

施策評価（令和3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3年8月26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

代表指標①	年度	現状値 (H28)	H29	H30	R1 (H31)	R2 (H32)	施策の方向性(1)	
							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)	(2,614)	R3.10月判明予定		
	達成率			(93.6%)	(100.5%)	—		
出典: 県あきた未来戦略課調べ	指標の判定			(d)	(a)	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"> 最新の統計である令和元年度実績値は、平成30年度を280人上回る2,614人となり、目標値の100.5%となった。 令和2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2,772人の約4分の1にあたる800人を目標としている「企業誘致等による雇用」については、企業誘致件数が元年度から大幅に減って5件となったことで、前年度から減少し、474人（対前年度比△413人）となることが判明している。そのほか、「起業・創業」で488人（対前年度比+38人）、「漁業分野」で11人（対前年度比△2人）、「観光産業」で298人（対前年度比△275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元年度と同程度で推移した場合には、全体として2年度目標値を下回ることが見込まれる。 								

※ 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

2-3 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"> ・【輸送機産業の成長促進】新型コロナウイルス感染症の拡大の影響があるものの、アドバイザーによる製造工程の改善指導や人材育成・確保支援、企業間のマッチング支援等を行い、企業の競争力向上と受注拡大を図っており、近年県内に進出した自動車関連企業と県内企業とのサプライチェーンの構築による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、引き続き、地方大学・地域産業創生交付金を活用した取組が着実に進んでいる。 ・【情報関連産業の振興】新型コロナウイルス感染症の拡大の影響から対面でのPRが難しい中、販路拡大につなげるため展示会出展支援を行い4件の商談につながったほか、IoT（カメラ）を活用した健康観察記録を行うソフトウェアの開発等について助成を行った。また、企業の立地に対する支援（新規立地9件、事業拡大7件）を行い雇用が14名増加した。 ・【技術イノベーションの創出】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308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29名）を開催した。また、IoT技術の導入に関する相談対応（4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（3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。 ・【経営基盤の強化】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98件<+28件>、受託件数6件<+1件>）。 ・【事業継承の推進】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1,754件<+572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オンラインで開催（受講者延べ43人）したが、令和2年度の事業継承計画策定件数は165件であり、目標数（200件）には至らなかった。 ・【働き方改革の促進】働き方改革のさらなる促進と浸透を促進するため、行政機関、商工団体等による連携会議において、支援策や県内先進事例についての情報共有、現状や課題等についての意見交換を行った。また、結婚や出産等で離職するなどして、現在積極的な就職活動を行っていない女性を対象に、セミナーや合同就職説明会等を開催し、女性の新規就業を支援した（本事業により新たに就職した女性73人<+36人>）。 	
<p>＜新型コロナウイルス感染症の影響＞</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・【輸送機産業の成長促進】新型コロナウイルス感染症の拡大により、受注減少や業績悪化による一時帰休を実施するなどの影響がでていたが、自動車産業は8月以降に中国、北米需要の回復により一部企業は持ち直しの動きが見られている。 ・【情報関連産業の振興】対面での展示会の開催が見送られるケースが多く、出展の補助申請があった販路拡大支援の案件のうち、2件が申請取り止めとなっている一方で、非接触に関する商品については、ニーズが高まっており、商品開発が行われている。 ・【技術イノベーションの創出】非接触・非対面での働き方への関心が高まっていることに加え、製造業の生産現場における業務改善にIoTを活用した作業工程の見える化や遠隔管理といったデジタル化全般におけるニーズが増加している。 ・【経営基盤の強化】感染拡大期には、県外在住のアドバイザーが来県できず、改善指導及び普及指導の実施を見送った。 ・【働き方改革の促進】募集等により県民が参加できるセミナー等は、対面方式を避け、オンラインにより実施した。 	

