

第 11 次（県）計画の策定に係る基礎資料（たたき台）

基本的施策 1

D X の進展など急速な産業構造や社会環境の変化に柔軟に対応し、更なる生産性向上に資する職業能力開発及びキャリア形成の推進

【背景】

- ・ 国における I T 基本法の見直しやデジタル庁の創設（2021年9月予定）などデジタル社会の実現に向けた動きが一層加速することが見込まれている。
- ・ 県でも、国の動きを受け、令和3年度を「みやぎデジタル元年」と位置付け、本県におけるデジタル化施策の方向性を示す「宮崎県情報化推進計画」を新たに策定し、本県における社会全体のデジタル化の推進に取り組むこととしている。
- ・ A I や I o T 等の先端 I C T の進展により、様々なモノがネットワークに接続され、生成されたデータを高度に活用する社会全体のデジタルトランスフォーメーション（D X）の動きが進んでおり、コロナ禍において加速度的に社会実装が進んでいる。
- ・ 人口減少による労働供給減少が避けられない中、各産業におけるデジタル技術の活用の試みが広がっている。
- ・ テレワークやオンライン会議等リモート化のニーズの高まりなど、デジタル技術の進展に伴う働き方の変化が生じている。

【課題】

- ・ 新たな技術を活用する人材の不足
- ・ コロナ禍、デジタル技術活用進展に伴う産業間の労働移動への対応及び産業全体、労働者一人ひとりの更なる生産性の向上
- ・ コロナ禍における経済状況の変化を受け、企業の人材育成への投資減少懸念

【施策展開の方向性】

- ・ 公的職業訓練などによるレベルに応じた I T スキル、I C T リテラシーの付与
- ・ 企業における社員向け I T スキル研修等の支援
- ・ 県内企業や求職・離職者のニーズ把握（労働者に求められるスキル、労働需要の変化）

【具体的施策（想定）】

1-(1) 個人や企業が求めるレベルに応じた I T スキルの修得、I C T リテラシーの向上に繋がる職業能力開発の推進

- ・ ¹Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革が進展する中、IT等デジタル技術を活用した課題解決・生産性向上、他業務領域との協力・連携を行える人材の育成が必要。
- ・ 高度 IT はもちろん、一人ひとりの業務効率化のため、最低限度の IT 活用スキルを備えた人材の育成も必要。

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 公的職業訓練における I T スキル、I C T リテラシーの付与 ② I T 人材育成に係るセミナー、研修会等の開催 | } |
|--|---|

1-(2) 人手不足が見込まれる分野への円滑な労働移動に繋がる職業能力開発の推進

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で、宿泊・飲食業など人対人のサービスを行う産業を中心に離職を余儀なくされる方が増える一方、建設業や医療・介護など地域の基盤を支える産業分野での人手不足が生じており、**新たな職業への目標設定、そして目標設定に向けた資格取得やスキルアップするための職業訓練施策が必要。**

¹ [Society5.0とは、必要なもの・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かくに対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、生き活きと快適に暮らすことのできる社会]

- ① 公的職業訓練（在職者、離転職者、求職者、学卒者向け訓練）
- ② 産学官連携による産業人財育成の取り組みの強化
- ③ 福祉の職場体験学習
- ④ 小中学生に IT の魅力を伝える事業（小中学校への IT 講師派遣によるロボットプログラミング授業の実施など）

1-(3) 企業・業界等における**在職者向け人材育成の取組みへの支援**

- ・ 人生 100 年時代を迎え、労働者の職業人生の長期化・多様化に機動的に対応する**リカレント教育等の充実**が求められている。
- ・ 企業戦略に即した人材育成は、企業にとっても労働者にとっても重要であり、企業・業界のニーズを踏まえた支援が必要。
- ・ 企業における ICT 導入を担う人材には、**デジタルそのものの技術・知識だけでなく、自社を取り巻く環境に関する幅広い知識、業務に関する専門知識**が求められる。
- ・ 経済・社会環境の変化により企業は事業形態の変革等を迫られており、企業や業界による計画的な人材育成への投資が限定的になっていくことが懸念される。
- ・ 一方、デジタル技術の進展によるオンライン研修等の広がりにより、地方の企業でも旅費等の費用を抑えつつ効果の高い研修の受講機会が生まれている。

