

令和4年度 静岡県産業人材確保・育成対策県民会議（実務者会議）議事録

日時：令和4年12月20日（火） 午後1時30分～午後3時30分

会場：別館9階特別第2会議室

出席者

一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事 鈴木良則
一般社団法人静岡県商工会議所連合会 専務理事兼事務局長 中村泰昌
静岡県中小企業団体中央会 専務理事 田中秀幸（オンライン）
静岡県農業協同組合中央会 専務理事 松本早巳（オンライン）
静岡県森林組合連合会 代表理事常務 望月鉄彦
静岡県漁業協同組合連合会 代表理事専務 鈴木博（オンライン）
一般社団法人静岡県トラック協会 専務理事 筒井浩（オンライン）
静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合 専務理事 小川英雄
公益社団法人静岡県病院協会 専務理事兼事務局長 酒井仁志
静岡県社会福祉法人経営者協議会 副会長 川島優幸（オンライン）
日本労働組合総連合会静岡県連合会 事務局長 角山雅典
NPO法人オールしずおかベストコミュニティ 副理事長 小出隆司
静岡県高等学校長協会 副会長 渡邊紀之（オンライン）
静岡県私学協会 常務理事 吉永清貴
静岡県労働局 職業安定部長 奥谷賢吾
静岡市 商業労政課 雇用労働政策担当課長 降矢雄貴
浜松市 産業振興課 雇用・労政担当課長 田中言彦（オンライン）
静岡県 経済産業部長 増田始己

【開会】

（静岡県労働雇用政策課長）

定刻より早いですが、皆さんお揃いになりましたので、ただいまから、令和4年度静岡県産業人材確保・育成対策県民会議、実務者会議を開催いたします。

本日はお忙しい中、当会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。

私は本日司会を務めます、労働雇用政策課長の露木でございます。

どうぞよろしく願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、増田経済産業部長からご挨拶申し上げます。

〔開会挨拶〕

（経済産業部長）

皆さんこんにちは、経済産業部長の増田でございます。

本日は年末のお忙しい中、県内の経済団体、業界団体、労働団体、教育関係団体、行政機関など、本当に多くの皆様にご出席いただき、またオンラインでご参加いただきありがとうございます。

産業人材を取り巻く状況としましては、生産年齢人口の減少とともに、新型コロナ、これを契機に新たに顕在化した課題への対応ですとか、デジタル化、脱炭素化等の社会変化を見据えながら、本県経済の担い手となる人材の確保・育成をすることが求められている状況であります。

昨年度、この県民会議におきまして、関係団体の皆様から様々なご意見をいただき、令和4年度から令和7年度までを対象期間とする「静岡県雇用・人材対策」を取りまとめさせていただいたところです。

今年度はこの対策に基づきまして、新たに大学1年生、2年生向けに、本県企業への関心を喚起する取組を新たに開始したほか、県内企業におけるテレワークですとか、副業・兼業など、多様な働き方の促進に向けた取組、また、県立工科短期大学校におけるデジタル関連分野の在職者訓練の強化など、中長期的な視点から様々な取組を実施しているところです。

本日は、こうした対策の進捗状況につきましてご報告させていただきますとともに、各施策に対するご意見、今後に向けたアドバイスなど、忌憚のないご意見がいただければと存じます。本日は限られた時間ではありますが、どうぞよろしくお願いいたします。

【連絡事項】

(静岡県労働雇用政策課長)

次に、本日の出席者のご紹介につきましては、配布しております出席者名簿によりかえさせていただきます。

なお今回は、会議資料を印刷して配布させていただいておりますが、県では会議等のペーパーレス化を進めておりまして、本会議につきましても、次回以降はペーパーレスで実施したいと考えておりますので、ご承知おきください。

それから、対面出席の方にお願ひでございます。ご発言の際は、係の者がマイクをお持ちいたしますので、最初にご指名を述べられてから発言をお願いいたします。

また、本会議の議事録は皆様にご確認いただいた後、公表いたしますので、ご承知おきください。

それでは、これより議事に入ります。これからの議事進行は議長であります増田経済産業部長をお願いいたします。

【議事】

〈資料説明〉

(静岡県経済産業部長)

それでは次第に基づきまして本日の議事を進行いたします。

初めに事務局から議題、議題の括弧1、雇用人材対策の進捗状況および、括弧2、令和5年度の取り組み方針について説明願ひます。

(静岡県就業支援局長)

就業支援局長の佐野でございます。本日はよろしくお願ひいたします。

私の方から、お手元に配付した資料によりまして、本日の議題に関するご説明をさせていただきます。着座にて失礼します。

初めに資料1、本県の雇用情勢をご覧ください。

アの、「有効求人倍率等の推移」を見ますと、全国の有効求人倍率は緩やかに改善傾向が続いており、本県の有効求人倍率もほぼ全国並みの数値で推移しております。また、完全失業率につきましても、全国、本県ともに2%台で推移している状況です。

イの「10月分労働力調査」を見ますと、全国の実業者数は6,736万人と、前年同月比で53万人の増となっておりますが、そのうち非正規の従業員の増が34万人を占めておりま

して、経済活動の正常化に伴い、コロナ禍で大幅に減少した非正規雇用の従業員数がコロナ前に近づいてきております。

ウの「9月毎月勤労統計調査」を見ましても、表の一番下の行ですが、本県において特にパート比率が高い宿泊・飲食業で、令和2年から3年にかけて大きく減少したパートタイム労働者数が、今年に入って回復してきている状況が見られます。

次に資料の2をご覧ください。昨年度策定いたしました「静岡県雇用・人材対策」の概要です。資料の左側に記載の「現状と課題」を踏まえまして、右側の「基本方向と施策」に記載のとおり、四つの基本方向のもとに各種施策を展開していくこととしております。

次に資料3をご覧ください。「雇用・人材対策の令和4年度の主な取組」です。

資料の1ページをご覧ください。初めに、「新規学卒者等の就職支援」につきましては、今年度から新たに大学1・2年生を対象として、本県企業への興味や関心を喚起する取組を開始しております。様々なイベントの実施を通じて、学生に県内企業と触れ合う機会を提供し、大学生活の早い時期に意識付けを行うことで、本県企業でのインターンシップ参加に繋がりたいと考えております。

2ページをご覧ください。ふじのくにパスポートにつきましては、毎年、県内の高校等卒業生全員に会員登録用のQRコードを記載したカードを配布し、本県の地域としての魅力や本県で働くことの魅力について、SNS等により継続的に情報発信を行っております。また、県外大学との就職支援協定につきましては、今年度新たに玉川大学と協定を締結し、協定締結大学は35大学となりました。これらの大学と連携イベントを実施し、学生のUIターン就職に向けた支援を行っております。

3ページをご覧ください。静岡UIターン就職サポートセンターにつきましては、東京都内で就職相談窓口を設置しまして、本県へのUIターン就職を希望する学生や社会人への支援を行っております。また、学生と県内企業のマッチングにつきましては、大学1・2年生向けにつきましては、先ほどご説明した県内企業への関心を喚起するイベントを開催し、3年生向けには、インターンシップマッチング会、4年生向けには就職面接会と、学年に応じたマッチング支援を、オンラインを活用しながら実施しております。

4ページをご覧ください。社会人のUIターン促進のうち、若者の県内就職支援につきましては、30歳になったら静岡県をキャッチフレーズに、SNSを活用した情報発信を行い、首都圏でフォロワーを対象とした交流会等を開催するとともに、移住・就業支援金制度を活用し、県内企業の東京圏からの人材確保を支援しております。また、プロフェッショナル人材の確保につきましては、戦略拠点に6名のマネージャーを配置し、都市部等に在住する知識・経験が豊富な人材の県内企業への就職促進に取り組んでおります。

5ページをご覧ください。多様な人材の活躍促進のうち、女性の活躍促進につきましては、女性役職者育成セミナーを開催し、県内企業における女性の人材育成と役職者への積極的な登用の促進に取り組んでおります。また、高齢者の活躍促進につきましては、県内3ヶ所に高齢者雇用推進コーディネーターを配置し、セミナーや面接会の開催などを通じて、企業とのマッチングを支援するとともに、シルバー人材センターへの加入を促進しております。

6ページをご覧ください。障害のある方の活躍促進につきましては、今年度から新たに3人の職域拡大コーディネーターを配置し、障害のある方の職域拡大に取り組むと

もに、ジョブコーチの派遣や企業内ジョブコーチの育成により、職場定着を支援しております。また、外国人の活躍促進につきましては、定住外国人の正社員化を促進するセミナーの開催やアドバイザーの派遣、在職者の職業訓練、技能実習生の日本語・実技研修などを実施するとともに、モンゴル等において合同面接会を開催し、県内企業の海外高度人材の採用活動を支援しております。

7ページをご覧ください。一次産業分野の人材確保・育成のうち、農業分野につきましては、令和2年度に開学した農林環境専門職大学において、AIやICTなどの先端技術に関する知識・技術を有する人材を育成しております。また、人材確保に向けて、就農希望者の相談対応や、外国人材の活用、農福連携の促進、短時間雇用の仕組みづくりなどの取組を実施しております。

8ページをご覧ください。次に、林業分野につきましては、出前講座や現場見学会、就業相談会の開催などにより、新規就業者の確保に努めるとともに、新規就業者に対する技術研修や指導者養成研修などにより、森林技術者の育成に取り組んでおります。

9ページをご覧ください。次に、水産業分野につきましては、県立漁業高等学園において現場の即戦力となる実践重視の教育指導を行い、県内漁業の担い手を確保・育成していくこととしております。

10ページをご覧ください。人手不足分野の人材確保・育成のうち、建設業につきましては、人材の確保に向けて、現場見学会や出前講座の開催などにより、建設産業への理解を促進するとともに、技術者研修の支援などにより人材育成に取り組んでおります。また、働きやすい職場環境づくりのため、毎月第2、第4土曜日の一斉休工や週休2日工事を推進するとともに、「静岡どぼくらぶ」を活用した情報発信等により、建設産業のイメージアップに取り組んでおります。

11ページをご覧ください。次に、運輸業につきましては、離転職者向けの職業訓練として、大型トラックドライバーの育成訓練を実施するとともに、大型自動車運転免許などの取得費用を負担する事業主への支援を行っております。

12ページをご覧ください。次に、観光業につきましては、雇用支援コーディネーターが企業見学ツアーを実施するなど、宿泊事業者等の人材確保に向けた支援を行っているほか、県立大学における観光教育や、静岡ツーリズムビューローなどと連携したセミナー等により、観光人材の育成に取り組んでおります。

