千葉県産業人材育成中期計画
（第 10 次千葉県職業能力開発計画）

平成２８年１２月

千葉県商工労働部産業人材課

千葉県マスコットキャラクター
チーバくん

目　次

第１　総説
１　計画策定の趣旨　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
２　計画の位置付け　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
３　計画の期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

第２　本県の職業能力開発を取り巻く環境
１　人口動向　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
２　経済・産業の動向　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
３　雇用・就労の動向　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
（１）改善傾向にある雇用失業情勢　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
（２）求人・求職の状況等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
（３）正規・非正規の雇用状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
（４）若年者の就労・自立の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
（５）男女による雇用・就業状況の違い　・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１
（６）母子家庭の母等の自立・就労の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・１５
（７）定年退職後の働き方　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１７
（８）障害のある人の就労の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１８
（９）雇用するに当たって企業が重視すること　・・・・・・・・・・・・・・・２０
４　企業での人材育成の取組　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１

第３　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　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２６
（１）公共職業能力開発施設における職業訓練　・・・・・・・・・・・・・・・２６
（２）公共職業能力開発施設以外における職業訓練　・・・・・・・・・・・・・３２
（３）その他　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３４
２　技能振興の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３５
（１）技能検定の状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３５
（２）外国人技能実習制度と技能検定制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・３５
（３）技能競技大会等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３６
（４）職業能力開発促進大会の開催　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３６
（５）千葉県の卓越した技能者表彰　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３６
（６）未来の名工チャレンジ事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３６
（７）県立高等技術専門校における資格取得講座　・・・・・・・・・・・・・・３７
（８）千葉県職業能力開発協会における職業能力開発事業　・・・・・・・・・・３７
（９）手づくりみらい教室　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３７
（１０）ものづくりマイスター制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３７

第４　本県の職業能力開発をめぐる課題

１　地域や企業のニーズへの対応　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３８
２　全員参加の社会の実現に向けた取組　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３８
３　ものづくり分野等における技能の振興、継承　・・・・・・・・・・・・・・・３９
４　関係機関等との連携　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３９

第５　職業能力開発に関する基本方針と施策

１　地域の実情や企業ニーズを踏まえた職業能力開発の推進　・・・・・・・・・４０
（１）介護、福祉等の人手不足分野やＩＴ、観光等の成長分野における人材確保に向けた職業能力開発　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４０
（２）中小企業のものづくり分野等の人材確保に向けた職業能力開発　・・・・４１
（３）県立高等技術専門校と地元地域との連携強化及び課題解決に向けた取組　４２
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　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４４
（１）若者のための職業能力開発、就労支援　・・・・・・・・・・・・・・・・・４４
（２）女性のための職業能力開発、就労支援　・・・・・・・・・・・・・・・・・４５
（３）中高年齢者のための職業能力開発、就労支援　・・・・・・・・・・・・・・４６
（４）障害者のための職業能力開発、就労支援　・・・・・・・・・・・・・・・・４６
（５）離転職者や非正規雇用者へのキャリア形成や就労支援　・・・・・・・・・４８
３　ものづくり分野等における技能の振興及び継承の促進　・・・・・・・・・・４９
（１）技能検定制度の一層の普及及び円滑な運用　・・・・・・・・・・・・・・・４９
（２）若者のものづくり離れの抑制、技能継承の支援、技能尊重の気運の醸成　５０
４　職業能力開発を推進するための体制の充実　・・・・・・・・・・・・・・・・５２
（１）職業能力開発に係る関係機関との更なる連携強化　・・・・・・・・・・・５２
（２）教育機関（小・中・高等学校）との連携　・・・・・・・・・・・・・・・・５３
（３）職業能力開発施策の着実な進行管理　・・・・・・・・・・・・・・・・・・５４

参考

１　千葉県産業人材育成中期計画（平成２３～２７年度）の取組実績　・・・・５７
２　千葉県産業人材育成中期計画に係る基礎調査結果（概要）　・・・・・・・・６１
３　県立高等技術専門校の訓練科の詳細　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７１
４　千葉県産業人材育成中期計画の検討経過　・・・・・・・・・・・・・・・・・７３
５　千葉県産業人材育成中期計画検討会設置要綱　・・・・・・・・・・・・・・・７４
６　千葉県産業人材育成中期計画検討会委員名簿　・・・・・・・・・・・・・・・７５

第１　総　説

１　計画策定の趣旨

本県では、平成２４年に策定した「千葉県産業人材育成中期計画」（第９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。

前計画の策定時は、リーマン・ショック以降の急激な景気の悪化や円高の進行等による地域経済へのダメージが色濃く残っていたことに加え、平成２３年３月に発生した東日本大震災などの影響もあり、厳しい雇用情勢に配慮した施策等を展開してきました。

その後の環境変化について見ると、雇用情勢については緩やかな改善が見られる一方、人口減少や少子高齢化の進展による労働力不足は深刻さを増しており、さらに、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課題も生じています。

そのような中、県内経済の持続的発展を図るためには、これまで以上に、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するとともに、若者、女性、中高年齢者、障害者など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行う必要があります。また、若者のものづくり離れや技能者の高齢化が進む中で、技能の振興や継承の促進も一層求められています。

そこで、本計画において、本県の職業能力開発を取り巻く環境や取組の現状、課題等を明らかにした上で、今後の５年間における県の取組の基本的な方針と具体的な施策を明らかにしていきます。

２　計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法第７条により、県が、国の策定した「第１０次職業能力開発基本計画」を受け、地域の実情等を踏まえた上で策定する「職業能力開発計画」です。

また、本計画は、「新 輝け！ちば元気プラン」、「千葉新産業振興戦略」、「第３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。

３　計画の期間

平成２８年度から平成３２年度までの５か年間です。

なお、計画の進行管理（PDCA サイクルによる管理）をする中で、社会経済情勢の変化等を踏まえ、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を取り巻く環境

前回の計画策定時と比べ、雇用情勢で改善の傾向が見られます。

一方、将来的な労働力不足、若者のものづくり離れなどの傾向が顕著になっています。

１　人口動向

◇　千葉県の平成２７年４月１日現在の人口は約６１２万６千人で、そのうち生産年齢人口（１５歳～６４歳）は３７８万人（６１．７％）となっていますが、今後、本県の人口及び生産年齢人口は、減少していくことが予想されます。【図１】

年齢層別人口の割合は、平成２２年には、６５歳以上人口の割合が２１％を超え、超高齢社会を迎えており、３７年度には３０％に達す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２】

図１

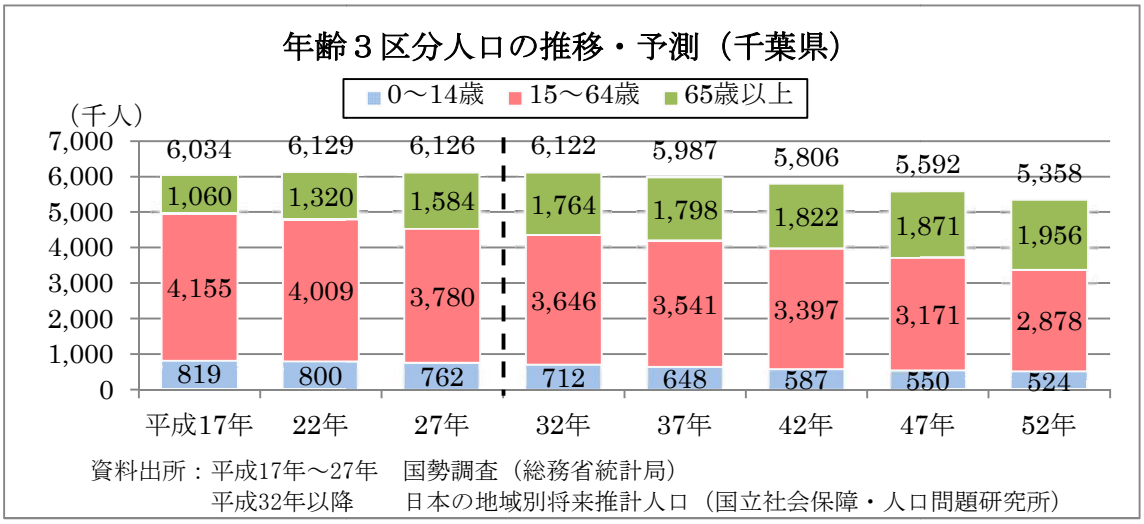
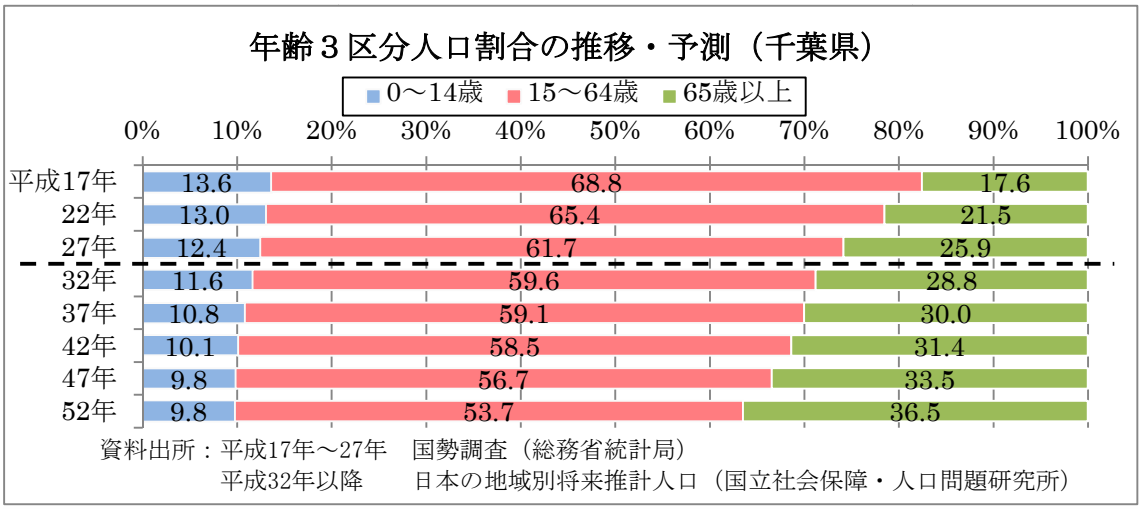


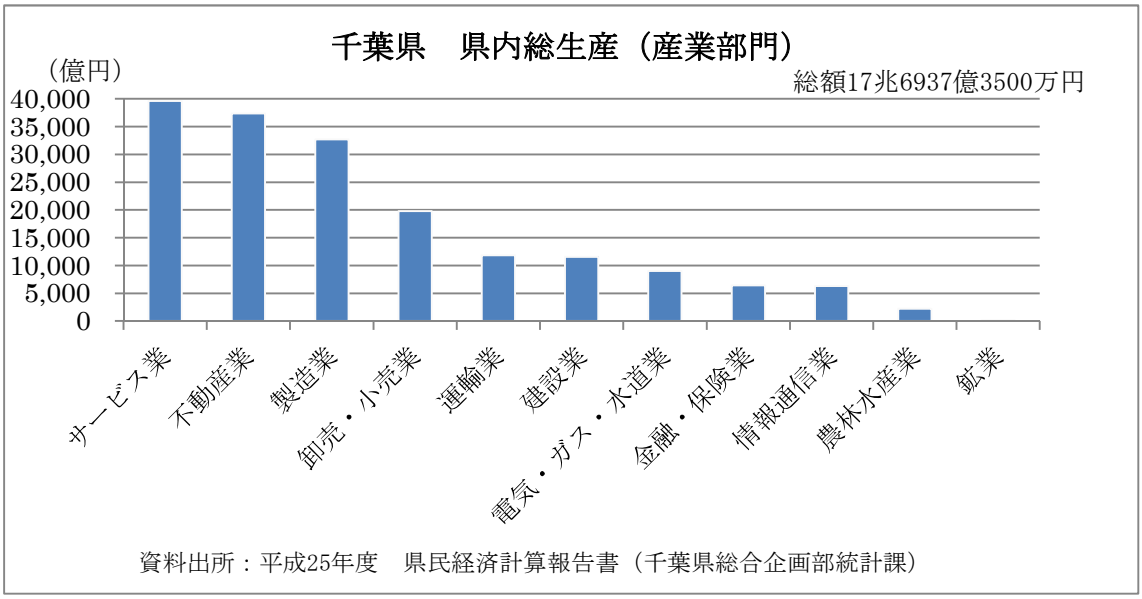
図２



２　経済・産業の動向

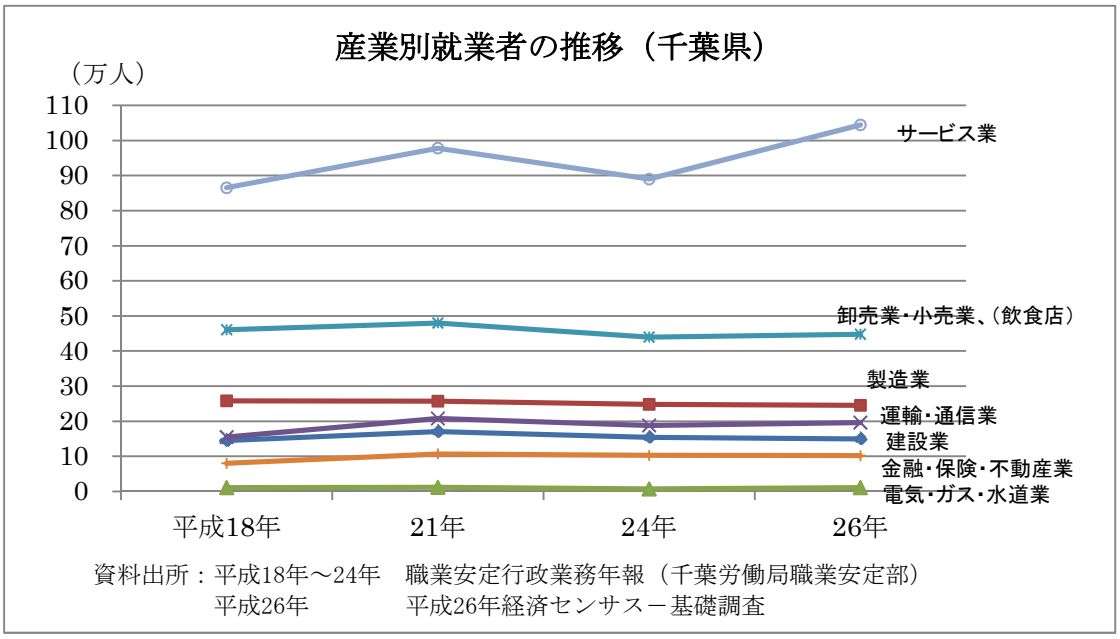
◇　本県の産業構造は、平成１２年度までは製造業がサービス業を上回っていたものの、平成１３年度からは製造業をサービス業が上回り、また、平成２１年度には不動産業が製造業を上回りました。以降は、第１位はサービス業（２２．４％）、第２位は不動産業（２１．１％）、製造業は第３位（１８．５％）ですが、製造業は引き続き本県の主要な産業の一つとなっています。（カッコ内は平成２５年度の割合）

図３



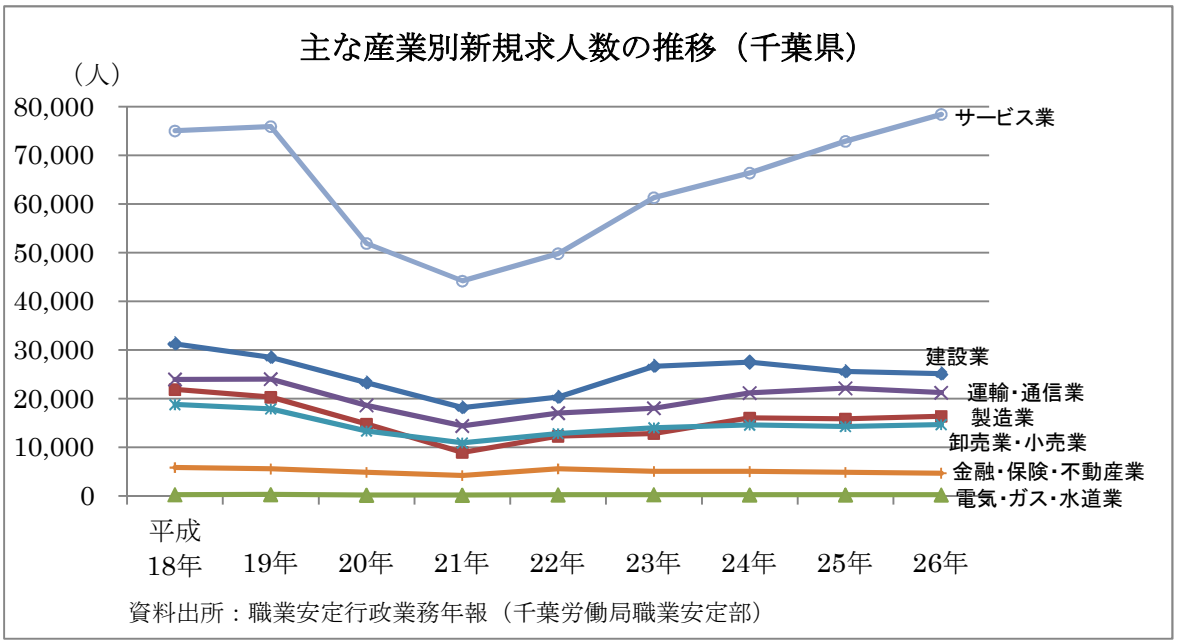
◇　本県の産業別就業者は、平成２年以降、サービス業が一番多くなっており、リーマン・ショックの影響で落ち込んだものの、近年は雇用情勢の緩やかな改善に伴い、就業者数が伸びています。その他の産業は概ね横ばいで推移しています。

図４



◇　産業別新規求人数は、リーマン・ショックの起こった平成２０年に全体的に低下し、中でもサービス業において著しい低下が見られましたが、平成２１年以降は持ち直し、雇用情勢の緩やかな改善とともに上昇しています。
　その他の業種もばらつきはありますが、平成２１年に比べれば概ね横ばい又は増加傾向にあります。

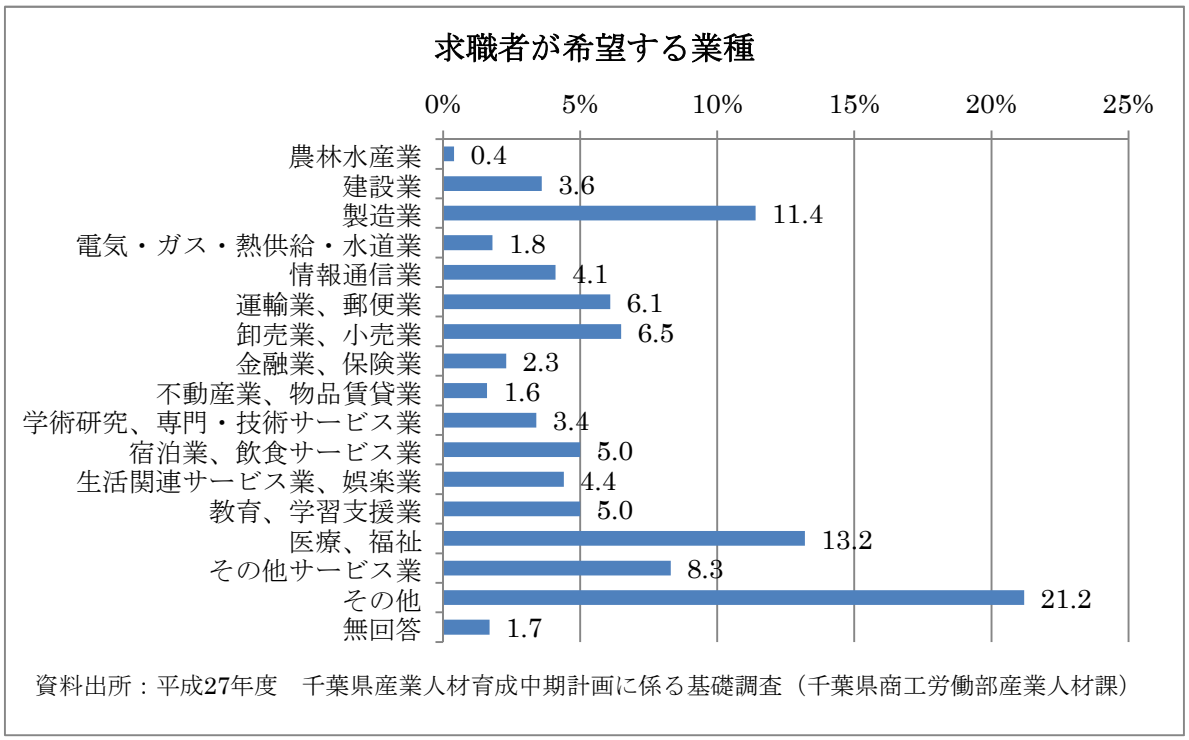
図５



資料出所：職業安定行政業務年報（千葉労働局職業安定部）

◇　県が実施したハローワークでのアンケート調査で、県内の求職者が希望する業種は、医療・福祉などに次いで、製造業が多くなっています。

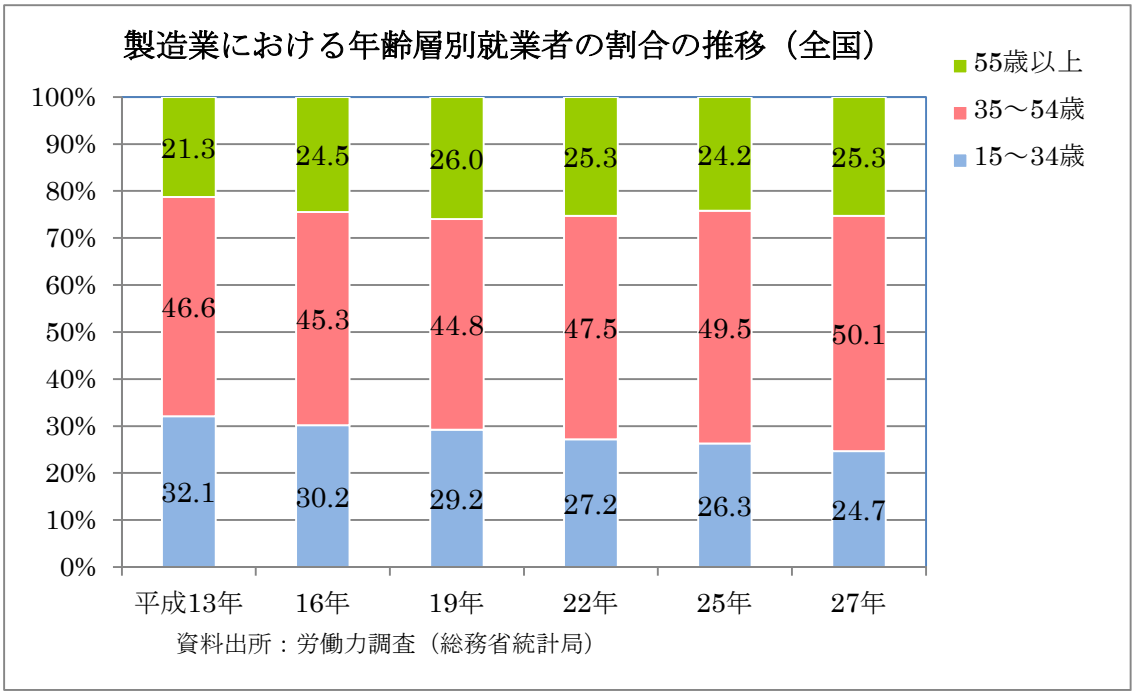
図６



資料出所：平成27年度　千葉県産業人材育成中期計画に係る基礎調査（千葉県商工労働部産業人材課）

◇　製造業における就業者の年齢層別割合は、若年者が平成１３年から平成２７年までで、７．４ポイント低下していますが、他の年齢層では増加しており、就業者の平均年齢の上昇、若者のものづくり離れが進んでいます。

図７

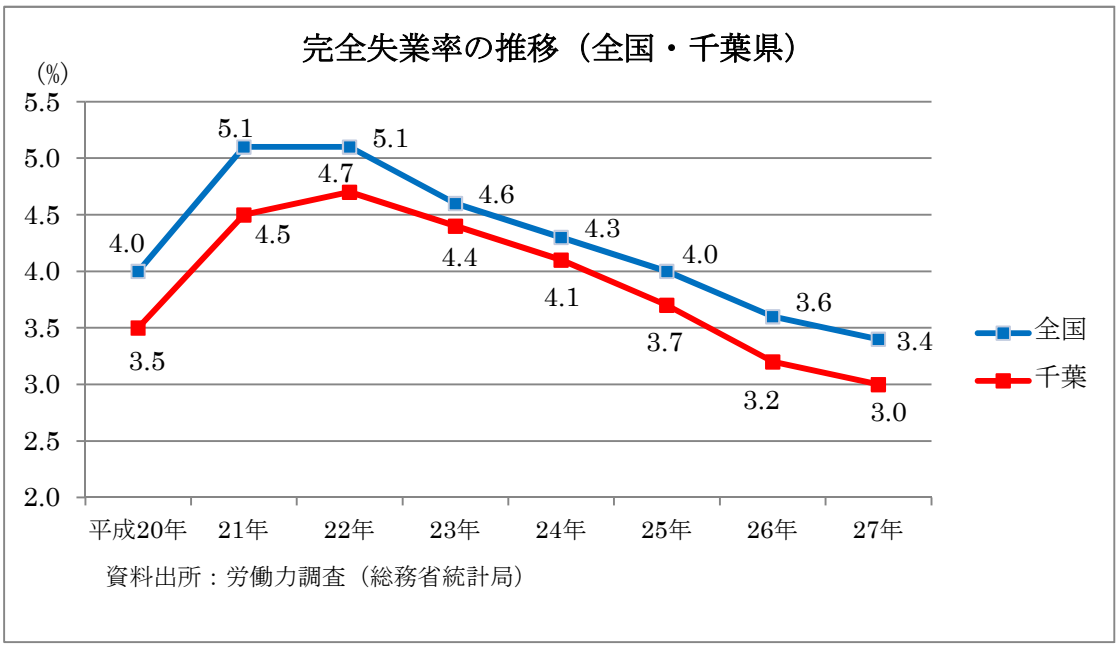


３　雇用・就労の動向

（１）改善傾向にある雇用失業情勢

◇　完全失業率は、平成２０年のリーマン・ショック後に顕著な上昇が見られ、以降、雇用情勢の緩やかな改善とともに回復傾向にあります。千葉県は全国平均と比べて低い水準で推移しています。

