

第 1 1 次宮崎県職業能力開発計画（案）

（令和 3 年 1 0 月 2 2 日時点）

令和 3 年 1 0 月

宮 崎 県

目次

第1部 総説

1	計画のねらい	1
2	計画の期間	1

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

1	人口・生産年齢人口の推移・推計	3
(1)	(全国) 総人口の将来推計(～2100年)	3
(2)	(全国) 年齢構成別人口の将来推計(～2050年)	3
(3)	(本県) 人口及び年齢別人口の推移(～2045年)	4
(4)	(全国) 平均寿命の推計(～2050年)	4
2	デジタル化・先端技術の進展	5
(1)	時間当たり労働生産性の国際比較	5
(2)	時間当たり労働生産性上昇率の国際比較	5
(3)	移動通信システムの進展	6
(4)	デジタル変革(デジタル・トランスフォーメーション(DX))※1	6
(5)	デジタル化による社会の変化	7
(6)	IT人材の不足	8
(7)	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※2(抜粋)	9
3	労働需給の動向	10
(1)	(本県) 雇用情勢(有効求人倍率、完全失業率等)	10
(2)	(本県) 産業分類別従業員数、新規一般求人数	11
(3)	(本県) 県内総生産及び1人当たり県民所得の推移	12
(4)	(本県) 職業(大分類)別従業員数	12
(5)	(本県) 高校生の県内就職状況の推移	13
(6)	(本県) 高校・大学卒業後3年以内離職率の推移	13
(7)	(本県) 女性の就業状況	14
(8)	(全国) 高齢者の就業状況	14
(9)	(本県) 障がい者の就業状況	15
(10)	(本県) 外国人の就業状況	16

第3部 基本的施策

第4部 具体的施策の展開

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	19
(1)	個人や企業が求めるレベルに応じたIT知識・技術等の習得につながる職業能力開発の推進	
(2)	人手不足が見込まれる分野への円滑な労働移動につなが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	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	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	技能の振興	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	県立産業技術専門校の機能強化	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	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	25
	(1) 国、機構及び民間教育訓練機関との連携・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	
	第11次宮崎県職業能力開発計画における目標数値	27
	職業能力開発ニーズ調査結果	29

※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。

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乗り遅れることなく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。

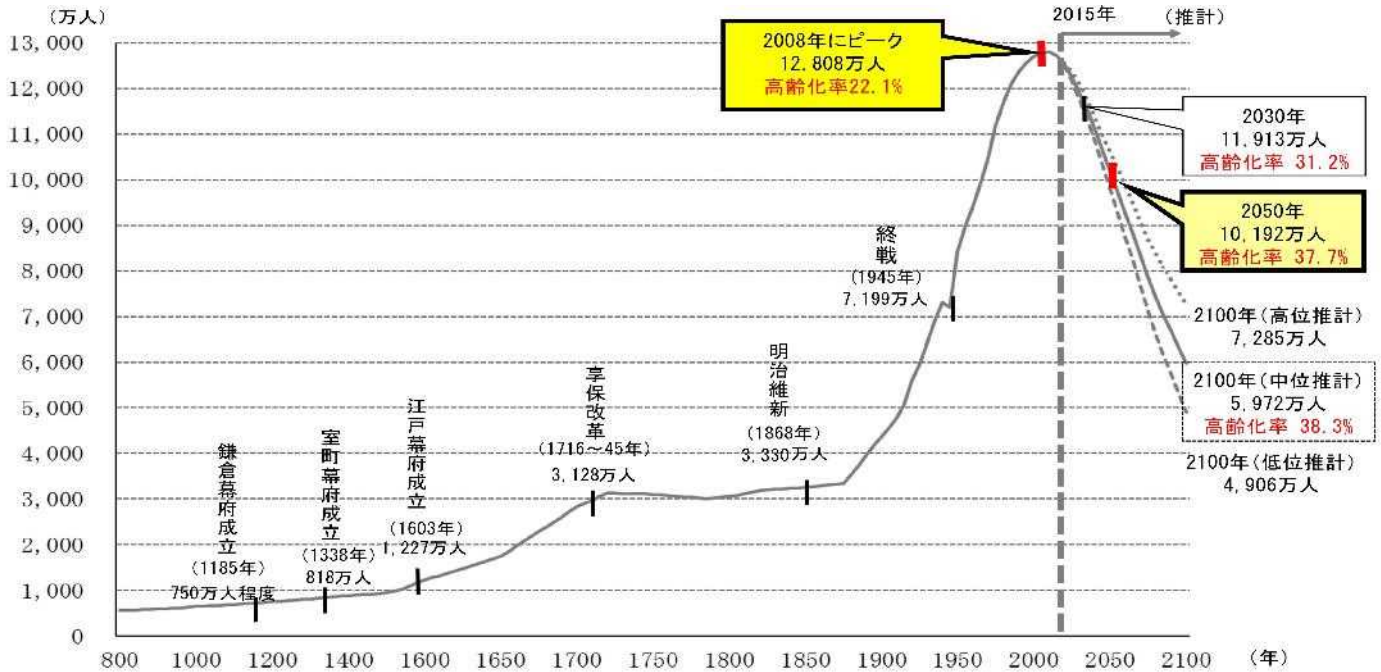
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

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](#)」

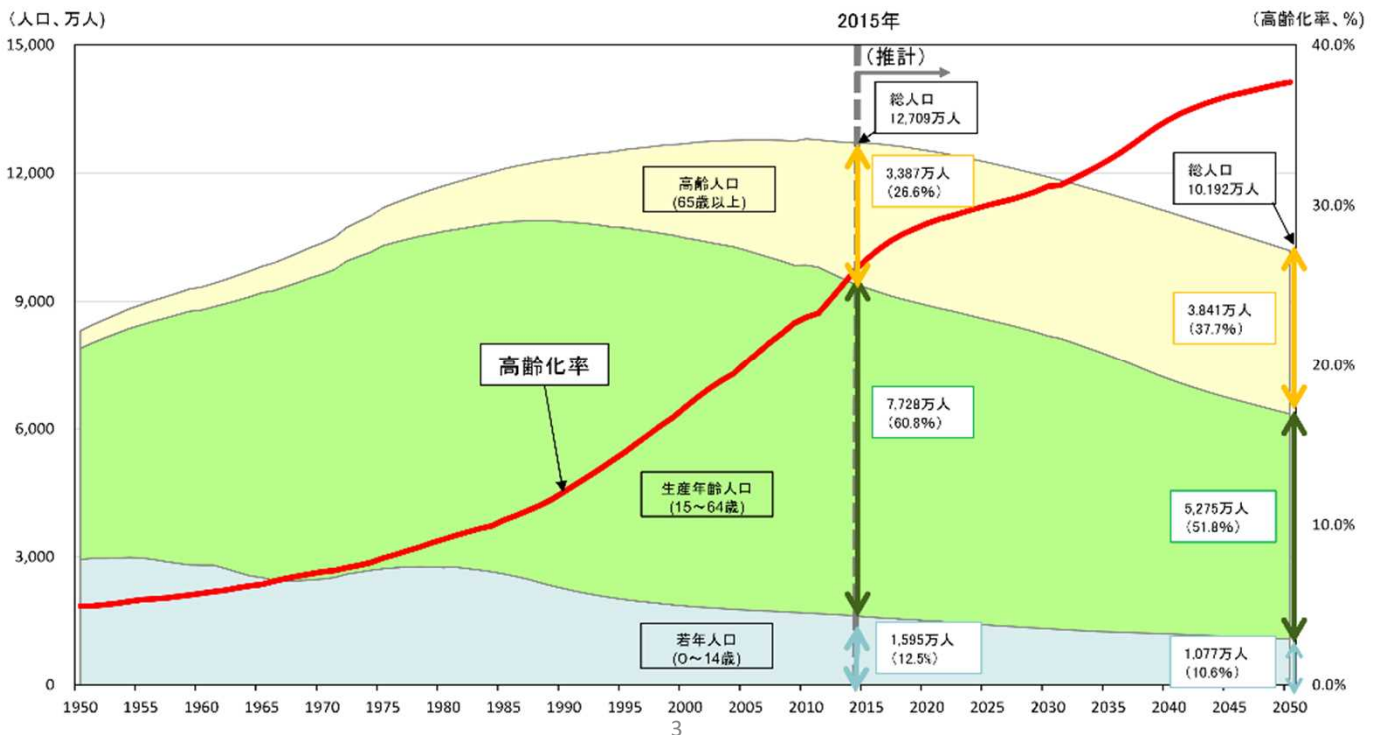
・日本の総人口は、2008年をピークに減少傾向にあり、2050年には約1億人にまで減少すると推測されている。



(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。



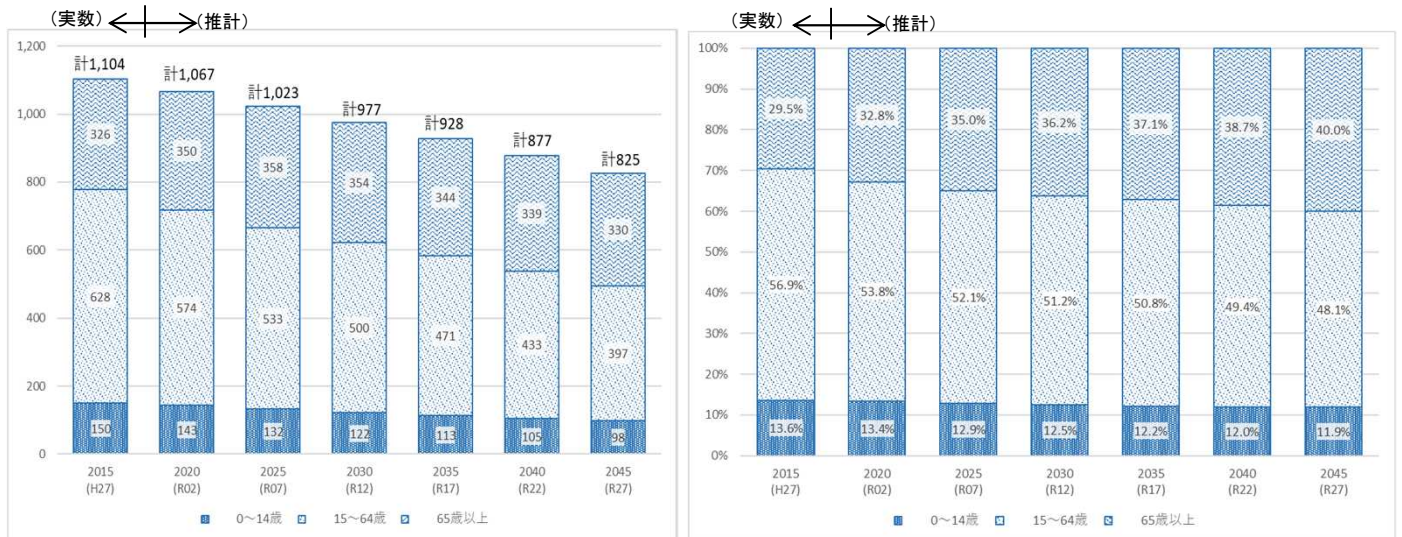
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

