

令和3年度 静岡県雇用対策審議会 議事録

1 日時：令和4年3月11日（金）10時00分～12時00分

2 場所：県庁別館8階 第1会議室A（オンライン）

3 議題

- (1) 第11次静岡県職業能力開発計画について
- (2) 静岡県雇用・人材対策について

4 資料

- 本県の雇用情勢 …………… 資料1
- 第11次静岡県職業能力開発計画（案） …………… 資料2
- 静岡県雇用・人材対策（案） …………… 資料3
- 静岡県雇用・人材対策令和4年度の主な取組…………… 資料4

5 出席者

(委員)	梅田 真二	プライムアースE Vエネルギー労働組合 執行委員長
	大木 芸子	三越伊勢丹グループ労働組合静岡伊勢丹支部 委員長
	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 組織拡大対策局長
	秋山 辰巳	一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事
	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
	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
	大多和 暁	弁護士
	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)	三須 敏郎	経済産業部長
	前嶋 康寿	経済産業部理事（産業人材確保・育成担当）
	渡辺 加絵	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
	鈴木 寿美	経済産業部就業支援局職業能力開発課長

6 議事概要

(1) 会長の選任等

委員の選挙により、大石委員が会長に選任された。

大石会長の指名により、上原委員が会長代理に選任された。

(2) 事務局説明

資料1、3、4により渡辺局長が説明し、資料2により前嶋理事が説明した。

(3) 意見交換・質疑応答等

発言者	内 容 (要旨)
梅田委員	<ul style="list-style-type: none">・カーボンニュートラルやデジタル化の推進がこれからの日本の大きな柱になると思われる。デジタル技術を使いこなせる人材はどこの企業においても不足しており、その育成が急務である。・日本のものづくりの優位性は現場力であり技能であるとする。その優位性を保てるように、デジタル技術と現場の技能を持った人材をバランスよく育成していく必要がある。
大木委員	<ul style="list-style-type: none">・職業訓練は基礎的な技術を教えるイメージがあるが、現場に行ったときにそれがどう活かせるか疑問であった。インターンシップなどを含めて工夫していけばもっと良くなるのではないかと。・計画は全体的にもものづくりに特化した内容と感じている。静岡県産業としては重要だと思うが、製造業以外の労働者も多い。多くの女性が非正規で働いている中で、この計画で改善していくのか、少し足りていないように感じる。計画の中に書くものではないかもしれないが、実際に施策を行う中で何かできるのではないかと。
事務局 (前嶋)	<ul style="list-style-type: none">・概要で説明したのもものづくりが全面に出ているが、女性の正社員化を進めるために、ITリテラシーのような入り口にあたるもの、医療事務、介護事業、建設関係の職業訓練もあり幅広く展開している。・サービス業の職業訓練は確かに弱いと思うので、メニューを検討するにあたり、御意見をいただきたい。
大石会長	<ul style="list-style-type: none">・県の総合計画も含め、両計画もSDGsをベースとした計画づくりをされており、整合している。
久保田曜 委員	<ul style="list-style-type: none">・ものづくりに特化している印象を受けた。その意味で、ものづくり界の熟成や発展に関してはしっかり対策をしていると思う。・一方で、あくまでも対策なので、これによって新しいことを生み出す所までは及ばないという印象がある。新たな雇用や労働を生み出すような話であれば新たな対策が必要であり、そのためには若い人の意見など新しいものを積極的に取り入れられると良いと思う。
河野委員	<ul style="list-style-type: none">・コロナ禍で地域で働くサービス業の女性が苦しい思いをしている。まだまだ技術は男性が身に付けるものといったアンコンシャスバイアスがある。職業訓練など学びの場を準備しているということ、子どもや親世代にもしっかりと伝えられると良いと思う。・産後パパ育休の創設や女性活躍推進法などの対策も進んでいるが、ある労働組合のアンケートでは、女性の部下の育休取得希望は100%歓迎する一方で、男性部下が希望した場合に歓迎するのが0%という結果もあった。子育てや介護との両立に関しては、静岡県雇用・人材対策の30ページに指標と実績があるが、実績が感覚よりも高く感じる。・人手の足りない中小企業にとっては育休や介護休暇も死活問題になるのも状況によっては理解できる。まずは事業主行動計画を策定して自分の組織の働き方を認識し、見えてきた課題への取組に県の支えをお願いしたい。最大のマイノリティである女性の問題が解決できなければジェンダー平等の実現はできないと思うのでもう少し女性というワードを強く出してもいいと思う。

森藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・「多様な人材が能力を発揮できる環境づくり」の中の障害のある方の就労支援について意見を述べたい。障害を持つ方々が将来に向けて安心して生活するために就労が必要だと思うが、障害者就労継続A型、B型も含めて様々な課題がある。 ・私どもの労働相談でも、自治体から認可を受けたA型就労において相談内容が事実であれば非常に問題だと思うことがある。障害者就労は社会的にも評価されるべきで苦労も多いと思うが、それを隠れ蓑のようにして適正な運用がされていないような事例の相談があったので意見させていただく。 ・あしたか職業訓練校に訓練などを通じて職場定着されている方も少なくないと思う。卒業して途中で解雇になったという方もいるので、卒業生の就労状況について長期的に観察していくとより定着度が増すのではないかと。
事務局 (前嶋)	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある方の就労支援について、職業能力開発計画では一般就労の促進を基本としている。あしたか職業訓練校以外にも工科短期大学校などでも職業訓練を行い一般就労を目指している。実習を行った事業主とのマッチングや就労する上で配慮しなければいけないことの確認なども行っている。 ・あしたか職業訓練校のアフターケアは年2回行っている。定着率については3年目まで調査をしており、職場定着率は76.7%であり、25%ほどは離職しており、状況を把握してフォローするように対応している。本当は一生働けるようにやっていきたい。 ・職場定着のためのジョブコーチは県の派遣のジョブコーチだけではなく、事業主の意識を変えていただくためにも企業内のジョブコーチを積極的に増やしていきたいと考えている。
事務局 (渡辺)	<ul style="list-style-type: none"> ・久保田委員から、新しい対策を取り入れていく上で若い人の意見を聞くべきだという意見をいただいた。対策を取りまとめる中で経済団体の皆様にも意見をいただいたが、その中でも新卒者など若い方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あるのではないかと、という意見があった。若い方にとって魅力的な地域を目指して行く上で、様々な機会を捉え、若い人の意見を聞いて進めて参りたい。 ・河野委員から非正規女性の問題で、アンコンシャスバイアスや社会的な役割分担の意識が残っているという話があった。コロナ禍におけるテレワークにおいても家事や育児で男女間で偏りがあると上手くいかないことがある。男女とも仕事も家事育児もやっていく状況にしていきたい。 ・中小企業も大変な中で環境整備をしていると思う。例えば女性活躍推進法の事業主行動計画の策定なども県は進めているが、アドバイザー派遣などきめ細かく支援をし、環境整備ができるようにしていきたい。 ・障害のある方が、障害の状況がそれぞれある中でキャリア形成できるように、職域の拡大等にも取り組んで参りたい。
大石会長	<ul style="list-style-type: none"> ・議論をする中で色々な課題も出ていることと思うが、今のような課題についても検討していただきたい。

