

2025 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

2025年12月24日（水）午後3時00分から午後4時40分まで

2 会場

愛知県本庁舎 6階 正庁

3 出席者

[出席委員 14名]

稻垣裕介、戸谷裕昭、永治昌義、南元小有希、磯村裕子、伊藤充隆、太田好則、志村聰子、中居昭博、石嶺ちづる、小倉祥子、竹内雅臣、羽田裕、皆川治廣
(敬称略)

[欠席委員 1名]

森田晃一 (敬称略)

[事務局 6名]

労働局長 金山敏和、労働局就業推進監 澤田圭紀、
産業人材育成課長 八重畠弘毅、産業人材育成課担当課長 古市剛、
産業人材育成課主査 小島逸平、産業人材育成課主任 川島陽子

4 議題

第12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。

その後、小倉委員から会長以外の議事録署名人に皆川委員を指名した。

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。

【議題 第 12 次愛知県職業能力開発計画（案）について】

(資料 1、2 により事務局から説明)

(主な意見等)

委 員 :

私からは、中小企業で働く労働者及び労働組合の立場から、ご検討いただきたい内容を提案させていただく。

最近、ご承知の通り、大企業を中心に初任給を大幅に引き上げる動きが非常に加速している。資金力も限られた中小企業が、同じ土俵でお金だけで勝負をしようと思つても、厳しい現実があると考えている。

現場では、もう何年も若い方が入ってきていないと言われる役員の方が多数いる。

この計画案の 20 ページ、図表 16 でも、61% の方々が人材の確保を最大の悩みとして挙げられている。

一方で、計画案の 8 ページにあるように、今の若い世代はお金だけではなく、休みの取りやすさや柔軟な働き方をとても大切にしている状況であると思う。大企業のような賃金が出せなかつたとしても、この会社は仕事が効率的で、自分の時間を大切にできるという環境を中小企業が作ることができたら、最大の武器になると考えている。

以上を前置きとして、提案させていただく。計画案の 41 ページにある、中小企業の経営者への研修や 42 ページにある生産性の向上訓練の中で、生産性が上がった分、従業員の自由時間に還元していただき、採用力を高めるような経営のノウハウをぜひ共有していただけするとありがたい。

例えば、デジタル化やスキルアップを通じて仕事が早く終わるようになった分、仕事を増やすのではなく、残業を減らしたり、中小は休みが少ないため、休みを増やしたりといった形で還元できると、働きやすさという面で選ばれる会社になり、結果として人材不足が解消されると考えている。中小企業ならではの魅力的な現場をつくるということにつなげていただきたい。

スキルアップが忙しくなることに繋がるのではなく、労働者のゆとりに繋がれば、若者にも中小企業を志していただけると思うし、我々現場で働く人間にとっても、より魅力的に学べると考えている。

ぜひ、生産性の向上と魅力的な職場づくりをセットとして、具体的な施策に反映していただけるとありがたい。

委 員 :

計画案の資料を見させていただき、何点か気になったため、ご教示いただきたい。

まず、計画案の 29 ページ、柱 1(3)「未来の産業を担うデジタル人材育成」の上から 2 つ目、「県立学校において、DX ハイスクール、生成 AI パイロット校を始めとした～」との項目だが、この「県立学校」というのは、どの程度の範囲を示しているのか。高校なのか、大学も含むのか、教えていただきたい。

また、同じく 4 つ目に「県立商業高等学校では、「IT ビジネス科」により～デジタル人材を育成する」といった項目について、過去は情報処理科という学科があつ

たように記憶しているが、この「IT ビジネス科」とは、情報処理科の名前を置き換えただけなのか、それとも、より高度なことを行っているのか、是非教えていただきたい。

次に、計画案の 31 ページ、柱 2(1) 「モノづくりの基盤を支える人材の育成」の上から 2 つ目、「グローバル化、デジタル化の進展に伴う産業界のニーズの変化を踏まえ～」との項目だが、後半部分で、「優秀な理数工学人材やモノづくり企業で活躍できる女性人材などを育成する学科・コースの設置等を行い」とある。記載からは、活躍できる女性人材などをどのように育成するかがイメージできなかったため、今後、計画を進める上でどのように行われるのか、現時点での考えがあれば、お知らせいただきたい。

