

**第10次宮崎県職業能力開発計画の進捗状況
(平成28年度～令和2年度)**

目次

- 1 「生産性向上に向けた人材育成の強化」 P1
- 2 「若年者のキャリア形成及び人材育成の支援」 P6
- 3 「多様な労働者の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進」 . P14
- 4 「地域の産業界のニーズに対応した人材育成の推進」 . . . P19
- 5 「技能の振興」 P24
- 6 「県立産業技術専門校の機能強化」 P27
- 7 「職業能力開発推進のための関係機関との連携強化」 . . . P30
- 8 第10次計画における数値目標(全体版)の進捗状況について . P32

基本的施策1

生産性向上に向けた人材育成の強化

○実施目標

労働者の能力やキャリアステージに応じた人材育成

○取組の方向性

労働者がキャリアについて主体的に考え、能力開発の目標等を確認する機会を整備し、IT分野のビジネススキルや基礎的な技能から専門的スキル習得にまで対応できる職業訓練を行う。

○施策の展開

- ① 企業・業界における人材育成の支援
- ② 労働者の主体的なキャリア形成の推進
- ③ 基礎的なIT技術やキャリアステージに応じた技能をもった人材育成の推進

施策1 生産性向上に向けた人材育成の強化

①企業・業界における人材育成の支援

<主な取組状況(R2年度実績)及び課題、今後の取組>

(1)【キャリア形成促進助成金制度】(労働局)

新型コロナウイルス感染症による影響で、支給件数が大きく減少した。一方、計画届・支給申請書等の記載例を配布することにより、書類の記載をわかりやすくした。

キャリア形成促進助成金制度実績	H29	H30	R1	R2
受給決定件数	396	455	388	282

課題 ⇒○申請書類が多いため、事業所の書類作成への負担が大きく、助成金制度の活用事業所が限定的になっている。

今後の取組 ⇒○助成金説明会の開催やわかりやすいHPの作成、関係団体等との連携強化等により、これまで本助成金の活用がなかった事業主に対して、周知・活用を促していく。

(2)【県立産業技術専門校の在職者訓練の実施状況】(県)

新型コロナウイルス感染症による影響で中止となった講座もあり、当初計画を下回る開催実績となった。

今後の取組

⇒○引き続き業界団体の意見を伺いながら、ニーズを踏まえた講座の実施を検討する。

県立産業技術専門校の在職者訓練実施実績		H29	H30	R1	R2
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Aコース)	訓練生/定員	15/15	15/15	17/15	-
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Bコース)	訓練生/定員	2/15	6/15	7/15	10/10
第1種電気工事士資格試験対策技能講座	訓練生/定員	9/15	6/15	20/15	10/10
溶接技能講習	訓練生/定員	2/10	12/10	6/10	-
自由研削用砥石の取替等業務にかかる特別教育、安全教育講習会	訓練生/定員	4/20	-	-	-
クレーン運転の業務に係る特別教育	訓練生/定員	-	18/10	10/10	-
2級建築配管技能士資格試験の技能講座	訓練生/定員	10/10	3/10	10/10	4/10
訓練生/定員計		42/85	60/75	70/75	24/30
受講率(%)		49	80	93	80

施策1 生産性向上に向けた人材育成の強化

(3)【生産性向上支援訓練】(機構)

事業主の課題、要望等を踏まえた訓練を設定し、計画数を上回る訓練を実施することができた。

- 今後の取組 ⇒ ○70歳までの就業機会の確保に向けた新規コース(ミドルシニアコース)の活用を促進する。
○同時双方向通信による訓練の活用を促進する。

※主なコース(生産性分析と向上、IoT活用によるビジネス展開、生産現場の問題解決等)

実績	H30	R1	R2
計画数	260人	260人	280人
実績数	288人	329人	311人
コース数	17	21	20

②労働者の主体的なキャリア形成の推進

(1)【教育訓練給付金制度】(労働局)

一般教育訓練の受講者数は減少傾向にあるが、専門性の高い専門実践教育訓練の受講者は増加傾向にある。

ハローワークの窓口等へのチラシ配置や雇用保険受給者対象の雇用保険説明会でのチラシ配布と内容説明により周知を図ったことで、就職、スキルアップに向けてのモチベーションアップに繋がっている。

課題 ⇒ ○普及促進のための引き続きの周知が必要である。

今後の取組 ⇒ ○制度周知は浸透してきていると考えるが、引き続き労働局、ハローワーク、自治体、関係機関等と連携を図りながら周知PRを行っていくことが肝要である。

教育訓練給付金制度実績	H29	H30	R1	R2
受給者数	1,191	1,375	1,291	1,276
うち一般教育訓練	700	676	497	488
うち専門実践教育訓練	491	699	794	788

(2)【ジョブカード取得者数】(労働局)

ほとんどの機関において、前年と比較し取得者数が減少している。

今後の取組

- ⇒ ○令和2年度限りで「地域ジョブ・カード運営本部会議」が廃止となったが、引き続きキャリア形成サポートセンターとの連携により、サポートセンターの周知や助成金の活用、また、専門実践教育訓練給付についても併せて周知広報を行っていく。

ジョブカード取得者数実績	H29	H30	R1	R2
関係機関全体	3,115	3,290	4,244	3,709
機構	619	846	1,081	897
労働局	653	704	831	743
キャリア形成サポートセンター※1	100	75	636	600
支援訓練実施機関	618	601	478	484
委託訓練実施機関	762	747	981	788
助成金活用企業	113	227	53	2
ジョブ・カード制度総合サイト	250	89	184	195
その他	0	1	0	0

※R1は、確定値へ修正

*1 令和2年度から、ジョブ・カードセンターがキャリア形成サポートセンターへと組織改編された。

施策1 生産性向上に向けた人材育成の強化

(3)【働きやすい職場環境づくり整備事業】(県)

「仕事と生活の両立応援宣言」の登録企業数は年々増加しており、ワークライフバランス及び働き方改革の気運醸成に繋がっている。

「仕事と生活の両立 応援宣言」 登録企業数(H18～累計)	H29	H30	R1	R2
	1,069	1,145	1,227	1,300

課題 ⇒○さらなる周知啓発や登録促進が必要。

今後の取組 ⇒○働きやすい職場「ひなたの極」普及推進員と連携して周知啓発を行い、登録企業数の拡大を図る。(※参考:「ひなたの極」R1認証企業数:20件)

(4)【くるみん認定、プラチナくるみん認定企業数】(労働局)

