

# 第10次愛媛県職業能力開発計画 (えひめ産業人材力強化戦略)

平成28年12月

愛 媛 県



## 目 次

はじめに（計画のねらい、計画の位置付け、計画の期間、計画の構成） .....	3
第1部 本県の職業能力開発（産業人材育成）施策をとりまく現状と課題.....	4
1 経済・社会情勢（経済情勢、社会情勢） .....	4
2 雇用情勢（労働力需給、若者・女性・障がい者の雇用情勢） .....	6
3 産業構造と企業の状況（産業構造、ものづくり企業が求める人材等） .....	10
4 現状と課題の分析（現状を踏まえた課題の分析） .....	13
第2部 産業人材力の強化の基本的な目標、政策体系等とこれを担う機関.....	14
1 基本目標 .....	14
2 政策体系 .....	14
3 推進姿勢（施策の推進、関係機関との役割分担等、計画の推進） .....	14
4 県内の産業人材育成機関の状況（県内の産業人材育成機関の主体と対象、民営の産業人材育成機関の立地、公営の産業人材育成機関（県立高等技術専門校）が担うべき役割等） .....	16
第3部 産業人材力の強化戦略.....	18
1 人をはぐくみ・つなげる（ターゲット：教育期～若年期） .....	19
2 人をのばす（ターゲット：在職期） .....	21
3 人をいかす（ターゲット：働きたいが働いていない、又はその力を十分に活かし切れていない女性、若者、高齢者、障がい者、離・転職者） .....	23
○主要目標値一覧.....	24

## はじめに

### 1 計画のねらい（趣旨・目的）

人口減少や国際的な競争が進む中で、県政の喫緊の課題である「地域経済の活性化」を実現するためには、本県の強みである「ものづくり産業」をはじめとした基幹産業・成長産業を担う人材が厚みをもって存在し、切磋琢磨するとともに、働きたい人材の力を十分に活かすことが重要となります。

この計画は、本県の職業能力開発（産業人材育成）施策の方向性や内容等を広く県民に示し、このような産業人材の育成に関わる様々な機関が互いに連携して、限りある資源を効率的かつ効果的に活用しながら取り組むことを促進することにより、「産業を担うひとづくり」を通じた「愛のくに 愛顔あふれる愛媛県」の実現を目指すものです。

### 2 計画の位置付け

この計画は、県政の最上位計画である「第6次愛媛県長期計画・第2期アクションプログラム」（平成27年5月）の中に掲げられた「産業を担うひとづくり」を具体化するための個別計画であり、また、国の職業能力開発基本計画に基づく「都道府県職業能力開発計画」（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第7条第1項）として位置付けています。

### 3 計画の期間

平成28年度から平成32年度までの5年間としますが、上位計画の見直し等、必要に応じて見直しを行います。

### 4 計画の構成

第1部では、本県の職業能力開発施策をとりまく現状と課題を明らかにします。

第2部では、第1部を受けた施策の基本的な目標、政策体系とその推進姿勢を示し、第3部では、この政策体系ごとに目標となる指標を設定した上で、それを達成するための具体策を示します。

## 第1部 本県の職業能力開発（産業人材育成）施策をとりまく現状と課題

この計画の前身である第9次愛媛県職業能力開発計画の期間（平成23～27年度）における変化<sup>1</sup>を、経済・社会、雇用、産業・企業の3つの視点から把握した上で、本県の職業能力開発（産業人材育成）施策をとりまく現状と課題を分析します。

### 1 経済・社会情勢

#### （1）経済情勢（県内総生産）：ものづくり産業主導で大震災に伴う落ち込みから回復

第9次計画を策定した当時は、リーマン・ショック（平成20年9月）に伴う経済情勢の急激な悪化から緩やかな持ち直しが見られ始めたところに東日本大震災（平成23年3月）が生じ、県内企業の生産活動等への影響が懸念されていました。

実際、平成23年度の県内総生産は5兆343億円（名目値、前年度比3.7%増）と、リーマン・ショック前の水準を回復したものの、平成24年度には大震災の影響が顕われ、4兆7,046億円（同、前年度比6.5%減）と大幅に落ち込みました。

しかしながら、平成25年度にはものづくり産業、とりわけ製造業の総生産の伸び（同、前年度比3.8%増）が大きく寄与し、4兆7,767億円（同、前年度比1.5%増）と回復基調に転じました。<sup>2</sup> [図1]

その後は、消費税率引上げ（平成26年4月）による一時的落ち込みからも回復し直近の愛媛県の経済概況については、「一部に弱い動きがみられるものの、緩やかな持ち直しが続いている」<sup>3</sup>とされています。

#### （2）社会情勢（県内人口）：県内総生産に大きく関わる生産年齢人口の減少が続く

第9次計画を策定した平成23年の県内人口は約142万3千人（19年比2%・約2万9千人減）と減少が続いていましたが、計画終期の平成27年には約138万5千人（23年比2.7%・約3万8千人減）と引き続き減少しました。

これに伴い、社会保障・人口問題研究所の推計によれば、県内総生産に大きく関わる生産年齢人口（15歳～64歳）は約85万7千人から約79万人（23年比7.8%・約6万7千人減）、比率は約63%から約57%に減少しています。[図2]

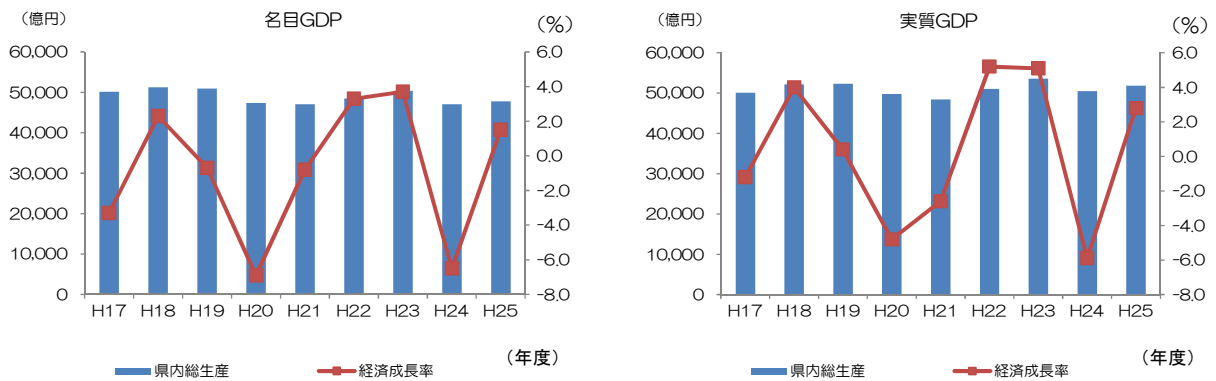
なお、昭和61年から続く人口減少の要因である出生率の低下と人口の県外流出のうち、後者は生産年齢人口の減少に直接影響します。県の「人口ビジョン」（平成27年10月）によれば、ここ数年は年3千人前後が県外に流出しており、年齢構成別では15～24歳の若者が、地域別では東予からの流出が最多となっています。

