

# 第10次神奈川県職業能力開発計画

2016（平成28）年6月

# ～目 次～

<b>1 第10次神奈川県職業能力開発計画の策定趣旨等</b>	
（1）計画の趣旨	1
（2）計画の性格	
（3）計画の期間	
（4）計画に定める事項	
（5）2011（平成23）年度～2015（平成27）年度計画の取組の総括	
（6）労働力の需給の動向（職業能力開発を取り巻く環境）	2
<b>2 基本理念（目指す姿）</b>	3
<b>3 今後の取組の視点</b>	3
<b>4 実施目標</b>	4
<b>5 施策の基本となるべき事項</b>	5
Ⅰ 全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力開発の推進	6
Ⅱ キャリア教育の推進と職業人生を通じたキャリア形成支援	14
Ⅲ 産業振興策と一体となった産業人材の育成強化	17
Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興	22
Ⅴ 人材育成推進体制の充実強化	25
<b>6 数値目標</b>	27
<b>7 計画の進行管理</b>	30
<b>資料</b>	31
○ 職業能力開発を取り巻く環境	32
○ 県内の公共職業訓練 コース一覧（2016（平成28）年度）	56
<b>参考資料編</b>	61
○ 第10次神奈川県職業能力開発計画策定までの経過	63
○ 職業能力開発促進法（抜粋）	64
○ 第10次神奈川県職業能力開発計画の策定について（諮問）	65
○ 第19次神奈川県職業能力開発計画の策定について（答申）	67
○ 神奈川県職業能力開発審議会条例	68
○ 神奈川県職業能力開発審議会委員名簿	69

# 1 第10次神奈川県職業能力開発計画の策定趣旨等

## (1) 計画の趣旨

県では、職業能力開発促進法に基づき、1973（昭和48）年以降9次にわたり、「神奈川県職業能力開発計画（以下「計画」という）」を策定し、県内における職業訓練の充実や、技術・技能の振興などの施策を展開してまいりました。

現行計画は、2015（平成27）年度末で計画期間が満了することから、人口減少や産業構造の変化、技術革新など、職業能力開発を取り巻く環境の変化に対応した施策を総合的かつ計画的に推進するため、第10次計画を策定するものです。

## (2) 計画の性格

ア 職業能力開発促進法第7条第1項に基づく「都道府県職業能力開発計画」として位置付けます。

イ 県の総合計画である「かながわグランドデザイン」を補完し、特定課題に対応する個別計画として策定します。

## (3) 計画の期間

2016（平成28）年度から2020（平成32）年度までの5年間の計画とします。

## (4) 計画に定める事項

職業能力開発促進法に基づき、計画には次の①～③の事項を定めます。

- ① 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- ② 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- ③ 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

## (5) 2011（平成23）年度～2015（平成27）年度計画の取組の総括

- 2011（平成23）年度当時はリーマンショック以降の長引く景気低迷の影響等を受けて、厳しい雇用情勢が続いていた時期でしたが、県は、計画に位置付けた施策に基づき、国や民間教育訓練機関等と連携して、求職者のニーズに応じた様々な職業訓練の機会を提供するなどの取組を実施し、その結果、多くの修了者が新たな職を得て、キャリアアップを図るなど、一定の成果を上げてきました。
- 特に、次代を担う産業人材の育成に向けて、県の職業訓練のインフラ整備の充実を図り、2013（平成25）年4月に西部総合職業技術校（秦野市）を開校しました。2008（平成20）年4月に開校した東部総合職業技術校（横浜市鶴見区）と合わせ、県の東西に大規模・総合型の職業技術校を整備して、求職者や在職者を対象とした訓練の充実や、地域の中高生を対象としたキャリア教育支援などに取り組んできました。
- 現在、景気は緩やかな回復基調が続き、県内の雇用情勢も持ち直していますが、今後、さらなる雇用の安定と地域経済の発展に向け、人口減少、産業構造の変化、技術革新などを踏まえ、職業能力開発施策を推進していく必要があります。

(県立・県営の職業能力開発施設)

<p>県立東部総合職業技術校 (かなテクカレッジ東部) 所在地：横浜市鶴見区寛政町 28-2</p> 	<p>県立西部総合職業技術校 (かなテクカレッジ西部) 所在地：秦野市桜町 2-1-3</p> 
<p>県立産業技術短期大学校 所在地：横浜市旭区中尾 2-4-1</p> 	<p>国立県営神奈川障害者職業能力開発校 所在地：相模原市南区桜台 13-1</p> 

(6) 労働力の需給の動向（職業能力開発を取り巻く環境）

- 県の人口推計では、総人口は2018（平成30）年に913.4万人でピークを迎え、その後減少していくことが見込まれており、人口が増える社会から減少する社会への転換期を迎えます。すでに生産年齢人口（15歳～64歳）は減少を続けており、産業を支える人材の確保が求められています。
- 産業別に従業者数の変化をみると、製造業などが減少する一方で、特に需要が伸びている分野（介護・福祉、建設、情報通信技術等）では、求人数が求職者数を大きく上回り、労働力の需給ギャップの解消が求められています。
- 本県の基幹産業である製造業をはじめとした「ものづくり分野」では、就業者数に占める若年層の割合は減少が続き、熟練技能者の持つ技術・技能を次世代に継承できないおそれが顕在化しており、労働力の質の維持・向上が求められています。
- 経済のグローバル化が進み、国境を越えた人の移動が活発化する中で、外国人技能実習制度の見直し（受入期間の拡大）などの動きへの対応が求められています。

(※ 各種データは、資料編のP31～P55に記載しています。)

## 2 基本理念（目指す姿）

～ 一人ひとりが輝きながら働ける神奈川 ～

人口減少という局面を迎える中、若者、女性、中高年齢者、障害者など、一人ひとりの持つ能力を、職業能力開発を通じて伸ばすとともに、その能力を最大限活かせる場所で、輝きながら働けるよう支援していくことにより、今後も経済のエンジンを回し、活力あふれる神奈川の実現を目指します。



### 職業能力開発促進法の基本理念（同法第3条）

「労働者がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものである（以下略）」

## 3 今後の取組の視点

本県の職業能力開発を取り巻く環境を踏まえ、次の視点を考慮しながら、職業能力開発施策を総合的かつ計画的に展開します。

また、国の「第10次職業能力開発基本計画」を踏まえ、国等と一体的に職業能力開発施策を推進します。

- 活力あふれる神奈川を実現するためには、人口が減少する中で、就業人口を維持していくことが必要です。  
若者、女性、中高年齢者、障害者など多様な人材が自らの能力を高め、能力を有効に発揮できるよう、職業能力開発施策を展開します。
- キャリア教育や職業訓練を通じて、一人ひとりの職業能力を伸ばし、労働力の質を向上させることにより、産業全体の生産性の向上を図ります。
- 産業構造の変化や技術革新などのスピードが加速する中、労働力需給ギャップが拡大し、人材不足となっている分野など、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施するとともに、これからの神奈川の産業を中長期的に見据えた人材育成を行います。
- ものづくり分野における技術・技能の継承を図るため、ものづくりの魅力の発信や優れた技術・技能に触れる機会の提供等を行い、ものづくりを志す人材を確保します。
- グローバル化の進展に伴って、海外からの人材に対する職業能力開発を検討していく必要があります。

## 4 実施目標

県は、国や民間教育訓練機関等と連携し、今後5年間の職業能力開発の実施目標として以下の5つを掲げ、施策を展開してまいります。

### 実施目標Ⅰ 全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力開発の推進

若者、女性、中高年齢者、障害者など、すべての人が就業意欲を実現できる「全員参加の社会の実現」を目指し、一人ひとりのニーズや状況に応じて多様な職業能力開発の機会を提供するとともに、就労を支援します。

### 実施目標Ⅱ キャリア教育の推進と職業人生を通じたキャリア形成支援

次代を担う若者が段階的に職業能力を形成できるよう、学校等の関係機関と連携し、中長期的な視点から人材育成を図ります。

また、学校在学中から生涯を通じて、一人ひとりが主体的に職業生活設計を行うことができるよう、キャリアコンサルティングの機会の整備等により、個人のキャリア形成を切れ目なく支援します。

### 実施目標Ⅲ 産業振興策と一体となった産業人材の育成強化

産業構造の変化や技術革新、グローバル化の進展等を見据え、本県の産業競争力の強化や県内企業の活性化を図っていくため、カリキュラムの開発等を行い、産業振興策と一体となった人材の育成強化に取り組みます。また、留学生受入れのためのしくみづくりなどを検討します。

### 実施目標Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興

本県産業を支える製造業等のものづくり分野において、技術・技能の継承問題等が危惧されていることから、技能検定合格者数の増加を図るなど、ものづくり技術を守り、育てていく人材を育成します。

### 実施目標Ⅴ 人材育成推進体制の充実強化

東部・西部総合職業技術校、産業技術短期大学校及び神奈川障害者職業能力開発校の4校の訓練内容などの充実をさらに進めるとともに、国、民間等、多様な主体と連携、協力して、職業能力開発の支援に取り組みます。



## 5 施策の基本となるべき事項

第10次計画において、職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項は以下のとおりです。

実施目標ごとに取組の方向性を定めて、施策を推進します。

### 【施策体系】

実施目標	取組の方向性
I 全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力開発の推進	(1) 若者の活躍促進のための支援
	(2) 女性の活躍促進のための支援
	(3) 中高年齢者の活躍促進のための支援
	(4) 障害者の就業を促進する職業能力開発の推進
	(5) 非正規雇用労働者に対する職業能力開発の推進
	(6) その他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
II キャリア教育の推進と職業人生を通じたキャリア形成支援	(1) 学校におけるキャリア教育の推進
	(2) 学校生活から職業生活への円滑な移行に向けた支援
	(3) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成の推進
III 産業振興策と一体となった産業人材の育成強化	(1) これからの神奈川の産業を見据えた人材育成の推進
	(2) 産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進
	(3) 中小企業・小規模企業における人材育成の推進
	(4) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進
IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興	(1) ものづくり産業の発展を支える人材育成の推進
	(2) 熟練技能者の技術・技能の継承への支援
	(3) 技術・技能の振興と優れた技術・技能を有する者の社会的評価の向上
V 人材育成推進体制の充実強化	(1) 公共職業訓練の充実
	(2) 民間との連携強化
	(3) 多様な主体との連携・協力による人材育成の推進

実施目標Ⅰ 全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力開発の推進

以下、【施策の展開】の個々の施策後に、実施主体を【 】内に略称で示しています。

機 構：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

横 浜 市：横浜中央職業訓練校

職 能 協：神奈川県職業能力開発協会

技能士会：神奈川県技能士会連合会

(1) 若者の活躍促進のための支援

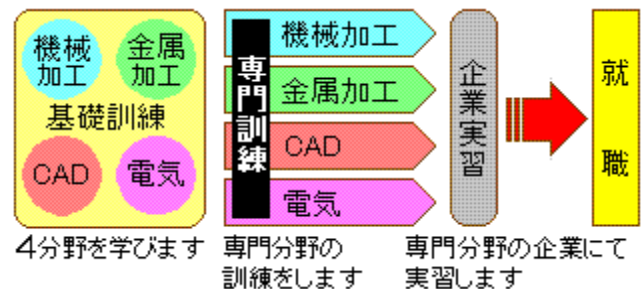
【取組の方向性】

若者の適切な職業選択を支援し、雇用の促進などを図ることを目的とした「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」の着実な実施を図るとともに、企業における実習を組み入れた実践的な職業訓練などを行い、次代を担う若者が安定した雇用の中で職業能力を伸ばし、活躍できるよう支援します。

【施策の展開】

① 企業における実習を組み入れた実践的な職業訓練の実施【県・機構】

無職や、アルバイト等の不安定な就労を繰り返している若者に対して、総合職業技術校等における訓練と、企業で実際に働く実習を組み合わせた「企業コラボ型訓練」等を実施し、就職に役立つ実践的な技術を身に付けます。



総合職業技術校における「チャレンジプロダクトコース」  
 (技術校での訓練+企業実習を行う「企業コラボ型」訓練)

② 社会人としての基礎的な能力を育成する教育訓練の実施【県・機構】

学卒未就職者を含む就業経験のない若者に対して、コミュニケーション能力やビジネスマナー等の基礎的知識について学ぶ教育訓練を実施します。

③ 職業訓練における若年者優先枠の設定【県】

各年齢層の中で最も完全失業率が高い24歳以下（新規学卒者を含む）を対象として、普通課程（1年又は2年間）の各コースに優先枠を設定し、合格者には職業理解やビジネススキル講習などの職業訓練準備プログラムを行うなど、より効率的な職業訓練を実施します。

④ 高等学校・大学等への職業能力開発情報の提供【県・機構】

若者の適職選択を支援するため、総合職業技術校等の募集説明会やオープンキャンパスの開催、高等学校等の進路担当教員を対象とした説明会や高等学校訪問を実施す



るとともに、訓練内容や募集などに係るリーフレット等の配布などの広報を行い、進路決定時期の若者に必要な情報を提供します。



オープンキャンパス



県立職業技術校コース案内

⑤ かながわ若者就職支援センターなどの機関と連携した就業支援【国・県】

かながわ若者就職支援センターを中心に、キャリアカウンセリングや就職活動支援セミナーの実施、職業訓練情報の提供等により、若者の就業支援をします。

⑥ キャリアコンサルティングの機会の整備、ジョブ・カードの活用【国・県】

若者が自らのキャリア形成を考えるとときの相談役となる「キャリアコンサルタント（＝国家資格）」の資質の向上を図るとともに、養成を促進することにより、支援の機会を拡充します。また、総合職業技術校等において、「ジョブ・カード」を用いてキャリアコンサルティング（P.13 参照）を行うなど、相談・指導の充実を図ることにより、就職率の向上を目指します。

ジョブ・カード制度（国）

「ジョブ・カード」は、個人で作成・管理し、自分の生涯にわたるキャリアプラン設計に使うほか、訓練の受講や求職活動などの場面で活用します。

○「ジョブ・カード」

3つの様式で作成。個人が各情報を項目別に記入。

厚生労働省のホームページから様式をダウンロード



自分のパソコン等で作成・編集

様式1  
キャリア・プランシート



- ・自らのキャリアプラン記入欄
- ・キャリアコンサルティング実施者記入欄

様式2  
職務経歴シート



- ・職務経歴
- ・勤務期間等の確認証明欄

様式3  
職業能力証明シート



- ・免許・資格
- ・学習歴・訓練歴
- ・訓練成果、実務成果

## (2) 女性の活躍促進のための支援

### 【取組の方向性】

出産・育児等で離職した女性が再就職しやすい環境を整備し、子育て世代の女性の就業率が低下する、いわゆるM字カーブの解消を図るため、再就職に向けたキャリアコンサルティングの機会の確保や、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの充実等を進めます。

また、ライフスタイルに合わせた多様な求職ニーズに応えるため、簿記・会計実務や医療事務、IT関連技術、介護福祉など、幅広い職業訓練を提供します。

### 【施策の展開】

#### ① 子育て中の女性等に配慮した職業訓練の実施【県・横浜市】

子育て中の女性等が職業訓練に参加しやすいようにするため、短時間の委託訓練のコースの設定や、訓練受講の際の託児支援サービスの充実等を進めます。



#### ② 多様な求職ニーズに応える職業訓練の実施【県】

女性のライフスタイルに合わせた多様な求職ニーズに応えるため、簿記・会計実務や医療事務、IT関連技術、介護福祉など幅広い分野について、民間教育訓練機関等の専門性を活かした委託訓練などを実施します。なお、委託先機関の選定にあたっては就職実績を重視するほか、委託訓練の全コースについて訓練最終月にハローワークへの訪問日を設定し、就職活動の促進を図るなど、就職率の向上に取り組みます。



#### ③ 女性のキャリアアップのための在職者訓練の実施【県】

管理職を目指す女性等を対象とした在職者訓練を実施し、女性のキャリアアップを支援します。

#### ④ マザーズハローワーク横浜などの機関と連携した就職支援【国・県】

マザーズハローワーク横浜における国との一体的取組として、就業前から就業後までのキャリアカウンセリングなど幅広い相談を実施するとともに、キャリア形成に資する就業支援セミナーや、女性の起業支援セミナーを実施します。

#### ⑤ キャリアコンサルティングの機会の整備、ジョブ・カードの活用【国・県】

女性が自らのキャリア形成を考えるとときの相談役となる「キャリアコンサルタント」の資質の向上を図るとともに、養成を促進することにより、支援の機会を拡充します。また、総合職業技術校等において、「ジョブ・カード」を用いてキャリアコンサルティング（P.13 参照）を行うなど、相談・指導の充実を図ることにより、就職率の向上を目指します。

### (3) 中高年齢者の活躍促進のための支援

#### 【取組の方向性】

「人生100歳時代」を見据え、職業人生が長期化すると同時に、技術革新が加速化していることから、求められる職業能力も変化していきます。そこで、中高年齢者のキャリア形成や、希望に応じたキャリアチェンジを支援するため、キャリアコンサルティングの機会を確保するとともに、中高年齢者向けの職業訓練（ビルの管理業務、介護サービスなど）の充実等を図ります。

#### 【施策の展開】

##### ① 中高年齢者向けの職業訓練コースの実施【県・機構】

中高年齢者が多く就業している分野（ビルの管理業務、介護サービスなど）に対応した職業訓練コースを実施し、就業機会の拡大を図ります。

##### ② 職業訓練における中高年齢者優先枠の設定【県】

中高年齢者の就労実績がある短期課程（6か月）の6コースについて優先枠を設定し、中高年齢者の求職者の早期再就職を支援します。

#### 総合職業技術校における中高年齢者優先枠の設定コース

- ・「ビル設備管理」（東部総合職業技術校）
- ・「ビルメンテナンス」（西部総合職業技術校）
- ・「庭園管理サービス」（東部総合職業技術校）
- ・「ケアワーカー」（東部及び西部総合職業技術校）
- ・「給食調理」（東部総合職業技術校）
- ・「介護調理」（西部総合職業技術校）



##### ③ シニア・ジョブスタイル・かながわなどの機関と連携した就業支援【県】

「シニア・ジョブスタイル・かながわ」を中心に、キャリアカウンセリングやセミナーなどを実施し、中高年齢者の就業支援をします。

##### ④ キャリアコンサルティングの機会の整備、ジョブ・カードの活用【国・県】

中高年齢者が自らのキャリア形成を考えるとときの相談役となる「キャリアコンサルタント」の資質の向上を図るとともに、養成を促進することにより、支援の機会を拡充します。また、総合職業技術校等において、「ジョブ・カード」を用いてキャリアコンサルティング（P.13参照）を行うなど、相談・指導の充実を図ることにより、就職率の向上を目指します。

**(4) 障害者の就業を促進する職業能力開発の推進****【取組の方向性】**

身体、知的、精神及び発達障害それぞれの障害特性等にきめ細かく配慮した訓練を実施するとともに、採用する企業側のニーズも考慮した訓練コースを実施し、就職につなげていきます。

また、離転職者等の就職支援とともに、職場定着支援を行い、障害者が自らの能力を活かして働き続けることができるようサポートします。

さらに、障害者の職業的自立の意欲を増進させるとともに、広く障害者に対する社会の理解と認識を高め、雇用の促進等を図るため、障害者が職場等で培った職業能力を競い、表彰する取組を行います。

**【施策の展開】****① 障害の態様に応じた職業訓練の実施と就業先の確保【県】**

身体、知的、精神、発達障害それぞれの障害の態様に応じて、神奈川障害者職業能力開発校における職業訓練のほか、神奈川能力開発センターへの委託訓練や、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な委託先を活用し、障害者一人ひとりの能力、適性等に配慮した訓練を実施するとともに、求人開拓や就職支援を行います。

**② 訓練ニーズに応じた職業訓練のコース設定【県】**

訓練の状況や成果等を踏まえながら、恒常的な訓練内容の見直しを行い、求職障害者や企業のニーズに対応した訓練を推進します。

**③ 修了生に対する職場定着支援【県】**

修了生を対象に相談会や現状調査を実施し、助言・指導を行うとともに、企業訪問を実施し、勤務状況を確認するなど、企業と連携を取りながら自立・定着支援を行います。

**④ 企業における実習を組み入れた実践的な職業訓練の実施【県】**

精神障害者向けの企業実習を組み入れた委託訓練を実施し、社会適応能力を身に付けながら就労につなげます。

**⑤ 特別支援学校等の生徒に対する職業訓練機会の提供【県】**

特別支援学校高等部等を卒業予定の就職希望者で、就職先が内定していない生徒を対象とした訓練を実施し、就職に向けた職業能力の向上を図ります。

**⑥ 障害者就労支援機関等と連携した就職支援【国・県】**

障害者就労相談センターにおける就労に関する相談・支援のほか、障害者就業・生活支援センターにおける就業とそれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援など、関係機関と連携を図りながら、障害者の就職を支援します。

**⑦ アビリンピック神奈川の開催、アビリンピック等への参加の支援 【県・機構】**

障害者が職場で培った職業能力を競う「神奈川障害者技能競技大会（アビリンピック神奈川）」を毎年開催するほか、「全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」等への参加の支援を行い、障害者の職業的自立の意欲を増進させるとともに、障害者に対する社会の理解と認識を高めます。



**（５）非正規雇用労働者に対する職業能力開発の推進**

**【取組の方向性】**

不安定な就労を繰り返す若年層をはじめとした非正規雇用労働者に対して、安定した雇用につなげるための職業訓練を実施するとともに、企業において非正規雇用労働者の職業能力開発に取り組みやすい環境を整備します。

**【施策の展開】**

**① 求職者のスキルアップに資する職業訓練の実施【国・県・機構・横浜市】**

国の求職者支援訓練や、民間教育訓練機関等を活用した県の離職者等委託訓練、ポリテクセンター関東（機構）のアビリティ訓練、横浜市中央職業訓練校の行う訓練により、多様な訓練機会を提供し、早期再就職を支援します。

**② 企業における実習を組み入れた実践的な職業訓練の実施【県・機構】 [再掲]**

無職や、アルバイト等の不安定な就労を繰り返している若者に対して、総合職業技術校等における訓練と、企業で実際に働く実習を組み合わせ「企業コラボ型訓練」等を実施し、就職に役立つ実践的な技術を身に付けます。

**③ 企業における非正規雇用労働者の職業能力開発の推進【国】**

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成（キャリアアップ助成金）を行います。

**④ キャリアコンサルティングの機会の整備、ジョブ・カードの活用【国・県】**

非正規雇用労働者が自らのキャリア形成を考えるとときの相談役となる「キャリアコンサルタント」の資質の向上を図るとともに、養成を促進することにより、支援の機会を拡充します。また、総合職業技術校等において、「ジョブ・カード」を用いてキャリアコンサルティング（P.13 参照）を行うなど、相談・指導の充実を図ることにより、就職率の向上を目指します。

