

令和6年度 静岡県雇用対策審議会 議事録

1 日時：令和7年2月20日（木）15時00分～16時40分

2 場所：県庁別館9階 特別第1会議室（オンライン併用）

3 報告事項

- (1) 本県の雇用情勢等について
- (2) 雇用対策に関する令和7年度主要施策

4 資料

- 本県の雇用情勢等 …………… 資料1
- 雇用対策に関する令和7年度主要施策 …………… 資料2
- 雇用対策に関する令和6年度取組状況 …………… 参考資料

5 出席者

- | | | |
|--------|--------|---|
| (委員) | 森藤 剛正 | 日本労働組合総連合会静岡県連合会 組織対策局 部長 |
| | 久保田 曜 | 浜松ホトニクス労働組合 執行委員長 |
| | 西岡 あおい | 静清平安閣ユニオン 書記長 |
| | 西山 貴志 | トヨタバッテリー労働組合 執行委員長 |
| | 吉川 知子 | 全矢崎労働組合裾野支部 書記長 |
| | 鈴木 良則 | 一般社団法人静岡県経営者協会 専務理事 |
| | 久保田 隆 | 静岡市ホテル旅館協同組合 理事長
(株式会社浮月 代表取締役会長) |
| | 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 |
| | 上原 克仁 | 静岡県立大学 経営情報学部 准教授 |
| | 恒友 仁 | 一般財団法人静岡経済研究所 専務理事 |
| | 大多和 暁 | 弁護士（静岡法律事務所） |
| | 小林 朋子 | 静岡大学 教育学部 教授 |
| | 小豆川 裕子 | 常葉大学 経営学部 学部長・教授 |
| (特別委員) | 佐藤 雅文 | 静岡労働局 職業安定部長 |
| (静岡県) | 村松 毅彦 | 経済産業部長 |
| | 山根 正嗣 | 経済産業部理事（産業人材確保・育成担当） |
| | 露木 満 | 経済産業部就業支援局長 |
| | 八木 貴美 | 経済産業部就業支援局労働雇用政策課長 |
| | 佐野 勝洋 | 経済産業部就業支援局職業能力開発課長 |

6 議事概要

(1) 事務局説明

資料1及び資料2により露木局長が説明した。

(2) 意見交換・質疑応答等

発言者	内 容 (要旨)
田中委員 (事務局代読)	<ul style="list-style-type: none"> ・「産業を学ぶ環境づくり」について、小学生からの教育の一環として、地域の中小企業との接点をもつことに取り組んで欲しい。特に、親の職業体験の機会をもつようお願いしたい。親の理解あってこそ、子が地元で就職する意識が生まれる。また、地域の歴史に培われ形成した産業群や企業、歴史的な意味を持つ店舗などを理解する教育の機会を作っていただきたい。 ・小規模事業者の特化した政策を盛り込んでいただきたい。限られた収益の中で賃上げや労働環境整備もままならない状況にある小規模事業者こそ、省人化や環境整備に取り組む必要があり、そのための支援策を講じていただきたい。
鈴木委員	<ul style="list-style-type: none"> ・日本は基本的に顧客第一主義が根付いている。本当に非常識なものがある一方で、社員の基本の努力不足によって及ばない場合もあり、お客様からお叱りを受けたときに誰を守るのか、クレームの度合いなど、センシティブでケースバイケースである。そのため、カスハラの定義づけは、慎重にやらないと混乱する。対策会議を開くということで意見をしっかりと揉んでほしい。 ・インターカルチュラル、多文化共生は極めて大事なところで、外国人労働者がいなければ、転出超過がより大きかったと聞く。育成就労は転籍が可能ということで、せっかく静岡県に来てくれた後に県外に出てしまうことも考えられる。制度の周知と同時に、県外に出てしまうことへの対策についても考える必要がある。 ・ダイバーシティの話を前回の審議会で話した際に、D I (ダイバーシティ&インクルージョン) はまだそこまで県から話があったが、今はダイバーシティ、インクルージョン、そしてイクオリティとあり、外国人に対するイクオリティがどれだけ浸透しているだろうか。静岡県に来ていただいてもまた東京に転職してしまうこともあるので、その辺りの分析が必要である。 ・色々な場で就職氷河期世代の話が出るが、令和7年度の主要施策に柱として入れていただきたいと感じた。現在40代から50代前半の就職氷河期世代の方々については、就職できていなかった方も比較的正社員化したという話も聞くが、賃金も含め、人材育成も必要、正社員に就いていただく必要がある。
久保田隆 委員	<ul style="list-style-type: none"> ・Uターン就職率の男女別の数値は持っていないと事前に県から回答をもらったが、県外で結婚に至り、男性の方に引っ張られてUターンしないとあったことで、特に女性が戻って来ないのではと推察する。流出人口を戻すことを考える際に、男女一緒になって静岡で結婚、子育てしてくださいという状態にする必要があり、雇用対策の先にその対応が必要。 ・高齢者は働きたい人に比べて働ける人が5分の1と労働力が余っている状況。高齢者がDXに不得手ということもあるが、高齢者でも扱えるシステムとなってくれば、ホテルでは高齢者雇用が進むのではと考える。 ・言語が堪能なコンシェルジュを置いて高付加価値で売っていくビジネスモデルは大分前に終わっていて、現状はリュックサックを背負った外国人の方でホテルに自動チェックインして牛丼屋で食事を済ませて満足するような方がボリュームゾーンとして多くいる中で、県内の宿泊事業者も対応できているところとできていないところがある。 ・インターカルチュラル、多文化共生の考え方それ自体に問題はないが、伊豆の

