

令和6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6年12月19日(木) 13時30分～15時45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
静岡県漁業協同組合連合会 代表理事専務 鈴木博（オンライン）
一般社団法人静岡県建設業協会 主事 中村高德
公益社団法人静岡県病院協会 特任局長 高橋治子
静岡県社会福祉法人経営者協議会 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（オンライン）
NPO法人オールしずおかベストコミュニティ 専務理事兼事務局長 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 秋山嘉孝
静岡県高等学校長協会 副会長 齊藤篤（オンライン）
静岡労働局 職業安定部長 佐藤雅文
静岡市 商業労政課 参事兼課長補佐 小林以津子
浜松市 産業振興課 雇用・労政担当 雇用促進グループ長 竹本澄生（オンライン）
静岡県 経済産業部長 村松毅彦

【開会】

（静岡県労働雇用政策課長）

ただいまから令和6年度静岡県産業人材確保・育成対策県民会議を開催します。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、村松経済産業部長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）

経済産業部長の村松です。本日は年末のお忙しいところ、多くの関係者の皆様方にこの会議に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。オンラインでの参加の皆様にも重ねてお礼申し上げます。また、皆様には、日頃より本県行政の推進に御理解と御協力を賜っており厚くお礼を申し上げます。

本県を取り巻く経済は、投資意欲の回復や賃上げなど前向きな動きも見られ、全体としては持ち直しの動きが期待される一方で、雇用や所得環境、海外経済、金利・為替の動向等は流動的に動いており、十分注意する必要があると感じております。

その中でも、この会議の趣旨である幅広い業種にわたる人手不足の深刻化は、本県経済に大きな影響を及ぼしており、産業人材の確保・育成に向けた取組は待ったなしの状況と認識しております。

また、国でも動きがあり、外国人技能実習制度が法改正され新たに育成就労制度ができています。ポイントは二つありまして、一つは、技能実習制度で対応できていた業種の一部に

制限がかかるのではという不安。もう一つは、転職が難しかったものが、新制度では一定期間を経過すれば転職も可能になり、給料の良い東京に転職してしまうといった懸念もございます。

また、働き方改革ということで育児・介護休業法の改正等の動きもあり、こうした様々な動きに、機動的かつ弾力的に県としても対応していく必要があります。

県では経済産業分野における取組をとりまとめた「産業成長戦略」を毎年策定しており、昨年度のものをバージョンアップし、社会課題に対応するものを適時追加しております。11月に第1回目の会議を開催し、来年度の骨子案をお示ししました中で、3つの重点分野の第一番目に「人材の確保・育成・定着とDXによる労働生産性の向上」を一丁目一番地ということで最重要政策として掲げ、委員の皆様からも、危機感について御意見をいただいております。

本日の会議では、「静岡県雇用・人材対策」の進捗状況の御報告のほか、来年度の成長戦略の骨子にも記載した「多様な人材の活躍推進」をテーマとして絞らせていただきまして皆様方の忌憚のない御意見をいただければと考えております。

県のみならずオールジャパンで連携し、取り組んでいく必要のある最重要課題でございますので、是非、皆様、現場の、業界の実情を踏まえたアドバイスや御提言をいただければ幸いです。限られた時間ではありますが、本日は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、会議資料につきまして、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。操作に関して御不明な点がありましたら、周囲の事務局職員にお声かけください。また、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、議長であります村松経済産業部長にお願いいたします。

【議事】

〈資料説明〉

（静岡県経済産業部長）

それでは、次第に従いまして、本日の議事を進行いたします。はじめに、事務局から議題の(1)雇用・人材対策の進捗状況及び(2)令和7年度の取組方針について説明をお願いします。

（静岡県就業支援局長）

就業支援局長の露木です。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。

はじめに、本県の雇用関連の基礎的なデータ等について御説明いたします。

2ページを御覧ください。雇用情勢を表す指標としては、日銀短観の雇用人員判断とハロ

ワークにおける求人、求職の状況により算定された有効求人倍率があります。

上段の雇用人員判断では、コロナ禍後の経済活動の正常化に伴い、雇用の不足感が一段と強まっている状況を示しており、特に非製造業の人手不足が深刻となっています。一方、下段の有効求人倍率は、コロナ禍で令和2年度に1倍を下回ったものの、翌年度以降上昇傾向にあり、令和5年度は1.21倍となっております。コロナ禍前の平成28年～令和元年の人手不足の時には、最大で1.72倍まで上昇していたことを考えますと、少し状況が違うことを示しています。

下段の右の図は、雇用人員判断D、Iと有効求人倍率をあせたものですが、直近では、二つの指標に大きな乖離が見られる点に留意が必要であると考えています。

3 ページを御覧ください。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4万3千人となっております。次に、来年3月卒業予定者の10月末時点の就職内定率は、非常に高い状況にあります。その下の、本県出身大学生のUターン就職率は、長期的には低下傾向となっており、直近の令和5年3月卒業者は34.2%です。

4 ページを御覧ください。「女性の就業状況」につきましては、近年、M字カーブは緩和されてきましたが、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。その下の、本県の令和5年の男女別平均賃金は、女性が25万1400円で、男性の33万2500円を100とした場合の女性の指数は75.6となっています。また、本県の令和5年の男女別平均勤続年数につきましては、女性が10.2年で、男性の14.5年と比較し、4.3年の開きがあります。続いて、令和5年の本県の管理職に占める女性割合は、課長相当職が16.4%、係長相当職が22.3%と全国と比べて高いものの未だ低水準です。

右上は法律の改正情報になります。令和6年5月に育児・介護休業法などが改正され、子どもの年齢に応じた措置が拡充されることとなり、令和7年4月1日から段階的に施行されます。資料の最後に、厚生労働省のリーフレットを添付しておりますので、御参照ください。

5 ページを御覧ください。「高齢者の就業状況」につきましては、県内のハローワークにおける65歳以上の方の新規求職申込件数を見ますと、表の①欄に記載のとおり、コロナ禍前の令和元年度から毎年増加しております。また、④欄に記載の就職率につきましては、コロナ禍の影響で令和2年度に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。

その下は、法律の改正情報になります。「高年齢者雇用安定法」では、年金支給開始年齢にあわせ、企業は65歳までの雇用確保措置を講じることとされ、(1)65歳までの定年の引上げ、(2)定年廃止、(3)65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を講じることが義務付けられておりましたが、令和2年3月に同法が改正され、令和3年4月1日からは、70歳までの雇用確保措置を講じることが努力義務とされております。

6 ページを御覧ください。企業の措置状況ですが、対象となる従業員21人以上の県内企業7千36社については、65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%、努力義務である70歳までの雇用確保措置については、30.3%の企業で実施済みとなっています。

その下の、「障害のある人の就業状況」につきましては、令和5年において障害のある方を雇用する義務がある、従業員数43.5人以上の県内企業の障害者雇用率は2.37%と過去最高を更新し、法定雇用率の2.3%を達成いたしました。しかしながら、令和6年4月1日から、法定雇用率が段階的に引き上げられており、まずは、現在の法定雇用率2.5%の達成を、さらには、令和8年7月1日から引き上げられる2.7%の達成を目指して、障害者雇用

の一層の促進が必要となっています。

7ページを御覧ください。本県の在留外国人の関係です。本県には、令和5年末時点で約11万6千人の外国人が暮らしており、出身も125か国と地域と多国籍化している中、県では、下の3つの柱により多文化共生施策に取り組んでおります。

8ページを御覧ください。鈴木知事は、浜松市長時代に多文化共生施策に力を入れて取り組んでこられました。知事就任後も、「外国人はまちづくりのパートナー」とポジティブに捉え、外国人に選ばれる静岡県の実現に向けて取り組むこととしております。具体的には、県・市町による行政経営研究会において多文化共生について議論することとしたほか、自らの提案により、全国知事会において「外国人の受入と多文化共生社会実現PT」の設置が決定され、外国人育成就労制度への移行と多文化共生社会の実現に向けて、国が責任を持って取り組むよう、全国の知事が連携して働きかけを行う方向でおります。

9ページを御覧ください。「外国人の雇用状況」につきましては、昨年10月時点の、県内の外国人雇用事業所数、労働者数ともに過去最高の数字となっています。特に、特定技能は、全体に占める割合は少ないものの、令和2年の241人から令和5年の4,612人と急速に増加しています。

・10ページを御覧ください。外国人労働者に関して、先ほど部長の挨拶にもありましたが、国は、深刻な労働力不足等を踏まえて、制度改正を実施しました。「特定技能」の受入分野及び受入枠を拡大したほか、左側の表にあるとおり、国際協力を目的とした研修制度であった「技能実習」に代わり、人材育成・確保を目的とした「育成就労」が創設されました。なお、「育成就労」は、公布から3年以内に施行されることとなっており、詳細については、今後国の会議で議論されていきますが、現時点で、転籍が可能となるため、より給料の高い県外への人材流出や対象職種が現在より絞られていることが課題として挙げられています。

以上が雇用関連の基礎的なデータ等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、令和4年度から7年度までを期間として策定した「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、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。

雇用・人材対策の本年度の主なうち、時間も限られているため、今回は、意見交換のテーマ「多様な人材の活躍支援」に関連する箇所について御説明いたします。

19ページを御覧ください。

まず、「女性の活躍推進」につきましては、従来、セミナーの開催等により経営者の意識啓発を進めてきました。その場合、参加していただいた企業には、一定の効果があつたものと捉えていますが、情報が届いていない企業や、関心はあるけれど忙しいなど、何らかの理由で参加していない企業への対応がむしろ重要ではないかと考えていたところです。そういったことがあり、昨年度から社会保険労務士などの専門家による巡回訪問支援を開始しました。相手からの申し込みを待つのではなく、こちらから訪問して「くるみん」・「えるぼし」認定の取得や、女性活躍行動計画の策定を働きかけているほか、県で開催するセミナーなどの情報を紹介しています。