(6) その他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

【取組の方向性】

就職面で不利な状況に置かれているひとり親家庭の親等に配慮した職業能力開発支援を行います。

また、求職者（完全失業者）の中でも失業期間が1年以上である長期失業者については、スキルの向上や、働く意欲の向上等を含めた訓練が必要であり、国の求職者支援制度による職業訓練の受講を促進します。

【施策の展開】

① 職業訓練におけるひとり親家庭の親等の優先枠の設定【県・横浜市】

県の委託訓練、横浜市中央職業訓練校において、訓練定員にひとり親家庭の親の優先枠を設け、ひとり親家庭の母や父の受講を促進します。また、横浜市中央職業訓練校では、生活保護受給者の優先枠を設定し、生活保護からの自立を促します。

② 求職者支援制度の活用【国・県】

長期失業者などの雇用保険を受給できない求職者を対象とした、国の求職者支援制度の活用、周知を図り、早期の就職を支援します。

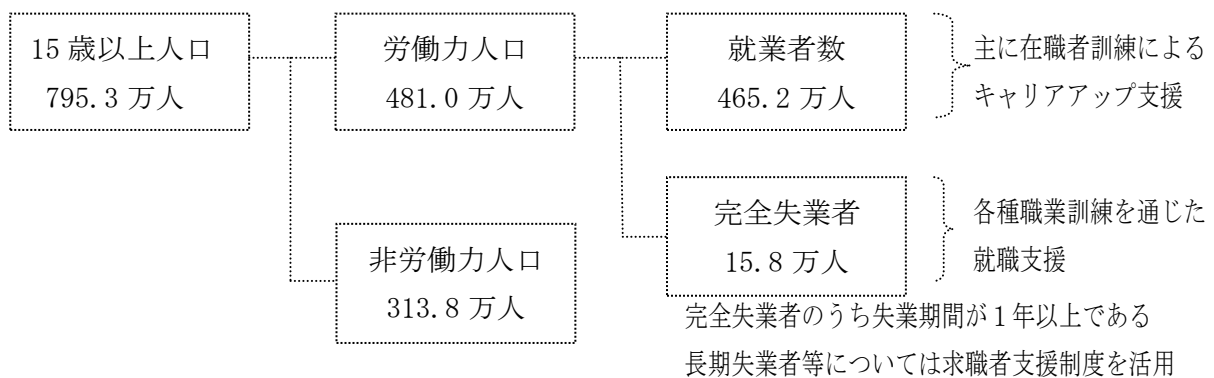
求職者支援制度（国）

主に雇用保険を受給できない方（特定求職者）を対象に実施。

受講料は無料（テキスト代等は実費）で要件を満たす方には、職業訓練受講給付金も支給されます（※申請窓口は住所地を管轄するハローワーク）。

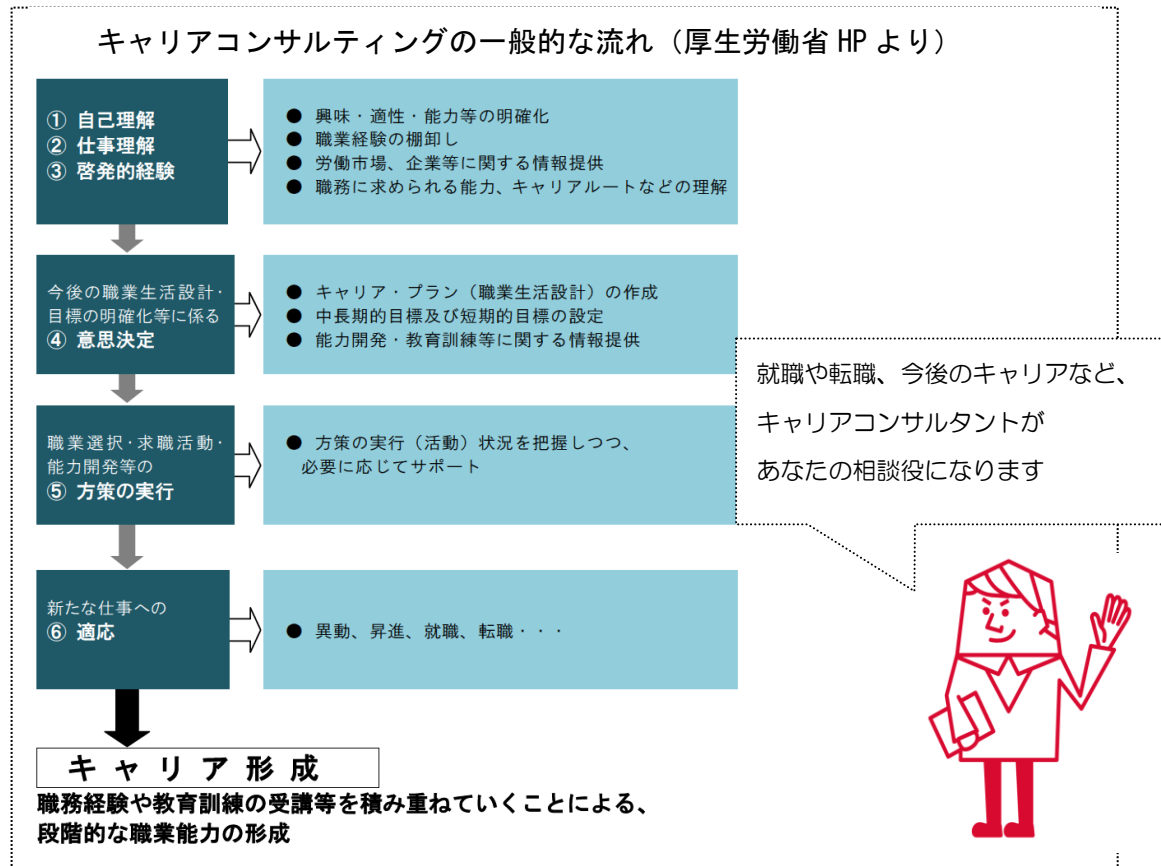
- ・ 訓練期間：3～6か月
- ・ 給付金：職業訓練受講給付金  
 受講期間中 月10万円＋交通費の支給  
 （本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合に支給）
- ・ 訓練実施機関：民間教育訓練機関等

神奈川の就業構造（2015（平成27）年）



## キャリアコンサルティングについて

「キャリアコンサルティング」とは、個人の適性や経験等に即した職業選択や、職業能力の開発・向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。



## 安心して働ける労働環境の整備について

県は、出産・子育て、介護などのライフステージの変化に際しても、意欲に応じて安心して働き続け、その能力を発揮できる職場環境の整備を支援します。

### ○ アドバイザー派遣の実施

ワーク・ライフ・バランスに係る制度導入に意欲のある中小企業・小規模企業等を対象に、専門のアドバイザーを派遣し、社内制度の整備や労務管理などの助言・提案などを実施します。

### ○ 仕事と家庭の両立に向けた個別カウンセリング等の実施

仕事と家庭の両立を希望する労働者を対象にした、個別カウンセリングやセミナーを実施します。

### ○ 「イクボス」の育成

部下の仕事と生活の両立を応援する上司や経営者「イクボス」を企業内に増やすことで、社員一人ひとりが仕事と生活を両立させ、生き生きと活躍できる職場環境の整備を支援します。



## 実施目標 Ⅱ キャリア教育の推進と職業人生を通じたキャリア形成支援

### (1) 学校におけるキャリア教育の推進

#### 【取組の方向性】

小学校、中学校及び高等学校において、児童・生徒一人ひとりに望ましい勤労観・職業観や社会性をはぐくむための活動を通じて、自らの将来あるべき姿を描き、主体的に進路を選択する能力や態度を育てるため、児童・生徒の発達段階に応じたキャリア教育を推進します。

#### 【施策の展開】

##### ① 小学校、中学校及び高等学校におけるキャリア教育の推進・支援【県】

将来の社会的自立に向けて、職業観や勤労観を育む授業や体験活動などを効果的に活用したキャリア教育を実践するとともに、企業などと連携した職業教育の充実に取り組めます。

##### ② 総合職業技術校等を活用したものづくり体験の充実【県・機構】

中学生及び高校生を対象として、総合職業技術校等の訓練施設・設備を活用した「ものづくり体験」や、高度熟練技能者等による実演などを行い、職業や産業に対する理解を深め、「ものづくり」の普及啓発を図ります。中学校・高等学校の連携先拡大に向けてPRを強化するとともに、体験内容の充実を図り、参加者数の増加を目指します。



ものづくり体験



高度熟練技能者等による実演

### (2) 学校生活から職業生活への円滑な移行に向けた支援

#### 【取組の方向性】

学生生活から職業生活への円滑な移行に向けた支援が重要になっているため、進路決定の時期において、若年者が自らの興味・関心や適性・能力を踏まえ、職業生活設計に即した主体的な進路選択が可能となるよう、職業相談や情報提供を行うほか、技能連携制度等を活用し、技術・技能の習得を支援します。



## 【施策の展開】

### ① 技能連携制度の活用【県】

技能連携制度の取組を進め、総合職業技術校等における技術・技能と、高等学校における学習の両方を効果的に身に付け、早期かつ円滑な就職につなげます。

#### 技能連携制度

学校教育法に基づき、高等学校の定時制又は通信制の課程の生徒が、県教育委員会が指定する技能教育施設で教育を受けることにより、その技能教育施設で受けた授業を高等学校における単位の一部の履修とみなすことができる制度です。

西部総合職業技術校（機械コース）と県立秦野総合高等学校定時制については2016（平成28）年4月から技能連携制度を開始し、将来、ものづくりの分野への就職を希望する生徒が、高等学校卒業年次に西部総合職業技術校の教育訓練を受講することで、専門的な技術・技能を高等学校に在籍しながら身に付けることができ、高等学校卒業と同時に、ものづくり現場で即戦力として活躍することが可能になります。



秦野総合高等学校



西部総合職業技術校

### ② 高等学校・大学等への職業能力開発情報の提供【県・機構】

若者の適職選択を支援するため、総合職業技術校等の募集説明会やオープンキャンパスの開催、高等学校等の進路担当教員を対象とした説明会や高等学校訪問を実施するとともに、訓練内容や募集などに係るリーフレット等の配布などの広報を行い、進路決定時期の若者に必要な情報を提供します。

### ③ 技能検定の資格取得の促進及び支援【県・職能協】

技能に対する社会一般の評価を高め、技能習得意欲の増進を図るため、技能検定試験に係る周知活動を行うほか、特に、工業高等学校をはじめとした専門高等学校の生徒などの若者に対して3級技能検定の資格取得促進・支援を行います。

### ④ 特別支援学校における職業教育の推進【県】

障害者雇用に意欲のある事業所において、特別支援学校高等部の生徒に体験実習の機会を提供することにより、社会貢献や職業能力を身に付ける意味を理解させ、生徒の主体的な進路選択につなげます。

(3) 職業人生を通じた労働者の主体的なキャリア形成の推進

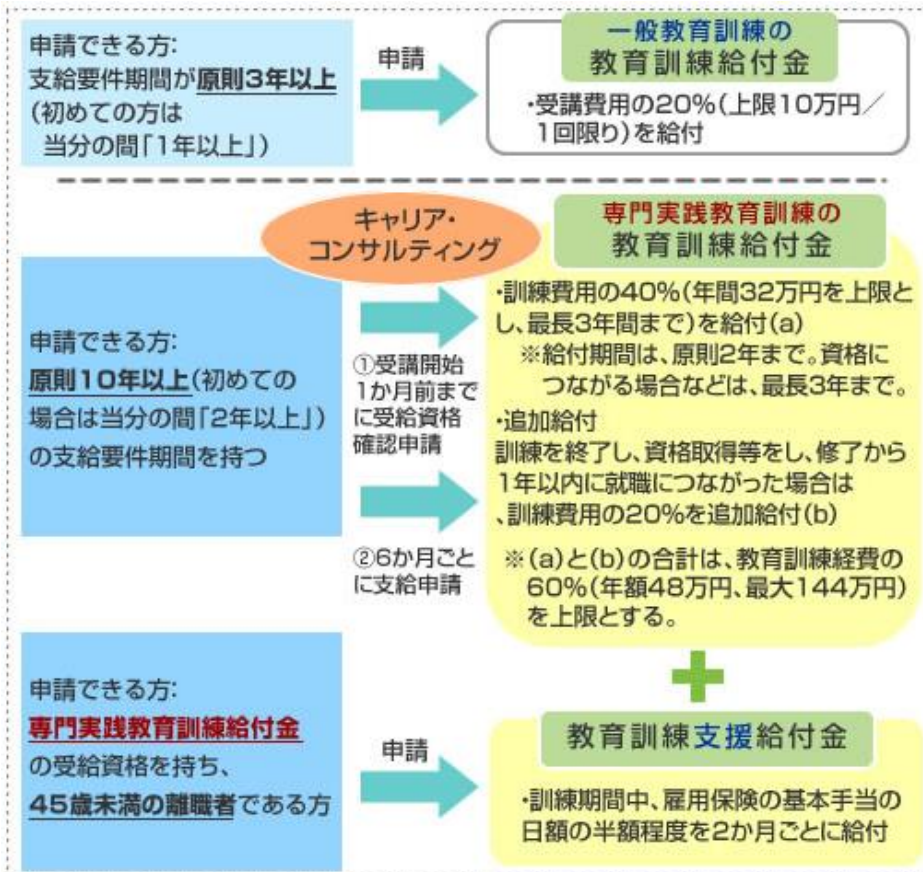
【取組の方向性】

「人生100歳時代」を見据えた世代別のライフプラン設計において、就職・転職・再就職といった転機は、非常に大きな意味を持ちます。個人が自らのキャリアについて主体的に考え、職業能力開発に取り組むことができるよう支援するため、教育訓練給付制度の活用・促進に取り組むとともに、キャリアを考えるときの相談役となる「キャリアコンサルタント」の資質の向上、養成の促進を図ります。また、キャリアコンサルティングや公共職業訓練等において、ジョブ・カード制度の一層の活用を図ります。

【施策の展開】

① 教育訓練給付制度の活用【国・県】

労働者や離職者が主体的に行うキャリア形成を促進するため、本人が自ら費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する「教育訓練給付制度」の活用、周知を図ります。



※現在、雇用保険の一般被保険者であるか、また一般被保険者であったなど、一定の要件を満たす方。(政府広報オンラインより)

② キャリアコンサルティングの機会の整備、ジョブ・カードの活用【国・県】

「キャリアコンサルタント」の資質の向上を図るとともに、養成を促進することにより、支援の機会を拡充します。また、職業訓練やキャリアコンサルティング等の場面で、職務経歴等を記録した「ジョブ・カード」の活用を促進します。

実施目標 Ⅲ 産業振興策と一体となった産業人材の育成強化

(1) これからの神奈川の産業を見据えた人材育成の推進

【取組の方向性】

本県では、未病産業、ロボット産業、エネルギー産業、観光産業をはじめとした今後の成長が見込まれる産業の創出・育成・振興を進めており、2016（平成 28）年度からスタートする企業誘致施策「セレクト神奈川 100」においても、こうした成長産業を牽引していく企業を積極的に誘致することとしています。

そこで、産業振興策と一体となり、人材育成の面から、本県産業の生産性の向上等を図ることとし、これからの神奈川の産業を見据えた人材育成を推進します。

【施策の展開】

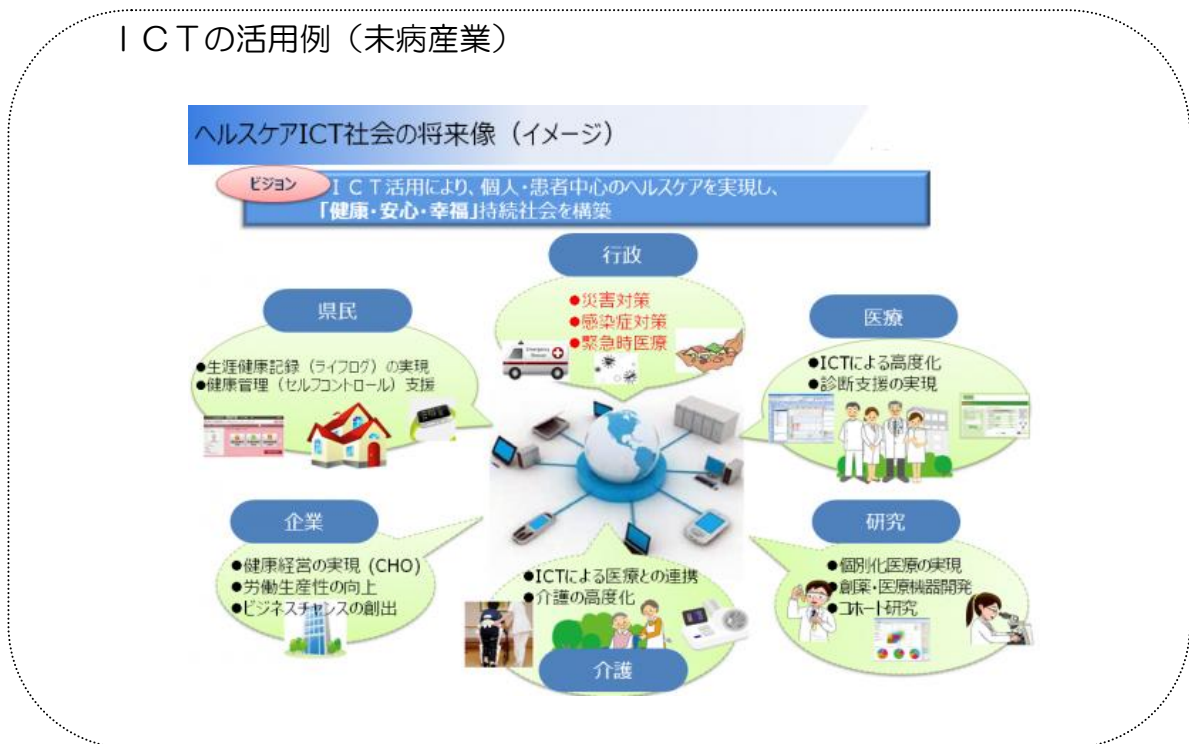
① 産業施策に関する人材育成強化【県】

産業構造の変化や技術革新の進展を見据え、戦略的に人材を育成することを目的として、テーマを設定し、求められる専門的スキルや、スキルを習得するための職業能力開発手法等を調査検討の上、職業訓練等に反映させます。

設定するテーマは毎年度検討のうえ決定しますが、初年度である 2016（平成 28）年度は、未病、エネルギー産業をはじめ、本県が誘致・集積を図る各産業に汎用性が高く、生産性の向上等をもたらす技術として期待される「情報通信技術（ICT）分野」とします。その後は、毎年度 2 コースずつ新たな訓練コースを設定します。

求職者や、企業に在職する労働者に対して、訓練を通じて専門的スキルを付与することにより、これからの神奈川が求める人材の育成を図ります。

ICTの活用例（未病産業）



## ② 神奈川県立産業技術総合研究所における人材育成支援【県】

神奈川県産業技術センターと（公財）神奈川科学技術アカデミーを統合・地方独立行政法人化し、両者の強みを生かした新たなイノベーション創出支援機関を整備します。両機関のネットワークを組み合わせ、産学公の連携交流を図るとともに、企業の研究者や技術者の育成を支援します。

### 本県の産業振興策について

神奈川には「国家戦略特区」や「京浜臨海部ライフイノベーション国際戦略総合特区」、「さがみロボット産業特区」の3つの特区があります。また、これまで県経済を支えてきたものづくり企業などで技術の高度化が進むとともに、研究開発機能などがしっかりと根づいています。

そこで、3つの特区を活用し、民間企業や政府関係機関（研究機関など）とも連携して成長産業の創出・育成や関連産業の集積を図るとともに、中小企業や農林水産業などのさらなる成長を促進し、雇用の創出を図ります。

特に、未病産業、ロボット産業、エネルギー産業、観光産業については、神奈川の潜在力を最大限に生かし、成長産業の代表格として創出・育成し、強力に産業振興を進めます。

「神奈川県まち・ひと・しごと創生総合戦略（平成28年3月）」



※「セレクト神奈川100」（神奈川県企業誘致推進方策）

対象とする産業分野	未病産業、ロボット産業、エネルギー産業、観光産業、先進・先端産業（先端素材産業、先端医療産業、IT/エレクトロニクス産業、輸送用機械器具産業）
-----------	---

**(2) 産業界や地域ニーズを踏まえた人材育成の推進****【取組の方向性】**

求人求職のミスマッチ等により人材が不足している分野、また、これからの需要増が見込まれる分野について、産業界や地域のニーズを踏まえ、人材育成に取り組みます。

**【施策の展開】****○ 人材不足分野における職業訓練等の実施【国・県・機構】****[介護・福祉分野]**

- ・総合職業技術校において、ケアワーカー、介護調理の2コースの訓練を実施するほか、民間教育訓練機関等を活用し、「介護福祉士」や「介護職員初任者研修」の資格取得を目指す委託訓練を複数コースで実施し、介護・福祉分野において必要とされる人材の育成を推進します。【県】
- ・介護福祉施設等で働いている職員のスキルアップを支援するため、総合職業技術校において介護実務等の在職者訓練を実施します。【県】

**[建設分野]**

- ・総合職業技術校において、建築技術分野の訓練（造園、庭園管理サービス、庭園エクステリア施工、室内設計施工、室内施工の5コース）を実施し、建設分野の人材を育成します。【県】
- ・建設産業関係事業団体を活用して、建設業に従事するために必要な各種資格の取得、技能修得を目指す委託訓練を実施し、地元の建設業への就職につなげます。【国】

**[情報通信技術（ICT）分野]**

- ・産業技術短期大学校における訓練（情報技術科、2年間）や、総合職業技術校における訓練（ICTエンジニアコース、1年間）などを実施し、生産性の向上等につながるICT分野の人材育成を図ります。【県】
- ・情報通信技術の高度化に対応した在職者訓練を実施します。【県】

**[観光分野]**

- ・地域ニーズを踏まえ、産学官の地域コンソーシアム（共同作業体）を構築し、観光分野について就職可能性をより高めるための職業訓練コースを開発・試行します。  
【国・県・機構】  
また、開発された職業訓練コースについて、民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施します。【県】
- ・県内の大学と連携し、観光産業や観光まちづくりを担う人材の育成や県民のホスピタリティの向上などに取り組みます。【県】

