支援するなど、ワーク・ライフ・バランス等の推進に努めてきた。

(図表 3-5-4)



しかし、働く女性の約5割が第1子の出産を機に仕事を辞めている現状があるなど、依然として女性が働き続けることが難しい状況が続いているほか、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）に基づく県内の民間企業における障害者実雇用率についても1.91%と、法定雇用率2.0%に達しておらず、全国平均1.97%をも下回っている状況である。

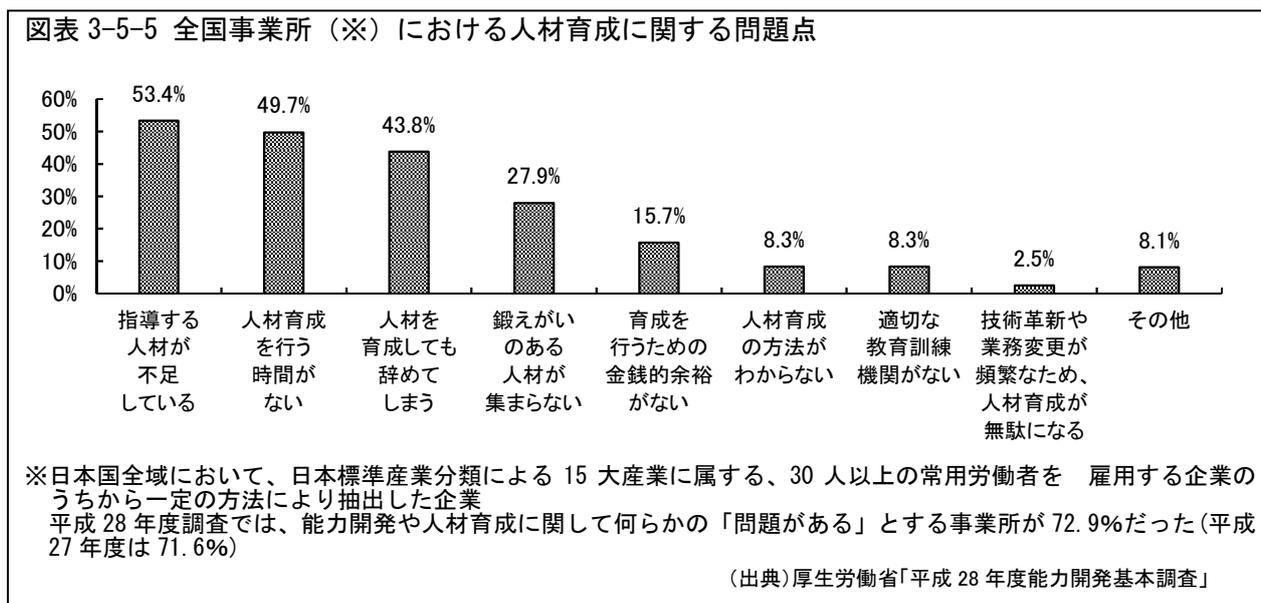
このため、これまでの取組をさらに推進し、働きたいという希望を持ちつつも、現在、様々な理由で働いていない女性が、自らのライフスタイルに応じた働き方を選択できるよう、就労の促進を図っていくとともに、中高年齢者、障害のある人等を対象として、ハローワークとの連携強化の下、国や県等の支援制度の周知や、相談から就職までの一貫した就業・定着支援に取り組んでいく。

(3) 中小企業のニーズに応じた人材育成への支援

中小企業の人手不足、若年労働者を中心とした早期離職が全国的な問題となっている中、労働力の確保は、産業活動の必須条件であり、企業ニーズに対応する産業人材を育成していくことは、中小企業支援にとって重要な課題である。

県では、県立高等技術専門校において、施設内職業訓練や、施設内訓練と企業実習を組み合わせた「デュアルシステム訓練」を実施し、若年者に対する就職のための支援を行うほか、離職者等再就職訓練事業による委託訓練を実施するなど、職業能力開発を必要とする求職者の再就職支援も実施してきた。

しかしながら、多くの企業が、指導する人材不足、人材育成の時間不足、育成後の早期離職等の問題を抱えており、人材育成に対する更なる支援が求められている。(図表 3-5-5)



今後は、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つつ、人手不足分野や成長分野、中小企業のものづくり分野等を中心に、人材の育成・確保を推進していくとともに、県立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応じた職業訓練の提供と人材育成を図りながら、訓練科、訓練内容の見直し等を検討していく。

(4) 働き方改革など働きやすい環境の整備

近年、長時間労働の是正等、労働者を取り巻く雇用環境の改善が求められており、年齢、性別、障害の有無などにかかわらず、意欲と能力を生かし、安心して生き生きと働き続けるためには、ワーク・ライフ・バランスの確保や働き方改革を推進していく必要がある。

そこで、県では、仕事と育児の両立支援など、職場環境整備の先進事例紹介などを行うセミナーを開催し、企業の意識の醸成を図るとともに、「働き方改革アドバイザー」を企業に派遣し、両立支援制度の整備や助成金の活用等について助言を行っている。また、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を「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定する取組を進めている。