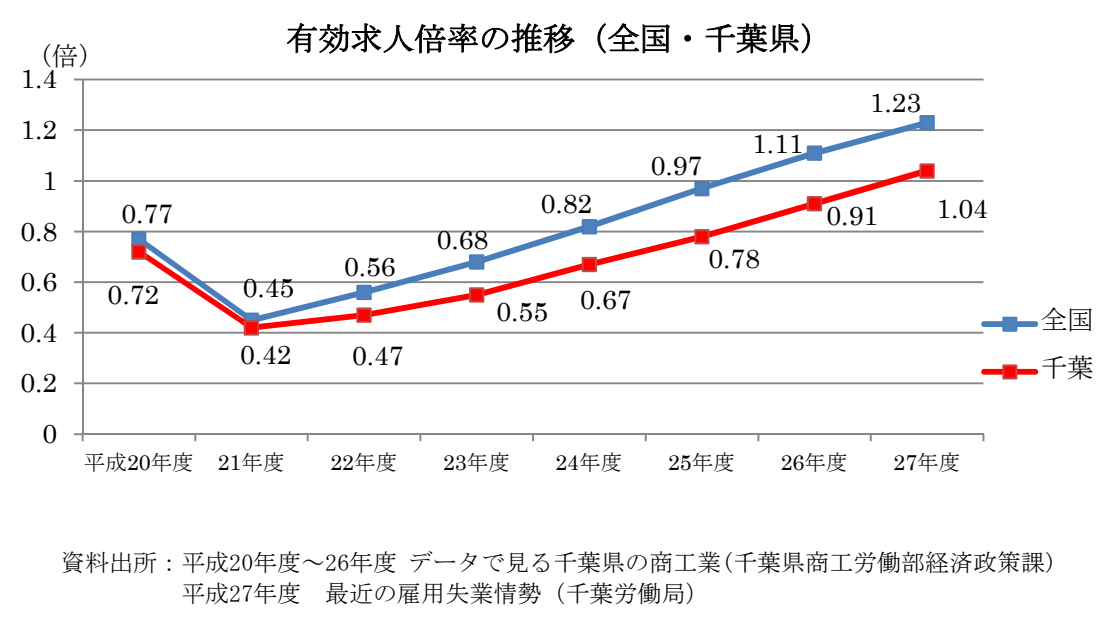
図８



◇　有効求人倍率は、平成２０年９月のリーマン・ショックを境に全国的に悪化し、千葉県では平成２１年に過去最低となる年平均０．４２倍（7-8月：０．４０倍）を記録しましたが、それ以降は、上昇傾向にあります。

千葉県は全国平均を下回っているものの、平成２７年度には平成３年度以来、１倍を上回りました。（１．０４倍）

図９

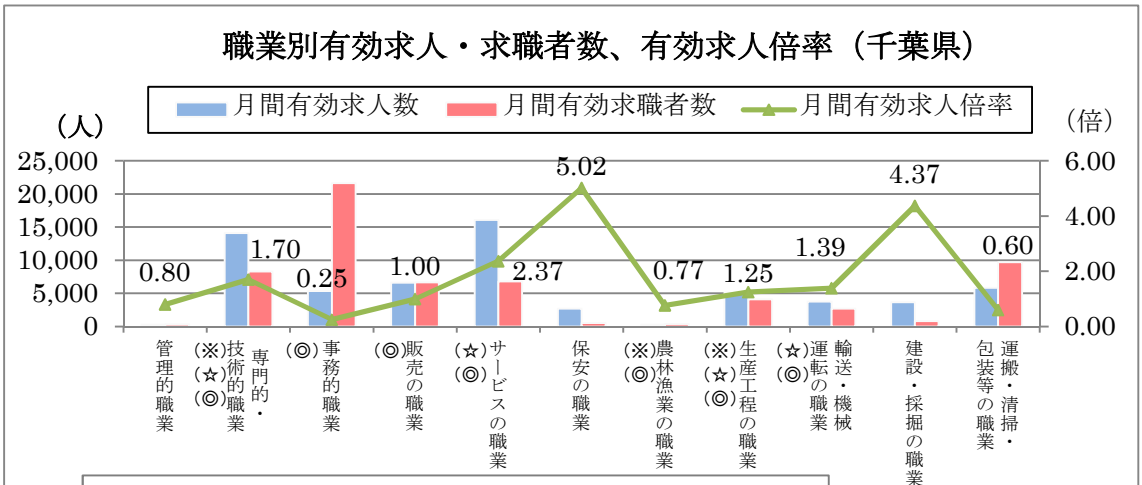


資料出所：平成20年度～26年度 データで見る千葉県の商工業（千葉県商工労働部経済政策課）
平成27年度　最近の雇用失業情勢（千葉労働局）

（２）求人・求職の状況等

◇　前回計画策定時には、ほとんどの業種で求人数より求職数が多くなっていましたが、平成２７年１２月現在では、事務的職業などの業種に限られています。

図１０

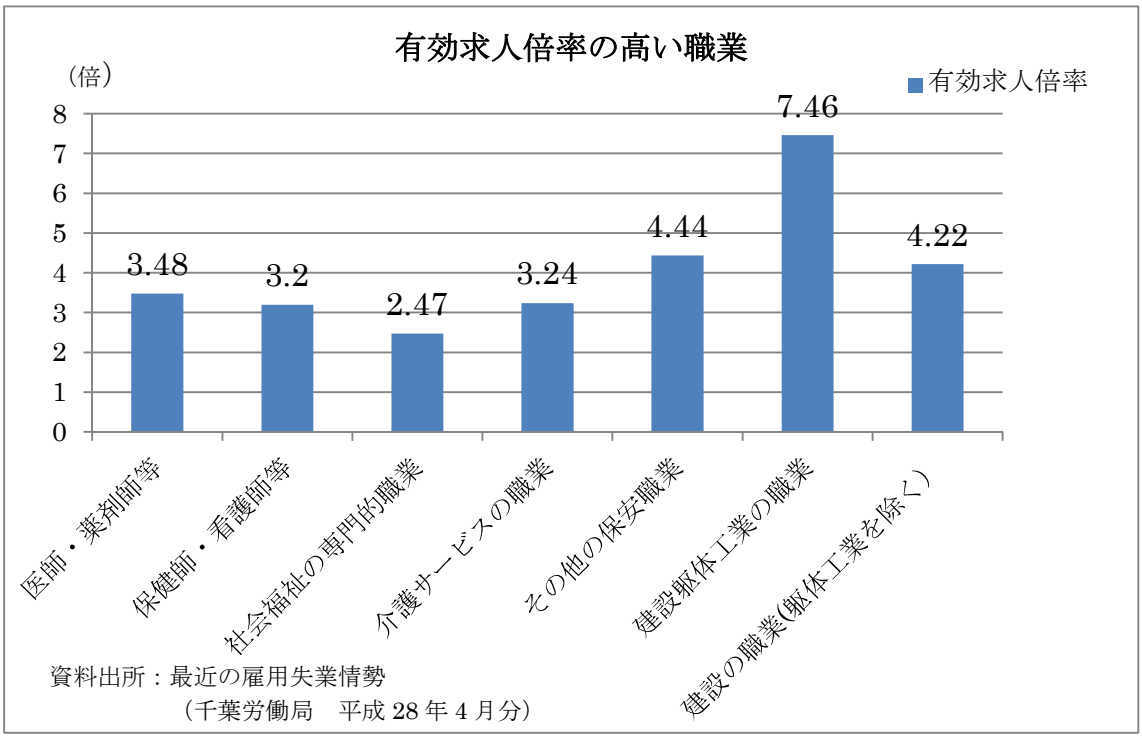


（※）：県の訓練施設で実施している分野
（☆）：国（機構）の訓練施設で実施している分野
（◎）：認定校（事業主等）の訓練施設で実施している分野

資料出所：最近の雇用失業情勢（千葉労働局　平成27年12月分）

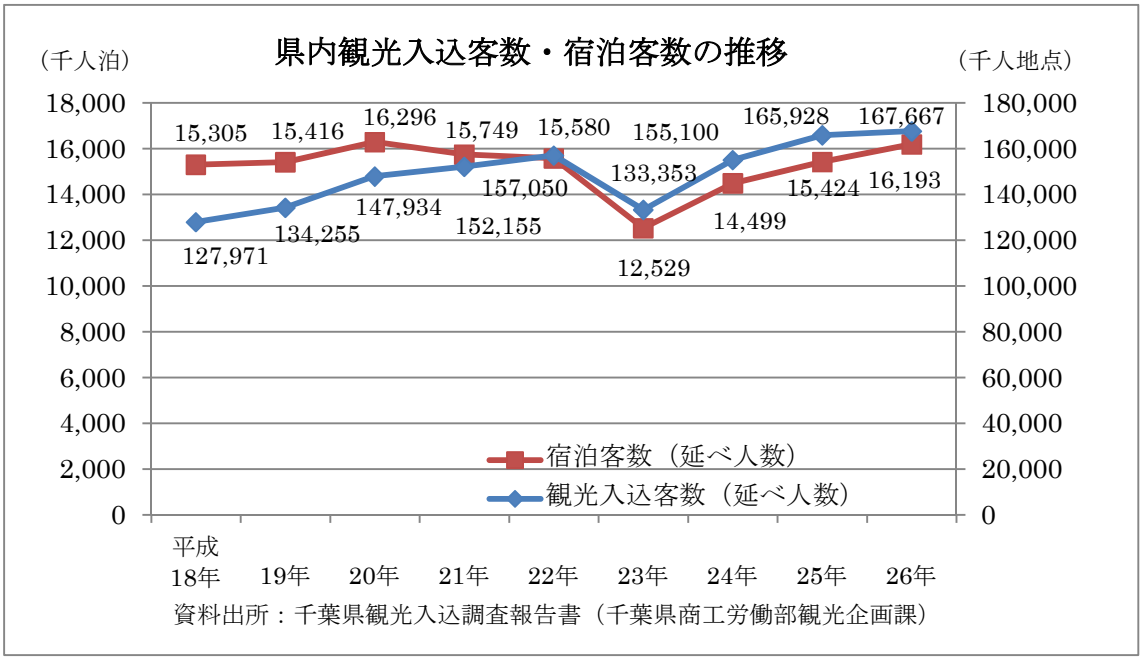
◇　それぞれの職業の有効求人倍率を職業別に見ると、医師・看護師等の医療従事者、介護福祉士等の社会福祉専門職、建設・土木系の職業などが高くなっています。

図１１



◇　県内の観光入込客数及び宿泊客数は、近年、増加傾向にあります。また、今後、東京オリンピック・パラリンピックの開催を控え、観光関連の職種の求人増が見込まれます。

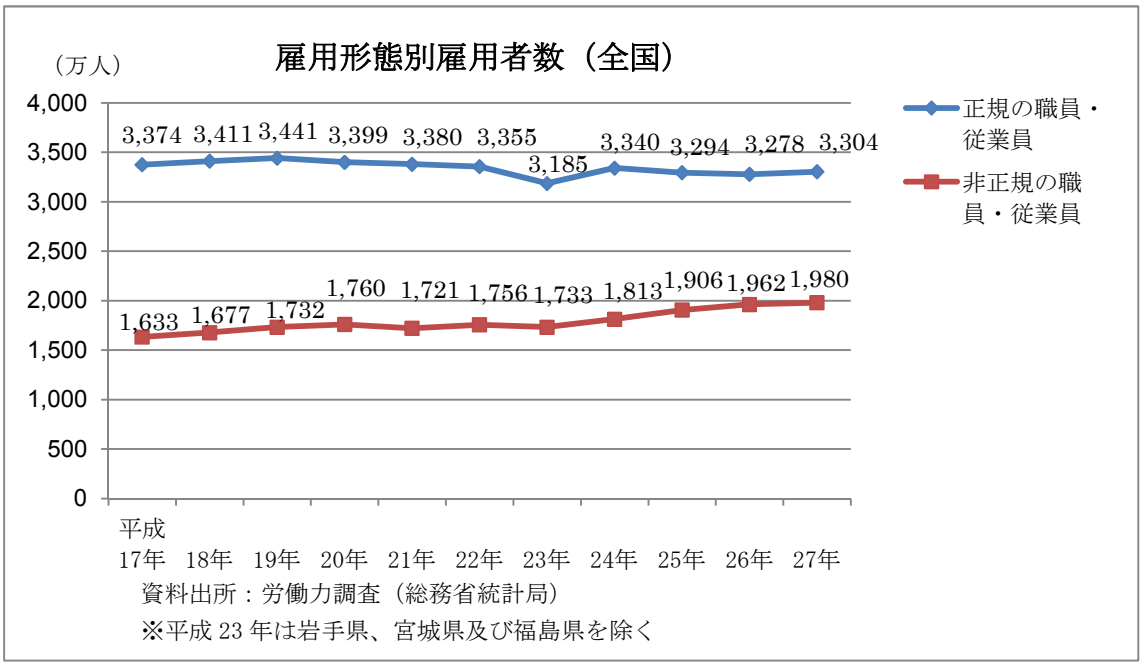
図１２



（３）正規・非正規の雇用状況

◇　正規の職員・従業員はほぼ横ばいで推移していますが、非正規の職員・従業員は増加傾向にあります。

図１３



（４）若年者の就労・自立の状況

◇　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が減少し、非正規雇用の割合が増加傾向にあります。【図１４】

　また、２５歳～３４歳における正規雇用者数は、近年、減少傾向となっています。【図１５】

　雇用の安定を図るためには、いわゆる「不本意非正規」の正規雇用を促進する必要があります。

図１４

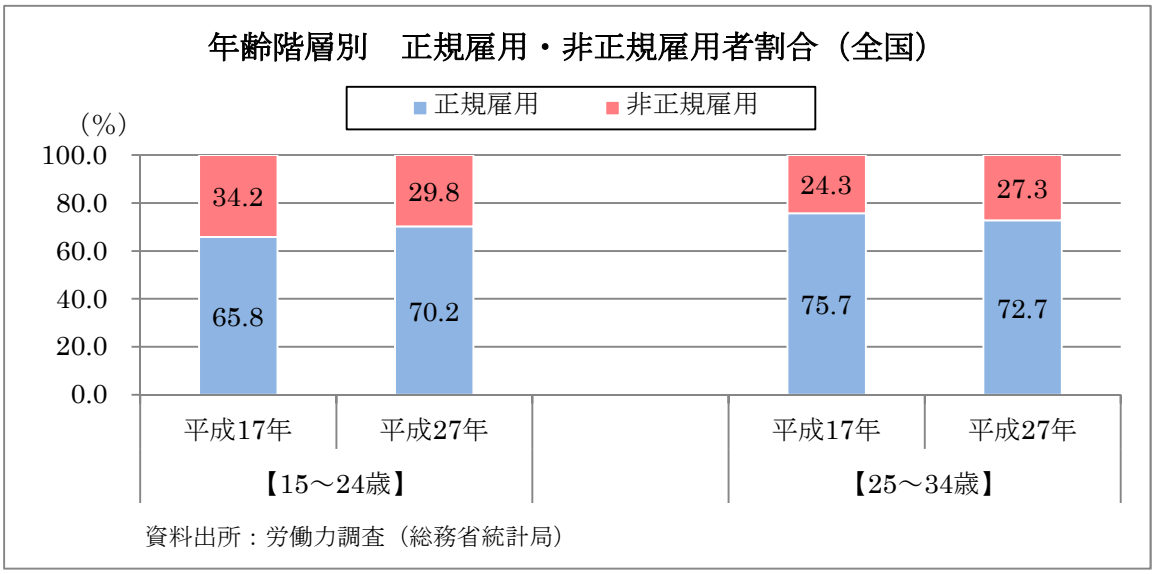
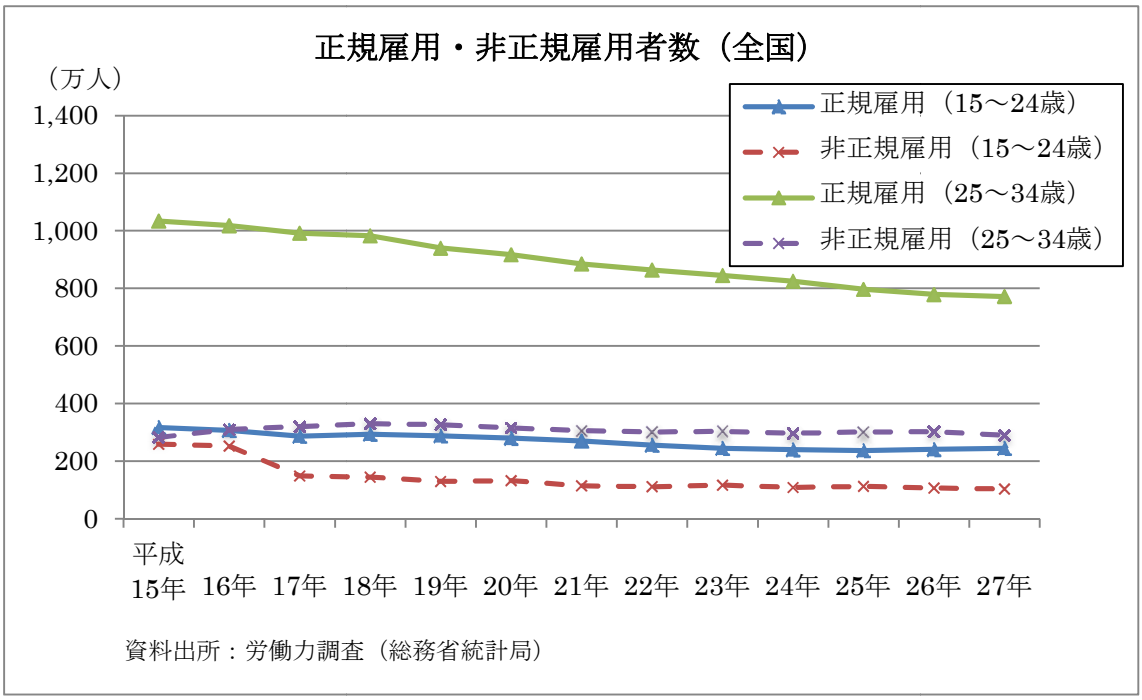
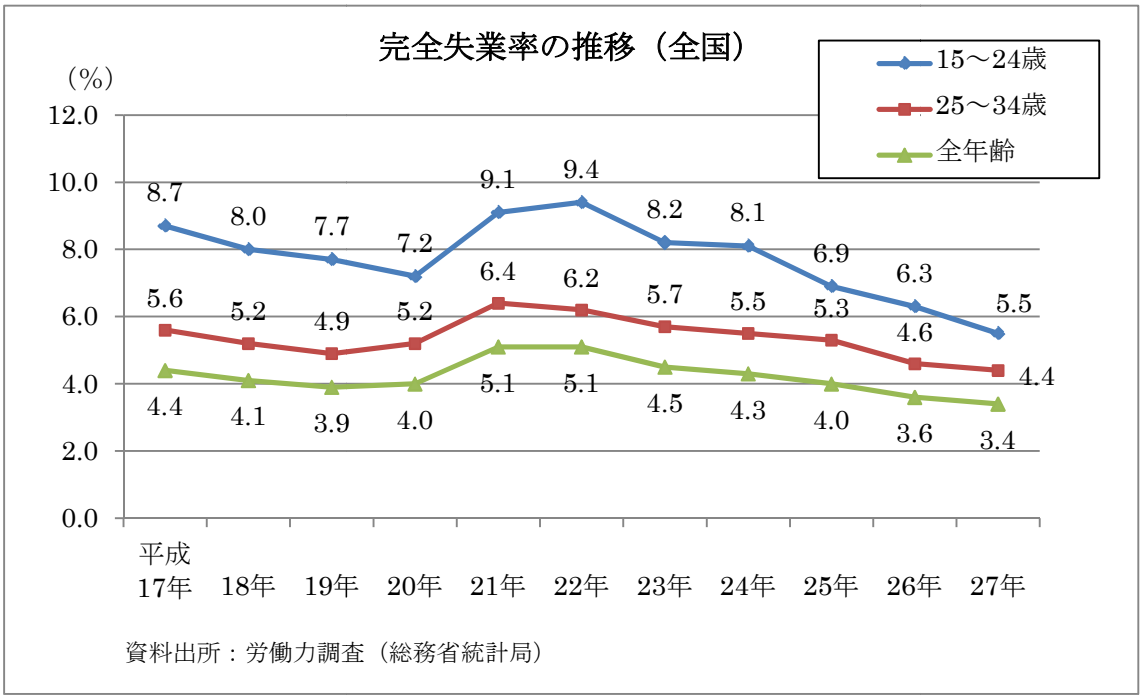


図１５



◇　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。なお、リーマン・ショックのあった平成２０年以降、全体的に上昇していましたが、平成２３年以降は低下してきており、リーマン・ショック前の水準まで回復しています。

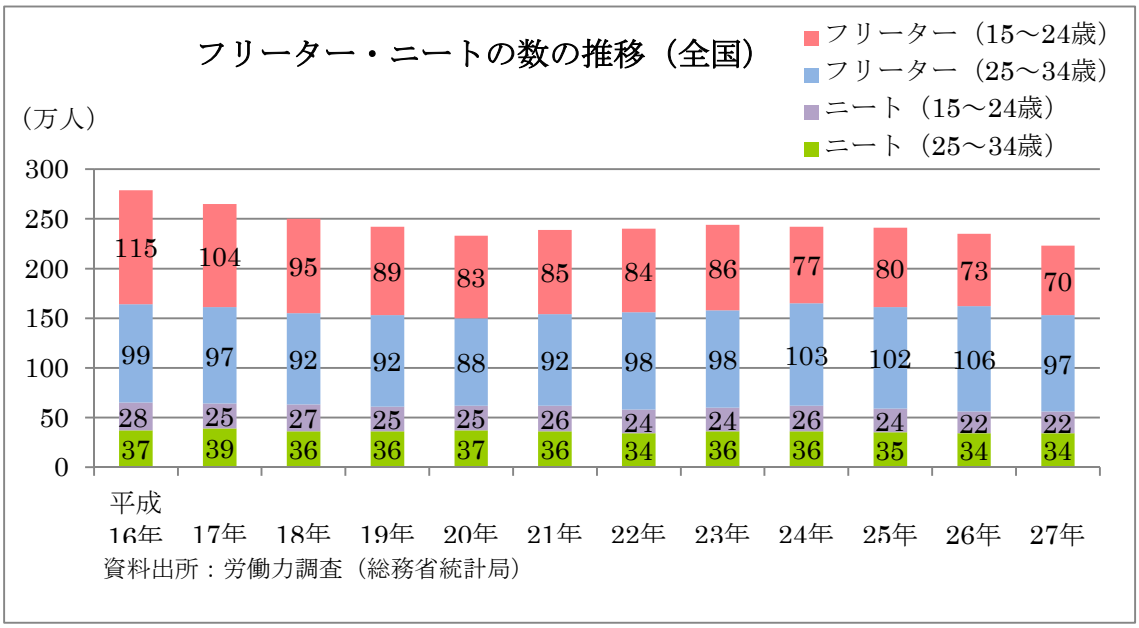
図１６



◇　フリーターとニートを合わせた人数について、平成２０年までは緩やかに減少していましたが、平成２１年以降は概ね横ばいの状況です。

　なお、フリーター数については、平成２０年以降、２５歳～３４歳が増加傾向にあります。また、ニート数については、平成１６年の６５万人をピークに平成２７年は５６万人と、この約１０年で９万人減少しています。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１７



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

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。

（５）男女による雇用・就業状況の違い

◇　千葉県における女性の労働力率について、昭和６０年から平成２７年までほとんどの世代で上昇していますが、全国平均よりは低い状況です。【図１８】

なお、男性の労働力率は、昭和６０年よりも減少しているものの、全国平均と同様な状況となっています。【図１９】

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、就労促進を図ることが必要です。

図１８

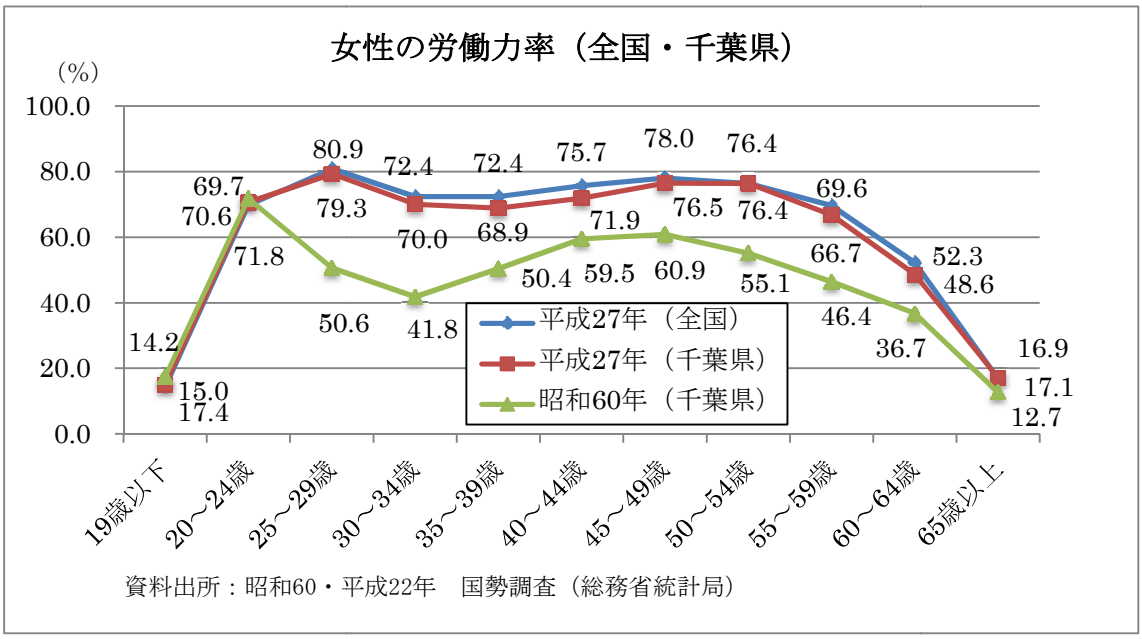
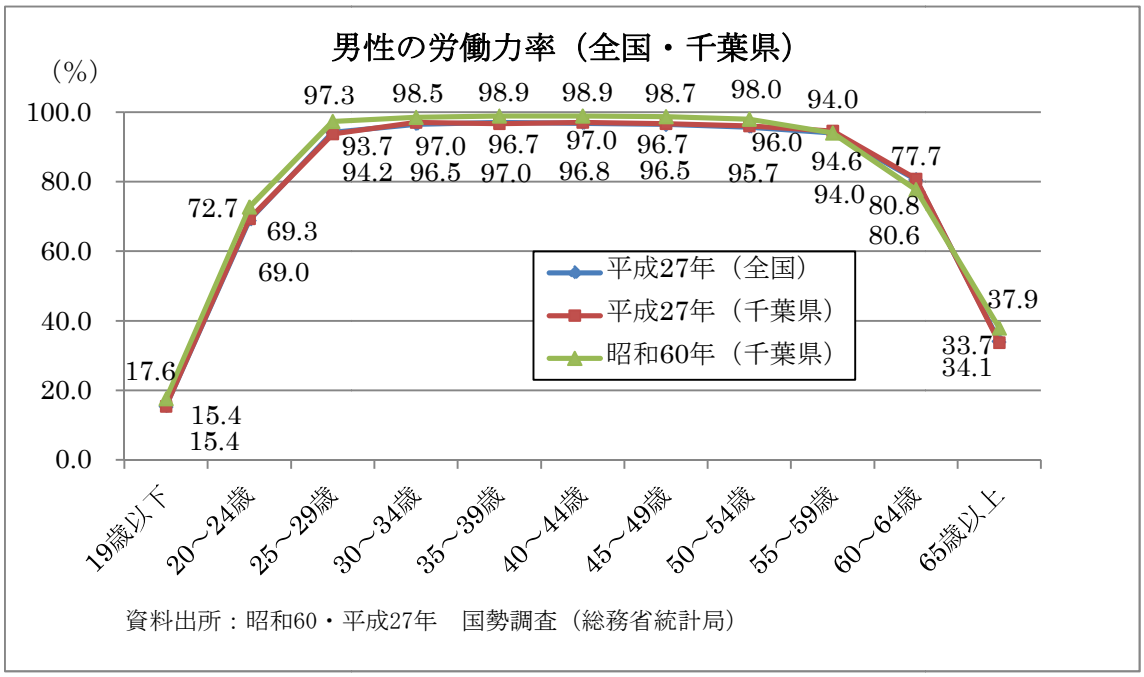
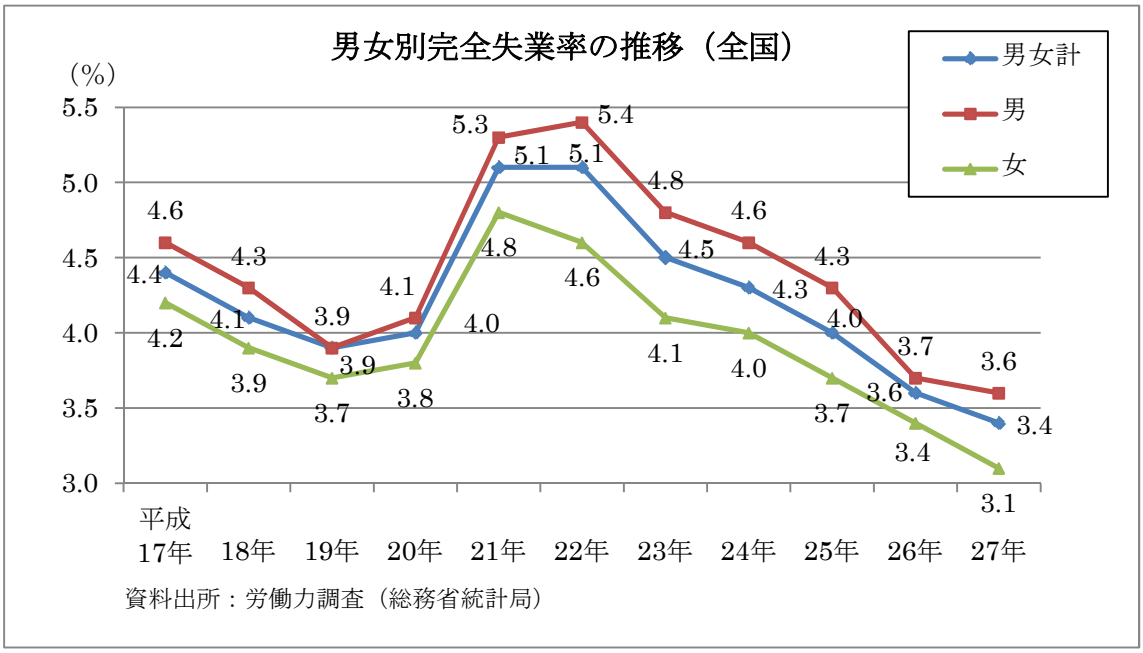


