

施策評価（令和4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4年8月29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							施策の方向性(1)	
年度	現状値(H28)	H29	H30	R元(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)	(2,614)	(1,898)	R4.10月判明予定	
	達成率			(93.6%)	(100.5%)	(68.5%)	—	
出典:県あきた未来戦略課調べ		指標の判定		(d)	(a)	(e)	n	
順位等	全国	—	—	—	—	—	—	
	東北	—	—	—	—	—	—	
分析 (推移、実績・達成率、順位等)	<ul style="list-style-type: none"> 最新の統計である令和2年度実績値は、令和元年度を716人下回る1,898人となり、目標値の68.5%となった。 令和3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2,985人の約3割に当たる900人を目標としている「企業誘致等による雇用」については、医療機器製造業の工場増築などの大口案件が増えたことに伴い、前年度から大幅増加の1,445人(対前年度比+971人)になることが判明している。そのほか、「起業・創業」で425人(対前年度比△63人)、「漁業分野」で12人(対前年度比+1人)、「観光産業」で267人(対前年度比△31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2年度と同程度で推移した場合には全体として2,776人となり、3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再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企業の中核人材の育成支援、商談会を活用したビジネス機会の提供等を行うなど、企業の競争力向上に努めている。また、引き続き、地方大学・地域産業創生交付金を活用し、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・人材育成の拠点創生支援により、関連産業の活性化を図った。 ・【情報関連産業の振興】産業分野の競争力強化や地域課題等の解決につながるDXの先行事例を創出するため、3件の実証プロジェクトを選定したほか、首都圏における転職フェアへの出展やICT専門員（1名）による県内ICT企業のPRを行い、県内就職を支援した。また、情報関連企業の立地を促進するため、これまでに新規立地10件、事業拡大10件を指定し、通算（平成28年度～令和2年度）の新規雇用者数は134名となった（3年度：新規指定2件、新規雇用者数20名<対前年比+6名>）。 ・【技術イノベーションの創出】生産性の向上に資するIoT、AI技術等の導入支援として、簡易なセンサーとマイコンを用いたデータ収集技術を習得するためのIoT技術研修会（参加者29名<±0名>）を開催するとともに、IoTを活用して成果を上げている企業のシステムのトライアル導入を支援（2社<±0社>）を行った。 ・【経営基盤の強化】（公財）あきた企業活性化センターでは、ワンストップサービスセンターとして、経営相談専門員による総合相談・移動相談、国の委託を受けた「よろず支援拠点」の活動による経営相談に対応した（9,732件<+1,343件>）ほか、各種補助金等の情報提供、プロフェッショナル人材採用に係る支援や企業の各成長ステージに応じたきめ細かな支援を総合的に実施し、生産効率の向上、新商品の開発、販路開拓、新事業展開、人材面の基盤強化等を促進した。また、県内企業の製品開発等を促進するため、産業技術センターが県内企業等との共同研究、受託研究を実施した（共同研究99件<+1件>、受託件数2件<△3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3,091件<+1,337件>）ほか、コロナ禍で中止していた事業継承ワーキンググループを再開し、メンバー内で情報共有を図ることで、事業継承計画の策定件数も目標数（200件）を大きく上回る501件となった。 ・【働き方改革の促進】働き方改革に取り組んだ県内企業の成果事例集の紹介や技術専門校におけるテレワーク導入対策講習の実施、行政機関、商工団体等関係機関の連携会議の開催による、働き方改革の現状や課題に関する情報共有、今後の支援策等の意見交換などにより、働き方改革の更なる推進と浸透を図っている。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96人<+23人>）。 				
<新型コロナウイルス感染症の影響> <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再拡大により東南アジアを中心にロックダウンが行われことによる自動車部品の供給難や、世界的な半導体不足などの影響により、3年度の自動車の国内販売台数は、約422万台と1976年以来の低水準となった一方、航空機においては、国内線需要に回復の兆しが見られ、小型機（座席数200未満）の新規受注が増えたことから、3年次のボーイング（米国）、エアバス（欧州）の新規受注は1680機（2年次の約3倍）となった。 ・【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り、代わりに職員が企業訪問やメール、電話等によりフォローアップを行った。 				

