

豊かさ共創会議 議事要旨

日時：令和4年11月22日（火）15:00～17:15

場所：ベルクラシック甲府 2F「コンチェルト」

1 出席者（五十音順・敬称略）

委員：

青山 貴子	山梨学院大学 学長
天野 さやか	日本青年会議所 関東地区山梨ブロック協議会 会長 【欠席】
天野 光江	甲府市男女共同参画推進委員会 委員
入倉 要	山梨経済同友会 代表幹事
生方 勝	山梨労働局 局長
大塚 ゆかり	山梨県立大学 教授
風間 ふたば	山梨大学 副学長 【欠席】
川手 佳彦	山梨県私学教育振興会 理事長（小中高部会長）
窪田 清	日本労働組合総連合会 山梨県連合会 会長
栗山 直樹	山梨県中小企業団体中央会 会長（代理出席：山岸 正宜 専務理事）
齊藤 基樹	山梨県職業能力開発協会 会長（代理出席：山口 安男 専務理事）
佐々木 宏明	山梨県経営者協会 会長
進藤 中	山梨県商工会議所連合会 会長（代理出席：越石 寛 専務理事）
鈴木 信行	山梨県私学教育振興会 副理事長（幼稚園部会長）
関 光良	山梨県銀行協会 会長（代理出席：山崎 利明 常務理事）
中村 己喜雄	山梨県商工会連合会 会長（代理出席：深澤 肇 専務理事）
深沢 公子	山梨県女性団体協議会 会長
前田 晋吾	山梨青年工業会 会長（代理出席：神座 栄雄 副会長）
三井 貴子	山梨英和中学校・高等学校 校長

オブザーバー：

相原 正志	山梨県立大学 理事
山田 徹	大学アライアンスやまなし 事務局長

山梨県：

知事、知事政策局長、地域ブランド・DX統括官、県民生活部 次長、
男女共同参画・共生社会推進統括官、福祉保健部長、子育て支援局長、産業労働部長

2 会議次第

- (1) 開会
- (2) 知事あいさつ
- (3) 意見交換
- (4) 閉会

3 議事概要

(1) 開会 (司会)

(2) 知事あいさつ

本日は御多忙の中、「第3回豊かさ共創会議」に御出席いただき感謝。

前回の会議では、「誰一人取り残さずキャリアアップできる山梨」の実現に向けて、豊かさ共創に向けた全体スキームや、本県に求められる人材像、能力開発を後押しする環境整備などについて御議論いただいた。

その際、皆様からは、労使が能力開発の方向性を共有することや、労働者側・経営者側の双方がメリットを確信することの重要性、また、能力開発の中身や教育内容、企業が行う人材投資に対する支援の必要性など、示唆に富む多くの御意見をいただいたところ。

本日は、これまでいただいた御意見や、現在実施している「人材育成に関するアンケート調査」を踏まえ、豊かさ共創基盤の構築に向けた取り組みの方向性を整理し、新たなプロジェクトの(案)を御提示させていただく。

また、プロジェクトの前提となる「労使の共益関係」をどのように構築していくのか、あらかじめいただいた御意見を情報提供させていただきながら議論して参りたい。

併せて、DX人材の育成や、経営者の皆様を対象とした人材投資に関する講演会など、先行して着手した取り組みについても御紹介させていただく。

今後、「働く人の能力開発が企業収益の向上につながり、賃金アップをもたらす好循環」を是非山梨の地で実現できるよう皆様のお力やお知恵をお借りし、取り組んで参りたい。皆様におかれましては、それぞれのお立場から忌憚のない御意見を頂戴したい。本日はよろしく願います。

(3) 意見交換

(資料2～5、参考資料1, 2について、事務局から説明)

(参考資料3について、山梨労働局から説明)

(事務局) 欠席委員からの意見紹介

(委員A) キャリアアップのプラットホームページについて、企業側から見に行くメリットが薄いと活性化していかない可能性がある。例えば、公式LINEやアプリなどを活用し、情報がとりやすい方法を考えることも重要。また、従業員の給与アップについては、様々な指標があるため、本件の影響を可視化するのが難しい。

(委員B) 資料3のアンケート結果については、今後の県における人材育成事業に関して貴重

なデータと思う。ぜひ一次データを県が保有するとともに、最終報告書も何らかの形で県民と共有してほしい。

豊かさ共創基盤構築プロジェクト（案）について、取り組みの方向性の中に、“3県民の学びの裾野を広げ「豊かさ共創」社会を実現”が入ったこと、また2枚目の提供するサービスの中に“コミュニティの形成”が入り、そこに「受講者同士が刺激しあう環境整備」や「異業者交流を通じた新たな価値創造や地域課題の解決」が明記されたこと、さらに2枚目の最後の行において、どのような姿勢で学ぶ人を支援するかが世代ごとに明記されたことを高く評価。

労働者へのリスキリングに対して、目先の技術習得だけではなく、長期的な視野に立って労働者の人生設計や県の未来を考える学びの機会を県が提供することは、山梨県が一体として、地域の人材育成をするとの明確な意思表示。これは長い目で見れば、特定の会社のみならず山梨で暮らすことを自律的にアップデートできる人材の育成が図られることになり、修了証の交付の意味もより明確になると思う。

