

第 1 回静岡県産業人材確保・育成対策県民会議における構成員からの意見と反映状況

委員名	意見・提言	対策への反映等
静岡県経営者協会	<p>新プランの資料では人材確保に重点が置かれており、人材育成が希薄という気がするが人材育成は重要である。</p> <p>4月に高齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業が努力義務となった。70歳まで50年間仕事に就くのであれば、変化の激しい時代なのでリカレント教育やリスキリングによる学び直しが必要。</p> <p>県立工科短期大学校ができたり、農林環境専門職大学、社会健康医学大学院大学など県立の実学の学び場ができたので、その機能も活用して、変化についていける、学び直しを推進していくとよい。</p> <p>人材確保の方については、例えば、高齢者雇用について、静岡県の企業がどこよりも早く70歳までの就労を打ち出せば、55歳や65歳くらいの人でも外から戻ってくるし、移住したい県ナンバーワンになり30代、40代の人もくる。そして、大学を卒業した20代の人もUターンで増えてくると、「30歳になったら静岡県！」ではなくて、「いくつになっても静岡県！」というような、全世代にわたって静岡に来るといふ大キャンペーンになるとよい。</p>	<p>2(4)「ライフコースの多様化に応じた職業能力の開発」に高等教育機関におけるリカレント教育について記載します。(40P)</p> <p>2(1)「社会の変化に対応できる能力の習得」に高等教育機関におけるリカレント教育や、県立工科短期大学校等を活用した学び直しに取り組むことを記載します。(39P)</p> <p>3(2)「多様な人材の活躍支援」にアドバイザー派遣による70歳までの就業機会確保措置に取り組む企業の支援について記載します。(45P)</p> <p>1(2)「社会人のUIJターン促進」において全世代を対象として移住支援と併せた就職支援に取り組むことを記載します。(35P)</p>
静岡県商工会議所連合会	<p>若い人の企業選択のポイントと、企業側の認識との間に大きな乖離があると感じる。こういったミスマッチを解消するために、企業の経営者や採用担当者の意識改革を図り、若い人にとって魅力がある、あるいは若い人の企業選択にあたって重要なポイントとなる、多様な働き方の選択肢を増やすことが重要である。働き方にある種のパラダイムシフトが起きている今こそ、働きやすくフレキシブルな職場環境を整備し、積極的に情報発信することが重要になってくる。</p> <p>首都圏の企業と遜色のない処遇や給与水準等を提示できる企業の確保育成というのも大切である。そのために既存企業の成長分野への進出支援も含め、次世代を担う成長産業分野や先端分野など、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思う。県では従来から取り組んでいると思うが、首都圏の企業の生産拠点や研究施設、IT系の企業のサテライトオフィスの誘致等に尽力してほしい。</p> <p>リカレント教育に対する体制整備について、特に、ICT、デジタル化、それからDX等については地域企業のニーズも高いと思われる。在職者を対象とした、デジタル人材等の育成に資する、使い勝手のよい訓練教育体制を整備して欲しい。</p>	<p>3(1)「働きやすい環境整備」に、企業の職場環境づくり支援について記載します。(44P)</p> <p>1(1)「新規学卒者等の就職支援」において、経営者等の意識啓発のための情報提供や働きやすい環境を整備した企業情報を企業説明会等を活用して発信していくことを記載します。(34、35P)</p> <p>1(2)「社会人のUIJターン促進」に、県外からの新たな企業の誘致や定着促進について記載します。(35P)</p> <p>2(6)「ICT分野・先端技術分野の人材育成」にデジタル化分野の在職者訓練について記載します。(41P)</p>

