

## 令和7年度第2回宮崎県職業能力開発審議会 議事概要

### 1 日時

令和8年3月26日（木）午後2時から午後3時40分まで

### 2 場所

県庁本館講堂

### 3 出席者

- ・委員（名簿順）  
湯地委員、中原委員、西府委員、小屋敷委員、鎌田委員、河野洋一委員、河野昌弘委員、鶴本委員
- ・特別委員  
大崎特別委員、向田特別委員、中別府特別委員、県商工観光労働部児玉部長
- ・関係各課室等  
生活・協働・男女参画課女性活躍推進室、福祉保健課、障がい福祉課、企業振興課、管理課、高校教育課、宮崎労働局、宮崎県職業能力開発協会
- ・事務局  
雇用労働政策課

### 4 議事

- (1) 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について
- (2) 計画策定に係る課題について
- (3) 計画策定の方針について

### 5 概要

議事に先立ち、県から審議会に対して、第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について諮問書を手交した。

その後、議事(1)～(3)まで事務局が一括して説明した。

質疑・意見交換の概要は以下のとおり。

委員	専修学校では、看護・福祉分野の志望者が大幅に減少。特に女性の減少が顕著。コロナ禍における「仕事が大変」というイメージの影響も考えられる。
委員	技能離れが引き続き課題であると認識している。小学生～高校生段階からのものづくり体験を充実することや、現場での技術継承を強化し、県内定着の促進を図ること、競技大会等での成果発信で職人の夢や魅力を向上すること、都会経験後の地元回帰の活用、農業系・園芸系など工業系以外の分野への情報発信を強化する必要もあると考える。
委員	離職者訓練対象者の高年齢化が進行している。平均年齢が40代前半から40代後半へ上昇しており、定年前後の方の受講が増加。課題として、再就職が困難（正社員化が進まない）となっている。
特別委員	我々としてはものづくり分野を中心に人材育成に貢献する方針。特に、中小企業のDX対応力向上、生産性向上訓練の充実、在職者訓練によるリスクリング・スキルアップ支援、離職者の円滑な就業支援等に取り組む。 職業訓練の認知度が低いことが課題と認識しており、引き続き周知広報の強化を図っていく。

特別委員	<p>県北には保育士養成機関がないと聞いた。保育士を志す人材が増えづらく、県外流出につながる可能性もある。また、県の主要産業である観光に関しても、対応できる教育訓練機関が手薄。ニーズに応じた受け皿整備も必要だと考えるので、例えば企業誘致の観点から、民間教育機関を誘致するなどはどうかと感じた。</p>
特別委員	<p>高校生の県内就職率が6割で停滞しているが、少子化による絶対数の減少がさらに深刻。直近の出生者数が6,000人台であり、15年後には高校生が3,000～4,000人減少すると見込まれる。現在、公立高校の定員割れが進行しており、普通科と専門科の高校構成比5対5の維持が重要。産業教育の割合が減少すると、さらなる産業人材の減少につながる。</p> <p>資格を取得した高校生は顔つきが変わる。技能検定制度や産業技術専門校の認知度向上が必要だと考える。教育現場と産業界の連携を強化し、キャリア教育をさらに推進していく必要がある。</p>
委員	<p>当会では技能グランプリ優秀者による指導活動を実施しており、毎年10～20名の技能士資格取得者を輩出（合格率8～9割）している。資格取得は、顔つきや行動も変化し、定着率の向上にもつながる。近年の材料費高騰への対応が課題であり、支援の充実をお願いしたい。</p>
委員	<p>今後も労働人口減少という現実是不変変わらない。企業側は、既存人材の育成に注力することが重要で、なおかつ、女性や障がい者など多様な人材の活用は前提になる。施策の柱の1にデジタルやDXが挙がっているが、DXは手段であり、本来は多様な人材の活用が最も重要で、全力で取り組まなければならない課題であると捉えている。施策の柱の順序・表現について工夫してほしい。</p> <p>現場ではタブレット操作など、基礎的な段階から始まる現実。デジタルやDXという言葉は高度なイメージを連想するが、現場の段階に応じた実践的な支援が必要で、浸透するまでには時間を要すると考える。</p>
委員	<p>属する組織では、キャリアデザイン委員会やひとづくり委員会といった活動を行っており、学校と連携して企業がキャリア教育支援に関わることや、就職後の労働者のキャリア形成支援をしている。</p> <p>また、労働相談にも関わるが、医療・介護分野の労働相談が多いと認識しており、人材不足の影響があるかもしれない。</p> <p>産業教育審議会も今年度答申しており、整合性を確保して計画策定に臨むのがよいと考える。</p>
委員	<p>地域間賃金格差が深刻であり、都会に出て行く原因の一つである。若者や女性が働きやすい職場環境や風土、賃金格差の是正に引き続き取り組む必要がある。経営者等と連携して大学で労働リテラシー講座を行っていたが、講座を受けた県外志向の学生が県内企業にも目を向けるようになった。キャリア形成の機会を作りPRすることも改めて大事だと実感した。</p>