

第11次愛媛県職業能力開発計画

令和4年3月
愛媛県

第11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 経済・社会情勢	
(1) 経済情勢	
(2) 社会情勢	
2 産業構造と企業の状況	
(1) 産業構造	
(2) デジタル技術の浸透と企業意識	
3 雇用失業情勢	
(1) 労働力需給動向	
(2) 若年者の雇用失業情勢	
(3) 女性の雇用情勢	
(4) 障がい者の雇用情勢	
4 「働く」を取り巻く環境の変化	
(1) 働き方改革	
(2) リカレント教育	
5 現状と課題の分析	
(1) 職業能力開発（産業人材育成）施策を取り巻く現状	
(2) 現状を踏まえた課題の分析	
第2部 産業人材力強化の基本目標及び政策体系等	20
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	26
1 人をはぐくみ・つなげる	
(1) 高度IT人材等の育成・誘致	
(2) 未来のデジタル人材の育成	
(3) 学校教育における職業教育の推進	
(4) 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	
(5) 県内の産業に係る職業体験等の推進	
(6) 若年者に対する県内就職・定着支援の充実	
(7) 県外の若年者に対する県内就職の促進	
2 人をのばす	
(1) DX推進人材の育成	
(2) 働き方改革の推進	
(3) 地域の基幹産業となり得る分野の産業人材の育成	
(4) 体系立った人材育成に取り組む企業、団体等への支援	
(5) 技能者の生涯にわたる能力開発支援	
(6) 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) 女性への支援強化	
(2) 若年者、就職氷河期世代等に対する就労支援	
(3) 高齢者・障がい者への就労支援	
(4) 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	
(5) 外国人労働者に対する就労支援	
(6) 県内移住者に対する就労支援	
○主要目標値一覧	34

総 説

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、本県経済の持続的な発展・成長を図り、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、加速化するデジタルシフトに適切に対応しつつ、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等の発展・成長の基盤である人材が厚みをもって存在し、一人ひとりの能力を向上させ、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、本県における社会経済情勢、雇用失業情勢等を把握し、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえたうえで、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、かかる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、「産業を担う人づくり」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3期アクションプログラム」（令和元年5月策定※）の中に掲げられた「産業を担う人づくり」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第7条第1項）として位置付けています。

※第3期アクションプログラム改訂 令和2年3月、令和2年11月、令和3年5月、令和3年11月

3 計画の期間

令和3年度から令和7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。

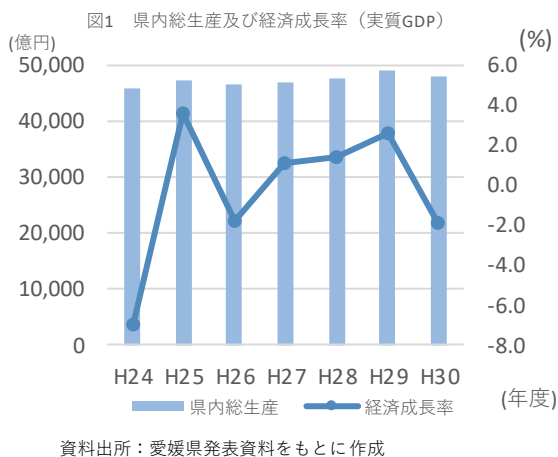
第1部 産業人材育成をめぐる経済社会の現状と課題

1 経済・社会情勢

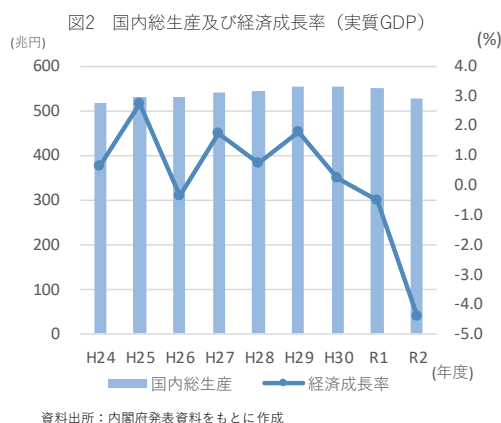
(1) 経済情勢

我が国の経済は、東日本大震災による影響を受けた平成24年を底に、政府の経済政策のもと緩やかな景気回復が続き、平成28年度以降も海外経済の回復、情報化をはじめとする技術革新の進展、雇用・所得環境の改善に支えられ回復基調は継続し、戦後2番目に長い景気回復期間となりました。本県でも緩やかな景気回復が続き、平成29年度の県内総生産は4兆8,959億円（実質値、前年度比2.6%増）となりました。

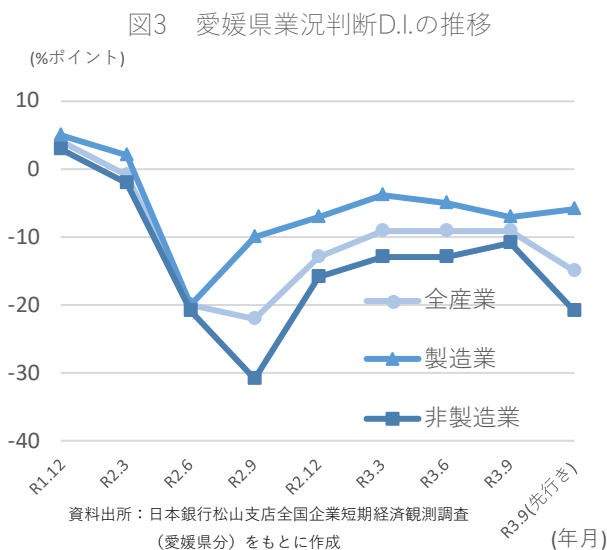
しかし、平成30年からは、米中貿易摩擦に伴う中国経済の減速をはじめとする世界経済の成長鈍化、さらには西日本豪雨などにより、本県の経済も影響を受けました。この年の県内総生産は4兆8,011億円（実質）、経済成長率はマイナス1.9%となり、4年ぶりのマイナス成長となりました。〔図1〕



そして、令和2年、世界経済は新型コロナウイルス感染症の世界的流行による未曾有の停滞期に突入しました。多くの国々では、感染拡大防止のために経済活動の人為的な抑制を余儀なくされており、我が国経済においても、令和2年度の経済成長率が前年度比マイナス4.4%で2年連続のマイナス成長となり、リーマン・ショックが起きた平成20年度のマイナス3.6%を上回る戦後最悪の落ち込みとなりました。〔図2〕



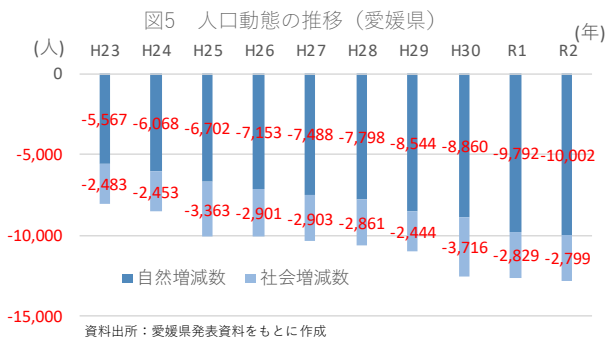
本県においても、観光及び飲食における需要減をはじめ、感染拡大が企業に与える影響は大きく、県内企業の業況判断を示す業況判断D. I.¹は、令和2年3月調査時から悪化し、製造業においても令和2年6月調査以降はマイナス値が続いています。[図3]



(2) 社会情勢

本県の人口は、昭和60年まで増加と減少を繰り返し、一時150万人を超えましたが、昭和61年からは減少に転じ、令和3年4月1日現在の人口は132万7,152人となっています。

