（様式２）

# 施策評価（令和４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４年８月29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（2）

| 代表指標① | | 年度 | 現状値（H28） | H29 | H30 | R元（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) | (1,215) | R4.9月判明予定 | |
| | | 達成率 | | | (90.3%) | (98.3%) | (66.8%) | － | |
| 出典：県産業政策課調べ | | 指標の判定 | | | （ｄ） | （ｄ） | （ｅ） | ｎ | |
| 分析（推移、実績・達成率、順位等） | 順位等 | 全国 | － | － | － | － | － | － | |
| | | 東北 | － | － | － | － | － | － | |

・令和３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２年度実績値は、起業による雇用数（元年度：450人、２年度：488人）の増加があったものの、人材獲得競争の激化等により、成長分野における雇用数（元年度：304人、２年度：253人）が減少したほか、企業誘致等による雇用数（元年度：887人、２年度：474人）が減少し、全体として426人の減少となった。

・既に判明している令和３年度の実績値を見ると、起業による雇用数は425人となり、対前年度比で63人減少したものの、企業誘致等による雇用数は医療機器製造業の工場増築や新規コールセンターの進出などの大口案件が重なったことなどから1,445人となり、対前年度比で大幅に増加した（＋971人）。

施策の方向性（1）

| 代表指標② | | 年度 | 現状値（H28） | H29 | H30 | R元（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 | 1,108 | |
| | | 達成率 | | | 116.2% | 124.4% | 138.0% | 146.0% | |
| 出典：県産業政策課調べ | | 指標の判定 | | | a | 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105社増加したことなどにより、目標値を大幅に上回っている。

・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≧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

## ２－２　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 | R元（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 | 1,183 | |
| 出典：県雇用労働政策課調べ | | 達成率 | | | 113.4% | 100.8% | 97.4% | 91.0% | |
| 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ことから、３年度のＡターン就職者数は、前年度よりも増加したものの、新型コロナウイルス感染症の影響により予定されていた６回のＡターンフェアのうち２回が中止となり、また、就職面接に有効な対面型での開催も１回に留まったこと等から、目標値をやや下回った。 | | | | | | | | |

施策の方向性（1）（4）

| 成果・業績指標② | | 年度 | 現状値（H28） | H29 | H30 | R元（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 | 48.5 | |
| 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% | 80.8% | |
| 分析（推移、実績・達成率、順位等） | 順位等 | 全国 | － | － | － | － | － | － | |
| | | 東北 | － | － | － | － | － | － | |
| | ・県内大学の学生に対して、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、目標値は下回っているものの、令和２年度、３年度は増加傾向にある。<br>・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３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 | R元（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 | 80.2 | |
| 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% | 107.4% | |
| 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 | ５位 | |
| | ・秋田労働局における統計開始（平成元年３月卒）以来最高の80.2％（３月末）となった（前年比＋4.8％）。<br>・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。<br>・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 | R元（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 | 179 | |
| 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% | 85.2% | |
| 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結果、実績は増加傾向にあるものの、少子化の影響等により就職する新規高卒者が減少傾向にあり、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、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。

・ 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68法人〈＋14法人〉）。

・ Ａターンプラザ秋田（東京事務所内）における職業紹介・相談対応（相談者数611人）に加え、Ａターンフェアをオンライン開催で３回（参加者数274人）、対面式とオンラインの同時開催で１回（参加者数：対面式216人、オンライン21人）行ったほか、「あきた就職ナビ」を活用して県内就職希望者と県内企業のマッチング機会を提供するなどＡターン就職支援を行った。

＜新型コロナウイルス感染症の影響＞

・ Ａターンフェアは６回のうち４回を対面で行う予定としていたが、そのうち１回（東京）がオンラインへ変更、２回（東京１回、秋田１回）が中止となった。

### （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①

・ 在職者向け職業訓練（延べ470人の受講）、認定職業訓練（６団体による普通課程９訓練科、11団体による短期課程127コース）、委託訓練（離職者等432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483件〈＋242件〉、参加企業40社〈＋５社〉）。

・ ＩＣＴ人材の確保・育成を図るため、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。

・ 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。

### （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、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：70回〈△22回〉、協会・企業等訪問：50回〈△22回〉）。

・ 建設企業が高校等に出向き、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（建設企業出前説明会開催回数12回〈△１回〉）。

・ 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（参加校２校76名）。

・ 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、「あきた建設女性ネットワーク（クローバー）」によるＰＲイベント「けんせつ女子フェスタ2021」をイオンモール秋田で開催し、各地域で活躍している女性技術者の紹介やドローンシミュレーター体験等を実施した（来場者数200名程度）。

・ 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。

・ 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。

（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57回<△40回>、学生相談対応延べ514人<△574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４年３月末875社<＋162社>、情報誌作成数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35人<△29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・配布を行った（進学予定の高校３年生5,492人、大学２・３年生8,965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・マッチング機能により、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50人<＋３人>、受入企業20社<＋１社>）。

・ 秋田への回帰・定着を意識させるため、東北地方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３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、企業等と連携し、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（７件<△２件>）。

＜新型コロナウイルス感染症の影響＞

・ 対面開催を予定していた次の就活関連イベントをオンラインに開催に変更した。
合同就職面接会２回のうち１回（８月）、企業・大学等合同就職協議会（12月）、業界研究会（12月）、業界研究セミナー３回のうち２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。