13ページをご覧ください。次に、医療福祉分野につきましては、医学生向け奨学金制度を活用した通信教育や、ナースセンターによる就業支援などにより、医療人材の確保・育成に取り組むとともに、介護職員の収入を引き上げるための経費に対する助成や、保育士の処遇改善に繋がるキャリアアップ研修の推進などにより、福祉人材の確保・育成に取り組んでおります。

14ページをご覧ください。デジタル技術分野の人材確保につきましては、ICTのトップレベル人材を確保するため、首都圏等のスタートアップ企業と県内企業との提携を促す商談会「TECH BEAT Shizuoka」を令和元年度から開催しており、本年度の商談会には、スタートアップ企業59社と、県内企業17社が出展して商談を実施しております。

15ページをご覧ください。県立工科短期大学校における人材育成につきましては、高度な知識と技術を有する産業人材の育成に向けて、2年課程の若年者向け訓練を実施しておりますほか、在職者や離転職者向け訓練の充実にも努めており、在職者訓練におきましては、本年度からデジタル技術分野の訓練を拡充して実施しております。

16ページをご覧ください。働きやすい環境整備のうち、テレワークの導入促進につき

ましては、社内の体制づくりと、導入困難業種への裾野の拡大という二つの課題に対応するため、本年度からテレワーク推進人材養成講座と、導入困難業種を対象とした経営者向けセミナーを実施しております。また、多様な働き方の促進につきましては、新しい働き方の先進事例の紹介により経営者の意識改革を促すセミナーを開催するとともに、アドバイザーを企業に派遣し、女性活躍行動計画の策定や多様な働き方の導入などに取り組む企業を支援しております。

次に、資料4、「雇用・人材対策数値目標・関連資料」をご覧ください。昨年度策定しました雇用・人材対策の実施に当たりましては、基本方向ごとに数値目標を設定し、この目標値に照らして、各年度の進捗状況を確認していくこととしておりますが、現在は初年度の途中ということで、まだ年間の実績数値が出ておりません。このため、今回は、昨年度の数値を現状値として記載しております。各年度の実績数値につきましては、来年度以降、確認してまいりますので、ご承知おきください。

最後に資料5、「静岡県産業成長戦略2023骨子（案）」をご覧ください。この資料は、本年11月に開催された第1回静岡県産業成長戦略会議において、来年度の施策展開について説明する際に使用したものです。資料の中央にございます「施策の体系」をご覧くださいますと、上段の施策1と下段の施策2に分かれておりますが、本年度から、産業成長戦略会議では成長戦略に特化した施策1の部分のみを議論し、施策2の部分は、右側に記載の各分野の専門会議において御意見をいただくこととなりました。このうち丸印で囲んだ部分が、本日の県民会議でございます。

つきましては、来年度の産業成長戦略骨子案のうち、人材確保・育成に関する部分をご説明させていただきますので、資料の2枚目をご覧ください。来年度の主な取組のうち、人材の確保・育成に関する部分は丸印で囲んだ2ヶ所になります。

初めに、左側中段の丸印ですが、施策1のうち、デジタルを中心とした先端的な知識と技術を持つ人材の確保・育成につきましては、今年度開設予定のイノベーション拠点をハブとして、ICT人材の交流・集積を進めるなど、階層に応じた取組を進めていくこととしております。

次に、右側下段の丸印ですが、施策2のうち、産業人材の確保・育成につきましては、新しい働き方の実践と、就業者の確保・育成を進めるとともに、人口減少が進む中、社会増に繋がる就業拡大策として、ICT企業の誘致など若年層等呼び込む受け皿づくりにも注力していくこととしております。

以上、駆け足ではございましたが、私から資料の説明を終わらせていただきます。

〈意見交換〉

（静岡県経済産業部長）

それではこれから意見交換に入りたいと思います。

皆様には事務局からご説明申し上げた雇用人材対策の令和4年度の主な取組、および静岡県産業成長戦略2023骨子案についてご意見をいただければと思います。

発言順につきましては最初に、まずは本日は対面で出席している方、次にオンラインの参加者、最後に行政関係の皆様からご発言いただければと思います。具体的には静岡県経営者協会の鈴木専務理事から、静岡県私学協会の吉永常務理事まで順番に対面出席の皆様から、まずはご発言いただきまして、次にオンライン出席いただいている中小企業団体中央会田中専務から順にまた発言をお願いします。

最後に、行政の立場からということで静岡労働局の奥谷職業安定部長から順に発言を

お願いしたいと思います。

最後にオンラインで浜松市の田中雇用労政担当課長のご発言ということで考えております。

それではまず経営者協会の鈴木専務理事よろしく申し上げます。

(静岡県経営者協会)

経営者協会の鈴木でございます。

資料1なんですが、一番下の例えばですね、今一番気になってるところの勤労統計調査で飲食のところ、パート比率、これは非正規のところの関係が多いと思うんですけども、令和3年かなり落ち込んでですね、直近では、76.7%で急回復しているというような数字が出てたりしてきているんですけども、まさにですね今日も日銀がですね、お昼に長期金利を、今までのスタンスだとちょっと、あまりにも唐突ですね、経済界の方もちょっと我々のところに2、3電話はあったんですけど、びっくりして、マーケットもとんでもない株も反落して、円高になってるというようなことになってる。まさにでも、そこら辺は想像してるところで僕はこれだけ高いとなると金利は上げなきゃいけないのかなという感じなんです。これによってですねもちろん今の産業界の方がインフレ物価高でかなり苦労してる中でですね、さらに日本の場合、海外はみんな上がっている、日本はとりあえず金利が収まっていたというなかで、高金利なんですけど。

要は何が言いたいかという雇用労働の流動性、これからさらにですね、いわゆる企業、中小企業を含めてですね、物価高の中での景況感があんまり良くないので、まさにスタグフレーションという中でですね、雇用の流動化という綺麗な言い方なんですけれども、倒産する企業がたくさん出てくるということは予想されるんですよ。

金融機関の立場からすると、ゼロゼロ融資のところもありましてこれから返済に今かかっているところですね、かなりこれも声がかかっているんですけども、厳しいということで、これについてはですね、ちょっと店を閉めざるを得ないと。流動化のあれですね。この前も保証協会の会長とお話したときにですね、やっぱりかなり増えてると。何か世の中はコロナが少し落ち着いて、全国旅行支援ですか、観光もいいじゃないかと、人出を見るとワールドカップじゃないですけどいっぱい出てるから気分的には高揚してしていいことだと思うんですけどね。

ただ実際、現況は、今まで以上のこの不況感というか企業経営にとって苦しいという中でですね、倒産する企業もかなり増えていくんじゃないかと来年にかけてっていう中で、一番何が言いたかったかという雇用情勢が極めて不安定だということのベースを置いておきながら、今言ったようにこういったまさにテーマがといったところを考えると、視点がずれる。何が言いたいかという、短期と中期を、中長期をしっかりと組み合わせながら、当然のことながら、産業人材育成のご説明しっかりいただいたところの施策は、極めて長期に大事なところで、ただ、足元ではとんでもないことが起こってるよというようなことを認識しながら物事を進めていかないと、ちょっと的外れになるそんなもんじゃないという感じの世界になりかねないもんですから、これはちょっと真剣に考えていきたいなという感じでは思ってます。

それと全然話がちょっと飛んじゃうんですけど、この施策の中でですね、たまたま経営者協会ですね、いわゆる中堅幹部というか、あるいは幹部候補生、実際の役員もいるんですけども、各委員会を持ってまして、つい先日も経済産業委員会というのを開きましてですね約20名ぐらいの各企業の役員あるいは部長クラスの方々が集まって年

4回ぐらい会議をやっているんですけども、経済産業部の前嶋理事にもお話をいただいたんですけども、その中でたまたまさっきもちょっとお話の中で、工科短期大学の話が出てました。このテーマに即した、ご説明をですね、前嶋さんの方から話があったときにですね、知らないっていう人が結構いましてですね。で、ある大手の中堅の企業は、いやもうぜひこれだったら、参加させますよと言うような話が出たんですよ。こういった立派ないい施策も学校もかなりお金かけて作られて、それこそ東・中・西部にはテクノカレッジがありますよね。あるんですけども、知らない方がいると、それは我々も情報発信を通知、あるいは定期的に刊行してるもんですから、どんどんやっていきますよということなんですけど、立派な施策を、広く知らしめる。そういったところも情報活動もかなり力を入れていかないといけないのかなという感じはあります。よろしくお願ひします。

（静岡県商工会議所連合会）

商工会議所連合会の中村でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

今度会長が変わりましたが、前任の酒井会長の時代から申し上げてきたことでもあるんですけども、この雇用人材対策の概要の中に書いてありますけども、ライフスタイルや働き方の多様性を背景に、新卒者の企業選択のポイントと企業が思う自社の魅力とのミスマッチが生じているということでそれが基本的にこの重点施策の中にも盛り込んでいただいているということでありがとうございます。

今更ご紹介するまでもないんですけどもやっぱり企業側からしますと、非常にものづくりの優れた企業が多いと。それは、非常に高い技術を持っているとか、マーケットシェアですとか、それから業界におけるポジショニングみたいなことで、非常に静岡にはたくさん優れた企業があるんですけどもまだ情報発信が足らずに知られていないというような企業経営者はそういう意識を持ってくれた多いんですけども、その一方で学生さん側からするとですね、魅力ある企業・行きたい企業というのは、例えばSDGsのような社会的な課題に積極的に取り組んでいる企業であったり、あるいは働き方についても週休3日とか副業、パラレルワーク、偏見のない働き方を提示してくれる企業、あるいは働きたい職場というのは、雰囲気がいいとか、年収がいいとか、福利厚生など企業名を除いた将来性を重視する傾向がある。

ミスマッチが生じているということで、それを施策の中に県内企業の成長を担う人材の確保のところに入れていただいているんですけども、この資料の3の中にですね、雇用人材対策の令和4年度の主な取り組みの中に、このミスマッチ解消に向けた何か具体的な取り組みがあったのか、私が聞き逃したかもしれませんが教えていただきたい。質問ですので後でお答えいただければ良いと思います。

