

施策評価（令和2年度）

施策評価調書

戦略2 社会の変革へ果敢に挑む産業振興戦略			
施策2-4 産業人材の確保・育成と働きやすい環境の整備			
幹事部局名	産業労働部	担当課名	雇用労働政策課
評価者	産業労働部長	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）

県内産業の持続的な発展に向けて、若者や女性、高齢者など多様な人材の確保を図るとともに、社会のニーズや就業構造の変革に対応した産業人材の確保・育成を進めます。

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)(2)(4)

代表指標①	年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
成長産業等における雇用創出数(人)	目標			1,575	1,670	1,820	2,010	
	実績	1,691	1,355	(1,423)	R2.9月判明予定			
	達成率			(90.3%)	—			
出典:県産業政策課調べ		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"> 令和元年度の実績値は、内訳である「成長分野分（航空機、自動車、新エネ、医療福祉、情報関連）」の実績値が未判明であるため、全体として未判明だが、最新の統計である平成30年度実績値は、人材獲得競争の激化により「起業分」は減少（29年度：517人、30年度：484人）したものの、「成長分野分」の増加（29年度：276人、30年度：367人）や「企業誘致等分」の増加（29年度：562人、30年度：572人）に伴い、全体として68人の増加となった。 既に判明している令和元年度の「起業分」及び「企業誘致等分」を見ると、「起業分」は450人であり、対前年度比で減少した（▲34人）ものの、「企業誘致等分」は887人であり、誘致件数の増加等に伴い、対前年度比で大幅に増加した（+315人）。 							

施策の方向性(1)(2)(4)

代表指標②	年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
若者や女性等の働きやすい環境の整備に取り組む企業数(社)	目標			495	583	671	759	
	実績	330	434	575	725			
	達成率			116.2%	124.4%			
出典:県産業政策課調べ		指標の判定		a	a			
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"> 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数が前年度比で93社増加したことなどにより、目標値を大幅に上回った。 県による働き方改革に関する普及啓発、健康経営についての企業の意識の高まり等により、積極的に働きやすい環境の整備に取り組む企業が増加している。 							

※ 指標の判定基準

「a」：達成率 \geq 100% 「b」：100% $>$ 達成率 \geq 90% 「c」：90% $>$ 達成率 \geq 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

2-2 成果指標・業績指標の状況と分析

施策の方向性(1)(2)

成果・業績指標①		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
Aターン就職者数(人)	目標				1,000	1,050	1,150	1,300	
	実績		952	1,128	1,134	1,058			
出典:県雇用労働政策課調べ		達成率			113.4%	100.8%			
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"> 全国的に有効求人倍率は高水準で推移しており、令和元年度におけるAターンフェアへの出展企業数も堅調であり、特に県内会場における出展希望企業数が増加するなど、県内企業の採用意欲は高く、首都圏企業との人材獲得競争が厳しさを増している中、Aターン就職者数は目標を達成した。 								

施策の方向性(1)(2)(4)(6)

成果・業績指標②		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
県内大学生等の県内就職率(%)	目標				50.0	53.0	56.0	60.0	
	実績		45.9	42.2	45.3	42.6			
出典:秋田労働局「新規大学卒業業者職業紹介状況」		達成率			90.6%	80.4%			
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"> 首都圏を中心に県外企業からの求人が旺盛な状況が続いていることに加え、県外企業の採用選考が県内企業よりも早いことや条件が良いことなどがあり、ここ数年の県内就職率は概ね横ばいで推移している。 大学生等の県内就職の促進に向け、就活情報サイトによる県内企業情報の発信や合同就職説明会・面接会等の開催によるマッチング機会の提供を行ったものの、令和元年度の実績は42.6%となり、目標の53.0%に及ばなかった。 								

施策の方向性(1)(2)(5)(6)

成果・業績指標③		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
高校生の県内民間事業所就職率(%)	目標				69.6	71.3	73.0	74.7	
	実績		66.0	68.5	67.4	70.6			
出典:秋田労働局「新規高校卒業業者職業紹介状況」		達成率			96.8%	99.0%			
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	—	—	—	—			
		東北	5位	4位	5位	4位			
	<ul style="list-style-type: none"> 平成16年度(17年3月卒)以来15年ぶりに70%を超えたが、目標は達成できなかった。 早期求人要請活動等の成果による早い段階での地元求人増加や、就職支援員による求人開拓、学校独自又は各地域振興局や商工会議所等との連携による地元企業等の説明会を行う高校の増加等により、県内就職希望者の割合が高まった。 各校の教員、就職支援員及び職場定着支援員による県内就職・職場定着の活動等により、県内就職希望者を着実に就職決定につなげている。 								