秋山委員	<ul style="list-style-type: none"> ・三須部長の挨拶にも産業界のテーマはデジタル化と脱炭素だという話があったが、ここ2週間の間に急に入り込んできたテーマがあり、それは世界平和である。今の産業界のテーマはDXとGXとPeaceである。 ・職業能力開発計画の2ページにある目指す姿「学校や仕事、生活の中での経験や文化芸術に触れることを通じ生涯にわたり自己を成長させ、働く中で社会に貢献し、豊かさを実現できる社会」これは良いと思う。 ・こういう計画や対策が策定されても実際に計画通りに進まないのはお仕着せ感や、やらされ感が出てくるからだと思う。自発的なモチベーションを高めていくことが必要である。 ・私の体験を紹介する。私の母体は静岡銀行で1989年の2月に完全週休2日になった。休みになった土曜日の1日を勉強に使おうと考えた。私は当時東京支店の支店長代理で、若手行員の勉強のために工場見学をさせて欲しいと自分の取引先に頼んでみた。するとぜひ見て欲しいという候補先がいくつか出てきた。 最初に選んだ訪問先はフジテレビで、当時は楠田枝里子氏の「なるほど！ザ・ワールド」という人気番組があり、その収録スタジオに20名分の席を用意してもらった。20名を超える応募があり抽選で選ばれた20名が帰ってきて様子を店内で話すので参加しなかった者も興味を持った。 1月後に第2回目を企画して新日鉄の君津製鉄所に行った。君津駅から新日鉄の大型バスに乗せてもらい、東京ドーム220個分の広さがある工場内もそのバスで回った。そこで1,200度で流れる銑鉄を見せてもらった。帰りは当時、明石家さんまと大竹しのぶの「男女7人夏物語」に出てきた木更津と川崎を結ぶフェリーに乗り、今で言うロケ地を巡る旅になり、これも大好評だった。 第3回はサッポロビールの船橋にある千葉工場を試飲付きでグラスのお土産もあり年配男性に大人気の見学となった。 ここまで来ると、次はどこに連れて行ってくれるのか、みんな心待ちにしてくれるようになり、誰一人やらされ感のない休日の研修となった。 この後も五反田にあるポーラの本社でモネやルノアールなどの名画を見せてもらった。箱根のポーラ美術館ができる前で全ての名画が本社にあったのでそこにお邪魔した。 こういう自発的な取組ができれば楽しくいい勉強ができるという趣旨で紹介した。 ・静岡でも県立工科短期大学校、農林環境専門職大学、社会健康医学大学院大学が同じ時期にできたので、これらを活用して勉強ができればよいと思う。
遠藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今回は2022年度から2025年度までの雇用・人材対策と2022年度から2026年度までの職業能力開発計画の審議だが、2021年度までのこれまでの計画に関して、大きな成果に繋がったこと、なかなか成果が見えなかったことについて教えて欲しい。特に成果が見えなかったことに関して、2022年度からの計画にどうフィードバックしたか教えて欲しい。 ・2点目に、資料4-2として来年度の予算の資料があり、職業能力開発短期大学校整備事業費に一番力点が置かれていると理解しているが、県民や対象者に周知してもらい、この機会を有意義にしていくための施策が必要と思う。 ・3点目は当社の取組の紹介になるが、我々サービス業も人手がかかる事業であるので、キーワードの一つであるDXに関しては早急に取り組まなければならないと考えている。当社は店舗だけではなく自社で販売する食品工場もあるが、三密の環境であり、単純作業が非常に多くパート職員も多い。また、少量多品目を製造し大量生産をなかなかしていない状況であり、機械化、自動化、省力化、ロボット化が難しい。 しかし、手作業に頼るものをDX化、ロボット化していくことに挑戦する

