

令和5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5年12月19日(火) 13時30分～15時50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 和田康
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
一般社団法人静岡県建設業協会 専務理事 石野好彦
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
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 今泉竜
NPO法人オールしずおかベストコミュニティ 事務局長 西田郁夫
公益社団法人ふじのくに地域・大学コンソーシアム 事務局次長 武本弘朗（オンライン）
静岡県高等学校長協会 副会長 齊藤篤
公益社団法人静岡県私学協会 常務理事 吉永清貴
静岡県労働局 職業安定部長 佐藤雅文
静岡市 商業労政課 雇用労働政策担当課長 渡辺直樹（オンライン）
浜松市 産業振興課 雇用・労政担当課長 田中言彦
静岡県 経済産業部長代理 田中伸弘

【開会】

（静岡県労働雇用政策課長）

皆様おそろいになりましたので、ただいまから令和5年度静岡県産業人材確保・育成対策県民会議（実務者会議）を開催します。本日はお忙しい中、本会議に御出席いただきまして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八木です。よろしく願いいたします。開会にあたり、田中経済産業部長代理から御挨拶を申し上げます。

【開会挨拶】

（静岡県経済産業部長代理）

経済産業部長代理の田中です。本日は年末のお忙しい中、お集まりいただき誠にありがとうございます。本年度は、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行に伴い、物流や人流など、コロナ全盛期の頃に比べ大分復活してきたという印象を受ける中、本県経済を見渡してみますと、人手不足が重要な課題になっております。

また、物価高騰や脱炭素の推進など様々な諸課題がある中で、業界の方々と意見交換をさせていただきますと、人手不足やスキルアップがやはり、まず一番の課題と聞きます。

県では、経済産業分野における県の取組について「産業成長戦略」という形で毎年度策定

しているところをごさいますて、来年度の産業成長戦略の骨子について事前に御説明をさせていただいたところですが、まだまだ不十分という認識があり、本日の会議でいただいた御意見などを、次年度の戦略に反映するとともに、来年度当初予算要求の作業も佳境を迎えつつありますが可能な限り反映させていければと思います。

限られた時間をごさいますますが、様々な御意見を頂戴できますよう、よろしく願いいたします。

【連絡事項】

（静岡県労働雇用政策課長）

次に、本日の出席者の御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代えさせていただきます。

本日は、対面で出席の方とWEBで出席の方がおられます。対面で出席の方は、御発言の際は、係の者がマイクをお持ちしますので、最初にお名前を述べてから発言をお願いします。また、会議資料について、ペーパーレスで行います。対面で出席の方は、お手元のタブレットを使って御覧ください。本会議の議事録は、皆様に御確認いただいた後、公表しますので、御承知おきください。

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、議長であります田中経済産業部長代理をお願いいたします。

【議事】

〈資料説明〉

（静岡県経済産業部長代理）

それでは、次第に従いまして、本日の議事を進行いたします。はじめに、事務局から配布資料について説明をお願いします。

（静岡県就業支援局長）

就業支援局長の佐野です。私から、本日の議題に関する資料について御説明いたします。着座にて失礼します。資料1を御覧ください。

本日の議題の一つ目、「雇用・人材対策の進捗状況」について御説明するに当たりまして、まず、最近の本県の雇用情勢について概要を御説明いたします。

はじめに、1の「有効求人倍率」についてであります。本県の倍率の推移を見ますと、令和2年度にコロナ禍の影響で0.97と大きく落ち込んだ倍率が、令和4年度に1.29倍まで回復しましたが、本年度は、物価上昇等の影響により若干下がりがまして、1.2倍前後で推移している状況です。

一方で、職業ごとに見ますと倍率が大きく異なっておりまして、本県の今年10月の「職業別有効求人倍率」は、警備・保安、建設・土木・電気工事、福祉・介護などの職業で高く、事務的職業で低い状況です。

次に、2の「完全失業率、完全失業者数」につきましては、本県・全国ともに、コロナ禍の影響で令和2年から3年にかけて悪化しましたが、現在はコロナ前の状況に戻りつつあり、本年7月から9月期の本県の完全失業率は2.1%、完全失業者数は4万2千人となっております。

次に、3の「新規学卒者の就職状況」につきましては、人手不足などを背景に企業の新卒

採用の機運が高まっていることを受け、10月末時点の、本県の、来年3月卒業予定者の就職内定率は、高校生、大学生等、いずれの区分でも前年同期を上回っております。

なお、昨年3月に卒業した本県出身大学生のUターン就職率は、35.7%と前年を下回っております。

2ページを御覧ください。4の「女性の就業状況」につきましては、近年、子育て負担の大きい30代前後で労働力率が低下する、M字カーブが緩やかになる一方、正規雇用者の比率が20代後半をピークに低下するL字カーブが新たな課題となっているところです。

次に、5の「高齢者の就業状況」につきましては、表の①欄の65歳以上の新規求職者数を見ますと、コロナ前の令和元年度から毎年増加しております。また、④欄の就職率は、令和2年度にコロナ禍の影響で大きく下がったものの、その後は徐々に回復に向かっている状況です。

次に、6の「障害のある人の雇用状況」につきましては、令和4年の県内民間企業の障害者雇用率が過去最高の2.32%となり、初めて法定雇用率の2.3%を上回りましたが、来年度以降、法定雇用率の段階的な引き上げが予定されており、障害者雇用の一層の促進が必要と考えております。

3ページを御覧ください。7の「外国人の雇用状況」につきましては、昨年10月時点で、県内の外国人雇用事業所数は9,016事業所、外国人労働者数は6万7,841人と、いずれもコロナ前から増加傾向が続いており、在留資格ごとの労働者数の内訳は表に記載のとおりです。

以上が本県の雇用情勢についての説明です。

次に、資料2を御覧ください。

令和3年度に、皆様から御意見をいただいて策定いたしました「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、右側に4つの基本方向と主な施策を記載しております。

次に、資料3を御覧ください。

「静岡県雇用・人材対策」に基づいて実施しております、本年度の主な取組について御説明いたします。

1ページを御覧ください。「新規学卒者等の就職支援」についてであります。

なお、資料の左上に、先ほど御覧いただいた4つの基本方向のどれに該当するかを記載しておりますので、御承知おきください。

はじめに、「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、特設ホームページのQRコードを掲載したカードを配付し、本県の地域としての魅力や、本県で働くことの魅力などについて、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、新たに共立女子大学と協定を締結し、これまでに協定締結大学は37大学となっております。これらの大学と連携イベントを実施し、大学生のU・Iターン就職に向けた支援を行っております。

2ページを御覧ください。「大学1、2年生向けの取組」につきましては、近年の就職活動の早期化を踏まえ、大学生活の早い時期に本県企業への興味や関心を喚起するための交流イベントを実施しております。

また、「学生と県内企業とのマッチング支援」につきましては、大学3年生向けにインタ

ーンシップマッチング会、4年生向けに就職面接会を実施するとともに、企業向けにインターンシップ導入セミナーを実施しております。

3ページを御覧ください。「しずおかジョブステーション」につきましては、学生や社会人の就職支援機関を県内3か所に設置しまして、就職相談等を実施しております。また、東京都内にもU・Iターン就職サポートセンターを設置し、首都圏の学生や移住希望者を対象とした就職相談等を実施しております。

4ページを御覧ください。「学生目線による企業情報の発信」により、新たな視点で県内企業の魅力を紹介するため、学生の取材による企業情報誌を発行することとしております。

また、「求職者のニーズに合致した情報発信」を行うため、県が運営する就職情報サイト「しずおか就職ネット」をリニューアルし、学生等が企業を選択する際に重視する情報を検索しやすくしました。

5ページを御覧ください。「社会人のU・Iターン就職促進」についてであります。

「若者のU・Iターン就職」を支援するため、「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うとともに、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、SNSのフォロワー等を対象とした「ふるさと交流セミナー」や、首都圏等の移住希望者を対象とした合同企業説明会を開催しております。

6ページを御覧ください。「移住希望者と県内企業とのマッチングを支援」するため、県が運営する移住・就業支援金求人サイトを改修し、移住・就業支援金求人サイトに掲載した求人情報が、indeedなどの大手民間求人サイトにも自動的に掲載されるよう、民間サイトとの連携を拡充しました。

また、「プロフェッショナル人材の確保」につきましては、県内中小企業の経営革新を促進する人材を確保するため、主に都市部に在住するプロフェッショナル人材とのマッチングを支援しております。

7ページを御覧ください。「多様な人材の活躍推進」についてであります。

「女性の活躍推進」につきましては、県内企業にアドバイザーを派遣し、女性活躍行動計画の策定等を支援するとともに、女性役職者育成セミナーを開催し、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、「高齢者の活躍推進」につきましては、県内3か所のしずおかジョブステーションに高齢者雇用推進コーディネーターを配置し、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。

8ページを御覧ください。「障害のある人の活躍推進」につきましては、企業とのマッチングや職域の拡大を担うコーディネーターを配置し、就業を支援するとともに、就業先企業への県ジョブコーチの派遣や企業内ジョブコーチの養成等により、職場定着を支援しております。

また、「外国人の活躍推進」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、技能実習生の日本語・実技研修等を実施するとともに、海外高度人材の採用に取り組む県内企業を支援するため、モンゴル等において合同面接会を開催しております。

9ページを御覧ください。「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、農林環境専門職大学における人材育成に加え、就農希望者に対する相談対応や研修等の実施、農福連携の促進などにより人材の確保に取り組んでおります。

10ページを御覧ください。林業分野につきましては、高校への出前講座や現場見学会、就

業相談会の実施などにより、新規就業者の確保に努めるとともに、森林技術者研修や指導者養成研修などにより、人材の育成に取り組んでおります。

11ページを御覧ください。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、県内漁業の担い手の確保・育成に取り組んでおります。

12ページを御覧ください。「人手不足分野の人材確保・育成」のうち、建設業分野につきましては、現場見学会や出前講座の開催などを通じて、若者や女性の入職促進を図るとともに、技術者研修の支援などにより、人材の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、毎週土曜日における公共工事の一斉休工や、週休2日工事の推進等にも取り組んでおります。

13ページを御覧ください。運輸業分野につきましては、大型自動車などの運転免許取得費用や技能講習費用を負担する事業主への支援を行っております。

14ページを御覧ください。観光業分野につきましては、雇用支援コーディネーターの配置や、民間マッチングサイト「おてつたび」の活用などにより、宿泊事業者等の人材確保に向けた取組を支援するとともに、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等と連携したセミナーの実施などにより、観光人材の育成に取り組んでおります。