図１９



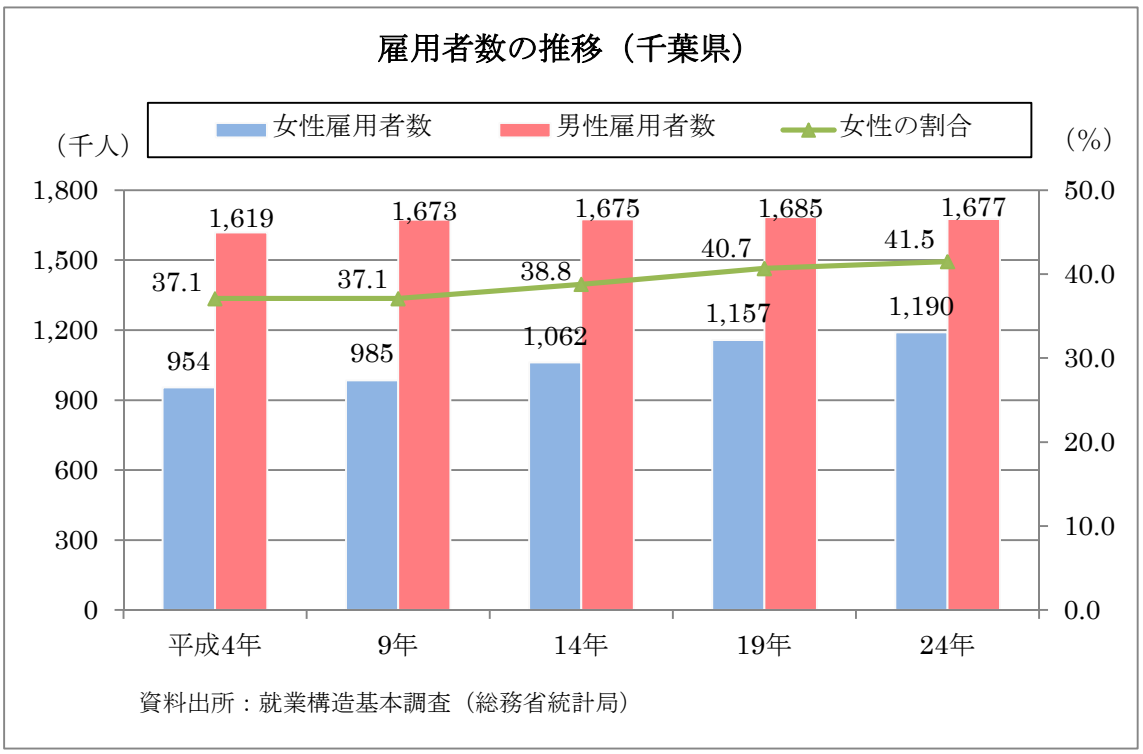
◇　平成２０年のリーマン・ショックを契機に悪化した完全失業率も、平成２６年には男女ともにリーマン・ショック前の水準まで戻っています。

図２０



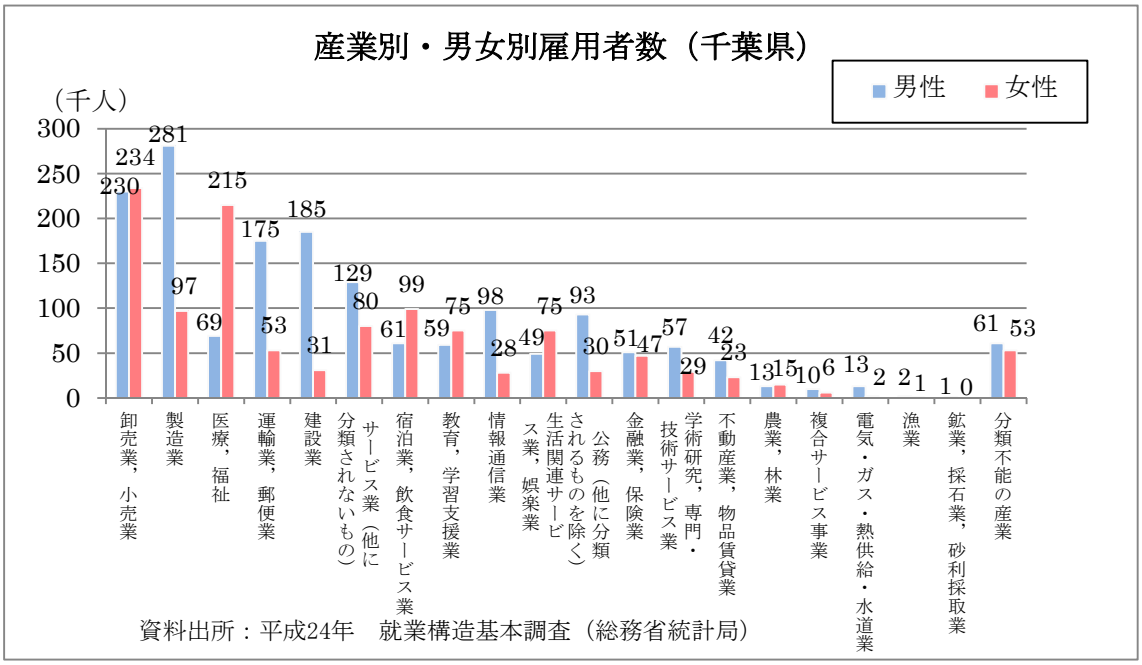
◇　県内の男女別雇用者数については、男性が女性の１．４倍程度となっているものの、年々女性の増加が見られます。総雇用者数に占める女性の割合も、女性の社会進出や就労意欲の高まりなどを反映して緩やかに上昇しており、平成２４年には４１．５％に至っています。将来、生産年齢人口は減少する見込みであり、女性の就業促進が必要な状況です。

図２１



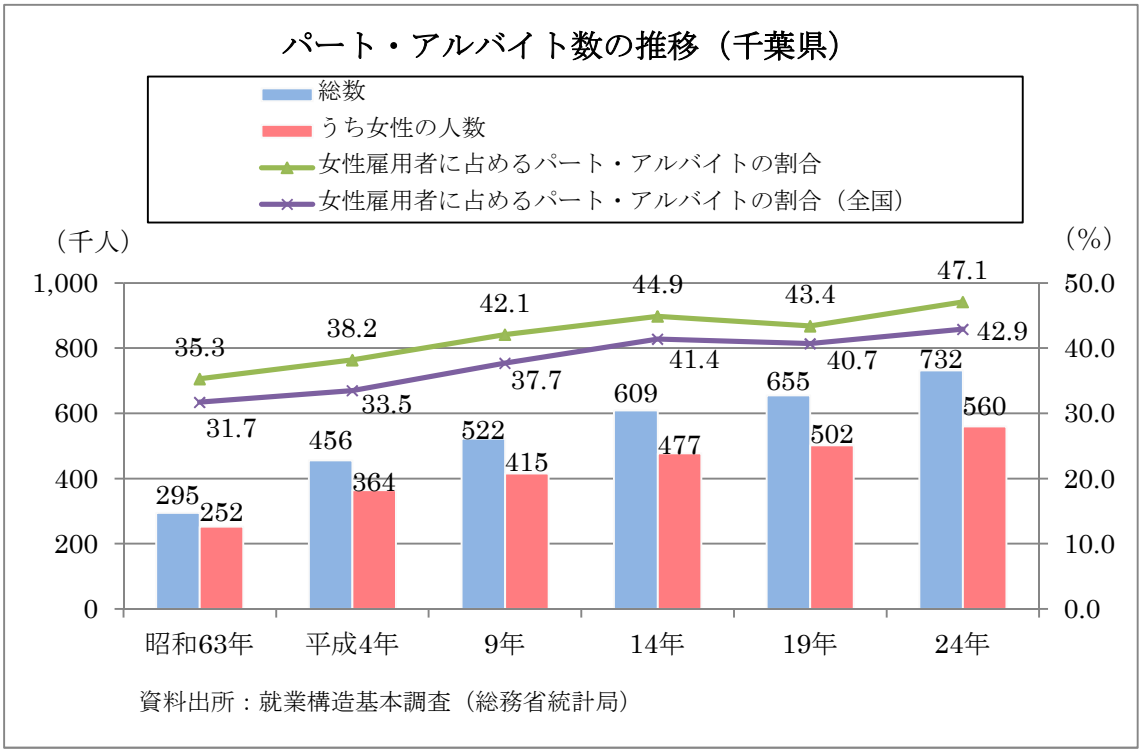
◇　産業別の就業構造における男女別状況については、女性は医療、福祉分野が多く、男性では製造業、建設業、運輸業、情報通信業が多くなっています。

図２２



◇　県内のパート・アルバイト数について、平成２４年は総数に対して約７６％の割合を女性が占めています。また、女性雇用者に占めるパート・アルバイトの割合は４７．１％と全国平均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」である女性のパート就労者に対しては、正規雇用に導く対策が必要となります。

図２３



◇　都道府県別生産年齢人口に占める有業者の割合は、千葉県を全国平均と比較すると、男性（８２．６％）は上回っていますが、女性（６１．５％）は下回っています。

一方、就業希望者の割合は、男性（７．０％）は下回っていますが、女性（１５．７％）は上回っており、中でも、就職活動をしていない人等の割合（９．５％）が高くなっています。

図２４

都道府県別生産年齢人口に占める有業者及び就業希望者の割合

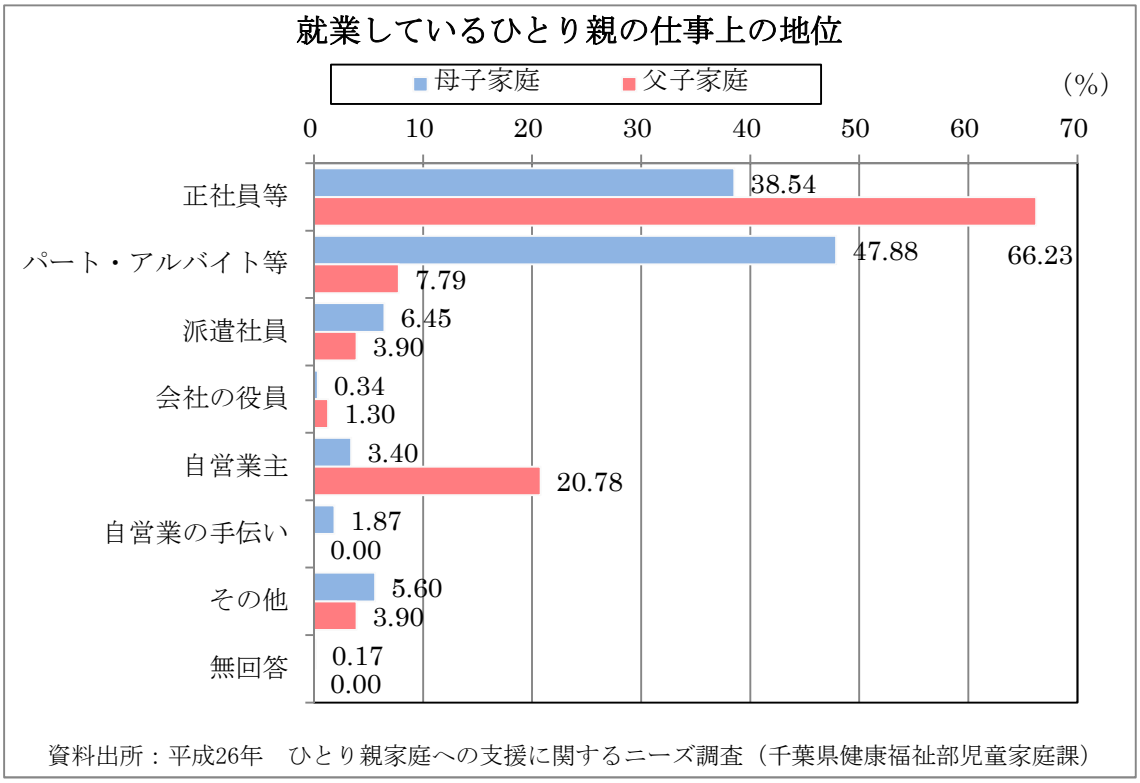
区分	男性		女性	
	全国平均	千葉県	全国平均	千葉県
有業者	81.4%	82.6%	63.1%	61.5%
就業希望者 (求職者、 求職者以外)	7.4% (4.4%、3.0%)	7.0% (4.5%、2.5%)	14.8% (6.1%、8.7%)	15.7% (6.2%、9.5%)

資料出所：平成 24 年　就業構造基本調査（総務省統計局）

（６）母子家庭の母等の自立・就労の状況

◇　母子家庭はパート・アルバイト等が多く、父子家庭では正社員等が多くなっています。

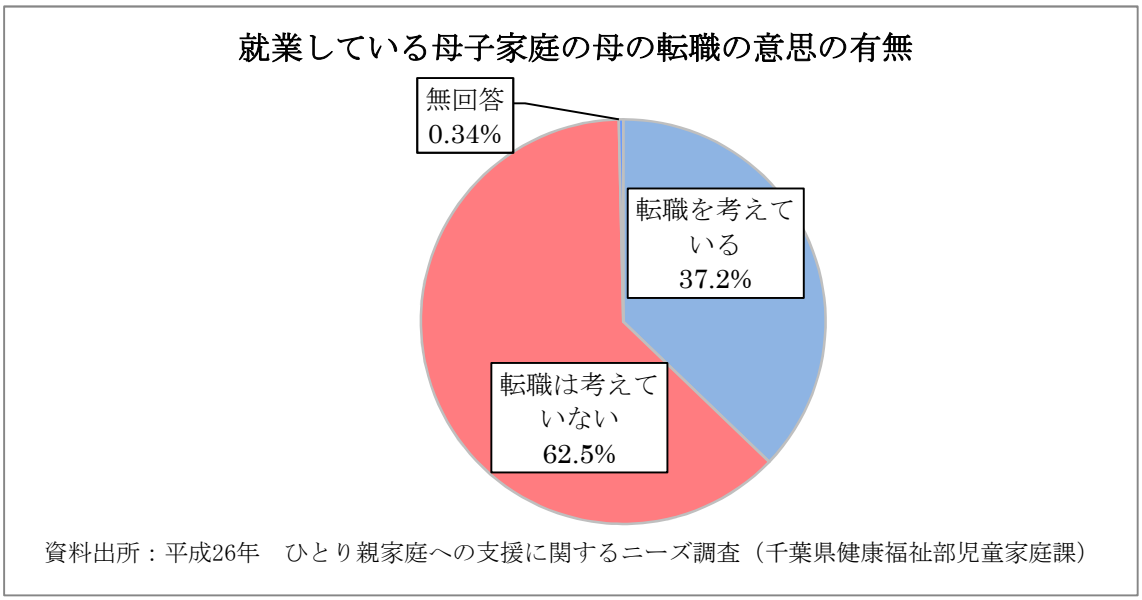
図２５



資料出所：平成26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％と父子家庭の倍近くになっています。

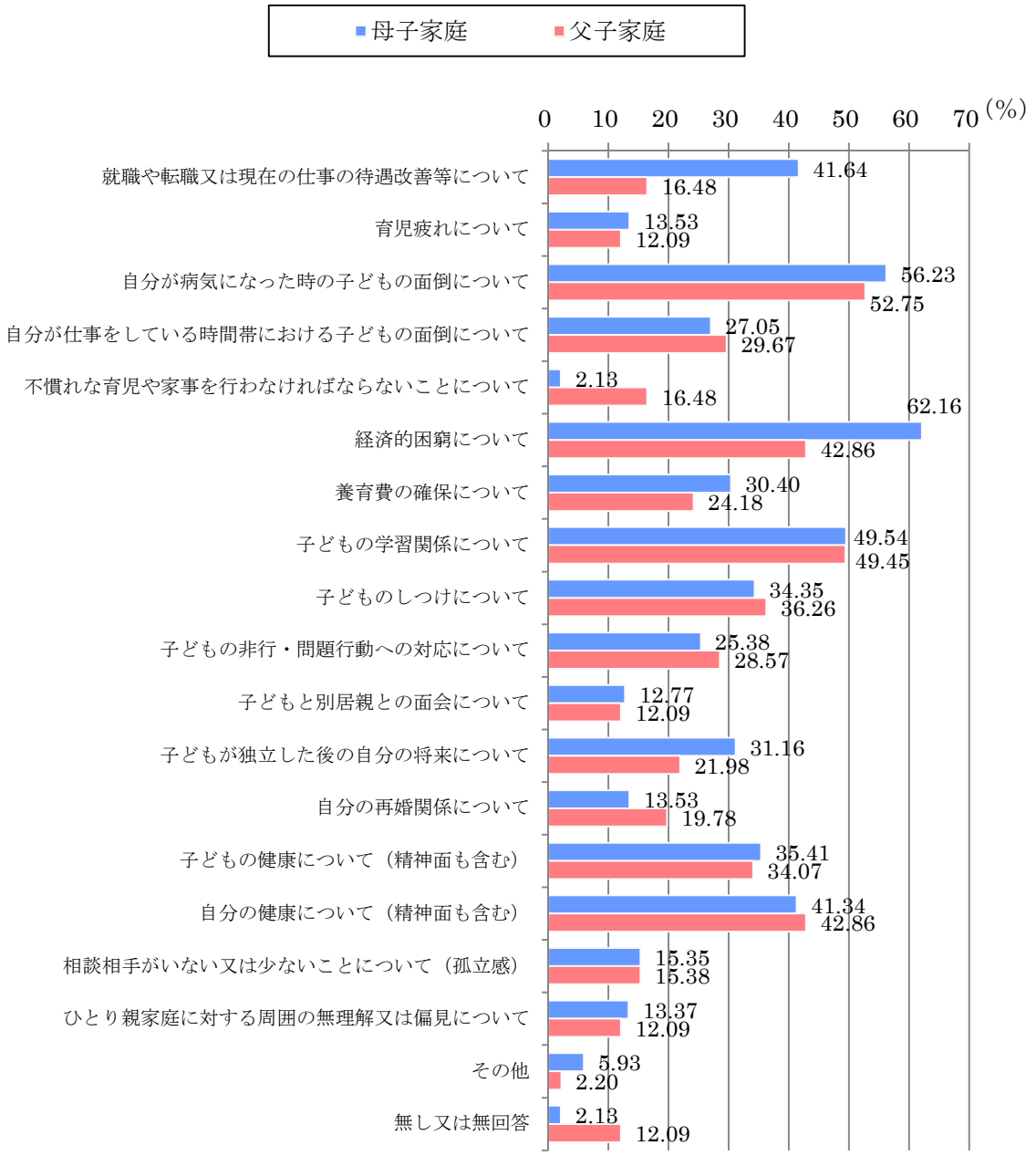
図２６



資料出所：平成26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）

◇　母子家庭の悩みは「経済的困窮について」、「自分が病気になった時の子どもの面倒について」や「就職や転職又は現在の仕事の待遇改善等について」が多く、図２５で母子家庭のパート・アルバイト等が多いことや、図２６で転職希望が父子家庭より多いことと関連していると考えられます。一方、父子家庭では「自分が病気になった時の子どもの面倒について」や「子どもの学習関係について」が多くなっています。

図２７

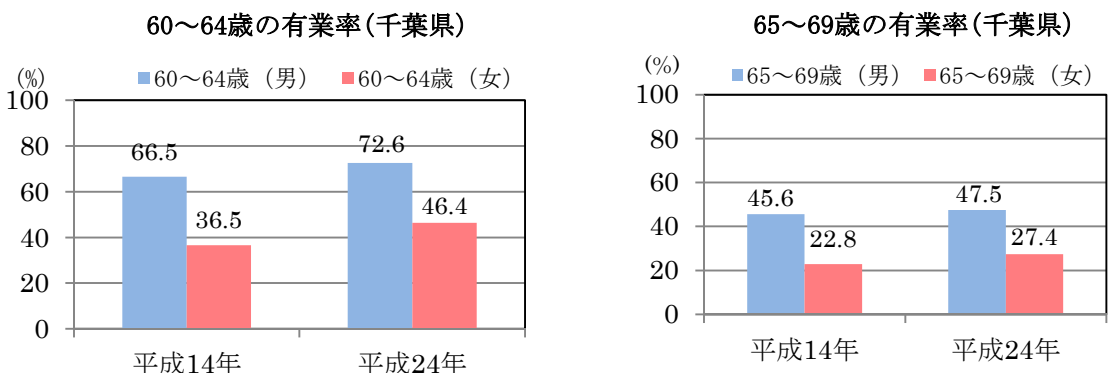


資料出所：平成26年　ひとり親家庭への支援に関するニーズ調査（千葉県健康福祉部児童家庭課）

（７）定年退職後の働き方

◇　定年退職後の有業率について、平成２４年は、６０歳～６４歳で男性７２．６％、女性４６．４％、６５歳～６９歳で男性４７．５％、女性２７．４％となっており、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、高齢者の就業促進も必要です。

図２８

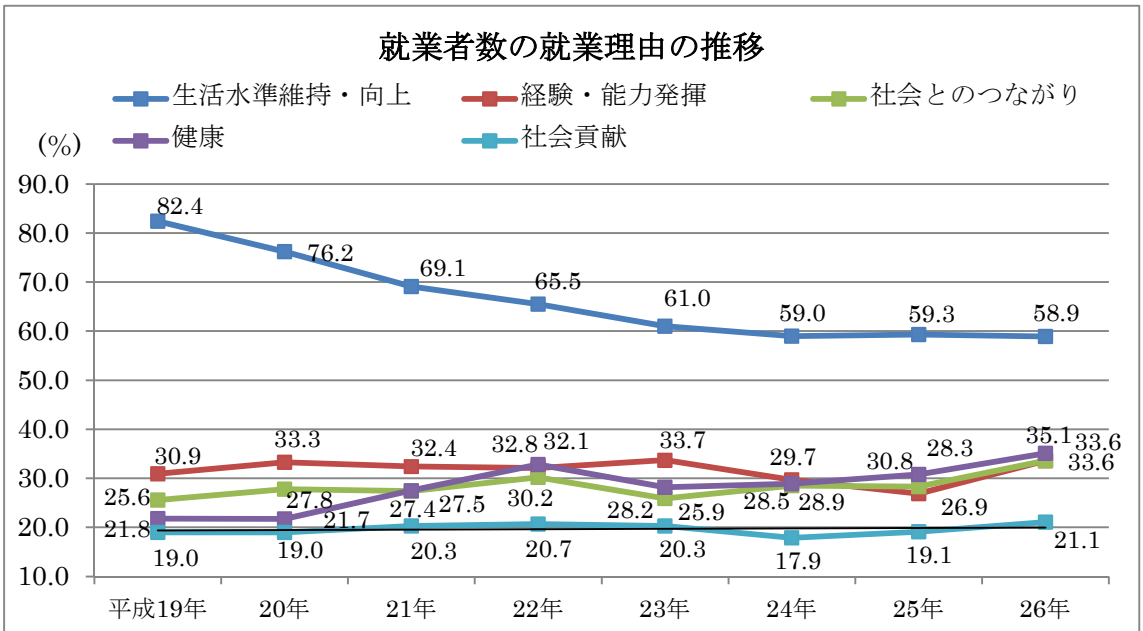


資料出所：就業構造基本調査（千葉県総合企画部統計課）

◇　就業理由については、「生活水準の維持・向上」が減少傾向にはあるものの、最も高く、５８．９％となっています。

一方で、最近は「健康のため」や「社会とのつながりを維持したい」といった経済的な理由以外の回答も多くなっています。

図２９



資料出所：平成26年度　団塊世代の就業・生活意識に関する調査報告
（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）

（８）障害のある人の就労の状況

◇　「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。

常用労働者５０名以上の民間企業では、障害者を２．０％（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１．８２％で、全国平均１．８８％を下回る全国第４０位という状況です。（平成２７年６月１日現在）

（各年６月１日現在）

区分	実雇用率（%）				
	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
国	1.65	1.69	1.76	1.82	1.88
千葉県	1.57	1.63	1.71	1.77	1.82
全国順位	38位	36位	35位	37位	40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４７．２％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。（平成２７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（%）				
	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
国	45.3	46.8	42.7	44.7	47.2
千葉県	46.1	48.9	44.3	47.5	49.0

