

宮崎県公報  
別 冊

## 第9次宮崎県職業能力開発計画

平成23年9月

宮 崎 県



# 第9次宮崎県職業能力開発計画の概要

## 現状認識

- 少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少などの人口構造の変化、産業構造の変化や経済のグローバル化の進展。
- 経済社会の継続的な発展のためには、若年者、女性、高齢者、障がい者、非正規労働者を含め、一人ひとりの能力を高めることにより生産性を向上させることが不可欠。
- 団塊世代の退職、労働者の高齢化等により、専門的な技能等を有する人材不足の深刻化が懸念。

## 取組の方向性

- 成長が見込まれる分野及びものづくり分野の人材育成を推進。
- 離職者に対する公共職業訓練を迅速に実施。雇用保険を受給できない求職者等に対する雇用のセーフティネットとして新たに創設された国の求職者支援制度と連携し、職業訓練を充実。
- 特別な支援を必要とする者(学卒未就職者、ニート等の若年者、育児・介護等で長期間離職した女性、障がい者等)に対する職業能力開発の推進。
- 技能者の社会的評価や技能水準の向上及び技能の継承を図るための施策の推進。労働者の職業生涯を通じたキャリア形成支援とキャリア教育の推進。
- 県立産業技術専門校の機能強化(学卒者訓練の訓練カリキュラム等の見直し検討など)。
- 職業能力開発推進のため、国、(独)雇用・能力開発機構、民間教育訓練機関、企業等との連携強化。

## 職業能力開発の基本的施策の展開

### 1. 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進

- ①重点分野雇用創出事業を活用した地域ニーズに応じた人材育成の推進
- ②介護・福祉、情報通信分野等の成長が見込まれる分野の職業訓練における民間教育訓練機関等の活用促進
- ③ネットワーク関連技術や次世代技術を習得できるICT研修の実施による情報通信技術の進歩に対応できる人材の育成・確保
- ④大学、工業高等専門学校等との連携による半導体・太陽電池関連産業などの成長産業を担う人材育成の推進
- ⑤地域産業の人材ニーズと密着した基礎的な技術・技能を習得させる訓練の実施
- ⑥個人の主体的な能力開発等を支援するため認定職業訓練校の活用促進

### 4. 技能の振興と職業キャリア形成の支援

#### (1) 技能の振興と技能検定制度の普及促進

- ①県職業能力開発協会等との連携による技能士の育成  
技能者の社会的評価の向上のための技能検定制度の普及促進
- ②中堅技能者に対する短期訓練や技能五輪全国大会への派遣等による技能水準の向上を支援  
工業高校等における熟練技能者の技術指導の実施等による技能を継承する若年者の継続的な確保
- ③各種表彰、技能体験教室や技能まつりの開催等による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

#### (2) 職業生涯を通じたキャリア形成の支援

##### (ア) 個人の主体的な能力開発の支援

- ①労働者個人による主体的な能力開発を支援
- ②教育訓練給付やキャリア形成促進助成金等の活用促進
- ③ジョブ・カードの活用促進
- ④県職業能力開発協会等が行うスキルアップ講座等の利用促進

##### (イ) 企業による労働者の能力開発の支援

- ①キャリア形成促進助成金等を活用した効果的なOFF-JT等の促進
- ②在職者の技能向上を図るための認定職業訓練校の活用促進
- ③(独)雇用・能力開発機構や県立産業技術専門校が行う在職者訓練の活用促進

##### (ウ) キャリア教育の推進

- ①発達段階に応じた継続的・計画的なキャリア教育の推進と指導者の育成
- ②小・中学生に対する技能者との交流の場等の提供
- ③インターンシップや職業ガイダンスによる専門的・技術的職業への理解促進

### 2. 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

- ①雇用保険の受給資格がある離職者に対する雇用に結びつく効果的な職業訓練の実施
- ②求職者支援制度の活用促進  
座学と企業等における実習を組み合わせた職業訓練(デュアル訓練)の実施
- ③キャリア・コンサルティングやジョブ・カード制度の活用促進

### 3. 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

#### (1) 学卒未就職者、ニート等の若年者に対する能力開発

- ①ヤングJOBサポートみやざきにおける学卒未就職者等への支援
- ②地域若者サポートステーション事業の活用によるニート等の若年者への支援
- ③就業経験が乏しい若年者に対するデュアル訓練の実施

#### (2) 育児・介護等で長期間離職した女性や母子家庭の母等に対する能力開発

- ①育児・介護等で長期間離職した女性に対するデュアル訓練の実施や求職者支援制度の活用促進
- ②母子家庭の母等のうち、就業経験が乏しい者に対する働くための基礎的知識を加えた職業訓練の実施
- ③仕事と子育ての両立を希望する女性に対するマザーズサロン等との連携による職業能力開発機会の提供

#### (3) 障がい者に対する能力開発

- ①特別支援学校や福祉関係機関等との連携の強化  
公共職業能力開発施設等における障がい者の態様に合わせた職業訓練の実施
- ②障害者就業・生活支援センター等との連携による就業相談や生活支援、就職後の定着支援
- ③全国障害者技能競技大会への参加等による障がい者の技能向上を支援

### 5. 県立産業技術専門校の機能強化

- ①地域産業の人材ニーズの把握による学卒者訓練の訓練カリキュラム等の見直しの検討
- ②在職者訓練の実施方法、訓練メニュー等の見直しの検討
- ③職業能力開発の総合センター機能の強化

### 6. 職業能力開発推進のための関係機関との連携強化

- ①国が設置している地域訓練協議会における関係行政機関や民間教育訓練機関等との連携による職業訓練の質の向上と量の確保
- ②地域産業の人材ニーズに柔軟に対応するため、大学、工業高等専門学校、専門学校等の教育機関との連携強化
- ③公共職業安定所と職業訓練実施機関との連携強化による効果的な職業訓練の推進

# 目 次

## 第1部 総説

1 計画のねらい	1
2 計画の期間	1

## 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

1 労働力人口の減少	2
2 労働力の供給面の変化	
(1) 雇用情勢	4
(2) 雇用形態別の状況	5
(3) 離・転職の状況	7
(4) 若年者の就業状況	8
(5) 女性の就業状況	10
(6) 高齢者の就業状況	10
(7) 障がい者の就業状況	10
3 労働力の需要面の変化	12

## 第3部 職業能力開発施策の実施目標

1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進	18
2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化	18
3 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進	19
4 技能の振興と職業キャリア形成の支援	19
5 県立産業技術専門校の機能強化	20
6 職業能力開発推進のための関係機関との連携強化	20

## 第4部 職業能力開発の基本的施策

1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進	22
---------------------------------	----

2	非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化	24
3	特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進	
	(1) 学卒未就職者、ニート等の若年者に対する能力開発	25
	(2) 育児・介護等で長期間離職した女性や母子家庭の母等に対する能力開発	26
	(3) 障がい者に対する能力開発	27
4	技能の振興と職業キャリア形成の支援	
	(1) 技能の振興と技能検定制度の普及促進	28
	(2) 職業生涯を通じたキャリア形成の支援	
	(ア) 個人の主体的な能力開発の支援	29
	(イ) 企業による労働者の能力開発の支援	30
	(ウ) キャリア教育の推進	31
5	県立産業技術専門校の機能強化	32
6	職業能力開発推進のための関係機関との連携強化	33
<b>第9次宮崎県職業能力開発計画における数値目標</b>		<b>34</b>
<b>用語の解説</b>		<b>35</b>
<b>巻末資料</b>		<b>41</b>
	○ 宮崎県総合計画分野別施策における第9次宮崎県職業能力開発計画の位置づけ	
	○ 職業能力開発ニーズ調査	
	○ その他（諮問書、答申書、宮崎県職業能力開発審議会委員名簿）	



# 第1部 総説

## 1 計画のねらい

本県では、平成18年度に策定した第8次宮崎県職業能力開発計画（計画期間 平成18～22年度）に基づき、若年者に早い時期から<sup>1)</sup>キャリア教育を施し、技能や職業に対する意識付けを行う取組や、障がい者の自立に向けた職業訓練、技能振興のための<sup>2)</sup>技能検定の実施や技能競技大会参加への支援、在職者のための<sup>3)</sup>認定職業訓練への支援等、各種の職業能力開発施策を推進してきました。

この期間内における本県の雇用情勢は、平成20年9月のリーマンショック<sup>4)</sup>に端を発した世界同時不況以降、急激に悪化し、<sup>5)</sup>非正規労働者を中心に失業者が増加してきています。現在、雇用情勢は回復傾向にあるものの、有効求人倍率は依然として低い水準で推移しており、引き続き離職を余儀なくされた方等への支援を実施していく必要があります。また、就職環境の厳しい若年者や障がい者の就業支援としての職業能力開発の必要性も増してきています。

一方、少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少などの人口構造の変化に加え、<sup>7)</sup>産業構造の変化や経済の<sup>8)</sup>グローバル化が一層進んでおり、本県経済を取り巻く環境は厳しさを増しています。そのため、若年者、女性、高齢者、障がい者、非正規労働者を含め、一人ひとりの能力を高めることによって生産性を向上させていくことが、経済社会の継続的な発展のためには不可欠となっています。<sup>9)</sup>また、団塊世代の退職、労働者の高齢化等により、専門的な技能等を有する人材不足の深刻化が懸念されており、技能者等の後継者難の問題が生じています。

本計画は、上記のような状況を踏まえ、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国の第9次職業能力開発基本計画や県の総合計画「未来みやざき創造プラン」との整合性を図りながら、本県における今後の職業能力開発の方向や施策の基本的な考え方を明確にし、職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業の安定や社会的な評価の向上等を図るものです。

なお、計画期間中に、経済・雇用情勢の変動等に伴い、短期的な観点から新たな施策が必要となる場合には、本計画の趣旨を踏まえて適宜適切に対応していきます。

## 2 計画の期間

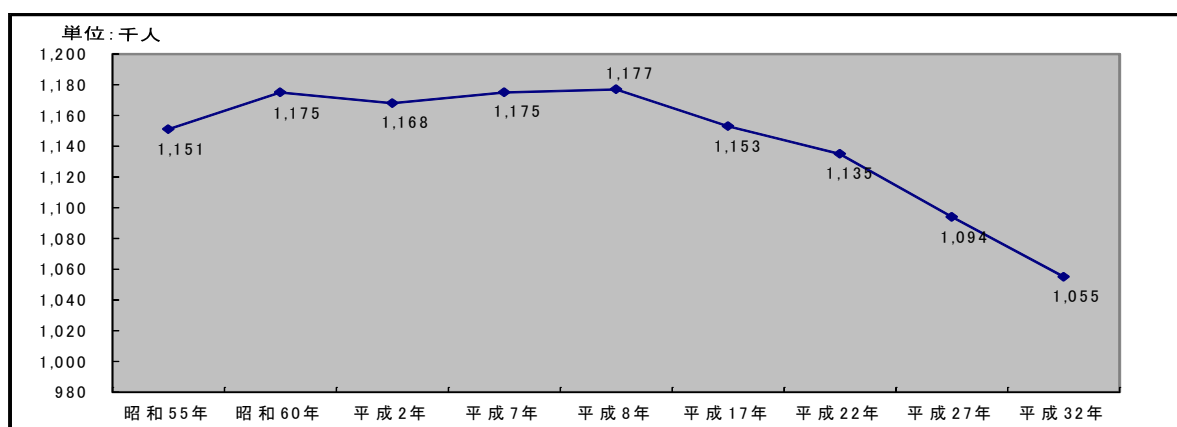
本計画の期間は、平成23年度から平成27年度までの5年間とします。

## 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

### 1<sup>10)</sup> 労働力人口の減少

本県の人口は、平成8年をピークに減少を続けており、平成22年の国勢調査（抽出速報値）では、約113万5千人となり、平成17年の前回調査と比較すると約1万8千人の減少となっています。また、平成27年には109万4千人、平成32年には105万5千人にまで減少すると予測されています。（図1）

図1 本県人口の推移



注：各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（平成22年までの表記年）は総務省「国勢調査報告」

その他の年は県統計調査課「宮崎県現住人口調査」

平成27年以降は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県別将来推計人口（平成19年5月推計）」

また、本県の生産年齢人口は、平成17年の約71万3千人（全人口に占める割合が61.8%）に対して、国立社会保障・人口問題研究所「都道府県別将来推計人口（平成19年5月推計）」によると、平成22年は68万4千人（同60.7%）、平成27年には63万4千人（同57.9%）、平成32年には58万6千人（同55.5%）に減少すると見込まれています。

このようなことから、労働力人口についても、同様に減少しており、今後も減少することが見込まれます。



図 2-1 本県の年齢別人口構成の推移

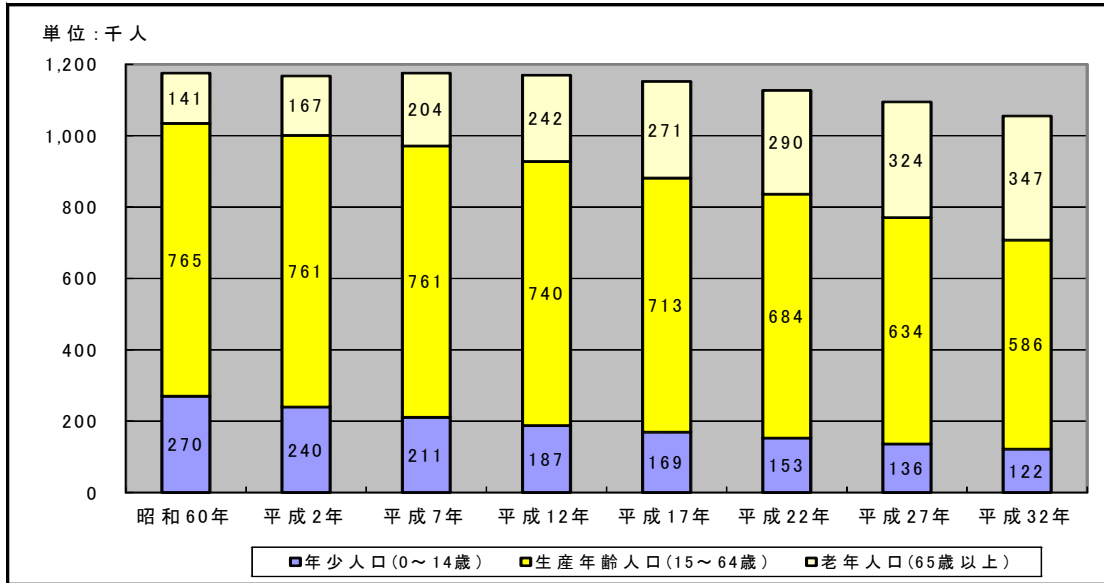
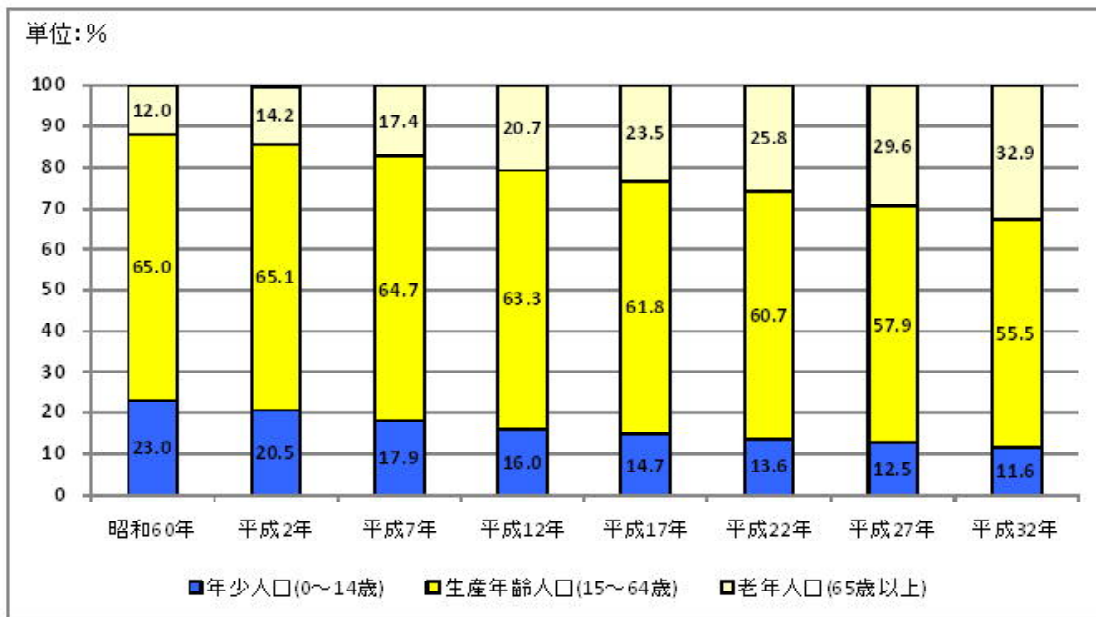


図 2-2 本県の年齢別人口構成割合の推移



資料：平成17年までは総務省「国勢調査」  
平成22年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口（H19.5推計）」

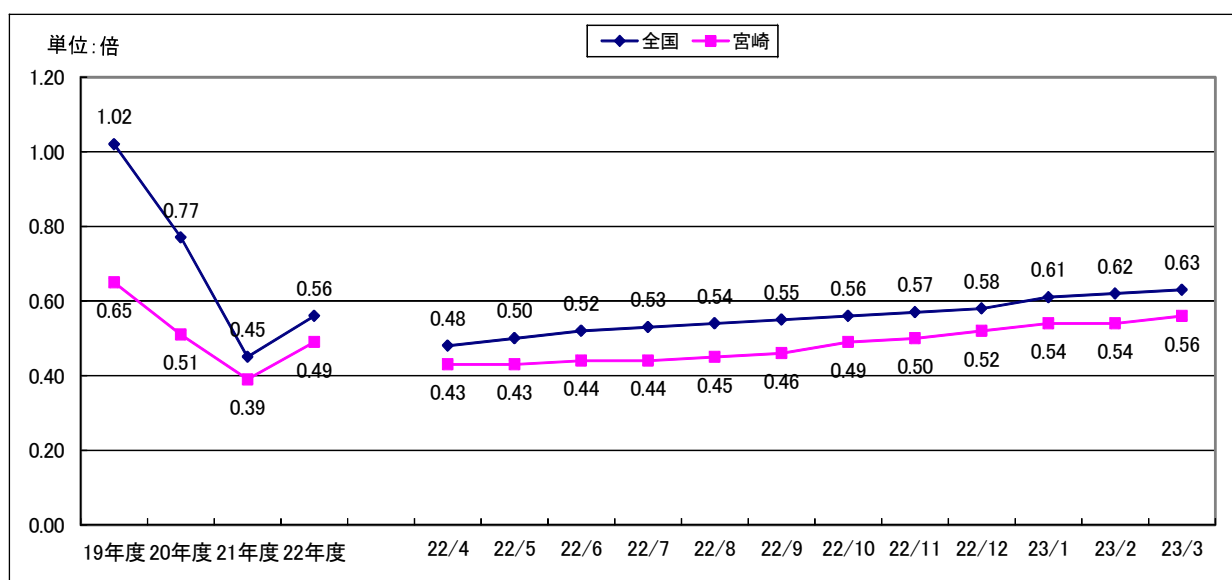
## 2 労働力の供給面の変化

### (1) 雇用情勢

本県の雇用情勢は、リーマンショック以降、有効求人倍率が平成20年度で0.51倍、平成21年度で0.39倍と急速に低下しましたが、平成22年度は0.49倍となり、その後も、回復傾向にあるものの、全国と比べると、依然として厳しい状況にあります。(図3)