	<p>ような地域は、人口に比してサービス業の比率が大きく、サービス業の従業員が何%外国人に変わったときに、地域の中の外国人比率が高まる可能性があり、地域の姿が相当変わる可能性があることに気を付ける必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カスハラは、「これくらいやってくれるのが普通」と思っているところが、そのサービスが提供されないのでカスハラになる。「ちゃんと物事に応えられないのか。」といった60代以上の古いイメージを持っている方がカスハラに走り、これは機械でやっているのだから勘弁してくださいと徐々にわかっていただくほかに、現象面としてはこういった事例が多い。カスハラを論じるときに事業者と労働者の対立関係で論じるのではなく、このように、価値観が変わってきたことによって起きたハラスメントと認識したほうがよい。 ・将来的に、外国人労働者を多く受け入れて労働集約的にいくよりも、しばらくの間は高齢者の雇用で何とかし、その間にDXの導入で変わっていくという道筋がよいのではと思う。
<p>事務局 (露木局長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・カスハラについて、今後関係者の方に集まっただき具体的に中身を決めていくことになるが、カスハラと正当なクレームでは曖昧な部分もあるので状況を把握しながらやっていく。国はあくまでも企業の責務として従業員を守ることが中心となるが、県としては、それにプラスして県民がそういう行為に及ばないようにといった面も含めて検討していく必要がある。 ・就職氷河期世代については、国が5年間、集中的に予算をつけて、本県も実施してきたところ。今年度それが終了し、来年度からは「就職氷河期世代を含む中高年層」という表現でやっていく。県としては、ジョブステーションで引き続きそういった方々の対応をしていく。
<p>森藤委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・連合静岡において年間1500件の労働相談を受けており、それらを鑑みながらお話しする。 ・障害者雇用促進のためのジョブコーチについて、事業主からの申し出によって活用というだけではなく、幅広く現場で困っている障害者の働きに伴走できるような形とできないか。 ・外国人雇用について、県の外郭団体でも外国人労働者が多くいるが、今後の就労で悩む声を聞くため、予算との関係もあるかと思うが、最低限の法基準に沿った運用を徹底してほしい。 ・社会福祉法人で大量の退職強要が発生している案件があり、0歳～1歳児の閉園が決まった中で、相談者にはチャイム（静岡県保育の総合窓口）に相談するよう勧めたが具体策が出てこないと聞いている。何かしらの事業費の中で具体策を講じることはできないものか。 ・カスハラについて、田村まみ議員が立法化に向けて各種審議会に参加している。カスハラの定義については中央でも議論されており、適正な運用に向けて、連合静岡から資料提供が可能であるので個別に相談してほしい。

