

令和7年度島根県雇用対策審議会

日 時 令和8年3月16日（月）

13：30～15：30

場 所 松江ニューアーバンホテル 湖都の間

○吉木課長補佐 ただいまから令和7年度島根県雇用対策審議会のほうを開会いたします。

本日の進行を務めさせていただきます島根県雇用政策課の吉木と申します。よろしくお願いたします。

それでは、開会に当たりまして、島根県商工労働部長、石橋より御挨拶を申し上げます。

○石橋部長 各委員の皆様、お忙しいところ、本日の島根県雇用対策審議会に御出席いただきましてありがとうございます。また、平素から島根県の商工労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜っておりますこと、改めてここでお礼申し上げます。ありがとうございます。

今回、雇用対策ということですが、一言で雇用対策と言っても幅が大変広くて、私自身、平成3年に県職員になったんですけど、その頃は本当に人手不足というか、就職のほうは売手市場というところで、その後、私、平成9年、10年のときに雇用対策をやっておりましたが、そのときには氷河期で、そして今また人手不足ということで、まさに働く、就職、職を求めている方に対して、また、人を、労働力を求めている企業側に立って、様々な立場で支援が必要な項目でもありますし、また、女性、高齢者、障害のある方といった、そういった方を含めて、生き生きと働きやすい職場をつくっていくという面もありますし、そういった本当に幅広い項目だと思っております。そういうこともありまして、この審議会のほうではそれぞれの立場の方、多くの方にお集まりいただきまして、御意見をいただいでいくという場でございます。ご意見いただいで、我々の目指すところを、働きやすい職場づくりをしながら、県の危機と、人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根という島根創生計画を目指して取り組んでまいりたいと思っておりますので、皆さん、御意見いただければと思っております。

本日は、昨年度御意見いただきました、島根県雇用対策計画と島根県地域活性化雇用創造プロジェクトについての進捗状況と、それから職業能力開発短期大学校の新設について御意見をいただきたいと考えておりますので、皆様、よろしくお願いたします。

限られた時間でありまして、本会が実り多いものになりますようお願い申し上げます。

まして挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いたします。

○吉木課長補佐 それでは、本日御出席いただきました委員の皆様でございますけども、10名出席いただいております。島根県雇用対策審議会条例の第5条第2項の規定による過半数に達しておりますので、審議会が成立しているということを御報告させていただきます。

また、この審議会の議事につきましては議事録を後日公開することとしておりますので、あらかじめ御了承いただきたいと思ひます。よろしくお願いたします。

それでは、続きまして、新たに委員に御就任いただきました3名の方を御紹介させていただきますと思ひます。

お一人目ですけども、松江工業高等専門学校のキャリア支援室長、土師貴史（はじたかいふみ）様です。

続きまして、2人目ですけども、島根県専修・各種学校連盟副会長の池淵淳（いけぶちじゅん）様です。

○池淵委員 池淵でございます。よろしくお願申し上げます。

○吉木課長補佐 続きまして、日本労働組合総連合会島根県連合会事務局長、黒目敏行（くろめとしゆき）様でございます。

○黒目委員 黒目です。よろしくお願いたします。

○吉木課長補佐 本日、オブザーバーとしまして御出席いただいております、中国経済産業局地域経済部地域経済課参事官の中井靖（なかいあきら）様です。

○中井参事官 中井です。よろしくお願いたします。

○吉木課長補佐 なお、本日お配りさせていただいております資料の確認をさせていただきますと思ひます。次第の次に委員の皆様の名簿をつけさせていただいております。本日、それから丸山委員、児玉委員、大田委員の3名の方が御欠席となっております。

続きまして、県関係の出席者名簿をつけております。県関係の出席者につきましては、この名簿で自己紹介に代えさせていただきますと思ひます。

続きまして、資料のほうですけども、レジュメのほうの議事に応じた資料をつけております。資料の1つというのは、島根県雇用対策計画の前計画の総括、県計画の進捗の報告の資料としまして、資料1-1、それから資料1-2、それから資料1-3が最初の議事の資料になっております。

続きまして、議事の2つ目、島根県地域活性化雇用創造プロジェクトの進捗の報告でござ

ございます。資料2-1、それから資料2-2、それから資料2-3の3種類がございます。

続きまして、職業能力開発短期大学校の新設についての資料、資料3-1でつけさせていただきます。

最後に、島根県の雇用環境等についてということで、資料4として、県の雇用環境の状況等を資料としてつけさせていただきます。

資料のほう、不備等ありませんでしょうか。

それでは、審議会条例第5条第1項の規定に基づきまして、以降の議事進行につきましては高須会長にお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○高須会長 よろしくお願ひします。

それでは、早速なんですけれども、議事の1に入りたいと思います。お手元に資料1-1、1-2、1-3等を御準備ください。

それでは、事務局より説明をお願いいたします。

○狩野課長 失礼します。島根県商工労働部雇用政策課長の狩野と申します。私のほうから説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

すみません、資料の説明に入る前に、初めてこの審議会に来られた方もおられますので、この会議の位置づけというか、そういったことにちょっと簡単に触れさせていただきたいと思ひます。

この県の雇用対策については、平成19年6月に島根県雇用対策推進会議を設置しまして、島根県の産業振興の方向性に従いまして、雇用情勢、人材確保等の課題に対する島根県の総合雇用対策の方針を策定しまして、順次改定して雇用対策に取り組んでまいりました。また、職業能力開発促進法の規定に基づきまして、これは昭和60年の10月に島根県職業能力開発審議会を設置した上で島根県職業能力開発計画を策定しまして、島根県総合雇用対策の方針と連動しながら、生産性の向上であるとか全員参加型社会の実現、技能の振興といった観点から職業能力の開発を推進してまいりました。

西部高等技術校、東部技術校、今ございますけれども、審議会の中で、技術校の統廃合といったことも、この審議会を通じて御意見を伺ってきたところでございます。

令和2年にこれまで別々に策定しておりました2つの計画を統合しまして、島根県雇用対策計画を策定することといたしまして、島根県職業能力開発審議会を今の島根県雇用対策審議会に改称しまして、各委員の皆様から御意見を伺うという体制で今まで来ておるといふところでございます。

すみません、冒頭、会議の概要についてちょっと説明させていただきました。失礼しました。

○高須会長 ありがとうございます。

様々な立場から委員の皆さんにはいらっしゃっていただいております。質疑とか御意見なのですけれども、議事1の中で資料の説明をいただいてから、皆さんのほうに伺いたいと思います。よろしくお願いします。

○狩野課長 すみません、それでは、資料1-1を御覧ください。

既に雇用対策計画は第2期に入っておりますけれども、前計画であります第1期島根県雇用対策計画、令和2年度から6年度の成果指標の実績をまとめたものでございます。第2期計画では、業種別の人材の確保、育成の取組は、計画全体のKPIに含まれるということで、個別には設定しないと整理されましたことから、現計画とは、2期とは一致しないわけではありませんけれども、昨年、この審議会で報告できませんでした令和6年度の数値を含め、第1期計画の状況を報告させていただきます。

主なものについて御報告いたします。まず、1、多様な就業の支援のところでございます。高校卒業時の県内就職率でございます。第1期の計画開始前の令和元年度の数値は上回っておりますが、令和6年度目標数値84%に対し、実績76.1%と、目標を7.9%下回っております。それから、県内大学の県内就職率でございます。この指標も、第1期開始前の令和元年度の数値は上回っておりますが、令和6年度目標値39.4%に対し、実績34%と、目標を5.4%下回っております。それから、県外4年制大学の島根県出身者の県内就職率でございます。令和6年度目標値で31%に対し、実績26.5%と、目標を4.5%下回っております。これにつきましては令和元年並みの率となっております。それから、就職支援協定校の県内就職率（関西・山陽）ですが、令和元年度の数値を上回っております。令和6年度の目標値43%に対し、実績34.4%と、目標を8.6ポイント下回っております。それから、県内企業の採用計画人数の充足率、これは県の独自調査になりますが、令和6年度目標値、100%を目指しておりますが、実績68.4%と、31.6%下回っております。これは元年度調査を下回っている状況でございます。それから、県内事業所における障害者の実雇用率、令和6年度目標値2.5%に対し、実績2.89%と、目標を0.39ポイント上回っております。ちなみに法定雇用率達成企業の割合は66.3%で、4年連続全国1位という状況でございます。全国平均はちなみに46%でございます。それから、外国人雇用情報提供実施件数ですが、令和6年度目

標値150件に対し、実績72件と、目標を78件下回っております。これは、第2期計画では外国人定着支援補助金というのを今年度創設しておりますが、この支援企業数をKPIに設定しております。

それから、2の働きやすい職場づくりでございます。新規学卒就職者の就職後3年定着率、高卒ですが、令和元年度の数値を上回っておりますが、令和6年目標66.0%に対し、実績62.7%と、目標を3.3ポイント下回っております。それから、いきいき職場づくり支援補助金の支援企業数、令和6年度の目標値160社に対し、実績199と、目標を上回っております。

それから、3の地域産業が必要とする人材育成につきましては、しまねものづくり人材育成促進事業の補助金利用社数42社に対し、実績17社と、目標を25社、下回っております。それから、高等技術校離転職者職業訓練修了者の就職率、令和6年目標85%に対し、実績70.4%と、目標を14.6%下回っております。これは、令和元年度数値も下回っている状況でございます。

ちょっと、4に個別の業種の数字がありますが、これについては2期で対象としないことから割愛させていただきます。

以上、1期につきましては、間、コロナ禍を含んだ計画期間でありまして、期間中にはその影響が少なからずあったと思っておりますけれども、令和6年に設定した目標値には及ばないものの、県内就職に関する指標など、計画前である令和元年度の数値を上回っているものも複数ありまして、様々な取組の相乗効果として一定の成果があったものと考えておりますけれども、引き続きPDCAを回しながら、創意工夫しながら取組を進める必要があると考えております。

続きまして、資料1-2を御覧ください。A3の資料になっております。資料1-2は、現計画の令和7年度事業実施状況について取り組んだ状況を、直近の実績を赤字で記入しております。それから、令和8年度に新たに取組む内容については青字で記入しております。主な取組状況について下線を引いておりますが、それ以外の取組も含めまして御報告させていただきます。

12枚ございますが、まず、1ページを御覧ください。1、若者の県内就職促進、(1)、学校と地域の協働による人づくりというところで、②、地域資源を活用した特色ある教育の推進という欄がございますが、これのウですね、右のほうに、高校における地域資源の活用というところで、令和3年度から35校全ての県立高校に高校魅力化コンソ

ーシアムを設置し、地域と協働して高校の魅力化に取り組む体制を取っております。また、その下、エですね、しまね留学の推進では、県外中学生向けオンライン合同説明会の実施や、県内高校を巡るバスツアーなどを実施しております。

