

[取組みの方向性3] 次代を担う力強い地域産業の創造 ～地域の活力と雇用を再生する～

[施策11] 地域を支え次代を担う人材確保・育成

(1)現状と課題		(2)概要					(3)施策体系						(4)県民アンケート結果					
熊本地震により大学等の教育環境にも被害が発生しました。進学時や就職時の若者の県外流出が懸念され、熊本地震からの復興を担う人材や、産業及び地域のニーズに応じた人材の確保・育成が求められています。		被災した大学等の研究機能回復や施設復旧の取組みを支援し教育環境を再生するとともに、産学官が連携した産業の創出と産業人材の育成や、UIJターンの促進や技能を持った専門的人材の育成、職業観の醸成など、各産業のニーズに応じ復興を担う次世代の人材確保・育成に取り組みます。 また、「ブライ企業」の認定制度を活用した企業の魅力づくりや、県内企業と県内外の学生とのマッチング、学校と県内企業間の関係強化、県内企業の魅力発信等の取組みを進め、若者の地元定着を促進します。 併せて、医療・福祉分野、建設・交通分野などの地域を支える人材の確保等を図ります。					施策11-① 教育環境の再生・充実及び大学等の研究機能の活用 【担当部局：企画振興部・商工観光労働部・教育庁】						【満足度】 					
★重要業績評価指標(KPI)		策定時	H28	H29	H30	目標値							【今後の方向性】 					
施策11-①	i 被災した大学等(教育研究施設)の現地災害復旧事業の進捗率	—	11.1 <11.1%>	66.7 <66.7%>	100.0 達成	100 [%]	施策11-② 復興を担う次世代の人材確保・育成 【担当部局：企画振興部・商工観光労働部・教育庁】						【満足度】 					
	ii 県と高等教育機関が連携した取組数	47 (H27)	48 <68.6%>	45 <64.3%>	60 <85.7%>	70 [件]							【今後の方向性】 					
施策11-②	i 熊本県UIJターン就職支援センター登録者におけるUIJターン就職者数	— (H27)	13 <4.3%>	80 <26.7%>	152 <50.7%>	300 [人/4年]	H 30 事業数 2 決算額 15,054千円 R 1 事業数 2 予算額 5,943千円											
	ii 県職業能力開発協会が行う技能検定の合格者数	1,471 (H27)	1,364 <23.1%>	3,014 <51.1%>	4,712 <79.9%>	5,900 [人/4年]	H 30 事業数 13 決算額 211,731千円 R 1 事業数 13 予算額 287,265千円											
	iii インターンシップを体験した県立高校生(全日制)の割合【施策11-③と同一】	68.2 (H27)	67.7 <96.7%>	69.5 <99.3%>	68.7 <98.1%>	70.0 [%]												

