

令和4年度島根県雇用対策審議会議事録

日 時 令和4年10月14日（金）

13：30～15：30

場 所 ニューアーバンホテル 湖都の間

○久保田会長 島根県立大学の久保田でございます。進行のほうをさせていただきます。

次第のほうを御覧いただきますと、島根県雇用対策計画の実施状況、進捗状況の情報共有を図りつつ、県内の雇用情勢等についても、各機関様から説明いただいて情報共有を図っていきたいと思います。

今日の流れですが、最大2時間の会議ということですが、各委員の皆様から雇用対策、人材確保等に関して自由に意見を出していただくというのがメインでございます。

(1)、(2)の資料に関する説明が終わった後に、各委員の皆様の御発言を是非いただきたいと思います。最初に(1)のところで、島根県雇用対策計画の実施状況について説明を事務局のほうでさせていただきます。ただ、意見交換の時間は後で設けますので、最初の質疑に関してはこの資料の中身に関するところで御質問なり御意見をいただければと思います。そして(1)、(2)の資料の説明が終わってから、各委員の皆様には大体お一人3分ぐらいで、御意見をいただきたいと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

そうしましたら、まず、議事(1)の島根県雇用対策計画の実施状況について、事務局より御説明をお願いいたします。

(事務局説明 資料1)

○久保田会長 御説明のほう、ありがとうございました。

今御説明いただいた資料に関して、何か御質問なり御意見のある方いらっしゃいましたら、いかがでしょうか。

また後の意見交換のところでまとめて御意見いただく機会ありますので、そちらのところで委員の皆様には御発言いただければと思います。

そうしましたら、議事の(2)県内の雇用情勢等について、各機関より御報告をお願いします。

(津森委員、丸山委員、久保田会長、藤岡委員、坪内委員、石原委員説明 資料2-1～資料2-7)

○久保田会長 ありがとうございます。

一通り県内の雇用情勢等について各機関から御説明をいただきました。

これで情報の共有が終わりました。ここからは各委員の皆様に、何でも疑問に思っていること、普段お感じになっていることを質問いただいても結構ですし、コメントをいただいても結構です。ただ、今回、雇用対策審議会ということですので、それぞれのお立場からとくに雇用対策ですとか、人材確保等に関する御意見をいただければと思います。御意見のある方から挙手いただいて、御発言いただき、質問とかに関しましては事務局等に回答いただくという流れでいきたいと思います。御意見のある委員の方、ぜひ挙手いただければと思いますが、いかがでしょうか。

足立委員お願いします。

○足立委員 出雲村田製作所管理部の足立でございます。いろいろと御説明いただきまして、ありがとうございます。また、平素はいろいろと事業に御協力いただきまして、ありがとうございます。

何点か思ったことをお伝えしたいと思います。昨年も言ったかもしれないのでかぶるかもしれませんが、私ども毎年、大卒、高卒、短大卒、多様に採用させていただいていますが、特徴として、大学、総合職の場合ですけれども、県外から来られる方が増えています。これはコロナ禍ということもあって、ウェブでの試験ということが、当社の場合、一度も会社に来ず、1次も2次も3次もずっとウェブでやる、見学もできない、そんな状況で、大学生にとっては環境的には厳しいと思いますが、一方、行かなくてもいいので、非常に楽な気持ちで受けられるというところがあるので、それもあってか、県外の方がいらっしゃって、それが非常に多様性という意味でもいいかなと思っています。逆に、島根県内におられる方が、行かなくていいので県外の関心のあるところに応募して、そのままそちらのほうへ行ってしまわれるということがあると思うので、何かこういうところを引き止める策もないと、外からいらっしゃるのはありがたいですけど、逆に流出してしまうという危機感もあるかなと思うところです。

一方、県外の方が就職される場合、特徴的なのは、島根大学に来られて、県外から進学されて4年間なり6年間島根にいて、島根が好きになり、就職するなら島根でというふう

におっしゃって来ていただける方もおられます。こういうところにヒントがあるのかなというところで、やはり島根のいいところが住めば分かるというものもあるのかもしれないですけども、県内就職をこういったところから掘り起こせたらというふうに最近感じています。

それから、最後ですけれども、私ども技術者を中心に過卒、中途採用もずっと続けています。こちらは苦戦していますが、やはり一旦県外に出られた技術者の方が帰ってくるのは結構ハードルが高いようで、潜在的には帰りたいという思いの方がおられると思いますが、なかなか踏み切れないと思うので、この潜在的な方たちをどうやって顕在化するかというところが、一企業では難しいというところがあるので、県のほうで方策を検討していただければなというふうに思います。

すみません、以上になります。ありがとうございます。

○久保田会長 ありがとうございます。貴重なコメントかと思えます。

一つは、オンライン化が進む中で、県内の若者も県外の企業へのアプローチがやりやすくなった。そこをどうやって引き止めていくのかという論点かと思えます。2つ目としては、県外出身で県内の高等教育機関に進学をした学生で、島根に残り、島根県内の企業を選択して、そこに暮らすということを生かした、定着に関するヒントみたいなものがあるのではないかという御意見かと思えます。3つ目は、技術者等を想定した中途採用に関連して、潜在的なニーズをどうやって顕在化していくかという論点かと思えます。事務局のほうで全てでなくても結構です。コメントがあればいただきたいと思えます。

○田原室長 すみません、田原です。先ほど御意見いただきましてありがとうございます。

県外の大学から受験者が増えているところで、オンラインの利点と、ちょっと悪い点があるというところがございます。学生さんにいろいろ企業を知っていただきたいというところがありますので、企業を知る機会を増やしたいというところから、昨年度から業界研究会とか、2月ぐらいの時期の話ですけども、研究会の数を増やして開催したり、また、マイナビさんと業務協定も締結いたしまして、全国の採用の動きを把握するようしております。早期化対応という形で、全国に先駆けてまでは言えませんが、できるだけ早くオンライン等を使いながら、全国の学生のほうに県内企業の情報を提供していく早期化対応も進めておりますので、そういったところからオンラインのデメリットをカバーしていきたいと考えているところでございます。

あと、島根が好きになりましたという話もありますけども、重複しますけども、先ほど

の黄色いパンフレット「知ってるようで知らない島根の暮らし」を作成したのもそういった狙いがあります。また、低学年からのつながりづくりという形で、企業色も出し、併せて島根の良さも出しながら、低学年から島根に住むということの視点で、いろいろなバスツアーとかも企画し対応しております。私からは以上です。

○久保田会長 ありがとうございます。

他の委員の方、ぜひ御意見のある方、挙手いただければと思いますが、いかがでしょうか。實重委員。

○實重委員 アサヒ工業の實重です。

若者の県内就職の促進という部分で、企業側から肌感覚的な感じですけども、近年、県立高校の生徒さんとの距離がぐっと縮まっているように感じています。各学校でキャリア教育のプログラムの中で、当社のほうでは松江東高校さんとか松江商業高校さんとの関わりを持つ機会がありましたが、建設業のような少し縁遠い職種と関わることで、生徒さんから、建設業は怖いイメージがあったが、全然社員さんたちが優しくてイメージ変わりましたとか、製造業に今、就職希望だけど、建設業もありかなと思いましたが、実際は直接の採用につながらなくても、県内の企業を知ってもらう機会が増えたので、県内就職率アップの数字にもつながっていると感じています。