それから施策的にはですね、非常に部局横断的に網羅的に漏れのない施策が本当に多岐に渡って盛り込まれているので、この分野が足りないとか、こういう視点が欠けているというようなところはないんですけども、この施策の就労支援全般に言えることだと思っております。やっぱり以前私この会議で申し上げたかもしれませんが、やはりいろいろな働き方の多様なスタイルの提供等も必要なんですけれども、やはり首都圏の企業と遜色のないですね、給与水準等を確保できる企業の育成が不可欠だという風に考えております。実は10月の末にですね日本商工会議所の三村会頭が退任をされまして、退任をされたご挨拶の中でいくつか述べられたんですけども、私が非常に記憶に残っているのは、労働問題に関して言うと、三村会頭がおっしゃっているのは、もうはっきりし

てるのは、人手不足で賃金レベルが上がってそれに対処できない企業は人が採用できなくなると、これはもう明白だということをおっしゃってまして、そのためには企業自身、中小企業も含めてですね、自己変革をしていかなければならないということをおっしゃっていました。

もちろん価値観が多様化する中でですね、若い人たちの企業選択の基準というのは、今申し上げた通り画一的なものではないということは承知はしているんですけども、必ずしもその企業水準だけのみでですね、企業を選択しているのではないということは承知の上で言わせていただくんですけども、生産年齢人口の減少が進んでおりまして、全国的に人手不足が深刻化する中で、首都圏はもちろんですけども、人口減少の進む地方都市との間でですね、人材の争奪戦が激化する中でですね、やはり他地域の企業と対抗していきただけの企業水準が確保されているか否かっていうのはですね、企業選択にあたって極めて根源的な大きな要因であると私どもも考えております。

もちろん首都圏に比べれば、県内の方は住宅面も含めて、物価水準も安いとか、同じ首都圏と同じ費用水準でなくてもですね、静岡の企業を選択する学生がいないとは言いませんけれども、やはり優秀な人材を呼び込むというのが目的であれば、首都圏の企業と遜色ない給与水準を確保するということは大きなポイントになるんじゃないか。そのためには、既存企業の成長分野の進出支援も含めまして、次世代を担う成長産業分野や先端分野のいわゆる稼ぐ力があって従業員の処遇面においても、相応の水準で答えられる企業の確保育成が欠かせないというふうに考えております。

地域企業の創業支援ですとか、経営力の向上というのは我々経済団体の本来的なミッションですので、従来以上に各企業の成長を後押しできる環境整備、支援をですね、進めていく必要があると思っておりますけれども、県におかれましては、従来も取り組んでいただいているとは承知しておりますけれども、首都圏の企業の生産拠点ですとか、研究施設ですとか、中央省庁の出先機関等の地方移転ですとか、IT提携企業のサテライトオフィスの誘致にも引き続きご尽力をいただきたいというふうに考えております。私からは以上でございます。

（静岡県森林組合連合会）

森林組合連合会の望月と申します。

資料4の経営指標ですが、林業の森林技術者数が536人で目標値が500人。ただ、これちょっと思ったんですが、他のところは新規就業者数で、林業の場合は全体の就業者数ですね。これどうしてこのような目標値になったのかっていうのがちょっと今思ったんですが、これをご覧になっていただければと思うんですが、ほぼ、森林技術者数、山で働いてる人たちの数っていうのは、ここ数年、総数はあまり変わらず横ばいをしている状況にあります。ただその内容を見るとですね、全体の数字的には横ばいなんですけど、毎年大体30人から40人程度は新規の就業者が我々の業界の方に入ってくれるということなんですけど、どういったことが言えるかといいますと、高齢の方、もうだいたい70歳ぐらいを定年としていることが多いんですが、高齢者の方が辞めてって新しい人がそのまま入ってくると、そういった状況になっているということなんですけれども、そこでやはり私ども業界で一つ心配なことはですね、いわゆる林業の技術っていうのは、なかなかこう、一長一短で、できるものではないといったところで、高齢者が持っている技術の継承がですね、これから非常に心配になってくるだろうと、県も国も新規就労者ということで、またIターン者、あと都会から山へと行ったことでの就労の支援をしていただ

いてるわけですが、その中で一方でやはり古い人たちが持っているマップ技術だとか、あと、架線技術を持ってる人はだんだんいなくなってくると、そういったところが一つ不安です。

あともう一つはですね、先般の静岡新聞の方に、林業10社の現状っていうのがアンケート調査で出てたかと思うんですけども、その中でやはり3割ぐらいは、今、新規3年ぐらい経ったあと3割ぐらいの人たちはもう辞めたいと言った人もいと、その大きな原因は、一つは仕事が不安定、雨降りの場合は休みだというような仕事の不安定さがあるとか、あとは給与の問題なわけですね。まだまだ我々の業界っていうのはそういった年間を通じて安定雇用できる力を持った形態が少ないといったところが一番問題ではないかと思えます。

給料の面でも、同じなんですけれどもやはり、今お話がございましたけれども、県の方でも、技術者養成の研修の中で、組織力向上研修というのもやっていただいているわけですけども、やはり力のない林業経営体あるいは森林組合等で、この広大な森林を管理していると、あと社会からも森林の価値ってのは見直されてる中で期待もよせられているわけですが、そこで実際に働く人が非常に少ない、あるいはそこで仕事をする経営体の力が弱いといったところでやはりもっともっとその経営体の組織力強化をもっとお金を稼いでもらってですね、ちゃんと一般の会社並みの給料、あるいは仕事環境というのを作れる組織になっていかなければならないというふうに思っております。

あともう一つはですね、やはり先ほど申し上げましたけれども、新規就労者43人、40人ぐらい来ているわけですが、その中でUターン者っていうのはほとんどいないわけですね。地域の山村で生活した人達が、一旦外に出てまた山に戻って仕事をすると、そういった方っていうのはほとんどいないじゃないかと。そこも大きな我々の不安要素でありまして、やはりこれから地域を守る地域の山を守るといのは、地元を愛する地元で育った人間がっていう思いが、我々もありますし、その地域に住んでいる山林家の皆さんもそう思ってるじゃないかと思えます。そういったことでですね、もう一つ労働施策と合わせてですね、その地域の魅力の発信、地域に戻ってこいというような施策等も合わせてこれからもやっていく必要があるんじゃないかと思っております。

（静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合）

静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合でございます。小川でございます。よろしく願いいたします。

はじめにですね先ほども少し話題に出ておりましたけれども、最近の宿泊者の状況どうだっというお話をさせていただきまして、あと人手不足の現状についてですね少しお話をさせていただきたいと思えます。

まず宿泊者統計の発表がありましてですね、全国の方が1ヶ月早いもんですから、そっちの方の数字で申し上げますと、概ねですね、ご存知の通り3月21日以降、行動制限が一切なくなっておりまして、それに加えてその影響で夏場も、かなり戻るかなと思ったんですけど結果的にはコロナの発生でですね、結果的には夏場はですね、2019年比で3割減から2割5分減ぐらいで終わってしまったというのが状況です。

10月11日からですね全国旅行支援が始まった。それから、外国人の入国制限がですね大幅に緩和されたということでございまして、結果的に10月の宿泊までしか出てないんですけども、外国人がマイナス95%ぐらいでずっと来てたものが、10月になりますと、マイナス78.9%、要するに2割くらい回復をしてきてます。それから日本人についてはで

すね、なんと2019年よりも5.8ポイント、増えてるっていう状況になってます。

トータルで約1割減ぐらいの状況まで回復をしております。静岡県の宿泊統計は1ヶ月遅れて出ますんで、12月末ということになろうかと思えますけれども、11月、12月とですれ更に回復してきてるかなというふうに思います。

それで伊豆半島の方で、一つ二つ状況を聞いてみたんですけれども、結果的にやはり人手不足状況であり、フル稼働できないですね。要するに、100室持っても100室での稼働ができない、なぜ人手不足かって、確かに人手不足なんですけれども、加えて実はですね、下請けでやってくれてるリネン、シーツ、タオルとかそういうものを洗って綺麗にするところと、掃除屋さん、それがですね例えば潰れちゃったっていうようなところもございまして、あるいは減ったとはいえかなり大きな仕事があるようなところではまだまだ残ってますよっていうことなんですけれども、外部委託していた掃除の仕事を従業員が担当しなくてはならなくなり、人手不足になっているというのです。

伊東あたりでは大手も中小もみんなその人手不足状況で、熱海あたりですと、大手はなんとかそのネームバリューでですね人を集めることができるんですけれども、中小は9割以上ですね、やっぱり人手不足状況になっているという状況であります。

非常勤雇用が増えてるよっていうお話が、宿泊飲食分野でありましたが、やはり派遣会社の営業さんが回ってきてくれるようなところが、東京とか関東方面から回ってくるんですけれども、いざお願いしようとする、人がいませんっていうことで、結局は人が回ってきてないっていうような状況でございます。実際にはおそらくホテル旅館の状況と言えはですね、限られた従業員、正規の従業員プラスいわゆる施設でかなり雇用が変動しますので、派遣会社等に頼っているのが現状でございます。

そんなような状況だそうでございます、いろいろと工夫を凝らして例えば掃除の部分はロボットにやらせちゃうとかですね、そんなような工夫それからあと一部ファミレスみたいなところでありますけれども配膳ロボットってあるんですね。配膳ロボットで、実はそのままお客さん出すと叱られちゃいますんで、要するに仲居さんが居るところまでは配膳ロボットで運び、最後にお客様へのサーブは、従業員がするというような、そんな工夫を凝らしながらですね、乗り切ろうというようなところもあるようでございます。

そんな状況ですけれどもそれで、先ほどご説明のありました資料3のですね、いわゆる人手不足分野の人材確保育成ということで観光業についていろいろと見学ツアーをやったり、人材育成のセミナーをやったりっていうようなことでやっていただいております。これ見てちょっとびっくりしましたのが一番上ですね、人材確保の支援の企業見学ツアーが11月に開催して企業が4社で求職者が6名っていう、これは、ちょっと読んだときにですね、多分定員ってもっと多いんじゃないのかなというふうに思いました。そうすると先ほど、少しか出ておりましたので、情報発信のですね、ちゃんと届くべきところに届いてないのかしらっていうような思いがしたり、あるいは中身のミスマッチってことは多分ないんだろうと思いますけれども、そんなことをちょっと危惧した状況でございます、実は私どものところに数日前ですね静岡にございます、ポリテクセンターさんがですね、営業に見えまして、何ですかと訪ねたところ、要するにポリテクセンターとしてはいろんな種類の研修を有料でやっています。ですからもし需要があればっていうようなことで見えたんですけれども、それと同時に、伊豆半島の方はちょっと手が薄いっていうことなんでそっちの方でどういう種類の研修内容があれば、皆さん出席されるんですかねっていうようなご質問だったんですけれども、そういう意味では、ポリテ

