

令和4年度第1回大学リーグやまぐち全体会議 議事録

1 日時等

日 時：令和4年7月15日（金）15時～16時

場 所：県庁4階 正庁会議室

2 議 題

第1号議案：令和3年度決算報告（案）及び令和3年度事業報告（案）

第2号議案：大学リーグやまぐち規約及び部会設置規程の一部改正

第3号議案：役員の改選

→ 全会一致で承認された。

3 意見交換

(1) テーマ

山口県に求められる人材を育成するための関係機関の連携の在り方

(2) 概要

◇ 村岡特別顧問

私は文部科学省・中央教育審議会の大学分科会に、全国の知事を代表する形で委員として参画しているが、その中で本年度新たに立ち上げられた「大学振興部会」にも参加させていただくこととなった。

この部会では、文理横断・文理融合教育等の推進や、教育の質保証のための仕組みづくり、大学の「強み」と「特色」を活かした連携・再編などを議論していくこととされている。

その中で、特に大学の連携に関し、新しい時代に向けて、地域の未来を支える人づくりを検討していくに当たっては、高等教育機関をはじめとする多様な実行主体による連携・協働が必要と考えている。

については、本県に求められる人材を育成していくにあたっての、高等教育機関同士の連携や、産業界・自治体との連携の在り方等について、皆様方の御意見をいただければと思う。

◇ 谷澤会長

大学に求められている非常に重要なミッションであると思う。

それでは、各関係の皆様、「山口県に求められる人材像」について御意見を伺いたいと思う。

まず、「山口県の就職現場から感じる、山口県の企業が求める人材像」について、山口しごとセンター様、如何でしょうか。

◇ 山口しごとセンター（松山副センター長）

私からは、就職イベント等で実際に企業からヒアリングした内容をいくつか紹介したい。

まずA社、従業員が75人の規模の会社。素直で嘘をつかない信頼できる人、走りながら考えられる人、行動できる人、執着心を持つ人、工夫を苦にしない人、となっている。

続いてB社、従業員が470人の規模の会社。一生懸命な人、好奇心旺盛な人、地方でビッグな仕事をしたい人。

続いてC社、従業員が1380人の規模の会社。自分で考えて行動できそうな人、自分のルール・行動原則がある人。

最後にD社、従業員が330人の規模の会社。好奇心旺盛な人、素直な人、自分の考えを持っている人、というような答えが挙がってきた。

いずれの答えも、経済産業省が提唱している社会人基礎力に通じるものと考えており、ちなみにその社会人基礎力は、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力、となっている。

コロナ禍等、社会情勢が不安定な中、どうなるか分からないが、とりあえずやってみようというような一歩踏み出す力が重要ではないか、と考えている。

高等教育機関の皆様には、是非、学生に対して、企業と直接出会えるイベントへの参加を促していただきたい。

◇ 谷澤会長

次に、「山口県の雇用情勢を踏まえた山口県の企業が求める人材像」について、山口労働局様、如何でしょうか。

◇ 山口労働局（名田局長）

「山口県における産業人材の育成の観点からみた高等教育機関との連携」という問題提起をいただいたが、労働行政・雇用政策の立場からお話ししようとする、どうしても「新規大卒者の就職」という話になるが、一言でいうと、短大・高等専門学校等も含む新規大卒者の就職内定率は、本年3月卒業生で96.4%、コロナ禍の影響で、観光関連など対人サービス業の仕事・求人は回復がやや遅れている面は否めないが、若者の雇用の受け皿の数は十分であり、希望者は就職が容易な状況、というのが山口県の新卒者労働市場の現状と思う。

これは、大学等の高等教育機関が「18歳で進学して学業を修めた若者を経済社会に送り出す」という役割に着目した場合の話となるが、村岡知事がご参画の中教審の大学分科会での議論では「社会人や留学生を積極的に受け入れ、多様な価値観が集まるキャンパスでの高等教育の在り方」ということが議論されていたと承知している。