- ① 人材開発支援助成金をはじめとした雇用・人材開発関係助成金の周知
- ② 生産性向上支援訓練、相談支援、課題に合わせた人材育成プラン作成支援（機構内に設置されている「生産性向上人材育成支援センター」）
- ③ 業界ニーズを踏まえた認定職業訓練への支援
- ④ 建設産業における若年技術者育成のための資格取得支援
- ⑤ **福祉・介護職員向けの基礎的な研修などの実施**
- ⑥ **中小企業からの要請に基づき熟練技能者を派遣し、若年者への技術指導を実施**

1-(4) 労働者の**自律的・主体的なキャリア形成の支援**

- ・ 日本型雇用慣行の変化、急速なデジタル化の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生 100 年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化する中で、労働者自身が自らのキャリア形成について主体的に取り組むことが求められる。
- ・ また、労働者のキャリア形成、スキルアップについては、企業によるワークライフバランス等に配慮した環境整備が不可欠である。
- ・ こうした背景を踏まえ、キャリア形成に取り組む労働者と環境整備に努める企業双方への支援が必要。

※労働者向け

- ① 教育訓練給付金制度（一定の要件を満たせば、受講者が教育訓練施設に支払った費用の一部を助成）
- ② ジョブ・カード等を活用したキャリアコンサルティング

※事業所向け

- ③ 人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース、その他）
- ④ 仕事と生活の両立に向けた職場環境改善支援、取組企業認証

基本的施策 2

人口減少・生産年齢人口減少を踏まえた全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

【背景】

- ・ 今後も人口減少が続くことを前提とした施策の構築・展開、持続的な経済成長の実現が求められている。
- ・ 高齢者、女性、障がい者の社会参加を進めるための法整備・環境整備が進んでいる。
- ・ 本県の現状として、進学や就職時における若年層の県外流出が依然として大きい。

【課題】

- ・ 人口減少に伴う労働供給制約を補うため、「労働者一人ひとりのさらなる生産性向上」と「年齢、性別、国籍等に囚われない全員参加型社会の実現」が必要。
- ・ 新規学卒者など若年者の県外流出の抑制。

【施策展開の方向性】

- ・ 高齢者、女性、障がい者、外国人などを含めた全員参加型社会の実現へ向け、それぞれのニーズや特性に応じたリスキリングやスキルアップの支援。
- ・ 新規学卒者や離職者・求職者に対して、宮崎で暮らし働きたいと思ってもらえるような環境整備、県内企業とのマッチング・情報発信の実施。

【具体的施策（想定）】

2-(1) 教育現場における地域産業界や関連機関と連携したキャリア教育の推進

- ・ 若年者の県外流出、早期離職率の高さは長年本県の課題であり、小中高校生に対する一貫したキャリア教育の推進を通じた職業意識の醸成が必要。
- ・ 生徒・保護者・教職員に県内で働くことの良さ、県内企業の魅力を伝えるため、産業関連団体と学校とが連携を強化するためのシステム構築、学生や保護者向けの企業交流イベントの開催等を推進する。

- ① 企業と学校の連携強化
- ② 高校生に対する企業の現場等での実践的な研修の実施
- ③ 小中高校等での技能士によるものづくり体験、技術指導等の実施
- ④ 福祉人材センターによる福祉の職場、仕事の魅力発信

2-(2) 若年者のキャリア形成及び職業能力開発

- ・ 若年者を対象とした相談窓口を設置し、一人ひとりのニーズに応じた支援を実施。
- ・ 支援を必要とする方への周知を図るため、労働局等関係機関の協力のもと、情報共有、情報発信を行う。

- ① 若年者を対象とした企業交流イベント、インターンシップ等の実施
- ② 若年者相談窓口の活用、周知
- ③ 県内企業紹介コンテンツの作成、高校等への配布
- ④ 若年者向け公共職業訓練（県立産業技術専門校における学卒者訓練）