【施策11】 地域を支え次代を担う人材確保・育成

No. (5)平成30年度の主な成果	(6)問題点(隘路)・課題	(7)当該年度を含む今後の方向性
<p>施策11-1</p> <ul style="list-style-type: none"> 現地災害復旧事業について、全9大学等で完了。また、産学官連携により有用植物からエイズ治療薬等の革新的医薬品創出を目指す研究拠点施設が熊本大学に整備された COC+推進協議会等に参画するとともに、県内企業を巡るバスツアーの実施等で大学等と連携し、産業を支える人材の確保や若者の地元定着を促進 * COC+：地(知)の拠点大学による地方創生推進事業 地(知)の拠点整備(大学COC)事業において、大学と自治体・企業が連携した課題解決プログラム等に取り組むとともに、水俣環境アカデミアでは、国際目標であるSDGs(持続可能な開発目標)をテーマとしたシンポジウム等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 産学官が連携し新産業創出等につながる取組みを推進するには、大学等が持つシーズと企業とのマッチングや行政との連携が課題 R1年度でCOC+が終了するため、その後の体制構築及び取組みの継続が必要 大学等と自治体・地域団体・事業者との連携を継続・拡充し、地域振興や交流人口増加等の地域課題解決につなげる必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> 産学官がより一層連携を深め、大学等が持つシーズを活用し、新産業創出等につながる取組みを推進 R2年度以降の体制構築及び若者の地元定着等の取組みの継続について、大学等と検討 大学等による地域貢献の取組みや、高校と大学との共同研究、大学生と地元事業者との連携事業、研究者の招聘事業等を実施し、交流人口の増加など地域振興を推進
<p>施策11-2</p> <ul style="list-style-type: none"> 熊本県UIJターン就職支援センターによる県内就職のためのマッチング支援を実施し、726件の相談があり、72名の就職が決定。熊本コネクションプロジェクトを活用して首都圏と県内の民間企業や自治体等の連携を深め、関係人口を拡大し、南小国町では人材確保につなげた 成長分野等の人材育成のため、社内イノベーションの原動力となる社員を育成する講座を開催(20名受講)。県立高等技術専門学校について、県立技術短期大学校と集約せずに、現在地で訓練実習棟等を再整備するとともに技能検定試験会場を新たに整備する方向で具体的検討を進めることを決定 専門高校生が、二重峠トンネル、阿蘇大橋の視察等を通して専門性を深めるとともに、避難所設営体験学習等を通して避難所で起き得る状況と適切な対応を学習。また、熟練技能士等による啓発イベントを3回開催(計2,500名参加)し、技能士の活躍をPR スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール指定校(南稜高校・熊本工業高校)の取組みを通し、専門的職業人の育成につながる6次産業化や災害対応型エンジニアの育成等のカリキュラムの研究・開発等を充実 新たに、専門高校の生徒55人が15事業所で専門性を深めるためのインターンシップを実施するとともに、保護者168名が延べ32事業所を訪問。また、産業教育設備の計画的更新、熟練技能者による技能講習等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> UIJターン就職決定者数が少ないため、就職希望者の掘り起こしが必要。600名を超える熊本コネクションプロジェクト会員の更なる活用が必要 地域経済を牽引する事業を構想・企画・実行する推進力となる社員を継続的に生み出すことが必要。訓練内容の充実や、検定試験会場を活用した産業人材育成施策の検討と、設計に向けた準備が必要 次世代の産業人材を確保・育成するため、専門高校生の専門性をより深めることが必要。また、技能を継承するため、若年者に技能の魅力等を理解してもらうことが必要 指定校の研究成果を県内他校に普及させ、県全体のレベルアップを図る取組みが必要 専門性を活かせるインターンシップ先や保護者の企業訪問先の掘り起こしとともに、生徒、保護者、教員等に対し、県内企業情報を更に提供していくことが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 東京・熊本に加え、大阪と福岡にセンターの窓口を新設し就職希望者の掘り起こしを強化するとともに、第2新卒者のUIJターンを中心にマッチングを支援。熊本コネクションプロジェクト会員の中から、スキルを持つ方の人材バンク登録を行い、地域課題の解決に活用 引き続き、社内イノベーションの原動力となる社員の育成に取り組む。県立高等技術専門校の再整備のための基本設計に向け、ソフト・ハードの両面について具体的に検討 専門高校生による復興過程の現場視察や体験型学習等を通じ、産業人材育成を促進。また、技能啓発イベントや、中高生向けの職場体験、技能体験セミナー、技能検定の事前講習会等により、技能士の確保・育成を促進 産学官連携による協力体制を構築し、カリキュラムの研究開発等を進めていくとともに、研究成果をHPや報告書の作成・配布等により他校へ横展開 企業の生徒受入経費への補助等により、インターンシップ先や企業訪問先を確保。インターンシップ先の情報をデータベース化するとともに、その公開・充実を実施