15ページを御覧ください。医療・福祉分野につきましては、医学修学研修資金の活用や、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んでいるほか、介護事業所等への外国人材の就業支援や、保育士の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。

16ページを御覧ください。「デジタル技術分野の人材確保」につきましては、ICT分野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を開催しており、本年度の商談会には、スタートアップ企業102社が出展して県内企業と商談を実施いたしました。

17ページを御覧ください。「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要する産業人材の育成に向けて、2年課程の若年者訓練を実施しているほか、企業在職者向け訓練においては、デジタル技術分野の訓練を拡充して実施しております。

18ページを御覧ください。「働きやすい職場環境の整備」のうち、「テレワークの導入促進」につきましては、中小企業におけるテレワーク推進人材の養成講座を開催するとともに、製造業などの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、「多様な働き方の導入促進」につきましては、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、多様な人材が働きやすい就労環境整備などに取り組む企業を支援しております。

19ページを御覧ください。多様な働き方の導入を、より幅広い経営者に働きかけるため、今年度から新たに、テレワーク導入や「くるみん」認定の取得促進に向けた巡回訪問支援を実施しております。

資料4を御覧ください。

「雇用・人材対策の進捗評価」についてであります。

雇用・人材対策におきましては、主な取組ごとに、計画期間の最終年度である2025年度（令和7年度）の数値目標を設定しております。「1 数値目標」と記載した表の右端の

「評価」欄を御覧いただきますと、●や◎の記号がありますが、これは数値目標の達成に向けた2022年度実績の評価として、「計画以上に順調に進んでいるもの」は◎、「概ね計画どおり進んでいるもの」は○、「計画どおり進んでおらず、目標達成に向け一層の取組を要するもの」は●、という3つの区分を記載したものです。

2022年度の実績についての全体的な進捗評価といたしましては、17の項目のうち10項目、概ね6割の項目が◎又は○となっております、来年度以降、この割合を引き上げていけるよう取り組んでいく必要があると考えております。

資料5を御覧ください。

本日の議題の2つ目の「令和6年度の取組方針」についてであります。この資料は、本年11月に開催された静岡県産業成長戦略会議において、来年度の成長戦略の骨子案について説明する際に使用されたものです。

資料の上段中央部にありますとおり、来年度の成長戦略の重点テーマは、「人口減少社会での高成長の実現」とされておりまして、これに向けた取組として、右側に施策が3つ記載されております。

このうち、施策1の「産業人材の確保・育成・リスクリング」につきましては、資料中段の左側に記載のとおり、①先端知識と技術を持つ人材の確保・育成、②人手不足に対応する経営戦略としてのダーバシティ経営、③多様な人材の確保・育成という3つの取組を大きな柱としておりますが、産業成長戦略会議の当日、出席委員から、この3つの取組のうち、②について御意見をいただきました。

「ダイバシティ経営というのは、多様な人材の活用・登用を企業価値の向上につなげることを目的とした取組であり、「人手不足への対応」という位置付けには、やや違和感を覚える。」との御意見で、私どもといたしましても、②の取組については見直しが必要と考え、次回の産業成長戦略会議に向けて、修正案を検討することとなりました。

次のページを御覧ください。こちらが現時点の修正案でして、「人手不足に対応するためのダーバシティ経営」ということではなく、多様な人材の活躍を支援するための取組の1つとしてダーバシティ経営を推進していくという形に改めたいと考えております。

このような経緯を踏まえまして、本日は、こちらの変更案の内容について、皆様から御意見をいただければと思いますので、よろしく御願いいたします。

〈意見交換〉

（静岡県経済産業部長代理）

これより、意見交換に入ります。皆様には、事務局から御説明申し上げた雇用・人材対策の令和5年度の主な取組及び静岡県産業成長戦略2024骨子（案）について、御意見をいただきたいと思っております。

発言順につきましては、最初に、対面参加者、次にオンライン参加者、最後に行政関係の皆様から御発言をいただければと思います。また、数人御発言いただいたところで区切らせていただき、適宜、事務局から追加説明の時間をとりたいと考えております。

（静岡県経営者協会）

静岡県経営者協会の鈴木です。よろしく御願いいたします。

資料4「雇用・人材対策の数値目標の進捗評価」ですが、県内出身大学生のUターン就職

率の2022年度は1月公表とありまして、事前の御説明では2021年度と同程度というお話でしたがよろしいでしょうか。

(静岡県就業支援局長)

まだわかりませんが、同程度か少し下がる可能性があります。

(静岡県経営者協会)

その時も申し上げましたが、目標値が2025年に43%は高すぎる感じを受け、我々の感じでは35~36%で十分〇だと思っておりますが、Uターン就職率からその下の「県内大学卒業者の県内企業等就職率」「静岡U・Iターン就職サポートセンター」の3つの指標は、この分野の中では一番大事な一丁目一番地だと考えています。この3つが●というのはしんどいのかなと直感的に思います。

1番目のところは、ふじのくにパスポートや県外大学との協定という大きな二つの柱を説明いただきましたが、この進捗、あるいは資料にある数字でよいのか、もっと増やさないといけないのか、という感覚を後で教えていただければと思います。

産業成長戦略の「人手不足に対応する経営戦略としてのダイバーシティ経営」の修正案については、私も会議に陪席しており、静岡経済研究所の理事長からの発言だったと思いますが、我々の感覚として違和感が確かにありました。修正案は、「多様な人材の確保と働きやすい職場環境づくり」というテーマの中で、多様な人材の活躍支援と若者のU・Iターン就職支援を取り組む上で、「ダイバーシティ経営」を活用する、一つの手段、という方がしっくりくる感じで、県の見直し案に賛成というか全然問題ありません。

経営者協会も「ダイバーシティ経営」については、静岡経済研究所の理事長と情報交換をしていますが、企業経営の中では極めて大事な一丁目一番地の世界ございまして、我々も県の施策とタイアップしながら、少しでも会員の企業に対して推進するように働きかけています。静岡新聞に「しずおか企業探訪」という連載があり、既に5回掲載されていますが、これについて事前説明時に県は御認識がなかったのですが、我々が静岡県立大学の国保先生によく御指導いただいており、会員企業の中から10社程度、先生には5社を企業訪問いただいて、ダイバーシティ経営に関する各企業の取組状況を連載していただいています。

限られた会員の中で、こういったところが、こういった取組に一生懸命なのかという情報は、我々だけでなく、県が持つ情報との連携、タイアップさせていただきながら、引き続き強力に進めていきたいと思っております。この成長戦略の中で我々の一つの役目ではと考えてます。

(静岡県商工会議所連合会)

商工会議所連合会の中村です。よろしくお願いたします。

令和6年度の取組内容を拝見させていただきました。正に県をあげての総がかりでの部局横断的かつ網羅的な内容となっており、大変充実した施策体系になっているという印象を持ちました。

私からは産業成長戦略2024に関連するのかもしれませんが、就業支援と産業振興というのは車の両輪という意味で、私からは特に首都圏等の企業との賃金格差の是正という観点から、2点意見を申し述べさせていただきたいと思っております。

まず1点目は、成長産業分野や先端分野などいわゆる稼ぐ力があって、従業員の処遇面に

においても相応の水準で応えられる企業の確保育成でございます。

若い方の価値観や就業意識が変化する中で、企業を選択する際の基準というの、画一的なものではなくなってきたと感じておりました、できるだけ時間外労働が少なく済むとか、育児や介護休暇制度が充実して実際に運用されているとか、あるいは副業・兼業を含めたフレキシブルな多様な働き方ができる等々、必ずしも給与水準のみで企業を選択しているわけではないということは承知してはるんですけども、その一方でやはり生産年齢人口の減少が進み、全国的に人手不足が深刻化する中で、首都圏や関西圏はもとより人口減少が進んでいる他の地方都市との間で人材の獲得競争が非常に激化する中で、やはり他地域の企業に見劣りしないだけの給与水準が確保されているか否かというのは、企業選択にとって極めて大きな要因になりうると考えております。

そのためには、冒頭申し上げましたとおり、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り、従業員の処遇面においても相応の水準で応えられる企業の確保育成が欠かせないと考えています。

企業誘致につきましては、静岡県におかれましては従来から積極的に取り組んでいただいております、誘致件数も全国の都道府県の中でも上位を占めていることは承知しておりますけれども、引き続きまして首都圏や海外の企業の生産拠点の誘致、欲を言えば熊本に進出したTSMCレベルの工場ですとか、研究施設、ICT企業のサテライトオフィスですとか、海外から国内へ生産拠点を回帰する企業等の誘致に、引き続き御尽力いただきたいと考えております。

2点目ですけれどもパートナーシップ構築宣言を通じた取引の適正化と価格転嫁の推進ということでございまして、今年の春闘における賃上げは実に30年ぶりの水準ということでございまして、大企業の中には7%とか10%の賃上げを実施しているところもあるように聞いておりますけれども、今回の賃上げ対応を契機に首都圏との賃金格差が更に拡大することを懸念しているところでございまして、県連の岸田会長からも産業成長戦略会議の中でも発言させていただいたと思っておりますが、この賃上げ対応が一つの大きなポイントになってくるというふうに考えております。

こうした中で御案内のとおり今年6月に、県においても、経済団体、労働団体、行政等計13団体でパートナーシップ構築宣言の普及促進と実効性向上に向けた共同宣言を採択いたしております、企業間の取引の適正取引等価格転嫁の推進に取り組んでいるところでございまして、県におかれましてはそのパートナーシップ構築宣言の実効性を高めるために、県の融資制度の対象に宣言企業を追加していただいたほか、補助金審査等における加点措置等を講じていただいているということでございます。

また11月には県の方で価格転嫁パートナーシップ構築宣言に係るアンケートを発出していただいております、価格交渉の実施状況、それから価格転嫁により実現した、例えば賃上げとか、生産性向上に向けた投資等の具体的な成果、行政に期待する支援策等について調査を行いまして、その調査結果については来年の1、2月に取りまとめると伺っております。

パートナーシップ構築宣言につきましては、全国で登録件数が3万7千社を超えておりました、県内においても本日現在で1,673社が登録済みということで、全国6位のレベルということでございますけれども、価格転嫁という点では、材料費、燃料費等によるコスト上昇分については、一定程度、価格転嫁が進んでいるという声が聞かれる一方で、人件費労務費に関する部分については価格転嫁や価格交渉に全く応じてもらえないという中小企業が多いのも実態でございます。

我々経済団体といたしましても引き続きまして、商工会議所等の会員企業に対しまして、パートナーシップ構築宣言の普及促進、実効性向上を通じまして、取引の適正化と価格転嫁の推進を働きかけていく方針ではございますけれども、県におかれましては、先ほど申し上げたアンケート等の調査結果等を踏まえまして、賃上げできる環境の整備に向けた追加的な支援を講じていただくことをお願いしたいと思います。

