

チャレンジしが

# 滋賀県雇用推進プラン

—雇用の推進と働きやすい滋賀の実現をめざして—

平成27年（2015年）3月

雇用推進行労使会議チャレンジしが

滋 賀 県

滋 賀 労 働 局

連 合 滋 賀

（一社）滋賀経済産業協会

## 目 次

1	はじめに	1 ページ
2	計画の期間	1 ページ
3	計画の推進体制	1 ページ
	（1）「雇用推進行労使会議チャレンジしが」の開催	1 ページ
	（2）計画の推進および検証	1 ページ
4	最近の雇用を取り巻く状況	2 ページ
	（1）完全失業率と有効求人倍率の動向	2 ページ
	（2）労働力人口の動向	3 ページ
	（3）若年の雇用状況	3 ページ
	（4）女性の雇用状況	4 ページ
	（5）障害者の雇用状況	5 ページ
	（6）高年齢者の雇用状況	5 ページ
	（7）労働条件等をめぐる状況	6 ページ
5	計画推進の基本的視点	8 ページ
	（1）人口減少社会に対応する雇用・就労施策の推進	8 ページ
	（2）社会全体で取り組む雇用・就労の推進	8 ページ
	（3）労働者が安心して働けるための職場環境改善の推進	8 ページ
>	共同して取り組む7つの柱	9 ページ
6	重点施策の方向と目標	9 ページ
	（1）若年者の自立に向けた就業・定着支援と正規雇用の拡大	9 ページ
	（2）女性の活躍が促進される職場環境の整備	13 ページ
	（3）障害者の雇用促進といきいきと働くことができる環境整備	15 ページ
	（4）高年齢者の豊かな知識や経験を生かした雇用の場づくり	16 ページ
	（5）新規成長産業の振興による雇用の創出および人材確保・定着	18 ページ
	（6）多様なニーズに応じた人材育成	19 ページ
	（7）安全で安心して将来に希望を持って働くことのできる職場環境の整備	21 ページ

## 1 はじめに

本県は、数少ない人口増加県であったが、少子高齢化の進行により平成 26 年（2014 年）に人口減少局面に入ったと推測され、生産年齢人口（15～64 歳）についても減少していく見込みである。また、急速な産業構造の変化などに伴い、雇用環境は大きく変化してきている。

このような中で、社会の活力を持続し、安心して将来に希望の持てる「働きやすい滋賀」の実現を目指すため、若者、女性、障害者、高年齢者など誰もが活躍できる場があり、一人ひとりが社会の支え手となれるような全員参加の社会の実現と人材の最適配置・最大活用に向けた雇用施策の推進が必要である。

滋賀県、滋賀労働局、連合滋賀、(一社) 滋賀経済産業協会の行労使 4 者は、相互に意見交換し、雇用を取り巻く現状と課題を共有し、それぞれの立場で役割を果たすとともに、緊密に連携して対応することを目的に、平成 17 年（2005 年）9 月に「雇用推進行労使会議チャレンジしが」を設置し、平成 18 年（2006 年）2 月および平成 23 年（2011 年）10 月に「滋賀県雇用推進プラン」を策定し、取組を進めてきたところである。

今般、人口減少社会に対応した雇用、就労施策を推進する等の視点を踏まえて、平成 27 年度（2015 年度）から 4 年間に共同して取り組む新たな「滋賀県雇用推進プラン」を策定する。

## 2 計画の期間

平成 27 年度（2015 年度）を初年度とし平成 30 年度（2018 年度）までの 4 年間を期間として策定する。

なお、この間の経済・雇用情勢の変化や関連の各種計画、新たな法制度の策定見直しなどにより、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

## 3 計画の推進体制

### (1) 「雇用推進行労使会議チャレンジしが」の開催

毎年 1 回、行労使 4 者のトップによる「雇用推進行労使会議チャレンジしが」を開催し、計画に関連する諸施策について意見交換を行い、年度ごとの重点施策を定める。

### (2) 計画の推進および検証

計画の推進にあたっては、行労使 4 者が密接な連携を図りながら取組を進めていくこととし、年度ごとに事務局会議および行政レベルでの「滋賀

県雇用対策等推進連絡調整会議」を適宜開催し、4 者が共同で実施する具体的な事業の検討、事業実施後の検証等を行う。

## 4 最近の雇用を取り巻く状況

### (1) 完全失業率と有効求人倍率の動向

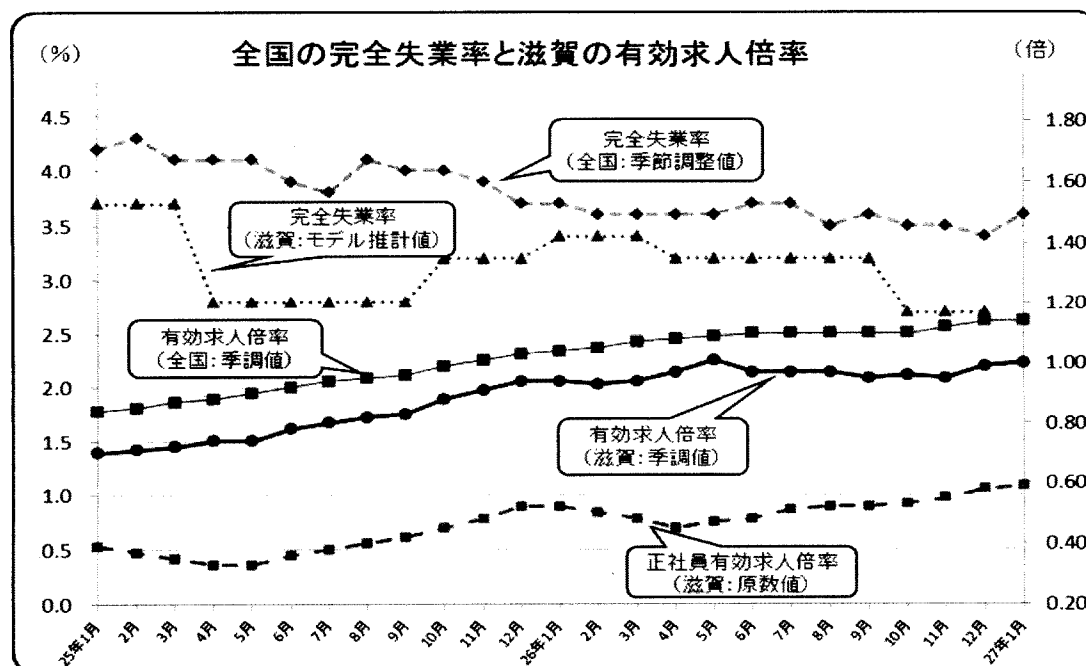
本県の完全失業率は、平成 22 年(2010 年)以降は概ね改善が進み全国平均より低い値で推移し、平成 26 年(2014 年)10 月からは 2.7%で推移している。

また、本県の有効求人倍率は、平成 22 年度(2010 年度)以降は改善傾向推移し、平成 23 年度(2011 年度)平均では 0.62 倍、平成 24 年度(2012 年度)平均 0.68 倍、平成 25 年度(2013 年度)平均では 0.85 倍まで回復し、平成 26 年(2014 年)5 月には季節調整値で 1.01 倍と約 6 年ぶりに 1 倍を超えた。

