

# 第 1 1 次宮崎県職業能力開発計画

令和 4 年 3 月

宮 崎 県



# 第1 1次宮崎県職業能力開発計画の概要

## 第1部 総説 P1

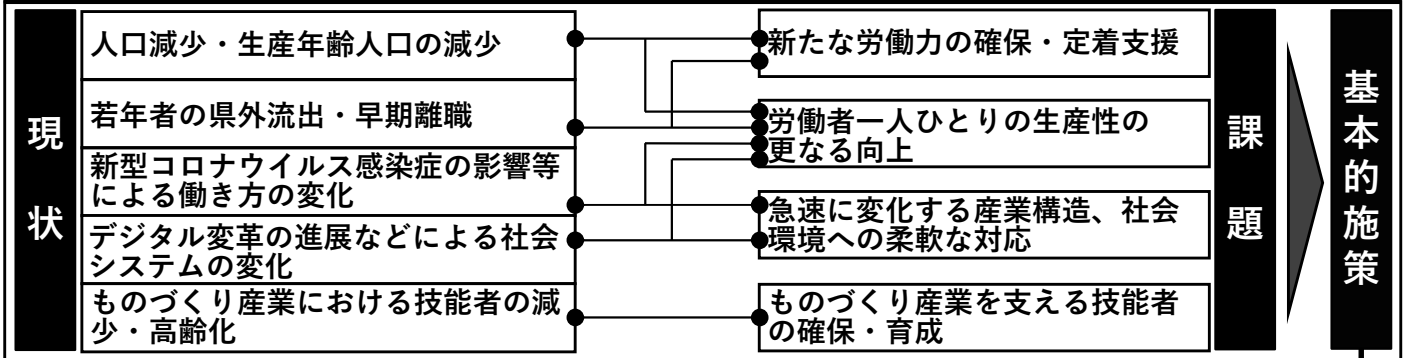
【計画のねらい】 本県における職業能力開発にかかる課題や基本的な考え方を明確にし、職業能力開発施策の推進を通じて、労働者の職業安定や社会的な評価の向上等を図る。

【計画策定の根拠】  
職業能力開発促進法  
第7条第1項

【計画の位置付け】  
県総合計画に掲げる将来像実現の  
ための部門別計画

【計画期間】  
令和4年度～令和8年度（5年間）

## 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状 P3-16



## 第3部 基本的施策 P17

## 第4部 具体的施策の展開 P19-25

1	デジタル変革の進展など急速な産業構造や社会環境の変化に対応し、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	1-(1) 個人や企業が求めるレベルに応じたITの知識・技術等の習得につながる職業能力開発の推進 1-(2) 人手不足が懸念される分野への労働移動に対する職業能力開発の推進 1-(3) 企業・業界における在職者向け人材育成の取組への支援 1-(4) 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援
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	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 2-(2) 若年者のキャリア形成及び職業能力開発 2-(3) 女性の活躍推進に向けた職業能力開発 2-(4) 中高年齢者の活躍推進に向けた職業能力開発 2-(5) 障がいの特性等に応じた多様な職業能力開発 2-(6) 非正規雇用労働者の職業能力開発 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
3	技能の振興	3-(1) 若年技能者の育成推進及び高度技能者の確保 3-(2) 技能検定制度の普及促進 3-(3) 技能者の社会的地位の向上と技能尊重気運の醸成
4	県立産業技術専門校の機能強化	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 4-(2) 訓練生確保のための積極的な情報発信 4-(3) 指導体制の強化
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	5-(1) 国、機構及び民間教育訓練機関等との連携・役割分担による地域ニーズの把握、地域訓練計画の策定、情報発信



# 目次

## 第1部 総説

1	<a href="#">計画のねらい</a>	1
2	<a href="#">計画の期間</a>	1

## 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

1	人口・生産年齢人口の推移・推計	3
(1)	<a href="#">(全国) 総人口の将来推計 (～2100年)</a>	3
(2)	<a href="#">(全国) 年齢構成別人口の将来推計 (～2050年)</a>	3
(3)	<a href="#">(本県) 人口及び年齢別人口の推移 (～2045年)</a>	4
(4)	<a href="#">(全国) 平均寿命の推計 (～2050年)</a>	4
2	デジタル化・先端技術の進展	5
(1)	<a href="#">時間当たり労働生産性の国際比較</a>	5
(2)	<a href="#">移動通信システムの進展</a>	6
(3)	<a href="#">デジタル変革 (デジタル・トランスフォーメーション (DX))</a> ※1	6
(4)	<a href="#">デジタル化による社会の変化</a>	7
(5)	<a href="#">IT人材の不足</a>	8
(6)	<a href="#">デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関するアンケート調査</a> ※2 (抜粋)	9
3	労働需給の動向	10
(1)	<a href="#">(本県) 雇用情勢 (有効求人倍率、完全失業率等)</a>	10
(2)	<a href="#">(本県) 産業分類別従業員数、新規一般求人数</a>	11
(3)	<a href="#">(本県) 県内総生産及び1人当たり県民所得の推移</a>	12
(4)	<a href="#">(本県) 職業大分類別有業者数</a>	12
(5)	<a href="#">(本県) 高校生県内就職率・全国順位の推移</a>	13
(6)	<a href="#">(本県) 高校・大学卒業後3年以内離職率の推移</a>	13
(7)	<a href="#">(本県) 女性の就業状況</a>	14
(8)	<a href="#">(全国) 就業者に占める高齢者 (65歳以上) 割合の推移</a>	14
(9)	<a href="#">(本県) 障がい者の就業状況</a>	15
(10)	<a href="#">(本県) 外国人の就業状況</a>	16

## 第3部 [基本的施策](#) 17

## 第4部 具体的施策の展開

1	<a href="#">デジタル変革の進展など急速な産業構造や社会環境の変化に柔軟に対応し、更なる生産性向上に資する職業能力開発及びキャリア形成の推進</a>	19
(1)	個人や企業が求めるレベルに応じたITの知識・技術等の習得につながる職業能力開発の推進	
(2)	人手不足が懸念される分野への労働移動に対する職業能力開発の推進	
(3)	企業・業界等における在職者向け人材育成の取組への支援	
(4)	労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援	

2	<a href="#">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</a>	21
(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	
(2)	若年者のキャリア形成及び職業能力開発	
(3)	女性の活躍推進に向けた職業能力開発	
(4)	中高年齢者の活躍推進に向けた職業能力開発	
(5)	障がいの特性等に応じた多様な職業能力開発	
(6)	非正規雇用労働者の職業能力開発	
(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	
3	<a href="#">技能の振興</a>	23
(1)	若年技能者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尊重気運の醸成	
4	<a href="#">県立産業技術専門校の機能強化</a>	24
(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	
(2)	訓練生確保のための積極的な情報発信	
(3)	指導体制の強化	
5	<a href="#">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</a>	25
(1)	国、機構及び民間教育訓練機関等との連携・役割分担による地域ニーズの把握、地方訓練計画の策定、情報発信	
	<a href="#">第1次宮崎県職業能力開発計画における目標数値</a>	27
	<a href="#">職業能力開発ニーズ調査</a>	29
	<a href="#">用語の説明</a>	55

※1デジタル変革（デジタル・トランスフォーメーション（DX））  
 Digital transformation。一般的にtransを「X（エックス）」と表記した「DX」が略語で表記される。  
 スウェーデンの大学教授のエリック・ストルターマンが提唱した概念。ICT（情報通信技術）の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。単にICTを活用して企業のビジネスを改善する取組ではなく、組織やビジネスモデル自体の変革という非連続的な進化を求めるもの。本計画においては、「デジタル変革」と表記する。

※2デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関するアンケート調査  
 2020年5月に独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が発表したアンケート結果。ものづくり産業におけるデジタル技術に対応した人材育成や能力開発の取組の現状を把握するために実施された企業アンケート調査。

その他専門用語等（本文中※印のある用語）については、「用語の説明（55-56頁）」に掲載しております。

### 本計画における用語の定義

「協会」：[宮崎県職業能力開発協会](#)  
 「機構」：[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構宮崎支部](#)

# 第1部 総説

## 1 計画のねらい

本県では、平成28年度に策定した第10次宮崎県職業能力開発計画（計画期間 平成28～令和2年度）に基づき、

- 1 生産性向上に向けた人材育成の強化
- 2 若年者のキャリア形成及び人材育成の支援
- 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
- 4 地域の産業界のニーズに対応した人材育成の推進
- 5 技能の振興
- 6 [県立産業技術専門校](#)※の機能強化
- 7 職業能力開発推進のための関係機関との連携強化

の視点から施策を推進してきた。

この期間内において、日本経済は緩やかな回復基調にあり、本県においても、平成30年度には有効求人倍率※が1.49倍となるなど、雇用情勢も着実に改善してきた。

しかしながら、令和2年からの新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、経済・雇用情勢や日常生活など幅広い分野で様々な影響や変化が生じており、今後も同感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

少子化による労働供給制約という中長期の課題については、多様な人材の活躍推進と一人ひとりの労働生産性向上の実現に向けた取組が急務となっている。

また、社会全体のデジタル変革※の加速化、それらを踏まえた産業構造の劇的な変化が予測されており、そのメリットを享受するためにも、企業組織、労働者個人ともにこの流れに迅速かつ柔軟に対応していくことが求められている。

さらに、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生の長期化、働き方の多様化が進み、労働者が生涯を通じて学び続ける必要性が高まっている。

このように、労働者に求められる能力の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が同時に進行する中で、公的な職業訓練施策だけでなく、企業における人材育成、ワーク・ライフ・バランス※推進への取組を支援することにより、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリアの形成を支援することが重要となっている。

本県においても、本県固有の課題である大学進学や就職などによる若年層の県外流出、全国と比べて高い若年層の早期離職率への対応のほか、女性や高齢者、障がい者等も含めた全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発・労働環境整備、ものづくり現場における技能者の育成・確保などが求められている。

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11次職業能力開発基本計画](#)や県の総合計画をはじめとした各種計画・戦略との整合性を図りつつ、本県における職業能力開発にかかる課題や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ある。

なお、計画期間中に、県総合計画等の見直しや経済・雇用情勢の変動等に伴い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する。

## 2 計画の期間

本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5年間とする。





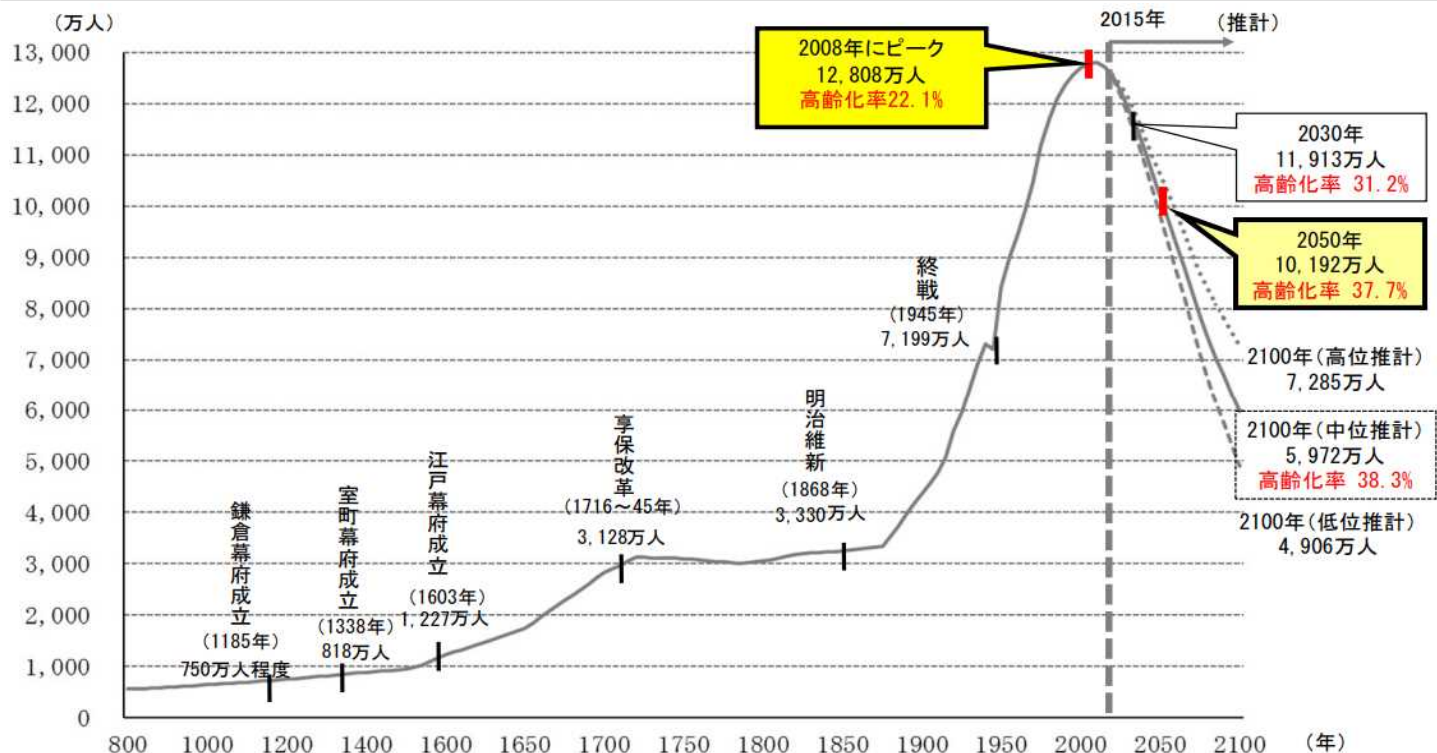
# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

## 1 人口・生産年齢人口※の推移・推計

### (1) (全国) 総人口の将来推計 (～2100年)

(出典) 国土交通省「国土の長期展望専門委員会最終とりまとめ参考資料」

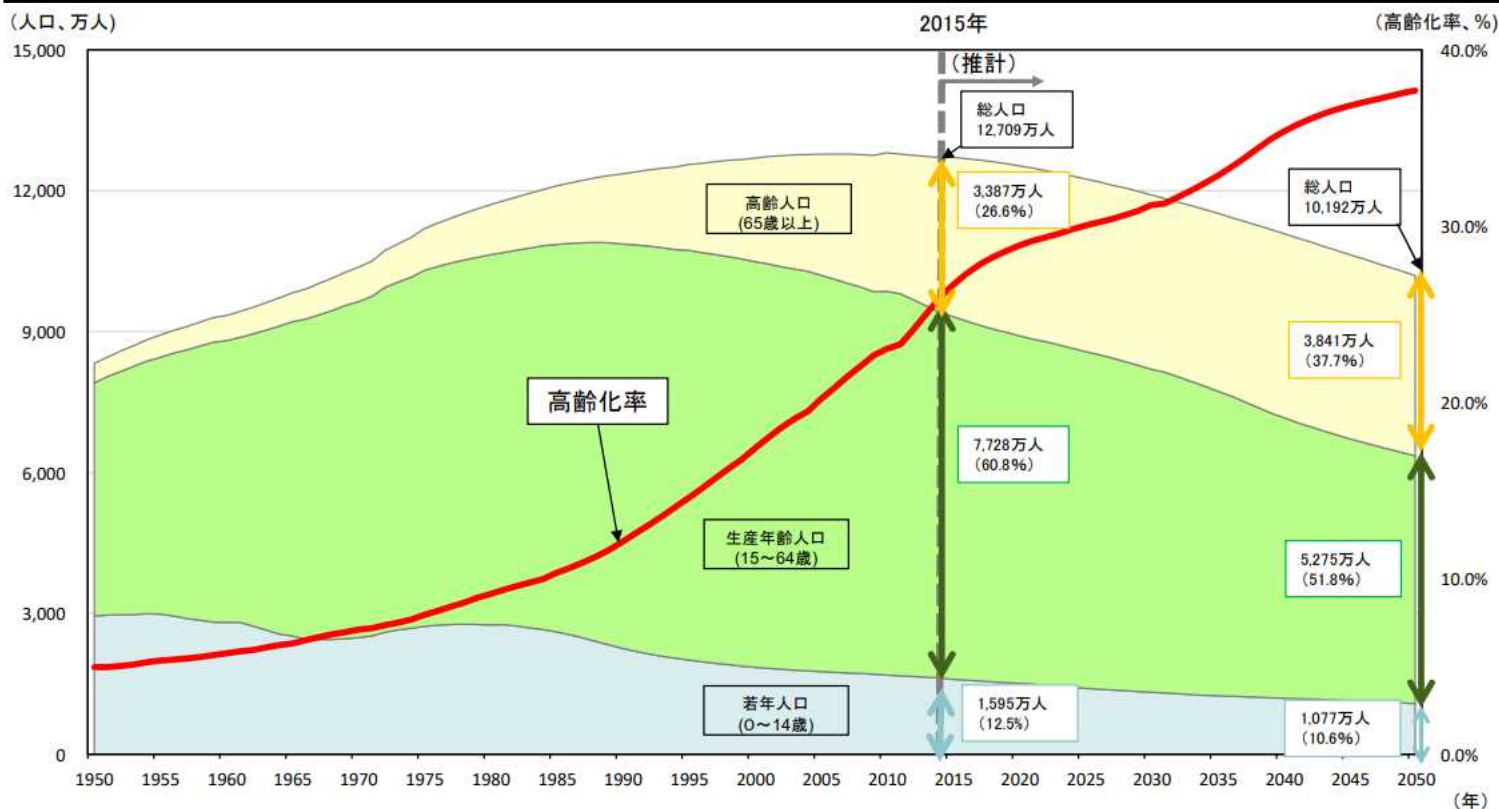
・日本の総人口は、2008年をピークに減少傾向にあり、2050年には約1億人にまで減少すると推測されている。



### (2) (全国) 年齢構成別人口の将来推計 (～2050年)

(出典) 国土交通省「国土の長期展望専門委員会最終とりまとめ参考資料」

・2015年から2050年にかけて、生産年齢人口※は2,453万人減少する一方、高齢人口は454万人増加、高齢化率は約27%から約38%へ上昇すると推測されている。



# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

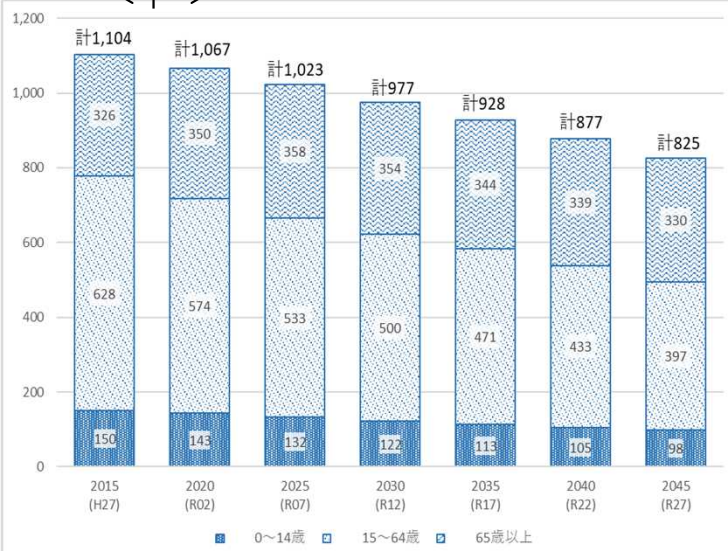
## 1 人口・生産年齢人口の推移・推計

### (3) (本県) 人口及び年齢別人口の推計 (～2045年)

(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 (H30.3月推計)」

- ・推計では、2030年には総人口は100万人を切り、97万7千人まで減少する。
- ・15-64歳の生産年齢人口※は2030年には50万人に減少、2040年には50%を切る。

(実数) ← | → (推計)



(実数) ← | → (推計)

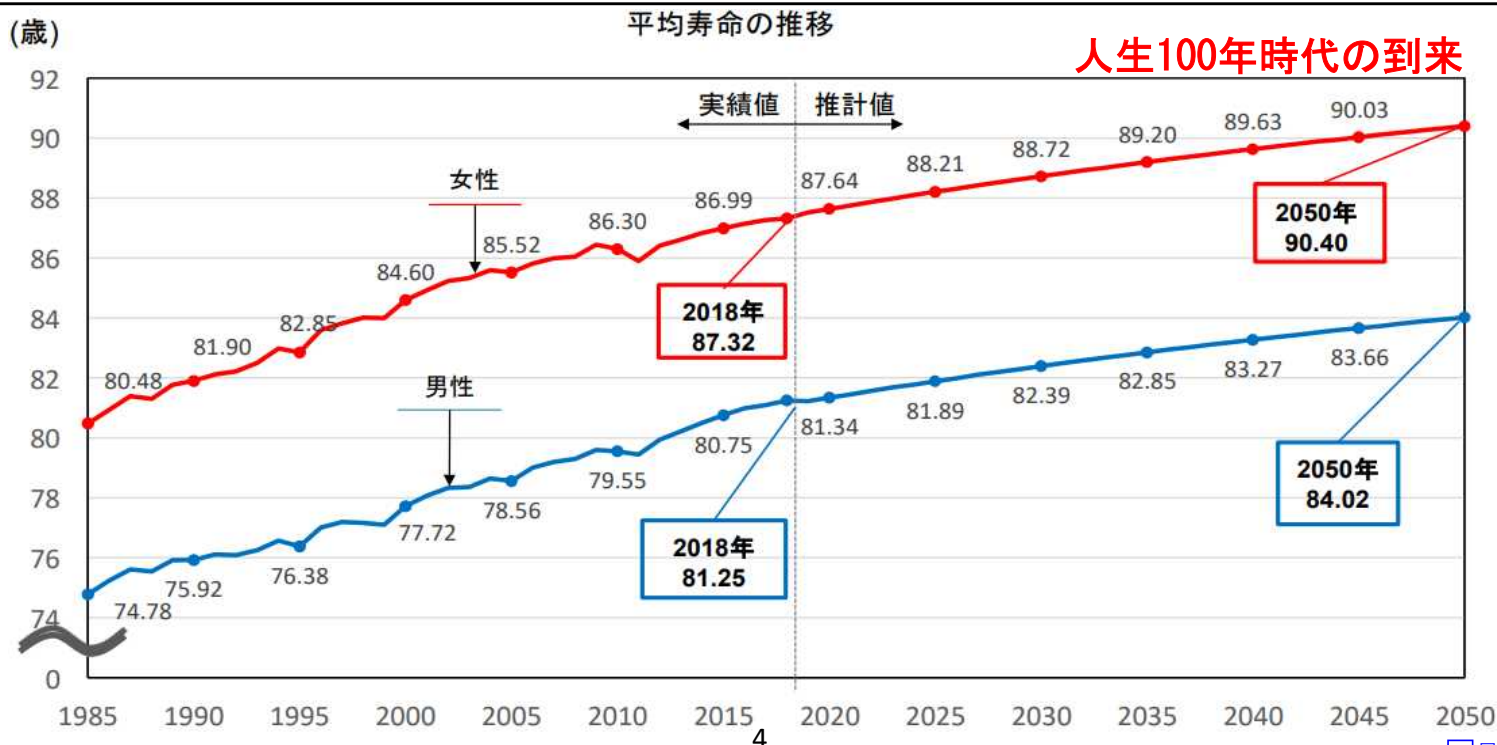


【参考】 [R2.10.1時点の宮崎県総人口](#) 1,063,324人  
(0～14歳:140,563人／15～64歳:568,278人／65歳以上:345,558人)

### (4) (全国) 平均寿命の推計 (～2050年)

(出典) 国土交通省「国土の長期展望専門委員会最終とりまとめ参考資料」

- ・全国の平均寿命は、2050年までに3歳程度延伸する見込み。

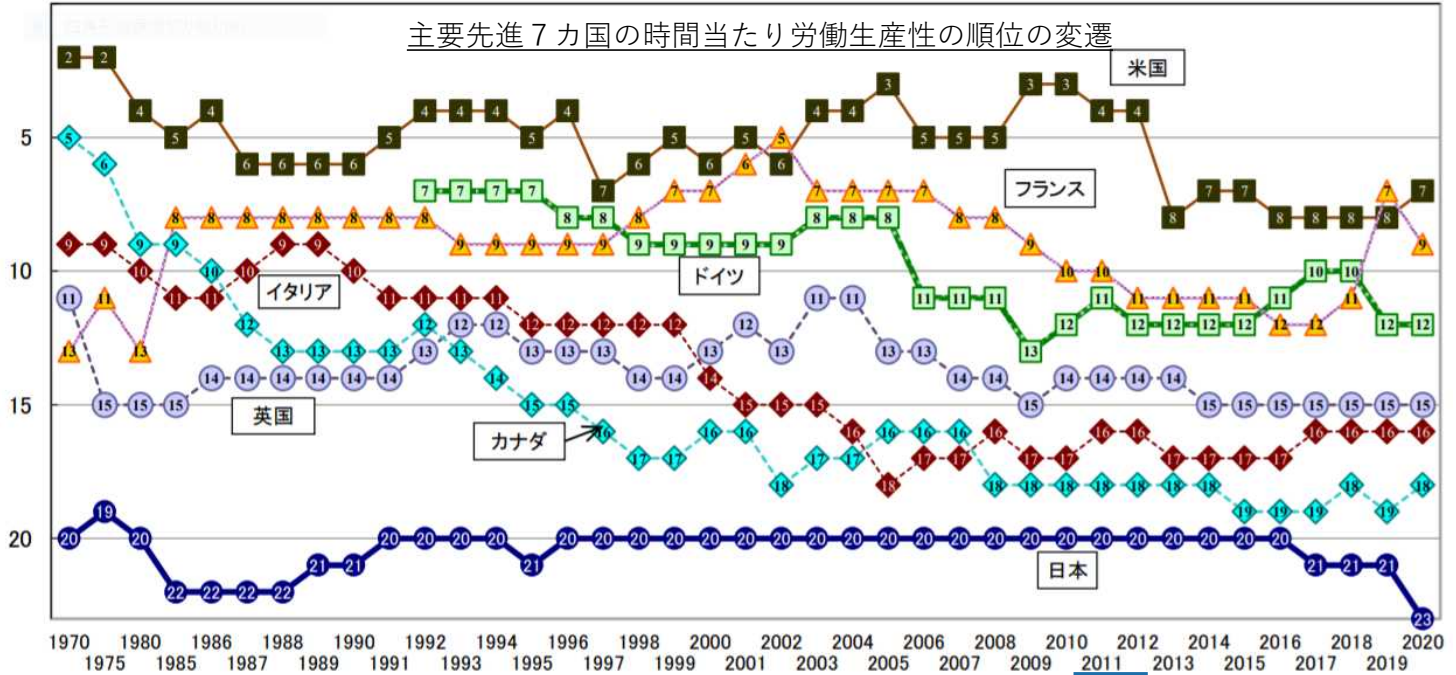


# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

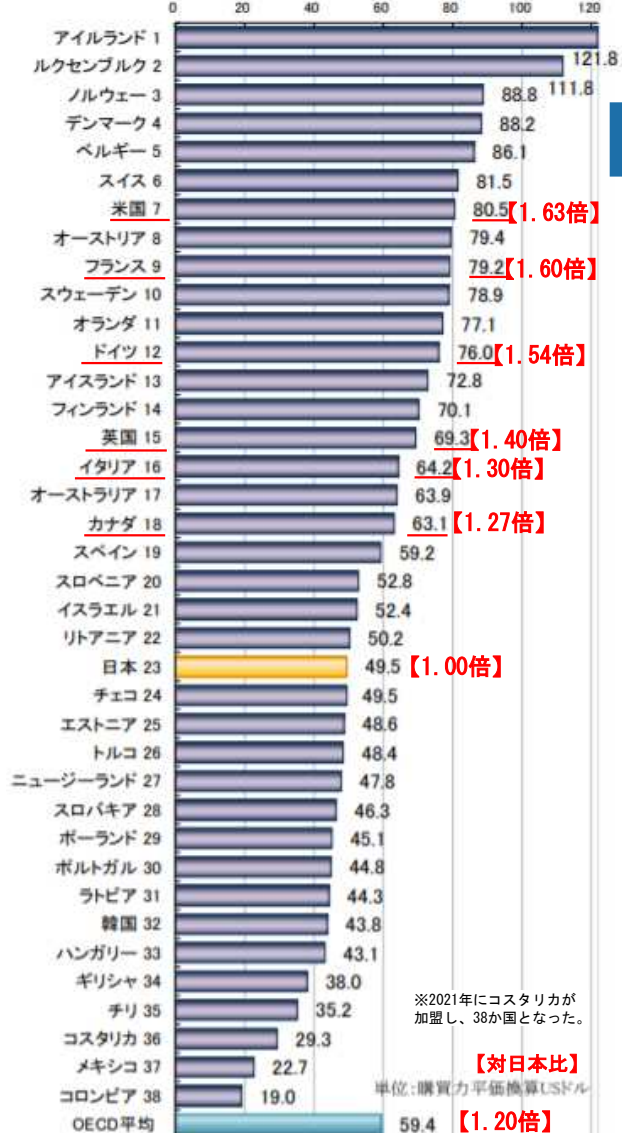
## 2 デジタル化・先端技術の進展

### (1) 時間当たり労働生産性の国際比較

出典：労働生産性の国際比較2021（公益財団法人日本生産性本部）



OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性（2020年／38カ国比較）



・主要先進7カ国の中では、1970年以降**最下位**の状況が続いている。

- ・OECDデータに基づく**2020年**の日本の時間当たり労働生産性は**49.5ドル**（5,086円／購買力平価(PPP)換算）。
- ・主要先進7カ国で**1位の米国**は、日本の**1.63倍**、**6位のカナダ**でも**1.27倍**と、その差は歴然。

