第２　労働市場の動向と職業能力開発上の諸課題

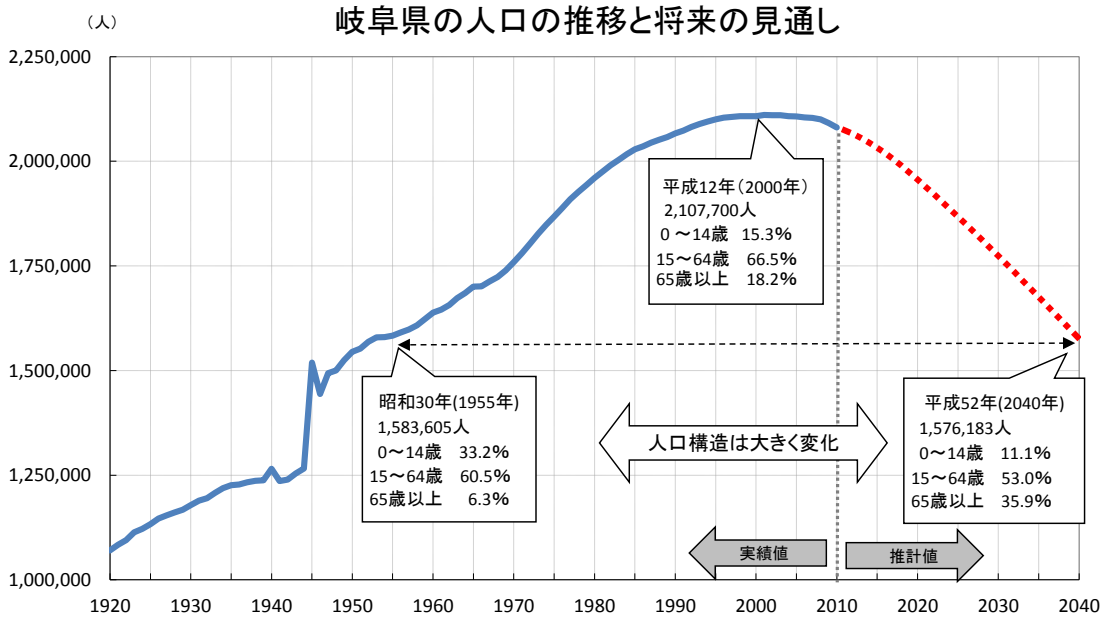
１　本県人口の規模及び構造

国勢調査によると、本県の人口は平成１２年の約２１０万人をピークに減少傾向にあります。平成２７年の調査では、平成２２年以降の５年間で約４万８千人減少しており、平成１７年以降５年間の約２万６千人の減少に対して減少幅が拡大しました。

岐阜県長期構想中間見直しの際に行った分析では、現在の人口動態の傾向が続くと仮定すると、２０４０年（平成５２年）の県の人口は約１５７万人とな

り、２０００年（平成１２年）比で、約４分の１にあたる５３万人が減少するとしています。これは、１９５５年（昭和３０年）の人口規模とほぼ同じですが、その構成は、当時総人口の３３％を占めていた年少人口（０～１４ 歳）が１１％に減る一方、１０％に満たなかった老年人口（６５歳以上）の割合が３６％に上昇するという、年齢構成が逆転する「超少子高齢化」の構造となる点が大きく異なります。　　（図－１）

（図－１）

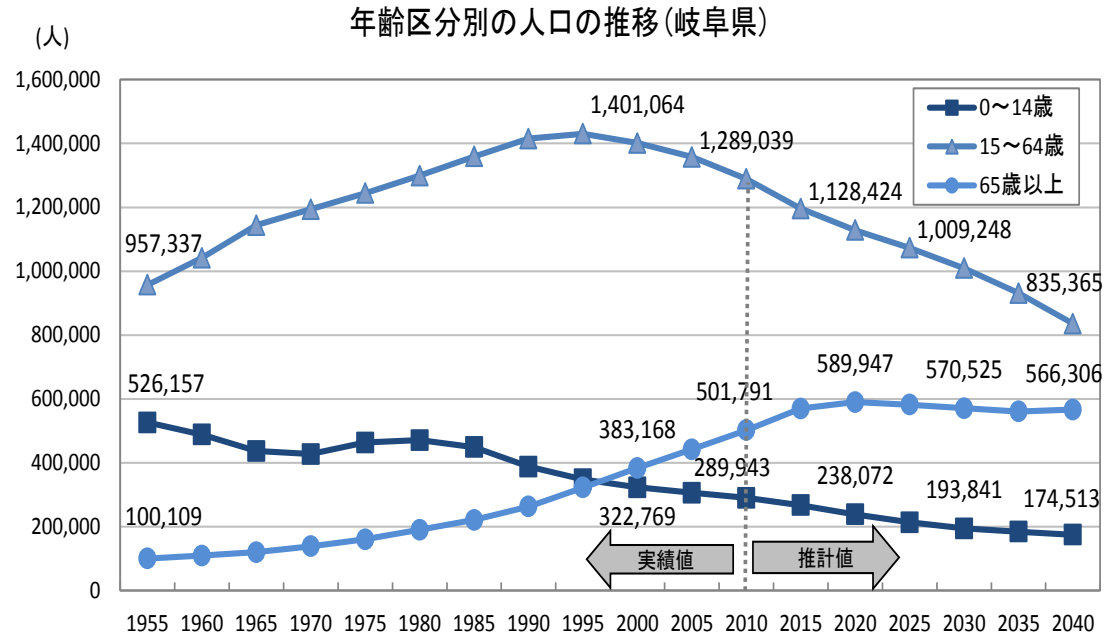


注：2010年の年齢３区分割合は、年齢不詳をあん分した人口により計算したもの。
出典：総務省「国勢調査」をもとに岐阜県政策研究会人口動向研究部会作成

また、平均寿命の延びを勘案して年齢区分別に人口の推移を分析した結果においても、２０４０年（平成５２年）には、２０００年（平成１２年）比で年少人口は１５万人の減少（▲４６％)、生産年齢人口（１５～６４ 歳）は５７万人の減少(▲４０％)、老年人口は２０２０年(平成３２年)をピークに１８万人の増加（＋４８％）と推計され、大幅な生産年齢人口及び年少人口の減少と老年人口の増加が見込まれています。　　（図－２）

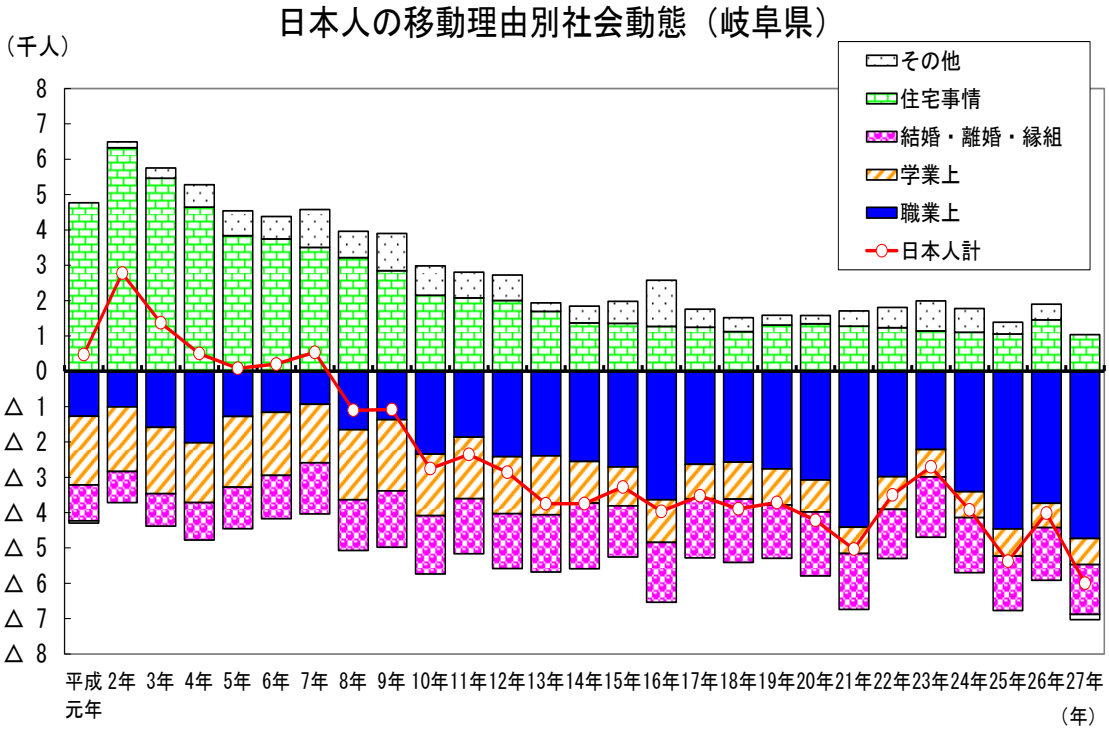
自然動態（出生・死亡）による人口減少に加えて、社会動態においても、職業上の理由による２０代の若年層の県外流出傾向が続いていること等から、転出超過となっており、人口減少に拍車をかけています。　　（図－３、４）