一方で、人材定着という面では、数値で見ると学卒の就職後、3年後の定着率というのがやはり島根県は低いというところで、大学を卒業して県内就職されて、なかなか働きがいのある職場っていうのを企業側が提供できてないのかなと課題も感じています。そこが当社も自信がなくて、学卒の求人を出してない事情もありますけれども、せっかく学校も努力してくださって県内就職が増えてきている中で、企業としても魅力ある職場づくりや、能力を発揮できる環境を整えていくのが、県内の企業の発展のためでもあるというふうに思いました。

後は、労働関係の相談の受付件数が増えているのがちょっと気になりました。先ほどの御説明の中で、コロナ関連の相談が増えている状況にも注目していきたいなと思っています。以上です。

○久保田会長 ありがとうございました。

県内高校生との距離が縮まった、特に建設業においても県内企業を知る機会が増えてきたという評価に関する御意見と、一方で離職の問題に対して、魅力ある職場づくりをどうやって取り組んでいけばよいかという課題に関する意見だったかと思います。事務局から

何かコメントがあればお願いします。

○平田課長 どうもありがとうございます。

私どもも、企業にせっかく就職されたのに定着がなかなか進まない、辞めてしまわれる方がおられるというのは、非常に大きな課題だと思っております。先ほど私も説明しましたが、企業の魅力ある職場づくりを、どういうふうにつくっていくかというのは非常に大変だと思っております。県のほうとしましては、いきいき職場づくりの支援策というのを企業の方に使っていただくようにPRを行っており、そこでは職員の皆さんの研修とか、ちょっとしたハード的な整備もできるようにしておりますので、ぜひ御活用していただければと思います。

それとまた、今回新型コロナの関係で、企業の中でパワハラ等のハラスメントが進んでいるというお話も聞きましたので、今回、そういうことにも使えるように補正予算でコロナ枠というのを新たに設定したところでございます。ハラスメント対策については、研修を実施するだけでなく、職場環境整備としてお客様と触れ合うところについての感染対策はしっかりされていますけども、一方、従業員の皆様がお使いになるスペースは、どうしても後回しになると聞いておりますので、そういったところにも活用いただけたと思いますので、ぜひ御活用の方を御検討ください。よろしくお願いします。

○久保田会長 よろしいですかね。ありがとうございます。

竹内委員、お願いします。

○竹内委員 失礼いたします。私、人材派遣とか職業紹介などを行っております、竹内と申します。先ほどからお話が出ておりますが、やはり弊社のほうに訪ねてくる人たちというのは、就職をして、その後結局退職をしてしまって、それから新たな就職先を探す方や、IターンですとかUターンということでこちらのほうにいらっしゃったけれども、何かうまくいなくて訪ねてくるという人たちもやはり中には多くいらっしゃいます。そういった中で若い人たちにお話を聞くと、最初はいいですけども、精神的なところでストレスを感じると、自分が越えていくことができなくなってしまい、もう少しその辺りを打たれ強くなって、そこで一つ何か越えることができれば、もっと定着していくのではないかと思います。あとはそういった中で、社内が昔の感覚のままで、そこの中の社員さんもそういう感覚でずっといると、今、若い人たちは、今の新しい時代の中で生きていますので、そこが少しうまくかみ合わなかったり、そんなつもりでなかったのにというところが、惜しいなという感じを受けることがあります。ですから、例えば新しい職場でスタートをし

ましたら、できるだけフォローしながら、しっかりと持っているスキルを発揮してもらい、そこから正社員へ向けて行ってほしいということを、私たちも後方支援をしながら考えております。

それから先ほどのお話で、例えば建設業や、福祉関係で、今、非常にもっともっと人が欲しいとこだと思いますけれども、一般的にその業界は、何か自分が踏み込めない大変なところではないかとか、苦勞が多いのではないかとか思っているところを、もう少し分かりやすく、見える化といいますか、具体的な業務の内容やその環境が分かれば、自分にもできるということで、また新しい道が開けていくと考えております。また、他業種含めて、今、人手不足ということはひしひしと感じておりまして、いろいろなところからお願い等はいただいておりますが、働きたい人たちが、人材を求めている企業とうまくマッチングができる踏み込んだ対応を行い、うまくいくといいのかなというふうには感じております。以上でございます。

○久保田会長 貴重な御意見ありがとうございました。

特に若者に焦点を当てた御意見でしたが、離職と、その後のマッチングに関するお話でした。1つ目は、若者の今のメンタル的な部分で、ストレスを克服できる力が下がっているのかどうかという御意見でした。2つ目は、それに対応する企業側の体質の適応ができているのかどうかという御意見でした。3つ目は、マッチングを促進する上での各企業の業務の見える化に関する御意見でした。コメントがありましたら、お願いできればと思います。

○田原室長 田原です。ありがとうございました。マッチングのところのお話ということで、先ほどの冒頭、部長のほうからもパンフレットがあったと思いますが、私どものほうで採用ブランディング支援事業というのをやっております。いわゆる企業さんでいろいろないいところがあるかと思いますが、見せ方というところで学生さんに刺さる見せ方をお手伝いできるようなことができないだろうかということで、数年前から始めたところでございます。ホームページの改修等々、イメージが湧くようなところもあれば、そもそもどういった人物像を、各会社さんが求めるのかというところから採用の計画等を立ていただき、短期間で終わる場合もあれば、しばらくかかる場合もありますが、それに基づいて採用に関するブランディングをしていく事業でございます。また、今議会の9月補正で増額要求が認められましたので、予算等がございますので、また御利用いただければと思っております。よろしく願いいたします。

○平田課長 それでは、昔の感覚ではうまくいけないと言われたことについてですが、私どものほうでも、経営者の方とか幹部職員の方の意識改革というのは、非常に重要だと考えておまして、その方たちを集めた人財塾という研修をやっております。働きやすい職場づくりをやった先進的な企業の方を招いて意見交換をしたり、実際にそういう企業を御訪問させていただいて、やり方とかそういうところを学んでいただくようなこともやらせていただいております。

また、部長の最初の挨拶で多少ありましたが、人材不足のところ、介護や建設業等の人材不足の企業の皆さんと、今、県内では非正規の方もたくさんいらっしゃいますので、そういう方とのマッチングをして、企業のことをよく知っていただいた上で、そういう人材不足企業に正社員として入っていただくような説明会もやっております。そこで、我々の一番大きな課題は、そういう非正規の方で転職してもいいよという人をどうつかまえるか、そこが非常に難しいところでして、そこは、今年9月の補正予算で増額して、PR経費を積んだところでございます。そういうような、地道な活動しながら、離職の防止をしていきたいというふうに考えております。

