

2020 年度第 2 回

愛知県職業能力開発審議会議事録

愛知県職業能力開発審議会議事録

1 日時

2020年12月25日（金）午前10時00分から午前11時30分まで

2 会場

愛知県自治センター 5階 研修室

3 出席者

[出席委員 13名]

伊藤稚隆、菅原俊彦、友松佳代、中島裕子、広瀬和彦、伊藤充隆、志村聡子、
深津敏昭、小倉祥子、高綱睦美、田中早人、仁科健、皆川治廣（敬称略）

[欠席委員 2名]

木村亜樹、丸山洋子（敬称略）

[事務局 8名]

労働局長 橋本礼子、就業推進監 中島紳裕、
技能五輪・アビリンピック推進監 内藤裕司、
経済産業局情報通信（ICT）政策推進監 吉田弘毅、
労働局産業人材育成課長 平野雅彦、
産業人材育成課技能五輪・アビリンピック推進室長 高木健一、
産業人材育成課担当課長 田中栄二、産業人材育成課課長補佐 大谷正英

4 議題

第11次愛知県職業能力開発計画（案）について

5 審議内容

事務局から出席状況の報告を行い、本日の審議会が有効に成立していることを確認した後、会長以外の議事録署名人として伊藤充隆委員が指名された。

その後、事務局から議題について説明し、意見交換を行った。

【第 11 次愛知県職業能力開発計画（案）について】

（資料により事務局から説明）

（主な質疑等）

委員：まず 1 点目は、資料 22 ページの「第 5 章 本県の職業能力開発に関する課題」のうち「3 子供の頃からの職業観の醸成、社会に出てからも新たな知識の習得が重要」について。「リスキリング（再教育）やスキルアップ（学び直し）」という文言があるが、スキルアップを学び直しと表現することに違和感を覚える。29 ページには「リスキリング（再教育）やスキルアップ」とあるので、表記を統一してはどうか。また、施策の柱 3 を「キャリア教育の推進とリスキリング・スキルアップの支援」としているが、その内容説明を読むと、リスキリングやスキルアップは自らの自己責任で自発的に個人が行うものだという印象を受ける。実態として、県は様々な支援を行っているため、表現を再考した方が誤解を招かないと思う。

2 点目は「第 6 章 今後の職業能力開発の目標、施策の柱及び具体的な取組」のうち「2 施策の柱ごとの具体的な取組」について。28 ページの「あいち高等学校男女共同参画海外派遣」に関しては、メンバーや派遣期間を教えてほしい。また、31 ページの「児童生徒用一人一台端末の整備」については端末の整備に留まらず、インターネット環境の整わない学生も多いことから、過不足なく利用できる環境の整備についても盛り込めたらより良いと思う。

事務局：教育委員会高等学校教育課の施策である「あいち高等学校男女共同参画海外派遣」は、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響で中止となった。2019 年度には県立高校生 4 人を、先進的な男女共同参画の取組を行っているオーストラリアへ 3 泊 5 日で派遣しており、2021 年度も同様の海外派遣を予定している。また、県立学校のネットワーク環境については、接続回線の増強を行っているところである。

委員：私からは 2 点申し上げる。1 点目はデジタル化についてであり、先日、国からは 500 人規模のデジタル庁を 2021 年 9 月に発足するという方針が示され、県においても、「あいち DX 推進プラン 2025～デジタルで生まれ変わる愛知～」が策定されたところである。第 11 次愛知県職業能力開発計画（案）の中にも 6 ページの「第 2 章 検討の視点」のうち「2 本県の将来展望」などにデジタル化に関する記載があるが、人から人への技術伝承とデジタル化との融合という観点で、取組を進めてもらいたい。

2 点目は 9 ページの記載について。「目指すべき愛知の実現を支える高度な人材の育成に向けて、『第 11 次愛知県職業能力開発計画』において具体的な施策を展開していくこととする。」とあっさり書いてあるが、もう少し具体的に示しても良いのではないだろうか。

委員：今、一番気になっているのは、新型コロナウイルス感染症の影響で教育や訓練の形がすごく変わってきたということ。感染拡大当初は、この状態が過ぎてしまえば元に戻るという感覚で「アフターコロナ」を意識していたが、今では「ウィズコロナ」という流れとなってきた。WEBを使った教育が普及してきたが、モノづくりという分野では、やはり現場で見せて、やってみて、という部分は重要なので、今後の教育方針について、しっかりと考える必要があると思っている。実習のようなWEBで対応できない部分について、従来通りの人数で対応可能なかどうか等を、計画段階で考えていかなければいけない時代に入ったかなと感じている。

