

令和5年度 静岡県雇用対策審議会 議事録

1 日時：令和6年2月19日（月）13時30分～15時20分

2 場所：県庁別館9階 特別第2会議室（オンライン併用）

3 報告事項

(1) 本県の雇用情勢について

(2) 就業支援局主要施策（5年度の取組状況及び6年度の新たな取組）

4 資料

○ 本県の雇用情勢 …………… 資料1

○ 就業支援局主要施策5年度の取組状況…………… 資料2

○ 就業支援局主要施策6年度の取組…………… 資料3

5 出席者

(委員)	森藤 剛正	日本労働組合総連合会静岡県連合会 組織対策局 部長
	大木 芸子	三越伊勢丹グループ労働組合静岡伊勢丹支部 執行委員長
	久保田 曜	浜松ホトニクス労働組合 執行委員長
	西山 貴志	プライムアースEVエネルギー労働組合 執行委員長
	河野 由香里	全矢崎労働組合 中央副執行委員長
	鈴木 良則	一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事
	久保田 隆	静岡市ホテル旅館協同組合 理事長 (株式会社浮月 代表取締役会長)
	山崎 かおり	株式会社山崎製作所 代表取締役社長
	田中 秀幸	静岡県中小企業団体中央会 専務理事
	遠藤 真由美	マックスバリュ東海株式会社 執行役員 ダイバーシティー推進室長兼デリカ商品統括部長
	上原 克仁	静岡県立大学 経営情報学部 准教授
	大多和 暁	弁護士（静岡法律事務所）
	恒友 仁	一般財団法人静岡経済研究所 専務理事
	(特別委員)	佐藤 雅文
(静岡県)	増田 好己	経済産業部長
	佐野 一弘	経済産業部就業支援局長
	八木 貴美	経済産業部就業支援局労働雇用政策課長
	佐野 勝洋	経済産業部就業支援局職業能力開発課長

6 議事概要

(1) 会長の選任等

委員の選挙により、上原委員が会長に選任された。

上原会長の指名により、恒友委員が会長代理に選任された。

(2) 事務局説明

資料1～3により佐野局長が説明した。

(3) 意見交換・質疑応答等

発言者	内 容 (要旨)
森藤委員	<ul style="list-style-type: none">・ 障害者の法定雇用率が引き上げられる中で、障害のある人の活躍推進は重要である。県ジョブコーチの派遣について延べ派遣回数記載があるが、事業所単位での活用状況はいかがか。就労を安定的に展開していこうといった事業所の状況が窺えるか確認したい。・ 連合静岡にある労働相談の中には、障害者と使用者で争うケースがあり、当該事業所が、県ジョブコーチ派遣を活用していたのかどうか気になることがある。県ジョブコーチの活用について県として意識されていることがあれば共有いただきたい。
大木委員	<ul style="list-style-type: none">・ 新規学卒者について、県外への進学者が県内就職で戻ってくることはハードルが高いと思うが、取組を実施する中で効果はどうか。・ 県の施策は、大学生と中小企業とのマッチングを進めたいというものであるが、大学生がそこまで調べて就職まで至るのはハードルが高く感じる。・ そういった点では、「30歳になったら静岡県！」の取組を充実させることが一つの手であると思う。取組の効果はいかがか。・ 子育てが大変で女性が正規から外れてその後正規に復帰できないことも顕著である。また、最近では、40代でも介護の問題がある方が増えている。30歳でなくて、上の年代に関しても門戸が開かれるような形になることが今後は必要ではないか。・ 障害者雇用について、職場定着のための県ジョブコーチ派遣は大きな手と思うが、今後の雇用率のアップにつなげるには、企業だけに負荷がかかるのではなく、何か支援できたらよいのではないか。
久保田曜委員	<ul style="list-style-type: none">・ 資料1の新規学卒者の就職（内定）状況について、大学生に大学院生は含まれるのか。弊社では一番採用が多いのが大学院生、次に高校生、その後に大学の学部生となっており、統計として現状も踏まえた区分を考えてもよいのでは。・ 弊社では高専卒を県内外から積極的に採用している。高専卒の人材は即戦力として大変役立つため、ここを拡充していくことが、日本の国の工業力だとか技術力の底上げになるのではと思うため、現状を共有する。・ 労働組合にいと、一見わがままに見えるような要求、例えば、副業をしたい、工場勤務でありながらフレックス勤務をしたい、テレワークをしたい、週休3日がよいなどの意見を聞く中で、労働者が何のために生きるのかについて、働くためだけではなくて自分の豊かな人生を謳歌するためといった考え方が世の中に根付いているものと思う。それらをくみ取って多様な働き方の施策に他県に先駆けて反映していくと、静岡県が魅力ある県としてPRできると思う。・ 我々が静岡県の魅力を再認識して、静岡県にこんな魅力があるからここに住みたい、働きたいといったことを整理することで、魅力ある県のあり方に反映できるのではと思う。・ 障害者の法定雇用率の設定の考え方を知りたい。
事務局 (佐野局長)	<ul style="list-style-type: none">・ ジョブコーチの派遣状況について、事業所単位の数値は手元にないが、派遣の延べ回数や支援した人数は、令和4年度と5年度では、ほぼ同程度。・ 県ジョブコーチの数には限りがあり、全ての企業を支援することは難しいため、企業内ジョブコーチを育成して日常的に対応していただき、困難事例等が生じた場合に県ジョブコーチが出向くという方針で取り組んでいる。・ 新規学卒者のUターン就職率は低下傾向が続いている。コロナ禍やリーマンショックなどの有事には、一時的に地元志向が高まる傾向にあり、こうした有事でないときに、いかにUターン就職率を上げていくかが課題。・ そのためには、学生に県内の中小企業を見つけて調べてもらうことはハードル

