

令和3年度 第1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11月2日(火) 13時30分～15時

会場：別館9階特別第1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
静岡県ホテル旅館生活衛生同業組合 専務理事 小川英雄
公益社団法人静岡県病院協会 専務理事兼事務局長 高橋治子（オンライン）
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
NPO法人オールしずおかベストコミュニティ 専務理事 鈴木良夫（オンライン）
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（オンライン）
静岡県高等学校長協会 副会長 渡邊紀之
静岡県労働局 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
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）

定刻より若干早いですが、皆様おそろいですので、ただいまから、令和3年度第1回 静岡県産業人材確保・育成対策県民会議（実務者会議）を開催いたします。

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と申します。どうぞよろしくお願いたします。

開会にあたりまして、経済産業部長から御挨拶申し上げます。

【開会挨拶】

（静岡県経済産業部長）

感染防止のために座ったままお話をさせていただきます。

経済産業部長の三須でございます。

本日は御多忙の中、多くの皆様にこちらの会議室、あるいはWebで御参加をいただきまして誠にありがとうございます。

本日の会議ですが、県では数年前に、人材不足により採用確保が困難になるという状況の中で、平成30年3月に「産業人材確保・育成プラン」を策定いたしまして、これまで人材の確保育成について県として様々な取組に努めてきたところです。

今回コロナ禍という中で、これまでの雇用をめぐる環境が激変をいたしました。現在は雇用調整助成金を中心に、各事業者の皆様も何とか雇用を維持していただいている状況ではありますが、ここに来てコロナの感染の状況が、少し収まりつつあり、現在は経済の回復に向けての取組が、大きく進んでいる状況だと認識しております。

こうしたウィズコロナ、アフターコロナという状況の中で、現在のコロナの中での、人材確保育成というものがどうなるか、なかなか見通しがつかないところではありますが、色々な関係者の皆様にお話を聞きますと、人口減少という状況の中で、再び人材の採用難という状況が出てくるのではないかとされているところでもあります。

またウィズコロナの中で、デジタル化や脱炭素といった産業界を取り巻く状況も大きく変化をしております。こういった状況に対しても、人材確保育成という面からも対応していく必要があると考えております。

そのような観点で新たなプランを策定して、来年4月から人材の確保育成対策のための取組を進めていきたいと考えております。今回の会議で皆様から色々な御助言や御指導をいただければ大変ありがたいと考えております。

本日は事務局から今のプランの評価につきまして、御報告をさせていただいた後、今現在我々が考えております新しいプランの骨子につきまして皆様の方から御意見を賜りたいと考えております。

本日は短い時間で恐縮ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

【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ですが、時間の都合により、配布しております出席者名簿により替えさせていただきます。

それから対面出席の方には、御発言の際には、卓上のマイクのスイッチを入れていただきまして、最初に御氏名を述べてから御発言をお願いいたします。

また本会議の内容は、後日公表いたします。おって、議事録記述の確認をお願いいたしますので、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部長をお願いいたします。

【議事】

〈資料説明〉

（静岡県経済産業部長）

それでは早速ですが、次第に基づき本日の議事の方を進行させていただきます。

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ございます。着席にて失礼いたします。

今日の資料について御説明をいたします。

まず、資料1と資料1-2です。現在の産業人材確保・育成プランの評価についてでございます。

現在のプランについては、全体に関わる本編と、各産業分野ごとの課題を踏まえた産業編に分かれておりまして、それぞれに管理指標を設定・評価をしております。

まず資料1の本編についてです。資料1の2の「静岡県産業人材確保・育成プラン（2018～2021）の評価（本編）」というところを御覧ください。

本編については数値目標18指標のうち3分の2が、順調に推移している状況であります。一方、一層の取組が必要とされるものとして、人材の確保については「県内出身大学生のUターン就職率」が4割を切り、低下傾向にある点が、また、人づくりについては、在職者向けの職業訓練の受講者数が、コロナの影響もあり目標を下回っているという状況にあります。

資料1の2ページ目と3ページが、それぞれの指標ごとの、数値の評価になっております。

資料1-2が産業編であります。産業編についても、13の指標のうち概ね3分の2が順調に推移しておりますが、新規就農者など、人材確保において目標を下回る分野があるという状況でございます。

これらの評価と現在の新しい課題等を踏まえて、新しいプランの策定を、皆さんに御議論いただこうとしているところですが、それに関しての概要の資料が、資料2になります。

「静岡県産業人材確保・育成アクションプラン」と仮称で名付けておりますけれども、その策定についての資料です。

この計画の目的ですが、1にあります通り生産年齢人口の減少や、若者の県外流出などといったこれまで継続している課題への対応に加え、コロナを契機とした県民の皆さんの行動変容やデジタル化など、予想される大きな変化に柔軟に対応できる人材の確保や育成を目的として、令和4年から4年間、令和7年度までを計画期間として、新たな計画を策定しようとしているところでございます。

このプラン策定と推進につきましては、従来と同様に官民一体で進めていく趣旨で、本日の県民会議（実務者会議）で御検討いただき進めて参りたいと思っております。Ⅱの「策定の進め方」にあります通り、今日は第1回目の11月2日であり、年内にもう1回予定をしているところでございます。

新しいプランの基本的な方向性はⅢにあります通り、1から4まで大きな三つの柱があり、これは、基本的に現在のプランと同じとしております。

ただし、これまでは産業編で別にまとめていたのですが、今回は1から4までの柱ごとに、例えば「一次産業への就職支援」や、「人材不足分野の人材確保」等の項目を立て、その中に盛り込むという形で作ることを考えております。

資料3の「県内企業と人材のマッチングにおける課題と施策」ですが、新しいプランを策定するに当たりまして、人材と企業のマッチングという目標に向けて、人材サイド、企業サイドそれぞれに対して、現在どのような施策を実施しているか整理をいたしました。

その上で、この新しいプランの策定に向けて、重点的に取り組んでいく必要があると考える課題を①から⑧まで事務局で整理しております。

まず①は、特に新規学卒者の就職支援において、就職活動が早期化していること、②はコロナを契機とした若い世代の地方回帰志向とらえた若い社会人の活躍促進、また、新しい働き方やテレワーク導入の推進などの問題、デジタル化への対応というように8つの課題を整理しました。

