

第2回 未来を拓く新たな茨城づくり
調査特別委員会資料

2 新しい豊かさ

(2) 成長分野の企業誘致と産業人材の確保

① 成長分野の企業誘致

(立地推進部・営業戦略部)

令和7年5月28日(水)

①成長分野の企業誘致

1 現状と課題

(1) 企業誘致の推進及び産業用地の確保

① 企業誘致の推進について

企業誘致については、地域経済の発展と若者が望む質の高い雇用の創出に向け、本県の立地優位性や本県独自の優遇制度のPRなどにより、生産拠点や本社機能の誘致に取り組んでいる。

今後も、将来にわたって持続的に発展できる地域づくりに向け、発展をけん引し、産業集積や雇用の好循環の核となる企業の誘致が必要である。

ア 生産拠点

本県の事業環境や生活環境などの立地優位性を積極的にPRするとともに、先端産業の生産拠点や本社機能などを対象とする補助制度を創設するなど、積極的な誘致活動を展開している。

この結果、半導体の配線材料（スパッタリングターゲット）で世界トップクラスのシェアを誇るJX金属株式会社やリチウムイオンバッテリー世界大手の株式会社AES C ジャパンなどの誘致により、令和5（2023）年の工場立地動向調査において、県外企業立地件数が7年連続で全国第1位となるなど、立地実績は全国トップクラスを維持している。

（参考1）工場立地動向調査結果

年	H29 (2017)	H30 (2018)	R 1 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)
立地件数(件)	46	69	66	65	51	60	75
全国順位	5	2	3	1	2	2	1
立地面積(h a)	87	147	151	95	99	116	165
全国順位	5	1	1	2	2	1	2
県外立地企業件数(件)	30	34	40	38	28	40	47
全国順位	1	1	1	1	1	1	1

イ 本社機能

全国トップクラスの補助制度（最大50億円）等を活用した誘致活動により、本社機能の移転を推進している。

この結果、世界的化粧品メーカーのELAPSC合同会社（エスティーローダーの日本法人）や大手建設機械メーカーの日立建機株式会社の研究開発拠点などが立地した。

(参考 2) 本社機能移転計画認定件数

年	H30 (2018)	R 1 (2019)	R 2 (2020)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)	計
本社機能移転 計画認定件数 (件)	10	6	3	3	3	1	26

② 産業用地の確保について

「未来産業基盤強化プロジェクト」により、市町村の開発計画を積極的に支援することによる産業用地の確保を基本とし、県施行による開発については、企業の立地ニーズがある地域を的確に捉え、事業採算性等を十分に検討した上で推進している。

ア 市町村の開発計画の支援

市町村が主導する開発計画を県が支援する取組として、令和元(2019)年度に「未来産業基盤強化プロジェクト」を立ち上げた。

これまでに、計6地区を「産業用地開発地区」に選定し、開発に係る各種手続きなどを部局横断的な体制で支援している。

(参考 3) 未来産業基盤強化プロジェクト 産業用地開発地区選定状況

選定時期	市町村	地区名	開発面積	事業手法
R 2 (2020) ・ 6.30	筑西市	田宿地区拡張	約 7.0 h a	開発行為(注)
	境町	猿山・蛇池地区	約 10.6 h a	開発行為
R 4 (2022) ・ 9.16	古河市	東山田・谷貝地区	約 21.8 h a	開発行為(注)
	下妻市	古沢・袋畑地区	約 37.4 h a	開発行為
R 5 (2023) ・ 12.14	日立市	神田町地区	約 7.9 h a	開発行為
	常総市	坂手工業団地東部地区	約 34.5 h a	開発行為(注)

注 地域未来投資促進法に基づく農地転用許可の特例を活用

イ 県施行による産業用地の確保

企業の立地が進んでいる圏央道周辺など、立地ニーズがある地域を的確に捉え、事業採算性等を十分に検討した上で、令和3(2021)年度に約20年ぶりとなる県施行による工業団地「圏央道インターパークつくばみらい」の開発を事業化し、2年4か月で完売した。

