

令和7年度第2回静岡県雇用対策審議会 議事録

1 日時：令和8年2月19日（木）10時00分～11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
- (2) 雇用対策に関する令和7年度取組状況
- (3) 雇用対策に関する令和8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年度取組状況 …………… 資料2
- 雇用対策に関する令和8年度主要施策 …………… 資料3

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 |
| 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 |
| 柴田 武志 | 浜松ホトニクス労働組合 執行委員長 |
| 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
DE&I推進室長 |
| 和久田 恵子 | 株式会社ダイワ・エム・ティ 代表取締役社長 |
| 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） |
| 小豆川 裕子 | 常葉大学 経営学部 学部長・教授 |
| 笹原 恵 | 静岡大学 学術院情報学領域 教授 |
- (特別委員)
- | | |
|------|--------------|
| 西浦 希 | 静岡労働局 職業安定部長 |
|------|--------------|
- (静岡県)
- | | |
|-------|--------------------|
| 齊藤 卓己 | 経済産業部長 |
| 鈴木 寿美 | 経済産業部就業支援局長 |
| 長尾 吉秀 | 経済産業部就業支援局産業人材課長 |
| 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) 会長の選任等

委員の選挙により、上原委員が会長に選任された。

上原会長の指名により、恒友委員が会長代理に選任された。

(2) 事務局説明

資料1、資料2及び資料3により鈴木局長が説明した。

(3) 意見交換・質疑応答等

発言者	内 容 (要旨)
鈴木委員	<ul style="list-style-type: none">・ 人手不足とよく言われるが、マスの絶対数の人手不足もあるが、色々業種がある中で、各企業が必要とする人材がいけないという意味での人材不足があり、この2つを区別して施策を考えていく必要がある。・ 令和8年度の主要施策である若者インターンシップ推進事業費における特設サイトの開設とコーディネーターの配置は大変有効と考える。入口の若者はしっかり区別することが大事で、新卒であれば、県内から県外に流出する若者を減らすことと、県外の人を県内の企業に迎え入れるという移入の二段構えで対応することが大事である。・ また、特設サイトの事業は、国の補助金を活用している点も大変良いことである。・ 特に特設サイトは新卒に限らず、30代前後、中途も対応している点について、この層は就職できていない方々のマーケットが結構あると思われるので、的確に対応をして迎え入れていくことが大事だと感じる。・ コーディネーターの配置について、首都圏での企業説明会の開催が新規施策としてあるが、従来からやっていると思うが、より有効的な施策とするためにはどうしたらよいか深掘りして考える必要がある。私は東京勤務が長かった中で、県の東京事務所は、企業誘致は一生懸命だが、新卒の人材確保についてはもう少しネットワークが必要と思う。東京事務所を巻き込んだ形で活動していただければと思う。・ 新聞にも出たが知事が昨日、日本記者クラブでいろいろ発言されている。外国人の採用は企業にとって喫緊の課題で、県内の外国人労働者数は8万9000人ほどいるが、製造業が約4割で、事業所レベルでは30人未満の事業所の65%が外国人を雇っており、中小企業が多い。100人未満だと8割の会社は何らかの形で外国人の方を採用しているといった状況で、DXやAIが進んでいない現状の中では、足元では外国人労働者は極めて大事であり、知事の話にもあったが、帯同する家族、子供の教育、学習、修学の環境、あるいは言葉の問題であるとか、派生する問題が多くあるため、そこも複合的に、企業独自でやれということなく、政策として何らかの形のサポート策が必要だと思う。・ 就労関係の色々な規制について、本来であれば規制緩和に向かっていただきたいところ、何らかの形で外国人が入ることを規制する方向に傾き始めている。何らかの形で、意見できるようにしていただき、今後、スムーズに受け入れられないといったことがありかねないので、考慮をしながら進めていただきたい。