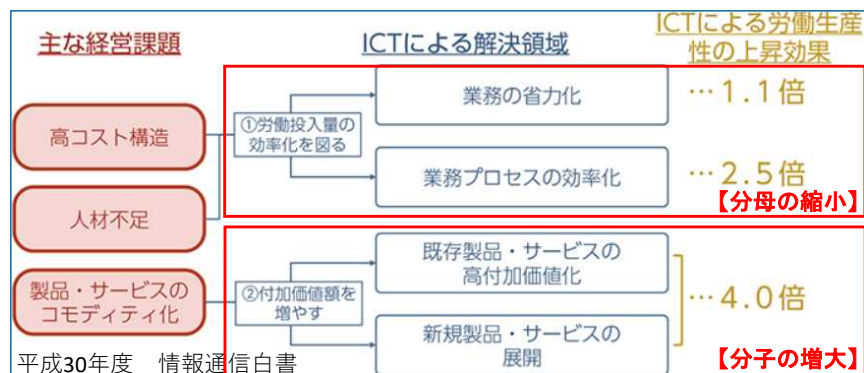
$$\text{労働生産性} = \frac{\text{付加価値額[経済的な成果(生産量 \times \text{価格})]}{\text{労働投入量[労働人員数 \times \text{労働時間}]}}$$

### 「生産性向上の基本的な考え方」

- 投入する労働力（分母）を縮小する** ←  
「業務効率化」による省力化・時短等  
※生産年齢人口※減少等により人員増・労働時間増など  
「量的」増加は難しいため、効率化が重要
- 労働により生み出される成果（分子）を増大する** ←  
「高付加価値化」による付加価値額の増大  
※人口減少、消費者ニーズ多様化等により、大量生産には限界がある

### (ICT等による) デジタル化

労働生産性の算定に係る「分母（労働力）の縮小」と「分子（成果）の増大」による「労働生産性向上」への寄与が期待される。



# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

## 2 デジタル化・先端技術の進展

### (2) 移動通信システムの進展

(出典) 総務省「令和2年度情報通信白書」

- ・1979年の1G導入以降、約10年ごとの世代交代を経て、機能は大きく向上してきた。
- ※1G＝移動通信システムの“第1世代”：GはGeneration（世代）の略
- ・日本で令和2年から商用開始された5G（第5世代）は、I o T時代の基盤として、様々な分野・産業で実装されることにより、これまで以上の大きな社会的インパクトをもたらすものと期待されている。

	1G (第1世代) 1979年～	2G (第2世代) 1993年～	3G (第3世代) 2001年～	4G (第4世代) 2010年～	5G (第5世代) 2020年～
導入時期 (日本)					
通信方式	アナログ	デジタル			
最大速度 (下り)	2.4～10kbps	11.2～28.8kbps	0.06～14Mbps	0.04～1Gbps	10Gbps
端末 の例	自動車電話 ショルダーホン	フィーチャーフォン <small>(音声通話、SNS機能に加え、カメラや ネット接続機能が加わったもの)</small>		スマートフォン	
位置付け			通信基盤	生活基盤	産業・社会基盤
機能的価値	情報の伝達			情報の加工・処理	情報・モノの制御
主な プレーヤー (関連事業者等)		通信事業者	コンテンツ・アプリ事業者	デジタル・プラットフォーマー	
			通信機器メーカー		

5Gを活用した高度遠隔移動診療  
(総務省5G総合実証試験)



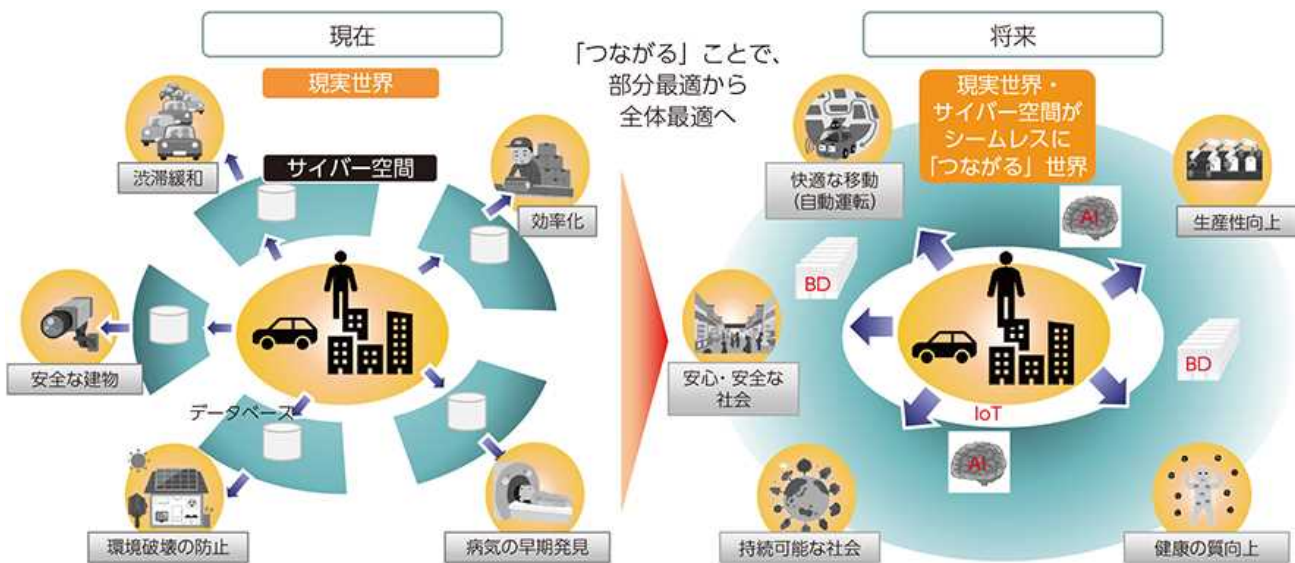
(出典) 総務省作成資料

### (3) デジタル変革※ (デジタル・トランスフォーメーション(DX))

従来の社会・経済システムへの  
AI、I o TなどのICT導入

ICT活用拡大による社会・  
経済システムの変革

新たな社会・経済  
システムが誕生



(出典) 平成30年度版情報通信白書 (総務省)

「AI」※ (人工知能、Artificial Intelligenceの略) 人工的な方法による学習、推論、判断等の知的な機能の実現及び人工的な方法により実現した当該機能の活用に関する技術のこと。

「BD (ビッグデータ、Big Data)」ICTの進展により生成・収集・蓄積等が可能・容易になる多種多量の民間企業が保有するデータ (公的統計の整備に関する基本的な計画 (平成30年3月閣議決定) における定義)

「IoT」※ (モノのインターネット、Internet of Thingsの略) 自動車、家電、ロボット、施設などあらゆるモノがインターネットにつながり、情報のやりとりをすることで、モノのデータ化やそれに基づく自動化等が進展し、新たな付加価値を生み出すというコンセプトを表した語。

「ICT (情報通信技術、Information & Communications Technologyの略)」IT (情報技術) とほぼ同義だが、単なる情報処理にとどまらず、ネットワーク通信を利用した情報や知識の共有を重視。

# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

## 2 デジタル化・先端技術の進展

### (4) デジタル化による社会の変化

(出典) 令和元年度版情報通信白書 (総務省)

・あらゆる分野・産業において、最新技術導入によるメリットを最大限享受するための構造・意識改革が必要である。

- デジタル経済の中で、ICTの活用による取引先の多様化・商圈の拡大、遠隔地での仕事の受注、機械による人手不足の補完等が可能となっていることは、地方にとってのチャンスとなる。
- このチャンスをつかむためには、ICTインフラの整備やデータの活用の取組が重要。特に、5GはIoTのインフラとなり、暮らしや産業、医療、災害対応等のあらゆる分野において活用することで、地方の課題解決が期待される(①)。
- また、地方独自のニッチな「売り」「強み」「ブランド」が海外からも発見されるようになり、マーケットが成立すること等を踏まえ、このような魅力を一層磨きつつ、新たな連携相手を開拓することにより、更に潜在能力を発揮することが可能。
- AI等の新たなICTを、人間が「できること」を代替して雇用を奪うものと捉えるのではなく、人間の様々な能力を「拡張」(手足の機能、視覚・聴覚、理解・習得能力等を向上)する(②)ことで、「できること」を強化するものと捉える視点が重要。

#### ① 地方における5Gの活用による課題解決



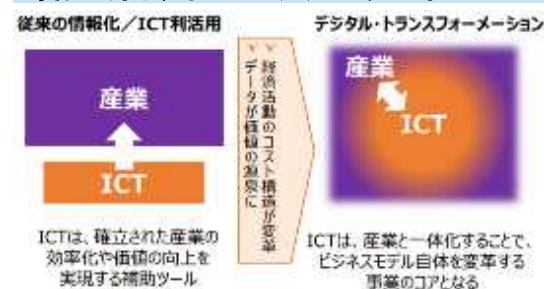
#### ② ICTによる人間の「拡張」

- 「身体」の拡張: ICTで制御することで身体機能を高める機械
- 「存在」の拡張: 遠隔地からでもあたかもその場に居るように作業が可能
- 「感覚」の拡張: ICTにより視覚や聴覚などを強化
- 「認知」の拡張: AIと人間の協調により理解・習得のプロセスを強化

#### デジタル化によるSDGsへの貢献 (イメージ)

分野	ICTソリューション (例)	SDGs
インフラ	ICTインフラの整備 災害に強い強靱なインフラの開発促進	9 持続可能なエネルギー, 11 持続可能な都市とコミュニティ
基盤生活	生体情報を活用した認証基盤による公共サービスの提供 ICTを活用した就業マッチング	1 貧困をなくそう, 10 人や国を問わずに公平な繁栄を, 16 公正な裁判, 17 持続可能なパートナーシップ
医療介護	遠隔医療による医療機会の提供 センサー等を活用したモニタリングや診断、予防医療・予兆検知	1 貧困をなくそう, 3 健全な生活とウェルビーイング
教育	遠隔教育システムを通じた教育機会の確保 高精細映像やインタラクティブな質の高い教育コンテンツの提供	1 貧困をなくそう, 4 質の高い教育をみんなに, 8 持続可能な成長
農業食料	スマート農業システムを活用した効率的な農業運営 ICTを活用した需給管理	2 飢餓をなくそう, 6 清潔な水と衛生, 12 持続可能な消費と生産
都市地域	自動運転・航空交通システム高度化による移動機会の提供 ICTを活用した買物等の生活支援	7 持続可能なエネルギー, 9 持続可能な産業とインフラ, 11 持続可能な都市とコミュニティ
防災環境	衛星・ドローン・センサーを活用した情報収集・災害情報の配信 AI・IoT等を活用した各種災害の観測・予知	13 気候変動に具体的な対策を, 14 持続可能な海洋資源, 15 陸の豊かさを守ろう
観光人的交流	多様な情報へのアクセス、AIを活用した多言語翻訳システム	8 持続可能な成長, 16 公正な裁判
金融	金融サービス向け基幹業務システム ブロックチェーンを用いたマイクロペイメント・キャッシュレス基盤	1 貧困をなくそう, 8 持続可能な成長, 10 人や国を問わずに公平な繁栄を
バリアフリージェンダー	テレワークによる就業機会の提供 ロボット・AIを活用した労働代替や障がい者支援	5 ジェンダー平等をすすめる, 8 持続可能な成長

#### 変化に対応するためのデジタルトランスフォーメーション



#### ICTの位置付けの転換

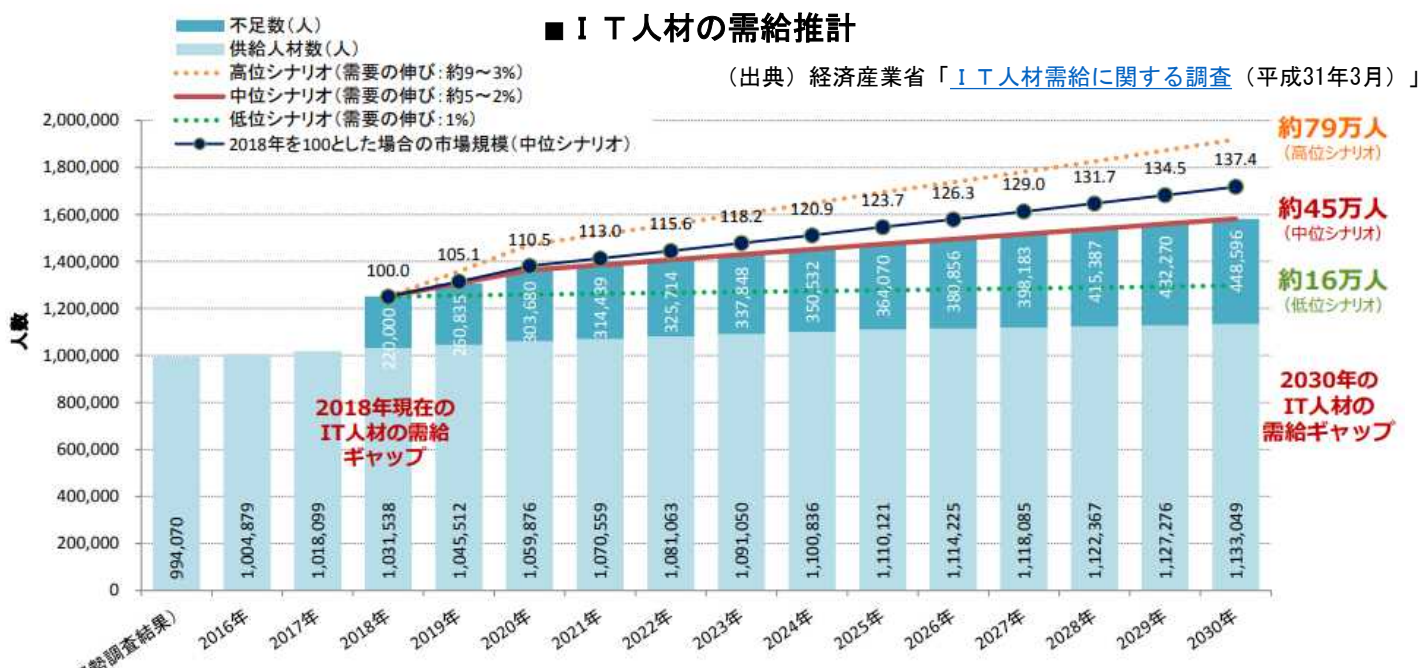


# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

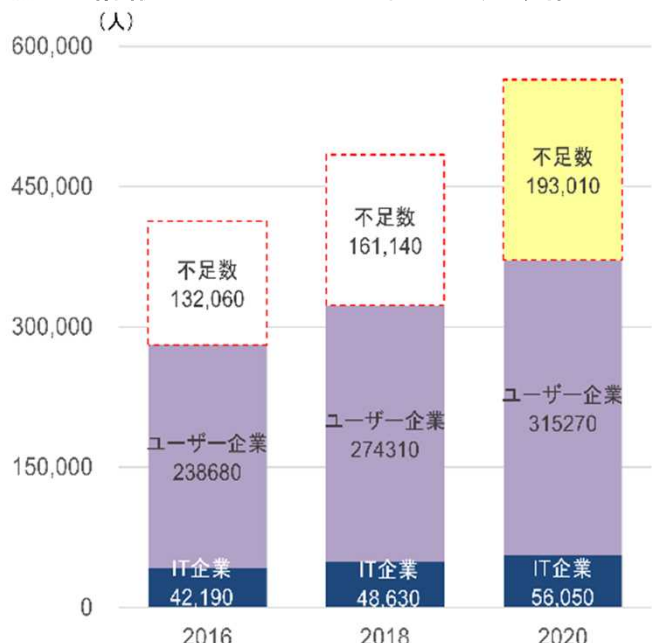
## 2 デジタル化・先端技術の進展

### (5) IT人材の不足

- 今後、AI※やビッグデータ、IoT※等に対応した新しいビジネスの担い手として、「先端IT人材」に対する需要が急速に増加すると見込まれる。

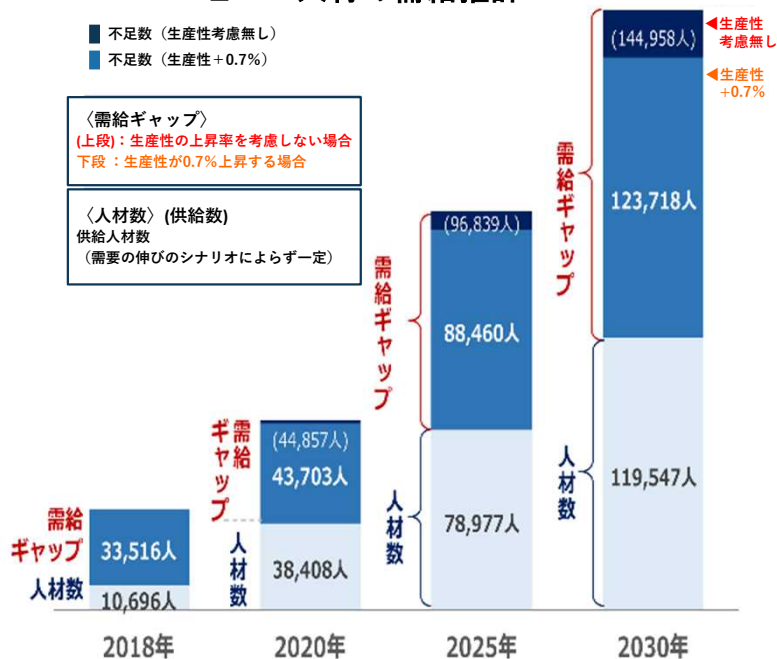


#### ■ 情報セキュリティ人材の不足数推計



出典：経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」(平成28年6月)」

#### ■ AI人材の需給推計



出典：経済産業省「IT人材需給に関する調査(平成31年3月)」

**IT人材**：主に情報サービス業及びインターネット付随サービス業(ITサービスやソフトウェア等を提供するIT企業)及びユーザー企業(ITを活用する一般企業)の情報システム部門等に属するIT人材  
**AI人材**：AIに関する研究・開発やその導入を進める上で必要となる人材(AIサイエンティスト、AIエンジニア、AIプランナー、AIユーザー)  
**情報セキュリティ人材**：サイバー攻撃等に対応するための情報セキュリティに関するリスクを認識し、情報セキュリティ製品を適切に活用できる人材(※それぞれの調査における定義を抜粋)

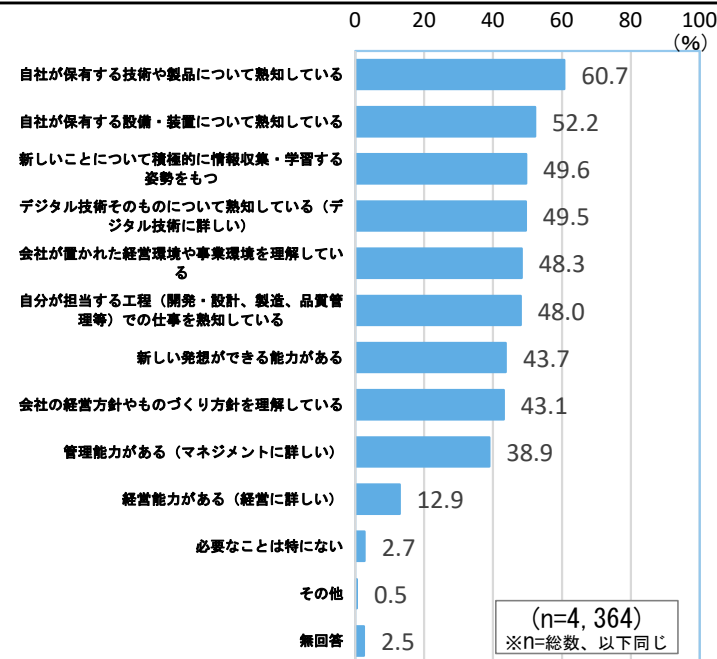
# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

## 2 デジタル化・先端技術の進展

### (6) デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関するアンケート調査

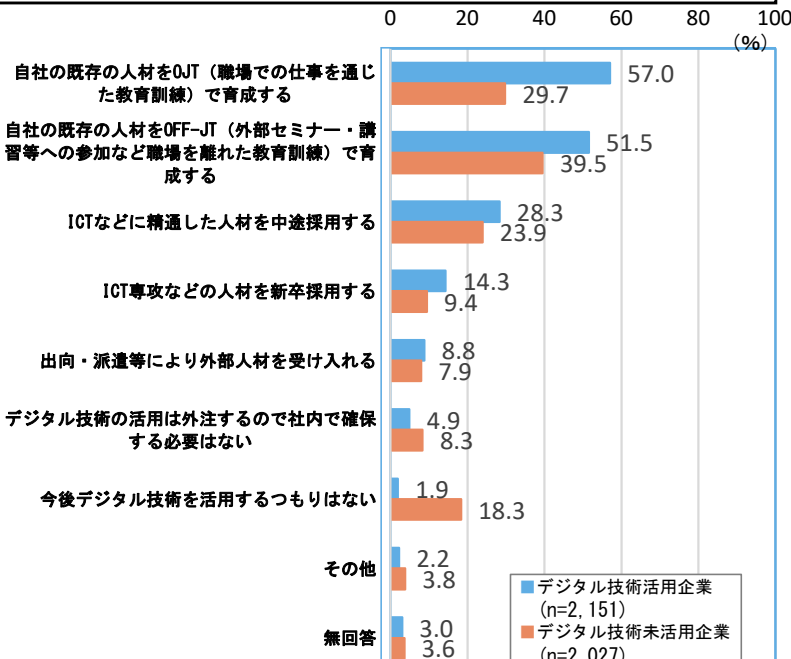
#### (6)-1 デジタル技術活用を進める上で、先導的な役割を果たすことができる人材に必要なこと

・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や担当業務の知識が求められる様子が見られる。



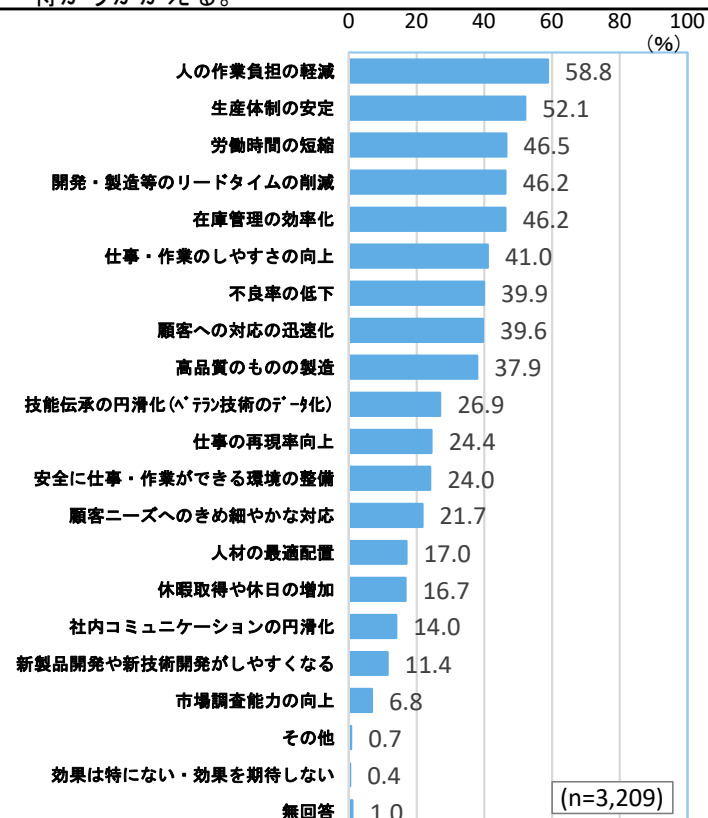
#### (6)-2 デジタル技術の活用を担う人材確保の方法

・外注・外部人材の活用ではなく、OJTやOFF-JTを活用し、自社でデジタル技術を活用できる人材を育成しようとする傾向が見られる。



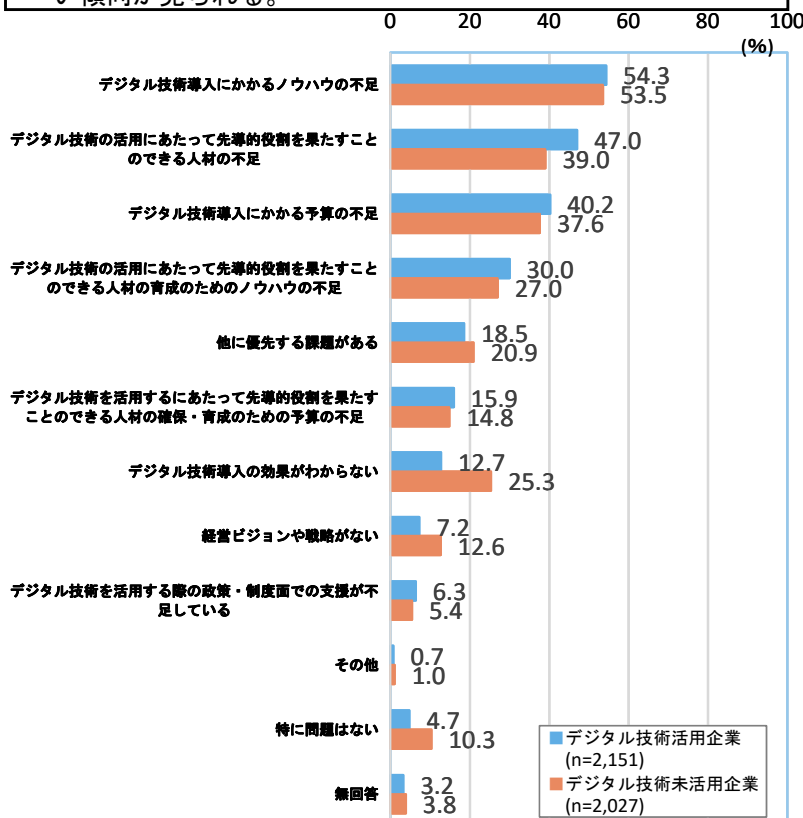
#### (6)-3 デジタル技術の活用理由

・選択肢の約半数が30%を超えており、幅広い効果への期待が見られる。



#### (6)-4 デジタル技術活用上の課題

・導入に係るノウハウ、人材、予算の不足を挙げる企業が多い傾向が見られる。



# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

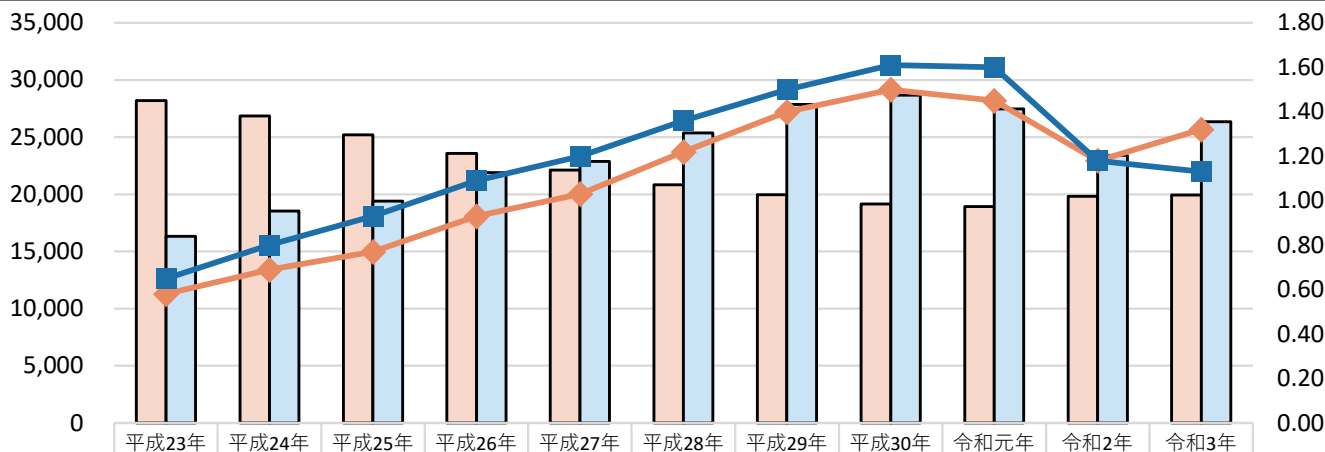
## 3 労働需給の動向

### (1) (本県) 雇用情勢 (有効求人倍率、完全失業率等)

#### (1)-1 本県の求人、求職及び有効求人倍率※の推移 (原数値) (H23~R3の各年平均)

(出典) 県内：宮崎労働局HP (R4. 2. 1掲載)：ニュース&トピックス>報道発表資料 (令和3年 一般職業紹介状況等の年分集計数値)  
 全国：厚生労働省HP (R4. 2. 1掲載)：一般職業紹介状況 (令和3年12月分及び令和3年分) について

