

令和 8 年度 (2026年度)

第 1 回「くまもとで働こう」推進本部会議

日時: 令和8年6月25日(木)9:30～10:30

場所: 知事応接室

次 第

1 開会

2 本部長（木村知事）挨拶

3 報告

（1）本県における人手不足の現状等について 資料 1

（2）令和 7 年度 of 取組実績及び令和 8 年度 of 取組内容について 資料 2

4 事例発表

（1）人材確保等で効果や改善が見られた好事例について
資料 3

（2）高等学校教育改革促進基金について 資料 4

5 意見交換

6 閉会

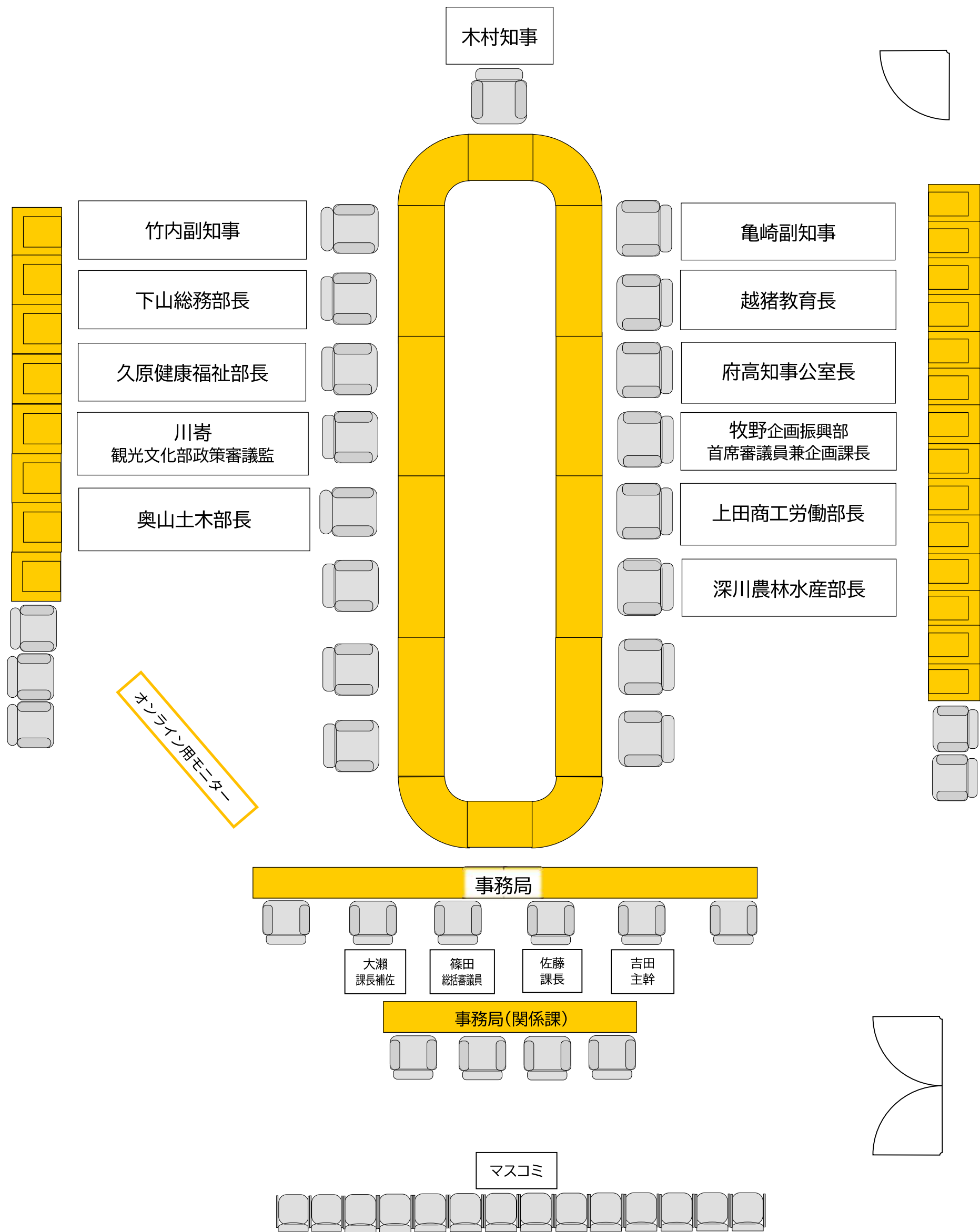
令和8年度 第1回「くまもとで働こう」推進本部会議 出席者名簿

【構成員】

	職名	氏名	備考
1	知事（本部長）	木村 敬	
2	副知事（副本部長）	竹内 信義	
3	副知事（副本部長）	亀崎 直隆	
4	知事公室長	府高 隆	
5	総務部長	下山 薫	
6	企画振興部長	富永 隼行	（代理）牧野企画振興部 首席審議員兼企画課長
7	健康福祉部長	久原 美樹子	
8	商工労働部長	上田 哲也	
9	観光文化部長	梅川 日出樹	（代理） 川寄観光文化部政策審議監
10	農林水産部長	深川 元樹	
11	土木部長	奥山 和弘	
12	教育長	越猪 浩樹	

令和8年度 第1回「くまもとで働こう」推進本部会議 配席図

日 時:令和8年6月25日(木)9:30~10:30
場 所:知事応接室



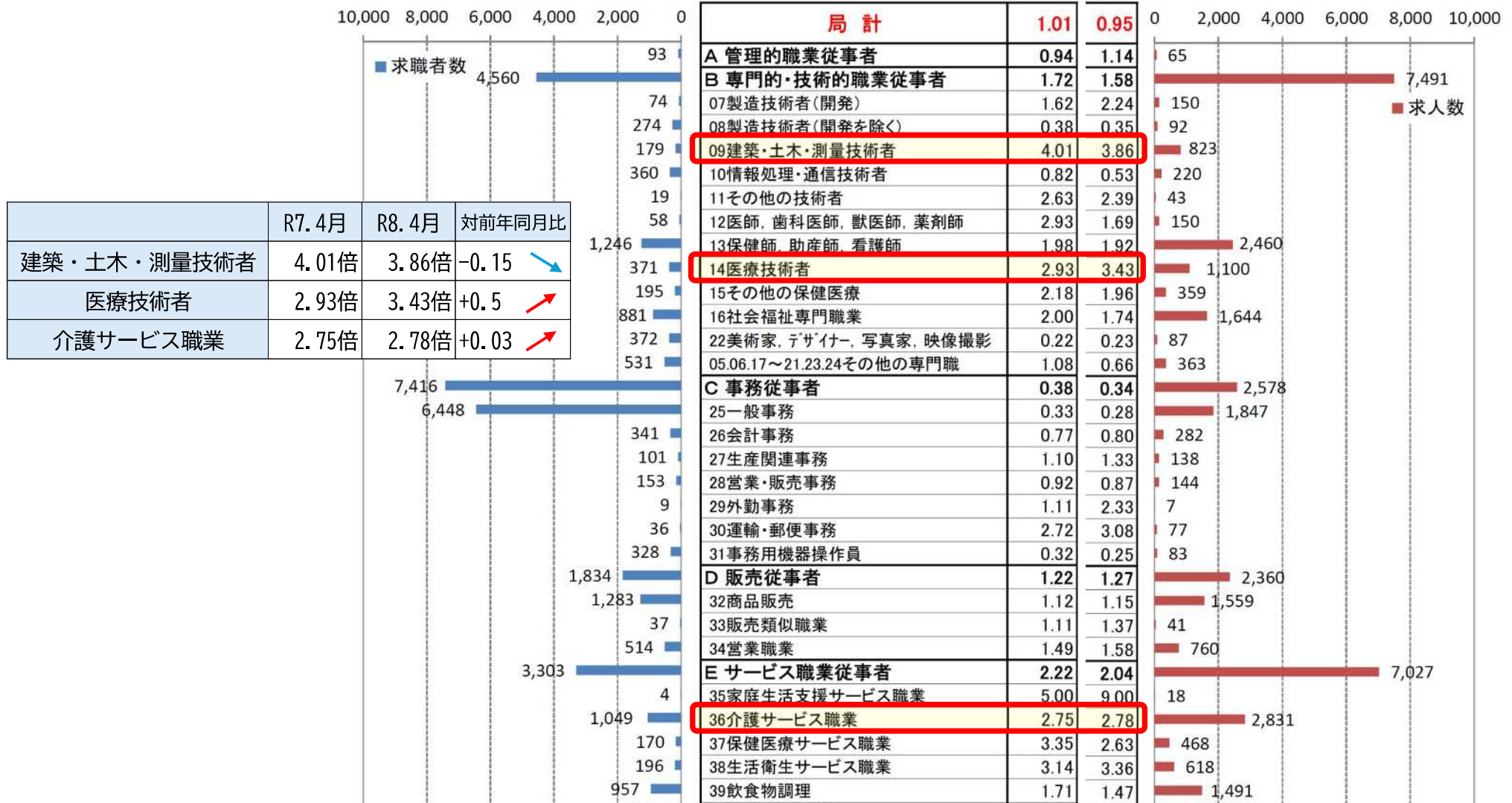
1 本県における人手不足の現状等 について

熊本の人手不足の現状等について（１）

① 県内における職業別の常用求人倍率の状況（令和８年４月）

(R7.4) (R8.4)
(求人倍率)

(単位：人)



