

令和5年度島根県雇用対策審議会議事録

日 時 令和5年10月19日(木)

13:30～15:00

場 所 ニューアーバンホテル 湖都の間

○藤岡会長 それでは、議事に入らせていただきます。質疑や御意見は報告、説明が終わった後、一括してお受けしたいと思いますので、よろしくをお願いします。

議事 島根県雇用対策計画の実施状況について、事務局より説明をお願いいたします。

(事務局説明 資料1)

○藤岡会長 それでは、議事 島根県雇用対策計画の実施状況について御質問、御意見ををお願いします。もし御意見、御質問がございましたら、委員の方、挙手をお願いいたします。

それでは、こちらのほうから当てさせていただきます、丸山委員のほうで大学としての今後の雇用対策等に何か御意見等ありましたらお願いできますでしょうか。

○丸山委員 失礼します。大学の中で、今はちょっと思い出さないですけども、取組状況の中でもよく高大の接続のところ、主幹教諭の方とか、この辺りの方々が非常に活躍してくださって、いろいろつないでいただいていますけれども、主幹教諭に関する今後の見通しとか、その辺りもし分かれば教えていただければと思います。

○藤岡会長 丸山委員、ありがとうございました。

それでは、ただいまの御意見につきまして、事務局から何かあればよろしく願いいたします。

○細田課長 主幹教諭の関係ですね。教育委員会のほうでお分かりになりますでしょうか。

○岩田室長 教育委員会でございます。高校の主幹教諭、高大接続の連携強化、丸山委員のおっしゃるとおり、効果を上げていると思っておりますけれども、こちらのほうは県内の普通科高校、県立21校全てに主幹教諭を配置しております。ただ、その配置が認められている期間といたしましては、予算的には来年度までになっておりまして、その後、令和7年度以降の配置につきましては、今現在、教育委員会のほうで検討中でございます。

○藤岡会長 ありがとうございました。

ほかはよろしいですかね。それでは、ほかに御意見がありませんでしょうか。

それでは、引き続きまして、次の「議題3.その他」で、委員の皆様それぞれのお立場から雇用対策、人材確保等に関する御意見をいただいてまいりたいと思います。

では、出席していただいている竹内委員のほうから何か御意見、御質問等あればよろしくお願いいたします。

○竹内委員 失礼いたします。竹内でございます。

今、非常に業界を問わず、本当に人材不足というのは感じておりまして、何かこういった数字を見ますと、やはり若い方たち、学校を卒業した方々が一度は県外に出て経験をして帰ってくるというのはとてもいいことだと思いますけれども、やはり島根県の中で魅力ある会社とか、自分が学んできたものを生かしていけるところはどこなのかとか、皆様にはいろいろと御苦労いただいて、たくさんのこういったところがありますけれども、何か若い人たちが、自分が活躍したい会社なのだとかそういうことが、もう少し分かりやすくといいますか、届くといいますか、何かそういったことが今、何かもっと届くような方法ってないものなのかなと。勝手なことを申し上げておりますけれども、できるだけそういったこれからの島根県を担っていく人たちに、やはり戻ってきていただきたい。それから、本当に学校を卒業して、ここの地元で何か楽しそうだなとか、面白そうだなとか、何かそういうきっかけになるようなものが見える、聞こえるというのがもっとあるといいのかなとか、私も日々感じておりまして、本当に人が何でこんなに急に少なくなってしまったのだろうというのを実感しております。よろしくお願いいたします。

○藤岡会長 竹内委員、どうもありがとうございました。

結局、若い方への企業側の魅力の発信の方法とか、あとは県外に出られた方へのまた企業の情報発信等についての、県側のそういう対応とかやられていることなどがあれば、事務局等のほうでご回答いただけますか。

○矢野室長 雇用政策課、若年者就職促進室の矢野でございます。よろしく申し上げます。

竹内委員、ありがとうございます。若者への魅力のある会社の情報の発信など、そういう御意見だったかと思います。雇用政策課や、それから、いろいろ様々な関係機関とも連携しまして、いろいろ事業はさせていただいているところではありますけれども、これまでも審議会のほうでいろいろ御紹介はしてきたかとは思いますが、県外、それから県内で進学している学生さん向けに、高校卒業するときにしまね登録といったような就職情報が

届く、LINEアプリを活用したものではありませんけれども、登録は生徒さんに声かけしながらというところではありますけれども、そういうものを活用して、県外へ行っても就活情報を届けています。あと今は、オンラインを活用した就職活動も始まってきて、コロナで広まってきておりますので、オンラインを活用して、業界研究会をオンラインでやりますけれども、いつもは2月にやりますが、今年は11月と2月と2回やろうということで、来月にオンラインの業界研究会をやりますよということで、今、学生さんの募集をしているところですので、それはオンラインなので県外からでも参加できる、こういったやっていることをまず届けないといけないということと、それから、島根県の企業に魅力があるよということも届けないといけないということで、これもまた昨年度もお話していたかと思いますが、業務提携している株式会社マイナビさんのほうも協力いただきながら、採用活動に困っている企業さんに最近の学生の動向ですとか、インターンシップの取組がいいですよとか、そういった個社ごとにお悩みはありますけれども、専門家を派遣して、若者にこういう魅力を発信したら情報が届きますよということをお伝えする専門家派遣を行っています。それから、今年度は終了してしまったのですが、採用ブランディング補助金、昨年度もやっておりましたけれども、ブランディングといたしまして、会社の魅力を発信するための取組を支援するという補助金を使っていただいて、企業さんのほうには例えば、若者は今、ウェブを使って就職活動しますので、若者の目に留まるようなホームページの作成支援など、そういったことを取り組みながら、少しずつではあります、若者に響く、若者に選ばれる企業を支援するというところで取り組んでおります。以上です。

○竹内委員 ありがとうございます。

○藤岡会長 竹内委員、よろしいでしょうか。

ほかに事務局のほうからお伝えすることはありますでしょうか。よろしいですか。

続きまして、井上委員のほうから何かありましたらよろしく願いいたします。

○井上委員 情報産業の企業の井上ですけれども、情報産業では今どちらも人がいないということで、昨今、DXっていわれて、情報産業だけでなくあらゆる業界でエンジニアが必要になってきて、もう取り合いになっていて、さらにテレワークができると島根にいながら東京の仕事ができるって、島根の企業は東京の会社と勝負しなきゃいけないみたいな大変な状況になっていて、そのことは業界からも、丸山県知事にも議会の皆さんにも訴えて、担当の室にも当事者意識を持ってもらって、いろいろ対策を練っていただいておりますが、なかなか改善しないということで、いろいろな問題があり頭の中が沸騰しそう

