

しが職業能力開発推進プラン (原案)

～「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～

令和4年度～令和8年度

滋賀県

目次

第1章 プランの策定にあたって

プラン策定の趣旨、プランの性格、人材育成に関する各分野の計画との関係、SDGsとの関係、計画期間について、説明します。

第2章 滋賀県の職業能力開発を取り巻く現状と課題

職業能力開発を取り巻く現状を整理し、プランで取り組むべき課題を明らかにします。

第3章 基本理念・基本方針・基本目標

職業能力開発を取り巻く現状や課題を踏まえ、プラン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の基本方針、基本目標を示します。

第4章 職業能力開発の基本的施策

基本理念を実現するために、基本目標ごとに数値目標を設定し、それを達成するための具体的な取組を示します。

第5章 プランの推進に向けて

プランに掲げた取組を推進していくため、関係機関の役割を示すとともに、基本目標を達成していくための推進体制や進捗管理について示します。

1 プラン策定の趣旨

- 本格的な人口減少社会への移行、人生100年時代における職業人生の長期化、就業構造の変化、国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）の達成やSociety5.0※1の実現に向けた経済・社会の構造改革等の進展等、本県の雇用や職業能力開発を取り巻く情勢は大きく変化しています。
- 本県では、世界が経験したことのないような未知の変化に直面する中、みんなで滋賀の未来を作っていくための将来ビジョンとして、平成31年3月に「滋賀県基本構想」を策定しました。「変わる滋賀 続く幸せ」を基本理念に、自分らしい未来を描ける生き方と、その土台となる経済、社会、環境のバランスの取れた持続可能な滋賀の実現を目指し、取組を進めてきました。
- しかしながら、令和元年（2019年）12月に確認された新型コロナウイルス感染症が、人々の生活や経済に影響を与え、本県の雇用情勢も、今後の見通しが不透明な状況となっています。
- こうした状況の中、本県の産業が持続的に発展していくためには、若者、女性、障害者、中高年齢者、外国人、就職氷河期世代等の多様な人材が活躍できるよう環境整備を進めていくことが必要です。
- さらに、労働者が生涯を通じて持続的な能力開発を行い、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことで、その能力を高め、誰もがその能力を十分発揮していくことが重要です。
- このような経済・雇用状況を踏まえて、プランでは、基本構想の実現を目指し、本県の産業を支える人材の育成・確保と県民の個々の特性に応じた全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発施策の基本的方向を示すものとして策定します。

※1 Society5.0

狩猟社会（Society1.0）、農耕社会（Society2.0）、工業社会（Society3.0）、情報社会（Society4.0）に続く、新たな社会を指すもので、サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）のこと。
【参考：内閣府（平成28年1月）「第5期科学技術基本計画」】

2 プランの性格

- プランは、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第7条第1項により、国が策定した職業能力開発基本計画に基づき策定する計画であり、上位計画である「滋賀県基本構想 変わる滋賀続く幸せ」、「人口減少を見据えた未来へと幸せが続く滋賀 総合戦略」および「滋賀県産業振興ビジョン2030」を踏えて策定するものです。

3 人材確保・育成に関する各分野の計画との関係

- 滋賀県では、これまで、さまざまな分野において、県計画や指針に基づき、「ひとづくり(人材確保・育成事業)」に取り組んできました。
- プランにおいては、本県産業の発展を担う人材確保・育成のため、各分野の人材確保・育成に関する取組と連携・協力しながら、一人ひとりに応じた職業能力の開発促進に向けて、効果的かつ効率的に取り組んでいきます。

〈各分野の人材確保・育成に関する計画〉

滋賀県多文化共生推進プラン、しがエネルギービジョン、琵琶湖森林づくり基本計画、第12次鳥獣保護管理事業計画、滋賀県地域福祉支援計画、滋賀県保健医療計画、レイカディア滋賀 高齢者福祉プラン、滋賀県障害者プラン2021、パートナーしがプラン2025、淡海子ども若者プラン、近江の地場産業および近江の地場製品の進行に関する基本的な指針、滋賀県農業・水産業基本計画、滋賀県内水面漁業振興計画、滋賀県淡水真珠振興計画、滋賀県酪農・肉用牛生産近代化計画、滋賀県における獣医療を提供する体制の整備を図るための計画書、滋賀県における建設工事従事者の安全および健康の確保に関する計画、滋賀の教育大綱

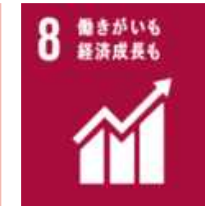
人材分野と人材確保・育成に関する計画との関係

分野	県計画	人材分野
農業・林業	滋賀県農業・水産業基本計画	農業者・畜産業者・漁業者
	滋賀県酪農・肉用牛生産近代化計画	新規就農者、畜産関係技術者、産業動物獣医師
	滋賀県における獣医療を提供する体制の整備を図るための計画書	獣医師
	第12次鳥獣保護管理事業計画	鳥獣保護および管理の担い手
	琵琶湖森林づくり基本計画	林業
漁業	滋賀県内水面漁業振興計画	漁業者
	滋賀県淡水真珠振興計画	淡水真珠養殖業者
建設業	滋賀県における建設工事従事者の安全および健康の確保に関する計画	建設工事従事者
製造業	近江の地場産業および近江の地場産品の振興に関する基本的な指針	地場産業事業者等
	しがエネルギービジョン	省エネ・創エネ分野における実践技術者
医療・福祉	滋賀県保健医療計画	保健医療従事者
	淡海子ども・若者プラン	保育士等
	滋賀の教育大綱(第3期教育振興基本計画)	
	レイカディア滋賀 高齢者福祉プラン	介護人材
	滋賀県地域福祉支援計画	福祉人材
	滋賀県障害者プラン2021	障害福祉人材
全分野	パートナーしがプラン2025	女性の起業
	滋賀の教育大綱(第3期教育振興基本計画)	キャリア教育
	滋賀県多文化共生推進プラン(第2次改定版)	外国人材

4 SDGsとの関係

- 平成 27 年(2015年)9月に国連で「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、この中で平成 27 年から令和 12 年までの国際目標として、持続可能な開発目標(SDGs)が示されました。
- SDGs は誰一人取り残さない社会を目指し、持続可能な世界を実現するための 17 の目標と169のターゲットで構成されており、ゴール4に「質の高い教育をみんなに」、ゴール8に「働きがいも経済成長も」などが掲げられています。
- プランにおいては、ものづくりを中心とし、本県の産業を担う人材の確保・育成を図るため、県民をはじめ、県、滋賀労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、滋賀県職業能力開発協会、県教育委員会等が連携し、計画的な職業能力開発を実施することにより、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に貢献します。

〈関連するゴール〉



5 計画の期間

プランは、令和4年度から令和8年度までの5か年計画です。

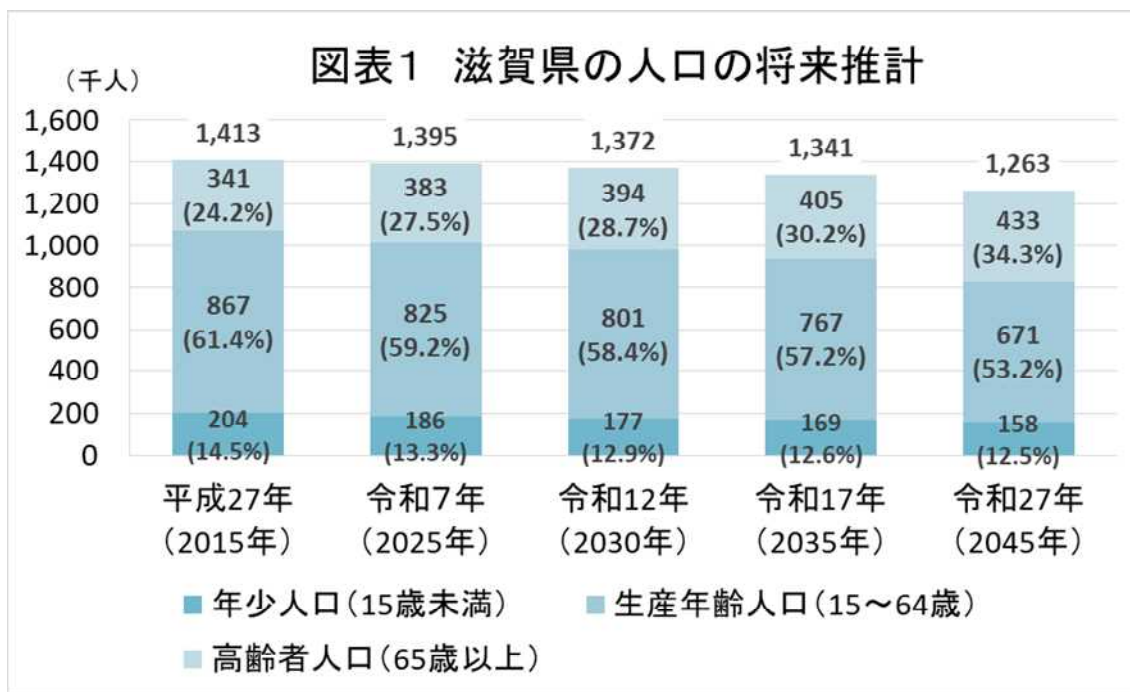
1 滋賀県における人口の推移と将来推計

現状

- 本県の人口は、平成25年(2013年)の約142万人をピークに、減少傾向です。
- 令和27年の滋賀県の総人口は、126.3万人と推定されており、平成27年と比べて、10.6%減少します。
- 人口構成比では、平成27年以降、生産年齢人口(15~64歳)は減少を続け、令和27年には53.2%になる見込みです。一方、高齢者人口(65歳以上)は増加を続け、34.3%になる見込みです。

課題

- 人口減少や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です。



出典: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30年度推計)」

2 滋賀県の産業構造

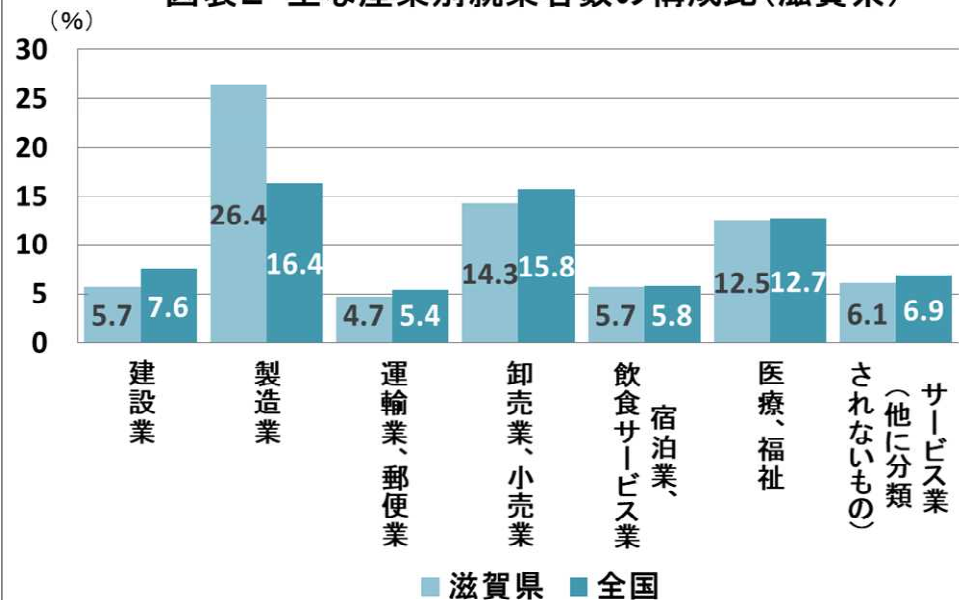
現状

- 本県の主な産業別の就業者数の割合は、「製造業」「卸売業・小売業」「医療・福祉」の順に高い状況です。
- 全国的に、産業構造のサービス経済化が進む中、高齢化の進行を背景に、滋賀県でも「医療・福祉」の新規求人数は、毎年度2万人以上を上回る高い水準で、増加傾向にあります。

課題

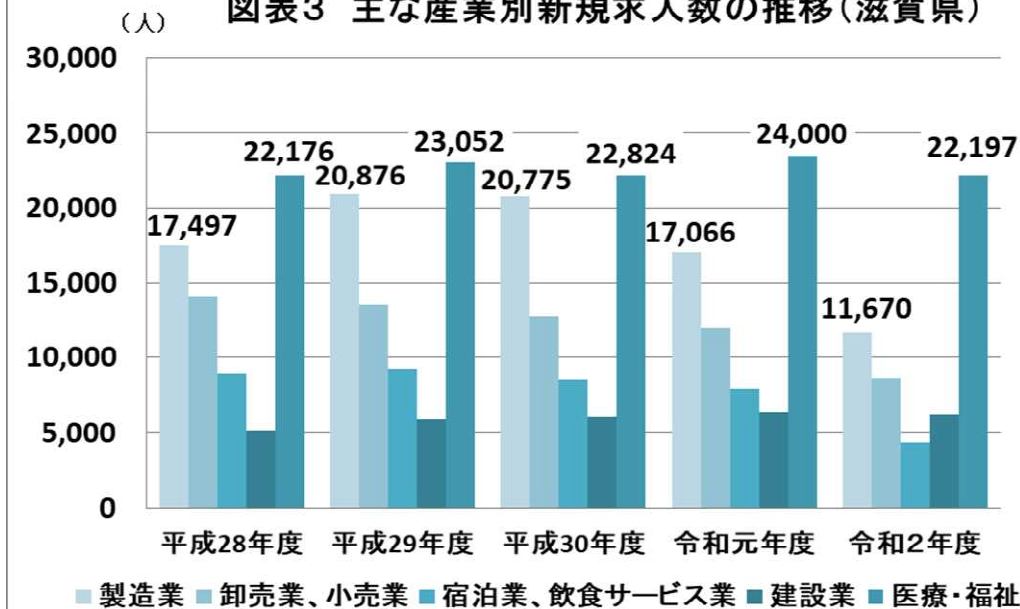
- 製造業は本県の基幹産業であることから、引き続き人材確保に努めるとともに、ものづくりの基盤となる技術を担う人材の育成、技能の継承が必要です。
- 医療・福祉分野においては、今後も求人が見込まれることから、関係機関と連携した人材育成が必要です。