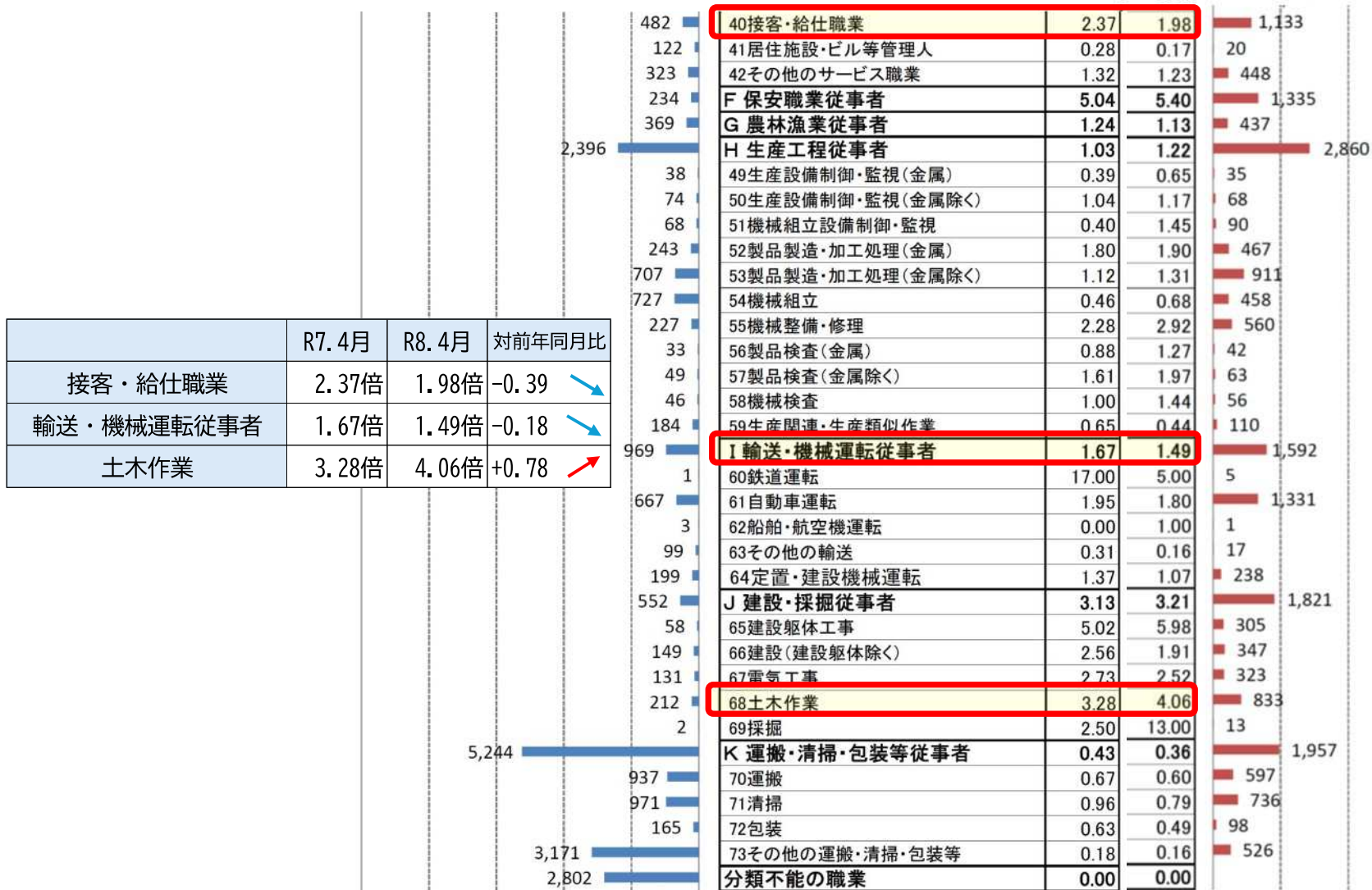
※出典：熊本労働局（職業別 有効求人・求職・求人倍率「令和８年４月」（平成21年12月改定の「日本標準職業分類」に基づく区分）

熊本県の人手不足の現状等について（１）

① 県内における職業別の常用求人倍率の状況（令和８年４月） 続き

(R7.4) (R8.4)

(単位：人)

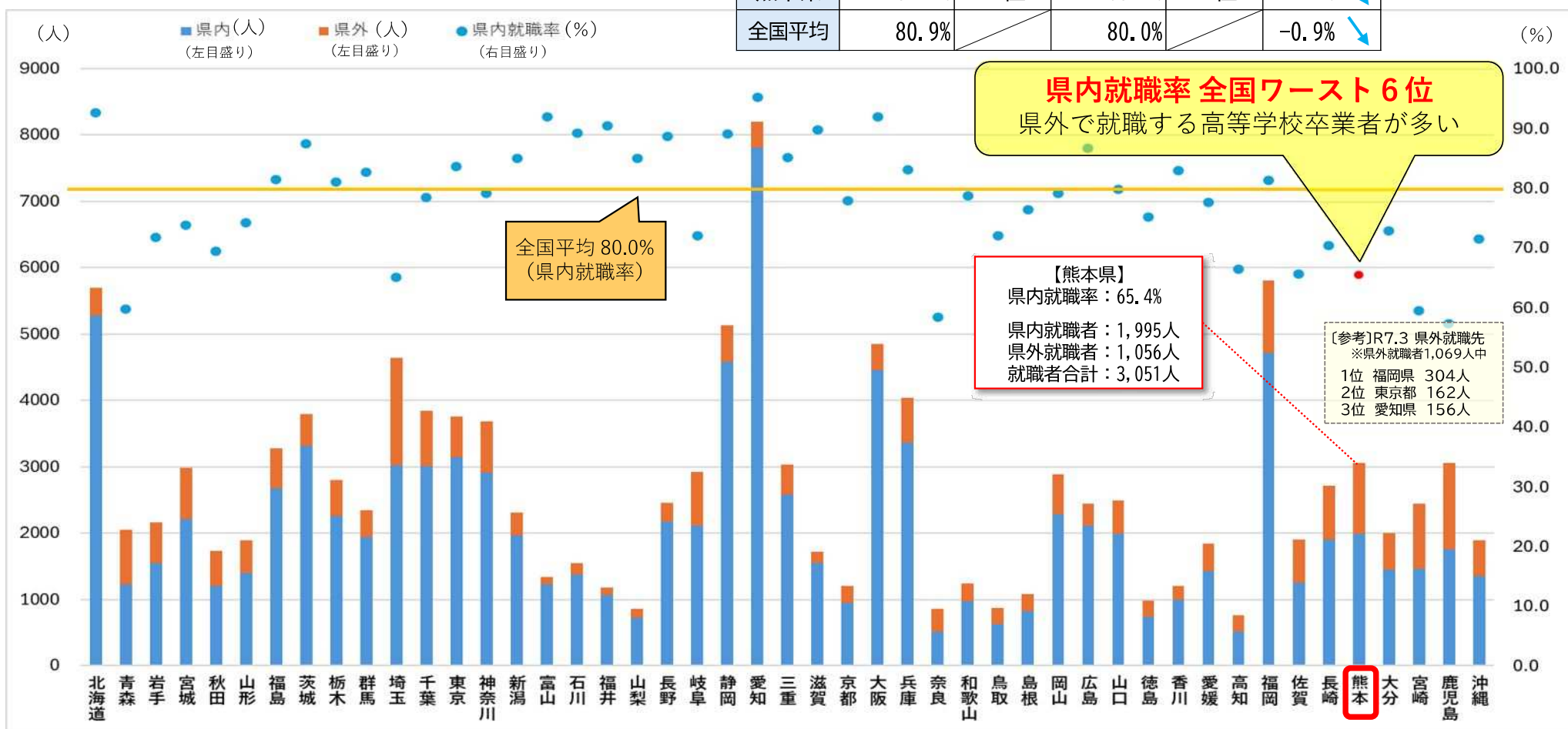


※出典：熊本労働局（職業別 有効求人・求職・求人倍率「令和８年４月」（平成21年12月改定の「日本標準職業分類」に基づく区分）

熊本県の人手不足の現状等について（２）

② 令和８年３月高等学校卒業予定者の就職決定者数に占める県内就職者数の割合（令和８年３月末現在）

	R7.3月		R8.3月		対前年比
	県内就職率	順位	県内就職率	順位	
熊本県	67.1%	41位	65.4%	42位	-1.7% ↓
全国平均	80.9%		80.0%		-0.9% ↓



※出典：文部科学省（令和８年３月高等学校卒業予定者の就職内定状況に関する調査、令和７年度学校基本調査）

2 令和7年度の取組実績及び 令和8年度の取組内容について

各部の取組み等について、「くまもとで働こう」推進本部で設定した4つのテーマに沿って記載しています。

【取組みテーマ】 :県内定着 :人材育成 :生産性向上 :働きやすい職場環境づくり

「くまもとで働く」人材の確保・育成に向けた取組みの方向性

- 新規学卒者等の「県内定着」や、教育機関と連携した「人材育成」、DX等による「生産性向上」、更には「働きやすい職場環境づくり」など、熊本の活力の前提となる人材の確保・育成を推進していく

「くまもとで働こう」推進本部

【取組みテーマⅠ：県内定着】

- ・ 県内の各産業分野や県内企業で働くことの魅力の発信
- ・ 新規学卒者等の求職者が各産業分野の業務内容を知り、体験できる機会や、県内事業者と出会い、マッチングする機会の創出
- ・ UIターン就職の促進

