

豊かさ共創会議 議事要旨

日時：令和4年5月12日（木）13:00～15:45

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 光江	甲府市男女共同参画推進委員会 委員長
入倉 要	山梨経済同友会 代表幹事
生方 勝	山梨労働局 局長
風間 ふたば	山梨大学 副学長
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 参与）
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
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 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、県民生活部長、男女共同参画・共生社会推進統括官、福祉保健部長、産業労働部長

2 会議次第

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

◆ 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1回 豊かさ共創会議」に御出席いただき感謝。皆様におかれては、日頃より県政に多大なる御理解、御協力をいただいております、重ねて感謝。

第1回の会議開催にあたり、会議の趣旨を申し上げます。

現在、国が取り組んでいる「成長と分配の好循環」は、本県においては、労使がともに「共益関係」を育んだ先にこそ実現するものと考えている。すなわち、働き手が企業の収益に寄与するようなスキル、能力を獲得し、その結果企業が得られた収益を働き手に確実に分配する、この仕組みが担保されることで「企業収益と労働環境の向上の持続的な循環関係」が構築できると考えている。

他方、我々を取り巻く社会の変化は著しく、特にデジタル化はグローバルな規模で急速かつ幅広く影響を及ぼしている。こうした新たな時代の流れを見据えたとき、今後、どのような人材やスキル、能力が求められるのか、それを身に付ける環境をどのように整えていくのかを模索する必要がある。

また、本県では「教育」を社会の基礎条件の一つと位置付けて取り組んでおり、働き手に対する人材教育も当然その重要な柱。更に、こうした取り組みは全ての働く人を対象にすべきであり、全ての世代を念頭に、男女共同参画の観点や障害のある方々についても包含する必要がある。

こうした認識のもと、労使がともに豊かな生活を実現するために何が必要か議論を交わし、コンセンサスの形成を目指すため、この会議を開催した次第。

本日は、多摩大学大学院 名誉教授であり、県の顧問でもある 田坂 広志先生を講師に招き、基調講演をお願いしている。

その後の意見交換では、今後求められる人材や人材育成のための環境整備、それぞれの果たすべき役割等について、皆様から忌憚のない御意見を頂戴したい。

我々もしっかりとその役割を果たしていく所存。本日はよろしく願います。

(3) 基調講演

演題：「豊かさ共創会議への提言」～「山梨キャリアアップ・ユニバーシティ構想」の推進を～

講師：多摩大学大学院 名誉教授 田坂広志氏

(4) 意見交換

(委員)

参考資料についての御説明と田坂先生のお話について私の感じたことなどを述べる。

県からの御要望で、山梨大学で行っているリカレント教育についてまとめた。

農業では何といても山梨大学はワイン研が全国の中でも非常に歴史があり、そこではワイン・フロンティアリーダー養成プログラム、文科省のBPも受けているプログラムを進めている。

産業では、やまなし地域活性化雇用創造プロジェクトの一環で協力をし、医療機器産業技術人材養成講座、それから水素・燃料電池産業技術人材養成講座を開設している。

情報では、プログラミング言語の python（パイソン）入門講座を、令和元年から始めており、山梨大学データサイエンス或いはコンピューター部門の先生方が関わった講座である。

それから女性というところが2つある。山梨の未来を作るウーマンズコミュニティプログラム。これは企業に勤務している社会人女性を対象にリカレント教育をしており、インターンシップを取り入れている。これは自分のところではない会社に行き、その会社の方々との交流を通じ、受けた本人、受け入れた企業、送り出した企業、それぞれいろいろ考える機会が得られるというようなプログラムになっている。私たちもこういった女性の力を借りながら、県内企業のネットワーク等も強くすることができればという思いもあり始めている。女性のためのステップアッププログラム。結婚・出産・育児等で一度仕事を離れた女性を対象として、もう一度社会に復帰するということを後押しするプログラムで、こちらもインターンシップを取り入れている。それぞれ、特にステップアップの方は入って来る受講者が、終了する頃にははとでもいきいきと、顔付きも変わるというのを何度も目の当たりにして、教育の凄さを大学に長くいながら感じている。

