

2020 年度第 3 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

2021年3月26日（金）午後1時30分から午後2時50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 11名]

友松佳代、広瀬和彦、伊藤充隆、木村重樹、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 4名]

伊藤稚隆、菅原俊彦、中島裕子、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小倉委員が指名された。

その後、事務局から議題について説明し、第11次愛知県職業能力開発計画の答申が行われた。また、計画の具体化にあたっての意見交換が行われた。

【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、計画（案）とパブリックコメントの結果と県の対応（案）について説明）

（主な質疑等）

委員：この計画を最終的に拝見し、感じたことを申し上げる。計画された各種の事業について、学校、企業・事業所等に属している方は情報を得る機会があると思うが、そうしたところに属していない方に情報が行き届かない可能性がある点が非常に心配である。例えば、就職を求め、自分の職業能力をアップさせようと各所に自ら出向いている方は情報を得られると思うが、本来、行政から積極的な働きかけが必要であるにもかかわらず、自ら助けて欲しいといった申し出をしない方々に対して、どのようにしたら行政がアウトリーチできるのか、また、そうした方々もチャンスがあれば、どんどん能力を高め、活躍してくれる人材であるということを意識して計画された事業を遂行していただきたい。それから、パブリックコメントの県の対応案に関して1点申し上げる。「性差を問わず実施するため」という文言については、県が男女の差があることを前提に考えていると誤解される可能性があるため「性別を問わず」といった表現とすべきと思う。

委員：土木業界では自動運転のブルドーザー、ドローンの活用、建築業界では、以前から床施工のロボットが活用されているなど、土木・建設業界においてもデジタル化が非常に進んできている。大手のスーパーゼネコンでは、道具を取り付け、人がハンドルで操作するいわゆるアバターロボットによる左官作業の再現システムを考えている。中小事業者としては、かけ離れた話かと思っていたが、割と身近である大手ゼネコンの下請けの専門工事業者でもそうしたことを見聞きするようになってきている。今まで、デジタル化はやらないという一流の職人がたくさんいたが、時代が変わってきているので、デジタル化に対応できる人材育成をしていかなければならないと思っている。現在は、モデリングという手法を使った新しい技能伝承の進め方、カンコツの明確化を、YouTube等を用いて、若手グループが中心となって取り組んでいる。また、事業所としては、従業員の技能の向上を目指して、建設キャリアアップシステム、技能検定、登録基幹技能者といった資格取得の支援を行っている。分業化された建設業界においては、いろいろな職種が集まっているため、人と人とのコミュニケーションが大切であると思っている。一番重要なのは、技能は人であって、技能は心であるということ。職業訓練、人材育成においても、心でもって当たっていくことが重要だと思っている。

委員：私からは3点申し上げる。1点目は、本計画は人材開発の観点から策定されたと思うが、実行に当たっては部門間の垣根を突破し、総合力を発揮して推進してほしいということである。この審議会の議論でもあったが、

いかに良い人材開発やプログラムがあっても、人が集まってこなければ、その成果を発揮できないと思うので、トータル施策としての推進をぜひお願いしたい。2点目は、今、世の中の変化のスピードは予想以上に早く、いつどこでゲームチェンジが起こるかわからないというような状況にある。企業においても5年計画を立てているが、そのまま5年後まで使えるケースが少なくなっている。基本はこの5年計画をベースにやっていくと思うが、行政もアンテナをはって、日々の変化をキャッチしながら、必要に応じて、目標や方法についての軌道修正を機敏にやっていくようお願いしたい。3点目は、現在、企業の中で、働き方改革の推進に取り組んでいる中で、従来以上に、特に価値観やスキル等、多岐にわたって世代間ギャップというのが非常に激しいと感じており、時代の要請に応じた柔軟な対応をすることの難しさを非常に感じている。時には年長者である自分自身が会社のリーダーであること自体が実は改革の妨げになっているのではないかと思うこともあるほどである。キーワードとして出てきているデジタル化やI o T、ダイバーシティについては、若い世代の方が、機敏に感じて、動けるといふところもあり、そういう点から考えると、会社でも行政でも年長者の方がトップに立っている場合、その点に十分留意する必要がある。トップ層が初心に戻って、今時代に求められているのは何なのかをキャッチしながら進めていき、自分自身が推進の阻害要因となってしまうようなことがないようにしなければならないと思う。また、組織の中に、若い方を推進層に入れて進めていくことも必要だと思う。海外では若い人がトップに立って進めていることが少なくなく、企業活動において、日本はそういう流れの中で、遅れをとってしまうケースがある。そういったことがないように、注意していかなければならない。本計画は非常によくまとまっており、これをもって愛知が、日本或いは世界で戦っていけるような計画だと思うので、ぜひオール愛知で進めていけたらと思う。民間として協力できるところをやっていきたいと思う。