図表2 主な産業別就業者数の構成比(滋賀県)



出典：総務省「平成29年度就業構造基本調査」

図表3 主な産業別新規求人数の推移(滋賀県)



出典：滋賀労働局「職安統計年報」

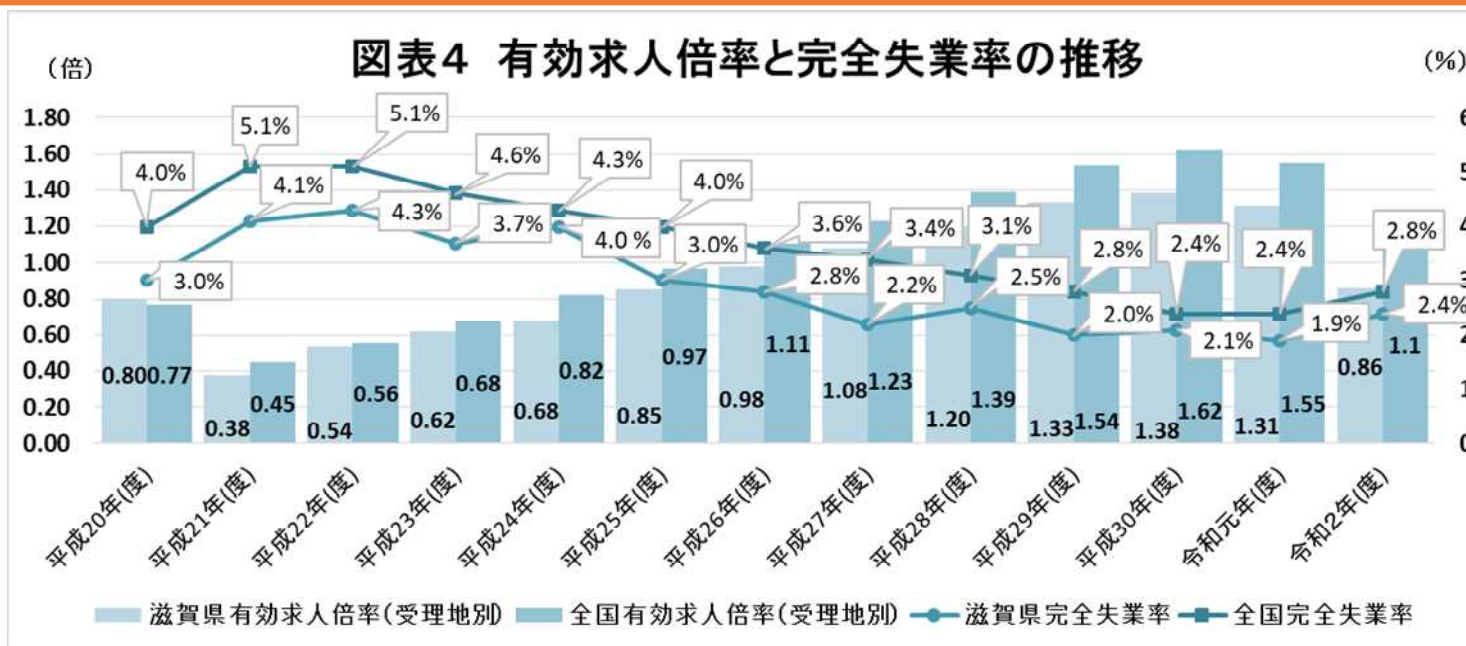
3 滋賀県の雇用情勢

現状

- リーマンショック後の平成21年(度)に、有効求人倍率は0.38倍まで落ち込み、完全失業率も4.1%に上昇しました。それ以降、徐々に回復し、平成30年(度)には有効求人倍率は1.38倍、完全失業率も2.1%に改善しました。
- 令和元年12月に確認された新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用が悪化し、企業活動が低下しました。令和2年(度)には、有効求人倍率が0.86倍に下落し、完全失業率は2.4%に上昇しました。
- また在職者の雇用維持と人材の有効活用を図るため、事業主間での雇用シェア(在籍型出向)の取組が進みつつあります。

課題

- 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、今後も一層注視することが必要です。
- 感染症に関連する雇止め等が起きており、職業訓練など能力開発施策を通じた速やかな再就職支援が必要です。
- 在職者の職業能力の向上につながる雇用シェア(在籍型出向)や副業・兼業の推進を図ることが必要です。



出典: 滋賀労働局「職安統計年報」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務統計局「労働力調査(モデル推計値)
 ※有効求人倍率は年度表記、完全失業率は年表記。

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

現状

- 産業構造のサービス経済化、AIやIoT※2等のデジタル技術を核とした第4次産業革命の進展によって、労働者に求められる職業能力が変化しています。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、企業では、テレワークやオンライン会議が普及する等、働き方の見直しや業務のデジタル化が進み、場所や時間に縛られない柔軟な働き方が可能となり、多様な人材が就業できる環境の整備が進んでいます。
- Society5.0の実現に向けて、経済・社会の構造改革等が進展し、新型コロナウイルス感染症の影響の下、社会全体のデジタルトランスメーション(DX)※3の加速化が促進される見込みです。

課題

- 生産年齢人口の減少に伴い、県内企業におけるAIやIoT、ロボット等の第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、労働生産性を高めていくことが必要不可欠です。
- 県内企業における生産性の向上や高付加価値化を推進するためには、Society5.0時代に対応したデジタル技術を活用できる人材の育成が必要です。

※2 IoT

「Internet of Things」の略。モノのインターネット。自動車、家電、ロボット、施設などあらゆるモノがインターネットにつながり、情報のやり取りをすることで、モノのデータ化やそれに基づく自動化等が進展し、新たな付加価値を生み出すもの。

【参考：経済産業省 平成27年度版情報通信白書】

※3 デジタルトランスフォーメーション (DX)

企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

【参考：経済産業省（平成30年12月）「デジタルトランスメーションを推進するためのガイドライン」】

5 求職者等の状況

(1) 若者の状況

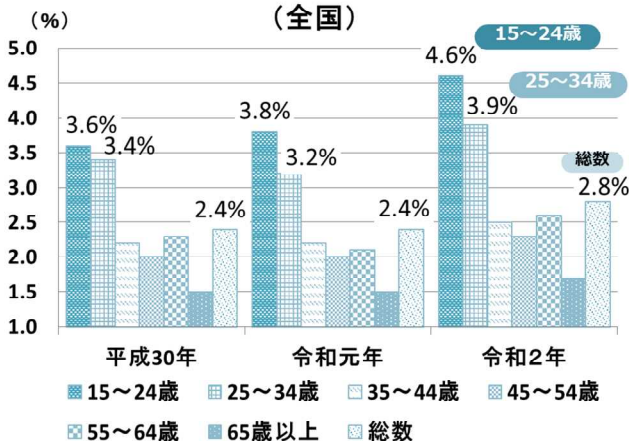
現状

- 令和2年における年齢階級別の完全失業率は、「15～24歳」で最も高く4.6%、次いで「25～34歳」が3.9%であり、若者の完全失業率は、全体の完全失業率よりも高い傾向にあります。
- また16歳～29歳の50%程度は、学校等を卒業または中途退学した後の最初の就業先で、3年未満で離職しています。
- その離職理由についてみると、「仕事が自分に合わなかったため」が66.4%であり、「人間関係がよくなかったため」が33.7%、「労働時間、求人、休暇の条件がよくなかったため」が30.2%と回答しています。

課題

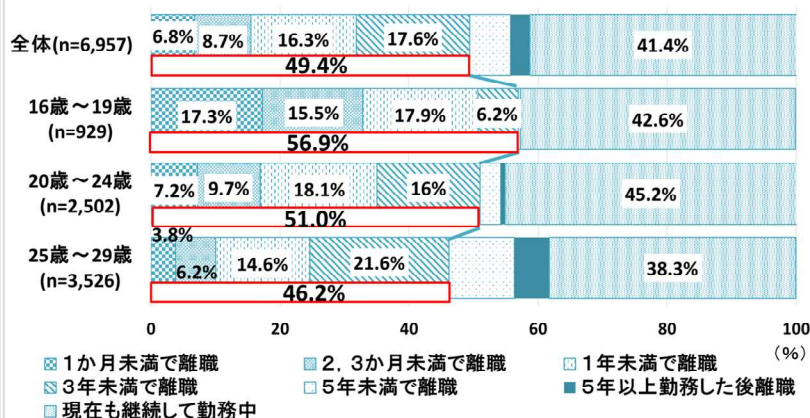
- 若者の就業促進や早期離職防止のためには、自己理解を深めるとともに、働くことを体験・理解することで、入社前に持つ仕事のイメージと実際の仕事内容とのミスマッチを少なくすることが重要です。
- そのため、学齢期から職業観・勤労観を育み、適切な職業意識を醸成する機会を提供するとともに、就業に向けたきめ細やかな支援が必要です。
- また継続的に働き続けられる環境を整えるため、県内企業に対して、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の推進を働きかける必要があります。

図表5 年齢階級別完全失業率の推移 (全国)



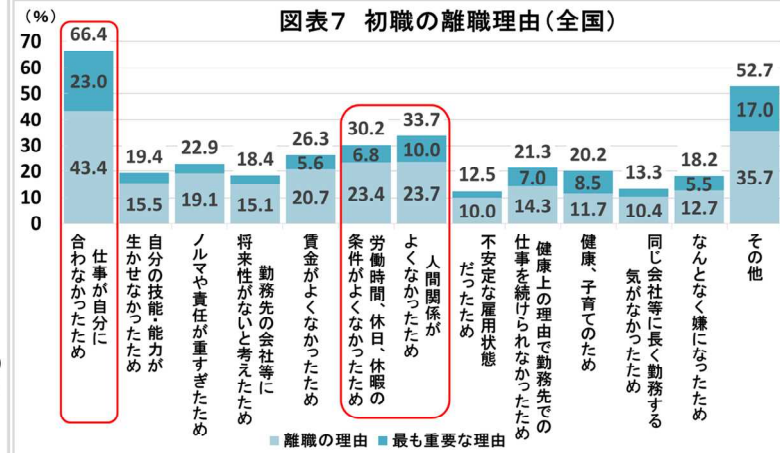
出典：総務省「労働力調査」

図表6 初職の継続状況(全国)



出典：内閣府「平成30年度版子供・若者白書」

図表7 初職の離職理由(全国)



出典：内閣府「平成30年度版子供・若者白書」 10

5 求職者等の状況

(2) 女性の状況

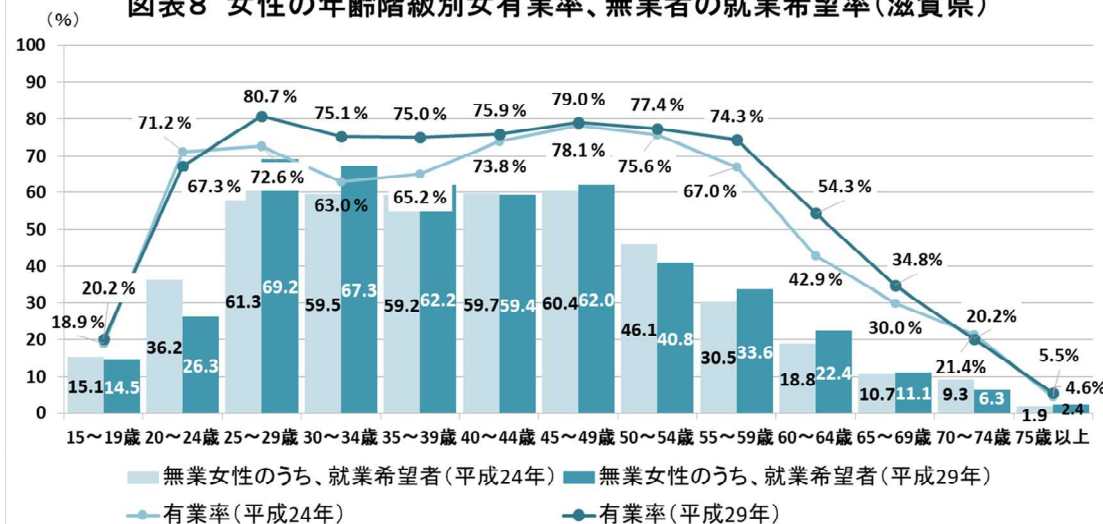
現状

- 平成29年の女性の有業率(年齢階層別)は、平成24年と比較し、M字カーブが緩やかになっていますが、有業率が最も高い「25～29歳」と、一時的に低下する「30～34歳」では、5.6ポイント差があり、結婚、出産、育児等のライフイベントが多い年齢階層で、離職する傾向があります。またこの年代の女性の無業者の7割近くの者は、就業を希望しています。
- M字カーブは40歳代で回復しますが、40歳代以降で、正規の職員・従業員の割合よりパートタイム労働者の割合が高くなっています。