資料4の「静岡県産業人材確保・育成アクションプラン（仮称）の骨子（案）」という資料を御覧ください。この資料ではこれら8つの課題に対し、どのような施策を実施しているかを柱ごとにまとめてありまして、これを新しいプランの骨子としていきたいと考えております。

例えば「課題と対応案」に課題1から8まで記載してありますが、現行プランで目標を下回ってこ入れが必要と考える「新規学卒者の就職支援」については、課題の①ところで、就職活動の早期化がありまして、具体的には大学一年生・二年生に働きかけをしていくことを検討をしているところであります。

今回、この会議では、それぞれの課題とそれに対する対応について、皆様から御意見をいただいて、プランにまとめていきたいと思っております。

簡単ですが、今日の資料の説明は以上であります。よろしく御議論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たいと思っております。

皆様にはただいま事務局が御説明しました現行のプランの評価、あるいは現状の課題等を踏まえて、新しいアクションプランの骨子の案などにつきまして、御意見をいただければありがたいと思っております。

それではまず静岡県経営者協会の秋山専務理事からで静岡県高等学校長協会の渡邊副委員長までの順番で、まず対面出席の皆様から御発言をお願いしたいと思います。続きましてオンラインの御出席の方、そして最後に行政の方から、御発言をいただきたいと思っております。

（静岡県経営者協会）

経営者協会の秋山です。よろしくお願いいたします。

先ほど部長からのお話もありました通り、コロナはなくなった訳ではないでしょうが、急に収まってきており、静岡県内の新規感染者もゼロになるなど大変喜ばしいことと思っております。

振り返って見ますと、一番最初に日本での感染者が横浜で確認されたのが昨年1月で、それから1年10ヶ月、本当にコロナで振り回されてきたと思っております。

ただ、その間、我々の想定を超えた色々な変化があったことも事実で、この1年10ヶ月という期間は、コロナ感染への対応という観点からは長いと感じていましたけれども、変化という側面から見ると、逆に短い期間だったのではないかと感じております。

例えば、東京一極集中を何とか止めようと、長いこと地方創生に取り組んできましたけれども、なかなか成果がなかった地方への流れが一時に出てきたことや、働き方改革でも長時間労働の削減や、休暇の取得が叫ばれてきましたけれども、それが一気に在宅勤務というところまで来たこととか、その前提にもなるのですが、いつかはデジタル化と思っていたけれども、それがこの1年10ヶ月で一気に進んだと感じています。5年10年かけて進んでいくのだらうと思っていたものが、凝縮されて進んでいると思っております。

それが今回、資料4で課題になっている、③のコロナを契機とした新しい働き方の推進や、④のテレワークの導入・定着などに集約されているのだらうと思っております。

ただ、資料を見てみますと、人材確保に重点が置かれておりまして、人材育成が希薄という気がします。こういう苦しいときこそ、人材育成が重要だと思っております。

この4月に高齢者雇用安定法が改正されまして、努力義務ではありますが、70歳までの就業が明記されました。そうすると、20歳ぐらいで就職をして70歳まで50年間仕事に就いているという状況になります。

この変化の激しい時代では、リカレント教育やリスクニングによる学び直しを50年の間に、何度も入れていかないとついていけないと思っております。

ちょうど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ところですので、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と思っております。

人材確保の方で言いますと、もし仮に、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したという事になれば、55歳や65歳ぐらいの人も外から戻ってくるということもあるでしょうし、移住したい県ナンバーワンになって30代、40代の人もやってくる。そして、大学を卒業した20代の人でも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と思っております。以上です。

（静岡県森林組合連合会）

森林組合連合会の望月と申します。

皆さん御存じのように、コロナ禍の中で今年の3、4月からウッドショックという状況が世界中で起こりました。その関係でずっと低迷をしていた木材価格が、2、3年前に比べて3倍近くはね上がり、我々の業界としましては、千載一遇のチャンスであると考えて、今活動しているわけですが、残念ながらこの状況の中においても、県内の木材生産量が増えていかないという現状があります。

その現状につきまして構造的な問題等がありますが、色々と議論をしていく中で行き着くところはやはり人なのです。

現場で働く人、あるいはこういった状況を山主に説明したり営業できる人、そのような人材が結局いなかったということだと思います。

こういった林業に対し、国や県も色々な支援事業等をやっているわけですが、国を挙げての「緑の雇用」事業につきましても、年間で30人ぐらい新規就業者があるということですが、定着率が芳しくない。それがどういったことなのか考えますと、まず、林業界に入った時の給料を考えますと、他産業とそんなに差はないのではないかと思います。ただし、10年、20年と働き、40歳50歳になった時に、子供を育てていけるほど給料が上がる業界かどうかというのが、非常に難しいと考えております。仕事内容が現場で働くということで、なかなかそういった状況になっていないことがあります。やはりそれでは、優秀な人が入ってこないというところですね。

我々林業業界も森林組合など事業体があるわけですが、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と思います。就職すれば先ん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、なかなか人材は増えていかないのではないかと思います。

プランの中でも林業関係で生産量を増やせるという記載がありますが、その中でも、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ってもらうような政策をしていただくことが大事ではないかと思っております。

（静岡県漁業協同組合連合会）

静岡県漁連の鈴木と申します。この会議には初めて出席をさせていただいておりますがよろしくお願いたします。

漁業ということをお話をさせていただきますが、漁業もやはり高齢化が進んでおまして、年齢別で言うと60歳が静岡県のおよそ半数を占めております。

直近5年間の新規就業者の推移を見ましたが、多い年で90名、少ない年で60名、この間を行き来しています。色々な産業で、色々なところで人材確保のスタイルがあるかと思っておりますけれども、取組の1例では、静岡県漁連の話ですが、国の補助事業を活用いたしまして、沿岸と沖合漁業の雇用手型、経営者ではなくて、乗り子としての従業者確保を漁協窓口にして連携してやっています。