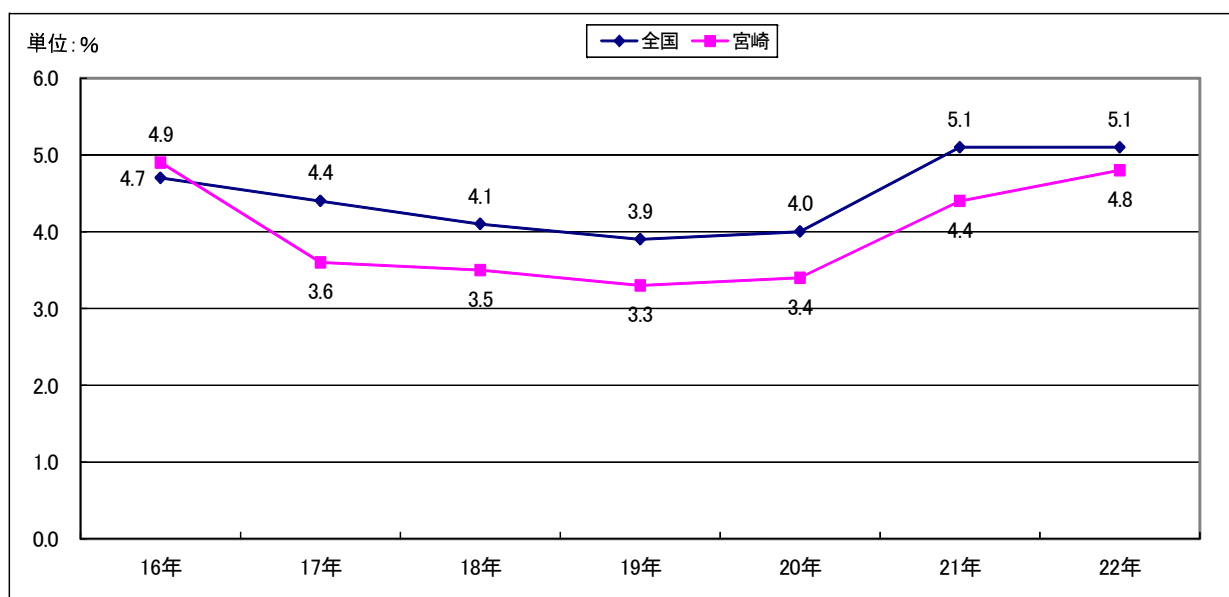
また、本県の完全失業率<sup>1)</sup>も、リーマンショック以降、厳しい状況が続いています。(図4)

図3 有効求人倍率の推移



資料：宮崎労働局

図4 完全失業率の推移



資料：「労働力調査」（総務省）

## (2) 雇用形態別の状況

平成19年就業構造基本調査において本県の雇用者を雇用形態別にみると、正規の職員・従業員が29万200人、パートが7万2,900人、アルバイトが2万5,500人などとなっています。

これを平成14年と比べると、正規の職員・従業員が構成比で1.1ポイント低下している一方、パートは1.2ポイント上昇しています。非正規労働者全体を見ると、人数で1万5,500人、構成比で1.8ポイント増加しています。

また、本県と全国との平成19年の構成比を比較すると、正規の職員・従業員が2.8ポイント、契約社員が0.5<sup>12)</sup>ポイント、嘱託が0.4ポイント、それぞれ全国より高く、アルバイトが1.6<sup>13)</sup>ポイント、労働者派遣事業所の派遣社員が1.1ポイント、パートが0.2ポイント、それぞれ全国より低くなっています。(表1)

表1 男女、雇用形態別雇用者数及び構成比－平成19年、14年

雇用形態		実数			構成比					
		総数	男	女	総数	男	女			
宮 崎 県	平成 19 年	雇用者		人	人	人	%	%	%	
				463,000	245,100	217,900	100.0%	100.0%	100.0%	
		会社などの役員 正規の職員・従業員		29,100	20,900	8,200	6.3%	8.5%	3.8%	
		非正規労働者		433,900	224,200	209,700	93.7%	91.5%	96.2%	
		パート	72,900	5,700	67,200	15.7%	2.3%	30.8%		
		アルバイト	25,500	13,100	12,400	5.5%	5.3%	5.7%		
		労働者派遣事業所の派遣社員	8,000	2,800	5,100	1.7%	1.1%	2.3%		
	契約社員	20,600	10,400	10,200	4.4%	4.2%	4.7%			
	嘱託	10,100	5,200	4,900	2.2%	2.1%	2.2%			
	その他	6,400	3,700	2,700	1.4%	1.5%	1.2%			
	小計	143,500	40,900	102,500	30.9%	16.5%	46.9%			
	平成 14 年		雇用者		人	人	人	%	%	%
			440,700	240,200	200,600	100.0%	100.0%	100.0%		
	会社などの役員 正規の職員・従業員		30,800	22,300	8,500	7.0%	9.3%	4.2%		
非正規労働者		409,900	217,900	192,100	92.9%	90.7%	95.8%			
パート	64,100	2,900	61,100	14.5%	1.2%	30.5%				
アルバイト	25,400	13,700	11,700	5.8%	5.7%	5.8%				
労働者派遣事業所の派遣社員	3,400	900	2,500	0.8%	0.4%	1.2%				
契約社員・嘱託	22,800	11,200	11,600	5.2%	4.7%	5.8%				
その他	12,300	6,300	6,000	2.8%	2.6%	3.0%				
小計	128,000	35,000	92,900	29.1%	14.6%	46.3%				
全 国	平成 19 年	雇用者		千人	千人	千人	%	%	%	
				57,274	32,814	24,460	100.0%	100.0%	100.0%	
		会社などの役員 正規の職員・従業員		4,012	3,079	933	7.0%	9.4%	3.8%	
		非正規労働者		53,262	29,735	23,527	93.0%	90.6%	96.2%	
		パート	8,855	915	7,940	15.5%	2.8%	32.5%		
		アルバイト	4,080	2,059	2,021	7.1%	6.3%	8.3%		
		労働者派遣事業所の派遣社員	1,608	609	998	2.8%	1.9%	4.1%		
契約社員	2,255	1,163	1,092	3.9%	3.5%	4.5%				
嘱託	1,059	658	400	1.8%	2.0%	1.6%				
その他	1,043	506	537	1.8%	1.5%	2.2%				
小計	18,900	5,910	12,988	32.9%	18.0%	53.2%				

資料：「平成14・19年就業構造基本調査」（総務省）

### (3) 離・転職の状況

平成19年の転職者の割合（転職率）と離職者の割合（離職率）は、それぞれ5.1%、5.7%で、平成14年と比べると、転職率は0.2ポイント上昇、離職率は1.0ポイント低下しています。（表2）

表2 男女、ふだんの就業状態、過去1年以内の就業異動別15歳以上人口（宮崎県）

ふだんの就業状態 過去1年以内の就業異動		総数			男			女		
		総数	有業者	無業者	総数	有業者	無業者	総数	有業者	無業者
		人	人	人	人	人	人	人	人	人
平成19年	総数	979,500	565,600	413,800	452,000	309,200	142,800	527,400	256,500	271,000
	有業者(1年前)	562,600	530,300	32,300	305,800	293,400	12,400	256,800	236,900	19,900
	継続就業者	501,400	501,400	-	280,000	280,000	-	221,400	221,400	-
	転職者	28,900	28,900	-	13,400	13,400	-	15,500	15,500	-
	離職者	32,300	-	32,300	12,400	-	12,400	19,900	-	19,900
	無業者	407,300	28,600	378,700	141,200	11,900	129,300	266,000	16,700	249,300
	新規就業者	28,600	28,600	-	11,900	11,900	-	16,700	16,700	-
	継続非就業者	378,700	-	378,700	129,300	-	129,300	249,300	-	249,300
	転職率	%			%			%		
	離職率	%			%			%		
継続就業率	%			%			%			
新規就業率	%			%			%			
継続非就業率	%			%			%			
平成14年	総数	985,800	576,700	409,000	456,300	313,800	142,400	529,500	262,900	266,600
	有業者(1年前)	575,800	537,400	38,400	314,000	297,700	16,300	261,700	239,700	22,000
	継続就業者	509,100	509,100	-	284,500	284,500	-	224,600	224,600	-
	転職者	28,300	28,300	-	13,200	13,200	-	15,100	15,100	-
	離職者	38,400	-	38,400	16,300	-	16,300	22,000	-	22,000
	無業者	404,300	35,000	369,300	138,700	13,600	125,100	265,500	21,300	244,200
	新規就業者	35,000	35,000	-	13,600	13,600	-	21,300	21,300	-
	継続非就業者	369,300	-	369,300	125,100	-	125,100	244,200	-	244,200
	転職率	%			%			%		
	離職率	%			%			%		
継続就業率	%			%			%			
新規就業率	%			%			%			
継続非就業率	%			%			%			

資料：「平成14・19年就業構造基本調査」（総務省）

- 注) 1 継続就業者・・・1年前と現在の勤め先（企業）が同じ者  
 注) 2 継続非就業者・・・1年前も現在も仕事をしていない者  
 注) 3 転職率・・・転職者の1年前の有業者に占める割合  
 離職率・・・離職者の1年前の有業者に占める割合  
 継続就業率・・・継続就業者の現在の有業者に占める割合  
 新規就業率・・・新規就業者の現在の有業者に占める割合  
 継続非就業率・・・継続非就業者の現在の有業者に占める割合

男女別、年齢階級別に転職率（図5）をみると、15～19歳の女性で高くなっています。離職率（図6）については、男女とも若年者層と高年齢者層で高くなっています。特に、15～24歳の男性や20～29歳の女性で高くなっています。

図5 男女、年齢階級別転職率（宮崎県）

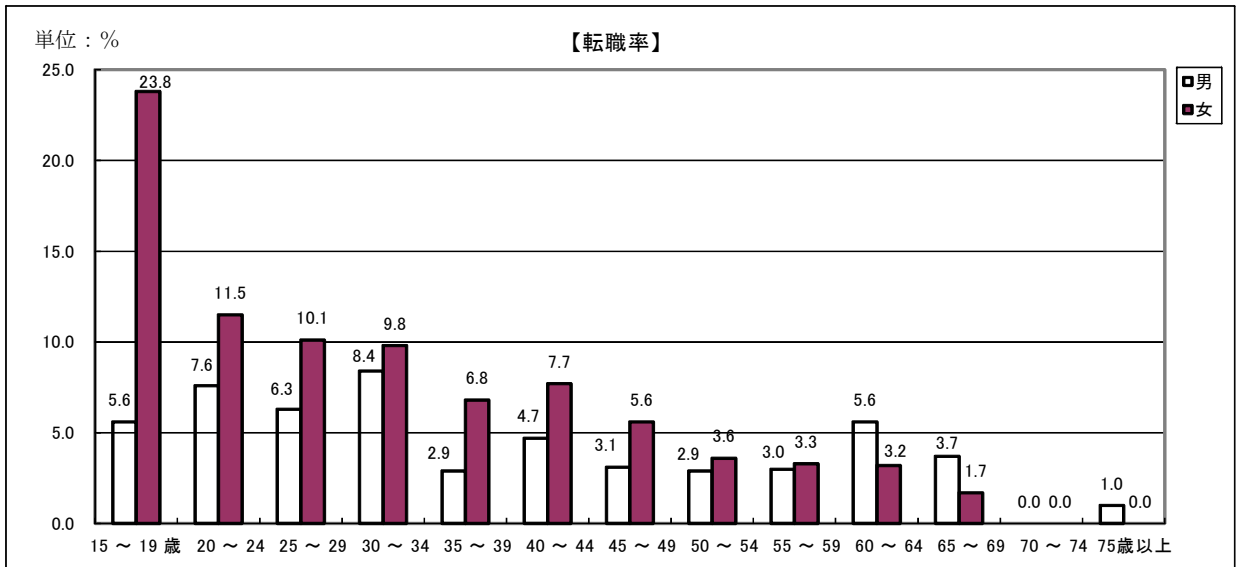
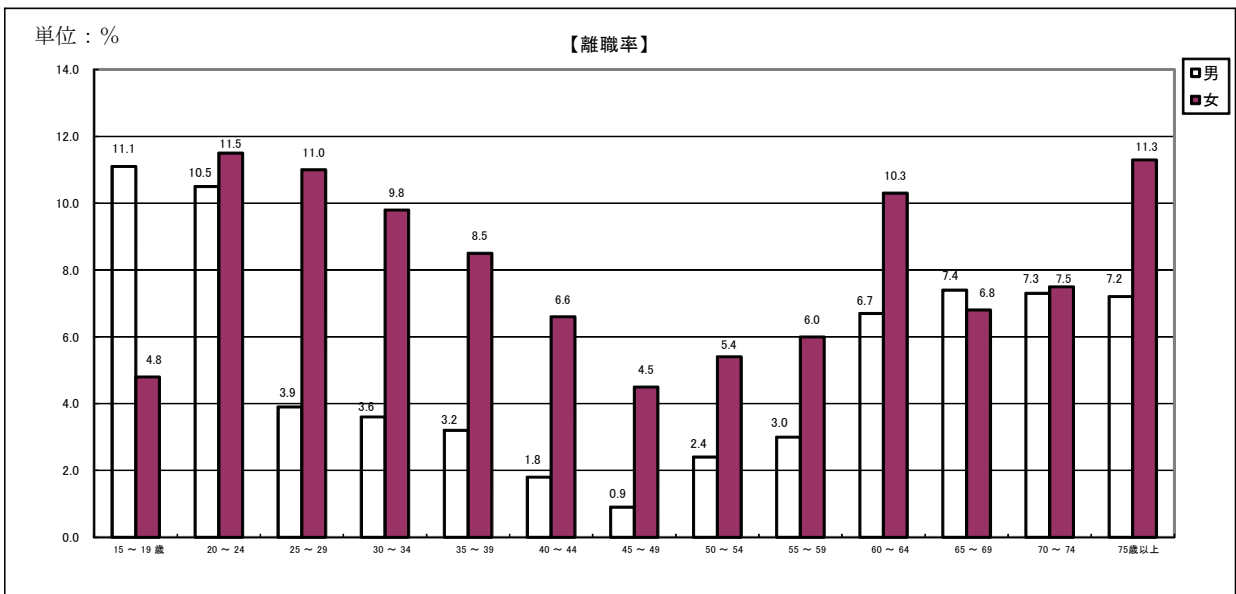


図6 男女、年齢階級別離職率（宮崎県）



資料：「平成19年就業構造基本調査」（総務省）

#### (4) 若年者の就業状況

若年者の就業状況を有業者の割合（有業率）で見ると、平成19年は平成14年に比べて、男性は30～34歳で1.5ポイント、女性は25～29歳で1.7ポイント、20～24歳で1.5ポイントそれぞれ減少しています。

（表3）

表3 本県の男女、年齢階級別有業率（平成19年、14年）

（単位：％）

男女 年齢	男			女		
	平成19年	平成14年	増減	平成19年	平成14年	増減
15～19歳	13.7	12.7	1.0	12.5	11.9	0.7
20～24	71.2	69.1	2.1	72.1	73.6	-1.5
25～29	89.9	89.1	0.9	71.7	73.3	-1.7
30～34	91.2	92.7	-1.5	67.6	65.8	1.8
35～39	90.0	93.1	-3.1	68.1	64.9	3.2
40～44	93.3	93.8	-0.5	77.5	76.5	1.0
45～49	94.2	93.9	0.3	77.3	76.6	0.7
50～54	93.5	92.1	1.4	76.4	74.5	1.9
55～59	88.1	86.2	1.9	64.4	63.3	1.1
60～64	73.8	63.5	10.3	48.1	42.2	5.9
65～69	49.5	48.8	0.7	29.8	31.2	-1.4
70～74	33.5	37.7	-4.2	20.0	20.8	-0.8
75歳以上	17.8	16.9	0.9	6.6	8.3	-1.7
全 体	68.4	68.8	-0.4	48.6	49.7	-1.1

資料：「平成14・19年就業構造基本調査」（総務省）

また、平成23年3月末現在の県内の新規学卒者の就職決定状況をみると、高校卒業者が97.1％、大学・短大・高等専門学校卒業者が92.2％で、前年同期と比べてそれぞれ2.7ポイント、3.8ポイントの改善となっていますが、依然として厳しい状況が続いています。

さらに、教育も訓練も受けず、就労もしていないニート状態<sup>14)</sup>の若者の数は、全国調査の推計によると平成17年の64万人に対し、平成22年は60万人と高止まり状態にあり、フリーター<sup>15)</sup>の数も平成17年が201万人で、平成22年が183万人と減少はみられるものの、同じく高止まりの状態にあります。

なお、県が平成22年度に実施した職業能力開発ニーズ調査（以下「ニーズ調査」という。）において、非正規労働及び失業中の若年者に現在の状況になった理由を聞いたところ、「正社員として働きたかったが、雇用してくれる会

社や働きたい職場がなかった」が50.6%、「自分の時間が自由に使えるから」、「現在の就労状況が精神的に楽だから」、「会社に縛られたくないから」が合わせて39.6%となっています。

#### (5) 女性の就業状況

女性の就業状況を有業者数やその割合（有業率）で見ると、平成19年の有業者数は25万6,500人（有業率48.6%）で、平成14年に比べて、6,400人減少（有業率1.1ポイントの減）しています。（表2）

女性の有業率は、全国平均（平成19年：48.8%）と同じ水準にありますが、男性の有業率（平成19年：68.4%）に比べるとかなり低い状況となっています。特に、年齢階級別に女性の有業率を見ると、子育て世代の30歳代の有業率が20歳代や40歳代に比べて低くなっています。（表3）

#### (6) 高齢者の就業状況

60歳以上の就業状況を有業者の割合（有業率）で見ると、平成19年の60～64歳は、平成14年に比べて男女ともに増加しており、特に男性においては10.3ポイントも増加しています。一方、65歳以上の各階層の有業率は、同期間においてさほど大きな変化はみられず、年齢が高くなる毎に、急速に低くなっています。（表3）

#### (7) 障がい者の就業状況

本県の障がい者数は平成23年3月末時点で、身体障害者手帳所持者が6万3,942人、療育手帳所持者が9,767人、精神保健福祉手帳所持者が4,691人となっています。

一方、県下の各公共職業安定所に求職登録をしている障がい者は、平成23年3月末現在で7,293人であり、うち就業中が4,141人、求職活動中が2,696人、職業訓練や病気等により就職活動を保留中が456人となっています。なお、求職者数と就業中の者の数は、いずれも年々増加する傾向にあります。

ニーズ調査において、障がい者を雇用する事業所に対して障がい者の種別を聞いたところ、身体障がい者が84.3%、知的障がい者が26.2%、精神障がい者が7.9%となっています。

また、障がい者の種別ごとに雇用する理由を事業所に聞いたところ、身体障がい者については「業務遂行にふさわしい技術・能力を持っているから」が多



く、知的障がい者及び精神障がい者については、「社会貢献の一環だから」が多くなっています。雇用しない理由では、全ての種別において「適した業務・部署がないから」が多くなっています。

### 3 労働力の需要面の変化

本県の平成18年の事業所数は、57,524事業所で、産業分類別にみると卸売・小売業（構成比28.8%）が最も多く、次いでサービス業で他に分類されないもの（同20.5%）、飲食店・宿泊業（同14.1%）、建設業（同11.1%）などとなっています。

これを平成13年と比べると、卸売・小売業が大幅に減少するなど、ほとんどの業種において減少傾向が見られる中で、医療・福祉が増加しています。（表4）

表4 本県の産業分類別事業所数（民営）

	平成13年		平成18年		比較増減	
	総数(所)	構成比(%)	総数(所)	構成比(%)	総数(所)	構成比(%)
合計	61,089	100.0	57,524	100.0	△3,565	0.0
農林漁業	673	1.1	700	1.2	27	△0.1
鉱業	42	0.1	30	0.1	△12	0.0
建設業	7,020	11.5	6,395	11.1	△625	△0.4
製造業	3,483	5.7	3,140	5.5	△343	△0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	115	0.2	114	0.2	△1	0.0
情報通信業	379	0.6	375	0.7	△4	0.1
運輸業	917	1.5	898	1.6	△19	0.1
卸売・小売業	18,506	30.3	16,588	28.8	△1,918	△1.5
金融・保険業	1,157	1.9	975	1.7	△182	△0.2
不動産業	1,567	2.6	1,572	2.7	5	0.1
飲食店・宿泊業	8,614	14.1	8,098	14.1	△516	0.0
医療・福祉	3,306	5.4	3,842	6.7	536	1.3
教育・学習支援業	2,438	4.0	2,376	4.1	△62	0.1
複合サービス事業	683	1.1	622	1.1	△61	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	12,189	20.0	11,799	20.5	△390	0.5