◇　県内のハローワークに求職登録している障害のある人２８，９９９人の内、職に就いているのは約６割の１７，４６５人にとどまっています。（平成２８年３月末）

◇　新規の求職件数と就職件数は年々増加しており、中でも精神障害者の伸びが著しい状況です。

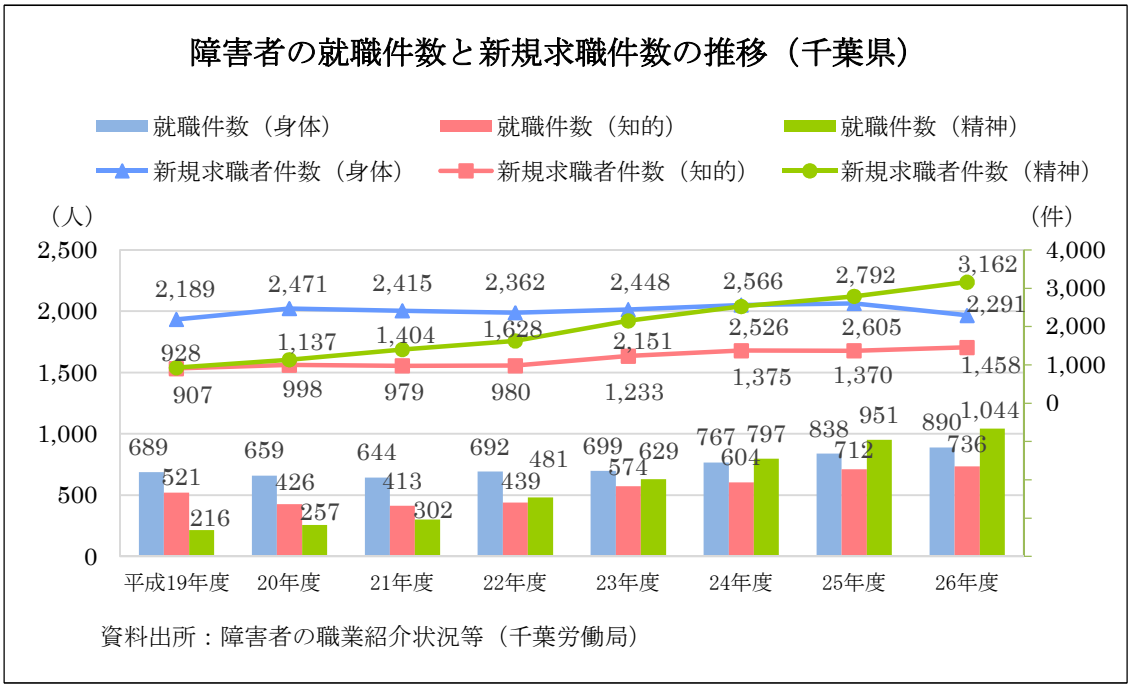
（求職件数）　（単位：人）

区分	19 年度	26 年度	増加率
身体	2, 189	2, 291	4. 7%
知的	907	1, 458	60. 7%
精神	928	3, 162	240. 7%

（就職件数）　（単位：人）

区分	19 年度	26 年度	増加率
身体	689	890	29. 2%
知的	521	736	41. 3%
精神	216	1, 044	383. 3%

図３０



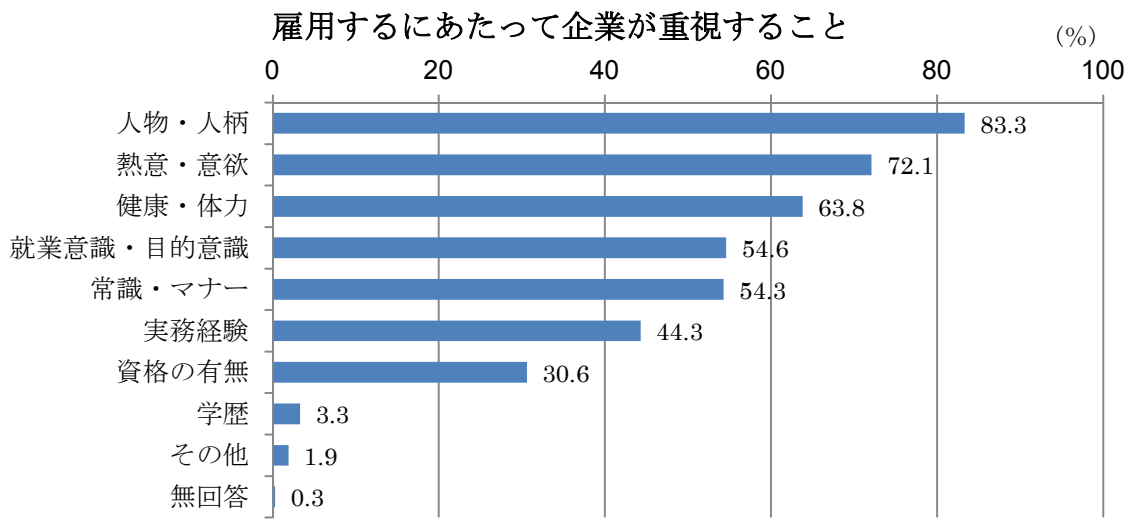
資料出所：障害者の職業紹介状況等（千葉労働局）

◇　「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正（平成２５年６月）により、平成３０年４月から障害者の法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加され、法定雇用率の引上げが予定されています。

（９）<u>雇用するに当たって企業が重視すること</u>

◇　第１位に「人物・人柄（８３．３％)」、続いて「熱意・意欲（７２．１％)」、「健康・体力（６３．８％)」と、前回計画策定時の際の調査結果と同様の結果となっており、企業が技能・技術以外の面も重視していることが分かります。

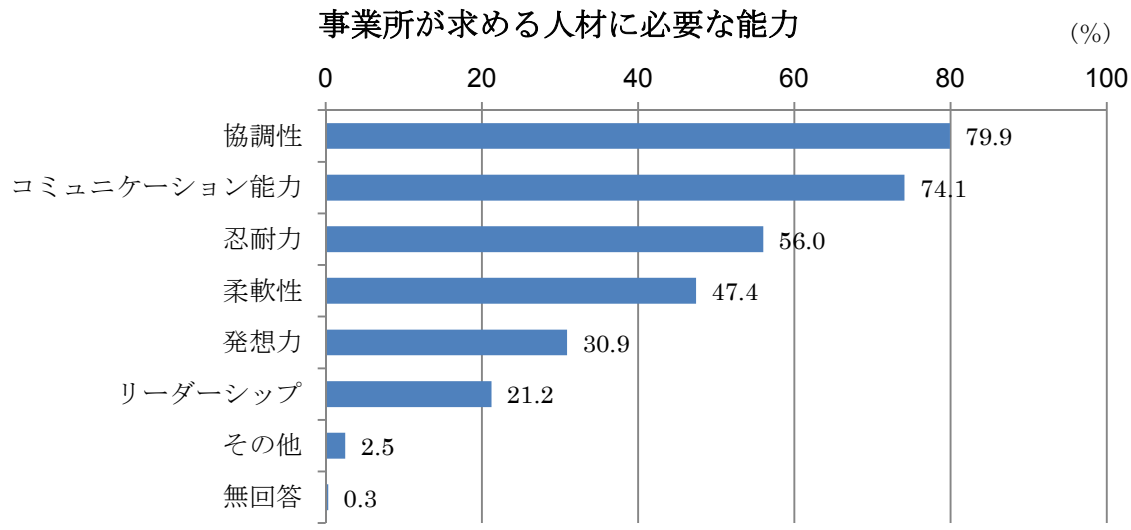
図３１



資料出所：平成27年　千葉県産業人材育成中期計画に係る基礎調査
（千葉県商工労働部産業人材課）

◇　事業所が求める人材に必要な能力は、「協調性（７９．９％)」、「コミュニケーション能力（７４．１％)」、「忍耐力（５６．０％)」と一般社会で必要とされる能力が上位を占めています。

図３２

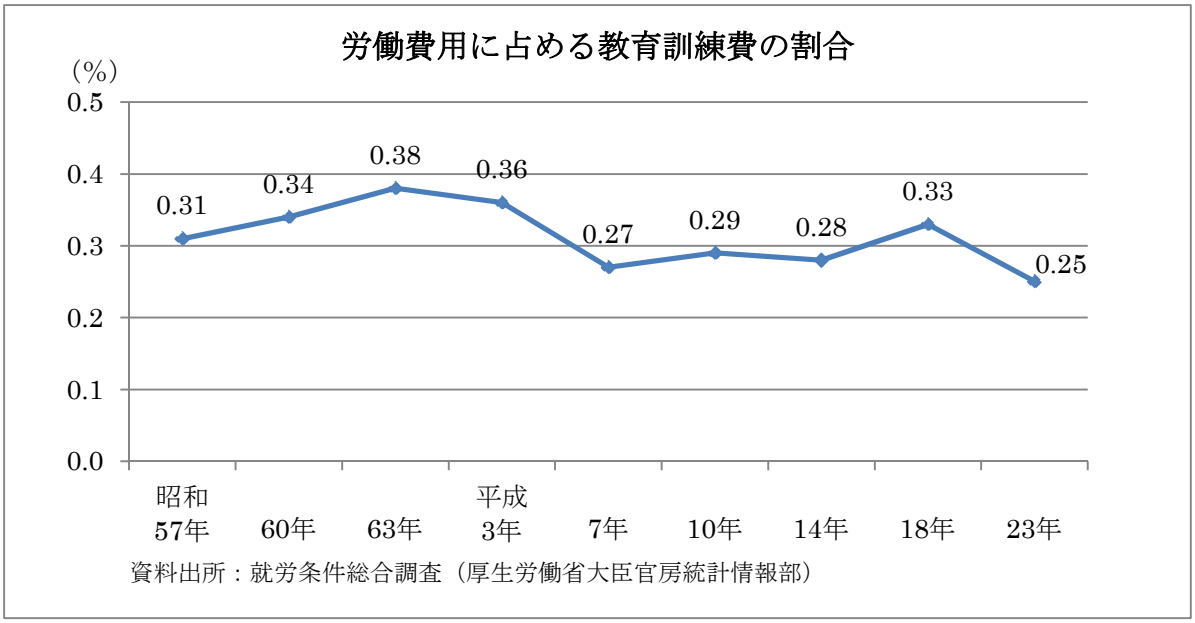


資料出所：平成27年　千葉県産業人材育成中期計画に係る基礎調査
（千葉県商工労働部産業人材課）

４　企業での人材育成の取組

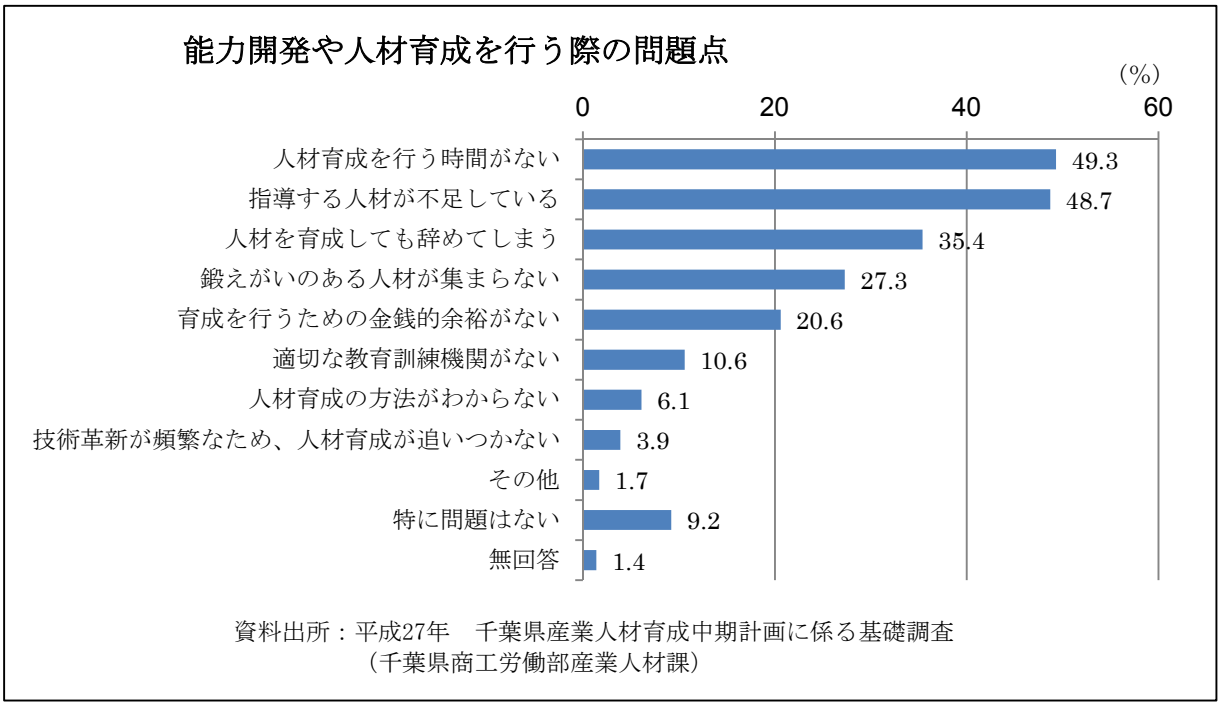
◇　企業の労働費用における教育訓練費の割合は、０．３％前後を推移しており、平成１４年から平成１８年までは増加傾向にありましたが、平成２３年には減少しています。東日本大震災が発生した年であり、その影響も考えられます。

図３３



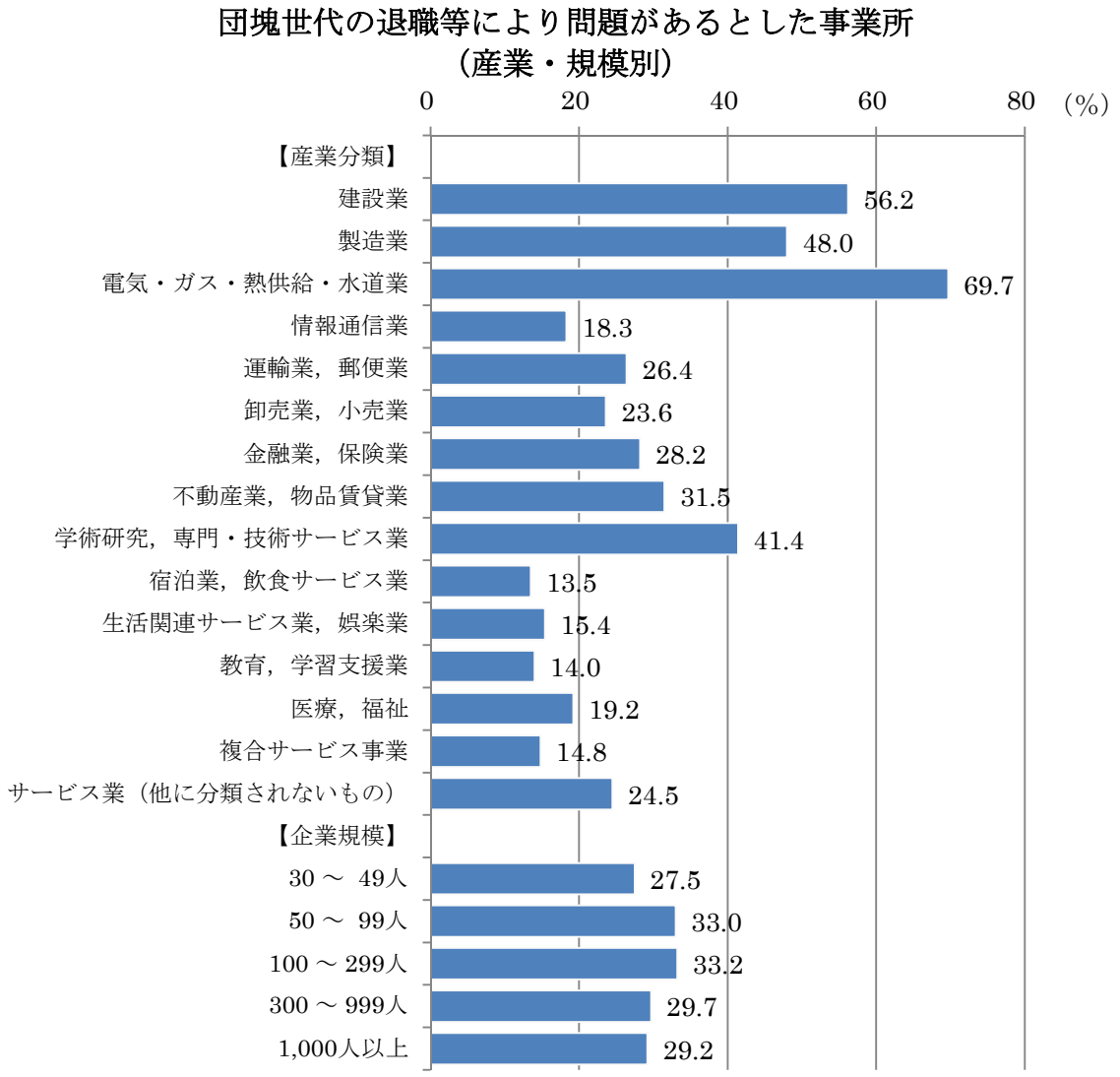
◇　能力開発や人材育成を行う際の問題点として、「人材育成を行う時間がない」（４９．３％）、「指導する人材が不足している」（４８．７％）など前回調査時と変わらない項目が上位を占めています。

図３４



◇　団塊世代の退職等により発生する技能継承の問題が「ある」とする事業所を産業別に見ると「電気・ガス・熱供給・水道業」が６９．７％と多く、建設業５６．２％、製造業４８．０％となっています。

図３５



◇　技能継承に取り組んでいる事業所の割合は、平成２７年度調査では８３．１％で、平成２０年度調査より１４．３ポイント増えており、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、退職予定者の雇用延長・再雇用や中途採用者の増員等です。【図３６、３７】

図３６

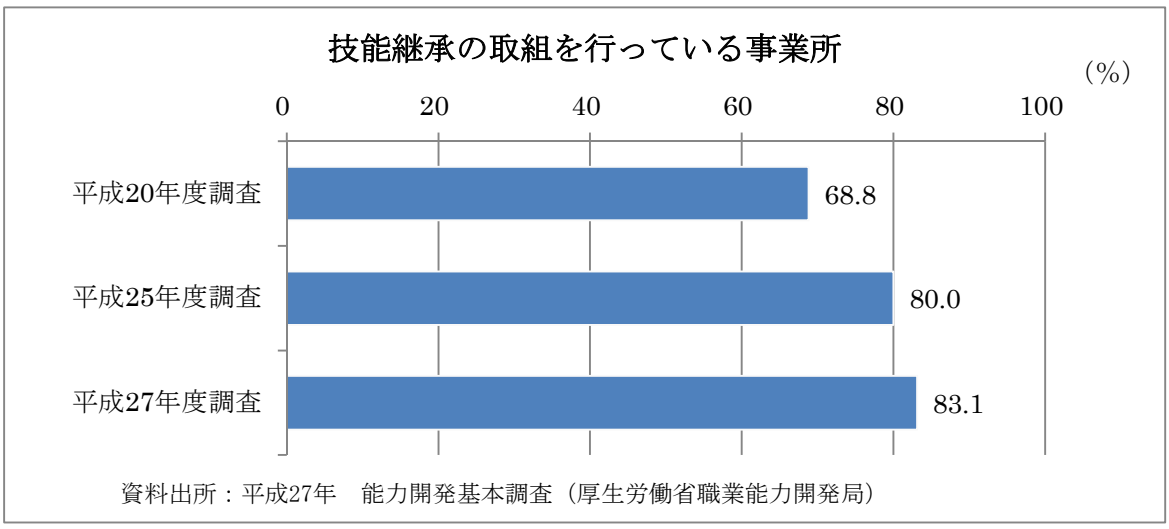
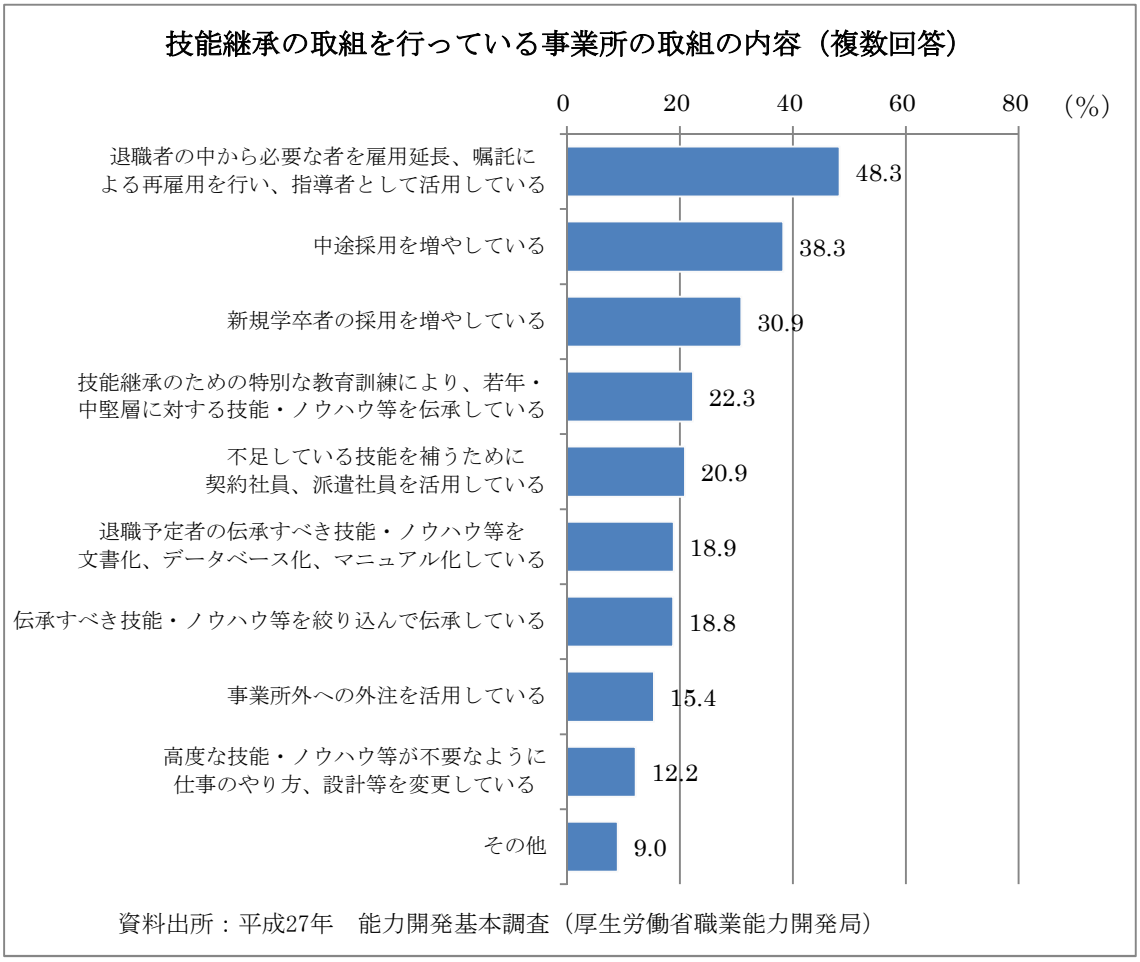
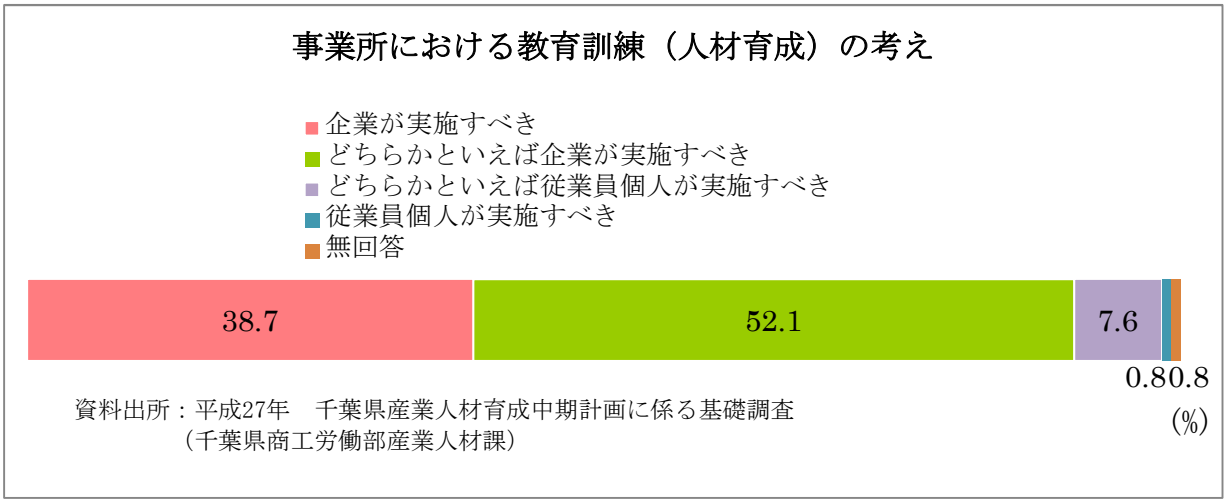


図３７



◇　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」（３８．７％)、「どちらかといえば企業が実施すべき」（５２．１％）となっており、これらを合わせると９０．８％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８．４％です。

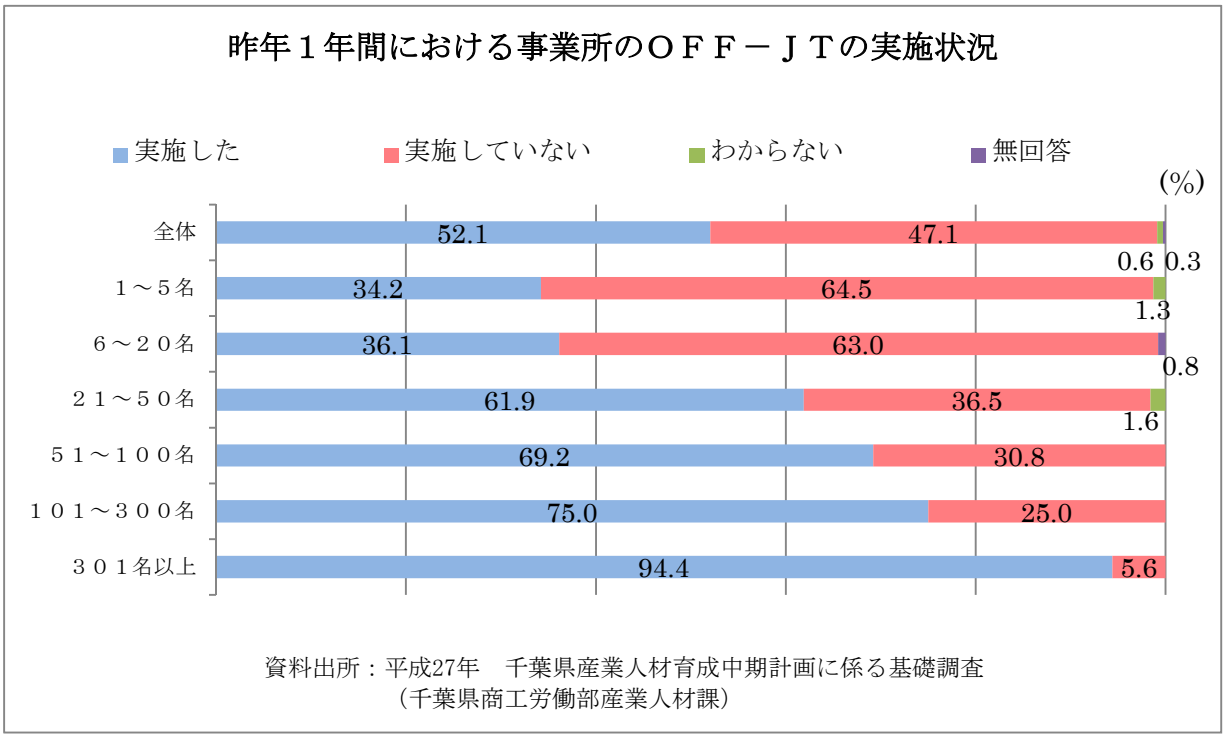
図３８



◇　同調査における昨年１年間の OFF - JT の実施状況（全体）は、「実施した」が５２．１％で、「実施していない」を若干上回りました。また、労働者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、その充実が図られていない状況であることがわかります。