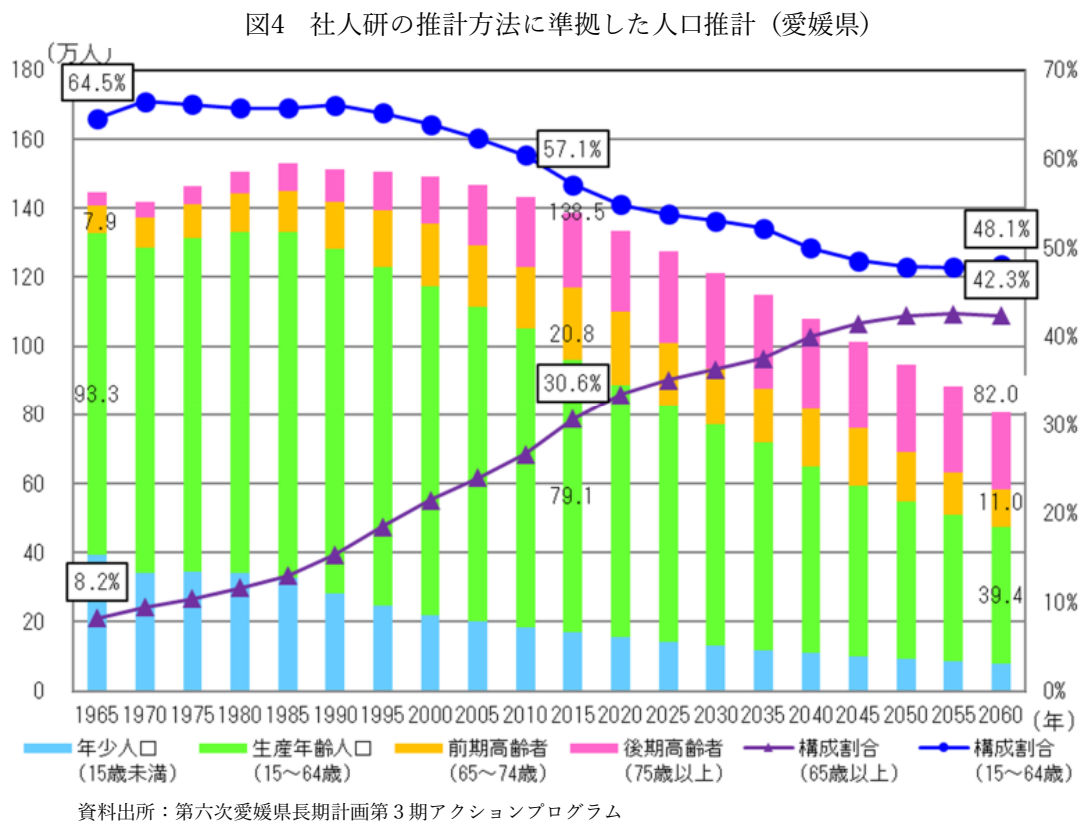
この10年間の人口動態の推移を見ると、死亡数が出生数を上回る自然減は年々拡大しており、令和2年には1万人を超えています。さらに、社会減はこの10年間の平均で2,875人/年の転出超過となっており、この要因の一つとして、若者の進学や就職による県外転出が推測されます。[図5]



¹ 業況判断D. I. (Diffusion Index)は、企業の収益を中心とした業況についての全般的な判断。「良い」と回答した企業の割合から、「悪い」と回答した企業の割合を引いたもので、プラス幅が大きくなるほど業況が良くなっていると感じている企業が多く、逆にマイナス幅が大きくなるほど業況が悪くなっていると感じている企業が多い。

令和2年に策定した第2期「愛媛県版まち・ひと・しごと創生総合戦略」では、2060年における本県の人口を82.0万人と推計しており、特に年少人口と生産年齢人口の減少傾向は顕著で、将来の産業の担い手不足が懸念されます。

[図4]



2 産業構造と企業の状況

(1) 産業構造

東予・中予・南予それぞれで産業構造が異なり、東予地域では製造業を中心に第二次産業が、中予地域では観光や飲食・小売、情報サービス等の第三次産業が、南予地域では農・林・漁業の第一次産業が主たる産業となっています。このような地域ごとの実情に即して職業・技能が根付き、伝承されています。[表1]

表1 経済活動別総生産（H30年度名目）

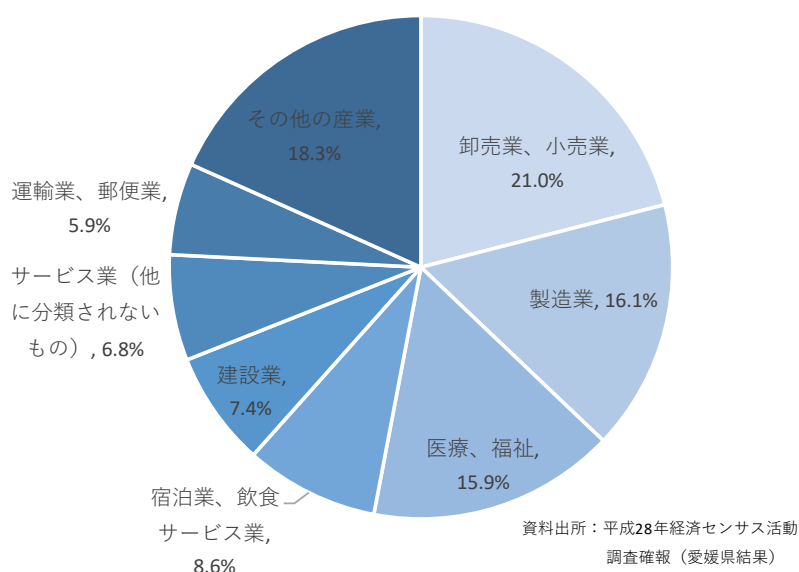
	東予		中予		南予		愛媛県合計		国内総生産 割合(参考)
	百万円	割合	百万円	割合	百万円	割合	百万円	割合	
1次産業	24,129	22.3%	24,225	22.4%	59,616	55.2%	107,970	2.2%	1.1%
2次産業	973,581	65.0%	395,820	26.4%	129,183	8.6%	1,498,584	30.0%	26.2%
3次産業	1,121,911	33.3%	1,667,069	49.4%	584,775	17.3%	3,373,755	67.6%	72.7%

資料出所：平成30年度愛媛県県民経済計算、平成30年度国民経済計算年次推計

全国的には、第一次、第二次産業から第三次産業へと比重が移ってきており、産業構造のサービス経済化がみられます。基本的には本県も同様のトレンドをたどっているものの、全国と比較すると、依然第一次産業（農業・林業・水産業）及び第二次産業（鉱業・製造業・建設業）の比重が高く、第三次産業（第一次・第二次産業以外）の比重が低いのが本県の特徴です。

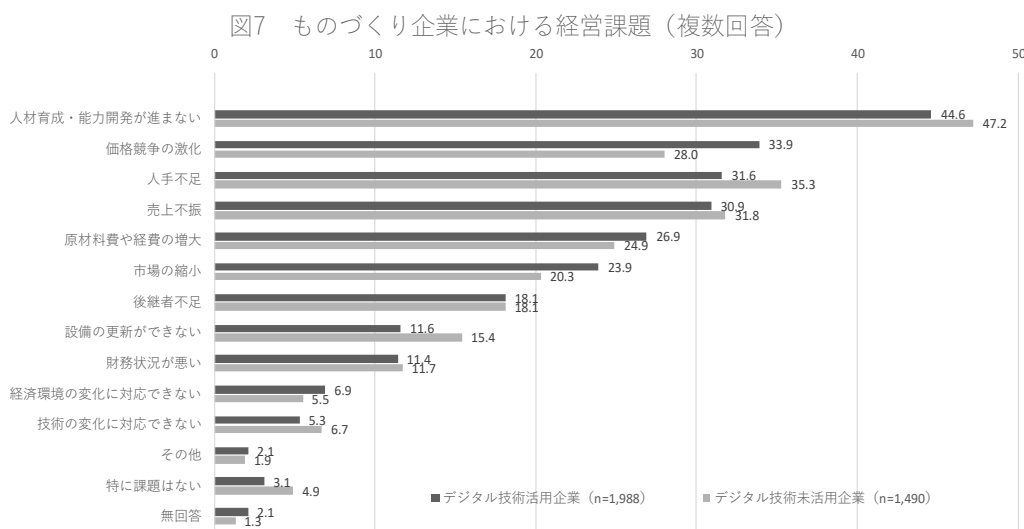
平成28年経済センサス活動調査確報（愛媛県結果）によると、第二次産業の中でも製造業は、産業別にみると、従業者数構成比では16.1%を占め第2位、また、売上（収入）金額では約4兆4,131億円で第1位となっており、製造業は本県の基幹産業であると言えます。[図6]

図6 産業別従業者数構成比



(2) デジタル技術の浸透と企業意識

新型コロナウイルス感染症の流行の長期化や国際競争の激化に伴い、企業の経営環境は厳しさを増しており、様々な課題に直面しています。その中でも、最も多くの企業が経営課題として挙げているのが「人材育成・能力開発が進まない」ことです。[図7]

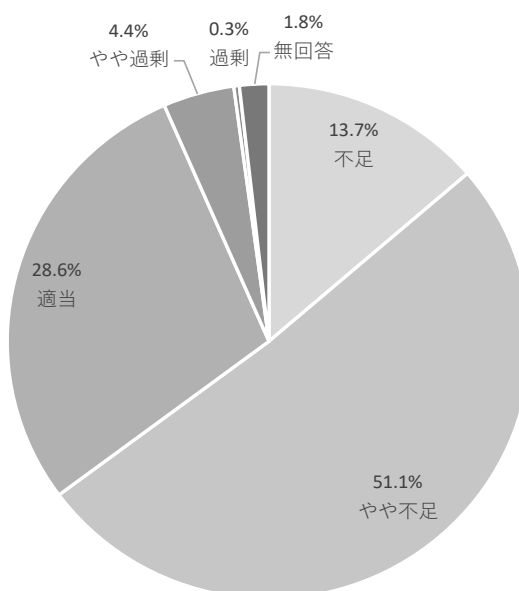


資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（2021年5月）

さらに、ものづくり産業においては、人材の過不足状況について、64.8%が不足・やや不足と答えており、先に見たとおり今後さらに人口減少が進むことも考え合わせると、今後一層の人手不足が懸念されます。[図8]