	<p>ため経済産業省の補助事業を利用して盛付けのロボットの開発に挑戦した。9月から3月までの期間限定の取組です。当社にはロボット開発能力はなく、その人材もないのでシステムインテグレーターのチームとともに進めている。惣菜の盛付けができるロボットは現在ないので1から作っているが、おいしさを保ちながら盛付けができるロボットが完成しそうである。このプロジェクトに参加して思ったが、DXを進めるためのシステムインテグレーター等の人材が希有で日本はどんどん世界に追い抜かれていくのではないかと。ものづくり県である静岡県として、色々な取組をしているのだと思うが、将来を見据えてデジタル人材の確保や育成に重きを置く形で臨んでいきたい。</p>
事務局 (前嶋)	<ul style="list-style-type: none"> ・第10次計画の振り返りだが、新型コロナウイルス感染症の拡大で在職者訓練に企業が派遣を止めてしまったなどの影響があり、例えば、在職者訓練の受講者数が例年2,400人ほどあったものが1,600人ぐらいになり目標に到達できていない。 ・離転職者訓練の受講者の就職率は目標の80%以上に対して72.8%となり到達できなかった。 ・職業訓練を受けた後の女性の就職率は、チャレンジとして90%以上という高い目標に設定したが令和2年度では73.5%となり女性の皆さんが必ずしも自分が希望する所に就職できなかった状況がある。工科短期大学の前身である技術専門校に女性の方に10%は入っていただきたいと設定したが3.9%となかなか伸びなかった。 ・障害のある方の一般就労も90%以上という目標を立てたが、70%程度に留まっている。 ・定住外国人を正社員化を目指すための職業訓練を100人を目標に実施したが60人弱という結果になっている。 ・目標が達成できた所は、難関である2級の技能検定の合格率は80%以上をクリアでき、在職者訓練のうち成長産業分野に係る受講企業の満足度は目標の80%以上に対して95%となった。 ・女性の就職率や入校割合だが、工科短期大学校になり女性が昨年度10人入学し、今年度は現在10人を予定しており入学応募者も増えている。女性の就職率については企業が求める人材像、本人が働きたい分野のマッチングをどう行うか実施する中で考えていきたい。
事務局 (渡辺)	<ul style="list-style-type: none"> ・2018年度に有効求人倍率の上昇など企業の間に入材不足感が高まったのを受けて静岡県産業人材確保・育成プランを策定して今年度まで施策を進めて来た。 ・緊急対策として実施しており、18の成果指標のうち概ね3分の2の指標が目標達成に向けて順調に推移している。新卒採用計画を達成した企業は増えているが、人材不足の危機感は依然としてある。特にUターン就職率など若い人材の確保について目標を達成することができない状況にある。今回の対策では学生と企業のマッチング機会の拡充を重点施策として掲げ、学生の就職活動の早期化に対応した形で、大学1・2年生から県内企業を知ってもらう機会を作るなどの取り組みを行う。
事務局 (前嶋)	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル技術についてだが、システムインテグレーターの育成は一足飛びにはいかないと感じている。工科短期大学校でも情報技術科や電子技術科があり、そういうところで将来の卵になるかと思う。在職者訓練でもデジタル技術に関する職業訓練を計画的にやっていきたいと思う。どのような内容で行うか、現場の御意見を伺いしっかりと対応させていただく。

大石会長	<ul style="list-style-type: none"> ・この2年間はコロナ禍の中でなかなか施策が進めにくかった部分があったことと思う。また、指標には数値を追っても実際にどれくらい成果があったのか捉えにくいものもあると思う。したがって職業能力開発計画も雇用・人材対策も年1回外部の委員等のチェックを受けながら進めるとよいと思う。雇用・人材対策で言えば、今日参加していただいている皆様に、1年後にチェックしていただくことになると思うので、そこでまた御意見をいただければと思う。 ・デジタル技術分野については、県としても国のデジタル田園都市国家戦略に沿って積極的に取り組むと伺っており、今回の計画にもキーワードとなるの中でもデジタル人材についても取り入れられている。具体的にどう取り組んでいくかは県の動きを見ていかなければいけないと思っている。
田中委員	<ul style="list-style-type: none"> ・先ほど大木委員からも御意見をいただいたが、計画を全般的に見ると製造業に重点が置かれている印象を受ける。しかしこのコロナ禍において観光業や飲食業など非製造業は大きく影響を受けている。そうした方がこの計画を見て学び直しの意欲をかき立てられたり、学び直しをして再チャレンジしようという期待感が持てるような表現をちりばめて欲しい。 ・職業能力開発計画に「現場主義に徹した人材育成」に「児童や生徒が企業等から学ぶ機会の提供」とあり、子どもの時から地元の企業に接していく機会は私も重要だと考える。地元の商店街では1日店長という形で中学生や小学生高学年に1日店長になってもらい、お客に接してもらったり、商店街そのものが老人ホームを訪問して出張商店街というやり方で、商店街を理解してもらおう努力をしている。製造業の工場見学も重要だが、それと同じレベルで地元の小中学生と非製造業との接点を強化することに力を入れていただけるとありがたい。 ・小規模事業者には経営者と従業員が数人で事業を行っているケースもある。そうした方々も学び直しをしたいと思うような情報発信をお願いしたい。併せて、現場で作業する段階では、学び直しができるように時間帯なども配慮いただけるとありがたい。 ・中小企業組合を通じてデジタルの促進の支援を1年間行ってきたが、やはりデジタル人材の不足がネックとなっている。特に中小企業・小規模事業者においては現場のことがよく分かっている従業員でデジタルのノウハウを持っているという人がなかなかいない。また経営者がデジタルに関しての経営判断をする上での知識が不足していると担当者から聞いている。現場の機動力となる人材が省力化のための提案ができたり、外部のベンダーとの交渉においてベンダーの言いなりにならずに対等に話しができることが重要である。経営者も現場の声を聞いて経営判断をしていただくことで働きやすい職場環境づくりにも繋がっていくので重要である。 ・工科短期大学校については、製造系の組合にとって非常に期待感が大きい。特にオーダーメイド方式のスキルアップ研修が入っている。特定の規定メニューを活用して勉強することは当然に必要で基本になるが、今の時代では期待される、欲するスキルがまちまちになってくるので、きめ細かなところまでオーダーメイド方式で対応いただけると大変ありがたい。