久保田曜 委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業訪問による職場体験講座は、子供たちにどんな仕事があるのか具体的に理解してもらえる取組だと思う。大学進学率が高くなり、進学時に首都圏の大学に出てしまう生徒が多い中で、高校生のうちに、進学ではなく、やりたいことがあるからその会社に行くということを具体的に腑に落としてもらうためにも、高校生まで対象範囲を広げることも有効と考える。 ・ 一度就職すると仕事が忙しく、自分のキャリアをどう伸ばすかについて悩む方もいると思うが、仕事をしながら学べる場を絶やささないよう維持していくことが必要。 ・ 男性育児休業長期取得推進の応援手当について、子育ての負担を分散して、女性が仕事に戻りやすくするといった意味で大変良いこと。こういった魅力的なものをどうアピールしていくかは、難しいところもあると思うが、進めてほしい。 ・ 外国人の受入れについては、日本の大切な文化を絶やささないため、企業任せでなく、行政も協力して、適切な方に来ていただく仕組みを整えてほしい。
西岡委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 弊社は、静岡市内で冠婚葬祭互助会を運営し、県内の中部エリア、清水、静岡、志太地区で会員様が8万世帯ある中で、65歳以上の方々がほとんどを占める。 ・ 地域のお世話係のようなスタッフを設け、会員様とやりとりをさせていただいているが、コロナ禍以降、まだまだ動ける方でも家の中に閉じこもる方が増えていると感じる。私も地域貢献したいとか、働きたいとか思ってくださいる方々も実際にお話をする中でいらっしゃるのを見聞きし、弊社としても何か情報提供し、背中を押すことができないかと思っている。 ・ 静岡市のシニアサポーター事業を株式会社東海道シグマが受託しており、当該事業を会員様に紹介する橋渡し的なお手伝いもさせていただいているところで、県でも、民間企業で高齢者を抱えておられる企業と上手く連携しながら、そういった方々の人材活用が進んでいくとお互いによいのではと感じる。 ・ カスタマーハラスメントについて、弊社では、葬儀部門、ブライダル部門、ホテル部門があるため、あることはあるが、会社の方針、土壌がお客様第一主義といったこともあり、お客様からかなりの要望をいただいてもそれに対応するのが当たり前と考え、よほどのことでなければ負担に思う社員はあまりいないと感じている。 ・ 例を挙げると、お客様が支払い時に大量の小銭を持参され、今は銀行でもお断りできることになっているため、世間的に当たり前な対応をすることもできたが、お客様の要望に寄り添って対応した。どこまでお客様に親切に対応すべきかというさじ加減が難しいと感じた事案であったが、ケースケースなので、弊社では意外とカスハラで困っているという状況にはない。 ・ 職業体験講座について、地元の小中高校に弊社の社員が出向いて出前講座を行うといったことをやっているが、子供に職業についての夢を与えることもできるほか、出向いた社員も、自身の仕事の振り返りができ、仕事のモチベーションに繋がっている部分もある。意義があること。

西山委員	<ul style="list-style-type: none"> 若者の県内就職支援について、様々な施策を打っていただいているが、弊社で言うと、人が欲しいが、寮を建てる場所がないといった状況にある。市街化調整区域の制約があると思うが、県と市と連携して緩和できると、県内就職に繋がると思う。
吉川委員	<ul style="list-style-type: none"> 製造業における女性の雇用を促進する施策を、学校教育もそうだが、再就職を目指す方も含め、強化してほしい。 女性の就業状況についてL字カーブの指摘があった。会社訪問をすると、男性の育児休業が増えた、昨年よりこれだけ増えたという声をかなり聞くものの、実態として取得日数が少なく、女性のように1年間でなく10日であったり、長くても1か月であったりという状況であった。 女性がキャリアを目指すためにも、仕事を続けていくためにも、男性の育児休業取得は重要だが、男性が育児休業を取りづらい会社にいるとか、自分がやらないといけない仕事だから取れませんとか、職場の状況がいまいち取れる状況にないといった声を聞いたりもする。労働組合側もそうだが、企業側も含めて、女性の製造業への就職を増やしていただきたい。 中小企業の組合に訪問することもあるが、女性従業員が少なく、女性の声が労働組合や会社に届かないといった声も聞く。
事務局 (露木局長)	<ul style="list-style-type: none"> 森藤委員からの障害者雇用のジョブコーチについて、現状は確かに企業からの承諾がないと入れないといった状況にある。障害者に寄り添う形でというお話もいただいたので、研究させていただきたい。 久保田曜委員からの職業体験講座を高校生にも広げることについて、高校では探求の授業があり、各高校が実施内容を決めているが、最近、地域でコンソーシアムを立ち上げて、その中に経済団体も入って議論するといった場所になっている。浜松商工会議所が熱心な動きをしており、来年度にコンソーシアムに参画した中で、探求の授業の中で職業体験といったことができないか検討していると聞いているので、まずそこでモデル的に実施し、良い事例ができればコンソーシアムが県内10地域にできると聞いているので、広げていければと思う。 西岡委員から、企業で出前講座をやっておられるということで、今後、県の取組も企業様を募集する形でやっていくので、是非御参加いただければと思う。 家にこもっている高齢者の方への情報提供について、県も活用させていただけたらと思う。 西山委員から、寮を建てる場所がないという件については、関係部局と話をしてみたい。 吉川委員から、製造業に女性をとという意見について、男性の育児休業取得は増えているものの、御指摘のとおり取得日数が短いということもあり、今回の応援手当では長く取得することを促すための施策となっている。企業側は、法律改正によって、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務づけられているため、県としてもセミナー等を通じてしっかり周知していきたい。