（図－２）



注：2010年の年齢3区分割合は、年齢不詳をあん分した人口により計算したもの。
出典：総務省「国勢調査」をもとに岐阜県政策研究会人口動向研究部会作成

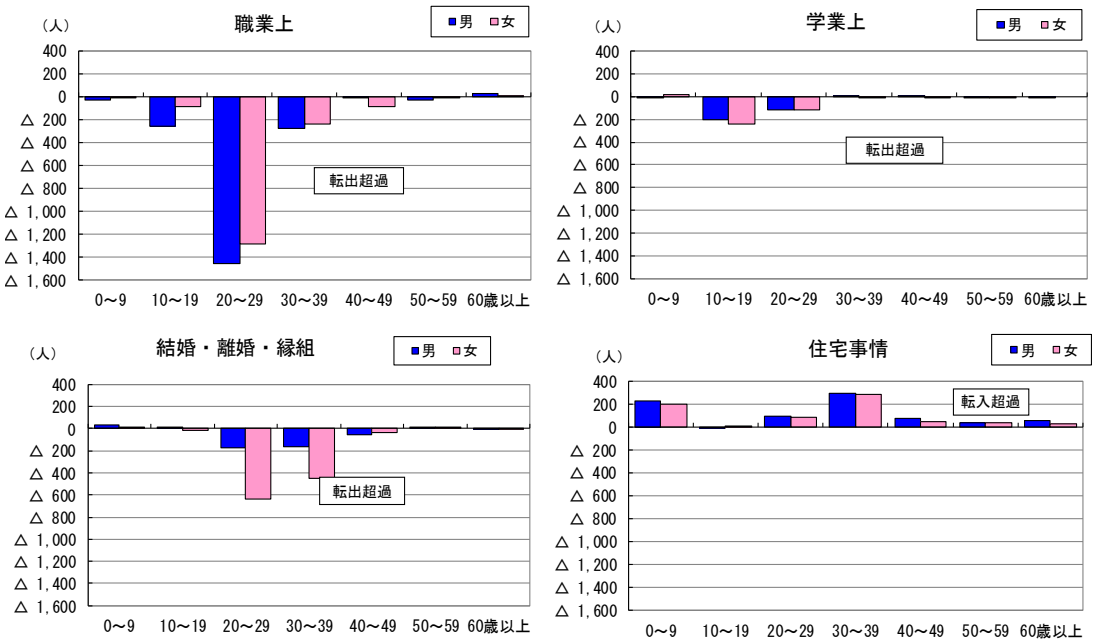
（図－３）



注：社会動態＝転入者数－転出者数
出典：岐阜県「岐阜県人口動態統計調査」

（図－４）

主な移動理由でみた年代別日本人の社会動態（岐阜県）



出典：岐阜県「岐阜県人口動態統計調査結果」（H25年10月1日～H26年9月30日）

２　労働市場の概況と今後の展望

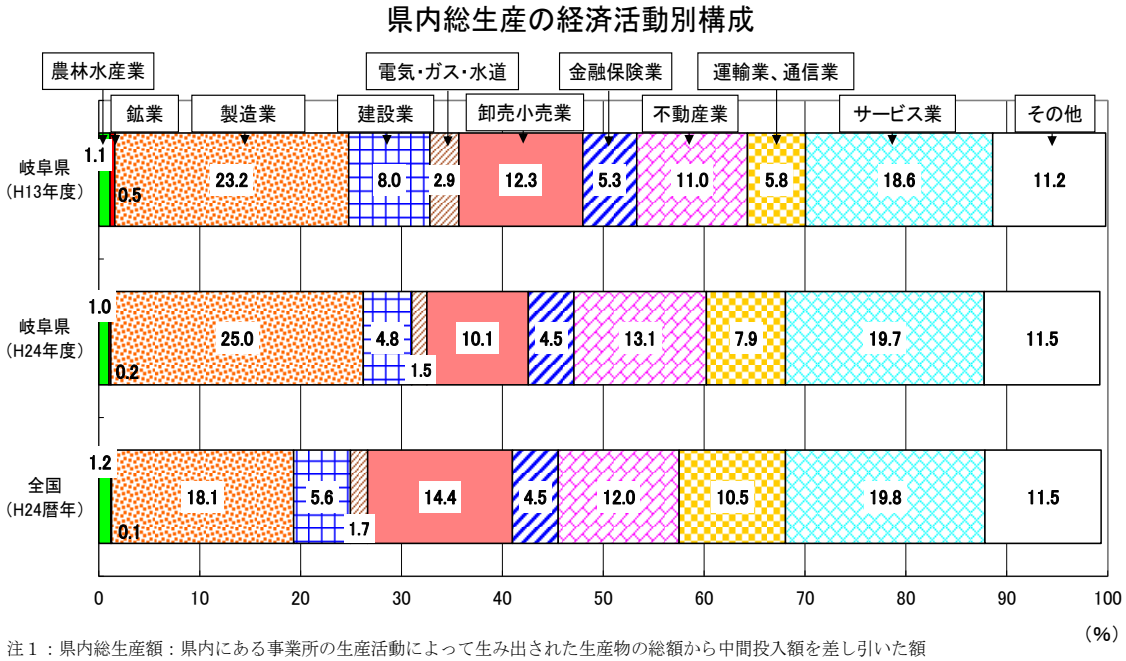
（１）本県の産業構造と就業状況

本県の産業構造は、製造業が県内総生産額の約４分の１を占めており、全国と比較してもその割合が高くなっています。産業別従事者数でみても、製造業が全体の約４分の１を占めており、今後の本県の経済の維持・発展には、「モノづくり立県」としての特長を活かしていくことが欠かせません。

（図－５、６）

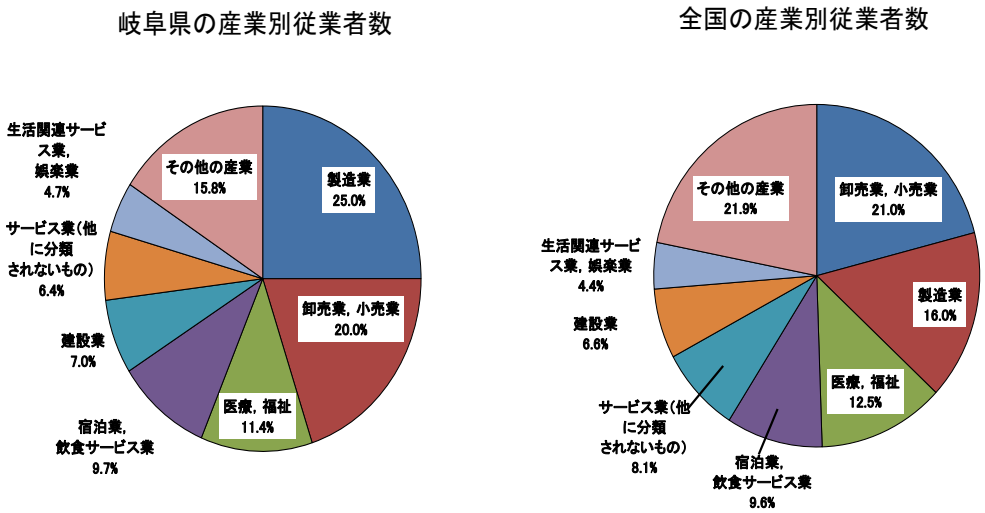
しかし、国勢調査によると本県の就業者数は、平成１７年から平成２２年の５年間で約４万８千人の減少となっており、産業別では、医療・福祉で１．４％増加していますが、製造業が▲２．３％と最も減少しています。次いで複合サービス業▲２．１％、建設業▲１．７％となっており、モノづくりを支える就業者が大幅に減少してきています。　（図－７）