山崎委員	<ul style="list-style-type: none"> ・秋山委員も言われた世界平和を一番に祈りながら活動していきたいと思う。そのためにも女性の施策をもっともっと入れていただきたい。皆さん御存じのように女性には本能的に子ども達を育み守る母性がある。世界的に見ても女性リーダーの活躍している国は平和を守っている国も多いかと思う。 ・3月8日の国際女性デーに発表されたジェンダーギャップ指数は、静岡新聞でも発表されたが、日本は120位、また、県内の経済でのジェンダーギャップ指数は45位。47都道府県のうちの45位だから、これはとても恥ずかしいことだと思っている。 ・計画を見たが、女性について障害者、外国人と並んで課題があるとされているが違和感を感じる。女性は人口の半分で、労働者の半分が女性だと考えると、当然に男女同じような形の課題として解決していくように施策をきめ細やかに行ってもらいたい。 ・工科短期大学校には期待をしている。女性が入りやすいように入口を広く、開けていただきたい。女性はものづくりの会社には入りづらく、この学校にも入りづらく、勉強もしにくいと思う。できる限り女性の視点を入れて環境を整えていただきたい。その後の就職に関しても女性の特性や働きやすい環境を考えると就職できるように、きめ細やかな支援をしていただきたい。そうすることでものづくり県である静岡県の製造業の女性比率が上がっていく。女性比率を上げるためには、女性の管理職、女性の経営者を増やすことも必要です。 ・先ほど話しがあった、現場を大事にしていくことは本当にありがたく、大事だと思う。子どもにも技術や職人の仕事について勉強の中に取り入れていただくことはありがたい。ただし、うちの会社にも昨年から小学校の先生からが問い合わせをいただいて、現場を見せたり、こちらが小学校に出向いたりしましたが、その際に先生の声を聞くと、企業との繋がりや接点がないとのことであった。その先生もインターネットで探して連絡を下されたのですが、恐る恐る電話している感じだった。小中高、大等々の学校の先生たちと企業結ぶような取り組みを何かして、先生方に敷居を低くしてあげられるようなことも必要だと思った。
上原委員	<ul style="list-style-type: none"> ・資料3の3章以降についてであるが、生産年齢人口の減少や県内人口の社会減、県内の雇用情勢、例えば、M字カーブのくぼみがまだ大きいとか、L字カーブの存在など課題の改善について、これで実現できるのか疑問に思うことが多く感じられた。 ・ふじのくにパスポートや県外大学との就職支援協定、或いは30歳になったら静岡県！など、大学進学や就職を機に県外に流出した県内出身者を呼び戻そうという施策が実行されているようですが、雲を掴むような活動に相当の予算を費やしている印象を受ける。 ・Uターン率を回復させる取組も重要だと思うが、それよりも、県内在住者の雇用の確保、職場環境の充実、具体的には、先ほど山崎委員からもお話のあった、女性や高齢者を活用するための職場環境の整備などにもっと重点を置いて取り組む方が良いのではないか。県の施策で改善するのは難しいかもしれないが、このような観点から、何か施策を考えていただけたら良いと思う。 ・先ほど山崎委員からもお話がありましたが、ジェンダーギャップ指数について大々的に報道されました。「30歳になったら静岡県！」というキャッチコピーを挙げているが、夫婦共働きが普通になった現在、女性が戻ってくるか疑問である。「30歳になったら静岡県！」というキャッチフレーズよりも、例えば、女性や高齢者が働きやすい静岡、といったキャッチフレーズの方がUターン、Iターンする方が増えるのではないか。昨年、企業に対し70歳までの継続雇用の努力義務が課せられた。女性の平均勤続年数も、