<sup>1</sup> 変化の傾向を表す部分に下線を引き、数値は入手可能な最新のものを用いています。

<sup>2</sup> 「愛媛の県民経済計算」（愛媛県、各年度）

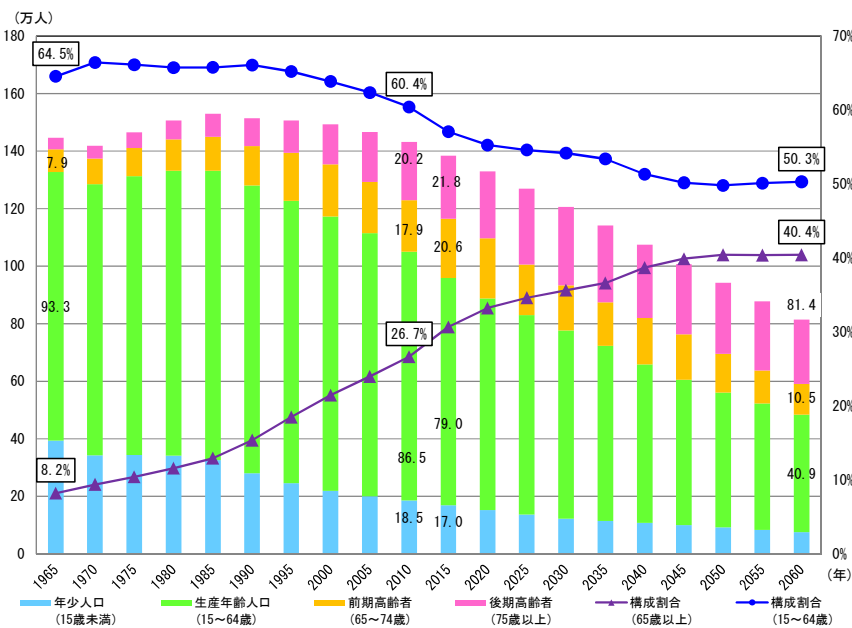
<sup>3</sup> 「最近の県内経済情勢（平成28年10月分）」（愛媛県、平成28年11月）

図1 愛媛県内総生産



資料出所：内閣府及び愛媛県発表資料をもとに作成

図2 国立社会保障・人口問題研究所の推計方法に準拠した人口推計（愛媛県）



資料出所：愛媛県人口ビジョン（平成 27 年 10 月）

## 2 雇用情勢

### (1) 労働力需給（完全失業率と有効求人倍率、労働力人口と就業者数）

：厳しい水準から人手不足の状況に転じ労働力の供給量は増加

第9次計画を策定した平成23年の完全失業率は4.2%、有効求人倍率は0.75倍と、リーマン・ショックに伴う最悪期（前者4.6%、後者0.55倍）は脱したものの、厳しい水準にありました。

しかしながら、その後は、経済・社会情勢の変化に伴い、県内総生産が大幅に落ち込んだ平成24年を含め全国平均を上回る水準で持ち直しが進み、計画終期の平成27年には前者2.6%、後者1.22倍と人手不足の状況に転じました。 [図3・4]

これに伴い、(独)労働政策研究・研修機構の推計<sup>4</sup>によれば、労働力人口（15歳～の就業者と完全失業者）は約70万3千人から約67万9千人に減少していますが就業者数は約65万2千人から約65万4千人に増加しています。 [図5]

その後も、雇用情勢は改善が続き、平成28年5月には有効求人倍率が過去最高の1.47倍に達し、雇用情勢が最も厳しかった南予を含め1倍を超えており [図6]、直近の雇用情勢についても、「改善が続いている」<sup>5</sup>とされています。

### (2) 若者・女性・障がい者の雇用情勢

#### ①若者（就職決定率と離職率）：厳しい水準から脱したものの離職率等が課題

雇用情勢の影響を受けやすい若者については、第9次計画を策定した平成23年度末の就職決定率（新規学卒者・全学歴）は94.1%と、リーマン・ショックに伴う最悪期（93.3%）は脱したものの、厳しい水準にありました。

その後は、雇用情勢の持ち直しに伴う改善が進み、計画終期の平成27年度末には96.2%と、リーマン・ショック前の高水準（同率）を回復しました。 [表1]

しかしながら、本県の若年者には、離職率（就職後3年以内）が全国平均より高い傾向があり、第9次計画策定時に参照したデータと直近のデータを比較すると、水準は改善しているものの、全国平均より高い傾向は続いています。 [表2]

この他、やむを得ず非正規雇用を選択する若者や、ニートの状況にある若者の推移についても注視する必要があります。

表1 新規学卒者の就職決定状況(就職決定率)

(単位：%)

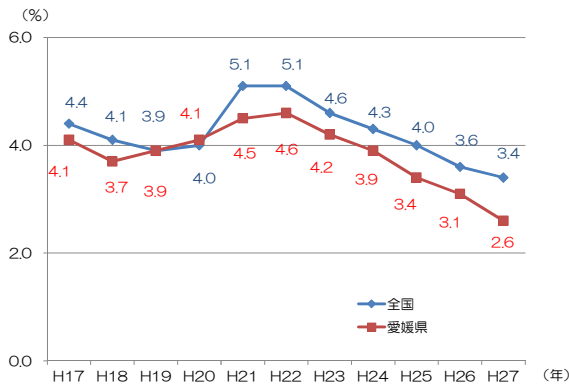
	卒業年度	19	20	21	22	23	24	25	26	27
愛媛県	高校	98.5	96.9	96.7	97.0	96.7	97.9	98.9	99.2	98.9
	短大	90.1	83.5	84.6	90.7	89.9	89.4	92.5	89.6	92.9
	大学	95.6	94.4	92.4	92.2	93.1	93.1	93.1	93.8	94.2
	全学歴	96.2	94.4	93.3	94.0	94.1	94.6	95.5	95.7	96.2
全国	高校	97.1	95.6	93.9	95.2	96.7	97.6	98.2	98.8	99.1
	短大	94.6	94.5	88.4	84.1	89.5	94.7	94.2	95.6	97.4
	大学	96.9	95.7	91.8	91.0	93.6	93.9	94.4	96.7	97.3

資料出所：愛媛労働局発表資料をもとに作成。なお、網掛け部分は本県と全国を比較して悪い数値（ただし、全国の短大・大学は抽出調査）

<sup>4</sup> 同機構が平成22年国勢調査結果を基に平成26年の数値を推計

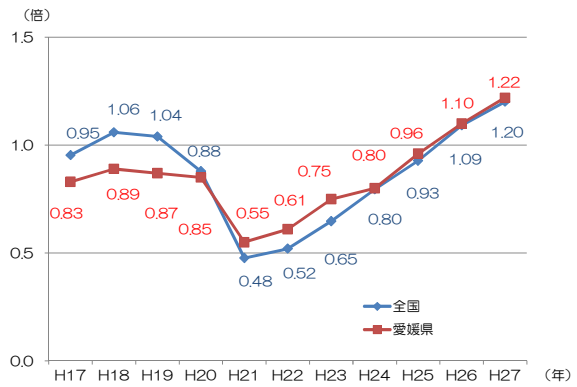
<sup>5</sup> 「管内の雇用失業情勢」（愛媛労働局、平成28年11月）

図3 完全失業率の推移



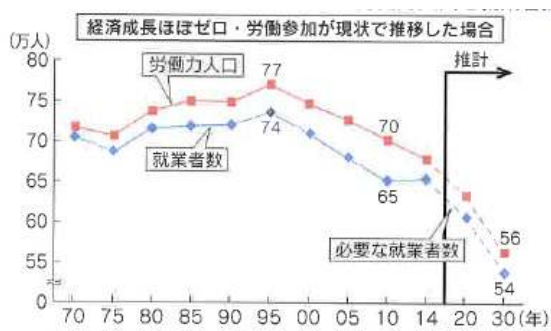
資料出所：平成 27 年度労働力調査（総務省）をもとに作成

図4 有効求人倍率の推移



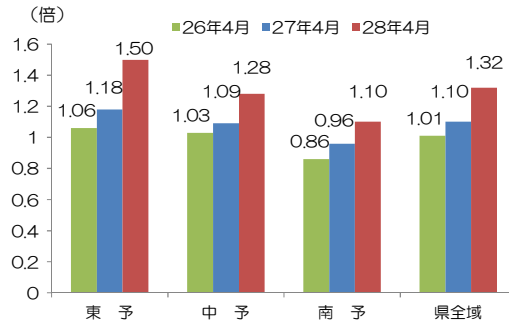
資料出所：愛媛労働局発表資料をもとに作成

図5 労働力人口と就業者数の推移と推計（愛媛）



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構  
「(平成27年労働力需給の推計) 新たな全国推計を踏まえた都道府県別試算」

