

第 1 1 次香川県職業能力開発計画

令和 3 年 11 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	2

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	3
(2) 求人・求職のミスマッチ	3
(3) 社会全体のデジタル化の加速	3
(4) 非正規雇用労働者の就業	3
(5) 女性の就業	4
(6) 若者等の就業	4
(7) 中高年齢者の就業	4
(8) 障害者の就業	4
(9) 外国人労働者の就業	4
(10) ものづくり技能・技術の継承	5
(11) 職業能力開発施設の連携と指導体制	5

2 基本方針	5
--------	---

第Ⅲ部 職業能力開発の基本施策

1 地域・産業ニーズと社会経済システムの変化を踏まえた職業能力開発の推進

(1) 公共職業訓練における訓練内容の充実・強化	6
(2) 民間職業訓練に対する支援	6

2 「全員参加型社会」の実現に向けた職業能力開発の推進

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発の推進	7
(2) 女性の職業能力開発の推進	7
(3) 若者等の職業能力開発の推進	8
(4) 中高年齢者の職業能力開発の推進	8
(5) 障害者の職業能力開発の推進	8
(6) 外国人の職業能力開発の推進	9

3 技能の振興・継承の促進

(1) 優れた技能の社会的評価や価値の向上、次世代技能者の育成と技能の継承	10
---------------------------------------	----

4 職業能力開発実施体制の見直しと関係機関との連携強化

(1) 県立高等技術学校の訓練内容の見直しとあり方の検討	11
(2) 関係機関との連携強化	11

参考資料	13
------	----

第 I 部 総 説

1 計画のねらい

人口減少・少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少による人材不足問題に加え、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う経済の落ち込みによる雇用情勢への影響を一層注意する必要性が生じている一方で、同感染症の影響による社会全体のデジタル化の加速や職業人生の長期化、働き方の多様化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化しています。

本県においては、令和3年9月の有効求人倍率は1.36倍と、平成23年8月以降、122か月連続で1倍台となっており、幅広い産業で求人が求職を上回って推移しているものの、新型コロナウイルス感染症の拡大以前と比較して低い水準にあります。

このような中、本県経済が持続的に発展し、香川県の活力を将来にわたって維持・増進させていくためには、急速な社会経済情勢の変化に的確に対応しつつ、働く意欲のあるすべての人が、多様な職業能力開発の機会を活用し、その能力を十分に発揮できるよう、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、職業能力開発施策を連携して実施していくことが重要です。

本計画は、地域・産業ニーズと社会経済システムの変化を踏まえ、「全員参加型社会」の実現に向け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や関係機関との連携強化など、「新しい流れをつくる香川」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11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「『みんなでつくるせとうち田園都市・香川』実現計画」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。

※SDG s との関係

平成27（2015）年9月、国連サミットにおいて採択されたSDG sは、令和12（2030）年までに達成すべき国際社会全体の開発目標で、貧困の解消やジェンダー平等の実現など、17のゴールと169のターゲットで構成されており、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現をめざすこととされています。

県政運営の基本指針である「『みんなで作るせとうち田園都市・香川』実現計画」（以下「総合計画」という。）では、各施策や方向性がSDG sの理念や目標と同じくするものであるとして、本県では、総合計画を推進していくことにより、SDG sの達成につなげていくこととしています。

なお、本計画で取り組む各施策は、17のゴールのうち「4 質の高い教育をみんなに」をはじめ、「3 すべての人に健康と福祉を」、「5 ジェンダー平等を実現しよう」、「8 働きがいも経済成長も」、「10 人や国の不平等をなくそう」及び「11 住み続けられるまちづくりを」の理念と方向性を同じくするものです。

方向性を同じくするSDG sのゴール



3 計画の期間

本計画の対象期間は、令和3年度から令和7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、社会情勢や財政状況等も踏まえ、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、平成11年（1999）年の約103万人をピークとして減少に転じ、令和2（2020）年の人口は約95万人と、平成12（2000）年以来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、令和22（2040）年の本県の総人口は81万人程度にまで減少すると見込まれています（P13 図表1-1）。

こうした現状を踏まえ、県においては、引き続き、人口減少問題の克服と地域活力の向上に向けた取組みを推進するため、平成27年10月に策定された「かがわ人口ビジョン」を令和2年3月に改訂し、令和42（2060）年に人口約77万人（P14 図表1-2）を維持するという目標を掲げており、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。

このような中、一人ひとりの労働者の生産性を高められるよう、様々なニーズに応じた職業能力開発の機会の提供を行う必要があるとともに、県の就職・移住支援センター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

本県の有効求人倍率は、平成23年8月以降、1倍を超える状況が続くなど人材不足となっている県内企業が多い中、令和3年9月の有効求人倍率を職業別に見ると、建設・採掘の職業は5.44倍、サービスの職業は3.00倍、輸送・機械運転の職業は2.25倍となっているのに対して、事務的職業は0.55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、ミスマッチの解消に向けた積極的な取組みが必要です。

(3) 社会全体のデジタル化の加速

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、テレワークやオンライン会議など、デジタル技術の活用が広がる中、様々な現場での生産性の向上につなげていくためにも、情報通信業だけでなく幅広い業種において、デジタル人材を育成する取組みが必要です。

(4) 非正規雇用労働者の就業

自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパートタイム労働者等の非正規雇用を希望する方もいることから、長期的にみて、非正規雇用労働者は増加しています（P18 図表6-2）が、このうち、望まずに非正規雇用の状態にあ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の機会を提供することが必要です。

(5) 女性の就業

女性の有業率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを依然として描いており（P18 図表7）、解消されていない状況であることから、育児をしながらの就業や職業訓練が可能となるよう、多様なニーズに対応した職業能力開発の機会を提供することが必要です。

(6) 若者等の就業

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、高水準で推移していましたが、令和3年3月の卒業者については前年と比べ低下しており、新型コロナウイルス感染症の影響が懸念されています（P19 図表8-1、8-2）。

一方、若年労働力人口が減少傾向にある中で、フリーター数は減少しているものの、一定数存在しており、ニート数は横ばいで推移し、ここ数年は増加傾向にあります（P20 図表8-4）。このほかにも、いわゆる就職氷河期世代と呼ばれる不本意ながら不安定な就労状態である人や無業の状態にある人などがいます。

こうした若者等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の機会を提供することが必要です。

(7) 中高年齢者の就業

高年齢者を継続して雇用する企業が増加する中（P21 図表9-1）、平成29年の60歳から64歳までの有業率は66.9%（P21 図表9-2）と、職業人生が長期化する傾向にあり、長年にわたる職業活動で様々な能力やキャリアを培ってきた高年齢者が、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取組みを進める必要があります。

このためには、中高年齢者に対して、高齢期を見据えて、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の機会を提供することが必要です。

(8) 障害者の就業

本県の民間企業における障害者の実雇用率は、令和2年で2.08%と年々増加傾向にあるものの、依然として、法定雇用率を下回っている状況にあることから（P22 図表10）、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、環境の整備と効果的な職業訓練の実施が必要だ。

(9) 外国人労働者の就業

本県における外国人労働者数は、令和2年10月末現在で10,422人と、前年よりも248人増加しており（P23 図表11-1）、今後も増加が見込まれるものの、その特性に応じた支援を行っていく必要があるとともに、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、よりきめ細かな支援が必要です。

(10) ものづくり技能・技術の継承

令和2年度に県が実施した職業能力開発基礎調査における、技能継承の問題の有無についての質問では、「ある」、「今後も発生する」と回答した割合が71.5%と高く（P24 図表 12-2）、技能継承が大きな課題となっていることから、優れた技能の社会的評価や価値を向上することや、技能を持った人材を育成することが必要であり、公共職業能力開発施設の効果的活用や、子どもたちをはじめ若者に対し、ものづくりマイスター等からものづくりの魅力を発信していくことが重要です。

(11) 職業能力開発施設の連携と指導体制

県では、県立高等技術学校において、地域産業の訓練ニーズや地域の実情に応じた離転職者向け訓練や、民間では行われていない「ものづくり」の分野で必要とされる高度な技能と知識を兼ね備えた技術者を育成する学卒者訓練を実施しています。一方、国においては、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。

令和2年度職業能力開発基礎調査での県立高等技術学校における「受講した訓練科を充実させるために、今後必要だと思うこと」の質問では、「訓練内容の充実」が21.2%と最も高いことを踏まえ（P26 図表 13）、企業の人材ニーズや訓練ニーズに応じた訓練の見直しを行うとともに、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。

加えて、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、その確保が困難な状況となってきたため、将来を見据えた指導体制の安定化を図る必要があります。

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・産業ニーズと社会経済システムの変化を踏まえた職業能力開発の推進
- 「全員参加型社会」の実現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と関係機関との連携強化

第Ⅲ部 職業能力開発の基本施策

1 地域・産業ニーズと社会経済システムの変化を踏まえた職業能力開発の推進

成長分野や人手不足分野のある地域・産業のニーズに加え、社会経済システムの変化を踏まえた人材ニーズに応じた人材育成を行うとともに、労働者一人一人のニーズ・状況に応じて、再就職等も含めた希望するライフスタイルの実現を図れるよう職業能力の開発を推進します。

(1) 公共職業訓練における訓練内容の充実・強化

公共職業訓練を実施するにあたり、企業の人材ニーズを的確に捉えられるよう情報収集に努め、雇用のセーフティネットとして、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じた多様な訓練機会を得られるよう訓練内容の充実・強化を図るとともに、デジタル人材の育成など社会経済システムの変化に対応した職業訓練と、介護など人材不足分野における職業訓練の充実・強化を図ります。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校の施設内訓練において、企業の人材ニーズや離職者等の訓練ニーズの把握に努めながら、「訓練見直し検討委員会」等関係機関からの意見も踏まえた訓練内容の充実に取り組みます。
- ② 県立高等技術学校の施設内訓練や民間教育訓練機関への委託訓練において、介護分野の職業訓練を実施し、介護人材の育成に取り組みます。
- ③ 県立高等技術学校が民間教育訓練機関に委託して実施する職業訓練において、デジタル化に対応するデジタル人材の育成に取り組みます。
- ④ 県立高等技術学校が民間教育訓練機関に委託し、建設機械等建設分野に関する資格取得を目的とした職業訓練を実施します。
- ⑤ 在職者のスキルアップを図るため、県立高等技術学校において、資格取得や技能の向上を目的とした在職者向け訓練や、企業等の要望に応じて実施時期を設定するオーダーメイド型訓練を実施します。

