

令和7年度第2回 宮崎県職業能力開発審議会説明資料

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

宮崎県商工観光労働部雇用労働政策課



1. 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について

(1) 計画の概要

① 法的根拠

職業能力開発促進法（以下「法」）

（職業能力開発基本計画）

第5条 厚生労働大臣は、職業能力の開発（職業訓練、職業能力検定その他この法律の規定による職業能力の開発及び向上をいう。次項及び第七条第一項において同じ。）に関する基本となるべき計画（以下「職業能力開発基本計画」という。）を策定するものとする。

（都道府県職業能力開発計画等）

第7条 都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内において行われる職業能力の開発に関する基本となるべき計画（以下「都道府県職業能力開発計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

3 都道府県知事は、都道府県職業能力開発計画の案を作成するに当たっては、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

（都道府県に置く審議会等）

第91条 都道府県は、都道府県職業能力開発計画その他職業能力の開発に関する重要事項を調査審議させるため、条例で、審議会その他の合議制の機関を置くことができる。

2 前項に規定するもののほか、同項の審議会その他の合議制の機関に関し必要な事項は、条例で定める。

② 計画期間

令和9年度（2027年度）から令和13年度（2031年度）までの5年間

③ 計画に定める事項（法第5条2項）

職業能力開発基本計画に定める事項は、次のとおりとする。

- (1) 技能労働力等の労働力の需給の動向に関する事項
- (2) 職業能力の開発の実施目標に関する事項
- (3) 職業能力の開発について講じようとする施策の基本となるべき事項

(2) 策定のための基本的考え方

- ① 国の「第12次職業能力開発基本計画」に示される基本的施策等を十分に踏まえながら策定する。
- ② 「宮崎県総合計画」や、部門別計画である「みやざき産業振興戦略」等との整合性を図る。
- ③ 宮崎労働局をはじめ、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部（以下「機構」という。）等の関係機関との意見交換、連携を図りながら策定する。
- ④ 今後5年間において県が実施すべき職業能力開発に関する施策等を明確にし、公共職業訓練や民間における職業訓練の推進を図るための基本となるべき事項を定めるものとする。

(3) 策定の進め方

- ① 県内の実態を把握するため、職業能力開発二一ズ調査を実施。
- ② 第12次計画で取り組むべき課題の抽出、施策の方向性の検討及び確認。
- ③ 令和8年度第1回審議会までに本日の審議会を踏まえた関係各所（県庁内関係各課、宮崎労働局訓練課、機構等）との意見調整を行う。その後、審議会での審議を行い、事務局において骨子案を作成。その後、計画素案を作成し、パブリックコメントを実施。
- ④ ③での検討内容やパブリックコメント等を踏まえ、事務局において計画案を作成、審議会での審議を経て、答申、計画策定。

(4) 策定スケジュール（予定）

令和7年 8月	第1回審議会	・第11次計画の進捗状況報告、二一ズ調査の項目の検討
令和7年 9月	職業能力開発二一ズ調査（～3月）	
令和8年 3月	第2回審議会（今回）	・諮問、第12次計画の策定に係る課題、方向性の検討等
令和8年 4月	関係各所との意見調整	
同 5月	第1回審議会（骨子案審議）	
同 7月	第2回審議会（計画素案審議）	
同 9月	パブリックコメント（～11月）	
同 11月	第3回審議会（計画案審議）	
令和9年 2月	知事へ答申	
3月	計画策定	

1. 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について

策定スケジュール表（予定）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和 7年度	審議会					第1回審議会 ・第11次計画の進捗状況の審議 ・第12次計画策定について ・ニーズ調査項目について							第2回審議会（3月） ・諮問 ・課題抽出（ニーズ調査結果等） ・計画の方向性の検討等
	ニーズ調査						← ニーズ調査 →						
	内容検討 ・作業											← 課題、方針検討 →	
	国の動き	第12次職業能力開発基本計画案作成・検討								労働政策審議会人材開発分科会に計画（たたき台）提示	都道府県に概要説明	分科会に計画案提示	労働政策審議会諮問・答申 国計画策定

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和 8年度	審議会		第1回審議会（5月） 骨子案審議			第2回審議会（7～8月） 計画素案審議				第3回審議会（11～12月）		審議会から 県への答申	
	調査					第1回審議会、関係機関等からの御意見を踏まえて作成した「計画素案」について御意見を伺うもの。		パブリックコメント（9月～11月）		パブリック・コメントでの県民からの御意見を踏まえて作成した「最終案」について御意見を伺うもの。			
	内容検討 ・作業	骨子案作成・検討		計画案作成・検討			最終案作成・検討					計画策定（3月下旬）	

1. 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について

国の第11次職業能力開発基本計画と第12次職業能力開発基本計画（案）の比較

第12次計画（案）の全体像

第12次計画では、第11次計画の施策を着実に推進した上で、「スキルを磨くことで賃金上昇や企業の成長に直結する仕組み」を国として作ろうとする意志が強く表れている。労働者にとっては、自律的にキャリアを描き、学んだ成果を「見える化」して市場価値を高めることが求められ、企業にとっては、人的資本投資を経営戦略の一つに据え、労働者個々の能力開発にどれだけ伴走できるかが、人材確保に直結することが示されている。

第11次基本計画（令和3年～7年）

- **位置づけ**
労働者に求められる能力の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が同時に進行する中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリアの形成を支援する人材育成戦略とする
- **社会的な背景**
 - コロナ禍
 - デジタル技術の社会実装（Society5.0）
 - 人生100年時代による職業人生の長期化・多様化
- キーワード** IT人材の育成、リカレント教育（学び直し）、労働者の自律的・主体的なキャリア形成
- **今後の方向性**
 - 1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力の開発の推進（IT人材の育成、IT技術を活用した職業訓練）
 - 2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進
 - 3 労働市場インフラの強化
 - 4 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進
 - 5 技能継承の促進
 - 6 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

第12次基本計画（案）（令和8年～12年）

- **位置づけ**
産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約の中で、産業界等や成長分野等に必要の人材を戦略的に育成・確保するとともに、労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備や、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援、企業における職業能力開発の充実等を推進することで、**労働生産性の向上**及び労働者の自己実現や**処遇向上**等を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進
- **社会的な背景**
 - 労働力の需給バランスが崩れることによる深刻な労働供給制約
 - AI（人工知能）の急速な進展
 - 女性や高齢層などの多様な人材の労働参加
- キーワード** スキルの見える化、リスキリング、中小企業への支援、現場人材（生産工程、建設、運輸、介護など）
- **今後の方向性**
 - 1 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進（**成長分野**の能力開発）
 - 2 労働市場でのスキル等の**見える化**の促進
 - 3 **個人**のキャリア形成と職業能力開発支援の充実
 - 4 **企業**の職業能力開発への支援の充実
 - 5 **多様な労働者**の能力発揮に向けた職業能力開発の推進
 - 6 技能五輪国際大会を契機とした技能の振興
 - 7 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

①人的資本への投資加速

②デジタル化の深化（ITからAI）

③支援の「個別化」と「共同化」

第11次	第12次
IT技術を「活用」する能力の習得に重点。	人材を「コスト」から「資本」に捉え直し、能力開発によりその価値を最大限引き出すことで企業が発展し成長型経済へ移行。

第11次	第12次
DXの加速とITリテラシーの付与が中心。	AI（人工知能）の進展による業務の自動化を前提とし、変化するスキルのニーズに迅速かつ機動的に対応する訓練プログラムの開発。

第11次	第12次
女性・高齢者などの「属性的支援」	属性的支援に加え、個々の事情に合わせた「個別化」、中小企業が連携して取り組む「共同・共有化」という視点を追加。

1. 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について

国の第12次職業能力開発基本計画（案）の分析① 今後の方向性1～4

事項	実施を担う主体	支援対象者	伝えたいメッセージ	起こしたい変化
方向性1 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進				
(1) 戦略的な職業能力開発	国・JEED・ 都道府県 ・関係機関	労働者（成長分野への移動希望者等）	産業・地域ニーズやDX進展を把握し、労働者の希望に応じた効果的な訓練を推進すべき。	PDCAサイクルによる訓練検証、地域ニーズを踏まえた訓練機会の創出。
(2) 民間教育訓練の質の向上	国・JEED・民間教育訓練機関	訓練受講者・訓練機関	訓練の質向上が重要。「職業訓練サービスガイドライン」の認知度と活用を高める。	ガイドラインに基づく運営評価、訓練成果のデータ分析、適合認定制度の見直し。
方向性2 労働市場でのスキル等の見える化の促進				
(1) スキルの標準化・見える化	国・関係省庁・JEED・ 都道府県 ・企業	労働者個人・企業	自律的な能力向上のため、職務・スキル・処遇等の情報を整備し見える化すべき。	job tagの充実、リスキリング情報の連携、技能検定見直し、ジョブ・カード活用。
(2) 企業の能力開発情報発信	企業・職業能力開発推進者	労働者個人・企業	訓練情報の開示は、職場定着や満足度向上、離職防止や人材確保につながる。	事業内計画作成・推進者選任の促進、好事例の提示、ガイドラインの周知。
方向性3 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実				
(1) キャリア意識の醸成	キャリアコンサルタント・企業	労働者個人	主体的な能力開発には、キャリアプランの作成や定期的な振り返りの伴走支援が必要。	セルフ・キャリアドック導入促進、キャリアコンサルタントの育成・確保・専門性向上。
(2) 個人の能力開発支援	国・ハローワーク・企業	労働者（特に自己啓発を行う者）	働きながら学ぶ機会の充実が重要。休暇制度や給付金で個人の学びを後押しする。	教育訓練給付金の対象拡大（夜間・休日等）、休暇制度の普及、切れ目ない支援。
方向性4 企業の職業能力開発への支援の充実				
(1) DX関連訓練の環境整備	JEED・ 都道府県 ・企業・経営者	中小企業・その従業員	DXによる生産性向上が不可欠。スキルを処遇に反映させる仕組みとリテラシー向上が必要。	伴走支援の充実、公的職業訓練におけるデジタルリテラシー向上支援、処遇反映の仕組み作り。
(2) 中小企業への人材育成支援	JEED・ 都道府県 ・中小企業・地域連合体	中小企業・その労働者	単独で困難な中小企業に対し、個別伴走支援や地域・産業単位での共同訓練を支援する。	外部訓練機関情報の提供、複数企業による共同訓練の好事例提供、業務代替支援。

※「実施を担う主体」については国の第12次基本計画（案）から読み取れる（又は推測できる）主体を記載しているもの。実態と一致しない場合がある。

1. 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について

国の第12次職業能力開発基本計画（案）の分析② 今後の方向性5～7

事項	実施を担う主体	支援対象者	伝えたいメッセージ	起こしたい変化
方向性5 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進				
(1) 非正規雇用労働者への支援	国・ハローワーク・JEED・都道府県	非正規雇用労働者	能力開発機会の確保が課題。オンライン等を活用し効果的・効率的に支援すべき。	オンライン訓練の全国展開、正社員転換等への助成金活用、キャリアアップ支援。
(2) 中高年労働者への支援	国・JEED・都道府県・企業	中高年労働者	高齢期を見据えた支援が必要。実務経験を組み込んだ訓練機会を増やすことが重要。	ミドルシニア向け訓練の充実、OJT・Off-JT連携への助成見直し、横のつながり構築。
(3) 若者への支援	国・学校・ハローワーク・都道府県・企業	学生・若者	早期からの意識醸成が必要。困難を抱える若者にはアウトリーチを含めた支援を行う。	キャリア教育専門人材の養成、ユースエール認定活用、専門家による相談支援。
(4) 女性への支援	国・都道府県・公的訓練機関	女性（子育て中・母子家庭等）	離職後の再就職やキャリアアップのため、育児時間に配慮した訓練など柔軟な支援が必要。	託児付き訓練の設定、オンライン訓練の展開、再就職意欲に応じた支援。
(5) 障害者への支援	障害者校・一般校・ハローワーク・都道府県	障害者	個別ニーズに応じた訓練拡充と、就職・定着支援の強化でやりがいを持って働けるように。	精神障害者等の受入れ推進、オンライン訓練普及、施設のバリアフリー化。
(6) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援	国・都道府県	就職氷河期世代	不安定な仕事に就いている、無業など個別の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を実施。	リスキリング支援等による就労・処遇改善と社会参加に向けた段階的支援。
(7) 外国人への支援	国・都道府県	外国人材	人材確保と育成を目的とする育成就労制度を令和9年4月から施行。定住外国人等に対しても必要な訓練を実施。	育成就労制度の円滑な実施、外国人育成就労機構の体制整備、訓練における日本語等の必要な支援。
(8) 現場人材のスキル向上	業界団体・関係省庁・大学校・都道府県	現場人材（製造・建設・介護・輸送・運転等）	AI・ロボットを使いこなす育成を強化し、見える化を通じて処遇向上につなげるべき。	職業能力評価制度の活用、キャリアラダー整備、訓練カリキュラムの抜本見直し。
方向性6 技能五輪と技能振興				
	職業能力開発協会・業界団体	若年技能者・小中高生	技能の重要性を再認識し国際競争力を高める。技能を尊重する機運を醸成する。	技能検定の実施、競技大会を通じた振興、ものづくりマイスター派遣。
方向性7 国際連携・協力の推進				
	国・外国人育成就労機構	途上国・外国人材	新制度の円滑施行と技能移転を進め、外国人材の職業的自立を支援することが重要。	日本型技能評価の海外移転、日本語に配慮した訓練、育成就労制度の施行。

※「実施を担う主体」については国の第12次基本計画（案）から読み取れる（又は推測できる）主体を記載しているもの。実態と一致しない場合がある。

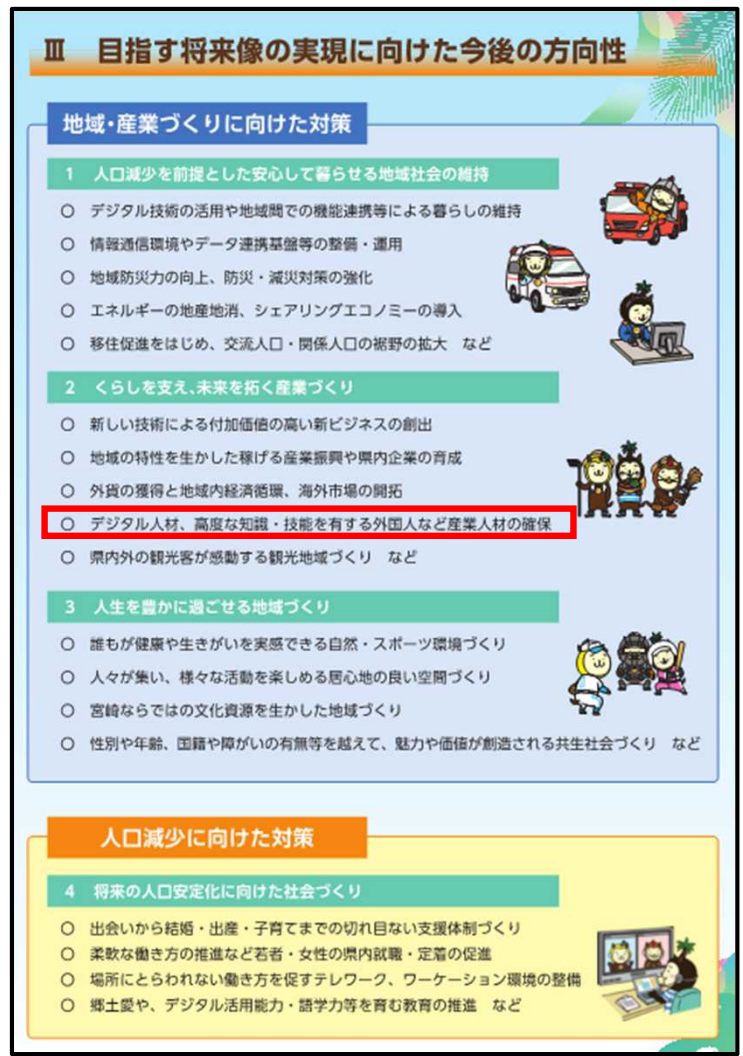
1. 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について