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500千人に減少、2040年には50%を切る。

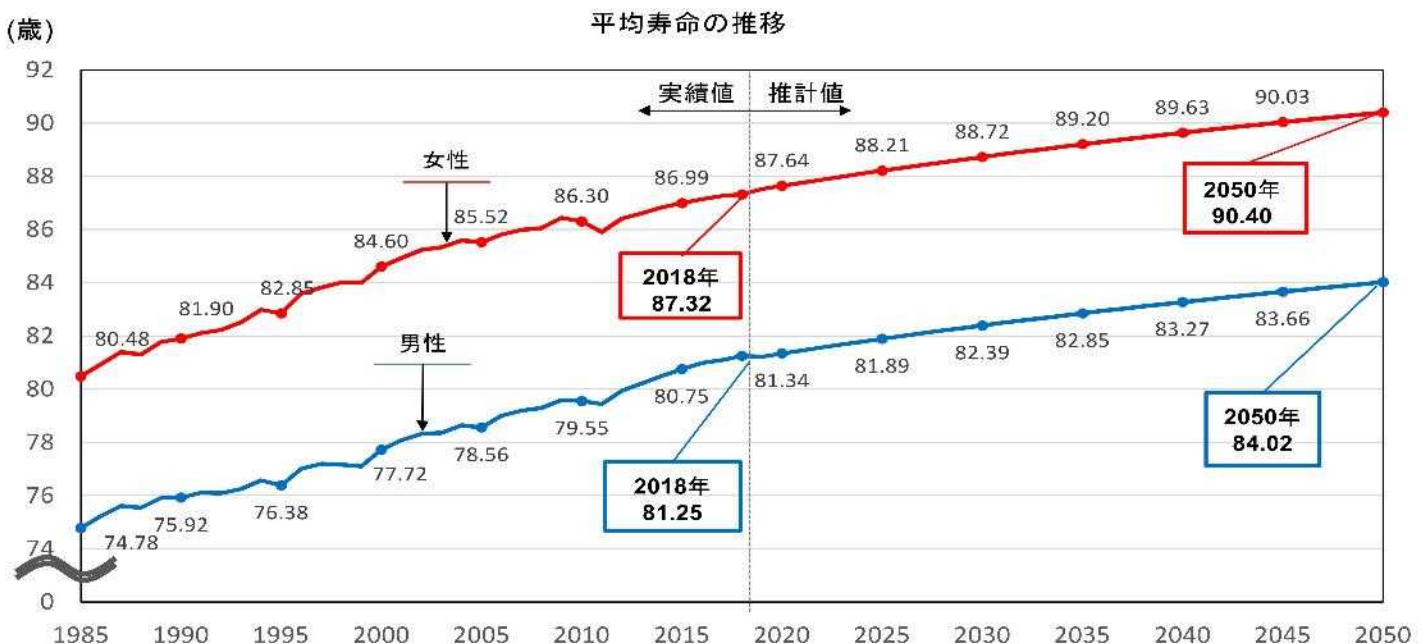


【参考】R2.10.1時点の宮崎県総人口 1,063,324人
(0～14歳:140,563人／15～64歳:568,278人／65歳以上:345,558人)

(4) 全国の平均寿命の延伸（～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。

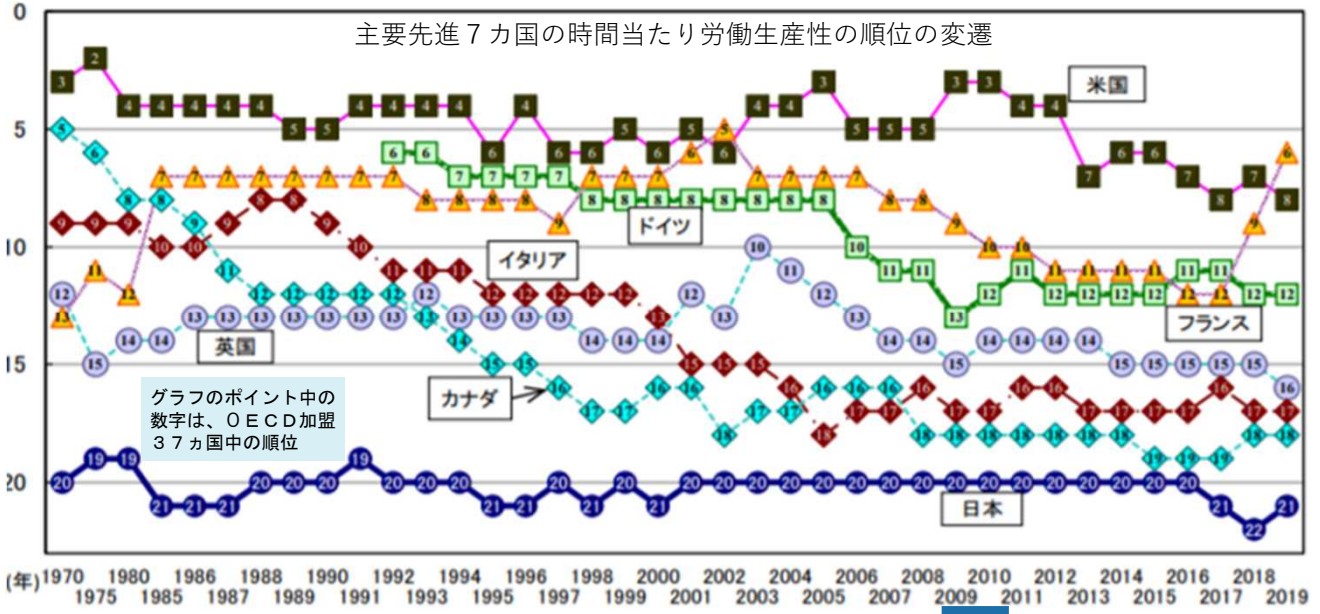


第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

2 デジタル化・先端技術の進展

(1) 時間当たり労働生産性及び上昇率の国際比較

出典：労働生産性の国際比較2020
(公益財団法人日本生産性本部)



(2) 時間当たり労働生産性上昇率の国際比較

OECD加盟諸国の時間当たり実質労働生産性上昇率
(2015~2019年・年率平均/37カ国比較)

・日本の時間当たり労働生産性は、主要先進7カ国の中では、1970年以降**最下位**。

- ・日本の2015~2019年・年率平均⇒**0.9%** (OECD平均値以下)
- ・OECD加盟37カ国での順位⇒**19位**

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

「生産性向上の基本的な考え方」

(1) 投入する労働力（分母）を小さくする

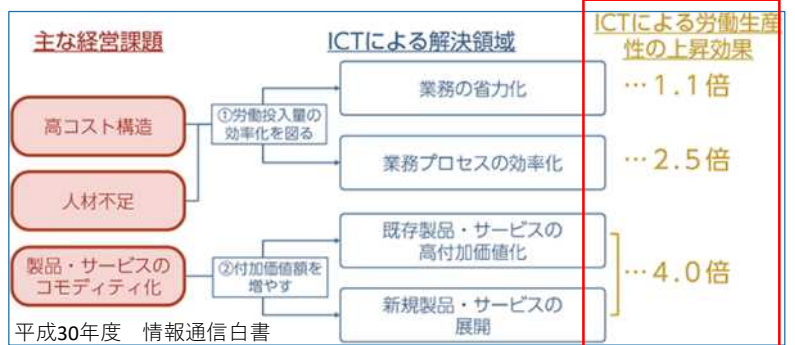
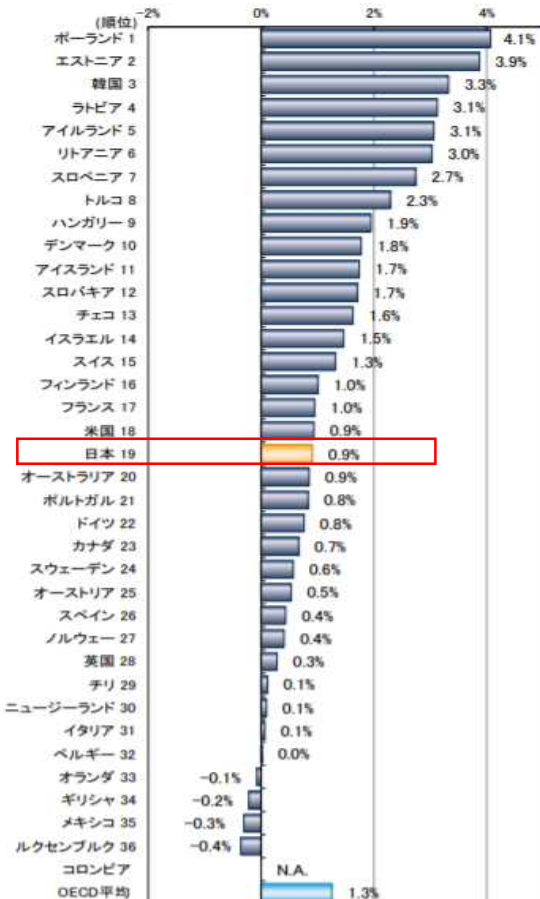
- ① 「業務効率化」業務の省力化等
※生産年齢人口減少等により人員増・労働時間増など「量的」増加は難しい

(2) 労働により生み出される成果（分子）を大きくする

- ① 「生産量の増加」生産効率改善、営業努力
- ② 「高付加価値化」商品やサービス等

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。



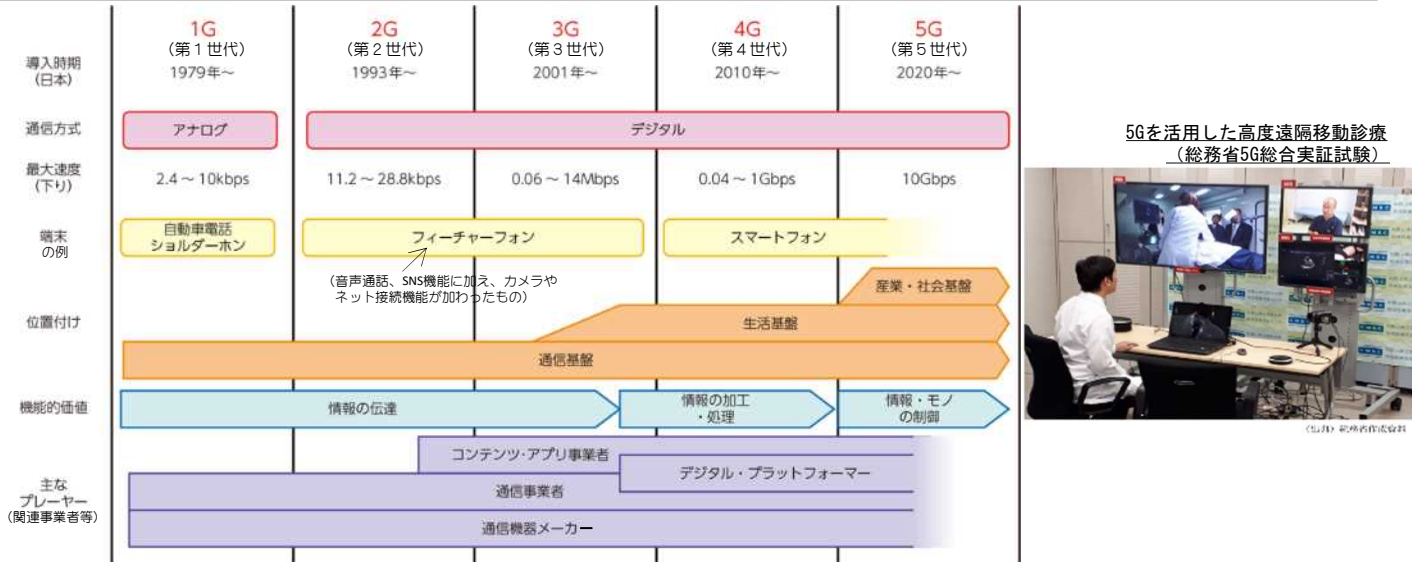
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

2 デジタル化・先端技術の進展

(3) 移動通信システムの進展

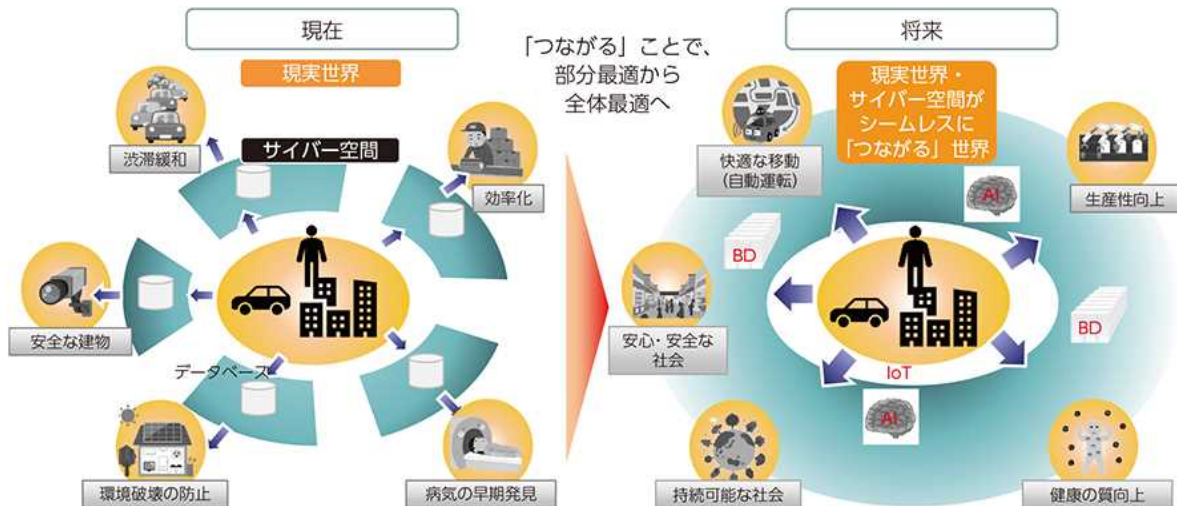
(出典) 総務省「令和2年度情報通信白書」

- ・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、IoT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。