課題

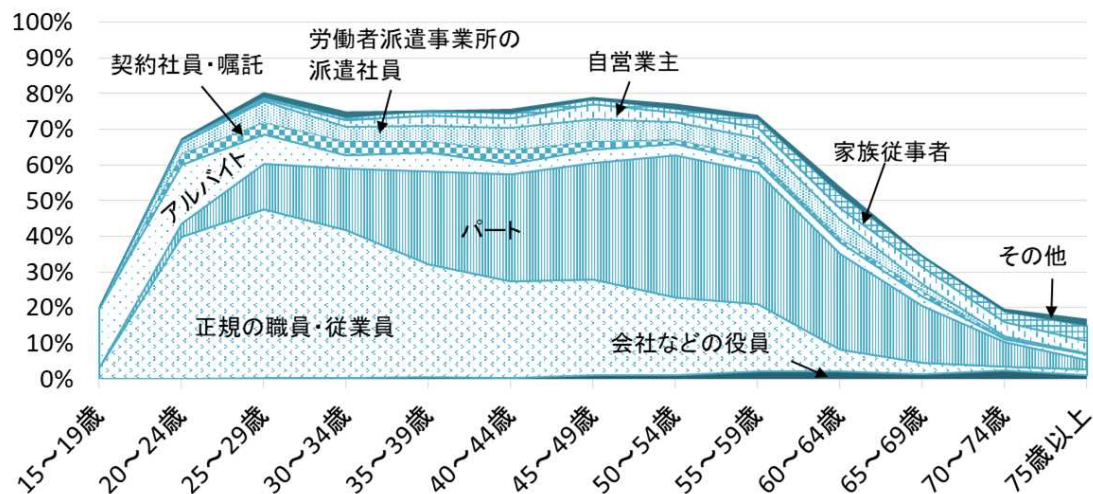
- 就業を希望する子育て中の女性等の労働力に対し、職業能力開発を推進するとともに、多様な就業形態に応じた労働参加を支援する取組が求められています。
- また仕事と家庭を両立しながら活躍できる職場づくりのため、職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進を働きかける必要があります。

図表8 女性の年齢階級別女有業率、無業者の就業希望率(滋賀県)



出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」「平成24年就業構造基本調査」

図表9 女性の年齢階級別就業上の地位、雇用形態(滋賀県)



出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」

5 求職者等の状況

(3) 障害者の状況

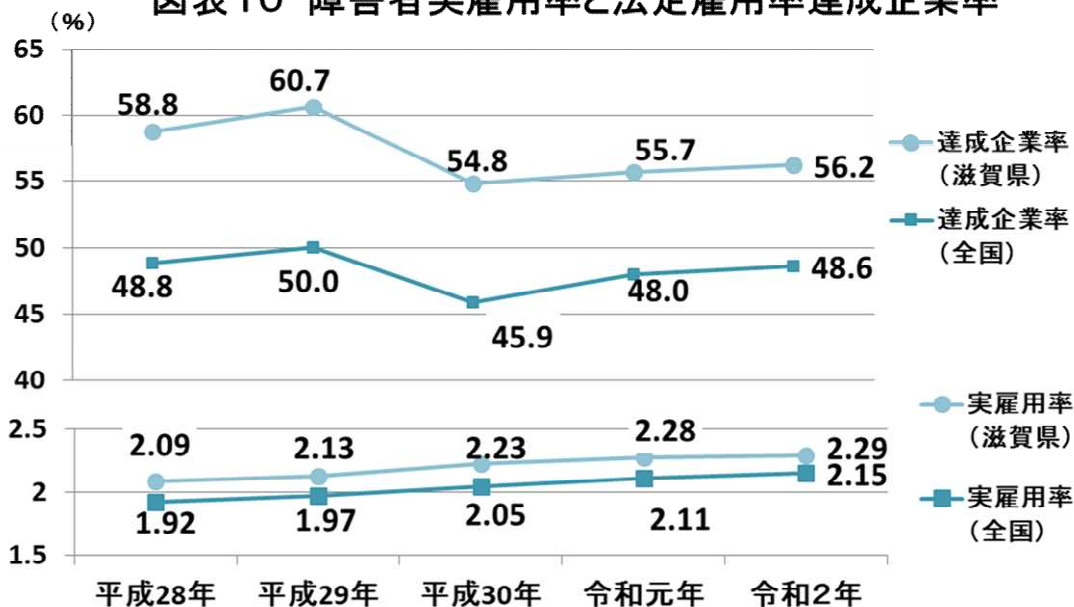
現状

- 滋賀県の障害者実雇用率は2.29%であり、法定雇用率達成企業率は56.2%となっています。いずれも全国平均を上回っていますが、4割以上の企業で、法定雇用率が未達成(令和2年6月1日時点)の状況です。
- 令和2年度新規求職者申込件数は、2,408人であり、近年微増しています。就職率は49.3%であり、半数以上の方が就職に至っていない状況です。

課題

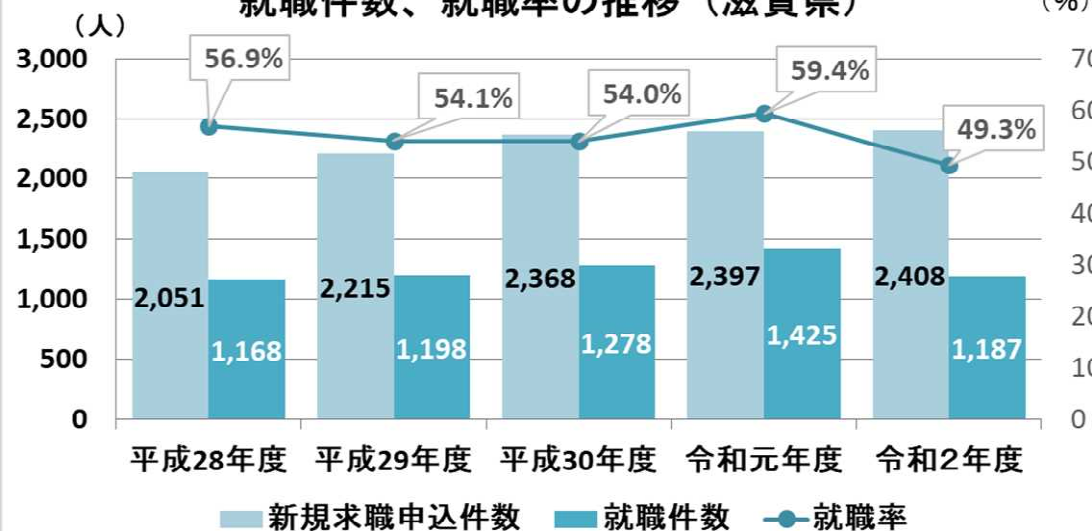
- 障害者の特性に合った職業訓練を充実していくとともに、関係機関と連携し、県内企業の障害者雇用への理解を深め、多様な就業機会の確保に向けたさらなる取組が必要です。

図表10 障害者実雇用率と法定雇用率達成企業率



出典: 滋賀労働局「障害者雇用状況の集計結果」

図表11 障害者の新規求職申込件数と就職件数、就職率の推移(滋賀県)



出典: 滋賀労働局「職安統計年報」

5 求職者等の状況

(4) 中高年齢者の状況

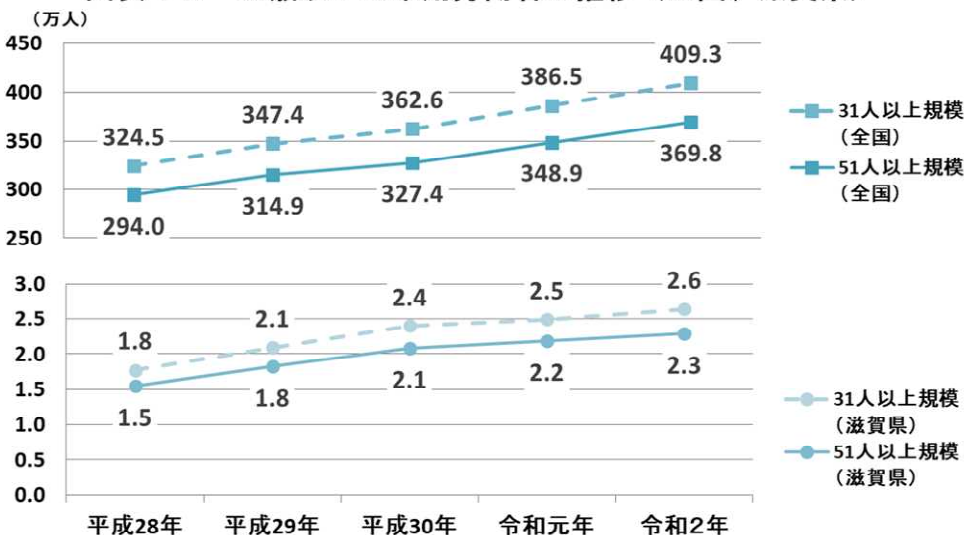
現状

- 令和2年6月1日時点における滋賀県の60歳以上の常用労働者数について、51人以上規模の企業で、約2万3千人、31人以上規模企業で、約2万6千人となり、高齢者の雇用の場が広がっています。
- 人生100年時代を迎え、改正高年齢者雇用安定法(令和3年4月1日施行)では、70歳までの就業確保措置が努力義務になる等、職業人生が長期化し、働き方もこれまで以上に多様化しています。
- 本県の令和2年度の雇用状況は、55歳以上の高年齢者の有効求人倍率は、0.51倍であり、県内全体の有効求人倍率と比べて低い傾向です。

課題

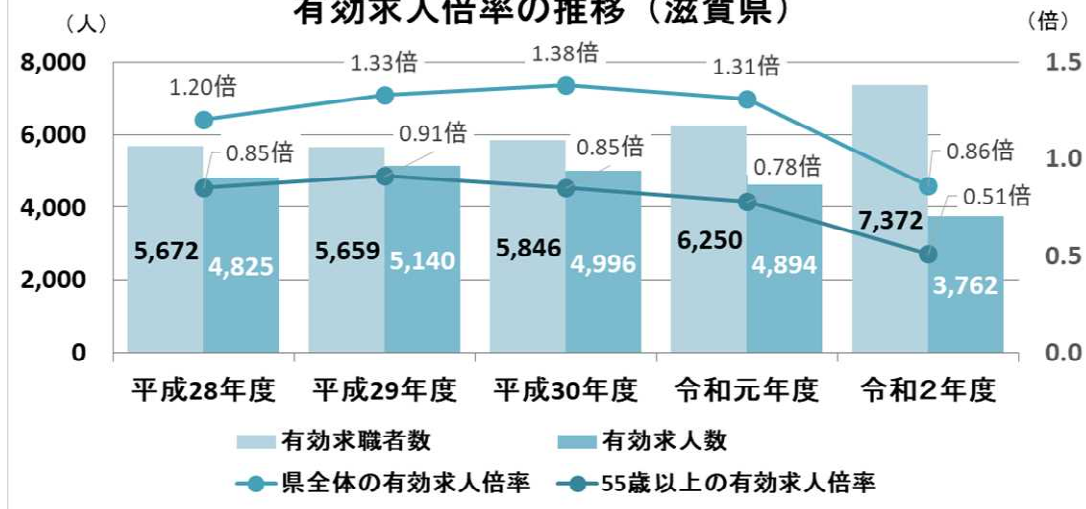
- 人生100年時代を迎え、生涯現役社会の実現に向けて、中高年齢者に対して、高齢期を見据えたキャリア形成を支援し、生涯を通じた継続的な職業能力開発を推進することが必要です。
- また中高年齢者の活躍の場の確保に向け、県内企業に対して、中高年齢者の雇用促進に向けた支援を行う必要があります。

図表 1 2 60歳以上の常用労働者の推移 (全国、滋賀県)



出典：厚生労働省、滋賀労働局「高年齢者の雇用状況」

図表 1 3 55歳以上の有効求職者、有効求人数と有効求人倍率の推移 (滋賀県)



出典：滋賀労働局「職業安定業務月報」

5 求職者等の状況

(5) 外国人の状況

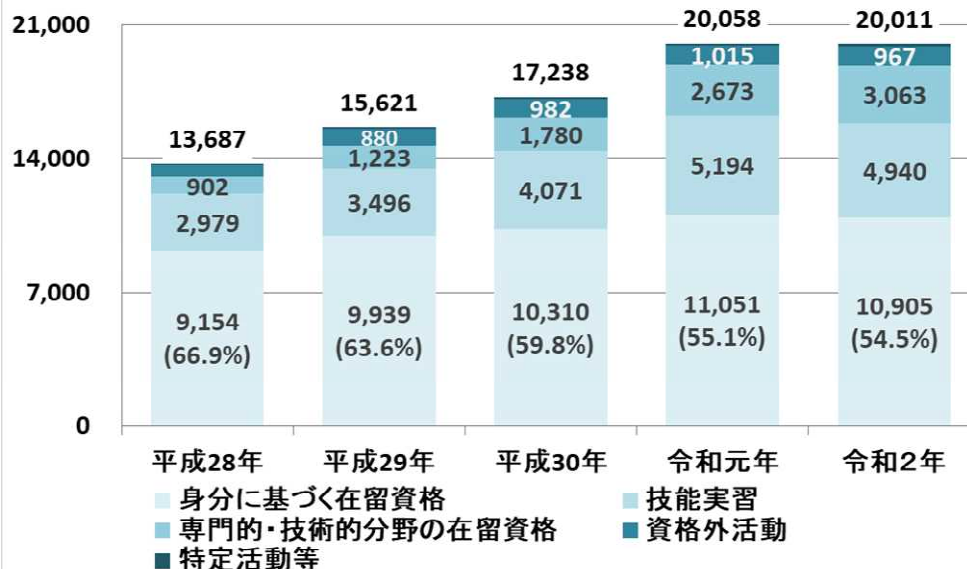
現状

○ 令和2年10月末時点における、県内の外国人労働者は20,011人で、平成28年10月末時点と比べ46.2%増加しました。また在留資格別で見ると、「身分に基づく在留資格(定住者など)」が、全体の54.5%を占めていますが、「技能実習生」や「専門的・技術的分野の在留資格」が増加するなど外国人労働者の在留資格が多様化しています。