続きまして、2ページを御覧ください。④ですね、中ほどになりますが、高大連携の推進では、アの県内大学との連携・協働ですが、県内大学の学びや県内大学生の生活に触れる講座を41講座実施し、今年度11月末時点で県内高校生251名が参加しております。

続きまして、3ページを御覧ください。高校生・専修学校生・大学生等の県内就職の促進ですね、①のところにあります、①高校生の県内就職の促進では、地域ごとに学校、保護者、企業等による相互交流会を開催し、1月末時点で東部23回、参加者、約4,000名強ですね、西部、27回で参加者数2,200強の参加がありました。それから、県内専修学校の県内就職の促進、これは4ページから5ページにわたりますが、大学生等の県内就職の促進では、ウですね、インターンシップ・仕事体験等の促進で、県内企業の魅力を知ってもらうためにインターンシップ・仕事体験の支援により、12月末時点で専修学校生、大学生含め、インターンシップにつきましては受入れ企業22社、申込学生97名、短期仕事体験につきましては、募集企業257社、申込学生291名、1Day仕事体験につきましては、申込企業157社、申込学生118名の参加がありました。

それから、いろんな就活する等に要する経費、旅費とか宿泊費を支援するしまね就職活動等応援助成金を令和7年度から全学年を対象として使えるようにしておりまして、上限額も昨年度までの6万円から9万円に拡充しまして、12月末時点で助成件数が547件ということで、多くの学生に利用いただいております。

4ページを御覧ください。アの多様な情報の発信でございます。令和7年度から、島根県から進学している大学生等が多い愛媛県の学生就職アドバイザーのエリアとして、大学と連携し、個別相談や企業交流会などの取組の実施を始めております。それから、イでございます。学生が県内企業を知る機会の創出でございますが、企業交流会、バスツアーなどを実施しております。全国的な就職活動の早期化を考慮し、低学年次の大学生等を対象に企業交流会などを実施しております。

続いて、5ページを御覧ください。カでございます。修学支援等による県内就職の促進ですが、令和8年度から、これは医療関係になりますが、准看護師養成所向けの奨学金制度の創設を健康福祉部のほうにおいて実施されております。それから、④保護者への情報発信では、学生の就職に影響を及ぼす保護者向けに、ふるさと島根定住財団のジョブカフ

エ事業のサイトのほうで就職活動応援サイトを設けるとともに、保護者向けセミナーなどを開催しております。保護者について、83名の参加があったところでございます。

それから、(3)です、企業の採用力強化では、企業が取り組む採用活動の支援として、企業の採用力強化のため、企業支援連続セミナーを開催しております。オープンセミナーには参加企業約35社の参加を、それから、6回の連続セミナーですが、このセミナーには参加、17社いただいております。それから、無料の派遣、企業に専門家を派遣しておりますが、派遣企業数は2月末現在で34社となっております。それから、企業が取り組む、若者を引きつける職場環境と情報発信の改善支援として、新卒採用ブランディング補助金というのがございますが、これは31社に補助金を交付しております。

それから、6ページを御覧ください。多様な就業の支援についてであります。女性の就業支援では、女性の多様な働き方の支援として、浜田、松江にレディース仕事センターを設けておりますが、就職相談、無料職業紹介、職場体験事業などを実施しております、1月末時点で就職者数266人、令和7年の目標値300人でございますが、多くの方に御利用いただいているという状況でございます。それから、(2)、高齢者、障害者、若年無業者等の就業支援では、これも松江、浜田に設置しておりますが、ミドル・シニア仕事センターにおいて、レディースと同様に就職相談や無料職業紹介、セミナーなどを実施しております。1月末時点で就職者数198名、目標は220ですが、多くの方に御利用いただいているという状況でございます。それから、島根若者サポートステーションを利用した就職者数は12月末時点で110名となっております。

7ページを御覧ください。(3)ですが、社会人のUIターン人材の確保や専門人材・外国人の活用では、外国人を雇用する事業者への支援として、今年度から外国人材の定着支援補助金による支援を行っております。ハード面の支援として、1月末時点で3件ですね、御利用いただいております。令和8年度からは、企業負担の軽減にもつながるということで、企業でeラーニングを活用した企業向けの外国人材のための日本語学習支援を行うということにしております。

8ページを御覧ください。魅力ある職場、働きやすい職場環境づくりでございます。

(1)の魅力ある職場環境の整備と人材の定着支援では、個別分野の取組として、上段のほうにありますが、建設業の技術者の時間外労働削減を目的とした施工管理業務に関わる社内分業化に向けたセミナーの開催や、保育士等の働きやすい職場づくりに関する管理職等を対象としたセミナーなどを実施しております。それから、ウになります。多様な働き

方を選択、実現できる職場づくり支援では、子育てや介護と両立しやすい柔軟な働き方ができる職場づくりに取り組む中小企業等へ奨励金を支給する支援を行っております。

9ページを御覧ください。(2)でございます。在職者の新たな学びとスキルアップへの支援では、アになりますが、研修などの機会の充実に向けては、様々な在職者向けの訓練やセミナーを実施しているところでございます。

続きまして、10ページを御覧ください。4、地域の産業を支える人材の育成でございます。(1)の若者の職業能力開発等ですが、イの職業能力開発施設における職業訓練では東部技術校、西部高等技術校における施設内訓練や高校への講師派遣の実施、それから、ウですが、高等技術校などを活用した職業・技術教育の実施では、実践的な授業を実施する高校への講師派遣などを実施しております。

それから、11ページを御覧ください。(2)でございます。求職者の職業能力開発を通じた就職支援でございます。①求職者の職業能力開発を通じた就職促進として、イの委託訓練では、専修学校の協力を得まして、委託により幅広い訓練の実施機会を設けております。おおむね2年間で学ぶ長期コースでは、他の学生と同様の課程でITなど多様な分野を学べる学習機会を提供をしております。(3)障害者の職業能力開発ですが、職業能力開発を通じて就職を促進するため、高等技術校での公共職業訓練、委託による民間事業者に対する委託による訓練などを実施しておるところでございます。

続きまして、12ページを御覧ください。デジタル人材の育成では、デジタルスキルを習得する機会として、これも企業の在職者向けにeラーニングなどのデジタル関連講座の受講に係る経費などを支援しております。新たにですが、来年度はIT分野を学べる県内専修学校の教育環境を整備していくということとしております。

資料1-2につきましては以上でございます。

それから、資料1-3でございます。これは現計画での成果指標をまとめた資料でございます。令和7年度の実績はほとんど指標、まだ出ておりませんが、今、分かっているものとして、新規学卒者就職の就職後3年定着率、大卒ですね、令和7年度目標値68%に対し、実績66.5%、1.5%下回っております。それから、新規学卒就職者の就職後3年定着率、高卒ですが、令和7年度目標65%に対し、61.3%と、3.7%下回るという状況でございます。

以上、資料1の1から3についての説明は以上でございます。

○高須会長 ありがとうございます。

それでは、議事の1、島根県雇用対策計画の進捗状況について、資料1-1はこれまでどうだったのか、これに対して、昨年度新しく策定した計画をいろいろと実行したところ、その内容がどういう内容だったのか、さらに、現時点では今年度の実績値がまだ出ていないものがほとんどであるものの、成果指標の一覧ということで1-3をつけていただいております。

これについて、挙手にて、委員の皆さんからお話を伺えればなというふうに思っておりますが、何か気づかれたことなどありましたら、挙手をお願いいたします。

井上さん、よろしく申し上げます。今日、井上さんはお二人いらっしゃるんですね、大変失礼しました。

○井上（浩）委員 いえ、大丈夫です。

島根県情報産業協会の井上でございます。我々、会のほうに東部技術校の入校式ですか、卒業式っていうんですか、お誘いいただいております、参加させていただくことがあるんですけども、そこにWEBデザイン科っていうのがございます。その、何でしょう、通われている方の人数の10ページに、資料1-2の10ページに10名ということで出ておりますけども、実際、卒業された人数ですね、10人のうち7人、そしてその中で就職が決まっているのが5人というようなことをお伺いしました。ほかの科は全ての方が就職されているっていうような状況で、ここに、何でしょう、人材のニーズのちょっとギャップが果たしてあるんじゃないかっていうようなことも感想として漏らしております、我々、協会の会員で採用するにはちょっと違うことを教えておられるなっていうのも印象もございました。先生ともお話しさせていただいたんですけども、なかなかカリキュラムを柔軟に変えていくっていうことは難しいというような、そういったお話も聞いておりますので、だから、その辺りがこのIT分野、昨今非常に劇的に変化しているような業界でもございますので、カリキュラムがですね、ちょっと柔軟に変えられるようなそんな仕組みもつくっていただけるとありがたいなというふうに感じたところでございます。

○狩野課長 ありがとうございます。各技術校では訓練科に係る事業者の皆様と意見交換する場が、先ほどおっしゃったように、ほかの科でもあります。そういった意見を踏まえて、規則上のカリキュラムの縛りもありながら、やはり産業界にどういった、ニーズに応える人材を出していかないといけませんので、どういった工夫ができるのか、産業界のニーズ、意見交換などを踏まえて、できることから、カリキュラムも含めて、応える人材の育成に努めてまいりたいというふうに考えております。

○井上（浩）委員 ありがとうございます。我々としても、御意見、そういった形でディスカッションさせていただく用意はできておりますので、ぜひお声がけいただければと思います。

○狩野課長 ありがとうございます。

○高須会長 ほかの委員の皆さんで、何か質問、お気づき等ございませんでしょうか。大丈夫でしょうか。

本日、様々な議事、御準備いただいておりますけども、一番最後のところでは皆さん方お一人お一人からお話をいただければなというふうに思っておりますので、今、気づかれなかったところ、後からでも構いませんので、また教えてやっていただけると幸いです。

それでは、井上委員さん、貴重な御意見ありがとうございます。事務局のほうには、今回いただいた意見を踏まえながら、今後の計画の進捗等の管理をお願いしたいというふうに思います。

それでは、引き続きまして、議事の（２）に移りたいと思います。

○狩野課長 資料２－１、２－２、２－３で、地域雇用、地域活性化雇用創造プロジェクトの説明をさせていただきます。

まず、資料２－１を御覧ください。プロジェクトの概要について、まずはちょっと御説明させていただきます。この地域活性化雇用プロジェクトは厚生労働省様が実施される事業で、都道府県が申請し、採択された事業について、最大３か年、各年度２億円を上限として補助されるものとなっております。県としても貴重な事業実施の財源となっているところでございます。資料の①、事業の目的の欄に下線を引いておりますが、魅力ある雇用の機会の確保や企業ニーズに合った人材育成、就職促進等の事業を一体的に実施することにより、地域で良質な雇用の実現を図ることを目的としております。事業の取組につきましては、資料の下③ですね、事業スキーム・実施主体の欄にありますように、本関係に当たります地域の関係者に協議会から助言などをいただきながら、事業主向けの支援、求職者・労働者向けの支援、就職促進の支援の３つの視点から支援事業を実施することで、地域における良質な雇用の創出を目指していくものとなっております。

