

# 施策評価（令和2年度）

施策評価調書

戦略1 秋田の未来につながるふるさと定着回帰戦略			
施策1-1 社会減の抑制に向けた雇用の場の創出、人材育成・確保			
幹事部局名	あきた未来創造部	担当課名	あきた未来戦略課
評価者	あきた未来創造部長	評価確定日	令和2年8月25日

## 1 施策のねらい（施策の目的）

女性や若者等の県内就職による人口の社会減の抑制を図るため、重点戦略2から6までの関連施策により、横断的に魅力ある雇用の場を県内に創出し、併せて、人材の育成・確保に取り組みます。

## 2 施策の状況

### 2-1 代表指標の状況と分析

施策の方向性(1)

代表指標①	年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
雇用創出数(人)	目標			2,493	2,600	2,772	2,985	
	実績	2,552	2,209	(2,334)	R2.10月判明予定			
	達成率			(93.6%)	—			
出典：県あきた未来戦略課調べ		指標の判定		(d)	n			
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	—	—	—	—		
		東北	—	—	—	—		
<ul style="list-style-type: none"> <li>最新の統計である平成30年度実績値は、29年度を125人上回る2,334人となり、目標値の93.6%に達している。</li> <li>令和元年度実績値は全体としては未判明であるが、雇用創出数目標値2,600人の約4分の1にあたる700人を目標としている「企業誘致等による雇用」については、企業誘致件数がバブル後最多の16件となったことで、前年度から大幅に増加し、887人（対前年度+315人）となることが判明している。そのほか、「起業・創業」で450人（対前年度▲34人）、「漁業分野」で13人（対前年度+3人）、「観光産業」で573人（対前年度+38人）の雇用創出が判明している。構成要素のうち、未判明の「成長産業（輸送機産業、医療福祉産業、情報関連等）」、「農業」、「林業」における雇用創出数が平成30年度と同程度で推移した場合には、全体として令和元年度目標値を上回ることが見込まれる。</li> </ul>								

#### ※ 指標の判定基準

「a」：達成率≥100% 「b」：100%>達成率≥90% 「c」：90%>達成率≥80%

「d」：80%>達成率 又は 現状値>実績値（前年度より改善） 「e」：現状値>実績値（前年度より悪化）

「n」：実績値が未判明

## 2-3 施策の取組状況とその成果（施策の方向性ごとに記載）

### （1）第4次産業革命に対応した産業構造の再構築等による女性や若者に魅力ある雇用の場の創出

#### 【あきた未来戦略課】

	指標	代表①
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 輸送機産業について、アドバイザーによる製造工程の改善指導や人材育成への支援、企業間のマッチング支援を行い、企業の競争力向上と受注機会の拡大を図っており、近年県内に進出した自動車関連企業と県内企業の間での取引が活発化している。また、産学官連携による航空機システム等の電動化技術に係る研究開発・人材育成について、令和元年度には新たに地方大学・地域産業創生交付金を活用した研究事業が採択され、取組が着実に進んでいる。</li> <li>・ 情報関連産業について、販路拡大につなげるため展示会出展等を行い8件の商談に繋がったほか、IoTやクラウド等を活用した商品開発に対する支援を行った。また、企業立地に対する支援（新規立地7件、事業拡大7件）を行い、雇用が31名増加した。</li> <li>・ IoTやAI等先進技術の県内企業への普及を図るため、導入事例等を学ぶセミナー（参加者延べ178名）やデータ収集技術の習得に向けたIoT技術研修会（参加者15名）を開催した。また、IoT技術の導入に関する相談対応（9件）を行ったほか、IoT等先進技術の導入モデルとなる企業の取組（2社）に対して支援を行い、企業の生産性や付加価値の向上を図った。</li> <li>・ 企業の経営基盤の強化を図るため、（公財）あきた企業活性化センターによる企業の各成長ステージに応じたきめ細かな支援や外部アドバイザーによる生産現場の改善活動等の取組を行った。また、県内企業の製品開発等を促進するため、産業技術センターにおいて、県内企業との共同研究、受託研究を実施した（共同研究70件&lt;+3件&gt;、受託件数5件&lt;△3件&gt;）。</li> <li>・ 事業承継を推進するため、事業承継ワーキンググループ構成員が中心となって事業承継診断を実施し、企業の支援ニーズを調査した（診断数1,182件）ほか、事業承継ネットワーク事務局主催による後継者向けの講座を県内2箇所で開催（受講者38名）しており、令和元年度の事業継承計画策定件数は、目標を上回る203件となった。</li> <li>・ 働き方改革を促進するため、企業経営者向けの啓発セミナー（参加数：75社）や実践講座（参加数：延べ35社）を開催し、県内企業の働き方改革の普及啓発を図ったほか、女性が働きやすい環境の実現に向けて、女性職員用トイレ、休憩室の整備などを行う企業に対して支援した。</li> </ul>		