久保田 委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業の中でも、サービス業の視点で見ると、最近の動きは、人材よりも、どちらかというDXやAIが進んでいくと、我々の望んでる労働力が、単純労働的なもの、教育がなくてもできるものになってきているところが事実。 ・ 鈴木委員からの御意見について、私どもも同じものを見ているが、我々の見方の違いは、ホテルで言えば、ホテルで雇ってる外国人は多くなく、ホテルが利用しているサプライヤー、例えばリネンサプライなどに、外国人労働者が多く入ってきている形となっている。そのため、お客様から見ると、フロントは日本人だが、そうでないサービスのところで外国人労働者が多くいますという状況となっている。 ・ 与党が大勝したという政治的な環境の変化の中に、若干全体の世論として、こんなに外国人労働者が増えて大丈夫かといった意見も出ており、サービス業は敏感に感じる職業になるが、「あなたのところは日本人ばかりで安心できる」というお客様もいる。サービス業は世論の圧力を感じやすいといったところが現状である。 ・ 国全体の政策として対応すべきだと思うが、外国語や帯同してくる子供の問題、教育や医療の問題が次々に生じてくると、外国人労働者にかかるコストをどこかで考えなければならない。全体的なコストに占める外国人労働者のコストをどこかでしていかなないと、現状支給する給料が安い、あるいは補助金が入る等の企業に対するメリットが、全体として社会的なコストのところで引かかってくるのでは、あるいは治安の問題も含めて、それを指摘する人が最近非常に増えてきた、それが一つ今回の選挙結果にも出ているということで、どういう形になっていくかを見る必要がある。 ・ 私は公安委員を務めており、各県の警察の方々とお話をする中で、静岡県は実に外国人労働は先進県、西部では日系ブラジル人を中心として非常に先進県である。他県では、特に埼玉県のクルド人の問題であるとか、軋轢を引き起こしているところもあるが、ただ静岡県もこれ以上外国人の割合が高くなってくると、おそらく他県と同じように軋轢が生じるのではないかと思う。説明いただいた政策は素晴らしい政策になっていると思うが、そろそろ国全体としての動向を見極めながら、少しブレーキを踏む方向に進んでも良いのではと思う。 ・ 外国人材活躍推進事業費の受入体制整備支援にマニュアルの多言語化とある。世間では、外国人の運転免許切替え、外免切替は公安委員会でも非常に問題になった。外国人が運転する、これから運輸業にも特定技能が拡大する話を聞いているが、社会的コストや事故が発生した場合の問題点など、警察も非常に気にしているところである。
和久田 委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若者の流出に関して、どうやって静岡に戻すのかが非常に重要。私は東部の富士市で製造業を営んでいるが、高校卒業後進学できる大学が少なく、首都圏に出てしまい戻ってこない。戻ってこない理由としては、働きたい企業を知らないとか、特に女子は製造業に全く興味がないという意見を聞く。高校を卒業する前に、地元の企業を知っていただく施策をさらに強化していただきたい。 ・ 特に高校における地元企業のインターンシップは、教育委員会との兼ね合いもあるかと思うが、必須科目のような形で実施できないか、県を挙げて相談をしていただきたい。 ・ 小・中学生からも社会科見学等を行いながら、地元の中小企業をしっかりと工

場見学ができるような、オープンファクトリーのように、企業が受入れをできる体制をとりながら連携する仕組みを作っていただければということで、企業を知らないから戻ってこないという若者を、少しでも無くしたいと思う。知事が高校で講話しているということだが、若者にも、インターンシップで企業に来ていただき、その企業の雰囲気を知っていただくということが、非常に大事だと感じている。

- 小学生の職場体験講座は、当社も3、4回毎年参加させていただいている。中・高生を対象を拡充していただけることはありがたい。保護者も一緒に地元の企業を知っていただける。特に、高卒で就職する場合というのは保護者の意見が8割くらい影響するため、保護者もその現場を知っていただくという場面があることは非常に良い。中学生、高校生に拡充したときに、可能な限り保護者も一緒に来ていただいて、企業を知っていただけるような作り方をさせていただくと嬉しい。その上で、職場体験プラットフォームは、小・中・高と別々に募集するのか、どのような形で募集するのか教えてほしい。
- もう一点、中小企業の良質な職場環境を支援していただきたい。今の若者は職場の環境を非常によく見ている。給料も然り、お休みも然りだが、職場の例えば水回りや、休憩室等、どのような環境になっているのかということも重要視する若者が結構多い。ただ、残念ながら、中小の製造業は旧態依然としていて、お手洗いにしても、休憩所にしても、なかなか明るくて綺麗な雰囲気というのを作れてないというのが実情で、特にこれから女性を受け入れるという体制の中では、トイレの入口は別々でなくてはいけないという、女性の考えさえ知らないという中小製造業の社長さんも非常に多い。
- また、経産省の産業構造審議会に出席する中で「地域の人事部」を国が進めている。やはり中小企業であると人事担当者は他の業務と兼任になるが、兼任では今の売り手市場で人材を確保していくのは難しい。どのように採用していったらいいのかというブランディングが難しいので、ここを担っていただけるような、地域ごとの人事部的な働きをする仕組みを作っていただき、採用代行とまでは言わないが、様々なアドバイス、コーディネートをしてもらえる組織があると非常に助かる。採用ブランディングはどのように伴走支援していくのか伺いたい。
- 最後に、外国人材について、私は富士市教育長職務代理を務めており、先般の教育会議の中で、埼玉県川口市の方から、学校の半分が海外の人材になりつつあるという話があり驚いた。大手企業があり、外国人の御家族も多く住んでいらっしゃると思うが、学校によっては、8割程度が中国人であったりとか聞く中で、川口市は、受入体制、子供たちの教育体制というものをしっかりと整えているとの話があった。
- 外国人材を必要としている企業は多くあるので、まちづくりとか、教育環境も、この辺りを視野に入れた改革が必要ではないかと強く思う。

