

1 学生の就職状況について

委員名	意見・提言
鈴木 道易 (デンソー労働組合 副執行委員長)	<ul style="list-style-type: none"> 企業説明会のオンライン化については、学生だけでなく説明する企業側の硬さが、学生にも伝わる人が多いので、企業のオンライン会議等の常在化が必要。
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推進室 長兼デリカ商品統括部長)	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍により就職氷河期となった。またリアル活動からオンライン活動へスイッチされ新たなアクション、思考など求められた。当社としては前年に比べ入社数は増加しており、地元高校生の入社率が高くなった。地元志向が顕在化した。
久慈 直太郎 (丸長鍍金株式会社 代表取締役社長)	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業のオンライン対応について、情報提供や指導をしていただきたい。工夫によっては、大企業にない県内の企業の魅力をアピールするチャンスになりうる。
山崎 かおり (株式会社山崎製作所 代表取締役社長)	<ul style="list-style-type: none"> 学生の就職活動支援について、移住したい県NO1にも選ばれたこともあり、移住施策と連携して学生さんにPRしていくことはとても有効だと感じた。インターンシップからの内定がスムーズということなので、インターンシップをオンラインで行うことを推進していったらどうかと思う。
木村 通利 (静岡県中小企業団体中央会 専務理事)	<ul style="list-style-type: none"> 企業の採用対応力にますます格差拡大、採用のオンライン化に対応できるしくみや人材を有する企業は限られている。
久保田 香里 (学校法人静岡理工科大学 静岡デザイン専門学校 校長)	<ul style="list-style-type: none"> 学生の就職において、求人数の低迷により、第一希望ではない業種への就職、次年度の求人を待つ積極的非正規雇用選択などが起きている。企業には新卒定着におけるサポートをお願いしたいが、一方で第二新卒に向けても求人の拡充、支援をお願いしたい。 インターンシップ受入企業の減少は教育現場の課題になっている。引き続きオンライン導入促進に向け注力頂きたい。 オンラインでの企業説明会・面接に学生は慣れてきている。それに対応出来ない企業はサポートして欲しい。県主催のオンライン合同企業説明会・面接会は積極的に活用したいため、今後も回数を増やし継続開催をお願いしたい。 今後はオンライン授業慣れした若者が入社してくる時代。業種によってはテレワークの有無や実施率も企業選択の指標になると考えられ、情報開示が必要となるかもしれない。
曾根 隆 (浜松ホトニクス労働組合 執行委員長)	<ul style="list-style-type: none"> 学生の就職支援では、どうしても人材を確保したい中小企業をメインとしてしまうが、学生の立場から見れば、最初から中小企業を狙ってくる者は多くないと思う。よって、注目をあつめるべく、大企業を含め、多くの学生が来やすく比較できる場を作ってはどうか。
大木 芸子 (三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部委員長)	<ul style="list-style-type: none"> 県外からの移住について「移住」というと身がまえてしまいそう。働きたい企業がある、というのが第一なのでそのアピールを。その上で住環境や生活環境がイメージできる、他と比べられるような情報を発信すべきと考えます。 ふじのくにパスポートは「ふるさと」とつながれるツールとしてまずは活用してもらえると30代になった時に考えてもらえると思います。成人式はじめイベント情報やおトクな情報の発信が重要かと。

<p>小林 朋子 (静岡大学教育学部 教授)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の就職に関しては「活動は大変だった」という学生たちの声は聞きました。ただ話を聞くと人事の人と直接会わずにオンラインだけだったり、会社を訪問することなく内定を決めた学生も多く入社してから「こんな風ではなかった」と離職者が例年以上にでるのではないかと懸念しております。
<p>大石 人士 (一般財団法人静岡経済研究所 シニアチーフアドバイザー)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・静岡県で働くことの魅力の発信(どんな企業、仕事、暮らし方があるか)。実際に働いているOB・OGの声を伝える。 ・地域に不足するIT人材、福祉・医療系人材にターゲットを当てた採用活動支援(中・高から興味・関心を持たせることも必要)。
<p>西野 勝明 (静岡県立大学 経営情報学部特任教授)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍で就活もオンライン化が進み、企業・自治体等と学生の中の「情報の非対称性」が拡大しており、ミスマッチのリスクが大きくなっている。それへの対策として企業と大学とが連携したアクティブラーニング、PBL(プロジェクト型教育)等を1年次から行うなど、双方が十分な情報を得る機会を充実させることを提案する。