クセンターさんも少しその営業といいましょうか情報発信が足りないのかなというふうに思いながら、この観光業の資料を見させていただきました。

(静岡県病院協会)

病院協会事務局の酒井でございます。どうぞよろしくお願いたします。

私ども病院協会、名前の通りでございます、広く医療の分野の中でも入院施設を持っている病院、県内170ほどございますけれども、126の会員を有する団体でございます。

私共病院協会では、この資料3の中でございます、13ページで紹介いただきました人手不足分野の人材確保育成と、この中での医療の分野に関わる業務につきまして、県からも委託事業を受ける中、事業を実施してきているところでございます。

ご承知の通りコロナウイルス感染症が、もう早くもこれで3年になろうとしております。非常に影響としては大でございます、一つとしては適切な医療提供をしていくと、これまでもいろいろ経験値がだいぶ蓄積されてくる中、またコロナウイルスそのものの変異もございまして、かなりの面で、負荷と呼ばれたものが、デルタ株って名前を聞いたことがあるかと思えますけれども、当時のものに比べれば医療に対しての負荷というのは和らいでいるというふうに現場の先生方からはお声として聞いております。ただ毎週のように発表されております病床の占有率でいいますと、今や50%を上回っているような状況でございます、いわゆる医療逼迫という段階にこのまま行くとまた進んでいくこととなり得ます。そんな中、またコロナウイルスだけではなく、新たな新興感染症等にも備えていかなければならない、あるいは病院というのはそれだけやってるわけでは当然ございませぬので、その他の医療でも影響を受けておりました、交付金が活用された中で病院に対しての運営支援をなされておりますが、昨今の非常に物価高騰が、またかなり大きく影響を受けておりました、非常に病院の運営そのものに足元を揺るがしかねないような大きな事態が迫っております。

このような中の人材確保という点では新しいようでまさしく古い話でありまして、過去何年来何十年來とこの話についてはされてきております。このような中、この人手不足分野の人材確保というのがここに挙げられているような事業がとり行われてきているといったことでございます。

これは静岡県の方で行っていただいている事業でございますが、これがあつたおかげで、なかなかこう一足飛びです、人口10万人当たりの勤務医師が倍増するとか、そういったことではございませぬが、少なくとも現状、あるいは現状を若干増やしているという、このプラスの方向に向いている効果は出ているんだろうと思っております。このような中、働き方改革が厚生労働省という両方の面を持った国省庁が担当しております労働局と医療提供する分の旧厚生省分野とこの中で医師の働き方改革が進められ、再来年度です、4月からは、医師の時間外勤務の上限規制が動き出します。これに対応しつつ、医師確保を進め、さらに地域医療構想といまして、医療介護の分野も含めて、一体的なサービスを提供するための体制整備、これらを一体的に行うということで三位一体改革が進められているといった中で、いわゆる医師確保も同時に進めていくんだと、こんな動きになっているところであります。

その中の明るいお話としては、健康福祉部の方が今日ちょっといらっしゃらないんで私から申し上げますが、取組としまして、この資料の13ページではバーチャルメディカルカレッジというような記載がございますけれども、私ども病院協会ではふじのくに地域医療支援センターという医師を県内に呼び込もうというためのいろんな施策を打って

いるセンターが設置されておりまして、その病院運営を委託されている中です。

特にこのような中で、この事業の中では優れた病院の魅力や、あるいは医師の指導体制、指導医を、こんな人たちがいますっていう情報発信をしつつ、若い先生方を県内に呼び込もうというような取組を進めております。

このような中、卒後医師、医師には卒後の2年間の臨床研修というものが義務づけられております。この臨床研修をどこの病院で行うかということに関しまして、そのマッチングというものが行われるわけですが今年度について来年の4月ですね、その方たちについては、研修病院の受け入れに対して、フルマッチといひまして、100%のマッチがあったと、国家試験を皆さんが無事合格してくれればという条件付きではありますが、非常にこのところ改善が見られている点では明るい情報として挙げられています。まさしくこういった若い先生方はそこで育てて、さらに静岡県で働いてみたい、あるいはスキルアップを図りたい研鑽を積んでいきたい、こういった思いをいただくことによって進めていくというところがございます。

あとは、病院というのはご承知の通り、いろんな専門職がいる中、この資料でも医師、看護師ということで、特出しされておりますけれども、昔ちょっと前ですと看護補助者、いわゆる資格のない方ですね、看護助手といひましようか、そのような方と介護人材とは、ニアリーイコールですね、いわゆる似たような業界内で人材の奪い合いといひましようか、こういったところがあるという中、さらにですね、ここには記載ございませんけれども、最近では非常に大手の薬局さんのチェーンが宣伝やってますけれども、非常に薬学部も薬科大学も6年生になりまして、大学自体も学部自体は増えてはいるんですけども卒業される薬剤師も増えています。ところが、病院で今一番困ってること何かと、聞きますと、薬剤師の確保だということをお言っております。非常にいわゆる開局の薬局を希望される新卒の方たちが多いと特にそういった薬局さんですと新卒者を特に取ろうとしてるっていうところがありまして、病院薬剤師の確保に非常に難儀していると。何が原因なのか、非常にですね、条件が違う、差が大きいと言ったことを聞いております。またこの点については今後、少し表に出して対策をとっていかねばならないのではないかとということで、当協会としても県の方へお話を進めたいということで、検討しているところであります。

また同じくテレビネタになりますけれども、病院のですね、テレビドラマが非常にこのところ目につくくらい多いですね。非常に職場としては魅力ある職場だということをお言われていただくか、よく出していただいております。非常に学生さんたちもそういったものをご覧なったり、あるいは医学部への進学をそれを見て動機とされる方たちもいらっしゃるようでして、そういったものをうまく取り込みながらやっていくのも手なのかとこんなふうに思っているところです。これは私の私案、仕事の意見でございます。

もう一方、ちょっと長くなりましたがこの資料3の中で5ページに、多様な人材の活躍促進ということを取り上げていただいております。左半分の女性活躍促進ということでございます。当協会の会長は、藤枝市病院事業管理者の毛利でございます。毛利会長がここ最近盛んにおっしゃられているのが、非常に医学部への進学者もそうですし、ある特定の診療科では、半分以上が女性医師であると女性活躍、これは大歓迎なことですけども、大体就労といひましようか、勤務をライフスタイルに合わせた形で継続していただくばかりではなく、やはり女性の院長があちらこちらで誕生してくるような、やはり病院改革っていうのが必要ではないかということをお言われております。まさしくこういった女性役職者育成セミナーこういったところでも、活

用できるものはさせていただきながら一緒に進めていければと思っていますのでどうぞよろしくお願いいたします。以上です。

（日本労働組合連合会静岡県連合会）

連合静岡の角山でございます。よろしくお願いいたします。

私ども団体は、県内20万人の組合員で組織されております労働組合の団体ですので、ある意味労働者目線といいますか、労働者の視点で少しお話をさせていただければというふうに思っております。

そういった中で、事前に資料を少し見てきて思ったところがあるものですから、そこも含めて話をさせていただきたいと思いますが、まず資料3の15ページ、これも今までいろいろなところでお話をさせていただいておりますけれども、県立工科短期大学校が、令和3年4月に開校されたということで、令和3年入学者120名、令和4年118名ということで、そこに学びに来る学生が入ってきていただいておりますが、この学生たちが、要は卒業した後、県内の企業にちゃんと残っていただかないと、工科短期大学校で学んだ技能というスキルを県外へ持って行かれちゃうわけであり、そうなるとですね何のための工科短期大学校であるのかっていうのは、わからなくなってしまうので、できればここで学んだ学生を県内のいろんな企業ありますけれども、県内企業への就職に繋げていくようなそんなところを県と企業との間で何かしらの連携ができないのかなといったところを少し感じているところでございます。

もう一つ先ほど静岡県の産業成長戦略2023骨子案というご説明がございましたけれども、今日初めてちょっと私見させていただいたんですが、これ、今年に入っての取組じゃなくて前から、おそらく中小企業庁あたりが全国に向けて、発信をしていた中身になると思うんですけども、パートナーシップ構築宣言というものを、それぞれの県と経済団体または企業が宣言されているかといった取組をですね、先ほどちょっと全国でどれぐらいの企業が結ばれているのかなと見たらですね、約1万7577社、これ全国ですけども、宣言されていると、静岡県内を見てみますと、787社なんですね。だからこのパートナーシップ構築宣言が、要は中小企業庁が言ってから結構年数経つんですけども、なかなかこの辺も進んでいないのかなというふうに思っております。

先日、東京商工リサーチの静岡県内の倒産件数の数字が出てましたけれども、10月に24件だったと思うんですが、11月は少し減って14件だったと聞いておりますけれども、いずれもコロナも3年目に入って、特に中小零細のところの倒産が、おそらくこれからまた増えてくるんじゃないかなという想定もあります。そういった中で、要はその取引先とも共存共栄、そういった関係をしっかり築いていくと。そのためには、パートナーシップ構築宣言といったものをですね、それぞれ経営者団体、大手また中小ございますけれども、そういったところで宣言しながら、県内企業をみんなで支え合うんだといったところを静岡県の取組みとして発信できれば、倒産するような企業が少しでもなくなっていくそんなことになればなということを感じておりますので、ぜひその辺の考え方を骨子の中に入れていただく、または含めないにしても、今日、ご参加の経営者団体の皆様方の中で、こういったパートナーシップ構築宣言の推進を、または宣言について、県も一緒になって、やっていただきたいなといったところをちょっと労働者目線で、感じたものですから、この場であえて発言をさせていただきました。私からは以上であります。

(NPO法人オールしずおかベストコミュニティ)

NPO法人、オール静岡ベストコミュニティ、このNPOはですね、障害のある人の働く笑顔で、福祉と企業地域の心を繋ぐ、これが私どもの活動理念でございます。私の娘も障害は知的障害でありますけれども、毎日ですね、障害者施設の作業場と言われるところに通っております。