上記のような観点から、大学を大いに活用いただきたい。特に、長期的視野に立った取り組みや2枚目にある“コミュニティの形成”に関しては、大学が担える役割は大きいと考える。現在山梨大学は県や県立大学と共に、地域連携プラットフォームの構築を計画しており、ここの連携も視野に入れていただきたい。

一方、“学びの機会の一元化”においては、県内の大学はもとより、厚労省によって運営されている山梨県地域職業能力開発促進協議会との密な連携を取って、山梨モデルと言われるような仕組みの構築を期待する。

「労使による共益関係構築に向けた方策」について、小規模事業主への支援においては、窓口の設置もさることながら、実際に赴いて状況を聞ける相談員の配置なども試験的に行い、そこで能力開発プラットフォームについて説明するといった必要があるのではないか。

（委員）

資料3のアンケート調査の補足をしておきたい。結果の要旨として、小規模企業は人材育成に必要性を感じていない、デジタルスキルの向上を課題としていない、とされているが、このデータに関し山梨県の企業規模構造にふれておく。

令和3年経済センサス活動調査速報によれば、県内全体の企業等数は31,340（常用雇用者232,433人）、うち個人企業16,779、法人14,561のうち会社企業11,992（常用雇用者数212,695人）。規模別にみると、0～4人7,086企業（10,225人）、5～9人2,011企業（13,203人）、10～19人1,310企業（17,801人）、この19人以下の小規模事業所は企業数で69.4%、雇用者数で24.9%を占める。この部分のアンケート回収率がどの程度だったか分からないが、この辺りがテコ入れの範囲になる気がする。

一方で、比較的余力のある、人材投資の意欲があると考えられるカテゴリーとして、従業員規模が20～29人552企業（13,218人）、30～49人438企業（16,606人）、50～99人345企業（24,089人）。20～99人は、企業数で11.1% 常用雇用者で32.5%を占める。

100～299人206企業（33,862人）、こういった企業は組合もあるでしょうし、このようなスキ

ームを作れば、容易に参画できるのではないかと考える。

したがって、一番のボリュームゾーンである 20~99 人の部分を強くプッシュして、その成果を小規模企業に広げていくような展開がよいのではないか。

もう一つ、調査にない視点であるが、必要とするスキルは業種によって異なると思う。建設業 3,842 企業 (16,205 人)、製造業 3,470 企業 (50,358 人)、卸小売業 7,988 企業 (43,121 人)、宿泊飲食サービス業 4,438 企業 (17,059 人)、教育学習支援業 904 企業 (10,985 人)、医療福祉 2,131 企業 (37,380 人)。こうした企業規模別、業種別のマトリックスを作れば、求められてくるスキルのニーズ、例えば、一口に「デジタルスキル」といっても、「サイバーセキュリティ・暗号化スキル」なのか、「コラボレーションスキル (コミュニケーション加速化ツール)」なのか、「データサイエンス (ビックデータ、DB、統計、分析、)」なのか、「プロジェクト管理スキル」なのかというものが見えてくるのではないか。

こうしたことを踏まえて、実効性のあるものとするためには、まず複数の成功事例をパイロット的に作り、その経験を共有していくことが重要であると考え。例えば、先ほど紹介のあった 12 月 1 日の県労政雇用課のセミナーで某ホテル事例が紹介されるようであるが、そういった事例を更につみ重ねていくことが大事だと思う。

あと各主体の役割については、我々の団体では、組合組織が会員であり、会員組合への PR、また組織内に労働対策課もあり、従業員に対する PR も可能であると思う。

(委員)

少し紹介しながら、取り組みについてお話をさせていただく。私どもは昭和 54 年に技能検定並びに職業訓練、現在の能力開発の向上を目的として知事の認可を受け、設置された。

当協会の業務は 2 つあり、いずれも人材育成に関することであり、1 つは、国家検定制度である技能検定という、これは労働者の有する技能を一定の基準で評価して公証する国家制度。職業意識の向上にも役立っていると思う。

経験年数によって級が分かれているが、平成 5 年から 3 級が設けられ、現在の高校生も受検できるようになっている。最近では高校生の受検希望がかなり増えている。

もう 1 つは、職業能力開発ということで、県内企業の教育担当者に集まっただき、異業種間交流を行っている。このセミナーでは、いわゆる個人のモチベーションを高めようという意識がかなり強く、テーマとしては、組織を成長させるチームづくりや、信頼できる人間関係づくり、伝えるから伝わる関係、生き生きとした人づくりといった、そういうテーマをもとに県内で人材育成に貢献されている事例発表をしてもらい、各社の参考にしている。

また私どもの事業所内の従業員に対しても人材育成として、技能職など問わず、全職員に知識や技能の向上、資格取得、それから管理監督者などに向けても各種講座を設けている。

私どもの職員も、自ら研修して、トレーナー資格を持ってこの講習を実施している。

しかしながら、新型コロナウイルスの関係もあり、受講者が減ってきている。各教育担当者に聞くと、それぞれの企業の悩みもあり、昔に比べて自発的に講習に参加しようとする方も少ない。さらには時間外の講習は避けてもらいたいといった声もある。

