

令和３年度 第２回 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３年 12 月 23 日（木） 15 時 00 分～16 時 45 分

会場：本館 4 階 403 会議室

出席者

一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事 秋山辰巳
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（オンライン）
静岡県商工会連合会 専務理事 窪田賢一（オンライン）
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連合会 専務理事 松本早巳（オンライン）
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 杉保聡正
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 角山雅典
公益社団法人ふじのくに地域・大学コンソーシアム 事務局長 山本知成
静岡労働局 職業安定部長 奥谷賢吾
静岡市 商業労政課 雇用労働政策担当課長 降矢雄貴
浜松市 産業振興課 雇用・労政担当課長 中井真澄（オンライン）
静岡県 経済産業部長 三須敏郎

【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３年度第２回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、当会議に御出席いただき誠にありがとうございます。

私は、本日司会を務めます、労働雇用政策課長の露木です。よろしくお願いします。

開会にあたり、三須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）

経済産業部長の三須です。よろしくお願いします。感染症対策により、座って御挨拶させていただきます。本日は年末の大変お忙しい中、各団体の皆様には、御出席をいただき誠にありがとうございます。

11月２日に第１回目の産業人材確保・育成対策県民会議（実務者会議）を開催をさせていただき、皆様から人材の確保や育成における現状や課題、取り組むべき施策等について御意見をいただきました。

本日の会議では、前回いただいた意見を踏まえて、静岡県の雇用・人材対策に関する案を取

りまとめましたので、ぜひ忌憚のない御意見やアドバイスをお聞かせいただければ大変ありがたいと思っております。

本日は限られた時間ではありますが、どうぞよろしくお願いします。

【連絡事項】

（静岡県労働雇用政策課長）

本日出席者の御紹介ですが、時間の都合により配付している出席者名簿にて代えさせていただきます。

それから、対面出席の方にはお願いです。発言の際は、係の者がマイクお持ちしますので、最初に御氏名を述べてから発言をお願いします。

また本会議の内容は、後日公表します。追って、議事録記述の確認をお願い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、本会議の議長である三須経済産業部長をお願いします。

【議事】

〈資料説明〉

（静岡県経済産業部長）

それでは、次第に基づき本日の議事を進行します。最初に、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）

就業支援局長の渡辺です。よろしくお願いします。

資料を説明する前に、事前に郵送した資料と、今回配布している資料で変更させていただいている点について、先に説明をします。

これまで、新しいプランを「仮称」として協議しましたが、今回、その表記を「静岡県雇用・人材対策」としました。

そしてその位置付けについて、計画ではなく、県の総合計画に基づいて行う、人材の確保・育成のための具体的な取組内容を示すものと位置付けをしました。

これに伴い文言や表現を修正しましたが、「対策」の内容である具体的な施策については、変更ありませんので御承知おき下さい。

資料1から説明をしていきます。「静岡県雇用・人材対策について」であります。

3の「産業人材確保・育成対策県民会議（実務者会議）における検討」にあるように、今日は第2回目の会議であり、今日の議題は「対策」の内容について御意見をいただくことです。

4の「スケジュール」にある通り、この実務者会議の終了後、皆様の御意見を反映した上で、今後開催予定の静岡県雇用対策審議会に諮り、そこでの意見も踏まえて、令和4年4月から実施することとしております。

次に、資料2です。今回の対策の概要であり、A3の資料です。

人材確保、人材育成、働く環境づくりの三つの視点を中心としております。コロナの感染拡大等を契機として、雇用情勢も変化しております。それも踏まえて、特に重要性が高まっていると考える14の課題を抽出しました。資料中では左側の「現状と課題」の部分に○で示しております。それぞれの対応を右側の「基本方向と施策」の通り1から4までの基本方向と施策としてまとめております。

この「対策」の重点施策と、皆様から第1回の県民会議の時にいただいた意見を踏まえた施策はゴシック体で表記をしております。

(音声トラブルにより10分ほど中断)

(事前送付資料と配布資料との変更点、配布資料について再度説明)

「対策」の5つの重点施策を資料の右上の部分に記載してあります。また、「現状と課題」と「基本方向と施策」において二重下線で示しております。

次に「対策」本体である資料3を御覧ください。

第1章につきましては、この「対策」の概要です。「対策」の趣旨、位置付け、期間等について記載しております。「5」の「実施体制」ですが、「対策」につきましては、この実務者会議において、毎年進捗を確認していきたいと考えております。引き続き御協力をいただきたいと思います。

5ページから始まる第2章は、雇用関連のデータと分析を掲載しております。

25ページの第3章、「対策の実施」については「対策」の構成や数値目標を内容としております。農業・林業・水産業の一次産業や、他の部局で所管している分野については、関係指標という形で掲載しております。

第4章は具体的な施策の内容をお示ししております。32ページは「対策」とSDGsとの関連表です。

33ページ以降は、先ほど申し上げた4つの基本方向ごとに施策をまとめております。前回の会議で皆様からいただいた意見を反映した施策、また重点施策としているものについては、ゴシックと下線で表記しております。

特に重点施策に係る部分は、二重線で表記をいたしております。

次に資料4は、第1回の会議で皆様からいただいた意見を、この対策へ反映した状況についてまとめたものです。

資料の説明は以上となります。よろしく御審議をお願いいたします。

〈意見交換〉

(静岡県経済産業部長)

それではただいまから、意見交換に入ります。

皆様には今事務局から説明をさせていただいた「対策」の内容等について、御意見をいただきたいと思います。

最初に対面出席されている皆様から順番にお話をいただきしたいと思います。
経営者協会の秋山専務から順番に、ふじのくに地域・大学コンソーシアムの山本事務局長まで、お願いします。