(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（研修実績延べ483件<+242件>、参加企業40社<+5社>）。
- ・【同上】ICT人材の確保・育成を図るため、首都圏における転職フェアへの出展やICT専門員（1名）による県内ICT企業のPRを行い、県内就職を支援したほか、県内機関・企業等で構成されるワーキンググループを開催し（2回）、県内企業が求めるICT人材像や育成方針を検討した。
- ・【観光人材等の育成】観光人材育成のため、従来からの観光施設・宿泊施設の従業員向けのホスピタリティ研修において、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実施した。また、宿泊施設や観光施設の事業者等を対象に、SNS等を活用した情報発信やOTAの効果的な利用を支援するICT活用セミナーを5回実施し、延べ35団体、41名が参加した。
- ・【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、建設企業が高校に向いて行う出前説明会（12回<△1回>）や、小学生（高学年）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、建設産業団体による担い手の確保・育成を図るための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>）。
- ・【新規就業者の確保】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10人<△1人>、林業2人<±0人>、漁業0人<±0人>（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5人<+2人>）。
- ・【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、産婦人科などを指定し、医師偏在の解消に取り組んだ（60人<+13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、航空機専門カリキュラムを導入している由利工業高校に県内企業等の専門人材を派遣し、1年生に2回、航空機コースを選択した2年生に2回の特別講義を実施した。また、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9回、現場視察研修を11回、長期インターンシップを5回、GAP基礎学習及びスマート農業に関する学習を4回、六次産業化学習を8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。

<新型コロナウイルス感染症の影響>

- ・【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については、コロナ禍の影響を受け自粛した期間があり訪問回数が減少した。また、高校や高専での出前説明会は、学校や企業の協力の下、十分な感染症対策を講じた上で開催したが、大学での企業説明会は、新型コロナウイルス感染症の影響により中止した。
- ・【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
B	<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3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2,985人の約3割に当たる900人を目標としている「企業誘致等による雇用」については、医療機器製造業の工場増築などの大口案件が増えたことに伴い、前年度から大幅増加の1,445人（対前年度比+971人）になることが判明している。そのほか、「起業・創業」で425人（対前年度比△63人）、「漁業分野」で12人（対前年度比+1人）、「観光産業」で267人（対前年度比△31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2年度と同程度で推移した場合には全体として2,776人となり、3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「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	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	R元 (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%	3.3%	+0.9
	十分 (5点)	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	+0.0
	おおむね十分 (4点)	2.0%	2.2%	2.0%	2.9%	+0.9
	ふつう (3点)	23.5%	27.5%	26.3%	25.7%	△0.6
	否定的意見	63.3%	59.2%	60.7%	59.5%	△1.2
	やや不十分 (2点)	24.6%	24.0%	27.2%	26.7%	△0.5
	不十分 (1点)	38.7%	35.2%	33.5%	32.8%	△0.7
	わからない・無回答	10.9%	10.8%	10.5%	11.5%	+1.0
平均点	1.88	1.97	1.98	2.00	+0.02	