○久保田会長 高村委員をお願いします。

○高村委員 初めて参加させていただいております。ありがとうございます。

たくさんの施策が、資料1のほうに書いてございまして、私自身に落とし込めるといいなと思いつきながら拝見させていただいております。そして、このいきいき職場づくり支援補助金でありますとか、採用活動に困っていませんかというところなどの取組を、もっとしっかり利用させていただくともっといいなというふうに思いながら聞かせていただいております。

当社は、専門職の職員が欲しいところでして、薬剤師とか看護師とか、あと、介護もそうなんですけれども、特に薬剤師の採用が、県内に学校が、大学がないということがございますので、かなり採用に苦戦しております。島根県のほうもそちらのサポートもしていただいているとは聞いております。なかなか中小企業としてはマンパワーがなく、薬剤師確保に向けての採用活動をしていくのが、かなり厳しいなと思っていますので、確実に採用に結びつくようなことができるといいなと思っています。それは、採用活動、PRと、魅力ある職場づくり、両方を推し進めていく必要があると思っていますが、専門家無料派遣を利用させていただこうかなと思っています。

それから、竹内委員からもありましたけれども、就職して仕事をしているけれども、メ

ンタルで苦しくなってしまおうということが多々ございます。それに対して、私はそういったサポートができますので、サポートはしますけれども、1人ではマンパワーが足りませんので、そういったことのサポートが、もっとどういう形でできるのか、日常的に、事が起こってからではなくて、元気なときにメンタルを見るであるとか、元気なときにサポートし合えるような組織づくりが必要で、一緒に考えていき、そういったサポートがあると もっと前に進むなというふうに思います。

そして、中小零細企業に若者が、新卒の子とかが入っていただいたりしていますが、研修は結構充実してやっているつもりですけれども、まだ大企業のように、人材育成に対してうまくやれているとは言えないなというふうに思いますので、この専門家無料派遣で何とかなるのかなというふうには思ったりしています。

先ほどのハラスメントということもありましたけれども、コロナ禍の中、そういったことも起こりやすい環境になっているのかなと思うので、このメンタルのことを、もっと元気なときに、啓蒙も含めてそういったことが日常的にできるといいなというふうに思っています。以上です。

○久保田会長 ありがとうございます。主に、3点ぐらい論点いただけたかと思います。1つ目は、専門職の人材確保ということで、薬剤師、看護師、介護関連、特に薬剤師のお話をいただきました。2つ目としては、特に若者に関連するところかもしれませんが、メンタルで苦しんでいる若者に対するサポートの人材が不足している点を、どういうふうにしていけばよいかという方法に関する御意見でした。3つ目に関しましては、2つ目とも関連して、若者の確保、定着に向けた専門家派遣等の施策の活用に関する前向きな御意見でした。コメントがありましたらお願いします。

○奥原課長 後ろのほうから失礼します。島根県の健康福祉部健康福祉総務課、奥原と申します。座らせていただきます。先ほど薬剤師も含めた医療職、専門職の確保ということで御意見をいただきました。ありがとうございます。

島根県では、薬剤師の方、そして、看護師、介護職、非常に人材が不足をしているという状況の中で、様々な取組を進めております。例えば、看護師とか医療職であれば、中学生や高校生がそういった職業の職場体験であったり、その職業の魅力を知っていただく、実際にそういった働いておられる方の声を聞いていただいたり、やりがいを聞いていただいて、将来その職業を目指していただく取組であったり、薬剤師の方であれば、県内に学校がなかなかないという状況もありますけれども、奨学金の貸与をして、県内で勤めてい

ただくと返還も免除というような制度も一部あります。また、働いておられる方の離職防止であったり、それぞれの段階において、医療職、専門職の魅力を伝えたり、働きやすいような環境を整えていったり、そういった取組をしているところです。特に薬剤師の不足ということですので、病院であったり、中山間地域であったり、西部のほうについても、非常に人材が不足をしているという状況がございます。事業者の方、病院の方等職場の方と一緒に意見を聞きながら、どのような形で人材確保ができるのかといったことも私どもも声を聞かせていただいて、これからも有効な取組を進めていければと思います。ありがとうございます。以上です。

○平田課長 続きまして、若者のメンタル等の対応についてでございますけれども、先ほどから何回も出ております、いきいき職場づくり支援補助金の活用といたしましては、企業の風通しのよさをどうつくっていくのかとか、従業員の皆さんからどう意見を酌み上げるのかというようなものを、この補助金を使って専門家を招聘して、会社の中での規則をつくり直したり、事例を勉強したり、社員の皆さんからの意見聴取やアンケートを取って、その結果をどう生かすのかとか、そういうような取組に活用させていただいております。

もう一つは、特に小さな企業になりますと、若い方がそう毎年何人も入るわけではなくて、若者が少し孤立してしまうという事例も聞いておりますので、県のほうとしては、新規採用職員の皆さんを、異業種も含めてみんな集めて一緒に研修をして、横の仲間づくりをつくる。また、中堅になりましたら、中堅のところでも同じように研修をして、同じような境遇の若者等が横の連携が取れていけるようなことも今実施しているところでございます。そういうようなものを活用しながら、なるべく若い社員の方が定着して、生き生きと働いていただく環境を整えていきたいと考えております。

○久保田会長 よろしいでしょうか。

小山委員、お願いできますでしょうか。

○小山委員 協栄金属工業の小山でございます。平素大変いろいろお世話になっておりまして、ありがとうございます。

私どもの会社があるところは、雲南市の掛合町という中山間地域でございまして、現在、人口がもう3,000人を切っております。高齢化率も四十七、八%ぐらいの非常に過疎化が進んだ町でございます。そのような中で、私ども、僅か80人ぐらいですが、金属系の製造業をしている会社でございますけれども、これまで採用のほうは、非常に好調でございました。たくさんいろんな配慮をしていただいております。いろんな学生さん、

生徒さんの前で、いろいろ会社の説明をさせていただく機会がたくさんありまして、三刀屋高校さん、掛合分校さん、松江農林さんとか、東部高等技術校さんとか、ポリテクカレッジさんとか、たくさんいろんなところの生徒さんの前でいろんな会社の説明をさせていただいております。非常にこれまで好調でしたという過去形の話になってきています。現在、実は非常に苦戦をしております。採用だけではなくて、退職する子が1人、2人出てくるようになっておりまして、離職率ずっとゼロでしたが、この近年、1人、2人退職するということが出てきております。なぜかなというところで、我々も、これまで非常に好調だったもので、何が変わったのだろうと非常に悩んでおりまして、先ほどから話題に出ております専門家の派遣制度を活用させていただきまして、先般も指導に来ていただきました。我々が思っていたのは、生徒学生に会社の経営理念であるとか、これまでたくさんのいろんな賞を受賞しておりましたので、受賞歴であるとか、社会貢献とか、こういったことをこれまで熱く熱く語っておりましたけれども、先般、専門家さんに指導をしていただいたところでびっくりしました。今の生徒はそんなこと聞きたくないと言われ、全部が全部そうではないかもしれませんが、現在は、有給休暇の取得率が何%であるとか、産休からの復帰率が何%か、そっちのほうをはるかに重要だということで教えていただき、今後のプレゼンの内容をちょっと変えていこうかなというふうに感じておりまして、非常にこの制度というのは、今の子供たち、生徒たちが何を考えているのかっていうのを直接教えていただくということで非常に効果があったと思います。

