第１２次愛媛県職業能力開発計画

令和８年１１月

愛　媛　県

第12次愛媛県職業能力開発計画

総　説 …… 1
　１ 計画のねらい（趣旨・目的）
　２ 計画の位置付け
　３ 計画の期間
第１部　産業人材育成をめぐる経済社会の現状と課題 …… 2
　１ 県内の経済・社会情勢
　（１） 経済情勢
　（２） 社会情勢
　２ 県内の産業構造及びデジタル人材の現状
　（１） 県内の産業構造
　（２） デジタル人材の現状
　３ 雇用情勢からみる課題
　（１） 労働力需給動向
　（２） 県内の労働市場の現状
　（３） 若年者の雇用情勢
　（４） 女性の雇用情勢
　（５） 障がい者の雇用情勢
　（６） 外国人の雇用情勢
　４　課題への対応方針
第２部　産業人材力強化の基本目標及び政策体系等 …… 10
　１ 基本目標
　２ 政策体系
　３ 推進姿勢
　４ 県内の産業人材育成資源の状況
第３部　産業人材力の強化戦略 …… 13
　１ 人をはぐくみ・つなげる
　（１） 職業訓練を通じた産業人材の育成
　（２） ＡＩ人材等の育成
　（３） 職業教育の推進
　（４） 技能尊重機運の醸成
　（５） 県内就職の促進
　（６） 職場定着の支援
　２ 人をのばす
　（１） 産業人材の能力開発支援
　（２） ＤＸ推進人材の育成と働き方改革の推進
　（３） 中小企業経営人材の能力向上と経営改善の推進
　３ 人を活かす
　（１） 若年者、就職氷河期世代等への支援
　（２） 非正規雇用労働者、離・転職者への支援
　（３） 女性への支援
　（４） 障がい者、高齢者への支援
　（５） 外国人労働者への支援
　○強化戦略の新旧対照表

総　説

1　計画のねらい（趣旨・目的）

少子高齢化や人口減少が一層進み、加えてグローバル化やデジタル技術の急激な発展により、地域産業を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした社会経済の変化に対応しつつ、県内の「ものづくり産業」をはじめとする基幹産業の持続的な発展と成長を支えるためには、人材の質と量の確保、また多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる支援体制の整備が不可欠です。

この計画は、県内の社会経済情勢や労働市場の動向を踏まえ、ＡＩ・デジタル技術の活用と地域特性を考慮した産業人材育成の具体的な方向性を示すものです。関係機関が連携しつつ、多様な就労者の育成と活躍を広く支援し、「産業を担う人づくり」のさらなる充実を図ります。

これにより、地域経済の活性化を実現し、県民一人ひとりが生き生きと働き、安心して暮らせる「愛のくに 愛顔あふれる愛媛県」の実現を目指します。

2　計画の位置付け

この計画は、県政の最上位計画である「愛媛県総合計画～未来につなぐ　えひめチャレンジプラン～」（令和５年６月策定）の中に掲げられた「産業人材力の強化」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第７条第１項）として位置付けています。

3　計画の期間

令和８年度から令和 12 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。

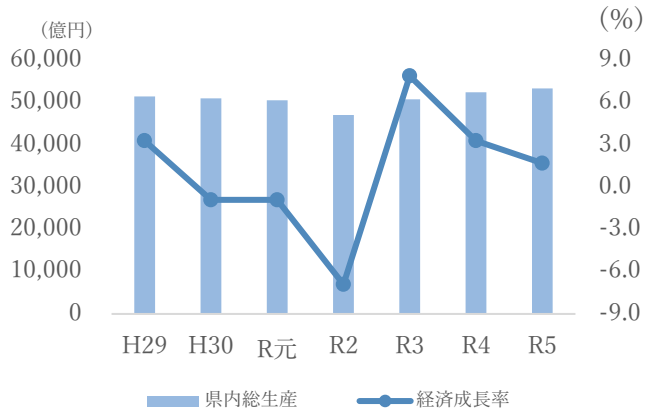
１　県内の経済・社会情勢

（１）経済情勢

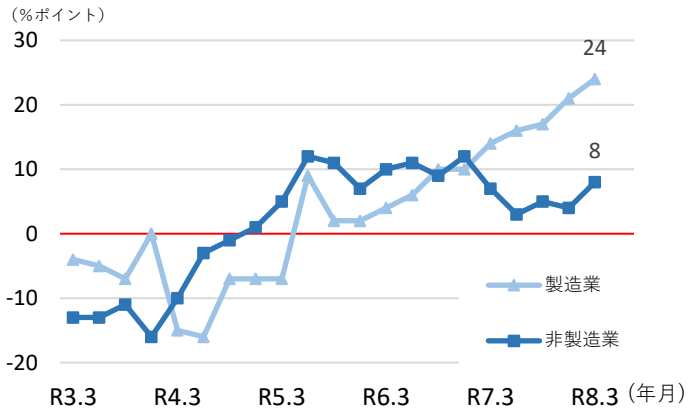
第 11 次計画を策定した令和３年度は前年度の新型コロナウイルス感染症に伴う経済情勢の悪化から徐々に持ち直しの動きがみられ、県内総生産（実質）はプラス 8.2％と４年ぶりのプラス成長となりました。

直近の本県の経済情勢は、継続する物価高や原材料費高騰の影響を受けながらも、インバウンドを中心とする観光需要の回復や賃上げによる所得環境の改善がみられ、緩やかな回復基調が続いています。県内企業の業況判断ＤＩでは令和５年６月以降、製造業、非製造業ともにプラスを維持し、景況感は総じて底堅く推移しています。

