

令和3年 第1回第11次職業能力開発計画検討委員会

日時：令和3年10月19日

開会 午後1時30分

○山下課長代理 では、定刻になりましたので、始めさせていただきます。

ただいまから第1回第11次静岡県職業能力開発計画検討委員会を開催いたします。

本日は、お忙しい中、当委員会に御出席いただき、誠にありがとうございます。

私は、本日司会を務めさせていただきます、職業能力開発課課長代理の山下と申します、よろしくお願いいたします。

なお、本委員会は、公開とし、議事録も皆様に御確認いただいた後にホームページに公開いたしますので、御承知おき願います。

それでは、開会に当たりまして、経済産業部、理事の前嶋から御挨拶申し上げます。

○前嶋理事 皆さん、こんにちは。今日は、お忙しい中、第11次職業能力開発計画の策定のための検討委員会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

現在、コロナにつきましては、一応、静岡県で1桁ということで、県民皆様のおかげをもちまして、非常に落ち着いている状態であります。この状態がそのまま続いて、日常生活、経済の活動もそのままスムーズに進んでいけばというふうに考えているところでございます。

コロナ禍におきまして、経済産業部といたしましては、企業の資金繰りと雇用の維持に注力をしてまいりました。国の雇用調整助成金ですとか、県の就職の際のマッチング体制の強化と、あるいは離転職者訓練の実施などによりまして、できる限り失業者を出さない、雇用を守るというところで努力をしてまいりました。

しかし、コロナの影響で、女性や外国人の、特に非正規の方の雇い止めや解雇が見られました。昨年の7月、8月のときには、私も掛川のハローワークに伺いまして、そのときには外国人の方が本当に多く職を求めていらっしゃいました。このため、県といたしましては、外国人の方につきましては通訳を増員するなど、マッチングの体

制を強化いたしましたし、離転職者訓練につきましても、リーマンショック並みの離転職者訓練を用意して対応していたところでございます。

現在、雇用の状況といたしましては、有効求人倍率1.23倍ということで、人材不足の様相を呈し始めたというところでございます。特に介護、福祉や建設分野におきましては、人材不足が顕著となっております。

第10次の職業能力開発計画は、約5年前になるわけですが、そのときから、コロナだけではなく、社会の経済情勢が大きく変わってきたというふうに判断しております。

第4次産業革命、ICTやデジタル、働き方改革、それから、リカレント学習、人生100年時代など、非常に多くのことを考えなくてはいけない段階になっております。今回の11次計画では、様々な観点からの御意見を賜りたく、お願い申し上げます。

また、求職者への離転職者訓練につきましては、この計画の大きな柱でございますが、女性、外国人等への充実、あるいはデジタル化への対応など、人材不足分野への対応など、非常に課題も多くあります。

また、在職者訓練につきましても、デジタル化への対応や、成長分野の在職者訓練など、早急な対応が必要と思われまます。

第10次計画でうたわれました工科短期大学校も開校いたしましたして、浜松の技術専門学校や、あしたかの職業訓練校とともに、職業能力開発の中核拠点として位置づけて、しっかり対応していきたいと思っております。

基礎的なものから先端技術まで、いろいろな面で企業からのニーズはありますが、マンパワーと財源は限られておりますので、選択と集中によりまして、特色のある、実効性のある第11次計画にできたらというふうに思っております。今日は、よろしくお願いたします。

なお、今、総合計画も同時進行で策定が進んでおります。やはり、同じような総合計画でも、同じような視点でございまして、やはり、新型コロナ危機の教訓を踏まえた対応強化ですとか、デジタル社会の形成、脱炭素社会の実現、人口減少、若年者の

人口流出への対応等々ありまして、誰もが活躍できる社会の実現など、職能計画と大分交わる部分も多いかと思えます。私たちが伺いました意見を総合計画のほうへも反映していきたいと思えますので、よろしく願いいたします。

○山下課長代理　本日、御出席の皆様から、御挨拶をいただきたいところでありますけれども、時間の都合もございませうので、配付した資料、「次第」と書かれた資料の1枚めくったところに委員の一覧がございませうので、こちらでの紹介とさせていただきます。

なお、本日は、静岡県公立高等学校PTA連合会の大瀧委員と日本労働組合総連合会静岡県連合会の町田委員が所用により欠席となっております。

続きまして、当委員会の委員長になりますけれども、資料をもう1枚めくっていただいたところ、「資料1」と書いたところに設置要綱がございませう。この設置要綱の第5条第2項の規定に基づきまして、委員長は、委員の互選によることとなっております。

どなたか、委員長の選出をお願いしたいと思えます。

お願いしませう。

○望月委員　委員長には、人材育成や実学に大変造詣が深く、第10次の当該計画の検討委員会委員長を歴任され、さらに現在も地域自立のための「人づくり・学校づくり」実践委員会委員長など、県の人材育成分野の産業成長戦略にも御尽力をいただいている、矢野委員を委員長に推薦させていただきます。

○山下課長代理　ありがとうございます。ただいま、望月委員から、矢野委員の委員長への推薦がございましたけれども、よろしいでしょうか。

(拍手)

○山下課長代理　では、委員の互選により、本委員会の委員長は、矢野弘典委員にお願いしませう。矢野委員長、委員長席に移動をお願いいたします。

では、矢野弘典委員長から御挨拶いただきます。

○矢野委員長　委員長を仰せつかりました、矢野でございます。どうぞ、よろしく
お願いいたします。

第10次計画を策定いたしまして、早いものでもう5年がたって、新しい計画を作る
時期になりました。5年前、皆さんと一緒に論議したことは随分前だったような気が
するんですが、たってみると随分早いものだなという気がいたしております。

第10次計画につきましては、毎年度の進捗状況の検証を皆様とともに行ってまいり
ましたが、昨年度は、コロナ禍で書面開催とさせていただきます。

対面での開催は2年ぶりでございます。5人の新しい委員をお迎えしまして、こう
して御一緒にさせていただくことを大変うれしく思っております。

この2年間というのは、まさにコロナに明け、コロナに暮れようとしている、そう
いう時期でした。

その反面、ICTの活用と普及が劇的に進みまして、リモート会議とか、テレビ会
議など、仕事の仕方、学び方、教え方、みんな大きく変わってきました。コロナが終
わっても、このよきものは、今後とも続いて活用していきたいと思っております。

また、経済産業部が熱心に進めておられる外国での高度人材採用につきましても、
ここしばらくは現地に訪問をすることがかなわず、テレビ会議でリモートでやってき
たわけですが、それでも非常にたくさんの学生たちが、3か国から面接会議を受けに
来てくれたということがありました。

本当にいろんなことが進まないで悪いことばかり、そういったわけではなくて、そ
の反面、やはり、知恵とといいますか、そういうものが働いて、今までやろうと思っ
てもできなかったことが、随分進んできたということがあったと思います。

そういう時期に第11次計画を作ろうというところに差しかかっているわけでありま
すが、その中でも産業を支える人材の育成計画であると同時に、雇用のセーフティ
ネットとしての計画でもあります。

第10次計画が、従来の失業対策という視点から、むしろ、人材確保・育成対策とい

うほうへ方向を移動して、戦略を見直しまして、現場主義に徹した人材育成を推進してまいりました。

私が、第10次計画の最も大きな目に見える成果は何であったかと振り返ってみますと、技術専門校の在り方を見直しまして、この4月に実技を大事にしながらも、教育内容を高度化した工科短期大学校が開校できたことではないかと思っております。学校関係の方、校長に就任された柳下先生、皆様の御尽力に心から感謝をしております。

第11次計画の策定に当たりましては、当然、アフターコロナを見直す必要がありますし、第4次産業革命に伴う技術革新の進展や人生百年時代を迎える中で、SDGsの、やはり「誰一人取り残さない」社会の実現を目指した実効性のある計画にすることが重要であります。

皆様から、具体的な御意見を頂戴いたしまして、意味のある計画にまとめてまいりたいと存じます。

以上、簡単でございますが、御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○山下課長代理 ありがとうございました。

それでは、議事に入りたいと思います。これからの議事進行は、矢野委員長にお願いいたします。

○矢野委員長 それでは、次第に基づきまして、議事を進行いたします。

まず、設置要綱第5条第3項に基づきまして、副委員長を指名したいと思います。

第10次静岡県職業能力開発計画検討委員会の副委員長でいらした、大石委員に副委員長をお願いしたいと思います。

大石委員、よろしゅうございますでしょうか。

○大石委員 よろしく願いいたします。

○矢野委員長 ありがとうございます。それでは、大石委員に副委員長をお願いすることといたします。よろしく願いいたします。

大石さん、どうぞ、副委員長席へお座りいただきたいと思います。

では、続きまして、報告事項について、事務局から説明をお願いします。

○鈴木課長 事務局から御説明申し上げます。職業能力開発課長、私、2年目になりましたけれども、昨年、書面開催でしたので、お顔を拝見していない方もいらっしゃると思います。どうぞよろしく願いいたします。着座にて御説明させていただきます。

スクリーンのほうにも資料をお出ししますけれども、お手元の資料の2を御覧ください。第11次静岡県職業能力開発計画検討委員会の進め方についてでございます。

職業能力開発計画の期間は、令和4年度から8年度の5年間、開催時期は、本日と12月、2回開催したいと考えております。

1回目につきましては、コロナ禍において中止をいたしまして、御迷惑をおかけいたしました。皆さんにあらかじめ訪問し、御意見をお伺いしているところでございますので、10次計画の進捗評価につきましては、皆様に御意見を報告して、評価に代えていきたいと考えております。