（静岡県経営者協会）

経営者協会の秋山です。よろしくお願いします。

前回の会議で委員の皆様から出た意見が盛り込まれ、この計画に厚みが増してきたと思います。

内容は概ねこれでよいと思いますが、気になった点がいくつかあるので、お話ししたいと思います。

前回の資料ではパブコメが予定されていたのですが、今回はパブコメがなくなっています。それについての回答をいただくのは後にして、話を続けます。

資料2の概要は1枚によくまとまっていますが、パブコメなど県民の皆さんのところに渡るのは、資料2の概要ではなくて、資料3の「対策」と思われます。

資料2の概要や「対策」第1章の概要、第2章の現状分析はグラフや表でわかりやすくなっていますが、第3章の28ページの数値目標、KPIについて気になる点があります。

現状値が2020年度になっていますが、コロナの影響を受けたものか、通常でもこの値なのかどうか分かりません。一番下の「職場見学や職場体験、社会人講話等の活動を実施した学校の割合」は小学校49.5%が現状値ですが、目標値が100%になっております。

コロナで落ち込んだ結果49.5%で、通常はもっと高いのであれば、コロナ前の数字である、2019年や2018年なども並べた方がわかりやすいのではないかと思います。

第4章についてですが、読んでいくと同じような言い回しが何度も出てきてすっきりしておりません。

31ページに第4章の目次がありますが、1の(3)に「多様な人材」、(5)に「人材不足分野」、2にも(2)に「多様な人材」、(5)に「人材不足分野」、3にも(3)「人材不足分野」と並んでいます。本文にも同じような言葉が繰り返されています。

例えば、35ページを見てください。35ページの一番下に「女性の仕事と家事・育児の二重負担を解消し・・・情報発信を行う。」という3行があります。44ページの下から3つ目の段落に、「女性の仕事と家事育児の二重負担解消し、・・・情報発信を行う。」と全く同じ文章がここにも出てきています。

同じページを見ていただくと、44ページの上から2つ目の太字の段落に、「・・・職場環境の見直しを支援するアドバイザーを企業に派遣する。」という記述があり、下から4つ目の段落に「・・・職場環境の見直しや副業・兼業等の新しい働き方の導入を支援するアドバイザーを企業に派遣する。」とあり、隣の45ページの上から2つ目の太字の段落に「・・・職場環境の見直しが必要な企業にアドバイザーを派遣する。」とあり、45ページの一番下の段落にも「・・・職場環境の見直しを支援するアドバイザーを企業に派遣する。」とあります。同じような文言が見開きの2ページの間に4回も出てきているので、見直しをしていただけたらと思います。

44、45ページの（ ）書きのことを言いますと、「共通」「女性」「高齢者」「障害のある

人」「外国人」その下の「農業」「林業」「水産業」「建設業」「運輸業」「観光業」「医療・福祉」という並びがあります。前回の会議の時に説明がありましたように、産業編としていた別冊を本冊に入れ込んだことでこういう形になっているのだと思いますが、同じ項目が大項目の1にも2にも3にも出てくるので、何かいい工夫があればいいなと思います。

別件になりますが、皆様のお手元に合同入社式の案内チラシを配らせていただきました。経済4団体からコマーシャルさせていただきます。

8年前から経済4団体で合同入社式を開催しており、来年の4月5日に予定しております。合同入社式の趣旨ですが、1人しか入社しない企業だと入社式もなく、4月1日に社長から社員に紹介されて終わってしまうと思われます。その新入社員たちを集めて、県知事が来て祝辞を言ってくれたり、先輩も来てマナー教室も開催したりしております。来年で8回目になります。

コロナの関係もあって、リアルとオンライン併用でやることになりますので、ぜひPRをして、御参加をいただけたらと思います。

（静岡県漁業協同組合連合会）

県漁連の鈴木です。よろしくお願いします。

私からは、概要の右上に記載された重点施策について意見を述べたいと思います。

まず「県内企業のインターンシップ実施促進」ですが、大学生の企業説明会やインターンシップへの参加については、学生と企業のミスマッチ解消に大いに貢献できると思います。

ただ、個人的には1年生は勉学の環境づくりや、人づくりに集中した方が良いと思っております。1年生には漏れなく情報発信をしながらも、2年生を積極的な支援対象としてとらえたらどうかと思いました。

漁業の観点からは、個人経営がほとんどであり、法人経営であってもその多くは、小規模で人材育成等の部署を持っていないところが多いのが現状です。

2番目の「新卒者等の志望動機と企業が思う自社の魅力とのミスマッチ解消」について、企業はどのような人材を求めているのか、明確に発信することと併せて、福利厚生や休暇を含めた職場環境についても、具体的に、当初からわかりやすく伝えていく必要があると思います。

ある程度長く働いても自分の将来が見えない場合は転職も1つの判断であり、そのときに頼りにする地元静岡から手を差し伸べてくれる企業や会社があるのか、有能な人材を受け入れる、採用する方策を企業側は用意できているのかも、鍵となるかと思います。

3つ目は「移住施策と連動した中途採用の促進」について、漁業の観点から見ると、都会から移住して漁業で食べて行きたいという希望もあります。住むところは何とかなりますが、漁業者となるには船を持ったり、船の管理運営や運行など漁労技術を持ち航海するなど高いスキルが必要があり、独学で突然来て始めるには難しい世界でハードルが高いと思われます。