○愛媛県内総生産（実質ＧＤＰ）



○業況判断ＤＩ



出所：「愛媛県県民経済計算（愛媛県、各年度）」
日本銀行松山支店全国企業短期経済観測調査（愛媛県分）をもとに作成

（２）社会情勢

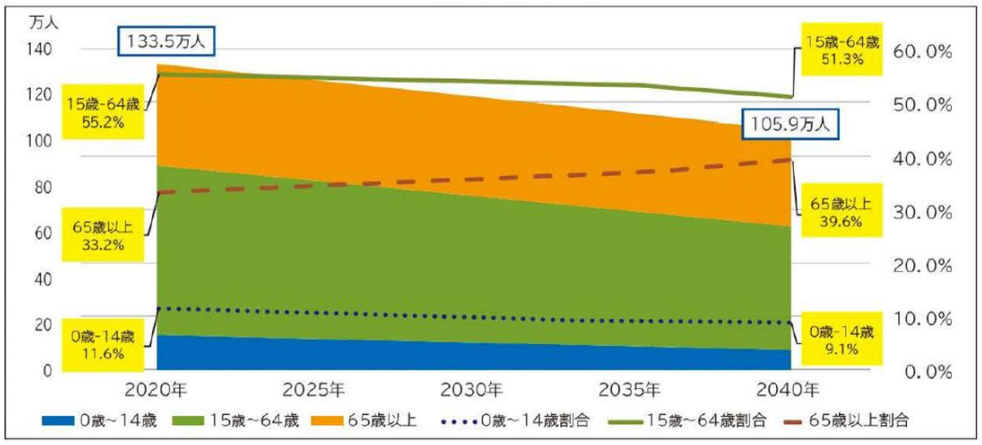
本県の総人口は、昭和 60 年（1985 年）の 153 万人をピークに減少に転じ、えひめ人口減少対策重点戦略では 2040 年には、65 歳以上が 39.6%、15～64 歳が 51.3%、0～14 歳が 9.1%となる見込みで、65 歳以上 1 人に対する生産年齢人口は 2020 年の 1.66 人から 2040 年には 1.29 人に減少すると予測されています。

人口減少が進むと、消費の低迷や働き世代の減少といった影響が地域の活力を損なう大きな要因となり、労働力不足が深刻化していきます。

今後も生産年齢人口が高齢者人口を上回るという前提のもとで、人口減少に対して死亡数と出生数の差による自然減、住民の流出数と流入数の差による社会減の両面から具体的な対策が求められます。

また、少子化・人口減少の進展に伴い、労働供給制約の強まりが更に見込まれることから、労働者一人ひとりの労働生産性の向上が重要となります。そのため、ＤＸ化や働き方改革による業務の省力化・効率化を加速させるとともに、創出された時間を職業能力開発やリスキリングにつなげていくことが求められます。

特に中小企業においては、人的・時間的制約から単独で十分な職業能力開発に取り組むことが難しい場合もあるため、関係機関による支援が必要です。



出所:えひめ人口減少対策重点戦略（愛媛県）

２　県内の産業構造及びデジタル人材の現状

（１） 県内の産業構造

愛媛県は、地域ごとに特色ある産業構造を有しており、各地域の自然環境や歴史的背景が色濃く反映されています。

東予地域：製造業を中心としたものづくりの拠点

東予地域は、四国中央市の紙・パルプ、新居浜市と西条市の金属・機械・化学、今治市のタオルや造船といった、ものづくり産業が盛んな地域です。

中予地域：観光や情報サービスなど第三次産業が集積する都市型サービスの拠点

中予地域は、県都松山市を中心に県内人口の３分の１以上が集中しており、商業、飲食業、サービス業などの第三次産業が発展しています。また、炭素繊維の世界的メーカーの主力工場も立地しており、製造業と都市型サービスが共存する地域となっています。

南予地域：農林水産業を基盤とする地域資源活用の拠点

南予地域は、生産量日本一のかんきつをはじめ、マダイ・ブリなどの養殖や真珠などの農林水産物の産地として知られています。

（２）デジタル人材の現状

本県は「あたらしい愛媛の未来を切り拓くＤＸ実行プラン～ＤＸを支えるデジタル人材の育成と力強いＤＸの展開～（令和７年３月改訂）」に基づき、令和 12 年度までに県内のデジタル人材 10,000 人の育成を目指しています。ＤＸ実行プランにより育成されたデジタル人材は令和４～６年度までに約 4,000 人に達しています。またトライアングルエヒメ推進事業※で約 4,700 人のデジタル人材を育成しました。

デジタル人材の育成・確保に向け、県内４大学と覚書を締結し、教育課程等の創設を支援しています。令和７年度までに全ての大学で新学部等の設置が完了するなど、県独自のデジタル人材育成の体制整備を着実に進めています。

また、ＡＩやロボット等のテクノロジーの進化に対応するためには、単なるデジタル人材の育成にとどまらず、幅広い産業分野においてデジタル技術・リテラシーを有する人材の育成や、既存人材のリスキリングを推進していくことが重要です。

※「県内事業者の稼ぐ力の向上」・「デジタル企業の成長」・「愛媛県全体の発展」をトライアングルに見立てて「三方良し」を目指す、「愛媛オリジナル」プロジェクトを令和４年度から推進しており、民間事業者からの提案に基づき、デジタル企業が持つ先進的なデジタル技術を県内の現場に実装し、様々な地域課題の解決にチャレンジしています。

３　雇用情勢からみる課題

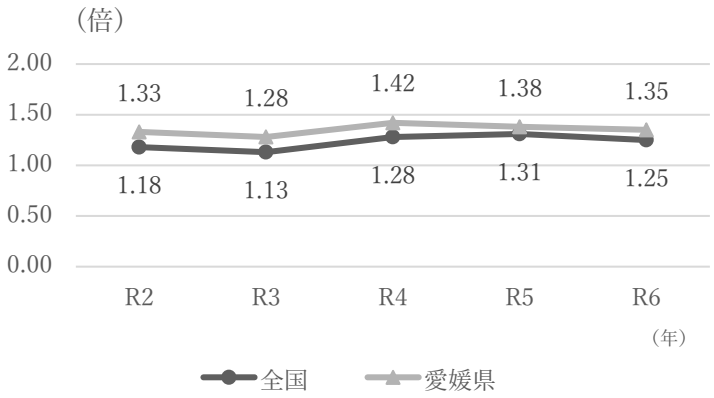
（１）労働力需給動向

令和３年の有効求人倍率は、全国で 1.13 倍、本県では 1.28 倍、令和５年には全国で 1.31 倍、本県では 1.38 倍まで上昇しましたが、令和６年の有効求人倍率は低下（全国 1.25 倍、愛媛県 1.35 倍）しています。