このようなことを山梨大学の方ではリカレント教育として進めているが、田坂先生のお話の中であったように、山梨には、目に見えない経済、目に見えない資本、本当はまだまだたくさん残っている。それはある意味では、地縁が強いなどマイナスのイメージはあるのだが、それがたくさんあるところなので、上手に使いながら、みんなで力を合わせていくと、山梨はもっと能力開発をできるのではないかと思いを強くした。

一方で、男女共同参画のことは、知事も宣言されているように、いろいろな部分で、ランキングの上で山梨県は下の方にあるが、逆に言えば伸びしろがあるということなので、これまでのいろいろな蓄積を上手に使いながら、まだ隠れている女性の能力というものを高められるような県になれば、それは山梨県のイメージアップに繋がる。

人生100年、いろいろな能力を育てていくという意味で、人間力が非常に大事ということがよく言われるが、いろいろな知識を幅広く、そして他人の話をゆっくり聞く、しっかり聞く、考える、そういったことができる場所が大学ではないかと思う。一步、大学の門をくぐるということは、そこに勤めている者は感じないが、社会で、別のところで働いている方々にとって、大学は異空間だと思う。その異空間が県内にたくさんあるので、もっと上手に使っていただきながら、県内の方々の能力開発に大学が役に立てれば本当に嬉しいと思う。

大学の方から言うと、山梨大学と山梨県立大学は、日本の中でも先駆けて、大学等連携推進法人を設立しており、そのほかに山梨学院大学、山梨英和大学等とも協力しながら、これからまたいろんなことをやっていきたいと思っている。そういう意味では、県としっかりと協力し、大学を上手に使っていただき、県内の方々が幸せに暮らせる県になることを願っている。

(オブザーバー)

お配りしてある「PENTAS YAMANASHI」というリーフレットで説明する。

現在取り組んでいる事業が、VUCA時代の成長戦略を支える実践型教育プログラムである。VUCAとは、曖昧、不確かという意味から前例主義が通用しない時代を指している。国の補助事業である大学による地方創生人材教育プログラムの構築事業、いわゆるCOC+Rの採択を受けて構築した教育プログラムで、山梨大学、山梨英和大学が事業参加校となっている。従って、本学だけでなく他大学においても履修可能となっており、社会人にも履修していただける内容と

なっている。また、今年から一部の科目を高校生にも開放することとし、多くの高校生が受講している。

この事業は、5つのプログラムで構成されており、本年4月から3つの新プログラムを開講した。これまで本学が取り組んできた地域貢献事業については、地域のニーズに対して大学の人的・物的リソースを活用するというプログラムである。このプログラムは地域のニーズに応えるために、どんなスキルやマインドが必要なのかということを具体的に提案してもらい、大学はそれをプログラムに編集構築した「実践型教育プログラム」ということに特徴がある。そのため、各プログラムにプログラムコーディネーターを配置しており、現場をよく知る方々に初期段階から詳細な提案をいただき、講習の中心を担っていただいている。また、各プログラムの技能実践科目については、大学外部に人材を求める科目も多く配置している。

それぞれのプログラムの説明になるが、「観光高度化人材育成プログラム」については、本県の観光資源として、本県を代表する日本産ワイン、ホスピタリティ等、観光の高度化を図る高付加価値人材育成プログラムとなっており、元リッツカールトン日本支社長の高野登さん等に科目を担当していただいている。

「地域づくり加速化人材育成プログラム」は、地域課題の解決のためのデータ分析、企画立案能力、地域の方々とのコミュニケーションの手法等を育成して、今後の地域づくりの中心を担う人材を育成するプログラムである。

「ビジネス構想力・経営マインド醸成プログラム」は、県の基幹産業である半導体関連企業、または国際商品となっているワインやジュエリーなどの製造業において、求められるビジネスを構想する力を育成するというプログラムである。このプログラムには実務科教員を最大限に活用しており、中長期のトレンド予測、新規事業計画策定の基礎的手法、イノベーション創造の手法などを学ぶこととしている。

「多文化共生対応人材育成プログラム」は、現在本県には1万7,000人の外国人が居住している。観光に限らず、今後、ボーダレス化はますます顕著になることが予想され、県内に居住する外国人の方々と協働、もしくは共生するための実践的な能力を身に付けるプログラムである。

