

第1回審議会の御意見をふまえた論点の整理

◆社会環境の変化を踏まえた今後の人材育成促進方策

主な発言（要旨）	取り組むテーマ
<ul style="list-style-type: none"> 長野県は他県に比較して労働生産性が低い。付加価値自体も創出できていない。 その課題を認識し、人材育成に向かう必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・付加価値の向上
<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術を使いこなせる人材の育成には様々な手が打たれているが、DX人材が重要。 社内のどこに問題があり、どうすれば効率的になるか、ビジネスモデルまで変えていけるか、ということに着眼し、しっかりと周囲を巻き込みながらデジタルを実装していける人材が欠けている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働生産性の向上 ・DX人材の確保・育成強化
<ul style="list-style-type: none"> DX人材を変革人材に位置づけた上で、デジタル技術をどのように掛け合わせていくか等を検討していくことが重要 	<ul style="list-style-type: none"> ・イノベーション人材の育成
<ul style="list-style-type: none"> 付加価値の向上について、経営者自身のモノの見方や考え方をもう一度しっかりと考えていくということ。 その経営者の右腕になる人材、イノベーション人材をしっかりと育成することが重要 	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化への対応
<ul style="list-style-type: none"> デジタル人材を確保するためには、人材の技術力の高さに見合った賃金水準が必要 そうした人材が確保できるのは大手企業しかないことから、中小企業ではデジタル人材の確保について苦慮するところ。 賃金面では負けてしまうが、都会にはない素晴らしい働きやすい環境のもとで働けるといことはあるかもしれない。 	
<ul style="list-style-type: none"> デジタル化といってもただ紙をデジタル、パソコンにするだけでは、生産性は上がり工数もそれほど減ることはない。 ビジネスモデルをどんどん変えていかないと、無駄な作業がなくなり、実際の効果あまり見えない。 	
<ul style="list-style-type: none"> 評判が良いデジタル人材の育成の（職業訓練）コースであっても、正社員の就職率が低いなど就職支援が課題 	
<ul style="list-style-type: none"> その人そのものが「どのように生きていきたい」のか、もしくは会社に属していれば「この会社で自分はどうにキャリアを描いていくのか」が見えづらい状況。 その方々のモチベーションがどこにあるのかということをはっきりさせなければいけない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人のキャリア形成を支援（キャリアビジョンの明確化）
<ul style="list-style-type: none"> 能動的に自分で動ける人材を育成する必要がある。ただ、時間がないことから、OJTでやるしかない。 余剰時間で本人が能動的にどれだけできるか。そのマインドをどう変えていくのが大事。 	<ul style="list-style-type: none"> ・能動的かつ自律的に行動できる人材を育成（企業）
<ul style="list-style-type: none"> 企業では各年代に関してのキャリア形成として研修を実施している状況。ターニングポイントでの実施によって、企業内での生産性向上や、自身がやるべきことが明確になるとこんなにも人の力が見えるのかということで企業からも好評 企業内でも年間通じた研修のプランニングができると良い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の人材育成計画策定支援（キャリア研修計画等）

第1回審議会の御意見をふまえた論点の整理

主な発言（要旨）	取り組むテーマ
<ul style="list-style-type: none"> ・シニア活躍について、50歳程からのキャリアプランニングをしっかりとやることが重要。 ・女性がどのように活躍できるかを考える上で、企業側の制度の改革が必要。 ・一方で、女性もどう働きたいのかが明確にならないと、外枠から制度を整えても、中々そこには乗ってこない。 また、「そこまで自分は働く意識は高くないです」という方がいると、どうしても企業の思惑と働く方の思いが合致しないことがある。 ・外国人採用について、母国に帰国してしまい、定着しにくいということがある。 また、ニッチ産業で技術的なところで情報漏洩を防ぐという観点からも採用が難しい。 ・（障がい者雇用について）段差が多い等の環境の面で働きにくい、 また、その場で量産できる体制であれば良いが、一品一様で製作する「ものづくり」だと身体的にさほど影響のない方でなければ受入が難しい。そのような人材が少なく、中小企業等で力の無いところは採用が難しい。 ・中小企業では工学系の女性が採用できないということを悩んでいる。今後、県でも力を入れてほしい。 ・キャリアプランニングについて、若者だけでなくシニア、外国人材、障がいをお持ちの方、女性の方々も加えてできてきている。 県だからこそトータルでのデザインが可能だと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材の活躍支援
<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークでは、例えば、新卒の高校生や大学生とか、これから就職活動を控えている学生等に対して、実際の就職活動に入る前段階から職業講話を実施し、自分が実際就職した際にどんな仕事をやるのだろうか、未来図のようなものを描けるような取組を行っている。 ・訓練受講段階から、ハローワークでの就職支援や実際に身につけたスキルでどういことをやりたいのか等を聞きながら就職支援を実施 ・意欲を持つ高校生に向けたインターンシップや企業見学、企業説明等において、「県内企業がどのような活躍をしているのか」、「技術や興味はどのように生かせるのか」をわかりやすく伝えると、長野県の産業を守っていこうという意識がより出るのではないか。 ・学校の先生達はどうしても学校での仕事を専門としている。「こんな生徒がいたときにはこの会社に行ってみたらどうか」などといった若年層からのキャリア教育について、県の幅広い見識や情報を活用し、一丸となってやっていくことで課題が少しでも解決できる。 ・長野県の場合、高校生に対しての技能検定3級の検定費用の補助について、多くの生徒がチャレンジして合格しており、効果は大きい。 ・資格を取ることは、その産業にどんどん人を呼び込めるため、できれば県の助成により資格を取りやすくしてほしい。 ・高校生を受け入れる企業側への助成があれば、企業もインターンシップを受入しやすいのではないか。 ・県外の大学では、カリキュラムで3ヶ月程の長期的な就労体験のような形でのインターンシップを行っている。 ・ものづくりを体験させ、結果まで持っていく。自分で目標値を設定して取組んでいることもあり、企業側も受入しやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能者等担い手確保・育成 ・キャリア教育の充実 ・技能検定制度の活用促進・資格取得の促進

