

しが職業能力開発推進プラン（仮称）

（案）

～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～

目 次

第1章 プランの策定にあたって	1
第2章 本県の職業能力開発を取り巻く状況と課題	2
第3章 プランの基本目標	7
【公共職業能力開発施設がめざす目標】	8
第4章 職業能力開発の基本的施策	9
参考資料	13

第1章 プランの策定にあたって

1 策定の趣旨

本県においては、昭和46年(1971年)以降9次にわたり、働く人々の生涯にわたる職業能力開発を推進するため、滋賀県職業能力開発計画を策定し、各種施策を進めてきました。

「第9次滋賀県職業能力開発計画」では、平成20年(2008年)のリーマンショック以降の厳しい雇用情勢が続くなか、「誰もが多様な働く場へ参加でき、力を発揮できることをめざして」を副題とし、一人ひとりの能力を高める人材育成と雇用の安定に取り組むことで、就労を望む誰もが働く機会に恵まれるとともに、働く場で十分に力が発揮できることをめざしてきました。

日本経済は、近年、緩やかな回復傾向にあり、本県の雇用情勢においても有効求人倍率が1倍を越えるなど改善傾向にある一方で、求人ニーズと求職ニーズとのミスマッチ等により、人手不足の職種があります。

本県の産業構造は依然として「製造業」をはじめとする「第2次産業」の占める割合が高いことから、「製造業」が本県の基幹産業であることに変わりはないものの、一方で「第3次産業」の占める割合が増えつつあります。

また、現在の社会情勢を見ると、本県でも少子高齢化による人口減少の局面を迎えることから、労働力不足が長期的な課題となっています。

このような状況のなか、本プランでは、働くことを希望するすべての人々が、生涯にわたって能力を発揮できるよう、企業等や求職者のニーズを踏まえた職業能力開発に取り組みます。

2 プランの性格

このプランは、「職業能力開発促進法」第7条(昭和44年法律第64号)に基づき国が策定した「職業能力開発基本計画」ならびに「滋賀県基本構想」、「人口減少を見据えた豊かな滋賀づくり総合戦略」および「滋賀県産業振興ビジョン」との整合性を図りながら、県が策定するものです。

このプランの内容は、本県の職業能力開発施策全体の方向性を示すものであり、県の施策だけでなく、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部(以下「機構滋賀支部」という。)、企業および民間団体などにおける取り組みの方向性も示すものです。

3 プランの期間

このプランの期間は、平成29年度(2017年度)から平成33年度(2021年度)までの5年間とします。

なお、プランの期間中に、経済・雇用情勢の急激な変化に伴い、新たな施策が必要となる場合には、このプランの趣旨を踏まえて機動的に対応するとともに、必要に応じて随時見直すこととします。

第2章 本県の職業能力開発を取り巻く状況と課題

1 人口減少社会の到来

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口」（平成25年3月推計）をみると、本県の人口は、平成27年（2015年）の1,413千人（平成27年国勢調査）から平成42年（2030年）は1,375千人になり、さらに平成52年（2040年）には1,309千人に減少すると予測されています。

一方、県が策定した「人口減少を見据えた豊かな滋賀づくり総合戦略」では、人口減少の流れを押しとどめ、豊かな滋賀をつくるための各施策を実施することにより、平成42年（2030年）で1,406千人、平成52年（2040年）では1,372千人の人口を確保することを目標としています。（図表1）

人口減少社会においても、活力ある地域社会を維持していくために、働くことを希望するすべての人々が安定した職業に就くための取組みが必要です。

2 本県の産業構造

平成25年度（2013年度）の県内総生産に第2次産業が占める割合は、全国1位の41.0%であり、全国平均の24.1%を大きく上回っています。（図表2）

一方で、県内総生産に第2次産業が占める割合は減少傾向にあり、サービス業を含む第3次産業が占める割合が増加傾向にあります。（図表3）

本県の基幹産業は、製造業をはじめとする第2次産業であることから、「ものづくり分野」の人材育成を進める一方、第3次産業の人材育成にも取り組むことが必要です。

3 本県の多数を占める中小企業

本県における平成26年（2014年）の中小企業数は36,520社で、県内企業数に占める中小企業の割合は99.8%を占めています。

また、中小企業の従業者数は297,596人で、全体の85.2%を占めています。（中小企業白書2016年版）

本県の産業を担う中小企業の人材育成について支援することが必要です。

4 雇用の状況

本県の有効求人倍率は、リーマンショック後の平成21年度（2009年度）に0.38倍にまで落ち込んだものの、それ以降は徐々に回復し、平成27年度（2015年度）には1.08倍まで回復しています。（図表4）

また、平成27年度（2015年度）の就業地別の有効求人倍率は1.25倍と、さらに高い数値にあります。（滋賀労働局「職安統計年報」）

さらに、新規求人倍率も増加傾向にあり、このような状況から、本県の雇用情勢は改善しているといえます。（図表6）

その一方で、中小企業を中心に人手不足となっており、これに対応することが必要です。

5 求職者の状況

(1) 若者の状況

本県の35歳未満の有効求職者数は、平成23年度(2011年度)の11,357人から平成27年度(2015年度)の8,176人に減少しています。(図表8)

また、県内の高等学校の卒業生で就職した者は、平成23年度(2011年度)の1,968人から平成27年度(2015年度)の2,283人に増加しています。(図表9)

これらの状況から、若者の雇用状況は改善の傾向にあるといえます。

一方で、若者の早期離職が課題となっており、平成24年(2012年)の全国の新規学卒者の就職後3年以内の離職率は、高等学校卒業生が40.1%、大学卒業生が32.3%となっています。(図表10・11)

このような状況から、若者を安定した就労に結びつけるための、職業能力開発の機会の提供が必要です。

(2) 女性の状況

平成24年(2012年)の就業構造基本調査をみると、本県の女性の労働力率は、25歳から44歳までの「結婚」、「出産」および「育児」などのライフイベントが多い年齢階層での労働力率が、全国に比べて低い傾向にある一方で、この年代の女性の無業者の約6割が就労を希望しています。(図表12)

また、平成24年(2012年)の雇用形態別雇用者の男女別割合を見ると、男性は正規職員が78.7%を占めているのに対し、女性は39.6%に留まるとともに、パート労働者が37.6%を占めています。(図表13)

このような状況から、ライフステージに応じて、希望する形での就労に結びつく、女性の就職のための支援が必要です。

(3) 障害者の状況

本県の障害者の平成28年(2016年)の実雇用率は2.09%、法定雇用率達成企業率は58.8%であり、いずれも全国平均を上回っていますが、4割を超える企業については、法定雇用率が未達成となっています。(図表14)

また、滋賀労働局の「職業紹介状況」をみると、平成27年(2015年)の障害者の就職率は52.0%であり、半数近くが就職できない状況にあります。(図表16)

一方、平成30年度(2018年度)から精神障害者が障害者法定雇用率の算定基礎に加えられることから、法定雇用率の更なる引上げが予想されます。

このような状況から、障害のあるすべての方に対する職業能力開発の機会の提供を、一層図っていく必要があります。

(4) 中高年齢者の状況

職業人生の長期化や少子高齢化により、就労を希望する中高年齢者の増加が見込まれます。

一方で、本県の中高年齢者の雇用状況をみると、55歳以上の中高年齢者の有効求人倍率は、全体に比べて低い傾向にあります。(図表18)

これらの状況から、中高年齢者に対する職業能力開発の取組みを行うことで、就職を促進することが必要です。

(5) 外国人の状況

本県の外国人の職業紹介状況をみると、平成27年度(2015年度)の新規求職件数は1,944件に対して、就職件数は205件であり、新規求職件数に対する割合は10.5%となっています。(図表19)

このような状況から、我が国に定住する外国人※に対する職業能力開発への取組みを行うことで、安定的な就労に結びつけていくことが必要です。

※我が国に定住する外国人
このプランでは、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」および「定住者」を意味しています。

6 求人ニーズと求職ニーズの状況

平成27年度(2015年度)の県内における求人および求職の状況をみると、「建設」、「介護・サービス」、「保安」、「輸送」および「IT関連」などの職種は、求職申込件数が求人数を満たしていないことから、これらの職種で人手不足をきたしていると考えられます。(図表20)

また、県のアンケート調査(※)でも「土木・舗装作業員」、「建設用機械運転工」、「金属工作機械工」および「溶接工」等の職種において、事業所等の人材の求めがあるにもかかわらず、就職を希望する者がいないという結果が出ています。(図表21・22)

一方、採用時に事業所が求職者に対して、「仕事に対する責任感」、「協調性や役割分担」、「社会常識やマナー」および「コミュニケーション能力」を重視するという結果が出ています。

(図表23)

このことから、採用にあたっては、社会人としての資質や基礎的な能力などが重視される傾向にあります。

※県のアンケート調査

名称：「平成27年度職業能力開発に関するアンケート調査」
調査の基準日：平成27年(2015年)12月1日
調査対象：事業所調査＝県内の事業所 求職者調査＝県内の公共職業安定所を利用した求職者
調査方法：事業所調査＝郵送配布／インターネット、郵送により回収
求職者調査＝県内7か所の公共職業安定所窓口で配布／インターネット、郵送により回収
標本数：事業所調査＝3,000 求職者調査＝1,000
回答数：事業所調査＝740(回収率24.7%) 求職者調査＝375(回収率37.5%)

7 企業等における人材育成の状況

県の事業所に対するアンケート調査では、教育訓練に関する悩みについて、「時間が確保できない」、「費用負担が大きい」、「指導者がいない」の答えが上位を占めました。(図表 25)

また、公共職業能力開発施設の活用については、「在職者訓練の受講」や「講師の派遣や紹介を受ける」など、なんらかの形で施設を利用したという回答があるものの、その割合が29%に留まっていることから、公共職業能力開発施設が実施している職業訓練や企業等に対する相談や援助の情報について、一層の周知を図ることが必要です。(図表 26)

8 公共職業訓練の状況

県内の公共職業能力開発施設は、県立の「高等技術専門校（米原校舎・草津校舎）」と、機構滋賀支部が運営する「滋賀職業能力開発促進センター」および「滋賀職業能力開発短期大学校」があります。

これらの施設では、主にものづくり分野の職業訓練を実施しており、訓練期間は6ヶ月から2年となっています。

また、在職者に対する職業訓練も、「機械」、「電気」、「建築」および「制御」等の各分野で実施をしています。

さらに、民間教育訓練機関等を活用した委託訓練では、「OA事務」、「医療事務」、「販売サービス」および「介護」等の分野を実施しています。

県内の公共職業能力開発施設と訓練科（平成 28 年度（2016 年度））

区分	施設名称等 (呼称)	訓練課程	訓練科名等	定員 (人)		
滋賀県	滋賀県立 高等技術専門校 米原校舎・草津校舎 (テクノカレッジ米原・草津)	普通職業訓練 普通課程	自動車整備科	20		
			生産システム制御科	10		
			コンピュータ制御科	20		
		普通職業訓練 短期課程	生産システム設備科 (日本版デュアルシステム)	10		
			服飾デザイン科	20		
			塗装技術科	20		
			木造建築科	20		
			溶接技術科	15		
			機械加工技術科	5		
			総合 技能系	金属加工技術科	20	
				機械実践技術科	10	
				溶接実践技術科	10	
				電気設備技術科	20	
				電気機械技術科	10	
			住宅リフォーム科	20		
			総合実務科	20		
			在職者訓練	1,775		
(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 (ポリテクセンター滋賀)	普通職業訓練 短期課程	機械加工NC技術科(導入訓練付)	10		
			CAD/CAM 技術科(導入訓練付)	30		
			CAD・ものづくりサポート科	10		
			CAD/CAM 技術科	30		
			機械加工 NC 技術科	30		
			溶接施工科	60		
			工場管理保全科	30		
			ビル設備サービス科	60		
			電気設備技術科	30		
			ICT生産サポート科	60		
			電気設備技術科 (日本版デュアルシステム)	36		
			在職者訓練	780		
			滋賀職業能力開発 短期大学校 (滋賀職能大)	高度職業訓練 専門課程	生産技術科	20
					電子情報技術科	25
住居環境科	20					
在職者訓練	482					
滋賀県	施設外委託訓練	普通職業訓練 短期課程	求職者対象	事務系	1,149	
				サービス系	100	
				情報系	15	
				介護系	235	
				その他	120	
			障害者対象	41		

第3章 プランの基本目標

1 求人ニーズと求職ニーズのミスマッチの解消

求職者や在職者が、技術の進歩や産業界のニーズの変化に応じた技能や知識を習得することにより能力を高めるとともに、労働に対する意識やコミュニケーション能力などの社会人としての基礎的能力を習得することにより、安定した仕事に就くことができるよう、職業能力開発の機会を提供する必要があります。

