資　料　３

第１２次宮城県職業能力開発計画

（中間案）

令和〇年〇月

宮城県

目　　次

第１部　総説

１　計画のねらい ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

２　計画の位置付け ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

３　計画の期間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第２部　職業能力開発を取り巻く状況

１　人口の推移

（１）総人口の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
（２）年齢階層別の人口推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
（３）在留外国人と外国人技能検定受検申請者数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・4

２　経済・産業の状況

（１）製造品出荷額の推移　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
（２）事業所数の産業分類別構成割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
（３）従業者数の産業分類別構成割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
（４）純付加価値額の産業分類別構成割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

３　雇用の状況

（１）有効求人倍率と完全失業率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
（２）職業別求人・求職の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
（３）年齢階層別有業率の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9
（４）若年無業者数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
（５）正規就業者及び非正規就業者割合の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
（６）新規学卒者県外就職率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
（７）新規学卒者離職率の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
（８）高校卒業者の製造業就職者数と求人数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
（９）障害者の雇用状況の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

４　デジタル化の状況等

（１）県内で事業を営む企業等のデジタル化の取組状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
（２）県内で事業を営む企業等のデジタル化を進める上で認識している課題・・・・・・・15
（３）県内で事業を営む企業等のデジタル化に対する社員の意識・・・・・・・・・・・・16
（４）県内で事業を営む企業等のデジタル人材の確保方法・・・・・・・・・・・・・・・16
（５）県内で事業を営む企業等のデジタル化を進める上で必要な支援・・・・・・・・・・17

５　その他の職業能力開発を取り巻く状況

（１）企業における教育訓練費の推移　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
（２）高等技術専門校・宮城障害者職業能力開発校の入校率及び就職率の推移・・・・・・ 18
（３）技能検定試験受検申請者数の推移　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

第３部　職業能力開発の基本的方向性と施策

課題と基本的方向性

◆課題及び基本的方向性１・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
◆課題及び基本的方向性２・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
◆課題及び基本的方向性３・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
◆課題及び基本的方向性４・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

基本的方向性１　県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成の推進・・・・・・・21
施策１　地域産業・成長分野を支える人材の育成・確保
施策２　地域のニーズを捉えた公的職業訓練等の実施
施策３　企業・業界団体等の連携・共同による人材育成の推進
施策４　現場人材の育成・確保

基本的方向性２　時代や産業構造の変化に対応できる産業人材の育成・・・・・・・・・24
施策１　今後求められるスキルの変化に対応した人材育成
施策２　デジタル化や技術革新等に対応できる人材の育成
施策３　労働者の自律的・主体的なキャリア形成、リスキリング支援

基本的方向性３　県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実・・・・・・・・・・25
施策１　非正規雇用労働者への支援
施策２　女性への支援
施策３　若者への支援
施策４　中高年齢者への支援
施策５　障害者への支援
施策６　就職やキャリアアップに特別な支援を要する人、外国人労働者への支援

基本的方向性４　技能の継承と振興・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
施策１　技能の評価と卓越した技術・技能継承の支援
施策２　技能尊重気運の醸成

第４部　本計画の進捗管理

１　計画の進捗管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

２　指標項目の設定について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31

第１部　総説

１　計画のねらい

本県では、職業能力開発の基本となる計画として、昭和 46 年度以降、これまで 11 次にわたり「職業能力開発計画」を策定し、職業能力開発を推進してきました。前回の第 11 次宮城県職業能力開発計画は、令和 3 年度に策定し、「富県躍進！時代と地域が求める産業人材の育成」を掲げ、職業能力開発の各施策に取り組んできました。

第11次計画策定以降の我が国の経済状況は緩やかな回復基調となっているものの、物価が継続して上昇しており、賃金の伸びが物価の上昇に追いつかず、消費動向に影響しています。また、中長期的にみると、少子高齢化の進展と人口減少の継続による、必要な労働力の需要と供給のバランスが崩れることに伴う労働供給制約という課題を抱えています。

本県においても同様の状況にあり、令和７年の実質賃金指数（事業所規模５人以上）の前年比の伸び率が３年ぶりに低下し、有効求人倍率についても１倍を超えているものの、求人と求職のミスマッチが生じており、業種によっては人手不足が深刻化しています。

また、人口減少や若年層の転出超過により生産年齢人口が引き続き減少する一方で、ＡＩ等のデジタル技術の進展により、業務の一部が自動化され、一部の労働需要が減少する可能性があるなど、技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれています。

こうした中、経済情勢や社会環境の変化に対応し、県内産業の持続的な成長を支える産業人材を育成するためには、県民一人ひとりが求められる能力を身に付け、誰もがその能力を十分発揮し活躍できるよう支援する必要があることから、県では、第12次宮城県職業能力開発計画を策定し、職業能力開発施策の推進を図ります。

２　計画の位置付け

本計画は、国が策定する職業能力開発基本計画に基づき、「都道府県職業能力開発計画」として策定（職業能力開発促進法第 7 条第 1 項）するものです。

また、県政運営の基本的指針である「新・宮城の将来ビジョン」のもと、 富県宮城を支える産業人材の育成に取り組みます。

３　計画の期間

本計画の対象期間は、令和 9 年度から令和 13 年度までの 5 年間とします。

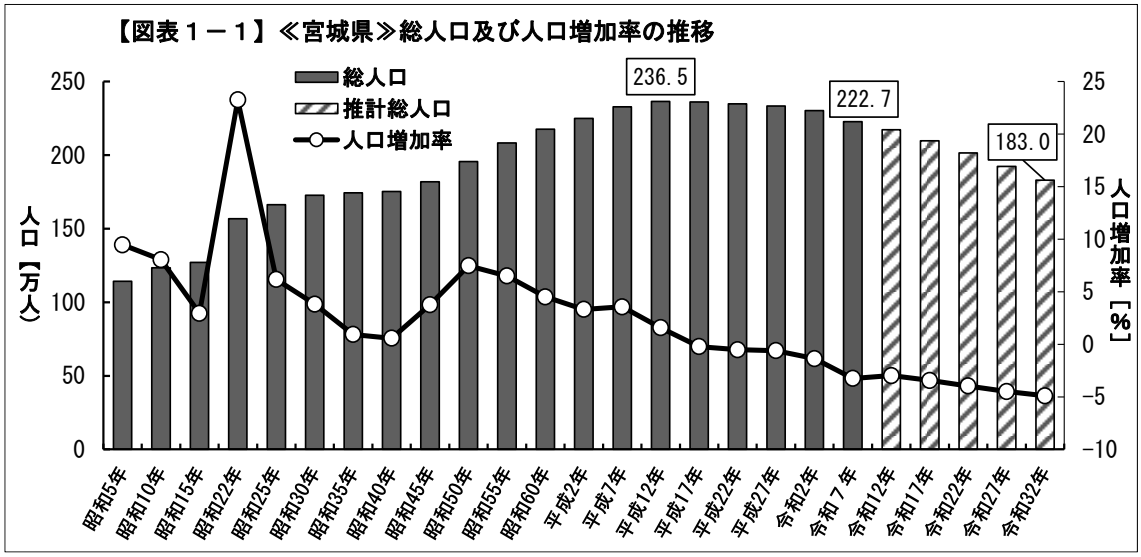
第２部　職業能力開発を取り巻く状況

１　人口の推移

（１）総人口の推移

令和7年の県内総人口は2,227,240人で全国順位は14位となっています。総人口は大正9年の第１回国勢調査から一貫して増加を続けていましたが、平成12年の2,365,320人をピークに、平成17年に初めて減少に転じ、その後は減少の傾向にあります。また、令和32年の県内総人口は、約183万人に減少すると見込まれています。

【図表１－１】≪宮城県≫総人口及び人口増加率の推移

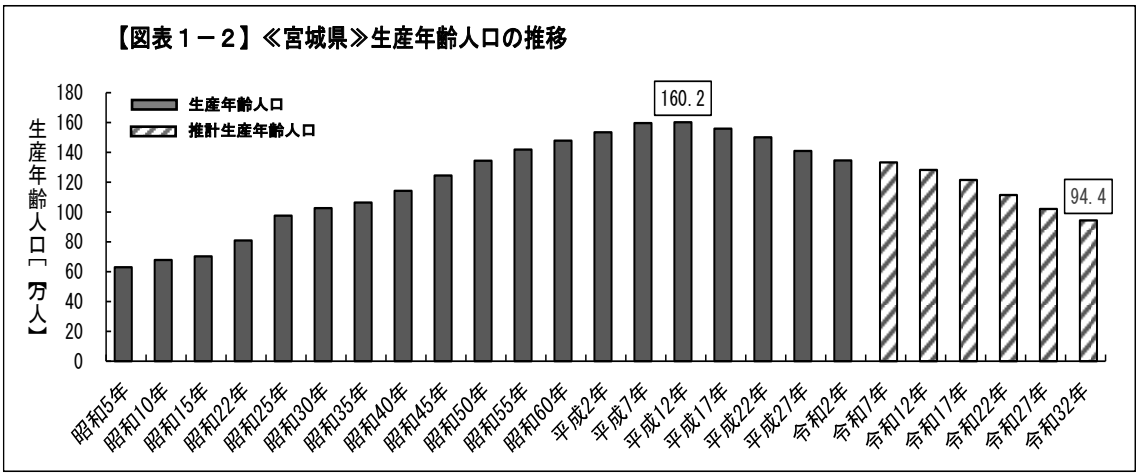


出典：〈令和７年まで〉「令和７年国勢調査結果速報（宮城県の人口及び世帯数）－令和７年10月１日現在－」（宮城県）をもとに作成
〈令和12年から〉「日本の地域別将来推計人口（令和５（2023）年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成

（２）年齢階層別の人口推移

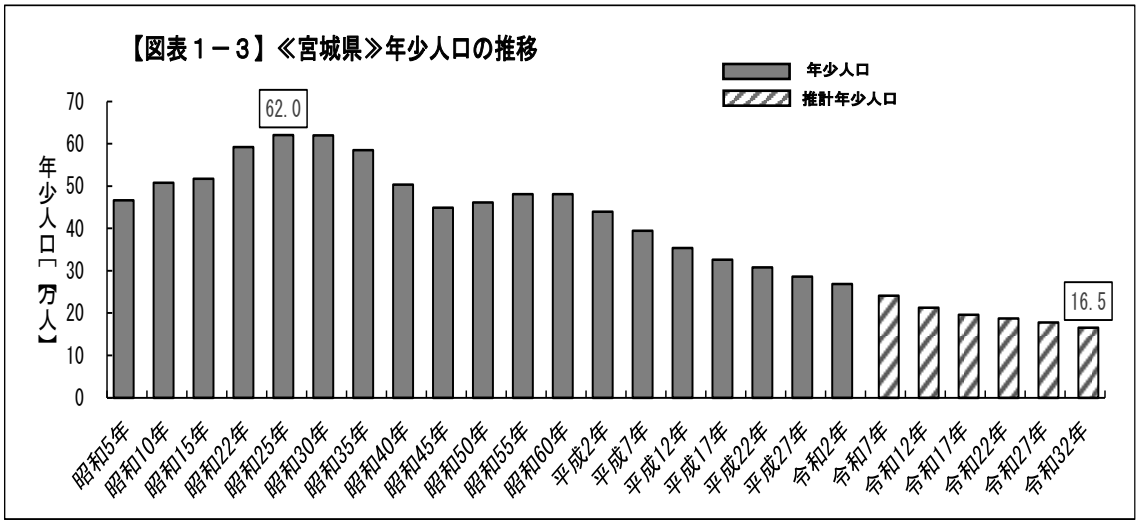
県内の生産年齢人口（15歳～64歳）は、平成12年の1,601,826人をピークに、令和32年には約94万4千人まで減少すると見込まれています。

