

第11次群馬県職業能力開発計画

令和3年度－令和7年度

令和3年3月

目次

はじめに

第11次群馬県職業能力開発計画について

趣旨、目的、位置付け、計画期間、構成、視点について説明します。

第1部

現状と展望

4

職業能力開発を取り巻く現状と展望を踏まえ、本計画で取り組むべき施策課題を明らかにします。第1節で第10次群馬県職業能力開発計画の取組状況を検証し、第2節で人口減少による産業や雇用への影響等社会経済環境の分析し、第3節で産業分野の人材育成を取り巻く状況を分析します。

第2部

基本理念・基本方針・基本施策

13

第1部での職業能力開発を取り巻く状況分析や課題を踏まえて、本計画で目指す本県の職業能力開発の基本理念と、基本理念を実現するために取り組む施策を推進する上での基本方針等を明らかにします。

第3部

具体的施策の展開

16

基本理念を実現するために、基本施策ごとに目標・指標を設定し、それを達成するための具体的な取組を明らかにします。

第4部

産業技術専門校の科目再編

38

第1節で現状の各訓練科について分析し、課題を明らかにした後、第2節で計画期間中の科目再編計画を示します。

第5部

成果の検証と進捗管理

46

本計画に掲げた取組を着実に実施し、目標・指標を達成していくために必要な計画期間中における取組の成果の検証や進捗管理の概要について示します。

1 計画策定の趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症による「新たな日常」下での産業・就業構造の変化や人口減少の本格化など、様々な社会変革や不確実性の時代の中で**本県経済を持続的に成長させていくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めることが必要不可欠であり、資本への投資に加えて、デジタル化や職業能力開発への投資を推進していくことが重要です。**そこで、本県の強みである「ものづくり産業」をはじめとした各産業を担う人材を着実に育成するため、これまでの施策を検証し、上位計画である群馬県総合計画等を踏まえて、第11次群馬県職業能力開発計画を策定するものです。

2 計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項により、国が策定する職業能力開発基本計画に基づいて、**本県で行われる職業訓練及び職業能力検定等の職業能力の開発及び向上に関する施策の基本となる計画**です。

また、本計画は、上位計画である第16次群馬県総合計画及び群馬県産業振興基本計画との方向性等の連動を図りながら策定しています。

3 計画の期間

この計画は、令和3年度を初年度とし、令和7年度を最終年度とする**5か年計画**です。

4 計画の構成

第1部では、職業能力開発を取り巻く現状と展望を考察し、本計画で**取り組むべき施策課題**を明らかにします。**第2部**では、本計画の基本理念と基本理念を実現するための**基本方針**を示し、**第3部**では、基本理念を実現するために基本施策ごとに**目標・指標**を設定し、それを達成するための**具体的な取組**を示します。**第4部**では、**産業技術専門校の訓練科目・訓練系の見直し**について示します。**第5部**では、計画期間中における取組の**成果の検証や進捗管理**について示します。

5 計画策定の視点

生産年齢人口減少への対応

人口減少等に伴う生産年齢人口の減少は、本県産業に大きな影響を及ぼす最重要課題となっています。総合計画をはじめ県各部署の計画等における取組を踏まえながら、人材育成によって人口減少社会の中でも産業活力の維持・向上を図ることを目的に策定します。

雇用環境の変化への対応

新型コロナウイルス感染症による影響（リモートワーク等）や働き方改革の進展、デジタル技術の社会実装、外国人材の活用等、雇用をめぐる環境の大きな変化に対応し、時代のニーズに合った職業能力開発を促進することを目的として策定します。

ものづくり産業の持続的な成長

本県産業の持続的な発展のためには、本県の強みであるものづくり産業の継続的な成長が重要であることから、ものづくり産業の成長を支える人づくりを重視して策定します。

新たな時代の潮流への対応

Society5.0実現に向けた社会実装や第4次産業革命の進展（AI、IoT、ビッグデータ、ロボット等）に伴う人材育成ニーズへの対応、技術革新による産業構造の変化への対応、持続可能な開発のための国際目標であるSDGsの目標達成などを目的として策定します。

県民誰もが活躍できる社会

ワーク・ライフ・バランスに配慮し、性別や年齢、障害の有無に関係なく、県民誰もが安定した生活基盤のもとで、いきいきと活躍するための職業能力開発を目的として策定します。

企業・県民の視点に立った施策の立案と分かりやすい目標の設定

企業アンケートやヒアリング等を行うなど、幅広い産業界のニーズを踏まえて人材育成施策の立案に当たるとともに、本計画に掲載する目標や指標の設定については、数値目標を掲げるなど、県民にわかりやすい内容とすることを心がけて策定します。

多様な担い手との連携

企業や学校、職業能力開発施設など、多様な機関が人材育成に取り組んでいます。人材育成の効果的な推進を図り、人材不足分野を含め各種の産業に従事する人材確保を支援するため、それぞれの役割分担と連携を意識して策定します。

全体構成図

第1部 現状と展望

第10次群馬県職業能力 開発計画の検証

社会経済環境の変化

- ・本県の人口構成の変化
- ・雇用情勢
- ・ものづくり産業の現状
- ・新型コロナウイルス感染症の影響

企業の求める人材と 新たな潮流

- ・企業の求める人材像
- ・企業における人材育成の取組
- ・デジタル技術の活用と人材育成

取り組むべき
政策課題

第2部 基本理念・基本方針・ 基本施策

基本理念

明日のぐんまの産業を担う
人材の育成

基本方針

I 技術・技能継承の促進
II 第4次産業革命
(デジタル化) への対応

基本施策 1

本県産業の成長・発展を
支える人材の育成

基本施策 2

ものづくり産業の現場力
の向上

基本施策 3

女性や障害者、外国人
等多様な人材の活躍の
促進

第3部 具体的施策の展開

基本施策 1 に基づく取組の方向性

- 将来のものづくりの担い手である若者の確保・育成
- 技能尊重気運の醸成
- 人材不足分野の人材育成
- 成長分野の人材育成 (デジタル人材育成)
- 国や関係機関・団体等との連携による人材育成

基本施策 2 に基づく取組の方向性

- 産業技術専門学校における人材育成機能の強化
- 中小企業等の生産性向上に向けた人材育成
- 熟練技能者の活用

基本施策 3 に基づく取組の方向性

- 離職者への職業能力開発支援
- 女性の就業希望実現に向けた職業能力開発支援
- 生涯現役社会実現に向けた取組
- 障害者の個々の希望や能力に応じた職業能力開発支援
- 就職氷河期世代や不本意非正規雇用労働者への職業能力開発支援
- 外国人向け人材育成

第4部 産業技術専門校の 科目再編

- 現状分析及び今後の対応
入校率、就職状況、企業ニーズ
- 科目再編計画

第5部 成果の検証と進捗管理

Plan (計画)



Do (実行)



具体的施策の展開

Check (点検)



施策の点検・評価

Action (反映)

次年度以降の施策展開に反映

第10次群馬県職業能力開発計画（計画期間H28～R2年）の期間は、世界経済の回復局面が続き人材不足が深刻化する状況でしたが、終盤に新型コロナウイルス感染症の影響により、世界経済は急速に悪化し、先行きは不透明な状況です。計画策定時の課題や、その解決のために取り組んだ主な事業は次のとおりです。

第10次計画策定時の課題

- ①新たな担い手の育成
- ②増加する非正規雇用
- ③特定業種の人材不足
- ④若者のものづくり離れ

「第10次計画で取り組んだ重点施策」

第10次群馬県職業能力開発計画で設定したKPI22項目については、達成・前進が68%、横ばいが23%、後退が9%でした。概ね順調と言えますが、次期計画では更なる達成を目指します。

① 離職者等再就職訓練の充実

民間を活用し、若年者・非正規雇用者・女性を対象にした職業訓練を実施

- ・新規実施コース
医療事務、栄養士、情報システム、大型自動車、観光ビジネス 等
- ・修了生の就職率
83.1% (H27) → 77.5% (R1)

令和元年度就職率77.5%は、
全国で第15位・関東でトップ!!

② 産業技術専門校の施設内訓練

主に新規学卒者を対象としたものづくり産業の即戦力となる人材を育成する訓練

- ・女性入校者の割合
9.0% (H27) → 12.2% (R1)
- ・修了生の就職率
100% (H27) → 99.6% (R1)

就職率は5年連続ほぼ100%
県内就職率9割以上

③ スキルアップセミナー

外部講師の積極活用や制度の見直しを行い、企業ニーズに応じて訓練メニューを充実

- ・受講者数は減少傾向
795人(H27)→706人(R1)
- ・新規メニュー
外国人技能実習生向け講習 等

④ 技能検定

技能検定の推進

- ・外国人技能実習生向け検定
(基礎級)
1,303人(H27) → 2,318人(R1)
- ・受検者数(日本人向け)
3,575人(H27) → 3,331人(R1)

35歳未満の実技試験受検手数料を
軽減

⑤ 障害者訓練

障害者訓練の推進

- ・入校者数は減少傾向
31人(H27) → 23人(R1)
- ・就職率は下降傾向
65.4% (H27) → 42.9% (R1)

少子高齢化の進行により人口の減少が懸念されています。本節では、人口減少を始めとした社会経済環境の変化や今後の課題について、本県の産業特性を踏まえながら分析します。

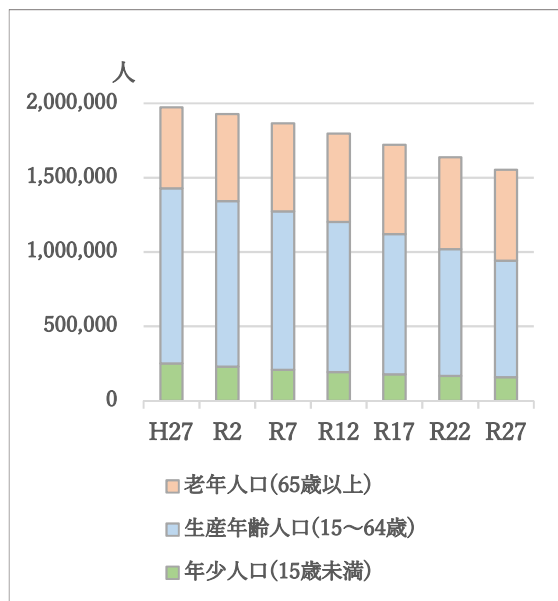
1 本県の人口構成の変化

現状

- 本県の人口及び生産年齢人口の割合は減少傾向です。(図1-1)
- M字カーブは改善しているものの、本県の30～39歳の年齢層の女性の就業率は、その前後と比べ低い状況です。(図1-2)
- 全国の65歳以上労働力人口（働く意思と能力のある人の数）は、男女ともに増加しています。

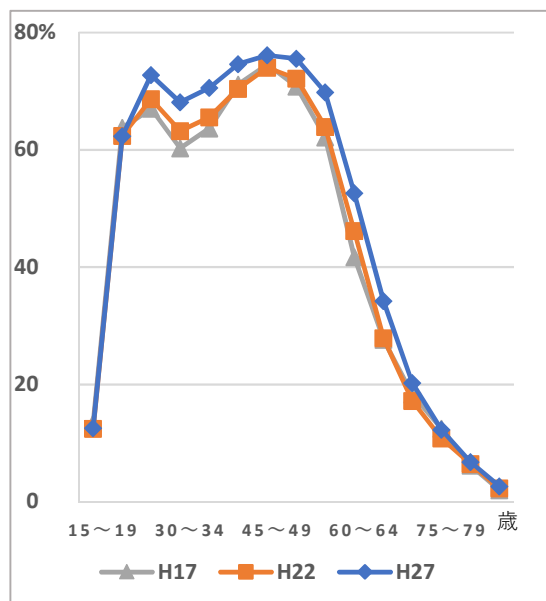
課題

人口が減少する中、技術力・生産力を維持するためには、**女性や高齢者等新たな担い手を育成**する必要があります。



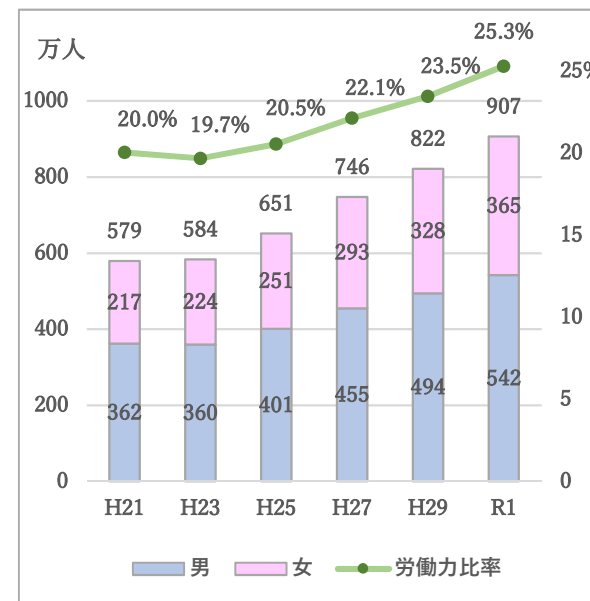
出典：国立社会保障・人口問題研究所推計(2018)

図1-1 本県の人口推計



出典：総務省 国勢調査

図1-2 年齢層により偏りが見られる県内女性の就業率



出典：総務省 労働力調査

図1-3 全国の65歳以上労働力人口

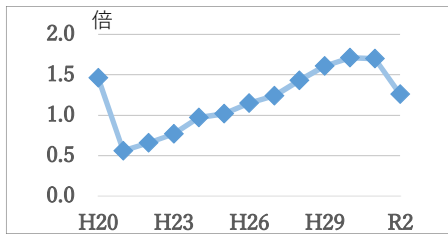
2 雇用情勢

現状

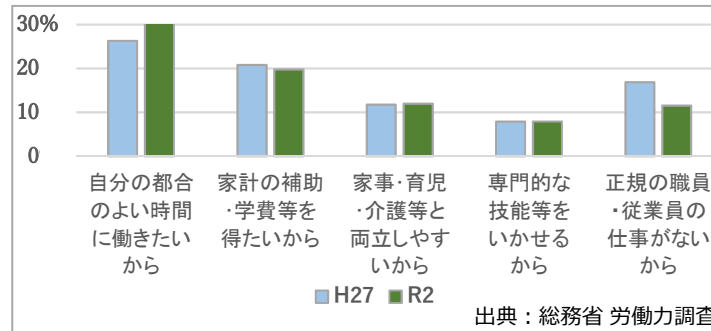
- ・改善傾向にあった有効求人倍率はコロナ禍により先行き不透明な状況です。(図2-1)
- ・建設や土木、介護等の業種では有効求人倍率が5倍前後と人材不足な状況です。(図2-2)
- ・非正規雇用労働者は増加傾向で、自発的に選択する人も増加しています。(図2-3)
- ・若年者失業率は、年齢が低いほど高くなる傾向です。(図2-4)
- ・求職障害者は増加傾向で、就職率は50%前後で推移しています。(図2-5)