(4) 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、IoT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（情報通信機器、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

(5) 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・商圏の拡大、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



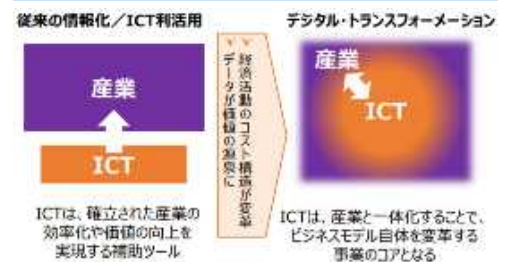
② ICTによる人間の「拡張」

- 「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, 11
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, 8, 10
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	3, 6, 9
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	4, 9
農業食糧	・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, 9
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	9, 11
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	11, 13
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, 10
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	8, 9
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	8, 10

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



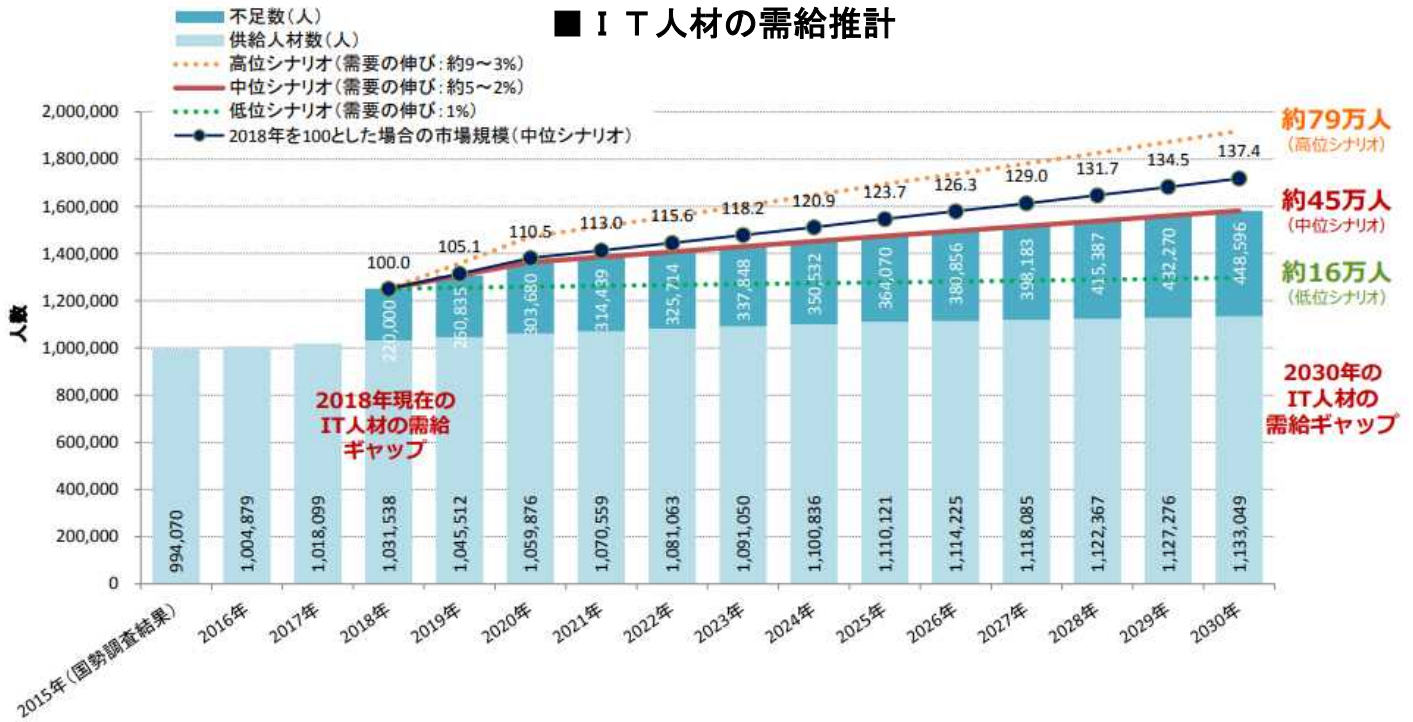
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

2 デジタル化・先端技術の進展

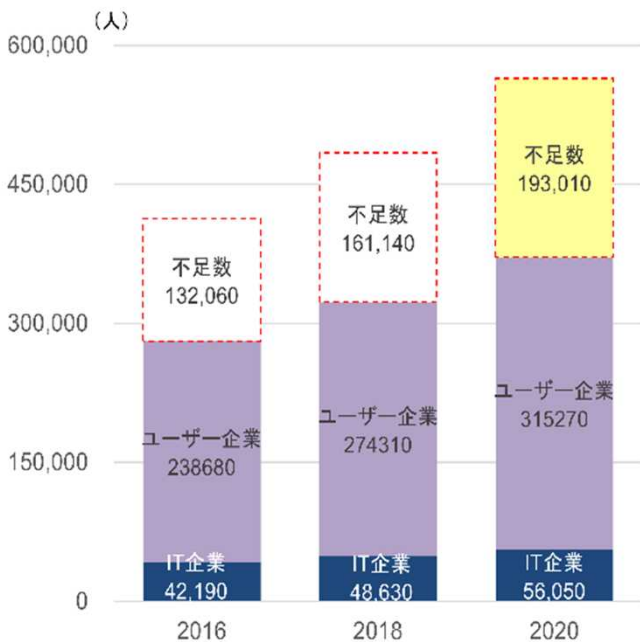
(6) IT人材の不足

(出典) 経済産業省「IT人材需給に関する調査(平成31年4月)」

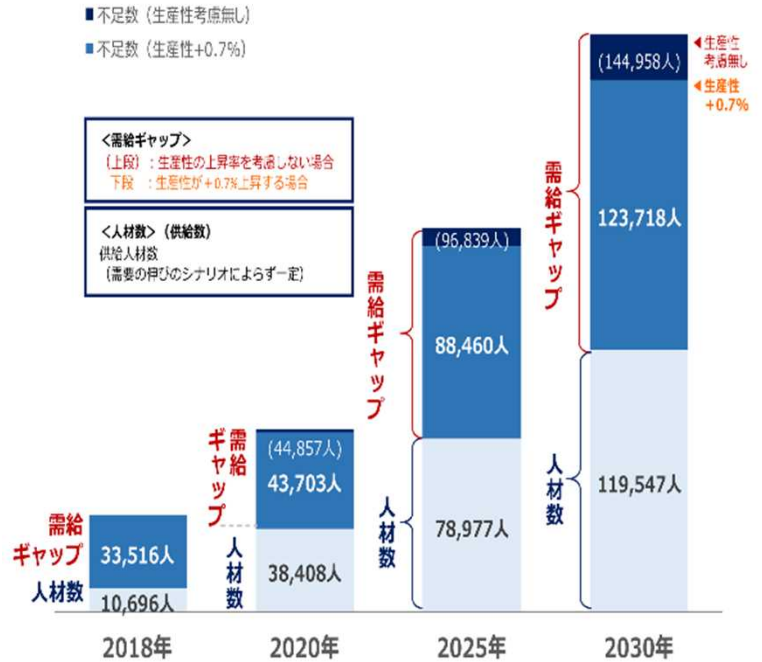
・今後、AIやビッグデータ、IoT等に対応した新しいビジネスの担い手として、「先端IT人材」に対する需要が急速に増加すると見込まれる。



■ 情報セキュリティ人材の不足数推計



■ AI人材の需給推計



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)より国土政策局作成

(出典) 経済産業省「IT人材需給に関する調査(平成31年4月)」

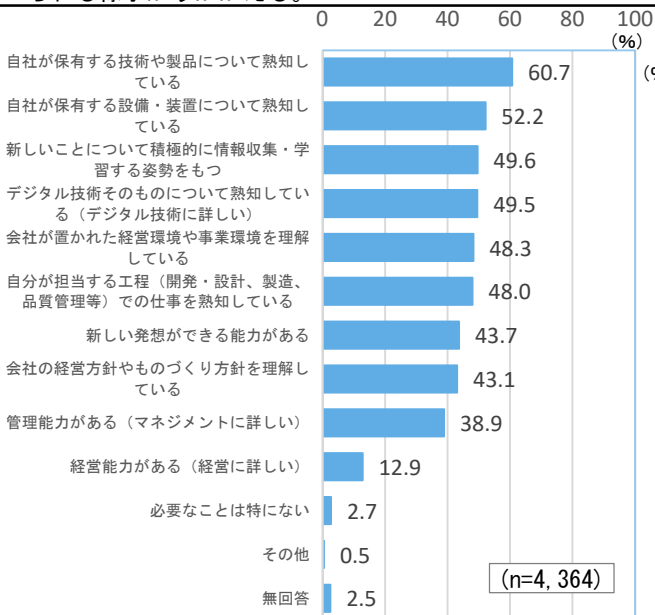
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

2 デジタル化・先端技術の進展

(7) 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

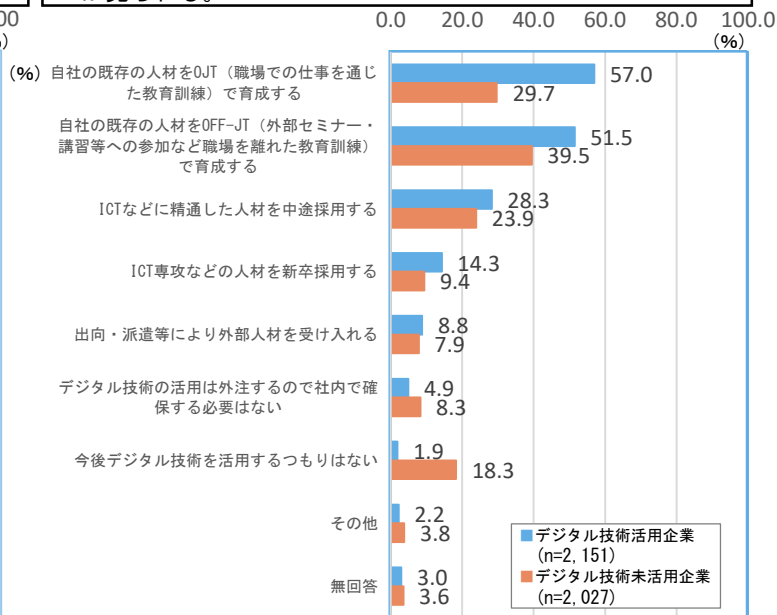
(7)-1 デジタル技術活用を進める上で、先導的な役割を果たすことができる人材に必要なこと