(静岡県農業協同組合中央会)

J A中央会の和田です。よろしくお願いいたします。

私の立場からすると県内J Aへの就業の関係があり、そちらについては今中村専務理事からお話があったとおり、同じ傾向であります。J Aは賃金水準が低いものですから、ある程度一定のところまで上げないと、履歴書も送ってもらえないような状況になりつつあると危惧しています。中々厳しい中ではありますけれども、組織を継続するためにはその辺も踏まえながら対応していきたいと思っています。

一方で私どもの産業、農業が元気良くないとJ Aも元気よくなりませんので、産業の関係からもお話をさせていただきたいと思います。農業の資料につきましては新規就農者300名というところで実績313人ということで〇がついています。毎年300人程度は色々な御努力でということかと思えます。この300人をセグメントして見てみますと、農業法人に就職された方が6割強、親元就農は1割に満たなくなっている状況かと思えます。一方で一時期は定年帰農者という形で一定の就農者がいたわけですが、雇用延長という流れの中で、これから定年帰農者の数は減っていくのではという気はいたしております。

そうした中で、新規就農の313人のうち、8割5分程度が非農家だということでもありますので、非農家の皆さん、いわゆる農業に魅力を感じて農業の世界に入ってもらっている方が、一定数いらっしゃるということでして、農業のPRみたいなところが功を奏している、そういうところをしっかりと掘り起こしていければ、まだまだというところで考えているところ です。

ただ一方で、足元を見てみますと、農業就業者の高齢化が進んでおりまして、平均年齢が69歳弱になってきているところでもありますので、その辺をどうしていくのか、また、販売農家は毎年1500人ぐらい減っているところでもあります。離農される方あるいは販売をやめ自家消費だけとした方になります。300人に対して1500人ですから絶対数が減っているわけです。

この300人を皆さんにいろいろ集積をしてもなかなか追いつかないというところでもありますので、農業に携わる裾野を広げていかないといけないと思っています。したがって、これからの人材育成は、核となるコアの皆さん、それと裾野をどう広げるか、この二局面、二方向で対応していかなければいけないと思っていますのでございます。

そうした中で、県の施策では農林環境専門職大学ということで、まさにコアとなる皆さんを育成していただいているということで、非常に感謝申し上げるということでもあります。

また、県の政策の中で一緒に頑張るというところで、助成・補助制度等、県単独の事業でありますけれども、非常に就農に対しては役立っているところでもあります。

ただ一方で、いろんな価格が上がっている中で、施設投資というところになりますと、従来の1.5倍になってきたということでもございます。トマトとかイチゴとかでハウス栽培を始めようとするとう初期投資が4,500万程度という数字も出ております。

せっかく農業の魅力を感じて就農しようとしても、そうした資金面から断念せざるを得な

いという事例も出ているところでもありますので、こうしたところもまたいろいろな県行政等々の側面的な支援をお願いしながら、当然、JAとしても頑張っていくわけでありませけれども、していきたいと思っております。

また、裾野を広げるというのはいろいろあるんだろうなというふうに、半農半Xという流れもありますし、あるいは土いじりが好きな方は、家庭菜園から始めていただくなど、様々な園芸教室等々やっていますので、ちょっと広げていただいて、それが一定水準以上のものであれば、私どものファーマーズマーケットで出荷していただくとかの流れの中で少しずつ農業という部分、携わる皆さんを広げていければというふうに思っておりますし、ハンディーキャップ、障害者の皆さんに対して農福連携というところで、本県は浜松市の京丸園という全国的に有名なところもありますが、本県JAグループといたしましても、労働環境というところがそういったことに取り組んで今、県内で3か所で、取組を進めているところです。障害者の皆さんが障害の特性に合ったやり方、農業にはいろんな分野がありますので、そうした部分で広げていければ、ただ私どもだけのPRだと、なかなか広がりませんのでそういったところは行政の皆さん、他の皆さん関係者の皆さんと御相談しながら広げていければと思っております。

(静岡県森林組合連合会)

森林組合連合会の望月です。よろしくお願いたします。

林業という特殊な産業の中で我々も人材確保・育成につきましては、最重要課題というところで思っています。その中で、人材確保のために、県と県山林協会でやられているしずおか森林(もり)の仕事ガイダンスを年3回やっていたり、新たな人材確保をしようと、そういった活動をやられているわけですが、我々としてもそこはですね、唯一、新しい人材を求める場所であるというふうになっています。私どもの会社だけでもですね、そのほかにも何か募集できることはできないかということですね。民間の会社でもやっているとありますが有料での求人媒体会社があるんですが、そこでも登録してやったわけですけどもやはりそういったところだと、我々こういった特殊な産業と一般の会社でもやはり乖離がありましてなかなか人が集まらず、マッチングできないところがあり、苦労しています。資料の中で、県の合同企業説明会をやっているというので、これも私どもの情報不足ということでこういうことやってんだなというふうに思ったんですが、そういったことも、林業だけのガイダンスとうまくコラボして、山林業界の企業も参加しやすいようにならないか、こちらの積極参加することが大事なわけですけど情報がなかなか足りないといったところがあります。

もう一つ、目標の中で、人材確保の林業関係の目標ですが、森林技術者数500人程度とあります。この目標数字は、県・国で技術者の認定制度がありまして、その認定された人の総数であるということです。特殊な小規模な事業体の中でも、一般の会社と変わらないスキル・資格等を持たせましょうという目標の中で認定制度があって、そういった人たちを育てようという姿勢のも大事だと思うんですけども、もう一つですね、この林業という産業を、県全体の目標値があるわけですね、県内の木材生産量50万立方という目標があってそのためにはどれくらいの有技術者が県内に必要なかということも合わせて、こういった目標数値の中に入れていただければなど、そんなふうに思った次第でございます。

あわせて、やはり今まで県がやっていたりしている施策は、今申し上げましたとおり、しっかりした経営をしながら他産業にも負けない、制度の中での人材を確保して、育てていき

ましよう、そういった方向の中での施策運営だと思んですが、やはりこういった特殊な雨の日には仕事ができない、あるいは収入の一定ができないという業界の中で、いわゆるフリーランス、一人親方の人たちを育てていくという方向を、この林業界ではありではないかというふうに思います。フリーランスを育ててまたそういう人たちが一つの経営体として育っていくと、そういった中で全体の林業生活、林業技術者あるいは林業に携わる方の底辺が広がっていく。また、競争の中で技術を培っていくと。企業に一つの事業体に勤める人材育成も大事ですが、フリーランス、一人親方の存在の人たちの育成確保に対しても、一つのテーマとして、人材確保のテーマとしていただければと思います。

（静岡県漁業協同組合連合会）

漁業協同組合連合会の鈴木です。よろしくお願いたします。

農業、林業と続いて、私は漁業の関係者です。一次産業における漁業の就業形態は少し特有なところがあり、それなりの配慮が必要になると思っています。その課題のいくつかをお話させていただきます。

一つ目は、基本的に漁業協同組合という組織の組合員になるということが、前提になります。中には数年間、その方の実績をつけてからという地区もあります。

二つ目は、沿岸の1本釣りを自由漁業といいます。釣りの技能の差もありますが、近年の海の環境や、資源量の変化などにより十分な収益を上げることが難しい現状になっています。

また漁業を始めるに当たり、やはり船舶というものが必要になります。漁船漁業には欠くことができない、船舶という高い固定資産を持つことになりしますので、その船が新船か中古船かということをお問はず、参入のハードルが少し高い要因になっています。

三つ目は、網を使う漁業があり、県知事の許可漁業ということで許可をいただいて行っております。許可は、家督、あるいは承継というのが原則になりますので、乗りたい、漁業をやりたいということで、乗り子にはなれるんですけど、漁業は、現在の親方さん、許可を持ってる方との関係が課題になるなど、ちょっと一般的な就業に比べ、特異な面があります。

これらの課題に対しては、漁業の実態が広く皆さんに情報として知られていない、逆に伝わっていないことがあるのではないかと感じています。

具体的には、県内のどこで、どのような漁業がされているのか？、静岡県で盛んな漁業は何があるか？、あるいは現地でどのように、どのような方が採用されているのか？、そういう情報があまり無いと、漁業者あるいはその船に乗る乗り子になるためにはどうしたらよいのか？というようなことが具体的にあるのではと思います。

そこで一つ目のお願いというか、こうあれば良いなということですが、静岡県の漁業について、県の方でもいろいろ御協力をいただいておりますが、あらゆる媒体で、またいろんなコンテンツを利用してさらに積極的に、静岡県の漁業のPRを、情報を出していただくということをお願いしたいです。我々業界のPR不足も補っていただけるような、そういうものをお願いできればということです。

加えて二つ目のお願いになりますけれど、本県漁業の就業希望者には、漁業の開始時期、あるいは事業承継の段階で行う初期投資、これが結構負担になるものですから、それを支援していただけるような新しい金融制度の創設も検討していただくことが出来れば有難いなと思っています。各地、各地元の産業を応援していただけるような制度、仕組みがあればとい

うふうに思っています。そうであれば経済的なハードルも下がりますし漁業就業や着業がスムーズに行く手助けになるものと思われれます。

また、我々漁業系統の組織の人材確保についてですが、漁業者もなかなか新規の若い方がたくさん来るというわけではないんです。近年は漁業協同組合の職員採用も思うように進んでいないところがあります。

若い世代と順次交替をしなければ組織は生きていけないわけですが、朝が早いとか、市場があるとか、給与とか、待遇面で魅力が少ないというところが要因ではないかと思われれます。特に近年の新卒の方においては、応募者が少ない傾向があるように見えます。

これは近年の漁業環境が急激に変わっているのので、漁業の経営の厳しさから漁協の経営にも影響していて、魅力的な条件、これを雇用面で大きく前へ出て打ち出せない状況かと思われれます。

今二つ、大きなものをお願いしたことは、漁業、それと水産業界自体自らの改革も必要になるかと思われれます。

海の自然環境は皆さん報道とかでお聞きのとおり、大きく変わってきています。漁業者も漁獲、養殖するばかりではなくて、六次産業化を進める、また、観光を始め、異業種の方との業務コラボをしていくなどいろいろ考えられ、こちらも変革する時期に来ているということを実感しています。

今、国の方で、海・港などの地域資源を活用した新しい取組を、海業（うみぎょう）と位置づけ推奨しておりますので、これらの波にも乗っていかねばならない時代になったと思われれます。