図6-1 地域別有効求人倍率の推移



資料出所：愛媛労働局発表資料をもとに作成

表2 就職後3年間の離職状況（離職率）

(単位：%)

卒業年度		19	20	21	22	23	24	25	26
愛媛県	高校	40.4	39.6	42.8	45.8	46.4	45.5	35.2	20.7
	短大	46.2	39.8	43.5	43.9	44.9	43.4	30.5	18.4
	大学	33.0	31.2	35.2	35.4	36.7	34.1	22.3	11.1
全国	高校	37.6	35.7	39.2	39.6	40.0	40.9	31.4	18.1
	短大	40.2	39.3	39.9	41.2	41.5	41.7	30.2	17.9
	大学	30.0	28.8	31.0	32.4	32.3	31.9	22.8	11.8

資料出所：愛媛労働局発表資料をもとに作成。なお、網掛け部分は、本県と全国を比較して悪い数値（25年度は就職後2年間、26年度は就職後1年間の状況）



②女性（雇用者数（割合）と労働力率等）：就労は進んでいるものの出産・育児期間中の両立に課題

女性については、第9次計画を策定した直後の平成24年の雇用者数は約26万9千人、雇用者全体に占める割合は46.1%となっており、同年の全国の当該割合が42.8%であることにかんがみれば、本県の女性の就労は進んでいると言えます。

しかしながら、女性の就労状況を労働力率（労働力人口÷生産年齢人口×100）で見ると、全国同様、出産・育児期間中に離職する、いわゆるM字カーブ問題が依然見られるほか、本県の女性の労働力率は、一部の年齢層を除いて、全国平均をやや下回っていることが分かります。 [図6-2]

この他、育児休業の取得状況については、第9次計画を策定した平成23年度の取得率は女性78.7%・男性2.7%だったのに対し、平成27年度の取得率は女性83.1%・男性1.0%と、女性は上昇した一方、男性は低下しています。<sup>6</sup>

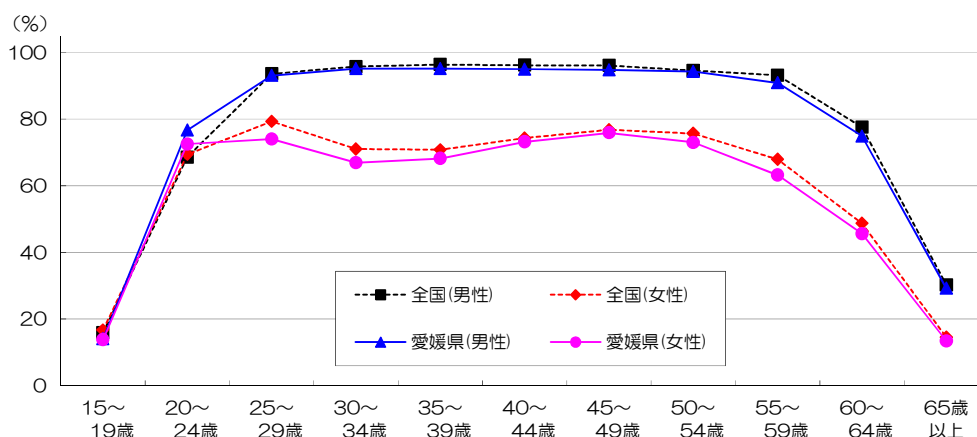
③障がい者（就職件数と実雇用率等）：全国同様就労が着実に進む

障がい者については、第9次計画を策定した平成23年度の就職件数が731件、実雇用率が1.64%、法定雇用率1.8%を達成している企業の割合が48.2%と上昇傾向が続いており、障がい者の就労が着実に進んでいました。

その後は、計画期間を通じて就職件数の増加が続き、計画終期の平成27年度には1,107件（23年度比51.4%・376件増）に達しました。 [図7]

一方、実雇用率と法定雇用率達成企業の割合は、法定雇用率が2.0%に引き上げられた平成25年度に、前者が全国平均（1.76%）を下回り（1.73%）、後者は大幅に落ち込みました（43.9%、前年度比約7ポイント減）が、翌年度からは愛媛労働局と連携した取組により改善が続き、平成27年度には前者が1.82%、後者が48.6%に達し、全国同様、障がい者の就労が着実に進んでいます。 [図8]

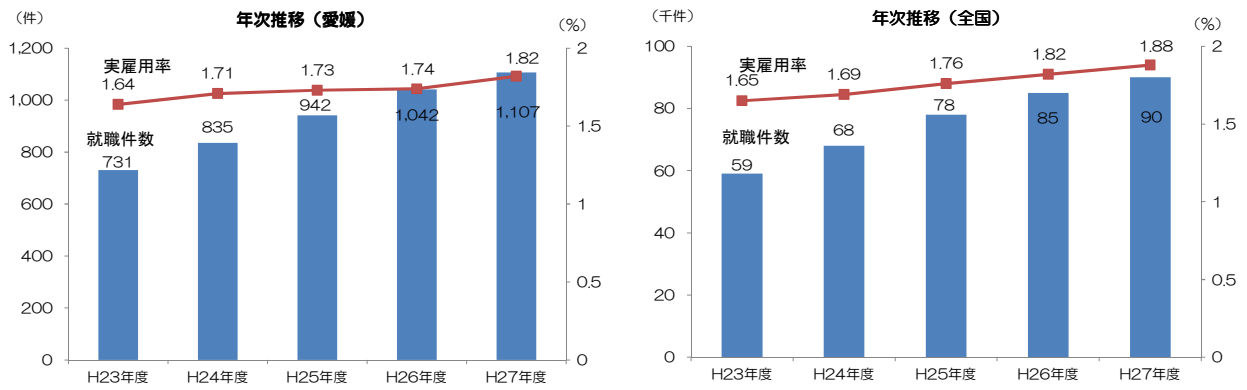
図6-2 男女別年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「平成22年国勢調査報告」及び総務省統計局「平成26年度労働力調査報告」

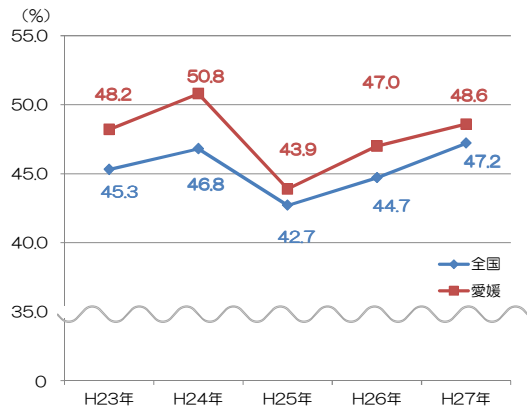
<sup>6</sup> 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」（愛媛県、平成23年度、平成27年度）

図7 障がい者の就職件数及び実雇用率



資料出所：愛媛労働局「平成 27 年障害者雇用状況の集計結果」、「平成 27 年度における障害者の職業紹介状況等について」及び厚生労働省「障害者雇用の現状」をもとに作成