また、本県の産業を支える「ものづくり分野」の活力の維持・向上のために、確かな技能や知識が習得できる職業訓練を実施することで、企業ニーズに応じた人材育成を図ります。

さらに「介護」、「保育」、「建設」等の人手不足が生じている分野や、再生可能エネルギーをはじめとする「エネルギー分野」、「情報通信」など、今後成長が見込まれる分野についての人材育成をめざします。

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

働くことを希望する、すべての人々の安定した就労を実現するために、それぞれの特性やニーズに応じた職業能力開発を行う必要があります。

若者については、長期的なキャリア形成を図り、次代を担うべき存在として活躍できるよう、一人ひとりの状況に応じた職業能力開発を推進します。

また、女性については、結婚・出産、育児等のライフイベントに関わりなく、希望するすべての人々が働き続けることができるよう、職業能力の開発の機会を提供します。

障害者については、個々の能力や適性に応じて働くことができるよう、障害の態様に応じた多様な職業訓練を実施するとともに、求人と求職を結びつける、きめ細かなコーディネートを図ります。

中高年齢者については、ライフスタイルに応じた就労が実現するよう、これまでの職業経験を活かした職業能力開発の機会を提供します。

さらに、我が国に定住する外国人については、安定した職業生活を送れるよう、職業訓練を実施します。

このように若者、女性、障害者、中高年齢者、外国人等の、個々の人材育成や就労に関する課題を的確に把握しつつ、より就職にむすびつきやすい職業訓練を推進します。

3 キャリア形成支援

働く人々が、常に社会や経済状況の変化に対応していくためには、主体的に職業生活の設計を行い、定期的に自らの職業能力開発の目標や今後身に付けるべき技能や知識を設定するとともに、継続した職業能力の開発、向上を行う必要があります。

このためには、子どもの頃からの発達段階に応じたキャリア形成を支援するとともに、働こうとする人々の経験と能力に応じた段階的かつ体系的なキャリア形成のため、ジョブ・カードやキャリアコンサルティングを活用した労働者の主体的な能力開発の支援を行います。

4 技能の振興と継承

本県の労働者の優れた技能は、社会の発展に大きな役割を果たしてきましたが、若者の技能離れや熟練技能者の高齢化により、「ものづくり分野」の技能を持つ労働者の不足が懸念されています。

このため、県民に技能の重要性や必要性を理解していただくことで、技能を尊重する社会的気運の醸成を推進します。

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

職業訓練の質の保障と向上のために、職業訓練指導員の指導力や技能および知識をはじめとする資質の向上に努めるとともに、技術の進歩や変化する産業界のニーズに応じた職業訓練を実施します。

また、滋賀労働局や職業安定機関をはじめとする関係機関との連携を図りながら、効率的かつ効果的な職業能力開発施策を推進します。

さらに、本県における、これからの職業にかかる教育訓練のあり方について研究します。

【公共職業能力開発施設がめざす目標】

区 分	訓 練 の 種 類 (課 程)	就 職 率	
		実 績 平成27年度 (2015年度)	各年度 達成すべき 目 標
施 設 内 訓 練	高度職業訓練 (専門課程)	100.0%	100.0%
	普通職業訓練 (普通課程)	100.0%	100.0%
	普通職業訓練 (短期課程)	79.4%	85.0%
施 設 外 委 託 訓 練	普通職業訓練 (短期課程)	77.3%	80.0%

第4章 職業能力開発の基本的施策

1 求人ニーズと求職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技能、知識に関する職業能力開発機会の提供により、ミスマッチの解消を図るための施策を実施します。

(1) 質の高い職業訓練の機会の提供

○求職者や在職者が、求められる技能や知識を習得することにより、その能力を高め、安定した仕事に就くことができるよう、質の高い職業訓練を実施します。

○訓練受講者の円滑な就職を促進するため、ジョブ・カードの作成を支援するとともに、ジョブ・カード等を活用した、キャリアコンサルティングや職業紹介等のきめ細やかな支援にも努めます。

(2) 求人ニーズに応じた職業訓練の実施

○本県の基幹産業である製造業を中心とした「ものづくり分野」について、確かな技能と知識を習得することができる職業訓練を公共職業能力開発施設で実施します。

○「事務」、「医療事務」、「販売サービス」等の分野や、「介護」、「保育」、「建設」等の人手不足が生じている分野について、企業や民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練の実施を図ります。

○再生可能エネルギーをはじめとする「エネルギー」分野や「情報通信」分野など、今後、成長が見込まれる分野の職業訓練の実施について検討します。

○職業訓練の実施にあたっては、事業所等が求めるコミュニケーション能力や社会人としての心構え、およびビジネスマナー等の能力の向上が図られるよう、内容の充実にも努めます。

(3) 求職ニーズに応じた職業訓練の実施

○雇用のセーフティーネットとして、早期の就職につながる職業訓練を実施します。

○職業安定機関との連携による訓練説明会や、公共職業能力開発施設の見学を行うことで、求職者の訓練内容などに対する理解を深めるとともに、受講の意欲の向上を図ります。

2 全員参加型社会の実現に向けた個々のニーズに応じた職業能力開発

働くことを希望する、すべての人々の安定した就労の実現をめざして、それぞれの特性やニーズに応じた職業能力開発のための施策を実施します。

(1) 若者に対する職業能力開発

○高等学校卒業者等を対象とした職業訓練を公共職業能力開発施設において実施し、これからの本県の産業を担う人材の育成を図ります。

○ニートやフリーター等、職業経験が十分でない若年求職者や仕事に対する自信と自覚が未成熟な若者への職業訓練を行うなど、一人ひとりの状況に応じ、安定した仕事に就けるよう支援します。

○若者の円滑な就職を支援する「おうみ若者未来サポートセンター」との連携を図り、職業能力開発等に関する情報の提供に努めます。

(2) 女性に対する職業能力開発

- 結婚・出産・子育て等により、就労や職業訓練の機会が制約される女性を対象とした職業訓練を実施します。
- 職業訓練受講中の託児サービスや受講しやすい時間帯での訓練の実施など、子育て中の女性等が受講しやすい職業訓練を実施します。
- 女性の再就職を支援する「滋賀マザーズジョブステーション」との連携を図り、職業能力開発に関する情報の提供などに努めます。

(3) 障害者に対する職業能力開発

- 身体障害、知的障害、精神障害および発達障害などの、障害者一人ひとりの様態に応じた職業訓練の機会の提供を図り、一般就労につなげます。
- 一般の公共職業能力開発施設での訓練の受講が可能な障害者については、当該施設での受講を促進します。
- 公共職業能力開発施設において、軽度の知的障害者を対象とした職業訓練を実施します。
- 障害者の職業訓練の受講機会の拡大を図るため、民間教育訓練機関等や企業等を活用した多様な職業訓練を実施するとともに、就職先が内定していない特別支援学校高等部に在籍する就職希望者を対象とした職業訓練を実施します。
- 障害の種類や程度と希望する職種に応じて他府県の「障害者職業能力開発校」への入校をすすめるとともに、その受講について支援を行います。
- 各福祉圏域に設置する「障害者働き・暮らし応援センター」（障害者就業・生活支援センター）等の関係機関と連携を図り、障害の態様に応じた多様な職業訓練を実施します。

(4) 中高年齢者に対する職業能力開発

- 職業訓練の受講を通じて、自らの職業経験に、さらに新たな技能と知識の習得を支援することにより、再就職を促進します。
- 中高年齢者の再就職を支援する「シニアジョブステーション滋賀」との連携を図り、職業能力開発に関する情報提供などに努めます。

(5) 外国人に対する職業能力開発

- 我が国に定住する外国人が、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。

3 キャリア形成支援

労働者の職業生活設計や、継続した職業能力の開発・向上を支援するための施策を実施します。

(1) 事業主等が行う教育訓練への支援

- 企業ニーズに応じた在職者訓練を実施するとともに、事業主自らが、雇用する労働者に対して行う教育訓練について、公共職業能力開発施設の施設・設備の使用や職業訓練指導員の派遣などの支援を行います。
- 事業主や事業主団体等が実施する認定職業訓練に対する支援に努めます。
- 事業所における職業能力開発の推進を担う「職業能力開発推進者」を対象として、研修を実施するとともに、未選任の事業所に対しての啓発に努めます。
- 事業主自らが行う教育訓練を促進するため、滋賀県職業能力開発協会に設置する「滋賀県視聴覚教材センター」の視聴覚教材が有効に活用されるよう啓発に努めます。

(2) 働く人々に対するキャリア形成支援

- 労働者のキャリア形成を支援するため、在職者訓練を実施するとともに、教育訓練に関する情報の提供等に努めます。

(3) 技能検定の実施

- 国の技能評価制度である技能検定の普及、啓発に努めることで、働く人々の技能と地位の向上を図るとともに、若者の技能習得意欲の向上のために、若年技能者の技能検定の受検を特に推進します。
- 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。

(4) 「しごと」や「ものづくり」にふれあう機会の提供

- 小学校から中学校の児童、生徒を対象に、様々な職業を紹介し、実際の「しごと」が体験できる機会を提供することで、職業観や勤労観を育むきっかけづくりを行うとともに、教育機関で行う職場体験などの取組みにつなげることで、発達段階に応じた切れ目のないキャリア形成の機会の提供に努めます。
- 子どもの「ものづくり」への関心を高めるため、小学生を対象とした「ものづくり体験教室」を公共職業能力開発施設で開催します。

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推進するための施策を実施します。

(1) 技能を尊重する社会的気運の醸成

- 特に優れた現役の技能者を「おうみの名工」として表彰することで、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。
- 将来の「おうみの名工」をめざ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、若年技能者の更なる技能習得意欲の向上を図ります。
- 毎年11月の「職業能力開発促進月間」に開催される「滋賀県職業能力開発促進大会」を通じて、職業能力開発および技能労働者の地位の向上等を促進します。

(2) 技能競技大会を通じた技能習得意欲の向上

- 技能検定と併せて実施する「滋賀県技能競技大会」を実施し、その成績優秀者を表彰することにより、技能者の地位と技能習得の意欲の向上を図ります。
- 働く人々の技能習得の意欲の促進と技能に対する社会一般の評価を高めるため、「技能五輪全国大会」、「技能グランプリ」および「全国障害者技能競技大会」への選手の派遣を支援します。
- 障害者の技能の向上と社会の理解を深めるために、機構滋賀支部と共に「滋賀県障害者技能競技大会」を開催します。

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

職業訓練の質の向上とその保障と共に、効果的かつ効率的な職業能力開発施策の推進のための施策を実施します。

(1) 職業能力に関する体制の整備

- 質の高い職業訓練を提供するため、訓練を担当する職業訓練指導員を職業能力開発総合大学校や民間等で実施される研修に派遣することで、技能・知識をはじめとする資質の向上を図ります。
- 委託訓練を実施する民間教育訓練機関等については、国が策定した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の普及・啓発に努めることで、訓練の質の向上を図ります。
- 職業訓練の実施については、技術の進歩や変化する産業界のニーズに応じて、今後のあり方も含め、常に工夫を加えながら、効果的かつ効率的な職業訓練の実施に努めます。

(2) 関係機関との連携等

- 企業や求職者のニーズに応じた職業訓練の実施のため、滋賀労働局や公共職業安定所、機構滋賀支部および滋賀県職業能力開発協会等の関係機関・団体と情報交換や情報共有を行うなど、連携の強化を図ります。
- 若者、女性、障害者および中高年齢者の職業能力開発については、「おうみ若者未来サポートセンター」、「滋賀マザーズジョブステーション」、「障害者働き・暮らし応援センター」および「シニアジョブステーション滋賀」等の相談・支援機関と密接に連携を図り、就職につながる効果的な職業能力開発施策を推進します。
- 県、滋賀労働局および機構滋賀支部が、公共職業訓練および求職者支援訓練を総合的に実施していくことで、求職者に対する職業訓練の受講の機会の確保と効果的な職業訓練の実施に努めます。

(3) 今後の職業にかかる教育訓練のあり方の研究

- 働くことを希望するすべての人々の安定した就労の実現とともに、本県の産業を担う人材の育成のため、労働や教育をはじめとした関係部局とともに、これからの職業にかかる教育訓練のあり方について、幅広い視点から研究を進めます。

