

第10次香川県職業能力開発計画

— 「成長する香川」を支える人材確保・育成のために —

平成29年3月

香川県

目次

第Ⅰ部 総説

1 計画のねらい	1
2 計画の位置付け	1
3 計画の期間	1

第Ⅱ部 職業能力開発を取り巻く課題と基本方針

1 課題

(1)人口減少	2
(2)求人・求職のミスマッチ	2
(3)女性の就業	2
(4)若者の就業	2
(5)障害者の就業	3
(6)中高年齢者の就業	3
(7)ものづくり技能・技術の継承	3
(8)職業能力開発施設の連携と指導体制の強化	4

2 基本方針	4
--------	---

第Ⅲ部 職業能力開発の基本施策

1 地域・産業ニーズを反映した職業能力開発の推進

(1)人材不足分野（建設・介護・運輸業）に係る職業訓練の充実	5
(2)新たな分野（観光・小売販売）における職業訓練の開発	6

2 「全員参加の社会」の実現加速に向けた職業能力開発の推進

(1)女性の職業能力開発	6
(2)若者の職業能力開発	7
(3)中高年齢者の職業能力開発	7
(4)障害者の職業能力開発	8
(5)外国人の職業能力開発	8

3 技能の振興・継承の促進

(1)技能尊重気運の醸成と技能者の地位向上	9
-----------------------	---

4 職業能力開発実施体制の見直し・拡充と連携強化

(1)県立高等技術学校の訓練コースの見直し及び方向性の検討	10
(2)関係機関との連携強化	11

○参考資料

I 職業能力開発を取り巻く環境	13
II 職業能力開発基礎調査結果	26

第 I 部 総 説

1 計画のねらい

我が国の経済は、足元では緩やかな回復基調が続く中、雇用情勢は着実に改善しており、香川県においては、平成 29 年 1 月の有効求人倍率は 1.66 倍と 66 か月連続で 1 倍台と高水準で推移しています。こうした中、幅広い産業で人手不足感が出てきており、特に建設業、運輸業・郵便業、医療・福祉、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業等で不足感が強く、これらの産業における人手の確保が課題となっています。

このような中、社会経済情勢に的確に対応しつつ、本県経済が持続的に発展し、香川の活力を将来にわたって維持・増進させていくためには、働く意欲のあるすべての人が、自発的に職業能力開発に取組み、多様な職業能力開発の機会を利用し、その能力を十分に発揮することによって、労働生産性を向上させることが重要です。

併せて、女性、若者、中高年齢者、障害者等の多様な人材の能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を加速するためには、県や国、企業、民間教育訓練機関、学校など職業訓練の実施主体間で有機的に結びつき、職業能力開発の機会を提供することによって、一人ひとりの能力の底上げを図ることが重要です。

こうしたことから、本計画は、地域・産業ニーズを反映した職業能力開発の推進をはじめ、職業能力開発実施体制の見直し・拡充と連携強化など「成長する香川」を支える人材確保・育成に当たっての基本的な考え方を明らかにすることをねらいとして策定するものです。

2 計画の位置付け

本計画は、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づき、国が策定した第 10 次職業能力開発基本計画の趣旨を踏まえつつ、県政運営の基本指針である「新・せとうち田園都市創造計画」や戦略的な産業振興の指針である「香川県産業成長戦略」との整合性を図り、本県の職業能力開発施策の今後の方向性を示すものとしします。

3 計画の期間

本計画の対象期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

なお、本計画の進行管理に当たっては、毎年「香川県職業能力開発審議会」に進捗状況などを報告し、点検・評価を受けるとともに、必要に応じて見直しを行います。

第Ⅱ部 職業能力開発を取り巻く課題と基本方針

1 課題

(1) 人口減少

本県の人口は急速な減少局面を迎えており、現状のままでは何ら対策を講じなければ、平成 52 (2040) 年の本県の総人口は 77 万人程度にまで減少すると見込まれ、生産年齢人口は 40 万人程度にまで減少すると予測されていることから、幅広い年齢層の人達に就労してもらう必要があります (P13 図表 1)。

また、県においては、本県の目指すべき将来の方向性を提示するため、平成 27 年 10 月に「かがわ人口ビジョン」を策定し、平成 72 (2060) 年に人口約 76 万人を維持するという目標を掲げたところであり、職業能力開発の観点からも、この目標の実現に向けた取組みが求められています。

子育て中の父母、中高年齢者等の人材も適材適所で就業できるよう、様々な職業能力開発の提供が必要であり、県立高等技術学校において訓練ニーズを踏まえた職業訓練の充実・強化を図る必要があります。また、地域・産業ニーズを反映した訓練内容の見直しを進めるとともに、平成 29 年度開設予定の地方版ハローワークや国のハローワーク等と一層の連携強化を図り、就労支援体制の充実を図ることが重要です。

(2) 求人・求職のミスマッチ

雇用情勢が改善されている中、平成 29 年 1 月の有効求人倍率を職業別に見ると、建設・採掘の職業 5.88 倍、サービスの職業 3.41 倍、運輸・機械運転の職業 2.54 倍となっているのに対して、事務的職業 0.60 倍となっており、求人と求職のミスマッチが発生しています (P17 図表 5)。こうした、人材不足の著しい職業分野については、積極的な取組みが必要です。

(3) 女性の就業

結婚や出産を機に、離職することが原因で発生するM字カーブについては、以前に比べると底が浅くなっていますが (P17 図表 6)、解消されていない状況であることから、希望すれば育児をしながらの就業がかなうよう配慮した、職業能力開発機会の提供が必要です。

(4) 若者の就業

新規高等学校卒業者及び新規大学卒業者の就職内定率は、近年、高水準で推移しており、売り手市場の状況にあります (P18 図表 7-1、7-2)。

フリーターやニートと呼ばれる若者については、景気回復の影響を受け、全国的には若干減少しているものの、その水準は高止まりしています (P19 図表 7-4)。

こうした若者が安定した職業に就けるよう、地域若者サポートステーションや福祉機関、教育機関と県立高等技術学校との連携をより一層強化し、その人の能力を引き出す職業能力開発機会の提供が必要です。

非正規雇用労働者は、パートや契約社員を中心に増加しています（P24 図表 11-2）。望まずに非正規雇用に就いている人が正規雇用へ移行できるよう、資格取得など、キャリアアップを図るための職業能力開発機会の提供が必要です。

（5）障害者の就業

本県の障害者の実雇用率は、平成 27 年度は 1.88%と増加傾向にあるものの、依然として、全体では法定雇用率（雇用労働者 50 人以上の民間企業 2.0%）を下回った状況にあることから（P20 図表 8）、障害者の就業ニーズと企業の人材ニーズを踏まえ、障害者の障害特性に応じた多様な訓練を実施できるよう、委託訓練先の開拓等が必要です。

（6）中高年齢者の就業

中高年齢者を継続して雇用する企業は増加しています（P21 図表 9-2）。

中高年齢者は、長年にわたる職業活動において、様々な能力、キャリアを培っており、中高年齢者が健康で意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」の実現に向けた取組みを進める必要があります。

このためには、ライフプランに応じた働き方ができるよう、能力を生かせる職業能力開発機会の提供が必要です。

（7）ものづくり技能・技術の継承

平成 27 年度に県が実施した職業能力開発基礎調査における、技能継承の問題についての質問では、平成 22 年度調査に比べ「問題がある」と答えた事業所が、12.6 ポイント増え 43.9%となっており、建設業や製造業等においては、技能継承が大きな課題となっています（P29 図表 1-6）。

ものづくり尊重の気運を一層高め、技能を持った人材を育成することが必要であり、子供たちをはじめ若者に、ものづくりの魅力を発信していくことが求められています。

平成 27 年度には、ものづくりマイスターによる実技指導や技能を伝える授業が行われ、延べ 2,496 人が受講しており（P25 図表 12-3）、今後、ものづくりマイスターを増やしていくとともに、学校現場等での体験授業に積極的に取組み、職業意識の醸成に努める必要があります。

技能検定の各級は、技能者それぞれが持つレベルに応じた明確な目標となるものであり、その受検者数を増やしていくため、公共職業能力開発施設の支援やものづくりマイスター等からの啓発・情報発信が重要です。

(8) 職業能力開発施設の連携と指導体制の強化

県は、地域住民サービスの観点から、地域企業や地場産業の訓練ニーズや地域の実情に応じた離転職者訓練及び、民間では行われていない基礎的な学卒者訓練を、国は、県や民間教育訓練機関では的確な実施が困難な高度なものづくり分野等の職業訓練を、それぞれが連携・調整・役割分担しながら実施しています。

また、訓練生に対する学科・実技の指導や就職支援等重要な役割を担っている職業訓練指導員は、訓練科に係る職業訓練指導員免許を取得している必要があることなどから、その確保が困難になっています。

現在、県立高等技術学校においては、職業訓練指導員の年齢構成に偏りが見られることから、訓練ニーズを踏まえ、将来を見据えた計画的な採用が急務となっています。

こうした中、職業能力開発基礎調査における、県立高等技術学校の実技内容についての質問では、「実技時間が少ない」という意見が6割を超えていること等を踏まえ（P37 図表4-3）、早急に訓練カリキュラムの見直しを行うとともに、中長期的には、訓練カリキュラムに沿った施設整備等についても検討する必要があります。

2 基本方針

こうした課題を踏まえ、次の4つの基本方針を定めて、施策を進めていくものです。

- 地域・産業ニーズを反映した職業能力開発の推進
- 「全員参加の社会」の実現加速に向けた職業能力開発の推進
- 技能の振興・継承の促進
- 職業能力開発実施体制の見直し・拡充と連携強化

第Ⅲ部 職業能力開発の基本施策

1 地域・産業ニーズを反映した職業能力開発の推進

社会経済情勢や雇用情勢が急激に変化している中、地域や産業界のニーズを反映し、的確に対応できる人材の育成が急務となっており、建設・介護・運輸業等人材不足が顕在化している分野に係る人材確保に向けた職業能力開発を推進する必要があります。このため、職業能力開発拠点である県立高等技術学校において実施する施設内訓練、在職者訓練及び委託訓練について、訓練ニーズを踏まえ、より一層の充実を図るとともに、民間が取り組む職業能力開発に対し、積極的に支援を行います。

(1) 人材不足分野（建設・介護・運輸業）に係る職業訓練の充実

雇用情勢が改善する一方で、建設、介護、運輸業等の職業においては、新規求人が増加しており、人手不足が深刻化しています。その解消のためには、これらの職業における労働条件の改善をはじめ、求人・求職ニーズを踏まえた職業訓練を通じた人材育成や県外出身者の県内就職・定着の促進、在職者を対象とした職業能力開発の充実に取り組む必要があることから、県の土木、福祉、交通の所管課と職業能力開発所管課が、横断的な連携のもとに、それぞれの業界団体等とも連携を図りながら、人材確保・育成に取り組めます。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校において、建設業界のニーズを踏まえ、訓練内容の見直しを図るとともに、訓練カリキュラムや実施時期を企業等の要望に応じて設定するオーダーメイド型訓練を実施します。
- ② 建設業関連の認定職業訓練を実施する事業主団体等に対し、認定職業訓練助成のための補助金を交付することにより、訓練実施に要する運営費等の支援を行い、業務に必要な技術・技能・知識を習得させ人材育成を促進します。
- ③ 若年建設労働者の育成を図ろうとする事業者等に対して、職業訓練や資格取得等に対する支援を行うことにより、建設業の担い手の育成を図ります。
- ④ 県立高等技術学校高松校において、離転職者等を対象に、介護職員初任者研修として実施している「介護サービス科」について、福祉用具専門相談員の資格を新たに取得できるよう訓練内容を見直すことにより、人材育成に努めるとともに、中長期的には、介護職員実務者研修の実施についても検討します。
- ⑤ 介護福祉士の養成を目的に、民間教育訓練機関に委託して実施している「介護福祉科」について、就職可能性を高めるため訓練内容の見直しを図ります。
- ⑥ 運輸業に若者をはじめとした入職者を増やしていくため、運転免許や業務に必要な各種資格取得に要する経費等についての支援を検討します。

(2) 新たな分野（観光・小売販売）における職業訓練コースの開発

本県においては、瀬戸内国際芸術祭の開催などにより、外国人観光客が増加しており、新たな活力と付加価値を生み出し、今後成長が見込まれる成長産業の1つとして、観光関連分野を挙げるすることができます。

魅力ある観光地づくりを進めるとともに、県外観光客をはじめ、近年増加している外国人観光客等へのサービスやおもてなしができる人材の育成を推進します。

【具体的な取組み】

- ① 地域の関係機関が協働して立ち上げている香川県地域訓練コンソーシアムでの検討を踏まえ、観光や小売販売分野に関連する離職者向け職業訓練コースの開発及び検証を行います。

【目標とする指標】（平成32年度）

● 訓練修了者の就職率 （委託訓練を含む）	79.4%（平成27年度実績）	⇒	84.0%
● 訓練修了者訓練関連就職率 （委託訓練を含む）	63.9%（平成27年度実績）	⇒	69.0%

2 「全員参加の社会」の実現加速に向けた職業能力開発の推進

生産年齢人口の大幅な減少と高年齢者人口の増加が見込まれる中、「全員参加の社会」の実現加速に向け、女性、ニート等の若者、学卒未就職者、長期失業者、非正規雇用労働者、中高年齢者、障害者、外国人等の多様な人材が、意欲と能力を發揮して働くことができる環境を整えます。その際、特別な支援を必要とする者に対しては、それぞれの特性に応じた職業訓練が実施できるよう取り組みます。

(1) 女性の職業能力開発

女性の就職動向や訓練ニーズを踏まえ、女性のライフステージに対応する職業訓練を充実させ、出産等で離職した女性の再就職などを促進します。

【具体的な取組み】

- ① 子育て中の女性が受講しやすい、託児サービス付き職業訓練コースを新たに開設し、職業能力開発機会を提供します。
- ② 結婚等で一旦離職した後、再就職を希望する女性に対し、必要な知識やスキルが習得できる委託訓練コースを設けます。
- ③ 県立高等技術学校においては、女性訓練生に対して、きめ細やかなキャリアコンサルティングを行うとともに、平成29年度開設予定の地方版ハローワークや国のハローワーク等との連携を密にし、就職支援を行います。

- ④ 就労経験に乏しい母子家庭の母等に対し、委託訓練コースの内、「福祉サービス科」、「OA医療事務科」、「OA経理事務科」について、特別定員枠を設けて訓練を実施するとともに、要件を満たす場合には訓練手当を支給します。

(2) 若者の職業能力開発

少子高齢化の進行による若年労働力人口が減少する中で、次の世代を担う若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、やりがいを持って仕事に取り組んでいけるよう推進します。

また、非正規雇用労働者の希望や意欲、能力に応じた正社員転換、待遇改善を促進していくとともに、働くことに悩みを抱えているニートや高校中退者等に対し、県立高等技術学校が地域若者サポートステーション等の関係機関と連携して、職業的自立に向けた支援の強化を図ります。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校において、高校新卒者等を対象に、ものづくり分野の職業訓練により、専門的技術の習得や資格取得など、地域産業を支える人材育成を推進します。
- ② ニートや高校中退者等に対して、県立高等技術学校が地域若者サポートステーション等の就労支援機関や学校教育機関と情報共有を図り、より一層連携し、職業能力開発の機会を提供することで、職業的自立を支援します。

(3) 中高年齢者の職業能力開発

職業人生の長期化が見込まれる中、離転職を余儀なくされた中高年齢者に対し、求職ニーズに応じた職業訓練の受講機会を提供するとともに、キャリア転換を希望する中高年齢者の職業能力開発を推進します。

【具体的な取組み】

- ① 中高年齢者が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分に発揮できるよう、キャリアコンサルティングによる自己理解と仕事理解を進めることにより、再就職の実現に向けた支援に努めます。

(4) 障害者の職業能力開発

ハローワークにおける障害者の求職者数が近年増加を続けている中で、障害者の就職の実現に向けて、障害者の障害特性やニーズに応じた職業訓練機会の提供を進めるとともに、企業や県民に障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用を促進します。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校がハローワークと連携し、施設内訓練の受講が可能な障害者については、積極的に受け入れるとともに、受け入れが困難な重度障害者については、県外の障害者職業能力開発施設を紹介するなど、職業能力開発機会の提供に努めます。
- ② 民間に委託し、「知識・技能習得コース（OA事務科）」や民間事業所における職場実習を中心とした「実践能力習得訓練コース」を実施し、障害者の就職につなげます。
- ③ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）への参加支援による技能向上、障害者に対する理解と認識を深めるよう努めます。

(5) 外国人の職業能力開発

経済のグローバル化が進展し、人の交流が活発化する中、県内における外国人技能実習生をはじめとする外国人労働者は年々増えてきています。「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が、平成28年11月に成立し、今後も一層の増加が見込まれることから、外国人への対応を強化する職業能力開発を推進します。

【具体的な取組み】

- ① 県内就職を希望する外国人留学生に対して、基礎研修や県内企業での現場実習を行い、正社員就職を支援します。
- ② 外国人技能実習制度に係る関係機関との連携の強化を図り、技能検定の適正な実施に努めます。

【目標とする指標】（平成32年度）

- | | | |
|-------------------------------------|-----------------|--------|
| ●地域若者サポートステーションでの進路決定者数
（過去5年累計） | 867人（平成27年度実績） | ⇒950人 |
| ●女性入校率（委託訓練を含む） | 58.7%（平成27年度実績） | ⇒61.0% |

3 技能の振興・継承の促進

少子高齢化や団塊の世代の大量退職など就業構造の大きな変化に加え、若者を中心にものづくり離れが見られる中、社会において専門的な技能や熟練技能を有する技能労働者不足が問題となっています。

