

<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> 労働者が自ら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>

(ア) 人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金)制度の普及促進のための周知拡大

(イ) 企業ニーズ等に応じた在職者訓練(機構、専門学校で実施)の検証、見直し

(ウ) 在職者の技能向上のため認定職業訓練校の活用推進

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

(ア) 【人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金)制度】 労働局

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
支給受給決定件数	218	396	455	388	282	299

(イ) 【県立産業技術専門校の在職者訓練の実施状況】 人材

		H28	H29	H30	R1	R2	R3
	定 訓	定 訓	定 訓	定 訓	定 訓	定 訓	定 訓
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Aコース)	15	14	15	15	15	17	10
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Bコース)	15	7	15	2	15	6	15
第1種電気工事士資格試験対策技能講座	15	10	15	9	15	6	15
溶接技能講習	10	4	10	2	10	12	10
自由研用砥石の取替等業務にかかる特別教育、安全教育講習会	-	-	20	4	-	-	-
クレーン運転の業務に係る特別教育	-	-	-	10	18	10	10
2級建築配管技能士資格試験の技能講座	-	-	10	10	10	3	10
被破壊検査実技講習会	5	4	-	-	-	-	-
定員/訓練生計	60	39	85	42	75	60	75
受講率	65%	49%	80%	93%	80%	68%	

【機構の在職者向け能力開発セミナー】 機構

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	
本部指示数	300	340	370	400	430	410	
うち宮崎	190	210	230	260	260	250	
宮崎計画数(コース数/計画定員)	23	273	29	310	30	323	41
宮崎実績数(コース数/受講者数)	25	137	31	225	37	273	33
うち延岡	110	130	140	150	170	160	
延岡計画数(コース数/計画定員)	29	315	28	325	21	255	27
延岡実績数(コース数/受講者数)	24	131	36	178	26	146	25
受講者の満足度	99.1%	100.0%	99.7%	99.5%	99.6%	100.0%	
事業主の満足度	99.1%	100.0%	93.9%	95.0%	89.3%	93.5%	

【生産性向上支援訓練】 機構

「生産・業務プロセスの改善」、「労働時間や労働投入量の効率化」、「売り上げの向上」をテーマとした生産性向上に資する様々なカリキュラムモデルを基に、企業が抱える課題やニーズに合わせてオーダーメイドで訓練コースを設定し、民間機関等の教育資源を活用して実施する訓練。

	H29	H30	R1	R2	R3
計画数	100人	260人	260人	280人	530人
実績数	103人	288人	329人	311人	517人
コース数	7コース	17コース	22コース	20コース	36コース

【IT活用力セミナー】 機構

中小企業等で働く人々を対象として、IT新技術の理解、情報セキュリティなど、IT理解・活用力を習得するための訓練「IT活用力セミナー」を幅広く民間機関等の教育資源を活用して実施する訓練。(令和2年度終了。令和3年度から上記生産性向上支援のIT業務改善分野に統合。)

	H30	R1	R2	R3
基礎的ITリテラシー訓練				
計画数	60人	230	230人	-
実績数	99人	240	335人	-
コース数	11コース	32コース	35コース	-

(ウ) 【認定職業訓練の実施状況(訓練生数)】 人材

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
普通課程	49	79	76	77	79	72
短期課程	677	415	466	472	323	397

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

- 令和3年度の支給決定件数は、令和2年度と比べて微増となっている。
- コース別の内訳を見ると、正社員を対象とする特定訓練コース・一般訓練コースの支給決定件数が、令和2年度と比べて約11%増加している。
- 非正規雇用労働者を対象とする特別育成訓練コースの支給決定件数が、令和2年度と比べて、約47%減少している。
- 助成金を活用する事業所が固定化されている。
- 助成金を活用する事業所の業種が特定の業種に偏っている。※令和4年度上半期特定訓練コース・一般訓練コースの建設業の割合43%

- 専門校のHPに講座の情報などを掲載し周知を行い、受講率の向上に努めている。

- 受講率が低迷している講座があり、日程、内容の検討が必要である。
- 新型コロナウイルス感染症対策のために、やむなく定員を削減している講座がある。

- 訓練ニーズに基づいて訓練コースを設定し、受講者及び事業主の満足度を得ることができた。

- 事業所の要望に合わせたオーダーセミナーの実施により、生産性の向上を図り、事業主及び受講者の満足度を向上する。
- 新型コロナウイルス感染症に係る対策を行い、安心して受講できる環境づくり。

- 事業主の課題、要望等を踏まえた訓練を設定し、計画数に近似する訓練を実施。

- DXに関する周知と該当コースの受講促進。
- 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。

- 前年度より訓練生数は増加した。在職者訓練が主であるため、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、離職の歯止めの一翼も担っている。

- 訓練生数は増加となったが、人手不足により、特に普通課程において訓練生の確保に苦慮している状況が続いている。

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

令和4年度に新たに「人への投資促進コース」が創設されたことを機に、令和4年5月から当面の間を、人材開発支援助成金周知キャンペーンと位置づけ、より多くの事業所に活用してもらえるよう次の取組を行う。事業主団体等に対する周知依頼、公共職業安定所長による事業所訪問の実施、社会保険労務士に対する研修会・事業主向け説明会の実施、助成金窓口での活用勧奨、労働局ホームページやSNSを活用した周知などを行う。コロナ禍で特に影響を受けた非正規雇用労働者の職業能力開発を促進するため、非正規雇用労働者の処遇の改善を促すキャリアアップ助成金とともに、周知を図る。

専門校のHP以外での広報に努めていく。

講座の内容、日程など様々な観点から工夫を行い、企業・業界のニーズに即応したコースを設定していく。また、広報にも努めていく。

人材育成ニーズの把握に係る企業ヒアリング調査及び積極的な広報活動。

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。

① 企業・業界における人材育成の支援

<施策の展開>

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

(エ) 職業能力開発の必要性など、企業に向けた職業訓練に関する情報の発信

(エ)【企業に向けた情報発信】 協会・労働局
●「職業能力開発サービスセンター」(H29年度で終了)
人材育成コンサルタントによる助言指導・情報提供(キャリア支援企業創出促進事業)
H28・・・1,392件 H29・・・1,713件
●「雇用関係助成金説明会」
R1・・・158名参加(7回実施) R2・・・295名(10回実施)
R3・・・100名(10回実施)
●事業主支援アドバイザーによる事業所訪問活動
●「人材開発促進月間(11月)」
・プレスリリースの実施
・労働局HPに最新の「人材育成支援策」を掲載
・ハローワークにおいて、求人受理窓口、事業所訪問時に人材育成支援策リーフレットを手交
・「労働みやざき」に職業訓練に関する情報を掲載

- 助成金説明会の形式をパワーポイントを使用した形式に変更し、よりわかりやすい説明を行った。臨戸による取り組みにより新規申請へつながった事例あり。
● 助成金説明会では、他の助成金の説明も横断的に行うため、具体的に説明する時間的余裕がない。事業主支援アドバイザーによる事業主のニーズに合わせた説明が必要である。
○ 人材開発促進月間でのプレスリリースや労働局HPへの掲載等で周知を行い、情報発信に向けた取り組みを行った。

昨年に引き続き、計画届を提出したまま申請を行っていない事業主リストを作成。それを基に事業主支援アドバイザーが訪問を実施。申請への助言、指導を行い制度利用を再度促す。また、通常の事業所訪問時にリーフレット手交及び説明を強化。助成金説明会において、事例等を具体的に説明するなどして事業主の理解度を高める。

関係機関との会議等で周知を行ってきたところであるが、引き続き様々な機会を通じて周知広報を行っていく。

(ア) 教育訓練給付金制度の普及促進のための周知拡大

Table with 7 columns (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and 3 rows of beneficiary counts for general and specialized training, plus a summary row for total beneficiaries.

- (計上基準変更による再集計)を元に見た場合、一般教育訓練の受講者は、減少傾向の中、令和3年度は前年比11.9%増加。一方専門性の高い専門実践教育訓練の受講者は、増加傾向にあるが令和3年度は前年比4.6%減少。結果、制度全体の受給者数は5.6%増となった。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モチベーションアップに繋がっている。

制度周知は浸透してきていると考えるが、「人への投資」施策パッケージにおいて個人向け支援の強化等を行うこととなっており、引き続き労働局、ハローワーク、自治体、関係機関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。

(イ) 受講者ニーズ等に応じた在職者訓練(機構、専門学校で実施)の検証、見直し

Table with 7 columns (H28, H29, H30, R1, R2, R3) showing implementation status of in-employment training at various institutions, including enrollment rates and satisfaction levels.

- 普及促進のため、引き続きの周知が必要である。(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(ウ) ジョブ・カード制度の活用推進等によるキャリアコンサルティング推進及び労働者自身の自己理解を深める機会の増加推進

Table with 6 columns (H28, H29, H30, R1, R2, R3) showing the number of job card holders across various organizations and the total count.

