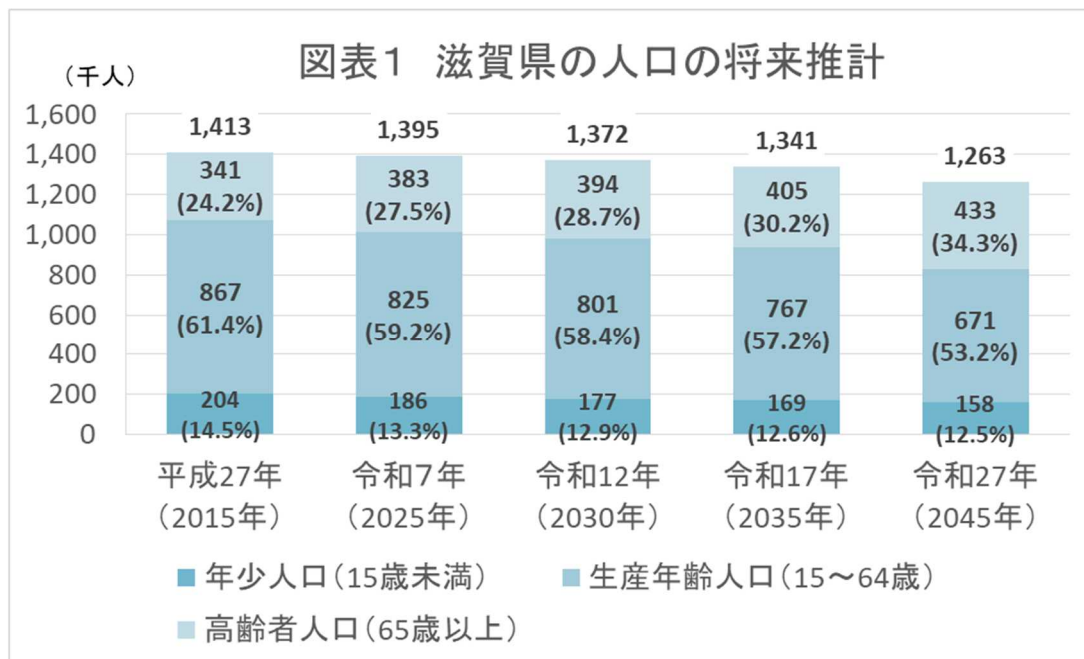


本県の職業能力開発を取り巻く現状と課題

1. 滋賀県における人口の推移と将来推計

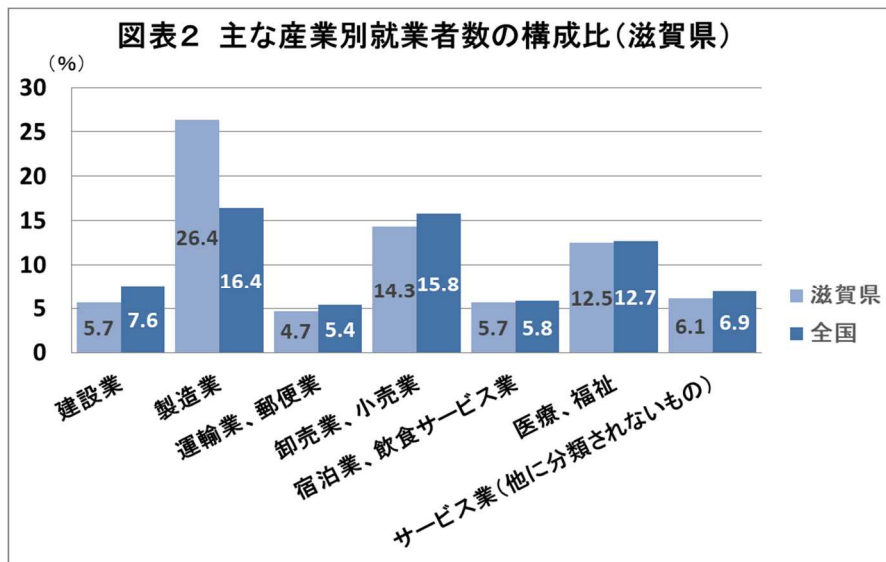
- 滋賀県の人口は、戦後、85 万人前後で推移していましたが、高度経済成長期を経て、昭和 42 年(1967 年)から増加し続け、平成 20 年(2008 年)には 140 万人を超えました。しかし、平成 25 年(2013 年)の約 142 万人をピークに、近年は人口減少に転じています。
- 国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、令和 27 年の滋賀県の総人口は、126.3 万人と推定されており、平成 27 年の 141.3 万人に比べて 10.6%減少するとされています。【図表 1】
- また、人口の構成比を見ると、平成 27 年以降、生産年齢人口（15～64 歳）は減少を続け、令和 27 年には 53.2%となる見込みであり、一方で、高齢者人口（65 歳以上）は増加を続け、34.3%増加となる見込みになっています。【図表 1】
- 人口減少や少子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、障害者等の新たな担い手の育成が必要になります。