静岡商工会連合会	<p>小規模企業はOJTによる人材育成を行うが、リスキリングの時代になりスピードについていけない。リスキリングの場合、今は無い仕事、今できる人がいない仕事のスキルの獲得になるためOJTではできない。小規模企業にとっては難しいため行政の力を期待したい。</p>	<p>2(6)「ICT分野・先端技術分野の人材育成」において在職者訓練について記載します。(41P)</p>
静岡県森林組合連合会	<p>林業業界も森林組合など事業体があるが、一般の会社に就職するのと同じような感覚で、我々の業界に入ってもらえないといけない。就職でキャリアアップが期待できる、そういう人づくりができる組織でなければ人材は増えていかないと思う。森林組合など零細な事業体が人を育てられる事業体になれるような政策をしていただくことが大事である。</p>	<p>2(5)「人材不足分野の人材育成」に林業経営体が人材育成ができるための支援について記載します。(41P)</p>
静岡県漁業協同組合連合会	<p>県立漁業高等学園において海の即戦力である若い人材の輩出をさせていただいているが、適切な予算措置や子どもたちが十分に学べるような対応を引き続きお願いをしたい。</p>	<p>1(4)「一次産業への就職支援」に漁業高等学園について記載します。(37P)</p>
	<p>目で見えるような産業紹介のため県内の主要漁業のPRについて、ホームページとか動画等で紹介していただくところがあればよい。</p>	<p>1(4)「一次産業への就職支援」に動画等を活用した産業の紹介やPRについて記載します。(36P)</p>
静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合	<p>宿泊業でも接客などでICTの活用が進んでいるが、それほど専門的な知識が必要ではなくスマホを自然に使いこなせるレベルでもよいと思う。宿泊業を専門的に学べる機関は、専門学校の中のホテル・ブライダルという所ぐらいしかなく、他の業界から転職する方も数多いが、おもてなしをするという意欲をしっかりと持った人材を重視したいと考えている。</p>	<p>2(5)「人材不足分野の人材育成」に、観光人材育成のためのおもてなし研修について記載します。(41P)</p>
静岡県病院協会	<p>(本日示されたアクションプランについては特に異論はない。それぞれのプロジェクトについて各産業でどう具体化していくのかが、私達に与えられた課題と思う。)</p>	<p>静岡県雇用・人材対策の実施にあたっては健康福祉部と連携して実施していきます。</p>

静岡県社会福祉法人経営者協議会	<p>デジタルのリテラシーがなかなか上がらない産業の一つではないかと考えている。コロナ禍において、テレワークや時差出勤制度、あるいは柔軟な働き方が事務職では一部浸透したが、働く場所や勤務時間などが改善されていくのは、やはり少ない部分であり進捗しない現状にある。</p>	<p>3(1)「働きやすい環境整備」に働く環境づくり支援について記載します。(44P)</p> <p>3(3)「人材不足分野の職場環境整備」に介護職員の負担軽減に取り組む事業所の支援について記載します。(46P)</p>
	<p>2021年3月から障害者の法定雇用率が現行2.2から2.3引き上げられ、就業者数が増加傾向にある精神障害者については、障害特性から早期に離職するケースが多いとも指摘されている。就労パスポートを活用して支援機関と連携を強化し定着を図ることが大切ではないか。</p>	<p>3(2)「多様な人材の活躍支援」にジョブコーチによる就労パスポートなどを活用した障害特性に応じた関係機関との連携支援について記載します。(45P)</p>
	<p>技能実習制度を見直して、在留資格の一つとして特定技能が新設され、一定数の確保、即戦力となる人材が多数輩出できる状況ではないが雇用確保の選択肢として期待している。特に、在留手続きの簡素化や日本語教育の充実など総合的な支援を継続する必要性を強く感じる。地域社会の一員として受け入れられる体制の整備を行い、外国人の方々が働きたい、暮らしたいと認識される地方都市であり、街であり、職場づくりというものが必要。</p>	<p>1(3)「多様な人材と企業のマッチング」に技能実習生や特定技能の企業による適切な受け入れの支援について記載します。(36P)</p>
日本労働組合総連合会静岡県連合会	<p>コロナという100年に1度とも言える危機を経験した中で学生や労働者は、これからの働き方やそれぞれの企業が抱える様々な問題に対して、どのような対処をしてきたか、または対処をしていくのか、企業としての方向性あるいは将来ビジョンがしっかりと明確に示されているのか見てるのではないかと感じる。</p> <p>そういうところをしっかりとできていれば県内企業への就職やいわゆるU I Jターンに繋がっていくのではないかと思う。</p> <p>地方移住に対する関心や県内企業への就職、急速に展開していくデジタル化への対応といった課題解決にも、企業の将来ビジョンがしっかりと示され発信されていくことが結果に結びついていくのではないか</p>	<p>3(1)「働きやすい環境整備」に、企業の職場環境づくり支援について記載します。(44P)</p> <p>1(1)「新規学卒者等の就職支援」において、経営者等の意識啓発のための情報提供や働きやすい環境を整備した企業情報を企業説明会等を活用して発信していくことを記載します。(34、35P)</p>
	<p>企業や経営者の意識改革なくして産業・企業の発展はありえないと考える。コロナ禍を受けた後メッセージをしっかりと発信をしていく企業又は産業ではないといい人材は集まってこない。経営者の皆さんには意識改革をしていただいて、働きやすい環境づくりをお願いしたい。</p>	<p>1(1)「新規学卒者等の就職支援」において、経営者等の意識啓発のための情報提供について記載します。(35P)</p>