- 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。

令和4年10月26日より稼働開始されたオンラインでジョブ・カードを作成・保存し、いつでも更新可能な「マイジョブ・カード」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。

- 新型コロナウイルス感染症による影響により、作成機会や周知広報が通常時より制限されていることもあり、取得者数の減少が見られた。引き続きジョブ・カードについての周知・広報が必要である。

令和4年10月26日より稼働開始されたオンラインでジョブ・カードを作成・保存し、いつでも更新可能な「マイジョブ・カード」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。

(その他(個人等)については、ジョブ・カード制度総合サイトの個人用報告窓口、サポステ、民間企業等)
\*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。

② 労働者の主体的なキャリア形成の推進

＜施策の展開＞

(エ) 労働時間の短縮等ワーク・ライフ・バランスに係る施策推進による労働者の主体的な能力開発支援

＜主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)＞

(エ) 【働きやすい職場環境づくり整備事業】 労福

「仕事と生活の両立応援宣言」登録企業数(H18～累計)	H28	H29	H30	R1	R2	R3
	891	1,069	1,145	1,227	1,300	1,379

働きやすい職場「ひなたの極」認証企業数(H30から実施)	H28	H29	H30	R1	R2	R3
	-	-	8	20	32	42

【「仕事と生活の両立支援講演会」の開催】 労福

参加者数	H28	H29	H30	R1	R2	R3
	61名	59名	62名	69名	53名	57名

【くるみん認定、プラチナくるみん認定企業数】 労働局

「子育てサポート企業＝(くるみん認定企業)」として厚生労働大臣が認定。  
 30年3月末時点:全国2878件、31年3月末時点:全国3,085件、令和2年3月末時点:全国3,306件、**令和3年3月末時点:全国3,551件**が認定。

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	目標値
くるみん認定	25	26	28	30	38	44	30
累計企業数(社)	(H29.3末)	(H30.3末)	(H31.3末)	(R2.3末)	(R3.3末)	(R4.3末)	(H32.3末)
プラチナくるみん認定	1	1	1	1	1	1	-
累計企業数(社)	(H29.3末)	(H30.3末)	(H31.3末)	(R2.3末)	(R3.3末)	(R4.3末)	-

【一般事業主行動計画策定届出】 労働局

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画、目標等を定めるもの。

一般事業主行動計画策定届出数	H28	H29	H30	R1	R2	R3
義務企業(101人以上)	385	391	397	402	399	394
努力義務企業(100人以下)	244	301	367	459	545	581

＜取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)＞

- 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。
- 更なる周知啓発及び登録促進が必要。
- 確実に認証企業数は増えており、認証企業の取組事例集を作成することなどにより、認証企業の取組成果の普及が図られた。
- 更なる認証制度の普及啓発が必要。
- ワーク・ライフ・バランスに係る県内企業の気運醸成が図られた。
- より多くの企業に参加いただく必要がある。
- 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。
- 個別企業へのより一層のフォローが必要である。
- 「くるみん認定」の認知度を上げる取組が必要である。
- 当該届出は両立支援助成金や「くるみん」認定の要件にもなっており、ワークライフバランスの更なる推進に繋がっている。
- 義務企業の100%の提出とすため、義務企業への指導を実施するとともに、努力義務企業に対してもより一層の働きかけが必要である。

＜課題解決のために今後取り組むべき事項＞

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。

働きやすい職場「ひなたの極」普及推進員による普及啓発や、事例集等の作成・配付などにより、認証制度の認知度の向上を図る。

労働局をはじめとする関係機関等と連携し、講演会の周知を広く行う。令和3年度から「働き方改革企業支援事業」のうちの1つとして業者へ委託することで、民間のノウハウを活用した周知広報を行っている。

「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。

くるみん認定書交付式等の積極的な広報を実施する。

認定企業を公共調達の加点評価項目とするよう、地方自治体に働きかけを実施する。

集団指導や企業に個別訪問した際など、あらゆる機会をとらえ、計画策定の働きかけを行う。

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

(ア) パソコンの基礎を習得するための委託訓練や求職者支援訓練の実施

(ア) 【委託訓練(パソコン基礎習得)実施状況】 人材

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
事務販売コース	28	25	30	28	26	26
定員	500	500	600	560	520	520
受講者数	482	446	535	473	471	472
充足率	96.4%	89.2%	89.1%	84.5%	90.6%	90.8%
就職率	81.5%	74.9%	74.3%	57.9%	82.4%	78.4%

【求職者支援訓練実施状況】 労働局

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
基礎コース	33	20	27	25	23	17
定員	538	292	404	367	318	245
受講者数	312	188	247	219	186	175
充足率	58.0%	64.4%	61.1%	59.7%	58.5%	71.4%
就職率	68.7%	70.0%	66.5%	55.2%	63.5%	58.9%

就職率:令和2年度は確定値へ修正  
令和3年度は暫定値

- 委託訓練の対象コース受講者の約78%が女性であった。対象コースの就職率は約78.4%と高く女性の再就職に一定の効果がある。
- 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。
- 【求職者支援訓練実施状況】
- 令和2年度と比較して、基礎コースについてはコース数および定員数は減少しているものの、充足率は上昇している。
- 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う対策として受講対象者の拡大(緩和)等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。

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。

受講申込みの時点で、自分のスキルや訓練の難易度を見える化することにより、受講においての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。

<施策の展開>

(イ) 在職者の技能向上を図るための在職者訓練(機構、専門学校、認定訓練校)の実施

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

(イ) 【再掲: 県立産業技術専門校の在職者訓練の実施状況】

		H28	H29	H30	R1	R2	R3
		定 訓	定 訓	定 訓	定 訓	定 訓	定 訓
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Aコース)	定員/訓練生	15/14	15/15	15/15	15/17	-	10/10
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Bコース)	定員/訓練生	15/7	15/2	15/6	15/7	10/10	10/5
第1種電気工事士資格試験対策技能講座	定員/訓練生	15/10	15/9	15/6	15/20	10/10	10/10
溶接技能講習	定員/訓練生	10/4	10/2	10/12	10/6	-	-
自由研削砥石の取替等業務にかかる特別教育、安全教育講習会	定員/訓練生	-	20/4	-	-	-	-
クレーン運転の業務に係る特別教育	定員/訓練生	-	-	10/18	10/10	-	10/8
2級建築配管技能士資格試験の技能講座	定員/訓練生	-	10/10	10/3	10/10	10/4	10/1
被破壊検査実技講習会	定員/訓練生	5/4	-	-	-	-	-
定員/訓練生計		60/39	85/42	75/60	75/70	30/24	50/34
受講率		65%	49%	80%	93%	80%	68%

【再掲: 機構の在職者向け能力開発セミナー】

		H28	H29	H30	R1	R2	R3
本部指示数		300	340	370	400	430	410
うち宮崎		190	210	230	260	260	250
宮崎計画数(コース数/計画定員)	23/273	29/310	30/323	41/452	53/615	56/686	
宮崎実績数(コース数/受講者数)	25/137	28/225	37/273	33/235	38/188	56/259	
うち延岡		110	130	140	140	170	160
延岡計画数(コース数/計画定員)	29/315	28/325	21/255	27/310	34/385	24/325	
延岡実績数(コース数/受講者数)	24/131	36/178	26/146	25/195	22/111	27/189	
受講者の満足度		99.1%	100.0%	99.7%	99.5%	99.6%	100.0%
事業主の満足度		99.1%	100.0%	93.9%	95.0%	89.3%	93.5%

【再掲: 生産性向上支援訓練】

	H29	H30	R1	R2	R3
計画数	100人	260人	260人	280	530
実績数	103人	288人	329人	311	517
コース数	7コース	17コース	21コース	20	36

【再掲: 認定職業訓練の実施状況】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
普通課程	49	79	76	77	79	72
短期課程	677	415	466	472	323	397

※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)

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(ウ)

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(ウ)

<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>

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

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

(ア) 子どもたちの勤労観・職業観の確立等のための一貫したキャリア教育の推進

(イ) 企業の現場等を教材(高校生を対象)にした実践的な人材育成の推進

(ウ) 小中学生を対象にしたものづくり体験や熟練技能士との交流事業の実施

(ア) 【宮崎県キャリア教育推進事業】 高校教育 「県民総ぐるみ教育推進研修会」の開催(参加)状況

Table with columns for years (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and rows for participants (参加者数) and staff (うち教職員).

地域学校協働活動とは、幅広い地域住民等の参画を得て、地域全体で子どもたちの学びや成長を支えとともに、「学校を核とした地域づくり」を目指して、地域と学校が相互にパートナーとして連携・協働して行う様々な活動。

(イ) 【企業との協働型人材育成事業】 雇用対策 ものづくり分野やICT分野において、県内企業と高校が連携し、企業の現場等における実践的な教育を展開する。

Table with columns for years (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and rows for fields (ものづくり分野, ICT分野, 商業分野) and schools (校数).

(ウ) 【ものづくりマイスター派遣によるものづくり体験教室】協会

Table with columns for years (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and rows for school levels (小学校, 中学校) and staff (生徒, 教師).

【キャリア教育連携 匠の技体験教室】 人材 技能士を小学校等に派遣し、技能体験教室を開催

Table with columns for years (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and row for participants (参加者数).

○ 新型コロナウイルス感染症対策を行うことで、対面式による開催が徐々に実施できるようになってきており、参加者数は回復傾向となっている。

○ 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。

● 次世代人材の県外流出は高い割合で推移している。【参考:高校生の県外就職率】

Table with columns for graduation months (H29.3月, H30.3月, H31.3月, R2.3月, R3.3月, R4.3月) and row for out-of-county employment rate (県外就職率).