「次代を担うアントレプレナー養成プログラム」は、商品開発など現場変革力を高める起業家精神というのは、どこの分野でも必要になると思うが、そういったアントレプレナーを養成するプログラムとなっている。講師の戸田達昭氏は、山梨県初の学生起業家で、戸田氏がコーディネーターとして参加し、文部科学省からも高く評価を受けている山形大学アントレプレナーシップ育成プログラムの活用など、事業戦略知的財産の活用等を学ぶ。

いずれのプログラムも地域に必要なニーズに応えるスキルやマインドを学び、狙いとしては受講者間のネットワークが生まれればよいと思っている。そういう中で、VUCA時代において、本県を牽引する高付加価値人材の育成を目的とするプログラムとなっている。

(委員)

山梨学院大学の地域産業振興リカレント教育に係る取り組みの紹介をさせていただく。本学では企業、その他自治体が、大学コンソーシアムを含めて、連携をしながら、教員、学生、社会人が、学び合う中でお互いに育っていくというフレームで考えている。特定の窓口を設けて推進するというより、既にある学部、センターの中で、大学で預かっている学生の教育プログラムにて

きるだけ直接関与する形で、その他の学外との連携を進めていって欲しいということで、所属ごとに、もう既にある魅力や強みの中からできる連携の取り組みを育てていくということの、それぞれの取り組みをまとめた資料になる。

経営学部は、2019年度より山梨中央銀行との共同主催で、ビジネススクールを実施しており、若手の社員、人材育成や地域の問題の掘り起こし等での地域貢献を進めている。また、授業の中において企業の方々と連携する中で、課題解決に向けたビジネスコンテストの開催や、具体的な商品開発提案、インターンシップについては、受け入れ先の企業の方々もどういうふうにシナジーを生んでいったらいいのか悩んでいるとのことで、共同的にインターンシッププログラムの開発なども進めている。

スポーツ科学部では、トップスポーツを目指す学生もいれば、地域スポーツ・支えるスポーツを目指す学生もいる。そういった好循環システムを推進していくことのできる人材育成ということで、連携先は非常に多岐に渡っている。例えば、2018年スポーツ庁のスポーツ振興推進事業の選定大学に選ばれた際には、県外企業であるが、サマンサタバサ等と協力をしながら女性アスリート向けの商品開発やアスリート育成に向けた共同事業に取り組んでいる。

健康栄養学部は、管理栄養士育成というところで、県内のニーズも、連携の声をいただくことが多く、県内の果樹等の研究事業、地域食材の新たな用途の開発、並びに栄養士会等と連携しながら、大学の授業等を結びつける形で、学生と現場の人たちの協働による人材育成ということに取り組んでいる。

法学部、政治行政学科等では、自治体、昭和町の議会の方々との学び合いによるまちづくりの取り組みがあり、国際リベラルアーツ学部では、語学に堪能な人材がいるので、高校生向けのプログラム並びに山梨県の観光振興課と協力しながら、国際化と地域振興に協力している。

孔子学院とカレッジスポーツセンターは学部ではないが、学内の教学組織として、孔子学院であれば中国文化或いは語学についてのリソースがあるので、講座という形で提供をしてきた。今後は、リカレント教育ということに関して、国際化が進む県内企業に対しての講師派遣も検討をしている。カレッジスポーツセンターは、コーチや指導者を擁しており、スポーツ教室或いは指導者育成、コーチ派遣等で協力している。

本日の話について、たくさんのアドバイスをいただく中で、シナジーというところが非常に印象に残った。人材育成に関しても同じで、学生自身も例えば、自分の中に良き種を持っていて、それをいかに伸ばしていくか、そして本人自身がその種にいかにポジティブに気づきを得られるかというのが非常に重要で、山梨県民の方々一人ひとりも、最後のメッセージにあったように、「目が輝く」というのは、自分自身そして将来に希望が持てる状態、そのために何かチャレンジをしたいと思える状態ということだと思う。それを促す時に、何か新しいものも勿論刺激にはなるが、既にある県内のリソースといかに結んでシナジーにしていくことが重要、というところが印象に残った。

今回のこのような場を設定いただいて本当に感謝しているが、第三の戦略思考の創発のための場、フォーラムというのが、シナジーを繋いでいく大きなきっかけになるのかと思い、この会議がそういった場になっていくことを願う。

(委員)