### （2）県内産業を支える人材の育成・確保に向けた取組【あきた未来戦略課】

	指標	—
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ものづくりに必要な人材を育成するため、県内企業からのニーズを踏まえながら、実践型の設計技術者育成事業を実施した（研修実績延べ270件&lt;+137件&gt;、参加企業33者&lt;+13社&gt;）。</li> <li>・ ICT人材の育成・確保のため、ICT専門員（首都圏・東北地域各1名）を任命し県内ICT企業のPRを行ったほか、ICTに興味がある県内の高校生等を対象に、最先端分野に関する特別ゼミとして講演会やプログラミング実習を行った（講演会：参加者57名、プログラミング実習24名）</li> <li>・ 観光人材育成のため、観光施設・宿泊施設の従業員向けのホスピタリティ研修を実施したほか、SNSの活用術等を学ぶセミナーを開催し、情報発信に関するスキルアップを支援した。</li> <li>・ 建設人材を確保するため、「秋田県建設産業担い手確保育成センター」に配置した2名の担い手確保推進員が高校・企業訪問を行い採用に関する情報の収集・提供を行うとともに、建設企業が高校に出向いて行う出前説明会（15回&lt;+5回&gt;）や、将来を担う子どもとその保護者を対象とした「建設ふれあいフェア」の開催を通じて、仕事のやりがいや建設産業の魅力を発信した。また、高校生やAターン就職した若者の資格取得（2級土木・建築施工管理技士：合格者17名&lt;+2名&gt;）や、ICT技術習得のための研修（受講者：63名&lt;+2名&gt;）等に対して支援し、人材の育成に取り組んだ。</li> <li>・ 農林水産業の担い手を確保するため、首都圏等における農林水産業への移住就業希望者を対象に個別相談会を実施し、就業の情報に限らず暮らしに関する情報などを総合的に提供したほか、農業法人等における短期・中期のインターンシップ研修や農家民宿や農家レストラン起業に向けた体験研修を実施した（農業11名&lt;△5人&gt;、林業3名&lt;△4名&gt;、漁業2名&lt;△1名&gt;、農家民宿等体験研修14名&lt;+1名&gt;）。</li> <li>・ 介護・福祉人材を確保するため、求職者等に対する無料職業紹介や関係機関等と連携した就職相談の実施、就業希望者と求人事務所との面談や情報を提供する就職フェアを開催し採用に結びつけた（採用人数107名&lt;+13名&gt;）。また、介護従事者の処遇改善や人材育成等に積極的に取り組む10事業者を介護サービス事業所認証評価制度に基づき認証し、これまでの認証事業者の合計は45社となった。</li> <li>・ 高校生への専門教育の充実を図るため、農業及び工業高校7校に地元企業等の専門人材を非常勤講師として配置し、技術指導の充実を図った。また、航空機産業への関心を高めるため、専門高校2校（由利工業高校、小坂高校）において特別講義を実施したこと等により、航空機関連の進路を選択する生徒が前年度と比較して増加した。</li> </ul>		

### 3 総合評価結果と評価理由

総合評価	評価理由
<b>B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 代表指標の達成状況については、①「雇用創出数」は「n：未判明」であり、定量的評価は「N」。</li> <li>● 代表指標①に関しては、令和元年度実績値は全体としては未判明であるが、雇用創出数目標値2,600人の約4分の1にあたる700人を目標としている「企業誘致等による雇用」については、企業誘致件数がバブル後最多の16件となったことで、前年度から大幅に増加し887人（対前年度+315人）となることが判明している。そのほか、「起業・創業」で450人（対前年度▲34人）、「漁業分野」で13人（対前年度+3人）、「観光産業」で573人（対前年度+38人）の雇用創出が判明している。構成要素のうち、未判明の「成長産業（輸送機産業、医療福祉関連産業、情報関連産業等）」、「農業」、「林業」における雇用創出数が平成30年度と同程度で推移した場合には、全体として令和元年度目標値を上回ることが見込まれる。</li> <li>■ 代表指標の達成状況や施策の取組状況とその成果など総合的な観点から評価した結果、総合評価は「B」とする。</li> </ul>