(2) 民間職業訓練に対する支援

民間事業者等が行う認定職業訓練は、訓練の修了者が公的職業訓練と同様に技能検定等において一部科目が免除になるなど技能者育成に寄与することも踏まえ、県から認定を受けた職業訓練のうち、県内の労働者等を対象にしたものづくり中心の職業訓練を実施する民間事業者等に対し支援を行います。

【具体的な取組み】

- ① 県内の在職者等を対象に、機械加工や溶接などものづくりを中心とした認定職業訓練を実施する事業主団体等に対する支援を行うことにより、県内企業の人材育成を促進します。
- ② 人材不足が顕著な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す

る支援を行うことにより、建設人材の育成・確保を図ります。

【目標とする指標】

- | | | |
|-----------------------------|---------------|-----------------|
| ●訓練修了生の就職率
(委託訓練を含む) | 令和2年度実績 79.1% | ⇒ 80.0% (令和7年度) |
| ●訓練修了生の訓練関連就職率
(委託訓練を含む) | 令和2年度実績 58.7% | ⇒ 65.0% (令和7年度) |

2 「全員参加型社会」の実現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齢者人口の増加が見込まれる中、「全員参加型社会」の実現加速に向け、非正規雇用労働者、女性、ニート等の若者、学卒未就職者、長期失業者、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) 非正規雇用労働者の職業能力開発の推進

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、新型コロナウイルス感染症の影響により、離職を余儀なくされた非正規雇用労働者の安定した就職を促進するための職業能力開発を推進します。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校の施設内訓練や民間教育訓練機関に委託して行う訓練を実施することにより、職業に必要な技能及び知識など、職業能力の開発及び向上を図ります。
- ② 県の就職・移住支援センターや国のハローワーク、また、県が実施する正社員就職に向けた合同企業面接会など各種事業との連携を図りながら、就職支援を行います。

(2) 女性の職業能力開発の推進

女性においては、育児、出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、離職せずに継続就業した場合であってもキャリアアップの機会が制約される傾向があることから、多様な課題やニーズに対応するための職業能力開発を推進します。

【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の設定などによる職業能力開発の機会を提供します。
- 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、女性の訓練生に対して、きめ細かなキャリアコンサルティングを行うとともに、県の就職・移住支援センター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、「介護初任者科」、「OA医療事務科」、「OA経理事務科」については、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。

(3) 若者等の職業能力開発の推進

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等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、若者等のうち、就職氷河期世代においては、不安定な就労状態にある方に対し、安定就労に有効な資格等の取得を支援するとともに、長期にわたり無業の状態にある方等に対し、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、専門的技術の習得や資格取得など、ものづくり分野の職業訓練を実施するとともに、経済的理由により授業料等の納付が困難な者に対する減免等の支援を行うなどして、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、就職氷河期世代等に対し、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就労支援機関や学校教育機関との情報共有を図るとともに、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。

(4) 中高年齢者の職業能力開発の推進

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やキャリア転換を希望する中高年齢者に対し、その訓練ニーズに応じた職業訓練の受講機会を提供するなど、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。

(5) 障害者の職業能力開発の推進

ハローワークにおける障害者の求職者数が近年増加傾向にある中で、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の機会の提供を進めるとともに、企業や県民に対し、障害者に対する理解と認識を深める啓発活動に努め、障害者雇用を促進します。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校において、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、職業能力開発の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）への参加支援により、障害者の技能向上及び障害者に対する理解と認識を深めるよう努めます。

（6）外国人の職業能力開発の推進

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】

●女性入校率 (委託訓練を含む)	63.6% (令和2年度実績)	⇒ 64.0% (令和7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)	433人 (令和2年度実績) (平成28年度～令和2年度までの累計)	⇒ 450人 (令和7年度) (令和3年度～令和7年度までの累計)

3 技能の振興・継承の促進

労働者の優れた技能は、これまで経済・社会の発展に大きな役割を果たしてきたところですが、少子高齢化に加え、若者を中心にものづくり離れが見られる中、専門的な技能や熟練技能を有する技能労働者不足が課題となっています。

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、技能継承に向けた取組みや技能労働者の育成をより一層進め、技能が尊重される社会づくりを進めます。

(1) 優れた技能の社会的評価や価値の向上、次世代技能者の育成と技能の継承

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、子ども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よう取り組みます。

【具体的な取組み】

- ① 「ものづくりマイスター」等による技能伝承や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する「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るとともに、ものづくり分野等の技能の継承に係るデジタル技術の活用方法について検討します。
- 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、県民に対する技能の社会的認知度を高め、熟練の技能が広く社会に発信される取組みを推進します。
- 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、褒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技能の社会的評価の向上を図ります。
- ④ 労働者の技能と地位の向上を図るため、労働者に対する職業能力の適正な評価制度が企業において実施されるよう、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】

●技能検定受検申請者数

(基礎級を除く) 1,072人(令和元年度実績※) ⇒ 1,200人(令和7年度)

※令和2年度における技能検定は、新型コロナウイルス感染症の影響により、前期試験が中止となったため、令和元年度の実績を基本とする。

4 職業能力開発実施体制の見直しと関係機関との連携強化

これまでの施策を実現するためには、働く意欲のあるすべての人が、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とともに、人材不足の著しい分野における訓練の設定など、求人・求職のミスマッチ解消に向け、必要なものについては拡充を行っていく必要があります。この見直しや拡充に当たっては、職業能力開発の各実施主体が適切な役割分担のもと、効率的かつ効果的な職業訓練を実施するとともに、訓練受講者の希望や能力に応じた就職支援等に向け、関係機関との連携強化を図ります。

(1) 県立高等技術学校の訓練内容の見直しとあり方の検討

県立高等技術学校では、地域産業の訓練ニーズや社会経済システムの変化を踏まえ、多様な職業能力開発の機会を提供できるよう、適時、訓練内容の見直しや人材不足の著しい分野における訓練の設定を行うなど、効率的かつ効果的な職業訓練の実施に努めます。

【具体的な取組み】

- ① 県立高等技術学校において、地域産業の訓練ニーズに応じた見直しや県民に対する訓練内容の効果的な周知などにより、選ばれる人材育成機関として県の持続的な発展に貢献するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえたオンラインによる職業訓練の実施を検討します。
- ② 県立高等技術学校において、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を図るとともに、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。
- ③ 職業能力開発施設として、今後も地域産業の発展に資するため、県立高等技術学校のあり方や訓練施設の老朽化を踏まえた建物等の改築等を検討します。
- ④ 訓練内容の見直しに当たり、職業訓練指導員の計画的な確保に努めるとともに、指導員が複数の指導員免許の取得を推進するための検討を行います。
- ⑤ 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、指導員を職業能力開発総合大学校等に派遣するなど、職業訓練指導員のスキルアップと質の確保を図ります。

(2) 関係機関との連携強化

公共及び民間の各職業能力開発施設においては、地域産業のニーズを踏まえた訓練内容の充実に努めるとともに、受講者の希望や能力に応じた訓練機会の提供や就職支援を行うため、関係機関との連携強化を図ります。

【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及び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 香川労働局、県、関係機関から構成された地域訓練協議会等において、地域産業の訓練ニーズ等を反映した職業訓練の実施に努めます。
- ③ 県立高等技術学校及び香川県職業能力開発協会が実施する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。
- ④ 県立高等技術学校において、県の就職・移住支援センター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

【職業能力開発を取り巻く環境】

1 人口の動向

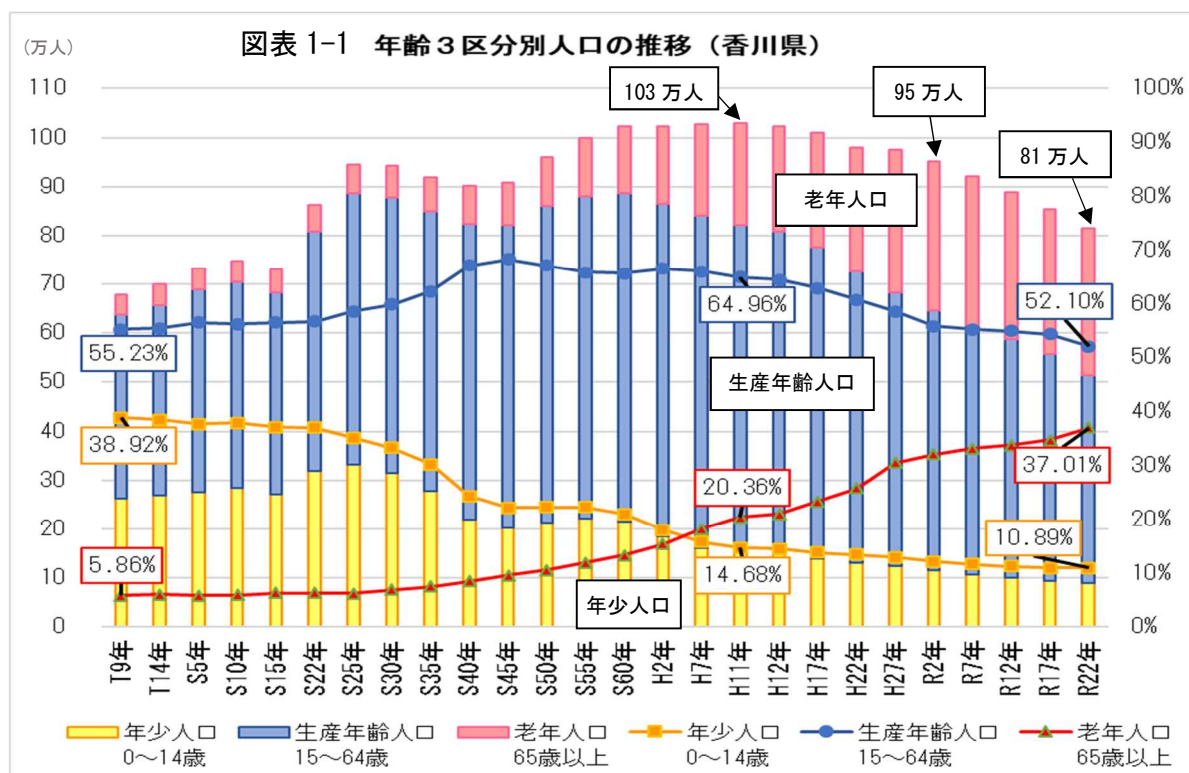
図表 1 に示すとおり、本県の人口は、平成 11（1999）年の約 103 万人をピークとして減少に転じ、令和 2（2020）年の人口は約 95 万人と、平成 12（2000）年以来 21 年連続の減少となっています。