ただ、その中で、先程から出てきておりますけども、島根県に進学してきた学生が卒業するとき、県外の地元に戻ってしまうということが言われておりますけれども、なぜ、島根県から県外に出た子は島根に戻って来ないだろうというところの疑問があります。島根の魅力、ものすごくたくさんあり、いろんなことを皆さんつくっておられ、発信しておられると思いますけど、それが生徒、学生に伝わっていないというのが非常に残念だなと思います。うちの息子も、今、県外の大学におり、いろいろ聞いてみますと、島根って何も無いよ、だから都会がいいんだよと言ってきます。いや島根に全部あるじゃないかっていう話をしますが、やはり子供たちは、都会のほうがいいというところがあって、都会が悪いわけじゃなくて、都会でいろんなことを経験して学んだことを地元を持って帰ってくればいいのでしょうかけども、そういうふうにならないのが、今のところ残念です。確かに私どもがある掛合町っていうのは、もともと地元の商店は会員数400人ぐらいいた商工会員さんが、今97人になって、平均年齢も70歳を超えています。多分、10年たたな

うちに掛合町から商店がなくなってしまう。散髪屋とか、飲食店屋とか、全部なくなり、夜になったら真っ暗になってしまい、帰っても何もすることがない状況になりつつあるということです。やはり地元、地域を活性化させていくっていうことも、重要な雇用対策の一つではないのかなと思っております。

これは、ここで話ししていいかどうかちょっと悩みますけども、私ども、たくさん協力会社があります。先ほど雇用調整助成金の話がありましたけれども、このコロナ禍においても1社も倒産することがなくて、非常に助かっております。ただ、今、我が社、非常に忙しくなってきた、その協力会社さんに仕事をお願いしようと思っても、仕事を受注するよりも、休業して雇調金をもらったほうが得だという、まだ、そういう考えも実際あります。いや、そういった会社へ支援するのではなくて、存続が危ぶまれている商店にお金を回すということができないものかと、常々考えております。

先ほどから、子供たちに会社を知ってもらおうということが重要だということで、我が社は、これまで100人以上のインターンシップ、職場体験を受け入れておまして、今年の、6月、7月だったと思いますが、小学6年生の子を2名、職場体験で受け入れ、今日現在、中学2年生を2名、職場体験で受け入れております。来月の中旬には、高校の3年生も職場体験で受け入れることになっておまして、障がい者の方とか、あと東部高等技術校、ポリテクカレッジ、いろいろなところから職場体験、インターンシップを受け入れており、そういった方が入社されますと、これまで定着率は100%です。会社の社風であるとか、仕事の内容を知ってから入社されるということは、非常に重要ではないかなと思っております。やはり、こういったことをこれからも続けていかなくちゃいけないのかなと思っております。

もう一つ、今、商工労働部さんにいろいろお世話になっておまして、M&Aの話です。我が社、12月1日で松江にある金型屋さんと一緒になるということになりましたけれども、そういったのも雇用を一つ守るっていうことにつながって行って、我が社との相乗効果により事業が拡大できたら、また新しい、我が社では今まで採用していない、そういった金型の加工技術の方の採用につながっていくと思います。その会社も高齢化が進んでおり、後継者がいないということで、我が社の傘下に入っていただくことになりましたけれども、そういったこともどんどんどんマッチングして、そういった企業が残ることが続けていければ、もう少し、何か事業が拡大できていくのではないかなと考えております。以上です。

○久保田会長 ありがとうございます。いろいろな論点から貴重な御意見いただいたかと思えます。1つ目としては、専門家派遣を活用することの効果ということで、今の若者の考え方を知るという意味で、非常に有効であったという御意見かと思えます。2つ目としては、島根県出身で一旦県外に出た若者が戻らない中で、島根の魅力をどうやって伝えていくかということに関連して、関連する地元の商店とかも含めた活性化の必要性に関する御意見もありました。3つ目としては、インターンシップ、職場体験による、そこを経た入社による定着率の上昇に関する御意見。4つ目としては、M&Aによる雇用面でのプラス面の効果も含めた御意見をいただいたところかと思えます。

コメントありましたらお願いできますでしょうか。

○田原室長 ありがとうございます。若者と企業様のギャップというところにつきましては、最近、ギャップがあるというところで、久保田先生のほうで、昨年度、県立大学の学生さんといろいろ調査された情報を活用したり、専門家派遣のほうにつきまして、こういうようなギャップがあるということを伝えていくことが採用の一助になればなという形で進めているところでございます。

あと、県外に出た方については、先ほど、早期化対応という話もいたしました。もう一つ、しまね登録ということをしておりまして、教育委員会さんと連携させていただきまして、高校を卒業した生徒について、進学者だけでしたけども、昨年度末の卒業生からは、就職した方も含めて、島根とつながっていきこうということで、SNSを使ったつながりづくりを始めているところでございます。今までは、高校卒業されて、大学3年を過ぎるまでつながりがなくて、いきなり県の情報を届けようと思っても、なかなかつながりがない状態にあり、それを打破したいというところからSNSを使った取組を始めたところでございます。効果としては、これから出てくるところかと思えますけども、そういった取組を進めながら一步一步進めたいと思えます。

○斎藤課長 一番後ろから失礼いたします。中小企業課の斎藤でございます。御発言の中に、地域商業の状況を触れられたと思えますけども、私ども、中山間地域の商業の状況を大変懸念しておりまして、そういった状況については、地域振興部とも意見交換しながら日々対策を練っているところでございます。現時点では、中山間地域の小売店の開業支援や、買物不便地域での開業支援、あるいは移動販売をやられる場合の支援といった補助金を構えております。

それから、今年度は、事業者の皆様が新事業の展開をするための取組に対して支援をす

る補助金の制度を構えておりますし、さらには、ゼロゼロ融資をはじめとした資金繰り支援など、あらゆる形で地域の商業を支援してまいりたいというふうに考えております。以上です。