課題

○ 外国人労働者が増加傾向にあるとともに、その在留資格が多様化していることから、在留資格に応じたきめ細やかな支援が必要です。

労働者数(人) 図表14 在留資格別外国人労働者の推移(滋賀県)



出典: 滋賀労働局「外国人雇用状況の届出状況」

(6) 就職氷河期世代の状況

現状

○ 就職氷河期世代とは、概ね平成5年(1993年)から平成16年(2004年)までの間に学校卒業期を迎えた世代を指し、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代です。
 ○ その中には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けて福祉的な支援を必要とする状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいます。
 ○ 平成29年の県内35歳～44歳人口197,900人のうち、「不安定な就労状況にある者」は、5,900人(人口比3.0%)、「長期にわたり無業の状態にある者」は、2,641人(人口比1.3%)と推計されています。

課題

○ 正規雇用を希望していながら、不安定な就労状態にある者については、安定就労に繋げるための職場体験や職業訓練の実施が必要です。
 ○ また新型コロナウイルス感染症による影響から、解雇や雇止めにより、生活の基盤となる職場を失う恐れや就業への応募機会を失う恐れがあることから、こうした情勢にあっても社会全体で就職氷河期世代を支える気運を醸成するとともに、支援策に着実に取り組む必要があります。

5 求職者等の状況

(7) 社会参加に向けた支援を必要とする者(ひきこもり支援の対象となる者)

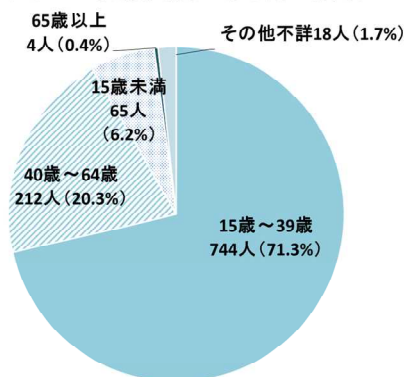
現状

- 令和元年度に、本人、家族、関係機関・団体等から相談があったひきこもり状態にある人は、2,178人で、そのうち、これまでに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人で、半数以上の人直接的な相談支援に繋がっていません。
- 当事者の現在の年齢をみると、「15歳～39歳」が70%以上であり、学校や就労の経験をみると、中学校生活まで送っていた人が約80%であり、就労経験がある人は約50%になります。
- ひきこもり支援においては、支援に繋がったことを契機に即、就労を目指すのではなく、時間をかけてその人の気持ちや希望に寄り添い、自己肯定感や達成感が得られる経験を積み重ねることが重要です。
- 就労に向けて歩みだそうとする人について、就労体験の場につなげていくなど、息の長い丁寧な支援を実施しています。

課題

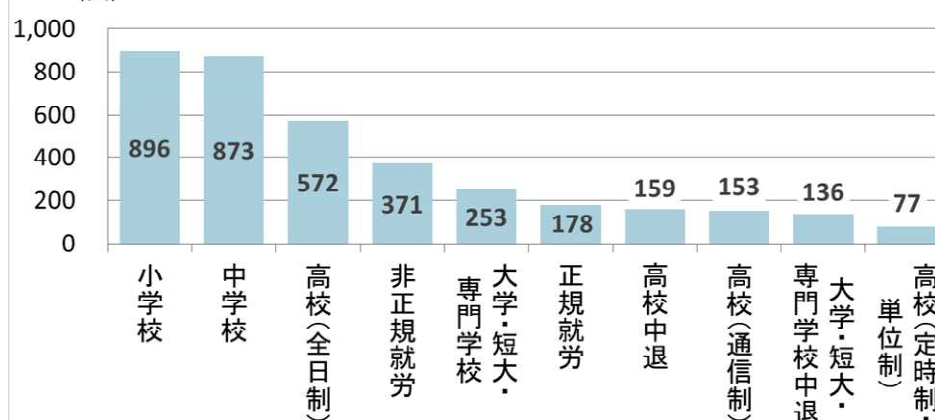
- ひきこもりについては様々な背景があり、誰にでも起こりうるものであること、個々の状況に応じた息の長い支援が重要であるということへの社会全体の理解を醸成することが必要です。
- また、1人でも多くの方が支援に繋がるよう相談支援体制の拡充を図るとともに、関係機関の連携のもと、その人の気持ちやニーズに応じた多様な支援が必要です。

図表15 当事者の現在の年齢層(令和元年度)(n=1,043)
(これまでに面接実績のある方に限る)



出典: 令和2年度滋賀県ひきこもり支援に関する実態調査

図表16 学校や就労の経験



出典: 令和2年度滋賀県ひきこもり支援に関する実態調査

6 県内事業所のニーズ

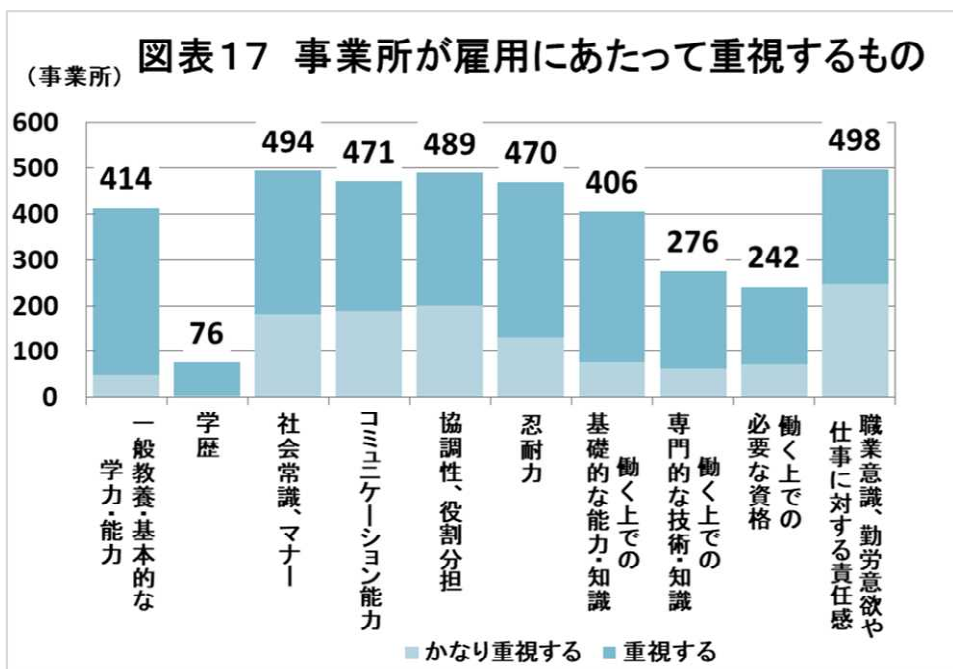
(1) 雇用にあたり重視するもの

現状

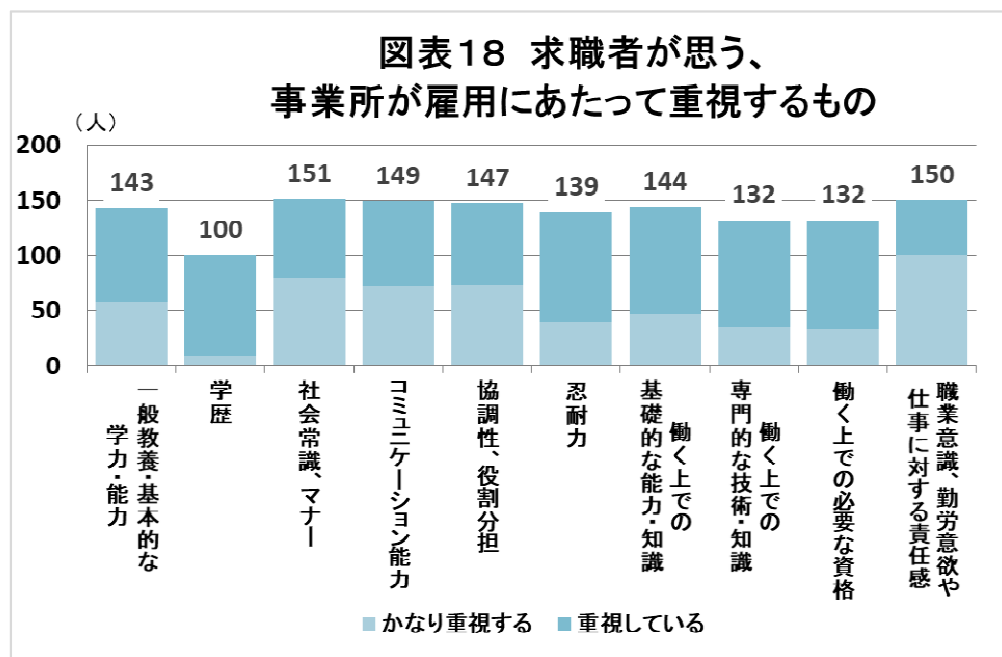
- 事業所が、従業員を雇用するにあたり最重視するものは、「職業意識、勤労意欲や仕事に対する責任感」です。
- 事業所は「働く上での基礎的な能力・知識」も重視しているが、「社会常識、マナー」「協調性、役割分担」等も重視する傾向にあります。
- 求職者自身は、採用される時に、事業所が「社会常識・マナー」をはじめ、幅広い能力を重視していると考えています。

課題

- 就業するにあたっては、働くための基礎的な能力や知識だけでなく、社会常識等、社会人としての自覚やマナー等を身に付ける必要があります。



出典：滋賀県職業能力開発に関するアンケート調査



出典：滋賀県職業能力開発に関するアンケート調査

6 県内事業所のニーズ

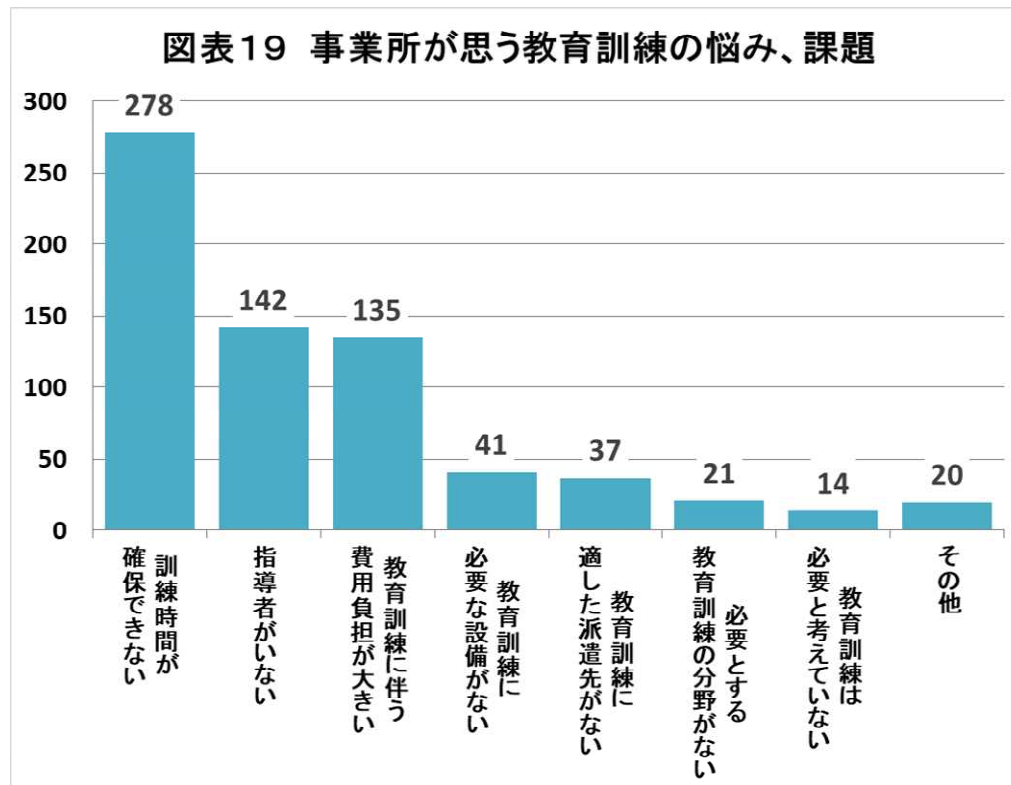
(2) 事業所の教育訓練にかかるニーズ

現状

- 事業所は、教育訓練の必要性は感じていますが、訓練時間を確保できない状況です。
- また、教育訓練を実施するにあたり、指導者の確保や訓練費用を負担に感じています。

課題

- 事業所内で訓練時間を確保できるよう、働き方改革の推進が必要です。
- 公共職業能力開発施設での在職者訓練を活用できるよう、訓練の周知が必要です。



出典：滋賀県職業能力開発に関するアンケート調査

※滋賀県職業能力開発に関するアンケート調査

調査対象：県内事業所、県内の公共職業安定所を利用した求職者

回答数：県内事業所516事業所（回収率16.7%）、求職者167名（回収率16.7%）

調査期間：令和2年12月22日～令和3年1月29日

調査方法：インターネット、郵送による回答

7 公共職業訓練等の状況

【滋賀県内の公共職業能力開発施設一覧】



滋賀県立高等技術専門学校 米原校舎
＜テクノカレッジ米原：米原市＞



滋賀職業能力開発短期大学校
＜滋賀職能大：近江八幡市＞



滋賀県立高等技術専門学校 草津校舎
＜テクノカレッジ草津：草津市＞



滋賀職業能力開発促進センター
＜ポリテクセンター滋賀：大津市＞

7 公共職業訓練等の状況

(1) 公共職業訓練(学卒者・求職者対象)