夜間にやっている講習もあったが、いくつかは昼間に設けて、時間内でも受けられるという体制づくりを考えているが、すべてを日中に行うというのは、お願いする講師の関係もありなかな

か難しいというところが、人材育成を進めている中での我々の課題。

(委員)

調査結果の資料 2 ページ、特に小規模事業者について、少しショックだったが、デジタルスキル向上に対する意識で、「課題ではない」という回答が半数程度だったこと。課題として捉えきれていないという現状。

業務に追われて研修の時間が確保できないとか、経営者も目先の経営に追われていて、そこまですべて考えを回せないのかなと。

本当はデジタルスキルの向上、DXを推進すれば、業務改善が図れるところもたくさんあると思う。

私共も課題として、会員企業にプッシュ型でアンケートをとりながら、対応していく必要があると捉えている。

そのためにも、資料 5 にもあるが、こういう仕組みを作ればおそらく総論賛成になると思うが、各論になると、実際のところこういう研修に参加させられるかとなると、成果もどういう風にみえてくるかわからないし、忙しいし、ということで難しくなってくる。このため、身近な成功例を創出して、自分たちでも実現可能であると実感を持ってもらうことが必要なのではないかと。そういう事例を示しながら、DX推進をしていく必要があるのかなと感じている。

そのためにも、様々な支援をしていただければなと考える。

(委員)

この会議は、女性活躍や障害者のことも考えていくということなので、その一部として、今回から参加させていただいている。

まず、基本的に障害者も労働者であるということ、大前提として考えていただきたい。

参考資料 4 を用意しているのでご参照いただきたい。

障害者と言ってもかなり幅広くいらっしゃるが、その中で働くということを目的に今訓練している、実際に雇用されている方たちがいる。資料にあるように、山梨県では、まず、特別支援学校、障害者就労支援施設がある。この中でも、特別支援学校は、いろいろなことを学び、就職に結びついていく。実際にかんがりの数の方が就職している。

障害者就労支援施設は 3 種類で、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型がある。その中で、就労移行支援と就労継続支援 A 型は、就職にかなり近い方達が訓練を受けている場所。就労移行支援は 2 年で、ある程度就労を目指すことになる。A 型は、企業と雇用契約を結んで賃金が支払われる形で訓練を受けている。B 型は少し緩やかだが、就職していく方たちもいる。

企業に関係するところでは、障害者雇用率制度が国で定められているが、山梨県の現状では、まだ雇用率が足りてないところもある。

出席者の方たちからご説明があったように、山梨県は中小企業が多く、なかなか障害者の雇用率を達成していくのは大変であり、課題と認識している。

ただし、障害者もスキルアップをしていくと、一労働者として活躍できるということをご理解いただければと思う。

スキルアップ環境ということでは、産業分野、教育分野、福祉分野のそれぞれで、かなり丁寧

に時間をかけてやっていると思う。

産業分野では、一般の方含めて、障害者の方でも能力開発の訓練をしていたり、障害者の就職支援コーディネータを配置して企業とマッチングする制度がある。それから、アビリンピックや障害者職業能力検定があるなど、様々なところでスキルアップが行われている。できるだけ一般企業で働くことができるような能力、技術を身につけている。

教育分野においては、桃花台学園では就職することに力をいれており、労働者の一員として見ていくことができるのではないかと考える。

福祉分野では、企業に雇用されるのは難しいかもしれないが、企業と連携して、企業の仕事の一部を担わせていただくという形で、訓練が行われたりしている。特にここ数年は県・障害福祉課が頑張っていて、農福連携という形で、農業の技術も学ぶことができるし、農業関係の人手不足も補うことで互いに支えあう関係がある中でスキルアップができていく。その他には、農業と結びついて6次産業で、取り上げられるような製品の開発などにも力を入れてもらっている。

企業にとって障害者雇用の難しさは、「障害者ってどのように雇用したらよいか」、「雇用しても、どういう支援をすれば働いていただけるのか」、「企業の中でどういう仕事をしたらよいか」、「それに伴う助成金・補助金などの制度はどのようなものがあるのか」ということを知らないこと。そうすると障害者を雇用するのは難しいな、となってしまう。

山梨県内でも、障害者を雇用しようとする企業に対する相談窓口を設置して、企業の不安などを無くしていく試みも今後必要なのではないかと考える。

(委員)

商工会議所でも、会員企業の人材育成として、セミナー、講演会、研修を合わせると、年間50～100位のメニューを用意して行っている。

長年の経験を踏まえて、こういったメニューを提示すると参加していただけるかということ、毎年の積み重ねで企画を考えているが、ここ数年定着しているのは、管理職、営業職、販売員という職種別研修といったもの。また、業種ごとにその要求に答える内容にするという形もとっている。

最近人気があるものとしては、世間でもDXと言われているように、IT系の研修をやると、非常に参加者が集まる。

ただし、専門的なソフト会社が取り組むようなITということではなく、例えばグーグルマップを活用したお店の経営戦略や、既存ツールをいかに企業がコストを抑えて活用するか、という研修などに非常に人気がある。