委員：これまでの審議会における意見が反映され、企業向け、労働者・求職者向けのセミナーや研修会がたくさん盛り込まれた内容で、大変嬉しく思っている。労働者や求職者側への広報も重要だが、企業側に対しても、こういう取組を行政がしていることが、広く知られる状況になるようにしてほしい。内容について1点、申し上げる。新規で、就職氷河期世代の就職を支援するため、キャリアコンサルティング・ビジネスマナーの事前研修、及び紹介予定派遣制度を活用した職場実習等という事業を挙げている。就職氷河期世代は、35歳から55歳と、幅広い年代層になっていると思うが、この年代層の中でも、40代前半までの層は、正規雇用であっても派遣という働き方であっても、就業先が決まることが多いが、40代後半から50代のスキルを積んでいない求職者の層に対しては、ほとんど企業からの需要がない状況である。こうした状況の中で、この事業を効果的に実現していくためには、協力企業を確保する必要があると思う。あと直接は関係ない

が、行政が用意している様々な雇用に関する助成金は、内容が細分化されていて、条件もそれぞれあって、何よりどれとどれが併用できるのかがわかりにくく、企業も尻込みをしてしまう状況が多くある。企業が助成金の活用がしやすいように、わかりやすいマトリックス表があればいいと思う。

委員：自動化を含めたデジタル化という大きなテーマに対して、5年をかけてしっかり備えていこうという内容の計画であり、嬉しく思っている。ただ、デジタル化と大きく括った中でも、AI、IoTなど様々なデジタル化があるので、その内容をよく吟味しながら、必要なところに必要な教育ができるようお願いしたい。一方、モノづくり愛知ということで、やはり高度なモノづくりをこれからも愛知が日本を支えていくという意味では、デジタル化だけではなく、モノづくりの方も頑張っていかなければならないと思う。総合工科高校も今年から技能を中心に磨いていくということで変わるの、この5年の成果を期待している。それから、コロナ禍の中でのいろんな活動になってくるため、計画したが活動ができなくなるということも多々あると思うが、コロナ禍の中で、どのように計画したことを実現するかという観点を持って、何とか続けてやっていけるような施策を打ってほしい。最後に、世の中はものすごいスピードで変わってきており、デジタル化、そしてカーボンニュートラルという新しい言葉も、ここ1年ほどで大きく取り上げられるようになってきた。5か年という計画ではあるが、世の中の流れに敏感に反応しながら、1年1年、反省して、新たに力を入れてやっていかなければならない項目を追加するなど、見直しを行いながら進めてほしいと思う。

委員：モノづくり産業の拡充も含めた計画になっており、ありがたく思う。できるだけ多くの方に、スキルアップしてほしいと思っており、ぜひチーム愛知としてマンパワーを發揮してもらえればありがたい。私からは1点申し上げる。人材獲得・人材確保という点については、非常に先行きを懸念している。生産年齢人口が年々減り続け、さらにコロナ禍の中で、中国や米国の回復は、業界によっては急速な立ち上がりをしているということもあり、外国人労働者に頼っている状況がある。特に夜中の業務等の大変な仕事を外国人労働者に委ねているような状況があると思う。現実には、賃金が高い企業や、地方へ流れていってしまうなど、継続して働いてくれる労働者がいる企業といない企業が存在する状況であると思う。一番危機感を感じているのは、日本だけではなくて、世界各国で人手不足が懸念されることであり、その中で必要なのは、働きやすい、生活しやすい環境を整えていかなければならないということである。今後、外国人労働者も雇えない時代が来るのではないかという危機感を持ち、そうした状況を念頭に置いて施策を検討し、進めてほしい。

委員：2点見解を述べる。1点目はパブリックコメントの意見についてである。

前回の審議会で、女性活躍の文言が少ないという意見を出したが、今回パブリックコメントで同じような意見があり、それに対して県として、性別を問わず実施していくと聞いて、納得したところである。女性活躍は、日本は特にこれからしっかり進めていかなければならないので、ぜひ性別を問わず、計画を推進していただきたい。2点目は、産業人材育成ポータルサイトトップページのビュー件数についてである。最新値が計画開始時よりも大分下がっており、こうした活動は、広く周知していくことがとても大切だと思うので、今後こういったサイトのアクセスを増やすための活動にも力を入れてほしい。

委員：計画の内容は、ソフトもハードも非常に充実したものになっていると感じている。私からは2点、申し上げる。1点目は、この計画を具体化する際には、様々な課題が出てくると思うが、検証し、適宜修正を加えながら、よりよいものにしてほしいということである。どんな課題が出てくるのか、関係者と丁寧に、積極的に対話、コミュニケーションを図りながら、行政と民間とスクラムを組んで、邁進してほしい。2点目は、この人材育成をして、家族も自分もよかったという結果が出るように、企業を応援する技術的支援、財政的支援を丁寧にしてほしいということである。抽象的ではあるが、自分も家族も企業も良かったと思えることが、よりよい社会ができるのではないかと思うので、ぜひこの計画がうまく実現していくよう期待している。