前回の私の発言の中で、男女の賃金格差のことをお出しした。イコール・ペイ・デイをまだまだ知っていただくのが難しい、男女の賃金格差の先は長いかなという思いがある。今年は昨年より5日早くなり、5月1日が、日本のイコール・ペイ・デイということで、全国的な活動の日は、北口のよっちゃばれ広場でチラシをお配りしながら、少しでも説明をさせていただいて理解を深めていただくようお願いしてきた。

いずれにしてもSDGsのナンバー5。私どもの活動としては、男女共同参画推進というようなことも、もう死語になっていくのではないかっていうような気がしている部分もある。だけど、人間誰もが同じような働きをして、同じように賃金を得て、そして幸せな生活を送っていくっていうふうなことが、これからも伸びていってくれたらいいかなと、ささやかにそんなことを祈りながら活動しているところである。

(委員)

我々の会でも少し前に、NTTベンダー様を呼び、『AIの進化が止まらない』という非常に刺激的な話を聞かせてもらった。今日の田坂先生の話も、非常に刺激的で、いろんな人に伝えたいと思う話だった。今後この分野に精通していかないと経営者として後れをとり、太刀打ちできなくなるという感覚を持ち、さらに誰かにやらせるのではなく、経営者自身がある程度知識を得てやっていかなければ駄目な分野だなということを痛感した。

そういうところからいくと、今後どういう人材が求められるかというところからデジタル人材。中小零細企業でもAIのプログラムが組めるような人が必要になるといわれているが、実際には圧倒的にそういう人材が足りないので、山梨県が先んじてやっていくことは非常にインセンティブが取れるし、そういうことをやっていく必要があると思う。

今回の田坂先生の提案にある、人材教育で山梨を変えていくという方向性も素晴らしいが、プラスアルファとして、コロナ禍で様々なことが変わってきている中でかなり疲弊している企業がある。この機をチャンスと捉えて大きく飛躍している企業とそうではない企業が、だんだん分かれてきている。しかも残念なことにそうではない企業の方が圧倒的に多い。そういうところも見捨てるわけにはいかない中で考えると、シナジー効果、連携を強化して成果につなげることが最も重要になってくると思う。その連携も今までみたいな資本提携とか形だけの連携では駄目で、本気の連携で成果に繋がっていくような形にしなければいけないと思う。

今、大きな変革期にある自動車業界は『新結合』という言葉を使っている。自動車業界は、EV化の流れの中で、製造部品の数で圧倒的に少なくなって、廃業に追い込まれるところが何万店もあると聞いた。そこが生き残るために、今まで敵だったところと、本当に腹を割って、すべて自分たちのいいところも悪いところも出し合った中で、それぞれの強みを掛け合わせて、新しい価値を生み出す事に挑戦し実際に成果が生まれ始めている。この本気の連携を自動車業界では『新結合』といっている。危機があって、本当に厳しい状況におかれたからこそ、本気で取り組んで、新しい価値が生まれてきて、新しい産業になりつつある。そんな自動車業界の話聞いて、コロナ禍でダメージを受けている日本経済も同じだと感じた。コロナで本当に弱っている企業が多く、しかもコロナ融資の返済が始まる来年ぐらいから、さらに苦しむ企業は多いと思うので、ピンチをチャンスに変えていく為にも、行政が旗振り役となり、今こそ企業同士が本気の連携をする絶

好の機会だと考える。このタイミングを逃すことなく、山梨発で『新結合』を進めてもらいたいと思う。

(委員)

非常に論点が広いので、画一的にお答えするのは難しいという気はするが、今後については、求められる画一的な人材像というのはなくなるのだろうという気がする。先生から話が出ているように、AI化が進むといろんなところで産業革命が進むわけで、そうした場合、ある程度のITリテラシーとデジタルトランスフォーメーションに対する重要性、これは最低限必要だろうと思われる。

その一方で、人間の感性や人間らしさ、或いはそれぞれ個々の持つ得意な分野、こういったものをきちんと本人が分かって、それを社会で生かしていける仕組みが必要ではないかと考える。

例えば、求人求職にあっても、事務職、営業職、製造職など、こういう括りではなくて、それぞれの持つ個性を生かしていくような教育も必要でしょうし、求人側もそういったものをきちんとピンポイントで示していく必要があるのではないかとという気がする。