このため、ものづくり技能に対する若者の意識と県民の理解を深めるとともに、若者を一人前の技能労働者に育成するなど、技能が尊重される社会づくりを進めます。

(1) 技能尊重気運の醸成と技能者の地位向上

幼少期から「ものづくり」に接する機会が乏しく、技能に対する関心が低くなっているため、子供のうちから職人技のすばらしさに触れる機会を設け「ものづくり」の楽しさやすばらしさを知る機会を数多く提供し、将来の職業選択の一つとしての「ものづくり」に憧れを抱き、ものづくり現場を就職先として選択してもらえるよう取り組みます。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校の学校祭や香川県職業能力開発協会と香川県技能士会連合会が実施している「かがわ技能フェスティバル」などにより、子どもたちや若者がものづくりのすばらしさを知り、技能に親しむ機会の増大に努めます。
- ② 技能五輪や技能グランプリ、若年者ものづくり競技大会等の全国大会や国際大会への積極的な参加を支援して個人の技能向上を図るとともに、県民に対する技能尊重気運を高めます。
- ③ 優秀な技能者や職業訓練功労者等への厚生労働大臣表彰や知事表彰、叙勲、ほう章の推薦を行うとともに、香川県職業能力開発関係表彰式などを通じて社会的評価の向上を図ります。
- ④ 企業による労働者に対する職業能力の適正な評価制度が実施され、労働者の技能と地位の向上を図るため、技能検定制度をはじめとする職業能力評価制度の利用促進に努めます。

【目標とする指標】（平成 32 年度）

●技能検定受検申請者数

（基礎級を除く）

1,159 人（平成 27 年度実績） ⇒ 1,200 人

4 職業能力開発実施体制の見直し・拡充と連携強化

これまでの施策を実現するためには、離職者等がそれぞれのニーズに応じた多様な訓練機会を得ることができるよう、職業訓練の実施体制を見直し、必要なものについては拡充を図る必要があります。この見直しに当たっては、職業能力開発の各実施主体が、役割分担と連携を適切に図りながら、効率的かつ効果的な職業訓練を実施します。

(1) 県立高等技術学校の訓練コースの見直し及び方向性の検討

県立高等技術学校では、地域住民サービスの観点から、地域産業の訓練ニーズや地域の実情に応じた職業訓練を実施し、地域の基礎的な訓練ニーズに幅広く対応します。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校訓練コースについては、地域ニーズに応じた見直しを行うとともに、その名称については県民に分かりやすいものへの変更を行います。
- ② 県立高等技術学校における訓練の実施に当たっては、訓練生の安全確保と訓練環境の改善に努めます。
- ③ 県立高等技術学校の求人企業開拓の強化、無料職業紹介業務の充実などによる就職率の向上と併せて、修了生の就職先への訪問などにより、企業との連携を深め、修了生の職場定着の向上を図ります。
- ④ 県立高等技術学校施設の計画的な環境整備を図り、また、中長期的には訓練施設の老朽化を踏まえ、建物等の改築等を検討します。
- ⑤ 訓練ニーズを踏まえ訓練カリキュラムの見直しを行うに当たっては、職業訓練指導員の計画的な確保に努めるとともに、指導員において複数の指導員免許取得の検討を行います。
- ⑥ 経験を積んだ職業訓練指導員のノウハウの共有及び他の指導員への継承を行うとともに、職業能力開発総合大学校等へ派遣させることにより、訓練指導員のスキルアップを図り、訓練指導員の質の確保を図ります。

(2) 関係機関との連携強化

受講者の満足度を高めるためには、公共及び民間の各職業能力開発施設が訓練機会を効率的かつ効果的に提供し、それぞれが連携を強化し、役割分担を明確化しながら職業訓練に取り組めます。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部、四国職業能力開発大学校、民間教育訓練機関等と密接な連携を行うとともに、役割分担による効果的な職業能力開発の実施に努めます。
- ② 香川県職業能力開発協会が実施する在職者訓練と調整して、県立高等技術学校の在職者訓練の効果的な実施に努め、事業主への支援を推進します。
- ③ 県立高等技術学校における職業紹介については、平成 29 年度開設予定の地方版ハローワークや国のハローワーク等との連携を密にし、訓練生の就職支援を行います。

参考資料

I 職業能力開発を取り巻く環境

1 人口の動向

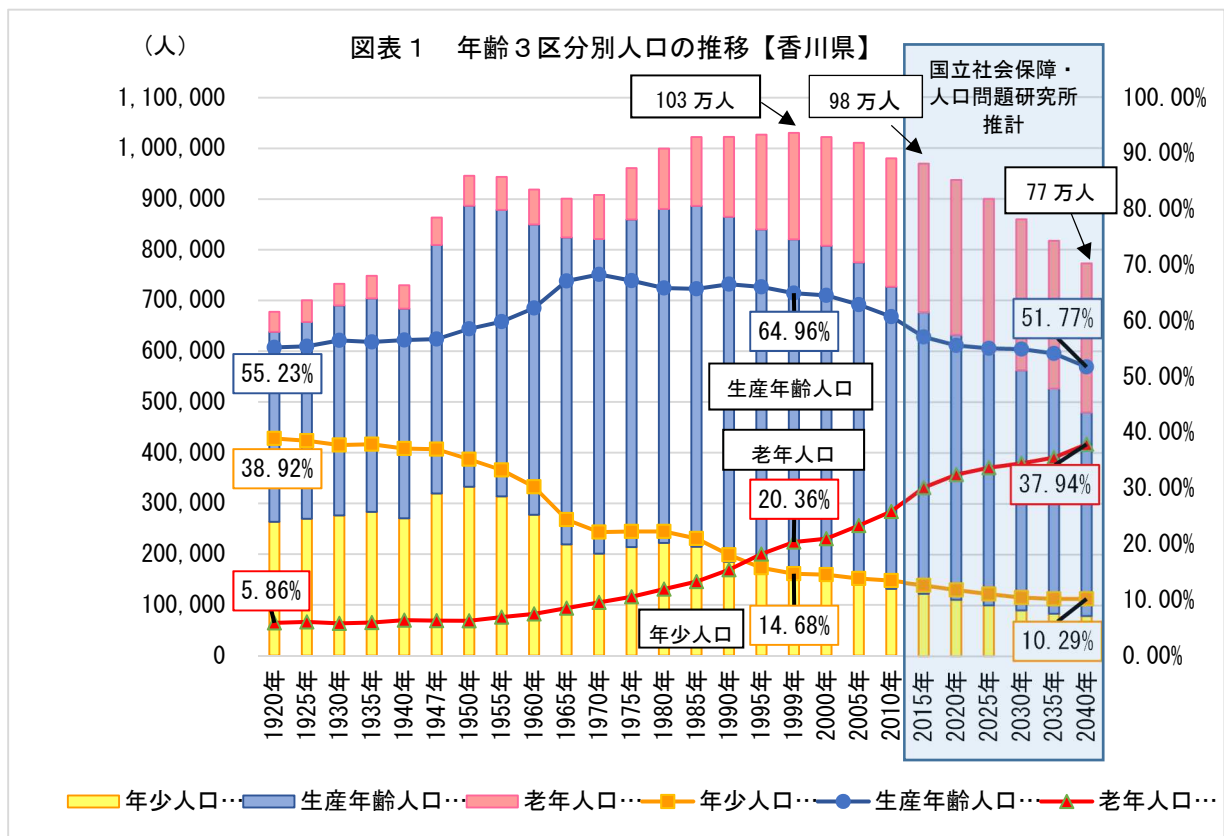
図表 1 に示すとおり、本県の人口は、平成 11（1999）年の約 103 万人をピークとして減少に転じ、平成 27（2015）年の人口は約 98 万人と、平成 12（2000）年以來 15 年連続の減少となっています。

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、現状のままでは何ら対策を講じなければ、今後、人口減少は加速度的に進み、平成 52（2040）年の本県の総人口は 77 万人程度にまで減少すると見込まれています。

県においては、本県の目指すべき将来の方向性を提示するため、平成 27 年 10 月に「かがわ人口ビジョン」を策定し、平成 72（2060）年に人口約 76 万人を維持するという目標を掲げ、人口減少・活力向上施策に全力を尽くしています。

また、年少人口（0～14 歳）と生産年齢人口（15～64 歳）は、今後も減少し、平成 52（2040）年に年少人口は 8 万人を割り込み、生産年齢人口は 40 万人程度にまで減少すると予測されています。

一方、老年人口（65 歳以上）は、平成 27（2015）年から平成 52（2040）年までの間は、30 万人前後で推移すると予測され、高齢化の進行による労働力不足等が危惧されています。

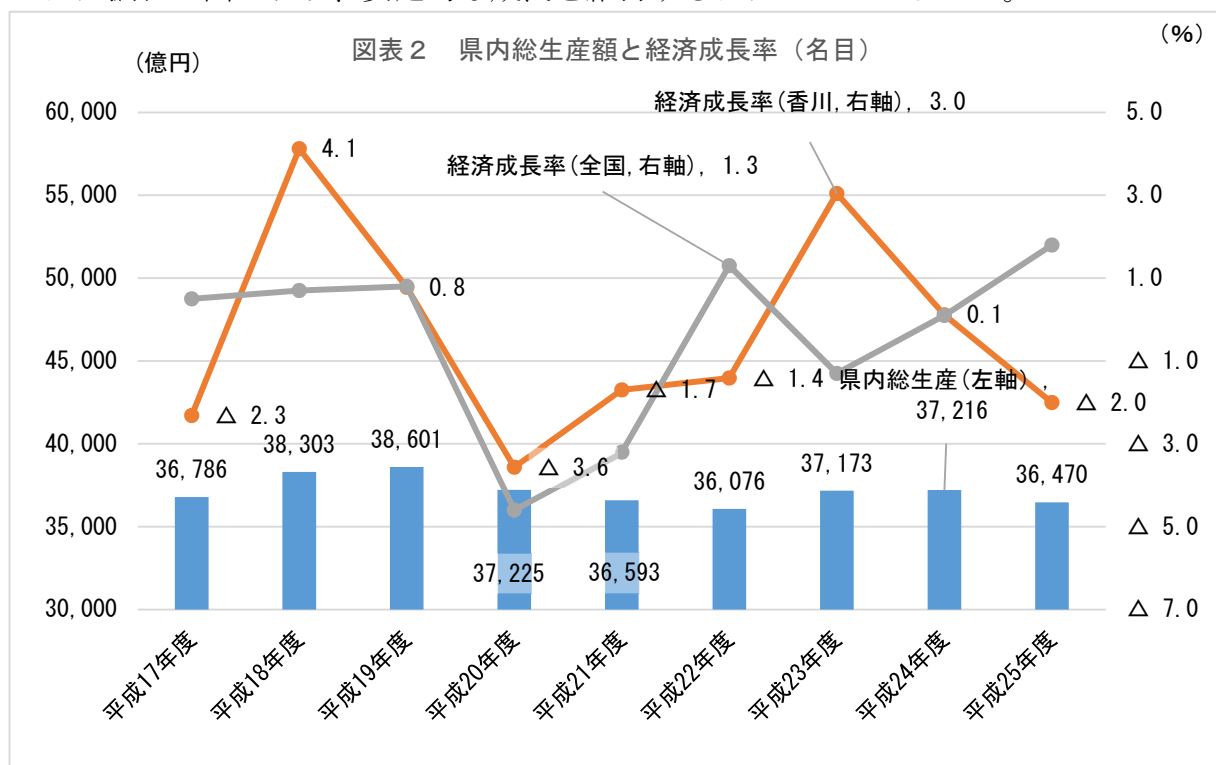


2 県内経済の動向

本県の県内総生産額（名目）は、**図表 2**に示すとおり、平成 20 年度からの世界同時不況の後には平成 22 年度の約 3.6 兆円が底でしたが、翌平成 23 年度に約 3.7 兆円まで回復し、平成 24 年度も、ややプラスで維持したものの、平成 25 年度は再び減少に転じました。

経済成長率で見ると、全国的には、平成 23 年の東日本大震災の影響から同年はマイナス、翌平成 24 年度も、ほぼゼロ成長でした。県内では、平成 23 年度はプラス 3.0 ポイント、平成 24 年度は 0.1 ポイントでしたが、平成 25 年度はマイナス 2.0 ポイントでした。

このように、世界的な経済情勢や国内の大きな社会情勢の変化を受け、経済成長には振れが出ており、安定的な成長を維持するには至っていません。

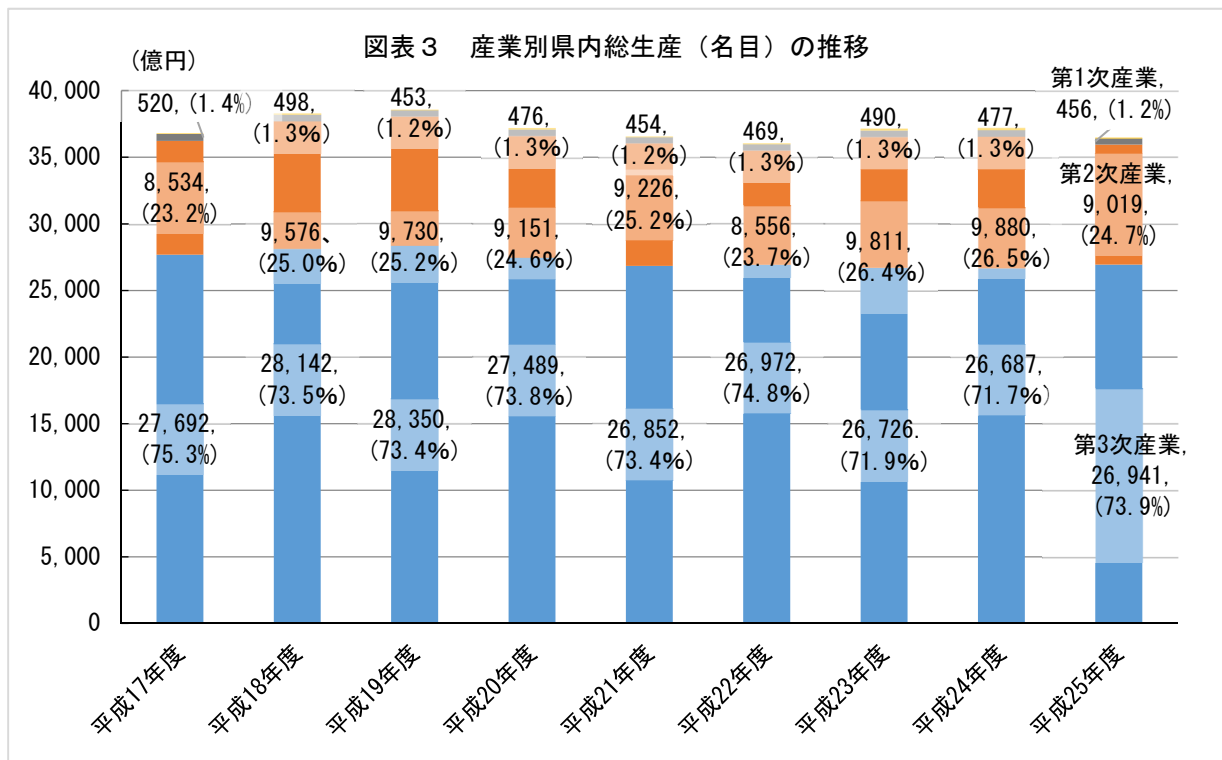


出典：県統計調査課「平成 25 年度香川県県民経済計算」

3 本県産業の現状

県内総生産（名目）の産業別の構成比では、**図表 3**に示すとおり、平成 25 年度においては、サービス業（第 3 次産業）が 73.9%と最も大きく、次に、製造業（第 2 次産業）が 24.7%、農林水産業（第 1 次産業）が 1.2%と続いています。

第 2 次産業の中でも製造業は、数多くの中小企業に支えられた生産性の高さが特徴であり、県内のあらゆる産業との結びつきが強く、県経済に与える影響が最も大きい産業部門とされ、平成 25 年 7 月に策定した「香川県産業成長戦略」では、地域の強みを生かした、新たな活力と付加価値を生み出す成長産業の育成・集積に積極的に取り組んでいます。