この事業での直近6年間のデータを調べましたが、新規就業者は合計31名でした。年齢を見てみると15歳から25歳が5割を占めました。若い人が従事を始めてくれていますが、現在の定着率を見ると50%に留まっているという状況です。

漁業種別で見ますと、沖合の鯖やサンマを取る大型の漁船と沿岸に構える定置網漁業に5割が就業していました。

沿岸の一本釣り漁業については、親方がいてその弟子になる訳です。この技術の伝承というか習得ですが、「技は盗め」といった親方がたぎみみたいな習慣があり、陸上の会社のようにちゃんとした教育のシステムやマニュアルがあるわけではなく、師弟制度みたいなもので、技術は見て習えといった職人気質なところがあります。そこがやはり、定置網など集団でやる漁業と違うので、それが定着率が低い原因になっているのかと思っております。

現在の人材確保の課題は当業界では3点あると考えています。

1番は何と言っても、所得の向上に尽きます。漁業を魅力ある産業にしないと、やはり人は確保できないと思っております。

我々としては、それぞれの浜で活力を与えるやる気のある漁業者さんを、中核的漁業者と認定をして漁船のリニューアルや漁業機器の購入・導入の支援事業を進めています。

2番目は皆さんよく耳にされたかと思いますが、資源管理型漁業の推進ということで、SDGsに繋がるものですが、持続的に、漁獲をしていくというものです。

生産物利用を持続的に図っていくために、自然とのバランスを考えながらですけれども、漁業者が自ら魚の大きさを制限したり、操業日を減らしたり、獲り方に制限を加えるなど自主的に取り組んでいます。近年は海洋の環境も変化をしてきており、資源の減少傾向もありますので、一層の推進が必要と思っております。静岡県だけではなく、近県を巻き込んで広域での取組を支援しているところです。

3番目は遠洋、あるいは沖合漁業の漁船運用に不可欠な、船舶職員の確保が難しいという課題です。

国際的な海のルールもありまして、船を動かすための受験の資格は厳しいです。高齢者の資格者の引退に補充

する免許資格者が追いついていないので、水産高校生の乗船履歴の実習の短縮化や外国人の方もいらっしゃるの
でその方の受験を英語でやるなどの取組要望を業界で進めているところです。

次にアクションプランの骨子案ということで、御提示いただいておりますけれども、2つ意見を述べたいと思
います。

「基本方向と施策」の中で、1の「成長を担う人材確保」の(4)に「一次産業への就職支援」ということで
書いていただいています。この中に「県立漁業高等学園」と記載いただいている部分ですが、ここは1年間寮生活
をして海の即戦力になるための若者を養成していただいているところです。後継者育成の県の教育機関で、焼津
市の小川地区に位置し業界にとってはありがたいところでもあります。ここは、船員になる、漁業者になる、とい
う目的意識を持って入ってきている子たちばかりで、そういう人が学ぶ施設です。若い人材を輩出するには、適
切な予算措置や、この子供たちが必要な施策を十分に学べるような対策を講じていただいておりますが、今後も
将来的に進展する施策対応などにも、引き続いて県にはお願いをしたいと思っております。

もう1つは4に書いてありますけれど「地域を支える産業を学ぶ環境づくり」に関連して、県内の主要漁業の
PRをホームページとか動画等で御紹介いただくところがあればと思います。目で見えるような産業紹介をして
いただければありがたいと思いました。以上です。

(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ございます。まず初めにホテル旅館業界のコロナの影響について簡単に
申し上げたいと思えます。

2019年当時は宿泊業は人手不足で、1例として熱海あたりでは、50部屋ぐらいあるけれども人手不足で30部屋
でしか稼働できないというような事実があり、それくらい人手不足だったという話がありました。コロナが収ま
るとその再燃があるかと危惧しているところでございます。

2020年の2月以降にコロナの影響が出始めまして、3月以降は、静岡県の場合には宿泊延べ数で1割ぐらいあ
った外国人がほぼゼロになりましてそれが現在も続いております。その間、日本人宿泊者も多少増減しましたけ
れども、ひどいときは7割減くらい、良くて4割減ぐらいで推移をしてきております。

業種ごとでは、ビジネスホテルは極端に打撃を受けています。ビジネス需要では移動せずにリモートで行うと
いった影響もあります。観光の旅館ホテルについては、大型のものは苦戦しています。あるいはシニアの団体旅
行向けのものも苦戦しております。一方、20部屋前後で、例えば、それぞれの部屋に露天風呂がついているとか、
他のお客様と顔を合わせずに宿屋ライフを楽しむことができるようなところは絶好調でございましてコロナ以
前よりも業績が上がっているところも多々あります。単価的には、例えば2人で泊まって10万円前後するような
単価の高いところ。あるいは家族経営でやっているところはなんとか工面してやっています。雇用者を抱えて
いるところには、例えば、繁忙時には派遣社員を派遣会社から30人ぐらい取っていたようなところで、100室
を超えるような、大きなホテルとか旅館ですけれども、思い切って派遣はお断りをして、正規従業員だけに絞り、
その代わり1人2役や3役のマルチタスクでまわしていくなどの苦戦をしながら、営業してきているものもある
のが現状です。現在でもならずと4割減ぐらいの状態でございます。

10月から県で宿泊支援をやっていたら、それがどれぐらい伸びているのか楽しみですが、宿泊支援ではや
はり、国がやりましたGoToトラベルが35%割引にもなり、劇薬だと言われるほどの制度でした。昨年7月
22日から東京以外で実施されまして、10月から東京も含めて実施をされました。そうしたら静岡県の宿泊実績は、
外国人は依然としてゼロですが、日本人の宿泊外来は、10月11月ぐらいは9割まで回復しました。9割というの
はビジネスも含めてならした上での9割なので、たくさん入ったところは非常に多く入ったということござい
ます。