資料：「平成13・18年事業所・企業統計調査」（総務省）

一方、平成18年の従業員数は、46万4,443人で、産業分類別では卸売・小売業（構成比22.9%）が最も多く、次いで製造業（同13.8%）、医療・福祉（同13.5%）、サービス業で他に分類されないもの（同13.5%）などとなっています。

これを平成13年と比べると、医療・福祉が大幅に増加し、建設業、製造業、卸売・小売業、金融・保険業が大幅に減少しています。（表5）

表5 本県の産業分類別従業員数（民営）

	平成13年		平成18年		比較増減	
	総数(人)	構成比(%)	総数(人)	構成比(%)	総数(所)	構成比(%)
合計	473,104	100.0	464,443	100.0	△8,661	0.0
農林漁業	7,506	1.6	8,065	1.7	559	0.1
鉱業	375	0.1	319	0.1	△56	0.0
建設業	52,989	11.2	45,056	9.7	△7,933	△1.5
製造業	68,243	14.4	63,910	13.8	△4,333	△0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	2,488	0.5	2,236	0.5	△252	0.0
情報通信業	6,081	1.3	5,956	1.3	△125	0.0
運輸業	18,007	3.8	18,988	4.1	981	0.3
卸売・小売業	110,180	23.3	106,214	22.9	△3,966	△0.4
金融・保険業	13,266	2.8	10,812	2.3	△2,454	△0.5
不動産業	4,238	0.9	4,404	0.9	166	0.0
飲食店・宿泊業	40,244	8.5	39,295	8.5	△949	0.0
医療・福祉	52,270	11.0	62,791	13.5	10,521	2.5
教育・学習支援業	24,389	5.2	24,634	5.3	245	0.1
複合サービス事業	9,831	2.1	9,075	2.0	△756	△0.1
サービス業(他に分類されないもの)	62,997	13.3	62,688	13.5	△309	0.2

資料：「平成13・18年事業所・企業統計調査」（総務省）

平成21年経済センサスにおいては、事業所数が、5万5,989事業所で、産業分類別にみると卸売・小売業（構成比28.1%）が最も多く、次いで飲食店・宿泊業（同14.0%）、建設業（同11.2%）などとなっています。

また、従業員数は、45万8,683人で、産業分類別では卸売・小売業（構成比22.6%）が最も多く、次いで医療・福祉（同14.3%）、製造業（同13.7%）などとなっています。（表6）

表6 本県の産業分類別事業所・従業員数(民営)

	事業所数(民営)		従業員数(民営)	
	総数(所)	構成比(%)	総数(人)	構成比(%)
合計	55,989	100.0%	458,683	100.0%
農林漁業	1,130	2.0%	12,560	2.7%
鉱業、採石業、砂利採取業	23	0.0%	171	0.0%
建設業	6,244	11.2%	41,494	9.0%
製造業	3,213	5.7%	62,757	13.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	43	0.1%	1,539	0.3%
情報通信業	408	0.7%	5,278	1.2%
運輸業、郵便業	1,022	1.8%	22,325	4.9%
卸売・小売業	15,727	28.1%	103,800	22.6%
金融・保険業	972	1.7%	11,742	2.6%
不動産業、物品賃貸業	2,151	3.8%	7,569	1.7%
学術研究、専門・技術サービス業	1,992	3.6%	9,241	2.0%
飲食店・宿泊業	7,839	14.0%	43,972	9.6%
生活関連サービス業、娯楽業	5,728	10.2%	24,337	5.3%
医療・福祉	3,763	6.7%	65,386	14.3%
教育・学習支援業	1,661	3.0%	10,760	2.3%
複合サービス業	499	0.9%	6,279	1.4%
サービス業(他に分類されないもの)	3,574	6.4%	29,473	6.4%

資料：「平成21年経済センサス」（総務省）

※ 事業所・企業統計調査は平成18年度までで終了し、以後は経済センサスがこれに代わるものとなっています。

また、平成19年就業構造基本調査において、職業別有業者数をみると、技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者（構成比27.0%）が最も多く、次いで事務従事者（同17.5%）、専門的・技術的職業従事者（同13.3%）、

販売従事者（同 11.5%）などとなっています。これを平成14年と比べると、専門的・技術的職業従事者（0.9ポイント増）、サービス職業従事者（0.5ポイント増）などで増加している一方、農林漁業作業員（1.1ポイント減）、販売従事者（1.0ポイント減）などで減少しています。（表7）

表7 本県の男女、職業（大分類）別有業者数及び構成比

		実数			構成比		
		総数	男	女	総数	男	女
		人	人	人	%	%	%
平成19年	総数	565,600	309,200	256,500	100.0	100.0	100.0
	専門的・技術的職業従事者	75,500	34,500	41,000	13.3	11.2	16.0
	管理的職業従事者	13,900	12,400	1,600	2.5	4.0	0.6
	事務従事者	99,000	34,200	64,700	17.5	11.1	25.2
	販売従事者	65,200	38,400	26,800	11.5	12.4	10.4
	サービス職業従事者	59,300	16,500	42,800	10.5	5.3	16.7
	保安職業従事者	9,500	8,800	700	1.7	2.8	0.3
	農林漁業作業員	63,100	37,800	25,200	11.2	12.2	9.8
	運輸・通信従事者	19,200	18,600	600	3.4	6.0	0.2
	技能工、採掘、製造、建設作業員及び労務作業員	152,600	103,900	48,700	27.0	33.6	19.0
平成14年	総数	576,700	313,800	262,900	100.0	100.0	100.0
	専門的・技術的職業従事者	71,500	32,600	38,900	12.4	10.4	14.8
	管理的職業従事者	18,100	16,700	1,400	3.1	5.3	0.5
	事務従事者	99,100	34,500	64,600	17.2	11.0	24.6
	販売従事者	71,900	39,400	32,400	12.5	12.6	12.3
	サービス職業従事者	57,600	16,300	41,300	10.0	5.2	15.7
	保安職業従事者	8,700	8,300	400	1.5	2.6	0.2
	農林漁業作業員	71,100	41,400	29,800	12.3	13.2	11.3
	運輸・通信従事者	20,300	19,400	900	3.5	6.2	0.3
	技能工、採掘、製造、建設作業員及び労務作業員	154,800	103,500	51,300	26.8	33.0	19.5

資料：「平成14・19年就業構造基本調査」（総務省）

このような産業構造の変化やリーマンショックを発端とする不況の影響が、求人状況にも反映されており、産業別新規一般求人数について、平成15年度と平成20年度を比較すると、全体で6,498人の減少となっており、卸売・小売業、建設業、製造業、運輸業が減少し、医療・福祉や情報通信業は増加していま

す。(表8)

表8 本県の産業別新規一般求人数 (単位：人)

	平成15年度	平成20年度	比較増減
農・林・漁業	1,385	1,353	△32
鉱業	47	22	△25
建設業	6,718	4,225	△2,493
製造業	8,780	6,967	△1,813
電気・ガス・熱供給・水道業	42	21	△21
情報通信業	1,175	2,170	995
運輸業	4,739	3,591	△1,148
卸売・小売業	13,971	9,211	△4,760
金融・保険業	1,595	1,040	△555
不動産業	377	408	31
飲食店・宿泊業	4,396	4,193	△203
医療・福祉	8,991	14,008	5,017
教育・学習支援業	960	817	△143
複合サービス業	786	539	△247
サービス業	11,587	10,150	△1,437
公務・その他	724	1,060	336
合 計	66,273	59,775	△6,498

注：新規学卒者を除きパートタイムを含む。

資料：宮崎労働局

一方、ニーズ調査においては、現在不足している従業員の職種は何かという問いに対する事業所からの回答は、多い順に販売・営業・事務関連が32.1%、医療・福祉が25.8%となっています。

不足している従業員に対する今後の対策としては、中途採用が66.1%、新規学卒者の採用が35.6%、従業員の教育訓練が19.8%となり、教育訓練の必要性については、「重要だと考えている」と「ある程度重要だと考えている」を合わせると85.8%と、教育訓練の重要性を認識している事業所が多くなっ

ています。

なお、厚生労働省が行った「平成22年度能力開発基本調査」によると、正社員以外（常用労働者のうち、正社員以外の者）は、正社員に比べて教育訓練や自己啓発など職業能力形成機会が乏しい状況にあります。

## 第3部 職業能力開発施策の実施目標

第2部でみたように、近年の本県の経済社会は、少子高齢化が急速に進行し、人口は減少局面にあり、労働力人口も減少しています。また、労働力の需給状況にも変化が現れ、成長が見込まれる分野における雇用ニーズが高まる一方で、非正規労働者の増加、若年者の厳しい雇用情勢、特にフリーターやニート状態の若者の数の高止まりといった状況が見られます。

さらに、非正規労働者等については、正社員と比較して十分な職業能力形成機会に恵まれていない状況があります。

このような状況に鑑み、本県は、今後5年間の職業能力開発の実施目標として、主として次の視点から施策を推進します。

### 1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進

本県の経済社会が持続的な発展を続けるとともに、雇用を確保していくためには、国が<sup>16)</sup>新成長戦略に掲げた介護・福祉、医療、情報通信、観光、<sup>17)</sup>環境等の今後成長が見込まれる分野の発展を確実なものとしていくことが重要であり、これらの分野において必要とされる人材を確保できるよう、人材育成を進めていくことが必要です。

また、本県の<sup>18)</sup>基幹産業の一つである製造業を中心としたものづくり分野は、依然として大変重要であることから、地域産業のニーズを踏まえながら、人材の育成を引き続き推進していく必要があります。

### 2 非正規労働者等に対する雇用の<sup>19)</sup>セーフティネットとしての能力開発の強化

雇用失業情勢の変化に的確に対応するためには、雇用のセーフティネットとしての離職者に対する公共職業訓練を状況に応じて迅速に実施する必要があります。



また、就業経験がない求職者、非正規就業を繰り返し雇用保険に加入していなかった求職者、雇用保険の受給期間が終了した後も就職していない求職者等が増大する中で、雇用保険を受給できない求職者等に対する第2のセーフティネットとして職業訓練・給付・就職支援を行う求職者支援制度<sup>20)</sup>の活用を促進する必要があります。

さらに、キャリア・コンサルティング<sup>21)</sup>やジョブ・カード<sup>22)</sup>は、職業能力開発における有効なツールであり、その活用を促進する必要があります。

### 3 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

少子高齢化の進行に伴い、人口の減少とともに労働力人口も減少している状況の中で、経済活力を維持・向上させるためには、あらゆる層の職業能力を開発していくことが大変重要です。

その中でも特に、学卒未就職者、ニート等の若年者、育児・介護等で長期間離職した女性、障がい者等は、他の者と比べて、技能のミスマッチや知識・技能・経験の不足等により就職が困難な状況にあり、それぞれの特性に応じた職業訓練等を推進する必要があります。

なお、ニーズ調査においても、企業が求める人材に必要な能力として回答が多かったのは、「基礎的な技能・技術」が34.4%、「適応力・柔軟性」が16.0%、「販売・営業力」が13.0%となっています。

### 4 技能の振興と職業キャリア形成の支援<sup>23)</sup>

平成19年以降に60歳定年を迎えたいいわゆる団塊の世代（昭和22年から昭和24年生まれ）である熟練技能者等は、継続雇用修了後、順次退職時期を迎えることとなります。

熟練技能者等が培ってきた高度な技能や知識は大切な財産であり、技能の振興にあたっては、ものづくり分野をはじめとする技能の重要性について、様々な機会を捉えて県民の理解を深めていく必要があります。併せて、技能者の社会的評価や技能水準の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指すよ

うな環境を整備するなど、技能振興施策を積極的に推進していくことが必要です。

労働者個人の主体的な能力開発や企業による労働者の能力開発への支援は、技能の継承のほか、労働者のキャリア形成にとって大変重要ですが、事業所に対するニーズ調査によると、教育訓練を計画的に実施している事業所は32.7%にとどまっています。このため、<sup>24)</sup>教育訓練給付や<sup>25)</sup>キャリア形成促進助成金等の活用などを促進していく必要があります。

さらに、学校生活から職業生活に円滑に移行できない若年者への対策として、発達段階に応じてキャリア教育を推進することが重要であり、地域や産業界との連携による実践的な学習等を充実させる必要があります。

## 5 県立産業技術専門校の機能強化

県立産業技術専門校においては、本県産業を担う中核的技能者の養成に資する実践的な職業訓練を、また、同高鍋校においては、社会人としての素養の習得を図りつつ、基礎的技能の職業訓練を推進してきたところです。

ニーズ調査によると、県立産業技術専門校に期待することで最も多いのは「訓練内容の充実」であり、次いで「労働者向けの技術向上の訓練」となっています。また、就職先からも、技能習得レベルの向上等の要望があり、開校以来8年が経過する中、地域産業のニーズを踏まえ、<sup>26)</sup>学卒者訓練の訓練カリキュラム等の見直しを検討する必要があります。

さらに、<sup>27)</sup>在職者訓練のあり方や<sup>28)</sup>独立行政法人雇用・能力開発機構（平成23年10月以降は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構。以下「機構」という。）との役割分担についても検討する必要があります。

## 6 職業能力開発推進のための関係機関との連携強化

少子高齢化の進行に伴う人口や労働力人口の減少、産業構造の変化や国際競争の激化など職業能力開発を取り巻く経済社会情勢は大きく変化しています。

このような中で、成長が見込まれる分野やものづくり分野を支える優秀な人材の育成、増加する非正規労働者等への対応など、本県産業を振興する上で、職業能力開発は、ますます重要となっています。

しかしながら、企業を取り巻く経営環境は厳しさを増しており、加えて、国や地方公共団体の財政状況が厳しい状況にあることから、より効率的で効果的な職業能力開発施策を一層推進する必要があります。

このため、関係行政機関や民間教育訓練機関など多様な主体が適切に役割分担をし、産業界が求める訓練ニーズに対して、必要な職業訓練を着実に実施していくことが大変重要となってきています。

また、様々な地域産業のニーズに柔軟に対応するためには、従来の職業訓練の枠を超えて、大学や工業高等専門学校、専門学校等の教育機関との一層の連携強化を図る必要があります。

さらに、成長が見込まれる分野など地域産業の人材ニーズは大きく変化しており、関係機関が連携しながら産業界と情報交換を行い、状況の的確な把握に努める必要があります。

## 第4部 職業能力開発の基本的施策

### 1 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進

#### 【取組の方向性】

本県の経済社会の持続的な発展と雇用の確保を図るため、本県で成長が見込まれる分野及びものづくり分野において、必要とされる人材の育成を積極的に推進します。

#### 【施策の展開】

① 国の<sup>29)</sup>重点分野雇用創造事業を活用して、成長が見込まれる分野における新たな雇用機会を創出するとともに、地域のニーズに応じた人材を育成し、雇用に結びつけるための事業を実施します。

② 成長が見込まれる分野の職業訓練については、これまでも介護・福祉分野や情報通信分野の職業訓練について民間教育訓練機関等への<sup>30)</sup>委託訓練により一定の成果が上がってきており、その創意工夫やノウハウの活用が期待できることから、職業訓練の実施機関として民間教育訓練機関等の活用を引き続き推進します。

また、現在、職業訓練を実施していない分野についても、委託訓練の実施を検討していきます。

③ 情報通信分野においては、委託訓練のほか、ネットワーク関連技術や次世代技術を習得できる<sup>31)</sup>ICT研修を実施することにより、情報通信技術の進歩に対応できる人材の育成・確保を図ります。

④ 県内大学や工業高等専門学校等と連携しながら、半導体・太陽電池関連産業などのものづくり分野において、本県産業を牽引する成長産業を担う人材育成を推進します。

⑤ ものづくり分野の職業訓練については、最先端の技術革新に対応する人材育成のための職業訓練のみならず、ものづくりの基本となる技能を習得するための職業訓練も大変重要であり、地域産業の人材ニーズと

密着した、主に基礎的な技術・技能を習得させる訓練を実施します。

- ⑥ 個人の主体的な能力開発や企業による労働者の能力開発を支援するため、認定職業訓練校の活用を促進します。

## 2 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

### 【取組の方向性】

雇用のセーフティネットとしての離職者に対する公共職業訓練を迅速に実施するとともに、非正規労働者や失業期間が長期化するなどにより雇用保険を受給できない求職者等に対する新たな雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化が必要であり、国の求職者支援制度と連携し、職業訓練の充実を図ります。

### 【施策の展開】

- ① 雇用保険の受給資格がある離職者に対しては、雇用に結びつく効果的な職業訓練を実施します。
- ② 雇用保険を受給できない求職者等に対しては、国が第2のセーフティネットとして新たに創設した求職者支援制度の活用を促進するとともに、民間教育訓練機関等における座学と企業等における実習を一体的に組み合わせた職業訓練<sup>32)</sup>（委託訓練活用型デュアルシステム。以下「デュアル訓練」という。）を実施します。
- ③ キャリア・コンサルティングやジョブ・カード制度は、求職者支援制度においても有効なツールであり、その活用を促進します。

### 3 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

#### (1) 学卒未就職者、ニート等の若年者に対する能力開発

##### 【取組の方向性】

若年者を取り巻く厳しい雇用情勢の下、知識・技能・経験や労働に対する意識の不足、コミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難な状況にある若年者の支援に取り組みます。

##### 【施策の展開】

- ① 学卒未就職者等に対しては、基礎的能力を付与する訓練のほか、相談体制の充実など一貫した支援が必要であり、<sup>33)</sup>ヤングJOBサポートみやぎにおいて、キャリア・コンサルティングを実施するとともに、セミナーの開催、就職情報の提供などを行います。
- ② ニート等の若年者に対しては、労働に対する意識の醸成など、より幅広い支援が必要であり、国との連携により<sup>34)</sup>地域若者サポートステーション事業の一層の充実を図ります。具体的には、同ステーションでの心理カウンセリング、家庭訪問による相談、各種セミナー等の実施により、職業的・社会的自立など、対象者本人による将来に向けた取組を支援します。
- ③ デュアル訓練を実施し、就業経験の乏しい若年者に対する効果的な職業能力開発を行います。

## (2) 育児・介護等で長期間離職した女性や母子家庭の母等に対する能力開発

### 【取組の方向性】

少子高齢化の進行等による労働力人口の減少により、女性の労働力は、ますます重要になっています。

結婚後に退職し、子育てを終えた段階で再び働くことを希望する女性が増加してきており、<sup>35)</sup>ライフサイクルの中で就業意欲と能力を十分に発揮できるように、対象者の状況に応じて、職業訓練やキャリア・コンサルティング、職業紹介等のきめ細かな支援を行います。

### 【施策の展開】

- ① 育児・介護等で長期間離職した女性には、公共職業安定所等と連携し、キャリア・コンサルティング等の支援を行うとともに、デュアル訓練を実施するほか求職者支援制度の活用を促します。
- ② 母子家庭の母等のうち、就業経験が乏しい者に対しては、就業に求められる十分な能力を身につける必要があり、ビジネス・マナー等の働くための基礎的知識を加えた職業訓練を実施します。
- ③ 仕事と子育ての両立を希望する女性に対しては、<sup>36)</sup>マザーズサロンや<sup>37)</sup>マザーズコーナー等との連携により、職業能力開発の機会を提供します。



### (3) 障がい者に対する能力開発

#### 【取組の方向性】

労働力人口が減少する中、障がい者の社会参加や自立を促すためにも、障がい者の雇用を促進することは、社会全体としての重要な課題となっています。

障がい者の職業能力を開発し、就業を進めるために、国をはじめ保健・福祉、教育部門等の関係機関との連携・協力を一層強化し、障がい者の職業訓練の機会の拡充や、障がい特性等にきめ細かに配慮した職業訓練施策を推進します。