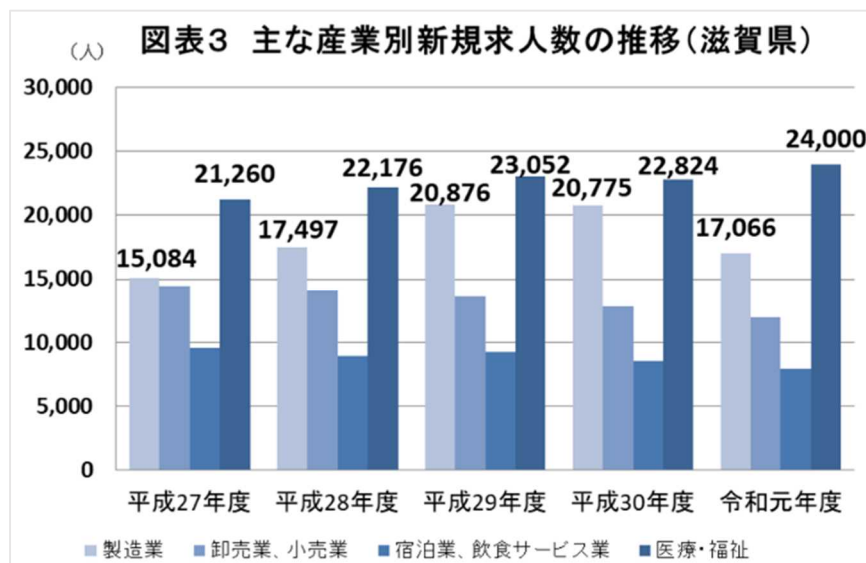
出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成 30 年度推計）」

2. 滋賀県の産業構造

- 滋賀県は、広域的な利便性と大都市への近接性等交通・物流上の優位性から、大企業を中心として、電気・電子をはじめ、一般機械関係の部品等を製作する下請け関連産業等の集積が広く進み、全国有数の工業県です。
- 平成29年の就業構造基本調査によると、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」の順に高く、特に製造業においては、全国と比較して、非常に高くなっています。【図表2】
- また全国的に就業構造化のサービス経済化が進む中、高齢化の進行を背景として、滋賀県でも医療、福祉の新規求人数は、毎年度2万人を上回る高い水準で推移し、増加傾向にあります。【図表3】
- このような状況から、本県の基幹産業である製造業における「ものづくり分野」の人材育成を進める必要があります。また医療・福祉分野においては、高齢化の進行に伴い、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になります。