少し古い数字だが、2012年の数字として OECD がまとめた国際比較のデータによると、「大学型高等教育機関への25歳以上の入学者の割合」は、日本は1.9%と OECD 加盟国最低レベルにあり、「社会人・労働者の自律的・主体的な学び・学び直しのステージ」としての大学等の役割は諸外国に比べてかなり弱い現状かと思う。

昨年12月の厚生労働省・労働政策審議会人材開発分科会が「関係者の協働による学びの好循環の実現に向けて」と題した報告をまとめている。

これは、新型コロナウイルス感染症の影響の下での DX（デジタルトランスフォーメーション）の加速化や、カーボンニュートラルへの対応など労働者を取り巻く環境の急速な変化、また職業人生の長期化が進行する中で、リスキリング・リカレント教育の重要性が高まっており、労働者の自律的・主体的・継続的な学び・学び直しの促進が重要、との基本的な考え方に基づき、「関係者の協働」によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる「学びの好循環」の構築を目指すものである。

この「学びの好循環」に向けて、職務に必要なスキルの明確化による学びの目標の共有化、効果的な教育訓練プログラムの開発・設定・提供、労働者の主体的な学び・学び直しを後押しする公的な支援策の展開、という3つのプロセスが掲げられている。

この3つを実現するために、労使はどのような取組を行うべきか、また公的な支援策はどのような方向性が望ましいのか、これらを体系的に示すガイドラインが6月29日に策定されている。

このガイドラインにおいては、労使が取り組むべき事項として「学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保」が掲げられており、推奨される具体的な取組例として、企業が自社に合った教育訓練プログラムの開発を、社会人向けオーダーメイド型訓練の開発・提供を行っている大学に依頼して、これを労働者が受講できるようにすることや、大学等による社会人向け講座を検索できるポータルサイトである「マナパス」を企業が労働者に紹介すること等が盛り込まれている。

こうした「人への投資」に向けた労使の取組を国が後押しする施策として、企業が労働者に対して訓練を実施した場合の訓練経費や訓練中の賃金助成を行う助成金の拡充が既に行われている。

具体的には、「人への投資促進コース」という新しい助成スキームの新設により、企業が大学院での1200時間から1600時間の訓練を労働者に受講させる場合、受講経費の75%、最大1人1年度当たり150万円を助成するものである。

また、労働者が職務に関連する専門知識・技能に関する20時間以上の訓練プログラムを大学や民間教育訓練機関で自発的に受講する場合、これに要する受講経費を企業が負担する場合には経費の30%を助成するものである。

先ほど紹介のあった、放送大学のプログラムも精査は必要だが、助成金の

対象となる可能性はあると考えている。

山口県内ではまだ「人への投資コース」の活用事例はないが、高等教育機関を学び・学び直しの場合として企業や労働者が活用することは山口県においても絶対に必要なことだと考えている。

経済団体の方々のみならず高等教育機関の皆さんとも問題意識を共有し、山口県において「学びの好循環」が実現するよう、山口労働局としても取り組んでまいりたい。

◇ 谷澤会長

新卒者については就職の状況は堅調である、ということと、最近強調されているリカレント教育を教育機関と企業が共に取り組んで、社会の変化に対応できるように、ということかと思う。

次に、「山口県の自治体が求める人材像」について、山口県市長会・山口県町村会様、如何でしょうか。

◇ 山口県市長会・山口県町村会（西生事務局長）

県下の各自治体を代表するという立場にはないが、採用試験や職員研修等で手伝いをしており、そうした側面から、自治体が求める人材像について発言をさせていただく。

各自治体が求める人材像について、基礎自治体については住民に直接接する機会が多いことから、住民とのコミュニケーションがとれること。

人口減少社会の中、住民参画がキーワードとなっており、地域で住民や関係団体と立場や意見の違いを超えて調整し、地域課題を協働して解決するコーディネート能力やリーダーシップ。