こうした中、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、感染防止の観点から人々の移動や行動に制限が加えられることとなり、企業の生産活動や生活全般に大きな影響を及ぼしました。

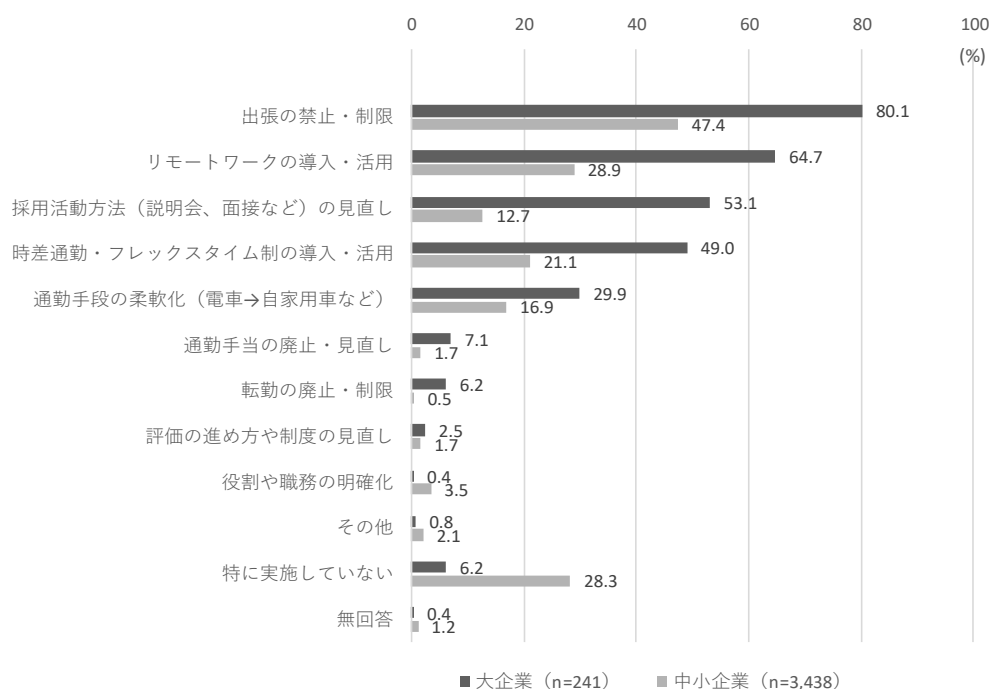
図8 ものづくり人材の過不足状況について



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保

感染拡大を受け、デジタル技術が私たちの生活に必要不可欠なものとして急速に浸透してきており、産業分野にかかわらず多くの企業においても、リモートワーク、採用活動方法の見直しといった、デジタル技術を活用した様々な人事労務管理上の取組を実施するなど、社会全体でデジタルシフトが加速しています。
[図9]

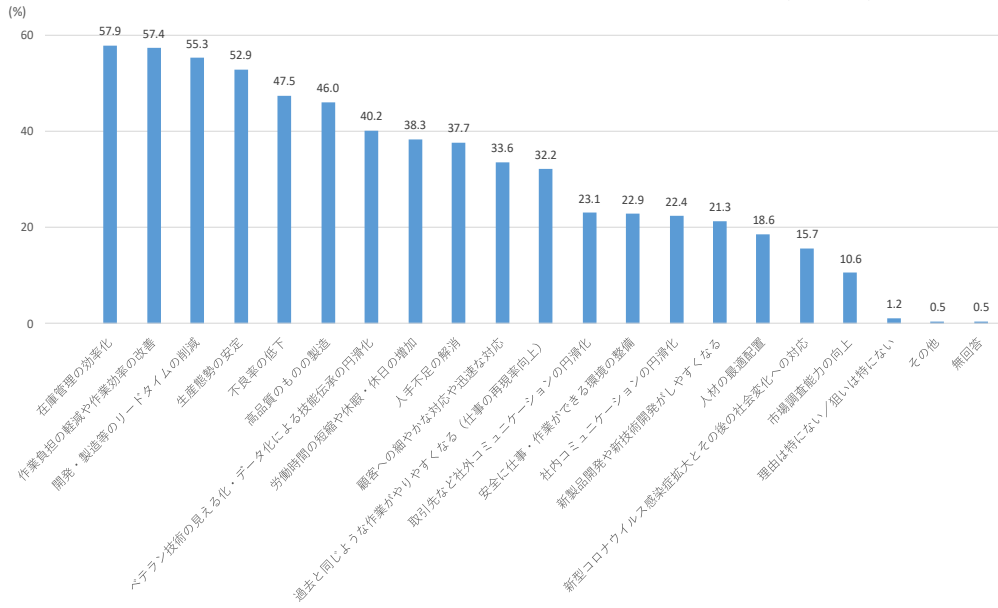
図9 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて実施した人労務管理施策（複数回答）



資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（2021年5月）

また、このようなデジタルシフトは、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う対応にとどまることなく、作業負担の軽減、高品質なものの製造等の業務効率化・生産性の向上や新たな製品・技術の開発等を実現するDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進に資するものとして期待されています。
[図10]

図10 デジタル技術活用企業においてデジタル技術を活用する理由・狙い（複数回答）



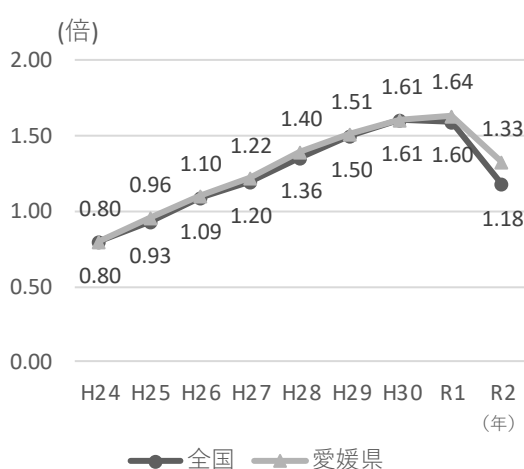
資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（2021年5月）

3 雇用失業情勢

(1) 労働力需給動向

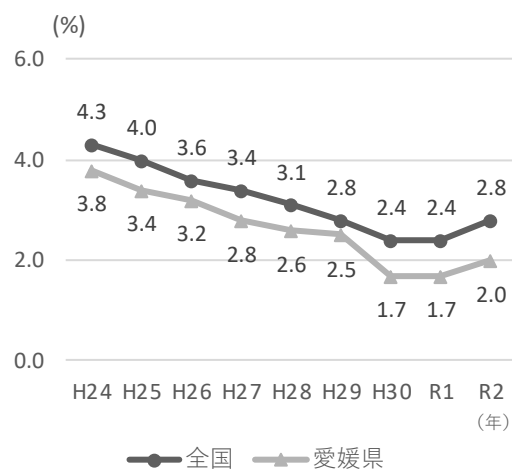
第10次計画を策定した平成28年の有効求人倍率は、全国で1.36倍、本県では1.40倍であったところ、緩やかな景気回復とともに、令和元年には全国で1.60倍、本県では1.64倍まで上昇しましたが、令和2年については、新型コロナウイルス感染症の影響で有効求人倍率は低下（全国1.18倍、愛媛県1.33倍）しています。[図11]また、平成28年において引き続き低下していた完全失業率が、令和2年において前年比で上昇するなど、情勢が悪化しています。[図12]

図11 有効求人倍率の推移



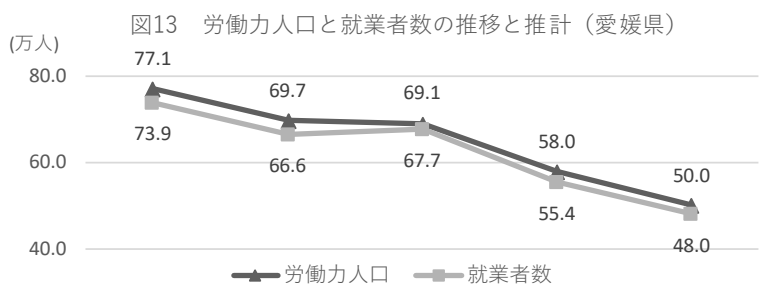
資料出所：愛媛労働局発表資料
をもとに作成

図12 完全失業率の推移



資料出所：令和2年労働力調査（総務省）
をもとに作成

労働力人口と就業者数の推移をみると、平成12年から令和2年の20年間で、労働力人口で8万人の減少、就業者数で6万2,000人の減少となっています。また、



資料出所：労働力調査（2020年平均都道府県別結果(モデル推計値)）及び労働需給の推計（2018年度版全国推計を踏まえた都道府県別資産）をもとに作成
※2030年、2040年は独立行政法人労働政策研究・研修機構による推計(ゼロ成長・労働参加現状シナリオ)