課題

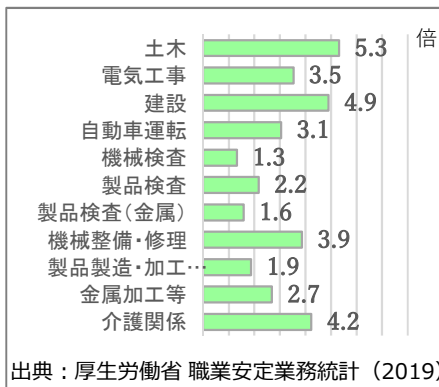
- 非正規雇用労働者や若年離職者、障害者などの求職者が増加しており、多様な職業能力開発支援が必要です。
- 建設、介護など雇用ニーズの高い業種では、各分野の関係機関が連携して人材を育成することが必要です。



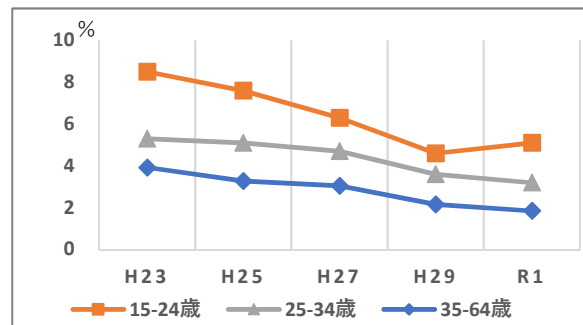
出典：厚生労働省 職業安定業務統計
図2-1 群馬県の有効求人倍率



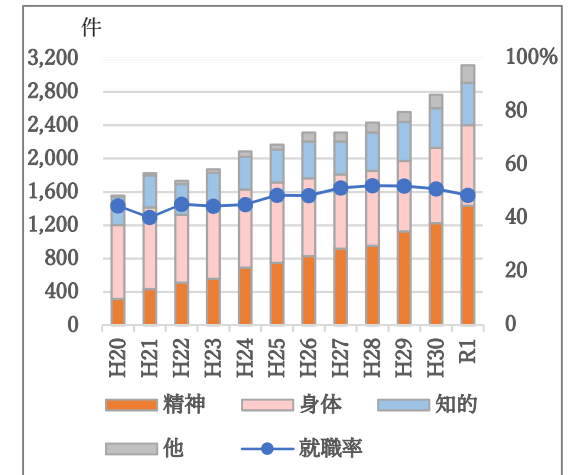
出典：総務省 労働力調査
図2-3 現職の雇用形態についている理由【非正規職員・従業員】



出典：厚生労働省 職業安定業務統計 (2019)
図2-2 全国の職業別有効求人倍率



出典：総務省 労働力調査
図2-4 若年者の失業率の推移 (北関東・甲信)



出典：群馬労働局
図2-5 障害者の新規求職件数と就職率

3 ものづくり産業の現状

現状

- ・ 本県のものづくり産業は、県内産業の中で、付加価値額、従業員数ともに最も大きな割合を占めている基幹産業です。(図3-1)
- ・ 景気の緩やかな回復とともに、労働生産性は上昇傾向にあります。(図3-2)
- ・ 生産年齢人口の減少を補うように外国人労働者の増加が続いています。(図3-3)

課題

○ものづくり産業の持続的な成長のためには、若年者や増加する外国人の着実な育成に加えて、製造現場での生産性向上に対応できる高度な技能を習得した人材の育成も必要です。

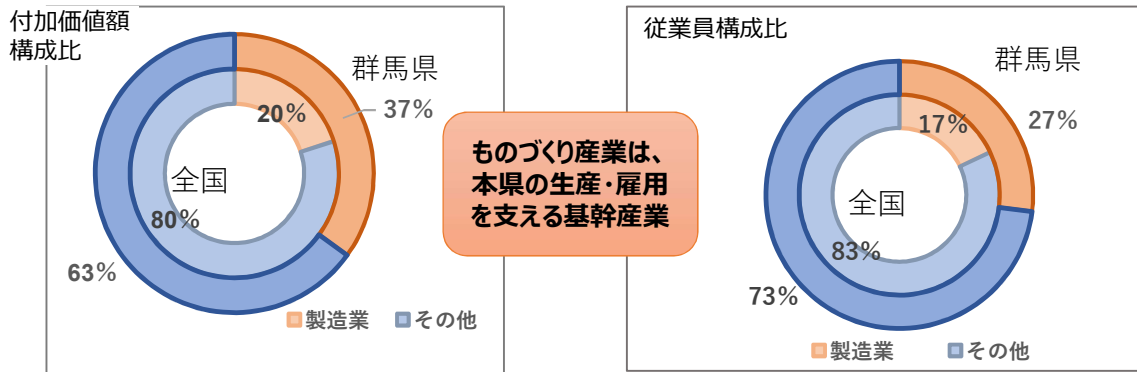
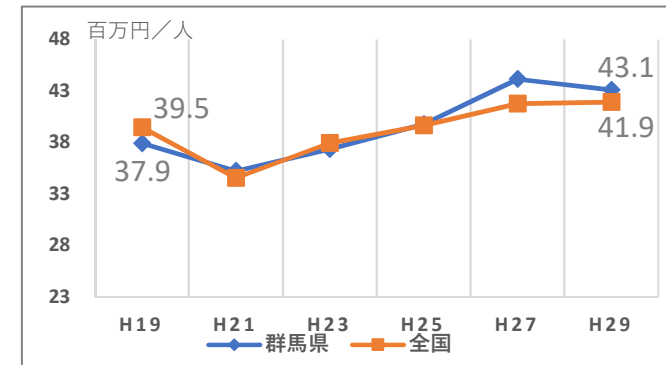


図3-1 総務省・経済産業省 経済センサス (2016)



出典：総務省・経済産業省 工業統計、経済センサスを加工

図3-2 上昇を続けた製造業の生産性

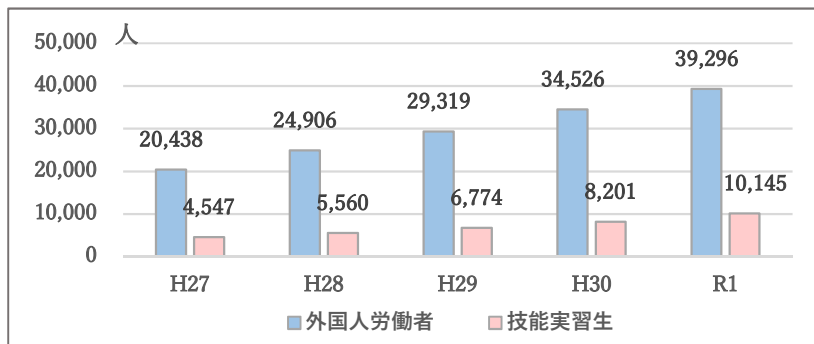


図3-3 増加する外国人労働者 出典：群馬労働局 群馬県における外国人雇用状況の届出状況

4 新型コロナウイルス感染症の影響

現
状

- ・ 2019年以降DI値は悪化しており、2020年第1四半期は新型コロナの影響もあって落ち込みが大きいです。(図4-2)
- ・ 緊急事態宣言に伴い、休業等雇用に関与したもののづくり企業の割合は50.1%です。(図4-2)
- ・ 収束後の人材育成は、「技能伝承」と「生産性向上」が重点項目です。(図4-2)

課
題

○様々な不確実性や社会変革への対応を迫られる時代への対応力が問われます。「技能伝承」と「生産性向上」は、コロナ後、ニューノーマルへ移行しても、人材育成の重要課題であり続けます。



出典 日本銀行 全国企業短観経済観測調査

図4-1 日銀短観・業況判断DIの推移 (企業規模別)

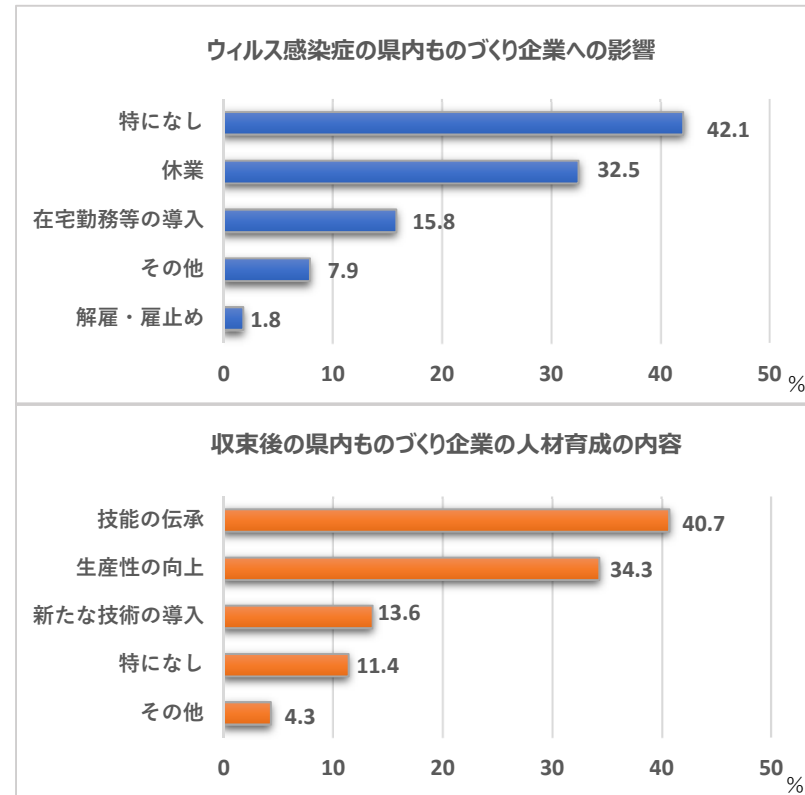


図4-2 群馬県 職業能力開発アンケート調査 (2020年6月)

人口の減少など社会経済環境が変化する中で、本県産業が現状の強みを維持しながら持続的な発展を続けるためには、産業を担う人づくりが欠かせません。本節では、企業の求める人材像と新たな潮流について分析します。

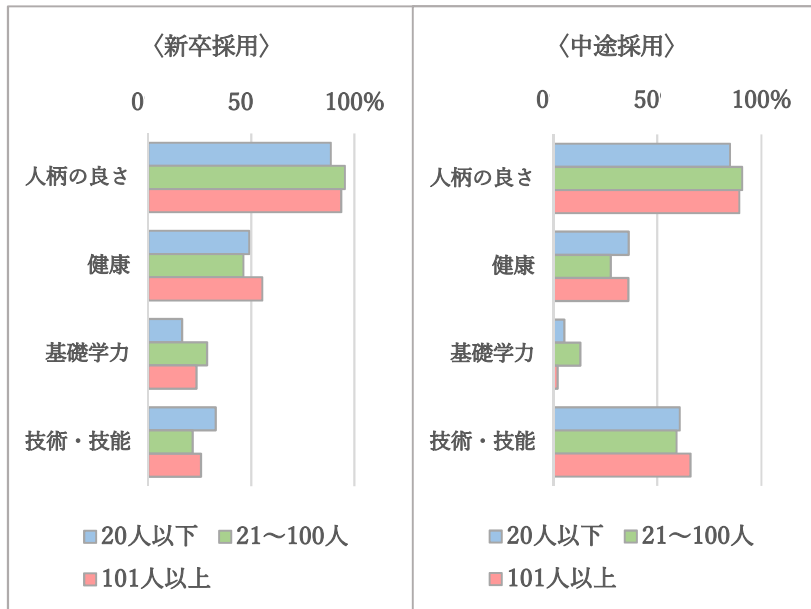
1 企業の求める人材像

現状

- ・社員の採用については、**専門的な技術・技能**に加え、**人柄の良さ**が重視されています。(図1-1)
- ・生産現場では、**生産工程全般を担当できるリーダー的な技術・技能者**が求められています。(図1-2)

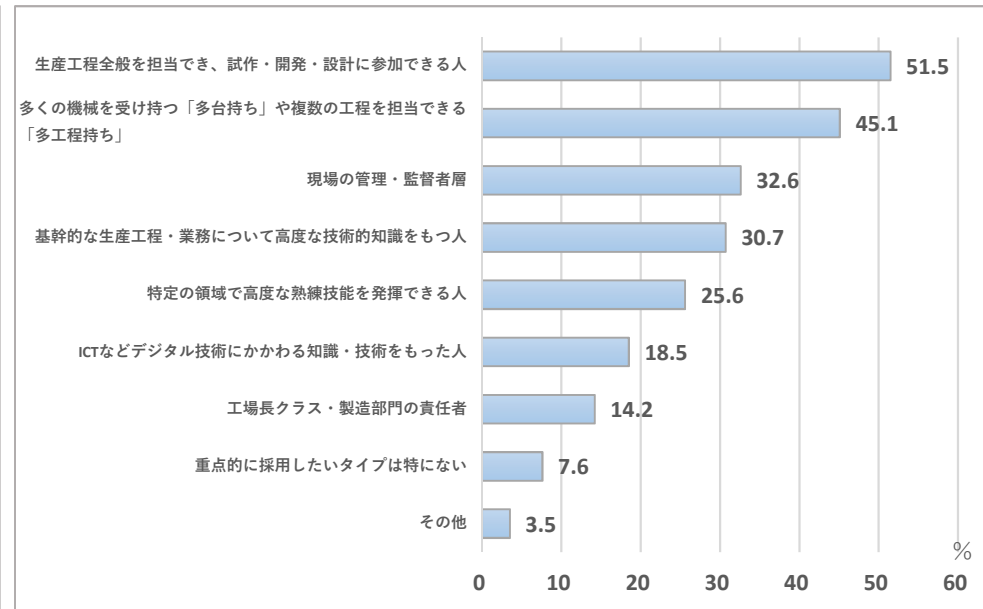
課題

- 企業は、**人間力のある人材**や**職場のリーダーとなる人材**を求めており、このニーズに応じた人材育成が必要です。
- 産業界と教育界が連携した人材育成**が必要です。