オールし ずおかベ ストコミ ュニティ	<p>Uターン就職率の改善等のために、働く環境の良い企業などの表彰を市町村単位で実施したり、そういう情報を商工会議所等と情報を共有しながら、企業を掘り起こして表彰してそれを外部に発信していくことが中小企業の認知度や良い会社を広めていくために必要と思う。</p>	<p>3(1)「働きやすい環境整備」に働く環境について良い取組を行った企業の表彰を行うことを記載します。(44P)</p>
	<p>障害のある方を農業分野に活躍してもらう政策を具体的に進めてほしい。私どもの業務で、農業と障害者とのマッチングについて半期で580件超の相談を受けており、34の農業者と42の障害福祉事業所とのマッチングができています。これを増やしていくことが大事である。</p>	<p>1(3)「多様な人材と企業とのマッチング」に農福連携の事業について記載します。(36P)</p>
	<p>障害者の雇用定着のため定着率を捕捉することが重要。また、定着率の高い企業に対して別個に表彰制度を設けてるなど、雇用のみでなく定着も評価する制度を検討してほしい。</p>	<p>障害者雇用の定着率の評価方法について継続して検討していきます。</p>
ふじのく に地域・ 大学コン ソーシア ム	<p>キャリア担当の先生を別にして、大学の先生が意外に静岡県内の企業のことを知らないことがある。学生の指導に当たる教員に対する情報発信も必要ではないか。</p>	<p>1(1)「新規学卒者等の就職支援」に各大学のキャリアセンターと連携した学生の就職支援について記載します。(35P)</p>
	<p>県内には高い技術力を持っている企業や、世界又は国内でトップシェアを誇る製品を持っているすごい企業がたくさんある。大学生や高校生の他に、それより前の子供たちに対しても積極的にアプローチして、これらの企業のことを知らせていく取組があってもよいのではないか。</p>	<p>4(1)「子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出」に、小学校における職場見学や中学校における職業体験等について記載します。(47P)</p>
	<p>留学生については、留学生が静岡県内にどういう企業があるか知らないことが一番大きな課題である。彼らに対して積極的に企業の情報等を発信していくことが必要ではないか。</p>	<p>1(1)「新規学卒者の就職支援」にふじのくに地域・大学コンソーシアムと連携した留学生の就職支援について記載します。(35P)</p>
	<p>中小企業から「留学生は大企業しか興味がないのではないか」というコメントが時々出る。留学生の側は中小企業を含めて県内に就職したいと考える人も多いので、そのことを企業に周知するとよい。</p>	<p>1(1)「新規学卒者の就職支援」にふじのくに地域・大学コンソーシアムと連携した留学生の就職支援について記載します。(35P)</p>