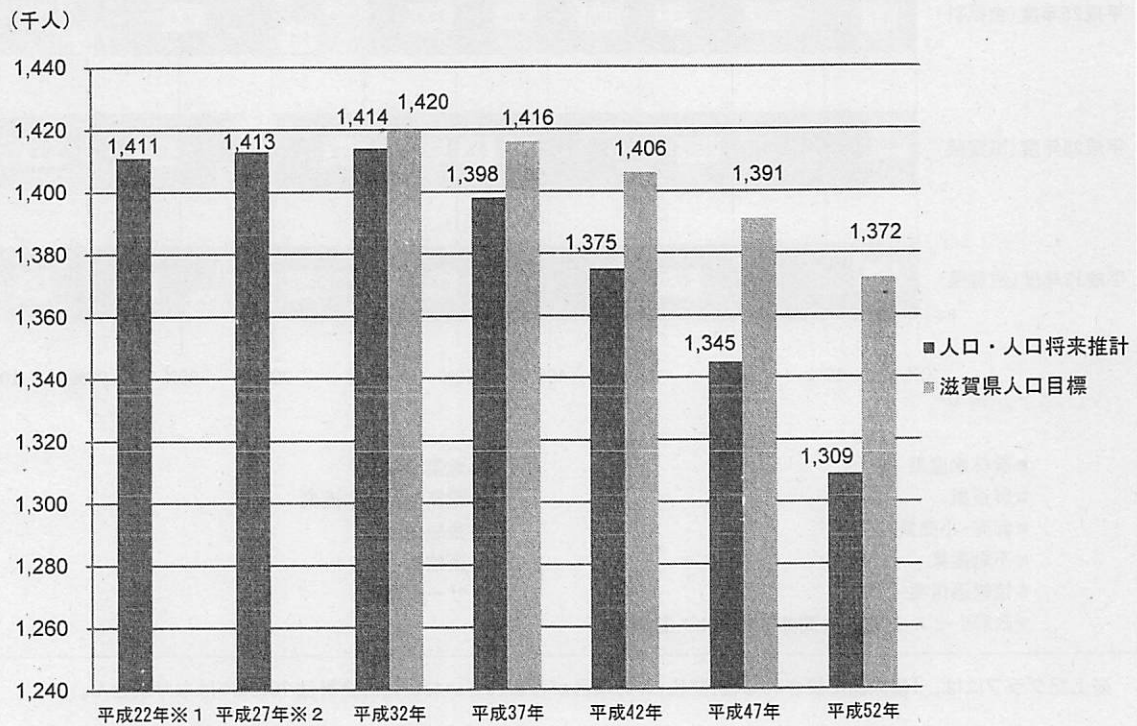
参 考 资 料

参考資料

- 図表 1 人口と人口将来推計（滋賀県）
- 図表 2 経済活動別県内総生産に対する第 2 次産業構成比（平成 25 年）
- 図表 3 経済活動別県内総生産（名目）の構成比の推移（滋賀県・全県計）
- 図表 4 有効求人倍率の推移（滋賀県・全国）
- 図表 5 完全失業率の推移（滋賀県）
- 図表 6 新規求人倍率の推移（滋賀県）
- 図表 7 完全失業者数の推移（全国：年齢階層別）
- 図表 8 35 歳未満の有効求職者数の推移（滋賀県）
- 図表 9 県内高等学校卒業者の就職者数の推移
- 図表 10 新規学校卒業者の在職期間別離職状況（全国：高校卒）
- 図表 11 新規学校卒業者の在職期間別離職状況（全国：大学卒）
- 図表 12 年齢階級別女性の有業率（平成 24 年 滋賀県・全国）
- 図表 13 雇用形態別雇用者の割合（平成 24 年 滋賀県：男女別）
- 図表 14 障害者実雇用率と法定雇用率達成企業率（滋賀県・全国）
- 図表 15 障害者の有効求職者数と就職件数（滋賀県）
- 図表 16 障害者の就職率の推移（滋賀県）
- 図表 17 55 歳以上の有効求職者数と有効求人数の推移（滋賀県）
- 図表 18 有効求人倍率の推移（滋賀県全体：55 歳以上）
- 図表 19 外国人の職業紹介状況（滋賀県）
- 図表 20 職業別常用新規求人倍率（平成 27 年度：滋賀県）
- 図表 21 事業所が求める人材（県アンケート調査）
- 図表 22 求職者が希望する職種（県アンケート調査）
- 図表 23 採用時に事業所が求めるもの（事業所等の回答）（県アンケート調査）
- 図表 24 採用時に事業所が求めると思うもの（求職者の回答）（県アンケート調査）
- 図表 25 教育訓練に関する悩み（県アンケート調査）
- 図表 26 公共職業能力開発施設の利用状況（県アンケート調査）

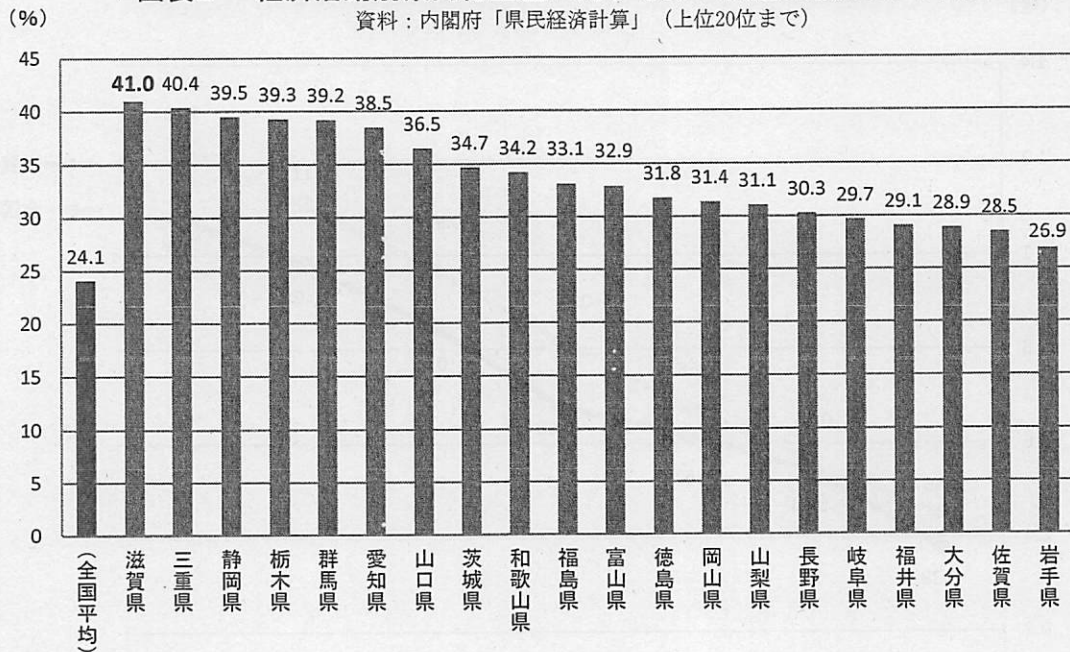
図表1 人口と人口将来推計（滋賀県）

資料：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」※1※2 総務省「国勢調査」
 滋賀県人口目標：滋賀県「人口減少を見据えた豊かな滋賀づくり総合戦略」



