

しが職業能力開発推進プラン 概要版①



第1 計画の趣旨

策定の趣旨

本県が直面する社会情勢の変化や新たな課題などに的確に対応し、本県産業の持続的な発展のため、産業を支える人材の育成・確保と全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発施策を総合的かつ計画的に推進する。

計画の性格

職業能力開発促進法に基づき、本県の職業能力開発施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画

計画の期間

令和4年度～令和8年度

第2 職業能力開発を取り巻く現状と課題

1 滋賀県における人口の推移と将来推計

生産年齢人口の減少

- 国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、令和27年の滋賀県の総人口は126.3万人になると推定。平成27年と比較し10.6%減少。
- 令和27年の人口構成比は、生産年齢人口（15～64歳）が53.2%、高齢者人口（65歳以上）は34.3%になる見込
- 人口減少、少子高齢化の急速な進展に伴い、生産年齢人口が減少することから、女性や高齢者、障害者等多様な人材の活躍がこれまで以上に必要。

2 滋賀県の産業構造

ものづくり産業と医療・福祉分野の人材育成

- 平成29年就業構造基本調査によると、主な産業別の就業者数は、「製造業」「卸売業・小売業」「医療・福祉」の順に多く、特に「製造業」の割合が高い。
- 高齢化の進行によって、「医療・福祉」の新規求人数が毎年2万人以上を上回る高い水準で、増加傾向。
- 本県の基幹産業「ものづくり分野」の人材育成と「医療・福祉」分野の人材育成が必要。

3 滋賀県の雇用情勢

有効求人倍率と完全失業率の推移

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、有効求人倍率は0.86倍(R2年度)、完全失業率は2.4%(R2)。雇用維持や人材の有効活用のため、雇用シェア（在籍型志向）が進みつつある。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響について、注視することが必要。
- 雇止め等に備えて、職業訓練等の能力開発施策を通じた再就職支援対策が必要。
- 在職者の職業能力向上に向けた雇用シェア、副業・兼業の推進が必要。

4 第4次産業革命に伴う新しい職業能力開発と働き方の多様化

AIやIoT等のデジタル技術の進展

- 第4次産業革命の進展により、労働者に求められる職業能力が変化。
- 感染症の影響により、働き方の見直しなど就業環境の整備が促進。
- Society5.0の実現に向け、経済・社会の構造改革等が進展。社会全体のデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化が促進される見込み
- AIやIoT等の第4次産業革命の進展に伴う技術の積極的な導入・活用により、労働生産性を高めることが必要不可欠。
- 生産性の向上、高付加価値化の推進のため、デジタル技術を活用できる人材の育成が必要。

5 求職者等の状況

若者の状況

- 令和2年の年齢階級別完全失業率は「15～24歳」が4.6%と最も高く、次いで「25歳～34歳」が3.9%と若者の完全失業率が高い。また「16歳～29歳」の50%程度が、最初の就業先を3年未満で離職。
- 若者の就業促進、早期離職防止のため、学齢期から適切な職業意識を醸成する機会を提供や就業に向けた丁寧な支援が必要。

女性の状況

- 本県女性の有業率のM字カーブは緩やかになってきているが、結婚、出産等のライフイベントが多い年齢階層で離職する傾向。またこの年代の無職女性の7割近くの者は就業希望。
- 就業希望の子育て中の女性等の労働力に対する職業能力開発の推進、職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進を働きかけることが必要。

障害者の状況

- 令和3年6月1日時点の本県の障害者実雇用率は2.33%、法定雇用率達成企業割合は54.0%。全国平均を上回るが、4割以上の企業が雇用率未達成。
- 障害者の特性に合った職業訓練の充実、関係機関と連携した障害者雇用への理解促進、多様な就業機会の確保に向けたさらなる取組が必要。

中高年齢者の状況

- 令和2年6月1日時点における本県の60歳以上の常用労働者は、51人以上規模の企業で約2万3千人、高齢者の雇用の場が拡大。また令和2年度における55歳以上の中高年齢者の有効求人倍率は0.51倍であり、県全体の有効求人倍率と比べ、低い傾向。
- 人生100年時代を迎え、生涯現役社会の実現に向けた、生涯を通じた継続的な職業能力開発の推進が必要。

外国人の状況

- 令和3年10月末現在における県内の外国人労働者は20,881人と近年増加傾向。またその在留資格が多様化していることから、在留資格に応じた丁寧な支援が必要。

就職氷河期世代の状況

- 厚生労働省の推計によると、平成29年の本県の「不安定な就労状況にある者」は、5,900人、「長期にわたり無業状態にある者」は2,641人いるとされ、安定就労に繋げるための職業訓練の実施が必要。

社会参加に向けた支援を必要とする者の状況

- 令和元年度に本人、家族等から相談があったひきこもり状態にある人は2,178人。うち本人または家族の面接相談に繋がったことがある人は1,043人。半数以上の人が直接的な相談支援に繋がっていない。
- 多くの人が支援に繋がるよう相談支援体制の拡充やその人の気持ちやニーズに応じた多様な支援が必要。