【図表１－２】≪宮城県≫生産年齢人口の推移



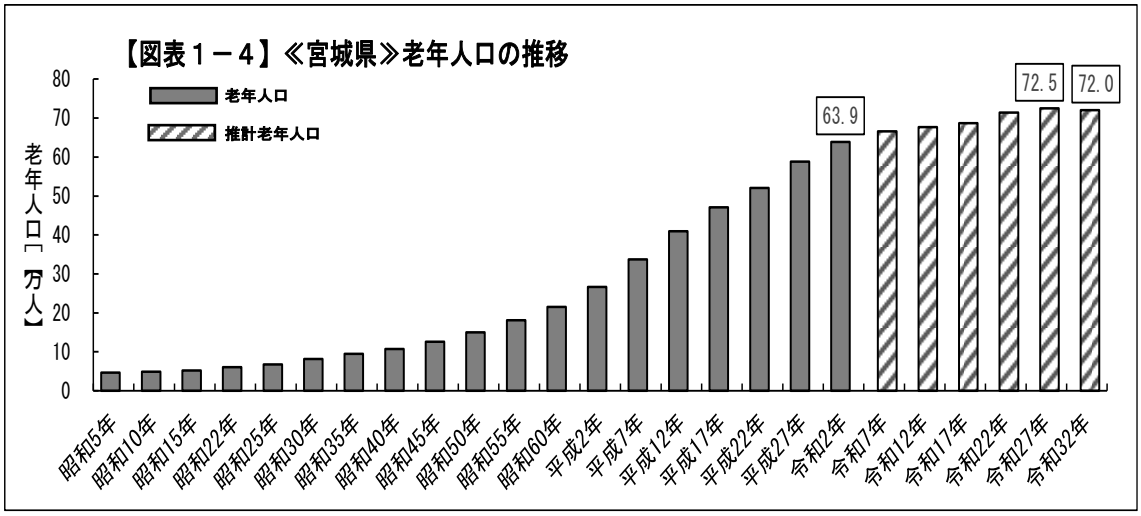
出典：〈令和2年まで〉「令和2年国勢調査人口等基本集計調査(確定値)」（宮城県）をもとに作成
〈令和7年から〉「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成

また、県内の年少人口（14 歳以下）は、昭和 25 年の 620,274 人をピークに、令和 32 年には約 16 万 5 千人まで減少すると見込まれています。



出典：〈令和2年まで〉「令和2年国勢調査人口等基本集計調査（確定値）」（宮城県）をもとに作成
〈令和7年から〉「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成

一方、老年人口（65 歳以上）は、令和 2 年で 638,984 人となっており、総人口や生産年齢人口、年少人口が減少に転じているのに対し、老年人口は増加しています。今後、老年人口は更に増加し、令和 27 年のピークには約 72 万 5 千人に達すると見込まれています。

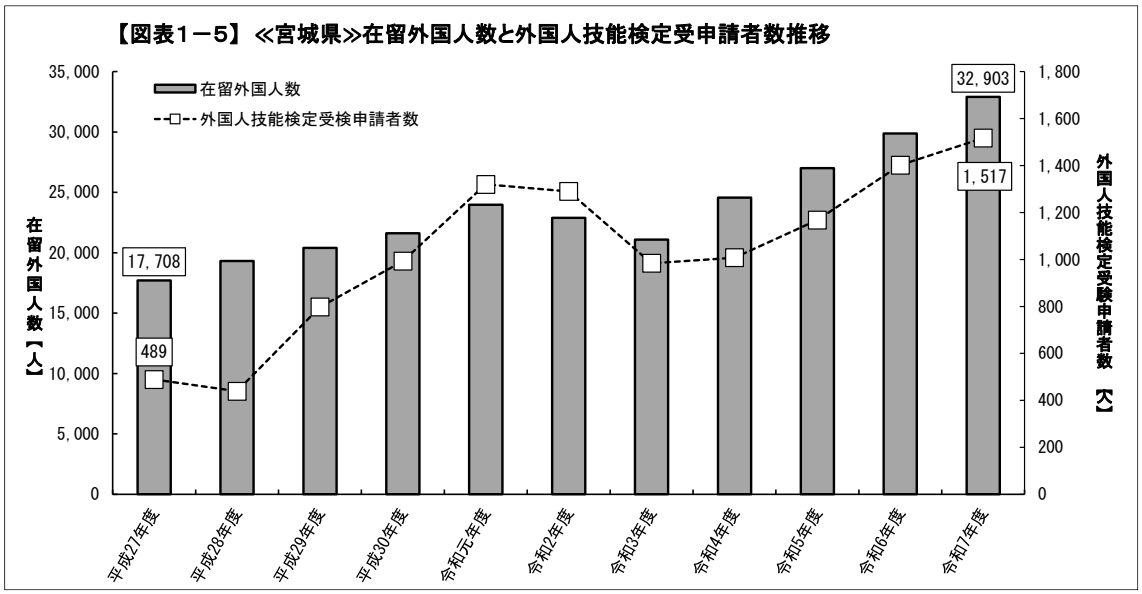


出典：〈令和2年まで〉「令和2年国勢調査人口等基本集計調査（確定値）」（宮城県）をもとに作成「人口統計資料集」（国立社会保障
〈令和7年から〉「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）をもとに作成

（３）在留外国人と外国人技能検定受検申請者数の推移

令和７年度の県内在留外国人は 32,903 人で、平成 27 年度と比較して約 1.86 倍に増加しています。

また、令和 7 年度の外国人技能検定受検申請者数は 1,517 人で、平成 27 年度と比較して約 3.10 倍となっています。

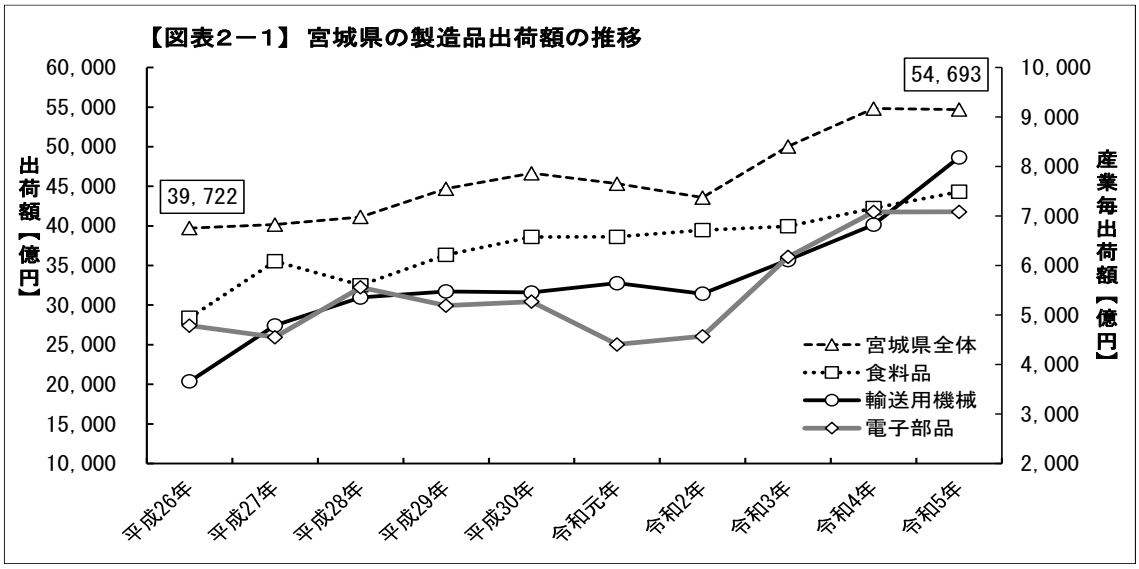


〈外国人技能検定受検者数〉産業人材対策課調べ
※外国人技能検定受検者数は外国人技能実習生向け２級・３級・基礎級のみ

２　経済・産業の状況

（１）製造品出荷額の推移

令和５年の県内製造品出荷額は、５兆 4,693 億円で、平成 26 年と比較すると１兆 4,971 億円(37.7%)増加しています。出荷額が多い、食料品、輸送用機械、電子部品の３つの産業で、製造品出荷額の約 40%を占めています。



出典：〈令和２年まで〉「宮城県の工業(確報)」（宮城県企画部統計課）をもとに作成
〈令和３年から〉「経済構造実態調査(製造業事業所調査)」（総務省・経済産業省）をもとに作成

（２）事業所数の産業分類別構成割合

令和6年の県内事業所数は75,555事業所で全国順位は14位、全国に占める県内事業所数の割合は1.9%となっています。

事業所数を産業大分類別に見ると、「卸売業、小売業」が20,215事業所（構成比26.8%）と最も多く、次いで「建設業」が8,797事業所（同11.6%）、「医療、福祉」が7,686事業所（同10.2%）などとなっています。

【図表2－2】《宮城県》産業大分類別の事業所数とその構成割合

産業大分類	令和6年事業所数（事業所）		事業所数構成比	
	宮城県	全国	宮城県	全国
全産業	75,555	4,023,941	ー	ー
農林漁業	1,023	44,204	1.4%	1.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	42	1,583	0.06%	0.04%
建設業	8,797	400,342	11.6%	9.9%
製造業	4,138	316,194	5.5%	7.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	207	12,079	0.3%	0.3%
情報通信業	1,226	85,992	1.6%	2.1%
運輸業、郵便業	2,540	120,026	3.4%	3.0%
卸売業、小売業	20,215	964,106	26.8%	24.0%
金融業、保険業	1,467	80,154	1.9%	2.0%
不動産業、物品賃貸業	4,780	280,462	6.3%	7.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3,906	228,153	5.2%	5.7%
宿泊業、飲食サービス業	6,773	371,131	9.0%	9.2%
生活関連サービス業、娯楽業	4,100	224,097	5.4%	5.6%
教育、学習支援業	1,952	108,494	2.6%	2.7%
医療、福祉	7,686	433,229	10.2%	10.8%
複合サービス事業	556	30,226	0.7%	0.8%
サービス業	6,147	323,469	8.1%	8.0%

出典：「令和６年経済センサス-基礎調査（民営事業所）確報集計結果」をもとに作成
※雇用者のいない個人経営の事業所を除いた民営事業所数

（３）従業者数の産業分類別構成割合

令和6年の県内事業所の従業者数は1,006,762人で全国順位は14位、全国に占める県内事業所の従業者数の割合は1.8%となっています。

従業者数を産業大分類別に見ると、「卸売業、小売業」が207,991人（構成比20.7%）と最も多く、次いで「医療、福祉」が134,033人（同13.3%）、「製造業」が118,146人（同11.7%）となっています。

【図表２－３】《宮城県》産業大分類別の従業者数とその構成割合

産業大分類	令和6年従業者数（従業者）		従業者数構成比	
	宮城県	全国	宮城県	全国
全産業	1,006,762	56,285,043	―	―
農林漁業	9,846	424,367	1.0%	0.8%
鉱業、採石業、砂利採取業	400	16,784	0.04%	0.03%
建設業	87,985	3,454,022	8.7%	6.1%
製造業	118,146	8,411,995	11.7%	14.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	6,424	223,489	0.6%	0.4%
情報通信業	22,934	2,169,025	2.3%	3.9%
運輸業、郵便業	59,169	3,135,155	5.9%	5.6%
卸売業、小売業	207,991	10,797,668	20.7%	19.2%
金融業、保険業	23,312	1,436,466	2.3%	2.6%
不動産業、物品賃貸業	24,385	1,442,732	2.4%	2.6%
学術研究、専門・技術サービス業	34,495	2,210,760	3.4%	3.9%
宿泊業、飲食サービス業	77,603	4,511,439	7.7%	8.0%
生活関連サービス業、娯楽業	33,149	1,881,092	3.3%	3.3%
教育、学習支援業	47,837	1,932,539	4.8%	3.4%
医療、福祉	134,003	8,375,640	13.3%	14.9%
複合サービス事業	8,376	384,919	0.8%	0.7%
サービス業	110,707	5,476,951	11.0%	9.7%

出典：「令和６年経済センサス-基礎調査（民営事業所）確報集計結果」をもとに作成
※雇用者のいない個人経営の事業所を除いた民営事業所の従業者数

（４）純付加価値額の産業分類別構成割合

令和3年の県内事業所の純付加価値額は4,966,954百万円で全国順位は14位、全国に占める県内事業所の純付加価値額の割合は1.5％となっています。

純付加価値額を産業大分類別に見ると、「卸売業、小売業」が1,090,232 百万円（構成比21.9％）と最も多く、次いで「製造業」が668,990百万円（同13.5％）、「建設業」が651,823百万円（同13.1％）となっています。