アクションプランの中では、いわゆるICTの能力という部分に少し関係するのかもしれませんが、省力化の
ためのいいツールも出てきていまして、スマホを活用して初期投資があまりいらぬものもあります。そのよう
なものを利用してお客様に情報を周知したり、お客様に自ら探していただくことができます。具体的な商品名を
言いますと、じゃらんのAIコンシェルジュというものがありまして、460項目ぐらいの項目に宿があらかじめ
入力しておくフロントへの問い合わせをしなくても、コンビニはどこか、一番近くの薬局はどこか、チェック
アウトの時間はどうかという質問にお客様がスマホを操作すればお答えをしてくれます。

従業員教育についてはOJTの中で学んでいただくわけですが、そこにもスマホを活用して、LINEや
チャットのほか、ある宿では出している酒の作り方でスマホを活用して従業員に学習させて、お客様に
対応できるようにしております。そういう意味では、宿泊業についてはICTといってもそれほど専門的なものは必要
ではなく、普段のようにスマホが操作できるレベルでいけるのではないかと思います。先ほど漁連の方のお話し
にもありましたが、意欲や目的意識を持った人、人をおもてなししたいと思う人が重要だと思えます。

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、他の業界から転職され
る方も数多いのですが、やはり、おもてなしをするのだという意欲をしっかりと、そういう人材を重要視し
たいと業界では考えております。

(日本労働組合同連合会静岡県連合会)

連合静岡の角山でございます。私は労働者の代表として意見を述べさせていただければと思っております。

資料1にも県内の雇用情勢の変化と現状とありますけれども、先ほどからお話に出ています通り、コロナ前は生産年齢人口の減少化に伴う、人材不足の懸念がありましたけれども、コロナ禍では多くの業界では厳しい経営状況が続いており、人材不足感は少し和らいでいると思っておりますが、今後、コロナが収まってきた後に人材不足に対する懸念がまた再燃されるのではないかとという危惧をしております。

このコロナによって、各企業が様々な取組をされておりますけれども、テレワークの導入が活発になってきております。さらにデジタル化の加速や働き方そのものが大きく変わってきていることも事実でありまして、労働者側の働き方や、企業に求める視点や価値感が変わってきていると私自身も感じております。

こういった状況を踏まえて、次期計画の課題としていくつか挙げられておりますけれども、学生や労働者が求めているのは、様々な産業がありますし、大手から中小零細企業までありますけれども、コロナという100年に1度ともいえる危機を経験した中で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、この間どのような対処をしてきていたのか、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、そういったものがしっかりと明確に示されているのかどうなのか、そういったところをおそらく、学生又は労働者の方はコロナの中で見てるのではないかと感じています。

そういうところをしっかりとできていけ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っております。

また、コロナを契機とした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と考えています。

次期の計画の骨子案でも示されておりますが、私自身は、企業や経営者の意識改革なくして、その産業・企業の発展はありえないと考えております。コロナ禍を受けた後、そういうメッセージをしっかり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。そういう時代になってきている中では、ぜひ経営者の皆さんには意識改革をしていただいて、働き方も含めて働きやすい環境づくり、そういったところに重点を置いた中で施策をうっていただく、それはぜひお願いをさせていただくことを強く申し上げておきたいと思っております。私からは以上です。

(静岡県高等学校長協会)

高等学校長協会の渡辺です。よろしくお願いいたします。

高校生の教育に携わっていますが、高校卒業で首都圏等の県外に行ってしまう生徒が非常に多い。

私の勤務校でも、半数以上は県外に行ってしまうと、そのまま県内に戻らないという場合が非常に多いという状況です。

卒業前に「ふじのくにパスポート」を配っていただいて、それによる生徒と県内の繋がりを持つことも考えておりますが、卒業の時期に渡すものですから、卒業生には渡すものがすごくたくさんあり、魅力的なものもありますから、もしかするとそれに埋もれてしまっているという話があります。カードを持っていれば県内の店舗で10パーセント引きなどという、インセンティブなどあれば結構大事にもらえるかもしれないと思っております。

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います。大学に行った生徒、学生は、母校から連絡あると結構反応してくれます。私たちも卒業をして終わりというのはちょっとどうかと思っております。キャリア教育の視点ではもう少し線で繋がっていった方がいいと思います。母校からという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っております。ただ、学校がその業務を引き受けるというのは、多忙化の中で少し大変かと思っています。

また、高校までは就学支援金等があるのですが、大学生になると非常にお金がかかるものですから、その面もかなり大きいのではないかと思っております。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してくれるという説明に保護者の関心が結構ありましたし、今の私の勤務している学校では、医療人材の育成として、学力と資質を高めているのですが、その中で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1,440万円の奨学金ですけれども、そのような話は中学生の保護者も大変関心を持って聞いてくれます。

コロナ禍の中で、首都圏の大学に行く流れは少しおさまった気はしておりますけれども、これが終われば基本的には自分の興味関心に応じて色々なところに行く若者が多いのかなと思っておりますが、特に中学生などで修学旅行が県外に行けずに県内企業を回ったりするスタディーツアーが開拓されつつあるように思います。これまでの修学旅行やスタディーツアーというと、名所や旧跡を回るところが多かったのかもしれませんが、県内の魅力ある先端企業や現場を見てもらうことは高校生にとってもすごく刺激になると感じております。職業を知るセミナーなどはどの学校でもやっていると思っておりますが、そういうところで企業の方が話していただけると、すご

く参考になると思います。

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ってそれから先のステップを考えるのですが、1回、静岡の商工会議所さんをお願いして、静岡市内の英語を使う企業に来ていただいて、高校生にアピールして欲しいと言ったら、10数社集まってくださいまして、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ました。そういう生徒の認識を新たにしていける取組も大事だと考えているところです。以上であります。

(静岡県商工会議所連合会)

商工会議所連合会の中村でございます。よろしくお願いたします。

人材の確保育成に向けて私が考えている事項や、今回お示されたアクションプランの骨子案に対する感想等についてお話をさせていただきたいと思っております。

まず「基本方向と施策」の中にあります1の「県内産業の成長を担う人材の確保」と、(1)の「新規学卒者の就職支援」それから(2)の「U I J ターン促進」という観点から申し上げますと、若い人たちが求める多様な働き方に関する選択肢を、企業側が提供することが一つのポイントになると感じています。