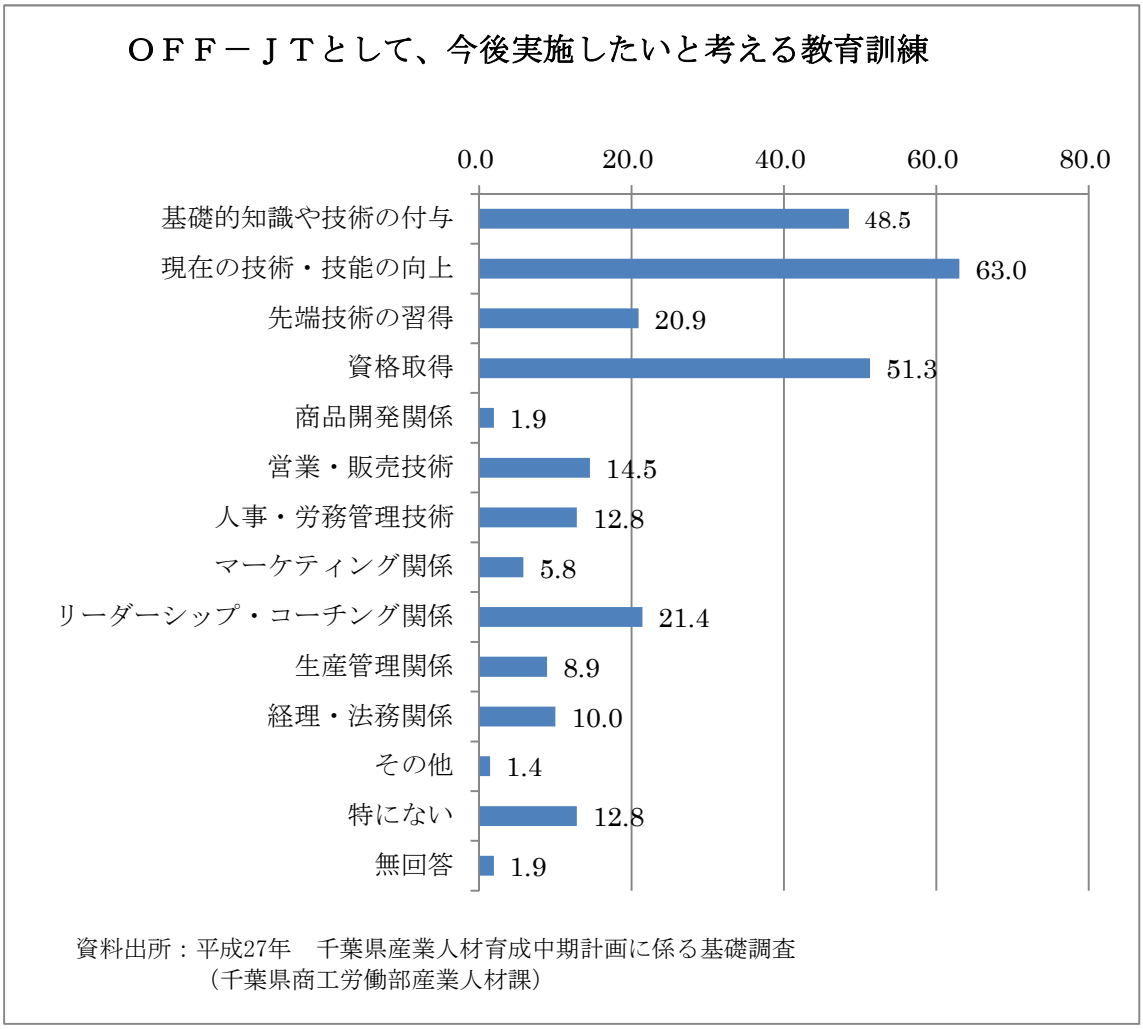
（OFF - JT とは、通常の仕事を離れて社外等で行う教育訓練（研修等））

図３９



◇　今後実施したい OFF - JT の訓練は、「現在の技術・技能の向上」（６３．０％）、「資格取得」（５１．３％）、「基礎的知識や技術の付与」（４８．５％）が高い割合となっています。

図４０



第３　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

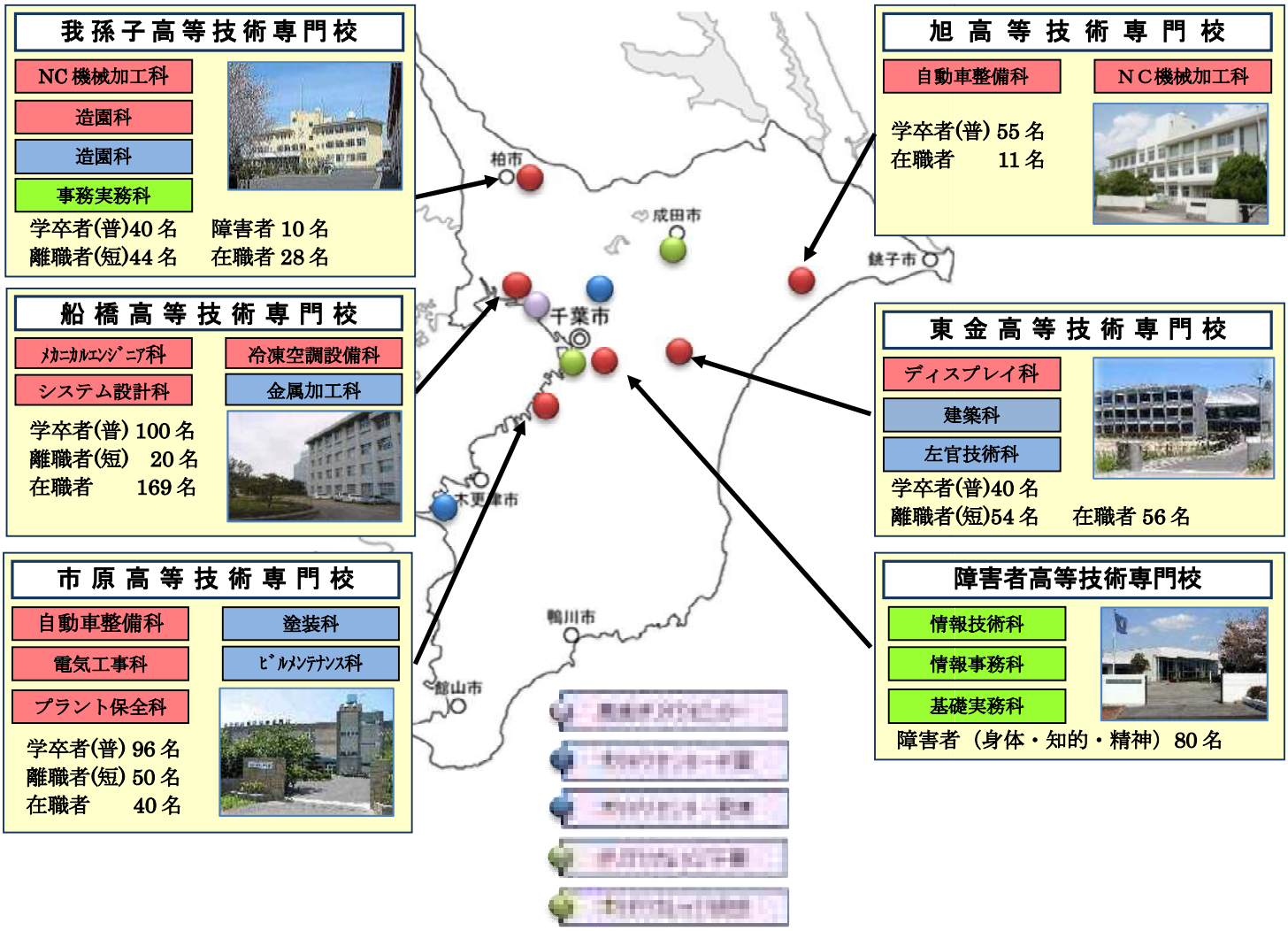
（１）公共職業能力開発施設における職業訓練

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（１０科、定員３３１名）の訓練を主体に、離職者等を対象とした６か月程度の短期課程（１１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。

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（平成 28 年度現在）



イ　県立高等技術専門校の現状

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、平成２７年度が３３２人で、毎年度３５０～４００人程度が入校しています。

・　６校全体の平成２７年度の定員に対する応募倍率は１．０８倍、入校率は６６．８％と低い状況にありますが、自動車整備科（市原校、旭校）やシステム設計科（船橋校）などは好調な状況です。

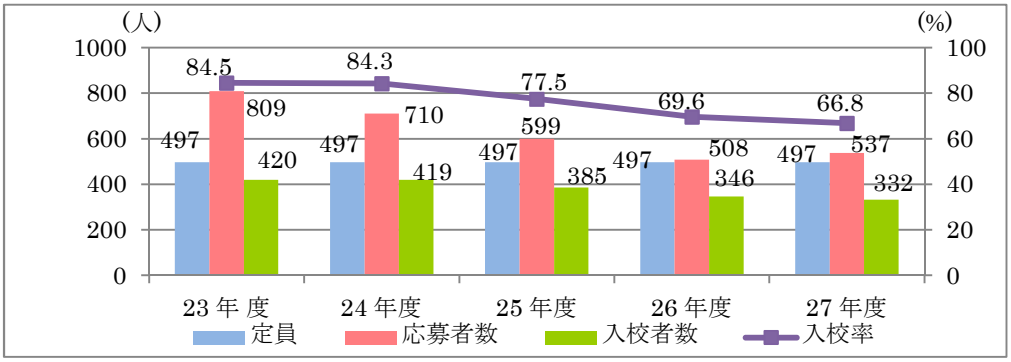
・　地元・近隣地域からの入校の割合が、８１．９％と高くなっています。

・　県立高等技術専門校の訓練の性質上、女性の入校生は全体の１割弱ですが、東金校ディスプレイ科や船橋校システム設計科などは女性にも人気が高くなっています。

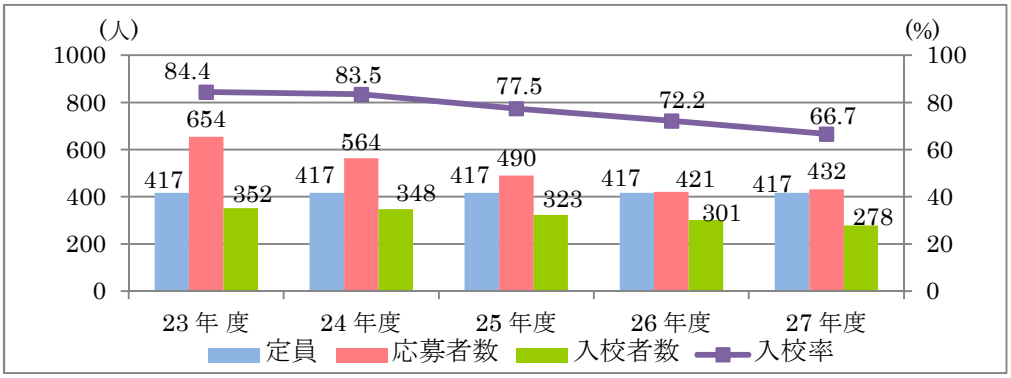
・　県立高等技術専門校の認知度は、事業者７６．５％、求職者４９．１％、高校生１４．２％となっています。（平成 27 年千葉県産業人材育成中期計画に係る基礎調査）

＜県立高等技術専門校の応募・入校状況（平成 23 年度～27 年度）＞

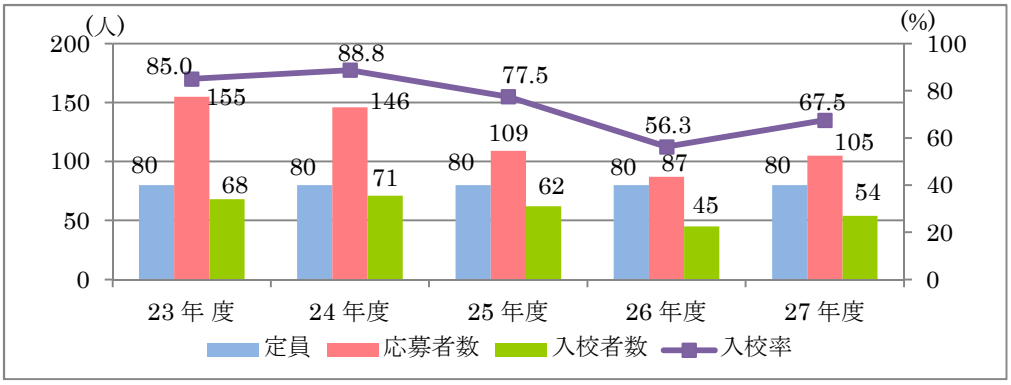
・全校（６校）



・一般校５校合計（市原・船橋・我孫子・旭・東金）



・障害者高等技術専門校



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職業訓練の実施状況

・　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。(「参考資料編」参照）さらに、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ます。

（例）各校の取組

校名・訓練科名	概　要
我孫子校・造園科	訓練生が正月の門松を製作し、我孫子市役所等に設置。今年度は、技能五輪の県大会（全国大会予選）を同校で実施。
船橋校・システム設計科	訓練生が平成２７年に開催された「全日本学生マイクロマウス大会（ロボトレース競技)」で優勝。
東金校・ディスプレイ科	訓練生が幕張メッセで開催される「CEATEC　JAPAN」の千葉県ブースの製作を担当。毎年、県庁ロビーで巨大クリスマスツリーを製作・展示。

・　地域の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）を実施しており、平成２７年度に３７コース、２２０名が修了しています。

④訓練後の就職状況

・　６校全体の就職率は平成２６年度が９１．８％、平成２７年度が８６．９％と、近年、９割前後の高い水準を維持しています。

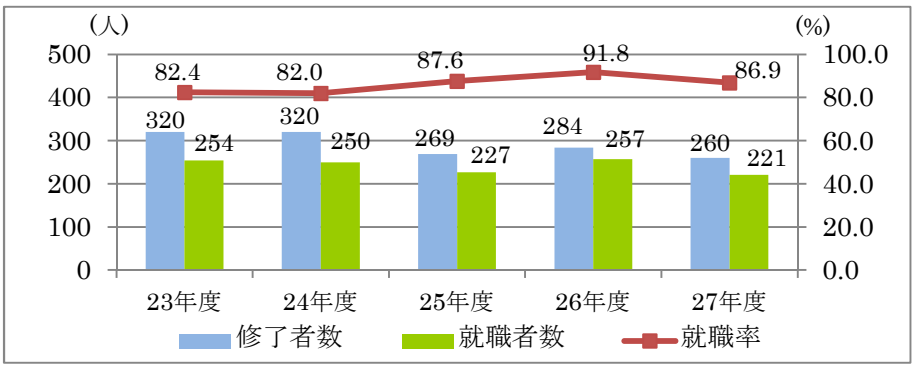
・　就職者の内、訓練と関連する企業への就職率は９０．８％、正規雇用者の率は８４．２％、中小企業への就職率は７１．７％となっています。

・　県内への就職率は７８．３％、地元・近隣地域への就職率は７０．５％となっています。

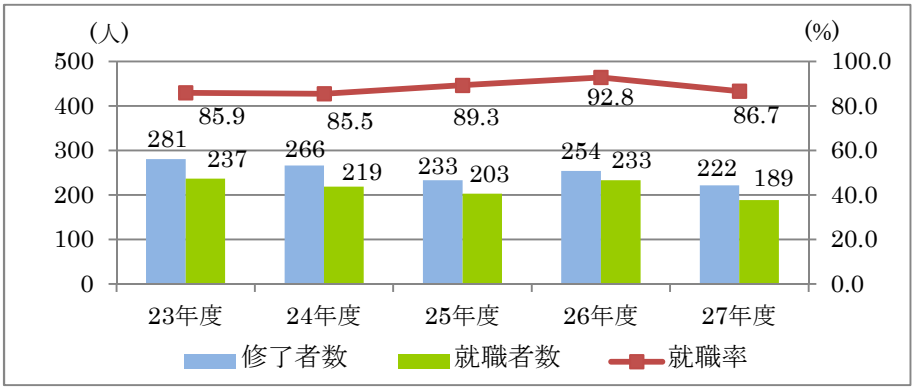
　市原校（自動車整備科・電気工事科）、船橋校（冷凍空調設備科）、東金校（建築科）などは、就職率が１００％（平成２６年度実績）となっており、旭校（自動車整備科）では、親子２代にわたって修了生がいるなど、地元との密着度が高い状況です。

＜県立高等技術専門校の就職の状況（平成 23～27 年度）＞

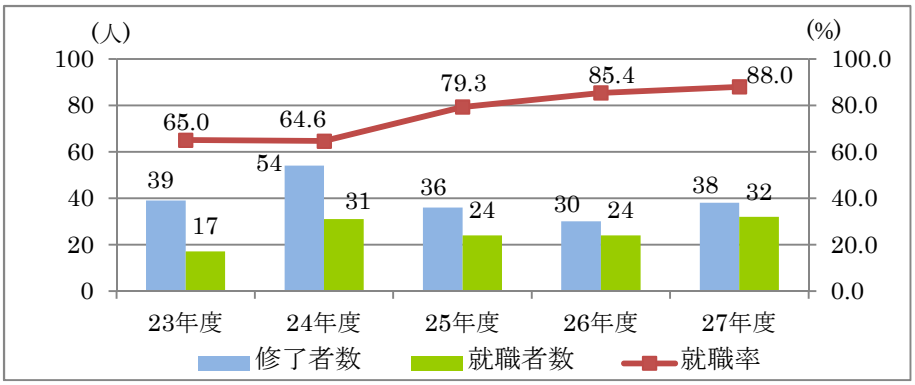
・全校（6 校）



・一般校５校合計（市原・船橋・我孫子・旭・東金）



・障害者高等技術専門校



⑤訓練施設・設備の状況

・　築３０年以上の施設が多く、老朽化が進んでいます。 特に市原校の実習棟は、耐震上も問題があります。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。

施設建築時期

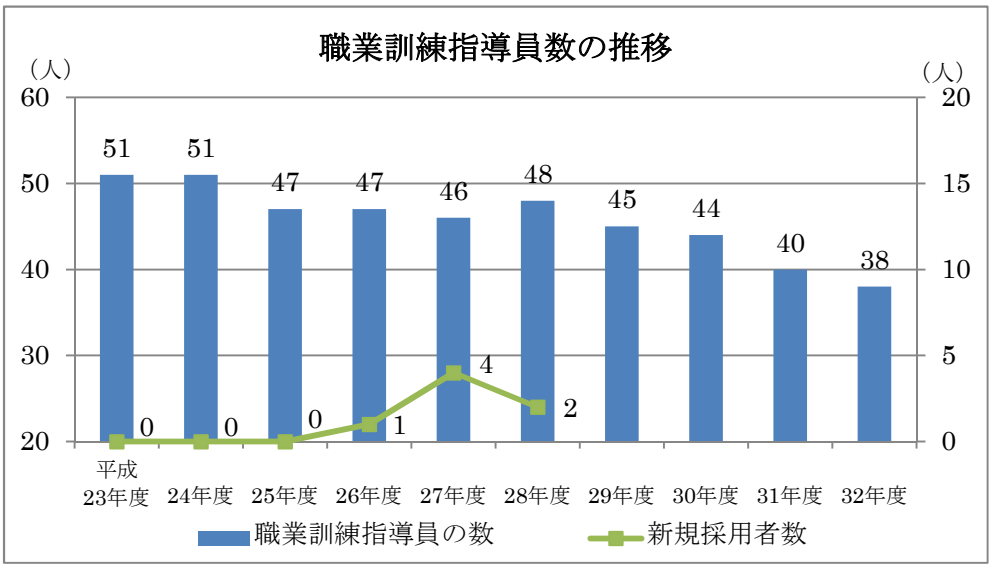
校名	校舎建設時期	備考
市原校	管理棟（S49）　総合実習棟（S50） ﾋﾞﾙﾒﾝﾃﾅﾝｽ科第 1、第 2 実習棟（S37、S45）	実習棟 IS 値 0.3
船橋校	実習棟（S59）、管理実習棟（H3）	
我孫子校	管理棟・実習棟（S61）、実習場（S40）、 旧自動車整備科実習棟（H6）	
旭校	本館（H2）、実習場（自動車整備科）（S39、S41）、 実習場（NC 機械加工科）（S39、H2）	
東金校	管理棟・実習棟（H10）	
障害者校	管理・実習棟（S57）	

⑥職業訓練指導員の配置状況

・　平成１５年度から２５年度まで職業訓練指導員の新規採用を行っていなかったことから、職業訓練指導員の数が少なくなっており、訓練科によっては複数配置が困難となっています。

　また、職業訓練指導員の高齢化が進み、平均年齢が平成２８年度末で４９歳となる見込みです。

・　平成２６年度からは、退職者の補充として新規採用を実施していますが、引き続き、職業訓練指導員の適切な配置に向けて取り組んでいく必要があります。



（注）平成 29 年度以降の職業訓練指導員数は、現員数から退職者数（見込み）を除いた人数で、退職後の補充人数は加えていません。

⑦訓練科ごとの状況

校名	訓練課程	訓練科	定員	訓練期間	入校時期	応募・入校（平均）			就職率（平均）	
						応募者数(H23～27)	入校者数(H23～27)	入校率(H23～27)	(H22～26)	地元・近隣就職率
市原高等技術専門校	普通	自動車整備科	23	2年	4月	43	22	96.5%	91.2%	88.9%
		電気工事科	30	1年	4月	34	21	69.3%	90.1%	74.5%
		プラント保全科	20	1年	4月	9	7	33.0%	97.1%	94.1%
	短期	塗装科	20	1年	4月	26	14	71.0%	81.7%	80.6%
		ビルメンテナンス科	32	6か月	4月 10月	54	27	84.4%	60.2%	63.0%
船橋高等技術専門校	普通	メカニカルエンジニア科	20	2年	4月	16	13	66.0%	87.0%	74.4%
		システム設計科	20	2年	4月	27	18	92.0%	86.3%	62.9%
		冷凍空調設備科	20	1年	4月	26	20	101.0%	97.9%	48.2%
	短期	金属加工科(デュアル)	24	9か月	4月 10月	25	18	75.0%	92.1%	88.9%
我孫子高等技術専門校	普通	ＮＣ機械加工科	20	1年	4月	12	9	44.0%	93.2%	70.4%
		造園科	20	1年	4月	21	15	74.0%	90.9%	69.0%
	短期	造園科	44	6か月	4月 7月 10月 1月	77	42	95.5%	85.1%	58.4%
		事務実務科(知的障害)	10	1年	4月	15	7	74.0%	88.1%	36.4%
旭高等技術専門校	普通	自動車整備科	20	2年	4月	30	19	93.0%	97.8%	96.0%
		ＮＣ機械加工科(デュアル)	15	1年	4月	9	8	52.0%	92.3%	90.0%
東金高等技術専門校	普通	ディスプレイ科	20	2年	4月	17	13	65.0%	91.8%	54.8%
	短期	建築科	32	1年	4月	46	30	92.5%	88.1%	73.3%
		左官技術科(デュアル)	9	9か月	4月	15	9	95.6%	90.7%	79.2%
		左官技術科	18	6か月	7月 1月	12	9	51.1%	73.9%	78.9%
障害者高等技術専門校	短期	ＤＴＰ・Ｗｅｂデザインコース	10	1年	4月	21	9	92.0%	70.5%	63.2%
		福祉住環境デザインコース	10	1年	4月	14	6	58.0%	67.7%	72.7%
		ＰＣビジネスコース	20	1年	4月	26	16	79.0%	63.7%	67.7%
		職域開拓コース	10	6か月	4月 10月	17	9	90.0%	52.0%	84.6%
		基礎実務コース	20	1年	4月	35	15	74.0%	82.4%	76.2%
		短期実務コース	10	6か月	4月 10月	8	5	54.0%	69.7%	84.6%

※訓練科は、普通課程と短期課程に分かれている。
普通課程の訓練期間は１年若しくは２年、短期課程の訓練期間は原則として６か月（１年まで延長可能)。

（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

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。

①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＊	資格	実践	デュアル	建設
２５	１９８	３，６１６	２，８６０	２８０	４０	４３６	―
２６	１９９	３，４８１	２，７９７	１７８	５３	４５３	―
２７	２０７	３，５２８	２，８２５	１７８	６６	４３４	２５

＊知識習得コースには、託児付き訓練を含む。

②各訓練コースの概要

コース名	概要
知識等習得コース	・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、介護職員初任者研修などの３か月の訓練を行う（介護職員初任者は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
資格取得コース	・介護福祉士・保育士の資格取得を目的とした２年間の訓練コース
実践的人材育成コース	・企業において中核的な役割を果たす人材等の高い仕上がり像を目指す６か月の訓練コース
デュアル訓練	・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	・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

イ　認定職業訓練施設

職業能力開発促進法の基準に従って、事業主等が従業員等に対して行う教育訓練を、「認定職業訓練」として知事が認定しています。木造建築科、電気工事科、パン・菓子製造科などそれぞれの業界ニーズに対応した訓練を実施しています。

・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
２５	設置数	１３	２０	３３
	訓練生数（人）	１，３８２	１，４８４	２，８６６
２６	設置数	１３	１８	３１
	訓練生数（人）	１，３１１	１，４７１	２，７８２
２７	設置数	１０	１６	２６
	訓練生数（人）	１，０６０	１，１６２	２，２２２

（参考）

・市原共同高等職業訓練校（木造建築科、和裁科等）
・柏工業専門校（パソコン科、建築 CAD トレース科等）
・君津郡市共同高等職業訓練校（造園科、木造建築科等）
・住友林業建築技術専門校（木造建築科）
・千葉県菓子共同高等職業訓練校（パン・菓子製造科）
・千葉県建築設備高等技術専門校（配管科）
・銚子市共同高等職業訓練校（電気工事科）
・松戸共同高等職業訓練校（左官・タイル施工科、事務科パソコンコース等）
　ほか１８施設

ウ　障害者委託訓練

障害のある方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訓練実績

区分	２５年度	２６年度	２７年度
コース数	６コース	６コース	６コース
受講者数	２３７人	２０２人	２１３人

②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（就労に必要なパソコン技能の習得）と作業実務コース（製パン、クリーニングなどの作業訓練を通して、就労に必要な姿勢・知識・技能を習得）がある１～３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）	・集合訓練で習得した知識・技能の応用、定着を図るための職場実習を効果的に組み合わせた４か月の訓練コース
実践能力習得訓練コース	・企業等の事業所現場で、データ入力やビジネス文書作成などの事務や販売、バックヤードの作業、梱包等の作業実習を行い、実践的な職業能力を習得する２～３か月の訓練コース
ｅ－ラーニングコース	・インターネットを利用して、教材の配信、技能習得等を行う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を対象にした、就職に向けた職業能力の開発・向上のための１～３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１～３か月の訓練コース

（３）その他

国（千葉労働局、(独）高齢・障害・求職者雇用支援機構千葉支部）及び千葉県が公共職業訓練を行うに当たり、地域の職業訓練ニーズを踏まえ、効果的な実施を図るため、地域訓練協議会を設置し、「千葉県職業訓練実施計画（総合計画)」を策定することにより、相互に必要な調整を図っています。