右側につきましては、女性の役職者育成セミナーを、上司、候補者等、対象者別に開催しているほか、子育て等で離職している方を対象とした、ITスキル向上講座をオンラインで実施しております。

20ページを御覧ください。「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。右側の「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支援や職域の拡大を推進するコーディネーターを配置して、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。

21ページを御覧ください。「外国人の活躍推進」につきましては、日系ブラジル人などの身分や地位に応じた在留資格を持つ方、いわゆる定住外国人を対象とした離転職者訓練を開催するほか、技能実習生を対象に、技能習得支援として、技能検定の合格に向けた日本語研修を実施しています。右側につきましては、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、今年度は初めてネパールでの開催を予定しています。

次に、飛びまして、32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、「ダイバーシティ経営の普及促進」につきましては、今年度新たに取組企業の表彰制度を創設したほか、ダイバーシティ経営導入の効果等を紹介するセミナーの開催を通じ、経営者の意識啓発を推進しています。右側の「ダイバーシティ経営導入推進アドバイザー派遣」につきましては、多様な人材の活躍推進等に取り組む企業を対象にアドバイザーを派遣し、個別に支援しております。

33ページを御覧ください。「外国人雇用相談支援員派遣」につきましては、先ほど説明した育成就労制度の創設等により、これまで以上に、外国人雇用に取り組む企業が増えることが予想される中、在留資格の正しい知識の習得を支援するとともに、定着に向けた受入体制の整備等に関する助言を行う専門家を今年度から派遣しております。

次に、「一次産業分野の人材確保・育成」の取組について説明します。

22ページにお戻りください。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のほか、女性リーダーや経営者育成のためのセミナーの新規開催、農福連携の促進により、農業従事者の確保・育成に取り組んでおります。

23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。

24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。

次に、「人手不足分野の人材確保・育成」の取組について説明します。

25ページを御覧ください。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、誰もがいきいきと働ける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。

26ページを御覧ください。運輸業分野につきましては、離転職者向けの職業訓練として、大型トラックドライバーの育成訓練を実施するとともに、大型自動車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。

27ページを御覧ください。観光業分野につきましては、業務効率化や生産性向上の取組、従業員宿舍施設の整備を、市町と連携して総合的に支援する制度を今年度新たに創設し、宿泊事業者の人手不足対策を支援するほか、おもてなし研修の開催や、静岡県観光協会等と連携した研修の実施などにより、観光人材の確保・育成に取り組んでおります。

28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、国際介護人材サポートセンターによる外国人材の受入・定着支援、モンゴルでの合同面接会、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。

次に、35ページ、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。「2 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。

2023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9項目、52.9%の項目で◎又は○となっており、この割合を引き上げていくように引き続き取り組んでまいります。

資料5、38ページを御覧ください。

本日の議題の2つ目の「令和7年度の取組方針」についてですが、この資料は、先ほど部長の御挨拶にもありましたように、11月に開催された静岡県産業成長戦略会議において、来年度の骨子案について説明する際に使用したものです。

資料上段の重点テーマの1つ目に掲げた、「人材の確保・育成・定着とDXによる労働生産性の向上」の（1）と（2）が雇用・人材対策にかかる取組方針となります。

まず（1）の「多様な人材の確保と働きやすい職場環境整備」につきましては、外国人や高齢者を雇用する企業への支援の拡充など多様な人材の活躍支援のほか、高校生を含めた生徒・学生への働きかけの強化などの若者UIターン就職支援に注力してまいります。

次に（2）の「先端知識と技術を持つ人材の確保・育成」につきましては、AIなど社会が求めるスキルの変化に応じた人材育成プログラムの実施と裾野の拡大に取り組んでまいります。

説明は以上になります。

【意見交換】

（静岡県経済産業部長）

これより、意見交換に入ります。皆様には、御案内いたしましたテーマ「多様な人材の活

躍推進」などについて、各団体3分程度で御意見をいただきたいと思ひます。

発言順につきましては、最初に、今回欠席されている構成団体から御意見をいただいておりますので、事務局から報告した後、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ひます。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、事務局から質問への回答もさせていただきたいと考えております。では、最初に欠席されている構成団体の御意見について、事務局からお願いします。

(静岡県労働雇用政策課長)

3団体から御意見をいただいておりますので報告いたします。

静岡県商工会連合会 窪田専務理事からの御意見でございます。

まず、女性活躍の推進について、「上に上がりたがらない女性がいるが、女性が活躍しようという意識を持つことが必要であり、そのためには経営者の意識を変えなければならない。経営者の意識を変えるのが県の役割である」また、外国人の活躍推進については、「外国人を雇用した際には文化の違いから問題が発生することがある。生活面や、文化的な側面での支援が必要」との御意見をいただきました。

次に、静岡県トラック協会 筒井専務理事からの御意見でございます。

外国人の活躍促進について、「自動車運送業分野が特定技能制度の対象分野へ追加されたことは大きな前進ですが、一方で、外国人労働者の受け入れは「求められる技術水準」と「日本語の能力水準」の試験に合格し、かつ、第一種運転免許を取得したうえで①トラックの運転、②運転に付随する業務全般において、必要な知識や経験を有しなければならないなど、在留期間も含めてハードルが高いのも事実。即戦力として人手が欲しい中小企業が、本制度を有効に活用するためには、まだ課題が多く残っている状況」

また、高齢者の活躍推進につきましては、「トラック協会が把握する県内ドライバー約4万人のうち65歳以上の高齢者は全体の9.4%。今後さらに増えていくことから、睡眠時無呼吸症候群スクリーニング検査をはじめとした健康管理対策に関する各種の費用助成を協会で実施している。」とのこと。

さらに、女性の活躍推進につきましては、「女性ドライバーは全体の4.3%で、トラックへの荷の積卸しでの力仕事の負担軽減や、女性ドライバーが働きやすい勤務時間に配慮する事業者も見られること。そして、協会では、女性専用設備の新設などに対する助成事業や、各種セミナーの開催などにより、女性活躍の場をひろげていきたい。」との御意見をいただきました。

最後に、静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合 小川専務理事からの御意見でございます。

まず、人材確保につきましては、「資料2の雇用・人材対策の概要の「現状と課題」欄に、日本人の4割、外国人留学生の5割以上が県外へ就職とあり、その理由を把握することで、県内就職を促す対策の参考になるのではないかと」

また、外国人の活躍推進につきましては、「ホテル旅館の現場では、同じ出身国の仲間内で「賃金の情報」が共有され、給料の高いところへ転職するという声を多く聞く一方、別の経営者からは、「ネパールの技能実習生を使っているが、同じ出身国の人材が集まってきている。」との話もある。ホテル旅館で働く外国人労働者について、給与面だけではなく、住環境などの条件を含め、定着の条件について調査してほしい。」との御意見をいただきました。

た。

欠席団体の皆さまからいただいた御意見は以上になります。

(静岡県経済産業部長)

3人の方から文書で御意見をいただきましたけれども、事務局から発言等ありますか。

(静岡県就業支援局長)

商工会連合会の窪田専務理事の女性活躍のお話の中で、経営者の意識を変えるのは県の役割という御意見をいただきました。我々もそこが非常に重要だと思っております、これまでもセミナーの開催等を通じて経営者の意識改革を進めているところですので、引き続き力をいれてやっていきたいと思っております。

次にトラック協会の筒井専務理事から、業界の中でも非常に先進的な取組を始める事業者がおられるということでした。我々も素晴らしい取組をされている方を横展開して紹介していくことが大事と思っております。

先ほど説明しましたが、ダイバーシティ経営企業表彰制度を新たに作りましたので、そういった企業を表彰できる形で横展開を図っていききたいと思います。

また、特定技能に自動車運送分野が追加された件については、まだ具体的に決まっていない状況もありますので、情報収集に努めていきたいと思っております。

ホテル旅館生活衛生同業組合の小川専務理事からですが、県内大学生が県外就職してしまう理由の把握が必要ということですが、県の大学課にて調査をしております、卒業生が就職した産業別に見ますと、「医療・福祉」「教育・学習支援事業」は県内就職率が高くなっている一方、「製造業」「情報通信業」は県外に出てしまう割合が高いといったことも出ておりますので、こうした状況を踏まえて引き続き対策をとっていききたいと思います。

(静岡県経済産業部長)

ありがとうございます。

トラック協会の方から御意見をいただいておりますので、建設業協会から何かコメント等ございましたらお願いします。

(静岡県建設業協会)

静岡県建設業協会の中村です。

建設業界の全体的な話になりますが、お話いたします。建設業協会においては、多様な人材という話もありますが、業界そのものとして人手不足そのものが問題となっているところがございます。会員企業の方へのアンケート調査を行う中で、女性は、10年前までは1割程度でありましたが、現在は15%くらいまで徐々にではありますが、増えている傾向。また、外国人労働者に関しましても近年徐々に増えている状況でございます。

ただ、いずれにしても他業種に比べると少し遅れているというところ、また建設業界全体として、若手の方が非常に少なく、従業員の方の年齢層が高いという点が主な課題となっているところでございます。

原因として考えられるものとしては、やはり労働時間が比較的長くあることや、収入の水準も他業種と比べて低い点、また、休日も少ない傾向にあるといった傾向がございます。更

に、現場もある中で提出書類などの書類作成が多いということで、業務効率が良くない。こういった実態が建設業界のイメージになり、それが結果的にまた若い年代の負のイメージに繋がっているのではないかと、また、離職といったところに繋がっているのでは、といった現状となっておりまして。