(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

—

- ・【産業人材の確保】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、実践型の設計技術者育成事業を実施した（研修参加者数延べ241人△29人）、参加企業35社〈+10社〉）。
- ・【同上】ICT人材の育成・確保のため、引き続きICT専門員（首都圏・東北地域各1名）による県内ICT企業のPRを行ったほか、新たに県内機関・企業等でワーキンググループを設置し、情報関連産業・製造業を対象としたアンケートの実施を通して県内企業が求めるICT人材像や育成方針を検討した（4回）。
- ・【観光人材等の育成】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、コロナ禍に対応したオンライン観光を活用した情報発信等についてのセミナーを開催し、情報発信に関するスキルアップを支援した。
- ・【建設人材の確保】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（13回△2回）や、将来を担う子どもとその保護者を対象とした「オンライン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19名〈+2名〉）や、ICT技術習得のための研修（受講者：26名△37名）等に対して支援し、人材の育成に取り組んだ。
- ・【新規就農者の確保】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、個別相談会やオンライン相談会を実施し、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、農業法人等でのインターンシップ研修や農家民宿、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、林業2名△1名）、漁業0名△2名（県外研修生の受入見送りのため）、農泊ビジネス起業実践研修3名△1名）。
- ・【医療人材の育成・確保】地域医療を支える医療人材の育成・確保をするため、これまで修学資金を貸与した者のうち、知事が勤務病院を指定できる医師については、「あきた医師総合支援センター」が調整した上で、勤務先として小児科、産婦人科など19科を指定し、医師偏在の解消に取り組んだ（47人〈+5人〉）。また、高度な看護技術を持つ看護師の配置を進めるため、認定看護師の養成を図る医療機関等に助成した。
- ・【専門教育の充実】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6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を行った。また、航空機産業への関心を高めるため、専門高校4校において特別講義のほか、そのうち1校を対象に地元航空機関連企業3社での技術研修を実施した。

<新型コロナウイルス感染症の影響>

- ・【産業人材の確保】学生等との接触機会が減少したため、説明会などをオンライン開催に切り替えて実施した。
- ・【建設人材の確保】担い手確保推進員による学校や企業等への訪問、建設ICT総合研修等については、感染拡大の影響を受け、訪問回数の削減や中止、開催形式の変更を余儀なくされた。
- ・【新規就農者の確保】感染拡大の影響を受け、研修等の開催形式の変更や対象者の限定、事業の中止があった。

3 総合評価結果と評価理由

総合評価	評価理由
E	<ul style="list-style-type: none"> ● 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」。 ● 代表指標①に関しては、令和2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2,772人の約4分の1に当たる800人を目標としている「企業誘致等による雇用」については、企業誘致件数が元年度から大幅に減って5件となったことで、前年度から減少し、474人（対前年度比△413人）となることが判明している。そのほか、「起業・創業」で488人（対前年度比+38人）、「漁業分野」で11人（対前年度比△2人）、「観光産業」で298人（対前年度比△275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元年度と同程度で推移した場合には、全体として2年度目標値を下回ることが見込まれる。 ■ 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「E」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	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%	2.4%		△0.1
	十分 (5点)	0.3%	0.3%	0.4%		+0.1
	おおむね十分 (4点)	2.0%	2.2%	2.0%		△0.2
	ふつう (3点)	23.5%	27.5%	26.3%		△1.2
	否定的意見	63.3%	59.2%	60.7%		+1.5
	やや不十分 (2点)	24.6%	24.0%	27.2%		+3.2
	不十分 (1点)	38.7%	35.2%	33.5%		△1.7
	わからない・無回答	10.9%	10.8%	10.5%		△0.3
平均点	1.88	1.97	1.98		+0.01	
調査結果の認識、取組に関する意見等						
<p>○ 5段階評価の満足度の平均点は「1.98」で、「ふつう」の3より1.02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2.4%、「ふつう」は26.3%、「不十分」と「やや不十分」を合わせた割合は60.7%であった。また、「肯定的意見」と「ふつう」を合わせた割合は28.7%であった。</p> <p>○ 「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者がやりたいと思う職種、職場が少ないという意味では魅力的な働く場は少ないと思ってしまう。給料も低いのでなおさら魅力が減る。（女性/30歳代/山本地域） ・企業が魅力を伝えられるように高校や大学での説明会の開催を活発にしてほしい。さらに、中学生にも秋田の企業を知ってもらえる機会を増やしてほしい。（男性/20歳代/由利地域） ・中小企業等は若者の採用に積極的に取り組んでいる様子が伺えるが、働き方改革への対応やI o T、A Iの導入など若者に魅力的な働き方や環境の整備の実現は、日常業務で手が一杯で難しいと思う。（女性/30歳代/秋田地域） 						