その後は、消費税増税後の反動減による消費回復の遅れや、円安の進行による原材料費の高騰などによる影響で、製造業の業績回復に足踏みがみられ、再び 1 倍台を割り込み一進一退の動きとなっており、平成 27 年(2015 年)1 月の有効求人倍率(季節調整値)は 1.00 倍となっている。

また、正社員有効求人倍率は上昇傾向にあるものの、依然として 0.5 倍台で推移しており、厳しい状態が続いている。

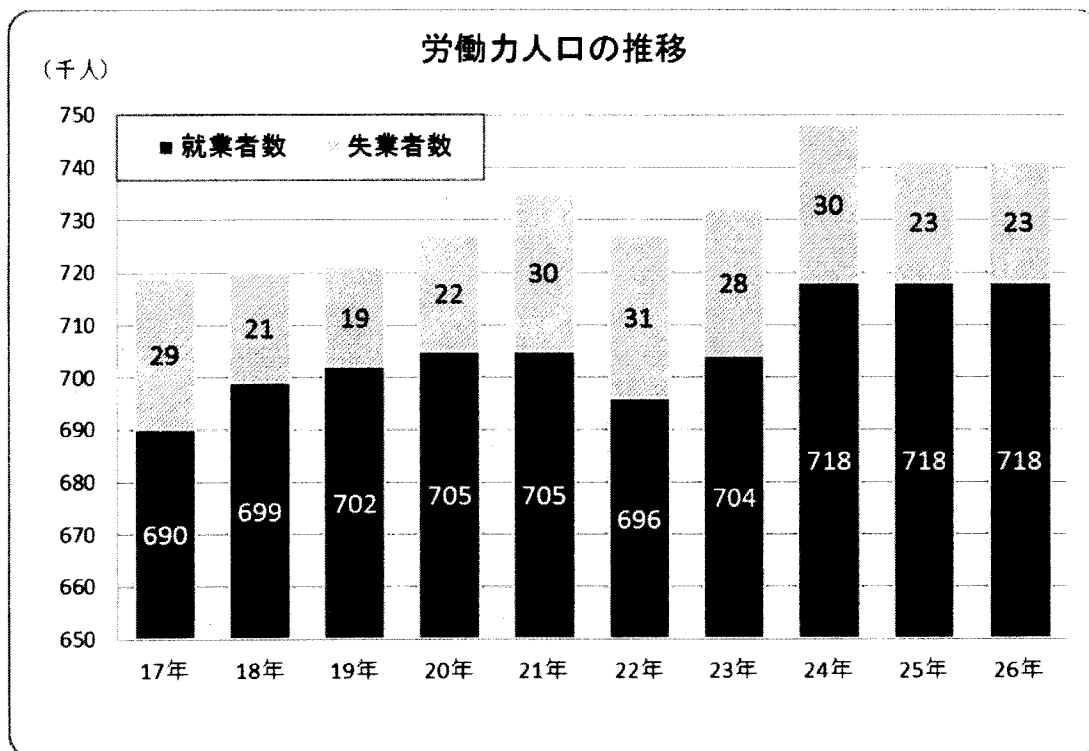
一方で、人手不足分野といわれる建設、介護、看護、保育については、有効求人倍率は 2 倍以上と恒常的に高くなっている。



資料：総務省「労働力調査」、滋賀労働局「職業安定業務統計」

## (2) 労働力人口の動向

就業者数は、金融危機の影響により平成 22 年（2010 年）で減少に転じたが、その後は増加に転じ、平成 26 年（2014 年）で 71 万 8 千人と増加傾向がみられる。失業者数をみると、平成 22 年（2010 年）で 3 万 1 千人と最も多くなったが、その後、平成 26 年（2014 年）では 2 万 3 千人まで減少し、景気回復に伴い低い水準となっている。



資料：総務省「労働力調査」

## (3) 若年の雇用状況

15～34 歳の若年労働力人口は、減少が続く見込みであるが、有効求職者全体に占める若年者の割合が約 37%と依然大きな割合となっており、若年者への支援が重要となっている。

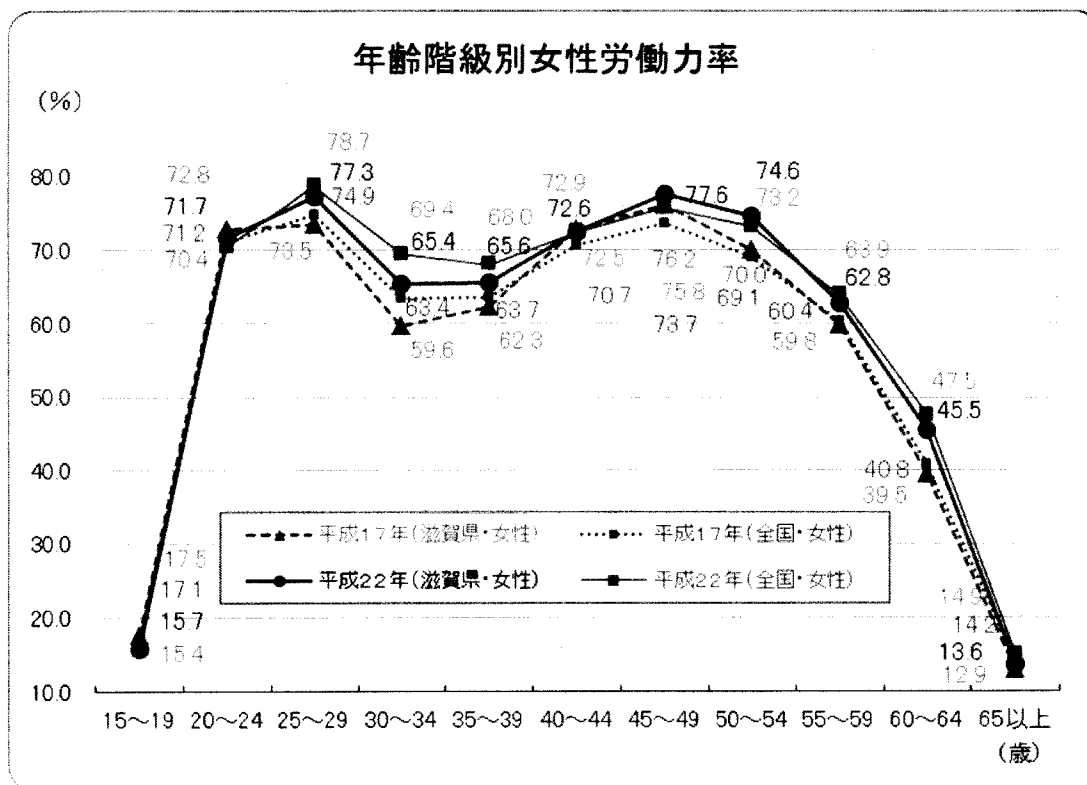
新卒者については、景気回復を受けて、平成 26 年（2014 年）3 月卒業者の就職内定率は、大学で 93.6%、高校で 98.1%と前年度にくらべ上昇（大学 1.6 ポイント、高校 0.9 ポイント）している一方で、離職率は卒業後 3 年で大卒者 33.4%、高卒者 34.9%と高止まりしている。

#### (4) 女性の雇用状況

女性の雇用者数は、平成22年(2010年)に約24万人となり、雇用者総数に占める女性の割合は42.4%(全国43.5%)となっている。

女性労働力率(\*)は50.0%と全国の48.5%を上回っているが、出産、育児期にあたる30~34歳は65.4%(全国69.4%)、35~39歳は65.6%(全国68.0%)と全国を下回っている。