現状

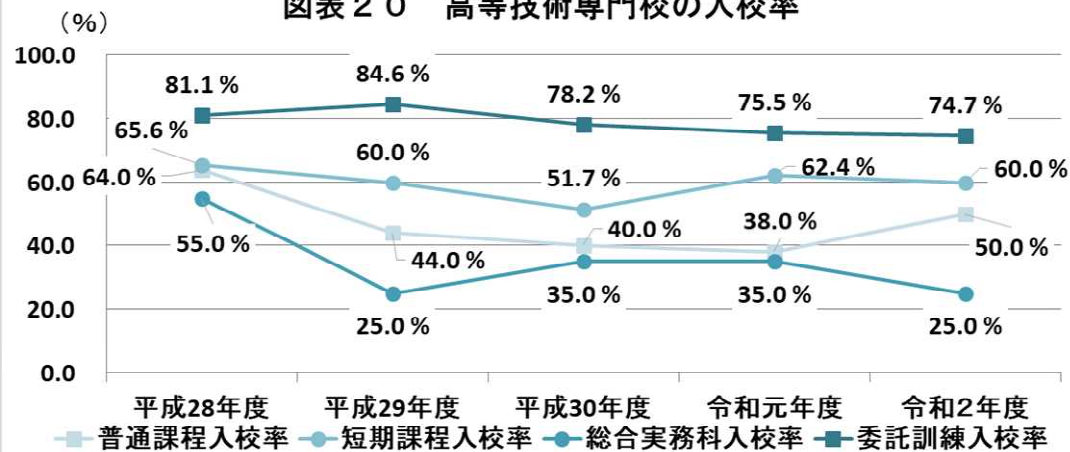
- 公共職業能力開発施設では、主にものづくり分野の職業訓練を実施しています。(6か月～2年間)
- デジタル技術を活用する人材育成のため、高等技術専門校では、「ICT技術科」を設置しました。
- 高等技術専門校の施設内訓練では、平成30年度以降、入校率が低調のまま推移しており、就職率は80%未満で推移しています。

〔 滋賀職業能力開発促進センター: R2年度入校率 82.1%、R2年度就職率 74.7%
 職業能力開発短期大学校: R2年度入校率 116.9%、R2年度就職率 100% 〕

課題

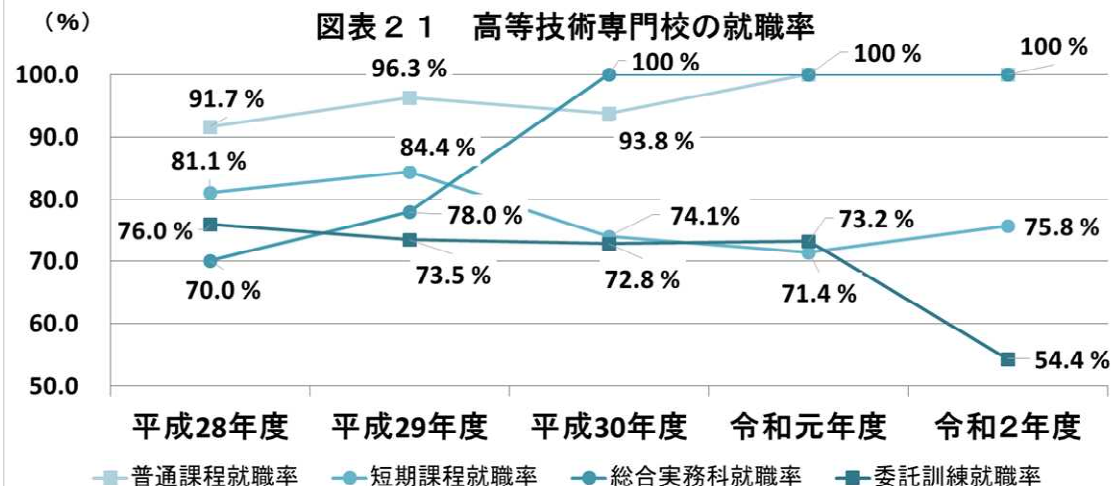
- 高等技術専門校の入校率が低調のまま推移しているため、専門校の認知を高める広報活動を行うとともに、求職者が魅力を感じるよう訓練内容を見直す等、訓練のさらなる充実を図る必要があります。
- また就職率をより向上するため、能力開発から就業までの切れ目のない支援が必要です。

図表 20 高等技術専門校の入校率



出典: 滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課調べ

図表 21 高等技術専門校の就職率



出典: 滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課調べ 19

7 公共職業訓練等の状況

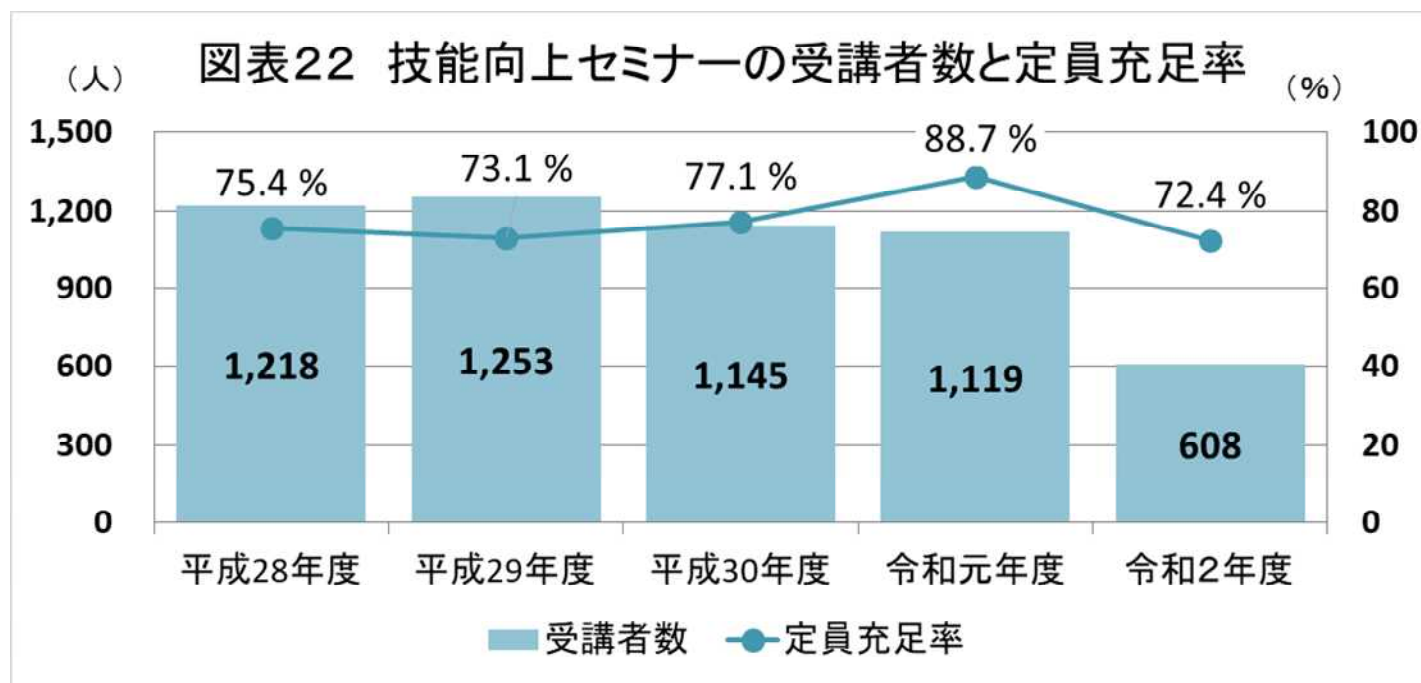
(1) 公共職業訓練(在職者対象)

現状

- 高等技術専門校では、「機械系」「溶接系」「電気・電子系」「制御系」「塗装系」の分野の在職者を対象に、2～4日間の「技能向上セミナー」を実施しています。
- 平成28年度以降、セミナー参加者は1,000人以上で推移し、定員充足率は、概ね80%未満の状況です。令和2年度は新型コロナウイルス感染防止のため、一部セミナーが中止となり、参加者は608人とどまりました。

課題

- 定員充足率の向上のため、技能向上セミナーを周知啓発するとともに、新しい技能の習得に向けたカリキュラムにする等、在職者ニーズへの柔軟な対応が必要です。



7 公共職業訓練等の状況

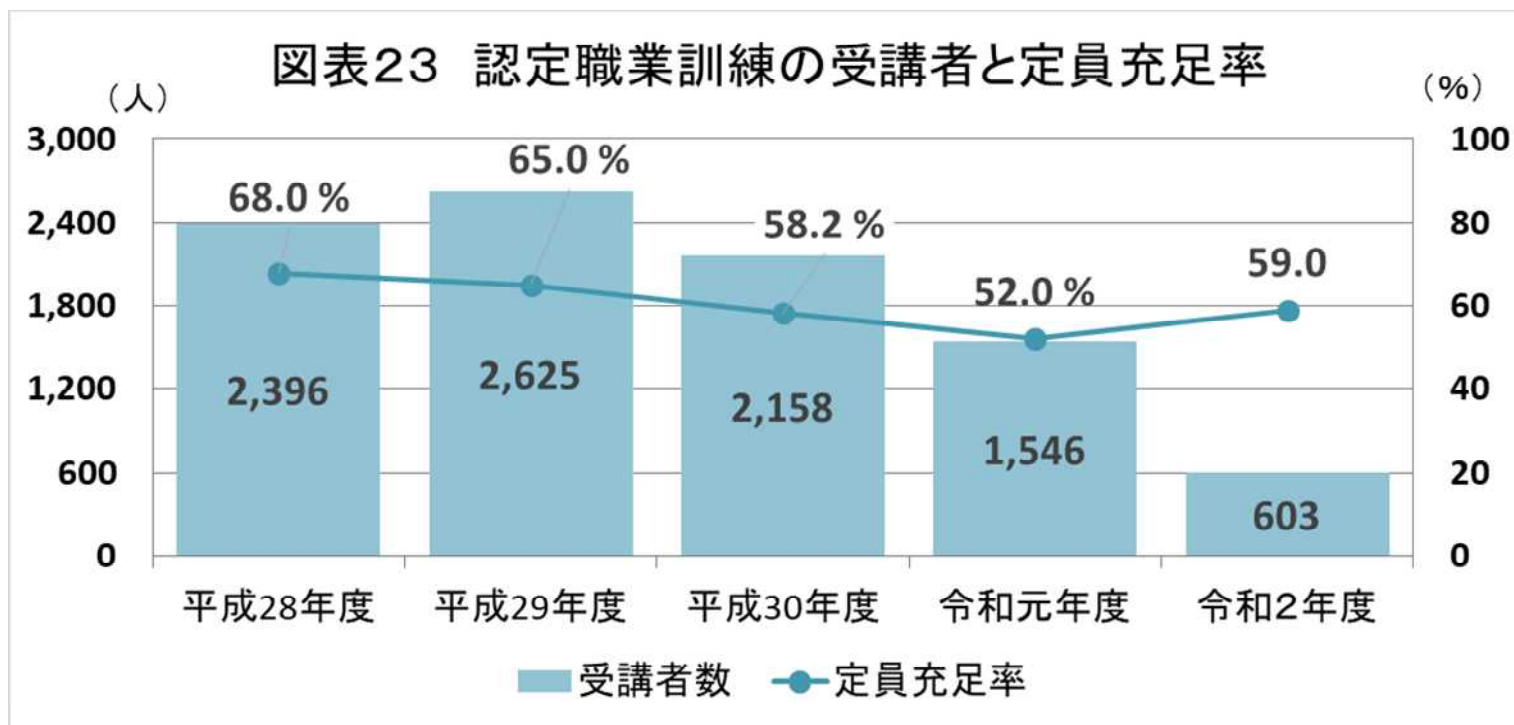
(2) 認定職業訓練

現状

- 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（職業能力開発促進法に基づく、企業の従業員等を対象とした訓練）を実施しています。（令和3年9月末日時点）
- 平成28年度以降、定員充足率は70%未満で推移しています。平成30年度から受講者は減少傾向にあり、特に令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大のため、訓練が中止になり、受講者は大幅に減少しています。

課題

- 受講者増加に向けて、訓練の周知啓発が必要です。



8 第10次しが職業能力開発推進プランの検証

第10次しが職業能力開発推進プラン（計画期間：H29～R3）では、リーマンショック以降の厳しい雇用情勢から、緩やかな回復傾向にある中、少子高齢化による労働力不足を見据え、「働くことを希望する、すべての人々の安定した就労をめざして」取り組んできました。

第10次プランの基本目標と主な取組実績

1 求人ニーズと求職者ニーズのミスマッチの解消

求人ニーズと求職ニーズに応じた職業訓練を実施しました。

新規職業訓練の実施 「ICT技術科」(R2年度)、「生産CAD科」・「住環境施工科」等(R1年度)設置

2 全員参加型社会の実現に向けた個々の特性やニーズに応じた職業能力開発

民間教育訓練機関等を活用し、若者、女性、障害者等を対象にした訓練を実施しました。

高等学校卒業者等を対象とした職業訓練（学卒訓練）の就職率 100% (R2年度、R1年度)、障害者訓練 56名就職(累積)

3 キャリア形成支援

しごとやものづくりにふれあう機会を提供しました。

しごと体験・ものづくり体験教室の実施 8,780名参加(累積)

4 技能の振興と継承

技能を尊重する社会的気運の醸成を図りました。

技能者の表彰

(おうみの名工 21名、おうみ若者マイスター 11名(累積))

5 職業能力開発に関する体制の整備と関係機関との連携等

指導員の資質向上を図るとともに、就職促進に向け関係機関と連携を図りました。

しがジョブパークの土曜日開設(R1年度から)

【第11次プラン策定に向けての主な課題】

- 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、広報啓発の強化と能力開発から就業までの切れ目のない支援が必要
- 少子化により、労働投入量を増加することが困難なことから、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