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「2.00」で、「ふつう」の3より1.00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3.3%、「ふつう」は25.7%、「不十分」と「やや不十分」を合わせた割合は59.5%であった。また、「肯定的意見」と「ふつう」を合わせた割合は29.0%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。
 - ・テレワークなどの良い転換を始める企業に補助金を支給するなど新しい働き方がより普及すれば良いと思う。（女性/20歳代/秋田地域）
 - ・私は成長分野と呼ばれる現場で勤務しているが、元々の人員不足で人材教育に手が回らないため、離職率が高いと思われる。そのため、企業誘致とか情報教育よりも、人材確保に向けて県全体で人を増やす必要があると思う。（男性/20歳代/由利地域）
 - ・会社説明会には大体同じ企業しか集まらないため、採用枠がなくても、こんな会社が秋田にはあるんだということを知らせる場があったら良い。（女性/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)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 今後成長が見込まれるモビリティの電動化への対応が、企業成長の上で重要となっており、電動化シフトのビジョンが明確となっている企業がある一方、特に意識していない企業も散見される。 ○ 再エネ海域利用法に基づく公募による事業者の選定や後続となる案件形成により、洋上風力発電における事業者と県内企業のマッチングに向けた動きが今後本格化していくため、これを契機とした関連産業の育成・集積、県内人材の育成・活用等につなげていくことが求められている。 ○ 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。 ○ 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、後継者不在率も全国水準から見ても高い状態となっている。 ○ 働き方改革の取組が進む中で、コロナ禍を契機としてテレワークなどの多様な働き方のニーズが高まってきている。(県民意識調査で同様の意見あり) ○ 女性自身の意識の向上や企業経営者の理解が十分に進んでおらず、女性管理職割合が伸びていないほか、若年女性に対する県内企業の情報発信が十分ではない。 ○ 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、就職に関する相談対応の強化が求められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 電動化をテーマとするセミナーや、中京圏等の自動車メーカーと県内企業の電動化ビジネスマッチングのためのコーディネーターの配置、電動化部品量産のための設備導入補助金等、意識醸成から量産までの各種支援を推進する。 ○ 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、発電事業者のみならず、部品供給・製造を目指した大手事業者とのマッチングや県内人材の育成への支援など、今後の洋上風力発電の展開を見据えた関連産業の振興に向けた取組を進める。 ○ デジタル技術の普及啓発を図るため、デジタル技術の活用方法について、団体等への訪問による相談会等を開催するとともに、事業者の個別ニーズに応じた伴走型のサポートを行うほか、デジタル技術の導入に取り組む事業者に対する支援を行う。 ○ スマート農業技術については、引き続き、実証ほを活用して、生産者へ効果が期待できる作業体系等のPRに努めるとともに、技術導入を推進していく。 ○ 国事業を委託されている、秋田県事業承継・引継ぎ支援センターと連携し、事業者ごとに、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するとともに、県独自の支援として、M&A補助金や、アドバイザー派遣事業、事業承継に係るセミナーを開催する。 ○ テレワークなどの柔軟な勤務形態の導入や社員のキャリアアップ支援など、多様な働き方ができる職場づくりに向けた取組を進める。 ○ 女性の挑戦や活躍への意識改革を促進するため、働く女性のネットワークを官民一体で構築し、相互研鑽を行うラウンドテーブルを開催するほか、女性活躍に関する取組が顕著である県内企業の好事例の発信や啓発イベントを開催する。 ○ 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情報を一体的に提供する移住・交流フェアの開催などにより、Aターン就職のあっせんを行っていく。

<p>(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全国的にICT人材が不足する中、給与・待遇格差や県内ICT企業の情報発信不足から、首都圏のICT企業等に人材が流出する傾向がある。 ○ 労働力不足や国内需要の縮小など、県内中小企業の事業環境が厳しさを増す中、受け身の姿勢の企業がいまだに多い。 ○ 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。 ○ 医師については、初期研修医数は若干減少しているが、修学資金貸与を受けた地域枠医学生等が医療現場に出始めていることから、一定程度の成果が見え始めている。しかしながら、依然として医師不足や地域偏在などは解消していない。 ● 私は成長分野と呼ばれる現場で勤務しているが、元々の人員不足で人材教育に手が回らないため、離職率が高いと思われる。そのため、企業誘致とか情報教育よりも、人材確保に向けて県全体で人を増やす必要があると思う。(県民意識調査より) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ デジタル人材の確保を図るため、専任職員を配置し、県内ICT企業のPRを行うとともに、転職サイトを活用し、県内ICT企業と県内外の求職者とのマッチングを支援する。 ○ 県内企業の抱える経営課題・技術課題にきめ細かく対応できる相談・支援体制を引き続き整備し、その積極的な活用を働きかける。 ○ 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。 ○ 新卒者の県内建設業への就職を促進するため、工業高校はもとより、普通高校や高専、大学等においても出前説明会等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、関係機関と連携した農地の確保や、就農後のフォローアップとして、引き続き技術の習得や機械・施設の導入等、ハード・ソフト両面から支援していく。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。 ○ 国が示す各二次医療圏ごとの医師偏在指標を踏まえた「医師確保計画」に基づき、秋田大学や県医師会などの関係機関と連携しながら、医師不足や地域偏在の解消に向けた施策を着実に推進する。 ● 県内企業の人材確保に向けて、若年者等の県内定着や、潜在的労働者の割合が高い女性や高齢者の就業促進のほか、県外からの移住の促進や、外国人材の受入れなどに取り組んでいく。
---	--

※●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。