最後になりますが、資料に県の教育施設として、漁業高等学園のデータを載せていただいております。遠洋のカツオ船・マグロ船、遠くへ行く船です。静岡に水産タンパク質を供給する、食の最前線の担い手を育成をいただいている県の漁業高等学園です。即戦力となる若い力の育成は、業界に大きな力をいただいていると感じております。日頃どうもありがとうございます。

（静岡県経済産業部長代理）

今までのところを5つの団体様から御意見をいただきましたが、事務局又は陪席から補足説明があればよろしく申し上げます。

（静岡県就業支援局長）

御意見ありがとうございます。

経営者協会の鈴木様から、Uターン就職率の目標値43%が高すぎるのではないかという御意見をいただきましたが、この43%といいますのは、平成24年度、今からもう10年以上前ですが、その年度が42.7%ということで、県がおおよそ200程度の大学にアンケート調査を行ってUターン就職率を出しているんですけども、今の方法でアンケートをとってきた中で一番高い数値を目標値としています。これを今後も目標値とするかについては、御意見を踏まえて、また考えてまいりたいと思っております。

一方で、評価項目の上の三つですね、県外大学のUターン就職率、県内大学卒業者の県内企業等就職率、静岡U・Iターン就職サポートセンター利用者の県内企業内定者数（社会人）について、これらが●となっていることについては、私どももなんとかしたいという思いがありまして、これらの数値は、コロナ禍で首都圏の企業が採用を抑えたときはぐっと上

がり、コロナが収まって、活動を再開するとまた下がってくるという傾向がはっきりと表れております。ですので、目標値を適正に設定するということと併せて、コロナが終わった後の低下傾向を防ぐために、また色々な手立てを考えていきたいと思っております。

あと、ほかの柱立てのところでは何か課題等があるかという点については、この資料4の2ページのところに「誰もがいきいきと働ける環境づくり」というのがございます。この中で、私どもが一番力を入れてるのがテレワークの推進です。テレワークはコロナ禍で一時よく使われることになったんですが、コロナが収まってからは、企業によって考え方が分かれてきて、低調になってきております。一方で私どもは、これから多様な人材の活躍を促進するに当たって、テレワークは非常に有効な手段と考えておりますので、この有効性をもっとわかりやすく伝えて、広げていきたいと考えております。

商工会議所連合会の中村様からお話をいただいた賃上げについては、全国的な課題となっており、本県経済の成長に当たっても一番重要なところだと思っておりますが、一方で、賃上げに必要な価格転嫁というのは個別の交渉になるものですから、なかなか行政から企業に「こうしてください」と言いづらい部分があり、そういった意味でパートナーシップ構築宣言のような、機運醸成が非常に重要と思っております。つい先日、国から、人件費の価格転嫁が非常に難しいということで、いわゆる行動指針が示されて、「こういったことをやると独禁法に違反しますよ」ということが明示されました。そういうことを周知することも効果があると思っておりますので、県の施策を進めていく中で、企業の皆様に情報提供をしていきたいと考えております。

農協中央会の和田様、森林組合連合会の望月様、県漁連の鈴木様、いずれもですね、この一次産業分野については、まさしく人手不足の影響が非常に大きい分野と考えております。先ほど県漁連の鈴木様から「PRをもっとして欲しい」という御意見がありましたが、私どもも人材確保には業界のPRが特に重要であると思っております。就業支援局では、Uターン就職に促進に向けた情報提供を行っているんですが、そういった中で、本県の様々な産業について知ってもらうようなことを追加していきたい、一次産業の魅力が伝わるような機会を提供していきたいと思っております。その点については、また御相談させていただければと思います。

(静岡県経済産業部長代理)

陪席されている農業ビジネス課、林業振興課、水産振興課から補足説明はありますか。ないようですので、引き続き進めてまいります。

(静岡県建設業協会)

建設業協会の石野です。よろしくお願いたします。

資料1のところで職業別有効求人倍率、建設・土木・電気工事で6.83倍ということで、大学ですとか、県庁の志願倍率であればすごいなとなりますが、これ逆なんですよ。この6社に1人しか採れないという、そういうことで建設業や建設会社の現状と、取組状況を紹介したいと思います。

この夏に会員企業にアンケートを実施しましたが、建設業協会の会員企業、450社強ありまして、25%の122社の回答で、令和5年度この4月に採用した新卒の状況を見ますと、求人355人に対して、採用が147人でした。充足率としては41%、先ほどの倍率でいうと2.4倍ということですね。

ただ、回答率25%ということと、協会に入っていない建設会社もありますので、もしかすると本当に6倍ということなのかもしれません。また、前年は回答140社で求人303人に対して採用が130人、採用自体は増えており、充足率は43%だったということで、充足率としてはやはり足りていないという状況です。

中途採用の状況というのは、昨年は219人で、前年の167人から62人増えているということになります。

昨年度の採用計画としては478人に対して新卒者で130人、中途採用で219人で0.77、8割ぐらいの補充ができたという感じになっております。

会員企業の方の意見として、以前は「こちらで育てるから劣等生でいいから送ってくれとって劣等生を一から育ててきた」と言っていたんですが、最近では「劣等生すら入ってきてくれない」というようなことを言っていて、なかなか厳しいということと、また、協会員で保護司をされてる方がいまして、その方が言うには、「経営者の方に、協力雇用主がかなり建設業では多いが、建設業を希望してくれる人はなかなかいない」と、選ばれない状況になっているということで非常に危惧するところです。

当面は先ほどのように新卒で採れないという部分を中途採用であったり定年延長ということでどちらかという年齢もかなり高齢化していますが、高齢者でまかなっているという状況にあると思っておりますが、選んでもらえるようにということで、誰もが働きやすいということをやはり目指しているというのであれば、女性がいきいきと活躍できるような職場になれば、ということで協会の中に労務委員会がありますが、その中に女性部会を作ろうということで今準備をしています。

ただ元々女性が少ない中で、作ろうとすると、いろいろとありまして、なかなか難しいと思ってるところです。

それからあと今年の夏ごろ静岡県国際交流協会の方から定住外国人の正規採用というお話をいただきましてセミナーを実施しましたが、その状況について、国際交流協会の方によると、興味は割とあったようなんですが、現状ではまだなかなか正式採用、マッチングまでは至っていないようでして、そういうものも取り組んでいけたらと思っております。

私は県の土木職だったのですが、県の土木自体も中々人が入って来ない、人材確保で苦労していると思っていて、それは本当にこの業界、建設産業自体が、コストが割高だとか、公共事業が無用だとか、かなり叩かれたことで、本当に東日本大震災までは、事業費も減りさらにコスト削減ということで、かなり厳しい経営体制を強いられたといったことが影響しているのではと思います。

ただ東日本大震災以降、大きな災害が続いているということもあって、国土強靱化、しっかりした基盤整備も必要ということで、ようやく見直されてきたのがこの業界であり、この産業であると思っております。そういう中で、この業界を志すという、まず根本のところその土木工学というベースとなる学問がしっかりしていて、それを社会に実装させるための行政もしっかりしていただいて、産業がついていくという、産官学が連携して取り組んでいく必要があるのではと思っております。

そういう中で、災害対応という自衛隊、消防というのはあるかと思いますが、その陰で必死に建設業者が働いているということもありますので、一昨年災害応急対応に当たる建設企業チームの愛称を公募いたしまして、建設災害応急支援隊「C-DEST（シーディスト）」という名前に決まりまして、今年はそのロゴマークを作成しようということで募集したところ217もの応募があり、こちらが選んだ最優秀のロゴになりまして、急いでいる感じ

でいいじゃないかという意見もありますが、もうじき発表されていくと思いますので、是非、御理解と御協力と普及に力をいただけたらと思います。

それから、先ほどの林業の話にも出ましたが、異業種との連携というものができると、特に中山間地なんかですといいのではと思いますので、よろしくお願いします。

(静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合)

ホテル旅館生活衛生同業組合の小川です。よろしくお願いいたします。

まずもって県の皆様方には、先ほど本年度の政策説明ということで観光業ということであったんですけども、私どもホテル旅館業界のために、今年は新たな補正予算等を組んでいただいて、そこにございますような「おてつたび」であるとか、あるいは宿泊業の実務実習等であるとか、あるいは伊豆のお仕事見学ツアーであるとか、それこそ多方面に渡る様々な政策展開をしていただいていることに心から感謝申し上げます。ありがとうございます。

宿泊業は、なぜ人がいないかという中で、二つほど理由がございまして、一つはやはり拘束時間が長いということと、それからもう一つは、何といたってもやはり、ほかの業種と比べて、賃金水準が高くないというのが現状でございます。

拘束時間の長さにつきましては、それぞれ経営者の方の御努力等々、自主努力等々によりまして、ある程度の規模のあるところであれば、1人の人の拘束時間を長くせず短くしてシフト体制組んで、早番とか、中番、遅番という形をとってやるとか、あるいは中小のところでは、週休二日制にしてしまう形でやってらっしゃるところもあるんで、これはそれぞれ経営者の努力に負うところが大きいのではと考えております。

もう一点、賃金水準が高くないことについては、実はお客様への価格転嫁の問題なんですけれども、実態といたしましては、全国的に価格転嫁できているようなところへお話を聞きますと、実際はインバウンドの方が結構入ってらっしゃるようなところで、インバウンドのお客様に対しては、実はそんなに何度もお使いになることはないものですから、価格転嫁をしている。一方、繰り返しお使いになってるおなじみさんに対しては、価格転嫁ができないというような状況だと聞いております。

翻って、静岡県は、コロナ禍前インバウンドが、全国は2割だったんですけど静岡県は1割という状況でした。全国的には昨年12月くらいにもインバウンドの宿泊客は回復しています。ところが、静岡県の場合残念ながら、中国からの団体旅行者が7割8割を占めていたこともございまして、未だに3割台の回復しかないというような状況でございまして、そういう意味では全国はコロナ禍前のトータルの宿泊人数に回復してはるんですけども、静岡県は1割から2割ぐらい減の状態に推移しているということがありまして、インバウンド客に対して価格転嫁したいということができていないのが現状でございまして。

このような状況ではございますけれども、引き続きそれぞれ経営者の中で自主努力して行く覚悟でございまして、今後とも県におかれましては、効果的な政策の展開に御尽力いただければと思います。

(日本労働組合同連合会静岡県連合会)