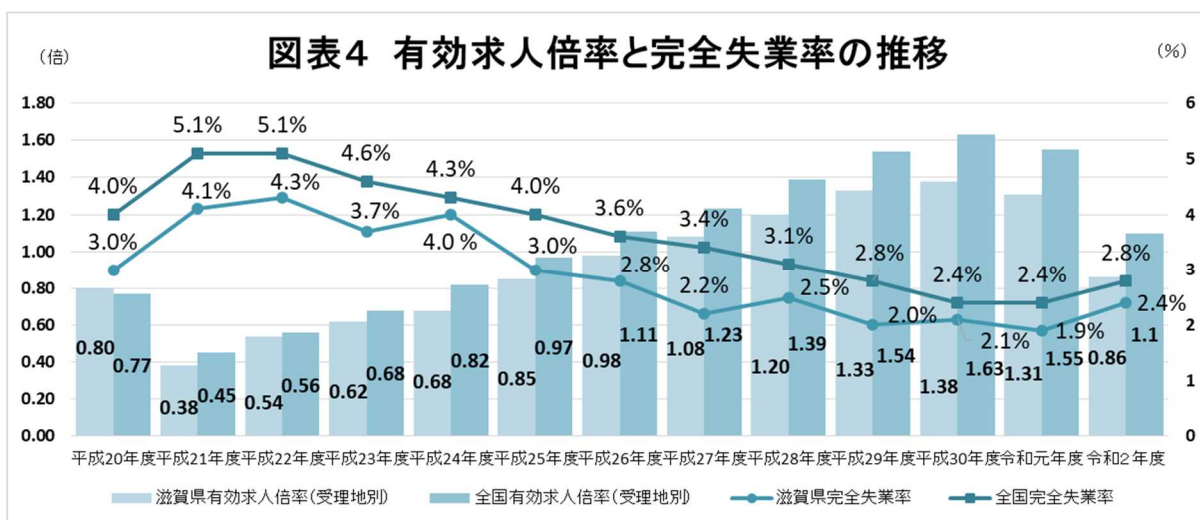
出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」



出典：滋賀労働局「職安統計年報」

3. 滋賀県の雇用情勢

- 本県の有効求人倍率は、リーマンショック後の平成21年度に、0.38倍にまで落ち込み、完全失業率も4.1%となったものの、それ以降は徐々に回復し、平成30年度には、有効求人倍率が1.38倍まで回復し、完全失業率は2.1%となりました。【図表4】
- しかしながら、令和元年12月に確認された新型コロナウイルス感染症が世界規模で拡大し、雇用の悪化や企業活動の低下を招きました。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%に上がっており、今後、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、一層注視する必要があります。
また、感染症に関連する労働者の解雇や雇止め等が起きており、職業訓練をはじめとする能力開発施策を通じた速やかな再就職支援策が必要となります。