若い人たちの企業の選択の基準も決して画一的なものでなくなってきておりまして、できるだけ時間外が少なく有給休暇がしっかりとれる会社、あるいは育児介護の休暇等の制度が、充実していて、かつ、しっかり運用されている会社。あるいは兼業副業の権利を含めて、フレキシブルな働き方ができる会社等々、企業選択にあたって新卒者の企業選択基準が多様化しておりまして、首都圏等においては共稼ぎがデファクトスタンダード化しており、男性社員が育児等で応分の時間を割くということは常態化していると伺っております。

そうした中で県内の企業経営者の方からよく聞く声としては、ものづくり県の静岡には技術力とか、業界内でのポジショニングや、マーケットシェア等の点で良い会社がいっぱいあるのに、若い人が地元に戻ってこないのは企業や行政サイドの情報発信が不足しているのが原因だというのがよく聞かれます。課題の6番にも記載がありますけれども、やはり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しております。

こういったミスマッチを解消するために、先ほど連合の方からお話がありましたけれども、企業の経営者、それから採用担当者の意識改革を図りまして、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になってくると思っております。

特にコロナ禍の中でテレワーク等を通じて、働き方そのもの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するとともに、積極的に情報発信することがこれまで以上に非常に重要になってくると思っております。

2点目ですが、その一方で、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だと思っております。生産年齢人口の減少が進み、全国的に人手不足が進む中で首都圏、中京圏、関西圏はもとより、人口減少が進む他の地方都市との間で人材の獲得競争が激化する中で、やっぱり他地域の企業と伍していけるだけの給与水準が確保できているか否かは企業選択にあたっては依然として大きな要因になると考えております。

もちろん、首都圏に比べれば県内の方が住宅を含めて物価水準が低く、必ずしも首都圏の企業と給与水準が同じでなくても、静岡の企業を選択する学生がないとは言いませんが、頭数だけではなくて、優秀な人材を呼び込むということであれば、やはり首都圏の企業と遜色のない給与水準を確保することが大きなポイントになると考えております。

そのために既存企業の成長分野への進出支援も含めまして、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答えられる企業の確保育成が欠かせないと考えております。

県におかれましては従来から取り組まれていると思っておりますけれども、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御尽力をいただきたいと考えております。

それからリカレント教育に対する体制整備ということで、冒頭、経営者協会の秋山さんから言及がございましたけれども、先般、労働局さんの会議でも若干触れさせていただきましたが、10月21日付の静岡新聞に、厚生労働省がリカレント教育に関するガイドラインを年度内に策定するという記事が載っておりました。これはコロナ禍を機に労働者に求められる技術の変化や、新たな就労環境に対応するのがねらいであるという記載がありましたけれども、リカレント教育について、資料の基本方針と施策の2の(2)、「多様な人材が能力を発揮できる環境づくり」の中で「子育て中の女性・障害者・外国人に応じた職業訓練」という記載がありますが、アクションプランの趣旨にも記載がある「デジタル化、脱炭素化等の社会変化を見据え、本県産業の担い手となる人材の確保・育成」を図るためのコアな人材となるのは、課題の5にもあるとおり、現在企業で働いている在職者になるかと思っております。

もちろんリカレント教育については、求められる技術・技能によって、教育訓練の方法や、主体について県か

企業が、訓練機関でやるのか個人がe-ランニングでやるか、様々あると思いますけれども、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まますので、ぜひ県におかれましては、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いただきたいと考えております。私からは以上でございます。

(静岡県商工会連合会)

商工会連合会の窪田と申します。よろしくお願ひいたします。

私の団体は中小企業よりも小さい、常時従業員が20人以下の小規模企業、またその中でも従業員が5人以下の小企業といった小さい規模の企業の集まりでございます。

今から25年から30年前ぐらい前、40歳ぐらいの経営者が経営者層の中で一番多い時代でした。今は65歳から70歳の経営者層が一番多い状況です。ということは、この25年から30年の間に殆ど事業承継ができていない、そういうことがいえると思います。

そのような中で、人口が減少しております、その地域内で営業活動をしている小規模事業者の約60パーセントの小規模事業者は、売上高のテリトリーがその地域内ということです。

従いまして人口減少に伴い潜在購買力も減少しますので、小規模事業者にとりましては、益々厳しい状況に置かれていくこととなります。

また、小規模企業は、従業員というよりも、職人になりたいという方の確保が非常に重要なのですが、なり手がいないというのが現状でして、この職人の確保をするには地域の力、地域の魅力がないと小規模企業だけではなかなか人材が確保できていけないという現状があります。

人材の育成ですが、デジタル化はコロナ以降一気に進んでまいりました。小規模企業は人材育成に、OJTを行っておりますが、さらにリスクリングという時代になってきており、そのスピードに追いついていけないのが現状でございます。

OJTの場合は、今ある仕事のやり方を覚えることでスキルを獲得する、ということになると思いますが、リスクリングの場合、今は無い仕事、今できる人がいない仕事のスキルを獲得する訳ですから、小規模企業にとっては苦しいと見ております。

人が集まる魅力的な地域にするためには、地域の中小・小規模企業の力だけでは到底及ぶところではありません。

行政の力が必要です。

ですからこのようなことで是非とも行政の力を期待したいと感じているところであります。以上であります。

(静岡県病院協会)

病院協会の高橋でございます。よろしくお願ひいたします。

コロナの影響ということ、先ほど他の皆様も発言をなさっていただきましたけれども、病院について申しますと、皆様お察しの通り、感染患者を受け入れている病院は、非常に大変でございました。

それも先行きが見えない中で何とか皆さんでがんばって、ようやく峠を超えて9月になって感染患者が減ってきたというところですが、まだ第六波がいつ来るかわからないというところで、その対策の会議を私どもと県と共催で明後日にやる予定でございます。

コロナの影響で、働く方も大変でしたけれども、経営者である病院側にとりまして、収入については1年ほど前には対前年に比べて1割から2割減ったという話があり、その後、感染患者を受け入れる用意のベッドに対する、国の補償が出て何とか続けてきましたが、一般の外来患者や健康診断の患者さんがずっと減っていることで、先行きを考えると非常に難しいと色々な病院長から話しを聞きます。