事務局 (鈴木局長)	<ul style="list-style-type: none"> ・職場体験プラットフォームは検討中ではあるが、小学校と中学校は一緒に募集可能と考えている。高校生は別となると思うが、これから詳細を詰めていく。 ・採用ブランディングについて、具体的には企業を選定した後、例えば、若者に見てもらえない企業ホームページを改革していくといったブランディング計画を作っていく。委員御指摘の企業のハード面での環境整備に支援する仕組みとはなっていないが、経営者の方への気づきといったことはできるので、そのような視点も取り入れて事業構築を図っていく。 ・外国人労働者については、課題があると考えているところ。特定技能の在留資格であれば転籍が可能であるため、就職してから首都圏へ移動することが多い。静岡県は100人程度増加しているが、他県は東京都へ取られており、外国人も首都圏集中となっている。そうした中で、久保田委員御指摘のコストの問題は重要であるものの、人手不足が非常に激しい状況下においては、優秀な技人国ビザの方々を獲得する方針で事業を構築していく。
遠藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度までの予算額に対する実績を踏まえた今年度の予算総額を教えてください。資料を拝見すると、昨年度よりも予算が減額されているように思われる。 ・来年度は、様々な打ち手で難況を突破していくために、県と行政と企業等が一体となって静岡県を奮起させる重要な局面となっていると思っているので、来年度の状況を確認したい。 ・また、県内には企業が数多くあり、また、公務員の皆さんは専門家でいらっしゃる側面もある。他県の企業から教えていただくのではなく、県内で内製化する仕組みを作ることはできないか。 ・私はDE&Iを担当しており、女性活躍、外国人活躍、障害者雇用に日々尽力しているが、それぞれ教育の教育は基本として内製で対応している。会社の中で教えられる人に教えてもらう形にすることで、現場目線で話ができ、目線を合わせてキャリアステップを踏む、スキルを上げていくことができる。 ・当社は、女性の管理職比率がこの16年で3倍以上に上がってきているということを考えると、横展開ということの一つの手法として静岡県としてチャレンジしてみたいか。
森藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・連合静岡では、昨日まで二日間、全国一斉の集中労働相談ホットラインというものを開設して時間延長し、展開をした。労働相談は、県内で住む労働者から直接寄せられるもので、毎月、就業規則、労働契約の分類に関する相談がトップとなっている。 ・安心して働き続けられることがキーワードとなっているが、生産性を高めつつも労働者が安心して能力を発揮できる職場が経済の隆盛につながると考えたとき、契約に基づいて働くということを考えると、就業規則をしっかりと説明していただくとか、就業規則を見せてくださいと言ったら、何に使うのというような対応をとる関係とかではなくて、安心して働ける環境をどうすれば築いていけるか、皆で一緒に考えていきたい。 ・労働者の中には、外国人、日本人、もちろん、障害者もいる。このような状況の中で、従業員には精神的な強さも必要だが、使用者としても、お互いのリスペクトについて意識していただき、この審議会を基軸に最低限のワークルールは