働くということはですね、私の娘から、感じる、教わったことが一つあります。施設での仕事をしておりますけれども、時々ですね、施設外就労という企業に行って、その企業の仕事をしてくる。そういうことを時々やらさせていただいております。そのときに、家に帰ってきた時にですね、娘の鼻の下が伸びて胸を張ってただいまといっけて帰ってきます。何があったのって聞くと、会社行ってきたと、そうすると、いつもと違う態度を子供が示すということは、どういうことかということ、皆さんの企業で働くということはですね、働きますと、そこの現場の社員さん、それから時には、社長さんが出てきてくれて、うちの娘ところに、今日ありがとうね助かったよ明日も頼むねっていう、そういうですね、心からの腹からの言葉をかけてくれるんですよね。そうすると、それを聞いてうちの娘は知的障害で概念理解というかそういうことがうまくできませんけれども、やはりそういう人たちの気持ちとかか伝わるんですね。知的障害であるけれどもそういうことはよく見てるなと思います。ですから、働くということがいかにこの障害のある人たちにとってもですね、生きがいになってるなということがあります。

それで、皆さんの資料のですね資料3の、私のところは、6ページになると思います。障がいのある方の活躍促進ということで、静岡県はですね、静岡県単独で今障害のある人たちを企業へ繋げようということで、コーディネーター事業、これを県単独事業としてやっております。県内ですね、私ども、オール静岡でこの事業を委託しております、今現在、障害者雇用促進コーディネーター、14名おまして、県内を回っております。昨年までは16名だったんですけども、この令和1年、2年、3年、4年とあります。この訪問事業者数と書いてあるところがありますけれども、令和1年のですね、1万2,156社は、このコーディネーターさんが行って、これ新規の数です。それで、2度とか複数回行って回数やりますとここには出てきませんが1万8,000件ぐらいあります。このぐらいの件数を、この16名あるいは14名で企業訪問しまして、実際に雇用につながっている人たちの数があるところがあります、雇用人数、令和1年は578人とかですね。こういう方々が雇用されております。

それで、今、障害者雇用率というのがありまして、2.4%ということになっております。ほとんどのですね、傾向として、大企業、大企業はこの法定雇用率をクリアしております。2.4%ほとんどクリアしております。ただ中小企業は、ほとんど障害者雇用してないところ、雇用して、そのところが罰金とか、納付金を払ってですね雇用をしているというようなことになっておりますけども、そういう方々、最近、なぜ大企業が法定雇用率をクリアしているかという、これはですね、こういうことがあるそうです。ITとか、インターネットとかSNSが普及しております。企業、大企業の方は、株主総会等ですね、CSRとか、SDGsこれらのことを非常に気にかけてるということなんですよ。それで、そのSNSの普及によってですね、その大企業に勤めている社員さんたちが、実際の職場のことを、Facebookとか、SNS載せてくるんですよ、そうしますとそれを見た株主たちが、うちの会社はこれだけしか障害者を雇ってないのか、その代わり罰金これだけ払ってるということで、これ社会問題になりました。ということがありまして、そのCSRそれからSDGsそういうことを気にしてる大企業さんは、ほ

とんどこの障害者雇用をクリアして、そういう傾向でこの頃のSNSの普及ということは、こういう企業就労するという障害者が増えてるということがあります。

それから私ども、保護者でありますけれども、我が子にですね、納税者になるというこれが一つですね市民権を得るような、これは人として、義務というか、そういうことを思っております。ですから企業で働いてもらって、納税者になるということ、それが、目標のようなところがあります。

静岡県はですね、この障害者雇用について非常に手厚く、手厚くっていうか力を入れていただいております、この職域拡大とか、それからジョブコーチですね。今職場の中に、他の方が入って行って、障害のある人たちを支援するというのはジョブコーチしかないんですよ。社内ジョブコーチというのもありますけれども、そういうふうになっております。最近、身体障害者、知的障害者、ほぼ多くの方が就労できるようになっておりますので、今狙い目というの力は入れたいのは、精神障害の方でございます。先日もその精神障害のある方々の就労してる企業の起業前のスキルアップ研修というところで県立こころの医療センターで院長先生が来てお話いただきましたけれども、今入院してる人たち、精神をちょっと病んで入院している人たちが復帰してですね何をしたいかって聞いたら働きたいということでした。ですから働くということが、いかに生きるために力強いものになっていくかということ、こころの医療センターの院長先生ですね、おっしゃってました。ぜひ皆さんも協力していただきたい。

それから、ここにちょっとカラーのチラシ、これ新春講演会であります。ここにですね、京丸園株式会社鈴木厚志さん、社長ですけども、農業法人でございます。ここに障害者雇用をしたら、毎年毎年増やしていったら売り上げがどんどん伸びていったという、そういう実績を持っている農業法人でございます。こういうことも皆さんのために皆さんに知っていただくために、企画しておりますので、どうぞ、もしお時間ありましたら、聞いていただきたいなと思います。以上でございます。

（静岡県私学協会）

私学協会の吉永ですよろしくお願いたします。

初めにちょっと理解不足で申し訳ないんですが、資料1のところで、資料1の本県の雇用情勢ア有効求人倍率等の推移ということでこれご説明いただいたんですが、その数字として、全国の有効求人倍率とそれから本県の有効求人倍率を月ごと見ていきますと、9月から1月にかけては、全国平均を下回るというのは、ここ毎年こういう傾向ですよってものなのか、それとも本県の産業構造の関係でこういうことがたまたまそうなったということか、もし教えていただけるようであれば、これが1点目。

それから2点目として、そのすぐ下の産業別新規求人数の状況というところで、令和3年10月と令和4年10月を比較したときに、横に対前年度同月比で数字で答えてくださっておりますけれども、この増加率をパーセンテージで見ると、全国の増加率よりも静岡県の増加率が低いんじゃないかと思うんですが、ちょっと私不勉強でもあり、静岡県こういう分野においては、常に平均かそれ以上のところに行ってるんだらうという思い込みがあったもんですから、たまたまこの令和3年と4年の比較だけでもの言えないかもしれませんが、これはそもそも静岡県の回復が遅れているのか、それとも令和3年度の落ち込みがあまり大きくなかったことによって戻りもそれほど大きくならないのか、その辺りもしお分かりでしたら教えていただきたいです。

3番目ですが、先にいくつか教えていただきたいことだけ申し上げますけれども、資料

2の現状と課題、このページの左の方ですけれど、上から下げていきますと、人材育成というところで、四角い枠で囲った太字がある。その下に小さな文字でご説明を入れてくださってありますけれども、小さな文字のところ、働く環境づくりのすぐ上のところですけれど、ICT人材のことについて書いてくださってあるんですが、情報通信事業従事者が1.1%で全国平均が2.9%っていうのは、例えばこれは東京とかですね、大都市部で数字を引き上げちゃうもんですから、平均すると2.9になっていて1.1ってのがそんなにこの低い数字じゃないのか、それともやっぱり静岡県はこの数字のごとく、従事者が少ない、実質的に少ないのか例えば中央値を見れば、もうちょっと近づいてますよということになるのか、この辺りもちょっと不勉強なことで申し訳ありませんが、もしお手元でおわかりでしたら教えていただければと思います。

それで、資料をいろいろご説明いただきました中で、全体を通じて読ませていただきまして、この後述べることに繋がるんですが、県内産業の成長を担う人材の確保とか、4番目の地域を支える産業を学ぶ環境づくり、こういう項目において、高校生向けの、もしくは高校卒業時に就職する生徒向けの施策等について、もう少し何か増やしていただけるものがあればということを考えました。というのも、地域を支える産業を学ぶ環境づくりというようなことも関係するかと思うんですが、元々は公立高校にずっといまして、現在私学の方にお世話になってはいますが、これまでの感覚それから近隣の学校、周りの学校を見まして、高校生の仕事に就く働くということを考えるときに、農工商、農業高校とか工業商業系の学校、専門学校、学科の高校ってのはそれなりに職業科目を履修したり、実習を重ねたりということで働くこととの関わりをですね具体的に学ぶ機会が多いと思うんですけれど。問題は普通科を卒業して、大学行かず普通科を卒業してすぐに就職をしていく、こういう生徒に対してですね在学中の指導はどこまで深めて行けるかというのが私達の立場としても課題があると思うんですけれど。実際には就職を希望することが決定している生徒については、普通科の高等学校でも1年生のときから進路就職について考えさせる、機会を設け授業とか学校行事の中に設けてはいますが、普通科高校における指導はやはり専門学科の子ほどにはですね、指導が深まりにくいというふうに感じています。そういうことも結局は就職後のですね、早期離職を避けるために、どのように取り組めばいいか私達学校の中だけでなくですね、県それからそれぞれのですね、業界の皆様方からいろいろご指導いただいたり、お知恵をいただければというふうに考えておまして、先ほど申し上げた高校生、高校卒業生の施策についてももう少し増やしていただけると、考えていただければというふうに思いました。

それでインターンシップ等も話題になりますけれども、高等学校の場合には大学生と異なると思うんですけれども、なかなかその通常の時期には行きにくい。商業、農業、工業等の場合はカリキュラムの中に入ってますので、授業期間中に行くことも可能でしょうけれども、普通高校の場合には普通科の高校の場合にはなかなか授業期間中、授業のあるときに、それに出向くってのも難しくてですね。長期休業等に限られていると、しかも日数的にも2.3日というところで高校に入ったときから、どういう形で職業、働くってことをしっかり考えさせるか。それが私達の立場からすると大きな課題でそういうところを皆様方と連携しながら進めていくと、もう少し就職してミスマッチも減っていくのではないかと考えました。

最後にしますけれども、特に最近、学校の教員というのは部活がブラックだとかいろいろ言われまして採用試験の受験者が非常に減ってきています。公立も減ってると思えますけれども私学も減りが大きいです。いま新卒を取るのが非常に大変になっております。

実際には、講師を重ねた人を採用したり、それから一旦退職された女性の方等呼び込んだり。また60で一旦定年退職した人を再雇用、公立では再任用ですか。それから65過ぎてでもですね、非常勤で採用とかいう形で何とかやりくりしていますが非常にこちらも人手不足を感じています。やっぱり採用試験の倍率が下がれば下がるほどやはり、人材確保しにくくなって、実質下がってきています。

それから私のところに限らず私は幼稚園等を一緒に経営しているところが多いと思います。幼稚園保育園関係っていうのも、非常に今困ってますね。教育実習に来る来てくれる学校、それから幼稚園教諭等の資格が取れる学校、保育士の養成をしているようなところを訪ね歩いてお願いに行ってもなかなか確保できないという状況です。最後、私達の教員募集のところを説明させていただきました、ありがとうございました。

(静岡県中小企業団体中央会)