人材について言いますと、静岡県は医師・看護師、皆さんが御存知の通り全国でも少ない状況です。都道府県別で全国40番目ぐらいで、少しずつ増えてはいますが、やはりかなり低いです。それも数だけでなく東部地域が少ないとか地域的な偏在、診療科によって少ないものがあるなど、偏在があるというのが今一番の課題でございます。

その対応について、県でも、先ほど高等学校長協会の渡邊さんの御発言にもありましたけれども、この12、13年前から医学修学研修資金という奨学金があります。月に20万円の奨学金を医学生に渡して、最大6年間もらいますと1,400万円ほどになります。これをもった方たちは1,300人余になっています。この方たちをいかに静岡県内の医療の中で活躍してもらうのか、あるいは本人がキャリアアップやキャリア形成をして静岡県の中でどう位置付けてもらうのか、私たち受け入れる病院側としても、魅力ある病院づくりが課題になっています。

今医療で課題になっていることのひとつが働き方改革でございます。もうすでに他業種では施行されているところですが、医師についてはこれまで他の労働者と異なる働き方や文化がありまして、施行が後倒しで、2024年の4月から施行とされました。

本日は労働局の部長さんも御出席ですが、私ども病院協会も、静岡労働局と県の地域医療課から委託を受けまして、医療勤務環境改善支援センターという看板を掲げて、新しい働き方改革に対応できるように取り組んでいますが、医師は聖職だという思いもあり、例えば患者さんが目の前にいれば、時間とか自分が疲れているとかそのようなことはさておいて、医師として患者を救わなければならないという思いでやって参りましたので、勤務時間の管理自体も病院はやりたいと思っているのですが、個々のドクターが、そういう文化に馴染んでいないこともあり非常に苦慮しているところでございます。

もう一つは、皆様方も御存知の通り一昨年の秋に地域医療構想というものを国が打ち出しました。公立公的病院について、必要ないのではないか、もう少しベッドを減らせないかということを示して、具体的な病院名も挙がりました。今後の方向性としては、ベッドをもっと減らす方向にありますので、それを踏まえ必要な人材の確保、あるいは働く環境等々をどう対応していくのかということが課題です。

それから、人口減ということで、今、医学生が卒業して40年働いて60歳ぐらいになりますと、日本の人口はかなり減ります。そうなる患者も減るし、あるいは、若い人に対する医療と高齢者に対する医療の質、いわゆる手術等の必要な急性期医療と高齢者に対する慢性期医療では内容も異なってきますので、本人たちの働く気概をどういうふうに保ちつつ、県民に対し必要な医療を提供していくか、そういう全体的な話も踏まえて進めております。

本日はお示しいただいたアクションプランについては特に異論はございません。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というのが、私どもに与えられた課題かと思っております。例えば、「多様な人材の活躍支援」というような項目があります。先ほど申し上げた医師の働き方改革への対応という中では、他職種とのタスクシフト・タスクシェアということが、解決策として挙げられておまして、例えば、救急救命士、臨床検査技師、あるいは看護師もそうでしたが、これまでと、従事してよいことと、できないことの範囲が変わってきております。そういうことも含めて、働き方改革に対応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。私からは以上でございます。

(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。本日はありがとうございます。

まず産業人材確保育成プランの評価でございますが、これについては産業別で種々表記されており、概ね医療福祉分野には、計画通りに進んでいるということなので適正な進捗ではないかという感想を持っております。

総務省の労働力調査に反映されているように、医療福祉の就業人口は862万人で、おおよそ就業人口の12.9%であります。社会福祉法人は、この先の2040年を念頭に俯瞰しても考えております。現状では卸売小売業が第1位で製造業が第2位で、第3位が医療福祉ですが、これは2040年になると大きく構造が変わってくることを危惧しております。

やはり、労働集約型産業であり、就業人口が増加していけば人件費が発生して、医療福祉分野への国民負担が増加し、それらを支える仕組みや経済が円滑に回っていくことが、必然であり前提になるのだろうという思いでおります。

現状では、福祉系の7月現在の有効求人倍率は、全職種平均では1.06であります。介護分野は3.09という高い状況を示しております。文書類の簡素化やICT、AI、ロボットの活用をもって、ケアの質を担保しながら生産性の向上を目指したい、そういう思いで運営をしております。しかしデジタルのリテラシーがなかなか上がってこない産業の一つではないかと考えております。

コロナ禍において、テレワークや時差出勤制度、或いは柔軟な働き方が、事務職では一部浸透いたしました。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、社会福祉法人にとり、なかなか進捗しない現状にあります。

なお、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ます。

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と思っております。

中長期的課題としては、雇用率達成企業が50パーセントを下回るという状況があり、現在、国の審議会においても、雇用率向上のための納付金制度、あるいは、雇用と福祉の連携のあり方について議論が進捗している状況にあります。

その他、外国人材については、少子高齢化による労働力人口の減少によって、人手不足が深刻化し、経済、社会基盤の一部に深刻な影響を与えております。政府は2017年11月、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を新設いたしました。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ありませんが、雇用確保の選択肢として期待しております。

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次第であります。

地域社会の一員として受け入れられる体制の整備を行って、外国人の方々が働きたい、あるいは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なのではないかと考えております。

今回のプランを見ましても、このプランが一般の社会福祉法人が運営している施設に対して適用されることになれば、やはり個々における仕組みづくりがどのような形で行われるのかということが、一番重要なポイントになると感じております。私どもの団体としましては、マッチング支援策やプログラムの提供、あるいは人材が副業兼業やファミリーワーカー、ワーケーションやボランティアなど、様々な町での繋がりが重要であって、それができてはじめて新たなプラットフォームを生かしたり、ネットワーク化の推進が可能となり、持続継続につながるのではないかと考えております。

豊かな暮らしができる環境と職住近接の利便性が両立することが、やはり望ましい施策ではないかと考えます。以上といたします。

(オールしずおかベストコミュニティ)