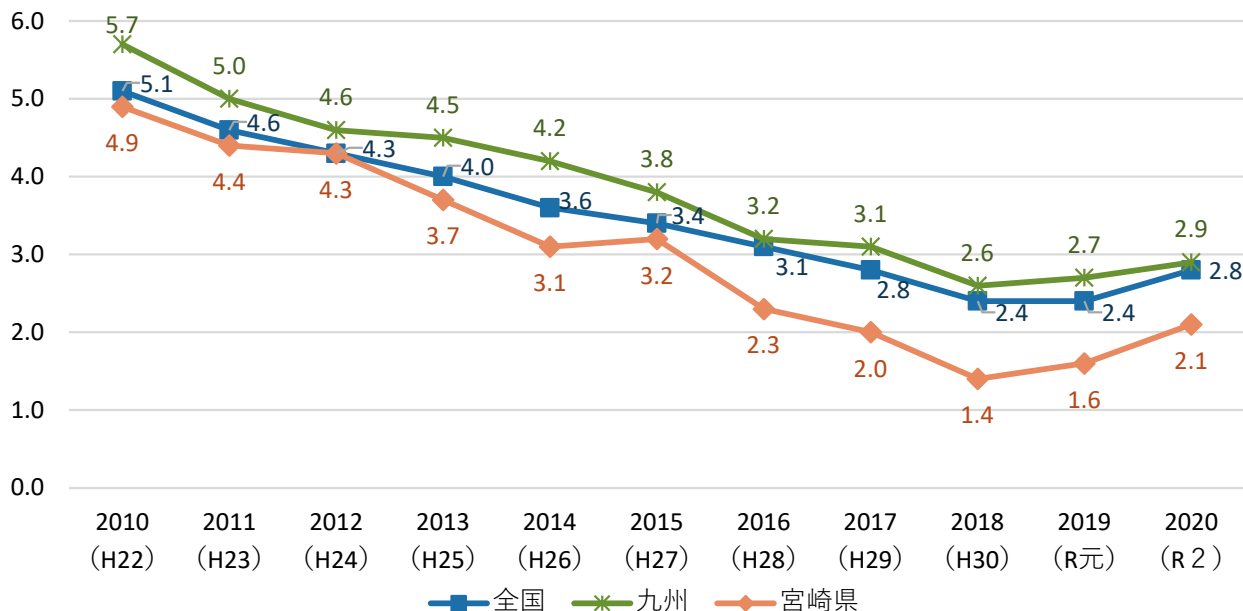
- ・本県の令和3年平均の有効求人倍率は1.32倍となり、前年の1.18倍を0.14ポイント上回った。
- ・また、有効求人は前年に比べ12.5%増、有効求職者は0.6%増となった。



#### (1)-2 完全失業率※の推移 (全国、九州、宮崎) (H22~R2)

(出典) 全国、九州のデータ：総務省統計局労働力調査 (基本集計) 2020 (令和2年) 平均結果 (R3. 1. 29公表)  
 宮崎県のデータ：〈参考〉労働力調査 (基本集計) 都道府県別結果 > 年平均 (R3. 5. 28改定)

- ・本県は、全国や九州と比べて低い率となっているが、令和2年平均の上昇幅は、全国や九州と比べて高くなっており、今後注視する必要がある。
- (令和2年平均の上昇幅：本県0.5ポイント、全国0.4ポイント、九州0.2ポイント)





# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

## 3 労働需給の動向

### (2) (本県) 産業分類別従業員数、新規一般求人数

#### (2)-1 (本県) 産業分類別従業員数 (H24, H28比較)

- ・H28の構成比では、第2次産業0.4ポイント減、第1次産業、第3次産業がそれぞれ0.2ポイント増。
- ・構成割合が多いのは[卸売業、小売業(21.2%)] [医療、福祉(17.9%)] [製造業(13.6%)] など。
- ・H24比で増加しているのは、[医療、福祉(8,310人)] [教育、学習支援業(1,488人)]のほか、[農林水産業(793人)] など。
- ・減少については、[宿泊業、飲食サービス業(3,584人)] [運輸業、郵便業(2,106人)]のほか、多くの産業で減少傾向が見受けられる。

#### (2)-2 (本県) 新規一般求人数 (H24, H28, R2年度比較)

- ・H24-H28年度比では、求人総数が27,000人以上増加し、ほとんどの産業で求人数が増加している。
- ・一方、H28-R2年度比では、新型コロナウイルス感染症の影響等により、求人総数12,448人減、産業別では、[建設業] [農林漁業]などを除くほとんどの産業で求人数が減少している。

		本県の産業分類別従業員数 (民営)					本県の産業別新規一般求人数					本県の産業別新規一般求人数				
		平成24年活動調査		平成28年活動調査		比較増減 (H28-H24)	平成24年度		平成28年度		比較増減 (H28-H24)	平成28年度		令和2年度		比較増減 (R2-H28)
		総数(人)	構成(%)	総数(人)	構成(%)		総数(人)	構成(%)	総数(人)	構成(%)		総数(人)	構成(%)	総数(人)	構成(%)	
	合計	450,481	100.0%	448,050	100.0%	▲ 2,431	86,272	100.0%	113,938	100.0%	27,666	113,938	100.0%	101,490	100.0%	▲ 12,448
第1次産業	農林漁業	11,619	2.6%	12,412	2.8%	793	2,557	3.0%	2,957	2.6%	400	2,957	2.6%	3,359	3.3%	402
第2次産業	鉱業、採石業、砂利採取業	117	0.0%	78	0.0%	▲ 39	57	0.1%	71	0.1%	14	71	0.1%	130	0.1%	59
	建設業	36,455	8.1%	35,124	7.8%	▲ 1,331	5,985	6.9%	7,395	6.5%	1,410	7,395	6.5%	9,525	9.4%	2,130
	製造業	61,855	13.7%	60,717	13.6%	▲ 1,138	8,013	9.3%	11,228	9.9%	3,215	11,228	9.9%	9,215	9.1%	▲ 2,013
第3次産業	電気・ガス・熱供給・水道業	1,429	0.3%	2,232	0.5%	803	52	0.1%	53	0.0%	1	53	0.0%	63	0.1%	10
	情報通信業	6,581	1.5%	5,383	1.2%	▲ 1,198	1,683	2.0%	2,568	2.3%	885	2,568	2.3%	2,352	2.3%	▲ 216
	運輸業、郵便業	21,890	4.9%	19,784	4.4%	▲ 2,106	4,505	5.2%	4,952	4.3%	447	4,952	4.3%	4,235	4.2%	▲ 717
	卸売業、小売業	96,565	21.4%	94,952	21.2%	▲ 1,613	14,165	16.4%	15,762	13.8%	1,597	15,762	13.8%	11,053	10.9%	▲ 4,709
	金融業、保険業	10,762	2.4%	9,937	2.2%	▲ 825	868	1.0%	745	0.7%	▲ 123	745	0.7%	584	0.6%	▲ 161
	不動産業、物品賃貸業	7,260	1.6%	7,102	1.6%	▲ 158	919	1.1%	1,033	0.9%	114	1,033	0.9%	1,171	1.2%	138
	学術研究、専門・技術サービス業	8,544	1.9%	8,884	2.0%	340	2,062	2.4%	2,130	1.9%	68	2,130	1.9%	2,022	2.0%	▲ 108
	宿泊業、飲食サービス業	44,800	9.9%	41,216	9.2%	▲ 3,584	7,035	8.2%	8,447	7.4%	1,412	8,447	7.4%	5,454	5.4%	▲ 2,993
	生活関連サービス業、娯楽業	21,991	4.9%	20,079	4.5%	▲ 1,912	3,537	4.1%	4,158	3.6%	621	4,158	3.6%	2,453	2.4%	▲ 1,705
	教育、学習支援業	11,883	2.6%	13,371	3.0%	1,488	1,195	1.4%	1,886	1.7%	691	1,886	1.7%	1,934	1.9%	48
	医療、福祉	71,829	15.9%	80,139	17.9%	8,310	23,311	27.0%	31,199	27.4%	7,888	31,199	27.4%	30,726	30.3%	▲ 473
	複合サービス事業	5,842	1.3%	6,045	1.3%	203	1,172	1.4%	1,276	1.1%	104	1,276	1.1%	1,129	1.1%	▲ 147
	サービス業(他に分類されないもの)	31,059	6.9%	30,595	6.8%	▲ 464	9,156	10.6%	18,078	15.9%	8,922	18,078	15.9%	16,085	15.8%	▲ 1,993

(出典) H24・H28年経済センサス (宮崎県HP)

(出典) 職業安定業務統計年報 (宮崎労働局HP)

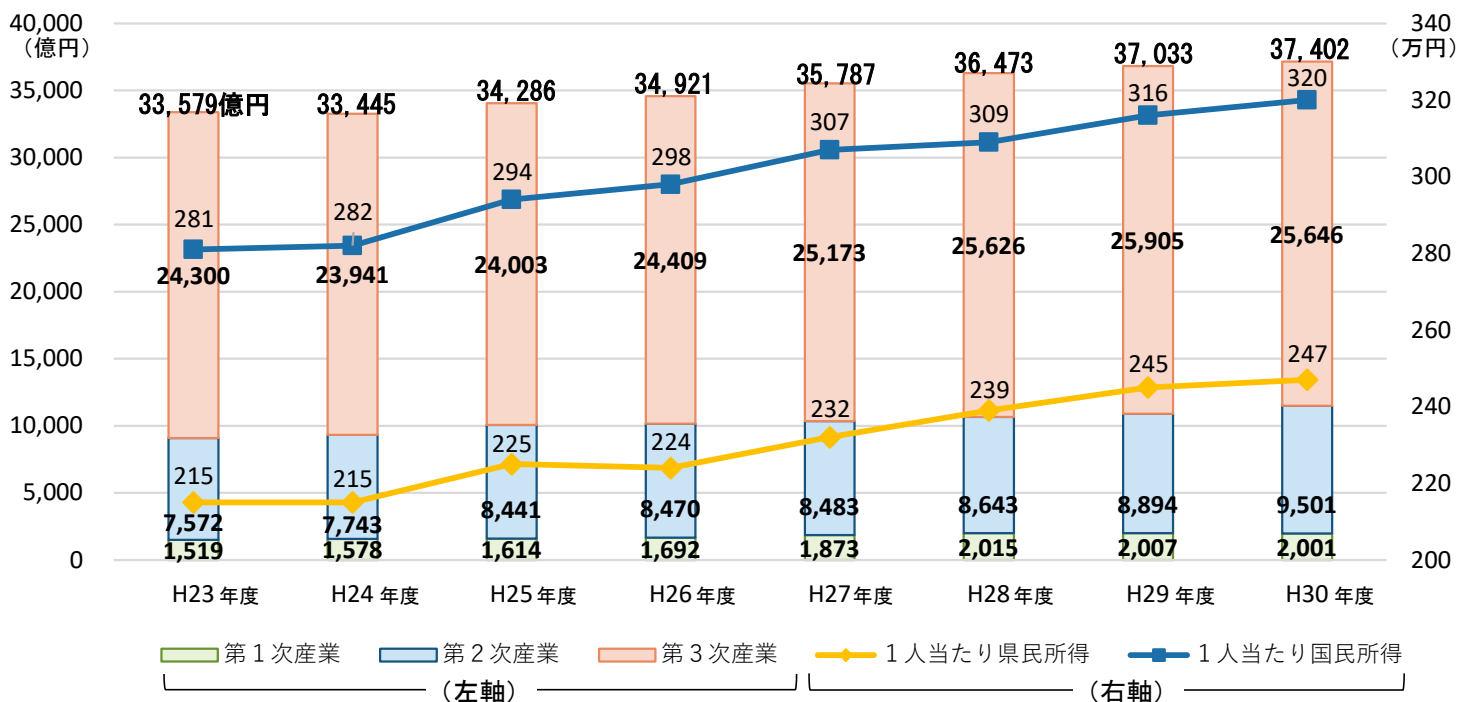
# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

## 3 労働需給の動向

### (3) (本県) 県内総生産及び1人当たり県民所得の推移 (H23~H30年度)

(出典) 平成30年度宮崎県県民経済計算 (宮崎県HP>宮崎県県民経済計算(平成30年度確報)) R3. 3. 4掲載

- ・平成30年度の県内総生産は、対前年度比1.0%増加。第1次、第3次産業は微減、第2次産業は繊維製品、食料品、化学などの製造業及び建設業が増加し、対前年度比6.8%増となっている。
- ・1人当たり県民所得は、H26年度以降上昇を続けているが、H30年度の1人当たり国民所得との格差を示す所得水準は前年度比0.1ポイント低下して77.2となった。



### (4) (本県) 職業大分類別有業者数 (H24, H29)

(出典) H24・29年就業構造基本調査※ (総務省統計局) (宮崎県HP)

- ・「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」の数が増加、「専門的・技術的職業従事者」については、特に女性の増加が目立っている。
- ・一方、「販売従事者」「生産工程従事者」の数が減少、特に女性の減少が目立っている。

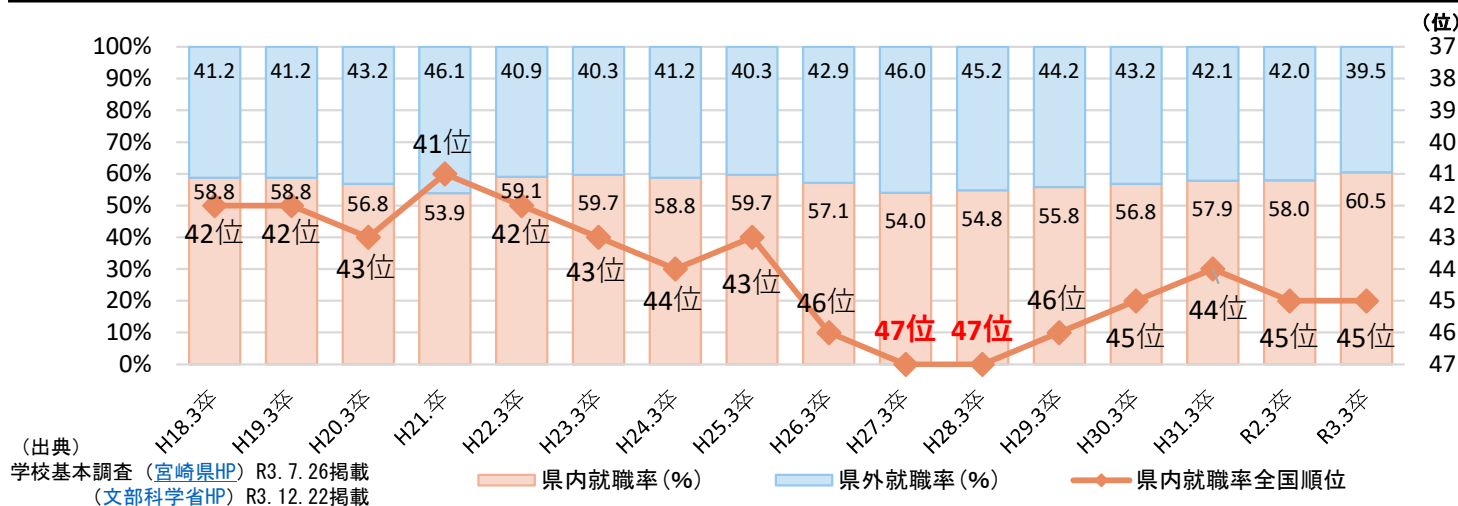
	【総数】 実数 (人)			【男性】 実数 (人)			【女性】 実数 (人)		
	平成24年	平成29年	増減	平成24年	平成29年	増減	平成24年	平成29年	増減
総数	553,700	548,800	▲ 4,900	296,600	292,200	▲ 4,400	257,000	256,600	▲ 400
管理的職業従事者	12,600	14,700	▲ 2,100	11,100	12,700	▲ 1,600	1,400	2,000	▲ 600
専門的・技術的職業従事者	83,100	89,200	▲ 6,100	37,000	38,900	▲ 1,900	46,000	50,300	▲ 4,300
事務従事者	87,600	98,400	▲ 10,800	29,900	35,000	▲ 5,100	57,700	63,400	▲ 5,700
販売従事者	67,300	55,100	▲ 12,200	34,900	30,800	▲ 4,100	32,400	24,400	▲ 8,000
サービス職業従事者	72,500	70,400	▲ 2,100	21,800	19,100	▲ 2,700	50,700	51,300	▲ 600
保安職業従事者	11,000	8,600	▲ 2,400	10,300	8,200	▲ 2,100	700	400	▲ 300
農林漁業従事者	55,300	51,500	▲ 3,800	34,100	33,100	▲ 1,000	21,100	18,400	▲ 2,700
生産工程従事者	74,600	70,000	▲ 4,600	48,600	47,200	▲ 1,400	25,900	22,800	▲ 3,100
輸送・機械運転従事者	19,700	20,600	▲ 900	19,400	19,900	▲ 500	300	800	▲ 500
建設・採掘従事者	29,000	28,300	▲ 700	28,500	27,600	▲ 900	500	700	▲ 200
運搬・清掃・包装等従事者	33,500	34,100	▲ 600	16,400	15,900	▲ 500	17,000	18,200	▲ 1,200
分類不能の職業	7,600	7,900	▲ 300	4,400	3,900	▲ 500	3,200	3,900	▲ 700

# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

## 3 労働需給の動向

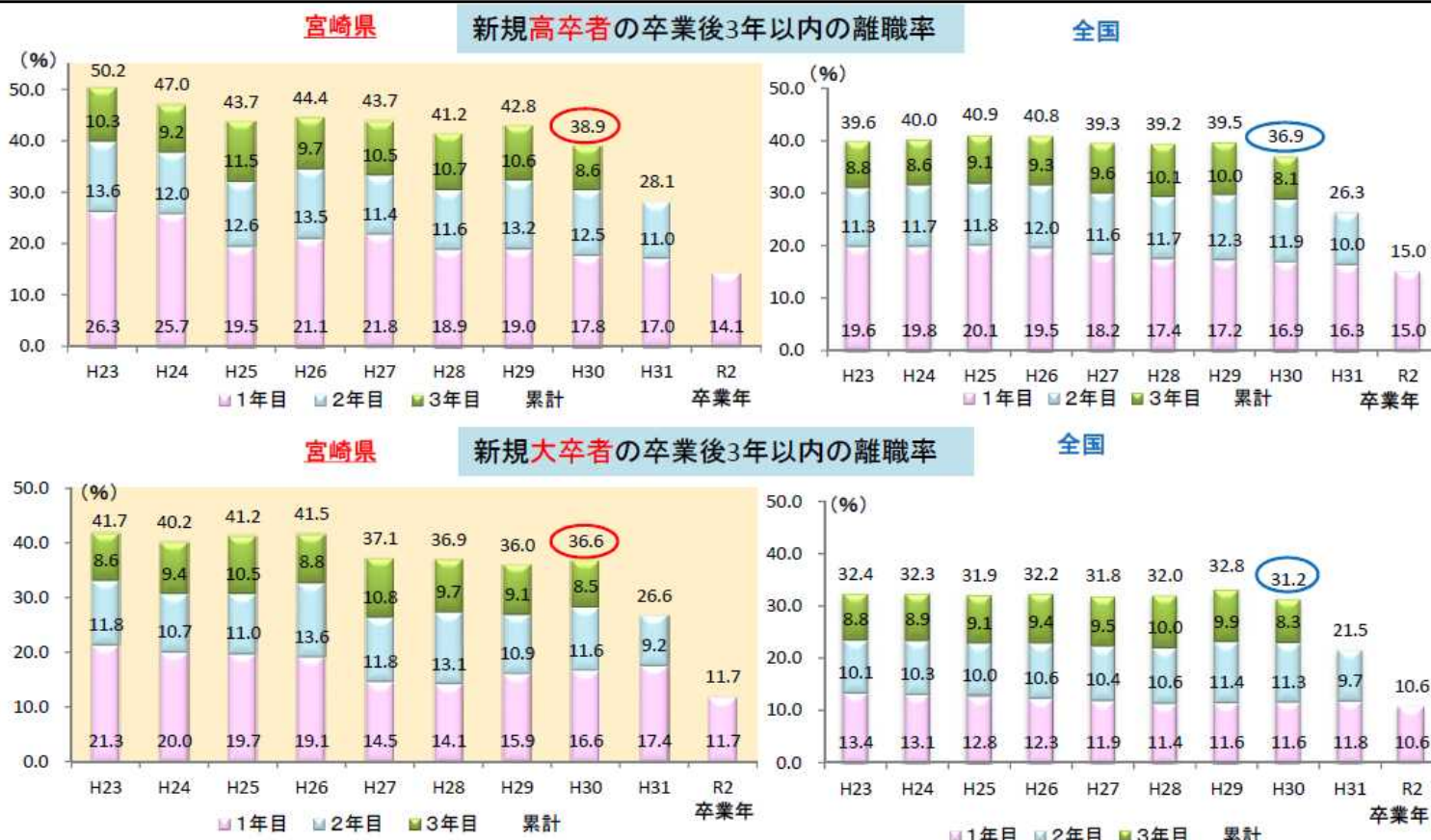
### (5) (本県) 高校生県内就職率・全国順位の推移 (H18.3月卒～R3.3月卒)

・令和3年3月卒業生については、前年度を2.5ポイント上回ったが、順位は前年度と同じ45位となっており、全国的に地域内就職の傾向が強まっている状況がうかがえる。



### (6) (本県) 高校・大学卒業後3年以内離職率の推移 (H23.3月卒～H30.3月卒)

・平成23年3月卒以降、本県では、高校・大学卒業生ともに全国平均を上回る離職率が続いている。  
 ・平成30年3月高卒者については、全国では2.6ポイント低下、本県でも3.9ポイント低下し、40%を下回った。一方で、大卒者については、全国では低下しているが、本県においては前年比0.6ポイント上昇した。



(注1)事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得届の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。(注2)3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。(注3)宮崎県の数値については、23年3月卒については1~3年目にそれぞれ離職率を算出した離職率の和を3年以内離職率としている。

# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

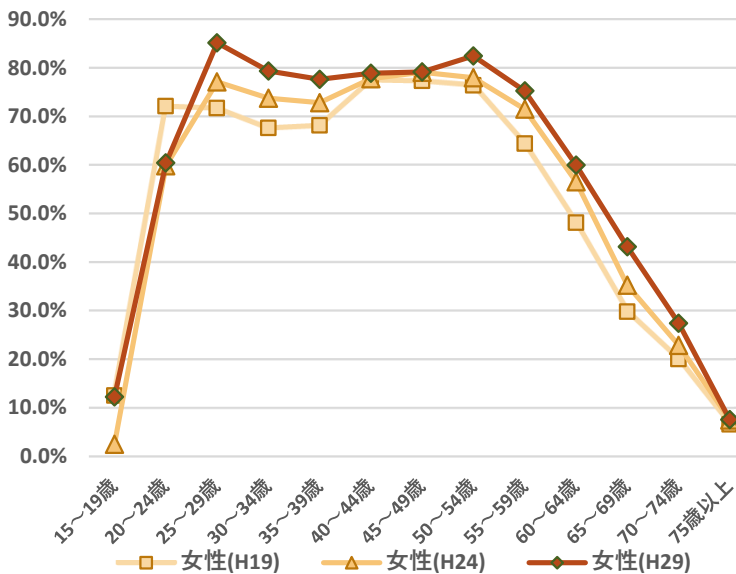
## 3 労働需給の動向

### (7) (本県) 女性の就業状況 (H19, H24, H29比較)

(出典) 総務省統計局「就業構造基本調査※ (H19, H24, H29)」 (宮崎県HP>平成29年就業構造基本調査)