県の他計画との関係性 宮崎県総合計画 長期ビジョン・アクションプラン（令和5年～8年）

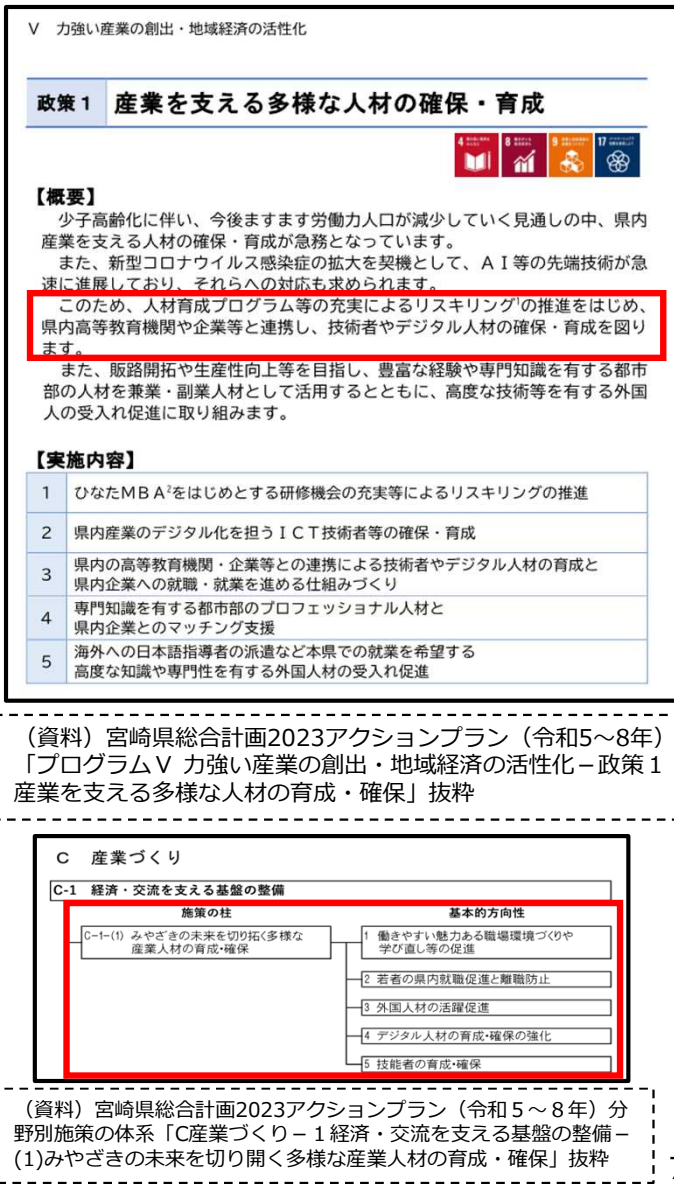
- 県総合計画は、令和22年（2040年）を展望した「長期ビジョン」と令和5～8年度に重点的に取り組む「アクションプラン」からなる。
- 少子高齢化に伴い労働力人口が減少する背景を踏まえ、「技術者」や「デジタル人材」などの産業人材を確保・育成する。
- 第12次計画は部門別計画に位置づけられる。



（資料）宮崎県総合計画2023概要版 抜粋



（資料）宮崎県総合計画2023概要版 抜粋



（資料）宮崎県総合計画2023アクションプラン（令和5～8年）分野別施策の体系「C産業づくり－1 経済・交流を支える基盤の整備－(1)みやざきの未来を切り拓く多様な産業人材の育成・確保」抜粋

※現在、人口減少・少子高齢化の加速をはじめ、社会情勢の変化を踏まえた「長期ビジョン」の見直しが行われています。

1. 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について

県の他計画との関係性 **みやざき産業振興戦略（令和5年6月改訂）（令和5年～8年）**

- 長期計画の分野別計画。「付加価値の高い産業の振興」と「良質な雇用の確保」が目標。
 - 戦略の方針2「みやざきの未来を切り開く多様な産業人材の育成・確保」と県職業能力開発計画は関連が深く、整合性を図って次期計画を策定する。
- キーワード：「働きやすい職場」「多様な人材（若者・女性・高齢者・外国人等）」「デジタル人材」「技能者」等**

みやざき産業振興戦略 ～変革と共創による未来につながる産業づくり～ の概要	
戦略概要	
位置づけ	県総合計画長期ビジョンを具現化するための商工業に関する分野別計画
推進期間等	令和5年度(2023年度)～令和8年度(2026年度) ○ 産学金労官のプラットフォーム等の下で、各施策の実施、検証・評価、結果の公表
時代の潮流	○ 人口減少・少子高齢化の進行 ○ 気候変動と自然災害の脅威 ○ 新型コロナと行動の変化 ○ デジタル化の進展 ○ グローバル化の進展とその影響 不確実性の高まり
本県の課題	○ コロナ禍の長期化や物価・原材料の高騰等への対応 ○ デジタル化・デジタル変革を推進するための事業者の体制整備（設備・人材） ○ ゼロカーボン（脱炭素）社会への対応 ○ 感染症や災害リスクへの備え ○ 多様な人材が働きやすく、活躍できる職場環境づくりの促進 ○ 若者の県内企業への理解醸成と就職・定着促進
戦略の目標と基本姿勢	○ 「付加価値の高い産業の振興」と「良質な雇用の確保」 ○ 不確実性の高い時代において、コロナ禍やデジタル化、ゼロカーボン(脱炭素)などの新たな動きや変化をチャンスと捉え ○ 産学金労官の支援ネットワークの連携の下、持てる力を総動員し、企業や働く人などあらゆる次元での「自己変革」を促進、未来につながる産業づくりに挑戦

方針2 みやざきの未来を切り拓く多様な産業人材の育成・確保	
1 働きやすい魅力ある職場環境づくりや学び直し等の促進	・ 企業認証などによる働きやすい職場環境づくりの促進 ・ スキル向上につながる学び直し等の促進 等
2 若者の県内就職促進と離職防止	・ 若者やその保護者、教職員などを対象とした、宮崎で暮らし、働く魅力のPRやインターンシップ等の推進 等
3 移住・UIターン等の促進	・ ウェブサイトの活用などによる県内企業とUIターン希望者とのマッチング支援 ・ ワークেশンの推進による都市部企業と県内市町村等とのマッチング支援や魅力のPR
4 女性や高齢者など多様な人材の活躍促進	・ 女性や高齢者等の活躍促進につながる働きやすい職場環境づくり ・ 相談窓口の設置などによる、求職者と企業とのマッチング支援 等
5 外国人材の活躍促進	・ 外国人雇用を行う優良企業のPRなど外国人材の受入れ促進 ・ みやざき外国人サポートセンターなどによる外国人材の暮らしへの支援 等
6 デジタル人材の育成・確保の強化	・ ITスキルに関する連続講座などデジタル技術を学ぶ機会の提供 ・ 首都圏在住のICT人材との人的ネットワークの強化など ・ デジタル人材の確保に向けた支援
7 技能者の育成・確保	・ 児童・生徒の段階からの「ものづくり」への関心の醸成・促進 ・ 訓練指導の質の向上など技能者の育成・確保

みやざき産業振興戦略に基づく令和6年度の主な取組（概要版）

- 方針2 みやざきの未来を切り拓く多様な産業人材の育成・確保**
- 1 働きやすい魅力ある職場環境づくりや学び直し等の促進**
- 働きやすい職場「ひなたの輝」認証制度（14社認証（累計80社））
 - 仕事と生活の両立応援宣言（104社登録（累計1,720件））
 - 働き方改革に取り組む企業へ専門人材（社労士等）を派遣し、アドバイスを実施（県内企業10社）
 - 社会人向け人材育成講座「ひなたMBA（みやざきビジネスアカデミー）」を実施（18プログラム開催、修了者583名）
- 2 若者の県内就職促進と離職防止**
- 高校3年生を対象とした企業説明会を実施（実施地区4地区（宮崎、都城、延岡、小林）、参加生徒数1,043名、参加企業数231社）
 - 奨学金返還支援事業の対象を高校生まで拡充し、実施（支援金交付者数96名）
 - インターンシップを希望する大学生等と県内企業とのマッチングサイトを運営（受入企業数46社、参加者数123名）
 - 大学生等を対象とした就職説明会の開催
 - （県内）実施地区3地区（宮崎、都城、延岡）参加企業数239社 参加者数333名
 - （オンライン）参加企業数102社（行政機関含む）、参加者数143名



高校3年生対象企業説明会（宮崎会場）

みやざき産業振興戦略に基づく令和6年度の主な取組（概要版）

- 3 移住・UIターンの促進**
- 宮崎、東京、大阪、福岡の「宮崎ひなた暮らしUIターンセンター」において、「ふるさと宮崎人材バンク」を活用した職業紹介や移住情報の提供（就職相談延べ575件、県内就職者数185名、登録企業数（年度末時点）659社）
 - UIターン就職希望者を対象とした就職説明会の開催（東京、福岡）（参加企業数45社、参加者数63名）
 - 県外在住の方を対象に、県内企業への就職活動に要する交通費等の補助を実施（補助件数312件）
 - 県内事業者と地方に興味のある都市部在住者をマッチングし、宮崎での仕事と暮らしを体験する取組を実施（受入事業者数12者、参加者数33名）
- 4 女性や高齢者など多様な人材の活躍促進**
- 「みやざき女性就業支援センター」及び「みやざきシニア就業支援センター」の運営（女性センター）相談利用者1,178名、就職決定者136名、セミナー等参加者数72名（シニアセンター）相談利用者1,194名、就職決定者113名、セミナー等参加者数52名
- 5 外国人材の活躍促進**
- 外国人留学生の受入れを希望する企業の採用に関する相談対応（115社）
 - 企業と外国人留学生等とのマッチング支援（マッチング人数17名）
 - みやざき外国人サポートセンターの運営(相談件数270件・211名)



UIターン就職希望者対象就職説明会（東京会場）

みやざき産業振興戦略に基づく令和6年度の主な取組（概要版）

- 6 デジタル人材の育成・確保の強化**
- 県内ICT企業の技術者等を対象に、技術系の高度な資格取得につながる連続講座を開催（参加者数延べ132名）
 - DXセミナー及び実践的内容の連続講座DX塾を各7回開催（セミナー731名、DX塾23名が参加）
 - 首都圏在住の本県に関心のあるICT人材とのネットワークを充実させ、交流会等を実施（ネットワーク登録者数104名）
- 7 技能者の育成・確保**
- 小・中学校等に技能士を派遣し、職業講話、ものづくり体験及び現場見学を実施（35校、683名参加）
 - 技能検定実技試験受験手数料の助成事業を実施（対象：35歳未満の2級又は3級の受験申請者延べ662名に助成）
 - 県立産業技術専門学校において、木造建築科、構造物鉄工科、電気設備科、建築設備科の2年課程の職業訓練を実施（55名修了、就職率100%、うち県内就職86.8%）



DXセミナー（登録企業によるディスカッション）

1. 第12次宮崎県職業能力開発計画の策定について

参考 県の指針 産業におけるデジタル人材育成のための取組指針（令和6年2月策定）概要

- 県内事業者のデジタル化への意識を高めながら、県や産業支援機関、教育機関等の関係機関が連携して産業のデジタル化に向けた取組を加速させることを目指す方針。
- 令和10年度までに約15,000人のデジタル人材を育成する目標。

1 指針の策定趣旨
 本県における産業のデジタル化に向けた現状と課題を整理し、特にデジタル化を推進するにあたって基盤となる人材育成に向けて必要な取組の方向性を示すことで、県内事業者のデジタル化への意識を高めながら、県や産業支援団体、教育機関等の県内関係機関が連携して産業のデジタル化に向けた取組を加速させ、将来に向けて本県地域産業の活力を維持していくことを目指すものである。

2 産業のデジタル化に関する現状と課題
 ○令和5年6月から10月にかけて県内事業者アンケート調査を実施
 ⇒アンケート結果のポイント

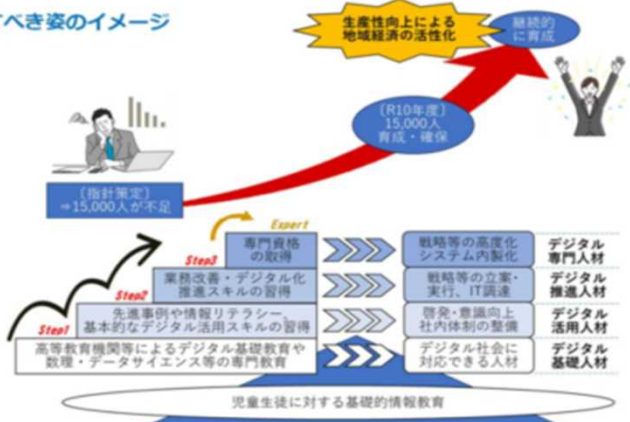
- ✓ 回答者の9割以上がデジタル化に取り組み始めている一方で、デジタル化への戦略等を策定し、計画的・継続的な取組を行っている事業者は少ない。
- ✓ デジタル化に取り組む上での課題としては、ITシステム・デジタル技術等の知見や社内体制・組織の整備、投資予算の確保、人材の育成・確保が上位を占める。

事業者の実情に応じた最適なシステム等の実装を進めていくためには、特にその基盤となる人材の育成・確保が最も重要である。

3 目指すべき姿
 本県産業のデジタル化を推進するにあたって基盤となる「デジタル人材の育成」を通じて、事業者の規模や体制などの実情に応じた計画的・継続的なデジタル化を促し、将来に向けて本県地域産業が活力を維持していくことを目指す。

(1) 当面の目標
 県内事業者において当面不足していると考えられるデジタル人材(※)約15,000人を令和10年度までに育成していくことを目標とする。

※・一定の専門資格を有し、デジタル化戦略の高度化やシステムの運用・開発などを行う人材
 ・基礎的なデジタル技術の情報や活用手法等に関する知識を有し、社内のデジタル化を推進することができる人材