・ コロナ禍により、あきた学生就活サポーターによる大学訪問が制限され、学生相談対応延べ人数は減少したが、オンラインの双方向性を生かした（延べ161人）サポートにより1回あたりの相談内容の充実を図った。

（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企業ガイダンス等（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や企業ＰＲ冊子の配布等を行った。

・ 就職支援員（20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、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%<＋0.4%>)。

＜新型コロナウイルス感染症の影響＞

・ 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。
高校生のインターンシップ推進事業については、感染防止対策を講じながら、地域の企業と連携を図り、2,185名（参加率33.6%）が就業体験活動に取り組んだ。

（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 |
|---|---|

・ 航空機産業人材育成事業において、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。

・ 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、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９回、現場視察研修を11回、長期インターンシップを５件、ＧＡＰ基礎学習及びスマート農業に関わる学習を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。

## ３　総合評価結果と評価理由

| 総合評価 | 評価理由 |
|---|---|
| B | ● 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*」。<br><br>● 代表指標①については、既に判明している起業による雇用数は425人で対前年度比で63人減少したものの、企業誘致等による雇用数は医療機器製造業の工場増築等の大口案件が増えたことなどに伴い、1,445人と大幅に増加している。なお、未判明である成長分野における雇用数が２年度と同程度（253人）で推移した場合には合計で2,123人となり、目標値を上回ることが見込まれる。<br><br>● 代表指標②については、指標の内訳である「健康経営優良法人認定数」、「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」、「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」が前年度より増加し、目標値を大幅に上回り、高い成果を上げている。<br><br>● 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、秋田労働局が統計開始以来の最高値となるなど目標値を上回っている。<br><br>■ 代表指標及び成果・業績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。 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | 3.0% | 4.4% | 3.4% | 3.4% | ＋0.0 |
| | 十分　（5点） | 0.3% | 0.5% | 0.2% | 0.5% | ＋0.3 |
| | おおむね十分　（4点） | 2.7% | 3.9% | 3.2% | 2.9% | △0.3 |
| | ふつう　（3点） | 28.9% | 31.8% | 30.9% | 31.6% | ＋0.7 |
| | 否定的意見 | 42.0% | 37.3% | 40.9% | 40.3% | △0.6 |
| | やや不十分　（2点） | 23.7% | 21.3% | 24.0% | 24.1% | ＋0.1 |
| | 不十分　（1点） | 18.3% | 16.0% | 16.9% | 16.2% | △0.7 |
| | わからない・無回答 | 26.2% | 26.5% | 24.8% | 24.7% | △0.1 |
| | 平均点 | 2.23 | 2.34 | 2.28 | 2.30 | ＋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「2.30」で、「ふつう」の３より0.70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31.6%、「不十分」と「やや不十分」を合わせた割合は40.3%であった。また、「肯定的意見」と「ふつう」を合わせた割合は35.0%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。
・若い人達の起業に向け、セミナー受講など勉強できる機会がもっとあったら良いと思う。（女性／60歳代／山本地域）
・若者が意欲的に働くことができる給与体系を企業に義務付けるような雰囲気づくりが必要。（男性／50歳代／仙北地域）
・高校生、大学生のときから研修やインターンシップなどで、県内産業人材の育成を進めるべきだと思う。（男性／20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） | ○ 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。 | ○ 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。 |
| | ○ 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。 | ○ 商工団体を通じて小規模法人等へ健康経営に関する情報提供を行っていく。また、認定制度の周知を進めるとともに、認定法人へのインセンティブの更なる拡充についても引き続き検討する。 |
| | ○ 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。 | ○ 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。 |
| （2） | ○ 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。 | ○ 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。 |
| （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。 | ○ 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。 |

| | | |
|---|---|---|
| (4) | ○ 卒業生の県内定着を図り、本県産業界等で活躍できる人材育成の取組が求められている。<br><br>○ 特に進学等で県外転出した学生に、県内企業や就活支援の情報を伝えることが難しい状況にある。<br><br>● 高校生、大学生のときから研修やインターンシップなどで、県内産業人材の育成を進めるべきだと思う。（県民意識調査より） | ○ 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、大学等が学生に対して行う県内企業と連携した取組やキャリア教育などに対し、引き続き支援する。<br><br>○ 高校３年生に、県就活情報サイト「Kocchake！(こっちゃけ)」に連絡先情報を登録してもらい、卒業後、大学等へ進学した学生に対して、継続的に有益な県内就職情報を提供する事業を実施していく。<br><br>● 高校２年生修了までに、全生徒が各事業所等で就業体験を行うこととしているが、ボランティア活動等で同等の体験活動を行っている学校もある。事業所等と連携を図りながら、引き続き、高校生インターンシップ推進事業の充実に取り組んでいく。<br>また、大学生等のインターンシップが本格化する夏を前に、県内企業のインターンシッププログラム紹介セミナーなどを開催し参加を促進する。 |
| (5) | ○ 新型コロナウイルス感染症の影響と相まって、高校生の県内就職率は、前年を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、業種別求人のばらつきがある。<br><br>○ 高校生、保護者の県内企業に対する理解が進み県内就職率が向上しているが、アフターコロナにおいて、その水準の悪化が懸念される。<br><br>○ 本県の高校卒業者の３年後の離職率が（平成30年３月卒業者：31.8%）は、全国平均（同：36.9%） を下回ったものの、依然として高い水準にある。 | ○ 県内各地域振興局に配置した「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。<br><br>○ 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。<br><br>○ 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、離職者のうちどの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。 |
| (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。 | ○ 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「B」をもって妥当とする。 |