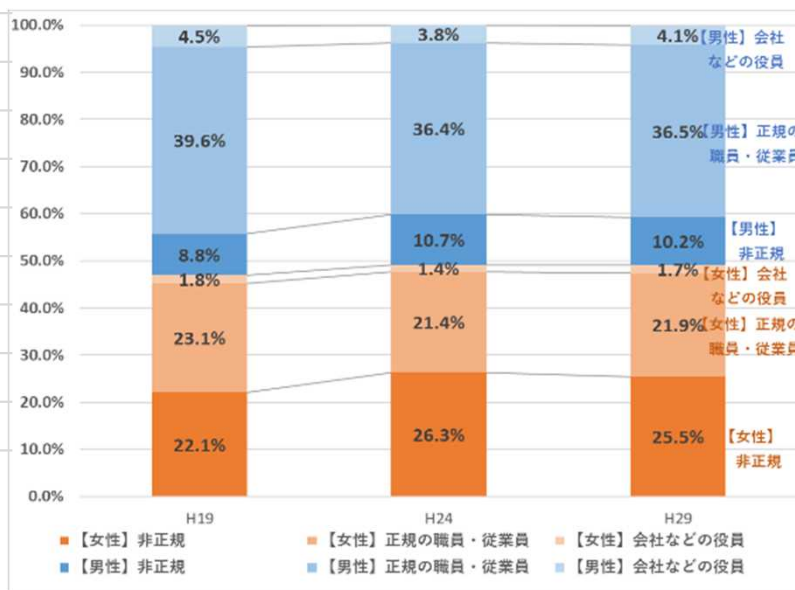
#### (7)-1 女性の年齢階級別労働率の推移

・25歳以上の全ての年齢階層において上昇傾向が見られる。



#### (7)-2 男女別、雇用形態別構成比の推移

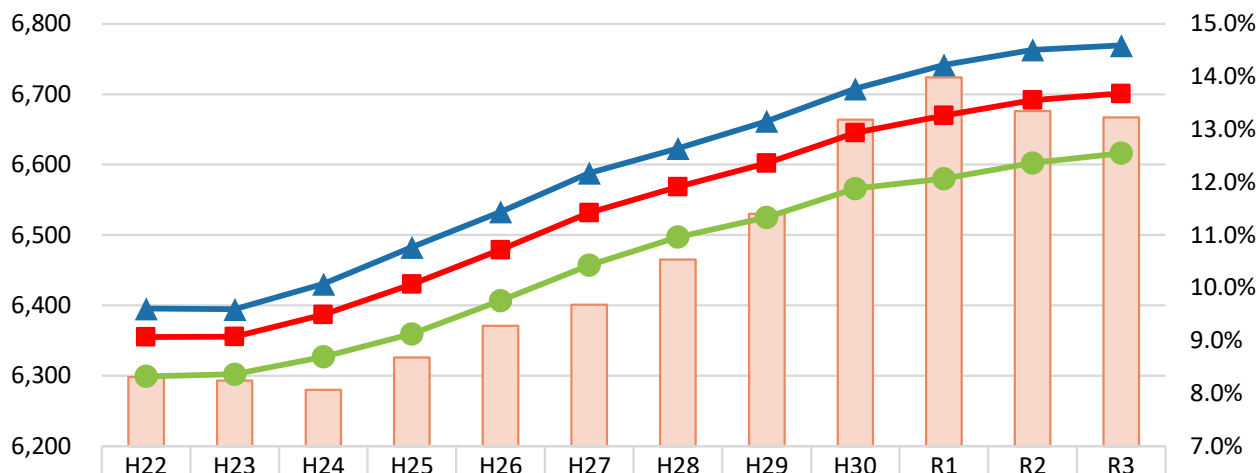
・女性雇用者の割合は増加傾向であるが、依然として非正規の割合が高い。



### (8) (全国) 就業者に占める高齢者 (65歳以上) 割合の推移 (H22~R3)

(出典) 総務省統計局「労働力調査(基本集計) (R4. 2. 1公表)」2021年(令和3年)平均結果の概要>表3 年齢階級別就業者数の推移

・就業者数は令和2年以降減少する一方、就業者全体に占める65歳以上就業者の割合は増加傾向にあり、令和3年には13.7%へ上昇している。



# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

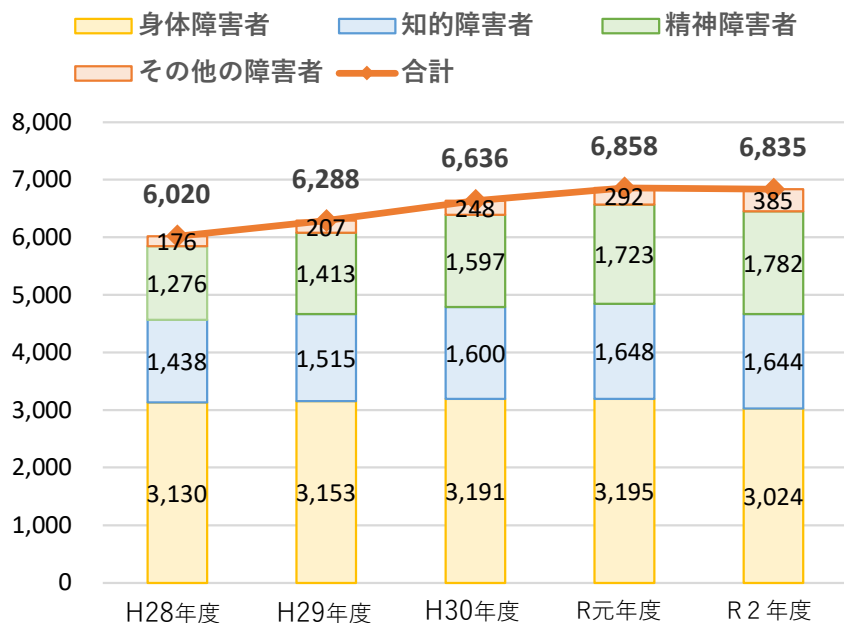
## 3 労働需給の動向

### (9) (本県) 障がい者の就業状況

#### (9)-1 県内の労働局に登録された障害者数（就業中の者）の推移（H28～R2年度）

（出典）宮崎労働局HP「各年度 職業安定業務統計年報」>「令和2年度年報」(R3. 10. 1掲載)>P15>区分「就業中の者」の集計結果

- ・令和2年度末までの4年間で就業中の者が815名増加した。
- ・令和2年度末までの1年間では、新型コロナウイルス感染症の影響で、求人・求職ともに動きが鈍化したことに伴い、若干の減少となった。

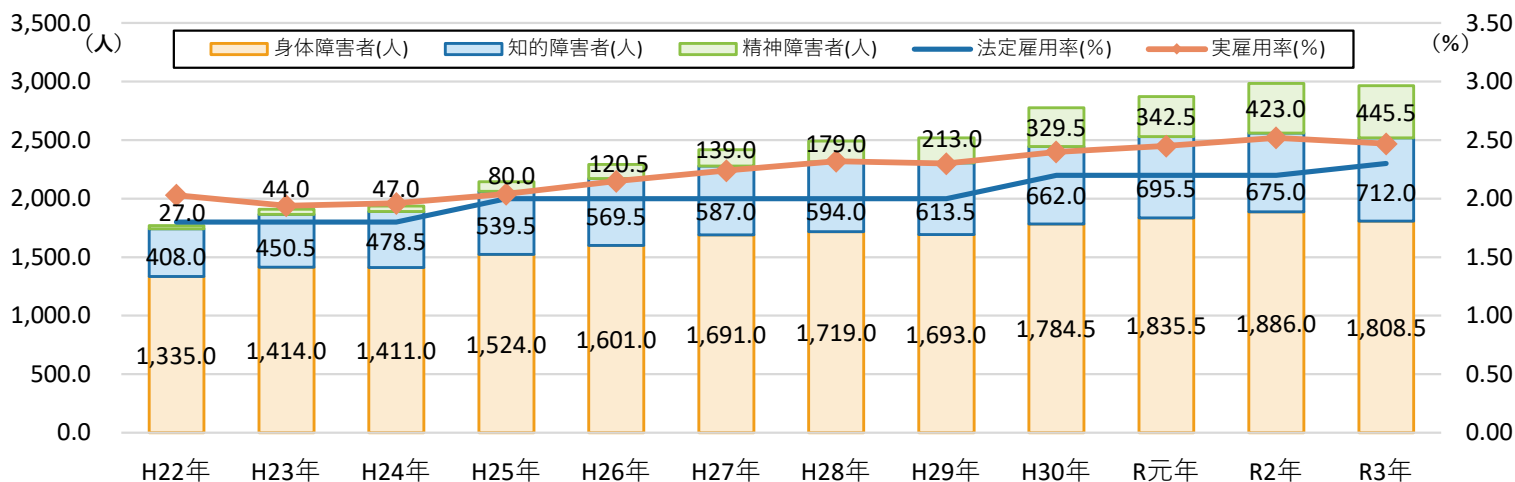


障害者数(単位:人)	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
合計	6,020	6,288	6,636	6,858	6,835
④その他の障害者	176	207	248	292	385
発達障害者	40	50	61	88	164
難病障害者	105	120	144	158	169
高次脳機能障害者	2	3	4	6	7
その他の障害者	29	34	39	40	45
③精神障害者	1,276	1,413	1,597	1,723	1,782
②知的障害者	1,438	1,515	1,600	1,648	1,644
①身体障害者	3,130	3,153	3,191	3,195	3,024
視覚	262	258	265	255	237
聴覚・平衡・音声 言語・そしゃく機能	409	419	408	424	392
上肢切断機能	725	726	719	719	687
下肢切断機能	976	977	992	979	914
体幹機能	98	101	95	97	88
脳病変による運動機能	14	16	19	18	17
内部機能	646	656	693	703	688
その他の身体障害	0	0	0	0	1

#### (9)-2 障害者雇用促進法に基づく本県の障害者雇用状況の推移（H22～R3）

（出典）宮崎労働局HP「障害者の雇入れ」>令和3年6月1日現在の状況(宮崎県の状況、R3. 12. 28掲載)を反映

- ・令和3年は過去最高となった前年と比べ0.6%（18人）減となった。
- ・障がい種別では、身体障害者が半数以上を占めるが、全体に占める割合は、2.2%（77.5人）減となった。



	H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R元年度	R2年	R3年
合計(人)	1,770.0	1,908.5	1,936.5	2,143.5	2,291.0	2,417.0	2,492.0	2,519.5	2,776.0	2,873.5	2,984.0	2,966.0
法定雇用率(%)	1.80	1.80	1.80	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.20	2.20	2.20	2.30
実雇用率(%)	2.03	1.94	1.96	2.04	2.15	2.24	2.32	2.30	2.40	2.45	2.52	2.47

※法定雇用率は令和3年3月1日に改訂され、0.1%引き上げられている。（民間企業の場合は2.2%→2.3%へ）

また、法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が従業員45.5人以上から43.5人以上に拡大されている。

※集計人数は、報告のルールに則って測定された数値であり、実際に雇用されている障害者の数ではない。（例：短時間労働者は0.5人としてカウント、重度の身体・知的障がい者は2人としてカウント、など）

# 第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

## 3 労働需給の動向

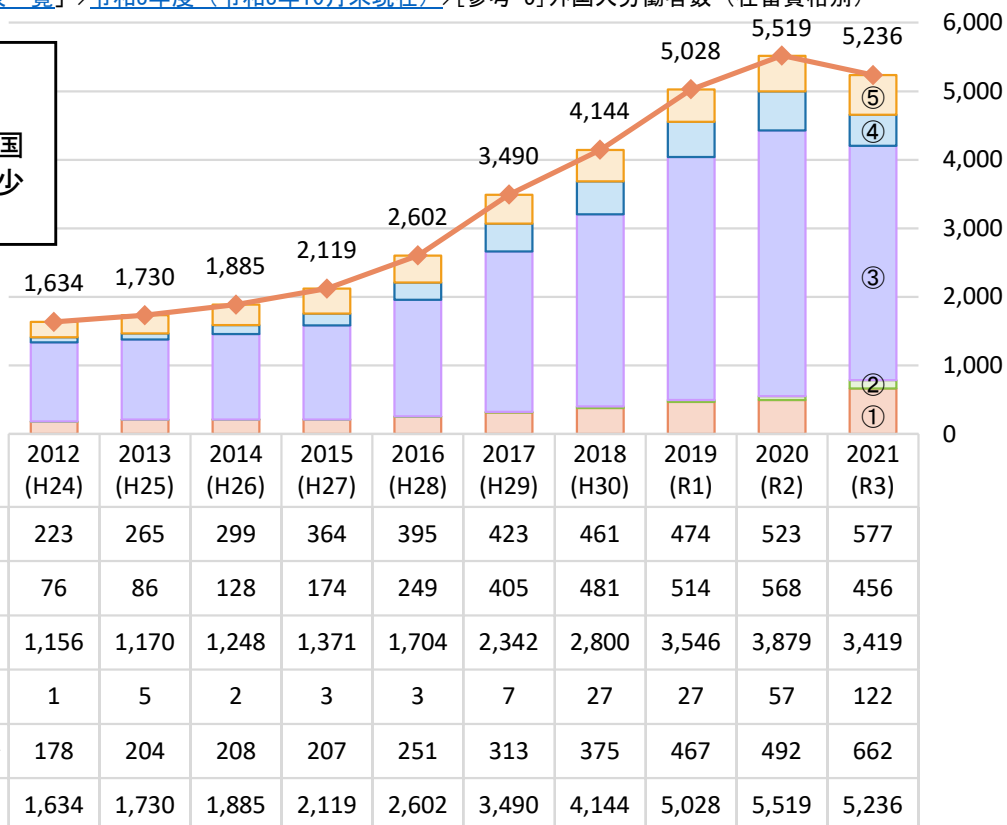
### (10) (本県) 外国人の就業状況

#### (10-1) 本県の外国人労働者数（在留資格別）の推移（H24～R3）

(出典) 宮崎労働局HP (R4. 2. 1掲載)

「外国人雇用状況の届出状況表一覧」>令和3年度（令和3年10月末現在）>[参考-5]外国人労働者数（在留資格別）

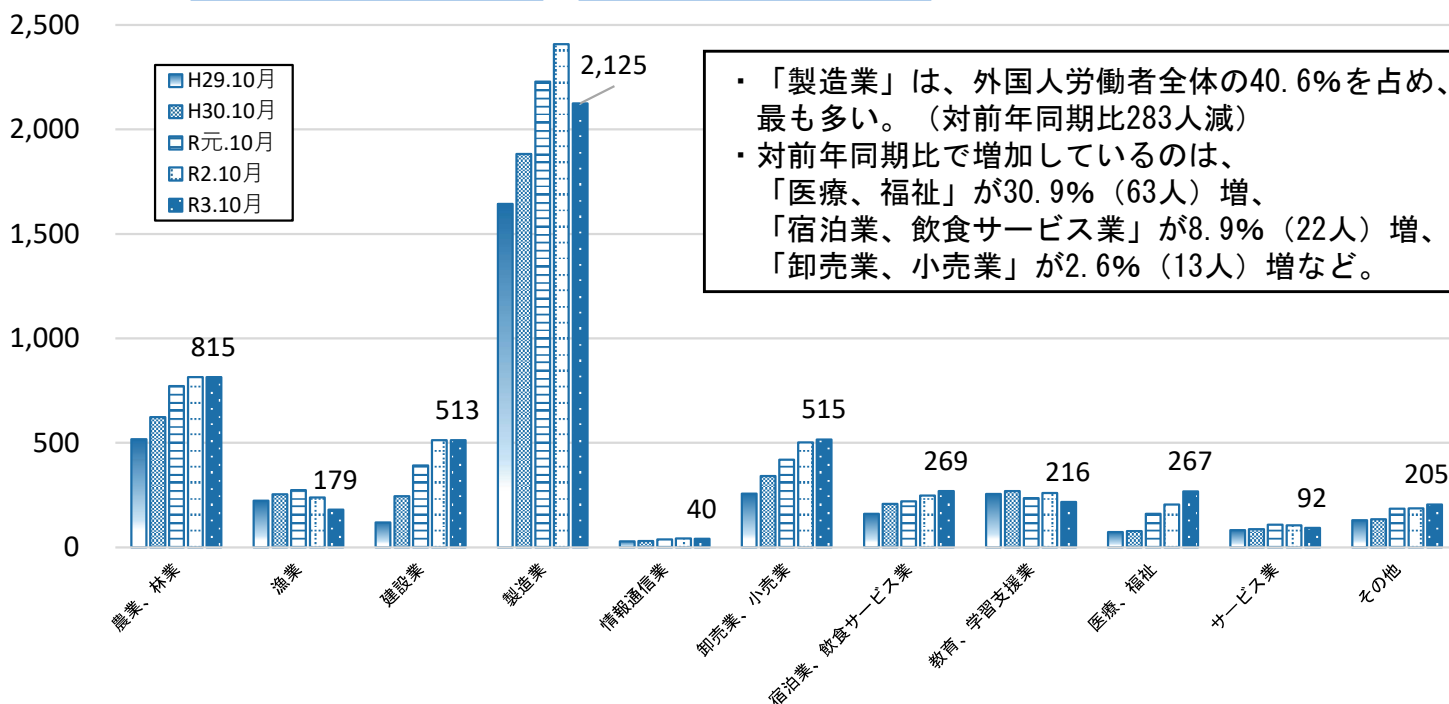
- ・令和3年の総数は、前年同期比5.1% (283人) 減。
- ・新型コロナの影響により、出入国が困難となったことが、主な減少の要因と考えられる。



#### (10-2) 本県の産業別外国人労働者数の推移（H28～R3）

(出典) 宮崎労働局HP (R4. 2. 1掲載)

「外国人雇用状況の届出状況表一覧」>令和3年度（令和3年10月末現在）>[参考-6]外国人労働者数（産業別）



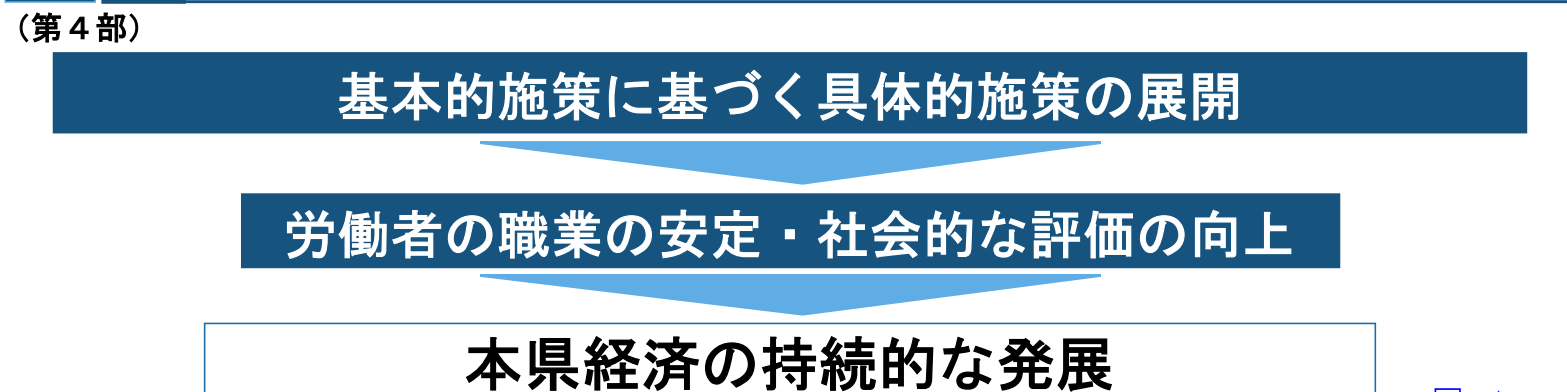
- ・「製造業」は、外国人労働者全体の40.6%を占め、最も多い。（対前年同期比283人減）
- ・対前年同期比で増加しているのは、「医療、福祉」が30.9%（63人）増、「宿泊業、飲食サービス業」が8.9%（22人）増、「卸売業、小売業」が2.6%（13人）増など。

# 第3部 基本的施策

(第2部)		(関連データ)
現状	1 人口減少・生産年齢人口の減少	第2部-1-(1)~(3)
	2 若年者の県外流出・早期離職（※宮崎県の特徴のひとつ）	第2部-3-(5)~(6) ニーズ調査-Ⅱ-4~7
	3 新型コロナウイルス感染症の影響等による働き方の変化	
	4 デジタル変革※の進展などによる社会システムの変化	第2部-2-(1)~(6)
	5 ものづくり産業における技能者の減少・高齢化	第2部-3-(8) ニーズ調査-Ⅱ-3

課題	1 労働力の確保・定着支援	1 2
	2 労働者一人ひとりの生産性の更なる向上	1 2 3 4
	3 急速に変化する産業構造、社会環境への柔軟な対応	3 4
	4 ものづくり産業を支える技能者の確保・育成	5

(第3部)		
基本的施策	1 デジタル変革※の進展など急速な産業構造や社会環境の変化に柔軟に対応し、更なる生産性向上に資する職業能力開発及びキャリア形成の推進	2 3
	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	1 2 3
	3 技能の振興	4
	4 県立産業技術専門校※の機能強化	1 4
	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	1 2 3 4







## 第4部 具体的施策の展開

### 基本的施策 1

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

#### 現状

- **デジタル変革**※（デジタル技術等を利活用して、これまでの製品、サービス、ビジネスモデルやビジネスプロセス、さらには組織や業界構造を刷新する取組）の進展
- デジタル技術を活用した生産性向上、働き方改革への取組の社会への浸透
- 国・県におけるデジタル社会実現へ向けた動き  
国： **デジタル改革関連法**の整備※、「デジタル庁」設置（令和3年9月）  
県： 「宮崎県情報化推進計画」策定（令和3年3月）

#### 課題

- デジタル変革の進展を踏まえた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
- 急速な産業構造や社会環境の変化、企業・労働者・求職者のニーズ等に柔軟に対応した職業能力開発施策の実施
- 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ITの知識・技術等の付与
- 企業における人材育成（社員向け研修、資格取得推進等の取組）への支援

## 具体的施策

### 1-1)

### 個人や企業が求めるレベルに応じたITの知識・技術等の習得につながる職業能力開発の推進

- ・ デジタル変革への対応、IT戦略等を担う高度IT人材の育成はもちろん、一人ひとりの業務効率化のため、最低限度のITの知識・技術や情報通信機器の活用に必要な知識等を備えた人材の育成も必要。
- ・ **公的職業訓練**においては、介護や一般事務に関する知識等の習得に合わせて基礎的なITの知識・技術等の取得につながる訓練を実施する。
- ・ 企業アンケートでは、デジタル人材の確保について、自社の既存人材をOJTやOFF-JTによりデジタル人材として育成しようとする姿勢が見られることから、社内におけるIT人材育成に取り組む企業向けのセミナー、研修会等へのニーズの高まりが予想される。

- ① **公的職業訓練**におけるITの知識・技術等の付与
- ② IT人材育成に係るセミナー、研修会等の開催

※「デジタル化」と「デジタル変革（デジタルトランスフォーメーション(DX)）」

企業にとって、「デジタル化」への対応の差は「業務効率化」の差として現れる。一方、「デジタル変革」への対応の差は、業界構造や提供するサービス、製品そのものの刷新・変革への対応の差となり、対応できない企業は市場に置き去りにされる可能性がある。

### 1-2)

### 人手不足が懸念される分野への労働移動に対する職業能力開発の推進

- ・ 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・福祉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、新たな職業を目指すための目標設定、目標達成に向けた資格取得や知識・技能向上のための職業訓練施策が必要。

- ① 雇用情勢等に応じた柔軟な公的職業訓練（離転職者、求職者、学卒者向け訓練）の推進
- ② 各産業における人材確保に係る取組への支援

# 第4部 具体的施策の展開

## 基本的施策 1

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

### 具体的施策

#### 1-(3) 企業・業界等における在職者向け人材育成の取組への支援

- ・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社会人の学び直し（[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。
- ・企業におけるデジタル技術の導入を担う人材には、デジタルそのものの知識・技術だけでなく、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、企業や業界による長期的・計画的な視点に基づく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。

- 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
- ③ 業界ニーズを踏まえた[認定職業訓練](#)※への支援、[在職者訓練](#)※の実施
- ④ 各産業における多様な人材育成や技能継承等への支援

#### 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、能力開発については、雇用主の理解も不可欠である。
- ・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ワーク・ライフ・バランス※等に配慮した環境整備に取り組む企業双方への支援を行う。

##### 【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※  
※ジョブ・カード  
個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツール。

##### 【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）
- ④ 仕事と生活の両立に向けた職場環境改善に取り組む企業の認証

# 第4部 具体的施策の展開

## 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

<b>現状</b>	○今後も想定される人口減少・生産年齢人口※の減少 ○高齢者、女性、障がい者など多様な人材の社会参加を進めるための法整備・環境整備の進展 ○進学や就職時における若年層の県外流出、早期離職
<b>課題</b>	○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、早期離職の抑制
<b>施策展開の方向性</b>	○多様な人材それぞれのニーズや特性に応じた人材育成や学び直し等の支援 ○宮崎で暮らし働きたいと思ってもらえるような労働環境整備、県内企業とのマッチング、情報発信の実施

## 具体的施策

### 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の連携の強化、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 高校生等に対する企業の現場での実践的な研修、意見交換等の実施
- ③ 小中高校等での熟練技能者によるものづくり体験、技術指導等の実施
- ④ 各産業における教育現場と連携した魅力発信

### 2-(2) 若年者のキャリア形成及び職業能力開発

- ・一人ひとりのニーズに応じた支援のため、若年者を対象とした相談窓口を引き続き運営。
- ・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、情報発信を引き続き行う。

- ① 若年者を対象とした企業との交流機会の創出
- ② 若年者相談窓口の活用促進
- ③ 県内で働くことや県内企業・産業の魅力の発信
- ④ 県外進学者等に対する県内就職に向けた情報提供等の実施
- ⑤ 若年者向け公共職業訓練

### 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](#)（令和2年4月1日）等を踏まえた、女性への採用、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 女性向け相談窓口の利用促進、情報発信の充実及び希望する就労形態への就職促進
- 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

## 第4部 具体的施策の展開

### 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等の推進

### 具体的施策

#### 2-(4) 中高年齢者の活躍推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技術向上を図るとともに、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）](#)
- ② 高齢者向け相談窓口、情報発信の充実
- ③ 生産性向上支援訓練（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

・障がいのある方の求職数が増加を続ける中で、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た、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 [障がい者委託訓練](#)※の実施
- ③ 在宅就労等のためのホームページ作成等の訓練の実施
- ④ [アビリンピック](#)※の開催
- 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、企業による非正規雇用労働者への人材育成を支援するとともに、公的職業訓練においても、正社員就職を希望する方を念頭においた訓練を実施する。

- ① [人材開発支援助成金](#)※（特別育成訓練コース）
- ② 正社員就職を目指す方への公的職業訓練の実施

#### 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](#)※
- ③ 関係機関と連携したサポート体制による支援（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
- ⑤ 外国人労働者が働きやすい職場づくりの促進

## 第4部 具体的施策の展開

### 基本的施策3

### 技能の振興

**現状** ○ものづくり産業における技能者の減少、高齢化  
○ものづくり現場での外国人労働者の増加

**課題** ○ものづくり産業を支える技能者の確保・育成

**施策展開の方向性** ○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

### 3-(1) 若年技能者の育成推進及び高度技能者の確保

- ・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。
- ・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。

- ① 技能まつり※の実施
- ② 小中高校等での熟練技能者によるものづくり体験、技術指導等の実施【再掲 2-(1)-③】
- ③ 技能五輪※や若年者ものづくり競技大会等への派遣支援
- ④ 業界ニーズを踏まえた認定職業訓練※への支援、在職者訓練※の実施【再掲 1-(3)-③】

### 3-(2) 技能検定制度の普及促進

- ・各種試験・検定の受験（検）資格付与・免除など、技能検定合格者のメリット、技能検定合格者を雇用することのメリットを伝えながら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検者の確保
- ② 職業能力開発協会※（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尊重気運の醸成

- ・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う機会を創出し、技能尊重気運の向上を図る。

- ① 技能関連の表彰制度
- ② 技能まつりの実施【再掲 3-(1)-①】
- ③ 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）

# 第4部 具体的施策の展開

## 基本的施策4

### 県立産業技術専門校※の機能強化

**現状**

- ものづくり産業への若年技術者流入減少
- 県内関連業界・企業からの本校修了生への期待の高さ
- 中学・高校卒業生の進学率向上によるものづくり産業への就職率の低下

**課題**

- 県内企業ニーズの把握と訓練内容・取得資格等の検討
- 産業技術専門校入校生の確保

**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対応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

### 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、本県のものづくり産業を支える中核的技能者の育成に資する訓練内容の充実強化を図る。

- 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施設内訓練、在職者訓練※の内容検証
- 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

・入校の主な対象者である学生、進路指導を行う教員、保護者などに対して、専門校の認知度向上を図る。  
・また、一方的な情報発信だけでなく、専門校への来訪を促す機会の創出、高等学校等への定期的な訪問による関係構築を行う。

- ① パンフレット、SNS、県広報媒体等を活用した情報発信
- ② オープンキャンパス等の開催、施設見学の受入
- ③ 高等学校、職業安定所等に対する定期的な訪問活動

### 4-3) 指導体制の強化

・新たな技術進展等を踏まえて地域産業界のニーズや国の訓練方針の変化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・向上や計画的な訓練指導員の確保等指導体制の強化を図る。