それに対して、少しずつではありますが対策が進められており、一般的にいう働き方改革に当たりますが、県の取組紹介にもありました週休二日といった点、公共工事だけでなく民間工事でも進めていく必要がある。また、今年度4月から建設業界も、これまでの猶予期間が終わり時間外労働の上限規制の対象となりました。それにあわせて残業時間また休日の確保が必要となってくるところでございます。

これは法的なことなので業界全体としてやらなければいけないということで、県の静岡どぼくらぶの週休2日の「ふじ丸デー」などのように、まず、発注者の皆様の協力を得まして、時間外労働、長時間労働等の是正や休日の確保を進めていくということでございます。

また、受注者である企業側から進めるためにも、業務効率を改善させるということで、ICTの活用ということで、ICT建機、ドローンによる測量、遠隔臨場、あるいは工事管理システムといったところで書類の簡素化も含めながら、実際に従事する方の労働時間の削減といったところに努めています。

また、ICTの利用によりまして、実際に働く方の身体的な負荷の軽減も図りまして、結果的として、離職あるいは労働災害の防止というところや、実際に身体的な負荷が軽減されるということもあり、女性や高齢者の方、程度にもよりますが障害者の方の就労にも繋げていければと、また外国人労働者の方にも同じようなやり方をしながら、人材を広めていく。

また、技術者試験といったところでも、国により受験要件の緩和があり、比較的早い段階から受験がしやすくなることを踏まえながら、より多くの幅広い人に従事していただくことを進めております。

もう一つ課題として、少子化により小中学生といった子ども達が減っている中で、工業高校・農業高校といった専門高校の生徒が減っている中で、土木や建築といった専門学科の定員の削減、もしくは学科再編で総合学科になってしまうという状況がございます。これまでのように専門学科を出た方に就職してもらうというような流れも進めていたところでございますが、専門学科の維持といったところも、教育委員会にお伝えしなければならないといったこともありつつ、先ほど申し上げた建設業界の変化も踏まえながら、専門高校以外であっても建設の仕事に就いてもらえるといったイメージも、学校関係の皆様と協力しながら業界内の変化も伝えていきながら人材の確保を進めていくやっているとこの段階でございます。

(静岡県経済産業部長)

ありがとうございます。関連ということで先に御発言をいただきました。

ホテル旅館生活衛生同業組合から大学生のU I ターンについての話がありましたが、この前、グランシップで初めて県内の高等教育機関の方に集まっていただき大学サミットを開催しましたが、この関連で大学コンソーシアムから取組等ございましたら御発言いただけますでしょうか。

(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秋山です。

U・I ターンについての基本姿勢としては、県内の中高生には県内の大学に進んでほし

い、県内の大学生には県内に就職してほしいということが大学コンソーシアム、県内の大学の大きな目標となっております。コンソーシアムでも色々取り組んでいるが、例えば、県内大学生向けに「ふじのくに学」という学問を設定しており、各大学で割り当てて、各大学が持っている科目、それからコンソーシアムと大学の先生とで相談して作った科目で、産業とか文化、富士山、森林学、お茶産業、ガストロノミーツーリズムに関するもの等を1年間で12科目実施しています。短期集中講座で単位互換という形で、県内の高等教育機関内で共同募集をして実施しました。また、企業理解は、キャリア支援の一環として、県内企業に御協力をいただきインターンシップ等も実施しております。ふじのくに地域・大学コンソーシアムのホームページに取組を掲載しております。

（静岡県経済産業部長）

ありがとうございます。順序が前後しましたが、静岡商工会議所連合会の中村専門理事お願いいたします。

（静岡県商工会議所連合会）

商工会議所連合会の中村です。

まず女性活躍という点から申し上げますと、日本商工会議所の調査によれば女性のキャリアアップ支援について、中小企業の約8割以上が必要性を感じている。その一方で半数近くが十分な取組ができていないとしておりまして、課題として、過半数が育成のための仕組みやノウハウが不足している、あるいは本人が現状以上の活躍を望まないといったことが挙げられております。

個人的には、残念ながら日本企業には未だに女性が管理職になることに対するアンコンシヤスバイアス、無意識の偏見が少なからず残っていることも女性の管理職登用への阻害要因になっていると感じております。

これが上場企業等であれば、女性役員が複数いない企業は、機関投資家に対して議決権行使助言会社等が、当該企業の役員の選任議案において、経営トップの選任に対して反対票を投じることを推奨することが一般化しておりますので、将来的な役員候補になる女性管理職の登用についても計画的に行う必要があるということでございますけれども、中小企業においてはですねそうした外圧がないため、経営者自身の意識が変わらないと管理職への登用は進まないというのが実態ということでございます。

窪田専務理事と同じですが、まずは経営者をはじめ、組織全体の意識改革が必要ということかと思えます。それから、先ほどの育成のための仕組みやノウハウが不足しているという点につきましては、育成計画の策定ですとか、賃金体系の見直し、あるいはキャリアコンサルティングの提供など中小企業の実態を踏まえまして、育成のための仕組みづくりへの支援の強化が必要と感じております。

また昇進の際にですね、明確な評価基準を設けまして、昇進プロセスの透明化を図ることで、ジェンダーバイアスが働きにくい仕組みを導入するというのと、あわせまして、1人でも多くの女性管理職のロールモデルを作っていただいて、若手女性社員が将来的なキャリアの可能性がイメージできるような環境を整備することも有効と思えます。

それから、女性が管理職を目指す上で一番大きな課題になるのが、仕事と家庭の両立と思われれますが、全ての従業員が男女問わず育児、介護、看護と仕事を両立できるように在宅勤務ですとか、フレックスタイム制、短時間勤務など、ライフステージに応じた働き方を柔軟

に選択できる環境を整備するとともに、代替要員の確保ですとか、日頃からマルチタスク化を進めるなど業務を補完できる社内体制整備が必要と考えております。

次に高齢者でございますけれども、高齢者につきましても70歳までの就業機会の確保が努力目標とされている中で、現在65歳を超える継続雇用の措置を講じている中小企業が約6割と言われております。一方、内閣府の調査によれば、現在収入のある仕事をしている60歳以上の方の約9割が、70歳まであるいはそれ以上働きたいとしておりまして、中小企業と高齢者のニーズは合致しているということでございます。

ただし、高齢者雇用の課題としては年齢とともに体力、健康状態が変化しますので、業務負担の軽減ですとか怪我の防止など、健康面・安全面での配慮が欠かせないため、安全安心な職場環境の整備に向けた支援が必要になると考えております。

また、高齢者が働きやすい労働形態を提供することも必要になってくるわけございまして、具体的には短時間労働ですとか、それから週に数日だけ働くような勤務体制ですとか、あるいはそのデジタルスキルのある高齢者については在宅勤務を認めると、本人の意向に合わせ多様で柔軟な働き方の導入・拡充に向けた支援も重要になってくると考えております。

また、高齢者が引き続き産業界で貢献するためには適切なスキルアップの機会も必要になるわけございまして、そのためにはデジタルやIT等に関する教育プログラムや研修を提供するなど、学び直しの推進に向けた公的な職業支援の機能強化を図っていくこともポイントになるかと思っております。

高齢者の働く意欲を高めるためには仕事の意義や達成感を感じられる環境づくりも重要と考えておりまして、役職定年や再雇用等によりまして肩書きや権限が大きく変わる中で、一定の報酬を得られていても組織内での意義や貢献度が感じられないという声をよく聞くわけでございます。

やはり高齢者の知見や経験を生かせる業務の切り出しを行うとともに、高齢者の持つ業務スキルやノウハウを次世代に伝える仕組みを作ることで、後進の育成と組織内のスキルの速やかな継承を図っていくということも、モチベーション向上策として挙げられるのではと思っております。

また、最近では高齢者の採用のルートといたしまして、ハローワーク等による公的職業紹介に次いで、いわゆる従業員による紹介、リファラル採用が増えているという話も聞きます。リファラル採用ですと、採用コストが抑制できるほか、ミスマッチ防止の軽減を図る効果も期待されてまして、中小企業の高齢者人材の獲得手段としても有効と思っておりますので、こうしたリファラル採用における好事例の紹介や横展開への支援を行うことも重要と思われれます。

高齢者の活用は、人手不足に悩んでいる中小企業の経営者も考えるべき課題であるわけですが、県におかれましては、高齢者の雇用に関する助成金等のさらなる周知や、中小企業とのマッチング支援、リスクリングによる能力開発、リファラル採用に関する情報収集とタイムリーな情報発信を通じまして、高齢者が働きやすく、やりがいを感じられる職場づくりを後押ししていただければありがたいと思っております。

最後に外国人材でございますけれども、資料にありましたように、県西部に在留外国人が多いということでございますが、以前、袋井商工会議所の豊田会頭に伺った話ですが、袋井市は、人口増加数が県内でもトップクラスにあるということで、令和6年4月時点の人口は8万8千人、このうち外国人の人口が4千3百人と総人口の4.9%を占めており、この比率は県内で4位と伺っております。当地区には製造業に従事する外国人労働者が多く増えていることが主因ですが、袋井市では在留外国人のさらなる増加や、長期滞在化や定住化、多

国籍化が進むことが想定される中でですね、外国人市民が単なる労働力として経済活動の一翼を担う役割だけでなくですね、市や地域の活力を高める存在になることを期待して様々な多文化共生施策を実施していると伺っております。

具体的には先ほど資料にも書いてありましたが、日本語学校の開催ですとか、防災各種生活情報に関する窓口の設置、子供家庭110番、DV相談ダイヤルの設置、外国人と市民が交流できる交流イベントの開催とか、不就学児に対するフォローアップ等の各施策を展開しているということでございます。