●定量的評価：代表指標の達成状況から判定する。

「A」：代表指標が全て「a」、「B」：代表指標に「b」があり、「c」以下がない、「C」：代表指標に「c」があり、「d」以下がない

「D」：代表指標に「d」、「e」を含む。ただし、「E」、「N」に該当するものを除く、「E」：代表指標が全て「e」、「N」：代表指標に「n」を含む

●定性的評価：成果指標・業績指標の達成状況を踏まえた上で、施策の取組状況とその成果、外的要因等から判定する。

■総合評価：定量的評価を踏まえた上で、定性的評価を考慮して、総合的な観点から「A」、「B」、「C」、「D」、「E」の5段階に判定する。

### 4 県民意識調査の結果

質問文	若者にとって魅力的な働く場が確保されている。					
満足度	調査年度	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	R4 (H34)	前年度比
満足度	肯定的意見	2.3%	2.5%			+0.2%
	十分 (5点)	0.3%	0.3%			+0.0%
	おおむね十分 (4点)	2.0%	2.2%			+0.2%
	ふつう (3点)	23.5%	27.5%			+4.0%
	否定的意見	63.3%	59.2%			▲4.1%
	やや不十分 (2点)	24.6%	24.0%			▲0.6%
	不十分 (1点)	38.7%	35.2%			▲3.5%
	わからない・無回答	10.9%	10.8%			▲0.1%
平均点	1.88	1.97			+0.09	
調査結果の認識、取組に関する意見等						
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 5段階評価の満足度の平均点は「1.97」で、「ふつう」の3より1.03低かった。回答では「不十分」が最も多かった。「十分」と「おおむね十分」を合わせた割合は2.5%、「ふつう」は27.5%、「不十分」と「やや不十分」を合わせた割合は59.2%であった。また、「肯定的意見」と「ふつう」を合わせた割合は30.0%であった。</li> <li>○ 「不十分」又は「やや不十分」の理由や県に求める取組として以下のような意見があった。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・まだまだ就職口は少ないと思います。起業の推進や県外企業の誘致などを進めていく必要があると思います。(男性/40歳代/秋田地域)</li> <li>・若者の働く場所が少ない。働く場所が無いのでやむを得ず県外に就職する人が多い。(男性/70歳以上/秋田地域)</li> <li>・賃金が低く、福利厚生が整っていない職場が多いと思う。中小企業も大変と思うが、将来の事を考えると、首都圏に行ってしまうと思う。(女性/50歳代/秋田地域)</li> </ul> </li> </ul>						

※端数処理の関係で満足度の割合の合計は100%にならないものもある。

5 課題と今後の対応方針

施策の方向性	課題(施策目標達成に向けた新たな課題、環境変化等により生じた課題 など)	今後の対応方針(重点的・優先的に取り組むべきこと)
(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 輸送機産業への参入には、高いQCDレベルや国際認証の取得、技術力の向上等が必要であるが、対応できる県内企業は少ない。</li> <li>○ 再エネ海域利用法の施行により、洋上風力発電の事業化が進展する中で、建設工事やメンテナンスに加え、建設用部材や発電設備用部品の供給など関連産業の育成を望む声が高まっている。</li> <li>○ 県内企業において、IoT、AI等の先進技術を既に導入・活用している企業は19.0%にとどまっているほか、「導入予定のない企業」が32.0%、「導入・活用する方法がわからない企業」が34.0%にのぼっている。</li> <li>○ ICT等を活用したスマート農業技術については、実演会等でPRを図っているが、実演のみでは効果が見えづらく、農家による積極的な導入に直結していない。</li> <li>○ 「事業承継ネットワーク事務局」が取りまとめる事業承継診断の回答結果によれば、経営承継について多くの企業が事業所内承継を考えており、支援の必要性を感じていないが、実際の承継時には、事前の準備不足や被承継人とのコミュニケーション不足等により問題が発生するケースがある。</li> <li>○ 県内企業において、働き方改革の取組が徐々に進んでいるものの、小規模事業者の取組にばらつきが見られる。(県民意識調査で同様の意見あり)</li> <li>○ 女性に魅力ある雇用の場が少なく、若年女性の県外流出の要因の一つとなっている。</li> <li>○ 20～40歳代の若い世代の移住希望者から、就職に関する相談への対応の強化が求められている。</li> <li>● 県内には若者の働く場所が少なく、やむを得ず県外に就職する人が多い。起業の推進や企業誘致などを進めていく必要がある。(県民意識調査より)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 加工技術・品質管理・生産性の向上に向けたアドバイザーの派遣、中核人材をテーマにしたセミナーの開催、国際認証取得に向けた取組への支援等を引き続き進める。</li> <li>○ 風力発電におけるメンテナンスへの参入を支援するほか、部品供給・製造を目指し、大手事業者とのマッチングを支援するなど、洋上風力発電の展開を見据えた関連産業の県内事業者育成に向けた取組を進める。</li> <li>○ IoT等の先進技術に明るい人材を確保できるよう、企業の人材採用・育成を支援するほか、IoTの基礎セミナーや技術研修会により県内企業の導入意欲の向上を図り、IoT導入につながる案件を掘り起こしながら、IoT等の先進技術のトライアル導入や製造現場への実装を支援する。</li> <li>○ スマート農業技術については、引き続き、生産者へのPRに努めるとともに、費用対効果の検証を行い、導入指針の策定を進める。</li> <li>○ 商工団体等の各支援機関と連携を深めながら、優遇税制や金融支援といった国の事業を活用しつつ、秋田県の実情に合った潜在的な支援ニーズを掘り起こす活動を行っていく。</li> <li>○ 小規模事業者を中心に、各地域振興局に配置する人材確保推進員による企業訪問や事例集の配付等を行い、働き方改革に関する普及啓発を継続する。</li> <li>○ 女性の視点による新たなプロジェクト事業を実施するなど、女性の活躍を積極的に進める企業として選定したモデル企業の取組を支援するとともに、好事例を普及啓発し、県内企業の取組に波及させる。</li> <li>○ Aターンプラザ秋田での相談対応やAターンフェアの開催のほか、「あきた就職ナビ」の活用や、企業とのマッチング機会と移住情報を一体的に提供する移住・就業フェアの開催等により、Aターン就職のあっせんを強化する。</li> <li>● 起業に対する意識を醸成するため、幅広い層を対象にしたセミナー等を開催するとともに、起業時の初期投資等に対する支援を引き続き実施する。また、県の優遇制度や立地環境を企業に広くPRする活動を継続するほか、サプライチェーンの再構築に向けた企業の事業展開や設備投資をサポートしながら、新たな企業ニーズに対応した誘致環境の整備を進める。</li> </ul>