【取組みテーマⅡ：人材育成】

- ・ 地域（産学官）と連携したキャリア教育の充実
- ・ 各教育機関、職業訓練、人材研修等を通じた産業人材の育成、キャリア形成やリスキリングの支援

【取組みテーマⅢ：生産性向上】

- ・ デジタル化やICT活用を進める事業者に対する、人材育成面及び資金面での支援や、活用事例などの有益な情報の提供

【取組みテーマⅣ：働きやすい職場環境づくり】

- ・ 多様な人材が活躍し、若者や女性、高齢者、障がい者等、誰もが働きやすい職場環境づくりを進める事業者の取組みを広く発信するとともに、その取組みを支援

連携

外国人材
との共生
推進本部

移住定住
推進本部

〔参考〕

くまもと新時代共創 総合戦略 KPI

● 新規学卒就職者（県内高校）の県内就職率 --（R5：66.1% ⇒ R9：71%）

R6実績：67.1%
R7実績：65.4%

● ブライト企業に就職した新卒学生数 -----（R5：6,991人/4年 ⇒ R9：8,300人/4年）

R6実績：1,976人
R7実績：2,574人

● くまもと移住定住・UIターン就職支援センター登録者におけるUIターン就職者数
--（R5：445人/4年 ⇒ R9：520人/4年）

R6実績：104人
R7実績：141人

総務部

<令和7年度の実績及び令和8年度の実施内容>

県 人

(1) 熊本県私立学校経常費助成（私学振興課）

- ・「学校魅力アップのための取組み」において、産業界と連携した交流事業の実施、進路選択に関する講演会等の実施・参加等の取組みを行った私立学校への助成を行う。

【R7実績】

→進路選択に関する講演会等の実施校数：12校

【R8取組内容】

→12月に私立学校の実施状況を把握し、該当する取組みへの助成を行う。

県 人

(2) 熊本県私立学校教育改革推進事業（私学振興課）

- ・次世代を担う人材育成の促進のため、数理・データサイエンス・AI教育等の推進に係る取組みを行った私立学校への助成を行う。
- ・職業等の教育の推進において、多様な職業体験に係る取組みを行った私立学校への助成を行う。

【R7実績】

→次世代を担う人材育成の促進への助成：20校（2,962千円）

→職業等の教育の推進への助成：1校（51千円）

【R8取組内容】

→引き続き、該当する取組みを行う私立学校への助成を行う。

県 人 新

(3) 専修学校等の即戦力人材育成支援事業（私学振興課）

- ・専修学校等による中・高生に対する魅力発信の取組み及び企業と連携した県内就職者増に向けた取組みへの助成を行う。

【R8取組内容】

→熊本県専修学校各種学校連合会に対し、中・高生への専修学校等の魅力発信の取組みへの助成を行う。

→県内企業と連携して、県内就職者増のために効果的な取組みを行う専門学校（モデル校2校）への助成を行う。



企画振興部

<令和7年度の実績及び令和8年度の実績内容>

県(1)若年層への情報発信事業(くまらバ!)(地域振興課)

- ・県内外の若年層を対象に、公式LINE等で就職関連情報や観光関連情報を発信。

【R7実績】

- ・LINE登録者:3,105人(R7.4.1)→3,872人(R8.4.1)
- ・Instagramフォロワー:58人(R7.4.1)→1,645人(R8.4.1)

【R8取組内容】

- 拡・若年層をターゲットとした情報発信強化のため、[TikTokアカウントを開設し、視聴者や登録者の拡大を図る。](#)

県(2)ようこそ熊本!プロモーション事業(地域振興課)

- ・福岡県内の専門学校生や大学生を対象に、熊本をPRするイベントの開催や、県内で活躍する方の出張講義等を実施。

【R7実績】

- (イベント実施)麻生専門学校、大川看護福祉専門学校
- (出張講義)西南学院大学、福岡大学、九州産業大学
- (専門学校生・大学生へのアンケート)2,305件

【R8取組内容】

- ・R7年度に引き続き、熊本をPRするイベントの開催や、福岡県内大学での出張講義を実施するとともに、[地域課題をテーマに探求学習を行うフィールドワーク型講座を実施し、本県でのキャリア形成意欲向上を図る。](#)

県(3)路線バス運転士不足対策事業(交通政策課)

【R7実績】

- ・路線バス事業5者が取り組む人材確保(大型二種免許取得経費、広報経費)に要する経費を助成。

【R8取組内容】

- 拡・引き続き路線バス事業者における人材確保の取組みに助成するとともに、[助成対象事業者を県内鉄道事業3者にも拡大し、採用広報に要する経費を助成。](#)
- ・また、[路線バス事業者への助成対象経費に、執務環境改善に要する経費を追加。](#)

働(4)SDGs推進事業(企画課)

【R7実績】

- ・SDGs登録制度の推進 →登録事業者数2,174社(R7新規登録94社)
- ・「くまもとSDGsアワード」の推進
→応募件数:29件、受賞数:12件(大賞、優勝賞及び入賞)

【R8取組内容】

- ・SDGs登録制度の推進
制度周知や申請企業の審査、登録企業のPRを実施。
- ・「くまもとSDGsアワード」の推進
SDGsに関する優れた取組みを行う事業者等を表彰する。
- ・[SDGsトップランナー創出事業](#)
[SDGsに関するセミナーや先進的な取組みを発信し、事業者間の連携や取組みの質的向上を促すことで、SDGsの更なる推進による働きやすい職場づくりを後押しする。](#)

県人(5)人吉・球磨地域未来創造人材づくり事業(球磨川流域復興局)

- ・人吉・球磨地域に県版の地域おこし協力隊を配置し、人材確保や観光振興といった広域的な課題の解決を図る。

【R8取組内容】

- ・人吉球磨地域に県版地域おこし協力隊を5名配置
- 拡・観光振興や人材確保といった分野で、[イベントの企画や県内外でのプロモーション活動を実施。](#)

健康福祉部

<令和7年度の取組実績及び令和8年度の取組内容>

(1)福祉人材緊急確保事業（高齢者支援課）

- 県・福祉人材・研修センターにおいて福祉人材に関する出前講座、職場体験のマッチング、介護入門セミナー、専門職員による求人開拓や面接会等を実施。

- 働・新・介護分野におけるダイバーシティマネジメントの推進に向けて、関係機関との連携による介護補助業務のPRやマッチングを実施。

【R7実績】

→出前講座(小中高生対象):17回、
職場体験:延べ17名参加
福祉の就職総合フェア(6月):
約200名参加(福祉系高校の生徒等)



福祉の就職総合フェアの様子

【R8取組内容】

→R7の取組を継続して実施するとともに、新たにダイバーシティマネジメントの推進に向けた取組を実施

県(2)保育士人材確保事業（子ども未来課）

- 保育士・保育所支援センターと連携した広報を実施するとともに、潜在保育士の掘り起こしに向けた保育士DBを作成。
- 中高生等を対象に保育士の魅力発信を行う保育士養成施設(大学等)への助成を実施。

【R7実績】

→SNSによる保育の魅力発信動画の配信（9月から毎月投稿）、
保育士DBの作成

【R8取組内容】

→SNSによる配信を継続、
保育士DBを活用した潜在保育士へのアプローチ

県(3)地域学校協働活動との連携（健康福祉政策課ほか）

- 新・小中学生が医療・福祉・介護分野の職業に触れる機会の創出のため、「地域学校協働活動」への関係団体の参画を推進。

【R8取組内容】

→関係団体への参画依頼、活動実績確認、HP周知



福祉施設と連携した職場体験学習



医療従事者による講演会

人(4)看護職員確保総合推進事業（医療政策課）

- 新人看護職員研修を実施する病院等の研修責任者等向け研修の実施。
- 大学病院と地域医療拠点病院間での看護職相互派遣研修によるキャリア支援等を実施。

- 新・看護職員の柔軟な働き方と医療機関の人材確保を支援するため1日単位、時間単位の求人をマッチングするくまもとスポットナース支援事業を実施。

【R7実績】

→各研修の修了者数：研修責任者18名、教育担当者37名、実地指導者44名

→熊大病院における院内教育研修・相互派遣研修:8名参加

【R8取組内容】

→R7の取組を継続して実施するとともに、くまもとスポットナース支援事業を熊本市医療機関等で試行的に実施

【取組みテーマ】

県：県内定着

人：人材育成

生：生産性向上

働：働きやすい職場環境づくり

健康福祉部

<令和7年度の取組実績及び令和8年度の取組内容>

生(5)介護現場の勤務環境改善支援事業（高齢者支援課）

- ・介護サービス事業所の業務改善や効率化の取組等をワンストップで支援する相談窓口「くまもと介護テクノロジー・業務改善サポートセンター」を設置するとともに、介護テクノロジー（ロボット・ICT）の導入に係る経費を助成。

【R7実績】

- サポートセンターの活動実績：相談対応(159件)、介護事業所向けセミナーの開催(3回)、伴走支援(6事業所選定)、介護テクノロジー導入経費の助成(69事業所、175,363千円)

【R8取組内容】

- R7の取組みを継続して実施



セミナーの様子

生(6)障がい福祉分野のICT・ロボット等導入支援事業(障がい者支援課)