な状況ではありますけれども、そういった中でちょっと気になることを2点、絞らせていただくと、やっぱり若い人たちの気持ちをつかまなきゃいけない。例えば、山陽地域でコーディネーターの方を増やされたというお話でしたけれども、このコーディネーターの方たちの例えば平均年齢ってどれぐらいなのでしょう。中にはそれこそ新卒の方みたいな、学生さんと同じ目線で話せるような、そういった方がおられるのかなっていうのが気になります。そういった方がコーディネーターの仕事をする、多分キャリア的に会社の採用部門にすぐ引き抜かれるような可能性がある、若い人にそういった取りあえずコーディネーターをしてもらえば、キャリアを考える心配はないのかなっていう個人的な印象があります。

それと、2つ目ですけれども、いろんなLINEとかウェブで、情報を若い人たちに届ける施策を打っておられると言われますけれども、例えばうちの娘なんかでも、申し訳ないですけども、ジョブカフェから来た書類をなかなか開けない。そこにも届いてないっていうのが現実で、ですから就職活動に目を向けた若い人は既にいいわけですよ。でも、それは多分割合がすごく少ないと思うのです。その届いてないもっと大多数の皆さんに情報を届けなきゃいけない状況であれば、例えば雇用政策課主催の、極端な話ですけども、ヒゲダンコンサートみたいな、そういうことを企画すると、多分人が欲しい会社はどんどんスポンサーになると思います。そういったことであまり島根で就職を考えてなかった若者が目を向けて、そこからまずリードを稼いで情報を伝えていくみたいな、そんな何か大きな旗を振るっていう、そういったことが大事なんじゃないかなと色々なことを考えています。取りあえずその2点に絞って御意見させていただきました。

○藤岡会長 井上委員、どうもありがとうございました。

ただいまの2点につきまして、事務局のほうから御回答いただけますでしょうか。

○矢野室長 また続けて矢野のほうからですけど、ありがとうございます。

2点ということで、若者の気持ちをつかむためには、アドバイザーの平均年齢がいかにかというお尋ねだったかと思います。私もアドバイザーさんたちにはお会いしていますけれども、いわゆるおっしゃった学生さんに近い年齢層かっていう趣旨のお尋ねだったと思いますけど、どちらかというと、学生さんに一番近い方で30代前半ぐらいかなと。逆に、お母さんのような存在で、県外で寂しい思いをしている学生さん、みんながそうではないですけど、母親のように接してくれる、ちょっと年齢にかなり幅もありますが、母親のように接してくれるアドバイザーさんをすごく頼ってくる学生さんもいて、頑張っ

職ができてよかったって、今も何かとお付き合いが続いているっていうぐらい慕われているお母さんのようなアドバイザーがいるということも聞いています。確かに、おっしゃられるように若者の気持ちをつかむには、より近い年齢のアドバイザーからのアドバイスっていうのも若者に刺さるのかなと思ったところでございます。

あと、さっきまでいろいろこういうことやっていますよと言ったところではありますけれども、それが実際に手元に届いて、就職活動する若者の目に入らないですよねっていうところで、私たちが県内の企業に今年新採で入りましたっていう若者の方にインタビューして回ることを春先にやりましたけれども、たまたまそういう方に出会ったのだと思いますが、その子は県外に大学進学していて、両親がジョブカフェから届いた書類を自分の下宿先まで送ってもらって、多分いろんな食べ物と一緒に送ってきたのだと思います。それを見ながら、企業説明会とか地元でやっている情報を得て参加することができて、地元就職できたっていう方、そんなに何十人も出会ったわけではないですけど、そういう方もいらっしゃるという中で、確かに、今の子は、私も高校3年生の娘と中学1年生の娘がいますけれども、学校からのお便りを自分では出しませんので、私がリュックに手を突っ込んで手紙を出して、ようやく、こんな行事が今日あるじゃないみたいなことがよくあるので、なかなか難しいところで、親の子育てが間違っていたかなとかも思うこともありますし、それから、私の話ばかりしてこの場で申し訳ないのですけれども、娘の友達の進学のこと聞いてみますと、やっぱり推し活がしたいから都会へ行きたいっていう、女の子さんが結構おられて、さっきも言われたようにヒゲダンのライブでもやったらインセンティブになるのではないかっていうのは、確かにおっしゃるとおりだなと思ったところで、有効な回答になっておりませんが、ありがとうございます。

○藤岡会長 それ以外、事務局のほうから何かありますか。

それでは、続きまして、坪内委員のほうから何かありましたらよろしく願いいたします。

○坪内委員 こんにちは、よろしく願いいたします。

専門学校全体を通してみますと、様々な学校が県内に設置されておりますが、特に医療系が多いと思います。医療系の中においても、看護はまだまだ県内の就職需要があると思うのですが、理学・作業においては、県内といたしますか、一部中心都市部では、そろそろ充足し切っているというようなことも聞いておりまして、そういった方々が県外のほうへの就職とか、あと、技術職においては、美容系の学校とか、こういったところは、一旦都

会のほうで数年技術を向上させて、そしてUターンをしてくるというような方法で、学校でそのような指導も重ねておられるように聞いておりますので、今日の資料にいろいろ出ていると思いますが、一部県外からの進学者より県外に出ている数が多いのは、そういう背景もあると。

もう一つは、海外から学びに来ている学生、近年増えてきております。この海外から来ている学生さんは、もちろん島根県内にとどまるだけでなく、日本国内、広く就職先を探す傾向にありますので、こういった方々も、やはり島根県に魅力を感じていただけるような対応を、何か施策を取っていただきまして、県内に残っていただくと、また企業側での雇用の結びつきになっていくというふうに思います。国によって長期滞在したい方と短期でとっておられる方と大きく分けられると思います。かなり国のほうが経済発展している国は、日本でこのこういった技術をですね、こういったものをしっかり学んで、5年ぐらいをめどに帰りたいというほうが多いのではないかなと感じますし、逆に、まだまだ経済途上の国は、長く日本に永住したいと、永住までしたいというようなことを考えている学生もいるようであります。