ただし漁船に乗り込んで作業を補助する乗組員「乗り子」と呼んでおりますが、これについては十分に可能性が高いと思います。我々漁業の従事者が増えることにつながるので、期待し

たいと思っています。

4つ目の「実学の教育機関や高等教育機関等における学び直し」ですが、教育現場と現職の皆さんは一生懸命さやれており余力がないと思われます。OBの皆さんを招聘して、公開講座の開設や現場実習の指導という形で行えば、リカレント教育が可能になるかと思います。

ただし、何歳までをリカレント教育の対象にするのか、その線引きは重要に感じます。一方漁業においては定年はなく、技能技術、体力があれば、ずっと続けられるのでベテラン漁師にはリカレント教育はないかと思われます。

最後の、5つ目ですが「副業・兼業等の新しい働き方の活用による専門人材等の活躍促進」とありますが、専門知識があるのに、定年により埋もれている方がいるかと思います。

知識と技能の人材のデータベース化、それと、それをマッチングする部署が既にあれば、我々としてもアイテムの一つとして広く利用させていただきたいと思います。

漁業においては、大型の漁船の運航に必要な海技師の資格者について、養成講習会を会員漁協で開催しているところがあります。その講師はベテランの者でなければならないが、高齢化が進んでおり次の講師探しを苦慮している。人材データベースがあれば、水産高校の先生や県の船員やOBなど、優秀な知識と技術を持っている人材と出会えるのではないかと思います。

（静岡県建設業協会）

建設業協会の杉保です。よろしくお願いします。

建設業界は担い手の不足が課題になっています。自ら魅力ある業界になるのが第一ですが、県の方でも支援策を作っていただき非常に期待をしています。

この計画ですが、現状の課題をしっかりと把握して良いものができたのではないかと思います。建設業の記述に特化して意見を述べさせていただきます。

まず資料3の29ページの関連指標について、建設業は見学会や出前講座の実施学校数の目標となっておりますが、これは少し間接的過ぎに感じます。他の指標を見ると就業者数などがあるので、もう少し直接的な指標にしていただけないでしょうか。しっかりとフォローアップができる、対策が人材確保という成果にあらわれるような指標に変えていただきたいと思います。

それから、4章の施策展開の中の37ページを見て下さい。(5)の「人材不足分野の人材確保」のところですが、

企業面接会へのブースの展示ということで、これは一例を挙げているのだと思いますが、重点施策としてインターシップの促進があります。

建設業の担い手を確保するため、経営者の皆さんの話を聞くとインターンシップが効果的だという意見が出ます。やはり、現場や会社を見てもらい、実態を把握すると思っていただいても良いと分かってもらえ入社してくれる、ということです。建設業のところにぜひ、何か県としてインターンシップの展開に対する支援策について書いていただけると非常にありがたいと思

います。

高校生インターンシップを我々企業もやっているが、高校生が忙しくて、そういう機会を学校として提供できないという課題もある。ぜひ教育委員会等と連携してカリキュラムの中で時間を設けて展開できるとありがたい。

大学生のインターンシップも重点として書いてありますが、建設業の実態としては、社長さんの人的繋がり、呼ぶことしか現状にはできていません。

もう少し県全体で組織的に大学に働きかけるなど、大学生を県内業者にインターンシップとして送ってもらうような制度づくりを考えてもらえると非常に助かります。

離職も大きな課題と考えています。企業に入ってからのキャリア教育や色々な環境整備など、そういう施策を行政と一緒にできるような方法を考えてもいいと思います。

（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。よろしくお願いします。

私から気がついた点を3点、それから細かい点ですが1点、お話ししたいと思います。

まず最初に資料2の概要版ですが、左側に「現状と課題」が書いてあり、先ほど14の課題を抽出したと説明がありました。また、右側の「基本方向と施策」が書いてあります。本編の「静岡県雇用・人材対策」と、右側の「基本方向と施策」については、対応していますが、左側「現状と課題」は対応しておりません。この14の課題がどこから出てきたのか分かりづらいです。第4章の「現状・課題」から拾ってきているようであり、第2章の「雇用を取り巻く現状と課題」で色々なグラフなどが挙げてありますが、ここからではないのであれば、そのように項目立てをしていただきたい。

また、概要左側の現状と課題については、第4章の基本方向と施策の見出しとのつながりも明確になっていないので、それについても御考慮願いたい。

2点目ですが、「学生の就職活動の早期化によりインターンシップの重要性が高まっている」という文章が概要版にあり、本編にも14ページや33ページにそのような記述があるが、どういう意味になるのかよくわかりません。就職活動が早期化するのでインターンシップも早く経験させるのが良いということでしょうか。就職活動が早期化した場合に、インターンシップとの関係はどうなるのか、私の理解ではインターンシップは実際の仕事の内容を知ることができ、自分に仕事合っているのか判断できるというものであり、その辺の言葉を少し補っていただきたい。例えば「早期化により、〇〇が期待できるインターンシップの重要性が高まっている」というような表現にしていきたいと思います。

また「現状と課題」の中や本編においても、いわゆる人材不足職種についてどこがそれに当たるのか、全く記述がありません。

3点目ですが、基本方向と施策の中で、1の(4) (5)に、いきなり「一次産業の就職支

援」それから「人材不足分野の人材確保」という言葉が出てきます。中を見ると(4)で一次産業、(5)で建設業、運輸業、観光業、医療・福祉という項目が書いてある。そうであるならば、早い段階で、例えば本編の33ページの現状課題の1段落目に「生産年齢人口の減少や少子高齢化の進行などにより、多くの職種で人材不足が顕在化している。」という表現あるので、この中に例示として一次産業や建設業、運輸業、観光業、医療・福祉等ということを入れるなど、課題として人材不足分野があることが分かる表現をお願いしたい。