- ・業務改善や効率化を進め、職場環境の改善に取り組む障がい福祉サービス事業所等に対して、ICT・ロボット等の介護テクノロジーの導入に係る経費を助成。

【R7実績】

- 障がい者関係：13事業所
障がい児関係：10事業所

【R8取組内容】

- R7の取組みを継続して実施



利用者の就寝状態をスマホで確認できる「眠りSCAN」

働(7)STOP離職！介護職員定着支援事業（高齢者支援課）

- ・介護サービス事業所の管理者等を対象に弁護士等によるカスタマーハラスメント対策等の研修会や個別相談を実施。

【R7実績】

- 個別相談：32件（弁護士、介護支援専門員等）
研修会：4回（88名（オンライン参加を含む。））

【R8取組内容】

- R7の取組みを継続して実施



介護職員定着支援に関する研修会の様子

働(8)医療従事者勤務環境改善推進事業（医療政策課）

- ・病院内保育所運営費の経費を助成。

【R7実績】

- 病院内保育運営費助成：22施設助成実施

【R8取組内容】

- 病院内保育運営費助成：21施設助成予定



病院内保育所の様子

【取組みテーマ】

県：県内定着

人：人材育成

生：生産性向上

働：働きやすい職場環境づくり

商工労働部

<令和7年度の実績及び令和8年度の実績内容>

県

- (1)「くまもとではたらく」若者の県内定着促進事業（商工政策課）
・東京、大阪、福岡及び県内にUIJターン就職相談窓口を設置し、
県外求職者や県内企業の情報提供や相談対応等を実施。

【R7実績】

→就職相談件数：1,587件、就職決定者数：141名（KPI:130名）

【R8取組内容】

→引き続き、就職相談窓口によるきめ細かいサポートを通じて、
UIJターン就職・移住を促進し、本県への人流を加速化。

人

新

- (2)熊本県半導体人材育成推進事業（商工政策課）
・県内の産官学組織及び九州各県と連携した半導体人材の育成等
に係る会議や、半導体人材育成プログラムを実施。

【R8取組内容】

→県内産官学組織による情報共有や意見交換を目的とした、
熊本県半導体人材育成会議を開催。
→福岡県と連携し、中高生を対象とした半導体人材育成プ
ログラムを実施。

県

新

- (3)「地域の人事部」構築事業（商工政策課）

・地域の関係団体等が一体となって実施する、地域を支える
人材の確保や育成、定着に繋がる取組みを支援。

【R8取組内容】

→人吉球磨地域の情報の一元化・UIJへの積極的な情報
発信を行うプラットフォームの運営。
→地域における関係機関とのネットワーク構築や人材確保・
育成及び定着を推進するための取組みを支援。

人

- (4)若者自立支援事業（労働雇用創生課）

・若者サポートステーションを拠点として、臨床心理士の配置
や各種セミナーの開催、短期ジョブトレーニング、出張相談
等を実施。

【R7実績】

→相談件数 延べ9,593件

セミナー参加者数 延べ 3,431人

進路決定者数 178人

短期ジョブトレーニング 延べ215人

アウトリーチ（福祉機関等への出張相談） 846回

【R8取組内容】

→引き続き国と連携し、相談業務、臨床心理士によるカウ
セリング及び各種セミナー等を対面・オンラインにて実施
予定。

働

新

- (5)女性・高齢者の活躍に向けた就労応援事業（労働雇用創生課）

【R8取組内容】

・女性・高齢者等の活躍に向け、スポットワークの活用や短時
間正社員制度の創設等による短期間・短時間雇用の取組み及
び女性が働きやすい職場環境の整備を支援。

商工労働部

<令和7年度の実績及び令和8年度の実績内容>

生 新

- (6) **生産性向上投資支援補助金(DX・CN枠)** (産業支援課)
・ 中小企業（製造業）を対象に生産性向上や省エネ推進を実現するため、設備投資等補助を実施。

【R8実績内容】

→ 生産現場等のデジタル技術を用いた生産性向上や製品の付加価値創出に必要な機器等の整備費、サプライチェーン全体のCN化に繋がる設備等の導入費、生産現場等における製品製造時の省エネルギーの推進に資する設備等の導入費等を対象に、企業成長を目的としたDX・CN化の推進のための投資に対して支援。

生 拡

- (7) **中小企業DX推進臨時補助事業** (産業支援課)
・ 賃金引き上げを実施している中小企業を対象に、生産性向上と付加価値創出を目的としたデジタル機器の整備等に係る支援。

【R7実績】

→ (製造業DX推進臨時補助金)
補助事業者数：23件
補助額：94,597千円

【R8実績内容】

→ 物価高が継続する中、**継続的・安定的な賃上げ環境の整備を図る中小企業者**を対象に、生産性向上と企業業績改善を支援するため、DXに向けた生産現場のデジタル化に必要な機器の整備支援。

県

- (8) **県南地域企業誘致促進事業(うち県南地域職業体験研修事業)**
(企業立地課)

・ 県南地域の高校生を対象とした職業体験研修を実施。

【R7実績】

→ 人吉・球磨地域を重点地域とし、夏休み期間中に2回に分けて実施。

■ 実施期間：(第1回) 令和7年7月23日～8月25日
(第2回) 令和7年7月30日～8月1日

■ 参加企業：12社

■ 参加生徒：15名(3校)

【R8実績内容】

→ 引き続き、本事業を通じて県南地域における人材確保の取組みを支援する。

人 新

- (9) **日台学生交流推進事業** (企業立地課)

・ 県内大学生が台湾を訪問し、現地の半導体関連企業の訪問や大学生との交流を通じて半導体の最先端の技術や研究を学ぶツアーを実施。

【R7実績】

→ 試行的に実施

■ 実施期間：令和7年9月10日～9月12日(2泊3日)

■ 訪問先：台湾台北市・新竹市

■ 参加者：学生12名(計5校)、同行教員3名

【R8実績内容】

→ 8月31日～9月3日(3泊4日)の行程で、企業訪問や学生交流の内容を昨年より拡充して実施。

観光文化部

<令和7年度の実績及び令和8年度の実績内容>



(1) 観光産業復興による雇用創出事業（観光振興課）

- ・観光事業者の経営力強化及び雇用確保のためのセミナーや就職面談会等を実施。

【R7実績】

【企業・事業主向け支援】

- ・観光関連産業の経営者を対象とした観光経営塾やコンサルティング等を実施。

☞観光経営塾：計6回開催、77企業参加

※第3回はデジタル戦略推進課のDX展示会と同時開催

☞コンサルティング：事業者を2社選定し、各社3回程度コンサルティングを実施

<部局間連携の取組み>

- ・観光関連産業の就職を促進するため、UIJターン就職相談窓口（商工労働部）、移住定住相談窓口（企画振興部）等が実施するイベント等において、求人情報や観光の仕事の魅力を紹介するブースを出展。

【就職促進支援】

- ・就職マッチングイベントや就職フェアを開催。

☞就職フェア：計4回開催

→62企業が出展、求職者113名が参加

※観光業魅力発信セミナーは各就職フェアごとに開催

【求職者向け支援】

- ・観光業の魅力を発信するセミナーを開催
※就職マッチングイベントと同時開催

☞他業種イベントへの出展

☞移住イベント：10/4（福岡）、10/25（東京）、2/14（福岡）で開催

☞UIJターンイベント：11/3（東京）に開催

本事業による雇用創出の成果

・正規雇用を主とした就職決定者数 58名

【R8取組内容】

- ・引き続き、観光事業者の経営力強化及び雇用確保のためのセミナーや就職面談会等を実施。
- ・また、次世代の観光従事者の発掘・育成につなげるため、教育機関等と連携し、若年層に向けて観光業の魅力を発信。

【企業・事業主向け支援】

- ・引き続き、観光関連産業の経営者を対象とした観光経営塾やコンサルティング等を実施。

【就職促進支援】

- ・引き続き、就職マッチングイベントや就職フェアを開催。

【求職者向け支援】

- ・引き続き、観光業の魅力を発信するセミナーを開催。

☞【次世代育成支援】

・若年層を対象とした観光業の魅力発信。

農林水産部

<令和7年度の取組実績及び令和8年度の取組内容>

県 (1) 新しい熊本農業のリーダーズ共創事業（担い手支援課）

- 人 ・ 親元就農をはじめとした担い手の確保・育成を図る
- 【R7実績】
 - 中学生の農業体験バスツアー(4回117名)、体験授業(5高校)を実施
 - 青年農業者の仲間づくり、スキルアップ活動を支援(10団体)

- 拡 【R8取組内容】
 - 農業の魅力発信動画・[小学生向け](#)農業理解教材等の作成

県 (2) くまもと農業経営・就農・継承支援事業（担い手支援課）

- 人 ・ 熊本県農業経営・就農支援センターを中心に、就農支援、経営改善、継承支援をワンストップ支援
- 【R7実績】
 - 新規就農セミナー&相談会の開催(2回113名参加)
 - 第三者継承の推進(経営協定2件) 等
- 【R8取組内容】
 - 従来の相談会に加え、地域別相談会(県北、県南)や就農希望者を対象としたバスツアーの実施。フォローアップを含めた第三者継承の推進。

県 (3) 高校・農大・地域連携による就農促進事業（農業大学校）

- 人 ・ 農大と高校が連携し高校生へ農業の職業としての魅力を発信
- 【R7実績】
 - 農高と農大の連携会議等(5回)、共同研究の実施(11校11テーマ)
 - 就農予定地域や雇用就農先とのマッチング(セミナー2回)
 - 卒業生63名のうち45名が県内で就農または農業関連企業等に就職
- 【R8取組内容】
 - 県内外の農業高校生に対して、農業や農大の魅力を発信

人 (7) くまもと農林畜水産アカデミー構想推進事業（農林水産政策課）

- ・ 次世代のトップレベルの経営者を育成するため、農林畜水の若手従事者のネットワーク化を図るきっかけづくりを創出
- 【R7実績】
 - 一次産業者交流会を開催(6名参加)。農業のトップリーダー育成を図るくまもと農業経営塾に林業・水産業従事者が延べ11名参加。
- 拡 【R8取組内容】
 - [各広域本部・地域振興局において](#)農林畜水が学ぶ・交流する機会の創出をサポート。