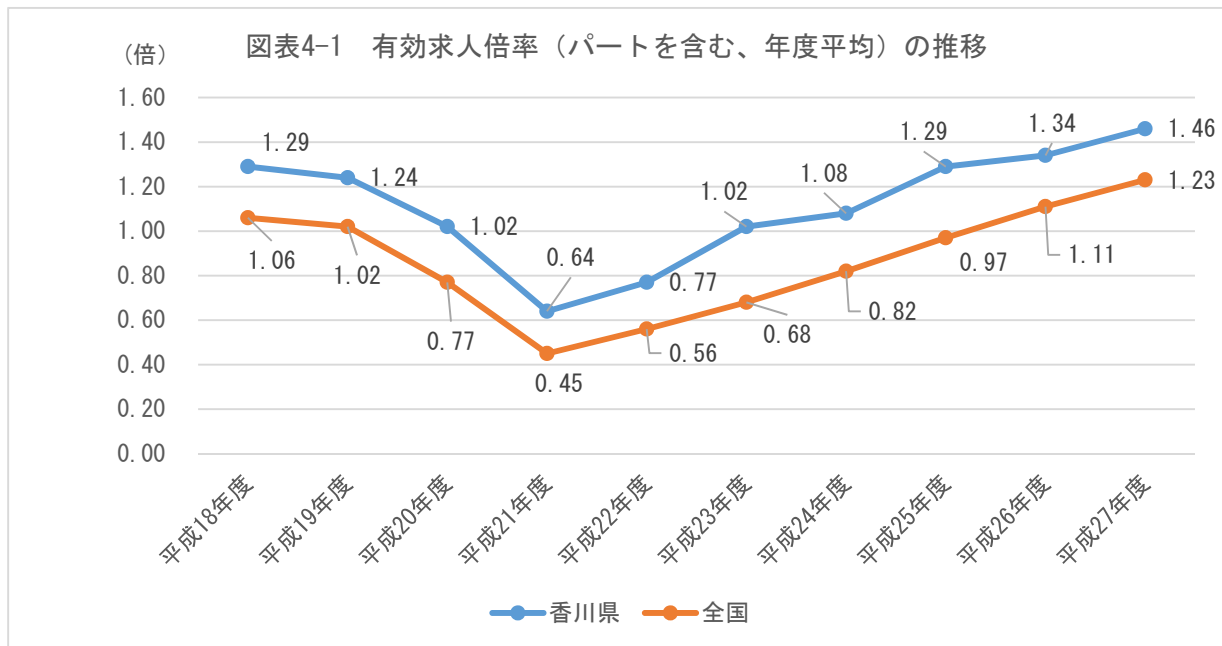
出典：県統計調査課「平成25年度香川県県民経済計算」

注）県内総生産は帰属利子等を控除加算するため、構成比率の合計は100にならない。

4 雇用情勢

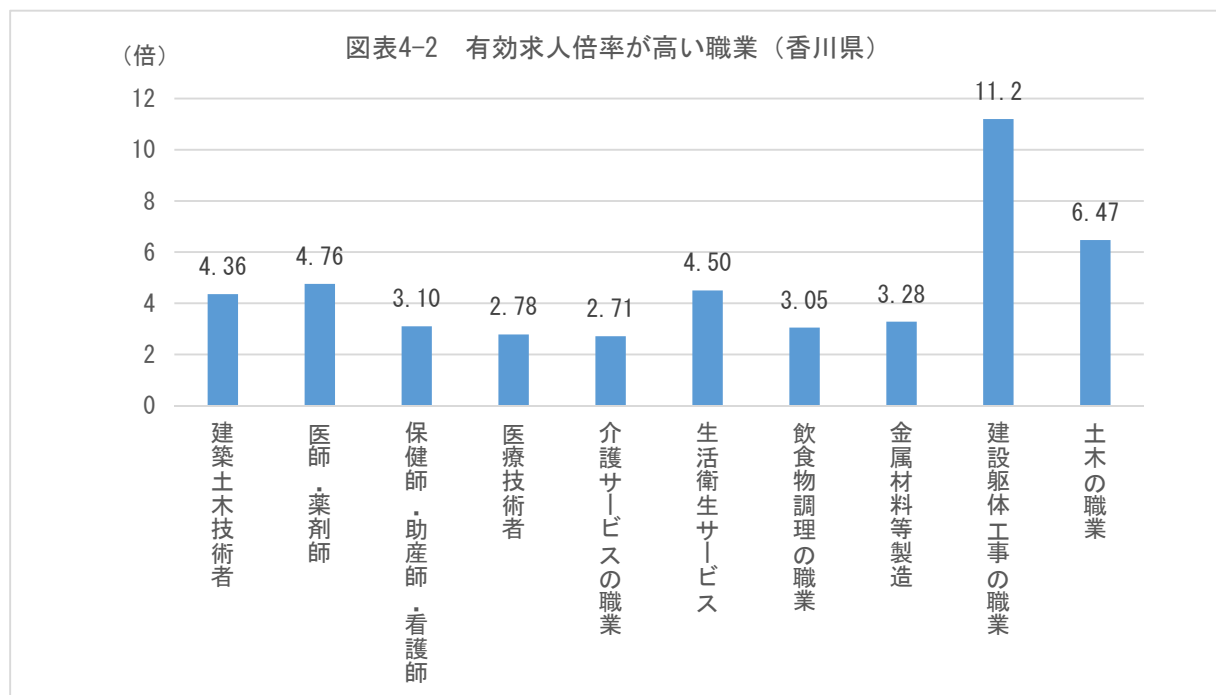
(1) 有効求人倍率の推移

本県の有効求人倍率は、図表4-1に示すとおり、平成22年度以降上昇傾向にあり、平成23年度に1倍を上回った後に平成27年度には1.46倍になっており、全国上位にあります。

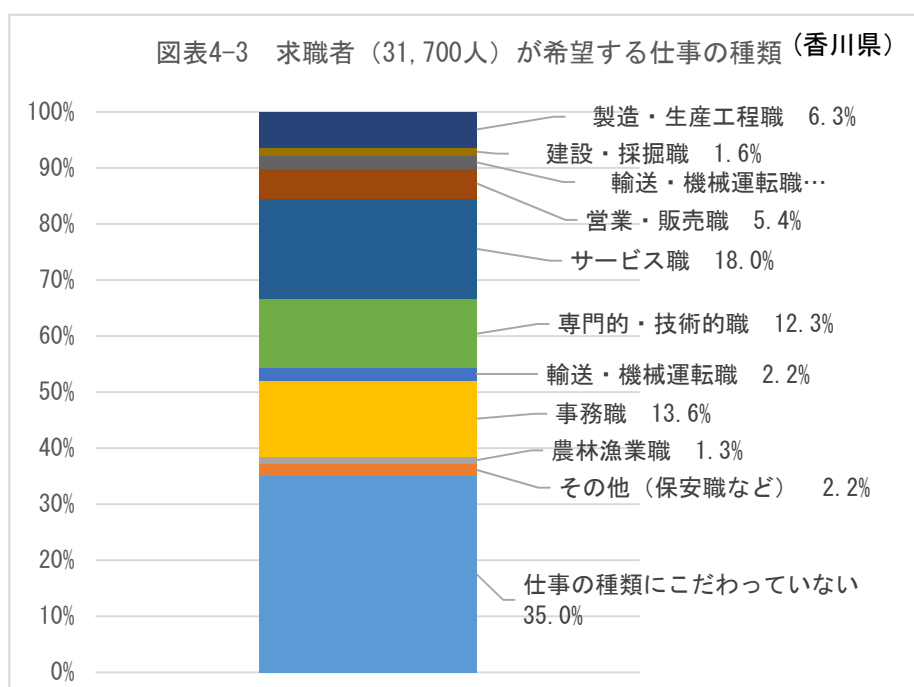


出典：厚生労働省「平成27年度職業安定業務統計」

有効求人倍率を職業別に見ると、図表 4-2 に示すとおり、平成 27 年度では建設・土木関係で著しく高い職業（建設躯体工事の職業 11.2 倍）があるほか、専門性の高い職業を中心に高い水準にあります。一方で、図表 4-3 に示すとおり、求職者が希望する職業は、サービス職（18.0%）や事務職（13.6%）が多く、求人との状況とは必ずしも一致していません。



出典：香川労働局「労働市場情報」（平成 27 年）



出典：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

(2) 人手不足分野の雇用情勢

平成 29 年 1 月の職業別常用有効求人倍率を見ると、**図表 5** に示すとおり、建設・採掘の職業が 5.88 倍で最も高く、続いて、サービスの職業が 3.41 倍、輸送・機械運転の職業が 2.54 倍となっており、この 3 分野の人手不足は特に深刻となっています。

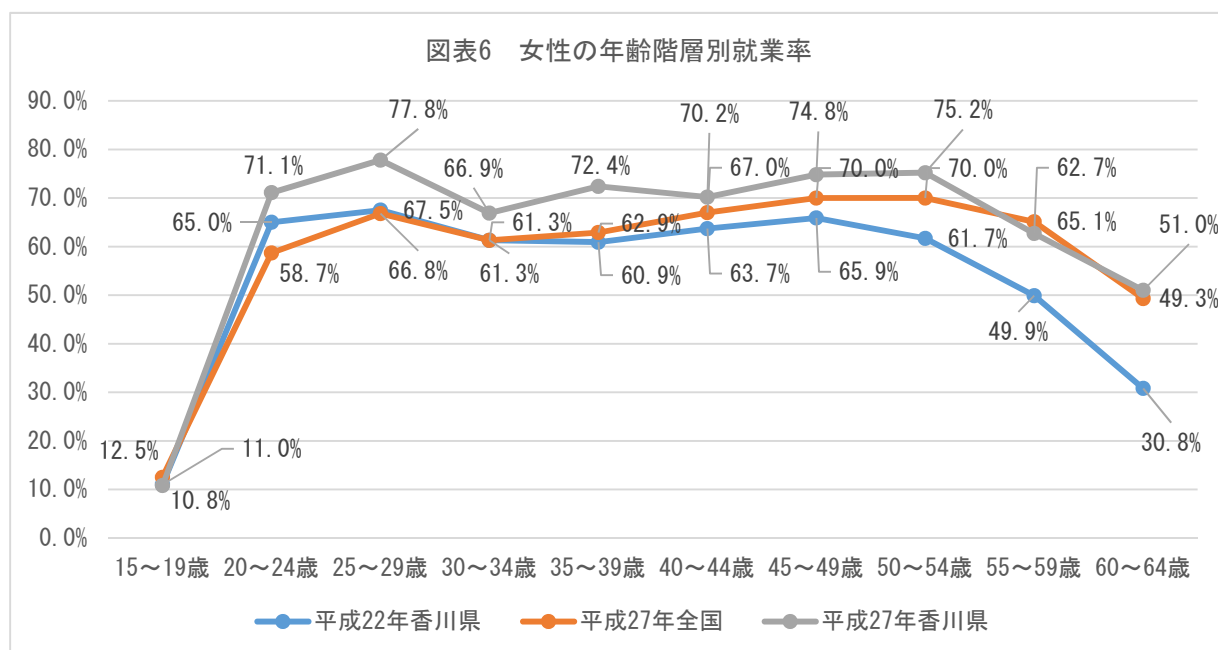
図表 5 職業別常用有効求人倍率（倍）

専門・技術的職業	2.46
事務的職業	0.60
販売の職業	2.27
サービスの職業	3.41
生産工程の職業	2.08
輸送・機械運転の職業	2.54
建設・採掘の職業	5.88
運搬・清掃・包装等の職業	1.00

出典：香川労働局「労働市場の動向（平成 28 年 11 月）」

(3) 女性の雇用情勢

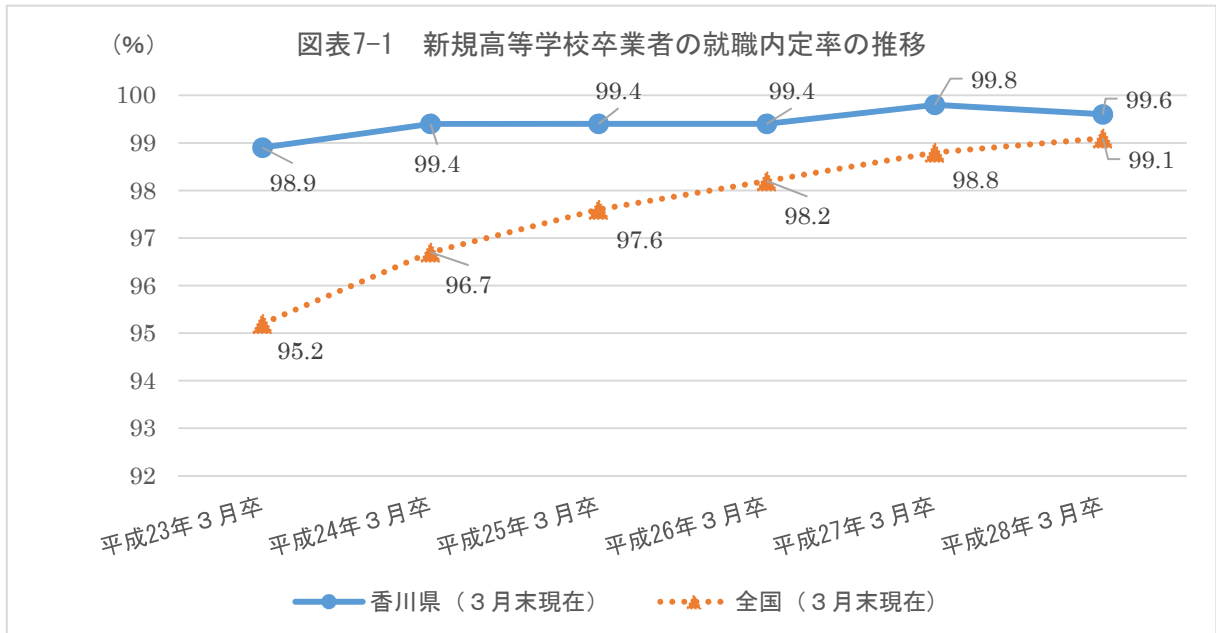
女性の就労状況については、結婚や出産を機に離職することが原因で、女性の就業率はいわゆるM字カーブを描きますが、**図表 6** に示すとおり、本県では各年齢とも全国平均以上の水準にあります。就業率は 30 歳から 34 歳が底で、その後は 45 歳～49 歳まで増加が続きます。平成 22 年度と比べて平成 27 年度の M 字カーブは、浅くなっています。



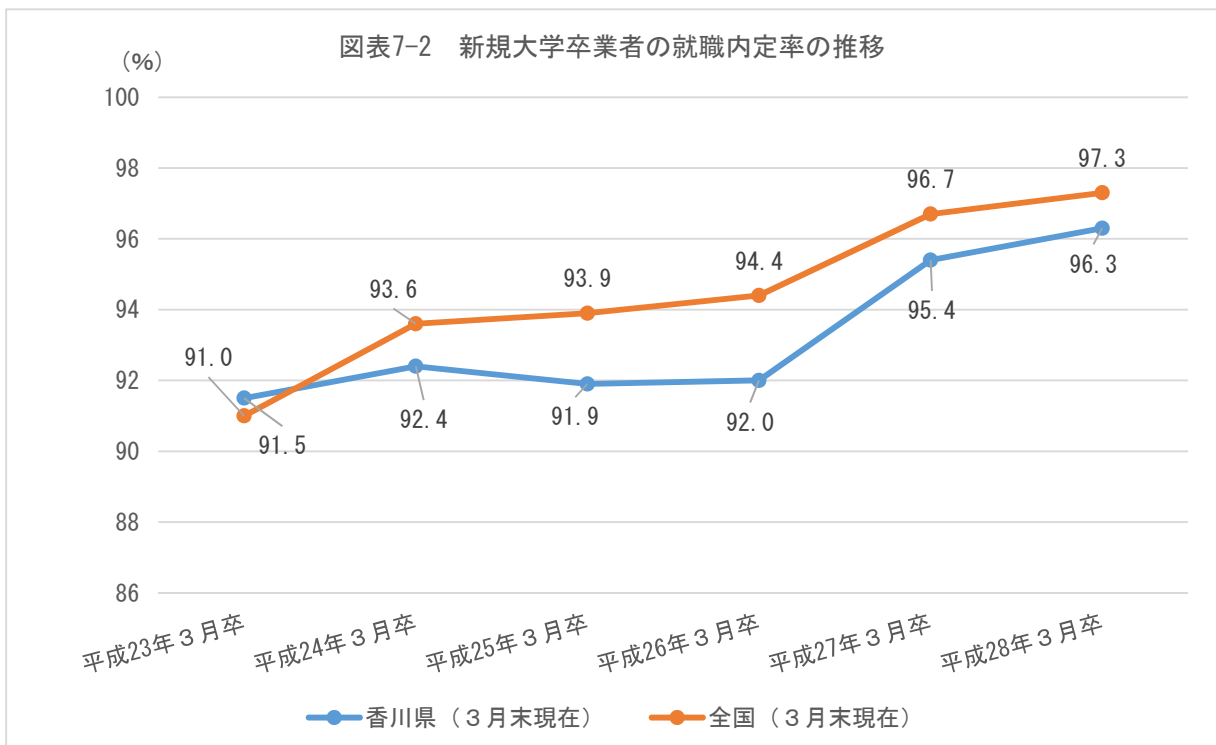
出典：総務省統計局「国勢調査」（平成 27 年）

(4) 若者の雇用情勢

図表 7-1 に示すとおり、本県の平成 28 年 3 月卒業の新規高等学校卒業者の就職内定率は 99.6%で、前年同時期を 0.2 ポイント下回ったものの、平成 24 年 3 月卒業以降は 99%を超える高い水準を保っています。また、図表 7-2 に示すとおり、同月卒業の大学新卒者の就職内定率では 96.3%で、前年同月比 0.9 ポイントの上昇で、過去最高となっています。

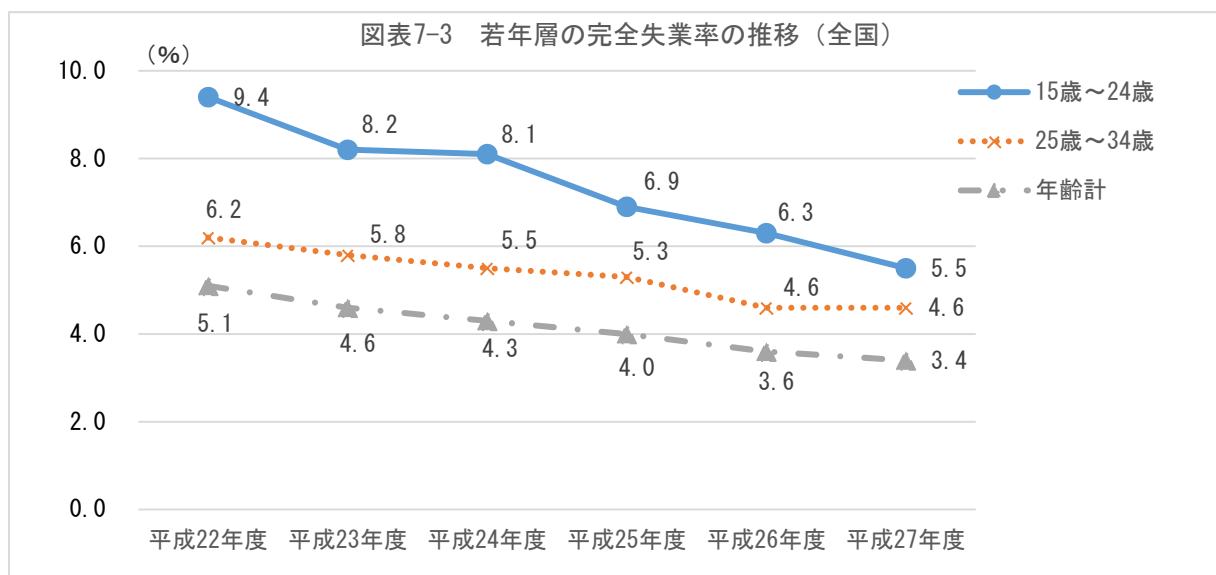


出典：香川労働局「新規学卒者の就職内定状況」（平成 28 年度）

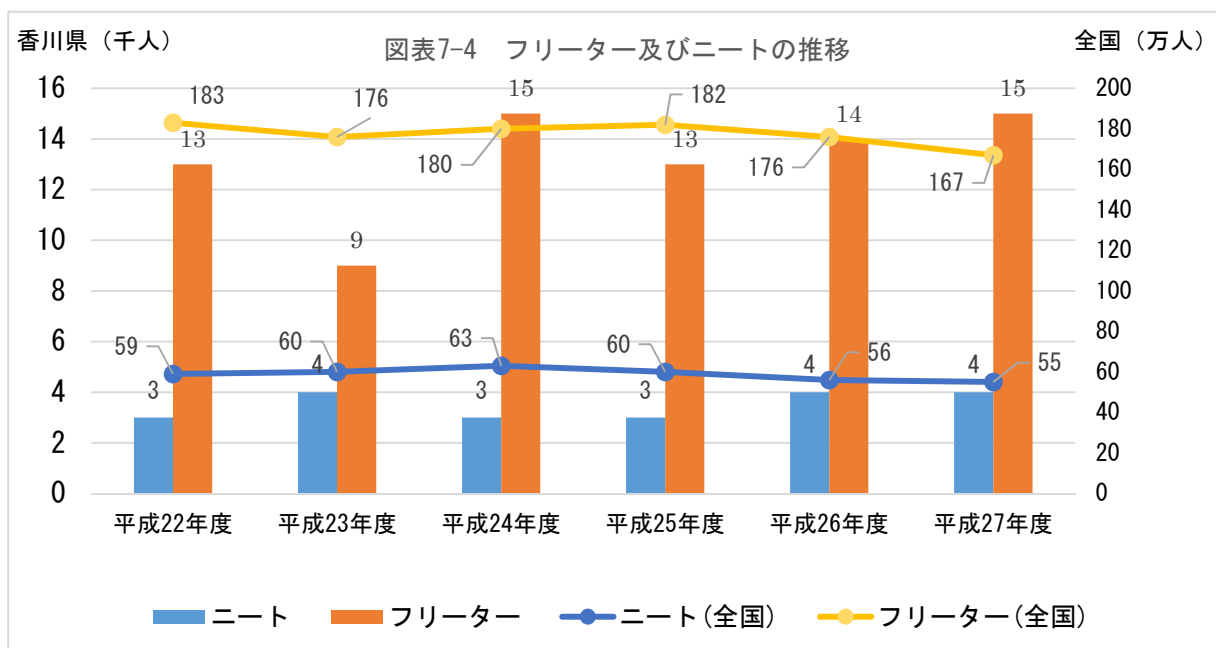


出典：香川労働局「新規学卒者の就職内定状況」（平成 28 年度）

完全失業率は、**図表 7-3** に示すとおり、有効求人倍率の上昇などにより、改善傾向にあります。若年者の完全失業率は、全年齢と比べ相対的に高い水準で推移しています。