○石橋参事 商工労働部の参事をしております石橋でございます。M&Aのお話がありました。まさに今お話のあったようなことは、本当に重要でして、県のほうでは事業承継ということですと進めてきておりました。その中でも、多くの企業さんが親族内での承継をずっと考えておられますが、なかなか後継者がいないという状況で、やはり第三者承継は重要であり、特にM&Aは非常に重要であることから、今、県の方で力を入れております。様々な制度を用意しておりますので、また御案内させていただければと思いますが、やはり、M&Aは全国的にいろいろ動きもありまして、県外からの話もあつたりします。今のお話のように、県内の企業様がうまく連携していただいて、県内の企業の雇用を一緒に守っていこうということになるのが、一番我々としては理想的な形であり、非常にありがたいと思っております。もちろん、自らいろんな形で事業を継続していく努力をしていらっしゃる中で、諦めてしまっている企業様も非常に多いというのが実際あります。後継者がいないということだけではなく、自分たちの事業価値をもう一度見詰め直して、雇用も守るという意識から、事業を上手に引き継いでいこうという選択肢がM&Aにあります。県、中小企業課もありますし、国と一緒にやっております引継ぎ支援センターのような仕組みもつくっておりますので、ぜひ御相談いただければと思っております。ありがとうございます。

○久保田会長 ありがとうございます。

高浜委員、景山委員の順番でお願いします。

○高浜委員 高浜印刷の高浜です。常日頃お世話になっております。ほぼ皆さんから、いろいろな意見を言われましたので、重なる部分が多いかと思いますが、申し上げさせていただきます。

冒頭にお話ありましたけれども、部長様のほうから、今、コロナがようやく終息に向かって、発生から3年経過したところで、企業の経営は非常に厳しい状況にあり、丸山知事の方針で、いろいろ補助金等の返済等様々な対策を練っていただいているように聞いておりますので、島根県内企業としてはありがたいことだなというふうに感じておりますが、まだ目に見えていない部分で、これからいろいろなことが起きるのではないかなと危惧しております。私どもも必死でこの山を乗り越えていかなければいけないと民間企業ながら

感じております。コロナ融資や物価高もここに追い打ちを、いろいろな世界情勢が起きたせいで、かかってきておりますので、経営難というのは、もう本当に大変な状況です。

先ほどから出ていますM&Aにしても、金融機関のほうからもそういうお話があり、私どもも、今年度は、同業者の企業をグループ化しまして、小山委員と同じような思いで、県内の企業で雇用を維持していかないといけないと考えています。私どもも頑張っていますが、まだ駄目ではないと言われる企業かもしれませんが、やはり手をつなぎ合って県内の雇用を守っていかなければ、金融機関や様々なインターネットを通じて、県外から吸収しようとする動きがかなりあり、吸収されてしまうと、県内の雇用、県内の企業は何なのかという状態になっていくと思います。そういうことを考えていくと、やはり、私ども中小企業も考えの工夫を凝らし、いろいろな施策のお世話になりながら、県内企業の維持をしていかなければいけないと思います。

また、島根大学とか県立大学、高専、専修学校等で、島根県の就職がアップしているという話はとても喜ばしいことだと思い、取組をぜひ続けていただきたいというふうに感じました。島根に定着してもらうということで、私どもも、中学生のインターンシップを受け入れております。これは、どこも受けておられると思いますが、高校、大学はもちろんですが、ふるさとへの教育の推進という観点からも、中学生の時点で、自分の住む地域にこういう企業があるということを知っていただけるチャンスや、自分の将来の働くということへの展望を、何かしらつかめるきっかけになる機会となっていました。ただ、1年に1回しかチャンスがないので、行きたくない企業だった子供さんもおられます。もし可能であれば、授業の一環の中で、1年に複数回実施するなど、チャンスをお子さんにご提供される機会が増えると、もう少し夢が育まれるかなというふうに思っています。

今年、聾学校の生徒さんも来ていただきましたが、生徒さんは聾学校で学んでいますが、普通高校を受験したいという気持ちがあり、また、自分が社会でやっていけるのかという不安をお持ちだったと先生から聞いていましたので、当社のほうでこういう仕事ができるよと、耳が不自由でもこういう可能性あるよというようなことを少しお伝えできたと思うと、進学とか、その先の就職ということに展望が描けたようで、障がい者の雇用ということの定着に向けても、聾学校、盲学校、障がいのある方のインターンシップも、もっと必要ではないかというふうに感じました。それが未来の子供たちの島根につながるように思います。

次に、島根に戻ってきてほしいというところで、皆さんもおっしゃっておられるのです

が、島根で暮らすこととして、Uターンなり、中途採用でもぜひ戻ってきて欲しいところですが、このパンフレットの中でもあります。給料水準を比較すると、島根に戻りたくないと思うかもしれませんが、実際に生活する上では、都会で暮らすよりもいろいろな利点があるということが、もう少し、都会に住むと面白い場所とかはたくさんあるかもしれないですけども、結婚して子供を産み育てていく、そういう将来においては、島根が断トツすばらしい県だよというふうなことが前に出せると、若者定着につながるかなと思います。

最後に、もう1点は、若者のメンタルがというふうなお話がありました。確かに、メンタルが弱いというふうに思います。コロナ禍でオンライン授業ばかり受けており、学校へ行っていないので、就職も、朝8時半に行きたくないとか、ずっと上の洋服しか替えずに授業を受けていたので、着替えすら面倒くさくなっている若者が都会地ではいるというふうに聞きます。この先、数年が心配だなと思いますが、本当に昔では考えられなかったような状況が起きているので、それらを克服できる強さが、人の成長のどの部分で教えるべきかというのを、私どもも、企業に採用した時点から、非常に人を育てるということに悩んでおりますが、そういったようなことも何かしらやっていかなければ、人が育たないかなと思います。

採用も、今、県のほうもSNS活用ということでやっておられますが、ティックトックを使った企業採用というのを進めていますけれども、もう今、若い人はスマホで、たった数分間のあのティックトックの中で会社の社長がしゃべったり、会社の状況を見せたりということで就職を決めてしまう。先ほど村田さんもおっしゃられました、オンラインで全て面接をしてしまうということに慣れてきているので、企業側もその場でどうやって見せるか、むしろ、企業側がそういうことを見せることに慣れておりません。「採用活動に困っていませんか」ということで、専門家にはそういった御助言がいただけるようですが、企業側もそういった努力もしないといけないなと思っているところです。いろいろと厳しい時代ではありますけれども、学校も、それから企業側もいろいろ努力して、いい人材を島根に定着していただけるように頑張っていきたいなというふうに思っています。以上です。

○久保田会長 御意見ありがとうございました。

主に4点ほどあったのかなというふうに理解をしました。1つ目が、やはりコロナ禍で、収束しつつあるのかどうかというところではありますが、企業経営としては厳しい中での補

助金等のサポートの重要性のお話です。2つ目は、M&Aに関しまして、やはり、県内企業同士のM&Aの重要性というところで、県内の雇用をどうやって守っていくかといったお話です。3つ目としては、中学生の職場体験等も含めたふるさと教育等のつながりであったり、豊学校等の生徒さんの受入れから障がい者雇用へとつなげていくような取組のお話です。4つ目としては、主に若者をターゲットとする中で、やはり生活面での強みのPRであったり、メンタルの弱さの克服の話であったり、やはりティックトック等のSNS等を活用した採用へのアプローチの取組のお話もいただけたかと思います。