**(3) 中小企業・小規模企業における人材育成の推進****【取組の方向性】**

中小企業等においては、指導人材の不足等から教育訓練への取組が困難となっているため、公共職業能力開発施設における在職者訓練等により、個々の企業の状況に応じた支援を充実します。

また、企業内の人材育成を促進し、従業員自らのキャリア形成を促進するため、企業の従業員に対する教育訓練を支援します。

**【施策の展開】****① 中小企業等のニーズに応じた在職者訓練等の充実【県・機構・職能協】**

県、ポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）、県職業能力開発協会において、所有する施設や設備、人材等を活用し、企業・団体の従業員を対象に、企業ニーズに応えた多様な在職者訓練を実施します。

**② 中小企業等に出向いての在職者訓練の相談・支援【県】**

事業所に直接出向いて相談を受け、個別のニーズに応じた技術・技能継承の支援策を企画し、中小企業等における技術・技能の継承を支援します。

**③ 休日・夜間における在職者訓練の充実【県】**

業務の状況により平日昼間に開催する訓練の受講が困難な中小企業等の従業員に対して、土日や夜間に受講できる在職者訓練を充実します。

**④ 従業員の職業能力開発に対する助成【国・県】**

中小企業等の従業員の能力開発のため、キャリア形成促進助成金等の活用を促進し、事業所内の教育訓練の促進を図ります。

**⑤ 中小企業等が実施する認定職業訓練に対する支援【県・職能協】**

中小企業等が実施する認定職業訓練について、認定職業訓練校の運営費の一部を補助し、人材育成の促進、従業員のキャリア形成を推進します。

**⑥ 中小企業等への職業能力開発に関する情報の提供【県】**

中小企業等を主体とした「かながわ人材育成推進企業ネットワーク」を構成し、在職者訓練をはじめとした各種の人材育成支援情報を企業に提供するなどの取組を推進します。

**(4) 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進**

**【取組の方向性】**

グローバル化が進展し、人の交流が活発化する中、留学生受入れのためのしくみづくりなどに取り組みます。

**【施策の展開】**

**① 産業技術短期大学校における新たな留学生枠の設定等【県】**

産業技術短期大学校において留学生受入れのためのしくみづくりや、留学生募集の方策について検討します。

**② 外国人技能実習生の技能検定受検者増への対応【県・職能協】**

外国人技能実習制度の見直し（受入期間の拡大）などにより、外国人技能実習生向け技能検定の受検者増が見込まれる中、神奈川県職業能力開発協会と連携して、試験会場や技能検定委員の確保などの受検体制を整備します。

**③ 定住外国人を対象とした委託訓練の実施【県】**

日本在留資格を持つ外国人を対象として、就職に必要な知識・技能等の職業能力を付与する委託訓練を実施します。

## 実施目標 Ⅳ ものづくり産業の持続的発展と技能の振興

### (1) ものづくり産業の発展を支える人材育成の推進

#### 【取組の方向性】

ものづくり産業の振興を図るため、多様化する企業の人材ニーズを踏まえながら、産業の基盤となる技術・技能を習得する職業訓練を実施するとともに、技術革新による高度・専門化に対応する人材の育成に取り組みます。

また、在職者訓練等により、ものづくりの現場において、設計を理解し、品質管理・生産ラインの合理化や改善等を担うことができる中核的な人材を育成します。

#### 【施策の展開】

##### ① ものづくり分野の訓練の実施【県・機構】

総合職業技術校、産業技術短期大学校、ポリテクセンター関東（機構）、港湾カレッジ（機構）において、多様化する企業のニーズを踏まえながら、ものづくり分野の職業訓練を実施します。



##### ② 在職者訓練等によるものづくり現場における中核的な人材の育成【県】

在職者訓練等により、ものづくりの現場において、設計を理解し、品質管理・生産ラインの合理化や改善等を担うことのできる人材の育成を支援します。

### (2) 熟練技能者の技術・技能の継承への支援

#### 【取組の方向性】

技能を継承する人材の継続的な確保を図るため、熟練技能者の協力による技能講習の実施や、技能の実演を通じた技能者との交流を図ります。

また、次代を担う青年技能者の技術・技能を高めるために、お互いに切磋琢磨し、技術・技能を競うための取組を支援します。



## 【施策の展開】

### ① 「かながわものづくり継承塾」の実施【県】

企業で活躍している高度熟練技能者等を講師に招き、旋盤や溶接、造園等の職種について、熟練技術・技能を、次代を担う中堅若手技術・技能者に伝授する「かながわものづくり継承塾」の実施により、中小企業や技能職団体を支える人材育成を図ります。



### ② 高度熟練技能者等の企業への派遣【職能協】

ものづくりに関して優れた技能、経験を有する「ものづくりマイスター」を中小企業や学校等に派遣し、実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行います。

### ③ 中小企業等に出向いての在職者訓練の相談・支援【県】 [再掲]

事業所に直接出向いて相談を受け、個別のニーズに応じた技術・技能継承の支援策を企画し、中小企業等における技術・技能の継承を支援します。

### ④ 技能五輪全国大会等の選手育成の支援【県・職能協・技能士会】

技能五輪全国大会に出場する中小企業等に所属する選手に対して参加費を助成するなど、次代を担う若年技能者の育成を支援します。

### ⑤ 教育機関や技能関係団体と連携したものづくり職場体験の実施【県・職能協・技能士会】

中学生、高校生を対象に、総合職業技術校における高度熟練技能者等によるものづくりの実演や、左官、表具などの手工業系職場体験を行い、技能者を目指す人材を確保していきます。

## (3) 技術・技能の振興と優れた技術・技能を有する者の社会的評価の向上

### 【取組の方向性】

子どもから大人まで県民各層のものづくりへの関心を高めるため、ものづくりの魅力や優れた技術・技能に触れる機会を提供します。

また、技術・技能の振興や技術・技能者の社会的評価の向上を図るため、ものづくりの魅力を発信するとともに、若者が進んで技術・技能者を目指す環境づくりに努めます。

【施策の展開】

① 優れた技術・技能に身近に触れる機会や技能を競う機会の提供【県・職能協】

県と県職業能力開発協会によるものづくり体験教室の開催等により、優れた技術・技能に身近に触れる機会を提供します。

② 技能検定制度など職業能力評価制度の普及促進【県・職能協】

技能に対する社会一般の評価を高め、技能習得意欲の増進を図るため、技能検定試験に係る周知活動を行います。特に、若者については、高等学校や専門学校に対して受検促進のための訪問活動等を行い、受検者の増加を図るとともに、熟練技能者による高等学校の教員や生徒への技術指導を実施し、合格者の増加を図ります。

③ 卓越技能者、優秀技能者、青年優秀技能者等の表彰の実施【県・職能協】

優れた技術・技能を持つ県内の技能者を表彰し、その功績をたたえることにより、技能者の社会的地位、技能水準の向上を図ります。



技能検定制度について

技能検定とは、働く上で身につける、又は必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、機械加工、建築大工、フラワー装飾などの職種の試験があります。試験に合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができます。

試験の難易度によって1級、2級、3級に分かれます。また、職種によっては難易度を分けないで行う単一等級もあります。さらに職種によっては管理・監督者向けの特級があります。

1級合格者数

都道府県	平成26年度	平成25年度	前年比(%)
合計	29,738	29,483	0.9
1 愛知	2,940	2,797	5.1
2 大阪	2,021	1,983	1.9
3 東京	1,924	2,123	▲ 9.4
4 兵庫	1,423	1,338	6.4
5 神奈川	1,385	1,397	▲ 0.9

2級合格者数

都道府県	平成26年度	平成25年度	前年比(%)
合計	35,881	36,728	▲ 2.9
1 愛知	5,041	4,712	7.0
2 大阪	2,160	2,177	▲ 0.8
3 兵庫	1,927	1,935	▲ 2.9
4 神奈川	1,850	1,937	▲ 4.5
5 東京	1,796	1,874	▲ 4.2

3級合格者数

都道府県	平成26年度	平成25年度	前年比(%)
合計	24,517	29,483	▲ 16.8
1 愛知	1,333	1,253	6.4
2 東京	1,263	1,272	▲ 0.7
3 群馬	959	891	7.6
4 埼玉	947	873	8.5
5 大分	922	928	▲ 0.6
30 神奈川	383	418	▲ 8.4

(資料出所) 厚生労働省「技能検定実施状況」

本県の技能検定合格者数は、  
1級は全国5位、2級は全国4位ですが、  
3級は全国30位と下位に位置しており、  
若者に対する制度の普及促進等が必要です。



## 実施目標 Ⅴ 人材育成推進体制の充実強化

### (1) 公共職業訓練の充実

#### 【取組の方向性】

東部・西部総合職業技術校、産業技術短期大学校及び神奈川障害者職業能力開発校の4校の訓練内容などの充実をさらに進めていきます。

#### 【施策の展開】

##### ① 訓練コースの検証・見直しによる職業訓練の充実【県】

総合職業技術校、産業技術短期大学校、神奈川障害者職業能力開発校で実施する個々の訓練コースについて、直近の訓練の実績等を検証・評価し、問題点を抽出したうえで、必要な見直しを行い、新たな訓練実施につなげる、(実施)→(評価・検証)→(見直し・計画)→(実施)のサイクルにより、訓練内容の充実を図ります。

##### ② 企業ニーズに応じた訓練設備の整備【県】

企業ニーズに応じた、質の高い訓練を実施していくため、計画的に機器の整備を進めます。

##### ③ 職業訓練指導員の技能や知識、就職支援技法等の向上【県】

職業訓練を担当する職業訓練指導員に対して、指導上必要な知識、技術や指導技術の向上のための研修を行います。

##### ④ 訓練カリキュラム・指導技法等の情報提供【国・県・機構】

国や県が開発する訓練カリキュラム・指導技法等について、企業の従業員研修等に積極的に活用されるよう情報提供します。

### (2) 民間との連携強化

#### 【取組の方向性】

職業能力開発を推進する人材育成推進体制の充実のため、人材育成支援センターを拠点として県内の公共職業能力開発施設と民間教育訓練機関・企業の連携を図ります。

#### 【施策の展開】

##### ① 民間教育訓練機関等を活用した多様な教育訓練機会の提供【県】

民間教育機関等を活用して、企業や求職者のニーズに合わせた委託訓練のメニューを幅広く用意し、より多くの方に職業能力開発の機会を提供します。

## ② 公共と民間の教育訓練情報の共有と利用者の視点に立った提供

## 【国・県・機構・職能協】

公共と民間が有する教育訓練に関する情報（施設、指導人材、ノウハウ、訓練内容等）を共有するとともに、求職者等に必要な情報が届くよう、効果的な情報提供を行っていきます。

## ③ 公共と民間の共同による調査・研究・開発の実施【県・機構】

公共と民間が共同して職業訓練カリキュラム等の開発・調査研究等を行い、就職に結びつく能力開発や効果的な従業員教育が実施できるよう支援します。

## ④ 「かながわ人材育成支援ネットワーク」の活用【県】

専門・各種学校、大学、NPO、人材ビジネス企業等の様々な教育訓練資源を有する民間団体とネットワークを構築し、連携して県内の人材育成を推進します。

**(3) 多様な主体との連携・協力による人材育成の推進**

## 【取組の方向性】

国、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、民間教育訓練機関等のほか、業界団体、大学などの多様な主体と十分な連携を図りながら、引き続き連携、協力して、人材育成を推進します。

## 【施策の展開】

## ① 国、県、民間教育訓練機関等と就業支援機関との連携による職業能力開発の実施

## 【国・県・民間訓練機関・就業支援機関】

公共職業訓練と求職者支援訓練、離職者等委託訓練などの職業能力開発が、地域のニーズ等を踏まえて効果的に実施されるよう、地域訓練協議会等の合議体を活用して協議、検討しながら取り組みます。

## ② 業界団体や県内大学等との連携【県】

業界団体や県内大学等とで構成する「かながわ人材育成支援ネットワーク」のほか、総合職業技術校等と企業・業界団体との連携、協力体制である「職業能力開発推進協議会」などを活用し、情報や教育資源の共有を図るとともに、産業界や地域のニーズを踏まえた人材育成を推進します。

## 6 数値目標

実施目標の達成度を測る象徴的な数値目標を設定し、毎年度の評価を行います。評価にあたっては、5つの実施目標ごとに設定した数値目標について、達成状況を検証します。

### I 全員参加の社会の実現加速に向けた職業能力開発の推進

県が実施する職業訓練は、大規模な施設や設備を必要とするものづくり分野を中心とした県立の総合職業技術校等における訓練と、民間教育訓練機関等を活用して多種多様なメニューを提供する委託訓練とに大別できます。

全員参加の社会の実現に向けては、職業訓練の提供と同時に、その成果としての就職率が重要であることから、次の①、②の数値目標を設定します。

#### ① 「総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率」

総合職業技術校生が訓練修了までに企業の求めるスキルを身につけ、訓練後の就職活動においても、短期間で希望する就職に結びつけることができるよう、訓練修了3か月後の就職率がこれまで修了後1年間の就職支援によって達成してきた水準を上回ることを目標としました。2013（平成25）年度の総合職業技術校生の修了1年後の就職率が94.3%であることを踏まえ、2018（平成30）年度に修了3か月後の就職率を94.5%に、2019（平成31）年度には95.0%とし、最終的には95.0%を維持することを目指します。

項目	2014年度 (平成26)	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (平成31)	2020年度 (平成32)
総合職業技術校における修了者の3か月後の就職率	93.3% (実績)	93.5%	94.0%	94.5%	95.0%	95.0%

#### ② 「民間教育訓練機関等への委託訓練における修了者の3か月後の就職率」

民間教育訓練機関等を活用した委託訓練における就職率は、2014（平成26）年度実績で平均68.8%であり、上記①の総合職業技術校における就職率を大きく下回っています。

今後は、民間教育訓練機関等の就職支援の体制や方法などの検証、指導を強化するとともに、委託先の選定基準の見直しを図るなどの取組により、民間教育訓練機関等における就職率を毎年1.2%ずつ増やし、2020（平成32）年度には76.0%とすることを目指します。

項目	2014年度 (平成26)	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (平成31)	2020年度 (平成32)
民間教育訓練機関等への委託訓練における修了者の3か月後の就職率	68.8% (実績)	71.4%	72.6%	73.8%	75.0%	76.0%

## II キャリア教育の推進と職業人生を通じたキャリア形成支援

### ○「総合職業技術校におけるものづくり体験の参加者数」

総合職業技術校において、中学校・高等学校と連携し、キャリア教育の一環として実施している「ものづくり体験」には、西部総合職業技術校が開校した2013（平成25）年度は、東西両校で2,045人、2014（平成26）年度は1,986人の中学生と高校生が参加しています。

今後は、教育機関との連携をさらに強化し、東部及び西部総合職業技術校の両校において、2020（平成32）年度には参加者数を現状よりも10%増やし、2,200人とすることを目指します。

「ものづくり体験」参加者数の増加により、若者が職業選択や将来のキャリア形成について考える機会を確保し、次代を担う人材を育成し、地域や経済の活性化を促進します。

項目	2014年度 (平成26)	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (平成31)	2020年度 (平成32)
総合職業技術校における「ものづくり体験」の参加者数	1,986人 (実績)	2,040人	2,080人	2,120人	2,160人	2,200人

## III 産業振興策と一体となった産業人材の育成強化

### ○「新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数（累計）」

産業構造の変化や技術革新の進展を見据え、戦略的に産業人材を育成することを目的として、テーマを設定し、求められる専門的スキルや、スキルを習得するための職業能力開発手法等を調査検討の上、職業訓練等に反映させる取組を2016（平成28）年度から開始します。

当該取組の中で、総合職業技術校と産業技術短期大学校における求職者訓練及び在職者訓練のコースについて、検討結果を踏まえてカリキュラムの開発等を行い、毎年度2コースを実施して、2020（平成32）年度には8コースとすることを目指します。

求職者や、企業に在職する労働者に対して、訓練を通じて専門的スキルを付与することにより、産業全体の生産性の向上、競争力の強化を図ります。

項目	2014年度 (平成26)	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (平成31)	2020年度 (平成32)
新たに実施する求職者訓練及び在職者訓練のコース数(累計)	—	検討・ カリキュラム作成	2コース	4コース	6コース	8コース

#### IV ものづくり産業の持続的発展と技能の振興

##### ○「3級技能検定の合格者数」

技能検定制度のうち、工業高校生など若者向けである3級技能検定の合格者数は、2013（平成25）年度は416人でしたが、2014（平成26）年度は383人に減少しました。

今後は、高等学校や専門学校に対して受検促進のための訪問活動等を行い、神奈川県職業能力開発協会と連携して受検者の増加を図るとともに、熟練技能者による高等学校の教員や学生への技術指導を実施し、2020（平成32）年度には、3級の合格者数を500人にすることを目指します。

3級技能検定の合格者数の増加により、将来のものづくりを担う若年技能者を育成し、ものづくり産業の持続的発展と技能の振興を図ります。

項目	2014年度 (平成26)	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (平成31)	2020年度 (平成32)
3級技能検定の合格者数	383人 (実績)	420人	440人	460人	480人	500人

※外国人技能実習制度の合格者数を除く

#### V 人材育成推進体制の充実強化

##### ○「総合職業技術校等の修了生の満足度（平均）」

東部・西部総合職業技術校、産業技術短期大学校、神奈川障害者職業能力開発校の修了生の修了後アンケート調査において、各校で学んだことに対して「満足」「やや満足」と回答した者の割合（満足度）は、4校体制が整った後の2014（平成26）年度で、79.8%となっています。

今後は、訓練コースの見直し等による職業訓練のさらなる充実を図ることにより、満足度を毎年1%ずつ向上させ、2020（平成32）年度までに85.0%とすることを目指します。

満足度の検証等を行いながら、より効果的な職業訓練を実施し、人材育成推進体制の充実強化を図ります。

項目	2014年度 (平成26)	2016年度 (平成28)	2017年度 (平成29)	2018年度 (平成30)	2019年度 (平成31)	2020年度 (平成32)
総合職業技術校等の修了生の満足度（平均）	79.8% (実績)	81.0%	82.0%	83.0%	84.0%	85.0%

## 7 計画の進行管理

計画に掲げた5つの実施目標について、当該年度の数値目標の達成状況や事業の進捗状況を把握し、検証を行います。検証は、毎年度終了後、県自ら実施するほか、神奈川県職業能力開発審議会において実施し、その結果を施策に反映するように努めます。



# 資料編

○職業能力開発を取り巻く環境	
1 人口の現況と将来の見通し	
(1) 人口の現況	32
(2) 将来の見通し	32
2 経済社会の現状	
(1) 雇用情勢	34
(2) 経済・産業の動向	43
3 職業能力開発の現状	
(1) 企業における職業能力開発への取組	50
(2) 職業能力開発機関における取組	53
○県内の公共職業訓練 コース一覧	56

# 職業能力開発を取り巻く環境

## 1 人口の現況と将来の見通し

### (1) 人口の現況

- 本県の2015（平成27）年1月1日現在の総人口は約910万人で、これを年齢（3区分）別にみると、年少人口（0～14歳）が約116万人、生産年齢人口（15～64歳）が約577万人、老年人口（65歳以上）が約212万人となっています。
- 全国値と比べると、生産年齢人口では2.7ポイント高く、老年人口は2.8ポイント低くなっています。

図表1-1 年齢別人口及び構成比（全国比較）

単位：万人（%）

区 分	総人口	年少人口 (0～14歳)	生産年齢人口 (15～64歳)	老年人口 (65歳以上)
神奈川県	910 (100.0)	116 (12.8)	577 (63.8)	212 (23.4)
全 国	12,702 (100.0)	1,621 (12.8)	7,757 (61.1)	3,323 (26.2)

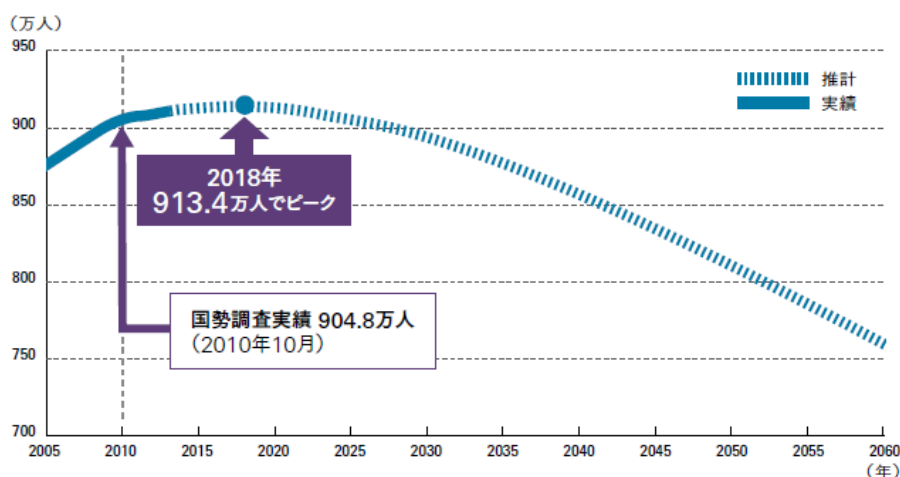
（資料出所）神奈川県数値は、県統計センター「神奈川県年齢別人口統計調査結果」（2015(H27)年1月1日現在）  
 全国数値は、総務省統計局「人口推計月報（2015(H27)年1月1日現在確定値）」  
 ※ 神奈川県の総人口は、年齢不詳を含むため、内訳の計と一致しない。  
 ※ 単位未満は四捨五入してあり、総人口の数字と内訳の計は一致しない場合がある。