6 県内事業所のニーズ

雇用にあたり重視するもの

- 事業所は雇用にあたり「働く上での基礎的な能力・知識」を重視するが、「社会常識・マナー」「協調性、役割分担」も重視する傾向。求職者自身も採用時、「社会常識・マナー」が重要視されると感じている。
- 求職者が就業するためには、働く上での基礎的な能力・知識だけでなく、社会人としての自覚やマナー等を身に付けることが必要。

事業所の教育訓練にかかるニーズ

- 事業所は、教育訓練の必要性を感じているが、「訓練時間の確保」「指導者の確保」「訓練費用」に課題を感じている。
- 事業所内の訓練時間確保のため、働き方改革の推進や、公共職業能力開発施設での在職者訓練の活用促進が必要。

7 公共職業訓練等の状況

公共職業訓練（学卒者・求職者対象）

- 公職職業能力開発施設では、主にものづくり分野の職業訓練を実施。
- 高等技術専門学校では、入校率が低調のまま、就職率は80未満で推移。
- 入校率引き上げのため、専門校の認知を高める広報活動が必要。また就職率向上のため、能力開発から就業までの切れ目ない支援が必要。

公共職業訓練（在職者対象）

- 高等技術専門学校では「機械系」「溶接系」等の分野で、在職者を対象に技能向上セミナーを実施。
- 毎年度1,000人以上の参加者がいるが、定員充足率は概ね80%未満。セミナーの周知啓発するとともに、在職者ニーズへの柔軟な対応が必要。

認定職業訓練

- 県内18か所において、「溶接系」「電気・電子系」「塗装系」等の分野の認定職業訓練を実施。（令和3年9月末日時点）
- 定員充足率は、70%未満で推移。受講者増加に向けて、訓練の周知啓発が必要。

8 第10次しが職業能力開発推進プランの検証

- 若者の就業意欲を高め、就業を促進するため、学齢期から切れ目のないキャリア教育の実施が必要。
- 高等技術専門校の入校率・就職率を向上させるため、広報啓発を強化するとともに、能力開発から就業までの切れ目のない支援の実施が必要。
- 少子化により、労働投入量を増加することは困難なことから、労働者の生産性を高めるとともに、引き続き誰もが活躍できる社会の実現に向けた取組が必要。

第3 基本的な考え方

基本理念	「しがの産業を支える技能とデジタル技術の融合によるしがの発展」を支える人づくり
------	---

基本方針	
------	--

ものづくりを中心とした多様な職業能力の向上

本県の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。そのため、県内労働者の技能・技術など、職業に必要な職業能力の向上を促進。

新たな価値を創造するデジタル化への対応

生産年齢人口の減少に伴う、社会経済の担い手不足が深刻化する中、産業の持続的な発展のためには、生産設備の自動化、ロボット等の先進技術やIoT、AI等によるデジタル化に対応し、活用できる人材の育成や確保が重要。そのため、ものづくりとITをつなぎ、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の育成と確保を推進。

基本目標	I しがの産業の将来を支える人材の育成（在学生・若者対象） II しがの産業の今をけん引する人材の育成（在職者対象） III 誰もが働き、活躍できる社会の実現に向けた多様な人材の活躍促進（求職者等対象）
------	---

