

島根県第 10 次職業能力開発計画（骨子案）

第 1 部 総説

1 計画のねらい

本県の職業能力開発の推進については、平成 23 年に策定した第 9 次職業能力開発計画（計画期間平成 23 年度から平成 27 年度）に基づき推進してきました。

日本経済は緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢は着実に改善してきています。しかし、グローバル化の進展や IoT 等の技術進歩、産業構造におけるサービス業の比重の増加など、ビジネス環境、就業環境は加速度を増して変化しています。

本県は、産業振興を重点施策としていますが、若者の県外流出や少子高齢化により、生産年齢人口の減少という問題に直面している中で、全国的な景気の回復基調も相まって幅広い産業で人手不足感が出てきています。

人口減少の中にあって産業を活性化し、活力ある地域経済を維持していくために、地域の産業が必要とする人材の育成及び確保が急務となっています。

こうしたことを踏まえ、県では、平成 28 年 3 月に策定した「島根県総合発展計画第 3 次計画」を基に、このほど、雇用対策の方向性を示す「島根県総合雇用対策の方針（第 3 次）」を決定し、引き続き本県発展の最重要課題である雇用の創出・確保に取り組むこととしています。

さらに、企業の競争力強化を図るための人材育成機能の充実、次世代を担う若年者に重点を置いた人材育成や技能継承はもとより、多様な労働者が自らの経験、能力、適性を活かし、その能力を最大限発揮できる環境を整備することがますます重要となっています。

この計画は、島根県総合雇用対策方針と連動しながら、生産性の向上、全員参加型社会の実現及び技能の振興といった観点から、職業訓練をはじめとする能力開発の基本的方向を定め、職業能力の開発を推進し、地域産業を支える人材を育成することを目指して策定するものです。

2 計画の性格

この計画は、職業能力開発促進法第 7 条第 1 項の規定により、国の第 10 次職業能力開発基本計画に基づき、島根県内で行われる職業能力開発に関する基本となる事項を示すものです。

職業能力開発は、国、県を含む地方自治体、企業や事業主団体、民間の教育訓練機関等がそれぞれの役割を持って推進するものであることから、本計画で、国、県などの公的機関が連携して実施する取組や民間の機関の取組への支援について定めるとともに、県民、民間事業主の皆様が計画について理解と協力を求めることにより、本県の職業能力開発を推進していきます。

1 計画の期間

計画の期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とし、必要に応じ計画の見直しを行うこととする。

第 2 部 働く環境を取り巻く経済・社会の状況

1 人口構造の変化

・少子化、高齢化、人口減少

- ・少子高齢化の進行により、今後も県人口は減少する見通し。
- ・全体の人口は減少するが、高齢人口は今後 5 年間程度は増加するもののその後減少に転ずる見込み。対して、生産年齢人口は大幅な減少が予測されている。
- ・都市部の景気動向に応じてリーマンショック以降社会減は比較的減少しているが、自然減が進行している。

・若年層を中心とした人口の県外流出

- ・18 歳～25 歳位までの間の若年者は、進学・就職により県外への転出が転入を大幅に上回っている。
- ・その他の世代においては、転出入は概ね均衡している。
- ・好況時には県外流出が増加し、不況時には減少する傾向がある。

2 産業構造・就業構造等の状況

・産業構造

- ・全国平均に比べ、第 1 次産業の割合が高い。また、建設業と公的部門、サービス業の割合が高く、製造業の割合が小さい。
- ・近年、建設業、製造業の割合が低下し、サービス業、特に医療・福祉の割合が増加している。

・就業人口

- ・就業者人口は、人口の減少と同様に減り続けている。
- ・サービス業は従事者の割合が近年増加しており、対して農業、建設業従事者の割合は減少している。

・雇用形態

- ・雇業者のうち、非正規雇業者の割合は平成 14 年の 27.5 %から平成 24 年には 35.1 %となり 10 年間で約 1.2 倍に増加している。
- ・正規雇業者は減る一方に比べ、契約社員・嘱託は、10 年間で 1.4 倍、パートも 1.2 倍と増加し続けている。

3 就業意識の多様化

・就業意識の多様化

- ・「平成 27 年度新入社員の働くことの意識調査」（公益財団法人日本生産性本部／社団法人日本経済青年協議会）によると、新入社員の企業を選ぶ基準は「自

分の能力、個性が活かせるから」「仕事がおもしろいから」といった個人の能力、技能ないし興味に関連したものが上位を占めている。

- ・就労意識については、「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」「社会や人から感謝される仕事がしたい」などポジティブな回答が上位を占めているが、ブラック企業問題が関心を集める中「ワークライフバランスに積極的に取り組む職場で働きたい」とする回答も高い水準となっている。

・就業形態

- ・「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）によると、非正規雇用者が現在の就業形態を選択した理由は「自分の都合の良い時間に働けるから」「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」「家計の補助、学費等を得たいから」といった理由が上位であり、特に女性にその傾向が強い。
- ・対して男性は、「自分の都合の良い時間に働けるから」、に次いで、「専門的な資格・技能を生かせるから」、「正社員として働ける会社になかったから」といった理由が上位となっている。
- ・「正社員として働ける会社になかったから」と回答した者は、前回調査（平成22年）時より4.4%減少しており、正社員を希望しながら非正規雇用者となっている者の割合は減少している。
- ・今後の働き方に対する希望では、特に契約社員、派遣社員において、「正社員に変わりたい」という意見が約半数あり、その理由としては「より多くの収入を得たいから」「正社員の方が雇用が安定しているから」という意見が多数である。
- ・一方で、嘱託社員、出向社員、臨時、パート等は多くの者が現在の就業形態を続けたいとしており、希望して非正規雇用者となっている実態がうかがわれる。

4 労働市場の推移

・失業率の状況

- ・全国の失業率は3.4%と低水準となっており、特に30歳未満の若年層の失業率が減少している。
- ・県内の失業率は平成21年をピークに減少し2%代半ばで推移している。
- ・失業率は全国平均に比べ1～2ポイント程度低い状況が続いている。

・有効求人倍率

- ・有効求人倍率は平成20年度を境に全国平均を上回る状況が続いている。
- ・概して好不況の波が全国より小さい。

第3部 職業能力開発施策の基本的方向

資料5、資料6 のとおり