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」、総務省統計局「労働局調査(モデル推計値)」

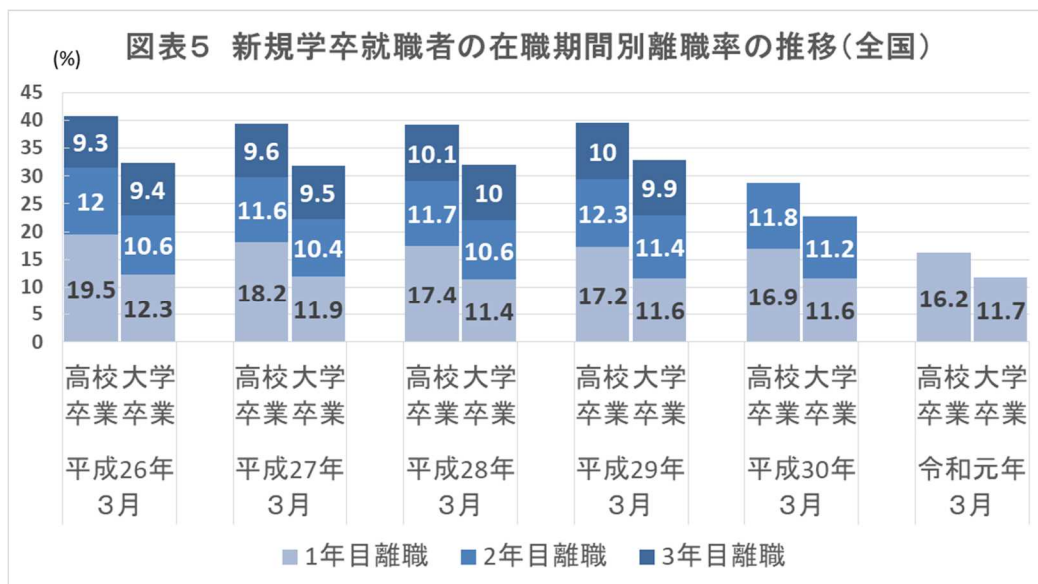
4. 第4次産業革命に伴う新しい職業能力開発と働き方の多様化

- 産業構造のサービス経済化、AIやIoT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つつあります。
- 生産年齢人口の減少に伴い、社会経済の担い手不足が進む中、本県の産業が持続的に発展していくためには、県内企業におけるAIやIoT、ロボット等の未来技術の積極的な導入・活用により、労働生産性を高めていくことが必要不可欠です。
- また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など、働き方の見直しや業務のデジタル化が進んでおり、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。
- また Society5.0 の実現に向けて、経済・社会の構造改革等が進展しており、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フォーメーション(DX)の加速化が促進される見込みです。
- このような状況から、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、基礎的な知識・技能とともに、Society5.0時代に対応したデジタル技術を活用できる人材育成が必要となります。

5. 求職の状況

(1) 若者の状況

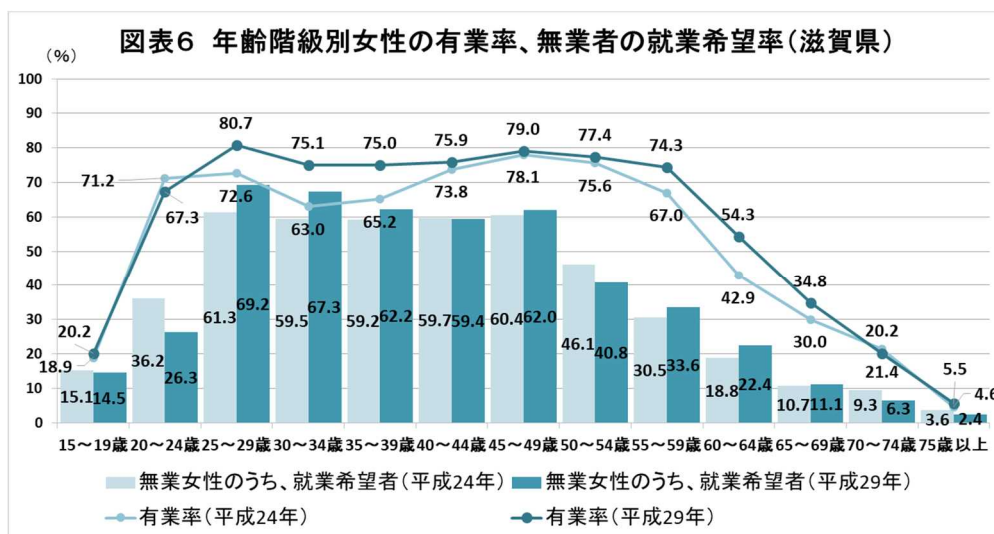
- 全国の若者の職場定着について、卒業後3年以内に離職する者の割合は、平成29年3月卒業生では、高卒者で39.5%、大卒者で32.8%となっており、過去5年のどの年においても、大卒者より高卒者の方が、就職後早期に離職しています。【図表5】
- このため、学齢期から職業観・勤労観を育み、適切な職業意識を醸成する機会の提供が必要となります。