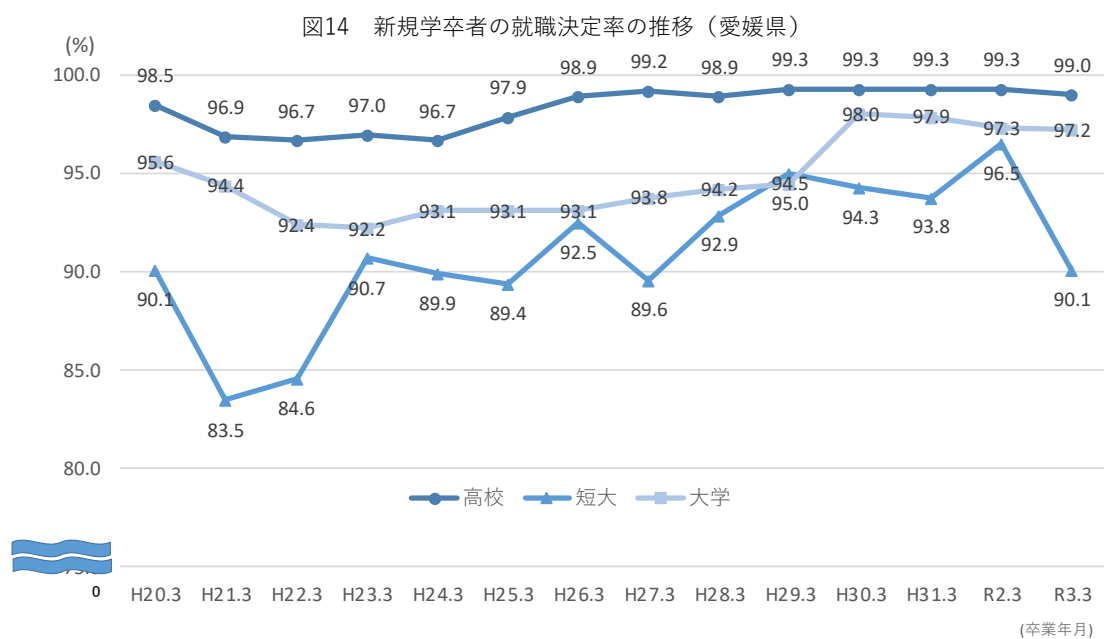
(独)労働政策研究・研修機構によると、令和22年には、労働力人口50万人、就業者数48万人にまで減少する推計となっています。[図13]

また、全国における令和2年の正規の職員・従業員数は、年平均で3,539万人と、前年に比べ36万人の増加となった一方、非正規の職員・従業員数は、2,090万人と76万人の減少となりました。非正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は665万人と26万人の減少に対し、女性は1,425万人と50万人の減少となり、コロナ禍で悪化する雇用環境の中、非正規労働者が大幅に減少し、その多くが女性であったことが分かります。

感染の流行が収束せず、厳しい状況が長期化すれば、企業倒産やそれによる失業者の増加も懸念されます。また、新しい生活様式の普及やデジタルシフトの加速化などを背景に産業構造が変化する中、適切なキャリア教育や人材育成を通じて労働市場における需給動向を踏まえたマッチング等を推進していくことが求められます。

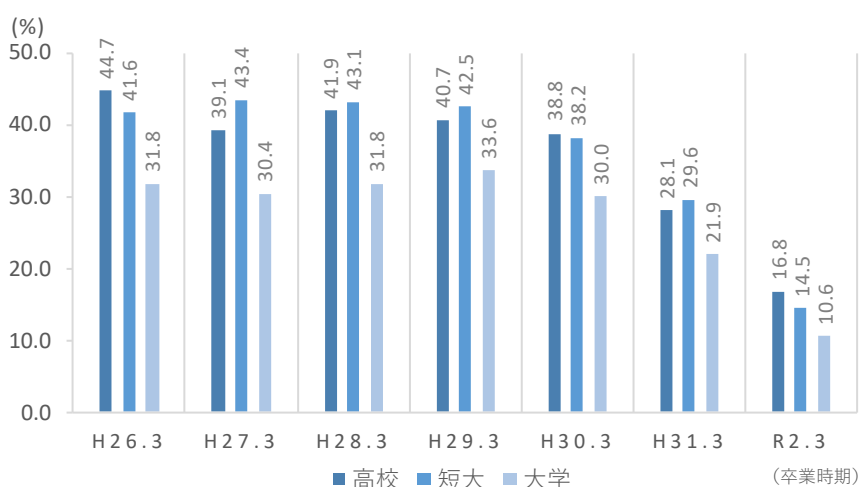
(2) 若年者の雇用失業情勢

第10次計画を策定した平成28年度の卒業予定者から令和2年3月卒業予定者まで、新規学校卒業予定者の就職決定率は、ほぼ高水準を維持していました。ところが、令和3年3月卒業予定者を見ると、高卒（99.0%）及び大卒（97.2%）は高水準を維持しているものの、短大卒（90.1%）は前年度から急落しています。新規学卒者の採用活動は、企業の活動期間が長期にわたり、また、基本的には年1回の一括採用であるため、経済情勢の影響が出るのに多少時間がかかる傾向があります。そのため、今後の情勢の変化を注視する必要があります。[図14]



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、平成30年3月卒業の実績で、高卒38.8%、短大卒38.2%、大学卒30.0%となっています。これは、ここ数年大きな変動がなく継続している傾向で、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、採用活動などでのミスマッチが懸念されます。企業には多様な人材を計画的に育成することが、学生には企業・職業・自己に関する分析・研究能力が求められます。[図15]

図15 就職後3年間の離職率（愛媛県）

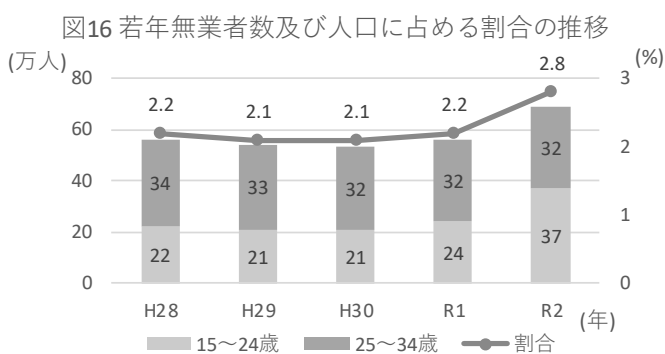


資料出所：愛媛労働局

※H31.3卒は就職後2年間、R2.3卒は就職後1年間の状況

県内外の就業場所を問わず、雇用保険適用事業所が被保険者の入社離職の手続きを行った状況から推定した数値

また、平成28年から令和元年までの間、約56万人規模で推移していた全国の若年無業者数については、令和2年に13万人増加して69万人となり、人口に占める割合は2.8%（前年から0.6ポイントの上昇）となりました。内訳を見ると、



資料出所：令和2年労働力調査（総務省）をもとに作成

と、25歳～34歳については横ばいで推移しており、15歳～24歳が大幅に増加していることが分かります。この増加は、令和2年度卒業生の就職決定率に大きな変化がないことから、早期の離職によるものと推察されます。[図16]

また、バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（概ね平成5年～平成16年）に

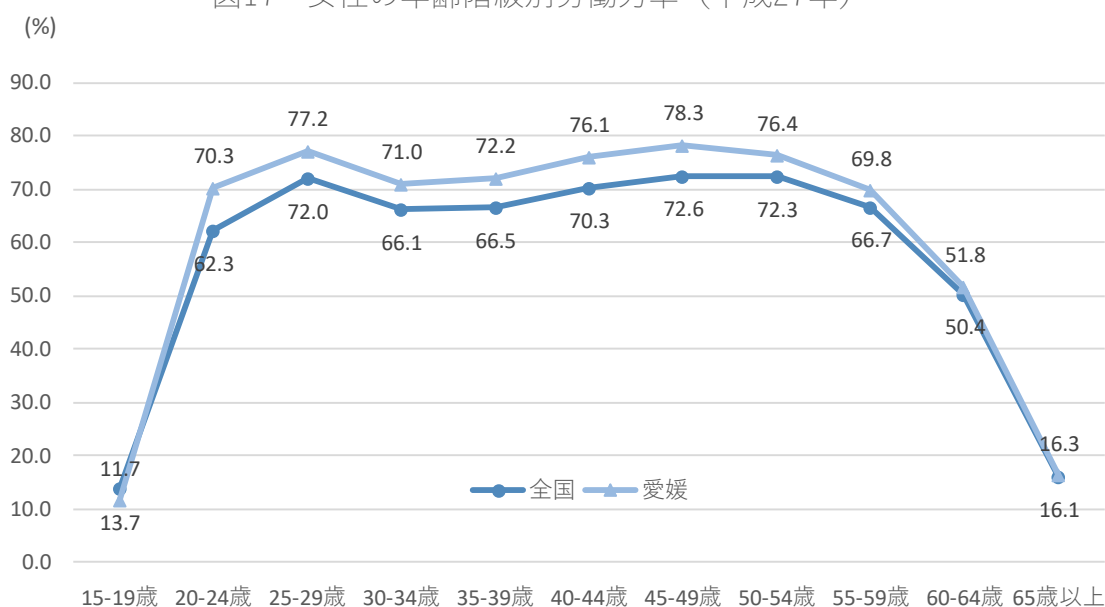
学校卒業期を迎えた、いわゆる就職氷河期世代は、当時の厳しい経済・雇用情勢の影響を受け、現在も不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど様々な課題に直面しており、本県にも約1万人が存在するとされています。