今、専門学校の文科省の制度、幾分か変わりました、これまでは国家資格等の資格を取得したら、そのライセンスを持ってこの国内に就労ビザが下りるということになっておりましたが、今後は、あらゆる専門課程の学科において学ぶことによって、柔軟といいますか、学んだ学びを生かして、特に資格を取得できなくとも就職につながるができるという方法に今変わってきておりますので、こういったところも踏まえ、あとは日本語力をしっかりつけていただいて、地元の雇用につながっていくといいのではないかなというふうに感じております。

そういった中で、私費留学生が、より地元で何らかの支援をいただきながら、進学していただいて就職につながるというふうにも思っています。海外グループから来る学生は、やはり日本というと東京、大阪というふうな地名がまずは出てまいります。ここで、島根をどうアピールするかっていうことも、今後の日本を考えると必要なんじゃないかなというふうにも思っております。

また、先ほど景山委員ともお話しておりましたけれど、技能実習生さんは離れた後、雇用のニーズが把握できているけれども、留学生の数がなかなか就職に結びついてもカウントされづらいということも聞いておりまして、私どもの日本語学科に入学した学生が専門課程に進学し、このところ自動車整備学科でも国家資格、留学生を受け入れて5年ぐらい

になりますけれども、全員が2級国家資格を取得できております。そして、地元のディーラーさんに、就職活動させていただけているという状況であります。また、介護のほうです、ね、昨年、やっと留学生が国家試験に100%合格することもできました。そういった、留学生へ向けての国家資格ないしは民間等の試験・資格も、ちゃんとしっかり合格できるような形を取り、整えて、この地元に残れるようなことにつなげていきたいというふうに思っているところでございますので、また県のほうでも何か御協力いただけることがございましたら、ぜひお願いを申し上げたいと思います。

特に、私費留学生は、学費と生活費を工面するのが非常に大変で、アルバイトをしながら学校で学んでいるという状況でございます。この者たちがなかなか経済的に厳しい中、本当にアルバイト時間も週に28時間という入国管理法の制度を守ってアルバイトしておりますので、一生懸命働いても島根県の最低賃金904円からしますと、28時間働かしても、月額10万円程度になるかどうか。そういった中で、学費も少しずつ残しながら生活費も捻出するので、非常に苦労しているというところでもありますので、また何かお力添えをいただければと思います。

それから、先ほどアプリのお話ございましたけれども、Uターンの方にアプリをどんどん、高校生のうちから使用していただくというのはそういうことだと思っておりますが、この県内の高等教育科の学生さんにそういったアプリをまたつくっていただき、県内の企業さんの求人をそこへどんどん発信していく、それで、職種別にみたいなことになってくると、非常に学生の就職活動が盛んになってきてスムーズになるのではないかなというふうに思います。今、職種によって求人のお具合と申しますか、学校に届くものと届かないものがあったり、公共機関の求人を拝見して、そこから学生が申し込んだり、もしくは求人サイト、民間の求人サイトを利用して申し込んだりとか様々ですね。インターネットが普及して、その就職の検索方法が様々になってきたというので、ちょっと学校側でなかなか指導しづらいところもありまして、せつくなら、島根県版のそういったアプリケーションがあれば、学生も教員もその求人情報が一同に共有できて、しっかり進路の相談やら進路の指導なりを進めることができるような形が取れます。しかも職種別だと、専門学校でいいますと学科が様々ですので、そういった職種別のアプリケーションが、アプリの中にそういう職種別に分かれて求人を選んだりできると、非常に便利かなと思いつつ今お話を聞いておりました。

もう一つ、よろしいですか。高大接続、非常によろしいことだと思っております。県立

大学様では、県内の推薦枠が増えました。そのときのお話では、県内の専修学校とは進学が違うから大丈夫だよとおっしゃっていただきました。県外に出かける学生さんたちをこの県内、県立大学様の推薦枠の中でとどめていこうというお考えでそうなさったと記憶しておりますが、この少子化の中で、やはり専門学校の進学者数も自然と減少してくるわけでありましたが、専門学校にも、高校側に、特に実業高校さんとかに、こういった進学支援員などの配置っていうのもお願いできればというふうにも思った次第でございます。ぜひこういった面も、専門学校、かなり地元への就職定着率は高いほうだと思っておりますので、また御検討願いたいなと思います。

それと、全国で見ますと、島根県の生徒さんっていうのは、専門学校の進学率が22%ぐらいになります。高校3年生の生徒数に対して、この22%掛けた人数と、島根県の専門学校に入学している人数見ますと、入学しているほうが少ないです。すなわち流出しているという傾向が見てうかがえます。全国で一番数値が高いのが新潟県です。新潟県は、県内の専門学校の進学希望者が27%ぐらいあります。この27%以上に、専門学校の、新潟県内の専門学校の入学者数があるということが、流入しているという状況だというふうに思います。2番目の県は忘れまして、大変すみませんけど、で、3番目が島根県。鳥取県はもっと数字が低くて、たしか15%程度だったのではないかなというふうに見ております。ですので、島根県の、せめて22%の生徒数と入学者数が同等ぐらいになるようなことにつながるような高校側での支援っていいですか、何か進学支援をいただけるような方向にさらに進んでいくといいなと、現在ももちろん、そのような方向で御協力はいただいておりますけれども、なお一層の御協力をいただけると大変専修学校としてもありがたいと思うところがございますので、よろしくお願いを申し上げます。以上でございます。

○藤岡会長 坪内委員、どうもありがとうございました。

私なりにまとめると、3点、御回答いただければと思いますが、まず1点目は、その留学生の地元への定着に対する、もしくはその留学生の支援についてと、2点目は、県内企業全体をまとめて、職種等にかかわらず情報発信できるようなアプリの開発はどうかということと、3点目が、専門学校への進学者への支援、もしくは対策等何かありましたら御回答お願いいたします。

○細田課長 そうしますと、先ほどおっしゃっていただいた留学生の方への支援という、今、そういった専修学校のほうで留学生が資格を取られるというようなことを熱心にやっていたいているというところは承知しておりまして、やはり人材不足の中で、そういっ