我々の事例として参考にしていただければと思うが、昨年7月8月にワクチンの職域接種を実施した。

初めての取り組みで、単一組合ではないので、業種もバラバラ、企業規模もバラバラ、会員企業の従業員を全部合わせると1～2万という人数になるが、その中で、2000人規模のワクチン接種をどう進めたらよいかということで、最初は、旅行会社の地方公共団体向けにアプローチしているソフトを使って、予約システムに取り組もうとなった。何百万とお金を払って旅行会社のワクチン接種の予約システムで取り組んだ。

しかし、3回目接種を今年の3月に実施したが、そのソフトと同じような仕組みを、我々の職員

が、Google フォームを使ってアンケートフォームを作り、予約システムを自ら作ってしまうことができる状況になった。

会員企業でも、ITと言っても、それ程高度な知識を現場で必要としているわけではない。そういう既存ツールをいかに自分のところにあった形に体系化して、業務効率を図っていくかというようなことについての研修の要望が非常に多い。

DXという言葉に躍らされているのだが、現場で必要としているのは、そういう一般的な内容を従業員が理解してお客様に訴えていくといったことを、企業の中に入れていくということが必要だと思う。そのうえで、それぞれの業種でもっと細かく・高度なことは、それができる専門のソフト会社に依頼することになるのではないかな。

一つの事例として、県でも支援しているプロフェッショナル人材養成といった取り組みもあるが、大手企業の専門的な知識を持った社員の方が、副業でその部分だけ請け負って支援してくれるというようなことをマッチングして、非常に業績が上がっている例がある。

社員を雇って、一から教育をして技術を身につけるとなると時間がかかってしまうが、しかし、そこは改善しなければいけないというとき、身近にそういうことに取り組んでくれる人がいれば、それは請負契約で済ませてしまうというようなことも事例が出てきている。

こうしたことも参考にしながら、今、現在、企業の中でどういうことが社員に求められていて、どういう業務が必要なのかというようなことも見極めながら講座のメニューを考えていく必要があると考える。

(委員)

ここにいる委員の中で、労使の「労」という立場は私だけだと思っており、責任も感じているところ。

これまで全体スキームなどの方向性が示され、今度は具体的にどうしていくのかということの議論であると思っている。

労使による共益関係を育むためにどのようなプロセスが必要かということに関して、これまでも労使という言葉が、共創会議の中で多く出てきているが、現実として、労働組合が存在しない中小企業の、労使の枠組みをどう捉えるかということが課題。

労使で共通認識をとるために、その場合は、労働者の代表を選んでもらうなど、具体的な方策を取り入れていかないと、労使関係の構築が難しいと思う。

労働組合がない企業のところに、どう労使という枠組みを設けるか、ここだけは県で、中小企業に、使用者側の窓口担当者の方、労働者代表の方の名前の登録をいただいて、県の施策を定期的にメールで送るなど、そういう方策も一つなのではないか。

中小企業者支援については、状況を聞ける相談員配置を試験的に行うというのも一つの方法だと思うし、具体的な施策を洗い出していくことも必要だと思う。

今日の資料にある「誰一人取り残さずキャリアアップできる山梨を目指して」に関して、連合も目指す社会像のスローガンの中に「誰一人取り残されることのない安心社会へのチャレンジ、すべての働く仲間とともに、必ずそばにいる存在」というキャッチフレーズで活動をしているところ。

また、経営者協会の佐々木会長と連携して数年前から地域活性化フォーラムという名で、経営

者協会の登録企業と連合山梨の加盟組合でいろいろな研修会・セミナーを実施しており、今年は11月29日に実施する。

今回は東レの本社から講師を招いて行うのだが、対象を限られた方たちだけでなく、すそ野を広げて山梨県全体でという形に持ってくるために、今後、共創会議でも役立てたりしていただければと思う。

(委員)

今回の資料・意見で、労働者サイドのスキルアップは、かなり進むのではないかという気がした。

ただ、山梨県の産業構造を見たときに、1～4人、5～9人といった、中小というより零細に近い会社の比率が非常に高い。

構成比は全国とあまり変わらないが、そこでの常用雇用者数の比率となると、山梨県は圧倒的に高くなる。つまり大きい会社がない。そのため、ここの比率が高くなるということだ。

10人未満という規模の会社がたくさんある場合、やはりサイズとして、こういうキャリア形成された時、それを待遇に反映したりする、ということはなかなか難しいのではないか。

そのため、キャリア形成の方が先行して、経営サイドが、それについていがないと、ギャップができてしまうので、この人材が不満を持って県外に出て行ってしまうというケースも起こる。

そのため、労使ともに、労働者のスキルアップも大事だし、それと同時に、その受け皿となる企業側、中小、特に小規模事業者の経営者のスキルアップを合わせてしていかないと、皆さんや我々が期待しているような、好循環に乗っていかないのではないか、という懸念がある。

(委員)