	<p>が高いものの、そこに向けた取組が必要と考えている。「ふじのくにパスポート」というのは、これまでは、学生が県外に出るときに、その後、県内の就職情報を伝える手立てとして考えていたが、それでは遅いと思い、配布時期を前倒しすることとした。今後は、情報発信に保護者向けコンテンツも加えて、在学中に保護者の方とその子どもさんが地元就職について話をしていただける環境づくりを進めたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「30歳になったら静岡県！」の効果については、県の移住促進の部署の統計によれば、相談機関を利用して移住した人の数は増えていて、その中でも20代から40代までが8割程度を占めている。これがこの事業の直接的な成果と言えるかは不明であるが、社会人になって戻ってきている方は増加傾向にある。 ・障害者雇用について、企業に負担がかからないようにという御意見があったが、企業内で障害のある方を見守っていただくことが効果的であると考えている。 ・新規学卒者の就職（内定）状況の資料について、大学生に大学院生は含まれていない。 ・他県に先駆けて多様な働き方ができる環境をつくるべきというのは、私どもも考えているところ。人が減っていく中では、そのような視点で人材を確保することが重要であり、ダイバーシティ経営という新しい働きかけにより、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めていきたい。
<p>事務局 (中村班長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の法定雇用率の考え方について、直接のお答えではないが、県内で身体障害のある方が30,848人、このうち就労者が5,673人、知的障害のある方は24,439人、3,745人、精神障害のある方は28,092人、2,137人。母数は18歳から64歳までの方で、この方達の中で働きたいという方が働けるようにするという趣旨になる。
<p>西山委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・資料1の新規学卒者の就職（内定）状況について、短期大学生の就職内定率が大学生などの他の区分と比べて低い理由について把握しているか。弊社には短大卒の採用枠がないため、そういった企業が多いことが理由にあるのかと考えたため。 ・短時間勤務制度について、法律上は子どもが3歳に達するまでで、弊社は現在小学校1年生まで制度があるが、それでも足りずに会社を辞めてしまう現実があり、話を聞くと小学校4年生若しくは6年生までは必要という話があるので、法律との乖離について呼びかけをすべき。 ・湖西市でも外国人が増えており、組合では、外国人の子どもの体操服や文具の新規購入について補助を出したりしている。働く人ではなく子どもに対しても支援が必要と思うが、方向性があれば聞きたい。 ・障害者雇用について、雇用時よりも早い段階から企業と接する機会を持った方がお互いウィン・ウィンでいけるのではと思うので、障害者と企業の接する時期について把握している部分とこれからの方向性があれば伺いたい。
<p>河野委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・弊社は県下に10拠点の工場があり、工場の高卒採用が大変厳しい状況にある。少子化や進学率が高くなっている背景もあり、保護者が交代勤務などのある工場勤務を反対するなど様々な理由があるが、本人にもものづくりに携わりたいという気持ちが育まれるよう、説明のあったものづくりや技能に親しむ機会の提供について、機会を精力的に増やしていただけるとありがたい。 ・ふじのくにパスポートについて、静岡の魅力であったり働く魅力やその入口の紹介が自然にされている情報の出し方は、登録している方にはとても良い内容になっている。高校生の採用が厳しい中、配付時期を1年時に前倒すことは賛成。 ・静岡県の取組をより多くの方に周知した方がよいと感じている。例えば、全矢崎労働組合が加盟する産業別労働組合JAMは、機械金属産業の中小企業で働く仲間が集まる場だが、労働者側も知識を得て、働く側の課題を感じている者として企業に県の施策を提案できるように、労働組合が県の雇用対策を知る機会を設けてもよいのではと感じる。