【図表２－４】《宮城県》産業大分類別の純付加価値額とその構成割合

産業大分類	令和3年純付加価値額（百万円）		純付加価値額構成比	
	宮城県	全国	宮城県	全国
全産業	4,966,954	336,259,519	―	―
農林漁業	26,421	1,190,189	0.5%	0.4%
鉱業、採石業、砂利採取業	3,710	329,165	0.07%	0.10%
建設業	651,823	23,576,836	13.1%	7.0%
製造業	668,990	55,128,019	13.5%	16.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	116,005	3,849,527	2.3%	1.1%
情報通信業	201,047	20,125,383	4.0%	6.0%
運輸業、郵便業	245,032	12,860,297	4.9%	3.8%
卸売業、小売業	1,090,232	54,340,918	21.9%	16.2%
金融業、保険業	228,865	18,170,705	4.6%	5.4%
不動産業、物品賃貸業	177,721	12,049,766	3.6%	3.6%
学術研究、専門・技術サービス業	189,470	22,322,110	3.8%	6.6%
宿泊業、飲食サービス業	123,525	6,668,695	2.5%	2.0%
生活関連サービス業、娯楽業	87,021	5,084,015	1.8%	1.5%
教育、学習支援業	133,074	7,057,317	2.7%	2.1%
医療、福祉	540,226	72,758,554	10.9%	21.6%
複合サービス事業	46,061	2,384,648	0.9%	0.7%
サービス業	437,732	18,363,375	8.8%	5.5%

出典：「令和３年経済センサス-活動調査（確報）宮城県の結果〈産業横断的集計〉」をもとに作成

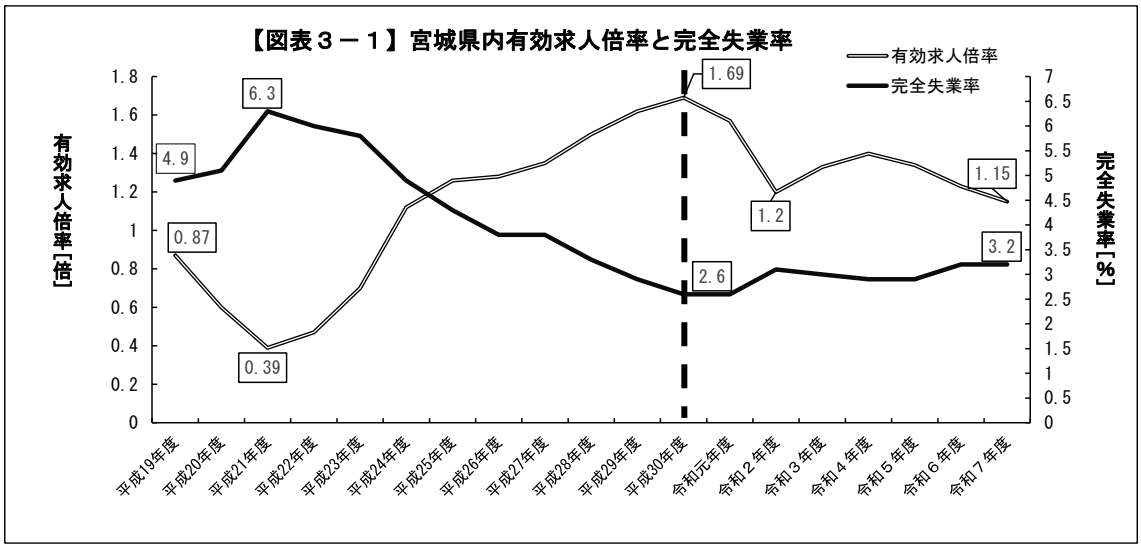
３　雇用の状況

（１）有効求人倍率と完全失業率の推移

県内有効求人倍率は、平成 20 年度のリーマン・ショック後の平成 21 年度に 0.39 倍まで悪化した後回復に転じ、平成 24 年度以降 14 年連続で 1 倍を超えています。

また、完全失業率は令和 7 年平均で 3.2%となっています。

【図表３－１】宮城県内有効求人倍率と完全失業率

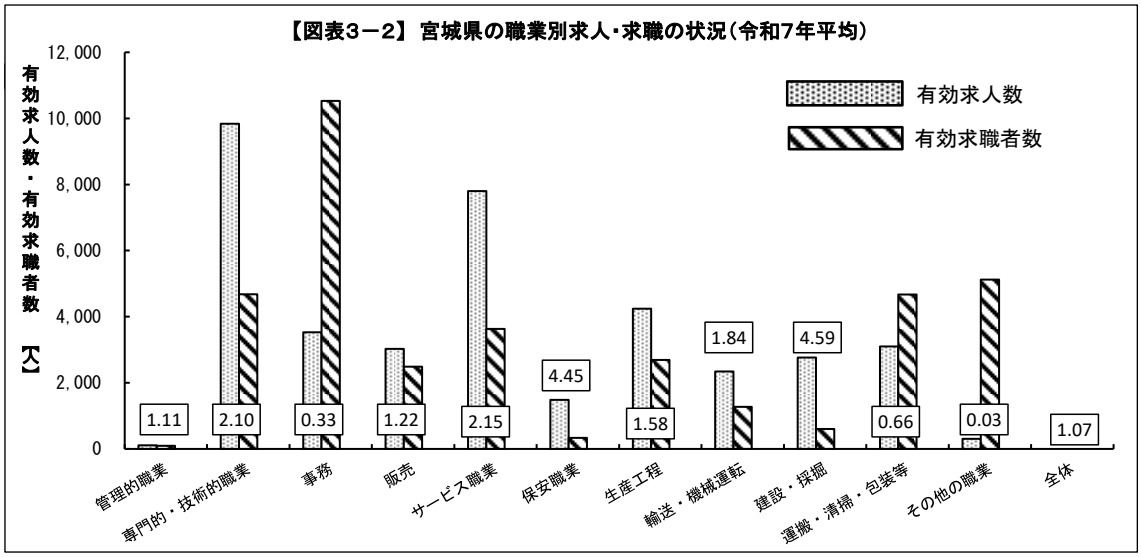


出典：〈有効求人倍率〉「宮城県の雇用情勢」（宮城労働局）〈完全失業率〉「労働力調査（基本調査）」（総務省統計局）をもとに作成
※完全失業率は年平均

（２）職業別求人・求職の状況

令和7年の有効求人倍率の平均は1.07倍となっています。とりわけ「建設・採掘」や「保安職業」では、それぞれ4.59倍、4.45倍といった高い求人倍率となっている一方で、「事務」では、有効求人倍率が0.33倍と求人数が求職数を大きく下回っているなど、労働力需給のミスマッチが生じています。

【図表3－2】 宮城県の職業別求人・求職の状況（令和7年平均）

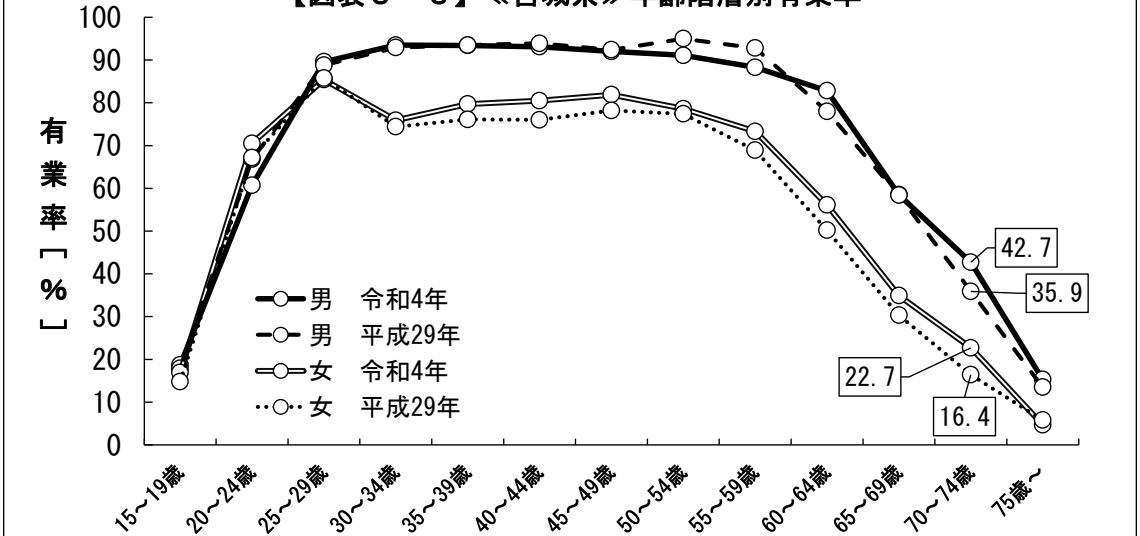


出典：「統計情報（求人・求職バランス）」（宮城労働局）をもとに作成　※箱内は有効求人倍率

（３）年齢階層別有業率の状況

県内年齢階層別の有業率（15 歳以上人口に占める有業者の割合）は、平成 29 年と令和 4 年を比較すると、男性、女性ともに「70～74 歳」で大きく上昇しています。また、女性は「25～29 歳」、「75 歳～」を除く全ての年齢階層で上昇しています。

【図表３－３】≪宮城県≫年齢階層別有業率

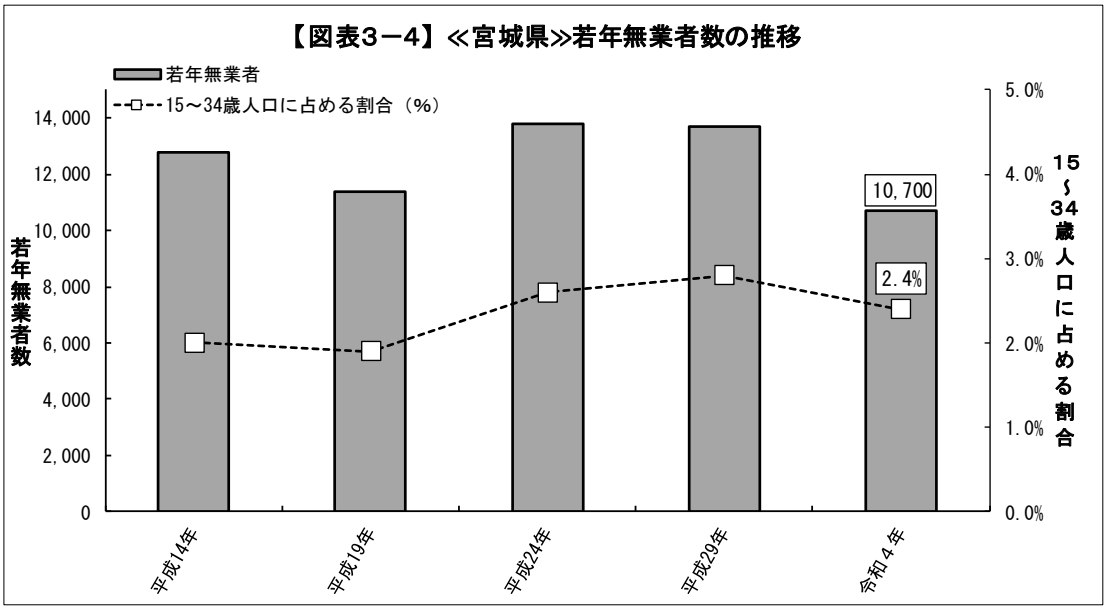


出典：「就業構造基本調査―宮城県調査結果の概要―」（宮城県）をもとに作成

（４）若年無業者数の推移

県内の令和 4 年の若年無業者（15 歳から 34 歳まで無業者で、家事も通学もしていない者のうち、非求職者及び非就業希望者をいう）数は 10,700 人となり、15 歳から 34 歳までの人口に占める割合は 2.4%となっています。