図8 法定雇用率達成企業



資料出所：愛媛労働局「平成 27 年障害者雇用状況の集計結果」をもとに作成

### 3 産業構造と企業の状況

#### (1) 産業構造：サービス化が続くも製造業は県内最大の付加価値と雇用を創出

第9次計画を策定した当時は、全国の傾向と同様、産業構造のサービス化<sup>(※)</sup>が続いていましたが、平成25年度においても、この傾向は続いています。[表3]

(※) 総生産に占める第1次産業と第2次産業の割合は緩やかに低下し、第3次産業は緩やかに上昇

また、これに伴い、建設業と製造業を合わせたものづくり産業の従業者数は、平成24年から平成26年までの間に、約13.9万人から約13.4万人、全従業者数に占める比率は24.2%から23.4%に減少しています。

しかしながら、このような中長期の傾向の中にあっても、本県のものづくり産業、特に製造業は、県内総生産に大きく関わる付加価値額と従業者数の両面で、依然一・二の割合を占めており、基幹産業としての地位を保持しています。<sup>7</sup> [図9]

第3次産業の割合は緩やかに上昇し続けていますが、付加価値額と従業者数の両面で製造業に比肩する業種は卸・小売業のみで、医療・福祉が次いでいます。[同上]

#### (2) ものづくり企業が求める人材：中小企業ほど新卒採用は困難、管理・監督能力や生産性向上能力を重視

ものづくり企業における人材の確保は、(独)労働政策研究・研修機構の調査<sup>8</sup>によれば、従業員規模100人を境に中途採用と新卒採用中心の割合が逆転し、採用の頻度も不定期採用と定期採用の割合が逆転しており[図10・11]、この結果を解釈するに、中小企業ほど採用が不定期となって、新卒採用が困難な状況が窺えます。

また、ものづくり企業が求める人材像は、同調査によれば図12のとおりですが、この結果を解釈するに、①管理・監督能力、②生産性向上能力(高精度、複数の工程、製造方法等の改善)を有する人材が求められていると言えそうです。

#### (3) ものづくり企業の人材育成の状況：取組割合と支出額ともに回復傾向

企業における人材育成の状況<sup>9</sup>をOFF-JTとOJTの実施状況で見ると、第9次計画を策定した平成23年度の実施状況は、OFF-JTの実施率69.7%(前年度比1.7P減)・一人当たり支出額1.4万円(同0.1万円減)、OJTの実施率59.1%(同3.9P減)といずれも前年度より落ち込みました。

しかしながら、その後は2年度連続で増加が続いており、直近の平成26年度は幾分落ち込んだものの、OFF-JTの一人当たり平均支出額は計画期間中最多の1.7万円となる等、人材育成の状況は回復傾向にあると言えます。[表4]

<sup>7</sup> (参考) 製造業の状況 愛媛県の製造業の付加価値額と全従業者に占める割合は、図9のとおり全国平均を上回っています。業績に関わる製造品出荷額等も4兆1,391億円と四国の約半分(46.9%)を占めるに至っています(平成26年工業統計調査)。業況判断も、平成24年以後は改善が進み、平成27年から現在までプラスが続いています。

<sup>8</sup> 「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」(同機構、平成27年6月)

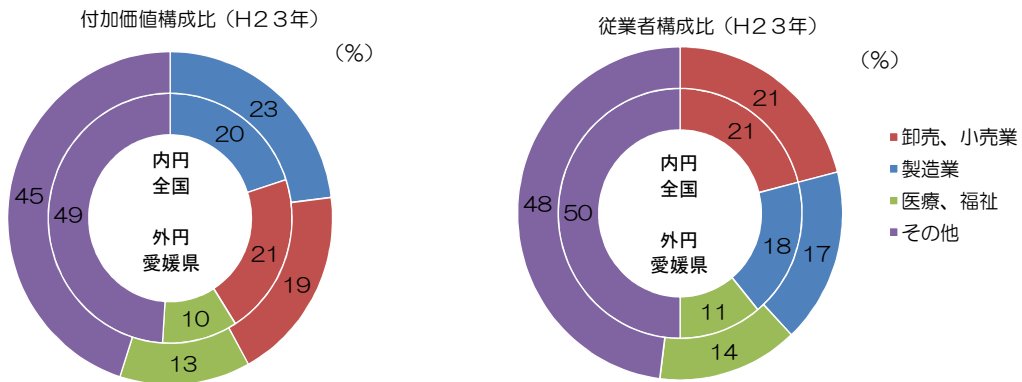
<sup>9</sup> 「能力開発基本調査」(厚生労働省、毎年度に前年度の実施状況を調査)

表3 愛媛県の産業別構成比 (％)