県 (4) くまもと林業大学校人財づくり事業（林業振興課）

- 人 ・ 林業大学校を核として人材育成や技術力向上等に取り組む
- 【R7実績】
 - 長期課程16名、基礎課程12名、指導者育成課程16名に研修を実施。
 - 林業大学校卒業後、15名が県内で就職。

- 拡 【R8取組内容】
 - 長期課程23名(県外からの入校生5名)で4月より研修実施中。
 - 現場研修中の労働安全対策の強化のため、[講師増員](#)。
 - 衛星回線等を活用した[緊急時の連絡体制の確保](#)に取り組む。

県 (5) 若手等担い手確保促進事業（林業振興課）

- 生 ・ 林業の過酷な労働条件(重労働、酷暑、極寒など)を改善するために必要な環境整備に係る機器等の導入を支援
- 働 【R8取組内容】
 - 「省力化、労務軽減、生産性向上に資する新技術」「熱中症対策に資する機器」「通信確保のための通信機器」等の導入を支援。

県 (6) 未来の漁村を支える人づくり事業（水産振興課）

- 人 ・ 漁業就業前から就業後までワンストップで支援するとともに、就労環境改善等を目指す漁業者への支援等を実施
- 生 【R7実績】
 - 水産高校における水産業の特別授業の実施(6回72人)
 - アシストスーツの配付(7漁協44名)による就労環境の改善推進
- 働 【R8取組内容】
 - 県内高校生を対象に水産業の魅力を伝える特別授業を実施

土木部

<令和7年度の取組実績及び令和8年度の取組内容>

県

(1)建設産業若手人材確保緊急対策事業（監理課）

- ・建設産業について学ぶ機会を提供するとともに、建設企業への理解を深めてもらい、県内建設産業における雇用創出を目指す。

【R7実績】

- ・6月10日に建設企業の魅力発見フェアを開催。
（参加企業：65社、参加者（高校生、一般）：783名）
→うち、106名が県内建設企業に就職。

【R8取組内容】

- ・6月17日に建設企業の魅力発見フェアを開催予定。
（参加企業：64名、参加者（高校生、一般）609名）



人

(2)「建設産業の力」発信事業（監理課）

- ・高校等と連携した取組み、児童や生徒への建設産業の魅力発信など広く県民に建設産業をPR。

【R7実績】

- ・県立工業高校5校のオープンキャンパスの支援。
- ・県民向けイベントで土木PRブースを設置。
- ・「土木の日」フォトコンテストの実施。
- ・高校生向け建設産業ガイダンスの実施。

【R8取組内容】

- ・継続した取組みを実施予定であり、小学生向け講座（マインクラフト講座＋現場見学）を新たに実施予定。



人 生 働

(3)建設産業働き方改革・人材育成支援事業（監理課）

- ・高校生の資格取得の支援、働き方改革等に取り組む建設企業等への支援により、建設産業への入職及び人材育成を促進。

【R7実績】

- ・施工管理技士資格試験では、10校206名分に対し、会場までの交通費を支援。
- ・働き方改革に取り組む建設企業13社に対し、補助金を交付。
- ・小型車両系建設機械運転特別教育では、12校257名の受講料を一部支援。

【R8取組内容】

- ・継続した取組みを実施予定。

教育庁

<令和7年度の取組実績及び令和8年度の取組内容>

- 県** (1) 高校生キャリアサポート事業（高校教育課）
- ・就職支援（求人開拓、相談対応等）及び早期離職防止の支援。
 - ・県内産業を知る機会の創出と県内企業で働く魅力を生徒や保護者に対して情報提供。
 - ・県内企業に対する高校の取組やニーズ等の情報発信。

【R7実績】

- ・配置校：33校21人配置（専門学科系高校23校（10名）、工業科系高校10校（10名）高校教育課1名配置）

【R8取組内容】

令和8年度も継続した取組を実施予定

- 県** (2) キャリア教育充実事業（高校教育課）
- ・全県立高校50校（全・定・通）が産官学金と連携し、キャリア教育に関する授業実践や進路路講演会、職業体験等を実施。

【R7実績】

- ・全県立高校で延べ4,014社の企業と連携したキャリア教育に関する取組を実施。

※令和8年度は廃止。



- 県** (3) 県立高校半導体人材育成事業（高校教育課）
- ・本県産業界に対する生徒の理解促進を図るとともに、本県産業を支える人材の育成とU I J ターンにつながる素地を推進。

【R7実績】

- ・大学企業見学44件（34校、生徒のべ2,593人）
- ・出前授業26件（15校、生徒のべ2,646人）
- ・エンジニア派遣（5校、生徒のべ320人）
- ・生徒先端研修（生徒40人）
- ・教職員研修（教職員38人）
- ・半導体理解促進ガイドブック作成

【R8取組内容】

令和8年度も継続した取組を実施予定



- 県** (4) 県立高校魅力化きらめきプラン（高校教育課）
- ・県立高校のフロントランナーとしてカリキュラム開発等を行う学校や、地元企業等と連携した学びを推進する学校等を県で指定。新たな時代に対応する実践的な知識・技術の習得や、地域・社会の持続的な発展を担う人材の育成を推進。

【R7実績】

- ・熊本スーパーハイスクール（KSH）構想指定校 45校

【R8取組内容】

継続実施予定

- 県** (5) くまもと新時代人材育成事業（高校教育課）
- ・将来のDX・半導体関連人材を育成するため、学習環境の整備や県立高校と地元小中学生との交流機会の創出を推進。

【R8取組内容】

- ・県立高校4校程度を拠点に、デジタル学習機器等を整備し、高校生や小中学生を対象としたデジタル・半導体講座を開催。

- 県** (6) くまもと地域未来共創ハイスクール事業（高校教育課）
- ・くまもと地域連携キャリアデザイン推進事業
「熊本県版マイスター・ハイスクール」の全県展開のため、高校生が地域や地域を支える産業・職業を体験的に知ること、熊本で働く良さを知る機会を創出。

- ・キャリアプランニング推進事業
インターンシップや連携した授業・実習の実施に向けて、産業界の理解醸成と学校の要望に応じたコーディネートを行い、各校のキャリア教育の実現に向けた取組を支援。

【R8取組内容】

- ・学校と産業界等と連携したキャリア教育（企業・大学見学、出前授業、企業実習等）の支援。
- ・キャリアプランニングスーパーバイザーの配置。
- ・事業所情報検索データベースの運用等。

(参考) 「くまもとで働こう」推進本部の進め方について

<スケジュール案>

5月26日	第1回幹事会	➡R7実績、R8取組内容の共有等
6月25日	第1回「くまもとで働こう」推進本部会議	
6月～9月	R9当初予算に向けた事業内容の検討(関係部局にて)	
9月頃	第2回幹事会	➡R8取組みの進捗状況、次年度の取組み等の方向性等
10月上旬 ～中旬	第2回「くまもとで働こう」推進本部会議	
10月中	第2回「くまもとで働こう」推進本部会議での議論内容を踏まえ、関係部局においてR9当初予算要求	
12月	地域活力創生特別委員会での報告	
2月	R9当初予算の取りまとめ	

3 人材確保等で効果や改善が見られた好事例

【企画振興部】 熊本電気鉄道株式会社

県内定着

人材育成

生産性向上

働きやすい職場環境

その他

- 鉄道及び路線バスにおいて、運転士確保に向けた働き方改革の一環として、「平日限定運転士」を新たに導入
- 路線バスにおいては、「週休3日制」や「外国人運転士の採用」の制度も導入

1 取組みの経緯・背景

【人手不足の深刻化】

- ・ 運転士の人数を増やしたいが、年度途中退職も多く、採用者数よりも退職者数が多い状況。
- ・ 鉄道においては、運転士不足により、令和7年2月に減便のダイヤ改正を実施。
- ・ シフト制の現役運転士に対する調査の結果、「希望通りの休暇が取れない」「予定が立てにくい」といった声。



⇒ 給与面の差別化は難しく、きりががないため、働き方改革により他社と差別化を図る考え。

2 対応案を実施するにあたってのプロセスや課題

【平日限定運転士、週休3日制運転士】

- ・ 現職の運転士の反発がないように、管理部門から、制度目的やメリットを丁寧に説明。
- ・ 働き方の多様化に合わせて、柔軟に働き方の選択肢に幅を持たせる。 ⇒ 採用促進、離職防止につながる
- ・ 「平日限定運転士」は、全国初の取組みとして、積極的にメディアに投げ込み、宣伝を実施。

【外国人運転士候補の採用】

- ・ 今後の人口減少社会も見据え、新たな人材確保の方策の一つとして早めに検討・準備。

【取組み】「新しい働き方」を創設

3 取組み内容

【平日限定運転士】

- ・ バス：2024.9月から導入（全国初） ⇒ 13人在籍
- ・ 鉄道：2025.3月から導入 ⇒ 1人在籍

【バス：週休3日制運転士】

- ・ 2021.8月から導入 ⇒ 2人活用

【バス：外国人運転士候補】

- ・ 2026.5月に、ミャンマー人1人を採用



4 成果

- これらの新たな制度も含めた採用活動及び働き方改革の結果、バス、鉄道ともに運転士の増加につながった。
 - バス：制度導入前の97人から117人に、20人増加
⇒ 土日勤務含むシフト制の運転士は、平日に休みやすくなり、シフト制の応募も増加。
※導入前の月平均3人の応募が、導入後は月平均5～7人の応募あり
 - 鉄道：減便後の4人から12人に、8人増加
⇒ 本年5月11日から、1日あたり約30本の増便