また、計画案の 39 ページ、柱 4(2) 「成長過程に応じたキャリア教育の推進」の下から 3 つ目、「少年少女発明クラブの支援を通じて～」との項目について、大変いい取り組みであると思っている。少年少女発明クラブへの支援には様々な形があると思うが、是非とも実行される際には、人材面や資金面での支援等、ご検討いただければと思う。

最後に、計画案の 40 ページ、柱 4(3) 「産業界と連携したキャリア教育の推進」の上から 4 つ目、「固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく～」の項目について、目標値に「県内大学（学部）の理工系学生に占める女性の割合 全国平均（2030 年度までに）」との記載があるが、現在数字が出ていないため、今後数字が出たら記載されるのか、それともこれで意味が通じるものなのか、ご教示いただきたい。

事務局：

ご質問に順番にお答えする。

まず、1 点目、計画案 29 ページの「県立学校」については、県立の高等学校をして使用している。例えば、DX ハイスクールは令和 6 年に桃陵高等学校にて、生成 AI パイロット校は令和 6 年に杏和高等学校にて実施している。これは国が推進している取組であり、それに従って行っているところである。

次に、2 点目、計画案 29 ページの「県立商業高等学校の IT ビジネス科」について、愛知商業高等学校や一宮商業高等学校、春日井泉商業高等学校などが再編を行い、その際に「IT ビジネス科」と名称が変更された。教育委員会の発表資料では、新たに IT に対応した人材を育てるための学科として編成したことである。

次に、3 点目、計画案 31 ページの「女性人材などを育成する学科・コースの設置」だが、令和 3 年度から、工科高等学校 8 校において、生活コースを新設している。当該コースは家庭科などの生活関連科目に関する学習やものづくり企業で活躍する女性による講演などの取組を充実させ、ものづくりを生きていく活動の糧として、企業で活躍できる女性人材や男女共同参画を促進する人材を育成していくこととしている。

次に、4 点目、計画案 39 ページの「少年少女発明クラブへの支援」については、経済産業局にて実施しているため、ご要望があった旨を伝達させていただく。

最後に、5 点目、計画案 40 ページの目標値について、こちらはまだ数字が入って

いないため、最終的には数字を入れる予定である。

委 員 :

私からは視点を変えての発言となるが、最近話した方々とのエピソードを交えながら、M&A、いわゆる企業統合に関する視点からの技術革新についてご紹介する。

通信や電力の職場においては、大きく技術職と事務職に分類され、それらが一体型の組織だった時代もある。

現在は、組織のスリム化や生産性の向上のため、組織再編を繰り返しているが、組織の解体、変更による情報の壁やコミュニケーションの壁を多く経験してきた。

例えば、電力会社では、JERAという、主に中部電力と東京電力の火力部門を合体した会社が存在する。この会社は、グローバルでLNGの取り扱い世界上位を誇るが、こちらも統合するにあたって、かなり議論があった。最終的に、両者が持つ保守や運用ノウハウ等を共有できることがメリットとなり、特に世界トップレベルの発電効率を持つ高火力発電所の技術運用の一本化ができたことで、若手エンジニアへの指導・技術継承が加速度的に進んだと考えている。

企業統合というと、後ろ向きに捉えられる部分は確かに存在するが、見方を変えると、技術的、専門的な知見が共有されるという期待や、企業価値を高める効果もあるかと思う。

先ほどの事務局からの説明の中で、計画案の9ページ、「2 愛知県を取り巻く経済労働分野の動向」の「(8) 中小・小規模企業の現状」において、愛知県の中小企業は19.5万社、県全体の99.7%と説明があった。ほとんどが中小企業だというところで、モノづくり愛知の中小企業は、本当に素晴らしい様々な技術を持っている。そういうところに対して、もし企業統合が検討できるのであれば、素晴らしい技術革新に繋がる、潜在的な能力を持っているのではないかと思う。

ここからは愛知県への意見になるが、この企業統合に対して、ホームページを検索してみたところ、中小企業庁の支援が様々出てきた。また、税制の優遇として、例えば企業合体時に相続税的なものが憂慮されるなどであった。ただ、既存にそういった制度があるものの、愛知県としても、企業統合に関して何かバックアップできる施策を検討いただきたい。そのような施策を望んでいる会社もあるかもしれないといため、愛知県のモノづくりの技術向上を加速させる部分もあるのではないかという考え方から、ご提案させていただく。