（図－５）



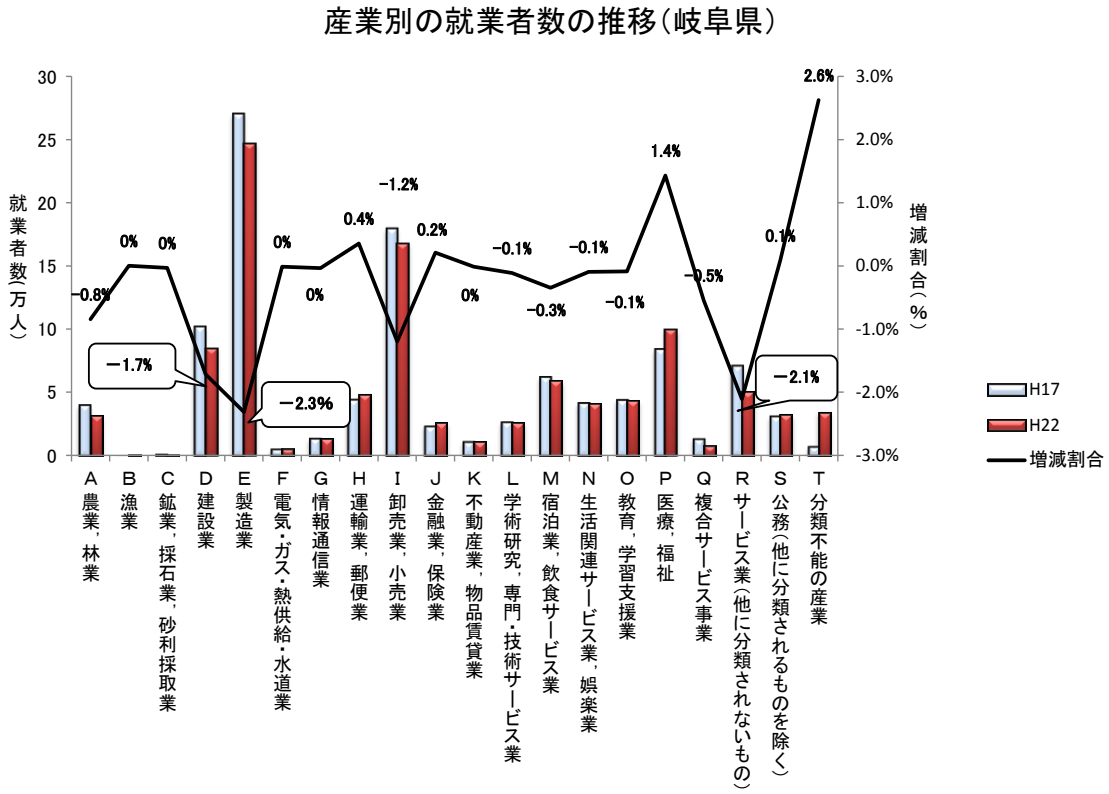
注１：県内総生産額：県内にある事業所の生産活動によって生み出された生産物の総額から中間投入額を差し引いた額
（H24　岐阜県内総生産額（名目）　71,362億円）
注２：その他＝政府サービス生産者＋対家計民間非営利サービス生産者。輸入税加算、消費税控除前のため合計は１００％とならない。
「運輸業,情報通信業」は、H13は「運輸・通信業」、H24は「運輸業」と「情報通信業」の合計値。
出典：岐阜県「平成24年度県民経済計算」、内閣府「平成24年度国民経済計算」

（図－６）



出典：総務省「平成 26 年経済センサス－基礎調査（確報）」

（図－７）

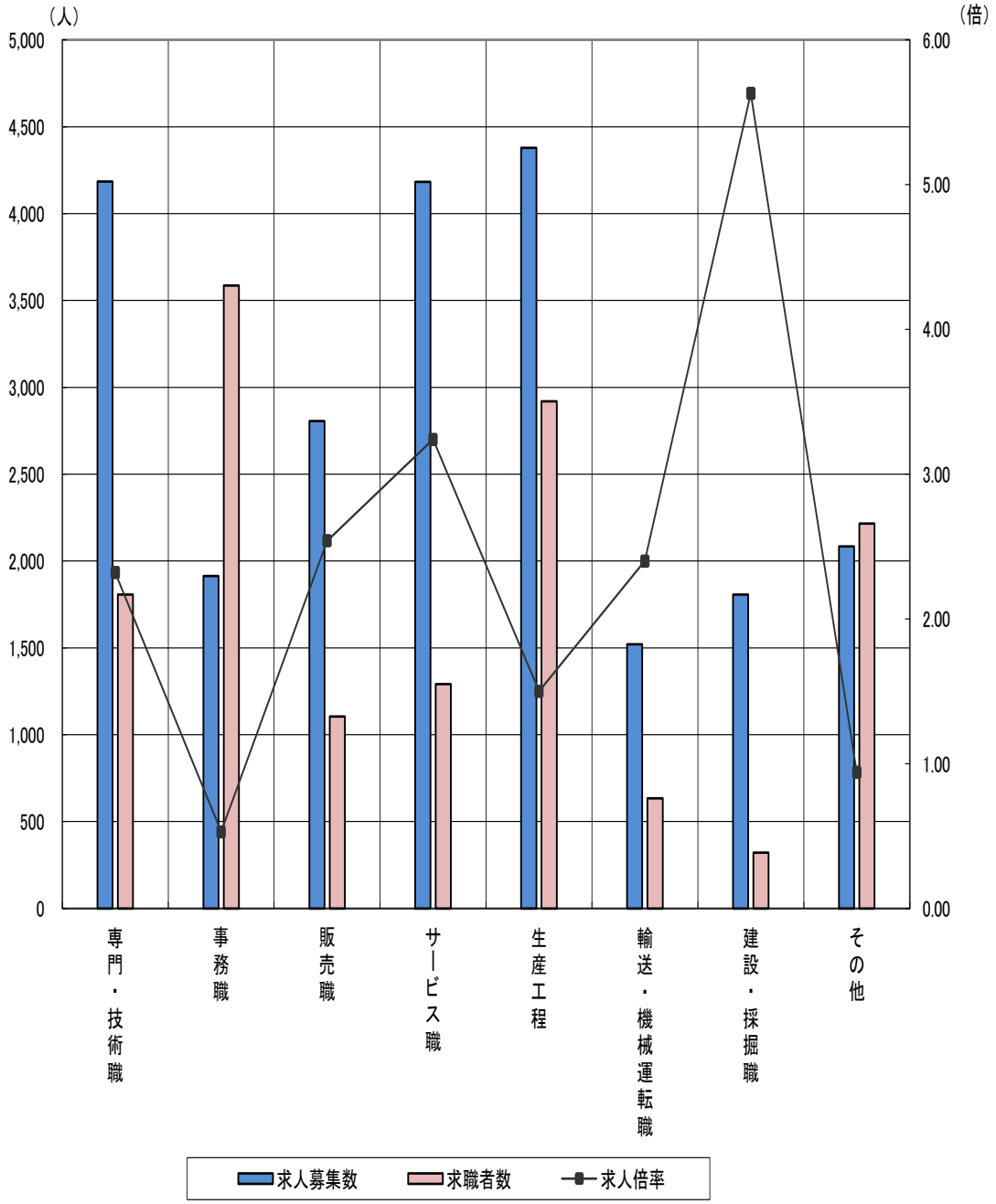


出典：総務省国勢調査

職業別の求人募集数については、「生産工程」、「専門・技術職」の順に高くなっています。一方、求職者数が最も高い職種は「事務職」であり、産業・職業間における求人と求職のニーズが乖離しており、雇用のミスマッチが生じていることがわかります。各産業分野で必要とされる人材像は必ずしも同質ではないため、職業転換を伴う労働力の移動を促進するためには、それぞれの産業・職業における人材需要に即した職業能力の開発が必要となります。　（図－８）