\* 15歳以上人口に占める労働力人口の割合



資料：総務省統計局「国勢調査」

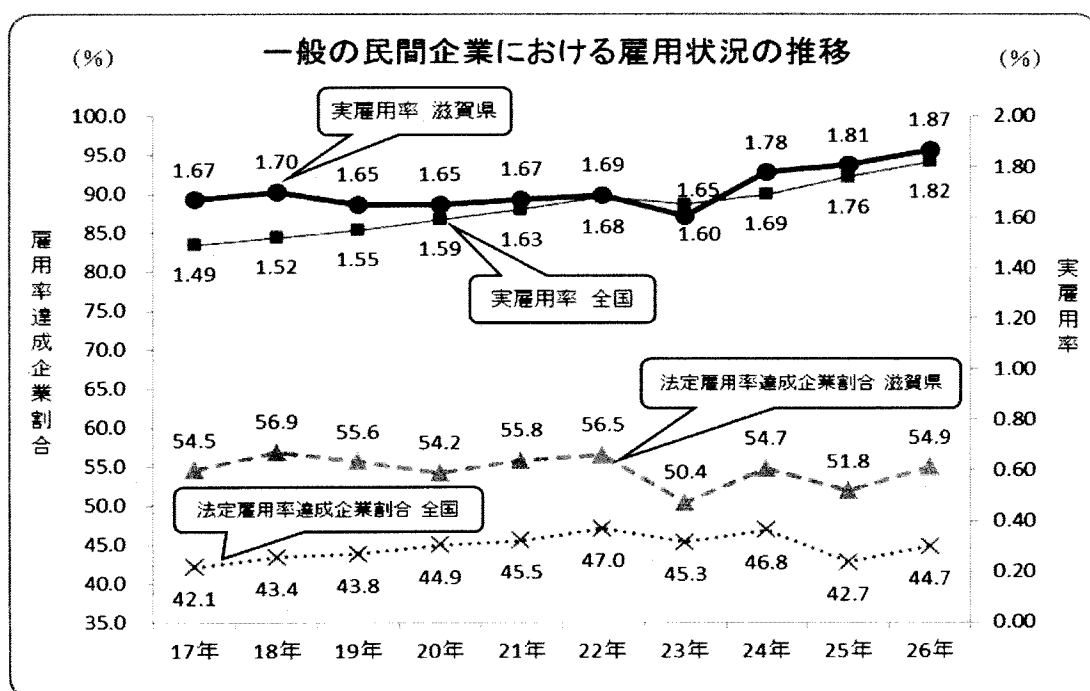
### (5) 障害者の雇用状況

平成 26 年（2014 年）6 月 1 日現在の障害者の実雇用率(\*)は、1.87%と前年比 0.06 ポイント上昇し、法定雇用率（2.0%）を達成した企業の割合も 54.9%と前年比 3.1 ポイント上昇するなど、前進がみられる。

しかしながら、実雇用率、法定雇用率達成企業割合はともに全国平均（1.82%）を上回っているものの、依然として法定雇用率を下回っている状況にある。

平成 25 年度（2013 年度）のハローワークを通じた障害者の就職者件数は、前年度比 3.7%増の 902 件となった。また、精神障害者の新規求職者数および就職者数が初めて身体障害者を上回った。

\* 平成 26 年 6 月 1 日現在の民間企業（50 人規模以上）



資料：厚生労働省、滋賀労働局「障害者雇用状況報告結果」

### (6) 高齢者の雇用状況

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢法」という。）に基づく 65 歳までの高齢者雇用確保措置を実施している企業は、高齢者雇用状況報告書(\*)によると 96.9%と全国平均（98.1%）を下回っている。

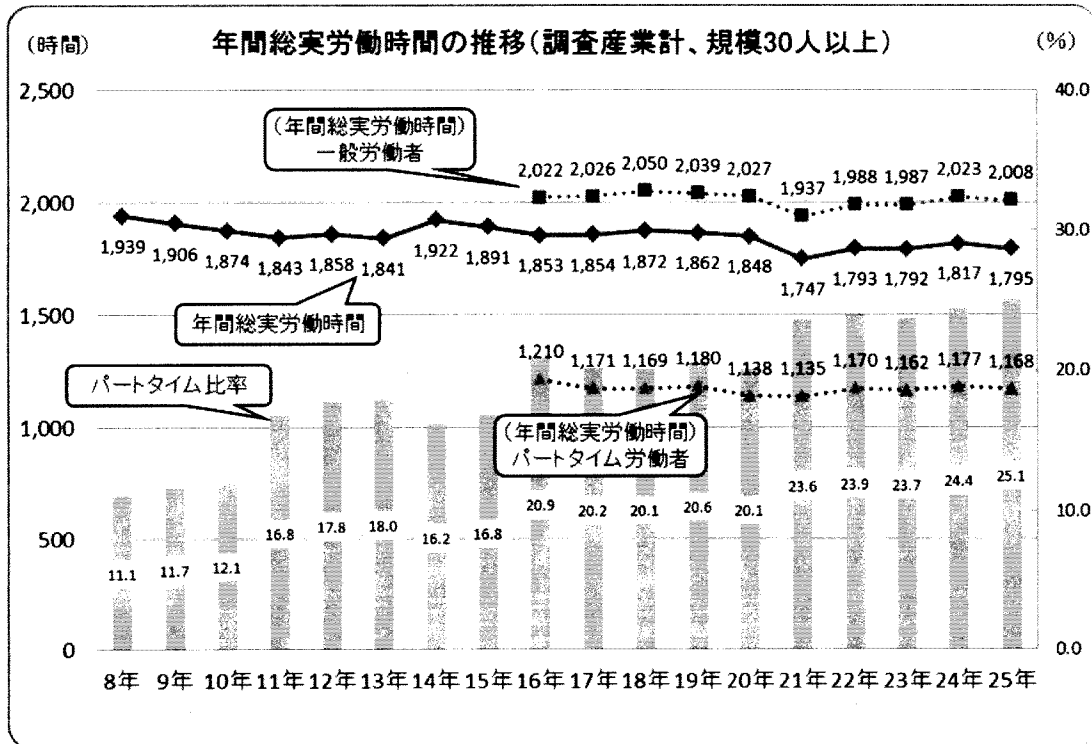
また、就職状況については、平成 25 年度（2013 年度）の 60～64 歳層の就職率（パートを含む常用）は 29.3%となっており、すべての年齢層の就職率 31.7%を 2.4 ポイント下回っており、依然として厳しい状況にある。