H23年度			H25年度		
第1次産業	第2次産業	第3次産業	第1次産業	第2次産業	第3次産業
2.0	27.9	70.1	2.1	24.6	73.3

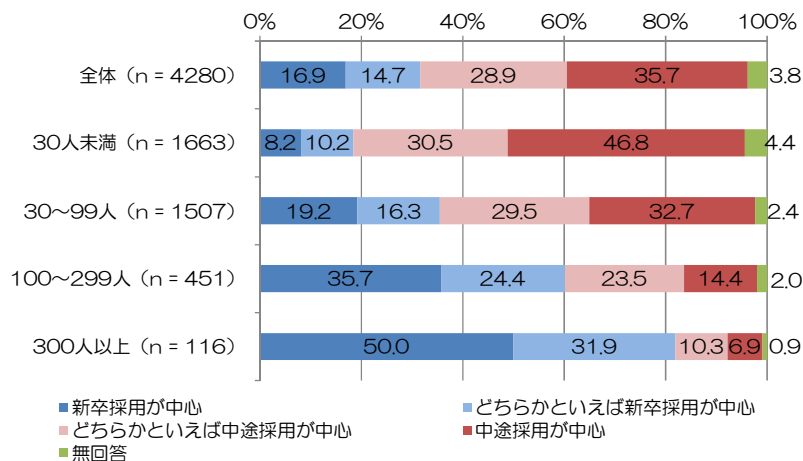
資料出所：愛媛県「愛媛の県民経済計算」をもとに作成

図9 付加価値構成比及び従業者構成比



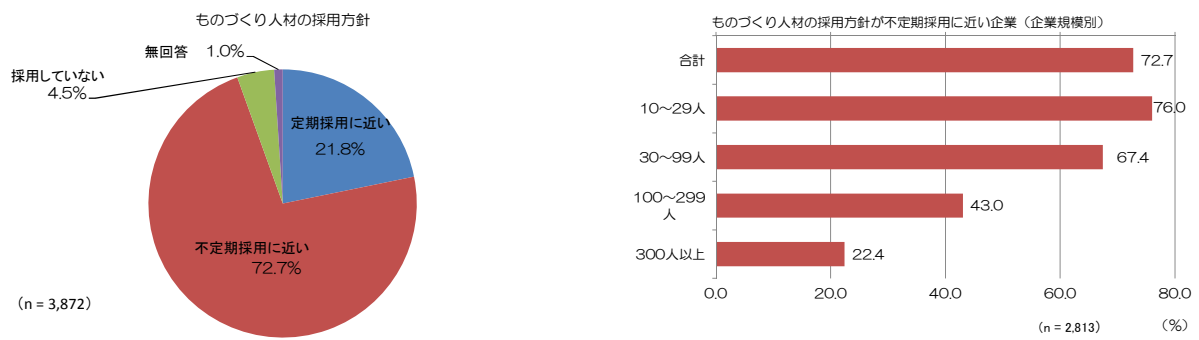
資料出所：経済産業省「愛媛の地域経済分析」

図10 新卒採用と中途採用どちらを重視するか



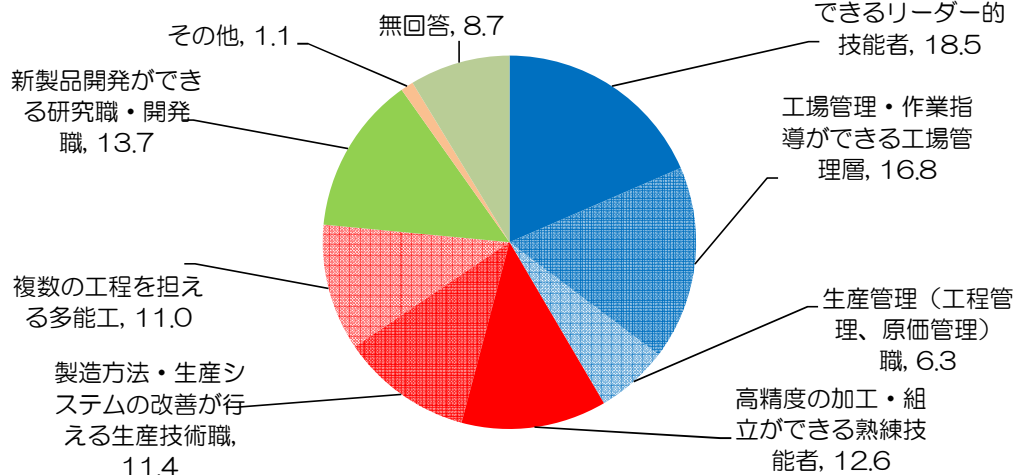
資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」

図11 ものづくり人材の採用方針と採用方針が不定期採用に近い企業の企業規模



資料出所：「ものづくり白書2015年版」

図12 今後必要となるものづくり人材 (n = 4280、%)



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり企業の経営戦略と人材育成に関する調査」

表4 企業内の職業訓練の実施状況（OFF-JT、OJT 別）及び OFF-JT に支出した額

報告年度	23	24	25	26	27
正社員へのOFF-JTの実施状況 (%)	71.4	69.7	69.9	72.4	72.0
正社員への計画的なOJTの実施状況 (%)	63.0	59.1	59.4	62.2	58.9
OFF-JTに支出した額 (万円)	1.5	1.4	1.3	1.4	1.7

資料出所：職業能力開発基本調査（厚生労働省）をもとに作成

## 4 現状と課題の分析

### (1) 職業能力開発（産業人材育成）施策をとりまく現状

第9次愛媛県職業能力開発計画の期間(平成23～27年度)における経済情勢は、1で述べたとおり、ものづくり産業主導で大震災に伴う一時の落ち込みから回復した後も緩やかな回復を続けている一方、県内総生産に大きく関わる生産年齢人口は、出生率の低下と人口、特に若者の県外流出があいまって減少を続けています。

また、雇用情勢は、2で述べたとおり、経済情勢の回復と人口減少があいまって厳しい水準から人手不足の状況に転じた後も改善が続き、労働力人口は減少を続けている一方、完全失業率の低下に伴い就業者数は僅かに増加しています。

個別に見ると、若者の離職率が全国平均より高い傾向が続いていることや、女性のいわゆるM字カーブ問題等の課題も残っています。

次に、本県の産業構造は、3で述べたとおり、全国同様サービス化が続く中でも、製造業は、県内総生産に大きく関わる付加価値額と従業者数の両面で、依然一・二の割合を占める基幹産業としての地位を保持しています。

個々の企業においては、中小企業ほど新卒採用が困難、管理・監督能力や生産性向上能力を有する人材を求めている、人材育成の取組は回復傾向等の状況が見られます。

### (2) 現状を踏まえた課題の分析

：人口減少を緩やかにし、労働生産性を高めるため、以下の課題への取組が必要  
経済情勢の回復に伴い、人口減少が進む中で、雇用情勢も改善が続いており、人手不足の状況が深刻化しつつあります。このような変化の中で、県政の喫緊の課題である「地域経済の活性化」を持続させるためには、産業を担う人材が厚みをもって存在することが重要であり、労働力の量と質の両面から対応すべき課題を導きます。

①労働力の量的側面：生産年齢人口と労働力人口の減少を緩やかにするために  
生産年齢人口と労働力人口の減少を緩やかにするため、若者の県内就職を促進するとともに、働いていない、又はその力を十分に活かし切れていない者（女性、若者、高齢者、障がい者、離・転職者）の就労を支援することが求められると言えます。

②労働力の質的側面：労働生産性を高めるために

①に挙げた課題に対応しつつも、人口の減少傾向をとどめることが困難な中では、教育や人材育成による職業能力の開発、雇用の質の向上（正社員化、安全衛生向上等）による能力の発揮を通じて、労働生産性を高めることが求められると言えます。

③製造業等地域の基幹産業を人材面から支援する必要性：地域の雇用を守るために産業構造の変化に対応する重要性はもちろんです、サービス化が言われて久しい中、本県の製造業は長年にわたり（1）で述べた地位を保持し、若者のものづくり離れや労働生産性の向上といった課題に取り組んでいます。このような取組に、職業能力開発施策を通じて人材育成面から支援を続けることが求められると言えます。

## 第2部 産業人材力の強化の基本的な目標、政策体系等とこれを担う機関

第1部の分析を踏まえ、「地域経済の活性化」を持続させるための「産業を担うひとりづくり」の基本的な目標、政策体系と推進姿勢を次のとおりとします。更に、県内の産業人材の育成に関わる機関の全体像を整理し、公営の機関が担うべき役割を明らかにします。

### 1 基本目標

#### ①ものづくり産業等地域の基幹産業を担う人材の育成

製造業をはじめ、地域に多くの付加価値と雇用を創出する基幹産業を支える人材を、県内就職の促進、労働生産性の向上等を通じて確保し育成します。

#### ②女性、若者、高齢者、障がい者、離・転職者を活かす就労支援

働きたいが働いていない、又はその力を十分活かし切れていない者（女性、若者、高齢者、障がい者、離・転職者）の就労を支援し、産業を担う人材を確保します。

### 2 政策体系

基本目標を実現するため、第9次愛媛県職業能力開発計画が掲げた「人の職業人生における4つのステージ」単位の政策体系を、「目的」単位の政策体系に再編します。

具体的には、1で述べた①県内就職の促進、②労働生産性の向上、③働きたいが働いていない等の方々の就労支援という政策目的ごとに、①はぐくみ・つなげる、②のばす、③活かす、と再編します。また、「ささえる」については、推進姿勢に再編します。

これにより、ターゲットごと（①学生と学卒者、②在職者、③上述の対象者）の特性と政策目的に即した施策を、全県の見地から教育機関や産業人材育成機関が連携して、限りある資源を効率的かつ効果的に活用しながら取り組みます。[図13]

### 3 推進姿勢

#### （1）施策の推進：目標値等を用いて定量・定性の両面から推進

「第6次愛媛県長期計画・第2期アクションプログラム」の仕組みにならい、上記の政策体系ごとに、県内就職率等の目標値を掲げるとともに、これに連なる個別の施策についても、同プログラムに掲げた成果指標を用いて毎年度進捗状況等の検証を行います。また、数値では測れない定性的な取組についても、併せて検証を行います。