施策の方向性(3)

成果・業績指標④		年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	備考
県内建設業に就職した新規高校卒業業者数(人)	目標				180	190	200	210	
	実績		160	142	172	131			
出典:秋田労働局「新規高校卒業業者職業紹介状況」		達成率			95.6%	68.9%			
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"> 「秋田県建設産業担い手確保育成センター」において、建設産業団体、教育機関、訓練機関等と連携して、建設産業に係る広報等に取り組んでいるものの、少子化や人手不足を背景にした人材獲得競争の激化等に伴い、目標を大幅に下回った。 								

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) 多様な人材の活躍を可能にする「働き方改革」の促進と県内就職支援

【雇用労働政策課、地域産業振興課、健康づくり推進課、移住・定住促進課】	指標	代表①②、成果①～③
<ul style="list-style-type: none"> 企業内で働き方改革を推進する職場リーダーの養成講座を開催したほか、養成講座参加企業の自主的な取組を支援するための社労士等の専門家派遣、事例発表会の開催や事例集の作成等を行った（養成講座・派遣：3テーマ×3回・参加企業13社、発表会：参加人数55名、事例集：1000部作成）。 女性職員用トイレ、休憩室の整備など、女性が働きやすい職場環境整備の取組に対し助成した（3件<△8件>）。 県内企業の健康経営に関する取組を支援するため、新たに秋田県版健康経営優良法人認定制度を設けた（認定法人数32法人）。 Aターンプラザ（東京事務所内）における職業紹介・相談対応に加え、Aターンフェアを開催したほか、県内就職希望者と県内企業のマッチング機能を強化した新たなAターンシステムを活用し、Aターン就職支援を行った。 		

(2) 社会のニーズや就業構造の変革に対応した産業人材の確保・育成

【雇用労働政策課、地域産業振興課、デジタルイノベーション戦略室】	指標	代表①②、成果①～③
<ul style="list-style-type: none"> 在職者向け職業訓練（延べ547人の受講）、認定職業訓練（6団体による普通課程9訓練科、13団体による短期課程112コース）、委託訓練（離職者等496名、障害者15名の受講終了）を実施した。 新たなものづくり時代を見据えながら、県内企業からのニーズを踏まえ、実践型の設計技術者育成事業を実施し、ものづくりに必要な人材を育成した（研修実績延べ270件<+137件>、参加企業33社<+13社>）。 I C T専門員（首都圏・東北地域各1名）による県内I C T企業のPRを行った（学生等接触数1,346名<+196名>）。 I C Tに興味がある県内の高校生等を対象に、A IやVRなどI C Tの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実施した（参加者：講演会57名<△65名>、プログラミング実習24名<+8名>） 		

(3) 建設人材の確保・育成【建設政策課】

【建設政策課】	指標	成果④
<ul style="list-style-type: none"> 「担い手確保育成推進員」2名を配置し、足繁く高校・企業訪問を行い、建設企業に対して新規高卒者を確保するためのノウハウなど必要な情報を提供した（高校訪問回数：146回<△30名>、協会・企業等訪問：101回<△15回>）。 建設企業が高校に出向き、仕事のやりがいや、地元で働くことのメリットなどを紹介する「建設企業出前説明会」を開催（15回<+5回>）し、企業と高校生のマッチング機会を創出したほか、新たに子どもたちに建設産業の魅力を伝える「建設ふれあいフェア」を開催し、将来を担う子どもとその保護者に「新しい建設産業」の姿をPRした。 地域や業界単位での「女性部会」の設立を支援し、新規女性入職者の確保や能力向上等に向けた独自の取組を促進したほか、新たに地域や業種の垣根を越えた全県規模の「あきた建設女性ネットワーク」（H30.10設立）が各地域の女性ネットワークをつなぎ合わせるとともに、多様な建設産業との交流に努めた。 高校生や建設企業にAターン等により就職した若者を対象に、2級土木・建築施工管理技士の「資格取得試験対策講座」を開催し、人材育成に取り組んだ（受講者40名<△4名>／合格者数17名<+2名>）。 産官連携により全国随一の建設I C T研修拠点「i-Academy恋地」を整備するとともに、建設I C T総合研修の開催によるI C T活用人材の育成を支援した（研修受講者63名<+2名>）。 建設産業団体による担い手の確保・育成を図る創意工夫ある自主的な取組に対して「建設産業担い手確保育成支援事業（補助金）」により支援し、建設産業の魅力発信や就業者のキャリアアップを促進した（採択7事業<△1事業>）。 		