資料２－２を御覧いただければと思います。そういった事業の枠組みの中で、当審議会でも意見をいただきながら策定いたしました当県の現在の計画概要が資料２－２になります。資料の上段のところにある地域における課題と現状の欄が、課題のところの下線を引いておりますが、当県の課題としまして、人材不足分野における人材の確保・育成、若者

や女性にも選ばれるような企業の魅力向上の2点を上げて、こちらの改善に向けて、資料の下段の事業テーマの欄にある事業の魅力向上支援及び多様な人材のマッチングの強化をテーマとして取組を進めております。ちょっと全ては紹介しませんが、事業主向けの支援では、採用担当者のスキルアップの支援として連続セミナーを開催したり、求職者・労働者向けの支援では、求職者向けに、業種別に企業をお呼びしてマッチングを行ったり、あるいは就職促進支援では、若者の就職時の県外流出を防ぐため、Uターン促進支援を行うなど、県内の良質な雇用の創出に向けて、複数の事業を組み合わせながら取り組んでいるところでございます。

現計画の進捗につきましては、資料2-3を御覧ください。A3の縦になっております。事業全体の目標となるアウトカムの目標につきましては、良質な雇用の創出となっております。こちらの定義につきましては厚生労働省様が定めておられまして、賃金要件では月額給与額が19万7,600円以上、かつ、月の所定外労働時間が20時間以内である雇用を良質の雇用と定義されております。令和7年度については、表の左上の欄になりますが、11月末時点で実績が313人となっており、達成率は54.9%というふうになっております。個別事業につきましては、それぞれの事業ごとにセミナーの参加者数、補助金の活用企業数などをアウトプット目標として定めております。こちらについては、個別事業の進捗状況の欄にありますように、多くの事業で11月末時点でアウトプットの目標を達成しているというような状況でございます。例といたしまして、1、企業・事業主向け支援のナンバー1の事業であります採用担当者のスキルアップの支援については、今年度から開催した事業でございますが、想定の10社を大きく上回る17社に参加いただき、参加企業からも好評の声をいただくなど、順調に取組を進めております。また、11月末時点で未達の事業もありますが、12月から年度末にかけても事業を実施しております。最終的にはほとんどの事業でアウトプット目標を達成する見込みとなっております。良質な雇用の創出数であるアウトカム目標については、先ほど達成率が54.9%と申し上げましたが、各事業の取組を積み重ねていくことで目標を達成できるように努めてまいりたいと考えております。

報告につきましては以上になります。

○高須会長 ありがとうございます。

それでは、議事の2つ目、島根県地域活性化雇用創造プロジェクトの現行計画の進捗状況、お話しいただきましたが、委員の皆さんから御質問、御意見などありませんでしょう

か。

じゃあ、私からよろしいですか。

採用担当者のスキルアップの支援ということなのですが、具体的にどんな内容のセミナーをされているのか教えていただいてもいいですか。

お願いいたします。

○矢野室長 若年者就職促進室長の矢野と申します。よろしく申し上げます。

採用担当者のスキルアップのセミナーというのを今年度取り組んでまいりましたが、これが1回限りのセミナーで終わりではなくて、連続して6回、講座形式でセミナーをやりますというふうなやり方をして、17社の採用担当者の方に御参加いただいて、大体月に1回ペースで半年間かけてセミナーをやったんですけれども、まずは、本当に言葉で並べてみると基礎的なことを学んでいるんじゃないかって思われるかもしれませんが、自社の魅力をどういうふうに発信していくのか、それから、基本的なことですけれども、昨今の学生、大学生の就職活動のスケジュールですとか、インターンシップから取組を始めますといったような、取り巻く実情をまず知っていただくこと、あとはもう実践ですね、採用活動の実践、どういうことをしていったらいいかっていうことを、合同説明会でどういうふうに魅力的にブースを構えて学生さんとやり取りをするのがいいかって、座学が中心ではあったんですけれども、最後の1回のところで、実際に就職活動を終えた学生さんに御参加いただいて、模擬面接をその参加者の方たちにさせていただいて、こういうやり取りはよかったのだろうかとか振り返りをしながら皆さん実践形式でされて、そういう、何ていうか、実際に試す場がないので、非常に実践力がついたっていうお声もありましたし、それから何より、ほかの社の採用担当者の方たちと悩みを一緒に共有できたというところも非常に有益であったというふうに感想を聞いておりました、これが直ちに来年の採用活動で100%の充足につながるのがもちろん望ましいのですけれども、来年度以降の就活イベントでどのように魅力発信をされるのかといったところをまた追いかけていきたいなと思っております。

○高須会長 詳しくありがとうございました。

質問させていただいたのは、ちょうどうちの娘も今、大学2年生ということもありまして、そろそろ就職活動も、または院への進学もというようなことを悩む時期になってまいりました。そのときに、たまたま、うちは建築を学んでいますので、見かけたモデルハウスのところで、御担当者の方がお話をくださって、では、じゃあ、春休みにちょっとイン

ターン来られませんかというようなお誘いをいただきました。多分、恐らくそれは2月時点のお話で、ただ、3月の就活の解禁になりますと、それ以降、採用担当の方がやっぱり非常に忙しくなってしまうんじゃないかなということ、インターンを受け入れていただいたのをうれしく思いつつも、ちょっと危惧しているところです。

インターンシップ等で学生と企業との接点が増えている、すなわち、これは恐らく採用担当の方の事務的な処理量も増えているんじゃないかなというふうに思います。そういったところでは、やはり採用担当の方のサポートっていうのがまた社内で検討していただけるような、そういうトップに対しての働きかけであったり、また、採用担当でなくても、様々な接点で学生と企業の方とが出会われる、そういったところでは、ぜひ採用担当の方のスキルアップの支援で学ばれたことが社内で広く浸透していくことが大事かなというふうに思って聞かせてさせていただきました。ありがとうございました。

私はどちらかというところ若年支援のところばかりに興味が行ってしまうのですが、委員の皆さんからはいかがでしょうか。また、もう少し後で、お話をいただいて。

では、池淵委員さん、お願いします。

○池淵委員 ありがとうございます。資料1-3の1項目の4番目、委員長の高須先生と同じように、若年者に目が行ってしまいました。

○高須会長 1-3のほうですね。

○池淵委員 はい。そして、この1-3の出どころは、1-2の4ページの③だと理解しています。よろしいでしょうか。すなわち、就職支援協定校、いわゆる先程の課長さんからの詳細な説明の中で、近畿とか山陽とか四国、特に愛媛県の大学の例を出されました。そうすると、4項目の就職支援協定校、いわゆる愛媛県の大学を中心として、令和7年・8年・11年における36.6%から、最終的に42.6%に上がっていますね。さらに、県外および県内の就職率のデータを比較すると、学生数の母数によっても違いますが、有意差検定をすると、非常に有意な結果だと判断されます。よって、愛媛県に対しては、島根県からたくさん情報発信をしていることにより、それが結果として現れているんだと理解してよろしいでしょうか。

○狩野課長 決して、ちょっと愛媛県だけに軸足を置いているわけではなく、今、就職支援協定校が現在34校程度ありまして、関東にもありますし、関西にもあります。ただ、関西以西には、アドバイザーっていうのを約12人配置してまして、なぜかという、関西以西はやっぱり島根県の出身の学生の進学、非常に多いということで、就職支援協定

校も含めて、学校に出向いて行って学生の相談に応じたりとか、県内企業のイベントを御説明したりとか、非常に、大阪、広島事務所を含めて、力を借りながらPRしているところでございます。就職支援協定校であれば、より大学側の協力も得られるということで、他校に比べれば優位性があるのかなど。ただ、そこだけではなくて、広く就職していただけの、例えば就活応援助成金とあって、6万円から9万円に拡充しましたというのはありますけれども、こういったものについては、関東の学生なんかも、ぜひ県内企業を知ってもらうために活用いただいて、選択肢、俎上にのせてもらう、まず。1社で多分決めないと思うんですよね。複数やって、自分で最終的に選択されるわけで、そこにのせてもらうためにそういうものを活用して帰ってきてもらう、そういう情報発信をやっていく中で、やっぱり就職支援協定校は若干力を入れてというか、学校の取組とあわせて優位性があるという感じで、そういう結果に出ており、そういう効果があるだろうということで、計画数値もほかに比べてちょっと高くなっているというところでございます。

○池淵委員 狩野課長さんからの詳細な説明ありがとうございました。また、高須先生からの補足につきましても感謝申し上げます。

○高須会長 ありがとうございます。

議事の1の資料ではありましたが、議事の2のほうの一番最後のほうですね、就職支援のところでも、若者の就職時の県外への流出防止のためのUターン就職支援等とも抱き合わせできっと努力をされているんじゃないかなというふうに思って聞かせていただきました。

ほかに、議事の2のところ、委員の皆さんから何かございませんでしょうか。

それでは、一旦はこのまま、引き続いて、議事の3のほうにも入らせていただこうと思います。

議事の(3)、職業能力開発短期大学校の新設について、事務局より説明をお願いします。

○狩野課長 この短大の整備事業そのものについて、審議会で、この審議会で御説明させていただくのは、これが初めてだと思います。資料に入る前に、ちょっと経緯について御説明させていただきたいと思います。申し訳ございません、ちょっと口頭の説明になりますが、まず、県ではIT産業の振興について島根創生計画に掲げまして、人材育成やソフト系IT産業の誘致などに取り組んでまいりました。ただ、第2期島根創生計画では、将来を担うIT人材の育成、県内企業のデジタル化、DX化の推進のほか、IT企業の新サ

ービスや新製品の開発など収益性の高い業態への展開を課題とし、これを取組の方向性として現在取り組んでいるところでございます。

こうした中、5月20日でございます、県西部の益田市、吉賀町、津和野町と、益田圏域の4商工団体から、益田圏域でのIT企業の誘致を通じた産業の集積を目指していきたいということ、それから、益田市にあります県立西部高等技術校を活用したIT人材の育成について、知事に御要望がございました。要望を受けまして、知事からは、石見地域の高校生の進路状況やニーズなどを確認し、具体的な検討に入りますということで回答をしたところでございます。それを受けまして、我々で県西部の高校生のIT系のいわゆる進学状況を確認しましたところ、この分野の進学は増加傾向であります、県西部では約8割、70名が県外に進学しているというような状況でございました。

情報産業協会が行っておられます、毎年行っておられます調査結果によると、IT企業約80社の状況として、ソフト系IT企業では260名の技術者が不足していらっしゃるというような状況もございます。加えまして、県西部の高校の進路指導の先生に直接聞き取りを行いましたところ、離転職者向けである西部高等技術校の現状のままでは、先生が生徒に対して進学しませんかと勧めるのはなかなか厳しいと。であります、短期大学校というような、江津市にもものづくり系でポリテクカレッジ島根というのがありますが、多くの新卒の高校生が入学しておりますが、そういった高度な育成機関であればニーズはあるということで、各学校からも回答がありました。