#### （2）関係機関との役割分担等：全県の見地から県以外の機関との分担等を深化

限りある資源を効率的かつ効果的に活用するため、愛媛労働局の「地域訓練協議会」等の枠組みを用いて、県以外の産業人材育成機関との分担と連携の深化を図ります。

#### （3）計画の推進：愛媛県職業能力開発審議会で客観性と透明性をもって推進

外部有識者等で構成する愛媛県職業能力開発審議会において、（1）の検証や（2）の分担等の状況に係る審議を行ない、客観性と透明性をもって計画の推進に努めます。

図13



政策体系（第9次計画※）別関連施策		変更点	政策体系（第10次計画）別関連施策	
はぐくみ	(1) 学校教育における職業教育と若年者への技能継承の推進	下線部を(3)へ	はぐくみ・つなげる	(1) 学校教育における職業教育の推進
	(2) 地域産業に係るものづくり体験等の推進	旧(5)を新(2)へ 旧(2)を拡充		(2) 学卒者向け職業訓練を通じたものづくり人材育成の推進
つなげる	(3) 若年者に対する就職支援の充実	旧(3)(5)新(4)(5)に再編		(3) 県内の産業に係る職業体験等の推進
	(4) 若年者への職業訓練の充実	新(2)へ		(4) 若年者に対する県内就職・定着支援の充実
	(5) 人材マッチングの支援体制整備	新(5)へ		(5) 県外の若年者に対する県内就職の促進【新】
のばす	(6) 成長戦略分野の産業人材の育成	基本目標を反映	のばす	(6) 地域の基幹産業たり得る分野の産業人材の育成
	(7) 人材の育成に取り組む企業、団体等の支援	旧(7)を拡充		(7) 体系立った人材の育成に取り組む企業、団体等の支援
	(8) 地域の基盤となっている中核人材の育成	新(6)～(8)に再編		(8) 技能人材の生涯に亘る能力開発支援【新】
	(9) 中小企業経営者の能力向上と経営改善の推進	対象を拡大		(9) 中小企業経営人材の能力向上と経営改善の推進
活かす	(10) 離転職者及びニート・フリーターへの対策強化	新(11)へ	活かす	(10) 女性を後押しするきめ細かな就労支援【新】
	(11) 離転職者等への職業訓練の充実	新(13)へ		(11) 若年離転職者等やニートの状態にある若者への就労支援
	(12) 障害者等に対する就労支援	基本目標を反映		(12) 高齢者・障がい者への就労支援
				(13) 離転職者向け職業訓練を通じた産業人材の確保

※第9次計画の「ささえる」分野は上記の各種政策と重複するため「推進姿勢」等に再編



## 4 県内の産業人材育成機関の状況

### (1) 県内の産業人材育成機関の主体と対象

県内には、高専、高校、民間専修学校、職業能力開発施設（県立高等技術専門校、民営認定職業訓練校）等の様々な産業人材育成機関がありますが、主体（公営か民営か）と育成の対象者（在職者以外か在職者か）ごとに整理すると、対象者ごとに住み分けが図られ、在職者は民営機関中心となっていることが分かります。[表5-1]

次に、在職者以外（学卒者、離・転職者）を対象とする機関を育成の対象産業ごとに整理し直すと、第2次≡ものづくり産業を担う人材を育成の対象とする機関は非常に少なく、かつ、公営機関中心となっていることが分かります。[表5-2]

これは、ものづくり人材の育成には、高価な設備機器（整備、維持、更新）が必要となることが多く、人口減少＝生徒数減少が進む中で、民営機関がこうした費用を負担し、このような人材の育成に取り組むことは容易ではないためです。

### (2) 民営の産業人材育成機関の立地

表5-2を見れば、第3次≡サービス産業を担う人材の育成については、民営機関への委託等を通じて取り組む素地があるかに見えますが、民営機関を立地地域ごとに整理し直すと、中予以外の地域に立地する機関は限られ、特に、南予地域に立地している機関は極めて少ないことが分かります。[表5-3]

### (3) 公営の産業人材育成機関（県立高等技術専門校）が担うべき役割

以上の整理と、以下の今次計画の基本目標を勘案して、県立高等技術専門校（以下「専門校」）が在職者以外の育成において担うべき役割を定めます。

①ものづくり産業等地域の基幹産業を担う人材の育成

②女性、障がい者、若者、高齢者、離・転職者を活かす就労支援

①ものづくり産業を担う人材の育成に資源を集中

- ・直営の訓練科（施設内訓練）は、ものづくり産業を担う人材の育成に一層集中
- ・工業高校とあいまって、進学時点ではものづくり産業への道を選ばなかったが、その後同産業への就職を希望する者の進路として機能
- ・ただし、宇和島校は、南予の人口留置を促進するため、女性等の就労支援に重点

②女性、障がい者、若者、高齢者、離・転職者を活かす就労支援のため多様な訓練を提供

- ・民営機関の立地等を前提に、委託訓練（事務職、第3次産業中心）を活用
- ・委託訓練は、地域の基幹産業となり得る第3次産業の人材育成に重点

### (4) 県立高等技術専門校の体制

専門校の直営の訓練科（施設内訓練）については、今次計画の期間中に、以上の役割を踏まえた見直しを進めるとともに、ものづくり人材の育成体制を強化するため、関係各科の職業訓練指導員の研修の充実と関係各科間の人事ローテーションを進めます。

表5-1 県内の産業人材育成機関の主体と育成の対象者（数字は就職者数、[ ]は従と位置付けられる対象者）

対象者 主体	在職者以外		在職者
	学生	学卒、離・転職者	
公営	<ul style="list-style-type: none"> <li>国立高専：193</li> <li>国公立高校：2,018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門学校：140</li> <li>ポリテクセンター愛媛：283</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>愛媛県産業技術研究所</li> <li>公益財団法人</li> <li>[・専門学校、ポリテクセンター愛媛]</li> </ul>
民営	<ul style="list-style-type: none"> <li>私立高校：523</li> <li>[・県職業能力開発協会]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専修学校：1,865</li> </ul> (参考) <ul style="list-style-type: none"> <li>専門学校による委託訓練：505</li> <li>ポリテクによる委託訓練（求職者支援訓練）：301</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業界団体（協同組合、協同組合等が設立した認定職業訓練校） 例）県紙パルプ工業会、（一社）新居浜ものづくり人材育成協会、今治地域造船技術センター、四国タオル工業組合、県管工事協同組合連合会、四国美容職業訓練校、松山共同高等職業訓練校、三浦共同高等職業訓練校など</li> <li>経済団体（商工会議所など）</li> <li>県職業能力開発協会</li> </ul>

表5-2 学卒、離・転職者を対象とする機関の対象産業（数字は1学年の定員数）

対象産業 主体	第2次産業（8校）	第3次産業（30校）
公営	専門学校4校10科：125 ポリテクセンター愛媛1校9科：469	専門学校2校2科：75
民営	専修学校3校3科：185	専修学校28校35科：3297

表5-3 学卒、離・転職者を対象とする機関の立地地域（専門学校は立地地域毎に1計上）

対象産業 立地地域	第2次産業	第3次産業
東予 (9校)	専門学校2校（新居浜校・今治校）：85	専修学校7校：680
中予 (23校)	専門学校1校（松山校）：15 ポリテクセンター愛媛1校：469 専修学校2校：125	[専門学校1校（松山校）]：15 専修学校19校：2537
南予 (4校)	専門学校1校（宇和島校）：25 専修学校1校：60	[専門学校1校（宇和島校）]：60 専修学校2校：80