直近の雇用情勢（令和８年３月）については、「求人が求職を上回って推移しているものの、求人の動きにやや弱さがみられる。」とされています。

このため、労働需要の変化に対応した人材確保、求職者の多様な就労ニーズへの対応を一層進める必要があります。

○有効求人倍率の推移



出所：愛媛労働局発表資料をもとに作成

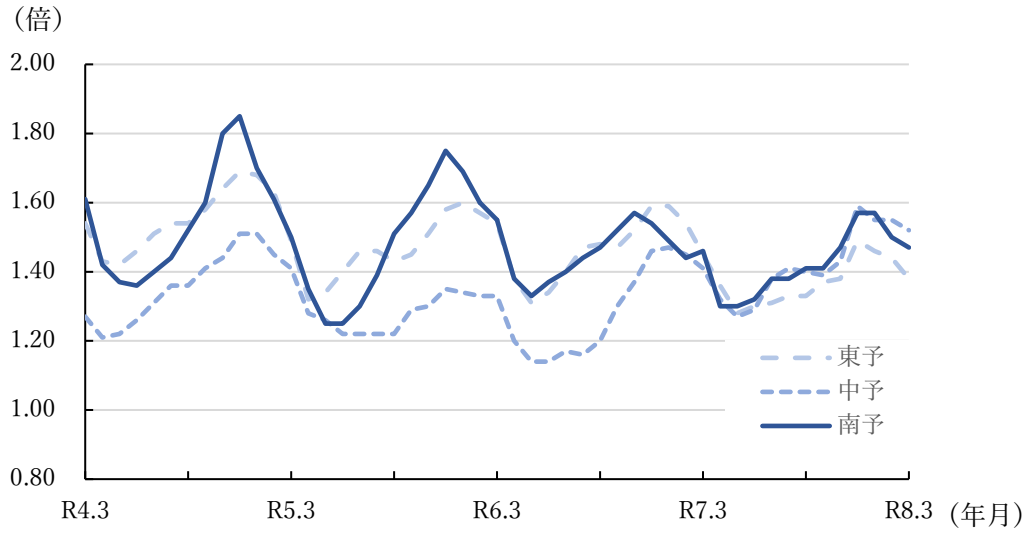
（２）県内の労働市場の現状

第 11 次計画策定後の令和４年度以降の県内地域別有効求人倍率の推移を見ると、東予、中予、南予の各地域において、総じて１倍を超える状況で推移しており、県内の雇用状況は引き続き求人超過の状況にあります。

地域別では、南予地域が比較的高い水準で推移しており、人手不足傾向が強く見られる一方、中予地域は比較的安定した推移となっており、東予地域は中予と南予の中間的な水準で推移しています。

このため、地域ごとの労働需給の特性を踏まえた人材確保、雇用の安定化が課題となります。

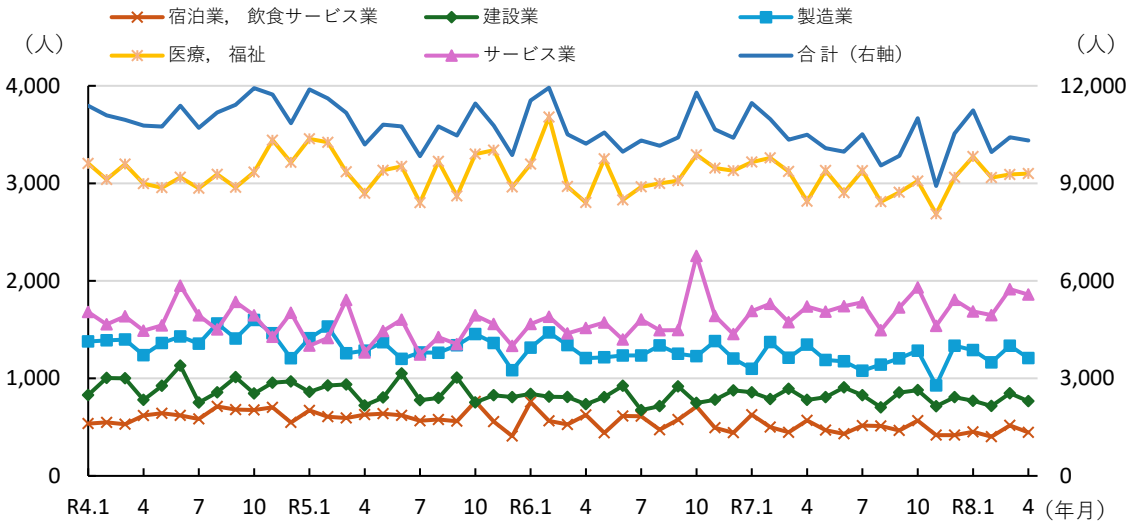
○地域別有効求人倍率の推移



出所：労働市場月報（愛媛労働局）

製造業などをはじめとした主要産業の新規求人数は概ね横ばいで推移しており、人材需要は堅調となっています。今後、生産年齢人口の減少に伴い人手不足のさらなる深刻化が懸念されるなか、産業の持続的な発展を支えるためには、県内企業のニーズに対応できる技能や技術を有する人材の育成が課題となります。

○産業別新規求人数の推移

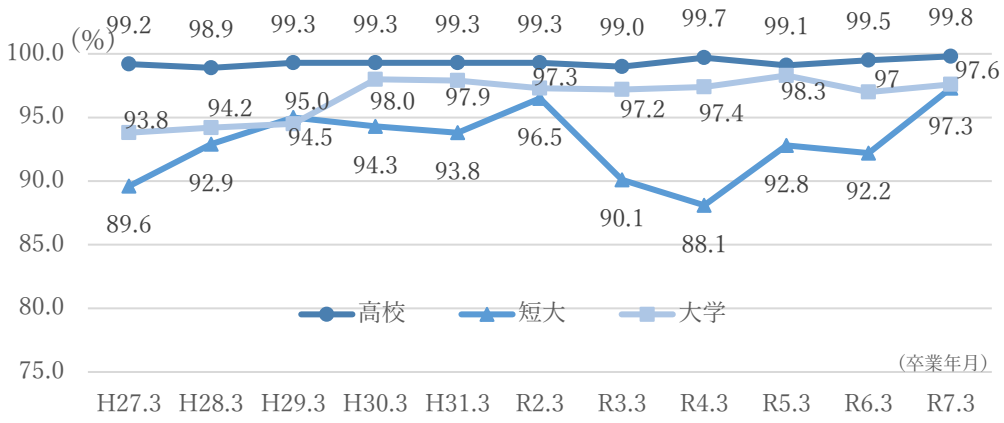


出所：愛媛労働局「管内の雇用失業情勢」をもとに作成

（３） 若年者の雇用情勢

県の第 11 次計画が策定された令和４年３月卒業予定者を見ると、新規学卒者の就職決定率について、短大卒（88.1%）は急落しましたが、令和７年３月卒業予定者を見ると97.3%まで回復しています。高卒及び大卒は令和４年３月以降も安定して高水準を維持しています。