認定を希望する企業に個別訪問等による支援を行っている。着実に認定企業件数は伸びており、仕事と生活の両立支援に繋がっている。

認定実績	H29	H30	R1	R2
くるみん認定 累計企業数(社)	26 (H30.3末)	28 (H31.3末)	30 (R2.3末)	38 (R3.3末)
プラチナくるみん認定 累計企業数(社)	1 (H30.3末)	1 (H31.3末)	1 (R2.3末)	1 (R3.3末)

課題 ⇒○個別企業へのより一層のフォローが必要である。

今後の取組 ⇒○「くるみん」と「プラチナくるみん」認定のメリットを周知し、一般事業主行動計画策定届出事業主に電話及び訪問による支援を引き続き実施する。

※参考:一般事業主行動計画策定届出数(R1)

・義務企業(101人以上):399件

・努力義務企業(100人以下):545件

施策1 生産性向上に向けた人材育成の強化

③基礎的なIT技術やキャリアステージに応じた技能をもった人材育成の推進

(1)【委託訓練(パソコン基礎習得)】(県)

受講者数の約82%が女性であった。また、対象コースの就職率は82.4%と高く、特に女性の再就職に一定の効果がある。

※R2年度の就職率は暫定値

委託訓練(パソコン基礎習得)実施実績		H29	H30	R1	R2
事務販売コース	コース数	25	30	28	26
	定員	500	600	560	520
	受講者数	446	535	473	471
	充足率	89.2%	89.1%	84.5%	90.6%
	就職率	74.9%	74.3%	57.9%	82.4%

課題 ⇒○新型コロナウイルス感染症の影響による失業者の増加により、令和元年度より充足率は高くなったが、定員割れのコースが複数あるため、各地区で求職者に必要とされる訓練を設定する必要がある。

今後の取組 ⇒○従来の広報(ハローワークや関係機関、県HP等での周知)以外にも、訓練受託先に協力を依頼し、各市町村の回覧板や大型商業施設での掲示、フリーペーパー等の活用による公的職業訓練の案内を引き続き行う。

(2)【求職者支援訓練】(労働局)

新型コロナウイルス感染症の影響に対する対策として、定員枠の追加配布が行われたことで、定員枠を最大限活用するため、当初の計画数に追加募集を行い、受講機会のさらなる確保に努めながら訓練の実施ができています。

課題

- ⇒○訓練を受講するに当たり、受講者ごとのスキルの違いや受講目的は様々であり、受講した結果、訓練内容が合っていなかったなどのミスマッチが少数見受けられた。
- 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う対策として定員枠の増加や受講対象者の拡大(緩和)がなされていることから、更なる受講生確保に向けた取組が必要である。求職者の減少に伴う充足率の低下が懸念されるため、効果的な周知が必要と思われる。

求職者支援訓練実施実績		H29	H30	R1	R2
基礎コース	コース数	20	27	25	23
	定員	292	404	367	318
	受講者数	188	247	219	186
	充足率	64.4%	61.1%	59.7%	58.5%
	就職率	70.0%	66.5%	55.2%	65.4%

※R元年度は確定値へ修正
※R2年度は暫定値

今後の取組

- ⇒○受講申込みの時点で、自分のスキルや訓練の難易度が見える化することにより、受講におけるミスマッチを防止するための取組を導入に向けて検討していく。
- 訓練受講者確保に向けて周知広報に引き続き努め、訓練受講の効果(就職状況等)など出口の事例を周知し、訓練受講の魅力発信を検討する。

基本的施策2

若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

○実施目標

若年者が宮崎で学び、働き続けるための職業観の醸成

○取組の方向性

関係機関と連携したキャリア教育の実施や県内企業の情報や人材育成の必要性についての情報発信を行う。また、職場定着を図るための職業訓練への適切な誘導や意欲の向上に関する助言指導を行い、県内就職率や早期離職率の改善を図る。

○施策の展開

- ① 地域産業界や関係機関と連携したキャリア教育等の推進
- ② 若者に対する積極的な情報発信
- ③ ニート等の若年者のキャリア形成及び職業能力開発

施策2 若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

①地域産業界や関係機関と連携したキャリア教育等の推進

(1)【宮崎県キャリア教育推進事業】(県)

※R2は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止となった。

今後の取組 ⇒○県及び市町村のキャリア教育支援センターやキャリア教育コーディネーターが学校とよのなか先生のマッチングを行うことで、よのなか教室のさらなる実施を推進する。

県民総ぐるみ教育推進研修会開催実績	H29	H30	R1	R2
参加者数(人)	624	823	704	704
うち教職員(人)	424	596	373	373

(2)【企業との協働型人材育成事業】(県)

現場での実践的な研修により、高校生にとって、これまで知られていなかった県内企業(ものづくり等)の魅力が発見された。また、若者の県内定着に向けた企業と学校の連携強化につながった。

課題 ⇒○次世代人材の県外流出は高い割合で推移しており、特に工業系高校生の約5割が県外に流出している状況にある。

今後の取組 ⇒○高校生の県内企業に対する認知度が低いことが、若者の県外流出の理由の一つと考えられるため、学校と企業が連携し、企業の現場等を教材としたより実践的な取組を通して県内企業や技術に対する理解・関心を高めることにより、次世代人材の確保を図っていく。

企業との協働型人材育成事業	H29	H30	R1	R2
ものづくり分野(人)	167	154	93	21
ICT分野(人)	123	60	54	95
商業分野(校)	8	7	7	8

施策2 若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

②若者に対する積極的な情報発信

(1)【合同企業説明会】(県) ※高校2年生及びその保護者等が対象

県内各地の高校生に県内企業の魅力を直接伝える場としてだけでなく、各種メディア等で取り上げられたことにより、県内就職促進に向けた機運醸成を図る上でも効果的なガイダンスとなった。また、県内3か所で説明会を行い、地元企業・学校が参加する形とした。

高校2年生及びその保護者等を対象とした企業説明会(県主催)

		H29				H30				R1				R2
開催地区		県西	県央	県北		県西	県央	県北		県西	県央	県北		
開催日		2月2日	2月9日	2月14日	合計	1月22日	1月31日	2月8日	合計	1月21日	1月31日	2月7日	合計	
参加者数	生徒	605人	1,340人	803人	2,748人	739人	766人	1,077人	2,582人	812人	719人	1,021人	2,552人	※中止
	教師	29人	62人	33人	124人	32人	34人	61人	127人	36人	33人	60人	129人	
	企業	74社	108社	65社	247社	66社	68社	97社	231社	70社	69社	99社	238社	