現在、「フロンティアパーク坂東」及び「常陸那珂工業団地拡張地区」について県施行による開発を推進するとともに、誘致活動を展開している。

(参考4) 県施行における産業用地開発地区

地区名	所在	開発面積	進捗状況
圏央道 インターパーク つくばみらい	つくば みらい市 福岡工業団地	約 70.3 h a	令和 3 (2021) 年 4 月の事業開始 から 2 年 4 か月で完売
フロンティア パーク坂東	坂東市 大字山 ほか	約 71.9 h a	令和 4 (2022) 年 4 月：事業開始 令和 5 (2023) 年 9 月：第 1 次分譲 (1 社立地決定) 令和 6 (2024) 年 11 月：第 2 次分譲 (1 社立地決定)
常陸那珂 工業団地 拡張地区	ひたちなか市 新光町	第 1 期拡張地区 約 23.2 h a 第 2 期拡張地区 約 38.3 h a	第 1 期拡張地区 令和 5 (2023) 年 4 月：事業開始 令和 7 (2025) 年 3 月：第 1 次分譲 第 2 期拡張地区 令和 5 (2023) 年 9 月：事業開始

(2) 外資系企業による投資

海外の優れた人材や技術を呼び込み、地域経済の活性化を図るため、海外に向けた投資環境のPRや県内企業等とのビジネスマッチングの機会を創出し、外資系企業の誘致や投資を促進している。

(参考5) 県の支援により進出した外資系企業数

数値目標	現状	目標達成 までの残り
42 (H28(2016)～R 7 (2025) 累計)	35 (H28(2016)～R 6 (2024) 累計)	7

注 県内企業、研究機関、大学等と共同研究等を契約締結及び県内に新たに事務所等を設立した外資系企業（外国企業資本3分の1超の日本法人等）の数

(3) 人口減少による影響

人口減少による経済規模の縮小が見込まれる中においても、地域経済への影響を最小化するため、本県の経済力を高める施策に特に力を入れて取り組む必要がある。

また、成長する海外の経済力を取り込み、稼ぐ力を強化することは極めて重要であるため、対日投資の県内誘致を促進する必要がある。

2 施策の方向性

(1) 企業誘致の推進及び産業用地の確保

① 企業誘致の推進について

本県が将来にわたって持続的に発展していくため、成長産業をはじめとした企業による大規模な投資を継続して呼び込み、質の高い雇用を創出するなど、戦略的な企業誘致活動を推進していく。

② 産業用地の確保について

令和8年(2026)年度に4車線化の整備完了(県内区間)が予定されている圏央道の周辺地域など、今後、企業の立地ニーズがより一層高まっていくことが見込まれる地域を的確に捉え、市町村とも連携しながら、産業用地の確保を図る。

県施行の工業団地「フロンティアパーク坂東」や「常陸那珂工業団地拡張地区」等の分譲を進めていく。

(2) 外資系企業による投資

雇用とイノベーションの創出を図るため、海外に向けた投資環境のPRや県内企業等とのビジネスマッチングの機会創出により、外資系企業による投資を促進する。

主な誘致ターゲットは、最先端科学技術や国内有数のものづくり拠点の集積といった本県のポテンシャルを生かし、ライフサイエンス(医療・バイオ・製薬等)を中心とした研究開発部門、IT分野やロボティクス(※1)など革新的技術・技能を用いて高成長を目指す外資系企業とする。

具体的な取組として、外資系企業と県内企業等とのビジネスマッチングや、外資系企業等補助金、スタートアップビザ(※2)等のインセンティブ(※3)を活用した本県への進出支援を行う。特に、ビジネスマッチングについては、オンラインでの商談に加え、進出有望な外資系企業を本県に招へいするなど、投資環境の優位性を効果的にPRしていく。

※1 ロボティクス：ロボットの制御や設計、製作に関する研究開発

※2 スタートアップビザ：外国人起業活動促進事業に関する告示に基づく特例措置により、地方自治体による審査の下、最長2年間、起業準備活動を行うための在留資格が認められる制度

