

## 滋賀県職業能力開発計画(骨子案)について

### 【計画の概要】

国が策定する「職業能力開発基本計画」に基づき、滋賀県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で、おおむね次に掲げる事項を定めるもの

- ・ 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- ・ 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- ・ 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

職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)

第7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5条第2項各号に掲げる事項について定めるものとする。

現行計画(第10次計画) しが職業能力開発推進プラン 平成29年度～令和3年度  
次期計画(第11次計画)(仮称) しが職業能力開発推進プラン 令和4年度～令和8年度

### 【スケジュール】

- ・ 6月18日 第1回滋賀県職業能力開発審議会開催
- ・ 8月31日 第2回滋賀県職業能力開発審議会開催
- ・ 10月4日 厚生・産業常任委員会(計画骨子案)
- ・ 10月7日 第3回滋賀県職業能力開発審議会開催
- ・ 10月下旬 滋賀県職業能力開発審議会計画答申
- ・ 12月中旬 厚生・産業常任委員会(計画素案)
- ・ 12月下旬～1月下旬 県民政策コメント(パブリックコメント)
- ・ 3月中旬 厚生・産業常任委員会(計画最終案)
- ・ 3月下旬 計画策定



# (仮称)しが職業能力開発推進プラン骨子(検討案)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に向けた多様な人材が活躍できる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 滋賀県の人口の変化

#### 労働力人口の減少

- ・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%の減少。
- ・生産年齢人口は令和27年(2045年)には、平成27年(2015年)から23%以上減少、65歳以上人口は27%増加見込。
- ・人口減少、高齢化の急速な進展に伴い、労働力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に以上必要。

### 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年の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2万人以上を推移し、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)。雇用維持のため、在籍型出向(雇用シェア)が進む。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。

### 4 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

- ・生産年齢人口の減少に伴い、社会経済の担い手不足が深刻化。
- ・テレワークなど、多様な人材が就業できる環境整備が促進。
- ・産業の持続的な発展のため、AIやIoT等の未来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。
- ・Society 5.0の実現に向け、経済・社会の構造改革等が進展。また感染症の影響により、社会全体のデジタルトランスメーション(DX)の加速化が予測。

### 5 求職者の状況

#### 若者の状況

- ・労働力調査によると、令和2年における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傾向にある。
- ・若者の就業を促進するため、学齢期から適切な職業意識を醸成する機会の提供が必要。

#### 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、現在でも、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。有業率が一時的に低下する「30～34歳」の無職女性の7割近くの者は就業希望。
- ・潜在的な労働力に対する職業能力開発の推進、就労支援が必要。

#### 障害者の状況

- ・令和2年6月1日時点の本県の障害者実雇用率は、2.29%、法定雇用率達成企業割合は56.2%。全国平均を上回るが、4割以上の企業が雇用率未達成。
- ・HWにおける障害者新規求職申込件数は、令和2年度2,408人。
- ・障害者に対する職業訓練の機会を提供するとともに、障害者雇用の促進に向けた取組が必要。

#### 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。
- ・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。
- ・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2年10月末現在における県内の外国人雇用事業者は2,295事業所、外国人労働者は20,011人であり、近年増加傾向。
- ・新たな在留資格「特定技能」による外国人受け入れが可能になる等、外国人に対する就労支援の提供が必要。

#### 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。

### 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」を重視する傾向。
- ・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、社会人としての資質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。
- ・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 公共職業訓練の状況

#### 施設内訓練

- ・県内には、「高等技術専門学校(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」「滋賀職業能力開発短期大学校」の3か所の公共職業能力開発施設がある。
- ・高等技術専門学校では、入校率が30%未満の訓練課程がある等、入校率が低調しており、専門校の認知を高める広報活動が必要。また就職率は、70%以上を推移。就職率引き上げのため、就労支援の強化が必要。

#### 在職者訓練

- ・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%未満であるため、周知啓発が必要。

#### 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。
- ・毎年度2,000人程度に訓練を実施し、それぞれの特色を踏まえた現場の中核を担う人材を育成。

### 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。
- ・少子高齢化により、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。そこで、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、本県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(在学生等対象)
- 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)