オールしずおかの鈴木と申します。

まず、プランの評価ですが、全体的には、資料に書いてあったように、順調に推移しているということで、それはそれでよろしいかと考えております。

ただ、いくつかの課題がありまして、Uターン就職率と県内企業の就職率が課題だということでありましたけども、これに対しては中小企業の認知を広める活動が必要かと思っております。事例を申しますと「日本で一番大切にしたい会社大賞」という、全国的な良い企業の表彰やっておりますけれども、そういう表彰を市町村単位で実施したり、商工会議所等と連携しながら、良い企業を掘り起こして学生はじめ地域に発信していく。そのようなことが中小企業の認知度あるいは良い会社を広めていくことに必要になるかと思っております。

それから、特に農業分野は人手不足として課題になっております。ここはシニア世代と障害のある方がポイントになるかと思っておりますが、シニア世代はどんどんこれから増えていきます。そうした方が、これから定年退職をされて、自分で実際にこの人生設計をしていく上において農業というのは非常に大きな価値がある仕事ではないかと思っております。特に農業の体験機会の提供や農業をされてる方と、いわゆるシニア世代との間の交流が必要ではないかと思っております。障害のある方についてですが、農家は人手不足でありますので、私どもも県から委託を受けて農福連携の仕事をしておりますけれども、農家の人が障害のある方と初めて接し、そして色々な仕事をやってもらう中で、改めて仕事ぶりを評価をしているということをよく聞きます。障害のある方が農業分野に進出をして、さらにそこから農業法人等への就労が実際にできておりますので、ぜひ障害のある方を農業分野にいかにして活躍してもらうか、具体的にやっていただきたいと思っております。

私どもの方の今業務の中では、農業と障害者とのマッチングに対しては半期で580件超の相談を受けておまして、その中で、34の農業者とそれから42の障害福祉事業所とのマッチングができております。ここら辺を増やしていくことが大事かと思っております。

障害者雇用率の話は先ほども、川島さんからもお話がありましたけれども、つい最近ですね、日本商工会議所のアンケートが大きく新聞に出ましたが、今現在は、43.5人に1人というのが障害者雇用なのですけれども、対象企業にアンケートしたところ、実際に雇用しているところは49パーセントしかないというのが報じられました。

この理由を聞きますと、「自分のところの業務に障害者は合わない」「受け入れノウハウがない」「業務の切り出しが困難」とありますが、要するにマイナスイメージの回答が非常に多いです。そこをどうやって変えていくかですが、私どもも最近障害者雇用促進セミナーというものを開催し、優良企業3社を事例発表しておりますけれども、共通しているのは、障害者を戦力として活用する強い気持ちを持った企業ということです。

そのためにはトップダウンで進めていくということが必要になります。こうしたセミナーにぜひトップの方も参加をして、実際の現場を見るという活動をこれからもやっていく必要があるのではないかと考えております。最後になりますけれども、障害者雇用は数合わせではなくいかに定着をするかということが大事で、先ほどもお話がありました。ところが、障害者雇用をした企業の定着状況はどうかというのは、統計がなく分からないのです。どうして定着率を捉えていくかということも大きな問題と考えております。また併せて、そうした定着率の高い企業に対しては、別個に表彰制度を設けて障害者雇用を雇用だけではなく定着に対する評価も検討していただければありがたいと思っております。私の方からは以上でございます。

(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と申します。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、県内の大学、短期大学、大学院、高等専門学校といった高等教育機関同士、あるいは高等教育間と地域をつないでいく共同事業体的な性格を持つ組織でございます。

私の方からは大学生と留学生の就職に関する我々の取組と本日御提供いただきました資料4のアクションプランの基本的方向についてコメントをさせていただきたいと思っております。

まず日本人学生に対する取組ですが、我々の組織の中にインターンシップ推進委員会というものが設置されて

おりまして、県内におけるインターンシップマッチング会を開催したり、企業訪問のためのバスツアーを組んだり、インターンシップに関わる人材の育成研修会等を実施しております。

基本的方向に関して2点ほどコメントさせていただきます。まず1の(1)に絡むところかと思うのですが、大学の先生方と話をしている中で、キャリア担当の先生は別にしまして、大学の先生が意外に静岡県内の企業のことを知らないという話が時々出ます。学生の指導に当たる教員に対する情報発信も必要だと思っているところがございます。

それから基本的方向の4のところになろうかと思えますけれども、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ります。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ような取組があってもいいのではないかと思います。

本題とは少しそれますが、我々としても県内の大学にどうやって入学していただくかを考える中で、高校生より前の小中学生へのアプローチをもう少し強化すべきではないかという認識があります。高大連携と言う取組は進めているところでありますが、小中との連携についても今年度から試みに始めているところがございます。

次に留学生の関係でございます。現状では我々の組織の中に留学生支援のためのディレクター、名称としては「静岡県大学グローバル化推進プロジェクトディレクター」と言うのですが、この方1名とインドネシア人のスタッフ1名、この方は日本語と中国語、英語、インドネシア語の4ヶ国語を話すのですけれども、計2名を配置しまして、静岡県に入る入口の部分から、静岡県滞在中、また出口に当たる就職までの支援をしております。

具体的な取組としましては、留学生による県内企業の訪問や、静岡県内に就職したOBOGとの交流会、また金融機関と連携して、マッチングのための交流会を実施しております。

基本的方向との関係でのコメントになりますけれども、1の(3)の多様な人材と企業とのマッチングというところに絡みますが、留学生が静岡県内にどういう企業があるかを知らないというのが一番大きな課題でございます。我々としても、出会いの場づくりや情報発信をするようにしておりますが、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と思えます。

また、ディレクターと話している中で出たのですが、マッチングの際、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ですか」というコメントが時々出るようです。留学生の側は中小企業を含めて県内に就職したいという考えを持っている人も多いものですから、そのことを企業の皆様方にも知っていただくというところを、何かこのプランの中に盛り込めればと思っております。以上でございます。

(静岡労働局)