中小企業団体中央会の田中と申します。よろしくお願ひいたします。

まず最初ちょっと全体を俯瞰したようなお話で恐縮なんですけど、やはりこの人口減少社会ということの中で、やはり企業にやはり受けとめ方として大変重要なのが、やはり人の確保ということと同時に、やはり自動化ということだろうというふうに思います。自動化によって省人化、あるいは省力化をしていくというふうなことがやはり大変重要なんですけど、やはりその言葉を変えますと、その行為というのはやはり人が人として行うべき業務を特化していくといひますか、それを整理していくというような行為に繋がるわけですし、やはりそういう意味では人として働くために必要な部署におかれる、あるいは良好な労働環境がそこで整備されるということになってくればですね、さらに新しい人材を採用するということにもですね、一つの企業としてのアドバンテージになるのかなというふうに思っております。この自動化ということに関しましては、経済産業部様におかれましては、いろんな形の中で、ご支援をいただいておりますけれども、やはりこうした言葉や人材確保あるいは育成対策の一環として見る必要があるのかなということをお話を伺いながら感じたものです。

それで先ほどのご説明いただいた資料の中で、若干感じた点を数点申し上げたいと思います。まず最初に資料3の4年度の主な取組というところがございますが、まず1ページのところですけども、新規学卒者等の就職支援ということで、インターンシップ参加前ですね、大学1・2年生を対象とした取組というふうなお話がありました。当然中小企業を見てまいりますと、大変やはり情報発信力が弱いというのが、大きな経営課題でございます。できればこうしたことの中でこれを補完する意味でもですね、県内の企業の魅力を、高校、あるいは大学の学生さんの初期段階からですね、理解を得るような取り組みというのは大変重要かと思ひます。

そうした中で、これ大変いろんな点で検討課題になると思ひますけれども、前もちょっと申し上げましたが、インターンシップをやはり就職の時期だけではなくてですね、一年中、インターンシップを行うというふうなつもりで、環境整備するというのも一つありなのかなというふうな感じがしております。できれば、学校ですね履修単位の対象にさせていただいて、授業のカリキュラムの一環で実施いただくような形もですね、もし検討いただければ大変ありがたいなというふうに思ひますけれども、まずはやはり学生さんにですね、実際に企業の中に入っていただいて、企業のことを肌身でこう感じて知っていただくというところがですね、やはりこれからは非常に地道ですけども、大変重要な部分ではないかなというふうに思ひます。

なかなかSNSあるいは就職説明会等でですね、いろんな企業の情報を流していただいておりますけれども、なかなか学生の核心に突き当たるっていうところがですね、その辺だと難しい部分があるのかなという感じがしますので、できれば年間を通じて、実際に企業等それから学生さんがですね、働く場の中で、対面するそういう機会を増やしていただくというようなことが、私はこれ必要なのではないかなというふうな感じがいたしましたのでまず申し上げておきたいと思います。

それから、例えば今、私ども中央会の方で取り組んでおりますのが、特定地域作り事業協同組合という新しくできた協同組合、この設立のお手伝いをさせていただいておりますが、これは過疎地域の中ですね、組合が人材を雇用して組合がその地元の企業さんにですね人を派遣する、こういう制度でございます。これもやはりですね、その地域の中ですね、いろんな産業を瞬間的に働くということですね理解をいただいて、できればその先に定住をしていただくというふうなためにもですね一つ有効な手段かなと思いますので、またぜひご支援をいただきたいというふうに思います。

それから次に第2点目ですけれども、5ページのところで、多様な人材の活躍ということの中で、女性、高齢者あるいは障害をお持ちの方、あるいは外国人ということでお話がありましたけれども、やはりこのためにはですね、企業側がですね、多様な働き方が選択できるような労働環境、この整備はやはり必要なんだろうというふうに思います。短時間で働きたい方あるいは障害をお持ちの方がですね、どのような働き方をしたいかということが選択ができる、例えばそんなふうな形ですね、いろいろな選択肢のある働き方ができるような、そういう労働環境性、というふうなことが多様な人材の活躍ということの一つの大きなファクターであるのかなというふうな感じを持っております。

その中の一つに、16ページにもテレワークの導入がございましたが、これは臨時的に行うものもありますでしょうけれども、一つの方法としてはテレワークとして就職をするというふうなこともですね、当然あるわけですので、そうしたものの選択肢を広げていく。

ただこの中で、一つやはり懸念なのは、小規模の事業者というのは、やはりこうした多様な働き方に対する準備というのは非常にしにくい、そういうタイプしかないというふうなところもありますので、そうした小規模の事業者に対してどのようにケアをしていくのかということが大変重要なことというふうに思っております。

それから最後でございますけれども、資料5のですね2-2、成長戦略2023年の骨子というところで、先ほどデジタル人材の点がございました。これも先ほどの労働環境の整備のところと繋がるんですが、デジタル人材の確保育成というところの中で、やはりデータ技術の活用というのは、どんな作業でも全部必要だというふうに思いますので、ぜひ進めて行きたいというふうに思うんですが、ただやはりこれも企業規模に応じたですね、身の丈に合ったですね、デジタル人材の育成というふうなことにご配慮いただきたいということをぜひお願いをしたいと思います。

身の丈を超えたものというものはなかなか小規模の場合には手が出しにくいということもありますので、どのような形でデジタル化を進めるかということのニーズを把握した中で、どのような人材が必要なのかということもですね、把握しながらですね、人材の育成ということで取り組んでいただけると大変ありがたいなというふうに思っております。私からは以上でございます。

(静岡県農業協同組合中央会)

県農協中央会松本です。よろしく願いいたします。

まず4年度の取組それから5年度の計画ということですが、資料にあります農業関係は、4年度のところは、7ページですか、一次産業分野の人材確保育成ということで、県立農林環境専門職大学の関係の記載がございます。ありがたく思っております。志が高くそれから知識技能等も持ち揃えた方々が、農業関係・食品関係これから多くの方々が羽ばたいて行くんだということを思っております。我々農業関係として直接農業に就業する方はもちろんですが、多くの関係する産業へ入っていただくということをお待ちしたいなど力強く思っております。

また県立の農業関係高校も複数ございます。私共も日々お付き合いをさせていただいておりますので、県立の農業関係高校を卒業される方が進学をされる方ももちろん、就職をされる方、それから農業に就農される方、それぞれあろうかと思っております。そういう方々も多いに、私ども農業の分野では期待をしているというところを申し上げたいと思っております。

それから5年度計画のところでございますけれども、新しい働き方の実践等とそれからテレワークでございます。以前、この会議でも申し上げたと思っておりますけれども、農業ってというのはすごくいろんな分野の方々の受け皿としては、よろしいところが多いんじゃないかと思っております。1から10までしっかりと農作物を責任を持って作り、皆さんに提供するというのは我々農業者、プロの仕事だと思っておりますけれども、その過程の中で、ポイントポイントそんなに難しくなくて、高齢の方でも若い方でも、男性でも女性でも、もちろん障害を持った皆さんでもいろんなパーツパーツの仕事というのは、農業はすごくウェルカムだと、いろんな作業形態ができるなあと思っております。

ぜひぜひ県内のそれぞれの産業分野の方々、また企業体、組織体という方々が、我々農業のそういう部分部分へご興味を持ってご参加いただければ、私ども農業全体としての人材雇用には結びついていくかなあ、そんなふうに思っております。

特にテレワーク等でその地域に住みながらという方々も日々本業はもちろんですが、少しその気持ちを和らげる上で、我々1次産業、農業をはじめ一次産業に興味があれば少し時間を共有できるとか、そういうことは我々ウェルカムだなと。私どもも県内の私企業で今20数社ですけども、何とかそういう方々と結びつきを持って、企業体としてのその地域貢献ですとか、社員教育ですとか、ボランティアですとか、はたまた副業でというような、それぞれの意味合いを持って、我々農業分野へお手伝いということで来ていただいていることも事実でございます。我々もその受け皿としては、これからはしっかり作ってまいりたいと思っております。

ただ、どういう方々にどういうところに我々農業分野へのご興味があつて、社員なり組織人なりを人材としてというような意向があるのかっていうのは十分計り知れないところが多々ありまして、できれば、行政サイド等でそういうマッチングの担当等をしていただけると、我々としてはもっともっと広がっていくかなあと思っております。ぜひその辺を今後の計画等にも反映いただければ幸いです。以上でございます。

（静岡県漁業協同組合連合会）

県漁連の鈴木と申します。県の皆様には日頃から、水産および漁業の振興につき、ご理解いただき、この場を借りてお礼を申し上げたいと思っております。ありがとうございます。漁業関係の立場から、今日はお時間の中で、三つ、話をさせていただきます。

まず一つ目ですけれども、全体の話として全ては静岡県の良さをいかに伝えるか、情報発信は、非常に大切であるなというふうに思っております。情報手段として今デジタル時代と言われておりますので、ここに合わせたステージを県の方で用意されることも必要な時代になってるんじゃないかなと思っております。

私の認識不足であればお許し願いたいのですが、例えばよく今、メディアで出ております、メタバースなどVRの世界というのがあるようですが、静岡県を盛り上げる企画に取り組んでみてはどうかというようなことなんです。イメージはですね、県がVRの企画を直接する、またはそういうサイトがありますので、そこへ、参加をされてその中で静岡県の自然、食べ物、産業を紹介するとともに移住のすすめだとか、新規就業者に繋がるようなPRをVRのステージで試みてはどうかということなんです。

事例をちょっと探してみましたら、今年、焼津市さんが夏と冬にですね、バーチャルマーケット2022、今年のそういうバーチャルマーケットっていうのがあり、ここにブースを出展されています。その中で市のキャラクターのやいちゃんっていうアバターが登場し、接客をしてくれるわけです。焼津市の紹介と、特に力を入れてらっしゃる納税返礼品というのでしょうか魚をPRするもので、コンテンツとしてバーチャルによるマグロの解体ショー、そしてマグロを釣る体験、そういう疑似体験が楽しめるコンテンツが用意されているようでした。サイトの発表によると、100万人が見て参加したよということで、かなりインパクトのある企画だなというふうに思いましたので、ヒントになるかなというところが一つです。手持ち資料ですが、ここにですねちょっと見えないと思えますけれども、焼津市さんが出ておまして、行政の関係では環境省と、大阪の泉佐野市と焼津市さん、この三つが出展されてました。

二つ目は、先ほどもお話が私学協会さんからも出ておりましたように、我々漁業系統組織の人材確保についてです。これは近年ですね、漁業就業者、働く人はもちろんなんですけれども、その人たちが集う家というか、組織、漁業協同組合の職員の採用が、昔のように思うように進んでいない状況です。