	<p>全国レベルでは男性に近づいて来ている。静岡では、結婚や妊娠出産といったライフイベントで一度会社を辞める方が多く、それが女性管理職が少ない要因でもあると思うが、そのようなライフイベントを経ても、働き続けられるような職場環境の整備が重要だと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業への就職率を高める取組があるが、本学の学生は、県内就職率は6割、私が在籍する経営情報学部の卒業生に限っては、7割が県内企業への就職をしている。県内高校卒業生の7割以上が県外大学に進学する中、昨年のUターン率は若干持ち直したようだが、これはコロナ禍の影響によるものと、景気が悪くなった際に見られる一時的な傾向で、多分コロナが落ち着けば元に戻ると推測される。 ・ 小中高生からの職場体験を行う取組もあり、私の学生に職場体験について聞いてきたが、確かパン屋で働いた、工場に行った、という記憶はあるもののそれ以上の発言はなかった。また、私が数年前に高校生を対象にアンケートを行ったところ、大学卒業後、県内企業に就職したいと回答した生徒は、地域愛、静岡県愛、家族愛、こういうものが高いという有意な傾向が見られた。労働雇用政策課の業務ではないかもしれないが、そのような観点からも、何か施策を考えることができないか。 ・ また、インターンシップへの大学一年生の参加希望が高まっている、とのことなので、キャリア支援課の職員にも聞いてみたが、うちの学生には、そのような傾向は見られなかった。確かに就職活動の早期化で3年生の早期から、ほとんどの学生がインターンシップに参加している。しかし、製造業、B to Bの企業などを中心に学生が知らない企業には全く参加していないのが現実である。学内では、秋以降にそのような企業の人事担当者を招き勉強会を開催するが、参加者ゼロとの企業も多く見受けられる。今年度から私が担当となり、学生が知らないであろうが県内で頑張っている企業の企業経営者の方にお越しいただきオムニバス形式の講義を開講するなど機会を通じて、学生に、県内企業にも魅力ある企業が有ることを知らしめる取組を行っている。 ・ コロナ禍によりオンラインのインターンシップが主流になっているが、実質的にはインターンシップではなく、企業説明会であって、インターンシップの体をなしていないのではないかと感じる。行うのであれば、ぜひ真のインターンシップの姿を実現していただきたいと思う。
<p>大多和委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今日盛んに意見が出ている女性の問題ですが、私もキーワード的にも、少なすぎると思う。雇用・人材対策の中でも、1番から4番まで柱を挙げているが、この一つとして女性の就労環境づくりが入るくらいの取組をしていただきたいと思う。 ・ ジェンダーギャップ指数が45位であったり、20歳から24歳までの女性の転出数が男性の3倍近く多いという状況もあり、女性対策が若干弱いかと感ずる。 ・ Uターン、Iターンの取組は、私はぜひ今後もやっていただきたいと思う。2020年は本県への移住者が過去最高であると書かれているが、アンケートをやらせていけば実情はどうかお聞きしたい。やっていないならば、ぜひやっていただきたい。また、県内各自治体も色々努力していただいていると思うので、先進的な取組を表彰したり、補助することも、すでにあるかもしれないが考えていくと良いと思う。 ・ 非正規雇用の問題も非常に重要であり、これは女性の雇用の問題とも直結するが、例えば、非正規社員を正社員にしたら、何らかの補助が受けられるなど対策を強化していただきたいと思う。