今回は、1回目の御意見を踏まえた骨子案を後ほど、お示しいたしまして、それについて御意見を頂き、12月は、今回頂いた意見を踏まえて素案を作りまして、皆様から、また、それについて御意見を伺ってまいりたいと考えております。

その後、スケジュール4番にございますように、年明けにパブリックコメント、その後、雇用対策審議会にかける予定でございます。

来年度の4月から、この計画に基づいて、職業能力開発に関する策を進めていくということになります。よろしく願いいたします。

続きまして、10次計画の皆様から頂いた御意見と御説明をいたします。

資料の3、4でございます。資料3は、3、4ページでございます。資料4は、皆様から頂いた意見を全て掲載しております。これが、15ページから12ページまでございます。資料3は抜粋したものでございますので、資料3のほうを御覧いただけますでしょうか。画面にも映してございます。

3つ、論点を伺っております。1つ目は、10次計画の評価、2つ目、3つ目は、11次計画についての論点について伺っております。

まず、1つ目の10次計画の評価でございますが、全体の進捗については多くの皆様から、コロナ禍の中、定量的な目標達成は困難であり、仕方がない。全体としては、おおむね良好に進捗されたものと評価していただいております。

アフターコロナを見据えながら、実施方法や手段など工夫しながら頑張ってもらいたい。

また、必要であれば、目標値の変更など、柔軟さも必要である。

計画としては、管理指標だけではなく、短期大学校の開校やものづくりに対する再評価の認識など、前向きな成果があったと考える。

デジタル化の進展は著しく、求められる職業能力の多様化・高度化など、時代に合わせた施策運営が求められる。

定員充足率については、立地、設備、進路が重要。就職先については、誰もが知っている大手の企業があると、評価されやすいなど。

ここに書いておりませんが、その他、WAZAチャレンジ教室などは、児童・生徒への職業観の涵養、年長者への尊厳という意味でも、事業を継続し、ものづくりや技術の楽しさに興味・関心を持たせてもらいたいなどの御意見は頂戴いたしております。

2番として、今度の11次計画の狙いと方向性でございます。

幾つか論点がございまして、人材不足につきましては、中小企業においては、慢性的な人材不足、将来的な生産性向上が大きな課題であり、職業能力開発の支援は重要な施策であると。

人材不足が進む中で、人材の流動化も期待されるが、実際は多くの場面で雇用関係のミスマッチが発生している。就業構造の変化をどのように進めていくのかが課題。

コロナにつきましては、アフターコロナを見据えた計画を立てていくことが必要。

多様性につきましては、多様な人材の能力開発の推進、社会経済的な意義が大きく、

多様なアプローチによる制度、支援を実施するべきである。

また、外国人につきましては、安心して働き、県民として自己実現を図ることができるといふ考えが重要。劣悪な労働環境だったり、人権が尊重されない職場環境や人間関係だったりすると、自己実現以前の課題が大きい。

技術革新につきましては、大きな転換期であり、若い技術者の育成が急務。

技能尊重につきましては、地域のあしたを担う若者を対象に職業意識・能力を養成することの重要性を伝えていきたいなどの意見でございました。

論点、2つ目としては、どのようなことに注力していくべきか、これも1番と結構重なる部分がございますが、全体といたしましては、5本の柱が抽象的なレベルのところですので、大きな考え方を変えることにはならないが、この下に來る事業も時代を見据えて進める必要があるということで、やはり、先ほどと同じく、コロナ禍、コロナ後をにらんだ対応が必要。

併せて、今までの常識では対応できないぐらい変化が大きくなっているので、常識にとらわれない発想や転換を心がけていきたい。

多様性のこの中で、女性ですね、女性の県外流出のタイミングは、高校と大学の卒業時、高校教育については、地域とどう関わり、地域の魅力知るかが課題である。

製造業で女性が担っている面白そうな仕事を紹介することも必要。

技術革新につきましては、デジタル化に対応する人材を意識すべき。反面、時間がかかったり、感性が重要となる技術・技能も忘れてはいけない。

在職者訓練につきましては、職業能力開発の見える化を支援する必要がある。

人材確保につきましては、要介護者の増大に伴う介護人材確保は、喫緊の課題あるなど、頂戴いたしました。

その他といたしましては、短大を開校いたしまして、非常に訓練の内容、大きく違ってまいります。指導員はカリキュラムの実施、教材及び実習・実験の課題の作成等、準備に相当時間と労力が必要となることから、これらを念頭に置いた計画立案が肝要。

求められる技術・技能教育が変わってきているとともに、学び方も変わっていかざるを得ない。

工科短期大学校を有効に活用する施策も考えたい。以上のような御意見を頂戴しております。

以上でございます。

○矢野委員長　　ありがとうございました。

ただいまの事務局の説明について、何か御質問があれば、どうぞ、御発言いただきたいと思います。

大変、要約されて、分かりやすい説明でありました。

また、後ほど、いろいろな論議が進む中で、皆様、御質問なり、御意見があれば、ただいまの報告について御指摘をいただきたいと思いますので、よろしゅうございましょうか。

では、次に進みます。次の第11次計画の骨子案について、意見交換を行うわけですが、事務局からの説明をお願いいたします。

○鈴木課長　　続きまして、私のほうから御説明いたします。

ページで申し上げますと、13ページ、資料5、A3の横長の資料でございます。カラーのものでございます。これが、資料5が概要、その下についております資料6が、概要をパワーポイントに細かくしたというか、内容をもう少し詳細にしたものでございます。画面のほうには、資料5を表示させていただいております。

まず、資料5を御覧いただけますでしょうか。

左に職業能力開発をめぐる社会状況の変化を記載してございます。真ん中に計画の狙いを構成、右側に実際に行う事業の柱を5つ記載してございます。

まず、一番左が、職業能力開発の観点から見ました日本全体の社会状況の変化といたしましては、大きく、科学技術の観点、後、人を取り巻く環境の観点の2つを取り上げてございます。

科学技術に関しましては、I o T、A I、ロボットなどの進展から来る第4次産業革命の進展、次に、D Xと言われております、デジタルトランスフォーメーションの進展、人を取り巻く環境として取り上げましたのは、人生100年時代の到来から来る職業人生長期化、例えば、定年延長や継続雇用、そして、働き方の多様化、終身雇用の見直しから来る労働雇用環境の変化でございます。

これが日本全体を捉えた職業能力開発に係る社会経済の流動化というところで取り上げてございます。

その下に、本県の状況を記載してございます。

まず、1点目は、県内総生産4割を製造業が占めるという、やはり、製造業を主体とした全国有数のものづくり県であるということですね。1つ目。

2つ目、人の状況として、やはり、新型コロナウイルスの影響による雇用環境が変化していること、有効求人倍率は改善傾向とあるところでございますが、今後また、大きな流れが、また変化してくると思っておりますが、ただ、一部業種では、介護、建設、福祉など極端な人材不足の状況が続いております。

その下に書いてございますのが、人口減少、特に首都圏への人口流出は継続しております。人口360万人割れ目前であり、人口流出は継続しております。

属性で見ますと、若年女性、20から24歳、大学で都会に出た女性ですね、県外流出が男性の3倍ほどございます。これが特徴でございます。

その下、障害のある方でございますが、雇用率は増加傾向で、法定雇用率も上がっておりますので、増加傾向でございますが、その反面といたしまししょうか、数で見ますと、やはり、法定雇用率達成企業数は、全体の半分しかございません。

その下の外国人でございます。外国人、全国7位ということで非常に多い労働者の数でございます。先ほど、矢野委員長がおっしゃったように、海外高度人材の来静ということで、県も事業を進めておるところでございます。

一番下でございますが、一番下は、昨年、知事選挙あたりだったかと思えますけれ

ども、ふるさと回帰支援センターの調べが発表になりまして、本県、移住希望者が全国1位であるということでした。この流れを捉えて、U I ターンなどの移住を促進していく必要があるということで、県のほうも施策を進めております。

以上が、本県の状況、特徴的なところの御説明でございます。

計画の狙いですが、真ん中の一番上、これは、今、先ほど、前嶋からもお話がございましたが、総合計画、今年度策定しております県の最上位、一番上の計画でございます、の目標と合わせております。富国有徳の「美しい“ふじのくに”」づくり、学んでよし、働いてよし、さらには、「誰一人取り残さない」SDGsのモデル県を目指すとしております。SDGsのモデル県につきましては、矢野委員長に最初に方向性をお伺いしたときに、SDGsの考え方は取り入れるべきだというような御指示もいただきました。

計画の方向性、その下に青、緑、ピンクで書いてございますが、本県の状況と関連づけて御説明いたします。

一番上の課題解決力の強化にいたしましたのは、本県が製造業を主体ということであるからして、第4次産業革命による大きな影響を受けるということで、この課題解決力を強化していく。技術革新に対応して、職業訓練も高度化していかなければならないという方向。

その下は、さらに生産年齢人口が減少していくという現実の中、労働力を確保し、さらには多様な人材が、それぞれの可能性を実現するという観点から、誰もが活躍できる環境づくり。

3つ目は、全ての人々が様々な立場で課題解決に参画できるよう、誰もが学習できる環境づくりといたしました。

こうした方向性から、具体的な取組として、右側に5つの計画の柱を示してございます。ここから、資料6にもう少し詳しく書いてございます。資料6を御覧いただきたいと思います。