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、令和 22（2040）年の本県の総人口は 81 万人程度にまで減少すると見込まれています。

こうした現状を踏まえ、県では、引き続き、人口減少問題の克服と地域活力の向上に向けた取組みを推進するため、令和 2 年 3 月に「かがわ人口ビジョン」を改訂し、令和 42（2060）年に人口約 77 万人を維持するよう人口の社会増と自然減の抑制に努め、長期的には人口増への転換を目指すこととしています。

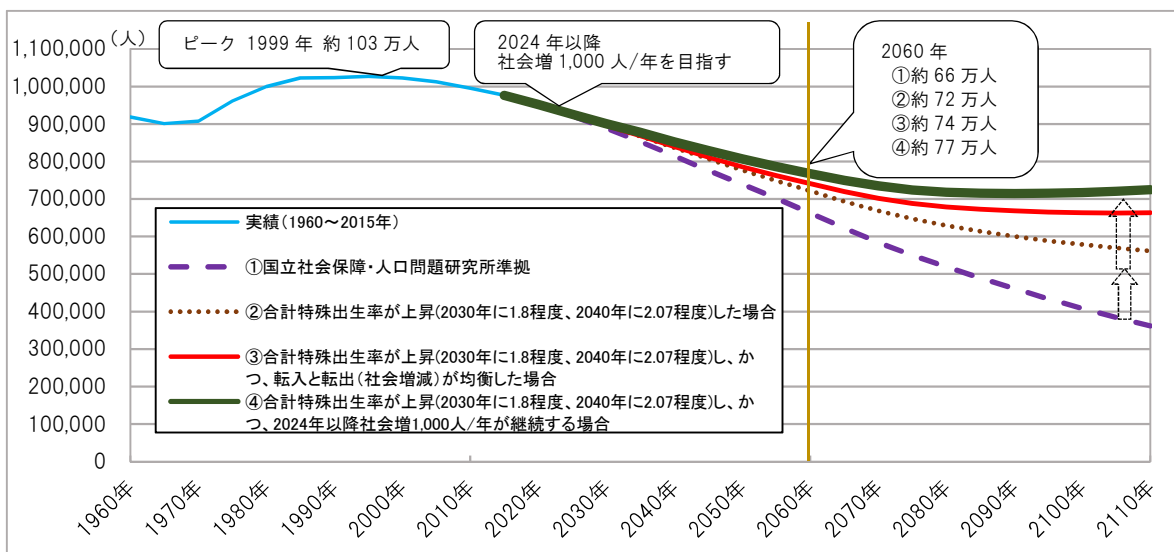
また、年少人口（0～14 歳）と生産年齢人口（15～64 歳）は、今後も減少し、令和 22（2040）年に年少人口は 9 万人を割り込み、生産年齢人口は 42 万人程度にまで減少すると予測されています。

一方、老年人口（65 歳以上）は、平成 27（2015）年から令和 22（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。



出典：総務省「国勢調査」、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 3 月推計）」

図表 1-2 かがわ人口ビジョンにおける将来推計



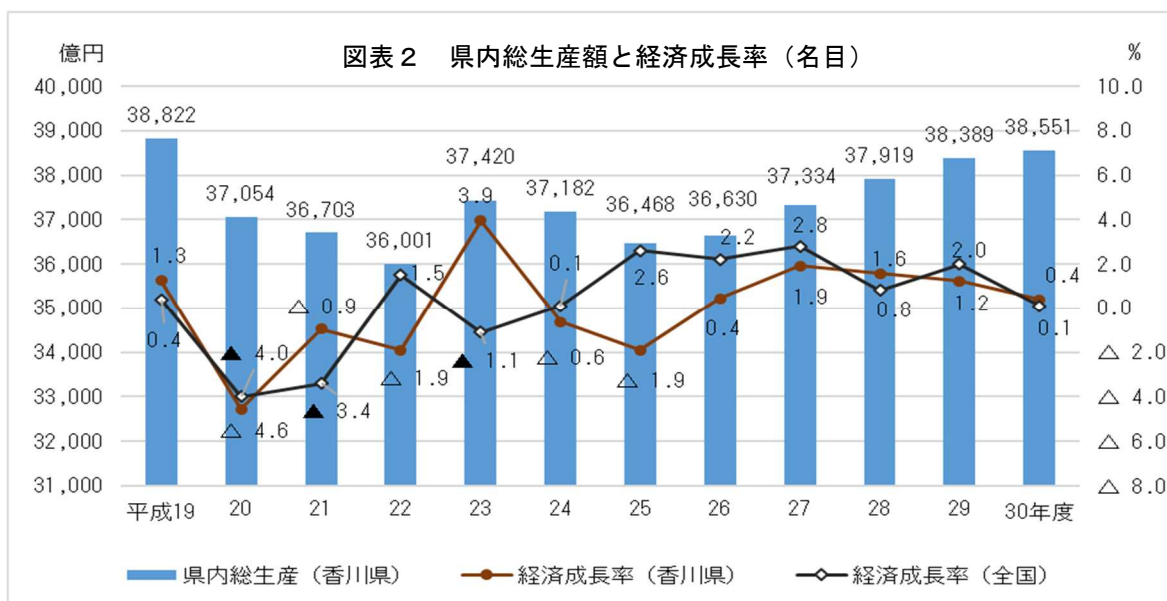
出典：香川県「かがわ人口ビジョン」(令和2年3月改訂版)

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22年度の約3.6兆円が底で、その後やや回復したものの、平成25年度で再び減少に転じましたが、平成26年度以降は5年連続で増加しています。

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3.9ポイントでしたが、平成24年度はマイナス0.6ポイントでした。

本県の対前年度増加率(経済成長率)で見ると、平成30年度で0.4%と5年連続でプラス成長となりましたが、足元では、新型コロナウイルス感染症の影響が顕在化しています。

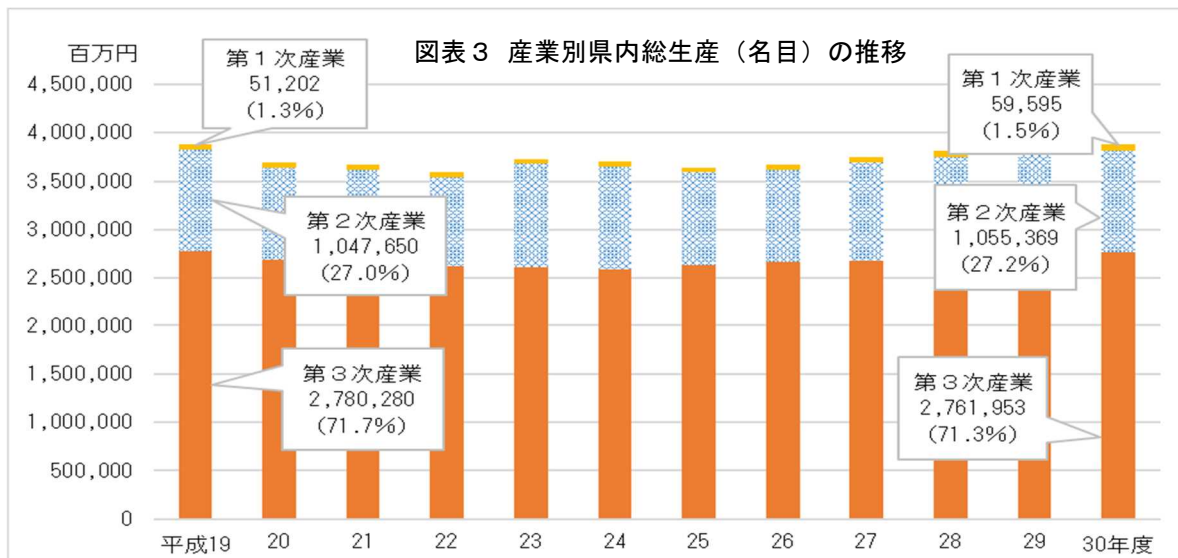


出典：香川県「県民経済計算」

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 30 年度においては、サービス業（第 3 次産業）が 71.3%と最も大きく、次に、製造業（第 2 次産業）が 27.2%、農林水産業（第 1 次産業）が 1.5%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 30 年 3 月に改訂した「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むこととしています。