[取組みの方向性3] 次代を担う力強い地域産業の創造 ～地域の活力と雇用を再生する～

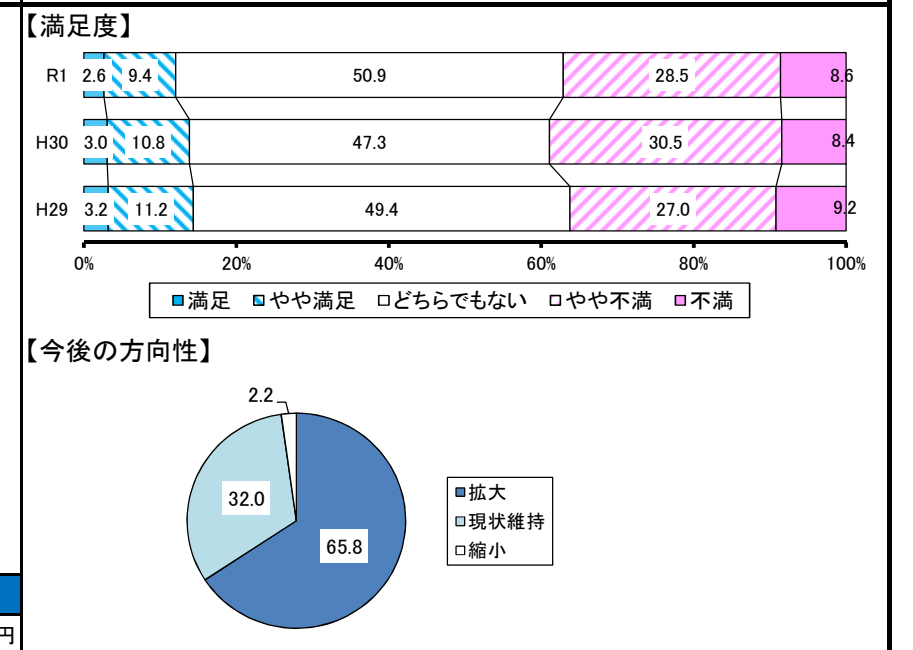
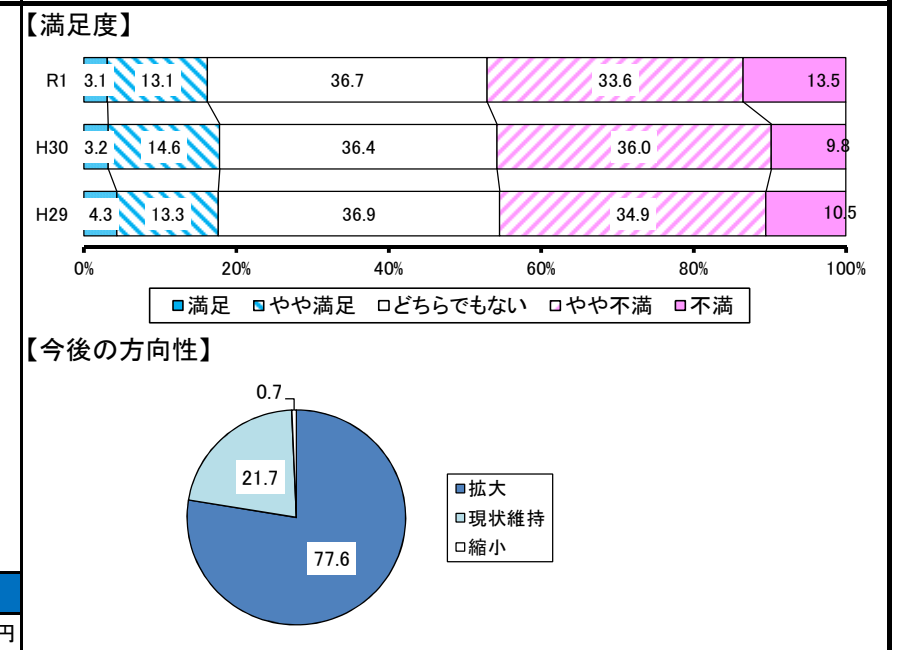
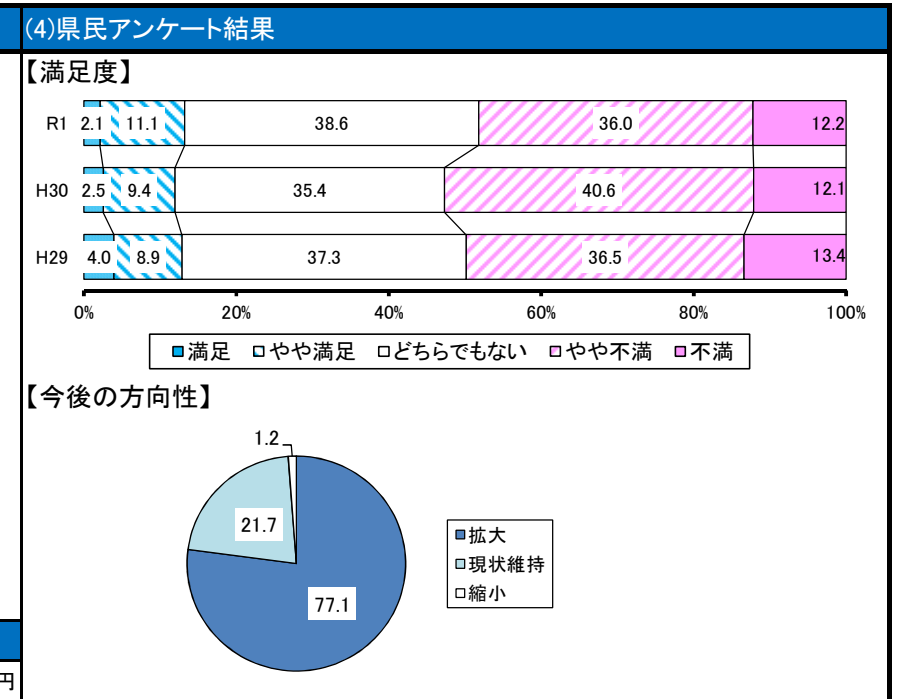
[施策11] 地域を支え次代を担う人材確保・育成