新型コロナウイルス感染症の影響により経済・雇用情勢が厳しい状況にある中、第二の就職氷河期世代を作らないためにも、若年者の就労・定着に向けた取組は、ますますその重要性が高まっていると言えます。

(3) 女性の雇用情勢

平成27年の国勢調査によると、本県の女性雇用者数は約24万2,000人、雇用者全体に占める割合は46.7%となっており、同年の全国の当該割合は44.8%であることに鑑みれば、本県の女性の就労は進んでいると言えます。また、本県の女性の労働力率²については、平成27年に全国を上回り、年齢階級別に見ても、15～19歳の年齢層を除いて全国を上回っていますが、出産・育児期間中に離職する、いわゆるM字カーブは、全国同様に見られます。 [図17]

図17 女性の年齢階級別労働力率（平成27年）

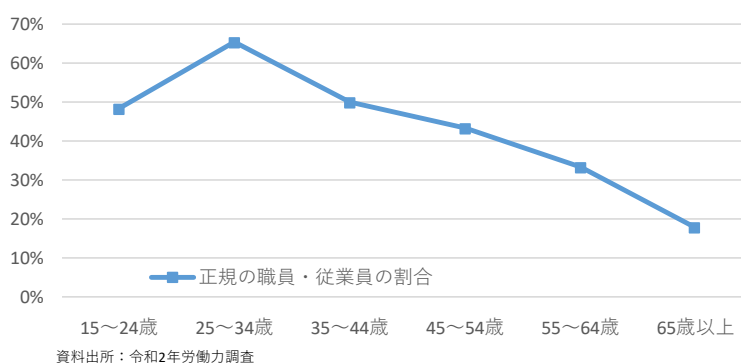


資料出所：国勢調査（平成27年）

² 生産年齢に達している人口のうち、労働力として経済活動に参加している者の比率
 労働力率 = 労働力人口 ÷ 生産年齢人口 × 100

このM字カーブは近年、保育の受け皿拡大等を背景に、全国的に改善傾向にある一方、女性の雇用形態をみると、正規雇用労働者比率が25～34歳でピークを迎えた後、低下を続ける

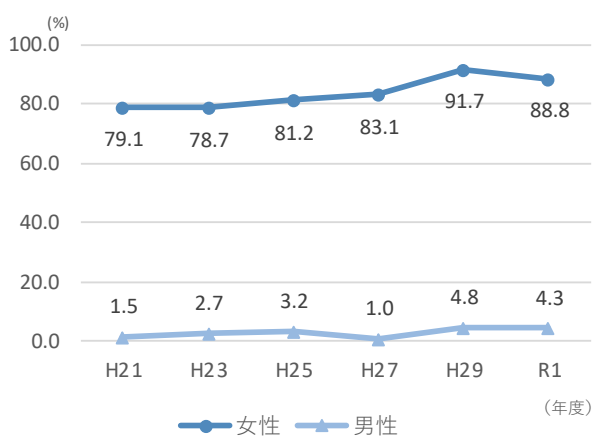
図18 女性の正規雇用率（令和2年）



いわゆるL字カーブが新たな問題として提起されており、その解消に向けて、仕事と家庭生活が両立できる職場環境の整備や非正規雇用労働者の処遇改善等が課題とされています。[図18]

また、本県の育児休業の取得状況については、第10次計画策定前の平成27年度の取得率が女性83.1%、男性1.0%だったのに対し、令和元年度の取得率は女性88.8%、男性4.3%と、男女ともに上昇傾向にあります。男性の育児参加が男性・女性双方の仕事と家庭生活との両立や少子化対策の観点から重要とされている中、依然として男性の取得率は女性に比べて著しく低い状況が続いています。[図19]

図19 育児休業取得率の推移（愛媛県）



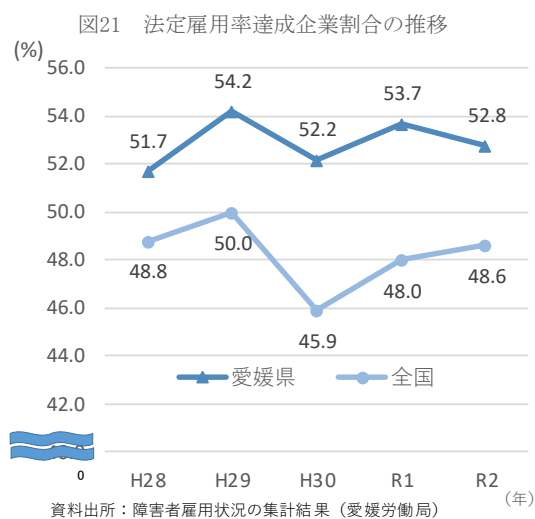
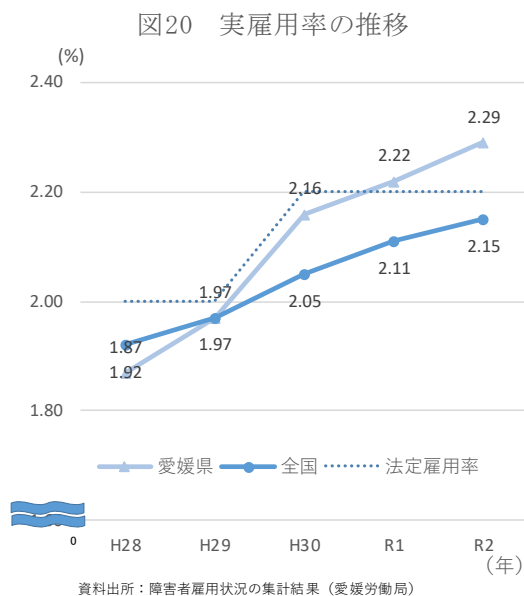
(4) 障がい者の雇用情勢

障がい者の実雇用率は、第10次計画を策定した平成28年は1.87%でしたが、令和2年には2.29%と上昇しています。[図20]

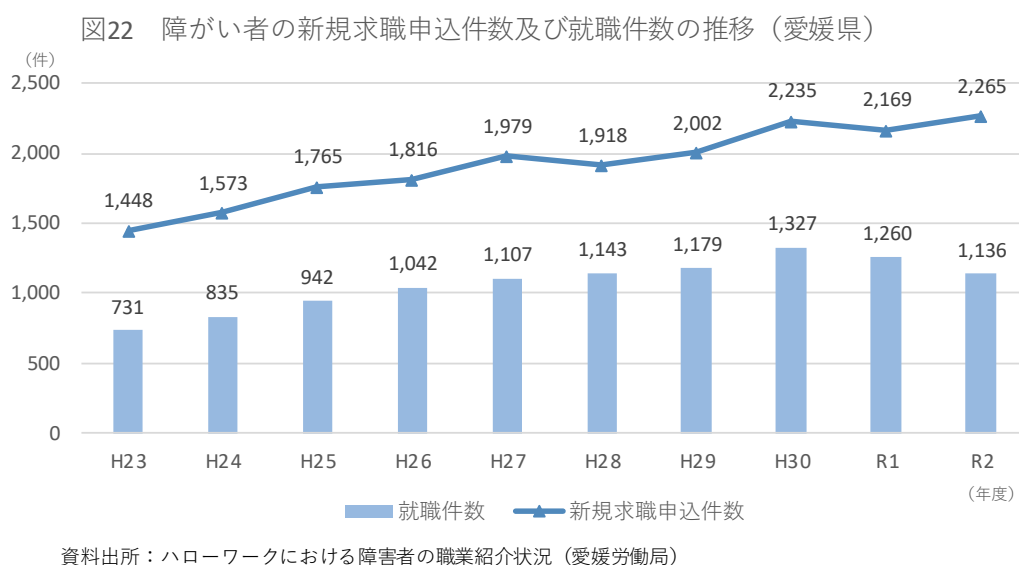
また、令和2年の法定雇用率³達成企業の割合も52.8%と、全国の48.6%

³ 法定雇用率：昭和62年（1987年）まで1.5%、昭和63年（1988年）～平成10年（1998年）1.6%、平成11年（1999年）～平成24年（2012年）1.8%、平成25年（2013年）～平成29年（2017年）2.0%、平成30年（2018年）以降2.2%

より高い水準であることから、障がい者の雇用は一定程度進んでいることが分かります。 [図 2 1]



障がい者の新規求職申込件数は、増加傾向にあるものの、就職件数は、平成 30年度の1,327件をピークに減少に転じ、令和2年度には1,136件となっています。製造業や卸売業、小売業といった障がい者からのニーズが高い業種の求人数が減ったことで、就職活動が抑制され就職件数の減少につながっており、障がい者の就職についても、例外ではなく、新型コロナウイルス感染症の影響を受けていることが分かります。 [図 2 2]