資料6の計画骨子の中で具体的な柱の内容を御説明いたします。

14ページ、15ページ、16ページ、17ページにつきましては、これまでお話しした現状、計画の狙いと方向性を示したものでございます。

18ページを御覧ください。こちらに柱を5つ、挙げてございます。

前回の柱と大きな項目は同じでございますが、社会の状況が大きく変化している中、順番を変えております。一番最初に、社会の変化に対応できる能力の習得を挙げてございます。2番目に、社会の変化に対応を支えるものとして、現場主義。そして、技術・技能で、次に、多様な人材が能力を発揮できる環境。最後に一番大きなくくりとして、ライフステージに対応した職業能力の開発という順番にしてございます。

一番目の、まず、社会の変化に対応できる能力の習得でございます。18ページの下のパワーポイントのものですね。

18から19、20と3ページ、1から5まで、一番、この能力の習得のところが、厚い内容となっております

副題としては、第4次産業革命に伴う技術革新に対応できる人材の育成と掲げてございます。

まず、18ページの工科短期大学校における技術革新に対応できる人材育成と、後、19ページの在職者訓練におけるデジタル化と関連分野のコースの拡充が大きな柱でございます。

今後5年間の職業能力開発計画として、一番やはり大きなトピックは、今回御出席いただいている委員の多くの皆様にも計画策定の段階で関わっていただいた県立工科短期大学校の開校でございます。おかげさまをもちまして、4月に開校できました。現在2期生の学生を募集中でございますが、第1回の応募者数78人ございまして、前年62人に比較しまして、大体1.25倍となりまして、柳下先生にもいろいろ御尽力いただきまして、現状はよい滑り出しをしたものと考えております。

特に、やはり新校舎となった清水キャンパスの応募者が増加して、昨年19名に対し、

34名となっております。合格者は、今、70名でございます。今後も充足を目指して頑張っております。

18ページでございますが、この工科短期大学校の人材育成ということで、特色は、誰もが学ぶことができる全国一安い授業料、先端技術や知識だけではなく、少人数教育で、確かな技能を取得、カリキュラムの特徴は、6割以上が実技時間であることなどなど、後、現場監督・管理のために必要な資格取得ができることなどがございます。理念に掲げている生産現場の課題を自ら考えて発見し、解決に向けて行動できる人材を育成し、将来を見据えた技術・技能が習得できる短大として、令和4年度からの5年間で着実に運営してまいりたいと考えております。

19ページを御覧ください。短大における子供たちの育成と併せて、企業向けの支援をしてまいります。今後5年間では、5軸等のマシニングセンタ、IoT、ロボットなど、デジタル化に対応するための在職者訓練を拡充してまいりたいと考えております。

これまでも、デジタル化に対応した訓練を実施してまいりましたが、今後5年間の計画としては、さらにその総数を拡充してまいりたいと思っております。

そのためには、様々な機関と連携して、指導員の方々の能力の向上を図って、企業との連携を強化していくことが必要でございますので、4番に書いておりますように、生産現場の前戦に立つ企業の人を講師に迎えた訓練、5番にございますように認定職業訓練を推進することによる企業における社員研修の強化、6番にございますように、今日、畑委員にも来ていただいておりますが、全国の組織であります高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携を推進して、指導員の質の向上のための合同指導員研修などを進めてまいりたいと思っております。

次、20ページでございますが、20ページの7番は、受講する企業が取り組みやすいように、実施訓練を土曜や日曜などにするなどの多様化の観点を記載しております。

また、県の実学系の大学の開学をトピックとして、20ページ下段に掲載してござい

す。昨年4月に開学いたしました農林環境専門職大学、また、この4月に短大と同じ時期に開学いたしました社会健康医学大学院大学における人材育成でございます。

続きまして、21ページを御覧ください。現場主義に徹した人材育成でございます。現場に技術や解決方法があるので、常に現場を重視していく、あるいは即戦力、現場の課題に対応できる人材を育成していくという現場重視の観点でございます。

1番は、児童や生徒が企業から学ぶ機会の提供として、WAZAチャレンジ教室など、開校した短大では、カリキュラムにもものづくり企業へのインターンシップを組み込んで、現場での経験を積ませて、学生が企業の姿を知る機会を提供したいと。現場での連携が何よりも必要であることから、3、4、5にあるように、技術や技能を持った企業OBや企業の在職者を講師として招聘し、現場の技術に触れる機会をもたらしたいと考えております。

続きまして、22ページを御覧ください。技術・技能を尊重する社会の実現でございます。

生産年齢人口の減少、本県の大きな課題であることから、本県のものづくりの担い手になっていただくために、子供たちが技能に触れる機会を提供し、子供、若者の勤労観・職業観の醸成を図りたいとするものでございます。

また、技能レベル・社会的評価の向上も必要でありますことから、技能競技大会上位入賞に向けた取組や技能検定制度を通じた技能レベルの向上、優れた技能者を派遣するなど、技能者の活躍の場の確保に取り組みたいと考えております。

企業の技能継承に向けた取組への支援といたしましては、技能競技大会の県予選の実施、技能五輪・グランプリ、アビリンピックなど、選手育成などに取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、4番目の23ページを御覧ください。多様な人材が能力を發揮できる環境づくりでございます。SDGsの掲げる「誰一人取り残さない」という包摂性の理念にも一致しております。誰もが学びたいときに学べる環境づくりとして、学卒者、

先ほど、お話が出ました離職者、転職者、在職者を対象とした訓練を実施してまいります。

女性については、離職者の方が再就職するための訓練につきましては、子育て中の方も参加できるように、託児サービスを付加して充実してまいりたいと思っております。

短大の入学につきましては、昨年10名、入学者を確保できました。製造業の現場に女性がもっと参入していただけますように入学者を確保していきたいと考えております。

障害者につきましては、あしたか職業訓練校で全寮制の訓練を実施しております。

さらに、施設外における企業実習付の訓練など、企業の就職率が高い訓練を企業の就職を第一として図ってまいりたいと考えております。

外国人につきましては、離転職者向きの訓練（4）番でございますが、離転職者向けの訓練を実施しております。昨年初めて、東部、中部、西部と全県において、実施することができました。まだ、数は大変飛躍したというほどではないんですけれども、今後も着実に実施してまいりたいと考えております。

併せて、外国人技能実習生が日本語検定に合格できるような日本語講座、または県内企業の人材ニーズに応じた面接会を開催するなど、海外高度人材の活躍を促進したいと考えております。

最後、5番目の24ページでございます。

ライフステージに対応した職業能力開発でございます。

これは、教育委員会や大学、専門学校、企業との連携が必要な広い取組でございます。表題に生涯学習と生涯教育の場、再チャレンジの環境整備を副題としております。7つの時期に応じた取組を記載しております。

小学校から高校については、人間性の根本であることから大変に重要でございます。また、高校卒業後は、大学、専門学校、職業能力開発施設などで知識・技術の習得、在職者、転職転換期は、リターンマッチができる世の中にしていくという意味で、大

変重要でございます。定年後は、社会貢献や生活のために働くという方、いろいろ目的がございます。培った技能を生かして、社会に貢献できるような訓練を展開してまいりたいと考えております。リカレント教育は、大学などで行う人材育成講座などの情報発信を図ってまいりたいと考えております。

これで、次のページ、25ページでございますが、SDGsの目標と関連が深い目標、全て一致しているというわけではございませんが、横長の25ページでございます。キーワード7つ、記載しております。

貧困、教育、ジェンダー、エネルギー、経済成長と雇用、インフラ、産業化、イノベーション、不平等、直接関連がなくても、関連する可能性を広く考えて、挙げてございます。

これで、骨子の説明は終わりでございますが、今回、皆さんに回ったときにお付けしていなかったのですが、参考資料として、今現在、進めている調査の概要を付けてございます。一番下に参考資料とある資料がございますでしょうか。簡単に御説明いたします。次の2回目の12月のときに内容は、また御説明を詳しくいたします。

静岡経済研究所に委託して、県内に拠点を置く3千程度の事業者にも郵送により、実施いたしました。回答数は1千でございます。一番下に書いてございます、調査項目は、コロナやDX化への取組、人材育成に関する研修体制、課題、アフターコロナ、withコロナに向けた職業訓練ニーズなどを調査してございます。

1枚めくっていただきますと、この回答の属性や従業員の数、数別などが書いてございます。東・中・西は、おおむね満遍なく調査をしてございます。

2ページにつきましては、実際、代表的な調査の結果をちょっと挙げてございます。人材の育成能力に関する課題につきましては、一番大きいのは、指導する人材が不足している、人材育成を行う時間がないが高くなってございます。

3ページを御覧ください。デジタル技術を活用している工程、活動であります。青のところが既に活用中、受注管理、在庫管理が43.4%で最も高く、営業支援が34.1%、

取引先とのネットワーク化が続いております。オレンジにつきましては、活用を検討中では、コスト管理が最も多いものの、次に、技能伝承、品質管理、取引先とのネットワークなども続いており、様々な分野で活用を検討しているということが伺えます。

4 ページを御覧ください。デジタル人材のタイプ別充足状況でございますが、オレンジが不足でございます。いずれのタイプでも不足が充足を上回っており、デジタル人材が不足しているということが伺えます。不足割合が高いタイプでは、デジタル化を主導するリーダー人材、デジタル化の企画・立案・推進を担う人材などが共に5割を超えているということでございます。

