

第2回 茨城県リスクリング推進協議会

1. 開催日時：令和5年10月4日(水)14:00～14:50
2. 開催場所：茨城県庁行政棟5階庁議室
3. 出席者：会長 大井川和彦 茨城県知事
委員 笹島 律夫 一般社団法人茨城県経営者協会 会長
阿部 真也 茨城県中小企業団体中央会 会長
小川 一成 茨城県商工会連合会 会長
狩谷 祐一(代理) 日本労働組合総連合会茨城県連合会 副事務局長
太田 寛行 国立大学法人茨城大学 学長
加藤 光保(代理) 国立大学法人筑波大学 副学長・理事(教育担当)
申 美花(代理) 茨城キリスト教大学 経営学部長
田久保善彦(代理) 学校法人グロービス経営大学院 副学長
難波 浩美(代理) 一般社団法人茨城県専修学校各種学校連合会 事務局長
オブザーバー 五十嵐 悟 経済産業省 関東経済産業局地域経済部長
澤口 浩司 厚生労働省 茨城労働局長
4. 議題：(1)IT人材ワーキング会議報告書について（別添【資料1】）
(2)リスクリング推進政策パッケージについて（別添【資料2】）
5. ビデオメッセージ紹介：内藤 学 茨城県商工会議所連合会会長
6. 意見交換

開会挨拶（大井川知事）

- 人口減少社会や国際情勢の様々な変動、AIを始めとした様々なスキルが求められる新産業の登場といった激動の時代の中で、地方社会がそれら乗り越えていくためには、しっかりとした人材のシフト、流動化を進め、ミスマッチを可能な限り少なくしていくことが必要。
- 国でも総理が力を入れているが、県としてもできる限りのことをしていきたい。
- 本日公表する政策パッケージについて、政策としての完成度は100%自信があるわけではない。講座を羅列するだけでなく、企業や働く人に対してどうモチベートしていくかが非常に重要ではないかと思っている。

議事 (1) IT人材ワーキング会議報告書について

※IT人材ワーキング会議 大久保座長から、資料を基に説明

議事 (2) リスクリング推進政策パッケージについて

※県(事務局)から資料を基に説明

ビデオメッセージ紹介

○内藤委員

- ・社会の変化と技術の進歩は想像以上に早く、中小企業も技術やスキルを学び続け、磨き上げていかなければ、厳しい競争に勝ち残れない時代。
- ・リスクリング推進に大切なことは、従来の人的資源から人的資本経営への転換である。
- ・慢性的な人手不足に悩む中小企業こそ、人材は新たな価値を創造する成長の源泉であると捉え、リスクリングに取り組まなければならない。

意見交換

○笹島委員

- ・ 社会の構造的な問題に取り組むために、産学官が連携を強め、一致団結して考えていくことは当然のこと。何よりも、足りないのは「民」。この産学官のリスキリング推進施策というのは、「民」の気構えと、それを支える地域、業種を超えた様々なインフラ、仕組みが用意され、活用されていくことが重要ではないかと理解している。
- ・ こういった施策は、最初から100%完成したものはない。業種や地域によっては、いやこうじゃないといった意見はあると思うが、そういう枝葉の部分ではなく、一番大事な幹の部分について共通認識を持って取り組まなければならない。今後の取組が具体的に進むことを期待している。

○阿部委員

- ・ リスキリングに取り組む若い社員などを心から応援したい。賃金上昇につながれば良い。

○小川委員

- ・ 小規模事業者にとっては、リスキリングや第4次産業革命到来というようなことへの認識がまだ薄いように思う。しかし、デジタル推進人材が2027年に5万3千人足りなくなるという推計が出て、小規模事業者こそいち早く、生産性の向上と新たな価値の創出に取り組まなければならないと実感した。
- ・ 商工会連合会としても、全会員に周知をし、その危機意識を発信して、前向きな姿勢で取り組んでいきたい。