出典：総務省「労働力調査」（平成 27 年）



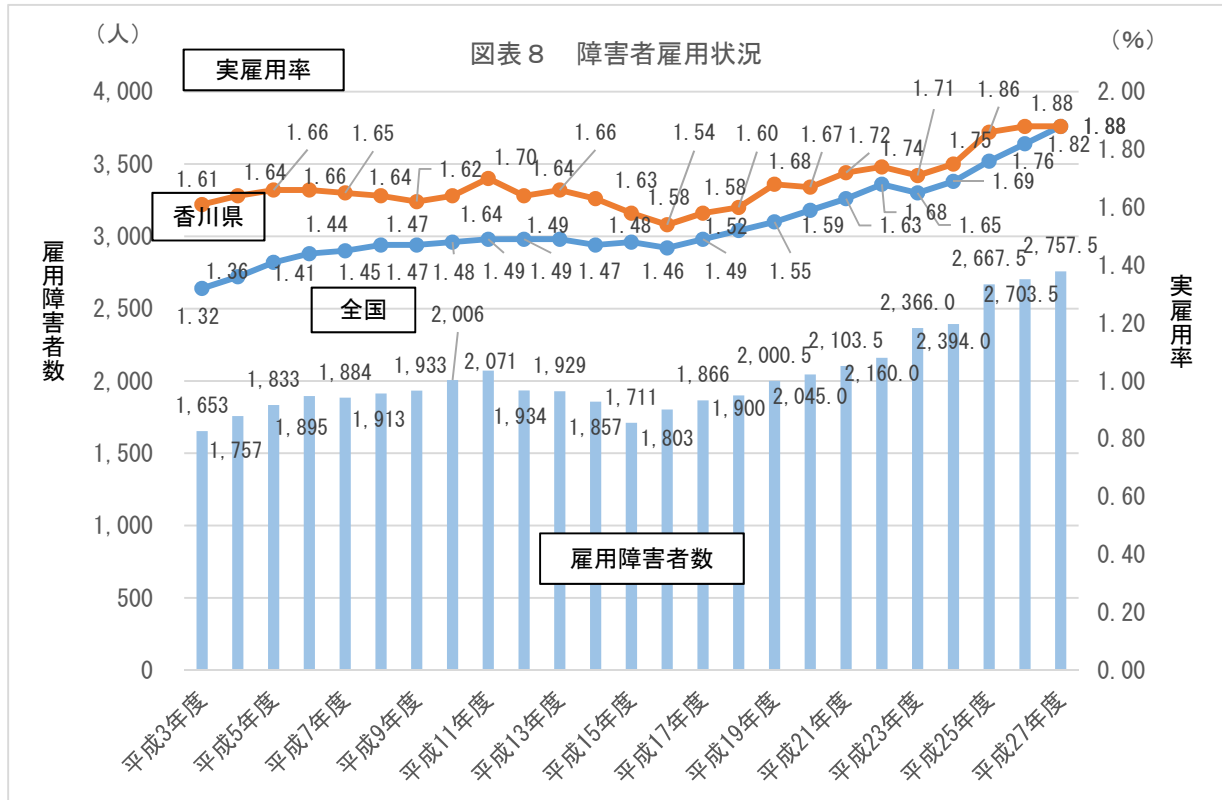
出典：総務省「労働力調査」（平成 27 年）、香川県数値は県労働政策課推計

図表 7-4 に示すとおり、全国のフリーター数の推移については、平成 22 年度以降 180 万人前後で推移していましたが、平成 27 年度は 167 万人と減少となりました。また、全国のニート数の推移をみると、足下では景気回復の影響を受けてやや減少しているものの、その水準は引き続き高止まりしています。

(5) 障害者の雇用情勢

障害者の雇用の促進等に関する法律で、一般の民間企業（常用労働者 50 人以上の規模）は、法定雇用率 2.0%以上の障害者を雇用しなければならないと定められています。

図表 8 に示すとおり、平成 27 年 6 月 1 日現在の、本県における雇用障害者数は、2,757.5 人で前年から 54 人増加し、過去最高となりましたが、実雇用率は前年と同じ、1.88%（全国 1.88%）となっています。



出典：香川労働局「平成 27 年度障害者雇用の現状」、「雇用状況調査」

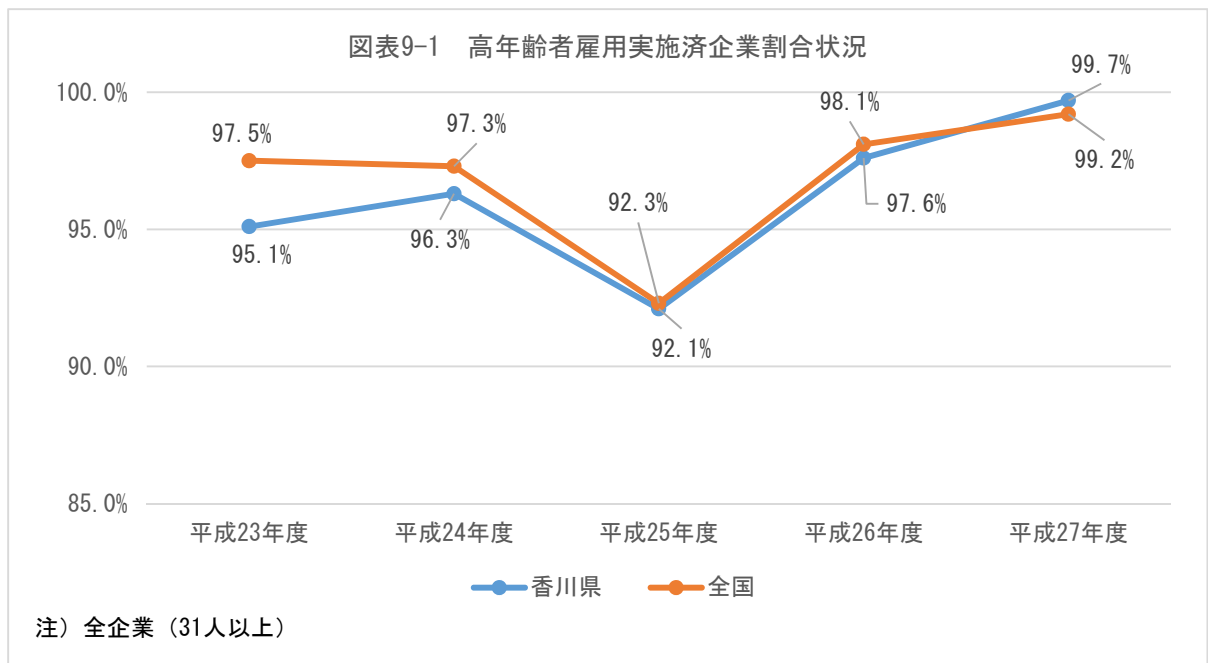
(6) 高齢者の雇用情勢

図表 9-1 に示すとおり、平成 27 年 6 月 1 日現在、県内の高齢者雇用確保措置（※）の実施企業の割合は 99.7%となっており、昨年の県内企業の割合 97.6%より、2.1 ポイント増加しました。

図表 9-2 に示すとおり、平成 27 年度の 65 歳以上まで希望者全員が働ける県内企業の割合は 75.2%、全国では 72.5%となっており、平成 26 年度の県内企業の割合 72.8%より、2.4 ポイント増加しました。

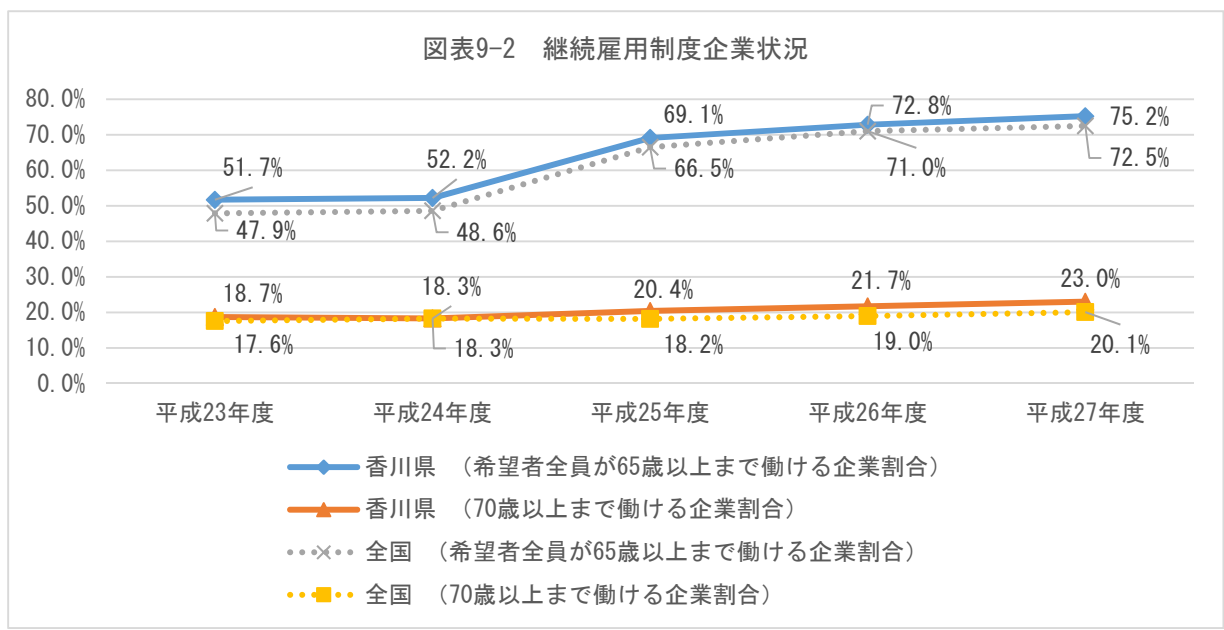
平成 27 年度の 70 歳以上まで働ける企業の割合は 23.0%、全国は 20.1%であり、平成 26 年度の県内企業の割合 21.7%より 1.3 ポイント増加しました。

（※）高齢者雇用確保措置とは、定年制の廃止・65 歳までの定年の引き上げ・希望者全員 65 歳までの継続雇用制度の導入（平成 37 年度までの経過措置あり）のこと。



出典：厚生労働省「高齢者雇用状況」(平成27年)

※ (平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み廃止)があったため、平成24年度と平成25年度の数値は単純比較できない。)



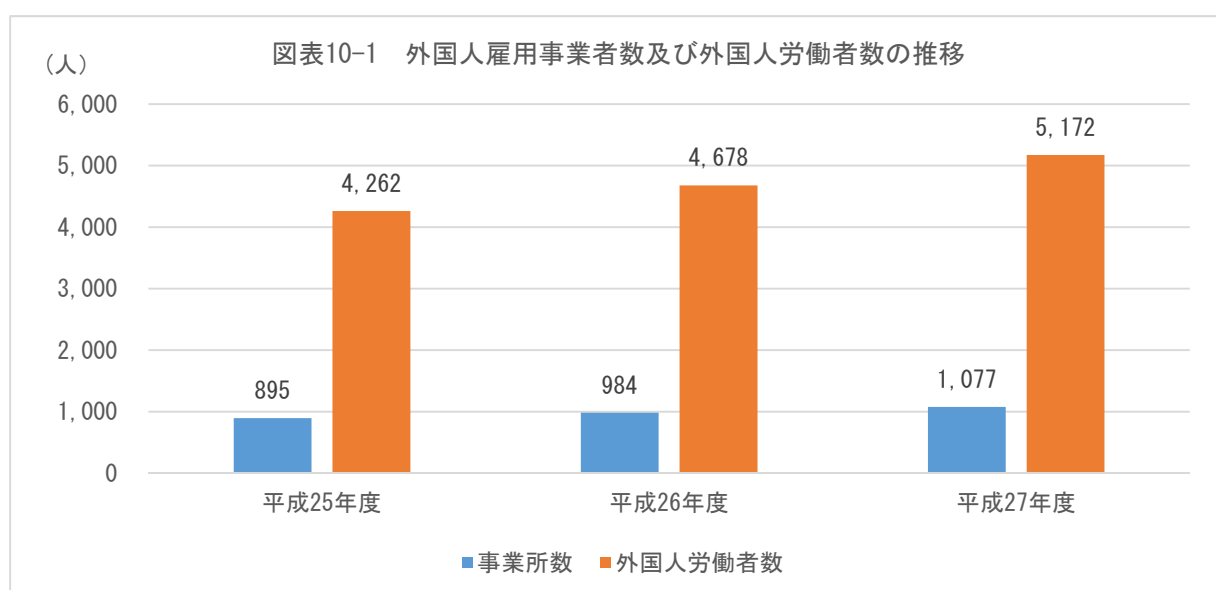
出典：厚生労働省「高齢者雇用状況」(平成27年)

(7) 外国人の雇用情勢

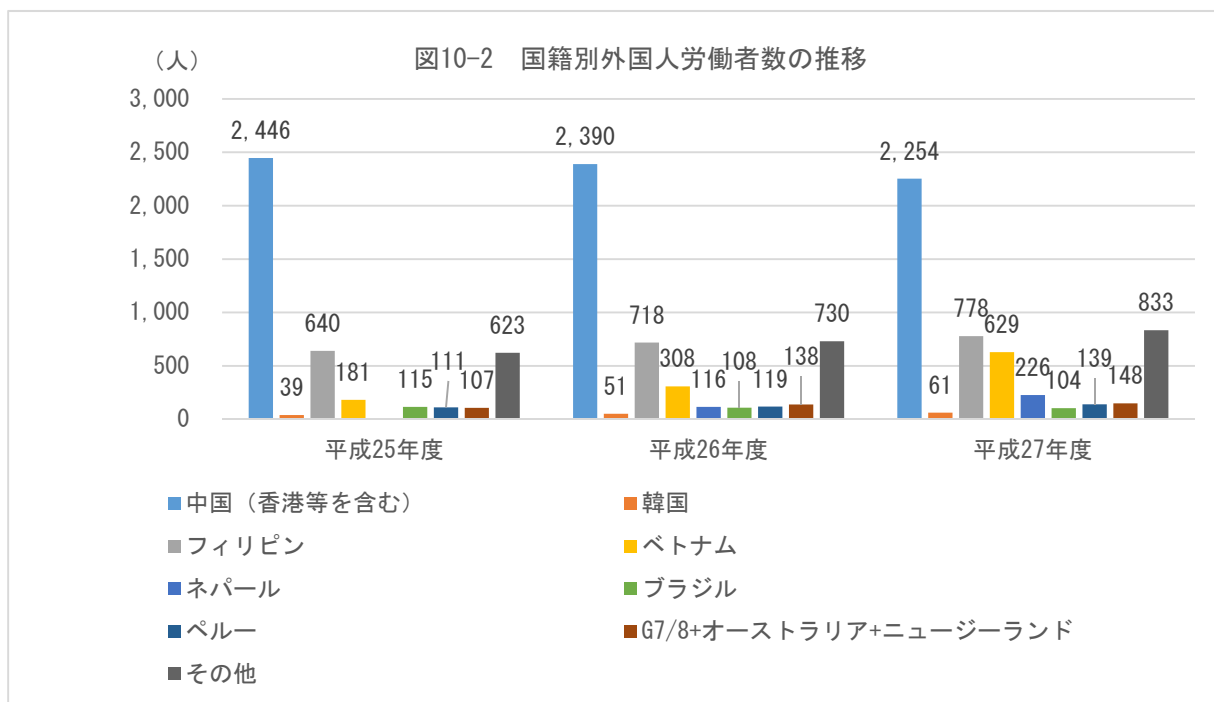
図表 10-1 に示すとおり、平成 27 年 10 月末現在の技能実習生を含む外国人労働者を雇用している県内事業所数は 1,077 か所であり、外国人労働者は 5,172 人でした。これは平成 26 年 10 月末現在の 984 か所、4,678 人に対し、93 か所 (9.5%)、494 人 (10.6%) の増加となりました。