そういった状況を受けて、9月議会で、知事が所信表明で、職業能力開発短期大学校の整備について表明をしたと、9月に表明いたしました。具体的には、西部高等技術校の施設や機能の有効活用を図りつつ、職業能力開発法に定める2年間の専門課程、情報技術科を有する職能短大を新設するというところで表明して、その検討を進めてまいったということで、その現在の状況が資料3になります。これ、さきで開催されました県議会の農林水産商工委員会で報告した内容と同じになります。

まず、西部高等技術校の機能を生かしまして、(3)に最初に入りますが、1学年当たり20名規模で、情報技術科を有する2年制の職業能力開発短期大学校について、令和11年4月、これを目標として目指して準備を進めてまいります。

予算としましては、2ポツの(1)にあります、関連経費として、カリキュラム策定等に関する意見聴取などのソフト面の検討に要する経費として160万円余、それから校舎の設計費として、令和8年から9年の債務負担といいますが、4,200万円を設定し

て、具体的な検討に入るとしたところであります。

スケジュール、これ、施設系中心ですが、8、9で調査・設計をして、9、10で工事に入り、諸々を整えて11年の開校を目指していこうということになります。

その他、いろいろな分野については、詳細検討はこれからになりますが、雇用政策課内に準備スタッフを配置しまして、新年度から詳細な取組を進めてまいります。適宜、適宜といえますか、審議会には準備状況を報告しながら意見を伺ってまいりたいというふうに考えております。以上でございます。

○高須会長 ありがとうございます。

それでは、ただいま御説明のありました議事の(3)に関して、委員の皆さんから御質問等はございませんでしょうか。

情産協の井上委員さん、よろしくお願ひします。

○井上(浩)委員 ありがとうございます。我々、業況調査で人材不足も島根県さんのほうに毎年報告させていただいておまして、そういった報告も受けて御検討いただいたことを大変ありがたく思っております。そうした中で、ただ、県西部のほう、我々会員もあまり多くなく、そちらのニーズっていうのは現状ではそれほど多くない状況ではあります。ただ、令和11年開校で、その先、卒業されるのが13年になりますが、そこまでにどうなっていくか、我々も会員を増やしていこうという努力は進めてまいりたいと思います。

それと並行して、現状、世間で言われますDX、これのニーズが非常に高い状況でございまして、そういったところへの人材輩出というのが、地域全体に対するインパクトというのは、我々の協会にエンジニアとして入るよりも、ひょっとすると大きいかもしれない。そういうところを踏まえますと、先ほどの東部技術校もそうですけれども、今後のカリキュラム、そういったところが非常に重要になってくると思いますので、そういった点では、我々も検討会に協力させていただく運びになっておりますけれども、ぜひ協力して進めさせていただいて、西部の活性化につなげていっていただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

○狩野課長 今日、昼のニュースで益田市の予算の話がちょっと出ておまして、IT企業誘致とかの関連予算で400万でしたか、NHKのニュースの情報ですが、そういったことで益田市も取り組まれるというような情報が、今日、昼、出ておりました。それからDXの推進につきましても、たしか推進員を1名、西部のほうに配置して進めていくということで、地元企業の県西部を中心とした地元企業のDXの推進であるとか、あるいはま

た、IT企業が、こういった人材が要るということで進出してくるということであれば、核となる学校になると思いますので、ぜひ、東部は先進地域というか、県東部は先進地域で非常に集積している地域でありますので、様々な御助言等とかいただけて、いい学校にしていきたいというふうに考えております。よろしく願いいたします。

○高須会長 井上委員、ありがとうございました。

ほか、委員の皆さんからはいかがですか。

福代委員、お願いします。

○福代委員 こういう学校、進学先を設置して、多岐にわたる人材を育てるのはいいんですけれども、IT、デジタル人材というものの定義が、どうなるか分かりませんが、ああして生成AI、ChatGPTですね、そういうのがやると、いわゆるソフトウェアを作る人材の、現在やっている人の7割が置き換わるという話を聞いたことがあるんですけれども、そういう中で、私ども建設業は、いわゆる建設業におけるデジタル人材が必要なことは間違いないんですが、どういう人材を育てるのかというところを明確にしておかないと、卒業したのに、就職先がないというような状況に陥るんじゃないかなと思います。アナログ人間の危惧と思って聞き流してください。以上です。

○狩野課長 ありがとうございます。非常に大変な視点だと思います。こういった人材を開発するのかっていうのは、専門用語ではディプロマ・ポリシーと、こういう人材を養成していきますという、養成する人材像を描いて、いわゆるそれについてどういうカリキュラムを組んでいくのかということを検討していくということになろうかと思います。我々、そういった専門知識ありませんので、民間事業者でありましたり、大学等の専門家の意見も伺いながら、時代の流れと乖離しないようにしっかり対応してまいりたいと、産業のどこにもマッチするような人材ができるように、十分検討してまいりたいというふうに考えております。ありがとうございます。

○高須会長 ありがとうございます。（「よろしいですか」と呼ぶ者あり）

井上委員さん、お願いします。

○井上（浩）委員 すみません、押されたように。

我々業界もその認識は持っておまして、ただ、差し迫った問題にはまだなっていないのが現状でございます。ただ、今後備えなきやいけないということで、ただ、開発が減ったとしても、地域の事業者さん、製造業を含め、建設業を含め、皆さんがDXを進めるに当たって、我々が伴走するっていうことは、非常に効果的にDXが進められるだろう

というのは認識しております。なので、これまでは我々、首都圏を見て仕事をしていたものを、私とすれば、地域に目を向けて、皆さんと一緒にDXを伴走して進めていきたいと、そこに我々の活路を見いだしていきたいというふうに考えております。そのことによって、また、地域の活性化にもつながると思いますし、皆さんにとっても、情報産業協会がいてくれてよかったと思っていただけるような、そういった業界にしていきたいと思っておりますので、ぜひ今後ともよろしく申し上げます。

○高須会長 ありがとうございます。どちらかというと、専門業種を育成するというよりも、今後、汎用的に必要な人材になるだろうということを十分想定しながらディプロマ・ポリシーを置かれていくとよいかというふうに思います。理想像としては、そこで学んだ学生さんたちが就職していく先が、例えば介護の現場だったり、また保育の現場だったりしたとしても、そこでやはりデジタル化が必要なので、そういった人材を確保したいという、そういう意味では他業種への波及というのも十分見込んでいただく必要があるかなというふうに、私も聞いていて思いました。

ほか、皆様、いかがでしょうか。一旦、議事の（４）まで行ってから、皆様方には御一言ずついただくかなというふうに思っております。

それでは、議事の（３）をここまでにさせていただき、議事の（４）をお願いしたいと思えます。

事務局からの説明お願いいたします。

○狩野課長 県を取り巻く雇用環境等について、ちょっと早足になると思いますが、御説明させていただきたいと思えます。

資料４になります。若年者の県内就職の概況でございます。

令和７年３月の県内高校生の卒業者数は、棒グラフになりますが、平成２７年と比較して８００人減少しております。進学７割、就職２割でおおむね推移しておるところでございます。県内就職率は令和６年に８割を超えておりますが、高校生ですね、高校生について、右側になりますが、令和６年に８割を超えておりますが、令和７年は７６．１と、５ポイント減っております。ちなみに、おおむね１，０００人が高校卒業で就職しておりますので、約２００人が県外、８００人が県内就職といったようなイメージでございました。

それから、下ですね、進学についてであります。県内高校から進学者約２，９００人のうち、８１％が県外大学に進学しているというところで、右側にありますが、広島、大阪、先ほど池淵委員の御質問のとき、ちょっとお答えしましたが、関西以西が多くなっている

というところがございます。一方、同様に広島、岡山、近県から県内にも進学はありますが、差引きでも県外に流出する人数が多いという状況でございます。

先ほどK P I のところで申し上げましたが、県内大学等の就職率は34%、県外4年制大学の県へのU・Iターン就職は26.5%という状況になっております。

続いて、次ページでございます。平均賃金の状況でございます。平均賃金の状況でございます。これが、毎月勤労統計を使ってありますが、島根県と全国平均との対比ですが、令和2年では90%であったのが、令和6年度では86%と賃金格差は拡大しているというような状況、それから、県内事業所の常用労働者1人当たりの平均賃金については、令和6年に102.7%になっている一方で、全国平均は107.5%で、全国平均を伸び率等を抜いて、4.8パーポイント下回っていると。製造業、情報通信業の賃金の上昇伸び率は全国平均以上でございます。

それから、下ですね、令和7年11月の県平均賃金は前年同月比0.8%減となっておりますが、全国平均は前年比で1.9%の増となっております、格差が拡大していると。実質賃金指数は、下のほうにあります、令和2年を100とすると下落傾向が続いているという状況でございます。

続きまして、次のページでございます。島根県の有効求人倍率でございます。1倍を超えて推移しておりまして、直近1.34倍ということで、人材に対するニーズは非常に高いという状況ということでございます。

それから、続きまして、次のページでございます。高齢者の雇用状況でございます。人数でいいますと、令和7年で2万2,840人と、65歳以上に定年を引き上げている企業の割合は39%となっております、近年増加しているという状況でございます。

ここに書いてございませんが、70歳までの高齢者の方の雇用ニーズというのは全国1位ということで、12月ぐらいに労働局の発表にありました。人材不足の中で、生涯現役ではないですけども、そういった方の力も非常に使われているという状況でございます。

それから、下、障害者の雇用状況でございます。県の実雇用率は法定雇用率2.5%を上回る2.89%で、全国3位という状況でございます。冒頭申し上げましたが、法定雇用率の達成企業は66.7%で、5年連続で全国1位という状況でございます。

しかしながら、新規求職申込件数に対して、就職できる割合が55.3%と、1,996の申込みに対して1,103と、これ、ちょっと資料にはないんですが、いまだに申し込みしながら決定しない方がおられますので、全国1位であったりとか、2.89%とい

う数字ではありますが、引き続き障害者の方の就業促進に力を入れていく必要があるという状況でございます。

続きまして、次ページです。上段、外国人労働者の状況でございます。島根労働局が発表された数字でございます。これについては、ハローワークに届け出された人数であります。県内のハローワークに届け出された人数ですが、外国人労働者数は6,184人で、増加傾向が続いていると。それから、事業所数も1,008か所で、こちらも増加傾向が続いているということでございます。

ちなみに国籍でいうと、ベトナム、ブラジル、フィリピンということで、多くなっています。地域別には、出雲、松江、浜田という順になっております。

それから、技能系の話でございますが、技能検定の受検者数ですね。合格者、受験者ともに、コロナ禍の影響が大きかった令和2年を除き、横ばいで技能検定を受けていただいていると。合格はいろいろ実力とか時の運もありますが、上段の受験者数ですね、おおむね横ばいで推移しているという状況でございます。