それから、特にリカレント・リスキリングの話になると、若い方はそれなりに効くのだろうと思うが、これからはやはり高齢者の問題が出てくる。リカレント・リスキリングで働いてもらう、その現場で働いていただく必要があるのか、或いは文化の伝承者として。例えば、女性が働く時に、子どもの問題が必ず出てくる。働く女性にとって、子どもが小学校低学年の時は一番厳しいので、こういったところをきちんとバックアップするような、そういう仕事もあっていいのではと思う。山梨の場合はキャリアアップすると、どうしても位置関係の問題で東京に流れていってしまう。こういうリスクがあり、この辺が我々にとって特に悩ましいところ。

余談になるが、水素については当県も先進県の一つということだが、産学官で北九州がものすごく進んでいる。日本製鉄、トヨタ、九州大学、ホンダといったところが、実証実験をかなりやっている。ただ残念ながらあちらの方は、カーボンニュートラルじゃない水素を使っているの、ぜひ山梨は、カーボンニュートラル、太陽光、これを早く社会実証するような、そういうことに資する人材を育成していただいて、抜きん出たいと思う。

(産業労働部長)

田坂先生から示唆に富んだお話を伺いまして、持つべき視点、戦略、戦術、或いは実際に進めていくべきアジェンダまで事細かに示していただいた。もうこれ以上やらなくてどうするのかという思いでお聞きしていた。

この会が目的としているのは、労使の共益関係を結んだ先にある「成長と分配の好循環」ということだと思う。先生の話の中には、全ての県民が目を輝かせて、地域のことや未来のことを語ることができる、その自己実現というか、自らの学びというところがあるように思った。

そのような形で敷衍していくことが非常に重要なテーマだと思うが、まずは、横串を入れるという意味では、キャリア教育、キャリアアップ・ユニバーシティ構想もありましたが、社会人教育としての職業教育をどのように進めていくかというところに視点を当てて、この会から御意見を頂戴したらどうかと思った。

資料2に「成長と分配の好循環のモデル」というのがあるが、要するに、労使の共益関係をお互いにウィンウィンの関係にするためには、やはり大きな歯車をまわしていく力学が必要だろうと思っている。そのためには、まず賃金を上げろというようなお話もあると思うが、今回、大きな歯車を回すためには、人に対する惜しみない投資。これは人材教育ということになってくると思うが、そこから始めるということがスムーズに回していくためには一番良いのではないかなと考えている。

人に対する惜しみない投資が、企業の生産性向上、それから付加価値の向上を通じ、適正配分としての給与を含む処遇の改善等に繋がっていく。それがまた、ブランディングということを通じて企業に対する新たな価値創造に繋がり、社員に対しても、これからリクルートを行う社員の皆さんに対しても、求人力の源泉になっていくと。これがまた人に対する投資に繋がっていくという形でこの循環を回していくことが、非常に戦略、戦術として回しやすいのではないかなという行政の観点から考えている。

その意味で、人材教育を本日よりしゃる皆様の団体、高等教育機関の中で、如何にプラットフォームを作っていくかということが重要だと思うが、そこを仮にキャリアアップ・ユニバーシティというような形で設けることを目的としつつ、フォーラムをこしらえて、その中で論議を進めていくというやり方が非常に卓越したやり方になるのではないかなと感じた次第。

(委員)

田坂先生には、貴重な講演をしていただきまして、今回の豊かさ共創会議のための課題提起でもありましたが、私たち労働組合として活動していく中で、ヒントになる点もたくさんありましたので、本当に今日よかったというふうに感じるころ。

講演資料の中に、山梨県が豊かな県になるためにはという5つの目標が掲げられて、この2番目と4番目が、私が前回の準備会の時に、県外からの能力の高い人材の移住だとか、県外からの企業の移住、この辺を少しお話させてもらったところもあるが、やはり私たちの考えだと、先ほど先生から駄目出しをいただいた、工場の誘致では駄目だということもありましたので、ではここを如何にしていくかと。

ただ、今日のお話を聞いて、労働組合と企業側、経営者協会といろいろあるが、どういう情報発信をして、どういう改革をしていくことが必要なのかということだと思っている。前回も言ったように山梨県の労働組合は、47都道府県で4番目と組織率含めて非常に小さい。経営者協会の加入率もちょっと私も数字的には分からないが、ハードルが高いのか、なかなか大手のところしか入ってなくて、中小が入っていない。特に地場なんか多分入ってないと思うが、そういう中小、地場の企業にどういう情報を与えていって、一緒にどういう改革をしていくかというところが大事だと思う。