２　技能振興の状況

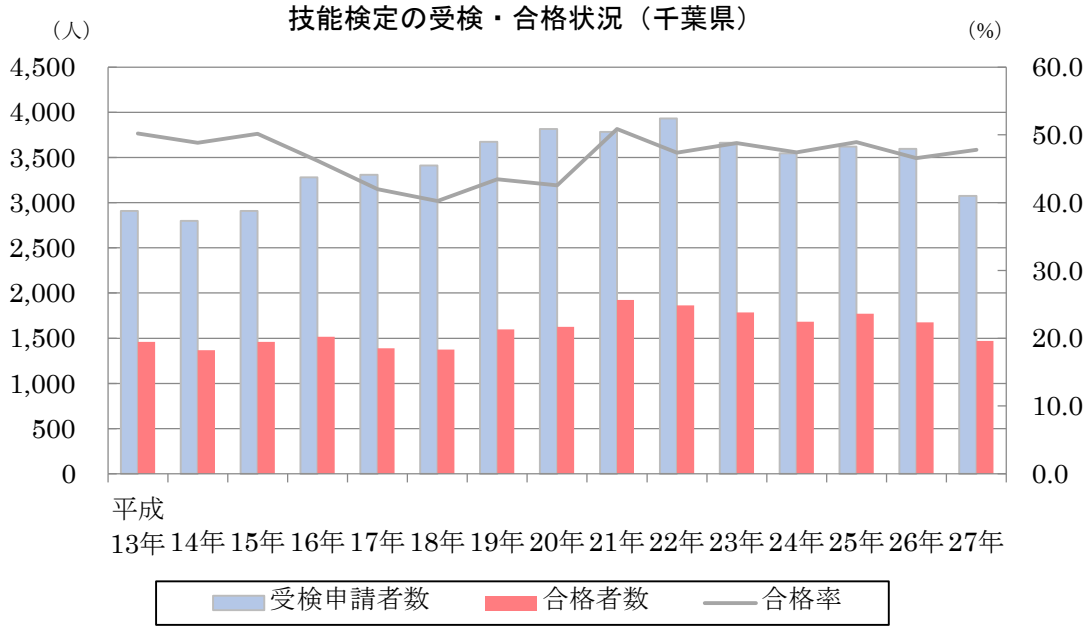
（１）技能検定の状況

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（%）
２５	３，６２０	１，７７２	４９．０
２６	３，５９７	１，６７６	４６．６
２７	３，０７６	１，４７０	４７．８



（２）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（基礎）を終え、２年目に事業実習２号（習熟）に移行する際に、技能検定（基礎２級）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。

・過去３年の実績

年度	受検申請者数（人）	合格者数（人）	合格率（%）
２５	７５９	６３１	８３．１
２６	８７６	７０７	８０．７
２７	１，３２５	１，１０７	８３．５

（３）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。

・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）

（４）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。（平成２７年度：表彰者数７８名、参加者１６２名）

（５）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。平成２７年度までの表彰者は累計で５５８名になります。

（６）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、ものづくり産業の魅力を発信することを目的として、各校で「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	実施内容の例	参加者数
２５	・アーク溶接体験（市原校） ・冷凍技術体験（船橋校） ・竹垣づくり体験（我孫子校）　など	１６５名
２６	・自動車メカニズムを知る体験（旭校） ・大工仕事の体験（東金校） ・３次元モデリング体験（障害者校）　など	１９０名
２７	・家庭内配線体験（市原校） ・ホームページ公開体験（船橋校） ・ＣＡＤ/ＣＡＭ体験（我孫子校）　など	２８６名

＊各年度とも全校合計で２２コースを実施した。

（７）県立高等技術専門校における資格取得講座

・近年の実施状況

年度	実施校数	受講者数
２５	２校	３３名
２６	１校	１６名
２７	４校	３０名

（８）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。

（９）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委託事業として、小学生を対象とした「手づくりみらい教室」を実施し、ものづくり体験の提供をしています。

・近年の実施状況

年度	実施内容の例	参加者数
２５	・石膏マーブル版 ・円形ミニ畳 ・アートタイルモザイク　など　　計 13 メニュー	３２７名
２６	・鯵の舟盛り ・ミニバック ・銅板レリーフ　など　　計 13 メニュー	３１９名
２７	・仮表装（掛け軸） ・本立て ・フラワーギフト　など　　計 13 メニュー	３６５名

（１０）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、厚生労働省からの委託事業である「ものづくりマイスター制度」により、広く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	職業高校等	その他
２５	７０人	２９職種	－人日	４２７人日	１６人日
２６	６６人	１４職種	３９４人日	１，２６２人日	１，３２４人日
２７	６８人 （２０４人）	２職種 （４５職種）	７６５人日	２，０３３人日	２，５５７人日

第４　本県の職業能力開発をめぐる課題

本県の職業能力開発を取り巻く環境については、近年、雇用情勢の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課題も生じています。

今後、県内経済の持続的発展を図るためには、これまで以上に、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する必要があります。

また、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。

１　地域や企業のニーズへの対応

（１）人手不足分野や成長分野における人材の育成・確保

近年は有効求人倍率が上昇し、多くの業種で求人が求職を上回っていますが、介護・医療や建設などの業種では人手不足が顕著になっており、今後も同様の傾向が続くことが見込まれています。また、待機児童の解消を図るための保育士の育成なども喫緊の課題となっています。

さらには、生産性の向上につながるＩＴ分野の人材育成や、２０２０年の東京オリンピック・パラリンピックの開催を控え、国際化に対応できる観光分野の人材育成なども急務となっています。

（２）中小のものづくり企業等への人材供給と能力開発の支援

本県の主要産業である製造業を支えている中小のものづくり企業等に対し、技能者を育成し、人材供給を続ける必要があります。

また、規模が小さい企業ほど「人材育成の時間が足りない」、「指導者がいない」、「OFF－JT による教育訓練の機会が少ない」等の課題を抱えていることから、在職中における職業訓練等の支援を充実させる必要があります。

（３）県立高等技術専門校と地域との連携を踏まえたあり方の検討等

県立高等技術専門校の施設や事業運営等のあり方については、地域の企業等との密接な繋がりや、地域で果たす役割等を踏まえ、改めて総合的に検討することが必要です。

併せて、若年者の減少や雇用情勢の改善に伴う訓練需要の減少等で入校者数が低下していることから、訓練生にとって魅力ある訓練となるよう、地域や企業ニーズを踏まえた訓練科等の見直しや工夫を行う必要があります。

また、訓練を円滑かつ効果的に実施するため、施設・設備の老朽化や職業訓練指導員の不足・高齢化などの課題にも対応していく必要があります。

２　全員参加の社会の実現に向けた取組

将来にわたる人口減少や少子高齢化による労働力不足が見込まれる中、全員参加の社会の実現に向け、若者、女性、中高年齢層、障害のある方など、一人ひとりの特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供し、就労支援を行う必要があります。

（１）若年者への就労支援

少子化の進展による若年層の労働人口の減少が懸念されていること、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、就労支援や職業訓練の取組の必要性が高まっています。

（２）女性への就労支援

女性の活躍を推進するため、就労支援を更に充実させるとともに、パートやアルバイトといった非正規雇用者のうち、正規雇用を希望する方への支援や、母子家庭等に対する支援の充実も重要となっています。

（３）中高年齢者への就労支援

平均寿命の伸びや年金受給開始年齢の引上げなどを背景に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・技術の習得支援や、キャリアを活かした就労支援が重要となっています。

（４）障害のある方への就労支援

障害の特性や程度に応じた職業能力開発や、民間企業における障害者の雇用の促進、また、今後予定されている法定雇用率の引上げに対応した支援が求められています。

（５）離転職者や不本意非正規雇用者への就労支援

離職者・転職者や不本意非正規雇用者について、引き続き、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。

３　ものづくり分野等における技能の振興、継承

製造業における若年労働者の減少や若者のものづくり離れが進んでいることから、ものづくりへの関心を高める取組を充実させる必要があります。

また、技能検定の受検の促進や、中小のものづくり企業における技能継承に対する支援等、技能尊重の気運を醸成させる取組を着実に実施する必要があります。

４　関係機関等との連携

多様化する企業や求職者のニーズに的確に対応し、職業能力開発をより効果的に実施するため、地域の職業能力開発行政の拠点である千葉労働局及びハローワーク、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構、千葉県職業能力開発協会等との一層の連携強化と一体的な取組を推進する必要があります。

第５　職業能力開発に関する基本方針と施策

本項では、前項で整理した課題の解決に向け、計画期間内に実施すべき取組についての「４つの基本方針」を定め、それに基づいて施策や事業を展開しながら、職業能力開発の一層の推進を図ります。

基本方針１　地域の実情や企業ニーズを踏まえた職業能力開発の推進

社会経済情勢、雇用情勢が変化する中、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・確保を推進します。

中でも、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ます。

（１）介護、福祉等の人手不足分野やＩＴ、観光等の成長分野における人材確保に向けた職業能力開発

【主な取組等】

ア　介護・福祉分野

・少子高齢化の進展などにより介護人材や医療人材の不足が深刻となっており、その傾向は今後も加速すると見込まれています。また、保育所の待機児童の増加により、保育士の養成も必要となっています。
そこで、これらの分野における民間教育訓練機関への委託訓練（離職者等再就職訓練事業）を重点的かつ計画的に実施します。特に、定員拡充や訓練コースの多様化など、ニーズに応じた柔軟な対応を図ります。　《 実施事業等：① 》

・県の関係部局において、人手不足が深刻な介護等の福祉人材や医師・看護師等の人材確保に向けた取組を進めます。　《 実施事業等：④・⑤ 》

イ　ＩＴ分野

・人口減少と少子高齢化の進展により、中長期にわたる労働力不足が見込まれており、それを補うためには生産性の向上に繋がる人材育成が重要です。
そこで、離職者等再就職訓練事業においてＩＴ分野の人材育成を行うとともに、新たに上級者向けの訓練コースを設定します。
また、県立高等技術専門校の職業訓練においても、ＩＴ分野のカリキュラム等の導入・追加を検討します。　《 実施事業等：①・② 》

ウ　観光分野

・成田空港を抱える本県においては、今後、東京オリンピック・パラリンピックの開催を見据えた観光人材の確保が一層必要になると見込まれます。
そこで、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置した地域訓練コンソーシアム（注：本県も参画）で開発した観光分野の訓練コースを離職者等再就職訓練事業に導入します。観光に関する一般的業務に加え、マーケティングやプランニング（情報発信、集客ツール作成）等の経営に関するカリキュラムを取り入れた訓練とし、観光分野の生産性の向上に繋がる人材を育成します。
また、観光施設の従業員などを対象に、外国人観光客の受入れに必要な知識や接客方法などを学ぶ研修を実施します。　《 実施事業等：①・③・⑦ 》

エ　建設分野

・東日本大震災からの復興需要や東京オリンピック・パラリンピックを見据えた施設整備の増加等により建設人材が不足していることから、県立高等技術専門校（東金校）において職業訓練を実施するとともに、離職者等再就職訓練事業における建設人材コースの拡充に努めます。　《 実施事業等：①・②・⑧ 》

オ　農林水産分野

・全国有数の農業産出額や漁業生産量を誇る農林水産分野において、優れた担い手を育成するため、実践的な訓練や研修などを行います。
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:⑥ 》

【実施事業等】

① 離職者等再就職訓練事業（介護等福祉人材、ＩＴ人材、観光人材、建設人材の確保）［商工労働部］ 拡充
② 県立高等技術専門校での職業訓練［商工労働部］拡充
③ 地域訓練コンソーシアムの検討内容を反映した取組
［(独）高齢・障害・求職者雇用支援機構・商工労働部］拡充

(関連事業)
④ 介護・保育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・保育所支援センター運営等事業）
⑤ 医療人材確保に向けた取組[健康福祉部]
（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、薬剤師の復職支援等）
⑥ 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・育成対策事業等、漁業の担い手確保・育成総合対策事業等）
⑦ 観光人材の育成（海外観光ゲストへのおもてなし力向上研修事業）[商工労働部]
⑧ 千葉県魅力ある建設事業推進協議会［県土整備部］

（２）中小企業のものづくり分野等の人材確保に向けた職業能力開発

【主な取組等】

・若者のものづくり離れが進む中、県立高等技術専門校において、民間の訓練実施機関が取り組みづらいものづくり分野の職業訓練を実施し、主に地域の中小企業に対して一定の技能を習得した人材を供給します。
また、今後、訓練生に対して、技能の習得のみならず、ビジネスマナーやコミュニケーション能力の向上、円滑な就労やキャリアアップに有効なツールであるジョブ・カードの作成・活用に向けた支援を強化します。《 実施事業等：② 》

・中小のものづくり企業において指導者不足が深刻となる中、県立高等技術専門校において、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・知識のスキルアップや資格取得などを支援します。
さらに、今後、ものづくりに関連したソフト部門（経理、労務、営業など）の研修や、企業等の要望に応じて出前訓練の実施なども検討します。
《 実施事業等:①･④ 》

・中小企業の事業主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可し、一部について運営費等の助成を行っていますが、今後も様々な人材育成ニーズに応えられるよう、新たな訓練分野の開拓（警備業、ドローン操作等）を進めます。　《 実施事業等：③ 》

県立高等技術専門校での訓練風景

在職者訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）事業の訓練風景

【実施事業等】

① 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］ 拡充
② 県立高等技術専門校での職業訓練［商工労働部］
③ 認定職業訓練助成事業［商工労働部］ 拡充

（関連事業）

④ 中小企業等技術力高度化支援研修事業　［商工労働部］

（３）県立高等技術専門校と地元地域との連携強化及び課題解決に向けた取組

【主な取組等】

ア　地元地域への貢献、地元地域との連携強化

・県立高等技術専門校は、入校生の多くが地元・近隣地域の出身であり、修了生の多くが地元の中小企業に就職しています。さらに、地元企業の在職者の技能向上にも貢献しており、各校がそれぞれの地域と密接に繋がっている状況です。
前計画において、県立高等技術専門校の大規模校化、統合化の方針を掲げたところですが、これらの実情を踏まえると、当面は現行体制を基本として、地域企業への人材供給、地元地域との連携強化に努める必要があります。

イ　訓練科、訓練内容、事業運営のあり方等の検証

・地域や企業のニーズに合った効果的・効率的な職業訓練を実施する必要があることから、企業等へのアンケート調査の実施や修了生の就業状況の定期的な把握等を通じて、訓練科や訓練内容の見直し、事業運営のあり方等の検証を行います。その際、新たに検討組織を設置し、外部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や中期的な方向性を見据えた検討を行います。

ウ　入校率や就職率の向上、施設整備、指導員の確保

・近年の入校率の低迷に対応するには、県立高等技術専門校の認知度を上げることも重要であることから、新たに愛称及びキャッチフレーズを設定します。

〈愛称〉ちばテク（ＣＨＩＢＡ　ＴＥＣＨ）

〈キャッチフレーズ〉「やりたい」を「できる」に！

また、ＤＶＤの作成・配布、若者向けのデジタルツールを活用した広報、女性の入校促進の強化などに取り組みます。

県立高等技術専門校
ＰＲ用チーバくん

・高等学校の進路指導担当の教員を訪問してのＰＲや、生徒、保護者、教員等を対象にした見学会の開催などに積極的に取り組みます。

・近年、県立高等技術専門校の訓練生の就職率は良好に推移していますが、企業ニーズを踏まえた技能、知識の一層の習得に努め、更なる就職率の向上に取り組みます。

・施設、設備の老朽化や職業訓練指導員の不足・高年齢化の問題については、訓練実施に支障が生じないよう、計画的な整備や採用に努めます。

実 施 目 標

項目	現状（H27 年度）	目標
離職者等再就職訓練事業における就職率	７５．１％	現状の水準以上とする
県立高等技術専門校の応募倍率	１．０８倍	現状の水準以上とする
県立高等技術専門校の入校率	６６．８％	毎年度２ポイント増加を目指す
県立高等技術専門校の就職率	８６．９％	毎年度８８．０％を上回る
県立高等技術専門校における在職者訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）事業の受講率	７８．２％	毎年度８０．０％を上回る

基本方針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

少子高齢化による労働力人口の減少が進む中、本県産業の持続的な発展のためには、若者、女性、中高年齢者、障害者等、全ての人材がその能力を高め、十分発揮できる「全員参加の社会」の実現が必要です。

国においても、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）」を施行し、平成３０年４月から障害者の法定雇用率の算定基礎に精神障害者の追加を予定するなど、制度や環境の整備を進めています。

そこで、県においても、若者、女性、中高年齢者、障害者等のそれぞれの特性に合った職業能力開発の機会の提供や就労支援を推進します。また、不本意に非正規雇用に就いた者等の正規雇用への転換に向けた支援も進めます。

（１）若者のための職業能力開発、就労支援

【主な取組等】

・県立高等技術専門校（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。
また、技能習得以外にも、職場で必要となるコミュニケーション能力の向上のための研修や、円滑な就労を図るためのツールであるジョブ・カードの作成・活用など、多様な支援を行います。　《 実施事業等：①・⑥ 》

・県立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：② 》

・「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：③ 》

・「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：④ 》

「ジョブカフェちば」での相談支援

「ジョブカフェちば」での
セミナーの様子

・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:⑤ 》

【実施事業等】
① 県立高等技術専門校での施設内訓練（普通課程）［商工労働部］
② デュアルシステム訓練［商工労働部］
③ ジョブカフェちば事業［商工労働部］
④ ちば地域若者サポートステーション事業［商工労働部］
⑤ キャリア教育の推進（キャリア教育推進事業、キャリア支援事業）［教育庁］
（関連事業）
⑥ ジョブ・カードの活用［千葉労働局］

（２）女性のための職業能力開発、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、介護、保育、フラワー、観光等）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、訓練の一部に導入している託児付きコースについて、今後もニーズを踏まえて拡充に努めるほか、母子家庭の母親に対する訓練手当の支給を行います。
また、育児等で外出が難しい女性も参加できるよう在宅の e－ラーニングでの訓練について検討します。 《 実施事業等 : ① 》

・県立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 : ② 》

・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 : ③ 》

・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 : ④ 》

【実施事業等】
① 離職者等再就職訓練事業（託児付き訓練）［商工労働部］拡充
② 県立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］拡充
③ 千葉県ジョブサポートセンター事業［商工労働部］
（関連事業）
④ 母子家庭等の就労支援に係る取組［健康福祉部］
（母子家庭等就業・自立支援センター事業）

（３）中高年齢者のための職業能力開発、就労支援

【主な取組等】

・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、県立高等技術専門校での職業訓練や離職者等再就職訓練事業を通して、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：①・②・③・⑤ 》

・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:④ 》

「千葉県ジョブサポートセンター」
での相談支援

「千葉県ジョブサポートセンター」
でのセミナーの様子

【実施事業等】
① 県立高等技術専門校での施設内訓練（短期課程）［商工労働部］
② 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］
③ 離職者等再就職訓練事業［商工労働部］
④ 千葉県ジョブサポートセンター事業［商工労働部］
（関連事業）
⑤ ジョブ・カードの活用［千葉労働局］

（４）障害者のための職業能力開発、就労支援

【主な取組等】

・障害者が身近な地域で就職に必要な技能・知識を習得できるよう、障害者高等技術専門校や我孫子高等技術専門校（事務実務科）等において、専門の職業訓練を実施し、就労を支援します。
特に、障害者高等技術専門校では、平成２９年度から精神障害者対象のコースを拡大し、精神障害者や発達障害者の就労支援を強化します。
《 実施事業等：① 》

・企業や社会福祉法人、ＮＰＯ法人などの様々な団体に職業訓練を委託し、障害の特性や程度に応じた、きめの細かい就労支援を行います。　《 実施事業等：② 》

・県内１６か所にある、身近な地域での就業とそれに伴う日常生活の相談支援を行う「障害者就業・生活支援センター」に企業支援員を配置し、障害者が企業で働くための職域開拓や継続（長期）雇用を支援します。《 実施事業等：⑤・⑧ 》

・県、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します。また、ハローワークが行う法定雇用率未達成企業への指導と連携して、県の支援策の周知を図り、障害者雇用を促進します。
《 実施事業等：⑥ 》

・障害者雇用サポート事業を実施し、障害者を対象に、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、法定雇用率の未達成企業等を対象に、障害者の受入準備支援や企業実習のマッチング支援、受入後のフォローアップなど、雇用継続に向けての一貫した支援を行います。《 実施事業等：④ 》

・障害者就業支援キャリアセンター事業を実施し、障害者の就業相談から就業準備訓練、定着までをワンストップで支援します。
さらに、平成３０年４月から障害者の法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加され、法定雇用率が引上げられる予定であることから、障害者就業支援キャリアセンター事業を見直し、充実を図ります。《 実施事業等：③ 》

・障害者就労促進チャレンジ事業を実施し、障害者雇用の経験のない企業や法定雇用率未達成企業向けに障害者雇用企業の見学会や相談会を開催し、企業の障害者雇用に対する理解促進を図ります。また、障害者向けに、「働く」ことへの理解を促進するための職場見学会・交流会を開催します。《 実施事業等：⑦・⑨ 》

【実施事業等】

① 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］拡充
② 障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業［商工労働部］
③ 障害者就業支援キャリアセンター事業［商工労働部］拡充
④ 障害者雇用サポート事業［商工労働部］
⑤ 企業支援員（障害者雇用アドバイザー）事業［商工労働部］
⑥ 障害者雇用促進合同面接会事業［商工労働部］
⑦ 障害者就労促進チャレンジ事業［商工労働部］
（関連事業）
⑧ 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］
⑨ 特別支援学校就労支援等教員研修事業［教育庁］

（５）離転職者や非正規雇用者へのキャリア形成や就労支援

【主な取組等】

・再就職を希望する離職者等が早期に就職できるよう、県立高等技術専門校において短期課程の職業訓練を通じた技能習得の機会を提供し、キャリア形成や円滑な就労に向けた支援を行います。
また、民間の教育訓練機関への委託訓練（離職者等再就職訓練事業）において、企業や求職者のニーズを踏まえた多様な職業訓練の機会を提供し、キャリア形成や円滑な就労に向けた支援を行います。　《 実施事業等：①・②・④ 》

・不本意非正規雇用者は若者に多く見られることから、「ジョブカフェちば」において、正規雇用への転換に向けた支援を行うとともに、ハローワークと連携した取組を推進します。　《 実施事業等：③・⑤ 》

【実施事業等】

① 県立高等技術専門校における施設内訓練（短期課程）［商工労働部］
② 離職者等再就職訓練事業［商工労働部］
③ ジョブカフェちば事業［商工労働部］
（関連事業）
④ ジョブ・カードの活用［千葉労働局］
⑤ 千葉県正社員転換・待遇改善実現地域プラン［千葉労働局］

実 施 目 標

項目	現状（H27 年度）	目標
県立高等技術専門校（普通課程）の正規雇用率	９２．９％	現状の水準以上とする
県立高等技術専門校の女性入校率	７．０％	毎年度、増加を目指す
離職者等再就職訓練事業での託児付きコースの開講数	１０コース	毎年度１２コースを上回る
県内の民間企業における障害者実雇用率	１．８２％	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％	５１．０％ (H32 年度)

基本方針３　ものづくり分野等における技能の振興及び継承の促進

製造業は本県経済を発展させてきた主要な産業ですが、それを支える「ものづくり現場」では、若年技能者や指導者の不足により、技能継承が難しくなっています。

ものづくり分野の振興は、本県経済の活性化にとっても依然重要であることから、今後も、若者のものづくりに対する関心を高め、若年技能者を育成・確保するとともに、技能継承の支援や技能尊重の気運が醸成されるよう取り組みます。

（１）技能検定制度の一層の普及及び円滑な運用

【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、より多くの職種の検定ができるよう、職種拡大に向けた体制整備等に努めます。

《 実施事業等：① 》

・外国人技能実習制度の普及に伴い、技能検定（基礎級）の受検者が近年増加しており、今後も制度改正による大幅な増加が見込まれることから、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：① 》

・県立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、技能検定受検者を支援するため、対策コースを実施します。

《 実施事業等：② 》

技能検定の練習風景（広告美術仕上げ：広告面粘着シート仕上げ作業）

技能検定の練習風景（造園：造園工事作業）

【実施事業等】

① 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］拡充

② 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］

（２）若者のものづくり離れの抑制、技能継承の支援、技能尊重の気運の醸成

【主な取組等】

ア　若者のものづくり離れの抑制

・若者にものづくりの楽しさや素晴らしさを体験してもらい、ものづくりへの関心を高めてもらうため、県立高等技術専門校において、小・中・高校生等を対象にした体験教室「未来の名工チャレンジ事業」を実施します。
また、より身近な地元地域での開催（出前講座）など、参加機会の拡大にも努めます。　《 実施事業等：② 》

未来の名工チャレンジ事業（溶接体験）

未来の名工チャレンジ事業
（段ボールクラフト）

・千葉県職業能力開発協会が実施する「ものづくりマイスター制度」（熟練技能者による若年技能者への実技指導）の活用や、同協会と千葉県技能士会連合会が共催する小学生対象の「手づくりみらい教室」への参加が増えるよう、県による広報支援等を充実させます。　《 実施事業等：⑥ 》

イ　若年技能者の育成と技能継承への支援

・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、県立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）事業を実施し、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：① 》

・若年技能者の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、技能者としての成長を促す良い機会となることから、千葉県職業能力開発協会と連携し、積極的参加を働きかけます。
また、県立高等技術専門校の訓練生が技能五輪全国大会や若年者ものづくり大会等へ積極的に参加できるよう支援します。
（我孫子高等技術専門校造園科の訓練生が、第５４回技能五輪全国大会（造園職種）に出場）　《 実施事業等：⑤ 》

ウ　技能尊重の気運の醸成

・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、社会全般で技能を尊重する気運が醸成されるよう努めます。また、今後、若年技能者の技能や意欲の向上を図るため、優れた若年技能者を表彰する制度の創設について検討します。　《 実施事業等：③・④ 》

千葉県職業能力開発促進大会

【実施事業等】

① 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］
② 未来の名工チャレンジ事業［商工労働部］ 拡充
③ 千葉県職業能力開発促進大会の開催、優れた技能者の表彰等［商工労働部］
④ 若年技能者を対象とした新たな表彰制度の創設［商工労働部］新規
⑤ 県立高等技術専門校の訓練生等の技能競技大会への参加 拡充
［商工労働部・千葉県職業能力開発協会］

（関連事業）
⑥ ものづくりマイスター制度の活用や「手づくりみらい教室」の開催
［千葉県職業能力開発協会］

実 施 目 標

項目	現状（H27 年度）	目標
技能検定受検者の申請者数	４，４０１人	５，５００人 （H32 年度）
未来の名工チャレンジ事業における参加者数	２８６人	毎年度、増加を目指す

基本方針４　職業能力開発を推進するための体制の充実

職業能力開発に関わる様々な機関等との連携を一層強化し、職業能力開発に係る施策や事業を一体的に推進するとともに、定期的かつ着実な進行管理を行います。

（１）職業能力開発に係る関係機関との更なる連携強化

【主な取組等】

ア　千葉労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携

・県、千葉労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構は、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３者連携の下での総合的な職業能力開発の取組を推進します。　《 実施事業等：① 》

・平成２８年８月、県と千葉労働局の間で締結した「千葉県雇用対策協定」に基づき、求職者の就労促進と県内企業の人材確保の支援を円滑かつ効果的に実施します。　《 実施事業等：② 》

・県立高等技術専門校の訓練やものづくりへの関心を高めるための事業を、より効果的に実施できるよう、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンターやポリテクカレッジとの共同の取組について検討します。
《 実施事業等：③ 》

イ　企業や市町村との連携

・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、地域の中小企業のニーズに合わせたオーダー型の訓練を行うほか、（公財）千葉県産業振興センターとも連携して中小企業を支援します。
また、地域の中小企業や市町村等を対象に県の職業能力開発に関するニーズ調査等を実施し、地域の特徴・ニーズに応じたきめ細やかな支援や職業訓練を実施します。　《 実施事業等：④・⑤・⑥・⑦ 》

ウ　千葉県職業能力開発協会との連携

・千葉県職業能力開発協会が実施する技能検定、技能祭、各種講習会などについて財政支援・協力するとともに、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：⑧ 》

・千葉県職業能力開発協会が実施する技能継承に関する各種事業（若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスターの派遣等））について、広報等による支援を充実させます。　《 実施事業等：⑧ 》