※令和2年度は中止となった為、高校生視点による企業体験動画を撮影し、「就職情報サイトCHOICE!」へ掲載し、各校へディスクメディアで配布した。



施策2 若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

②若者に対する積極的な情報発信

(2)【合同企業説明会】(労働局) ※高校3年生が対象

高校3年生を対象とした「応募前ジュニアワークフェア」については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため中止した。代替措置として「みやざき高卒就職情報誌」を作成し、県内の高校に配布した。

労働力の県外流出に対する対策が地域の課題となっており、応募前ジュニアワークフェアは高校生の進路決定に際し、県内企業の情報にふれ、県内就職の選択肢を考慮する機会として、県内企業にとっては、地元学生を採用するための情報発信の直接的な機会であるところ、対面式での開催は出来なかったものの、コロナ禍において情報収集、情報発信の機会は確保できた。

令和3年3月末時点での就職内定者に占める県内内定者の割合は、62.7%となり、対前年で3.3ポイント増加。平成27年から6年連続で対前年を上回っている。

課 題 ⇒○県内への就職率について、高校卒業者については6年連続で増加基調にあるが、大学等卒業者については若干の変動はあるものの、ここ10年ほどは約45%前後で推移。大学等については、県外出身の学生もおおり、出身地比率が毎年変わることもあり、必ずしも地元出身者のみではないことも影響しているほか、令和3年3月卒業生の就活時期においては、売り手市場による学生優位の状況が継続していたことから、いわゆる知名度の高い大手企業志向が依然としてみられていた。地元企業のさらなる情報発信の場、仕組みが必要。

今後の取組 ⇒○国、県、関係機関等連携し、県内企業の情報発信の場を確保する。
県内就職による利点である、「通勤の容易さ」「子育てのしやすさ」「生まれ育った地域の友人などの人脈」「物価や家賃の安さ」など、将来にわたってライフステージがイメージできるような情報を生徒や保護者に効果的に伝えることで、現実的な就職の選択肢として認知してもらうことが引き続き必要と思われる。

- 事業所に対しては、転勤を伴わない地域限定正社員や、若年者が未来を展望できるキャリア形成の仕組みなど、長期にわたって勤務しやすい就業環境を整備していくことなど、若者雇用促進法に示される「青少年指針」の理念を継続的に啓発していくことが必要。
- また、県内の事業所が若年者を採用するうえで、売り手市場においても「選ばれる」事業所となるため、就業環境を改善していくことや会社のアピールポイントを情報発信することが重要であり、そのツールとして「ユースエール認定」や「くるみん認定」などの基準適合へ取り組む企業に対して助言を行い、企業の魅力発信をサポートする。

施策2 若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

②若者に対する積極的な情報発信

高校3年生を対象とした企業説明会(労働局主催)

H29	参加者数	開催地区	県央	県北	都城	小林	
		開催日	7月18日	7月11日	7月19日	7月10日	合計
		生徒	695 人	491 人	188 人	145 人	1,519 人
		教師	53 人	30 人	17 人	12 人	112 人
	企業	84 社	25 社	28 社	26 社	163 社	
H30	参加者数	開催地区	県央	県北	都城	小林	
		開催日	7月9日	7月10日	7月13日	7月11日	合計
		生徒	721 人	433 人	272 人	158 人	1,584 人
		教師	60 人	26 人	25 人	14 人	125 人
	企業	78 社	62 社	56 社	25 社	221 社	
R1	参加者数	開催地区	県央	県北	都城	小林	
		開催日	7月8日	7月11日	7月10日	7月12日	合計
		生徒	630 人	540 人	259 人	154 人	1,583 人
		教師	58 人	26 人	19 人	9 人	112 人
	企業	79 社	55 社	56 社	20 社	210 社	
R2	※新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止						

【高校生の県内就職率】

就職率	H29	H30	R1	R2
高校生の県内就職率	55.8 %	56.8 %	57.9 %	58.0 %

※学校基本調査による

【新規学卒者の3年以内の離職率】

離職率	H29	H30	R1	R2
高卒者離職率(県内)	44.5 %	43.7 %	41.2 %	42.8 %
高卒者離職率(全国)	40.8 %	39.3 %	39.2 %	39.5 %

※最新となるR2の数値は卒業後3年経過したH29年3月卒業生の数値

(県主催) 就職面談会
12月8日(火)
参加者数 生徒 39名
教師 22名
企業 40名



施策2 若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

②若者に対する積極的な情報発信

(3)【就職体験フェア】(県) ※高校1年生とその保護者等が対象

県内の就職・進学先となる県内企業や団体、大学、専門学校が一堂に会する体験フェア。令和元年度はシーガイアで開催。様々な趣向を凝らした体験ブースが増えており、生徒たちも楽しく仕事などを学びながら将来への選択肢を考えるきっかけとなった。

※令和2年度は中止となった為、高校生視点による企業体験動画を撮影し、就職情報サイトCHOICE!へ掲載し、各校へディスクメディアで配布した。(再掲)

体験フェア	H29	H30	R1	R2	
参加者数	生徒	2,227 人	2,174 人	2,079 人	※中止
	教師	95 人	94 人	77 人	
	企業	43 団体	43 団体	48 団体	
	大学等	32 校	28 校	23 校	

(4)【高校生ひなた暮らし促進事業】(県)

アンケート調査では、「全く知らなかった」は41%、「名前だけは聞いたことがあった」が48%であった。「見学した企業に就職したいと思ったか?」の問いに対して、「是非就職したい」、「就職したい」、「就職してもよい」と答えた生徒が90%であり、県内企業を知る上で非常に有効なものである。

コロナ禍において、インターンシップや企業見学会が計画通りに進まないこともあり、生徒が地元企業に触れる機会が少なくなっている。その架け橋として、就職支援エリアコーディネーターが企業情報を学校に伝えたり、校内での企業説明会を企画したりするなど、県内企業情報や魅力を伝える重要な役割を果たしている。

年度	エリアネットワーク会議 (人)					インターンシップ 実施校数	企業見学会 参加者数	
	学校	企業	保護者	その他	合計		生徒	保護者
H28	95	23	-	173	291	-	1,103人	対象外
H29	90	102	-	183	375	38校	2,559人	175人
H30	125	174	22	192	513	38校	3,336人	52人
R元	68	89	15	85	257	37校	1,934人	43人
R2	20	2	5	17	44	10校	1,811人	5人