他国と比べた場合、賃金水準の相対的な低下、円安の問題もありまして、日本が外国人労働者に選ばれる国であり続けるためには、日本人と外国人の双方が、安心安全に暮らせる共生社会の実現が求められるわけでございます。

単に外国人労働者の労働時間や安全衛生に関する基準を守るだけではなく、外国人労働者並びにその家族の受入体制の整備を図っていくことが、労働者の地域への帰属意識を高め、定着率の向上にも繋がっていくと考えております。

また、袋井市の取組の中で触れましたが、外国人労働者のみならず、将来的に本県を支える人材として、外国人ルーツの子どもの教育環境の整備を図っていくことは極めて重要であるとと考えております。

外国人労働者の子どもの中には、日本語に関する理解不足の問題もありまして、学校の授業についていけずに不就学となり、家の中に引きこもってしまい親もそうした状況を容認してしまうケースも少なくないと聞いておりますので、こうした子どもたちに対する教育環境や支援体制を整備して、将来的に地域経済の担い手として中長期的に育成していくことが重要と考えます。

先ほどの資料の中に、知事の御発案により、インターカルチュラルの考え方を県全体に広げるというお話がありましたけども、外国人労働者の活用というのは、単に労働力不足を補うだけでなく、企業や地域社会の多様性を向上させ結果として社会全体の活性化にも資する可能性も秘めていると思います。

そのためには、文化的な配慮、労働環境の整備、地域社会の連携など、行政や企業、自治会、市民団体等が多面的な視点で取組を進めていくことで、外国人労働者と地域社会が相互にウィンウィンの関係を構築していくことが重要と考えております。

私からは以上でございます。

(静岡県農業協同組合中央会)

J A静岡中央会の和田でございます。よろしくお願ひいたします。

端的にお話をさせていただきます。まず女性の活躍ですが、私どもの女性管理職の比率はまだ15%に満たないところです。これは、一つは20年ほど前に各J Aが総合職・一般職ということで複線型を入れた。その時に女性はほぼ一般職を選択されましたので、母数が少ないというところでございます。

総合職採用も増えておりますので、今後母数は増えてくるだろうと思っておりますけれども、やはりパイオニアがいないと後に続きにくいものですから、女性の管理職の研修会等も開催していただくわけでありまして、若干受講率が他の研修に比べて低い状況でございます。

また、役員との関係につきましても、県の示している15%というのがありますので、令和8年が、統一役員改選でございますので、令和8年の統一改選ではそれをクリアできるように頑張っているところであります。

障害のある方の関係でございますけれども、農福連携、浜松の京丸園はまさにリーディングカンパニーであり、鈴木社長が色々なところでお話をさせていただいておりますので、農業法人でも採用が増えているところがございますし、JAグループでは農協観光がマッチング事業に乗り出しまして、今県内3か所と、これからまた増えていくというところで地道にやっていきたい。一方でJAの雇用がまだ少ない状況でございますので、そこも地道にやってきたいというところがございます。

高齢者の関係につきましては、60歳以上も働いていただくのか、意識を持って働いているのか大きな課題でございます。一方で県は定年延長ということでありますので、私どもは再雇用ということでその賃金をどうしていくのかも大きな課題でありまして、2年前からずっと取り組んできたわけでございますけれども、なかなか一気に県のように7割まで上げることは難しい、どうやっていくのかが今大きな課題であります。

最後にJAグループにとって一番大きな課題は採用であります。具体的な数字を持ってなくて恐縮でありますけれども、いろいろ厳しい時代になりました。バブルのときは大学生は来ていただけず、高校生の皆さんは来ていただきました。リーマンショックのとき、応募者数が大きく減ったわけですが、ある程度は人数を確保できた。ただ今は、ある程度募集をかけても募集に満たない状況も出てきているわけでございます。

一つは初任給が25万とか26万とか上がってきておりますので、そこまで今上げきれてないことから、賃金体系をどうするのが大きな課題であります。また、初任給だけでなくJA自体に対するその負のイメージも若干あるかということでイメージアップ戦略をやっているところであります。もう一つは、JAにおいていただける方は多くが県や市町を併願されますので、大きなライバルであります。そこを御配慮いただければありがたいと思っております。

(静岡県病院協会)

静岡県病院協会です。よろしく願いいたします。

医療の場の現状、病院の働く場ということで申し上げますと、人手が足りているか足りていないかという観点では、静岡県は人口10万単位で全国順位40位前後をさまよっていて医師が少ない。看護師も同様で、特に最近では昨年度あたりから病院薬剤師不足が顕著になっていきます。

また、医師の働き方改革が今年度の4月から法施行されまして、年間960時間を超える時間外休日労働は駄目ということになりました。ただし、一定の手続きを経て県の指定を受けた医療機関につきましては、当面の間OKとなり、県内170病院中、特定労務管理対象機関として指定を受けたところが15病院、プラス、その候補が今2病院くらいあるということで、方向性としては当然働き方改革、医師も生身の人間ですので正しい話なのですが、医療界の中は少しそういったこともありかなり混沌としています。

どう対応していくのかということですが、同じ労働量、医療行為をやらないといけない状況で、頭数のドクターの時間が減れば当然人手が不足してきます。その対応策として、例えば看護師の特定行為研修といったものがありまして、これまで医師しか認められなかった医療行為を、一定の研修を受けた看護師の方はやっていいという制度が確立していますけれども、そういったものを受ける看護師を増やしていく。これが一つの多様な働き方であると思うんですが、ドクターがやっていたことを代わってやる、そういったタスクシフトをかなり進めている。頭数が少ない中でもそういったことをやってそれぞれの職種も

今までの役割分担に固執することなく、やりがいか、働き場や活躍の場を広げているといった対応が一つの例ではないかと思っています。

今後はどうかと言うと、医師の数は県の医学修学研修資金等で、いわゆる奨学金を貸与した方もトータルで1700人を超えています。それを受けて返還免除となる勤務をやっている方が270人超今年度もいるということで、トータル数はかなり増えています。

ただ、今年度になって非常に頭の痛いことが賃上げでございます。賃上げは労働者にとっては非常にいいことですが、今年度改定されました診療報酬、6月から適用されたものがあります。その一つの新設項目として、ベースアップ評価料が加わりました。これは、医師や事務職員は対象外のもので、看護師・薬剤師等々のベースアップをしたことを補填するような診療報酬なんです。加えて人勧等もかなりのアップで、特に公立病院は当然賃上げしなければいけない。かたや、先ほど申し上げた診療報酬で賃上げの対象となる職種が限られている。そうすると看護師は賃上げしても事務職員の給与は上げないわけにはいきませんので、その部分は病院負担です。病院は、支出がそのような一方、収入の方は公定価格の診療報酬がほとんどで、とても出す分に見合わないことから、物価高騰に加えて今年賃上げで病院長たちも頭を痛めており、もうそろそろ病棟閉鎖とか、かなり縮小しなきゃいけない。そうすると人手不足も変な形で解消されるんじゃないかという恐ろしい予想をしている。

なおかつ2040年、2060年あたりを見越しますと、例えば今、医師免許を取って現場に出られる医師が、今後本人が生涯40年、50年働くことを考えますと、医療需要がかなり減る。その方自身の生涯設計もありますので、中長期的なことを見通すと、先が見えないということで、県民の医療をどのように確保して、かつ労働者自身である医療職種の方もどう人生設計していくか、非常に頭の痛い現状でございます。

長くなりましたが以上でございます。

(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。

弊法人は障害者雇用の分野では、県からの委託を受け、障害のある人のための求人開拓を目的とした企業訪問や実雇用に向けた関係機関と連携したマッチング支援の実施、さらには、企業における障害者雇用の促進と定着を目的とした障害者雇用促進セミナーと定着支援スキルアップ研修を開催しているところでございます。

2点ございます。1点目は、県が数値目標にしている法定雇用率引き上げへの対応でございます。民間企業における障害者法定雇用率は、先ほど県から御説明がありました通り、本年4月の2.5%から再来年には2.7%に引き上げられ、除外率も次第に撤廃又は下げられる状況にあります。静岡県の法定雇用率、もうすぐ本年6月1日の数字の発表が静岡労働局様からあると思えますけれども、昨年時点の2.37%を2.5%に引き上げるためには、昨年の6月期の労働者数から推計すると、昨年の14,145人から754人の純増が必要ということになります。これは、過去1年間の純増加数の3倍のペースということでございます。さらに2.7%となれば、純増1,916人ということで、過去1年の7倍のペースが必要になります。また、就業されている障害のある方の退職等を考慮すれば、さらに多くの人数を新規採用しなければならないということになります。委託事業において、県からは、障害のある人を一人も採用していないいわゆるゼロ企業や100人未満の企業を重点的に訪問し、働きかけを強化するように指示を受けていますが、この法定雇用率の引き上げを受けて、本来は、自ら取り組むことが期待されているより大きな規模の企業についても、会う人ごと困っているという声を聴

いておりますので、働き掛けを強化していかなければならないのではないかと考えておるところでございます。

2点目は、法人内に就労支援部会を設けておまして、この部会で出た意見について申し上げたいと思います。この部会は、民間企業の管理職、中ぼつ、就労継続支援事業所等の責任者、特別支援学校の校長先生などから組織し、四半期ごとに御意見を頂戴しているものでございます。その中での御発言を申し上げますと、障害のある方の就労は、かつては、通常は、ハローワークを通じて行っており、ハローワークを通ることで賃金・労働時間等が守られてきていたと思われるけれども、最近では、企業が直接雇用することで、賃金や労働時間ということが外から見えにくくなっているのではないかと御意見がございました。ハローワークを通さないことで、企業は、採用時の各種助成金は受けられないわけですが、手続きの面の問題と結果として長く勤めてくれるなら良いというお考えから直接雇用をしているところでございます。そういう現状もあるということをご認識していただきたいということでございます。