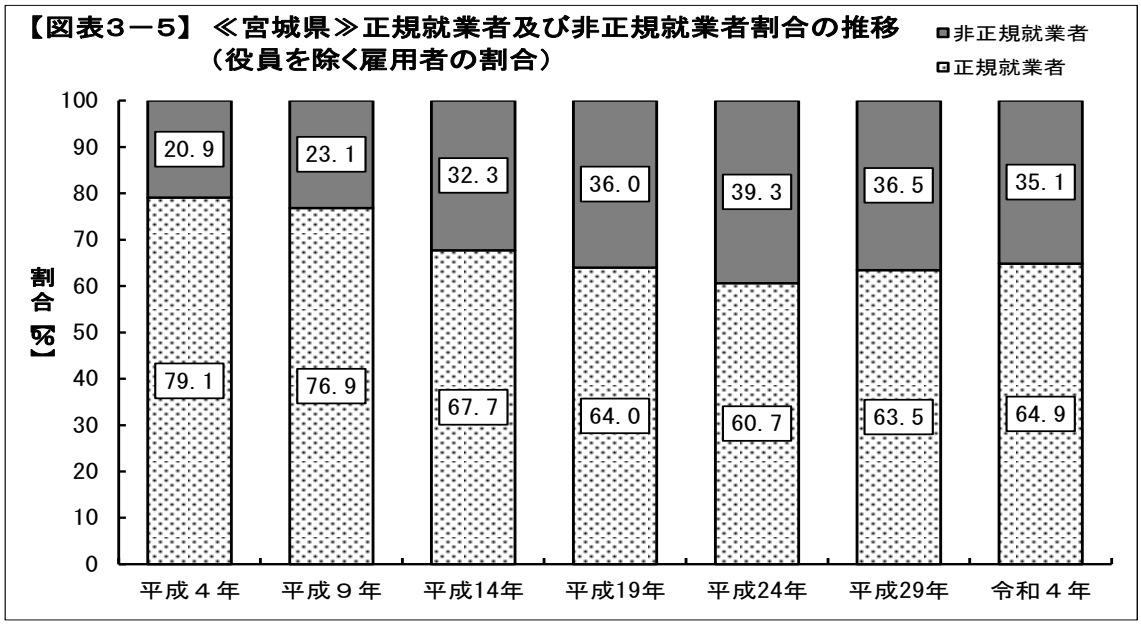
【図表3－4】≪宮城県≫若年無業者数の推移



出典：「就業構造基本調査」（総務省）をもとに作成

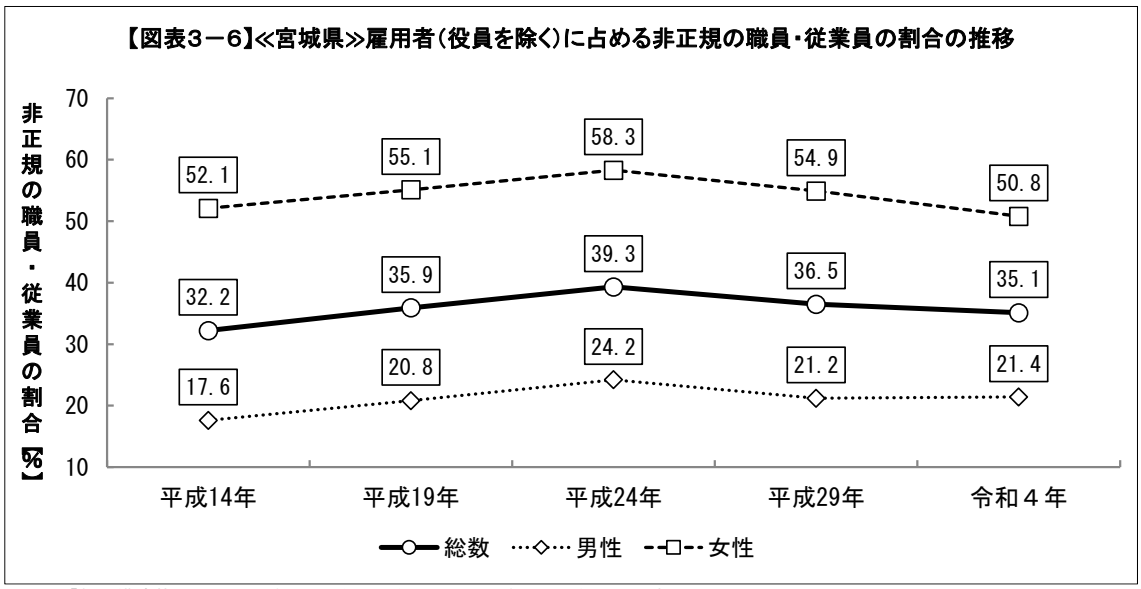
（５）正規就業者及び非正規就業者割合の推移

県内の雇用者に占める雇用形態別割合は、令和 4 年の非正規就業者の割合が 35.1%であり、平成 4 年の 20.9%から 30 年間で約 14 ポイント増加しました。平成 29 年と令和 4 年を比較すると非正規就業者の占める割合は減少しているものの、依然として高い割合となっています。



出典：「就業構造基本調査―宮城県調査結果の概要―」（宮城県）をもとに作成

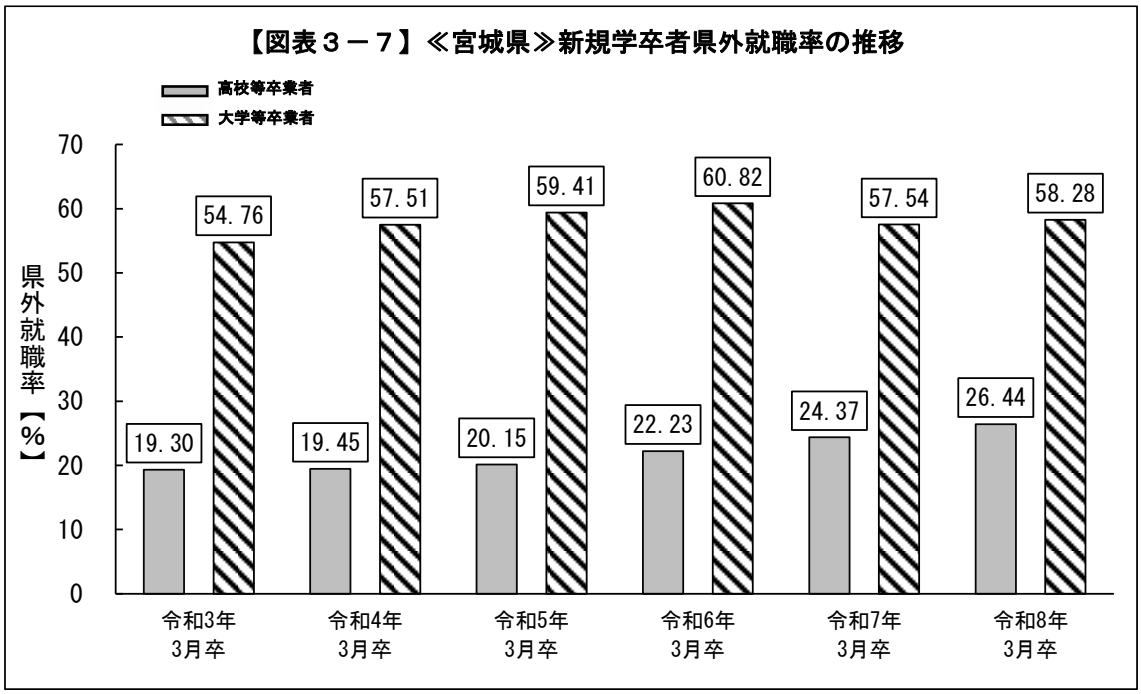
また、県内の雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は、男性が 21.4%、女性は 50.8%となっています。



出典：「就業構造基本調査－宮城県調査結果の概要－」（宮城県）をもとに作成

（６）新規学卒者県外就職率の推移

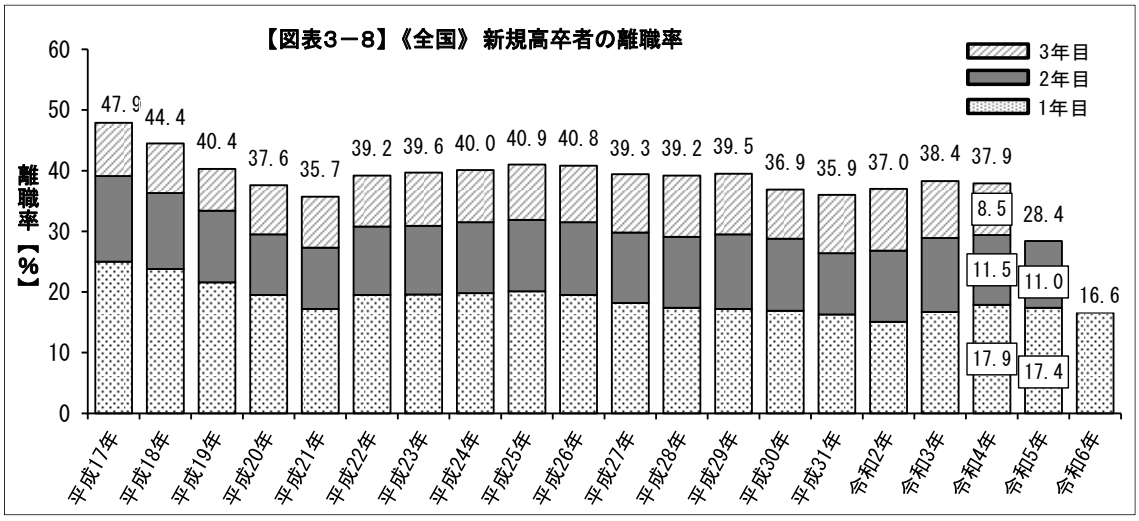
令和８年３月の県内高校等卒業者の県外就職率は約 30％となり、県内大学等卒業者の県外就職率は約 60％となっています。



出典：「統計情報（新規学卒者）」（宮城労働局）をもとに作成

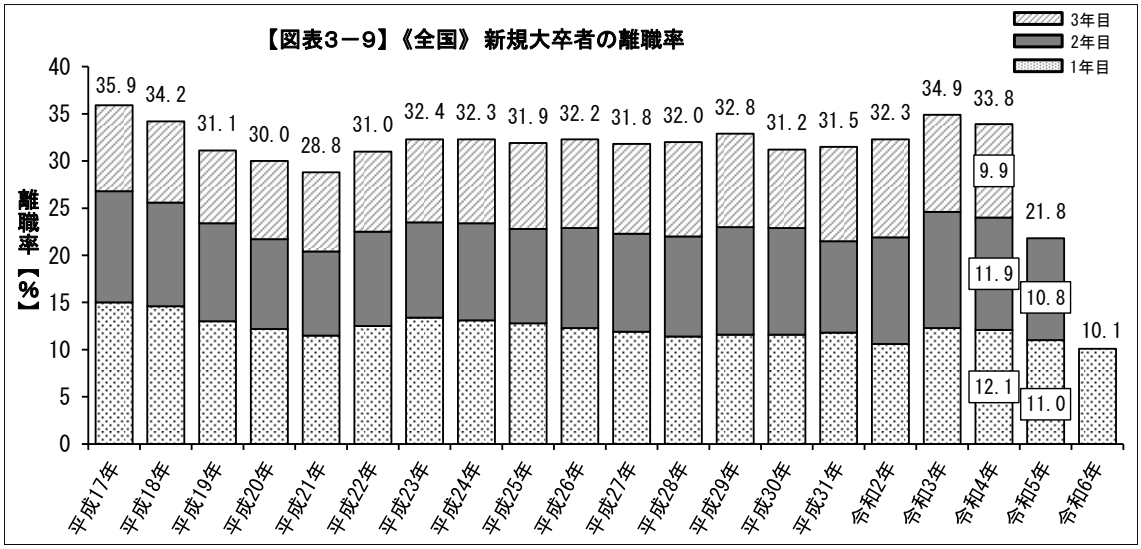
（７）新規学卒者離職率の推移

全国の新規高卒者の就職後3年以内の離職率は、平成17年以前は約50％でしたが、平成21年には35.7%まで減少し、近年は約40％で推移しています。令和4年3月高卒者については、1年目で17.9％、2年目で11.5％（2年目までの累計で29.4％）、3年目で8.5％（3年目までの累計で37.9％）となっています。



出典：「新規学卒就職者の在職期間別離職状況」（厚生労働省）をもとに作成

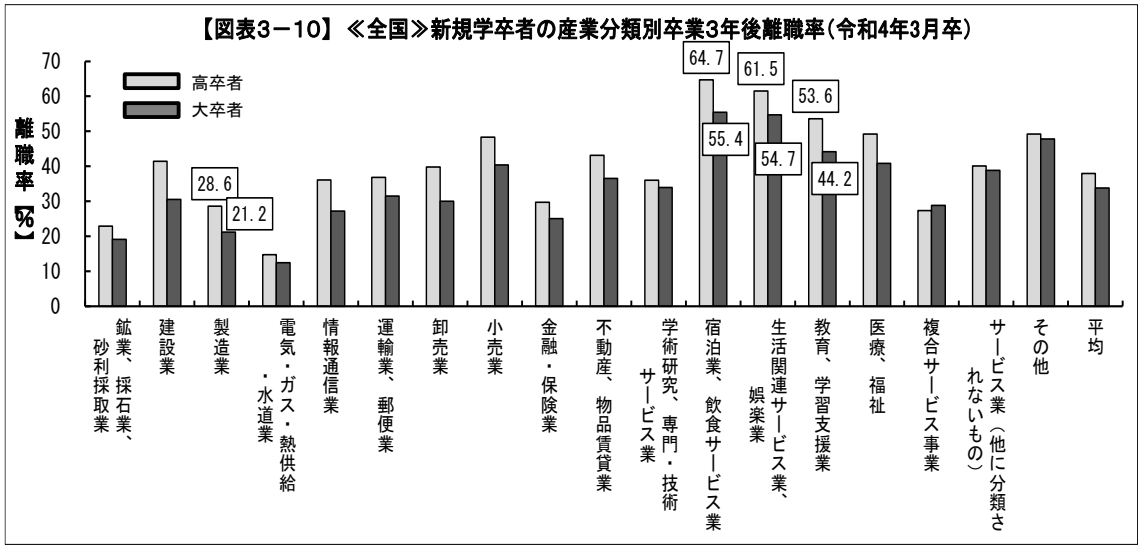
全国の新規大卒者の就職後3年以内の離職率は、平成17年以前は約36％でしたが、平成21年には28.8%まで減少し、近年は約30％で推移しています。令和4年3月大卒者については、1年目で12.1％、2年目で11.9％（2年目までの累計で24.0％）、3年目で9.9％（3年目までの累計で33.8％）となっています。