続きまして、5 ページが、デジタル技術に関連した研修訓練の実施方法でございますが、一番多いのが、外部の研修・講習会への参加ということでございますので、私どもの職業能力開発施設における在職者訓練でも対応が可能と思われま

す。最後に一番最後へ飛びます。8 ページでございます。8 ページ、主力製品の製造の際、ものづくり人材にとって鍵となる技術・技能というものを現在と5年後で挙げていただいております。大体、これを見ますと、青とオレンジが大体同じというか、高いものは高いということで、例えば、生産工程を改善する知識・技術は、現在も5年後も高い、設備の保全や改善の知識・技能、多工程を処理する技術・技能など、共に高い、現在高いものは、5年後も高いと、大体皆さん思われておるんですが、一番下から4つ目のICTなど、デジタル技術を組み込んだ設備、機器等を使用する知識というのは、現在、11.2%でございますが、5年後には、39.2と非常に高くなっているという数値になっているということが伺えます。

以上でございます。

○矢野委員長 どうもありがとうございました。それでは、これから、意見交換に入ります。

この第11次計画（案）につきまして、委員の皆様から御意見をたくさん頂きたいと思っております。

また、今の説明の中にもありましたが、委員の皆様がお考えになるデジタル人材についても御意見がありましたら、お願いいたします。

何度か、工科短期大学の話が出てまいりましたので、ぜひ、柳下先生に立ち上げの御苦労のほどをちょっと、お話頂ければ幸いです。

○柳下委員 皆様の御支援、御協力によりまして、4月から技術専門校の清水校と沼津校が統合して、工科短期大学校の静岡キャンパス、沼津キャンパスとして、スタートしました。

先ほど、鈴木課長から紹介がありましたように、1期生が120名合格しまして、その中に留学生が6名、それから、事業主推薦として、企業の事業主から推薦された学生が5名ということで、先日、前学期が終了して成績評価をやったところです。

予想していたとおり、留学生は、割合優秀でございます。それから、事業主推薦の方も目的意識がはっきりしていることから、優秀でございます。ということで、ぜひ、これからも、事業主推薦の入学者が、もうちょっと増えて行くようにしたいと思っています。

先ほどから、デジタルトランスフォーメーションの話が度々出ておりますが、そのための大型設備を導入していただきまして、教育内容の高度化ということで、指導員の先生方は教材づくりに日々追われているところですが、こんな傾向があるということを紹介させていただきます。静岡キャンパスには、機械・制御技術科といたしまして、ものづくりの機械分野にデジタル技術を応用した制御の技術を教育する学科、それから、沼津キャンパスには、機械・生産技術科があり、こちらも同様でございますが、3D-CADとかCAMのコンピューターを活用する、そういう学科がございますが、どういうわけか、それらの学科の志願者が、ちょっと少ない。一番人気のあるのが、情報技術科なのです。沼津の情報技術科は、本年度の倍率が2倍以上ありまして優秀な学生が入学しています。実は、この傾向は、工科短大だけでなく、全国の大学工学部、高専もみな同様の傾向なのですが、教育方法を工夫して人気が出るようにしよう

ということで、今、沼津キャンパスの方で、新しい教育法にチャレンジを始めたところでは、従来の機械工学の基礎から積み上げていって、CAD、CAMを使えるようにしようとしますと、機械工学の基礎四力学を理解しないといけないということで、そこにすごく時間がかかってしまい、CAD、CAMの教育に十分時間がとれなくなります。そこで四力学の教育に最初からコンピューターを使ったデジタル化を取り入れて短時間で終了し、CAD、CAMの教育に繋げて、船のスクリー曲面のような複雑な形状の加工ができる5軸加工のような高度な技術を身につけられるという、新たな教育法の試みを始めさせていただいております。

それから、私は長いこと、沼津高専で技術者教育を体験してきて、こちらの工科短期大学校に来て驚いたことが二つあります。

一つは、教育環境が素晴らしいということですね。学生定員が、1科20名、静岡キャンパスの機械・制御科だけは30名ですが、他の5科は20名。1科20名で、それに対して、講義室・実習場等の広さ、それから教育設備の充実さ、これは素晴らしい。天下一品でございます。実は、沼津高専の現・中村校長先生が、最近見学させてほしいということで、歩いて10分ぐらいのものですから来られまして、隅々まで見学して行かれました。そして帰る際に一言、「うらやましい。」と言って帰られました。という訳で、それ程、教育環境には恵まれています。

それから、もう一つ、びっくりしたことは、先生、指導員の方の大変な忙しさです。高専、大学の先生は教育と研究だけやればよいのですが、工科短大の先生方は、事務的な仕事もかなりやらなければいけない。それから、在職者訓練のお手伝いに出るときもあるということで、大変な忙しさです。これを何とか改善できないかなと思っているのですが、ちょっと難しいようで指導員の先生方には何とか頑張ってもらえないのかな・・・と思っているところです。

ものづくりの分野は、やはり、機械産業が基盤です。それなのに、機械分野に応募する学生が少ないことは、大問題でありまして、教育する側が工夫して、魅力のある

教育方法を創り出さないといけません。大学とか高専では、1クラスの学生数が多いので、なかなか難しいのですが、工科短大は、1科の学生が20名で、設備も充実していますのでそれをフルに活用して、うまくやれば、新しい、ニュー教育メソッドを創り出せるのではないかとということで、今、取り組みを始めたところでございます。簡単ですが以上です。

○矢野委員長　どうもありがとうございました。コロナのせいもありまして、一度、キャンパスを見学したいなという希望を皆さん、お持ちでしたが、なかなか実現することができませんでした。少し落ち着いた頃を見計らって、この委員会の先生方、御都合のいい方が参加できるような機会を事務局のほうで用意していただけるとよいと思います。この委員会がその生みの親でありますので、ぜひ、現場を見学できればよいのではないのでしょうか。

その御紹介がありましたので、それに関連したことでも結構ですし、もっとほかのテーマについても、どうぞ皆さん、御発言をお願いいたします。

○池上委員　静岡文化芸術大学の池上でございます。時間も限られているようで、2点、問題提起をしたいなと思っています。

まず1点、私の専門であります外国人の就労支援につながる点という点で、意見を提案したいと思います。

資料のほうの右側4番の一番下の黒ポツに「外国人の就労支援（日本語能力に配慮した職業訓練）」というのがございます。また、5番の下から2行目に「中学校夜間学級（夜間中学）の設置」というのがあります。この夜間中学は、この委員会、あるいは経済産業部とは直接関係はないんですけれども、教育委員会が検討し、その開設に向けた有識者会議も立ち上がり、検討しました。私は、その座長を仰せつかったわけですけれども、その議論の中で、静岡県で、今、この現状において夜間中学校を開校すると、恐らく、その7、8割が外国人になるであろうという予測が出ました。夜間中学の枠組みの中で、夜間中学の教育課程についてこれる日本語教育をするのか、

あるいはそれ以前に何らかの形で日本語教育をするのかというところが、一つ議論になりました。話をこの委員会に戻すと、外国人の就労支援も、日本語能力に配慮した職業訓練というんですけれども、その職業訓練をする以前の日本語能力を高めていくということが、やはり大事だと思います。夜間中学に行くのか、あるいは職業訓練を受けるのか、目的は幾つかあるかと思いますが、学びにつながる日本語の教育の機会を県として設けることが外国人材の戦力化につながるのではないかなと思っております。

先ほど、静岡県は全国7位の外国人労働者数だという話がありました。これは、恐らく、厚生労働省の統計に拠るのだと思いますけれども、静岡県の場合、いわゆる、身分資格といって、永住者であるとか、定住者、日本人の配偶者等という身分資格でいる人たちが、全体の4分の3を占めます。全国でいうと、身分資格は2分の1、半分なんですけれども、静岡県では身分資格の人たち、分かりやすく言うと、ブラジルとか、ペルーとか、フィリピンの方がとても多い。全国で見ると、今はベトナムの技能実習生や、それに比べると減ってますけど、中国の技能実習生がどんどん入っているんですけれども、長く暮らしている定住型の人たち、特にその第二世代が今、静岡県ではだんだん大きくなっていく。その人たちの中には、日本語能力の欠如のゆえに、労働力として十分にその力を発揮できない人もいます。その状況を放置しておくのはとてももったいないので、ぜひ、静岡県として、彼らの日本語能力が何らかの職業訓練や、あるいは夜間中学での学びについていけるような、そういう施策を打っていただきたいと思います。日本語教育が、ここの経済産業部の仕事じゃないことは、私も分かっていますけれども、ぜひ、そういった連携を庁内で取っていただきたいと思います。これが1点目です。

2点目も続けてよろしいでしょうか。

○矢野委員長 どうぞ。

○池上委員 2点目は、5番目のライフステージに対応した職業能力の開発という

大きな柱の名称について、問題提起をしたいと思っています。

書かれていることは、それぞれの段階で、どんな職業能力の開発をするかということなんで、これをその文字どおりに理解すると、ライフステージ、つまりある人生の段階という意味で、ライフステージという言葉が的確だと思います。ところが、今、高等教育機関、特に大学とか、あるいは文部科学省などでは、ライフコースという言葉が使われ始めています。ライフステージというと、とても静的、スタティックなイメージがある。ある段階はこれ、次の段階はこれというイメージです。さらにその他に、ライフサイクルという言葉も実はありまして、これはライフステージのつながりをイメージするんですが、ライフコースというのは、さらに一步踏み込んだ考え方です。つまり、ライフサイクルというのは一直線に続いているというイメージなんですが、ライフコースというのは、様々な変化をして、人生が展開していくというイメージです。