資料4を拝見して、前回の会から、このスキームを考え、ここまでまとめたのは、本当に大変な作業であったらと思う。心から敬意を表する。

このような形で進めば理想的だと思う。特に2枚目の「目指すべき人材像」のタイプを見て、経営者としては、このような人材がいてくれれば本当にありがたいと思う。

ただし、少し気になったのは、例えば先進事例を学んでそれを自分の会社に採用して、改善するというやり方はできると思うが、創造的なもの、例えば「新産業のプロデュース」や「新事業立ち上げ」といったことは、おそらく学んだだけではできないと思う。そのため、こういう創造的なものに対応する為に、より学びの精度を上げていくには、どのようなプログラムとすればよいのか、ちょっと想像できない。

このことについては、先ほど(委員)さんが仰ったとおり、経営判断としてプロを使うということが必要であり、自分のところの社員だけで全てやりきるということではなく、中小零細企業ならなおさら、プロも使いながらという判断が必要になってくると思う。その辺の切り分けの仕方を含めて、少し考えなきゃいけないと感じた。

そこで、三つ提案をさせていただく。

一つ目は今の話のとおり、DXは日進月歩で、色々な技術が革新的に進化しているので、なかなか学んでいくだけでは追いついていけないということがあるので、そういうところについては、プロを使うということも必要。この視点ももって、進めるべきだと思う。

二つ目は、いわゆる「新結合」みたいなことが必要だろうということ。

昨日まで敵だった同業者と協力連携して、イノベーションを起こすといったようなことが必要だと思う。山梨県のような小さなところは、業界同士で協力をしていく必要があると思うし、人材教育や生産性を上げることにしても、単独の企業ではなく、業界同士で連携をするという視点が必要だと考える。

三つ目、これらのことを山梨県全体で広く進めていくための方策は、という問いについて。「ウェルビーイング」という考え方をすすめる。

この考え方は、思っている以上にいろんなところで採用されて、進化している。ウェルビーイング協会ができて、中身も体系的に整備され、分かりやすく使いやすくなってきている。

この考え方、コンテンツを使うと、山梨県全体で幸せな人が増えていき、生産性も上がって賃金も上がっていくというところまで繋がると思う。

福井県や富山県では既に県として、この考え方をいろいろなところに取り入れていて、良い実績もつくりつつある。「地域社会の中に学びの場をつくるのが、それがウェルビーイングの目的の一つ」という言葉を聞いた。会社（仕事）の中だけでなく、地域社会の中で、学びの場を、ウェルビーイングを通じてつくっていくことで、豊かさ共創に繋がっていくと考える。

(委員)

今回の資料4で、プロジェクト全体像がだいぶ整理されてきたと思う。今後は、具体的に何を詰めていくかのステップに入りつつあると感じている。

今日の論点に、各主体が果たすべき役割や想定される具体的な取り組みは何か、とあるので、いろいろお話を伺いながら、大学としてどのようなことができるのかと考えていたのだが、一部意見が重複するが、高等教育機関として貢献できるポイントとしては、資料4左下の図でいうと、キャリアアップユニバーシティのリスキリングサービス・具体的実践的な講座の提供やコミュニティの形成支援が、大きい部分を占めるかと考えている。

これは本学に限らず、近隣の大学も提携しながら地域として、地域創成人材育成というようなことは既にPENTASという形でやっていたり、今後も地域連携プラットフォームに、本学も積極的に参加していきたいと考えている。

ここでは既に、アントレプレナーシップやデータサイエンスなど様々な項目が出ていて、主に学生も交えながら、というような講座、授業の提供が始まっている。

図の賛同企業の方々が従業員を派遣というところで、高等教育機関が提供する講座等に、既にあるものに合流する、そこでは、企業のニーズを踏まえながら、講座を組み替えながらということになると思う。その現場で、具体的にどういうスキルのニーズが高いのか、どういう講座の形が求められるのかという情報をいただけるといいと考える。

また、各大学で持っているリソースも、学部も重なりがあまりないので、それぞれユニークなリソースがあるので、そこを組み合わせながら、資料4・2枚目の6つの人材を育てるような講座・プログラム作りが可能なのではないかと感じる。

大学としては、学納金を学生からいただいている関係上、メインとしては学生にどういった貢献ができるかということがあるので、学生と社会人とのシナジーが生み出せれば、持続可能なプログラム作りも可能になるのではないかと。

一方で、企業の時間的な制約やプログラムの内容で、あえて分けてやった方がいいということであれば、例えば一度タイミングを区切って、てこ入れという形でやっていくのもよいかと思う。

全体としては、今回、タイムスパンが示されていないが、持続可能なスタイルでできるだけ長期にわたって継続させたいという部分と、かなり集中的にてこ入れをして幾つかの領域で成功事例を作っていきたいということと、両方あるのではないか。

後者の「てこ入れ」に関して言うと、かなり企業からニーズ・要望をしっかりと聞いて、講座の提供側もそれに合わせたプログラム作りをしていくことも必要なのではないか。

それから、先ほど委員から発言があったが、例えばこれを講座という形で6つのタイプの人材をすべて充足するのは難しいのではないかというのは、私も似た印象を持っている。

例えば、全体的な傾向を知ることやマインドを育てるといったインプットによって賄える部分と、インプットを踏まえて、何を生んでいくか発想していくか作り上げていくかということろまでしっかりと、いうことになる、実践的講座提供と言っても限界があると思う。