<p>(2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全国的にICT人材が不足する中、給与・待遇格差により、首都圏のICT企業等に県内の人材が流出する傾向がある。</li> <li>○ 県内企業の人手不足が深刻化している中、自社の取組や魅力を積極的に発信しようという意欲を持った企業が未だに少ない。</li> <li>○ 科学技術の進展や産業構造の変化等に伴い、必要とされる専門的な知識・技術も変化しており、高等学校において、教員の対応が難しくなっている。</li> <li>○ 建設業における新規高卒就職者の3年以内の離職率が5割程度に及んでいる。</li> <li>○ 地方移住への関心の高まり等を受け、移住者は増加傾向にあるが、農林水産業への就業は、農地、機械・施設の確保や関連資格の取得等が必要となり、技術習得にも時間がかかるため、就業先として選択する人は限られている。</li> <li>○ 看護職員については、絶対数が不足しているほか、今後、病院からの需要が減少し、介護保険施設等からの需要が増加すると見込まれるが、需要に合った就労の場の移行がなかなか進まない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多様な媒体で県内ICT企業に関する情報を発信するとともに、業界団体や教育機関とのワーキンググループを設置し、課題の共有や連携した取組を行うための体制を構築する。</li> <li>○ 人材確保におけるSNS活用の重要性や、どのような内容を発信することが必要なか等を実感してもらおうSNS利活用のためのセミナー・フォローアップを実施し、県内企業の情報発信に対する意欲喚起を図りながら、人材獲得力の向上を促進する。</li> <li>○ 新たに工業科の教員を対象とした、高度加工技術に係る研修や、教科「情報」等の教員を対象としたプログラミングに係る研修を行うなど、教員のスキルアップを図る。</li> <li>○ 若手社員のキャリアアップや処遇改善に関する研修を実施し、定着率の向上を図る。</li> <li>○ 農業においては、農業法人インターンシップ研修等を実施し、移住就農希望者の就業体験と農業法人とのマッチングにより雇用就農者の確保を図るとともに、就農後のフォローアップとして、技術指導や機械施設導入等、引き続きソフト・ハード両面を支援する。林業や水産業においては、短期・中期の体験研修を行い、県外からの移住を含めた多様なルートからの新規就業者の確保に取り組む。また、全国規模の移住フェア等に出展するほか、令和元年度に開設した農林水産業への移住就業者を確保するためのHPを活用し、特色ある研修メニューや住宅情報等をパッケージで掲載し、市町村や他部局と連携した情報発信を行う。</li> <li>○ 看護職員については、新人教育研修をはじめとする各種研修機会を提供するとともに、ナースセンター等による復職のための情報提供や、きめ細かな就業支援に対する取組を支援するほか、在宅医療従事者育成支援事業により、介護保険施設等の人材確保を進める。</li> </ul>
------------	--	--

※●は県民意識調査結果に関する課題と今後の対応方針

## 6 政策評価委員会の意見

自己評価の「B」をもって妥当とする。