※表5-1～5-3中の数字はいずれも経済労働部労政雇用課が集計した数

### 第3部 産業人材力の強化戦略

第2部の基本的な目標と政策体系を実現するため、政策体系ごとの目標値とそれを達成するための具体策を示します。

#### 人をはぐくみ・つなげる

ターゲット：教育期（児童、生徒、学生）～若年期（新規学卒者、若年求職者）

目標値：県内就職率、離職率

#### [現状・背景]

地元企業の魅力にふれないまま、首都圏等の企業に就職する生徒や、県外の大学に進学したまま県外の企業に就職する学生が多く、人口の県外流出が続いています。

片や、昨今の経済・社会情勢の変化に伴い、中小企業の求人意欲が高まった結果、有効求人倍率は南予を含め1倍を超えるなど人手不足の状況が生じています。

また、若者の離職率は全国平均よりも高止まりが続いていますが、職業選択の際に十分な職業意識を持ってないまま就職し、早期離職を繰り返すと、働くことへの意欲や自信を失いかねません。

このような現状に対応するため、教育施策と労働施策が一層連携して、若者の県内就職の促進に取り組みます。

#### [戦略]

##### (1) 学校教育における職業教育の推進

公立学校においては、在学中の段階から職業意識の涵養を図るとともに、県内の産業・企業の魅力にふれる機会を設けるため、高校生に対しては地域の企業等へのインターンシップや職場見学等を実施するとともに、中学・高校の教員に対してはキャリア教育等の研修や地域の産業・企業への理解を深める取組を行います。<sup>(※)</sup>

また、若者の離職率の高止まりに対しては、就職した新規学卒者への定着支援や、労働教育に取り組む高校・大学への支援を行います。

<sup>(※)</sup> 更に、文部科学省のスーパーグローバルハイスクールに指定された今治工業高校においては、地域の海事産業で活躍するグローバル人材を輩出するための取組を行います（平成28～30年度）。また、特別支援学校においては、地域の外部人材を活用した早期からのキャリア教育の充実や産業界と連携した技能検定の実施等による就職支援の強化に取り組みます。

##### (2) 学卒者向け職業訓練を通じたものづくり人材育成の推進

県立高等技術専門校<sup>(※)</sup>においては、高校等への進学時点ではものづくり産業への道を選ばなかったものの、その後同産業への就職を希望する者の進路としての役割を担うため、高校生の進路検討時期に合わせた募集活動に着手するとともに、地域の産業・企業等のニーズを踏まえた訓練内容の充実や、資格等の取得促進を継続します。

これにより、工業高校とあいまって、ものづくり産業を担う人材を育成します。

(※) 学卒者向け職業訓練課程（施設内訓練・普通課程）を有する新居浜、今治及び松山の3校

### (3) 県内の産業に係る職業体験等の推進

児童（小学生）・生徒（中高生）に対して、県内の産業・企業にふれる機会を設けるための各種イベント<sup>(※)</sup>を開催し、その魅力への理解を深める取組を行うとともに、学校等の求めに応じて、優れた技量と後進の指導力を兼ね備えた各種「マイスター」を講師派遣し、ものづくりの魅力や匠の技にふれる機会を増やします。

(※) 県内の優れた技術や製品を持つものづくり企業を集めた「愛媛ものづくり企業「スゴ技」データベース」を活かした県内の企業の見学等（東予・南予中心）や中高生向けスゴ技企業等紹介冊子の配布をはじめ、愛媛職業技能フェア、船員業務PR、発明工夫展、ものづくり体験教室など

### (4) 若年者に対する県内就職・定着支援の充実

若者の県内就職の充実を図るため、ジョブカフェ愛workにおいては、若者と企業をつなぐ取組として、新卒者等の「就活力」向上のための総合的な支援<sup>(※1)</sup>を継続するとともに、特に県内の中小企業については「愛媛の企業マルワカリWEB」等<sup>(※2)</sup>を通じた若者とのマッチング機会の提供の一層の充実を図ります。

また、若者の離職率の高止まりに対しては、就職した新規学卒者への定着支援〔再掲〕や、採用・育成に課題を抱える中小企業へのコンサルティングを行います。

更に、地元大学等と連携して、県内企業が求める人材の育成、大学と県内企業とのマッチング支援などに取り組みます。

(※1) 個別相談支援、若者同士のネットワーキング、各種研修・セミナーなど

(※2) 上記のスゴ技企業等紹介冊子、各種見学会・面接会・インターンシップなど

### (5) 県外の若年者に対する県内就職の促進

県外の大学に進学した若者の県内就職の促進を図るため、ジョブカフェ愛workを通じて、県外進学者への関連情報の提供や県外大学の就職ガイダンス等への参加を継続します。

また、都市圏で開催される合同会社説明会への四国4県合同参加の継続に加え、県が開催する合同会社説明会等に県外進学者が参加する場合に交通費を一部助成する取組等を行います。

## 人をのばす

ターゲット：在職期（在職者（技能者・技術者）、経営人材（経営者・管理職・専門職等））

目標値：研修等参加者数、技能検定受検者数

### [現状・背景]

昨今の経済・社会情勢の変化に伴い、中小企業の求人意欲が高まった結果、地域や業種を問わず人手不足の状況が深刻化しつつあります。

製造業においては、従来から管理・監督能力や生産性向上能力を有する人材の確保、技能継承等を通じた労働生産性の一層の向上が課題となっていますが、他の業種においても労働生産性の向上に取り組む必要があると言えます。

また、事業所の大多数を占める中小企業においては、経営人材（経営者、管理職、専門職等）の能力が業績に直結するため、その能力の向上は引き続き重要な課題です。

このような現状に対応するため、公営・民営の産業人材育成機関が連携して、人材育成の2本柱（訓練・研修と技能検定）を推進し、労働生産性の向上に取り組みます。

### [戦略]

#### （6）地域の基幹産業となり得る分野の産業人材の育成

本県においては、四国中央の紙、新居浜・西条の金属と機械、今治の造船とタオルなど、各地に多くの付加価値と雇用を創出する基幹産業が存在している他、炭素繊維など、地域の基幹産業となり得る成長産業も存在しています。

このような産業では、大企業と多くの中小企業が産業集積（クラスター）を形成し、競争力を高めているため、中小企業を担う人材育成を支援することが必要です。

そこで、愛媛県産業技術研究所においては技術者を、県立高等技術専門学校においては技能者を対象とする研修や在職者訓練を提供し、その能力の向上を支援します。

#### （7）体系立った人材育成に取り組む業界団体等への支援

本県では、（6）の各産業に加え、建設業や情報サービス業において、業界団体等も技能者の人材育成に取り組んでおり〔表5-1〕、産業集積の保持を通じて雇用の安定を図る観点から、必要な経費への一部助成等（認定訓練助成事業費等）を継続します。

また、商店街活動の一翼を担うことが期待される団体等への支援継続により、まちの元気再生を支える人材の育成を継続します。

更に、労働生産性の一層の向上を図るには、人材育成のプログラム等の充実が必要となるため、国の「地域創生人材育成事業費」を活用して、地域の基幹産業であって、人材育成に取り組む意欲や実績を有する業界<sup>10</sup>を対象に、安全衛生を含めた体系立ったプログラム（研修、業界技能検定）の開発実施を支援します（平成28～30年度）。

<sup>10</sup> 東予地域のプラントメンテナンスを担う機械・金属加工業等、今治地域の造船業、松山地域の情報サービス業、県下の観光産業を担う飲食・宿泊サービス業など