（図－８）

求人・求職バランスシート（常用的フルタイム）



出典：岐阜労働局「求人・求職バランスシート」（平成 28 年 12 月）

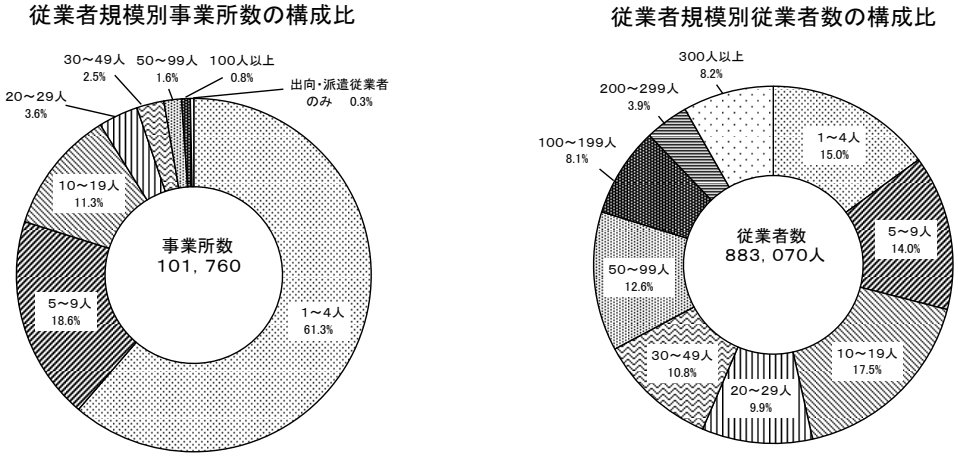
（２）従業員規模別雇用者

県内の従業員規模別の事業所数をみると、「１～４人」が約６１％、「５～９人」が約１９％であり、従業員数１０人未満の事業所が全体の約８０％を占めています。従業員規模別従業者数については、「１０～１９人」が約１８％と最

も多く、次いで「１～４人」が１５％、「５～９人」が１４％となっており、従業員数２０人未満の従業者が全体の約半数を占めています。従って、中小・小規模事業者が雇用の受け皿であり、本県の経済を支えていることを再認識した上で、雇用のミスマッチの解消や人材育成施策に取り組むことが必要です。

（図－９）

（図－９）



出典：総務省「平成 26 年経済センサス－基礎調査（確報）」

（３）雇用者の雇用形態

雇用者の雇用形態別の従業者数をみると、「正社員・正職員」が５８％、「正社員・正職員以外の雇用者」(パート・アルバイト、臨時雇用者等)が４２％を占めています。

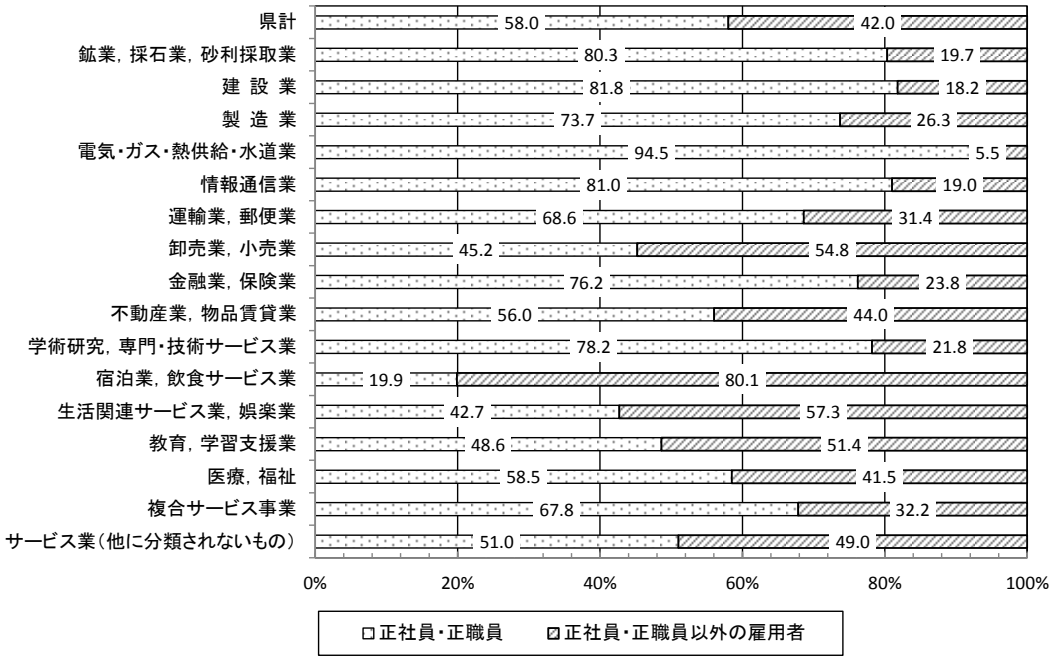
日本の企業内の人材育成システムは、長期雇用と新規学卒一括採用制という雇用慣行のもとで構築・運用されてきたため、いったん正規雇用の機会を失うと、企業内での職業能力開発の機会が乏しくなり、キャリア形成が阻害されかねません。若年者や新規学卒者への正規雇用に向けた就業支援や、意に沿わず非正規雇用の状態にある人々に対しては公共関与のもとでの職業訓練やキャリア形成支援等の職業能力開発の機会の提供が必要です。

また、産業大分類ごとの「正社員・正職員」の割合をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（９４．５％）に次いで「建設業」（８１．８％）が高く、本県の産業別従事者数の約１／４を占める「製造業」についても７３．７％と平均よりも高くなっています。建設業や製造業は人手不足が顕著であり、職業転換を伴う労働力移動を推進し、産業間の雇用のミスマッチを解消することは、正規雇用に向けた就業支援にもつながる可能性があると考えられます。

（図－１０）

（図－１０）

産業別従業上の地位別従業者数の構成比（非農林漁業）



注：「正社員・正職員以外の雇用者」とは、「正社員・正職員以外」と「臨時雇用者」を合算したものである。
出典：総務省「平成26年経済センサス－基礎調査（確報）」

（４）最近の雇用情勢

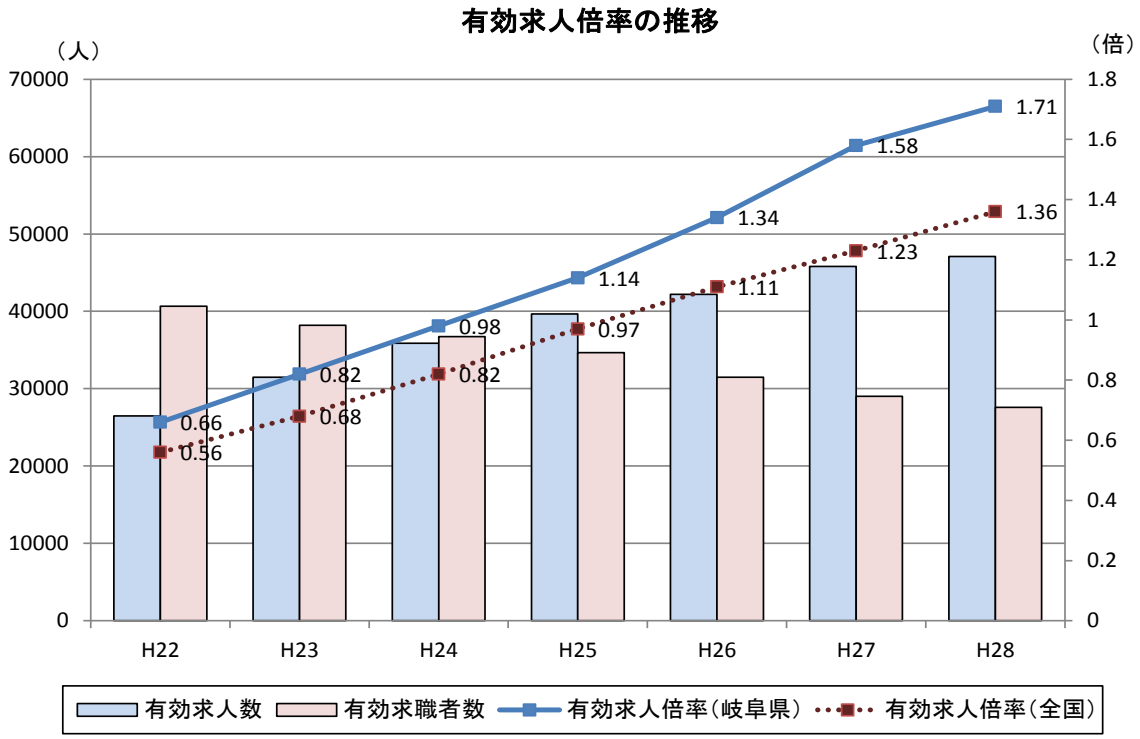
平成２０年のリーマン・ショックを契機とする世界不況は、期間工や派遣労働者など非正規労働者を中心に、いわゆる雇い止めや派遣切りが社会問題を引き起こし、完全失業率の上昇と有効求人倍率の低下をもたらしました。