【実施事業等】
① 千葉県地域訓練協議会の設置、「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］
② 千葉労働局との雇用対策協定 ［千葉労働局・商工労働部］
③ ポリテクセンターやポリテクカレッジとの共同の取組
［（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構・商工労働部］新規
④ 県立高等技術専門校における地域との連携強化［商工労働部］拡充
（企業・市町村へのニーズ調査等の実施）
⑤ 在職者訓練（ちば企業人スキルアップセミナー）事業（オーダー型訓練の実施）
［商工労働部］
⑥ チャレンジ企業支援センター事業
［商工労働部・（公財）千葉県産業振興センター］
⑦ 京葉臨海コンビナートの企業との安全研修の実施
［（公財）千葉県産業振興センター 他］
⑧ 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］

（２）教育機関（小・中・高等学校）との連携

【主な取組等】

・若者にものづくりの楽しさや素晴らしさを体験してもらい、ものづくりへの関心を高めてもらうため、県立高等技術専門校において、小・中・高校生等を対象にした体験教室「未来の名工チャレンジ事業」を実施します。
また、より身近な地元地域での開催（出前講座）など、参加機会の拡大にも努めます。 《 実施事業等:① 》

・高校生の職業選択に役立てるため、県立高等技術専門校において、高校生を対象としたアーク溶接特別教育などの資格取得講座を実施します。また、開講講座や参加校の拡充を図ります。 《 実施事業等 : ② 》

・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 : ③ 》

【実施事業等】
① 未来の名工チャレンジ事業［商工労働部］ 拡充
② 高校生の資格取得講座［商工労働部］拡充
③ キャリア教育の推進（キャリア教育推進事業、キャリア支援事業）［教育庁］

（３）職業能力開発施策の着実な進行管理

【主な取組等】

・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、新たに検討組織を設置し、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加速化や見直しを行います。 《 実施事業等：① 》

・同検討組織においては、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ついても検証します。 《 実施事業等：① 》

【実施事業等】

① （仮）千葉県職業能力開発推進委員会の設置［商工労働部］新規

参 考 資 料

参考１

千葉県産業人材育成中期計画（平成２３～２７年度）の取組実績

主な取組実績は以下のとおりです。

なお、前計画を策定した平成２３年度は、リーマン・ショック以降の景気悪化や平成２３年３月の東日本大震災などの影響により、雇用情勢が低迷していたため、「雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進」を基本方針に設定しました。

基本方針１　企業ニーズを踏まえた職業能力開発の推進

施策項目	主な取組実績
①地域の実情を踏まえた人材育成	○人材不足が著しい介護福祉士や介護職員養成のため、職業訓練を民間委託により実施した。（介護福祉士：延べ３９コース、３９３名　介護職員初任者研修等：延べ１５８コース、２，８４２名） ○地域産業への人材供給のため、県立高等技術専門校（以下「高等技術専門校」という。）において学卒者及び離職者等を対象とした職業訓練を実施した。（延べ１０５訓練科、１，９０２名） ○千葉県の魅力発信に寄与する人材育成のため、観光人材育成の職業訓練を民間委託により実施した。（延べ８コース、１１９名） ○京葉臨海コンビナートの従事者を対象とした危機管理等のセミナー開催を支援した。（延べ２７コース、１，３９８名）
②成長が見込まれる分野の人材育成	○高齢化の進展により需要が見込まれる介護福祉士や介護職員養成のため職業訓練を民間委託により実施した。（介護福祉士：延べ３９コース、３９３名　介護職員初任者研修等：延べ１５８コース、２，８４２名）【再掲】 ○高齢化の進展により需要が見込まれる医療、福祉分野への人材育成のため、医療事務の職業訓練を民間委託により実施した。（延べ８３コース、１，６２７名） ○待機児童問題解消に向け、保育士養成の職業訓練を民間委託により実施した。（延べ１７コース、２２７名） ○電気自動車（ハイブリッド車含む）の普及に伴い、整備の需要に対応するため、高等技術専門校の自動車整備科において電気自動車対応訓練を実施した。（延べ１８４名）

施策項目	主な取組実績
③若年層へのキャリア形成支援の一層の推進	○高等技術専門校の普通課程において高校新卒者等を対象に主にものづくり分野の職業訓練を実施した。（延べ５０訓練科、８２２名） ○現場の戦力となる若年者を育成し、職場への定着を図るため、通常の職業訓練に加えて企業実習を行うデュアルシステム訓練を高等技術専門校（延べ１５コース、１７２名）、委託訓練（延べ１０４コース、１，７８９名）でそれぞれ実施した。 ○将来のものづくり産業を担う若年者に、ものづくりへの関心を深めてもらうため、高等技術専門校における小中高校生のものづくり体験を実施した。（延べ１，０７３名） ○若年求職者の就職を支援するため、ジョブカフェちばにおいて個別相談や各種セミナーを実施した。（利用者数：延べ１８３，６５２名、就職決定者数：延べ２２，３１０名） ○若年無業者（いわゆるニート）の職業的自立を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、自立支援プログラムを実施した。（参加者：延べ２８，０７９名） ○高等学校へのキャリア教育支援として、高等技術専門校において高校生の資格取得講座を実施した。（延べ８校、９３名）

基本方針２　雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進

施策項目	主な取組実績
①離職者等の就業に向けた職業訓練の実施	○高等技術専門校の短期課程において離職者等を対象に主にものづくり分野の職業訓練を実施した。（延べ３５訓練科、７４３名） ○リーマン・ショック以降の離職者の増加に対応するため、高等技術専門校の短期課程の定員を１１名増加した。（２５８名→２６９名） ○再就職を目指す離職者を対象とした職業訓練を民間委託で実施した。（延べ８６３コース、１６，１１２名） ○多様な人材の円滑な就職等を促進するため、ジョブ･カードを発行した。（委託訓練：延べ６，３９６件、高等技術専門校：９１件）
②特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進	○高等技術専門校の短期課程において障害のある方等を対象に職業訓練を実施した。（延べ２０訓練科、３３７名） ○母子家庭の母等の経済的自立を支援するため、託児付き職業訓練を実施した。（延べ３２コース、４９０名） ○障害者就労支援キャリアセンター事業により障害のある方に対する就労支援を行った。（延べ１９３名）

基本方針３　技能の振興とものづくりを尊重する意識の啓発

施策項目	主な取組実績
①技能検定制度の一層の推進	○県の広報誌、ＨＰ、パンフレット等を活用し、技能検定制度を周知した。（受検者：延べ２１，８７６名） ○高等技術専門校において在職者向けの職業訓練として、技能検定受検対策コースを実施した。（延べ３２コース、１６６名）
②技能振興と技能尊重の機運の醸成	○千葉県職業能力開発協会と連携し技能五輪全国大会、全国障害者技能競技大会への千葉県選手の参加を促進した。（技能五輪全国大会：延べ５１名出場、２５名受賞、全国障害者技能競技大会：延べ２６名出場、９名受賞） ○千葉県職業能力開発協会が開催する技能祭に補助するとともに、千葉県職業能力開発促進大会において千葉県の卓越した技能者に対し、知事表彰を行った。（被表彰者：延べ６０名）
③若年層へのキャリア形成支援の一層の推進【再掲】	○高等技術専門校の普通課程において高校新卒者等を対象に主にものづくり分野の職業訓練を実施した。（延べ５０訓練科、８２２名）【再掲】 ○現場の戦力となる若年者を育成し、職場への定着を図るため、通常の職業訓練に加えて企業実習を行うデュアルシステム訓練を高等技術専門校（延べ１５コース、１７２名）、委託訓練（延べ１０４コース、１，７８９名）でそれぞれ実施した。【再掲】 ○将来のものづくり産業を担う若年者に、ものづくりへの関心を深めてもらうため、高等技術専門校における小中高校生のものづくり体験を実施した。（延べ１，０７３名）【再掲】 ○若年求職者の就職を支援するため、ジョブカフェちばにおいて個別相談や各種セミナーを実施した。（利用者数：延べ１８３，６５２名、就職決定者数：延べ２２，３１０名）【再掲】 ○若年無業者（いわゆるニート）の職業的自立を支援するため、地域若者サポートステーションにおいて、自立支援プログラムを実施した。（参加者：延べ２８，０７９名）【再掲】 ○高等学校へのキャリア教育支援として、高等技術専門校において高校生の資格取得講座を実施した。（延べ８校、９３名）【再掲】

基本方針４　職業能力開発の推進体制の強化

施策項目	主な取組実績
①訓練内容の充実	○訓練生への勤労の意識付けとして、高等技術専門校においてビジネスマナーなどの人材力向上講座を実施した。（延べ２３回、５７７名） ○職業訓練指導員の知識や技能の習得のため、指導員研修の受講を促進した。（延べ２２２名）
②職業能力開発推進のための関係機関との連携強化	○高等技術専門校において高校生向けの短期資格取得講座を実施した。（延べ８校、９３名）【再掲】 ○県内の求職者が職業訓練を受ける機会を十分に確保するため、千葉労働局等と連携して地域訓練協議会を設け、千葉県職業訓練実施計画（総合計画）を策定した。（平成２８年度版～） ○千葉県職業能力開発協会と連携して千葉県職業能力開発促進大会を開催し、優れた技能者の表彰等を行った。（毎年１回） ○地域企業の要望により、高等技術専門校において在職者向けのオーダー型スキルアップセミナーを実施した。（延べ３９コース、２４５名）

高等技術専門校の今後のあり方の基本的方向性

施策項目	主な取組実績
高等技術専門校の統合・大規模校化の推進	○商工労働部内の検討会において ・高等技術専門校の統合を視野に入れた新たな訓練科目やカリキュラムの検討を行った。 ○中小企業への支援を強化するため、県が設置する３つの産業支援機関の機能強化や施設整備の検討を行った。 ・今後の産業支援機関（産業支援技術研究所、計量検定所、高等技術専門校）の機能強化や施設整備の方向を検討した。

参考２

千葉県産業人材育成中期計画に係る基礎調査結果（概要）

【目的】

社会経済環境の変化などにより、県内の企業の人材育成ニーズ、離職者や新規高卒者等の職業訓練に対するニーズも変わってきていることから、これらニーズを把握し、職業能力開発計画の基礎資料として活用する。

【調査対象】

企業の人材育成ニーズや離職者、高校生の職業訓練ニーズ等の調査

①事業所調査（修了生関連事業所 800 社、無作為抽出事業所 1,100 社で 1,900 社）

→有効回答数 359 社

②求職者調査（県内 9 つのハローワークに来所した求職者 940 人）

→有効回答数 940 人

③高校生調査（県立高等学校 50 校の 2 年生、各校 40 人で 2,000 人）

→有効回答数 1,832 人

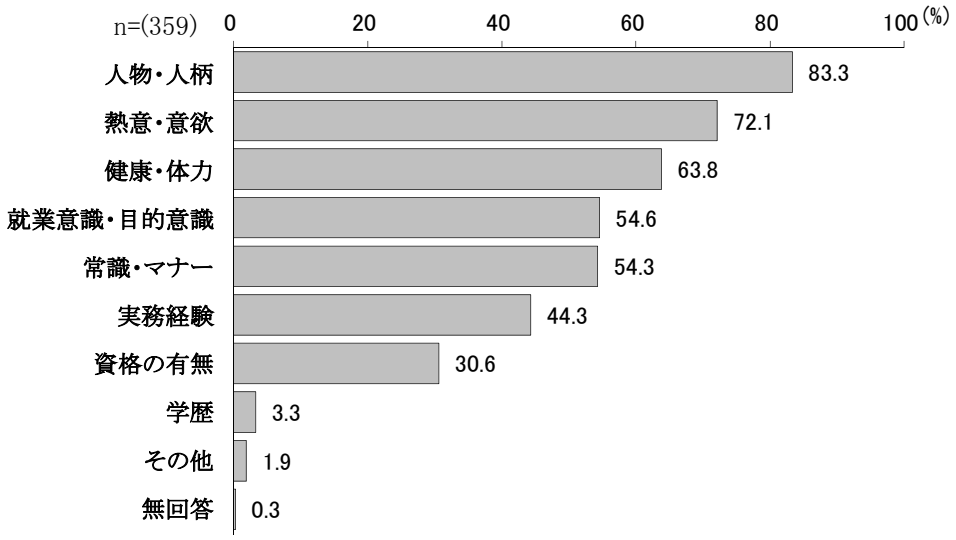
【調査期間】

アンケート調査を平成 27 年 12 月 1 日から平成 28 年 2 月 29 日まで実施

（株）サーベイリサーチセンターに委託

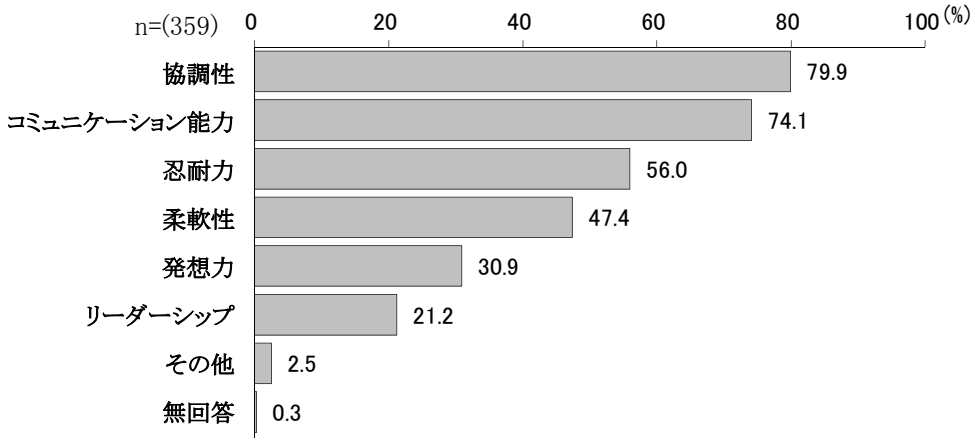
（平成 27 年 10 月 19 日から平成 28 年 3 月 25 日まで）

従業員を雇用するに当たって重視する点　事業所調査



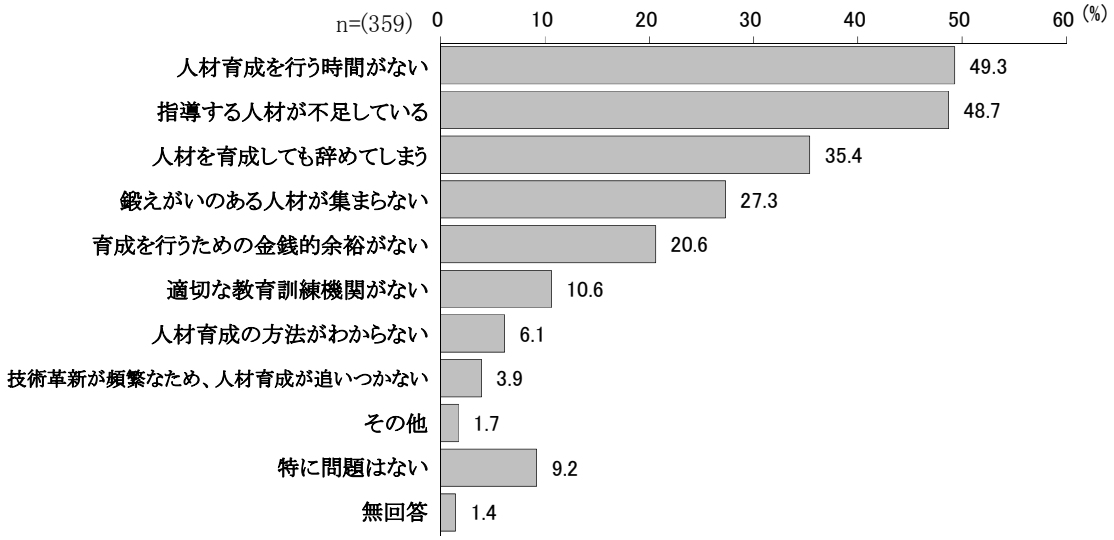
従業員を雇用するに当たって重視することは、「人物・人柄」が 83.3%で最も高く、以下「熱意・意欲」が 72.1%、「健康・体力」が 63.8%、「就業意識・目的意識」が 54.6%、「常識・マナー」が 54.3%と続いている。

人材に求める能力　事業所調査



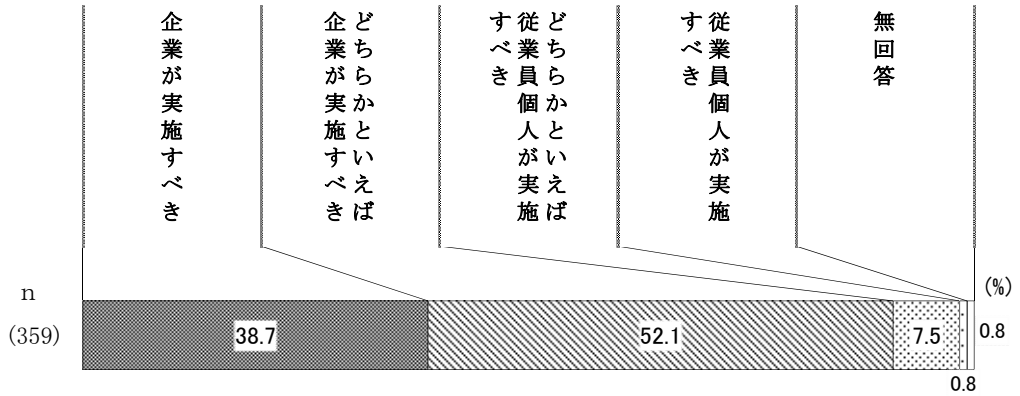
求める人材に必要な能力は、「協調性」が 79.9%で最も高く、以下「コミュニケーション能力」が 74.1%、「忍耐力」が 56.0%、「柔軟性」が 47.4%と続いている。

事業所が能力開発や人材育成を行う際に考える問題点　事業所調査



能力開発や人材育成を行う際の問題点は、「人材育成を行う時間がない」が 49.3%で最も高く、以下、「指導する人材が不足している」(48.7%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(35.4%)、「鍛えがいのある人材が集まらない」(27.3%) と続いている。

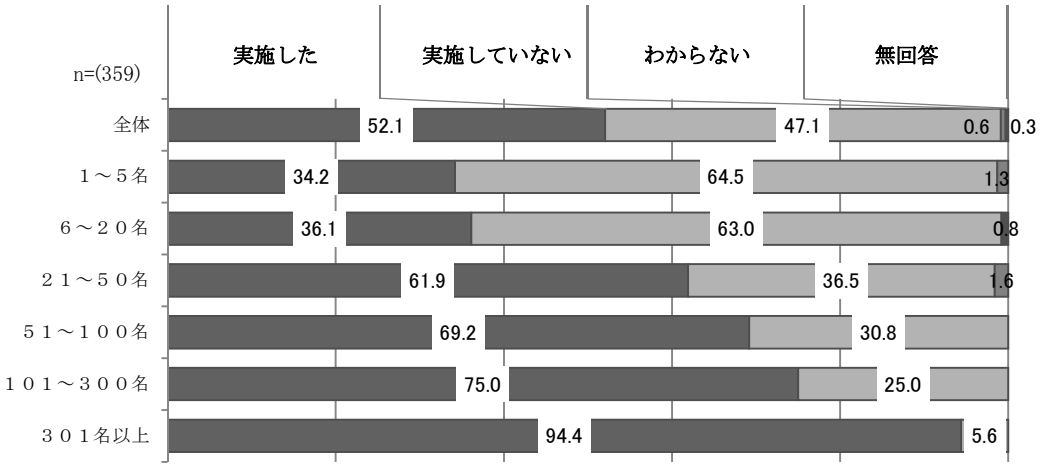
事業所における教育訓練（人材育成）の考え方　事業所調査



教育訓練（人材育成）をどのような形で実施すべきかについては、「どちらかといえば企業が実施すべき」が52.1%で最も高く、次いで「企業が実施すべき」が38.7%となっており、これらを合わせた《企業が実施すべき》が90.8%となる。

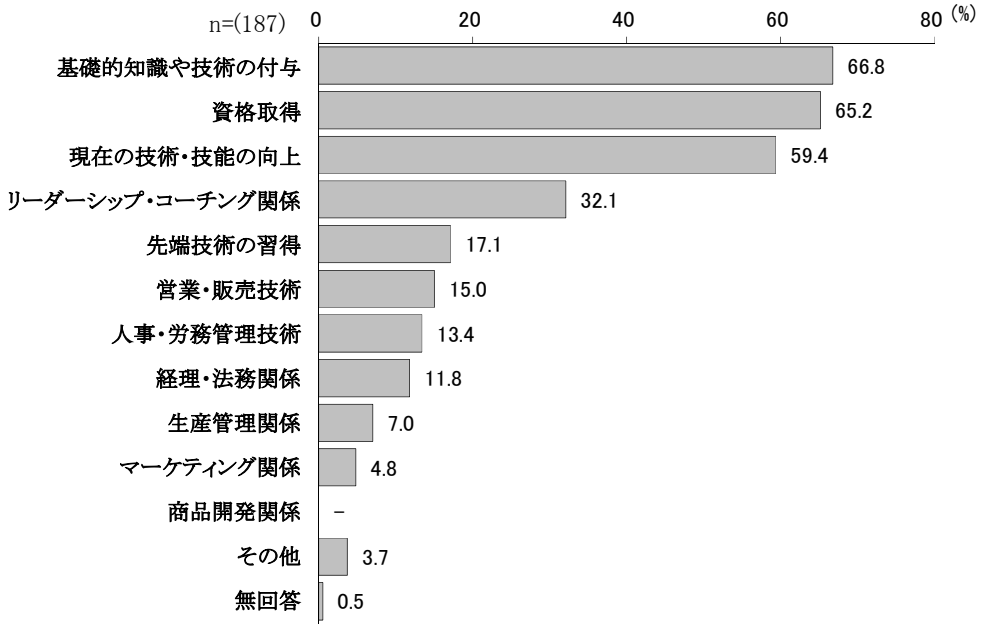
一方、「どちらかといえば従業員個人が実施すべき」(7.5%) と「従業員個人が実施すべき」(0.8%) を合わせた《従業員個人が実施すべき》は 8.3%にすぎない。

昨年１年間における事業所のＯＦＦ－ＪＴの実施状況　事業所調査



昨年１年間の OFF - JT の実施状況（全体）は、「実施した」が５２．１％で、「実施していない」を若干上回っている。また、労働者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で、規模の小さい企業ほど OFF - JT による教育訓練の充実が図られていない状況にある。

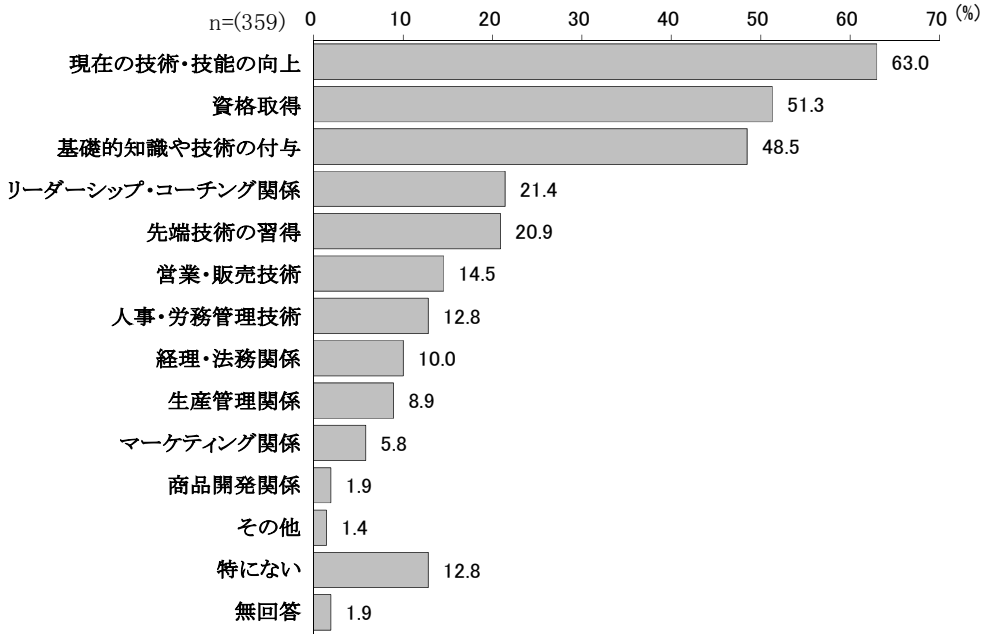
ＯＦＦ－ＪＴの教育訓練内容　事業所調査



実施したＯＦＦ－ＪＴの訓練内容では「基礎的知識や技術の付与」が 66.8％で最も高く、以下、「資格取得」（65.2％）、「現在の技術・技能の向上」（59.4％）、「リーダーシップ・コーチング関係」（32.1％）となっている。

ＯＦＦ－ＪＴとして、今後実施したいと考える教育訓練

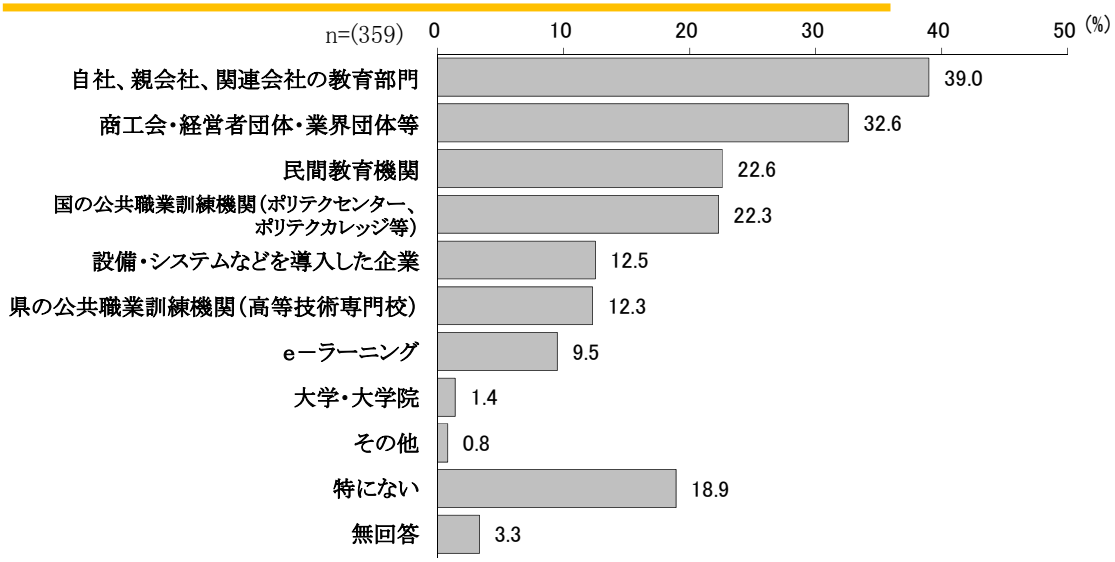
事業所調査



今後実施したいと考えるＯＦＦ－ＪＴの訓練は、「現在の技術・技能の向上」が 63.0％で最も高く、以下、「資格取得」が 51.3％、「基礎的知識や技術の付与」が 48.5％となっている。