	<p>しっかりと浸透させていただきたい。</p>
<p>小豆川 委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・私は、大学では、「中小企業論」「地域経営論」「経営管理論」という授業を担当し、学生とは、移住促進支援、地方創生、産業振興というようなテーマで自治体からテーマをいただき、ふじのくに地域・大学コンソーシアム等の事業で活動を行っている。 ・常葉大学の卒業生の8割は県内に定着するが、地元企業を知らないとか、地域資源そのものの理解度が進んでいない状況。(PBL：課題解決型) 実践活動を通じて理解が深まり、企業との対話によって就職先への道筋が見えてくる形も非常に重要だと思う。 ・全体的な話として、(人手という) 量的不足への対応から、人材の質の向上、多様な人材の確保という論点があると思うが、人材として捉えることが大事。人材不足に関しては、人材の確保・育成施策やインターンシップに限らず、企業理解を進めるために小学生から中学生、高校生、大学生へと切れ目ないアプローチをすることによって、いったん流出した人材が戻ってくる道筋をきちんと捉えていく必要がある。 ・もう一つは(人材の) 偏在の深刻化があり、特に非製造業、建設、保安、介護等の人材不足は企業の理解や認知度を深めるところで採用ブランディングとも関わってくると思う。最近は建設のDX化等、様々なサービス業のDX化もあるので、単にIT・AIの操作能力を高めるだけではなく、IT・AIを使いながら企業をどのように革新していくかを含めた人材育成が必要だと思う。 ・採用ブランディングについては、単なる広告宣伝とかホームページを変えるのではなくて、いかにして中小企業の魅力を高められるかという従業員価値提案(EVP: Employee Value Proposition)により、生涯にわたって企業が従業員にどのような価値を提案できるのか、ここに所属することによってどんなメリットがあり、個人の成長と企業の成長が一体となって成長していくという考え方を企業側が持つ必要がある。 ・伴走型で施策を実施するとのことだが、ブランディングだけではなく、報酬や福利厚生、勤務体制、柔軟な働き方やワークライフバランス等を含めて、最初の段階から企業の考え方、仕組みを改めることが重要である。 ・外国人材に関しては、静岡県内の外国人労働者数9万人という数字はすごい。技能実習から育成就労に移行する段階ということで、単なる労働コストの安い人材ということではなくて、一緒に働く人材として、どのように多文化共生マネジメントをしていくかということが大事である。年末に西伊豆の土肥温泉に宿泊した際、旅館で外国人従業員からきめこまかなサービスを受けた。周囲とのコミュニケーションも上手くいっているように見受けられ、家族と一緒にここにきてとても幸せだと言っていた。外国人の方々とともに組織文化を創り、一緒に成長していく仕組みを考える必要があると思う。 ・カスハラはどちらかというとコンプライアンスの側面ばかりがフォーカスされがちだが、従業員の心理的安全性を確保する必要がある。顧客や利用者とする「感情労働」と言われている分野で起きやすい。顧客を教育することもそうだが、従業員をたくましくしていくためのトレーニングも重要で、それが企業のブランディングに繋がっていくと思う。