連合静岡の今泉です。よろしくお願いいたします。

我々連合静岡、一つの産業でなく様々な業態で働く集団組織として、この人手不足、人材確保といったところは非常に大きな課題と我々としても感じております。

その中で、今皆さんがおっしゃったとおり、この静岡においては賃金格差、そこが一番大

きいと思っております。

その格差には色々あるわけですが、例えば首都圏との格差だとか、産業間の格差、男女間、正規と非正規などの雇用形態における格差や国籍等々、様々な格差が世の中にあるというふうに思っております。

今世界的には、次世代技術分野ということで、デジタル、AI、IoT、CN、DX、GX等々、より柔軟性のある働き方を持った分野に人がシフトしている中で、一次産業をはじめとしたいわゆる現場、例えば製造だとか物流、それから建設や保育、医療、福祉、介護、それから観光業や、小売サービスなどの現場から人がどんどんシフトしてる、そういう状況にあると思います。

先ほど骨子の中にありました働きやすい職場環境、魅力を置き換えてみると、働く和生活の両立、仕事と家庭・子育ての両立ということで、共働きの方が増えているので、こちらを一つ視点として持つ必要があると思います。

先ほども御発言がありました、働く場所だとか時間という観点でも、次世代技術分野と現場ではある程度やはり制約の差が出てしまってるのも事実です。

今の若い世代にとってはより働きやすい、柔軟性のあるところに魅力を感じている中で、さらに賃金が高ければ余計そうかなというふうに思ってますし、福利厚生一つとっても、各企業個社の考えにもよるものである一方で、なかなかそこに外からの関与が難しいというふうに思っております。

これから春季生活闘争を通じて賃金の議論がなされるわけですが、これまで通りの各企業個社に一任しているだけでは、先ほど中村専務理事がおっしゃっていた賃金の格差は、大手と中小で格差が更に広がると思います。

その中で、先ほどお話にもでたパートナーシップ構築宣言。今は登録段階かもしれないですが、着実な実効性や対応と結果について求められていると思います。その状況について連合静岡としてもしっかりと把握しながら一緒になってやっていきたいと思っております。先ほどの回答の中でもあったとおり、政府からの12の行動指針についても、発注者と受注者のパワーバランスの関係で言いにくい言い出せないというところもあるというふうに聞いていますので、公労使が一緒になって取組みを進めていけたらと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(オールしずおかベストコミュニティ)

オールしずおかベストコミュニティの西田です。よろしくお願いいたします。

オールしずおかでは、雇用の分野では、障害のある人の就労支援を担当するところでございます。

具体的には県からの委託を受けまして、障害のある人のための求人開拓を目的とした企業訪問、実雇用に向けたマッチング支援、障害者雇用促進セミナー、あるいは定着支援、スキルアップ研修などを実施しているというところでございます。

おかげさまで今年度、令和5年度は、お手元の資料3、8ページにもございますけれども、私どもが企業に確認した障害のある人の実雇用数、実際に雇用が確認できた方は、10月末の時点で、県からいただいている510の目標は上回ったというところでございます。

課題でございますけれども、最初、冒頭、就業支援局長から、雇用情勢の説明がございました民間企業の障害者雇用率が、来年4月からが現在の2.3%から2.5%に、2年半後には2.7%に引き上げられるということへの対応でございます。

私どもオールしずおかの雇用推進コーディネーターが県内に13人ございますけれども、企業訪問しても企業の方は、法の理念は理解するものの、実際の障害者雇用は当面考えていないという方が過半を占めてるというところでございます。

こうした企業につきまして、いかに実雇用に結びつけていくかが我々としての大きな課題の一つということでございます。

雇用義務を達成しない事業主の行政指導というのは、法の仕組み上は国・ハローワークが行うということだと理解しておりますけれども、県としても何らかの工夫をした取組をしていただけないかということ考えているところでございます。

もう一点、障害のある方の雇用の一つの例でございますけれども、例えば、コミュニケーションが苦手だけれど一定の安心できる空間なら仕事が続けられる障害のある人を対象としたテレワークオフィス、これが今年2月から藤枝の駅前にできてるところでございます。先日私も訪問し、お話を伺ったところでございます。

障害のある方が整然と仕事をされていて、よくできた仕組みかなと感じたところでございます。こうした見守りのあるサテライトオフィスは全国でも増えていると聞いております。

障害のある方の就労の環境の改善はもとより、企業の雇用率向上に繋がる取組ということでも、有効なものとして理解しておりますのでこうした取組への何らかの支援ができたらなということ考えておりますので、また県としても御検討をお願いしたいというところでございます。

(静岡県高等学校長協会)

高等学校長協会の齊藤です。よろしく願いいたします。

高校生のために様々な施策を打っていただいていることにお礼を申し上げます。

高等学校の問題と言いますと、やはり高校を卒業してすぐに就労する生徒については、県内での就職率が非常に高い、というのに対して、進学をしてしまうと、なかなかこちらに戻ってくる生徒さん、学生が多くないと感じております。

静岡県の例えば住みやすさであるとか、働きやすさであるとか、そういったものは実際に外へ出て、住んでみたり、働いてみたりしないと気づかないものなのかもしれませんが、やはり静岡県の良さというものを、実は高校生は意外と気がついていないところも多くあります。今新しい学習指導要領の中で探究的な学びというものが行われるようになったんですが、題材として、地域を学ぶことを取り入れている学校も多く出てまいりました。

そういうことを用いて、静岡県の良さを高校生に認識させていくことも一つの高等学校にとっての課題と思っております。

少し、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についてです。

昨年からです、少し早めに配っていただきまして、学校の方から生徒にしっかりこの趣旨、使い方、これを説明する時間をとっていただいたことです。これについて本当にありがたいと思っております。これを上手に使っていくことが、今後の静岡に戻ってくる生徒を増やすことに繋がるかと思う一方で、子供の就業についてというのは保護者の考え方というのが非常に大きく左右をしてまいります。

静岡へ戻ってきて地元で働いて欲しいということもそうですし、どういう仕事に就いてほしいということについても、親の意見はかなり影響があります。自分自身の経験でも、地元就職をしたいと考えている生徒がいて、本人は宿泊業を目指しているところでしたが、保護者の方から、それはまかりならんということで、本人が希望を変えて、別のものにする

ということもございました。そういう意味では、親へのアピールですかね、親を巻き込んだ取組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。

それから二つ目ですけれども、高等学校にはいわゆる昔で言う実業高校ですね、現在専門高校と言いますけれども、特に工業、それから商業高校の希望者が以前に比べて減ってきているという課題があります。これは学校の経営の問題にも影響してくるわけですが、高校の方でも生徒募集は熱心にやっているわけですが、私の感覚としては、中学校の進学指導も少しずつ変わってきているというふうに感じています。

高校の教員の場合には、いろんな校種の学校を異動して、様々なところで、専門高校の情報を持っている教員がいるわけですが、中学校の場合には、先生方の多くが普通高校を出られて、教育学部を経て、そして学校でお仕事をされているという方が多くいると感じております。そうしますとなかなか専門高校に対しての御理解を十分に持たれているかよくわからないところです。実際に専門高校希望の中学生に対してアドバイスがどれだけできるのか、大丈夫なのかという話をこれまでも高校内部ではしてまいりました。中学校の先生方に専門高校の魅力を知っていただくということで、学校独自で中学校の先生を対象に説明会を行ったこともあるんですけれども、やはりなかなかお忙しいようで、うまくいっていないという実情でございます。

何とかこれから中学校、その前段階の小学校と連携をして、専門高校の魅力、実学に対する学びへの理解を深めることができれば、より良い方向に向かうのではないかと考えております。

(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。

普段は、島田にあります学校法人島田学園の理事長をしております。以前は校長をしてまして、この仕事をさせていただいております。

日頃から高校生の進路等にかかりまして、様々な施策・企画をしていただいたり、実践をしていただく県、市、それから各業界の関係者の皆様方に、この場を借りてお礼を申し上げます。ありがとうございます。

私学協会として大きく2点、一つは学校を経営・運営する視点から、もう一つは、その生徒を送り出していく、その時、特に就職をする生徒についての指導に関わること、この2点についてお話をいただければと思います。

まず、どの業界でも傾向が強いと思いますけれども学校におきまして人材の確保、つまり教員の採用、これは、公立、私立、小中高問わず全国的に教員確保が困難になっているということはマスコミ等で報じられて、皆さん御存じかと思えます。

県の教育委員会の実施する教員の採用試験から、県私学協会で実施する教員採用の適性検査ともに、ここ毎年志願者が減ってきている。志願者の減少というのは、少しきつい言葉で申し上げますと、質の低下という問題に繋がるということを心配しております。その分、採用後の研修の必要性がこれまで以上に高くなってきていると思います。

実際には、新卒だけで対応しきれないということもありまして、大学を卒業した後、公立や私立の講師として勤務した人たちの中から採用していくこともあるわけですが、公立より特に私学の方は、中途採用に関しては、一部の学校を除きますと大変厳しい状況かと思えます。

特に、女性教員の多い学校、若い人が多いと産休等の関係で、年度の途中でも臨時的な任

用等の問題が出てくる、人探しに苦労しているかと思います。

一方、雇用の方につきましては、人手が確保しきれないということもありまして、結果として60歳で定年退職してその後65歳まで再雇用という方式もありますし、65歳まで定年を引き延ばすということもありますけれども、実際にはそこで終わらず非常勤講師、場合によっては能力のある方ならば70歳を過ぎても採用せざるをえない。

人の確保、教員の確保という点では困難な課題を抱えています。その分、採用した教員の研修等につきましては、校内でそれから個人の研修はもちろんですけれども、私学協会、全国の私学団体、県の教育委員会と研修に関して幅広く連携をさせていただいておりまして、その研修、私学の方から県教育委員会が主催する研修に参加させていただける機会がますます増えておりまして、この点は、私学の場合、独自に自分たちの法人で研修を全部仕切ることには非常に困難ですので、県教育委員会の方にはお世話になっております。私学にとっては大変ありがたいこととなっております。

そうした中で、働く環境づくり、職場環境ですけれども、盛んに新聞等で話題になりますが、働き方改革との関係で時間外に会議が延びるとか、臨時に校外で生徒の交通指導その他をするとか、そういう場面もあるのですが、日常的に大きな課題となっていることとしては、部活動の扱い、高校に限らず中学校も同様ですが大きな課題となっております。

公立の場合は、給特法という特殊な法律で、時間外が限定され規定されておりますけれども、私学の場合には、正規の勤務時間か時間外かがはっきりしておりまして、例えば17時を過ぎれば時間外、土日は時間外となっている中で、働き方改革としてそこをどういう形できちんと法令に合うような形で整理していくか、現実的に非常に難しい課題を抱えています。特に、私学の場合、部活動の成果を自分の学校の特色にするということを強く打ち出している学校にとっては、特に大きな課題として残っています。