<p>大多和 委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・奨学金返還支援について、弁護士においても、大学進学時に奨学金を活用し、法科大学院に行くために奨学金を活用し、司法試験を受けた後に返還するパターンにある。奨学金の返済を抱えている、苦しんでる方も非常に多い中で、静岡へ戻ってくる動機付けになるかと思うので、充実させていただきたい。 ・私の娘や息子もそうだが18歳になって静岡を出てしまうと帰ってこないで、静岡県における大学の充実は大事であり、その点で県立工科短期大学は期待している。その中で、定員割れが続いていて、令和6年度はさらに入学者が減っている。少子化という流れなのか、何か分析があれば伺いたい。 ・若者が戻ってくる県づくりを目指して、全県でいろんな取組をやっていく、雇用だけでなく、街自体、県自体が帰ってきたいと思ってもらえるように、何かそういう視点でできることはないかと感じる。 ・高齢者雇用について、ハローワークの就職率を見ると、依然として希望者はかなりいるが就職率は20%弱にとどまっているのはもったいないと感じる。西岡委員からの意見にもあったが、これを解消できることはないか。静岡労働局から佐藤特別委員も来ておられるので、ミスマッチだとは思いますが分析があれば伺いたい。 ・カスハラについては、日本弁護士連合会にはカスハラ対策のプロがたくさんいる。研修会等で弁護士を活用いただきたい。私が橋渡しすることも可能である。
<p>小豆川 委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全体的に本県の雇用情勢や課題を踏まえて重点施策を盛り込んだ政策体系であると感じる。 ・私は現在、富士市と三島市の審議会で、企業、団体、金融機関の方々を中心に中小企業施策について議論させていただいているが、その中でも最重要課題は人材確保である。最近では人材ビジネスの手法もHRテックやAIなどがあり手厚く育成した社員が引き抜かれたり、離職・転職する動きもあり、圧倒的に首都圏の条件が優位な中で、非常に苦勞されている企業の声も聞かれる。 ・人材確保の問題をどう解くかについては大きく3つある。 まず、高校卒・大学卒の若年層をどうつなぎとめるか、である。奨学金返還支援制度は非常に有効だと思う。本学も奨学金を受給している学生が多く、卒業した段階から負担があるのは心苦しいと思っている。 二点目に、県外転出した層の還流、県外からの呼び込みとしてUIJターンの促進である。 三点目に、多様な人材をどう活用するかという視点で、キャリア採用、女性、高齢者、外国人の雇用がある。 ・最近は関係人口の創出の一つで、地方への人の流れ、仕事の流れを創出する副業・兼業の活用がある。副業・兼業の活用は組織の在り方と関係している。例えばDXを推進すると、情報共有やコミュニケーションは遠隔の方とでもできるため、副業・兼業人材の活用にも有効である。 ・企業の認知度を上げるとか、採用手法を多様化することも大切だが、この3つの観点の共通点は、「選ばれる企業」をいかに増やすかである。1. 根本的には企業経営そのものを、環境変化に柔軟に対応して経営革新を行っていくかという点。2. DXの推進は企業内の組織変革だけでなく、「チャレンジする組織」「成長発展が見込まれる企業」という点で、若年層にとって非常に働きがいがありそうな企業に見えるという点。3. 働きやすい、人材確保・連携のための環境整