### (2) 将来の見通し

#### ア 人口の減少

- 県の人口推計では、本県の総人口は2018（平成30）年に913.4万人でピーク（中位推計）を迎え、その後減少していくことが見込まれています。

図表1-2 神奈川県総人口の推移

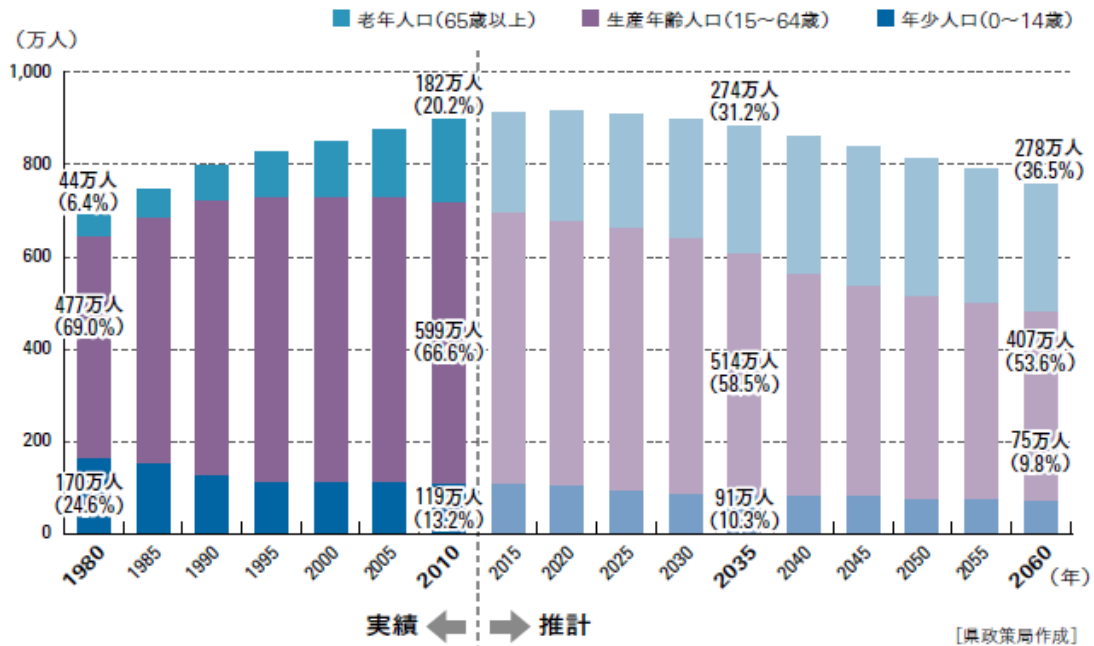


（資料出所）「かながわグランドデザイン 第2期 実施計画（2015(H27)年7月）」  
 ※ 出生率は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2012(H24)年1月）の出生率をもとに、神奈川の出生率を設定。  
 ※ 将来の転入と転出によって生じる社会増減の程度に応じて、低位・中位・高位の3つのケースを設定して推計したものうち、中位のケースを示した。

## イ 少子・高齢化の進行

- 本県の高齢化率（65歳以上の人口の占める割合）は、2013（平成25）年1月に21.7%となり、いわゆる超高齢社会（高齢化率21%以上）に突入しました。県の人口推計では、2035（平成47）年には31.2%、2060（平成72）年には36.5%となることが見込まれています。
- 一方、生産年齢人口（15～64歳）と年少人口（0～14歳）は減少を続けており、さらに少子・高齢化が進むことから、生産年齢人口のうち若年者が減少していくと考えられます。

図表1-3 年齢3区分別人口割合の推移（神奈川県）



（資料出所）「かながわグランドデザイン 第2期 実施計画（2015(H27)年7月）」

※ 2010(H22)年までの実績値は国勢調査結果。

※ 年齢3区分の割合は、年齢不詳を除いて算出している。

## ウ 労働力人口の変化

- 本県の労働力人口比率は、ここ数年60%台のほぼ横ばいで推移しているが、少子高齢化の進展に伴って、長期的には減少していくものと予測されます。

図表1-4 労働力人口等の推移（神奈川県）

年	区	15歳以上人口	労働力人口					非労働力人口				労働力人口比率 (%)	完全失業率 (%)
			総数	就業者数			完全失業者	総数	家事	通学	その他		
				総数	従業者	休業者							
2011	23	7,869	4,761	4,549	4,460	89	212	3,106	1,250	498	1,358	60.5	4.5
2012	24	7,884	4,746	4,536	4,442	93	211	3,135	1,296	480	1,359	60.2	4.4
2013	25	7,901	4,794	4,608	4,498	110	186	3,102	1,212	464	1,427	60.7	3.9
2014	26	7,925	4,813	4,648	4,538	110	165	3,106	1,197	471	1,438	60.7	3.4
2015	27	7,953	4,810	4,652	4,547	105	158	3,138	1,205	504	1,430	60.5	3.3

（資料出所）県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告」

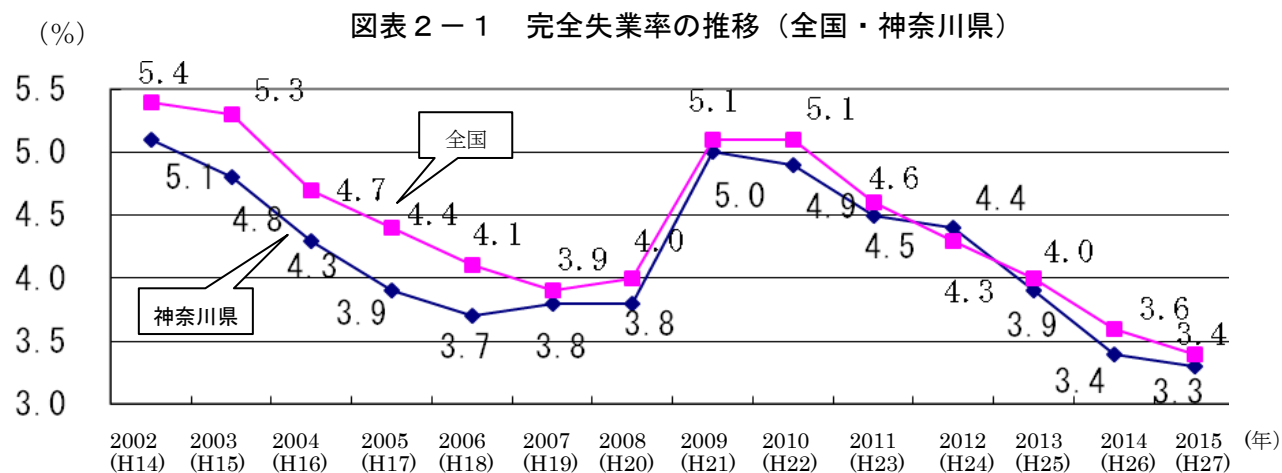
※ 数値は、推計値や四捨五入が含まれるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない。

## 2 経済社会の現状

### (1) 雇用情勢

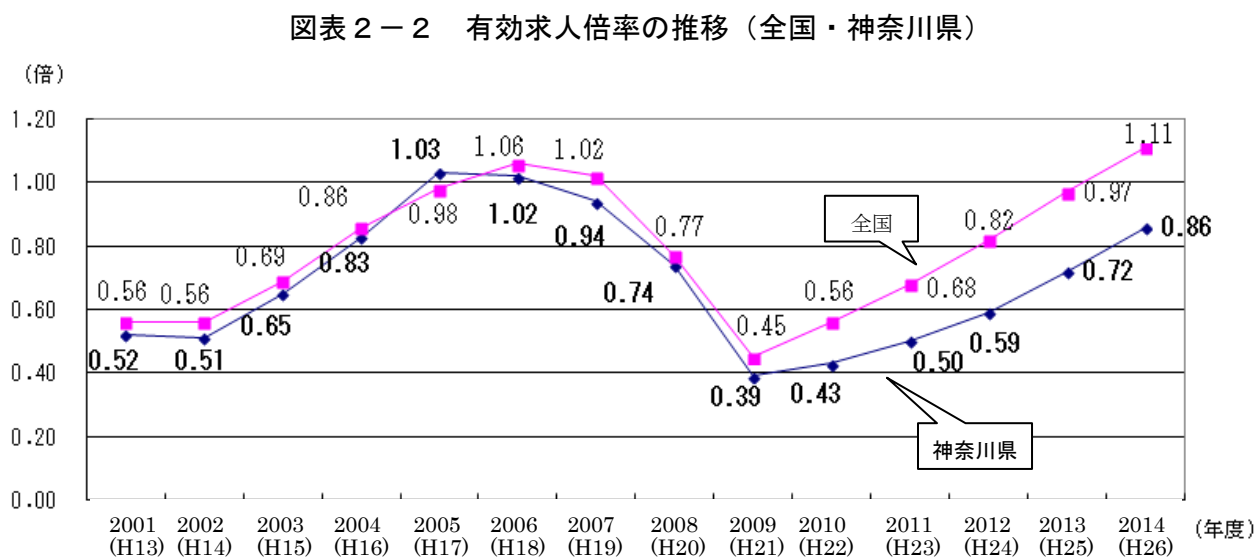
#### ア 完全失業率と有効求人倍率の推移

- 世界的な経済危機の影響により、雇用情勢は厳しい状況にあったが、景気の緩やかな回復を受けて、2013（平成25）年には、完全失業率が5年ぶりに4.0%を下回るなど、雇用情勢は着実に改善しています。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」及び県統計センター「神奈川県労働力調査」  
 ※ 数値は原数値（季節調整はしていない。）ただし、神奈川県は試算値。

- 本県の有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）は、リーマンショック後の2009（平成21）年度には0.39倍まで低下したが、その後5年連続で上昇を続けています。

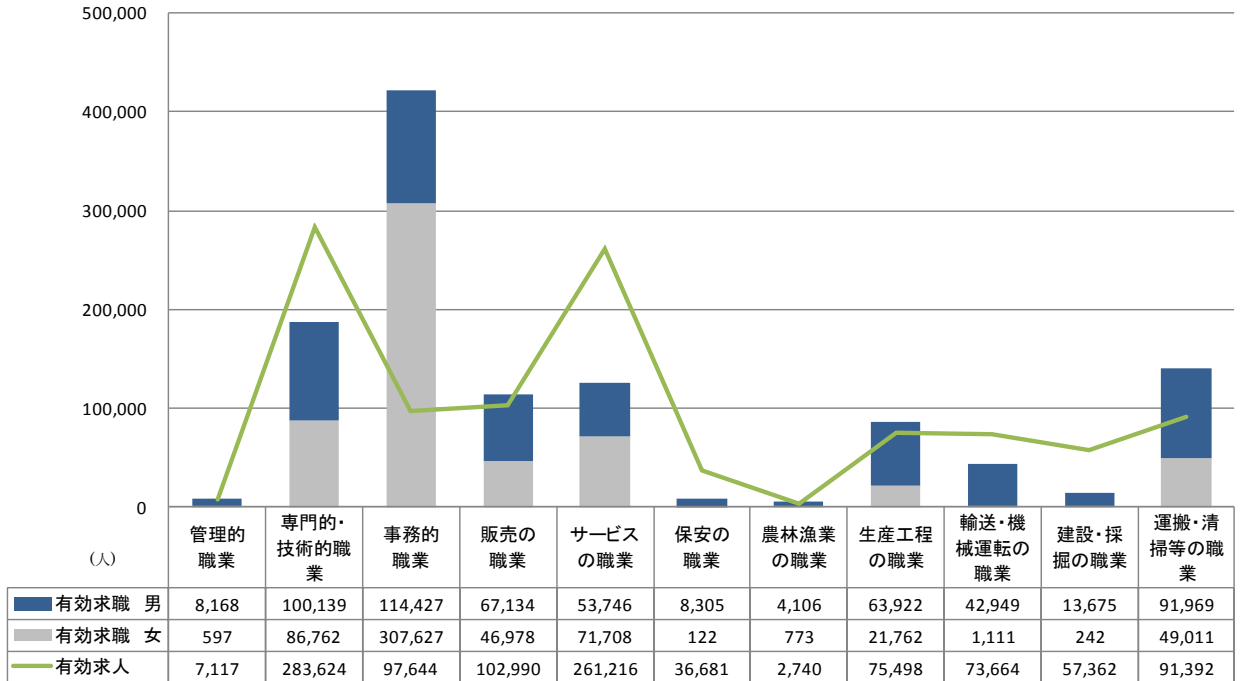


（資料出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」及び神奈川県労働局「労働市場速報」

## イ 求人・求職の状況

- 本県の有効求人・求職状況についてみると、「専門的・技術的職業」や「サービスの職業」のように、求人はあるが求職者が少ない職業や、逆に「事務的職業」のように、求職者数が求人数を大きく上回っている職業など、求人・求職のミスマッチが生じています。

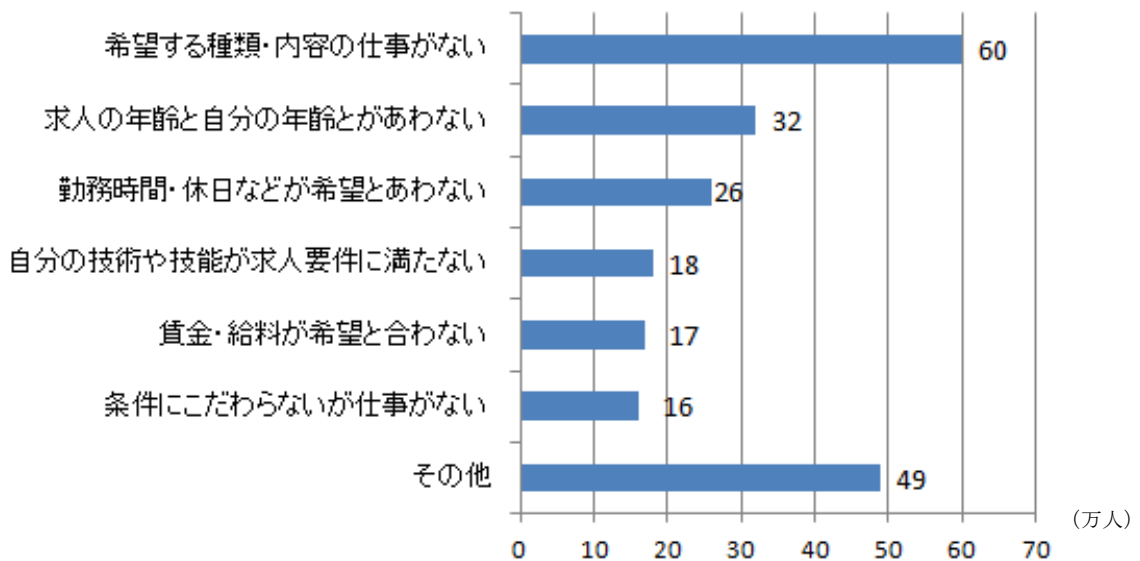
図表 2-3 有効求人数・求職者数（神奈川県）



（資料出所）神奈川県労働局「職業別 有効求人・有効求職者数（2015（H27）年度）」

- 完全失業者が仕事に就けない理由として最も多かったのが、「希望する種類・内容の仕事がない」ことであり、求人・求職のミスマッチの要因と考えられます。

図表 2-4 仕事に就けない理由（完全失業者）（全国）

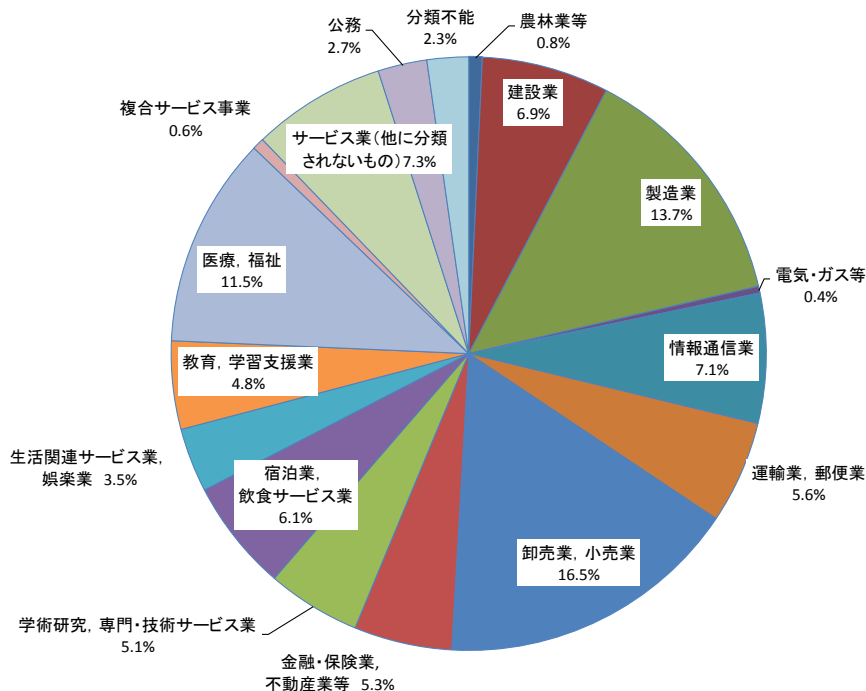


（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2015（H27年）平均」

## ウ 産業別・職業別就業者の状況

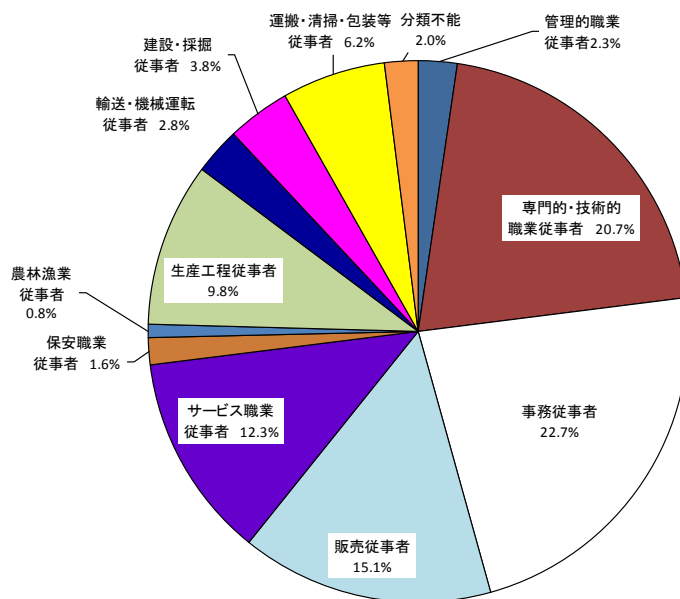
- 本県の就業者数を産業部門別にみると、第1次産業が0.8%、第2次産業が20.6%、第3次産業が76.3%となっています。また、産業別の内訳では、卸売業・小売業が16.5%と最も多く、次いで製造業が13.7%、医療・福祉が11.5%の順となっています。
- 本県の職業別就業者の構成比は、事務従事者が22.7%と最も多く、次いで専門的・技術的職業従事者の20.7%、販売従事者の15.1%の順となっています。

図表2-5 産業別就業者数（神奈川県）



(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告(2015(H27)年平均)」

図表2-6 職業別就業者数（神奈川県）

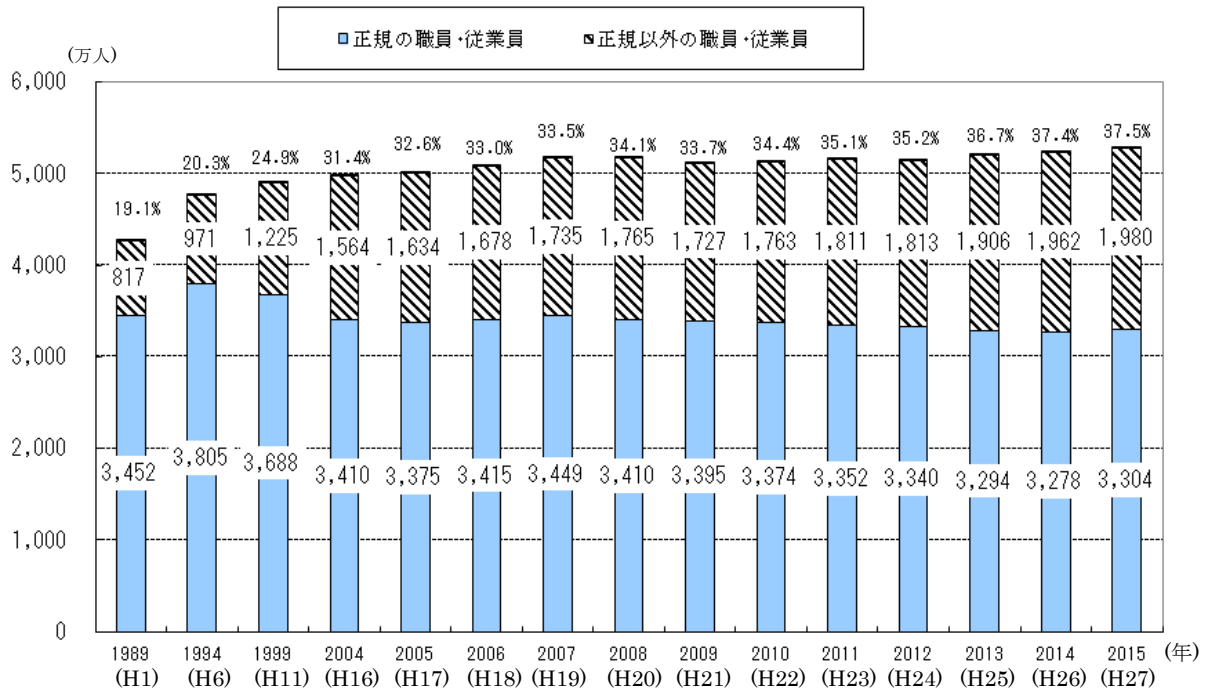


(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査結果報告(2015(H27)年平均)」

## エ 就業形態の多様化

- 雇用者のうち、正規以外の職員・従業員（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他）は増加傾向にあり、役員を除く雇用者全体で37.5%（平成27年平均）を占めています。
- 正規以外の職員・従業員を男女、年齢階級別にみると、男性は55～64歳が152万人（24.0%）と最も多く、次いで65歳以上が148万人（23.3%）、女性は45～54歳が330万人（24.5%）と最も多く、次いで35～44歳が320万人（23.8%）となっています。