これからも、国、労使団体、金融機関等と連携し、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」等を通じて、働き方改革を推進するとともに、労働知識の普及啓発や労働相談を実施していくことで、誰もが安心して元気に働き続けられる職場環境づくりを促進していく。

2 地域勉強会、研究会等での意見

- 中小企業自身が学生にPRし、学生が中小企業を肌で感じる場としてインターンシップは重要で、離職率の低下にもつながる。(研究会)
- インターンシップの実施において、学生の受け入れ方の分からない企業にアドバイスしたり、大学等と意見交換ができれば、企業側も積極的に受け入れようとする機運が高まる。(研究会)
- ベテラン人材の退職で技術・ノウハウの承継に問題があり、大企業OB等の活用促進が必要。(地域勉強会：印旛)
- 女性や会社を定年退職した後も社会に貢献したい方が登録して、中小企業や小規模企業とつながりができる人材バンクのような仕組みがあるとよい。(研究会)
- 女性の人材をもっと採用したいが、保育施設の整備などを単独の企業で行うのは難しいので、企業主導型保育事業への国の助成制度の活用、相談窓口の広報が必要。(地域勉強会：千葉)
- 人材を育てる間に事業環境も変化するので、中小企業で時間をかけた人材育成は難しく、プロフェッショナル人材や大企業OBなどを活用した人材育成が重要。(地域勉強会：千葉)
- 精度の高い製品を製造しており、技術レベルを上げていく必要があるため、従業員への教育が大事。(地域勉強会：印旛)
- 中小企業の人材定着に向けた経営者の責任は、まずは福利厚生や就業規則を整備することが大事。(地域勉強会：千葉)

3 具体的な取組事項

施策	概要
①中小企業の人材確保への支援	<p>ア) 中小企業の若者採用・定着支援</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り、若年人材確保に苦慮する中小企業に対する情報発信支援や相談、人材定着セミナー、若年求職者に対する個別相談、適職診断、各種セミナー、若者と中小企業が対話を通じ相互理解を深めるマッチング事業等を実施する。</p> <p>○中小企業関係団体が経済団体や金融機関、教育機関と連携して実施する、中小企業のリクルーター養成に向けた研修や教育機関との合同面</p>

談会の開催を支援する等、中小企業の人材確保と学生等の就職・地元定着を図る。

- インターンシップのマッチング等に取り組む「千葉県インターンシップ推進委員会」の活動に対する支援を検討する。

イ) 中小企業の魅力等発信 [再掲]

- 「地域で頑張る企業紹介」等中小企業の魅力や地域に根付いた取組を伝える冊子を作成し、学校等地域の関係機関に配布する。
- 教育現場で活用できる中小企業情報（職場体験等の受け入れ企業、出張講演が可能な企業等）の集約化及び県ホームページを通じた情報発信を検討する。

ウ) キャリア教育の推進

- 学校、家庭、地域社会、中小企業の連携による、小学校から高等学校までの発達の段階に応じたキャリア教育を推進する。
- 子供たちの安全・安心な活動拠点として、地域の人々の参画を得て実施している放課後子供教室において、企業との一層の連携を促進する。

エ) 潜在する人的資源の就業支援

- 若年無業者（ニート）等の職業的自立を図るため、「ちば地域若者サポートステーション」において、各種相談支援（出張相談含）、自立支援プログラムの提供、保護者セミナー等を行う。

オ) 県外からの転職希望者等への就業支援

- 県外からの転職希望者や若年者等の県内での就職を促進するため、暮らし・仕事の情報を一元的に発信するほか、個別相談、企業との交流会等を行う。
- 県内の中小企業が、新商品開発や新規販路開拓などの取組を通じて、経営改善につなげるため、都市圏の大企業の勤務経験者等のプロフェッショナル人材の採用を支援する。

	<p>カ) 雇用管理改善計画策定の促進</p> <p>○「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」(中小企業労働力確保法)に基づく雇用管理改善計画の認定を促進することにより、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>②女性活躍など多様な人材活用の促進</p>	<p>ア) 女性・中高年齢者の就業支援</p> <p>○子育て中の女性や中高年齢者等に対する就職支援の拠点である「千葉県ジョブサポートセンター」において、相談、セミナー、求職者と企業との交流会、会社見学会等を行う。</p> <p>○正社員での再就職を希望する女性求職者に対し、個人のニーズや能力に応じた再就職支援プログラム等を実施し、女性の再就職を支援するとともに、人材不足に悩む中小企業に即戦力を供給する。</p> <p>○専用サイト「働きたい女性のための応援サイト」を運営し、再就職等を希望する女性に対し、相談窓口や講座など、支援策情報を提供する。</p> <p>○「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)に基づく「千葉県シルバー人材センター連合会」の運営を支援する。</p> <p>イ) 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、継続雇用・日常生活の助言、特例子会社や障害者多数雇用事業所の設立促進等を行う。</p> <p>○企業支援員を配置し、企業への障害者雇用支援を行う。</p> <p>○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見学や事業主同士の意見交換・企業相談会を行うとともに、障害者向け職場見学会・交流会を実施する。</p> <p>○障害者雇用に係る国や県等の支援制度や支援機関等を紹介するハンドブックの作成・配布を検討する。</p> <p>○法定雇用率を達成していない企業等を対象に、障害者の受け入れに向けた準備やマッチング、障害者就労アドバイザーによる受け入れ後の</p>

