第12次愛媛県職業能力開発計画の概要

※本計画は、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る。

第１部　産業人材育成をめぐる経済社会の現状と課題

【県内の経済・社会情勢】

○ 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。業況判断DIは総じて底堅く推移。

○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。

【県内の産業構造及びデジタル人材の現状】

○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。

○デジタル人材の育成・確保に向け、県内４大学と覚書を締結する等、県独自のデジタル人材の体制整備を推進。

【雇用情勢からみる課題】

○令和６年の有効求人倍率は前年に比べ低下。

○各地域において、求人超過の状況。

○若年者、女性、障がい者、外国人等、多様な人材が活躍できる環境を整備し、県内定着や職業能力の発揮を促すことが重要。

＜課題への対応方針＞

①地域の基幹産業における人材支援への対応：教育段階から地元企業への理解促進、職業意識の醸成を進めることが必要。
②デジタル技術の進展への対応：ＤＸを担う中核人材の育成を推進し、リスキリング等を通じて生産性向上を支援することが必要。
③労働供給制約等への対応：若者の県内定着を促進するとともに、女性、障がい者、外国人等に対し、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することが必要。

年齢・性別・ライフステージにかかわらず、希望する者が働き・学び続けることができる環境を整備

第２部　産業人材力強化の基本目標及び政策体系等

＜基本目標＞

①地域の基幹産業における人材育成
・・・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、修了生の就職率を向上

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、デジタル人材を計画的に輩出

③多様な労働者への支援
・・・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

＜政策体系＞

◆人をはぐくみ・つなげる（教育期～若年期）　**◆人をのばす**（在職期）　**◆人を活かす**（多様な労働者（若年者、就職氷河期世代等））

【産業技術専門校の推進体制】

①県立産業技術専門校に入校する訓練生の確保　②指導員の計画的な採用と育成
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　④民間教育訓練機関を活用した職業訓練の推進
⑤県内就職率100％達成に向けた就職先企業との連携

第３部　産業人材力の強化戦略

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、職業意識の醸成等

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の普通課程訓練）
2　ＡＩ人材等の育成（えひめＡＩ部、官民共創拠点「Ｅ：ＮＢＡＳＥ」等）
3　職業教育の推進（えひめジョブチャレンジＵ－１５、キャリア教育等）
4　技能尊重気運の醸成（ものづくりフェア、技能五輪国際大会等）
5　県内就職の促進（ジョブカフェ愛ｗｏｒｋ、ふるさと愛媛Ｕターンセンター等）
6　職場定着の支援（高校卒業就職者へのアンケート、就職先訪問等）

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

1　産業人材の能力開発支援（県立産業技術専門校の在職者訓練、技能検定の推進等）
2　ＤＸ推進人材の育成と働き方改革の推進（リスキリング、ひめボス推進プラザ等）
3　中小企業経営人材の能力向上と経営改善の推進（プロフェッショナル人材戦略拠点等）

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

1　若年者、就職氷河期世代等への支援（地域若者サポートステーション等）
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の短期課程訓練等）
3　女性への支援（ひめボス宣言事業所等）
4　障がい者、高齢者への支援（障がい者訓練、愛媛県シルバー人材センター連合会等）
5　外国人労働者への支援（外国人雇用に関する相談窓口、合同企業面接会等）