- 4 取組の方向性**
- (1) 県の役割**
- ① 事業者に向けた取組**
 - ア) 経営者**
 - ✓ 啓発・理解促進セミナー など
 - イ) 従業員**
 - ✓ 実際の業務現場をフィールドとした実践研修
 - ✓ 一般従業員層、リーダー層など階層毎のデジタルスキル研修 など
 - ② 求職者等に向けた取組**
 - ✓ 多様なメニューを備えたITスキル研修や職業訓練 など
 - ③ 学生等、未来の本県産業を担う人材に向けた取組**
 - ア) 基礎知識及び情報リテラシーの向上**
 - ✓ 「宮崎県“教育の情報化”推進プラン」に基づく、児童生徒の発達段階に応じた体系的な指導やプログラミング教育や教職員の研修 など
 - イ) 実務につながるITスキル等の向上**
 - ✓ 学生を対象としたITスキル研修のほか、県内就職率向上に向けた県内事業者の労働環境の整備やそこで働くことの魅力等を伝えていく取組 など
 - ④ 特定分野における人材育成の取組**
 - ア) 林業**
 - ✓ みやざき林業大学校と連携した必要な研修等の充実 など
 - イ) 農水産業**
 - ✓ 農業系高校・農業大学校による農業新技術の学習機会の提供、公設試験場等によるスマート農業技術の評価 など
 - ウ) 建設業**
 - ✓ 建設ICTに関わる方に対するICT活用工事に関する研修会の開催 など
- (2) 産業支援機関、事業者の役割**
- ✓ 各産業団体におけるDXセミナー・研修会等の実施や、県が実施する研修等の所属会員に向けた周知・広報
 - ✓ 事業者自身における社内の意識啓発や、外部研修への参加による社員のリスキニング推進
- (3) 高等教育機関等の役割**
- ✓ 高度なプログラムや数理・データサイエンス等、レベルや専攻分野に応じたデジタル教育 など
- (4) 市町村の役割**
- ✓ 各市町村毎の独自の人材育成の取組

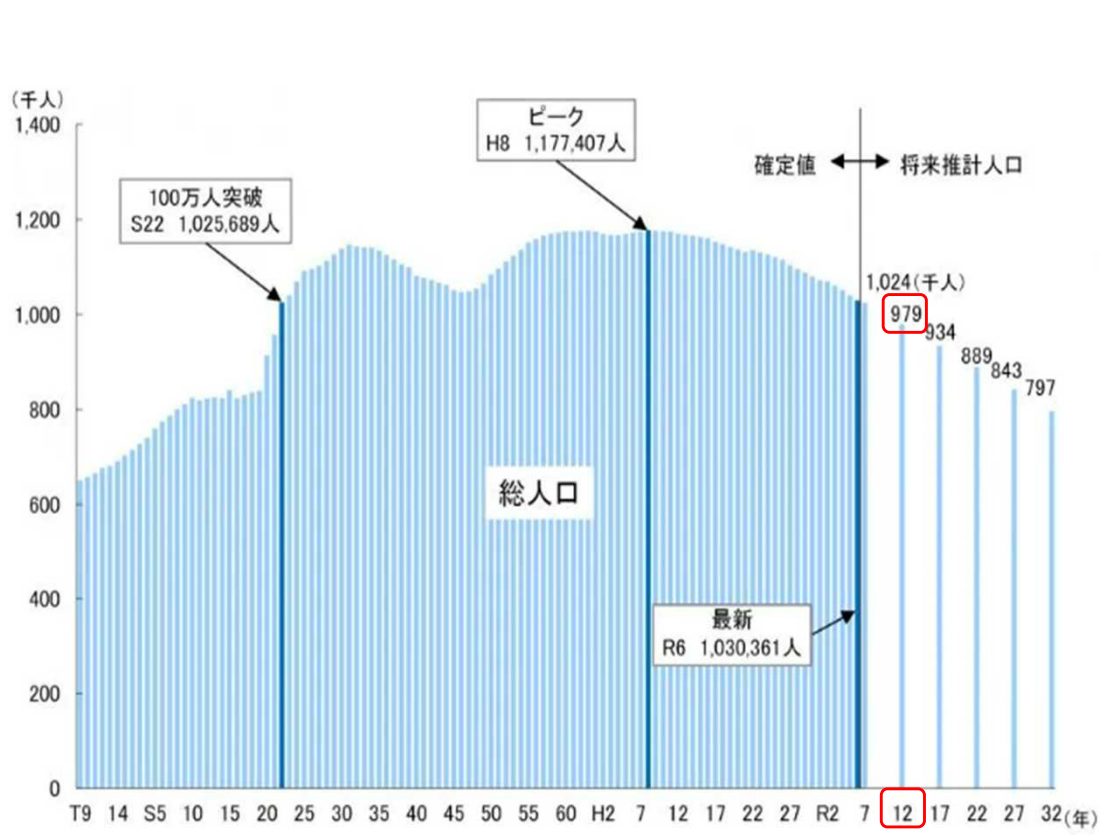
5 取組の推進体制
 「宮崎県デジタル化推進本部地域産業部会（庁内関係各課）」及び「宮崎県デジタル社会推進協議会（産学官）」において、毎年度取組の進捗状況等を確認しながら、より効果的な取組について検討を行っていく。

2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

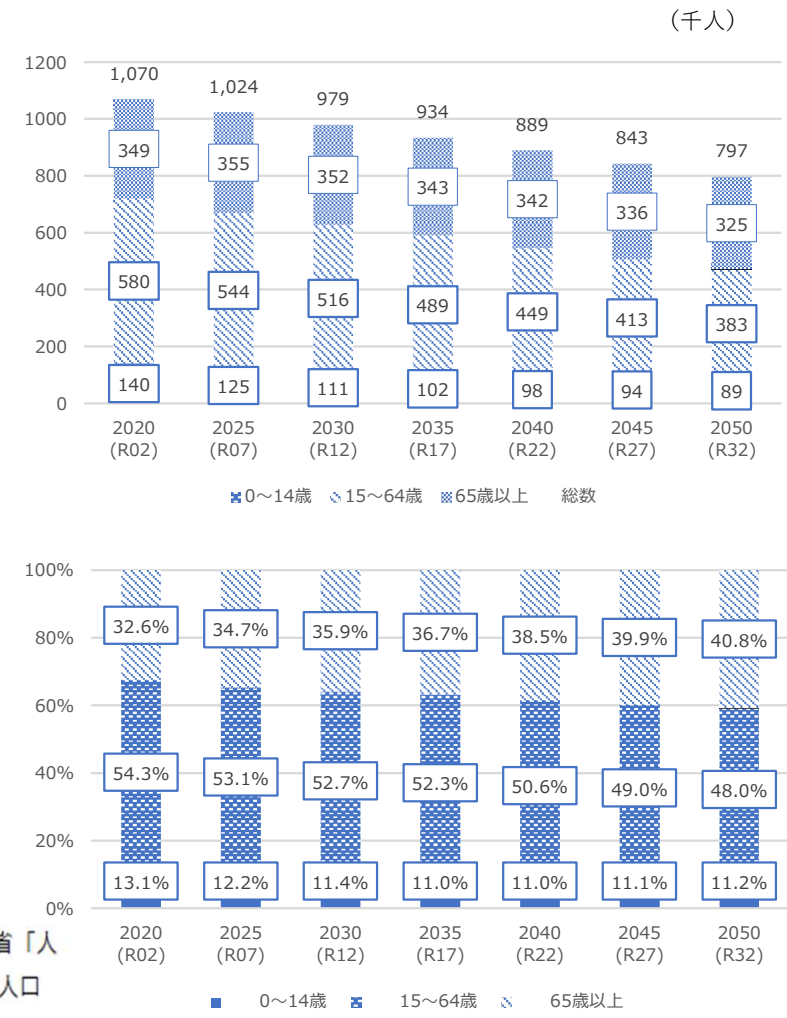
■人口（大正9年～令和32年）、年齢別（令和2年～令和32年）

平成8年の1,177,407人をピークに減少。令和12年（2030年）には97万9千人となり、100万人を割り込む見込み。少子高齢化と人口減少により労働力の需要と供給バランスが崩れる「労働供給制約」の状態が継続する。



(注意) 各年10月1日現在の人口。ピークはその比較による。

(資料) 国勢調査の年(昭和20年以外の令和2年までの表記年及び昭和22年)は総務省「国勢調査」、その他の年は、昭和34年以前は総務省「人口推計」、36年以降は県統計調査課「宮崎県現住人口調査」、令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和5年推計)」

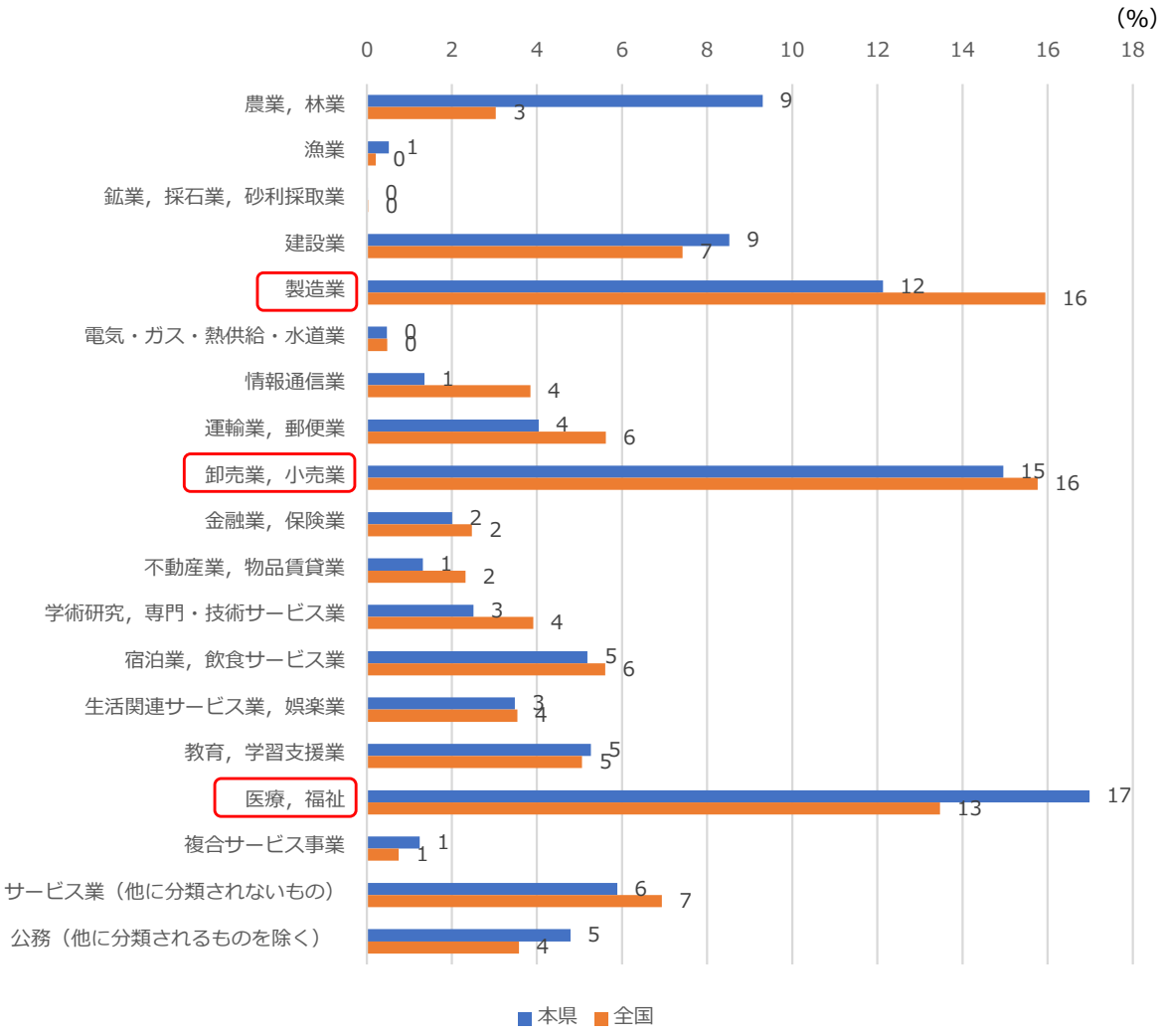


2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

産業（大分類）別男女15歳以上就業者数及び割合

全国と比較して「農林漁業」「建設業」「医療・福祉」「公務」の割合が高い。
 県内では、「医療・福祉」が17%で最も高く、次いで「卸売業・小売業」15%、「製造業」12%となっている。



本県の産業	就業者数 (人)		産業別割合 (%)		男女別割合 (%)	
	男	女	男	女	男	女
総数	279,263	254,164	100.0	100.0	52.4	47.6
第1次産業	31,839	20,567	11.4	8.1	60.8	39.2
農業, 林業	29,552	20,098	10.6	7.9	59.5	40.5
うち農業	26,346	19,491	9.4	7.7	57.5	42.5
漁業	2,287	469	0.8	0.2	83.0	17.0
第2次産業	77,806	32,458	27.9	12.8	70.6	29.4
鉱業, 採石業, 砂利採取業	105	18	0.0	0.0	85.4	14.6
建設業	38,082	7,363	13.6	2.9	83.8	16.2
製造業	39,619	25,077	14.2	9.9	61.2	38.8
第3次産業	169,618	201,139	60.7	79.1	45.7	54.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2,095	442	0.8	0.2	82.6	17.4
情報通信業	4,670	2,578	1.7	1.0	64.4	35.6
運輸業, 郵便業	18,188	3,384	6.5	1.3	84.3	15.7
卸売業, 小売業	36,890	42,897	13.2	16.9	46.2	53.8
金融業, 保険業	4,677	6,051	1.7	2.4	43.6	56.4
不動産業, 物品賃貸業	4,172	2,850	1.5	1.1	59.4	40.6
学術研究, 専門・技術サービス業	8,481	4,894	3.0	1.9	63.4	36.6
宿泊業, 飲食サービス業	10,049	17,601	3.6	6.9	36.3	63.7
生活関連サービス業, 娯楽業	7,213	11,372	2.6	4.5	38.8	61.2
教育, 学習支援業	11,025	17,067	3.9	6.7	39.2	60.8
医療, 福祉	21,825	68,767	7.8	27.1	24.1	75.9
複合サービス事業	3,985	2,642	1.4	1.0	60.1	39.9
サービス業 (他に分類されないもの)	18,601	12,810	6.7	5.0	59.2	40.8
公務 (他に分類されるものを除く)	17,747	7,784	6.4	3.1	69.5	30.5