(4) きめ細かなサポートによる大学生等の県内定着・回帰促進

【移住・定住促進課、高等教育支援室】

指標 代表①②、成果②

- ・首都圏の県出身学生等に対し就職支援情報等を提供するため、東京事務所に「あきた学生就活サポーター」2名を配置し、大学訪問による情報提供や学生相談対応を行った（大学訪問97回<+16回>、学生相談対応延べ903人<+335人>）。
- ・県内外学生への県内企業等の情報発信として、秋田県就活情報サイト「KocchAke!（こっちゃけ）」を運営するとともに、秋田県就活情報総合誌を作成・配布した（サイト登録企業数：平成31年3月末 553社→令和2年3月末628社、総合誌作成数4,000部）ほか、「秋田GO!EN（ご縁）アプリ」による就職情報の提供を行った。
- ・「アキタインターンシップセンター」を設置し、県内外の大学生の県内企業へのインターンシップの促進を図った。（参加学生19人<△17人>、受入企業15社<△11社>）
- ・秋田への回帰・定着を意識させるため、大学生等を対象に、業界研究セミナーや企業見学バスツアーを行うとともに、保護者向け就活サポート講座を開催した。（セミナー2回、バスツアー2回、保護者向けサポート講座1回）。
- ・女子学生の秋田でのキャリアプランの形成に向けた意識を醸成するため、県内企業で活躍する女性社員を「あきた女子活応援サポーター」に任じ、女子学生との交流会を実施した（6回開催<+2回>、参加者数56人<+16人>）
- ・学生の職業観の育成や学生と県内企業のマッチングを図るため、大学、短大、専修学校等の学生と県内企業が一堂に会する企業面接会や業界研究会等を開催した（合同就職面接会：秋田で2回開催、企業・大学等合同就職協議会：1回開催、業界研究会：1回開催）。
- ・親子で県内就職を考える機会を提供するため、大学生等と保護者に向けた県内就職情報誌の作成・配付を行った（進学予定の高校3年生5,895名、大学2・3年生8,127名）。
- ・県内大学では、地域経済団体や企業と連携し、大学生に早い段階から県内企業への関心を持ってもらうため、主に1・2年生を対象とした職場観察型1日インターンシップ（ジョブシャドウイング）を実施するなど、学生と県内企業のマッチングの機会拡大に取り組んだ。
- ・私立大学、短期大学、専門学校等が県内企業と連携して実施する即戦力となる人材の育成に向けた取組や、インターンシップなど学生の県内就職を促進する取組等に対し助成した（9件）。

(5) 的確な情報提供をベースにした高校生の県内定着促進

【移住・定住促進課、教育庁高校教育課】

指標 成果③

- ・高校生に早い段階から県内企業や仕事に対する理解を深めてもらうため、全校において、高校1年生向けに職場見学会や経営者講話（学校独自の取組を含む）を実施するとともに、全地域振興局において、高校2年生向けに企業説明会を開催した。
- ・就職支援員（29名）、職場定着支援員（4名）を県立高校へ配置し、生徒や保護者、教員に対して、地元企業の情報提供を行った。また、全ての県立高校で地域に根ざした企業を就職支援員が紹介する「ふるさと企業紹介」を実施した。
- ・就職情報ネットワーク会議（県内3地区毎に年3回開催）には、各校の担当者や、労働局、ハローワーク、地域振興局、移住・定住促進課が参加し、各校の就職状況だけでなく、各地区の県内企業における求人情報、県の施策等について情報の共有を行った。
- ・就職支援員や職場定着支援員による就職情報ネットワークを活用した求人情報の共有と離職防止に向けた支援等の取組により、県内就職者の一年後の離職率は大幅に下がった。（6.2%<△1.9%>）