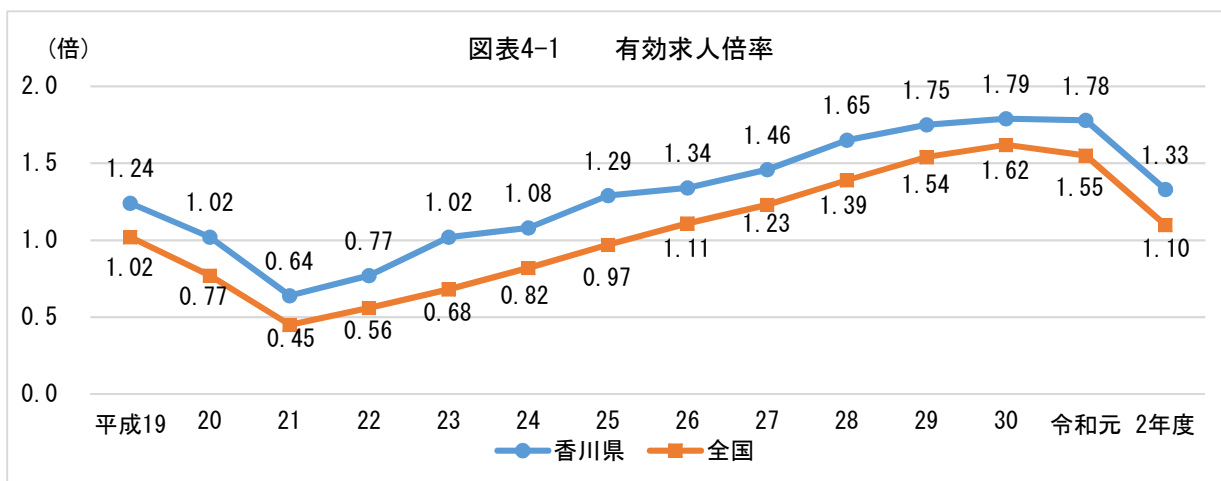
出典：香川県「県民経済計算」

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

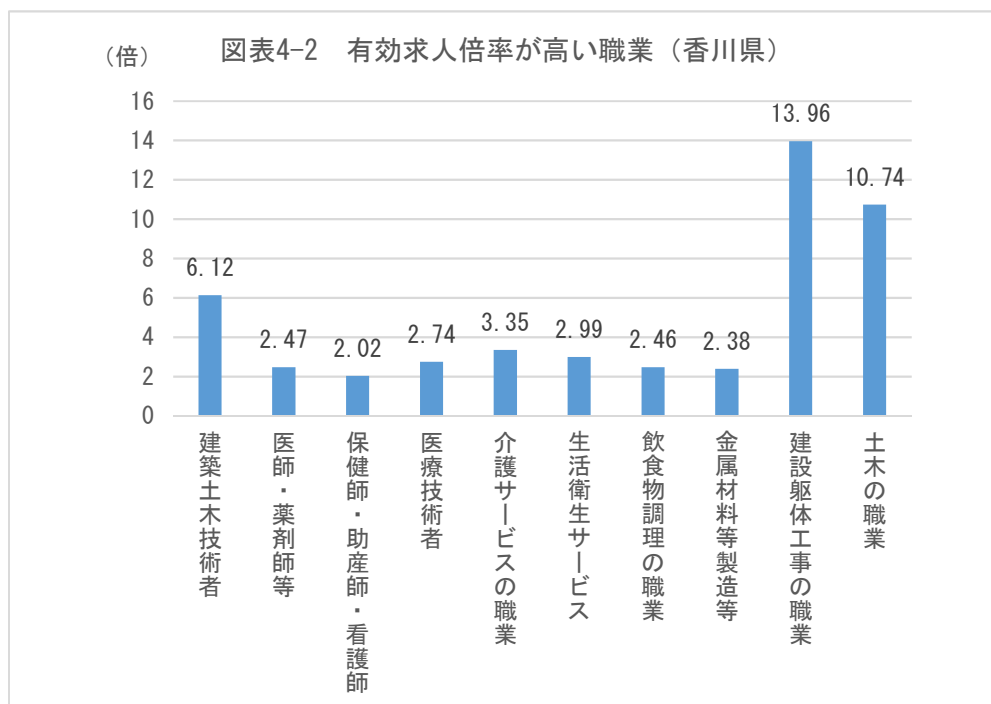
(1) 有効求人倍率の推移

本県の有効求人倍率は、**図表 4-1**に示すとおり、平成 23 年度以降 1 倍を上回っていますが、令和 2 年度は、前年度から 0.45 ポイント低下しており、新型コロナウイルスの影響が懸念されています。

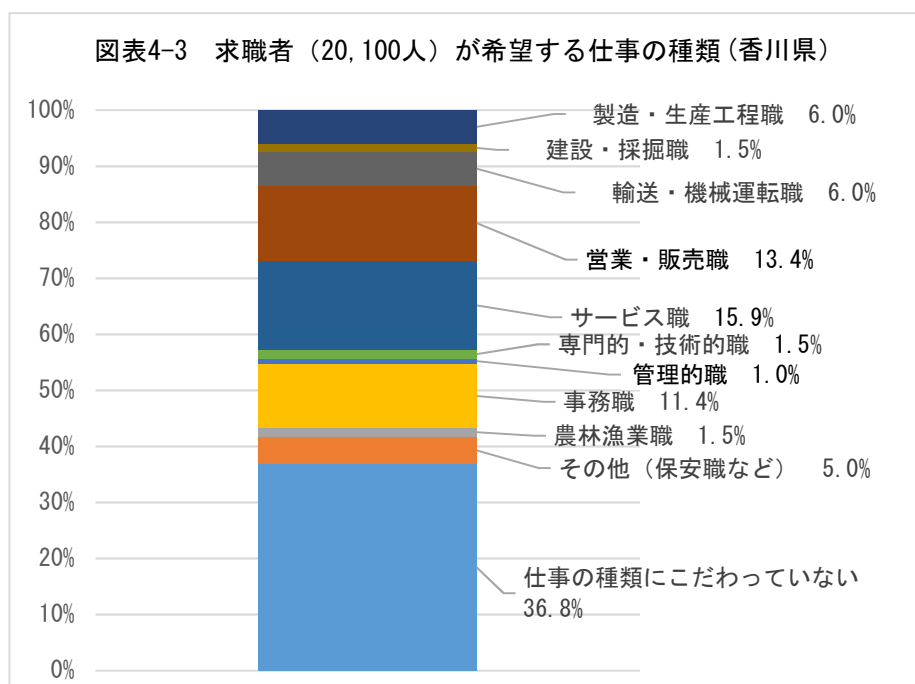


出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」、香川労働局「労働市場の動向」

有効求人倍率を職業別に見ると、**図表 4-2** に示すとおり、建設・土木関係で著しく高い職業（建設躯体工事の職業 13.96 倍）があるなど、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（15.9%）や営業・販売職（13.4%）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」（令和3年3月）



出典：総務省「就業構造基本調査」（平成29年）

(2) 人手不足分野の雇用情勢

令和3年9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5.44倍で最も高く、続いて、サービスの職業が3.00倍、輸送・機械運転の職業が2.25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	1.98
事務的職業	0.55
販売の職業	2.10
サービスの職業	3.00
生産工程の職業	2.20
輸送・機械運転の職業	2.25
建設・採掘の職業	5.44
運搬・清掃・包装等の職業	1.05

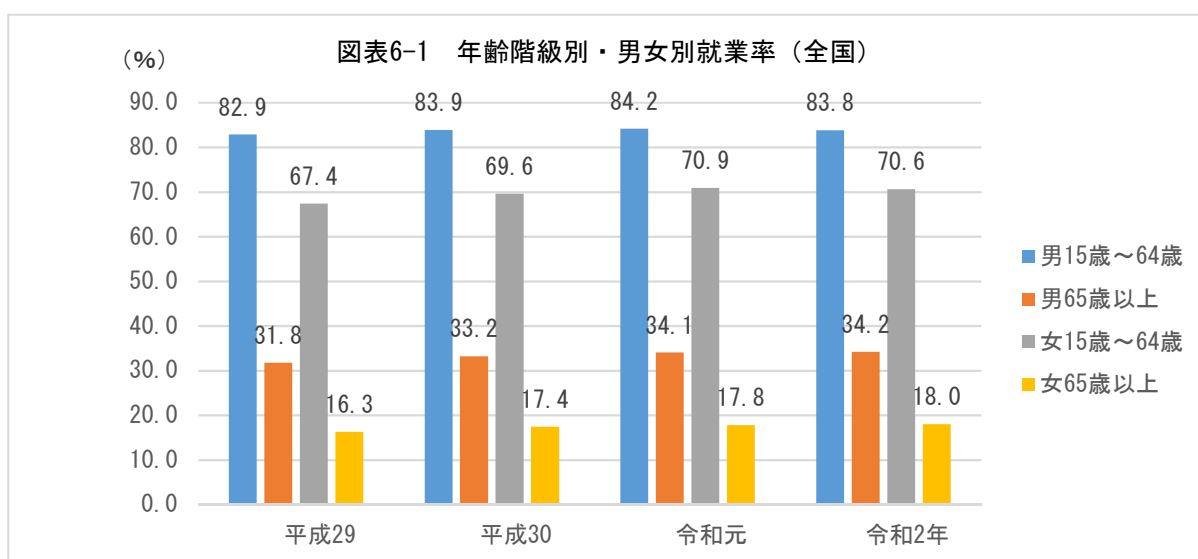
出典：香川労働局「労働市場の動向」（令和3年9月）

(3) 労働者の就業状況

新型コロナウイルス感染症の影響はあるものの、幅広い産業で人手不足感が出ており、事務系の仕事を除くほぼすべての分野で、人手の確保が課題となっています。

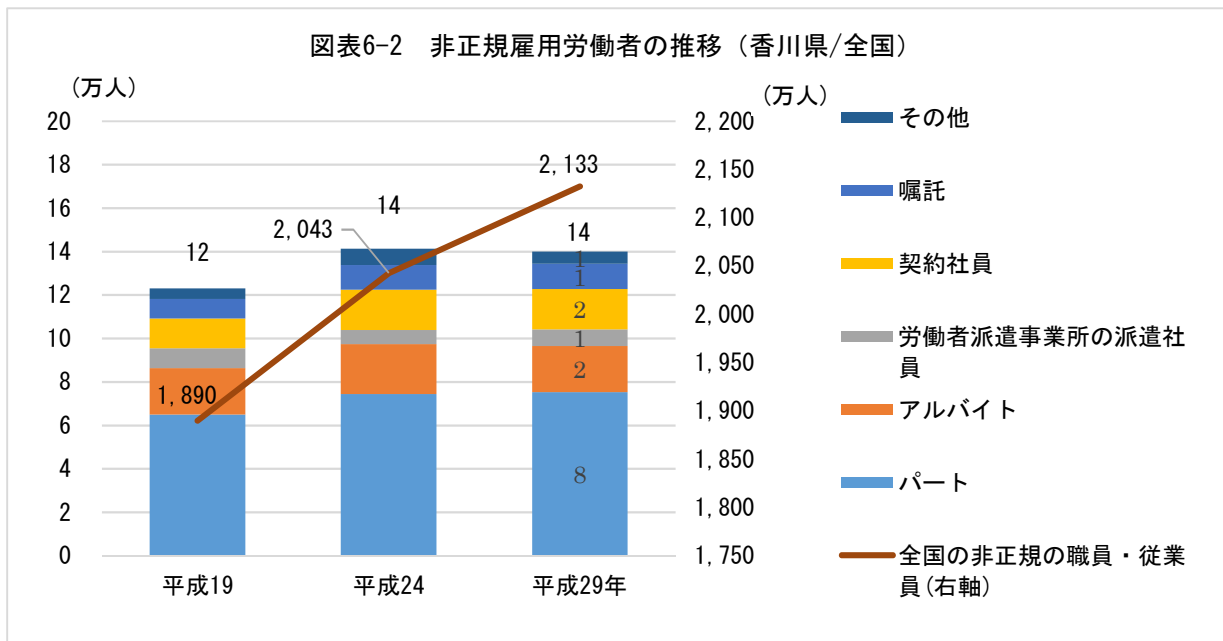
全国の年齢階級別・男女別就業率に関しては、**図表6-1**に示すとおり、令和2年の男女就業率は、男女とも15歳～64歳において前年から微減しています。