\* 平成 26 年 6 月 1 日現在の民間企業（31 人規模以上）

(7) 労働条件等をめぐる状況

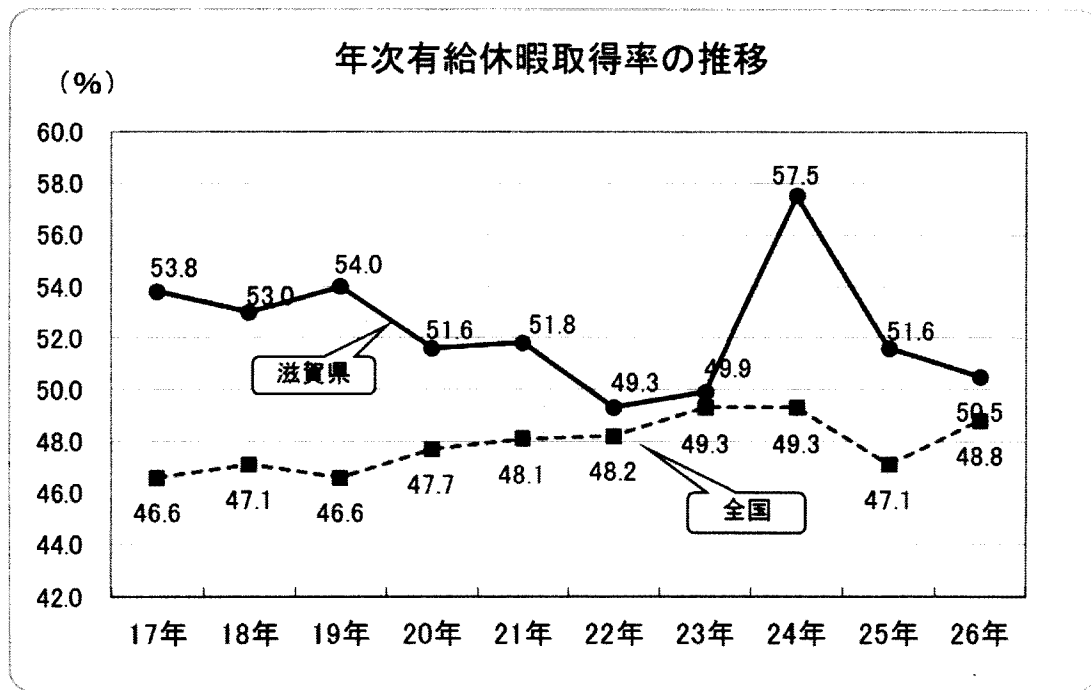
県内の労働者一人平均の総実労働時間は、1,800 時間台まで減少してきているものの、いわゆる正社員等一般労働者の総実労働時間は依然として2,000 時間台で推移している。また、年次有給休暇の取得率については近年低下傾向にあり、平成 26 年（2014 年）では 50.5%と過去 10 年間で 3 番目の低さという状況になっている。\*年間総実労働時間は年平均総実労働時間を 12 倍して、小数点第一位を四捨五入\*年次有給休暇は 30 人以上規模事業所の数値

労働災害の発生状況をみると、長期的には着実かつ大幅に減少してきたが、死亡者は近年でも年間 10 人前後と建設業や製造業などで亡くなる方が依然絶えず、休業 4 日以上の死傷者数は、第三次産業が一貫して増加傾向にあり、特に平成 21 年（2009 年）以降は全体としても減少傾向がストップしている。また、近年では、脳・心臓疾患や精神障害の労災認定件数がそれぞれ年 5 件前後であるなど、労働衛生が相対的に大きな課題となりつつある。

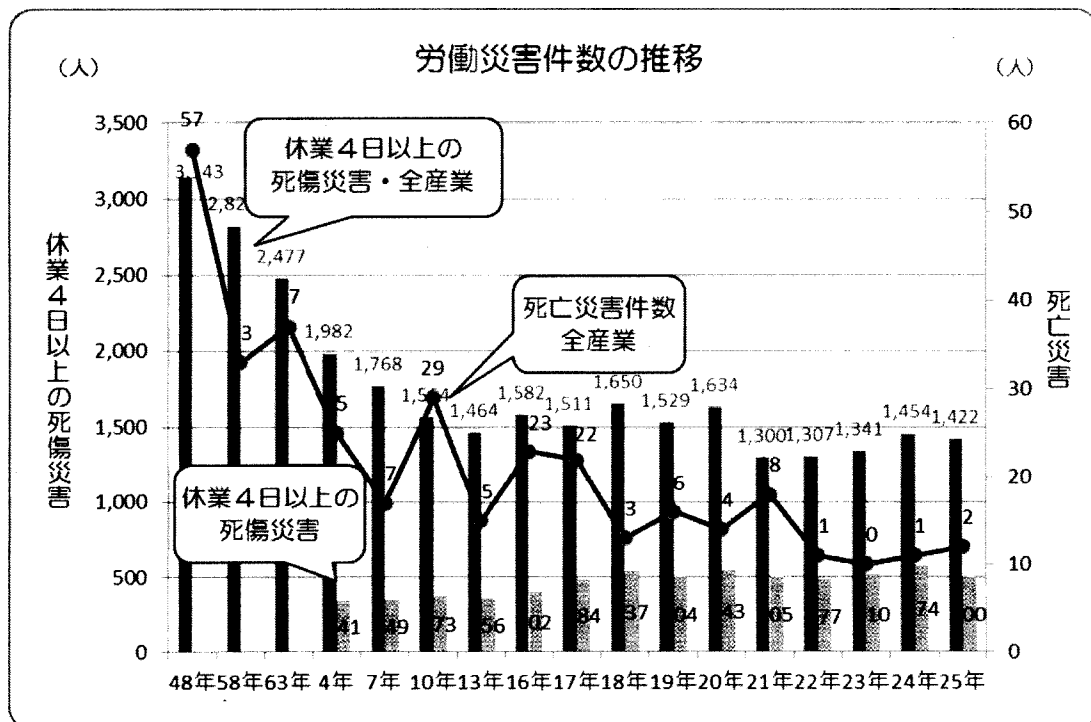


資料:滋賀県「毎月勤労統計調査」





資料:厚生労働省「就労条件総合調査」・滋賀県「労働条件実態調査」



資料:死亡災害は滋賀労働局「死亡災害報告」、休業4日以上  
の死傷災害は「労働者死傷病報告」  
(第三次産業の死傷災害は、平成4年より前の記録はない)

## 5 計画推進の基本的視点

### (1) 人口減少社会に対応する雇用・就労施策の推進

本県の人口は、平成 26 年（2014 年）をピークに減少に転じ、生産年齢人口も減少に向かうと予測されている。このことから、将来にわたり持続可能で活力ある社会にするため、若者、高齢者、障害者、再就職を希望する女性などの潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加とともに人材の最適配置・最大活用を促進することにより労働力人口を確保することが重要である。このため、誰もが自分の意思や希望に沿った形で社会の支え手となれるよう、人材育成などの支援や魅力のある雇用環境の整備により、県外の人材を呼び戻すなどその就業率向上を目指す必要がある。

### (2) 社会全体で取り組む雇用・就労の推進

雇用や就労を取り巻く状況や課題は、地域の産業構造や就労形態などにより異なっており、地域の実情に応じたきめ細かな取組が求められる。このため、国、県、市町の行政をはじめ、関係する機関・団体、企業、学校、地域、NPO などが有機的に連携し、それぞれの役割を果たす中で、人材不足分野の雇用確保や新規成長産業などによる雇用機会の創出など、社会全体で取組を進める必要がある。

### (3) 労働者が安心して働けるための職場環境改善の推進

労働者が安心して、将来に希望を持って働けるためには、雇用の安定や処遇の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性がさまざまな分野で活躍が図れるなど企業が魅力ある職場環境を構築することが重要である。その結果、ニーズに合った能力を持つ労働者が集まり、また定着が促進されるなどにより、雇用の維持・確保が図れる。このため、企業に対し適切な雇用管理改善を進め、また、女性が活躍できる気運の醸成を図り働きやすい職場環境の整備について取り組んでいく必要がある。