それから細かい話で恐縮ですが、33ページの2段落目に、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、企業の人材不足感は、一定程度、一時的に改善された」という表現がありますが「改善」という言葉を使うと新型コロナの感染拡大がよいことであったかのような誤解を招きかねないので、例えば一時的に人材不足感が「薄れた」などの表現にすればよいのではないのでしょうか。

(日本労働組合同連合会静岡県連合会)

連合静岡の角山です。よろしくお願いします。

第1回の会議で、意見を述べさせていただき、その中身が「対策」へ反映されており、ありがとうございます。

概要と本冊を見てきましたが、概ねこの内容でよいかと思っております。

ただ一つ大きな課題があると思うのが、資料2の「現状と課題」の中段の人材育成、特にICTの人材の確保・育成について、静岡は少し低いレベルにあります。

先日、東京の商工会議所が実施をした中小企業の経営課題に関するアンケートに関する記事を目にしましたが、東京23区内の地域中小企業1,524社を対象にアンケートをし、小規模企業者が約半数を占めますが、この1,524社の約7割がICT関係に非常に大きな課題を抱えているということでした。

社内にIT導入の旗振り役がいない、という企業が4割ぐらい占めており、従業員がITを使いこなせない、と言う企業が3割、また、企業にとってはコスト負担ができない、業務内容にあったITツールが見つからない、そんなようなアンケート調査結果が東京の企業でも出ています。

これから静岡もICT分野の人材を育成するため「基本方向と施策」の2の(6)に「ICT分野・先端技術分野の人材育成」と記載がありますが、人材を育てても東京でも足りないため東京に行ってしまうては何にもなりません。静岡の魅力をしっかりと学生の皆さんの他、小学校・中学校・高校生の時から植えつけ、知識や技術を持った方を静岡に留める。そういうことをしっかりやらないと、人材を育てても東京にとられてしまうという変な循環になりかねないと危惧しております。これからの時代は、そういった点も気をつけてやっていかなければならないと感じております。

あと、この計画を実行していくにあたり、この中身をそれぞれの団体に下ろして、意識をしてやっていくと、色々な気付きが出てくると思います。

企業内組合がほとんどですが、連合静岡としては主にこの資料2の概要を中心に委員会の中

で説明をさせていただき、労使協議や春闘などを通じて、自分たちの企業を守っていく、発展させていく、いい人材を自分の企業に入れていく、そういった視点で、ここに書かれている中身をそれぞれが噛み砕いて、会社側とベクトルを合わせて話ができるように、やっていきたいと考えています。

せっかくこういう良いものを作るのであるから、これをどう周知をして実践をしていくか、それは県の仕事にもなるかと思いますが、私どもとしてもそんな取組をやっていききたいと考えております。

（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山本です。よろしくお願いします。

「対策」原案に関しまして、特に大きな異議はありません。

前回私が発言させていただいた留学生支援事業に対して、サポートする旨の記載をいただきまして、感謝しております。

内容に関しての直接的なコメントにはならないかもしれませんが、1点情報提供を含め、発言させていただきます。

11月30日に県内の高等教育機関の学長等が集まる「学長等連絡会議」という会議を開催しました。本日出席をされている経済団体の専務さんの大変な御尽力によりまして、各団体の会長さんも全員お集まりいただきました。

また県の大学課の御配慮もありまして、副知事と教育長等にも来ていただきまして、産学官が一堂に会して意見交換をすることができました。

今回のテーマは「ウィズコロナ・アフターコロナ時代における人材育成のあり方」でした。中心となった意見は、やはりインターンシップとそれからリカレント教育、リスキリングについてのもので、大変多くの意見が出されたという印象です。

リカレント教育、あるいはリスキリングに関しては、大学側も特に重要性を認識しているところですが。最近の傾向としましては、駅前等の利便性の良いところにサテライトキャンパスを設けまして、社会人に対しての教育を強化しようという方向にあります。

しかしながらその一方で、大学はどうしても、学生への教育と研究が一番でありますので、社会人に対する教育は優先度としては下がってしまうのが今のところの現実であります。

従いまして行政からも一部財政面なども含めながら御支援をいただけると、大学側にとっても、社会人への教育に、より積極的に取り組む契機になるのではないかと思います。可能であれば御配慮いただければと思います。

（静岡県商工会議所連合会）

商工会議所連合会の中村です。よろしくお願いします。

前回の会議で私からは3点、若い人の企業選択のポイント等と採用する企業との認識のギャップの解消に向けた取組、社会人のU I J ターンの促進のための雇用の受け皿準備、ICT分野・先端技術分野での人材育成について提言をさせていただきました。

このうちの若い人の企業選択のポイントと企業側の認識ギャップの解消に向けた取組については、新規学卒者等の就職支援策として、県内で就職を希望する若者に対して、働きやすい職

場環境の整備に取り組む企業の情報発信をする。また、企業選択のポイントとなる情報を経営者に提供して、ミスマッチの解消を図る等の施策を追加をしていただきました。

社会人のU I J ターンの促進については、県外から企業の生産拠点や研究施設等の誘致推進、及び県内の土地を保有する企業の定着促進に取り組む旨も明記をいただきました。

I C T 分野・先端技術分野の人材育成についても、工科短期大学校や企業との連携による成長産業分野やデジタル化に対応した在職者訓練の実施についても記載していただきまして、私が申し上げた３点についていずれも施策に取り込んでいただき誠にありがとうございます。