	<p>備である。デジタル化やDX・テレワーク等を進めなければ、多様で柔軟な働き方が実現できず、副業・兼業の活用の受け皿になることもできない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後は、産業政策と移住・定住施策、そして、DX・組織革新を、セットにして政策を打っていくことが大事だと考える。例えば、(転出した人材を還流する) 転職支援を民間企業と一緒に連携して進めることも一つである。 ・ たとえば三島市は関東経済産業局のモデル事業として、三島信用金庫と連携した「地域の人事部」を起ち上げ、人材確保の観点から副業・兼業を推進してきた。令和7年度から自走化する流れになっているが、そこで話題になっているのが「企業のブランディング化」である。経営者が、自分の企業がどれだけ魅力があって強みがあるか、今後何を目指してやっていくのかをきちんと把握し、それを共有できる形で進めることが根本的な対策となりうる。 ・ そのため、今後は産業政策と雇用対策をシームレスに繋いでいくことが重要だと感じる。
小林委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門は学校臨床心理学で、小中高、特別支援学校の様々なフィールドに行き、不登校やうつ病になった子供たちに対してプログラムを実施しているが、後ろで聞いている大人から自分たちも受けたいとといった声を多くいただくようになった。 ・ 中小企業者の経営者の方から、従業員の休職と離職を予防するために、社員に対するどんなプログラムが考えられるかといった相談もいただいている。 ・ 県の政策に、チャンスとか広報といったものが多いが、どう維持していくのか、休職に至ることなく、社員がハッピーに、社員のウェル・ビーイングといったことも、求められていると思う。社員が持つメンタルヘルスのような課題に、どう予防していくのかといったことも非常に大事な課題と考える。 ・ 厚生労働省の自殺対策白書では、10代、20代、30代までが、日本人の亡くなる理由の第一の理由が自殺。40代で2位、50代前半になると3位になり、自殺の文字が消えるのが55歳以上になってからとなっている。子供だけでなく大人もしんどいという中で生きているのが日本の現状であり、大人にも、心理学のエビデンスに基づいた人間関係やストレスへの対処の仕方を、日本は教育の中で扱っていないため、どう提供してくかということも非常に大事である。 ・ インターカルチュラルという方針は非常に大事なこととは思うが、一方で日本の子供たちの不登校が35万人を超えていて不登校が止まらない、高校の退学も増えている、退学した子たちが通信制に流れている若しくは自宅にいる、働きたくても働けない若しくは働く気を失っている、といった日本の子供たちに対しての働きかけを教育、福祉と雇用で三位一体になってやっていく必要がある。 ・ 例えば、そういう子供たちが工科短期大学に行ったとしても誰かが関わらないといけないので、そこを福祉と連携して、横断してやっていきながら、静岡に生まれてきてくれた若者を静岡の雇用の中でどう活躍してもらうかという視点が大事なことと考える。 ・ ふじのくにパスポートについて、文部科学省がキャリアパスポートという小中高で自分のキャリアを考えていくといった取組をやっているなので、その取組の中に例えば、企業の方が来てお話をするなど、ふじのくにパスポートとキャリアパスポートをどうしたら有機的に結び付けられるかを部局横断で検討いた