○ 学校の授業等にもものづくりマイスターを派遣し、交流することで、小中学生が技能への関心を持つ機会を提供できた。

● 本県は、ものづくり体験教室の体験者数が全国トップクラスであるが、令和3年度は、小中学校からの要望が多く、予算の制約があり半数以上お断りした。R3年度126校申込み→56校実施(計画)(匠の技体験教室を含む)

○ 多くの児童・生徒が参加し、参加者・学校側からの満足度も高い。参加を希望する学校が実施予定数を上回っており、新規で参加を希望する学校もある。

● 技能士の高齢化により、実施できる職種が限られている。

新型コロナウイルス感染症対策を行いつつ、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、よのなか教室の更なる実施を推進する。

高校生の県内企業の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ききたい。

ものづくりマイスターとの連携を深めるとともに、早めに日程調整を行い、ものづくり体験教室の円滑な実施に努める。

技能関係機関と連携し実施職種の拡大を図り、より多くの小中学生に技能への関心を高めていく。

② 若者に対する積極的な情報発信

(ア) 産業団体と学校の連携を強化するためのシステムの構築及び県内企業の良さを発信する取組の充実化により、県内就職率の増加と早期離職の防止を図る

(ア) 【合同企業説明会】 雇用対策 高校2年生及びその保護者等を対象(県主催)

Table with columns for years (H28, H29, H30) and rows for dates (開催日), participants (参加者数), and staff (生徒, 教師, 企業).

高校3年生を対象(労働局主催) 労働局

Table with columns for years (H28, H29, H30) and rows for dates (開催日), participants (参加者数), and staff (生徒, 教師, 企業).

○ 新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、合同企業説明会を、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!や高校生に特化した就職情報サイト「アオ活」へ掲載し、各校へディスクメディアで配布する事業に変更した。(再掲)

○ 高校3年生を対象とした「応募前ジュニアワークフェア」を2年ぶりに開催した。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、感染症対策を徹底し対面式で開催したことで高校生、県内企業にとっての貴重な機会を確保できた。令和4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、65.7%となり、対前年で3.0ポイント増加。平成27年から7年連続で前年を上回っている。

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「ユースメール認定」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。

<施策の展開>

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

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
参加者数	生徒 630人 教師 58人 企業 79社	生徒 540人 教師 26人 企業 55社	生徒 259人 教師 19人 企業 56社	生徒 154人 教師 9人 企業 20社
開催地区	県央	県北	都城	小林
開催日	新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止。			
参加者数	注			
開催地区	県央	県北	都城	小林
開催日	7月5日	7月8日	7月7日	7月9日
参加者数	生徒 558人 教師 53人 企業 81社	生徒 359人 教師 26人 企業 47社	生徒 184人 教師 20人 企業 45社	生徒 57人 教師 7人 企業 11社

(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社

【高校生の県内就職率】 ※学校基本調査による 雇用対策

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
県内就職率	54.8%	55.8%	56.8%	57.9%	58.0%	60.5%

【新規学卒者の3年以内の離職率】 労働局

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
高卒者離職率(県内)	43.6%	44.5%	43.7%	41.2%	42.8%	38.9%
高卒者離職率(全国)	40.9%	40.8%	39.3%	39.2%	39.5%	36.9%

【就職体験フェア】雇用対策  
高校1年生及びその保護者等を対象に県内の就職・進学先を県内企業や団体、大学・専門学校等が一堂に会する体験フェアをシーガイア(12月18日)にて開催。

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
参加者数	生徒 2,086人 教師 88人 企業 46団体 大学等 33校	生徒 2,227人 教師 95人 企業 43団体 大学等 32校	生徒 2,174人 教師 94人 企業 43団体 大学等 28校	生徒 2,079人 教師 77人 企業 48団体 大学等 23校	注	注

【高校生ひなた暮らし促進事業】 高校教育

年度	エリアネットワーク会議(人)				合計	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			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
R1	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
R3	26	1	5	17	44	14校	1,722人	0人

○ エリアネットワーク会議:県内7地区(延岡、日向、西都児湯、宮崎北部、宮崎南部、都城、小林えびの)

- ・H28～H30は、年2回 7地区で開催。
- ・R1は、年1回 7地区で開催。
- ・R2(3地区:延岡工業高校、佐土原高校、宮崎工業)
- ・R3(対面3地区:日向工業高校、宮崎工業高校、延岡工業高校)(オンライン:佐土原高校)

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

- 県内への就職率について、高校卒業者については7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、県外出身の学生もあり、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4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。
- 県内就職率は年々着実に上昇している。
- 全国平均と比較すると県外流出は高い割合で推移している。
- 職業理解や自己理解のための企業説明会やキャリア教育などが少しずつ進み、離職率はH28と比較すると4.7ポイント減少し全国の数値との乖離も小さくなった。
- 新規学卒者(高卒)の就職後3年以内の離職率は、全国平均を上回る状況が継続している。応募前職場見学、職業ガイダンス等を通じ職業理解、自己理解を深め職業意識の形成による機会を増やすなど、ミスマッチの解消が課題。
- 新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、合同企業説明会を、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!や高校生に特化した就職情報サイト「アオ活」へ掲載し、各校へディスクメディアで配布する事業に変更した。(再掲)
- 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。
- 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。
- 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。

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

在学段階から職業に対する意識形成を支援することに加え、就職後仕事の継続について悩んでいる段階の相談先など定着支援やフォローアップの仕組みを充実させること。万が一早期離職になった場合、ハローワーク等各相談機関の利用に確実につなげるための情報周知。

県内に配置している就職支援エリアコーディネーター7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。

<施策の展開>

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

【企業と学校の連携強化】 高校教育課、雇用対策  
 ・県内就職支援員(私立)、エリアコーディネーター(県立)の配置  
 ・私立高校の生徒や教員等へ県内企業の魅力や情報を伝えるための県内就職員を3名設置。  
 ・企業と高校進路指導担当者との意見交換会の開催(エリアネットワーク会議)

		日時	参加学校数/人数	参加企業数/人数	総数		
H 28	第1回	延岡	6月22日	7校/10名	16社/23名	参加学校/人数	
		都城	6月27日	5校/5名	33社/34名		
	宮崎	6月28日	8校/9名	32社/45名	42校/51名		
		11月29日	10校/14名	40社/51名			
	第2回	都城	11月25日	7校/7名	21社/27名	参加企業数/人数	
		延岡	11月24日	5校/6名	19社/25名		
					161社/205名		
H 29	第1回	小林	7月10日	3校/3名	10社/10名	参加学校/人数	
		延岡	7月11日	8校/16名	13社/13名		
		宮崎	7月18日	18校/24名	20社/20名		
	都城	7月19日	4校/8名	14社/15名	51校/73名		
		2月2日	2校/2名	3社/3名		参加企業数/人数	
	第2回	宮崎	2月9日	9校/11名	8社/8名		74社/75名
		延岡	2月14日	7校/9名	6社/6名		
						合計	
	H 30			日時	参加学校数/人数	参加企業数/人数	合計
				宮崎	7月9日	12校/13名	10社/11名
		延岡	7月10日	8校/12名	5社/6名	25校/30名	
		小林	7月11日	2校/2名	3社/4名	参加企業数/人数	
		都城	7月13日	3校/3名	6社/7名	24社/28名	
R 1	一定の役目を果たしたためR1年度は実施せず。						

(イ) 宮崎労働局、機構、就労支援施設等の連携した情報発信の実施

(イ)【連携した情報発信】 人材、雇用対策、労働局、機構  
 ・離職者等に対するリーフレット等による就労支援施策等の周知を行った。  
 ・労働局や県、市町村が実施している各種就職イベント等の情報を、県から学生や求職者等に対し郵送、メールで発信した。

(ウ) 職業能力開発施設の内容や訓練メリット等の情報の積極的な発信及び発信方法の見直し

(ウ)【訓練の情報発信】 人材、労働局、機構、協会  
 ・HPの活用や案内チラシ等を公的な施設や商業施設に配架し、職業訓練の受講生募集を周知している。  
 ・HPやパンフレットにおいて産業技術専門校の訓練内容や取得可能な資格、高い就職率等を紹介している。また、HPでは専門校のPR動画を掲載したり、ツイッターと連携するなどSNSも活用している。

- 企業説明会の開催、企業でのインターンシップ等の実施によって、学校と企業の接点の強化が図られたことから、県内企業情報や魅力が伝わった。
- 進路決定に大きな影響力を持つ保護者に対するアプローチを検討する。
- 例年と比較し、企業情報を知る機会が少ない生徒たちの早期離職率が高まる可能性がある。

- 離職者に対する支援については、労働局、地方公共団体により支援内容の情報共有とともにリーフレット等による周知等を実施している。
- 連携した情報発信は、相互のホームページに掲載するなどして協力し、結実しているが、継続的に実施していくための連絡体制を今後も継続する意識が必要。

- 各種パンフレット等の各安定所への設置や、労働局のHP及びTwitterにおいて、訓練コースや募集状況の掲載と併せて、各訓練実施機関のHPへのリンク設定や訓練コース案内(チラシ)の掲載の実施により、職業訓練の情報発信を行った。
- 引き続きの情報発信の方法等の検討が必要である。

保護者への情報発信を強化するために、カリキュラム説明会や学校行事説明会等の機会を利用して情報提供を行う。

連携した情報発信の実施のため、各機関の担当者が協議する機会を継続的なものとする。同様のメンバーが集結する既存の会議の場で相互に情報発信の協力を促進し、各機関の施策のターゲットによっては各出先機関の窓口に協力を求めることや各機関のホームページにおいて相互にリンクを構成するなど、行政資源の効果的な調整により、施策効果を最大化するための周知に取り組む。

引き続き情報発信を行っていくとともに、SNSの活用や公共施設での周知など新たな情報発信を検討していく。

<施策の展開>

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

③ ニート等の若年者のキャリア形成及び職業能力開発

(ア) ヤングJOBサポートみやざきや地域若者サポートステーションを活用した若者への支援拡充

Table with columns for years (H28, H29, H30) and rows for metrics like 相談件数, 就職者数, セミナー回数, 面接回数.

【ヤングJOBサポートみやざき】 雇用対策 40歳未満の若者の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

Table with columns for years (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and rows for metrics like 利用者数, キャリアコンサルティング延利用数, 就職活動関連セミナー回数, 就職決定者.