前回も申し上げましたが、若い人の企業選択のポイントと採用する企業側との認識のギャップの解消について若干補足させていただきます。今年の流行語大賞のトップ10にも入りました、いわゆるZ世代と呼ばれる、19歳から26歳までの世代の職業観について、今月初めの日経新聞に記事が出ておりましたので、御覧になった方もいると思います。若干その内容を紹介しますと、このZ世代と呼ばれる世代の就職観の特徴としては、企業価値評価の尺度として、SDGs や社会的な課題に対して取組を行う企業に対して好感を持ち、そうした企業で働いてみたいと思う意識が他の世代より高い傾向があるというものでした。働き方についても、週休3日制や、副業、パラレルワーク、転勤のない働き方等に関心が高いとのこと。働きたい職場については、職場の雰囲気が良い、福利厚生が整い待遇が良いこと、将来性等を重視する傾向があるというものです。

我々の世代とは、職業観や価値観が大きく乖離していますし、その世代の考え方をすべて容認するものではないですけども、少なくとも若い世代にこの会社で働いてみたいと思われるためには、就職指導に当たる先生や、企業経営者が自ら彼らの目線に立って、働き方の選択肢や就労環境を見直すことが不可欠であると考えております。

その意味で、ぜひ若い方の企業選択のポイントとなる情報の企業経営者への提供や、県内で就職を希望する若者への働く環境を整える先進的な取組事例の情報発信等を通じて、働く側と採用する側の認識ギャップ解消に努めていただきたいと思います。

また、さきほど、ふじのくに地域・大学コンソーシアムの山本事務局長のお話がありました、学長等連絡会議において、当連合会の酒井会長から提案をさせていただいているかと思いますが、働く側と採用する側の認識ギャップの解消に向けて、良い会社、働きたい会社をテーマに、学生と企業経営者または企業の採用担当者が、自由に意見交換する場を設け、情報や、価値観を共有する場を設けることも有用であると私も考えております

(静岡県商工会連合会)

商工会連合会の窪田です。よろしくお願いします。

小規模企業の抱えている問題について、第4章の施策展開の33ページに「規模の小さい企業を中心に厳しい採用状況が続いている。」という記述がありますが、小規模企業に就職される方は、起業マインドが強く、職人になって独立していく方が多いため長く雇用することができません。それに、中堅の企業に比べ福利厚生面が弱いため、なかなか小規模企業の方を向いてくれません。経営者側も現状では仕事量が予測できないため、雇用に踏み切れないという課題があります。

また、今の学生にはハローワークは敷居が高いため（事務手続が煩雑で面倒）、ほとんど利用していないとも聞いております。これも小規模企業にとっては大きな課題であります。

インターンシップは仕事のやりがいを知ってもらうために、学生側からも企業側からも非常にいいチャンスだと思っており、期間を長く設定してやってもらいたい。そうすればミスマッチも少なくなると思います。

小規模企業はPR力や営業力に関して人材が不足しているので、販路開拓等の企業活動が弱いのが現状です。教育という点で、リスクリングはこれからの企業活動にとって非常に大事な部分ですが、指導する先輩社員が少ないという点と学び直しの時間的余裕がないこともあって、この課題解決に向けて悩みがあります。第4章の施策展開の37ページの「人材不足分野の人材確保」について建設業、運輸業など分野別に記載がありますが、小規模企業の構造的な経営課題として全体的な問題について、最初に述べていただけるとありがたいと思います。

（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。よろしくお願いします。

資料3について何点か申し上げたいと思います。

まず全体的なところでは31ページで、施策展開について4つの大きな柱設定をいただいております。人材の確保、人づくり、働ける環境づくり、地域を支える産業学ぶ環境づくり、ということで非常に集約された、いい4点にまとめていただいたと思っております。

14ページを開いていただきますと、先ほどからお話が出ておりますインターンシップのデータがあります。学卒者の参加割合が60.9%ということに対して、実施した企業の割合が36.8%に止まっている。それを受けて34ページに、県内企業へのインターンシップ参加促進について施策としてうたわれています。

インターンシップというのは、就職を前提とした、いわゆるお試しのような形の意味合いがあると思いますが、最近では働き方改革の関係で、有給休暇の計画的付与という形で、一定の職員に有給を計画的に与えるというような傾向もあろうかと思えます。そうしたものと、インターンシップをジョイントさせて、有給を利用した従業員の代わりにインターンシップという形で就労をしていただくのはどうでしょうか。大学とも連携をしながら相互のやりとりを促進するというのも、一つの考え方としては面白いと感じました。

企業としても、従業員の福利厚生の促進になりますし、休暇をとった職員の100%の替わりにはなりませんが、事業を行う上での担い手となるインターンシップの学生が来る。このようなことを計画的に行えるという利点もあります。こうした機会を年中通じて、あるいは大学の低学年からでも取り組んでいただくことによって、就職の動機づけになっていくというようなことも考えられます。企業活動とあわせてインターンシップを取り入れていくことも御検討いただけると大変ありがたいという気がしました。

2点目ですが、23ページのテレワークの導入の問題です。特に中小企業の場合は、まだまだこれからという状況にあります。このテレワークの促進という側面で見るときに、企業が何の目的でこのテレワークを導入するのか明確にするための支援をぜひお願いをしたいと思えます。

県外の人材を獲得するためか、先ほどZ世代では多様な働き方ができることが好意的に受けとめられていたというお話が中村専務からございましたが、若手を採用するための一つの切り口として環境づくりのためにテレワークを導入するのか、あるいは業務の効率化を目指すもの