組織の活性化が必要で若い世代へ順次新陳代謝をして、交代が欠かせないわけですが、いろいろな面で魅力が少ないのかもしれないかもしれません。特に新卒においては、近年募集が少ない傾向にあります。近年の漁業の生産状況、業績なんかを考えると魅力的な条件で打って出られないということが現状なんですけれども、これは一次産業の各組合さんの共通課題なのかもしれないかなと思っております。

漁業関係では全国で一つ千葉県南柏に全国をエリアとする、漁業協同組合の学校があります。例えばですね、本県の漁協に就職したいよという他県の希望者があった場合は、就職した暁にはですね、住まいの経費負担、あるいは就業のためのお祝い金だとか支援金だとか、また一次産業の人材確保が進むようなですね、県の対応、県のそういう雇用の促進となるような支援策にちょっと期待をしたいと思っております。

最後に三つ目はですね、資料の7から9ページの一次産業分野の支援についてなんですけれども、漁業分野では資料の9、焼津市にあります県立の漁業高等学園、即戦力となる漁業従事者の輩出ということで非常に大きな力をにになっていただけてまして、業界は大変感謝して、大変ありがたいと感じております。関係団体で後援会活動はしっかりやっていますところ。ただ人材養成の支援内容がですね、学園の生徒に限られているような感じがする記載になっておりますので、漁業界に関してもう少し幅広く、対応いただく内容があってもいいのではというふうに思っております。

例えば卒業生はもちろんのことですが、現業の若い漁業者のためにも、スキルアップ

になるような、研修会など、操業の合間に時間が割けるかという課題はありますが、そのような機会があれば、良いかなというふうに思っております。

8ページの林業さんの方を見させていただくと、非常にコンテンツが多くてですね、いろんなものが丁寧に用意されているなということで、ちょっと拝見して、こんなようなイメージで、漁業にもあってもいいなというふうに感じました。以上3点を発言をさせていただきます。ありがとうございます。

(静岡県トラック協会)

トラック協会の筒井です。

私達静岡県トラック協会は、県内のトラック運送事業者約1,400という数で構成されている団体です。

昨今のコロナ禍の中で巣ごもり需要など、需要が非常に増えたということで宅配便も増え、物流はエッセンシャルワーカーとして社会の重要インフラであることが認められるようになってはきたものの、学生さんの就職先として選択される業種としての順位は非常に低く、残念ですが就きたくない業種の上位に名を連ねてしまっています。

ここでお話の出るような新規学卒者の採用などは運送業では高嶺の花でして、首都圏や県内の企業と戦うレベルでは全くなく、要は運送業界においては従業員確保において競争力が低いことで奪い合いのような状況です。

過去には求職者の方に現場を見ていただき身近であり魅力ある就職先として感じてもらうべく、学生を対象とした職場体験セミナーなどを開催していましたが、コロナ禍で逆行してしまい全く活動ができていないという状況でして、さらに逼迫しています。

お時間おしてる中で大変恐縮なんですけれども、本日せっかくお時間をいただいておりますので、業界の現状を今日参加の皆様少し知っていただきたくお話をさせていただきますと思います。

物流事業者というのは平成2年の規制緩和により、事業者数が1.5倍、全国では6万社に増えました。これは実はコンビニの数よりも多い状態です。当然のごとく過当競争が起きました。過度のサービス提供による消耗戦が繰り広げられまして、その結果今の全産業より労働時間が2割長く、賃金は2割低いといった状態が生まれています。

ではこの低い賃金水準に事業者がどのように対処してきたかですけれども、労働時間でカバーしていたというのが現状です。ドライバーも収入が低ければ生活が維持できませんので当然長時間労働が選択肢になり時間外勤務や残業代で生活給をカバーしている状況です。

そういった、従業員が時間外労働がなければ生活をできない状況が常態化した中で、トラック運送事業者の2024年問題というものがあります。これは現状36協定の上限時間1,170時間、これが令和6年4月から960時間になるということです。実際一般的な会社の残業時間は一般則では720時間です。トラック運送業界は5年間の猶予をいただいたうえで2024年までに960時間にしていくのですが、なかなかこの960を守れるかというところで今非常に苦労しています。

先程も申し上げた収入を確保するために労働時間が必要な状況を変えられなければ、事業者にとっても労働者にとっても就業者を増やすことの障害が大きくなまとなります。

例えば、皆さんも通販で送料無料という言葉聞くかと思うんですけれども、これが本当に一般の方々に誤った認識を与えてるのではないのかと思っています。送料は決して無料ではありません。誰かが絶対に負担しているものです。トラックを動かし、燃料

を使い、高速道路を使い、荷物が次の日に届くというベネフィットは、誰かが利益を削って費用を負担しており決して無料ではないと、世間の認識から変えていかないとなかなか運送業界に対する理解も深まらず労働環境の改善ひいては労働者の獲得も難しいままとなります。

また国においても、産業の血流である物流が滞ることへの危機感から、働き方改革関連法の成立を踏まえ、平成30年、議員立法で、私達のバイブルである貨物自動車運送事業法というのが改正をされまして、荷主対策の深度化や標準的な運賃の告示がなされたところです。トラック運送事業者が職業として選ばれにくい理由には、長時間労働があるわけですが、この長時間労働というものは荷主に原因があることが非常に多い。荷主と運送事業者さんの力関係というものは、もう全く勝ち目がなくトラック運送事業者の自助努力では全く解決できないものとなっています。

先ほども申し上げましたけども、ドライバーは残業することによってなんとか生活給としている。働き方改革により残業が短くなれば、給料が減る。一方で、残業の上限枠、残業時間の上限枠というものが設けられるということになりますので、もうドライバーは今までと同じ賃金体系ではやっていけないということです。賃金を上げるには、運賃アップしかないのですが、この運賃が上がらなければドライバーは増えません。物を運ぶ人がいなくなる、ものを運べない時代が来るということを一一般の方はもう少しわかっていただきたいと思っております。ぜひとも国が告示した標準運転にご理解をいただきたいということです。

加えてドライバーの高齢化ということを少しお知らせをいたしたいと思えます。私達が持つデータなんですけれども、現状で静岡県内のドライバーさんは、65歳以上の方が全体で8.6%います。一方で、これから働き手になるであろう35歳未満の方は全体の9%しかいません。65歳以上の方々と35歳未満の方々がほとんど同数しかいないということです。40歳以上の方は83%を超え、50歳以上も54%、非常に高齢化が進んでおります。毎年数%の感覚で、ドライバーが減っていくという状態が想像されるわけです。それが私どもの現状です。

本日の会議に関係したことになりますけれども、資料3の11ページでご紹介をいただいております免許資格の取得費用を負担する事業主を支援ということで手前どもトラック協会が実施しているのですが、なかなかこの業界は外から垣根を越えて入ってくる人は本当に少ないです。このように上位の免許を取らせるということでも、一つの免許をとると30万ぐらいかかりますので確かに補助が必要なんですけれども、中小の事業者さんが補助を利用して免許を取らせても、どんどん他社へ動いてしまう。条件の良い会社、上の会社へ上の会社へと行ってしまいます。業界の枠の中でドライバーが動き回っているという感じです。

本当に厳しい中ですが、このような人材育成等も、力を入れていきたいと思えます。ちょっと場違いな発言をして恐縮ですが、業界の現状を皆さんにご認識いただいた上でよろしくお願ひしたいと思えます。以上です。

(静岡県社会福祉法人経営者協議会)

県の社会福祉法人経営者協議会の川島と申します。

今回は2点ほど業界としてのお話をさせていただければと思っております。

現在どの地域でも労働人口が減っており、やはり成長力の低下が様々な分野で指摘されております。その原因としましては、産業人材の確保と育成が大きな課題となっております。

り、本日紹介の様々な施策の展開もその重要なポイントの一つになるのではないかと、そのように考えています。

我々はこの3年間、新型コロナウイルスの感染拡大には、医療施設あるいは福祉施設において様々な影響を受け続けました。また、働き手に関しても、心理的な側面あるいは雇用の関係でも大きな影響を与えたのが、この3年間のコロナウイルスというものであったのだらうと、そのように認識しています。

アフターコロナを見据えた医療・福祉の注目点としては、提供体制の改革になりますが、その中心的役割を果たすDXの推進をおのおのの規模に合った形でどのように展開していくかが問われているのではないかと、そのように感じております。

先ほど伊豆地域のお話がありましたが、各地域におけるかかりつけ医の存在が、やはり注目されてきております。また、過疎化の進む地域では、後継者不足によって、かかりつけ医の確保ができないということも多々ありますけれども、まだまだ一般的には、かかりつけ医に関しましては認知度が低く、患者と医療体制の間に認識のギャップが存在しているのが現状であります。法的な意味合いも明確にすることが、他方では望まれておりますが、このような医療分野を担う人材の育成や、多職種連携による環境整備もまた、雇用の面を考えましてもやはり必要なことではないかと、そのように考えております。

オンライン診療をかかりつけ医の普及と組み合わせるような施策につきまして、ミクロ的ではありますが、ぜひご検討をしていただければというように考えます。これらは、医療や介護の持続可能性を高めるための重要な視点になるのではないかと考えられます。そしてまず、地域の中では医療が充実していることによって、初めて雇用の確保が可能となります。また時には倍速で色々な情報を聞き取る必要も出て来るでしょう。それは、Z世代においてはなおさらのことでありまして、その地域に良質な医療があること、教育があること、あるいは福祉施設や保育があることも必然的に必要なことでもあります。

しかしながら、それが次第に欠けていく人口減少の社会にあって、これらを少なくとも最低限度のレベルでは維持していくような施策が、地域間格差を見ますと、非常に重要なポイントではないかと、我々の団体ではそのように考えております。

それではもう1点目になります。人口減少の進む地域ほど、地域の活力が失われていきます、これは自明のことであり、様々な自治体によって有効な策が提示をされておりますが、なかなか得策を打ち出せない現状が散見されております。

平成26年(2014年)に国土グランドデザイン2050というものが提出されましたが、我々の団体として提案したいのは、商店や医療など日常生活に不可欠な特別機能の再編、あるいは、結末点としての地域の中の拠点を作るというものです(具体的に理想を言えば、徒歩1キロ圏内にあるなど)。

現実的な完成度とはともかくとしても、そうしたことは、医療や福祉などのサービスを楽しむ人たちにとっては、これだけ進む高齢化の中では住民が期待する重要な施策ではないか、そのように感じております。

最後になります。我々の業界の会員から少なくとも今年度2件ほど保育に関する事案が報道されました。法律的な解決はこれからのこととは思いますが、社会福祉士、介護福祉士、保育士などの各専門職は、おのおのの団体が倫理規定を設けております。