久保田香里委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今回の職業能力開発計画などを検討される中で、第4次産業革命、DX、人口減少、人々の価値観の変化など様々な変化があり、過去がお手本にならない時代が本当に来た、学校の立場から見ると本当の産学官連携が求められる時代が来たと感じる。 ・企業の課題は大きく2つ、どう採用するか、雇用している人をどうスキルアップさせていくかという問題。教育機関の課題も2つ、1つ目は今の企業に求められるニーズの変化に対応して、どういう人材を育てなければいけないのか把握しスピード感を持って教育に投入していく必要があること。2つ目は、企業のリカレント教育やリスクリテラシー教育に対応できる受け皿になれるかということ。これから教育機関がやるべきことは企業ニーズと密接に関係することだと思う。そこを行政の方が繋いでくださったり支援してくださったりすることで、この三つ巴の構図がしっかりと回っていく。どこの立場にとっても大事だと感じる。 ・この2年間、私達もオンライン授業を行っており、オンラインを十分使いこなせる人材が今後就職していく。学生と企業のマッチングにおいて、例えばインターンシップのやり方についても、ただやればいいのではなく、学生はオンラインインターンシップの内容を求めてくる。どう内容の精度を上げていくのか、DXについても各企業は何ができるのか見ている。会社選びの際も、企業が社会の変化に対応しているか、改革への意識があるかを学生たちは見ており、対応していこうとする会社かどうかはポイントになると思う。それらの情報を企業と学校とで上手にコミュニケーションをとり、やりとりしていけると良いマッチングができると感じている。 ・マッチングの成果を評価する時には就職率や、企業の採用計画の達成度などの数字になるかと思うが、本当に良いマッチングだったのか表れるのは定着率だと思う。その定着率をどう上げていくのかであるが、やはり産官学の連携がすごく重要で情報交換が必要な時代になってきたと感じる。 ・工科短期大学校には企業からの期待があるというご意見があった。計画の中では志願者数が指標に入れてあり、倍率が出て人気上がることは大事である。さらに大事なことは、県内の高校生が進学検討に際し、ものづくりの仕事に就くことに対して前向きに考えるきっかけとしても、この工科短期大学校の志願者数は指標になるのではないかと思う。大学校の広報については、ものづくりの仕事と結びつけてPRしていただきたい。 ・本校も学科により販売や流通への就職も多いため、カリキュラム改定を積極的に行っており、例えばデジタルマーケティングやSNSを活用したセルフプロモーション、ファンづくり手法についてなどを、カリキュラムにどんどん入れている。 ・やはり学校も変わっていかなければならないし、企業も変わっていかなければならない、そんな時代が来ている。計画の項目としては意見が色々あったが、全体的にはしっかり網羅されていると感じる。これから計画がしっかり実現していくところを見守っていきたいと思う。
---------	---

小林委員	<ul style="list-style-type: none"> ・「ライフコースの多様化に対応した職業能力の開発（その1）」という資料があるが、幼児、小中高校そして大学、社会人という意味で図を作成していると思う。子供たち、またリカレントでも共通して言えることだと思うが、英語教育やグローバル教育に併せてキャリア教育を行って職場とマッチングを図る話だと思う。 自分は今、静岡県内の高校と一緒に、キャリア教育に関係したコミュニケーションの授業を行っている。どうして始めたかと言うとさきほどの高校、そこは就職がメイン進路である高校であるが、就職してもやっぱり離職してしまう課題があった。会社の経営にとっても人材不足で採用したが、離職してしまうことはすごく大きな問題だと思う。 その背景にあるのが、コミュニケーション問題がうまく行っていないことである。 ・新しく入ってくる若手もベテランの人でも、特にコロナ禍でコミュニケーションが難しい状況になったときに、コミュニケーションをとらずにいきなり辞めるということもあった。また、相手も自分も大切にするというコミュニケーションができないということがハラスメントの原因にもなっている。人材を確保・育成したり働きやすい職場環境とするにはコミュニケーションが良好であることが前提となると思う。 ・そのためのコミュニケーションの方法を学ぶ機会は実は少ない。欧米では小中高校にかけて、ソーシャルエモーショナルラーニングという、社会性を身に付けたり自分の感情をコントロールする学びが、学校の教育課程の中に位置付けられて学んでいくが、日本ではここが不十分で課題として挙げられている。 ・それをどうにかしようと、高校と一緒にやり始めて、今年で7年目になる。会社に勤めている卒業生に先生方に一緒にインタビューしたところ、学んだことを思い出して、あのとき高校でこういうことを学んだからこういうふうに頑張ってみようなど、会社で人間関係で問題になった時に思い出すということ話を話してくれた。 ・職業能力の開発についてだが、どんな職業についても、人との関係が根底にあるので、キャリア教育においても仕事との出会いだけではなく、仕事をしながら人とどうやりとりしていくのか、その根本的な学びをすることで、障害者のある方とかに対しての偏見を防止したり、相手を思いやって良好なコミュニケーションができることに繋がると思う。 ・何十年もかかるかもしれないが、小中高校の中でそのような学びをやっていくことは、私はすごく大事に思うし、最近では教育委員会でも管理職の先生からそのような学びが大事だと言われている。職場環境が良ければ仕事の内容に多少の不満があっても離職を思いとどまることは多いと思う。 ・私も働く女性であり、仕事に加え家事や子育てや介護などに直面しながら、そのたびに、もう仕事辞めようかと毎回悩むので、やはり色々な背景を持つ人達が働きやすい、支えられながら仕事ができるような、そういう労働環境ができるといいと思う。
大石会長	<ul style="list-style-type: none"> ・工科短期大学の基本計画を策定するとき、技術・技能だけでなく、コミュニケーション力をつけることも重要だという意見があった。人材育成の基本と考える。

