

施策評価（令和3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3年8月26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

代表指標①							施策の方向性(2)	
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)	(1,641)	R3.9月判明予定		
	達成率			(90.3%)	(98.3%)	—		
出典:県産業政策課調べ		指標の判定		(d)	(d)	n		
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	—	—	—	—		
		東北	—	—	—	—		
	- 令和2年度の実績値は、内訳である成長分野（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、最新の統計である元年度実績値は、人材獲得競争の激化により、起業による雇用数（30年度：484人、元年度：450人）や成長分野における雇用数（30年度：367人、元年度：304人）の減少があったものの、企業誘致等による雇用数（30年度：572人、元年度：887人）の増加に伴い、全体として218人の増加となった。 - 既に判明している令和2年度の実績値を見ると、起業による雇用数は488人であり、対前年度比で増加した（+38人）ものの、企業誘致等による雇用数は474人であり、元年度の大型雇用型の企業誘致による突出した雇用増の反動がみられ、対前年度比で減少した（△413人）。							

代表指標②							施策の方向性(1)	
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	926		
	達成率			116.2%	124.4%	138.0%		
出典:県産業政策課調べ		指標の判定		a	a	a		
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	—	—	—	—		
		東北	—	—	—	—		
	- 指標の内訳の一つである「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数」が対前年度比で129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」： $100\% > \text{達成率} \geq 90\%$ 「c」： $90\% > \text{達成率} \geq 80\%$

「d」： $80\% > \text{達成率}$ 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)	
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	1,120		
出典:県雇用労働政策課調べ		達成率			113.4%	100.8%	97.4%		
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	－	－	－	－	－		
		東北	－	－	－	－	－		
	・ 全国的に有効求人倍率は低下傾向にある中、令和2年4月以降、本県では全国を上回る水準が続いており、Aターン就職支援サイト「あきた就職ナビ」の有効登録者数は増加傾向にあるほか、Aターンフェア等の就職イベントのオンライン開催による県内企業の参加数も堅調に推移していることから、2年度のAターン就職者数は、前年度よりも増加したが、就職面接に有効な対面型のAターンフェア（6回）が新型コロナウイルス感染症の影響により中止となったこと等から、目標値を若干下回った。								

						施策の方向性(1)(4)			
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	46.7		
出典:秋田労働局「新規大学卒業者職業紹介状況」		達成率			90.6%	80.4%	83.4%		
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	—	—	—	—	—		
		東北	—	—	—	—	—		
	- 県内大学の大学生に対して、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て、県就活情報サイト「kocchAke!（こっちゃけ）」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結果、令和2年度の実績は、前年度の実績を上回ったものの、目標には及ばなかった。								

						施策の方向性(1)(5)			
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	75.4		
出典:秋田労働局「新規高校卒業者職業紹介状況」		達成率			96.8%	99.0%	103.3%		
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	3位		
	- 秋田労働局における統計開始（令和元年度（令和2年3月卒））以来最高の75.4%となった（対前年比+4.8%）。 - 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の増加や、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者数 (人)		目標			180	190	200	210	
		実績	160	142	172	131	152		
出典：秋田労働局「新規高校卒業者職業紹介状況」		達成率			95.6%	68.9%	76.0%		
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	順位等	全国	－	－	－	－	－		
		東北	－	－	－	－	－		
	・ 「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情報発信等に取り組んできたものの、少子化、人手不足を背景とした人材獲得競争の中で、昨年実績は上回ったものの、目標を下回る結果となった。								

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②、成果①～④
- 働き方改革に取り組んだ県内企業の成果などを取りまとめた事例集を作成・配付するとともに、行政機関、商工団体等の関係機関による連携会議を開催し、各機関の支援策や県内先進事例の情報共有をしたほか、働き方改革の現状や課題、今後の支援策等について意見交換を行い、働き方改革のさらなる推進と浸透を図っている。 - 県内法人の健康経営に関する取組を支援するため、優れた取組を行っている法人を秋田県版健康経営優良法人として認定した（認定法人数54法人<+22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、オンラインによるAターンフェアを3回開催したほか、「あきた就職ナビ」を活用して県内就職希望者と県内企業とのマッチングを行った。		
<新型コロナウイルス感染症の影響> 対面型のAターンフェア（東京2回、仙台1回、秋田2回：計6回）は全て中止となり、オンライン開催（計2回）に変更した。		

（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①
- 在職者向け職業訓練（延べ498人の受講）、認定職業訓練（6団体による普通課程10訓練科、11団体による短期課程115コース）、委託訓練（離職者等490名、障害者20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（研修参加者数延べ241人<△29人>、参加企業35社<+10社>）。 - I C T人材の確保・育成を図るため、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を実施して、県内企業が求めるI C T人材像や育成方針を検討した（4回）。 - 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を行い、県内就職を支援した（県内I C T企業採用者2名<△1名>）。		
<新型コロナウイルス感染症の影響> 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。		

