

## 令和4年度 静岡県雇用対策審議会 議事録

1 日時：令和5年2月15日（水）14時00分～15時30分

2 場所：県庁別館9階 第1特別会議室（オンライン併用）

### 3 報告事項

(1) 直近の雇用情勢について

(2) 就業支援局主要施策（4年度の取組状況及び5年度の新たな取組）

### 4 資料

○ 直近の雇用情勢 …………… 資料1

○ 就業支援局主要施策4年度の取組状況…………… 資料2

○ 就業支援局主要施策5年度の新たな取組…………… 資料3

### 5 出席者

(委員)	久保田 曜	浜松ホトニクス労働組合 委員長	
	河野 由香里	全矢崎労働組合 中央副書記長	
	森藤 剛正	日本労働組合総連合会静岡県連合会 組織対策局長	
	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	
	鈴木 良則	一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事	
	田中 秀幸	静岡県中小企業団体中央会 専務理事	
	山崎 かおり	株式会社山崎製作所 代表取締役社長	
	上原 克仁	静岡県立大学 経営情報学部 准教授	
	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	
	久保田 香里	静岡デザイン専門学校 校長	
	小林 朋子	静岡大学 教育学部 教授	
	(特別委員)	奥谷 賢吾	静岡労働局職業安定部長
	(静岡県)	増田 好己	経済産業部長
前嶋 康寿		経済産業部参事（産業人材確保・育成担当）	
佐野 一弘		経済産業部就業支援局長	
露木 満		経済産業部就業支援局労働雇用政策課長	
片岡 達也		経済産業部就業支援局職業能力開発課長	

### 6 議事概要

(1) 事務局説明

資料1～3により佐野局長が説明した。

(2) 意見交換・質疑応答等

発言者	内 容 (要旨)
大木委員 (事務局代読)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直近の雇用情勢部分について、職業別有効求人倍率であまりにも高い職業については、何かしらの対策を考えてもいいのではないかと思う。県としても対策をすることで、全体の雇用情勢改善につながればと思う。</li> <li>・女性の就業状況部分で「L字カーブが新たな課題」とある。まずは、結婚、出産、子育て、介護で離職せず在籍できることが大事だと感じるので、今後この部分についてぜひ対策を検討していただきたい。</li> <li>・4年度、5年度の取組については、近年のコロナ禍という特殊な環境もあるかと思うが、直近2年の状況だけでなく、実績を見ていただき分析していってもらえたらと思う。</li> <li>・移住に関する部分について 関心度はコロナ禍で少し機運が高まっていたが、ここ最近はまだ逆の流れも見えてきているようなので、お金もかけていることから、今まで以上にスピーディーに取り組んでいただいて一定程度認知度を上げていただきたい。</li> <li>・女性役職者育成については、力を入れていただきたい。女性役職者がいることで会社の雰囲気は変わる可能性が高いと思う。女性自身のスキルアップも大事だが、上司にあたる男性の意識が変わること、どう活躍してもらおうか考えること、が現時点では非常に重要だと思う。上司、ひいては会社が変わると、男性（特に若手の）にとっても働きやすい環境になると思うので、ぜひ力を入れていただきたい。</li> <li>・女性のリスキリング支援については、利用しやすいものにしていただきたい。育児中などは時間がとれない方も多いため、「どこでも」「短時間で」「すぐに」取り組めるものにしていただきたい。</li> <li>・全体的には、インターネットなど、物理的距離や時間がネックにならない手法の活用をより推進していただきたい。サイトの改修など計画されているようなので、見てもらいやすい、活用しやすいものになることを期待する。その他の取組みについても、大事な事ばかりなので、ぜひ成果につながるよう取り組んでいただきたい。</li> </ul>
森藤委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規に取り組む求職者のニーズに合わせた情報発信の強化については、雇用情勢の回復に合わせた人材確保・育成に直結する対策のひとつである。</li> <li>・学生による企業情報誌の発行については、自己実現のためには、就労した後も適正なワークルールによって能力を発揮し、各事業所で活躍することが求められる。巻末でも良いので、ポイントを絞ったワークルールの記載も必要である。</li> </ul>
事務局 (佐野)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報発信については力を入れてやっていきたいと考えている。いただいた御意見については、前向きに掲載する方向で検討したい。</li> </ul>
久保田委員 (浜ホト)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークはコロナ禍で進められて来たが、今後コロナウイルスが5類に指定される中で止めてしまう企業もあるかもしれない。労働者や今後就職をする者からすると多様な働き方の面において必要なものである。</li> <li>・会社ではテレワークの知識がなく、県が取り組もうとしているテレワーク導入促進セミナーは有効なものであると考える。チラシやホームページに載せるだけでなく直接企業に行き説明することで企業の側も気づく事もあるのではないか。</li> <li>・インターンシップは海外では進んでおり、インターンシップから就職へ直結する流れが出来ている。そうした諸外国の取組も検討していく必要がある。</li> </ul>
事務局 (佐野)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークについては、待っている駄目で令和5年度については、こちらから企業へ出向いて行くアウトリーチ支援を実施する予定である。</li> <li>・少子化対策のため、国の子育てサポート企業の認証制度であるくるみん認</li> </ul>