# (仮称) しが職業能力開発推進プラン骨子 (検討案) ②

※数値目標は、施策の内容により、変更する可能性あり

## 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 (R2年度実績→R8年度目標)
<b>I</b> 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	○高等学校卒業者等を対象とした職業訓練の実施 ○社会人としての基礎的な資質・能力の育成 ○きめ細やかな就職支援の実施 ○おうみ若者マイスターの認定 ○若年者の技能検定受験奨励 ○しごと体験の機会提供 ○学校教育におけるキャリア教育の推進★ ○産業人材確保にむけた魅力発信★ ○県立職業系専門高等学校等、県大における産業人材の育成★	・高等技術専門学校 (普通課程) 入校率 (50% → 70%) ・高等技術専門学校 (普通課程) 就職率 (100% → 100%) ・ものづくり体験イベントの参加者数 (160名 → 1,000名) ・高校生の技能検定申請者数 (106名 → 220名)
	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」(優秀技能者)の表彰 ○技能競技大会成績優秀者の表彰、大会の選手派遣への補助	
	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実施 ○全訓練科を対象としたIT関連訓練の標準化★ ○県大におけるリカレント教育の実施★	
	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 ○県内大学等の学生の就職等に向けた連携強化★ ○技能検定の実施 ○職業訓練のあり方の研究	
<b>II</b> 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 ○多様な人材活躍促進に向けた働き方改革の推進★	・在職者訓練 (技術向上セミナー) 受講者数 (608名 → 1,200名) ・在職者訓練 (技術向上セミナー) 定員充足率 (72.4% → 80%) ・技能検定申請者数 (849名 → 2,300名)
	2 訓練施設における人材育成機能の強化	○指導員の技能・資質向上 ○在職者訓練に関する積極的情報発信★	
	3 デジタル技術に対応できる人材育成	○ITスキル習得に向けた訓練の実施★ ○県大におけるリカレント教育の実施 (再掲)★ ○オンライン訓練実施のための施設整備★ ○デジタル技術に対応した施設整備や指導員の技能・資質向上★	
	4 企業等関係機関との連携による人材育成	○技能検定の実施 (再掲) ○在職者訓練のあり方検討★ ○あらゆる分野と連携した在職者訓練の実施★ ○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★ ○在籍型出向の推進★	
<b>III</b> 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質の高い職業訓練の実施 ○職業経験が少ない者等に対する企業実習付き職業訓練の実施 ○「介護」など、人手不足分野の職業訓練の開発や実施 ○社会人としての基礎的な資質・能力の育成 (再掲) ○きめ細やかな就職支援の実施 (再掲) ○訓練受講に向けた広報啓発の実施 ○民間教育訓練機関の訓練サービスの向上	・高等技術専門学校 (短期課程) 入校率 (60% → 70%) ・高等技術専門学校 (短期課程) 就職率 (68.7% → 85%) ・委託訓練 (母子・障害者以外) 入校率 (74.7% → 80%) ・委託訓練 (母子・障害者以外) 就職率 (54.4% → 80%) ・女性 (25歳～44歳) の就業率 (H27実績71.2% → 80%) ・高等技術専門学校 (総合実務科) 入校率 (25% → 70%) ・高等技術専門学校 (総合実務科) 就職率 (100% → 85%) ・障害者委託訓練受講者就職率 (40.7% → 80%) ・障害者法定雇用率 (各年度法定雇用率達成) ・定住外国人向け委託訓練コース入校率 (62.2% → 80%) ・定住外国人向け委託訓練コース就職率 (64% → 80%)
	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におけるIT人材の育成★	
	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	
	5 中高年齢者の職業能力開発と活躍促進	○中高年齢者の再就職促進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	
	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 ○外国人技能実習制度に基づく、技能検定の実施 ○しが外国人相談センターにおける就労支援★ ○滋賀県外国人材受入サポートセンターにおける支援★	
	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実施の検討★ ○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★	

## 第5 計画の推進に向けて

### 1 それぞれが果たす役割

県、職業能力開発施設、労働局、事業所、教育機関等の関係機関・団体がそれぞれの役割を踏まえ、協力・連携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、職業能力開発施設、労働局、各種業界団体等と緊密に連携し、役割分担の下で、施策の円滑な推進を図る。  
 ○PDCAサイクルの考えに基づき、毎年度、計画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、必要に応じて計画を見直す。  
 ○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。