委 員 :

まず、障害者に関して気になった部分があり、要望させていただく。障害者雇用について、雇用することは、とても大事だと思うが、雇用した後のキャリアアップや働き続けられる環境が重要だと考えるため、そういうところの支援があればと思う。また、障害の幅は広く、軽度や重度の方、様々な障害を持った方が見えるので、障害者や企業の方が、働いた際に困ったこと等を共有できるような場や支援があればと思った。

ここからは、私の所属において社内のDXでどんなことを行っているか、県でも研修を実施されているということで、参考として紹介したい。

まず、Teams というアプリを使っており、社内連絡や事務連絡を 1 人対大勢などで共有している。また、会社ではリモート会議を推奨しているため、Teams を使用した会議の実施、チャットでのファイル共有、ファイルの共同編集機能の活用などによって業務効率を図っている。

また、Forms というアンケート機能があり、結果を Excel でダウンロードすることができるため、業務削減につながっている。

そして、AI もこれから大事になってくると思うが、当社では Copilot を使用しており、アイディアを出したり、情報収集をしたり、少し容量のある資料を要約してもらうなど活用している。

加えて、活用方法を学ぶ機会も大事だということで、「ドコモ gacco (ガッコ)」というツールを使って、生成 AI の研修を受けたり、Web セミナーを受講したりしている。そして、通信教育の Udemy というサービスを合せて活用しているが、自分でコンテンツを選びながら勉強できるため、重宝している。研修だけでなく、研修が終わった後の勉強の場も大事かと思うため、こういうものがあることを紹介されてもいいのではと思った。

委 員 :

今回の計画案を見させていただき、また解説も聞かせていただいて、第 1 回、第 2 回と審議会で発言したことを少しずつ入れていただいていることを実感している。

感じたところを 3 点申し上げる。

まず、中小企業の数や働く人の数ということは、前回の審議会でも出てきていたが、やはり目標の人数とは開きがあり、これは県にすべてお願いすることではなく、各団体においても勉強されているため、計画の内容を広げることはできると思う。

ただ、事務局の説明で、特に周知するところに力を入れる、情報を発信すると言われたが、これからやっていこうということを、それぞれが自分事として受け取れるような発信の仕方が大事なのではないかと感じた。

次に、計画案の内容が製造業をターゲットにしているように感じており、当社としては非常にありがたい。

しかし、ビジョンとしては、「愛知の持続的な成長」と書かれており、私個人は、愛知は製造業に特化していると考えているが、それでいいのだろうか。私の属する組合では、人を生かす経営を一生懸命学んでいるが、そもそも生かす人が入ってこない問題がある。そしてお 1 人様の経営者が非常に増えている。

例えば、ダブルワークを推進している企業では、企業に席は置いているが、かたや起業しているという方々が、非常に、急激に増えている。しかも、これは愛知だけの話ではなく、お 1 人様経営者が全国的に、特に都市部の東京、大阪で増えていることを実感している。

お 1 人様経営者が増えているのであれば、そういう方々と一緒に地域を盛り上げていく方策を考える必要があるのではないか。そして、昨今、生成 AI の技術進歩が著しく、あっという間に頭のよさが進み、自分で考えるよりも生成 AI に教えてもらった方が早いことを考えると、1 人で起業できてしまう。いろいろ難しいことも生成 AI にやってもらえることを考えると、今後も増えていくのではないかなど

思う。その方々にも、リスキリング等の機会があればと感じた。

最後に、とても気になったのは、計画案の33ページ、柱2(4)「社会経済の変化に対応できる人材の育成」に記載のある、スーパーサイエンスハイスクールや、中高一貫校に属しているような方は、本当に愛知に残るかということだ。

特に、女性が流出していると言われているが、愛知のための教育をしたにもかかわらず、その頭脳や知見を持って、他県に行かないだろうか。まず愛知を支えるという教育をしていかないと、この教育が愛知のためになっているのか疑問が残ると感じた。

委 員 :

資料について、ご意見申し上げる。

まず、計画案の25ページ、第5章の4「将来の産業を担う人材の育成・確保に向けた技能振興」とあり、毎回、紹介させていただいているが、人材育成に技能五輪を活用している。そして、技能五輪に關係して、愛知県として様々やっていただいており感謝する。