ここはもう少し県の方にも入っていただいて、経営者協会に入ってもらえるのか、入れないところにどう手を差し伸べていくのか。私たちとしても労働組合の加入率、組織率を上げて、様々な意見交換をしていくことが非常に大切だと思っている。

山梨の中では、従来から言っている中央主権というか、ほとんどの企業で、例えば、NTTや東京電力の窓口が各市町村にそれぞれ10数ヶ所あったのが今ほとんどゼロ。ワンストップサービスというのも、多分山梨の中だとできなくなってしまっている。そういう山梨としての現状の

課題を少し洗い出していく中で、議論していく必要があると思っている。地方の活性化という言葉をよく聞くが、答えは多分出ないというか、非常に難しいと思う。

いずれにしても、県にお手伝いをいただいて、労使による好循環の仕組みを作る中で、この目的にあるところにどう着地できるかというところを今後議論していくということが課題だと思う。

(委員)

私は、論点1についてお話をさせていただきたい。先日、山梨県から令和3年度の県民意識調査報告書を送っていただき、この中から読み取れる最大公約数の部分に着目してお話したい。

この意識調査の中では、8割近い方が山梨県に住みたいと回答。その理由というのが、自然環境に恵まれ、また自然災害も少ない。それが大きな要因であると。それから、豊かさをイメージする、心身の健康、時間的ゆとり、快適な居住環境、これがこの自然溢れる山梨では満たされているという回答が非常に多い。

一方で、山梨の良くないところとして、市街地に活気がない、魅力ある雇用の場が少ない、通勤・通学に不便であるといった回答があった。二拠点居住、移住・定住の促進の面からも、働く場の確保が求められているという回答も非常に多くあった。

そこで行政への要望も含めて、「地域産業の振興のために、将来性のある優良企業の誘致や、県内企業の規模拡大を図ってもらいたい。地域産業を担う技術や知識を身につけた人材の確保、育成が必要。農業の振興のために、新たに農業に従事する人や企業の農業参入支援など、多様な担い手の確保、育成が必要。林業の振興のために、林業の担い手となる人材の確保、育成が必要である」といった回答が非常に多くあった。

田坂先生のお話にもあったが、テクノロジーの驚異的な進化とともに、少子高齢化社会が進み、人生100年時代を迎えているわけであるが、性別や年齢による制約がなくなる社会は、もう目前に来ていると思う。

既存の企業や事業所が、そのような将来に対応できる組織となるように、それぞれ努力をするとともに、自然環境と共生できる、例えば、研究開発型のような企業の集積や農林業の振興を目指し、それに適う人材を育成していく。これは高校、大学、各種学校もあるし、リカレント教育もあるが、総合的な人材育成を行っていくことが、山梨の将来にとって非常に大事。

田坂先生のお話の最後のところで5つの目標があったが、私が県民意識調査の中から読み取ったことは、正にこの5つの目標に近いところなのかなというふうに感じたところ。

(委員)

子どもは中学校、高等学校なので、中等教育として何ができるのかということのを伺いながら考えていたが、私の中で一番ヒットしたのは、1人も取り残さないという、No one must be left behindというユネスコが掲げられている目標を、正にそれを中等教育として実践していかなければならないのではないかと痛感した。

二度と戻らない10代の中学校、高等学校の時代に、まだ柔らかいときに、どんな土台をつくることができるのかは非常に重要だと思う。また、少し前からであるが、クリティカルシンキング、論理的思考力はすごく取り沙汰されてきたが、感性や直感力というものが、今後、AI革命の中で重要になってくる中で、それを芽生えさせるような教育をしていく必要があると思ってい

る。ですから、多くの失敗、経験、体験が必要となるが、今のコロナ禍の中では、いろんなことが制約されてしまって、子どもたちを見ていてもちょっとかわいそうな感じを受けるが、十分にそういうことができる時が早く来ればいいなと思っている。

学校現場だけでは、その経験や体験というのはなかなか難しいので、やはり企業の皆様のご協力をいただきたい。保護者の世代の方々の意識変革も必要である。従来知識主義に偏ってる部分があるから、知識はもちろん必要だけれども、今後の山梨県を担っていく子どもたちにとって、どういう教育が必要なのかということも、一緒に考えお力添えいただければありがたいと強く感じた。