★重要業績評価指標(KPI)		策定時	H28	H29	H30	目標値
施策11-③	i 新規学卒就職者(県内大学)の県内就職率	44.7 (H27)	42.9 <78.9%>	46.1 <84.7%>	45.4 <83.5%>	54.4 [%]
	分析	理工系卒業生の県内就職率は26.3%から25.5%に、理工系以外の卒業生の県内就職率は58.9%から58.1%に下がったため、全体としてH29年度から減少した。				
	ii 新規学卒就職者(県内高等学校)の県内就職率	57.9 (H27)	56.9 <81.3%>	61.2 <87.4%>	59.7 <85.3%>	70.0 [%]
	分析	県内就職促進の取組みにより、商業、水産、家庭の学科において就職率が向上したが、普通科と工業科が下がった結果、全体としてはH29年度より1.5ポイント減少した。				
施策11-④	iii インターンシップを体験した県立高校生(全日制)の割合【施策11-②と同一】	68.2 (H27)	67.7 <96.7%>	69.5 <99.3%>	68.7 <98.1%>	70.0 [%]
	分析	工業高校の生徒の新たなインターンシップ先として専門性と関連する事業所等を開拓するなど、各県立高校で積極的にインターンシップに取り組んだものの、H29年度より0.8ポイント減少した。				
	iv プライタ企業認定数	39 (H27)	108 <54.0%>	194 <97.0%>	288 達成	200 [社/5年]
	分析	企業の労働環境や処遇の向上の取組みを支援するとともに、プライタ企業の普及啓発・情報発信を進めることで、企業の魅力づくりが推進されていることもあり、企業からの応募が増え、認定企業数が95件増加。前倒して目標を達成した。 [H30実績値: 95社/年]				
施策11-⑤	i 自治体病院における常勤医師数【施策3-①と同一】	328 (H27)	317 <89.8%>	290 <82.2%>	307 <87.0%>	353 [人]
	分析	臨床研修医の増加などにより常勤医師数が増加した病院があることから、全体ではH29年度から増加となった。				
	ii 介護職員数【施策3-①と同一】	29,440 (H27)	29,866 <91.9%>	30,233 <93.0%>	30,824 <94.8%>	32,516 [人]
	分析	高齢者福祉計画・介護保険事業支援計画に基づく施設整備の進捗等に伴い、従事者数も増加した。				
施策11-⑤	i 新卒(中学・高校)者の建設業就業者数	154 (H28.3卒)	310 <34.4%>	481 <53.4%>	672 <74.7%>	900 [人/5年]
	分析	県外や他産業との人材獲得競争の中、建設産業のイメージアップや建設企業の魅力発見フェア等の取組みにより、県内建設業就業者は、H29年度より20名多い191名となるなど、増加傾向となっている。 [H30実績値: 191人/年]				