図表 2-7 雇用形態別雇用者数の推移（全国）



（資料出所）総務省統計局「労働力調査（特別調査）」及び「労働力調査（詳細集計）」

※ 1999 (H11)年までは各年2月、2004 (H16)年以降は年平均である。

※ 2011 (H23)年の実数及び割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

図表 2-8 男女、年齢階級別非正規の職員・従業員の内訳（全国）

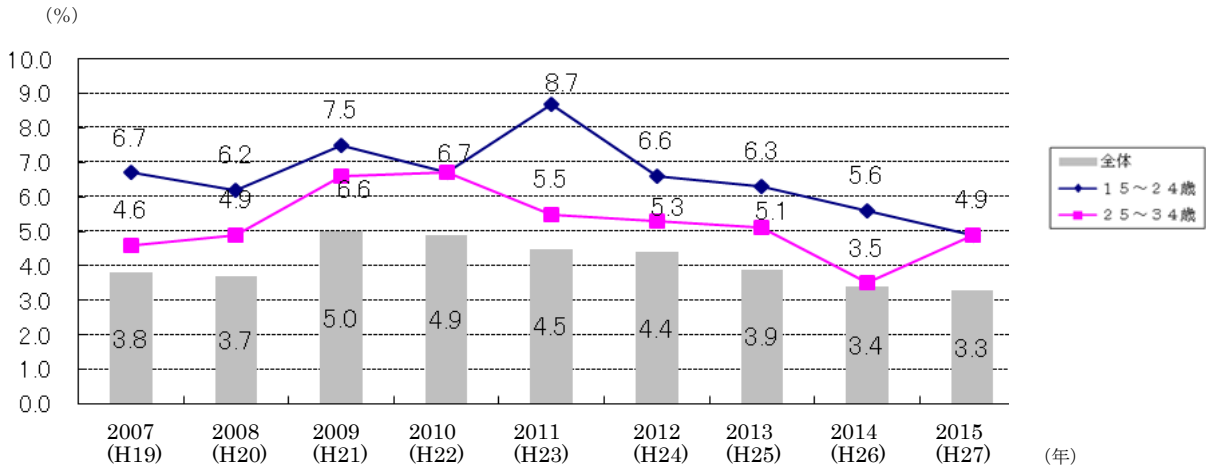
内 訳		総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
非正規の職員・従業員	男女計	1980	231	290	393	387	412	267
	男	634	107	98	73	57	152	148
	女	1345	124	192	320	330	260	119
パート・アルバイト	男女計	1365	194	175	276	284	259	179
	男	312	90	46	29	21	48	79
	女	1053	104	129	247	262	211	100
労働者派遣事業所の派遣社員	男女計	126	9	31	37	25	13	11
	男	50	4	12	12	8	7	7
	女	76	5	19	25	18	6	3
契約社員	男女計	287	20	61	56	50	66	33
	男	154	9	29	24	20	45	27
	女	133	11	32	32	30	21	6
嘱託	男女計	117	2	8	11	13	54	28
	男	75	1	3	3	3	42	24
	女	43	1	6	8	11	13	4
その他	男女計	83	6	15	13	14	19	16
	男	42	3	8	5	5	10	11
	女	41	3	7	8	9	9	5

（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2015 (H27)年平均」

## オ 若年者の状況

- 若年者（15歳～34歳）の完全失業率は、全体より高い水準で推移しており、2015（平成27）年においては、全体の完全失業率が3.3%であるのに対し、15歳～24歳の完全失業率は4.9%となっています。

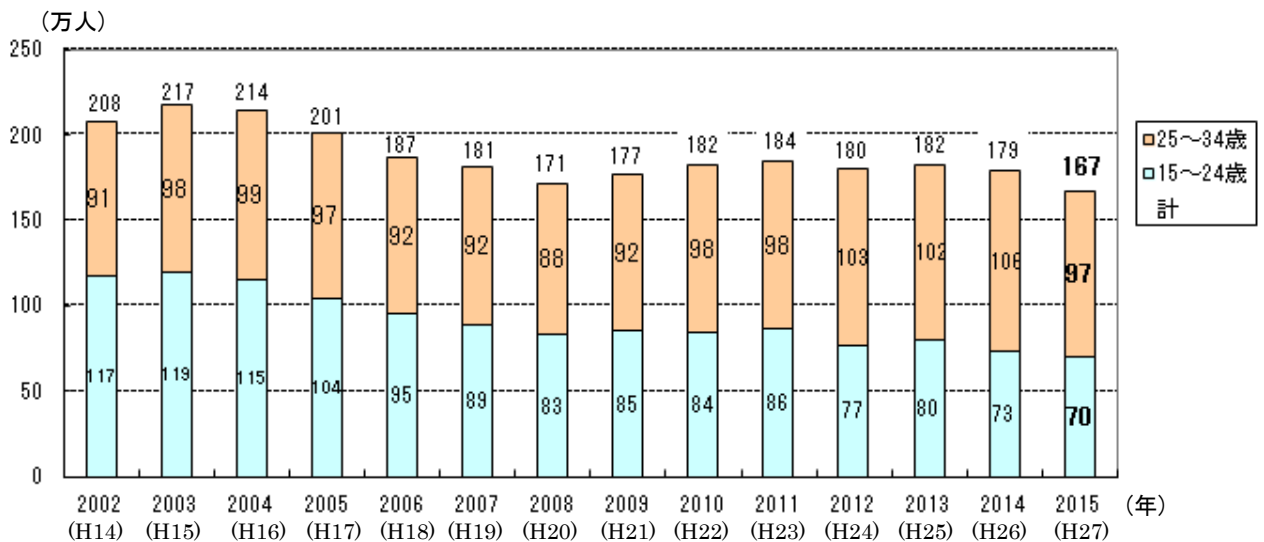
図表2-9 年齢階級別完全失業率の推移（神奈川県）



(資料出所) 県統計センター「神奈川県労働力調査報告」

- パートやアルバイトといった非正規雇用の形態で働く、フリーターと呼ばれる若年者の数は、2015（平成27）年は167万人で、若年層人口2,597万人の約6.4%にあたりますが、前年に比べ、15～24歳は3万人の減少、25～34歳は9万人の減少となりました。

図表2-10 年齢階級別フリーターの人数の推移（全国）



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

※ フリーターについては、年齢15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者を集計している。

①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者

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非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者



- 非正規雇用労働者の中でも、正社員として働く機会がないため、非正規雇用で働いている者（不本意非正規）の割合は、他の年齢層と比べ、25～34歳では24.5%と高くなっています。

図表 2-11 不本意非正規の状況（全国）

	人 数	割 合
全 体	315 万人	15.9%
15～24 歳	28 万人	12.1%
25～34 歳	71 万人	24.5%
35～44 歳	67 万人	17.0%
45～54 歳	62 万人	16.0%
55～64 歳	64 万人	15.5%
65 歳以上	22 万人	8.2%

（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2015（H27）年平均」

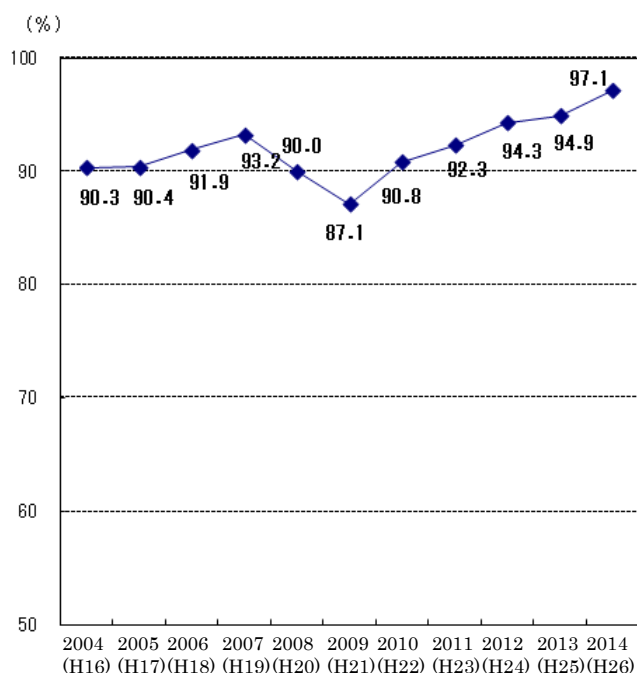
※ 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者

※ 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態（非正規雇用）について主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者

※ 割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態について主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

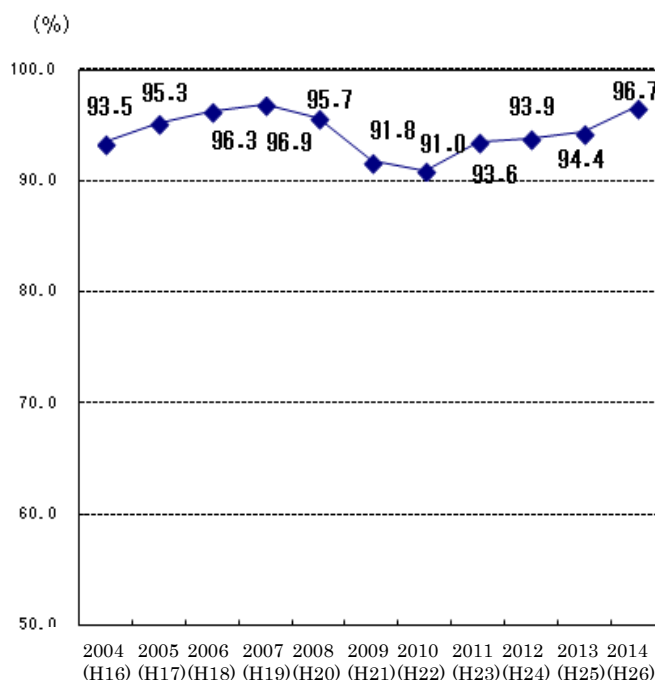
- 新規学卒者の就職率については、高卒・大卒ともに近年は上昇傾向で推移し、改善しています。

図表 2-12 新規 高校卒業者の就職率の推移（神奈川県）



（各年3月卒）

図表 2-13 新規 大学卒業者の就職率の推移（全国）

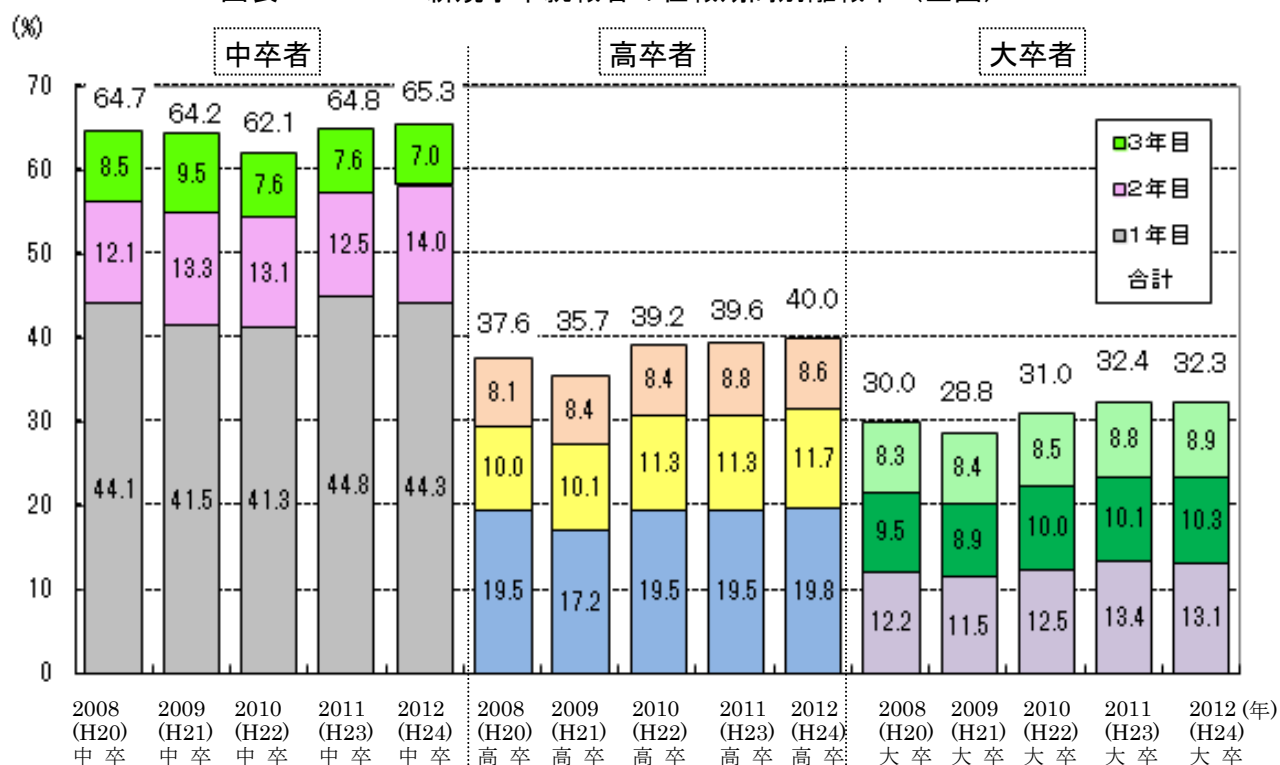


（各年3月卒）

（資料出所）厚生労働省・文部科学省  
「大学等卒業生及び高校卒業者の就職状況調査」

- 中学、高校、大学の卒業後3年以内に離職する割合は、直近の2012（平成24）年卒で、中学卒業者が65.3%、高校卒業者が40.0%、大学卒業者が32.3%となっています。

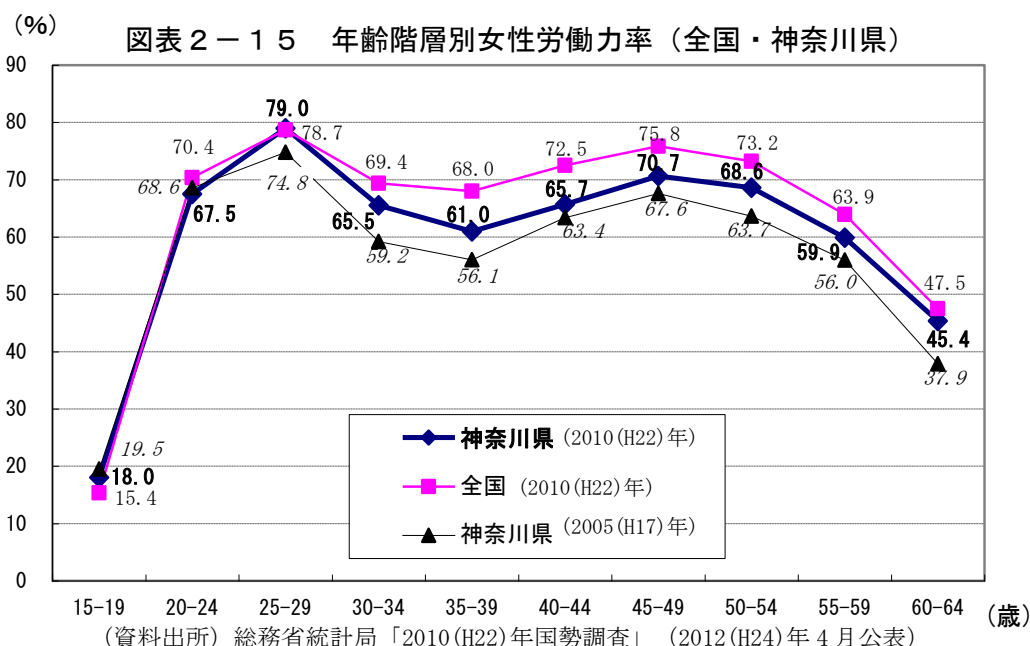
図表2-14 新規学卒就職者の在職期間別離職率（全国）



(資料出所) 厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

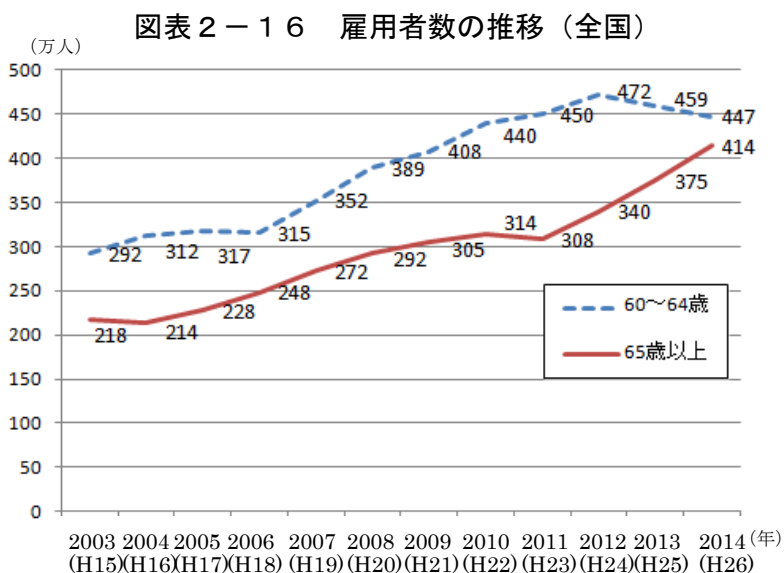
## カ 女性の状況

- 女性の労働力率は、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描いています。本県におけるM字カーブは改善しつつありますが、全国平均を大幅に下回っています。



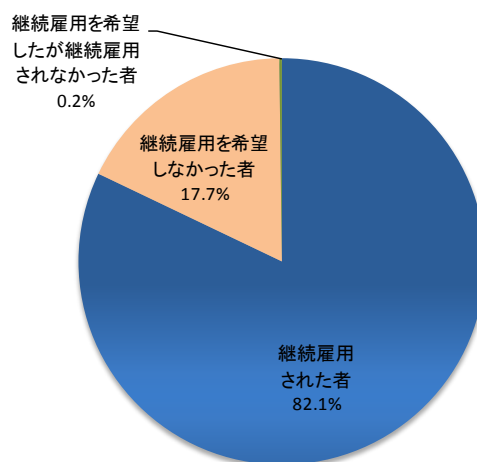
## キ 高齢者の状況

- いわゆる「団塊の世代」（1947（昭和22）年から1949（昭和24）年までに生まれた人）が65歳以上となり、高齢者の人口に占める割合が高まっている中、働く高齢者は増えています。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

図表2-17  
60歳定年企業における  
定年到達者等の状況（全国）



（資料出所）厚生労働省「2015(H27)年 高齢者の雇用状況 集計結果」

## ク 障害者の状況

- 本県の障害者数は増加傾向にあり、2014（平成26）年度末現在で約40万人となっています。
- 「障害者の雇用の促進に関する法律」では、事業主に対して、雇用する労働者に占める身体障害者及び知的障害者の割合が一定率（法定雇用率、民間企業の場合は現行で2.0%）以上になるよう義務付けており、2018（平成30）年4月からは、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられることとなっています。

県内の民間企業の実雇用率は、年々改善されつつありますが、2015（平成27）年6月現在で1.82%と、法定雇用率のみならず、全国平均値を下回っています。

図表2-18 県内の障害者数の推移

（単位：人）

	2010(H22)年度	2011(H23)年度	2012(H24)年度	2013(H25)年度	2014(H26)年度
身体障害者	251,146	257,385	261,835	267,724	269,644
知的障害者	49,679	53,258	56,010	60,372	63,884
精神障害者	47,884	52,250	56,392	60,779	65,121
合計	348,709	362,893	374,237	388,875	398,649

（資料出所）県保健福祉局「神奈川県福祉統計」

※身体障害者:身体障害者手帳交付者数、知的障害者:知的障害児者把握数、精神障害者:精神障害者保健福祉手帳交付者数

図表 2 - 1 9 障害者の障害種類別職業紹介状況（全国）

（単位：件）

	新規求職申込件数									
	障害者計		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他の障害者	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
2009(H21)年度	125,888	(5.1)	65,142	(△0.1)	25,034	(2.7)	33,277	(16.8)	2,435	(43.7)
2010(H22)年度	132,734	(5.4)	64,098	(△1.6)	25,815	(3.1)	39,649	(19.1)	3,172	(30.3)
2011(H23)年度	148,358	(11.8)	67,379	(5.1)	27,748	(7.5)	48,777	(23.0)	4,454	(40.4)
2012(H24)年度	161,941	(9.2)	68,798	(2.1)	30,224	(8.9)	57,353	(17.6)	5,566	(25.0)
2013(H25)年度	169,522	(4.7)	66,684	(△3.1)	30,998	(2.6)	64,934	(13.2)	6,906	(24.1)
<b>2014(H26)年度</b>	<b>179,222</b>	<b>(5.7)</b>	<b>65,265</b>	<b>(△2.1)</b>	<b>32,313</b>	<b>(4.2)</b>	<b>73,482</b>	<b>(13.2)</b>	<b>8,162</b>	<b>(18.2)</b>

	就職件数									
	障害者計		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他の障害者	
		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比		前年度比
2009(H21)年度	45,257	(1.8)	22,172	(△2.0)	11,440	(△3.8)	10,929	(15.6)	716	(44.6)
2010(H22)年度	52,931	(17.0)	24,241	(9.3)	13,164	(15.1)	14,555	(33.2)	971	(35.6)
2011(H23)年度	59,367	(12.2)	24,864	(2.6)	14,327	(8.8)	18,845	(29.5)	1,331	(37.1)
2012(H24)年度	68,321	(15.1)	26,573	(6.9)	16,030	(11.9)	23,861	(26.6)	1,857	(39.5)
2013(H25)年度	77,883	(14.0)	28,307	(6.5)	17,649	(10.1)	29,404	(23.2)	2,523	(35.9)
<b>2014(H26)年度</b>	<b>84,602</b>	<b>(8.6)</b>	<b>28,175</b>	<b>(△0.5)</b>	<b>18,723</b>	<b>(6.1)</b>	<b>34,538</b>	<b>(17.5)</b>	<b>3,166</b>	<b>(25.5)</b>

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

図表 2 - 2 0 民間企業における障害者の雇用状況（実雇用率）の推移（全国・神奈川県）

（単位：％）

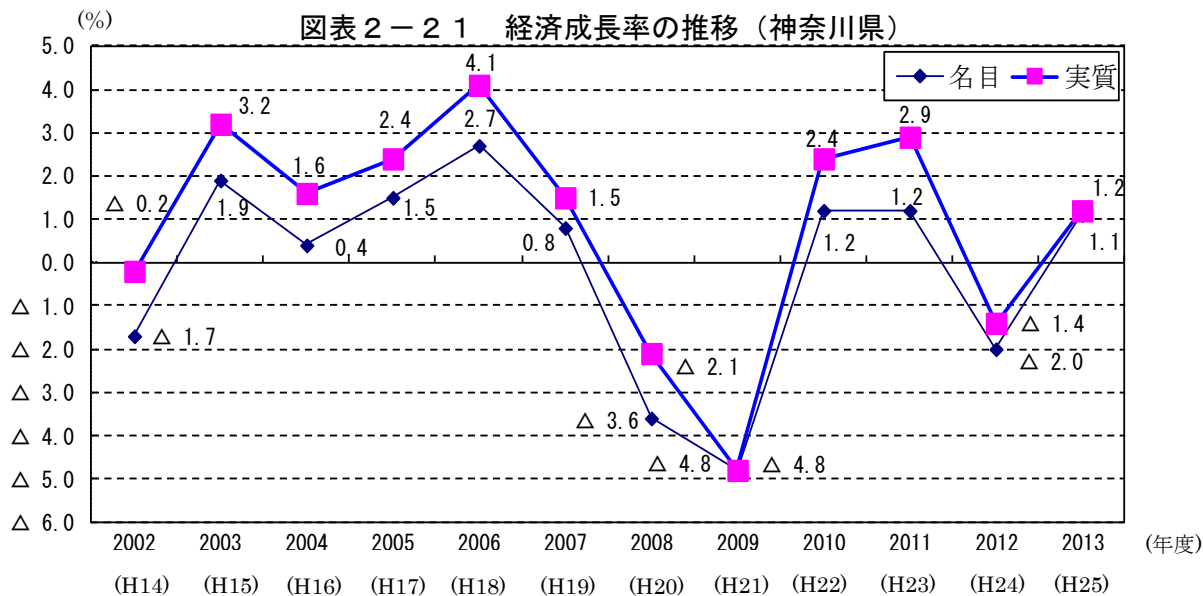
	2007(H19)年	2008(H20)年	2009(H21)年	2010(H22)年	2011(H23)年	2012(H24)年	2013(H25)年	2014(H26)年	2015(H27)年
神奈川県	1.45	1.49	1.57	1.62	1.56	1.63	1.68	1.75	<b>1.82</b>
全 国	1.55	1.59	1.63	1.68	1.65	1.69	1.76	1.82	<b>1.88</b>