また、その一方で、企業が、経営面からの判断で、比較的労働単価が安い就労継続支援B型事業所に業務を委託するようになり、企業内雇用の場が少なくなっているのではないかと御意見もございました。

いずれにせよ、県からの委託事業を通じて感じていることは、ハローワークと連携して、障害者雇用を強力に進めることももちろん必要ではありますが、企業と信頼関係を構築して、円滑に障害者雇用を進めていくためには、例えば、時間はかかりますが、丁寧に業務の作業分析を行いまして、利用者にあったオーダーメイドの実習を組み立て、企業に提案していく地道な活動が、一番の早道かなと御意見を伺っているところでございます。

先ほど、JA中央会の和田専務理事から、農福連携のお話がございました。私どもは、経済産業部様、健康福祉部様から農福連携の仕事を受けており、JA様にも御協力をいただくという場面があるかと思っておりますので、またよろしく御願いいたします。

(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秋山です。

多様な人材の活躍支援ということで、外国人材の確保という観点で、取組をお話します。

コンソーシアムは、県内の高等教育機関、静岡県、市町、県教育委員会、県行政書士会を正会員として構成する連携組織です。事業は教育の連携、地域貢献、学生支援などやっておりますが、外国人材の確保として留学生の受入れ、県内定着に向けた取組をしております。留学生の受入れについて三段階を想定しておりまして、まず入口ということで留学先としての静岡県のPR、次に2番目が来てくれた在学中の方への支援、3番目が出口として静岡に就職してほしいという就職支援です。

入口では、県内大学を詳細に紹介した留学ガイドブックを作成してあります。日本語、英語、中国語の対訳になっておりまして、今年は1500部作成し、コンソーシアムの会員だけでなく、県内外の日本語学校や専門学校に送付。また、海外で4か所、今年はインドネシア、ベトナム、スリランカ、ミャンマーで現地の方に頼み、留学先としての静岡県をPRしてもらう協力員といったことをやっておりますが、その方たちに送付し、現地で静岡県のPR活動に使ってもらっております。また、促進という点で、日本学生支援機構が毎年開催する日本留学フェアがあり、今年は11月にインドネシアのジャカルタで開催され、当法人からもメンバーが参加しました。

次に、在学中の支援については、行政書士会様の御協力で、留学生相手の相談、よろずを受けていただいております。生活上の相談、ビザのコンサルティング、対面や電話で通年で相談を受けてもらっております。また、生活基盤の支援ということで、防災ですとか生活マナー、ゴミの出し方、交通ルール、そういうテーマを選んで適時講演をしております。また、留学生の日本語能力向上にモチベーションを持ってほしいということで、主な日本語能力の試験が3つありますが、一定点数を取った人に受験料の補助を行っています。

3番目の出口、就職支援ですが、就職支援に関する講座、企業見学会、インターンシップや就職のマッチング、企業との交流会について、静岡県国際交流協会や静岡県国際経済振興会に委託という形でお願いをして、県下で実施しております。

これらの、日本に留学を考えてる人、留学中の人、就職を考え出した留学生の方向けに、ここを見れば情報があり何をしたらいいのかわかるといったウェブサイト「STUDY IN SHIZUOKA」を設けております。

留学フェアなどの現場に行ったスタッフの意見になりますが、特に経済が上向きになってる、インドネシアとかベトナムとかですと、日本が一番上の留学先の選択肢ではなくなってきているような感触があり、欧米も当然視野に入っているところでございます。選ばれる日本、選ばれる静岡県になるにはどうしたらよいかというところが浮上してきております。

例えば、大学コンソのオフィスでは、インドネシアの方が働いております。ムスリム、イスラム教徒の方ですので、一日の決まった時間にメッカの方を見てお祈りをしなければいけないとか、最近耳にした話ですが、ある公的部門でインドネシアからの留学生、この方もムスリムの方だったそうですが、大切な仕事を頼んだそうですが、それが金曜日だったんですね。ムスリムの特に男性にとって、金曜日の礼拝は非常に重要なことで、調整をしなければいけないことが事前にわかり困ったとのことで、仕事をやっていく上で、先ほどからお話にもありましたが、長くいていただく上で家族ができて、教育もそうですし、イスラム教徒の方はお亡くなりになっても基本は土葬でないと許されないという話ですので、社会で受け入れていくために色々な問題があると感じております。

(静岡県経済産業部長)

ここで、これまでの御発言につきまして、事務局から何かありましたらお願いします。

(静岡県就業支援局長)

色々御意見ありがとうございました。

まず始めに、商工会議所連合会の中村専務理事から、色々御意見をいただきまして、特に女性の部分につきまして、経営者の意識改革が非常に重要というお話いただきまして、県でも非常に力を入れてきているところなんですけれども、最近マンネリ化している部分もありますので、少しやり方を変えていきたいと思っております。また、ノウハウが不足しているというお話もありましたが、県ではアドバイザーという形で派遣もしておりますし、また、巡回訪問支援もやっておりますので、引き続き特に中小企業を中心に、回ってやっていきたいと考えています。

次に高齢者について、リファラル採用が増えているというお話をいただきました。私どもの認識が弱かったので、勉強させていただきながら進めていきたいというふうに思っております。ありがとうございました。

オールしずおかの西田専務理事からお話をいただきました法定雇用率の引き上げについて、我々も2.7%は大変重たい数字であると思ってまして、今までのやり方では達成が難しいのではと感じております。今まさに来年度予算の折衝をしておりますが、そこを頑張っていきたいと思っております。

以上です。ありがとうございました。

(静岡県経済産業部長)

続きまして、オンラインで御出席いただいております皆様から御意見をいただきたいと思えます。中小企業団体中央会の田中専務理事、よろしくお願ひいたします。

(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ございます。よろしくお願ひいたします。

多様な人材の活躍支援ということで、先ほど商工会連合会の窪田専務理事、商工会議所連合会の中村専務理事も一部おっしゃっておられましたが、この活躍支援のための基本的に必要な部分というのは、企業側の意識改革への取組をいかに支援をしていくかというところが一番大きいと私は思っております。

この多様な人材の活躍が必要だということの、そもそもの根元になる部分、根っこの部分は一体何なのかということになりますと、申し上げるまでもなく、人口減少ということだと思います。人口減少は、調整の局面から、減少の局面に大きく今移行したという中で、昨年は一昨年に比べて日本人は84万人減少したと、日本全体では60万人の減少ということですが、24万人分のギャップはどこで埋まったかということ、外国人の方が日本に来られたから最終的には日本全体では60万人の減少という形だそうです。

こうしたことを考えてみますと、日本人は確実に足りなくなる、人が雇えなくなるということをお前提とした経営が必要だということだと思います。男性だけでなく女性、高齢者の方、外国人の方、障害のある方もですね、大変多彩な人材が企業の中で活躍していただかないと、企業活動はもうままならない、こういう状況になっている。これが、ダイバーシティがこれからの企業に必要なものであるというところの根元の部分だろうと思います。

これまでのビジネスモデルから、人口減少社会に合わせた経営スタイルを作らなければならないという意識の改革が必要だと思います。経営者の意識改革を促す支援が大変重要ではないかと思えます。わかっていても、過去の成功体験から抜けきれないところがございまして、改革をしていく必要があると思えます。

繰り返しになりますけれども、男性中心から女性が当たり前活躍できる組織風土をつくる、あるいは若者だけでなく高齢者の方とともに活躍できる環境をつくる、あるいは日本人だけでなく外国の方も安心して活躍できるこの環境をつくっていく。

さらには、1日8時間週休2日ということだけでなく、短時間労働、あるいは週休3日制もですね、選択できるような柔軟な労働環境をつくる必要があると、こうしたダイバーシティ経営を形づくるための基本的な意識の変革を、地道ではありますがけれどもまず取り組んでいく必要があるような感じがいたします。

今申し上げたような女性の活躍、高齢者、外国人、それから働くための環境、選択ができる環境づくりというのは、ベーシックとしては基本的な人材確保のために、自社の中で極力働き方が選択できるようなルールづくりというものもやはり必要だと思います。

多様な人材の活躍はこれまでの当たり前のビジネスモデルから、多様な人材が活躍できる

企業環境あるいは風土をつくる、その経営者感覚をしっかりと根づかせるというところがまず第一だと思いますので、行政におかれましても、そうした点についての御支援を更にお願いをできれば大変ありがたいと思います。

そして、意識改革ができた上で実際に取り組もうとしている企業さんにも個別にですね、具体的に御説明いただきましたような御支援をさらに頂戴できればさらに現実的に話が進んでいくと思います。

最後でございますが、御説明いただいた中で、ダイバーシティ経営企業表彰のお話がございました。優良な優れた企業をまず顕彰をして、実例を色々な場面で情報発信するということで、まだ未達の企業がそれを見て、啓発をされるというためにも、こうした表彰制度というのは大変重要だと思いますので、ぜひ今後とも引き続いてよろしくお願いをしたいと思います。

(静岡県漁業協同組合連合会)

静岡県漁業協同組合連合会の鈴木と申します。よろしくお願いたします。

漁業団体の立場から課題を中心にお話をいたします。報道等で御案内のとおり、近年の海の変化は、非常に大きくなっております。生業の漁業だけでは、生計を立てていけないかもしれない経営体が出てくるのではないかと心配しています。

黒潮の大蛇行は8年目に入り、捕れていた魚が減少して不安定になったり、磯焼けにより貝類が育たないなどで、関係者は厳しい経営環境にあります。漁業者の9割が沿岸漁業に従事しており、高齢化も進んでいます。今後は魚を捕る以外に、その他の収入を得る術を漁業に取り入れていくことも必要になってきています。