た人材育成というところ大事だなというふうに思っております。

雇用政策課のほうで直接的な何か支援をとというのは、なかなか今はないところでございますし、難しいところでもございますが、やはりいろいろな方が、きちんと学生さんが就職に向けていけるようにということで、情報発信の面ですとか、様々な面で何ができるかということは、検討したいというふうに思います。情報発信の件は、矢野のほうから。

○矢野室長 矢野でございます。県内の教育機関や学生が企業情報を受け取れるようなアプリをとということだったかと思えます。確かに、アプリは一番すぐ立ち上げて見ることができるので、便利だなと思えます。今、そういうアプリは確かに用意していませんが、それは知っているよと言われるかもしれないのですけれども、ジョブカフェしまねのほうに企業情報と、それから募集を現にしておられる情報については求人情報ということで、サイトから割とすぐタップしていけるようにはなっていますけれども、それよりもアプリをとという御意見だったかと思えますので、そういう御意見があったということで受け止めさせていただきます。以上です。

○岩田室長 専修学校のほうへの進学につきましても、本当に県内の専修学校におきましては高校生を指導していただきまして、ありがとうございます。いただいた御意見を参考とさせていただきたいのですけれども、やっぱり県内のほうに、できるだけ進んでほしいなという気持ちはありますし、県内の学校の理解が深まるよう進路指導を行ってまいりたいと思えます。

○坪内委員 どうもありがとうございました。今後ともよろしく願いいたします。

○藤岡会長 それでは、続きまして、県立大学の高須委員、何かございましたらよろしく願います。

○高須委員 改めまして、今回からこちらの会に参加させていただきます島根県立大学の高須です。委員の一覧のところ、人間文化学部の所属書いてございますけれども、これ以外に、県立大学全体の魅力化推進を本部のほうでキャリア選択推進室長を拝命しております関係で、今回こちらの委員のほうをさせていただくことになりました。どうぞよろしく願います。といいましても、恐らく私が2年ほど前まで島根大学におきまして、地方創生等させていただいていたことで皆様にも大変お世話になっておりましたし、別のところでは、景山委員にもありがとうございますというような状況でございます。県立大学に移りまして2年間ほどは浜田キャンパスのほうに所属し、現在は松江キャンパスのほうに戻ってきたということになります。

私のほうから、今回はちょっと議事進行の進め方が分かっておらず、途中で質問すればよかったなっていうことも若干はありますけれども、それらを含めまして、大きくは3点ほど意見を述べさせていただきたいと思います。

1つ目は、学生の価値観であるとか考え方の変化っていうところで、例えば、資料1-1のP5ですね。5番目のところに「文系女子」という言葉が幾つか並んでいます。こちらは、先ほどのIT産業さんのほうでも文系女子のための講座等を松江市さんのほうでもやっていらっしゃるのですけれども、そこに非常に反応する学生がおります。というのも、県立大学とか、特に松江キャンパスは女子が多いのですけれども、少なからず男子もおりまして、その中で同じ情報を受け取るにも、どうして僕たちにはこういう学びの機会がないのだろうって、それは、女の子にとっては優遇されているうれしさはありつつ、隣の席にいる数少ない男子学生を見て、ごめんねって言っているような顔もありまして、こういうジェンダーの問題、非常に敏感になっております。そういったところから、女性活躍推進とはちょっとまた意味合いが実は違うと思うのです。パーセンテージで示されるものではなく、今後の展開のされ方として女子、男子の分け方であるとか、文系、理系っていうのが、本当に適しているかどうか、目的としてはそうかもしれないけれども、学生に情報が届くところでは少し御配慮いただく等、多くの学生が学ぶ機会を得られるようにしていただけるといいなというふうに思っております。

この学生の動向としまして、もう1点が、先ほども情報はネットのほうからたくさんあるという一方で、学生にとっては判断軸っていうところをきちんと養成する機会がなかったというところで、広島事務所さんのほうにも7名増員で10名今置いてらっしゃるっていう、アドバイザーさんがいらっしゃられると思いますし、県立大学のほうでも、キャリアアドバイザーという役割を2人ほど今年度から配置いただいておりますが、やはりこういった人と人が関わることで学生が判断軸を育て、その中で自分として意思決定をしていく、この過程への支援というのが非常に重要だなというふうに思っております。

県立大学のほうでは、なかなか人員がぎりぎりの状態でやっておりますので、そういった行き届かない場面もある、この中で学生たちは、例えば労働局さんのほうに、ハローワークを利用するというような例もありますけれども、まだまだそういう人と人でお話しする中で、自分自身が決めていけばいいよというところはなかなか伝わりづらいですし、そこに対して、すぐにタッチできないっていうような状況にあるのだけっていうことをまずはお伝えしたいと思います。これが1点目、学生の実際の動向というのは少し変化している

ということのお知らせでした。

もう1点目が、恐らく、参考資料1-1の中に働きやすい職場づくりというのを書かれている、主に企業様の中でのお話になるのかなと思います。私、一応専門が経営学でもありますので、こちらに関しては、つい最近聞いたお話ということになりますけれども、確かに、Uターンで、中堅の方等経験者が戻ってくるようなパターンが多い。一方、その経験者の皆さんが会社に、島根県の中でもう一回再就職されたときに、やはり自分が今までいた場所との差にもものすごくびっくりされるというような例があるってということが分かってまいりました。特に、社内の風土というのが、まだ何か昭和を引きずっているような感覚もあって、自分としてはこうしたい、だけれどもなかなか社を変えるだけの力が自分にはないってところで悩んでらっしゃるような、そういうような優秀な方っていうのもいらっしゃられるって例を見てまいりました。そうしますと、Uターンで戻ってこられた方のその後に対する支援であるとか、もしくは社内の中の企業変革に対する支援っていうのを、もう少し一歩踏み込んだ形でされるということも重要なのかなというふうに思っております。研修等、恐らく多数実施されているかと思いますが、企業様の規模によっては、なかなかコンサルを入れることができないような、それで悩んでいらっしゃるような企業様も多いかと思えます。そういった専門人材を県のほうで持っておきながら、いい形で企業変革を進めていくということもまた大切かなと思います。