また、図表 10-2 に示すとおり、国籍別では中国が微減、ベトナムとネパールは倍増となっています。

今後も、各関係機関が連携して、技能実習生をはじめとする外国人の雇用管理の改善の取組みを推進するとともに、留学生が県内企業の正規雇用につながるよう支援していく必要があります。



出典：香川労働局「外国人雇用状況の届出状況」（平成 27 年 10 月末現在）

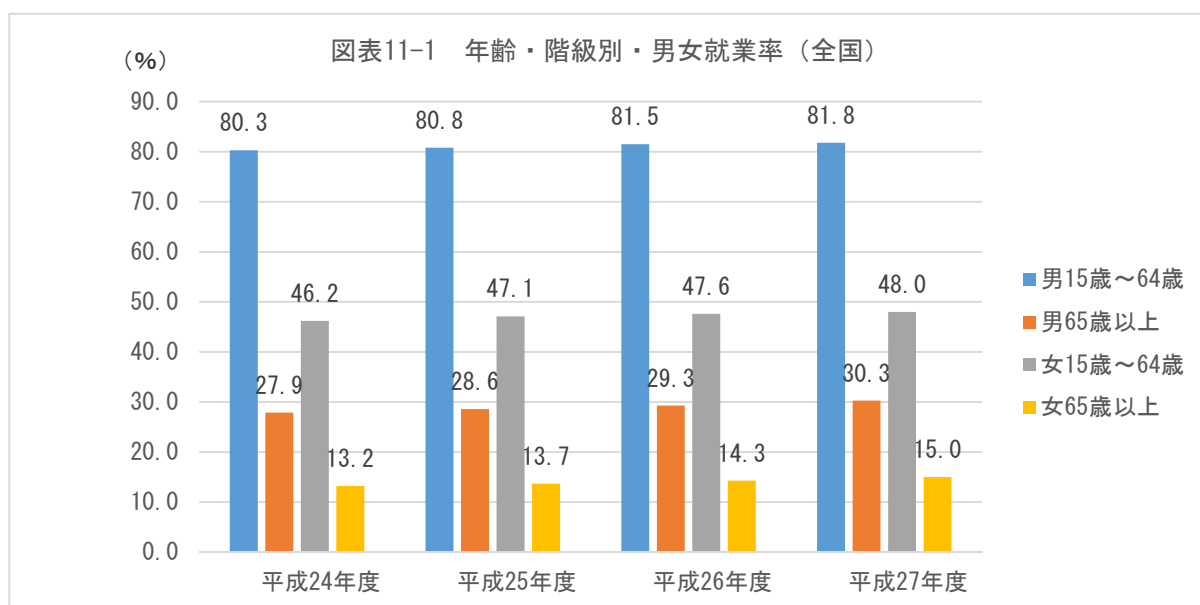


出典：香川労働局「外国人雇用状況の届出状況」（平成27年10月末現在）

（8）労働者の就業状況

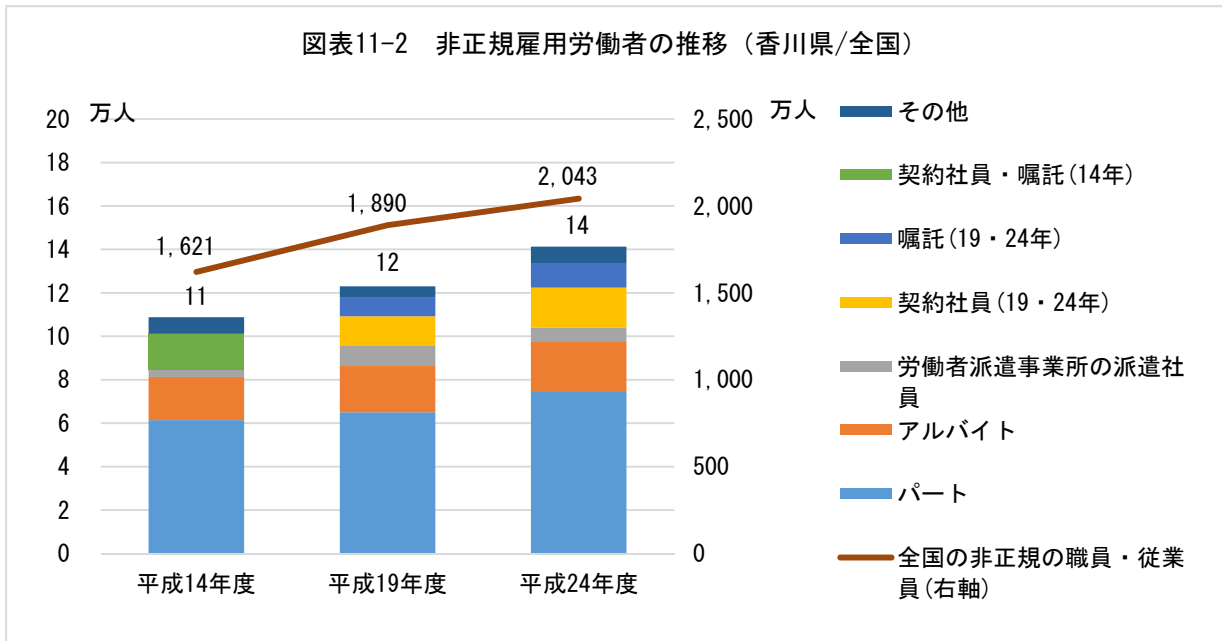
有効求人倍率の上昇などにより、幅広い産業で人手不足感が出てきており、事務系の仕事を除くほぼすべての分野で、不足感が強く、人手の確保が課題となっています。

全国の年齢・階級別・男女就業率に関しては、図表11-1に示すとおり、前年度に比べて、平成27年度は男女全ての年齢において就業率が増加しています。また、非正規雇用の労働者は、図表11-2に示すとおり、パートや契約社員を中心に増加傾向にあります。



出典：総務省「労働力調査」（27年度）

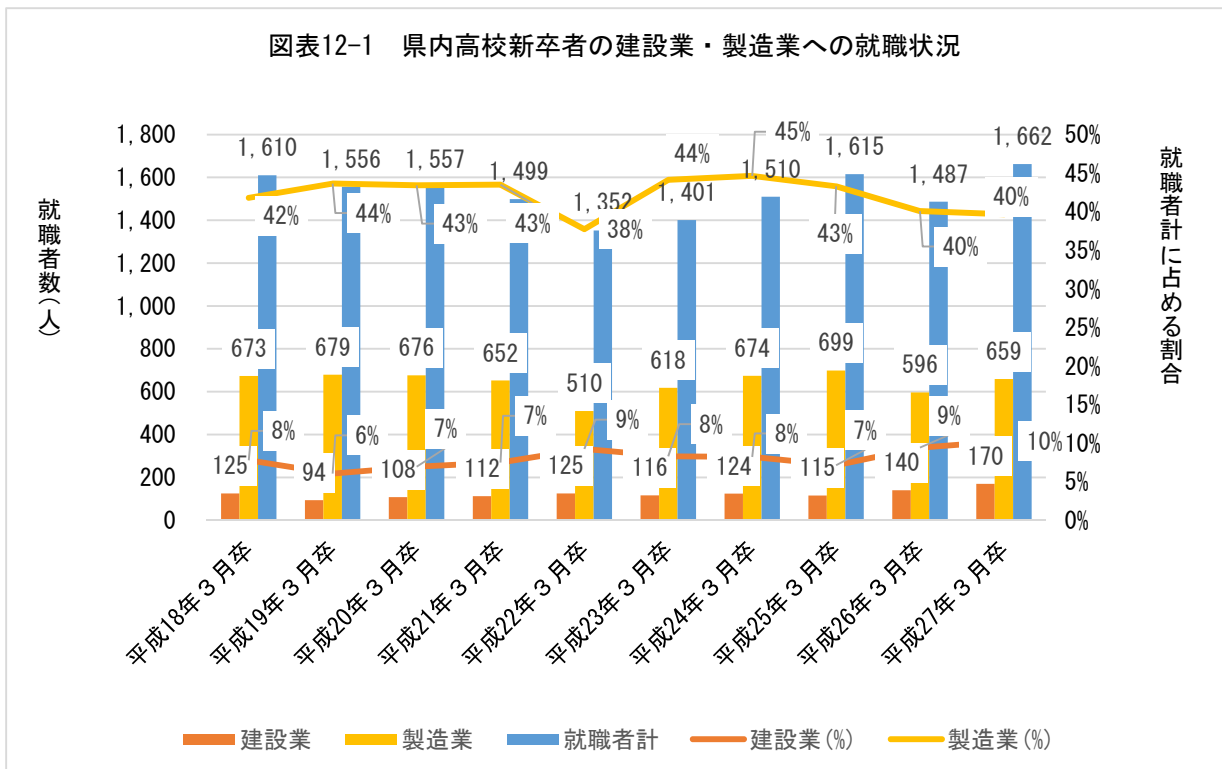
※就業率：15歳以上人口に占める就業者（1週間に少しでも収入になる仕事した者の割合）



出典：総務省「就業構造基本調査」（平成24年度）

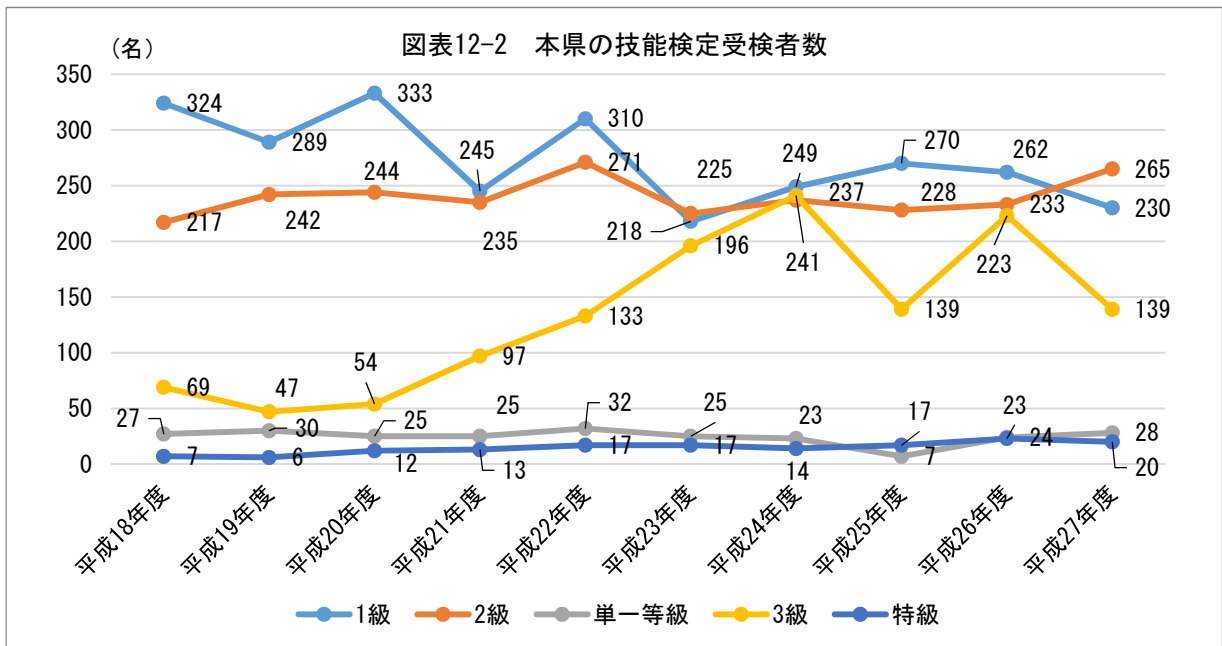
(9) ものづくり技能・技術の伝承

県内高校新卒者の建設業への就職は、最近はずかながら増加傾向が見られ図表13-1に示すとおり、平成27年3月卒業者数は10%、170名となっています。製造業はやや減少傾向が見られ、同じく40%、659名でした。



出典：文部科学省「学校基本調査」（平成27年度）

技能検定の受検者数は、**図表 13-2** に示すとおり、平成 27 年度は 1 級 230 名、2 級 265 名、3 級 139 名でした。10 年間の推移を見ると、1 級は減少、2 級は横ばい、3 級は増加の後、横ばいの傾向となっています。主に生徒や訓練生が受検する 3 級や、若年技能者が受検する 2 級は、具体的な目標となることで訓練効果を高められ合格すれば成果としてキャリアアップに活用できます。また、1 級、特級及び単一等級は熟練技能士の証ですが、これらの合格者を増やしていかなければ技能の継承が困難になる可能性があります。



出典：労働政策課調べ（平成 27 年度）

本県では平成 28 年 3 月末現在、ものづくりマイスター（ものづくりに関して一定の技能・経験を有する方を認定・登録して、ものづくりマイスターと称しています。）が 74 人登録されており、平成 27 年度は、小中学校、高等学校、民間企業に 97 回派遣され、延べ 2,496 人を対象に実技指導や技能を伝える授業を行い、ものづくりへの関心を高めるために技能を伝える活動を実施しました。

図表 12-3 ものづくりマイスターの認定と活用の状況（香川県）

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
ものづくりマイスター 認定数	30	24 (累計 54)	20 (累計 74)
実技指導※ ¹	301	742	627
技能を伝える授業※ ²	1,506	1,840	1,869

出典：香川県職業能力開発協会調べ（平成 27 年）

※¹：中小企業、工業高校等対象 ※²：小・中・高校対象

II 職業能力開発基礎調査結果

1 調査の概要

(1) 調査の目的

本調査は、香川県内において事業所、在職者、求職者、香川県立高等技術学校訓練生を対象に、職業能力開発の状況やニーズを調査し、職業能力開発計画策定の基礎資料とするために実施しました。

(2) 調査の方法

- ①調査地域 香川県全域
- ②調査対象期日 平成27年9月1日
- ③調査方法 郵送による調査票配布・回収等

(3) 集計及び分析

①民間事業所調査

調査依頼をした事業所 1,800 事業所のうち、有効回答 426 事業所について、集計・分析を行いました。（有効回答率 23.7%）

産業別	回答数
建設業	126 事業所
製造業	75 事業所
運輸・通信業	27 事業所
卸売・小売業・飲食店	87 事業所
サービス業	66 事業所
その他	44 事業所
無回答	1 事業所
合 計	426 事業所

②在職者調査

調査依頼を行った 1,800 人のうち、有効回答 369 人について、集計・分析を行いました。（有効回答率 20.5%）

③求職者調査

調査依頼を行った 495 人のうち、有効回答 495 人について、集計・分析を行いました。（有効回答率 100.0%）

④香川県立高等技術学校訓練生調査

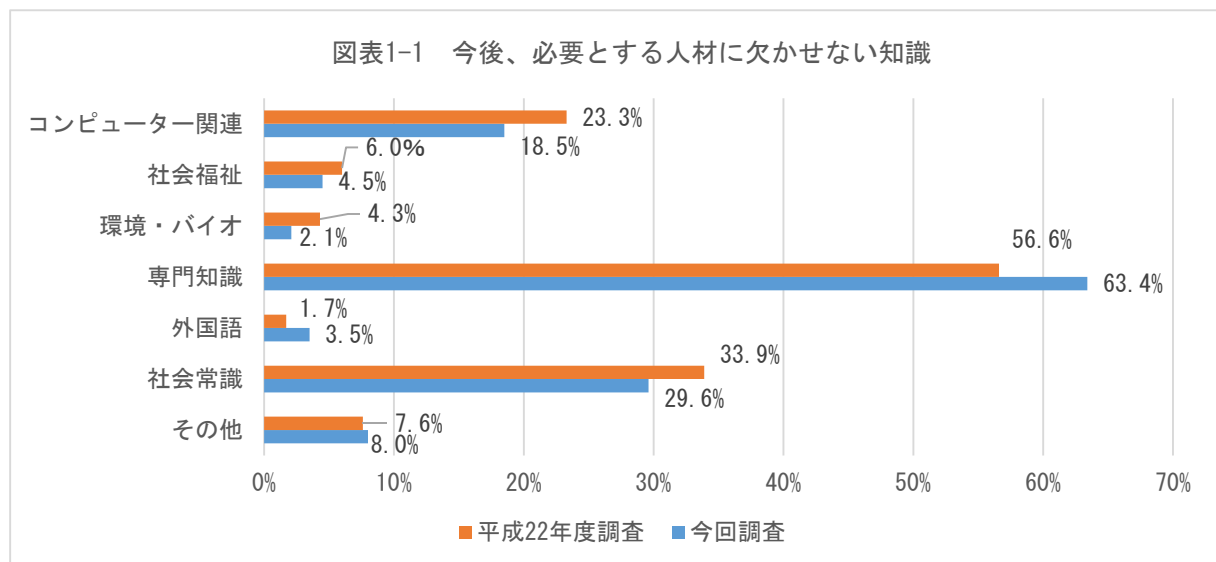
調査依頼を行った 444 人のうち、有効回答 444 人について、集計・分析を行いました。（有効回答率 100.0%）