そこで、国は法整備をして、海や港の資源を活用した新しい取組「海業（うみぎょう）」を推奨しています。観光漁業や、遊漁、マリンレジャーへの取組などを漁業地域で行い、漁業の経営を持続させようということになります。私ども県漁連では静岡県当局と共に海業推進本部立ち上げて、会員の漁協をはじめとして、取組みの地域支援に着手をしているところです。

一方、20トン以上の漁船漁業では、船舶の運航に必要な大型船の海技免許が必要になりますが、その資格保有者を確保することが非常に重要となってきていて、人を探すことにも苦勞する状況です。大型船が所属している会員漁協では、養成講習会を開催して、資格保有者の充足に努めて対応しているのが現状です。現在、乗船している知識と経験豊富な資格者にも高齢化が進んでおり、頑張ってあと一航海、もう二航海乗船してもらおうといった船も出ています。

また、不漁になった場合は、乗組員の一時解雇や、他の漁業種類への操業転換など課題が出てきますが、経営への負担や担い手の繋ぎ留めのほか、船型の問題、操業する漁具の問題もあり、決して簡単ではないのが実情です。

また、遠洋漁業の大型漁船については、外国人の労働力受入れが全国で実施されておりますが、操業を担う能力をつけるまでには、かなりの投資が必要になります。日本人が集まらない中で、外国人に頼らざるを得ない状況まできている業態もあります。

さて、人材の募集や育成というテーマでは、資料の24ページで御説明のとおり、県の漁業高等学園から、即戦力の有能な卒業生を輩出していただいております。漁業界は高く評価をしています。今の時代、PRの仕方によっては、入園希望者の増加が予想されますので、県の方で検討をお願いします。

また、就職活動については、どのようにしたら漁業者になれるか？という疑問を持つ若者がいるかと思っています。海や魚に興味を持つ若い人が来てほしいと思っています。そこで、静岡県のどこで、どのような漁業・操業がされているのか、どういった若者が採用されており、現場で活躍しているのか、といったことを具体的にお知らせ出来れば良いかと思っています。一次産業の担い手を発掘するために、足がかりとなるような仕掛けを県の方で講じていただければと思います。静岡県には、多種多様な漁業がありますので、まずは水産物をPRすることから始まるのかなと思っています。我々業界のPRでは出来ない部分を、補っていただきたくよろしくお願いします。

次に、漁業者を支える漁協系統の支援については、水産物の水揚げが減少し市場の魚も減少しているというところで、漁協の水揚手数料の収入も減少しています。手数料の率を上げただけでは根本的な対策になりません。もちろん漁業経営の改善については我々も個々の対策を講じていますが、これとは別に、先程の海業などを含めて稼げる漁協にするための支援が必要であると思っています。

さらに、漁協職員の意識改革も必要ですが、組織の発展を考えてくれる若い人材が集まりにくい状況になっています。漁協ではハローワークを通じて大学や高校の窓口に募集をかけていますが、厳しい状況です。漁協の仕事が地域社会に貢献していることについて、もっとアピールが出来るよう、手助けをお願いします。

今日は、貴重な機会をいただきましてありがとうございました。

（静岡県社会福祉法人経営者協議会）

社会福祉法人経営者協議会の川島です。よろしくお願いいたします。

私ども福祉介護業界における人材確保の現状を共有させていただきます。福祉領域、特に介護や障がい福祉分野は、超高齢化社会を背景として慢性的な人手不足が続いております。国内人材の確保はもちろん、外国人労働者や定年退職後の高齢者、そして女性管理職候補など、多様な人材の活躍が欠かせない状況です。

そんな中で、今後の人材確保をどう捉えるかは業界内でも議論がありまして、なぜかというところ、地域間格差や施設間格差、あるいは医療の基盤の格差というものが、県東中西でもかなり差があることを共通の基本認識として持ちながら、お話したいと思っています。

外国人の受入状況に関しては、技能実習、特定技能とかなり我が業界としては外国人材の受入れが進んでおります。現場では既に複数の国・地域出身の方々が働いており、看取りや認知症ケアなど高度なケア技術に対しても、かなり外国人スタッフが支援の補佐をできるようになってきているという認識でございます。

外国人の受入れに関する課題としては、語学力や文化的背景の違いによるコミュニケーションギャップが、やはり現場では大きい。外国人スタッフの定着支援・育成ということで、本年7月に国際介護人材サポートセンターが県社協に設立されましたが、これからはまさに知見の蓄積によって経験値をしっかりと共有して、横展開を図ることが必要と考えております。

次に、高齢者の雇用の状況としては、最近では高齢者の方を一定数採用されている法人施設が増えてきていると聞いております。一定の年齢を重ねた職員が、利用者家族との信頼関係を築く、そういう構築に長けるということで、ある意味、別の意味での付加価値が提供されていると認識しております。

高齢者雇用における課題は、体力的な問題や夜勤・深夜対応など、負担の大きい業務との

折り合い、生産性向上のためにICTを入れて、夜勤負担の解消、モニターカメラやセンサーベッド、iPadへのケア項目入力によって、全てが連動してデータが分析できるような形にしていくことが必要なのではないかと感じております。

それから、外国人と高齢者の雇用推進双方に当てはまることとして、福祉業界の最も大きな制度的な課題は、育成コストと定着の不確実さにあると思っております。来日したての外国人や未経験から介護の業務に参画される方に共通することですが、人の命を預かる仕事ゆえ、一人前になるまで、各法人が多く教育コストを背負い込む形、県からの支援あるいは国からの支援もごさいますが、一法人一施設ではかなりのコストを抱え込むことになる。

一方で、求職者サイドから考えると、技能習得後は、業界内のどの法人でも働くことができる。育成就労に変わったときでございませけれども、幅広い選択肢から選べる立場になり、法人の教育にかけたコストに関わらず、地方でも都市部でも流出のリスクをはらんでいするため、積極的な活用に及び腰になる一法人一施設も少なくありません。このあたりの制度的な課題を是正する必要があるのではと考えております。

次に、福祉業界における女性管理者の現状ですが、介護福祉業界は女性就労者が非常に多い業界ですが、依然として管理職層では男性が一定割合を占めておまして、女性が管理職に登用される事例はまだまだ少ないように考えております。

課題としては、業種柄、現場の職員はチームを組んでシフト制の勤務体系になっていきます。そのため、業務内容に変化は少なく、管理職＝休めなくなるというキャリアの変化しか起こらないため、管理職希望が少ない傾向にあります。現場管理職以降のキャリアモデルを各々の施設・法人がどう作っていくかが女性活躍に向けた課題であると考えております。

先ほどから出ておりますロールモデル等々の不足、あるいは相談窓口の未整備、管理職に必要な研修時間・負担と、育児や家庭生活の両立の難しさ、まさにワーク・ライフ・バランスの改善が、我々の業界では少ないと考えております。

今後の展望といたしましては、外国人、高齢者、女性の参画拡大は福祉業界の持続的成長に欠かせません。そのためには、行政・業界団体・事業者が一体となった支援が、必要と考えております。

例えば、在留資格制度の簡素化・柔軟化、あるいは高齢者が活躍しやすい就労環境整備や新技術導入、いわゆるICT、AI等々の補助金・研修制度の充実が必要と感じております。女性リーダー育成のための公的研修が、我が業界としては非常に少ないことは、情報ネットワーク構築の上でもマイナスになるのではないかと考えております。全ての多様な人材が活躍できるような、働き方改革、人材確保補助の拡大ということが必要でありまして、これらを通じて、福祉サービスの質向上と人材の持続的な確保・定着が可能となるわけでありまして、地域住民が安心して暮らせる社会基盤の強化に繋がると考えております。

我々といたしましては、限りある資源で、増大するこれからのニーズに対応する体制整備や負担のあり方に向けた早急な検討が必要と認識しております。

(日本労働組合総連合会静岡県連合会)

連合静岡の今泉です。よろしくお願いたします。

まずは、静岡県の取組や現状実態、それから各産業・業界の実態についての御説明ありがとうございました。連合静岡としても皆さまから御説明いただいた現状や課題については、表面上かもしれませんが認識している中で、我々の認識している課題や取組について報告させていただきます。

多様な人材の活躍は、連合としても掲げてる中身になります。

まず外国人につきましては、やはりコミュニケーション、言葉の壁が大きな課題と思っています。最近では日常会話は日本人でも英会話ができるようになったり、機器を活用するなど進歩はしていることはありますが、それぞれの職場では専門用語やカンコツ作業みたいなどがまだまだあります。そういった中で違う言語を持つ人同士がコミュニケーション取ることには難しさを感じています。そんな中でも先ほど県知事の方針にもあったとおり、同じ職場で働く仲間という認識をまず強く持っていただくことがスタートではないかと思えます。（多文化共生）

もちろん外国の方が日本に働きに来る理由はいろいろあると思います。私も聞いた話ですと、当然出稼ぎといえますか、母国にお金を送るためにという方も沢山いらっしゃいます。ただ皆さんも御存知のとおり、日本の賃金は高くない、どちらかという让世界から見ると劣ってきている国になっている中で「日本で働く理由は？」ということ聞いたことがあります。賃金もそれなりの要素でもありましたが、衣食住（くらし）の安全性も含めて日本が一番働きやすい環境にある。そういうことを求めて日本に来られてる方もかなり多くいるということ聞いております。その中で先ほど言ったとおり、我々としても同じ職場で働く仲間、同じ地域で生活する仲間ということが一番強く持たないといけないのでは、というふうに思っております。

次に高齢者については、健康上や体力上などの問題も抱えていると思います。皆さんがおっしゃっていただいたところに加え、連合静岡としては、デジタル化の加速やカタカナ（横文字）が多くなるなど、時代の流れについていけないという方も一定程度いるのではと感じております。そういった課題は、外国人・障害者を含めより多様性を尊重する社会にしていく必要があると感じます。労働環境や賃金、処遇の改善もありますが、高齢者につきましては職場で求められる役割をしっかりと明確化するということが必要であり、どのような活躍の機会を与えるかが重要という認識を持っております。