学校法人を経営する立場からすると、今申し上げているところに大きな問題があるかと思えます。

この本日の会議に深い関わりを持つ課題として、私どもが高校3年間、もしくは中学から通して6年間お預かりしている生徒です。進学する人は大学へということですがけれども、就職する生徒に対して、どのような進路指導をし、働くことを真剣に考える、生き方に関わることとして、確実に育てていかなければならないと考えています。

先ほど校長協会の副会長さんからもお話がありましたが、職業観、仕事にどう取り組むか、こういう点について考えますと、普通科の公立、私学、私が以前、公立にいたときのことを思い出してもそうですけれども、公立、私立問わず、普通科と専門学科の違いはやはり大きいものがあるように私も感じています。

先ほどのお話と被るところもありますが農業、工業、商業などの専門学科の高校ですと、職業に関する科目、教科科目をしっかり履修しますし、校内外での実習、それから働くことに関する具体的なことを学ぶ機会がいろんな場面で想定されておりますけれども、普通科では、普通科の中でも、進学の多い学校と就職の多い学校と両方ある学校と、必ずしも同じようには申し上げられきれませんが、全般的なこととして普通科では、就職希望の生徒に対して、1年生から、自分の進路や就職について考えさせる機会を、授業や学校教育の中に入れて指導には取り組んでいますけれども、やはり専門学科の高校のような形で、働くこと、就職することについて指導を深められるか、大きな課題だと思います。

具体的に見ていきますと、文部科学省は10年ほど前から、高等学校や大学の地方創生活動への取組について、積極的にこれを推奨しております。高校では、探求学習の一環として、

また、将来の就職活動との関連づけ等も進めながら、それぞれの学校によって立ち位置が少しずつ違うかもしれませんが、就職指導についてはとにかく地元、地域の企業との連携、地域の産業との連携、これを特に密にしていけることが必要だということは共通している認識かと思えます。

企業との連携ですと、地元企業とのインターンシップとか、地元企業と連携して商品開発したりとか、商工会議所の皆さん方、特に青年部の方と学校とが連携して、例えば、特に生徒に身近な若手の方の経営者に何人かお越しいただきながら、学年単位で、各クラスに一人ずつ入っていただいたり、青年部の皆さんが面接会を学校でないところで開いてくれて、実際の就職試験に臨む前に、緊張感を持った取組について指導して下さったり、また市内の企業の業務に関わるような探究活動、市内の企業から何人かお越しいただきながら生徒と授業時間の中で検討・研究をするような場面を作ったり、また、志太、榛原、小笠地区ですと8年か9年ぐらい前からでしょうか、島田掛川信用金庫さんが中心になりまして、域内の各高等学校に呼びかけて、高校生による地方創生研究発表という会を設けて、それぞれその地域の産業との関わりを持ちながら、地域創生に関わるような課題を自分らで見つけて研究しよう、こういうことをしたですね。

さらには、市町と学校が連携しながら地方創生に関わるものとして、島田市の場合ですと、島田市まち・ひと・しごと創生市民会議に各業界の団体の方の他に構成員として高校生を入れてくれて地域のことをしっかり認識させる。それから校内では、中には、3年生になって求人票を見るのでは遅いということで2年生の早いうちから求人票を全員一部ずつ見ながら、それぞれの企業分析に関わるとか、とにかく普通科としても様々な具体的な活動をしておりますけれどもそれでもなかなか、専門学科の高校ほどには就職に向けての取組が難しいのが現状かと思えます。

以上のことから、生徒の職業観を養いながら地元企業への就職率を高める、しかも短期の離職率を低くする、極力、短期離職をなくすためにも行政・企業と学校との連携は、大変強く望まれているかと思えます。

行政機関が全校対象に働きかける企画ももちろん必要ですし、一方では個々の学校にとってみますと、地元の企業とか、地元の市町との接点を強く持ちながら地元企業、仕事に対する理解を深める機会というものを深めなければと思っています。

私立学校の場合、先ほども話題になりましたけども、ふじのくにパスポートなど、県下全域に、均一に御指導いただくことになるかと思えますので、このような校種を問わず、全県一律に御指導いただきたいことはぜひ県の方でまた様々な企画をいただきながら、また業種ごとの説明会と、建設の関係、どぼくらぶとかいくつかの業種があるかと思えますが、業種などの説明会等につきましては県の御指導をいただきながら、各業界の団体の皆様方をお願いしながら、そういう機会を増やしていただきたいですし、学校ごとに個別に対応することにつきましては、それぞれの学校と地域との関係で、やはり地域企業との接点を深くしながらという形で、関わり方によってそれぞれ、住み分けをしながら、私どもがお預かりしている生徒諸君の進路について少しでも就職したことで、静岡県の産業振興にお役に立てることができるような指導をして生徒を送り出したいと思っております。

(静岡県経済産業部長代理)

ありがとうございました。ここまでで、事務局からあればよろしく申し上げます。

(静岡県就業支援局長)

御意見ありがとうございます。

建設業協会の石野様から、女性活躍ですとか、外国人の話が出ましたけれども、人手不足の中、新卒者だけでなくこういった方々へ目を向けていく必要があるのは、先ほどの一次産業と同じだと思います。一方で、県では、新卒学生や県外の移住希望者に対して、県内にこんな企業がありますよとピックアップして紹介しています。特色のある企業として、例えば、建設業だけれども女性が活躍してる企業にはこんなところがありますよとか、県としてもその魅力が伝えられるように紹介しているところですので、建設業協会さんの方で把握してるような特色ある企業がございましたら、また情報としていただきたいと思います。

ホテル旅館生活衛生同業組合の小川様からお話をいただいた中で、価格転嫁の件で伺いたいのですが、インバウンドの方と、それ以外のお客さんについて価格を柔軟に設定されているということでしょうか。

(静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合)

そういうことです。繰り返しお越しになるお客様ですと、やはり価格の変化がすぐにわかってしまう。

(静岡県就業支援局長)

予約の時点でわかるものでしょうか。

(静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合)

顧客台帳等がありますのでわかります。今、日本にインバウンドで来ていただいている方は、富裕層の方がかなり多いということもありますので、結果的に価格転嫁できているところはそういうやり方をしているとのこと。

(静岡県就業支援局長)

交渉しなくていい部分は価格転嫁しやすいということを改めて認識しました。

次に、連合静岡の今泉様の御意見にありましておおり、パートナーシップ構築宣言の普及・促進に向けた取組は、今年度スタートを切ったところですが、アンケート調査を踏まえて実効性を高めていくことは、私どももそこが重要と思っておりますので、一緒になって協力して進めていければと思います。

オールしずおかの西田様からお話があった法定雇用率引上げへの対応は、私どもとしても障害者雇用の一番の課題と考えておまして、資料にもありますが、そのための取組が職域の拡大です。今まで障害のある方にできなかったことが、就労支援機器が高度化したことによってできることが増えている、あるいは、今までは身体障害のある方が広く活躍されていたんですけれども、精神障害のある方についても、例えば、短い時間で働くことが障害者雇用率で算定できるようになるなどのことを踏まえて、今までとは違った部分で活躍していただく場を作っていくことに取り組んでおります。その大きな一つが、お話にあったテレワークということで、なかなか外出ができない方、すぐに企業に勤められないという方も、こういった手段であれば仕事ができるということが分かってきたというのがありますので、私どもとしても、職域拡大の一つとして御協力させていただきたいと思っております。

高等学校長協会の齊藤様からお話をいただきました学生の就業について、保護者の意向が

大きいというのは、私どももまさしくそのように考えているところです。学生や移住希望者をターゲットに情報発信をしているのですが、これからは学生に対するのと同じように、保護者に対しても働きかけが必要と考えているところです。

もう一点、実業高校のことですけれども、本県は、ものづくり県ということもありまして、従来から実学を重視しております。その表れとして、農林環境専門職大学をつくったりとか、技術専門校を工科短期大学に格上げすることをしているんですけれども、確かに、そこに進む学生が減ってしまっては、もったいない話ですので、今の取組としては、小・中学校の早い段階で、そういった県の産業について関心を持っていただく機会を作りたいということで、例えば、県から技能士という色々な技能を持った方に、小・中学校の授業で指導してもらおう形で、実際に子どもたちにもものづくりを体験してもらおうという取組をしております。こういった取組を広げていって、子どもたちが、そういった実学の方面で活躍する道に進んでいただければと思っております。

私学協会の吉永様からお話がありました、生徒の職業観を高めるということは、まさしくそれがUターン就職といったことにも繋がると思っております。そのために、ふじのくにパスポートの扱いをどうしようかと考えているところでして、また色々とお協力いただくことがあるかと思いますが、よろしく願いいたします。

(静岡県経済産業部長代理)

陪席者から補足説明はありますか。

それでは続きまして、オンラインで参加をされていらっしゃる団体様からお願いいたします。

(静岡県中小企業団体中央会)

中小企業団体中央会の田中です。よろしく願いいたします。

私からは、先ほど資料3で御説明をいただきました令和5年度の主な取組から3点ほどお話をさせていただきたいと思っております。

まず第1点目でございますが、資料3の2ページのところのインターンシップの関係でございます。先ほど高等学校長協会、私学協会の方からもお話をいただき若干重複をいたしますけれども、少しお話をしたいと思っております。このインターンシップですけれども、従来ですとやはり就職に関わる時期の中で、インターンシップが行われるというのが通例であると、やはりいろんな学生さんから地元企業に目を向けていただくということと、それからどうしても中小企業の場合には情報発信力が弱いという部分もございますので、こうしたインターンシップを活用しながらですね、是非地元企業の魅力を実体験をしていただくというふうな機会を増やしていただけると大変ありがたいと思っております。

例えば、年中、このインターンシップが行えるような、そんな制度を作るというようなことで、例えば地元企業、それから地域の行政の御当局、そして、教育の機関の方、そして先ほどお話が出た中で、まさしく共感する部分なんですけど、あの親御さんに対するPRというふうなところも含めてですね、こうしたインターンシップを年中で行えるようなシステムを作る、いうふうなことですね、学生さんには、就学当初から地元の企業に実体験として触れていただく、そしてそこで働いてる方々にも触れていただく、というふうなことでその魅力を是非、机上論ではなくてその場で体感をしていただくということを是非お願いをしたいと思います。

地域の中小企業の方とお話をする中で、やはり残念だと思いますのは、せっかく就職を希望される方がですね、地元企業に対して就職を本当に前向きに希望されていても、残念ながら親御さんが、もう少し考え直したらどうかというふうなことで、止められてしまうようなケースがやはり時々私も伺っていると聞きます。