出典：群馬県 職業能力開発アンケート調査（2018）

図1-1 社員採用時に重視する項目



出典：JILPT 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（2019）

図1-2 企業が重点的に採用したいと考える人材

2 企業における人材育成の取組

現
状

- ・企業の人材育成では、「指導者」「時間」「資金」が不足しています。(図2-1)
- ・技能の継承には「時間がかかる」等様々な課題があります。(図2-2)
- ・技能継承の課題への対応策は、「熟練者を指導者として活用」「技能等の標準化」が多くなっています。(図2-3)

課
題

- 多くの中小・小規模企業では、人材育成に必要な「指導者」「時間」「資金」等が不足していることから、様々な支援が必要です。

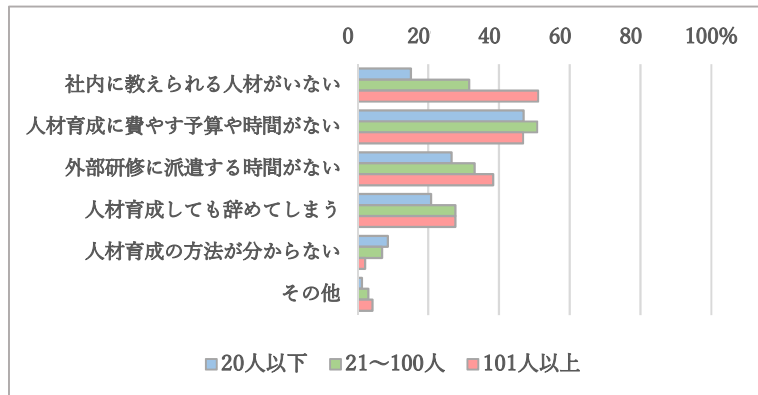


図2-1 人材育成の課題 出典：群馬県 職業能力開発アンケート調査（2018）

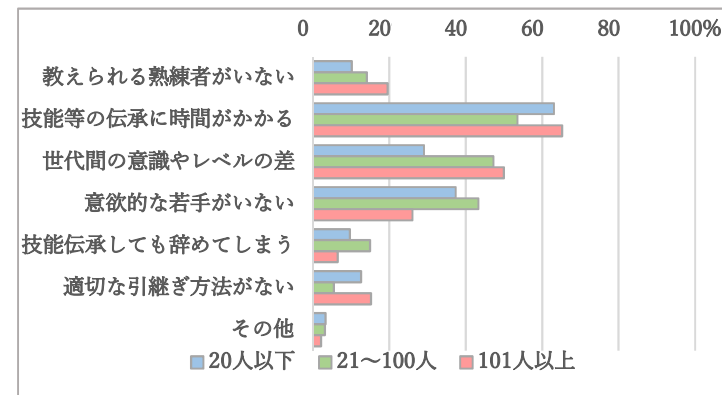


図2-2 技能継承の課題 出典：群馬県 職業能力開発アンケート調査（2018）

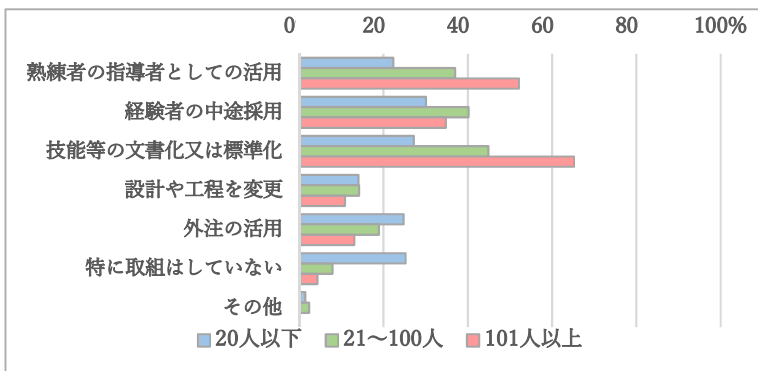


図2-3 技能継承の課題への対応策 出典：群馬県 職業能力開発アンケート調査（2018）

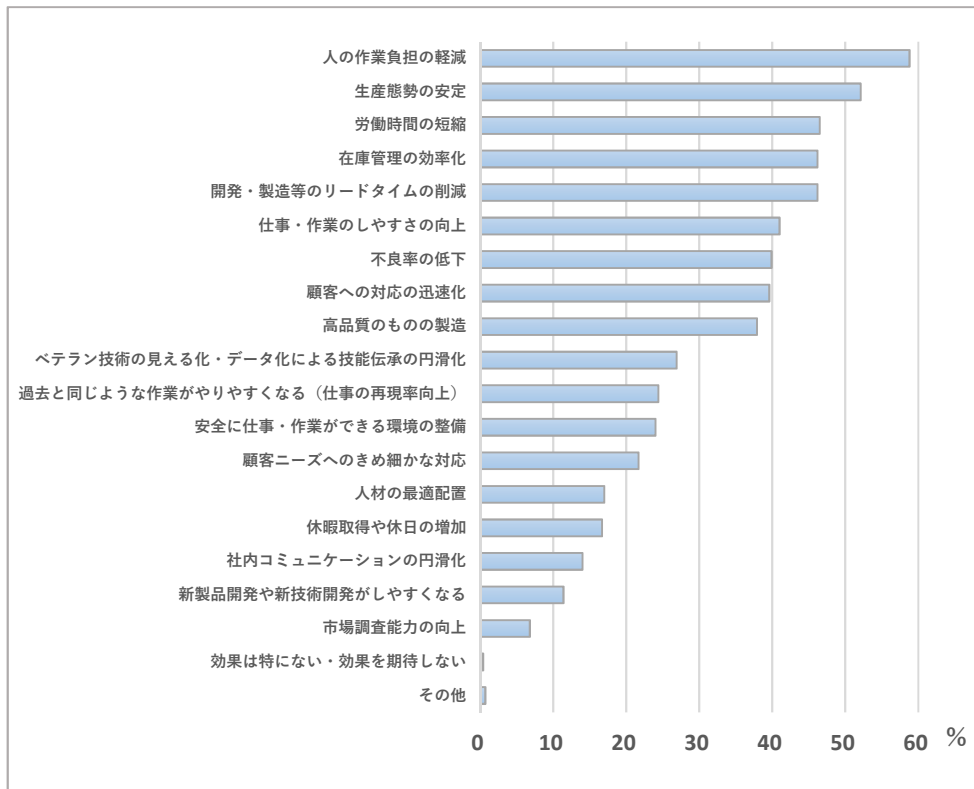
3 デジタル技術の活用と人材育成

現
状

- ・デジタル技術の活用は様々な観点で進められています。(図3-1)
- ・デジタル技術の導入に前向きな県内ものづくり企業は50%です。(図3-2)
- ・デジタル技術導入における課題は、「ノウハウの不足」、「人材の不足」の順となっています。(図3-3)

課
題

- 土台となる技能に加えて、デジタル技術の活用など様々な技術革新に対応できる人材の育成が必要です。



出典：JILPT デジタル技術の進展に対応したのものづくり人材の確保・育成に関する調査（2019）

図3-1 デジタル技術の活用理由

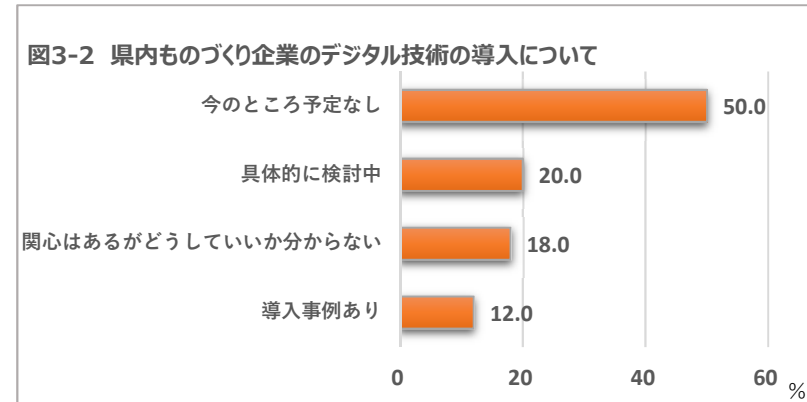


図3-2 県内ものづくり企業のデジタル技術の導入について

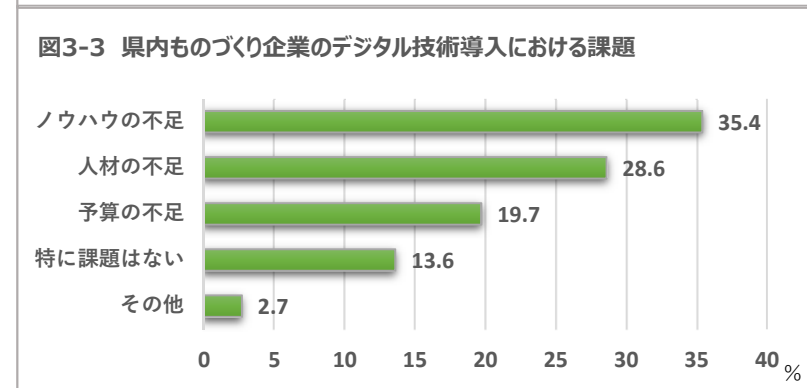


図3-3 県内ものづくり企業のデジタル技術導入における課題

出典：群馬県 職業能力開発アンケート調査（2020年6月）

第4次産業革命に伴う職業訓練の変化と役割・・・職業能力開発総合大学校 能力開発応用系 原 圭吾 教授

第4次産業革命の進展に伴い、特にものづくり分野の職業訓練においては、技術革新へ対応できる技術者の育成が重要となってきた。そこで職業能力開発総合大学校では、平成30年度に「第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方研究会」を立ち上げ、今後必要とされる新たな職業訓練等について検討を行った。

調査研究の手順と内容

研究会ではまず、文献調査や企業等のヒアリングから人材ニーズ、人材育成ニーズを整理し、第4次産業革命に対応してヒトが担うべき仕事を求めた。例えば、勘コツを含んだ複雑な作業手順や加工条件を標準化する仕事などである。次に第4次産業革命のキーテクノロジーを求め、これらをもとに育成すべき技術者像を製造業、建設業、情報通信業、ものづくり基盤の4つに分類して定義した。製造業では、生産システム設計分野において、サプライチェーンをモノと情報の流れを考慮して最適設計できる技術者等、建設業では、設計・開発分野において、BIMを活用できる人材等が定義された。これら技術者像（仕上がり像）をもとに、第4次産業革命に対応した職業訓練の方向性と、職業訓練指導員（テクノインストラクター）に必要な能力、今後の展開等について検討を行った。以下、検討結果の一部を紹介する。

第4次産業革命に対応した職業訓練の枠組み

研究会で整理された技術者像の傾向から、第4次産業革命のキーテクノロジーを中核におき、図1に示す3つの枠組みで、ものづくり分野における第4次産業革命に対応した職業訓練のあり方を整理した。

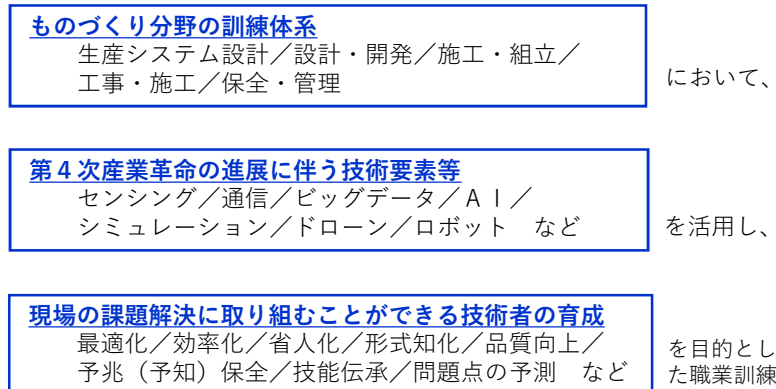


図1 第4次産業革命に対応したものづくり分野の職業訓練の枠組み

また、新たな職業訓練の方向性として次の5項目について取り組む必要があると提案された。

- ①受動的知識・技能習得型訓練から課題解決型訓練への転換をはかる。
- ②各分野の訓練にIoT技術等のデジタル技術に関する内容を追加する。
- ③多能工化や複合技術に対応するため複合的な訓練内容を追加する。
- ④ARやVR技術の活用による習得度、理解度の向上と習得期間短縮による訓練のスピード化、実物を取り扱わない実験や実習の導入を進める。
- ⑤AI等を活用した学習管理システム導入による訓練品質の向上に取り組む。

職業訓練指導員（テクノインストラクター）に必要な能力と今後の展開

実際に第4次産業革命に対応した新たな職業訓練を実施するためには、訓練を担当できる職業訓練指導員の育成が重要となる。研究会では、各指導員が現在有している専門性に限らず、IoTなどデジタル技術を使ったデータ収集に関する知識、技能・技術、さらに収集すべき有効なデータを判断し、分析するために必要な知識、技能・技術を習得することが必要であると整理した。