静岡労働局職業安定部長の奥谷でございます。本日は色々な業界の方からコロナ禍の現状や静岡労働局の業務のヒントをいただきありがとうございます。

個人的な意見ですが、この会議の場で県外から来たものは私だけかと思ひまして、さらに言えば、高校生ぐらゐから満員電車に乗って東京の都心に通っていた身とすれば、ストレスなど都心のデメリットを知っているもの感想として、Uターン就職率はもう少しポテンシャルがあるのではないかというのが率直な感想です。

清水駅に行くまでに駅舎から富士山が見えるというのは本当に他県にはない素晴らしい所だと思います。そういう気づきがどこの時点で起きるかはわかりませんが、Uターン就職率はもう少し高くなるかと思ひます。

政策を実施する立場として、今回は8つの課題と対応案が示されておりますが、我々も厚生労働省が企画立案した施策をハローワークと展開していく訳ですが、私が特に留意しているのは、障害者雇用を例にすると、まずは、正しい知識と情報の発信が障害者雇用においては大事で、ここが間違っていて、例えば「精神障害者は働けない」など間違った知識があると先に進まない。最初に正しい知識の発信を丁寧に行うことが大切です。

その次に情報に納得感を持ってもらうことです。情報にエビデンスなどを入れて納得感を持ってもらわないと進まない。

最後に、障害者に限ったことではありませんが、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わないと困っている方、ターゲットの支援はなかなかうまく行かない。

障害者雇用の現場を例にしたのですが、まだ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おります。今回の人材確保対策もおそらく同じ行政の立場から見ると一足飛びに改善することはないと思ひます。しかしながら、今の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るという回し方をすれば改善していくのではないかと思ひます。

我々労働局、ハローワークは御存知のとおり雇用調整助成金などセーフティーネット機関としての役割が強いところがありますが、人材不足対策も大きな課題と認識しておりますので、このような関係機関の皆様と連携していきたいと思ひますので、今後ともよろしくお願ひします。

(静岡市)

静岡市の商業労政課の降矢と申します。よろしくお願いたします。

企業の皆様を初めとしまして、市政にはいつも御協力いただきまして、本当にありがとうございます。

まず現在のプランについて一言申し上げます。Uターン就職率や県内企業の就職率は、静岡市もその実態を掴みきれていないので、実際に就職Uターン就職率が、企業の皆さんの雇用にどのような影響が出ているのか、常日頃、課題として考えております。

どういった数値を指標化していくか、静岡県の方々とともに協力をしながら、整理ができたかと思っております。

人材確保・育成アクションプランについてですが、先ほどから出ております課題1の就職活動の早期化に向けた取組ですが、高等学校長協会の皆様にも御協力いただきまして、静岡市では高校生の皆さんと、キャリア教育について4年ほど前から始めているところでございます。従来は高校生であれば高校3年生、大学生も就職活動を控えた方をメインにしておりましたが、それよりも、静岡市の企業の魅力を早いうちから知っていただきたいということで、対象を高校生については一年生主体、大学生については、大学生も1名主体ということで、やり方を変えております。

社会人に対するワークショップやインタビュー等を通じて、静岡の企業の魅力を早い段階で知っていただくという取組もしております。先ほどからお話がありましたように、静岡市にしかないような、特質・特色のある企業の御協力をいただき高校生に伝え、静岡を一つの就職先として考えていただくような取組をしております。

コロナの影響もありまして、オンラインを活用することもあり、大学生の方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ります。今後はコロナの影響も少なくなってきておりますので、より首都圏への接触もしていきたいと思っております。

その中では、静岡県の移住相談センターさんの取組の中で、静岡市等の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っております。

大学のキャリアセンターからも、取組について今年度の情報について問い合わせもいただいておりますので、情報発信を積極的にしていきたいと考えております。

多様な人材の働き方について、静岡市においては企業OBの方を企業の皆さんに紹介をしてマッチングするという事業を行っております。首都圏等で企業を退職した方で、能力とやる気を持っている方を御活用いただくというわけですが、来年度から高齢者や企業OBだけではなくて、副業や兼業に取り組むような方の人材が増えているとも把握をしております。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でございますので、ぜひ、静岡県さんにおかれましては意見交換等の連携の中で、こういったプランの中に、ある程度方向性を打ち出していただくと非常に助かると思っております。

静岡市の事業を中心にプランについての御提案等させていただきました。よろしくお願いたします。

(浜松市)

浜松市雇用労政担当課の中井と申します。本日は色々な御意見聞かせていただきありがとうございます。

浜松市の産業人材確保の取組ですが、大学の学内セミナーへ企業を連れて行って、学生さんに紹介する取組や企業説明会を行っております。

浜松市の特色として浜松商工会議所においてマッチングアドバイザーを派遣して、大学に出向してもらったり、今はコロナの影響があるのでラインを活用した相談会に参加してもらい就職にもつながっております。高校生向けのイベントとしては、民間に共催する形でイベントを行っております。今年度はコロナでできなかったが、バスツアーも行っております。また、「JOBはま!」というサイトを運営しております。登録者数・企業者数も伸びていて活用している。それ以外に、今年から市内企業の認定企業に就職した学生さんに対しては奨学金を免除する制度を設けております。市単体では大学のキャリア支援にも入れないこともありますので、静岡県さんや静岡市さん等と協力してこのような事業を進めていきたいと思っております。

特にこのアクションプランの課題の1につきましては、浜松市も協力したいと思っております。以上です。

【閉会】

(静岡県経済産業部長)

時間は超えておりますが、今までのご意見を聞いた中で、これだけはぜひ県に言っておきたいということが、ございましたらお願いをしたいと思います。

(意見なし)

よろしいでしょうか。

これをもちまして意見交換を終了させていただきたいと思っております。

この会議の皆様の方からいただきました御意見・御提案につきましてはその対応等を含め、次回の会議で報告をさせていただきます。

長時間にわたりまして皆様の方からご意見をいただきまして誠にありがとうございました。
それでは進行につきまして事務局の方にお返しをいたします。

(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。

12月の下旬に第2回目の会議を開催させていただく予定でございます。日程につきましては、後日調整をさせていただきますので、ご承知おきください。

それでは以上をもちまして、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。