<p>事務局 (佐野局長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短期大学生の就職内定率が他の区分と比べて低い点については、県内の短大は医療、福祉、看護など専門職が多く、内定を求めて就職活動を早く始めるというよりも、実習をしっかりやるところに学生の意識があるのではないかと思う。 ・短時間勤務制度については、法律では子どもが3歳まで認められているが、企業によってはもっと高い年齢まで認めるところもある。方向性としては、条件を付けずに短時間勤務ができる制度が一番望ましいと考えている。 ・外国人の家族への支援については、県では多文化共生の部署で実施しているが、地域の良い取組の普及などにより、安心して社会で共生できるように支援することがポイントと考えている。 ・障害のある方が就労前に企業と接する期間については、個人差はあると思うが、一般的なインターンシップよりも長い期間、お試し就労という形で実習期間をとっているものと認識している。 ・ふじのくにパスポートについては、まだ就職を意識してない学生向けということで、情報発信の内容としては、どちらかというとおしゃれなカフェの紹介のような地域の魅力発信に力を入れていたが、これからは就職情報の方を拡充していきたい。 ・施策の周知は一番の課題であり、労働者側への施策の周知について、労働組合に御協力をいただくことは非常にありがたい。具体的な方法について御相談させていただきたい。
<p>鈴木委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度の就業支援局の施策は、令和5年度の実績を踏まえて進化した、バージョンアップしたという実感がある。 ・ダイバーシティ経営について、経営者協会は、ダイバーシティ経営に取り組む7社を推薦し新聞報道で紹介したところ、他の会員から大変な反響があった。令和6年度の施策にダイバーシティ経営の普及促進との記載があり、大変ありがたい。 ・労働者代表委員から障害者雇用の話があったが、ダイバーシティ経営については、ダイバーシティ&インクルージョン、さらに言うとイクオリティまで必要と最近は言われている。全てを包括する、構成するという文言に段々していく必要があると考えるが、今後の考察をお願いしたい。 ・令和6年度のダイバーシティ経営の普及促進について、経営者向けセミナーの開催3回とあるが、経営者協会がピックアップした7社について、先方が拒むこともあるかもしれないが、協力できる。好事例をどんどん示していくことが必要。
<p>久保田隆 委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス業は、コロナ禍において雇用調整助成金を活用して雇用を守った中でも、相当の離職者が出た。それがコロナ後になって徐々にお客様が戻ってくると今度は人手不足に悩む状態となっている。3年間で何が起きたかと言えば、サービス業に対しての労働者の方からのイメージ、こういったことがあると真っ先に切られるということを感じてしまったところが強く、特に若い女性に勤めてもらおうと思ってもなかなか勤めてくれず、遠くまで探しにいかないと従業員が集まらない、非常に苦勞しているという現状。 ・女性のL字カーブについて、サービス業は非正規社員によって支えられているところがあり、育児等から戻っていらっしゃった非正規社員の方が、給与水準が下がった中でも子どもを育てられる状態の社会状況に静岡県をした方がよいと感じる。その中で一番大きな問題、雇用する上で一番のネックになってくるのは家賃と交通費。 ・例えば、静岡市は東西の交通網はよいが南北の交通網が厳しく、少し離れるだけで交通費が掛かってしまう。朝早く起きて、バスもないということで中々戻ってこない方もいる。静岡県はパートその他の比率が、全国でも意外に高いということもある。雇用を増やす、Uターンを増やすということであれば、静岡県移住相談センターでは当然やっておられることかと思うが、その部分の言及、力を入れていただきたい。