注) 不詳補完値による。

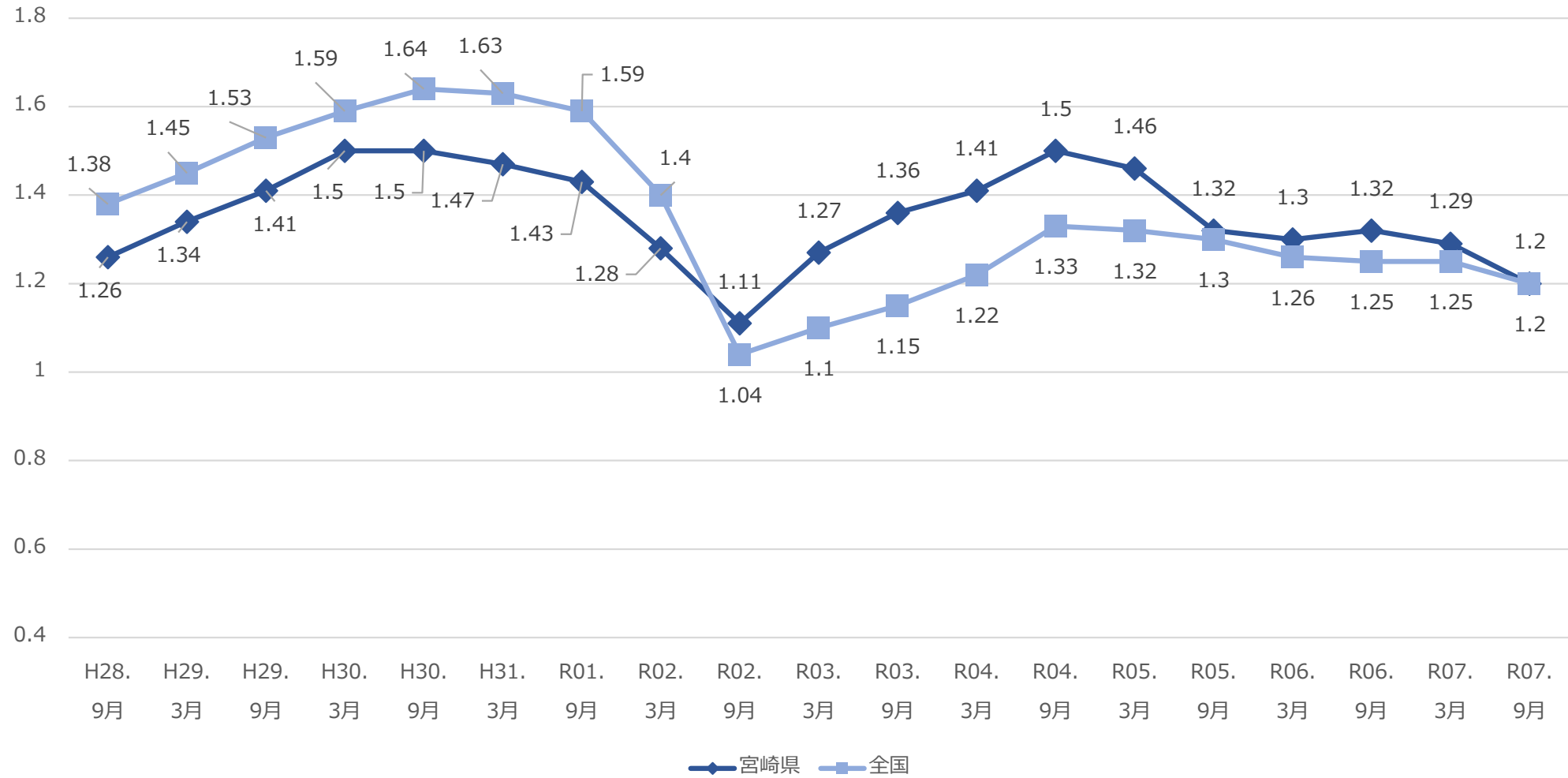
2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■有効求人倍率の推移（季節調整値）

1倍以上を維持。（直近のR8.1月は1.15倍）

求人が求職を上回っているものの緩やかに減少してきており、物価高や賃金上昇などが今後影響する可能性あり。



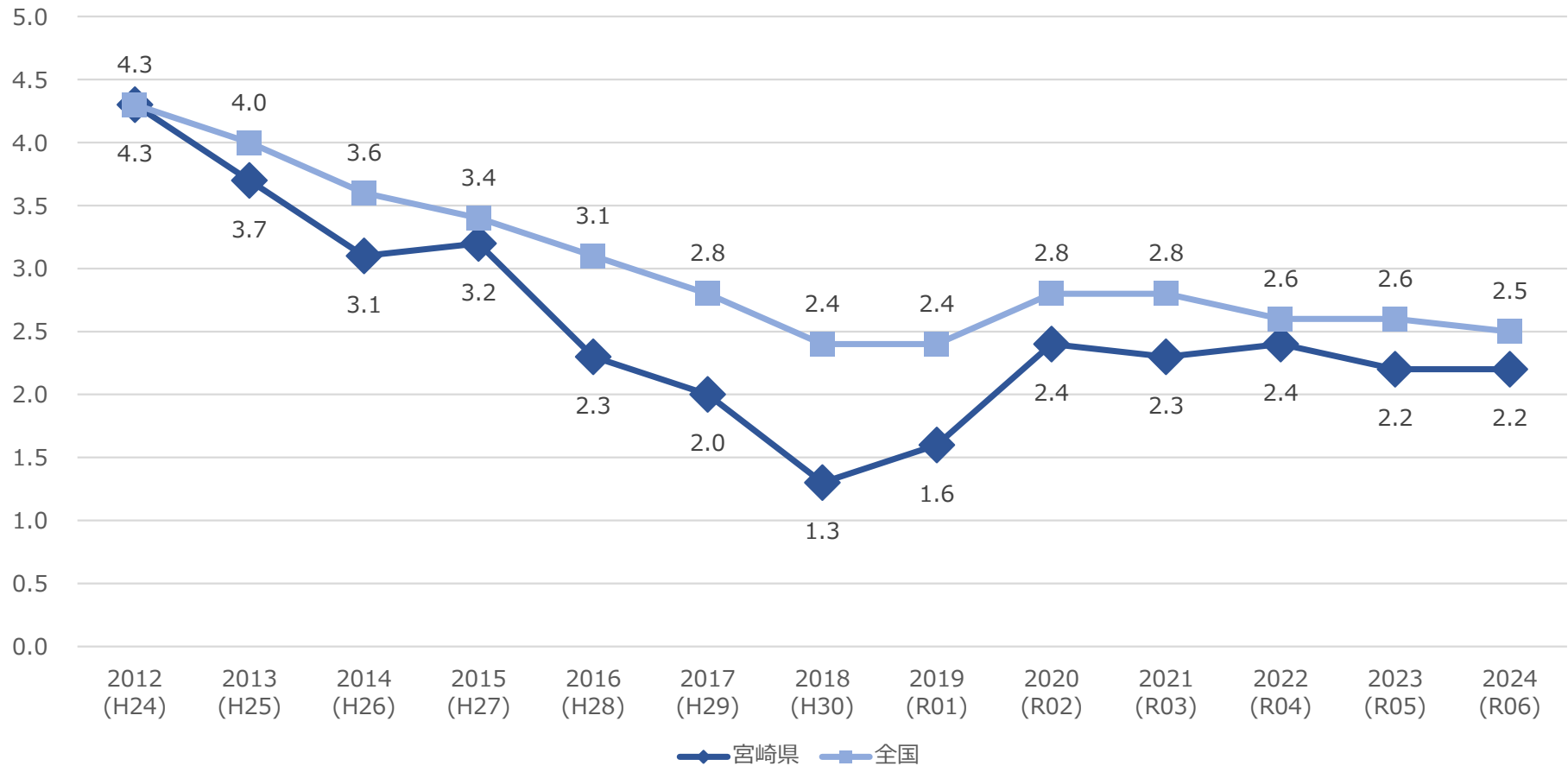
資料：宮崎県の有効求人倍率「みやざき労働市場月報」（宮崎労働局）
：全国の有効求人倍率「一般職業紹介状況」（厚労省）

2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■ 完全失業率の推移

本県の失業率は全国平均より低く、2%台前半で推移。
生産年齢人口の減少や、人手不足のために完全失業率が抑えられていると考えられる。



資料：総務省統計局「労働力調査」

2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■産業分類別事業所数、従業員数、新規一般求人数

平成28—令和3年の調査で、事業所数: 51,475 → 43,332 (▲8,143所) 約15.8%、従業員数: 448,050 → 361,410 (▲86,640人) 約19.3%の減。高齢化による廃業、人手不足による事業縮小、コロナ禍の影響等が考えられる。

	本県の産業分類別事業所数 (民営)					本県の産業分類別従業員数 (民営)					本県の産業別新規一般求人数		
	平成28年 活動調査		令和3年 活動調査		比較増減 (R3-H28)	平成28年 活動調査		令和3年 活動調査		比較増減 (R3-H28)	令和4 年度	令和6 年度	比較増減 (R6-R4)
	総数(所)	構成比(%)	総数(所)	構成比(%)		総数(人)	構成比(%)	総数(人)	構成比(%)		総数(人)	総数(人)	
合計	51,475	100.0%	43,332	100.0%	▲ 8,143	448,050	100.0%	361,410	100.0%	▲ 86,640	119,935	109,402	▲ 10,533
農林漁業 (個人経営除く)	1,105	2.1%	1,225	2.8%	120	12,412	2.8%	12,862	3.6%	450	3,144	2,816	▲ 328
鉱業、採石業、砂利 採取業	11	0.0%	17	0.0%	6	78	0.0%	182	0.1%	104	144	94	▲ 50
建設業	5,184	10.1%	4,739	10.9%	▲ 445	35,124	7.8%	32,616	9.0%	▲ 2,508	10,142	9,155	▲ 987
製造業	3,046	5.9%	2,686	6.2%	▲ 360	60,717	13.6%	45,890	12.7%	▲ 14,827	12,630	9,950	▲ 2,680
電気・ガス・熱供 給・水道業	61	0.1%	125	0.3%	64	2,232	0.5%	704	0.2%	▲ 1,528	42	53	11
情報通信業	311	0.6%	297	0.7%	▲ 14	5,383	1.2%	4,242	1.2%	▲ 1,141	4,480	4,632	152
運輸業、郵便業	901	1.8%	679	1.6%	▲ 222	19,784	4.4%	14,677	4.1%	▲ 5,107	5,037	4,957	▲ 80
卸売業、小売業	13,629	26.5%	9,799	22.6%	▲ 3,830	94,952	21.2%	62,657	17.3%	▲ 32,295	12,770	11,800	▲ 970
金融業、保険業	852	1.7%	545	1.3%	▲ 307	9,937	2.2%	5,133	1.4%	▲ 4,804	837	784	▲ 53
不動産業、物品賃貸 業	1,864	3.6%	1,881	4.3%	17	7,102	1.6%	6,338	1.8%	▲ 764	1,528	1,281	▲ 247
学術研究、専門・技 術サービス業	1,913	3.7%	1,839	4.2%	▲ 74	8,884	2.0%	8,868	2.5%	▲ 16	2,238	1,893	▲ 345
宿泊業、飲食サービ ス業	7,353	14.3%	5,846	13.5%	▲ 1,507	41,216	9.2%	27,410	7.6%	▲ 13,806	7,013	5,732	▲ 1,281
生活関連サービ ス業、娯楽業	5,205	10.1%	4,445	10.3%	▲ 760	20,079	4.5%	13,625	3.8%	▲ 6,454	2,998	3,161	163
教育、学習支援業	1,565	3.0%	1,379	3.2%	▲ 186	13,371	3.0%	16,164	4.5%	2,793	1,971	2,244	273
医療、福祉	4,633	9.0%	4,643	10.7%	10	80,139	17.9%	77,595	21.5%	▲ 2,544	34,455	33,761	▲ 694
複合サービス事業	457	0.9%	503	1.2%	46	6,045	1.3%	5,981	1.7%	▲ 64	1,320	1,277	▲ 43
サービス業(他に分 類されないもの)	3,385	6.6%	2,684	6.2%	▲ 701	30,595	6.8%	26,466	7.3%	▲ 4,129	19,186	15,812	▲ 3,374

医療・福祉:
従業員数は微減 (▲2,544人) に留まっており、構成比は17.9%→21.5%へと上昇。本県で最も多くの人々が働く産業であり、高齢化に伴う需要の強さがある。

農林漁業:
事業所数、従業員数ともに微増。本県の強みである一次産業において、法人化や新規就業がある程度進んでいることが推測される。

教育、学習支援業:
従業員数が約2,800人増加、数少ない成長分野となっている。

「医療・福祉」では求人が出続けている一方、「卸売・小売」や「宿泊・飲食」では働く場所(事業所)自体が急減している。
※コロナ禍の影響も考慮する必要あり。

今後は衰退業種から、人手不足の成長業種(あるいは維持業種)へのスムーズな労働移動(リスクリング等)も重要となる。

資料：平成28/令和3経済センサス、求人数：職業安定業務統計年報（宮崎労働局）

2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■男女、職業（大分類）別有業者数及び構成比

男女とも「専門的・技術的従事者」は大きく増加し、「農林漁業従事者」「生産工程従事者」が特に減少。
労働構造の専門化・高度化が進む一方、県の基幹産業である「農林漁業従事者」の担い手確保が引き続き大きな課題。

【総数】	実数(人)		
	平成29年度	令和4年度	増減
総数	548,800	537,000	▲ 11,800
管理的職業従事者	14,700	11,300	▲ 3,400
専門的・技術的職業従事者	89,200	99,000	▲ 9,800
事務従事者	98,400	98,800	▲ 400
販売従事者	55,100	51,500	▲ 3,600
サービス職業従事者	70,400	67,500	▲ 2,900
保安職業従事者	8,600	11,800	▲ 3,200
農林漁業従事者	51,500	44,200	▲ 7,300
生産工程従事者	70,000	59,900	▲ 10,100
輸送・機械運転従事者	20,600	21,400	▲ 800
建設・採掘従事者	28,300	24,800	▲ 3,500
運搬・清掃・包装等従事者	34,100	34,500	▲ 400
分類不能の職業	7,900	12,100	▲ 4,200

「専門的・技術的職業従事者」

建築・土木・測量技術士、情報処理・通信技術者、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、保健医療従事者、社会福祉専門職業従事者、美術家・デザイナー・写真家・映像撮影者 等

「生産工程従事者」

生産設備制御・監視従事者（金属製品）、生産設備制御・監視従事者（金属製品を除く）、機械組立設備制御・監視従事者、製品製造・加工処理従事者（金属製品）、製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）、機械組立従事者、機械整備・修理従事者、製品検査従事者（金属製品）、製品検査従事者（金属製品を除く）、機械検査従事者、生産関連・生産類似作業従事者

【男】	実数(人)		
	平成29年度	令和4年度	増減
総数	292,200	283,100	▲ 9,100
管理的職業従事者	12,700	9,800	▲ 2,900
専門的・技術的職業従事者	38,900	43,700	▲ 4,800
事務従事者	35,000	34,900	▲ 100
販売従事者	30,800	26,800	▲ 4,000
サービス職業従事者	19,100	18,800	▲ 300
保安職業従事者	8,200	10,500	▲ 2,300
農林漁業従事者	33,100	30,100	▲ 3,000
生産工程従事者	47,200	38,700	▲ 8,500
輸送・機械運転従事者	19,900	20,400	▲ 500
建設・採掘従事者	27,600	24,000	▲ 3,600
運搬・清掃・包装等従事者	15,900	18,500	▲ 2,600
分類不能の職業	3,900	6,800	▲ 2,900

【女】	実数(人)		
	平成29年度	令和4年度	増減
総数	256,600	253,900	▲ 2,700
管理的職業従事者	2,000	1,600	▲ 400
専門的・技術的職業従事者	50,300	55,300	▲ 5,000
事務従事者	63,400	63,900	▲ 500
販売従事者	24,400	24,700	▲ 300
サービス職業従事者	51,300	48,700	▲ 2,600
保安職業従事者	400	1,200	▲ 800
農林漁業従事者	18,400	14,100	▲ 4,300
生産工程従事者	22,800	21,100	▲ 1,700
輸送・機械運転従事者	800	1,100	▲ 300
建設・採掘従事者	700	700	0
運搬・清掃・包装等従事者	18,200	16,100	▲ 2,100
分類不能の職業	3,900	5,300	▲ 1,400