それから、女性活躍につきましては、皆さんもおっしゃっていただいたとおり、経営者の意識改革というのも当然必要だと思います。意識改革の中にはしっかりとトップメッセージを発信することで、社員の意識を変化させていくということがあるかと思えます。

ただ我々労働界における女性活躍の視点では、皆様の職場とは違った労働環境の方も多々あります。男女問わず、基本的には日中は職場で働かれていて、夕方や休日に組合の仕事という方も一定数いて、プライベートに割く時間が他の人より減ってしまう為、自ら役員に手を挙げる人も減少傾向です。また女性比率が低い職場では、選ばれて役員になるわけではなく強制的に役員になる方も多くいます。このような職場ではトップや男性の意識を変えるというのもそうなのですが、ワーク・ライフ・バランス（調和）の観点で、働き方そのものを変えていくことも重要となります。より多様な領域での活躍に向けて、その機会や環境を作ることも必要と思っております。

働き方そのもの（長時間労働や深夜残業・土日出勤等）は、女性に限らず男性も一緒だと思うんですが、それぞれのプライベートの時間を確保することも求められているものだと思いますので、その要素も含めて働き方そのものを変えていくんだという強い意識をトップメッセージの中に込めて、女性に限らず誰もが活躍できる環境を整えることが必要と思えます。

また女性参画を求められる中にも課題はあり、数少ない女性組合役員にはいろんな関係団体から「女性役員」を求められます。少ない女性役員が、多くのいろんな外部の役割が与え

られている現在の人たちの姿を見てると、後任もちょっと大変そうだなと感じて少し引いてしまいます。今はスタートしたばかりですから当然理想とのギャップはありますが、この先の持続性の方が重要だと感じます、活躍の場というどうしてもその求められる成果や期待値がありますが、これまで男性役員は、どちらかというとも長時間の働き方で得られた結果や経験値をもとに今がある方も多くいると思いますが、そういったところを通してこなかった社員に同じ成果を期待するよりも、女性の管理職というロールモデルをしっかりと作ってあげるといふことに、プライオリティを上げることによって、女性の管理職への意識、意欲を掻き立てるのことも必要ではないかと私としては感じています。

連合としては、性別、年齢、障害の有無や国籍にとらわれず、誰もが安心して働ける社会を実現するということを掲げてますので、我々の考えているところが皆様の産業、業界とマッチしてくるといいと思っていますので、引き続きどうぞよろしくお願いしたいと思います。

（静岡県高等学校長協会）

県高等学校長協会副会長の齊藤でございます。よろしくお願いたします。

冒頭事務局から説明がございましたとおり、今年度の新規学卒者ですが、高等学校については、非常に大変多くの求人をいただきまして、実業高校については求職生徒1人に対して10社以上の求人があるといった状況でございました。ありがとうございました。

とはいえ、少子化でもあり高等学校への進学者が減ってきている、また就職希望者が減ってきている状況もございますので、多くの企業の方には御期待に沿えなかったところがございましたが、御了承いただければと思っております。

さて、多様な人材の活躍について、特に学校として関係があるのは、一つは障害のある生徒のこと、もう一つが外国にルーツを持つ生徒のことと考えております。

私が現在勤務している学校では、そういった生徒はさほど多くはございませんので、特別支援学校、それから外国人、外国にルーツを持つ生徒が多く在籍する学校からお話を伺って、それを伝えるという形になりますが御容赦いただければと思います。

まず、障害のある生徒についてですけれども、特別支援学校の高等部では、入学とほぼ同時期から、職場体験実習を3年間かけて実施しております。時間をかけて生徒も企業も、お互い仕事や生徒を理解する時間を創出してくださっております。実習先の開拓については、学校やハローワークをお願いをしているところですが、求職を希望している生徒全てが就職に結びついている状況ではございません。今以上にこういった輪が広がることを願っております。

また、障害のある生徒については、公共交通機関を利用して通勤するケースが多くございますが、地域によっては、公共交通機関の廃止、減便等により通勤に困難が生じているケースもございます。

コロナ以降、様々な働き方が多くの企業で取り込まれてきているところだと思いますが、障害のある方については、障害の種類や程度もそれぞれでございますので、それぞれの方に応じた様々な働き方を御検討いただければ、より多くの方が社会で活躍できるのではないかなと思っております。

二つ目に、外国にルーツを持つ生徒についてですが、生徒の保護者や周りの親戚の方々が派遣や契約社員で働いている方が多く、自分も正社員ではなく派遣や契約社員でいいと考えている生徒が一定数いるということです。

高校3年ないし4年の中で教員から丁寧に指導して、また就職先も一緒に探したりといったこととしておりますし、在学中からアルバイトをしておる生徒も多くございます。日本語で授業を生徒達は受けております。

また、昨日の静岡新聞25面にNPO法人フィリピンナガイサの記事が掲載されておりましたけれども、そのような機関から援助もいただきながら、コミュニケーションに困らない程度の日本語能力のある生徒が多くおります。ただ、生まれたときから日本語を話している、日本で育っている子どもに比べると、例えば漢字の読み書きが十分でない生徒もおりますが、日本人の同級生と同程度に「漢字が苦手」と面接で言った場合も、外国にルーツがあるところからひらがなやカタカナの読み書きにも支障があるのではと想像してしまうようなことも実際にはあったということですので、実態について御理解をいただければと思います。

最後にUターンについて今の高校生、保護者の考え方についてお伝えができればと思います。実際に私が経験したことになりますが、ここ近年、あるレベル以上の首都圏の私大については、非常に入学がしにくくなりました。その結果、地方の学校へ流れるといったことも増えてきております。

その一方で、コロナ以降、保護者の考え方も大分変わってまいりました。首都圏私大の一定レベル以上の学力を持つ生徒の保護者の考え方とお考えいただければと思いますが、何かあったときにすぐに対応できることを優先して、子どもに物理的に近い場所においてほしいと考えるようになってきました。

また、その後の就職活動を考えると、企業が多く集中するのは首都圏ですから、地方の学校から首都圏に就職面接、就職活動に行くのは非常に手間もお金もかかるということもあって、地方のいわゆる旧帝大と呼ばれるような大学に行く学力があっても、首都圏の難関の大学に進学を希望するといった家庭が増えてきております。

そうなりますと、特に静岡県の東部はそうですが、家から通える状況になります。そして首都圏で生活をして、そのまま首都圏で就職をすることが増えてくるのではないかと懸念がございます。

平たく言いますと、地方の国公立の、いわゆる旧帝大とかブロック台といわれる大学から静岡に就職をする流れが今後生まれにくくなっていくことを私は個人として心配をしているところです。

技術をつけ専門的な教育を受けてきた人間が、静岡へ就職をするときに企業の魅力も当然大事ですけれども、専門性が生かせる職種の魅力についてもアピールをしていく必要があると考えております。

(静岡県経済産業部長)

ここで御案内になりますが、皆様方にあらかじめ御案内いたしました予定の時間3時30分を若干過ぎるかと思いますが、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。それでは、行政の立場から、まず静岡労働局様よりよろしくお願いいたします。

(静岡労働局)

静岡労働局職業安定部の佐藤です。よろしくお願いいたします。

皆様からいろいろ御発言いただいた内容に関しては、労働局・ハローワークの運営にも関わる内容でございました。参考にさせていただきたいと考えております。

皆様からお話がありましたので、重ねてという部分ありますが、現状、企業の人手不足・人材不足といった問題が顕在化している状況にある。少子高齢化が急速に進行し人口が減少していく中で、経済社会の活力を維持向上させるためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができる環境を整備する。また、それぞれの課題に応じて、就労等に向けた支援を行っていくということが、国としても重要であると考えております。

労働局・ハローワークにおいては女性、高齢者、障害のある方、外国人等、それぞれの特性に応じて、例えば好事例を展開するというような形で、企業への助言を行ったり、専門窓口の設置やチーム支援等による求職者支援、また各種法令の推進に取り組んでおりますが、求人求職のミスマッチや企業におけるノウハウ不足などの課題も多くございます。

そのような中において先ほど御説明いただきました静岡県における取組、そして本日御出席の皆様との連携・協力によりこのような取組を進めていくことが肝要であると考えておりますので引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

(静岡市)

静岡市商業労政課の小林です。よろしくお願いいたします。

本日のテーマである多様な人材の活躍支援について、静岡市の主な取組を紹介させていただきます。

まず、今年で15年目になりますが、「多様な人材の活躍応援事業所表彰」という表彰事業を行っております。これは、働く人が女性でも男性でも、若者でも高齢者でも、日本人でも外国人でも、また、健常や障害があるなどの違いがあっても、企業が従業員の声に耳を傾け、本人や家庭の事情を踏まえて、それまでその会社になかった制度や仕組みについて検討し、新しい勤務体系を構築したり、柔軟で多様な勤務制度を導入したりすることによって働き方改革を実現し、多様な人材の活躍に取り組んでいる事業所を表彰させていただくものです。

これは、働きたいと思うすべての人が、安心して働き続けられる社会を作ることを目指したもので、具体的には二つのことに取り組んでおります。

一つ目は顕彰です。小さな企業・事業所にとって、長年にわたって形成された社内の風土や仕組みを変えるというのはなかなか大変なことなのですが、それ乗り越えて具体的に改革に取り組み、多様な人の働きやすさを追求・推進している事業所を表彰により公に称えることで、本市のお墨付きといいますか、本市が認めた企業であるということを地域社会に発信しています。