また、記載される具体的な取組について、どのように周知していくのかも気になる場所である。知らなければ手を挙げることもできないので、施策の広め方、手法をしっかりと考える必要がある。

委員：資料 33 ページの「ウ キャリアアップに向けたリスキリング・スキルアップの支援」の中に、女性管理職の養成に向けた働く女性の人材育成支援という取組が記載されている。所属の労働組合内でダイバーシティ推進を担当している関係で、女性の活躍に関するセミナーを受講する機会があり、先進国の中で日本は圧倒的に女性管理職の数が少ない状況にあることを知った。デジタル化を進めていくことも大事ではあるが、並行して女性の活躍も推進すべき課題である。女性の意見が反映される社会になっていかないと、女性管理職の割合等で世界に追いつくことはなかなか難しいのかなと感じているため、教育の段階から女性の視点を意識した体制を取ってもらえたらと思っている。

委員：前回の審議会では多様性について意見したが、今回提示された計画案では外国人や障害者を対象とした取組が補強されている一方で、女性という視点があまり表に出ていない印象を受けた。性別に関わらず、という思いであえて書いていない部分もあると思うが、資料 33 ページに示されているように管理的職業従事者に占める女性の割合はまだ低い。愛知県では就職時に女性が首都圏へ流出してしまうという課題もあり、企業の経営者からは社内に管理職になるような女性がいらないという声も聞く。その要因として、女性が「モノづくりを仕事にする」ことを考える機会がなかったり、モノづくり企業では女性がキャリアを積みにくいというイメージによる部分もあると思う。そうした点をキャリア教育の中でフォローするとともに、企業でも若手の段階から人材を育て、しっかり働いて活躍する中で気づいたら女性が管理職になっている、という流れを作る必要があると思うので、今後5年間の第11次計画でしっかり示してほしい。

事務局：女性の視点については、性別に関わらず「すべて平等に」というスタンスであるため、あまり表立って取組が見えてこない状況ではあるが、男女平等になるような視点のものを検討して参りたい。

委員：我々の労働組合は8割方が100人未満の企業で構成されているため、資料35ページ以降の「(4) 中小・小規模企業の人材育成の支援」は大変ありがたい。一方で、中小・小規模企業においては、希望者が少なく新卒採用ができない、中途採用も難しい、といった状況が続いており、人手不足を補うために熟練者、高齢者に負担がかかっている。同じ仕事をしていても60歳以上になると賃金が下がることが多く、「同一価値労働同一賃金」という課題をこれから検討していかなければいけないと思っている。

資料37ページの「イ 生産性向上に向けた人材の育成」は、すべての企業が取り組むべき事柄だと思うので、引き続き支援をお願いしたい。また、2019年度に35社を対象に専門家派遣を実施したという記載があるが、具体的にどのような支援を行ったのかを教えてほしい。

事務局：専門家派遣事業については経済産業局中小企業金融課が所管し、(公財)あいち産業振興機構が中小・小規模企業を対象に、中小企業診断士や税理士、ITコーディネーターなどの専門家を派遣している。企業規模に応じて中小企業は派遣費用の3分の1、小規模企業は派遣費用の5分の1が企業の負担となるが、今年度は新型コロナウイルスの影響を受けている場合は無料となっている。

委員：子供の頃からのキャリア教育やICT教育の推進、高齢人材の活用、経営者の意識改革など、多方面から支援をしていこうという計画案であり、大きな方向性については問題ない。ただし、コロナ禍がいつまで続くかは分からないので、この状況でどのようなやり方をしていくのかという点が、一番大切なことだと思っている。例えばリモート訓練一つにしても、先ほども指摘があったがネットワーク環境の整備や、今まで紙で対応してきたものを急にデジタル化するには大きな負担がかかる。リモートで対応できない部分は、三密を避けて受講者数を減らさなければいけない。こうした実務面の問題に、どのように対応し進めていくかという点が重要なので、そのあたりを第11次計画にもう少し書き込めると良い。