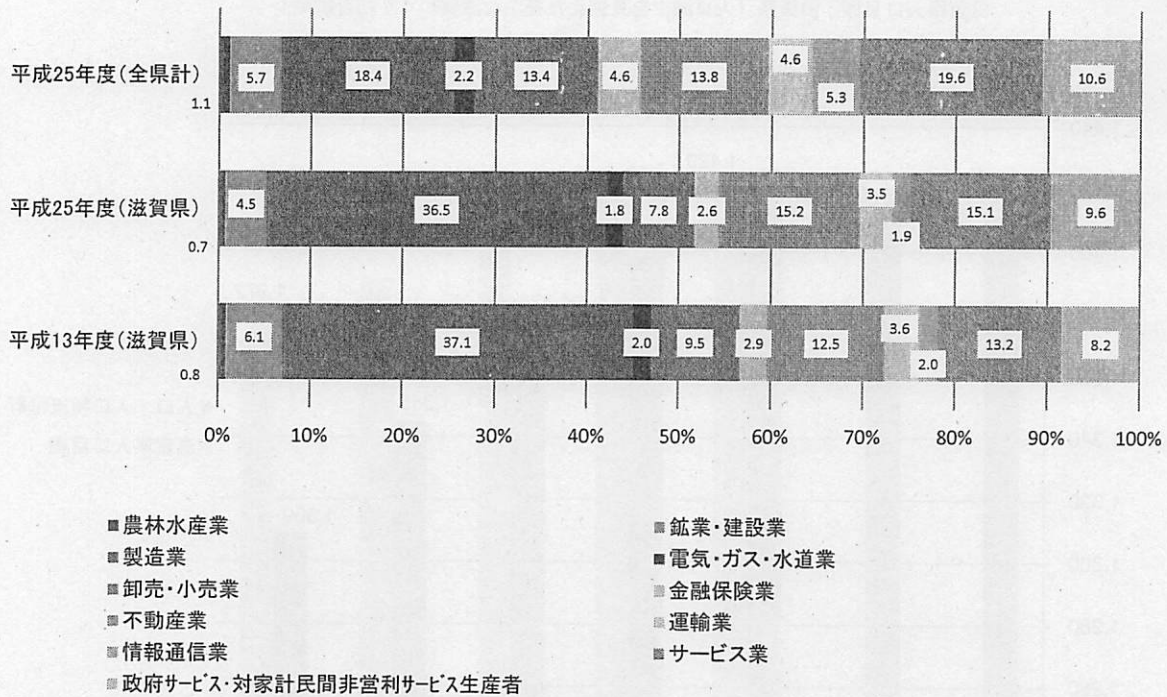
図表2 経済活動別県内総生産に対する第2次産業構成比（平成25年）

資料：内閣府「県民経済計算」（上位20位まで）



図表3 経済活動別県内総生産（名目）の構成比の推移（滋賀県・全県計）

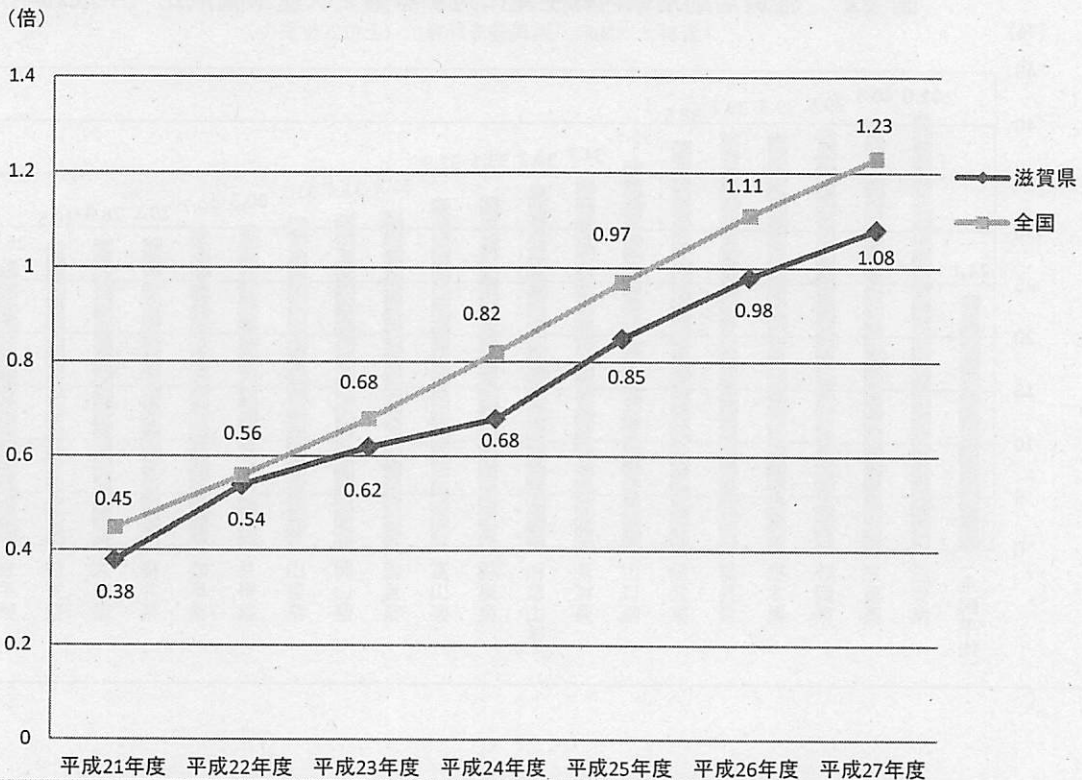
資料：県統計課「滋賀県県民経済計算」



※上記グラフには、「輸入品に課される税・関税」等の項目が含まれていないため合計は100%にはなりません。

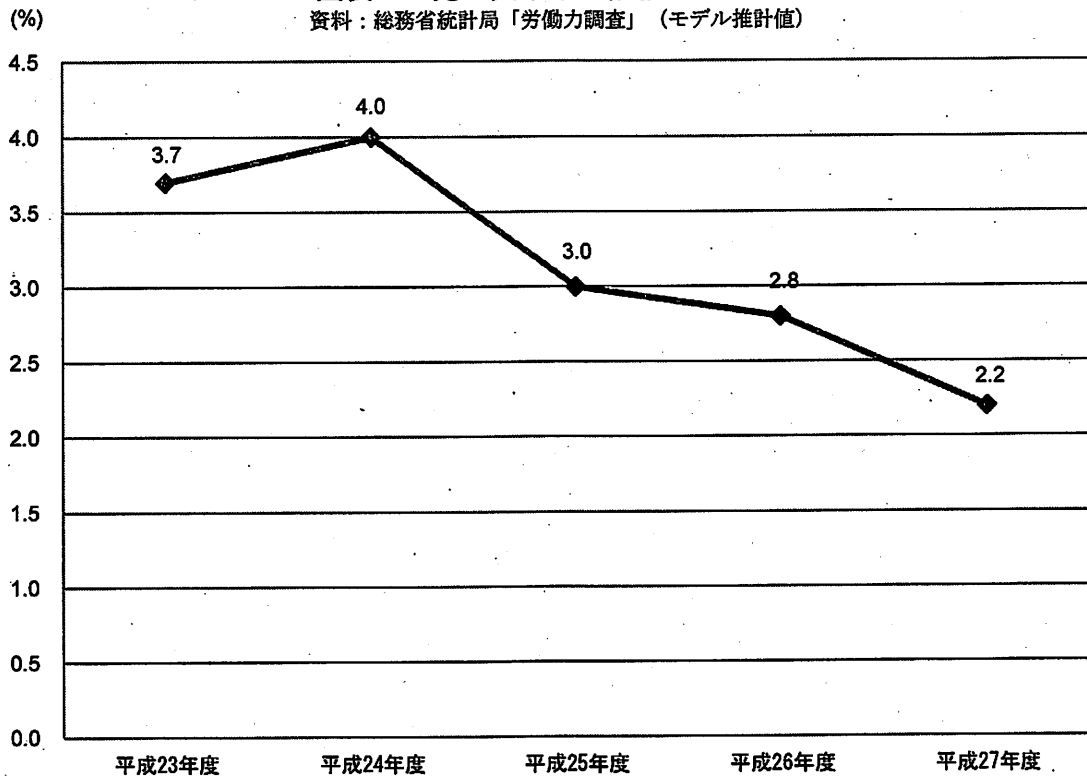
図表4 有効求人倍率の推移(滋賀県・全国)