滋賀県内の公共職業能力開発施設と施設外委託訓練について

区分	滋 賀 県		国（（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部）		
	滋賀県立高等技術専門校		滋賀職業能力開発促進センター	滋賀職業能力開発短期大学校	
	米原校舎【テクノカレッジ米原】 （米原市）	草津校舎【テクノカレッジ草津】 （草津市）	【ポリテクセンター滋賀】 （大津市）	【滋賀職能大】 （近江八幡市）	
高等学校 卒業生等	普通職業訓練 普通課程 メカトロニクス科（2年間）	普通職業訓練 普通課程 自動車整備科（2年間）		高度職業訓練 専門課程 生産技術科（2年間） 電子情報技術科（2年間） 住居環境科（2年間）	
求職者	訓練期間 1年間	普通職業訓練 短期課程 ものづくり加工科 木造建築科 生産システム設備科	普通職業訓練 短期課程 服飾デザイン科 ものづくり金属科 ICT技術科		
	訓練期間 6月間	普通職業訓練 短期課程 電気エネルギー設備科 住宅リフォーム科 生産CAD科	普通職業訓練 短期課程 住環境施工科	普通職業訓練 短期課程 機械加工NC技術科 [導入訓練付] CAD/CAM技術科 [導入訓練付] 溶接施工科 ビル設備サービス科 ICT生産サポート科 電気設備技術科 電気設備技術科 [企業実習付] （女性専用科） CAD・ものづくりサポート科	
	知的 障害者 対象		普通職業訓練 短期課程 総合実務科（1年間） （販売実務コース）（OA事務コース）		
	施設外 委託訓練 （2月間～ 2年間）	普通職業訓練 短期課程 離転職者等職業能力開発事業 （知識等習得・定住外国人・日本版デュアルシステム、長期高度人材育成） 母子家庭の母等職業的自立促進事業 子育て女性等職業能力開発事業 障害者委託訓練事業			
在職者	訓練期間 2～4日間	普通職業訓練 短期課程 （技能向上セミナー） 機械系コース、溶接系コース、 電気・電子系コース、制御系コース	普通職業訓練 短期課程 （技能向上セミナー） 機械系コース、溶接系コース、 塗装系コース	高度職業訓練 専門短期課程 （能力開発セミナー） 設計・開発コース、加工・組立コース、 検査コース、保全・管理コース、 教育・安全コース	高度職業訓練 専門短期課程 （能力開発セミナー） 機械関係コース、電気・電子関係コース 建築関係コース

1 基本理念

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

本県の産業を取り巻く環境が変化を続ける中、持続的な成長・発展のためには、滋賀の産業を支えてきた技能と新しい技術であるデジタル技術を融合させ、本県の産業のさらなる飛躍や発展を支える人材を育成していくことが求められます。そのため、基本理念をこのように定め、様々な関係機関と連携し、その取組を進めていきます。

2 基本方針

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

新たな価値を創造する
デジタル化への対応

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です。

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します。

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です。

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します。

3 基本目標

基本目標

Ⅰ しがの産業の将来を支える人材の育成(在学生等対象)

生産年齢人口が減少し、人手不足が深刻化する中、本県の産業が継続的に成長・発展するためには、将来の産業を担う人材の確保・育成が必要です。そのため、発達段階に応じた職業意識の醸成や技能の振興を図ります。

基本目標

Ⅱ しがの産業の今をけん引する人材の育成(在職者対象)

産業を取り巻く環境が変化を続ける中、それぞれの産業が強みを発揮し、成長・発展をするためには、在職者を対象とした人材育成が重要です。そのため、在職者を対象とした職業訓練を実施する等、企業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を図ります。

基本目標

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)

本県の産業の持続的な発展のためには、若者、女性、障害者、高齢者、外国人、就職氷河期世代等のより一層の活躍が必要となります。そのため、すべての人が働き、活躍できる社会の実現を目指して、個々の特性にあった職業訓練の実施等、多様な人材の活躍を促進します。

多様な職業能力の向上とデジタル化への対応を基本方針とし、対象者ごとに基本目標を定め、取組を進めていきます。

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

新たな価値を創造する
デジタル化への対応

基本目標

取組の方向性

I
しがの産業の
将来を支える人材の育成
(在学生等対象)

- 1 将来のものづくりの担い手の確保・育成
- 2 技能の振興・ものづくりを支える気運の醸成
- 3 デジタル技術に対応できる人材育成
- 4 関係機関・団体等との連携による人材育成

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
- 2 訓練施設における人材育成機能の強化
- 3 デジタル技術に対応できる人材育成
- 4 企業等関係機関との連携による人材育成

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
- 2 デジタル技術に対応できる人材育成
- 3 女性の職業能力開発と活躍促進
- 4 障害者の職業能力開発と活躍促進
- 5 中高年齢者の職業能力開発と活躍促進
- 6 外国人の職業能力開発と活躍促進
- 7 就職氷河期世代の職業能力開発と活躍促進
- 8 社会参加に向けた支援を必要とする者の活躍支援

I しがの産業の将来を支える人材の育成（在学生等対象）

○基本的施策の方向性

1 将来のものづくりの担い手の確保・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 技能の振興・ものづくりを支える気運の醸成

ものづくりに触れ合う機会の提供等を通して、技能を尊重する社会的気運の醸成を推進します。

3 デジタル技術に対応できる人材育成

今後、積極的な活用が見込まれる、AIやIoT等、デジタル技術に対応できる人材を育成します。

4 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、人材育成を効果的に推進します。

○数値目標

NO.	項目	現状(R2年度実績)	目標値(R8年度目標)
1-1	高等技術専門校訓練生就職率(普通課程)	100%	100%
1-2	ものづくり体験イベントの参加者数	160名※4	各年度 1,000名
1-3	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	38.1%	50% (R5年度)

※4 新型コロナウイルス感染症の影響により、集合型体験会を中止し、オンライン体験会を開催したため、参加者数が例年より減少しました。令和元年度は長浜バイオ大学ドームで集合型体験会を開催し3,944名に参加いただきました。目標値は、令和3年度の開催方法（オンライン体験会）を踏まえて設定しています。

1 将来のものづくりの担い手の確保・育成

本県の産業を持続的に発展させるためには、将来の担い手となる若者を確保し、育成することが重要です。そのため、本県の基幹産業であるものづくり分野を中心に、若者に技能や働くことの楽しさを発見できる機会を提供します。

若年技能者の育成に向けた職業訓練の実施（施設内訓練）

県立高等技術専門校（米原校舎、草津校舎）において、基幹産業であるものづくり産業の将来を支える人材を育成します。

具体的な取組

- 高等学校卒業生等を対象とした職業訓練の充実（R3.3時点：メカトロニクス科、自動車整備科）
- 高等技術専門校における計画的な機器整備

社会人としての基礎的な資質・能力の育成

企業が雇用する際に重視するコミュニケーション能力や社会人としてのマナーの習得に向けた訓練を実施します。

具体的な取組

- 高等技術専門校における訓練カリキュラムの見直し

きめ細やかな就職支援の実施

求職者の就職意欲を促進し、一人ひとりの適性や能力等に応じた就職・定着に結びつけるため、県立高等技術専門校において、きめ細やかな就職支援を実施します。

具体的な取組

- 就職支援アドバイザーの配置
- ジョブ・カードの作成支援
- キャリアコンサルティングの実施
- 職業紹介の実施

訓練受講に向けた広報啓発の実施

県立高等技術専門校の訓練受講を促進するため、就職につながる職業訓練の魅力を伝える効果的な広報啓発を行います。

具体的な取組

- 県立高等技術専門校の見学会の実施
- 県立高等技術専門校の魅力を発信するHPや広報物の制作

若者の技能検定受検奨励等

若年層の技能の習得に向けた意欲向上のため、教育機関と連携し、技能検定受検を推進します。

具体的な取組

- 高等学校等に対して、技能検定制度について周知、高校生の技能検定受検の促進
- 技能検定の実施

しごと・ものづくり体験の機会提供

将来のものづくりの担い手の育成につなげるため、教育機関と連携し、小中学生を対象に、技能者のしごと体験やものづくりの楽しさを体験できる機会を提供します。

具体的な取組

- 高等技術専門校におけるものづくり体験教室の実施
- しごとチャレンジフェスタ等の実施

学校教育におけるキャリア教育の推進

児童生徒が学ぶことと自己の将来とのつながりを意識しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、企業関係者や学識経験者等の助言を受けながら、学校教育において、発達段階に応じた切れ目のないキャリア教育を実施します。

具体的な取組

- 小学校・中学校・高等学校・特別支援学校等キャリア教育・進路指導連絡協議会の開催
- 「キャリア・パスポート」の活用推進
- 中学生チャレンジウィーク事業の実施
- 未来の担い手を育むキャリア形成支援事業の実施
(普通科と総合学科を中心とした研究校18校)
- 県立特別支援学校高等部生徒に対する職場実習の実施
- 県立特別支援学校における職業的自立と社会参加をめざした職業教育充実事業の実施（「しがしごと検定」、「しがしごと応援団」、「就労アドバイザー」等）

あらゆる産業の人材確保に向けた魅力発信

ものづくり産業を含め、あらゆる産業の人材確保に向け、しごとのやりがいなど魅力を発信をします。

具体的な取組

- ものづくり体験教室やしごとチャレンジフェスタ等の実施
- 県HPにおける技能者の紹介

県立職業系専門高等学校等※⁵における産業人材の育成

職業学科および総合学科がそれぞれの専門性を生かした連携を図り、新たな商品開発や地域に貢献する取組を実施することで、生徒の主体性や創造性を育むとともに、専門性の深化を図ります。

また外部人材の活用や上級学校との連携をより一層すすめるとともに、滋賀の企業の魅力を高校生に理解させることで、将来、県内の企業で活躍したいという意欲を育みます。

具体的な取組

- 高等学校産業人材育成プロジェクト事業の実施（職業教育を主とする専門学科と総合学科）

※5 県立職業系専門高等学校等
職業教育を主とする専門学科および総合学科を設置する県立高等学校のこと。

県立大学における産業人材の育成

県立大学において、地域の文化と産業の発展に寄与できる産業人材の育成を図ります。

具体的な取組

- 各学部における教育の実施
- 環びわ湖大学・地域コンソーシアムにおける合同企業説明会、大学と企業との情報交流会、しが就活塾等の実施
- びわ湖東北部地域連携協議会における地域内企業に必要な採用力強化セミナー、合同企業説明会等の実施

高等専門学校設置に向けた検討

新たに設置を検討中の高等専門学校について、これからの滋賀の産業を支える工業系の高等専門人材の育成を図るべく議論を深めます。

具体的な取組

- 「令和の時代の滋賀の高専」設置に向けたさらなる検討・具体化

2 技能の振興・ものづくりを支える気運の醸成

本県の産業や企業の持続的な発展には、技能の振興や熟練した技能の継承が重要です。そのため、県内技能者の表彰等を行い、技能を尊重する気運を醸成します。

「おうみの名工」の表彰

特に優れた現役の技能者を「おうみの名工」として表彰し、技能者の地位や技能水準の向上につなげるとともに、技能を尊重する社会的気運の醸成を図ります。

具体的な取組

- 「おうみの名工」の表彰
- おうみの名工に対する、しごとチャレンジフェスタ等技能振興活動への協力要請

「おうみ若者マイスター」の認定

将来、「おうみの名工」を目指す優秀な若年技能者を「おうみ若者マイスター」に認定することで、若年技能者のさらなる技能習得の意欲向上を図ります。

具体的な取組

- 「おうみ若者マイスター」認定事業の実施
- おうみ若者マイスターに対する、しごとチャレンジフェスタ等技能振興活動への協力要請

技能競技大会成績優秀者の表彰

技能競技大会の成績優秀者を表彰することで、技能者の地位向上と技能習得の意欲向上を図ります。

また、全国大会へ派遣される選手を支援します。

具体的な取組

- 技能五輪全国大会や技能検定等成績優秀者の表彰
- 23歳以下の若年者が参加できる「技能五輪全国大会」等の派遣選手への補助

3 デジタル技術に対応できる人材育成

新型コロナウイルス感染症を契機として、デジタル技術の導入が加速化する中、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、活用できる人材の確保や育成が重要です。

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します。

IT等成長が見込まれる分野の職業訓練の検討・実施

今後成長が見込まれる、IT分野の職業訓練を充実させるとともに、新たな分野の職業訓練の実施について検討・実施します。

具体的な取組

- 県立高等技術専門学校における全訓練科の訓練充実
- 新たな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

今後、あらゆる産業において、IT等デジタル技術の活用が見込まれることから、全訓練科を対象に、IT関連の訓練やITリテラシーの向上に向けた訓練を標準化します。

具体的な取組

- 県立高等技術専門学校における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

ITスキル等、デジタル技術習得に向けた訓練を実施するため、県立高等技術専門学校の機器整備や訓練指導員の技能・資質向上を図ります。

具体的な取組

- オンライン訓練やデジタル技術習得に向けた機器整備
- 職業訓練指導員の各種研修への受講推進

県立大学におけるICT教育の実施

滋賀県立大学大学院の在学生を対象に、数理モデル・情報解析能力の修得や研究活動と一体化させたICT実習を行い、地域のICTの中核を担う人材の育成を行います。

具体的な取組

- ICT 実践学座“e-PICT”の実施（在学生対象）

4 関係機関・団体等との連携による人材育成

職業能力の開発には、他の公共職業訓練施設や民間の教育訓練機関、企業など、様々な関係機関・団体が関わっています。人材育成の取組を効果的に推進するため、関係機関・団体との間で情報共有を図り、役割分担、相互協力のもと、密接に連携します。