(委員)

今後、AIが進んでいくのだと思うが、やはりどんな組織でも最終的には人、人材だと思う。県内23の商工会に約180人の職員が、18,000の会員さんの支援をしている。このコロナ禍で、今後5年、10年で変わっていくだろうと思われた経営環境が一気に変わってしまったということで、もう企業には経営革新が待たないという状況にあるかと思う。かつては企業が抱える課題に対して答えは1つだったわけだが、今は、幾つもある答えの中からベストなものを選ばなきゃならないということで、私も商工会の職員も、狭い分野であるが、専門性に加え、広い視野とか柔軟性とか、そういうものが求められてくるのだと思う。

先ほど県内大学の社会人教育のプログラムを御紹介いただいた。本年4月から規程を改訂して、こういうプログラム受ける時には、職務免除にするという制度を取り入れた。経費の一部補助も今後できればと思っている。

一方、企業経営者にしてみれば、先ほど先生の話にもあったが、社員にどういう能力をどこで身につけさせればいいのかと、必要性は分かっているが、中々わからないということがあるかと思う。そこで県へのお願いとすれば、企業側、働く側にとっても、キャリアアップをしやすい仕組みとか、一元化するとか、産学連携、或いは県民運動的なものということで、そういう体制の整備をお願いしたい。また、企業側も人材育成が重要ということは分かっているが、なかなか一歩を踏み出せないということで、その背中を押していただけるような支援、経費的なものも入ってくるかと思うが、是非、そんな支援を検討いただければと思う。

(委員)

この会議に来るにあたって、指導員の方に、今、人材の状況どうですかと聞いた。中企業は専門的な人材が欲しい。小企業は、即戦力かつマルチプレーヤー、営業から何もかも熟す。小規模企業になると、ただただ即戦力になる人が欲しいと。この考え方の中に、いわゆる経営戦略的な視点がないということの中で、当会の役割としては、こうした知見をしっかりと組合活動の中で経営者の皆様にお伝えをして、それをできればパートナーになるような従業員レベル、単なる従業員ではなくて、中小企業の場合は、もう従業員がパートナーであるというような意識の中で、こういった意識を経営者とともに共有していただく仕組みが必要だと思った。

そのために我々の会では何が出来るか。やはり組合活動を通じる中で、こうした知見の共有をする場を設け、こうしたことに、今後取り組んでいきたいという思いを強くした。

今日の会議の成果を持ち帰り、会長と相談しながら、今後の活動に生かしていきたいと思う。

県の方には、こういう活動の支援の相談にもぜひ乗っていただきたい。

(委員)

金融機関の立場からこういった人材が求められているかということについて申し上げる。

まずIT能力という事だと思う。それから発想力。現状の枠にとらわれない発想力が必要だということで、副業制度も有効と考えている。多様性、女性活躍の推進ということも重要。女性が活躍推進できる社内体制、制度の整備と企業文化の醸成が必要だと思う。簡単に身につくということではないと思うが英語力もこれから必要。

論点2の役割ということであるが、自己啓発ということで、自分で時間を捻出して学ぶというのが本来の姿だと思うが、現実的に、企業に勤める社会人の方が時間を作って参加するには難しい部分があると思われる。

このため、企業の理解と支援が必要になると思うが、その必要性を経営者が理解し、「自社がこれから目指す方向に必要なスキルはこういうものだ」ということを導き出した上で学習機会を提供することが必要ではないか。ただし、一般に中小企業は、いろいろな問題があつてなかなか中長期的な視野でリスクリングに取り組む余裕がないのではないかと思われる。

こういったことを行政が支援し、中小企業がメリットを感じられる制度を創設していただくことが重要ではないかと考えている。

(委員)

学び直しをする機会というのは、これからの時代は本当に大切なことだと思うが、山梨はとても広いので、どこの地域に住んでいても、その学びの場についての情報が県民に伝わるようにしていただきたい。

県立大学さんの資料等、各大学さんの資料を見させていただいた中で、大学ではリカレント教育を進めているが、地域の中には男女共同参画推進センターとか、あと私の知っている学び直しという放送大学とか、そういうようなものが頭に浮かんだ。