注) 図表によっては、四捨五入の関係で内訳と合計が一致しない場合があります。
図表によっては、複数回答のものがあり、合計が一致しない場合があります。

2 職業能力開発の現状

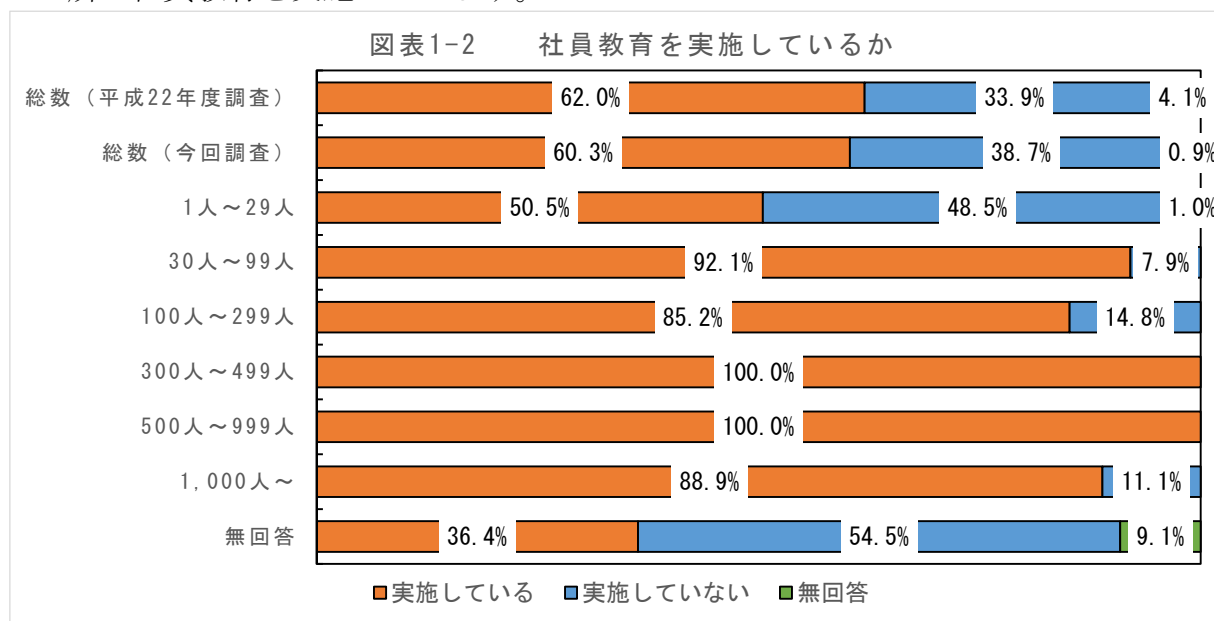
(1) 企業における職業能力開発への取組み

民間企業を対象にした調査のうち、「今後、必要とする人材に欠かせない知識」についての質問では（複数回答可）、**図表 1-1** に示すとおり「専門知識」との回答割合が 63.4%と最も高く、次いで「社会常識」29.6%、「コンピューター関連」18.5%となっています。

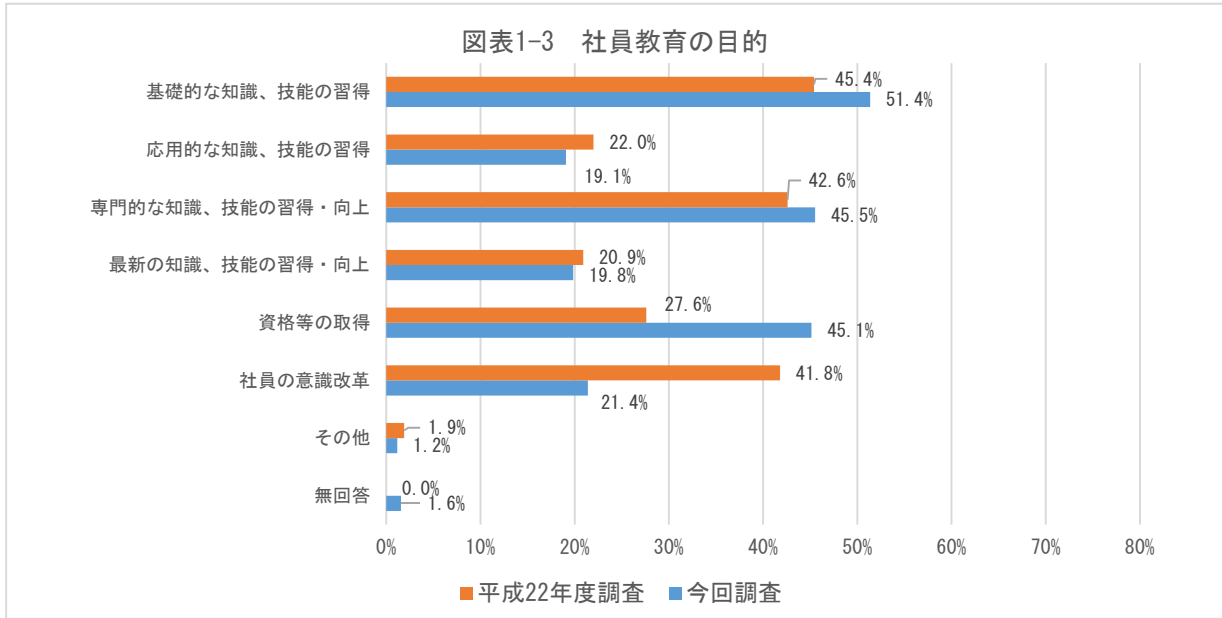


「社員教育を実施しているか」についての質問では、**図表 1-2** に示すとおり、事業所の割合は、60.3%となっており、前回の平成 22 年度調査時の 62.0%と比べ、減少しています。

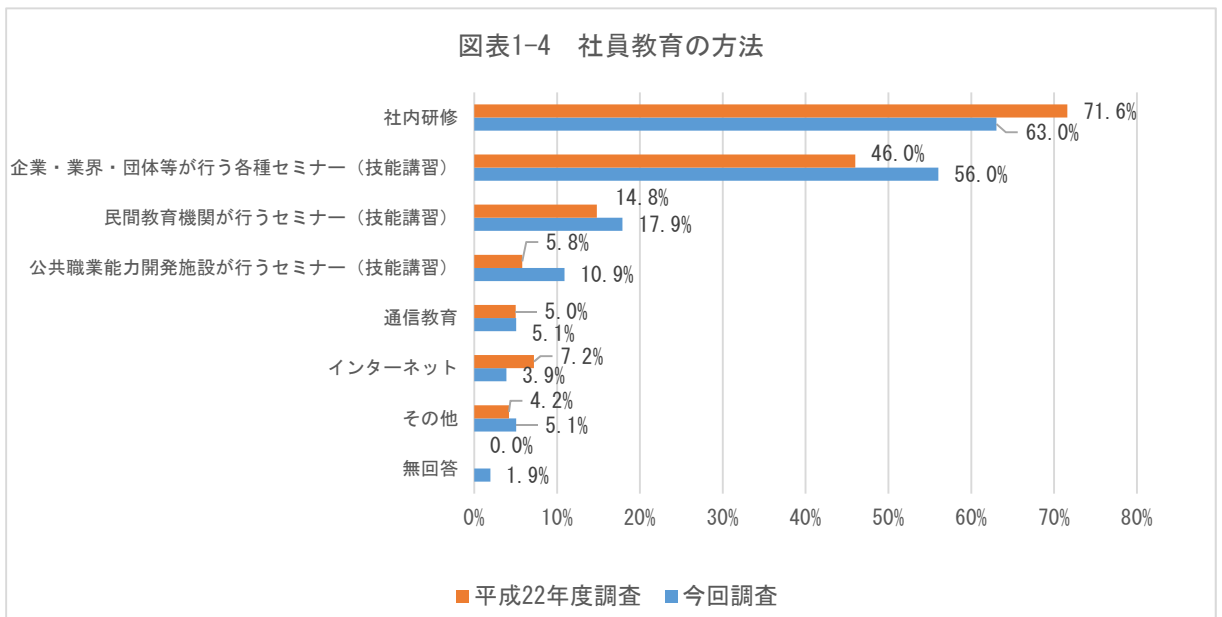
従業員数が 1 人～29 人の事業所では、社員教育を実施している割合が 50.5%と低く、従業員数が 300 人～499 人、500 人～999 人の事業所では、すべての事業所が社員教育を実施しています。



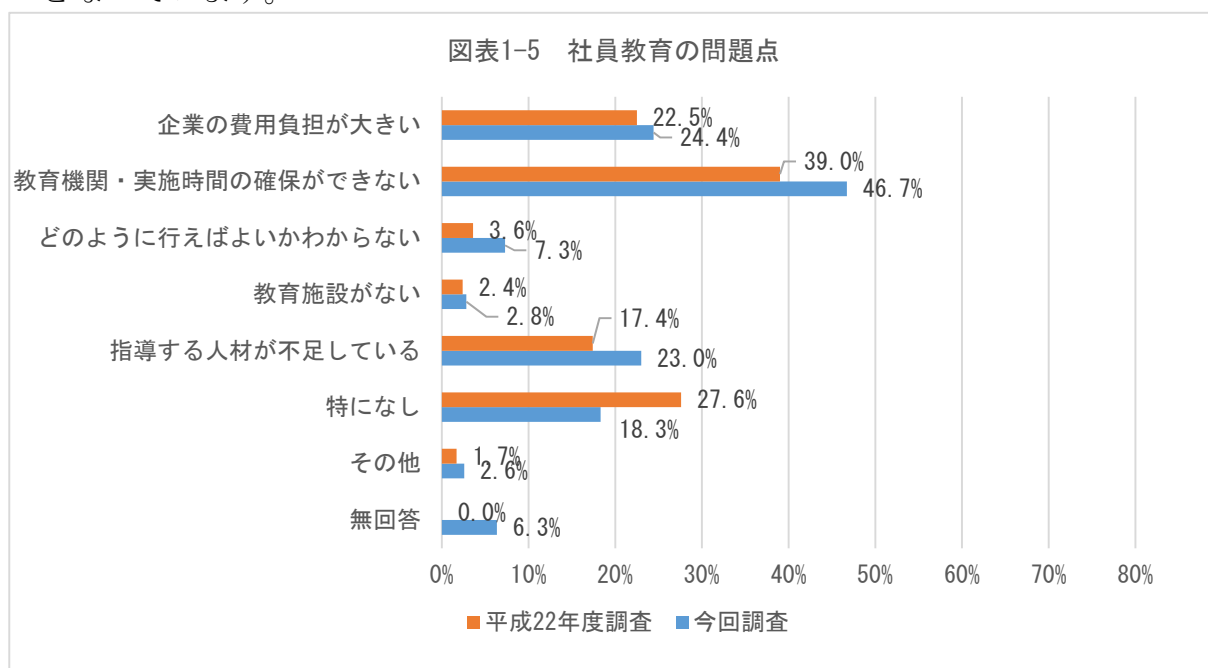
社員教育を実施している事業所の「社員教育の目的」についての質問では（複数回答可）、**図表 1-3** に示すとおり「基礎的な知識、技能の習得」が 51.4% で最も高く、次いで、「専門的な知識、技能の習得・向上」が 45.5%、「資格等の取得」45.1% となっています。平成 22 年度調査と比べると、3 位だった「社員の意識改革」が 20.4 ポイント減少し、「資格等の取得」が 17.5 ポイント増加しており、内面的・意識的なものから外的・客観的に評価でき、即戦力に結びつくものに変化しています。



また、社員教育を実施している事業所の「社員教育の方法」についての質問では（複数回答可）、**図表 1-4** に示すとおり「社内研修」が 63.0% で最も高く、次いで、「企業・業界・団体等が行う各種セミナー（技能講習）」56.0%、「民間教育機関が行うセミナー（技能講習）」17.9% となっています。平成 22 年度調査時と比べ、社内研修が 8.6 ポイント減少し、社外研修が増加しています。

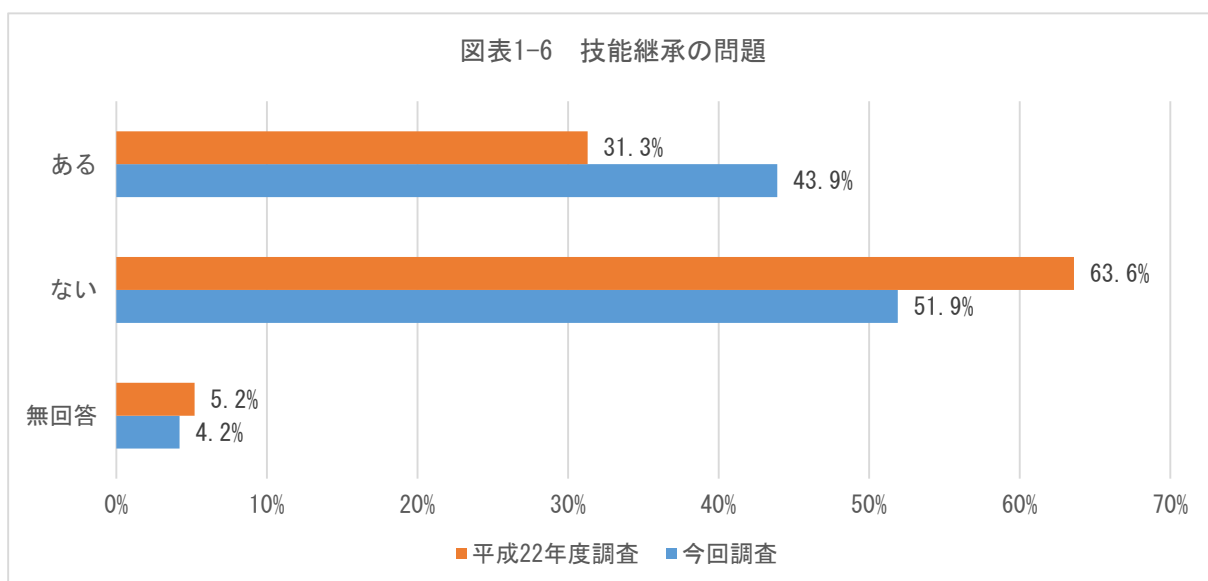


「社員教育の問題点」についての質問では（複数回答可）、図表 1-5 に示すとおり「教育機関・実施時間の確保ができない」との回答割合が、46.7%と最も高く、次いで「企業の費用負担が大きい」24.4%、「指導する人材が不足している」23.0%となっています。

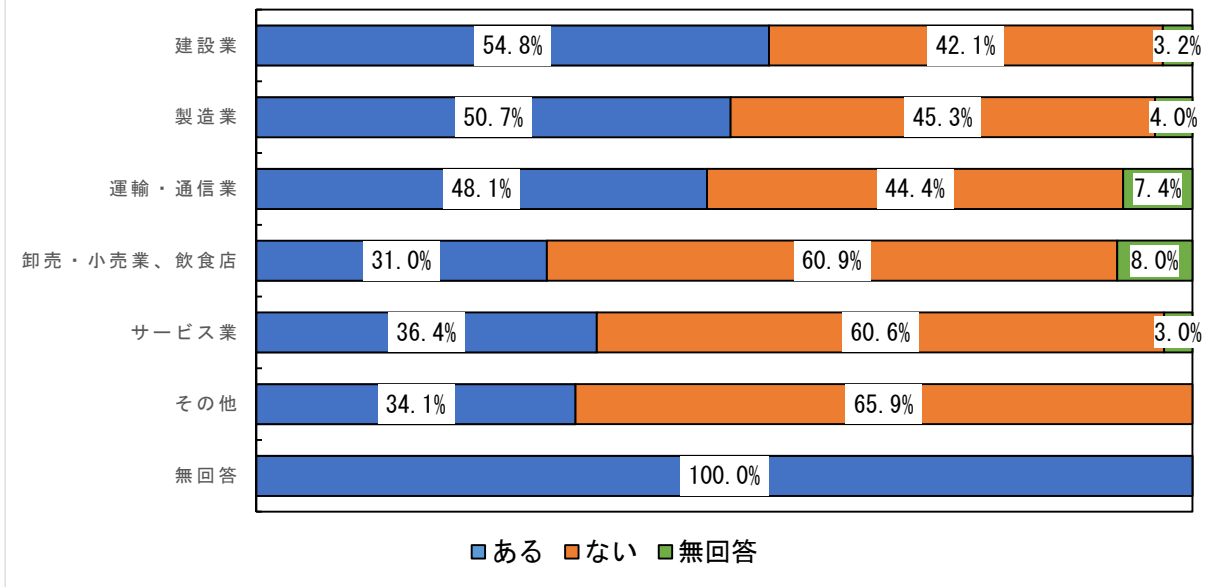


「技能継承の問題」についての質問では、図表 1-6 に示すとおり、全体では、「ない」が51.9%と最も高くなっているが、「ある」が43.9%と、平成 22 年度調査時と比べると 12.6 ポイント増加しており、今後さらに技能継承は企業にとって大きな課題となってくることがうかがえます。

産業別では、図表 1-7 のとおり、「建設業」、「製造業」、「運輸・通信業」は「ある」が高く、「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」、「その他」は「ない」が高くなっています。