	<p>定の取得を目指す企業を支援するため、テレワークと同様にアウトリーチ支援を実施する予定である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップについては、日本も諸外国に近づいて来てはいる。今後企業にはインターンシップの実施を働きかけていきたいと考えている。</li> </ul>
大石会長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナの3年間は企業側も行政側も遠慮していたところがあるが、これからはプッシュ型の取組も必要である。ウィズコロナ、ポストウィズコロナについては、必要な施策については県からプッシュ型で取り組む必要がある。</li> </ul>
鈴木委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・午前中に出席した静岡県産業成長戦略会議の中においても産業人材の確保については大きなテーマのひとつとなっていた。観光飲食業界では従業員が確保できず100%のお客様の確保が出来ていない。高校生が県外へ流出するのはいかなものかななどの意見もあった。</li> <li>・個別の案件については、それぞれ深掘りをしていく必要のあるものもある。その成果について逐次レビューを実施し、足りない部分はどこに問題があるのかタイムリーにやっていく必要がある。</li> <li>・働く方が、ウェルビーイング、流行語で言えばインゲージメント、いわゆる働くやる気を持ってやれる職場作りを醸成してうちの会社に来てくれというような説得力のある説明が必要である。企業へテレワークやダイバーシティ色々な働き方があるという説明をする中で企業がこれで行こうと言ったプロジェクトに繋がるのではないかと思う。</li> <li>・静岡新聞にもあったが企業が高校等へ出向いて行って講義をする。そのためのカリキュラムを作っている。我々も会員企業へ呼びかけて企業訪問や企業の説明会を実施しており、好評を得ている。企業の側も工夫をして就職する学生に対して説明をするパワーを身に付けていく必要があると全体を通して感じた。</li> </ul>
事務局 (佐野)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校へ企業の方に来ていただくということは、大学では講義の一貫としてそのような指導も実施していると伺っている。本県では県内大学であれば大学課が所管しているが、学校の課外活動で学生と企業が接する機会は難しいため、カリキュラムの中に組み入れていく必要もある。大学課や教育委員会とも連携をとって、本日、御意見いただいた話をしていきたいと思う。</li> </ul>
久保田委員 (静デ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップについては、視点が足りない。企業に学生を知ってもらう取組はあるが、企業が学生を知ってもらう視点が足りない。例えば工科短期大学校であれば卒業生がどんなことができる学校なのか企業に知ってもらう必要がある。</li> <li>・静岡県の専修学校を出た学生の4人に3人は県内へ就職している。専門的な分野に限られているため、専門的な分野以外の企業は関係ないと思われるがちであるが、専門学校が実施していることやどんなことができるのかを知っていただければ考え方も変わるのではないか。</li> <li>・20代の若者女子の流出については、何年も言ってきているが、地元へ進学してくれた学生、または県外から県内へ進学してくれた学生が県内へ就職してくれることは大事であるため、双方向の関係性を大事にしていく必要がある。</li> <li>・テレワークやくるみん認定については、学生はオンライン授業にも慣れてきているため、テレワークが出来るとか、くるみん認定など様々な認定を受けているか企業を選ぶ重要なポイントであるということを知ってもらう必要がある。</li> </ul>