すみません、非常に簡単ではございますが、県の状況ということで説明させていただきました。

○高須会長 ありがとうございます。現在の島根県の雇用環境については、今年度の様子なんかをまとめていただいたものでございました。

それでは、今回、今お話しいただいた議事の4、資料4についてでありますとか、また、そういったことに関係なく、今までの議事の中でちょっと言いそびれてしまったということがございましたら、皆様からの御意見を頂戴できればなというふうに思っております。

中央会の井上委員さん、お願いします。

○井上（仁）委員 中央会の井上でございます。

先ほどお話出ておりましたですけども、中央会のほうでは、資料1にございますITのインターンシップ事業を受けさせていただいております。今年度108名で、いつも報告書のほうが回ってまいりますので、その学生さんの感想を少し詳しく見ているんですけども、なぜこの会社に応募したのか、また、この職業体験の内容、それから満足度を拾って、自分なりに少し概況をまとめるようなことをしています。非常に満足度が高く、これは、今日の委員さんでおいでの井上情産協会長さんの会員の企業様の御努力なくしてこの満足度はないなというふうに思っております。

これは実際の中央会の担当に聞いておりますけども、このインターンシップを実際、事

業として成立させるために、企業の担当の方、通常に加えて専任となり事前に準備をされる、それからまた、5日間以上ですから、連日お世話され、適切な助言や、学生さんを見て、島根に勤めてもらえるような、そういうアドバイスもいただける、こういったことをずっと近くで見せておきまして、企業さんにとっては大変だとは思いますが、こういった御努力を続けていると、将来、これが実となって返ってくるのかなっていうのは、実感を感じているところがございます。この場でございますけれども、井上会長さんにはお礼を申し上げて、また、こういった事業を企業様のご努力に頼るところが大きいものですから、ぜひ島根県さんが企業様の御支援を続けていただければ、ありがたいなというふうに思っております。以上でございます。

○高須会長 井上委員さん、御意見ありがとうございます。うちの学生も、島根大学ではなく、島根県立大学のほうですので、文系ではあるんですけど、やっぱりちょっとチャレンジしてIT企業、インターン、行ってみようかなと。行ってみたら、何だか自分も楽しく活動ができた。そうすると、たとえ県外の出身であっても、ちょっとまずは春の早期選考、県内のITさんにチャレンジしてみようかなというようなのも、実際、事例としてありますので、いい流れができていんだなというふうに思っております。

○狩野課長 中央会のインターンシップに参加された方の県内就職率も非常に高い状況でありまして、一人一人丁寧に中央会が対応をしていただいているというふうに考えておりまして、引き続きよろしくお願ひしたいなというお願ひでございます。ありがとうございますという。

○高須会長 ありがとうございます。

それでは、全体合わせまして、また皆様からお一人ずつお話をいただきたいと思うんですが、挙手制ではなく、ちょっと順番に当てていく形にさせていただいてもよろしいのでしょうか。

お一人、大体3分ぐらい話を頂戴できればなというふうに思っております。

それでは、端からでも、永沢委員さんから。

○永沢委員 ちょっと1つ、質問をしたかった内容があります。若者の県内就職の関係で、資料1-2の5ページのところですけれども、④で保護者への情報発信というのがあります。保護者への情報発信というところで、島根県さん以外の県外の自治体さんと労働局で話をしたりとかする中で、やっぱり保護者に向けた発信っていうのが大事だろうなという話はすごいするのですけれども、じゃあ、実際できているかという、あまりできていないと

というのが、ハローワークにおいてもちょっとそういうような状況にありまして、実際に今回、令和7年度の実施状況ということで、サイトをオープンされたりとか、保護者向けのセミナーというのを開催されておりますけれども、そこで感じた効果であるとか、実際に保護者の方からの反応ですとか、そういったものがあれば、教えていただければと思います。

○矢野室長 よろしいでしょうか。

○高須会長 お願いいたします。

○矢野室長 じゃあ、若年室の矢野のほうから少し、保護者向け発信のところですけども、今年度から、県内就職促進のために、学生だけではなく、学生というのは人生において初めての職を決めるということで、就職決定に影響を大きく及ぼすのは保護者だという、大手就活支援サイトのマイナビさんの調査結果なども参考にさせていただいて、保護者向けの発信に取り組みましょうということで、ここに書いてあるとおり、いろんな媒体を活用して情報発信を始めたところではありますけれども、今、これ、会員制にして、メールマガジンでこのようなサイトに今情報を載せていますよというような発信を定期的にしておりまして、会員数がちょっと今、手元にないのですけれども、12月時点で80名ぐらい会員数がいらっしゃったのではないかと思います。年末に保護者向けセミナーを開催しました。年末にふるさと島根定住財団が業界研究を目的としてジャンボ企業博というのを学生向けに開催するのですが、同じ会場の中で、学生さんの送り迎えをされる保護者さんがおられるだろうということで、このセミナー、数年前から開催してまして、今年、参加者数83名と最高の参加者でありました。

参加された保護者のアンケートによると、自分が就活した頃とはもう全然スケジュールとかやり方が違うんだということが分かったし、このセミナーでは子供との関わり方というのをちょっと講演したんですけれども、あまり距離を詰め過ぎず、ですけど、今の就活はお金がかかりますと。就活の助成金、私どももやってはいるんですけれども、オンライン面接があるので、そういう機材の調達だとか、オンライン環境を整えてあげるとか、昔も今も変わりませんが、スーツを買ってあげるお金を送ってあげてくださいとか、そういう物的な支援はどんどんやっていただくんだけれども、あまりこうしなさい、ああしなさいって言うと、当たり前のことといえば当たり前のことなのですが、改めてセミナーで聞いてみて、子供との関わり方がよく分かりましたというお声もいただきましたし、今年、サイトをオープンしたので少しずつ小規模にサロンみたいな形で、保護者向けの茶話会と

いうものをこの財団で今年度3回ぐらい実施していて、その回数、1回あたりは本当に10人いくかいかないかの保護者の方に集まっていただいて、同じことの繰り返しのよう聞こえるかもしれませんが、昨今の学生さんを取り巻く状況だとか、企業さんはこういうふうな採用活動をしていらっしゃるのか、本当に実際に企業で採用担当者の方を呼んだりして、茶話会みたいな形でサロンをしたりしたんですけれども、こういうのがあるんだら、何回も来てみたいわというふうに言われた保護者の方もいらっしゃいましたので、来年度も引き続き、保護者向け発信のところをやっていきたいと思っております。

○高須会長 永沢委員さん、いかがでしょうか。

○永沢委員 ありがとうございます。

○高須会長 私も大学生の保護者なので、まさに今日も朝、インターンがあさってになっただけで、何かしたほうがいい、明日になったら、採用担当の方から連絡なくても、水曜日なので、明日からはよろしくお願ひしますというメールを送りましょうと。そのとき、どう書けばいい、まず、「一番上に何何様って書いてね」みたいな所から、やっております。多分、保護者の方のサポートってそういうところもあるんじゃないかなというふうに思ったりもしています。

一方で、やっぱり自己分析のとことか、やはり就活が早期化すればするほど、自己との向き合う時間が短くなってしまっているのに、大学生もそうですし、高専生もそうだと思うんですけれども、自己分析のところでもやはり保護者の方ができることってたくさんあるかなというふうにも思っております。引き続き、頑張ってくださいたいなと思っております。

それでは、続いて、委員の皆さんからお一言ずつ頂戴したいと思っておりますが、門脇委員さん、お願いしてもよろしいでしょうか。

○門脇委員 島根県商工会連合会の門脇でございます。最近、採用の申込書を見ていると、以前は働きながら次の職場を見つけるという感じがしていたんですが、最近は、一旦辞めて、技術校や職業能力開発協会に通い自分でスキルを身につけて、それを活かしたいという流れを感じるのので、技術校におかれては、業界で欲しい人材とか、求職される方のニーズとか、そういったところを捉えながらカリキュラムを組んでいただくといいと思い、聞いておりました。

それから、地域活性化雇用創造プロジェクトの事業について、採用担当者のスキルアップの支援ということで、御説明をいただき、10社に対して17社ということで良いと思

った。商工会連合会の管轄では、小規模事業者の方が大変多く、そういった方は採用専門の担当もおられず、社長さんが採用しているというようなところもあるため、なかなかこういったところに参加できないということもあると思うが、やはり企業の魅力発信が不足しているということを承知しているし、そこが非常に大事だと思っている。今後、連合会としましても、事業者さんが自社の魅力を発信できる取り組みをもっとしていかないとけないなと感じたところ。

それから、デジタル人材ということで、西部に短大を設立されると説明があったが、西部は企業が少なく、県外で就職をとという声もよく聞く。やはり身近なところで、DXやデジタル化というところの最先端の知識や技術が身に付けられ、それが生まれ育った島根県内で活かせるということは非常に重要とっておき期待している。

○高須会長 ありがとうございます。

これは課長から。

○狩野課長 最初のリスキリングのところですよ。我々、技術校でも離転職者向けのこともやっていますし、あと、ポリテクセンター島根、ものづくり系を中心に6か月程度の訓練をやっておられますので、スキルアップして就職したいっていう方はぜひそういったことを活用いただきたいのと、我々、県内の専門学校にお願いして、資格を取って正社員を目指そうということで、長期高度人材育成コースということで、ほぼ学生として雇用保険を受給しながら2年間学んでいただくというコース、これはITも学べます。それから美容のところの利用もあれば、犬のトリマーのコースとか、日本料理とか、幅広いコースを設けています。ぜひ、こうしたコースを設けているので、多くの方に利用いただいて、希望する就職につなげていただきたいなというのと、あと、採用担当者につきましては、マイナビの方が無料相談対応をしておりますので、なかなかそういった場に出られない、研修とかに出られないということがあれば、この無料相談とか活用いただきたいと、ぜひ、いただきたいのと、デジタル分野についての地元進学、地元就職につながるよう努力してまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○高須会長 ありがとうございます。

今のお話を聞いていると、生活が厳しくどうしても働け続けられないいけない、その中で求職活動をするというよりも、自分の人生を見て、やりたかったことにチャレンジしたいとか、今までにないチャレンジがしたいっていう方がもし増えているのであれば、それはぜひ応援していきたいなというふうに思いました。ありがとうございました。

それでは、続けて、黒目委員さんからお願いいたします。

○黒目委員 お疲れさまでございます。連合島根の黒目でございます。SNS初めて私、この審議会に参加させていただきまして、県内で様々な雇用対策に取り組んでおられることについて、大変丁寧にご説明いただき、ありがとうございました。私から2点ほどお聞きしたいと思います。

まず1点目ですけれども、県内の就職に関する情報収集の方法についてです。以前は、学校の紹介やハローワークなど、自分から情報を取りに行くのが主流だったと思います。しかし今は、SNSなどを通じて手軽に情報が入ってくる時代になってきています。その中で、しまね登録、特にLINEのツールだと思いますが、これについて年間でどれくらいの登録があるのか、平均的な数字を教えてくださいたいと思います。