## ➤ 共同して取り組む7つの柱

- 1 若年者の自立に向けた就業・定着支援と正規雇用の拡大
- 2 女性の活躍が促進される職場環境の整備
- 3 障害者の雇用促進といきいきと働くことができる環境整備
- 4 高齢者の豊かな知識や経験を生かした雇用の場づくり
- 5 新規成長産業の振興による雇用の創出および人材確保・定着
- 6 多様なニーズに応じた人材育成
- 7 安全で安心して将来に希望を持って働くことのできる職場環境の整備

## 6 重点施策の方向と目標

### (1) 若年者の自立に向けた就業・定着支援と正規雇用の拡大

#### 【現状と課題】

若年者を取りまく就職環境は回復傾向にあるものの、未就職卒業生や早期離転職を繰り返す若年者は多く、若年者の失業率は高水準で推移し、経済的に不安定なフリーターやニートと呼ばれる若年者も依然多く存在し、非正規雇用労働者も全体として増加傾向にある。

こうした状況は、若年者本人にとっても、我が国の社会・経済や将来にとっても大きな損失となることから、将来の成長の担い手である子どもたちに対し、職業教育やキャリア教育により学齢期から職業意識の醸成を図るとともに、新規学校卒業予定者への就職支援から職場で活躍するまでの総合的な支援が必要である。

また、未就職のまま卒業した者や正社員になれなかったフリーターやニート状態にある者について、早期に安定した就職を実現できるよう、継続的な支援を行うことが必要である。

これらを包括的に実施し、本県の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すことが重要である。

#### 【施策の方向と目標】

##### ① 学齢期からの職業意識の醸成

地域や企業など現場の人との連携により、小・中・高校在学中の早い段階から職業を身近に考える機会を提供し、将来の仕事に夢と希望を持てる若者を育成する。

- 小学生から中学 1 年生の児童・生徒を対象に、様々な職場を紹介するとともに、実際のしごとを体験する場を提供する「しごとチャレンジプログラム推進事業」を実施し、職業観・勤労観を育むきっかけ作りを行う。

【目標：しごとチャレンジプログラム推進事業によるしごと体験者数  
2,000 人／年度】

- 中高生を対象として職業意識形成支援事業に係るキャリア探索プログラム、ジュニアインターンシップ、企業説明会等を積極的に実施する。

- 中学 2 年生を対象として、子どもたちの勤労観・職業観を育み、自らの将来の生き方を見いだしていく力を養うため、5 日間の職場体験を行い、仕事の苦労や喜び、生き方などを学ぶ、「中学生チャレンジウィーク」事業を実施する。

【目標：事後のアンケートで「自分のよさや適性など発見したり、確認できた」の問いに対して肯定的な回答をした生徒の割合が 75%】

- 社会人基礎力の育成や就業体験を効果的に活用しながらキャリア教育の実践研究に取り組み、社会的・職業的自立を目指す効果的なカリキュラムの研究・開発を行う「県立高等学校キャリア形成支援事業」を実施する。

【目標：教員の成果確認のアンケートにおいて、関わった教員の 7 割以上が肯定的な評価】

## ② 若年求職者に対する就労トータルサポート

おうみ若者未来サポートセンターにおいて、若年者総合就業支援、地域若者サポートステーション、滋賀の“三方よし”若者未来塾等の事業や若年者地域連携事業とハローワーク(新卒応援ハローワーク)が行う職業相談・職業紹介を一体的に実施し、個々の若年求職者の実情に応じた一貫した支援を進める。また、サポーター企業の登録を進めるとともに関係強化を図ることにより、安定的な雇用の受け皿の確保を目指す。

【目標：おうみ若者未来サポートセンターの利用者の就職者率 平成 30 年度  
(2018 年度) 60%】

## ③ 新規学卒者等に対する就職支援等の推進

新規学校卒業予定者に対し、県内企業への就職の促進と就職活動への支援

から就職後の職場定着支援までの総合的な支援を行う。

- 地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、「滋賀新卒者等就職・採用応援本部」および「大学等雇用対策協議会」を開催する。
- 高等学校卒業予定者に対し、ハローワークと学校とが連携しつつ、学卒ジョブサポーターを活用して円滑かつ的確な就職支援を行うことにより、就職内定率を高める。
- 大学等卒業予定者に対しては、おうみ若者未来サポートセンターの滋賀新卒応援ハローワークおよび大学等所在地管轄ハローワークが大学等と連携しつつ、学卒ジョブサポーターを活用して未内定学生等の状況把握等を行うとともに、必要に応じて担当者制による職業相談・職業紹介、求人情報の提供、就職面接会等の就職支援を行う。

【目標：学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

平成 27 年度（2015 年度） 2,505 人（各年度毎に目標設定）】

- 卒業後 3 年以内の既卒者に対しては、「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が対処するための指針」の周知・啓発、指導を行うとともに、各種奨励金を活用することにより就職を促進する。
- 労働条件の的確な表示や就職活動過程における職場情報など、若者と企業のマッチングに資する情報が積極的に提供される環境整備として若者応援宣言企業を推進する。
- 県立高等技術専門校(米原・草津校舎)において、新規高卒者および離転職者等に対する職業訓練を実施するとともに、民間教育訓練機関を活用した職業訓練を実施し、就職支援を行う。
- 早期離職率が依然として高止まりしていることを踏まえ、就職後であっても仕事に関する悩み等をハローワークに相談を促すなど職場定着に対する取組を強化し、就職後の定着支援を行う。
- 県の企業情報ホームページ「WORK しが」において魅力ある県内企業の求人情報をはじめとする企業情報を発信するとともに、大学や経済団体等と連携して、企業説明会等を実施する。また、関西や首都圏の学生に

県内企業の魅力等を発信することで、Uターン・Iターン・Jターン就職を促進する。

- 本県の特性を活かし、環境、医療・健康など新たな分野における産業の振興や、モノづくり基盤技術の振興により、足腰の強い経済を確立することで魅力のある雇用機会を創出するとともに、産学官、地域間・企業間の連携により、新規学卒者等が県内企業・事業所に就職しやすい環境整備を図る。また、若手従業員および経営者・管理者等に対する研修やカウンセリング等を通じて、若手従業員の職場定着を高める。

#### ④ フリーター等の正規雇用化の促進

フリーター等が将来の展望をもってキャリア形成を行い職業的自立ができるよう幅広い支援を行う。

- おうみ若者未来サポートセンターにおいて、個別カウンセリングやセミナー、企業説明会等を行い、ワンストップサービスによるきめ細かな就労支援を実施する。
- ハローワークの就職支援ナビゲーター（若年者支援分）や学卒ジョブサポーターによる一貫した就職支援やトライアル雇用等を活用して正規雇用化を図る。  
【目標：ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の人数 平成27年度(2015年度)2,946人(各年度毎に目標設定)】
- 正規雇用後においても、これまでの経緯から早期に離職する可能性が高いことから、就職後も適切な助言等を実施するなどの定着支援を行う。
- 年長フリーター等の非正規労働者の能力の向上を図るため、「年長フリーター等に対する再チャレンジコース」を活用して就職促進を図る。
- 新規学校卒業者を主たる対象とした「実践型人材養成システム」を活用して正規雇用への再チャレンジの支援を図る。
- 非正規労働者の正規雇用化や人材育成を図るため、キャリアアップ助成金等の活用や事業主自らの処遇改善を促し優秀な人材確保、定着を実現する。