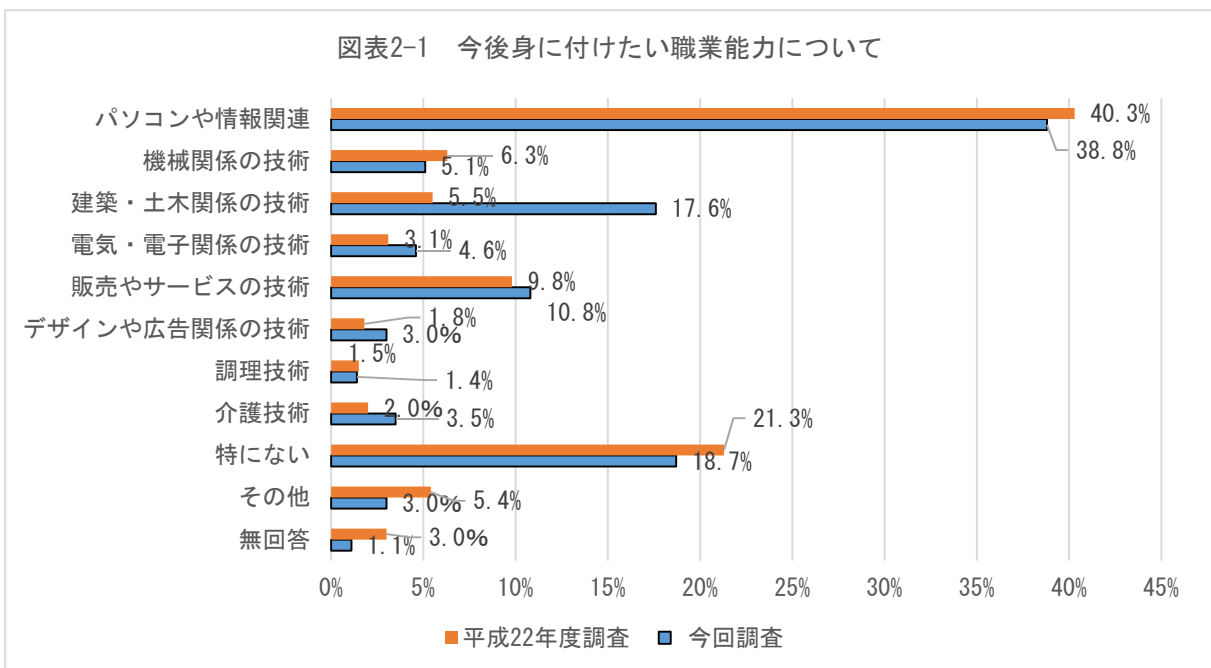
図表1-7 産業別（今回調査）



(2) 在職者における職業能力開発への取組み

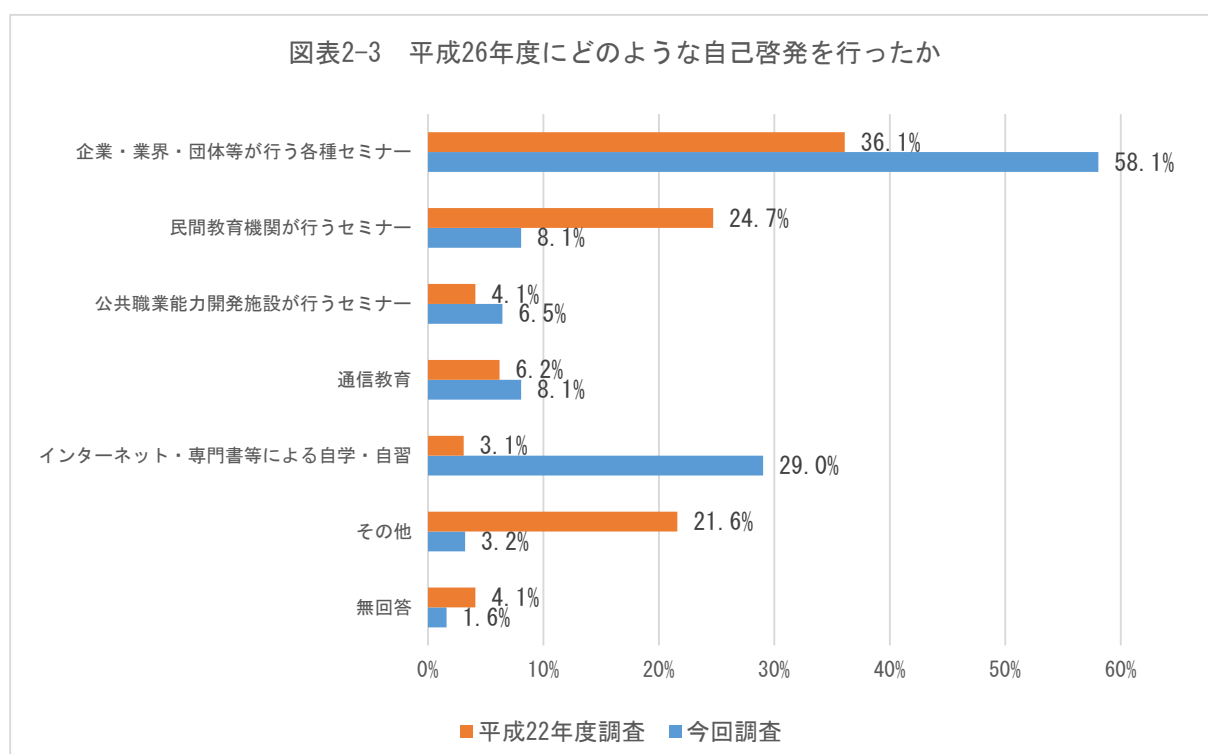
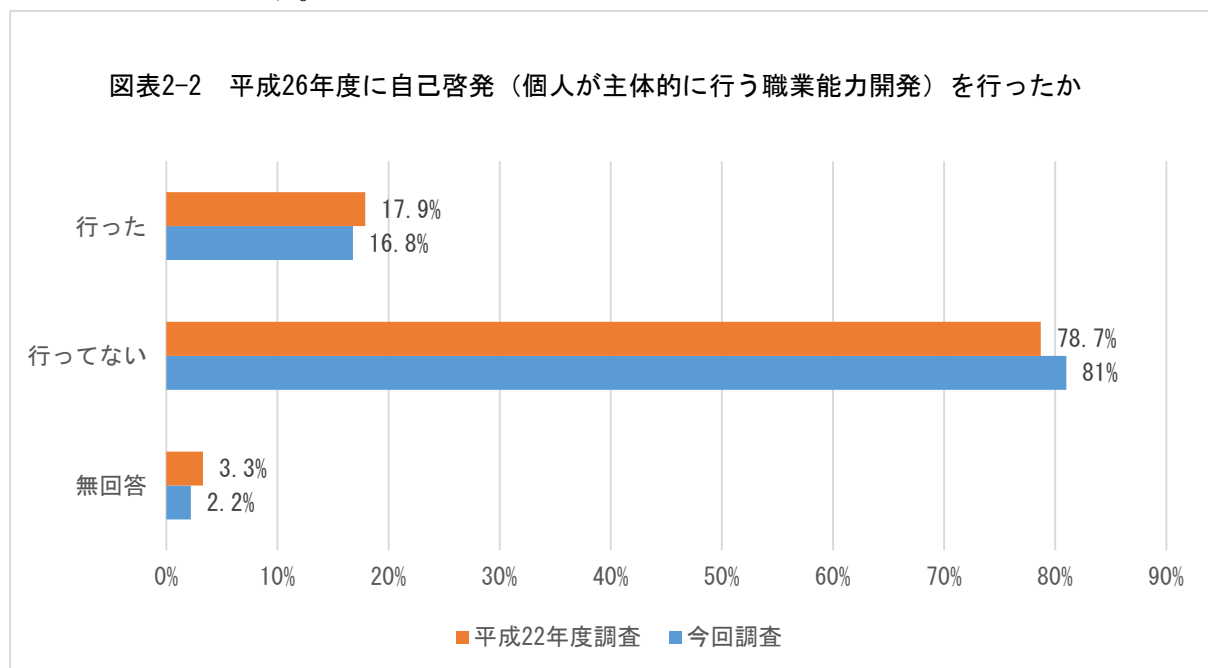
在職者を対象にした調査のうち「今後身につけたい職業能力について」の質問では、図表 2-1 に示すとおり、「パソコンや情報関連」との回答割合が 38.8%と最も高く、次いで「特にない」18.7%、「建築・土木関係の技術」17.6%で、平成 22 年度の調査よりも 3 倍以上となっています。P28 図表 1-1 の「今後、必要とする人材に欠かせない知識」（民間企業対象調査）の結果と、在職者の考えに相違があることが分かります。

図表2-1 今後身に付けたい職業能力について

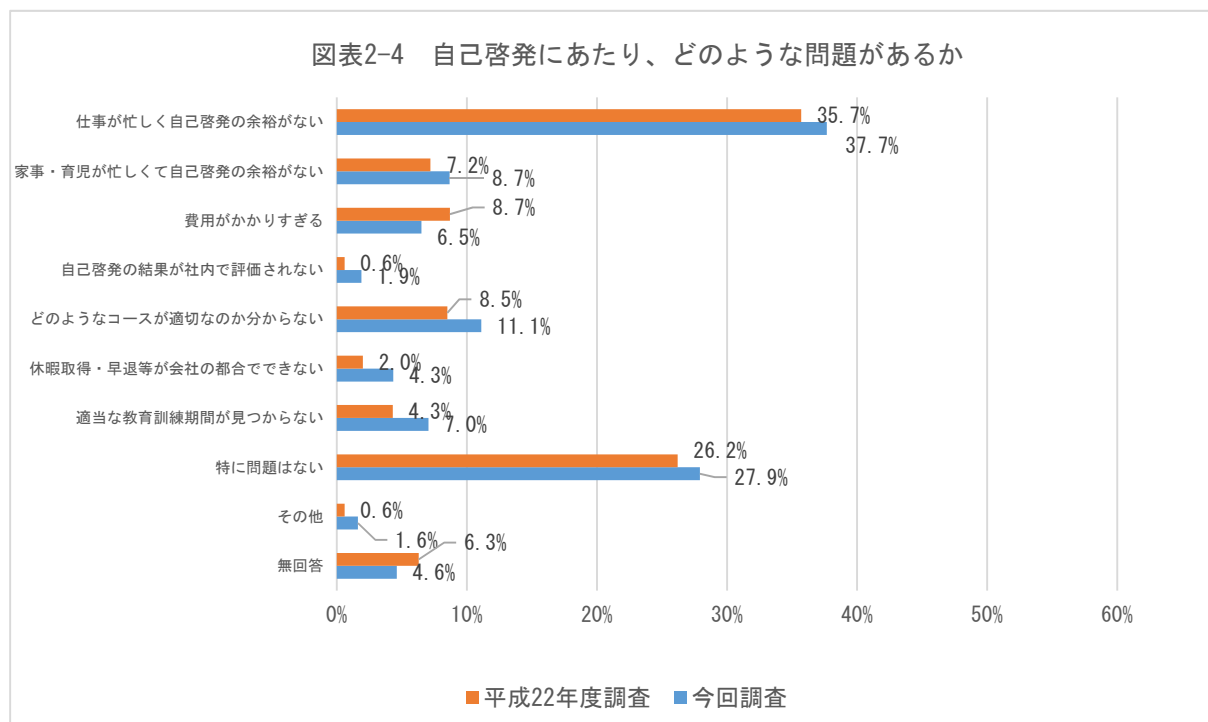


また、「平成26年度に自己啓発（個人が主体的に行う職業能力開発）を行ったか」についての質問では、図表2-2に示すとおり、「行った」人の割合は、16.8%であり、自己啓発は低調な結果となっています。

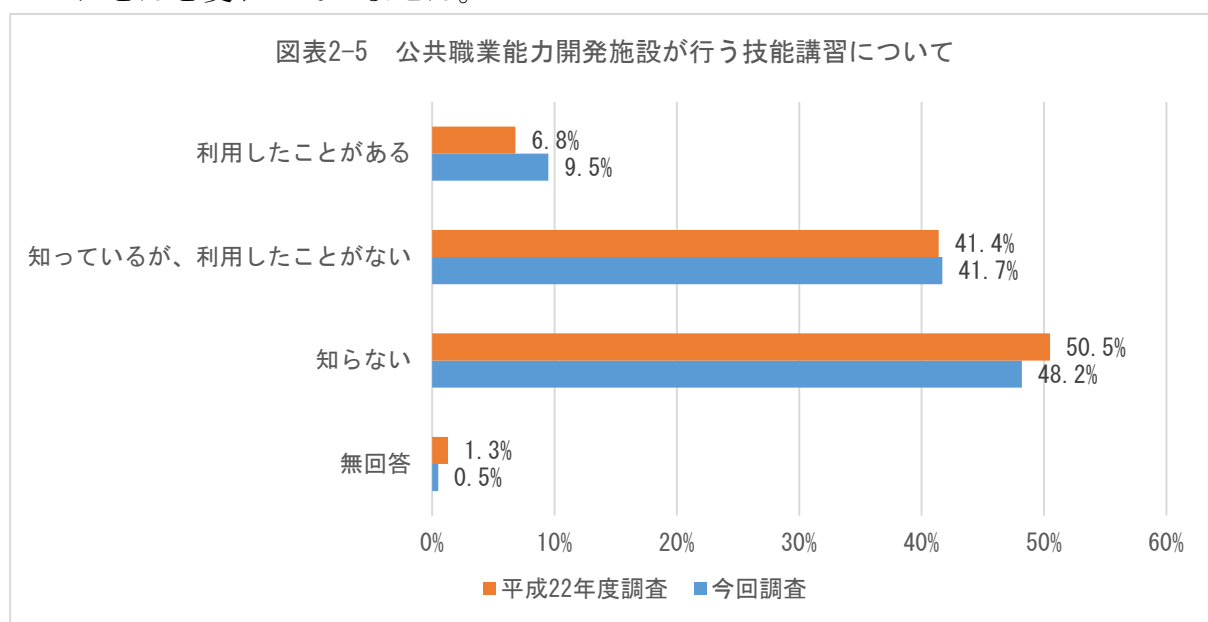
この自己啓発を行った者について「どのような自己啓発を行ったか」の質問では、図表2-3に示すとおり、「企業・業界・団体等が行う各種セミナー」が58.1%と最も割合が高く、次いで「インターネット・専門書等による自学・自習」29.0%と続いており、「民間教育機関が行うセミナー」、「通信教育」がそれぞれ8.1%となっています。



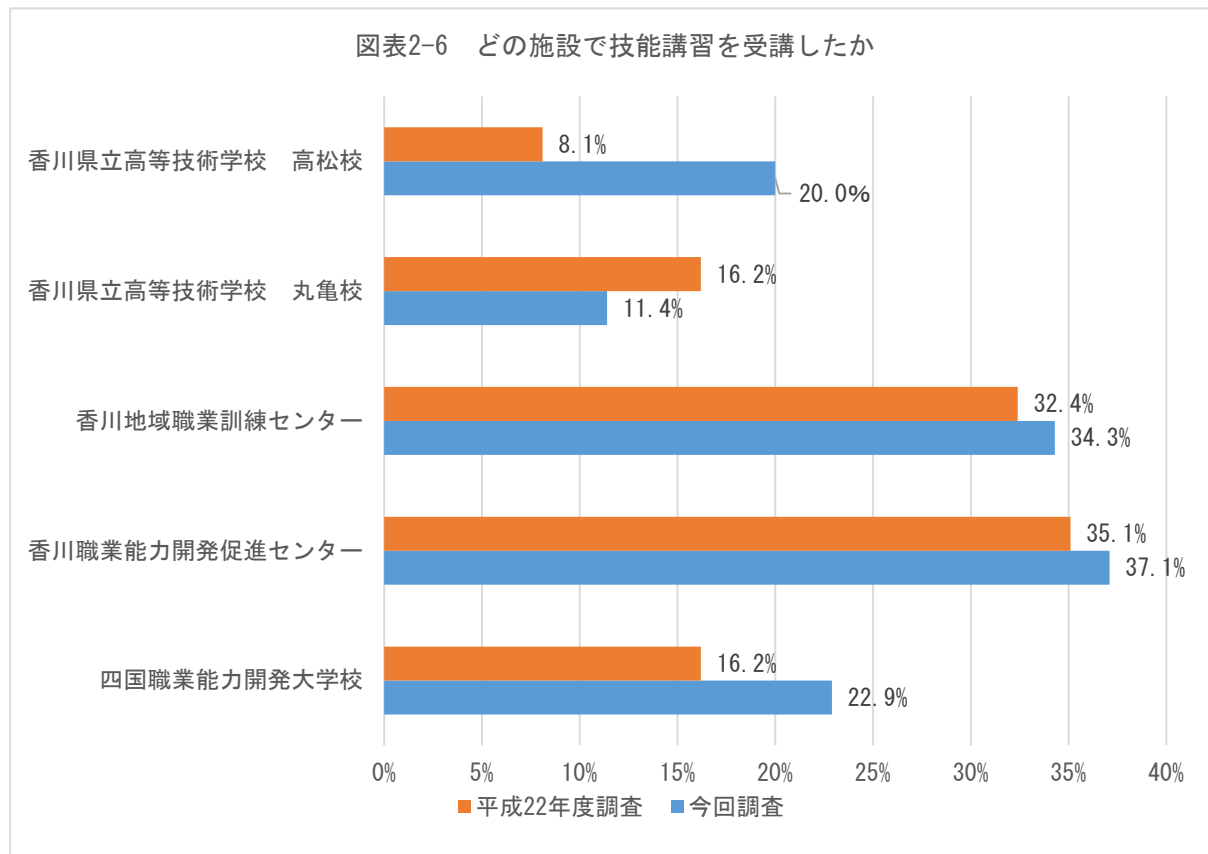
「自己啓発にあたり、どのような問題があるか」についての質問では、図表 2-4 に示すとおり、「仕事が忙しく自己啓発の余裕がない」の割合が 37.7%と最も高く、次いで、「特に問題はない」27.9%、「どのようなコースが適切なのか分からない」11.1%、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」8.7%となっており、平成 22 年度調査とほとんど変わっていません。



「公共職業能力開発施設が行う技能講習について」の質問では、図表 2-5 に示すとおり、「知らない」が 48.2%と最も高く、次いで「知っているが、利用したことがない」41.7%となっており、企業に向けての広報活動の不足、または、技能講習内容が企業のニーズに合っていないことがうかがえ、平成 22 年度調査とほとんど変わっていません。