資料：令和4年就業構造基本調査統計表

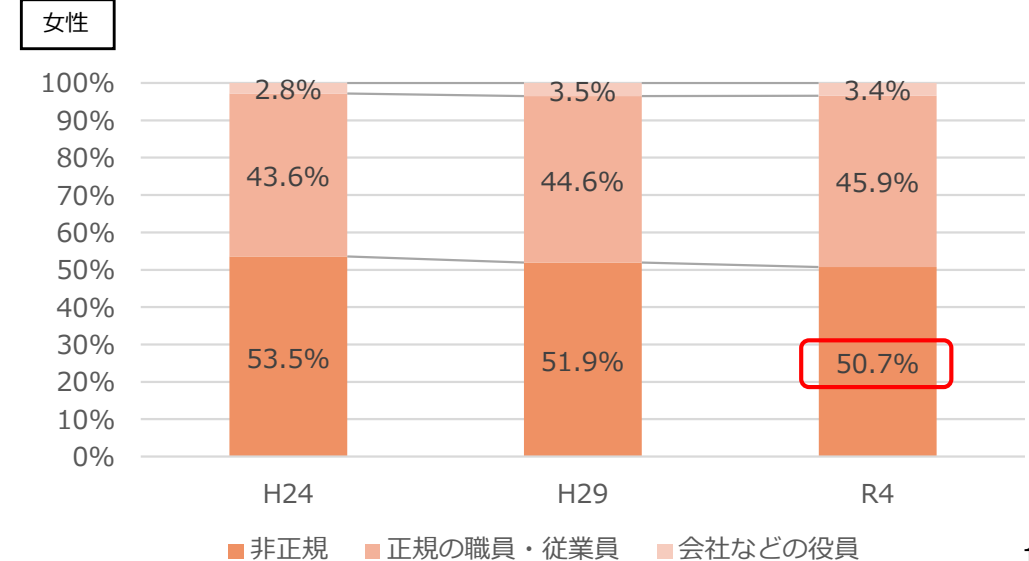
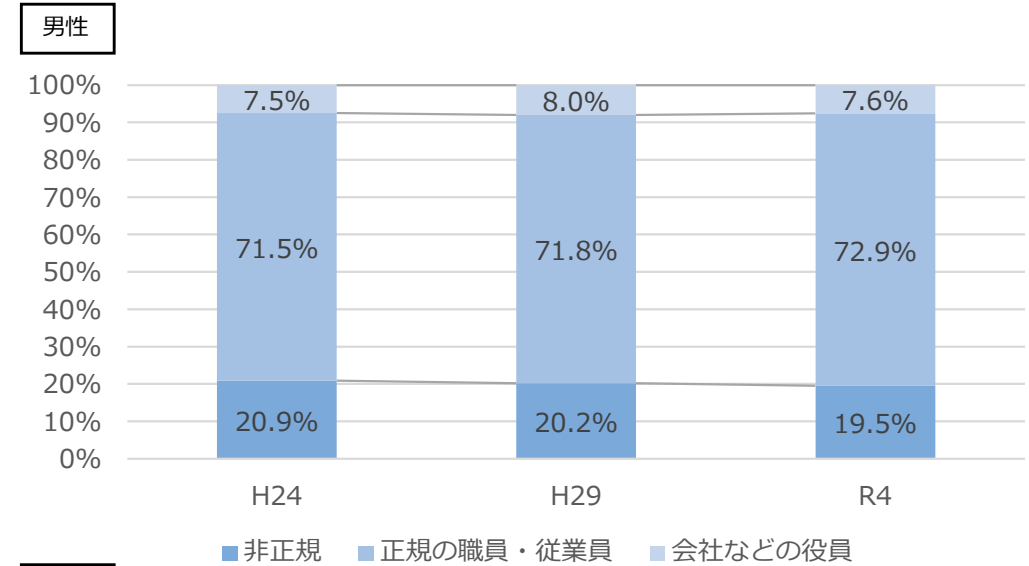
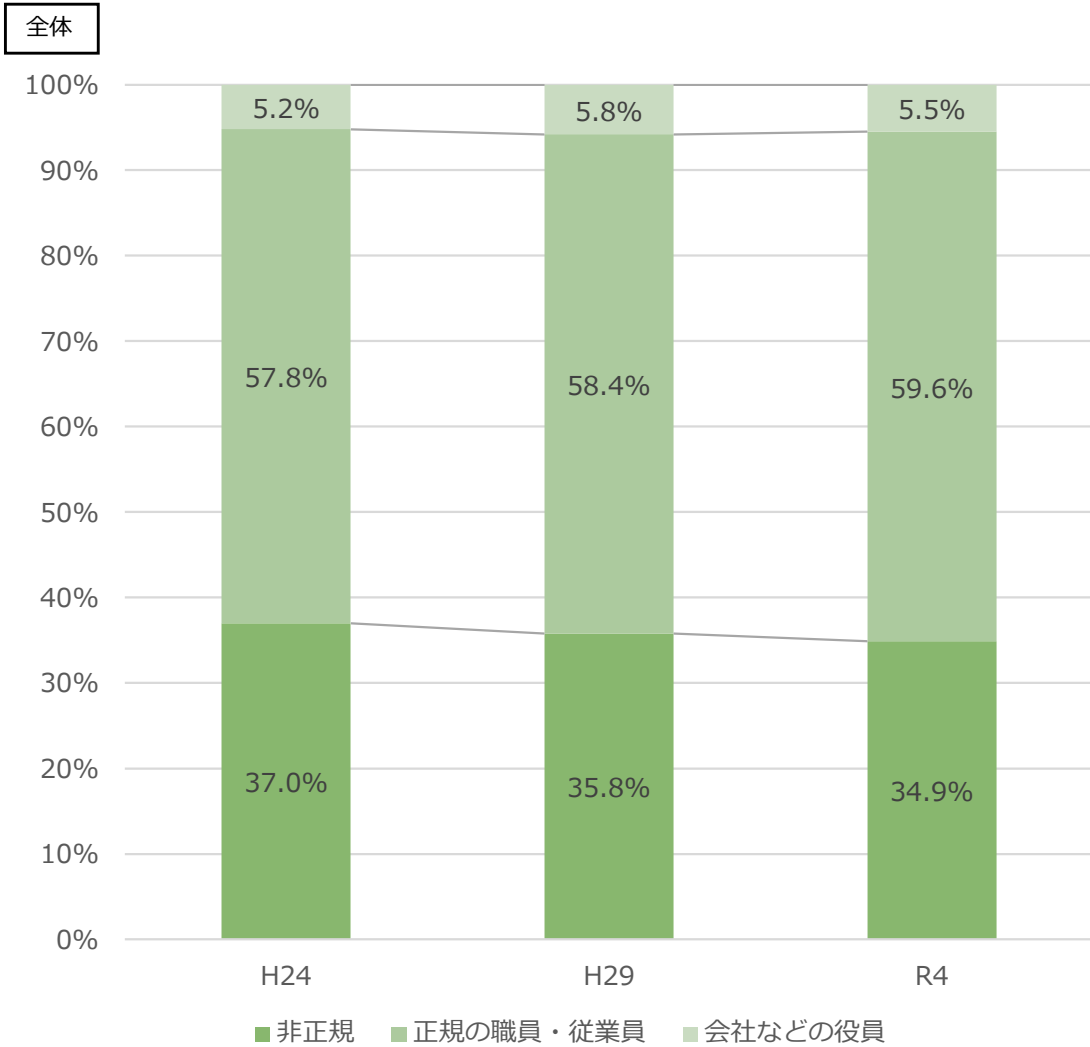
2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

男女、雇用形態別雇用者及び構成比

男女とも正規職員の割合が増加傾向にある。

男性の非正規率は▲0.3ポイント、女性の非正規率は▲0.5ポイント。ただし、依然として女性は非正規率が高い状況にある。



資料：平成24・29・令和4年就業構造基本調査

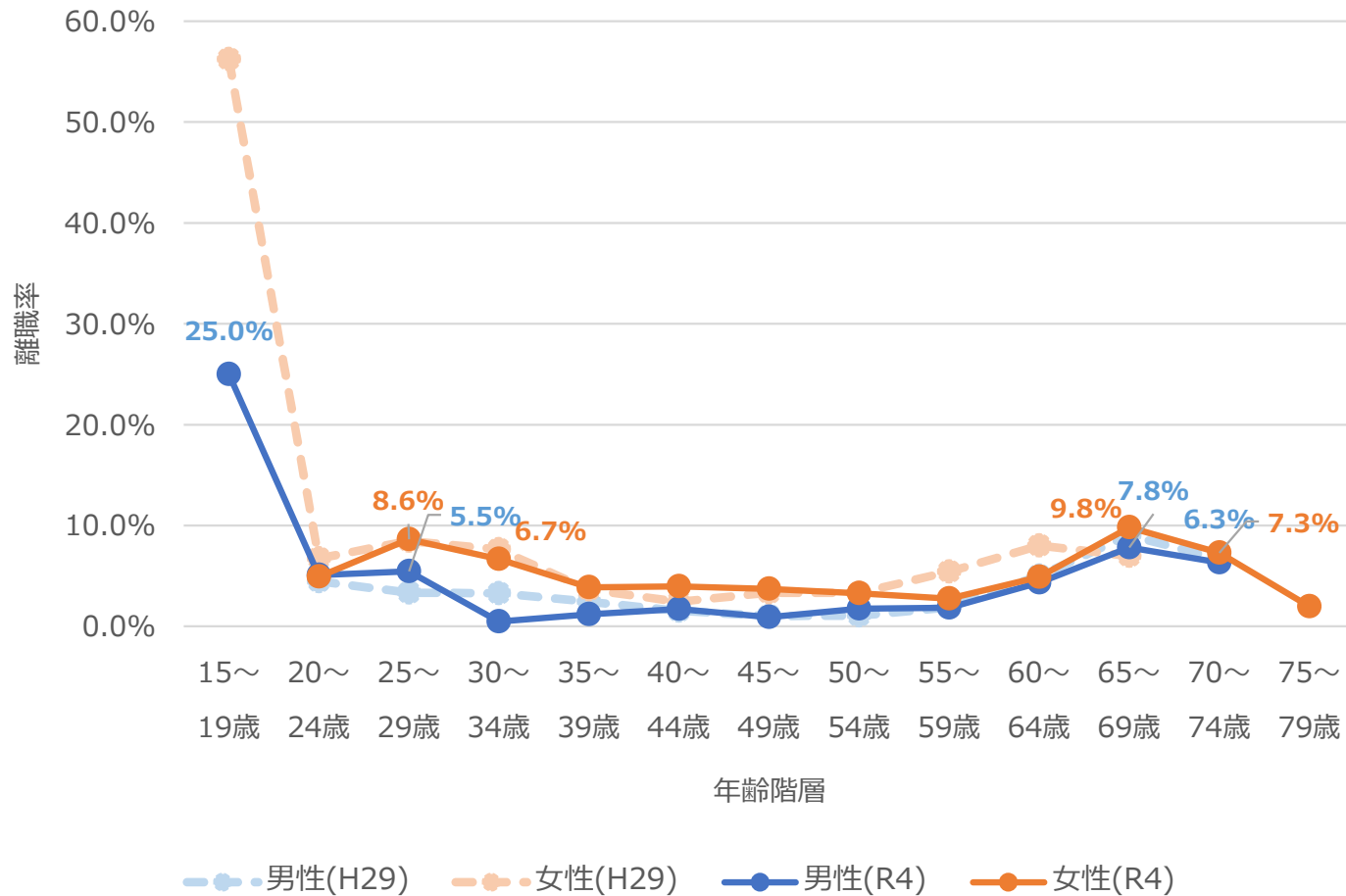
2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■ 男女別、年齢階層別離職率

令和4年度の男性（19歳以下）の離職率が極めて高くなっている。
女性は総じて男性よりも離職率が高い傾向がある。
男性の離職率は若年層は高く、30歳以降は低い水準で推移し、60歳以降に徐々に高まっている。

※該当数字が得られないもの、又は割合の算出にあたって除数が0のものがあるため、一部のデータは算出できない。（19歳以下、70歳以上）



資料：平成24・29・令和4年就業構造基本調査

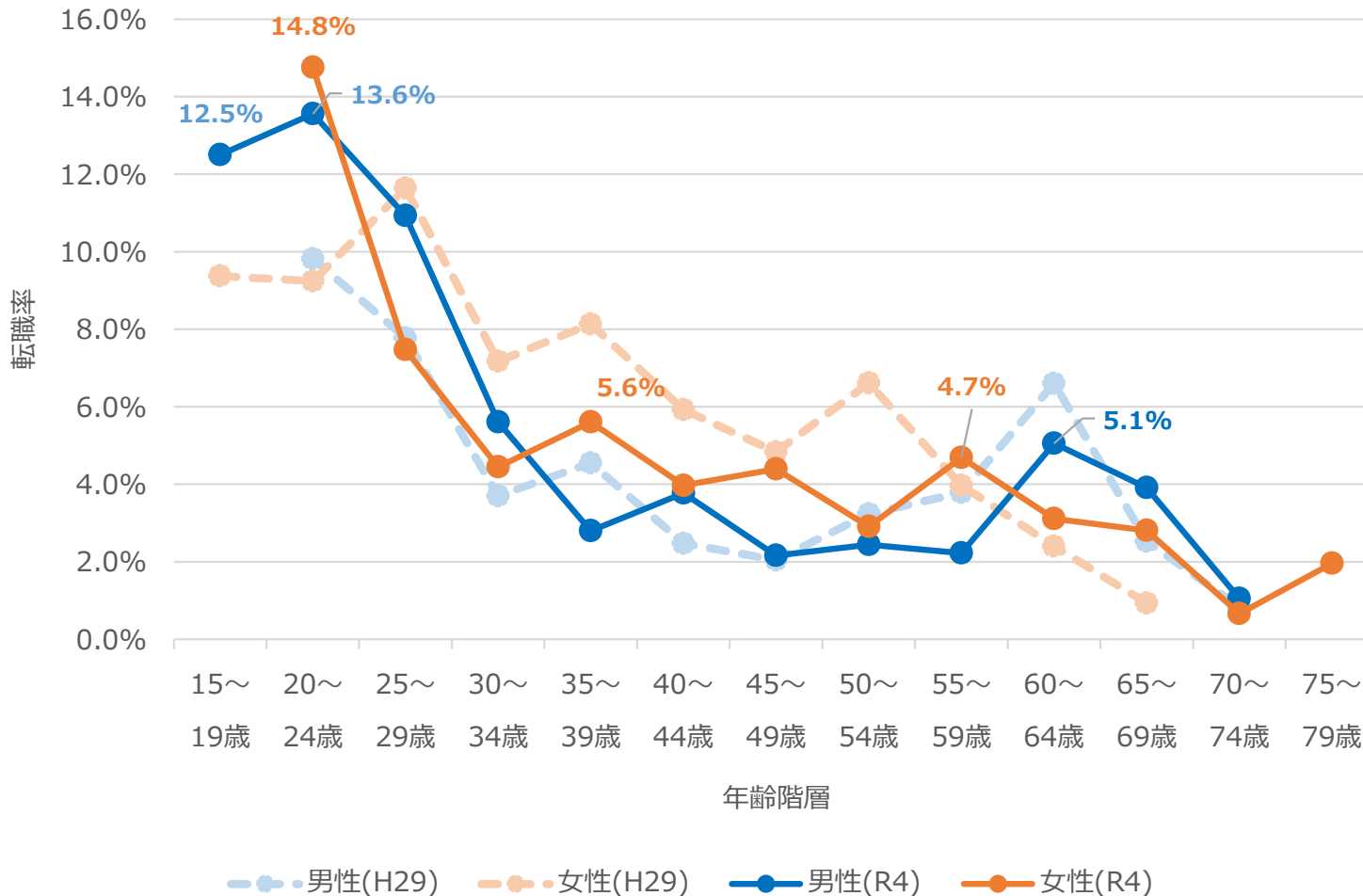
2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■ 男女別、年齢階層別転職率