2-(3) 女性の活躍推進に向けた職業能力開発

- ・ 出産や育児を機に女性の就職率が下がる「M字カーブ」は近年改善傾向にあったが、コロナ禍における女性非正規雇用者の離職率の高まりから、雇用の質が伴っていない現状が浮き彫りとなっており、女性雇用の質的向上への取組が必要。
- ・ 子育てや育児等による離職、男性に比べて高い非正規雇用率など、女性独自の課題、ニーズを踏まえた相談対応、女性向け公的職業訓練コースの設置・誘導の推進。
- ・ 改正女性活躍推進法の施行（令和2年4月1日）等を踏まえた、女性に対する採用、昇進等の機会の提供、職業生活と家庭生活の両立に必要な環境整備の推進により、一層の女性活躍推進の実現を目指す。

- ① 女性向け相談窓口、情報発信の充実
- ② 公的職業訓練における女性向けコースの拡充
- ③ 女性活躍推進に取り組む企業の認定

2-(4) 中高年齢者の**活躍促進に向けた職業能力開発**

- ・ 国においても 70 歳までの就業機会を確保する制度の創設等に取り組んでおり、高い就業意欲のある中高年齢者に対し、キャリア形成の支援や更なるスキルアップを図るとともに、企業とのマッチングに努める。

- ① 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）等
- ② みやざき高齢者人材バンクシステム
- ③ みやざき女性・高齢者就業支援センター【再掲】
- ④ 生産性向上訓練【再掲】のうち、中高年齢以上の方を対象としたミドルシニアコース

2-(5) **障がいの特性等に応じた多様な職業能力開発**

- ・ 障がい者の求職者数が増加を続けている中で、就職の実現と合わせて、雇入れ後のキャリア形成支援も見据え、障がいの特性やニーズに応じた取組を進める。
- ・ デジタル技術の進展によるテレワーク等働き方の広がりが、コミュニケーションや物理的な障害を取り除き、障がい者雇用の新たな可能性を広げていくことが期待される。

- ① 県立産業技術専門校高鍋校における知的障がい者を対象とした訓練の実施及び県外障害者職業能力開発校への入校促進
- ② 障がい者技能競技大会（アビリンピック）参加種目拡大
- ③ 障がい者委託訓練の実施
- ④ 在宅就労等のためのホームページ作成等の訓練の実施
- ⑤ 関係機関との連携強化

2-(6) **非正規雇用労働者の職業能力開発**

- ・ 非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べ職業能力開発の機会が乏しい傾向にあることから、企業による人材育成を支援するとともに、公的職業訓練においても、働きながらスキルアップを目指す方、正社員就職を希望する方を念頭においた訓練内容を検討・実施する。

- ① 人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）等
- ② 求職者支援訓練（短期・短時間コース）
- ③ 委託訓練（長期高度人材育成コース）

2-(7) **就職氷河期世代や外国人等特別な支援を要する方への支援**

- ・ 希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど様々な課題に直面している就職氷河期世代は、一人ひとりの事情に応じた長期的・継続的な支援を行うことが必要。
- ・ 外国人を雇用する企業は年々増加し、人手不足の産業を中心に今後も増加が見込まれることから、外国人の雇用を希望する企業と県内で就職を希望する外国人材双方への支援が必要。

- ① 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）
- ② みやざき若者サポートステーション【再掲】
- ③ 関係機関と連携したサポート体制の構築（就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム）
- ④ 外国人雇用に関するセミナー等の実施

基本的施策3 技能の振興

【背景】

- ・ ものづくり産業への若年技術者流入減少、技術者の高齢化
- ・ ものづくりの現場での外国人労働者の増加

【課題・施策展開の方向性】

- ・ ものづくり産業を支える技術者の確保・育成
- ・ 技能・技術の継承
- ・ ものづくりを支える技能・技能士を身近に感じ、その魅力や重要性を広く伝えるための機会の創出、情報発信

【具体的施策（想定）】

3-(1) 若年技能者の育成推進及び高度技能者の確保

- ・ 技能のイメージアップにかかる**情報共有・情報発信**の強化。
- ・ 子どもや若年技能者に対して、熟練技能者との交流・技能体験の場を提供し、ものづくりの現場を知り、技能士を目指す若者の増加を図る。
- ・ 技能五輪等の大会派遣への支援などにより高度技能者の確保を図る。

- ① 労働局や機構及び協会**等**と連携した、技能に関する情報発信
- ② 技能まつりの実施
- ③ 小中高校等での技能士によるものづくり体験、技術指導等の実施【再掲】
- ④ 技能五輪や若年者ものづくり競技大会等への派遣支援