（3）建設人材の確保・育成【建設政策課】

	指標	成果④
「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：92回<△54名>、協会・企業等訪問：72回<△29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」を開催し、企業と高校生のマッチング機会を創出したほか、小学生（高学年）を対象に建設産業の魅力を伝える「オンライン建設ふれあいフェア」を開催し、建設業の仕事について理解を深める機会を提供した（建設企業出前説明会開催回数13回<△2回>）。 - 県内8地域での「女性部会」の設立と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支援した。また、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クローバー」が交流会・意見交換会を開催したほか、県に対して意見・要望書を提出した。 - 高校生やAターン等により建設企業に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30名<△10名>／合格者数19名<+2名>）。 - 産学官連携による建設I C T研修拠点「i-Academy恋地」で建設I C T総合研修を開催し、I C T活用人材の育成を支援した（研修受講者26名<△37名> 4回開催予定のうち2回中止）。 - 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、建設産業の魅力発信や就業者のキャリアアップ、定着促進（離職防止対策）を支援した（採択7事業<±0事業>）。		
<新型コロナウイルス感染症の影響> - 学校や企業等への訪問を自粛した期間があり、訪問回数が減少した。 - 出前説明会等については、学校や企業の協力の下、十分な感染症対策を講じたうえで可能な限り開催した。 - 子ども向けのイベントについては、対象を小学校高学年に見直しオンライン開催に切り替えた。 - 建設I C T総合研修は、講師が来県できず4回のうち2回中止した。		

(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	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<±0回>、学生相談対応延べ1,088人<+185人>）。 ・県内外の学生に対し県内企業等の情報を発信するための県就活情報サイト「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：令和3年3月末713件<+80件>、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。 ・女子学生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」に任命し、女子学生との交流会を実施した（計5回、参加者数64人<+8人>）。 ・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5,933人、大学2・3年生8,270人）。 ・県就活情報サイト「KocchAke!（こっちゃけ）」内のインターンシップ・マッチング機能を強化し、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47人<+28人>、受入企業19社<+4社>） ・秋田への回帰・定着を意識させるため、新たに東北地方や新潟の大学と連携した業界研究セミナーを開催し、県外学生等と県内企業が面談できる機会を設けた（セミナー6回）。 ・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2回、業界研究会2回、合同就職説明会2回）。 ・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）、3年生を対象とした学内での合同企業セミナー、企業見学会等を実施するなど、学生と県内企業のマッチングの機会拡大を図った。 ・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人材育成の取組や、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て助成した（9件<±0件>）。		
＜新型コロナウイルス感染症の影響＞		
・4月の緊急事態宣言を受け、就職活動における不安等を解消するため、東京事務所に「あきた学生就活緊急サポートデスク」を開設し、大学生等の県内就職を支援した。 ・6月に対面開催を予定していた合同就職面接会が中止となったほか、業界研究セミナー6回のうち4回、あきた女子活応援サポーターとの交流会5回のうち3回をオンライン開催に変更した。 ・東京・仙台での対面開催を予定していた合同就職説明会（各1回）について、オンライン開催（計1回）に変更した。		

(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等（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（27人）、職場定着支援員（4人）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、雇用労働政策課等が参加し、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、県内就職者の就職一年後の離職率は前年度と同程度となった（6.6%<前年比+0.4%>）。		
＜新型コロナウイルス感染症の影響＞		
・県全体事業として行う高校生のインターンシップ推進事業が中止となったが、一部の高校が地域の企業と連携を図り、個別に就業体験活動を実施した。 ・県主催の「高校生インターンシップ推進事業」（令和元年度59校が実施）は感染拡大防止のため中止とした。		

(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 6 校（金足農業高校、大曲農業高校、能代工業高校、秋田工業高校、由利工業高校、大曲工業高校）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、鋳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 4 校（由利工業高校、大館桂桜高校、横手清陵学院高校、湯沢翔北高校）で県内専門人材による特別講義を実施し、本県の航空機産業の振興と発展に資する専門人材の育成を図った。由利工業高校においては、航空機コースを選択している 2 年生 5 名を対象に、地元航空機関連企業 3 社での 2～3 日間の技術研修を実施した。 ・ 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ることにより、プログラミングやネットワーク等の専門分野に興味をもち、高度な資格取得へ挑戦する生徒も増え、競技会やコンテスト等で結果を残している。令和 4 年度から全ての生徒がプログラミング等を学ぶ情報 I が新設されることを踏まえ、新たに教員向けのプログラミング教育研修会を実施した。 ・ 地域協働カリキュラム開発推進事業において、金足農業高校が地元農業関連企業等と協働し、先進技術講習会を 8 回、現場視察研修を 8 回、長期インターンシップを 12 件、GAP 基礎学習及びスマート農業に関わる学習を 3 回、六次産業化学習を 6 回行い、生徒の高度な技術の習得と地域産業への深い理解につながった。	