#### 【施策の展開】

- ① <sup>38)</sup> 特別支援学校や福祉関係機関等との連携を一層強化し、公共職業能力開発施設等での効果的な職業訓練の実施や在宅就業を希望する障がい者への支援など、障がい者の態様に応じた多様できめ細かな職業訓練を実施します。
- ② <sup>39)</sup> 障害者就業・生活支援センター等の関係機関と連携し、就業相談や生活支援、就職後の定着支援等を一体的に行います。
- ③ <sup>40)</sup> 全国障害者技能競技大会への参加や県大会の開催等により、障がい者の技能向上の取組を支援します。

## 4 技能の振興と職業キャリア形成の支援

### (1) 技能の振興と技能検定制度の普及促進

#### 【取組の方向性】

ものづくり分野をはじめとする技能の重要性について、県民の理解を深め、技能者の社会的評価や技能水準の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指すような環境を整備するなど、技能振興施策を積極的に推進します。

#### 【施策の展開】

- ① <sup>41)</sup>宮崎県職業能力開発協会や宮崎県技能士会連合会と連携・協力して、技能士の育成を推進します。

また、技能の評価が、技能者の社会的評価の向上や処遇の改善に結びつくよう技能検定制度の普及促進を図ります。

- ② 中堅技能者に対する短期訓練や技能五輪全国大会への派遣などにより、<sup>42)</sup>技能水準の向上を支援し、高度な技能者の確保を図ります。

また、工業高校等において熟練技能者による技術指導を実施するとともに、<sup>43)</sup>若年者ものづくり競技大会への派遣などを行い、技能を継承する若年者の継続的な確保を図ります。

- ③ 技能者に対する各種表彰を行うとともに、小・中学生とその保護者を対象にした技能体験教室や技能まつり<sup>44)</sup>を開催することなどにより、県民各層の理解を深め、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に努めます。

## (2) 職業生涯を通じたキャリア形成の支援

### (7) 個人の主体的な能力開発の支援

#### 【取組の方向性】

労働者個人が主体的に職業生活設計を行うとともに、その下で、職業選択や職業訓練の受講等の能力開発を適切に行うことができるようにするため、教育訓練給付等の効果的な活用の促進を図ります。

また、産業・就業構造の変化等で、職業生活の大きな変更に対応を余儀なくされる状況においては、キャリア・コンサルティングがますます重要になってきており、その活用を促進します。

#### 【施策の展開】

- ① 労働者個人による主体的な能力開発に向けた取組を支援するため、労働時間の短縮など環境の整備に努めるとともに、<sup>45)</sup>ワーク・ライフ・バランスに係る施策を関係機関と連携して推進します。
- ② 国の教育訓練給付やキャリア形成促進助成金などの助成制度の活用の促進を図ります。
- ③ キャリア・コンサルティングのツールとして有効なジョブ・カードの活用を促進します。
- ④ 認定職業訓練校や宮崎県職業能力開発協会が行うスキルアップのための講座等の利用の促進を図ります。

## (4) 企業による労働者の能力開発の支援

### 【取組の方向性】

企業が自ら労働者の能力開発を行うことは、企業が求める人材の育成につながるものとして重要であり、国の助成制度や職業訓練の活用の促進を図ります。

### 【施策の展開】

- ① 企業による労働者の能力開発については、キャリア形成促進助成金等を活用した効果的な<sup>46)</sup>OFF-JT等の促進を図ります。
- ② 在職者の技能向上を図るため、認定職業訓練校の活用の促進を図ります。
- ③ 機構や県立産業技術専門校における在職者訓練の活用を促進します。

## (ウ) キャリア教育の推進

### 【取組の方向性】

発達段階に応じた系統的なキャリア教育を推進するため、地域や産業界等との連携による実際の・体験的な学習等を充実します。

また、子どもたちに仕事をすることの意義を理解させるとともに、社会的・職業的自立に向けて必要な能力や態度を身に付けられるよう努めます。

### 【施策の展開】

- ① 社会人・職業人として自立に必要な基盤となる能力や態度を育成するため、発達段階に応じた継続的・計画的な小・中・高等学校一貫によるキャリア教育の推進と指導者の育成に取り組みます。
- ② 教育機関と連携して、小学生・中学生の段階から、技能者との交流の場等を提供し、ものづくりに触れる機会づくりを進め、技能に対する興味・関心を高めます。
- ③ 生徒・学生に対しては、事業主等との連携を図りながら、<sup>47)</sup>インターンシップや職業ガイダンスを実施し、技術・技能を身近に感じさせることにより、専門的・技術的職業への理解促進に努めます。

## 5 県立産業技術専門校の機能強化

### 【取組の方向性】

県立産業技術専門校は、本県産業を担う中核的技能者を養成する機関として、職業能力開発の各分野において重要な役割を果たしています。しかしながら、開校以来8年を経過した現在、地域の企業からの学卒者訓練における技能習得レベルに関する要望や在職者訓練の充実等の要望があることから、経済社会の動向や地域産業の人材ニーズを踏まえて訓練内容等の見直しを検討するなど、専門校の機能強化を図ります。

### 【施策の展開】

- ① 関係業界や学校関係者等の意見を聞きながら、地域産業の人材ニーズを把握し、学卒者訓練の訓練カリキュラム等<sup>48)</sup>の見直しを検討します。また、訓練が常に時代のニーズに応じたものとなるよう、PDCAサイクルによって訓練カリキュラム等を不断に見直していきます。
- ② 在職者訓練については、関係業界の要望を踏まえながら、訓練の実施方法、訓練メニュー等や機構との役割分担の見直しを検討します。
- ③ 職業能力開発に関する情報提供や企業における技術・技能ニーズの把握、専門校修了生に対する支援など、本県の職業能力開発の総合センター機能の強化を図ります。

## 6 職業能力開発推進のための関係機関との連携強化

### 【取組の方向性】

国、県、機構、民間教育訓練機関、企業等多様な主体により県全体として必要な職業訓練が着実に実施されるよう、関係機関との連携強化を図ります。

### 【施策の展開】

- ① 国が設置している地域訓練協議会において、国、県をはじめとする関係行政機関や民間教育訓練機関等が連携しつつ、業界団体等の訓練ニーズを把握し、それらのニーズを踏まえた職業訓練とするとともに、その実施機関の調整等を行い、職業訓練の質の向上と量の確保を図ります。
- ② 様々な地域産業の人材ニーズに柔軟に対応するために、大学、工業高等専門学校、専門学校等の教育機関との一層の連携強化を図ります。
- ③ 公共職業安定所と職業訓練実施機関との連携を強化し、雇用に結びつく効果的な職業訓練を推進します。

## 第9次宮崎県職業能力開発計画における数値目標

目標値1	<b>委託訓練修了者の就職率</b>
------	--------------------

(概要) 当該年度に委託訓練を修了した者の中で、修了後3月以内に就職が決定した者の割合。

(現況値) 平成22年度 67.7%

(目標値) 平成27年度 70.0%

目標値2	<b>技能検定の合格者数</b>
------	------------------

(概要) 当該年度に技能検定を受検し、特級、1級、単一等級、2級及び3級に合格した者の人数。

(現況値) 平成22年度 1,018人

(目標値) 平成27年度 1,100人

目標値3	<b>県立産業技術専門校修了生の就職率</b>
------	-------------------------

(概要) 当該年度に県立産業技術専門校を修了した生徒に占める就職決定者の割合。

(現況値) 平成22年度 95.7%

(目標値) 平成27年度 100.0%



## 用語の解説

### 1) キャリア教育

一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる教育。

#### cf. 職業教育

一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育。

### 2) 技能検定

労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。労働者の技能と地位の向上を図るため、職業能力開発促進法に基づいて実施されている。

### 3) 認定職業訓練

事業主や職業訓練法人等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等が厚生労働省令で定める基準に適合するものであるとの都道府県知事の認定を受けて実施される職業訓練。

### 4) リーマンショック

2008年9月に米国の投資銀行であるリーマン・ブラザーズが破綻し、これが世界的な金融危機の引き金となったこと。日本では、それに続く金融危機や不況なども含めてこの表現が使われる。

### 5) 非正規労働者

有期契約労働者（期間の定めのある雇用の労働者）、派遣労働者（派遣法に基づく派遣により派遣先で就労する労働者）、パートタイム労働者（1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間に比べて短い労働者）等の雇用形態の総称。

### 6) 有効求人倍率

労働市場の需給状況を示す代表的指標で、景気動向とほぼ一致して推移する。有効求人倍率が1の時は労働市場全体が均衡していることを、1より大きければ求人難、1より小さければ就職難であることを示している。

### 7) 産業構造の変化

産業の構成割合や貿易の情勢が変化すること。本県では、就業人口が第1次、第2次産業から第3次産業へシフトしている。

## 8) グローバル化

社会的あるいは経済的な連関が、旧来の国家や地域などの境界を越えて、地球規模に拡大して様々な変化を引き起こす現象。

## 9) 団塊世代

終戦間もない1947（昭和22）年から1949（昭和24）年のベビーブーム期に生まれた世代。この世代の人口は約700万人に上り、他の世代より2～5割も多いため、企業経営や経済・社会に与える影響は大きいと考えられている。

## 10) 労働力人口

15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの。

## 11) 完全失業率

就業しておらずかつ就職活動をしている失業者が、労働力人口に占める割合。

## 12) 契約社員

専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者。

## 13) 労働者派遣事業所の派遣社員

労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者。

## 14) ニート（【NEET】Not in Employment, Education or Trainingの略）

無業者とも言われ、15～34歳の若年層のうち、学校卒業者で仕事をせず、職業訓練もしておらず、未婚で家事・通学をしていない者。

## 15) フリーター

15～34歳の若年者（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート、アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人。

## 16) 新成長戦略

「新成長戦略 — 『元気な日本』復活のシナリオ—」。

「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」の一体的な実現のため、平成32年度までの年平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指すとしており、7つの戦略分野を掲げている。（平成22年6月18日閣議決定）

## 17) 環境（ビジネス）

環境に良いことを付加価値とする事業で、本来は主に脱石油に関わる事業のこと。

## 18) 基幹産業

経済活動の基盤となる重要な産業。

## 19) セーフティネット

「安全網」と訳され、網の目のように救済策を張ることで、全体に対して安全や安心を提供するための仕組みのこと。

## 20) 求職者支援制度

雇用保険（失業給付）を受給できない者に無料の職業訓練、訓練期間中の生活支援のための給付及び就職支援を行う制度。平成23年10月から開始される。

## 21) キャリア・コンサルティング

個人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援のこと。

## 22) ジョブ・カード（制度）

フリーター等の正社員経験が少ない方が正社員を目指して、ハローワーク等で、職務経歴、学習歴・訓練歴、資格・免許等を記載した「ジョブ・カード」を活用したキャリア・コンサルティングを受け、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を受講し、企業からの評価結果を併せて「ジョブ・カード」に取りまとめ、就職活動やキャリア形成に活用する制度。

## 23) 職業キャリア

職業生活設計に即して行われる職業訓練・教育訓練や実務経験の積み重ね。

## 24) 教育訓練給付（制度）

労働者や離職者が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人自らが教育訓練施設等に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額（上限あり）を支給する雇用保険の給付制度。

## 25) キャリア形成促進助成金

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練等を段階的かつ体系的に実施する事業主等に対して助成する制度。

## 26) 学卒者訓練

公共職業能力開発施設（本県の場合は、県立産業技術専門校及び同校高鍋校）で実施される普通職業訓練で、県立産業技術専門校においては高等学校卒業者を、同校高鍋校においては中学校卒業者を対象とする訓練。

## 27) 在職者訓練

在職中の労働者に対して、技術革新、産業構造の変化等に対応する技能及び知識を習得させるために、公共職業能力開発施設が行う公共職業訓練。

## 28) 独立行政法人雇用・能力開発機構

雇用のセーフティネットとしての離職者訓練をはじめとする職業訓練や、労働者の能力向上のための助成金の支給などを行う法人。

同機構の廃止後、当機構の職業能力開発業務は、平成23年10月1日に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（現在の独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から名称変更。）に移管される。

## 29) 重点分野雇用創造事業

成長が期待されている分野において、民間企業等に求職者を一定期間雇い入れさせることにより新たな雇用機会を創出するとともに、就業に必要な知識・技術を習得させることにより地域のニーズに応じた人材を育成し、雇用に結びつけるための事業。

## 30) 委託訓練

国や都道府県等が離転職者等に対する職業訓練を迅速かつ効果的に行うため、必要に応じて民間教育訓練機関等に委託して実施する訓練。

## 31) ICT（情報通信技術）

情報処理（コンピュータ処理）及び情報伝達（通信処理）の、工学及びその社会的な応用技術の総称。

## 32) 委託訓練活用型デュアルシステム

企業実習を通じた実践的な職業能力の習得が必要な者に対し、早期安定就労への移行を図るため、民間教育訓練機関等を活用した座学訓練と、事業主等への委託による企業実習を組み合わせる実施する訓練。

## 33) ヤングJOBサポートみやざき

宮崎県が設置・運営する若年者の就職活動を支援する施設。若者の地域に合った能力向上と就職促進を図るため、雇用関連サービスをまとめて受けられるワンストップサービスセンター。

## 34) 地域若者サポートステーション

ニート等の若者の職業的自立を支援するため、国と地方自治体の協働により運営する地域の若者支援機関からなるネットワークの拠点。

### 35) ライフサイクル

人間の一生をいくつかの過程に分けた概念。

### 36) マザーズサロン

子育てをしながら就職を希望している方に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、個々の希望やニーズに応じたきめ細やかな就職支援を行うため、国が公共職業安定所に設置しているもので、県内では、ハローワークプラザ宮崎内に設置されている。

### 37) マザーズコーナー

マザーズサロンと同様の目的で公共職業安定所に設置されているもので、県内では、ハローワーク延岡とハローワーク都城の2か所に設置されている。

### 38) 特別支援学校

心身に障害のある児童・生徒に対し、幼稚園、小学校、中学校、高等学校に準じる教育を行い、また、障害による学習上又は生活上の困難を克服するために必要な知識・技能等を養うことを目的とする学校。

### 39) 障害者就業・生活支援センター

障害者からの相談に応じ、指導・助言を行うとともに、公共職業安定所等と連携して必要な援助を総合的に行い、職業訓練を受ける等の斡旋も行う。

### 40) 全国障害者技能競技大会

障害者が職場や学校などで培った技能を競う大会で、障害者の職業能力の向上を図るとともに、障害者の職業能力についての理解を深め、雇用の促進を図ることを目的に開催する行事。

### 41) 宮崎県職業能力開発協会

職業能力開発促進法に基づいて設立された宮崎県所管の認可法人。県と密接な連携の下に職業能力開発の促進を図ることを目的とし、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発に関する指導連絡、情報提供等を行うほか、技能検定試験に関する業務を行う。

### 42) 技能五輪全国大会

国内の青年技能者（原則23才以下）の技能レベルの日本一を競う大会で、青年技能者に努力目標を与えるとともに、優れた技能を身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として中央職業能力開発協会が開催している。

#### 43) 若年者ものづくり競技大会

職業能力開発施設や工業高等学校等において、技能を習得中の企業等に就業していない20歳以下の若年者を対象として技能を競う大会で、若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図ることを目的として中央職業能力開発協会が開催している。

#### 44) 技能まつり

技能体験を通して技能の大切さを理解してもらうことを目的に開催する行事で、技能士の作品展示即売会、体験教室等を行う。

#### 45) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、自ら希望する多様な生き方の選択が可能な状態のこと。

#### 46) O F F - J T (OFF the Job Training)

業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）が、これに含まれる。

#### cf. O J T (On the Job Training)

日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいう。直接の上司が、業務の中で作業方法等について、部下に指導することなどがこれにあたる。

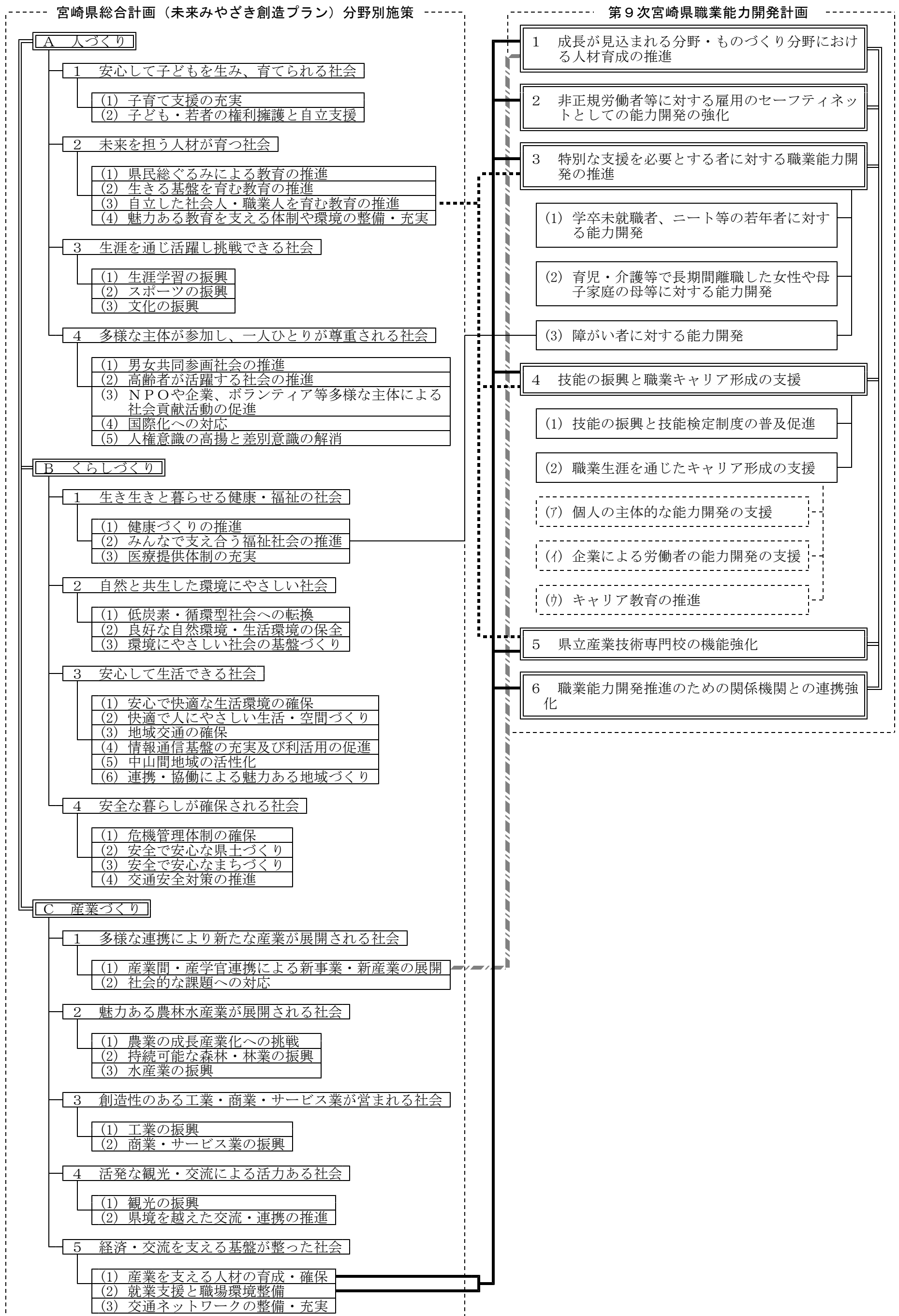
#### 47) インターンシップ

生徒が学校での学習内容を深めたり、将来の進路選択の参考にするため、実際に職場で仕事を体験すること。また、学生が在学中に、企業等において自らの専攻やキャリアに関連した就業体験を行うこと。

#### 48) P D C A サイクル

事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つ。P l a n（計画）→D o（実行）→C h e c k（評価）→A c t i o n（改善）の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する。