すごく分かりやすい例を1つ挙げると、いわゆる女子大、例えばお茶の水だとか、聖心女子大などは、卒業生のライフコースということで、パンフレットなどを作っていますが、その表紙づくりでは、1本太い矢印がどーんと伸びるものに対して、様々な色の様々な矢印が絡まっているような絵が描かれているんですね。

つまり、高校を出て、大学を出て、社会人になってという1本の太い、これまでの、昭和的な人生の在り方に対して、就職したけど、一旦辞めて、でも、大学入り直して、留学して専門職になっていくというようないろんなライフコースがある。そうやって考えると、「ライフステージに対応した」という言葉でも実体はあってるんですけども、私としては、「ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発」という表現が、動的、つまりダイナミックな視点を表していて、大きな柱としていいのではないかなと思うんです。

例えば、小学校から高校までのところでも、その段階の知的発達能力に応じた職業能力の開発はこれだというだけではなくて、その一歩先で頑張っている先輩たちの姿

を見てもらうとか、あるいは在職期間でも、定年後のことを意識したキャリアプランについて考えてもらうとか、一直線に道を進むだけじゃないキャリアの在り方とか、それをつなげていって、いろいろな情報の提示とか、そういうダイナミックな動きをぜひ、意識した柱、あるいはその柱の名称になるといいのではないかなと考えました。以上になります。

○矢野委員長　ありがとうございました。多くの気がつかない、非常に重要な御指摘をなさったのではないかと拝聴いたしました。どういうふうに文章作りをしていくか、事務局の皆さんも検討して下さい。ライフコースにするのかどうか、御意見があるなら、頂きたいと思います。

外国人労働者の問題というのは、これから大きな課題になってくると思います。ここ2年ほどは、外に出るだけじゃなしにうちに入ってくるころ、人のそういう行動制約がありましたが、これが解けてくれば、ぐっと変わってきて、多くの外国人が日本に入ってくる。そういう時代が来るという予感がするので、それはかなり大事なテーマとして取り上げていく必要があると思います。

会社を経営していらっしゃる先生方もいらっしゃるんで、お1人を指名して申し訳ないですが、三輪社長、いかがでしょうか。

○三輪委員　鈴木さんの説明で、びっくりしたのは、若年女性の県外流出という、この悲劇的な現象が男性の3倍であると。こういうことが分かった以上、具体的な手を考えていかなければならないと思います。

ただ、もう一つ、正反対に移住希望者は全国1位、ふるさと回帰支援センターというところは、静岡県を1位にしていると。この明暗、2つの現象について、静岡県にいいほうにそれを変える、一つ、二つ、絶妙の現実的な手が必要だと思います。

私自身、自分がそんな真面目じゃないんで、この頃言う、ワーケーションですか、働くようで、バケーションを楽しむ。これ、自分は、日管の社員とか、家族には申し訳ないんだけど、私の人生はそういうものでありまして、浜名湖でウインドサーフィ

ンをしたり、釣りをしたりするのが大好きで、浜松で働いて、遊んで、大変自分は幸せだなと思ったわけですがけれども、この移住希望者、全国1位というのは、これは根拠のある、本当に事実そうだと思いますので、先ほどの私の申し上げた具体的なことで、失敗してもいいんで、具体的なアクションを行っていただきたいと思います。以上です。

○矢野委員長　ありがとうございます。今の御指摘の点を、事務局から数字の裏づけがあれば説明していただけますか。外に出る人が3倍で、帰ってくる人が日本一ということをお示しいただきたいと思います。外に出たけど、また帰ってくる人が多いということですね。

○鈴木課長　前回お分けしたデータ集の中に、女性の働く現状というのがございまして、棒グラフで示してありますが、これの左側が男性で、右側が女性ということで、下がマイナスなんですね。すみません、小さくて恐縮なんですけど、一番左がゼロから4、5から9、10から14、15から18、20から24となっていて、女性のところで突出してマイナスのほうになっているのが、20から24のところですね。ここが20から24歳で、マイナス2千、これが同じ男性ですと、大体8百とか、それぐらいということで、ここが3倍ぐらいあるということになります。よろしいでしょうか。

○矢野委員長　分かりました。イメージは、問題なくできましたが、戻ってくる人は、男性が多いですか、女性が多いですか。それとも、両方一緒ですか。

○前嶋理事　東京にふるさと回帰支援センターという、移住を支援する組織、NPO法人がございまして、もうかなりの前、15年以上前ぐらいからスタートしている組織でありまして、積極的に地方へ人を動かしましょうという組織です。菅原文太さんなども関わって、運営している組織です。東京にありまして、各道府県が相談ブースを設けまして、積極的に戻そうとする施策を打っています。静岡県も移住担当の部署と労働関係の私たちで一緒になって、UIターンも含めて、相談活動をしています。

その中で、昨年度、東京のセンターでの、移住したいという件数が、静岡県が一番

多かったということでございまして、移住の人数につきましては、すみません、ちょっと確認しますので、追って、御報告させていただきます。

○矢野委員長　　お願いいたします。ほか、久保田委員、いかがでしょうか。

○久保田委員　DXと呼ばれるデジタルトランスフォーメーション、IoT、AIと色々な言葉が並びましたけれども、これらの社会の動きによって、なくなっていく仕事が今後たくさん出るというお話は、もう皆さん、周知のとおりかと思います。その世の中で、リカレント教育という大学などでの学び直し以外に、今、リスキリングという言葉が大変よく出てきております。どちらかという、特にDX対応が多いのですが、雇う側が社員に新しい仕事の職域を広げるために教育をしていくというもの。全体的に社員を底上げするものや、ロボットに置き換わる職の人に違う仕事をしてもらうために教育をしていくというものです。これからはこれらが大変必要な時代になっていくかと思えます。

その中、工科短期大学校さんは、本当に素晴らしい設備をお持ちで、地域の職業教育においては、大変大事な存在になるかと思えます。ぜひ、学校を企業さんに利活用していただくとともに、地元の大学や、専門学校、分野が違う学校にも開放いただきたいと思えます。また、個人が仕事以外に何か自分で学びに行こうとするリカレントはまだ動きやすいですが、企業が直接学校とやり取りをして、社員を教育しようというところの線はまだまだ弱いというか、余裕がないことも多いと思えます。その辺りの連携の後押しを県にさせていただけると、企業も学校側も取り組みやすいではないかと感じております。

それから、何度も話題に出ている若年女性の流出問題。本校（静岡デザイン専門学校）でも女子学生がたくさんおり、地元で働きたい者も多い。また、人を求めている企業さんも実に多い。けれども、なぜか、そこのマッチングが上手くできていないという問題があります。それは、障害者も外国人も同じだと思うのですが、このマッチングがうまくいけば、もっと改善できること、もっと身近なことがある気がします。

もちろん、東京に出ていた人が戻ってくるような魅力的な企業が増えるということは必要だと思いますが、それとともに、やはり、地元の若者たちがしっかりと地元の企業に就職できることの支援、学校のキャリアサポートセンターとの密なる連携関係が推進されるといいと思っております。

ちなみに、私は本日、静岡県職業教育振興会という静岡県内の専修学校、各種学校の取りまとめ組織の委員として参加しておりますが、静岡県の専門学校は、県内に92校で、1万5,000人ほど学生がおります。その中で、看護系の学校を含まない私たちの会員だけでも、70校で1万2,300人、こんなに地元で学んでいる若者はいるわけです。その若者たちと県内企業のさらなるマッチングができる仕掛けというものを、強く望んでおります。以上です。

○矢野委員長　　ありがとうございました。

どうぞ、梶本さん、お願いいたします。

○梶本委員　　ケーイーコーポレーションの梶本です。協力会の会長をやらせていただいているので、この間も柳下校長先生に講義を頼まれて、5Sと報・連・相ということについて中心にお話をさせていただいたんですけど、私の印象ですと、先生方がすごく熱心にお聞きになっていただいていたんですけど、もちろん中には目を輝かせて聞いてくれた生徒さんもいました。それで私がコロナ渦でデジタル化が進んでいるのは、これは大変いいことでもあるし、また、そういうふうにはせざるを得なくなっていると思うんですが、例えば、うちの会社でも、小さいしがない中小企業ですけど、入りたいという結構いい年収の人が、今、来るようになってきたんです。それで、どうして、前の会社を辞めたいのかというと、やはり、人間関係とか、先ほど、報・連・相と言いましたけど、コミュニケーションの能力とか、コミュニケーションの力がないような気がするわけです。工科短大の学生さんも、来年、2人取らせてもらうことになったんですけど、インターンシップで、どうしてうちの会社を選んでいただいたんですかと言ったら、まず工場の現場に入って、うちの人間が挨拶をしてくれたこと。

それで、いろいろ質問をしたら聞いてくれたこと。ということで、デジタル化が進めば進むに連れて、もしかすると、感性の能力が落ちてきてしまうという可能性もあると思うんです。ですから、教育というのは、やはり、デジタル化とコミュニケーションをバランス良く両方やっていかななくてはいけないと思うんです。そこら辺の感性を高めるような教育も、やはり取り入れながら、時代の変化に対応できるような人間を育成していくということが、非常にこれから大事なんじゃないかなというふうに思います。以上です。