【わかもの支援コーナー】ハローワークプラザ宮崎内 労働局 正規雇用を目指す若年者(概ね45歳未満)を対象に、就職に関する個別相談、支援(履歴書の書き方等)を行う。

Table with columns for years (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and rows for metrics like 相談件数, 就職者数, セミナー開催数, セミナー参加者数.

(イ) 離職した若年者についてハローワークや企業へ誘導するための情報共有体制の構築

(イ) 【地域若者サポートステーション(サポステ)】 雇用対策 50歳未満(R1までは40歳未満)の無業者やその家族を対象に、国と県の協働により運営するサポステにおいて、職業的自立支援を行う。また、県及びサポステを中心とした情報共有のためのネットワーク会議を設置。

Table with columns for years (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and rows for metrics like 来所者数, 相談件数, セミナー等開催数, 新規登録者数, 進路決定者数, うち就職者.

※オンライン対応があるため、R3以降は来所者数を集計していない。 ※R3のキャリア相談及び心理カウンセリングの来所対応は1,497件

(ウ) 就業経験の乏しい若年者に対するデュアル訓練の実施

(ウ) 【委託訓練活用型デュアルシステム】 人材 座学と企業における学習を一体的に組み合わせた職業訓練。

Table with columns for years (H28, H29, H30, R1, R2, R3) and rows for metrics like コース数, 定員, 受講者数, 就職率.

<就職率未確定コース含む>

○ 近年、売り手市場が続いていることから、未内定である既卒者の求職登録は減少基調にある。未内定の学生への支援については、就職面談会を12月に実施、ハローワークプラザ宮崎においても、ミニ面接会や就職活動の対策セミナーを随時開催した。いずれも年度後半の就職内定に向けた追い込みの時期、未内定の学生を意識して実施している。ハローワークのマッチング機能を発揮するため、未内定であった生徒については、学校と協力し、確実にハローワークの支援につながっていただくようになっている。

● 未就職卒業者の確実な把握と支援の継続や就職後の定着支援、早期離職者のフォローアップなど切れ目のない支援の強化。

○ 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。

● セミナー開催数及び参加者数が減少傾向にあるため、広報の強化が課題。

○ 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3年には前年度より1万人増加したものの、ピーク時の平成15年より80万人減少、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になった)。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、137件の正社員就職を実現。

● 雇用失業情勢の改善傾向がここ近年継続しているが、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。

○ 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。

● 高等学校等の中途退学者及び進路未決定卒業生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。

○ 就業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知、訓練内容が仕事に活かされる実感を得ることができ就職希望先への見通しへとつながっている。

● 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。

● 医療事務コースについては、コロナの影響で現場実習先の確保に困難が生じている。

ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターが、引き続き学校との連携をより強化し、早期からの相談を呼びかけ、未内定者の早期把握、個々の支援・マッチングに取り組んでいく。また、就職後の職場への定着や離職・転職の相談に個別対応する。早期の就職内定のみならず、ミスマッチを防止することを念頭に置いた相談が重要。

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。

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。

継続して、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。

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>**

(ア) 母子家庭の母等を対象としたビジネスマナー等働くための基礎知識を加えた委託訓練の実施

(イ) 育児中の者等に対する託児サービス付き訓練、短時間訓練の実施

(ウ) ハローワークのマザーズコーナー等による仕事と子育ての両立を希望する女性に対する個々のニーズに応じたきめ細やかな職業能力開発の支援

(エ) 再就職を希望する女性に対する就職に必要な知識や情報の提供

**<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>**

**(ア) 【母子家庭の母等を対象とする委託訓練】 人材**

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
コース数	2 コース	1 コース	1 コース	1 コース	- コース	- コース
定員	20 人	10 人	10 人	10 人	- 人	- 人
入校生計	14 人	6 人	6 人	5 人	- 人	- 人
就職率	78.6 %	100 %	60 %	100 %	- %	- %
託児定員	9 人	3 人	5 人	5 人	- 人	- 人
託児児童計	1 人	0 人	0 人	0 人	- 人	- 人

※H30年度までは2コース計画していたが、R1年度からは年間1コースのみ計画している。

**(イ) 【託児サービス付訓練】**

**育児等との両立に配慮した再就職支援コース(平成29年度より実施) 人材**

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
コース数	- コース	1 コース				
定員	- 人	20 人	20 人	20 人	20 人	20 人
受講者数	- 人	10 人	20 人	14 人	16 人	9 人
うち託児利用者数	- 人	3 人	- 人	1 人	- 人	- 人

**求職者支援訓練**

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
コース数	2 コース	1 コース	2 コース	6 コース	14 コース	9 コース
定員	30 人	20 人	30 人	90 人	204 人	135 人
受講者数	24 人	12 人	11 人	64 人	148 人	126 人
うち託児利用者数	3 人	3 人	0 人	3 人	4 人	6 人

**労働局**

**(ウ) 【マザーズコーナー】 労働局**

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
求職者数	3,823 人	3,494 人	3,212 人	3,206 人	2,639 人	2,593 人
相談件数	8,507 件	7,945 件	8,435 件	8,281 件	6,706 件	7,114 件
紹介件数	4,418 件	3,728 件	件	件	件	件
就職件数	1,751 件	1,597 件	1,528 件	1,459 件	1,186 件	1,215 件

※平成30年度より紹介件数は把握していない。

**(エ) 【再就職を目指す女性へのセミナーの実施】 労福**

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
実施回数	3 回	3 回	3 回	0 回	11 回	6 回
参加者数	67 人	70 人	39 人	0 人	22 人	41 人

**【再掲: 委託訓練活用型デュアルシステム】**

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
事務販売コース	コース数	11	7	4	4	4
	定員	180 人	140 人	80 人	80 人	80 人
	受講者数	166 人	133 人	65 人	51 人	62 人
	就職率	78.9 %	95 %	81.7 %	64.6 %	95.7 %

<就職率未確定コース含む>

**【再掲: 母子家庭の母等を対象とする委託訓練】**

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
コース数	2 コース	1 コース	1 コース	1 コース	- コース	- コース
定員	20 人	10 人	10 人	10 人	- 人	- 人
入校生計	14 人	6 人	6 人	5 人	- 人	- 人
就職率	78.6 %	100 %	60 %	100 %	- %	- %
託児定員	9 人	3 人	5 人	5 人	- 人	- 人
託児児童計	1 人	0 人	0 人	0 人	- 人	- 人

**<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>**

- 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。
- 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。

- 令和元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。
- 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。

- 託児利用者が増えてきている。
- 引き続き様々な訓練実施機関において、託児サービスが設定できるようにする。

- マザーズコーナーにおける重点支援利用者の就職率は95.4%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、前年度実績を1.4%上回る高水準の就職率を実現。

- 安定所の新規求職者が対前年比1.1%の微増に対し、マザーズコーナーの新規求職者は対前年比△1.7%と微減。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、新型コロナウイルス感染症に対して警戒感も高く、感染状況に伴う子の休校、休園等で外出が出来ない状態が続くことで求職活動自体を控える傾向や、来所勤奨型の支援に大きく影響を受けたことが要因。令和4年度においては、マザーズコーナー利用者数の回復を図るため、更なるコーナーの周知、オンライン相談等の周知を幅広く行い、利用者のニーズを的確に把握した上で、前年度と同水準の就職率を維持するためのきめ細やかな支援の継続が課題。

- みやざき女性・高齢者就業支援センターを設置し、就業相談への対応や、女性向けの各種セミナーを行った。
- より多くの就業希望者に参加いただく必要がある。

(再掲)  
施策2-③-(ウ)

(再掲)  
施策3-①-(ア)

**<課題解決のために今後取り組むべき事項>**

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。

託児サービス付き訓練の周知を広く行う。

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働きかけを行う。

県内3か所に設置しているマザーズコーナーにおいて、関係機関と連携を図り、利用者確保のための周知・広報をSNSを活用することで幅広く行い、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。

広報のツールを増やすことにより、センターの認知度の向上を図るとともに、就業を希望している女性のニーズに沿ったセミナー等を実施することで参加者数を増やす。

(再掲)  
施策2-③-(ウ)

(再掲)  
施策3-①-(ア)

<施策の展開>

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

② 中高年齢者の活躍推進に向けた職業能力開発

(ア) 在職者の技能向上を図るための在職者訓練(機構、専門学校)の実施

(ア)【再掲: 県立産業技術専門校の在職者訓練の実施状況】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Aコース)	15	14	15	15	15	10
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Bコース)	15	7	15	2	15	6
第1種電気工事士資格試験対策技能講座	15	10	15	9	15	20
溶接技能講習	10	4	10	2	10	12
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	-	-	20	4	-	-
クレーン運転の業務に係る特別教育	-	-	10	18	10	10
2級建築配管技能士資格試験の技能講座	-	-	10	10	3	10
被破壊検査実技講習会	5	4	-	-	-	-
定員/訓練生計	60	39	85	42	75	60
受講率	65%	49%	80%	93%	80%	68%

【再掲: 機構の在職者向け能力開発セミナー】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
本部指示数	300	340	370	400	430	410
うち宮崎	190	210	230	260	260	250
宮崎計画数(コース数/計画定員)	23/273	29/310	30/323	41/452	53/615	56/686
宮崎実績数(コース数/受講者数)	25/137	28/225	37/273	33/235	38/188	56/259
うち延岡	110	130	140	140	170	160
延岡計画数(コース数/計画定員)	29/315	28/325	21/255	27/310	34/385	24/325
延岡実績数(コース数/受講者数)	24/131	36/178	26/146	25/195	22/111	27/189
受講者の満足度	99.1%	100.0%	99.7%	99.5%	99.6%	100.0%
事業主の満足度	99.1%	100.0%	93.9%	95.0%	89.3%	93.5%

