

## 愛媛県デジタル人材育成推進会議令和8年度第1回会議開催結果概要

日時：令和8年7月14日（火） 14：00～15：30

場所：愛媛県庁第二別館 11 階大会議室

### ○議長あいさつ

県内では大学等でデジタル人材を育成する取り組みが進んでいる中、昨今の就職活動は非常に早いタイミングで進んでおり、来年には、県内で育成された多くの学生がインターンシップを含め、実際の就職活動を行うことになる。この1年間で、企業側及び行政側が情報系学部・学科の卒業生を受け入れる準備をどう整えていくかが極めて重要であり、本会議において、学生の就職がうまくいくように考えていきたい。

### ○デジタル人材の育成・確保に関する県の取組状況について

（県からデジタル人材の育成・確保に関する取組状況等について資料に沿って説明）

### ○県内企業のデジタル人材ニーズについて

（金融機関及び人材紹介会社から、県内企業におけるデジタル人材ニーズや、それに伴う課題について発言のうえ、意見交換を実施）

〔構成員〕 従業員規模が50名以上の企業ではシステム部門等で専任者を配置するケースが多いが、それ以下の中小企業では総務部門等がデジタル関連業務を兼務しており、専門性が比較的低い。新卒や若い世代を求めながらも「県内の大手企業に採用されてしまう」「県外へ流出してしまっている」といった事情から採用を半ば諦め、現状維持に留まってしまっている中堅、中小企業もあるのではないかな。

課題解決のためには、入社後の育成・定着に関するサポート、受け入れ企業の意識改革、学生に選ばれるための企業ブランディングなど、関係者が一体となって行っていく必要がある。

〔構成員〕 リモートワークでの副業という視点でデジタル人材の採用に繋がった事例もあるが、直接顔を合わせないリモートワークの形態に対して、経営者側には管理やセキュリティ面での不安、心理的ハードルがまだ残っていると感じる。

〔構成員〕 中小、零細企業においては、自社で専門のデジタル人材を雇用するニーズや社内育成のノウハウが少なく、必要な時に外部のIT関連企業へ都度相談・発注して解決しているのが現状と思われる。また、高待遇で外部からデジタル人材を採用しようとしても、既存の従業員との間に待遇の差が生じ、社内の人間関係に悪影響を及ぼすのではという懸念から採用に踏み切れていないという課題もある。

〔構成員〕 IT企業側の人材ニーズは恒常的に高いが、人材育成に十分な投資を割くのは難しく、即戦力の中途採用が中心となり、学生にとっては間口が狭くなっている傾向も見られる。ユーザー企業側も、デジタル化、DXの流れを受け、人材ニーズは潜在的に高まっているが、

求めるスキルや役割を具体的に言語化できていないことも多いように感じる。また、首都圏と愛媛県の企業間で給与水準に地域差があることも、若年層の県外流出につながってしまっている。今後の対策としては、段階的に社内で人材を育てて戦力化していく「リスクリリング育成」、柔軟な働き方やキャリアアップの機会を提供し、大手に負けない自社ならではの魅力を創出する「処遇全般の引き上げ」、インターンシップ等、企業と学生における早期の「接点強化」の3つの観点から、三位一体で考えていく必要がある。

〔構成員〕 大企業においては、デジタル人材を雇用する目的が明確化しているため、雇用のミスマッチも比較的起こりにくいが、中堅、中小企業においては、デジタル活用、DXは、未だ「従来の情報セキュリティ」の域に留まっているケースも多い印象がある。経営層が目的を明確にし、具体的なゴールを設定して導入しなければ、かえって現場の業務量が増えるという失敗を招くことにもなってしまうので、体制を整えながら進めていくことが重要であると感じている。

〔構成員〕 学生に、ユーザー企業でもAI等を使用して様々なことができるということ自体を知ってもらえるといいのではないかな。IT企業側としても、ユーザー企業側に専門的な話が分かる方がいるのは心強い。

〔 県 〕 デジタル人材の就職先として、IT産業界の状況はどうか。

〔構成員〕 大企業並みの処遇は用意できないため、採用については毎年難儀している。地元に残りたい、この業界で仕事をしたいという方に、何らかの縁があって来てもらっているのが現状である。

〔構成員〕 優秀な人材が働きたいと思える企業を、いかに県内に連れてくることができるのかが肝になってくるのではないかな。そうすることで、学生も県内に留まるうえに、戻ってきやすくなる考える。

〔構成員〕 採用について昨年から流れが大きく変わったように感じる。近年のAIの発展によって、これまでのような採用形態で良いのか、若干懐疑的な面も出てきている。

〔構成員〕 これからは、従来IT業界で必要と言われていた素養だけでなく、生成AIを使いこなすための国語力や指示を与えられる力も重要になるのではないかな。

〔構成員〕 生成AIによって、特に総務系は大きく変わってきている。海外のように、作業速度が何倍にもなり、必要な人員は減ってくるという事態が、いずれ愛媛でも起きるのではないかな。

## ○意見交換

（構築中である「えひめデジタルスキルカテゴリー」について、県から説明を行ったうえで意見交換を実施）

〔構成員〕 デジタルスキルカテゴリーに係る企業側の対象は、大企業から中小企業まで、どこを想定として作られるのか。

〔 県 〕 IT関連企業のほか、ユーザー企業としては、概ね、売上高500億円以上の企業、売上高

30 億円以上・従業員約 100 名以上の企業を今回のターゲットとして想定している。

〔構成員〕 今後はぜひグローバルの目線も入れてほしい。グローバルに働いた経験をもとに地元に戻ってきてくれれば、人口増加にもつながるので、一回外で挑戦することができ、大学でも技術だけでなくコミュニケーション能力も身に付けてもらいたい。

〔議長〕 今後確実に若い人の数が減ってくる中で、どのような能力・資質を持った学生を育てるべきなのかということは、非常に重要になる。生成 AI など、社会の動きは想像よりも早くなっているが、これまで、技術をうまく使える人材が社会を変革し、イノベーションを起こしてきた。生成 AI がすべての社会を動かすのではなく、それを使ってイノベーションを起こすためにどのようなことを学んでいくべきなのか、社会で学生を育てる我々としては一緒に考えていく必要がある。