こうしたことの中で考えますと、就職をされる当事者だけではなく、その周辺の御父兄の方、親御さんにも是非、地元にもう一度、目を向けていただくような機会を作る必要があるというような感じがいたします。

そういう意味では、一年中インターンシップを行っていて子供さんが自宅に帰られて、その経験を話されるということでもですね、親御さんに対する訴求力が出てくるのではということも期待できると思います。

これは、既に取り組みされてるケースもあるかと思いますが、大学あるいは高校の教育の中のカリキュラムの一環として、このインターンシップを取り入れていただくということですか、先ほど来お話がございましたけれども、地元の経営者の講話の数をより増やしていただくといったことで、地元の企業と学生さん、そして親御さんとの接点を、いろんな機会を増やしていくことが必要とつくづく感じるところでございます。

そしてもう一つは、このインターンシップに参加をされた方は、将来もし可能であれば、どのような就職をされたのかといったことの調査も是非していただけると、今後の参考にもなるのではという感じがいたします。これが第1点でございます。

2点目でございますが、8ページの外国人の活躍推進の中で技能実習生のお話がございます、日本語の教育、これは大変ありがたいことと思います。

ただ、御案内かと思いますが、実は今、外国人の技能実習制度の大幅な見直しが行われております。最終的には、特定技能に移行するための、働きながら教育・訓練をする、そういうポジションに技能実習制度を持っていくということもですね、実は検討されておまして、この中で、私の方で大変危惧をするのは、実習制度の中ですね、中小企業の場合には、企業を切り盛りするというケースが大変多くございます。そうした中で、こうした技能実習制度の変更とともにですね、実習生の対象職種が縮減をされるというふうなことが起きますと、これは大変大きな、地元の企業にとっては大きな影響を受けるということがございますので、こうしたことも少し視野に入れていただきながら、この実習制度に関しては、もう一度、中身を御検討していただくと大変ありがたいなということでございます。

3点目でございますが、14ページに、先ほどホテル旅館生活衛生同業組合さんからもお話がございましたけれども、観光業はやはり特に人手不足が大変厳しい状況でございます。これは、域外からせっかく就職をしてくださる方がいてもですね、やはり一番大きな問題というのは、地元いわゆる社宅がないということでございます。

やはり、地元に来て働いていただく、特に朝早くから働かれたりするようなケースが多いわけですので、そうしますと住まわれる場合は地元になるということですが、中小の旅館関係の方ですと、御自身で社宅を設けることは大変困難ということで、実はある地域で地元の市営団地を社宅代わりに使わせていただきたいという動きがありましたが、条例か何かのルールの中で地元の数か月間以上を定住していないとその市営住宅は使えないというルールがあるそうで、せっかく就職する方がいても、社宅がないことによってその機会を逸するというようなことも時々伺ってございます。県とか市町の施設の中で、地元就職をする上で何か大きな、働く環境の整備としてプラスになるような施設があるようであれば、是非地元の企

業と御協議をいただいた中で、活用の促進ができる、そのような場面も、もし作っていただけたら大変ありがたいなと思います。

最後でございますが、先ほど、産業成長戦略2024の骨子の変更ということでお話がありましたのでそちらを申し上げて終わりたいと思います。人手不足に対応する経営戦略としてのダイバーシティ経営というのを変更されるということで大変賛成でございます。一つはやはり、このダイバーシティ経営というのは、もちろん人手不足対応という側面がありますが、それ以上に多様な価値観や考え方を集積して新しいインスパイアを生ませよう、というのが大きな目的だと思いますので、そういう意味では、人手不足というのが冠にあるというのは少し違和感があるという感じもいたしますので、これは変更の案を私も是非推進をしていただければと思います。

(静岡県トラック協会)

静岡県トラック協会の筒井です。よろしくお願いいたします。

御説明いただきました令和5年度の取組や産業成長戦略2024の骨子の変更案については意見はございません。

本日はお時間をいただきましたので、業界の話をさせていただきたいと思います。

先ほど御説明いただいた資料3の13ページとなりますけれども、トラック協会の取組は、記載された以外にも人材育成に力を入れているところでございます。私達が行っている人材養成につきましては、経営者・管理者から乗務員にわたる広い範囲で座学・実技による研修を実施しております。本年の受講生は合計で2,000名を超えております。当会の研修一覧を末尾に添付させていただきましたので、お時間があればお目通しいただければ幸いです。

さて、物流の2024年問題が間近に迫ってまいりました。

この2024年問題につきましては、春先から各方面のニュースなどで取り上げられることが多くなり、ある程度の周知が図られているものと私達は考えております。一方で、テレビのワイドショーで取り上げられるのは、個人の宅配便が届くか届かないか、再配達が云々と、こちらにばかり焦点が当てられている気がいたします。実際のところ宅配便が貨物の総輸送量に占める割合は1割にも満たないのが現状でございます。

運送事業の大部分を占めるいわゆる工場間輸送、工場から倉庫、物流センター間、いわゆる企業間の貨物輸送の発着、この両端で発生している荷役や荷待ち時間によりまして長時間労働になっていることに焦点が当てられてないのが残念でございます。

2024年問題は労働時間短縮だけの問題にとどまりません。

現場では、それ以上に影響力があると考えているのが、皆さんからもお話が出ておりますけれども、ドライバーの待遇、いわゆる賃金の部分でございます。

トラックドライバーは、仕事内容にもよりますが、多少労働時間が長くてもある程度稼げることからこの仕事を選んでいる人たちがいるのも事実でございます。長時間労働で一定額の賃金を確保しているという側面は否定できない状況でございます。

それが働き方改革で、時間外が規制され、労働時間が短くなって、比例するように賃金が減ってしまえば人がいなくなることは自然な流れだと思います。冒頭の資料の中で、輸送に関わる有効求人倍率1.63倍と示されたところでございますけれども、トラックドライバーに限定すれば、有効求人倍率は全産業のおおむね2倍ほどになります。

賃上げの話ですけれども、当業界も賃金が上がらなければ、より一層ドライバー不足にな

ってしまうと思われます。この危機を回避するため、総理自らが政策パッケージを発表するなど政府も力を入れて対策に取り組んでいただいています。働き方改革でより多くのドライバーが必要になる、一人当たりの総労働時間が短くなるわけです。今までどおり安い基本給で働かせ続けましたら、ドライバーは当然減ってまいります。ドライバーの高齢化も進んでおりますので、ドライバーのなり手が増えていかなければ結果的に荷物が運べない状況が来るということがございます。

2024年問題を乗り切るには、時間外労働もさることながら、ドライバーの待遇を改善し、必要な要員を確保できるかどうか重要となってまいります。

新たな人材確保は必要ですが、何よりも現在就業している人を流出させないことが、私達業界では非常に重要になってまいります。

今日ここに御参加の皆様には荷主の立場の方もいらっしゃいますし、消費者の立場の方もいらっしゃいますけれども、それぞれの皆様が適正な対価として、国が標準的な運賃を告示しております。こちらに是非御理解いただきたいと思ひます。

航空機では、一般的になっている燃料サーチャージがありますが、貨物運送業においてはこの料金制度をあまり活用できておりません。更に多くの場合、荷主側で高速道路の料金の負担もしていません。ドライバーの待遇改善、人材確保のための料金収受こそが2024年問題の解決の近道となります。

一方で、ドライバーやその家族からの視点では長時間労働を見直し健康的な働きをするための働き方改革ではあります。その側面がクローズアップされず、世間の関心は個人の荷物に向いてしまっているように感じております。大げさな言い方をすれば、犠牲とまでは言いませんけれども、トラックドライバーは毎日危険と隣り合わせでございます。長時間労働をして、頼めば明日荷物が来る生活を支えています。ドライバーへの配慮は、残念ながらあまりないように思えてしまうところでございます。

運送業に従事するドライバーの健康やそれを支える家族へと、この2024年問題が出てくるところで少しでも思いを巡らせていただければと思ひます。

(静岡県社会福祉法人経営者協議会)

静岡県社会福祉法人経営者協議会の川島です。よろしくお願ひいたします。

本日のテーマは人手不足解消ですが、県内の職業別有効求人倍率は、福祉・介護については3.83倍と依然として高い状況にございます。それを基としまして、福祉人材中心に意見を述べさせていただきます。

まず1点目でございますが、本日の御説明の中で、外国人材と介護事業所等の現地合同面接会に関しては、モンゴル国の学生等220人が参加と実績が書いてあります。採用に至った数などのデータも開示していただければありがたいと考えております。また、マッチングの成功事例や、多く採用できている企業法人の要件等を公開していただけると、外国人材の受け入れ準備の際の指針作りに役立つのではないかと、当協議会では考えております。

2点目です。介護職員数の指標は2024年7月公表とのことですが、2025年の目標値が約6万3千人で、静岡県の2025年必要介護職員数が6万7千人と試算されていることを考えると、目標値以上の職員確保が必要だと考えられるため、基本方向と施策1の(5)で挙げられている潜在介護職員の就業復職支援にも再度、一層の力を入れてはいかかなものかと考えております。

介護事業所のICT導入支援や、業務革新事業モデル事業に関しましても、短期的な支援

にとどまらず内製化し、継続的な効果を出すため、採用・人材教育まで包括的な流れで御支援を継続していただくと幸いです。

最後に、外国人の技能実習生、あるいは特定技能実習生のことでありますが、本県に介護・福祉で来ている外国人材の声として、生活上、どちらかという安全で安心な地域が多い。また、富士山といった魅力も外国人にとっては非常に利点として挙げられています。福祉・介護の部分では、外国人の職員は対等なパートナーとみなすとともに、地域社会を共に作る姿勢、寄り添う姿勢を強調して受け入れをするように連絡しております。業界においては、高齢化の課題を和らげるために、各市町で外国人の受け入れ人数を増やすことや、定年延長で福祉・介護で働く人の数を増やしていく、そういう流れを作りたいと考えております。

長く各事業所で働いてもらうために、女性や高齢者を取り込むことが非常に重要と感じております。昨今は、働き手もスポットワーカーと言われる、いわゆる短時間で自分の専門性、技術を働く場所に提供したいという人々も世代を問わず大きくなっております。

そういう意味では、地方の重点政策の具体化も視野に入れつつ、今後の人材確保施策に反映してはどうかと考えております。

(静岡県経済産業部長代理)

ここで御案内ですけれども、皆様方にあらかじめ御案内しました予定の時間3時30分でございますが、若干過ぎておりますが、引き続き進めさせていただきます。この後、別の御予定がある方がいらっしゃいましたら、御遠慮なく中座していただければと思います。申し訳ありません。引き続き続けさせていただきます。