その上で、各専門分野で必要となる新たな技能・技術を習得していくことにより、第4次産業革命に対応した職業訓練が実施できるとまとめている。このイメージを図2に示す。

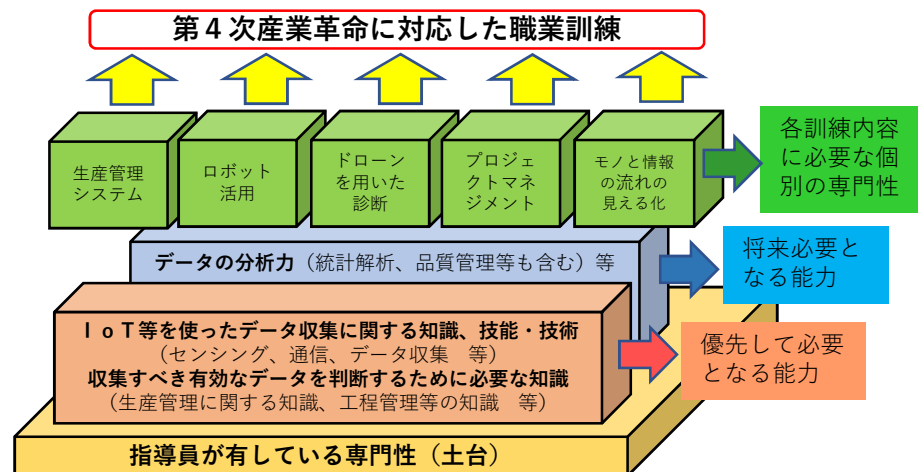


図2 第4次産業革命に対応するため指導員に必要な専門能力のイメージ

人口減少や経済のグローバル化、技術革新による産業構造の変化など、本県の産業経済を取り巻く環境は、これからも著しく変化していくものと予測されます。産業経済は県民生活を支える基盤であり、様々な不確実性の時代にあっても、しっかりと将来を見据えて成長を図っていくことが重要です。このような中、人づくりを取り巻く様々な課題に対応するとともに、本県産業の更なる飛躍・発展を担う人材を着実に育成していくことが求められています。そこで、本計画の基本理念を次のように定め、様々な人材育成機関と連携して取り組みます。

基本理念

明日のぐんまの産業を担う人材の育成

人口減少下において、地域経済の持続可能性を確保するためには、高度な技能労働者を育成しなければなりません。また、新型コロナを機に、社会・経済のデジタル化が加速することが予想されます。そこで、基本理念を具現化するための基本方針を次のように定め、施策を展開していきます。

基本方針

- I 技術・技能継承の促進
- II 第4次産業革命（デジタル化）への対応

本県経済がさらなる発展を続けるためには、本県の強みであるものづくり産業を中心に、多様な産業の成長を促進することが重要です。

そこで、基本理念を実現するための基本施策を、まずは「**本県産業の成長・発展を支える人材の育成**」とします。

また、ものづくり現場の生産性向上や製品の高付加価値化に向けて、基本施策の2つ目を「**ものづくり産業の現場力の向上**」とします。

さらに、様々な人材がそれぞれの力を発揮してより安定的に働くことを目標に、基本施策の3つ目を「**女性や障害者、外国人等多様な人材の活躍の促進**」とします。

基本施策1 本県産業の成長・発展を支える人材の育成

人口減少の進行や経済のデジタル化の進展など産業経済を取り巻く環境が著しく変化していく中でも、それぞれの産業や企業が強みを発揮し成長していくため、根本から支える人材をしっかりと育成していく必要があります。そこで、**企業ニーズを捉えた人材育成や技術・技能の継承支援等の取組を多様な人材育成機関・団体と連携しながら推進**します。

基本施策2 ものづくり産業の現場力の向上

ものづくり産業は本県の基幹産業であり、この強みを生かしていくことが本県の産業経済のさらなる発展に繋がります。本県のものづくり現場においては、人口減少に伴う人材不足の深刻化、技能者の高齢化が進んでいますが、製品の競争力を高めていくことが重要です。そのため、**ものづくり現場の生産性向上や製品の高付加価値化に貢献できる人材育成の取組を推進**します。

基本施策3 女性や障害者、外国人等多様な人材の活躍の促進

安定した就労は人々が安心して生活を送るための基盤となるものです。そのため、離職者や氷河期世代等の望まない就労環境にいる方、就労希望の障害者、増加している産業現場を支える外国人の方々等の**多様な人材が、それぞれの力を発揮してより安定的に働けるように職業能力開発支援を推進**します。

これらの基本施策に基づいて、次に掲げる体系に従って具体的な取組を展開します。

技術・技能の継承や離職者対策などを念頭に置いた施策を基本としつつ、電気自動車普及の本格化、情報関連産業へのシフトなど、10年後・20年後の本県経済の姿を見据えた**デジタル人材育成**を重要課題として施策を展開していきます。

| | 基本方針Ⅰ 技術・技能継承の促進 | 基本方針Ⅱ 第4次産業革命(デジタル化)への対応 |
|--|--|---|
| 【基本施策1】 本県産業の成長・発展を支える人材の育成 | 若年人材の確保・育成 技能尊重気運の醸成 人材不足分野の人材育成 | デジタル人材育成（学卒者） 成長分野の人材育成 |
| 【基本施策2】 ものづくり産業の現場力の向上 | 即戦力人材の育成 熟練技能者の活用 産業技術専門校の機能強化 | デジタル人材育成（在職者） リカレント教育 中小企業等の生産性向上 |
| 【基本施策3】 女性や障害者、外国人等多様な人材の活躍の促進 | 求職ニーズに合ったスキルアップ 外国人等多様な人材の活用 | デジタル人材育成（離職者） キャリア形成支援 |

基本施策1 本県産業の成長・発展を支える人材の育成



○目標・指標（KPI : Key Performance Indicator（重要業績評価指標）の略）

| No. | 指標項目 | 現状 | 目標値 | 課題等 |
|-----|------------------------|-----------------|------|--------------|
| | | | R7年度 | |
| 1-1 | 産業技術専門校修了生の就職率 | 99.6% (R元年度) | 100% | 景気動向に左右される傾向 |
| 1-2 | 産業技術専門校修了生の県内企業へ就職した割合 | 95.2% (R元年度) | 95% | 〃 |
| 1-3 | 産業技術専門校への女性入校者の割合 | 9.4% (R2年度) | 20% | 効果的なPR方法 |
| 1-4 | ものづくり体感事業参加者数 | 433人 (R元年度) | 500人 | 事業実施のPR |

○具体的施策の方向性

① 将来のものづくりの担い手である若者の確保・育成

ものづくり産業の持続的な成長を図るため、若者の確保・育成に努めます。

② 技能尊重気運の醸成

技能尊重機運を醸成することで、ものづくり産業への理解を深めるなど、中長期的な視点でものづくり人材の育成を図ります。

③ 人材不足分野の人材育成

保育や介護、建設等人材不足分野の人材を育成します。

④ 成長分野の人材育成（デジタル人材育成）

AIやIoT等今後成長が見込まれる分野の人材を育成します。

⑤ 国や関係機関・団体等との連携による人材育成

国や関係機関・団体等と連携して人材育成事業を効果的に推進します。

高校生スキルカレッジ

産業経済部

【施策の概要】

各産業技術専門校指導員が、工業系高校向けに技能講習を実施します。

【具体的な取組】

- **専門校主導型高校連携事業**の実施

ものづくり講話

産業経済部

【施策の概要】

各産業技術専門校指導員が、普通高校に出向いて講話を実施します。

【具体的な取組】

- 普通科高校に対して実施する**教育委員会との連携事業**

認定職業訓練

産業経済部



【施策の概要】

事業主や事業主団体が実施する従業員を対象にした職業訓練で、法令で定める基準に適合する訓練を県知事が認定し、支援します。

【具体的な取組】

- 法令に基づき県が認定した職業訓練のうち、中小企業や小規模事業所等が運営する職業訓練校の**運営費への補助**
- 職業訓練の修了を証し成果を公証するため、審査委員会を組織し、技能照査試験の公正な実施の確保と修了の認定

産業技術専門校への女性の入校促進

産業経済部

KPI 1-3



【施策の概要】

ものづくり人材の育成を担う産業技術専門校への女性の入校者を増やすことにより、ものづくり産業への女性の就業を促進します。

【具体的な取組】

- インターネットや女性向けの広報物の制作等による**魅力発信**
- 教育界と連携によるものづくり分野についての**キャリア教育の促進**
- 女性を対象にした**ものづくり啓発事業の実施**（体感イベントや女性技能者等による講演会、女性向けのオープンキャンパス等）
- 女性訓練生にヒアリング調査などを行い、女性の入校を促進するために必要な**環境整備等のニーズの把握**
- ものづくり人材育成に係る高校の教員や企業の採用担当者等による女性の入校を促進するための取組の検討

②技能尊重気運の醸成

KPI 1-4

ものづくり体感事業参加者数

ものづくりなど本県の産業を支える人材の育成を推進するには、これから本県の未来を担う若年者が広く産業に興味を持ち、産業を支える技能を尊重する気運を醸成することが重要です。そこで、技能体験イベントなどを通じて、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進します。

優秀技能者表彰

産業経済部



【施策の概要】

技能尊重気運の醸成、技能者の士気高揚を図るため、優れた技能者の表彰を実施します。

【具体的な取組】

- 市町村や経済団体等と連携して**優れた技能者の表彰制度**の推進
- 40歳以下を対象とする若年優秀技能者表彰「**ぐんま明日の名工**」や41歳以上を対象とする**優秀技能者表彰「ぐんまの名工**」の実施

職業能力開発促進大会

産業経済部

群馬県職業能力開発協会

群馬県技能士会連合会



【施策の概要】

職業能力開発の気運を高めることを目的とした職業能力開発促進大会を、群馬県職業能力開発協会及び群馬県技能士会連合会との共催により開催します。

【具体的な取組や方向性】

- 大会において、優秀技能者の表彰や「現代の名工」の受賞者等の紹介

ものづくり体感事業（再掲）

産業経済部

群馬県技能士会連合会

KPI 1-4



【施策の概要】

未来の技能者育成につなげるため、次代を担う子供たちが、ものづくりの楽しさや達成感を体験し、優れた技能に興味や関心を持ってもらえるよう、学校現場と連携し実施します。

【具体的な取組】

- 小学校高学年の児童を対象に、**熟練技能士の指導によるものづくり体験実習**等実施

各種技能競技大会

産業経済部

職業能力開発協会等

【施策の概要】

技能者や高校生等が目標を持ちながら技能の向上等に取り組むよう、各種技能競技大会のPRや情報発信、出場選手への支援を行うことで、ものづくりのイメージアップや尊重気運の醸成を図ります。

【具体的な取組】

- 23歳以下の若年者が参加できる「**技能五輪全国大会**」に係る**出場選手の強化や派遣に要する費用補助**
- 1級技能士をはじめとする特に優れた技能者の大会である「**技能グランプリ**」に係る技能者の技能向上への取組支援（県技能士会連合会と連携）
- 20歳以下の高校生等を対象とする「**若年者ものづくり競技大会**」の開催
- 将来の産業を担う優れた技能者として育成することを目的に「**学生溶接技術競技大会**」等の開催



高校生スキルカレッジ（再掲）

産業経済部

【施策の概要】

各産業技術専門校指導員が、工業系高校向けに技能講習を実施します。

【具体的な取組】

- 専門校主導型高校連携事業**の実施

ものづくりマイスター派遣（国委託事業）（再掲）

群馬県職業能力開発協会

【施策の概要】

優れた技能を有する熟練技能者（ものづくりマイスター）を企業や学校等に派遣し、若年技能者の人材育成と技能継承を支援します。

【具体的な取組】

- 企業、団体、高校などに「ものづくりマイスター」を派遣し、**実技指導や講習会**等実施

③人材不足分野の人材育成

| | |
|---------|--------------|
| KPI 3-1 | 離職者等再就職訓練就職率 |
| KPI 3-5 | 委託訓練受講者満足度 |

生産年齢人口の減少、高齢者や共働き世帯の増加等の社会経済状況の変化により、保育や介護、建設等の特定の産業分野で人材不足の状況が深刻化しています。そこで各分野の関係部局が連携し、人材不足分野に向けた人材育成を行います。

離職者等再就職訓練（人材不足分野）

産業経済部

KPI 3-1

KPI 3-5



【施策の概要】

民間の教育機関等や企業と連携して、職業訓練や就職支援を実施する離職者等再就職訓練を通じて、介護や建設や運輸などの人材不足分野の人材育成を推進します。

【具体的な取組】

- **介護福祉分野**
介護福祉士等の養成
保育士の資格取得を目指す訓練
- **建設分野**
フォークリフト等
- **運輸分野**
物流ドライバーの養成等

人材不足分野の人材育成

産業経済部

生活子ども部、健康福祉部、県土整備部

【施策の概要】

介護や建設などの人材不足分野において、各分野の機関が連携し、計画的に人材育成を推進します。



【具体的な取組】

- **介護福祉分野**
 - ・ 介護ニーズの多様化・高度化に対応できる介護人材の育成や職場定着の向上を図るため、**ぐんま認定介護福祉士養成研修、認知症や高齢者ケアに関する研修**を実施するとともに、介護サービス事業者の人材育成や処遇・職場環境の改善に向けた取組を支援
 - ・ 幼児教育・保育人材の定着・確保を図るため、**高校生向け体験ツアーや修学資金貸付、就職説明会、再就職者等を対象とした研修や貸付を実施**するとともに、在職者の資質向上・離職防止を図るための、**キャリアアップ研修等の階層別研修**や処遇改善を実施
- **建設分野**
 - ・ 建設業の若手技術者が熟練技術者から高度な技術を習得しつつ、現場経験を積むための環境づくりを支援するため、**若手技術者向けセミナーの実施**
 - ・ 建設業の経営者向けに若手技術者や女性技術者が働きやすい**職場環境づくりセミナー**の開催

【基本施策1】本県産業の成長・発展を支える人材の育成

④成長分野の人材育成（デジタル人材育成）

| | |
|---------|--------------|
| KPI 1-1 | 専門校修了生の就職率 |
| KPI 2-1 | 在職者訓練受講者数 |
| KPI 3-1 | 離職者等再就職訓練就職率 |
| KPI 3-5 | 委託訓練受講者満足度 |

新型コロナウイルス感染症を契機にデジタル技術の導入が加速化される中、ものづくり産業で働く人材に期待されるスキルも大きく変質しています。様々な産業分野でAIやIoT等の情報技術革新が進展しており、このような成長分野で活躍できる人材を育成することが必要です。そこで成長が見込まれる産業分野を担当する関係部局等と連携しながら人材育成を推進します。

産業技術専門校のAI・IoTプロジェクト

新規

産業経済部

KPI 1-1

KPI 2-1

【施策の概要】

生産性向上等課題解決のため、AI、IoT等技術の製造現場への導入が見込まれます。産業技術専門校では、土台となる技能の習得を最重点としながら、+αとしての新たな技能（AI、IoT）を兼ね備えた人材の育成を推進します。