○新規学卒者の就職決定率の推移（愛媛県）



出所:愛媛労働局発表資料をもとに作成

定着状況について見ると、新規学卒就職者の就職後３年間の離職率については、令和３年３月卒業の実績で、高卒 39.2%、短大卒 41.6%、大学卒 33.6%となっています。これはここ 10 年大きな変動がなく推移している傾向であり、毎年約３～４割の新規学卒就職者が就職後３年以内に離職しており、業務内容や職場環境のミスマッチや若年層の就業観の変化などが原因と考えられます。したがって、早期離職によって職業能力開発の機会を喪失しないよう、適切な対応が求められます。加えて、人口減少が進む中、地域経済の持続的な発展のためには、若年者の県内定着や職業能力の発揮を促すことが重要です。

○就職後３年間の離職状況（離職率）

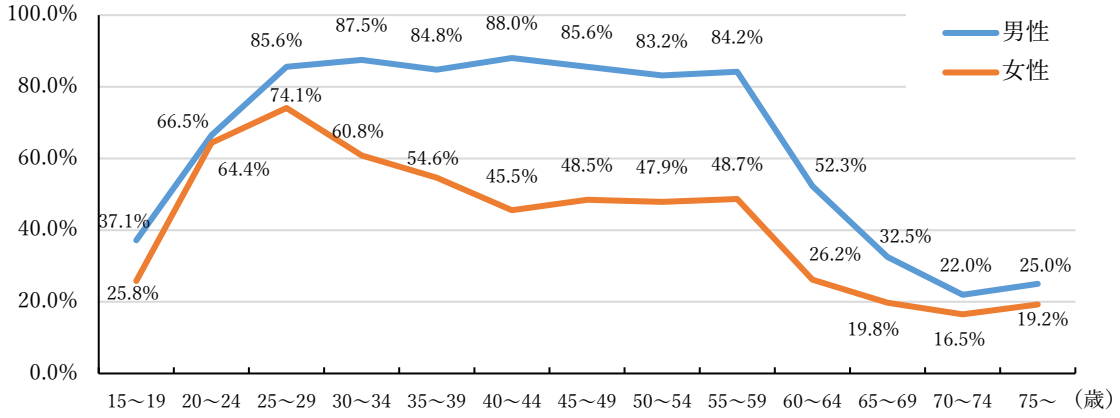
	卒業時期	H29.3卒	H30.3卒	H31.3卒	R2.3卒	R3.3卒	R4.3卒	R5.3卒
愛媛県	高校	40.6	38.9	37.1	37.8	39.2	29.7	19.6
	短大	42.2	37.9	40.6	38.3	41.6	30.0	17.7
	大学	33.4	29.9	30.9	31.8	33.6	23.1	12.0
全国	高校	39.5	36.9	35.9	37.0	38.4	29.3	17.4
	短大	43.0	41.4	41.9	42.6	44.6	32.9	18.3
	大学	32.8	31.2	31.5	32.3	34.9	23.9	10.9

出所:愛媛労働局発表資料をもとに作成。全国結果に比べ本県の離職率が高い箇所を着色。
（R4.3 卒は就職後２年間、R5.3 卒は就職後１年間の状況）

（４） 女性の雇用情勢

女性の雇用形態の特徴として、正規雇用労働者比率が 25～34 歳で最も高く、その後の年齢層で低下するいわゆる「L 字カーブ」が依然として見られます。この傾向は、結婚や出産・育児などライフイベントと仕事の両立が困難であることを反映しており、女性のキャリア継続に影響を及ぼす重要な課題です。

○愛媛県の男性・女性の正規雇用比率



出所： 令和４年就業構造基本調査地域結果

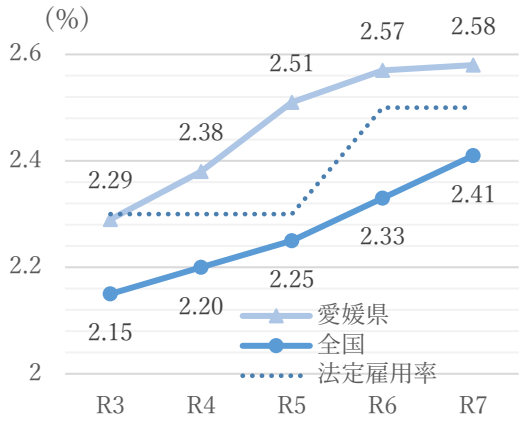
（５） 障がい者の雇用情勢

障がい者の実雇用率は、第 11 次計画を策定した令和３年は 2.29%でしたが、令和７年には 2.58%で過去最高を更新し、法定雇用率（2.5%）を上回りました。

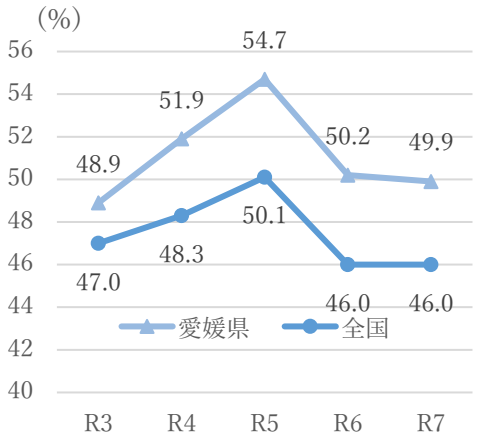
令和８年７月以降、法定雇用率は 2.7%までさらに引き上げられたことから、引き続き、関係機関と連携しながら、企業と障がい者双方への支援に取り組む必要があります。