出典：「新規学卒就職者の在職期間別離職状況」（厚生労働省）をもとに作成

また、就職後3年以内の離職率は産業により大きく異なり、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育・学習支援業」では、離職率が高くなっています。

一方、「製造業」は高卒者で28.6％、大卒者では21.2％となっています。



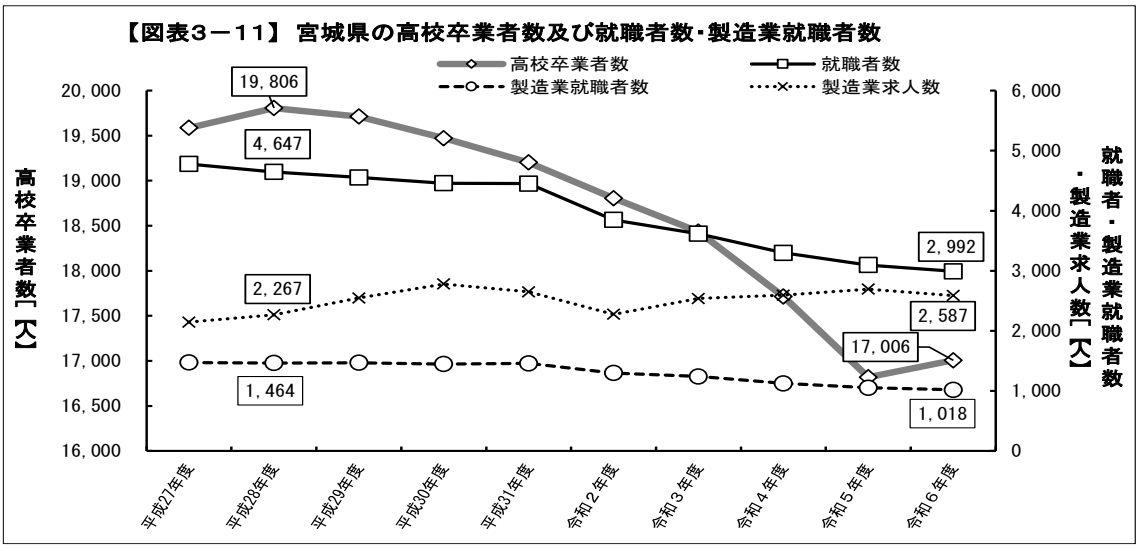
出典：「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」（厚生労働省）をもとに作成

（８）高校卒業者の製造業就職者数と求人数の推移

県内高校卒業者数は減少傾向が継続しており、平成 28 年度と令和 6 年度を比較すると、19,806 人から 17,006 人へと 8 年間で 2,800 人（14.1%）減少しました。

平成 28 年度以降、高校卒業者のうち就職者数は約 4,500 人で横ばいの状態でしたが、徐々に減少し、令和 6 年度には 2,992 人となりました。また、そのうち製造業就職者数は約 1,400 人で推移していましたが、令和 2 年度から減少し、令和 6 年度には 1,018 人となり、製造業求人数と製造業就職者数の乖離が広がっています。

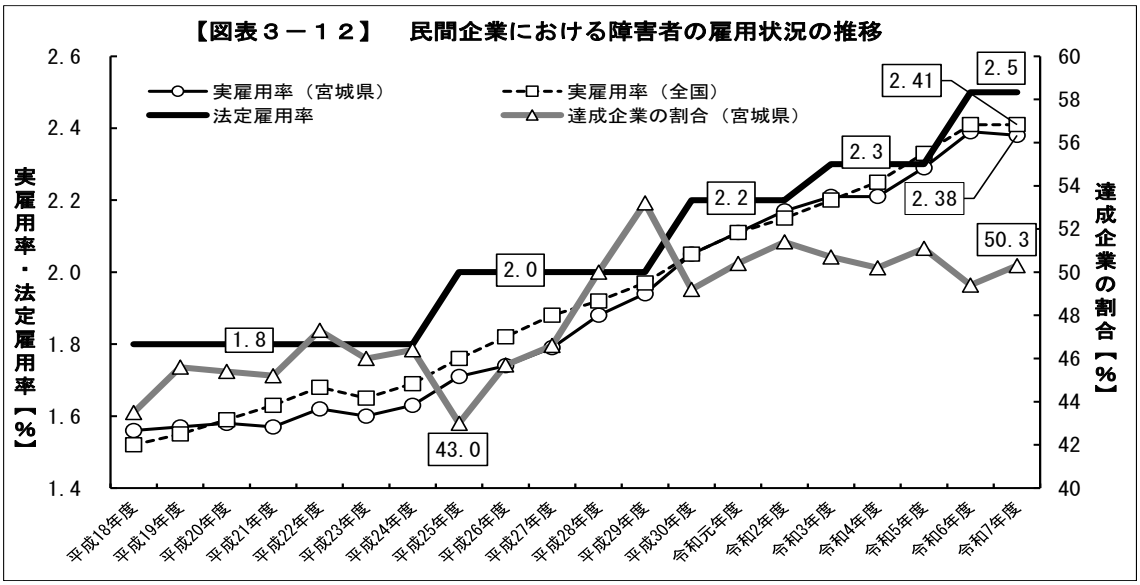
ただし、平成 28 年以降、就職者数に占める製造業就職者数の割合は約 30%で推移しています。



出典：「学校基本調査結果報告書」（宮城県）をもとに作成

（９）障害者の雇用状況の推移

令和7年度の県内民間企業の障害者実雇用率は2.38%と、改善が進んでいるものの、法定雇用率を達成していない状況にあります。



出典：「宮城県における障害者雇用状況の集計結果」（宮城労働局）、「障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省）をもとに作成

【図表3－13】《全国・宮城県》民間企業における障害者の雇用状況の推移

調査年度	宮城県			全国	法定雇用率
	企業数	達成企業の割合	実雇用率	実雇用率	
平成18年度	1,064	43.5%	1.56%	1.52%	1.80%
平成19年度	1,119	45.6%	1.57%	1.55%	
平成20年度	1,143	45.4%	1.58%	1.59%	
平成21年度	1,119	45.2%	1.57%	1.63%	
平成22年度	1,124	47.3%	1.62%	1.68%	
平成23年度	1,096	46.0%	1.60%	1.65%	
平成24年度	1,164	46.4%	1.63%	1.69%	
平成25年度	1,339	43.0%	1.71%	1.76%	2.00%
平成26年度	1,364	45.7%	1.74%	1.82%	
平成27年度	1,392	46.6%	1.79%	1.88%	
平成28年度	1,411	50.0%	1.88%	1.92%	
平成29年度	1,396	53.2%	1.94%	1.97%	
平成30年度	1,525	49.2%	2.05%	2.05%	2.20%
令和元年度	1,564	50.4%	2.11%	2.11%	
令和2年度	1,529	51.4%	2.17%	2.15%	
令和3年度	1,593	50.7%	2.21%	2.20%	2.30%
令和4年度	1,615	50.2%	2.21%	2.25%	
令和5年度	1,624	51.1%	2.29%	2.33%	
令和6年度	1,724	49.4%	2.39%	2.41%	2.50%
令和7年度	1,801	50.3%	2.38%	2.41%	

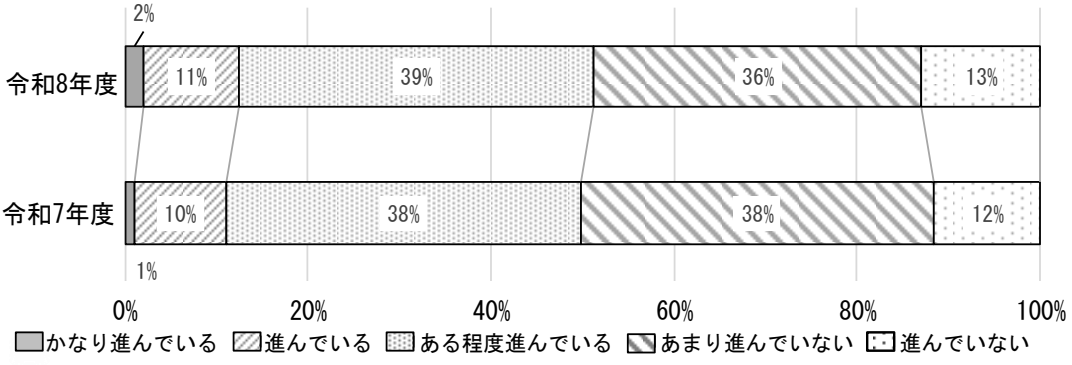
出典:「宮城県における障害者雇用状況の集計結果」(宮城労働局),「障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)をもとに作成

4　デジタル化の状況等

（1）県内で事業を営む企業等のデジタル化の取組状況

令和8年度の県内で事業を営む企業等のデジタル化の取組状況については、「かなり進んでいる」、「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した企業等は52%となり、約半数がデジタル化に取組んでいる状況にあります。

【図表４－１】≪宮城県≫県内で事業を営む企業等のデジタル化の取組状況

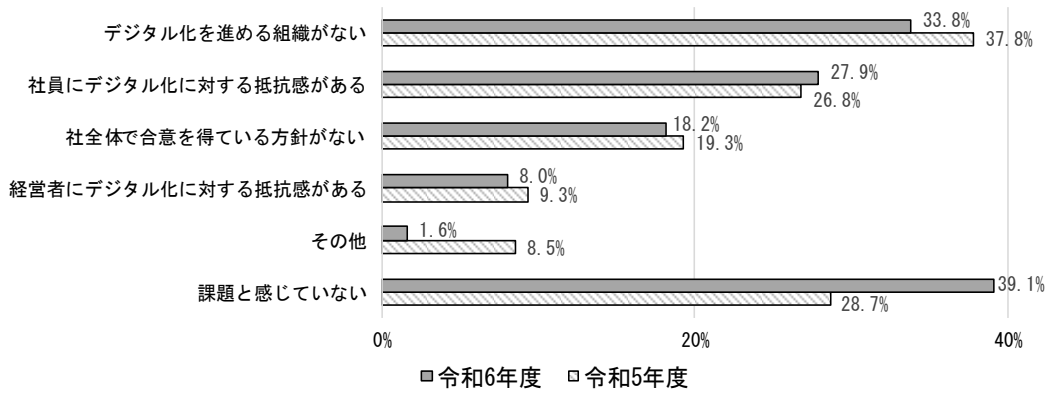


出典:「宮城県内企業等のデジタル化・ＤＸに関するアンケート」(宮城県企画部産業デジタル推進課)をもとに作成

（２）県内で事業を営む企業等のデジタル化を進める上で認識している課題

県内で事業を営む企業等のデジタル化を進める上で「組織・体制」の面で認識している課題については、「デジタル化を進める組織がない」、「社員にデジタル化に対する抵抗感がある」の割合が高くなっています。