二つ目は取組の拡大です。受賞した企業を一社一社を訪問してインタビューを行い、取組についてさらに深掘りするとともに、経営者の思いや従業員の声を直接伺います。その内容を専用サイトに掲出し、他の事業者にも広く知っていただくことで、取組の拡大を図っています。

加えて、受賞した企業同士の交流を図り、互いの取組を参考に、更なる取組の拡大につなげていただくようにしています。今年度の例ですと、先ほど建設業協会様からも人手不足のお話がありましたが、受賞企業の中で障害者の勤労に心を砕いている建設事業者が、別の受賞企業で静岡県さんの仕組みを通じてモンゴル人を雇用している企業と交流したことをきっかけに、今年度早速、静岡県さんの制度を通じてモンゴルに行き、実際にモンゴル人の採用に向けた手続きを始めたということです。このように、頑張っている企業同士の交流から新たな取組が生まれていることを、うれしく思っております。

多様な人材の活躍応援としては、この表彰が私どもの代表的な取組ですが、このほかに今年度の取組から、もう二つほど紹介させていただきます。

まず1つ目は、ダイバーシティ経営推進に向けたワークショップです。ダイバーシティ経営については、これまで企業向けのセミナーを行っており、外部から講師を招き、大きな会場に100人ほどの参加者を集めて発信するやり方でした。参加企業にアンケートをとると、「参考になった」、「ダイバーシティを考えるきっかけになった」などのよい反応を多くいただくのですが、実際にどのような取組に繋がったのかまでは追えてないことが課題でした。そこで今年度は、参加企業数を絞ったワークショップ形式で実施することにしました。経済産業省のダイバーシティ経営診断シートを活用して、まず参加企業が自己診断をして自分たちの強みや弱みを分析した上で、専門家の支援を受け、各社それぞれの課題解決に向けた取組に着手しようというものです。目下実施中で、現時点では成果まではお伝えできないのですが、これまでのセミナー形式では実現できなかった、参加者が自社の課題に切り込み、専門家の支援によって具体的に改善に取り組み、本市もその状況を確認できるやり方としています。

もう一つは、外国人の雇用拡大です。市内の大学と連携して、留学生と企業との交流の場を創出することで、留学生が地元企業を研究しやすい環境づくりを行っています。

また、外国人の雇用に関するワークショップを開催しました。これは、外国人材を紹介する団体の中から信頼度が高いと判断した団体とハローワーク、静岡商工会議所との連携により実施したもので、実際に外国人を雇用している事業者と、これから外国人雇用を考えたい事業者の参加を得て、外国人雇用の現実について本音で語るワークショップです。

外国人の雇用を考える企業が聞きたいのは、現実的な話です。耳ざわりのよい成功事例は聞くけれど、実際に外国人を雇うとなったら、どんな良さがあるか何が大変なのかを知りたいという声に対応し、既に外国人を雇用している企業の担当者からリアルな話が聞け、具体的な質問もできるワークショップを実施しました。今回、バングラデシュ人の雇用に特化して実施しましたが、ワークショップへの参加をきっかけに新たにバングラデシュ人の雇用に踏み出した企業がありました。小さいながら着実に成果に結びついていることを、うれしく思っているところです。

御紹介した二つの取組に共通しているのは、参加者同士が互いに顔が見えるくらいの規模とし、膝を突き合わせるような近い距離感で、車座になって本音で語り合える仕組みとしたことです。実施規模は小さいながら、参加者の温度感や取組の効果を確実に把握できる仕組みとしています。

(浜松市)

浜松産業振興課の竹本です。よろしくお願いたします。

浜松市の取組の事例としまして、大学生に関して言いますと、例えばU I J ターンを促進するための交通費の補助金、奨学金を使っている学生に対しての補助金、中小企業に対しての採用活動補助金、例えばマイナビなどに掲載するための補助金を出すということですね。

また、中小企業に対してアドバイザーの派遣事業として、こういった形で採用活動やっつけばよいかかわからないところに対しては、アドバイザーを派遣しています。

また、インターンシップについて、企業が募集をかけたいが小さな会社でどう募集をかけていいかわからない、動画の作り方がわからないところに対して、浜松市が協力して動画を作り、発信する事業を約50社の支援になりますが行ってまいりました。

今、就職フェアを開催しても若者が就職フェアに来てくれないという実態があります。どうやって情報を発していくかが一番の課題になっております。そうした中で、若者はSNSを一番活用しており、SNSで情報が得られない限り会社には行かないということが分かったため、SNSの中でも若者がInstagramやTikTokを主に使っているため、YouTubeと3本柱にして発信しております。長い動画ですと見てくれないため、短くしてなおかつ、企業の情報が伝わらないと意味がないため、企業と相談しながら動画を撮影し、募集をかけたというのを今回初めて行いました。

高校生に関しましては、ハローワークさんと協力して職場見学を2月に実施します。

一つ面白い取組としまして、小学校、中学校に対して、今年度から取り組んでいる「浜松みらいっこ」事業を紹介します。東京にあるキッズニアのような小学生向けの職場体験になります。浜松はものづくり企業が多く、良い会社、世界的に有名になってもおかしくない企業が多いですが、B to Bのため一般市民に対して紹介する機会がなく、子どもたちも知らない会社が多いです。そこで、小学校時代から浜松の企業を伝えていく事業を行っております。また、中学校を対象にした、社長の特別講座を今年度実施しました。市内企業の社長レベルの方が市内の全中学校（48中学校）に出向き、約50分の授業の中で自分たちの会社の思いを伝えてもらいます。特徴として、社長レベルが行くため、皆さん自分の熱い思いを伝えたいということで、私も見に行きましたが、非常に子供たちも熱心に聞いており、子供たちが興味を持って聞いていることがよくわかりました。

高齢者の就労支援事業は、ハローワークと一部共同で実施している事業です。ジョブサポートセンターを市役所1階に窓口を設けまして、高齢者の相談支援窓口を作りました。シニア専用デスクとありますが、元々生活保護の方々や、障害者の方が相談する窓口がある中、高齢者の就職の窓口も作りました。市役所に来た方が、そのまま帰るのではなく、また、ハローワーク浜松のある場所が、市役所から遠い場所にあり、市役所に来たついでに、就職相談ができるように、窓口を令和4年の時に市役所1階に設け、ハローワークの職員の方に相談役として来ていただいて、相談窓口を実施しております。そうしたところ、効果があり、相談件数も増えて就職率も増えていると思っています。

女性の就労支援に関しましては、先週、就職フェアを行いました。就労セミナーも事前に実施し、子育てのため一旦休んでいた女性の方が、いきなり就職するのは大変なため、パソコンなどのスキルを上げてもらう講座を、10日間受けてもらうデジタル基礎講座を実施しました。また、就労のフォローアップ支援として、悩みや、自分が何をやればいいのかわからないことに対して、フォローアップしていくことをやりました。就職フェアでは、約100名の参加がありました。先ほど若者が就職フェアに来ないという話をしましたが、それに対して約100人来たことは非常に効果があったと思っています。

企業は、女性を求めている企業15社に集まってもらい実施しました。事務職を求める女性が多いのですが、AIが進む中で、昔ながらの事務職は残ってない、ただの受付業務や電話番号などは派遣業務で行える事業、AIのできるようなものなので、正社員の仕事はないということを我々も聞いております。そうした中、ものづくりだけではなく、様々な業種の仕事があります。例えば、引越し屋の業者でも、女性が働ける仕事はこれだけあるということを紹介し、非常に有効な場になったと聞いております。

今、どこの会社も女性を求めているところではありますが、先ほど皆さんがおっしゃったように、女性の中でも正社員を望んでいる方もいれば、パートのままが良い、子供の時間に合わせて働きたいだけという考え方など、非常に様々な方がいらっしゃるという中で、やはり

企業側が考え方を変えないと、企業側が女性の考えに合わせていかないと、就職に結びつかないというのが、実態として分かった次第でございます。

（静岡県経済産業部長）

どうもありがとうございました。様々な分野の方々から、現場の声を色々いただきまして大変ありがとうございます。ほかにも御意見があるかと思えますけれども、少し時間も超過しておりますので、意見交換はこれで終了とします。

とりまとめますと、今回のテーマ、多様な人材の活躍支援ですけども、やはり経営者、従業員含めてですが意識改革が必要ではないかと、女性のお話もありましたし、外国人をやはり地域の一員としてこれからしっかりと捉えていく意識が必要ではと思います。

また、企業の皆様が多様な人材の活躍を推進するには、行政の支援等も必要でございますし、ソフトハード両面での環境整備、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスを推進するための政策的な支援というものが需要ではないかということだと思います。

そして、例えば、外国人の方を採用したことがないといった企業様もいらっしゃると思いますが、イメージの共有化が必要であると思います。静岡市からワークショップの取組について御披露いただきましたけれども、イメージ、ゴールを持ってやることも必要では感じました。

最終的に、この問題は人口減少社会の中でどうあるべきかということでございます。多様な人材の活躍支援は当然必要ながら、お話にもありましたけれども、やはり従来のビジネスモデルを変えていかないと、対応できないのではないかと。例えば、ホテルのフロントについては今、自動チェックイン機能が出ております。通常フロントに2～3人配置していたことが、それにより1人でできるかとか、ビジネスモデルを変えていくときに、この人手不足対策は有効な手段になると考えてるところでございます。

皆様からいただきました貴重な御意見につきましては、来年度の県の雇用・人材対策の取組、そして産業成長戦略に反映して、また次年度の予算にも着実に反映できればと思います。本日は貴重な御意見をいただきまして誠にありがとうございました。

長時間にわたり熱心な御討議、御協力に感謝申し上げます。以上をもちまして、静岡県産業人材確保・育成対策県民会議を終了いたします。