これに関しまして、資料1-1の2ページ目のところに、長期のインターンシップをやっていますというような項目が、全く別の文脈から出ているかなというふうに思います。長期有償型インターンシップ、こちらは、ここで報告させてもらっている以外にも、今年度、建設業さんと、あとは製造業さんのほうに大学生たちを派遣しております。こちらの意味合いは、まさに企業の中の変革がうまくいかないというような経営者の課題に対して、一時的に異分子を投入することによって、社員さんの人為的な成長につなげるっていうことをちょっと試行的にやり始めております。またこういったことも情報共有をさせていただけるといいかなというふうに思いました。

最後が、今は短期的な企業の中におけるちょっとしたイベントということで、次が長期的な部分ですね。先ほど、坪内委員のほうからも海外の方がこちらに来て学ばれるというような事例も御紹介いただいたかと思いますが、長期的な視点で雇用対策をどうしていくのかといったところに関しては、やはり人材の流動に対して、まだまだ固定するべきだというような先入観が大きいのかなというふうに思っております。これは、転職とい

うのがネガティブではなくてポジティブなこととして、人生のステップアップとして捉えている現役世代とも少し乖離があるのかなというふうに思いました。囲うのではなく引き寄せていくための戦略というのを今後検討していくことになるのではないかなということを考えていた次第です。長くなりましたけども、私からは以上です。

○藤岡会長 高須委員、どうもありがとうございました。

いろいろたくさん出てきたのですけれど、まず1つは、学生の価値観と、あとは学生の就職に対する判断軸がないのでその辺のフォローはどうでしょうかということと、あとは、職場がなかなか変革しにくい状況にあるので、その辺りについての県としてのサポートはできるのかということと、あとは、転職というものに対する、今現在、固定しているような職場環境を逆に流動的にすることによって引き寄るといふところのいい意味での変化をするような施策等が何かあればということだとは思いますが、いかがでしょうか。

○細田課長 本当にありがたい話、ありがとうございます。

私のほうから、先ほど社風のことおっしゃっていただいて、確かに、いろいろな会社さんがある中で、やっぱりどうしても地方のほうで昭和的な感覚をお持ちのところがあるのかなというふうに思っていて、経験者の方が帰ってこられて、そういったきっかけで変わっていただくといいところもあるのかなと思っています。十分かどうかということはありませんけれども、私どもの例、例えば経営者の方や管理職層の対象といたしました人財塾という名の「人を大切にして働きやすい職場をつくろう」というようなテーマでのセミナーを毎年開催したり、各会社のほうで、人材育成だとか働きやすい職場、環境整備といった取組をされることに対しての助成をしたり、そういったことはやっております。少しずつやりながら、やはり先ほどおっしゃったような面もあろうかと思っておりますので、いいものをできるだけ普及といいますか、横展開できるような形で、いい事例を紹介するなどして、取組を進められたらというふうに思っております。

あと、長期的なお話は確かにそのとおりといいますか、そういう傾向はあるのかなと。そういったことも考えながらやっていかないといけないのかなというふうには思っています。ちょっと具体的にというところはなかなか難しい、今すぐということが難しいですけども、やっぱり長い目で県のほうの対策等をどういうふうにしていくかということで参考にさせていただいて、また考えていきたいというふうに思っております。

学生の関係は、矢野のほうからお願いします。

○矢野室長 では、続けて、学生の価値観といったところで御意見いただいたかと思えます。矢野のほうから、答えさせていただきたいと思えます。

まず、判断軸の前に、高須委員のほうから女子の取組ってということにも触れていただきまして、おっしゃるとおりでして、バスツアーを県内の大学生さん向けにやっていますけれども、私も春先に一緒に県大生、島大生とバスに乗って出雲方面へ出かけたときに、県でこういう取組していますよとチラシを渡したときに、女子の事業ですけれどもといって配ってしまったので、男の子も何人か参加してくださっていたので、「ええ、何で、僕は参加できないの」ってまさに言われました。チラシに女子向けと書いてはあったのですけれども、イベントを実施するときには、女子に訴求するイベントではありますが、実際には男性からの参加申込みを受け付けておりまして、今年、女子向けというイベントではありながら、男子学生さんも数名参加していただいて、その辺の打ち出し方がこちらもまずかったかなというところがあります。どうしても人口減少対策というところもありまして、地方へ女性をとというのは全国的にも言われている中で、島根県ではこういう事業もやってみようということでやっているところです。男子は来ちゃ駄目という打ち出し方はしてはいないつもりですけれども、ITの女子向け企業というのも確かにありますので、そこは配慮が必要だなんていうのは、私どもも感じているところです。

それから、自分の意思決定をきちんとして就職に結びつけるところの支援ということで、県外事務所のアドバイザーや県内にもキャリアアドバイザーがおり、また、ジョブカフェしまねのほうにもキャリアアドバイザーはおりまして、県内学生さんもよく利用していただいているのではないかと思います。何回利用していただいてももちろんお金はかかりませんので、寄り添った支援をいろいろなところでしてはいるところですが、なかなか私も4月からこの仕事ですけれど、やっぱりオンラインで済ませることに慣れてしまって、顔と顔を合わせて年齢の違う大人と出会うってということが、抵抗があるのかなって思う場面もあったり、オンラインでは話せるのだけれどもという場面もあったりします。本当は仕事に就いたら、いろんな年齢のいろんな方と一緒に会話をしながら働かないといけないので、やっぱり人と人との関わりってというのは、支援ができるようにしないとけないなと感じているところです。以上です。

○細田課長 もう一つ、長期有償インターンシップの目的等とかっていうようなところで御紹介いただいた話がありましたので、やっぱりいろいろな効果みたいなのところにつながっていくものなのかなっていうふうに受け止めさせていただきましたので、ぜひ、取組状