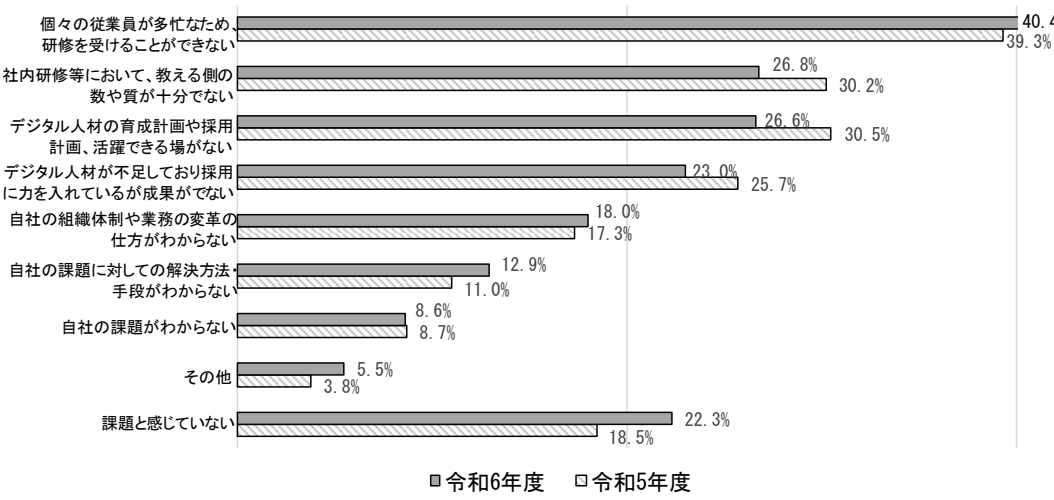
【図表４－２】≪宮城県≫デジタル化を進める上で認識している課題（組織・体制）（複数回答）



出典：「宮城県内企業等のデジタル化・ＤＸに関するアンケート」（宮城県企画部産業デジタル推進課）をもとに作成

また、「人材・知識・ノウハウ」の面で認識している課題については、「個々の従業員が多忙なため、研修を受けることができない」が最も多く、ついで「社内研修等において、教える側の数や質が十分でない」、「デジタル人材の育成計画や採用計画、活躍できる場がない」の順になっています。

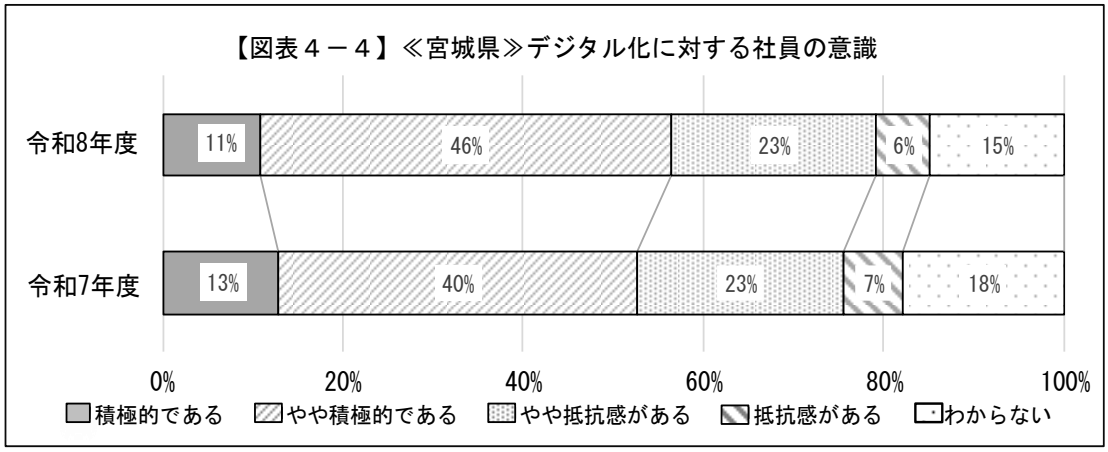
【図表４－３】≪宮城県≫デジタル化を進める上で認識している課題（人材・知識・ノウハウ）（複数回答）



出典：「宮城県内企業等のデジタル化・ＤＸに関するアンケート」（宮城県企画部産業デジタル推進課）をもとに作成

（３）県内で事業を営む企業等のデジタル化に対する社員の意識

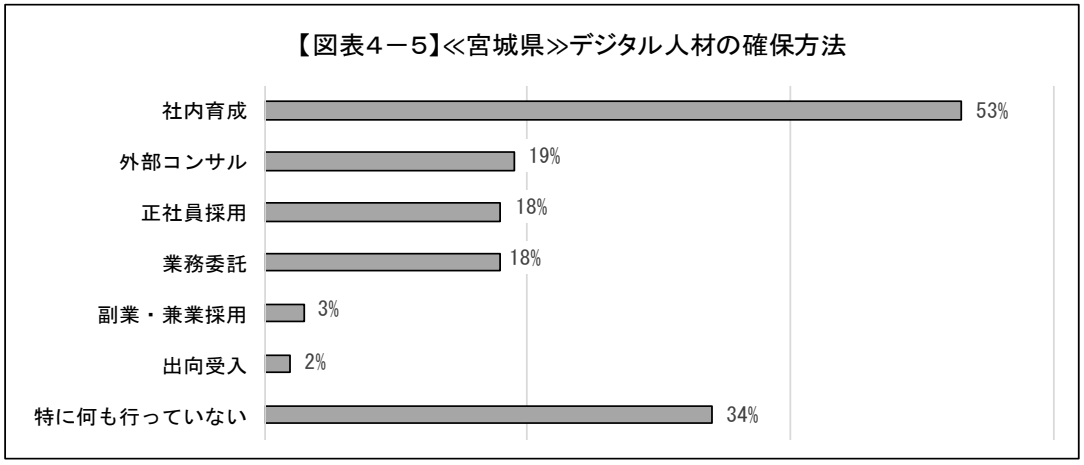
令和8年度の県内で事業を営む企業等のデジタル化に対する社員の意識については、「積極的である」、「やや積極的である」と回答した企業等は57%となっています。



出典:「宮城県内企業等のデジタル化・ＤＸに関するアンケート」（宮城県企画部産業デジタル推進課）をもとに作成

（４）県内で事業を営む企業等のデジタル人材の確保方法

令和8年度の県内で事業を営む企業等のデジタル人材の確保方法については、「社内育成」が53%となり半数を超えた一方で、「特に何も行っていない」が34%となっています。

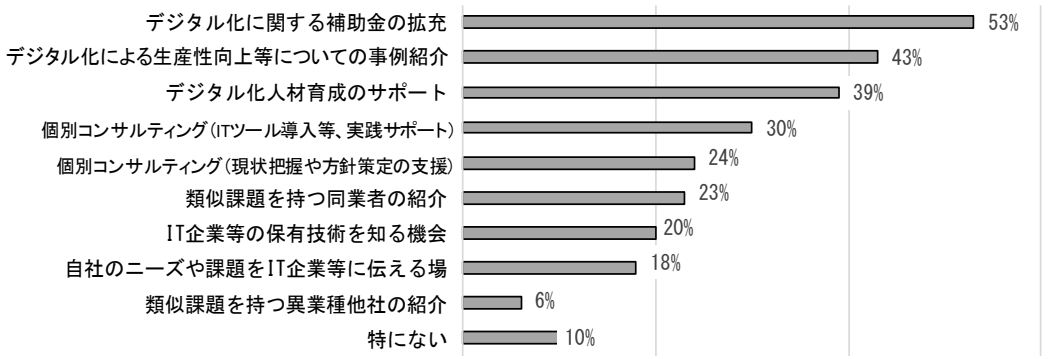


出典:「宮城県内企業等のデジタル化・ＤＸに関するアンケート」（宮城県企画部産業デジタル推進課）をもとに作成

（５）県内で事業を営む企業等のデジタル化を進める上で必要な支援

令和8年度の県内で事業を営む企業等のデジタル化を進める上で必要な支援については、「デジタル化に関する補助金の拡充」が53%で最も多く、次いで、「デジタル化による生産性向上等についての事例紹介」、「デジタル化人材育成サポート」となっています。

【図表4－6】≪宮城県≫デジタル化を進める上で必要な支援



出典：「宮城県内企業等のデジタル化・ＤＸに関するアンケート」（宮城県企画部産業デジタル推進課）をもとに作成

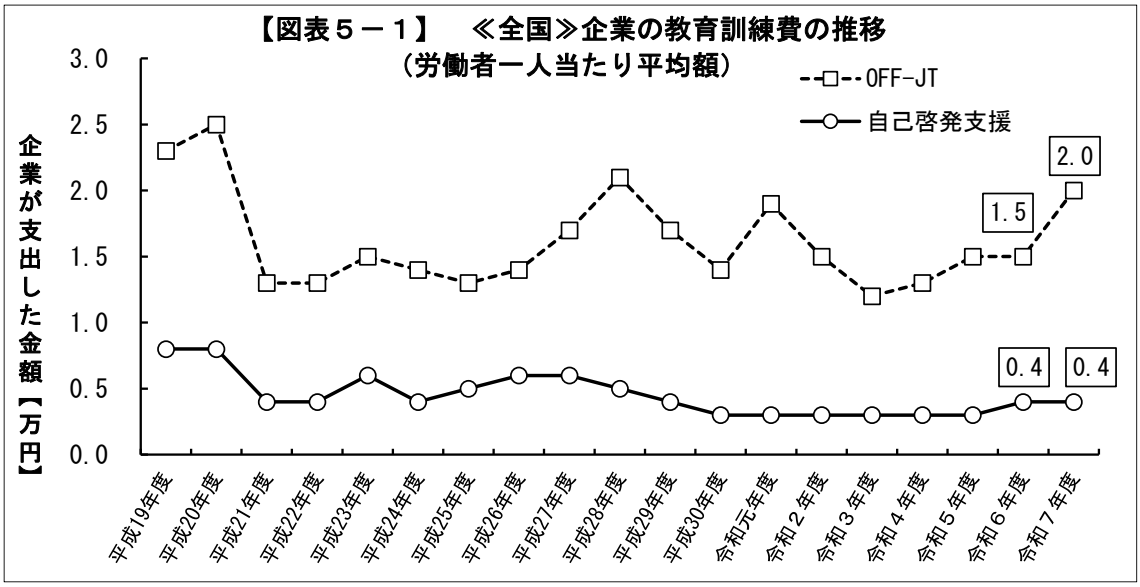
５　その他の職業能力開発を取り巻く状況

（１）企業における教育訓練費の推移

全国の企業が支出している労働者一人当たりの教育訓練費の平均額は、自己啓発支援の支出では、令和7年度は0.4万円で前年度と同額になっています。

一方、ＯＦＦ－ＪＴの支出では、令和7年度は2.0万円で、前年度と比較すると0.5万円増加しています。

【図表５－１】　≪全国≫企業の教育訓練費の推移
（労働者一人当たり平均額）

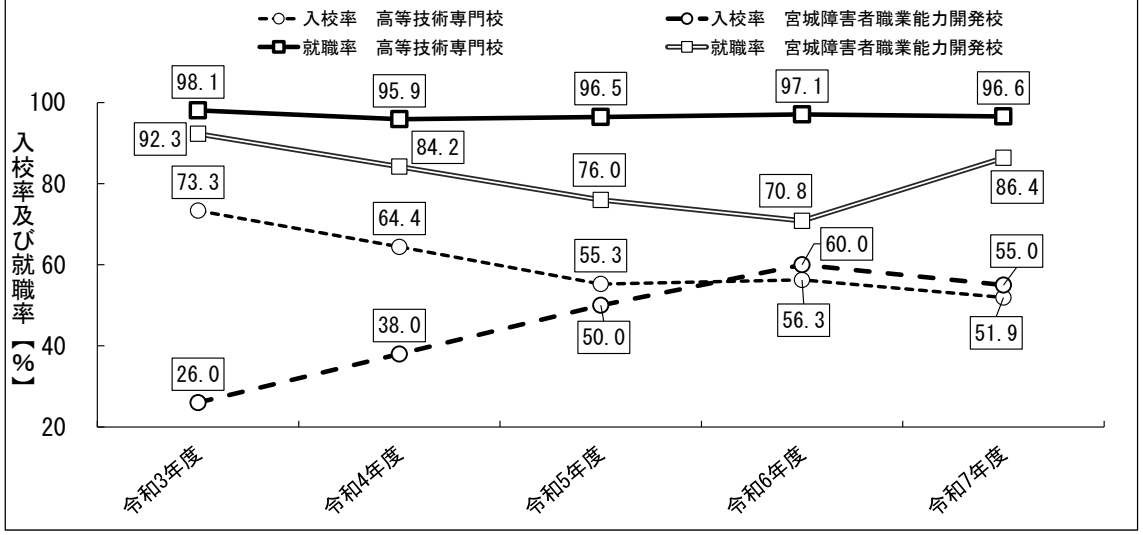


出典：「能力開発基本調査」（厚生労働省）をもとに作成

（２）高等技術専門校・宮城障害者職業能力開発校の入校率及び就職率の推移

高等技術専門校５校（白石、仙台、大崎、石巻、気仙沼）、宮城障害者職業能力開発校で職業訓練を実施しています。高等技術専門校における就職率は、90%以上で推移しています。