しが職業能力開発推進プラン 概要版②

第4 基本的施策

施策の柱（目指す姿）	取組の方向性		★新規事業	数値目標（R8年度目標）
I しがの産業の将来を支える人材の育成（在学生・若者対象）	1	将来のものづくりの担い手の確保・育成	○若年技能者の育成に向けた職業訓練の実施 ○社会人としての基礎的な資質・能力の育成 ○きめ細かい就職支援の実施 ○訓練受講に向けた広報啓発の実施 ○若者の技能検定受検奨励等 ○しごと・ものづくり体験の機会提供 ○学校教育におけるキャリア教育の推進★ ○あらゆる産業の人材確保に向けた魅力発信★ ○県立職業系専門高等学校等における産業人材の育成★ ○県立大学における産業人材の育成★ ○高等専門学校設置に向けた検討★	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立高等技術専門学校訓練生就職率（普通課程）100% ・ ものづくり体験イベントの参加者数 各年度1,000名 ・ 高校3年間の間に1回以上、インターンシップ・職場体験に取り組む生徒の割合 50%（R5年度目標） ・ しがジョブパークキャリアカウンセリングコーナーの利用者数 2,300人
	2	技能の振興・ものづくりを支える気運の醸成	○「おうみの名工」の表彰 ○「おうみ若者マスター」の認定 ○技能競技大会成績優秀者の表彰	
	3	デジタル技術に対応できる人材育成	○IT等成長分野の職業訓練の検討・実施 ○全訓練科を対象としたIT関連訓練の標準化★ ○デジタル技術に対応した機器整備や指導員の技能・資質向上★ ○県立大学におけるICT教育の実施★	
	4	関係機関・団体等との連携による人材育成	○企業や求職者のニーズに応じた職業訓練実施のための連携 ○しがジョブパークにおける就労支援 ○大学生等の就職に向けた連携強化★ ○職業訓練のあり方の研究	
II しがの産業の今をけん引する人材の育成（在職者対象）	1	企業の生産性向上に向けた人材育成	○在職者訓練の実施 ○あらゆる分野の職業能力開発に関する援助 ○技能検定の実施 ○多様な人材の活躍促進に向けた働き方改革の推進★	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在職者訓練（技術向上セミナー）受講者数1,200名 ・ 在職者訓練（技術向上セミナー）定員充足率80% ・ 技能検定申請者数 2,300名 ・ 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録企業数（従業員数100人以下の企業）840社
	2	訓練施設における人材育成機能の強化	○職業訓練指導員の技能・知識等の資質向上 ○在職者訓練に関する積極的情報発信等★	
	3	デジタル技術に対応できる人材育成	○県内企業のDX推進に向けた支援★ ○県立大学におけるリカレント教育の実施★ ○デジタル技術に対応した機器整備や指導員の技術・資質向上（再掲）★	
	4	企業等関係機関との連携による人材育成	○在職者訓練のあり方検討★ ○県内大学におけるリカレント教育の情報収集と連携方策の検討・実施★ ○雇用シェア（在籍型出向・副業・兼業等）の推進★	
III 誰もが働き、活躍できる社会の実現に向けた多様な人材の活躍促進（求職者等対象）	1	求職者の職業能力開発と活躍促進	○早期の安定就労に向けた職業訓練の実施 ○企業実習付き職業訓練の実施等 ○「介護」等の人手不足分野の職業訓練の検討・実施 ○社会人としての基礎的な資質・能力の育成 ○きめ細かい就職支援の実施 ○訓練受講に向けた広報啓発の実施 ○民間教育訓練機関の質の確保・向上 ○しがジョブパークにおける就労支援（再掲）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県立高等技術専門学校訓練生就職率（短期課程）施設内訓練 85%（障害者、左記以外） 委託訓練 80%（障害者、外国人、左記以外） ・ 女性（25歳～44歳）の就業率 80%（R7年目標） ・ 障害者の就労一年後の定着率 90% ・ 障害者法定雇用率 各年度法定雇用率達成 ・ 法定雇用率達成企業割合 70% ・ 滋賀県ひきこもり支援センターと滋賀県地域若者サポートステーションとの協働事例検討会 6回
	2	デジタル技術に対応できる人材育成	○IT等成長分野の職業訓練の実施（再掲） ○全訓練科を対象としたIT関連訓練の標準化（再掲）★ ○ICTの活用が推進される分野で活躍できるIT人材の育成★ ○デジタル技術に対応した機器整備や指導員の技能・資質向上（再掲）★	
	3	女性の職業能力開発と活躍促進	○子育て中の女性等に配慮した職業訓練の実施 ○「滋賀マザーズジョブステーション」における就労支援	
	4	障害者の職業能力開発と活躍促進	○障害者一人ひとりの特性に応じた職業訓練の実施 ○障害者の技能向上と障害者雇用の理解促進 ○「働き・暮らし応援センター」における就労支援 ○就労系障害福祉サービス事業所等の支援力の向上★	
	5	中高年齢者の職業能力開発と活躍促進	○再就職に向けた職業訓練の実施 ○「シニアジョブステーション滋賀」における就労支援 ○公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会への補助★	
	6	外国人の職業能力開発と活躍促進	○日本語能力に配慮した職業訓練の実施 ○外国人技能実習生向け技能検定の実施 ○「滋賀県外国人材受入サポートセンター」における支援★ ○しが外国人相談センターにおける相談の実施★	
	7	就職氷河期世代の職業能力開発と活躍促進	○就職氷河期世代を対象とする職業訓練の検討・実施★ ○しがジョブパークにおける就労支援★ ○滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの設置・運営★	
	8	社会参加に向けた支援を必要とする者の活躍支援	○社会参加に向けた支援を必要とする者を対象とした就労支援★ ○「滋賀県ひきこもり支援センター」等における相談の実施★	

第5 計画の推進に向けて

1 それぞれが果たす役割

県、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部、労働局、企業などがそれぞれの役割を踏まえ、連携・協力のもと一体となって取組を推進。

2 計画の推進体制と進捗管理

○計画の推進にあたっては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部等と緊密に連携し、役割分担の下で、施策の円滑な推進を図る。OPDCAサイクルの考えに基づき、毎年度、プランに基づく施策の実施状況、数値目標の達成状況等について、県職業能力開発審議会に報告し、評価、検証を行い、必要に応じてプランを見直す。
○計画期間中の経済・雇用情勢等の変化には、適宜柔軟に対応し、職業能力開発施策の実効性を高める。