一方、非正規雇用の労働者は、**図表6-2**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」

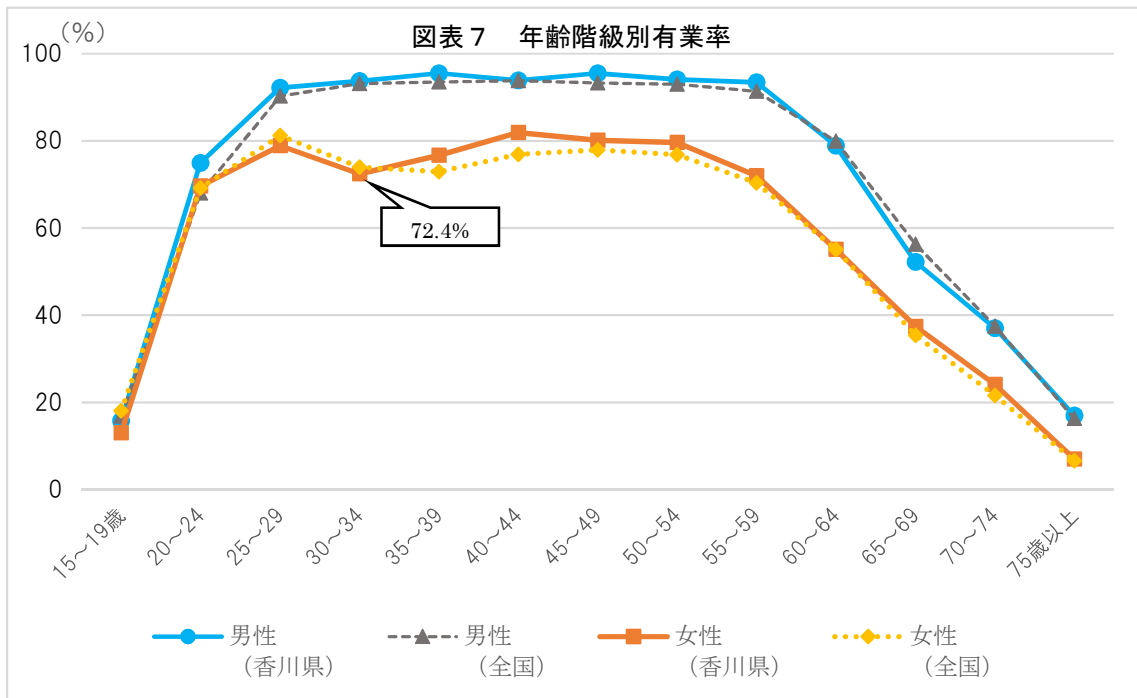
※就業率：15歳以上人口に占める就業者（1週間に少しでも収入になる仕事した者の割合）



出典：総務省「就業構造基本調査」（平成 29 年）

（４）女性の雇用情勢

有業率を性別に比較すると、女性は、妊娠・子育て期に就業を中断することが多く、女性の有業率はいわゆるM字カーブを描きますが、図表7に示すとおり、本県でも、30～34歳の有業率は72.4%と低くなっています。

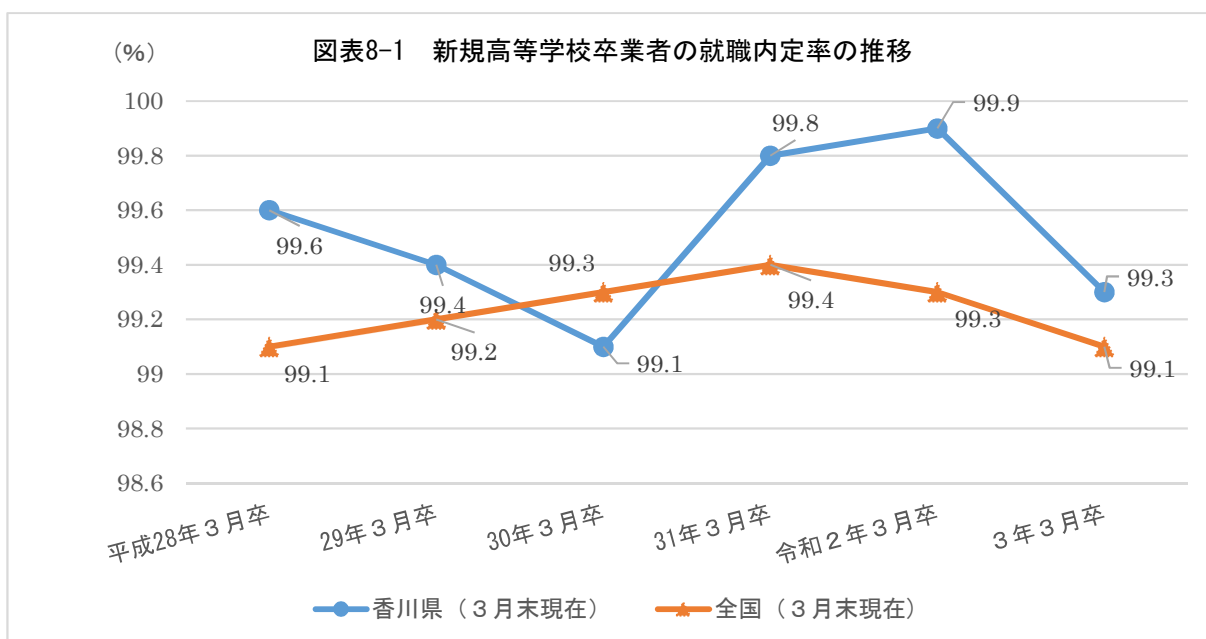


出典：総務省「就業構造基本調査」（平成 29 年）

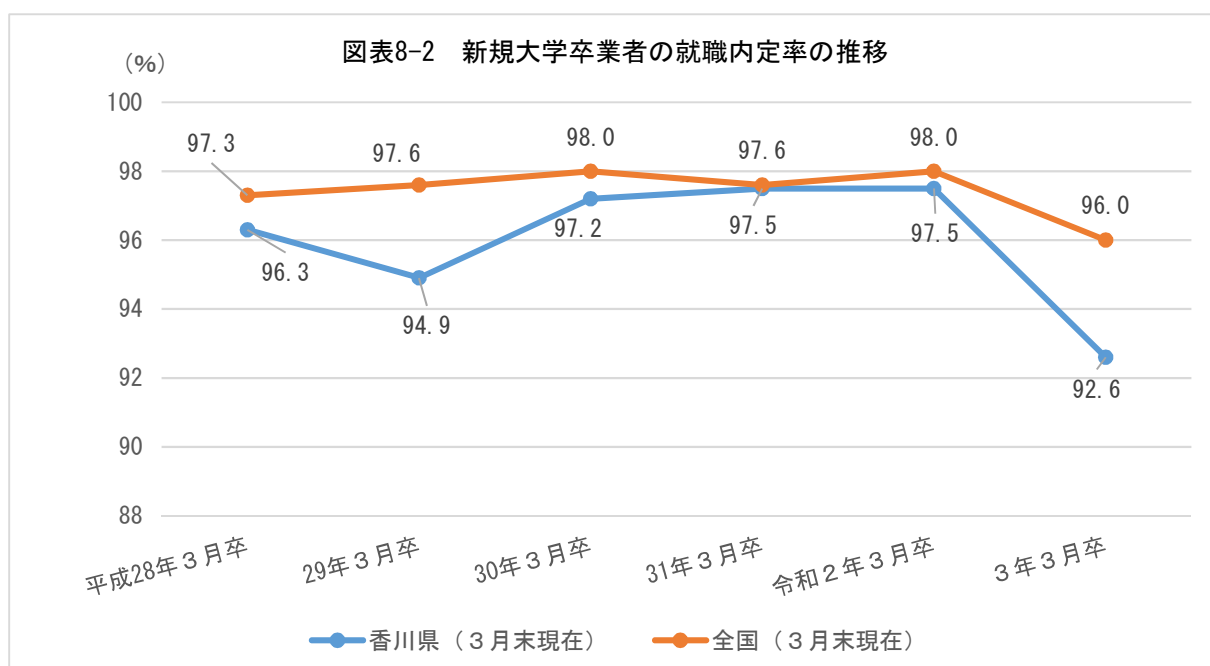
(5) 若者の雇用情勢

図表 8-1 に示すとおり、県の令和 2 年 3 月の新規高等学校卒業者の就職内定率は 99.9%と、それまでの 5 年間で最高となりましたが、令和 3 年 3 月卒業の就職内定率は 99.3%と、前年同月比で 0.6 ポイント低下しました。

また、図表 8-2 に示すとおり、令和 3 年 3 月卒業の大学新卒者の就職内定率は 92.6%と、前年同月比で 4.9 ポイント低下しており、これはいずれも新型コロナウイルス感染症の影響を受けたものと推測されます。