また、法定雇用率を達成している企業は約半数にとどまっており、企業全体への取組の裾野拡大が課題となっています。

○実雇用率の推移



○法定雇用率達成企業割合の推移



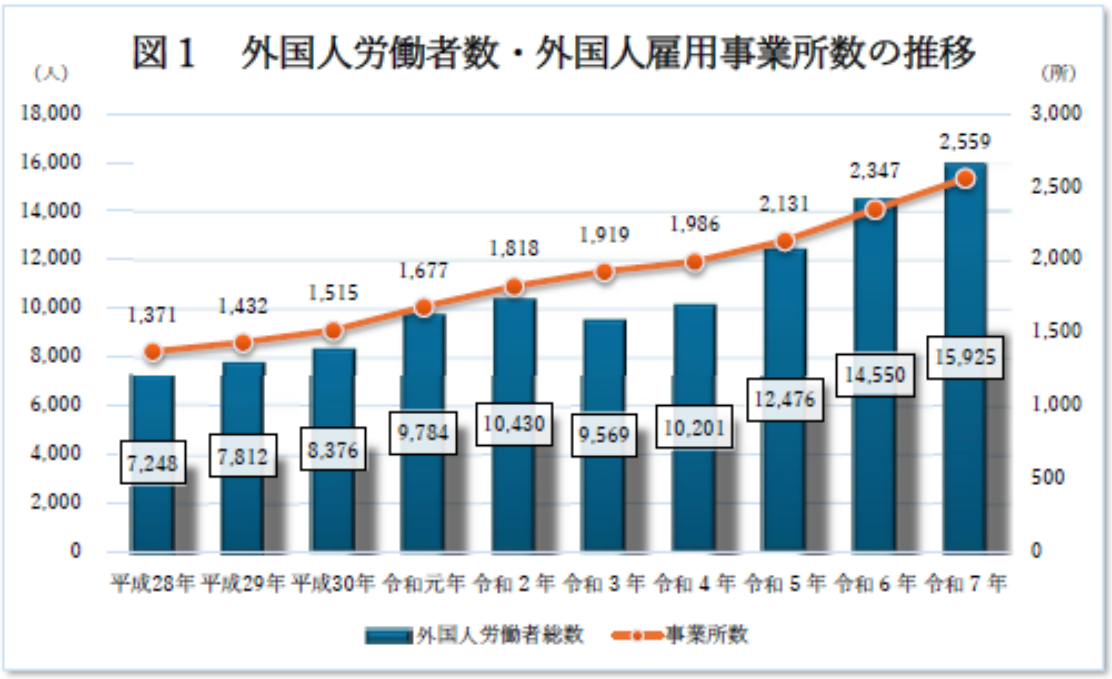
出所：障害者雇用状況の集計結果（愛媛労働局）

（６） 外国人の雇用情勢

令和７年 10 月末時点で、外国人を雇用する事業所数は 2,559 所、外国人労働者は 15,925 人でした。これらは届出が義務化された平成 19 年以降、過去最多を更新しました。産業別の割合を見ると、「製造業」が最も多く、全体の 54.2%（8,635 人）を占めています。製造業の外国人労働者数のうち、特に多い上位３業種は、輸送用機械器具製造業（3,194 人）、食料品製造業（2,278 人）、繊維工業（1,151 人）となっています。

在留資格別では、外国人労働者数は、「技能実習」が最も多く 7,711 人（外国人労働者数全体の 48.4%）、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」が 5,594 人（同 35.1%）となっています。

今後は令和９年４月１日に施行予定の「育成就労制度」による外国人材の受け入れの増加も見込まれることから、制度の動向を注視し、適切に対応していく必要があります。



※各図の数値は単位未満を、各図の割合の数値は小数点以下第２位を、それぞれ四捨五入しているため、合計が一致しない場合がある。

出所:愛媛労働局　「外国人雇用状況の届出状況（令和７年 10 月末時点)」

４　課題への対応方針

本計画の目的やこれまで見てきた現状や課題を踏まえ、以下のとおり本県の職業能力開発を推進していきます。

①　地域の基幹産業における人材支援への対応

本県の基幹産業である製造業をはじめとした地域産業では、人手不足や若年層の県外流出、現場技能の継承が困難となる等の課題があります。これらの課題に対応し、地域産業の持続的発展を支えるため、ものづくり分野を中心とした技能者育成や職業訓練の充実を図り、教育段階から地域産業や地元企業への理解促進、職業意識の醸成を進め、地域産業を支える人材の育成・確保に取り組みます。

②　デジタル技術の進展への対応

ＡＩやデータ活用などデジタル技術の進展に対応し、県内産業の競争力向上を図るため、単なる「デジタル人材の育成」にとどまらず、業種を問わずＤＸを担う中核人材の育成を推進します。また、人口減少に伴う労働供給制約が強まる中、リスキリング等を通じて労働者一人ひとりの生産性向上を支援します。

③　労働供給制約等への対応

人口減少が進む中、地域経済の持続的な発展を図るためには、若者の県内定着を促進するとともに、女性、障がい者、外国人など、多様な人材の労働参加と能力発揮を促進することが重要です。また、就職氷河期世代や非正規雇用労働者、離転職者などに対しても、それぞれの状況やニーズに応じた職業能力開発支援を推進し、誰もが働きやすい環境整備や生産性向上を図ります。

第２部　産業人材力強化の基本目標及び政策体系等

第１部の分析を踏まえ、「地域経済の活性化」を実現させるための「産業を担う人づくり」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。

１　基本目標

（１）地域の基幹産業における人材育成

ものづくり分野を中心とした技能者育成や職業訓練の充実を図るため、地域の基幹産業を支える人材を県立産業技術専門校の訓練を通じて確保し、修了生の就職率を継続的に向上させます。

（２）デジタル技術の進展に対応したデジタル人材の育成

ＡＩやデータ活用等、デジタル技術の進展に対応し、県内産業の競争力向上を図るため、県内産業のＤＸを支えるデジタル人材を計画的に輩出します。

（３）多様な労働者への支援

多様な労働者の職業能力開発や就労支援を一層強化し、誰もが働きやすい環境整備や生産性向上を図り、状況やニーズに応じて別表に掲げた各目標の達成を目指します。

２　政策体系

基本目標を達成するための政策について、①【人をはぐくみ・つなげる】、②【人をのばす】、③【人を活かす】という３つの目的別に分類することで、ターゲットごと（①学生と学卒者、②在職者、③多様な労働者）の特性と政策目的に即した施策を、全県的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施策を展開します。

３　推進姿勢

（１）施策の推進

「愛媛県総合計画～未来につなぐ　愛媛チャレンジプラン～」を基に、「２」の政策体系に連なる個別の施策について、同プラン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）関係機関との連携

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「地域職業能力開発促進協議会」等の枠組みを用いて、関連する産業人材育成機関等と引き続き連携を図ります。

（３）計画の推進

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）の検証に係る審議を行い、客観性と透明性をもって計画の推進に努めます。

4　県内の産業人材育成資源の状況

（1） 県内の産業人材育成機関の主体と対象

県内には、高等専門学校、高等学校、民間専修学校、職業能力開発施設（県立産業技術専門校、認定職業訓練校）等の様々な産業人材育成機関があり、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、次のとおり住み分けが図られています。