【具体的な取組】

- 新たなカリキュラムの導入
AI、IoT等技術に関する**新たな訓練カリキュラム**について検討し、導入
- 施設整備
新たな訓練実施に**必要な機器等の整備**
- 指導スキルの維持・向上
ベテラン指導員が蓄積した実技の技術・技能を、**デジタルの画像や動画**にして、そのデータを活用することによる訓練効果の向上
- 在職者訓練
スキルアップセミナーのメニューに、**AI、IoT等技術に関する新たなコース**の開設

即戦力から将来世代までを対象としたデジタル人材育成

産業経済部

群馬労働局

高齢・障害・求職者雇用支援機構

【施策の概要】

県内企業のデジタル化（DX促進）による競争力強化を図るため、担い手となるデジタル人材の育成を、成長産業分野ごとのニーズを踏まえて、幅広い世代を対象に推進します。

【具体的な取組】

- デジタル技術を駆使したイノベーション経営手法や、IoT等先進技術の習得につながる、**経営者・企画人材・エンジニア向けリカレント教育**の実施
- 産学連携**による産業人材の育成
- 教育訓練給付制度、人材開発支援助成金の活用
- 生産性向上支援訓練の実施

離職者等再就職訓練（成長分野）

新規

産業経済部

KPI 3-1

KPI 3-5

【施策の概要】

情報関連の成長分野において、各分野の機関が連携し、計画的に人材育成を推進します。情報関連では、情報システムに係る技術を有し、プログラミングができる人材を育成し、AIやIoT等情報技術の革新に対応する人材を育成するコースを設定します。

【具体的な取組】

- AIやIoT等情報技術の革新に対応する**人材を育成するコース**の設定

| | |
|---------|---------------|
| KPI 1-4 | ものづくり体感事業参加者数 |
| KPI 2-4 | 技能検定受検者数 |
| KPI 3-3 | 外国人向在職者訓練受講者数 |

⑤国や関係機関・団体等との連携による人材育成

職業能力開発には、民間の教育訓練機関や企業、団体、行政機関など多様な担い手が携わっており、人材育成の取組を効果的に推進するためには、これらの機関と密接に連携することが重要です。そこで、関係機関と連携しながら、総合的に取組を実施します。

民間企業等との連携

産業経済部

KPI 3-3

【施策の概要】

企業や民間の教育訓練機関等と連携しながら、認定職業訓練制度や、離職者等再就職訓練などの各種施策に取り組みます。



【具体的な取組】

- 認定職業訓練担当者会議等による訓練生の確保に向けた取組や事業主等の人材育成ニーズを踏まえた訓練コースの設定
- 離職者等再就職訓練は、より実践的な能力を習得するため、**企業での職場実習付きの訓練の実施**、及び地域ニーズに基づく訓練コース・カリキュラムの設定
- 各産業技術専門校には、訓練生の就職や技術・技能支援などの相互協力を目的として設立された「協力会」と連携した人材育成の推進
- 産業技術専門校主催の**外国人技能実習生向けスキルアップセミナー**の開催

公的職業訓練の総合的な計画

産業経済部

群馬労働局

高齢・障害・求職者雇用支援機構

【施策の概要】

地域ニーズを踏まえ、公的職業訓練を効果的に実施するため、労働局や高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しながら、公的職業訓練に係る県全体の総合的な訓練計画を策定します。

【具体的な取組や方向性】

- 県内の経済団体や労働団体、高齢・障害・求職者雇用支援機構、行政機関等で構成する**群馬県地域訓練協議会**において、地域の訓練ニーズを検討し、訓練コースの設定や見直しを実施

主体的なキャリア形成の促進

産業経済部

群馬労働局

【施策の概要】

個人の主体的なキャリア形成に向けて、ジョブカードや各種助成金制度について、群馬労働局と連携しながら事業周知や利用促進に取り組めます。

【具体的な取組や方向性】

- ジョブカードの施設内訓練における活用とスキルアップセミナー等の機会を通じた周知
- 各種助成金制度について、スキルアップセミナー等の機会を通じた周知と、在職者の主体的な職業能力開発や中長期的な**キャリア形成**の支援

関係機関との連携

産業経済部

群馬県職業能力開発協会

群馬県技能士会連合会

群馬県産業支援機構

KPI 1-4

【施策の概要】

群馬県職業能力開発協会・群馬県技能士会連合会・群馬県産業支援機構と連携し、地域や学校を含めた関係者と情報共有しながら人材育成に取り組めます。

【具体的な取組】

- 技能検定の実施
- ものづくりマイスター派遣
- 職業能力開発促進大会
- 各種技能競技大会
- ものづくり体感事業
- 若年技能者人材育成支援等
- 事業連携会議
- 職業訓練指導員講習
- 企業の人材育成支援 等

より実践的な職業教育の推進

教育委員会

【施策の概要】

産業構造の変化、技術の進歩等に柔軟に対応できる人材を育成するため、地域や産業界等との連携を強化し、専門分野に関する基礎的・基本的な知識、技術等の定着を図るとともに、職業選択能力や実践的な職業意識を育成します。

【具体的な取組】

- 雇用のミスマッチの防止のため、**産業現場等における長期間の実習**を取り入れるなど、**インターンシップ**の機会を積極的に推進
- 第一線で活躍する**産業界の技術者等を学校に招聘**し、専門分野の最新の知識や技術、優れた技術・技能の習得、望ましい勤労観・職業観の育成
- 上級学校への進学を希望する専門高校の生徒が多くなり、進路選択の多様化が進む状況を考慮して、**高大連携の推進**

時代に応じたキャリア教育の推進

教育委員会

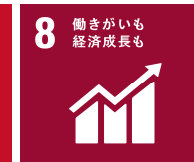
【施策の概要】

発達段階に応じたキャリア教育を充実させ、時代に応じた勤労観や職業観を身に付けさせるとともに、公共の精神を尊び、地域社会を支えることのできる人材の育成を進めます。

【具体的な取組】

- 小学校では、教科等横断的にキャリア教育を推進し、社会的・職業的自立を図るための基礎を養成
- 中学校では、自己の理解を深めつつ望ましい勤労観・職業観を身に付けることができるように、家庭や地域、企業等と連携してキャリア教育を推進
- 高等学校では、望ましい勤労観・職業観を育み、自己の在り方や生き方を考え、社会的自立に向けて主体的に自己の進路選択に取り組むことができるように、**産業界等と連携してキャリア教育を推進**

基本施策2 ものづくり産業の現場力の向上



○目標・指標（KPI : Key Performance Indicator（重要業績評価指標）の略）

| No. | 指標項目 | 現状 | 目標値 | 課題等 |
|-----|--------------|------------------|--------|-----------|
| | | | R7年度 | |
| 2-1 | 在職者訓練受講者数 | 706人 (R元年度) | 800人 | 魅力的なコース設定 |
| 2-2 | 在職者訓練受講者満足度 | 99.4% (R元年度) | 95% | 調査方法の再検討 |
| 2-3 | 在職者訓練利用企業満足度 | - | 90% | 新規 |
| 2-4 | 技能検定受検者数 | 3,331人 (R元年度) | 3,300人 | 技能検定制度の周知 |

○具体的施策の方向性

①産業技術専門学校における人材育成機能の強化

時代とともに変化する人材ニーズに対応するため、産業技術専門学校の機能を強化します。

②中小企業等の生産性向上に向けた人材育成

企業の多様な人材育成ニーズに対応できるよう、企業在職者向け訓練の充実を図ります。

③熟練技能者の活用

熟練者の優れた技能の継承を支援します。

【基本施策2】ものづくり産業の現場力の向上

①産業技術専門校における人材育成機能の強化

次の時代の産業人材の育成に向けて、時代の変遷によって変化する技能・技術等の人材ニーズに対応するため、訓練カリキュラムの改編や指導員の資質、指導技法、技能・技術等の専門的知識の向上を図ります。

| | |
|---------|--------------|
| KPI 1-1 | 専門校修了生の就職率 |
| KPI 1-2 | 〃 の県内企業就職率 |
| KPI 2-1 | 在職者訓練受講者数 |
| KPI 2-2 | 在職者訓練受講者満足度 |
| KPI 2-3 | 在職者訓練利用企業満足度 |

産技専における若年技能者の育成（施設内訓練）

産業経済部

KPI 1-1

KPI 1-2

KPI 2-1

〔施策の概要〕

産業技術専門校の施設内において、本県の基幹産業である製造業を中心としたものづくり産業を支える若年技能者の育成を目的に、実践的な人材育成を推進します。



〔具体的な取組〕

- 地域のニーズを踏まえた人材育成を着実に進めるため、**各校の方向性**（下欄）に基づく訓練の実施
- 生産年齢人口減少に伴う新たな担い手の育成として**若年層の早期離職者（第2新卒者）の入校促進**
- 精神面で配慮が必要な訓練生（自閉症・アスペルガー症候群等）への対応として、**スクールカウンセラー（臨床心理士等）派遣による相談等の実施**
- 訓練生の**コミュニケーション能力向上**を図るため接遇研修などの講習会の実施
- 指導員の資質や指導技法、技能技術等の専門知識の向上を図る体系的な研修システム制度「**ぐんま指導員スキルアップシステム**」の実施
- オンライン授業の実現、及び就職する専門校生の情報処理能力の向上のため I C T 環境の整備
- 施設の長寿命化に向けて、計画的な修繕等の実施
- 産業技術専門校の A I ・ I o T プロジェクト（新規）**の推進

各校の方向性



産業界や教育界と連携しながら、強みである技能・技術訓練により、現場で即戦力となる人材を育成します。

前橋校

県央地域において、ものづくりの第一線で活躍できる技術者・技能者を育成するとともに、短期的な離職者訓練や障害者訓練を民間の企業等と連携しながら実施します。

高崎校

西毛地域において、基幹産業である製造業や人手不足が深刻な建設業など、様々な産業で活躍できる技術者・技能者を育成します。

太田校

東毛地域において、自動車や電機関連の産業集積が進んでいる地域特性を踏まえ、地域の産業ニーズに応える技術者・技能者を育成します。



〔前橋校〕



〔太田校〕



〔高崎校〕



【施策の概要】

産業技術専門校において、企業の在職者を対象に、仕事を行う上で必要な技術習得や技能向上を目的とした短期間のセミナーを実施し、企業の人材育成と在職者のスキルアップを支援します。

【具体的な取組】

- 在職者のキャリアステージ（新入社員、中堅職員、管理者等）に応じた多様なコースの設定
- ものづくり分野を中心としながら、地域の中小企業のニーズを踏まえ、非ものづくり系分野や、職業横断的なスキルに係るコース、リモート講座等の設定
- 産業技術専門校における運営体制の効率化、外部講師の活用等の推進
- 産業支援機構や商工団体、事業主団体等と協力・連携し、女性の活躍推進に向けたコースや小規模企業にも利用しやすいコースの設定

産業技術専門校の強みを積極的に情報発信し、「産技専ブランド力」の向上を図ることで、将来の進路を考える高校生等や人材育成を推進したい企業に「選ばれる職業能力開発校」を目指します。（詳細は下参照）

県立産業技術専門校（産技専）のブランド力向上プロジェクト

○背景・課題

少子化や進路の多様化等の影響によりものづくり志望の若年者が減少してきている一方、産業界からは、人手不足の影響等もあり産業技術専門校に対して優れたものづくり人材の供給を期待されています。産業界の期待に応えるため、時代のニーズにあった人材育成を行う体制整備とともに、若年者や企業に選択・信頼されるブランド力向上が大きな課題です。

○ブランド力向上に向けた環境分析

| 強み | 弱み |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・充実した訓練指導体制及び機械設備 ・就職支援体制及び就職後フォロー ・地域企業との信頼関係 | <ul style="list-style-type: none"> ・若年者層や地域住民への低い認知度 ・情報発信体制の未整備 ・一部実習用機械・設備の老朽化 |
| 機会 | 脅威 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ものづくりは群馬県の基幹産業 ・SDGsの浸透、第4次産業革命の進展 ・若年者層へのSNS浸透 | <ul style="list-style-type: none"> ・少子化による若年者層の減少 ・進路の多様化等によるものづくり志望者の減少 |

【目指すべき方向性】

産技専の強みは、『充実した訓練体制』『高い就職支援力』『企業との信頼関係』であり、これらを磨き上げることでブランド力の源泉とします。また有効な情報発信により若年者層や企業等に知名度向上を図り、『選ばれる人材育成機関』として本県産業の持続的な発展に貢献します。

○対応施策

① 若年者層への認知度向上施策

若年者層の感性に適した広報媒体・手段（リーフレット、ホームページ、SNS、PR動画）を活用し戦略的に発信します。

② 県内企業・業界団体等との連携強化施策

県内企業や業界団体等と協働し、ものづくり産業や産技専のPR等を企画します。

③ 訓練実施体制・環境の充実

時代のニーズを見据えた人材育成を効果的に行うため、指導員の技能・技術向上の体制構築と実習用機械の計画的な更新を実施します。

【基本施策2】ものづくり産業の現場力の向上

②中小企業等の生産性向上に向けた人材育成

| | |
|---------|-----------|
| KPI 2-1 | 在職者訓練受講者数 |
| KPI 2-4 | 技能検定の受検者数 |

中小企業等の生産性向上に向けて、在職者訓練の中で企業の多様な人材育成ニーズに即したリスキリングやスキルアップを図るため、小規模事業者や製造業以外の業種にも利用できるコースの設定等を行うほか、技能向上に資する施策を展開します。

即戦力から将来世代までを対象としたデジタル人材育成（再掲）

産業経済部

【施策の概要】

県内企業のデジタル化（DX促進）による競争力強化を図るため、担い手となるデジタル人材の育成を、成長産業分野ごとのニーズを踏まえて、幅広い世代を対象に推進します。

【具体的な取組】

- デジタル技術を駆使したイノベーション経営手法や、IoT等先進技術の習得につながる、経営者・企画人材・エンジニア向け**リカレント教育**の実施
- 産学連携**による産業人材の育成