静岡県高等学校長協会	<p>高校生はSNSを非常によく使うので、良いコンテンツをSNSで情報を流せばよいと思う。大学生は母校からの連絡には結構反応してくれる。私たちも卒業をして終わりではなく、キャリア教育の視点でもう少し繋がりを持つ方がいいと思う。母校からの名前で発信できると彼らが受け取ってくれるものがあるかと思う。しかし学校がその業務を引き受けるのは、多忙化の中で少し困難とを感じる。</p>	<p>1(1)「新規学卒者等の就職支援」にふじのくにパスポートを活用し、SNSを利用した効果的な情報発信について記載します。(34P)</p>
	<p>大学生になると非常にお金がかかり、その面もかなり大きいのではないかと思います。私が静岡市立の高校に勤務していたときには新幹線代を出すという説明に保護者の関心が結構あったし、今勤務している学校では、医療人材の育成として静岡県がやっている月20万円、また、就職してから9年間勤務すれば返還も免除される1,440万円の奨学金があり、中学生の保護者も大変関心を持って聞いてくれる。</p>	<p>奨学金等についてはU I ターン促進という観点からは効果が不明のため慎重に考えております。</p>
	<p>県内の魅力ある先端企業や現場を見ることは高校生にとりすごく刺激になると感じる。職業を知るセミナーなどこの学校でもやっていると思うが、そういう場で企業の方に話していただけると、すごく参考になると思う。</p> <p>例えば、英語科のある高校で英語を主に勉強する生徒は、県内では多分就職先はないだろうと思い込んで県外の大学に行くが、静岡の商工会議所に、静岡市内の英語を使う企業に来て高校生にアピールすることを依頼したら、10数社集まってくれた。生徒は静岡でも英語を使う企業がこれほどあるということも認識していた。そういう生徒の認識を新たにしていける取組も大事である。</p>	<p>4(1)「子どもがものづくりや技能に親しむ機会の創出」に、学校における企業関係者などの職業講話について記載します。(47P)</p>
静岡労働局	<p>(障害者雇用においては、まずは正しい知識と情報の発信が大事である。次に情報にエビデンスなどを入れて納得感を持ってもらうことが大事である。最後に、障害者に限ったことではないが、支援は単一機関ではできないのでチーム支援を心がけ、専門性を生かした重層的な支援を行うことが大事である。</p> <p>静岡県は全国で実雇用率30位、障害者雇用率36位とまだまだ伸びると思うので私自身も目標にしている。一足飛びに改善することはなくても、課題を個別具体的にPDCAサイクルのチェックとアクションをしっかりとやって回していけば改善していくのではないかと)</p>	<p>静岡県雇用・人材対策の実施にあたっては雇用対策協定に基づき、静岡労働局と連携して実施していきます。</p>

静岡市	<p>コロナの影響もありオンラインを活用することもあり、大学生については首都圏から市内に戻ってくる方との接触ができなくなっている状況がある。今後はコロナの影響も少なくなっているため、より首都圏への接触もしていきたい。その中で静岡県の移住相談センターの取組の中で、静岡市のPR等もできる部分があれば協力をしていくことが重要だと思う。</p>	<p>静岡県雇用・人材対策の実施にあたっては市町と連携して実施していきます。</p>
	<p>副業兼業人材についてもこれから進めていきたいと考えているところなので、意見交換等の連携する中で、プランの中でもある程度方向性を打ち出してもらえると助かる。</p>	
浜松市	<p>市単体では大学のキャリア支援にも入れないこともあるので、静岡県や静岡市等と協力して事業を進めていきたいと思う。特にアクションプランの課題の1の大学生の就職について浜松市も協力していきたい。</p>	