※3 インセンティブ：支援策や優遇措置

3 今後の対応・改善の方向

(1) 企業誘致の推進及び産業用地の確保

① 企業誘致の推進について

目まぐるしく変化する世界情勢など、社会経済情勢を的確に捉えながら、戦略的な企業誘致を引き続き展開していく。

また、首都圏への近接性や広域交通ネットワークの充実、つくばの科学技術の集積、日立・ひたちなかのものづくり産業の集積など、本県の立地優位性を幅広くPRするとともに、充実した支援策等により、利益率の高い、高付加価値な成長産業の生産拠点や本社機能をはじめ、本県の発展をけん引し、産業集積や雇用の好循環の核となるグローバル企業のフラッグシップ(主力)拠点等の誘致に取り組んでいく。

② 産業用地の確保について

ア 新たな市町村の開発計画の支援の強化

「未来産業基盤強化プロジェクト」により、企業の立地ニーズに応じた産業用地の開発が推進されるよう、市町村に対して、部局横断的な体制できめ細やかな助言及び庁内調整を行い、市町村の開発計画を積極的に支援していく。

イ 県施行による新たな産業用地の確保

「フロンティアパーク坂東」や「常陸那珂工業団地拡張地区」の整備を着実に進めた上で、企業ニーズや事業採算性などを見極めながら慎重に検討していく。

(2) 外資系企業による投資

今後とも、県内大学や研究機関、駐日外国大使館、駐日商工会議所等の関係機関と緊密な連携関係を構築し、ビジネスマッチングの機会創出を図っていく。

また、ジェトロ茨城や県内大学等の関係機関と協力し、対日投資の対象となる外国企業・支援機関や、外国企業等と共同研究や実証実験などができる能力・実績を有する県内企業等を発掘していく。併せて、県内団体等と協力し、外国企業・支援機関などを対象とするウェビナー（※４）に積極的に登壇するなど、本県の投資環境や外国企業への支援制度をPRしていく。

さらに、県として力を入れている中国向け施策においても、上海事務所を活用した効果的な本県への対日投資促進活動を展開していく。

※４ ウェビナー：「ウェブ」と「セミナー」を組み合わせた造語。インターネットを介して開催される講演会

第2回 未来を拓く新たな茨城づくり
調査特別委員会資料

2 新しい豊かさ

(2) 成長分野の企業誘致と産業人材の確保

② 産業人材の確保

(産業戦略部)

令和7年5月28日(水)

② 産業人材の確保

1 現状と課題

【人口減少による影響】

国立社会保障・人口問題研究所の推計では、本県の生産年齢人口（15～64歳）は今後も減少が続くと見込まれ、令和2（2020）年の1,682千人から、令和32（2050）年には1,139千人（▲32.3%）まで減少すると推計されている。

また、民間信用調査会社の調査によれば、令和7（2025）年1月時点で、正社員が「不足」と感じている県内企業は56.1%で、コロナ禍以降で最も高くなっている。

（参考1）茨城県の生産年齢人口の将来推計

年	R 2 (2020)	R 12 (2030)	R 22 (2040)	R 32 (2050)
生産年齢人口	1,682 千人	1,546 千人	1,322 千人	1,139 千人
総人口に占める割合	58.7%	57.5%	53.5%	50.7%