<p>事務局 (前嶋)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・久保田委員のおっしゃるよう双方向で知ると言うことが非常に重要である。</li> <li>・工科短期大学校については、昨年度は経営者協会等に学校で定時総会を開いていただき、その後、学校を見学するというような事にも取り組んだところである。</li> <li>・富士の小林製作所さんは学校のことを良く知っていただいたおかげで新規採用した社員を工科短期大学校に入学させ、授業料や給料も出して2年間学ばせて会社へ戻って来て働いてもらうような新しい動きも出てきている。</li> <li>・学校にとっても企業に知ってもらうことは重要なことであり、企業がこれからデザイン部門に行こうかと考えている時に企業に知ってもらい、そこに送り込んできてもらえるようなことが双方向でできないか、専門学校も関係してくるのでできるだけ情報共有し、企業の皆様へ知ってもらう機会を多く作っていききたい。</li> <li>・県外へ流出した女性がなかなか戻って来ない。大学1、2年生にインターンシップというより企業の課題を一緒に解決していこうというような取組を実施したところである。それが段々3、4年生になり本格的なインターンシップに繋がっていくようなこともあり、両方の良い点を伸ばしていきたい。</li> <li>・リカレント、リスキリングについては、離転職者訓練、在職者訓練を専門学校や企業にご協力をお願いすることが非常に多く、情報共有しながら協力関係を作っていききたい。</li> </ul>
<p>河野委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用に対して静岡県がこれだけのことをやっているというのは良くわかるが、いざ当事者になってやっとわかる情報が多いと思う。</li> <li>・仕事を求める人だけでなく、その家族や職場の仲間が何かあった時に必要な人に伝えられる多くの県民にこの施策を積極的に伝えてもらいたい。</li> <li>・多様な人材、多様な働き方に力を入れている視点も大きく期待した女性活躍推進法が施行されても日本のジェンダーギャップ指数は良くなるわけでもなくむしろ後退している。</li> <li>・改正育児休業法も法律が変われば取得者が勝手に増える訳でもなく、職場環境が大きく変わる訳でもない。</li> <li>・企業の経営者の責任になってしまっており、相当大変な思いをしている企業もあると思う。</li> <li>・なかなか変わらない風土の中で、法律が変わりその環境ができるよう県としてもサポートの強化、子育て、介護で離職者が増えぬよう取組み、対策をお願いしたい。</li> </ul>
<p>事務局 (佐野)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報提供については課題であると認識している。ツールとしてはホームページに載せることであるが、見てくれない場合もある。冊子を作って配ったりもしたが、それよりも広くタイムリーに知ってもらうため、メールマガジンを関係団体や希望する企業へ配信する取組を実施している。</li> <li>・ホームページをいかに見てもらうか地道に取り組んで行く必要があり、経営者協会や中小企業団体にもご協力をいただき、情報を流す時にはどのような場所や機会が有効なのか相談させてもらいながら色々な機会を捉えて提供していききたいと考えている。</li> <li>・多様な働き方については、人手不足が指摘される中、本当に働きやすい職場で能力を発揮してもらうため、子育てや介護での離職者を減らしていくよう両立づくりを進めて行きたいと考えている。テレワークや多様な勤務制度に取り組む企業への支援に力を入れていきたい。</li> </ul>

