

令和4年度 “ふじのくに”^{しみん}士民協働 施策レビュー 改善提案への対応状況

1 基本情報

政策	政策7 誰もが活躍できる社会の実現 政策9 多彩なライフスタイルの提案		
政策の柱	7-1 活躍しやすい環境の整備と働き方改革 9-2 新しい働き方の実践		
議論した施策	7-1 (1)産業人材の確保・育成 (2)誰もがいきいきと働ける環境づくり 9-2 (2)自らのライフスタイルに合った働き方を選択できる環境づくり		
実施日/班名	9月10日(土) 第3班	担当部局名	経済産業部 就業支援局

2 施策推進の視点・主な取組

👉 視点1 UIターン就職等の支援

- ① 新規学卒者等のUIターン就職促進
- ② 若い社会人等の就職支援

👉 視点2 多様な働き方の導入支援

- ③ 多様な働き方を選択できる環境の整備

3 現状・課題

【現状・課題1】

- 本県では、県外への進学や就職といった若者の流出による転出超過が続いており、本県経済の持続的な発展のためには、人材の確保が重要となっています。
- 県外の大学に進学した学生の本県へのUターン就職率は、低下傾向が続いており、新規学卒者のUIターンを促進する必要があります。
- 学生の就職活動においては、企業がインターンシップで得た学生情報の採用選考への活用が認められるようになるなど、インターンシップの重要性が増しています。

【現状・課題2】

- 少子高齢化の進行に伴い、本県の生産年齢人口は減少が続いており、新卒採用だけでは県内企業における人材の充足が困難であることから、県内外の若い社会人等の呼び込みが重要となっています。
- さらに、県内企業が経営革新を実現し、成長と発展を遂げていくためには、それを支える専門的知識・経験を有する人材が必要ですが、それらの人材は全国的に不足しています。
- 一方、コロナ禍の影響等により、人々の意識やライフスタイルの変化が進み、地方移住への関心が高まっていることから、県内企業の人材確保に向けては、本県への移住促進施策との連携も重要です。
- また、大学卒業後3年以内の離職率は3割程度で推移しており、こうした離職者の再就職による人材確保を図るため、新たな技術習得に向けた職業訓練などの支援が必要です。

【現状・課題3】

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、出勤者数の削減の必要性から、テレワークの導入が進むとともに、人々の意識の変化やライフスタイルの多様化が進み、自分に合った働き方に対するニーズが高まっています。
- 企業が人材を確保し、離職を防止する上でも、こうしたライフスタイルの多様化に対応し、働く人が自分のニーズに合った働き方を選択できる環境の整備が必要となっています。

4 コーディネーター取りまとめコメント（コーディネーターが議論を総括して取りまとめ）

産業人材の確保・育成と働き方について、課題として大きく3つ挙げられた。

一つ目は人材確保^①である。企業と求職者双方のニーズを把握したマッチングに加え、キャリアアップや、やりがいを育める制度設計^②がされる必要がある。

二つ目は中小企業への支援^③と働き方である。働きやすい環境づくりへの支援や経営者の意識改革、多様化するライフスタイルに合わせた様々な働き方が可能となるよう、支援^④することが必要である。