(ふじのくに地域・大学コンソーシアム)

ふじのくに地域・大学コンソーシアムの武本です。よろしくお願いたします。

我々、ふじのくに地域大学コンソーシアムは、名称に地域・大学とありますとおり、県内の高等教育機関同士あるいは高等教育機関と地域とを繋ぐ組織でございます。設立して10年が経ちますが、どうしても大学の教育的な色彩が強くて、今まで産業界との結びつきは弱いままできておりました。これから何とか強くしていこうとしていくところですので、是非これからお世話いただければと思いますのでよろしくお願いたします。

この会議の出席団体の中では異質な組織で、できることが限られておりますので、骨子案に対する異論等は特にございませぬ。

代わりに、本日の議題に関するところで、大学生の県内就職、それも県内の大学生、外からの学生は対象にならないものですから、県内学生の県内就職が守備範囲になりますので、そちらのコンソーシアムの取組状況について簡単に御紹介させていただきたいと思っております。

先ほど、中小企業団体中央会の方が挙げていた資料3の2ページに大学1、2年生向けの取組があるんですけれども、実は今年度初めて当コンソーシアムでもやるところで、今準備をしております年明けに行う予定でおります。内容は似たものですが、どうしても教育の色彩が強いものですから、こちらの資料3の2ページに「県内就職」が書かれているんですけれども、こういったことは直接明示しておりませぬ。あくまで教育の一環として、地域の産業や魅力を学ぶという、資料に記載のインターンシップ、1、2年生向けの取組より更に就職から遠い、そもそも地域で働くことはどういうことだろうということをお学んでいただく内容となっております。最終的なゴールが県内定着、結局は県内に就職してほしいという点

であるところは共通しているかと思えます。

右側のインターンシップも、実はこれは組織の中に委員会がありやっておりました。ただ、国の方でインターンシップの定義が変わってしまったものですから、今はインターンシップだけではなくてキャリア教育、1、2年生向けの直接就職どうこうでなく働くって何だろうという、そこから考えようといったものを施策に入れていこうということで進めております。

それから一つ、資料3の8ページ、外国人の活躍促進。ここに書いてあるものは該当しないのですが、これに入ってくると思われるのが留学生施策になります。当コンソーシアムの留学生施策は入口から出口までという考え方をとっておりますので、受入れ、来てくださいというPRだけではなく、来ていただいた方には滞在中の支援をしまして、さらに就職支援をして県内に優秀な人材を送り込もうと、そういった活動をかなり前から実施していて、入口から出口までという考え方を示して、特に最近また取り組んでいるところです。

ですので、今回の議題であります産業人材確保という点におきましては、当コンソーシアムでIターンですとかUターンする首都圏からの学生はどうしても活動の範疇にないものだから、あくまで県内の学生、留学生は施策の対象となっております。

先ほど議論になっておりました資料4、数値目標があったんですけども、2番目の県内大学卒業者の県内企業等就職率、黒丸がついてしまっているものですが、こちらは唯一当コンソーシアムに関係してくるものと思われる指標になります。県内大学卒業者の県内企業就職におきましては、今まで取組がなかったんですけど、当コンソーシアムの今後の大きなテーマの一つと考えております。来年度から5年間の中期計画が始まるんですけど、そこにも明記をしたところです。今後、この目標値の向上に当コンソーシアムとしても寄与していければと考えております。

(静岡県経済産業部長代理)

ありがとうございました。ここまでで事務局から補足説明があればお願いします。

(静岡県就業支援局長)

御意見ありがとうございます。

はじめに、中小企業団体中央会の田中様からお話があったインターンシップの関係ですが、私どもも、県内企業にはなるべくインターンシップに取り組んでいただきたいと思っており、先程、導入セミナーをやっているというお話をしたんですが、来年度はこの取組を広げるようなことも考えておりますので、またその節は御協力をお願いできればと思います。

それから、社会福祉法人経営者協議会の川島様から御質問をいただいた、モンゴルの面接会の採用結果については、今分かる者がいないものですから、また改めて御連絡をさせていただきます。

それから、大学コンソーシアムの武本様からお話があった、大学1、2年生向けの取組につきましても、私どもも視点が同じで、大学生活の早い時期に、県内企業に目を向けてもらう必要があるというところで共通していると思っておりますので、連携して取り組んでいければと思いますので、よろしく願いいたします。

トラック協会の筒井様につきましても、資料の方、ありがとうございました。物流の2024年問題は、業界だけではなく、非常に大きい問題だということを改めて認識いたしました。

私どもも、就業支援の観点から色々と御協力させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

(静岡県経済産業部長代理)

続きまして、陪席の部局の方から補足説明があれば、挙手をお願いします。
それでは続きまして、行政の立場からの御発言をお願いしたいと思います。

(静岡労働局)

静岡労働局職業安定部長の佐藤でございます。よろしくお願いたします。

今日の議題であります、雇用・人材対策に計上されている項目というのは、当然ではありますが、静岡労働局、厚生労働省における課題といえるものが多くございます。

まず多様性ということで新卒者、高齢者、障害者、外国人、こういった方々へのハローワークにおける丁寧な就職支援というのはもちろんでございますが、特に現状、足元の有効求人倍率だけではわからない人手不足・人材不足というところが喫緊の課題であると捉えております。

労働局といたしましては、一部のハローワーク内に専門の窓口ということで、人材不足対策コーナー、また農林漁業就職支援コーナーというものを設置して、求人の充足に努めているほか、学校からの要請に基づきまして大学への出張セミナーであったり、また高校生に対する地元企業の見学会、こういったもので地元企業の魅力発信を行っております。

また、静岡県、静岡市、浜松市をはじめとした自治体、各業界団体様とも連携をさせていただきながら、就職面接会やセミナー等の開催にも取り組んでおります。

年度末に向けてまた来年度においても皆様と連携をさせていただきながら、こういった取組を積極的に行ってまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

(浜松市)

浜松市雇用・労政担当課長の田中です。よろしくお願いたします。

資料4の数値目標の上から3つ目の、静岡U・Iターン就職サポートセンター利用者の県内企業内定者数(社会人)ですが、学生は含めなくても良いのか教えてください。

本年度も、県の取組と連携をさせていただいております。U・Iターン就職サポートセンターやしずおかジョブステーション、プロフェッショナル人材戦略拠点、移住・就職フェア等、引き続き連携をお願いします。

また、県教育委員会事務局のマイスター・ハイスクールや、大学課のキャリア教育プログラム等も連携させていただいております。

引き続き強固に連携していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

(静岡市)

静岡市商業労政課の渡辺です。よろしくお願いたします。

静岡市でも、Uターン、Iターンの率が非常に低いということがありまして、今年初めて調査をしたところ、市外の大学・短大・専門学校から静岡市内の企業に戻ってくる方が32%と非常に低い率になっていました。やはり、高校生の進学率の上昇と合わせて考えますと、かなりの人数が静岡市内に戻ってきていない状況があるのが現状でございます。

それに対し、静岡市では、高校1、2年生を対象とした市内企業でのインターンシップや

社会人講話、インタビューを高校生のキャリア形成支援事業を行っております。高校の総合的な探究の時間を使い、高校の御協力を得て、今年度15校で行っております。

併せて、やはり高校生と大学生に静岡市内の企業を知っていただく必要があると考えておりますので、静岡商工会議所さんですとか、高校の同窓会や高校の方々と協力の上「#静岡で働こう。」というものを、冊子と電子データ両方で発行しており、今年の冊子が12月1日に発行したんですけども、市内の企業は146社を掲載しております。

先ほど話の途中で出ましたとおり、親御さんにも、静岡市内の企業を知っていただくことも必要だと考えており、冊子という形でも高校生ですとか大学1、2年生の方に送るところをやっております。

ただ、静岡市でやっている事業になるんですけども、大学との接点の関係でいきますと、大学の方からはせめて県単位にしてくれと度々言われます。今回の調査でも、市単位ではデータを持っていません、県単位でしか持ってないので、県と共同でやってくださいというような依頼が結構ありましたので、そういった点でも、県と協力した上で、U I J促進を進めていきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

また、企業の支援としましては、話が何回か出ておりますけれども、多様な働き方というところが今後も女性活躍、外国人の働き方、育児休業の男性取得率は上がってきておりますけれども、そういった多様な働き方というのは、今後も進めていく必要があろうと考えております。併せて、現在静岡市の市内で、多様な働き方に絡むかなと思うんですけども、ビジネスケアラですね。働きながら家族の介護をしているといったところも、今後もっと大きな課題になってくるのではないかとといったところがありますので、介護休業等を含めた多様な働き方を保健福祉部局と連携してということにはなりますけれども、今後、市としては取組を進めていく必要があろうかなと考えております。そういった点も、多様な働き方人材活躍というところで、県と強調して協力させていただき、進めていければと思っております。

(静岡県経済産業部長代理)

ありがとうございました。

行政側のからの御発言の中で、事務局から御意見があればお願いします。

(就業支援局長)

御意見ありがとうございました。静岡労働局様、静岡市様、浜松様とも、改めて方向性が同じであることを確認させていただきました。また、色々と御協力させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

なお、浜松市の田中様から指標の話がございましたけれども、このU・Iターン就職サポートセンター利用者の項目は、社会人をターゲットにしたもので、学生についてはサポートセンター利用者よりも広いデータがありまして、それが資料4の一番上のUターン就職率ですが、このデータがあるものですから、学生についてはそちらを使っております。社会人については、これに近いものがないものですから、サポートセンターの数値を使っているということです。

【閉会】

(静岡県経済産業部長代理)

御出席されました皆様方から御意見をいただいたところでございますが、何か補足で御発言等ありましたらお願いします。

それでは、ほかにも御意見を賜りたいと思っておるんですけども、時間が申し訳ありません、予定していた時間よりも20分程度超過をしてしまいました。

そういうこともありまして、この辺りで意見交換を終わりたいと思います。皆様からいただきましたあの貴重な御意見、御指摘につきましては今後の令和6年度の雇用・人材対策への取組ですとか、冒頭申し上げました産業成長戦略への反映等々、もちろん来年度の向けての予算要求も佳境と申し上げましたけども、頑張っていきたいと考えておりますのでどうぞよろしくお願いします。

本日は誠にありがとうございました。また、長時間にわたる熱心な御討議、御協力に感謝申し上げます。進行を事務局にお返しします。

(労働雇用政策課長)

本日は、長時間にわたりまして貴重な御意見をいただきありがとうございました。

以上をもちまして、「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。皆様、お疲れ様でございました。ありがとうございました。