【健康福祉部】江津しょうぶ苑（特定入居者生活介護事業所）

県内定着

人材育成

生産性向上

働きやすい職場環境

その他

- 入所者の転倒防止にフォーカスした「見守りシステム」(※)の導入により、夜間巡回業務の負担軽減を軸とした職場環境づくりを図り、限られた人員でも質の高いケアを実現 ※県の「UXプロジェクト」を活用して開発

1 取組みの経緯・背景

【人材確保と介護サービスの維持・向上】

- あらゆる分野で人材確保が難しくなる中、介護分野においても、いかに現場の負担を軽減しつつ、介護サービスの質を維持・向上していくかが重要となっている

【入所者の安全性確保】

- 施設内で発生する事故の約7割は転倒によるものであり、骨折などの大けがによる生活環境の変化や心身の衰弱などを誘発し、夜間における転倒防止は重要な課題
- しかし、従来の既成品では利用者のわずかな寝返りや体動でも検知して訪室が過剰となったり、通知までの時間差により転倒の予知と予防が困難といった課題

【取組み】介護テクノロジー（独自開発の見守りシステム）の導入

2 改善要因

- 転倒防止にフォーカスし、独自に開発した見守りシステム（150台のAIカメラ）の導入により起き上がりを検知し、ベッド上の動きを正確に把握
※ ランニングコスト 16,500円/月（パソコン1台、カメラ10台当たり）
- カメラ映像は、タブレット端末等により職員が視覚的・聴覚的にリアルタイムで把握可能となり、訪室の必要性を的確に判断することが可能に

3 取組みの成果（効果）

【夜間業務負担の軽減】

- 夜間訪室回数の削減により、身体的・精神的負担を軽減
 - ▶ 夜間帯の訪室削減 → 73%減
 - ▶ 夜間帯の歩数（スタッフ一人あたり）
約10,000歩 → 約3,000歩台
 - ▶ 過度な重圧からの解放と安心感

【転倒事故発生件数の削減】

- ▶ 1日当たり約8割削減
（夜間帯では約3割削減）



4 取組事例の横展開

- パンフレット「介護のこれからのアタリマエ」を作成（2,500部）併せて、動画も作成しYouTubeで動画配信
- 介護職に関するワンストップサイト「ウェルカム！くまもと介護の扉」にも掲載
- くまもと介護テクノロジー・業務改善サポートセンターにおいて、個別相談等の機会を通じて必要に応じて適宜紹介



【商工労働部】金剛株式会社（オフィス家具製造）

県内定着

人材育成

生産性向上

働きやすい職場環境

その他

- 「製造業DX推進事業補助金」を活用し、人協働ロボット導入による自動化を推進し、省人化を実現
- 作業員の身体的負荷軽減による労働環境改善、人員配置の最適化により、生産性を向上

1 取組みの経緯・背景

【人材不足】

- ・採用難に直面しており、より一層、労働環境の向上（賃上げ、福利厚生充実等）を図る必要がある。

【外部環境の悪化】

- ・近年の材料費の高騰及びエネルギー価格の上昇により、収益性悪化を招く恐れがある。

【取扱商品の増加】

- ・多品目生産に対応可能な生産体制を構築する必要がある。

【取組み】手作業への依存が高い製造工程に“人協働ロボット”を導入

2 改善要因

【人的リソースの最適化】

- ・部品の積み込みや溶接など単純作業を自動化することで、従業員の多能工（マルチスキル）化の促進や、より付加価値の高い業務に注力する体制を構築。

【品質の向上（不良品発生抑制）】

- ・個人の熟練度に左右されない品質の標準化を確立、また人的要因による作業ミス排除。

【柔軟な生産体制の構築】

- ・限られたスペースでも導入でき、柔軟なライン構成や生産品目の変更迅速に対応できるため、市場の変化に強い生産体制を構築。



人協働ロボットの例

3 取組みの成果（効果）

【省人化（省力化）】

- ・導入工程における作業員の省人化 2名 → 0名
- ・導入行程における作業時間の削減 78.5時間/年 削減

【品質向上】

- ・導入行程で不良率ほぼゼロ化を達成

【生産性の向上】

- ・従業員一人当たり約10%の生産性向上
→多能工化により限られた従業員数でも生産量（能力）を維持。



4 取り組む上での課題とその対応策

【課題】

人協働ロボット導入に対する社内の抵抗感、機械装置操作等の知識取得や業務変更に対する不安等



【試験導入による理解促進】

- ・本格導入前にデモ機による試験運用を実施し、従業員の理解を促進するとともに、知識取得を図り円滑な導入、定着を実現

【社内セミナーを開催】

- ・導入の意思決定前に社内セミナーを開催しロボット導入の必要性や効果に対する理解促進を図り、従業員のみならず管理職の不安を払拭。



【商工労働部】 合同会社ももの木訪問看護ステーション

県内定着

人材育成

生産性向上

働きやすい職場環境

その他

- 採用活動における課題解決のため、「人材確保コンシェルジュ事業」を活用して、求人条件の見直し等を実施。
- 欠員となっていた資格保有者の採用に成功したほか、求職者からの定期的な問い合わせ・応募も獲得。

1 取組みの経緯・背景

【人手不足の深刻化】

- ・芦北町を拠点とする訪問看護への高い需要の一方で、地域的な担い手不足による従業員数の不足。



【伴走支援前の採用活動に対する課題】

- ・採用担当者の兼務による繁忙と、採用計画の抜本的見直しに向けた余力の枯渇。計画性を欠く採用広報の常態化及び成果の不振。
- ・ハローワークに依存した採用活動及び良好な勤務条件を広く発信するためのノウハウの不足。

【取組み】 コンシェルジュの派遣

2 改善要因

【採用市場の現状把握】

- ・コンシェルジュによる助言・指導のもと、医療業界ならではの求職者ニーズ、採用市場における競合他社の動向及び自組織の強み（直行直帰や柔軟な休日設定といった良好な条件）の把握。

【求める人物像の言語化】

- ・自組織の現状の客観的分析及び求める人物像の整理。
ターゲット層（ワークライフバランス重視の求職者）の設定と、求人票の表現手法（希望休の実例紹介など）の再考。

【自社採用サイトの導入】

- ・求人票を容易に公開できる状態をつくり、
通年採用を実現。



3 取組みの成果（効果）

【人手不足の量的改善】

- ・資格保有者の欠員が計2名
→看護師、理学療法士各1名の新規採用に成功。
即戦力人材の採用確保に伴い、今後の事業拡大に向けた受入体制を構築。



【採用活動の自走化】

- ・ハローワーク求人票の見直し及び採用サイトの新規導入に伴う、求職者からの定期的な問い合わせ・応募の獲得。
（※応募多数につき、現在は求人受付を一時停止）

4 今後の課題と対応策

【課題】

- ・コンシェルジュ派遣終了後の持続的な採用活動の実行

対応策

【多面的な採用広報の実行、情報発信】

- ・求職者数が多くは見込めない地域においては、ハローワーク以外の、あらゆる接点を活用した情報発信が重要。
- ・今後、事業拡大を拡大するにあたっては、能動的な情報発信を継続し、潜在的求職者層に届く情報発信の方法や、採用基盤の強化が必要。
- 当事業で蓄積した事例の横展開（FaaS・ホームページ）

4 高等学校教育改革促進基金について

熊本県における教育・社会課題の構造分析①

2040年における人口動態と労働需給の乖離

資料4

○本県の生産年齢人口は2020年から2040年にかけて**約20%減少**の見込み

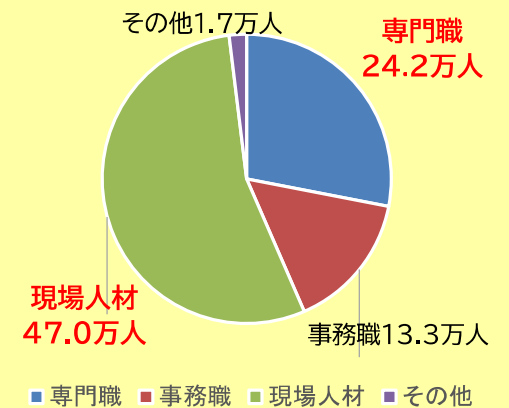
○2040年の人材需要見込みは県全体で **約86.2万人**

【職種別内訳:現場人材47.0万人、専門職24.2万人、事務職13.3万人、その他1.7万人】

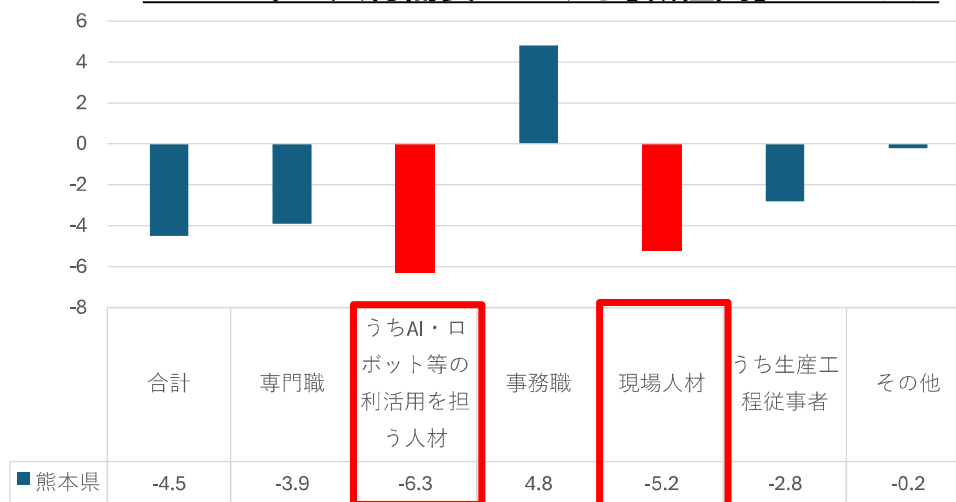
○2040年には、県全体で**約4.5万の人材供給不足**が生じる見込み

【職種間ミスマッチ:事務職は余剰する一方、AI・ロボット等利活用人材や現場人材は不足の見込み】

2040年の人材需要見込【職種別】



2040年の人材需要における【職種間】ミスマッチ



事務職:4.8万人の余剰

AI・ロボット等利活用人材:6.3万人不足
現場人材:5.2万人不足

※職業分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類(総務省)による。「専門職」は専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。