三つ目は情報発信^⑤である。情報を必要とする人に対し、的確に情報が伝わる必要がある。

5 施策の改善提案と対応状況

改善提案	対応の方向性
①人材の確保に向け、県内企業が就職先として選ばれるよう、インターンシップなどの仕事を知らせてもらう機会の充実が必要である。	<p>現在の取組といたしましては、学生向けにインターンシップマッチング会を開催し、県内企業が実施するインターンシップへの参加を促すとともに、企業向けにインターンシップ導入セミナーを開催し、効果的なインターンシップの実施を支援しているところです。</p> <p>また、令和4年度からは、大学生活の早い時期に県内企業への興味、関心を喚起し、県内企業でのインターンシップ参加につなげるため、大学1・2年生を対象として、若手社員等との交流会や課題解決型職業体験などの県内企業との交流イベントを実施しております。</p> <p>御提案を踏まえ、令和5年度からは、これらの取組に加え、大学生が取材した企業情報誌の発行等を通じて、学生目線による県内企業の魅力の発信に新たに取り組むなど、学生等に県内企業の仕事を知らせてもらう機会の充実を図ってまいります。</p>
②仕事に対してやりがいを感じられることは、人材の定着のために重要である。企業の中で個人の仕事が評価され、キャリアアップすることができる制度の導入のための支援が必要である。	<p>少子高齢化の急速な進展により生産年齢人口が減少する中、本県経済の持続的発展のためには、女性や高齢者、外国人など多様な人材の活躍が不可欠であることから、現在の取組といたしましては、県内の中小企業にアドバイザーを派遣して多様な人材の活躍推進に向けた行動計画策定等の取組を支援するとともに、「女性役職者育成セミナー」を開催し、女性社員の人材育成や役職への積極的な登用を促進するなど、多様な人材が企業の中で評価され、キャリアアップすることができる環境の整備を推進しております。</p> <p>また、国は、「新しい資本主義」の実現に向けて、人材を「資本」と捉え、リスキリング等を支援するとともに、賃上げや職場環境の改善を図っていくこととしており、県といたしましても、これらの動向を踏まえながら、企業在職者向けの職業訓練の充実に取り組んでいるところです。</p> <p>御提案を踏まえ、今後も、これらの取組の充実を図りながら、企業の中で個人の仕事が評価され、キャリアアップすることができる環境の整備を推進してまいります。</p>

<p>③多様化するライフスタイルに合わせた様々な働き方が可能な職場環境の整備のため、中小企業に対するアドバイザー派遣などの支援の充実が必要である。</p>	<p>現在の取組といたしましては、県内の中小企業にアドバイザーを派遣して、テレワークや副業・兼業、短時間正社員などの多様な働き方の導入に向けた取組を支援しております。</p> <p>また、令和4年度からは、各企業においてテレワークの導入を推進する人材の養成講座を開催し、受講した企業には、専門家を派遣し、導入に向けたロードマップの作成を支援しております。</p> <p>御提案を踏まえ、令和5年度からは、この専門家派遣の対象を、テレワークに必要な機器の選定やテレワーク導入のための国助成金の申請支援等にまで拡充し、派遣回数を増やすとともに、テレワーク導入などに前向きでない企業等を対象とした専門家による巡回訪問を実施し、導入に向けた働きかけを行うなど、中小企業に対する支援の充実を図ってまいります。</p>
<p>④共働き世代や子育て世代、女性等、様々な人が働きやすい、多様で柔軟な職場環境づくりを進めるため、働く人たちが必要としている制度の導入の必要性を経営者に理解してもらえよう支援する必要がある。</p>	<p>現在の取組といたしましては、働く人のニーズに合った働き方の導入を促進するため、その必要性について、他社の具体的な成功事例や先進事例の紹介等を通じて経営者の理解を促す「多様な働き方導入セミナー」を開催しております。</p> <p>御提案を踏まえ、令和5年度からは、こうした取組に加え、テレワークの導入や「くるみん認定」の取得の促進に向けた専門家による巡回訪問を実施し、専門家が経営者に対し、テレワーク導入等のメリットや必要性を直接説明しながら働きかけを行うなど、多様な働き方の導入に向けた支援の充実を図ってまいります。</p>
<p>⑤企業情報や静岡で働くことの魅力、あるいは県が既に進めている取組が、県内外の多くの人に伝わるよう、様々なツールやコミュニティを活用することが必要である。また、必要な情報が必要とする相手に的確に届くよう内容を精査し、ターゲットを絞り込んだPRが必要である。</p>	<p>現在の取組といたしましては、県内の高校等卒業生に配付した「ふじのくにパスポート」による情報発信や、「30歳になったら静岡県！」をキャッチフレーズとした情報発信を、ホームページ、SNS、メールマガジンなどのツールを活用して行うとともに、県内外の大学生や社会人を対象とした交流会、合同企業説明会等を開催するなど、様々な方法により、本県で働く魅力等のPRを行っております。</p> <p>また、SNSの活用にあたっては、年齢層や居住地域を指定したターゲティング広告を実施し、ターゲットを絞り込んだ情報発信に努めているところです。</p> <p>御提案を踏まえ、令和5年度からは、これらの取組に加え、大学生の取材による企業情報誌の発行等を通じて、学生目線による県内企業の魅力の発信に取り組むとともに、県内企業の情報等を掲載した県のホームページ（「しずおか就職net」）を改修し、企業情報のうち、学生が企業選択の際に重視する項目の記載を充実させるなど、発信する情報の内容を精査し、ターゲットのニーズを踏まえた情報発信の強化を図ってまいります。</p>