況とかをまた情報共有させていただけたらというふうに思います。よろしく願いいたします。

○藤岡会長 それでは、ちょっとコメントのようなことにはなるとは思いますが、私のほうから。

先ほどの高須委員のお話にもあったのですけれども、竹内委員のほうからもありましたけれども、本校としてもどちらかというと、一度県外に出て経験を積んでほしいというのが少しやっぱり根底にありまして、皆様からぜひ県内就職をととは言われているのですけれども、そういう、新しく県外でのいろいろな様々な知識を持った学生が戻ってきたときに、ちょっと私どもは一回出して、外の間人にどうして帰ってきたかとかまでは言いませんけれども、帰ってきてどうだったかというのはなかなか聞きにくいので、もし県のほうで、そういうUターン者に対して帰ってきてどうだったかとか、あと、こうしたほうがいいよなというのを、少し意見をまとめていただいて、よければ私ども教育関連にもフィードバックしていただけると、そういう指導するときにも県外に出る学生に対してこういうところがあるよっていうようなところも言いやすいのかなと思うので、その辺、御検討いただければなと思っています。

○樋野課長補佐 しまね暮らし推進課の樋野と申します。御質問いただきました県外に出られた方がUターンされた際に、どんな経緯があつてとか、今、Uターンをされて、暮らしに満足をされているのかといったような調査を、実は今年度実施をしているものがございます。前回、7年前に調査を実施しまして、今得られている給与とか、その働き方に対する満足度とかいったようなことも調査の項目等に含めてございます。調査自体は10月末で一旦締め切りまして、来年の2月、3月ぐらいに御報告をさせていただくようなことを今想定しておりますので、今いただいた御意見も参考にしながら、まとめ方の中で少し工夫をさせていただければと思います。ありがとうございました。

○藤岡会長 よろしく願いいたします。ありがとうございました。

丸山委員も何かありましたらよろしく願いいたします。

○丸山委員 そうですね、島根大学のほうでは、理系が多いものですから、リケジョとかもですけれども、女性に関わるようなイベントというのは、結構、ジョブガールさんもそうですけれども、非常に飛びつきかけをつくっていただいているので、その場では結構受けがいいかなと思っています。ただ、やはり、申し込む際のところで、ジェンダーの部分とか先ほど高須委員がおっしゃっていましたが、説明といったところで、男子学生の

ところへも、来る者は拒まないといえますか、どうぞというところをお示しいただければいいのかなと思います。これはダイバーシティ推進室のほうで私も関わっているのですが、結構その辺りデリケートなところも出てくると思うので、少し丁寧な、何か副題みたいな形でつけながらやっていかれるといいのではないかと考えています。以上です。

○藤岡会長 県のほうで何かございますか。よろしいですか。

○細田課長 丸山委員、ありがとうございます。いろいろな御意見があろうかと思いますが、イベントをする際に、申込みの誘導の仕方とか、アピールの仕方とか工夫をしていきたいと考えております。ありがとうございます。

○藤岡会長 それでは、高浜委員のほうから何かありましたらよろしく願いいたします。

○高浜委員 高浜です。いつもお世話になっております。皆さんの御意見とかぶるところもありますので、違う話をということで、事前に資料を頂いておりましたので、それを見たお話と、あと2点、申し上げたいと思います。

資料を事前に頂いて見ていたところで、今日お話もありましたとおり、数字が、KPIが伸びている、目標のほうの数値ですね。実績が伸びているところが、女性の相談窓口での就職率が増えているとか、高齢者のほうの就職が相談することによって増えているとか、山陽地域に人員を増やされたことによって増えているとか、そういったところから見ると、やっぱり今相談を、今の若い人って自分で決められないというか、やっぱり相談に乗ってくれる人がいるってということが、心強く前に進めるきっかけになるのかなと思うので、この数字の伸びからいって、そういったところをさらに力を入れるのはいいのではないかなというふうに感じました。

それから、企業支援としても、いろいろ青い字になっている施策（R5年度新規取組）も、新しい取組というのも非常に心強いなと思ひまして、女性活躍のステップアップコースができたというのをここで知って、ぜひ使ってみたいな、使えるのであれば使ってみたいな、取り組んでみたいなというふうに感じました。

それから、全然話が違うかもしれませんが、ふだんいろいろな方とお話をしている中で、県内就職がなかなか伸びないところもありますが、医療系というのは看護とか、かなりな県内での就職ではあるかと思ひます。島根創生にもつながりますが、なるべく県内でお子さんが生まれて育て、若者が増えるということが一番の目的かと思うのですが、周産期医療、今すごく困っておられるという話を聞きまして、これは医療政策課様のホームページ見ましたら、いろいろ対策をしておられるというふうになっていましたけれども、東部

もですが、特に西部とか隠岐とか大変困っておられるということを報道でも聞きます。今、産みたくても助産師さんがいないとか、そういったようなことが西部のほうでもかなり起きていて、ある産婦人科の院長さんとも話をしたのですけれども、もう早急に島根県は手立てを打たないと、出生率がますます下がってしまって、子供を産み育てる前に産むことができない状況になるよという話を言っておられたので、私も医療系の学校のことは分かりませんが、島根大学がありますし、そのような学科のほうにもちょっと重点を置いて、そういった人材の雇用を増やすという取組をもっとしたらどうなのかなと。それが長い目で見れば、島根県の人口増につながるのではないかなというふうに感じておりましたので、この場を借りてお話しさせていただきました。

それと、もう1点は、私ども印刷業界なのですけれども、この場で申し上げるのがどうかは分かりませんが、商工労働部の中小企業課から、官公需のほうの発注をなるべく県内の優先発注をとということで御努力いただいております。書面のほうで通達ももう数年前からしていただいております。今回はコロナ後、あと物価高騰のことも踏まえて、適正な価格での発注をするよというような文言もつけていただいております、大変ありがたく思っております。

ただ、ここ数年、雇用していない会社に、個人事業主に発注、入札等が行われているケースが多々ありまして、私どもの業界で。私も自分の業界しか調べようがないのですけれども、建設とかほかの業界はどうなのかということまではまだ知り得ておりませんが、あくまで県内で雇用して、従業員を抱えて、雇用保険も払って、今お話がいろいろありました学生さんのキャリア支援もし、企業も努力して魅力ある会社にしよとして、社員のキャリアアップ・人生設計を後押しするように、雇用を少しでも守ろうと努力をしている立場からしますと、お一人でやっておられる会社に、同規模の生産設備がない会社に発注をされて、それが県外で生産されているというようなことが、実はここ数年でございます。

せっかく通達を出していただいているのですが、なかなかそこが末端まで伝わっていないというところで、私どもも何とか、このコロナ禍で雇用調整助成金をもらってまで生き延びている会社もたくさん県内にある中で、雇用を意識していくということは、生産設備、製造業をもう少し考えてもらった官公需の発注をお願いできないものかなと思っています。