○矢野委員長　　どうもありがとうございました。

佐塚委員、お願いいたします。

○佐塚委員　　静岡県中小企業団体中央会の佐塚と申します。「デジタル化」の話題が続き、会議の冒頭、委員長からも「デジタル化人材」について発言がございましたので、現場サイドから「デジタル化」に関する意見を述べさせていただきます。

「デジタル化」に何が重要であるかといいますと、ひとつは「経営者」の意識改革。例えば、ボトムアップによる「デジタル化」のアイデアがあっても、リーダー、トップの意識が低いと全く進みません。

必要な人材という点で言えば、いわゆる「目利きができる人材」が重要です。デジタル化は「目的」に対する「手段」に過ぎません。現状の課題を把握した上で、どのように進めたら良いのか、そこを目利きできる人材が必要です。しかしながら、そうした中核的な人材を育てるのはなかなか難しい。従って、今回の計画では、先ずベーシックな技術を持った人材の育成を取り上げていただければありがたいと思います。

中小企業の「デジタル化」をご支援している中、企業ニーズは、ベーシックな部分、基礎的なところに対する要求が強い傾向にありました。本会補助メニューの活用に関するご相談でも、そうした御意見を多くいただいております。先端的な取組みへの支援が必要である一方、基礎的なレベルアップを図る施策も依然として必要です。

また、中小企業におきましては、コロナ禍にあっても、人手不足感が強い状況にあ

ります。実際、本会では技能実習生に関するご相談が依然として多い。従いまして、外国人労働者に重点を置く方針は正しいと思います。以上です。

○矢野委員長 ありがとうございました。

 それでは、どうぞ、山本委員、お願いいたします。

○山本委員 社会福祉法人天竜厚生会で、医療・介護・福祉・保育をやらせていただいています。2点ほど、お話しさせていただきます。

 1点目は、これから2040年に向けて介護人材の不足が深刻な状態になるということです。全国で64万人が不足するだろう、静岡県でも6万人以上不足するだろうと言われている中で、人材育成に力を注いでいただきたいということを非常に痛感しております。天竜区のような過疎山間地は、現状でも人材が不足しており、本当に近い将来、介護難民が出てくるだろうと危機感を覚えます。介護保険料は自動的に年金から徴収されるけれども、受きたいサービスが身近にない、得られない。訪問看護とか訪問リハビリも、天竜厚生会が浜北と天竜の境界にありますが、そこから北にはないです。天竜厚生会が、水窪、佐久間までやらせていただけてますけれども、50キロかけてやっていますが、担い手がいなければできません。一番深刻なのは、その介護保険サービスを受けるためのケアプランを作ってくれる居宅介護支援専門員がいない、その専門職が確保できない。現在も非常に苦慮しているような状態です。今の北遠で起きている現象が、2040年には、もっと広がって起きる。放っておけば、起きかねない。それを何とかしていかなきゃいけない。非常に深刻な問題があります。子供たちが、自分が福祉とか保育の職業につきたいと目覚めた時期というのが、実は、保育士は自分が幼稚園に行っている頃、保育園に行っている頃に出会った先生に憧れて、そこから保育士を目指す。小・中・高と進路が曲がってないです。介護の人材については、福祉教育とか体験交流をやらせてもらってますけれども、早くて中学時代に、障害を持つ人たちに出会って、あるいは高齢者に出会って、自分がそういう道に行けるかどうかというのを迷いながら、高校から専門学校とか、福祉系の大学に進む、遅いんです

ね、すごく遅い。先ほど、ライフコースの話がでましたが、早い時期に自分たちが職業観を見つけられて、そして、やってみて駄目だったら、また、次のステップに行けるような人生があってもいいんじゃないかということは感じます。

それから2点目に、外国人材のことですけれども、これから介護・福祉分野もどんどん外国人材が入ってきてほしいということで、いろいろ働きかけが行われています。が、一つ感じるのは、外国人材もEPA等で来る人たちは、高学歴の方が多いです。ですから、もう既に現地で一生懸命、大学出てきて、そこからまた日本に来て、3年間、現場で働きながら学んで、介護福祉士の資格を取るわけですけど、それが何で、専門職で入れないのかなと感じます。専門職で一旦入っておいて、介護福祉士を目指してもらって、それから永住、定住資格が取れば一番いいのかなというのがあるんです。外国の人たちと話をしていると、EPAとか、技能実習とか、それだけではなくて、そういう形で入国できればという希望を持つ方が多くいらっしゃるの、そういう人たちにも門戸が開けないのかなというのは感じています。

介護の仕事では、外国人、割と敬遠される場面があるんですけど、非常にアジアの人たちは、穏やかで人懐っこいです。仕事も一生懸命やってくれますので、介護分野の外国人材のイメージを静岡県の中に作り上げていけるといいなと思います。ぜひ、よろしくお願ひしたいと思います。

○矢野委員長 ありがとうございました。教育委員会の方、おいでになってますか。小中学校教育で、実学教育ということをやっていますがおられますが、今の介護の業務ですね、これについてもテーマになっているのかどうか、どなたか、ここがお分かりだったら話していただけますか。

○高校教育課 高校の場合でよろしいでしょうか。

○矢野委員長 はい、どうぞ。分かる範囲で結構です、

○高校教育課 高校教育課ですけれども、高校生においては、現在、介護、保育、体験実習というものを必ず3年間で一度はまず体験するということを課してまして、

そういった意味では、まず、介護や保育に触れる機会というものが、高校生には時間を取っております。小学校、中学校については、すみません、今、答えられる者がいません。

○矢野委員長　私も実践委員会の方をやっていますので、聞いてみたいと思います。外国人材の対応、前嶋さん熱心にやっておられるんですけど、いかがですか。

○前嶋理事　外国人材につきましても、まず最初に山本委員からお話しいただいた話ですが、そうなんです。高度人材ということで、私たち、一生懸命やっているんですが、その中で、在留資格の中で、介護の人は、はじかれています。それが、今、厚生労働省等が進めているEPAという、今、委員がおっしゃいましたように、向こうで大学を出て、こっち来て、また介護の勉強をして資格を取るみたいな、非常に長い期間かかるということで、このことにつきましては、また、県独自では動けないものですから、また、国等々関係がありますので、ちょっと話を、少しどういうふうな考え方かということをもた、聞いてみたいというふうに思いますし、今、実際、モンゴル等からは、看護人材、向こうで看護の人材を介護人材として受け入れるというようなことも検討していただいておりますので、なるべく時間がかからない方法で、いかに働いていただくかというところを少しでも短縮できるように考えてみたいというふうに思います。

○矢野委員長　ありがとうございます。

○池上委員　その点だけ、ちょっと一つ、よろしいですか。

○矢野委員長　どうぞ。

○池上委員　池上です。今の点の補足だけ。特定技能という新しい在留資格ができて、2019年の法改正ですけれども、その中に介護という分野が入っています。ただ、コロナになって新規入国がストップしている状況ですけれども、例えば、ちょっと最近の統計で見ると、フィリピンで行った介護分野の特定技能の試験の結果、70人ぐらいが受けて、60人ぐらい、合格率80%で入ってくるようになるようになってい

ます。このように資格を持った人が入国する方法があるので、コロナの状況が変わると、恐らく、特定技能という新しい在留資格で、当初は5年ですけど入ってきて、さらに技能をつければ、特定技能の2号という形で、場合によっては、永住の道も開かれていくというのが、今後実体化していくのかなと思っています。以上です。

○前嶋理事 今、池上先生からお話しいただきまして、ありがとうございます。特定技能で来ていただくということも、一つの手段で、その来ている間に介護福祉士の資格を取ってもらえれば、在留資格を「介護」に変更できれば、ずっと働けるし、専門職として働いていけるので、そういう道も探っていきたいと思います。

○矢野委員長 望月さん、さっき言ったような話をどうぞ、お願いします。

○望月委員 職業能力開発協会の望月と申します。よろしくお願いします。私のほうから2点、お話をさせていただきたいと思います。

まず、1点なんですけれども、浜北と天竜の境にある天竜厚生会より北に住んでおりました。北50キロの範囲で住んでおりました望月ですけど、決してひがみの意味で言うわけじゃないんですけれども、この計画の狙いとして、「誰一人取り残さない」という視点、大変すばらしい視点だと思います。

この姿勢は、女性ですとか、障害者のある方、そういった社会的弱者と言われている方に対する施策につきましては、一定の配慮が伺えるわけなんですけれども、県の施策を地域的偏在という観点で見た場合には、どういったことになるだろうかということなんですけれども、私も2年前まで県庁の中で働いておりましたけれども、以前から医療とか教育などの分野では、しばしば、伊豆ですとか、北遠地域が取り残されがちになるなど、行政サービスの偏りが問題となっていたように記憶をしております。

一方、先日配付されました第10次計画の進捗状況の資料の中でも、WAZAチャレンジ教室が伊豆地域での開催が少ないという記述もございました。そこで、この計画を策定していく上で、地域的偏在を極力なくして、「誰一人取り残さない」という姿勢を忘れずに策定作業を行っていただきたいというふうに思います。

もう一点でございますけれども、当協会、技能検定の仕事をしておりますけれども、技能検定の試験の日本人の受検者が年々減少傾向にございまして、それは少子化や若者のものづくり離れ、そういったものが要因だと言われております。