【図表５－２】≪宮城県≫高等技術専門校・宮城障害者職業能力開発校の入校率及び就職率



出典：産業人材対策課調べ　※高等技術専門校は普通課程　宮城障害者職業能力開発校は普通課程（総合実務科含む）

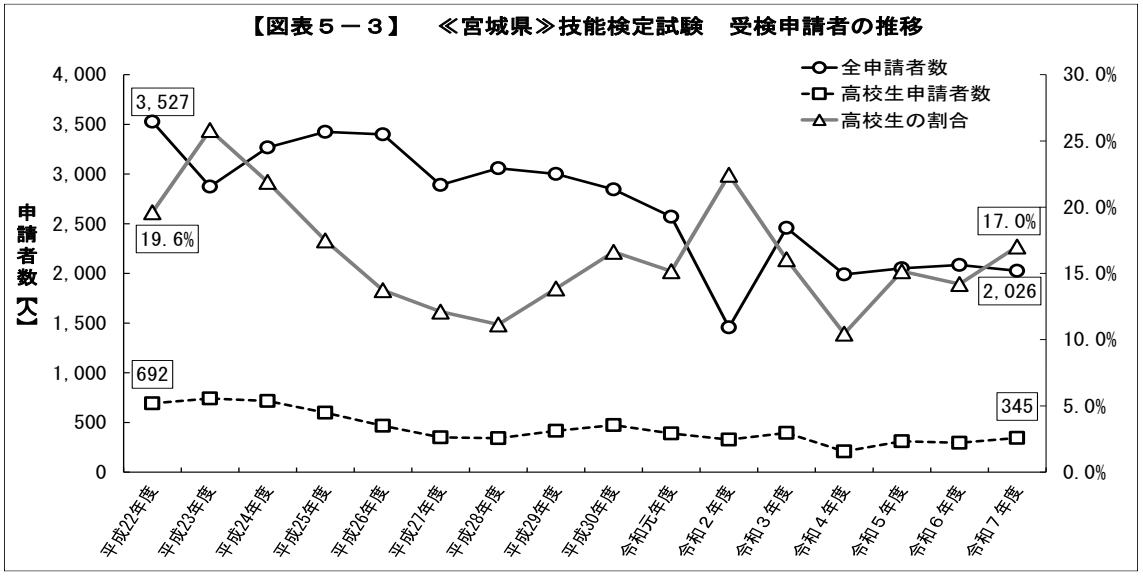
（３）技能検定試験受検申請者数の推移

県内の技能検定試験受検申請者数は平成22年度の3,527人をピークに減少傾向にあります。

また、受検申請者数全体に占める高校生の割合は、平成23年度には約25%になりましたが、その後減少傾向となり、令和3年度以降は約15%程度となっています。

なお、令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、前期試験が中止となったことにより、申請者数が減少しています。

【図表５－３】　≪宮城県≫技能検定試験　受検申請者の推移

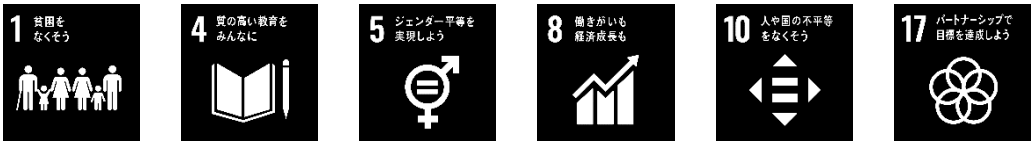


出典：産業人材対策課調べ　※外国人技能実習生向け２級・３級・基礎級は除く

第３部　職業能力開発の基本的方向性と施策

第２部で述べてきた本県の職業能力開発を取り巻く状況や以下の課題を踏まえ、宮城労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構、県職業能力開発協会、県教育委員会など関係機関と適切な役割分担の下で連携を図りながら、４つの基本的方向性に沿った施策を展開し、計画的な職業能力開発を推進します。

また、本計画を推進することにより、2015 年に国際連合で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：ＳＤＧｓ）の達成にもつながります。



◆課題

人口減少や労働力不足が進む中、富県宮城を支える県内産業の持続的な成長を促進するためには地域のニーズを反映させた産業人材を戦略的に育成・確保する必要があります。

◆基本的方向性１

「県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成の推進」

施策１　地域産業・成長分野を支える人材の育成・確保
施策２　地域のニーズを捉えた公的職業訓練等の実施
施策３　企業・業界団体等の連携・共同による人材育成の推進
施策４　現場人材の育成・確保

◆課題

デジタル化の進展や急速な産業構造の変化により、今後求められるスキルを的確に把握し、労働者が必要な知識や技能を習得するとともに、自らの能力やキャリアを踏まえて主体的に能力開発に取り組める環境を整備する必要があります。

◆基本的方向性２

「時代や産業構造の変化に対応できる産業人材の育成」

施策１　今後求められるスキルの変化に対応した人材育成
施策２　デジタル化や技術革新等に対応できる人材の育成
施策３　労働者の自律的・主体的なキャリア形成、リスキリング支援

◆課題

少子高齢化の進展による生産年齢人口の減少が進む中、多様な労働者がそれぞれの能力や経験を十分に発揮できるよう、一人ひとりの状況やニーズに応じた職業能力開発に取り組む必要があります。

◆基本的方向性３

「県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実」

施策１　非正規雇用労働者への支援
施策２　女性への支援
施策３　若者への支援
施策４　中高年齢者への支援
施策５　障害者への支援
施策６　就職やキャリアアップに特別な支援を要する人、外国人労働者への支援

◆課題

熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れがみられる中、長年培われた技術・技能を若者に継承するとともに、技能を客観的に評価し、その価値を社会に分かりやすく示すことにより、技能者の意欲向上や技能の振興につなげる必要があります。

◆基本的方向性４

「技能の継承と振興」

施策１　技能の評価と卓越した技術・技能継承の支援
施策２　技能尊重気運の醸成

基本的方向性１　県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成の推進

県内産業の持続的な成長を支えるためには、産業界や地域における人材ニーズを的確に把握し、地域の実情や産業構造の変化を踏まえた職業能力開発を戦略的に推進することが重要です。

このため、職業能力開発校(※令和８年度時点の「宮城県立高等技術専門校」を指す。以下この計画において同じ。)等の職業能力開発機関において、企業や業界団体等との連携を強化し、ものづくり産業をはじめとする県内産業の生産現場を支える人材の育成を推進します。

また、職種による労働力需給のミスマッチや新規学卒者の早期離職、若年層の県外流出等の課題を踏まえ、県内産業・企業の魅力や職業に関する情報の発信、キャリア形成支援等を通じて、県内企業の人材確保及び若者の県内定着を促進します。

施策１　地域産業・成長分野を支える人材の育成・確保

【目標】

産業界や地域における人材ニーズを踏まえ、県内産業や企業の魅力・仕事に関する情報の発信、キャリア形成支援、職業訓練等を通じて、県内企業の人材確保及び若者等の県内就職・定着を促進します。

また、県内産業の成長分野を支える人材の育成を推進します。

① ものづくり産業の理解促進や人材確保、労働力需給のミスマッチの解消に向け、ものづくり体験、企業・工場見学会の実施、製造業認知度向上動画、広報誌の作成・配布等を通じて、ものづくり産業の認知度向上や魅力の発信に取り組みます。

② みやぎジョブカフェにおいて、求職者等に対するキャリアコンサルティング、就職支援セミナー、合同企業説明会、職業訓練等の情報提供を実施するとともに、高校生等を対象としたキャリア教育等を通じ、若者のキャリア形成及び県内就職を支援します。

③ みやぎシゴトサポートセンターにおいて、キャリアコンサルタントによる就職相談や企業採用コンシェルジュによる採用・定着支援等を行い、求職者と企業双方のニーズを踏まえたきめ細かな支援に取り組みます。

④ みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センターにおいて、女性求職者向けのキャリアコンサルティングや就職支援セミナー・講座、合同企業説明会等を実施し、女性のキャリア形成及び再就職を支援します。

⑤　新規学卒者の早期離職の防止に向け、児童・生徒の発達段階に応じたキャリア教育等を推進し、職業観・勤労観を醸成するとともに、将来の職業生活を見据えたキャリア形成を支援します。

⑥　「地学地就」コーディネーターが企業訪問等により把握した企業・求人情報を学校につなぐことで、生徒の希望や企業の人材ニーズを踏まえたマッチングを図り就職を支援します。

⑦　県内産業の持続的な成長や成長分野を支える人材を確保するため、成長分野に必要となる知識・技能の習得に向けた人材育成を推進します。

施策２　地域のニーズを捉えた公的職業訓練等の実施

【目標】
地域のニーズを捉えた公的職業訓練に取り組みます。
また、宮城県立高等技術専門校再編整備基本計画に基づき、再編整備を進め、地域ニーズに対応する充実した内容の職業訓練等を推進します。

①　ものづくり産業の生産現場を支える人材育成のため、職業能力開発校、東北職業能力開発大学校、宮城職業能力開発促進センター、宮城労働局、ハローワーク等の関係機関との連携を強化します。

②　職業能力開発校、東北職業能力開発大学校及び宮城職業能力開発促進センターにおいて、地域の人材ニーズを捉えた学卒者訓練、離職者訓練及び在職者訓練等を推進します。特に、在職者訓練においては、中小企業等の在職者を対象に、レディメイド型及びオーダーメイド型の訓練を実施します。

③　職業能力開発校の再編では、新設校の令和 10 年 4 月開校に向け、ＩＣＴやＩｏＴ等の進展や技術革新に対応した施設の整備を進め、職業訓練環境の充実を図ります。

施策３　企業・業界団体等の連携・共同による人材育成の推進

【目標】

企業・業界団体等が単独では実施することが難しい職業能力開発について、知識・技能や人材育成のノウハウ等を共同・共有する取組を支援するほか、認定職業訓練等の訓練内容の質的向上に取り組みます。

また、県職業能力開発協会等の関係機関や産学官との連携を図りながら、企業・業界団体の人材育成を支援します。

① 民間の認定職業訓練施設に対する支援を通じて、労働者の職業能力開発機会の確保及び訓練内容の質の向上を図ります。

② 職業能力開発校、県人材開発センター及び県職業能力開発協会の設備等を活用し、企業・業界団体等が実施する講習会や研修会等の開催を支援します。

③ 県職業能力開発協会と連携し、技能検定試験講習会、ビジネスキャリア検定試験等を通じて、企業・業界団体等における人材育成及び職業能力の向上を支援します。

④ 企業・業界団体等が単独では実施することが難しい人材育成について、企業間・業界内で技能継承の事例や人材育成のノウハウ等を共有する取組を支援します。

施策４　現場人材の育成・確保

【目標】

ＡＩやロボット等のデジタル技術により業務の自動化が進む一方で、製造業や建設業等の現場では、長年の経験に基づく感覚や判断力などのデジタル技術だけでは代替することが難しい専門的な技能や現場対応力の重要性が高まることから、デジタル技術を活用しながら現場で必要となる技能を発揮できる人材の育成に取り組みます。

① 現場の技能者がデジタル技術を効果的に活用しながら、人ならではの判断力、創意工夫、問題解決能力等を発揮できるよう、デジタル技術と実践的な技能を組み合わせた人材育成を推進します。

② 製造業や建設業等の現場を支える人材について、職業能力開発校における職業訓練や在職者訓練等を通じて、現場で必要となる技能・技術の習得や向上を支援します。

基本的方向性２　時代や産業構造の変化に対応できる産業人材の育成

デジタル技術の進展や産業構造の変化等により、職業に求められる知識・スキルは不断に変化しています。このため、産業界や地域における人材ニーズを的確に把握し、今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発を推進するとともに、デジタル技術等を活用した生産性向上に対応できる人材を育成します。

また、労働者が自らの能力やキャリアの目標を把握し、自律的・主体的に能力開発に取り組めるよう、キャリア形成支援、リスキリング（スキルの再習得）・リカレント（再教育）の機会の充実を図ります。

施策１　今後求められるスキルの変化に対応した人材育成

【目標】

産業構造の変化による人材ニーズに対応した職業能力開発を支援します。また、企業における従業員のキャリア形成を支援するため、在職者向け訓練の充実を図ります。

① 産業構造や技術革新等により変化する企業・業界の人材ニーズを的確に把握するため、職業能力開発校において企業や業界団体等への聞き取り等を実施し、必要とされるスキルの変化を職業訓練に反映します。