## 卷末資料





## 職業能力開発ニーズ調査

# 目 次

I 調査の概要	45
II 調査結果の概要	
1 事業所について	46
2 高校生及び短大・大学生の就労意識等について	59
3 若年者の就労意識等について	65
4 障がい者の雇用等について	74
5 県立産業技術専門校及び同高鍋校について	79
6 企業が求める人材について	85
7 今後、行政に望む職業能力開発について	89

## 調査の概要

### 1. 調査の目的

本調査は、宮崎県において企業や団体、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。

### 2. 調査の方法

- (1) 調査地域 宮崎県全域
- (2) 調査基準日 平成 22 年 9 月 1 日
- (3) 調査方法 郵送による配布・回収

### 3. 調査対象先及び回収結果

単位：件、%

対象	配布数	回収数	回収率
事業所（注1）	1357	860	63.4
専修学校（注2）	20	17	85.0
高校進路指導主任（注3）	30	25	83.3
中学校進路指導主任（注4）	70	69	98.6
大学3年生・短大1年生（注5）	570	521	91.4
高校2年生（注3）	1200	1065	88.8
若年者（注6）	200	119	59.5
公共職業安定所（注7）	7	7	100.0
障がい者関連施設（注8）	67	53	79.1
事業主団体	4	3	75.0

※ 事業所は 1500 送付し、宛先不明：85、廃業：23、電話不通：35 を合わせて 143 を減算して、配布数を 1,357 と算定。

※ 集計結果は四捨五入の関係上 100% とならない場合がある。

（注 1）：日本標準産業分類による全産業（除く公務）に属し、常用雇用者を 5 人以上雇用する県内事業所から無作為抽出

（注 2）：県内専修学校から無作為抽出

（注 3）：県内高等学校から地域別に抽出

（注 4）：県内中学校から地域別に抽出

（注 5）：県内大学及び短大から抽出

（注 6）：県内若年者の就労支援をしている N P O 等への依頼

（注 7）：宮崎県内の公共職業安定所に依頼

（注 8）：県内該当施設から無作為抽出

## Ⅱ 調査結果の概要

### 1. 事業所について

#### (1) 回答事業所の属性

##### ア 所在地

(単位：件、%)

地域名	回答数	構成比率
県北（延岡市、日向市、東臼杵郡、西臼杵郡）	183	21.3
県央（宮崎市、西都市、東諸県郡、児湯郡）	419	48.7
県西（都城市、小林市、えびの市、北諸県郡、西諸県郡）	189	22.0
県南（日南市、串間市）	69	8.0
合計	860	100.0

##### イ 産業分類

(単位：件、%)

業種名	回答数	構成比率
製造業	246	28.6
卸売業、小売業	143	16.6
建設業	139	16.2
医療・福祉	117	13.6
サービス業	97	11.3
情報通信業・運輸業	29	3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	19	2.2
その他	70	8.1
合計	860	100.0

##### ウ 常用労働者数

(単位：件、%)

労働者数	回答数	構成比率
1～9人	302	35.1
10～29人	315	36.6
30～49人	90	10.5
50～99人	83	9.7
100人以上	70	8.1
合計	860	100.0

【現在不足している従業員の職種】

現在不足している従業員の職種で一番多いのは「販売・営業・事務関連」で61件、次いで「医療・福祉」で49件、「サービス」21件となっている。

単位：件

	回答者数	製造業						建設業		運輸・通信	コンピュータ関連	サービス	医療・福祉	販売・営業・事務関連	その他	
		食料品・飲料	衣料関係	木材・紙	印刷	化学・石油	金属・非金属材料	機械組立	土木・建築技術者							仕上・設備工事
全体	190	9	5	4	2	2	10	5	20	15	7	10	21	49	61	37
所在地	県北	34	1	0	0	0	4	1	1	2	2	0	8	14	13	4
	県央	93	5	1	1	1	0	3	4	9	8	3	10	9	17	32
	県西	47	1	1	2	1	2	3	0	8	4	1	0	4	14	11
	県南	16	2	3	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	4	5
産業分類	建設業	26	0	0	0	0	0	0	19	8	0	1	1	0	3	7
	製造業	48	6	5	4	2	2	9	3	1	1	1	0	1	0	8
	電気・ガス・熱供給・水道	5	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	5	0
	情報通信業、運輸業	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0	1
	卸売業、小売業	35	2	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	2	32
	サービス業	22	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	17	3	2
	医療、福祉	35	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	43	1	5
その他	12	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	1	9	
従業員数	1～9人	60	2	1	0	1	0	0	2	10	5	2	1	4	12	31
	10～29人	66	2	1	1	1	0	6	0	7	6	3	5	9	13	
	30～49人	21	2	1	1	0	1	2	0	0	0	2	2	7	3	
	50～99人	22	1	1	1	0	1	1	0	3	2	2	2	6	4	
	100人以上	21	2	1	1	0	0	1	3	0	2	0	0	4	11	

※複数回答

### 【不足している従業員に対する今後の対応策】

「中途採用」が一番多く 66.1%、ついで「新規学卒者の採用」が 35.6%となっている。産業分類で見ると、医療、福祉の「中途採用」が 90.6%と突出している。

単位：件、%

		回答者数	中途採用	新規学卒者の採用	雇用している従業員の教育訓練	派遣労働者等の活用	社内での配置転換	従業員の雇用期間の延長 (定年延長、再雇用等)	事業の外部委託化で対応	機械化、自動化等の省力化で対応	対応しない	その他
全体		177	66.1	35.6	19.8	10.2	10.2	10.2	7.9	1.7	2.3	4.5
所在地	県北	31	74.2	45.2	22.6	3.2	22.6	19.4	9.7	3.2	3.2	3.2
	県央	87	67.8	33.3	14.9	13.8	5.7	9.2	6.9	1.1	3.4	5.7
	県西	46	60.9	30.4	30.4	8.7	10.9	6.5	8.7	2.2	-	2.2
	県南	13	53.8	46.2	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	-	-	7.7
産業分類	建設業	24	66.7	29.2	16.7	20.8	-	16.7	20.8	-	-	4.2
	製造業	44	61.4	34.1	22.7	11.4	13.6	9.1	9.1	4.5	4.5	2.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	4	25.0	50.0	-	-	25	-	50.0	-	-	-
	情報通信業、運輸業	7	57.1	14.3	14.3	28.6	-	-	14.3	-	-	-
	卸売業、小売業	33	69.7	33.3	21.2	6.1	9.1	12.1	3.0	-	3	6.1
	サービス業	21	57.1	52.4	14.3	-	9.5	4.8	-	-	-	-
	医療、福祉	32	90.6	37.5	21.9	12.5	15.6	6.3	-	-	-	9.4
	その他	12	41.7	33.3	25.0	-	8.3	25	8.3	8.3	8.3	8.3
従業員数	1～9人	54	64.8	25.9	20.4	7.4	5.6	1.9	13.0	-	3.7	7.4
	10～29人	62	64.5	40.3	12.9	11.3	8.1	11.3	8.1	1.6	3.2	1.6
	30～49人	21	76.2	47.6	28.6	19.0	14.3	9.5	4.8	4.8	-	-
	50～99人	19	57.9	26.3	42.1	10.5	15.8	31.6	5.3	-	-	5.3
	100人以上	21	71.4	42.9	9.5	4.8	19	9.5	-	4.8	-	9.5

※複数回答

**【教育訓練の必要性】**

「重要だと考えている」と「ある程度重要だと考えている」を合わせると 85.8%と教育訓練の重要性を認識している事業所が多い。また従業員数が多くなるにつれ、重要性を認識している割合が多くなっている。

単位：件、%

		回答者数	重要だと考えている	ある程度重要だと考えている	あまり重要だとは考えていない	重要だとは考えていない
全体		836	50.2	35.6	10.2	3.9
所在地	県北	177	58.8	29.9	8.5	2.8
	県央	410	49.5	37.8	8.3	4.4
	県西	181	46.4	35.9	13.8	3.9
	県南	67	43.3	37.3	14.9	4.5
産業分類	建設業	134	44.0	41.8	11.9	2.2
	製造業	242	47.9	36.8	9.5	5.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	18	44.4	44.4	11.1	-
	情報通信業、運輸業	29	34.5	51.7	10.3	3.4
	卸売業、小売業	139	49.6	32.4	12.2	5.8
	サービス業	90	52.2	36.7	10.0	1.1
	医療、福祉	115	57.4	33.9	7.0	1.7
	その他	68	66.2	19.1	8.8	5.9
従業員数	1～9人	287	37.3	39.0	16.0	7.7
	10～29人	307	47.6	40.4	9.8	2.3
	30～49人	88	65.9	28.4	4.5	1.1
	50～99人	83	66.3	26.5	3.6	3.6
	100人以上	70	77.1	21.4	1.4	-

**【教育訓練が重要だと思う理由】**

「技能・技術の向上」が一番多く 57.9%、ついで「従業員の士気高揚」が 39.7%となっている。  
卸売業、小売業では「従業員の士気高揚」が一番多く 56.3%、ついで「技能・技術の向上」36.6%  
と全体の傾向とは異なっている。

単位：件、%

		回答者数	技能・技術の向上	従業員の士気高揚	企業（事業所）の継続的発展	生産性の向上	後継者の育成	従業員のキャリア形成	ものづくりの技能継承	その他
全体		711	57.9	39.7	30.5	19.7	17.9	15.2	5.1	0.7
所在地	県北	157	57.3	42.0	33.1	23.6	16.6	14.0	7.0	1.9
	県央	353	56.4	41.1	29.2	19.8	19.8	14.4	4.5	0.3
	県西	148	60.1	35.1	33.8	16.2	16.9	17.6	2.7	0.7
	県南	53	64.2	35.8	22.6	17.0	11.3	17.0	9.4	-
産業分類	建設業	113	84.1	31.9	30.1	10.6	16.8	15.0	4.4	-
	製造業	202	54.5	27.7	31.7	42.1	18.3	5.0	13.9	1.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	16	68.8	37.5	12.5	31.3	25.0	12.5	6.3	-
	情報通信業、運輸業	25	52.0	52.0	52.0	8.0	12.0	4.0	-	-
	卸売業、小売業	112	36.6	56.3	33.0	16.1	19.6	16.1	1.8	0.9
	サービス業	80	48.8	47.5	31.3	16.3	13.8	13.8	-	1.3
	医療、福祉	105	63.8	47.6	20.0	1.0	20.0	30.5	-	-
その他	58	62.1	34.5	36.2	6.9	17.2	29.3	-	1.7	
従業員数	1～9人	217	58.1	41.9	25.8	13.8	23.0	15.7	3.2	0.9
	10～29人	269	56.9	42.8	30.5	18.6	14.1	11.9	4.8	0.4
	30～49人	80	67.5	36.3	25.0	26.3	17.5	16.3	7.5	-
	50～99人	76	52.6	34.2	38.2	28.9	10.5	21.1	5.3	1.3
	100人以上	69	56.5	30.4	43.5	24.6	24.6	18.8	8.7	1.4

※複数回答



**【従業員に対する教育訓練の実施】**

従業員に対する訓練を実施している事業所は72.6%となっている。産業分類では医療、福祉が85.3%と他の産業より多い。従業員数が多くなるにつれ、教育訓練を実施している割合が高くなっており、100人以上の従業員数では、95.7%となっている。

単位：件、%

		回答者数	はい	いいえ
全体		832	72.6	27.4
所在地	県北	174	81.0	19.0
	県央	410	73.2	26.8
	県西	181	68.5	31.5
	県南	67	59.7	40.3
産業分類	建設業	133	75.9	24.1
	製造業	242	67.8	32.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	19	63.2	36.8
	情報通信業、運輸業	29	72.4	27.6
	卸売業、小売業	134	63.4	36.6
	サービス業	91	75.8	24.2
	医療、福祉	116	85.3	14.7
その他	68	79.4	20.6	
従業員数	1～9人	288	60.8	39.2
	10～29人	309	71.5	28.5
	30～49人	84	83.3	16.7
	50～99人	82	89.0	11.0
	100人以上	69	95.7	4.3

**【教育訓練の実施状況と実施効果】**

「年間計画等を立てて実施している」(32.7%) 事業所は「計画的ではないが、適宜実施している」(67.3%) 事業所の、約半数となっている。

また、従業員数が増えるにつれ「年間計画等を立てて実施している」割合が高くなっており、100人以上の事業所では、全体の傾向と逆に「年間計画等を立てて実施している」(67.7%) が「計画的ではないが、適宜実施している」(32.3%) の2倍になっている。

単位：件、%

		実施状況			実施効果				
		回答者数	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	回答者数	効果があがっている	ある程度効果があがっている	あまり効果はあがっていない	効果はあがっていない
全体		597	32.7	67.3	593	12.1	79.6	7.9	0.3
所在地	県北	139	37.4	62.6	138	17.4	75.4	5.8	1.4
	県央	295	32.5	67.5	294	11.2	79.9	8.8	-
	県西	124	29.8	70.2	122	11.5	81.1	7.4	-
	県南	39	25.6	74.4	39	2.6	87.2	10.3	-
産業分類	建設業	100	24.0	76.0	100	7.0	78.0	14.0	1.0
	製造業	164	36.0	64.0	161	10.6	78.9	9.9	0.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	36.4	63.6	11	18.2	72.7	9.1	-
	情報通信業、運輸業	21	23.8	76.2	21	19.0	81.0	-	-
	卸売業、小売業	82	25.6	74.4	83	12.0	81.9	6.0	-
	サービス業	69	26.1	73.9	69	13.0	78.3	8.7	-
	医療、福祉	98	46.9	53.1	96	11.5	85.4	3.1	-
	その他	52	34.6	65.4	52	23.1	73.1	3.8	-
従業員数	1～9人	170	21.8	78.2	170	11.8	79.4	8.2	0.6
	10～29人	221	25.8	74.2	218	12.8	79.8	7.3	-
	30～49人	69	37.7	62.3	69	5.8	84.1	10.1	-
	50～99人	72	43.1	56.9	71	16.9	74.6	8.5	-
	100人以上	65	67.7	32.3	65	12.3	80.0	6.2	1.5

【教育訓練を実施していない理由】

「時間的余裕がない」が一番多く 60.8%、次いで「金銭的余裕がない」が 33.6%、「指導できる人材がない」が 25.3%となっている。

単位：件、%

		回答者数	時間的余裕がない	金銭的余裕がない	指導できる人材がない	人材を育成しても辞めてしまう	効果が期待できない	訓練施設・設備が不足している	訓練施設・講師等などの活用方法がわからない	必要性がない	その他
全体		217	60.8	33.6	25.3	18.0	14.7	6.0	6.0	18.4	8.3
所在地	県北	31	64.5	32.3	6.5	22.6	16.1	9.7	9.7	22.6	9.7
	県央	103	58.3	37.9	32.0	16.5	13.6	8.7	6.8	17.5	8.7
	県西	56	58.9	23.2	28.6	17.9	14.3	-	5.4	12.5	7.1
	県南	26	69.2	38.5	15.4	19.2	19.2	3.8	-	30.8	7.7
産業分類	建設業	29	48.3	48.3	37.9	31.0	6.9	3.4	10.3	10.3	6.9
	製造業	74	62.2	31.1	24.3	13.5	21.6	5.4	5.4	27.0	8.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	85.7	42.9	42.9	-	-	-	14.3	14.3	-
	情報通信業、運輸業	8	62.5	-	-	25.0	12.5	-	-	12.5	12.5
	卸売業、小売業	47	59.6	31.9	23.4	23.4	12.8	4.3	6.4	17.0	2.1
	サービス業	21	52.4	38.1	33.3	14.3	19.0	9.5	4.8	-	19.0
	医療、福祉	17	70.6	29.4	23.5	17.6	5.9	11.8	-	23.5	5.9
	その他	13	69.2	30.8	7.7	7.7	15.4	15.4	7.7	23.1	23.1
従業員数	1～9人	105	58.1	29.5	21.0	17.1	12.4	4.8	5.7	24.8	10.5
	10～29人	87	62.1	36.8	28.7	16.1	19.5	8.0	6.9	13.8	4.6
	30～49人	13	61.5	53.8	38.5	30.8	7.7	-	7.7	7.7	15.4
	50～99人	8	75.0	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	-	12.5	-
	100人以上	3	66.7	-	33.3	33.3	-	-	-	-	33.3

※複数回答

**【教育訓練の内容】**

「基礎的な技能・技術の習得」が一番多く78.1%、ついで「業務に関する視野拡大や一般教養」が47.3%となっている。

電気・ガス・熱供給・水道業と医療、福祉の分野は「基礎的な技能・技術の習得」が9割を超えている。

単位：件、%

		回答者数	基礎的な技能・技術の習得	業務に関する視野拡大や一般教養	管理・監督業務に必要な能力・知識の習得	関連資格の取得	IT分野など新しい技術の知識習得	語学能力など国際化への適応力向上	その他
全体		598	78.1	47.3	42.8	34.3	6.9	0.7	3.7
所在地	県北	141	79.4	46.1	52.5	40.4	3.5	1.4	4.3
	県央	295	76.6	45.8	38.6	33.6	9.2	-	4.1
	県西	123	79.7	52.8	45.5	30.9	7.3	-	3.3
	県南	39	79.5	46.2	30.8	28.2	-	5.1	-
産業分類	建設業	99	71.7	29.3	59.6	51.5	9.1	-	-
	製造業	163	84.0	46.0	49.7	33.7	5.5	-	1.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	12	91.7	16.7	50.0	50.0	8.3	-	-
	情報通信業、運輸業	21	66.7	76.2	23.8	28.6	14.3	-	4.8
	卸売業、小売業	83	73.5	51.8	39.8	22.9	6.0	1.2	6
	サービス業	69	76.8	50.7	31.9	29.0	11.6	2.9	11.6
	医療、福祉	98	90.8	56.1	29.6	27.6	3.1	-	4.1
その他	53	58.5	52.8	39.6	39.6	5.7	1.9	3.8	
従業員数	1～9人	171	76.6	40.4	33.9	37.4	9.9	0.6	4.1
	10～29人	219	77.6	46.1	40.6	29.2	6.4	0.9	2.7
	30～49人	70	80.0	54.3	44.3	37.1	5.7	1.4	1.4
	50～99人	72	79.2	50.0	50.0	38.9	4.2	-	5.6
	100人以上	66	80.3	59.1	63.6	34.8	4.5	-	6.1

※複数回答

**【教育訓練の実施方法】**

「OJTとOFF-JTを両方実施」している事業所が53.8%と一番多く、ついで「OJT」が33.8%、「OFF-JT」が12.3%となっている。

情報通信業、運輸業と卸売業、小売業は「OJT」が一番多く、ついで「OJTとOFF-JTを両方実施」となっている。

単位：件、%

		回答者数	職場内訓練 (OJT)	職場外訓練 (OFF-JT)	職場内訓練 (OJT)と 職場外訓練 (OFF-JT)と を両方実施
全体		585	33.8	12.3	53.8
所在地	県北	138	28.3	13.0	58.7
	県央	290	35.9	12.4	51.7
	県西	119	31.9	10.9	57.1
	県南	38	44.7	13.2	42.1
産業分類	建設業	94	24.5	27.7	47.9
	製造業	160	39.4	6.9	53.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	9.1	36.4	54.5
	情報通信業、運輸業	21	61.9	-	38.1
	卸売業、小売業	81	45.7	9.9	44.4
	サービス業	69	34.8	11.6	53.6
	医療、福祉	97	26.8	8.2	64.9
	その他	52	21.2	13.5	65.4
従業員数	1～9人	164	34.8	19.5	45.7
	10～29人	215	42.8	12.6	44.7
	30～49人	70	27.1	5.7	67.1
	50～99人	70	28.6	7.1	64.3
	100人以上	66	15.2	6.1	78.8

【OFF-JTの実施方法】

「職業能力開発協会や労働基準協会、公益法人、その他の業界団体が主催する研修等への参加」が一番多く 48.4%、「民間の教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）の活用」が47.6%、「親会社やグループ会社が主催する研修等への参加」が39.2%となっている。