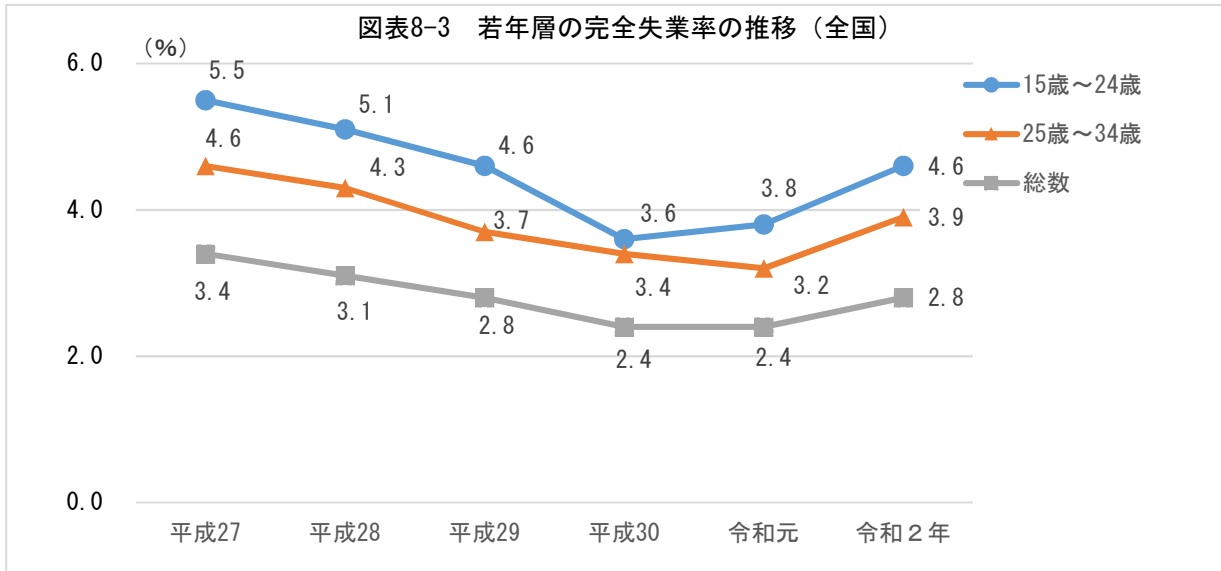


出典：厚生労働省「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」、香川労働局「新規学卒者の就職内定状況」



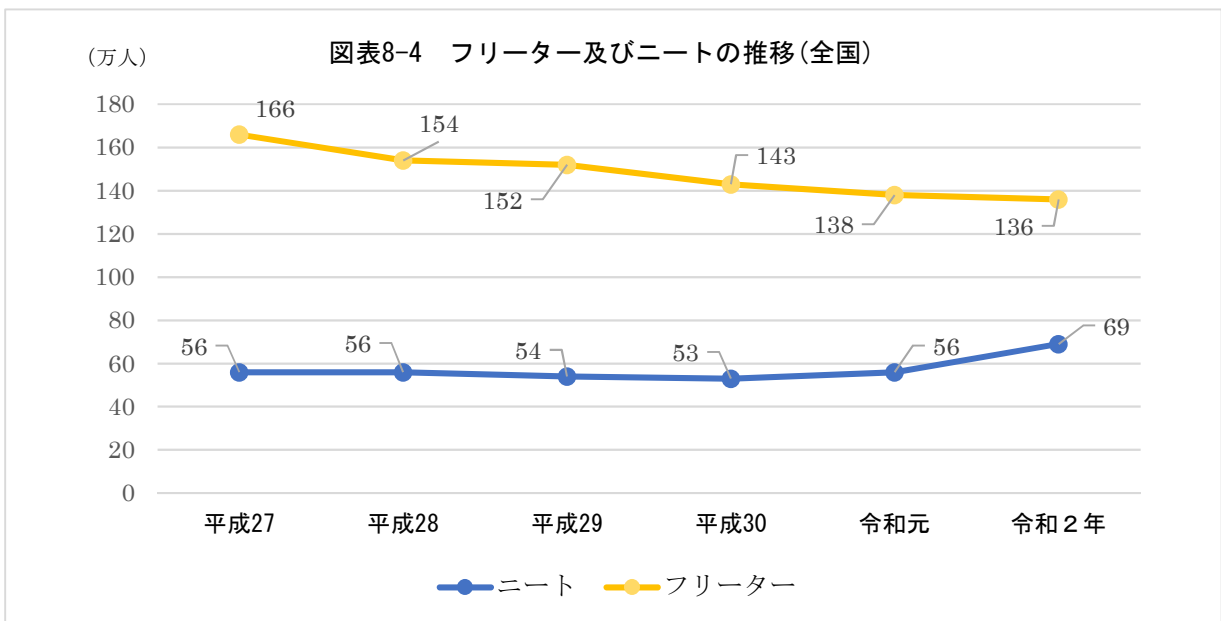
出典：厚生労働省「大学等卒業予定者の就職内定状況」、香川労働局「新規学卒者の就職内定状況」

完全失業率は、**図表 8-3** 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。若年層の完全失業率は、総数（全年齢）と比べ相対的に高い水準で推移しており、また、令和2年では総数（全年齢）において増加しているため、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響が懸念されています。



出典：総務省「労働力調査」

図表 8-4 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27年以降は減少を続けている一方で、全国のニート数の推移をみると、令和元年までは50万人台と横ばいで推移していましたが、令和2年には前年比で13万人増の69万人となっています。

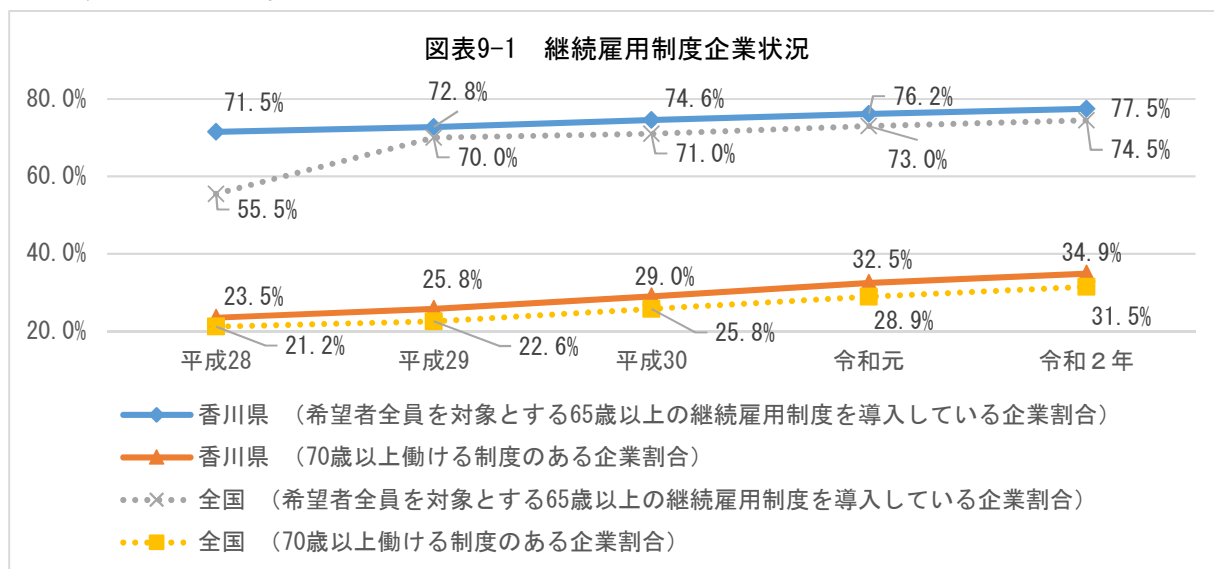


出典：総務省「労働力調査」

(6) 高齢者の雇用情勢

図表 9-1 に示すとおり、令和 2 年の希望者全員を対象とする 65 歳以上の継続雇用制度を導入している企業の割合は、県内では 77.5%、全国では 74.5% となっており、令和元年の県内企業の割合 76.2% より 1.3 ポイント増加しました。

令和 2 年の 70 歳以上働ける制度のある企業の割合は、県内では 34.9%、全国では 31.5% となっており、令和元年の県内企業の割合 32.5% より 2.4 ポイント増加しました。