令和4年度は平成29年度と比較して、男性、女性ともに若年齢層（24歳以下）の転職率が上昇している。男性は定年のタイミング（60～64歳）で転職率が上昇しているが、女性は55～59歳での転職率が高まっている。女性は若年齢層の次に、35～40歳での転職率が高い。

※該当数字が得られないもの、又は割合の算出にあたって除数が0のものがあるため、一部のデータは算出できない。（19歳以下、70歳以上）

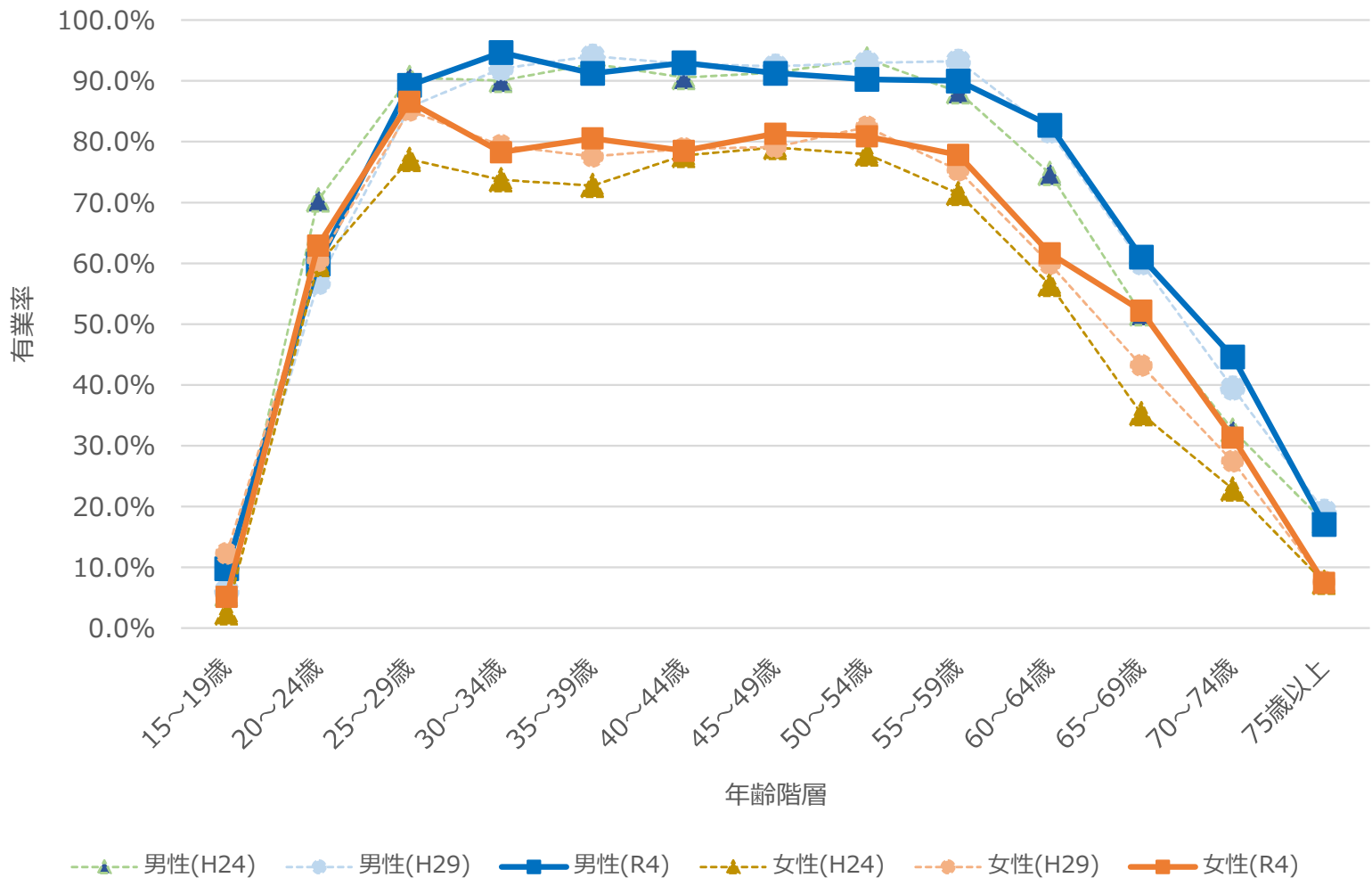


2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■ 男女別、年齢階層別有業率

若年層（～29歳）の有業率は男女差は小さいが、30歳以降は男女で顕著な差が生じている。
男性の有業率はここ10年間でほぼ変化はないが、女性の有業率はH24、H29、R4と上昇傾向が見られる。



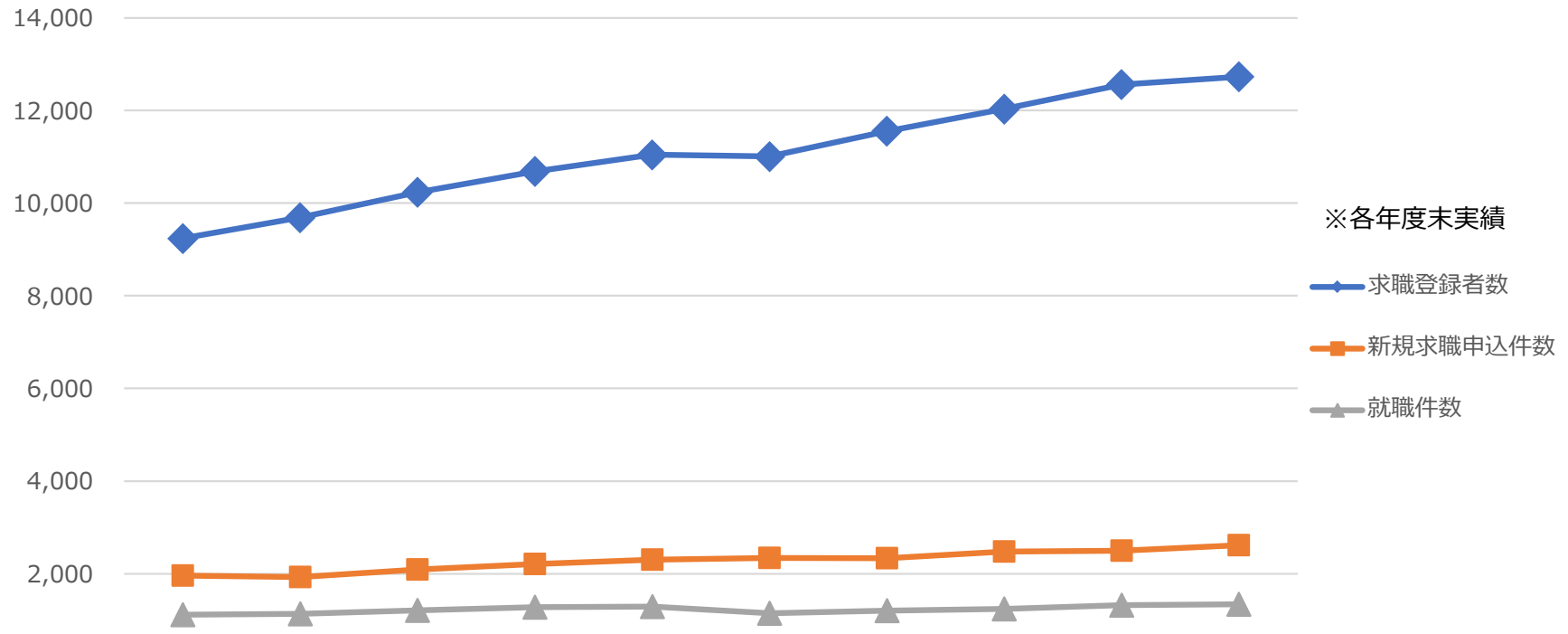
資料：平成24・29・令和4年就業構造基本調査

2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■ 本県障がい者の求職登録者件数、新規求職申込件数、就職件数（平成27年度～令和6年度）

就職件数も増加傾向にはあるが、年々求職登録者数の伸びが顕著になっている。



※各年度末実績
 ● 求職登録者数
 ■ 新規求職申込件数
 ▲ 就職件数

	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
● 求職登録者数	9,240	9,688	10,236	10,686	11,044	11,008	11,554	12,033	12,561	12,730
■ 新規求職申込件数	1,962	1,929	2,093	2,208	2,303	2,344	2,336	2,476	2,497	2,614
▲ 就職件数	1,113	1,137	1,208	1,280	1,293	1,150	1,204	1,239	1,325	1,343

資料：職業安定業務統計年報（宮崎労働局）

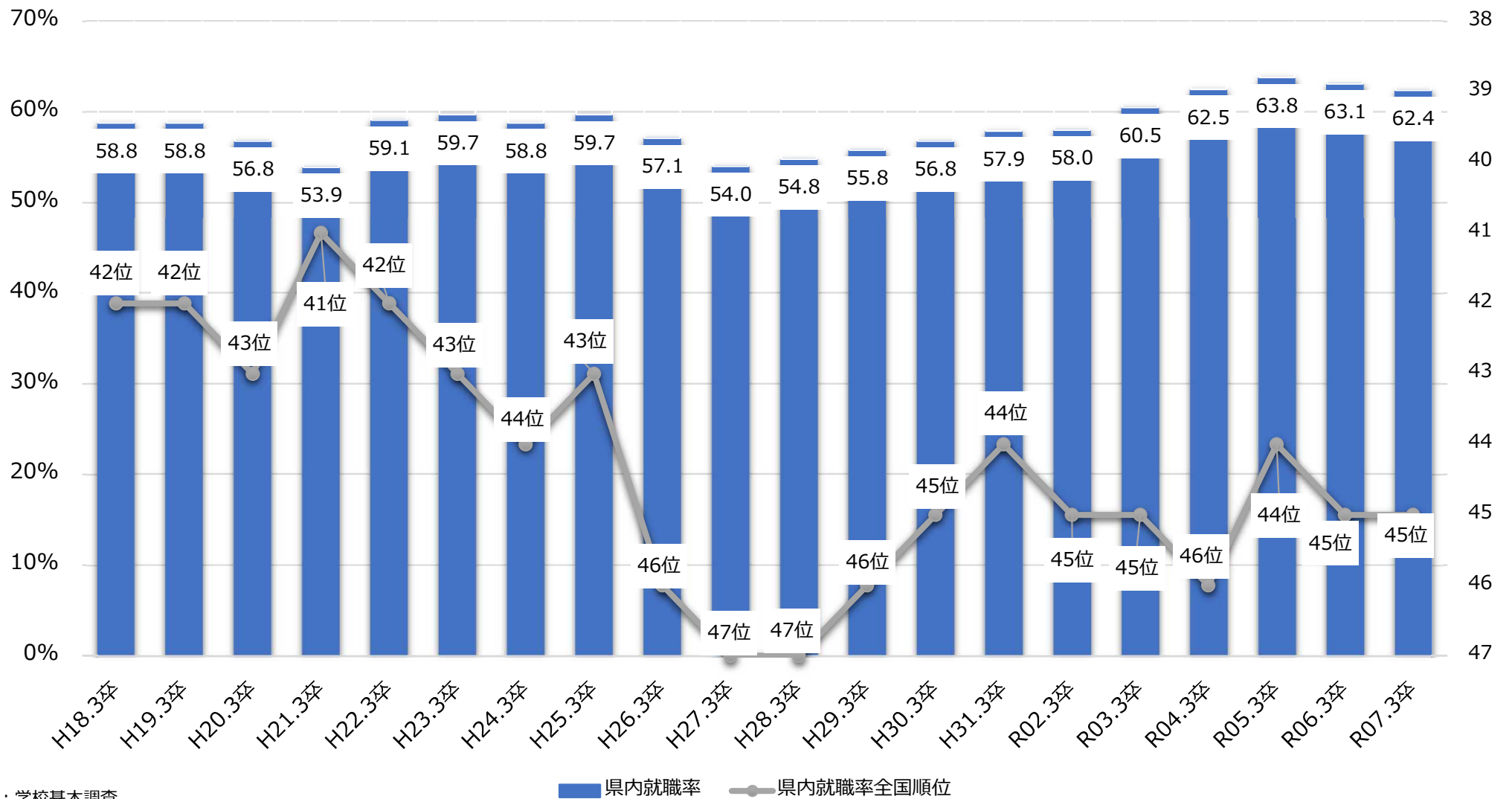
2. 計画策定に係る課題について

県を取り巻く状況

■ 高校生の県内就職率の推移（平成17年度～令和6年度）

近年は約63%付近で安定。直近では62.4%で▲0.7ポイント。

年少人口が減少する中において、県内企業の強みや描けるキャリアを明確化し、認知してもらい、県内就職率を高める対策が必要。



資料：学校基本調査

2. 計画策定に係る課題について

ニーズ調査の概要

調査の目的

本調査は、企業や団体、学生などを対象に、職業能力開発の状況やニーズを調査し、職業能力開発計画策定の基礎資料とするために実施した。

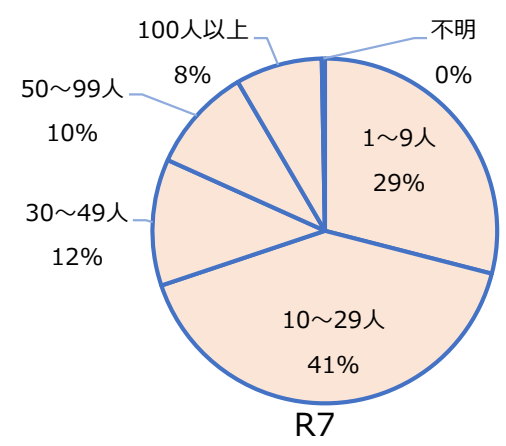
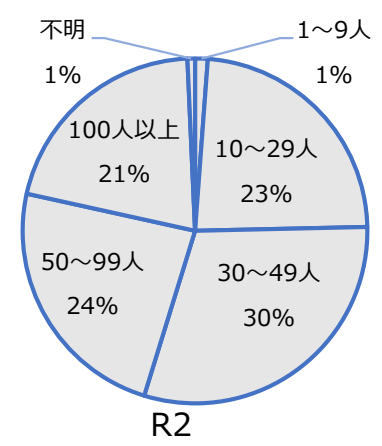
調査の方法

- 調査地域：宮崎県全域
- 調査基準日：令和7年11月1日
- 調査期間：令和7年12月18日～令和8年2月13日
- 調査方法：郵送、メール及び県ホームページ掲載による配布、郵送又はオンラインによる調査
 ※事業所、従業員については郵送・オンライン調査を併用し、それ以外の対象はオンラインで調査を行った。

調査の対象

対象	母数	回収数	回収率	うち郵送回収数
事業所 注1	1,000	345	34.5%	165
従業員 注2	3,000	795	26.5%	434
大学生3年生・短大生1年生 注3	500	207	41.4%	
高校2年生 注4	1,000	1,102	110.2%	
高校進路指導担当 注4	30	31	103.3%	
中学進路指導担当 注5	50	38	76.0%	
専修学校・各種学校 注6	20	17	85.0%	
就労支援サービス事業所 注7	50	29	58.0%	
専門学校関連事業所 注8	30	21	70.0%	
事業主団体	4	4	100.0%	
合計	5,684	2,589	45.5%	