西岡委員	<ul style="list-style-type: none"> ・弊社は創業から 66 年続く会社であるが、新卒採用が年々厳しくなっており、人手不足が問題になっている。新卒の定着率もそうだが、30 代、40 代が退職してしまうため、真ん中の世代が薄く、上と下が多い状況。中途採用で外から技術を持った方に入ってもらいたいが、会社は中途を採用しない方針で、経営者側と従業員側で考えが乖離している。その調整を組合として関わっていきたい。 ・弊社は静岡市内で葬儀に関わる業務でトップを走ってきたが、最近では他社が参入してシェアが少なくなっており、他社へ流れる人材も多い。外から技術を持った人に入社してほしいが、会社は外から技術職を入れようとしらない。同業者など、ある程度似た技術が生かせる企業同士が連携し、その中で人材の勧誘ができるシステムがあってもよいのではと思う。 ・女性の活躍推進セミナーについて、組合側の上層部でセミナーを企画してもらおうが、単組までおりにくくと、「将来を担う」や「女性幹部育成」といった文言で尻込みしてしまい行動に移しにくいといった声もある。発信なども工夫していただきたい。
事務局 (鈴木局長)	<ul style="list-style-type: none"> ・遠藤委員から御質問のあった予算額について、昨年度は約 19 億円で、今年度は 17 億円程度となっており、2 億円ほど減少している。これは当初予算で比べた差額だが、国の経済対策に伴い当初予算の一部を補正予算に計上しているため、それを含めれば同程度の予算規模となる。
遠藤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度のアクションプランに対し、実際の効果性やリソースについて整理して、来年度に向かっていければと思う。昨年は実施したが今年は実施しないといった選択は必要な戦術であり、施策を絞って実施する強い意志もまた必要と思う。
事務局 (鈴木局長)	<ul style="list-style-type: none"> ・採用ブランディングに関し、御指摘の従業員の価値提案の考え方は重要だと思う。働いている人が楽しくないと、インターンシップを実施しても選考で人が集まらないので、考え方を取り入れて事業を組み立てていきたい。 ・カスハラ対策として従業員をたくましくしていくトレーニングについては御指摘のとおりだと思う。 ・女性活躍推進セミナーの文言については、参加しやすいようにソフトな表現にするなど注意していきたい。
西山委員	<ul style="list-style-type: none"> ・初任給の引き上げにより人の取り合いとなっている。他県も静岡県と同じような施策を実施して、結果として人の取り合いになってしまっている。何が必要か若者にアンケートを取ったところ、一番多かったのが自分が成長できるかどうか企業が選ぶ魅力の一つという結果があった。 ・U I ターン施策を実施し、県内に人を呼び込もうということだが、結果的には人の取り合いとなる。企業としても初任給の引き上げで人の取り合いとなっており、これ以上の策がない。先を見据えた取組があれば御教示いただきたい。

柴田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今回の施策を見て、就労意欲のある人のパイを奪い合っているイメージを受けた。働きたい人が働くといっても、既に働いてるので、働く意欲がない人のパイをどのように掘り起こしていくのか。 ・その中で、新しい労働力を増やす目的で外国人労働者を雇用する考えかと思うが、例えば専業主婦や、引退しようと思っている高齢者などの就労意欲がない人にどうアプローチをしていくのか。新しい労働力の掘り起こしのアプローチについてお伺いしたい。 ・資料に、特に非製造業、保安、建設、介護関連等で深刻な人手不足が続くとあった。製造業と非製造業で人手不足の偏りが発生しているということだと思う。今回の施策を見ると製造業を対象とする施策が多かったと感じた。何らかの環境に差があって、全ての業界で頑張ったらこの差は埋まらないのではないかと感じた。深刻な人手不足、特に非製造業の人手不足は何が原因と考えているのか、その差をどのように埋めていくか教えていただきたい。差があるまま静岡県の労働人口を増やし、人手不足を埋めていくのか、もしくは製造業は抑えておいて非製造業を厚く対策するのか。
大多和委員	<ul style="list-style-type: none"> ・奪い合いという話が出たが、奪い合いでもしっかりやっていかなければならないと思っており、Uターン促進、職場体験等や奨学金返還支援事業などを進めていただければと思う。 ・奪い合いでないところ、例えば外国人については、日本人の人口が減少していく中で必要な人材を確保するためには、外国人の力を借りていかなければならないのは明らかである。 ・本県でも、かつて370万人ぐらいいた人口が今340万人台となっており、転出が多い中で外国人人口は増加している状況。それにより静岡県の雇用がある程度確保されている面は否定できず、外国人の受入れをどうしていくのかが非常に大きな問題になってくると思うので、いろいろな考えがあるとは思いますが、そこは大きな目で政策の基軸を決めていく必要がある。 ・奪い合いでないところのもう一つの高齢者の問題は、力の入れ方が弱い印象。高齢者の就職についてマッチングがうまくいかず、求職を希望しても就職率は2割にも満たない形になっているので、そこをもう少し何とかできないか。70歳までの雇用に向けて、そういった企業を増やしていくことについて努力していただきたい。 ・個別の政策については、色々なことをやられて素晴らしいと思う。
事務局 (鈴木局長)	<ul style="list-style-type: none"> ・パイの奪い合いの状況は御指摘のとおりで、国内での人材確保が難しくなると次は外国になる。例えば、若者に関しては、新卒のUターン就職だけに頼っているのはボリュームが足りないため、首都圏や中京圏にいる35歳くらいまでの方で県内大学を卒業する人数が1万6千人、さらに首都圏・中京圏で無業者又は求職中の方が68万人おり、若者インターンシップはこの方たちもターゲットとしている。既卒の方々に静岡県に来ていただける施策に力を入れている。 ・就労意欲がない方については、働きたくても働けない方へのアプローチが重要である。このような仕事はできないのではないかと考えている方に対して、就労が可能であることを訴えるアプローチに変えていかなければならない。女性や高齢者、障害者、また、自信を失っている若者へのアプローチが非常に重要