委員：私からは3点申し上げる。1点目は、専門校が統合され2025年に2つの大きな専門校ができ上がり、機能し始めるということだが、この計画が2025年までの計画であるため、移行期間において形骸化が起きないように上手く回してほしいということである。特に、三河高等技術専門校については、費用を掛けて新しい校舎を立ち上げてやっていくものなので、上手く運営をして県民の皆様に提供してほしい。計画案については、人の育成、気質の部分について、気にしながらやってほしい。計画の中に記載のあるように、愛知県の就業者が減少していく中で、人手不足と人材育成が進まないというモノづくり企業が常に抱えている慢性的な経営課題、さらに育成してもすぐ辞めてしまう、鍛えがいのある人材がなかなか集まってこないという現場の悩み、若年モノづくり人材を十分に確保できていないなど、大企業も中小企業も含め、そういう課題のある時代に入ってきている。計画については立派な形で作り上がっているが、これから新しく企業に就職する人、今就業されている人々に対して、その技能の大切さをしっかり根づかせるような活動も必要だと思う。パブリックコメントにも書いてあるように、若年者のときから育成するような、小中学生向けの技能競技大会のような事業をやっていかなければならない。小さいときからモノづくりの大切さを感じてもらうことが愛知の強さだと思っている。技能五輪全国大会への選手派遣や、企業への技能伝承支援などをしっかりやっ

ていきながら、未来の人材の育成に繋がるような動きを、これ以上にやっていくことで、この計画がなし得ると思っている。数字を追いかけるだけではなく、技能尊重気運の醸成を落とさずしっかりと行い、運用してもらえるとありがたい。3点目は、マイスター、出張発明クラブ、出前講座など色々な活動があるが、これらが一元化された動きの中でやっていくと、受ける側にとってわかりやすく、これからの若い人たちの、育成に繋がっていくと思う。

委員：小中学校教育から、特別なニーズを必要とする若者たちまで網羅した計画となっていることにお礼申し上げたい。私からは2点申し上げる。1点目は、発信の問題である。今回コーディネーターやインターンシップの充実、また技能競技大会を小学生まで展開されるなどの拡大されることには期待したいと思っているが、そうしたことを、日々忙しく働いている学校の先生方とにかく届けるかということには、力を入れて継続的に行ってほしい。またそれに伴って、ポータルサイトは、こういう素晴らしい取組をしたという成果物を掲載するというよりは、こういう取組をしているとか、こんなことやろうと思っているという方法などアップトゥーデートな情報を、掲載・発信できるようなページを一部持つなどして、アクセス数を増やし、うまく活用してもらえると良いと思う。2点目、県内の高校などでも、モノづくりの世界に生徒を触れさせよう、接点を増やそうという動きが出てきているように感じる。その時、インターンシップという形で、技能とか技術、職業に直結するような活動を体験させるだけではなく、そこで働く人の思いや価値観など、働く人の心に触れるだけでも随分若者たちの意識というのは変わると思う。地域の大人が高校生と触れ合う機会を設けるなど、県が繋ぎ目の役割を担って、働いている若い人とかベテランの技能士の人とか、そういう人がどんな思いで働いているのかということを見せていく、発信していく、技能のすばらしさだけでなく、そこで働く人としてのあり方を、小さい子供から若者たちに見せていけるような、そんな形に広がっていくといいと思う。多様なところに目配りがされた計画になっていると思うので、ぜひそういった部分も意識してもらおうことでより内容が充実していくとよいと思う。

委員：各委員から多岐にわたって意見を頂戴した。5年という長きにわたった計画であり、これから色々変わってくるので、教育自体は地道な活動だとは思いますが、スピード感というのはある程度必要だと思う。それから発信力というのにも必要だと思う。これからは、グリーン、カーボンニュートラルといった評価の視点も必要となるなど、時代変わっていくので、その変化を見ながら、かつスピード感を持って対応してほしい。現時点で事務局から、何か回答があるか。

事務局：指摘を受けたパブリックコメントへの対応案における「性差を問わず」

という文言については、「性別を問わず」といった表現にさせていただく。時代の変化が非常に早いというお話をいただいた。今回、計画期間は2025年までの5年間としているが、必要に応じて、計画の見直しを行うということをも明記させていただいている。毎年開催するこの審議会で報告しながら、見直しなどの対応をしていく。

委員：各委員からの意見を踏まえ、今後の取組を具現化していただきたい。

事務局：いただいた意見を踏まえ、これからの5年間、また必要に応じ、毎年見直していくつもりで、本計画の実施に当たってまいりたい。1年間の審議会における議論を踏まえ、また、国の第11次職業能力開発基本計画の策定後、4月中旬に、最終的に第11次愛知県職業能力開発計画として取りまとめる。デジタル化の進展で世の中が変わっていく、そうした中で見直していくべきことは見直し、また、やはり技能・技術を担っているのは「人」であるため、その「人」の部分を大事にしながら、本計画を実施してまいりたい。