

他研究会における主な意見等

■第1回人づくり・暮らし政策研究会（令和元年9月9日開催）

○ 学校教育の充実について（キャリア教育関連）

- ・ キャリア教育において、入口では、小・中学校など、早い段階からの地域への愛着醸成、企業理解の促進を行い、出口では、県内企業への就職支援を行うことが重要。県内企業の情報はたくさん発信されているが、しっかりと学生に伝えきれていない現状を感じる。職業体験をより充実するべきではと考える。

○ 生涯を通じた多様な学びの機会の提供について

- ・ 県内経営者の中には、これまでのマネジメントや経営の経験について、改めて体系的、理論的に学び直して整理したいというニーズがある。これらの学び直しを希望する方々を支援する仕組みが必要。

○ 若者の定着・回帰の促進について（県内就業促進関連）

- ・ 特に文系女子学生の就職希望として、事務職の人気の高いが、公務員や銀行といった限定的な範囲になっている。文系女子学生の就職先が課題。
- ・ 女子学生に県内企業に目を向けてもらうためには、システムエンジニアのように、文系では行けないと思われる職種、製造業の生産管理や品質管理等の部門の仕事とマッチングしていく必要があるのではないか。
- ・ 女子学生は、資格取得、仕事の内容、キャリアパス、賃金、労働条件、ワーク・ライフ・バランスに大変シビアで、就職活動の質も、同じ文系でも男女で異なっている。
- ・ 小中学校では、一生懸命職場体験等に取り組んでいるが、高校の先生の地域や企業への理解が足りていないのではないか。
- ・ インターンシップの受け入れは、企業にとっては、人材育成の方法を学ぶ機会になり、また、学生に説明等することで改めて社員自らも自社企業を学ぶ機会ともなる。インターンシップは、社員を育て、企業を育て、採用力を高める契機となる。
- ・ 中小企業においてもダイバーシティ経営の考えが重要。鳥取のある病院では、シングルマザーに対する福利厚生の実施により、また、神奈川県のある企業では発達障がいのある方の積極的な雇用により、人材確保に結びついている事例があり、他県に先んじて取り組んでいくことが若者の定着・回帰に有効ではないか。
- ・ 企業の採用活動の動きをみると、理系学生を望む声が強い。従前は見られなかったが、首都圏の企業が地方大学へ理系、特に情報系の学生を求めてアプローチをかけてきている。

■第1回基盤形成・地域づくり政策研究会（令和元年9月12日開催）

○ 未来技術の早期実装について

- ・ 山形県は、農業や製造業に比べて、小売業・サービス業、物流等の生産性が低い。小売業・サービス業等はGDPの太宗を占める分野でもあり、こうした弱いところにICTをどう役立てるかを強調しても良い。例えば、生活を支えるサービス業では、小売業・サービス業では、キャッシュレス、無人化店舗などに関する利活用、物流ではラストワンマイルへの人手不足への対応などが考えられる。

○ 自然環境・文化資産などの保全・活用・継承について

- ・ 10年間の方向を考えると、県としてCO2削減目標の設定、ゼロエミッションの推進が不可欠。その実現のためには再エネ拡大がやはり必要。企業活動にもゼロエミッションが要請されるため、再エネを得られる地域への立地が進むと考えられる。
- ・ 廃プラスチックの排出抑制において、県独自に、従来素材から新素材への切り替え目標の設定、そのための普及や技術開発を推進することが考えられる。ハードルは高いが先進的であり、検討する価値あり。
- ・ 自社にとどまらず、サプライチェーンも含めた環境貢献が求められる。RE100（再エネ100%調達を目指す国際イニシアチブ）、SBTs（企業CO2排出削減目標を設定することを推進する国際イニシアチブ）を県内に普及させるべき。こうしたアピール・取組みは、今後の取引拡大にも好影響となる。