コメントがもしありましたら、お願いできますでしょうか。

○田原室長 ありがとうございます。島根で暮らすお話とか、採用のティックトックのお話いただきました。給与水準のお話ですけども、どうしても都会地と比べると、数字として出ているのは、もうどうしようもないお話です。そのところですけども、単に額面だけでいいのかというところで、黄色いパンフレットの見開きのほうに、生涯賃金ではないですが、生涯の暮らしの中でどれだけお金がかかるだろうかというところで、一つのパターンといいますか、条件の下で比較すると、島根の物価の安さ的な部分から、そんなに給料安だけがデメリットではないでしょうということのアピールしていきたいと考えております。この動きは、引き続き取っていきたいと考えているところでございます。

あと、若者のティックトックのお話いただきましたけれども、私もなかなかついていけないというのが実情ですけども、お話を聞くと、15秒、30秒のあの情報の中で検索するそうで、そんなようなのが今の若者なのかなということになると、そういったところでの情報発信というの、今後は当然ながら必要になってくると考えます。時代に即した形でいろいろ進めてまいりたいと思いますので、御忠告のほうもまたいただければと思います。ありがとうございます。

○久保田会長 お願いします。

○石原委員 教育の関係の御意見いただいておりますので、私のほうから答えさせていただきます。

県内の企業の皆様、小学校、中学校、高校、その他、本当にいろいろな形で、子供たちのキャリア教育ですとか、いろいろな体験学習等に御協力いただいております、本当にありがたく思っております。やはり、ほかの委員の皆様からもいろいろ御意見ございましたけれども、子供たちが、いろいろな地域の仕事、いろいろな産業で体験をするということは、自分たちの将来、どのような仕事に就くかですとか、自分の未来を描いていく上で

非常に貴重な体験だと思っております。その中で、こういった仕事に就くのか子供たちが考えて、仕事に就いて自分の人生をどう生きていくかということが大事になってくるかと思えます。そういったことを考えていく中で、小学校、中学校を通してのふるさと教育ですとか、高校での課題解決型、地域の課題等も含めて、探求学習などを行っておりますので、そういった中で考えていく力というのも養っていけるように、教育委員会として取り組んでいるところでございます。小学校、中学校の職場体験等に関しましては、今、御意見頂戴したように、大抵1回ぐらいしか機会が各学年ない、あるいは、その学年によっても違ったり、市町村の学校によって状況は異なっているかと存じますので、今いただきました意見、市町村教育委員会のほうにも、いろいろ話し合いする機会がございますので、御意見伝えまして、私どもも話し合っていきたいと思えます。

それから、聾学校等の特別支援学校の児童生徒の職場体験、そういったことに関しては、応援企業様のほうにいろいろ御協力いただいております、いろんな職場体験等をさせていただいております。なかなか、実際に子供たちも体験してみようやとどういった仕事があるのかとか、働くというものを理解するということの機会につながっていると思えますので、これからもどうぞ御支援いただきますようお願いもさせていただきながら、いろんな場面で、子供たちが働くということについて考えていけるような機会を、自立していくということも考えながら取り組んでいけるような、そういった教育を進めていきたいと思えますので、どうぞまたよろしく願いいたします。

○久保田会長 ありがとうございます。

そうしましたら、景山委員、お願いできますでしょうか。

○景山委員 連合島根、景山です。私のようなものにも時間をいただきましてありがとうございます。

非常にためになるといいますか、興味深いお話をたくさんの方からいただいたと思いますが、この会議の目的が、やはり県内の企業をしっかりと活性化をした上で、県内に雇用をつくり、若者に就職していただき、定住を図っていただくということで、持続可能な島根県をつくっていくということだと思っておりますけれども、何か、聞いていて面白くない部分もございまして、車が真つすぐ進むためには、ハンドルに遊びが必要なように、何かそういった仕掛けはできないものかなと、全体を通じて思っておりました。

その中で、連合島根が今やっておりますのは、県立大学の学生さんとタッグを組んで共同研究をさせていただいております。具体的には、ここにいらっしゃる久保田ゼミのほう

で、一緒に、学生目線で島根県の県内企業のよさ、魅力を発信、あるいは雇用をしっかり
と創出していくという観点で今一緒にやっているわけですけれども、連合自身は、お金と
意見しか出してませんが、これから学生さんのいろんな発想に期待をしながら見守ってい
きたいと思っております。

最低賃金の審議を最近ずっと関わっておりまして、経営者の方にも分かっていたける
ように、理論武装という部分も含めて、いろんな指標を見たりしていますが、島根県の2
021年度の調べでいうと、全国でも12番目に県外流出の多い県、高卒の人材が流出す
る県というふうになっておりまして、多くは九州地区と並んで島根県、山陰というのはそ
ういう状況になっているし、変わらないと思っています。

あとは、人口そのものがどう動いているかというふうなことも調べましたら、今年は、
人口統計があり、毎年出るのですけれども、昼間の人口と夜の人口も含めて検証してみま
すと、中国5県でも島根県だけが減っています。ほかの県は、流入した数が結構あるとい
うことで、お隣の鳥取を見ても、島根県から結構人が行っているといういびつな関係性にな
っております。しかし、鳥取からは島根にほとんど来てないという関係があって、これ
は近くの企業ということであれば、隣接している地域で大きな差があるからということでは
あろうかと思いますが、そういったこともちょっと不思議には思っています。

今日の示していただいた中では、やはり西部の高卒人材が県外に流出しているというシ
ョックなデータもいただきました。県外じゃなくて東部に来てくれないのかなと思います。
東部のアピールがしっかりできているかというふうに思っております、今日、県のほう
から若者に刺さるというお言葉をいただいて、私もはっと思いましたが、そういう切り口
が必要だと思います。例えば、この審議会に高校生を連れてくる、大学生に入ってもら
うなどし、学生自身が、表向きには給料と休みというふうなことから会社を選ぶケースが多
いというふうにされていますけど、本当にそうなのかと。それ以外にないのかと。都会に
出て一人暮らしをしたいということも結構本音の一つではないかと。だとしたら、島根県
の対応策として、I・Uターンや県内に残ってくれる学生で一人暮らしを希望する子供に
は、何か支援をしてあげようというふうなことがこの中にあると、島根県だけだな、こん
なことやっているのはというふうに見てもらえると思ひまして、割とここで書いてあるこ
とは非常にいいことなのですけれども、これは大人が見て喜ぶような内容しか書いてないな
と思うので、何か学生目線でそういった仕掛け、遊びがないものかなというふう感じた
次第です。自分自身も、そういった視点で、今後もこの雇用について関わっていきたく