情報通信業、運輸業と卸売業、小売業は「親会社やグループ会社が主催する研修等への参加」が一番多く、サービス業と医療、福祉は「民間の教育訓練機関（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）の活用」が一番多くなっている。

単位：件、%

		回答者数	その他の職業能力開発協会や労働基準協会、公益法人、民間企業団体が主催する研修等への参加	民間企業主催のセミナー等（民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等）の活用	親会社やグループ会社が主催する研修等への参加	経営者団体が主催する研修等への参加	外部講師に依頼する	公共職業訓練機関（県立産業技術専門学校、雇用・能力開発機構（ポリテクセンター）など）を活用	認定職業訓練校を活用	大学、高等専門学校、専修学校、各種学校を活用	その他
全体		380	48.4	47.6	39.2	23.7	21.1	11.3	2.9	1.8	6.1
所在地	県北	97	49.5	47.4	42.3	24.7	20.6	17.5	3.1	-	9.3
	県央	183	48.1	46.4	39.9	24.0	20.2	8.2	2.7	2.2	6.0
	県西	79	46.8	53.2	35.4	24.1	25.3	8.9	2.5	2.5	2.5
	県南	21	52.4	38.1	33.3	14.3	14.3	19.0	4.8	4.8	4.8
産業分類	建設業	70	72.9	48.6	21.4	30.0	10.0	27.1	5.7	1.4	2.9
	製造業	96	57.3	52.1	46.9	25.0	17.7	15.6	3.1	-	4.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	10	40.0	30.0	40.0	50.0	10.0	30.0	-	-	10.0
	情報通信業、運輸業	8	25.0	37.5	62.5	12.5	-	-	-	-	-
	卸売業、小売業	44	18.2	38.6	63.6	18.2	22.7	2.3	-	-	6.8
	サービス業	42	33.3	57.1	31.0	40.5	16.7	4.8	4.8	2.4	4.8
	医療、福祉	70	45.7	50.0	31.4	5.7	37.1	4.3	2.9	2.9	10.0
その他	40	45.0	37.5	42.5	25.0	30.0	-	-	7.5	10.0	
従業員数	1～9人	105	43.8	41.0	39.0	28.6	8.6	8.6	2.9	1.0	3.8
	10～29人	121	40.5	43.8	38.0	20.7	20.7	10.7	1.7	3.3	7.4
	30～49人	49	63.3	53.1	30.6	26.5	22.4	12.2	4.1	-	6.1
	50～99人	49	42.9	61.2	40.8	22.4	26.5	10.2	2.0	-	6.1
	100人以上	56	66.1	51.8	48.2	19.6	39.3	17.9	5.4	3.6	7.1

※複数回答

【今後重要になってくると思われる教育訓練】

「基礎的な知識、技能・技術の習得」が一番多く56.1%、ついで「管理・監督業務に必要な能力・知識の習得」が47.2%、「業務に関する視野拡大や一般教養」が41.1%となっている。

単位：件、%

		回答者数	基礎的な知識、 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	高度な知識、 技能・技術の習得	関連資格の取得	新しい分野など 知識習得	語学能力など 国際化への 適応能力向上	その他
全体		581	56.1	47.2	41.1	39.8	32.0	12.9	3.1	1.7
所在地	県北	135	54.1	55.6	41.5	40.7	41.5	8.1	3.0	1.5
	県央	284	56.0	41.2	41.5	41.5	30.3	13.4	3.2	2.1
	県西	123	57.7	52.8	40.7	33.3	27.6	16.3	1.6	0.8
	県南	39	59.0	43.6	38.5	43.6	25.6	15.4	7.7	2.6
産業分類	建設業	99	41.4	59.6	27.3	48.5	44.4	17.2	-	1.0
	製造業	156	67.3	56.4	38.5	43.6	24.4	8.3	3.8	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	11	54.5	36.4	18.2	18.2	63.6	45.5	-	-
	情報通信業、運輸業	21	33.3	33.3	52.4	19.0	38.1	23.8	-	9.5
	卸売業、小売業	80	60.0	48.8	45.0	22.5	28.8	11.3	1.3	1.3
	サービス業	65	46.2	40.0	41.5	43.1	21.5	13.8	9.2	6.2
	医療、福祉	97	64.9	28.9	51.5	39.2	36.1	11.3	2.1	1.0
その他	52	50.0	44.2	50.0	48.1	32.7	11.5	5.8	1.9	
従業員数	1～9人	165	52.7	35.8	37.0	32.1	39.4	17.6	3.0	2.4
	10～29人	214	59.3	42.1	42.1	36.4	29.4	14.5	4.2	2.3
	30～49人	68	58.8	45.6	39.7	58.8	33.8	10.3	1.5	1.5
	50～99人	70	61.4	61.4	44.3	40.0	27.1	7.1	1.4	-
	100人以上	64	45.3	79.7	46.9	50.0	25.0	4.7	3.1	-

※複数回答

【人材育成に関して行政に望む事】

「教育訓練等に対する助成金等の支援強化」が一番多く 36.2%、ついで「基礎的知識を持つ技術者・技能者の養成」が 35.4%、「在職者に対する教育訓練の充実」が 33.0%となっている。

単位：件、%

		回答者数	助成金等に対する支援強化	基礎的知識を持つ技術者・技能者の養成	在職者に対する教育訓練の充実	従業員の自己啓発に対する支援	高度な知識を持つ技術者・技能者の養成（ＩＴ分野等を除く）	指導員の派遣、講師の紹介等	ものづくり継承への支援強化	ＩＴ分野等の高度技術者・技能者の養成	職業能力検定制度の充実	教育訓練施設・設備の貸与	県立産業技術専門校の充実	特にない	その他
全体		792	36.2	35.4	33.0	25.8	18.1	10.4	8.2	7.4	4.5	4.0	2.0	16.5	2.4
所在地	県北	169	39.6	37.9	29.0	26.0	23.7	9.5	7.7	7.7	5.9	5.9	3.0	18.9	1.8
	県央	385	34.3	34.5	34.3	24.4	17.9	11.9	8.8	7.5	3.9	3.9	1.8	14.5	2.3
	県西	174	39.1	34.5	35.1	26.4	13.2	8.6	6.3	8.6	4.0	2.9	1.1	17.2	2.9
	県南	63	31.7	36.5	28.6	30.2	17.5	7.9	11.1	3.2	6.3	3.2	3.2	20.6	3.2
産業分類	建設業	132	51.5	43.9	28.0	18.9	31.1	5.3	6.8	11.4	8.3	6.8	3.0	8.3	0.8
	製造業	225	38.2	39.1	28.0	22.7	18.2	10.7	19.6	4.0	4.9	3.6	2.2	16.0	2.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	19	57.9	36.8	42.1	15.8	15.8	5.3	5.3	26.3	5.3	-	-	10.5	-
	情報通信業、運輸業	28	21.4	17.9	28.6	21.4	7.1	14.3	3.6	14.3	3.6	-	3.6	28.6	3.6
	卸売業、小売業	126	27.0	26.2	29.4	31.7	7.9	12.7	4.0	7.1	0.8	0.8	0.8	23.8	5.6
	サービス業	87	29.9	31.0	35.6	27.6	18.4	8.0	3.4	6.9	5.7	6.9	2.3	19.5	1.1
	医療、福祉	111	30.6	36.9	46.8	35.1	18.9	18.0	0.9	4.5	3.6	2.7	2.7	10.8	2.7
その他	63	34.9	33.3	38.1	23.8	14.3	4.8	1.6	9.5	3.2	7.9	-	23.8	1.6	
従業員数	1～9人	278	31.3	32.7	27.3	25.5	12.6	4.7	6.5	9.7	4.0	2.9	2.5	23.7	3.2
	10～29人	287	35.2	36.9	32.4	26.1	16.4	10.5	7.3	6.3	6.3	3.5	1.4	15.3	3.1
	30～49人	84	42.9	42.9	41.7	22.6	29.8	14.3	8.3	6.0	2.4	3.6	1.2	10.7	-
	50～99人	76	42.1	36.8	36.8	22.4	17.1	13.2	9.2	6.6	2.6	5.3	3.9	13.2	-
	100人以上	66	47.0	28.8	42.4	31.8	34.8	25.8	18.2	6.1	4.5	10.6	1.5	3.0	1.5

※複数回答



## 2. 高校生及び短大・大学生の就労意識等について

### 【卒業後の進路希望】

高校生は就職希望が一番多く 42.4%、ついで大学への進学が 22.1%、専修学校・各種学校が 18.6%となっている。

県内就職への希望に関しては、「是非、県内で働きたい」「できれば県内で働きたい」と回答した高校生が半数に上ったものの、短大・大学生では3割にとどまっている。

#### 【高校生】 ◆卒業後の進路希望◆

単位：人、%

	回答数	割合
就職	450	42.4
大学	235	22.1
専修学校・各種学校	197	18.6
短期大学	61	5.7
県立産業技術専門校	4	0.4
自営	4	0.4
県立農業大学校	2	0.2
職業能力開発大学校・短期大学校	0	0.0
産業開発青年隊	0	0.0
まだ決めていない	92	8.7
その他	16	1.5
合計	1,061	100.0

#### ◆県内への就職希望◆

単位：人、%

	回答数	割合
是非、県内で働きたい	238	22.6
できれば県内で働きたい	332	31.6
県内では働きたくない	481	45.8
合計	1,051	100.0

#### 【短大・大学生】 ◆卒業後の進路希望◆

単位：人、%

	回答数	割合
県内で就職したい	156	30.1
県外（出身地）で就職したい	133	25.7
県外（出身地以外）で就職したい	127	24.5
まだ決めていない	57	11.0
大学・大学院等へ進学したい	22	4.2
その他	23	4.4
合計	518	100.0

### 【高校生の学科別進路希望】

高校生の学科別進路希望を見ると、普通科では「大学」が最も多く51.5%、福祉・介護・看護系学科では「専修学校・各種学校」が100.0%となっている。

また、調理科（68.8%）、工業系学科（67.7%）は7割近くが就職を希望している。

単位：人、%

	全体	性別		学科								
		男性	女性	普通科	農業系学科	工業系学科	商業系学科	福祉系・介護系学科	総合系学科	情報系学科	調理科	その他
全体	1061	597	463	274	130	285	124	8	69	116	16	38
就職	42.4	49.2	33.5	12.4	48.5	67.7	38.7	-	43.5	49.1	68.8	34.2
大学	22.1	24.8	18.8	51.5	13.8	11.9	16.9	-	14.5	6.9	6.3	5.3
専修学校・各種学校	18.6	13.1	25.7	15.7	22.3	10.2	19.4	100.0	27.5	28.4	18.8	23.7
短期大学	5.7	0.7	12.3	12.8	3.1	1.1	8.9	-	2.9	0.9	-	13.2
県立産業技術専門校	0.4	0.5	0.2	0.4	-	0.4	-	-	2.9	-	-	-
自営	0.4	0.5	0.2	0.4	2.3	-	-	-	-	-	-	-
県立農業大学校	0.2	0.2	0.2	-	1.5	-	-	-	-	-	-	-
産業開発青年隊	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業能力開発大学校・短期大学校	0.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
まだ決めてない	8.7	9.9	7.1	6.9	6.2	7.7	16.1	-	5.8	13.8	6.3	5.3
その他	1.5	1.2	1.9	-	2.3	1.1	-	-	2.9	0.9	-	18.4

### 【短大・大学生の学部・学科別進路希望】

短大・大学生の学部・学科別進路希望を見ると、経済・経営系の学部・学科では県内での就職希望が高いのに対し、福祉系、工業系の学部・学科では県外での就職志望が高い。また、法律系は、約半数が「まだ決めていない」と回答している。

単位：人、%

	全体	性別		学部・学科							
		男性	女性	教育・教養系	法律系	経済・経営系	人文系	福祉系	工業系	農業系	その他
回答者数	518	208	310	120	13	21	113	69	103	53	25
県内で就職したい	30.1	22.6	35.2	50.8	15.4	61.9	31.9	5.8	14.6	32.1	28.0
県外（出身地）で就職したい	25.7	32.7	21.0	5.8	7.7	9.5	27.4	36.2	43.7	22.6	40.0
県外（出身地以外）で就職したい	24.5	24.0	24.8	18.3	23.1	14.3	26.5	39.1	24.3	22.6	20.0
大学・大学院等へ進学したい	4.2	5.8	3.2	4.2	7.7	-	1.8	4.3	6.8	5.7	4.0
まだ決めていない	11.0	11.1	11.0	17.5	46.2	4.8	7.1	8.7	7.8	9.4	8.0
その他	4.4	3.8	4.8	3.3	-	9.5	5.3	5.8	2.9	7.5	-

【将来つきたい職業】

高校生、短大・大学生ともに公務員の希望が多い。

【高校生】

単位：人、%

順位	職業	回答数	割合
1	看護師	65	6.3
2	公務員	60	5.8
3	機械・電気技術者	58	5.6
4	保育士	54	5.3
5	一般事務員	51	5.0
5	自動車の組立・修理工	51	5.0
7	商品販売員	35	3.4
8	スポーツ家	34	3.3
8	電気工事業者	34	3.3
10	医療事務員	32	3.1
11	プログラマー	31	3.0
12	栄養士	26	2.5
12	理容師・美容師	26	2.5
12	料理人	26	2.5
15	医師・歯科医師・獣医師	23	2.2
15	農業従事者	23	2.2
17	食料品の製造工	22	2.1
17	自衛官	22	2.1
19	システムエンジニア	21	2.0
20	デザイナー	19	1.9
21	接客・給仕人(ウェイト・ウェイトレス等)	17	1.7
22	音楽家	16	1.6
22	教師	16	1.6
22	研究者	16	1.6
25	電気機械器具の組立・修理工	15	1.5
26	介護福祉士・訪問介護員	14	1.4
27	営業員	12	1.2
27	ゴム・プラスチック製品製造工	12	1.2
29	建築士	11	1.1
30	エステティシャン	9	0.9
30	消防士	9	0.9
32	企画・商品開発員	8	0.8
33	薬剤師	6	0.6
33	弁護士	6	0.6
33	大工・左官	6	0.6
33	警察官	6	0.6
37	建築技術者	5	0.5
38	芸術家	4	0.4
38	土木技術者	4	0.4
38	秘書	4	0.4
38	金融機関窓口事務員	4	0.4
38	航空機操縦士	4	0.4
38	金属工作機械工	4	0.4
38	バーテンダー	4	0.4

※希望第一位の回答を利用

※上位 38 位まで

【短大・大学生】

単位：人、%

順位	職業	回答数	割合
1	一般事務員	66	12.9
2	公務員	62	12.1
3	企画・商品開発員	45	8.8
4	保育士	40	7.8
5	教師	29	5.7
6	機械・電気技術者	27	5.3
7	営業員	22	4.3
8	商品販売員	18	3.5
9	研究者	17	3.3
10	薬剤師	15	2.9
11	農業従事者	14	2.7
12	システムエンジニア	13	2.5
12	接客・給仕人(ウェイト・ウェイトレス等)	13	2.5
14	金融機関窓口事務員	10	2.0
15	食料品の製造工	8	1.6
16	音楽家	4	0.8
16	デザイナー	4	0.8
16	プログラマー	4	0.8
16	土木技術者	4	0.8
16	電気機械器具の組立・修理工	4	0.8
16	消防士	4	0.8
22	医療事務員	3	0.6
22	金属工作機械工	3	0.6
22	エステティシャン	3	0.6
25	弁護士	2	0.4
25	スポーツ家	2	0.4
25	航空機操縦士	2	0.4
25	印刷・製本工	2	0.4
25	植木職・造園工	2	0.4
25	介護福祉士・訪問介護員	2	0.4
25	警察官	2	0.4
32	獣医師	1	0.2
32	郵便集配人	1	0.2
32	電気工事業者	1	0.2
32	料理人	1	0.2
32	自衛官	1	0.2

【高校生の学科別職業希望】

単位：人、%

順位	合計	性別		学科									
		男性	女性	普通科	農業系学科	工業系学科	商業系学科	福祉・介護・看護系学科	総合系学科	情報ビジネス系学科	調理科	その他	
	1027	581	445	264	127	281	120	8	62	110	16	37	
1	看護師	6.3	2.6	11.2	12.9	1.6	1.8	3.3	100.0	6.5	4.5	-	8.1
2	公務員	5.8	7.1	4.3	9.1	4.7	3.9	10.0	-	3.2	4.5	-	-
3	機械・電気技術者	5.6	10.0	-	1.1	1.6	17.8	-	-	1.6	1.8	-	-
4	保育士	5.3	1.9	9.7	10.6	5.5	1.8	3.3	-	3.2	3.6	6.3	8.1
5	一般事務員	5.0	2.1	8.8	1.5	0.8	1.4	19.2	-	3.2	13.6	-	5.4
5	自動車の組立・修理工	5.0	8.6	0.2	3.0	1.6	12.1	0.8	-	6.5	0.9	6.3	-
7	商品販売員	3.4	1.9	5.4	3.0	7.1	0.7	6.7	-	6.5	3.6	-	-
8	スポーツ家	3.3	5.2	0.9	6.4	2.4	1.1	5.0	-	-	4.5	-	-
8	電気工事業者	3.3	5.9	-	0.4	-	11.7	-	-	-	-	-	-
10	医療事務員	3.1	0.3	6.5	3.4	-	0.4	6.7	-	-	4.5	-	24.3
11	プログラマー	3.0	4.5	1.1	0.8	3.1	5.3	-	-	4.8	6.4	-	-
12	栄養士	2.5	1.0	4.5	3.8	3.1	0.4	3.3	-	1.6	0.9	18.8	2.7
12	理容師・美容師	2.5	1.7	3.6	1.5	3.9	1.4	3.3	-	1.6	4.5	-	8.1
12	料理人	2.5	2.6	2.5	-	7.9	1.1	1.7	-	6.5	-	37.5	2.7
15	医師・歯科医師・獣医	2.2	1.7	2.9	2.7	3.1	0.7	2.5	-	3.2	4.5	-	-
15	農業従事者	2.2	2.6	1.8	1.5	13.4	-	0.8	-	-	0.9	-	-
17	食料品の製造工	2.1	2.1	2.2	0.8	9.4	0.4	-	-	11.3	-	-	-
17	自衛官	2.1	3.1	0.9	1.1	3.9	3.9	1.7	-	1.6	-	-	-
19	システムエンジニア	2.0	2.9	0.9	-	0.8	4.3	0.8	-	3.2	3.6	-	2.7
20	デザイナー	1.9	0.7	3.4	1.1	1.6	0.7	5.0	-	1.6	2.7	-	5.4
21	接客・給仕人（ウエイ	1.7	0.2	3.6	0.4	0.8	0.4	5.0	-	1.6	4.5	6.3	2.7
22	音楽家	1.6	1.9	1.1	1.1	0.8	1.1	2.5	-	4.8	2.7	-	-
22	教師	1.6	2.6	0.2	3.4	-	2.1	-	-	-	-	6.3	-
22	研究者	1.6	1.9	1.1	4.5	1.6	0.4	-	-	-	0.9	-	-
25	電気機械器具の組立・	1.5	2.6	-	0.4	-	4.3	-	-	-	1.8	-	-
26	介護福祉士・訪問介護	1.4	0.7	2.2	3.4	0.8	-	1.7	-	1.6	-	-	2.7
27	営業員	1.2	0.7	1.8	0.4	3.1	1.1	1.7	-	-	1.8	-	-
27	ゴム・プラスチック	1.2	1.9	0.2	-	-	2.5	-	-	3.2	2.7	-	-
29	建築士	1.1	1.4	0.7	1.5	0.8	1.8	-	-	-	0.9	-	-
30	エステティシャン	0.9	-	2.0	0.8	0.8	-	1.7	-	1.6	2.7	-	-
30	消防士	0.9	1.5	-	2.3	-	1.1	-	-	-	-	-	-
32	企画・商品開発員	0.8	0.5	1.1	0.4	-	0.7	1.7	-	1.6	1.8	-	-
33	薬剤師	0.6	0.5	0.7	2.3	-	-	-	-	-	-	-	-
33	弁護士	0.6	0.7	0.4	1.1	-	-	0.8	-	3.2	-	-	-
33	大工・左官	0.6	1.0	-	0.4	0.8	1.1	-	-	1.6	-	-	-
33	警察官	0.6	0.7	0.4	1.1	0.8	-	-	-	-	0.9	-	2.7
37	建築技術者	0.5	0.9	-	0.4	-	1.4	-	-	-	-	-	-
38	芸術家	0.4	0.3	0.4	-	0.8	0.4	-	-	-	1.8	-	-
38	土木技術者	0.4	0.7	-	-	0.8	1.1	-	-	-	-	-	-
38	秘書	0.4	-	0.9	0.4	-	-	0.8	-	1.6	0.9	-	-
38	金融機関窓口事務員	0.4	0.3	0.4	0.4	-	-	1.7	-	-	0.9	-	-
38	航空機操縦士	0.4	0.7	-	0.8	0.8	-	0.8	-	-	-	-	-
38	金属工作機械工	0.4	0.7	-	-	-	1.4	-	-	-	-	-	-
38	バーテンダー	0.4	0.5	0.2	0.4	-	0.4	-	-	-	-	6.3	2.7