企業や求職者のニーズに応じた職業訓練の実施のための連携

企業や求職者のニーズに応じた職業訓練の実施のため、公共職業訓練施設などの関係機関・団体と情報交換や情報共有を行います。

具体的な取組

- 滋賀県職業能力開発審議会の開催
- 各種訓練に関する会議の開催と他団体会議への参画
- 企業ニーズの定期的な把握等

「しがジョブパーク」における就労支援

就労を希望する若年者を対象に、滋賀労働局と連携し、就労相談や職業紹介をワンストップで実施します。

具体的な取組

- 就労相談やキャリアプランの作成支援
- 求人情報の提供や職業紹介の実施
- インターンシップの実施
- 就職面接会・各種セミナーの実施
- 人材確保に関する相談対応

大学生等の就職に向けた連携強化

大学生等の県内就職を促進するため、大学と連携し、県内企業の魅力発信を行うとともに、企業と学生の交流の場を創出する等、学生が県内企業に関心を持つことができる機会を提供します。

具体的な取組

- 大学との就職支援協定等の充実・拡充（インターンシップ、企業説明会等の情報提供等）

職業訓練のあり方の研究

働くことを希望するすべての人の安定就労の実現に向け、労働・教育分野の関係機関・団体と連携し、職業訓練のあり方について、幅広い視点で研究を進めます。

具体的な取組

- 滋賀県職業能力開発審議会の開催
- 滋賀県立高等技術専門校のあり方検討委員会の開催
- 各種訓練に関する会議の開催と他団体会議への参画

Ⅱ しがの産業の今をけん引する人材の育成（在職者対象）

○基本的施策の方向性

1 企業の生産性向上に向けた人材育成

県内企業の多様な人材育成ニーズに対応するため、在職者訓練（技術向上セミナー）の充実を図ります。

2 訓練施設における人材育成機能の強化

時代とともに変化する企業ニーズに対応できるよう、高等技術専門校の機能を強化します。

3 デジタル技術に対応できる人材育成

在職者が、AIやIoT等、デジタル技術に対応できるよう訓練を実施します。

4 企業等関係機関との連携による人材育成

企業や関係機関団体等と連携して、人材育成を効果的に推進します。

○数値目標

NO.	項目	現状(R2年度実績)	目標値(R8年度目標)
2-1	在職者訓練(技術向上セミナー)受講者数	608名※6	各年度 1,200名
2-2	在職者訓練(技能向上セミナー)定員充足率	72.4%	80%
2-3	技能検定申請者数	849名※7	各年度 2,300名
2-4	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)	601社	840社

※6 新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度は一部セミナーが中止となったため、受講者が例年より減少しました。令和元年度は、1,119名の受講がありました。

※7 新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度の前期技能検定が中止となったため、申請者が例年より減少しました。令和元年度は、前期・後期に2回実施し、2,250名の申請がありました。

1 企業の生産性向上に向けた人材育成

生産年齢人口が減少する中、本県の産業を持続的に発展させるためには、生産性を向上させることが重要です。そのため、在職者対象に技能向上や生産工程の合理化に向けて効果的な職業訓練を実施します。

在職者訓練（技能向上セミナー）の実施

県内労働者のスキルアップを図るため、県立高等技術専門校（米原校舎、草津校舎）において、在職者訓練（技能向上セミナー）を実施します。

具体的な取組

- 在職者訓練の実施
（機械系、溶接系、電気電子系、制御系、塗装系）

あらゆる分野の職業能力開発に関する援助

県内の中小企業等が、従業員を対象に認定職業訓練を実施する場合に、その運営費を補助するなど、企業の人材育成を支援します。

具体的な取組

- 認定職業訓練の実施に対する運営費補助
- 県立高等技術専門校の施設提供や指導員派遣

技能検定の実施

技能の振興・継承を図るため、滋賀県職業能力開発協会と連携し、技能検定を実施します。

具体的な取組

- 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

在職者の技能向上や多様な人材の活躍促進に向けて、県内企業の働き方改革を推進します。

具体的な取組

- テレワーク導入等を支援する業界団体に対する補助
- 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録促進
- 働き方改革の推進に向けた社会保険労務士との連携
- 働き方改革に関する各種セミナーの実施および情報提供

2 訓練施設における人材育成機能強化

時代の変遷によって変化する企業のニーズに対応した多様な訓練を行うため、指導員の技能・知識等の資質向上や訓練カリキュラムの見直し等を行います。

職業訓練指導員の技能・知識等の資質向上

高等技術専門校において、企業ニーズに対応した多様な訓練を行うため、職業訓練指導員は、職業能力開発総合大学校や民間等で実施される研修を受講し、技能や知識の向上を図ります。また民間の職業訓練指導員に対しては、訓練実施に対する運営費を補助することで、指導員の資質向上を図ります。

具体的な取組

- 高等技術専門校の職業訓練指導員の各種研修への受講推進
- 認定職業訓練の実施に対する運営費補助

在職者訓練（技能向上セミナー）に関する積極的な情報発信

在職者の技能や知識の向上につなげるため、在職者訓練の積極的な周知・広報を図ります。

具体的な取組

- 在職者訓練の魅力を発信するHPや広報物の制作

3 デジタル技術に対応できる人材育成

新型コロナウイルス感染症を契機に、企業では、テレワークやオンライン会議が普及するなど業務のデジタル化が進んでいます。また、県内企業の生産性向上や製品の高付加価値化を図るためには、AIやIoT、ロボット等のデジタル技術の積極的な導入・活用が求められています。

そのため、在職者を対象に、業務のデジタル化を含め、デジタル技術を活用できる人材の育成を図ります。

ITスキル習得に向けた在職者訓練（技能向上セミナー）の実施

在職者を対象に、県立高等技術専門校（米原校舎、草津校舎）において、ITスキル習得に向けた在職者訓練（技能向上セミナー）を実施します。

具体的な取組

○ITスキル取得に向けた在職者訓練の実施

県立大学におけるリカレント教育の実施

地域や地域産業が抱える課題の解決へ向けた社会人養成・学び直しとして、数理モデル・情報解析能力の修得やICT実習を行い、地域のICTの中核を担う人材の育成を行います。

具体的な取組

○OICT 実践学座“e-PICT”の実施（社会人対象）

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）

ITスキル等、デジタル技術習得に向けた訓練を実施するため、県立高等技術専門校の機器整備や訓練指導員の技能・資質向上を図ります。

具体的な取組

○オンライン訓練やデジタル技術習得に向けた機器整備

○職業訓練指導員の各種研修への受講推進

4 企業等関係機関との連携による人材育成

職業能力の開発には、他の公共職業訓練施設や民間の教育訓練機関、企業など、様々な関係機関・団体が関わっています。人材育成の取組を効果的に推進するため、関係機関・団体との間で情報共有を図り、役割分担、相互協力のもと、密接に連携します。

在職者訓練のあり方の検討

在職者の技能向上のため、企業や関係機関・団体と連携し、オーダーメイド型訓練の実施等、職業訓練のあり方について、検討を進めます。

具体的な取組

- 滋賀県職業能力開発審議会の開催
- 滋賀県立高等技術専門校のあり方検討委員会の開催
- 各種訓練に関する会議の開催と他団体会議への参画
- 企業ニーズの定期的な把握等

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

在職者の職業能力開発を促進するため、県内大学で実施されるリカレント教育の情報収集と連携方策を検討・実施します。

具体的な取組

- 県内大学におけるリカレント教育の情報収集および必要な連携方策の検討・実施

雇用シェア（在籍型出向・副業・兼業等）の推進

雇用過剰の企業と人手不足の企業との間で実施される雇用シェア（在籍型出向・兼業・副業等）は、在職者の職業能力の向上の機会となるため、積極的に在籍型出向を推進します。

具体的な取組

- 雇用シェアの推進に関する相談対応、セミナーの実施
- 産業雇用安定センターとの連携

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）

○ 基本的施策の方向性

1 求職者の職業能力開発と活躍促進

求職者を対象に安定就労に向けた質の高い職業訓練を実施します。

2 デジタル技術に対応できる人材育成

AIやIoT等、デジタル技術に対応し、職業人として活躍できるよう訓練を実施します。

3 女性の職業能力開発と活躍促進

女性の活躍に向けた職業能力開発と就労支援を実施します

4 障害者の職業能力開発と活躍促進

障害者が技能・技術を習得し、自立できるよう支援します。

5 中高年齢者の職業能力開発と活躍促進

中高年齢者の生涯現役活躍に向けた職業能力開発と就労支援を実施します。

6 外国人の職業能力開発と活躍促進

外国人の就労促進に向けた職業訓練を実施します。

7 就職氷河期世代の職業能力開発と活躍促進

就職氷河期世代の活躍に向けた職業能力開発と就労支援を実施します。

8 社会参加に向けた支援を必要とする者の活躍支援

本人やその家族の気持ちや希望に寄り添い、多様な生き方が選択できるよう地域で連携して支援します。

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）

○数値目標

NO.	項目		現状 (R2年度実績)	目標値 (R8年度目標)	
3-1	高等技術専門学校 訓練生就職率 (短期課程)	施設内訓練	障害者訓練 (総合実務科)	100%	85%
			上記以外	75.8%	85%
		委託訓練	障害者訓練	61.1%	80%
			定住外国人向け訓練	64%	80%
			上記以外	72.1% (R3.9.15現在)	80%
3-2	女性(25歳～44歳)の就業率		71.2% (H27年実績)	80% (R7年目標)	
3-3	高等技術専門学校 障害者訓練修了 一年後の定着率	施設内訓練(総合実務科)	100%	85%	
		委託訓練	72.7%	80%	
3-4	障害者法定雇用率		2.29%	各年度 法定雇用率達成	
3-5	法定雇用率達成企業割合		56.2%	70%	
3-6	ひきこもり支援センターとサポステとの協働事例検討会		4回	6回	

1 求職者の職業能力開発と活躍促進

本県の産業の持続的な発展のためには、若者、女性、障害者、高齢者、外国人、就職氷河期世代等すべての人のより一層の活躍が必要となります。

そのため、誰もが働き、活躍できる社会の実現を目指して、安定就労に向けた質の高い職業訓練やきめ細やかなキャリア形成支援など多様な人材の活躍を促進します。

早期の安定就労に向けた職業訓練の実施

求職者が、企業の求める知識や技能を習得することにより、早期に安定した仕事に就くことができるよう、県立高等技術専門校（米原校舎・草津校舎）において、ものづくり分野を中心とした職業訓練を実施します。

具体的な取組

- 求職者を対象とした職業訓練の実施（施設内訓練、委託訓練）
- 高等技術専門校における計画的な機器整備

企業実習付き職業訓練の実施等

求職者ニートやフリーター等、就労経験が少ない者を対象に、就職や定着を促進するため、企業現場での実習を組み合わせ実践的な職業訓練や短期の職場体験を実施します。

具体的な取組

- 日本版デュアルシステム職業訓練の実施（施設内訓練、委託訓練）
- 滋賀県地域若者サポートステーションにおける職場体験の実施

「介護」等の人手不足分野の職業訓練の検討・実施

「介護」「保育」「農業」「建設」等人手不足分野について、関連する業界団体等と連携し、民間企業や教育機関への委託による効果的な職業訓練について、検討・実施します。

具体的な取組

- 民間教育訓練機関による委託訓練の実施
- 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（再掲）

企業が雇用する際に、重視するコミュニケーション能力や社会人としてのマナーの習得に向けた訓練を実施します。

具体的な取組

- 高等技術専門学校における訓練カリキュラムの見直し

きめ細やかな就職支援の実施（再掲）

求職者の就職意欲を促進し、一人ひとりの適性や能力等に応じた就職・定着に結びつけるため、県立高等技術専門学校において、きめ細やかな就職支援を実施します。

具体的な取組

- 就職支援アドバイザーの配置
- ジョブ・カードの作成支援
- キャリアコンサルティングの実施
- 職業紹介の実施

訓練受講に向けた広報啓発の実施（再掲）

県立高等技術専門校の訓練受講を促進するため、就職につながる職業訓練の魅力を伝える効果的な広報啓発を行います。

具体的な取組

- 県立高等技術専門校の見学会の実施
- 県立高等技術専門校の魅力を発信するHPや広報物の制作

民間教育訓練機関（委託訓練）の質の確保・向上

国の職業訓練サービスガイドラインの活用や研修受講を奨励し、民間教育訓練機関で実施する職業訓練の質の確保・向上を図ります。

具体的な取組

- 民間教育訓練機関への巡回指導
- 職業訓練ガイドサービスラインの普及・啓発

「しがジョブパーク」における就労支援

就労を希望する若年者を対象に、滋賀労働局と連携し、就労相談や職業紹介をワンストップで実施します。

具体的な取組

- 就労相談やキャリアプランの作成支援
- 求人情報の提供や職業紹介の実施
- インターンシップの実施
- 就職面接会・各種セミナーの実施
- 人材確保に関する相談対応

2 デジタル技術に対応できる人材育成

新型コロナウイルス感染症を契機として、デジタル技術の導入が加速化する中、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、活用できる人材の確保や育成が重要です。

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します。

IT等成長が見込まれる分野の職業訓練の実施（再掲）

今後成長が見込まれる、IT分野の職業訓練を充実させるとともに、新たな分野の職業訓練の検討・実施します。

具体的な取組

- 県立高等技術専門校における全訓練科の訓練充実
- 新たな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（再掲）