- ① 訓練指導員の計画的な確保・育成

## 第4部 具体的施策の展開

### 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

現状	<ul style="list-style-type: none"><li>○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</li><li>○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</li><li>○テレワーク、リモート会議等働き方の変化</li></ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"><li>○急速な産業構造や社会環境の変化、企業・労働者・求職者のニーズ等に柔軟に対応した職業能力開発施策の実施</li><li>○職業能力開発施策に関する支援を必要とする人に対する情報伝達</li></ul>
施策展開の方向性	<ul style="list-style-type: none"><li>○宮崎労働局、<a href="#">機構</a>※、県の三者による<a href="#">公的職業訓練</a>の一体的計画策定、実施、情報発信に向けた連携</li><li>○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</li><li>○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</li></ul>

## 具体的施策

### 5-1) 国、機構及び民間教育訓練機関等との連携・役割分担による地域ニーズの把握、地方訓練計画の策定、情報発信

・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など労働局、[機構](#)、その他関係機関等と連携した情報共有、情報発信
- ② 関係機関と連携したサポート体制による支援（[就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム](#)）  
【再掲 2-(7)-③】
- 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





# 第11次宮崎県職業能力開発計画における目標数値

第10次目標値	実績値						目標値		第11次目標値	
	平27	平28	平29	平30	令元	令2	令8	具体的施策		
委託訓練※の充足率：％	93.4	92.5	84.4	78.5	78.0	82.8	95.0	93.0	1-(2)-①	
委託訓練修了者の就職率※1：％	85.1	81.8	81.1	79.6	80.1	82.2	87.0	87.0	1-(2)-①	
技能検定の合格者数 (県内受験者のみ)：人	1,145	1,054	927	896	1,019	※2508	1,330	1,180	3-(2)	
県立産業技術専門校 修了生の就職率：率	96.3	95.9	98.5	98.3	98.2	98.7	100.0	100.0	4	

※1：当該年度に委託訓練を修了した者の中で、修了後3か月以内に就職が決定した者の割合 = 就職者(中退就職者含) / 修了者 + 中退就職者  
 ※2：新型コロナウイルス感染症のため「前期」の検定が中止となり、大幅減少。(県内合格者：協会※実施分487+機械保全21)

第11次計画から追加する目標値	令2 実績値	令8 目標値	具体的施策
委託訓練(情報処理技術者養成コース)修了生の関連産業就率：％	59.3	75.0	1-(1)-①
委託訓練(知識等習得コースのうち介護・医療・福祉分野関連)修了生の 関連産業就職率：％	76.5	85.0	1-(2)-①
認定職業訓練生数(普通課程・短期課程)：人 (※事業主等が行う労働者の職業能力開発拠への支援)	普 79 短 323	普 86 短 500	1-(3)-③
小中学生等への技能体験教室参加者数：人	751	840	2-(1)-③
委託訓練活用型デュアルシステム(座学訓練+企業実習)修了生の関連産 業就職率：％	74.5	85.0	2-(3)-②
委託訓練長期高度人材育成コース(座学訓練+企業実習)修了生の正社員 就職率：％(国家資格取得により正社員就職を目指すコース)	77.3	85.0	2-(6)-②
高校生・若年技能士等への熟練技能士による技能講座参加者数：人	299	320	3-(1)-②

[BACK](#) 目次



## 目次

I	<a href="#">調査の概要</a>	30
II	調査結果の概要	
1	<a href="#">事業所における教育訓練、人材育成への取組状況について</a>	31
2	<a href="#">技能検定制度について</a>	38
3	<a href="#">技能継承における課題、取組について</a>	41
4	<a href="#">高校生の県内就職希望状況について</a>	42
5	<a href="#">短大・大学生の県内就職希望状況について</a>	43
6	<a href="#">高校生及び短大・大学生の職業観について</a>	44
7	<a href="#">中学生の職業観について</a>	45
8	<a href="#">障がい者の雇用について</a>	46
9	<a href="#">外国人の雇用について</a>	48
10	<a href="#">職業能力開発施設について</a>	49
11	<a href="#">職業能力開発施設（県立産業技術専門校、同高鍋校）について</a>	50
12	<a href="#">宮崎県（県立産業技術専門校）が実施する在職者訓練について</a>	52
13	<a href="#">企業が新たに採用する人材に求める能力について</a>	53
14	<a href="#">企業が従業員に求める能力について</a>	54

# 職業能力開発ニーズ調査

## I 調査の概要

[← ニーズ調査目次へ](#)

### 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) 調査対象期日令和2年11月27日
- (3) 調査方法郵送による配布・回収  
※事業所、大学生（宮崎大学）については、WEBでも回収を行った。

### 3 調査対象先及び回収結果

対 象	対象者数 (単位:件)	回収数 (単位:件)	回収率 (単位:%)
事業所(注1)	1,000	調査票回答者:314 WEB回答者:104	41.8
大学生(短大生含む)(注2)	500	調査票回答者:345 WEB回答者:60	81.0
高校2年生(注3)	1,000	1,004	100.4
高校進路指導担当(注3)	30	35	116.7
中学進路指導担当(注4)	50	50	100.0
専修学校等(注5)	20	17	85.0
障がい者就労支援施設(注6)	50	29	58.0
専門校関連事業所(注7)	30	20	66.7
事業主団体	4	4	100.0
従業員(事業所に勤務)	3,000	969	32.3

※ 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) :事業所調査票については、同一社名で調査票とWEB両方に回答した事業所が1か所存在したため、重複分を無効としている

事業所母集団データベースを活用し、常用雇用者が5人以上の県内事業所から産業別・従業員規模別に層化無作為抽出

(注2) :県内大学及び短大から抽出

(注3) :県内高等学校から無作為に抽出

(注4) :県内中学校から無作為に抽出

(注5) :県内専修学校から無作為抽出

(注6) :県内の障がい者施設から抽出

(注7) : (注1) の事業所以外で、産業技術専門校関連業（建築、鉄工、電気、設備、塗装）の事業所を抽出

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 1 事業所における教育訓練、人材育成への取組状況について

[バック](#) ニーズ調査目次へ

#### (1) 回答事業所の属性

(上段：件数、下段：%)

調査数	貴事業所の所在地はどちらですか					調査数	どの産業分類に該当しますか						調査数	常用労働者（従業員数）は何人ですか					
	東（延岡市、西臼杵郡）	県北（日向市、日向市、東臼杵郡、西臼杵郡）	東（宮崎市、児湯郡）	県西（都城市、小林市、えびの市、北諸県郡、西諸県郡）	（日南市、串間市）		建設業	製造業	水道業	電気・ガス・熱供給	情報通信業、運輸業	卸売業、小売業		サービス業	医療、福祉	その他	1人	10人	30人
417	73	183	130	31	410	66	105	3	36	39	49	52	60	415	5	98	126	99	87
100.0	17.5	43.9	31.2	7.4	100.0	16.1	25.6	0.7	8.8	9.5	12.0	12.7	14.6	100.0	1.2	23.6	30.4	23.9	21.0

#### (2) 従業員に対する教育訓練の実施状況・効果

「効果あり」「ある程度効果あり」の合計90.1%は、H27調査時より5.1ポイント低下

	従業員に対する教育訓練を実施しているか			実施状況			実施効果				
	合計	はい	いいえ	合計	年間計画等を立てて実施している	計画的ではないが、適宜実施している	合計	効果があがっている	ある程度効果がある	あまり効果はない	効果はあがっていない
全体	(人) 417 (%) 100.0	318 76.3%	99 23.7%	316 100.0	124 39.2%	192 60.8%	314 100.0	29 9.2%	254 80.9%	29 9.2%	2 0.6%
県北（延岡市、日向市、東臼杵郡、西臼杵郡）	(人) 73 (%) 100.0	57 78.1%	16 21.9%	56 100.0	24 42.9%	32 57.1%	57 100.0	4 7.0%	49 86.0%	4 7.0%	0 0.0%
県西（宮崎市、児湯郡）	(人) 183 (%) 100.0	144 78.7%	39 21.3%	144 100.0	59 41.0%	85 59.0%	143 100.0	13 9.1%	116 81.1%	13 9.1%	1 0.7%
県南（日南市、串間市）	(人) 129 (%) 100.0	93 72.1%	36 27.9%	92 100.0	34 37.0%	58 63.0%	90 100.0	11 12.2%	70 77.8%	8 8.9%	1 1.1%
その他（未記載）	(人) 31 (%) 100.0	23 74.2%	8 25.8%	23 100.0	7 30.4%	16 69.6%	23 100.0	1 4.3%	18 78.3%	4 17.4%	0 0.0%
その他（未記載）	(人) 1 (%) 100.0	1 100.0	0 0.0%	1 100.0	0 0.0%	1 100.0	1 100.0	0 0.0%	1 100.0	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) 417 (%) 100.0	318 76.3%	99 23.7%	316 100.0	124 39.2%	192 60.8%	314 100.0	29 9.2%	254 80.9%	29 9.2%	2 0.6%
建設業	(人) 66 (%) 100.0	56 84.8%	10 15.2%	55 100.0	18 32.7%	37 67.3%	55 100.0	4 7.3%	47 85.5%	3 5.5%	1 1.8%
製造業	(人) 105 (%) 100.0	77 73.3%	28 26.7%	77 100.0	35 45.5%	42 54.5%	76 100.0	9 11.8%	57 75.0%	10 13.2%	0 0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	(人) 3 (%) 100.0	2 66.7%	1 33.3%	2 100.0	0 0.0%	2 100.0	2 100.0	0 0.0%	2 100.0	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業、運輸業	(人) 36 (%) 100.0	29 80.6%	7 19.4%	29 100.0	11 37.9%	18 62.1%	29 100.0	3 10.3%	23 79.3%	3 10.3%	0 0.0%
卸売業、小売業	(人) 39 (%) 100.0	22 56.4%	17 43.6%	22 100.0	6 27.3%	16 72.7%	22 100.0	5 22.7%	15 68.2%	2 9.1%	0 0.0%
サービス業	(人) 49 (%) 100.0	40 81.6%	9 18.4%	39 100.0	13 33.3%	26 66.7%	39 100.0	3 7.7%	32 82.1%	3 7.7%	1 2.6%
医療、福祉	(人) 52 (%) 100.0	39 75.0%	13 25.0%	39 100.0	16 41.0%	23 59.0%	39 100.0	0 0.0%	35 89.7%	4 10.3%	0 0.0%
その他	(人) 59 (%) 100.0	48 81.4%	11 18.6%	48 100.0	24 50.0%	24 50.0%	47 100.0	5 10.6%	38 80.9%	4 8.5%	0 0.0%
その他（未記載）	(人) 8 (%) 100.0	5 62.5%	3 37.5%	5 100.0	1 20.0%	4 80.0%	5 100.0	0 0.0%	5 100.0	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) 417 (%) 100.0	318 76.3%	99 23.7%	316 100.0	124 39.2%	192 60.8%	314 100.0	29 9.2%	254 80.9%	29 9.2%	2 0.6%
1～9人	(人) 5 (%) 100.0	0 0.0%	5 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
10～29人	(人) 98 (%) 100.0	63 64.3%	35 35.7%	61 100.0	15 24.6%	46 75.4%	61 100.0	2 3.3%	51 83.6%	7 11.5%	1 1.6%
30～49人	(人) 125 (%) 100.0	86 68.8%	39 31.2%	86 100.0	27 31.4%	59 68.6%	86 100.0	10 11.6%	66 76.7%	10 11.6%	0 0.0%
50～99人	(人) 99 (%) 100.0	86 86.9%	13 13.1%	86 100.0	32 37.2%	54 62.8%	85 100.0	9 10.6%	70 82.4%	5 5.9%	1 1.2%
100人以上	(人) 87 (%) 100.0	80 92.0%	7 8.0%	80 100.0	50 62.5%	30 37.5%	79 100.0	6 7.6%	66 83.5%	7 8.9%	0 0.0%
その他（未記載）	(人) 3 (%) 100.0	3 100.0	0 0.0%	3 100.0	0 0.0%	3 100.0	3 100.0	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

(平成27年度調査結果) 72.5% 27.5%

39.2% 60.8%

16.7% 78.5% 3.8% 1.0%

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 1 事業所における教育訓練、人材育成への取組状況について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (3) 教育訓練の目的

- ・業種、規模問わず最も多いのは「基礎的な技能・技術の習得」
- ・「高度な知識、技能」「管理・監督業務」「視野拡大・一般教養」「関連資格の取得」については、業種や規模により差が見られる。
- ・現状では、「IT分野など新しい技術の知識習得」を目的とした教育訓練は5.4%にとどまっている。

		合計	術基礎的な技能・技術の習得	能高度な知識、習得技術	の必管理・監督・業務知識に習得	拡業大務や一般教養の視野	関連資格の取得	いIT分野など新しい技術の知識習得	へ語学など国際化への適応能力向上	その他
(※該当する上位3つを選択)										
全体	(人)	312	248	114	135	132	91	17	1	12
	(%)	100.0%	79.5%	36.5%	43.3%	42.3%	29.2%	5.4%	0.3%	3.8%
県北(延岡/日向市、東臼杵/西臼杵郡)	(人)	54	44	18	27	20	22	1	0	3
	(%)	100.0%	81.5%	33.3%	50.0%	37.0%	40.7%	1.9%	0.0%	5.6%
県央(宮崎/西都市、東諸県/児湯郡)	(人)	141	116	51	55	72	38	7	0	6
	(%)	100.0%	82.3%	36.2%	39.0%	51.1%	27.0%	5.0%	0.0%	4.3%
県西(都城/小林/えびの市、北諸県/西諸県郡)	(人)	93	73	35	41	34	21	9	1	2
	(%)	100.0%	78.5%	37.6%	44.1%	36.6%	22.6%	9.7%	1.1%	2.2%
県南(日南/串間市)	(人)	23	14	10	11	6	9	0	0	1
	(%)	100.0%	60.9%	43.5%	47.8%	26.1%	39.1%	0.0%	0.0%	4.3%
その他(未記載)	(人)	1	1	0	1	0	1	0	0	0
	(%)	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	(人)	312	248	114	135	132	91	17	1	12
	(%)	100.0%	79.5%	36.5%	43.3%	42.3%	29.2%	5.4%	0.3%	3.8%
建設業	(人)	51	34	23	26	15	21	5	0	2
	(%)	100.0%	66.7%	45.1%	51.0%	29.4%	41.2%	9.8%	0.0%	3.9%
製造業	(人)	76	55	27	39	33	15	4	1	1
	(%)	100.0%	72.4%	35.5%	51.3%	43.4%	19.7%	5.3%	1.3%	1.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	(人)	2	2	0	2	2	0	0	0	0
	(%)	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信業、運輸業	(人)	29	25	5	6	12	4	2	0	4
	(%)	100.0%	86.2%	17.2%	20.7%	41.4%	13.8%	6.9%	0.0%	13.8%
卸売業、小売業	(人)	22	18	6	10	11	6	1	0	0
	(%)	100.0%	81.8%	27.3%	45.5%	50.0%	27.3%	4.5%	0.0%	0.0%
サービス業	(人)	40	34	12	19	20	10	1	0	2
	(%)	100.0%	85.0%	30.0%	47.5%	50.0%	25.0%	2.5%	0.0%	5.0%
医療、福祉	(人)	39	37	19	7	20	16	3	0	0
	(%)	100.0%	94.9%	48.7%	17.9%	51.3%	41.0%	7.7%	0.0%	0.0%
その他	(人)	48	38	20	25	18	16	1	0	3
	(%)	100.0%	79.2%	41.7%	52.1%	37.5%	33.3%	2.1%	0.0%	6.3%
その他(未記載)	(人)	5	5	2	1	1	3	0	0	0
	(%)	100.0%	100.0%	40.0%	20.0%	20.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	(人)	312	248	114	135	132	91	17	1	12
	(%)	100.0%	79.5%	36.5%	43.3%	42.3%	29.2%	5.4%	0.3%	3.8%
1~9人	(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(%)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10~29人	(人)	62	47	31	26	20	14	1	1	2
	(%)	100.0%	75.8%	50.0%	41.9%	32.3%	22.6%	1.6%	1.6%	3.2%
30~49人	(人)	86	72	38	26	30	30	6	0	0
	(%)	100.0%	83.7%	44.2%	30.2%	34.9%	34.9%	7.0%	0.0%	0.0%
50~99人	(人)	84	65	25	35	37	23	6	0	4
	(%)	100.0%	77.4%	29.8%	41.7%	44.0%	27.4%	7.1%	0.0%	4.8%
100人以上	(人)	77	62	19	47	44	22	4	0	6
	(%)	100.0%	80.5%	24.7%	61.0%	57.1%	28.6%	5.2%	0.0%	7.8%
その他(未記載)	(人)	3	2	1	1	1	2	0	0	0
	(%)	100.0%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%

(平成27年度調査結果) 79.6% 39.5% 36.4% 37.8% 26.2% 3.1% 1.08% 4.1%

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 1 事業所における教育訓練、人材育成への取組状況について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (4) 今後重要になってくるとされる教育訓練

##### ① 【事業所】

・「教育訓練の目的」では5.4%だった「IT分野など新しい技術の知識習得」が、今後の重要性においては33.5%となっており、注目度の高まりが見受けられる。

(※該当する上位3つを選択)

		合計	得基礎的な技能・技術の習	の高度な知識、技能・技術	管理能力・監督業務に必要な知識の習得	一般業務に関する視野拡大や	関連資格の取得	の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	その他
全体	(人)	206	94	101	112	84	73	69	3	6
	(%)	100.0%	45.6%	49.0%	54.4%	40.8%	35.4%	33.5%	1.5%	2.9%
県北(延岡/日向市、東臼杵/西臼杵郡)	(人)	39	19	23	21	11	15	12	1	1
	(%)	100.0%	48.7%	59.0%	53.8%	28.2%	38.5%	30.8%	2.6%	2.6%
県央(宮崎/西都市、東諸県/児湯郡)	(人)	98	46	45	53	46	30	28	1	3
	(%)	100.0%	46.9%	45.9%	54.1%	46.9%	30.6%	28.6%	1.0%	3.1%
県西(都城/小林/えびの市、北諸県/西諸県郡)	(人)	56	24	29	32	19	22	22	1	2
	(%)	100.0%	42.9%	51.8%	57.1%	33.9%	39.3%	39.3%	1.8%	3.6%
県南(日南/串間市)	(人)	13	5	4	6	8	6	7	0	0
	(%)	100.0%	38.5%	30.8%	46.2%	61.5%	46.2%	53.8%	0.0%	0.0%
その他(未記載)	(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
全体	(人)	206	94	101	112	84	73	69	3	6
	(%)	100.0%	45.6%	49.0%	54.4%	40.8%	35.4%	33.5%	1.5%	2.9%
建設業	(人)	43	22	21	19	10	18	14	0	1
	(%)	100.0%	51.2%	48.8%	44.2%	23.3%	41.9%	32.6%	0.0%	2.3%
製造業	(人)	50	21	27	32	21	15	19	2	0
	(%)	100.0%	42.0%	54.0%	64.0%	42.0%	30.0%	38.0%	4.0%	0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	(人)	2	0	0	2	2	0	2	0	0
	(%)	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
情報通信業、運輸業	(人)	14	5	6	5	9	4	6	0	0
	(%)	100.0%	35.7%	42.9%	35.7%	64.3%	28.6%	42.9%	0.0%	0.0%
卸売業、小売業	(人)	11	6	2	5	9	3	3	1	1
	(%)	100.0%	54.5%	18.2%	45.5%	81.8%	27.3%	27.3%	9.1%	9.1%
サービス業	(人)	21	6	14	15	8	10	6	0	1
	(%)	100.0%	28.6%	66.7%	71.4%	38.1%	47.6%	28.6%	0.0%	4.8%
医療、福祉	(人)	29	15	14	11	10	10	12	0	0
	(%)	100.0%	51.7%	48.3%	37.9%	34.5%	34.5%	41.4%	0.0%	0.0%
その他	(人)	33	16	17	20	14	12	7	0	3
	(%)	100.0%	48.5%	51.5%	60.6%	42.4%	36.4%	21.2%	0.0%	9.1%
その他(未記載)	(人)	3	3	0	3	1	1	0	0	0
	(%)	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	(人)	206	94	101	112	84	73	69	3	6
	(%)	100.0%	45.6%	49.0%	54.4%	40.8%	35.4%	33.5%	1.5%	2.9%
1~9人	(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(%)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10~29人	(人)	38	20	17	21	13	12	14	0	0
	(%)	100.0%	52.6%	44.7%	55.3%	34.2%	31.6%	36.8%	0.0%	0.0%
30~49人	(人)	56	28	31	19	13	26	21	0	1
	(%)	100.0%	50.0%	55.4%	33.9%	23.2%	46.4%	37.5%	0.0%	1.8%
50~99人	(人)	55	27	28	34	26	15	14	1	3
	(%)	100.0%	49.1%	50.9%	61.8%	47.3%	27.3%	25.5%	1.8%	5.5%
100人以上	(人)	56	19	25	38	32	19	20	2	2
	(%)	100.0%	33.9%	44.6%	67.9%	57.1%	33.9%	35.7%	3.6%	3.6%
その他(未記載)	(人)	1	0	0	0	0	1	0	0	0
	(%)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(平成27年度調査結果) 51.4% 52.1% 45.8% 38.5% 31.1% 11.9% 5.9% 3.1%

##### ② 【従業員】

(上段：実数、下段：%)

調査数	今後、どのような教育訓練が重要になってくるとお思いますか							
	得基礎的な技術の習	習技能・高度な知識の	得業務・管理に必要知識の習得	般視野・業務拡大に関する	得関連資格の取	知新IT分野など	能際語学能力向上への適	その他
955	527	255	384	504	225	292	76	11
100.0	55.2	26.7	40.2	52.8	23.6	30.6	8.0	1.2





# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 1 事業所における教育訓練、人材育成への取組状況について

[←BACK ニーズ調査目次へ](#)

#### (6) 人材育成における問題点

##### ① 【事業所】

・事業所・従業員ともに「時間的余裕がない」が最多（H27調査でも同じ）  
 ・次に「指導に係る人材（設備）がない（ない）」

	合計	指導できる人材がない	人材を育成しても辞めてしまいう	金銭的余裕がない	時間的余裕がない	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・講師等の活用方法がわからない	必要性がない	その他
全体	(人) 403 (%) 100.0%	172 42.7%	160 39.7%	47 11.7%	196 48.6%	22 5.5%	38 9.4%	24 6.0%	14 3.5%	20 5.0%
県北（延岡/日向市、東臼杵/西臼杵郡）	(人) 72 (%) 100.0%	31 43.1%	31 43.1%	1 1.4%	1 1.4%	1 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.8%	0 0.0%
県央（宮崎/西都市、東諸県/児湯郡）	(人) 176 (%) 100.0%	71 40.3%	64 36.4%	29 16.5%	116 65.9%	13 7.4%	16 9.1%	11 6.3%	6 3.4%	11 6.3%
県西（都城/小林/えびの市、北諸県/西諸県郡）	(人) 125 (%) 100.0%	59 47.2%	51 40.8%	16 12.8%	61 48.8%	7 5.6%	18 14.4%	11 8.8%	4 3.2%	8 6.4%
県南（日南/串間市）	(人) 29 (%) 100.0%	10 34.5%	13 44.8%	1 3.4%	18 62.1%	1 3.4%	4 13.8%	2 6.9%	2 6.9%	1 3.4%
その他（未記載）	(人) 1 (%) 100.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) 403 (%) 100.0%	172 42.7%	160 39.7%	52 12.9%	233 57.8%	22 5.5%	51 12.7%	26 6.5%	13 3.2%	24 6.0%
建設業	(人) 62 (%) 100.0%	31 50.0%	24 38.7%	3 4.8%	34 54.8%	1 1.6%	13 21.0%	2 3.2%	0 0.0%	4 6.5%
製造業	(人) 103 (%) 100.0%	48 46.6%	36 35.0%	13 12.6%	67 65.0%	6 5.8%	13 12.6%	10 9.7%	2 1.9%	5 4.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	(人) 3 (%) 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業、運輸業	(人) 34 (%) 100.0%	16 47.1%	14 41.2%	9 26.5%	18 52.9%	0 0.0%	3 8.8%	4 11.8%	2 5.9%	2 5.9%
卸売業、小売業	(人) 38 (%) 100.0%	14 36.8%	15 39.5%	0 0.0%	24 63.2%	1 2.6%	4 10.5%	4 10.5%	2 5.3%	1 2.6%
サービス業	(人) 47 (%) 100.0%	23 48.9%	21 44.7%	9 19.1%	23 48.9%	4 8.5%	5 10.6%	2 4.3%	1 2.1%	2 4.3%
医療、福祉	(人) 52 (%) 100.0%	17 32.7%	24 46.2%	13 25.0%	35 67.3%	5 9.6%	3 5.8%	2 3.8%	2 3.8%	2 3.8%
その他	(人) 58 (%) 100.0%	19 32.8%	25 43.1%	5 8.6%	26 44.8%	5 8.6%	9 15.5%	1 1.7%	3 5.2%	8 13.8%
その他(未記載)	(人) 6 (%) 100.0%	2 33.3%	1 16.7%	0 0.0%	3 50.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
全体	(人) 403 (%) 100.0%	172 42.7%	160 39.7%	52 12.9%	233 57.8%	22 5.5%	51 12.7%	26 6.5%	13 3.2%	24 6.0%
1～9人	(人) 5 (%) 100.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%
10～29人	(人) 93 (%) 100.0%	40 43.0%	39 41.9%	15 16.1%	48 51.6%	6 6.5%	10 10.8%	7 7.5%	5 5.4%	3 3.2%
30～49人	(人) 124 (%) 100.0%	49 39.5%	44 35.5%	14 11.3%	74 59.7%	9 7.3%	16 12.9%	6 4.8%	5 4.0%	7 5.6%
50～99人	(人) 93 (%) 100.0%	39 41.9%	37 39.8%	9 9.7%	52 55.9%	2 2.2%	14 15.1%	5 5.4%	1 1.1%	6 6.5%
100人以上	(人) 86 (%) 100.0%	42 48.8%	36 41.9%	13 15.1%	58 67.4%	4 4.7%	11 12.8%	8 9.3%	0 0.0%	8 9.3%
その他(未記載)	(人) 2 (%) 100.0%	1 50.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

（平成27年度調査結果） 18.2% 15.5% 20.9% 48.2% 10.0% 8.2% 12.7% 26.4% 7.3%

##### ② 【従業員】

調査数	事業所内での指導的立場の不足している	事業所内での指導的立場の不足している	事業所内での指導的立場の不足している	金銭的余裕がない	時間的余裕がない	効果が期待できない	必要性がない	その他
915	373	212	94	553	47	27	43	
100.0%	40.8%	23.2%	10.3%	60.4%	5.1%	3.0%	4.7%	

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 1 事業所における教育訓練、人材育成への取組状況について