スキルアップセミナー（在職者訓練）（再掲）

産業経済部

KPI 2-1

【施策の概要】

産業技術専門校において、企業の在職者を対象に、技能の習得や向上を目的としたセミナーを実施し、スキルアップを通じて製造現場の生産性向上を促進します。

【具体的な取組】

- 実施状況の検証及び企業ニーズに即したセミナーの実施
- 商工団体等の関係機関との連携によるセミナーの利用促進
- 幅広いニーズに応えられるよう、**外部講師の活用**を進める等による**多様なコース設定**
- 産業技術専門校のAI・IoTプロジェクト（新規）**の推進

技能検定の活用促進（再掲）

産業経済部

群馬県職業能力開発協会

KPI 2-4

【施策の概要】

技能者の技能水準を一定の基準により検定し公証する国家検定制度である技能検定を実施し、受検を促進します。

【具体的な取組】

- 技能検定の受検促進により、高度技能に対応できる基礎力を備えた人材の育成の推進
- 複数の技能を持つ優れた技能者を育成するとともに、技能検定の受検促進を目的に、本県独自の制度である複数職種（作業）の技能検定に合格した者に対する**複合技能士認定制度の推進**

若年技能者人材育成支援等事業連携会議

群馬県職業能力開発協会

【施策の概要】

「ものづくりマイスター」の派遣等を効果的に実施するため、市町村教育委員会や高等学校等との情報共有や意見交換等の連携を推進します。

③熟練技能者の活用

KPI 1-4

ものづくり体感事業参加者数

技能の向上や生産性の向上を図るためには、長年にわたり現場で経験を積んだ熟練技能者の活用が重要です。そこで、ものづくりマイスター派遣等の施策により、熟練技能者のもつ技能を活用し、生産性向上や若者への技能継承を支援します。

ものづくりマイスター派遣（国委託事業）（再掲）

群馬県職業能力開発協会

【施策の概要】

優れた技能を有する熟練技能者を企業や学校等に派遣し、技能の継承や技能尊重気運の醸成を図ります。



【具体的な取組】

- 群馬県職業能力開発協会と連携し、1級技能士等の優れた技能者の「ものづくりマイスター」への登録推進
- 企業、団体、高校などに「ものづくりマイスター」を派遣し、実技指導や講習会等を行い、技能習得意欲の向上
- 企業内の人材育成に支援を要する小規模事業所への派遣を推進し、若年技能者の人材育成と技能継承を支援
- 高校等におけるキャリア教育と連携し、生徒の職業意識の啓発と技能習得意欲の向上

ものづくり体感事業（再掲）

産業経済部

群馬県技能士会連合会

KPI 1-4



【施策の概要】

未来の技能者育成につなげるため、次代を担う子供たちが、ものづくりの楽しさや達成感を体験し、優れた技能に興味や関心を持ってもらえるよう、学校現場と連携し実施します。

【具体的な取組】

- 小学校高学年の児童を対象に、熟練技能士の指導によるものづくり体験実習等実施

若年技能者人材育成支援等事業連携会議（再掲）

群馬県職業能力開発協会

【施策の概要】

「ものづくりマイスター」の派遣等を効果的に実施するため、市町村教育委員会や高等学校等との情報共有や意見交換等の連携を推進します。

基本施策3 女性や障害者、外国人等多様な人材の活躍の促進



○目標・指標 (KPI : Key Performance Indicator (重要業績評価指標) の略)

| No. | 指標項目 | 現状 | 目標値 | 課題等 |
|-----|---------------------|------------------|--------|--------------|
| | | | R7年度 | |
| 3-1 | 離職者等再就職訓練修了者の就職率 | 77.5% (R元年度) | 85% | 景気動向に左右される傾向 |
| 3-2 | 障害者委託訓練受講者の就職率 | 42.9% (R元年度) | 70% | 〃 |
| 3-3 | 外国人向け在職者訓練受講者数 | 24人 (R元年度) | 50人 | 外国人向けのコース設定 |
| 3-4 | 外国人技能実習生向け技能検定受検者数 | 3,866人 (R元年度) | 4,600人 | 実施体制の整備 |
| 3-5 | 委託訓練受講者の訓練内容に対する満足度 | 90.8% (R元年度) | 95% | 調査結果の事業への反映 |

○具体的施策の方向性

① 離職者への職業能力開発支援

離職者向けの委託訓練について、関係機関・団体と連携しながら実施します。

② 女性の就職希望の実現に向けた職業能力開発支援

女性向け訓練を充実させます。

③ 生涯現役社会の実現に向けた取組

高齢者の職業能力開発を支援します。

④ 障害者の個々の希望や能力に応じた職業能力開発支援

障害者向けの職業訓練について、関係機関・団体と連携しながら実施します。

⑤ 就職氷河期世代や不本意非正規労働者への職業能力開発支援

正規雇用に向けて、職業訓練と就労支援を行います。

⑥ 外国人向け人材育成

外国人材の定着を目標に、企業の人材育成を支援します。

| | |
|---------|--------------|
| KPI 3-1 | 離職者等再就職訓練就職率 |
| KPI 3-5 | 委託訓練受講者満足度 |

①離職者への職業能力開発支援

関係機関・団体との緊密な連携を通じて、求人や求職に係る訓練ニーズを把握して訓練計画策定に反映していくとともに、訓練教育機関の確保を図ります。また、ハローワーク担当者向けの委託訓練委託先見学会や包括連携協定を活用したP Rチラシの配布先拡充など、関係者及び離職者等の求職者に向けた周知・広報等に努めます。

産業経済部

KPI 3-1

群馬労働局

KPI 3-5

離職者等再就職訓練

【施策の概要】

早期再就職や正規雇用を目指す離職者等を対象に、民間の教育機関や企業等と連携して、職業訓練や就職支援を実施します。

【具体的な取組】

- 「公的職業訓練の総合的な計画」に基づき、地域の人材育成ニーズを踏まえ、**正規雇用に向けた訓練コースの設定**や適正な訓練規模の設定
- 労働局・ハローワークとの連携によるきめ細かな就職支援
- 労働局・ハローワークと連携して実施している訓練生対象の就職面接会や職業相談等の取組について、引き続き効果的な活用を推進



離職者等再就職訓練の5つの柱

- ・人材不足分野の人材育成の推進
- ・成長分野の人材育成の推進
- ・女性の就業希望実現に向けた職業能力開発支援
- ・生涯現役社会の実現に向けた取組
- ・就職氷河期世代や不本意非正規労働者への職業能力開発支援

群馬労働局

求職者支援訓練

高齢・障害・求職者雇用支援機構

【施策の概要】

求職者のスキルアップによる早期就職を図るため、求職者支援制度による求職者支援訓練を実施します。

【基本施策3】女性や障害者、外国人等多様な人材の活躍の推進

| | |
|---------|---------------|
| KPI 1-3 | 専門学校への女性入校者割合 |
| KPI 3-1 | 離職者等再就職訓練就職率 |
| KPI 3-5 | 委託訓練受講者満足度 |

②女性の就業希望の実現に向けた職業能力開発支援

女性の活躍を促進するためには、育児・介護等により離職した後、再び就業希望を持つ女性に対する職業能力開発の支援や就職支援が重要です。そこで、育児等によりキャリアを中断した女性のニーズに応じた職業能力開発の機会を提供するとともに、就職に向けたきめ細かな支援を実施します。

離職者等再就職訓練（育児等両立支援・女性向け）

産業経済部

群馬労働局

KPI 3-1

KPI 3-5



【施策の概要】

民間の教育機関等や企業と連携し、職業訓練や就職支援を実施する離職者等再就職訓練を通じて、女性の職場復帰に向けた職業能力開発を支援します。

【具体的な取組や方向性】

- 育児や介護との両立を支援するため、通常の訓練コースよりも**短時間**の訓練コースや**託児サービス付き**の訓練コースの設定
- 女性が受講しやすく、受講コースや再就職実績が高いコースの設定
- 女性の職域拡大も考慮し、女性の受講者が少ないコースは、女性の活躍事例の紹介等のPR強化
- ジョブカフェ・マザーズ、マザーズハローワークコーナー等の**就労支援機関と連携し**、職場復帰に向けたサポートの実施

産業技術専門学校における女性若年技能者の育成

産業経済部

KPI 1-3

【施策の概要】

女性がチャレンジしやすい分野（CAD、住宅等）について、職業訓練機会の提供を推進します。

【具体的な取組や方向性】

- 女性が取り組みやすい訓練科を整備し、女性の入校促進を強く意識したチラシの作成を始め、校内の雰囲気をやわらかくするなどの取組の実施

ものづくり講話（再掲）

産業経済部

KPI 1-3

【施策の概要】

各産業技術専門学校指導員が、普通高校に出向いて講話を実施します。

【具体的な取組や方向性】

- 医療、福祉、保育、事務などが女性の仕事であるとの先入観を打ち破るため、教育委員会事務局と連携し、高校生に職業選択の重要性やものづくり産業への理解を深めていただくことを目的に、職業講話（ものづくり講話）等実施

| | |
|---------|--------------|
| KPI 3-1 | 離職者等再就職訓練就職率 |
| KPI 3-5 | 委託訓練受講者満足度 |

③生涯現役社会の実現に向けた取組

高齢者がこれまでに蓄積した技能・技術やノウハウを活用する機会を確保するほか、高齢者が就労に向けて経験のない分野や新たな技術、社会環境に変化に対応できるよう能力開発を支援します。

高齢者の就労支援

産業経済部

【施策の概要】

中高年齢者の就職相談窓口として「**群馬県シニア就業支援センター**」を設置し、再就職のための職業紹介や就農・起業など多様なニーズに対応した相談・情報提供を実施します。

【具体的な取組や方向性】

- 中高年齢者向けの職業紹介
主に中高年齢者を対象とした求人情報を収集するとともに、きめ細かい職業相談に基づく個別の求人開拓と職業紹介を実施
- 様々なニーズに応じた相談
シルバー人材センターの紹介
就農、起業、地域活動などに関する相談、情報提供、専門窓口へ紹介、誘導

離職者等再就職訓練（高齢者向け）

産業経済部

群馬労働局

KPI 3-1

KPI 3-5

【施策の概要】

高齢者がその経験、知識、技能を活かして活躍できるよう、時代の変化に応じた職業能力の開発を支援します。

【具体的な取組や方向性】

- 現在の企業において必要不可欠な **ITに関する知識**を習得する職業訓練を民間教育機関の活用により実施
- 群馬県シニア就業支援センター**等の就労支援機関と連携した再就職支援

【基本施策3】女性や障害者、外国人等多様な人材の活躍の推進

④障害者の個々の希望や能力に応じた職業能力開発支援

KPI 3-2 障害者委託訓練受講者就職率

誰もがいきいきと活躍する社会の実現を図るためには、障害者等多様な求職者に対する職業能力開発支援や、きめ細かな就労支援が重要です。そこで、離職者等再就職訓練や障害者委託訓練等の施策により早期の就業・定着を支援します。

障害者委託訓練

産業経済部

群馬労働局

KPI 3-2

〔施策の概要〕

障害者の適性及び地域の障害者雇用ニーズに対応した職業訓練（集合型訓練・企業実習型訓練）を、企業や民間教育訓練機関等と連携して実施することで、障害者の就業を促進します。

〔具体的な取組や方向性〕

- コーディネーター等を中心に、関係機関と連携しながら、**委託先機関の開拓**
- ハローワークや関係団体を構成員とした「**障害者委託訓練連絡調整会議**」を活用し、連携強化や情報収集を行うことにより、**求人・求職ニーズに合った訓練を設定**
- 訓練委託先や支援機関と連携しながら、障害の特性に応じたフォローを行い、修了後の**就職・定着に向けた支援**

障害者に対する就労支援

産業経済部

KPI 3-2

〔施策の概要〕

働く意欲と能力のある障害者が、その適性に合った就労の場を得て活躍し、将来にわたって自立した生活が送れるよう、企業・障害者双方への支援強化に取り組めます。

〔具体的な取組や方向性〕

- 企業が障害者雇用に対する理解を深め、具体的な雇用の検討を進められるよう、**関係機関と連携した啓発や情報発信を強化**するとともに、就職先や職場実習先の開拓を行い、**特別支援学校や就労支援機関からの一般就労を促進**
- 障害者本人や保護者・家族に対する啓発・支援を強化し、一般就労を促進するとともに、**就職先での定着を図る**

特別支援学校生徒に対する就労・定着支援

教育委員会

【施策の概要】

特別支援学校高等部の生徒に対する入学時から卒業後までの一貫した就労支援により、望ましい職業観や勤労観に関する意識を高め、社会的自立に向けた気持ちの醸成を図ります。

【具体的な取組】

- 就労支援員の活用による**就労・体験実習先の開拓**
- 1年生進路ガイダンス、企業採用担当者学校見学会、職業教育等推進研修会、卒業生就労定着支援等事業を実施

障害者技能競技大会（アビリンピック）

産業経済部

高齢・障害・求職者雇用支援機構



【施策の概要】

障害者の職業能力の向上・雇用の促進を目的として開催される技能競技大会への参加を促進するとともに広くPRすることで、障害者雇用の気運醸成を図ります。

【具体的な取組】

- 障害者技能競技大会（アビリンピック）の県大会や全国大会を広く周知し、参加者数の増加を図る

就労開拓支援

産業経済部

KPI 3-2

【施策の概要】

特別支援学校や障害者就業・生活支援センター等の支援機関と連携し、障害のある人や生徒のニーズに合った実習先・就労先の開拓や職場定着支援を強化します。

【具体的な取組】

- 就労サポーター**や各エリアの機関と連携し、障害者と企業双方にマッチした提案を行い、企業の実習受入や求人結びつける

⑤就職氷河期世代や不本意非正規雇用労働者への職業能力開発支援

| | |
|---------|--------------|
| KPI 3-1 | 離職者等再就職訓練就職率 |
| KPI 3-5 | 委託訓練受講者満足度 |

就職氷河期世代の方に多く見られる長期無業者や非正規雇用労働者は職業能力開発の機会に恵まれにくいことから、本人の希望に応じたキャリアアップや正規雇用に向けた支援が重要です。そこで、離職者等再就職訓練等の施策により多様な職業能力開発の機会を提供するとともに、若年者向け（既卒未就職者や非正規等の不安定な就労状態にある若年者等）の就職支援により就職・定着の促進を図ります。