出典：厚生労働省「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」

(2) 女性の状況

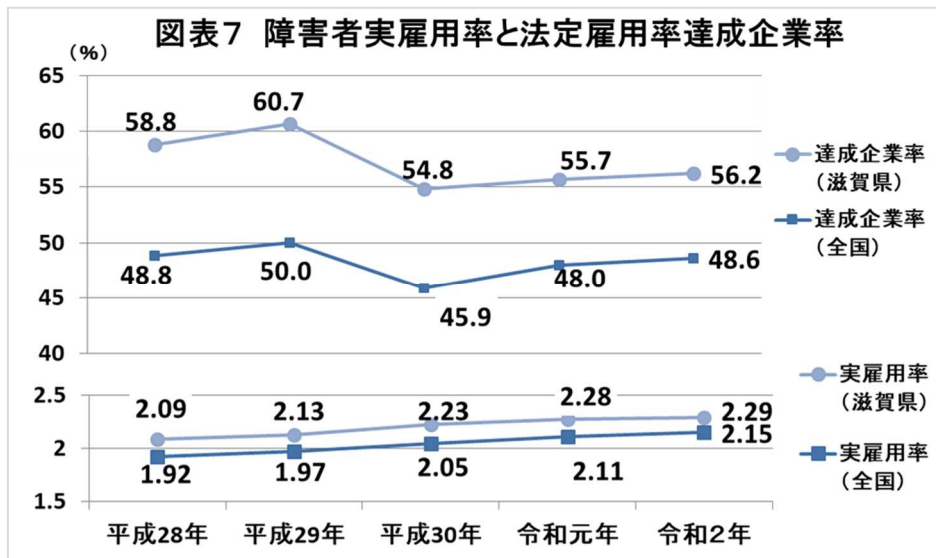
- 本県の女性の労働力率を年齢階層別にみると、平成29年では、平成24年と比較しM字カーブが緩やかになっていますが、25歳～29歳と30歳～34歳では、9.6ポイントも差がみられることから、結婚、出産、育児等のライフイベントが多い年齢階層で、離職する傾向があります。また、この年代の女性の無業者の7割近くの者が就業を希望しています。【図表6】
- このような、潜在的な労働力に対して、職業能力開発を推進するとともに、労働参加を支援する取組が求められています。



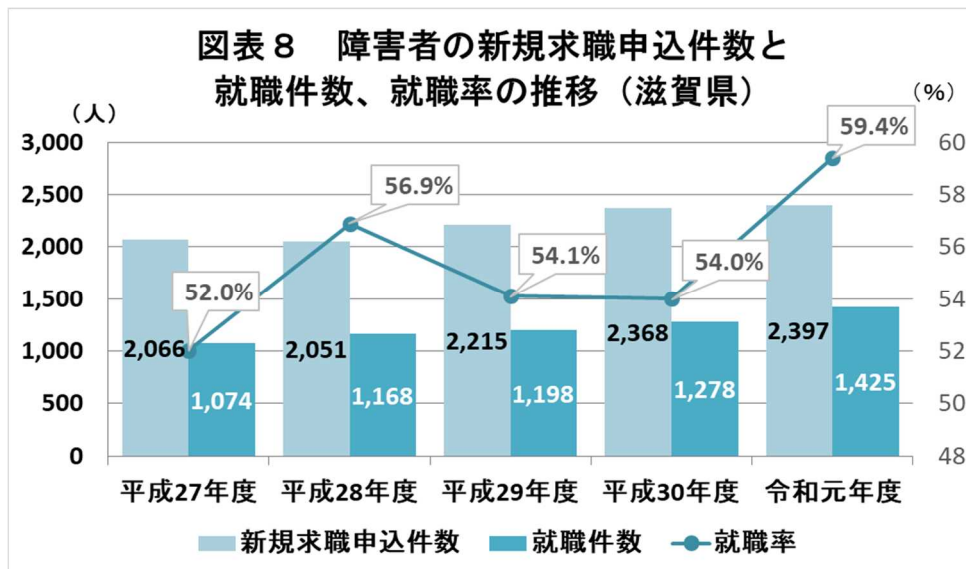
出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」「平成24年就業構造基本調査」

(3) 障害者の状況

- 本県における障害者の実雇用率は、令和2年6月1日時点で、2.29%であり、法定雇用率達成企業率は56.2%となっており、いずれも全国平均を上回っていますが、4割以上の企業について、法定雇用率が未達成となっています。【図表7】
- また、県内のハロワークにおける障害者の新規求職申込件数は、令和元年度2,397人であり、近年微増しています。さらに、就職率においても令和元年度は59.4%であり、増加傾向にあります。4割近くの方が就職に至っていない状況にあります。【図表8】
- このような状況から、障害者に対する職業訓練の機会を提供していくとともに、障害者雇用の促進に向けて、関係機関との連携を強化するなど、さらなる取組が必要となります。