（資料出所）厚生労働省報道資料

## (2) 経済・産業の動向

### ア 経済成長率

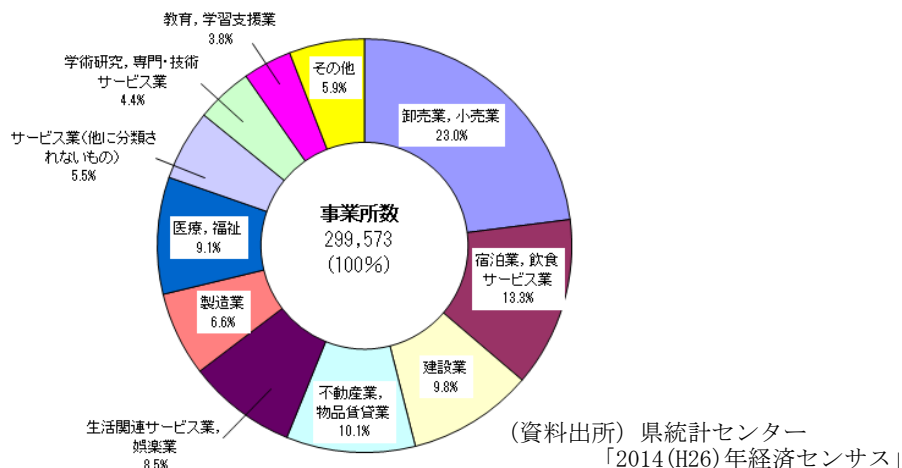
- 県内経済成長率（県内総生産の対前年度増加率）は、2012（平成 24）年度は名目、実質ともに3年ぶりにマイナスとなった。
- 先行きについては、雇用状況等の改善が進む中で、緩やかに回復していくことが期待される。



### イ 事業所、従業者の状況

- 県内の民営事業所数（産業大分類別）は、2014（平成 26）年は29万9,573事業所で、2012（平成 24）年調査と比べると3.1%（8,970事業所）増加しています。
- 構成比では、「卸売業、小売業」が23.0%で最も多く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が13.3%、「不動産業、物品賃貸業」が10.1%、「建設業」が9.8%となっており、4産業で全体の56.2%を占めています。
- また、2012（平成 24）年調査と比べ、「製造業」は0.7%減少している一方、「医療、福祉」は19.2%増加しています。

図表 2-2-2 産業大分類別の事業所数の構成比（神奈川県）



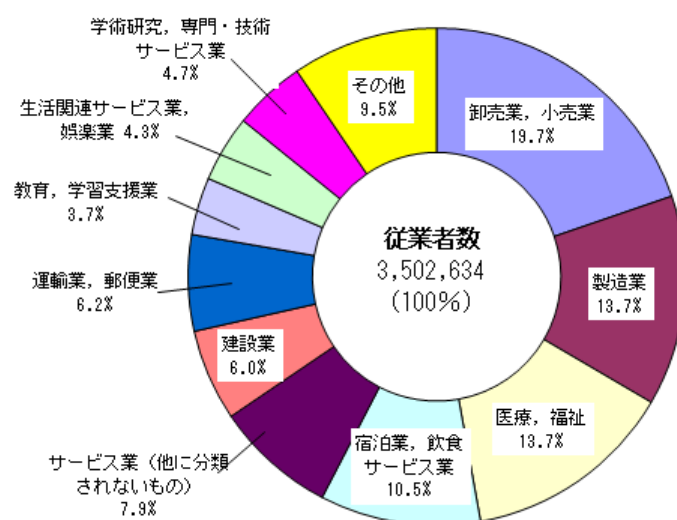
図表 2-2 3 産業大分類別の事業所数 2012 (H24) 年及び 2014 (H26) 年調査の比較 (神奈川県)

産業大分類	事業所数		増減数	増減率
	2014(H26)年	2012(H24)年		
合 計	299,573	290,603	8,970	3.1
農林漁業	689	627	62	9.9
鉱業, 採石業, 砂利採取業	30	32	△ 2	△ 6.3
建設業	29,374	29,849	△ 475	△ 1.6
製造業	19,751	19,898	△ 147	△ 0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	159	144	15	10.4
情報通信業	4,032	4,071	△ 39	△ 1.0
運輸業, 郵便業	7,654	7,387	267	3.6
卸売業, 小売業	68,821	67,842	979	1.4
金融業, 保険業	3,991	3,912	79	2.0
不動産業, 物品賃貸業	30,154	29,485	669	2.3
学術研究, 専門・技術サービス業	13,221	12,753	468	3.7
宿泊業, 飲食サービス業	39,772	38,716	1,056	2.7
生活関連サービス業, 娯楽業	25,493	25,076	417	1.7
教育, 学習支援業	11,423	10,562	861	8.2
医療, 福祉	27,380	22,979	4,401	19.2
複合サービス事業	1,088	1,086	2	0.2
サービス業 (他に分類されないもの)	16,541	16,184	357	2.2
公務 (他に分類されるものを除く)	-	-	-	-

(資料出所) 県統計センター「2012 (H24) 年・2014 (H26) 年経済センサス」

- 従業者数については、「卸売業、小売業」が 19.7% で最も多く、次いで「医療、福祉」と「製造業」が 13.7%、「宿泊業、飲食サービス業」が 10.5% となっており、4 産業で全体の 57.6% を占めています。
- また、2012 (平成 24) 年調査と比べ、増加率が大きいのは、「複合サービス事業」の 50.1%、「医療、福祉」の 18.7% となっています。

図表 2-2 4 産業大分類別の従業者数の構成比 (神奈川県)



(資料出所) 県統計センター「2014 (H26) 年経済センサス」

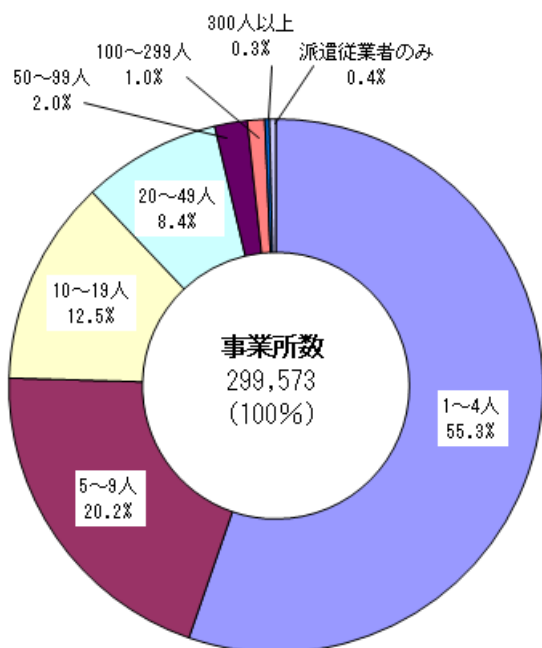
図表 2-25 産業大分類別の従業者数 2012(H24)年及び2014(H26)年調査の比較 (神奈川県)

産業大分類	従業者数		増減数	増減率
	2014(H26)年	2012(H24)年		
合計	3,502,634	3,370,740	131,894	3.9
農林漁業	5,950	6,434	△ 484	△ 7.5
鉱業, 採石業, 砂利採取業	280	237	43	18.1
建設業	208,929	216,088	△ 7,159	△ 3.3
製造業	479,310	487,115	△ 7,805	△ 1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	7,583	8,343	△ 760	△ 9.1
情報通信業	120,262	113,339	6,923	6.1
運輸業, 郵便業	218,857	208,301	10,556	5.1
卸売業, 小売業	691,533	661,177	30,356	4.6
金融業, 保険業	68,141	68,766	△ 625	△ 0.9
不動産業, 物品賃貸業	109,204	110,139	△ 935	△ 0.8
学術研究, 専門・技術サービス業	164,402	152,549	11,853	7.8
宿泊業, 飲食サービス業	366,150	351,122	15,028	4.3
生活関連サービス業, 娯楽業	151,890	162,803	△ 10,913	△ 6.7
教育, 学習支援業	131,112	120,239	10,873	9.0
医療, 福祉	481,295	405,605	75,690	18.7
複合サービス事業	21,358	14,225	7,133	50.1
サービス業 (他に分類されないもの)	276,378	284,258	△ 7,880	△ 2.8
公務 (他に分類されるものを除く)	-	-	-	-

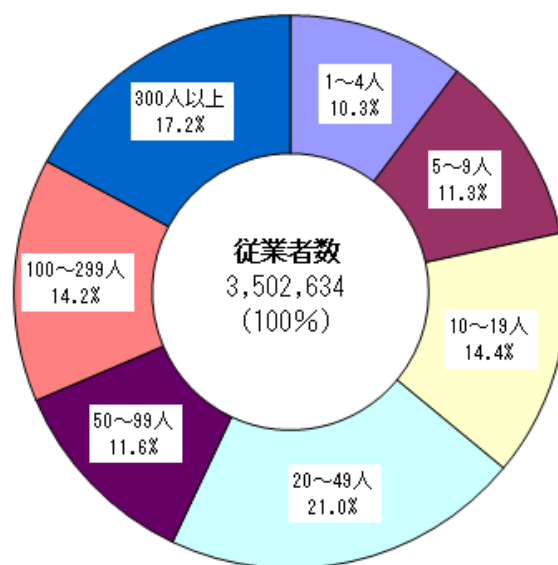
(資料出所) 県統計センター「2012(H24)年・2014(H26)年経済センサス」

- 従業者規模別事業所数では、従業者数「1人～4人」規模の事業所が、全事業所数の半数以上を占めています。

図表 2-26 従業者規模別事業所数の構成比 (神奈川県)



図表 2-27 従業者規模別従業者数の構成比 (神奈川県)



(資料出所) 県統計センター「2014(H26)年経済センサス」

## ウ ものづくり産業の現状

- 本県の製造業は、全国比較で見ると、事業所数、従業者数、製造品出荷額等及び付加価値額いずれも上位に位置しています。
- このように、本県の製造業は、基幹的な産業と言えますが、近年は、いずれの項目も低下傾向にあります。

図表 2-28 神奈川県製造事業所（従業者4人以上）の状況（全国比較）

都道府県	事業所数		
	実数	前年比(%)	構成比(%)
合計	202,410	▲ 2.7	100.0
1 大阪	17,501	▲ 4.0	8.6
2 愛知	16,795	▲ 2.3	8.3
3 東京	12,158	▲ 4.9	6.0
4 埼玉	11,614	▲ 2.1	5.7
5 静岡	9,777	▲ 2.6	4.8
6 兵庫	8,710	▲ 3.4	4.3
7 神奈川	8,140	▲ 3.5	4.0
8 岐阜	6,035	▲ 2.4	3.0

都道府県	従業者数		
	実数(人)	前年比(%)	構成比(%)
合計	7,403,269	0.0	100.0
1 愛知	795,496	0.8	10.7
2 大阪	443,634	▲ 1.5	6.0
3 静岡	386,924	▲ 0.5	5.2
4 埼玉	379,238	1.0	5.1
5 兵庫	350,429	▲ 0.5	4.7
6 神奈川	349,732	▲ 1.6	4.7
7 東京	269,815	▲ 3.6	3.6
8 茨城	259,595	2.3	3.5

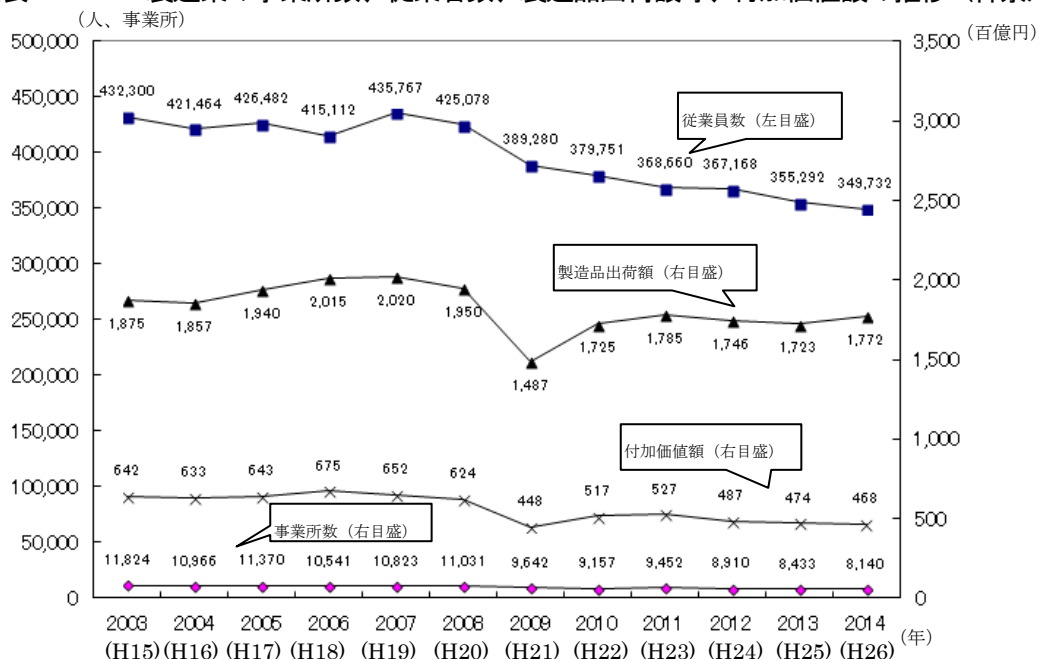
都道府県	製造品出荷額等		
	金額(百万円)	前年比(%)	構成比(%)
合計	305,139,989	4.5	100.0
1 愛知	43,831,329	4.4	14.4
2 神奈川	17,721,051	2.9	5.8
4 大阪	16,529,165	3.1	5.4
3 静岡	16,050,724	2.2	5.3
5 兵庫	14,888,356	6.1	4.9
6 千葉	13,874,330	6.7	4.5
7 埼玉	12,390,803	5.1	4.1
8 茨城	11,408,497	4.7	3.7

都道府県	付加価値額		
	金額(百万円)	前年比(%)	構成比(%)
合計	92,288,871	2.4	100.0
1 愛知	12,864,570	3.1	13.9
2 静岡	5,526,181	▲ 1.2	6.0
3 大阪	5,236,041	2.2	5.7
4 神奈川	4,682,857	▲ 1.2	5.1
5 兵庫	4,674,608	5.3	5.1
6 埼玉	4,138,388	0.1	4.5
7 茨城	3,494,325	6.4	3.8
8 東京	3,193,174	4.8	3.5

注：従業者4～29人の事業所については粗付加価値額である。

(資料出所) 経済産業省「2014(H26)年工業統計調査(確報)」

図表 2-29 製造業の事業所数、従業者数、製造品出荷額等、付加価値額の推移(神奈川県)



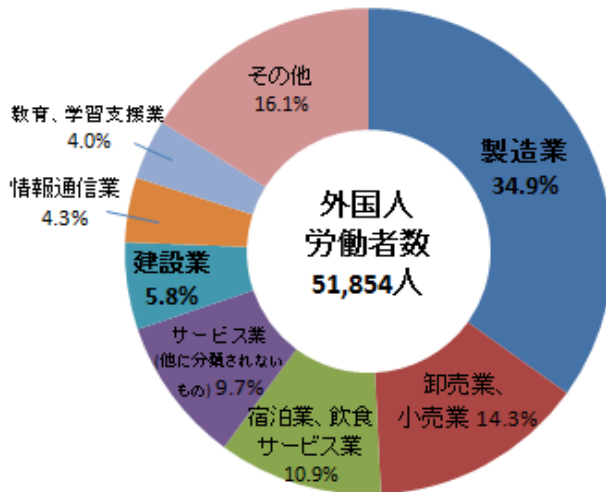
(資料出所) 経済産業省「工業統計調査(2003(H15)年～2014(H26)年)」



## エ グローバル化の進展

- 経済のグローバル化が進み、国境を越えて人の移動が活発化する中で、全国で働く外国人労働者の数は90万7,896人（うち本県は5万1,854人）となり、従事する業種は、「製造業」が34.9%で最も多くなっています。

図表2-30 産業別外国人労働者数（神奈川県）



図表2-31 外国人雇用事業所及び外国人労働者数（全国比較）

	事業所数(所)	外国人労働者数(人)
神奈川県	9,894	6.5%
全国	152,261	(100%)

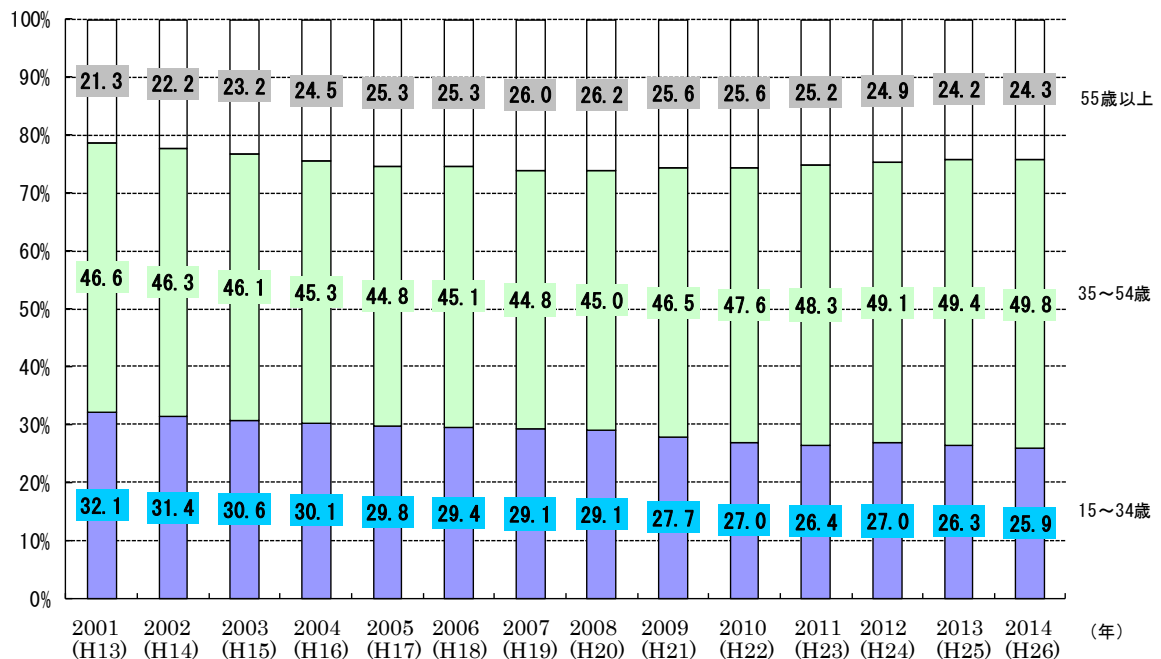
（資料出所）厚生労働省

「外国人雇用状況の届出状況（2015(H27)年10月末現在）」

## オ 技術・技能の継承の困難

- 製造業の就業者数を年齢階層別に見ると、若年者の割合は低下しています。

図表2-32 年齢階層別就業者数の推移（製造業）（全国）

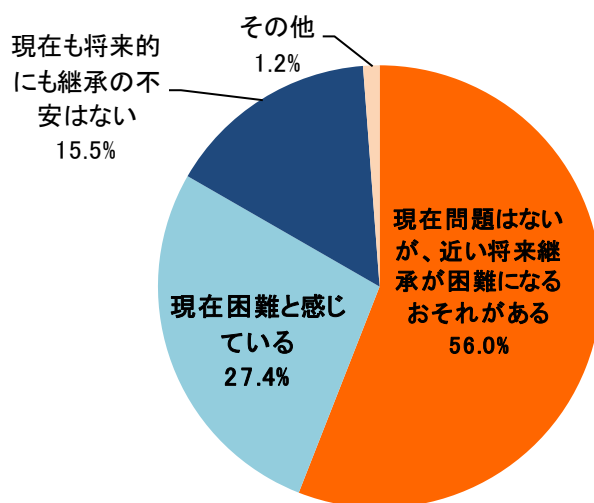


（資料出所）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

- （備考）1. 「労働力調査」の産業区分は2003(H15)年から、2002(H14)年改定の産業分類で表章しており、それ以前の産業分類で表章している2002(H14)年以前の数値とは数値が接続しない点、留意が必要。  
 2. 2011(H23)年平均は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果を用いている。

- 県内事業所において、「近い将来継承が困難になるおそれがある」又は「現在困難と感じている」事業所は合わせて8割を超えています。

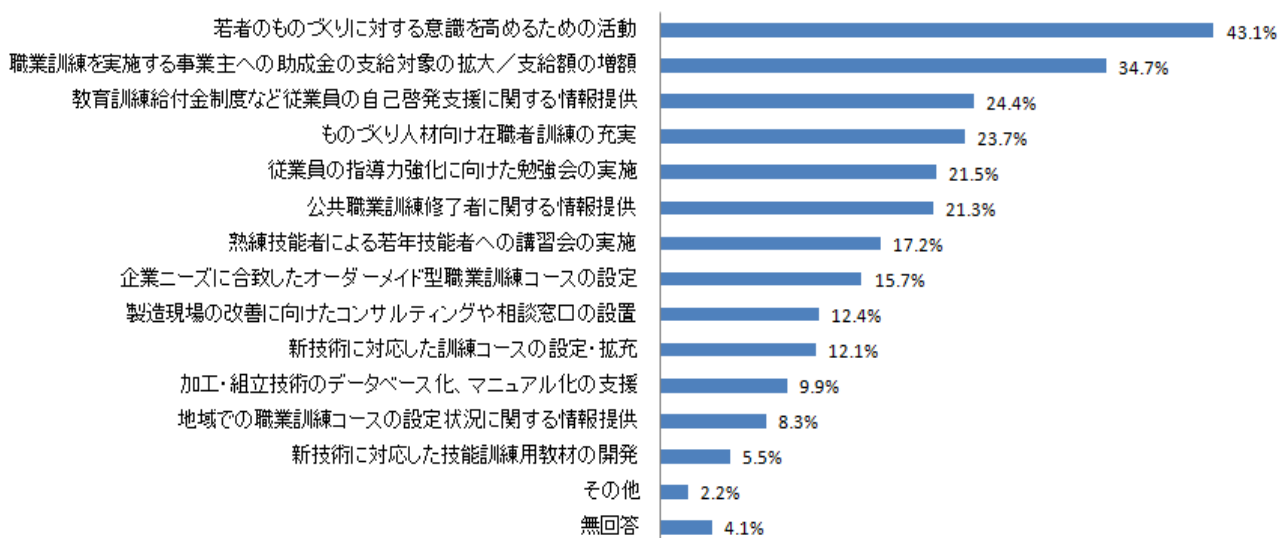
図表 2-33 技術・技能の継承状況（神奈川県）



（資料出所）県産業人材課調べ（2015（H27）年度）

- ものづくり企業が、人材確保・育成のために行政に希望する支援策としては、「若者のものづくりに対する意識を高めるための活動」が43.1%と最も高く、次いで「職業訓練を実施する事業主への助成金の支給対象の拡大／支給額の増額」が34.7%、「教育訓練給付金制度など従業員の自己啓発支援に関する情報提供」が24.4%、「ものづくり人材向け在職者訓練の充実」が23.7%となっています。