(3)施策体系					
H30	事業数	決算額	R1	事業数	予算額
	8	175,124千円	1	10	290,597千円

(3)施策体系					
若者の地方定着等の促進 【担当部局: 企画振興部・商工観光労働部・教育庁】					
H30	事業数	決算額	R1	事業数	予算額
	15	443,459千円	1	15	733,128千円

(3)施策体系					
建設・交通分野の人材確保・育成 【担当部局: 企画振興部・商工観光労働部・土木部・教育庁】					
H30	事業数	決算額	R1	事業数	予算額
	2	34,392千円	1	3	49,798千円



【施策11】 地域を支え次代を担う人材確保・育成

No. (5)平成30年度の主な成果	(6)問題点(隘路)・課題	(7)当該年度を含む今後の方向性
<p>施策11-3</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内外の学生を対象に県内企業とのマッチングやインターンシップを実施(参加者592名)。また、県内で「暮らす」、「働く」魅力を伝える情報紙を年6回、全高校生や、大学生等に配布するなど、若者の県内就職意識を醸成 「ブライト企業」について、新たな顕彰制度「くまもとブライト企業賞」を導入し特に優れた取組みを周知するとともに、福岡でPRイベントを開催。「ブライト企業」が少ない県南地域等でセミナーを実施 しごとコーディネーターが集めた福利厚生等の企業情報を冊子にまとめ工業系高校全10校で共有。生徒や保護者に県内就職を働きかけ、工業関係学科卒の県内就職率は35.9%と、H29年度より若干低下したがH28年度より高い水準を維持 企業と連携した奨学金返還等支援制度を創設し、R2年度就職予定者を対象に企業や学生等の募集を開始。企業向け説明会、大学へのPR等の実施により、企業等58社が制度へ参加 就職後の早期離職防止のため、キャリアサポーターが、企業情報を生徒及び保護者に提供するとともに、卒業生の企業先を訪問して状況の把握等を行い、高校生の就職、社会生活への円滑な移行を支援 	<ul style="list-style-type: none"> 県内高校卒業者の県外就職率が高く(全国6位)、特に公立の工業系の学科卒業者は生徒の64.1%が県外へ就職する状況 「ブライト企業」に関する若者の認知度は高くなってきているが、若者の県内就職率が低く、「ブライト企業」への就職を増やすための取組みが必要 県内定着率の向上のため、学校と県内企業や関係機関との連携を強化し、企業情報や求人・求職情報の共有を図ることが必要 制度開始初年度で認知度が高まっておらず、学生等への制度の周知を強化することが必要 就職をした高校生の3年以内の離職率が全国平均に比べて高く、離職防止に効果的な施策を検討・実施していくことが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 工業系を含む県内高校・大学の学生や保護者向け情報紙や動画等により県内で「暮らす」、「働く」魅力をPRするとともに、マッチングやインターンシップの内容改善や広報強化を図ることで、若者の県内定着を促進 「ブライト企業」の認定や顕彰制度を活用し県内企業PRを推進するとともに、「ブライト企業」に対し、若者に自社の魅力を効果的に発信するノウハウを提供するセミナーを実施。また、社員寮の確保に取り組みする企業を支援し、若者の県内企業就職を促進 しごとコーディネーターやスーパーバイザーの活用等により学校・企業との連携を強化し、求人・求職情報の共有を進め、併せて、優良企業の情報の収集・発信と就職支援を強化し、県内定着率向上を促進 企業、学生等及びその保護者に制度を浸透させるため、民間業者のノウハウを活用しながら制度のPRを実施 早期離職の防止のため、企業情報の収集や高校生の希望に沿った求人の確保に努め、併せて高校生・保護者の県内企業に対する理解を促し、就職支援を実施