(イ) 高齢者が意欲と能力に応じて働ける環境づくりの推進

(イ)【みやざき高齢者人材バンク(R2.10～)(リニューアル前:シニア専門人材バンクシステム)】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
有効登録者数	110	230	370	449	519	622
求職者	107	298	273	142	92	122
マッチング数	1	44	88	89	62	129
求職者	1	44	88	89	62	129

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

- みやざき高齢者人材バンクを活用し、129人が就職した。
- 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。

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

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、人材バンクの更なる周知を行う。

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

(ア) 障がい特性に応じた多様できめ細やかな職業訓練の実施

(ア)【障がい者委託訓練】障がい

	H28			H29			H30		
	コース数	定員数	入校生数	コース数	定員数	入校生数	コース数	定員数	入校生数
知識・技能習得	3	24	21	2	18	18	2	20	17
実践能力習得	20	20	6	8	8	8	4	7	6
e-ラーニング	1	2	1	1	2	2	1	2	1

	R1			R2			R3		
	コース数	定員数	入校生数	コース数	定員数	入校生数	コース数	定員数	入校生数
知識・技能習得	2	20	13	1	10	9	1	10	4
実践能力習得	6	15	15	7	7	7	9	11	11
e-ラーニング	1	2	1	1	2	3	1	2	1

【産業技術専門校高鍋校(販売実務科)】人材

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
定員	10人	10人	10人	10人	10人	10
訓練科数	1科	1科	1科	1科	1科	1科
入校者	7人	10人	7人	4	10	6
修了者	6人	9人	6人	3	9	4
就職率	66.7%	88.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(イ) 関係機関(特別支援学校や障害者就業・生活支援センター等)との連携強化による就業相談、就業後の定着支援等の取組の一体化

(イ)【関係機関による支援】障がい 障害者就業・生活支援センターによる就労支援

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
センターへの登録者数	4,161人	4,422人	4,458人	4,619人	4,842人	4,611人
就職後の定着支援	5,988人	3,232人	3,168人	2,800人	2,369人	2,275件
就職決定件数	401人	439人	421人	356人	269人	312人

宮崎障害者職業センターによる就労支援

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
職業準備支援開始者	41人	31人	34人	27人	17人	32人
(うち精神障がい者)	10人	8人	8人	8人	8人	8人
(うち発達障がい者)	26人	18人	16人	15人	6人	13人
ジョブコーチ支援開始者	73人	64人	71人	62人	37人	42人
(うち精神障がい者)	15人	15人	16人	16人	12人	13人
(うち発達障がい者)	29人	21人	23人	23人	13人	9人
リワーク支援(職場復帰)	22人	22人	20人	18人	20人	19人

- コロナ禍による活動の制限の中でも、コース数は増加したが、入校生数が減少し、就職率は低下した。
- 入校生、委託先の確保及び就職率の向上

- 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4人全員の就職に繋がった。
- 入校生が減少してきており、高鍋校の知名度向上等に努める必要がある。

- 各圏域の障がい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対応を行っているが、コロナ禍の活動制限により定着支援件数は減少したものの、就職決定件数については増加した。

- 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。

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を確保し、入校生の確保、就職率の向上に繋げる。

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。

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。

## &lt;施策の展開&gt;

(ウ) アビリンピック(全国障害者技能競技大会)への参加支援等障がい者の技能向上推進

(ア) 国からの委託事業を活用した訓練での非正規雇用者のキャリアアップと正社員への移行促進

(イ) キャリアアップ助成金等の活用、助成金の周知・広報の拡充による非正規雇用労働者の正社員移行促進

(ウ) 非正規雇用労働者に対するキャリアコンサルティングの機会確保

## &lt;主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)&gt;

第10次宮崎県職業能力開発計画の関係施策体系図

(ウ) 【アビリンピック(県大会)の開催状況】 人材

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
開催職種	6 職種	6 職種	7 職種	8 職種	8 職種	8 職種
参加者数	40 人	45 人	44 人	52 人	47 人	40 人

主な職種 … **ワード・プロセッサ、表計算、DTP(デスクトップパブリッシング)、縫製、喫茶サービス、ビルクリーニング、アイロン仕上げ、フラワーアレンジメント**

(ア) 【非正規雇用労働者の訓練】宮崎県成長産業人材育成事業 人材

	H28		H29		H30	
	目標値(人)	実績(人)	目標値(人)	実績(人)	目標値(人)	実績(人)
ICT	アウトプット(受講者)	40	17	-	-	-
	アウトカム(就職者等)	12	11	-	-	-
フード・ビジネス	アウトプット(受講者)	160	187	160	180	
	アウトカム(就職者等)	12	17	12	13	
福祉介護	アウトプット(受講者)	170	139	-	-	
	アウトカム(就職者等)	12	7	-	-	

事業終了

(イ) 【キャリアアップ助成金】 労働局

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
受給決定件数	348 件	477 件	584 件	262 件	421 件	443 件
	(うち正社員 転換190件)	(うち正社員 転換329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)	(うち正社員 転換386件)

【宮崎職業能力開発サービスセンター】 協会

	H28	H29	H30
助言・情報提供件数	1,392 件	1,713 件	事業終了

【キャリアアップ助成金の広報・周知活動】 労働局

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
助成金の説明会	44 回	22 回	24 回	20 回	10 回	12 回
参加者	3,202 人	989 人	2,098 人	2,070 人	295 人	388 人

(ウ) 【再掲:ジョブカード取得者数】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
関係機関全体	4,378	3,115	3,290	3,241	3,709	3,213
機構	604	619	846	935	897	690
労働局	525	653	704	552	743	767
ジョブカードセンター	121	100	75	297	600	398
支援訓練実施機関	661	618	601	397	484	484
委託訓練実施機関	1,502	762	747	869	788	739
助成金活用企業	432	113	227	50	2	0
ジョブ・カード制度総合サイト	533	250	89	141	195	135
その他			1	0	0	0

※平成30年度は確定値へ修正

※令和元年度は令和2年1月末現在の数値

(その他については、ジョブ・カード制度総合サイトの個人用報告窓口、サポステ、民間企業等)

## &lt;取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)&gt;

- **コロナ禍で、参加者が伸び悩んでいる。**
- 近年出場団体が固定されているため、特別支援学校や他の事業所等、広く参加してもらう必要がある。

- **キャリアアップ助成金の利用件数が、前年度比で5.2%の増となり、昨年並みに非正規雇用者を正社員に転換できた。**
- **支給決定件数の伸びにあわせて、以下の課題が生じている。**
  - ・支給申請受理から支給決定までの迅速かつ的確な処理
  - ・「正社員」であるにもかかわらず、賞与、退職金、昇給がないといったいわば「名ばかり正社員」の散見
  - ・助成金利用のために非正規で雇い入れるなど、不適切な取組に対する申請の散見

- **新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し郵送等での周知や高齢・障害・求職者雇用支援機構主催の各種助成金等説明会において広報・周知活動を行うことができた。**
- **新型コロナウイルス感染症の影響ある中どう広報周知活動の場を確保するかが課題。**

(再掲)  
施策1-②-(ウ)

## &lt;課題解決のために今後取り組むべき事項&gt;

県広報媒体を幅広く活用し、出場事業所の拡大や大会のPRに努める。

助成金の利用促進に加え、政策効果がより現れるよう改正された支給要件を早く・広く周知することで効果の高い支援を行っていく必要がある。また、審査・支給決定の迅速化で処遇改善を図る事業主を支援する。

高齢・障害・求職者雇用支援機構主催の各種助成金等説明会に積極的に参加するほか、ホームページの活用など、あらゆる手法・機会を活用して広報・周知活動を行う。

(再掲)  
施策1-②-(ウ)

④ 非正規雇用労働者の職業能力開発

<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」で定めた重点分野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>

(ア) 雇用型訓練による福祉・介護分野での人材確保

(イ) 委託訓練(介護福祉士養成コース)による介護福祉士の育成

(ウ) 求職者支援訓練の基礎コースや機構、専門学校、認定訓練校の建設分野にかかる訓練の実施

(エ) 建設技術・技能資格取得にかかる経費助成による人材確保支援

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

Table showing employment training results for H28, H29, and H30, including target and actual values for output and employment.

Table showing training results for nursing care welfare training courses from H28 to R3, including enrollment, staff, and employment rates.

<参考> その他の介護系委託訓練
介護職員初任者研修科(訓練期間3か月)・・・(3コース、定員60名、受講者33名、就職率87.1%)
介護職員実務者研修科(訓練期間6か月)・・・(2コース、定員40名、受講者31名、就職率83.3%)

Table showing the implementation status of training for job seekers, including course numbers, staff, and employment rates from H28 to R3.

【再掲: 県立産業技術専門校の在職者訓練の実施状況】

Table showing the implementation status of training for in-service workers at prefectural industry technology specialized schools from H28 to R3.

【再掲: 機構の在職者向け能力開発セミナー】

Table showing the implementation status of capacity development seminars for in-service workers at institutions from H28 to R3.

【再掲: 認定職業訓練の実施状況】

Table showing the implementation status of certified vocational training from H28 to R3.

(エ) 【建設産業キャリアアップ支援事業(旧建設産業若年技術者等資格取得支援事業)】
・施工管理技士、技能士、測量士、建築士等の資格取得のための経費を一部助成

Table showing the implementation status of construction industry career advancement support projects, including success rates for various roles.