また、近年は各地で災害が頻発しており、これまで予想もしなかったような感染症対応等の突発的な緊急事案への対応も増えている。

地域を守る志・使命感、前代未聞の状況・課題にも自らのこととして臨機応変に対応できる人材等が求められている、と考えている。

高等教育機関の皆様にも求めることとして、このような能力を身に着けることができる人材教育をお願いしたいと考えているが、各自治体の施策や「山口県新たな時代の人づくり推進指針」において、取組が既に進められており、また、公務員志願者についても、既にキャリアセンター等において対応いただいているところ。

こうした中で、高等教育機関にも求めることとして、具体的な要望にはなってしまうが、公務員志望者の減少への対応、特に小規模自治体においては土木職や保健師等の専門職の確保が深刻な状況となっており、配慮をお願いしたい。

また、先ほど申し上げた求める人材像に沿った職員を採用しても、早期の離職ということが問題となっており、頭を悩ませている。

こうした課題の解決のために、「山口県新たな時代の人づくり推進方針」に掲げられている「ふるさとに誇りと愛着を持ち、志と行動力を持って地域・社会の課題を自ら発見し、皆様と協働しながら解決できる人材」の育成と、地域の公務員としてのそうした人材の活躍を望んでいる。

◇ 谷澤会長

各関係機関の方から、山口県に求められる人材像について、お話をいただいた。

ここまでの話を踏まえ、高等教育機関から、何か御意見がありますか。

◇ 山口大学（進士副学長）

ここにいらっしゃる皆様はご存じのこととは思いますが、山口大学は、COC+事業を平成 27 年度から令和元年度まで実施した。

これは、山口県内の産学公金 177 機関が連携して、山口県の企業への若者の定着や企業が求める人材育成等を通じて、山口県の地方創生に繋げることを目的とした文部科学省の採択事業である。

この事業を始めるにあたって、企業に対してどのような力を育成することを求めるのかというアンケートを実施した。

先程、山口しごとセンター様からも紹介いただいたとおりであるが、6つに分類し、やまぐちスピリット、グローバルマインド、イノベーション創出力、協働して働く力、課題発見・解決力、挑戦・実践力を設定して、こうした力を持つような人材を育成することを目的として進めてきた。

この6つの能力については、COC+事業の後の大学リーグやまぐちでも、また今後も、山口県に求められる人材像を検討するたたき台として、継承していけると思う。

Society5.0 の社会においても十分に役に立つ力となるので、今後こういう人材を育てる方向で議論してはどうかと思っている。

◇ 山口県立大学（吉村副学長）

今、山口大学からお話しがあつたが、COC+事業の際には、やまぐち未来創生人材育成プログラム等で、具体的な人材像を設定した上で、取組を行ってきた。

昨年 12 月の中教審・大学分科会での審議まとめにおいても、「地域ならではの質の高い人材育成を行っていくために、地域連携プラットフォームで、目指すべき地域の将来像やそのために育成する必要のある人材像について徹底的に議論を行った上で、その実現のための教育プログラムを構築していくことが求められる」とされている。

一方で、COC+事業以降、大学リーグの体制の強化や新型コロナウイルス感染症への対応等、ずいぶんと状況も変わってきているので、今後の取組の方

向性をより明確にするためにも、今一度、大学リーグの中で、山口県における育成すべき人材像について議論してみてもどうか。

具体的には、人材像を議論するワーキンググループを新たに設置してみてもどうか。

なお、人材像の設定には、企業・金融機関・行政等の関係機関及び地域の意見を広く取り入れる必要があることから、新しいワーキンググループは、地域連携を所管する地域貢献部会内に設置することとしてはどうかと考えるが、如何か。

◇ 谷澤会長

地域貢献部会の中に、新しくワーキンググループを設置して、地域に求められる人材像の議論をしてみてもどうか、という提案。

この提案に関して、何か意見がありますか。

それでは、そのような方向で進めてみていただきたい。

◇ 谷澤会長

人材像の話は非常に重要な課題であり、先ほどワーキンググループを作るという提案があったが、引き続き議論を深めていただいたら、と思う。

意見交換は以上とさせていただきたいと思います。