か、その導入の目的が明確になっていない企業が多いと感じます。そうした動機づけをするための支援をいただけるとありがたいと思います。

3点目ですが、35ページの一番上の段落に、若者の企業選択のポイントと企業とのミスマッチの問題が記載されております。これも先ほど会議所連の中村専務様からお話がありました。最近の若者の就職に対する動機づけの大きなものにSDGsや持続可能性、こうしたものに対する社会的責任をいかに企業が果たしているか、ということについて、若い方も関心が高いという話を私も実際に聞いております。

こうした若者の就業選択のポイントとなる情報を、なるべく具体的に、調査事実等に基づきながら、最近の若者の動向をお示しいただけると大変ありがたいというのが3点目です。

最後に、4点目ですが、39ページに記載のあるリカレント教育に関してです。これも先ほどから、様々な委員からお話がありました。リカレントという言葉の意味が曖昧なところもありますが、企業としてはオーダーメイド方式のいわゆるリスクリング、これに対する支援をしていただくことが大きいと思います。

最近、有能な職員を定着するために、企業の事業再構築を積極的に取り組んでいる実態がありますが、その事業再構築を行う上で必要な、社内人材がいらないという課題があります。具体的に事業再構築計画の中で必要となる人材のスキル育成に対して支援をいただくと非常に即効的であり具体的である感じがしております。

さきほど角山委員からお話がありましたけれども、私どもの仕事をしておりまして一番感じるのは、デジタル化の促進をする際に、社内にデジタル技術に対しての一定の知識を持った従業員がいらないということです。企業内の課題は把握できていても、ITやデジタルに関するスキルが不足をしていて、ベンダーとの間のやりとりができず、結果的に過剰なものができ上がってしまうという話をときどき聞いております。こうした新しい事業展開に向けての人材の育成について、きめ細やかなリスクリング教育をお願いしたいと思います。

リカレント教育に関する別の勉強会もあるということですが、こちらでも御一考いただければ大変ありがたい。

(静岡県農業協同組合中央会)

静岡県農業協同組合中央会の松本です。よろしくお願いします。

産業人材確保・育成の大きな課題について、まとめていただきまして誠にありがとうございます。

農業関係を中心に、感想を述べさせていただきます。資料の36ページ(4)の「一次産業への就業支援」についてです。共通項目として就労希望者と経営体とのマッチング促進があります。また、一次産業の担い手確保のために動画等での産業のPRについて記述があります。さらにその下に、意欲ある農業従事者の確保や専門職大学でのリーダー育成、さらに女性高齢者や幅広い方々の農業分野での活躍促進として整理をしていただき、ありがとうございます。

記述についてですが、ここでは就職支援と整理されております。就職相談やガイダンス等を通じて、農業への職を求める方と企業体とのマッチングを促進するとあります。ただし、このページの最下段の、女性や高齢者、障害のある人や、他産業人材の副業・兼業は「就職」では

おそらくないと思われます。

農作業になんらかの形で関わることを望む、幅広い方々についてのことだと読み取れますので、ぜひマッチングにおいては就職希望の方々と併せて農業に少しでも興味があつて、お手伝いをするという方々に対しても県当局の努力をいただければ幸いです。

農業というのはどういうスキルが必要なのか、農業とはどういうものなのか、我々としても求人誌や求人サイトに書かせてもらいアピールさせていただいております。求人サイトでは募集もかけて、マッチングにも自ら努力しております。

直近のコロナ禍においては、企業の皆様にも呼びかけをして、社員として雇用しながら、興味があれば農業作業へ従事していただくことを進めております。現在、県内19社に呼びかけをさせていただいております。一定の御興味と理解をいただいて、既に数社実績もあり、例えばバスや鉄道の方や、飲食業、宿泊業など、いずれもコロナ禍で厳しい分野で雇用継続をやりながら就農していただく御理解を得ております。ぜひ我々も受け皿として整えていきたいと思っております。

資料へ戻りますけども、資料の19ページ中段に高齢者の就業状況というデータがあります。本県の65歳以上の高齢者の就職率が、求職者に対して16.4%にとどまっております。これを受けて34ページ中段の「多様な人材の活躍状況」の3点目に同様の記述があります。そろそろ65歳定年になり、70歳までの就業機会の確保についての法律も成立して、高齢の方々について企業内で雇用を継続しつつ、興味のある方は農作業をお伝えいただく。そのような形もあり得るかと思えます。

農業分野では、軽作業から、短期・長期、色々な作業形態を作れますので、企業との人材交流を行い、雇用を維持しながら農業に従事していただくことができるかもしれない。行政の皆様にも御理解いただいて、仲立ちをしていただければと思います。

最後に、御指摘をいただければと思いますが、45ページの「(3)人材不足分野の職場環境整備」の農業について「多様で幅広い人材の活用を図るため、農業分野における働き方改革や、誰もが働きやすい環境づくりを推進する。」という記述があります。

具体的に、私どもに御指導いただける部分があるならば、ぜひ、声をかけていただき、業界としても努力して参りたいと思えます。

(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。よろしくお願いします。

第2回目まで様々な資料を拝見させていただきましたが、社会福祉・介護の分野では、人材確保に関わる事業者の経営環境につきましては、相変わらず上向かない状況が続いています。

今後の人材確保策について考えてみますと、そのポイントは、必然的にICT化をいかにして加速させていくかという点に絞られ、このICT化の加速は情報共有と業務の効率化にも役立つと考えられています。また当然ながら、このような整備は組織の基盤を強化し、働き方改革にも寄与すると期待されています。