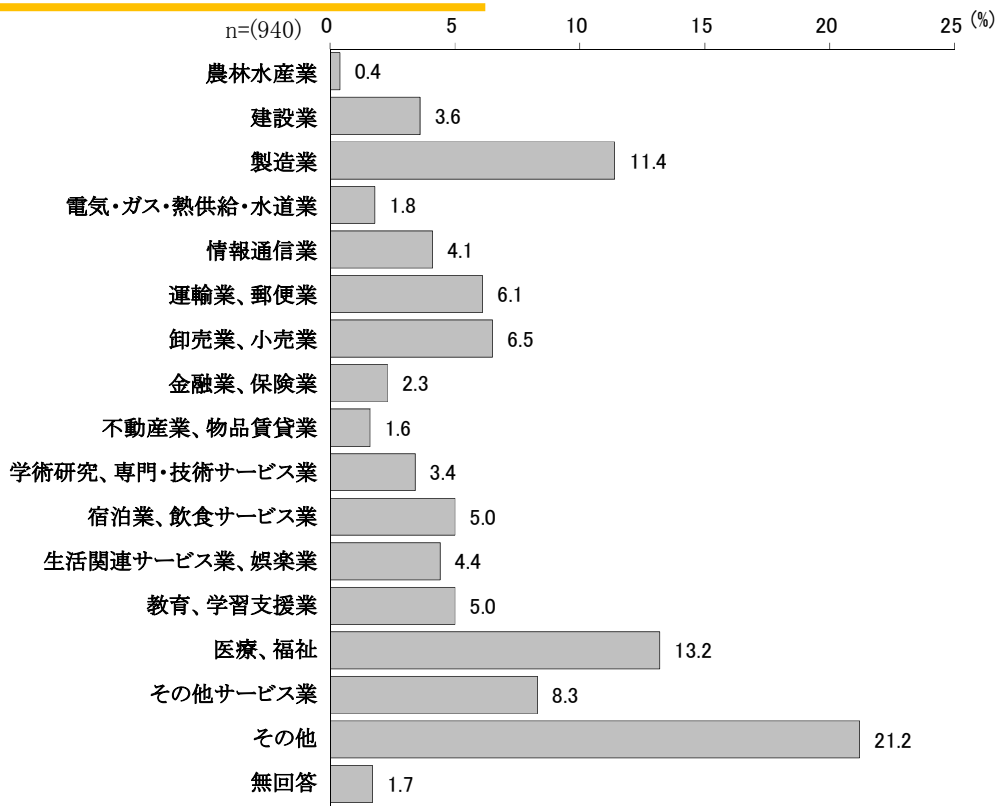
今後利用したいと考えるＯＦＦ－ＪＴ機関

事業所調査



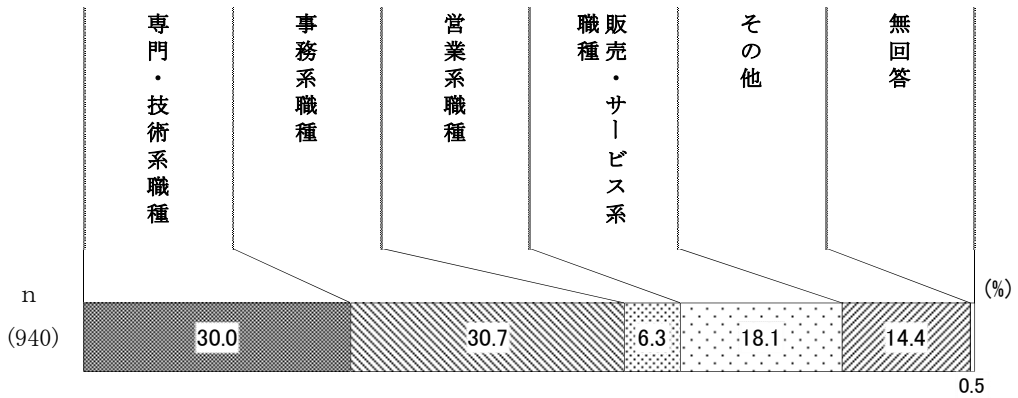
今後利用したいと考えるＯＦＦ－ＪＴ機関は、「自社、親会社、関連会社の教育部門」が39.0％で最も高く、公共職業能力開発施設については、「国の公共職業訓練機関（ポリテクセンター、ポリテクカレッジ等）」が22.3％、「県の公共職業訓練機関（県立高等技術専門校）」が12.3％となっている。

求職者が希望する業種　求職者調査



希望する業種は、「医療、福祉」が 13.2%で最も高くなっている。次いで「製造業」が 11.4%、「その他サービス業」が 8.3%である。

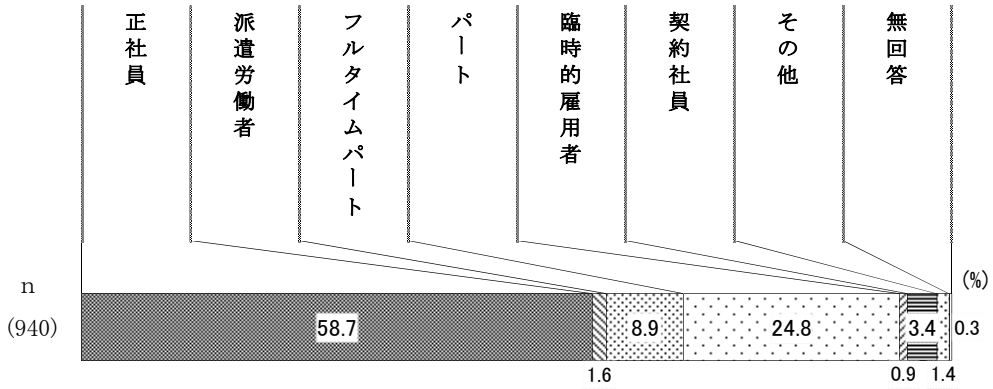
求職者が希望する職種　求職者調査



希望する職種は、「事務系職種」が 30.7%で最も高く、次いで「専門・技術系職種」が 30.0%、「販売・サービス系職種」が 18.1%となっている。

求職者が希望する雇用形態

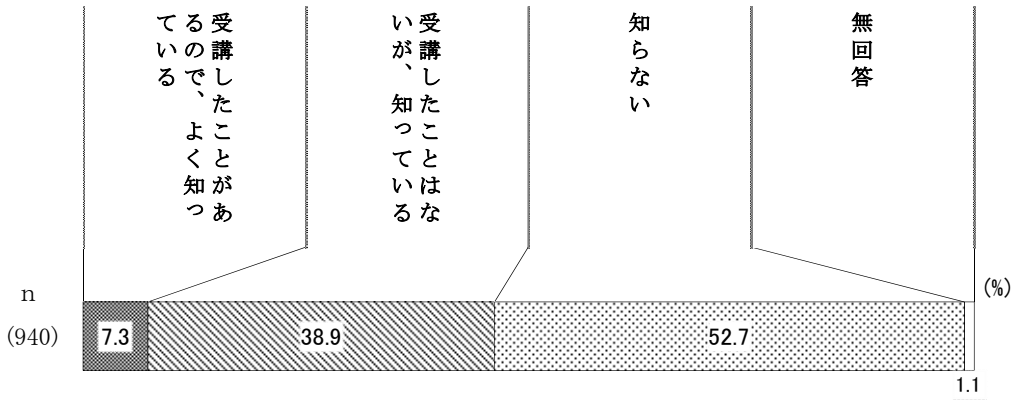
求職者調査



「正社員」が 58.7%と最も高い。一方、「正社員」と「無回答」を除く項目を合わせた《正社員以外》は 41.0%となっている。

専修学校等が持つ教育訓練資源を活用した委託訓練の認知度

求職者調査

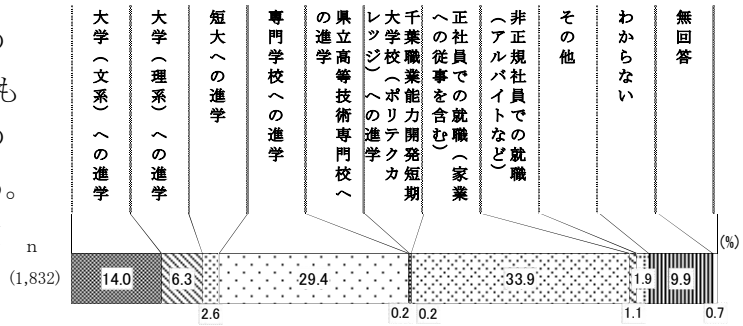


「知らない」が52.7%で最も高く、「受講したことがあるので、よく知っている」(7.3%)と「受講したことはないが、知っている」(38.9%)を合わせた《知っている》は46.2%となっている。

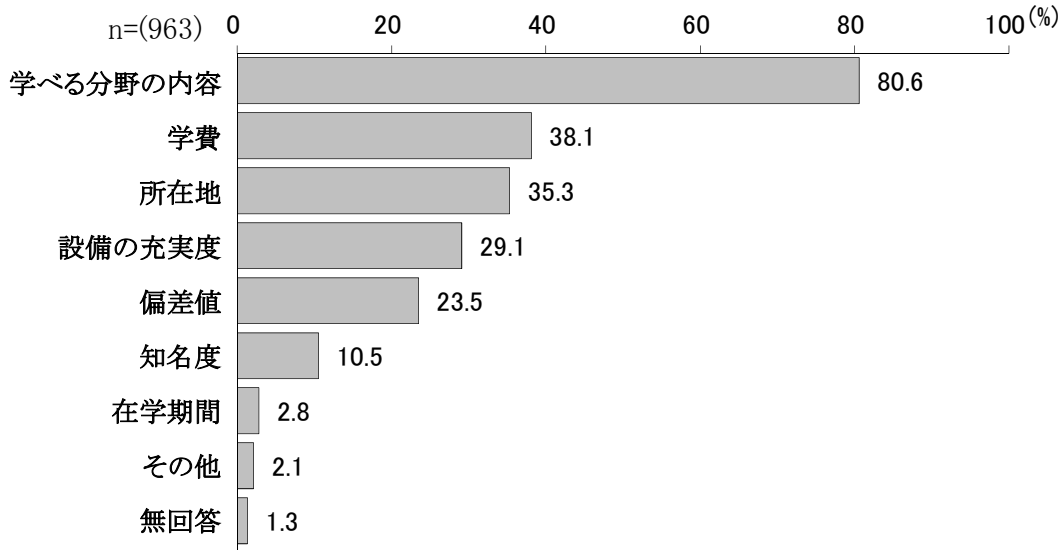
高校生の進路希望　高校生調査

「正社員での就職（家業への従事を含む）」が33.9%で最も高く、次いで「専門学校への進学」が29.4%となっている。

なお、「県立高等技術専門校への進学」は0.2%である。



進学する学校を選ぶ基準　高校生調査　※対象者：進学希望者

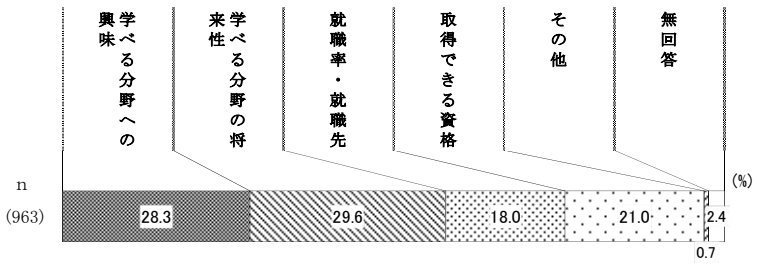


「学べる分野の内容」が80.6%で最も高く、次いで「学費」が38.1%となっている。

進学する学科を選ぶ際に最も重視すること　高校生調査

※対象者：進学希望者

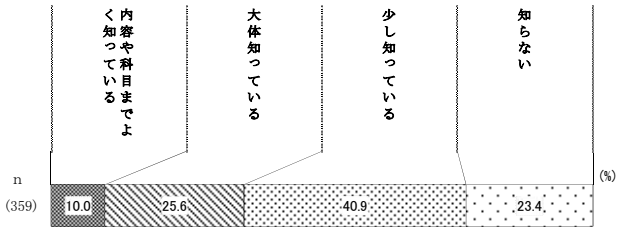
「学べる分野の将来性」が29.6%で最も高く、次いで「学べる分野への興味」が28.3%となっている。



県立高等技術専門校の認知度

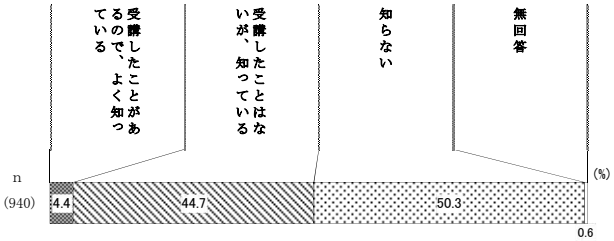
事業所調査

「内容や科目までよく知っている」が 10.0%だが、「大体知っている」（25.6%）と「少し知っている」（40.9%）を合わせた《知っている》は、76.5%となる。一方、「知らない」は 23.4%となっている。



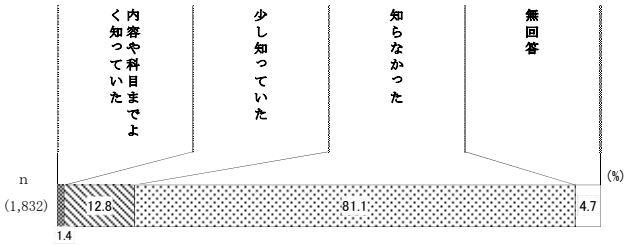
求職者調査

「受講したことがあるので、よく知っている」（4.4%）と「受講したことはないが、知っている」（44.7%）を合わせた《知っている》は 49.1%となっている。一方、「知らない」が 50.3%である。



高校生調査

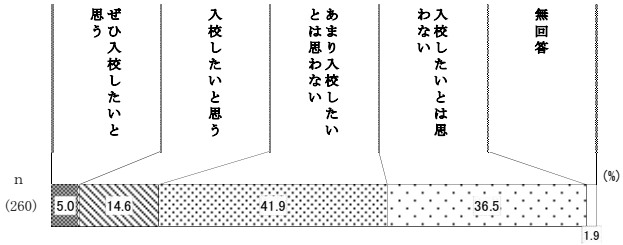
「内容や科目までよく知っていた」（1.4%）と「少し知っていた」（12.8%）を合わせた《知っている》は 14.2%となっている。一方、「知らなかった」が 81.1%を占めている。



県立高等技術専門校への入校希望

高校生調査

高校生への認知度調査で《知っていた》と回答した方のうち、県立高等技術専門校へ「入校したいと思う」が14.6%だが、「ぜひ入校したいと思う」が5.0%で、これらを合わせると《入校したいと思う》は19.6%となっている。



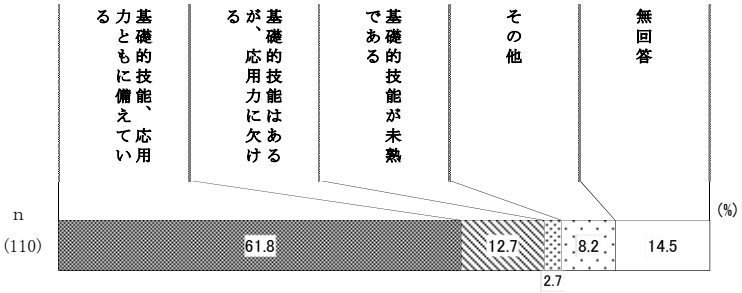
一方、「あまり入校したいとは思わない」が 41.9%で最も高く、「入校したいとは思わない」が 36.5%で、これらを合わせると《入校したいとは思わない》は 78.4%である。

県立高等技術専門校修了生に対する印象

事業所調査

※対象者：
修了生の採用実績のある事業所

採用実績が“ある”事業所では、「基礎的技能、応用力ともに備えている」が 61.8%で最も高く、「基礎的技能はあるが、応用力に欠ける」が 12.7%で、「基礎的技能が未熟である」は 2.7%となっている。

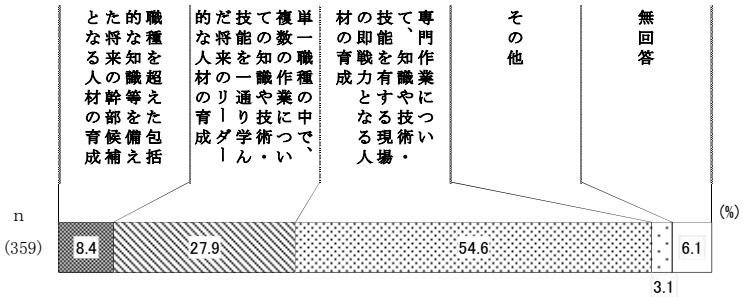


県立高等技術専門校に望む職業訓練

事業所調査

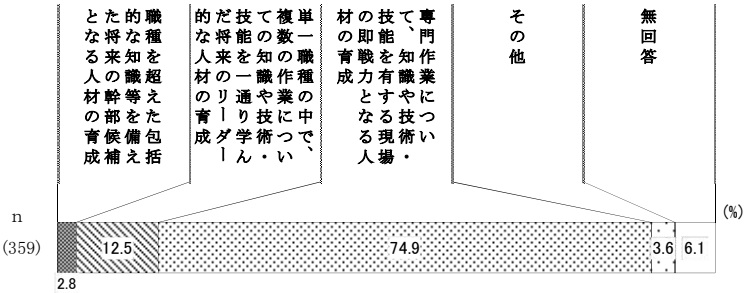
①普通課程の人材育成

“普通課程”は「専門作業について、知識や技術・技能を有する現場の即戦力となる人材の育成」が 54.6%で最も高く、次いで「単一職種の中で、複数の作業についての知識や技術・技能を一通り学んだ将来のリーダー的な人材の育成」が 27.9%となっている。



②短期課程の人材育成

“短期課程”も「専門作業について、知識や技術・技能を有する現場の即戦力となる人材の育成」が 74.9%で最も高く、次いで「単一職種の中で、複数の作業についての知識や技術・技能を一通り学んだ将来のリーダー的な人材の育成」が 12.5%となっている。



県立高等技術専門校の訓練科の詳細（平成２８年度）

参考３

校名	訓練課程	訓練科名	定員	訓練期間	入校月	訓練内容	取得可能な資格
市原校	普通	自動車整備科	20	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・検査など整備技術を習得する。	ガス溶接技能講習修了証 アーク溶接特別教育修了証 低圧電気取扱業務特別教育修了証
		電気工事科	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する。	第二種電気工事士 ガス溶接技能講習修了証 アーク溶接特別教育修了証 技能士補（修了時）
		プラント保全科 ※平成２９年度から溶接非破壊検査科に改称	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する。	ガス溶接技能講習修了証 アーク溶接特別教育修了証 玉掛け技能講習修了証 クレーン運転特別教育修了証 手アーク溶接適格性証明書 半自動溶接適格性証明書 非破壊検査技術者浸透探傷レベル1
	短期	塗装科	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する。	ガス溶接技能講習修了証
		ビルメンテナンス科	15	6か月	４、１０月	各種ビルの電気設備・空気調和設備・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する。	ガス溶接技能講習修了証 ボイラー実技講習修了証 一・二級ボイラー技士免許 第三種冷凍機械責任者 第二種電気工事士免状
船橋校	普通	メカニカルエンジニア科	20	2年	４月	ＣＡＤ（コンピュータ支援製図システム）/ＣＡＭ（コンピュータ生産支援システム）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と、併せて各種機器の制御システムについての知識と技能を習得する。	２・３級機械製図技能士 ２・３級ＴＩ技能士 ２・３級旋盤技能士 ２・３級フライス盤技能士
		システム設計科 ※１	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、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する。	基本情報技術者 ＩＴパスポート 情報処理技術者能力認定試験 Ｃ言語プログラミング能力認定試験 Excel表計算処理技能認定試験
		冷凍空調設備科	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、業界用冷凍・冷蔵・冷暖房設備に関する保守・管理技術や、設備設計・工場施工・メンテナンスサービス技術を習得する。	第三種冷凍機械責任者 二級ボイラー技士 ガス溶接技能講習修了証 アーク溶接特別教育修了証 玉掛け技能講習修了証 第二種電気工事士
	短期	金属加工科※２	10	9か月	４、１０月	基本的な各種溶接、板金加工技術を本校で習得し、溶接による組み立て、シートメタル加工分野については、企業で実践的な実習を行い、より深い専門分野の知識と技能を習得する。	JIS溶接技能者評価試験合格証 ガス溶接技能講習修了証 玉掛け技能講習修了証 フォークリフト運転技能講習修了証 アーク溶接特別教育修了証 自由研削砥石特別教育修了証
我孫子校	普通	ＮＣ機械加工科	20	1年	４月	ＣＡＤ（コンピュータ支援製図システム）、ＮＣ（数値制御）工作機械等を利用して、ミクロン単位の精密な機械加工を行う知識と技能を習得する。	ガス溶接技能講習修了証 アーク溶接特別教育修了証 ＣＡＤ利用技術者試験１・２級
		造園科	20	1年	４月	造園に関連する設計・製図（ＣＡＤの基本作業含む）、垣根、石組などの構造物の施工法、植栽及び剪定・整枝・保護などの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する。	玉掛け技能講習修了証 小型移動式クレーン運転技能講習修了証 ２級造園技能士 小型車両系建設機械特別教育修了証 刈払機取扱作業者安全衛生教育修了証
	短期	造園科	11	6か月	４、７、１０、１月	測量、設計に基づき石組み、垣根等の構造物の作庭技法と樹木の植栽、剪定及び整技、保護など庭園の維持管理に必要な専門知識と技能を習得する。	刈払機取扱作業者安全衛生教育修了証 ２級造園技能士
		事務実務科 （知的障害）	10	1年	４月	パソコン等を活用した事務処理能力を習得するとともに、基本的作業訓練を通して職業人として必要な社会適応能力や労働習慣を身につける。（対象：知的障害のある方）	日本語ワープロ検定２～４級 情報処理技能検定試験表計算２～４級 ホームページ作成検定試験３・４級 プレゼンテーション作成検定試験３・４級

校名	訓練課程	訓練科名	定員	訓練期間	入校月	訓練内容	取得可能な資格
旭校	普通	自動車整備科	20	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・検査など整備技術を習得する。	ガス溶接技能講習修了証 アーク溶接特別教育修了証 低圧電気取扱特別教育修了証
		ＮＣ機械加工科※２	15	1年	４月	ＣＡＤ（コンピュータ支援製図システム）、ＮＣ（数値制御）工作機械等を利用して、ミクロン単位の精密な機械加工を行う知識と技能を習得する。	ＣＡＤ利用技術者試験１・２級 ３級機械加工技能士 ３級製図技能士 ガス溶接技能講習修了証 アーク溶接特別教育修了証 トレース検定１・２級
東金校	普通	ディスプレイ科	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・室内装飾施工等の専門知識と技能を習得する。	３級広告美術仕上げ技能士 色彩検定１～３級 レタリング技能検定２～４級 トレース技能検定３級
	短期	建築科	30	1年	４月	木造建築に必要な墨付け及び加工、機械器工具の取扱い、納まりなどの専門知識と技能を習得する。	小型車両系機械特別教育修了証 高所作業車特別教育修了証 丸のこ等取扱作業者安全衛生教育修了証
		左官技術科※２	8	9か月	４月	内壁、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する。	小型車両系機械特別教育修了証 高所作業車特別教育修了証 自由研削砥石の取替業務特別教育修了証
		左官技術科	8	6か月	７、１月	内壁、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する。	
障害者校	短期	ＤＴＰ・Ｗｅｂデザインコース	10	1年	４月	コンピュータの基礎知識を基にＤＴＰ（印刷物の編集・デザイン・レイアウトを専用ソフトで行う）でのデータ作成、ホームページの制作・更新、併せてオフィス系ソフトに関する知識と技能を習得する。 （対象：身体障害のある方向け）	イラストレーター・クリエイター能力検定試験１～３級 全経主催ワープロ検定１～３級 Ｅｘｃｅｌ検定１～３級
		福祉住環境デザインコース ※平成２９年度から福祉住環境・ＣＡＤコースに改称	10	1年	４月	コンピュータの基礎知識を基に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する。 （対象：身体障害のある方向け）	福祉住環境コーディネーター２～３級 ＣＡＤトレース技能審査初級・中級 全経主催ワープロ検定１～３級 Ｅｘｃｅｌ検定１～３級
		ＰＣビジネスコース	20	1年	４月	コンピュータ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する。 （対象：身体障害のある方向け）	全経主催ワープロ検定１～３級 Ｅｘｃｅｌ検定１～３級 全経主催簿記検定１～３級 日商主催簿記検定１～３級 秘書検定２～３級
		職域開拓コース ※平成２９年度から定員　１０名 訓練期間　１年 入校月　４月のみに変更	5	6か月	４、１０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ー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する。 （対象：精神障害のある方）	全経主催ワープロ検定２～４級 Ｅｘｃｅｌ検定３級
		基礎実務コース	20	1年	４月	流通・清掃・生産等の作業訓練を通して作業能力を習得するとともに、職業人としてのビジネスマナーと職場規律を学びます。 （対象：知的障害のある方向け）	全経主催ワープロ検定３級 Ｅｘｃｅｌ検定３級 秘書検定３級
		短期実務コース	5	6か月	４、１０月	各種サービス実習を通して作業習慣や社会性を身につけ、個々の特性に応じた訓練内容を設定し、職場規律を学びます。 （対象：知的障害のある方）	全経主催ワープロ検定３～４級 Ｅｘｃｅｌ検定３級

※１　船橋校の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です。

※２　デュアルシステム訓練を行っており、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学を並行的に実施します。

参考４

千葉県産業人材育成中期計画策定に係る検討経過

日付	会議開催等	概要等
平成２７年１２月　１日～ 平成２８年　２月２９日	基礎調査の実施	・事業所調査 ・求職者調査 ・高校生調査
平成２８年　７月　８日	第１回千葉県産業人材育成中期計画検討会の開催	・９次計画の実施結果の報告 ・本県の職業能力開発をめぐる現状と課題
平成２８年　７月２１日	庁内関係各課への関連事業照会	
平成２８年　８月２３日	計画策定に係る臨時県立高等技術専門校長会議	
平成２８年　９月２０日	第２回千葉県産業人材育成中期計画検討会の開催	・１０次計画素案について
平成２８年１０月７日	千葉県産業人材育成中期計画検討会委員への意見照会	
平成２８年１１年　４日～ 平成２８年１２月　５日	パブリックコメントの実施	
平成２８年１２月２１日	公表	

参考５

千葉県産業人材育成中期計画検討会設置要綱

（設置）
第１条　県を取り巻く産業経済・雇用状況の変化に伴う、人材育成に対するニーズや国及び民間の教育訓練機関の状況などを踏まえ、効率的かつ効果的な職業訓練行政サービスの提供を図り、今後の職業能力開発施策について検討するため、「千葉県産業人材育成中期計画検討会」（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）本県の中期的な職業能力開発施策に関すること。
（２）今後の高等技術専門校の訓練科目・訓練施設に関すること。
（３）その他検討を要すること。

（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　構成員は別紙のとおりとする。

（設置期間）
第４条　検討会の設置期間は、検討会が設置された日から平成２９年３月３１日までとする。

（会　議）
第５条　検討会の会議は、会長が議長を務める。
２　会長は、必要と認めるときは、会議に学識経験者その他関係者の参加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、必要に応じて学識経験者等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会長が定める。

附　則　この要綱は、平成２８年６月１０日から施行する。

参考６

千葉県産業人材育成中期計画検討会　委員名簿

平成28年6月21日現在

分野	委　　員	
学識経験者（教育）	（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	瀧原　祥夫
	千葉県高等学校教育研究会進路指導部会 部会長（千葉県立千葉工業高等学校校長）	鈴木　賢二
事業主関係代表	千葉県職業能力開発協会　会長 しのはらプレスサービス株式会社代表取締役会長	篠原　敬治
	千葉県中小企業団体中央会　常務理事	田子　辰幸
労働者関係代表	日本労働組合総連合会 千葉県連合会　副事務局長	高柳　彰
	UAゼンセン イオングループ労働組合連合会　事務局次長	角谷　由美子
行政関係者	千葉労働局職業安定部 地方訓練受講者支援室長	宮﨑　三千夫

千葉県産業人材育成中期計画
（第 10 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１－１
電話０４３－２２３－２７５４