奥谷特別委員	<ul style="list-style-type: none"> ・私も同じ行政の立場であり、事務局の立場でも委員の皆様からの御意見を聞いていた。なかなか厳しい意見もあり、今後の施策の参考とさせていただきたい。 ・私どもも来週に地方労働審議会があり、来年度のハローワークの業務運営の方針等を、委員の皆様にご諮るところである。その中でも意見が出ているデジタル人材の育成だが、岸田総理から示されたデジタル田園都市構想の中で厚生労働省の役割として、デジタル推進人材を2024年まで年13.5万人育成する目標がある。 ・その柱として厚生労働省としては、教育訓練給付や公的職業訓練などで押し上げていく方針である。一方で私どもハローワークの現場の立場からするとそれを実現するにあたってのアプローチをどうすればいいか不透明なところがある。 ・デジタルリテラシー人材とデジタル推進人材の間にはどのぐらいの乖離があり、そのアプローチをどうするか、行政の役割分担はどのようにするか企業の方も、どういう立場でやるか、方向性がまだ見えていないのが正直な感想である。また、ハローワークの利用者中小企業の方が多いので意見交換すると、まだまだ実際にどうしていくのかイメージがつかないという御意見も聞いている。 ・静岡県と一緒にやっていきたいので、役割分担や方向性がバラバラにならないように、国は、3カ年の計画となっているが、連携をお願いする。
事務局（前嶋）	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の問題について今日は多く意見をいただいた。就職し定着していくために、働きやすい環境をどう作っていくか、一連の施策をしっかりと立てていくことが重要だと感じた。 ・女性だけではなく、障害者についても、外国人についても同じことであり、女性について考えることで、施策展開が色々と図れるのではないかと思う。さらなる検討をしていきたいと思う。 ・工科短期大学校については、女性が入りやすいように、工夫をしております。作業着についてもデザイン（色）に気を配ったり、トイレについても、デパートのトイレに近いような形にするなど工夫しております。私も女子高に積極的に入学に向けたPRに行っております。ぜひ色々な分野で女性が活躍していただけるように取り組んでいきます。 ・スキルアップについて、県の職業訓練は土日にも工夫して開講しておりますので、会社の方でしっかり職務として派遣していただいて訓練ができるように進めていきたいと思う。
事務局（渡辺）	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の就業や働く環境等について意見をいただいた。確かにコロナの影響を大きく受けたところである。我々、就業支援局の対策の中では、誰もが生き生きと働ける環境づくりの中で、女性活躍推進法に基づく計画を企業が策定し実現していただけるように、進めていきたいと考えている。 ・家事や育児等が女性に偏っている状況は改善していく必要があるが、どのようにアプローチしていくか我々も日々業務の中で考えているところであり、委員の皆様のご意見もいただきながら、よりよい施策を展開して参りたい。
大石会長	<ul style="list-style-type: none"> ・今後の施策の中で、女性の活躍、広く広報していくことの重要性を取り入れて欲しい。

(4) 採決

第11次職業能力開発計画については、概ね妥当であり、そのように答申を行う旨の採決がなされた。

答申書の文面と、第11次職業能力開発計画と静岡県雇用・人材対策について軽微な修正の確認については会長に一任する旨の採決がなされた。