出典：厚生労働省「高齢者の雇用状況」、香川労働局「高齢者の雇用状況」

図表 9-2 年齢階級別有業率

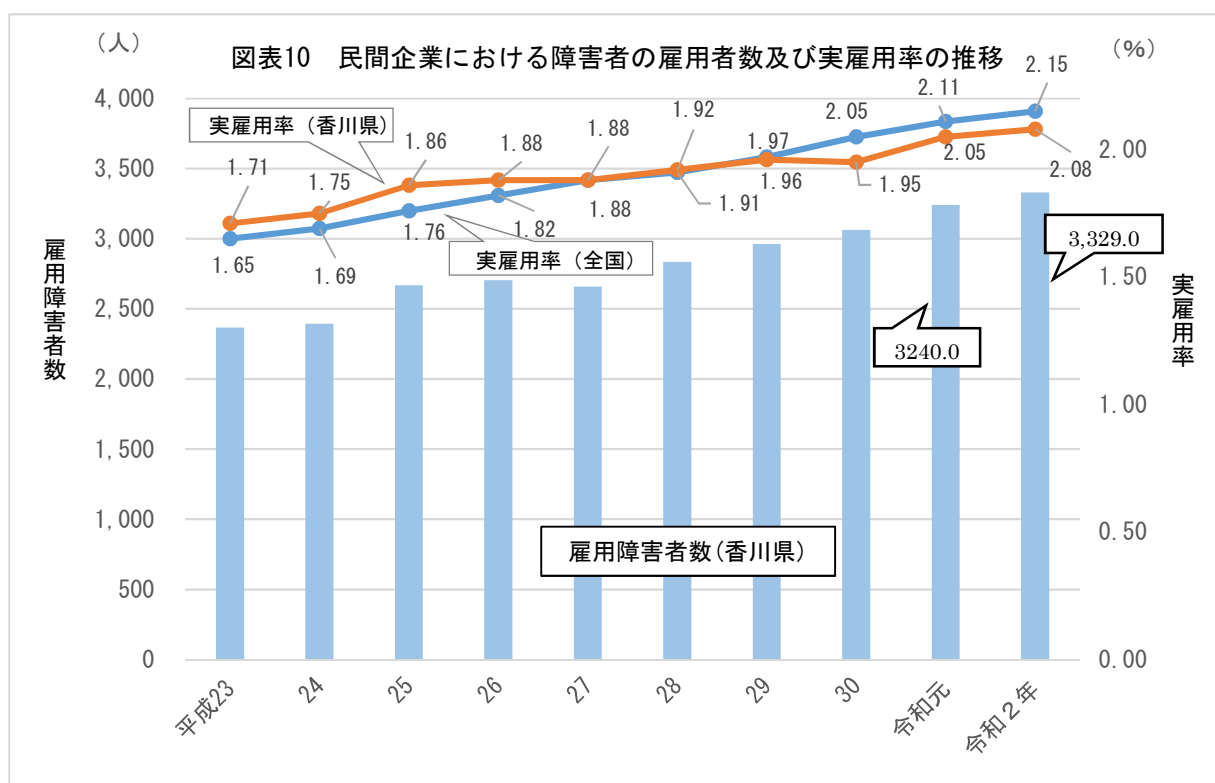
年齢階級	平成 29 年 (%)	平成 24 年 (%)	増減
総数	58.1	57.1	1.0
15～19 歳	14.5	14.1	0.4
20～24 歳	72.4	66.6	5.8
25～29 歳	85.8	82.7	3.1
30～34 歳	83.3	82.3	1.0
35～39 歳	86.1	83.3	2.8
40～44 歳	87.9	84.0	3.9
45～49 歳	87.9	84.1	3.8
50～54 歳	86.8	83.5	3.3
55～59 歳	82.5	76.7	5.8
60～64 歳	66.9	60.5	6.4
65～69 歳	44.6	41.5	3.1
70～74 歳	30.2	28.5	1.7
75 歳以上	10.9	11.0	△0.1

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成 29 年）

(7) 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 43.5 人以上の規模）は、法定雇用率 2.3%以上（平成 30 年 4 月 1 日～令和 3 年 2 月 28 日の間は常用労働者 45.5 人以上で 2.2%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 10 に示すとおり、令和 2 年 6 月 1 日現在の、本県における雇用障害者数は 3,329 人で、前年から 89 人増加し、過去最高となりましたが、実雇用率は 2.08%（全国 2.15%）となっています。

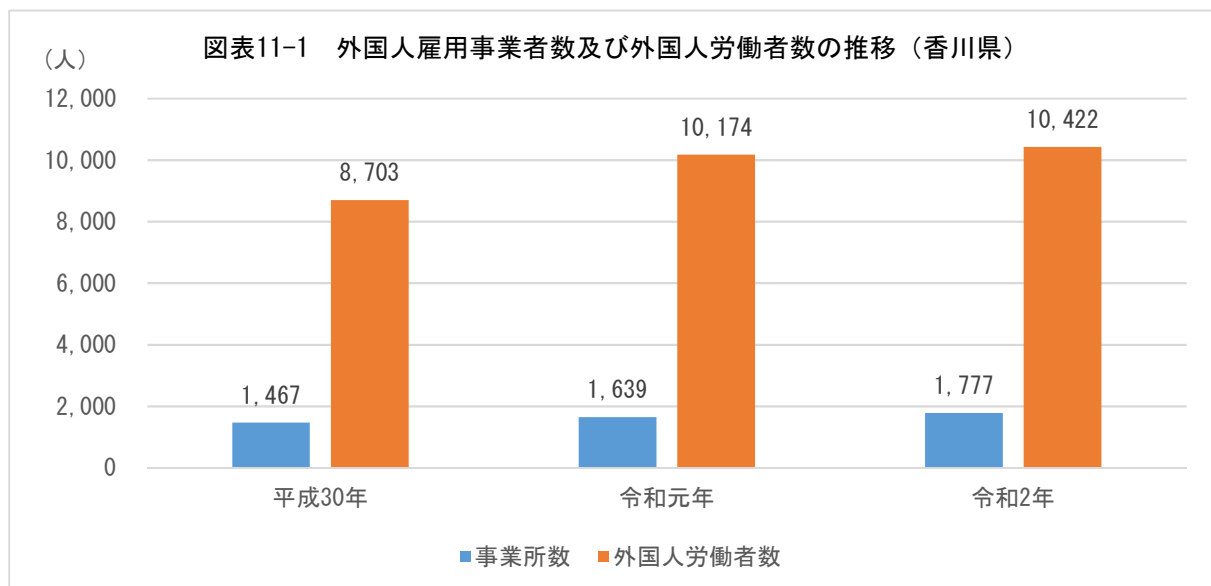


出典：香川労働局「障害者雇用状況報告」

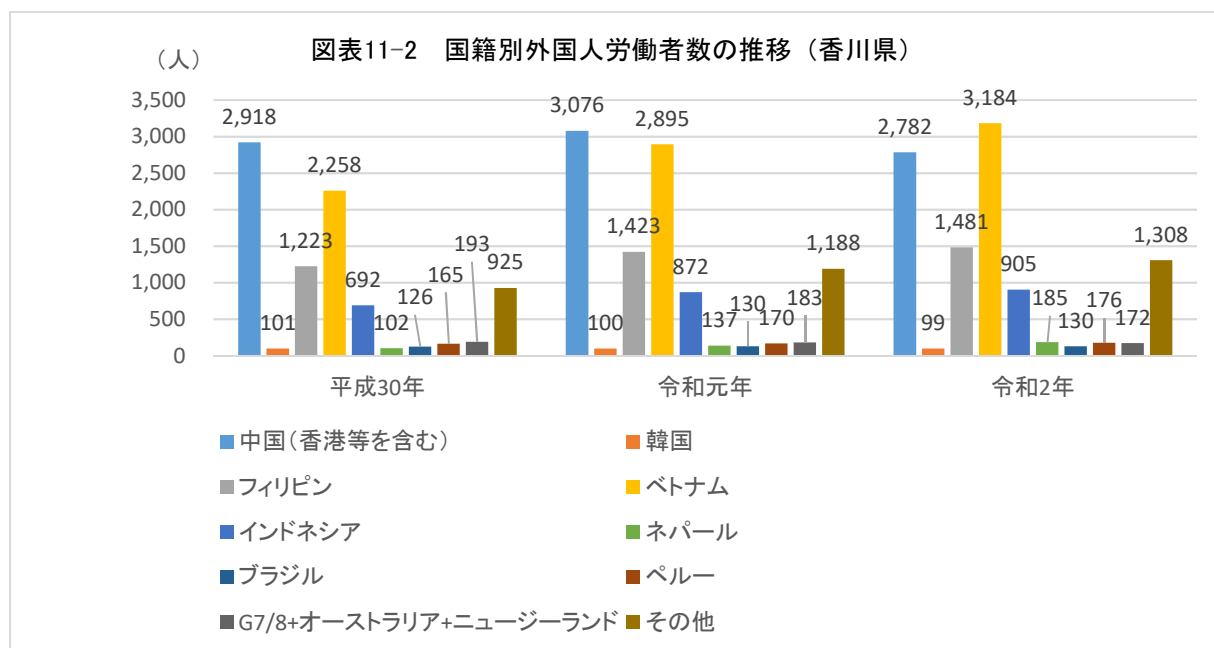
(8) 外国人の雇用情勢

図表 11-1 に示すとおり、令和 2 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 1,777 か所であり、外国人労働者は 10,422 人でした。これは令和元年 10 月末現在の 1,639 か所、10,174 人に対し、138 か所 (8.4%)、248 人 (2.4%) の増加となりました。