次に、同じく第5章の5「本県産業・雇用を支える中小・小規模企業の人材育成」について、先ほどから皆様方が「確保」という言葉を使われている。

建設業界においては、もともとの体質として、より安く受注する、いわゆるダンピング受注をしており、そのしづ寄せがきており、人材確保がしづらい業界になってしまったと思う。

しかし、ここ10年ぐらい、いろんな対策を国土交通省も取っており、社会保険未加入対策として社会保険に加入していない事業者は、建設業の許可を認めないと定めを5年がかりで取り組んできた結果、この令和7年10月からは建設業の全許可業者が社会保険加入となり、そこに勤務する従業員は、厚生年金なり、協会けんぽなりに加入することになった。

そして、令和7年12月12日から、担い手確保ということで、建設業法が新しく全面施行されている。この業界の労務費が著しく低かったせいもあり、業界指導を行った結果と捉えているが、専門工事業者においては、建設キャリアアップシステムといった能力評価レベル判定の活用などでインターネットでも、年齢別の収入金額を出す、ということをやっている。

そういう取り組みにより、魅力ある業界にし、人材の確保を目指している。

私も認定職業訓練校を運営し育成を行っているが、育成するには確保しないといけない。皆さんも言われた通り、人材確保も、この地区では国土交通省や地元建設協会の協力もあり専門工事業者が集まり10年余り現役の高校生に向けて合同体験フェアなどを行い、入職に確実に結びつくことをやっている。

また、2014年の技能五輪全国大会あいち大会の後、競技大会を活用し、高校生あるいは大学生に参加していただき、職種の魅力を伝え、左官職種は左官へ、大工職種は大工へと入職に繋がってきてている。特に技能五輪では「ものづくり愛知」として製造業のトヨタ、デンソーを筆頭に良い環境であるため今後も引っ張っていただき、現役の学生の頃からの人材確保、入職していただいて育成することを心掛けしていく。

1つお願いがある。

現役の高校生の確保をどうするか。合同体験フェア等で確実に実績を上げているが、そのきっかけとなる「技能検定」はとても有意に働いている。

現役の高校生は、まず技能検定3級を受けることになっている。昨年度、技能五輪も体験した現役の高校生が技能検定2級に合格した。今までに2例目のことである。これは現役の高校生が3級に合格し、技能五輪に出場したことで実技を免除されたことで、現役で技能検定2級を受検し合格できた事例である。

左官の場合、全国的に技能検定は前後期のうち前期に行っており、1級、2級と3級を同時期に行っている。工業高校の先生達からすると、学校へ入ってすぐの7月ぐらいに実施というのは、何とかならないかと言われている。ちなみに、大工は後期である。左官は前期だけでなく後期にもやってもらえないかということで、全国調べたが、左官の技能検定を後期に行っている都道府県職業能力開発協会は存在しなかった。私どもの職種は要望しており、やっていただきたいと考えている。

引き続き厚生労働省へも要望するが、愛知県が率先して、技能検定の3級を前期だけでなく後期にも開催し、現役の高校生、大学生に向けてチャンスの場を作っていただきたい。後々、人材の確保と、入職された方に対する人材育成とに繋がっていくと思うため、是非ともお願いしたい。

最後に、計画案の26ページに施策の柱が記載されているが、中小企業としては、柱4と5に期待している。

引き続き、現役の高校生の確保を頭に入れながら動くため、よろしくお願ひ申し上げる。

委 員 :

我々もAIを使用しているが、AIを含むデジタル技術の進歩が年々加速している中で、2030年の産業や働き方を思い描くことは難しいということを感じている。そういう不確実性の高い中で、この将来のモノづくり愛知を支える人材の育成計画案を検討していただいたということは本当に感謝したいと思う。

計画の中で、愛知県の工科高校や、愛知総合工科高校における、教育または訓練機能をさらに充実させるということが示されているところがあった。

訓練校を持つ我々としても、即戦力の人材が入ってくるということで、非常にありがたいと心強く受けとめている。

しかし、一方で、採用活動で県内の高校を訪問すると、ほとんどの高校が定員割れというような状況になっており、今後さらに、定員割れが増えていく状況にあると感じている。

こうした状況を踏まえると、教育の機会の充実も必要だが、そもそも若者がモノづくりの分野を選びたいと思えるような、魅力の発信や動機づけが重要なのではなかないと感じている。