※希望第一位の回答を利用

※上位 38 位まで

**【職業希望の理由】**

高校生、短大・大学生ともに「自分の適性にあっていると思うから」が一番多く、ついで「働きがいがあると思うから」となっている。

単位：人、%

	高校生		短大・大学生	
	回答数	割合	回答数	割合
自分の適性にあっていると思うから	373	35.9	203	40.4
働きがいがあると思うから	311	29.9	190	37.8
働いている人に憧れているから	92	8.9	34	6.8
社会に役立つと思うから	73	7.0	41	8.2
給料が高そうだから	69	6.6	14	2.8
親、兄弟、親戚等が職業としているから	21	2.0	4	0.8
親、親戚、先生などが勧めるから	19	1.8	3	0.6
家業を継ぎたいから	12	1.2	3	0.6
なんとなく	39	3.8		
その他	30	2.9	11	2.2
合計	1,039	100.0	503	100.0

**【県内で働きたい理由】**

県内で働きたい理由は、高校生、短大・大学生とも「自宅から通勤できる」「地元が好き」との回答が多い。一方で「県外に出るのは不安」では回答が分かれ、高校生では4割近くを占めるのに対し、短大・大学生では1割にも満たない。

単位：人、%

	高校生		短大・大学生	
	回答数	割合	回答数	割合
自宅から通勤できるから	300	53.2	51	32.7
地元が好きだから	238	42.2	48	30.8
県外に出るのは不安だから	225	39.9	9	5.8
知人、友人が県内にいるから	150	26.6	19	12.2
家族が勧めるから	63	11.2	7	4.5
県内に働きたい企業・職種があるから	50	8.9	17	10.9
家業を継ぐから	20	3.5	0	0.0
なんとなく	81	14.4		
その他	15	2.7	5	3.2
合計	564	100.0	156	100.0

**【県内で働きたくない理由（高校生）・県外で就職したい理由（短大・大学生）】**

高校生では「県外で生活したい」が5割を占めるが、県内には希望する企業や職種がないという理由で県外を希望する者も多い。短大・大学生では「出身地で就職したい」との回答が最も多くなっている。

**【高校生】**

単位：人、%

	回答数	割合
県外で生活したいから	242	52.7
県内には働きたい企業・職種が少ないから	192	41.8
県外企業の方が、給料が高そうだから	123	26.8
県内企業の求人が少ないから	118	25.7
希望する企業・職種が県外にしかないから	70	15.3
兄弟、親戚が県外に住んでいるから	35	7.6
家族が勧めるから	19	4.1
なんとなく	45	9.8
その他	30	6.5
合計	459	100.0

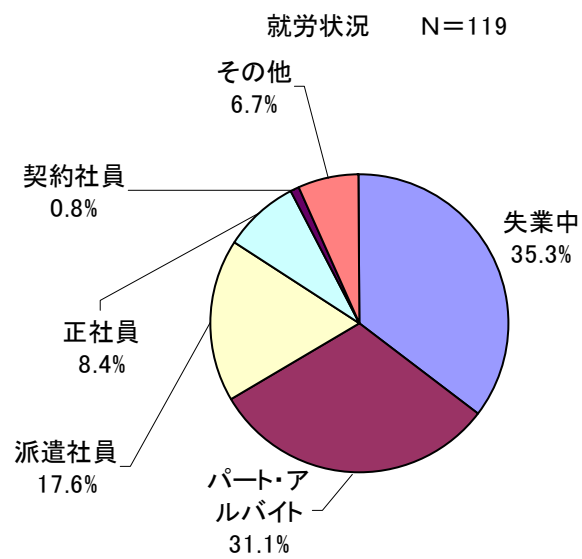
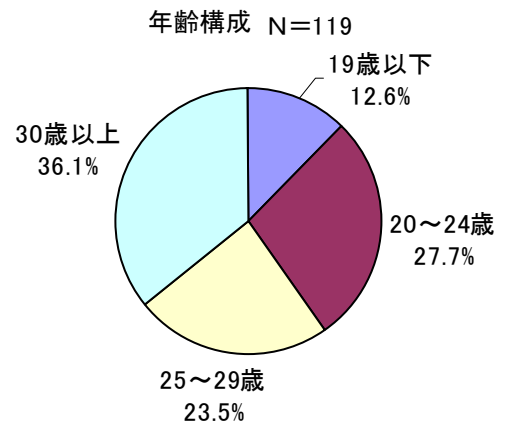
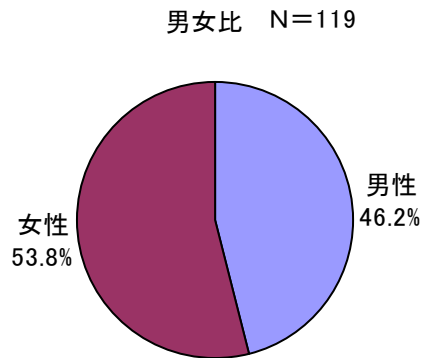
**【短大・大学生】**

単位：人、%

	回答数	割合
出身地で就職したいから	88	34.8
県外で生活したいから	61	24.1
県内には働きたい企業・職種が少ないから	52	20.6
希望する企業・職種が県外にしかないから	17	6.7
県内企業の求人が少ないから	13	5.1
家族が勧めるから	6	2.4
県外企業の方が給料が高そうだから	3	1.2
その他	13	5.1
合計	253	100.0

### 3. 若年者の就労意識等について

#### 【属性】



**【現在の就労状況になったの年数】**

1年未満が一番多く55.3%、ついで1年以上3年未満が24.5%、3年以上5年未満が12.8%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上
全体		94	55.3	24.5	12.8	5.3	2.1
就労状況	契約社員	1	100.0	-	-	-	-
	派遣社員	21	42.9	57.1	-	-	-
	パート・アルバイト	35	51.4	20.0	20.0	8.6	-
	失業中	30	66.7	13.3	10.0	3.3	6.7
	その他	7	57.1	-	28.6	14.3	-



**【現在の就労状況になった理由】**

一番多いのは、「正社員として働きたかったが、雇用してくれる会社になかった」が 33.0%、  
 ついで「正社員として働きたかったが、働きたい職場がなかった」と「自分の時間が自由に使えるから」が 17.6%となっている。特に派遣社員では「正社員として働きたかったが、雇用してくれる会社になかった」が 71.4%と全体に比べておおよそ 38 ポイント上回っている。パート・アルバイトで一番多かったのは「自分の時間が自由に使えるから」が 30.6%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	正社員として働きたかったが、雇用してくれる会社になかった	正社員として働きたかったが、働きたい職場がなかった	自分の時間が自由に使えるから	現在の就労状況が精神的に楽だから	会社に縛られなくなかったから	会社が倒産、もしくは解雇されたから	その他
全体		91	33.0	17.6	17.6	16.5	5.5	-	27.5
就労状況	契約社員	1	-	-	-	-	-	-	100.0
	派遣社員	21	71.4	19.0	4.8	19.0	4.8	-	-
	パート・アルバイト	36	19.4	16.7	30.6	16.7	8.3	-	27.8
	失業中	25	24.0	24.0	8.0	12.0	-	-	44.0
	その他	8	25.0	-	25.0	25.0	12.5	-	37.5

※複数回答

### 【今の仕事に対する満足度：収入】

「満足」、「どちらかという満足」を合わせると 28.0%、「どちらかという不満」、「不満」を合わせると 46.0%となっており、不満に感じている傾向が見られる。派遣社員は不満傾向、パート・アルバイトは満足傾向が見られる。

単位：件数、%

		回答者数	満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	不満
全体		50	6.0	22.0	26.0	24.0	22.0
就労状況	契約社員	1	-	100.0	-	-	-
	派遣社員	20	-	5.0	25.0	35.0	35.0
	パート・アルバイト	28	10.7	32.1	28.6	14.3	14.3
	その他	1	-	-	-	100.0	-

### 【今の仕事に対する満足度：労働条件】

「満足」、「どちらかという満足」を合わせると 46.8%、「どちらかという不満」、「不満」を合わせると 11.7%となっており、満足に感じている傾向が見られる。

単位：件数、%

		回答者数	満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	不満
全体		51	13.7	43.1	31.4	7.8	3.9
就労状況	契約社員	1	-	100.0	-	-	-
	派遣社員	20	5.0	65.0	20.0	10.0	-
	パート・アルバイト	29	20.7	27.6	37.9	6.9	6.9
	その他	1	-	-	100.0	-	-

**【今の仕事に対する満足度：働きがい】**

「満足」、「どちらかという満足」を合わせると 46.5%、「どちらかという不満」、「不満」を合わせると 19.2%となっており、満足に感じている傾向が見られる。派遣社員は不満傾向が満足傾向より若干多い。

単位：件数、%

		回答者数	満足	どちらかという満足	どちらともいえない	どちらかという不満	不満
全体		52	21.2	25.0	34.6	15.4	3.8
就 労 状 況	契約社員	1	-	-	100.0	-	-
	派遣社員	20	10.0	20.0	35.0	30.0	5.0
	パート・アルバイト	30	30.0	30.0	30.0	6.7	3.3
	その他	1	-	-	100.0	-	-

### 【今の仕事のメリット】

「自由に自分の時間に合わせて仕事ができる」が一番多く 26.1%、ついで「いろいろな仕事を経験できる」と「仕事の責任を負わなくて良い」が 19.6%となっている。

派遣社員は「仕事の責任を負わなくて良い」が一番多く 35.0%、パート・アルバイトは「いろいろな仕事を経験できる」が一番多く 39.1%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	自由に自分の時間に合わせる	いろいろな仕事を経験できる	仕事の責任を負わなくて良い	人間関係に縛られない	その他	メリットは特にない
全体		46	26.1	19.6	19.6	8.7	8.7	17.4
就労状況	契約社員	-	-	-	-	-	-	-
	派遣社員	20	20.0	-	35.0	15.0	-	30.0
	パート・アルバイト	23	30.4	39.1	8.7	-	13.0	8.7
	その他	3	33.3	-	-	33.3	33.3	-

### 【今の仕事のデメリット】

「将来が不安である」が一番多く 34.7%、ついで「収入が少なく不安定」で 30.6%となっている。派遣社員は「収入が不安定」が一番多く 45.0%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	将来が不安である	収入が少なく不安定	定職につくことが難しい	失業保険などの保障がない	その他	デメリットは特にない
全体		49	34.7	30.6	10.2	4.1	-	20.4
就労状況	契約社員	-	-	-	-	-	-	-
	派遣社員	20	35.0	45.0	15.0	-	-	5.0
	パート・アルバイト	26	34.6	19.2	3.8	7.7	-	34.6
	その他	3	33.3	33.3	33.3	-	-	-

### 【将来の不安】

「非常に不安」、「少し不安」を合わせると91.1%となっており、将来への不安が大きい事がわかる。パート・アルバイトでも「非常に不安」、「少し不安」を合わせると77.5%となって不安は大きい、「全く不安はない」も22.6%と他の就労状況」と比べて高い値となっている。

単位：件数、%

		回答者数	非常に不安	少し不安	あまり不安ではない	全く不安はない
全体		101	46.5	44.6	-	8.9
就労状況	契約社員	1	100.0	-	-	-
	派遣社員	21	61.9	33.3	-	4.8
	パート・アルバイト	31	32.3	45.2	-	22.6
	失業中	41	48.8	48.8	-	2.4
	その他	7	42.9	57.1	-	-

### 【仕事の情報の入手方法】

「ハローワーク」が一番多く74.0%、ついで「インターネットの情報サイト」が50.0%、「フリーペーパーなどの情報誌」が42.3%となっている。

失業中では、「ハローワーク」で情報を得ている人が92.9%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	ハローワーク	インターネットの情報サイト	フリーペーパーなどの情報誌	友人・知人の紹介	企業のホームページ	有料の職業紹介所	その他
全体		104	74.0	50.0	42.3	32.7	9.6	1.0	2.9
就労状況	契約社員	1	-	-	-	-	-	-	100.0
	派遣社員	21	42.9	57.1	47.6	42.9	9.5	-	-
	パート・アルバイト	32	68.8	53.1	40.6	28.1	9.4	3.1	3.1
	失業中	42	92.9	40.5	42.9	31.0	11.9	-	2.4
	その他	8	87.5	75.0	37.5	37.5	-	-	-

※複数回答

### 【将来の希望する就労形態】

「正社員で働きたい」が一番多く78.8%、ついで「独立して自営で働きたい」と「現在のままでよい」が5.8%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	正社員で働きたい	独立して自営で働きたい	現在のままでよい	その他
全体		104	78.8	5.8	5.8	9.6
就労状況	契約社員	1	100.0	-	-	-
	派遣社員	21	95.2	4.8	-	-
	パート・アルバイト	32	62.5	12.5	15.6	9.4
	失業中	42	81.0	2.4	2.4	14.3
	その他	8	87.5	-	-	12.5

### 【将来のために必要となること】

「資格取得」が一番多く42.9%、ついで「実務経験」が24.8%、「コミュニケーションスキルの向上」が17.1%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	資格取得	実務経験	コミュニケーションスキルの向上	高度・専門知識の習得	その他
全体		105	42.9	24.8	17.1	14.3	1.0
就労状況	契約社員	1	-	-	100.0	-	-
	派遣社員	21	33.3	28.6	23.8	14.3	-
	パート・アルバイト	33	36.4	21.2	18.2	21.2	3.0
	失業中	42	52.4	31.0	7.1	9.5	-
	その他	8	50.0	-	37.5	12.5	-

**【将来のための活動】**

「資格や専門知識を得るために学校に通っている」が一番多く 38.1%、ついで「特に活動はしていない」が 35.2%、「資格や専門知識を得るために自分で勉強している」が 28.6%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	に資格や専門知識を得るために学校に通っている	特に活動はしていない	に資格や専門知識を得るために自分で勉強している	その他
全体		105	38.1	35.2	28.6	6.7
就労状況	契約社員	1	-	100.0	-	-
	派遣社員	21	-	57.1	38.1	4.8
	パート・アルバイト	33	12.1	57.6	24.2	6.1
	失業中	42	73.8	7.1	31.0	7.1
	その他	8	62.5	25.0	12.5	12.5

※複数回答

**【必要だと感じる就労支援】**

「求人情報の提供」が一番多く 63.5%、ついで「職業訓練の実施」が 37.5%、「企業での就業体験」が 36.5%となっている。

単位：件数、%

		回答者数	求人情報の提供	職業訓練の実施	企業での就業体験	スキルの研修	就職活動のための研修	個別就職相談の実施	就職説明会の実施	ビジネススキルの研修	その他
全体		104	63.5	37.5	36.5	26.9	25.0	28.8	23.1	21.2	1.0
就労状況	契約社員	1	-	-	-	100.0	100.0	-	-	100.0	-
	派遣社員	21	61.9	19.0	19.0	4.8	33.3	38.1	28.6	19.0	-
	パート・アルバイト	32	62.5	25.0	37.5	25.0	9.4	18.8	21.9	18.8	-
	失業中	42	66.7	54.8	45.2	28.6	28.6	33.3	23.8	19.0	2.4
	その他	8	62.5	50.0	37.5	75.0	37.5	25.0	12.5	37.5	-

※複数回答

#### 4. 障がい者の雇用等について

##### 【障がい者の雇用の有無】

障がい者を「雇用したことがない」との回答が61.1%と最も多く、「現在雇用している」(23.5%)を大きく上回っており、企業等での障がい者の雇用がまだ十分進んでいないことが分かる。

単位：件、%

	回答数	構成比
現在雇用している	197	23.5
現在は雇用していないが、過去に雇用したことがある	129	15.4
雇用したことはない	513	61.1
合計	839	100.0

##### 【雇用している障がい者の種別】

現在雇用している事業所と現在は雇用していないが、過去に雇用したことがある事業所に関して、障がい者の種別でみると、どちらも「身体障がい者」が最も多く「精神障がい者」が最も少なかった。

単位：件、%

	現在雇用		過去に雇用	
	回答数	構成比	回答数	構成比
身体障がい者	161	84.3	79	72.5
知的障がい者	50	26.2	31	28.4
精神障がい者	15	7.9	5	4.6
合計	191	100.0	109	100.0

##### 【障がい者の雇用形態】

障がい者の雇用形態については、「正社員」が66.5%で最も多く、次いで、「パート・アルバイト」が32.4%となっている。

単位：件、%

	回答数	構成比
正社員	123	66.5
パート・アルバイト	60	32.4
契約社員・準社員	28	15.1
その他	2	1.1
合計	185	100.0



**【障がい者を雇用する理由】**

- ・「社会貢献活動の一環だから」、「社会的責任を果たすため」が多くなっている。その中で、身体障がい者に対しては、「業務遂行にふさわしい技術・能力を持っているから」が最も多くなっている。

単位：件、%

身体障がい者	事業所	
	回答数	構成比
業務遂行にふさわしい技術・能力をもっているから	144	56.0
社会的貢献活動の一環だから	59	23.0
労災・事故等で障害者となった従業員を継続雇用する必要があるから	22	8.6
会社の経営方針だから	28	10.9
行政指導があったから	22	8.6
取引先・関係者等から要請があったから	10	3.9
会社の社会的責任を果たすため	90	35.0
その他	14	5.4
合計	257	100.0

※複数回答

単位：件、%

知的障がい者	事業所	
	回答数	構成比
業務遂行にふさわしい技術・能力をもっているから	19	22.1
社会的貢献活動の一環だから	37	43.0
労災・事故等で障害者となった従業員を継続雇用する必要があるから	0	0.0
会社の経営方針だから	12	14.0
行政指導があったから	7	8.1
取引先・関係者等から要請があったから	12	14.0
会社の社会的責任を果たすため	29	33.7
その他	6	7.0
合計	86	100.0

※複数回答

単位:件、%

精神障がい者	事業所	
	回答数	構成比
業務遂行にふさわしい技術・能力をもっているから	7	33.3
社会的貢献活動の一環だから	9	42.9
労災・事故等で障害者となった従業員を継続雇用する必要があるから	1	4.8
会社の経営方針だから	5	23.8
行政指導があったから	2	9.5
取引先・関係者等から要請があったから	1	4.8
会社の社会的責任を果たすため	9	42.9
その他	1	4.8
合計	21	100.0

※複数回答

**【障がい者雇用の満足度】**

- ・身体障がい者、精神障がい者で「やや満足している」が最も多く、次いで「大変満足している」となっている。知的障がい者では、「やや不満である」が他の障がいと比べると多くなっている。

単位:件、%

身体障がい者	事業所	
	回答数	構成比
大変満足している	84	33.7
やや満足している	127	51.0
やや不満である	30	12.0
不満である	8	3.2
合計	249	100.0