対象者／主体	在職者以外		在職者
	学生	学卒、離・転職者	
公営	・国立高等専門学校 ・県立高等学校 ・国立高等学校	・県立産業技術専門校 ・ポリテクセンター愛媛	・愛媛県産業技術研究所 ・公益財団法人えひめ産業振興財団
民営	・私立高等学校 ［・県職業能力開発協会］	・専修学校 【民間への委託訓練】 ・県立産業技術専門校 ・ポリテクセンター愛媛	・認定職業訓練校 例）松山共同高等職業訓練校、今治地域造船技術センター、新居浜市ものづくり産業振興センター、えひめ東予産業創造センター、三浦共同高等職業訓練校など ・経済団体（商工会議所など） ・県職業能力開発協会

（2）公共職業能力開発施設

本県の公共職業能力開発施設として新居浜、愛媛中央、宇和島の３つの県立産業技術専門校と(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部(ポリテクセンター愛媛)が設置されています。

県立産業技術専門校とポリテクセンター愛媛においては、次のとおり、相互連携のうえ機能分担を図りつつ職業訓練を実施しています。

区分	県立産業技術専門校	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部（ポリテクセンター愛媛）
学卒者・ 離職者訓練 （施設内）	・地域の産業動向や人材ニーズの把握に努め、東・中・南予それぞれの地域状況に応じたものづくり分野中心の人材を育成 ・ポリテクセンター愛媛の訓練科目と同職種のものについては、地域のすみわけを行うとともに、より高度な資格取得を目指した長期間の普通課程訓練（１年間又は２年間）を実施	・中予地域において、ものづくり分野を中心に、民間では実施できないものに限定し、短期課程訓練（６か月又は１年以下の適切な期間）を実施

区分	県立産業技術専門校	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部（ポリテクセンター愛媛）
在職者訓練	・東予地域を中心に、地域の企業のニーズに応じた、ものづくり分野における基礎的な訓練を実施 ・技能検定等資格取得に対応した訓練を実施	・県内全域で、地域の人材育成ニーズに応じた高度な訓練を実施 ・生産性向上に向けた人材育成を支援するため、生産性向上支援訓練を実施
障がい者訓練（委託）	・障がい者の多様なニーズに対応した委託訓練を実施 ・企業開拓や就職後のアフターフォロー等をきめ細かく実施	―

（３）県立産業技術専門校の推進体制

近年の公共職業訓練を取り巻く状況の変化を踏まえ、県立産業技術専門校における人材育成機能の強化を図っていくため、次の取組を推進します。

① 県立産業技術専門校に入校する訓練生の確保

ものづくりフェア等のイベントの取組、高校訪問、ハローワークとの連携を一層図り、県立産業技術専門校の認知度を高め、ものづくりに興味をもつ訓練生確保に向けた啓発活動を推進します。

② 指導員の計画的な採用と育成

正規の職業訓練指導員が不足している現状を踏まえ、職業訓練指導員を計画的に採用するとともに、知識・技能の向上を図るため、職業訓練指導員研修などの受講を積極的に促し、計画的な育成を推進します。

特定の職員だけでなく、県立産業技術専門校に在籍している職員が広く研修を受講することができるよう努めます。

③ 時代のニーズに対応した訓練科目及び訓練カリキュラムの設定

技術革新や産業構造の変化等を踏まえ、業務の生産性向上に資する能力を育成するため、ＩＣＴ機器を活用した訓練に積極的に取り組むとともに、訓練内容等が産業界のニーズを反映したものとなるよう、地域企業の声を聞きながら適時見直しを行います。

④ 民間教育訓練機関を活用した職業訓練の推進

東予・中予・南予の地域の特徴に留意しつつ、第３次産業を中心とした訓練については、民間教育訓練機関を最大限活用します。

⑤ 県内就職率 100％達成に向けた就職先企業との連携

県立産業技術専門校での訓練修了後、出口対策として就職先の企業を確保できるよう、企業と定期的な情報交換を積極的に行います。

第３部　産業人材力の強化戦略

第２部の基本目標と政策体系を実現するための強化戦略を示します。

１　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）
課　題　：基幹産業の人材育成、デジタル技術の進展への対応、
職業意識の醸成、県内就職の促進、早期離職の防止

［戦略］

（１）職業訓練を通じた産業人材の育成

県立産業技術専門校において、高等学校卒業者等の若年者を対象に地域の基幹産業への人材供給や学び直しの場として職業訓練を実施します。

新居浜産業技術専門校では、メカトロニクス科、自動車整備科、メタル技術科の２年課程訓練に加え、令和９年度から短期で即戦力のメタルエンジニアを目指す溶接技術科の１年課程訓練を新設します。

愛媛中央産業技術専門校では、今治タオルものづくり科、服飾モード科、設備エンジニア科の２年課程訓練に加え、ビジネスデザイン科の１年課程訓練により、ものづくりの技術や知識の向上を図ります。

今後も民間教育訓練機関では対応が困難なものづくり分野の人材育成に重点を置き、地域の産業界のニーズに柔軟に対応できるよう各訓練科において訓練内容の見直しを行い、訓練内容の充実を図って人材育成を強化します。

（２）ＡＩ人材等の育成

県独自の対話型ＡＩアプリ等を通じて、小学校段階から発達段階に応じて情報を適切に扱う対処能力を養うとともに、小・中学生がＡＩの基本的な仕組みや活用方法を学び体験できるワークショップの開催や、高校生が県内企業や大学生等の伴走支援を受けながらＡＩ活用スキルの向上を図る「えひめＡＩ部」の取組などを通じて、ＡＩリテラシーの向上と実践的活用能力の養成に取り組みます。

また、国内のＡＩ研究をけん引する大学や、先進的な民間企業との共創により、ＡＩ技術を活用した県内の課題解決の取組を通じて、次世代の実践的なＡＩ人材を育成します。育成したＡＩ人材に対しては、官民共創拠点「Ｅ：Ｎ　ＢＡＳＥ（エンベース）」を活用し、愛媛グローカル・フロンティア・プログラムとの連携による起業支援を行います。

さらに、大学生等を対象にしたＩＴ基礎講座によるデジタルリテラシーの向上をはじめ、プログラミング研修の開催、クラウドソーシングを活用した実務案件の実施等により、実践的なスキルアップを図ります。