[\[BACK\]](#) ニーズ調査目次へ

#### (7) 人材育成に関して行政に望むこと

##### ① 【事業所】

	合計	基礎的知識を持つ技術者・技能者の養成	高度な知識を持つ技術者・技能者の養成（ＩＴ分野を除く）	ＩＴ分野の高度技術者・技能者の養成	在職者に対する教育訓練の充実	県立産業技術専門校の充実	教育訓練等に対する助成金等の支援強化	教育訓練施設・設備の貸与	職業能力検定制度の充実	従業員の自己啓発に対する支援	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	学校教育におけるキャリア教育の充実	特にない	その他
全体	(人) 407 (%) 100.0%	149 36.6%	74 18.2%	46 11.3%	158 38.8%	12 2.9%	146 35.9%	20 4.9%	11 2.7%	107 26.3%	50 12.3%	37 9.1%	33 8.1%	45 11.1%	18 4.4%
県北（延岡/日向市、東臼杵/西臼杵郡）	(人) 70 (%) 100.0%	41 58.6%	16 22.9%	8 11.4%	28 40.0%	2 2.9%	22 31.4%	7 10.0%	1 1.4%	16 22.9%	7 10.0%	6 8.6%	6 8.6%	3 4.3%	3 4.3%
県央（宮崎/西都市、東諸県/児湯郡）	(人) 177 (%) 100.0%	50 28.2%	31 17.5%	19 10.7%	70 39.5%	3 1.7%	73 41.2%	5 2.8%	3 1.7%	54 30.5%	22 12.4%	14 7.9%	14 7.9%	21 11.9%	6 3.4%
県西（都城/小林/えびの市、北諸県/西諸県郡）	(人) 128 (%) 100.0%	49 38.3%	21 16.4%	16 12.5%	49 38.3%	5 3.9%	43 33.6%	5 3.9%	6 4.7%	25 19.5%	20 15.6%	14 10.9%	9 7.0%	18 14.1%	7 5.5%
県南（日南/串間市）	(人) 31 (%) 100.0%	8 25.8%	6 19.4%	3 9.7%	10 32.3%	2 6.5%	8 25.8%	3 9.7%	1 3.2%	11 35.5%	1 3.2%	3 9.7%	4 12.9%	3 9.7%	2 6.5%
その他（未記載）	(人) 1 (%) 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) 407 (%) 100.0%	149 36.6%	74 17.4%	46 11.3%	155 38.1%	12 2.9%	131 32.2%	18 4.4%	10 2.5%	102 25.1%	53 13.0%	42 10.3%	32 7.9%	47 11.5%	13 3.2%
建設業	(人) 62 (%) 100.0%	30 48.4%	24 38.7%	14 22.6%	24 38.7%	6 9.7%	27 43.5%	1 1.6%	2 3.2%	8 12.9%	5 8.1%	7 11.3%	6 9.7%	0 0.0%	4 6.5%
製造業	(人) 103 (%) 100.0%	41 39.8%	14 13.6%	13 12.6%	44 42.7%	5 4.9%	39 37.9%	7 6.8%	8 7.8%	30 29.1%	14 13.6%	19 18.4%	8 7.8%	7 6.8%	4 3.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	(人) 3 (%) 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業、運輸業	(人) 34 (%) 100.0%	13 38.2%	3 8.8%	5 14.7%	13 38.2%	0 0.0%	12 35.3%	2 5.9%	0 0.0%	6 17.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 5.9%	10 29.4%	0 0.0%
卸売業、小売業	(人) 39 (%) 100.0%	9 23.1%	4 10.3%	2 5.1%	17 43.6%	0 0.0%	7 17.9%	0 0.0%	0 0.0%	10 25.6%	7 17.9%	5 12.8%	3 7.7%	7 17.9%	0 0.0%
サービス業	(人) 49 (%) 100.0%	16 32.7%	4 8.2%	2 4.1%	17 34.7%	0 0.0%	7 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	10 20.4%	7 14.3%	5 10.2%	3 6.1%	7 14.3%	0 0.0%
医療、福祉	(人) 51 (%) 100.0%	26 51.0%	9 17.6%	6 11.8%	21 41.2%	0 0.0%	16 31.4%	1 2.0%	0 0.0%	22 43.1%	8 15.7%	1 2.0%	4 7.8%	5 9.8%	1 2.0%
その他	(人) 59 (%) 100.0%	13 22.0%	12 20.3%	4 6.8%	15 25.4%	0 0.0%	17 28.8%	5 8.5%	0 0.0%	11 18.6%	10 16.9%	4 6.8%	6 10.2%	11 18.6%	4 6.8%
その他（未記載）	(人) 7 (%) 100.0%	1 14.3%	1 14.3%	0 0.0%	4 57.1%	1 14.3%	3 42.9%	2 28.6%	0 0.0%	2 28.6%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) 407 (%) 100.0%	149 36.6%	74 18.2%	46 11.3%	158 38.8%	12 2.9%	146 35.9%	20 4.9%	11 2.7%	107 26.3%	50 12.3%	37 9.1%	33 8.1%	45 11.1%	18 4.4%
1～9人	(人) 5 (%) 100.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%
10～29人	(人) 94 (%) 100.0%	39 41.5%	18 19.1%	9 9.6%	27 28.7%	4 4.3%	31 33.0%	6 6.4%	5 5.3%	26 27.7%	5 5.3%	12 12.8%	7 7.4%	11 11.7%	3 3.2%
30～49人	(人) 123 (%) 100.0%	44 35.8%	23 18.7%	16 13.0%	43 35.0%	4 3.3%	35 28.5%	5 4.1%	2 1.6%	31 25.2%	15 12.2%	15 12.2%	8 6.5%	17 13.8%	7 5.7%
50～99人	(人) 99 (%) 100.0%	33 33.3%	16 16.2%	9 9.1%	47 47.5%	2 2.0%	40 40.4%	3 3.0%	3 3.0%	21 21.2%	12 12.1%	4 4.0%	10 10.1%	11 11.1%	6 6.1%
100人以上	(人) 83 (%) 100.0%	26 31.3%	16 19.3%	12 14.5%	37 44.6%	2 2.4%	39 47.0%	6 7.2%	1 1.2%	28 33.7%	18 21.7%	5 6.0%	8 9.6%	5 6.0%	2 2.4%
その他（未記載）	(人) 3 (%) 100.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

（平成27年度調査結果） 35.9% 16.3% 6.5% 29.5% 3.9% 32.0% 3.9% 4.9% 26.9% 8.8% 11.4% 10.6% 13.4% 2.3%

##### ② 【従業員】

（上段：実数、下段：%）

調査数	今後、人材育成に関してあなたご自身が行政に望まれること														
	基礎的知識を持つ技術者・技能者の養成	高度な知識を持つ技術者・技能者の養成（ＩＴ分野を除く）	ＩＴ分野の高度技術者・技能者の養成	在職者に対する教育訓練の充実	県立産業技術専門校の充実	教育訓練等に対する助成金等の支援強化	教育訓練施設・設備の貸与	職業能力検定制度の充実	従業員の自己啓発に対する支援	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	学校教育におけるキャリア教育の充実	特にない	その他	
942	397	145	146	337	15	256	31	45	233	97	93	65	102	7	
100.0	42.1	15.4	15.5	35.8	1.6	27.2	3.3	4.8	24.7	10.3	9.9	6.9	10.8	0.7	

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 1 事業所における教育訓練、人材育成への取組状況について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (8) ジョブ・カード制度※の認知度

		合計	活用したことがある	知っているが、活用していない	今知らなかったが、今知らなかつた	今知らなかつたし、活用する予定はない
全体	(人) (%)	409 100.0%	37 9.0%	179 43.8%	75 18.3%	118 28.9%
県北（延岡市、日向市、東臼杵郡、西臼杵郡）	(人) (%)	71 100.0%	14 19.7%	29 40.8%	11 15.5%	17 23.9%
県央（宮崎市、西都市、東諸県郡、児湯郡）	(人) (%)	180 100.0%	15 8.3%	90 50.0%	26 14.4%	49 27.2%
県西（都城市、小林市、えびの市、北諸県郡、西諸県郡）	(人) (%)	126 100.0%	7 5.6%	48 38.1%	32 25.4%	39 31.0%
県南（日南市、串間市）	(人) (%)	31 100.0%	1 3.2%	11 35.5%	6 19.4%	13 41.9%
その他（未記載）	(人) (%)	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) (%)	409 100.0%	37 9.0%	179 43.8%	75 18.3%	118 28.9%
建設業	(人) (%)	66 100.0%	7 10.6%	34 51.5%	11 16.7%	14 21.2%
製造業	(人) (%)	101 100.0%	6 5.9%	48 47.5%	19 18.8%	28 27.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	(人) (%)	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%
情報通信業、運輸業	(人) (%)	35 100.0%	3 8.6%	19 54.3%	3 8.6%	10 28.6%
卸売業、小売業	(人) (%)	39 100.0%	1 2.6%	15 38.5%	7 17.9%	16 41.0%
サービス業	(人) (%)	48 100.0%	8 16.7%	20 41.7%	10 20.8%	10 20.8%
医療、福祉	(人) (%)	50 100.0%	8 16.0%	22 44.0%	8 16.0%	12 24.0%
その他	(人) (%)	59 100.0%	3 5.1%	16 27.1%	16 27.1%	24 40.7%
その他（未記載）	(人) (%)	8 100.0%	1 12.5%	4 50.0%	1 12.5%	2 25.0%
全体	(人) (%)	409 100.0%	37 9.0%	179 43.8%	75 18.3%	118 28.9%
1～9人	(人) (%)	5 100.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%
10～29人	(人) (%)	93 100.0%	7 7.5%	31 33.3%	26 28.0%	29 31.2%
30～49人	(人) (%)	124 100.0%	14 11.3%	51 41.1%	20 16.1%	39 31.5%
50～99人	(人) (%)	97 100.0%	7 7.2%	51 52.6%	14 14.4%	25 25.8%
100人以上	(人) (%)	87 100.0%	9 10.3%	44 50.6%	12 13.8%	22 25.3%
その他（未記載）	(人) (%)	3 100.0%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%

（平成27年度調査結果） 35.9% 16.3% 6.5% 29.5%

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 2 技能検定制度について

[← BACK](#) ニーズ調査目次へ

#### (1) 【事業所】技能検定制度の認知度、資格取得奨励等について

	「技能検定制度」の認知			資格取得推奨しているか			資格取得のための助成措置など						
	合計	知っている	知らない	合計	推奨している	推奨していない	合計	受検料、受講料等を全額負担している	受検料、受講料等を一部負担している	受講日等は出張扱いとしている	受講日等は有給休暇扱いとしている	何もしていない	その他
全体	(人) 416 (%) 100.0%	262 63.0%	154 37.0%	390 100.0%	116 29.7%	274 70.3%	167 100.0%	80 47.9%	18 10.8%	37 22.2%	15 9.0%	9 5.4%	8 4.8%
県北（延岡市、日向市、東臼杵郡、西臼杵郡）	(人) 72 (%) 100.0%	49 68.1%	23 31.9%	69 100.0%	27 39.1%	42 60.9%	44 100.0%	21 47.7%	4 9.1%	15 34.1%	2 4.5%	1 2.3%	1 2.3%
県央（宮崎市、西都市、東諸県郡、児湯郡）	(人) 183 (%) 100.0%	109 59.6%	74 40.4%	171 100.0%	45 26.3%	126 73.7%	59 100.0%	28 47.5%	6 10.2%	7 11.9%	7 11.9%	5 8.5%	6 10.2%
県西（都城市、小林市、えびの市、北諸県郡、西諸県郡）	(人) 129 (%) 100.0%	81 62.8%	48 37.2%	122 100.0%	36 29.5%	86 70.5%	52 100.0%	27 51.9%	7 13.5%	13 25.0%	3 5.8%	1 1.9%	1 1.9%
県南（日南市、串間市）	(人) 31 (%) 100.0%	22 71.0%	9 29.0%	27 100.0%	7 25.9%	20 74.1%	11 100.0%	4 36.4%	1 9.1%	2 18.2%	2 18.2%	2 18.2%	0 0.0%
その他（未記載）	(人) 1 (%) 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) 416 (%) 100.0%	262 63.0%	154 37.0%	390 100.0%	116 29.7%	274 70.3%	167 100.0%	80 47.9%	18 10.8%	37 22.2%	15 9.0%	9 5.4%	8 4.8%
建設業	(人) 66 (%) 100.0%	55 83.3%	11 16.7%	77 100.0%	35 45.5%	42 54.5%	51 100.0%	25 49.0%	6 11.8%	10 19.6%	6 11.8%	2 3.9%	2 3.9%
製造業	(人) 105 (%) 100.0%	72 68.6%	33 31.4%	160 100.0%	34 21.3%	126 78.8%	52 100.0%	25 48.1%	4 7.7%	15 28.8%	3 5.8%	3 5.8%	2 3.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	(人) 3 (%) 100.0%	0 0.0%	3 100.0%	86 100.0%	0 0.0%	86 100.0%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
情報通信業、運輸業	(人) 35 (%) 100.0%	19 54.3%	16 45.7%	23 100.0%	3 13.0%	20 87.0%	5 100.0%	2 40.0%	0 0.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
卸売業、小売業	(人) 39 (%) 100.0%	20 51.3%	19 48.7%	2 100.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%
サービス業	(人) 49 (%) 100.0%	34 69.4%	15 30.6%	14 100.0%	14 100.0%	0 0.0%	19 100.0%	10 52.6%	2 10.5%	4 21.1%	1 5.3%	2 10.5%	0 0.0%
医療、福祉	(人) 51 (%) 100.0%	21 41.2%	30 58.8%	7 100.0%	7 100.0%	0 0.0%	11 100.0%	4 36.4%	2 18.2%	0 0.0%	3 27.3%	0 0.0%	2 18.2%
その他	(人) 60 (%) 100.0%	37 61.7%	23 38.3%	20 100.0%	20 100.0%	0 0.0%	26 100.0%	13 50.0%	4 15.4%	5 19.2%	1 3.8%	1 3.8%	2 7.7%
その他（未記載）	(人) 8 (%) 100.0%	4 50.0%	4 50.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) 416 (%) 100.0%	0.1% 0.0%	0.1% 0.0%	390 100.0%	116 29.7%	274 70.3%	167 100.0%	80 47.9%	18 10.8%	37 22.2%	15 9.0%	9 5.4%	8 4.8%
1～9人	(人) 5 (%) 100.0%	5 100.0%	0 0.0%	5 100.0%	1 20.0%	4 80.0%	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
10～29人	(人) 97 (%) 100.0%	64 66.0%	33 34.0%	90 100.0%	22 24.4%	68 75.6%	33 100.0%	18 54.5%	2 6.1%	9 27.3%	2 6.1%	2 6.1%	0 0.0%
30～49人	(人) 125 (%) 100.0%	76 60.8%	49 39.2%	118 100.0%	38 32.2%	80 67.8%	52 100.0%	28 53.8%	4 7.7%	8 15.4%	5 9.6%	3 5.8%	4 7.7%
50～99人	(人) 99 (%) 100.0%	63 63.6%	36 36.4%	92 100.0%	21 22.8%	71 77.2%	30 100.0%	12 40.0%	5 16.7%	5 16.7%	4 13.3%	2 6.7%	2 6.7%
100人以上	(人) 87 (%) 100.0%	53 60.9%	34 39.1%	82 100.0%	32 39.0%	50 61.0%	48 100.0%	20 41.7%	7 14.6%	14 29.2%	3 6.3%	2 4.2%	2 4.2%
その他（未記載）	(人) 3 (%) 100.0%	1 33.3%	2 66.7%	3 100.0%	2 66.7%	1 33.3%	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 2 技能検定制度について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (2) 【事業所】資格取得に対する優遇措置の実施等

	技能士等の資格取得者に対する優遇施策								技能士等資格取得を奨励していない理由は何ですか							
	合計	昇格・昇進させている	昇格時の審査項目にしている	合格等級により格付けを行っている	給料を昇級させている（基本給を上げる）	毎月手当を支給している	特に配慮はしていない	その他	合計	受検させる人材が少ないから	受検後に辞めることが多いから	受検料等を負担する必要があるから	受検日に都合がつかないから	業務に關係する検定職種がないから	必要と感じていないから	その他
全体	(人) 163 (%) 100.0%	8 4.9%	31 19.0%	11 6.7%	41 25.2%	50 30.7%	12 7.4%	10 6.1%	326 100.0%	50 15.3%	12 3.7%	4 1.2%	15 4.6%	140 42.9%	87 26.7%	18 5.5%
県北（延岡/日向市、東臼杵/西臼杵郡）	(人) 39 (%) 100.0%	1 2.6%	8 20.5%	0 0.0%	9 23.1%	16 41.0%	1 2.6%	4 10.3%	47 100.0%	10 21.3%	1 2.1%	1 2.1%	3 6.4%	15 31.9%	16 34.0%	1 2.1%
県央（宮崎/西都市、東諸県/児湯郡）	(人) 65 (%) 100.0%	4 6.2%	11 16.9%	5 7.7%	15 23.1%	21 32.3%	4 6.2%	5 7.7%	149 100.0%	20 13.4%	5 3.4%	0 0.0%	5 3.4%	67 45.0%	44 29.5%	8 5.4%
県西（都城/小林/えびの市、北諸県/西諸県郡）	(人) 49 (%) 100.0%	3 6.1%	10 20.4%	4 8.2%	15 30.6%	11 22.4%	5 10.2%	1 2.0%	103 100.0%	16 15.5%	4 3.9%	2 1.9%	5 4.9%	48 46.6%	21 20.4%	7 6.8%
県南（日南/串間市）	(人) 9 (%) 100.0%	0 0.0%	2 22.2%	2 22.2%	1 11.1%	2 22.2%	2 22.2%	0 0.0%	27 100.0%	4 14.8%	2 7.4%	1 3.7%	2 7.4%	10 37.0%	6 22.2%	2 7.4%
その他（未記載）	(人) 1 (%) 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
全体	(人) 163 (%) 100.0%	8 4.9%	31 19.0%	11 6.7%	41 25.2%	50 30.7%	12 7.4%	10 6.1%	326 100.0%	50 15.3%	12 3.7%	4 1.2%	15 4.6%	140 42.9%	87 26.7%	18 5.5%
建設業	(人) 56 (%) 100.0%	5 8.9%	6 10.7%	5 8.9%	19 33.9%	17 30.4%	3 5.4%	1 1.8%	28 100.0%	5 17.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.6%	12 42.9%	7 25.0%	3 10.7%
製造業	(人) 45 (%) 100.0%	0 0.0%	11 24.4%	2 4.4%	8 17.8%	15 33.3%	5 11.1%	4 8.9%	77 100.0%	9 11.7%	5 6.5%	3 3.9%	7 9.1%	27 35.1%	23 29.9%	3 3.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	(人) 0 (%) -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
情報通信業、運輸業	(人) 4 (%) 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	36 100.0%	5 13.9%	0 0.0%	1 2.8%	3 8.3%	13 36.1%	12 33.3%	2 5.6%
卸売業、小売業	(人) 2 (%) 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	41 100.0%	6 14.6%	3 7.3%	0 0.0%	0 0.0%	18 43.9%	14 34.1%	0 0.0%
サービス業	(人) 21 (%) 100.0%	2 9.5%	4 19.0%	2 9.5%	4 19.0%	8 38.1%	1 4.8%	0 0.0%	43 100.0%	7 16.3%	2 4.7%	0 0.0%	0 0.0%	23 53.5%	11 25.6%	0 0.0%
医療、福祉	(人) 9 (%) 100.0%	0 0.0%	3 33.3%	1 11.1%	3 33.3%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	47 100.0%	9 19.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 6.4%	20 42.6%	9 19.1%	6 12.8%
その他	(人) 25 (%) 100.0%	1 4.0%	6 24.0%	0 0.0%	6 24.0%	6 24.0%	2 8.0%	4 16.0%	46 100.0%	7 15.2%	2 4.3%	0 0.0%	1 2.2%	23 50.0%	10 21.7%	3 6.5%
その他（未記載）	(人) 1 (%) 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%
全体	(人) 163 (%) 100.0%	8 4.9%	31 19.0%	11 6.7%	41 25.2%	50 30.7%	12 7.4%	10 6.1%	326 100.0%	50 15.3%	12 3.7%	4 1.2%	15 4.6%	140 42.9%	87 26.7%	18 5.5%
1～9人	(人) 1 (%) 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 100.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%
10～29人	(人) 31 (%) 100.0%	1 3.2%	3 9.7%	3 9.7%	11 35.5%	11 35.5%	2 6.5%	0 0.0%	84 100.0%	14 16.7%	3 3.6%	1 1.2%	5 6.0%	33 39.3%	24 28.6%	4 4.8%
30～49人	(人) 56 (%) 100.0%	5 8.9%	7 12.5%	2 3.6%	16 28.6%	17 30.4%	7 12.5%	2 3.6%	98 100.0%	20 20.4%	5 5.1%	1 1.0%	6 6.1%	37 37.8%	27 27.6%	2 2.0%
50～99人	(人) 30 (%) 100.0%	1 3.3%	7 23.3%	2 6.7%	8 26.7%	9 30.0%	1 3.3%	2 6.7%	79 100.0%	8 10.1%	2 2.5%	1 1.3%	4 5.1%	41 51.9%	16 20.3%	7 8.9%
100人以上	(人) 43 (%) 100.0%	1 2.3%	13 30.2%	4 9.3%	4 9.3%	13 30.2%	2 4.7%	6 14.0%	60 100.0%	6 10.0%	2 3.3%	1 1.7%	0 0.0%	29 48.3%	17 28.3%	5 8.3%
その他（未記載）	(人) 2 (%) 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%

[目次](#)

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 2 技能検定制度について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (3) 【高校生】技能検定制度の認知度、「技能者」に対するイメージ

技能検定制度の認知度			
合計	受験したことがある	が受験したことはない	知らない

専門的な技能を生かして生産現場や建設現場などで働く「技能者」のイメージ

合計	あるものをつくる喜びがある	自分の成果を自分でみることが出来る	技能・技術に誇りが持てる	将来独立できる	社会に役立つ	やりがいがある	仕事がつい	作業環境がよくない	給料が安そう	労働時間が長く不規則である	将来が期待できない	好味でなんとなく格	その他	
全体	2,543	410	249	474	133	329	398	258	42	95	94	35	11	15
西臼杵郡・東臼杵郡	103	17	10	23	6	13	14	7	2	4	5	2	0	0
延岡市・日向市	469	82	60	90	17	62	71	37	10	15	13	8	2	2
西都市・児湯郡	174	29	10	36	5	23	24	16	5	7	13	3	1	2
宮崎市・宮崎郡	845	130	77	154	44	113	134	97	11	34	30	10	4	7
小林市・えびの市・西諸県郡	271	48	29	46	19	30	42	29	4	9	8	3	4	0
都城市・北諸県郡	423	65	39	76	26	55	75	42	5	18	14	4	0	4
日南市・串間市	252	38	23	48	16	32	37	29	5	8	11	5	0	0
全体	2,519	408	246	468	132	326	393	254	42	95	94	35	11	15
男性	1,508	248	143	284	79	198	244	146	30	53	50	21	6	6
女性	953	149	97	173	50	124	139	103	10	42	42	13	4	7
その他	19	5	4	1	1	0	5	1	0	0	1	0	0	1
答えたくない	39	6	2	10	2	4	5	4	2	0	1	1	1	1
全体	2,528	407	247	471	133	326	396	256	42	95	94	35	11	15
普通科・普通科系専門学科	786	132	74	139	49	99	105	88	11	30	33	19	5	2
農業系学科	87	12	8	21	4	8	20	5	2	3	2	2	0	0
工業系学科	727	124	76	141	34	101	118	65	18	17	21	7	2	3
商業系学科	495	69	45	91	23	68	81	53	7	21	22	4	2	9
水産系学科	48	8	6	7	2	5	11	2	2	1	2	1	1	0
福祉・看護系学科	33	6	4	5	0	7	8	2	0	0	1	0	0	0
家庭・調理系学科	125	16	14	24	11	14	18	14	0	9	4	1	0	0
総合学科	83	15	10	15	4	9	10	9	1	4	5	1	0	0
その他	144	25	10	28	6	15	25	18	1	10	4	0	1	1

[目次](#)

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 3 技能継承における課題、取組について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (1) 継承における問題

(上段:件数、下段%)

	調査数	技能・技術の次世代への継承において問題がありますか					
		ある	言 え ど ち ら ば ら あ か と	言 え ど ち ら ば ら な か と	ない	発 生 す る 5 年 以 内 に が	い ど ち ら な い と も
事業所	414	90	164	60	46	21	33
	100.0	21.7	39.6	14.5	11.1	5.1	8.0
専門校関連事業所	20	10	7	1	2	-	-
	100.0	50.0	35.0	5.0	10.0	-	-

#### (2) 技能継承への取組

(上段:件数、下段%)

	調査数	技能継承への対応としてどのような取組を行っていますか							
		導 長 退 職 者 と し て 託 す る 等 の 活 用	新 規 学 卒 者 の 増 員	中 途 採 用 者 の 増 員	負 非 業 者 等 の 活 用	能 若 ・ 年 ・ ウ ハ 堅 ウ 社 員 の 伝 承 す る 技	文 伝 書 承 化 す 、 マ キ ニ 技 ユ ア ル 化 ウ ハ ウ の	そ の 他	特 段 何 の 取 組 も 行 っ て い な い
事業所	414	293	114	181	36	182	89	7	30
	100.0	70.8	27.5	43.7	8.7	44.0	21.5	1.7	7.2
専門校関連事業所	20	14	15	9	6	10	4	-	-
	100.0	70.0	75.0	45.0	30.0	50.0	20.0	-	-
事業主団体	4	3	-	-	1	1	1	-	1
	100.0	75.0	-	-	25.0	25.0	25.0	-	25.0

[← 目次](#)

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 4 高校生の県内就職希望状況について

[\[BACK\] ニーズ調査目次へ](#)

#### (1) 【高校生】県内への就職希望、その理由等

・「県内では働きたくない理由」として、「県外の方が給料などの条件が良さそう」「県内に働きたい企業・職種が少ない」が上位に挙げられている。

	将来県内で働きたいか				「県内で働きたい」理由を教えてください。(3つまで)											「県内では働きたくない」理由を教えてください。(3つまで)															
	合計	是非、県内で働きたい	できれば県内で働きたい	県内では働きたくない	合計	自宅から通勤できるから	家族が県内での就職を勧めるから	知人、友人が県内にいるから	県内に働きたい企業・職種があるから	家業を継ぐから	地元が好きだから	県外に出るのは不安だから	先輩がいるから(先輩に勧められて)	SNSの口コミ等の情報から	なんとなく	その他	合計	少区内には働きたい企業・職種が少ないから	県内企業の求人が少ないから	県外企業の方が給料などの条件が良いから	希望する企業・職種が県外にしかないから	県外で生活したいから	家族が県外での就職を勧めるから	兄弟、親戚が県外に住んでいるから	SNSの口コミ等の情報から	なんとなく	その他				
全体	(人) 816	135	243	438	(%) 100.0	16.5%	29.8%	53.7%	867	199	79	117	58	24	145	170	7	0	59	9	908	166	39	209	56	288	27	35	3	53	32
西臼杵郡・東臼杵郡	(人) 34	7	16	11	(%) 100.0	20.6%	47.1%	32.4%	49	11	4	9	1	1	11	6	0	0	6	0	19	1	0	2	2	8	1	1	0	3	1
延岡市・日向市	(人) 154	27	47	80	(%) 100.0	17.5%	30.5%	51.9%	177	37	16	26	16	5	34	30	2	0	9	2	166	32	4	41	11	52	5	11	0	6	4
西都市・児湯郡	(人) 52	15	15	22	(%) 100.0	28.8%	28.8%	42.3%	77	14	8	13	7	2	8	18	0	0	7	0	41	7	2	9	5	13	0	2	0	1	2
宮崎市・宮崎郡	(人) 249	44	63	142	(%) 100.0	17.7%	25.3%	57.0%	251	66	26	30	14	5	37	45	3	0	21	4	297	55	13	67	20	98	8	5	1	18	12
小林市・えびの市・西諸県郡	(人) 91	10	20	61	(%) 100.0	11.0%	22.0%	67.0%	67	15	6	11	3	1	9	16	0	0	5	1	120	27	8	27	6	33	2	1	0	11	5
都城市・北諸県郡	(人) 142	16	50	76	(%) 100.0	11.3%	35.2%	53.5%	155	36	11	18	11	5	26	39	2	0	6	1	171	27	4	43	10	58	6	10	1	9	3
日南市・串間市	(人) 94	16	32	46	(%) 100.0	17.0%	34.0%	48.9%	91	20	8	10	6	5	20	16	0	0	5	1	94	17	8	20	2	26	5	5	1	5	5
全体	(人) 808	133	242	433	(%) 100.0	16.5%	30.0%	53.6%	863	197	80	115	58	24	145	169	7	0	59	9	899	166	39	207	54	285	27	34	3	52	32
男性	(人) 481	72	147	262	(%) 100.0	15.0%	30.6%	54.5%	501	120	39	65	40	20	85	85	4	0	39	4	530	103	23	123	36	167	15	22	1	27	13
女性	(人) 306	57	91	158	(%) 100.0	18.6%	29.7%	51.6%	341	73	37	47	17	4	56	80	3	0	20	4	343	59	14	82	16	110	11	12	2	21	16
その他	(人) 6	3	0	3	(%) 100.0	50.0%	0.0%	50.0%	7	1	2	1	0	0	2	0	0	0	0	1	8	1	2	0	1	2	0	0	0	1	1
答えたくない	(人) 15	1	4	10	(%) 100.0	6.7%	26.7%	66.7%	14	3	2	2	1	0	2	4	0	0	0	0	18	3	0	2	1	6	1	0	0	3	2
全体	(人) 814	134	242	438	(%) 100.0	16.5%	29.7%	53.8%	865	199	78	117	57	24	145	170	7	0	59	9	908	166	39	209	56	288	27	35	3	53	32
普通科・普通科系専門学科	(人) 256	30	73	153	(%) 100.0	11.7%	28.5%	59.8%	218	39	18	43	10	10	49	34	0	0	11	4	315	60	16	69	25	90	8	14	2	19	12
農業系学科	(人) 29	15	6	8	(%) 100.0	51.7%	20.7%	27.6%	50	10	5	7	6	4	6	7	0	0	5	0	14	4	0	5	0	3	0	0	0	1	1
工業系学科	(人) 238	37	69	132	(%) 100.0	15.5%	29.0%	55.5%	256	62	23	30	23	6	45	42	5	0	18	2	280	53	12	64	17	95	11	11	0	12	5
商業系学科	(人) 163	27	50	86	(%) 100.0	16.6%	30.7%	52.8%	179	41	23	19	12	2	22	45	2	0	10	3	179	29	7	45	6	58	5	9	0	14	6
水産系学科	(人) 16	1	6	9	(%) 100.0	6.3%	37.5%	56.3%	15	6	0	2	0	0	2	4	0	0	1	0	19	4	0	3	2	6	1	0	0	1	2
福祉・看護系学科	(人) 12	2	3	7	(%) 100.0	16.7%	25.0%	58.3%	11	3	1	0	0	0	3	3	0	0	1	0	14	4	0	4	0	4	1	0	0	1	0
家庭・調理系学科	(人) 32	3	13	16	(%) 100.0	9.4%	40.6%	50.0%	40	8	3	4	2	1	4	12	0	0	6	0	28	3	1	5	1	12	1	1	1	1	2
総合学科	(人) 24	11	6	7	(%) 100.0	45.8%	25.0%	29.2%	39	11	2	5	1	0	7	8	0	0	5	0	16	2	3	2	1	6	0	0	0	1	1
その他	(人) 44	8	16	20	(%) 100.0	18.2%	36.4%	45.5%	57	19	3	7	3	1	7	15	0	0	2	0	43	7	0	12	4	14	0	0	0	3	3