委員：施策の柱2として挙げられている「デジタル人材の育成・確保」について。総合人材サービス会社という立場上、様々な企業と話をする中で、このデジタル系・IT系という話はよく話題に上る。今、企業が困っている点は、単にプログラマーやSEの不足ではなく、企業が抱える課題を抽出して、デジタルのアプローチで解決手法をデザインできる、いわゆるマネジメントができる層のSEが欲しいということ。これができる人材というのは、特にこの地区において非常に少ない。カテゴリ別に直接アプローチする人材もちろん必要だが、デザインして道筋をつけられる人材の育成であったり、費用面でなかなかコンサルタントを利用できない中小企業等への人材派遣についても考えてみてはどうか。

もう1点はキャリア教育について。子供の頃からの職業観を醸成し、モノづくりへの関心を高めるといった話が出ているが、インターンシップや職業紹介といった取組の対象が工業系の学校に限定されているように見受けられる。文系の学生でもモノづくりに興味がある層は必ず一定数いるので、工業系だけではなく普通科にも広げていけたら良い。また、工業系に比べて普通科は女性も多いため、その女性がモノづくりに興味を持ってくれたら、先ほど話にも出てきたモノづくり業界の中での女性の社員比率だったり、管理職比率というのでも徐々に改善されていくのではないかと思う。

事務局：デジタル人材については、この9月から「デジタル人材育成ワーキンググループ」を設置して人材育成の方策を検討している。企業から、まさにマネジメントができる層が必要だという意見が出ており、愛知県内でどのような人材が真に必要なのかという実態を探るために、11月議会の補正予算に調査費用を計上したところである。

委員：第11次愛知県職業能力開発計画の策定に向けて、中小事業主として施策の柱2「デジタル人材の育成・確保」、施策の柱4「中小・小規模企業の人材育成の支援」の取組を期待したい。

施策の柱2については、我々もデジタル技術を活用して職業訓練に生かしたいと思っている。7年前より技能競技大会を通して人材育成をしているが、今年は技能五輪の強化訓練において、新型コロナウイルス感染症の影響下で課題説明をビデオ・オン・デマンドで行った。その結果は、「一方通行」の課題説明会となり、モチベーションの低下により大会出場を辞退する者も出てしまった。平面的な映像だけでなく、VRのように立体的に体感でき、仮想空間で反復できる説明教材を用意できれば、出場者のモチベーションアップに繋がったのではないかと、指導する側として反省している。双方向のコミュニケーションが取れるICT技術を活用できるよう、指導者も勉強しなければいけない。その一方で、このような手段も大事だが、その前段階として「技能は心、技能は人」という思いが、一番大切だとも考えている。

施策の柱4には認定職業訓練に関する記載があるが、我々の建設業界では訓練修了者が技能検定に進み、その後、職業訓練指導員になる者もあり、中小企業団体として、この一連の流れのほとんどを把握している。技能五輪の選手指導、技能検定の実技指導などに団体（組合・技能士会）として訓練指導員を推薦しており、職業能力開発協会を通じて小中高校に派遣される「ものづくりマイスター」についても同様だが、その派遣状況については団体に一切連絡がない。団体として育てた指導員を、技能五輪・技能検定・出前授業のそれぞれに割り振っているため、派遣状況が共有できていないと困ることが多い。前置きが長くなったが、資料30ページに記載の「ものづくりマイスター」に関する取組について、派遣先を「企業等」から「企業・小中高校等」と補足するとともに、関係団体とも連携できる

ような仕組みとしてほしい。

事務局：「ものづくりマイスター」を含む若年技能者人材育成支援等事業の実施については、厚生労働省から事業を委託されている愛知県職業能力開発協会が、関係機関による事業連携会議を設置しており、県も構成員であるので、推薦した団体がうまく制度を活用できるよう改善を提案していく。

委員：第11次計画のキーワードは「デジタル」「高度な人材育成」の2点だと思っている。様々なアクションプランが提示されているので、100%の達成率を目指して、実効性のある計画にしてほしい。デジタル化については、私も大学でリモート会議やオンライン授業等で苦勞しており、先ほど話にあった職業訓練への利活用も大変だとは思いますが、ぜひ進めてもらいたい。ちなみに、大学では資料31ページにあるようなPBL（課題解決型学習）を行っているが、その授業方法は「一方通行」なものだけではない。手を挙げ答えさせる「双方向型」や、2～3分時間を取り、隣の人と争点について、どんな解決方法があるのか話し合うような「多方向型」もあることも申し上げておく。