山崎委員	<ul style="list-style-type: none"> ・女性のアンケート調査についてお礼申し上げる。短時間正社員の働き方の希望が多かったということで、先に御意見が出たが、小学校何年生まで必要なのかといったように、具体的に女性のライフスタイルに寄り添ったシステムができるとよい。 ・小学校一年生とか、幼稚園で区切られてしまうと、そこで仕事を辞めなければいけないという方を何人も私も方でも聞いている。 ・小学校低学年であれば帰宅も早く、母親の存在も大きいものと思うので、細かく支援ができないかと感じる。企業でもそういった形で進めていかなければいけない。
事務局 (佐野局長)	<ul style="list-style-type: none"> ・県では、これまでも多様な働き方や多様な人材の活躍の推進を施策として行ってきたが、これらに取り組むことが企業としてメリットがあることを、より分かりやすく伝えてるために、今回初めてダイバーシティ経営という言葉を使うこととしたところ。 ・これにインクルージョンという言葉を加えることについては、まずはダイバーシティ経営がどういうものかということを広く周知させていただき、その取組を充実させていく中で、インクルージョンも充実させるという、より高いところまでもっていくという形に繋げていきたいと考えている。 ・旅館業等においては非正規の方が主流であり、またサービス業に限らず全産業でも4割近くは非正規の方が占めているので、その方々を全て正規雇用にするというのは現実的ではない。正規職員の賃上げと併せて非正規の方の賃上げも十分に行うことや、同一労働同一賃金を徹底することにより、家賃や交通費などの生活支援について、正規職員と同じ形で処遇する方向で取り組むべきと考える。 ・短時間正社員の方向性としては、制限を設けない制度の普及を目指していきたいと考えている。
遠藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・人それぞれ様々なライフがあり、one by one で寄り添い合える、寄り添える静岡県であっていただきたいと思う。 ・工科短期大学校について、卒業生も出てきたのではと思う。学ぶプロセス、技術を身につけていくプロセスをどう価値のあるものにしていくかが非常に重要だと考える中で、卒業生から一種のロールモデルが出てくるとよいと思うが、現状はどうか教えていただきたい。 ・高齢者の活躍推進について、企業の再雇用は進んでいるとはいえ、ライフに対して諦める場合もあるかと思う。諦めなくてもいい、セカンドステージ、サードステージということに寄り添う静岡県であってほしいがどう考えておられるか。 ・高齢者雇用推進コーディネーターの配置について、認知度が非常に低いと感じており、より広く県民の皆さんに認知していただくためのアクションが必要と考える。
田中委員	<ul style="list-style-type: none"> ・情報発信について、例えば階層別に情報発信する内容や表現がこちら目線になっていないかサンプリング調査をやっていただきたい。そして情報発信の内容と表現が、例えば高校生や大学生にわかりにくい表現とか、年配の方に理解しにくい言葉がないかどうかということまで一度棚卸しをしてみてください。 ・小規模事業者の方の人材確保が大変厳しく、まさに経営者御自身が働き手となって、店の運営や事業を切り盛りされており、経営者御自身の健康も大変心配になる状況にある。 ・資料2の9ページの働きやすい職場環境の整備の中にアドバイザー派遣があるが、この中にできれば、例えば、小規模事業者に特化した中で、省人化・省力化、効率化が実現できるようなアドバイスや、労働環境を整備するための支援の施策を打っていただきたい。

事務局 (佐野課長)	<ul style="list-style-type: none"> ・工科短期大学校では第1期生が昨年の3月に卒業した。就職希望者全員が就職し、このうちの95.5%が県内企業に就職した。現在2期生が就職活動をしているが、全員が内定を得ており、そのうちの9割以上が県内の事業所に就職を内定している状況である。 ・ロールモデルについては、まだ1期生が就職して1年目という状況だが、以前の技術専門校のときと比べて、職種についても施工管理、開発、保全・保安など職種の幅が広がっている。今後、県内の高校生に向けて発信していきながら、良い広報機会を作っていきたいと考えている。
事務局 (佐野局長)	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用推進コーディネーターは、若者から高齢者まで幅広く対応する「しずおかジョブステーション」で働いていることもあり、若干埋もれている面もあると思う。今後、認知度向上に向けて周知の方法を考えていく。 ・情報発信の年齢別の受け取り方については、非常に気にかけているところであるが、どういった受け止め方をされているのかといった調査まではしたことがないので、今後検討させていただきたい。 ・アドバイザー派遣は中小企業を対象としているため、この制度を活用していただければ、その規模に応じてアドバイスさせていただくことができるかと思う。
大多和 委員	<ul style="list-style-type: none"> ・きめ細かくやっていると感ずる。女性、外国人、障害者、高齢者の問題が出てきたが、今後の人材確保という意味では、高齢者、それから移住者も大きな問題である。 ・移住者について、取組は書かれているが、どんな成果があったのか伺いたい。 ・高齢者について、資料1の5では2万人以上の新規求職申込者がいるにも関わらず、就職率は5分の1を下回る状況ということで、ミスマッチということかと思うが、その辺りの分析をすることで人材確保につなげることができるのではないかと感じている。その辺りのアンケートなり分析なりやられているのか、あるいは分析に基づいた対策をやられているのかお伺いしたい。
恒友委員	<ul style="list-style-type: none"> ・県内の人口動態や生産年齢人口の今後の推計を考えると、あらゆる層の人材を静岡県に取り込む必要があることはわかりきった事実である中で、施策として盛り込んで実施することが非常に重要なこと。 ・例えば、学生と県内企業のマッチング支援を見ても、参加学生よりも参加企業が多い実態がある。こういった数字が持つ意味をしっかりと捉えて考える必要がある。 ・大木委員から県外学生が静岡に戻らないというお話があったが、個人的に私の子どもが大学3年生で東京にいる状況でインターンシップに数十社受けていると思うのだが、その中で静岡県の企業に目が向いているかということ、話をしてもなかなか向いてこない。理由を考えるとやはり静岡に住む、働く魅力はわかっているが、首都圏のそれにはかなわない。個別の企業も大企業だけでなく中小企業も非常に魅力のある企業はあるものの、その魅力も首都圏にいと身近なところでブロックされてしまうようなところがある。 ・田中委員からお話があったが、情報発信が単に押しつけで表面的なものであったら意味がなく、その情報を受け取る側の学生、中小企業、障害者、外国人などそれぞれの立場から見た気持ちや考え方にもう少し寄り添う必要があるのではと思う。 ・ふじのくにパスポートは私の子どもは知らなかったという実態があり、伝わりにくい部分があったということで、保護者向けコンテンツは非常に大事なことかと思う。 ・いずれの施策も重要で大切であり、試行錯誤する中でマイナーチェンジなり大きなチェンジなりの工夫をしていく必要があると思う。
佐藤 特別委員	<ul style="list-style-type: none"> ・静岡県に限らず中小企業を中心に人手不足、人材不足が常態化しており、厚生労働省としても大変大きな課題と認識。 ・一方で例えば就職活動に当たり困難な課題を抱える方も多くおられ、自治体の取組に寄せられる期待は大きいのではと思う。