・デジタルそのものの技術・知識だけでなく、自社の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。



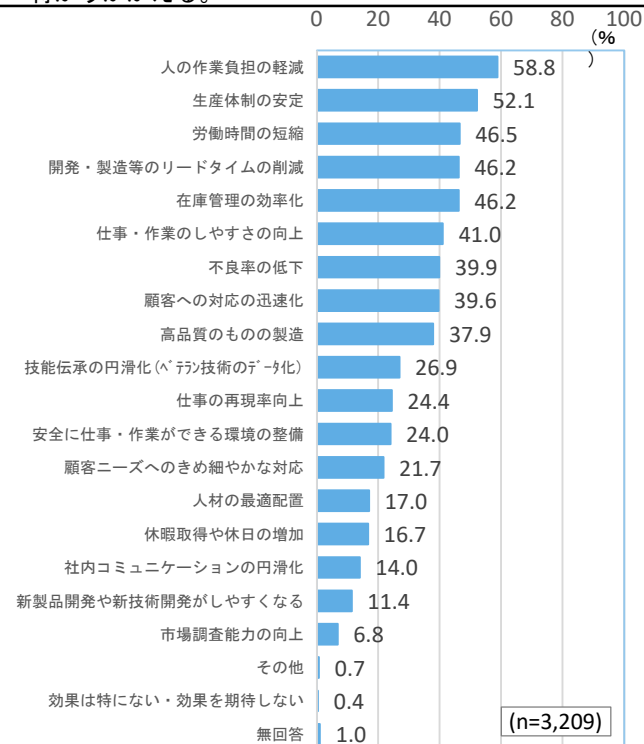
(7)-2 デジタル技術の活用を担う人材確保の方法

・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。



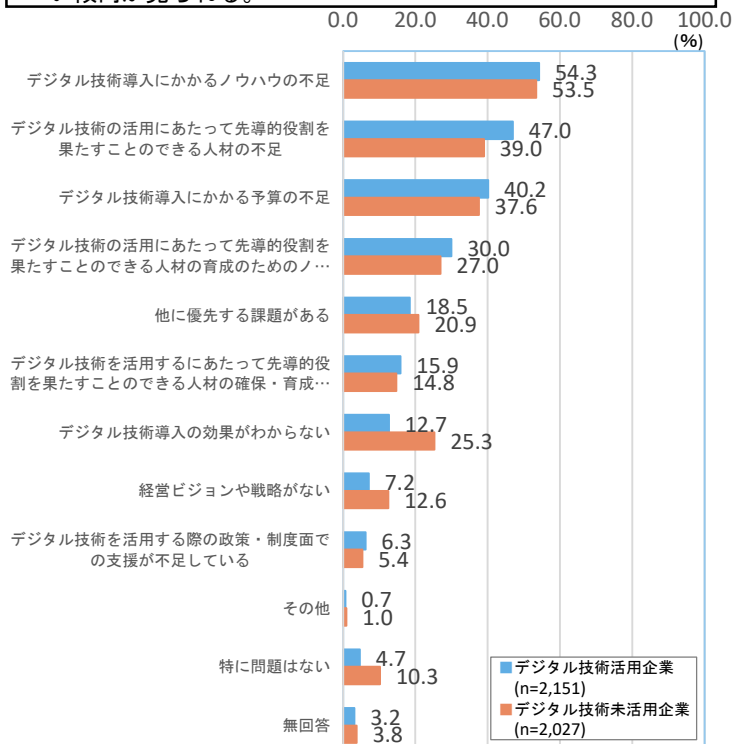
(7)-3 デジタル技術の活用理由

・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。



(7)-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。



(4)(5)出典) JILPT「デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査(2019)」及び「ものづくり白書2020(2020年5月 経済産業省・厚生労働省・文部科学省)」

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

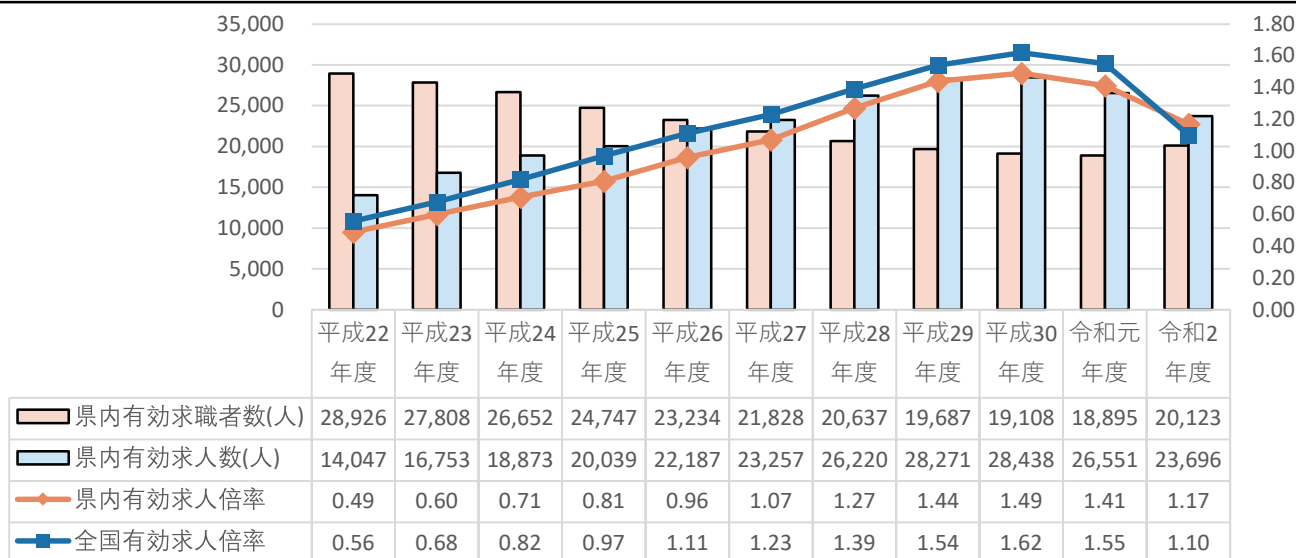
3 労働需給の動向

(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 (H22~R2)

(出典) 県内：宮崎労働局 (各年度分集計数値)
 全国：厚生労働省 (一般職業紹介状況)

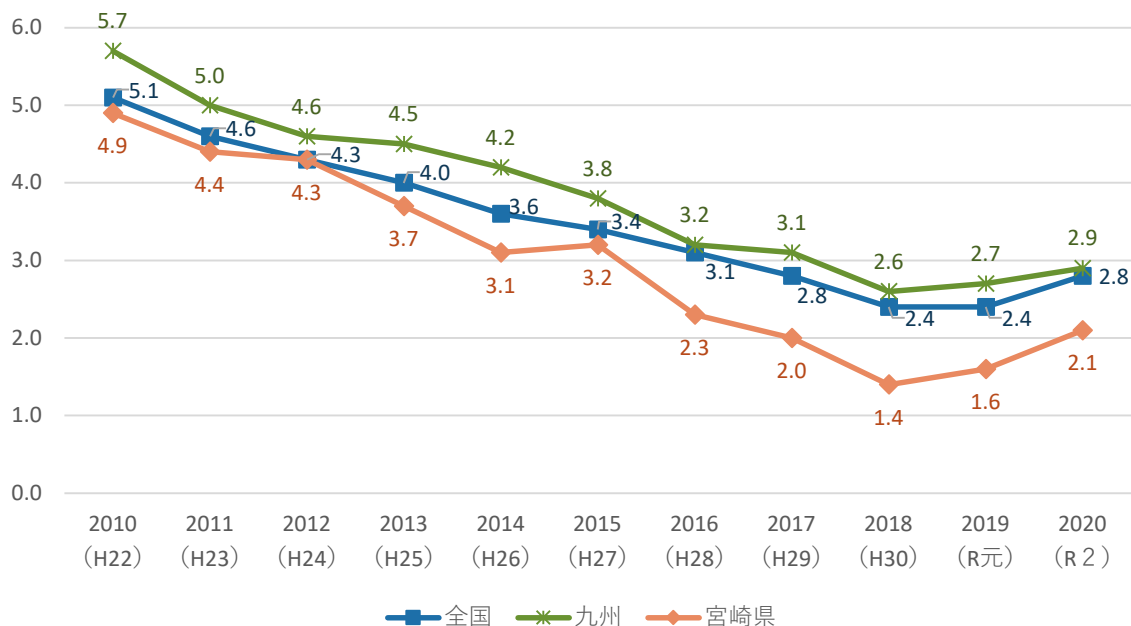
- ・新型コロナウイルス感染症の影響などで、令和元年以降求人数・求人倍率が低下。
- ・令和3年6月の有効求人倍率(季節調整値)は1.33倍と緩やかに持ち直しているが、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要がある。



(1)-2 完全失業率の推移 (全国、九州、宮崎) (平成22年~令和2年)

(出典) 総務省統計局労働力調査

- ・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0.5ポイント(全国0.4ポイント、九州0.2ポイント)は最も高くなっており、今後注視する必要がある。



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

(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, 28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, 28, R元比較)

- ・ H24-H28比では、求人総数でも27千人以上増加、ほとんどの産業で求人増加。
- ・ H28-R元比では、求人総数4,381人減、産業別では、[卸売業、小売業] [宿泊業、飲食サービス業]などが減。
- ・ 一方、[建設業] [医療、福祉]の分野では、新型コロナの影響を受けつつも求人増。

	本県の産業分類別従業員数 (民間)	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)			本県の産業別新規一般求人数				
		総数(人)	構成(%)	総数(人)	構成(%)	比較増減(人)	平成24年度	平成28年度	比較増減 (H28-H24)	平成28年度		令和元年度		比較増減 (R元-H28)	
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%	109,657	100.0%	▲ 4,281
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%	2,854	2.6%	▲ 103
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%	95	0.1%	24
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%	8,811	8.0%	1,416
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%	11,003	10.0%	▲ 225
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%	80	0.1%	27
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%	2,451	2.2%	▲ 117
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%	5,439	5.0%	487
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%	13,582	12.4%	▲ 2,180
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%	751	0.7%	6
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%	1,298	1.2%	265
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%	2,208	2.0%	78
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%	6,985	6.4%	▲ 1,462
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%	3,677	3.4%	▲ 481
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%	2,065	1.9%	179
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%	32,194	29.4%	995
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%	1,143	1.0%	▲ 133
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%	15,021	13.7%	▲ 3,057

(出典) H24・28年経済センサス (宮崎県HP)

(出典) 職業安定業務等計年報 (宮崎労働局HP)

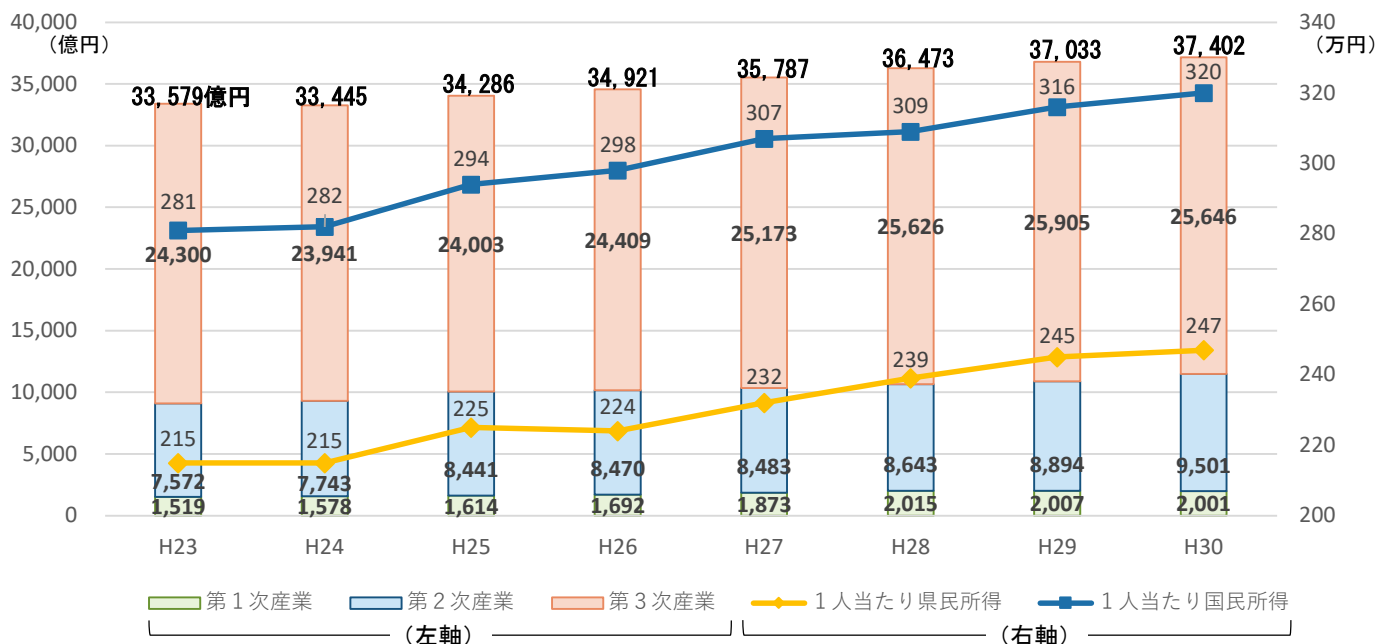
第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

3 労働需給の動向

(3) 本県の県内総生産及び1人当たり県民所得の推移 (H23~H30)

(出典) 平成30年度宮崎県県民経済計算 (宮崎県HP)

- ・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、科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比0.1ポイント低下して77.2となった。



(4) 本県の職業(大分類)別従業員数(民間) (H24, 29)