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（令和5（2023）年推計）」

（参考2）正社員が不足と感じている県内企業の割合

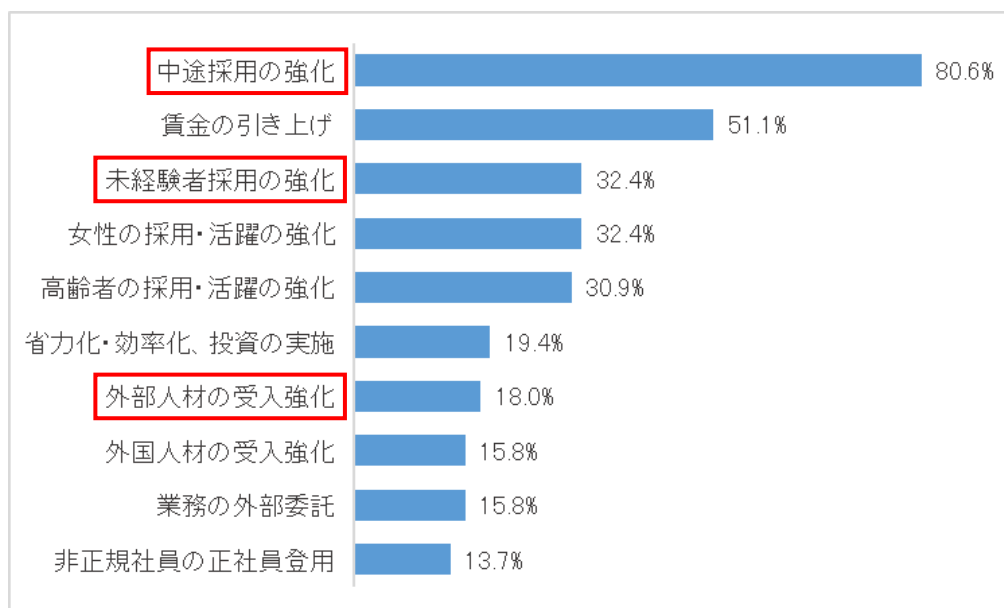
年	R 2 (2020)	R 3 (2021)	R 4 (2022)	R 5 (2023)	R 6 (2024)	R 7 (2025)
割合	55.8%	44.7%	52.8%	54.7%	52.6%	56.1%

出典：(株)帝国データバンク「人手不足に対する茨城県内企業の動向調査(令和7（2025）年1月）」

（1）県内企業の雇用支援

県内企業が取り組んでいる人手不足への対応として、「中途採用の強化」、「未経験者採用の強化」が上位に挙げられており、新卒や中途採用などの担い手の確保が求められるほか、企業の様々な課題解決に資する人材ニーズに対応する「外部人材の受入強化」なども喫緊の課題となっている。

（参考3）県内企業が取り組んでいる人手不足対応（上位10項目）



出典：(株)常陽産業研究所「人手不足に関する企業調査(令和6（2024）年）」

(2) 賃金水準の引上げ

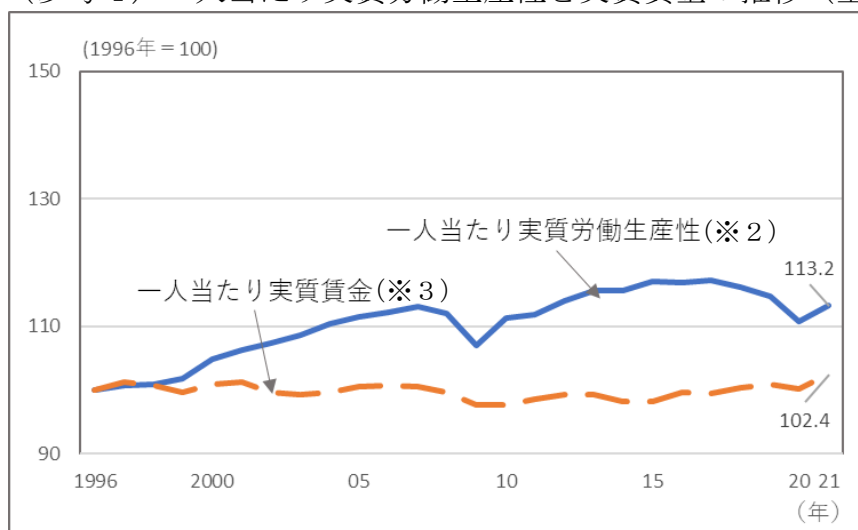
近年、日本の労働生産性は向上しているにもかかわらず、実質賃金は長年上昇しておらず、労働者の生活水準を維持するためにも物価上昇を上回る賃金の引き上げが必要である。