加えて、学生が学んだデジタルスキルがどのような業務に活かせるのか、また企業がどのようなスキルを求めているのかを見える化し、学生と企業双方が理解しやすい形でスキルマッチングを促進する取組を進めます。特に、今後の就職活動を迎える学生が円滑にスキルを活かせるようにサポートを強化していきます。

（３）職業教育の推進

子ども達が早い段階から地域産業や企業の活動を知り、地域で働き、地域で生活することの魅力を実感し、理解と愛着を深めることができるよう、公立小中学校では、職業人との交流等を含むオンライン授業や実践的な職場体験学習等を行う「えひめジョブチャレンジＵ－15 事業」を、県立高等学校では、地域の課題について、地域社会や企業等と連携しながら解決を図る探究活動に取り組む「ソーシャルチャレンジ for High School 事業」を推進するなど、地域社会で主体的に活躍できる人材を育成するため、小学校から高校までの 12 年間にわたるキャリア教育の充実を推進します。

また、全ての県立高等学校職業学科において、地元企業での体験研修や技術者による「匠の技教室」等の開催により、地域の産業と連携した専門的職業人の育成に取り組みます。

さらに、地域産業をけん引するイノベーション人材を育成するため、高校教育改革など、県立高等学校の魅力化・特色化に努めます。

そのほか、中学校・高校の教員に対して、地域の産業・企業への理解を深める研修等を積極的に推進するなど、学校全体でのキャリア教育及び職業教育の一層の充実を図ります。

（４）技能尊重機運の醸成

県立産業技術専門校において、「訓練祭り」や「技能ひろば」といったものづくり体験イベントを実施するほか、「えひめものづくりフェア」や「東予ものづくり祭」の開催を通じて、熟練の技に間近で触れることで、地域の子ども達の「ものづくり」に対する興味や関心を深める取組を行います。

加えて、令和 10 年に技能五輪国際大会が国内（愛知県）で開催されることを契機として、中学生・高校生の段階から技能を尊重する機運の醸成を図るため、大会に関連した情報発信の充実等に取り組みます。

（５）県内就職の促進

県内学生を対象に県内企業での就労体験等と、地元でのアクティビティ等をセットで実体験させることにより、県内企業の魅力を周知するとともに、県内企業で働きながら楽しく生活するイメージを醸成することで、県内就職に結びつけます。

また、ジョブカフェ愛ｗｏｒｋにおいて、学生に向けた就職支援情報の発信や、大学等で実施される就職ガイダンス等への参加を継続するとともに、県内での就職活動に必要となる交通費の支援に取り組みます。

さらに、合同会社説明会の開催や、企業の採用担当者、Ｕターン就職経験者と学生との交流機会を設けるほか、都市圏の学生を対象とした合同会社説明会を四国４県が連携して実施します。

加えて、ふるさと愛媛Ｕターンセンターや東京・大阪・中国地方の県外窓口において、ＵＩターン就職希望者に対する就職相談・職業紹介やＵターン就職セミナーを実施します。

（６）職場定着の支援

早期離職により職業能力開発機会を喪失することのないよう、高校卒業就職者へのアンケートの実施及び教職員の就職先訪問等のフォローを行うことにより、離職率の低減を図ります。

また、若年者に対し、自己分析や自身の強みの理解を促進するとともに、就業後も継続して企業の中核人材として活躍できるような育成プログラムを実施します。その後、企業担当者との交流機会を設けることにより、就職におけるミスマッチを解消するとともに、学生の就職活動と企業の採用活動の双方の改善につなげます。

２　人をのばす
ターゲット：在職期（在職者、経営者・管理職・専門職等の経営人材）
課　題　：労働生産性の向上、職業能力開発の環境整備、中小企業の経営改善

［戦略］

（１）産業人材の能力開発支援

県立産業技術専門校において、地域産業のニーズに柔軟に対応した在職者向けの訓練コースの設定・導入に取り組むほか、技能検定等資格取得に対応した訓練コースの拡充を図り、地域産業を支える中核技能者の養成による生産性向上を支援します。

また、中小企業事業主等が行う認定職業訓練に対して、運営費の一部を助成することにより、事業主等の行う職業訓練の質的水準の確保を図るほか、技能継承を絶やさないため、職業訓練指導員試験を継続して実施します。

さらに、技能検定の推進や技能競技大会への出場支援、優れた技能を有する技能者の顕彰などの取組を、県職業能力開発協会等と連携して実施します。これにより、若年層から中堅層、指導的立場の人材へと段階的に技能向上に取り組む環境を整備し、技能の継承と高度化の好循環を生み出すとともに、技能者の社会的評価の向上や労働生産性の向上につなげます。

（２）ＤＸ推進人材の育成と働き方改革の推進

県内企業の経営層に対し、リスキリングの重要性に関する理解促進を図るとともに、社内人材の育成に向けた取組を後押しするため、専門人材による育成プログラムの構築支援を行うほか、従業員のリスキリングに要する経費の一部を助成します。

また、ＤＸ戦略の推進に必要なデジタル人材の育成・確保に積極的に取り組む企業の裾野拡大を図るため、ＤＸ認定制度の周知等を通じて認定企業の増加を促進し、地域産業におけるＤＸの加速化を図ります。

さらに、働き方改革等に関するワンストップ支援拠点である「ひめボス推進プラザ」を運営するほか、県内企業の社内で働き方改革の牽引役を担う人材の養成講座を開催するなど、県内企業の自律的な取組の推進を図ります。

（３）中小企業経営人材の能力向上と経営改善の推進

各種研修会の開催や経営管理・労務管理等の専門家による相談・指導等を継続し、中小企業経営者の能力向上と経営改善の推進を図ります。

また、「プロフェッショナル人材戦略拠点」を運営し、中小企業の経営改善に貢献できる経営人材や専門技術人材の活用を促進するため、県内企業を精力的に訪問し、人材ニーズの掘り起こし・マッチングを行います。

３　人を活かす
ターゲット：多様な労働者（若年者、就職氷河期世代、非正規雇用労働者、
離・転職者、女性、障がい者、高齢者、外国人労働者）
課　題　：多様な労働者の労働参加や労働生産性の向上

［戦略］

（１）若年者、就職氷河期世代等への支援

県立産業技術専門校では、新居浜産業技術専門校及び愛媛中央産業技術専門校において、ものづくり分野への就職を目指す若者に対し、学卒者向けの職業訓練を実施し、必要な知識や技能の習得を支援します。事務職などへの就職を希望する若者等には、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実施し、円滑な再就職につなげます。