## ⑤ ニートに対するきめ細かな支援の実施

さまざまな課題を抱えニート状態にある者をはじめとした若者の自立を支援する。

- おうみ若者未来サポートセンターにおける地域若者サポートステーションの周知・普及に努め、メンタル面のカウンセリングも含めた個別的・継続的な支援を行うことにより職業意識形成、就労意欲の向上を図るとともに、就職促進を図る。
- 「滋賀県ニート問題連絡会議」において情報・意見交換を行い、関係機関との連携により効果的なニート支援の推進に努める。

## (2) 女性の活躍が促進される職場環境の整備

### 【現状と課題】

本県では、管理的職業従事者に占める女性の割合が全国的にみても低く、また、女性の労働力率は、出産・育児期にあたる年齢層で低くなる、いわゆる「M字カーブ」を描いており、そのカーブの谷は全国平均よりも深く、出産・子育て期に離職する女性が多くなっている。

出産・子育て期にあっても働き続けることを希望する女性が就業を継続することができる環境整備や、いったん出産・子育てなど様々な理由により離職した女性が、意欲を高め、挑戦し、活躍できる社会づくりが必要になっている。

このため、職場における男女の機会均等を推進することや子育て中の求職者が子ども連れで来所しやすい環境を整備し、個々の求職者の置かれている状況に応じた職業相談、職業紹介を実施するとともに、地域の保育関連サービス等に関する情報提供等の就職支援サービスをワンストップで実施することが重要である。

### 【施策の方向と目標】

#### ① 男女雇用機会均等確保対策の推進

女性の勤続年数の伸長、管理職登用等を進めるため、職場における男女の均等取扱いを推進し、実質的な男女の雇用機会均等確保の実現を図る。

- 男女雇用機会均等法の遵守状況を把握するため、企業に対し報告徴収を計画的に行い、法違反の是正を図る。

○ 女性が意欲や能力を発揮しやすい職場環境を整備するために、ポジティブ・アクション（男女労働者の格差解消を目指した企業の積極的かつ自主的な取組）について周知し、企業の取組を促進する。

○ 管理的職業従事者に占める女性の割合の増加に向け、企業における経営者等の意識や職場風土の改革のための支援を行う。

【目標：女性が活躍するための取組実施企業割合  
平成 30 年度（2018 年度） 70%】

【目標：企業における女性管理職比率（部長、課長相当職）  
平成 30 年度（2018 年度） 14%】

## ② 女性の継続就業への支援と活躍の推進

女性が仕事と家庭を両立し、いきいきと働き、キャリアアップできるよう企業における取組を促進する。

○ 女性に向けたキャリアビジョン形成のための支援や、部下の育児参画やワーク・ライフ・バランスに理解のある上司（イクボス）の養成を支援するなど、出産・子育て期にあっても働き続けることを希望する女性が就業を継続することができる環境整備を進めるとともに、男性の家事・子育てへの参画を促進する。

○ 企業における女性のキャリアアップやネットワークづくりの支援を行う。

## ③ 女性の就業希望の実現

就業を希望する子育て女性等に対するきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

○ マザーズハローワーク事業を実施することにより、地域の保育関連サービス、仕事と子育ての両立支援、子育て支援サービス等に関する情報提供等の就職支援サービスの提供を行う。

【目標：マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点対象者の就職率 平成 27 年度（2015 年度）87.5%  
（各年度毎に目標設定）】



- 労働局と県との一体的実施施設を含む滋賀マザーズジョブステーションにおいて、就業を希望する子育て女性に対するきめ細かな就労に関するカウンセリング、職業相談・職業紹介を行うとともに、地域の保育関連サービス等に関する情報の提供など総合的かつ一貫した就職支援を行う。

【目標：滋賀マザーズジョブステーションの相談件数 5,400 件／年度】

- 「子育て女性等職業能力開発事業」における職業訓練の実施による再就職支援を行う。

### **(3) 障害者の雇用促進といきいきと働くことができる環境整備**

#### **【現状と課題】**

障害者の就業に対する意欲も高まり、ハローワークを通じての就職件数は増加している。また、労働者数のうち就業している障害者数の割合（実雇用率）は法定雇用率を下回っているものの、企業における雇用障害者数は増加傾向にある。

さらに、平成 30 年(2018 年)から、法改正により精神障害者が雇用率の対象となるなど、精神障害者に対する支援の強化も求められている。

このため、職業相談・職業紹介、雇用と福祉が連携した「チーム支援」の推進などきめ細やかな就職支援や法定雇用率を達成するための取組の強化を図り、障害者の雇用機会の拡大を図っていくことが重要である。また、福祉的就労から一般就労への移行も、今後、一層進めていく必要がある。

#### **【施策の方向と目標】**

##### **① 法定雇用率 2.0%を達成するための取組の強化**

法定雇用率を満たしていない事業主に対する指導を厳正かつ効果的に実施する。

- 障害者の雇用促進を目的とした事業主向けセミナーや各種会議等の機会を捉え、積極的な啓発・指導を行う。
- 全ての未達成企業を対象に訪問指導を実施し、障害者を雇用していない企業および新たに未達成となった企業を重点対象として取組む。

【目標：各取組による障害者実雇用率 平成 30 年度（2018 年度）2.0%以上】

## ② 障害者の働きたいを応援するネットワークの強化による就労支援

障害者が地域で働き、いきいきと生活できるよう、企業、福祉、教育、行政等、障害者にかかわる関係者の連携をより一層強化し、雇用の拡大や就労支援を推進する。

- 県内中小企業における障害者の雇用を促進するため、企業や労働、教育、福祉等の行政および関係者による「滋賀県障害者雇用促進検討会議」を開催し、障害者雇用に関する課題等の検討・協議を行う。
- ハローワーク、地域の福祉施設、特別支援学校、NPO 等地域の関係者が一体となった「チーム支援」により障害者一人ひとりの特性に応じた就職から職場定着までの継続的な支援を実施することで、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。
- 障害者就業・生活支援センター、働き・暮らし応援センターによる、障害者の就業・生活両面にわたる一体的な支援を効果的・継続的に実施し、円滑な就職および職場定着を図る。
- 障害者就職面接会の開催や障害者トライアル雇用、就労体験、障害者職業訓練、就労移行支援事業など、雇用、福祉それぞれの施策を効果的に推進し、障害者の一般雇用に結びつける。

【目標：ハローワークの職業紹介により障害者が就職した件数

平成 27 年度（2015 年度） 平成 26 年度（2014 年度）実績以上  
（各年度毎に目標設定）】

## ③ 特例子会社の設置促進

特例子会社制度の周知に努め、特に、未達成企業に対しメリットを生かした障害者雇用を促進する。

## （４）高年齢者の豊かな知識や経験を生かした雇用の場づくり

### 【現状と課題】

団塊の世代が 65 歳以上の年齢に達し、今後さらに高年齢者の人口が増加すると予測されている。

また、年金の報酬比例部分の支給開始年齢が引き上げられたことにより、定年後も引き続き働く高年齢者が増加すると見込まれる。

このような中で、高年齢者の高い就労意欲と経験・技能を活かし、70歳までの継続雇用と年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会の実現が課題である。