(出典) H24・29年度就業構造基本調査 (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。

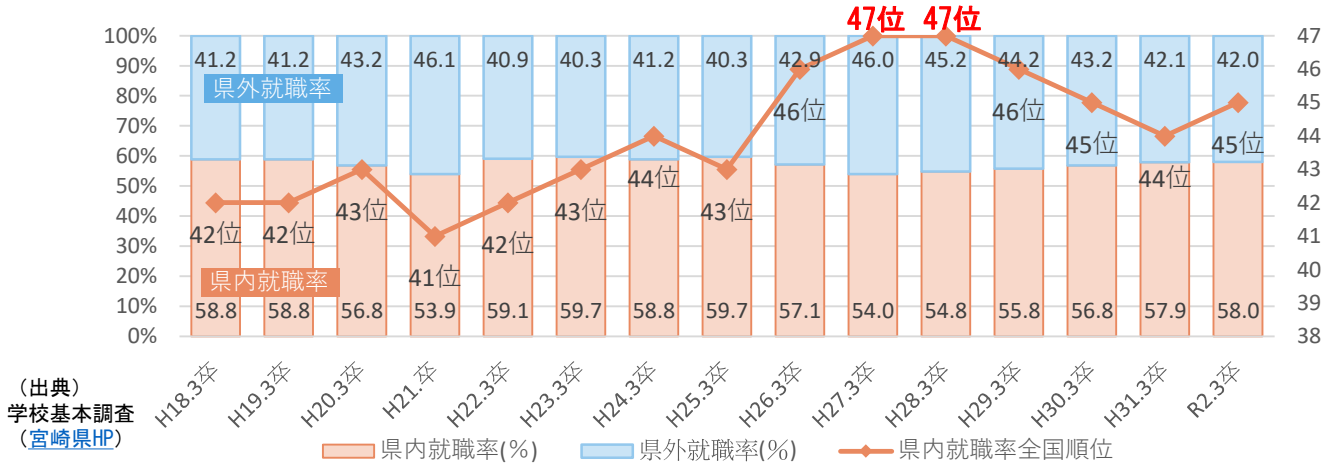
	【総数】 実数(人)			【男性】 実数(人)			【女性】 実数(人)		
	平成24年度	平成29年度	増減	平成24年度	平成29年度	増減	平成24年度	平成29年度	増減
総数	553,700	548,800	▲4,900	296,600	292,200	▲4,400	257,000	256,600	▲400
管理的職業従事者	12,600	14,700	▲2,100	11,100	12,700	▲1,600	1,400	2,000	▲600
専門的・技術的職業従事者	83,100	89,200	▲6,100	37,000	38,900	▲1,900	46,000	50,300	▲4,300
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・放送等従事者	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) 本県の高校生県内就職率・全国順位の推移 (H18.3月卒～R2.3月卒)

・令和2年3月卒業生については、前年度を0.1ポイント上回ったが、順位は45位となっており、全国的に域内就職の傾向が強まっている状況がうかがえる。

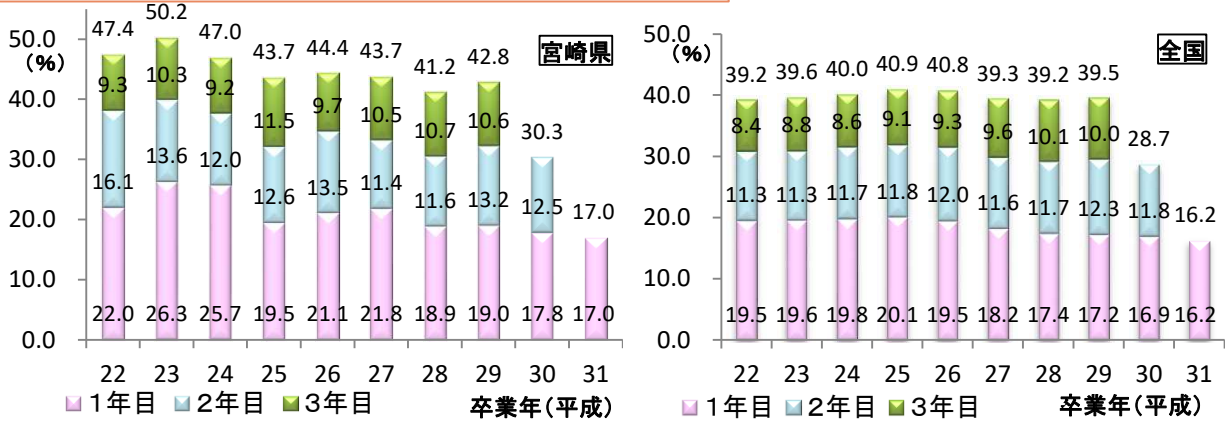


(6) 本県の高校・大学卒業後3年以内離職率の推移 (H22.3月卒～H31.3月卒)

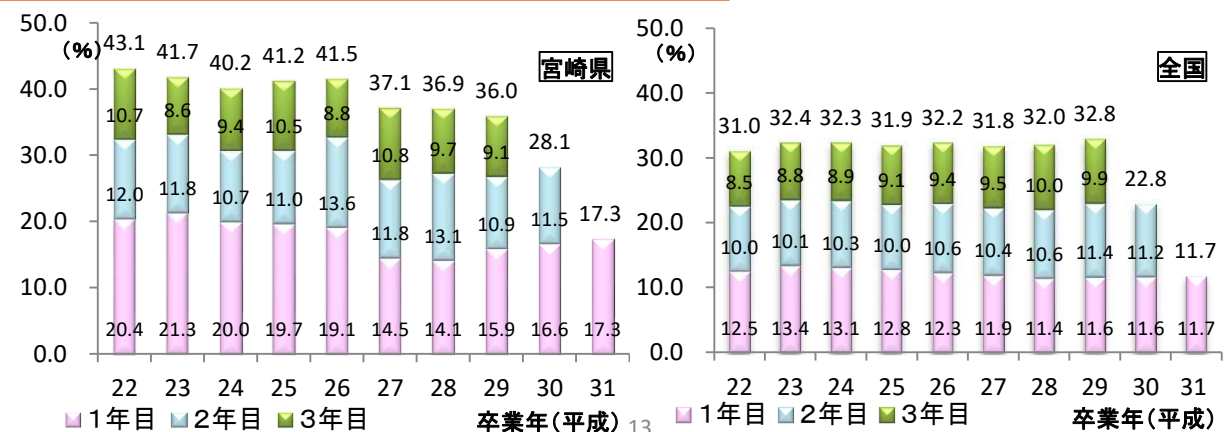
・平成22年度以降、高校・大学卒業生ともに全国平均を上回る離職率が続いている。

高校卒業後の3年以内離職率の推移 (平成22年3月卒～平成31年3月卒)

(出典) 宮崎労働局



大学卒業後の3年以内離職率の推移 (平成22年3月卒～平成31年3月卒)



第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

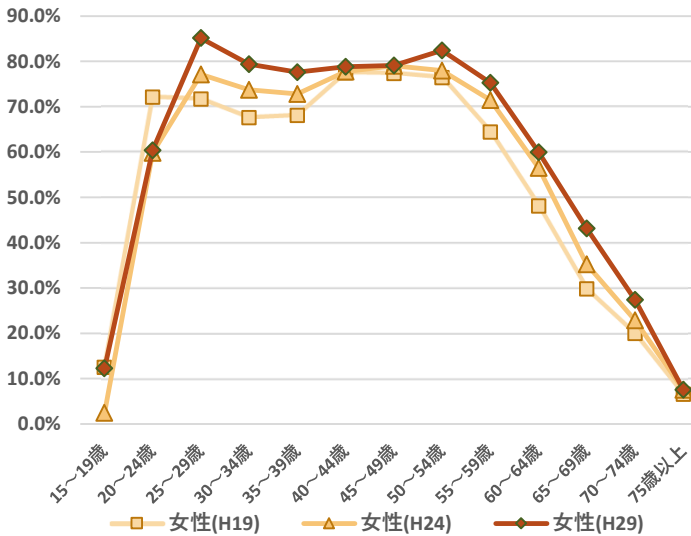
3 労働需給の動向

(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)

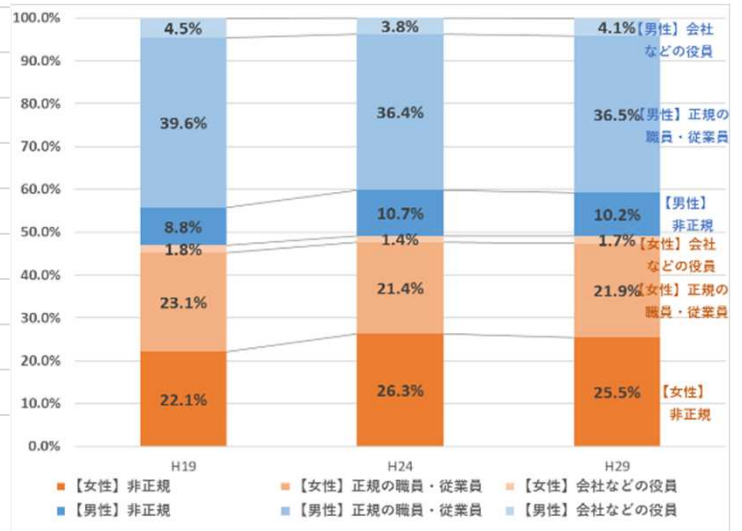
(7)-1 女性の年齢階級別労働率の推移

- ・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

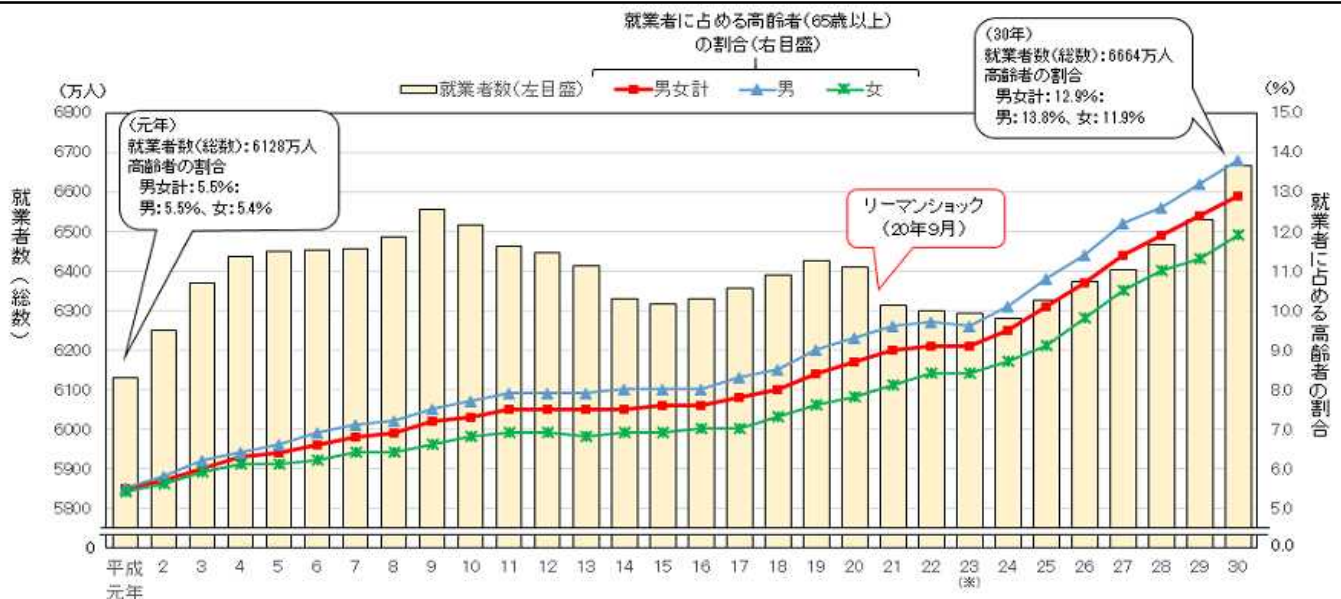
- ・女性雇用者の割合は増加傾向であるが、依然として非正規の割合が高い。



(8) (全国) 就業者に占める高齢者 (65歳以上) 割合の推移 (H元~H30)

(出典) 総務省統計局「労働力調査 (基本集計)」

- ・「就業者」に占める65歳以上人口の割合は増加傾向にあり、平成25年 (10.1%) に初めて1割を超え、平成元年 (5.5%) から30年 (12.9%) で7.4ポイント上昇している。