その後、企業活動の回復に伴い雇用情勢も改善してきており、平成２８年の本県の有効求人倍率は１．７１倍（全国３位）となり、平成４年以来２４年ぶりに１．７倍を超えました。完全失業率についても、平成２８年７月～９月期で２．２％となっており、リーマン・ショック以前の水準になってきています。

（図－１１、１２）

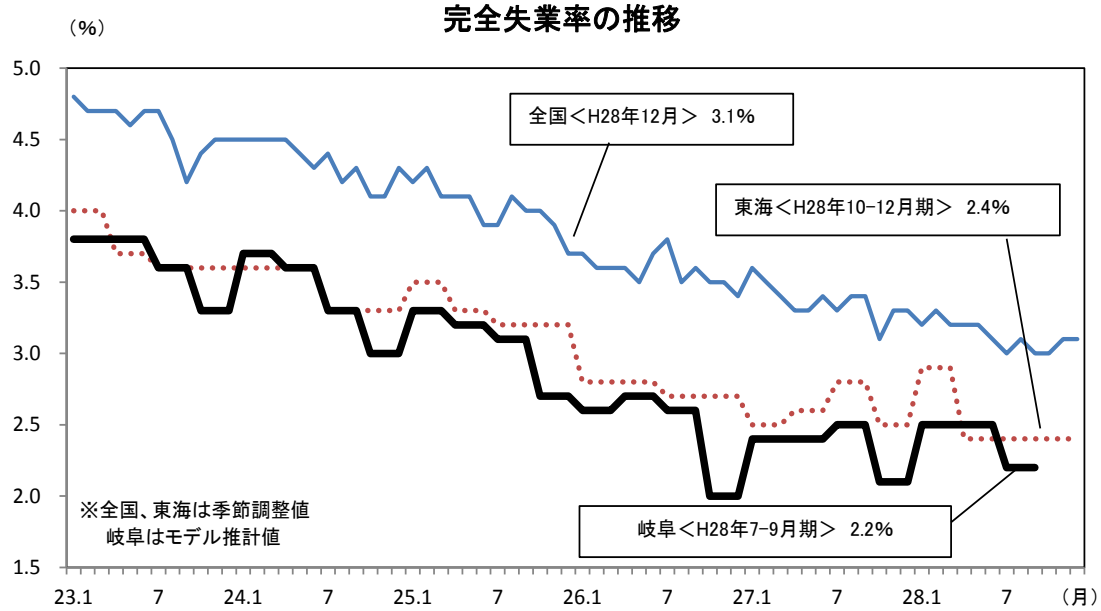
しかし、少子高齢化の進展等による人手不足や、若年者のモノづくり離れによる技能継承問題、企業活動のグローバル化による産業の空洞化等が、雇用情勢に影響を及ぼし、ひいては県経済の持続的な維持発展に影響をもたらすことが懸念されます。

（図－１１）



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」及び岐阜労働局からの提供資料により作成

（図－１２）



注：東海は、岐阜県・静岡県・愛知県・三重県の４県、注２：平成23年3月～8月の全国値は岩手、宮城及び福島県を除く
出典：総務省統計局「労働力調査」

３　労働力特性に応じた特徴と課題

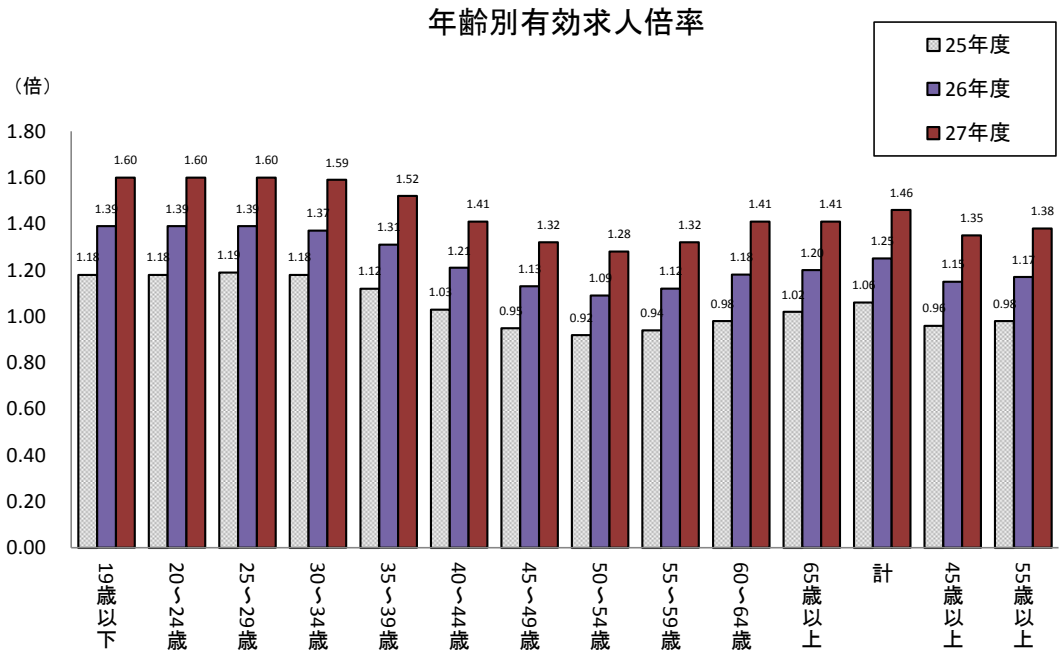
（１）若年者

雇用情勢の改善が進み、上昇傾向にある有効求人倍率を年齢別にみると、若年層の求人倍率が高い傾向にあります。　（図－１３）

一方、総務省の「労働力調査（基本集計）」によると、全国の若年無業者[1]（いわゆるニート）の割合は２．１％であり、過去１０年間ほぼ横ばいで推移しており、２５～２９歳と３０～３４歳の割合が高くなっています。