○エリアネットワーク会議

- ・H28-H30は、年2回×7エリアで開催
- ・R1は、年1回×7エリアで開催
- ・R2は、年1回×3エリアでオンライン開催

課題 ⇒○生徒の進路決定に影響を及ぼす保護者の県内企業見学者数が増加しない。

今後の取組 ⇒○県内に配置している就職支援エリアコーディネーター6名の協力を得ながら、各校で保護者向け県内企業見学会を企画していただくよう引き続き学校へ要請する。

○就職支援エリアコーディネーターが高校と企業もしくは進学先との潤滑油となれるよう、双方が制度の理解を深めて情報が正しく伝えられることが重要である。そのため、コーディネーターの育成はもちろんのこと、コーディネーターを利用する側の認識も高める必要がある。

施策2 若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

③ニート等の若年者のキャリア形成及び職業能力開発

(1)【ヤングJOBサポートみやざき】(県)

求職者に対する就職決定までのきめ細かな支援、その後の定着・キャリア支援などの充実を図るとともに、県内中小企業への採用力向上や職場定着に関する支援を実施することができた。

ヤングJOBサポートみやざき	H29	H30	R1	R2
利用者数(人)	4,690	4,198	4,870	5,460
キャリアコンサルティング延利用者数(人)	1,885	2,388	2,966	3,039
就職活動関連セミナー(回)	125	89	102	111
〃 参加者(人)	2,198	1,162	1,314	1,694
就職決定者数(人)	237	194	276	255

課題 ⇒○利用者数は増加しているが、就職決定者数が横ばい傾向にある。

今後の取組 ⇒○継続して利用者の掘り起こしを行っていくとともに、就職決定まで継続的な支援を実施していく。

(2)【ハローワークプラザ宮崎 わかもの支援コーナー】(労働局)

支援コーナーの主な対象者となるフリーター定義に該当する者は、全国的に見ても令和2年度には前年度より2万人減少し、ピーク時の平成15年より81万人減少、本県においても減少基調にあるため、相談数も減少している(令和元年度までは概ね45歳未満を対象としたが令和2年度から対象を35歳未満とし、35歳以上は就職氷河期世代専門窓口で支援することとなった)。支援対象者数そのものが減少する中、個別ニーズに応える継続的な支援により、51件の正社員就職を実現。

	H29	H30	R1	R2
相談件数(人)	3,015	2,721	2,256	623
就職者数(人)	210	309	235	51
セミナー開催数(回)	11	34	24	4
セミナー参加者数(人)	201	744	342	18

課題 ⇒○雇用失業情勢の改善傾向がここ近年継続していたが、状況の変化が避けられないとみられ、支援対象となる若年層の利用者や、支援を必要とする潜在的求職者の掘り起しが課題。

今後の取組 ⇒○引き続き利用者のニーズに応えるセミナーの企画など潜在的求職者を引き付け、個別相談の充実によるきめ細やかな相談、求職者に対する担当者制の拡大運用などを強化する。
○コミュニケーションに課題のある若者や、就職活動に準備が必要な若者について、ヤングJOBサポートみやざきや若者サポートステーションと連携し、的確な誘導や連携した協力支援を行う。

施策2 若年者のキャリア形成及び人材育成の支援

③ニート等の若年者のキャリア形成及び職業能力開発

(3)【若者サポートステーション】(県)

ネットワーク会議等を通じた関係機関の連携による周知強化や相互誘導を行った。また、相談者の状況に応じて心理カウンセリングやキャリア開発プログラムを実施した。

課 題 ⇒○高等学校等の中途退学者及び進路未決定卒業者に対する支援が課題。また、R2年度からは利用対象者を50歳未満へと拡大したため、新たな対象者に対する周知が課題である。

今後の取組 ⇒○関係機関と連携して周知や相互誘導を行っていく。また、高等学校等の中途退学者及び進路未決定卒業生等への切れ目のない支援を実施するために、高等学校等と連携する。

若者サポートステーション	H29	H30	R1	R2
相談件数(件)	10,577	10,661	9,853	9,132
(うち心理カウンセリング)	177	201	183	166
セミナー等開催数(回)	554	695	539	445
セミナー等参加者数(人)	1,999	3,352	2,367	1,844
新規登録者数(人)	174	193	130	163
進路決定者数(人)	157	129	133	109
(うち就職者)(人)	143	117	111	89

(4)【委託訓練活用型デュアルシステム】(県)

就労経験の浅い若年者等を対象に座学訓練と企業実習での実践を組み合わせたデュアルシステムを導入している。実習を通じて現場の空気を感じ、訓練内容が仕事に生かされる実感を得ることができ就職希望先の見通しへとつながっている。

デュアルシステム	H29	H30	R1	R2
コース数	7	4	4	4
定員(人)	140	80	80	80
受講者数(人)	133	65	51	62
就職率(%)	95.0	81.7	85.4	95.7

※R1は就職率未確定コース含む。

課 題 ⇒○引き続き委託訓練実施機関と協力し、職場実習先の開拓に取り組む必要がある。

今後の取組 ⇒○ハローワークとの連携により、若年者を中心とした受講が適切な求職者の誘導を強化していく。

○委託訓練の周知を行い、実習先の開拓や協力確保に努める。

基本的施策3

多様な労働者の特性やニーズに応じた 職業能力開発の推進

○実施目標

一人ひとりの労働生産性の向上を図り、多様な働き方ができる社会の推進

○取組の方向性

育児などで離職していた女性や高い就労意欲のある高齢者、障がい者が活躍できる社会の推進に向けた多様な職業訓練を実施する。

○施策の展開

- ① 女性の活躍推進に向けた職業能力開発
- ② 中高年齢者の活躍推進に向けた職業能力開発
- ③ 障がい特性に配慮した障がい者の活躍推進に向けた職業能力開発
- ④ 非正規雇用労働者の職業能力開発

施策3 多様な労働者の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進

①女性の活躍推進に向けた職業能力開発

(1)【母子家庭の母等を対象とする委託訓練】(県)
 都城地区にて訓練コースを設定したが、訓練生が集まらず開講できなかった。
 課題 ⇒○他の一般コースと受講対象者が異なるため、受講者確保が困難。
 今後の取組 ⇒○託児サービス付き訓練数を増やし、子育て中のひとり親等が訓練を受講しやすい環境作りを強化していく。

	H29	H30	R1	R2
コース数	1	1	1	-
定員(人)	10	10	10	-
受講者数(人)	6	6	5	-
就職率(%)	100	60	100	-
託児定員(人)	3	5	5	-
託児児童計(人)	0	0	0	-