※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"> ○ 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。 ○ 再エネ海域利用法に基づく事業者選定のための公募が国により進められ、発電事業が具体化していく中で、建設工事やメンテナンスに加えて、県内企業による建設用部材や発電設備用部品の供給などが可能となるような関連産業の育成を望む声が高まっている。 ○ 各分野の県内企業においてはICTの活用が浸透しておらず、一部、優良な事例は存在するものの、IoT、AI等の先進技術の導入は限定的である。(県民意識調査で同様の意見あり) ○ 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。 ○ 秋田県内企業経営者の若返りが進んでいないことから、平均年齢は依然高い水準が続いており、事業承継計画等の策定を後押しし、円滑な事業承継に対する支援を望む声が多い。 ○ 県内企業による働き方改革の取組事例集の作成・配付などにより、推進を図っているものの、小規模事業者の取組にばらつきが見られる。 ○ 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ほか、女性の個性と能力が十分に生かされていない。 ○ 20～40歳代の若い世代の移住希望者の多くが企業への就職を希望しており、就職に関する相談が多い。 ● 若者がやりたいと思う職種、職場が少ないという意味では魅力的な働く場は少ないと思ってしまう。給料も低いのでなおさら魅力が減る。(県民意識調査より) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、中核人材を対象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。 ○ 県内企業による風力発電メンテナンスへの参入を引き続き支援するほか、部品供給・製造を目指した大手事業者とのマッチング支援を強化するなど、今後の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。 ○ ICT基礎研修や技術研修会の実施により、IoT等の先進技術について県内企業の導入意欲の向上を図り、先行事例を創出するとともに、セミナーやウェブサイト等による先進技術及び事例の情報共有、IoT等のトライアル導入による製造現場等への実装を支援する。 ○ 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、効果の高い技術の導入を推進していく。 ○ 国事業を委託されている、事業承継・引継支援センターと連携し、事業者毎に、第三者承継やM&Aも含め最適な事業承継支援が行われるよう、中小企業支援ネットワークの活動を強化していく。 ○ 秋田労働局や秋田働き方改革推進支援センターなど関係機関との連携により、小規模事業者を中心とした働き方改革の普及啓発を継続する。 ○ 女性の視点による新たなプロジェクト事業に取り組むなど、女性の活躍を積極的に進める企業として選定したあきた女性活躍チャレンジ企業の取組を支援し、その取組事例の紹介や意見交換の場を提供することにより、企業経営者の意識改革を進めながら県内企業への普及を図る。 ○ 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に加え、「あきた就職ナビ」の更なる活用を図るほか、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。また、大手転職情報サイトに広告を掲載するとともに、Aターン求職者にダイレクトメールを送信する。 ● 成長が期待されるカーボンニュートラル、デジタル化などの分野の企業誘致や県内企業の参入を一層促進し、研究・開発職などの賃金水準の高い雇用の創出と共に、中小企業の生産性向上による賃金等の改善を目指す。

<p>(2)</p> <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。 ○ 人口減少等により人手不足が顕在化しているが、自社の取組や魅力など、人材確保に向けた情報発信が不足している。 ○ 科学技術の進展や産業構造の変化等に伴い、地元企業等が生徒に求める専門的な知識・技術が変化しており、指導する教員に必要とされる能力も高度化している。 ○ 新規高校卒業者の県内建設業への就職者数は、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響による県内回帰が期待されるものの、少子化や人手不足を背景とした人材獲得競争の中で大幅な増加は見込めない。 ○ 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。 ○ 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、介護保険施設や社会福祉施設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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響から、ワーケーションを含めた働き方の多様化への対応や、地方で就職を希望する人材に向けて、多様な媒体を活用した県内ICT企業等の情報発信を強化する。 ○ 自社製品の開発や働き方改革の推進など魅力ある取組を行っている企業を首都圏の若者視点で取材し、SNS等の活用などにより、企業の取組の発信に力を入れていく。 ○ 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更に充実させ、全県規模での教員のスキルアップを図る。また、「課題研究」等の実施において、地元企業等との連携を図り、生徒が高度な技術を学ぶ機会を創出する。 ○ 新卒者の県内建設業への就職を促進するため、工業高校等とはもとより、普通高校においても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に努める。 ○ 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等を引き続き実施していく。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。 ○ 看護職員については、県看護協会や病院等と連携しながら、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サポートするほか、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。
--	---

※●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「E」をもって妥当とする。