

## 愛媛県デジタル人材育成推進会議 令和4年度第1回会議 開催結果概要

日時：令和4年6月27日（月）13：30～15：30

場所：県庁第二別館6階大会議室

### ○議長あいさつ

- ・厚生労働省が行っている令和3年度賃金構造基本統計調査を見ると、「ソフトウェア作成者」の賃金は、中位数で297万5千円となっており、その中でも、ソフトウェア作成者全体の約半数が属する会社規模である100名から1,000人未満の企業では、賃金の中位数は277万8千円となっている。
- ・県民所得とは、個人所得のみではなく、企業の利潤を含む、県下経済全体の指標であるが、愛媛県が今般掲げている、DXによる県民所得を265万円から300万円に押し上げるという指標から考えると、いわゆるプログラマーやSEだけではなく、高度デジタル人材の数を増やすことが必要であると感じている。
- ・また、「すそ野を広げる」ということも大事なことであると考えている。DXを推進できる高度人材の層を厚くするといった成果を見据えた議論をこの会議で皆さんとともに進めていきたいと考えているので、よろしくお願ひしたい。

### ○デジタル人材の育成に関する令和4年度の県の取組み等について

（県からデジタル人材の育成に関する令和4年度の県の取組み等について資料に沿って説明）

〔構成員〕 県が実施するインターンシップ受入れ支援に係る事業について、大学側の単位認定制度との連携状況はどうか。

〔 県 〕 現時点において、県事業でのインターンシップでは、単位付与の対象とはならない。来年度に向けては、県事業に参画していただいている企業には、大学コンソーシアムによる単位付与の対象となるスキームにも参加いただけるよう、話をしていきたいと考えている。

〔構成員〕 インターンシップ受入れに関する事業について、インターンシップを受け入れる企業はどのくらいの規模を想定しているか。小規模企業では、受け入れる余裕のないところも多く、配慮してもらいたい。

〔 県 〕 受入企業の規模については、特段想定していない。本事業では、学生や一般求職者にIT分野で働くことを実感していただくことと、県内企業の活動を学生や一般求職者に周知することができるというメリットがある。このため、小規模な企業であっても、業務に支障のない範囲で参画いただき、アピールしていただきたいと考えている。受入企業の負担感の解消については、本事業がまだスタートしたばかりであるため、運用しながら企業の意見を伺いながら解決していきたい。

〔構成員〕 高度IT人材の育成に関して、既に県内で働いているエンジニアの底上げも検討してもらいたい。県内では新しい技術に触れる機会が少ないと感じている。

〔 県 〕 IT企業の社内人材の高度化については、現在のところ、支援できるスキームが無い状況であるが、高度IT人材のレベル感はある程度基本的な部分について理解できている方を育成するというところで考えている。

〔議 長〕 採用後にさらに鍛えて上位を目指すということになるが、人材をしっかりと育てる仕組みが地元地域にないとなかなか難しいかもしれない。

〔構成員〕 今回のデジタル人材育成に関する取組みには、メディアやコンピュータグラフィックス、VRといった分野が入っていないため、今後デジタル分野の中に加えていただきたい。また、デジタル関連の全国的な研究会や会議の県内開催を招致し、大学と連携して取り組むことにより、大学生や大学院生に、愛媛県はデジタルに熱心だという印象を与えることができると考える。

〔 県 〕 頂戴した御意見は関係課とも共有し、検討していきたい。

## ○デジタル人材の県内就職に向けた課題等について

(デジタル人材の県内就職に向けた課題について、構成団体から発言)

### 〔教育機関〕

- ・学生が県外に流出する理由としては、首都圏の方が求人数が多いことや、採用活動の時期が早いことが挙げられる。
- ・他県から進学してきた学生の多くは出身県に戻るため、県内進学者を確保することが重要。
- ・近年、学生は複数の就職内定を取得しており、企業選択の際に、福利厚生やリモートワーク制度の有無などの条件面を重視するという意見を聞く。
- ・産官学連携プロジェクトの実施などにより、産業界とのつながりができると、学生も愛媛で働くという具体的なイメージができ、地元定着にもつながると考える。
- ・デジタル人材の育成を行う教育機関が多くないということも問題。デジタル人材を育成するカリキュラムが県内に必要。
- ・学生は地元の企業をあまり知らないため、地道な取り組みによって、県内にどのような企業があり、将来どのようなキャリアを積むことができるのか、学生に意識してもらうことができれば、県内に残る人材も増えていくのではないかと考える。
- ・これまで、IT人材はIT業界に就職するということが主流であったが、今後、ユーザー企業からの求人が増えれば、地元での活躍の期待があるということで、地元に残る方が増えるのではないかと考える。
- ・将来のキャリアビジョンが明確ではないものの、大手の方が安心だという観点で県外に出てしまう人材は、明確なメリットがなければ県内には戻ってこないと考える。このような方のUターンを促進するためには、県全体でムーブメントを起こす必要がある。

### 〔IT産業界〕

- ・エンジニアの新卒採用では、学校でしっかりと学んでいる学生を採用したいと考えており、プラスアルファでプログラミング技術等を自ら積極的に学んでいる学生を採用したい。このため、都市部の学生の比率が高くなってしまっている。
- ・地元IT企業の若手エンジニアと学生が交流する場が多くあれば、企業と学生のつながりがで

き、地元企業に目が向くのではないか。

- ・学生からは一度県外に出たいという声を聞くが、そういった学生を留めて県内に残ってもらうよりも、将来的に戻ってきてもらえるような受け皿をしっかりと作っていくことが重要。
- ・学生を県外に流出させない仕組みも大切だと考えるが、県外に出ることが悪いことではないと考えている。一度県外に出て、戻ってきたからこそできる行動や考え方もあると思うので、Uターンを促進する仕組みづくりに取り組んでもらいたい。

#### ○その他の意見

- ・中小企業としては、学生には一度首都圏に出てもらい技術を身に付けた上で県内に戻ってもらいたい。そのためにも、教育機関にはOB情報に関するデータベースを作成し、情報提供をお願いしたい。
- ・テレワークの普及により、全国どこにいても仕事ができる状況にある。「愛媛県のDXに貢献できる人材が県外にいても良い」という視点があっても良いのではないか。