遠藤委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人手不足で企業も非常に苦しい状況にある。</li> <li>・職種ごとのミスマッチが年々広がっている。企業側も今をしのがなければならぬ中、体力があるかないかもあるため、県としても最速でミスマッチを解消していく取組が必要ではないか。</li> <li>・デジタルに対する投資は社会変化の中で取り組まれている。保安の仕事等、ロボットや、AI化等研究されているが行政が取り組まなければ個々での投資は難しい。ギャップのある職種に対してどのように投資していいのか、来年度以降検討をお願いしたい。</li> <li>・女性活躍については、非正規雇用の方が多くいる、再就職や正規社員に登用するとかといった環境づくりが必要である。何が課題なのか今後も情報共有をお願いしたい。</li> </ul>
事務局 (佐野)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・たくさん人が求職しているところでは、募集がそれほど多くない。逆に人をたくさん募集しているところでは、求人数が非常に少ないといった形で、このミスマッチが生じているため、失業率、失業者数が減っていかないということになる。</li> <li>・建設や介護などの人材不足分野については、静岡ジョブステーションや静岡労働局とも連携しながらマッチング会やセミナー等を実施しているところである。一朝一夕にはいかないが、人手不足分野については、何とかしなければならないという認識を持って取り組んでいる。</li> </ul>
事務局 (前嶋)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人が集まらない職種、配管業界では魅力のある業種であるということを伝えるため、工業高校の生徒に話す機会を設けようということをやっている。</li> <li>・仕事の意味や働くことの意義を伝えていく必要がある。一方で会社の待遇改善やデジタル化、ロボット化についても合わせて進めて行く必要があると考えている。</li> <li>・コンビニでは、定住外国人や定時制の高校生が多く見かけられる。例えば正社員として雇用してもらおうとか、行政が入る必要もあると思うため業界と協力しながら進めて行けたらと思う。</li> </ul>
田中委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップの早期化については、大学1年生に実施するのはありがたいが、加えて小学校、中学校のときから地域産業との関わりに対して接点を持つ色々な活動があり、さらにそれを進化していただく取組が必要である。</li> <li>・工科短期大学校については、中小企業ではデジタル人材が決定的に不足している。小規模事業者ほど教育の現場に時間を割くのは難しい。オンライン、オンデマンドで何か習得できる道があればありがたい。カリキュラムを組む時には現場の声を参考にさせていただきたい。</li> <li>・テレワークについては、就業規則等の労働環境が異なる点も多いと思うので労災の問題も含めた社内整備ができるような人材の育成もお願いしたい。</li> <li>・新規事業である学生による企業情報誌の発行については、企業目線だけでなく学生目線で取り組む必要もある。地元の企業の魅力を再認識してくれたら他の学生に伝えてくれたりと副産物がある。力を入れて取り組んでいただきたい。</li> </ul>
山崎委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の就職率については、L字カーブが問題となっているとのことだが、会社としても色々な働き方改革を進めている中で正社員のまもられないのは何故か、実施していなければアンケートを取ったりしながら分析をすることも必要ではないか。</li> <li>・Uターン就職率が下がっているということだが、総合的な静岡県に対する郷土愛を育てていく必要がある。技チャレンジや技能マイスターは非常に良い取組であると思うが、子ども達の目線に近いお父さんやお母さん世代の方が技能マイスターや出前講座へ参加できるようになればもっと良くなると思う。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業を知ってもらう取組については、子ども達だけでなく、お母さんやお父さん、学生、全ての方に工場の現場、企業の現場を開いて中に入っただくオープンファクトリーの試みを実施する予定である。こうした取組が静岡にこういう会社があったんだという再認識やUターン就職に繋がる可能性があり、是非参加いただけたらありがたい。</li> </ul>
小林委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通信制高校や中学校を卒業し自宅にいる子ども達の繋ぎをどうするのか施策として抜けている気がする。通信制高校に行った後や中学校を卒業して自宅にいる子ども達がどのようにしたら社会的自立ができるのかについて社会がサポートできるのかが大事である。</li> <li>・社会へどのように繋げていくのか、昨年12月に文部科学省による生徒指導提要在改定された。高校や専門学校からの繋ぎがコロナ禍の影響を受けて少し変化してきているが、受け皿がどのようにになっているのかが見えない印象である。</li> <li>・中山間地で地元にいる子ども達について、例えば地元の通信制高校へ行った子ども達のサポートがない。ジョブステーションは非常に若者の支援で効果的であるが、下田や伊東の子ども達が沼津まで行くのは遠い。子育て中のお母さんも同様であり、行政のアウトリーチが必要である。</li> <li>・中山間地の人材、若者や子育て中の方を大事にしたい。県立工科短期大学校とのマッチングなど令和6年の施策の中で検討いただきたい。</li> </ul>
上原委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・完全失業率の数字などから、構造的失業のみを残す完全雇用の状況にあると思われる。業種により有効求人倍率は大きく異なっており、有効求人倍率ほど働く者が好況感を感じていないのではないかな。</li> <li>・女性については、L字やM字のくぼみは顕著な問題であるが、これを小さくする取組として社会保険労務士によるプッシュ型支援については、年間100社は少ないのではないかな、企業や経済団体等と一致団結して施策を考えた方が良い。</li> <li>・女性の多くは有効求人倍率の低い事務職に就きたい方が多いと思われるが、リスキングやキャリア教育を実施していく必要がある。差別化を図りながら企業が採用したいと思う人材育成のための研修・教育講座を作ったら良いのではないかな。</li> <li>・ふじのくにパスポートや県外大学との就職支援協定は、示された数字から期待された効果が得られなていないと思う。施策の費用対効果の検証を行い有効な施策の検討改善策等実施していただけたらありがたい。</li> <li>・低学年向けインターンシップ等については、参加した学生が20数名とかすごく少なく感じる。大学のキャリア支援課やふじのくに大学コンソーシアムといったところと協力した仕組み、環境づくりが必要である。</li> <li>・大学3年生のインターンシップは今春3年生以降、採用直結型のインターンシップが解禁となる。採用の在り方が変わってくるので、県で企画してインターンシップというのもあっても良いのではないかな。</li> <li>・学生目線による企画情報誌の発行は、大手就職情報提供会社等、得意分野の方々に任せるのもひとつではないかな。限られた予算を有効に使ってもらいたい。県内企業はたくさんある中、どのように50社を選定するのか、大きな効果を生むような作成を検討いただきたい。</li> <li>・30になったら静岡県は空高くからものを投げる感じよりは、県内に住んでいる方の環境整備が必要、それがU・Iターンに結びつくのではないかな、地道に県内企業や労働者、あるいは大学等と連携して施策を進めていく必要がある。</li> </ul>