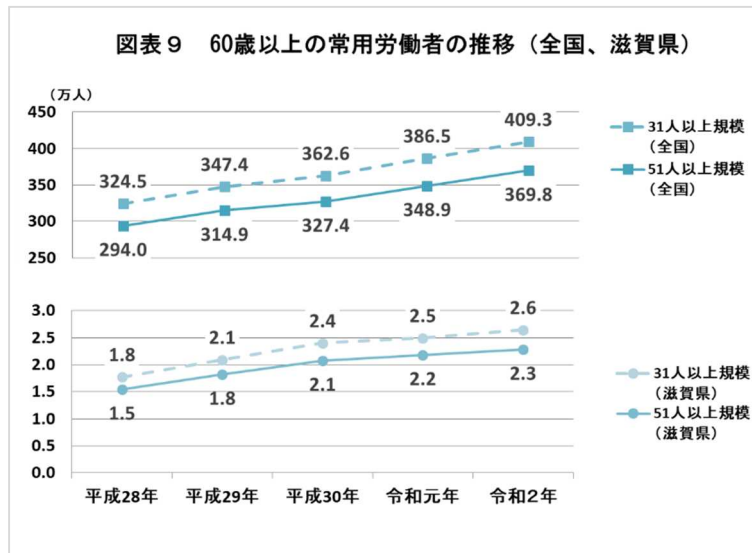
出典：滋賀労働局「障害者雇用状況の集計結果」



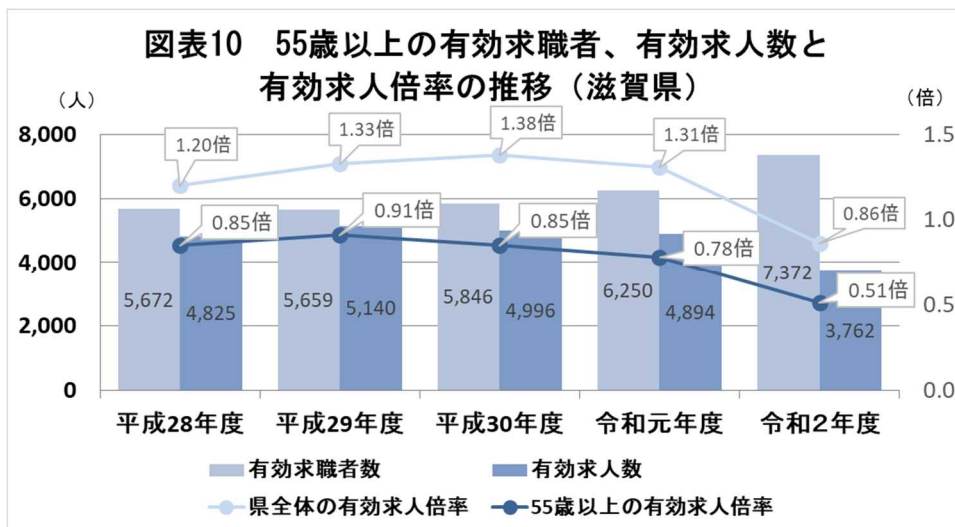
出典：滋賀労働局「職安統計年報」

(4) 中高年齢者の状況

- 全国の60歳以上の常用労働者について、令和2年に51人以上規模の企業で約370万人、31人以上規模企業で約409万人となり、増加傾向にあります。
- 本県においても、60歳以上の常用労働者は、令和2年に、51人以上規模の企業で、約2万3千人となり、31人以上企業規模で約2万6千人となっており、高齢者の雇用の場が広がっています。【図表9】
- また、令和3年4月1日に施行された改正高年齢者雇用安定法では、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。
- 一方で、本県の雇用状況をみると、令和2年度における55歳以上の高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て低い傾向にあります。【図表10】
- これらの状況から、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する等、生涯を通じた継続的な職業能力開発を推進する必要があります。