2点目は、就職に結びついた方々への後追い調査についてです。内定が決まった方に対して、どの情報提供や施策が一番役に立ったのか、そういった点を把握する調査をされているのかどうか、お聞かせいただきたいと思います。

いずれにしても、情報提供の在り方は、時代に合わせてブラッシュアップしていく必要があると感じています。利用する側の声をしっかり反映することで、よりよい情報発信につながると思います。利用側の声を反映する仕組みがあれば教えていただければと思います。よろしく申し上げます

○高須会長 お願いします。

○矢野室長 では、私のほうから、まず、しまね登録について、御質問だったかと思えます。登録者数ですけれども、これは今、LINEを通じて情報発信をするということで、高校を卒業されるときに、県内高校に出向いて卒業されるときにLINE登録から始めて個人情報を入力してくださいということをお願いしています。高校3年生のうちから登録をして、大学1、2、3、4と、登録が随時イベントのたびに増えていくという感じなのですけれども、本年度、これは1月末現在なのですけれども、登録者数が8,000人という状況になります。これが多いか少ないかというところはありませんけれども、このLINEを始めたきっかけが私ども、県内において新卒で入社された方がいらっしゃる会社さんのほうにお邪魔をして、毎年、春先ぐらいにどういうふうに就職を決められましたかとヒアリングをさせていただいて、そんなにたくさんは回れないのですけれども、そうやって県内就職を決められた若手社員の方に聞くと、しまね登録でのLINEでイベントの情報であったり、企業の情報が届いて、そこからジョブカフェしまねのサイトに飛んで、企業情報を知ること

ができて、とても助かりましたという声もいただいているのですが、たくさんの方たちに届いているかっていうと、まだまだ課題はあるかなというところ。毎年、高校さんのほうにもお願いさせてもらっているし、それから、ジョブカフェしまねを通じてインターンシップや仕事体験の申込み、応募であったり、企業さんの取りまとめをしているのですけれども、しまね登録を通じて申込みをできるように取組はしているのですけれども、県内就職に結びついた方はジョブカフェしまねを利用いただいているかと思えますし、県外の大学から戻ってこられた方に聞くと、リクナビとかマイナビとかも見たりはしていましたが、やはり県内企業の情報が一番たくさん集まっているのはジョブカフェしまねだということを御理解いただいていたようなので、どういうふうにとくさんの学生にそういったところにたどり着いていただけるかということを頑張っているところです。

すみません、よろしいでしょうか。

○高須会長 ありがとうございます。

SNSで手軽に情報が入るといってもおっしゃっていただきましたけども、黒目委員さんのお話を聞いていて、ちょうどこの3月にうちの研究室を卒業する学生が企業のSNS、特に採用広報に関するところを調査しておりまして、実際、アクションリサーチという手法で、とある企業さんに密着する形で3年間ほどお付き合いさせていただき、2か月ほど、本当に公式のInstagramのほうを運用させていただきました。

その結果分かったことは、毎日投稿しないと、そういう新規なプラットフォームって、なかなか届いてほしい人に届かない、ちゃんとやれば、リーチ数も伸びる、一方で、毎日投稿するに当たっては、今度、広報担当者だけだともうとてもじゃないけどネタが尽きると。すなわち、企業全体で取り組んでいただかないと、なかなか難しいというところも見えたところでした。また御参考いただければと思います。黒目委員さん、また、矢野室長、ありがとうございました。

池淵委員さんは、先ほどおっしゃっていただきましたけれども、どうぞどうぞ。

○池淵委員 各委員の先生方の御意見を確認させていただき、1点だけ追加があります。

「リカレント」と「リスキリング」という英語は、皆さん御存じのとおり、日本語でいう「学び直し」です。しかしながら、文部科学省によれば、その定義は、明確に異なった意味を持っているということです。「リカレント」の意味は、社会人の場合、自身が所属している職場の籍を外し(すなわち退職して)、スキルを上げるためにリカレント(学び直し)

講座に参加することを意味します。一方、「リスクリング」は自身の所属をしている会社（職場）に籍を置いたままで、数ヶ月間や1年間または2年間等、スキルをアップするためにリスクリング(学び直し)講座に参加することを意味します。以上が、文部科学省の説明です。

そして、追加でもう一点お願いします。資料3のポリテクカレッジの整備事業について、課長さんの御説明の通り、私ども島根県専修学校連盟は重複する学科が既に存在しています。本件が山陰中央新報で報道された時点で、すぐ理事会を開き今後の対応を確認し合い、県から何も説明が無かった事に、非常にやりきれない気持ちでいっぱいだったことを今でもはっきりと記憶しています。その後、次長さんはじめ、課長さんからも御説明を受け、現在に至っています。しかしながら、一点お願いがあります。ポリテクカレッジの今後において、いろんな準備があると思います。その中で、先ほど課長さんも言われましたけど、変更事態が生じた場合には、遅延なく情報共有を是非とも何卒よろしくお願い申し上げます。

○高須会長 課長のほうから。

○狩野課長 リカレント、リスクリングについては、我々も今後、気をつけてまいりたいと思います。

それから、職能短大の整備については、9月の知事の所信表明の際に、事前にちょっと情報提供できなかったことを改めてこの場でおわび申し上げます。

以降、気をつけておりまして、委員会資料でありましたりとか、常に情報提供できるようにしておりますけれども、また、いろんな転換点等ありましたら、追加情報がありましたらみなさんとか、雇用政策課と意見交換をさせていただいたりしていきますので、連携を取りながら取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○池淵委員 重ねてよろしくお願い申し上げます。

○高須会長 ありがとうございます。

この先、どんどん18歳人口って減っていくっていう中で、今まであった様々な教育機関が、取り合うのではなくて、足りていないところをどうやったら互いに補えるかっていうところが今後試されるのではないかなというふうに聞かせていただきました。ありがとうございました。

それでは、続いて、土師委員さん、お願いします。

○土師委員 松江高専のキャリア支援室をやっております土師といいます。このような場で、何ですが、意見をするとするのも初めての経験で、いろいろと勝手に分かっていなくて、先ほどは失礼をいたしました。御容赦いただけたらと思います。

それで、松江高専ですので、私もどちらかというと若年層の雇用環境の話になってくるんですけども、資料2-2のほうにあります、中ほど、島根県人材確保・育成支援事業という題の地域の関係者からの意見・要望・提案等の中に、テレワークの普及により、島根にいても東京の仕事ができるようになり、島根の企業が東京の企業と人の取り合いをするような大変な状況になっているみたいな意見が書かれております。これ、私も結構感じておりまして、島根県内で例えばインターンシップをしました、島根県の企業でインターンシップをしたけれども、そこで、その業種の仕事っていうのを何となく理解して、県外の給料のいい、同業種のところに行くみたいな子もやっぱりいるわけです。さらに言えば、就職活動とかをするに当たって、島根県から東京に行くっていうのは、昔だったら、直接行くっていうのは結構なんですかね、面倒といいますか、手間がかかるというところで、ちょっと面倒くさい、面倒くさいなんて言ったらあれですけども、足が出ないという子がいたかもしれませんけども、今では面接等もオンラインで簡単にできてしまうという状況で、非常に学生の県外への就職をするということに対する、何ですかね、その心理的ハードルが非常に下がっているのではないかなというふうに思っております。

その上で、じゃあ、給料もいいし、就職活動も簡単だしってなったときに、じゃあ、島根県に残る理由っていうのを学生にどのようにお伝えすればいいのかなというのをいつも悩んでおりまして、例えば、間違いなく、こっこの県内で若い人が就職したら、多分、企業の人には物すごく手厚く、何でしょう、辞めてもらわないようにと頑張っていると思うんですけども、そういった、結局、人間関係っていうものっていうのは大切にするのかな、何ですかね、島根県内で働くと、こういうことがいいよっていうのを、何か県の雇用を頑張ろうとされている方が、その島根県の魅力っていうのを一つスローガンみたいなものがあっていたら、つくっていただくと、私が例えば、学生に島根県で働いたらこういうことがいいよっていうことを教えようとしたとしても、これでいいのかみたいな感じがちょっとありまして、そういう点で、何か島根県内でアピールすべきポイントみたいなものが何かありましたら、お教えいただけたらなと思っております。

○高須会長 じゃあ、室長、お願いします。

○矢野室長 ありがとうございます。高専生さんに向けては、全員ではないのですけれど

も、ふるさと産業学っていうカリキュラムをやっているから、毎年1回、12月ぐらいに講義の時間を、私、教員でも何でもないので、いただいて、島根で暮らすこと、働くことというテーマで、40分ぐらい話させていただいています。

授業なので、その後にアンケートに答えてくださった学生さんの答えを見せてもらうと、40人ぐらいの講座なんですけど、やっぱり皆さん、今は県外に出ようと思っていますってはっきり書いてくださいます。ただ、私その講義の中で、島根の魅力といいますが、まず、島根の現状を話すんですよ、さっきの雇用状況のところ、若い人がだんだん、高校生の就職率がとか、みんな結構県外に出ているんだよねとか、ああいう数値を見せたり、それから、人口も減っているよって、現状を知ってもらって、島根県の子育て支援策であったり、人材定着のこのいきいき職場づくりの取組であったり、県の施策をいろいろ御紹介するんですね、高速道路はこれぐらい通っていてとか、全体の資料を見せて、話すんですね。そのアンケートの中に、離れようと思ったけど、島根県っていろいろ頑張っているんだなっていうことが分かったので、帰ってきますって、まあ、みんなお付き合いで書いてくれたのかもしれませんが、ほとんどの方が、帰って来ようと思いますとか、前向きな方は、県外に向かっていたけど、県内企業も見てみようかなと思いましたって書いてくださって、結構皆さん、やっぱり島根もいいなって書いてくださっていて、私の講義もちょっとは役に立ったかなって思っているのですけれども、その中で紹介するのが、これも皆さん御存じかと思います。もしご入用でしたら、またお届けをいたします。この黄色いしまねっこちゃんのカラーで、「知っているようで知らないしまねの暮らし」って、こういうパンフレットを作っています、これ、若者の方向けに配っているのですけれども、企業さんも会社説明会されるときに、どうぞ、配ってくださいって、島根のランキングが上位の統計データを集めて載せているのですけれども、これも見せたんですけれども、あと、人生シミュレーションということで、東京で暮らした場合と島根で暮らした場合と、退職したときに、すごいお金が違うんだよっていうことを講義の中でもお話ししたら、皆さん、とても心が清らかなので、本当に島根ってすごい、こんなにお金たまるんだって言ってくださって、そういう魅力の発信の仕方もあるなと思ったところ、ごさいまして、また来年も出かけたと思っていますので、よろしく願いいたします。