もちろん官公需の発注に個人事業主がいけないというわけではなく、個人で税金を払っておられる方が受注の機会が受けられるということは重々承知しております。私どもも、

デザイナーで個人で起業するっていう若い方もおられるので、ぜひそういった方とか、個人でプログラムをしてやっていきたいとか、いろいろな方を応援はしているのですけれども、それと生産が必要な物件、発注、そういったものとは、やはりちょっと違うのではないかなと。そういったところも含めて、官公需の発注をもう少し、そういった製造業に向けていただけるような発注をしていただければ、雇用を私どもも何とか維持できるかなと思っております。

勝手なことを申し上げましたけれども、一応、そういったようなことを感じておりました。以上です。

○藤岡会長 事務局のほう、今のお話について、何かお話になりますでしょうか。

○細田課長 いろいろ、3点御意見いただきまして、ありがとうございます。

1点目のいろいろな相談窓口等の対応などにつきましては、引き続き、それぞれいろいろな特性の方がいらっしゃいますので、寄り添いながらの支援ということを心掛けて進めていきたいというふうに考えております。

あとの周産期医療の関係と、それから官公需の関係、また回答させていただきたいと思っております。

○村松課長 健康福祉部健康福祉総務課のほうからお答えさせていただきます。西部の医療について御意見をいただきました。西部といいますか、中山間地、離島、そういったところの医療人材の確保というのは大きな課題となっております、健康福祉部のほうでは、医療人材の確保をはじめとしまして、妊娠、出産、子育てまで、切れ目のない支援をしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

○門城課長 中小企業課です。官公需の優先発注、それから適正化につきましては、従前から県内企業、業者さんに発注をしたり、それから、適正な発注を適正な価格でといったような文書は出させていただいたり、その都度、関係各課に通知をするとともに、そういった方向でしっかり認識をした上で発注するよというふうに伝えております。あわせて、印刷組合さんをはじめとして、いろんな各団体さんと話をさせていただく中で、実態をつかみながらやっているつもりなのですが、そういった事情があるということがあれば、もう少しいろいろなところと情報共有をして、何か対応ができるかどうか検討してまいりたいですし、毎年出しております文書等についても、少し工夫をしながら進めてまいりたいと思っております。ありがとうございました。

○高浜委員 ありがとうございました。

○藤岡会長 続きまして、景山委員のほうから何かありましたら。

○景山委員 皆さん、お疲れさまです。時間が迫っているので気にはなっておりますが、今日、説明をしていただいたことも含めて、ちょっと分かりにくくなっている点が、複雑化し過ぎているなという感覚を受けておりまして、これを学生や地域の人々に伝えていくときに、なかなか難しいなという感覚を持っています。ですので、やっていらっしゃること、一緒になってやっていることについては、すごく理解をするものではありませんけれども、もう少し整理をして、今後の進め方として、例えば人材ということについては、数と質の問題、今日もいろいろな皆さんのお話でありますから、そこに基づく課題を整理していくっていうことがあろうというふうに思いますし、定着、流動性を含めた定着ということの課題についても、そのような整理をしていったほうがよいのではないかなというふうには少し感じたところです。

私が思っている課題は、今日の資料の中にも出てきますけれども、外国人をルーツとする子供たち、これの教育環境と就労ということ。少し坪内委員ともかぶるところもあるのですが、県でいいますと、言葉の教育ということなのであろうかと思いますが、特には、出雲地域にたくさんのそういった子供たちがいらっしゃって、小・中における支援校という形で生徒を集めて指導するという中で、教育指導がされていると聞いています。ただし、やはり小・中ですから、学力向上のための教育ではなくて、どちらかというところと日本の生活に慣れるための、そういったものになっているかなという感覚はしています。一方で、宍道高校は重点校という位置づけになっているというふうに思えます。ですので、日本語指導員なるものを設置いただいているというふうに思いますが、これも今は会計年度任用職員の方に担っていただいているということも含めて、質と量が伴っているのかという課題を認識として持っているところです。

そして、まず、学校に行くか行けないかという問題が、別の問題としてありまして、高校進学を試みても、拠点校出身の子供たちは試験において、日本語にルビが打ってあったり、試験時間が長かったりというふうなことがあるのですけれども、そうではない一般入試の方については、全くの一般の日本の子と同じ土俵で戦わなくてはならないというふうなハンディキャップもあると思います。ですので、何が言いたいかというと、小・中のところについては、市町村としっかりタッグを組んでいただいて、日本語教育にまつわることをしっかりやっていただきたい。そして、拠点校における部分では、より日本語教育を浸透させるために、県内にそういう日本語教育を学んだ教員が少ないことから、そう

いった人材を持ってきてでもやらないといけないということ。そして、ここの今日の場面で言いますと、就労支援ですね、この進路指導ということに結びついていない現実があるということを一且認識いただいて、そのルーツを持つ子供たちが、国籍があるかないかは別に、日本で育って、そして社会に出ていくという現実には変わりはないわけですから、やはり島根県で生まれ育った子供たちと同じように、企業でしっかり働いてもらえる環境というのをつくっていくというのは、やっぱり人材不足の島根県の中では肝要なことではないかなと思っておりますので、やっていらっしゃることは承知で、課題認識としても一度持って帰っていただければという意見をさせていただきます。以上です。

○藤岡会長 景山委員、どうもありがとうございました。

先ほどのお話と少し重なるところもありますが、外国人の方の小・中学生への教育に、特に日本語についてと、あと、就労支援等々について何か追加でありましたらよろしくお願いします。

○細田課長 景山委員さん、どうもありがとうございます。

おっしゃっていただいたような課題、我々も共通に思っております、やっぱり語学力というところがないと就労になかなか結びつきにくいというような課題は重々承知をしておりますので、今、我々もどういったことができるかというところで、県でできること、市でできること、あといろいろ民間のほうでやっていただいていることも含めて、課題認識としては持っているというところで、引き続きどういったことができるか関係機関と一緒に考えていきたいというふうに考えております。