<p>事務局 (佐野)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・田中委員と山崎委員からもお話しがあったが、子どもの頃から産業を学ぶ体験や技能士から話を聞くことは非常に重要であり、県としても小中学校をくまなく回るような取組をこれからも力を入れて実施していきたい。</li> <li>・テレワークについては、推進養成講座の中で労災の問題について時間を設けるのは難しいため、副業・兼業、短時間勤務制度に取り込まれる企業に対する支援の中でアドバイザーの方から教えてもらうような事で考えている。</li> <li>・L字カーブで辞められた方にアンケートをしたらということだが、国の資料等では9割の方が自ら非正規を望んで非正規となっているというような統計結果もある。確かに生の声を聞くことは重要であり、どのように実施していくことが有効なのか検討したい。</li> <li>・中山間部の就職相談については、県ではWebでの相談体制を整えている。また、頻度が多くはないが、市町で就職イベントがあればジョブステーションの職員が出張相談をする機会を設ける取組を実施している。今後、取組を広げられるよう検討したい。</li> <li>・アウトリーチ支援の100社については、県の総合計画の中で現在16%の実施率を25%へ上げていく目標値の設定があり、100社回りそのうちの3分の1の企業が実施していただければ目標達成になる試算である。成功事例を他社へ横展開するなど限られた予算、人員で取組を広げられるよう心掛けたい。</li> <li>・ふじのくにパスポートや30歳になったら静岡県については取り組みを始め5年ぐらいが経っている。ある程度長く実施して浸透させていくことも必要であるが、短期的な効果も求められる。コロナという特殊事情もあり一時的に人が戻ってくるような動きもあるため、取組が有効か否か引き続き実施の必要がある。環境整備についても、セミナーやアドバイザー派遣を実施するなどして地道な活動ではあるが、ふじのくにパスポート等と両面で取り組んでいく必要がある。</li> </ul>
<p>事務局 (前嶋)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・田中委員と山崎委員からあった小さなときから地域の企業へ関わっていくことは、私達も大事であると思っている。平成30年に市町と連携して協力していただける企業の冊子を作り、Webでも出し、教育委員会でも使って欲しいということをお願いしている。十分活用がなされていなければ私達も活用を働きかけていきたい。</li> <li>・工科短期大学の在職者訓練については、オンデマンドでというお話しがありましたので、できるだけそういう方向で実施できるものは実施していきたい。</li> <li>・カリキュラム作成については、学識経験者と企業の方にも入っていただいている。2年経ち再度カリキュラムについて検討する。企業の方々にもご協力いただきたい。</li> <li>・WAZA チャレンジや技能マイスターについては、ぜひとも親世代に近い若い方々にもご協力をお願いしたい。</li> <li>・通信制高校の子が工科短期大学校を知らないのではないかとということであるあるが、通信制高校を卒業した生徒も入学をいただいている。地道に取り組んでいるため知ってもらえるよう一層努力していく。</li> <li>・大学1・2年生向けの新規事業については、参加者の少なさをご指摘いただいたが、キャリアセンターやふじのくに大学コンソーシアムに話をしたが、事業の必要性について御理解いただく努力が足りなかったと思う。改めてこの事業の必要性を説明して多くの人に参加してもらえるように努力したい。</li> </ul>
<p>奥谷特別 委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ行政機関であるため、周知広報については末端に届いていないのではないかと講師の方からお叱りを受けることがある。同じ立場であることから、周知広報の持ち合い実施などを引き続きお願いしたい。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>今日の意見は9割方労働局にもあてはまるため来年度以降の施策に反映したい。</li> </ul>
大石会長	<ul style="list-style-type: none"> <li>L字カーブや有効求人倍率の話などどういう意味を持っているのかしっかり分析して捉える必要がある。</li> <li>情報については有効な情報となるようもう一度精査が必要、メディアの手段も多様化しており、必要なところに必要な情報が届くよう届け方も大事である。</li> <li>横展開も表彰制度等でモデル事業となり発表したりするが、思うように進んでいない。横展開の進め方も検討が必要。</li> </ul>
経済産業部長	<ul style="list-style-type: none"> <li>県でせっかく色々な施策を実施していても県民に届いていなければ意味がないのではないかとの意見をいただいた。今後もその点については意識して取り組んでいきたい。</li> <li>施策の費用対効果についてはPDCAのようにきちんと実施して当初の目標を達成できているか検証して、見直しが必要なものは見直すなどしっかりやっていきたい。</li> </ul>