	<ul style="list-style-type: none"> ・静岡県では様々な雇用に関する施策に取り組んでおられ、その中で、しずおかジョブステーションによる支援や、就職面接会イベントをはじめとして、労働局、ハローワークと連携をしている。引き続き緊密な連携を図りながら雇用対策に取り組んでまいりたいと考えている。
久保田隆 委員	<ul style="list-style-type: none"> ・田中委員からのお話があったが、中小企業を経営する団体として、人手不足が深刻で経営者そのものの労働条件が非常に悪くなっている状態にある。経営者に対しては労働基準法は適用されないため、1日8時間フロントに立ちっぱなしのような方も出ており、それでも我慢するしかない。このような状態にある。 ・また一昨年くらいの最低賃金の値上げも残念ながら相当厳しく効いている。 ・今回お伺いした中で誰が抜けているのかというと、中小企業の経営者に対する懸案といったものが抜けていると感じているので指摘させていただきたい。
事務局 (佐野局長)	<ul style="list-style-type: none"> ・移住者の成果については手元に資料がないが、移住相談を受けて県に移住した人の数は毎年増加傾向にあり、そのうちの約8割が子育て世代、20代から40代までということになっている。 ・情報発信の在り方について、非常に課題に思っている。発信する情報が学生に対して届いているのかいないのか、どういったものが求められているのかということを知りたいと思っており、今模索しているところ。 ・パスポートの会員になっていただいている方にはアンケート等をお願いできるが、パスポートを知らない方に何故知らないのかと聞くのは難しく、どういった手法であれば情報発信の輪に入ってくれるのかということを考えているところであり、何かお知恵をいただければありがたい。
事務局 (中村班長)	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者に対する聞き取り等については、県内3か所にあるしずおかジョブステーションにコーディネーターを配置しているが、直近に東部のコーディネーターがタウンミーティングを開催し、高齢者の皆様の就業体験、就業経験の聞き取りを実施した。マッチングの課題としては、やりたい仕事なかなか見つからないという話がでてきているところ。
上原会長	<ul style="list-style-type: none"> ・熱心な討議や貴重な意見をいただきお礼申し上げる。事務局においては本日の議論を整理し、今後の静岡県の雇用対策に生かすようお願いする。
事務局 (増田部長)	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の代表、経営者の代表、学識経験者、各々の立場から、現場の生の声が聞けて、貴重な、有意義な時間であった。本日は、正式な県の審議会として委員の皆様からお話をいただいたが、このほかにも、例えば経営者協会と意見交換をさせていただいたりとか、様々な団体と機会を設けて情報を収集し、県の行政に反映していきたいと考える。 ・情報発信について、私にも大学3年生の子どもがいるが、最近流行りの言葉で言うと大学生に刺さるような情報、受け取る側が本当に必要な情報を発信していけるようにしますので、引き続き御指導のほどよろしくをお願いしたい。