こうした状況を抑制するためには、小さいうちからものづくりの楽しさですとか、すばらしさなど、そういった魅力を伝えまして、技能・技術への関心を深めていくことが重要だと感じております。

こちらの概要の計画の柱の中にも、2番の現場主義に徹した人材育成のところとか、3番の技術・技能を尊重する社会の実現、そして、5番のライフステージに対応した職業能力の開発、そういったところに子供・若者の職業観の醸成や技能レベルの向上として、WAZAチャレンジ教室ですとか、技能マイスター出前講座などの事業が紹介されておりますけれども、実は、私どもの協会でも、厚生労働省からの受託事業で、小中学校や高等学校、さらには中小企業などに厚生労働省が認定しました、ものづくりマイスターという方々を派遣する事業がございまして、ものづくりの魅力を伝えるところから技術指導による技能のレベルアップまでの事業を若年層を対象に積極的に展開しているところでございます。

これからも県の実施する事業と連携しながら、技術・技能を尊重する社会の実現を目指していきたいと考えております。よろしく願いいたします。以上でございます。

○矢野委員長　　どうもありがとうございました。それでは、工業高校校長会からおいでになってらっしゃる松村委員、何かありましたら、御発言してください。

○松村委員　　現場主義の人材育成や技術・技能を尊重する社会の実現ということで、第11次職業能力開発計画を立てていただき、産業教育を推進している立場からもお礼を申し述べます。かつては家庭の中に職業を感じることもありましたが、現在は家庭と職場は切り離されている場合が多く、学校においてキャリア教育は必須のものとなりました。また、子供達はものづくりの経験は少なく、義務教育段階での教科「技術」においてもかつてのように、金属加工や木材加工等を経験する機会はありません。

そのような中でこれらの世代にも、ものづくりの楽しさを教える機会をいただいていることは、教科「技術」の補完的な意味でも工業高校への興味関心という意味でも大変有り難く感じています。

しかし、県内における工業の課程を設置する公立高校の現状は厳しく、今年度志願倍率が0.9倍でした。これは、静岡県のみではなくて、全国的な傾向でもあります。ものづくり県と言われていています愛知県は工業高校という名前を工科高校と変えるなどの取組をしているものの、全ての工科高校で定員割れの状況だったと伺いました。私たちは工業高校に魅力を感じる学校作りしなければならないのですが、他方で工業高校等において技能・技術を学び資格を取得し、就職した卒業生達への社会的地位の向上が必要ではないかと常々感じています。学歴社会、普通化志向の中で静岡県の工業高校では比較的早くからその生き残りをかけて、四年制大学への進学にも目を向けてきた傾向があります。全国工業校長会の調べでは静岡県は、国公立の大学の進学者数は全国一となっています。そのような理念で設立された科学技術高校はじめ、東部・西部地区の拠点校がリードし、他の工業高校からも選択科目等で基礎学力を付け進学させています。私立大学を含めると大学への進学している割合も高いといえます。全国的に見ても、本県の工業科で学ぶ生徒たちは学力はじめ優秀であると感じています。それは、大学進学するからということではなく、就職をしていく生徒達も同様です。3年で離職する割合を一般に離職率といいますが、かつては七五三と言われ高校生の離職率は50%等と言われました。静岡県の工業校長会で実施した調査では、本県の離職率は14.2%とかなり低く、企業において定着をしている実態があります。紆余曲折があって、自分の生き方を見つけていくという方法はありますが、生産の現場にあっては企業の中でキャリアを積んで、自社のストロングポイントを理解し、さらに新しい価値を創造していくというのは理想ではないかと思えます。多くの工業高校の卒業生達は、地元の企業等で育てていただいているのではないかと感謝しています。そのような中、若干建設関係に就職した生徒らの離職率が高いようです。これらの業種も

労働環境の改善についてはかなり改善されてきていると、別の会議でも説明を受けています。建設関係でいえば、「地図に残る仕事をしているんだ」という誇りや、技能・技術を尊重するような社会の実現については、やはり一層の努力が必要だと感じています。

若者の静岡県からの流出ということについては、本校の生徒の面接指導等を通じて、感じていることがあります。例えば長野県は、複数の私立大学が公立大学化したり、新たな公立大学を設置している状況があります。それらの大学のうち長野県立大学では1年生次から複数の企業とインターンシップ(企業研究)を実施しています。これらの企業との結びつきの中で、卒業後も出身県にUターンせずそれらの企業で勤める卒業生もいるのではないかと思います。また、名古屋工業大学の基幹工学科(夜間主コース)では学科改編し大学入学と共に、大学が企業を紹介するような取組もなされています。大学入学とともに企業に就職して、卒業後もこれらの企業の次代を担う人材に育てるという狙いではないかと感じました。卒業生が自己実現を果たしていく点ではどこで学び、どこで仕事をしても良いのですが、静岡県の人口流出という面で危惧しました。以上です。

○矢野委員長 ありがとうございました。いろいろな興味深いお話を伺うことができました。ありがとうございました。ジャトコ、佐野さん、いかがですか。

○佐野委員 ジャトコ株式会社の佐野といたします。よろしく申し上げます。

私、社内の教育訓練、担当させてもらっています。この委員会に来るということで、柱のところをすごく関心したのは、私どもの会社というのも、同じような取組をやっているんですが、ほぼほぼ言葉が違えば、当てはまるかなと思っています。実際にデジタル化というものも、今、盛んに、ここ二、三年の間に進めなきゃならないということで、例えば、ロボットなんかも、今、産業用ロボット以外に人協働用ロボット、人と隣でもう、働けるようなロボットみたいのも導入したり、それを導入するためにそのチームを作ったりというような取組も行っています。

また、デジタル化というものもすごく進んでいて、それに伴う人材というのも、今の社内から専門的な方を集めてやっているんですが、今後は、そういった方の就職と
いいですか、採用というのも行っていこうというような形になっています。

それに伴いまして、デジタル化でいいますと、今、私ども会社では、親会社のほう
に専門学校みたいな大学があります。そちらのほうに行かせているんですが、正直い
いますと、お金のほうが高いということで、こちらの新しくできた静岡キャンパスさ
んとかの内容を見ますと、もう専門的なところもやっていますんで、そういったところ
もどうかということで、今、検討もしているところなので、また、今後もよろしくお
願いします。

それから、女性社員とか、障害者とか、それから外国人の話も今、出ましたけれど
も、やはり、女性社員も最近、活躍の場が増えてまいりまして、例えば、その新しく
導入しようとしている人協働用ロボットのところに女性の方が入ってます。ただの女
性じゃなく、ただの女性っていう言い方おかしいんですけども、一度、お子さんが
生まれて、時短の勤務している方で、その方が新しい取組として、そのロボットを導
入するチームに入ったり、というような、もう今までとちょっと違うような形の女性
の活躍の場というのも、すごく今増えてきています。

障害者につきましても、雇用率の話もありますが、昨今、積極的に障害者さんのほ
うも、私どもの会社に入らせていただきまして、ただ、働ける場所というのが物すごく、
私どもの会社、御存じのとおり自動車会社なので、昼夜含めた勤務もありますし、そ
う言った意味で、働く場所というところで、ダイバーシティラインというものを作り
まして、サブ的な仕事をやらせてもらったり、すごく自分でも最初は嫌であったんで
すが、社内に配るマスクの生産だったり、後は、今、始めたのは、水耕栽培でレタス
の栽培も始めました。そこに障害者さんを雇って、働いてもらうと。そのレタスは、
会社の食堂で使うというような循環をしていこうというような活動も始まりまして、
ここ二、三年の間でかなり私どもの会社も、ただ単に自動車部品を作っているだけじ

やなくて、いろんな方面に手を伸ばしたという言い方はおかしいですけども、社会に貢献しようというような風潮がすごく高まってまいりました。

最後ですけども、ここがやはり進むべき道は、コロナの関係もありますけれども、デジタル化、私ども、すごく危機感を持っているのが、御存じのとおり、オートマチックトランスミッションも生産している会社です。新しいパワー、電動化のシステムになりますと、正直言うと、CVTとかオートマチックというのは使われていません。そうすると、今までやってきたことは無駄になってしまいそうな感じなんですけど、加工現場とか、素形材の現場とかっていいますと、やはり、やっていることは同じなので、次の流れに沿うために、今、一生懸命新しい時代に対応していこうということで、今は取り組んでおります。

ただ、それが、何ていうんですかね、ジヤトコは、オートマチックを作っている会社というのが強いものですから、どうしても採用のほうで人気がなくなってまいりました。何年か前までは、何名かというと、すごくたくさん来てくれたんですが、やはり、今そういったうわさとか、そういうのが流れますと、電動化についていけないんじゃないかというような話がありますと、どうしても採用の定員割れというものが発生しています。それに伴いまして、私どもでも、やはり、さっきありました若年層への教育といいますか、インターンシップをはじめとした工場見学というものも力を入れていかなきゃならないんじゃないかなというのは、昨今の現状になります。ぜひ、この柱、3計画の柱というものも、私どもも今後の計画にも参考にしていきたいなと思いました。どうもありがとうございました。