第1回審議会の御意見をふまえた論点の整理

◆人材育成における県の役割・責務

主な発言（要旨）	取り組むテーマ
<ul style="list-style-type: none"> ・人的資本経営という言葉もあるが、中小企業に関しては本当に時間が取れない状況。 ・1人に負荷がかかっている仕事が多いので、どうしても人材育成の費用も削られてしまう。 ・企業は補助金や助成などの情報が拾えない状況にある。 ・経営者も忙しく、そういった情報をどう拾えばいいのか、どこから得ればいいのかということがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導者、研修メニューの「見える化」「体系化」を図る
<ul style="list-style-type: none"> ・県内には様々な教育機関、行政、商工会議所等の経済団体等があり、どこでも同じようなことをしている。 ・人口減少社会で受講者も減少傾向であり、やり手（指導者）の資源が限られる中で、範囲が広げられない現状。 ・長野県に研修のやり手や育成に関わる団体がどのぐらい、どのような人がいて、それぞれの方がどのような内容で、どのように提供しているかを「見える化」する必要がある。 ・その上で、多くの企業に必要な汎用的なテーマや県が抱える大きな課題への対処、それに関する人材育成施策に関しては、県の関連するところで体系化を図る。 ・研修メニューや育成方法についても体系化して、それに沿って取り組むことも一つのアイデアとしてある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・能動的かつ自律的に行動できる人材を育成（教育機関） ・経営者の学び直し等の支援 ・「専門知識」+「デジタル」で現場で活躍できる人材を育成
<ul style="list-style-type: none"> ・教育機関でも能動的に物事を考える学生が増えれば、社会に出てからも積極性を有する人材となるのでは。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・社会科学系の勉強を経営者の方が学び直すことも、イノベーションには非常に重要 そうすることが一般的になるような風土醸成や仕組みの確立が必要であり、県にお願いしたい。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・国の方針の『個人や企業の個々の状況に合わせた人材開発の「個別化」』や、『産業・地域等の単位で複数企業として行政と組んだ「共同・共有化」』、『労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・人材開発の「見える化」』のところについて、方針の中にも今回の話をどうやってフィットさせていくのか。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・「専門知識」+「デジタル」について、現場で活躍していくことを踏まえ、どこで学ぶのかと考えると、「学校だけではなく企業に入ってもしっかり学ぶこと、生涯をかけて学んでいくこと」が重要 ・何処でしか学べないということではなく、ずっと学んでいくという意識を若い頃から持てると良い。 	

◆県立の公共職業能力開発施設について

主な発言（要旨）	取り組むテーマ
<ul style="list-style-type: none"> ・工科短大、技術専門校の強みを高校生等に、もっと知ってもらうアピール（学校に売り込む、SNSを使うなど）するのの一つ。 ・自分も親であり、強みや良いところが多くあれば、（子どもの）進路先として考えても良いと言える施設だと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工科短大、技専校の強み（魅力）の明確化、PRの強化
<ul style="list-style-type: none"> ・（工科短大の）イノベーション人材育成の話を受け、研究にしっかりと向き合わせ、頭をフレキシブルにして、本質を追求するような思考がイノベーションが生まれると思う。そうした人材をぜひ育てていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・イノベーション人材の育成（再掲）
<ul style="list-style-type: none"> ・素晴らしい訓練をやっていることがわかる。訓練機関はPRをどのようにやっていくかという部分が一番の課題。 	
<ul style="list-style-type: none"> ・学校の魅力を発言いただいたところがすごく大きい。県民に届いていないという言い方をして良いか分からないが、分かりにくくなっているところ、とてももったいないと思う。 	