また、本県の経済指標を示す総合指数は全国9位である一方、最低賃金の額は14位と、経済実態との乖離や、近隣他県との地域間格差が生じており、これらは人材確保の観点からも早期に解決すべき大きな課題である。

さらに、賃上げの原資の確保のためには、価格転嫁率（※1）を向上させ、事業者の利益を確保していくことが重要であるが、本年2月時点で、本県の価格転嫁率は30%台半ばにとどまっている。

※1 価格転嫁率：コスト上昇分に対する販売価格への転嫁割合。価格転嫁率が30%の場合、コストが100円上昇したことに對して、販売価格に30円転嫁できていることを示す

(参考4) 一人当たり実質労働生産性と実質賃金の推移（全国）



※2 一人当たり実質労働生産性：GDP(国内総生産)を就業者数と物価の動向を表わす指数で除した数値

※3 一人当たり実質賃金：雇用者報酬を雇用者数と物価の動向を表わす指数で除した数値

出典：「OECD. S t a t」を基に厚生労働省が「2023 版 労働経済の分析」向けに作成したデータを引用

(参考5) 総合指数上位10位団体における最低賃金額の状況

	ランク	総合指数	順位	最低賃金(円)	順位
東京	A	100.0	1	1,163	1
神奈川	A	89.2	2	1,162	2
大阪	A	86.6	3	1,114	3
愛知	A	86.4	4	1,077	5
千葉	A	83.7	5	1,076	6
兵庫	B	82.1	6	1,052	8
埼玉	A	81.7	7	1,078	4
京都	B	81.2	8	1,058	7
茨城	B	80.7	9	1,005	14
静岡	B	80.5	10	1,034	9

(参考 6) 本県の価格転嫁率の状況

	R 4 . 12 (2022)	R 5 . 7 (2023)	R 6 . 2 (2024)	R 6 . 7 (2024)	R 7 . 2 (2025)
本県	35.7%	36.4%	32.5%	40.3%	36.1%
全国平均	39.9%	43.6%	40.6%	44.9%	40.6%

出典：(株)帝国データバンク「価格転嫁に関する茨城県内企業の実態調査(令和 7 (2025) 年 4 月)」

(3) 実践的な人材の育成

本県では、茨城県立産業技術専門学院において産業人材の育成を行うほか、在職者向けの講座を開設し、県内企業における技術や知識の習得を支援している。

また、企業における技能の維持・向上や次世代の技能者の確保を図るため、ものづくりマイスター制度を設けるほか、技能者の地位向上などを目的として技能検定を実施している。

① 産業技術専門学院における人材育成の課題

少子高齢化と人口減少の進行を背景としたものづくり人材の不足に加え、産業構造の変革に伴い、デジタル化への対応など、高度で実践的な知識・技能を持つ人材、現場の課題に柔軟に対応できる技能者のニーズがより高まっている。

一方で、産業技術専門学院は、少子化等による入学者の減少や施設の著しい老朽化などにより、人材輩出機能を十分に果たせていない。

(参考 7) 産業技術専門学院に係る建物の築年数及び定員充足率

	水戸	日立	鹿島	土浦	筑西
築年数	27 年	62 年	57 年	55 年	63 年
定員充足率	48%	40%	18%	66%	18%

注 築年数及び充足率は令和 7 (2025) 年 4 月時点

② 企業における人材育成の課題

採用難に直面する県内中小企業においては、未経験者や離転職者等を採用し、OJT(※4)による社員教育に取り組んでいるものの、効率的・効果的な人材育成に苦慮している状況も見られる。

また、指導する人材の不足や人材育成を行う時間がないといった課題があり、企業内での技能継承が困難となっている。

※4 OJT:「On The Job Training」の略語で、実際に仕事の実務をこなしながら学んでいく職場内での研修手法

③ 技能者育成における課題

若年就業者の減少に加え、技能者の高齢化や若年者のものづくり離れにより、生産現場における技能の継承に支障が生じている。

2 施策の方向性

(1) 県内企業の雇用支援

① 就職マッチング機会の提供

ア いばらき就職支援センターの運営

県内6か所（水戸、常陸太田、日立、鉾田、土浦、筑西）のいばらき就職支援センターにおいて、県内求職者に対し、職業相談やキャリアカウンセリング、職業紹介などの就職支援サービスをワンストップで提供している。