○高須会長 ありがとうございます。

多分、給料とか福利厚生って、どちらかというと衛生要因的なところ、それを最後、資料の4のところではちょっと格差が広がっていますというような御報告もありましたけど、

格差を縮めるということ。もう一つは動機づけ要因的な、土師委員さんもおっしゃったような、どういう風に働きかければ、ここを選んでもらえるのかなんですけど、先ほど重宝していただけるというようなことをおっしゃっていただきましたけど、多分、もうそろそろ次を考えないといけないかなという風には思っています、また、何を、自分がこの会社で働いて、何が得られるのか、何か返ってくるのか、そして、何を換えられるのかっていうところは、多分、都会に出るのと地方に残るのとでは実は中身がかなり異なってくる、その辺りをぜひ、二十歳そこそこですよとはいえ、その方々に考えていただけるような場っていうのが必要かなと思いました。ありがとうございました。

それでは、井上委員さんはいかがでしょう。

○井上（浩）委員 今、土師委員ですかね、テレワークの普及によりってところで、人材の都会の取り合いになっていて、これ、まさに我々の業界に直面している問題なのですけれども、どうしても東京の企業の収入額っていうのと勝負できないところはあると思いますけれども、ただ、そこで経験を積んで、また行く行く帰ってきていただける、そういうことを考えて我々が準備するっていうのが大事なのかなというふうに考えておりました、そのためにここの状況、島根の状況をよく知ってもらっておくってのが何より大事なことだというふうには認識しております。

とはいえ、私ごとですけども、うちは子供が4人おりますけども、今、4番目が今日、滋賀で面接しております、滋賀に行くみたいですけど、上の3人もみんな首都圏のほうにおりまして、本当にもう残念なことで申し訳ないのですが、また帰ってくる準備をしとこうかな、これは大事だなというふうに認識しております。

また、我々の業界の採用に関しては、各企業はそれこそ入り口としてのインターンシップ、非常に重要に捉えておりました、そこは中央会のアダチ様に御指導いただきまして、きめ細かい、そういった活動ができていますのは本当に中央会のおかげでございます。こちらからもお礼申し上げます。ありがとうございます。引き続き、島根県さんからも御支援いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○高須会長 じゃあ、課長から一言。

○狩野課長 県外に出られた方が、先ほどのパンフレット、あのパンフレットは昨年リニューアルして、4万部、大学、高校、高専、高校生へもちろん配っています。今年も新1年生に対して1万弱、その他も含めて配っています。どれだけ頭に残るのかっていうのはありますし、あと、雇用政策課にアドバイザーがいます、各高校に出向いて、ガイダン

スなんかをやっています。そのときに、すぐ就職に結びつかなくても、県外に進学したり、就職して、ふと、ふるさとのことを思い出したときに、そういえば、何か島根の暮らしっていいって言っていたなとか、高校のとき、ああいう企業の話聞いたなっていうのがU・Iターンのきっかけになるかもしれないので、粘り強くそういった情報は発信していきたいなというふうに思っております。

○高須会長 ありがとうございます。

先ほどの土師委員さんとも何となく呼応する感じでしたね。恐らく30代、子育てちょっとかかり始めた頃ぐらいに、何でこんなに毎日忙し過ぎるんだろうって、都会の方がふと思われる、そのときに、あなたの心に島根がというふうなところができ、また、ちゃんと待つとるよとも言っていただけのような、そういう場をつくるのが重要かと思います。ありがとうございました。

福代委員さん、いかがでしょう。

○福代委員 それでは、ちょっと建設業の立場からですが、ああして、資料の1-2の3ページに書いてございますけれども、高校生、大学生等を対象とした建設産業の企業説明会、小中高校生を対象にした現場見学会の取組と、これは非常に好評でして、業界でも好評でして、そして、私ども、就職だったら、現実的に建設業に就職するというと、保護者、親が反対するんですよね、以前は。ところが、ここ数年、それがなくなってきた。現実的に新卒が採用できているっていうような状況がありますので、ぜひ続けていただきたいなと思っております。

それから、先ほど、資料の2-3のところであらうとお話ししましたけれども、建設業、女性を含む多様な人材の職域拡大とか、そういういわゆるあれも大事なのですが、先ほど話したデジタル技術の活用、これもやりたいんですけど、今、現実的にi-コンストラクションとかデジタル化を進めていますけど、これが土木技術の知識を持ってないといけない。ということになると、どうしても、建機メーカーとかソフト会社が指導してくれる、教えてくれるということになって、非常に汎用域が狭くなってしまいますので、ぜひ、そういう研修が受けられる機会があったらうれしいなと建設業では思っております。

それから、先ほど井上さんのほうから話がありましたけど、私も子供は娘が3人おりますけれども、いずれも県外の大学へ行きましたけど、いずれも帰っております。島根、出雲におりますんで、日頃の教育が大事でございます。(笑声) 以上でございます。

○狩野課長 ありがとうございます。先ほどの色々な体験については、雇用だけでなく、

土木で積極的に取り組んでおられる内容だと思います。我々も企業ガイダンスとか各高校でやっていますので、建設業の皆さんも積極的に参加していただいて、いろいろPRしていただければと思いますし、前から、土木は、「どぼ女」という言い方が正しいかどうか分かりませんが、富山あたりとかで推進をしておられますけど、それから、デジタルの学びの部分については、今ちょっと即答できないんですけども、例えば高等技術校を活用して、オフJTで何かできるかとか、ちょっと検討をさせていただきたいと思います。お時間をいただければと思います。貴重な御意見ありがとうございます。

○高須会長 ありがとうございます。

多分、アメリカのほうでは、いわゆるコンサルタントがAIに置き換わってしまって、失業された方の人気の職種が建設であったりとか、溶接であったり、本当にもう人間がやるしかないっていうようなところというのがありました。先ほど少し高等技術校の話があったと思うんですけども、若干、まだ、今のところ、少ないような、そういう学科に対しても今後増えていくことがもしかしたらあるかもしれないなというふうに思って聞かせていただいていたところでした。

家庭の教育っていうふうに言われましたけども、一番最初の永沢委員さんの、保護者へのところなんですけど、なかなか話しづらいことってやっぱりあると思うんですよね。その話しづらいことをうまく話せるような場の作り方っていうのをまた考えていきたいなと思いました。ありがとうございました。

では、続いて、梅木委員さん、お願いしてもよいでしょうか。

○梅木委員 島根県の老人福祉施設協議会の理事をしております梅木でございます。先ほど来の委員の皆様のお話を聞いていて、県内の企業ガイダンスの話が出ましたけれど、横田高校で毎年企業ガイダンスに参加させていただいております、おかげさまで、4月から高校生、また入る、久しぶりに入ることになっております。100%それが、努力してることがすぐに結果として出るかというのは、そうでもなくて、地道な、本当に地道な努力の中でようやくその新しい出会いを頂戴して、就職していただけるというふうに本当に実感しております。

ジョブカフェにもずっと出させていただいております、12月はすごく多かったですけど、この間、3月のやつは半分以下だなというイメージがどうも職員のほうにあったようです。ただ、以前の、数年前のジョブカフェと違っているのは、昔はどこかの海運業者のように追っかけ回して、うちに来て、うちに来てっていうやり方をやっていたのが、

今はQRコードで学生さんがアクセスして、非常に雰囲気の前と違って、学生さんの立場になって運営ができていないのかなということや、12月に県知事も来られてお話をされたということもありましたので、そういうことを積み重ねることがとっても大事なんじゃないかなというふうにも感じた次第です。

老人福祉施設分野、あるいは医療の分野において考えると、資料の1-2の5ページのところに、8年度の新しい事業として、准看護師の養成、学生に向けての奨学金の制度の創設ということ健康福祉部のほうで検討いただいて、本当にありがたいことだなというふうに思っております。今、とても医療従事者が厳しい状態の中で、なかなか施設に向けて、障害や高齢の施設に向けて看護師さんが回ってくるのが難しくなっている中で、私の法人も2年間かけて、先ほどの池淵委員さんがおっしゃっていたリスキリングと一緒に、給料を払ってやりながら准看護師の学校に行かせて免許を取らせて、この春に無事合格して戻りました。まだそういった体力のある法人さんはいいんですけれども、今後、なかなか難しい部分もあると思うので、制度の創設とともに、上の学生に対する支援をしていただくことによって、人材確保、あるいは質の高い職員を確保したいなというふうに思っております。

8年度のその企画にまず期待をしたいことと、それから、7ページのところを見ると、外国人材に対して、日本語の学習の支援を行っていくということを書いてあって、今、うちの法人では外国人は雇用しておりませんが、周りを見ると、どんどん介護の世界には外国人の方々が入っております。そういったことを考えると、やはり言葉の問題というのはとても大きくて、多分いろんな、うちだけではなくて、福代委員の業界でもそうだと思うんですけれども、言葉の問題というのは大きな課題になるので、安全性にもつながるでしょうし、私どものように、ケアの質に関連することにもなると思うので、そういう意味では、本当に、この日本語を教えるということが一つの大きな企業に課せられた、その外国人雇用の大きな課題なので、全体でそういったサポートをしていただけると本当にありがたいなというふうに思います。

同時に、資料の1-3の中で、新たに2番目の一番下のところに、外国人の定着支援の補助金の支援企業数の数字を上げていただいたということは本当にありがたいことで、これから、こういった数字を追っていきながら、どういうふうに変化していくかっていうことを大事に考えたいと思います。雇用するのは、雇用できると思います。管理団体の協力です。しかし、定着するかどうかということが一番島根県の人材を支えていく部分で大事

なのかなというふうに思うので、そういった施策にも期待をしたいところだと思います。

最後に、職業能力開発の短大については、本当にいいことだなというふうに思います。ただ、学生さんというか、子供が少なくなる中で、学生を確保するのは非常に難しいので、やはり話題性であるとか魅力性というのをアップしてほしいんですけども、その中で、アップさせるための一つの事業として、福代委員の業界でもそうでしょうし、私たちの業界でも、やっぱりIT、デジタル化、そういったことは本当に日進月歩でやっている中です。ぜひとも地元の業界の方、あるいは企業の方と手を組んでいただいて、こんな取組やこんな開発ができるというものを全国に訴えられるようなものをつくっていただくと、我々企業もやっぱり協力していくということでのスキルアップができると思うので、ぜひともそういった、全国に発信できるような大学に成長されることを心から期待をしたいと思います。

私からは以上です。

○高須会長 ありがとうございます。

課長からお願いします。

○狩野課長 ありがとうございます。我々が開いた、開いたというのはちょっと上から目線になって申し訳ない、きっかけになって人材確保につながったということ、言葉をいただきましたから、簡単ではありませんけれども、地道な取組を1つずつ積み重ねていきたいというふうに思っております。

それから、准看護師の奨学金制度、これは健康福祉部がやったことでございます。ありがとうございますというお言葉でしたが、今日の出席者には、健康福祉部、ちょっと来ておりませんが、そういうお話があったということのをぜひ伝えさせていただきたいということ。