資料：滋賀労働局職業安定部「職安統計年報」
厚生労働省「一般職業紹介状況」



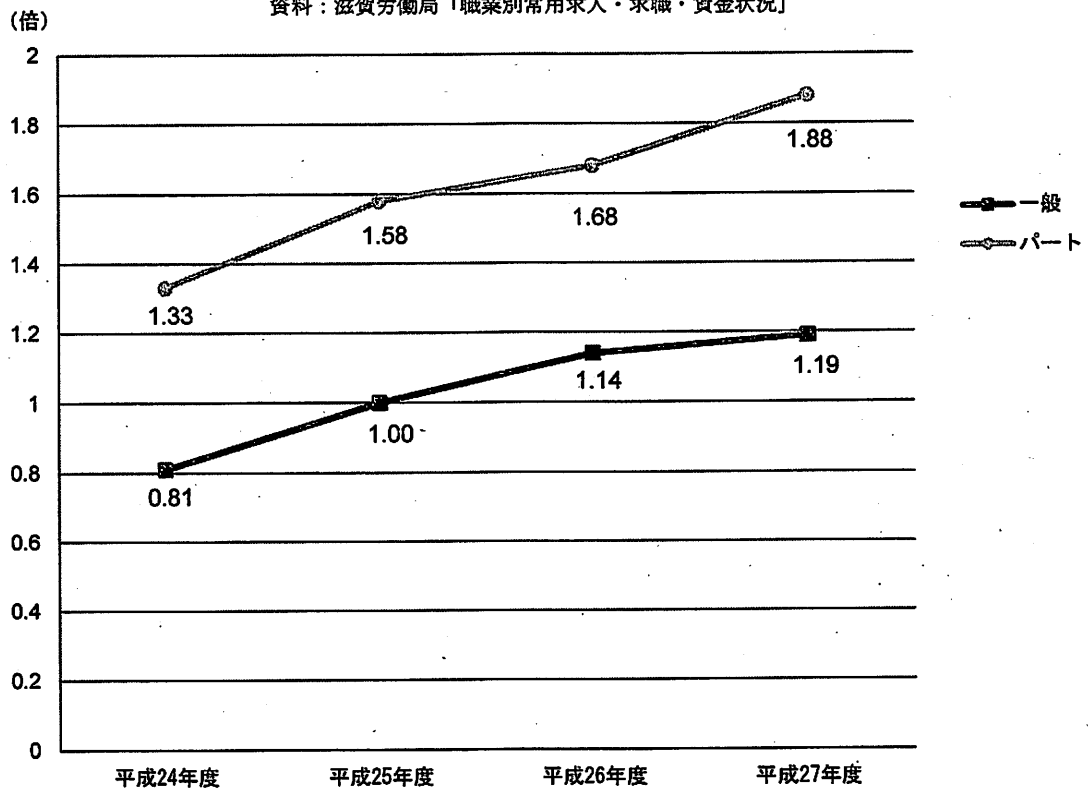
図表5 完全失業率の推移（滋賀県）

資料：総務省統計局「労働力調査」（モデル推計値）



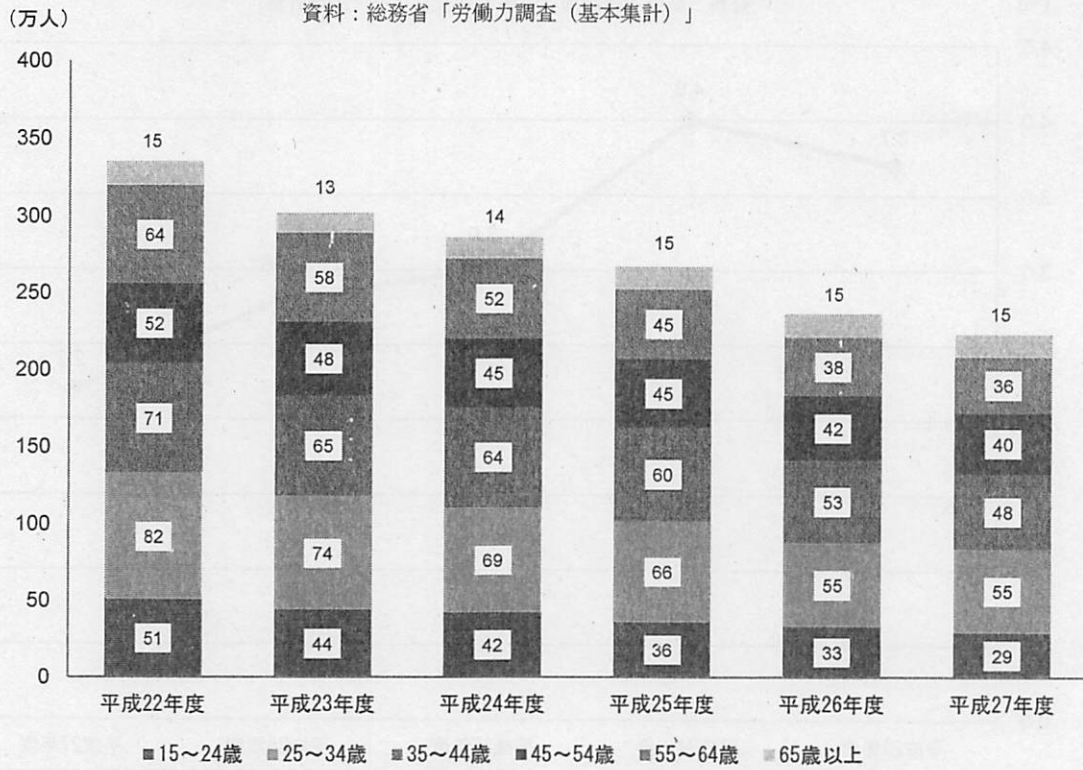
図表6 新規求人倍率の推移（滋賀県）

資料：滋賀労働局「職業別常用求人・求職・賃金状況」



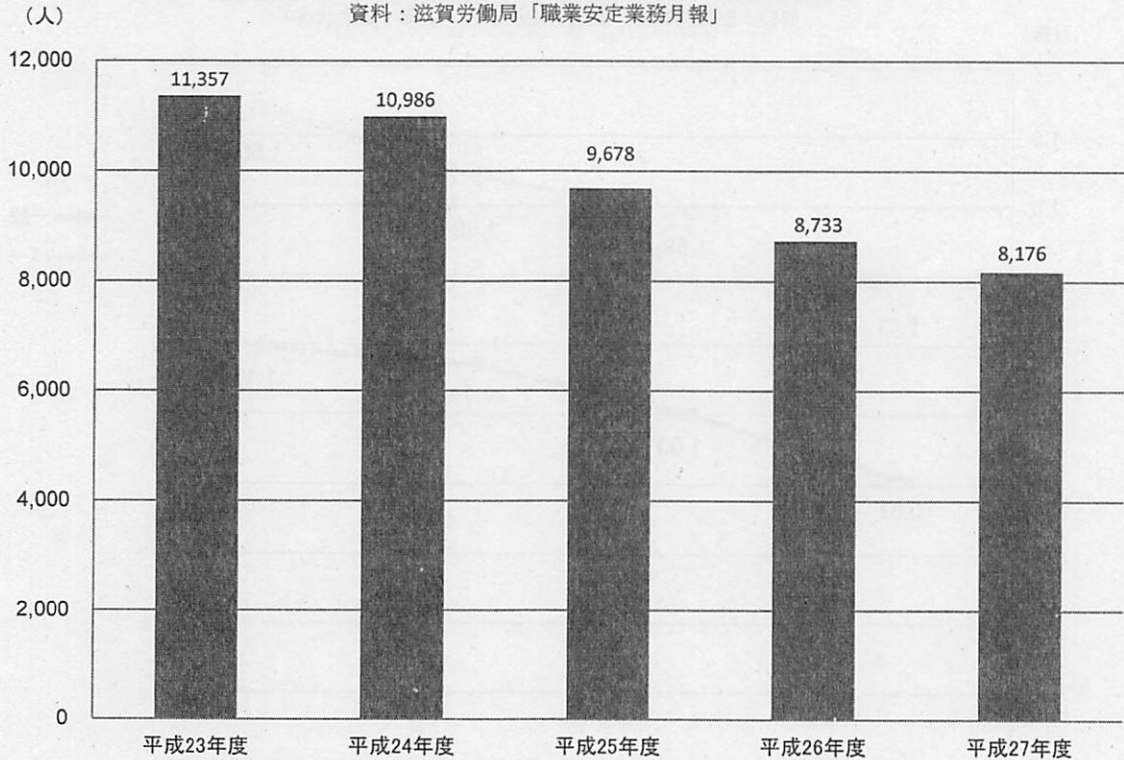
図表7 完全失業者数の推移（全国：年齢階層別）

資料：総務省「労働力調査（基本集計）」



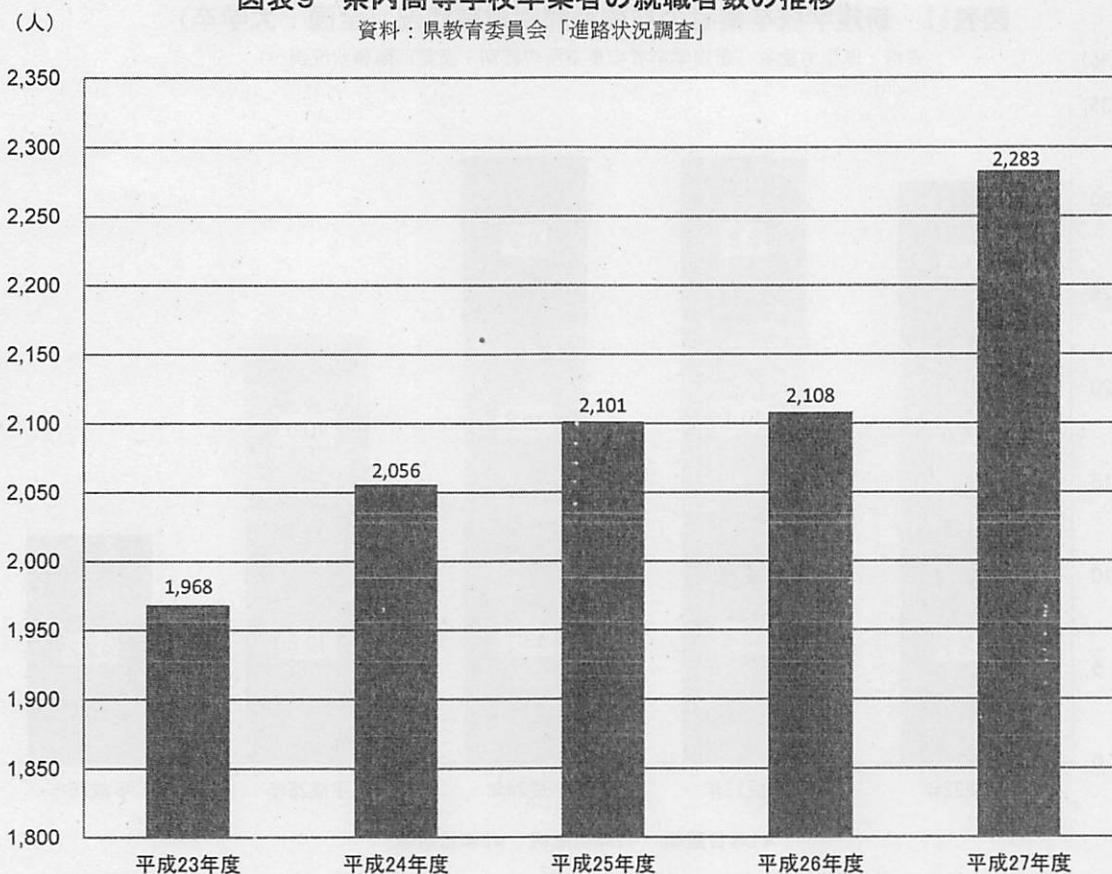
図表8 35歳未満の有効求職者数の推移（滋賀県）

資料：滋賀労働局「職業安定業務月報」



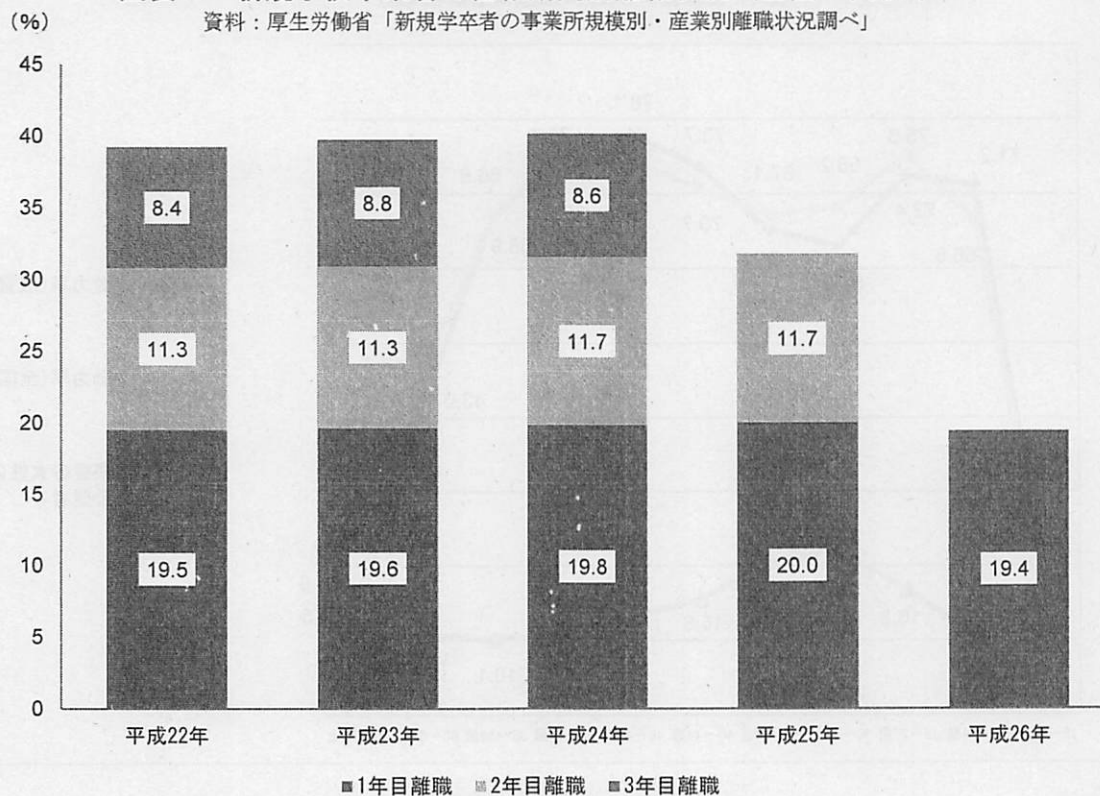
図表9 県内高等学校卒業者の就職者数の推移

資料：県教育委員会「進路状況調査」



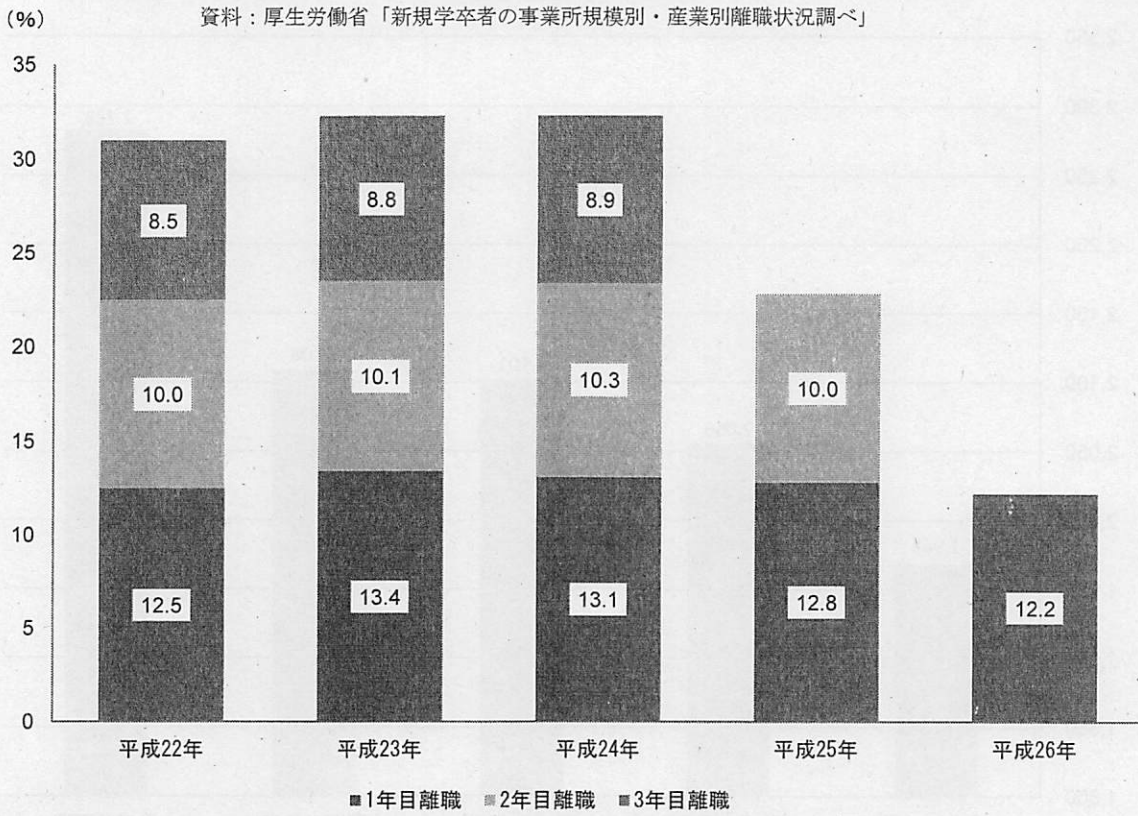
図表10 新規学校卒業者の在職期間別離職状況 (全国：高校卒)