(万人)

熊本県における教育・社会課題の構造分析②

人材育成を考える上での熊本の地域特性・関連施策等



世界に誇る農林畜水産業

農業産出額全国6位（2024年）を誇る農業県。
県は「食のみやこ推進局」を創設し、稼げる農林畜水産業の実現及び食関連産業の発展を目指した取組みを推進



半導体関連産業の更なる集積

2024年にTSMCの製造子会社JASMの開所式が行われ、第2工場建設も発表。周辺地域に関連企業が集積し、県北エリアを中心に半導体クラスターが形成。半導体関連産業集積や産学連携を図る「サイエンスパーク構想」が進行中



災害からの復旧・復興、災害に強い県土づくり

平成28年熊本地震、令和2年7月豪雨など、大規模自然災害が頻発。災害対応力の向上や経験・教訓の継承とともに、防災・減災、国土強靱化に資するインフラ整備による災害に強い県土づくりなど、県全体の防災力強化を推進

人口減少・熊本市周辺への集中

本県の生産年齢人口は
2020→2040年にかけて約20%減少見込
熊本市に県内人口の4割以上が集中

TSMC進出により菊陽町・大津町など
新たな人口集積地が生まれる一方、
地方部では高齢化と若年層流出が深刻化



海外との交流の加速化

2024年に外国人観光客・外国人宿泊者数が過去最多に。
また、2024年1月の県内外国人住民前年比増加率は全国1位。
受入環境整備、多文化共生の推進が重要なテーマ



UXプロジェクトの推進

半導体、自動車関連に続く「第3の柱」となる新たな産業群創出を目指す。ライフサイエンス分野及びAI・データ・モビリティ・エネルギー等分野を基軸に新たなビジネスを持続的に創出するエコシステムを形成



SDG'sの浸透

「熊本県SDGs登録制度」の登録事業者数が2,000を超えるなど全国的に見ても県民や企業の認知度が高い。
「誰一人取り残さない」ことを理念とした地域課題解決の加速化が重要なテーマ

県立高校における人材育成上の課題

農業DX人材の不足

就農者の減少や高齢化の更なる深刻化が懸念される中、ロボットやAI、デジタル技術を活用したデータ駆動型の農業経営の推進が急務な中、農業高校の施設とカリキュラムは最先端の農業DXに対応していない。

工業DX人材の不足

高度なDX・実装力を備えた技術者の育成が急務な中、工業高校の産業教育設備では時代に即した十分な実習ができず、カリキュラムもAI・データ活用やデジタル施工、防災・インフラ維持を担う人材育成に十分対応できていない。

理数的な素養を持った人材の不足

半導体関連産業に限らずあらゆる分野で理数的素養を持った人材の需要が拡大している中、特に地方の高校においては、理系選択者の割合が低い学校や、理系学部等への進学者が少ない学校がある。

地理的条件による教育機会の不均等

地方部においては、少子化や都市部への人口流出により学校の小規模化が進み、教職員の配置が限られる中、多様な教科・科目の維持が困難であり、異なる価値観に触れる機会も制約されている。

**2040年の熊本の成長を支える人材を育成するため、AIやデータ・デジタル技術の活用により
新たな価値を創造し、未来を切り拓く力を育む教育改革に取り組む**

高校教育改革を加速！ 「改革先導拠点校」4校を申請

アドバンスト・エッ
センシャルワーカー

●農業DXを推進できる「戦略的農業人材」育成の拠点

農業

【拠点校】菊池農業高校（協力校）県内農業関係高校

将来の本県の農業を担う人材の育成のため、スマート農業を活用し、農業DXを推進できる「戦略的農業人材」を育成

●実践力を備えた「地域共創型エンジニア」育成の拠点

工業

【拠点校】天草工業高校（協力校）天草管内高校及び県内工業関係高校

地域産業のDX化、社会インフラの維持、防災対応等を担い、地域で暮らし働き続けられる実践力を備えた「地域共創型エンジニア」を育成

理数系
人材

●データサイエンスを活用した「新たな理数系人材育成モデル」の開発拠点

普通

【拠点校】人吉高校（協力校）人吉・球磨管内高校

データ分析を基に課題解決や意思決定につなげる「データサイエンス」の手法を用いて、半導体関連産業はもとより、農業・防災・医療等、産業高度化が急速に進む中で広く求められる「理数系人材」を育成

多様な
学び

●学習機会の制約を超えてつながる多様な学びの拠点

普通

【拠点校】熊本高校（協力校）県内の小規模校

小規模校における学習機会の制約を解消するための遠隔教育拠点を整備するとともに、多様な地域の高校生同士がネットワークを通じてつながり、地域課題をAIやデジタル技術の実装で解決する学びを提供

高校教育改革の推進体制(イメージ)

メンバー：知事、教育長、教育委員

- ・「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」に基づく法定協議体
- ・知事と教育委員会が教育政策の大方針や重点的に講ずべき施策等について協議、調整を実施
- 高校教育改革実行計画（仮称）の策定や（基金事業含む）取組みの進捗管理に係る総括機関

メンバー：教育委員会事務局及び知事部局の関係課

- 高校教育改革実行計画（仮称）の策定作業や（基金事業含む）取組みの進捗管理等を実施
- まずは基金事業関係課で立ち上げ、必要に応じて関係課を追加



熊本県総合教育会議

知事
部局

教育
委員会

高校教育改革推進 プロジェクトチーム(仮称)

マイスター・ハイスクール等で構築してきた
産業界等との連携の実績
R6～R7に開催した「あり方検討会」での
多様な関係者とのつながりを活かす

メンバー（調整中）：

- ・「県立高等学校あり方検討会」参加者
- ・大学、義務教育、その他教育関係者
- ・産業界、金融機関 等
- 高校教育改革実行計画（仮称）策定にあたっての意見、（基金事業含む）取組みの評価、助言等

高校教育改革推進 評価検討委員会(仮称)

多様な学びチーム

拠点校：熊本高校（リーダー）

協力校（受信校）：岱志高校、小国高校、高森高校、甲佐高校、松橋高校、人吉高校五木分校、天草高校倉岳校、牛深高校、上天草高校、球磨中央高校、矢部高校
※配属協力校：済々黌高校、鹿本高校、八代高校、球磨中央高校
主な連携機関：対象校の所在市町村、外部IT教育機関 等

アドバンスト・エッセンシャル ワーカー(農業)チーム

拠点校：菊池農業高校（リーダー）

協力校：県内農業関係高校10校1分校
主な連携機関：菊池市、東海大学、JAグループ熊本、(株)九州クボタ、県立農業大学校等

アドバンスト・エッセンシャル ワーカー(工業)チーム

拠点校：天草工業高校（リーダー）

協力校：天草高校、天草拓心高校、牛深高校、上天草高校、天草支援学校、県内工業系高校
主な連携機関：天草市、新和光学、天草電気工業協同組合、熊本県建設業協会天草支部、デジタルアート天草、肥後銀行天草支店等

理数系人材チーム

拠点校：人吉高校（リーダー）

協力校：球磨工業高校、球磨中央高校、南陵高校、球磨支援学校
主な連携機関：人吉市、県内大学、海外大学（台湾）、国内IT企業、県内企業、金融機関 等

4つの「改革先導拠点校」の取組・成果を他校に普及

令和8年度に策定する「高校教育改革実行計画」（仮称）に基づく県立高校全体での取組推進

2040

- ◆単なる人材不足への対応にとどまらず、探究活動の深化を通して県内各地域への愛着を持ち文理の枠を超えて「新たな価値を創造し、未来を切り拓く力」を小・中・高・大まで体系的に育む
- ◆時代に対応した質の高い学びや、地域の特色を生かした学びを多様な主体とともに創り上げ「世界や地域で活躍する人材（人材）」「多様な他者と協働しながら社会に主体的に参画する人材」を輩出
- ◆全県立高校が、地域にとって欠かせない多様な学びの拠点であると同時に、地域イノベーションセンター兼人材育成拠点となる

さあ！探究だ@教室は熊本県、そして世界。



1. 基本理念

志を育て、未来を切り拓く力を育む学校づくり

2. 目指す県立学校像

- ・時代に対応した質の高い学びや、地域の特色を生かした学びを多様な主体とともに創る学校
- ・世界や地域で活躍する人財を育てる学校
- ・多様な他者と協働しながら、社会に主体的に参画する心を育む学校

3. 取組の基本的方向性

① 魅力ある学校づくりに向けた取組

地域における高校のあるべき姿を
多様な主体と共創し、
県内外から選ばれる学校へ

② 人口減少を見据えた教育環境の整備

■ 地域（地元自治体・企業等）等との連携・協働の推進

- ・地域との協働体制（高校魅力化コンソーシアム）の構築及びコーディネーター配置の推進
- ・地域と連携したキャリア教育や専門的な学びの充実、半導体関連人材の育成
- ・小中学校と連携した地域での教育活動の推進
- ・地域の私立学校等と連携した教育活動の推進