それから、短大ですかね、ありがとうございます。魅力ある短大となるように、井上委員からも話がありましたけども、地元の企業とも、自治体とも企業とも連携して進めていきたいというふうに考えております。ありがとうございます。

○高須会長 ありがとうございます。

ジョブカフェのイベントが何かぐんぐんよくなっているという話がありましたけども、よろしいのですか、室長は。

○矢野室長 すみません、せっかく御指名いただいたので。イベントに参加いただきまして、ありがとうございます。おっしゃられるように、12月はまだ就活解禁前というこ

とで、業界研究のイベントの様相が強くなっておりますので、低学年の方もたくさんいらっしゃっていたというふうに聞いております。3月ですと、就活解禁後となりますので、スーツで、本当に就職活動スタートだよというイベントになりますので、学生も緊張してやってくるのですが、企業さんからの声であったり、いろいろ聞いているところではありますけれども、やっぱり就活の早期化というところもあって、学生さんが早くから絞り込みをされているという動きもあるのかなとは思いますが、何かこの場でこういうことを、私がこんなちょっと愚痴っぽいことを言ったらいけないんですけれども、学生さん、なかなかリアルイベントに今、来てくださらなくなっています。やっぱりさっきから話題になっている、SNSであったり、スマホがあれば、いろんな情報が入ってきて、私はここに入りたいわ、私はこの業界しかもう受けないわとか、ちょっと早めに絞り込んでしまうってところもあって、いろんな企業さん来ているから見においでよってというような広報を打つのですが、「様々な」という呼びかけが、私はいろんな企業はもう見なくてもいいわっていう風に思っている学生さんもいらっしゃるのかなというところで、そうはいつでも、最後までいろんな企業を見て、いろんな業界、業種を見ていただきたいとは思いますが、3月のイベントはまばらだったという御意見は伺っているところですので、これからまた、次のイベントに向けて考えていきたいと思っています。以上です。ありがとうございました。

○高須会長 ありがとうございました。

後半の話は、だんだん高等教育機関になってきているなと思いましたがけれども、確かに、学生のほうが早期化の影響と、あと、取得できる情報が増えたというところもあって、リアルイベントに行きにくくなっているかなと思います。

一方で、例えば、リクナビさんとマイナビさんって言葉、出していいのかわかりませんが、リクナビさんのほうは、対面のイベント全てやめられたということで、これ、何に置き換わったかというところ、AIを活用したマッチング度を上げていきたいと思います。そういうので、恐らく、しばらくはまだリアルイベント、参加の動機が弱くなるのではないかなと思います。でも、一方で、やっているうちに、本当に自分に合うかわからない、やっぱり会ってみたいとわからないってところに気づくと、またもう一回戻ってくるのではないかなというふうに思います。そういうことを考えたときに、今までどおり、就活解禁直後の時点でのイベント開催は妥当かどうかというところもまた御検討いただく必要があるかなというふうに思いました。

すみません、私の話が長くなりました。ありがとうございました。

それでは、中井参事官さん、いかがでしょう。オブザーバーで来ていただいております。

○中井参事官 失礼します。中国経済産業局の中井と申します。今日は、島根県の話ということで、すごく出身者を戻してきたりとか、県内就職率を上げるとか、職業訓練でやっていくとか、そういった話を地域の実情に応じながらしっかりと取り組まれているなどということで、大変心強く感じたところでございますと、ちょっとそんなに偉そうなことは言えないんですけども、経産省のほうで、ちょっと最近、2040年の就業行動推計というものを公表しておりますと、それによりますと、人口減少で、今、6,700万とされている就業数が、2040年には6,300万になるという見立てになっておりますが、その中で、取り合っていくではなくて、足りてないところという話だと思っておりますが、AI、ロボット等の利活用とかリスキリング等で、それぞれ分散されて、全体では大きな過不足はないという見立てになっているのですけども、ただ、いろんな中で、さっき、ITの人材が足りないとか、建設の現場においてと思うのですが、事務職、文系の人材は余剰になるということではありますが、一方で、そのAI、ロボットの実際利活用していくような実践的な人材とか、あるいは現場、エッセンシャルの部分とか、あるいは理系人材が不足していく可能性があるというような見立てが出ていまして、今後、文科省と一緒に、地域の産業界のニーズを踏まえた人材育成について、どうやっていくかというようなことを検討していくことになっていきますので、また、今日の発言の中でもいろいろあったかと思うのですが、いろいろお知恵をいただいたりする場面も多いかなと思いますので、よろしくお願ひしたいということでございます。

あと、全然関係ないのですが、私、広島の人間で、娘がおりまして、この4月から東京に行くことになっております。今、何ていいますか、やきもきしているところでありますが、今日いただいたアドバイスを基に、しっかりこれから、あと数週間ですが、しっかり教育をして、戻ってくるようにさせていただきたいと思ひます。以上です。

○高須会長 ありがとうございます。

今の御意見、いかがでしょうか。大丈夫ですか。

私は、多分、今回オブザーバーで来てくださった中井さんが直接は関わっていらっしやらないかもしれないですけど、資料2のシリーズですね、議題2の中であった、こういういわゆる補助金ですね、国からの補助金、こういうものって、補助ありきの工夫ではなく、補助がなかったとしても、何ができるのかって、やっぱり常に考え続けなければいけない

じゃないかなというふうに思っています。そういう意味では、やっぱり補助期間が終了した後、どう自走体制をつくれるのかっていうところは肝に銘じていかなければいけないんじゃないかなというふうに思って聞かせていただいていたいました。この補助がなくなった後、自走ができることを県のほうはどうサポートしていけるのかっていうところをまた考え続けていただく必要もあるのかなというふうに思っておりました。

先ほど、なかなか、センシティブな話題って、福代委員さんとか、どんな工夫していらっしゃるか、また後で聞いていただきたいのですけれども、やっぱり、例えばジョブカフェのイベントでも、学生が何を聞いていいか分からない、どう切り出していいか分からない、これ、家庭でも同じだと思うんですね。例えば、そつと、家に帰ったら、リビングのテーブルの上に、「どない」って書いたカードが置いてあると。この「どない」ってどういう意味やろって思わせたときに、いや、なかなか聞けへんけどな、でも、そのカードが1枚あれば、何か話が進むかもしれない。実は、この話、先ほどとは別の学生なんですけれども、卒論で、やっぱり就活イベントで、学生が何を困っているのか、なかなかその就活イベントが身を結ばないのはなぜなのかということ进行分析したときに、じゃあ、出会いましたと、顔を見詰め合いましたと、何を話すんですかっていうところが、結構、互いに人間なので、苦勞をしているんじゃないかっていうので、やっぱりそういうところではツールの工夫っていうのがあると、より楽しく参加できるかもしれないね、なんて提案がありました。この報告書は先ほど矢野さんにお渡ししましたけれども、御参考いただければと思います。

それでは、全ての委員の皆さんから御意見頂戴したというところで、ぜひ参考いただきたいなというところと、一つも意見がなかったところで、私から、最後に、実は、県外生、私、島根県立大学のほうですけど、県外出身者で、県内大学に通い、それで島根に就職していくっていう学生は、ちょっと本年度末、松江キャンパスでは、割合は増えているんですね。県立大学のほうでは県外出身者の島根県就職率っていうのが一定程度、数は少ないですけど、確実にいるっていうところで、彼ら、彼女たちの家庭をちょっと聞かせていただくと、やはりお父さん、お母さんと保護者の方、おうちの方との円滑なコミュニケーションができてい御家庭が多いなということに気づきました。なので、あんたが島根県で就職するっていうのを選ぶのだったら、それを応援するよという御家庭が多い。

そのときに、私、ふと思ったんですけど、そういう県外出身の学生って、例えば、1年生とか2年生の間はやっぱり親も心配なので、見に来てくださるんですね、親御さんが。

島根県を旅してくださるんですね。旅していただいて、ああ、こんなに島根県って良いところなんだねってのを分かっているのもあって、もしかしたら、島根県の就職はいいじゃない、また私たち遊びに行けるわねみたいな、そういう会話があったかもしれない。そういう意味では、県内出身者のことが多かったですけども、県外からここに学びに来ている人たち、それに向けて、例えばしまね登録というのが島根に縛るための登録ではなく、島根で学び、暮らしている人たちみんなを応援しますよというようなコンセプトがもう少し見えるといいなと思ったり、また、そういう県外生で、県外から親が来ますよというときに、何かちょっと補助があつたりすると親さんも喜ばれたりするのかななんて思ったりしておったところです。

すみません、ちょっと雑駁な意見でございましたけれど、最後にというところでございます。

それでは、最後に私のちょっと若干どうでもいい提案が続いてしまって申し訳ございませんでしたけれども、以上で、委員の皆さんから本当に貴重な意見いただいてありがとうございました。事務局のほうは、今回の意見を踏まえて、しっかりと今後とも取り組んでいただければと思います。

以上で議事のほうを終了し、進行を事務局にお返しいたします。

○吉木課長補佐 ありがとうございます。会長様、それから委員の皆様、長時間の御審議、誠にありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、商工労働部長の石橋より一言御挨拶を申し上げます。

○石橋部長 皆様、長時間にわたりまして、御意見いただきまして、ありがとうございます。

冒頭のここの挨拶で私もちょっと触れましたけども、本当、雇用対策といいながらも、本当に幅広いなど、改めて幅広い御意見いただいたと思っております。若者の定着、また就職につきましても本当に幅広い、県では、若者については、残ってもらいたい、そして、戻ってきてもらいたい、それからまた、県外の人に来てもらいたいという3つのキーワードというか、考え方で若者定着を目指しております。

それから、人材育成ということも非常に今回の議論の中ではポイントだったかなと思っております。ITの話とかデジタルの話がちょっと多く出たのかと思っておりますけども、本当に幅広い人材を育成しながら、地元に残ってもらえるように努力が必要だなっていうことを改めて感じさせていただきました。

あと、もう一つ、ポイントかなと思ったのは、時代の変化というか、私の挨拶の中では何かちょっと就職環境の変化みたいなことを言ってしまいましたけども、考え方が変わっているとか、SNSのようにやり方が変わるとか、いろいろなものの変化がある、そういったものにも我々対応していかなきゃいけないなということを改めて感じさせていただきました。

本当に幅広い御意見をいただきまして、ありがとうございます。そういった意見を踏まえて、これから雇用対策のほうを進めてまいります。皆さん、これからも御支援のほうをよろしくお願いいたします。今日はありがとうございました。

○吉木課長補佐 それでは、すみません、この場を借りて一つお願いをさせていただきたいと思います。名簿のほうにも記載させていただいております委員の皆様が任期のほう在今年の3月31日までとなっております、事務局としましては、また皆様に引き続き、委員のお引受けのほうをお願いしたいと思っております。また改めて御依頼させていただく予定でありますので、何とぞよろしくお願いいたしますと思います。

それでは、以上をもちまして、本日の雇用対策審議会のほうを閉会したいと思います。皆様、長時間にわたり、ありがとうございました。