資料：厚生労働省「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況調べ」



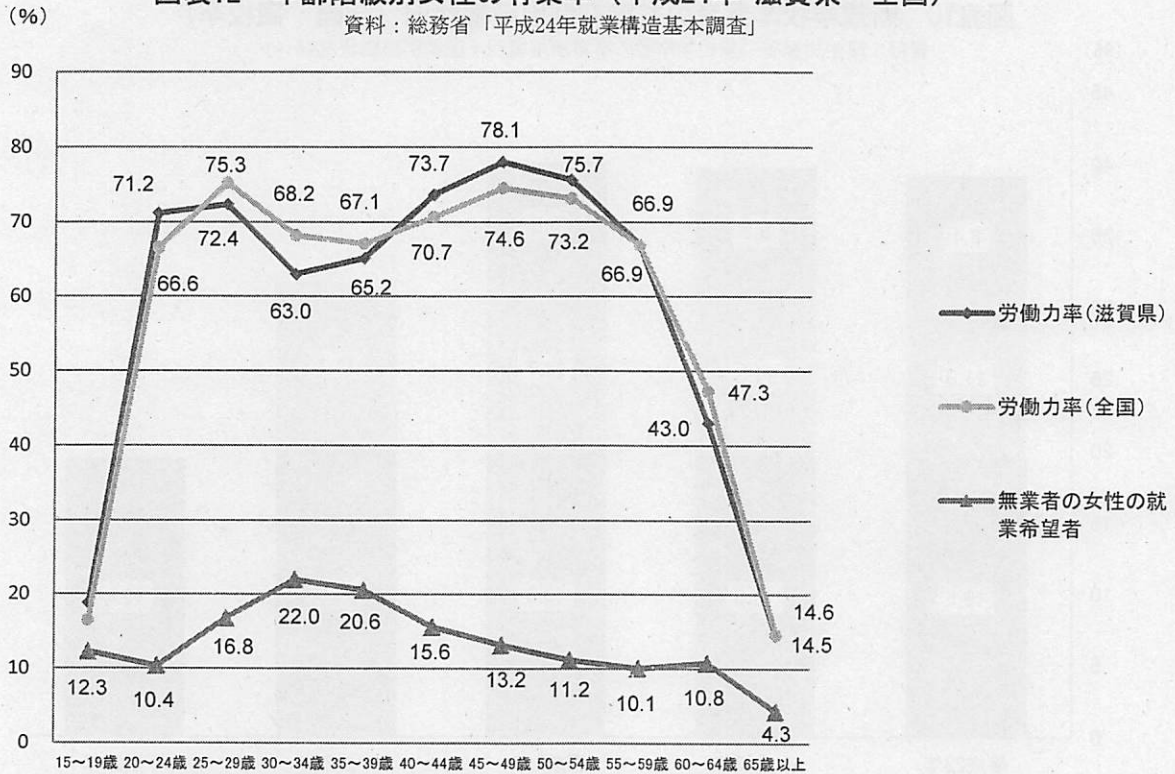
図表11 新規学校卒業者の在職期間別離職状況（全国：大学卒）

資料：厚生労働省「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況調べ」



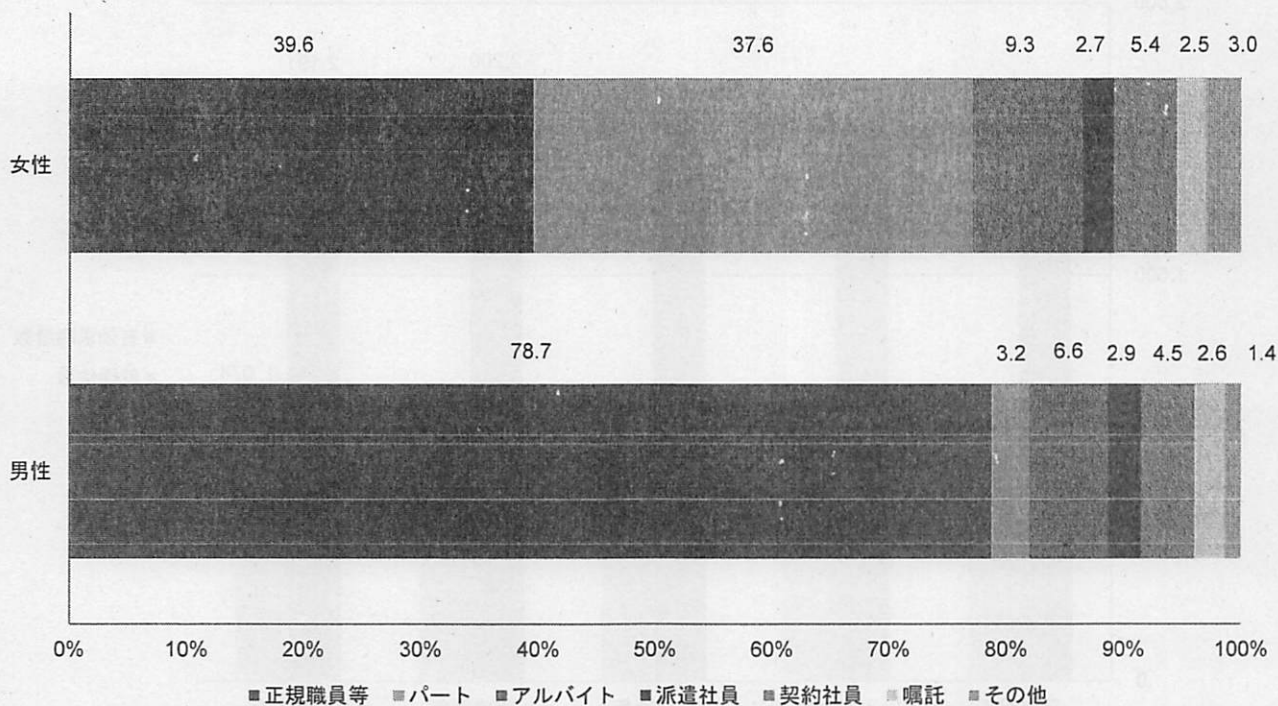
図表12 年齢階級別女性の有業率（平成24年 滋賀県・全国）

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」



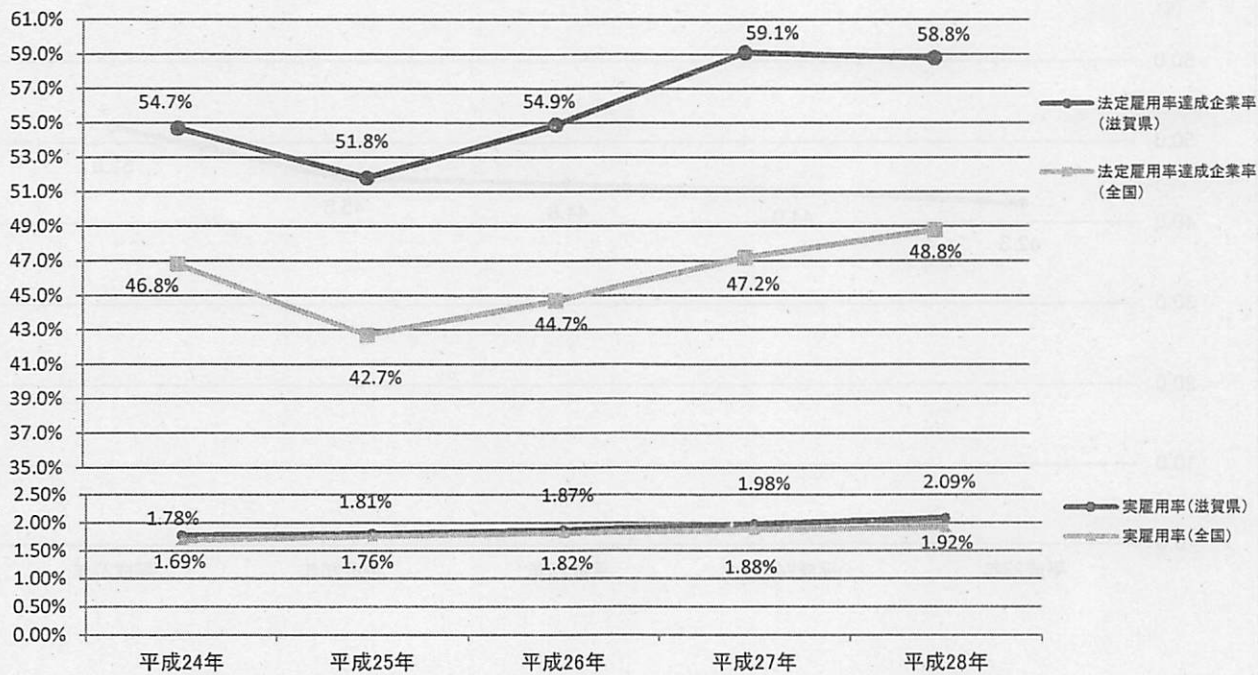
図表13 雇用形態別雇用者の割合（平成24年 滋賀県：男女別）

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」



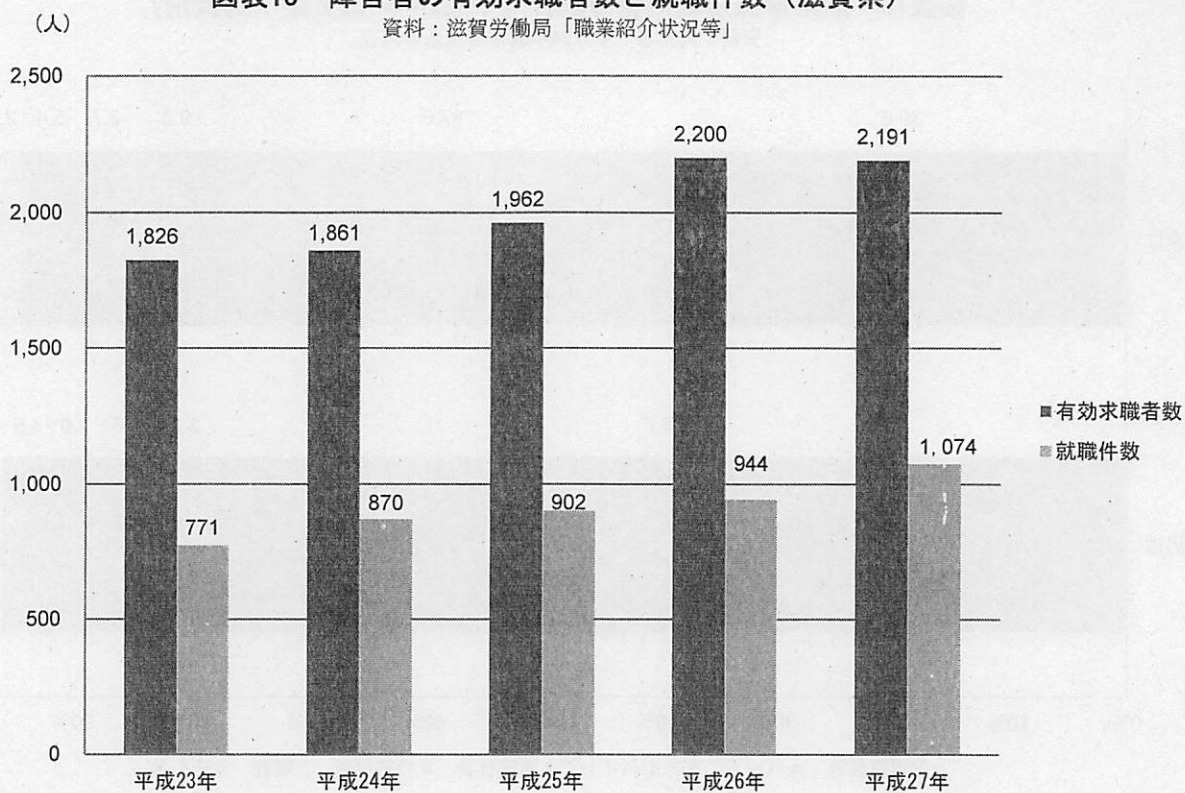