<p>施策11-4</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療従事者の確保・育成のため、医学生・看護学生計184名への修学資金の貸与や、医師不足医療機関への医師派遣を実施。就労相談等により304名が看護職員として再就業。また、普通学校等11校を訪問し看護職の魅力発信 福祉職員の確保・育成のため、介護福祉士等250名、保育士221名に再就職支援準備金を含む修学資金の貸付を実施。また、福祉を学ぶ高校生115名が福祉施設での実習等を実施 福祉職員の定着のため、介護アシスタントの育成や、見守り支援等の介護ロボットの導入の支援(33事業所68台)を行い、職員の負担を軽減。また、介護職員の技術向上のため、たんの吸引研修等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 医療従事者の総数確保及び地域偏在を是正するため、熊本市外の地域医療を担う医療従事者の確保が必要 介護福祉士養成施設及び福祉高校での定員充足率が低迷。また、保育の利用増等による保育士不足の深刻化を懸念 本県の介護職員の離職率は依然として高く、R7年には約2,000人の介護人材の不足が見込まれ、現任福祉職員の定着支援が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 自治医科大学卒業医師の派遣や地域医療支援機構による修学資金貸与医師の配置、熊本大学病院の寄附講座からの医師派遣、看護師等修学資金貸与等の取組みにより、医療従事者の確保と地域偏在是正を促進 福祉業務の魅力の発信や、修学資金の貸与、就学支援や離職防止、離職者の再就業支援等により、福祉人材の確保・育成を推進 介護アシスタントや介護ロボットの導入支援を更に推進し、職員の負担軽減等に取り組む。併せて、介護保険事業所等のキャリアパスの導入支援や介護職員のスキルアップのための研修支援を実施し、定着促進の取組みを強化
<p>施策11-5</p> <ul style="list-style-type: none"> 工業高校土木科(5校)の体験入学において重機の実演等によりPR(約1,860名来校)するイメージアップや、高校3年生、保護者等向けの魅力発見フェア等を実施し、県内建設産業への新卒就職者数は171名から191名に増加 将来の建設産業を担う人材を確保・育成するため、高校生及び40歳未満の従業員の資格取得や、建設業者による耐熱服導入、女性更衣室設置等の就労環境の整備を支援 トラックドライバー確保に向け、企業合同説明会を後援するとともに、専門家を派遣して職場環境整備を図る企業を支援。また、バス事業者にヒアリングを実施し、ドライバー不足の現状等を把握 	<ul style="list-style-type: none"> 県内建設産業への就職につながるよう、イメージアップに加え、生徒・保護者の建設産業に関する理解を促すための十分な情報発信が必要 建設産業の人材育成機関の必要性を検討する上で、業界ニーズや関係機関の役割の把握が必要。また、就労環境整備や、採用が増えている専門知識のない人材の育成が必要 トラックドライバーの職場環境整備への支援の拡大・充実が必要。また、バス運転士の待遇改善や二種免許取得者の減少への対応が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 建設業界等と連携し、引き続き建設産業のイメージアップや、高校3年生等に対する魅力発見フェアの開催等により情報発信を強化し、県内建設産業への就職を促進 建設産業の人材育成研修の在り方調査によるニーズ分析や関係機関の役割の整理等を実施。就労環境改善への支援策の利用を増やすとともに、在職者向け研修や現場実務を学ぶ研修等により土木系技術者の育成を強化 トラックドライバーについて、合同説明会の後援等や専門家派遣による職場環境整備を支援。また、熊本市、バス事業者と連携し、運転士不足への対応を含め、路線バス網の再編や運行効率化に向け調査・検討