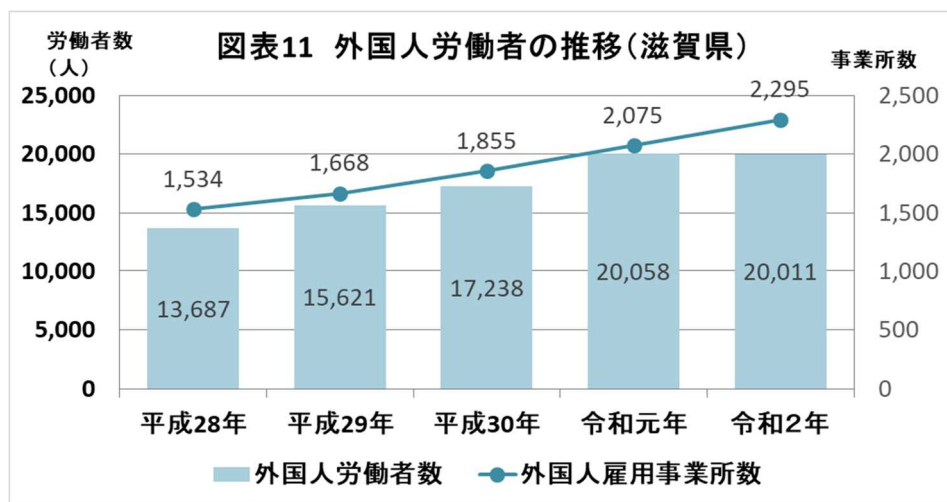
出典：厚生労働省、滋賀労働局「高年齢者の雇用状況」



出典：滋賀労働局「職業安定業務月報」

(5) 外国人の状況

- 県内のハロワークにおける外国人雇用状況の届出状況によると、令和2年の外国人雇用事業所は2,295事業所、外国人労働者は20,011人となっており、平成28年と比べると、外国人雇用事業所は49.6%増加、外国人労働者は46.2%増加しています。【図表11】
- 新たな在留資格である「特定技能」による外国人材の受入れが可能となるなど、人材としての外国人の活躍がますます重要になってきており、その特性に応じたきめ細やかな支援を行っていく必要があります。