（図－１４）

（図－１３）

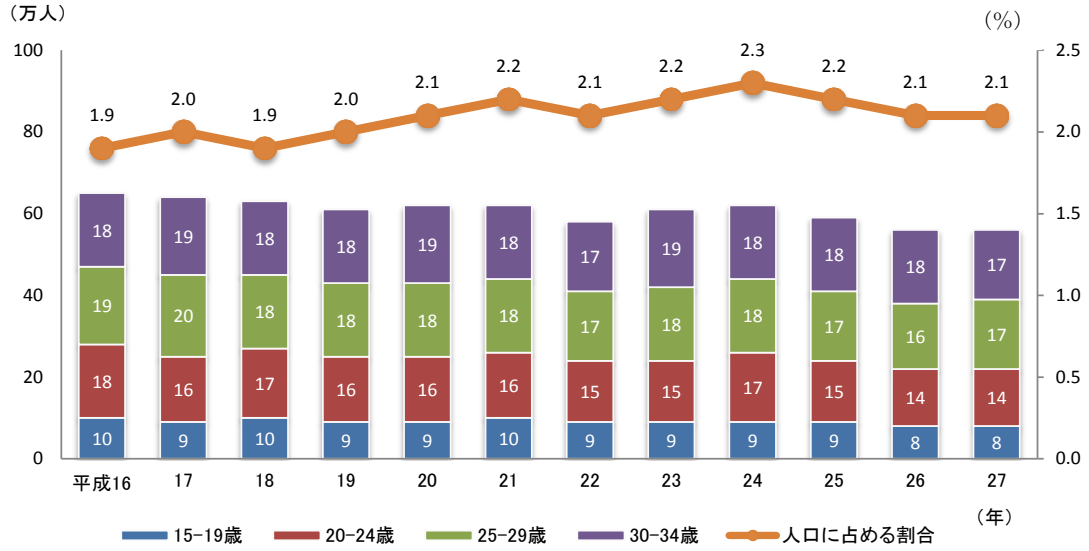


注：原数値の就職機会積み上げ方式による常用計（常用的パートを含み、新規学卒、臨時を除く）
出典：岐阜労働局

1 若年無業者：１５～３４歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者をいう。

（図－１４）

若年無業者数の推移（全国）



注：内訳は、千人単位を四捨五入しているため合計と合わない。
出典：総務省統計局「労働力調査」

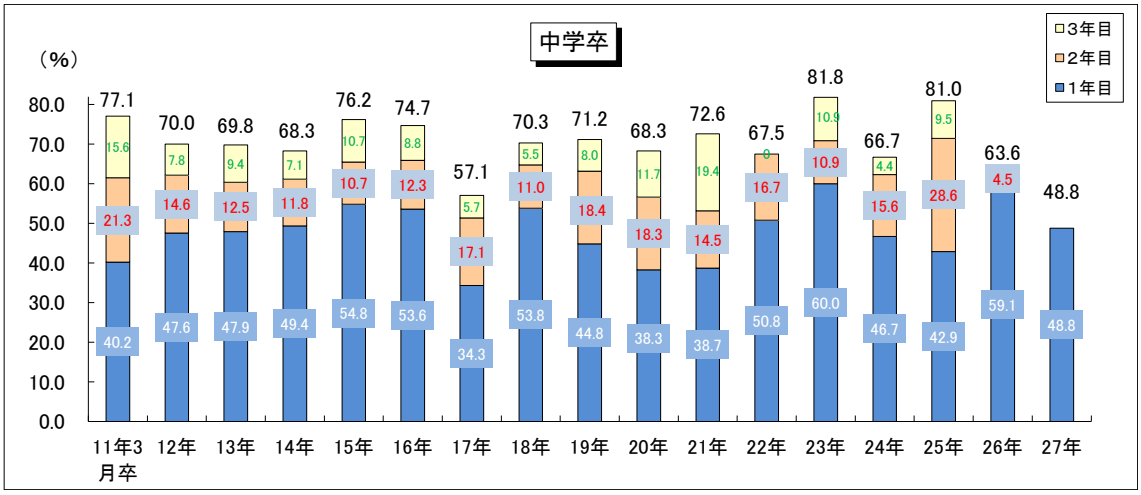
さらに、新規学卒就職者の３年以内の離職率は、平成２５年の中学卒で約８１％、高校卒約３６％、大学卒約３２％となっており、高校・大学卒の約３人に１人、中学卒では約５人に４人が３年以内に離職しています。若年者の不安定な就業形態は、その職業能力形成の機会の喪失、賃金格差などにつながるだけでなく、企業内における中核人材育成や技術・技能継承問題を引き起こしかねません。（図－１５）

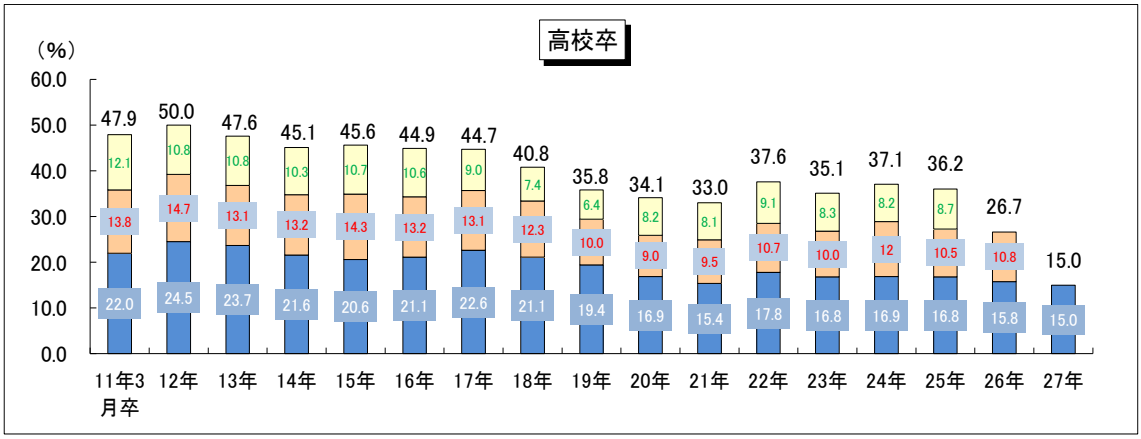
第３８回県政世論調査（平成２７年７月）においても、岐阜県が特に重点的に取り組むべき雇用対策の対象として、「若年者（フリーター、ニート等を含む）」が約５５％と最も多くなっています（次いで「再就職を希望する女性」（約４３％）、「高齢者」（約３７％）の順。）。（図－１６）

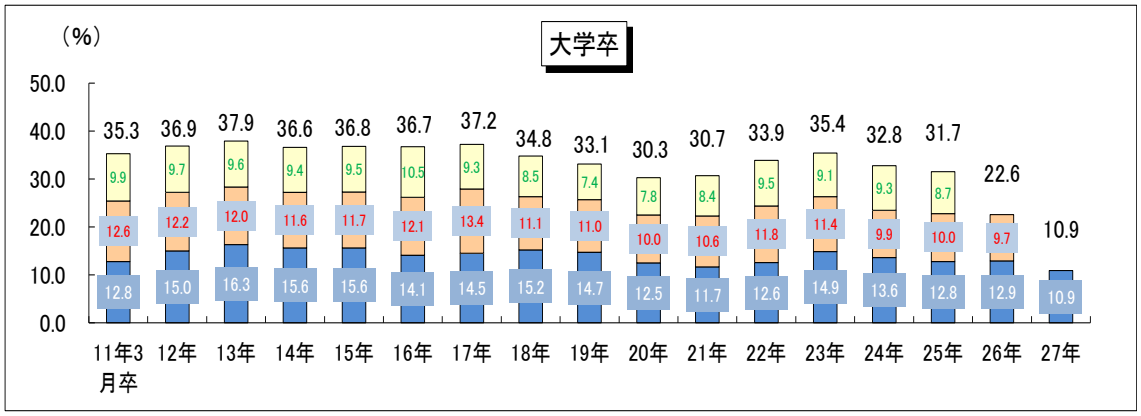
このことから、就業前の教育段階から社会人としての責任感や勤労観、職業に関する知識、自分の希望や適性に合った職業を選択できる能力を育むとともに、就職決定段階に必要な職業人としての基礎的な能力や、職場定着に向けた職業能力等の開発を推進する必要があります。

（図－１５）

新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移（岐阜県）



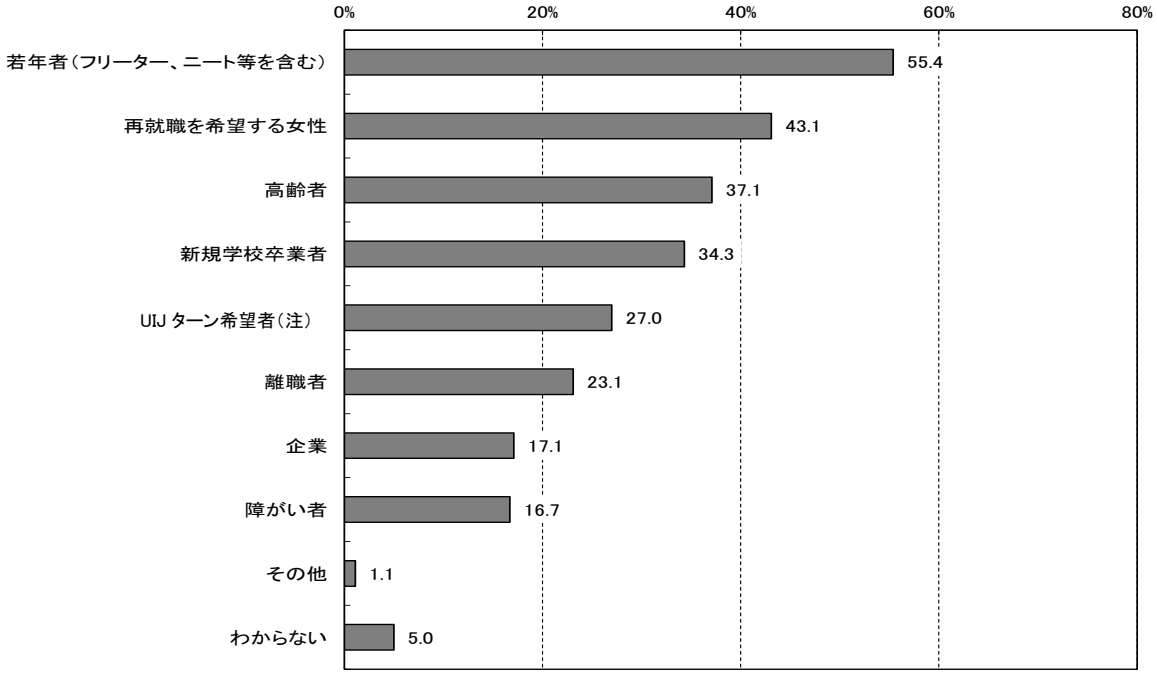




注：この離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分。平成 20 年 3 月卒の 3 年目、平成 21 年 3 月卒の 2 年目、平成 22 年 3 月卒の 1 年目を除く各データについては、平成 22 年度以前の把握時点のデータを計上。また、3 年目までの離職率は、四捨五入の関係で 1 年目、2 年目、3 年目の離職率の合計と一致しないことがある。
出典：岐阜労働局