今後、あらゆる産業において、IT等デジタル技術の活用が見込まれることから、全訓練科を対象に、IT関連の訓練やITリテラシーを組み込んだ訓練を標準化します。

具体的な取組

- 県立高等技術専門校における全訓練科を対象としたIT関連訓練の標準化

ICTの活用が推進される分野で活躍できるIT人材の育成

「スマート農業」や「スマート林業」など、今後、ICT等のデジタル技術が、従前より活用される分野において、活躍できるIT人材を育成します。

具体的な取組

- 県立高等技術専門校「ICT技術科」の訓練充実
- ICTの活用により、労働生産性が向上する分野の職業訓練の検討・実施

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）

ITスキル等、デジタル技術習得に向けた訓練を実施するため、県立高等技術専門校の機器整備や訓練指導員の技能・資質向上を図ります。

具体的な取組

- オンライン訓練やデジタル技術習得に向けた機器整備
- 職業訓練指導員の各種研修への受講推進

3 女性の職業能力開発と活躍促進

女性の活躍をより促進するためには、育児や介護等をきっかけに離職した女性が再就職を希望する場合に、職業能力開発の支援や就職支援を行うことが重要です。

そのため、育児や介護との両立が可能な職業能力開発の機会を提供するとともに、関係機関と連携し、就職に向けたきめ細やかな就労支援を実施します。

子育て中の女性等に配慮した職業訓練の実施

育児中の方やひとり親家庭の親など、特別な配慮を要する方に対して、一日の受講時間を短縮した職業訓練等を実施します。
またOA事務系など、女性が多く活躍する分野の職業訓練を実施します。

具体的な取組

- 託児サービス付きの職業訓練の実施
- 一日の受講時間を短縮した職業訓練の実施
- 女性が多く活躍する分野の職業訓練の実施

「滋賀マザーズジョブステーション」における就労支援

育児中の女性やひとり親家庭の親等を対象に、滋賀労働局と連携し、託児付きの就労相談や職業紹介をワンストップで実施します。
また、保育所等の申込時期に合わせ、保育所探しと職探しの両立で悩む女性等を対象に、保育情報の提供や就労支援イベントを実施します。

具体的な取組

- 就労相談の実施
- 求人情報の提供や職業紹介の実施
- 託児の実施
- 保育情報等の提供
- 各種セミナーの実施
- 「保活直前！お仕事探し応援ウィーク」の実施

4 障害者の職業能力開発と活躍促進

障害者の活躍をより促進するためには、障害者一人ひとりの特性に応じた職業能力開発を支援するとともに、就労・定着に向けたきめ細やかな就労支援が重要です。また社会全体における障害者雇用の理解を広めることが必要です。

そのため、障害者を対象とした職業訓練を行うとともに、関係機関と連携した就労支援や障害者雇用の理解促進を図ります。

障害者一人ひとりの特性に応じた職業訓練の実施

県立高等技術専門学校（総合実務科）において、軽度の知的障害者を対象とした訓練を実施するとともに、県内企業と連携し、障害の種別に関わらず、障害者一人ひとりの特性に応じた職業訓練の機会を提供します。

具体的な取組

- 県立高等技術専門学校（総合実務科）におけるインターンシップを活用した訓練の実施
- 企業実習型職業訓練の実施
- 障害者職業訓練コーディネーターの配置

障害者の技能向上と障害者雇用の理解促進

滋賀県障害者技能競技大会を開催することで、障害者の技能向上を図るとともに、県内企業に対して、障害者雇用への理解を深め、雇用を促進します。

また、障害者への介護技能習得支援や介護事業所職員への障害者雇用の環境整備支援を実施することで、障害者の介護現場での就労促進を図ります。

具体的な取組

- 滋賀県障害者技能競技大会の開催
- 全国障害者技能競技大会の派遣選手への補助
- 障害者雇用促進のための広報啓発の実施
- 介護職員養成研修の実施
- 介護事業所職員への環境整備支援
- 障害者と介護事業所間の就労受入にかかる調整

「働き・暮らし応援支援センター」における就労支援

障害者の就労支援を行う「働き・暮らし応援センター」に、県立高等技術専門校や民間教育機関で実施する職業訓練に関する情報提供を行うとともに、障害者の就労の場の確保や職場への定着を支援する職員の配置を補助するなど障害者の就労を促進します。

具体的な取組

- 職業訓練など各種支援制度等の情報提供
- 働き・暮らし応援センターに職場開拓支援員、就労サポーターの配置に対する補助

就労系障害福祉サービス事業所等の支援力の向上

事業所等において就労支援に携わる職員を対象に、支援の基本的な知識や技術に関する研修や実習を実施することで支援者の育成を図るとともに、ジョブコーチ養成研修など、専門性を高めるための研修の受講を促進します。

具体的な取組

- 就労アセスメント手法研修の開催
- 障害者雇用企業での現場実習の実施
- ジョブコーチ養成研修の受講費用の補助

5 中高年齢者の職業能力開発と活躍促進

人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化する中、中高年齢者の生涯現役活躍の実現のためには、これまで培ってきた知識や経験を活かした再就職支援が重要です。また社会全体における高齢者の就業機会の確保に向けた理解を広めることが必要です。

そのため、中高年齢者を対象とした職業訓練を行うとともに、関係機関と連携した就労支援や高齢者の就業機会確保に向けた理解促進を図ります。

再就職に向けた職業訓練の実施

中高年齢者の再就職を促進するため、就労未経験分野に関する新たな知識・技能の習得に向けた職業訓練を実施します。

具体的な取組

- 求職者を対象とした職業訓練の実施
（施設内訓練、委託訓練）

「シニアジョブステーション滋賀」における就労支援

働く意欲のある中高年齢者を対象に、滋賀労働局と連携し、就労相談や職業紹介をワンストップで実施します。

また、中高年齢者を雇用したい県内企業に対し、中高年齢者の確保と活躍のためのアドバイスや好事例紹介を実施します。

具体的な取組

- 就労相談やキャリアプランの作成
- 求人情報の提供や職業紹介の実施
- 就職面接会の実施
- 中高年齢者の人材確保に関する相談対応

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

定年退職後等の高齢者を対象に、臨時的かつ短期的な就労等の提供を行う公益社団法人滋賀県シルバー人材センター連合会を補助することで、高齢者の就業機会の拡大と生きがいの充実を図ります。

具体的な取組

- 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

外国人がその能力を最大限発揮し活躍できるよう、日本で働くための社会人としてのマナーやコミュニケーション能力の取得に向けた職業能力開発を支援します。

日本語能力に配慮した職業訓練の実施

外国人が、その能力を発揮し、安定した職業生活を営むことができるよう、日本語の能力に配慮した職業訓練を実施します。

具体的な取組

○定住外国人向け職業訓練の実施

外国人技能実習生向け技能検定の実施

滋賀県職業能力開発協会と連携し、外国人技能実習制度に基づき、技能レベルの評価を行うための技能検定を実施します。

具体的な取組

○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

外国人材の受け入れを希望する県内企業を対象に、「滋賀県外国人材受入サポートセンター」において、外国人材の受入に関する相談対応や外国人受入に係る周知・啓発を実施します。

具体的な取組

○外国人材受け入れに関する相談対応
○合同企業説明会の実施
○外国人雇用啓発冊子の作成・配布
○外国人の定着支援策の検討・実施

「しが外国人相談センター」における相談の実施

県内在住外国人を対象に、「しが外国人相談センター」において、労働や在留資格など外国人からの相談に多言語で対応するほか、労働・雇用に関する専門窓口の紹介を行います。

具体的な取組

○多言語での相談対応の実施
○労働や外国人のための研修制度に関する
情報提供および専門窓口の紹介

7 就職氷河期世代の職業能力開発と活躍促進

就職氷河期世代は、不本意な就職を繰り返したり、長期間無業状態であったりと十分なキャリア形成の機会に恵まれなかった状況があることから、本人の状況に応じた支援が重要です。

そのため、職業訓練の実施等により、多様な職業能力開発の機会を提供し、関係機関と連携した就職に向けたきめ細やかな就労支援を行うとともに、社会全体で就職氷河期世代を支援する気運の醸成を図ります。

就職氷河期世代を対象とする職業訓練の検討・実施

就職氷河期世代の就労促進のため、職業訓練を活用した就職氷河期世代の支援を行います。

具体的な取組

- 就職氷河期世代を対象とした新たな職業訓練や優先枠設定の検討・実施

「しがジョブパーク」における就労支援

就労を希望する就職氷河期世代を対象に、滋賀労働局と連携し、就労相談や職業紹介をワンストップで実施します。

具体的な取組

- 就労相談やキャリアプランの作成支援
- 求人情報の提供や職業紹介の実施
- 企業説明会の実施
- 職場見学の実施

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

滋賀労働局と連携し、経済団体等で構成する「就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、構成団体がそれぞれの施策を推進することにより社会全体で就職氷河期世代の支援に取り組む気運を醸成します。

具体的な取組

- 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

人口減少が進む中、一人ひとりの人権と多様性が尊重され、性別、年齢、病気・障害の有無、国籍などそれぞれが抱える状況にかかわらず、誰もがそれぞれの力を出し合い、社会を支え合うことがますます重要となっています。

特にひきこもりなど生きづらさを抱える人は、その背景等が様々であり、その人の気持ちや希望に寄り添い、自己肯定感や達成感が得られるような経験を積み重ねていく中で、就労に向けて歩みだそうとする人に対しては、その状況やニーズに応じた多様な支援を行えるよう、地域で連携して支援していきます。

また誰もが働き、活躍できる社会の実現に向け、関係機関と連携し、多様な人材の活躍促進に必要となる施策について、引き続き検討します。

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

ひきこもりなど社会参加に向け支援を必要とする者の状況やニーズに応じた多様な支援を実施し、就労に向けて取り組もうとする気持ちを後押しします。

具体的な取組

- 滋賀県社会福祉協議会による「はたらく体験」の実施
- 生活困窮者自立支援制度による就労準備支援事業
- 滋賀県ひきこもり支援センター等と滋賀県地域若者サポートステーションとの連携
- 滋賀県地域若者サポートステーションにおける職場体験の実施

「滋賀県ひきこもり支援センター」等における相談の実施

滋賀県ひきこもり支援センターや市町等のひきこもり相談窓口において、ひきこもりの状態にある者やその家族が身近な地域で安心して相談できるよう相談支援体制の充実を図ります。

具体的な取組

- 個別相談の実施
- 県内相談窓口の周知啓発
- 支援に係る好事例等の市町村等に対する情報提供
- 就労・法律等、多職種による専門家チームを設置し、市町等に対する専門的助言の実施

職業能力開発にあたっては、県、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部、労働局、民間教育訓練機関、企業、職業能力開発協会、教育機関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します。

1 それぞれが果たす役割

(1) 県の役割

- 公共職業訓練の実施、事業主団体が行う認定職業訓練への支援など、職業能力開発の中核機関として、地域ニーズに応じた、本県の産業を担う人材を育成します。
- 近年の社会経済情勢が急速に変化する中、多様化・高度化する新たな技術や知識にも十分対応できる人材を育成します。
- 施策の推進にあたっては、行政のみならず、関係機関、団体の取組に負うところが大きいことから、それぞれの役割が十分に果たされるよう必要な連携・協力を行います。

(2) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部(滋賀職業能力開発促進センター、滋賀職業能力開発短期大学校)の役割

デジタル化の進展等の産業構造の変化や非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティーネットとして、求職者一人ひとりのニーズに応じた多様な訓練機会を提供するためには、県だけでなく、他の公的職業訓練との連携が必要不可欠です。

そのため、滋賀職業能力開発促進センターでは、求職者の早期就職を図るための職業訓練の実施等、滋賀職業能力開発短期大学校では、学卒者などに対する高度な職業訓練の実施が求められます。

1 それぞれが果たす役割

(3) 滋賀労働局・公共職業安定所の役割

○ 滋賀労働局・公共職業安定所(ハローワーク)は、民間の職業紹介事業等では就職に結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援する最後のセーフティーネットとしての役割を担っているため、求職者に寄り添った就職や訓練のあっせんを行うなど、関係機関と連携したきめ細やかな就職支援が求められます。

(4) 民間教育訓練機関の役割

産業界や地域の多様なニーズを踏まえて、職業訓練を実施するためには、民間教育訓練機関での実施が必要不可欠であることから、民間教育訓練機関の幅広い教育訓練資源を活用した、職業訓練の受講機会の提供が期待されます。

(5) 県内企業の役割

人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、働き方が多様化し、労働者が生涯を通じて学び続ける必要が高まっています。そのため、雇用する労働者が多様な職業訓練を受け、職業能力の開発および向上を図り、職場での定着や生産性の向上に資するよう、働き方改革を推進し、職業訓練の機会を確保することが期待されます。

(6) 滋賀県職業能力開発協会の役割

滋賀県職業能力開発協会は、県と密接な連携のもと、職業能力開発に関する情報や資料の収集・提供、企業や労働者への助言、認定職業訓練の援助、技能検定の実施などが求められます。

1 それぞれが果たす役割

(7) 教育機関の役割

若者の就業促進や早期離職防止のためには、発達段階に応じた自己理解や職業意識の醸成、仕事内容への理解が必要となります。そのため、産業界等と連携した子どもの頃からの職業観、勤労観を育成するキャリア教育の充実が期待されます。

(8) 県民の役割

職業人生の長期化やデジタル技術の進展等、今後も労働者に求められる能力が変化していくことから、日々の業務を通じて職業能力の向上を図るとともに、若いうちから自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即した職業能力の開発や技能の向上を図っていくことが期待されます。

2 プランの推進体制と進捗管理

○プラン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、労働局、企業、職業能力開発協会、教育機関等と緊密に連携し、適切な役割分担の下で、職業能力開発施策の円滑な推進を図ります。

○また、PDCAサイクル(計画―実施―評価―改善)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、施策の成果や課題等について、滋賀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など、フォローアップを行うこととします。

○さらに、計画期間中に、経済・雇用情勢や公共職業能力開発を取り巻く環境の著しい変化などにより、プラン策定時に想定していなかった新たな対策が必要となる場合には、適宜柔軟に対応することにより、職業能力開発施策の実効性を高めていきます。