2 テレワークについて

委員名	意見・提言
<p>鈴木 道易 (デンソー労働組合 副執行委員長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・小職もテレワーク・Web会議を多用しているが、間違いなく利便性が高く、業務の質および生産性を上げられているが、残念ながら、静岡県内ではあまり受け入れられておらず、積極的に使用されていないと言わざるを得ないのが現状である。その中で、小職の周りの組織に於いては、私からWeb会議の促進を各組織に行っており、良さを実感して頂く中で、着実にWeb会議の開催件数を増やしている。研究会の設置と言わず、テレワークやWeb会議が既に導入され、機能している企業の協力を得て、疑問符を持つ企業に対して導入の支援やWeb会議のファシリテータ支援等を積極的に行って頂ければと思います。
<p>曾根 隆 (浜松ホトニクス労働組合 執行委員長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークについては、県内においては製造業が大半を占めており、手作業という所も少なくない。国や県で推進と言っても限界がある。対応機器の導入の補助なども並行して行わなければ進んでいかないのではないかと。
<p>大木 芸子 (三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部委員長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークは企業側の整備も大変ですが自宅での環境を整えるのも大変。レンタルオフィスのような整備もないと中々進まないのでは、という気がします。

<p>河野 由香里 (全矢崎労働組合 中央副書記長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの導入により、男性の家事育児介護への参画が期待されていましたが、なかなか男性の家事労働参画が進んでいません。ながら勤務が許されていない企業も多くありますが、ながら勤務の結果、深夜残業になったり、休めるタイミングを失ったりとワークライフバランスが崩れ女性が追いつめられる実情もあります。その点にも留意した働き掛けの必要性を感じています。テレワークが多くの企業で働きかた改革につながることを期待しています。
<p>秋山 辰巳 (一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・このコロナ禍で首都圏に勤務する人の首都圏離れは、テレワークの推進とともに加速していくと思われます。移住したい県No.1になったときであり、この勢いを持続させ、30歳だけでなく「いくつになっても静岡県」を売り込んでいただきたい。
<p>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推進室 長兼デリカ商品統括部長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当社は本社勤務者が対象。オンライン環境整備の早期対応により在社率30%強程度となっている。テレワーク時のマネジメントは現時点においては問題なく遂行されており、業務や組織に支障は特に無いと認識しています。
<p>久慈 直太郎 (丸長鍍金株式会社 代表取締役社長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方の多様化の一つとしてとらえている。実際の事例をご紹介いただくことは有益と思う。
<p>山崎 かおり (株式会社山崎製作所 代表取締役社長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・県の職員、県の外郭団体職員がお手本を示してほしい。特に、勤怠管理が難しいとの声を聞くが、モバイル併用、ソフト、アプリ活用等、最先端の方法、事例を教えてほしい。また支援も必要。
<p>木村 通利 (静岡県中小企業団体中央会 専務理事)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの推進については、単なる在宅を一義的に対応しているが勤怠管理や企業としてのしくみづくりが成されていない企業が多い。
<p>小林 朋子 (静岡大学教育学部 教授)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・先日の報道で移住先として静岡県が第一位になったこともありテレワークのサポートを手厚くすることにより働く世代が増えることは少子化対策にもつながることだと考えますのでぜひこの機会を活かしていただきたいと思います。
<p>大石 人士 (一般財団法人静岡経済研究所 シニアチーフアドバイザー)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業種・職種ごとの具体的な導入事例の紹介。とくに通勤環境やインフラ環境が異なる地方企業における働き方としての提案など。 ・導入にあたっての人材確保、環境整備に対するアドバイスや資金補助などの支援。