#### (2) 【高校進路指導】生徒が宮崎県外への就職を希望する理由

合計	どのような理由で県外へ就職を希望しているとお考えですか					
	い種生(が)が(な)ない内(に)業(た)少(め)な職(希)	幅(め)が(業)が(外)の(選)の(た)択(の)う(た)の	求(人)内(企)業(少)な(全)体(の)	良(厚)が(生)等(給)料(の)待(遇)福(利)	し(で)て(の)徒(生)本(活)を(希)望(外)	て(の)保(護)職(者)を(希)望(外)
77	19	12	15	24	4	3
100.0%	24.7%	15.6%	19.5%	31.2%	5.2%	3.9%



# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 5 短大・大学生の県内就職希望状況について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (1) 【短大・大学生】 県内への就職希望

	合計	県内で就職した	県外(出身地)で就職した	県外(出身地)で就職した以外	へ進学・大学院等	いまだ決めていない	その他
全体	(人) 378 (%) 100.0%	174 46.0%	67 17.7%	68 18.0%	20 5.3%	47 12.4%	2 0.5%
教育・教養系	(人) 111 (%) 100.0%	74 66.7%	8 7.2%	14 12.6%	0 0.0%	15 13.5%	0 0.0%
法律系	(人) 21 (%) 100.0%	14 66.7%	2 9.5%	3 14.3%	0 0.0%	2 9.5%	0 0.0%
経済・経営系	(人) 26 (%) 100.0%	15 57.7%	1 3.8%	5 19.2%	0 0.0%	5 19.2%	0 0.0%
人文系	(人) 35 (%) 100.0%	12 34.3%	8 22.9%	9 25.7%	1 2.9%	4 11.4%	1 2.9%
福祉系	(人) 56 (%) 100.0%	21 37.5%	10 17.9%	18 32.1%	3 5.4%	4 7.1%	0 0.0%
工業系	(人) 14 (%) 100.0%	1 7.1%	2 14.3%	1 7.1%	9 64.3%	1 7.1%	0 0.0%
農業系	(人) 30 (%) 100.0%	6 20.0%	12 40.0%	4 13.3%	3 10.0%	5 16.7%	0 0.0%
その他	(人) 85 (%) 100.0%	31 36.5%	24 28.2%	14 16.5%	4 4.7%	11 12.9%	1 1.2%

#### (2) 【短大・大学生】 宮崎県内で働きたい理由・働きたくない理由

	県内で就職したい理由【1位】										県外で就職したい理由【1位】									
	合計	自宅から通勤できるから	就業を勧めるから	友人・知人がいるから	企業内に働きたいから	企業内に職種がいろいろあるから	家業を継ぐから	地元が好きだから	不安だから	その他	合計	少ない企業から職種がいろいろあるから	県内企業が少ないから	給与が低いから	給料外企業などから条件が良いから	希望する職種がないから	県外で生活したいから	出身地で就職したいから	就業を勧めるから	その他
全体	(人) 173 (%) 100.0%	58 33.5%	10 5.8%	14 8.1%	20 11.6%	4 2.3%	43 24.9%	18 10.4%	6 3.5%	138 100.0%	18 13.0%	2 1.4%	14 10.1%	13 9.4%	41 29.7%	46 33.3%	1 0.7%	3 2.2%	1 0.7%	2 1.5%
県北(延岡市)	(人) 16 (%) 100.0%	5 31.3%	1 6.3%	0 0.0%	1 6.3%	0 0.0%	5 31.3%	2 12.5%	2 12.5%	45 100.0%	9 20.0%	0 0.0%	5 11.1%	3 6.7%	13 28.9%	13 28.9%	1 2.2%	1 2.2%	0 0.0%	2 4.4%
県央(宮崎市)	(人) 135 (%) 100.0%	47 34.8%	8 5.9%	10 7.4%	17 12.6%	2 1.5%	35 25.9%	12 8.9%	4 3.0%	80 100.0%	8 10.0%	2 2.5%	7 8.8%	10 12.5%	26 32.5%	25 31.3%	0 0.0%	2 2.5%	0 0.0%	2 2.5%
県西(都城市)	(人) 22 (%) 100.0%	6 27.3%	1 4.5%	4 18.2%	2 9.1%	2 9.1%	3 13.6%	4 18.2%	0 0.0%	13 100.0%	1 7.7%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	2 15.4%	8 61.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
全体	(人) 173 (%) 100.0%	58 33.5%	10 5.8%	14 8.1%	20 11.6%	4 2.3%	43 24.9%	18 10.4%	6 3.5%	138 100.0%	18 13.0%	2 1.4%	14 10.1%	13 9.4%	41 29.7%	46 33.3%	1 0.7%	3 2.2%	1 0.7%	2 1.5%
男性	(人) 50 (%) 100.0%	14 28.0%	3 6.0%	5 10.0%	5 10.0%	3 6.0%	16 32.0%	3 6.0%	1 2.0%	55 100.0%	8 14.5%	0 0.0%	4 7.3%	8 14.5%	17 30.9%	15 27.3%	1 1.8%	2 3.6%	1 1.8%	2 3.6%
女性	(人) 123 (%) 100.0%	44 35.8%	7 5.7%	9 7.3%	15 12.2%	1 0.8%	27 22.0%	15 12.2%	5 4.1%	82 100.0%	10 12.2%	2 2.4%	10 12.2%	5 6.1%	24 29.3%	30 36.6%	0 0.0%	1 1.2%	0 0.0%	1 1.2%
その他	(人) 0 (%) 100.0%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
答えたくない	(人) 0 (%) 100.0%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 100.0%	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
全体	(人) 172 (%) 100.0%	58 33.7%	10 5.8%	14 8.1%	20 11.6%	4 2.3%	43 25.0%	17 9.9%	6 3.5%	130 100.0%	15 11.5%	2 1.5%	14 10.8%	12 9.2%	38 29.2%	45 34.6%	1 0.8%	3 2.3%	1 0.8%	2 1.5%
教育・教養系	(人) 73 (%) 100.0%	27 37.0%	3 4.1%	8 11.0%	10 13.7%	2 2.7%	16 21.9%	5 6.8%	2 2.7%	22 100.0%	4 18.2%	1 4.5%	1 4.5%	1 4.5%	9 40.9%	6 27.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
法律系	(人) 14 (%) 100.0%	5 35.7%	1 7.1%	0 0.0%	2 14.3%	0 0.0%	6 42.9%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	4 80.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
経済・経営系	(人) 15 (%) 100.0%	8 53.3%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 20.0%	2 13.3%	0 0.0%	6 100.0%	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%
人文系	(人) 12 (%) 100.0%	1 8.3%	0 0.0%	1 8.3%	4 33.3%	0 0.0%	5 41.7%	1 8.3%	0 0.0%	16 100.0%	2 12.5%	0 0.0%	1 6.3%	2 12.5%	6 37.5%	5 31.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
福祉系	(人) 21 (%) 100.0%	7 33.3%	1 4.8%	1 4.8%	1 4.8%	0 0.0%	4 19.0%	5 23.8%	2 9.5%	26 100.0%	3 11.5%	0 0.0%	5 19.2%	1 3.8%	8 30.8%	9 34.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
工業系	(人) 1 (%) 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
農業系	(人) 6 (%) 100.0%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	15 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 13.3%	0 0.0%	1 6.7%	11 73.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 6.7%
その他	(人) 30 (%) 100.0%	9 30.0%	3 10.0%	3 10.0%	3 10.0%	0 0.0%	6 20.0%	4 13.3%	2 6.7%	37 100.0%	5 13.5%	1 2.7%	3 8.1%	6 16.2%	9 24.3%	11 29.7%	1 2.7%	1 2.7%	0 0.0%	0 0.0%

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 6 高校生及び短大・大学生の職業観について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (1) 【高校生】卒業後の進路希望

(複数回答)		合計	大学	短期大学	校専修学校・各種学	職・業能力開発大学	校立産業技術専門	県立農業大学校	産業開発青年隊	就職	自営	まだ決めていない	その他(留学、アルバイト等)	
専門学校に入校したい理由														
合計	12	100.0	995	298	39	182	3	12	7	2	351	1	92	8
自分の適性に合っているから	3	25.0	310	187	15	47	0	1	0	1	39	0	19	1
関心のある学科があるから	3	25.0	310	60.3%	4.8%	15.2%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	12.6%	0.0%	6.1%	0.3%
専門的な知識や技術を習得できるから	10	83.3	35	11.4%	0.0%	11.4%	2.9%	8.6%	14.3%	0.0%	40.0%	0.0%	11.4%	0.0%
免許、資格等が取得できるから	9	75.0	279	9.3%	1.1%	13.6%	0.7%	1.4%	0.4%	0.0%	64.9%	0.0%	8.2%	0.4%
施設や設備が整っているから	3	25.0	196	27.6%	5.1%	27.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.5%	23.0%	0.5%	13.3%	2.0%
指導体制が充実しているから	-	-	20	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	5.0%	0.0%
自宅から通学できるから	1	8.3	16	6.3%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	6.3%	0.0%
経費(学費等)が安いから	2	16.7	49	6.1%	14.3%	32.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.5%	0.0%	18.4%	2.0%
就職に有利だから	3	25.0	35	8.6%	2.9%	17.1%	0.0%	5.7%	2.9%	0.0%	42.9%	0.0%	17.1%	2.9%
その他	-	-	55	32.7%	5.5%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	38.2%	0.0%	5.5%	0.0%

#### (2) 【短大・大学生】将来働きたい産業

(上段:実数、下段:%)

職業	回答数	割合
	(人)	(%)
合計	403	100.0
医療、福祉	122	30.3
教育、学習支援業	96	23.8
公務 (他に分類されるものを除く)	41	10.2
製造業	19	4.7
情報通信業	17	4.2
宿泊業、飲食サービス業	14	3.5
サービス業 (他に分類されないもの)	14	3.5
農業、林業	13	3.2
学術研究、専門・技術サービス業	12	3.0
卸売業、小売業	11	2.7
生活関連サービス業、娯楽業	10	2.5
その他 (他に分類されるものを除く)	10	2.5
金融業、保険業	9	2.2
運輸業、郵便業	5	1.2
複合サービス事業	4	1.0
建設業	3	0.7
不動産業、物品賃貸業	2	0.5
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.2
漁業	0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0

#### (3) 将来就きたい職業

##### ① 【高校生】

順位	職業	回答数	割合
		(人)	(%)
1	上記に含まれないもの(具体的に)	136	13.8
2	公務員※(※1)	77	7.8
3	機械・電気技術者	59	6.0
4	自動車の組立・修理工	58	5.8
5	看護師	49	5.0
6	一般事務員	35	3.5
7	スポーツ家	33	3.3
8	プログラマー	26	2.6
9	保育士	25	2.5
10	教師	25	2.5
11	デザイナー	24	2.4
12	システムエンジニア	24	2.4
13	建築士	23	2.3
14	自衛官	23	2.3
15	農業従事者	21	2.1
16	介護福祉士・訪問介護員	20	2.0
17	商品販売員	19	1.9
18	企画・商品開発員	18	1.8
19	理容師・美容師	18	1.8
20	消防士	18	1.8
21	電気工事業者	16	1.6
22	薬剤師	15	1.5
23	医師・歯科医師・獣医師	14	1.4
24	営業員	14	1.4
25	金属工作機械工	14	1.4
26	茶業士	13	1.3
27	警察官	13	1.3
28	医療事務員	12	1.2
29	料理人	12	1.2
30	食料品の製造工	11	1.1
31	接客・給仕人(ウェ이터・ウェイトレス等)	10	1.0
32	土木技術者	8	0.8
33	電気機械器具の組立・修理工	8	0.8
34	漁業従事者	7	0.7
35	大工・左官	7	0.7

##### ② 【短大・大学生】

順位	職業	回答数	割合
		(人)	(%)
1	保育士	52	13.0
2	上記に含まれないもの(具体的に)	52	13.0
3	教師	50	12.5
4	公務員※(※1)	45	11.3
5	一般事務員	31	7.8
6	看護師	26	6.5
7	医師・歯科医師・獣医師	22	5.5
8	薬剤師	15	3.8
9	接客・給仕人(ウェ이터・ウェイトレス等)	14	3.5
10	企画・商品開発員	13	3.3
11	茶業士	8	2.0
12	農業従事者	8	2.0
13	システムエンジニア	7	1.8
14	商品販売員	7	1.8
15	食料品の製造工	6	1.5
16	研究者	5	1.3
17	医療事務員	4	1.0
18	営業員	4	1.0
19	スポーツ家	3	0.8
20	プログラマー	3	0.8
21	機械・電気技術者	3	0.8
22	土木技術者	3	0.8
23	金融機関窓口事務員	3	0.8
24	警察官	3	0.8
25	デザイナー	2	0.5
26	介護福祉士・訪問介護員	2	0.5
27	公認会計士・税理士	1	0.3
28	建築士	1	0.3
29	芸術家	1	0.3
30	建築技術者	1	0.3
31	測量技術者	1	0.3
32	秘書	1	0.3
33	林業従事者	1	0.3
34	自衛官	1	0.3
35	消防士	1	0.3

※1：自衛官、警察官、刑務官、消防は除く

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 6 高校生及び短大・大学生の職業観について

[← ニーズ調査目次へ](#)

(4) 就職先を決める際に重視すること

① 【高校生】

(上段:実数、下段:%)

調査数	将来つきたい職業を選んだ理由										
	自分の適性にあっているから	働きがいがあると思うから	社会に役立つと思うから	働いている人に憧れているから	給料が高そうだから	親、親戚、先生などが勧めたから	家業を継ぎたいから	親、兄弟、親戚等が職業としているから	先輩がいるから(先輩に勧められた)	なんとなく	その他
985	340	272	84	84	79	15	12	30	4	44	21
100.0	34.5	27.6	8.5	8.5	8.0	1.5	1.2	3.0	0.4	4.5	2.1

② 【短大・大学生】

(上段:実数、下段:%)

調査数	就きたい職業を選んだ理由は何ですか										
	自分の適性にあっているから	働きがいがあると思うから	社会に役立つと思うから	働いている人に憧れているから	給料が高そうだから	親、親戚、先生などが勧めたから	家業を継ぎたいから	親、兄弟、親戚等が職業としているから	先輩がいるから(先輩に勧められた)	なんとなく	その他
399	132	130	59	35	21	4	2	8	8	8	8
100.0	33.1	32.6	14.8	8.8	5.3	1.0	0.5	2.0	2.0	2.0	2.0

### 7 中学生の職業観について

(1) 【中学進路指導】生徒が就職を考える際に優先していると思われること

(上段:実数、下段:%)

調査数	生徒が職業・就職を考える際、どのようなことを優先していると思われますか									
	やりがいがあること	収入面で安定していること	将来性があること	興味・関心があること	知名度が高いこと	大都市・海外で勤務できること	自宅から通勤できること	沿うこと	親・親戚などの希望に	その他
49	38	38	13	37	2	1	4	1	-	
100.0	77.6	77.6	26.5	75.5	4.1	2.0	8.2	2.0	-	

(2) 【中学進路指導】進路相談等で寄せられる生徒や保護者の悩み

(生徒本人)

(上段:実数、下段:%)

調査数	進路相談において、生徒から寄せられる悩みにはどのようなものがありますか				
	か迷学つて就職する	が自分から進学先	い先・職業がわかない	自分・職業がわかない	学校内には進学したい
49	-	43	31	2	2
100.0	-	87.8	63.3	4.1	4.1

(保護者)

(上段:実数、下段:%)

調査数	三者面談等において、保護者から寄せられる相談にはどのようなものがありますか					
	分あう進路がよく	子どもが適性に	りたの情報が知	望先どの進路希	子にない校等が近	くた進見も進路希望が子ども
49	19	30	4	20	3	
100.0	38.8	61.2	8.2	40.8	6.1	

[← 目次](#)

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 8 障がい者の雇用について

[← BACK](#) ニーズ調査目次へ

#### ■ 事業所へのアンケート

##### (1) 障がい者雇用の有無

調査数	障がい者を雇用したことがありますか		
	現在雇用している	用な現在 用したが、 去るに 雇	い雇用 したことは な
357	171	55	131
100.0	47.9	15.4	36.7

##### (2) 障がい者の雇用期間

調査数	障がい者の雇用期間について教えてください			
	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5年以上
171	28	48	42	120
100.0	16.4	28.1	24.6	70.2

##### (3) 障がい者の雇用形態

調査数	障がい者の雇用形態について教えてください				
	正社員	準社員	契約社員	パート・アルバイト	その他
170	116	19	23	55	3
100.0	68.2	11.2	13.5	32.4	1.8

(上段: 件数、下段: %)

(上段: 件数、下段: %)

##### (4) 障がい者を雇用する理由

	調査数	雇用理由							
		ら を 持 つ て い た 能 力	る 人 材 不 足 を 補 え	の 社 会 的 環 境 の 貢 献 活 動	継 続 的 雇 用 の た め	な ら ば 災 害 に 対 し た り の 事 務 等	会 社 の 経 営 方 針	す る 政 指 導 に 対 応	た か ら 引 き つ け が あ る
身体障がい者	133	78	56	44	20	35	33	1	13
	100.0	58.6	42.1	33.1	15.0	26.3	24.8	0.8	9.8
知的障がい者	60	17	21	37	-	19	21	5	3
	100	28.3	35	61.7	-	31.7	35	8.3	5
精神障がい者	53	22	22	20	1	15	20	2	5
	100	41.5	41.5	37.7	1.9	28.3	37.7	3.8	9.4
その他の障がい者	5	3	1	-	-	1	-	-	2
	100	60.0	20.0	-	-	20.0	-	-	40.0

##### (5) 障がい者を雇用していない理由

	調査数	雇用していない理由							
		が 適 し な い か ら 業 務 ・ 部 署	い 環 境 が 入 ら な い か ら 設 備 な し	か 人 材 不 足 で は な い	安 す だ ら か ら 雇 用 に 不 関	障 が い 者 の 雇 用 に 不 関	な 求 人 方 法 が わ か ら な い	ら 採 用 実 績 が な い	い し 技 術 的 な 知 識 が 不 足 な い
身体障がい者	68	50	29	4	13	-	13	7	8
	100.0	73.5	42.6	5.9	19.1	-	19.1	10.3	11.8
知的障がい者	62	47	25	4	12	-	13	10	5
	100.0	75.8	40.3	6.5	19.4	-	21.0	16.1	8.1
精神障がい者	60	46	26	4	11	-	13	7	4
	100.0	76.7	43.3	6.7	18.3	-	21.7	11.7	6.7
その他の障がい者	52	41	26	2	11	-	14	6	1
	100.0	78.8	50.0	3.8	21.2	-	26.9	11.5	1.9

##### (6) 採用した障がい者に求めること

(上段: 件数、下段: %)

	調査数	採用した障がい者に対して求めるもの							
		社 会 生 活 へ の 適 応 力	本 格 的 に ソ フ ト ウ ェ ア の 基 礎 力	能 力 の 基 礎 的 な 技 術 以 外	忍 耐 力 ・ 継 続 力	シ ョ ウ コ ム ニ カ シ 力	の 家 族 連 携 ・ 施 設 等	そ の 他	特 に な し
身体障がい者	130	71	8	13	66	69	18	5	21
	100.0	54.6	6.2	10.0	50.8	53.1	13.8	3.8	16.2
知的障がい者	63	39	1	1	34	26	19	1	7
	100	61.9	1.6	1.6	54	41.3	30.2	1.6	11.1
精神障がい者	56	33	3	3	27	31	17	3	6
	100	58.9	5.4	5.4	48.2	55.4	30.4	5.4	10.7
その他の障がい者	9	6	2	1	3	5	4	1	-
	100	66.7	22.2	11.1	33.3	55.6	44.4	11.1	-

## II 調査結果の概要

### 8 障がい者の雇用について

[← ニーズ調査目次へ](#)

■ 就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所（A型・B型）へのアンケート

(7) 企業における障がい者雇用への取組や就業条件についての満足度

(上段:件数、下段%)

	調査数	障がい者雇用に対する取組や就業条件について				
		大変満足している	満足している	いどちらともいえない	満足していない	まったく満足していない
身体障がい者	27 100.0	3 11.1	4 14.8	17 63.0	2 7.4	1 3.7
知的障がい者	27 100	1 3.7	4 14.8	16 59.3	6 22.2	-
精神障がい者	26 100	1 3.8	3 11.5	17 65.4	5 19.2	-
その他の障がい者	20 100	1 5.0	2 10.0	15 75.0	1 5.0	1 5.0

(8) 上記の設問で満足していないと答えた主な理由

(上段:件数、下段%)

	調査数	満足していない理由			
		障がい者雇用に関する知識・理解が不足している	就業条件（賃金）が悪い	雇用管理が不十分	その他
身体障がい者	2 100.0	1 50.0	-	1 50.0	-
知的障がい者	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	-
精神障がい者	5 100.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	-
その他の障がい者	2 100.0	2 100.0	-	-	-

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 9 外国人の雇用について

[BACK](#) ニーズ調査目次へ

#### ■ 事業所へのアンケート

#### (1) 外国人雇用の有無

(上段:件数、下段%)

調査数	これまで外国人を雇用した(していた)ことはありますか					
	技能(しごと)を雇用した(していた)こと	職業(しごと)を雇用した(していた)こと	就業目的(しごと)を雇用した(していた)こと	就労目的(しごと)を雇用した(していた)こと	特定活動(しごと)を雇用した(していた)こと	特定活動(しごと)を雇用した(していた)こと
414	36	70	4	20	13	292
100.0	8.7	16.9	1.0	4.8	3.1	70.5

#### (2) 外国人雇用の雇用予定

(上段:件数、下段%)

調査数	今後外国人を雇用する予定はありますか	
	雇用したい(含む)	雇用する予定はない
265	113	152
100.0	42.6	57.4

#### (3) 外国人雇用後の変化

(上段:件数、下段%)

調査数	外国人雇用後の変化を教えてください【1位】				
	技術力(しごと)の向上	異文化(しごと)への理解	人手不足の解消	言語(しごと)の課題	その他
118	21	16	62	16	3
100.0	17.8	13.6	52.5	13.6	2.5

#### (4) 外国人を採用する際に重視する点

(上段:件数、下段%)

調査数	外国人を雇用する際に重視する点を教えてください【1位】					
	(資格・技術)	(熱意・意欲)	健康・体力	(マナー・常識)	本語(日本語)	その他
113	15	30	11	27	30	-
100.0	13.3	26.5	9.7	23.9	26.5	-

(上段:件数、下段%)

調査数	外国人雇用後の変化を教えてください【2位】				
	技術力(しごと)の向上	異文化(しごと)への理解	人手不足の解消	言語(しごと)の課題	その他
103	24	23	23	32	1
100.0	23.3	22.3	22.3	31.1	1.0

(上段:件数、下段%)

調査数	外国人を雇用する際に重視する点を教えてください【2位】					
	(資格・技術)	(熱意・意欲)	健康・体力	(マナー・常識)	本語(日本語)	その他
112	6	27	20	33	26	-
100.0	5.4	24.1	17.9	29.5	23.2	-

(上段:件数、下段%)

調査数	外国人雇用後の変化を教えてください【3位】				
	技術力(しごと)の向上	異文化(しごと)への理解	人手不足の解消	言語(しごと)の課題	その他
78	15	28	10	24	1
100.0	19.2	35.9	12.8	30.8	1.3

(上段:件数、下段%)

調査数	外国人を雇用する際に重視する点を教えてください【3位】					
	(資格・技術)	(熱意・意欲)	健康・体力	(マナー・常識)	本語(日本語)	その他
111	11	39	21	22	18	-
100.0	9.9	35.1	18.9	19.8	16.2	-

# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 10 職業能力開発施設について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### ■ 事業所へのアンケート

#### (1) 各施設の認知度及び修了生の採用、施設利用状況

(上段:件数、下段%)

	調査数	各施設について知っていますか			
		修了生が採用されている	知っている	検討している	知らない
① 県立産業技術専門学校	404 100.0	46 11.4	235 58.2	42 10.4	81 20.0
② 県立産業技術専門学校高鍋校	402 100.0	9 2.2	222 55.2	53 13.2	118 29.4
③ ポリテクセンター	405 100.0	84 20.7	227 56.0	32 7.9	62 15.3

#### (2) 各施設の満足度

(上段:件数、下段%)

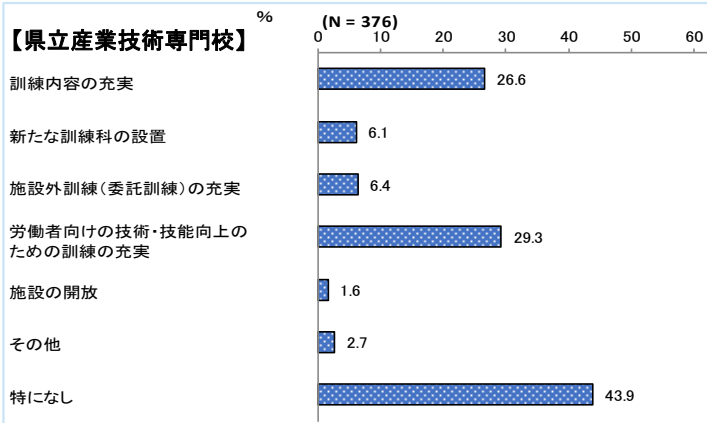
	調査数	評価又は満足度について		
		かなり評価できる	ある程度は評価できる	評価できない
① 県立産業技術専門学校	46 100.0	17 37.0	26 56.5	3 6.5
② 県立産業技術専門学校高鍋校	9 100.0	2 22.2	7 77.8	-
③ ポリテクセンター	81 100.0	20 24.7	59 72.8	2 2.5