4 「働く」を取り巻く環境の変化

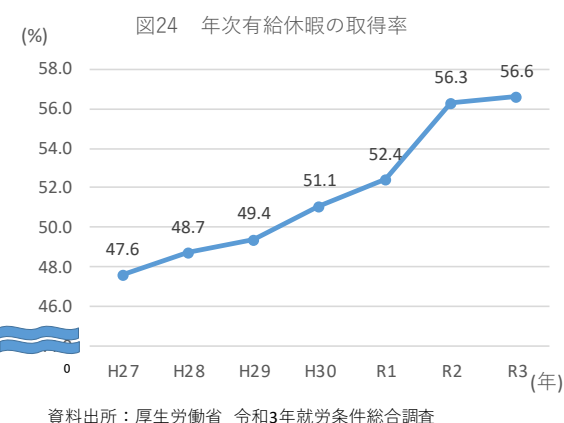
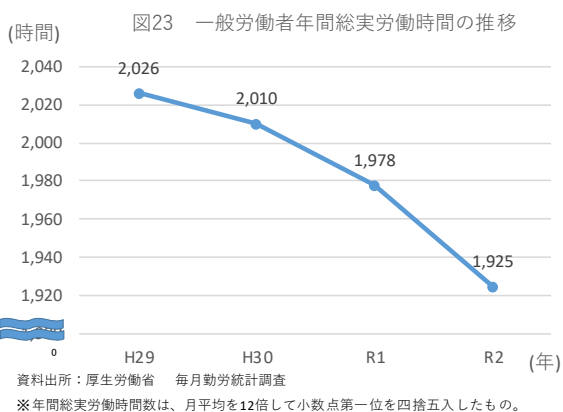
(1) 働き方改革

働き方改革を総合的に推進し、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を実現することを目的として、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(働き方改革関連法)が平成30年以降順次施行されており、企業は、労働者の長時間労働の是正や年次有給休暇取得推進等に取り組むこととなりました。

こうした動きに関連して、パートタイム労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間については、平成29年以降減少を続け、令和元年には2,000時間を割り込み、令和2年には1,925時間となっています。[図23]

また、年次有給休暇の取得率については、平成27年以降上昇を続け、令和3年には、56.6%の取得率となっています。[図24]

働き方改革の効果について、令和2年度年次経済財政報告(内閣府)によると、「令和元年度働き方改革の取組に関する企業調査」を基に、残業抑制等の取組が雇用と生産性に与える影響について傾向スコアマッチングを用いた差の差分分析⁴を行った結果、「有給取得目標の設定」をした企業群では、有給休暇日数が増加し、総労働時間は減少しており、「有給促進の定期的なアナウンス及び時間単位の付与」の実施をした企業群では離職率が低下し、生産性は上昇していました。また、「残業時間の公表」を実施した企業群では、実施していない企業群に比べて残業が抑制されており、「残業時間の人事評価項目への追加」を実施した企業群では離職率が低下するなど、働き方改革が雇用と生産性に好影響を与えていること



⁴ 介入群とコントロール群における標本のバイアスを制御し、それぞれを政策等導入の前後で比較することによって政策等の効果を分析する手法。

が示されています。

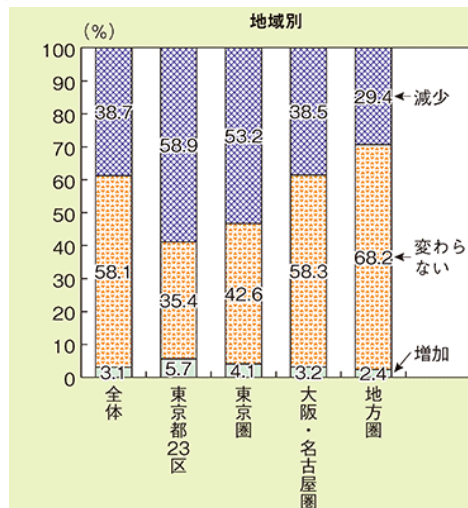
さらに、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、感染対策の観点から働き方の変化が求められる中、本県においてもテレワーク、時差出勤等の多様な働き方の導入が急速に進んでいます。

令和2年度年次経済財政報告（内閣府）によると、これらの取組が進んだことで、通勤時間が減少し、家族と過ごす時間・余暇時間の増加したことが示されており[図25]、感染拡大の防止のみならず、育児等による離職の抑制、長時間労働の是正等にも一定の効果をもたらすことが期待されています。

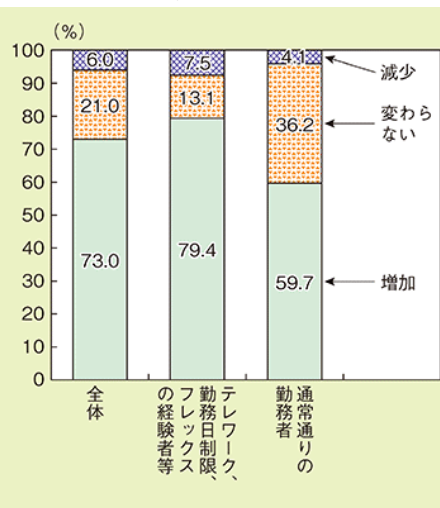
このように、多様な働き方の普及は、従来の働き方改革の目的であるワークライフバランスの実現、優秀な人材の確保・定着、労働生産性の向上等とも整合的な部分があることから、ポストコロナ社会においても着実に推進していく必要があるといえます。

図25 生活時間の動向

○新型コロナウイルス感染症の影響下における通勤時間の変化



○新型コロナウイルス感染症の影響下における家族と過ごす時間の変化



資料出所: 令和2年度年次経済財政報告(内閣府) 生活時間の動向(抜粋)
※調査期間は、2020年5月25日～6月5日

(2) リカレント教育

医療技術の進歩等により、我が国は健康寿命が世界一の長寿社会を迎える中、こうした人生100年時代には、高齢者から若者まで、全ての人に活躍の場があり、全ての人々が元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らせることのできる社会を実現していくことが求められています。

社会・経済環境や労働市場の構造の変化に伴い、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行が徐々に変化する中、こうした社会の実現に当たっては、職業人生の長期化に備え、誰もが、いくつになっても、リカレント教育を通じてライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで

求められる能力・スキルを身に付けていくことが重要とされています。

長期化する職業人生においては、身に付けた一つの技術を生涯にわたり使い続けるのではなく、常に最新の技術にアップデートしながら新たな技術を身に付けるなど、キャリアアップのために常に学び続けることが求められます。そのためには、企業が、経営戦略として技能の継承に努めるとともに、労働者への新たな技能の付与や職業能力評価など、労働者が学び続けるための環境を整備することが必要です。

また、労働者自身も、キャリアの振り返りや今後のキャリアを考える機会が増えることから、キャリアチェンジを含めた組織任せとしない自立的なキャリア形成を図ることが求められています。

5 現状と課題の分析

(1) 職業能力開発（産業人材育成）施策を取り巻く現状

新型コロナウイルス感染症の流行の長期化に伴い、本県の経済情勢は悪化するとともに、従前から課題とされてきた県内総生産に大きく関わる生産年齢人口については、自然減と若者を中心とした県外転出があいまって減少を続けています。

また、全国と同様にサービス化が進みつつも、依然として本県の基幹産業である製造業においては、人材の確保や人材育成・能力開発が課題とされる中、社会全体でデジタルシフトが加速し、ICTを利活用して業務効率化・生産性の向上や新たな製品・技術の開発を図る取組が進んでいます。

雇用情勢については、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い県内産業が大きな影響を受ける中、非正規雇用労働者を中心に悪化の傾向にある一方で、労働力人口の減少等による人手不足を背景に求人数が求職者数を上回る状況が継続しています。個別に見ると、新規学卒者の早期離職、若年無業者の増加、就職氷河期世代の問題、女性のいわゆるM字カーブ・L字カーブなど、様々な課題があります。

さらに、「働く」を取り巻く環境の変化として、働き方改革関連法が順次施行され、ワークライフバランスの実現、労働生産性の向上等を図るための取組が進む中、これらの取組と方向性を同じくするテレワーク、時差出勤等の多様な働き方の導入が新型コロナウイルス感染症の流行を受けて急速に進むとともに、人生100年時代における職業人生の長期化に備え、個人のキャリアアップ・キャリアチェンジのため、リカレント教育の必要性が高まっています。

(2) 現状を踏まえた課題の分析

経済情勢や雇用情勢が悪化する一方、人口減少が進む中で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。

なお、これらの課題への対応に当たっては、働き方改革を推進して人材の確保・維持・定着を支える魅力的な職場環境づくりに取り組むとともに、リカレント教育を通じて新たなステージで求められる能力・スキルの習得を推進することで、年齢・性別・ライフステージ等の個人の属性にかかわらず、希望する者が働き・学び続けることができる社会を実現していくことが共通して重要となります。

① デジタルシフトへの対応

デジタルシフトが加速する中、デジタル技術の社会実装に対応できる人材

に加え、成長が見込まれる産業が求める人材や、DXを推進して付加価値の創出と労働生産性の向上を実現できる人材の育成が必要です。

②労働力の量的充実

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、若者の県内就職を促進するとともに、女性等働いていない、又はその力を十分に活かし切れていない者への就労を支援することが求められます。