思いますし、研究をしていきたいと思いますので、また、皆さんからお知恵をいただければというふうに思っております。以上です。

○久保田会長 ありがとうございます。

主にお話しいただいたのが、学生目線を活用した新しい取組に関する御提案だと思っています。私のゼミの話が少し出ましたので簡単にお話をさせていただくと、連合島根様のサポートをいただいて共同研究という形で、昨年度に、県内企業様が若者の人材確保や定着を図っていくためには何が必要かという調査を行いました。アンケート調査とインタビュー調査を併用する形で、本審議会に御出席の企業様の一部にもアンケートにはお答えいただきつつ、学生向けと企業向けに、同じ質問のアンケートを実施しそのギャップを見るということで進めていった調査でございます。その調査結果は昨年度に報告書にまとめました。そして今年度学生がやりたいテーマとして取り上げたのは、若者の起業促進に関するものです。特に起業に対して無関心な若者が多い中で、関心を持ってもらうための起業意識醸成というアプローチと、起業に関して関心を持った若者を、実際に起業に結びつけていくアプローチから、それらを支援するための方策に関する研究を今年度はやらせていただいております。複数年での取組ということで、実際に、本学の別の教員にも県外の先進事例調査に同行してもらうなど、その輪を今後広げていければと思います。私のゼミだけで抱え込んでしまうのも、ネタ切れの部分があるのかなというところもありますので、どんどん裾野を広げていければと思っております。

あとは、その関連で、最低賃金のお話もありましたし、若者の県外への移動というところをどうやって食い止めるかというところのお話だったかと思います。私からはコメントしましたので、追加でもし何かあればお願いできればと思います。

○田原室長 ありがとうございます。少し視点はずれるかもしれませんが、遊びというのは大事なことだと思っております。低学年時から就職、就職と言ってもなかなかというところもありますので。県外のほうでアドバイザー拡充したという話がありましたが、例えばですが、宮島バスツアーで、バスの中で地域企業さんのお話をするとか、県内でいえば、石見銀山へ行って、周辺の企業さんにもお邪魔していろいろ話を聞くとか、少しそういった遊び心も加えながらやっているところですし、しまね登録につきましても、単なるイベントのお知らせではなくて、島根でこんなお店ができたよとか、こんな行事があるよとか、そういったところも織り交ぜながら島根のよさを知っていただきたいなというところで行っているところがございます。いろいろ知恵を絞りながらやっていきたいと思っております。

す。引き続きいろいろ検討して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。

○久保田会長 ありがとうございます。

事業主様、労働者様からは、一通り御意見をいただいたところです。もう時間も迫っているところではありますが、改めてこれだけは言っておきたいというところ、もしくは、教育機関の皆様、行政機関の皆様からお話いただく時間がありませんでしたので、これだけは言っておきたいというところがありましたら受けますが、いかがでしょうか。

お願いします。

○坪内委員 専修学校の坪内と申します。就職内定率の御紹介を先ほど務めさせていただきましたけども、この島根県雇用対策計画における重点施策の令和3年度の状況、これにもう一度戻らせていただいてよろしいでしょうか。こちらの13分の3の3ページ目ですが、島根県様からの、県内専修学校からの県内就職の促進ということで、昨年度、いろいろと御支援をいただいて、コロナ禍で非常に就職活動が難しいといえますか、停滞しているところを、いろいろ御協力いただきまして、本当ありがとうございます。おかげさまで昨年度、大体のところ、就職内定率が向上したというふうに思っております。

社会経済活動がコロナ前に戻そうという中ではありますけれども、就職活動で、オンラインに慣れてしまったがゆえに、オンラインによるインターンシップとか、そしてオンラインによる会社説明会というのは、現状多数まだあります。それに合わせて、また私どもも、オンラインでは非常に多くの企業様のお互いに時間の合うところで実施できるとか、いろんな便利な面もありますので、これからも続けていきたいというふうに考えております。そこで、また引き続き、島根県雇用政策課様からのいろいろな御協力を得られますようお願いを申し上げたいことと、そして、この青い文字で最後書いてあります、コンサルタント派遣というのは、これはキャリアコンサルタントさんの意味でよろしいのでしょうか。もし、そうであれば、またぜひキャリアコンのほうの有資格者の方の支援というのも併せてお願いしたいなというふうに思っています。

それから、PCR検査の費用でございますけれども、こちらのほうで昨年度はお世話にもなっているようですが、まだまだコロナ感染者数は以前よりも増えておりまして、保健所の報告とか確定が減ってきている中で、企業によっては、いまだにこういったところを気にかけておられるところもございますので、また引き続き、こういったPCR検査の費用というのをお願いできればなというふうに思っておる次第でございます。

それから、この留学生に対する就職のいろいろな御支援もいただけているようで、あり

がありがとうございます。おかげさまで、さきも述べましたように、留学生の方の県内の就職率も幾分上がってきているのではないかなというふうにも感じておるところでございますが、留学生については、アルバイトをやっていかないと生活が難しいということもございまして、このアルバイトの支援も併せて何か御紹介等いただけないかというふうに思っております。また、御検討いただければというふうに思います。

もう1点、留学生の中でも、中国人留学生のみが所得税を納めなくていいということになっていまして、日中租税条約が20年程度前からあったと。今、島根県の留学生の実情をお調べいただいて、他の国の留学生が多く入ってきているのではないかなというふうに思いますので、できればそういったところが、何か国のほうに改善していただけるように、県のほうからも要望いただけないかなということです。最低賃金が850円、870円の中で、やはり、本当は納めなければいけない義務はあるとは思いますが、一部の国だけが優遇されているという中で、もう少し、そういったところも変わってくるといいかなというふうに思っています。

もう1点、日本人の学生の就職についてですが、企業様によっては、専門学校、大学生、学位のある子達の就職試験は同様に行っていただけていますが、実態として、専門学校の学生の内定がいただけない企業様はまだあります。もし、お調べいただくのであれば、可能であれば、専門学校の学生を過去に何名就職、これまで新卒の方を多く採られている企業様の中で、専門学校の学生の就職実績があるかどうかというところを調査いただいて、そういった企業様に対して商工労働部様のほうから、専門学校の学生も同様に採用をいただけるように、試験等もあるかとは思いますが、実績をつくっていただけるように商工労働部様のほうからお声がけいただければ幸いです。ありがとうございます。

島根県内の専修学校の県内就職内定者数、割合が非常に高いかと思いますが、ただ、専門学校の場合、やはり地元で必要とされる人材、医療、看護、それから理学、作業、そして介護、自動車整備など、こういった国家試験を取得して就職する、こちらの地元で十分求人数の多い職種を我々は多く学科設置していますから、当然、就職内定者数、内定率も高いのかなというふうには思っております。これも引き続き、しっかり専門学校のほうでも教育していきたいなというふうには思っております。それで、その国家資格以外の学科につきまして設置している学校、ITとか経済とかビジネスとか、その他ありますけども、そういった学科の就職内定取得というのが、非常に苦戦している状況かなというふうにも

