

愛媛県デジタル人材育成推進会議 令和6年度第1回会議 開催結果概要

日時：令和6年7月17日（水）14：30～16：00

場所：愛媛県庁第一別館 11階会議室

○議長あいさつ

一次、二次、三次産業とデジタル技術のかけ合わせにより、新しいサービスや製品の提供につながっていくため、地域においてはそれを推進するデジタル人材をしっかり育てていく、あるいは集めていく、またその活躍の場である企業を地域で育てていく活動が重要である。

○デジタル人材育成・確保に関する県の取組状況等について

（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）

○意見交換（デジタル人材の採用状況、就職状況等）

（企業からは採用活動の状況や社員のリスクリング等の推進について、教育機関からは学生の就職状況や県内定着について発言いただき、意見交換を実施）

〔構成員〕 デジタル人材というとIT企業が就職先と思われがちだが、一般企業でもデジタル技術の活用は必要になるため、その情報システム部門等でもデジタル人材が活躍できる場があることを、学生に知ってもらう取組みを進めている。

〔議長〕 その取組みを進めることによるIT企業側のメリットはあるのか。

〔構成員〕 地元の企業にITが根付き地盤ができることで、IT企業側も活躍の場ができてくる。

〔構成員〕 IT企業への就職というと、イメージできていない学生がいたり、一般企業の情報システム部門で活躍できる力があるが、そこに気づけていない学生もいたりする。デジタル人材というと工学系のイメージがあるが、活躍できる人材の幅は広いので、学生にとって縁遠い分野ではないと理解してもらうよう、企業とうまくコミュニケーションできることが重要と考える。

〔構成員〕 社員のスキルアップが重要と考え、資格試験受験料の補助等をバックアップしようとしているが、積極的に受ける社員が少なく、どのような動機付けを行っているのか。

〔構成員〕 実際のところ似たようなところではあるが、社員が活躍する場を設けたり、評価に反映したりするなど、ゴールを明確にすることが動機付けになるのではと考える。

〔構成員〕 例年100名前後の学生が情報通信業に就職している。実際には、金融業界に就職して業務システムを開発したり、マーケティング業界に就職してIT部門に配属されたりする卒業生もいるため、ITへのニーズが高いと感じている。

〔構成員〕 学生の特性として大きく3つに分類できると考えている。1つ目はやりたいことが明確で、県外が選択肢に入っている学生。2つ目は、まだやりたいことが明確になっ

ておらず、就職も県内外問わない学生。3つ目は、県内に残りたいと考える学生。2つ目の学生を県内に定着してもらうためにはまず県内企業との接触頻度を増やすことが重要になると考える。

〔議長〕 接触の機会を増やすというと、ひとつにインターンシップがある。既に実施しているところはどうか。

〔構成員〕 インターンシップを通じて、企業のことを知ってもらったり、座談会で若手社員と話をしたりすることで、学生からすると初めてその企業の顔が見える。県内IT企業は、対企業の仕事をしているところが多く、企業名を知られていない。インターンシップ等で初めて企業名を知りましたという学生がほとんど。インターンシップ含め、接点は1つでも多い方がいいし、確実にやらないより、やった方が採用には繋がると思う。

〔構成員〕 インターンシップに力を入れており、コロナもあったのでWEBを使ったインターンシップも行い、接触機会を増やしている。インターンシップに来る学生のほとんどが就職を目指して参加しており、インターンシップは有効だと考える。

〔議長〕 今の学生は福利厚生や給与を重視する傾向にあるということだが、これについて教育機関ではどう感じているか。

〔構成員〕 福利厚生に魅力を感じる学生も多いように感じる。ただ、希望する職種につきたい、地元に残りたいという学生もいる。

また、接触の機会に関して言うと、合同企業説明会を4年ぶりに開催したが、そこで学生は目を輝かせて、こういう企業があると、かなり興味津々で真剣に聞いていた。

〔構成員〕 間違いなく学生は仕事のやりがいよりも、給与や福利厚生、有休や産休等の制度にかなり関心が増えてきている。リモートワークができることも、非常に大きいと感じている。

また、最近の就活では、学生のエントリーシートに対して、企業からオファーを出す、いわゆる逆就活も増えている。学生は、自分の能力や可能性を企業から評価されると、その企業に対して好意的な印象を持つという。

〔議長〕 福利厚生を学生が重視するということであるが、県の取組みにあるIT PLACE えひめで、県内企業の福利厚生などの情報を掲載できるか。

〔県〕 企業の魅力を掲載できる取組みを今年度行っているところであり、今後も強化していきたい。

〔構成員〕 学生に我々から企業の魅力を伝えても理解されず、福利厚生しかみてくれないというのが現状。インターンシップ等で学生を連れて行くことができれば、これが随分変わってくるので、顔が見える企業になってもらうこと、学生に対して現場の企業の方から紹介というのが重要と感じる。

〔構成員〕 松山近辺の高校生は、県内志向が高いと感じる。また、福利厚生を重視しているのが実態だと思うが、逆に県内の素晴らしい企業を知らないということだと思う。

また、県外に出ても、いずれ松山に帰ってきた言う学生も多い。Uターンでもそれ

なりの待遇で採用してもらえらることを知っていたら、帰りやすくなる可能性が高いと考える。

[構成員] 自分たちの力で起業したいと思わせられるかということも非常に重要。

[構成員] デジタルに限らず、課題解決に取り組むアントレプレナーシップ教育は重要。

[県] 人口減少が進む中、少しでも多くの方が地元定着できるよう考えていきたい。インターンシップ等を通じて、地元の企業を知る、接触機会を増やす取り組みを、今も取り組んでいるところではあるが、今後さらに強化していく必要があると感じた。

また、福利厚生についても、女性が働きやすい等、ひめボス宣言を通じ、福利厚生が充実している企業を増やす取り組みを、今後も取り組んでいきたい。