### 【施策の方向と目標】

#### ① 希望者全員が65歳まで働ける企業の更なる普及

高齢法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない企業を把握した場合には、原則としてすべて個別指導を実施し、迅速かつ的確な指導を実施し、早期に改善を行う。

- 高年齢者雇用確保措置は原則として、65歳までの希望者全員を対象とする制度となっていることについて周知し、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入を行うよう助言・指導を行う。また経過措置適用の企業についても同様に周知・啓発を行う。

【目標:希望者全員65歳までの雇用企業割合 平成30年度(2018年度) 100%】

#### ② 年齢にかかわらず働ける企業の普及

「70歳まで働ける企業」の普及を図ることとし、70歳まで働ける企業の好事例等の情報提供による助言、フォローアップ等を実施する。

#### ③ 高年齢者の技能・知識等の積極的な活用

労働局と県との一体的実施施設として、シニアジョブステーション滋賀を設置し、キャリアカウンセリング等の就労に関する幅広い相談やセミナー等の開催をはじめ、職業紹介までをワンストップで実施することにより、就職や起業、NPO活動への参加等を支援するほか、高年齢者が有する技能・知識等が次世代へも継承されるよう環境の整備に努める。

#### ④ シルバー人材センター事業による高年齢者の雇用・就業機会確保

高年齢者の多様な就業・社会参加の促進するため、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者等の受け皿として実施するシルバー人材センター事業が十分に機能するよう、就業機会の開拓と会員の拡大を図る。

また、シルバー人材センターが行う事業により、高年齢者の就業確保と人手不足問題に対する企業のニーズに対応する。

- シルバー人材センター事業関係者との連携を強化し、会員の拡大等により、自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、シルバー人材セン

ター事業の趣旨を踏まえた適正な運営がされるよう育成・指導を行う。

また、高齢社会の地域課題に取り組むボランティア、NPO、コミュニティビジネスなどの活動の活性化を図る。

【目標：シルバー人材センターの会員数 平成30年度末（2018年度末）  
13,200人】

## （5）新規成長産業の振興による雇用の創出および人材確保・定着

### 【現状と課題】

本県は、製造業の集積によりモノづくりを中心として経済的発展を遂げてきた地であり、県内総生産に占める第二次産業の比率は、全国平均と比べると高くなっている。しかしながら、その比率は低下してきており、一方で、第三次産業の比率は、全国平均と比較した場合には低いものの、増加してきている。

今後、人口減少・少子高齢化の急速な進行やグローバル化の進展が見込まれる中で、安定し、また、大きな潜在力として期待される若者や女性、高齢者などがいきいきと働くことのできる雇用機会を創出するためには、付加価値の高いモノやサービスを創出し、国内外の需要を取り込む力強い産業の振興を図るとともに、地域の中で、人・モノ・資金が活発に循環する環境をつくり出していくことが重要である。

また、水・エネルギー・環境、医療・健康・福祉、高度モノづくりなどの分野におけるイノベーションを通じた産業振興により、良質な雇用を創出することが重要である。

加えて、将来を支える若年人材の確保に向けては、学生等に対し、県内中小企業の魅力を発信するなど、県内企業と若年人材の相互理解を促進するための環境づくりを進める必要もある。

### 【施策の方向と目標】

#### ① 新規学卒者等の県内就職の促進

本県の特性を活かし、環境、医療・健康など新たな分野における産業の振興や、モノづくり基盤技術の振興により、足腰の強い経済を確立することで魅力のある雇用機会を創出するとともに、産学官、地域間・企業間の連携により、新規学卒者等が県内企業・事業所に就職しやすい環境整備を図る。

また、若手従業員および経営者・管理者等に対する研修やカウンセリング等を通じて、若手従業員の職場定着を高める。（再掲）

## ② 求職者の状況に応じた就職支援のための求人確保

求職者に対して、希望条件などのニーズを的確に把握した上で、正社員求人や多くの求職者が希望する求人など充足しやすい求人の確保を積極的に行う。

## ③ 魅力ある雇用機会の創出

水・エネルギー・環境、医療・健康・福祉、高度モノづくりなどの分野におけるイノベーションを通じた産業振興により、良質な雇用の創出を図る。

- 「滋賀県産業振興ビジョン」に基づき、本県の有する強みを活かしたイノベーションの創出に重点的に取り組むことを通じて、①わが国や世界が直面している課題解決に貢献する「成長産業」、②地域の多様性や固有の資源を活かした「地域の魅力を創造する産業」、③暮らしの安全・安心を支える「地域に密着した産業」という3つの産業の振興を図るとともに、創業や企業立地の促進等により、魅力ある雇用機会の一層の創出を図る。

## (6) 多様なニーズに応じた人材育成

### 【現状と課題】

本県の産業を支える労働者を確保するため、多様な人材の育成・確保を図るとともに、若手従業員等の職場定着を高めることや、高年齢者が有する技能技術・知識等が次世代へも継承されることが重要である。

また、今後ますます需要の拡大が見込まれる介護、看護、保育といった社会保障関係分野や建設分野などにおいて、構造的な人材不足が深刻化している中で、人材を確保するためには、職場の魅力を高め、そこに人を誘導する（潜在有資格者対策・マッチング強化）とともに個々の能力を高めていくことや必要な技能・知識を習得させることが課題となっている。

そのため、求職者および企業や企業で働く労働者等の職業能力の開発に係るニーズの把握に努め、訓練受講機会の拡大を図るとともに、キャリア・コンサルティングや職業紹介等のきめ細やかな支援を行う必要がある。

### 【施策の方向と目標】

#### ① 多様なニーズに対応した職業能力の開発の推進

公共施設および民間職業訓練施設において、成長が見込まれる分野における人材育成に重点を置くとともに、関係機関が連携し、地域における産業の

動向や求人ニーズを踏まえた各種の職業訓練を設定・実施し、訓練受講者(修了者を含む)に対する就職支援等を充実させることで確実に就職に結びつける。

また、企業の従業員を対象とした各種セミナーを実施し、職業能力の開発および向上を図るなど、人材育成に努める。

- 能力開発が必要な求職者に対して、公共職業安定所におけるキャリア・コンサルティングを通じ、公的職業訓練等の情報を積極的に提供し、適切な訓練コース選択を支援する。
- 訓練修了後確実な就職が早期に実現するよう、訓練期間中から訓練修了後においても、訓練実施機関とハローワークとが連携し、求人情報の提供や積極的なハローワークへの来所勧奨など、就職に向けた支援を充実する。
- 県立高等技術専門校(米原・草津校舎)において、新規高卒者および離職者等に対する職業訓練を実施するとともに、民間教育訓練機関を活用した職業訓練(施設外委託訓練)を実施し、就職支援を行う(再掲)。  
【目標：高等技術専門校の実施する職業訓練(施設内訓練・施設外委託訓練)受講者の就職率 75%/年度】
- 特定求職者を対象とした、求職者支援訓練を民間教育訓練機関において実施する。  
【目標：求職者支援訓練受講者の雇用保険適用就職率  
基礎コース 55%以上・実践コース 60%以上/年度】