3 在籍型出向の活用による雇用維持について

久慈 直太郎 (丸長鍍金株式会社 代表取締役社長)	・雇用維持の意義はもちろんだが、中小を対象にして管理職や研究開発、営業などのスキルを展開する取り組みを期待する。良く報道されているのは、大企業間の話が多く、行政が情報を持ち持ち中小企業のニーズを反映できる施策を実施いただきたい。
山崎 かおり (株式会社山崎製作所 代表取締役社長)	・在籍型出向は雇用維持のためには有効だとは思いますが、出向先での労働環境が懸念。どのような労働契約になるのか？
木村 通利 (静岡県中小企業団体中央会 専務理事)	・在籍出向制度の中身や産業雇用センターの活動が十分に知られていない。周知されれば、需要はあるのではないかと。
大石 人士 (一般財団法人静岡経済研究所 シニアチーフアドバイザー)	・単に人数ベースでの雇用シェアではなく、従業員のスキルアップや将来的な副業・兼業につながる仕組みが理想。 ・静岡市で取り組んできた社会人インターンシップの発展型、あるいは横展開も可能性は高いと思われる。
西野 勝明 (静岡県立大学 経営情報学部特任教授)	・在籍型出向は解雇というハードランディングでないソフトランディングな雇用調整方法であり、社会的にも摩擦が少なく人材育成の観点からも望ましい。今後、課題は見えてくるだろうが、多様なパターンを開発するなど、フレキシブルな労働移動形態を実現する意味でも拡充策を講じてほしい。

4 その他について

委員名	意見・提言
鈴木 道易 (デンソー労働組合 副執行委員長)	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍においての、上記などの働き方の変化は流動化という面に於いては、より多くのチャンスが生まれているともいえる。この状況で人が流動しても、今一度以前と同様な収入を得られるように、働き口等をしっかりとマッチング頂ければ、新たな働き方等も開けてくるので、より安心して働ける環境の実現をお願いしたいと思います。
曾根 隆 (浜松ホトニクス労働組合 執行委員長)	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の会議の中で意見として出した「外国人技能実習生」の受入企業の実態について、何かわかった事はあったのでしょうか。確か前回に同じ職場で働く日本人労働者からの現場の声として企業が技術を伝える事なく、労働力として単に使われているという事を話したと思います。
森藤 剛正 (連合静岡 組織拡大・対策局長)	<ul style="list-style-type: none"> ・静岡県立工科短期大学校の開校にあたり、将来の担い手として期待が寄せられる学生のみなさんが、社会に出てから「こんなはずではなかった」と感じる事が無いように、設定可能な手法や時間の範囲において「契約に基づいて働く」という観点を基軸に、最低限のワークルールについて意識が持てるような労働法に関する講座等の設定を望みます。 ・就業支援局の施策展開(資料5)を拝見しましたが、上述した観点から最低限のワークルールの習得に関する事業も組み入れていただく事を望みます。
大木 芸子 (三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部委員長)	<ul style="list-style-type: none"> ・県外大学との協定はいいと思います。その大学で学んだ事が活かせる企業を紹介できるかどうか鍵なので、情報収集を丁寧にしてもらえたらと思います。 ・県立工科短期大学校、定員割れの状況が気になります。(こんなものですか?) ニーズと合っているのか、アピールが足りているのか検証は必要だと思います。また、県内の産業状況から仕方ないと思いますが、製造業の分野はこういったものがあるけど、他はどうなのか? 不十分ではないのか? とも感じます。短大については現場で通用する技術と並んで、よりクリエイティブな作業や発想につながるような教育もしてもらえたらと思います。
河野 由香里 (全矢崎労働組合 中央副書記長)	<ul style="list-style-type: none"> ・若い方へのアプローチはとても大切だと感じています。ふじのくにパスポートの配布によるみなさんのリアクションなど知りたいです。 ・女性活躍推進法の一部改正に伴う支援を頂けるようでありがたいと思います。推進法策定したのにも関わらず日本のジェンダーギャップ指数は後退していますので、実効性ある内容での支援をお願いしたいです。
秋山 辰巳 (一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事)	女性活躍推進について <ul style="list-style-type: none"> ・日本のジェンダーギャップ指数は153か国中121位で、先進G7の中では最下位となっている。そこにオリンピック委員会のような失言が加わると、やはりレベルが低いと世界中から見られている。 ・この汚名を返上するには、役員に女性を就けるだけでなく、各家庭で男性が家事に積極的に参加することである。ひとごとと思わないで、みんなが実行すれば、成果は目に見えて改善すると考える。