事業所（規模別）回答割合



※集計結果は四捨五入の関係上100%にならない場合がある。
 ※対象によって県の依頼数を超える回答数があったものが含まれるため、回収数及び回収率は参考値
 (注1): 事業所母集団データベースを活用し、常用雇用者が5人以上の県内事業所から産業別・従業者規模別に層化無作為抽出。
 (注2): 事業所から3名を無作為に抽出
 (注3): 県内大学3年生及び短大1年生から抽出
 (注4): 県内高等学校から無作為に抽出
 (注5): 県内中学校から無作為に抽出
 (注6): 県内専修学校・各種学校から無作為抽出
 (注7): 県内の就労支援サービス事業所から抽出
 (注8): (注1)の事業所以外で、産業技術専門学校関連(建築、鉄工、電気、設備、塗装)の事業所を抽出

2. 計画策定に係る課題について

ニーズ調査の結果（概要）

■ 5年後を見据えた生産性向上に必要と考える要素、従業員に求める能力（事業所 N=345）

新設

デジタル化やDXへの適応、従業員の専門的技術力や熟練技能の向上が「生産性向上」に直結すると考える一方で、「従業員のウェルビーイング」も同じ程度重視しており、「働きやすさの向上」にも繋がると考えられる。

生産性向上の実現に必要なと考える要素（3つまで選択可）	デジタル技術（AI、IoT、ビッグデータなど）のさらなる活用	業務プロセスの徹底的な自動化・効率化	データに基づいた経営判断、意思決定の迅速化	従業員の専門的技術力、熟練技能の向上	従業員の創造性・イノベーション能力の向上	組織内外の連携強化、オープンイノベーションの推進	多様な働き方（リモートワーク、兼業・副業など）の推進	リスクリング・アップスキリングによる従業員の最適化	従業員のウェルビーイング（心身の健康、働きがい）向上	特になし	その他
合計	113	140	78	159	76	48	36	21	150	23	2
1～9人	31	30	20	41	26	13	10	9	39	12	0
10～29人	35	59	30	74	33	19	16	5	65	7	2
30～49人	15	17	13	21	7	4	5	2	22	2	0
50～99人	15	18	7	14	5	6	3	3	13	1	0
100人以上	17	16	8	9	5	6	2	2	11	1	0

生産性向上を実現するために、従業員に強く求める能力（3つまで選択可）	デジタルリテラシー（基本的なITスキル情報活用能力）	データ分析・活用能力	AIやRPAなどのツールを使いこなす能力	専門的技術力・熟練技能	変化への適応能力、学習意欲	創造的思考力・イノベーション創出能力	複雑な問題解決能力	多様な人材との協働能力、コミュニケーション能力	異分野の知識を組み合わせる能力	自己管理能力・セルフリーダーシップ	倫理観、社会貢献への意識	特になし	その他
合計	81	50	63	124	158	56	42	166	7	83	44	16	3
1～9人	19	15	15	32	46	16	10	39	3	26	13	9	1
10～29人	32	14	22	61	68	19	22	71	2	38	23	4	2
30～49人	12	6	6	18	20	9	3	22	1	8	2	1	0
50～99人	9	3	9	9	13	5	4	21	0	6	4	1	0
100人以上	9	12	11	4	11	7	3	13	1	5	2	1	0

2. 計画策定に係る課題について

ニーズ調査の結果（概要）

■ 事業所内における教育訓練の実施状況（事業所 N=327）

前回 従業員への実施状況 76.3% → 今回 67.8% (222/327)

規模による二極化：規模が小さいほど実施していない割合が増加。規模が大きいほど、中堅社員や管理職への教育訓練実施率が高くなる傾向にある。

教育訓練の対象：新入社員（入社後3年程度まで）への教育が最も優先的に実施されている。

教育訓練の課題と対策案：前回調査と変わらず「時間の余裕がない」が改善していない。従来の集合研修では限界があり、場所や時間に縛られない「短時間の動画」や「eラーニング」へのシフトが効果的か。

事業所規模（該当するもの全て）	新入社員		中堅社員		管理職		実施していない		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
1～9人	34	34.0%	29	29.0%	15	15.0%	48	48.0%	100
10～29人	77	54.6%	60	42.6%	35	24.8%	41	29.1%	141
30～49人	26	63.4%	20	48.8%	16	39.0%	7	17.1%	41
50～99人	23	67.6%	19	55.9%	13	38.2%	8	23.5%	34
100人以上	23	82.1%	21	75.0%	16	57.1%	1	3.6%	28

「実施していない」を選んだ場合の「教育訓練の課題」

- 最大の課題「時間の余裕がない」
令和2年度（57.8%）、令和7年度もほぼ全ての規模で最多（159件）
小規模事業所ほど訓練の実施方法をOJTに依存する傾向が高く、改善が困難。
- 次いで「人材を育成しても辞めてしまう」（130件）
「指導できる人材がない」（108件）と続く。

■ 教育訓練の実施方法（事業所 N=221）

前回 OJT 33.9% OFF-JT 12.0% 併用 54.1% → 今回 OJT 39.9% OFF-JT 14.9% 併用 45.2%

規模による二極化：規模が小さいほどOJTによる実施が主となる。また、従業員数が多い事業所ほど、OFF-JTを併用する傾向が高まる。

なお、「農林業」「建設業」「医療・福祉」はOJT・OFF-JTを併用する割合が最も高い。

事業所規模（1つだけ）	職場内訓練（OJT）		職場外訓練（OFF-JT）		職場内訓練と職場外訓練		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
1～9人	21	44.7%	9	19.1%	17	36.2%	47
10～29人	45	48.9%	15	16.3%	32	34.8%	92
30～49人	10	32.2%	3	9.6%	18	58.2%	31
50～99人	8	32.0%	3	12.0%	14	56.0%	25
100人以上	4	15.3%	3	11.5%	19	73.2%	26

	職場内訓練（OJT）		職場外訓練（OFF-JT）		職場内訓練と職場外訓練		合計
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
農林業	3	21.4%	3	21.4%	8	57.2%	14
建設業	8	23.5%	11	32.3%	15	44.2%	34
医療・福祉	19	38.7%	6	12.2%	24	49.1%	49

2. 計画策定に係る課題について

二一ズ調査の結果（概要）

■ 教育訓練の年間計画の有無（「従業員に教育訓練を実施している事業所」 N=233）

前回 計画を立てている 39.2% → 今回 計画を立てている 45.1%

事業所規模が小さいほど教育訓練を適宜実施しており、規模が大きくなるほど計画立てて従業員を育成する傾向にある。

第1次産業「農・林・漁業」及び第2次産業「鉱業・採石業・砂利採取業・建設業・製造業」では適宜実施の割合が高い傾向にある。

事業所規模別 (1つだけ)	年間計画等を立てて実施している		計画的ではないが、適宜実施している		合計
	件数	割合	件数	割合	
1~9人	19	36.5%	32	61.5%	51
10~29人	41	41.0%	57	57.0%	98
30~49人	14	41.2%	19	55.9%	33
50~99人	13	50.0%	12	46.2%	25
100人以上	18	66.7%	8	29.6%	26

産業分類別①	年間計画等を立てて実施している		計画的ではないが、適宜実施している		合計
	件数	割合	件数	割合	
農業、林業	7	43.8%	7	43.8%	14
漁業	0	0.0%	2	100.0%	2
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	1	100.0%	1
建設業	9	24.3%	28	75.7%	37
製造業	13	39.4%	19	57.6%	32
電気・ガス・熱供給・水道業	3	42.9%	4	57.1%	7
情報通信業	1	50.0%	1	50.0%	2
運輸業、郵便業	7	70.0%	4	40.0%	11
卸売業、小売業	6	42.9%	8	57.1%	14
金融業、保険業	12	75.0%	2	12.5%	14

産業分類別②	年間計画等を立てて実施している		計画的ではないが、適宜実施している		合計
	件数	割合	件数	割合	
不動産業、物品賃貸業	1	50.0%	1	50.0%	2
学術研究、専門・技術サービス業	1	25.0%	3	75.0%	4
宿泊業、飲食サービス業	4	57.1%	2	28.6%	6
生活関連サービス業、娯楽業	1	16.7%	5	83.3%	6
教育、学習支援業	6	75.0%	2	25.0%	8
医療、福祉	24	47.1%	27	52.9%	51
複合サービス業	2	100.0%	0	0.0%	2
サービス業（他に分類されるものを除く）	9	45.0%	11	55.0%	20

2. 計画策定に係る課題について

ニーズ調査の結果（概要）

■ 直近1年間で教育訓練を受講したか（従業員 N=795） 新設

教育訓練を「受講していない」が全属性で過半数を占める。受講しない最大の理由は「参加する機会がない・情報がない」であり、次いで「時間が無い」が続く。訓練の内容や実施機会の「見える化」が必要。

理由 (該当するもの全て)	受講		受講していない理由						
	はい	いいえ	時間が無い	内容に興味を持っていない	参加する機会がない・情報がない	費用が高い	会社が支援していない	必要性がない	その他
正規雇用	274	431	132	26	233	15	36	66	16
非正規雇用	22	62	17	4	25	2	3	17	1
1年未満	20	20	5	1	11	0	1	2	1
1～3年未満	42	46	14	3	20	2	4	7	5
3～5年未満	38	57	15	1	35	1	1	9	1
5～10年未満	49	110	37	10	50	4	13	24	2
10年以上	147	258	75	16	140	9	20	43	8

■ 教育訓練の充実が従業員の定着に影響すると考えるか（従業員 N=787） 新設

教育訓練の充実が従業員の定着に「影響する」「少しは影響する」が73.8%（581/787）で多数。正規雇用者の74.4%（520/699）、非正規雇用の67.4%（56/83）が影響を認めており、離職防止における重要性が示唆される。

(1つだけ)	とても影響する	少しは影響する	あまり影響しない	影響しない	分からない
正規雇用	178	342	72	20	87
非正規雇用	21	35	7	1	19
1年未満	12	17	3	0	8
1～3年未満	25	45	6	2	10
3～5年未満	19	48	10	1	16
5～10年未満	38	75	16	5	23
10年以上	105	190	44	13	48

2. 計画策定に係る課題について

ニーズ調査の結果（概要）

■ 今後、学習したい、スキルアップしたいと考えている分野（従業員 N=792） 新設

「業務に関する専門知識や技能・技術力」と同程度で「問題解決能力、論理的思考力」「コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力」「デジタルスキル（AI、データサイエンス、プログラミング、RPAなど）」となっている。

（3つまで選択可）	デジタルスキル（AI、データサイエンス、プログラミング、RPAなど）	コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力	問題解決能力、論理的思考力	マネジメント、リーダーシップスキル	語学（英語、中国語など）	業界・業務に関する専門知識や技能・技術力	その他
正規雇用	350	412	472	261	113	469	8
非正規雇用	48	59	49	14	22	50	0
1年未満	14	27	30	7	9	30	1
1～3年未満	38	59	57	23	13	71	0
3～5年未満	44	56	67	33	11	72	2
5～10年未満	81	95	109	51	27	102	1
10年以上	221	234	259	160	75	240	4

■ 今後、重要になると考える教育訓練（従業員 N=786）

前回 基礎的 55.2%、高度 26.7%、IT分野 30.6%
 今回 基礎的 50.3%、高度 37.5%、IT分野 36.5%

教育訓練の専門化・高度化が重要になると考える傾向が高まっている。
 なお、事業主団体4団体にも同様に調査し、4団体とも「IT分野」が重要と一致した。

（3つまで選択可）	基礎的な技能・技術の習得	高度な知識、技能・技術の習得	管理・監督業務に必要な能力・知識の習得	業務に関する視野拡大や一般教養	関連資格の取得	IT分野など新しい技術の知識習得	語学力など国際化への適応能力向上	その他
正規雇用	354	276	269	289	159	256	77	9
非正規雇用	42	19	15	41	25	31	15	2
1年未満	28	12	12	17	8	13	4	0
1～3年未満	52	41	27	38	26	24	7	2
3～5年未満	52	45	27	36	27	36	11	0
5～10年未満	90	63	49	71	37	48	16	1
10年以上	173	135	169	163	84	166	54	8

2. 計画策定に係る課題について

二一ズ調査の結果（概要）

■ 従業員の能力開発と処遇への反映状況（事業所 N=334）

新設

全体「正社員・反映させている」は76.9%（257/334）、「正社員以外・反映させている」は60.4%（202/334）となり、区分に関わらず能力開発を評価・処遇に反映させている割合が高い。

「正社員」「正社員以外」 （それぞれに1つ）	正社員		正社員以外	
	反映させている	反映させていない	反映させている	反映させていない
1～9人	66	29	57	34
10～29人	108	29	77	47
30～49人	35	5	30	8
50～99人	26	7	21	11
100人以上	21	7	16	12

■ 反映の内容（1つでも「反映させている」と回答した事業所 N=257）

新設

「賃金（賞与・給与）の引上げ（一時金又は手当の支給を含む）」が上位を占めるが、「役職等の昇進・昇格」も比較的多い。

（該当するもの全て）	賃金（賞与・給与）の引上げ （一時金又は手当の支給を含む）	役職等の昇進・昇格	能力開発を活かすことができる 部署・担当への異動・配置 転換	正社員への転換（正社員以外 の場合）
1～9人	64	19	7	17
10～29人	102	46	17	24
30～49人	32	16	6	12
50～99人	27	18	10	10
100人以上	17	12	9	6

2. 計画策定に係る課題について

ニーズ調査の結果（概要）

■ 事業所内における従業員のキャリア形成支援の仕組み（事業所 N=336）

新設

従業員のキャリア形成を支援する仕組みが「ない」と答えた事業所が多い。全く「ない」事業所 65.1%（219/336）

「正社員」「正社員以外」 （それぞれに1つ）	正社員		正社員以外	
	ある	ない	ある	ない
1～9人	26	70	19	75
10～29人	51	88	35	99
30～49人	10	29	6	33
50～99人	15	18	11	22
100人以上	14	14	8	17

■ キャリアに関する相談を行っていない理由（「正社員・正社員以外」ともに「ない」とした事業所 N=219）

新設

「従業員からの希望がない」が最も多い。規模の大きい事業者では、「相談を受けるための人員を割くことが難しい」「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」も多い。

（該当するもの全て）	労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい	キャリアコンサルティング等のサービスを外部から調達するコストがかかる	キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい	相談を受けるための人員を割くことが難しい	従業員からの希望がない	キャリアについての相談を行う必要はない	その他
1～9人	15	7	16	10	33	18	7
10～29人	19	18	23	23	57	16	4
30～49人	11	7	9	7	18	2	1
50～99人	3	4	7	9	9	1	2
100人以上	5	3	7	6	5	1	1

2. 計画策定に係る課題について

ニーズ調査の結果（概要）

■ 多様な人材の活用推進の状況、能力開発やキャリア形成に関する課題（事業所 N=340）

新設

「女性」は「非常に重視している」、「高齢者」は「やや重視している」の傾向が高い。

「外国人」は事業規模別では「どちらでもない」傾向があるが、産業分類別では第1次産業「農・林・漁業」第2次産業「建設業・製造業」では「非常に重視・やや重視」とする事業所が一定数存在する。

女性従業員のさらなる活用推進（1つだけ）	非常に重視している	やや重視している	どちらでもない	あまり重視していない	全く重視していない
1～9人	33	22	41	3	0
10～29人	55	47	29	5	3
30～49人	19	13	6	1	0
50～99人	19	6	8	0	1
100人以上	14	11	3	0	0