あわせて、県内にとどまらず、県外や海外から愛媛に人を呼び、働き手を確保することも必要です。

③労働力の質的充実

②に掲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、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ます。

④製造業等地域の基幹産業を人材面から支援する必要性

産業構造の変化に対応する重要性はさることながら、長年にわたり本県の基幹産業としての地位を保持する製造業は、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、地域における雇用を守る観点からも求められます。

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」を持続させるための「産業を担うひとづくり」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) DXを支えるデジタル人材の育成

新型コロナウイルス感染症の流行に伴いデジタルシフトが加速する中で、ポストコロナも見据えた県内産業の競争力・収益力の強化を図るため、県内産業のDXを支えるデジタル人材の育成に取り組みます。

(2) 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。

(3) 女性、若年者、就職氷河期世代、非正規雇用労働者、離・転職者、高齢者、障がい者の方々や、外国人労働者、県内移住者への就労・能力開発支援

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、若年者、就職氷河期世代、非正規雇用労働者、離・転職者、高齢者、障がい者）や県外の働き手（外国人労働者、県内移住者）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

基本目標を達成するための政策について、①【はぐくみ・つなげる】、②【のばす】、③【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上記（3）の方々）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。

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3期アクションプログラム」を基に、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い、客観性と透明性をもって計画の推進に努めます。

政策体系（第10次計画）		政策体系（第11次計画）	
はぐくみ・つなげる		はぐくみ・つなげる	(1) 高度IT人材等の育成・誘致
			(2) 未来のデジタル人材の育成
	(1) 学校教育における職業教育の推進		(3) 学校教育における職業教育の推進
	(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		(4) 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
	(3) 県内の産業に係る職業体験等の推進		(5) 県内の産業に係る職業体験等の推進
(4) 若年者に対する県内就職・定着支援の充実	(6) 若年者に対する県内就職・定着支援の充実		
(5) 県外の若年者に対する県内就職の促進	(7) 県外の若年者に対する県内就職の促進		
のばす		のばす	(1) DX推進人材の育成
			(2) 働き方改革の推進
	(6) 地域の基幹産業となり得る分野の産業人材の育成		(3) 地域の基幹産業となり得る分野の産業人材の育成
	(7) 体系立った人材育成に取り組む企業、団体等への支援		(4) 体系立った人材育成に取り組む企業、団体等への支援
	(8) 技能者の生涯に亘る能力開発支援		(5) 技能者の生涯にわたる能力開発支援
(9) 中小企業経営人材の能力向上と経営改善の推進	(6) 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) 女性への支援強化	活かす	(1) 女性への支援強化
	(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		(2) 若年者、就職氷河期世代等に対する就労支援
	(12) 高齢者・障がい者への就労支援		(3) 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		(4) 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
			(5) 外国人労働者に対する就労支援
	(6) 県内移住者に対する就労支援		

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、高専、高校、民間専修学校、職業能力開発施設（県立産業技術専門学校、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（在職者かそれ以外か）を整理すると、対象者ごとに住

み分けが図られ、在職者は民間機関中心となっていることが分かります。[表2]

表2 県内の産業人材育成機関の主体と育成の対象者（ [] は従と位置付けられる主体）

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"> ・国立高専 ・国公立高校 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業技術専門学校 ・ポリテクセンター愛媛 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 [・産業技術専門学校、 ・ポリテクセンター愛媛]
民営	<ul style="list-style-type: none"> ・私立高校 [・県職業能力開発協会] 	<ul style="list-style-type: none"> ・専修学校 【民間への委託訓練】 ・産業技術専門学校 ・ポリテクセンター愛媛 	<ul style="list-style-type: none"> ・認定職業訓練校 ・経済団体(商工会議所等) ・県職業能力開発協会

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、ものづくり産業（第2次産業）を担う人材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3]

表3 学卒、離・転職者を対象とする機関の対象産業

対象産業 主体	第2次産業（7校）	第3次産業（31校）
公営	産業技術専門学校3校9科 ポリテクセンター愛媛1校9科	産業技術専門学校1校1科
民営	専修学校3校5科	専修学校30校73科

こうした状況の要因として、ひとつは、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、少子化により生徒数が減少する中で、民間機関がこうした経費を負担し、このような人材の育成に取り組むことは容易ではないことが考えられます。

（2）民営の産業人材育成機関の立地

サービス産業（第3次産業）を担う人材の育成については、民間機関への委託等を通じて取り組む素地があるように見えますが、民間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4]

表4 学卒、離・転職者を対象とする機関の立地地域

対象産業 立地地域	第2次産業	第3次産業
東予 (9校)	産業技術専門校2校(新居浜校・愛媛中央校)	専修学校7校
中予 (24校)	ポリテクセンター愛媛1校 専修学校2校	専修学校21校
南予 (4校)	産業技術専門校1校(宇和島校)	[産業技術専門校1校 (宇和島校)] 専修学校3校

※表2～4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

(3) 公共職業能力開発施設

本県には、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)	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>■令和3年度定員:170名</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>■令和3年度定員:459名</p>
離職者訓練(委託)	<ul style="list-style-type: none"> 事務職や地域の基幹産業となりうる第3次産業を対象とした多様な訓練を実施 <p>■令和3年度定員:810名</p>	<ul style="list-style-type: none"> 非正規労働者などの雇用保険を受けない者を対象とした求職者支援訓練を実施 <p>■令和3年度定員:698名</p>
在職者訓練	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>■令和3年度定員:470名</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>■令和3年度定員:1,037名</p>

		向上支援訓練を実施 ■令和3年度定員：610名
障がい者訓練（委託）	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の適性や地域の雇用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 ■令和3年度定員：165名	—

(4) 県立産業技術専門校の在り方について

近年の公共職業訓練を取り巻く背景のほか、各校施設の老朽化や、正規の職業訓練指導員が不足している現状を踏まえ、平成30年度に「県立高等技術専門校の在り方に関する検討委員会」を設置し、専門校の中長期的な在り方について検討を行いました。

この検討委員会からいただいた主な提言については次のとおりであり、従来の「高等技術専門校」は、この提言を受けて産業人材の育成・供給機関としての役割を明確化する観点などから、名称を「産業技術専門校」に変更するとともに、従来の4校体制を新居浜、愛媛中央及び宇和島の3校体制に再編しました。

<在り方検討委員会報告書のポイント>

- 本県経済の維持・発展のためには、県内就職の促進及び労働生産性の向上等を図る必要があり、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確保・育成することが重要。
- 専門校は、進学時点ではものづくり産業への道を選ばなかった者、経済的な理由で進学を逸した者や女性の学び直しの場合として機能し、県内ものづくり産業への人材供給を図る必要。
- 委託訓練のみならず、施設内訓練においても、基礎的 IT リテラシー習得の訓練を積極的に行うことが必要。
- 民間活力を十分に引き出すため、施設内訓練から委託訓練化を図るなど外部機関の活用を進めることが必要。
- 訓練生の安全確保等のため、施設の老朽化対策が必要。
- 学校教育法上の高等専門学校等との混同を避けるため、名称の変更等を検討することが必要。

(5) 県立産業技術専門校における人材育成機能の強化

県立産業技術専門校では、上記の在り方検討委員会からの提言を踏まえ、ものづくり人材の育成機能の強化を図るため、次の取組を推進します。

① 施設の計画的な整備

老朽化している専門校の施設のうち、耐震化が未実施の施設については、計画的な整備を推進します。

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、計画的な育成を推進します。

③ 時代のニーズに対応した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適時見直しを行います。

④ 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。

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。

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）

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。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、経済・社会情勢が激しく変化中にあるものの、生産年齢人口の減少に伴う慢性的な人手不足の状況は、今後も継続するものと考えられます。

また、新規学卒者については、毎年約3～4割の方が就職後3年以内に離職しており、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。

かかる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、若年者の県内就職の促進・定着支援に取り組みます。

[戦略]

(1) 高度IT人材等の育成・誘致

県内IT企業で喫緊の課題となっている人材不足を解消し、IT産業分野の重点的な振興を図るため、県内IT企業において即戦力として活躍する高度IT人材等の育成・誘致を進めます。

まず、デジタル分野で起業を目指す意欲的な若者を育成する短期集中講座や、産業技術専門校において離職者を対象としたIT分野の職業訓練を実施します。

また、高度IT人材が豊富な海外や首都圏等から優秀な人材を誘致するとともに、若手IT人材の県内での就職・定着を促進するため、県と県内企業が連携して実施する奨学金返還支援制度を拡充します。

(2) 未来のデジタル人材の育成

将来、県内IT企業等において、プログラマー等として活躍する人材を拡大していくため、IT企業と県内大学の協働による大学生のITリテラシーの向上や、課題解決を

テーマとした実践的なプログラミング技術の習得支援に取り組むほか、包括連携協定を締結したIT企業等と協働し、再就職を希望する社会人のリスクリング支援を進めます。

上記（１）及び（２）で育成した人材については、官民連携コンソーシアム「IT人材バンク」で人材ニーズを共有しながら、本県オリジナルのマッチングシステムにより、地元就職・定着につなげます。