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

- 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を知っていたことで、福祉・介護職場への円滑な就職につなげることができた。
● 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。
● 介護・福祉の事業所に就職した後の離職防止
○ 2年という長期間にわたって雇用保険を受給しながら訓練を受講し、介護福祉士の国家資格を取得できる。訓練修了後は介護関係への就職が多数を占める。
● 雇用状況の改善もあり、長期(2年間)の訓練を受講するよりも、就職を目指す求職者が多く、受講者が集まりにくい状況にある。また、介護職員初任者研修科や介護職員実務者研修科は高い就職率を誇るが、充足率は年度にばらつきがある。介護の現場のイメージ改善を行い、入職のハードルを下げる必要がある。

(再掲) 施策1-③-(ア)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(ウ)

- 建設業者研修会等で事業をPRすることにより、より多くの申請者の確保を図り、技術者等の資格取得支援に繋がった。
● 建設産業においては、少子高齢化によって就業者数が減少している中で、50代以上の方が半数を占めている。より幅広く、技術者等の技術力向上に資するため、対象年齢等を緩和する検討も必要。

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

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やかな就職支援を行う。

より多くの受講者を確保するため募集期間を1か月半は設定できるように委託先決定の時期を考慮する。
県広報媒体を広く活用し、制度の周知を図る。

(再掲) 施策1-③-(ア)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(イ)

(再掲) 施策1-①-(ウ)

これまで40歳未満という年齢制限を設けていたが、幅広い世代のキャリアアップを支援する観点から、年齢制限を外し、法令上必要な各種講習等も対象とする。(R4の事業において、改善済)

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

<施策の展開>

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

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

(ア) ICT分野やフードビジネス分野での雇用型訓練や「みやざきフードビジネスアカデミー」の実施

(イ) ICTや太陽電池関連産業の研修実施

(ウ) 委託訓練 (ICT分野) の実施

【建設労働者緊急育成支援事業】 人材  
建築業協会が厚生労働省から受託実施している事業。建設業に従事するうえで必要な基礎技能と資格習得のための講習、就職斡旋を行う。

	前期実績			後期実績		
	受講者	修了者	就職者	受講者	修了者	就職者
H28	6人	6人	4人	17人	12人	8人
H29	4人	4人	4人	3人	3人	1人
H30	6人	5人	3人	5人	5人	4人
R1	6人	5人	5人	16人	15人	11人

※R1で事業修了

(ア) 【雇用型訓練 (ICT(女性))】宮崎県成長産業人材育成事業 企業振興

	H28		H29		H30	
	目標値(人)	実績(人)	目標値(人)	実績(人)	目標値(人)	実績(人)
アウトプット(受講者)	15	15	15	13	事業終了	
アウトカム(就職者)	9	12	9	7	事業終了	

※主な就職先・・・ITコンサルティング、カスタマーサポート、HP企画・制作、コールセンター

【雇用型訓練 (ICT(UIJ))】宮崎県成長産業人材育成事業 人材

	H28		H29		H30	
	目標値(人)	実績(人)	目標値(人)	実績(人)	目標値(人)	実績(人)
アウトプット(受講者)	20	25	20	23	事業終了	
アウトカム(就職者)	12	21	12	20	事業終了	

※主な就職先・・・プログラマー、ネットワークエンジニア、WEB広告製作、Webデザイナー、コールセンターオペレーター

【雇用型訓練 (フード)】宮崎県成長産業人材育成事業 人材 (マッチングイベント)

	H28		H29		H30	
	目標値(人)	実績(人)	目標値(人)	実績(人)	目標値(人)	実績(人)
アウトプット(受講者)	30	42	30	57	事業終了	
アウトカム(就職者)	18	15	18	14	事業終了	

(訓練プログラム)  
企業での訓練プログラムの実施 3社4名 (H29)  
※主な就職先・・・食品検査、食品製造業、調理・接客業、営業職、事務職等

【みやざきビジネスアカデミー(フードビジネス部門)】 産業政策  
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。

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
受講者数	527人	775人	1,136人	852人	1,269人	2,533人

※オンライン受講を含む

(イ) 【ICT、太陽電池関連産業の研修の実施状況】 企業振興

	H28	H29	H30	R1	R2	R2
研修等への参加者数	618人	536人	286人	360人	271人	161人

(ウ) 【委託訓練実施状況(情報処理技術者養成科)】 人材

情報処理技術者養成科(6か月)		H28	H29	H30	R1	R2	R3
	コース数	2コース	1コース	1コース	2コース	1コース	2コース
	定員	40人	20人	20人	40人	20人	40人
	受講者数	40人	20人	18人	39人	18人	40人
就職率	78.9%	76.5%	76.5%	78.3%	94.4%	91.4%	

- 後期実績の増加は新設した「重機オペレーター講座」の効果が大きく、募集定員の4倍以上の申込者があった。
- 「重機オペレーター講座」では、本来目指している建設業の専門業者の職人は育成出来ていない。また就職者が建設業関係に就職しても定着が難しい人もいる。

- 従来の集合研修に加えアーカイブでの受講も可能とするとともに、商品開発に関する一連の知識の習得を目的とするチャレンジコースと持続的・発展的な経営に向けた知識の習得を目指すプロフェッショナルコースを設け、事業者が適切なコースを選択できるように実施した。
- 飲食店や農業者から食品製造へ事業多角化を図る事業者も対象としてプログラムを実施し、また現場研修も取り入れながらフードビジネス産業の能力向上を図る必要がある。
- 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。
- 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。
- 基本情報技術者の資格を取得し、ICT企業への就職を希望する求職者のニーズに沿ったコース設定ができています。
- 情報処理技術を学んだが、就職先としてIT業界以外を選択する訓練生が一定数いる。
- 高い技術を身につけても県内に就職を希望する企業がなく、県外へと人材が流出するケースもある。

国土交通省の推計では60歳以上の技能者は全体の25%を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれ、一方で29歳以下技能者は10%程度であり、このままではインフラの維持も出来なくなる。今後は建設業の専門工事業(27業種)の技術者を継続的に育成していく教育機関が必要である。

現時点で食料品製造業に取り組んでいない飲食店や農業者などからも研修参加を受け付け、事業多角化、業態転換を後押しする。また商品開発に関する講座に加え、生産性向上に関する講座を設ける。

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。

ハローワークからの訓練紹介や選考会の段階で訓練内容の周知を徹底し、基本情報技術者の資格取得を真に目指す受講生を募る。

<施策の展開>

<主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)>

<取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)>

<課題解決のために今後取り組むべき事項>

③ 産業構造の変化やグローバル化に対応できる人材育成推進

(ア) ものづくり分野における地域産業ニーズに応じた最先端技術に対応できる訓練内容の検証や見直し

(ア) 【職業能力開発施設の訓練実施状況】 人材、機構

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
県立産業技術専門学校	定員	80人	80人	80人	80人	80人
	訓練科数	4科	4科	4科	4科	4科
	入校者	62人	52人	52人	68人	65人
	修了者	62人	50人	46人	43人	64人
	就職率	100%	100%	100%	100%	100%
宮崎促進職業能力開発センター	定員	412人	412人	412人	400人	400人
	訓練科数	7科	7科	7科	7科	7科
	入校者	343人	363人	320人	338人	333人
	修了者	289人	288人	244人	251人	257人
	就職率	90.8%	88.5%	88.2%	86.5%	88.4%
高鍋校	定員	50人	50人	50人	50人	50人
	訓練科数	3科	3科	3科	3科	3科
	入校者	20人	23人	22人	19人	16人
	修了者	12人	19人	15人	14人	15人
	就職率	75%	89.5%	86.7%	100%	100%
延岡訓練センター	定員	420人	390人	384人	332人	304人
	訓練科数	6科	6科	6科	6科	5科
	入校者	327人	287人	262人	281人	275人
	修了者	216人	213人	182人	187人	175人
	就職率	92.4%	96%	96.7%	96.7%	89.7%

【修了者の内訳】  
 関連就職 61人  
 進学 0人  
 関連以外就職 0人

(イ) 技術革新やグローバル化に対応する人材育成のための「みやざきビジネスアカデミー」の実施

(イ) 【みやざきビジネスアカデミー】 産業政策

・様々なビジネススキルを身につけるため人材育成プログラムを実施し、広い視野や戦略性など実践的で高度な経営理念を持って地域経済をけん引する産業人財を育成する。

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
実施プログラム	41	58	62	47	22	24
定員	1,535人	1,721人	1,822人	1,935人	577人	929人
修了者数	1,350人	1,144人	1,263人	1,492人	377人	577人

【みやざきグローバル産業人財育成事業】 産業政策

・グローバルな視点を持った人材の育成と県内企業への定着のため、世界へ挑戦する県内企業と連携し、現場実習と海外研修を組み合わせた「みやざきグローバル産業人財育成プログラム」を実施する。

	H29	H30	R1	R2
参加学生	6人	6人	6人	R元年度終了

【トビタテ！留学JAPAN「地域人材コース」】 産業政策

・各地域の企業、地方公共団体、高等教育機関等が、協議会を形成し、地域の大学生に対して、海外留学と地域企業等でのインターンシップを組み合わせたプログラムを実施する。