	<p>と考えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非製造業の人手不足への支援の力の入れ方は、県としては製造業、非製造業で支援の比重を変えるとといったことは考えていない。
事務局 (長尾課長)	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者に関して、令和7年度の事業で県内3か所に人生100年就労パートナーを配置して、シニア向けの相談や企業訪問をしながら掘り起こしを行っている。令和8年度も継続して実施するが、退職前の中高齢者、企業で既に働いてる方へのセカンドキャリアについて、セミナーを通じてアプローチするように切り口を変えて支援していく。
笹原委員	<ul style="list-style-type: none"> ・大学生はインターンシップの時期が早くなっていて、以前は3年生から4年生になる春休みがピークだった。最近は特に大企業を中心に夏休みのインターンシップがメインになっており、求人企業が学生にどの時点でアプローチをするのかが非常に難しくなっている。 ・静岡大学でも地元の企業から卒業生に来てほしいという要望が少なくないが、どのような中小企業があつてどのような業務内容なのかがわかりにくいので、小・中・高校生が地元を知ることも非常に重要だし、地元にいる大学生についても引き続き何らかのコーディネートをできる形で進んでいくといいと思う。 ・制度を整えるだけでなく、具体的にどのように支援するのが重要になるので、ウェブページを開設するだけではなくて、コーディネーターを設置し、コーディネーターから学生に直接説明することも非常に重要だと思う。 ・障害者雇用の問題で、法定雇用率に合わせる形での雇用は多くなっているものの、補助金目的できちんとした指導をしない会社も少なくないと聞いているので、県や労働局等でも実態をふまえたうえで支援していただく必要があると思う。障害者の人権にも関わる問題なので、パーセンテージだけではなく、実質的にどのような雇用になっているのかフォローしながら支援していただければと思う。
恒友委員	<ul style="list-style-type: none"> ・施策は非常に総合的、包括的で、かつ前年度までの課題をブラッシュアップしており非常に良い政策が並んでいると思う。 ・ただこれは、うまくワークすれば良い話であつて、絵に書いただけに終わってしまうリスクもあると思う。必要なのは運用面での実効性をいかに高めるかというところだが、実効性を高めるときに必要な点は3つある。 ・1つは、多くの委員から御意見があつたが、どの意見も非常に重要で示唆に富んでいる。もちろん中にはすぐに実行できるもの、中長期的なものなど多岐にわたっているが、そういった声を是非拾い上げてもらいたい。会議の場だけでなく、実際に現場に出向いているコーディネーターが見た意見や情報も非常に重要だと思うので、そういった情報も随時アップして、常に政策のマイナーチェンジを繰り返していくことが重要。 ・また、各施策を見ると、外国人、高齢者、ダイバーシティ、障害者、教育など非常に多岐にわたっている。これは経済産業部だけでなく、男女共同参画課とか教育委員会など様々な部署にまたがっているので、横連携もしっかりとってもらいたい。いわゆる縦割りではない事業の進め方は、限られた予算の中でもより効果を高めていくと思う。 ・もう一つは、説明の資料の一番トップにある就業支援事業で、知事が高校生に