図表 2-34 ものづくり人材確保・育成のため行政に希望する支援（全国）



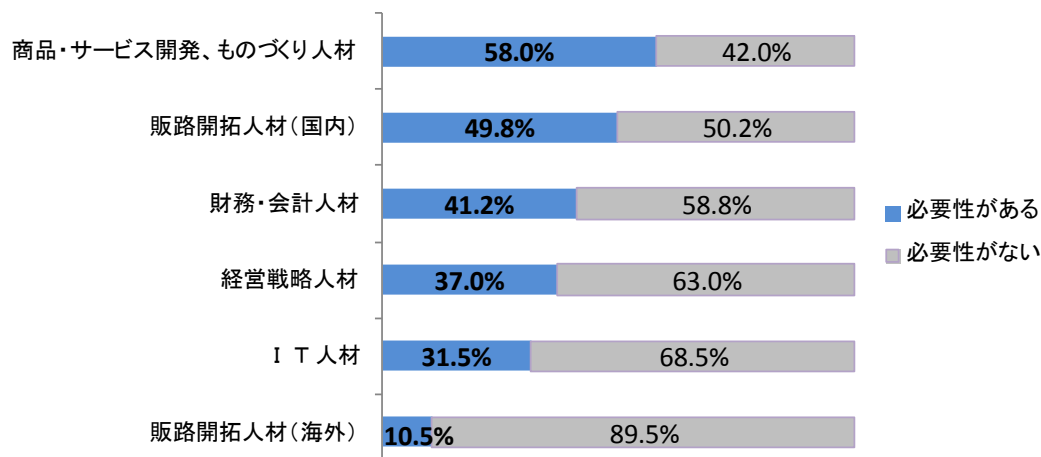
（資料出所）独立行政法人 労働政策研究・研修機構

「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査（2015（H27）年6月）」

## カ 中核人材の不足

- 中小企業・小規模事業者において、「商品・サービス開発、ものづくり人材」の中核人材を育成する必要があるとの回答が 58.0%で最も多く、次いで「販路開拓人材（国内）」が 49.8%、「財務・会計人材」が 41.2%となっています。

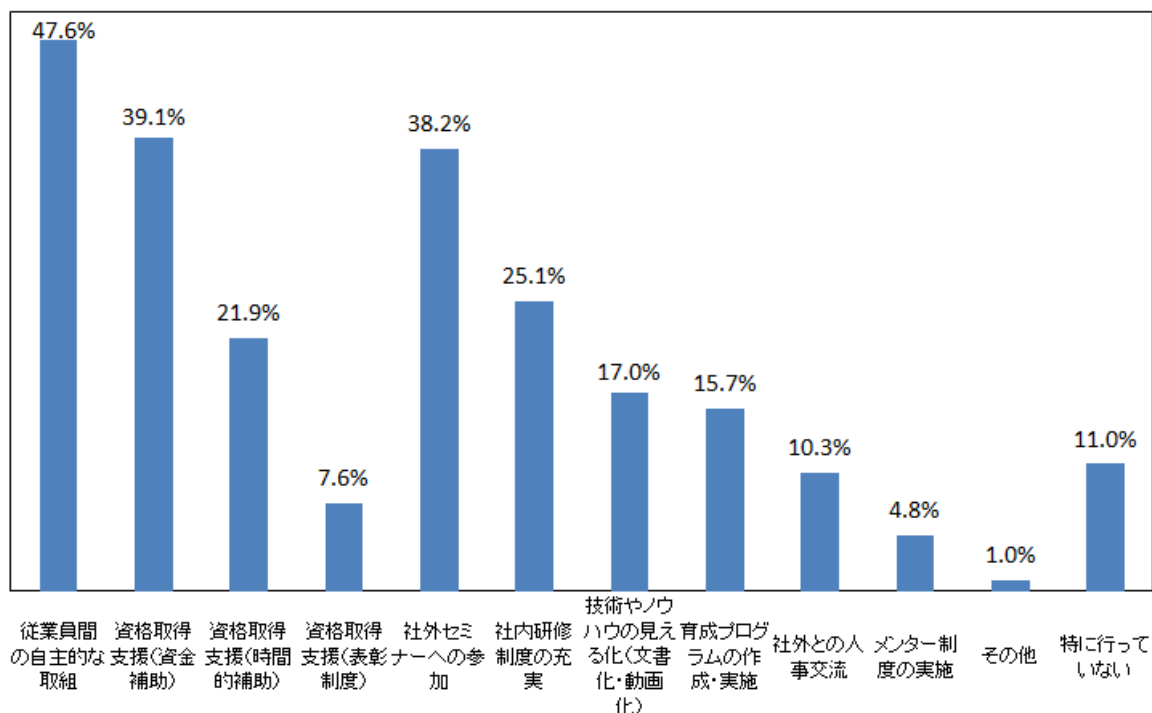
図表 2-35 中核人材の育成の必要性（全国）



（資料出所）中小企業庁 「中小企業白書（2015(H27)年版）」

- 中核人材の育成方法では、「従業員間の自主的な取組」が 47.6%、「資格取得支援（資金補助）」が 39.1%と高い割合になっており、企業として計画的に育成に取り組むというより、従業員の自主的な取組に任せている傾向が現れています。

図表 2-36 中核人材の育成方法（全国）



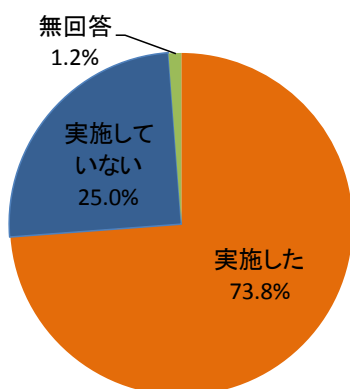
（資料出所）中小企業庁 「中小企業白書（2015(H27)年版）」

### 3 職業能力開発の現状

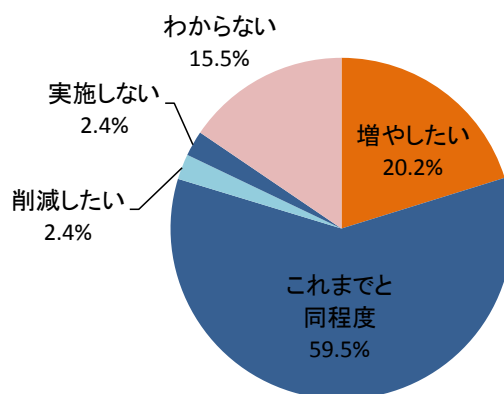
#### (1) 企業における職業能力開発への取組

- OFF-JT（職場外訓練（研修））を実施している企業は、全体の7割以上であり、また、今後増やしたいと回答した企業は20.2%と、多くの企業が従業員の職業能力開発に取り組んでいます。

図表 3-1  
OFF-JT の実施状況（神奈川県）



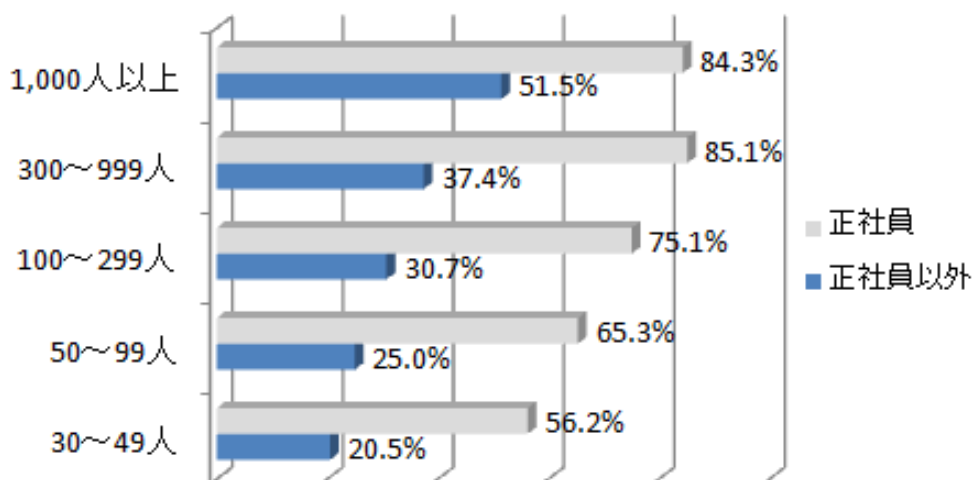
図表 3-2  
今後の OFF-JT の増減（神奈川県）



（資料出所）県産業人材課調べ（2015（H27）年度）

- OFF-JT の実施状況は、企業規模が大きいほど実施率が高くなる傾向であり、正社員については「30～49人」の企業で56.2%であるのに対して、「300人以上」の企業では80%台となっています。
- 正社員以外については、実施率は企業規模に応じて高いのは同様ながら、正社員より低い水準に留まっています。

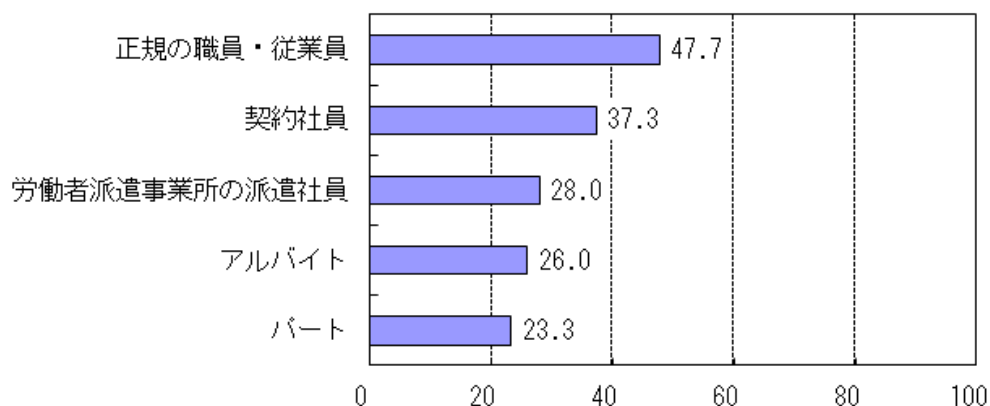
図表 3-3 OFF-JT を実施した事業所（規模別）（全国）



（資料出所）厚生労働省「2014（H26）年度能力開発基本調査」

図表 3-4 雇用形態別の職業訓練・自己啓発の実施率（全国）

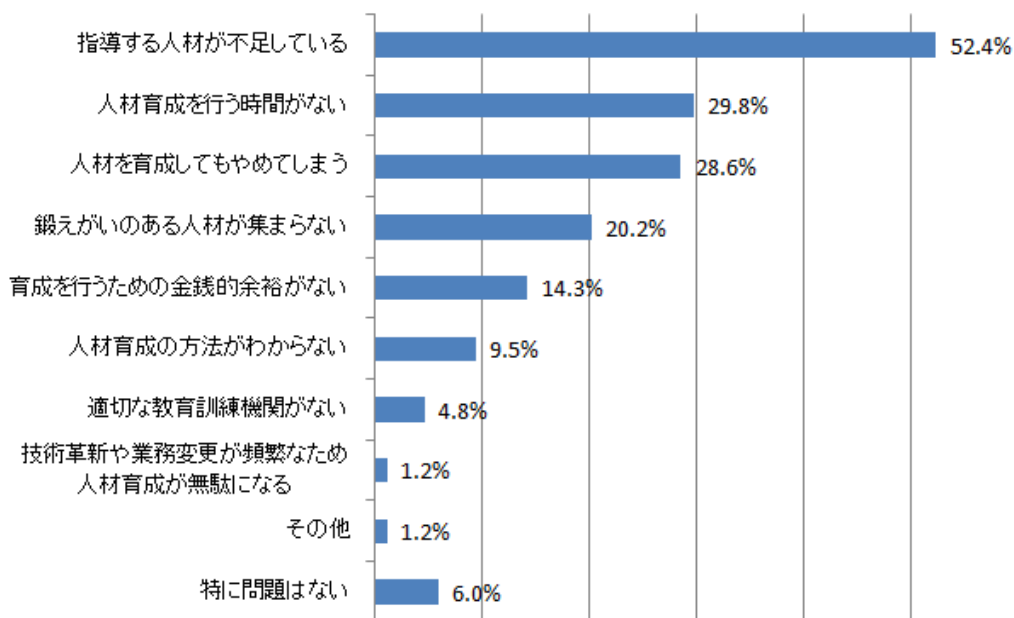
（単位：％）



（資料出所）総務省統計局「就業構造基本調査（2012（H24）年）」

- 従業員の能力開発や人材育成に関する問題点としては、「指導する人材が不足している」52.4%が最も高く、以下、「人材育成を行う時間がない」29.8%、「人材を育成してもやめてしまう」28.6%、「鍛えがいのある人材が集まらない」20.2%、「育成を行うための金銭的余裕がない」14.3%となっています。

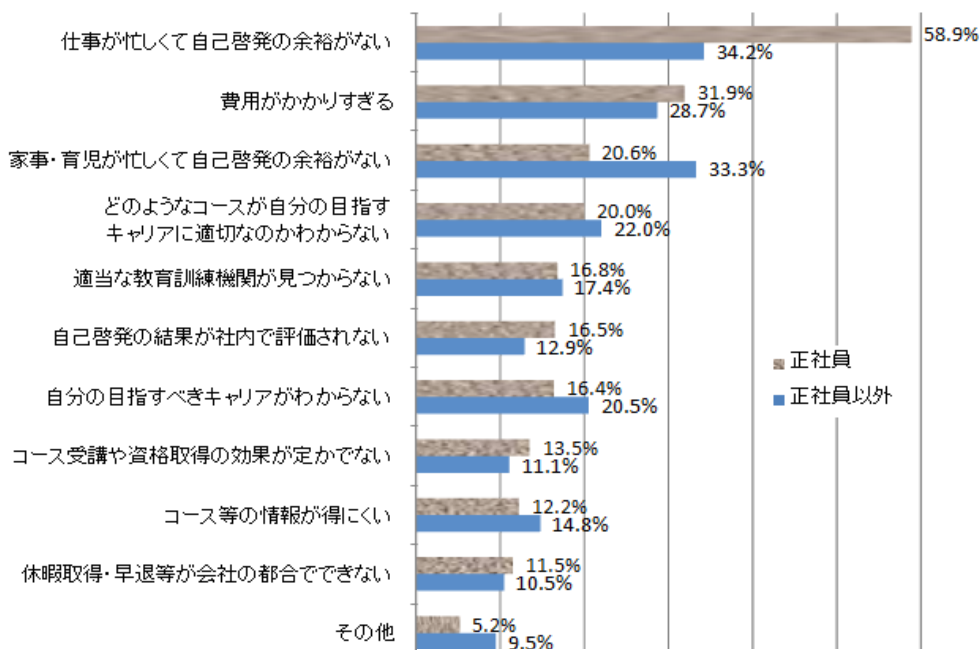
図表 3-5 能力開発・人材育成の問題点（神奈川県）



（資料出所）県産業人材課調べ（2015（H27）年度）

- 労働者自身が自己啓発における問題点として挙げる問題点としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が最も多いが、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」33.3%、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」22.0%、「自分の目指すべきキャリアがわからない」20.5%などが正社員より多くなっています。

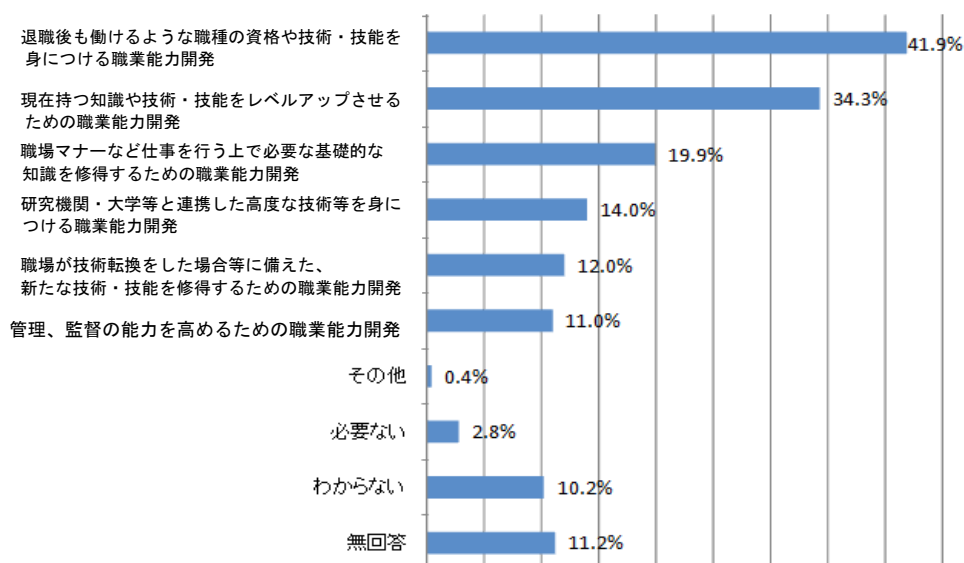
図表 3-6 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（全国）



(資料出所) 厚生労働省「2014 (H26) 年度能力開発基本調査」

- 企業等の在職者のための職業能力開発について、今後、県が重点的に取り組むべきものとしては、「退職後も働けるような職種の資格や技術・技能を身につける職業能力開発」が41.9%と最も多く、次いで「現在持つ知識や技術・技能をレベルアップさせるための職業能力開発」34.3%となっています。

図表 3-7 企業等の在職者のための職業能力開発（神奈川県）

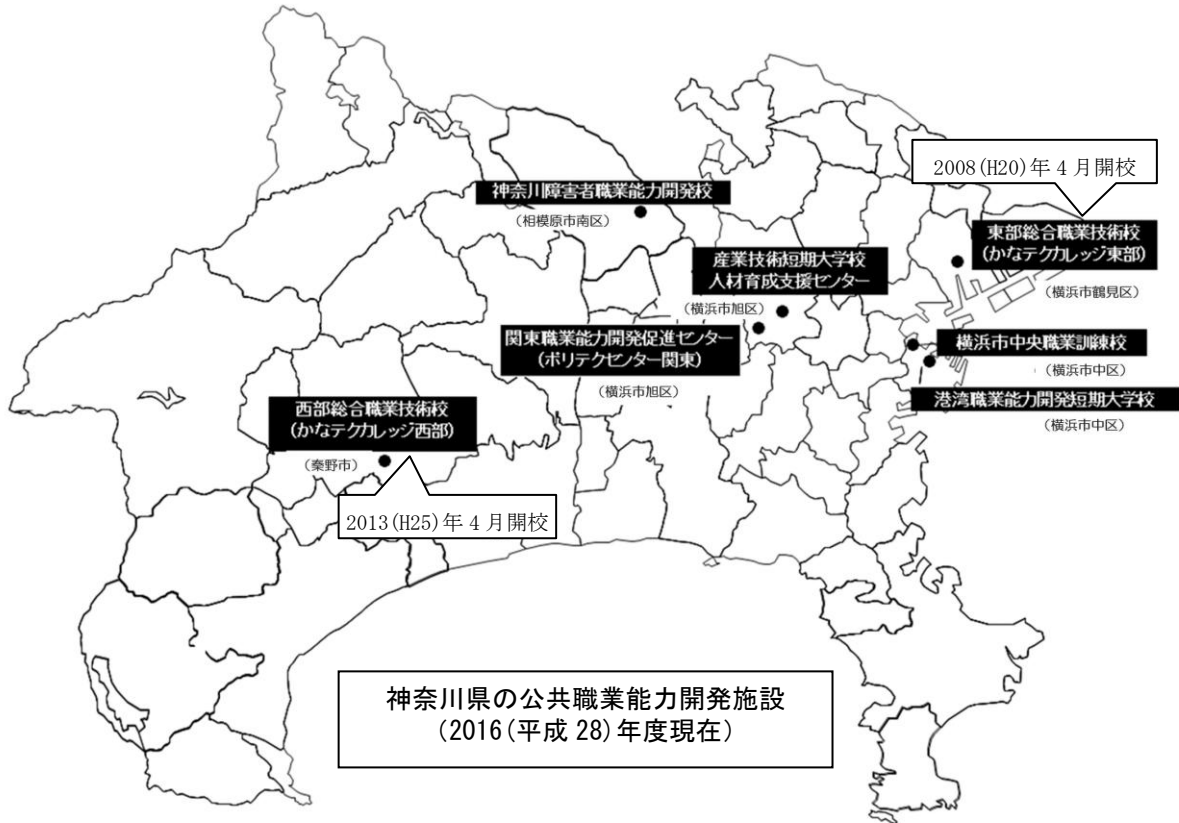


(資料出所) 「2015 (H27) 年度県民ニーズ調査 (課題調査)」 県広報県民課

## (2) 職業能力開発機関における取組

### ア 公共職業能力開発施設

- 本県には、国立県営1校、県立3校、市立1校、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構立2の計7校の公共職業能力開発施設があり、約1万7千人規模での職業訓練をはじめ、職業能力開発相談、職業能力開発情報の提供、就職支援などの取組を行っています。



神奈川県における公共職業訓練の状況 (2016 (平成 28) 年度定員)