離職者等再就職訓練（正規雇用を目指す若年者等向け）

産業経済部

群馬労働局

KPI 3-1

KPI 3-5

【施策の概要】

民間の教育機関等や企業と連携して、職業訓練や就職支援を実施する離職者等再就職訓練を通じて、正規雇用を目指す若年者等の職業能力開発を支援します。

【具体的な取組】

- 多くの業種で必要とされる、パソコン操作等の実務能力や社会人として必要な**コミュニケーション能力、ビジネスマナー等**を習得する訓練コースの設定
- 訓練コースの設定にあたっては、より**実践的な**内容となるよう**職場実習**等を充実化
若年者の職域拡大も考慮し、地域産業のニーズにマッチした資格取得などの訓練カリキュラムの見直し
- 若者就職支援センター**（ジョブカフェぐんま）内の就職氷河期世代支援**専門相談窓口**や、若者サポートステーション等の就労支援機関と連携し、正規雇用に向けたサポートの実施

求職者支援訓練（再掲）

群馬労働局

高齢・障害・求職者雇用支援機構

【施策の概要】

求職者のスキルアップによる早期就職を図るため、求職者支援制度による求職者支援訓練を実施するとともに、ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を行います。

【具体的な取組】

- 求職者支援訓練の中に新たに**就職氷河期世代を対象とした職業訓練を設定**し、ハローワークが中心となったきめ細やかな就職支援

若者就職支援

産業経済部

【施策の概要】

未就職者、フリーター等の若者に対し、正社員として県内企業に就職できるよう、ワンストップで一貫した就職支援を行うとともに、群馬で働く意欲のある県内外の大学生等が県内で就職できるよう、強力に支援します。



【具体的な取組】

- 県内3か所（高崎、沼田、桐生）の若者就職支援センター（**ジョブカフェぐんま**）において、カウンセリングから職業紹介、定着支援までワンストップで一貫した就職支援（特に正社員）
- 企業の若者雇用、定着促進を図るため、若者を雇用したい企業に対し、若者の採用についてのアドバイスや人材確保の支援

【基本施策3】女性や障害者、外国人等多様な人材の活躍の推進

⑥外国人向け人材育成

外国人材がその能力を最大限発揮し、ものづくり産業の担い手として定着できるよう、関係機関と連携しながら、訓練受講が可能な外国人に対する職業訓練や外国人技能実習生に向けた技能検定体制の整備を通じて、企業の人材育成を支援します。

| | |
|---------|---------------|
| KPI 2-1 | 在職者訓練受講者数 |
| KPI 2-2 | 在職者訓練受講者満足度 |
| KPI 2-3 | 在職者訓練利用企業満足度 |
| KPI 3-1 | 離職者等再就職訓練就職率 |
| KPI 3-3 | 外国人向在職者訓練受講者数 |
| KPI 3-4 | 外国人向技能検定受検者数 |
| KPI 3-5 | 委託訓練受講者満足度 |

離職者等再就職訓練（外国人向け）

産業経済部

群馬労働局

KPI 3-1

KPI 3-5

【施策の概要】

早期再就職や正規雇用を目指す離職者等を対象に、民間の教育機関や企業等と連携して、職業訓練や就職支援を実施します。

【具体的な取組】

- 民間の教育機関や企業等と連携し、職業訓練や就職支援を実施する離職者等再就職訓練を通じて外国人材の活用を含めて職業能力開発を支援

外国人技能実習生向け技能検定

産業経済部

群馬県職業能力開発協会

KPI 3-4

【施策の概要】

技能実習生に対する修得された技能等についての認定に活用されるものとして、技能検定を実施します。

【具体的な取組】

- 受検者数に応じた職業能力開発協会の試験実施体制の整備
- 講習等受検者対策についての実施検討

ものづくり講話(外国人向け)

産業経済部

【施策の概要】

外国人技能実習生向け講話を実施し、日本人のもつ正確、緻密、慎重な作業やものづくり産業への理解を深めます。

【具体的な取組】

- 各産業技術専門校指導員による講話の実施

スキルアップセミナー（外国人向け）

産業経済部

KPI 2-1

KPI 2-2

KPI 2-3

KPI 3-3

【施策の概要】

産業技術専門校において、企業の在職者を対象に、仕事を行う上で必要な技術習得や技能向上を目的とした短期間のセミナーを実施し、企業の人材育成と在職者のスキルアップを支援します。

【具体的な取組】

- 産業技術専門校で実施しているスキルアップセミナーにおいて、外国人技能実習生を対象としたコースを設定

機械加工系科目

前橋校(2年制)

高崎校(2年制)

太田校(2年制)

訓練
内容

<共通> 各種汎用加工、各種NC加工、デジタルエンジニアリング等

<地域色>

前橋校 自動制御技術等機械加工技術やCAD技術・自動制御技術等の幅広い知識

高崎校 試作・部品加工技術等CAD/CAMを始め、保全メンテナンス等を含む周辺知識

太田校 精密部品加工技術・金型加工周辺技術等、機械加工と手作業により部品を加工調節し組立ができる技術

入校
就職

- ・過去5年間の入校率 **前橋校98.0% 高崎校83.0% 太田校96.0%**
- ・地域性を重視して訓練内容を差別化しているが、3校とも就職状況に大きな違いはなく、生産ラインにおける機械加工職種での就職が多い。

産業
関連

- ・製造業は本県の主力産業であり、当該産業人材育成を主目的とした機械加工系科目の運営は今後も継続する必要がある。
- ・機械加工技術に対する人材育成ニーズは、専門分野である「汎用的な機械加工」などの**基礎技術の習得**である。今後は、専門分野の技術技能とともに、「第4次産業革命対応技術・技能」といった「デジタル化」や、「IoT」、「AI」などを活用できる人材を育成していく必要がある。
- ・地域の産業界をより強力に支援していくため、機械加工分野の中で地域性を考慮した各校独特のカリキュラム設定は必要である。

課題

- ・科名が3校で異なっており、外部からは訓練内容がわからないとの意見がある。

対応

- ・3校共通で汎用的な機械加工を訓練の中心に位置付け、訓練基準を機械技術科に統一する。
- ・「**機械技術科**」を3校統一名称とする。

溶接・塑性加工系科目

前橋校(1年制)

高崎校(2年制)

太田校(1年制)

訓練
内容

<共通>

基礎溶接技術（ガス溶接、被覆アーク溶接、半自動溶接等）、応用溶接技術（TIG・MIG溶接等）等

<地域色>

前橋校 溶接技術と塑性加工（板金）技術を習得。**高崎校** 鉄骨系の溶接や加工技術に加え、高度な溶接加工技術を広く習得。**太田校** 溶接の習得を基本とし、ものづくりの一連の流れ（自動車材料等特殊溶接、CAD設計技術）を習得。入校
就職

- ・過去5年間の入校率 **前橋校95.0% 高崎校101.0% 太田校100.0%**
- ・地域性を重視して訓練内容を差別化しているが、3校とも就職状況に大きな違いはなく、溶接職種での就職が多い。

産業
関連

- ・ものづくりの基盤技術（経済産業省のものづくり基盤技術高度化法で定義）である溶接技術や量産品製造に欠かせない塑性加工技術の人材育成は重要であり、溶接・塑性加工科目は今後も継続する必要がある。
- ・溶接系産業は、主に建築建設材製造業の「鉄骨系」と、プラントや機械機器等製造業の「製缶系」がある。
- ・塑性加工系の産業は、建築建設材、輸送機器、事務用品など、大小様々な製品の製造業で需要がある。
- ・溶接技術の習得には2年必要であるとの声もある。

課題

- ・外部からは「テクニカル金属科」や「メタル技術科」の名称では訓練内容がわからないとの声がある。

対応

- ・前橋校の訓練基準は、就職の実態から溶接科に変更する。ただし、塑性加工技術の習得も引き続き行う。
- ・太田校の訓練基準は溶接科であるが、訓練に塑性加工技術を加え、前橋校と訓練内容の統一化を図る。
- ・1年制の前橋校・太田校と2年制の高崎校では、訓練内容の幅や奥行き、取得できる資格も異なる。このため、名称は、前橋校及び太田校は「溶接技術科」、高崎校は「溶接エキスパート科」とする。

機械製図系科目

前橋校(2年制)

太田校(1年制)

訓練
内容

<共通>

機械設計技術、機械の安全設計等

<地域色>

前橋校 CADデータによる図面管理手法、機械設備・装置の分解・組立・調整、CAD/CAM、汎用機械加工基礎、機械測定基礎等

太田校 品質・生産マネジメント、機械測定基礎、オフィス系PCスキル

入校
就職

- ・過去5年間の入校率 **前橋校105.0% 太田校108.0%**
- ・両校ともに主に製造業に就職し、設計職・技術職等に携わっている。
- ・設計・製図以外の訓練内容を生かし、設計職・技術職の他に製造や事務等での職種で就職する者もいる。

産業
関連

- ・本県において製造業は主力産業であり、当該産業人材育成を主目的とした機械製図系科目の運営は今後も継続する必要がある。
- ・産業界での製図技術は、「手書き製図」→「2次元CAD」→「3次元CAD」と進展し、生産システム全体のデジタル化により一層の高度化が進展している。
- ・機械設計系の技術者について、特に中小以下小規模な企業ほど単一技能だけでなく幅広い職域が求められ、中小企業支援という政策目的からも対応を考慮しなければならない。

課題

- ・入校状況、就職状況ともに好調であり、現時点では大きな課題はない。

対応

- ・両校ともに第10次計画に位置付ける訓練内容を実施し、入校者の確保及び就職に結び付けている。

電気系科目

前橋校(2年制)

太田校(2年制)

訓練
内容

<共通>

電気工事技術、電気系CAD等

<地域色>

前橋校 電気工事士に加え電気工事施工管理技士を養成し、建設業で必要とされる電気系技術者養成**太田校** 電気系技術者・技能者を育成し、製造業（電気機械器具製造業：配電盤・分電盤等、輸送用機械器具製造業：自動車及び自動車部品等）で必要とされる人材育成入校
就職

- ・過去5年間の入校率 **前橋校102.0%** **太田校94.0%**
- ・両校とも電気工事士（建設業）、電気技術者（製造業）としての就職が概ね半々となっていて大きな違いはない。

産業
関連

- ・産業技術専門校が担う電気系科目の産業として、「工場内電気保全技術者（製造業）」と「電気設備工事技術者（建設業）」の養成などがあり、それぞれに人材ニーズがある。当該産業人材育成を主目的とした電気系科目の運営は今後も継続する必要がある。
- ・電気系については、IoTの普及による工事や管理技術などのニーズや、第2種電気工事士以上の工事に必須となる高度な資格についても業界ニーズが高い。

課題

- ・両校とも電気工事技術の習得が基礎になっており、就職先も同様であることから、訓練内容や名称について違いを際立たせる必要はない。
- ・若者の興味をどのように引くか、PR方法を検討する。

対応

- ・両校とも電気に関わる技術の習得を基礎としていることから、名称は「電気技術科」に統一する。
- ・若者に興味を持ってもらうため、2年間の訓練でどのような技術を習得できるかストーリー性のあるアプローチを行う。

自動車整備系科目

高崎校(1年制)

太田校(2年制)

訓練
内容

高崎校 3級自動車整備士資格、ガス溶接技能講習、低圧の充電電路の敷設等の業務に係る特別教育
太田校 2級自動車整備士資格、新技術自動車対応整備技術、ガス溶接技能講習、低圧の充電電路の敷設等の業務に係る特別教育

入校
就職

・過去5年間の入校率 **高崎校82.0% 太田校103.0%**
 ・太田校は大手自動車販売店等へ100%の就職率。
 ・高崎校の就職率は55%で、このうち関連分野（自動車整備・販売等）への就職者は32人であり、関連分野就職率は38%である。

産業
関連

・自動車整備系科目は民間競合している分野だが、自動車整備士不足や、自動車に関心を寄せる若年者が減少していることを踏まえ、当該分野に人材を誘導し、自動車整備士の養成を継続する必要がある。
 ・群馬県は1人あたりの自動車保有数が関東運輸局管内でも高いが、自動車に対する整備士数は同管内でも低い。

課題

・高崎校自動車整備科では、訓練生や就職先について、制度設計上と実際に乖離が生じている。

対応

・高崎校自動車整備科は、実態に合わせて普通課程とし、1年制の3級自動車整備士養成課程に再編する。
 ・高崎校自動車整備科では、3級自動車整備士の資格取得を必須とし、サービス・接遇技術、自動車用品（カーナビ等の電装品や高性能タイヤ等）の脱着技術等訓練内容の幅を広げ、多様な業態への就職を可能とすることを目指す。

住居系科目

高崎校(2年制)

訓練
内容

高崎校

木材加工（木製家具・建具）、エクステリア、住宅設備（電気・設備工事）

入校
就職

- ・過去5年間の入校率 **110.0%**
- ・木造建築やエクステリア、電気工事の他、製造業（コンクリートブロック）等の幅広い分野に就職している。

産業
関連

- ・産業技術専門校が担う住居系科目の産業として、建設業や外構工事業などがあり、それぞれに高い人材ニーズがある。当該産業人材育成を主目的とした住居系科目の運営は今後も継続する必要がある。
- ・近年、家屋の高機能化によるリノベーション需要（リフォーム等）は拡大し、産業規模は拡大している。

課題

- ・業界では若年者を育成したいと考える事業者も多く、リノベーション、リフォーム業なども念頭に、多様な住宅関連業種への就業が可能な人材の育成が必要である。
- ・現在のカリキュラムは木材加工、エクステリア、住宅設備の分野であるが、3つの分野がつながっていない。

対応

- ・住宅の長寿命化が進む中、需要が見込めるリノベーション、リフォーム業に対応できる技術・技能を習得するため、木造建築の内容を取り入れて中心に据え、住宅建築について広範囲に網羅する。
訓練基準は建築施工系木造建築科に変更する。
- ・建築（デザイン）設計をカリキュラムに導入し、将来的には2級建築士・2級建築施工管理技士などの資格取得も視野に入れる。（受験のための実務経験年数の短縮が可能となる。）
- ・工務店から中小建設会社まで地域の建設業の幅広いニーズに対応することを目標とする。

塗装系科目

高崎校(1年制)