(参考8) いばらき就職支援センターの利用実績

	延べ利用者数	就職者数
令和3(2021)年度	19,295名	924名
令和4(2022)年度	20,842名	1,071名
令和5(2023)年度	21,208名	955名
令和6(2024)年度	20,079名	882名

イ 元気いばらき就職面接会の開催

主に中途採用向けに、再就職希望者と県内企業が一堂に会する対面式の合同就職面接会を、県内各地で複数回開催している。

(参考9) 元気いばらき就職面接会の開催実績

	開催回数	参加企業数	参加者数
令和3(2021)年度	7回	120社	214名
令和4(2022)年度	9回	166社	221名
令和5(2023)年度	10回	194社	302名
令和6(2024)年度	9回	187社	315名

ウ チャレンジいばらき就職フェアの開催

新規学卒者及び既卒未就職者と県内企業が一堂に会する対面式の合同就職面接会を、水戸・つくば市等で複数回開催している。

(参考10) チャレンジいばらき就職フェアの開催実績

	開催回数	参加企業数	参加者数	内定者数
令和3(2021)年度	6回	376社	510名	75名
令和4(2022)年度	5回	367社	452名	57名
令和5(2023)年度	6回	544社	553名	83名
令和6(2024)年度	5回	534社	375名	58名

② 首都圏人材の活用支援

ア プロフェッショナル人材戦略拠点の運営

茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点の専門マネージャーが県内企業の経営課題を切り出し、解決に必要となるプロフェッショナル人材（※5）との転職・出向・副業などの多様な就業形態によるマッチングを支援している。

※5 プロフェッショナル人材：地域企業の経営課題解決のため、新たな商品・サービスの開発、その販売の開拓や、個々のサービスの生産性向上など、企業の成長戦略の具現化に資する能力・経験を持つ人材

（参考11）プロフェッショナル人材戦略拠点における成約実績

	成約数	うち転職	うち副業・兼業
令和3（2021）年度	146件	134件	12件
令和4（2022）年度	191件	151件	40件
令和5（2023）年度	152件	123件	29件
令和6（2024）年度	243件	212件	31件

イ 副業・兼業人材活用セミナーの開催

県内企業を対象に企業の成長戦略とプロフェッショナル人材の必要性や、副業・兼業人材を受け入れた事例などを紹介するセミナーを開催している。

（参考12）副業・兼業人材活用セミナーの開催実績

	開催回数	参加企業数
令和4（2022）年度	2回	50社
令和5（2023）年度	4回	64社
令和6（2024）年度	4回	57社

注 当該セミナーは令和4（2022）年度から実施

（2）賃金水準の引上げ

賃金水準の引上げに向け、様々な機会を捉え、国や地方最低賃金審議会、関係団体への働きかけを実施している。

（参考13）賃金水準の引上げに向けた取組状況（令和6（2024）年度）

5月10日	三者による意見交換	賃上げの気運を醸成するため、県・労働団体・経済団体の三者による意見交換を実施
6月3日	中央要望	最低賃金の引上げに関し、厚生労働省・経済産業省への知事による要望、茨城県選出国會議員への説明会を実施
7月29日	労働局長、地方審議会長への要請	茨城労働局長及び茨城地方最低賃金審議会会長へ、最低賃金引上げに関する要請を実施
12月17日	経済団体への要請	経済団体4団体で構成される「茨城産業会議」へ、最低賃金引上げに関する要請を実施

(3) 実践的な人材の育成

① 産業技術専門学院

職業能力開発促進法に基づき、労働者の職業の安定と地域経済の発展に寄与することを目的として、職業に必要な能力の開発・向上の支援等を行い、「実践的な技術者を養成する」職業能力開発施設としての役割を担っている。昭和 21(1946)年から県内各地に設置、施設移転や再編等を行い、現在 5 学院体制（水戸・日立・鹿島・土浦・筑西）により運営している。