私は男女共同参画を推進している立場。県は「ぴゅあ総合」、「男女共同参画推進センター」を一新していくとしている。ジェンダーギャップが解消された山梨の未来、男女共同参画推進県を具現化するために活動拠点の在り方を再度見直し、いろいろな方々、そこを使っていた人たちと議論を重ね、男女共同参画の推進のために活動拠点も時代に即した環境に整えていくと、過日県が発表した。そうした拠点に県民が集い、そしてICT化。そこに行かなくても県民が学びの場を共有できるというような大切な場になっていくので、非常にこれから楽しみにしている。

(男女共同参画・共生社会推進統括官)

感想的な話になってしまうが、少子高齢化が進行しており、労働人口が大幅に減少する中で、やはりシニア世代とか、外国人の労働参加、それから、育児で離職されていた女性の社会復帰など、そういった対応をしっかりとしていかなければならない状況である。つまり、個人個人が強みを生かして働けるような環境づくりが、これから必要になってくると思っている。

論点2の方になるが、そういった環境づくりをするには、田坂先生の講演資料2ページの方で紹介された通り、7つのステークホルダーによる有機的な相乗効果を生み出して、そういった環

境づくりを、1つのところではできないので、協力してやっていくということが大変重要になってくると、そのようなことを感想として持った。

(委員)

感想になるが、大変大きな話であり、国の機関としてどこまで関与できるのか大変難しい問題であるというのが率直なところである。田坂先生の話の中で、解決すべき「七つの問題」として、どこでその能力を身につけられるかがわからない、行政からの経済的支援の仕組みがわかりにくいといったご指摘があり、国の助成金等について、わかりやすい情報発信に努めているところであるが、行政として広く県民に対し、もっと分かりやすい情報発信が必要であるということを改めて感じたところである。

(講師)

お一人お一人のご意見、私も非常に参考になりました。今日、みんなで本当に力を合わせて、県全体を山梨教育立県、そして動いていくスタートの第1回会合としていただければ、私もささやかながらお手伝いできた会議であろうかと思う。そのことを申し上げて、お礼のあいさつとさせていただきます。

(知事)

まずは田坂先生に感謝する。この会議メンバーの皆さんとともに、目指すべき方向性というものが見えてきたのではないかと思う。参加いただいた皆様の御意見からも同様の方向を示していると感じた。

私ども県としても、本日の御講演、御議論を踏まえ、一人も取り残さず、全ての県民の皆様に能力開発の機会を提供することに汗をかいていきたい。

そのためにワンストップ・サービス、ワンテーブル・サービス、ワンツーワン・サービスを提供する主体となる器、プラットフォームというものを設立するべく、皆様のお力添えをいただきながら取り組んでいったらどうかと考える。これを県全体挙げて県民運動にして大いに取り組み、全国に対してモデルを示していきたい。

いろいろとお話を伺いながら、何をすべきかというのはこれからしっかり考えていきたいと思うが、本県で働く人にどういった能力、或いはスキル、知見を身に付けていただくのが良いのか、まずはいろいろ調査をしてみたい。

さらに、働く人が自ら能力開発を積極的に行えるよう、或いは企業が働く人の学び、能力開発を積極的に行えるよう、その後押しのための支援、環境整備についても検討していきたい。経営者の皆さん御自身の学びについても同様に対象に入ってくるであろうし、そこでは様々な主体が連携交流することで、集合知が発揮できるようなことにも留意すべきだろうと考える。

いくつかの議論の中で、まずはIT能力、ITリテラシーが最大限重要というお話もあったので、県民全体のDXマインド、ITリテラシーの向上に向けて、どういう機会を提供できるのか、どのようにすべきなのか、現実的なものとして考え、着手できるようにしていきたい。

大変多くの課題をいただいたが、委員の先生方の御発言の一つ一つを大変重要なものとして捉え、これをしっかり施策という形に組み立て、またご覧いただく中で実行し、県全体で盛り上げ

ていくような運動にして、「成長と分配の好循環」を回していきたいと考えている。

本日は田坂先生、そして委員の皆様のご尽力、お力添えに心から感謝を申し上げる。

(5) 閉会 (司会)

本日いただきました御意見を事務局で整理させていただき、またご相談させていただく中で具体化に向けた議論につなげていきたいと思っている。

次回の会議日程については、夏の終わりから秋頃を目処に、改めて調整をさせていただきたいと思うので、よろしく願います。

それでは以上をもちまして、豊かさ共創会議を閉会とさせていただきます。