しかしながら、今後、我々の分野では、賃金格差や人材確保の難易度等に関して看護師・介護

士・保育士などの職種間のばらつきをどのようにして是正し、均衡を図っていくかが課題となると考えております。また、医療と福祉関係者の労働分配率に関しては、先進国でも非常に低いという側面も指摘されています。本計画を実施していく中で、今後の人材投資と人材教育を特に重要視しております。

次に資料の3を中心に意見を申し上げます。資料44、45ページにありますように、福祉及び介護の現場では現在様々な世代の方々に業務を担っていただいております。豊富な人生経験のあるアクティブシニアの方や時間的制約等で、夜勤が出来ない女性の方などについて見ましても、時代と共に稼働できる時間や職種が変化してきているのが分かります。このような方々に柔軟な支援を今後も継続的に取り組んでいかなければ、人材確保・育成・定着は非常に困難になると考えております。

また、学生の方は、就職後3年以内の離職が多いと言われておりますが、就職後に数年経過した時点で、職場としてロールモデルを明確に提示できる体制にはないところはまだ多いという現実があります。それぞれの事業体がキャリアパスを可視化する取り組みが出来ることが同時に必要となります。

こうした仕組みが整理されなければ、魅力ある職場や働きやすい環境はなかなか実現しません。

最後に、取り組むべき施策として障がいのある方の職場定着支援を盛り込んで頂き、当団体としてはこのことを大きく評価しております。人材確保策の入り口と出口の在り方を業界団体としても各種セミナーなどにより補完し、また実務的にも後押しして行く取組が重要と考えております。

(静岡労働局)

静岡労働局職業安定部長の奥谷です。よろしくお願いします。

我々も行政の立場で雇用対策を行っており、皆様の御意見は大変参考になりました。私も勉強しながら、今後の雇用対策について考えていきたいと思っております。

国としても人材対策については厚生労働本省で企画立案しておりますが、先日、厚生労働省の労働政策審議会において審議され「関係者の協働による『学びの好循環の実現』に向けて」という、人材開発分科会報告が厚生労働大臣に対して建議されました。

この背景はまさしくこの会議と同じような問題意識であり、DXの加速や、カーボンニュートラル対応等の急速かつ広範に変化していく労働環境や職業人生の長期化が同時に進行する中、リスキリングやリカレント教育の重要性が高まっていく。そのような背景でまとめられたと聞いております。

厚生労働省本省はこの建議を踏まえて、具体的な措置を検討していくと思いますので、その検討状況については、委員の皆様にも周知できる機会をとらえてしていきたいと思っております。

労働局の立場としましては、2040年問題等の労働力人口の減少に対応した、各地域の労働力や人材の確保対策は、その地域の体力に直結する中長期的な重要課題としてとらえておりま

す。

コロナ禍の足元においては、人材不足業種のマッチング対策がハローワークにおける大きな方針として、各業界団体の方と連携しながら、今一生懸命取り組んでおります。特効薬と呼べる対策はないので、地道に面接会などを行っております。トラック協会などの業界団体とも連携しながら業界の魅力が伝わるように開催しております。その結果、就職件数についても徐々に上がってきているところです。

また、ポストコロナを見据えて、産業雇用構造の変化による労働力移動の支援も、課題としてとらえております。東京では、飲食業を再開したが、既に労働者が労働移動して戻ってこない、あるいは先行きに不安で戻りたくないという話も出ております。

今後、静岡においてどういう方向になるのか注視していく必要がありますが、このポストコロナにおける雇用構造の変化に伴う労働力移動の支援について対応していきます。

引き続き、これらの諸課題への対応について、皆様の御意見も踏まえながら、静岡県を初めとして連携して取り組んでいきますのでよろしくお願いします。

(静岡市)

静岡市の商業労政課の降矢です。よろしくお願いします。

雇用人材対策について目下取り組まなければいけないものを重点施策として挙げていただいたと考えております。

前回の会議の際に副業・兼業人材の取組を力を入れていきたいと意見を出した点についても、アドバイザーの派遣等の施策として具体的に位置付けていただきありがとうございます。

本日はインターンシップについて皆様から御意見が挙がっておりますが、静岡市では関連する事業を2種類行っております。学生に中小企業の課題を検討していただくもの、また既に入社をしている若手職員の方に何社か集まっていただいて、別の会社の課題を考えていただくようなことをやっています。

コロナ禍の中で、リモートでやることが多いですけれども、思った以上に効果が出ておりまして、受けていただいた企業からは、直接会わなくても連帯感ができ、社員の教育に役立っていると言っております。

ぜひ来年度以降も企画をしていきたいので、皆様も御協力や興味があれば問い合わせいただければありがたいと思っております。

先ほど農協中央会の松本専務理事から農業の分野における高齢者のダブルワークについて御発言がありましたが、静岡市でも「NEXTワーク静岡」という事業を行っており、高齢者のダブルワークも含めた能力の活用を図っております。福祉部門を含めて詳しい話をさせていただければ、一つ施策が展開できるかと思っております。

本日は静岡県の色々な具体的な施策の案をいただきましたので、協力しながら進めていきたいと思っております。

(浜松市)

浜松市雇用労政担当課の中井です。よろしくお願いします。

本日は貴重な機会を与えていただきありがとうございました。浜松市の事業について簡単に紹介させていただきます。

浜松市は転職者や新卒者のU I J ターンの促進に力をいれております。本年度も5月にインターンシップフェアを開催して、オンデマンドで動画配信をしましたが、その再生回数が3,600回以上になりました。また今月25日に配信する合同企業説明会により企業の人材確保の支援を行っていききたいと思います。