また、就職氷河期世代を公共職業訓練に誘導し、能力開発に向けた意識啓発を図るため、講演会の開催、職業訓練施設等の見学ツアー等を実施します。

さらに、若年無業者や就職氷河期世代の方々が、社会的自立から職業的自立へと段階的に進めるよう、本人の意欲や状況に応じた支援を実施します。その一環として、国が設置する「地域若者サポートステーション」に臨床心理士などの専門人材を追加配置し、個別支援体制の充実・強化を図ります。

ジョブカフェ愛ｗｏｒｋでは、若年離職者や未就職卒業者の早期就職を支援するため、スキルアップセミナー等を開催します。加えて、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年世代を対象に「中高年世代サポートデスク」を設置し、正社員就職に向けた実践的セミナー、キャリアコンサルタントによる個別相談、職業適性診断、面接対策などの支援を行います。

（２）非正規雇用労働者、離・転職者への支援

県立産業技術専門校では、宇和島産業技術専門校において、住まいづくり木工科、アパレルビジネス科の 10 か月訓練に加え、年３回介護ヘルパー科の２か月訓練を実施するほか、委託訓練を活用し、離職者や転職希望者を対象とした幅広い職業訓練を実施します。

また、非正規雇用労働者等を対象としたリカレント教育を推進し、国家資格等の取得及び正社員就職を目標とした委託訓練を実施することで、安定した雇用環境への転換を支援します。

訓練コースの設定にあたっては、愛媛労働局の「地域職業能力開発促進協議会」などの枠組みを活用し、地域ごとの人材ニーズを踏まえながら、県及びポリテクセンター愛媛が実施する委託訓練との調整を行い、需要の高い分野を優先して訓練科目を設定します。

さらに、離職者や休業者、非正規雇用労働者の安定した就労や早期再就職を支援するため、時間や場所に制約されず受講できるｅラーニング形式のオンライン訓練を提供し、多様なニーズに対応したスキル習得支援の強化を行います。

（３）女性への支援

県立産業技術専門校等において、出産・育児等を機に離職した女性や求職者の再就職を支援するため、デジタル分野を含む多様な職業訓練やリスキリングの機会を提供するとともに、キャリア相談や伴走支援、個々の希望やスキルに応じた県内企業へのマッチング支援を行い、安定的な雇用につなげます。あわせて、託児サービスの実施等、職業訓練を受講しやすい環境整備を進めます。

また、女性求職者を、県内企業で活躍が期待されるデジタル人材へと育成し、良質で安定的な雇用につなげるため、デジタルスキルのリスキリングプログラムを提供するとともに、伴走支援を実施するほか、女性に対するキャリア相談や、県内企業に対する就労環境整備などを通じて県内企業へのマッチングを促進します。

さらに、女性活躍や仕事と家庭の両立支援、働き方改革等に取り組む事業所を「ひめボス宣言事業所」として認証し、実績に応じた奨励金の支給、伴走支援、認証企業のＰＲなど、県として事業所の取組を強力に後押しします。

（４）障がい者、高齢者への支援

障がい者に対しては、県立産業技術専門校において、障がい者一人ひとりの適性や地域における障がい者雇用のニーズに応じた職業訓練を、企業や社会福祉法人等へ委託して実施します。障がい者職業訓練コーディネーターや職業訓練コーチに加え、求人開拓や職場実習先の確保、就職後のフォローアップを担当する求人開拓員を配置し、障がい者の就労支援と職場定着の促進に取り組みます。

また、県内６つの障がい保健福祉圏域ごとに設置している障害者就業・生活支援センターを拠点として、愛媛労働局やハローワークと連携しながら、就業面と生活面の双方から一体的な支援を継続します。さらに、企業見学や職場実習先の開拓などを通じて、企業との適切なマッチングを推進します。

加えて、えひめアビリンピックの開催等を通じて障がい者の技能向上及び県内企業の障がい者への理解を深め、雇用の促進を図ります。

高齢者に対しては、(公社) 愛媛県シルバー人材センター連合会を通じて、働く意欲のある高齢者へ就業機会を提供するとともに、人手不足が深刻な分野を中心に派遣先の開拓を進め、派遣事業を実施します。

（５）外国人労働者への支援

外国人労働者に「選ばれる愛媛」となるため、外国人雇用に関する相談窓口開設や送出国との連携強化等により、受入企業への支援体制を構築するほか、受入環境の整備・改善、地域共生の推進に取り組む企業向け補助制度の創設と帯同家族を含む日本語学習環境の充実を図ります。

また、経営の中核を担う海外からの高度人材の採用を支援するため、国際線就航地やインドネシア、インド等をターゲットに合同企業採用面接会を開催するほか、日本語学校と連携し、県内在住の留学生の県内定着に向けた体制を構築します。

【強化戦略の新旧対照表】

政策体系	強化戦略（第 11 次計画）	強化戦略（第 12 次計画）
ターゲット【教育期～若年期】 **人をはぐくみ・つなげる**	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	(1)職業訓練を通じた産業人材の育成
	高度ＩＴ人材等の育成・誘致	(2)ＡＩ人材等の育成
	未来のデジタル人材の育成	
	学校教育における職業教育の推進	(3)職業教育の推進
	県内の産業に係る職業体験等の推進	(4)技能尊重機運の醸成
	県外の若年者に対する県内就職の促進	(5)県内就職の促進
	若年者に対する県内就職・定着支援の充実	(6)職場定着の支援
ターゲット【在職期】 **人をのばす**	地域の基幹産業となり得る分野の産業人材の育成	(1) 産業人材の能力開発支援
	体系立った人材育成に取り組む企業、団体等への支援	
	技能者の生涯にわたる能力開発支援	
	ＤＸ推進人材の育成	(2)ＤＸ推進人材の育成と働き方改革の推進
	働き方改革の推進	
	中小企業経営人材の能力向上と経営改善の推進	(3)中小企業経営人材の能力向上と経営改善の推進
ターゲット【多様な労働者】 **人を活かす**	若年者、就職氷河期世代等に対する就労支援	(1)若年者、就職氷河期世代等への支援
	非正規雇用労働者、離・転職者向け職業訓練を通じた産業人材の確保	(2)非正規雇用労働者、離・転職者への支援
	女性への支援強化	(3)女性への支援
	高齢者・障がい者への就労支援	(4)障がい者、高齢者への支援
	外国人労働者に対する就労支援	(5)外国人労働者への支援
	県内移住者に対する就労支援	