（図－１６）

第３８回県政世論調査



注：UIJ ターン希望者；現時点では、岐阜県外に居住・就職しているが、今後、岐阜県内への居住・就職を希望している方。
出典：岐阜県「第 38 回県政世論調査(平成 27 年度)」

（２）女　性

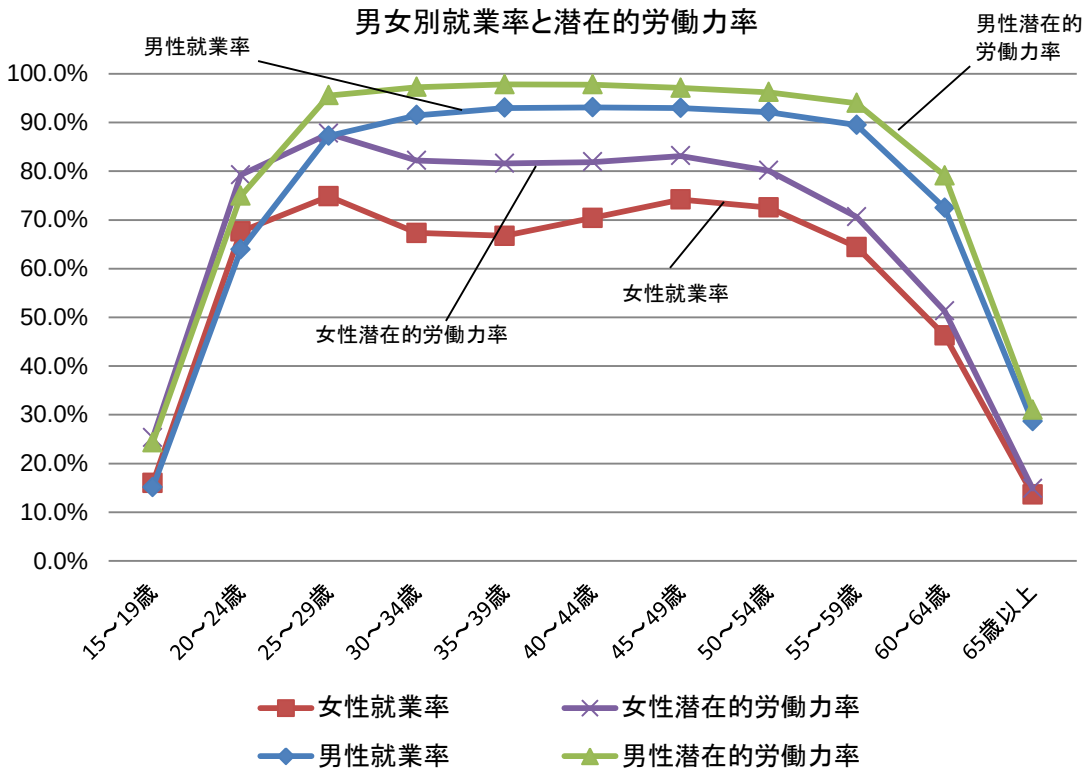
男女雇用機会均等法が施行されてから３０年を迎えました。しかし、男性の３０歳から５４歳までの就職率が９０％以上であるのに対し、女性の就職率は全ての年代で８０％未満であり、さらに３０歳代の約６７％を底とするＭ字カーブを描いています。潜在的労働力率[2]と就業率の差についても、男性よりも女性の方が乖離しており、結婚、出産、子育て、介護などのライフイベントが女性の就業に影響していると考えられます。　　（図－１７）

このような中で、女性が職業生活において希望に応じて能力を発揮し、活躍できる環境を整備する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が、平成２８年４月１日に施行されました。女性の活躍は、労働力人口の確保はもとより、新しいビジネス分野の開拓や働き方の変革などを通した生産性の向上をもたらす可能性があります。今後の産業経済の維持・発展のためには、女性の感性や視点を活用しつつ、労働力の確保を図ることが不可欠です。このため、女性が仕事と家庭を両立できる環境の整

2 潜在的労働力率＝実際の労働力率＋非労働力人口中の就職希望率

備や再就職に対する支援、職業生活において女性の個性と能力が十分に発揮できる職業能力の開発が一層重要になってきています。

（図－１７）



出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 25 年平均）より作成

（３）障がい者

本県の障がい者の就職件数は上昇傾向にありますが、ハローワークへの新規求職申込件数も年々増加しており、平成２７年度の就職率は約６０％となっています。（図－１８）

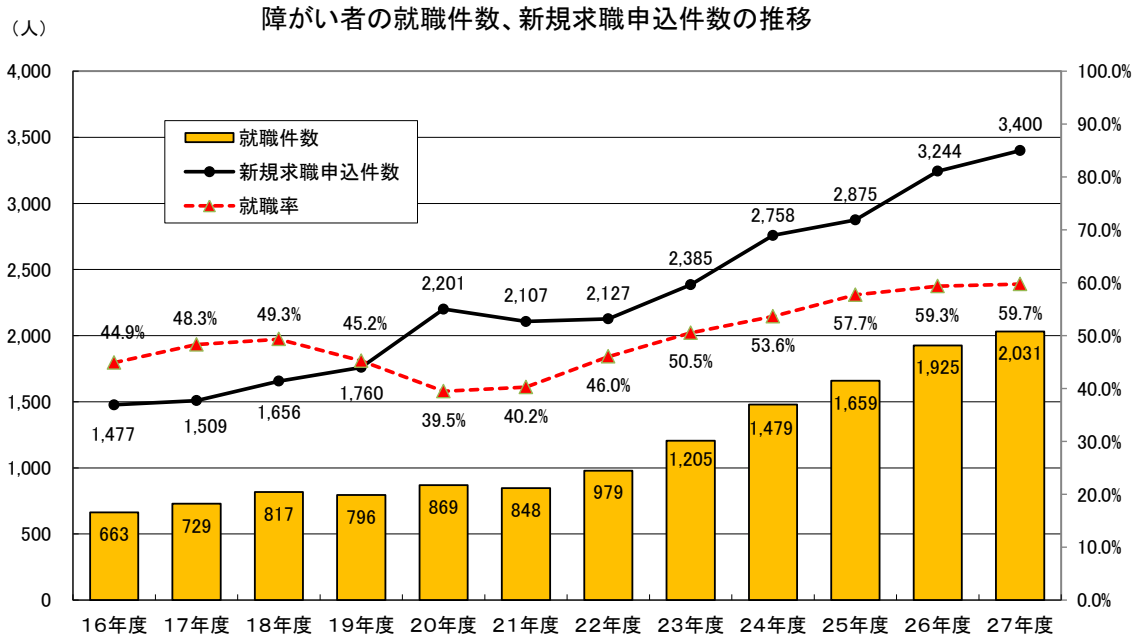
また、平成２８年６月１日現在における県内企業の障がい者雇用率は、１．９５％と過去最高を更新しました。これは、全国の雇用率１．９２％をわずかに上回ったものの、民間企業の障がい者の法定雇用率[3]（２．０％）には達しておらず、法定雇用率を達成している企業の割合も全国平均は上回っていますが、５６．７％にとどまっています。（図－１９）

[3] 身体障がい者及び知的障がい者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者になり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障がい者雇用率）を設定し、事業主等に障がい者雇用率達成義務を課すもの。（一般の民間企業； 法定雇用率２．０％、特殊法人等；法定雇用率２．３％）

人口減少による働き手不足が見込まれる中、働く意欲や能力のある障がい者を産業の担い手として育成・確保することで、障がいのある人も活躍できる社会の実現を目指すとともに地域経済の活力にもつなげていく必要があります。