図表14 障害者実雇用率と法定雇用率達成企業率（滋賀県・全国）

資料：滋賀労働局「障害者雇用状況の滋賀県内集計結果」



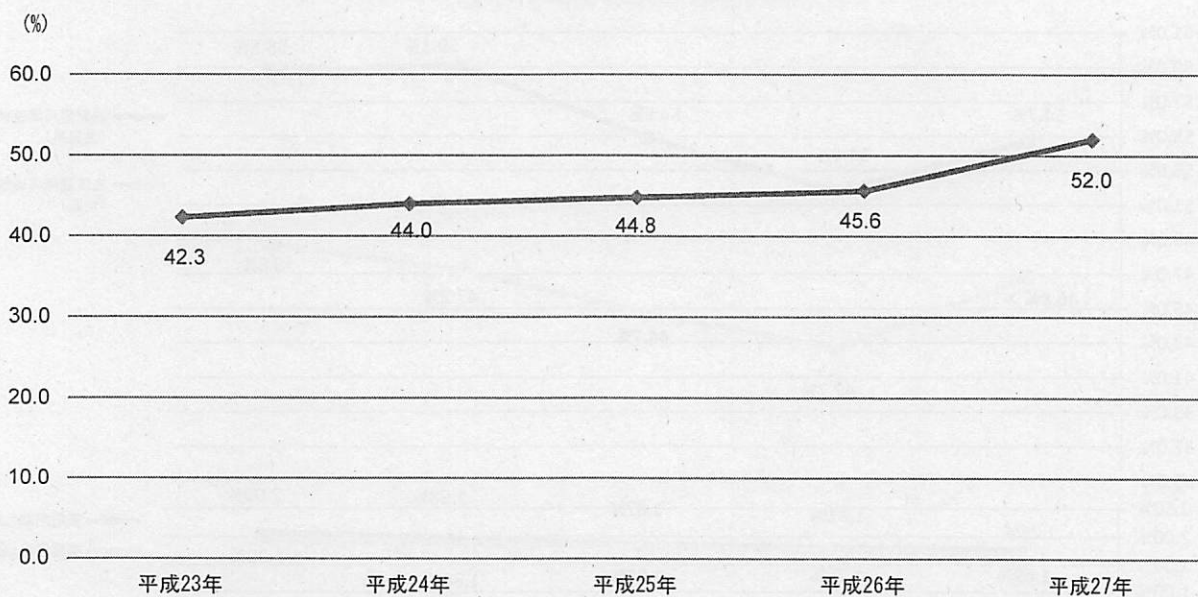
図表15 障害者の有効求職者数と就職件数（滋賀県）

資料：滋賀労働局「職業紹介状況等」



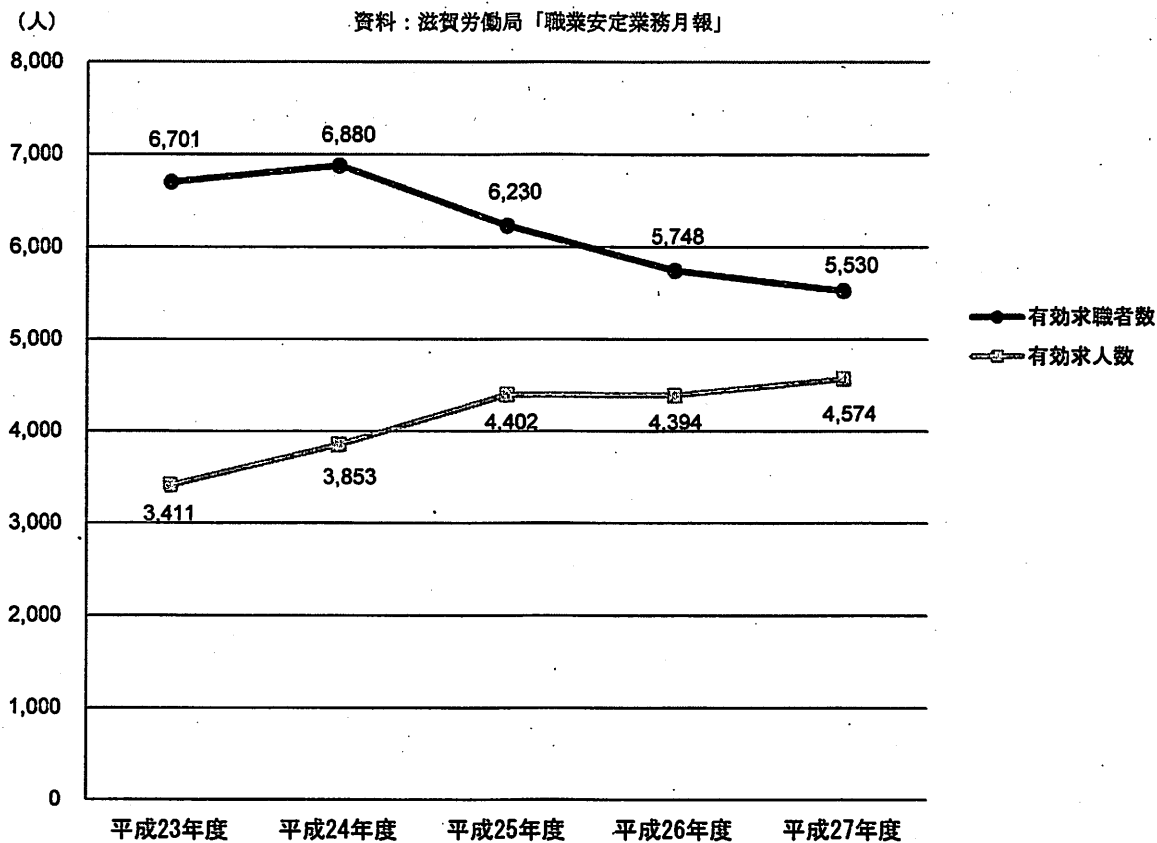
図表16 障害者の就職率の推移（滋賀県）

資料：滋賀労働局「職業紹介状況等」



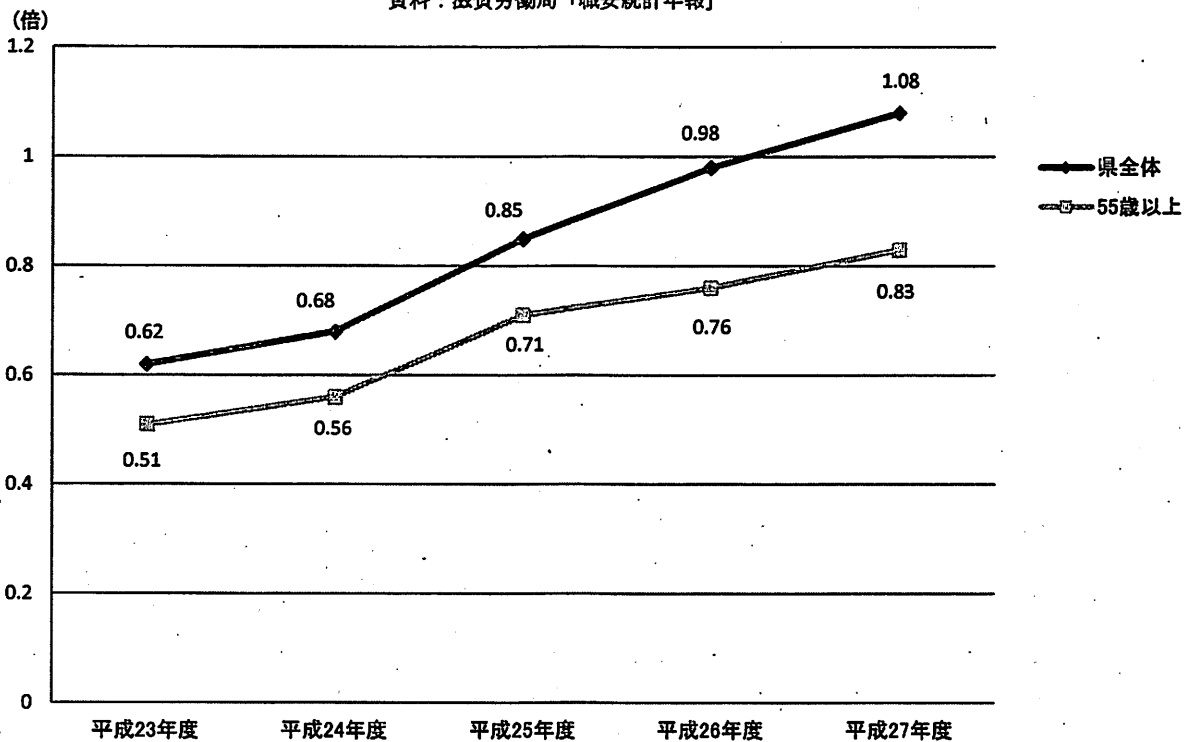
図表17 55歳以上の有効求職者数と有効求人数の推移（滋賀県）

資料：滋賀労働局「職業安定業務月報」



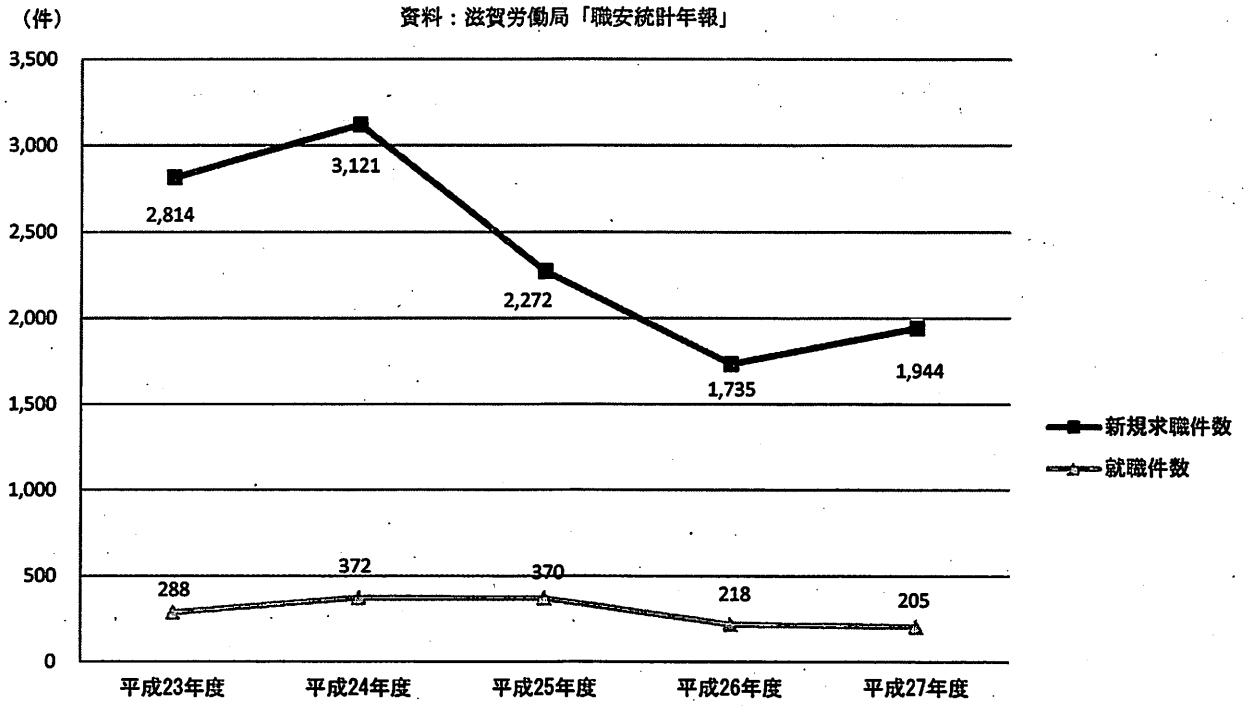
図表18 有効求人倍率の推移（滋賀県全体:55歳以上）

資料：滋賀労働局「職安統計年報」



図表19 外国人の職業紹介状況（滋賀県）

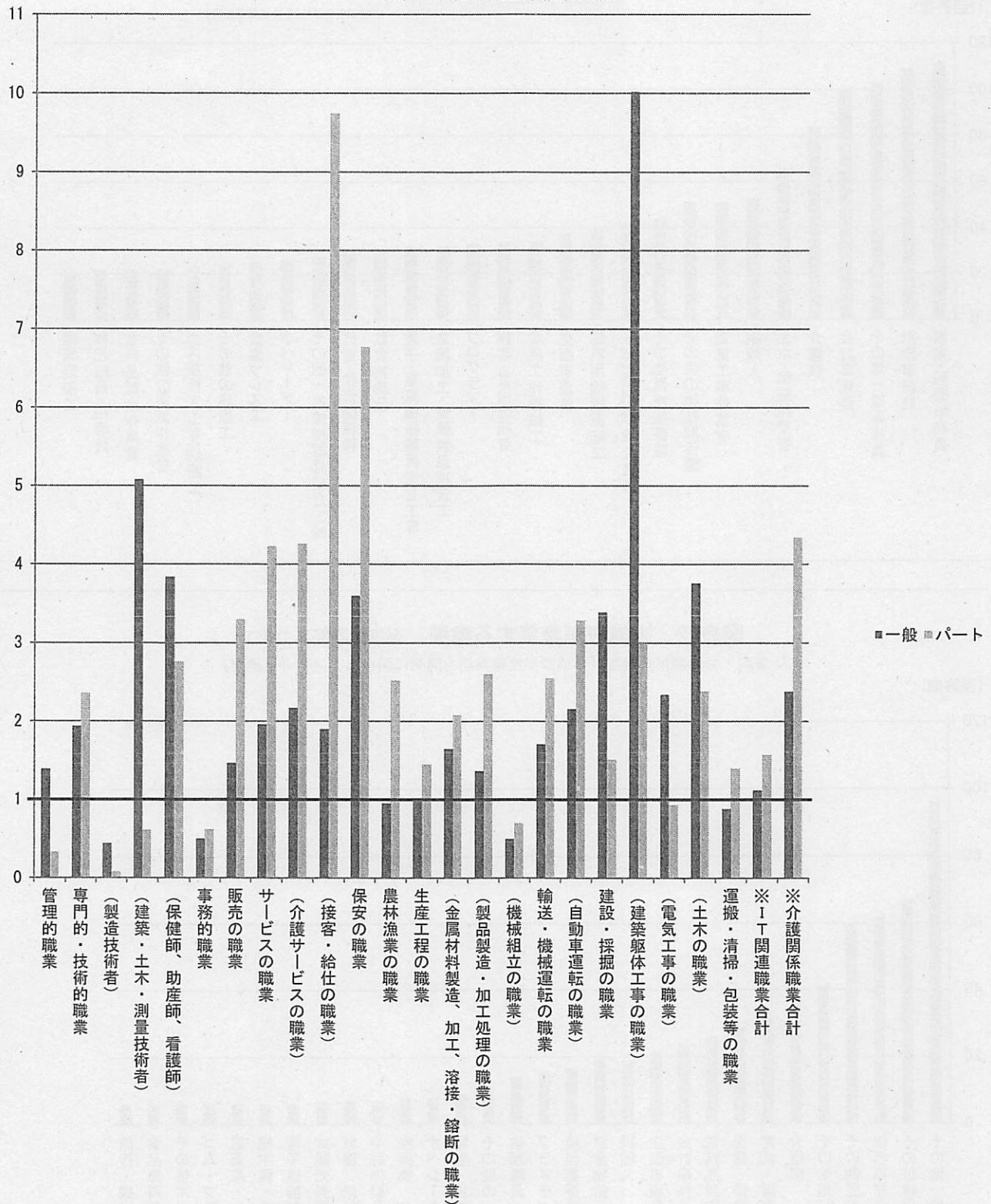
資料：滋賀労働局「職安統計年報」



(倍)

