

本県における人材確保の現状と主な課題

- 人口減少が自然減と社会減の同時進行に転じており、特に社会減において15歳から24歳の世代の転出超過数が多い
- 新規高卒者の地元就職率が全国最低レベルであり、新規大卒者の卒業後3年以内の離職率も全国平均よりかなり高い状況にある
- 県内企業において人手不足と感じている割合が高い
- 給与水準が全国平均と比較して低い
- 物価水準の低さや通勤時間の短さといった宮崎の良さや、県内企業に対する認知度が低い

目指す姿

「次代を担う人材が育ち、働きたい場所として選ばれるみやざき」

取組の方向

- 1 みやざきを理解し、みやざきの将来を担う人材の育成
- 2 働く場所の魅力向上
- 3 「みやざきで暮らし、みやざきで働く」良さの創出とPR

取組の推進体制

産業人財育成プラットフォーム
指針全体の進捗管理・フォローアップ

教育関係者及び産業界等の実務者レベル会議
大学生及び高校生の採用活動開始の時期に合わせ、労働環境整備の要請や人材確保の見通しに係る情報の共有化等を図る

具体的な取組(抜粋)

1 みやざきを理解し、みやざきの将来を担う人材の育成

- (1) 地域に視点を置いたキャリア教育等の充実
 - 小中高校生に対し、社会で働くことの意義及びふるさとや県内企業の魅力を伝える。
 - 保護者や教育関係者等と人口減少が深刻化する危機感を共有し、県内定着の機運醸成を図る。
- (2) 県内高等教育機関等による特色ある人材育成
 - 特色ある教育プログラムを開発・実施し、県内高等教育機関等の魅力を向上する。
 - 商工団体などの産業界と連携し、地元産業界のニーズに応えた専門教育の充実や講座等を実施する。
- (3) インターンシップ等の拡大と多様化
 - 県が実施する企業ガイダンス等を通じて、高校生に県内企業を知る機会を提供する。
 - 県内企業がインターンシップを実施するための環境を整備し、取組企業を拡大する。
 - 1か月程度の長期プログラムやグローバル型プログラムなど、多様なインターンシップを実施する。

2 働く場所の魅力向上

- (1) 若者にとって魅力ある労働環境の整備
 - 全国の状況を踏まえながら、初任給をはじめとする給与水準の改善を目指した取組を進める。
 - 労働環境改善に関する各種認定制度を活用し、認定企業を拡大するとともに、積極的な周知を図る。
- (2) 社会人の学びの場の充実
 - ひなたMBA(みやざきビジネスアカデミー)を活用し、産学金労官が連携して産業人財を育成する。
 - 県内高等教育機関において、社会人に対するリカレント教育を充実する。
 - 県内企業が各種研修制度に従業員を積極的に派遣する環境を整備する。
- (3) 女性や高齢者等の多様な人材が働きやすい職場環境づくり
 - テレワークや短時間勤務等、ワークライフバランスに配慮した勤務条件を整備する県内企業を拡大する。
 - 高齢者の就業機会を確保し、知識・経験の活用を図る。
 - 外国人留学生について、マッチングの場の提供等により活用を進める。

3 「みやざきで暮らし、みやざきで働く」良さの創出とPR

- (1) 若者にとって魅力ある産業づくり
 - 積極的な海外展開や特定分野においてトップを目指す企業を育成・支援する。
 - 創業を目指す人材に対して、産学金労官が一体となって支援するネットワークづくりを促進する。
- (2) 宮崎の魅力のPR
 - 県内企業が宮崎の魅力を効果的にPRできる共通の啓発ツール作成を行う。
 - 県内外の大学等の学生に対し、ライフステージに応じた暮らしをイメージさせる取組を推進する。
 - 本県へのUIJターンを希望する者に対し、効果的な情報提供を行う。
- (3) 県内就職に対する価値観の向上
 - 県内外の大学等の学生に対し、県外就職と比較した県内就職の良さ等について啓発を行う。
 - 保護者、教育関係者等に対し、県内企業の情報を積極的に発信する。
- (4) 県内企業の魅力発信及び情報提供のための仕組みづくり
 - ホームページやSNS等を活用して、県内企業の情報を就職希望者に対して効果的に発信する。
 - 同窓会組織等の活用により、県内外の学生等に対して直接情報を提供できる仕組みづくりを進める。