## ② 高年齢者の技能・知識等の積極的な活用

労働局と県との一体的実施施設として、シニアジョブステーション滋賀を設置し、キャリアカウンセリング等の就労に関する幅広い相談やセミナー等の開催をはじめ、職業紹介までをワンストップで実施することにより、就職や起業、NPO 活動への参加等を支援するほか、高年齢者が有する技能・知識等が次世代へも継承されるよう環境の整備に努める。(再掲)

### ③ 人材不足分野における人材確保

福祉分野（介護・医療・保育）および建設関係分野における慢性的な人材不足の解消を図るため、雇用管理改善に向けた主体的な取組の促進、潜在求職者の掘り起こし、これらの職種の魅力の発信、能力開発の促進、積極的なマッチングの実施など人材確保に努める。

【目標：介護・看護・保育分野の就職件数 平成 27 年度（2015 年度）

2,600 件、建設分野の就職件数 平成 27 年度（2015 年度）

600 件（各年度毎に目標設定）】

## (7) 安全で安心して将来に希望を持って働くことのできる職場環境の整備

### 【現状と課題】

デフレからの脱却に向けて経済の好循環を実現するため、労働者の意欲や能力が一層発揮され、労働生産性を向上させていくことが重要な課題となっている。また、人口減少が進む中で、すべての人々が、健康で安心して働くことができるよう、多様で柔軟な働き方を実現することも重要となっている。

こうした中、平成 26 年（2014 年）6 月 24 日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂 2014－未来への挑戦－」において、「働き方改革の実現」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれるなど、長時間労働の抑制等、働き方の見直しに向けた対応の強化が喫緊かつ重要な課題となっている。

また、仕事と生活の調和の実現が求められているが、そのためには、年次有給休暇を取得しやすい環境整備や労使の意識改革を図ることが必要である。

併せて、仕事と育児の両立を推進するため、両立支援に取り組む企業の雇用管理改善に向けた支援や保育所、放課後児童クラブなどの子育て環境の充実を図ることが必要である。

労働者の安全と健康を確保するため、災害発生率の増加が顕著な業種もある第三次産業、荷主などの協力が不可欠な荷役災害が多発する道路貨物運送事業を含め、労働災害防止対策を一層推進する必要があるほか、重要性の増すメンタルヘルス対策などの健康確保・職業性疾病対策に取り組む必要がある。

また、がんに罹患する方が年々増加している傾向にあり、罹患した方の病気療養と仕事の両立に向けた環境整備が従来にも増して大きな課題となっている。

## 【施策の方向と目標】

### ① 「働き方改革」の推進

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、法定労働条件を満たした上で、働き方に時間的・地域的制約を伴う人々が職業キャリアを継続し能力発揮できる環境の整備などに向けて、個々の企業において労使の話し合いを通じて、長時間労働をはじめとする拘束度の高い働き方を見直す「働き方改革」を推進する。

- 県内に本社機能を有し県下の経済社会に大きな影響力のある主要な企業の経営者等を訪問し、各企業の実情に応じた所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方の見直しに取り組むよう働きかけを行う。
- 各企業の実情に応じた所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組んでいる企業について、当該企業の実情を把握し、その取組内容を行政のホームページ等に掲載するなど情報発信に努める。
- 各種団体等が主催する会議、セミナー等あらゆる機会を活用し、働き方改革について周知啓発を行う。
- 「仕事と生活の調和推進会議しが」等の場を活用し、行労使等が連携して仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図る。

### ② 労働時間等の見直しの促進

労働時間等の設定の改善に向けた労使による自主的取組を促進することや、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた労使関係者の取組の促進等により、職場環境の整備を図る。

- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき、労働時間等の設定改善に向けた労使による自主的取組を促進するため、働き方・休み方改善コンサルタント等による相談対応や助言・指導等を行う。



- 労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）の周知等により、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた労使関係者の取組の促進に努める。

（①②の共通目標）

【目標：週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 平成 30 年（2018 年）までに 6.0%】

【目標：年次有給休暇取得率 平成 30 年（2018 年）までに 63.5%】

【目標：労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 平成 30 年（2018 年）までに 79.6%の企業で実施】

### ③ 仕事と子育てが両立できる職場環境や多様な働き方の実現

保育所等の整備や地域の子育て支援の取組とあわせて、男性を含めた育児休業の取得の促進、子育て期の労働者の勤務時間の弾力化等、仕事と子育ての両立を可能とするための企業における取組を促進する。

- 企業における一般事業主行動計画の取組が円滑に進むよう、好事例の提供および助成金の活用等による支援を行う。

【目標：認定企業数 平成 30 年度末（2018 年度末） 37 社以上】

- 企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組が一層促進するよう、関係機関・団体と連携し、経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス対応経営導入を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランス推進企業登録事業を実施する。

【目標：登録数（累計） 平成 30 年度末（2018 年度末） 900 社】

- 保護者の仕事と子育てを支援するため、潜在的ニーズも含め早期に待機児童の解消を図り、教育・保育を必要とする子どもが確実にこれらのサービスの提供を受けられるよう、市町の子ども・子育て支援事業計画を踏まえ、認定こども園や保育所等の整備、小規模保育事業や家庭的保育事業の促進を図る。

【目標：認定こども園等利用児童数 平成 30 年度（2018 年度）52,129 人】

- 保護者の仕事と子育ての両立を支援し、子どもが保育所から小学校に就学するにあたり適切な環境を整えるため、放課後児童クラブの施設整備を支援するとともに、市町に対して運営費補助を行い、クラブの安定的な運営を図る。

【目標：放課後児童クラブ利用児童数 平成 30 年度（2018 年度）  
15,079 人】

#### ④ 安全と安心をサポートする職場環境の整備

行労使で協働し、職場の安全と健康の確保を積極的に推進する。その際、行政は、労使や安全衛生専門家からのニーズに配慮し、安全衛生対策に有用な情報の整備・公開に努める。

- 労働局の主唱する「滋賀県産業安全の日」を滋賀県および労使は協賛し無災害運動への参加を促進するとともに、労使は安全衛生優良企業の認定促進に取り組むなど、自主的な安全衛生活動を活性化し、第三次産業を含め労働災害防止を推進する。

その際、労働災害防止の観点からも、取引先企業などへの配慮や製品のリスク情報の通知を行うなど、産業界での自主的な企業間連携などを進める。

【目標：労働災害による死亡者 毎年／9 人以下】

【目標：休業 4 日以上之死傷者 平成 30 年（2018 年）までに  
1,220 人以下】

【目標：「滋賀県産業安全の日無災害運動」に参加する事業場数  
平成 30 年（2018 年）までに 1,000 事業場】

- ストレスチェック制度や長時間労働者に対する面接指導制度を徹底し、メンタルヘルス指針に基づく対策の普及を図る。

- 適正な労働時間管理や健康管理を通じた過重労働による健康障害の防止の徹底、その他の職場における健康確保・職業性疾病対策（受動喫煙防止対策、腰痛対策など）の推進を図る。

#### ⑤ がん患者等および家族の安心を支える就労支援

事業者をはじめ、県民のがんに対する正しい理解を深めるための啓発活動

を推進するとともに、がんに罹患したことによって離職した方に対して、その円滑な再就職を図る。

- 県では、平成 25 年（2013 年）12 月 27 日に「滋賀県がん対策の推進に関する条例」を公布・施行し、がんになっても安心して暮らせる社会づくりを目指すこととしており、がんに罹患した方の就労等の支援を積極的に進める。