ア 訓練内容等

県内 5 か所の産業技術専門学院において、機械技術や自動車整備、コンピュータ制御など、17 の訓練科を設置している（令和 7 (2025) 年 4 月現在の在籍者数：計 181 名）。

（参考 14）産業技術専門学院に設置する訓練科（令和 7 (2025) 年 4 月現在）

学院	科 名
水戸	自動車整備科、建築システム科、電気エンジニア科
日立	金属クラフト科、PC・CAD科(※6)
鹿島	電気プラント保全科、金属プラント保全科、メカニカルデザイン科、プラント保守科
土浦	機械技術科、自動車整備科、コンピュータ制御科、ITシステム科
筑西	電気エンジニア科、FAロボット科(※7)、溶接マスター科、機械システム科

※6 CAD：機械や装置、部品の設計・製図を効率的に行うためのソフトウェア

※7 FA：「ファクトリーオートメーション」の略語で、工場の生産工程を自動化すること

イ カリキュラムの見直し

ものづくり産業界の人材ニーズに対応し、より高度で幅広い知識を持った人材を輩出するため、令和 7 (2025) 年度より新たなカリキュラムを導入した。

新たなカリキュラムでは、メカトロニクス(※8)やシーケンス制御(※9)等のデジタル技術、溶接用ロボット等の生産設備の使用方法等に関する訓練を実施し、これまでのものづくり技能に加えて先端分野のデジタル技術に対応できる人材の育成を推進する。

※8 メカトロニクス：機械工学や電子工学の技術を組み合わせ、機械を自動制御する技術で FAを実現するための基盤技術

※9 シーケンス制御：決められた順序に従って機械や装置を動かす制御でメカトロニクス機器を制御する代表的な制御方式

ウ 入学機会の拡大

新たなカリキュラムの導入に合わせて、より多くの方が職業訓練を受講できるよう、入学時期を 4 月と 10 月の 2 回に拡充した。

② 在職者訓練

中小企業における技能の維持向上を図るため、産業技術短期大学校及び産業技術専門学院において、在職者を対象とする企業ニーズに即した職業能力開発機会を提供している（令和 6（2024）年度実績：受講者数 4,498 名）。

（参考 15）在職者を対象とした開設コース

（令和 7（2025）年 4 月現在）

	コース名	主な内容
レディメイド型	技能向上	各種溶接技能、技能検定受験対策、労働安全技能講習、電気工事士受験対策など
	I T	C A D、3 D／C A D、ビジネスソフト活用、基本情報技術者試験受験対策など
企業の要望に応じて開設	オーダーメイド	中小企業等からの個別の相談に応じて、訓練内容を企画・提案して実施
	いばらき名匠塾	ベテラン技能者が永年培った高度で専門的な技術・技能の継承を図り、技能検定試験受検レベルへの到達を目指す
技能検定 1、2 級の取得を目指す	技能ブラッシュアップコース	技能検定 1、2 級の習得を目的とする少人数制の長時間コース

③ ものづくりマイスター制度

優れた技能者をものづくりマイスターとして認定（68 職種 1,039 名）し、社会的地位の向上を図るとともに、企業での教育訓練や学校での職業教育における活用を促進し、中小企業の技能の維持・向上や次世代の技能者の確保を図っている（令和 6（2024）年度実績：ものづくりマイスターによる教育訓練等の受講者数 900 名）。

④ 技能検定

職業能力開発促進法に基づき労働者の技能を一定の基準によって検証する国家検定制度であり、133 職種（令和 7（2025）年度）で実施している。労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上を図り、産業の発展に寄与している（令和 6（2024）年度実績：受検者数 3,031 名）。