(※) 東日本大震災に伴う補完推計値

第2部 職業能力開発をめぐる経済社会の現状

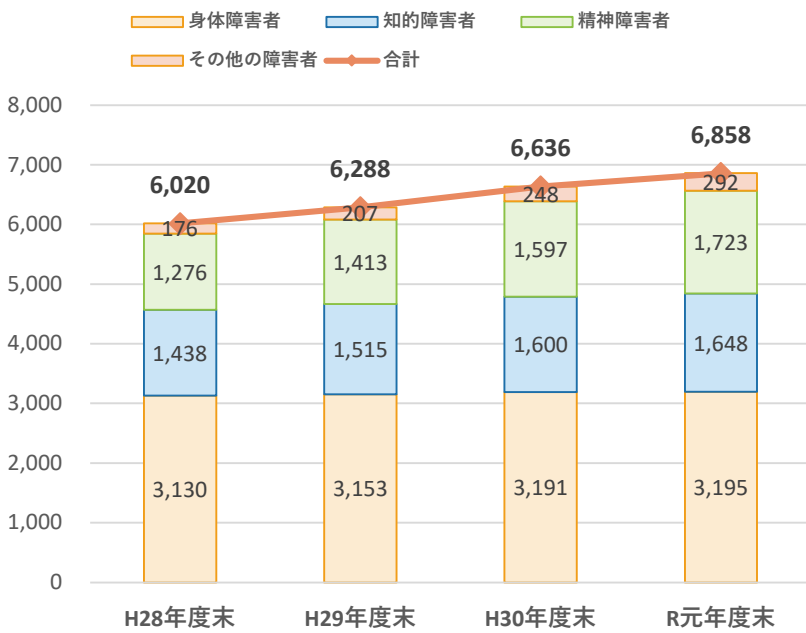
3 労働需給の動向

(9) (本県) 障がい者の就業状況 (H19, H24, H29比較)

(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~R元)

(出典) 宮崎労働局「各年度 職業安定業務統計年報」(労働局登録者のうち「就業中の者」の集計結果)

- ・令和元年度末までの3年間で就業中の者が838名増。
- ・約半数は身体障がい者だが、増加率は精神障がい者、知的障がい者の方が高い。
- ・近年、その他の障害者も増加している。

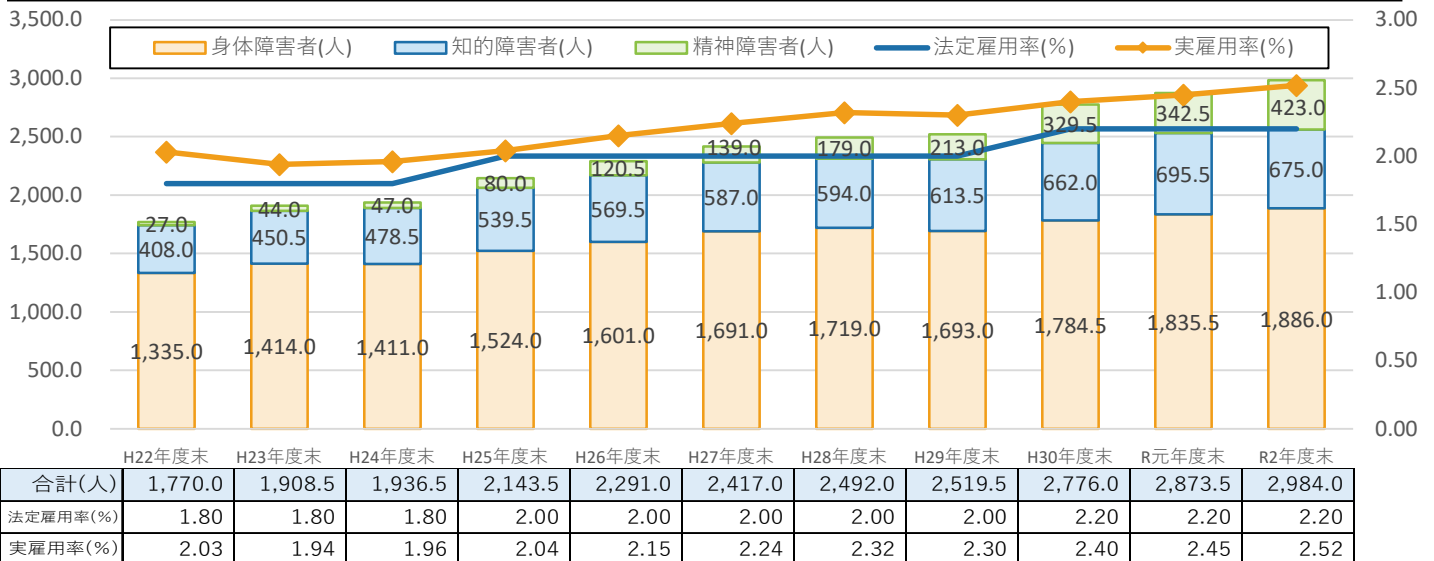


各年度末の障害者数(単位:人)	H28	H29	H30	R元
合計	6,020	6,288	6,636	6,858
④その他の障害者	176	207	248	292
発達障害者	40	50	61	88
難病障害者	105	120	144	158
高次脳機能障害者	2	3	4	6
その他の障害者	29	34	39	40
③精神障害者	1,276	1,413	1,597	1,723
②知的障害者	1,438	1,515	1,600	1,648
①身体障害者	3,130	3,153	3,191	3,195
視覚	262	258	265	255
聴覚・平衡・音声言語・そしゃく機能	409	419	408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

(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~R2)

(出典) 宮崎労働局「令和2年6月1日現在の障害者の雇用状況(民間企業)」集計結果

- ・令和2年度末は前年比110.5人(3.8%)増の2,984.0人となり18年連続で増加し過去最高となった。
- ・障害種別では、身体障害者が半数以上を占める。



※上表・データは、障害者雇用促進法により障害者の雇用義務のある事業主(企業規模45.5人以上、法定雇用率2.2%)などからの報告を集計したもの。
 ※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

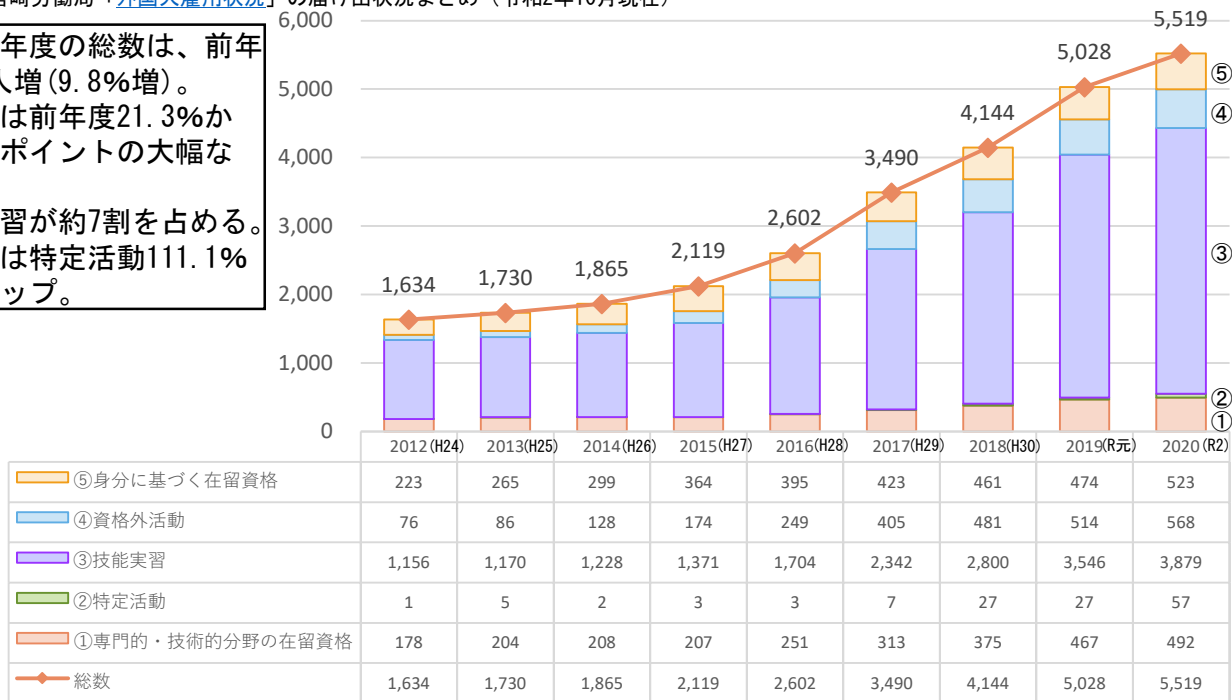
3 労働需給の動向

(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～R2）

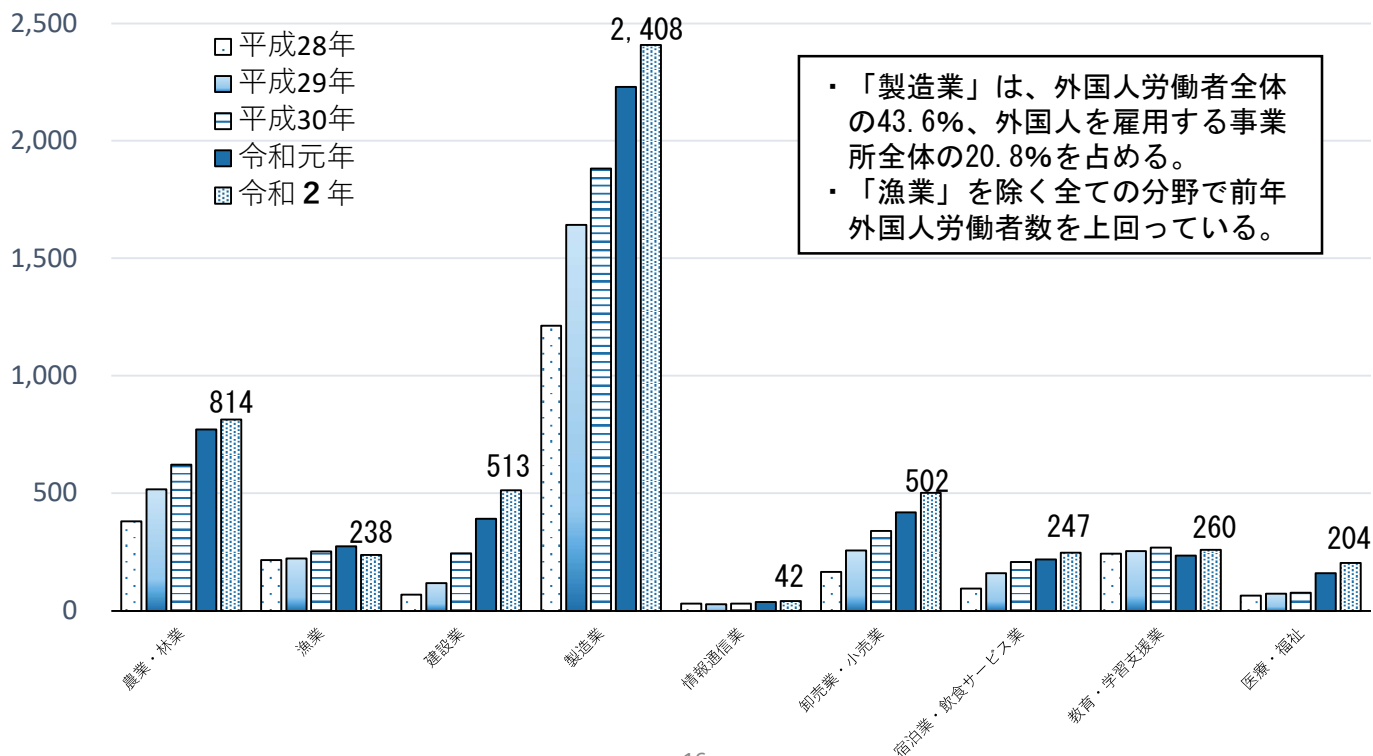
（出典）宮崎労働局「外国人雇用状況」の届け出状況まとめ（令和2年10月現在）

- ・令和2年度の総数は、前年比491人増(9.8%増)。
- ・増加率は前年度21.3%から11.5ポイントの大幅な減少。
- ・技能実習が約7割を占める。
- ・増加率は特定活動111.1%増がトップ。



(10-2) 本県の産業別外国人労働者数の推移（H28～R2）

（出典）宮崎労働局「外国人雇用状況」の届け出状況まとめ（令和2年10月現在）



- ・「製造業」は、外国人労働者全体の43.6%、外国人を雇用する事業所全体の20.8%を占める。
- ・「漁業」を除く全ての分野で前年外国人労働者数を上回っている。