主な対象者		県立		国立県営	高齢・障害・求職者雇用支援機構立	横浜市立	
		総合職業技術校	産業技術短期大学校	神奈川障害者職業能力開発校	関東職業能力開発促進センター	港湾職業能力開発短期大学校	横浜市中中央職業訓練校
求職者	新規学卒者 (専門課程)		5 コース 400 人			2 コース 80 人	
	新規学卒者・離転職者 (普通・短期課程)	31 コース 1,100 人			14 コース 608 人	1 コース 30 人	1 コース 40 人
	離転職者 (委託訓練)		92 コース 2,586 人				7 コース 560 人
在職者		405 コース 5,315 人	92 コース 1,500 人	5 コース 30 人	361 コース 4,485 人	12 コース 120 人	
障害者	普通課程・短期課程			12 コース 180 人			
	委託訓練			44 コース 322 人			
計		436 コース 6,415 人	189 コース 4,486 人	61 コース 532 人	375 コース 5,093 人	15 コース 230 人	8 コース 600 人
合計		1,084 コース 17,356 人					

## イ 民間教育訓練機関

### [認定訓練施設]

- 事業主や団体が従業員に対して実施している職業訓練のうち、職業能力開発促進法の基準に適合するものを、「認定職業訓練」として知事が認定しています。この訓練は、事業主や団体が「認定訓練施設」で実施しており、2016（平成 28）年度では 45 校、延べ約 2 万 2 千人規模で実施しています。

### 神奈川県における認定職業訓練（2016（平成 28）年度計画）

種類	課程	形態別	実施所数	訓練生数
普通職業訓練	普通	事業所	3 所	210 人
		団体	6 所	83 人
	短期	事業所	10 所	1,332 人
		団体	29 所	20,212 人
	小計 (※うち重複を除く)		48 所 (44 所)	21,837 人
高度職業訓練	専門	事業所	1 所	54 人
合計 (※うち重複を除く)			49 所 (45 所)	21,891 人

※ 普通課程と短期課程を重複して実施している実施所を除いた数

### [職業能力開発協会]

- 神奈川県職業能力開発協会は、職業能力開発促進法に基づき設立された団体であり、技能検定に関する業務をはじめ、各種の講習会を実施しているほか、同協会内の職業能力開発サービスセンターで、各種助成に関する相談や職業能力開発に関するプラン作りのアドバイスを行うなど、企業の人材育成の支援を行うことにより、職業能力開発の推進の一翼を担っています。

### [民間教育訓練機関]

- 専修学校などの民間教育訓練機関は、従来から、企業の行う OFF-JT や労働者の自己啓発、公的な教育訓練機会の提供などにあたって活用されてきています。  
2015（平成 27）年度神奈川県学校基本調査結果によると、本県の専修学校の数は 111 校（公立 5 校、私立 106 校）で、生徒数は 2 万 5,897 人となっており、学科別生徒数（専門課程）では、医療関係 39.0%、文化・教養関係 18.0%、教育・社会商業実務関係 11.8%、福祉関係 11.0%、衛生関係 8.1%、工業関係 8.1%となっています。



## ウ 公共・民間ネットワーク

- 職業能力開発に係る多様な教育訓練資源（訓練講座、指導人材、教材等）を持つ民間と公共とが相互に連携し、本県産業を支える人材の育成活動等を支援するため、「かながわ人材育成支援ネットワーク（事務局：産業技術短期大学校 人材育成支援センター）」を組織、運営しています。

「かながわ人材育成支援ネットワーク」 (2016(平成28)年3月末現在)

参 加 区 分 内 訳	公共職業能力開発施設（県・国・市）	8
	認定職業能力開発施設（企業・団体）	33
	県・関連機関	17
	能力開発推進団体	28
	大学	8
	専門学校（専修・各種学校）	38
	NPO（職業能力開発関係）	30
	人材ビジネス企業	74
合 計		236

## 県内の公共職業訓練 コース一覧 (2016 (平成 28) 年度)

	施設名	対象者	優先枠 (※1)	コース名	訓練 期間	訓練 費用		
県立	産業技術短期 大学校 [横浜市旭区]	若年者 (新規学卒者等)		生産技術科	2年	有料		
				制御技術科	2年	有料		
				電子技術科	2年	有料		
				産業デザイン科	2年	有料		
				情報技術科	2年	有料		
	民間教育訓練機関等への委託		主に未就労者	⑥	デュアルシステム訓練 (企業研修1か月含む)	4か月	無料	
			主に離転職者		資格取得コース (介護福祉士)	2年	無料	
					資格取得コース (保育士)	2年	無料	
					⑤(一部) ⑥	知識等習得コース 医療事務、介護技術、経理、税務、 OA事務等 78コース ※託児サービス付きコース一部有り	3か月	無料
						建設人材育成コース	3か月	無料
				日本在留資格を有する外国人		定住外国人訓練コース	3か月	無料
	東部総合職業 技術校 (かなテクカレッジ東部) [横浜市鶴見区]	主に若年者 (原則として34歳以下の方)		① ④	自動車整備	2年	有料	
					① ④	コンピュータ組込み開発	2年	有料
					①②④	機械	1年	有料
					① ④	3次元 CAD&モデリング	1年	有料
					① ④	電気	1年	有料
					① ④	建築設計	1年	有料
① ④					造園	1年	有料	
概ね40歳未満の方				チャレンジプロダクト (訓練+企業実習)	1年	無料		
主に離転職者				③ ④	セレクトプロダクト	1年	無料	
					①③④	機械CAD	6か月	無料
					③ ④	溶接・板金	6か月	無料
					③④⑤	庭園管理サービス	6か月	無料
					③ ④	室内施工	6か月	無料
					③④⑤	ビル設備管理	6か月	無料
					③④⑤	ケアワーカー	6か月	無料
	③④⑤				給食調理	6か月	無料	

- ※1 優先枠
- ① 若年者職業能力形成支援枠 (24歳以下の方)
  - ② 高校推薦枠                      ③ 定時制・通信制高校推薦枠
  - ④ 子育て家庭優先枠 (保育を要する乳幼児 (=小学校入学前の子ども) がいる方)
  - ⑤ 中高年齢者優先枠
  - ⑥ ひとり親家庭の親優先枠                      ⑦ 生活保護受給者優先枠

	施設名	対象者	優先枠 (※1)	コース名	訓練 期間	訓練 費用
県立	西部総合職業 技術校 (かなテクカレッジ西部) [秦野市]	主に若年者 (原則として34歳以下の方)	① ④	自動車整備	2年	有料
			①②④	機械	1年	有料
			① ④	機械CADシステム	1年	有料
			① ④	電気	1年	有料
			① ④	ICTエンジニア	1年	有料
			① ④	室内設計施工	1年	有料
			① ④	木材加工	1年	有料
		概ね40歳未満の方		チャレンジプロダクト(訓練+企業実習)	1年	無料
		主に離転職者	③ ④	セレクトプロダクト	1年	無料
			③ ④	溶接・板金	6か月	無料
			③ ④	建築CAD	6か月	無料
			③ ④	庭園エクステリア施工	6か月	無料
			③④⑤	ビルメンテナンス	6か月	無料
			③④⑤	ケアワーカー	6か月	無料
③④⑤	介護調理		6か月	無料		
独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構 立	関東職業能力 開発促進セン ター (ポリテクセンター 関東) [横浜市旭区]	概ね40歳未満の方		制御技術科(若年者訓練 ※2)	7か月	無料
				ビル管理技術科(若年者訓練)	7か月	無料
		主に離転職者		機械CAD設計科	6か月	無料
				実践CAD/CAM技術科	6か月	無料
				テクニカルメタルワーク科	6か月	無料
				テクニカルオペレーション科	6か月	無料
				電子回路技術科	6か月	無料
				組込みマイコンエンジニア科	6か月	無料
				生産システム技術科	6か月	無料
				工場管理技術科	6か月	無料
				スマート生産サポート科	6か月	無料
				ビル管理技術科	6か月	無料
				住宅リフォーム技術科	6か月	無料
				住環境計画科	6か月	無料

- ※1 優先枠 ① 若年者職業能力形成支援枠(24歳以下の方)  
 ② 高校推薦枠 ③ 定時制・通信制高校推薦枠  
 ④ 子育て家庭優先枠(保育を要する乳幼児(=小学校入学前の子ども)がいる方)  
 ⑤ 中高年齢者優先枠  
 ⑥ ひとり親家庭の親優先枠 ⑦ 生活保護受給者優先枠

- ※2 若年者訓練 本格的な訓練に入る前に、1か月間「橋渡し訓練」(=社会人としてのマナーを身につけ、職業意識の啓発を促すための訓練)があります。また、1か月間の企業実習があります。

	施設名	対象者	優先枠 (※1)	コース名	訓練 期間	訓練 費用	
機 構 立	港湾職業能力開発短 期大学校横浜校 (港湾カレッジ) [横浜市中区]	若年者 (新規学卒者等)		港湾流通科	2年	有料	
				物流情報科	2年	有料	
		30歳以下の方		港湾ロジスティクス科	2年	有料	
横 浜 市	横浜市中央職 業訓練校 [横浜市中区]	主に離転職者	⑥ ⑦  委託	CAD製図科	6か月	無料	
				パソコン基礎科	2か月	無料	
				OA経理科	3か月	無料	
				介護・医療事務OA科	3か月	無料	
				介護総合科	3か月	無料	
				IT・Webプログラミング科	3か月	無料	
				ITビジネス科	3か月	無料	
				医療・調剤事務OA科	3か月	無料	
国 立 県 営	神奈川障害者 職業能力開発 校 [相模原市南区]	身体障害者 ※原則として34歳以下の方		機械エンジニア	2年	無料	
				ITエキスパート	2年	無料	
		身体障害者		機械CAD	1年	無料	
				ITサポート	1年	無料	
				グラフィックデザイン	1年	無料	
		身体障害者/知的障害者		ビジネスキャリア	1年	無料	
		視覚障害者		ビジネスサポート	1年	無料	
		精神障害者		ビジネス実務	6か月	無料	
		知的障害者		総合実務	1年	無料	
		特別委託訓練 ※3	知的障害者		総合加工技術科	1年	無料
					施設管理技術科	1年	無料
					物流販売技術科	1年	無料
		委託訓練	身体障害者	重度障 害	知識・技能習得訓練コース (座学中心の知識・技能の習得訓練)	2か月 ～3か月	無料
					実践能力習得訓練コース (事業所現場等を活用した実践的な訓練)	1か月 ～3か月	無料
					e-ラーニングコース (インターネットを活用した訓練)	4か月	無料

- ※1 優先枠 ① 若年者職業能力形成支援枠 (24歳以下の方)  
 ② 高校推薦枠 ③ 定時制・通信制高校推薦枠  
 ④ 子育て家庭優先枠 (保育を要する乳幼児 (=小学校入学前の子ども) がいる方)  
 ⑤ 中高年齢者優先枠  
 ⑥ ひとり親家庭の親優先枠 ⑦ 生活保護受給者優先枠

※3 特別委託訓練 職業訓練法人 神奈川能力開発センターの2年次を公共職業訓練として実施

	施設名	対象者	優先枠	コース名	訓練期間	訓練費用		
国立県営	神奈川県障害者職業能力開発校 〔相模原市南区〕	知的障害者		知識・技能習得訓練コース (座学中心の知識・技能の習得訓練)	2か月 ～3か月	無料		
				実践能力習得訓練コース (事業所現場等を活用した実践的な訓練)	1か月 ～3か月	無料		
				特別支援学校早期訓練コース	1か月	無料		
				特別支援学校高等部等に在籍する就職未内定者				
		精神障害者		知識・技能習得訓練コース (座学中心の知識・技能の習得訓練)	2か月 ～3か月	無料		
				デュアル型訓練コース (座学訓練後に職場実習を実施)	4か月	無料		
				実践能力習得訓練コース (事業所現場等を活用した実践的な訓練)	1か月 ～3か月	無料		
		発達障害		実践能力習得訓練コース (事業所現場等を活用した実践的な訓練)	1か月 ～3か月	無料		

◆産業技術短期大学校

【所在地】横浜市旭区中尾2-4-1

【電話】045-363-1232 (学生課) / 045-363-1992 (委託訓練関係)

◆東部総合職業技術校 (かなテクカレッジ東部)

【所在地】横浜市鶴見区寛政町28-2

【電話】045-504-2810 (入校・就職支援課)

◆西部総合職業技術校 (かなテクカレッジ西部)

【所在地】秦野市桜町2-1-3

【電話】0463-80-3002 (入校・就職支援課)

◆関東職業能力開発促進センター (ポリテクセンター関東)

【所在地】横浜市旭区南希望が丘78

【電話】045-391-2818

◆港湾職業能力開発短期大学校横浜校 (港湾カレッジ)

【所在地】横浜市中区本牧ふ頭1

【電話】045-621-5932 (学務課)

◆横浜市中心職業訓練校

【所在地】横浜市中区山下町253

【電話】045-664-6825

◆神奈川県障害者職業能力開発校

【所在地】相模原市南区桜台13-1

【電話】042-744-1243



# 参考資料

○第 10 次神奈川県職業能力開発計画策定までの経過	63
○職業能力開発促進法(抜粋)	64
○第 10 次神奈川県職業能力開発計画の策定について(諮問)	65
○第 10 次神奈川県職業能力開発計画の策定について(答申)	67
○神奈川県職業能力開発審議会条例	68
○神奈川県職業能力開発審議会委員名簿	69





## 第 10 次神奈川県職業能力開発計画策定までの経過

### 1 神奈川県職業能力開発審議会開催状況

- 平成 27 年 9 月 1 日 計画策定について諮問、計画の基本的な考え方について審議
- 平成 27 年 11 月 26 日 計画素案（案）について審議
- 平成 28 年 2 月 15 日 計画（案）について審議
- 平成 28 年 5 月 11 日 答申

### 2 その他

- 平成 27 年 9 月 30 日 産業労働常任委員会へ計画の基本的な考え方を報告
- 平成 27 年 12 月 14 日 産業労働常任委員会で計画素案（案）を報告
- 平成 27 年 12 月 25 日～平成 28 年 1 月 25 日  
「第 10 次神奈川県職業能力開発計画(素案)」に対する県民意見募集 意見数 135 件
- 平成 28 年 3 月 1 日 産業労働常任委員会で計画（案）報告

### 【参考：国における第 10 次職業能力開発基本計画策定経過】

- 平成 27 年 9 月 25 日 労働政策審議会職業能力開発分科会において第 10 次職業能力開発基本計画について検討
- 平成 27 年 10 月 22 日 同上
- 平成 28 年 1 月 27 日 同上
- 平成 28 年 2 月 17 日 同上
- 平成 28 年 3 月 29 日 労働政策審議会に諮問・答申
- 平成 28 年 4 月 28 日 第 10 次職業能力開発基本計画  
厚生労働大臣告示・公布

## 職業能力開発促進法（抜粋）

### 第二章 職業能力開発計画

#### （職業能力開発基本計画）

第五条 厚生労働大臣は、職業能力の開発（職業訓練、職業能力検定その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上をいう。次項及び第七条第一項において同じ。）に関する基本となるべき計画（以下「職業能力開発基本計画」という。）を策定するものとする。

2 職業能力開発基本計画に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- 二 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- 三 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 職業能力開発基本計画は、経済の動向、労働市場の推移等についての長期見通しに基づき、かつ、技能労働力等の労働力の産業別、職種別、企業規模別、年齢別等の需給状況、労働者の労働条件及び労働能率の状態等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、必要がある場合には、職業能力開発基本計画において、特定の職種等に係る職業訓練の振興を図るために必要な施策を定めることができる。

5 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、関係行政機関の長及び都道府県知事の意見を聴くものとする。

6 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

7 前二項の規定は、職業能力開発基本計画の変更について準用する。

#### （勧告）

第六条 厚生労働大臣は、職業能力開発基本計画を的確に実施するために必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、関係事業主の団体に対し、職業訓練の実施その他関係労働者に係る職業能力の開発及び向上を促進するための措置の実施に関して必要な勧告をすることができる。

#### （都道府県職業能力開発計画等）

第七条 都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画（以下「都道府県職業能力開発計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

2 都道府県職業能力開発計画においては、おおむね第五条第二項各号に掲げる事項について定めるものとする。

3 都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画の案を作成するに当たっては、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

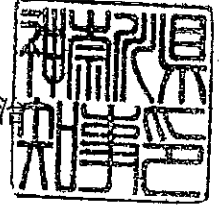
4 都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するよう努めるものとする。

5 第五条第三項及び第四項の規定は都道府県職業能力開発計画の策定について、前二項の規定は都道府県職業能力開発計画の変更について、前条の規定は都道府県職業能力開発計画の実施について準用する。この場合において、第五条第四項中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県」と、前条中「厚生労働大臣」とあるのは「都道府県知事」と、「労働政策審議会の意見を聴いて」とあるのは「事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じた上で」と読み替えるものとする。

産人第122号  
平成27年9月1日

神奈川県職業能力開発審議会  
会長 脇坂 明 様

神奈川県知事 黒 岩 祐 治



第10次神奈川県職業能力開発計画の策定について（諮問）

第10次神奈川県職業能力開発計画の策定について、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第7条第3項の規定に基づき、別紙諮問趣意書のとおり諮問します。

## 第 10 次神奈川県職業能力開発計画 諮問趣意書

本県の職業能力開発については、平成 23 年度に策定した第 9 次神奈川県職業能力開発計画（計画期間：平成 23 年度から平成 27 年度）に基づき推進してきました。

この間、景気は緩やかな回復基調が続き、県内の雇用情勢も持ち直しに向けた動きが広がってきています。その一方で、長く続いた不況の中で希望どおりの職につけず、不本意ながら非正規雇用で就労している者の割合が若年層で高く、職業能力開発を通じて、安定的な就業につなげていく必要性が高まっています。

本県の総人口は平成 30 年をピークに減少すると見込まれており、人口が増える社会から減少する社会への転換期を迎えます。すでに、本県の生産年齢人口（15～64 歳）は減少を続けており、少子高齢化の進展に伴って、本県産業を支える労働力が失われることが懸念されます。

今後も経済のエンジンを回していくためには、若者、高齢者、女性、障害者など、多様な人材がその能力を高め、様々な分野で、能力を有効に発揮して働くことができるようにすることが重要であり、多様な求職ニーズに対応した、職業能力開発機会の提供と就労マッチング機能の強化が求められています。

また、産業構造のサービス経済化、技術革新、グローバル化等の変化が加速する中で、本県の基幹産業である「ものづくり」分野では、若者のものづくり離れ・技能離れの傾向もあって、就業者に占める若年層の割合は年々低下し、長年の経験を必要とする熟練技能者の技術・技能が、次世代に継承されないといった問題が顕在化してきています。

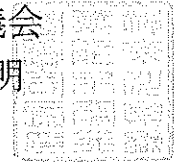
こうした課題に対応していくためには、引き続き、国、県、民間教育訓練機関等が連携、協力して、職業能力開発の支援に取り組んでいく必要があります。また、本県では、平成 25 年 4 月に西部総合職業技術校が開校し、東西の総合職業技術校、産業技術短期大学校及び神奈川障害者職業能力開発校の 4 校での訓練体制が整ったところであり、企業や求職者のニーズに的確に対応した職業訓練の充実を図っていく必要があります。

一人ひとりが輝きながら働ける神奈川の実現を目指して、職業能力開発の具体的な施策を展開していくための基本となる計画として、平成 28 年度から平成 32 年度までを計画期間とする第 10 次神奈川県職業能力開発計画の策定について諮問いたします。

職能審第 1 号  
平成 28 年 5 月 11 日

神奈川県知事 黒岩 祐治 殿

神奈川県職業能力開発審議会  
会長 脇坂 明



第 10 次神奈川県職業能力開発計画の策定について（答申）

平成 27 年 9 月 1 日付け産人第 122 号をもって諮問のありました標記計画の策定については、別紙「第 10 次神奈川県職業能力開発計画（案）」のとおりに答申します。

(趣旨)

第1条 この条例は、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第91条第2項の規定に基づき、神奈川県職業能力開発審議会の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(委員)

第2条 神奈川県職業能力開発審議会（以下「審議会」という。）の委員は、関係労働者を代表する者、関係事業主を代表する者及び学識経験のある者のうちから知事が任命する。

2 関係労働者を代表する委員及び関係事業主を代表する委員は、それぞれ同数とする。

3 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

5 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで引き続きその職務を行なうものとする。

(特別委員)

第3条 審議会には、委員のほか、特別委員を置くことができる。

2 特別委員は、関係行政機関の職員のうちから知事が任命する。

3 特別委員は、審議会の議事に参加し、意見をのべることができる。ただし、議決に加わることができない。

(会長)

第4条 審議会に会長を置き、委員が学識経験のある委員のうちからこれを選任する。

2 会長は、会務を総理する。

3 会長に事故があるときは、学識経験のある委員のうちからあらかじめ会長が指名する者がその職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会の会議は、会長が招集し、その議長となる。

2 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(幹事及び書記)

第6条 審議会に、幹事及び書記を置く。

2 幹事及び書記は、神奈川県職員のうちから知事が任命する。

3 幹事は、会長の命を受け、審議会の事務に従事する。

4 書記は、上司の命を受け、審議会の庶務に従事する。

(委任)

第7条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会にはかつて定める。

附 則

1 この条例は、公布の日から施行する。

2 附属機関の設置に関する条例（昭和28年神奈川県条例第5号）の一部を次のように改正する。  
別表知事の項中神奈川県職業訓練審議会の項を削る。

附 則（昭和60年10月22日条例第43号）

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成11年11月26日条例第38号）

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

附 則（平成13年8月24日条例第47号）

この条例は、平成13年10月1日から施行する。

附 則（平成18年10月20日条例第57号）

この条例は、公布の日から施行する。

## 神奈川県職業能力開発審議会委員名簿

平成28年6月1日現在

区分	氏 名	現 職
学 識 経 験 者	戒野 淑子  境 真理子  ○谷口 雄治  原 ひろみ  ◎脇坂 明	立正大学経済学部教授  (株)テレビ神奈川 総務局総務部長  職業能力開発総合大学校 職業能力開発原理 ユニット教授  日本女子大学家政学部家政経済学科准教授  学習院大学経済学部教授
関 係 事 業 主 代 表	秋山 桂子  二見 稔  森 健三  山崎 慎介  脇屋 英子	山陽印刷(株)代表取締役  (一社)神奈川県経営者協会事務局長  日産自動車(株)人事本部日産ラーニングセンター モノづくり大学担当部長  東新工業(株)代表取締役社長  (株)ワキプリントピア代表取締役社長
関 係 労 働 者 代 表	相原 厚  狗飼 孝志  岡元 茂樹  酒井 芳己  渡部 堅三	神奈川県建設労働組合連合会職業訓練対策部長  U Aゼンセン神奈川県支部 支部長  電機連合神奈川地方協議会議長  J A M神奈川書記長  連合神奈川副事務局長

※ 名簿氏名は五十音順、◎は会長、○は会長代理