	H29	H30	R1	R2	R3
参加学生	5人	7人	7人	0人	0人

- 産業技術専門学校では平成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、カリキュラムに盛り込むなどの工夫を行っている。
- 企業・業界のニーズを把握し、カリキュラムに反映させるなどシステムの構築等について内部検討を行う必要がある。
- 受講生の定員充足率は、令和2年度後半～令和3年度においてコロナ禍の影響により訓練説明の機会が減少したため、令和3年度は例年と比較して低調であった。(令和4年度はHW等での訓練説明等により改善傾向にある。)(機構)
- 受講生の定員充足率は、HW等での訓練説明等により8割を超える水準で推移している。(機構)
- 全体の定員充足率は8割を超える水準であるが、金属加工科の入所率が低調である。(機構)
- 若手社員から経営者まで各階層ごとに体系立てた研修プログラムを提供したほか、県内企業等の多様なニーズに応えるためオンライン配信講座の開発を実施した。
- 受講企業の裾野を広げるとともに、引き続き研修プログラムの充実に取り組む必要がある。
- 令和元年度終了
- 
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、事業を中止した。令和3年度をもって事業終了

県内高校、企業・業界等に対して本校・職業能力開発に対するニーズ調査を行い、必要な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努めていく。

・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。(機構)

訓練科に関連する職種のアピールと就職先の確保。(機構)

・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、ホームページを活用する。(機構)

世の中の潮流や県内企業等のニーズを踏まえ、引き続き研修プログラムをブラッシュアップしていくことで新規受講者を獲得するとともに、受講企業のネットワーク構築にも取り組んでいく。

＜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情報発信し、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＞

(ア) 技能の重要性や魅力などイメージアップにつながる情報の積極的な発信

(イ) 小中学生を対象に熟練技能士と交流できるものづくり体験の実施

(ウ) 若年技能士確保のため工業高校等への熟練技能士の派遣や技能五輪等の競技大会への派遣支援

＜主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)＞

(ア) 【技能まつりの開催】人材  
技能士会連合会加盟団体が参加し、パネル展示や実演、体験教室を実施。

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
参加者数	約12,000人	約6,000人	約16,000人	約16,000人	約17,700人	中止
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	イオンモール宮崎	イオンモール宮崎	コロナの影響

【再掲:ものづくりマイスター派遣によるものづくり体験教室の実施】

	H28		H29		H30	
	生徒	教師	生徒	教師	生徒	教師
小学校	1,997	131	1,683	103	1,798	120
中学校	1,369	109	1,155	107	1,143	118

	R1		R2		R3	
	生徒	教師	生徒	教師	生徒	教師
小学校	1,682	127	1,262	87	1,072	58
中学校	1,174	105	1,277	115	1,283	106

(イ) 【再掲:キャリア教育連携 匠の技体験教室】  
技能士を小学校等に派遣し、技能体験教室を開催

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
参加者数	946人	897人	853人	758人	751人	445人

(ウ) 【各技能競技大会への派遣】人材、協会  
・技能五輪全国大会

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
派遣職種	9種	6種	7種	7種	7種	8種
派遣者数	12人	8人	13人	17人	11人	15人
入賞者数	3人	4人	2人	3人	3人	4人
入賞内訳	銅賞2 敢闘賞1	銀賞1 銅賞1 敢闘賞2	銅賞2	銀賞1 銅賞1 敢闘賞1	銀賞1 敢闘賞2	金賞1 銅賞1 敢闘賞2

【ものづくりマイスター派遣による実技指導の実施】(国委託事業) 協会

	H28		H29		H30	
	実施件数	受講者数	実施件数	受講者数	実施件数	受講者数
企業・団体	38	96	59	155	42	256
高校以上の学校	60	840	66	929	65	888

	R1		R2		R3	
	実施件数	受講者数	実施件数	受講者数	実施件数	受講者数
企業・団体	19	238	14	38	19	334
高校以上の学校	33	885	14	202	33	1,498

＜取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)＞

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

● 技能まつりの周知方法を工夫し、より多くの県民に知っていただく必要がある。

● 広報や周知の時期を早める必要がある。

(再掲)  
施策2-①-(ウ)

(再掲)  
施策2-①-(ウ)

○ 技能五輪全国大会への参加を支援し、15名中4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。)

● 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。

● 出場職種を増やしていくことも必要である。

○ ものづくりマイスターを企業や工業高校等に派遣し実技指導を行うことで、若年技能者の育成を図ることができた。

● 本業を抱えているものづくりマイスターが多く、実技指導の日程調整が難しい面がある。

＜課題解決のために今後取り組むべき事項＞

広報の方法を増やす(各種メディアでの広報)とともに、早めの周知に努める。

(再掲)  
施策2-①-(ウ)

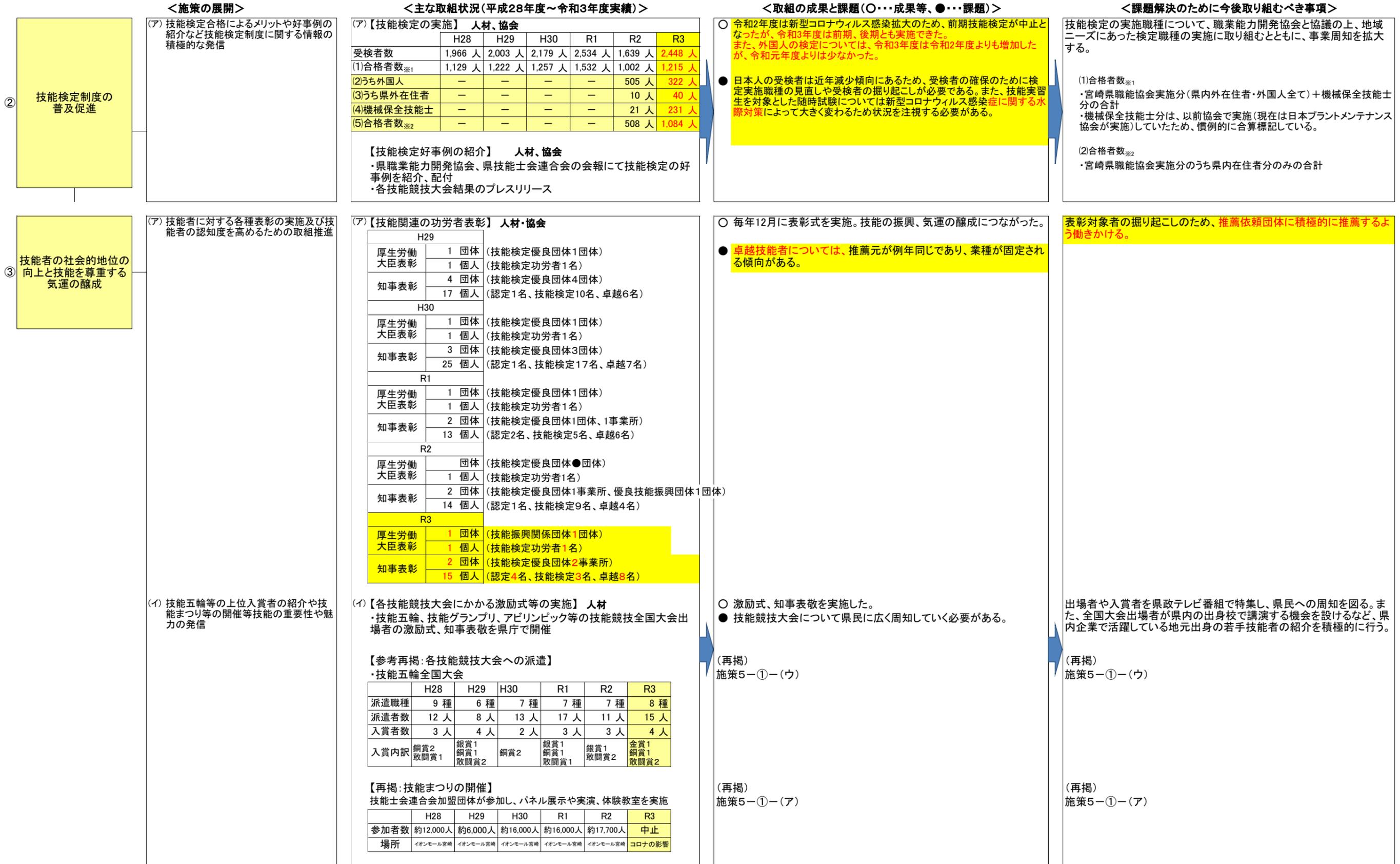
(再掲)  
施策2-①-(ウ)

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。  
出場していない職種の関係団体に働きかけていく。

ものづくりマイスターとの連携を深めるとともに、早めに日程調整を行い、企業や高校からの派遣要請に的確に応じる。

①

若年技能士育成、高度技能者の確保



＜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＞

＜主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)＞

＜取組の成果と課題(○・・・成果等、●・・・課題)＞

＜課題解決のために今後取り組むべき事項＞

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

(ア) 時代や企業ニーズに対応した訓練カリキュラム策定・見直し

(ア)【訓練カリキュラムの見直し状況】 人材  
企業からの意見や就職先の選択肢を広げるため、構造物鉄工科では機械保全(H25)と機械加工(H27)の実習を追加し、建築設備科では空調と給排水の科目を拡充している。

○ 構造物鉄工科は建築鉄骨に比重を置いていたが、金属加工にシフトしたことで就職先の幅が広がり専門校生の選択肢が広がった。建築設備科では、空調と給排水の科目充実を図ることにより、科としての方向性が明確となり、「生活に欠かせないライフラインを取り扱っている」という専門校生の意識付けにもつながっている。  
● 両科とも入校生の確保に苦戦しており、高校生に訓練内容が明瞭に伝わり理解を深めてもらえるよう、高校の先生や保護者への説明を行っていく必要がある。