そうなる、メンバーが絞られてくるかもしれないが、一種のコミュニティを形成して一部の賛同する企業とそれに貢献できる例えば大学の人材も協力しながら、具体的に何を作り上げていくのかということが生めるような、そういった形にステップアップしていかないと、ここで目指すような領域にたどり着くのは難しいのではないか。

(委員)

私も今回の資料を拝見して、本当にかなり形になってきていると思っている。

スタートアップのイベントも企画されて、色々なコースも始まるところで、これを、いかに県民を巻き込んでみんなが意識を持ってやっていけるか、というところが大きな課題になるのではないか。

私の立場として、中等教育でどのようなことができるのかということだが、先々社会人になったときに意欲的に学べる人材を生み出していくということが必要なのではないかと思う。

(学びの) 仕組みは考えていかなければならない課題だと考えるが、私共は私学なので、同じ中小企業として、教員の育成でも同じ課題を抱えている。昨今は教員離れ、教員不足が公立私立ともに、大きな課題になっている。

私も公立の教育機関の知り合いに話を聞くと、疲れ切っているという、そういう現状があって、まずは教員自体が元気になって、子供たちを元気に支えていけるような社会にしていかなければならないというふうに思っているところ。

大きな枠組みは賛成。

それぞれの個々のところに関してはそれぞれの立場、部署で、もう少し詳細な取り組みを詰めていく必要があるのではないかと考える。

中等教育としては、サポートできることをさらに具体的に考えて参りたい。

(委員)

(資料について) よくまとめていただいたと思う。

今日の大事なところは、豊かさ共創を全県的に普及、誰1人取り残さずキャリアアップできる山梨を目指していこうということ、この第3回会議で議論して欲しいということで、幼児教育

から小中高については、山梨県民愛をもって、将来、山梨を背負っていくのだという、そういう人材を育成することが、我々の使命だと思っている。

今、企業の皆さんが大変なご努力をされていることであるが、私共は今の高校生、中学生というよりも、今の幼稚園、あるいはこども園で活躍するようなお子さんに、キャリア教育を進行、実践を果たしていくことが、将来、山梨県の大きな人材育成の貢献になっていくのではないかと思う。

現状は、公立、私立という立場でものを言わないが、山梨県の教育大綱が1991年に作られた。これは国の方針・指導要領が変わると、山梨県の大綱も変わっていくのだが、その中に、「ふるさとに誇りを持ち、地域や世界で活躍する人材を育成します」という大きな目標があって、その中でキャリア教育の推進ということを強く打ち出している。

今の学校教育法の中では、探究の時間をどこの学校も行っており、各学校のキャリア教育の計画を見ると、探究の時間を活用して、地域或いは社会を意識した学習を推進していこうとしている。あるいは、職業の世界の知見を広めて、自己の人生設計をちゃんと作っていこうという、そういうキャリア教育の推進をしているからこそ、これから先が期待できるような感じを私はもっているところです。

(委員)

企業向けのアンケート調査の中で、ジェンダーに関して何も出ていないので何とも言えないが、最近女性が大変活躍しているのはわかる気がする。自分の得意分野を生かして仕事をしていくということが、今はもう大分そういう形になってきていると思うが、経営者の方も、ジェンダーに関係なくそういう方達をどんどん伸ばしていくような、そういう状況になっているのかどうかということが少し気になる。

アンケートは「労働者」という形でまとまっているので、「ジェンダー」という別なく同じ形で実施してくださっていると思うが如何か。

(事務局)

ご意見に感謝。

アンケート調査では、男女別について聞いていないが、今後の課題ということでは認識しているところ。

(男女共同参画・共生社会推進統括官)

女性のキャリアアップに関しては、県も力を入れているところ。近々、企業や団体から推薦いただいたジェンダーワーキンググループで、女性の活躍推進に向けていろいろな提言をしていただくこととしている。経営者にもそういった提言を参考にさせていただきたいと考えている。

(委員)

DXの色々な事例集を作るとしたら、一つの項目として女性活躍のためのDXの事例も入れていただきたい。

豊かさ共創の全県的な普及について、これから県民に向けてどのようなアピールをして、県民運動としてどういうものを展開するかというところでお話させていただく。

これからのDXの取り組みも、県民の人たちに知っていただくために、あるいは深く知っていただくために、県民に向けたイベントやワークショップ等を通して、例えば「何々を取得するとキャリアアップに繋がる」といったことを周知して、関連企業もイベントやワークショップに参加して、人材の育成の推進を図ることが大切なのではないかな。

そうした情報をキャッチすることで、例えば子育て中の世帯が、子に対してどんな教育をこれからしていけばよいのか、何を学ばせたらよいのか、というような判断ができてくるのではないかなと考える。

参加型の学びの環境の仕組みを整えることが県民に対しての運動になってくるのではないかな。

(地域ブランド・DX統括官)