また、質問が2点あり、1点目は「障害者」という言葉の扱いについて。かつて、三重県の人権施策審議会の会長をしていたが、三重県では「害」という漢字はマイナスイメージがあるため、公文書では「障がい」と、固有名詞以外は平仮名を積極的に使っていた。愛知県はどうか。

2点目は資料25ページの「目指すべき地域の姿（アウトカム指標）とその状況」の③で「若者（25～44歳）」とあるが、44歳を若者と呼ぶことに違和感を覚える。統計の基準値となっている等、何か理由があるのか。

事務局：「障害者」の表記については、関連業務を所管している福祉局の対応にそろえていきたいと考えており、現段階では漢字を使用している。若者の年代区分については、統計上は「25～34歳」「35～44歳」で分かれている。しかし、若者支援施設の対象に就職氷河期世代を加える目的で、現在は支援対象年齢を引き上げており、「あいち経済労働ビジョン2021-2025」でも同様の年代区分で指標を設定している状況である。

委員：資料25ページの「目指すべき地域の姿（アウトカム指標）」にある項目で、計画の進捗具合を計っていききたいという方向性は良く理解できるが、「県や関係機関が実施すべき目標（アウトプット指標）」との関わりが分かりにくい。「高度な人材の育成」という目標に向けて4つの施策の柱があり、施策の柱ごとの具体的な取組の中にアウトプット指標の記載があるが、このアウトプット指標との紐づけをしっかりと示すことが、アウトカム指標の実現に繋がっていくと思う。

2021年から2025年の5年間は、愛知県にとって非常に重要な時期になると考えている。資料2ページのイメージ図のとおり、「第11次愛知県職

業能力開発計画」は「あいち経済労働ビジョン 2021-2025」の下支えになっており、この5年間の数値目標を明確にして、きちっとやっていくことが「あいち経済労働ビジョン 2021-2025」の目標達成に繋がるし、その上位にある「あいちビジョン 2030」にも当然影響する。4つの施策の柱ごとにアウトプット指標を一覧にするなどして、時々確認をしていくことが将来の愛知県に繋がると思うので、追記を検討してほしい。

委員：私からは2点、お話しする。1点目は先ほども指摘があったが、モノづくりの世界で働くとはどういうものなのか、そこで成長して生きていくということを、キャリア教育の一環として工業系に留まらず、普通科の生徒にも伝えるべきだと私も考える。特に進路多様校の中には、大学進学は目指さないが、社会の中で伸びていき、力を発揮して成長できる若者がたくさんいると思うので、支援の裾野を広げてもらえたらと思う。

2点目は文章の表現について。前回の審議会における委員の指摘を広く網羅した計画案ではあるが、誤解を招く部分がある。例えば資料 33・34 ページに「セミナーを開催」という文言がいくつか出てくるが、「セミナーを開催」と聞くと、ここに来てもらって説明を受けると変わるよ、という一方通行的なニュアンスを感じる。例えば「学びの場を作る」とか「対話の場を持つ」などと表現して、セミナーの中身や目指そうとしている部分まで伝えられたら良い。また、知識の提供だけではなく、実際には歩み寄り理解しあえるようなサポートも必要であり、そうした点は「就労アドバイザー」や「キャリア教育コーディネーター」のような仲介役が担っているのだろう。

委員：各委員から様々な意見を頂戴した。事務局から何かあるか。

事務局：本日の審議内容を計画案に反映させ、来年2月頃にパブリックコメントによる意見募集を行う予定である。また、次回の審議会は来年3月頃に開催し、最終的な計画案を提示したいと考えている。

委員：今回提示された計画案は、第1回審議会での骨子への意見が反映されている案だと思う。各委員から具体的な指摘があったように、文言の表現については検討を、数値目標については、階層構造や関係性を整理してもらいたい。また、教育方法についても様々な話題が出た。私も大学で教える側の人間だが、オンラインで授業をするととなると、やはり準備が大変であり、少し前までは、そのうちコロナも落ち着いて元に戻るのでは、という気持ちも正直あった。しかし、世の中の働き方は変わり、学び方も変わってきている。計画策定に向けて今回提案されたことは、次のウィズコロナの時代にも生きてくるだろう。また、職業能力開発に向けては、産学官の連携が必要だと思っている。大学の話で言えば、何かインセンティブがないと教員はその気にならない部分があると思う。地域貢献への評価が、教

員に反映されるような仕組みがあれば、連携はもっと進むかもしれない。