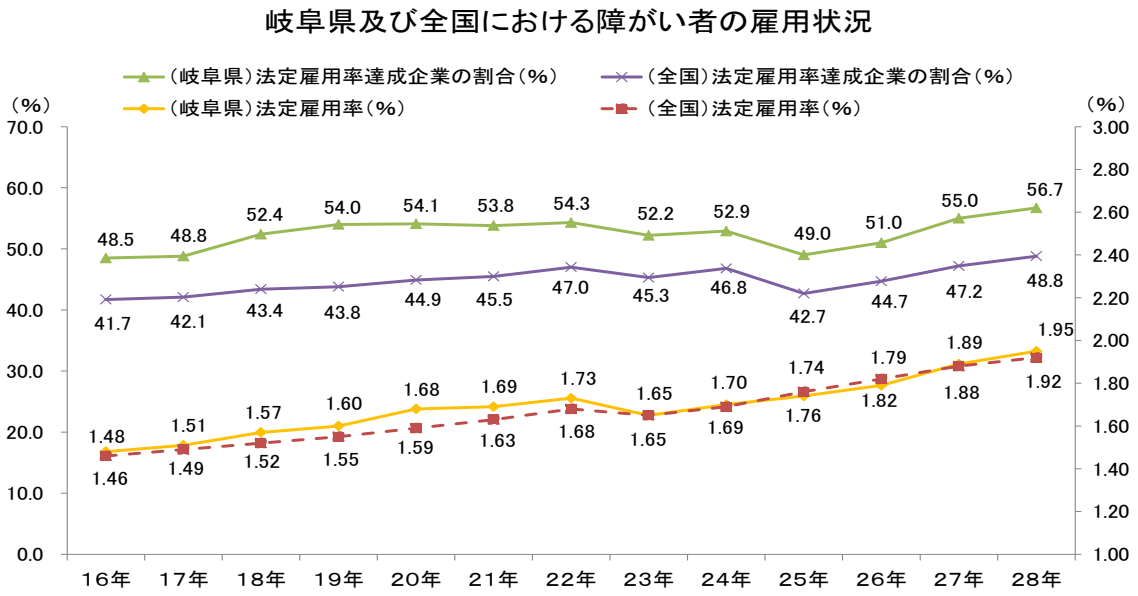
障がい者の雇用を促進するためには、生活面を含めた包括的・継続的な支援体制が不可欠です。また、障がいの種別・程度などの様々な特性に応じた職業能力開発に加え、教育や福祉施策と連携した取組みも必要です。さらに、障がい者雇用そのものを開拓し、法定雇用率未達成企業を中心に、受け入れ環境や雇用管理に関する相談や助言を行う等、障がい者の雇用の場を広げることも必要です。

（図－１８）



出典：岐阜労働局からの提供資料により作成

（図－１９）



出典：県労働雇用課

（４）中高年齢者

急速な少子高齢化の進行に伴い、公的年金支給年齢の段階的引き上げ[4]が実施されているところです。また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）[5]の平成１６年改正では、高年齢者雇用確保措置を導入することが義務づけられました。

このような中で、年齢別求職者数を見ると、中高年齢層の求職者数は若年層に比べれば低くなっています。しかし、４０歳代や５０歳代の年齢層は、いわゆる働き盛りとして家計維持の基幹を担っている労働者が少なくないことから、その失業は深刻な影響をもたらします。さらに、平成２３年以降は６０歳以上の高齢者層の求職者数が５０歳代を上回っており、生計維持、社会参加や社会貢献、生きがいなど高齢者の就労に関するニーズが多様化し、高齢者の就職意欲が高まっていると考えられます。（図－２０）

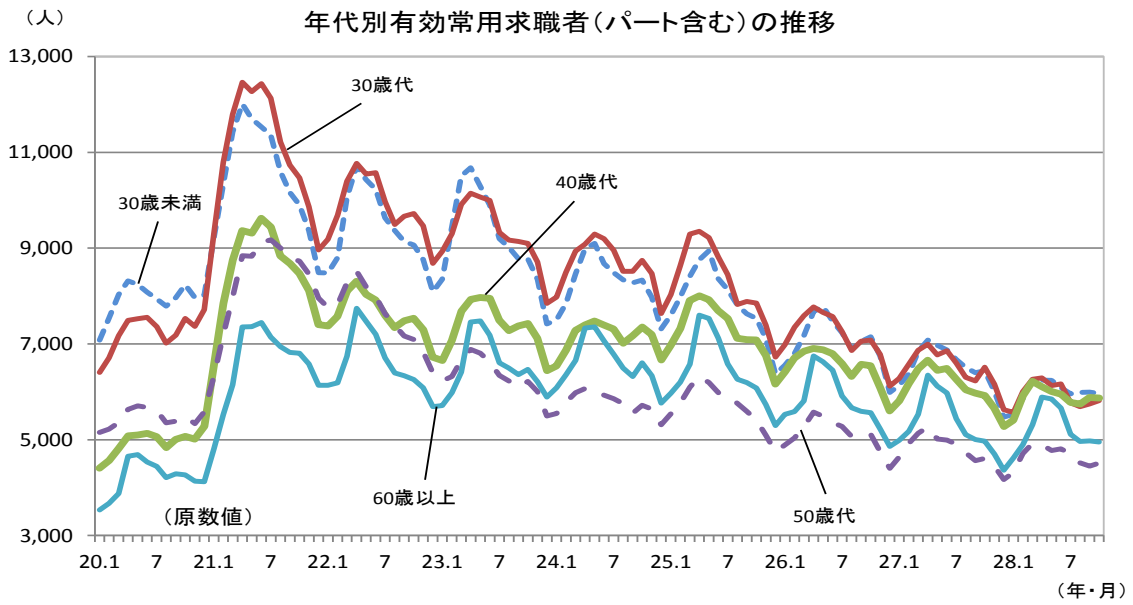
一方、就職決定率は年齢を重ねるに従い低くなる傾向があり、職業転換の柔軟性の低下や選択肢が狭められていること等が再就職の困難度を高めているようです。（図－２１）

4　老齢厚生年金・定額部分（基礎年金）については段階的に支給開始年齢が引き上げられており、平成 25 年には 65 歳まで引き上げられました。また、老齢厚生年金・報酬比例部分は平成 25 年度から 61 歳に引き上げられ、平成 37 年度までに段階的に引き上げられることになっています。

5　平成 16 年改正では、高年齢者が意欲と能力に応じて、年金受給開始年齢まで働き続けられる環境の整備を目的として、65 歳未満の定年を定めている事業主に対して、定年の引上げ又は継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入することが義務づけられ、さらに平成 24 年改正で、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みが廃止されました。

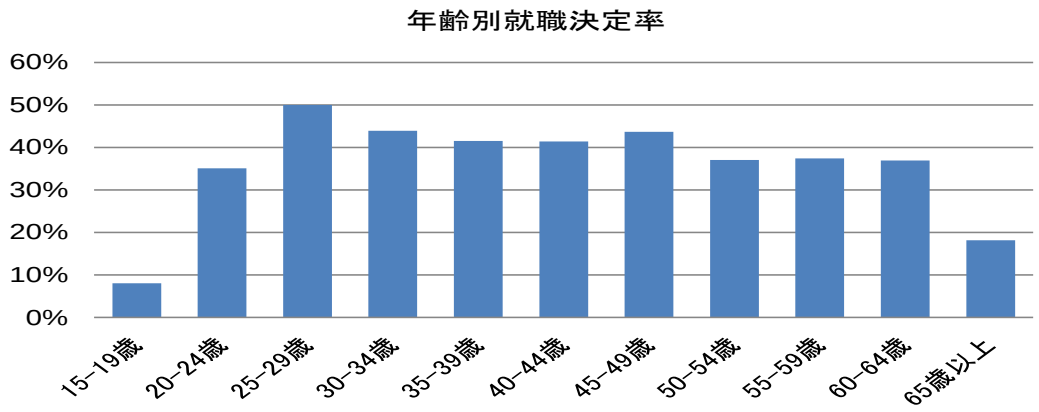
超高齢化社会の到来と労働力人口の縮小が見込まれる中で、生涯現役をキーワードに、中高齢者が長年培ってきた知識や経験、技能・技術等のキャリアを効果的に利活用し、地域経済や社会の活力を維持していくことが不可欠となってきています。シルバー人材センター[6]など既存の仕組みも活用するとともに、意欲と能力のある中高年齢層の本格的な就業支援や企業内で活躍し続けられるための職業能力開発を進めることが課題となっています。

（図－２０）



出典：岐阜労働局「一般職業紹介状況」

（図－２１）



出典：県労働雇用課「岐阜県人材チャレンジセンター事業実績（平成 27 年度）」

6　「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づいて設立され、高年齢者に臨時的かつ短期的又は軽易な業務に係る就業機会を提供しています。県内には市町村単位を基本として 41 のセンターが設置されています。