	<p>フォローアップ支援等を実施する。</p> <p>ウ) 表彰等による中小企業の魅力発信及び経営革新や技能向上に向けた機運の醸成 [再掲]</p> <p>○積極的な事業展開による地域経済への貢献や地域活動への取組などを行う中小企業や地道に努力を重ねてきた従業員等に対し、千葉のちから「中小企業表彰」(中小企業・商店街・従業員)を行う。</p> <p>○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」として表彰を行う。また、若年者の技能や意欲の向上を図るため、優れた若年技能者に対する表彰制度等の創設を検討する。</p> <p>○「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。</p>
<p>③中小企業のニーズに応じた人材育成への支援</p>	<p>ア) 高等技術専門校の運営</p> <p>○高等技術専門校を運営し、地域や企業ニーズを踏まえた職業訓練を実施し、一定の技能を習得した人材を育成・輩出する。</p> <p>イ) 中小企業のニーズに応じた訓練の推進</p> <p>○中小企業の人材育成を支援するため、高等技術専門校が有する人材、機械設備を活用し、企業に在職している者を対象とする短期の各種職業訓練を実施する。</p> <p>○意欲ある商工会や商工会議所が、アイデアを活かして提案する小規模企業の経営の高度化や基盤強化、事業承継等に係る事業や地域の人材育成などの地域経済の活性化に資する事業に対し、助成する。</p> <p>ウ) 実践的な職業訓練（デュアルシステム）の実施</p> <p>○中小企業等における人材定着を図るため、若年者を対象に、高等技術専門校での知識・実技の習得と企業現場での就労実習を組み合わせた「デュアルシステム訓練」を行う。</p>

	<p>エ) ものづくりの担い手養成</p> <p>○若年者のものづくり離れの抑制を目的として、ものづくりへの関心を高めてもらうため、高等技術専門校において、小中学生・高校生等を対象にものづくり体験コースによる体験学習を実施する。</p> <p>オ) 教育訓練機関を活用した職業訓練等の推進</p> <p>○離職者等の円滑な再就職を支援するため、大学、専修学校、NPO 法人、企業等の教育訓練機関を活用した委託訓練を実施する。</p> <p>また、社会ニーズを踏まえ、千葉労働局と連携し、国家資格の取得等を目指すコースの追加を検討する。</p> <p>カ) 地域における産業人材の育成</p> <p>○高齢・障害・求職者雇用支援機構が中心となり、県、労働局、企業、事業主団体、民間教育訓練機関等との連携体（千葉県地域訓練コンソーシアム）で開発した、観光分野の「委託訓練モデルカリキュラム」を県の委託訓練に活用する。</p> <p>○中小企業関係団体が経済団体や金融機関、教育機関と連携して実施する、中小企業のリクルーター養成に向けた研修や教育機関との合同面談会の開催を支援する等、中小企業の人材確保と学生等の就職・地元定着を図る。</p> <p>○京葉臨海コンビナートにおける人材育成について、中小関連企業を含めた企業間連携を促進し、事業所の負担軽減によりコンビナートの競争力強化を図る。</p>
<p>④働き方改革 など働きやすい環境の整備</p>	<p>ア) 働き方改革の推進</p> <p>○働き方の見直しに関心のある企業を対象にセミナーを開催し意識の醸成を図るとともに、個別に相談を受け、助成金制度の活用等を助言する働き方改革アドバイザーを派遣する。また、労働局や商工会議所等と連携し、働き方改革に係る地域相談会の実施について検討する。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスを推進するため、柔軟な働き方の導入や長時間労働の是正など関する啓発セミナーを開催する。</p>

- 国、労使団体、金融機関等と連携し、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」を通じて働き方改革を推進する。
- 「ちば働き方改革共同宣言」賛同企業の普及・促進を図る。
- 男女が共同して参画することのできる環境づくりに積極的に貢献している事業所を表彰し、労働の場における男女共同参画の取組を促進する。

イ) 事業所内保育所整備に関する支援

- 子育てをしながら働きやすい職場環境の整備を支援するため、国と協調し、事業主が県内に整備する事業所内保育所に必要となる備品に対して補助を行う。

ウ) 労働教育講座の開催

- 労働関係法の基礎知識や労働問題の専門的な知識の習得を目的として、県内労働者、使用者及び県民を対象とした講座を開催する。

エ) 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等に対応するため、労働相談センターに「相談員」を配置し、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る。

オ) 障害者雇用優良事業所認定事業の推進

- 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、その企業や取組内容を紹介する。
- 「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として認定されている中小企業を対象とし、一般的な事業資金より低利な「障害者雇用推進資金」による融資を行う。