3 総合評価結果と評価理由

総合評価	評価理由
C	● 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」となっている。 ● 代表指標①については、企業誘致等による雇用数に関して、元年度は大規模雇用型の企業の誘致により大幅な増加となったが、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響などにより 2 年度は 474 人となり、減少に転じている。 ● 代表指標②については、女性活躍・両立支援推進員による企業訪問を強化した結果、指標の内訳の一つである「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定企業数」が前年度より大幅に増加したことなどにより、目標値を大きく上回った。 ● 成果・業績指標のうち三つが目標値に達していないものの、③「高校生の県内民間事業所就職率」については令和 3 年度の目標値を超え、秋田労働局が統計開始以来の最高値となるなど高い成果を上げたほか、他の成果・業績指標に関しても、達成率又は実績値においては前年実績を上回っている。 ■ 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、総合評価を「C」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						
満足度	肯定的意見	3.0%	4.4%	3.4%		△1.0
	十分 (5点)	0.3%	0.5%	0.2%		△0.3
	おおむね十分 (4点)	2.7%	3.9%	3.2%		△0.7
	ふつう (3点)	28.9%	31.8%	30.9%		△0.9
	否定的意見	42.0%	37.3%	40.9%		+3.6
	やや不十分 (2点)	23.7%	21.3%	24.0%		+2.7
	不十分 (1点)	18.3%	16.0%	16.9%		+0.9
	わからない・無回答	26.2%	26.5%	24.8%		△1.7
	平均点	2.23	2.34	2.28		△0.06
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「2.28」で、「ふつう」の3より0.72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3.4%、「ふつう」は30.9%、「不十分」と「やや不十分」を合わせた割合は40.9%であった。また、「肯定的意見」と「ふつう」を合わせた割合は34.3%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。 ・高校の専門分野の教育がもう少し有用で社会で通用するものにするべき。（女性／70歳以上／由利地域） ・企業が増えても専門性や何かのインセンティブがないと、優秀な人材は県外に流出してしまう。（男性／60歳代／秋田地域） ・特に建設業や製造業において、労働力人口の減少や高齢化により、技術者が不足していると感じる。人材確保に向けて様々な施策を講じる必要があると思う。（男性／40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)	○ 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。 ○ 小規模法人等を中心に健康経営に取り組む県内法人はまだ少なく、認定制度への登録も伸び悩みが見込まれる。 ○ 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。	○ 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。 ○ 健康経営や認定制度の周知を進めるとともに、認定企業等への取組支援を充実させ、健康経営を通じて従業員が働きやすい環境の整備を推進する。 ○ 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、ダイレクトメールを送信する。
(2)	○ 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。 ● 企業が増えても専門性や何かのインセンティブがないと、優秀な人材は県外に流出してしまう。(県民意識調査より)	○ ICT人材に関するワーキンググループの議論を踏まえ、県内企業が求めるICT人材を県内で育成するためのカリキュラムを策定する。 ● 職業訓練や業種毎の技術者育成などによる人材確保を図る。また、企業の生産性向上や働き方改革等を支援し、賃金や待遇の向上などの取組を推進する。
(3)	○ 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。(県民意識調査で同様の意見あり)	○ 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。

(4)	○ 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。 ○ 新型コロナウイルス感染症の拡大により、学生や企業の県外をまたぐ移動が制限されることが想定され、学生にとっては必要な情報を入手しにくい状況にある。	○ 学生が低年次から県内企業を就職先としてしっかりと意識できるよう、県は、大学等が学生に対して行う県内企業と連携した取組や情報発信の取組をキャリア開発支援という形で引き続き支援する。 ○ 全国を対象とするオンライン就活イベントや、東北地方・県内大学等における対面型イベント、オンライン・対面型の女子活交流会の開催を組み合わせながら実施する。
(5)	○ コロナ禍と相まって、高校生の県内就職率は、前年を大きく上回る見込みとなり、地元志向の継続が予想されるものの、業種別求人バラツキがある。 ○ 高校生、保護者の県内企業に対する理解が少しずつではあるが進んでおり、県内就職率が向上しているが、その水準の維持が課題である。 ○ 本県の高校卒業者の3年後の離職率が（平成29年3月卒業者：33.4%）は、全国平均（同：39.5%）を下回ったものの、依然として高い水準にある。	○ 新たに配置した「若者定着支援員」により、高卒求人開拓の強化、各高校に対する情報提供等の充実に努める。 ○ 就職支援員や職場定着支援員によるきめ細かな進路支援を引き続き行うとともに、地元企業等の説明会や関係機関との連携を通じて、県内企業等についての生徒、保護者の理解を一層深め、県内就職の気運を高める。 ○ 離職防止のためのセミナー等を実施し、定着を支援する取組を進める。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、卒業生との面談を行う。また、早期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。
(6)	○ 科学技術の進展や産業構造の変化等に伴い、地元企業等に必要とされる専門的な知識・技術などを高める機会が不足している。（県民意識調査で同様の意見あり）	○ 生徒のスキルアップに向けたこれまでの取組に加えて、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引き続き実施するとともに、地元企業等との連携を図るなど、本研修の充実により、全県規模での教員のスキルアップに努める。

※●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「C」をもって妥当とする。