3-(2) 技能検定制度の普及促進

- ・ 処遇改善など、国家資格を取得するメリットを打ち出すなど技能検定に関する周知を拡大することにより、受検者の増加を図る。

- ① **外国人も含めた技能検定受験者の確保**
- ② 協会（技能士会）と連携した、技能検定に関する情報発信

3-(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

- ・ 技能五輪上位入賞者や技能者に対する各種表彰などの顕彰を通して、技能者の社会的地位の向上を図る。
- ・ 技能まつり等の開催を通じて、「技能」や「技能者」の重要性・魅力をより身近に感じてもらい機会を創出し、技能尊重気運の向上を図る。

- ① 労働局や機構及び協会と連携した、技能に関する情報発信
（技能五輪上位入賞者などの紹介）
- ② 技能関連の表彰制度
- ③ 技能まつりの実施【再掲】

基本的施策 4 県立産業技術専門校の機能強化

【背景】

- ・ ものづくり産業への若年技術者流入減少
- ・ 県内企業から本校卒業生への期待の高さ

【課題】

- ・ 入校生確保のための情報発信
- ・ 県内企業ニーズの把握と訓練内容・取得資格の検討

【施策展開の方向性】

- ・ 引き続き、本校では「本県産業を担う中核的技能者を養成する機関」として、高鍋校では「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行う機関」として企業ニーズに密着した本県の職業能力開発拠点としての機能強化を図る。

【具体的施策（想定）】

4-1) 地域の産業構造、企業ニーズに対応した訓練内容の充実強化

- ・ 時代や企業の人材ニーズに対応できるよう、業界や企業、高校関係者等の意見を踏まえながら、訓練カリキュラム等を検証し、充実強化を図る。

- ① 専門校運営会議等による業界との意見交換を踏まえた訓練内容、在職者訓練の検証
- ② 受講者アンケートを踏まえた在職者訓練の検証

4-2) 訓練生確保のための積極的な情報発信

- ・ 専門校にかかる、入校のメリット、訓練内容等を積極的に情報発信する。また、情報発信の材料となるイベント開催や新たな発信ツールについて検討する。

- ① パンフレット、SNS 等による情報発信
- ② オープンキャンパスの内容の充実・強化
- ③ 地域と連携した体験講座や施設見学などの実施

4-3) 指導体制の強化

- ・ 地域産業界のニーズや国の状況を踏まえた新たな技術導入に的確に対応した訓練内容の充実・強化を円滑に行うため、訓練指導員の資質の維持・向上や十分な訓練指導員の確保等指導体制の強化を図る必要がある。

- ① 訓練指導員の十分な確保・育成
- ② 機構が実施する職業訓練指導員研修、民間研修等への積極的な参加による育成

基本的施策5 職業能力開発推進・情報発信のための関係機関との連携強化

【背景】

- ・ コロナ禍における離職者増加に対応した多様な職業訓練の提供への期待の高まり
- ・ 社会・経済状況、IT等技術革新等に伴い変化する労働者に求められる能力
- ・ テレワーク、リモート会議等働き方の変化

【課題】

- ・ めまぐるしい変化に柔軟に対応した職業能力開発の実施
- ・ 様々な職業能力開発施策に関する情報が必要とする人に届いていない。

【施策展開の方向性】

- ・ 宮崎労働局、機構、県の三者による公的職業訓練の一体的計画策定、実施、情報発信に向けた連携
- ・ 民間教育訓練機関や企業、その他多様な主体と連携した地域・社会ニーズの把握とニーズに応じた職業訓練の提供
- ・ その他職業能力開発の推進に係る関係団体との連携推進

【具体的施策（想定）】

5-(1) 国、機構及び民間関連機関等との連携・役割分担による地域ニーズの把握、訓練計画の策定、情報発信

- ・ 労働局、機構、民間教育訓練機関等が連携し、地域ニーズをとらえた公的職業訓、就業支援等の実施を図る。

- ① 雇用対策協定や地域訓練協議会に基づいた労働局、機構等との情報共有
- ② みやざき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム【再掲】
- ③ 大学等の教育機関や民間教育訓練機関等との連携による人材育成の推進 など