そのような倫理規定は、それぞれの専門性、妥当性、人間性を表す指針となるものでありますが、我々業界全体として、こういった職業倫理を今後とも遵守しながら、地域

の方々の安心と安全の確保に努力したい、そのように考えております。
以上でございます。ありがとうございました。

(静岡県高等学校長協会)

静岡県高等学校長協会渡邊です。よろしく申し上げます。

まず高校生のためにいろいろな施策を考えていただいていることに対しまして感謝申し上げます。高校で言いますと、高校卒業後に県外流出する生徒が非常に多いということについて私達も課題意識を持ってますし、その生徒たちが大学に県外に行くことは仕方ないにしてもその後本県に戻ってくるためには、やはりこの静岡県の良さとか、働きやすさっていうものを小中高の段階でどのように伝えておくのかということが一番の課題なのかなというふうに思います。

具体的なお話をさせていただきます。ふじのくにパスポートです。今年度は従来卒業前に配布していただいたものをかなり早めに配布していただいておりますが、その方が効果的なのかなというふうに感じております。授業やホームルームを使って生徒に具体的なお話ができるということがその理由になるのかなと思います。そしてこういうものがあるということを保護者にももう少し、これらは学校の責任もあると思うんですが、効果的に伝えられるといいのかなと思います。18歳成人ではありますけれども、まだまだ保護者の考えというのは非常に大きくてですね、保護者は自分の子供たちが県内に戻ってくるのをかなり期待してる場所もあると思います。そういう意味では、親へのアピールというものも何か考えていただけるといいのかなと思っております。

次に高校生の林業の出前事業ですとか、建設関係の現場見学会、また医療系のもので、医療人材育成のための奨学金等、本当に助かっております。今高校では池上教育長もおっしゃってますが、地域に入っていくというところで、今かなりの探究というものを進めております。私の勤務する学校でも、企業を訪ねてのキャリアインタビュー等をやっているんですね。企業に訪問してですね、若手のやる気のある社員が自分の会社の仕事上の夢とか、地域の貢献等ですね本当に熱心に語っていただくと、ある生徒はすごく感激するようです。自分がこの会社に入りたいという気持ちをすごく持つというような話も聞いておりますので、これから探究で地元との結びつきがどんどん強まっていますと思っておりますので、その節にはまたご協力をお願いしたいと思っております。

三つ目です。工科短大の方の、定員等の入学者数の提示もありましたが定員を充足していない部分があるのかもしれませんが。実際の高校においてもですね、農業は人気あるんですが、商業工業の高校が定員を充足できないというような状況も出ています。というのはやはり中学生がなかなかそういうことを考えにくいのかなというような状況にあるというようなことも考えております。高校に勤めてる私達としては、中学校の先生ってのは、ご自身が中学校、普通高校、大学の教育学部に行って、専門高校を経験せずに学校現場に戻るって場合が多いと、なかなか専門高校に対してアドバイスができないんじゃないのかなっていう話をしています。何とか小中高と連携して、この専門高校や、そういう実務に関する学びへの理解を深めればいいのかと思っております。

最後です。先日本校で、やはり女性の社会進出ということに関して、やはりロールモデルが必要ということで講演に女性の方を呼ぶことを多くしています。その中で、静岡県のジェンダーギャップ指数経済では45位という数字が、お話がありまして、女子生徒はちょっとがっかりしていたような印象を受けました。また生徒にですね将来どんな仕事をしたいかっていう事を聞くと自分は起業したいんだと、非常にそういう希望を持つ

てる生徒も多いです。ですので、ぜひ静岡県で新しい働き方とかですね、多様な働き方が実現できる魅力ある職場が働きがいがあるんだよというところがですね、伝わるような機会が設けられるといいのかなと思っています。以上でございます。

(静岡労働局)

ご説明いただいた内容についてその方向性は国の立場としても同じでございます。来年度労働局の雇用対策に係る方針は人手不足分野、地域間における円滑な労働移動支援と、人への投資の拡大による地域の企業や労働力の能力開発、人材育成の支援というのが大きな柱になる予定でございます。こういうことでございますので、静岡県さんとは情報交換連絡を密にして、連携していきたいと思っております。

個人的な意見ですが地域の活力維持のためには、各委員さんも触れていました、やはり若年層の人材確保について質的な観点からどう舵取りしていくか については重要な課題であるのかなと個人的に思っています。静岡経協さんからご提供いただいている人材ニュースの一言ラボ11月号によりますと、県内の高校生に対して将来静岡県に住みたいですかという質問に対して、イエスが36%で、わからないが45%ということを押見させていただきました。

やはり今この45%っていうのを、何年間のスパンでよい方向へ着地させていくっていうためには、行政は、昨今効率的な、とか数値目標とか厳しく求められる状況なんですけど、やはり継続的に粘り強く、ちょっと効果が出なくても、そこはやっていく必要があるのかなと思います。そここのところについてお願いしたいなと思っています。労働局としても、この分野の新しい事業メニュー を今年から実施して地方労働審議会においても披露しておりますので、その効果と検証を静岡県さんと会議の場で共有して地域の若年層の人材確保対策についても、連携強化を図っていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。それと、私から委員の質問について答えてよろしいでしょうか。

求人倍率のところでは静岡県の上がり方がちょっと違うが、全国より上がってる時期と下がってる時期があるのはどういう理由かっていう質問だと思うのですが、静岡の場合は令和3年後半製造業がだいぶ伸びてきて、その伸びが全国の総数よりかは強かった、それが段々弱含みになって、上がり方が少なくなり全国はそれに対して、ちょっと上がりが強くなったっていうことだけでそこに何か大きな特徴があるというわけではないです。

注意すべき点はちょっと10月のところで、全国のトレンドが静岡より上回っているのですが静岡はちょっと先ほど経協の鈴木専務から発言があったように、足元ではちょっと大変なことが起きている可能性があり、ひと月ふた月ではなんとも判断できないですが、全国が上がっている一方で静岡が少し下降トレンドなのか足踏みなのかっていうことは、注視していかなきゃいけないところなので、これはハローワークからの聞き取りに関しても注視していかなきゃいけないなと考えています。

(静岡市)

静岡市の降矢です。日頃は静岡市の労働行政にご協力いただきまして本当にありがとうございます。

それでは一点だけです。デジタルをですね、活用した人材育成の方なんですけれども、静岡市でもですね非常に進めていかなければいけない課題だと考えております。

一方でですね、企業の方と静岡市の状況ということになりますが、企業の方と話をす

ると、当座ですね、あまり必要性を感じてないっていう意見もですね非常にいただくことが多いです。その原因については、例えば企業の中でどのように活用していいのかっていうことを把握されてないので必要はないとおっしゃっているのか、あるいはその業態によっては必要がないとおっしゃっているのか、静岡の産業構造なのかっていうのは非常に今静岡市でも、どうしてなのかっていうところをちょっと分析をですねしていかないと、どんな施策を打ってどんな効果を発揮するかっていうことに非常に困難性を感じているところです。先ほど、中小企業団体中央会の方からもお話がありましたので、やはりそのところを計画に盛り込んでいく際はですねどのような手法が良いのか一緒にですねまた県の方とも情報交換しながら進めたいと考えています。以上です。

(浜松市)

浜松市田中でございます。よろしくお願いいたします。

新卒学生等の就労支援ですが、静岡県と現在、連携している取組もございますので、引き続き連携をお願いしたいと思っております。また、静岡市からも話のありましたデジタル人材ですけども、DXに取り組んでいくには人材の育成が必要だと考えています。その他にも11月補正で就職活動にかかる交通費の助成事業を、2月から実施していく予定です。物価高騰等の影響を受けた学生の就活にかかる交通費等の助成により、UIターンにつなげていこうという取組を紹介させていただきます。以上でございます。

(静岡県経済産業部長)

それでは一通り皆さんからご意見いただいたところですが、最初、中村専務から企業と人材のミスマッチで何か令和4年度の取組はありますかという話がありましたけれど、どうですか。

(就業支援局長)

先ほどの学年に応じた取組の中で、3年生に対してですね、インターンシップマッチング会をオンラインをやっています。これが、一つは今年度、力を入れた部分です。ミスマッチの解消について、いろんな手段があると思うんですが、まず、一番必要なのは、学生さんが実際にその企業の方と会って話を聞くということです。また、企業側としても実際にどういう情報を伝えるのが効果的なのか、意義があるのかということ、企業に対するセミナーという形で企業側に対する働きかけも行っているというのが今年度の取組です。

またさらには、私どもが運営しているマッチングサイトでも、企業側が学生さんに対していろんな情報を提供するときに、パンフレットの域を出ていないかなというのがあるものですから、そこも最近の学生さんが注目しているところ、だんだんアンケートで分かってきたものを反映してですね、そういった情報提供についても検討していきたいと、これはまた来年度以降の課題として考えています。

(静岡県経済産業部長)

すみません。時間が押してしまって申し訳ないですが、皆さんから各業界毎に、こんな課題があるよということ色々と教えていただいて、今後また、労働局さんとか、静岡市さん、浜松市さんとも一緒になって、その辺は対応していきたいと思っております。

あと共通でお話があったのは、やはり情報発信が弱いんじゃないかという、そういう

お話をいただきました。せっかく、例えば〇〇ツアーっていうのを企画しても、これだけなのみたいな話もあったりとか、実際、情報発信をしっかりとできていなくて、スタートしてもやっていないのと同じというふうなことにもなってしまいますので、産業人材の確保・育成の面でもですね、情報発信のところをこれから意識しながら、またやっていきたいと思います。

もう少し、色々な意見のやりとりをしたかったですけれど、申し訳ございません。私の不手際で、時間も過ぎてしまっていますので、この辺りで意見交換を終わりにさせていただきたいと思います。

本日は、貴重なご意見を色々いただきまして誠にありがとうございました。県の方でも、今、来年度の予算を最終調整しているところですので、今日いただいたお話も予算に反映できるところは、持ち帰ってですね、検討して、今後また作業していきたいと思えます。どうも今日はありがとうございました。進行を事務局にお返しします。

(就業支援局長)

最後に一点だけ、今、事例で出た観光業の企業見学ツアーですが、これは定員が10名でございます。バスを1台貸し切って実施したものです。

(静岡県労働雇用政策課長)

それでは皆様、本日は長時間にわたりご討議いただき誠にありがとうございました。以上をもちまして、令和4年度静岡県産業人材・確保育成対策県民会議、実務者会議を終了いたします。