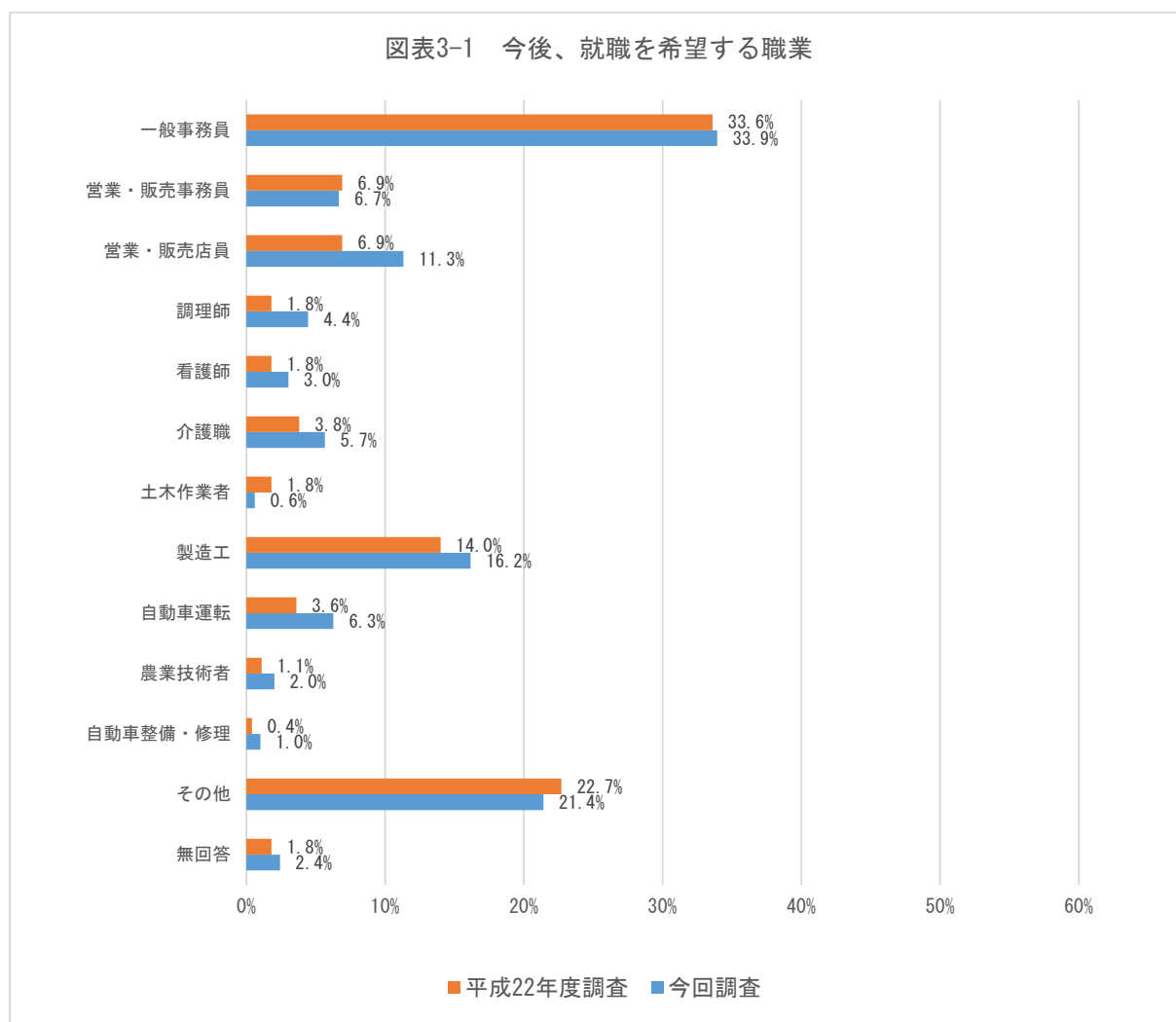


「どの施設で技能講習を受講したか」についての質問では、図表 2-6 に示すとおり、「香川職業能力開発促進センター」が 37.1%と最も高く、次いで「香川地域職業訓練センター」34.3%となっています。今回の調査の特徴としては、四国職業能力開発大学校が 6.7 ポイント増えて 22.9%に、香川県立高等技術学校高松校が 11.9 ポイント増えて 20.0%となっています。

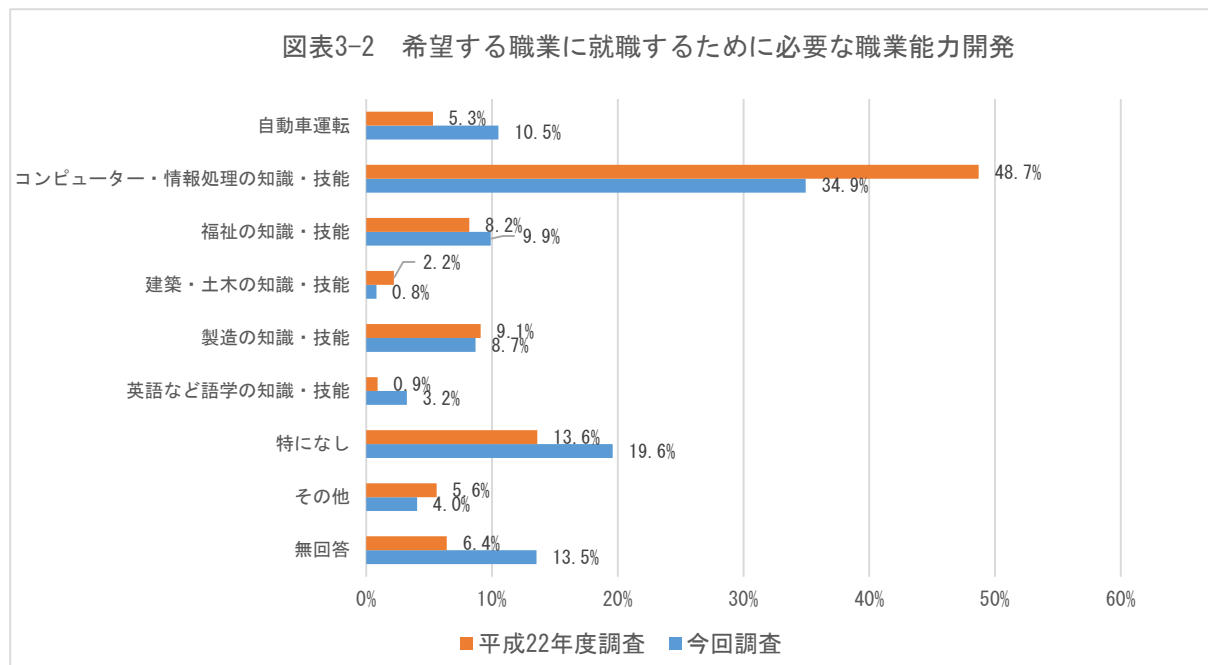


(3) 求職者における職業能力開発への取組み

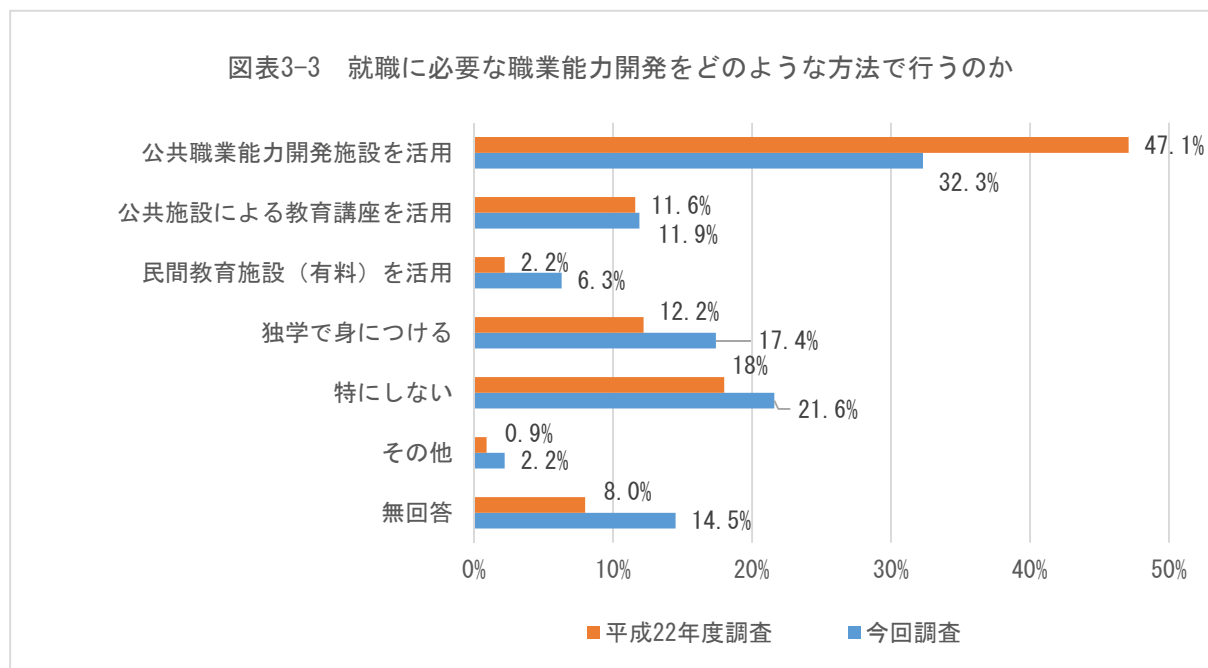
求職者を対象にした調査のうち、「今後、就職を希望する職業」についての質問では、**図表 3-1** に示すとおり「一般事務員」の回答割合が 33.9%と最も高く、次いで「その他」21.4%、「製造工」16.2%、「営業・販売店員」が 11.3%となっており、事務系の職業が高くなっています。しかし、土木作業者は率が小さいものの3分の1に減少し0.6%となっており、有効求人倍率が高い分野は、求職者が少ない状況にあります。



「希望する職業に就職するために必要な職業能力開発」についての質問では、**図表 3-2** に示すとおり「コンピューター・情報処理の知識・技能」の割合が 34.9% と最も高く、次いで「特になし」19.6%、「無回答」13.5%、「自動車運転」10.5% となっています。**図表 1-1** の「今後、必要とする人材に欠かせない知識」の結果、（コンピューター関連が第3位）と、かけ離れた結果となっています。

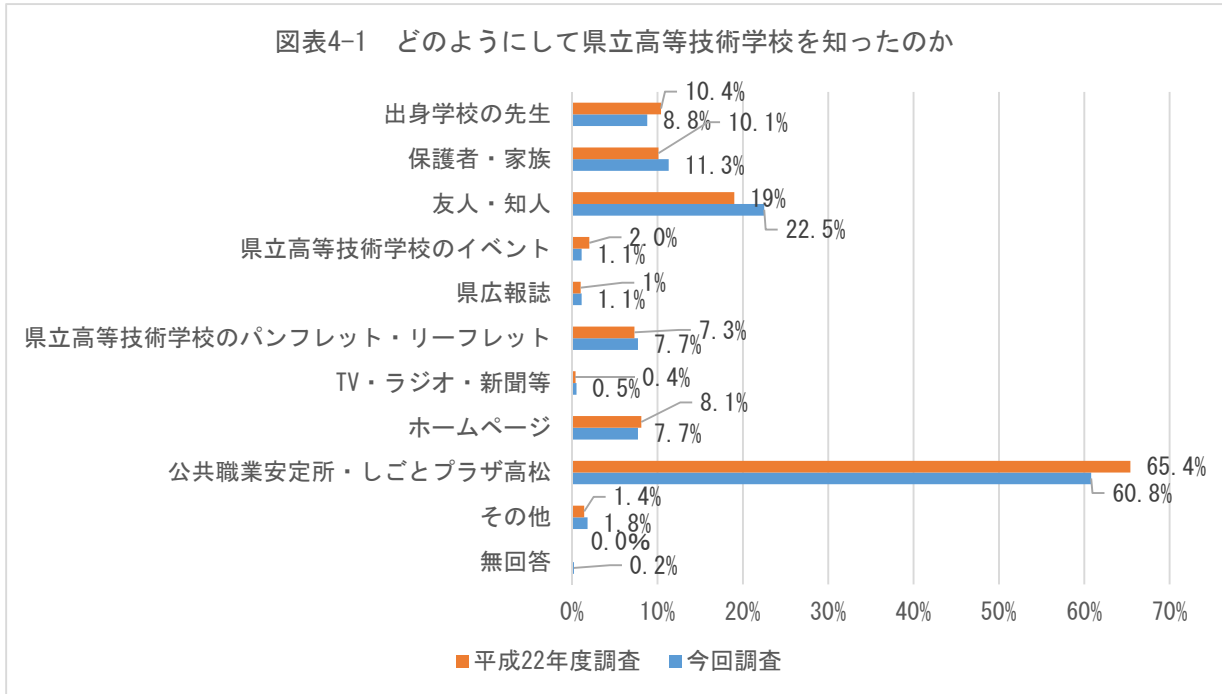


「就職に必要な職業能力開発をどのような方法で行うのか」についての質問では、**図表 3-3** に示すとおり「公共職業能力開発施設を活用」との回答が 32.3% となっていますが、平成 22 年度の調査時の 47.1% から大きく減少しており、次いで、「特にしない」21.6%、「独学で身につける」17.4% となっています。

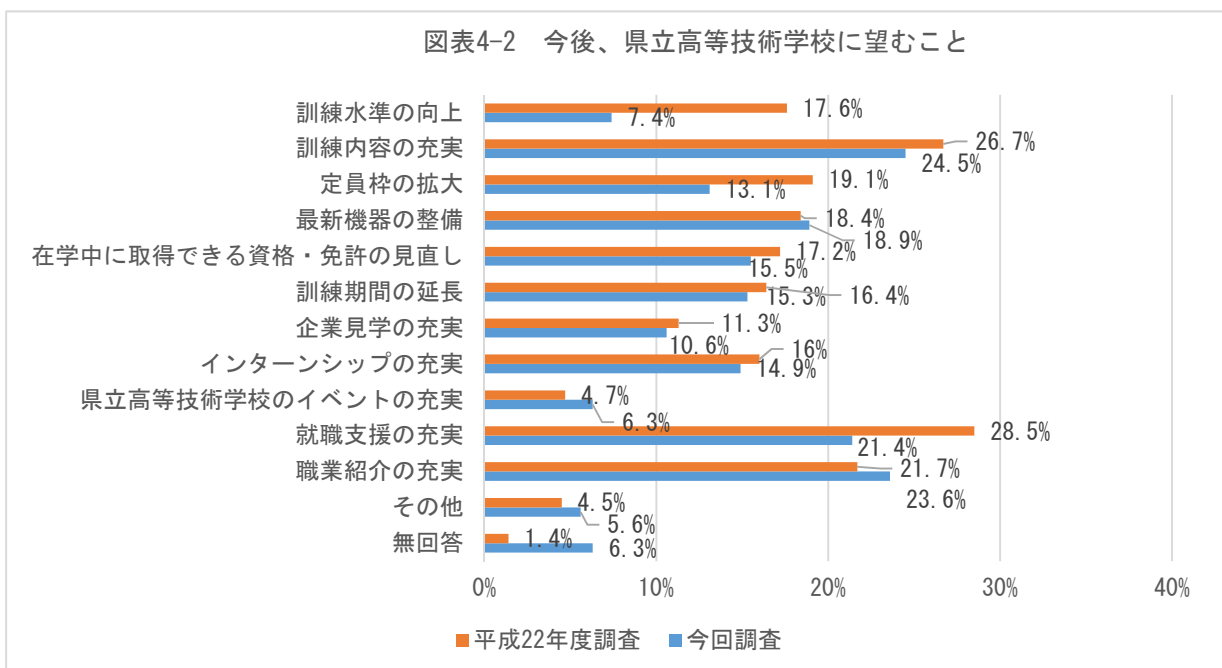


(4) 県立高等技術学校における職業能力開発への取組み

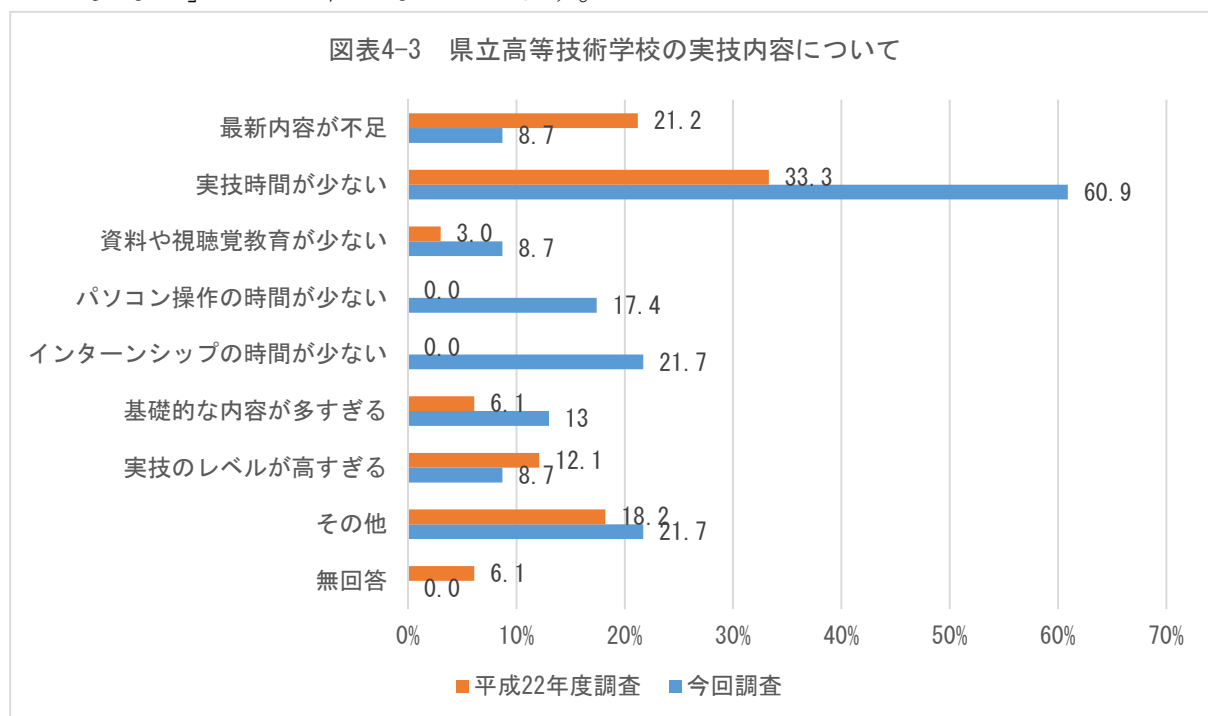
県立高等技術学校訓練生を対象にした調査のうち、「どのようにして県立高等技術学校を知ったのか」についての質問では、図表4-1に示すとおり「ハローワーク・しごとプラザ高松」60.8%、次いで「友人・知人」22.5%、「保護者・家族」が11.3%となっています。



「今後、県立高等技術学校に望むこと」についての質問では、図表4-2に示すとおり「訓練内容の充実」24.5%と最も高く、次いで「職業紹介の充実」23.6%となっていますが、平成22年度調査でトップだった「就職支援の充実」が7.1ポイント減少し、21.4%で3位になっています。



受講している「訓練科の実技内容について」の質問では、図表 4-3 に示すとおり、全体では「実技時間が少ない」60.9%、次いで「インターンシップの時間が少ない」が21.7%となっています。



香川県商工労働部労働政策課

〒760-8570 香川県高松市番町四丁目1番10号

TEL 087-832-3367・3372 FAX 087-806-0211

Mail : rosei@pref.kagawa.lg.jp