○矢野委員長　大変いいお話いただきましてありがとうございました。畑さん、いかがですか。

○畑委員　高齢・障害・求職者雇用支援機構、静岡支部の畑と申します。どうぞよろしく願いいたします。

私のほうからは、先ほど、鈴木課長から説明がございました、資料の19ページにな

ります。私どもの機構と県の職業訓練の連携、推進というところでお話をさせていただきますと、私どもの機構と県、それから厚生労働省が、平成29年に静岡県ものづくり人材協定を締結しておりまして、その締結によって、職業訓練指導員のスキルアップですとか、講師のあっせんといいますかね、相互に講義をするというようなことですとか、後、施設設備の無償の貸与というようなことも進めていこうということで協定を結ばさせていただいております。それを今後、連携を発展的に推進していこうという流れを、私どもとしても、もっと進めていかなきゃいけないなというふうに思っているところです。

その中で、指導員の研修、スキルアップについて、ちょっとお話をさせていただきますと、私どもの機構に全国の職業訓練の指導員のスキルアップのための講座を実施している、東京の小平にある、職業能力開発総合大学校という施設がございまして、そこで指導員のための研修を年間大体300コースぐらい実施しておりまして、全国の指導員の数でいいますと、機構の指導員、それから都道府県の指導員が大体4千人ぐらいいるのですが、1人1回ぐらいは、その研修に行くような、それぐらいの量を実施しているというところです。静岡県さんも活用していただいているところであるんですが、私どもの指導員も、研修に毎年、年2回ぐらい行くんですけども、やはり、先ほど、校長先生が言われたとおり、指導員の方というのは忙しい、本当に忙しい。授業が週5日あるうちの多分、授業が週4日半といいますかね、それぐらい組まれていて、学生さんたちの1週間の中で、多分午後に半日お休みがあるぐらいの授業数だと思うんですけど、その対応を先生方がされており、やはり、基礎学力が低い学生だとか、後、いろいろ配慮をしないといけない学生だとか、そういった方の対応も含めて、先ほど言いました在職者訓練も先生方が講義しておりますので、そういった中で研修へ行けと言っても、なかなか忙しくていけないよと言われるのが、私どもの機構と同じような状況だと思いますので、ぜひ、そういった中で研修というのは大事でございますから、外部の講師などからも講義の駒に入れていただいて、1人の先生方

が少しでも研修の時間が取れるような、そういった配慮をしていただけると、やはり、よろしいのかなというふうに思っております。以上です。

○矢野委員長　ありがとうございました。それでは、大石副委員長、お願いします。

○大石副委員長　静岡経済研究所の大石です。皆さん、それぞれ現場を持っていらっしゃる中での御意見、いろいろお話を伺って、非常に、ああ、そうなんだと分かりました。

私どもは、まず、SDGsという言葉が今回、この中に入れているということの意味を、もう一回考えなくちゃいけないのかなと思っています。「誰一人取り残さない」という、働く場面においてということになるかと思いますが、今、SDGs教育が小学校から、中学校から、あるいは高校、大学とかで行われている中で、これを理解しながら、自分はどんな仕事をするんだというように考えていると思いますので、働く会社が、じゃあ、この目的に合った行動をされているのかどうかを見るところから入ってきているのかなと思います。

そういった意味で、今回は、この各施策がどこにつながるかということだけではなくて、この計画を各企業に理解してもらうようなものにして欲しいと思っています。というのが、まず一つです。

というのは、やはり、価値観が、このコロナで、あるいは、もうちょっと前如果说ば、東日本大震災のあたりから、働くこととか、生きることという、この辺がかなり変わってきているかと思っています。そういった中でデジタルだとか、あるいは、先ほどジャトコさんがおっしゃったように、車なのか電気製品なのかって本当に分類しにくいものまで出てくる。これによって技術が一遍に飛んでしまうような場面も出てきている中で、私たちは、職業能力をどういうように身につけていってもらうのかということが問われているかと思っています。この辺りを一つ一つ定義していく必要があるのかなと思っています。

それから、一つ、私もあるなと思ったのは、久保田さんがおっしゃったように、今、

リスキリングということが、やたら言われてますので、この辺りの言葉というのは、リカレントということだけでなく、やはり時代に合わせて、スキルをもう一回作り直していかなくちゃならないという、まさに私たちの求めるテーマではないかなと思いますので、この辺りを入れていっていただく必要があるかと思います。

それから、もう一つ、先ほどから若い女性の方々がということ、これ、後ほど説明あるかどうか分かりませんが、我々の分析した中では、30年ほど前に比べて、四年制の大学に進学する女性が非常に増えている。特に県外へ行く方が増えている。一方で、帰ってくるUターンを見ると、男性は帰ってきているけれども、女性はなかなか帰ってきていないと。それは、静岡県にそういう仕事がないんだと思い込んでしまっている。先ほどのように女性でもロボットだって、今、関わっていらっしゃるということで、県内の有名な、いわゆるメーカーさんですと、優秀な女性の方々がやはり欲しいんだよという方、そういうところもやはりマッチングする部分がないかと思いますから、この開発計画の中では、要するに県内の人材を求める企業さんがこういうような能力を求めているよというところも含めて、伝えて行く必要があるのかなと思います。

それから、もう一点だけ、お話しさせてもらえば、冒頭にありましたように、静岡は、ものづくり県だということで、長年、何十年という中で、物をつくることの能力ということで来ているんだと思いますけど、山本さんもおっしゃったようにこれまでサービス分野のスキルも大事で、技能五輪のときも、いろいろサービス系の技能が結構たくさん出てきてますね。この辺りの重要性も意識していってもらう必要があるかなと思います。

福祉については、先ほど、高校のほうからお話がありましたけど、中学レベルでも福祉教育をしていて、福祉サービス協議会だったか、パンフレットなどを作って、医療関係、福祉関係、教育関係の募集をしているんですが、なかなかそこまでいかないということを知っていますので、若い頃からその辺を理解してもらうことも大事かなと

思っています。ちなみに私どもの研究所でも、昨年、「静岡何でもランキング」という冊子を作って、静岡県の経済について、中学2年生の実習に使ってもらおうと思い、教育委員会を通して、県内3万3千人ぐらいの中学2年生に配りましたが、コロナでちょっとできなかったみたいなんですけど、こういったことも一つ一つやっていく必要があるのではないかなと思っております。

ちょっと総論的な話になってしまいましたけど、いずれにしても議論の中に入れてながら取り組んでいただければなと思います。以上です。

○矢野委員長　ありがとうございました。皆様から貴重な御意見をいただきまして、心から感謝してます。もっともっとお話なされたいこともあるかと思いますが、予定の時間が迫ってまいりましたのでこれで終わりいたします。

今日の御議論を私、伺っております、感じたことを2つだけ、申し上げますと、一つは、コロナのおかげでという大変ですけど、ICTを活用したリモート、それに在宅勤務、そういったものが普及してきました。これは今後も、この傾向はむしろ、強化されることがあっても、後退することはないと思います。それはすなわち、別の面から見ると、職業選択の場が、広がったということだと思います。遠くにいても学べる、遠くにいても教えられる、それが働き方に大きな影響を与えたはずなんです。家庭の事情なども含めまして、選択肢が増えたと思いますので、静岡県、気候がいい静岡県、おいしいものいっぱいある静岡県に帰ってきて働く。東京で仕事したって構わないわけですね。そういう世の中、変わり出したんだなと思いますので、チャンスかなと思っております。

もう一つ、SDGsという、この究極の目標ですね。これはもう、誰が見てもそのとおりであって賛成するところですが、実際に静岡県にとって、何が足りないか。自分の会社や自分の団体にとって、何が足りないか。教育システムの中で何が足りないかということを探りして、それを目標にしていくということが大事だと思うんですね。そうしますと、時間がたてば、SDGsの目指すものが具体化してくるのではな

いか、私は今日の話をもつて、そんなことを感じました。

以上で、時間がいっぱいになりましたので、次回の検討委員会では、事務局から、計画（案）と、それから管理指標（案）を提示していただきたいと思います。

そして、その提示された（案）について、さらに議論を深めたいと思います。

以上で、予定した議事を終了します。事務局にお願いした資料の発表をする時間がなくなっちゃったんですけど、大丈夫ですか。それも含めて、進行を事務局にお返しします。

○前嶋理事　　ありがとうございました。先ほどの移住者の数でございますが、令和2年度における静岡県への移住者は、1,398人でございます。このうち、移住者した人の年齢を見ますと、20代から40代までの子育て世帯が8割以上というような状況になっておりまして、非常に若い人が戻ってきているというような状況になっています。

それから、相談件数で、静岡県が一番多かったということなんですが、年間の相談件数は、1万1,604人で、このうちの10分の1ぐらいが移住してきていただいているということだと思います。

それと、女性の県外流出の話ですが、県外の大学で県内出身の女性が多い大学、それから理系の大学と就職支援協定を重点的に結んでおりまして、今、33大学と結んでおります。大学と連携しながら、静岡県にできるだけ、戻ってきてもらうように、今、進めているところでございますので、そこも位置づけを書いていきたいと思っておりますので、また、御報告したいと思っております。ありがとうございました。

○山下課長代理　　皆様、長時間にわたり、ありがとうございました。本日、いただいた御意見は、議事録に取りまとめ、お送りさせていただきます。

第2回検討委員会は、12月15日水曜日の開催を予定しております。詳細につきましては、後日、事務局から皆様に御連絡いたします。本日は、お忙しい中、ありがとうございました。

以上をもちまして、第1回、第11次静岡県職業能力開発計画検討委員会を終了いた

します。

皆様、どうもお疲れさまでございました。

閉会 午後 3 時30分