計画案の中にも、技能五輪を生かした諸活動や、小中学生向け技能体験プログラムも入れていただき、若い世代にモノづくりの魅力を伝える取り組みが盛り込まれているなど感じた。ぜひ学校だけではなく、我々企業や自治体とうまく連携していただきながら、次世代の子供たち、そして、保護者の方々に、わかりやすく魅力が

伝わるような、上手なリードをお願いしたいと思っている。

また、そういう人たちが、県外に出ていくことがないように、我々企業も魅力を上げていかなきゃいけないということは、しみじみ感じている。

近々、三河高等技術専門校の方にご足労いただき、情報交換をする予定である。同様に、名古屋高等技術専門校の項目として、IoT、デジタル人材、3D モデリング、ロボットシステム等といった分野の育成計画の強化についても入っており、こちらも大変期待している。

我々の企業内訓練校では、同じような教育、訓練をしているところもあるため、ぜひ教育機関同士、交流させていただき、お互いの教育内容のレベルアップに繋げていけたらと考えている。

最後に、これは可能であればといったところだが、計画案の 26 ページ、施策の柱 1 「県内産業のデジタル化・DX を担うデジタル人材の確保・育成」と掲げられている。そのアウトカム指標を見ると、就業率や雇用率といった、マクロ的な指標が多いと感じた。やはり DX となると、生産性の向上や業務の効率化というところが、指標になってくるように我々としては感じており、マクロ的な指標では見えにくいのではないか。

昨日テレビでも言っていたが、これから人口が少なくなっていく中で、どれだけ GDP を上げるかという話があった。

就業者における 1 人当たりの生産性や、1 人当たりの付加価値額みたいなところを、大きな指標でなくていいと思うが、指標なり何らかの形で捉えていきながら、きちんとその成果が出ているかが分かるといいかと思う。

委 員 :

まず、新しくご提示いただいた指標、それから本文について、人口減少社会の中で意欲的な指標を掲げて、これからも県が取り組んでいくという姿勢を拝見することができ、これは 1 事業者として、本当にうれしく思う。

アウトプット指標も非常に具体的な内容で、情報発信を強化してくださるということで、こちらにも感謝申し上げたいと思う。

まず、アウトカム指標の「管理的職業従事者に占める女性の割合」について、あと 5 年間で 30% というのは、国が掲げているとはいえ、非常に高い指標だと思う。

こちらの数値を上げていくための具体的な取り組み内容として、拝見していたが、セミナーの開催や、学生向けの働きかけというところであり、なかなか難しいかもしれないが、他の項目と同様に、もう少し具体的な取組の事例があると良いのではないかと感じた。

また、私どもがおつき合いしている会社の中には、いわゆる IT 系企業がいらっしゃり、私どもも営業を受けるが、最近は本当に生成 AI ばかりである。本当に、この 1 年、半年で急速に状況が変わってきたことを実感している。

IT を生業にされていらっしゃる企業の方とお話を聞いていても、プログラマーや SE は AI で代替できるため必要なくなる。今、本当に足りないのは上流工程である全体設計ができる人材、PF と言われるようなプロジェクトマネジメントができるような人材であり、これからもっと必要になってくると言われる。

愛知県では、何年も前から、上流工程が担える人材を育成しようということで、高校生や大学生に対して、ずっと働きかけをしていましたと思う。ぜひ、愛知県からそういう人材をたくさん、育成ができるように今後も進めていただきたい。

一方で、一時期のリスクリリングというと、プログラムができるようにといった意味合いが大きかったように思うが、計画案を拝見すると、本当に AI を活用したデジタル人材にというところで、その位置付けも順当に変わってきてていることが見て取れた。

私ども企業側からすると、AI やデジタル化は、会社の存続に関わるところであり、効率化、付加価値の創造、人手不足、そして、インフレ経済、賃上げというところからすると、絶対にやっていかないと、これから生き残っていけないだろうという危機感がある。経営側としては、従業員に対して、もっと活用して欲しい。デジタル人材を 1 人でも多く育成したいというインセンティブは、一時期から比べると、どちらの企業も若干高くなっているという実感がある。