感じておりますので、この辺りのところを商工労働部様にもいろいろとお力添えいただき、他の大学、学校様と同様に、何かいろいろ御支援いただける、応援いただけないかなというところも一つお願いというか、御相談でございますので、よろしく願いいたします。以上でございます。ありがとうございました。

○久保田会長 ありがとうございます。一つは質問です。コンサルタントの派遣について、キャリアコンサルタントかどうかというところについては、お答えください。後は、オンライン、PCR検査、留学生の支援等々の御協力に対する要望と、専門学校生の就職実績等に関する御要望もあったかと思えます。質疑応答に関するコンサルタントのところについてお答えいただければと思います。

○田原室長 ありがとうございます。ここに書いてあるコンサルタント派遣というのは、個社名を言うのもどうかと思いますが、先ほども申しました、私ども、マイナビ株式会社様と業務協定を締結しております。そのマイナビのほうの職員の派遣という形でございます。全国情報など、いろいろ私どもにはない情報を持っておりますので、就職については、全国の企業を相手に戦っていかなければならないような面もございますので、そういった視点からも、マイナビの情報というのが有効ではないかということで進めているところでございます。

PCR検査につきましては、予算、単年度主義なのですが、今年度につきましては、インターンシップなどの参加の際に学生さんにPCR検査を求めておられる場合につきましては、学生の負担がないような形を取るということで、引き続きPCR検査のほうの助成を行っておるところでございます。

あと、専門学校様のほうの実績等々につきましては、どういったことが調べられるかというところから、何ができるかも含めて、検討してまいりたいと思います。

○平田課長 では、私から。キャリアコンサルタントの件でございますが、キャリアコンサルタントにつきましては、いきいき職場づくり支援補助金のほうの人づくり支援補助金の中では、従業員の方のキャリア形成とかというところの部分で、キャリアコンサルタントの派遣が、この補助金を使ってすることができるということでございますので、御紹介させていただきます。

もう一つ、留学生の方の支援でございます。これについては、今現状のところ支援策がないという状況でございます。様々な方面の御意見を聞かせていただいた上で、関係部局と連携して、できることがあれば、また、取り組んでいきたいと思っております。以上で

ございます。

○久保田会長 少し予定の時間、若干オーバーして申し訳ないのですが、丸山委員から、御意見があるということでお願いします。

○丸山委員 島根大の丸山です。今日は、いろいろお話を聞かせていただいてありがとうございました。私のほうからは、少し感想も含めて、こういった情報もあるよということをお伝えしたいと思っています。

まず、専門職の確保ですけれども、いろんな専門職の資格が必要だと思いますが、大学側としては、その学部を出ていないと、その職業に就けないというふうになってしまうと、結構閉鎖的になってしまうので、できたら、入社してからでも学びながら、働きながらその資格を取ってくればよいよとか、そういった環境があるといいなというふうに思っております。

それから、メンタルというところと離職のところは、切り離せないと思っておりますが、現場とかいろいろ見させていただいて、人材教育というところでは、よくメンター制度などいろいろやったと思いますが、島根ではなかなか難しいなと思っております。というのも、メンターにすると、そのメンターの人がすごい役割を背負ってしまうというのがあって、例えば、新入社員がそのメンターの人に聞くと、負担もあるかもしれませんが、聞く、その関係性もいいですけれども、では、ほかの人に聞いたときに、ほかの従業員の人が、それ、メンターさんに聞いてと言われて、あれっと思う。新入社員からすると、メンターだけにしか聞けないのかみたいな、そういったところも生まれてしまって、不信感につながってしまうので、できたら、社員の方が全員で新入社員をサポートしていくというような体制のほうがいいのかと思います。そういった部分がなかなか難しいという場合には、先ほどから上がっているいきいき補助金のほうの、職場づくりの支援なども受けながら、派遣の人とコンサルタントとうまく連携を取りながらやっていくことが必要かなと思います。

それから、研修につきましても、やはり年に1回というよりは複数確保していくということと、内定してから、内定辞退を防ぐために何かしら関わりを持っておく。そのときに、やはり若者が若者を支援していくという意味では、若手の方がこれから入る新入社員の人をいろいろ生活の面とか、そういうお話をさせていただく機会をなるべく学生時代から持って、スムーズに4月1日の入職のところに行ってもいいのかなと思います。

それから、同期も大切で、1人しか採らないよという企業さんもあると思いますが、1

人だとどうしても孤立すると思うので、最低2名は同期というのをつくってあげるといいのではないかなと思います。

それから、新卒のところもあるかもしれませんが、知ってもらおうというところでは、本当におっしゃるとおりで、知っているものからしか何か選ぶことはできないので、やはり知ることはすごく大切だと思っています。

島大のほうでは、県外の学生が入ってくる中で、島根いいなと思って、島根に定着する、島根ラブが少し増えてきています。ですので、そういった人たちを増やさなければいけないですが、やはり知ってもらおう機会というのを、県がされているしまねジョブガールは、シーズン3までやっていて、女子学生が県内の女性社員にインタビューしながらやっていくという、あの画像はすばらしいと思います。ああいったものをどんどん見ていただくということがすごく必要かなと思いますし、それから、しまね産学官人材育成コンソーシアムというのも組んでおりまして、私もメンバーですけれども、ステージが4つあって、最初は高校生が県内の大学を知るというステージがあって、次に、島根の企業を広く知る、そして、関心の高い企業を深く知る、企業を選択するという、この4ステップでやっていくというコンソーシアムが立ち上がっています。その中で一番大きいイベントが、しまね大交流会2022でして、今年は対面でやります。くにびきメッセで11月6日にやります。出展していただく企業様もいらっしゃると思いますが、こういったところで島根の企業を広く知るという機会になるとと思いますので、こういった大交流会なども利用していただきたいなというふうに思います。

それから、最後に、小・中・高生のところですが、やはり、いろいろなふるさと教育や探求活動とか、いろいろされていると思います。それをしっかりとポートフォリオ化していくというのがキャリアパスポートです。私は、キャリアの専門なので、そこはどうなっているのかなと思うのですが、キャリアパスポートというものをしっかり書いてもらって、要は、自分たちのやった出来事を書き留めておくアルバムみたいなもので、それが書けるようになると、その後の高校入試とか、大学入試とか、その後の就職とか、エントリーシートが書けたりするぐらいしっかりと自分のやったことを書いて伝えるということができるようになりますので、ぜひ、そのキャリアパスポートというところの利用も、ぜひ可視化できるようにしておいたほうがいいかなと思いました。長く話してしまいました。以上です。

○久保田会長 今までの各位の御意見に対していろいろとコメントをいただきました。専

門職の確保に関する部分、若者の確保、定着に関する部分、既存の取組の情報発信、しまね大交流会のPRもしていただきました。これに関しては、もうコメントということで承りたいと思います。

そうしましたら、議論尽きないところではあるかもしれませんが、貴重な御意見いただきましてありがとうございました。議事を終了したいと思います。ありがとうございました。事務局にお返しします。