貴重なご意見に感謝。

今後、DXのいろいろな研修を進めていくにあたっては、何名かの委員からもご意見いただいているが、事例集・成功事例も、皆様にお示ししていきたい。その中で、女性活躍の視点も入れていきたいと考える。

(委員)

私は実は前は、この場でお話を聞いたり議論をしたりしていて、なんとなく違和感をもっていた。それは、「企業」や「DX」ということが中心なので、幼児教育との関係をどう考えたらいいのかということ。

今回は資料4の2枚目(3)を読んで、「県民の学びの裾野を広げ・・・」とあったので、私は勘違いしていたと思った。

私の園では、常勤職員38人含めて65人の職員が働いていて、0～2歳児を含めて約150人の園児がいる。大きい園ではなく、幼稚園の3歳以上児が約120人なので、小さい方かもしれない。そこに65人、3歳以上児だけの幼稚園だったら、12～13人しかいなかったが、それが65人いる状況。零細企業としたら規模が少し大きいくらいかなと思う。

前世紀末から、ご存知の方もいると思うが、教育経済学という新しい学問ができた。教育に投資という発想である。

アメリカを中心に、幼児教育・保育に投資すると7倍のリターンがあるということで、一生涯の教育の中で一番大きなリターンがあるという考え方で、それでノーベル賞をとった方もいらっしゃる。

今、幼児教育・保育の質の向上が世界中でももちろん日本も含めて求められている。1歳からの保育の需要は非常に高く、もうほとんどの子供たちが保育園や認定こども園で育っている。そうすると、家庭も保育の場であるが、家庭以上に保育園や認定こども園が子供の育つ場になっている。

愛着形成を含め幼児教育・保育の質の向上は不可欠のことで、ここで子供がしっかり育たないと、愛着形成、自己肯定感も不十分なまま、小中高に出していることになる。

そこで起こることは、不登校、いじめや子供の自殺である。先日の文科省の発表でも、史上最

高数を更新している。この1年は、コロナの影響が大きかったと言われている。

その中で質の向上はどうしたらできるか。

端的に言えば、幼稚園教諭や保育士の質の向上である。

例えば小学校や中学校の免許は、一種免許とか専修免許を持っている方がほとんどで80~90%いる。あとは2種免許で、短大でとれる免許。

しかし幼稚園、認定こども園では、一種が20%、残りが二種で、極めて一種の率が低い。それに保育士という別の資格もある。

短大や専門学校では、一種とか、二種と保育士資格の両方をたった2年間でとっている。それで現場にでるので、例えば優秀な学生だとしてもたった2年でそんな力がつくはずがない。

だから保育現場で経験しながらということになる。

山梨県では二つの大学から一種をとって卒業する学生もいるが、ほとんど幼稚園、保育園ではなく、小学校の免許も取れるので、小学校に行ってしまう。

山梨学院短大では、免許状の上進講習という、二種から一種に上進できる講習会をこの15年から20年間やってくれている。県外ではそういう大学が少ないのでありがたい。

が、インセンティブがない。幼稚園保育園の給与体系が低いために、一種になってもそれほど給与が上がらない。質の向上が求められているのに、なかなか先生が来てくれない。

ソーシャルワーカーとか心理士というような幼児教育・保育、または教育に必要な資質を学ぶ、それも仕事をしながら学べる大学院が、今必要である。

改めてここで実感しているのは、豊かさ共創基盤構築プロジェクトが、こういうことのためにも、同じレベルで役に立っていくと思う。DXだけでなく、すべての職業で、山梨県で働くこと、その中で専門性を高める、スキルを高めることがどれだけ生きがいにつながるのかということの、大事な仕組みになることを願っている。

(委員)

まず豊かさ共創基盤構築プロジェクト(案)について、とても賛同できるものだと感じて拝見した。

アンケート結果では、人材育成について企業、労働者、ともに「時間がないためにできない」という回答が多いが、「時間がないからできない」というのは、「実際にはそこまで重要と考へてない。」ということだとも考えられる。そのため、優先順位が下の方にあるのではないかと感じる。

それが前回の会議の議題でもあった企業、労働者の共益関係の問題と繋がると、私としては理解できた、というところ。

この勉強をすれば必ず企業も利益が上がる、と約束できるかは難しいとは思ふ。ただし、直ちに利益につながるかは置いておいて、自身が行きやすいかという部分もあるとは思ふが、個人が何を学ばば自身のスキルアップに繋がるか、会社や社会に貢献できるかは、感覚的には持っているものだと思う。

当会では、例えば、工業大学を出たあと就農していたり、海外で海洋大学を出てアパレルのマネジメントしている人、私も経営学部出て会社経営をしているが、樹脂関係の仕事であり、樹脂に関しては私の先輩である父親から学んだりした物を必死に勉強しながら経営しているが、それ以前に横につながるものを勉強していったらもっと広がるだろうなということを感じながら経営