	調査数	各施設について知っていますか			
		利用したことがある	知っている	検討している	知らない
④ 県職業能力開発協会	406 100.0	43 10.6	215 53.0	55 13.5	93 22.9
⑤ 認定職業訓練校	404 100.0	20 5.0	230 56.9	60 14.9	94 23.3

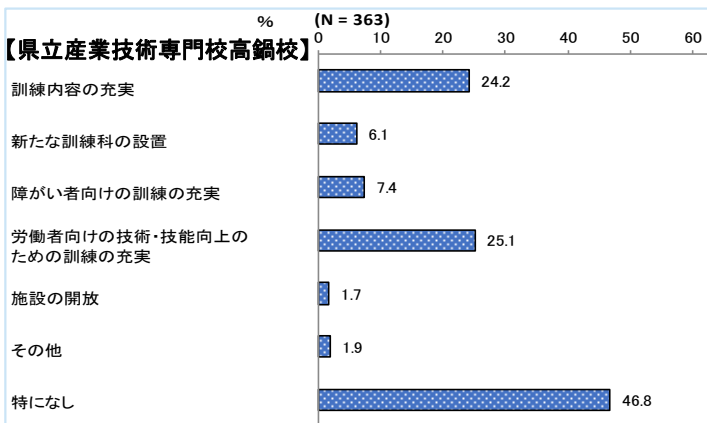
	調査数	評価又は満足度について		
		大変満足した	ある程度満足	満足できなかった
④ 県職業能力開発協会	28 100.0	7 25.0	21 75.0	-
⑤ 認定職業訓練校	17 100.0	2 11.8	15 88.2	-

#### (3) 各施設に期待すること

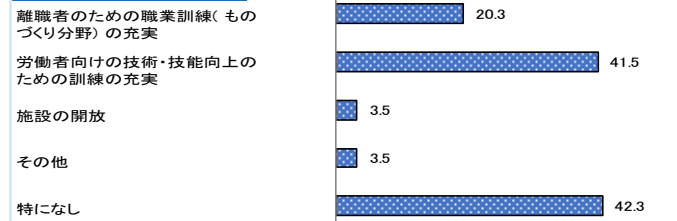
##### 【県立産業技術専門学校】



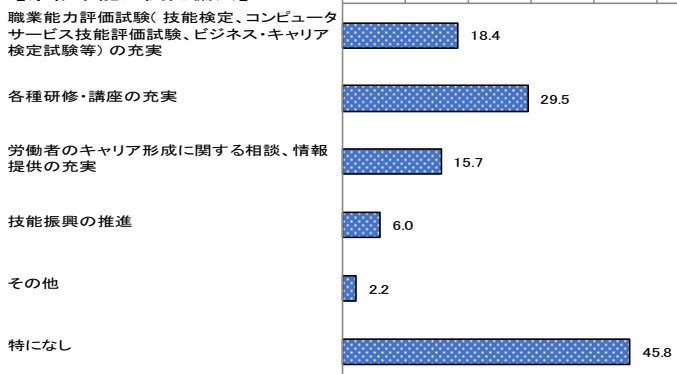
##### 【県立産業技術専門学校高鍋校】



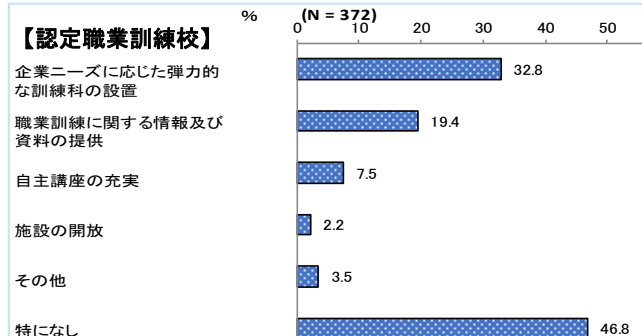
##### 【ポリテクセンター】



##### 【県職業能力開発協会】



##### 【認定職業訓練校】



# 職業能力開発ニーズ調査

## II 調査結果の概要

### 11 職業能力開発施設（県立産業技術専門校、同高鍋校）について

[← BACK](#) ニーズ調査目次へ

#### (1) 県立産業技術専門校、同高鍋校の認知度

【高校生】					【中学進路指導】					【高校進路指導】 (上段：実数、下段：%)				
調査数	「県立産業技術専門校」について 知っていますか				調査数	県立産業技術専門校高鍋校に ついて、どの程度知っていましたか				調査数	県立産業技術専門校について、 どの程度知っていましたか			
	よく 知っている	ある 程度 知って いる	あま り 知ら ない	ま つ た く 知 ら な い		よ く 知 っ て い た	あ る 程 度 知 っ て い た	あ ま り 知 ら な か っ た	ま つ た く 知 ら な か っ た		よ く 知 っ て い た	あ る 程 度 知 っ て い た	あ ま り 知 ら な か っ た	ま つ た く 知 ら な か っ た
928	12	29	197	690	48	3	38	7	-	35	15	18	1	1
100.0	1.3	3.1	21.2	74.4	100.0	6.3	79.2	14.6	-	100.0	42.9	51.4	2.9	2.9

#### (2) 【中学進路指導】 進路指導における県立産業技術専門校、同高鍋校の取扱いについて (上段：実数、下段：%)

調査数	県立産業技術専門校高鍋校について、生徒に紹介したことがありますか		調査数	どのような生徒に紹介しましたか						調査数	紹介した理由は次のうちどれですか																					
	はい	いいえ		全生徒	就職希望の生徒	進路の決定していない生徒	高いと思われ る生徒	ものづくりに 興味・関心 が高い生徒	その他		専門的な知識 や技術を習得 できるから	から	免許・資格等 を取得できる	から	施設・設備が 整っているか	から	指導体制が充 実しているか	から	生徒の自宅か ら通学できる	授業料がいら ないから	から	就職率が高い と聞いていた	県立の施設だ から	から	生徒の適性に 合っているか	科があるから	生徒が興味・ 関心を示す学	その他				
																													27	20	10	4
49	28	21	28	8	9	11	8	6	27	20	10	4	2	4	3	1	5	9	8	1	100.0	74.1	37.0	14.8	7.4	14.8	11.1	3.7	18.5	33.3	29.6	3.7

#### (3) 【高校進路指導】 進路指導における県立産業技術専門校、同高鍋校の取扱いについて (上段：実数、下段：%)

調査数	県立産業技術専門校について、生徒に紹介したことがありますか		調査数	どのような生徒に紹介しましたか						調査数	紹介した理由は次のうちどれですか																														
	はい	いいえ		全生徒	就職希望の生徒	進路の決定していない生徒	高いと思われ る生徒	ものづくりに 興味・関心 が高い生徒	その他		専門的な知識 や技術を習得 できるから	から	免許・資格等 を取得できる	から	施設・設備が 整っているか	から	指導体制が充 実しているか	から	生徒の自宅か ら通学できる	授業料がいら ないから	から	就職率が高い と聞いていた	県立の施設だ から	から	生徒の適性に 合っているか	科があるから	生徒が興味・ 関心を示す学	その他													
																													35	31	4	31	5	6	6	21	4	30	22	11	6
35	31	4	31	5	6	6	21	4	30	22	11	6	2	2	20	8	6	3	3	-	100.0	88.6	11.4	100.0	16.1	19.4	19.4	67.7	12.9	100.0	73.3	36.7	20.0	6.7	6.7	66.7	26.7	20.0	10.0	10.0	-

#### (4) 【中学進路指導】 県立産業技術専門校高鍋校での訓練期間及び活性化へのご意見等について

調査数	訓練期間はどの程度が 適当だと思いますか					調査数	県立産業技術専門校高鍋校を活性化させる為に必要だと思うこと																
	半年 間	1年 間	2年 間	その 他	施設・設備の 充実を図る		訓練内容の 高度化・多様 化を図る	指導体制の充 実を図る	を設ける 社会ニーズに 合った学科	化を図る 就職支援体 制の充実・強 化	P Rを強化す る	た生徒の適 性を設ける 性・関心に合 つ	その他										
48	-	35	12	1	49	6	10	7	26	22	23	17	1	100.0	12.2	20.4	14.3	53.1	44.9	46.9	34.7	2.0	
上段：実数 下段：%																							

#### (5) 【高校進路指導】 県立産業技術専門校での訓練期間及び活性化へのご意見等について

調査数	訓練期間はどの程度 が適当だと思いますか					調査数	県立産業技術専門校を活性化させる為に必要だと思うこと																
	半年 間	1年 間	2年 間	その 他	施設・設備の 充実を図る		訓練内容の 高度化・多様 化を図る	指導体制の充 実を図る	を設ける 社会ニーズに 合った学科	化を図る 就職支援体 制の充実・強 化	P Rを強化す る	た生徒の適 性を設ける 性・関心に合 つ	その他										
34	1	11	21	1	34	2	11	3	18	7	17	17	3	100.0	5.9	32.4	8.8	52.9	20.6	50.0	50.0	8.8	
上段：実数 下段：%																							



# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 11 職業能力開発施設（県立産業技術専門校、同高鍋校）について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (6) 県立産業技術専門校及び高鍋校に設置すべき訓練科

##### ① 【中学進路指導】

(上段:実数、下段:%)

調査数	今後、どのような訓練科を設置すべきだと思いますか																			
	園芸科・造園科	機械加工科	コンピュータ制御科	自動車整備科	和裁科・洋裁科	木材加工科	左官・タイル施工科	土木施工科	金属・建築塗装科	メカトロニクス科	広告美術科・デザイン科	経理事務科	OA事務科	流通ビジネス科	介護サービス科	観光ビジネス科	OAシステム科	プログラム設計科	その他	特になし
49	6	3	26	11	-	6	6	4	4	1	11	-	2	1	11	9	6	21	2	-
100.0	12.2	6.1	53.1	22.4	-	12.2	12.2	8.2	8.2	2.0	22.4	-	4.1	2.0	22.4	18.4	12.2	42.9	4.1	-

##### ② 【高校進路指導】

(上段:実数、下段:%)

調査数	どのような訓練科を設置すべきだと思いますか																			
	園芸科・造園科	機械加工科	コンピュータ制御科	自動車整備科	和裁科・洋裁科	木材加工科	左官・タイル施工科	土木施工科	金属・建築塗装科	メカトロニクス科	広告美術科・デザイン科	経理事務科	OA事務科	流通ビジネス科	介護サービス科	観光ビジネス科	OAシステム科	プログラム設計科	その他	特になし
34	1	4	15	2	-	3	2	1	2	3	3	2	3	3	9	5	7	16	3	4
100.0	2.9	11.8	44.1	5.9	-	8.8	5.9	2.9	5.9	8.8	8.8	5.9	8.8	8.8	26.5	14.7	20.6	47.1	8.8	11.8

#### (7) 【高校生】 どのような訓練科があれば入校したいか

(上段:実数、下段:%)

調査数	どのような訓練科であれば、入校したいと思いますか																			
	園芸科・造園科	機械加工科	コンピュータ制御科	自動車整備科	和裁科・洋裁科	木材加工科	左官・タイル施工科	土木施工科	金属・建築塗装科	メカトロニクス科	広告美術科・デザイン科	経理事務科	OA事務科	流通ビジネス科	介護サービス科	観光ビジネス科	OAシステム科	プログラム設計科	その他	特になし
919	34	129	133	120	30	56	11	52	44	27	114	53	24	51	75	107	8	94	36	307
100.0	3.7	14.0	14.5	13.1	3.3	6.1	1.2	5.7	4.8	2.9	12.4	5.8	2.6	5.5	8.2	11.6	0.9	10.2	3.9	33.4

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 12 宮崎県（県立産業技術専門校）が実施する在職者訓練について

[← ニーズ調査目次へ](#)

(1) 【専門校関連業事業所】県（県立産業技術専門校）が実施する在職者訓練の認知度

調査数	専門校での在職者訓練実施について		
	参加しており、従業員が	が知っていたが、従業員	知らなかった
20	2	5	13
100.0	10.0	25.0	65.0

(2) 【専門校関連業事業所】従業員を参加させたいと考える在職者訓練訓練

調査数	どのような在職者訓練であれば、従業員を参加させたいとお考えですか							
	資格取得のための講座（学）	資格取得のための実技	技能大会出場のための訓練	技能五輪などの技術	仕事に関わる機器の操作研修	等コンセル、基本的なワード	的C A Dなどの専門	その他
17	12	11	3	2	2	4	1	
100.0	70.6	64.7	17.6	11.8	11.8	23.5	5.9	

(3) 【専門校関連業事業所】従業員に必要と考える訓練内容

(上段:実数、下段:%)

調査数	従業員に対してどのような訓練が必要であるとお考えですか																	
	除各種資格の取得（技能士を	定）技能士の資格取得（技能検	汎用工作機械操作技術	N C工作機械操作技術	各種板金工作技術	各種溶接技術	シーケンス自動制御技術	自動車整備技術	各種電気設備の保守技術	建築・金属塗装技術	木工、建築技術	D機械・建築製図技術（C A	情報処理技術	管理・監督技術	簿記・経理知識	パソコン操作技術	給排水・衛生設備、冷凍空調機器の施工・保守技術	その他
18	10	11	-	1	1	3	1	-	1	2	6	1	1	2	-	7	2	-
100.0	55.6	61.1	-	5.6	5.6	16.7	5.6	-	5.6	11.1	33.3	5.6	5.6	11.1	-	38.9	11.1	-

(4) 【事業所】従業員に必要と考える訓練内容

(上段:実数、下段:%)

調査数	訓練内容としてどのようなものが必要だと思いますか																	
	除各種資格の取得（技能士を	定）技能士の資格取得（技能検	汎用工作機械操作技術	N C工作機械操作技術	各種板金工作技術	各種溶接技術	シーケンス自動制御技術	自動車整備技術	各種電気設備の保守技術	建築・金属塗装技術	木工、建築技術	D機械・建築製図技術（C A	情報処理技術	管理・監督技術	簿記・経理知識	パソコン操作技術	給排水・衛生設備、冷凍空調機器の施工・保守技術	その他
317	139	77	8	16	4	11	16	17	21	4	19	22	36	50	74	108	20	20
100.0	43.8	24.3	2.5	5.0	1.3	3.5	5.0	5.4	6.6	1.3	6.0	6.9	11.4	15.8	23.3	34.1	6.3	6.3

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 13 企業が新たに採用する人材に求める能力について

[← ニーズ調査目次へ](#)

#### (1) 【事業所】

(上段:実数、下段:%)

調査数	人材を採用する際、どのようなことを重視していますか【1位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
414	109	9	5	6	1	59	111	103	-	-	2	9
100.0	26.3	2.2	1.2	1.4	0.2	14.3	26.8	24.9	-	-	0.5	2.2

(上段:実数、下段:%)

調査数	人材を採用する際、どのようなことを重視していますか【2位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
410	60	11	16	14	3	91	128	70	-	5	10	2
100.0	14.6	2.7	3.9	3.4	0.7	22.2	31.2	17.1	-	1.2	2.4	0.5

(上段:実数、下段:%)

調査数	人材を採用する際、どのようなことを重視していますか【3位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
401	61	15	9	12	7	83	68	102	2	7	30	5
100.0	15.2	3.7	2.2	3.0	1.7	20.7	17.0	25.4	0.5	1.7	7.5	1.2

#### (2) 【短大・大学生】

(上段:実数、下段:%)

調査数	企業が従業員を採用する際、何を重視していると思いますか【1位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
402	87	19	7	8	1	28	88	152	5	-	7	-
100.0	21.6	4.7	1.7	2.0	0.2	7.0	21.9	37.8	1.2	-	1.7	-

(上段:実数、下段:%)

調査数	企業が従業員を採用する際、何を重視していると思いますか【2位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
401	53	19	9	24	10	54	114	80	7	3	26	2
100.0	13.2	4.7	2.2	6.0	2.5	13.5	28.4	20.0	1.7	0.7	6.5	0.5

(上段:実数、下段:%)

調査数	企業が従業員を採用する際、何を重視していると思いますか【3位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
399	63	25	11	31	10	53	74	65	14	5	47	1
100.0	15.8	6.3	2.8	7.8	2.5	13.3	18.5	16.3	3.5	1.3	11.8	0.3

#### (3) 【従業員】

(上段:実数、下段:%)

調査数	あなたが新入社員に対し重視されること【1位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
959	239	5	14	7	5	125	203	326	1	4	23	7
100.0	24.9	0.5	1.5	0.7	0.5	13.0	21.2	34.0	0.1	0.4	2.4	0.7

(上段:実数、下段:%)

調査数	あなたが新入社員に対し重視されること【2位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
956	105	16	8	31	5	178	313	224	5	10	58	3
100.0	11.0	1.7	0.8	3.2	0.5	18.6	32.7	23.4	0.5	1.0	6.1	0.3

(上段:実数、下段:%)

調査数	あなたが新入社員に対し重視されること【3位】											
	基礎的な技能・技術	高度な技能・技術	販売・営業力	創造力	交渉能力	忍耐力・継続力	適応力・柔軟性	コミュニケーション能力	語学力	ITソフト活用能力	考察力・論理的思考力	その他
945	156	12	17	38	11	210	200	160	11	26	99	5
100.0	16.5	1.3	1.8	4.0	1.2	22.2	21.2	16.9	1.2	2.8	10.5	0.5

# 職業能力開発ニーズ調査

## Ⅱ 調査結果の概要

### 14 企業が従業員に求める能力について

[← BACK](#) ニーズ調査目次へ

#### (1) 【事業所】

～ 若年者（30歳未満）～

（上段：実数、下段：％）

調査数	重視する能力										
	技能・技術	資格の有無	実務経験	就業意識・目的意識	熱意・意欲	常識・マナー	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	416	30	30	13	61	147	40	1	66	27	1
	100.0	7.2	7.2	3.1	14.7	35.3	9.6	0.2	15.9	6.5	0.2
2位	414	25	20	22	70	108	64	1	70	32	2
	100.0	6.0	4.8	5.3	16.9	26.1	15.5	0.2	16.9	7.7	0.5
3位	414	24	28	14	50	60	82	2	74	78	2
	100.0	5.8	6.8	3.4	12.1	14.5	19.8	0.5	17.9	18.8	0.5

～ 中堅従業員（30～40代）～

（上段：実数、下段：％）

調査数	重視する能力										
	技能・技術	資格の有無	実務経験	就業意識・目的意識	熱意・意欲	常識・マナー	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	416	72	48	64	63	74	21	-	52	21	1
	100.0	17.3	11.5	15.4	15.1	17.8	5.0	-	12.5	5.0	0.2
2位	416	58	42	79	61	67	43	1	41	23	1
	100.0	13.9	10.1	19.0	14.7	16.1	10.3	0.2	9.9	5.5	0.2
3位	416	54	23	40	42	53	52	1	93	54	4
	100.0	13.0	5.5	9.6	10.1	12.7	12.5	0.2	22.4	13.0	1.0

～ 高齢者等（50歳以上）～

（上段：実数、下段：％）

調査数	重視する能力										
	技能・技術	資格の有無	実務経験	就業意識・目的意識	熱意・意欲	常識・マナー	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	416	66	39	105	34	40	12	-	56	64	-
	100.0	15.9	9.4	25.2	8.2	9.6	2.9	-	13.5	15.4	-
2位	416	76	43	73	37	51	35	-	52	43	6
	100.0	18.3	10.3	17.5	8.9	12.3	8.4	-	12.5	10.3	1.4
3位	414	44	24	50	39	44	33	-	93	85	2
	100.0	10.6	5.8	12.1	9.4	10.6	8.0	-	22.5	20.5	0.5

#### (2) 【従業員】

（上段：実数、下段：％）

調査数	仕事をするにあたり、どのような能力が重要だと考えていますか										
	技能・技術	資格の有無	実務経験	就業意識・目的意識	熱意・意欲	常識・マナー	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	961	160	51	127	136	167	124	-	96	96	4
	100.0	16.6	5.3	13.2	14.2	17.4	12.9	-	10.0	10.0	0.4
2位	956	107	53	114	132	172	152	2	122	97	5
	100.0	11.2	5.5	11.9	13.8	18.0	15.9	0.2	12.8	10.1	0.5
3位	950	101	62	71	131	134	172	6	123	148	2
	100.0	10.6	6.5	7.5	13.8	14.1	18.1	0.6	12.9	15.6	0.2

#### (3) 【短大・大学生】

（上段：実数、下段：％）

調査数	企業では、従業員のどのような能力を重視していると思いますか										
	技能・技術	資格の有無	実務経験	就業意識・目的意識	熱意・意欲	常識・マナー	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	402	75	36	3	30	81	78	3	91	4	1
	100.0	18.7	9.0	0.7	7.5	20.1	19.4	0.7	22.6	1.0	0.2
2位	402	53	26	13	40	98	78	9	73	11	1
	100.0	13.2	6.5	3.2	10.0	24.4	19.4	2.2	18.2	2.7	0.2
3位	398	60	27	16	44	81	71	26	58	15	-
	100.0	15.1	6.8	4.0	11.1	20.4	17.8	6.5	14.6	3.8	-

・企業が従業員に求める能力について、【従業員】【短大・大学生】のアンケート結果を比較したところ、全体的に見て認識に大きなズレは見受けられなかった。  
 ・「就業意識・目的意識」について、【事業所】【従業員】の認識に比べ【短大・大学生】の意識は低めであった。

[← BACK](#) 目次

# 用語の説明

【掲載順】 (1)A～Z (2)あ～を

用語	意味・解釈	記載頁
A AI	Artificial Intelligence (人工知能) の略称。人工的な方法による学習、推論、判断等の知的な機能の実現及び人工的な方法により実現した当該機能の活用に関する技術のこと。(官民データ活用推進基本法(平成28年法律第103号)第2条第2項)	<a href="#">06</a> , <a href="#">08</a>
I ICT	Information & Communications Technologyの略称。情報通信技術のこと。	<a href="#">06</a> , <a href="#">07</a>
I IoT	Internet of Things (モノのインターネット) の略称。自動車、家電、ロボット、施設などあらゆるモノがインターネットにつながり、情報のやりとりをすることで、モノのデータ化やそれに基づく自動化等が進展し、新たな付加価値を生み出すというコンセプトを表した語。	<a href="#">06</a> , <a href="#">08</a>
あ <a href="#">アビリンピック(全国障害者技能競技大会)</a>	障がい者の職業能力の向上と、障がい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障がい者が職場や学校などで培った技能を競う大会。	<a href="#">22</a>
い 委託訓練	民間教育訓練機関等に委託した、離職者等(主に雇用保険受給者)を対象とした就職に必要な知識やスキルを習得できる職業訓練。	<a href="#">22</a> , <a href="#">27</a>
か <a href="#">完全失業率</a>	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。	<a href="#">10</a>
き <a href="#">教育訓練給付金制度</a>	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を支給する雇用保険の給付制度。	<a href="#">20</a>
き <a href="#">キャリアコンサルティング</a>	労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと。	<a href="#">20</a>
き <a href="#">技能五輪(全国大会)</a>	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。	<a href="#">23</a>
き 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、技能士の作品展示即売会、体験教室等を行う事業。	<a href="#">23</a>
け <a href="#">県立産業技術専門校</a>	平成15年4月に開校した公共職業能力開発施設。本校は西都市にあり、木造建築科/構造物鉄工科/電気設備科/建築設備科の4つの訓練科がある。訓練期間は2年間で高校卒業以上を対象としている。 分校は高鍋町にあり、建築科/塗装科/販売実務科の3つの訓練科がある。訓練期間は1年間で、建築科及び建築科は中学卒業以上、販売実務科は知的障がい者を対象としている。	<a href="#">01</a> , <a href="#">17</a> , <a href="#">22</a> , <a href="#">24</a> , <a href="#">27</a> , <a href="#">49</a> , <a href="#">50</a> , <a href="#">51</a> , <a href="#">52</a>
さ 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行う職業訓練。	<a href="#">20</a> , <a href="#">23</a> , <a href="#">24</a> , <a href="#">52</a>
し <a href="#">ジョブ・カード(制度)</a>	個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的とした「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツール。キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用していくことが想定されている。	<a href="#">20</a> , <a href="#">37</a>
し <a href="#">職業能力開発促進法</a>	職業訓練・職業能力検定の内容を充実させることによって、労働者の職業能力を向上させ、職業の安定を図るために定められた法律。	<a href="#">01</a>
し <a href="#">就業構造基本調査</a>	全国及び地域別の就業・不就業の実態を明らかにする調査。調査の結果は、国や都道府県などの雇用政策、経済政策など各種行政施策の基礎資料として利用される。	<a href="#">12</a> , <a href="#">14</a>
し <a href="#">人材開発支援助成金</a>	雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した事業主等に対して助成する制度。	<a href="#">20</a> , <a href="#">22</a>

# 用語の説明

【掲載順】 (1)A～Z (2)あ～を

用語	意味・解釈	記載頁
せ 生産年齢人口	生産活動に従事する年齢の人口。 総務省統計局の調査では、15歳以上64歳以下にあたる。	<a href="#">03</a> , <a href="#">04</a> , <a href="#">05</a> , <a href="#">17</a> , <a href="#">21</a> , <a href="#">22</a>
て <a href="#">デジタル改革関連法</a>	官民のデジタル化を推進することで国民や民間企業の利便性を向上させることを目指し、令和3年5月19日に公布された6本の法律。デジタル改革に取り組む基本理念等を明記した「デジタル社会形成基本法」、デジタル庁設置の根拠である「デジタル庁設置法」など。	<a href="#">19</a>
て <a href="#">デジタルトランスフォーメーション(DX)</a>	Digital transformationの略称として、transformationを「X(エックス)」と表記した「DX」が用いられる。本計画においては、「デジタル変革」と表記している。 スウェーデンの大学教授のエリック・ストルターマンが提唱した概念。ICT(情報通信技術)の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。単にICTを活用して企業のビジネスを改善する取組ではなく、組織やビジネスモデル自体の変革という非連続的な進化を求めるもの。	<a href="#">19</a>
て デジタル変革	本計画においては、「デジタル技術を活用した商品・サービス・ビジネスモデル等の変革」という意味で用いられる“デジタルトランスフォーメーション(DX)”について、「デジタル変革」と表記している。	<a href="#">01</a> , <a href="#">06</a> , <a href="#">17</a> , <a href="#">19</a> , <a href="#">20</a>
と <a href="#">(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構</a> 【本文中では「機構」と表記】	高齢者の雇用の確保、障がい者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障がい者、求職者、事業主等に対して総合的な支援を行う組織。	<a href="#">23</a> , <a href="#">25</a>
に 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。	<a href="#">20</a> , <a href="#">23</a> , <a href="#">27</a> , <a href="#">49</a>
ひ 非正規雇用(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。	<a href="#">14</a> , <a href="#">21</a> , <a href="#">22</a>
み <a href="#">みやざき若者サポートステーション</a>	若者の職業的自律を目的とした、厚生労働省から委託された就活を応援する団体。49歳までの就職氷河期世代の方の支援も行っている。	<a href="#">22</a>
み (宮崎) <a href="#">県職業能力開発協会</a> 【本文中では「協会」と表記】	職業能力開発促進法に基づいて設立された認可法人。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。	<a href="#">23</a> , <a href="#">27</a> , <a href="#">49</a>
ゆ 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のとき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。	<a href="#">01</a> , <a href="#">10</a>
り <a href="#">リカレント教育</a>	学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すこと。日本では、仕事を休まず学び直すスタイルもリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれる。	<a href="#">20</a>
わ 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。	<a href="#">01</a> , <a href="#">20</a>

 目次