■ 時代に対応した質の高い学びの推進

- ・熊本スーパーハイスクール構想や高校間連携、高大連携、高大接続の推進
- ・グローバル人材、DX関連人材の育成
- ・STEAM教育の推進

■ 多様なニーズに応じた学びの場づくりの推進

- ・ICT活用による遠隔教育の充実・全定通にとらわれない柔軟な学びの導入検討
- ・インクルーシブ教育の充実
- ・地域や学校の特色を踏まえた部活動の充実
- ・外国にルーツを持つ生徒の学びの充実

■ 学びを支える教育環境整備の推進

- ・施設・設備の充実、通学や住まいの支援の検討
- ・教職員の確保や弾力的な配置、スーパーティーチャー（指導教諭）の活用、業務の精選・重点化、スキル向上
- ・教育DXの推進

4. 取組の推進体制

- ・検討会の提言を踏まえつつ、国の動きを見据えた方針策定を支援する体制が必要。
- ・取組の実施にあたっては、進捗状況の可視化に加え、取組を継続的に評価・改善していくための体制が必要。

■ 募集定員の見直し

- ・熊本市内の大規模校を含む全校を対象とした計画的な学級減を実施（R9～R16年度に62学級減目安）
- ・定員割れによる学級減、統廃合の基準を策定（R10以降適用、魅力化特例校※に認定された場合は適用除外）

※1学年3学級以下の高校で、学校存続のために地域から必要な支援や評価が得られている学校

見直し
にあ
たって

- ・一律の適正規模は定めない
- ・少人数学級編制（1学級40人未満）の本格的な導入を検討
- ・私立高校との十分な協議

■ 課程・学科のあり方

- 【全日制課程】 * 地域における学びの充実を目的とした、学科や学校の発展的統合も検討
- * 柔軟で創造的な教育課程の実現のため、単位制の導入拡大も併せて検討

普通科	中高一貫校の魅力化に加え、国の普通科改革の動き等を踏まえた、いわゆる新しい普通科（「学際領域に関する学科」や「地域社会に関する学科」等）の設置を検討
専門学科	本県の産業教育を持続・発展させていくため、知事部局の関連部署と連携した学びの深化や、細分化された学科の大学科への統合等を検討
総合学科	多様な学びを選択できるよう、大学科を統合した総合学科の新たな設置を検討

【定時制・通信制課程】

- ・多様な学習ニーズに対応するため、全定通にとらわれない柔軟な学びの導入を検討（再掲）

■ 通学区域・学区外枠

- ・現行の3学区、学区外枠13%を維持、学級減等の状況を見ながら見直し

高校教育改革を加速！ 「改革先導拠点校」4校を申請します

いわゆる高校無償化とあわせて公立高校への支援の拡充を図るため、今年2月、文部科学省から「高校教育改革に関する基本方針(グランドデザイン)～2040年に向けた「N-E.X.T (ネクスト) ハイスクール構想」～」が公表されました。

※N-E.X.T ハイスクール…New Education, New Excellence, New Transformation of High Schools の略

このグランドデザインの実装に向け、都道府県における「高等学校教育改革実行計画」の策定や推進に先立ち、パイロットケースとなる先導的拠点を創設するための「産業イノベーション人材育成等に資する高等学校教育改革促進事業」(※別添参照)の公募が開始されました。

先月28日に開催した「熊本県総合教育会議」において、本県の改革先導拠点校の候補となる4校とその取組概要を公表しておりましたが、会議の中で出された意見も踏まえてブラッシュアップし、明日、正式に国に申請の運びとなりましたので、お知らせします。

記

1 改革先導拠点校（国への申請内容）

（1）アドバンスト・エッセンシャルワーカー等育成支援

①菊池農業高校：農業DXを推進できる「戦略的農業人材」育成の拠点

…将来の本県の農業を担う人材の育成のため、スマート農業を活用し、農業DXを推進できる「戦略的農業人材」を育成

②天草工業高校：実践力を備えた「地域共創型エンジニア」育成の拠点

…地域産業のDX化、社会インフラの維持、防災対応等を担い、地域で暮らし働き続けられる実践力を備えた「地域共創型エンジニア」を育成

（2）理数系人材育成支援

人吉高校：データサイエンスを活用した「新たな理数系人材育成モデル」の開発拠点

…データ分析を基に課題解決や意思決定につなげる「データサイエンス」の手法を用いて、半導体関連産業はもとより、農業・防災・医療等、産業高度化が急速に進む中で広く求められる「理数系人材」を育成

（3）多様な学習ニーズに応じた教育機会の確保

熊本高校：学習機会の制約を超えてつながる多様な学びの拠点

…小規模校における学習機会の制約を解消するための遠隔教育拠点を整備するとともに、多様な地域の高校生同士がネットワークを通じてつながり、地域課題をAIやデジタル技術の実装で解決する学びを提供

2 今後のスケジュール（予定）

・交付申請（今回）：令和8年5月15日

・採択発表 令和8年6月下旬頃

※採択結果を踏まえ、予算の範囲内で追加公募が行われる可能性あり。

熊本県教育委員会事務局 県立学校教育局
高校教育課 高校改革推進室
久多見（内57441）／葛西（内57446）
ダイヤルイン：096-333-2684

高等学校教育改革促進基金の創設 ～N-E.X.T. (ネクスト) ハイスクール 構想～

(参考) 文部科学省資料

別添



令和7年度補正予算額

2,955億円

※N-E.X.T. (ネクスト) ハイスクールとは、New Education, New Excellence, New Transformation of High Schools の略である。

「強い経済」を実現する総合経済対策 (令和7年11月21日 閣議決定) 抜粋

第2章「強い日本経済実現」に向けた具体的施策 第1節 生活の安全保障・物価高への対応 (6) 公教育の再生・教育無償化への対応 (教育無償化への対応)

いわゆる高校無償化と併せて公立高校や専門高校等への支援の拡充を図るため、政党間の合意に基づき、安定財源を確保した上で、交付金等の新たな財政支援の仕組みを構築することを前提に、国から2025年度中に提示される「高校教育改革に関するグランドデザイン 2040 (仮称)」に沿った緊要性のある取組等について、都道府県に造成する基金等により先行的に支援する。

課題

- 2040年には、産業構造や社会システムの変化を踏まえた労働力需給ギャップにより、地域の経済社会を支えるエッセンシャルワーカーの圧倒的不足、いわゆる理系人材の不足が懸念されるところであり、産業イノベーション人材の育成が重要。
- 少子高齢化、生産年齢人口の減少、地方の過疎化が一層深刻化(2040年には高校1年生が約36%減少)。現状でも約64%の市区町村において公立高校の立地が0又は1であることなどを踏まえ、地理的アクセスを踏まえた多様な学びの確保が重要。

①産業イノベーション人材育成等に資する高等学校教育改革促進事業 令和7年度補正予算額 2,950億円 支援期間：3年程度

各都道府県に基金を設置し、類型に応じた
高校教育改革を先導する拠点のパイロットケースを創出し、取組・成果を域内の高校に普及する。

事業内容

改革先導校の類型

アドバンスト・エッセンシャルワーカー等 育成支援

- 地域産業や社会・生活基盤を支える分野において、新技術を活用し、生産性の向上・高付加価値化の実現が求められている。
- 技術革新のスピードが加速する時代に適した課題解決能力の獲得に向け、**探究的・実践的な学びの積み重ねや深まりのある学び**を実現する。

理数系人材育成支援

- 未来成長分野においては、理系高等教育への進学者の割合の増加、高等教育での実践的な教育が求められている。
- 先進的な新たな知を生み出す力を育成するため、**理数的素養を身に付けつつ**、自ら問いを立て、解決する研究を行う高等教育を見据えた**文理融合の学び**を実現する。

多様な学習ニーズに対応した 教育機会の確保

- 少子化への対応においては、生徒の地理的アクセスの確保を図ることに留意しつつ、多様な人間関係の中で得られる学びを踏まえれば、**一定の生徒数の規模を確保した学びを提供することが必要**。
- 人口減少地域に、魅力ある学びの選択肢を増やすため、**地域の教育資源を活かした学びや遠隔授業を活用した学び**の提供を実現する。

学ぶ意欲のある高校生が、家庭の経済状況に左右されことなく、学習習慣の定着、学習時間の増加、学びへ向かう姿勢の確立ができるよう、放課後等を活用し、**学校と地域の連携による学力向上・学習支援のための取組**、探究活動の深化による**多様な進路に向けた支援**を行う。

- ・ 学科・コースの再編、学校設定科目の新設
- ・ 域内の教育環境向上に貢献する取組(遠隔授業、教員研修拠点等)
- ・ 高等教育機関・地域・産業界と連携、外部人材の登用
- ・ グローバル人材育成に向けた留学の派遣・受入に係る環境構築

②高等学校教育改革加速に係る伴走支援事業 令和7年度補正予算額 5億円

改革先導拠点の着実な実施にあたり、都道府県の進捗の確認・評価を行うとともに、類型ごとに、ノウハウの共有・専門家による支援を行う。

事業スキーム

文部科学省

基金造成経費を交付

都道府県

※都道府県事務費も措置

(担当：初等中等教育局参事官(高等学校担当) 付)

対象

- ①都道府県
- ②民間

補助率等

①10分の10

補助対象経費

- ①改革先導拠点の創出に係る経費(人件費、旅費、謝金、設備・施設整備費等)
- ②高校教育改革加速に係る伴走経費(人件費、旅費、謝金、備品・消耗品費等)