(2)【託児サービス付訓練】
 ①育児等との両立に配慮した再就職支援コース〔委託訓練〕(県)
 令和2年度も育児等の両立に配慮した再就職支援コースとして訓練時間を通常より短くしたコースを設定した。
 課題 ⇒○他の一般コースと受講対象者が異なるため、受講者確保が困難。
 今後の取組 ⇒○託児サービス付き訓練の周知を広く行う。

	H29	H30	R1	R2
コース数	1	1	1	1
定員(人)	20	20	20	20
受講者数(人)	10	20	14	16
託児児童計(人)	3	設定なし	1	0

②〔求職者支援訓練〕(労働局)
 託児コースの設定数が増えてきている。
 課題 ⇒○新たな託児サービス付き訓練が増えているが、引き続き様々な訓練実施機関が設定できるようにする。
 今後の取組 ⇒○託児サービス付きコースの設定や利用者が増えてきているものの、全てのコースで設定されているわけではないため、様々な訓練実施機関が設定できるように働きかけを行う。

	H29	H30	R1	R2
コース数	1	2	6	14
定員(人)	20	30	90	204
受講者数(人)	12	11	64	148
うち託児利用者数(人)	3	0	3	4

施策3 多様な労働者の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進

①女性の活躍推進に向けた職業能力開発

(3)【マザーズコーナー】(労働局)

マザーズコーナーにおける重点支援利用者の就職率については94.0%となっている。専門コーナーの特徴を活かした担当者制での継続的な職業相談や利用者が再就職を実現するために必要とする子育て支援に関する情報の提供、利用者ニーズに合致したセミナーの企画・運営や職業訓練のあっせん等、技能知識等習得に関する支援、各種雇用に関する助成金の活用等による総合的な支援実施の結果、昨年同等の高水準の就職率を実現。

	H29	H30	R1	R2
求職者数(人)	3,494	3,212	3,206	2,639
相談件数(件)	7,945	8,435	8,281	6,706
紹介件数(件)	3,728			
就職件数(件)	1,597	1,528	1,459	1,186

課題

⇒○結果的にマザーズコーナー利用者は昨年度より微減。安定所の新規求職者の減少に比例してマザーズコーナー利用者も同調傾向。引き続き専門コーナーの特徴を幅広く周知し、ニーズ把握を重視した上での利用者確保・支援の実施が課題。また、今後の新型コロナウイルス感染症が及ぼすマザーズコーナー利用者の動向については未知数の状況。

○新規求職者に対する就職率は前年度と同等の水準を維持しているものの、昨今の新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により、マザーズコーナー利用者は大幅に減少。

○令和2年度に入り、感染が身近なものとなってきたことで、マザーズコーナーの主利用者である子育て期の求職者層は、感染に対して一層の警戒感が高まり、求職活動自体を手控える傾向が助長されたこと、また、緊急事態宣言の発令等により、来所勧奨型の支援に大きな制約を受けたことが要因。令和3年度においては、利用者数の回復を図るための幅広い周知と利用者の的確なニーズ把握のもと、前年度と同等の就職率を維持するためのきめ細やか支援の継続が課題。

今後の取組 ⇒○県内3つの職業安定所に設置したマザーズコーナーで関係機関と周知・広報の連携をとりつつ、的確なニーズ把握を実施した上での誘導等、マザーズコーナーの専門性の維持・充実に努めていく。

②中高年齢者の活躍推進に向けた職業能力開発

(1)【シニア専門人材バンクシステム】(県)

シニア人材バンクを活用し、62名の就職が決定した。

課題 ⇒○登録事業所及び求職者を確保し、マッチング数をさらに増加させる必要がある。

		H29	H30	R1	R2
有効登録者数	事業所(社)	230	370	449	519
	求職者(人)	298	273	142	92
マッチング数	事業所(社)	44	88	89	62
	求職者(人)	44	88	89	62

今後の取組 ⇒○登録事業所の更なる開拓や掲載情報の充実を図るとともに、関係団体との連携などによりシステムの周知を行う。

施策3 多様な労働者の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進

③障がい特性に配慮した障がい者の活躍推進に向けた職業能力開発

(1)【障がい者委託訓練】(県)

コロナ禍により活動が大きく制限されたことから、入校生数は大きく減少したが、就職率については向上した。

	H29				H30				R1				R2			
	コース数	定員数	入校生数	就職率												
知識・技能習得	2	18	18	0%	2	20	17	35%	2	20	13	23%	1	10	9	56%
実践能力習得	8	8	8	75%	4	7	6	33%	6	15	15	67%	7	7	7	100%
e-ラーニング	1	2	2	0%	1	2	1	0%	1	2	1	0%	1	2	3	67%

課題 ⇒○引き続き入校生及び委託先の確保、就職率の向上。

今後の取組 ⇒○就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターとの連携を強化することで、具体的なニーズの把握を行うとともに、ニーズに応じた訓練先の確保を行い、入校生の確保、就職率の向上につなげる。

(2)【県立産業技術専門校高鍋校(販売実務科)】(県)

知的障がい者を対象に、就業を目指した職業訓練を実施し、修了生9人全員が就職につながった。

課題 ⇒○引き続き、高鍋校の知名度向上等にさらに努める必要がある。

今後の取組 ⇒○入校生の確保に努めるとともに、企業等を訪問し訓練生の就業先の開拓にも努めていく。

	H30	R1	R2
定員	10人	10人	10人
訓練科数	1科	1科	1科
入校者	7人	4人	10人
修了者	6人	3人	9人
就職率	100.0%	100.0%	100.0%

施策3 多様な労働者の特性やニーズに応じた職業能力開発の推進

(3)【障害者就業・生活支援センターによる就労支援】(県)

各圏域の福祉サービスの中核として、多くの障がい者の就労支援や相談を行っており、センターへの登録者数は過去最高となっている。しかしながら、令和2年度については、コロナ禍により活動が大きく制限されたことから、定着支援件数や就職支援決定件数については減少した。

障害者就業・生活支援センター	H30	R1	R2
センターへの登録者数	4,458人	4,619人	4,842人
就職後の定着支援	3,168人	2,800人	2,369人
就職決定件数	421人	356人	269人

課題 ⇒○センターへの登録者数が年々増加しており、より一層の体制強化や効率化が求められる。

今後の取組 ⇒○県内7つの障害者就業・生活支援センター職員の支援技法の向上を図る。
○ハローワーク等の障がい者就労の支援機関との連携を強化する。
○会議・面接等におけるオンラインの活用を推進する。