訓練
内容

高崎校

金属塗装、木工塗装、建築塗装、自動車板金塗装、意匠関連

入校
就職

- ・過去5年間の入校率 **72.0%**
- ・主に製造業での塗装職種や、自動車整備業での板金塗装など、幅広い分野での塗装に従事している。

産業
関連

- ・塗装業は、工場内塗装（製造業、製造の最終工程）、建築塗装（建設業）、自動車板金塗装及び看板広告業に人材需要があり、どの分野も若年者需要が高い。
- ・景気や技能の海外流出とは無縁の業種であり、慢性的な人材不足であるため塗装系科目の運営は今後も継続する必要がある。

課題

- ・若者の興味をどのように引くか、P R方法を検討する。

対応

- ・カラーコーディネートや形のあるものへの塗装など、塗装についての具体的なイメージを持ってもらえるよう、P R方法を工夫する。

現 行

(～令和2年度)

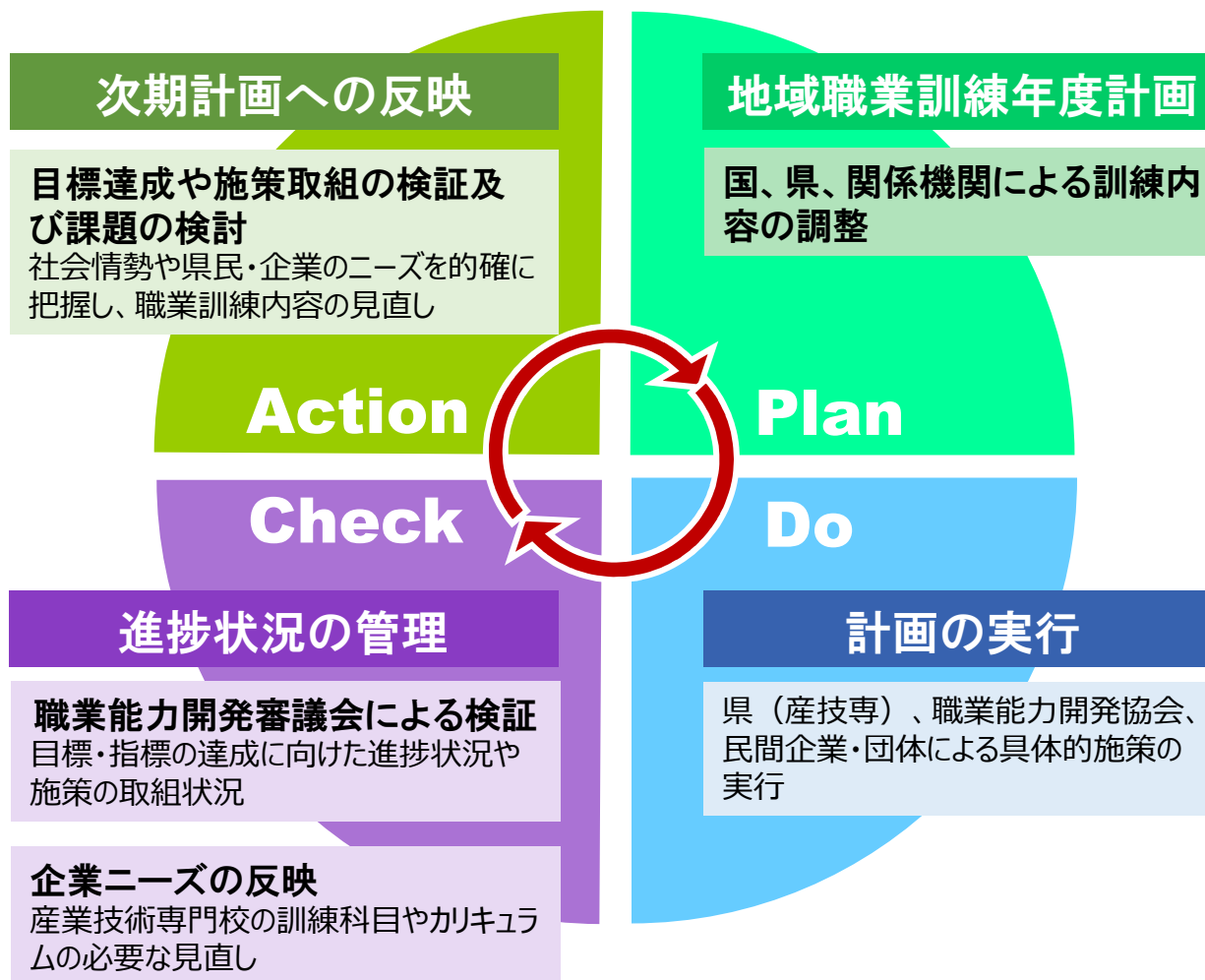
| 訓練系 | 校 | 訓練科名 | 期間 | 訓練基準 |
|--------------|-----|----------|----|-----------|
| 機械加工系 | 前橋校 | 生産技術科 | 2年 | メカトロニクス科 |
| | 高崎校 | 機械技術科 | 2年 | 機械技術科 |
| | 太田校 | 機械システム科 | 2年 | 精密加工科 |
| 溶接・ 塑性加工系 | 高崎校 | メタル技術科 | 2年 | 構造物鉄工科 |
| | 前橋校 | テクニカル金属科 | 1年 | 塑性加工科 |
| | 太田校 | 溶接クラフト科 | 1年 | 溶接科 |
| 機械製図系 | 前橋校 | CAD技術科 | 2年 | 機械製図科 |
| | 太田校 | CADシステム科 | 1年 | 機械製図科 |
| 電気系 | 前橋校 | 電気技術科 | 2年 | 電気工事科 |
| | 太田校 | 電気システム科 | 2年 | 電気機器科 |
| 自動車整備系 | 高崎校 | 自動車整備科 | 1年 | 短期課程 |
| | 太田校 | | 2年 | 第2種自動車整備科 |
| 住居系 | 高崎校 | 住まいづくり科 | 2年 | 木工科 |
| 塗装系 | 高崎校 | 塗装システム科 | 1年 | 金属塗装科 |

再編後

(令和3年度～)

| 訓練系 | 校 | 訓練科名 | 期間 | 訓練基準 | 主な見直し |
|--------------|-----|-----------|----|-----------|---|
| 機械加工系 | 前橋校 | 機械技術科 | 2年 | 機械技術科 | 技術面での応用範囲が広がるように、汎用的な機械加工の技術技能を中心に据える名称をシンプルにする |
| | 高崎校 | | | | |
| | 太田校 | | | | |
| 溶接・ 塑性加工系 | 高崎校 | 溶接エキスパート科 | 2年 | 構造物鉄工科 | 訓練内容が理解できる名称にする |
| | 前橋校 | 溶接技術科 | 1年 | 溶接科 | 溶接技術の習得を基本とする |
| | 太田校 | | | | |
| 機械製図系 | 前橋校 | CAD技術科 | 2年 | 機械製図科 | |
| | 太田校 | CADシステム科 | 1年 | 機械製図科 | |
| 電気系 | 前橋校 | 電気技術科 | 2年 | 電気工事科 | 1年次は電気工事士を養成する訓練内容に統一する |
| | 太田校 | | | 電気機器科 | |
| 自動車整備系 | 高崎校 | 自動車整備科 | 1年 | 第1種自動車整備科 | 実態に合わせて普通課程に再編する |
| | 太田校 | | 2年 | 第2種自動車整備科 | |
| 住居系 | 高崎校 | 住まいづくり科 | 2年 | 木造建築科 | 建築業の就職を目的としたカリキュラムに再編する |
| 塗装系 | 高崎校 | 塗装システム科 | 1年 | 金属塗装科 | 若者に興味関心をもってもらう取組を実施する |

- 検証結果は、予算編成作業を通じて、翌年度以降の取組に反映することで、計画の着実な推進を図ります。
- 計画期間中においても、検証結果や、社会情勢、企業ニーズ及び関係団体等の意見を踏まえ、必要に応じて、各種施策の見直しを行います。
- 特に、産業技術専門校の訓練科目やカリキュラムについては、訓練内容の一層の充実を図るため、産業界の意見を伺う機会を設けて継続的な検証を行いながら、必要な見直しを行います。



I 企業に実施したアンケート結果の概要

【アンケート調査①について】

(1) 調査事項： ①社員採用時に重視する項目 ②人材育成の取組 ③技術・技能継承の取組 ④女性の雇用・活躍
⑤障害者の雇用・活躍 ⑥産業技術専門学校へのニーズ

(2) 実施概要： ①回答企業数：424社 ②実施方法：郵送配布・ファックス回収、聞き取り調査 ③調査期間：平成30年4月～8月

①社員採用時に重視する項目について

新卒社員については「人柄の良さ」「健康」の順、中途採用者は「人柄の良さ」「技術・技能」の順であり、企業の求める人材は、まず**第一に「人柄の良い人材」**ということでした。

②人材育成の取組について

人材育成に積極的な企業は、小規模企業以外は81%ですが、小規模企業では50%にとどまりました。

取組内容は、企業規模の大小を問わず、「**社内でのOJT等の実施**」と「**外部研修への派遣**」に大きく分けられました。

課題は、企業規模の大小を問わず、人材育成の実施について**予算や時間の制約**があるとする企業が多くありました。また、「**社内に教えられない人材がいない**」という企業がある一方で、「人材育成しても辞めてします」という企業も少なからず存在しました。人材育成と並んで、育成した若手社員の定着も重要な課題のようです。

③技術・技能の継承の取組について

技術・技能の継承に積極的な企業は、小規模企業以外は80%ですが、小規模企業では59%でした。課題は、企業規模の大小を問わず、

「**技能等の伝承に時間がかかる**」「**意欲的な若手がない**」「**世代間の意識の差**」などを挙げる企業が多くありました。

課題への対応策としては、企業規模の大小を問わず、「**経験者の中途採用**」や「**熟練者の活用**」により取り組む企業がある一方、「**技能等の文書化・標準化**」や「**外注の活用**」で対応する企業も多くありました。

④ものづくり産業等における女性の雇用及び活躍について

設計・製図・デザイン、購買・検品といった間接部門に比較的近いところに女性が従事している企業も多いが、多くの企業で現場作業や品質管理・検査に従事しています。小規模企業では現場作業や品質管理・検査への従事も多い一方、ものづくり分野で女性を受け入れていない企業が多いのが現状です。女性のものづくり分野での活躍について、「**女性特有の気付きがあり、良い製品作りができる**」や「**きちんとした仕事をするので、技術・技能の伝承者としてふさわしい**」など女性ならではの特性を挙げる企業が多い一方、小規模企業では、小規模企業以外の企業に比べて現場作業での負担や職場環境等の点で受入が難しいとする企業が多くありました。

⑤障害者の雇用と活躍についての考え方について

採用の実績がある又は採用の考えがある企業は51%ですが、規模別に見ると、**法定雇用率の対象となる企業（小規模企業以外）での割合が高い**という状況です。

障害者を採用する理由としては、小規模企業以外では「法定雇用率を満たすため」や「社会的責務として」を挙げる企業が多く、また、企業規模を問わず、「必要な知識・技能があれば気にしない」とする企業も多く、仕事の分割や切り出し等が進むことにより障害者の雇用が広がっていくと考えられます。採用していない理由としては、企業規模を問わず、業務や職場環境の課題を挙げる企業が多くありました。

⑥県立産業技術専門校へのニーズについて

修了生の採用実績がある又は採用の考えがあるとする企業は67%ありました。採用理由としては、修了生が**必要な技術・資格**を備えており、改めて特別な訓練を行う必要がないことを挙げる企業が多いです。採用しない理由としては、「産業技術専門校についてよく知らない」が最も多く、他には「他の学卒者で対応できる」、「必要な技術、技能等に該当する訓練科がない」が続きます。

スキルアップセミナーについては、61%の企業が利用実績がある又は利用の考えがあるとしています。利用理由は、**新入社員教育や仕事の基本の習得**を挙げる企業が多く、内容や短い時間数、メニューの幅などが評価されていると考えられます。利用しない理由は、必要な分野のコースや派遣する時間がないことを挙げる企業が多く、また、よく知らないとする企業も多く、地道な周知活動が必要と考えられます。

〔アンケート調査②について〕

(1) 調査事項： ①新型コロナウイルス感染症の影響 ②デジタル技術の進展

(2) 実施概要： ①回答企業数：100社 ②実施方法：郵送配布・ファックス回収 ③調査期間：令和2年6月

①新型コロナウイルス感染症の影響について

雇用への影響については、何らかの**影響があった企業の割合が50%**、特に影響がなかった企業が42%でした。

社内の**人材育成への影響**については、**影響なしが58%**と最も多く、後退が32%、充実が10%でした。

収束後の人材育成については、「**技能の伝承**」と「**生産性の向上**」を重点とする企業が多く新たな技術の導入を目指す企業は少数派でした。

②デジタル技術の進展について

デジタル技術の導入については、**前向きな企業が50%**、予定なしが50%と、結果が二極化しました。

導入に向けた課題は、「**ノウハウの不足**」、「**人材の不足**」、「**予算の不足**」の順でした。

デジタル技術の基礎を身につけた人材を採用するか聞いたところ、「採用の絶対条件ではない」が64%で最も多い一方、「ぜひ採用したい」も13%ありました。

デジタル技術に関する研修に社員を参加させるか聞いたところ、前向きな回答が71%ありました。

II 策定経過

群馬県職業能力開発審議会

開催：平成30年 7月20日
項目：第11次職業能力開発計画の策定について

開催：平成31年 3月18日
項目：第11次職業能力開発計画の基本理念・基本方針について

開催：令和元年 9月 9日
項目：産業技術専門校の科目再編等について

開催：令和 2年 7月21日
項目：第11次群馬県職業能力開発計画（素案）について

開催：令和 2年11月 4日
項目：第11次職業能力開発計画（原案）について

開催：令和 3年 2月 8日
項目：第11次職業能力開発計画案について

県議会

○産経土木常任委員会
開催：令和 2年10月 2日
項目：第11次職業能力開発計画概要書提出

○産経土木常任委員会
開催：令和 3年 3月11日
項目：第11次職業能力開発計画案説明

県民意見提出制度（パブリックコメント）

期間：令和 2年12月18日 ～令和 3年 1月18日
項目：第11次群馬県職業能力開発計画原案

公表

実施：令和 3年 3月末
項目：第11次群馬県職業能力開発計画