(6) 地元企業等とのネットワークを生かした、社会の要請に応える専門教育の充実

【教育庁高校教育課】

指標 成果②③

- ・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、農業機械に関する指導や、铸造等の技術指導の充実を図った。
- ・航空機産業人材育成事業において、専門高校2校（由利工業高校、小坂高校）で県内専門人材による特別講義を実施したほか、県内企業や県産業技術センターによる技術研修への協力体制整備を推進した。また、2名<+1名>が県内の航空機関連企業に就職した他、2名<+2名>が県外の航空機関連企業に就職し、1名<+1名>が県外大学の航空宇宙学科に進学するなど、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えている。
- ・情報関連産業人材育成事業において、専門高校3校（大館国際情報学院高校、仁賀保高校、大曲工業高校）の実習や課題研究の実技に伴う授業に県内企業の専門人材を派遣し、情報関連企業で求められる情報活用能力の育成を図った。受講した61名<+3名>の生徒のうち2名<+1名>が県内の情報関連企業に就職し、13名<+10名>が県内外の情報系大学に進学するなど、情報関連の進路を選択する生徒が前年度と比較して増えている。
- ・農業関係の学科や系列をもつ6高校で教員のJGAP指導員資格取得を推奨し、農林水産部と連携して研修会を実施（2回）した結果、教員17名<+11名>がJGAP指導員の資格を取得した。

3 総合評価結果と評価理由

総合評価	評価理由
B	<ul style="list-style-type: none"> ● 代表指標の達成状況については、①「成長産業等における雇用創出数」は「n：未判明」、②「若者や女性等の働きやすい環境の整備に取り組む企業数」は「a」判定であり、定量的評価は「N」。 ● 代表指標①に関しては、判明済みの令和元年度の「起業分（450人）」及び「企業誘致等分（887人）」の合計（1,337人）のみで目標値の80%に達している（平成30年度は67%）。これに、参考値として平成30年度の「成長分野分（367人）」を加えると1,704人となり、令和元年度目標値（1,670人）を上回る水準（対前年度比+281人、+20%）となる。 ● 少子化や人手不足による全国的な人材獲得競争の中、成果・業績指標②「県内大学生等の県内就職率」が伸び悩んでいるものの、成果・業績指標①「Aターン就職者数」は目標を達成したほか、成果・業績指標③「高校生の県内民間事業所就職率」が15年ぶりの高い水準となるなど、産業人材の確保に向けた取組の成果が現れ始めている。 ■ 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。

● 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		産業人材の確保・育成が進んでいる。					
		調査年度	R1 (H31)	R2 (H32)	R3 (H33)	R4 (H34)	前年度比
満足度	肯定的意見		3.0%	4.4%			+1.4%
	十分	(5点)	0.3%	0.5%			+0.2%
	おおむね十分	(4点)	2.7%	3.9%			+1.2%
	ふつう	(3点)	28.9%	31.8%			+2.9%
	否定的意見		42.0%	37.3%			▲4.7%
	やや不十分	(2点)	23.7%	21.3%			▲2.4%
	不十分	(1点)	18.3%	16.0%			▲2.3%
	わからない・無回答		26.2%	26.5%			+0.3%
平均点			2.23	2.34			+0.11

調査結果の認識、取組に関する意見等

- 5段階評価の満足度の平均点は「2.34」で、「ふつう」の3より0.66低かった。回答では「ふつう」が最も多かった。
「十分」と「おおむね十分」を合わせた割合は4.4%、「ふつう」は31.8%、「不十分」と「やや不十分」を合わせた割合は37.3%であった。また、「肯定的意見」と「ふつう」を合わせた割合は36.2%であった。
- 「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。
 - ・ 優秀な人材が流出、もしくは地元、地域に帰ってこない。外で育成されそのまま外で活躍しているのが問題。（性別不明／年代不明／居住地域不明）
 - ・ 優秀な人材はやはり県外に出る人が多く、県内に残る優秀な人材が少ない中で、自社内での人材育成が一番大切なこととは思いますが、中小企業にとってそのような余裕と部署等を置くのは、現実には無理だと思います。（男性／50歳代／北秋田地域）
 - ・ 専門的な知識を学べる場所が少ない。これでは若者定着に繋がらないと思う。既存の学校で学べる種類を増やすとか、新たに開設してあげたりすることが必要だと思う。（女性／20歳代／平鹿地域）