高校生に対しましても、高校生の就業体験ができる機会を確保していきたいと考えております。

また、65歳以上の高齢者の働ける場所を開拓して就労につなげていききたいと思います。

新卒者の就業に力をいれておりますが、大学の先生に企業を知ってもらうことが重要であり、県は大学と就職支援協定を結んでいると聞きますので、県とも連携して取り組んでいきたいと思っています。

（静岡県経済産業部長）

委員の皆様と行政の方からお話をいただきました。県から、今までの委員の皆様から挙げた御質問や御意見について、今ここで答えられる範囲で就業支援局長や事務局の課長から回答してください。

（就業支援局長）

パブリックコメントがスケジュールの中に入っていないという点について、これについては冒頭で若干御説明をさせていただきましたが、「静岡県雇用・人材対策」として名称を定めまして、併せて位置付けを計画ということではなく、総合計画に基づいた具体的な取組の内容を示したものであり、皆様と共有しながら毎年度、事業の進捗管理をしながら取り組んでいくものと整理しました。計画としての取り扱いでなくなったことにより、パブリックコメントも必要ないものと判断したところです。

概要資料に記載している「現状・課題」について、第2章に掲載している色々なデータの分析や第4章で記載している「現状・課題」との関係が分かりにくいというお話がありました。もう一度しっかり整理をしたいと思っています。

同じような言葉が何度も出て読みづらいという指摘がありました。今回の対策は人材確保、人材育成、職場環境整備、産業を学ぶ環境づくりの4つを基本方向としてまとめております。しかし施策によっては複数の基本方向に跨った意味合いを持っているものがあるため、重複的な表現になったものがあります。

また多様な人材の活躍について、女性や高齢者などそれぞれの視点で書き込んでいることにより重複感があるという御指摘があり、工夫をしていきたいと思っています。

その他、本日いただいた意見については整理して「対策」に反映をしたり、いただいた意見の視点をもって施策に取り組んでいこうと思っております。

また、インターンシップを重点施策としておりますが、3年生時のインターンシップに多くの学生が参加するので、1年生・2年生に県内の企業情報を発信していくということです。学生にとっては学業が中心である中で、県内の企業のことや県内で働く魅力のことについても知ってもらい、という趣旨です。学業とバランスをとった形で進めていけるようにしていきたいと思います。

（労働雇用政策課長）

事務局で労働雇用政策課長の露木です。1点だけお話しさせてください。

県漁連の鈴木専務理事から定年された専門人材のデータベース化という話がありました。県は数年前にシニア人材バンクというデータベースを作っているのですが、なかなか進捗されていないので、やり方を検討していきたいと思っています。

（静岡県経済産業部長）

若干補足をさせていただきます。

秋山専務からお話がありましたパブリックコメントについてですが、人材の確保と育成というものは非常に重要だと考えております。そこで全体の構成ができた中で改めて見てみると、今後の産業の変化を踏まえた中での人材育成の部分は少し弱かったと感じるところがあります。

I C T人材については記述がありますが、脱炭素化など産業が大きく変わっていく中で、そこを念頭に置いた人材育成については非常に重要だと思っていますが、それが今書き込まれていない、また書き込めない状況にあります。

この内容で県の産業人材確保・育成計画として、十分御意見いただけるレベルに達していないという不安がありまして、今回は総合計画における人手不足への対応を中心に、行政の実務レベルの対策として出させていただいて、今申し上げた産業人材の育成のところはまた別途考えてしっかりとしたものにしていきたいと考えているところです。

少しトーンダウンしているようにも見えますが、真摯に今の状況を踏まえた中での対策にしていきたいと考えておりますので、その点は御了承いただきたいと思います。

それから、御意見をいただいた中で、28ページ29ページの現状値につきましては、確かにおっしゃるように、コロナの影響を受けたデータなのか、コロナとは無関係のデータなのかということが、よくわかりませんので事務局でもう1回精査をさせていただきたいと思います。

それから杉保専務からお話のあった、建設業の指標について出前講座等の学校数を用いております。これは私も私も気になっておりましたが、建設業については、労働者の流動性も高いこともあり、新規の就業者の数などを捉えることができなくて、やむを得ずこの指標としていっていると、説明を受けております。専務の方から、よりふさわしいデータなどを教えていただいて、検討をさせていただけるとありがたいと思います。

（静岡県建設業協会）

建設産業に関する計画として交通基盤部で「建設産業ビジョン」というものがあり、人材の

確保・育成に関しては共通する部分も多い。具体的な施策も「建設産業ビジョン」に書いてあります。他の部での施策も組み合わせて、全体的に成果が上がるような取組をやって欲しいと思います。

【閉会】

（静岡県経済産業部長）

ありがとうございます。その他に御意見いかがでしょうか。ウェブ参加の皆様よろしいでしょうか。

それでは皆様から御意見をいただき、予定の時間も迫って参りましたので、このあたりで意見交換を終了させていただきたいと思います。

皆様からいただいた意見につきまして、事務局で十分に考えさせていただいて、場合によってはまた委員の皆様に出かけていって意見交換をさせていただくような機会もあろうかと思いますが、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは意見交換を終了させていただきます。長時間にわたり、御協力ありがとうございました。進行を事務局にお返しします。

（静岡県労働雇用政策課長）

本日は長時間にわたる御討議をいただき、誠にありがとうございました。

事務局の不手際によりまして通信環境でトラブルがありまして大変御迷惑おかけしました。誠に申しわけございませんでした。

それでは以上をもちまして、第2回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。