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)~(7)
	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さらなる向上	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)

基本的施策に基づく具体的施策の展開

労働者の職業の安定・社会的な評価の向上

本県経済の持続的な発展

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（DX、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：IT基本法見直し、「デジタル庁」創設（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・技術等の修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修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

現状

- 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

課題

- 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

施策展開の方向性

- 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 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

- ・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設置。
- ・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【再掲 2-(2)-②】
- 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

- 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

- 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
- 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

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

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	82.4	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、終了後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	758	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

職業能力開発ニーズ調査

目次

I	調査の概要	30
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	31
2	技能検定制度について	38
3	技能継承における課題、取組について	41
4	高校生の県内就職希望状況について	42
5	短大・大学生の県内就職希望状況について	43
6	高校生及び短大・大学生の職業観について	44
7	中学生の職業観について	45
8	障がい者の雇用について	46
9	外国人の雇用について	48
10	職業能力開発施設について	49
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	50
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	52
13	企業が新たに採用する人材に求める能力について	53
14	企業が従業員に求める能力について	54

職業能力開発ニーズ調査

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、宮崎県において企業や団体、学生などを対象に、職業能力開発の状況やニーズを調査し、職業能力開発計画策定の基礎資料とするために実施した。

2 調査の方法

- (1) 調査地域 宮崎県全域
- (2) 調査対象期日 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・従業者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

(1) 回答事業所の属性

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	(上段：件数、下段：%)				
	東(延岡市、西臼杵郡)	北(延岡市、日向市、日南市)	東(宮崎県、児湯郡)	中央(宮崎市、西都市)	西(諸州市、北諸州市)		え(都城市、小笠原市)	南(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	て年実施している	いるが、適宜ではない	合計	る効果があがっている	がある程度効果がある	があまり効果はない	な効果はあがっていない
全体	(人) 417	318	99	316	124	192	314	29	254	29	2
	(%) 100.0	76.3	23.7	100.0	39.2	60.8	100.0	9.2	80.9	9.2	0.6
県北(延岡市、日向市、東臼杵郡、西臼杵郡)	(人) 73	57	16	56	24	32	57	4	49	4	0
	(%) 100.0	78.1	21.9	100.0	42.9	57.1	100.0	7.0	86.0	7.0	0.0
県中央(宮崎市、西都市、東諸州市、児湯郡)	(人) 183	144	39	144	59	85	143	13	116	13	1
	(%) 100.0	78.7	21.3	100.0	41.0	59.0	100.0	9.1	81.1	9.1	0.7
県西(都城市、小笠原市、えびの市、北諸州市、西諸州市)	(人) 129	93	36	92	34	58	90	11	70	8	1
	(%) 100.0	72.1	27.9	100.0	37.0	63.0	100.0	12.2	77.8	8.9	1.1
県南(日南市、串間市)	(人) 31	23	8	23	7	16	23	1	18	4	0
	(%) 100.0	74.2	25.8	100.0	30.4	69.6	100.0	4.3	78.3	17.4	0.0
その他(未記載)	(人) 1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0
	(%) 100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
全体	(人) 417	318	99	316	124	192	314	29	254	29	2
	(%) 100.0	76.3	23.7	100.0	39.2	60.8	100.0	9.2	80.9	9.2	0.6
建設業	(人) 66	56	10	55	18	37	55	4	47	3	1
	(%) 100.0	84.8	15.2	100.0	32.7	67.3	100.0	7.3	85.5	5.5	1.8
製造業	(人) 105	77	28	77	35	42	76	9	57	10	0
	(%) 100.0	73.3	26.7	100.0	45.5	54.5	100.0	11.8	75.0	13.2	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(人) 3	2	1	2	0	2	2	0	2	0	0
	(%) 100.0	66.7	33.3	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
情報通信業、運輸業	(人) 36	29	7	29	11	18	29	3	23	3	0
	(%) 100.0	80.6	19.4	100.0	37.9	62.1	100.0	10.3	79.3	10.3	0.0
卸売業、小売業	(人) 39	22	17	22	6	16	22	5	15	2	0
	(%) 100.0	56.4	43.6	100.0	27.3	72.7	100.0	22.7	68.2	9.1	0.0
サービス業	(人) 49	40	9	39	13	26	39	3	32	3	1
	(%) 100.0	81.6	18.4	100.0	33.3	66.7	100.0	7.7	82.1	7.7	2.6
医療、福祉	(人) 52	39	13	39	16	23	39	0	35	4	0
	(%) 100.0	75.0	25.0	100.0	41.0	59.0	100.0	0.0	89.7	10.3	0.0
その他	(人) 59	48	11	48	24	24	47	5	38	4	0
	(%) 100.0	81.4	18.6	100.0	50.0	50.0	100.0	10.6	80.9	8.5	0.0
その他(未記載)	(人) 8	5	3	5	1	4	5	0	5	0	0
	(%) 100.0	62.5	37.5	100.0	20.0	80.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
全体	(人) 417	318	99	316	124	192	314	29	254	29	2
	(%) 100.0	76.3	23.7	100.0	39.2	60.8	100.0	9.2	80.9	9.2	0.6
1～9人	(人) 5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0
	(%) 100.0	0.0	100.0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
10～29人	(人) 98	63	35	61	15	46	61	2	51	7	1
	(%) 100.0	64.3	35.7	100.0	24.6	75.4	100.0	3.3	83.6	11.5	1.6
30～49人	(人) 125	86	39	86	27	59	86	10	66	10	0
	(%) 100.0	68.8	31.2	100.0	31.4	68.6	100.0	11.6	76.7	11.6	0.0
50～99人	(人) 99	86	13	86	32	54	85	9	70	5	1
	(%) 100.0	86.9	13.1	100.0	37.2	62.8	100.0	10.6	82.4	5.9	1.2
100人以上	(人) 87	80	7	80	50	30	79	6	66	7	0
	(%) 100.0	92.0	8.0	100.0	62.5	37.5	100.0	7.6	83.5	8.9	0.0
その他(未記載)	(人) 3	3	0	3	0	3	3	2	1	0	0
	(%) 100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	66.7	33.3	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

(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。

(※該当する上位3つを選択)

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

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

(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考えですか								
	得基礎的な技能・技術の習得	高度な知識・技能の習得	業務に必要となる知識・技能の習得	一般業務に関する視野拡大	関連資格の取得	新しいIT分野など新しい技術の知識習得	国際化への適応	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

(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	し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	て訓練施設・設備が不足している	方訓練施設・講師等の活用	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	が方事 不足業 設備所 して内に ている指導 的立 場の ソ ー ス	がの 不足F 足し練 してJ ているT に関する 事業 情報 外	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

(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	実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・設備の賃与	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	特になし	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%
東北（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%
関東（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%
関西（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%
東南（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%	71 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%	1 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%	0 0.0%	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】

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	実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・設備の賃与	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	特になし	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

(9) 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	知らなかったが、活用してみたい	知らない
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

(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 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/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

(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	受検させる人材がいらないから	取得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	業務に関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 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/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 (%) #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/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%

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

(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 あかと	言え どちら ないと	ない	発5今 生年 す以 る内 に なが	いど えち ない 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
専門学校関連事業所	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 者し、 嘱託 での 活用	新規 学卒 者の 増員	中途 採用 者の 増員	負非 業正 者規 等社 の員 活用	能若 ・年 ノ・ ウ中 ハ堅 ウ社 等員 のに 伝承 する 技	文伝 書承 化す 、 ベ マ ニ 技 ア・ ル 化 ユ ノ 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
専門学校関連事業所	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

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

(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) 以外 で就職 した	大学・ 大学院 へ進学 したい	まだ決 めてい ない	そ 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

	合計	県内で就職したい理由【1位】										県外で就職したい理由【1位】									
		自宅 から通 勤で	家族 を働か せる	友人に いる人 から	企業内 に働か ない	家業を 継ぐ	地元が 好き	不慣 れな地 域	その他	少 ない	県内 には 働か ない	県外 企業 の求 人	給料 外な さそ うの 条件	希望 する 業種	県外 で生 活し たい	出身 地	家族 を働 かせる	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%			
県北 (延岡市)	(人) 16 (%) 100.0%	5 31.3%	1 6.3%	0 0.0%	6 3.3%	0 0.0%	3 18.8%	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%			
県東 (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%			
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%			
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%			
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%			
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%			
その他	(人) 0 (%) #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/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%				
答えた くない	(人) 0 (%) #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/0!	0 #DIV/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%			
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%			
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%				
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%	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%			
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%			
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%	2 66.7%	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%	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%			

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

(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・各種学校	職業能力開発大学校・短期大学校	校立産業技術専門校	校立農業大学校	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)	
専門校に入校したい理由														
合計	12	100.0												
自分の適性に合っているから	3	25.0												
関心のある学科があるから	3	25.0												
専門的な知識や技術を習得できるから	10	83.3												
免許、資格等が取得できるから	9	75.0												
施設や設備が整っているから	3	25.0												
指導体制が充実しているから	-	-												
自宅から通学できるから	1	8.3												
経費(学費等)が安いから	2	16.7												
就職に有利だから	3	25.0												
その他	-	-												
全体	(人)	(%)	995	298	39	182	3	12	7	2	351	1	92	8
普通科・普通科系専門学科	(人)	(%)	310	187	15	47	0	1	0	1	39	0	19	1
農業系学科	(人)	(%)	35	4	0	4	1	3	5	0	14	0	4	0
工業系学科	(人)	(%)	279	26	3	38	2	4	1	0	181	0	23	1
商業系学科	(人)	(%)	196	54	10	53	0	2	0	1	45	1	26	4
水産系学科	(人)	(%)	20	2	0	2	0	0	0	0	15	0	1	0
福祉・看護系学科	(人)	(%)	16	1	0	6	0	0	0	0	8	0	1	0
家庭・調理系学科	(人)	(%)	49	3	7	16	0	0	0	0	13	0	9	1
総合学科	(人)	(%)	35	3	1	6	0	2	1	0	15	0	6	1
その他	(人)	(%)	55	18	3	10	0	0	0	0	21	0	3	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(※2)	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	栄養士	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	食品の製造工	11	1.1
31	接客・給仕人(ウェイトー・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	農業従事者	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(※2)	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(ウェイトー・ウェイトレス等)	14	3.5
10	企画・商品開発員	13	3.3
11	栄養士	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	農業従事者	1	0.3
34	自衛官	1	0.3
35	消防士	1	0.3

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

(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、先生などが勤めるから	家業を継ぎたいから	親、兄弟、親戚等が職業としてしているから	先輩がいるから(先輩に勧められている)	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、先生などが勤めるから	家業を継ぎたいから	親、兄弟、親戚等が職業としてしているから	その他	
399	132	130	59	35	21	4	2	8	8	
100.0	33.1	32.6	14.8	8.8	5.3	1.0	0.5	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	親・親戚などの希望に沿うこと	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どのようなものがありますか				
	進学先が迷っている	自分から進みたい職業がない	自分から進みたい職業がない	学校内には進みたい職業がない	その他
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					
	分かっていない	子どもの進路の適性に	子どもの進路の適性に	子どもの進路の適性に	子どもの進路の適性に	その他
49	19	30	4	20	3	
100.0	38.8	61.2	8.2	40.8	6.1	

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

■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	現在は雇用しているが、過去に雇用したことがある	雇用したことはない
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							
		らをふさぎ持たせていた能力	人材不足を補えるから	社会的貢献活動として	継続雇用のため	労働災害・事故など	会社の経営方針	行政指導に対応	取引先・関係者からの要請
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							
		が適した業務・部署から	環境を整って設備がない	人材不足ではない	安さから	障がい者雇用に不慣れ	求人方法がわからない	採用実績がない	業務遂行に十分な知識がない
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							
		社会生活への適応能力	ITソフトの活用能力	基礎的な技術	ITソフト以外	忍耐力・継続力	コミュニケーション能力	家族・施設等との連携	その他
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	-

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

■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	就業条件が悪い（賃金など）	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

■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(等)を雇用していた(して)	職業(介護福祉士)を雇用して	就労目的で在留が認められている者(専門)	技術実習生を雇用して	特定活動(経済連携協定)に該当している(外国人)	特定活動(経済連携協定)に該当している(外国人)	その他	外国人を雇用したこと	
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(継続)	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】				
	技術力や生産性が向上した	異文化への理解が深まった	人手不足が解消された	言語や文化の差がなくなった	その他
118	21	16	62	16	3
100.0	17.8	13.6	52.5	13.6	2.5