(8) 技能者の生涯にわたる能力開発支援

ものづくり産業を担う技能者の生涯にわたる能力開発を支援する目的の下に、

①技能検定の推進、②技能競技大会への出場支援、③優れた技量と後進の指導力を兼ね備えた技能者の顕彰と講師派遣を、技能検定の実施事務等を担う県職業能力開発協会等と連携して一体的に運用し、若年→中堅→指導者の各層が技能の向上に取り組む好循環を創出することにより、技能者の地位と労働生産性の向上を支援します。

また、業界内に、技能検定が実施されていない基幹的な職種があって、技能検定をてこに当該職種の育成を図る意欲を有する業界には、国の「地域創生人材育成事業費」等を活用して、新しい業界技能検定の開発実施を支援します。[再掲]

(9) 中小企業経営人材の能力向上と経営改善の推進

中小企業の経営者が自らの能力の向上を図る機会を提供するとともに、経営の改善が図れるよう、経営管理・労務管理等の専門家による相談・指導等を継続することに加え、国の「プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業費」を活用して、大都市圏で活躍する有能な経営人材の獲得支援を行い（平成27～31年度）、地域の産業力の向上と良質な雇用環境づくりを促進します。

## 人を活かす

ターゲット：働きたいが働いていない、又はその力を十分に活かし切れていない  
女性、若者、高齢者、障がい者、離・転職者

目 標 値：対象者の就労状況等、就職率

### [現状・背景]

人口の減少傾向を止めることが困難な中で、「地域経済の活性化」を持続させるためには、働いていない、又はその力を十分に活かし切れていない者（女性、若者、高齢者、障がい者、離・転職者）の就労を支援し、地域の産業の担い手として、その力を活かしていただく必要があります。

そのためには、就労支援を中心に、女性のいわゆるM字カーブ問題や、ニートの状態にある若者など、女性、若者、高齢者、障がい者、離・転職者のそれぞれが抱える課題に即したきめ細やかなサポートを行う必要があると言え、愛媛労働局等と緊密に連携して施策を実施することにより、その就労を促進します。

### [戦略]

#### (10) 女性を後押しするきめ細かな就労支援

女性の就労を後押しするため、愛媛子育て女性等の就職支援協議会等を通じて、ジョブカフェ愛workと愛媛労働局が所管する各ハローワーク（特にマザーズコーナー）が連携しつつ就労支援に取り組みます。

また、県立高等技術専門校においては、月単位の訓練で円滑な再就職に繋げる離職者向け職業訓練を、必要な基準を満たす民間機関がある場合は委託訓練も活用しつつ実施します。併せて、託児サービスの設定や母子家庭の母等一人親の受講優先枠の設定等、職業訓練を受講し易いきめ細かな環境整備を行います。

更に、仕事と子育てが両立し易い職場環境の整備（育児休業規程の整備・短時間勤務制度・在宅勤務制度等）に取り組む中小企業を増やすため、「えひめ子育て応援企業」等認証取得企業の一層の増加に取り組むとともに、当該企業の中から優れた実績を挙げたものを顕彰し、その事例を事業主・管理職向けセミナーを通じて他の中小企業に普及を図ります。

#### (11) 若年離職者等やニートの状態にある若者への就労支援

若年離職者や未就職卒業者の速やかな就職を図るため、ジョブカフェ愛workにおいては、若者の「就活力」向上のための総合的な支援の一環として、「就活道場」等、就職したいが就職できない若者に即した実践的なセミナーを継続するとともに、やむを得ず非正社員として働いている若者には、正規雇用への転換を支援するセミナー等を実施します。

また、いわゆるニートの状態にある若者については、社会的自立から職業的自立へと、本人の意欲や状態に応じて段階的にオーダーメイドの支援を行うため、国が設ける「地域若者サポートステーション」に臨床心理士等の専門家を配置する等、個別支援機能の強化を図ります。

更に、県立高等技術専門校においては、ものづくり産業への就職を希望する若年離職者には学卒者向け職業訓練（施設内訓練・普通課程）を通じて、事務職等への就職を希望する若年離職者には座学と企業実習を組み合わせたデュアル・システム型職業訓練や委託訓練を通じて、円滑な再就職に繋がります。

#### （１２） 高齢者・障がい者への就労支援

高齢者については、（公社）愛媛県シルバー人材センター連合会を通じて、意欲ある高齢者に就業機会を提供するとともに、人手不足分野を中心に派遣先を開拓し、派遣事業を行います。

障がい者については、県内６つの障害保健福祉圏域ごとに設置している障がい者就業・生活支援センターを通じて、愛媛労働局・ハローワークとも連携しての地域での就業面・生活面の一体的な支援を継続するとともに、企業見学・実習先の開拓等を通じて、当該企業とのマッチングを図ります。

また、県立松山高等技術専門校において、知的障がい者と発達障がい者を対象とする職業訓練（※）を直接実施するとともに、他の障がいについても、同校を含む４校において、障がい者ごとに異なる障がい態様と特性、居住地や就労ニーズに対応するため、企業や社会福祉法人等に委託して多様な訓練を実施します。

更に、県内の事業主はじめ広く県民に高齢者・障がい者を雇用する機運の醸成を図るため、高齢・障がい者雇用フェスタを通じた周知啓発を継続します。

（※）知的障がい者対象の販売実務科、発達障がい者対象のOA実務科（施設内訓練）

#### （１３） 離・転職者向け職業訓練を通じた産業人材の確保

県立高等技術専門校においては、本県の従業者の７割強が第３次産業に属する産業で就業していることを踏まえ、民間機関の立地等を前提に、委託訓練（事務職、第３次産業中心）を活用して、離・転職者向けに多様な訓練を実施します。

訓練科目の設定に当たっては、愛媛労働局の「地域訓練協議会」等の枠組を用いて、各地域の人材ニーズと、県及びポリテクセンター愛媛が実施する委託訓練科目の調整を行い、人材ニーズが多い訓練科目を優先的に設定します。

更に、国の「地域創生人材育成事業費」を活用して、観光業界等、地域の基幹産業となり得る第３次産業の人材育成プログラムを開発し（平成２８～３０年度）、人材をこのような産業への就業に導きます。



主要目標値一覧

政策体系	成果指標	現状値 (平成27年度)	目標値 (平成31年度※)
はぐくみ・つなげる	県内就職率		
	大学	50.8%	58.3%以上
	高校	79.7%	83.8%以上
	高等技術専門学校	94.8%	94.8%以上
	離職率（就職後3年以内）		
	大学	36.7% (H23年度卒業生)	36.7%以下
	短大	44.9% (H23年度卒業生)	44.9%以下
高校	46.4% (H23年度卒業生)	46.4%以下	
	就職支援による若年者の就職件数	1,652件	2,400件
のばす	研修等参加者数（高等技術専門学校及び認定職業訓練校の在職者訓練受講者数の合計）	1,217名	1,286名以上
	技能検定受検者数	2,270名	2,350名以上
	県立高校工業科生徒数の技能検定3級合格者率	6.2%	7.3%以上
活かす	対象者の就労状況等		
	25歳から44歳までの女性の就業率	67.2% (H22)	77% (H32)
	えひめ子育て応援企業の認証件数	562件	625件以上
	就職支援による若年者の就職件数（再掲）	1,652件	2,400件
	民間企業における障がい者雇用率	1.8%	2.0%
	就職率（（離・転職者の）民間機関を利用した委託訓練における就職率）	82.2%	82.2%以上

（※）原則、県政の最上位計画である「第6次愛媛県長期計画第2期アクションプログラム」を基に作成された「愛媛県版まち・ひと・しごと創生総合戦略」に掲げた目標値。これらの計画改定時に年度とともに改定予定。

愛のくに  
えがの  
愛顔あふれる

愛媛県