④非正規雇用労働者の職業能力開発

(1)【キャリアアップ助成金】(労働局)

アドバイザーの周知活動等により、キャリアアップ助成金制度の周知がある程度行き渡り、新規の計画件数は落ち着いてきた。

	H30	R1	R2
受給決定件数	584 件	262 件	421 件
	(うち正社員転換438件)	(うち正社員転換235件)	(うち正社員転換343件)

課題 ⇒○前年度に比べ、件数は60.7%の増となっているが、年度末受理分を新年度に処理した関係で支給申請件数が伸びたわけではなく、例年と変わらず横ばい。課題としては、支給申請受理から支給決定までの迅速かつ的確な処理。

今後の取組 ⇒○助成金の政策効果からみて疑わしい案件もある中で、支給申請の受理・審査・決定を迅速かつ的確に行うには、事業主だけでなく提出代行にあたる社労士に対し、周知活動と合わせて助成金制度の趣旨・目的を同時に周知していく。

基本的施策4

地域の産業界のニーズに対応した 人材育成の推進

○実施目標

企業ニーズを踏まえた産業構造の変化に対応できる人材の育成

○取組の方向性

建設、介護など人手不足が生じている産業分野での人材確保や、「みやざき産業振興戦略」で定めた重点5分野（フードビジネス、医療機器、自動車、ICT、環境・エネルギー）のほか、グローバル化や新技術などの産業構造に対応できる人材育成に取り組む。

○施策の展開

- ① 建設や介護など人手不足が生じている産業分野の人材確保につながる職業能力開発
- ② 「みやざき産業振興戦略」で定めた重点5分野における人材育成の推進
- ③ 産業構造の変化や経済のグローバル化に対応できる人材育成の推進

施策4 地域の産業界のニーズに対応した人材育成の推進

①建設や介護など人手不足が生じている産業分野の人材確保につながる職業能力開発

(1)【福祉の職場体験学習】(県)

特別養護老人ホームや障がい児・者支援施設、デイサービスなどでの体験を通じ、実際に現場の雰囲気やサービス内容等を知っていただくことで、福祉・介護職場への円滑な就職につなげることができた。

	H30		R1		R2	
	目標値	実績	目標値	実績	目標値	実績
アウトプット(受講者)	40人	22人	35人	20人	30人	12人
アウトカム(就職者)	—	14人	—	10人	—	10人

課題 ⇒○福祉・介護未経験者に対する職場体験の推進及び体験後の継続的な支援。

今後の取組 ⇒○職場体験は、福祉・介護の仕事の理解を深めるために有効な手段と考えられることから、福祉人材センターやハローワークにおいて、求職者(特に福祉・介護未経験者)に積極的に体験を促すとともに、体験後は、就職先のあっせんや研修の案内など参加者の個々の事情に応じたきめ細かな就職支援を行う。

(2)【認定職業訓練】(県)

在職者訓練を主とし、技術の向上のみならず、訓練生同士のコミュニケーションの場となり、仕事への意欲向上、早期離職の歯止めの一翼も担っている。

訓練生数	H30	R1	R2
普通課程	76人	77人	79人
短期課程	466人	472人	323人

課題 ⇒○訓練の対象者(認定訓練の場合は主に在職者)の確保に苦慮している。

今後の取組 ⇒○事業所や労働者のニーズに応じた訓練のあり方等について、団体長会議や事務指導を通して、引き続き検討をしていく。
○各訓練団体の傘下事業所への訓練の周知や依頼を強化すると共に、訓練の必要性や実績等を広くPRする必要がある。
○認定訓練は、在職者以外に、一部離職者や新規学卒者も対象となるため、訓練生を広く募る方法を検討していく。

施策4 地域の産業界のニーズに対応した人材育成の推進

②「みやざき産業振興戦略」で定めた重点5分野における人材育成の推進

(1)【みやざきビジネスアカデミー(フードビジネス部門)】(県)

フードビジネス振興を担う食関連産業の発展のため、経営後継者や幹部社員、若手社員などの階層レベルや担当職務などに応じた人材育成プログラムを企画・運営する。

	H30	R1	R2
受講者数	1,136 人	852 人	1,269 人

令和元年度はプログラムでの学びをこれまで以上に業務に活用で

きるものとするため、集合セミナー内容の精査、商品開発に関する個別相談や表彰事業の実施などプログラム構成を改良し、受講者の満足度向上を進めた。

課 題 ⇒○県央の受講者に加え県内各所からの受講促進のため、さらなる広報活動や利便性向上の取組が課題である。

今後の取組 ⇒○遠隔地の受講者増加や新型コロナウイルス感染症等の感染拡大防止の観点から、ITを活用するなど柔軟なプログラム実施体制の構築を図る必要がある。

(2)【ICT、太陽電池関連産業の研修】(県)

産学官で構成する太陽電池・半導体関連産業振興協議会が主体となり、学生・在職技術者等を対象にセミナーを開催した。

	H30	R1	R2
研修等への参加者数	286 人	360 人	271 人

課 題 ⇒○先端技術に対応できる人材やマーケティングに優れた人材等、高度人材の育成が今後とも必要である。

今後の取組 ⇒○先端技術に対応できる人材の育成をめざして、関係機関と連携して引き続き関係者のニーズに即したセミナーの開催等に努める。

施策4 地域の産業界のニーズに対応した人材育成の推進

③産業構造の変化や経済のグローバル化に対応できる人材育成の推進

(1)【職業能力開発施設の訓練実施状況】(県)、(機構)

[産業技術専門学校]

建築設備科においては、平成29年度に企業・業界ニーズを把握するためのアンケート調査を実施し、平成30年度には3科目の特別教育を実施した。また、令和元年度には前年から実施を検討していた「天井カセット型エアコンの基本施工」の講習を実施することができた。

課 題 ⇒○企業・業界等との意見交換を継続して行い、今後もニーズを的確に把握していく必要がある。

今後の取組 ⇒○今後も本県産業界を担う中核的技能者の育成を中心に、「中核技能者育成機関」としての機能強化に努めていく。

[職業能力開発促進センター]