	<p>講話をしている。県のトップの発信は非常に重要で、若い人たちは素直に聞いてくれると思うので、是非知事からも強いメッセージを発してもらおう。静岡県内になぜ若者が集まらないのか、出ていってしまうのか、究極的には県の魅力が弱い、首都圏の方が魅力があると思ってしまう。それは地域が持っているハード面ということもあるし、マインド面も非常に大きい。</p> <ul style="list-style-type: none"> 静岡県には多くの優良な企業がある。それでも静岡に目が向かない若者たちの目を向けさせる意味では、特設サイト等々も必要だと思うが、これも見る見ないが人によって違う。だが、知事が高校に出向いて静岡県の魅力を伝える、静岡県はこうなんだとしっかり伝え、これがさらに口コミで広がっていくと若者に響く影響があると思うので、是非こういった取組をもっと拡大してもらいたい。
上原会長	<ul style="list-style-type: none"> 有効求人倍率について、有効求人倍率には新卒者は含まれず、最近ハローワーク以外にも多くの市場が存在し、労働市場全体を見ていないことを踏まえた上での発言だが、コロナ前の有効求人倍率の水準は大体 1.6 倍前後で、直近は 1.11 倍となっている。世間で人手不足と言われている中でこの数字はとても低い印象を受ける。平均して 1.11 倍で 1 倍を超えているからいいかではなく、二つの深刻な問題を見落とす可能性がある。 多くの者が希望する事務職種や管理的職業では、0.4 倍程度で求職者が多く、人手不足の状況にない。需給は緩和的でまるで不況期のようなようである。一方で、建設は 5.3 倍、介護は 3.8 倍、サービス業は 2.25 倍など、極端で深刻な人手不足が続いている。従って 1.1 倍という平均値は、現在の摩擦的失業が構造化している問題を十分に表していないと考えられる。本県の課題は労働力の総量不足より職種間のミスマッチといえるのではないか。単純な求人数の増減ではなく、構造的なミスマッチを解消する、マッチング効率の改善を政策目標に添えてもよいと考える。 大学で学生のキャリア支援を行っているが、大学新卒者の求人充足ができないと話す企業もいるが、それであれば事務職の求人を新卒者でない世代でカバーすればよいと思う。このような雇用状況なので、静岡に移住しようとする新卒ではない世代の方が、静岡には事務職がないからやめる、あるいは子育て世代の女性が職に就きたいと思ってもなかなか就けないからやめる気になってしまう。 新規学卒者についても、労働需要が強いにもかかわらず若者は県外に流出している実態が示された。本学でも県内就職を希望する学生が 7 割程度いるが、最近はずいぶん県外に出ていく感覚である。 ふじのくに地域・大学コンソーシアムの事業で、学生を浜松市に 1 泊 2 日で連れていく企業見学バスツアーを実施した。静岡には魅力ある企業がない、働きたい職がないと誤解して県外に出て行く学生が多いと思うが、感想を聞くと大変有益だったということで、このような活動を次年度以降も続けていきたいと思う。 ルーキー・オブ・ザ・イヤーという 29 歳以下の静岡で活躍する若者をプレゼンするコンテストがあったが、若者の生の声を若い人たちに聞いてもらう機会を作ると、静岡には魅力ある働き場所があるという気づきに繋がるのではと思う。 若者の県内就職支援はいろいろ取り組まれているが、例えばふじのくにパスポートはアクセス数が出ているが、これが若者の雇用にどれだけ繋がっているの

	<p>か、そういった数字が残念ながら資料にはない。もちろん、こういうことをやった数字だけでも良いかと思うが、実際にどれだけ若者の就職に繋がっているのかをお示しいただけるとありがたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍についても、セミナー参加者数が成果指標になっているが、それが企業構造をどう変えたのか。例えばくるみマーク取得企業が増えた、えるぼしマーク取得企業が増えた、そういった数字も示していただけるとありがたい。 ・女性管理職比率は全国より高いが、賃金格差と勤続年数の差は依然として大きいのが現実。女性が比較的賃金が高い職種についているという理由もあるかもしれないが、管理職に登用するが低賃金でお願いしますでは、なり手は増えない。管理職比率だけではなく、賃金格差縮小の具体的ロードマップを示すべきではないか。例えば、賃金格差の年次推移や正規雇用の維持率、管理職到達までの年数といった中長期的な指標を政策評価に組み込むことを検討されるべきではないか。事業が多くあり、施策を網羅していると思うが、そういったところに重点を置いて取り組むことも必要ではないかと思う。
<p>事務局 (鈴木局長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・笹原委員から御指摘があった障害者の雇用の問題は非常に重要と考えている。ジョブコーチ等を企業に派遣しているが、労働局とも連携して取り組んでいかなければならない課題と考えている。 ・恒友委員御指摘の運用面での実効性は、予算を取り、その後実行するところが一番重要であるため、そこをきちんと詰めていく。今はまだプランの状態なので、実効性を出すためのものを作っていくことが非常に重要だと思っている。これから新年度まで重要な時期と考えている。 ・上原会長からお話のあったルーキー・オブ・ザ・イヤーは、県職員も傍聴した。復命を見たが、とても面白い取組である。実際に就職して面白い動機を持った方がそういった発信をしていただければ良いと思うので利用したい。 ・施策の効果がわかりにくいと先ほど遠藤委員からも御意見をいただいたところだが、施策の効果をきちんと示すことが重要と思っているので、心していきたい。 ・予算について、遠藤委員から先ほど御質問をいただいたが、昨年度がおおよそ19億5千万円、今年度は19億2千万円で同額に近い。
<p>久保田 委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全体の施策として、A Iという言葉が出てきていない。ここ数か月の肌感覚として、いろいろな人間がちゃっぴーちゃん (ChatGPT) を、特に文書作成で使うなど、世の中がめまぐるしく動いている。 ・パソコンの前でする仕事が大分減ってしまう、あるいは人材が必要でなくなってしまうことが考えられるのではないか。この動きが半年や一年で動いてしまうのではないかという危惧があって、A Iがこれから先、世の中をどう変えていくのかについても考えていただきたい。
<p>西浦 特別委員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・私は労働局でハローワークを統括しており、本日は高齢者、障害者、外国人、女性について問題提起をいただいたが、国としてもハローワークにおいて頑張っていかなければならないと感じながら聞かせていただいた。 ・柴田委員、上原会長からも御指摘があった業種ごとの人手不足感の感覚の違いについては、ハローワークにおいても大変感じている。特に医療、介護、保育、建設、保安、輸送の分野においては人手不足が深刻になっていると認識してお