	<p>だくと、より実効性のある取組につながるのではと考える。</p>
恒友委員	<ul style="list-style-type: none"> ・説明のあった施策の内容は、それぞれ重要なこと必要なことと思うので、しっかり進めていただきたい。また、本日参加の委員の方々の御意見もごもっともなことなので、十分配慮していただきたい。 ・施策を進めるに当たり重要なポイントは、実効性を高めることが必要であり、実効性を高めるには情報が必要な人にしっかり届いているかが大きなポイントである。 ・その情報の受け手は二つあり、一つはこれから働こうという若者、もう一つは現場で動く人達への施策を実施する人達に向けてのものがある。 ・これから働こうという若者には、例えば、静岡UIターン就職支援事業費にある知事の講話で言えば、県内高校生が県のトップのメッセージを聞くのは非常に重要な機会。それぞれ生徒の受け止めは違うかもしれないが、そういう機会は皆平等に持ってもらいたいと思う。資料からは移動知事室等の機会を利用してとあり、そこに参加した高校生しか聞けないのではと思うので、これをハイブリッド開催にするとか、別途ビデオメッセージを作って就業に関する授業で活用いただくとか、皆が見れる、共有できることが重要であると思う。 ・職業体験講座も非常に大事なことだが、終わった後に自分も参加したかったということのないように、県内の対象者に対して情報をしっかり伝えることが大事だと思う。 ・施策の実行者に対しては、例えば、高齢者就業機会確保で人生100年就労パートナーが巡回するという話があったが、実際にどういった話が想定されるかという、高齢者の就業機会の話が必要だったが、社長と話をする中で、いや、障害者や外国人の就労にも可能性があるといった展開になるかと思う。訪問したパートナーが全てを対応できるワンストップ型であればいいが、それぞれ専門性もあると思うのでそれは難しいとしても、例えば高齢者のパートナーが行ったときに、障害者の話が出たら、その情報をしっかり横展開できるかどうか、そういったところが重要なのではと感じる。 ・聞く側の中小企業や小規模事業者の経営者は忙しい。忙しいし、情報量も少ない中で「次の機会また頼むよ。」と言ってこないと思う。そのため、施策を実行する側がプッシュ型でどんどん進めていくことが必要である。 ・本日説明がなかった令和6年度に打ち出した新規施策の評価がどうだったのか、その課題が何だったのか、その課題を基に、この令和7年度の施策に何か生かされてるのか、お考えがあればお伺いしたい。
上原会長	<ul style="list-style-type: none"> ・大学では労働経済学や人的資源管理といった講義を担当するとともに、学生のキャリア支援、就職活動支援を担当。今年度は労働組合の執行委員長も勤めている。多くの委員からお話をいただいたことと同じ意見である。多様な人材が活躍できる環境を整備することに関して異論はない。問題は何をするかである。 ・大学教員として考えることは、県内の大学事情もあり、県内高校卒業生が大学進学を機に、県外流出する者はさらに多くなり、就職を機に静岡に戻ってくるUターン就職率は、低下の一途をたどると思われる。 ・県内のいわゆる大手企業は、採用を充足できず、高校生や高専の卒業生を採用する流れがあり、東京や愛知といった県外企業の採用担当者が私のところに問

い合わせに訪れるといったことが多くなっている。

- 今年度取り組まれている企業冊子、デジタルブックの作成、あるいは県内中小企業の紹介、インターンシップ、あるいは大学1・2年生への取組、こういったことは私も大学で行っているが、このような取組が学生の県内企業就職に結びついているかといえば、残念ながら結びついていない。イベントを開催しても学生が集まらない、最近は就職情報提供企業のイベントもあり学生が必要を感じなくなっているものと思われる。もちろん予算を取ってやるのは良いと思うが、費用対効果を考えれば、大学や専門の業者に任せてもよいのではないかと感じる。
- 本学には大学進学を機に静岡県に来た学生が多くいるため、そういった学生を対象に、静岡県内で就職してもらうことを促す施策があってもよいのではと思う。
- ふじのくにパスポートについて、本学の学生に聞くと「持っていない」とか「知らない」という者が多く、恒友委員の話にもあったが、いかに学生、若い人たちにこれを知ってもらうかといった取組も必要なのではと思う。
- 二点目に、女性や高齢者の雇用について、生産年齢人口の減少を女性や高齢者で補うことは長く言われていて、労働意欲があり労働市場に出ていない女性や高齢者はもうなくなったという議論もある。女性に関しては、M字カーブがM字でなくなる一方で、L字カーブが顕著になっており、L字の解消が必要である。
- 高齢者に関しては、各委員からも話が出たが、就職率が低いといったデータにもあるように、医療の進歩で寿命が伸び、健康な高齢者が増えて、一方で年金の支給額が少なく、今後、働き続けることを希望する高齢者が増えるものと考えられる。
- この両者の課題を解決するためには、柔軟な働き方が可能になるような、例えば短時間正社員などの導入を進めていく必要がある。
- 先日、本学で富士市の製造業の社長に講演してもらったが、そこでは元気で意欲がある人は何歳でも採用する、現在の正社員の最高年齢は78歳といった話もあった。
- 県は、知事の御経験から、外国人の活用に舵を切ったと感じたが、現在県内に在住する県民マターで、労働環境、生活環境、全ての底上げをして、地元愛を醸成し、静岡に住み続けたいと思ってもらえるような政策が必要と思われる。県内出身者が県外に多く流出する県に、県外から移住しようと思う人はいない。
- 社労士を企業に派遣して、くるみやえるぼしの認定取得の促進する取組について、実際の効果がどれくらいあるのか定かではない。今一步踏み込んだ施策の実行をお願いできたらと思う。