課 題 ⇒○定員充足率は改善傾向にあるが、金属加工技術科の入所率が低調である。

今後の取組 ⇒○ハローワークとの連携を強化する。

○訓練科に関連する職種のアピールと就職先の確保として、広報用動画をSNSで活用する。

県立産業技術専門学校 (西都校)	H30		R1		R2		高鍋校	H30		R1		R2	
	定員	人	80	人	80	人		80	人	50	人	50	人
	訓練科数	4	科	4	科	4	科	3	科	3	科	3	科
	入校者	52	人	68	人	65	人	22	人	19	人	16	人
	修了者	46	人	43	人	64	人	15	人	14	人	15	人
	就職率	100	%	100	%	100	%	86.7	%	100	%	100	%
宮崎職業能力開発促進センター	H30		R1		R2		延岡訓練センター	H30		R1		R2	
	定員	人	412	人	400	人		400	人	384	人	312	人
	訓練科数	7	科	7	科	7	科	6	科	6	科	5	科
	入校者	320	人	338	人	333	人	262	人	268	人	275	人
	修了者	244	人	251	人	257	人	182	人	187	人	175	人
	就職率	90.3	%	84.5	%	88.4	%	96.4	%	94.6	%	89.7	%

施策4 地域の産業界のニーズに対応した人材育成の推進

③産業構造の変化や経済のグローバル化に対応できる人材育成の推進

(2)【みやざきビジネスアカデミー】(県)

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症への対策として初めてオンラインによるプログラムの実施を基本とすることで、コロナ禍においても人材育成に取り組む企業を支援したほか、県自治学院の講座の一部を県内企業に開放する取り組みを初めて実施した。

	H30	R1	R2
実施プログラム	62	47	22
定員	1,822 人	1,935 人	577 人
修了者数	1,263 人	1,492 人	377 人

課 題 ⇒○プログラムの充実を図っているが、受講企業がある程度固定化されつつある傾向があるため、受講者の獲得の工夫やプログラム内容の充実に引き続き取り組む必要がある。

今後の取組 ⇒○県内企業におけるひなたMBAの認知度の向上に引き続き努めるとともに、受講者の更なる獲得のため、企業が社員を受講させた効果を企業の成長として実感できるよう、企業のニーズや県内企業の将来的な発展を見据えたプログラムのブラッシュアップを継続的に実施する必要がある。

(3)【みやざきグローバル産業人財育成事業】(県)

参加した学生の半数は、参加前と比較して県内企業に対して以前よりも興味をもつことができたと回答しており、本県の将来を担う産業人財の定着・確保を図る目的に対して一定の成果を上げた。

※R元年度終了

	H29	H30	R1	R2
参加学生	6 人	6 人	6 人	-

基本的施策5

技能の振興

○実施目標

若年技能士の育成及び技能尊重気運の醸成

○取組の方向性

技能の重要性や魅力を積極的に発信し、若年者と熟練技能士等との交流の場を提供する。また、技能五輪等への支援など技能水準の向上を支援し、技能検定制度に関する周知拡大と技能者に対する顕彰活動を促進する。

○施策の展開

- ① 若年技能士の育成推進及び高度技能者の確保
- ② 技能検定制度の普及促進
- ③ 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

施策5 技能の振興

①若年技能士の育成推進及び高度技能者の確保

(1)【技能まつりの開催】(県)

多くの参加者を集め、参加者の満足度も高い。技能士の実演や様々な体験教室を行い、子供から大人まで幅広い年齢層の方にもものづくりの楽しさや技能の大切さを広めることができた。

課題 ⇒○広報や周知の時期を早めるなど工夫してより多くの県民に知っていただく必要がある。

今後の取組 ⇒○技能まつり開催を県民に周知するため、広報の方法を増やす(各種メディアでの広報)。

	H30	R1	R2
参加者数	約16,000人	約16,000人	約17,700人
場所	イオンモール宮崎	イオンモール宮崎	イオンモール宮崎

(2)【技能五輪全国大会】(県)

技能五輪全国大会への参加を支援し、11名中3名が入賞できた。(技能五輪全国大会では、上位入賞者を毎年輩出している。)

課題 ⇒○技能競技大会について県民に広く周知していく必要がある。

今後の取組 ⇒○出場者や入賞者を県政テレビ番組で特集し、県民への周知を図る。また、全国大会出場者が県内の出身校で講演する機会を設けるなど、県内企業で活躍している地元出身者の若手技能者の紹介を積極的に行う。

	H30	R1	R2
派遣職種数	7 職種	7 職種	7 職種
派遣者数	13 人	17 人	11 人
入賞者数	2 人	3 人	3 人
入賞内訳	銅賞2名	銀賞1名、銅賞1名、敢闘賞1名	銀賞1名、敢闘賞3名

施策5 技能の振興

②技能検定制度の普及促進

(1)【技能検定の実施】(県)

令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大のため、前期技能検定が中止となり、また、技能実習生の入国ができなかったことで受検者が大幅に減少した。

※すべての級、県内外全て、日本人、外国人全ての合計数

	H30	R1	R2
受検者数	2,179 人	2,534 人	1,639 人
合格者数	1,257 人	1,532 人	1,002 人

課 題 ⇒○日本人の受検者は近年減少傾向にあるため、受検者の確保のために検定実施職種の見直しや受検者の掘り起こしが必要である。また、技能実習生を対象とした随時試験については新型コロナウイルス感染状況によって大きく変わるため状況を注視する必要がある。

今後の取組 ⇒○技能検定の実施職種について、職業能力開発協会と協議の上、地域ニーズにあった検定職種の実施に取り組むとともに、事業周知を拡大する。

③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

(1)【技能関連の功労者表彰】(県)

毎年12月に表彰式を実施。技能の振興、機運の醸成に繋がった。

課 題 ⇒○推薦元が例年同じであり、業種が固定される傾向がある。

今後の取組 ⇒○表彰対象者の掘り起こしのため、これまで推薦依頼をしていなかった機関にも推薦依頼することを検討する。

	H30		R1		R2	
厚生労働大臣表彰	1	団体	1	団体	0	団体
	1	個人	1	個人	1	個人
知事表彰	3	団体	2	団体	2	団体
	25	個人	13	個人	14	個人

基本的施策6

県立産業技術専門校の機能強化

○実施目標

企業ニーズに密着した職業能力開発拠点の構築

○取組の方向性

在職者訓練の内容の充実化や経済動向や人材ニーズを踏まえた訓練内容の見直しを行いながら、職業能力開発の総合センターとしての機能強化を図る。

○施策の展開

- ① 地域の産業構造、企業ニーズに対応した訓練内容の見直し
- ② 地域及び企業ニーズに対応した在職者訓練の見直し
- ③ 訓練生確保のための積極的な情報発信

施策6 県立産業技術専門校の機能強化

①地域の産業構造、企業ニーズに対応した訓練内容の見直し

(1)【訓練カリキュラムの見直し状況】(県)