○藤岡会長 それでは、最後になりましたけれども、杉森委員、何かありましたらよろしくお願ひいたします。

○杉森委員 島根労働局職業安定部の杉森です。今回から委員をさせていただきました、引き続きよろしくお願ひいたします。私のほうからは、もう時間が短くなりましたので、簡単に当局が行っていることについて説明させていただいた上で、御質問をさせていただければと考えております。

島根労働局は厚生労働省の地方支分部局として、国の施策について地元に着して行う機関であり、ハローワーク、労働基準監督署を管下に持つ組織となります。お手元の参考資料2-1のほうを拝見いただければ幸いです。先ほどから人手不足という話あるかと思ひますがけれども、島根労働局では、有効求人倍率という形で毎月公表させていただいております。こちらの1枚目を見ていただきますと、令和5年8月の雇用情勢ということで、

8月の有効求人倍率は1.51倍となっております。この数値というのは、全国で8番目に高い数字となっております。なので、それだけ人手不足が全国よりも高まっているということが言えます。参考ですが、1枚目の一番右下のほうに、全国の有効求人倍率あるのですが、こちら1.29倍となっております。これが島根県の雇用の数字上の状況になります。

続いて、1点お願いしたいところになるのですが、先ほど、坪内委員、景山委員からもありましたが、外国人労働者関係ですね。日系の方等もともといらっしゃる方以外にも、今後、技能実習法の見直しが、直前に迫っており、他方では、在留資格「特定技能」は毎月1,000人単位で全国に増えている状況になっております。技能実習法について現時点案で見直しされると、1回入ったら1年後に転籍可能ということになっていくので、それだけ外国人労働者の方が島根県に入ってきて、定着していただくという観点は、今後重要になってくるのかなと考えております。なので、そういった面でも、外国人留学生のこともそうですし、在留資格「特定技能」、そのほかの外国人労働者の方のこともそうなのですが、いろんな方が活躍できる島根県をぜひ目指していただきたいなと思いますので、今後そういったことも含めて、施策を進めていただければ労働局としてはありがたいなと考えております。以上になります。

○藤岡会長 短い時間ですけど、最後にありがとうございます。

○細田課長 ありがとうございます。

先ほどおっしゃっていただいた、いろんな法改正などの情報も先日から報道されておりました。やはりいろいろ状況が変わる中でも、やっぱり島根で働きたい、働きやすい環境、働きたくなる環境、魅力ある企業というのをつくっていくところが一番やっぱり全てに共通することなのではないかなというふう感じておりました。引き続き労働局さんともいろいろ連携、協力させていただきながら、そういったことを進めていけたらというふうに思っております。

○藤岡会長 短い時間ですけど、最後にありがとうございます。

○細田課長 ありがとうございます。

先ほどおっしゃっていただいた、いろんな法改正などの情報も先日から報道されておりました。やはりいろいろ状況が変わる中でも、やっぱり島根で働きたい、働きやすい環境、働きたくなる環境、魅力ある企業というのをつくっていくところが一番やっぱり全てに共通することなのではないかなというふう感じておりました。引き続き労働局さ

んともいろいろ連携、協力させていただきながら、そういったことを進めていけたらというふうに思っております。

○藤岡会長 それでは、もしかしたら御意見等ある方もいらっしゃるかもしれませんが、少々こちらの不手際で時間が押しているようですので、皆さん、貴重な御意見どうもありがとうございます。

事務局は、今回いただいた意見を踏まえまして、今後しっかりと取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、以上で議事を終了いたします。

事務局にお返しいたしますので、よろしくお願いいたします。

○細田課長 藤岡会長様、委員の皆様、長時間の御審議、貴重な御意見いただきまして、どうもありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、商工労働部長の新田から一言挨拶申し上げます。

○新田部長 委員の皆様には、限られた時間ではございましたけども、それこそ忌憚のない意見をそれぞれ賜りまして、誠にありがとうございました。

皆様の意見の一つ一つが、今この瞬間にボディーブローのように私に効いてきて、私も冒頭御説明させていただいたように、いろんな課題に対して、実際に現場で学生の方と接しておられる方々、あるいは従業員を抱えておられる方々、いろんな方の声を伺った上で物事を考えて施策を考えているつもりではありますが、やはり刻々と状況は変わっていますし、皆様以上の知識を得られるものではないなということを改めてこの場で認識をしたところでございます。

例えば、学生が就職に関する情報を得るまでのアプローチをどうするか、その軌道を一かに短くしていくかという工夫、それから、学生の判断軸を育てていく、そういったことへの取組の大切さ。それからまた、学生を受け入れる、就業を受け入れる側の企業の皆様の、経営者の方の関連かも分かりませんが、風土を変えていくようなことも併せて、単に所属するだけではなくて、長くその企業で働いていただいて、若者の生活が安定をするというようなことも含め、総合的に考えていく必要があるかと思っております。

さらに申し上げますと、県としては、そういった若い方々の就業の判断に一番作用するのは親の言葉じゃないかというふうに最近では認識をしております。知事もこのことを公の場で再三申し上げますけれども、2年ほど前に、県が県内に就職をされた若い方々に調査をした結果の中でも、就業先、就職先の判断で影響を与えたのは誰ですかという中で、

両親である、親であるというふうに答えた学生のボリュームが、ちょっと具体的な数字は今覚えていませんけれども、かなり高かったように思います。そうした中で、親が自分の子どもに対してどういうふうに語りかけられるのかっていうのは非常に大事だと思っていますので、県では現在、そういった親の世代に向けても、自分の子どもに対してどういうふうに情報を伝えるのか、県内の企業の活動の様子、あるいは経営者の方々どういう方がおられるのかっていうようなことも含めて、親の皆さんから伝えていくような取組も始めたところでございます。

この場限り、年に1回しかない場ですので、意見をいただく場としては非常に貴重ですが、僅か1回しかありませんので、今日ここでいただいた御意見を踏まえて、私どもも皆様の御意見を日頃からお聞きできるような工夫をしてみたいと思っています。その上で、できることから積み重ねていって、来年のこの場ではもう少し進んだ県の施策を御紹介し、評価をしていただけるようになっていこうにしていきたいと思っていますので、よろしくお願い申し上げます。本日は誠にありがとうございました。

○細田課長 それでは、以上をもちまして、本日の審議会を閉会いたします。長時間にわたりまして、どうもありがとうございました。