	<p>り、人材確保対策コーナーという専門窓口を設けて求人者を支援している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中でも、医療、福祉は高齢化社会の中でもますます人が必要になっていくと認識しているため、今後、重点化して求人者の支援に取り組んでいく。 ・その他、掘り起こしについても御意見をいただいたが、それぞれ窓口も設けており、例えば子育てをしている女性で早めに働きたい方に対してはマザーズハローワークで支援しつつ、一方、求人者に対しても労働条件を緩和してもらう等の必要性があるため、求人条件の見直し等に取り組んでいる。きめ細かなアドバイスしながらマッチングしていく地道な取組が大切になると思っているため、今後とも県と連携しながら雇用対策に努めてまいりたい。
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 (齊藤部長)	<ul style="list-style-type: none"> ・本日は、各委員の皆様から大変貴重な御意見、御提言を多く賜り心から感謝申し上げます。本日いただいた意見、質問は会議の中で十分に答えきれなかった部分もあるので、事務局の方で整理してフォローさせていただきたい。 ・雇用対策の点を中心に御審議をいただいたが、就業支援局で実施する雇用関係の施策だけに留まらず、他の産業政策と関連付けなければならない。また、県庁全体の人口減少対策や、恒友委員から御指摘いただいた県の連携を高めていくことは、全般的な政策に関係するので、いただいた情報については県庁内の各部局ともしっかり共有して進めていきたい。 ・若者の就労支援は県内に魅力のある雇用、就職の場をしっかりと設けていくことが大事であり、それについて若い世代から発信・訴求していくことが大事だと改めて感じた。 ・新たな雇用の創出等については、県の取組でいえばスタートアップの育成、あるいは企業誘致の取組を含めて、新産業創出プロジェクトにも取りかかっている。 ・さらに、中小企業の経営力、魅力を高めるための新しい取組に対する助成制度を設けているため、そういった施策を総合的に実施しながら新しい雇用を生み出していきたい。また、県内にも色々な企業があることについては、若者、保護者や先生も含めて発信をしていきたい。 ・外国人材については、多文化共生の視点を持ちながら、今後、育成就労制度が導入されることを見据えながら企業に対する受入環境を整備していきたい。 ・女性活躍については、副知事を中心に、女性の起業家、経営者の方による研究会を立ち上げたので、提言を踏まえた施策を進めていきたい。 ・先ほどA Iの御指摘があった。資料に記載はないが、産業成長戦略の中に県のデジタル人材確保育成戦略がある。これを中心に、県内企業へのデジタル及びA Iの普及、それらを扱える次世代の人材をしっかりと育成する取組を来年度から本格的に取り組んでいく。 ・また、成果を見極めて検証という御意見があった。資料の中にも、総合計画における就業支援局関係の指標を記載している。就業率や障害者の雇用率など目標を持って取り組んでいく。引き続き皆様のお力添えををお願いしたい。