高齢者従業員のさらなる活用推進（1つだけ）	非常に重視している	やや重視している	どちらでもない	あまり重視していない	全く重視していない
1～9人	19	36	36	5	2
10～29人	41	65	26	4	3
30～49人	16	19	2	1	1
50～99人	13	10	9	2	0
100人以上	9	15	3	1	0

外国人従業員のさらなる活用推進（1つだけ）	非常に重視している	やや重視している	どちらでもない	あまり重視していない	全く重視していない
1～9人	1	9	49	18	22
10～29人	15	19	48	31	26
30～49人	7	8	8	8	8
50～99人	6	8	8	7	4
100人以上	2	6	12	2	6

多様な人材の能力開発やキャリア形成に関する課題（該当するもの全て）	女性のキャリアアップ意欲の向上	女性管理職育成のための研修プログラム不足	高齢者の持つ経験やスキルの有効活用	高齢者のITスキル習得支援	外国人従業員の日本語能力向上	外国人従業員の専門スキル向上のための教育	多様な背景を持つ従業員間のコミュニケーション促進	育児・介護と両立しながら受講できる研修機会の不足	能力開発のための予算が不足している	能力開発の担当者が不足している	適切な研修プログラムが見つからない	特に課題は感じていない	その他
1～9人	18	4	21	6	4	3	5	8	7	11	6	46	2
10～29人	37	16	59	24	16	19	35	18	9	15	11	24	4
30～49人	12	6	20	9	9	6	8	6	3	8	2	5	1
50～99人	14	8	12	5	10	7	10	4	5	6	5	5	1
100人以上	18	8	8	5	5	4	7	2	3	5	3	5	0

2. 計画策定に係る課題について

二一ズ調査の結果（概要）

■ 障がい者を雇用した場合に想定される業務（事業所 N=214）

「一般事務員（総務・経理等）」や「清掃作業員」の順位が高い傾向にあるが、「その他」では「わからない」という回答も多く見受けられた。障がいの種類（身体・知的・精神など）で、業務の切り分けができていない・難しいと考えている事業所が一定数おり、課題となっている。

(3つまで)	1位	2位	3位
農業、林業	その他	一般事務員（総務・経理等）	清掃作業員
漁業	清掃作業員		
鉱業、採石業、砂利採取業	その他		
建設業	一般事務員（総務・経理等）	土木作業員	
製造業	一般事務員（総務・経理等）	清掃作業員	肉製品製造工
電気・ガス・熱供給・水道業	一般事務員（総務・経理等）	システムエンジニア	企画・商品開発員
情報通信業	一般事務員（総務・経理等）	清掃作業員	
運輸業、郵便業	一般事務員（総務・経理等）	その他	バス・タクシー・トラック運転手
卸売業、小売業	販売員	その他	一般事務員（総務・経理等）
金融業、保険業	一般事務員（総務・経理等）	その他	営業員
不動産業、物品賃貸業	その他	内装仕上工	清掃作業員
学術研究、専門・技術サービス業	一般事務員（総務・経理等）	その他	測量工
宿泊業、飲食サービス業	ホテル・旅館サービス従事者	調理人	その他
生活関連サービス業、娯楽業	清掃作業員	パン・菓子製造工	娯楽場等の接客員
教育、学習支援業	その他	清掃作業員	一般事務員（総務・経理等）
医療、福祉	清掃作業員	福祉施設介護員	その他
複合サービス業	清掃作業員	一般事務員（総務・経理等）	
サービス業(他に分類されるものを除く)	一般事務員（総務・経理等）	清掃作業員	その他
1～9人	一般事務員（総務・経理等）	その他	清掃作業員
10～29人	一般事務員（総務・経理等）	清掃作業員	その他
30～49人	その他	一般事務員（総務・経理等）	清掃作業員
50～99人	一般事務員（総務・経理等）	その他	清掃作業員
100人以上	一般事務員（総務・経理等）	清掃作業員	ホテル・旅館サービス従事者

※回答スコアが同値の場合、同順位に記載した。（3位まで）
※3位が3件以上同値の場合は割愛している。

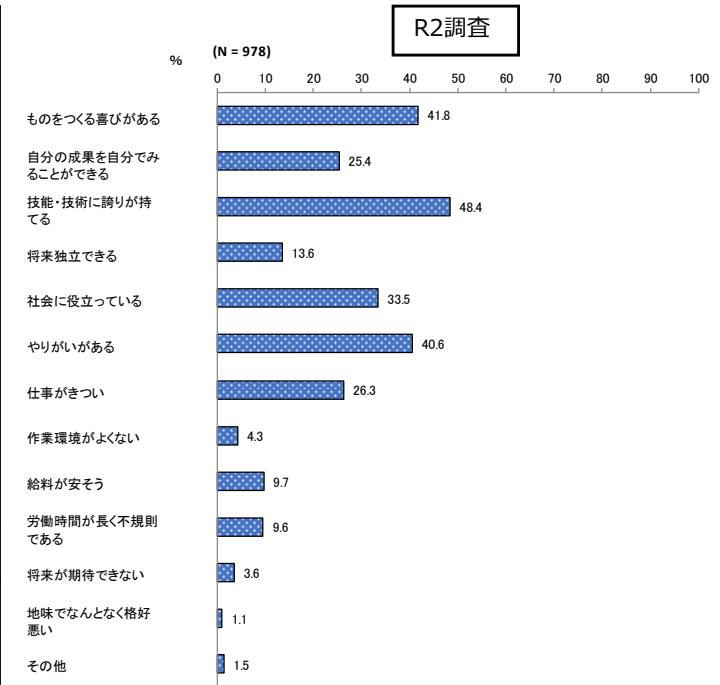
2. 計画策定に係る課題について

ニーズ調査の結果（概要）

■ 技能者に対するイメージ、技能検定制度・県立産業技術専門校の認知度（高校2年生 N=1,102）

前回と同様に、技能士の仕事に対してポジティブなイメージを持つ生徒が多い一方で、「技能検定制度」や「県立産業技術専門校」を「あまり知らない・全く知らない」が多数。キャリア教育において具体的なキャリアパスや資格を周知する必要がある。

専門的な技能を生かして生産現場や建設現場などで働く「技能者」の仕事・職業に対するイメージ（3つまで回答可）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	ものをつくる喜びがある	自分の成果を自分でみることができる	技能・技術に誇りが持てる	将来独立できる	社会に役立っている	やりがいがある	仕事がつつい	作業環境がよくない	給料が安そう	労働時間が長く不規則である	将来が期待できない	地味でなんとなく格好悪い	その他
男性	268	159	223	86	173	201	138	26	57	51	23	25	4
女性	162	101	167	48	101	110	95	12	29	24	8	6	5
回答しない	4	4	3	3	3	6	3	0	1	2	1	1	0
合計	434	264	393	137	277	317	236	38	87	77	32	32	9



技能検定制度の認知度（1つだけ）	1. 受験したことがある	2. 受験したことはないが、知っている	3. 知らない
男性	128	117	420
女性	23	57	343
回答しない	2	3	9

県立産業技術専門校の認知度（1つだけ）	1. よく知っている	2. ある程度知っている	3. あまり知らない	4. まったく知らない
男性	11	49	159	446
女性	1	16	65	341
回答しない	0	1	2	11

2. 計画策定に係る課題について

二一ズ調査の結果（概要）

■ 技能継承の課題（事業所 N=341） 新設

全体的には「熟練従業員の退職・高齢化」「技能を教える側の時間・人数が不足」が最も多い。産業分類別では「建設業」「製造業」「医療・福祉」で「若手従業員の定着率が低い」も一定数おり、若年層の定着率を高める取組も重要。

（該当するもの全て）	熟練従業員の退職・高齢化	技能を教える側の時間・人数が不足	技能を学ぶ従業員の意欲不足	技能の言語化が難しい・多岐にわたり体系的な教育が困難	OJTのみに頼りがちで、計画的な育成ができていない	若手従業員の定着率が低い	必要な費用（研修費用、設備投資など）の確保が難しい	特に課題はない	その他
農業、林業	15	9	7	2	3	12	2	1	0
漁業	2	0	0	0	1	1	0	0	0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	0	0	1	0	0	0	0
建設業	33	33	21	11	4	21	8	0	2
製造業	34	21	13	7	8	21	6	3	1
電気・ガス・熱供給・水道業	6	4	3	1	0	6	0	0	0
情報通信業	1	1	0	0	0	0	0	1	0
運輸業、郵便業	7	4	4	0	3	8	1	2	0
卸売業、小売業	10	11	5	2	1	8	1	2	0
金融業、保険業	4	7	3	1	0	5	1	2	0
不動産業、物品賃貸業	1	0	2	0	0	0	1	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	7	4	2	3	4	3	3	0	0
宿泊業、飲食サービス業	7	5	4	2	3	7	0	3	0
生活関連サービス業、娯楽業	4	1	1	0	1	3	0	1	0
教育、学習支援業	5	6	3	4	1	3	2	3	0
医療、福祉	30	41	28	6	11	30	16	7	1
複合サービス業	2	0	1	0	1	3	1	0	0
サービス業（他に分類されるものを除く）	14	15	5	3	5	7	9	10	3
1～9人	48	38	23	10	7	34	14	17	1
10～29人	79	66	46	15	18	56	21	12	5
30～49人	22	23	12	6	12	21	8	2	1
50～99人	21	17	11	6	6	14	4	3	0
100人以上	15	17	9	5	4	12	4	1	0

3. 計画策定の方針について

第1 2次宮崎県職業能力開発計画の方針

県第1 1次計画

- デジタル変革の進展など急速な産業構造や社会環境の変化に柔軟に対応し、更なる生産性向上に資する職業能力開発及びキャリア形成の推進**
 - 個人や企業が求めるレベルに応じたITの知識・技術等の習得につながる職業能力開発の推進
 - 人手不足が懸念される分野への労働移動に対する職業能力開発の推進
 - 企業・業界等における在職者向け人材育成の取組への支援
 - 労働者の自立的・主体的なキャリア形成の支援
- 人口減少・生産年齢人口減少を踏まえた全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進**
 - 教育現場における地域産業界や関連機関と連携したキャリア教育の推進
 - 若年者のキャリア形成及び職業能力開発
 - 女性の活躍推進に向けた職業能力開発
 - 中高年齢者の活躍促進に向けた職業能力開発
 - 障がい特性に配慮した障がい者の活躍促進に向けた職業能力開発
 - 非正規雇用労働者の職業能力開発
 - 就職氷河期世代や外国人等特別な支援を要する方への支援
- 技能の振興**
 - 若年技能者の育成推進及び高度技能者の確保
 - 技能検定制度の普及促進
 - 技能者の社会的地位の向上と技能を尊重する気運の醸成
- 県立産業技術専門校の機能強化**
 - 地域の産業構造、企業ニーズに対応した訓練内容の充実強化
 - 訓練生確保のための積極的な情報発信
 - 指導体制の強化
- 職業能力開発推進・情報発信のための関係機関との連携強化**
 - 国、機構及び民間関連機関との連携・役割分担による地域ニーズの把握、地方訓練計画の策定、情報発信

県第1 2次計画の施策の柱（事務局案）

- 県内産業のデジタル化やDXを担う人材の育成**
 - 企業が求めるデジタル人材育成の支援
 - 公共職業訓練におけるデジタル人材育成の支援
 - 企業・業界等における在職者向け人材育成の取組への支援
- 多様な人材が能力を高め発揮できる職業能力開発の推進**
 - 若年者のキャリア形成及び職業能力開発
 - 女性の活躍推進に向けた職業能力開発
 - 中高年齢者の活躍促進に向けた職業能力開発
 - 障がい特性に配慮した障がい者の活躍促進に向けた職業能力開発
 - 非正規雇用労働者の職業能力開発
 - 就職氷河期世代や外国人等特別な支援を要する方への支援
 - 現場人材のスキル向上と人材確保の取組(建設・介護等)
 - 労働者の自立的・主体的なキャリア形成の支援
- 技能の振興**
 - 教育現場における地域産業界や関連機関と連携したキャリア教育の推進
 - 若年技能者の育成推進及び高度技能者の確保
 - 技能検定制度の普及促進
 - 技能者の社会的地位の向上と技能を尊重する気運の醸成
- 県立産業技術専門校の機能強化**
 - 地域の産業構造、企業ニーズに対応した訓練内容の充実強化
 - 訓練生確保のための積極的な情報発信
 - 指導体制の強化
- 職業能力開発推進・情報発信のための関係機関との連携強化**
 - 国、機構及び民間関連機関との連携・役割分担による地域ニーズの把握、地方訓練計画の策定、情報発信

国第1 2次基本計画（案）

- 今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進**
 - 産業界・地域・成長分野等における人材ニーズ等を踏まえた戦略的な職業能力開発の推進
 - 民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の確保・向上
- 労働市場でのスキル等の見える化の促進**
 - 労働市場におけるスキルの標準化と見える化
 - 企業の職業能力開発に関する情報の発信等
- 個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実**
 - キャリア意識の醸成とキャリア形成支援
 - 個人の職業能力開発支援
- 企業の職業能力開発への支援の充実**
 - DX関連を含めた職業能力開発の充実のための環境整備
 - 中小企業に対する人材育成の支援
- 多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進**
 - 非正規雇用労働者への支援
 - 中高年労働者への支援
 - 若者への支援
 - 女性への支援
 - 障がい者への支援
 - 就職やキャリアスキルアップに特別な支援を要する方への支援
 - 外国人への支援
 - 現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備
- 技能五輪国際大会を契機とした技能の振興**
- 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進**

3. 計画策定の方針について

本県の現状や将来予測から考えられる方針

- 本県が抱える労働供給面の課題（若者の県外流出、早期離職、女性の非正規雇用率の高さ、障がい者の求職登録者数の増加率に比べて伸び悩む就職件数など）への対応が必要。**多様な人材の確保・育成が引き続き重要。**
- デジタル化の進展を見据え、**技術を使いこなす人材はもちろん、企業内でデジタル化を推進する人材**、AI導入等による産業構造の変化に対応できる**高度なものづくり人材の育成**が必要。
- 本県産業の強みである農・畜産業や製造業（食品・半導体等）の高付加価値化・GX対応等を進めるにあたり、**公共職業訓練等によって下支えする人材の育成**が必要。
- 建設業や医療・介護・福祉など地域の基盤を支える産業分野では引き続き人手が不足しており、**ミスマッチを解消するための職業訓練**施策が必要。

施策・手段としての方針

- デジタル技術の進展を踏まえ、職業訓練や就労支援等における**デジタル技術活用**のメリットを生かした対策が必要。（県施策の柱1、2）
- 個人の自主的・自律的なキャリア形成が求められる中、支援制度の充実はもとより、必要な支援を必要な人に届けるための対策が必要。**県内企業の認知強化や、働きやすい環境整備の取組を周知**することが引き続き重要。（県施策の柱2）
- 技能に対してのレスポクトがあり、ものづくりの下地がある一方で、**具体的なキャリアや資格の情報**が不足しており、制度や専門校が**認知されていない現状があるため、関係機関との連携強化や周知方法・内容の深化**が必要。（県施策の柱3、4、5）
- 経済社会情勢の変化等に伴って、計画の対象期間中に求められるスキルが変化するなど新たな施策が必要となる場合は、関係機関とも情報共有のうえ機動的に対応。（県計画全体）



計画方針

本県の経済・基盤を支え、産業の持続的成長を支える人材を確保・育成する。