（4）その他の取組（今後の委員会における説明事項）

- ・ 外国人材の雇用の促進
- ・ U I J ターン（※10）の促進
- ・ 高度 I T 人材の育成（産業技術短期大学校の高度化）
- ・ デジタル技術を活用できる人材の育成（リスクリングの推進）

※10 U I J ターン：大都市圏の居住者が地方に移住する動きの総称。U ターンは出身地に戻る形態、I ターンは出身地以外の地方へ移住する形態、J ターンは出身地の近くの地方都市に移住する形態

3 今後の対応・改善の方向

(1) 県内企業の雇用支援

引き続き、いばらき就職支援センターの運営や就職面接会の開催により、県内企業にマッチングの機会を提供するとともに、首都圏人材の活用支援等により、県内企業の人材確保を支援する。

(2) 賃金水準の引上げ

① 関係機関への働きかけ

県内労働者の賃金水準の底上げを図るため、引き続き、実質賃金や最低賃金の引上げに向けて、関係機関に対し働きかけを行う。

② 中小企業等における賃上げの支援

令和7(2025)年度から、中小企業等が実施する大幅な賃上げに対し、支援金を交付し、物価上昇を上回る賃上げを促進する。また、物価の高騰に負けない持続的な賃上げの実現に向け、県内事業者の価格転嫁をより一層促進する。

ア 価格転嫁促進事業

- ・ 価格転嫁相談窓口の設置（令和7(2025)年5月1日～）
- ・ 個別企業に対するアンケート調査の実施（実施予定時期：令和7(2025)年6月）や価格転嫁に関する要請文の発出（発出予定時期：令和7(2025)年8月）
- ・ 価格転嫁がうまくいっていない事業者に対しては、専門家（中小企業診断士）をプッシュ型で派遣し、価格交渉におけるノウハウなどを提供する伴走支援を実施

イ いばらき賃上げ支援事業

1時間当たりの賃金を「茨城県最低賃金＋5円」以下の額から35円以上引き上げた県内中小企業等に、支援金を支給する（労働者全員の1時間当たりの賃金が1,040円以上となることが条件）。

- ・ 申請期間：令和7(2025)年6月2日～令和8(2026)年1月30日
- ・ 支給額：正規雇用労働者1人あたり 5万円
非正規雇用労働者1人あたり 3万円
- ・ 支給上限額：1事業所あたり最大50万円

(3) 実践的な人材の育成

① 産業技術専門学院の機能強化

産業界が求める人材の育成拠点、利用者にとって魅力的な教育の現場となるよう、学院を再編し、デジタル時代に対応した技能者の育成、企業人材のリスキリング支援など、ものづくり人材の育成拠点としての機能を強化する。

ア 主な施策

- ・ 転職者や女性を含め、幅広い層のキャリア形成を支援
- ・ 在職者向け、リスキリング機能を強化
- ・ 先端スキルの習得に対応する設備の導入
- ・ 産業界との連携により、地域企業への就職を促進
- ・ 学院名称や訓練科名の変更、効果的な情報発信の強化

イ 運営体制

- ・ 5 学院から 2 学院（水戸・土浦）に再編
- ・ 製造系訓練科を水戸学院に集約（実習棟を新規整備）

ウ スケジュール

- ・ 令和 7 (2025) 年度：基本・実施設計、地質調査、支障物件解体
- ・ 令和 8 (2026) 年度：建設工事（～令和 9 (2027) 年度）
- ・ 令和 10 (2028) 年度：2 学院体制へ移行

② 在職者訓練の強化

産業技術専門学院の機能強化に合わせて、在職者訓練の強化を実施する。

企業における技能習得を促進するため、未経験者や転職者を中心に基礎的な知識や技術の習得を支援するとともに、資格取得支援の充実を図る。

人材育成のリソースに限りのある中小企業の技術伝承を支援するため、企業ニーズに合わせ、訓練内容の拡充や規模の拡大を図る。

③ 技能者育成の強化

企業における技能の継承を図るため、ものづくりマイスターによる企業での教育訓練や学生に対する技術指導を促進するとともに、技能向上のため、技能検定受検者の増加に向けた取組を行う。