<p>事務局 (露木局長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大多和委員と小豆川委員から、奨学金返還支援制度が非常に有効という力強い意見をいただいた。制度導入は他県ではかなり進んでいる中で、本県は遅れていたため、ようやくスタートラインに立ったという状況。先ほど静岡県モデルという言い方をしたが、他県は、県と企業といったパターンが多く市町を絡ませるパターンはあまりないことと、本制度はまずは企業が支援していただき、その上で県と市町が支援するという制度のため、賃上げや初任給引上げの時代に、企業がどれほど参画いただけるかといった不安もあるが、来年度の目玉として周知し、これを誘引に県内に戻ってくれればと思う。 ・ 大多和委員からの工科短期大学の定員割れ、入学者が減っている点についての御指摘について、入学生へのアンケートでは、一番に高校の先生からの紹介、次に保護者が多くなっている。我々も当然、高校を訪問し進路指導の先生に話はするが、意外に工業高校だけでなく普通高校からの進学が元々は多い状況にあった。そこが、工業高校も含めて大学進学率が非常に上がっている中で、工業系がある大学に行ってしまう、二年制が選ばれない時代になっている。 ・ ただ、工科短期大学校の売りは、年間の授業料が23万程度と非常に安くしているので、経済的に進学が難しい方も入っていただけると思うので、何とか定員を満たせるよう頑張っていきたい。 ・ 小林委員から、メンタルヘルスなどのお話をいただいたが、福祉部門と連携しながら考えていきたい。 ・ 恒友委員から、実効性を高めることでお話をいただいた。情報発信という言葉を使う中で、実際届いていないのではというお叱りを受けることもあるので、例えば、奨学金返還支援制度は市町を巻き込んでやるため、市町であるとか、経済団体、金融機関、そういった方々の協力を仰ぎながら実効性のあるものとしていきたい。 ・ 令和6年度の評価等は後日、委員の皆様へまとめてお渡しする。
<p>遠藤委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 昨日、マックスバリュ東海は機構改革があり、ダイバーシティ推進室からD&I推進室へと組織が拡大し、私は室長を拝命した。資料2の特に「働く環境づくり」にある4つのコンテンツに関して、2025年3月から集中的に取り組んでいく予定なので、皆様方そして経済産業部の方々と密接に取り組んでいきたい。 ・ 弊社が何かしらのロールモデルになっていけるよう取り組んでいきたい。協業連携体制でお願いできればと考える。 ・ 女性活躍と男性育児休業の長期取得、そして高齢者の活躍、障害者の方々の安定的な雇用、外国人労働者の方々の知事のお話にもあったように雇用だけではなく仕事のやりがいを持ってやっていくというキャリアステップも含めて新設部署で取り組んでいきたい。
<p>佐藤 特別委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有効求人倍率はわずかに低下傾向にあるが、ハローワークの現場などでは、多くの企業から人手不足といった声を聞いており、職種、業種によっても状況が異なるということかと思う。数値からでは直接判断できない人手不足、人材不足の実態があるというふうに考えており、厚生労働省全体としても、人材確保は重要な課題として取り組んでいるところ。 ・ 人手不足への対応については生産年齢人口が減少していく中で、高齢者、障害者、外国人そして、就職氷河期世代を含めた中高年という表現をしたりするが、