建築設備科では平成29年度に実施した企業・業界ニーズを把握するためのアンケート結果をカリキュラムに反映し、令和元年度には「天井カセット型エアコンの基本施工」の講習を実施した。

他の三科については、現状のカリキュラムに関する業界との意見交換の結果、概ねニーズを満たしていると考えている。

課 題 ⇒○著しい技術進歩に対応するため、国の訓練基準や業界ニーズの変化に注視して、常に最新の情報を把握するとともに、可能な限り柔軟なカリキュラム構築につとめる。

今後の取組 ⇒○カリキュラムと業界ニーズの乖離が生じないように常に業界との情報交換、情報収集を行い、必要が生じた場合には見直し等を行うことで、「中核技能者育成機関」としての機能強化につとめていく。

②地域及び企業ニーズに対応した在職者訓練の見直し

(1)【総合センターとしての機能】(県)

- ホームページを活用して職業能力開発に関する情報発信を行った。
- 運営会議や企業・ハローワーク訪問等による訓練ニーズの把握を行った。
- 委託訓練実施機関への訪問・指導を行った。
- 修了生の企業への定着状況の把握を行った。
- 在職者訓練を行った。(6コース)

運営会議を始め、あらゆる機会を捉えて関連企業・業界のニーズ把握と訓練内容の見直しに取り組み、令和元年度の在職者訓練では多くの訓練生の受講につながった。

平成29年度にリニューアルした専門校のホームページでオープンキャンパスや募集案内、在職者訓練の実施状況など常に最新の情報を発信するよう努めた。

施策6 県立産業技術専門校の機能強化

③訓練生確保のための積極的な情報発信

(1)【積極的な情報発信】(県)

- 県政広報MRTテレビ「おしえてみやざき」、MRTラジオ「おはよう県庁です」やJOY-FM「Todayみやざき」でオープンキャンパスや入校生募集を放送した。
- 宮日新聞への入校生募集広告の掲載やホームページ、チラシ、パンフレットでのPRを行った。
- 県内全高校を年5回ずつ訪問し、校長及び進路指導担当教諭等に専門校をPRした。
(※R2年度は新型コロナウイルス感染拡大を受け、4回)

課 題 ⇒○高校生の進路に影響を与えるキーパーソン(保護者や進路指導担当教諭等)に情報を正確に伝える必要がある。

今後の取組 ⇒○チラシ、パンフレット、ホームページの内容見直しや、ツイッターの広報活用など、入校生確保につながるようなPR手法の充実強化に取り組む。また、県民向けの広報PRに加えて、進路指導担当教諭や保護者など高校生の進路に影響を与える関係者への情報発信手法についても検討する。

(2)【イベント開催状況】(県)

- オープンキャンパスの開催(7月、8月実施)
- 高校ガイダンス等への参加(22回)
- 施設見学会の実施や小中学校やPTA等の社会見学受入れを行った。

課 題 ⇒○イベント等機会の充実に加え、イベント参加者に「専門校の充実した施設や訓練内容」を伝える工夫が必要である。

今後の取組 ⇒○SNSの積極的な活用をはじめ、あらゆるメディア活用による適時・適切な情報発信を推進していく。また、小中学校の児童・生徒や教諭、保護者による本校見学会等の実施を積極的に提案していく。

基本的施策7

職業能力開発推進のための 関係機関との連携強化

○実施目標

関係機関が一体となった効果的な職業訓練の実施

○取組の方向性

宮崎労働局、機構、県の三者による一体的な訓練を実施し、民間教育訓練機関や企業などの多様な主体と連携した職業訓練を実施する。

○施策の展開

① 国、機構及び民間関連機関等との連携による地域ニーズに対応できる職業訓練の提供

施策7 職業能力開発推進のための関係機関との連携強化

①国、機構及び民間関連機関等との連携による地域ニーズに対応できる職業訓練の提供

(1)【地域訓練協議会の開催状況】(労働局)

ニーズ調査や各安定所等現場の意見、訓練の充足状況等を参考に、訓練分野、実施地域枠の設定等について、ワーキングチーム会議で検討し、訓練実施計画の策定を行った。

課 題 ⇒○現在のニーズ調査においては、一定の傾向が見受けられることから、ニーズ調査の手法等の見直しに向けた検討が必要である。

今後の取組 ⇒○一体的な訓練の策定により、人材育成に視点を置いた訓練の設定ができるよう関係機関等との連携強化、情報共有により検討を行っていく。

(2)【大学等との連携推進】(県)

○宮崎大学工学部・宮崎県連携協議会を年1回開催 ※R2年度はコロナ感染拡大防止のため中止

今後の取組 ⇒○今後も引き続き、若者の人材育成について大学等と連携し、さらに効果的な事業のあり方について検討していく必要がある。

(3)【産業人財育成プラットフォーム】(県)

宮崎で働くことについて若者への意識付けを図りつつ、宮崎から優秀な人財を確保することについて企業の意識醸成を図ることを目的として学生や社会人に対し、ビジネスの資質の向上につながる切れ目のないキャリア教育プログラムを構築することにより、将来の宮崎を担う人材の定着・確保を図る。

ワーキンググループを通して、産業人財育成・確保のための取組に係る意見交換を行い、事業内容へ反映した。

		H30	R1	R2
短期インターンシップ	参加者	200名	202名	127名
課題解決型 インターンシップ	参加者	3名	6名	17名
起業人財育成事業	参加者	14名	8名	
グローバル産業人財 育成事業	参加者	6名	6名	名

課 題 ⇒○産業人財育成プラットフォームの事務局を県から宮崎大学に移管し、大学が有する知的資源や幅広いネットワークを活用して、産業人財育成・確保のための取組を実施した。

今後の取組 ⇒○今後も宮崎大学と連携しながら、産業人財の育成・確保に向けて、産学金労官が一体となった取組を行っていく必要がある。

第10次計画における数値目標 (全体目標)の進捗状況について

	H28	H29	H30	R1	R2	H32(R2) 【目標値】
委託訓練受講者の充足率	92.5%	84.4%	78.5%	78.0%	82.8%	95.0%
委託訓練修了者の就職率	81.8%	81.1%	79.6%	80.1%	92.4%	87.0%
技能検定の合格者数 (県内受検者のみ、外国人除く)	1,054人	927人	896人	1,019人	508人	1,330人
県立産業技術専門校 修了生の就職率	95.9%	98.5%	98.3%	100.0%	98.7%	100.0%