単位:件、%

知的障がい者	事業所	
	回答数	構成比
大変満足している	10	12.0
やや満足している	39	47.0
やや不満である	25	30.1
不満である	9	10.8
合計	83	100.0

単位：件、%

精神障がい者	事業所	
	回答数	構成比
大変満足している	6	27.3
やや満足している	12	54.5
やや不満である	1	4.5
不満である	3	13.6
合計	22	100.0

【障がい者を雇用しない理由】

- ・全ての種別で「適した業務・部署がないから」が最も多くなっている。

単位：件、%

身体障がい者	事業所	
	回答数	構成比
適した業務・部署がないから	339	69.6
受け入れる設備・環境が整っていないから	159	32.6
業務遂行に必要な技術・知識が不十分だから	49	10.1
人材不足ではないから	93	19.1
障がい者雇用に関する知識がないから	27	5.5
採用手続き・求人方法がわからないから	8	1.6
採用実績がないから	81	16.6
その他	18	3.7
合計	487	100.0

※複数回答

単位：件、%

知的障がい者	事業所	
	回答数	構成比
適した業務・部署がないから	356	74.3
受け入れる設備・環境が整っていないから	121	25.3
業務遂行に必要な技術・知識が不十分だから	75	15.7
人材不足ではないから	86	18.0
障がい者雇用に関する知識がないから	28	5.8
採用手続き・求人方法がわからないから	5	1.0
採用実績がないから	76	15.9
その他	13	2.7
合計	479	100.0

※複数回答

単位：件、%

精神障がい者	事業所	
	回答数	構成比
適した業務・部署がないから	349	73.0
受け入れる設備・環境が整っていないから	127	26.6
業務遂行に必要な技術・知識が不十分だから	71	14.9
人材不足ではないから	87	18.2
障がい者雇用に関する知識がないから	27	5.6
採用手続き・求人方法がわからないから	4	0.8
採用実績がないから	78	16.3
その他	12	2.5
合計	478	100.0

※複数回答

#### 【今後の雇用予定】

事業所の今後の障がい者の雇用予定は、「ない」が72.7%、「検討中」が18.2%となっている。

単位：件、%

	回答数	構成比
ある	76	9.1
ない	606	72.7
検討中	152	18.2
合計	834	100.0

## 5. 県立産業技術専門校及び同校高鍋校について

### 【調査対象：高校及び中学校の進路指導主任】

※高校においては、県立産業技術専門校、中学においては県立技術専門校高鍋校とあるが、ここでは、県立産業技術専門校と統一した表記を用いる。

#### ◆県立産業技術専門校の認知度

中学では、「よく知っている」、「ある程度知っている」をあわせて81.2%、高校では100%と認知度は高い事がわかる。

単位：件、%

	中学		高校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
よく知っている	10	14.5	6	24.0
ある程度知っている	46	66.7	19	76.0
あまり知らない	12	17.4	0	0.0
知らない	1	1.4	0	0.0
合計	69	100.0	25	100.0

#### ◆県立産業技術専門校への生徒の紹介

中学では6割、高校では9割紹介をしている。

単位：件、%

	中学		高校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
はい	42	60.9	23	92.0
いいえ	27	39.1	2	8.0
合計	69	100.0	25	100.0

#### ◆県立産業技術専門校を紹介した生徒

中学では、「進路の決まっていない生徒」、「就職希望の生徒」が一番多く 54.8%、高校では「ものづくりに興味関心が高いと思われる生徒」が 52.2%、ついで「進路の決定していない生徒」が 43.5%となっている。

単位：件、%

	中学		高校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
進路の決定していない生徒	23	54.8	10	43.5
就職希望の生徒	23	54.8	5	21.7
ものづくりに興味・関心が高いと思われる生徒	12	28.6	12	52.2
全生徒	9	21.4	3	13.0
その他	2	4.8	1	4.3
合計	42	100.0	23	100.0

※複数回答

#### ◆県立産業技術専門校を紹介した理由

中学、高校とも一番多いのは「専門的な知識や技術を習得できるから」で、ついで「授業料が安いから」になっている。

高校では「就職率が高いと聞いていたから」が 39.1%だが、中学では 14.3%となっており、25ポイントも開きがある。

単位：件、%

	中学		高校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
専門的な知識や技術を習得できるから	27	64.3	17	73.9
授業料が安いから	20	47.6	15	65.2
免許・資格等を取得できるから	12	28.6	10	43.5
生徒の適性に合っているから	12	28.6	4	17.4
県立の施設だから	10	23.8	5	21.7
生徒が興味・関心を示す学科があるから	9	21.4	0	0.0
就職率が高いと聞いていたから	6	14.3	9	39.1
生徒の自宅から通学できるから	3	7.1	3	13.0
施設・設備が整っているから	2	4.8	4	17.4
指導体制が充実しているから	1	2.4	1	4.3
その他	4	9.5	0	0.0
合計	42	100.0	23	100.0

※複数回答

◆県立産業技術専門校を紹介した生徒の反応

「興味を示した」「ある程度興味を示した」を合わせると、中学では約7割、高校では9割弱となっており、興味を示した割合が高校の方が高かった。

単位：件、%

	中学		高校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
興味を示した	3	7.1	5	21.7
ある程度興味を示した	26	61.9	15	65.2
あまり興味を示さなかった	13	31.0	3	13.0
興味を示さなかった	0	0.0	0	0.0
合計	42	100.0	23	100.0

◆県立産業技術専門校を紹介しなかった理由

中学、高校とも「希望しそうな生徒がいなかったから」が一番多く、中学では96.2%、高校では100.0%となっている。

単位：件、%

	中学		高校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
希望しそうな生徒がいなかったから	25	96.2	2	100.0
通学できないから	6	23.1	0	0.0
県立産業技術専門校をよく知らないから	4	15.4	0	0.0
生徒が希望する訓練科がなかったから	2	7.7	0	0.0
就職に有利になるとは思えなかったから	0	0.0	0	0.0
その他	0	0.0	0	0.0
合計	26	100.0	2	100.0

※複数回答

◆県立産業技術専門校の望ましい訓練期間

中学、高校とも訓練期間が一番多いのは「2年間」となっている。

単位：件、%

	中学		高校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
1年間	28	41.2	6	24.0
2年間	34	50.0	19	76.0
その他	6	8.8	0	0.0
合計	68	100.0	25	100.0

【調査対象：事業所】

◆施設の認知度及び採用の有無

いずれの施設も「知っているが、採用はしたことはない」が一番多く、ついで「知らなかったし、今後の採用する予定はない」が多くなっている。

単位：件、%

	県立産業技術専門学校		高鍋校 県立産業技術専門学校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
修了生を採用したことがある	35	4.5	20	2.6
知っているが、採用したことはない	397	51.4	339	44.3
知らなかったが、今後採用を検討したい	72	9.3	72	9.4
知らなかったし、今後も採用する予定はない	268	34.7	334	43.7
合計	772	100.0	765	100.0

◆修了生に対する評価

いずれの施設も「かなり評価できる」と「ある程度評価できる」を合わせると9割を超えている。

単位：件数、%

	県立産業技術専門学校		高鍋校 県立産業技術専門学校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
かなり評価できる	8	23.5	5	27.8
ある程度は評価できる	23	67.6	12	66.7
全く評価できない	3	8.8	1	5.6
合計	34	100.0	18	100.0



◆各施設に期待する事

いずれの県立産業技術専門校も、「訓練内容の充実」が一番多く、ついで「労働者向けの技術・技術向上のための訓練の充実」となっている。

単位：件数、%

	県立産業技術専門校		高鍋校 県立産業技術専門校	
	回答数	構成比	回答数	構成比
訓練内容の充実	19	55.9	7	41.2
労働者向けの技術・技術向上のための訓練の充実	16	47.1	4	23.5
新たな訓練科の設置	1	2.9	3	17.6
施設外訓練(委託訓練)の充実	1	2.9	1	5.9
施設の開放	0	0.0	0	0.0
その他	0	0.0	0	0.0
特になし	9	26.5	6	35.3
合計	34	100.0	17	100.0

※複数回答

【調査対象：高校生、進路指導主任、専修学校、職業安定所】

◆県が設置・運営する公共職業訓練施設として設置すべき訓練科と高校生が入校したい科目

高校生が入校したい訓練科は、「広告美術科・デザイン科」が一番多く 16.2%、次いで「コンピュータ制御科」が 15.2%、「自動車整備科」が 14.8%となっている。

一方高校・中学の進路指導主任、専修学校、職業安定所でいずれも一番多いのは、「介護サービス科」となっている。高校・中学の進路指導主任では 2 番目には「自動車整備科」となっている。

高校生で一番多い「広告美術科・デザイン科」は、高校、中学ともその割合は一桁となっており、生徒と進路指導主任の考え方にギャップが見られる。

単位：件数、%

	どのような訓練科であれば、入校したいと思いますか		県が設置・運営する公共職業訓練施設として、どのような訓練科を設置すべきだと思いますか							
	高校生		高校進路指導		中学進路指導		専修学校		職安	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
広告美術科・デザイン科	129	16.2	2	8.0	4	5.8	0	0.0	2	28.6
コンピュータ制御科	121	15.2	6	24.0	13	18.8	1	7.1	0	0.0
自動車整備科	118	14.8	7	28.0	24	34.8	1	7.1	1	14.3
介護サービス科	108	13.6	8	32.0	30	43.5	4	28.6	5	71.4
観光ビジネス科	79	9.9	2	8.0	5	7.2	0	0.0	1	14.3
機械加工科	71	8.9	6	24.0	11	15.9	0	0.0	0	0.0
園芸科・造園科	62	7.8	4	16.0	18	26.1	0	0.0	0	0.0
プログラム設計科	47	5.9	3	12.0	2	2.9	1	7.1	2	28.6
経理事務科	44	5.5	5	20.0	8	11.6	1	7.1	2	28.6
土木施工科	37	4.7	2	8.0	12	17.4	0	0.0	0	0.0
流通ビジネス科	37	4.7	2	8.0	1	1.4	0	0.0	0	0.0
和裁科・洋裁科	30	3.8	0	0.0	3	4.3	0	0.0	0	0.0
木材加工科	30	3.8	3	12.0	8	11.6	0	0.0	0	0.0
金属・建築塗装科	28	3.5	2	8.0	8	11.6	0	0.0	0	0.0
OA事務科	25	3.1	5	20.0	8	11.6	1	7.1	2	28.6
メカトロニクス科	16	2	3	12.0	1	1.4	0	0.0	0	0.0
左官・タイル施工科	11	1.4	0	0.0	12	17.4	0	0.0	0	0.0
OAシステム科	3	0.4	2	8.0	2	2.9	1	7.1	1	14.3
木造建築科	—	—	—	—	—	—	0	0.0	—	—
構造物鉄工科	—	—	—	—	—	—	0	0.0	—	—
電気設備科	—	—	—	—	—	—	0	0.0	—	—
建築設備科	—	—	—	—	—	—	0	0.0	—	—
その他	39	4.9	2	8.0	3	4.3	4	28.6	1	14.3
特になし	230	28.9	0	0.0	3	4.3	5	35.7	0	0.0
合計	795	100	25	100.0	69	100.0	14	100.0	7	100.0

※複数回答

## 6 企業が求める人材について

### 【従業員を採用する際、重視するもの】

従業員を採用する際、重視するものについては、事業所、高校の進路指導主任、大学生・短大生いずれも「熱意・意欲」がもっとも多くなっている。

事業所においては、2番目が「人物・人柄」、ついで「就業意識・目的意識」の順番となっている。

高校の進路指導主任「人物・人柄」「就業意識・目的意識」「コミュニケーション能力」が同率で2番目となっている。

大学生・短大生では2番目が「人物・人柄」、3番目が「常識・マナー」となっている。

また、事業所、大学生・短大生とも10ポイント以上ある「常識・マナー」に対して、高校の進路指導主任については0%であった。

単位：件、%

	事業所		高校進路指導主任		大学生・短大生	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
技能・技術	68	8.7			51	10.0
知識・技能	68	8.7	0	0.0		
資格の有無	96	12.3	0	0.0	5	1.0
就業意識・目的意識	149	19.1	5	20.0	59	11.6
熱意・意欲	180	23.1	9	36.0	182	35.8
常識・マナー	85	10.9	0	0.0	67	13.2
学歴	9	1.2	0	0.0	3	0.6
人物・人柄	154	19.8	5	20.0	134	26.4
健康・体力	30	3.9	0	0.0	3	0.6
基礎学力			1	4.0		
コミュニケーション能力			5	20.0		
その他	8	1.0	0	0.0	4	0.8
合計	779	100.0	25	100.0	508	100.0

※事業所の集計は新規学卒者の1位から3位のランク付けのうち1位の値を用いている。

事業所の採用において、新規学卒者で一番多いのは「熱意・意欲」で 23.1%、次いで「人物・人柄」で 19.8%、若年者で一番多いのは「技術・技能」で 18.7%、次いで「人物・人柄」で 16.7%、中高年齢者で一番多いのは「資格の有無」で 17.5%、次いで「技能・技術」と「実務経験」が 17.2%、となっている。

	新規学卒者		若年者		中高年齢者	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
技能・技術	68	8.7	151	18.7	136	17.2
資格の有無	96	12.3	122	15.1	138	17.5
実務経験			109	13.5	136	17.2
就業意識・目的意識	149	19.1	80	9.9	59	7.5
熱意・意欲	180	23.1	118	14.6	91	11.5
常識・マナー	85	10.9	47	5.8	36	4.6
学歴	9	1.2	10	1.2	5	0.6
人物・人柄	154	19.8	135	16.7	124	15.7
健康・体力	30	3.9	35	4.3	63	8
その他	8	1	1	0.1	1	0.1
合計	779	100	808	100	789	100

※それぞれの対象者は1位から3位のランク付けのうち1位の値を用いている。

### 【企業が求める人材に必要なと思う能力】

企業が求める人材に必要なと思う能力については、事業所が「基礎的な技能・技術」が34.4%と最も多く、次いで「適応力・柔軟性」16.0%、「販売・営業力」13.0%となっている。

大学生・短大生においては「コミュニケーション能力」が47.7%、「適応力・柔軟性」が20.7%、「基礎的な技能・技術」が12.8%となっている。

企業で3番目になっている「販売・営業力」(13.0%)は、大学生・短大生では1.0%、また大学・短大生で最も多い「コミュニケーション能力」(47.7%)は、企業では8.5%となっており、企業と大学生・短大生には考え方にギャップが見られる。

単位：件、%

	事業所		大学生・短大生	
	回答数	構成比	回答数	構成比
基礎的な技能・技術	286	34.4	65	12.8
高度な技能・技術	87	10.5	10	2.0
販売・営業力	108	13.0	5	1.0
創造力	19	2.3	21	4.1
交渉能力	10	1.2	8	1.6
忍耐力・継続力	93	11.2	34	6.7
適応力・柔軟性	133	16.0	105	20.7
コミュニケーション能力	71	8.5	242	47.7
語学力	0	0.0	5	1.0
IT機器活用能力	4	0.5	0	0.0
考察力・論理的思考力	17	2.0	11	2.2
その他	3	0.4	1	0.2
合計	831	100.0	507	100.0

※事業所の集計は1位となった値を用いている。

**【今後重要になってくると思う教育訓練】**

今後重要になってくると思う教育訓練については、事業所が「基礎的な知識、技能・技術の習得」と回答した割合が 56.1%と半数以上であり、次いで、「管理・監督業務に必要な能力・知識の習得」で 47.2%、「業務に関する視野拡大や一般教養」で 41.1%となっている。

単位：件、%

	事業所		事業主団体	
	回答数	構成比	回答数	構成比
基礎的な知識、技能・技術の習得	326	56.1	2	66.7
高度な知識、技能・技術の習得	231	39.8	2	66.7
管理・監督業務に必要な能力・知識の習得	274	47.2	2	66.7
業務に関する視野拡大や一般教養	239	41.1		
一般教養や視野拡大に役立つもの			1	33.3
関連資格の取得	186	32.0	1	33.3
IT分野など新しい技術の知識習得	75	12.9		
新しい技術の知識習得			0	0.0
語学力など国際化への適応能力向上	18	3.1	1	33.3
その他	10	1.7	0	0.0
合計	581	100.0	3	100.0

## 7. 今後、行政に望む職業能力開発について

事業所では「教育訓練等に対する助成金」が一番多く 36.2%、ついで「基礎的知識を持つ技術者・技能者の養成」が 35.4%、「在職者に対する教育訓練の充実」が 33.0%となっている。

単位：件、%

	事業所		公共職業安定所		事業主団体	
	回答数	構成比(%)	回答数	構成比(%)	回答数	構成比(%)
基礎的知識を持つ技術者・技能者の養成(育成)	280	35.4	4	57.1	1	33.3
IT分野を除く高度な知識を持つ技術者・技能者の養成(育成)	143	18.1	4	57.1	2	66.7
IT分野等の高度技術者・技能者の養成(育成)	59	7.4			0	0.0
在職者に対する教育訓練の充実	261	33.0			0	0.0
県立産業技術専門校の充実	16	2.0				
教育訓練等に対する助成金等の支援強化	287	36.2			2	66.7
教育訓練施設・設備の貸与	32	4.0			0	0.0
職業能力検定制度の充実	36	4.5			0	0.0
従業員の自己啓発に対する支援	204	25.8			0	0.0
指導員の派遣、講師の紹介等	82	10.4			1	33.3
ものづくり継承への支援強化	65	8.2	0	0.0	0	0.0
新規学卒者に対する教育訓練の充実			3	42.9	0	0.0
障がい者に対する教育訓練の充実			2	28.6	0	0.0
若年者に対する教育訓練の充実			2	28.6	0	0.0
女性に対する教育訓練の充実			1	14.3	2	66.7
相談窓口の充実					0	0.0
国際化適応に向けた教育訓練の充実					0	0.0
中高年(高年)年齢者の教育訓練の充実			0	0.0	1	33.3
特になし	131	16.5				
その他	19	2.4	2	28.6	0	0.0
合計	792	100.0	7	100.0	3	100.0

※複数回答

2 5 5 - 1 8 8 5  
平成23年3月10日

宮崎県職業能力開発審議会会長 殿

宮崎県知事 河野俊嗣

第9次宮崎県職業能力開発計画について（諮問）

下記事項について、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第7条第2項の規定により諮問します。

記

1 第9次宮崎県職業能力開発計画について

（文書取扱 労働政策課）



平成23年9月1日

宮崎県知事 河野 俊嗣 殿

宮崎県職業能力開発審議会  
会 長 大 村 昌 弘

第9次宮崎県職業能力開発計画について（答申）

平成23年3月10日付け255-1885で当審議会に対して諮問のありました標記について、別冊のとおり答申します。

## 宮崎県職業能力開発審議会委員名簿

(平成23年4月1日現在)

区分	氏 名	所属団体・役職名
学 識 経 験 者	蒼森 照之	宮崎県職業能力開発協会 副会長
	大村 昌弘	宮崎産業経営大学 学長
	小笠 まゆみ	五ヶ瀬町議会議員
	川越 宏樹	宮崎県専修学校各種学校連合会 会長
	永井 恵子	宮崎高等技術専門校 主任
	向江 悦子	宮崎県技能士会連合会 副会長
	森 富貴子	社団法人宮崎県手をつなぐ育成会 会長
労 働 者 代 表	菊野 雄也	住友ゴム労働組合 宮崎支部 書記長
	中川 育江	日本労働組合総連合会宮崎県連合会 副事務局長
	那須 和仁	王子製紙新労働組合日南支部 支部長
事 業 主 代 表	江藤 洋行	宮崎県経営者協会 専務理事
	川井 徳之	社団法人宮崎県工業会 専務理事
	鳥山 純代	宮崎商工会議所 議員

特 別 委 員	大重 順一	宮崎県立宮崎工業高等学校長
	小泉 良正	宮崎労働局 職業安定部長
	坂口 史朗	独立行政法人雇用・能力開発機構 宮崎センター統括所長
	米原 隆夫	宮崎県商工観光労働部長

(五十音順 敬称略)