また、図表 11-2 に示すとおり、国籍別では中国が 294 人減少し、ベトナムとネパールは計 337 人増加しています。



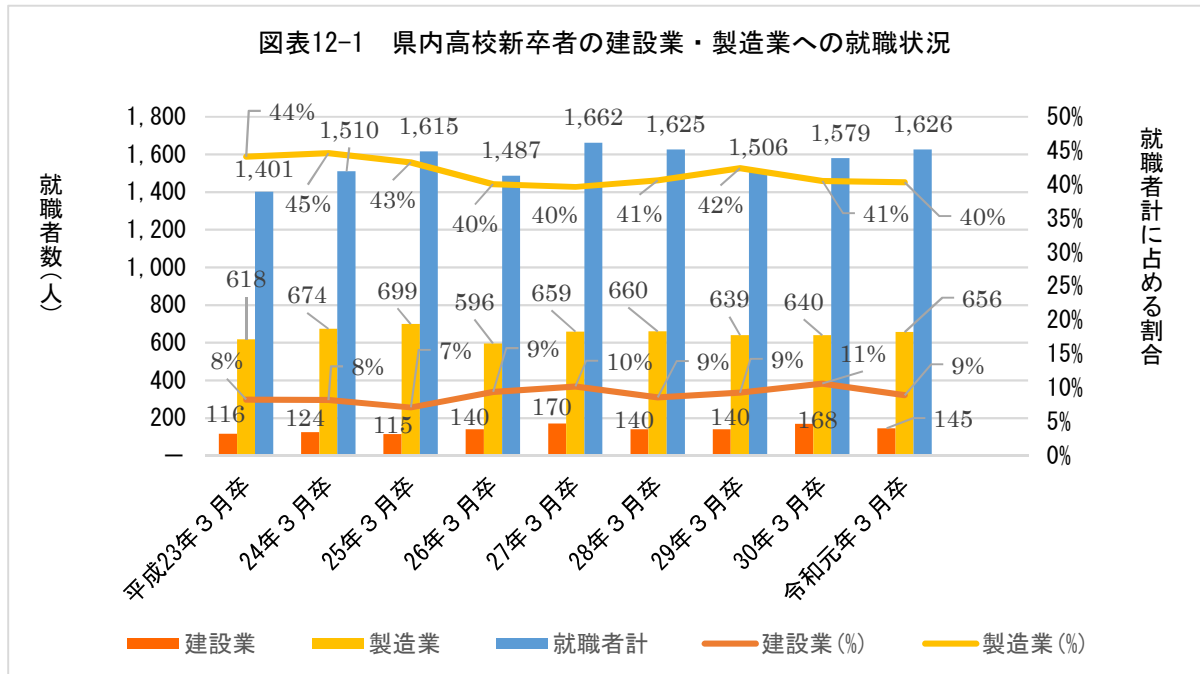
出典：香川労働局「外国人雇用状況の届出状況」



出典：香川労働局「外国人雇用状況の届出状況」

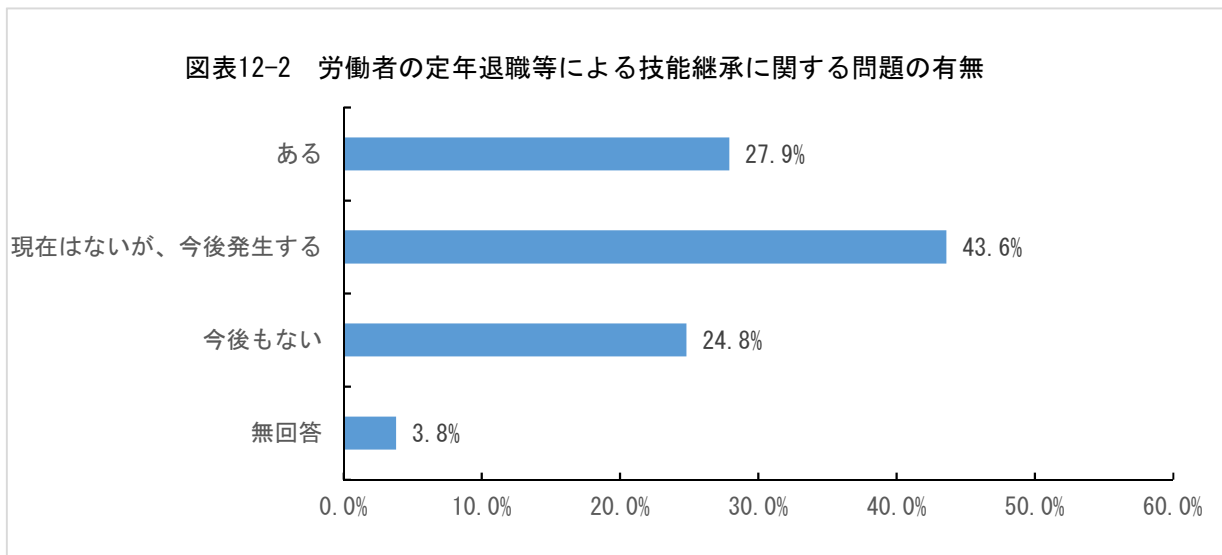
5 ものづくり技能・技術の伝承

県内高校新卒者の建設業及び製造業への就職は、横ばいの傾向が続いており、**図表 12-1** に示すとおり、令和元年3月卒業者のうち、建設業は9%で145名、製造業は40%で656名でした。



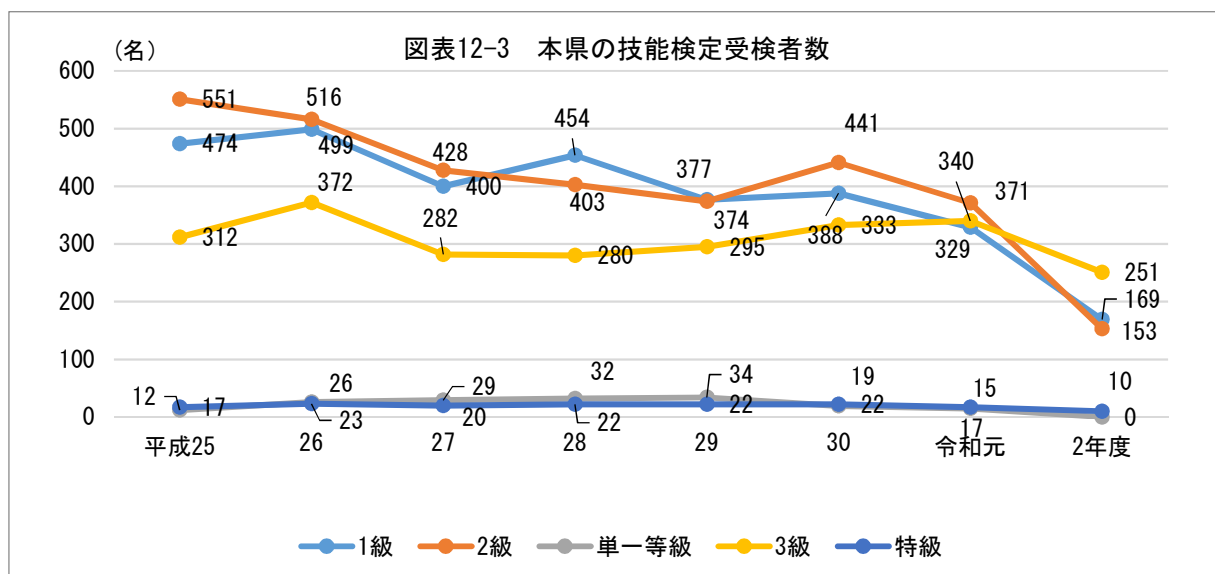
出典：文部科学省「学校基本調査」

図表 12-2 に示すとおり、県内の民間事業所を対象に行った職業能力開発基礎調査における、技能継承の問題の有無についての質問では、「ある」、「今後も発生する」と回答した割合が71.5%と高くなりました。



出典：香川県「職業能力開発基礎調査」（令和2年度）

技能検定の受検者数は、**図表 12-3** に示すとおり、令和元年度は1級 329名、2級 371名、3級 340名でした。（新型コロナウイルスの影響により、令和2年度の技能検定期試験は中止。）各級とも減少傾向にありますが、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、技能検定期試験が具体的な目標となることで訓練効果を高められ、合格することにより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、技能の継承を安定的に行っていくためには、これらの合格者を増やしていく必要があります。



出典：香川県労働政策課調べ

本県では、令和3年3月末現在、ものづくりマイスター（※）が118人登録されており、令和2年度では、小中学校、高等学校、民間企業に210回派遣され、延べ2,489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。

（※）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。

図表 12-4 ものづくりマイスターの認定と活用の状況（香川県）

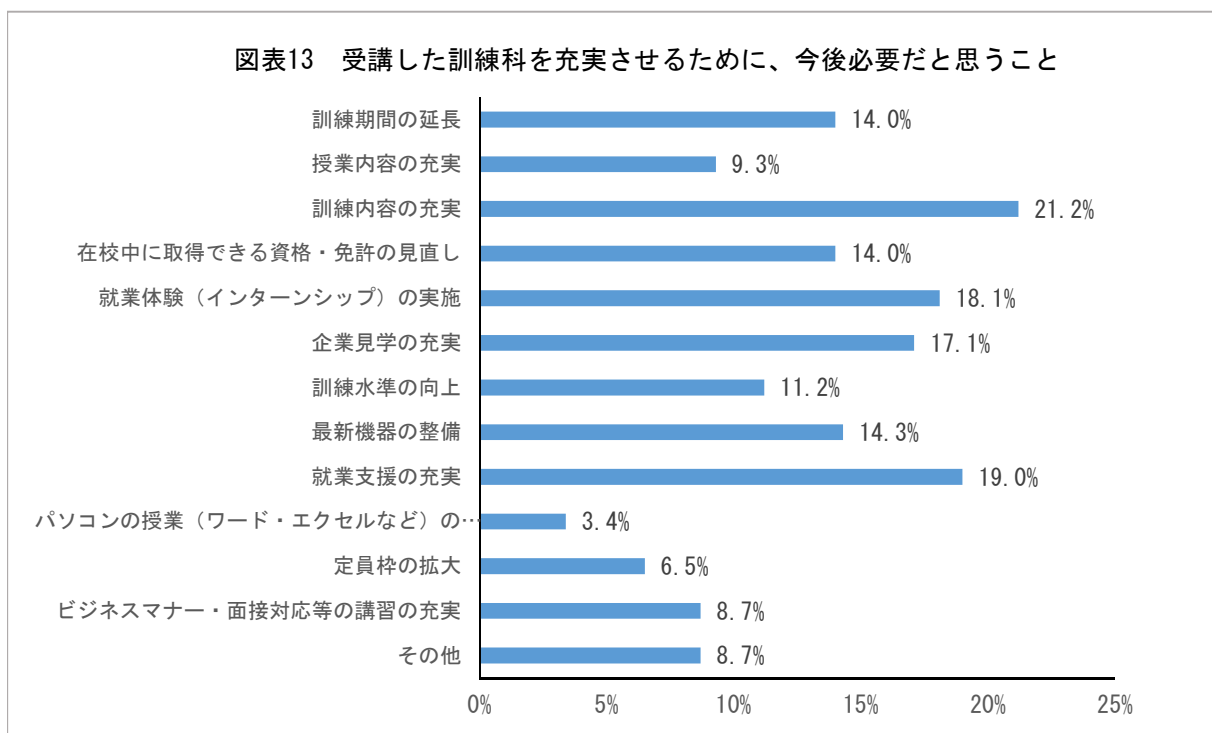
	平成30年度	令和元年度	令和2年度
ものづくりマイスター 認定数	10 (累計 104)	8 (累計 112)	6 (累計 118)
実技指導※ ¹	795	749	780
技能を伝える授業※ ²	1,938	1,946	1,709

出典：香川県職業能力開発協会調べ（令和2年）

※1：中小企業、工業高校等対象 ※2：小・中・高校対象

6 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を行ったところ、「受講した訓練科を充実させるために、今後必要だと思うこと」の質問では、**図表 13** に示すとおり、「訓練内容の充実」が21.2%と最も高く、次いで「就業支援の充実」19.0%、「就業体験（インターンシップ）の実施」18.1%となっています。



出典：香川県立高等技術学校調べ（令和2年度）