入校試験の第2希望での出願者は増えているが、第1希望での出願者を増やす必要があるため、4科それぞれの魅力を高校生が理解できるよう説明していく必要がある。

② 地域及び企業ニーズに対応した在職者訓練の見直し

(ア) 在職者訓練の内容検証・見直し

(ア)【在職者訓練の検証・見直し状況】  
再掲:県立産業技術専門校の在職者訓練の実施状況

		H28	H29	H30	R1	R2	R3
		定	定	定	定	定	定
		訓	訓	訓	訓	訓	訓
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Aコース)	定員/訓練生	15	14	15	15	15	17
第2種電気工事士資格試験対策技能講座(Bコース)	定員/訓練生	15	7	15	2	15	6
第1種電気工事士資格試験対策技能講座	定員/訓練生	15	10	15	9	15	20
溶接技能講習	定員/訓練生	10	4	10	2	10	12
自由研習用砥石の取替等業務にかかる特別教育、安全教育講習会	定員/訓練生	-	-	20	4	-	-
クレーン運転の業務に係る特別教育	定員/訓練生	-	-	-	10	18	10
2級建築配管技能士資格試験の技能講座	定員/訓練生	-	-	10	10	3	10
被破壊検査実技講習会	定員/訓練生	5	4	-	-	-	-
定員/訓練生計		60	39	85	42	75	60
受講率		65%	49%	80%	93%	80%	68%

(再掲) 施策1-①-(イ)

○ 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、昨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ホームページで在職者訓練やオープンキャンパス、募集案内など常に最新の情報発信に努めた。

(再掲) 施策1-①-(イ)

(イ) 職業能力開発の総合センターとしての機能強化

(イ)【総合センターとしての機能】 人材  
・ホームページを活用した職業能力開発に関する情報発信  
・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  
・委託訓練実施機関への訪問・指導  
・修了生の企業への定着状況の把握

(再掲) 施策4-③-(ア)

(再掲) 施策4-③-(ア)

【再掲:職業能力開発施設の訓練実施状況】

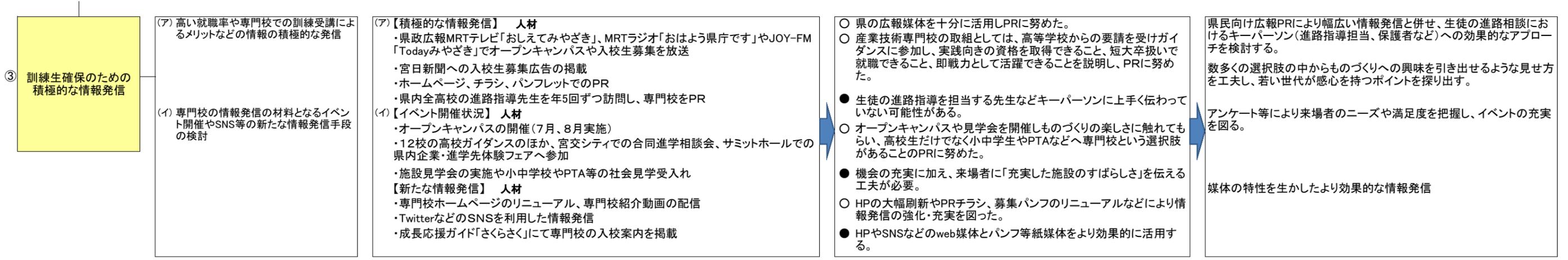
施設	定員	H28		H29		H30		R1		R2		R3	
		人	科	人	科	人	科	人	科	人	科	人	科
県立産業技術専門校	訓練科数	80	4	80	4	80	4	80	4	80	4	80	4
	入校者	62	人	52	人	52	人	68	人	65	人	79	人
	修了者	62	人	50	人	46	人	43	人	64	人	61	人
	就職率	100%		100%		100%		100%		100%		100%	
	就業者	62	人	50	人	46	人	43	人	64	人	61	人
発促進職業能力開発センター	定員	412	7	412	7	412	7	400	7	400	7	420	7
	訓練科数	7	科	7	科	7	科	7	科	7	科	7	科
	入校者	343	人	363	人	320	人	338	人	333	人	271	人
	修了者	289	人	288	人	244	人	251	人	257	人	187	人
	就職率	90.8%		88.5%		88.2%		86.5%		88.4%		84.5%	
高鍋校	定員	50	3	50	3	50	3	50	3	50	3	50	3
	訓練科数	3	科	3	科	3	科	3	科	3	科	3	科
	入校者	20	人	23	人	22	人	19	人	16	人	19	人
	修了者	12	人	19	人	15	人	14	人	15	人	14	人
	就職率	75%		89.5%		86.7%		100%		100%		90.9%	
延岡訓練センター	定員	420	6	390	6	384	6	332	6	304	5	284	5
	訓練科数	6	科	6	科	6	科	6	科	5	科	5	科
	入校者	327	人	287	人	262	人	281	人	275	人	244	人
	修了者	216	人	213	人	182	人	187	人	175	人	186	人
	就職率	92.4%		96%		96.7%		96.7%		89.7%		90.9%	

【再掲:産業技術専門校高鍋校(販売実務科)】

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
定員	10人	10人	10人	10人	10人	10
訓練科数	1科	1科	1科	1科	1科	1科
入校者	7人	10人	7人	4	10	6
修了者	6人	9人	6人	3	9	4
就職率	66.7%	88.9%	100.0%	100.0%	100.0%	1

(再掲) 施策3-③-(ア)

(再掲) 施策3-③-(ア)



＜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提供する。

＜施策の展開＞

(ア) 訓練受講者のアンケート結果や業界団体等の訓練ニーズの把握及び公的職業訓練の計画を一体的に策定し、職業訓練の質向上を図る

(イ) 地域レベルのコンソーシアム事業など関係機関と連携しながら新たな訓練カリキュラム開発を行う

(ウ) 大学等の教育機関や民間教育訓練機関等との連携強化を図る

＜主な取組状況(平成28年度～令和3年度実績)＞

(ア) 【地域訓練協議会等の開催状況】 労働局

	H29	H30	R1	R2	R3
・地域訓練協議会の開催	2回	2回	2回	2回	2回
・地域訓練協議会ワーキングチームの会議開催	2回	4回	4回	4回	5回

(イ) 【公共職業安定所等との連携状況】 人材、労働局

- ・県と労働局による労働関係連絡会議の開催(年1回)
- ・地域訓練協議会や同会のためのワーキングチーム会議の開催
- ・職業訓練関係業務担当者会議(年1回)

(ウ) 【大学等との連携事業】 雇用対策、商工政策

- ・宮崎大学工学部・宮崎県連携協議会  
(年1回開催、R3年度は11月に開催)
- ・都城工業高等専門学校・宮崎県連携協議会  
(2年に1回開催、R3年度は11月に開催)

【産業人財育成プラットフォーム】産業政策  
 ・宮崎で働くことについて若者への意識付けを図りつつ、宮崎から優秀な人材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の開催 1回
- ・宮崎で学び、宮崎で働き、世界へ挑戦するひとづくり事業

・県内11の大学・短大などで組織する高等教育コンソーシアム宮崎と連携して、県内の大学生等が県内企業や社会人と交流する機会を創出するとともに、将来の宮崎を担う産業人財や起業人材の育成等に向けた取組を行うことで、本県への若者の定着・確保を目指す。

各事業ごとの参加者数	H29	H30	R1	R2	R3
短期インターンシップ	253名	200名	202名	127名	225名
課題解決型インターンシップ	24名	3名	6名	17名	18名
起業人財育成事業	14名	14名	8名		
グローバル産業人財育成事業	6名	6名	6名		

事業実施拠点の設置

- ・地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COCプラス事業) 産業界等と連携しながら、地域が求める人材を育成することで、地元の就職・定着を目指す。

シンポジウムの開催  
 R1…119名 (H30…108名、H29…262名)

みやざき授業配信システムを利用した授業コンテンツの作成 ※R2から産業人財育成プラットフォームの取組として実施  
 R3受講者 1,553名 (R2…908名、R1…1,033名、H30…953名、H29…754名)

Weekly Work Caféの開催 ※R2から産業人財育成プラットフォームの取組として実施  
 R3…参加者159名 (R2…154名、R1…537名、H30…475名、H29…123名)

＜取組の成果と課題(○…成果等、●…課題)＞

○ 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。

※令和4年度より「地域訓練協議会」から「地域職業能力開発促進協議会」へ、「地域訓練協議会ワーキングチーム」から「公的職業訓練効果検証ワーキンググループ」へ名称変更。

● 令和4年度協議会より各委員の把握している地域のニーズを積極的に聴取し、また、協議会の場において決定した分野について令和5年度からワーキンググループで効果検証を行っていくことになる。ワーキンググループでは、訓練実施機関、訓練修了者、訓練修了者を採用した企業の3者にヒアリングを行うため、より効果的なヒアリングを実施できるよう調整が必要。

○ 関係機関、安定所等との会議等を通じて、連携の強化や問題点等の情報共有をすることができた。

● 更なる連携強化や情報共有を図り、地域ニーズや受講希望者の状況に対応する訓練の設定が行えるよう引き続きの検討が必要。

○ 産業人財育成プラットフォームの事務局である宮崎大学を中心に、大学が有する知的資源や幅広いネットワークを活用しながら、産業人財育成・確保に向けて取組を実施した。

● 県内企業のニーズに対応した研修機会の提供等が行えるよう、引き続き連携を強化していく必要がある。

○ ※令和元年度終了

＜課題解決のために今後取り組むべき事項＞

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。

ワーキンググループでのヒアリング、ニーズ調査、や受講者アンケート及び訓練の充足状況等を基に、訓練コース(カリキュラム等)の見直し、訓練実施機関の開拓を含めた新たな訓練コースの設定について検討・改善を行う。

産学金労官の連携を更に強化し、より効果的・効率的に産業人財の育成と確保を図る。

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