<p>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推進室 長兼デリカ商品統括部長）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍における社会情勢の変化により、静岡県雇用不安定は深刻化となりますが、どのような対策をご検討されますか？ ・また、静岡県のビジョンと経済との連携はマッチしていきますか？ ・裾野にトヨタがコネクテッドシティを計画し、キックオフされました。静岡県としてはこのプロジェクトにどのようにかかわっておられますか？
<p>久慈 直太郎 （丸長鍍金株式会社 代表取締役社長）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・県立工科短大 すばらしい大学となることを期待します。すでに学科等決定しているとは思いますが、できれば最近の潮流のAIなどの情報化関連を扱うような方向性を出すと良いのではないのでしょうか？ちょっと学科の名称が硬すぎる感じを持ちます。 また、先日県立病院と桜ヶ丘病院の連携が報道されていましたが、大学においても、ぜひ検討すべきと思います。特に草薙地区は、県立大学、さらに常葉大学も含めて、県立工科短大との連携を期待します。 ・女性の活躍の後押し 海外人材対象の施策が充実しているのに比べ、女性の企業での活躍支援が寂しいと思います。静岡県は若年女性層の県外流出が多いという課題もあり、企業も含め総合的に研究と対策をすべきと思います。女性活躍は、日本経済自体の大きなポイントであり、静岡県が女性活躍先進県となることを目標にして取り組むのはいかがでしょうか？よろしく願いいたします。
<p>山崎 かおり （株式会社山崎製作所 代表取締役社長）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短期大学の開校は、いち製造業としても期待している。また、モノづくり分野にイノベーションを起こし、新しい分野へと参入していく企業を増やしていくためにも、女性の育成にも力を入れていただきたい。ジェンダーレスを実現した新しい工科短期大学の誕生を楽しみにしています。
<p>木村 通利 （静岡県中小企業団体中央会 専務理事）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職場でのクラスター防止についての相談窓口、情報不足がある。 中小・小規模工場は3密の典型であり、感染の発生は、取引先も含めた甚大な影響を引き起こす。事業活動を行う中での、感染予防や発生時の対応についての専門家や相談窓口の設置が必要。
<p>久保田 香里 （学校法人静岡理工科大学 静岡デザイン専門学校 校長）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍をチャンスと捉え、企業誘致、サテライトオフィス誘致をさらに促進し、雇用の場を創出して欲しい。 ・静岡県立工科短期大学校は静岡県らしい素晴らしいコンセプトと環境をお持ちのため、学生募集において認知度向上に努めて欲しい。
<p>大多和 暁 （弁護士（静岡法律事務所））</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な施策を講じていて良いと感じた。 ・せめてWeb会議を開催して欲しかった。読んでいるだけでは実感が湧きにくいし質問もできず、その結果、意見も出しにくい。
<p>小林 朋子 （静岡大学教育学部 教授）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・静岡県立工科短大で様々な資格がとれることを知りませんでした。県民の方も同様でないかと思います。県のSNS等で広報できるとよいなと思いました。 ・コロナ禍で自殺（特に女性）が増えており、その原因の1つに仕事を失ったことがあげられています。しずおかジョブステーションの相談体制強化は素晴らしいと思いました。またジョブステーションに相談できない（知らない）方へのアプローチも必要になってくるのではないかと思います。 ・スタッフの皆様、県民のためにいろいろな施策を行って下さりありがとうございます。

<p>大石 人士 (一般財団法人静岡経済研究所 シニアチーフアドバイザー)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○静岡県立工科短期大学校 <ul style="list-style-type: none"> ・技術習得のみでなく、職業人、社会人としての人材育成を期待。 ・地域企業(大手、中小含む)や大学、高校、地域社会との連携も期待。 ○技能実習生 <ul style="list-style-type: none"> ・静岡県で実習して良かったと思われるように、実習先だけでなく監理団体の適正指導も必要。 ○人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ・休職中のIT人材、福祉・医療人材の現場復帰支援(業種・地域別に事情は異なるが、積み重ねのシステム化が必要)。 ○「30歳になったら静岡県！」 <ul style="list-style-type: none"> ・「30歳までは県外で！」とならないように、施策の対象を限定して訴求して欲しい。
<p>西野 勝明 (静岡県立大学 経営情報学部特任教授)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・静岡県経済は2008年のリーマンショック以降、経済構造が大きく変わってしまい、前向きな設備投資が不足し、イノベーション力を表す全要素生産性が低下傾向にある。それを打開するには、思い切った施策が打ち出される必要がある。一つは民間投資を誘発する中長期プロジェクトを提起する方法がある。静岡県立大学経営情報学部と静岡大学情報学部が連携してAI(人工知能)の産業への活用を図るプロジェクトを構想してはどうか。