(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】				
	技術力や生産性が向上した	異文化への理解が深まった	人手不足が解消された	言語や文化の差がなくなった	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	外国人雇用後の変化を教えてください【3位】				
	技術力や生産性が向上した	異文化への理解が深まった	人手不足が解消された	言語や文化の差がなくなった	その他
78	15	28	10	24	1
100.0	19.2	35.9	12.8	30.8	1.3

(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】					
	(技能・技術)	(熱意・意欲)	健康・体力	(マナー・常識)	本語力(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	外国人を雇用する際に重視する点を教えてください【2位】					
	(技能・技術)	(熱意・意欲)	健康・体力	(マナー・常識)	本語力(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	外国人を雇用する際に重視する点を教えてください【3位】					
	(技能・技術)	(熱意・意欲)	健康・体力	(マナー・常識)	本語力(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

■ 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	知っているが採用していない	検討しているが採用していない	知らないが採用していない
① 県立産業技術専門学校	404	46	235	42	81
	100.0	11.4	58.2	10.4	20.0
② 県立産業技術専門学校高鍋校	402	9	222	53	118
	100.0	2.2	55.2	13.2	29.4
③ ポリテクセンター	405	84	227	32	62
	100.0	20.7	56.0	7.9	15.3

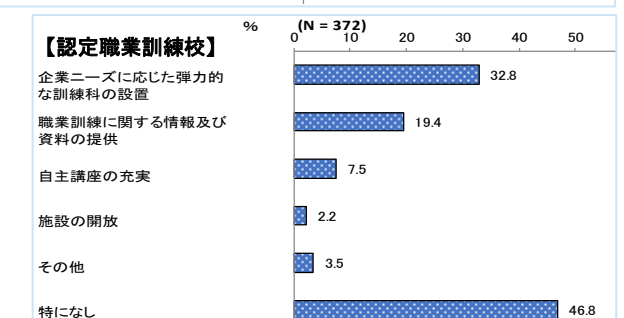
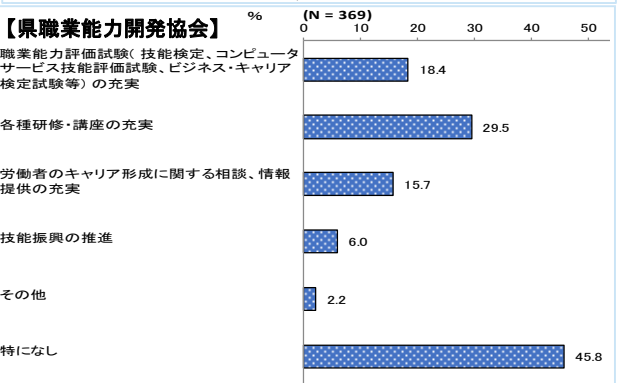
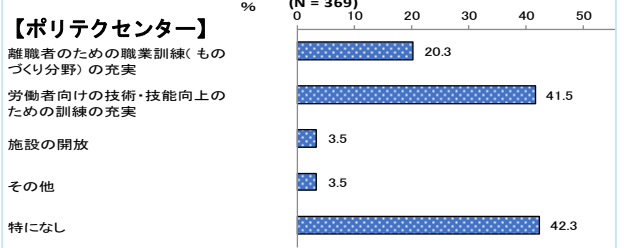
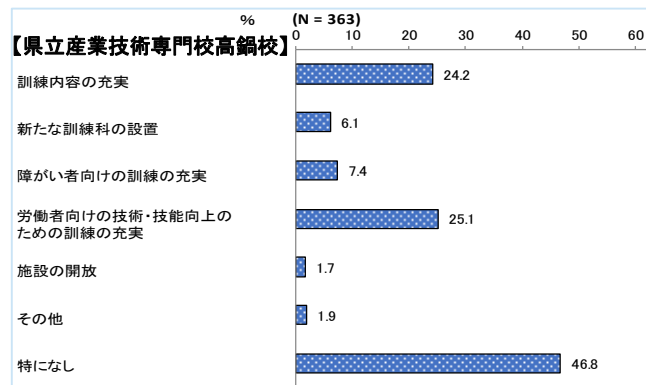
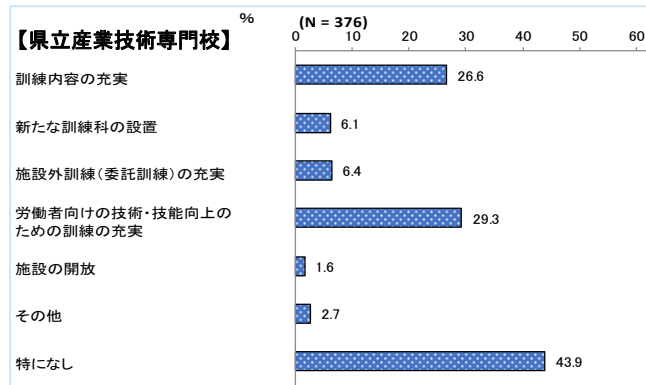
	調査数	各施設について知っていますか			
		利用している	知っているが利用していない	検討しているが利用していない	知らないが利用していない
④ 県職業能力開発協会	406	43	215	55	93
	100.0	10.6	53.0	13.5	22.9
⑤ 認定職業訓練校	404	20	230	60	94
	100.0	5.0	56.9	14.9	23.3

(2) 各施設の満足度

	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	17	26	3
	100.0	37.0	56.5	6.5
② 県立産業技術専門学校高鍋校	9	2	7	-
	100.0	22.2	77.8	-
③ ポリテクセンター	81	20	59	2
	100.0	24.7	72.8	2.5

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

(3) 各施設に期待すること



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

(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 ったく 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 なかつ た	ま ったく 知らな かつた		よく 知って いた	ある 程度 知って いた	あま り知ら なかつ た	ま ったく 知らな かつた
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	免許・資格等を取ることができるから	施設・設備が整っているから	指導体制が充実しているから	生徒の自宅から通学できるから	授業料が安いから	就職率が高いと聞いているから	県立の施設だから	生徒の適性に合っているから	科があるから	生徒が興味・関心を示すから
49	28	21	28	8	9	11	8	6	27	20	10	4	2	4	3	1	5	9	8	1	
100.0	57.1	42.9	100.0	28.6	32.1	39.3	28.6	21.4	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	免許・資格等を取ることができるから	施設・設備が整っているから	指導体制が充実しているから	生徒の自宅から通学できるから	授業料が安いから	就職率が高いと聞いているから	県立の施設だから	生徒の適性に合っているから	科があるから	生徒が興味・関心を示すから
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	社会ニーズに合った学科を設ける	就職支援体制の充実・強化を図る	PRを強化する	生徒の適性を設ける	その他	
48	-	35	12	1	49	6	10	7	26	22	23	17	1	
100.0	-	72.9	25.0	2.1	100.0	12.2	20.4	14.3	53.1	44.9	46.9	34.7	2.0	

(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	社会ニーズに合った学科を設ける	就職支援体制の充実・強化を図る	PRを強化する	生徒の適性を設ける	その他	
34	1	11	21	1	34	2	11	3	18	7	17	17	3	
100.0	2.9	32.4	61.8	2.9	100.0	5.9	32.4	8.8	52.9	20.6	50.0	50.0	8.8	

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

(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・タイル施行科	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・タイル施行科	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

(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、従業員は知らない	知らなかった
20	2	5	13
上段：実数 下段：%	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（学術）	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大会	仕事の操作の研修	コンピュータ、ワード	的なパソコンの専門	その他
17	12	11	3	2	2	4	1	
上段：実数 下段：%	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																	
	各種資格の取得（技能士を除く）	技能士の資格取得（技能検定）	汎用工作機械操作技術	NC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（CA）	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	調機器の施工・保守技術	給排水・衛生設備、冷凍空調
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																	
	各種資格の取得（技能士を除く）	技能士の資格取得（技能検定）	汎用工作機械操作技術	NC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（CA）	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	機器の施工・保守技術	給排水・衛生設備、冷凍空調
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

(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

(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	ナ 常識・マ	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	416 100.0	30 7.2	30 7.2	13 3.1	61 14.7	147 35.3	40 9.6	1 0.2	66 15.9	27 6.5	1 0.2
2位	414 100.0	25 6.0	20 4.8	22 5.3	70 16.9	108 26.1	64 15.5	1 0.2	70 16.9	32 7.7	2 0.5
3位	414 100.0	24 5.8	28 6.8	14 3.4	50 12.1	60 14.5	82 19.8	2 0.5	74 17.9	78 18.8	2 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	ナ 常識・マ	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	416 100.0	72 17.3	48 11.5	64 15.4	63 15.1	74 17.8	21 5.0	-	52 12.5	21 5.0	1 0.2
2位	416 100.0	58 13.9	42 10.1	79 19.0	61 14.7	67 16.1	43 10.3	1 0.2	41 9.9	23 5.5	1 0.2
3位	416 100.0	54 13.0	23 5.5	40 9.6	42 10.1	53 12.7	52 12.5	1 0.2	93 22.4	54 13.0	4 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	ナ 常識・マ	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	416 100.0	66 15.9	39 9.4	105 25.2	34 8.2	40 9.6	12 2.9	-	56 13.5	64 15.4	-
2位	416 100.0	76 18.3	43 10.3	73 17.5	37 8.9	51 12.3	35 8.4	-	52 12.5	43 10.3	6 1.4
3位	414 100.0	44 10.6	24 5.8	50 12.1	39 9.4	44 10.6	33 8.0	-	93 22.5	85 20.5	2 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	ナ 常識・マ	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	961 100.0	160 16.6	51 5.3	127 13.2	136 14.2	167 17.4	124 12.9	-	96 10.0	96 10.0	4 0.4
2位	956 100.0	107 11.2	53 5.5	114 11.9	132 13.8	172 18.0	152 15.9	2 0.2	122 12.8	97 10.1	5 0.5
3位	950 100.0	101 10.6	62 6.5	71 7.5	131 13.8	134 14.1	172 18.1	6 0.6	123 12.9	148 15.6	2 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	ナ 常識・マ	学歴	人物・人柄	健康・体力	その他	
1位	402 100.0	75 18.7	36 9.0	3 0.7	30 7.5	81 20.1	78 19.4	3 0.7	91 22.6	4 1.0	1 0.2
2位	402 100.0	53 13.2	26 6.5	13 3.2	40 10.0	98 24.4	78 19.4	9 2.2	73 18.2	11 2.7	1 0.2
3位	398 100.0	60 15.1	27 6.8	16 4.0	44 11.1	81 20.4	71 17.8	26 6.5	58 14.6	15 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。

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）	06, 08
I ICT	Information & Communications Technologyの略称。情報通信機器のこと。	06, 07
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。	06, 08
あ アビリンピック（全国障害者技能競技大会）	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。	22
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。	22, 27
か 完全失業率	就業しておらずかつ就職活動をしている失業者が、労働力人口に占める割合。	10
き 教育訓練給付金制度	労働者や離職者が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人自らが教育訓練施設等に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額を支給する雇用保険の給付制度。	20
き キャリアコンサルティング	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。	20
き 技能五輪（全国大会）	国内の青年技能者（原則23才以下）の技能レベルの日本一を競う大会で、青年技能者に努力目標を与えるとともに、優れた技能を身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して、技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として中央職業能力開発協会が開催している。	23
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。	23
け 県立産業技術専門校	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。	01, 17, 22, 24, 27, 49, 50, 51, 52
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。	20, 23, 24, 52
し ジョブ・カード（制度）	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ことが想定されている。	20, 37
し 職業能力開発促進法	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。	01

用語の説明

【掲載順】 (1)A～Z (2)あ～を

用語	意味・解釈	記載頁
し 就業構造基本調査	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。	12, 14
し 人材開発支援助成金	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、職務にお関連した専門的な知識及び技能を修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。	20, 22
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。	03, 04, 05, 17, 21, 22
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。	01, 06, 17, 19, 20
て デジタルトランスフォーメーション(DX)	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も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。	19
と (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構【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。	23, 25
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。	20, 23, 27, 49
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。	01, 06, 17, 19, 20
み みやざき若者サポートステーション	15歳から49歳までの働くことに踏み出したい方とじっくり向き合い、就職への第一歩のお手伝いから職場定着までを全面的にバックアップします。	22
み (宮崎)県職業能力開発協会【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。	23, 27, 49
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の時は労働市場全体が均衡していることを、1より大きければ求人難、1より小さければ就職難であることを示している。	01, 10
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。	01, 20