	<p>そういった多様な人材が活躍できるような取組が求められるものと思う。ハローワークにおいても、それぞれ専門窓口を設置するなど取り組んでいるが、静岡県の各種政策これはそのような課題を踏まえたものとなっていると思い、そこに寄せられる期待は大きなものがあるのではと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・静岡労働局として、ハローワークにおいては普段から様々な場面で県と連携をさせていただいているが、例えば、国の制度である出生後休業支援給付金に続いて支給される新たな手当、応援手当について、どちらか片方がそれぞれアピールするのでなく連携して周知を行ったり、特に雇用が増えている精神障害や発達障害のある方々に対しては、職場定着という観点から厚労省が作成しているツールがあるので、こういったものを県の相談員の方に活用いただいたりとか、より実効性を高めるために連携・取組を強化していける点があるのではないかと感じる。 ・様々な課題があるかと思うが、引き続き皆様とともに雇用対策に取り組んでまいりたいと考えているのでよろしくお願いしたい。 ・大多和委員から、ミスマッチの話があったが、一般的に言われる求人求職のミスマッチなどいろいろな観点があるかと思うが、解消のためには、求人側には労働条件の改善、働きやすい職場をどう作っていくか、それをどうアピールしていくかという視点、求職側からすると、自己分析、情勢を理解し、それを踏まえてリスクリングをしていくことが重要と考える。
大多和委員	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の関係で、70歳までの雇用確保措置が努力義務という点は、あまり知られていない可能性もあるので、県から周知をいただけたらと思う。
久保田隆委員	<ul style="list-style-type: none"> ・宿泊業は中小企業が多い。大企業が賃上げに動く中で、これについていけない中小企業は、人手不足かつ賃金が安いので人が来てくれないという二重苦といった状況、それがまた、地域格差があって東京では賃金が上がる一方で静岡では上がらない、二重苦、三重苦といった状況になっているところなので、県として中小企業対策ということで、労働環境について考えていかなければいけないと思う。
佐藤特別委員	<ul style="list-style-type: none"> ・70歳までの雇用確保措置について、御指摘のとおり企業に浸透しきれていない部分がある。県に協力をいただくという面もあるが、静岡労働局、ハローワークにおいて、個々の企業、セミナー説明会等で着実に周知していきたい。
上原会長	<ul style="list-style-type: none"> ・熱心な討議や貴重な意見をいただきお礼申し上げます。事務局においては本日の議論を整理し、今後の静岡県の雇用対策に生かすようお願いする。
事務局 (村松部長)	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間にわたり活発な議論をいただきお礼申し上げます。 ・最後にお話に出た中小企業対策について、本日の資料には詳しく説明がないが、御承知のとおり県内企業の9割以上は中小企業の皆様で、県内経済の屋台骨である中小企業の皆様がしっかりと将来に向けて安定的に安心して企業経営ができるよう、一丁目一番地の政策として、これからもやっていきたいと思う。 ・皆様から御指摘のあったとおり、政策の実効性を高めていくことがポイントになる。若者に届ける部分、女性に届ける部分、高齢者に届ける部分、また外国人に届ける部分、それぞれやり方が異なり、例えば若者であればSNS等を上手く活用するとか、様々なチャンネルを使いながらやっていくことが必要。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 正直なところ、35 市町全て県が対応できるわけではなく、基礎自治体、関係団体、国の皆様とも協力して、同じベクトルを向いてオール静岡でやっていくことが必要である。• 今回、政策のミックスといったお話もいただいた。この審議会は経済産業部が中心になって行っているが、教育、健康福祉、くらし・環境の部門もあるし、文化といった側面もある。部門間で連携することで、政策の有効性を高めればと思う。• 何よりも大事なことは、今回のように現場の声を聞きながら、政策を改良していき、より実行性のあるものにしていくことを絶えずやっていくことが必要。• 最後に、県民の皆様、特に若者が夢や希望を持てる県土づくりが必要で、今、新しい総合計画を作っているところ。静岡県をどういうふうにしていくかというところを、磨き上げながら、この雇用対策にも十分反映できるような形にしていきたい。• 引き続き皆様からの御意見、御支援をいただきながら進めていきたいと思う。 |
|---|