② 企業や求職者等のニーズを踏まえ、在職者や求職者がより高い付加価値を生み出すために必要となる知識・スキルを習得できる職業能力開発の機会を得られるよう支援します。

施策２　デジタル化や技術革新等に対応できる人材の育成

【目標】

ＡＩ等のデジタル技術の進展やＤＸの進展等を踏まえ、産業界において求められるデジタルスキルを有する人材の育成を推進するとともに、企業における生産性向上や従業員のキャリア形成につながる在職者向け訓練の充実を目指します。

① 職業能力開発校や東北職業能力開発大学校において、ＩＴスキルの習得や資格取得につながる訓練を実施します。

② デジタル技術の進展に対応するため、在職者等向けに企業が求めるＩＴスキルに対応した訓練を実施します。

③　職業能力開発校において、ＩＣＴやＩｏＴ等に対応した訓練を実施するため、職業訓練指導員のスキル向上を図るとともに、民間講師等の活用を進めます。

施策３　労働者の自律的・主体的なキャリア形成、リスキリング支援

【目標】

労働者一人ひとりが自らの能力やキャリアの目標を踏まえ、自律的・主体的に職業能力開発に取り組むことができるよう、キャリア形成支援及びリスキリング（スキルの再習得）・リカレント（再教育）の機会を提供します。

①　職業能力開発校における在職者訓練等により、リスキリングやリカレントの機会を提供する取組を推進します。

②　産学官の人材育成関係機関で構成される「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」を通じ、参画している機関が取り組むリスキリングやリカレント等による多様な人材育成施策を展開します。

③　国等が提供する職業情報やスキル等に関する情報を活用し、労働者が自らの能力やキャリアの目標を把握し、主体的な能力開発につなげられるよう、必要な情報の提供に努めます。

基本的方向性３　県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実

少子高齢化等による生産年齢人口の減少、労働市場の不確実性の高まり及び職業人生の長期化等を踏まえ、非正規雇用労働者、女性、若者、中高年齢者、障害者、就職やキャリアアップに特別な支援を要する人、外国人等、多様な人材が、それぞれの希望、能力、価値観、事情等に応じて能力を発揮できる職業能力開発を推進します。

また、関係機関との連携の下、きめ細かなキャリア形成支援、職業能力開発及び就職支援を実施し、一人ひとりの状況やニーズを踏まえた訓練を行うため、委託訓練を実施する際は訓練の質の向上に配慮した事業者の選定及び管理を行います。

施策１　非正規雇用労働者への支援

【目標】

不安定な就労形態にある非正規雇用労働者の正規雇用への転換や将来のキャリアアップに向けた職業訓練と就職支援に取り組みます。

① 在職者訓練や離職者等再就職訓練により、非正規雇用労働者の正規雇用に向けた職業能力開発や将来のキャリアアップに必要となる能力を身に付ける機会を提供します。

② みやぎジョブカフェやみやぎシゴトサポートセンターにおいて、関係機関との連携の下、非正規雇用労働者の職業能力開発や就職支援に取り組みます。

③ リスキリング等の学び直しに関する情報提供を行う等、非正規雇用者が主体的にキャリア形成に取り組むことができる環境づくりを進めます。

施策２　女性への支援

【目標】
女性の更なる活躍の推進に向けて、女性の多様な課題やニーズを捉えた職業訓練及び就職支援に取り組みます。

① 離職者等再就職訓練において、育児・介護等と職業能力開発の両立を図るため、短期間・短時間の訓練コースの設定やオンライン訓練等の活用を進めます。

② 令和10年4月に新設する職業能力開発校の開校に伴い、女性の入校者を増やす取り組みを進めます。また、働く女性のニーズを踏まえた職業訓練の実施など、女性のスキルアップを支援します。

③ マザーズハローワーク青葉やみやぎジョブカフェ、みやぎシゴトサポートセンター、みやぎ女性のキャリア・リスタート支援センターなどの関係機関との連携の下、ものづくり産業の魅力や仕事の特性についての理解促進を図りながら、キャリアコンサルティングの活用等により、女性一人ひとりの状況に応じた職業訓練等の情報提供や就職支援に取り組みます。

施策３　若者への支援

【目標】
県内産業の持続的な成長を支えるものづくり産業において、技術を底上げするリーダーとなり、次代を担う人材育成のほか、不安定な就労形態にある若者の職業訓練及び就職支援に取り組みます。

① 職業能力開発校において、富県躍進を担う産業界の需要に応える人材を育成するため、訓練内容の充実を図ります。

また、入校生の確保に当たっては、関係機関等の協力を得ながら、ホームページや広報誌、ＳＮＳのほか、高校訪問、オープンキャンパスや体験イベント等の様々な機会を通じて、職業能力開発校の魅力について情報発信する等、積極的なＰＲ活動に取り組みます。

② 職業能力開発校において、無業者や不安定就労者等を対象として、様々な職種の訓練を体験できる訓練コースを設定し、自らの適性、能力及び希望する職業を把握し、主体的に進路を選択するための機会の充実を図ります。

③ みやぎジョブカフェやみやぎシゴトサポートセンターにおいて、関係機関との連携の下、若者の職業能力開発や就職支援に取り組みます。

④ 不登校や高等学校中退者等を含む就労に困難を抱える若者に対して、必要な情報が確実に提供できるように、宮城労働局、地域若者サポートステーション等の関係機関との連携を強化します。

施策４　中高年齢者への支援

【目標】

職業人生の長期化を踏まえ、中高年齢者がこれまで培ってきた知識・経験・技能を活かしながら、新たな職務への転換や継続就業、キャリア形成を図ることができるよう、職業能力開発及び就職支援を推進します。

① 職業能力開発校において、離職者等再就職訓練等により、キャリア転換を希望する中高年齢者のニーズに応じた訓練の設定など、その充実に取り組みます。

② 定年退職後の再就職・継続雇用を見据え、中高年齢者が多様な経験などを活かし、その強みを発揮できるような職業訓練等に取り組みます。

③ みやぎジョブカフェやみやぎシゴトサポートセンターにおいて、関係機関と連携し、中高年齢者の職業能力開発や就職支援に取り組みます。

施策５　障害者への支援

【目標】
障害者の障害特性やニーズに応じた職業訓練及び就職支援に取り組みます。
また、障害者技能競技大会への参加支援を推進します。

① 宮城障害者職業能力開発校において、身体、知的、精神、その他障害に係るそれぞれの障害特性やニーズに応じた訓練を実施するとともに、ハローワークなどの関係機関と連携し、職業能力開発から就職までの一貫した支援に取り組みます。
　また、入校生の確保に当たっては、関係機関等の協力を得ながら、ホームページや広報誌、紹介動画のほか、学校訪問、オープンキャンパスや職業訓練見学説明会の開催による認知度向上を図るなど、積極的なＰＲ活動に取り組みます。

② 宮城県障害者技能競技大会の開催や全国障害者技能競技大会への参加支援を通じ、障害者の職業能力と意欲の向上を図るとともに、障害者雇用に対する理解促進に取り組みます。

施策６　就職やキャリアアップに特別な支援を要する人、外国人労働者への支援

【目標】
就職やキャリアアップに特別な支援を要する人及び外国人労働者について、一人ひとりの状況やニーズに応じた職業能力開発、キャリア形成及び就職支援を推進します。

① みやぎジョブカフェやみやぎシゴトサポートセンターにおいて、一人ひとりの事情に応じた就職支援や、ハローワークなどの関係機関との幅広い連携の下、就職氷河期世代等のキャリアアップに特別な支援を要する人の職業能力開発や就職支援に取り組みます。

② 県内企業における外国人に対する相談窓口や日本語学習支援など総合的な受入環境の整備により、外国人の定着や活躍の促進に取り組みます。

基本的方向性４　技能の継承と振興

ものづくり産業を支える熟練技能者の高齢化や若者のものづくり離れがみられる中、富県宮城を支える県内産業の持続的な成長のためには、長年培われた優れた技術・技能を若者に継承するとともに、技能者の意欲向上のため、技能の振興を図る必要があります。

また、発達段階に応じたものづくりや技能への興味関心を高める啓発の取組を推進するほか、職業能力開発に係る表彰や技能検定制度の普及促進を図り、技能の継承を支援する必要があります。

施策１　技能の評価と卓越した技術・技能継承の支援

【目標】

技能検定による技能の客観的評価、技能習得の動機付けの推進を図るとともに、ものづくりマイスター等の活用による熟練・卓越した技術・技能の継承の支援に取り組みます。

① 企業の人材育成における技能検定の活用と技能の客観的な評価制度の導入など、技能の継承と振興をはじめとした職業能力開発全般について、県職業能力開発協会と連携し、積極的な情報発信に取り組みます。

② 技能五輪全国大会などの各種技能競技大会へ参加する選手に対して、技術指導や参加支援を行います。

③ 工業系高校の生徒等を対象に、企業や業界団体等と連携し、熟練技能者による実践的な指導や現場実習等の機会（クラフトマン２１）を提供することにより、技能の習得や技能者を目指す意識の醸成を図ります。

施策２　技能尊重気運の醸成

【目標】

学校教育段階から、ものづくり産業や技能に触れる機会を創出し、ものづくり産業への理解促進と技能に対する興味関心の向上に取り組みます。

また、ものづくり産業における熟練技能や卓越した技術について表彰するとともに、特に若年者へ情報発信することを通して、技能尊重気運の醸成に取り組みます。

① 卓越した技能者及び優秀な技能者や事業所に対して職業能力開発に係る表彰を行うことにより、技能者の意欲の向上を図るとともに、技能に対する県民の理解を深めるなど、技能尊重気運の醸成に取り組みます。

② 若年者の技能に対する興味関心の向上のため、ものづくり体験教室など、技能やものづくりを体験する機会の提供を支援します。

③ 技能五輪国際大会を契機として、技能者の育成、技能の魅力や重要性等に関する情報発信を行い、若者をはじめとする県民の技能に対する理解・関心を高めます。

第４部　本計画の進捗管理

１　計画の進捗管理

本計画を着実に推進するため、各施策の取組状況や事業実績、指標項目の達成状況について毎年度把握・評価します。

その結果を宮城県職業能力開発審議会に報告し、施策の進捗状況や社会経済情勢、産業・雇用情勢等の変化を踏まえて、必要に応じて取組の改善・見直しを行うなど、ＰＤＣＡサイクルによる進捗管理を行います。

２　指標項目の設定について

本計画の着実な推進と施策の成果を把握するため、基本的方向性ごとに指標項目を以下のとおり設定します。なお、就職率や離職率等の年度により数値が大きく変動する指標については、生産年齢人口の減少など職業能力開発を取り巻く環境が変化していく中で、現在の水準を維持していくことを目標としていることから、過去３年間の平均を目標値としている。

①「基本的方向性１　県内産業の持続的な成長を支える産業人材の育成の推進」

指標項目	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 13 年度）
(1)職業能力開発校の修了者の就職率	96.6%	96.7%
(2)職業能力開発校の就職者の１年以内の離職率	4.6% （R6 年度卒）	9.1% （R12 年度卒）

※(1)の目標値は R5～R7 年度の３年間の平均値としている。
※(2)の現状値は R6 年度卒の数値とし、目標値は R4 年度卒～R6 年度卒の３年間の平均値としている。

②「基本的方向性２　時代や産業構造の変化に対応できる産業人材の育成」

指標項目	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 13 年度）
(1)在職者向け訓練の受講者数	195 人	209 人
(2)リスキリング・リカレントを目的としたプログラム件数	76 件	82 件

※(1)の目標値は R5～R7 年度の３年間の平均値としている。
※(2)の目標値は毎年１件ずつ増加するものとして設定している。

③「基本的方向性３　県民一人ひとりが活躍できる職業能力開発の充実」

指標項目	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 13 年度）
(1)離職者向け訓練の修了者の就職率	79.4%	77.8%
(2)宮城障害者職業能力開発校の修了者の就職率	86.4%	77.7%

※目標値は R5～R7 年度の３年間の平均値としている。

④「基本的方向性４　技能の継承と振興」

指標項目	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 13 年度）
(1)技能検定合格者数	1,133 人	1,133 人
(2)クラフトマン２１事業の参加者数	5,572 人	5,090 人

※目標値は R5～R7 年度の３年間の平均値としている。