して、そういう人達からすると、勉強したいと欲するものが強くあると思う。

そのような学びは、直ちに事業の利益に直結するのは難しいと感じているが、それを学んでいくことによって、山梨全体の、成長と分配の好循環には寄与するものであると思う。

インセンティブに関しては山梨県で用意していただければありがたいと思っている。そのプロセスとしては、例えば、今回の案に加えて、学びの履歴をライセンス化して、企業、個人、山梨県がデジタルで簡単に把握できるようにすることにより、個人が欲する学びを得られる、企業としては、この人は努力をする人だな、会社にすぐ寄与するかどうかは置いておいても、努力をする人だということがすぐに把握できる、山梨県のお墨付きを得られることで、一つの循環になると思った次第。

皆様からもご意見が出ているが、私としても、山梨の未来をリードする6つの人材タイプを育成とあるが、それぞれ学びたい分野は様々あるので、例えばアンケートを取るなどして、準備いただければありがたいなと考える。

(委員)

プロジェクトを実効性のあるものにするために何が必要かということについて、複数の方からご意見が出ているが、経営者にスキルアップの重要性を理解してもらうために、成功事例をオープンにしていくことが必要。成功事例をオープンにして、地域全体で好循環を広げていければいいと思う。

専門的な部分については、人材紹介制度を利用したり、外部人材を活用したりするというのも一つの方法ではないかと考える。

付け加える部分としては、プロジェクトの有効性・実効性を可視化するため、山梨県として実現したいあるべき姿を具体的に公表し、成果指標、KGI、KPIを設定して、示していくことが必要になるのではないかと考える。

各主体が果たすべき役割についてであるが、キャリアアップユニバーシティの運営主体は民間主体ということで予定されている。これに対して、行政、企業、教育機関など産学官が連携してバックアップする仕組みづくりが必要である。

金融機関は、事業者の経営課題の解決支援を通じて、成長のお手伝いをしていくことが大きな責務であると認識している。これまでもこういった取り組みに力を注いできたが、現在の変革の潮流については、これまでのあり方を根底から覆すような大きなインパクトをもたらすものであると認識している。

地域社会の持続的成長とともにある金融機関としては、自らの存在意義として、積極的に取り組んでいくべきテーマであると認識しており、本プロジェクトでも役割を果たしていきたいと考えている。

金融機関は、企業のSDGs、ESGへの取り組みに対する金融支援も積極的に行っている。こうした観点から、企業の人材投資にかかる費用負担に対する金融面での支援も可能であると考えている。また非金融面においても、キャリアアップユニバーシティでの教育コンテンツや人材の提供、営業チャネルを活用した企業経営者に対する広報という部分でも協力していくことができると考えている。

(知事)

大変熱心なご議論をいただき、本当に感謝を申し上げます。

様々な意見をいただいた。

感想となるものもあるが述べさせていただく。

能力開発において男女の格差があってはならないのは当たり前のことであり、各企業の皆様に対しても徹底して参りたいと思うし、特にキャリアアップユニバーシティ、豊かさ共創プロジェクトにおいては必須の話。

DXのワークショップなども場合によってはやろうとしているところだが、ぴゅあ総合や、ほかの峡南・富士を使ってターゲットを絞るような形でやるのも一つ考えかなと思っている。

何人かの方から、いくつか成功事例を作るべきだというお話をいただいた。まず、先行的にそういう事例を作っていく、全部が全部いっぺんに底上げする、持ち上げるのではなく、成功事例を作っていくというのがよいかと思う。

それから労働者の代表がない中小企業について具体的にどう進めていくのかという問題。ここは、まさに資料4の共創フォーラム・協議会において、何がしかの仕掛けがあって、企業と働く人の間に立って、信頼関係の確信、共益関係をウォッチしていく必要があるであろう。

経営者への啓発が重要だという指摘があった。これは引き続き力を入れてやるべき課題だというふうに改めて強く認識をした次第。

そして、DXだけをやろうとしているわけではないのはご案内の通りであるが、それぞれいろんな技能・知識が必要となってくる。リベラルアーツ（一般教養）から、かなり専門的なこと・業界の特殊な知識というものもあるかと思うので、その提供のあり方というのも考えていきたいと思う。

教師の育成・養成も重要な課題である。

次の段階（会議）では、工程表・タイムスパン・スケジュールを作りながら、進めていきたい。

各大学の皆さんにも御協力いただく中で、それぞれの大学が持っているリソースをマッピングしてやるのも有意義かと思うので、そういう点でもご協力いただけるとありがたい。

銀行協会に力強いバックアップのお話をいただいたことに感謝。県内経済の底上げを目指して、ぜひ金融面からのサポート、金融機関のサポートは重要で強力な効果を発揮すると思うので、引き続きご相談をさせていただきたい。

川手委員から、低年齢世代のキャリア教育の話もあったが、これは別途考えていることもあるので、またご相談をさせていただきながら、ぜひご意見いただければありがたい。

改めて、委員の皆様の大変重要なお意見に、心から感謝を申し上げます。

誠にありがとうございました。

(4) 閉会（司会）

委員の皆様には長時間にわたり、密度、内容の濃いご議論をありがとうございました。事務局で整理させていただき、更なる具体化に向けた議論につなげていきたい。

次回会議日程につきましては、改めてご相談をさせていただくのでよろしくお願い。

以上をもって、豊かさ共創会議を閉会させていただきます。