図表20 職業別常用新規求人倍率（平成27年度：滋賀県）

資料：平成27年度滋賀労働局調べ

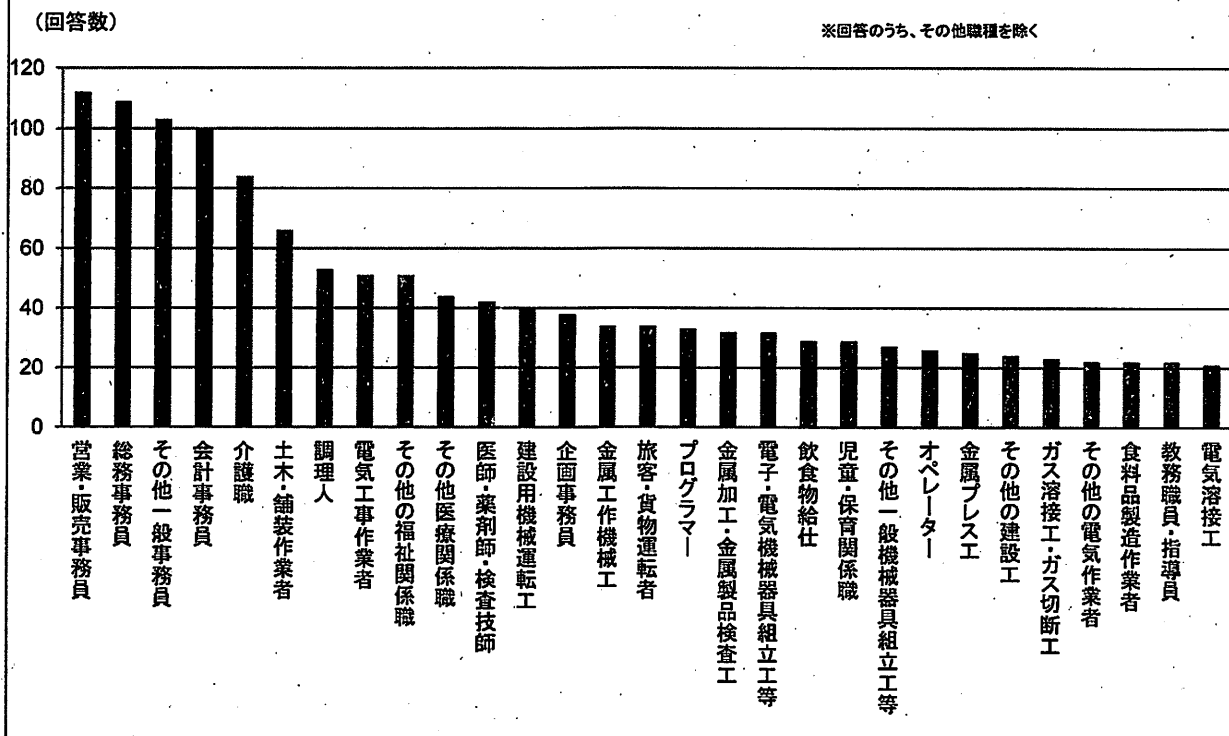


注1：カッコ書きの職業は、向かって左側のカッコ書きでは無い職業の内数であり、特に求職者が少ない傾向にある職業を抽出して掲載しています。

注2：※IT関連職業合計と※介護関係職業合計は、左の職業の中の関連する職業を再計しています。

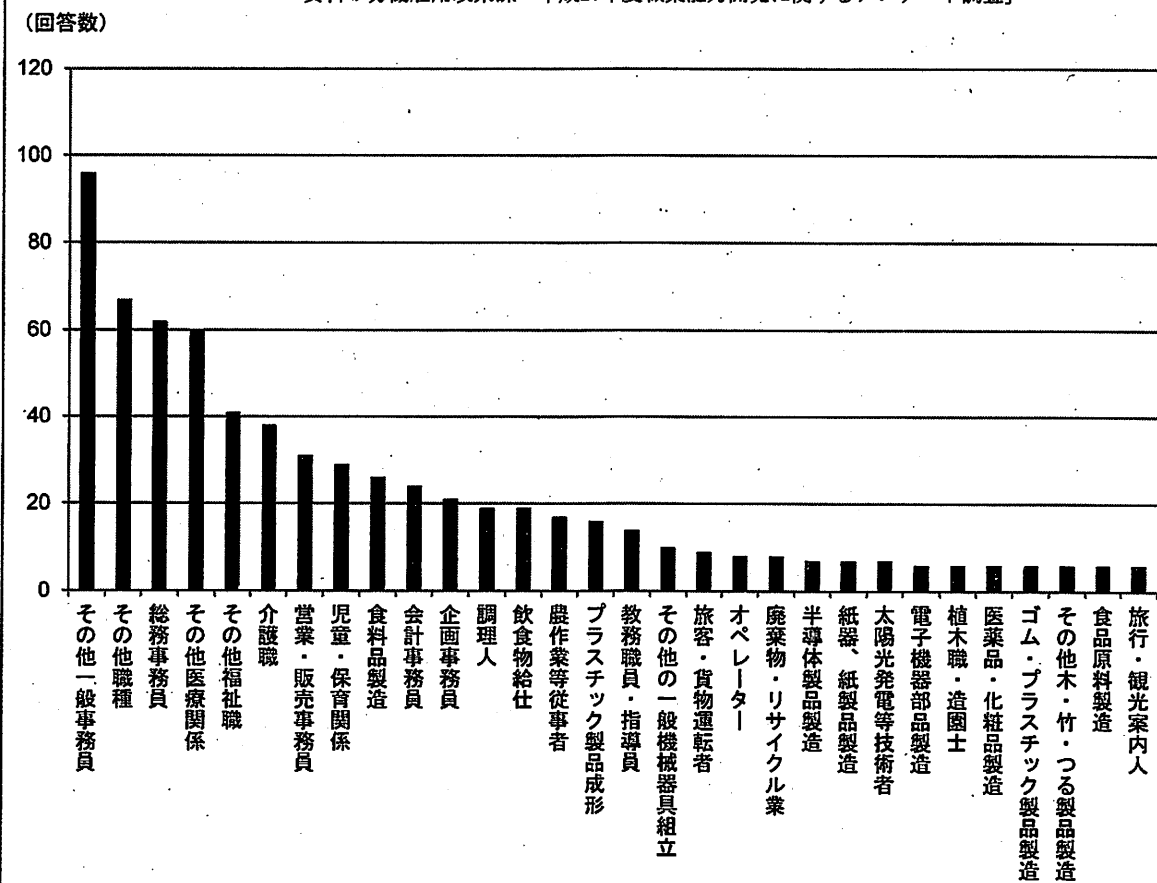
図表21 事業所が求める人材 ※複数回答5つまで

資料：労働雇用政策課「平成27年度職業能力開発に関するアンケート調査」



図表22 求職者が希望する職種 ※複数回答3つまで

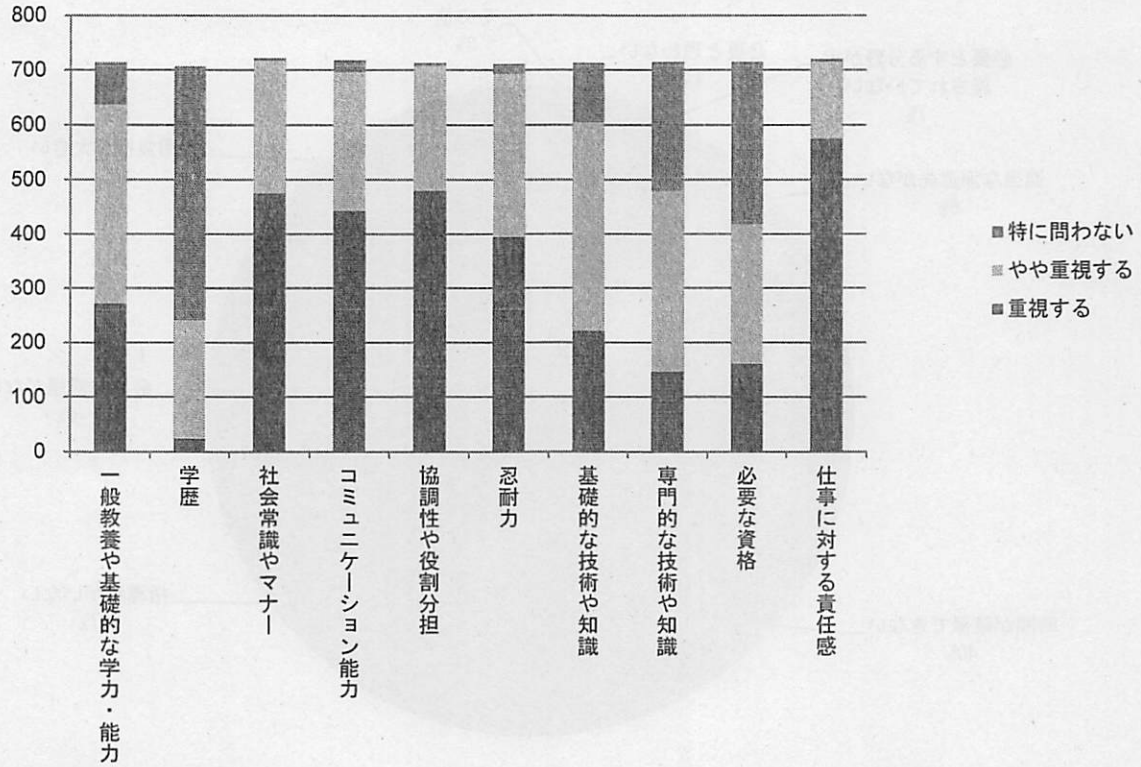
資料：労働雇用政策課「平成27年度職業能力開発に関するアンケート調査」



図表23 採用時に事業所が求めるもの（事業所等の回答）

(回答数)

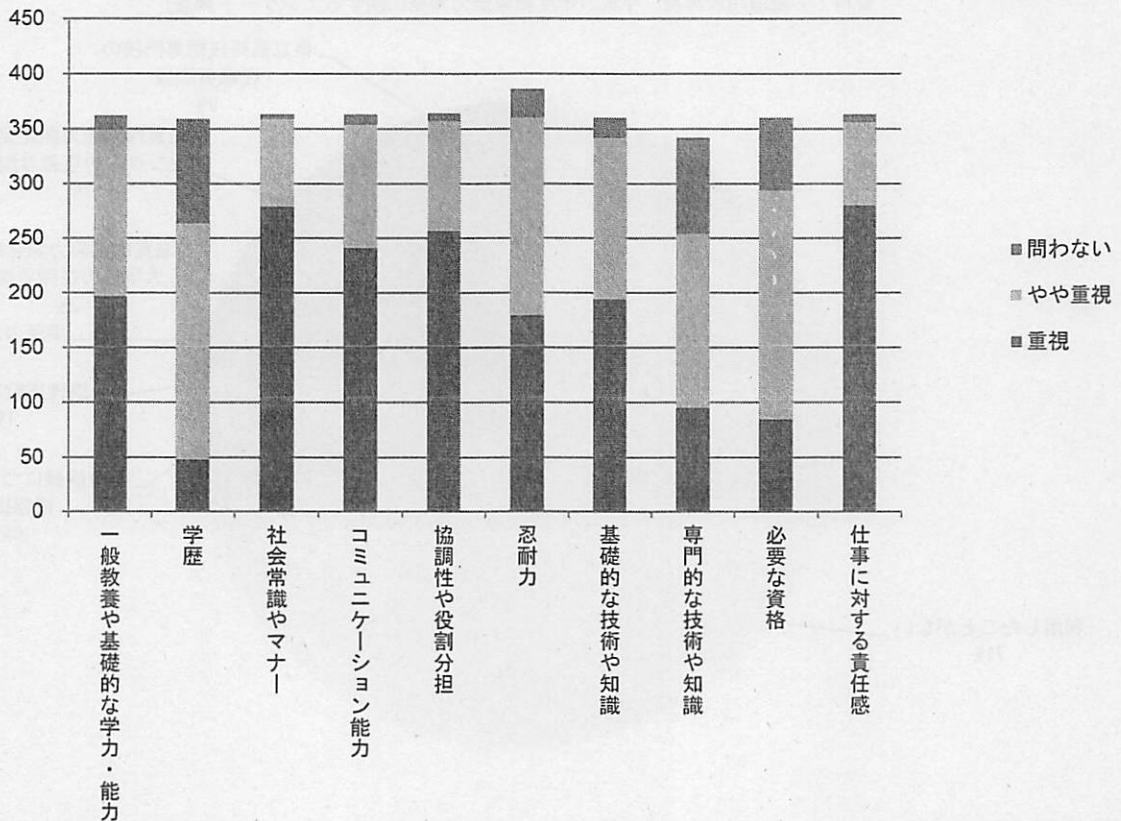
資料：労働雇用政策課「平成27年度職業能力開発に関するアンケート調査」



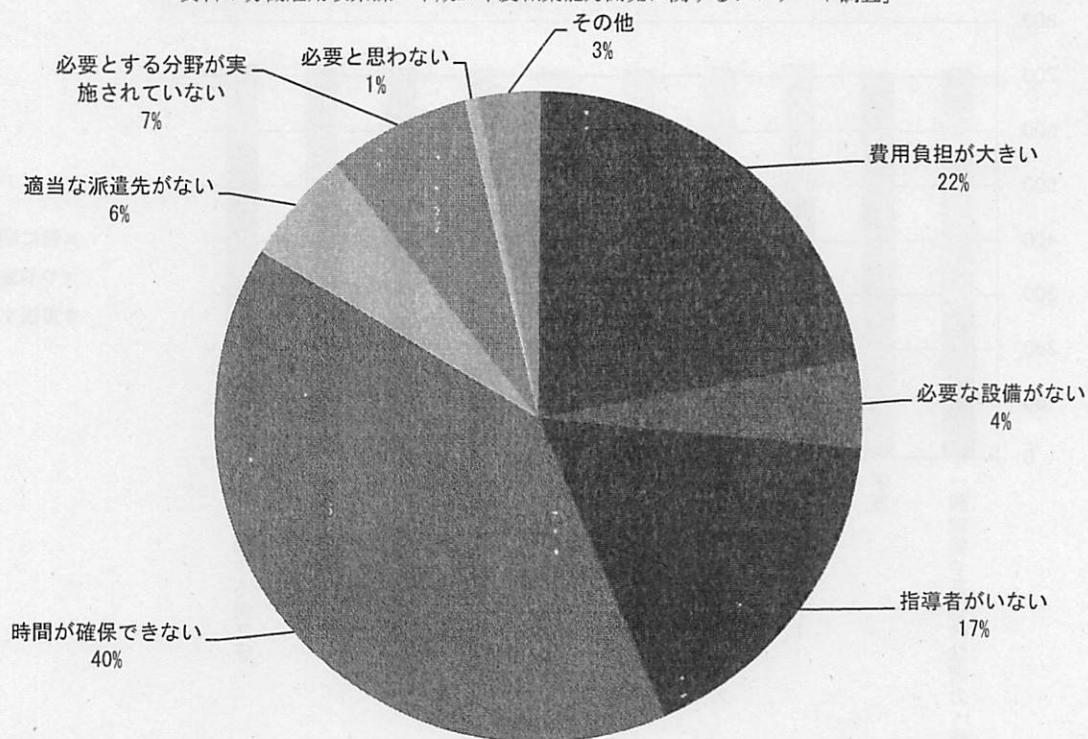
図表24 採用時に事業所が求めると思うもの（求職者の回答）

(回答数)

資料：労働雇用政策課「平成27年度職業能力開発に関するアンケート調査」



図表25 教育訓練に関する悩み ※複数回答3つまで
資料：労働雇用政策課「平成27年度職業能力開発に関するアンケート調査」



図表26 公共職業能力開発施設の利用状況 ※複数回答3つまで
資料：労働雇用政策課「平成27年度職業能力開発に関するアンケート調査」