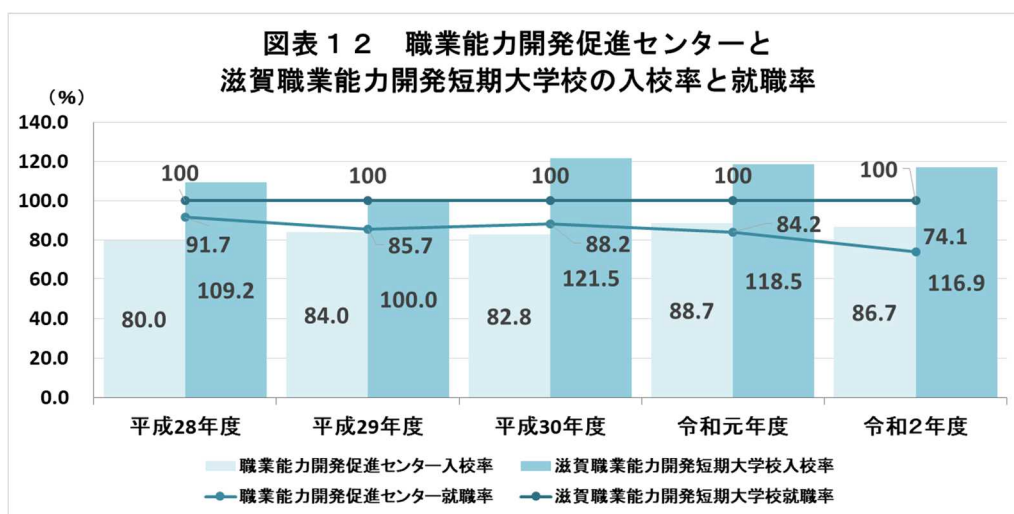
出典：滋賀労働局「外国人雇用状況の届出状況」

(6) 就職氷河期世代の状況

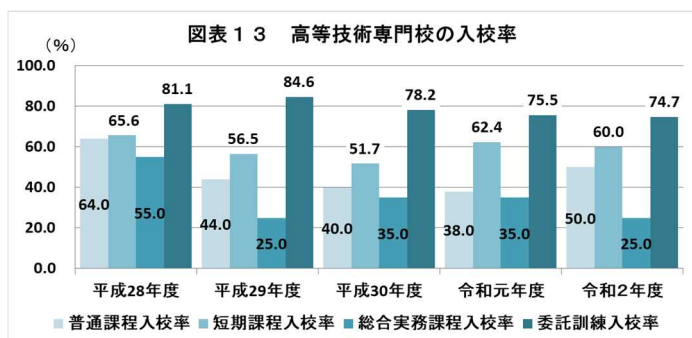
- 就職氷河期世代（概ね平成5年（1993年）から平成16年（2004年）までの間に学校卒業期を迎えた世代を指す。）は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、厚生労働省の推計によると、平成29年における滋賀県内の35歳～44歳人口197,900人のうち、「不安定な就労状況にある者」は5,900人（人口比3.0%）、「長期にわたり無業の状態にある者」は2,641人（人口比1.3%）とされています。
- このような状況から、安定就労に繋げるための職業訓練の実施が求められています。
- また、これらの者においては、特に新型コロナウイルス感染症による影響を受けやすいことが懸念されるため、よりきめ細やかな支援が必要であります。

6. 公共職業訓練の状況

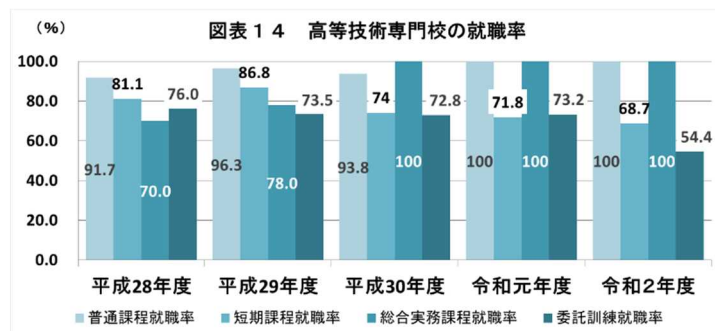
- 県内の公共職業能力開発施設は、県立の「高等技術専門校(米原校舎・草津校舎)」と、機構滋賀支部が運営する「滋賀職業能力開発促進センター」および「滋賀職業能力開発短期大学校」があります。
- これらの施設では、6か月から2年間の訓練期間で、主にものづくり分野の職業訓練を実施しています。
- また、デジタル技術を活用できる人材を育成するため、滋賀職業能力開発促進センターでは「ICT生産サポート科」を設置し、高等技術専門校においても、新たに「ICT技術科」を設置しました。また、滋賀職業能力開発短期大学校においても、「電子情報技術科」で人材育成をしています。
- 滋賀職業能力開発促進センターにおいては、平成29年度以降、入校率、就職率ともに80%以上で推移しています。
- また、滋賀職業能力開発短期大学校においては、平成28年度以降、入校率100%以上で推移しており、定員を超えて職業訓練を実施している状況にあります。就職率においても毎年度100%を達成しており、若年者の就職促進に寄与しています。【図表12】
- 高等技術専門校では、平成28年度以降、入校率が30%未満の訓練課程がある等、入校率が低迷しており、高等技術専門校の認知を高める広報活動が必要です。
一方、就職率においては、概ね70%以上を推移しており、働くことを希望する求職者の就業促進に寄与しています。【図表13、図表14】



出典：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課調べ



出典：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課調べ



出典：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課調べ