（３）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うことで職業教育の振興を図ります。

また、若年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。

（４）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

県立産業技術専門学校における学卒者向け公共職業訓練では、地域の基幹産業への人材供給や学び直しの中核としての機能を果たすため、民間教育訓練機関では対応が困難であるものづくり分野の人材育成に重点を置くとともに、地域の産業界のニーズに柔軟に対応して訓練内容の充実化を図ります。

また、事務職等への就職を希望する若年離職者については、座学と企業実習を組み合わせさせたデュアルシステム型職業訓練等の委託訓練を通じて、実践的な職業能力の開発・向上を図ります。

（５）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えひめ職業技能フェアなどイベントを開催し、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、優れた技能と指導力を兼ね備えた愛媛マイスター一等を講師派遣し、ものづくりの魅力や匠の技にふれる機会を増やします。

また、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」を活用し、バーチャル展示会を行うなど、県内企業の優れた技術を紹介します。

（６）若年者に対する県内就職・定着支援の充実

若年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、若年者と

企業を繋ぐ取組として、新卒者等に対する個別相談支援、若年者同士のネットワーキング、各種研修・セミナーなど総合的な支援を継続するとともに、特に県内の中小企業については、SNSやウェブサイトによる情報発信、中高生向けスゴ技企業等紹介デジタルブックの作成、各種見学会・面接会・インターンシップ等を通じた若年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、奨学金返還支援制度により若年者の県内就職・定着を後押しするとともに、若年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。

(7) 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年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、県外学生への就職支援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、県外学生が県内での就職活動等に必要となる交通費を助成する取組を継続するとともに、WEB合同会社説明会や、企業採用担当者、Uターン就職経験者と学生の交流会を開催するほか、都市圏の学生を対象とした合同会社説明会を四国4県合同で開催します。

また、中小企業に対し採用活動のオンライン化を支援するセミナーを開催することで、県内就職の促進を図ります。

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）

目標値：研修等参加者数、技能検定受検者数

[現状・背景]

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、経済・社会情勢が激しく変化する中にあるものの、生産年齢人口の減少に伴う慢性的な人手不足の状況は、今後も継続するものと考えられます。

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、企業の大宗を占める中小企業においては、少数の経営人材（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。

[戦略]

（1）DX推進人材の育成

企業の方針決定の鍵を握る経営層を対象に、デジタル技術を活用したビジネス変革（DX）に向けた意識改革セミナーを実施するとともに、大学等の教育機関と連携し、社内でDXプロジェクトを企画・立案・実行できる中核人材の育成に取り組むほか、企業とITベンチャーとの協業を通じて社内人材の育成につなげます。

（2）働き方改革の推進

企業における多様な人材の確保・維持・定着を図るため、働き方改革のワンストップ支援拠点「愛媛県働き方改革包括支援プラザ」を設置し、テレワーク等の多様な働き方、業務効率化やワークライフバランスの推進に係る窓口相談等を行い、企業の働き方改革を支援します。

（3）地域の基幹産業となり得る分野の産業人材の育成

本県では、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。

かかる産業では、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。

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、引き続き地域産業を支

える中核技能者の養成による製造現場の生産性向上を支援します。

(4) 体系立った人材育成に取り組む企業、団体等への支援

本県では、(1)の各産業に加え、建設業やプラントメンテナンス業において、業界団体等も技能者の人材育成に取り組んでおり、産業集積の保持を通じて雇用の安定を図る観点から、かかる経費への一部助成(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。

(5) 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優れた技能と後進へ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に繋がります。

また、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するとともに、指導力のある技能者を育成します。

(6) 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、県内中小企業に対して新事業や販路開拓などの取組を促し、経営革新を図ります。

3 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、若年者、就職氷河期世代、非正規雇用労働者、離・転職者、高齢者、障がい者、外国人、県内移住者

目標値：就職率等就業状況

[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、またはその能力を十分に活かし切れていない者（女性、若年者、就職氷河期世代、非正規雇用労働者、離・転職者、高齢者、障がい者）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。また、産業の新たな担い手として期待される外国人や移住者に対しても支援が必要です。

そのためには、就労支援を中心に、それぞれが抱える課題やニーズ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ます。

[戦略]

(1) 女性への支援強化

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、県立産業技術専門校では、出産・育児等を機に離職した女性の再就職を支援するため、介護、保育、IT分野等女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、コロナ禍において特に影響を受けている女性の就労支援を強化するため、再就職に繋がる短期のOA分野等の訓練コースの充実を図ります。あわせて、託児サービスの実施や母子家庭の母等の受講優先枠の設定等、職業訓練を受講しやすいきめ細やかな環境整備を行います。

さらに、働き方改革のワンストップ拠点「愛媛県働き方改革包括支援プラザ」を設置し、仕事と家庭生活が両立できる職場環境の整備に取り組む中小企業を支援するとともに、県の「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」認証制度の普及に、より一層取り組みます。

愛媛県版イクボス「ひめボス」の推進による経営者・管理職の意識改革と組織の枠を超えた女性の人材育成を一体的に展開するとともに、各事業所の取組みの質の向上のため「ひめボス事業所 plus」「ひめボス事業所 plus+」認定制度の普及を図るなど、女性の活躍を推進します。

(2) 若年者、就職氷河期世代等に対する就労支援

ジョブカフェ愛w o r kにおいては、若年離職者や未就職卒業者の速やかな就職を図るためのスキルアップセミナー等を開催するほか、不安定な就労状態にある就職氷河期世代の方を対象とした就職氷河期世代サポートデスクを開設し、正社員就職のための実践的セミナーの開催、キャリアコンサルタントによる個別相談、職業適性診断及び面接対策などを行います。

また、若年無業者や就職氷河期世代の社会的自立から職業的自立に向けて本人の意欲や状態に応じた段階的な支援を行うため、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追加配置する等、個別支援機能の強化を図ります。

さらに、県立産業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等を通じて、円滑な再就職に繋がります。

(3) 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通じて、愛媛労働局・ハローワークとも連携して地域での就業面・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、産業技術専門校において、障がい者の適性や地域の障がい者雇用ニーズに対応した訓練を、企業や社会福祉法人等に委託して実施するとともに、障がい者職業訓練のコーディネーター及びコーチ、求人・職場実習先の開拓や就職後のアフターフォローを行う求人開拓員を配置することにより、障がい者の就労及び職場定着に取り組めます。

さらに、県内の事業主をはじめ、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。

(4) 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

県立産業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、民間教育機関の立地等を前提に、委託訓練を活用して離・転職者向けに多様な訓練を実施します。その中で、IT系スキルの習得支援に積極的に取り組むとともに、非正規雇用労働者の雇用の安定化を図るため、国家資格等の取得と正社員就職を目指す訓練を実施します。なお、訓練コースの設定に当たっては、愛媛労

働局的「地域訓練協議会」等の枠組みを用いて、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。

また、新型コロナウイルス感染症の流行の影響を受けた離職者・休業者や非正規雇用労働者の安定就労や早期再就職を図るため、時間や場所等の制約がなく、多様な受講ニーズにも対応できるeラーニング方式によるオンライン訓練を提供し、スキル習得を支援します。

このほか、働き方改革のワンストップ拠点「愛媛県働き方改革包括支援プラザ」を設置し、同一労働同一賃金等、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組む中小企業を支援します。

(5) 外国人労働者に対する就労支援

技能習得中の特定技能及び技能実習生等の外国人にとって、日本語能力の向上は、業務の安全性や質の向上にとどまらず、長期就労にもつながることから、日本語能力試験の資格取得を支援します。

(6) 県内移住者に対する就労支援

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の下、大都市圏における地方移住への関心が高まっていることから、移住フェア等の機会を捉えて、移住希望者をターゲットとした広報活動に取り組みます。

また、ふるさと愛媛Uターンセンターや東京・大阪の県外窓口において、U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。

主要目標値一覧

政策体系	成果指標	基準値 (令和2年度)	目標値 (令和4年度※)
はぐくみ・つなげる	県内就職率		
	大学	51.4%	58.3%
	高校	79.2%	83.8%
	産業技術専門学校	88.3%	87.6%
	離職率（就職後3年以内） <small>(H28年度卒業生)</small>		
	大学	33.6%	33.6%以下
	短大	42.5%	42.5%以下
	高校	40.7%	40.7%以下
	就職支援による若年者の就職件数	1,250件	1,250件以上
	のほす	在職者訓練受講者数	
産業技術専門学校		434人	434人以上
認定職業訓練校		506人	506人以上
技能検定受検者数		2,846名	3,500名
県立高校工業科生徒数の技能検定3級合格者率		6.8%	7.3%
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 <small>(H27)</small>	65.9%	77.0%以上
	えひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証件数	659件	720件以上
	就職支援による若年者の就職件数（再掲）	1,250件	1,250件以上
	民間企業における障がい者雇用率	2.29%	2.3%
	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）	79.3%	79.3%以上

原則、県政の最上位計画である「第六次愛媛県長期計画第3期アクションプログラム」に掲げた目標値。アクションプログラム改訂時に年度とともに改訂予定。