○狩谷委員（代理）

- ・ この先に待ち受けている人材不足から逃れることはできない。
- ・ ここまで議論されてきたリスキリング施策について、入口でしっかり腹落ちさせ、方向性を同じくして、取り組みの推進に役割を果たしていきたい。

○太田委員

- ・ 今回のIT人材ワーキング会議報告書やパッケージについて、デジタルスキルに焦点を当てており、まさに重要なことだと思っている。
- ・ 大学として、まず情報系の定員を増やしていく。そして、新設する地域未来共創学環を中心に企業と連携し、企業現場でデータサイエンスをどう活用していくかということもやっていく予定。県で進めるデジタルスキルの育成ということと歩調を合わせてやっていけると思うので、連携を深めていきたい。

○加藤委員（代理）

- ・ 2031年から2032年にかけて労働需給シミュレーションがマイナスに転換する。明確に労働人口の不足が見込まれる中、今の段階から如何に予防策をとっていくかが重要。ロボティクスやAIの活用によって業務効率化を大きく推進していくしかない。できる限り協力していきたい。

○申委員（代理）

- ・ 協議会でのリスキリングは企業人向けであるが、企業人の卵である大学生の育成について考えていた。データサイエンティストが足りないというデータの中で、大学生をどう養成していくか、もっと真剣に考える機会になればいい。

○田久保委員（代理）

- ・ リスキリングとは、言葉のそもそもの意味から考えると、企業の生き残り戦略である。シンプルに言うと、企業がこれから先、生き残っていくために、人材への投資や育成をどう進めていくかということ。国レベルで考えるならば国家の生き残り戦略であり、例えば、シンガポールは国を挙げて取り組み、デジタル人材を大量に育成した。北欧も同様のことが言える。リスキリングが経営戦略、生き残り戦略の一番の根幹であるということ、県内企業の経営者の皆さんが理解することが最も重要であると思う。そのために、こういった施策が、啓発活動も含めて茨城県で行われていくことが素晴らしい。
- ・ 究極的には個社の問題ともならざるを得ないところもあるが、教育機関として何ができるのか、引き続き協力していきたい。

○難波委員（代理）

- ・ 地域産業の担い手を育てる高等教育機関として様々な学習機会を提供し、企業の学びの受け皿となるよう働きかけていきたい。

○五十嵐地域経済部長（オブザーバー）

- ・ リスキリングを人的資本の観点から経営戦略の実現に向けた一つの手法として取り入れてあり、充実した内容だと思う。「キャリアアップ支援事業」や「学びデラックス」などの事業も活用いただきながら、リスキリングをはじめ中小企業の人材確保・育成に向けて連携して取り組みたい。

○澤口茨城労働局長（オブザーバー）

- ・ これまで離職者のスキルアップ、職業訓練に県と連携して取り組んでおり、今後は、在職者向けにもスキルアップやリスキリングについて、県と連携し、取り組んでいきたい。

大井川知事まとめ

- リスクリングにフォーカスするのであれば、企業戦略が前提となるため、業種や企業規模に応じた人材のミスマッチや、具体的な人物像を定めてニーズなどを分析し、もう少しきめ細かなパッケージにしなければならないと感じた。
 - リスクリングの教育を受けた結果、次のステップとなるポスト、例えばジョブ型のポストを、潜在的な待遇改善のチャンスとして見せることも重要である。こうしたことがパッケージとなり、働く人がモチベートするようなことをデータで示していけると本当はいい。
 - 全体の労働需給のミスマッチの問題というよりも、IT人材の需給ギャップ、情報人材の育成にフォーカスするのも一つの手であり、その場合、大学・専門学校の教育も非常に重要なツールとなる。情報人材の育成施策にパッケージを少し切り替えていくという選択もある。
 - もう少し詰めた議論、方向性をより一層検証をしたほうがいいと感じた。
-