※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"> ○ 県内企業における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。 ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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・就業フェアを開催するなど、Aターン就職のあっせんを強化する。
(2)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ● 県外へ就職する人が多く、県内に残る優秀な人材が少ない中、企業において人材を育成していくことが重要。一方で、中小企業では余裕がない会社も多い。(県民意識調査より) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ● IoT、AI等の技術革新に関わる人材育成や企業ニーズに応じた技術力強化のための研修、職業訓練などを引き続き行う。また、働き方改革を推進し、多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組む。
(3)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規高校卒業者の県内建設業への就職者数は、少子化や人手不足を背景とした人材獲得競争の激化等に伴い減少傾向にある。 ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新卒者の県内建設業への就職を促進するため、工業高校等のもとより、普通高校や実業高校においても建設企業出前説明会を開催してマッチングを強化し、県内建設業への入職増加を図る。 ○ 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。
(4)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 県外在住の本県出身大学生等の県内就職を促進するためには、県内企業の基本情報や採用情報、県が行う就活イベントの開催情報、県内就職支援情報等を届けることが必要であるが、十分に情報が行き届いている状況にはなっていない。(県民意識調査で同様の意見あり) ○ 県内大学等では、理系学生の県内就職率が低い状況にあるが、県内企業に関する十分な情報を持たないまま、大学等で学んだことを生かせる就職先として県内企業を選択肢から除外し、県外就職を選択する学生が見られる。(県民意識調査で同様の意見あり) ○ 新型コロナウイルス感染症の拡大により、民間、大学及び県による合同就職説明会等が相次いで中止となるなど、令和3年3月卒業予定の大学生等の就職活動に影響が出ている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 東北や新潟など、本県出身学生の多い地域において、大学キャンパス等を会場とした企業説明会を開催する。また、首都圏等に在住する本県出身学生に対し、就職支援協定締結大学等への訪問を行い、県内企業情報や就活イベント情報などを提供するとともに、あきた学生就活サポーターが学生からの相談対応を行う。併せて、大学生等と保護者に向けた県内就職情報誌を配付し、保護者にも県内企業情報等を届けることにより、親子で県内就職を考える機会を提供する。 ○ 学生が低年次から県内企業をしっかりと意識することができるよう、県内大学においては、企業面談会やインターンシップ、ふるさと教育を進めるとともに、県は、大学等が行う県内企業と連携した取組や、学生に対する情報発信の取組を引き続き支援する。 ○ 県内企業に対し、県就活情報サイト「KocchAke!(こっちゃけ)」を通じた企業情報や採用情報の積極的な発信を働きかけるとともに、就活に関するオンライン相談体制の整備やWEB合同就職説明会等を開催するなど、就職活動が困難な状況にある大学生等へのサポートを強化する。

(5)	<p>○ 高校生、保護者、教員の県内企業に対する理解が少しずつではあるが進んでいるものの、県内就職率は目標に達していない状況である。</p> <p>○ 本県の高校卒業者の3年後の離職率（平成28年3月卒業生：34.4%）は、全国平均（同：39.2%）を下回ったものの、依然として高い水準にある。</p>	<p>○ 職場見学会や企業説明会など高校生が地元企業を知る機会を充実するとともに、県就活情報サイト「KocchAke！（こっちゃけ）」内の高校生ページの活用について生徒及び教員に働きかける。また、就職支援員や職場定着支援員が地元企業を訪問して情報収集し、きめ細かな進路支援を引き続き行うとともに、学校や地域振興局を会場として行う地元企業等の説明会に、生徒のほか保護者や教員の参加を呼びかけ、県内就職への理解を深める。</p> <p>○ 離職防止のためのセミナー等を実施し、定着支援の取組を進めるとともに、就職支援員や教員が、卒業生が就職した県内企業を積極的に訪問し、卒業生と面談するなどフォローアップを行う。また、離職者のうちどれくらいの割合が県内や県外に再就職しているかなどの実態の把握、離職者への県内再就職に必要な求人情報の提供等に努める。</p>
(6)	<p>○ 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、教員の対応が難しくなっている。</p>	<p>○ 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、全県的な規模で教員のスキルアップを図る。</p>

※●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。