一方で、労働者からすると、新しいスキルを身に付けたとして、何が対価としてもらえるか。本来であれば、所属している企業が存続し続ける、成長をしていく中で、個人の報酬も増えていくということが、正解の捉え方なのかもしれないが、やはり多くの働いている方は、新しく何かを身に付けたら、その分、自分に直接的なインセンティブが何かあるというところを求めている方が実態としては多い。

そこの循環がきちんと回るような支援を行政の方でも手助けしていただけると経営側としては非常にありがたいと感じている。

委 員 :

計画案に関して、コメントさせていただく。

取り巻く環境を見ると、愛知県に限らないことではあるが、少子化と人口減少、それに伴う人手不足。そして、デジタルや AI の進展。この 2 つが同時に押し寄せてくる中で、今後 5 年間、2030 年までをどのように対策するか。

特に AI、デジタル化に関して、少し極端かもしれないが、いわゆる産業革命的な、大きなインパクトを持つ出来事と感じている。

そういう意味では、本計画案の中で、県の施策の最初の柱としてデジタル化が取り上げられていることは、非常に良いと思う。

何人かの委員がおっしゃられたが、昨今は職場でも生成 AI の活用がかなり進んでいる。弊社でも、仕事のやり方が日々変化している。数ヶ月前を振り返ってみても、数ヶ月前の仕事のやり方と今のやり方が変わり、どんどん生成 AI を使っていて、本当に驚くほどのスピードだと思っている。

そういうことを踏まえると、本計画最終年の 2030 年、5 年後が、不確実ではあるが、通常で考えるよりも早いスピードで、世の中が変化していくと考えられる。

今回の計画案に関しては、AI やデジタルの新しい施策を入れていただいており、そして 5 つの施策の柱は、非常にバランスよく、どれも大切だと思うが、申し上げたような急激な変化を見たときに、早晚の対応では変化に追いつけないのでないかと感じている。

もちろん計画案の 43 ページ、第 7 章「計画の進捗」において、適宜、状況をみ

て見直しをすると記載があるため、そういったところを使いながら見直すことになるかと思うが、そういう意味では、モノづくりの技術を含む、デジタル化と AI の推進について、比重を高める必要があるのではないかと感じた。

計画案の 28 ページと 46 ページに、デジタル化と DX のアウトプット指標が記載されている。その中で、中小企業の経営者層向けワークショップが 2025 年度新設事業として記載されているが、これは非常にいいなと思う。デジタル化や DX を推進する上では、やはりトップの方の意識変革がないとなかなか進まないため、真っ先にやっていくべきと思う。そして、お 1 人様経営者、専門人材が少ない経営者の方、そういった方がこういうツールを利活用していくと、効果的だと思う。目標値 700 人からもっと数を増やせるのであれば、増やした方がいいと感じた。特に、早く取り組み、意識を変えてもらって、その成果を刈り取り、個々の会社が実施することが大切なので、5 年間でバラバラと行うより、早い段階で知ってもらうことが有効だと思う。

一方で、デジタル人材、階層別の研修や、企業へのアドバイザー派遣の目標値を見ると、すでに現状で達成している、伸び高が少ししかないというようなものもある。予算や人材の問題もあると思うが、もう少し増やしていただけたらと感じた。

そして、AI で仕事が変わるということで、リスクリミングがとても重要だと思う。アンケートを見ても、中小企業と DX の導入支援。投資の余力があまりなく、乏しい。これは、本当に切実な課題であるため、伴走型支援や補助制度の使いやすさ、そういったものを強化して、勉強時間を確保できるような仕組みを構築する必要があると思った。

さらに人口減。内需が縮小し、かつ AI の台頭ということで、世界の市場との距離感が近くなっていく。グローバル化が進み、海外対応といった視点は、より重要なになってくるだろう。

また、先ほども少子化で高校生の数が減ってきてていると言われていたが、私もそう思っている。モノづくりが多い愛知県の中で、理科系の人材を県内に留めておく必要があるが、母数を増やさない場合には、絶対数が減るため、小学校、中学生段階から、もう少し理科やモノづくり、AI を絡めた体験学習を強化していく必要があると思う。

最後に、中小企業について、後継者問題や技能伝承については、派遣型支援に加えて、県の共通のプラットフォームの中で、技能やノウハウをデジタル化する、映像化するなどで共有できるような仕組みづくりができたらいいのではないか。

委 員 :

私から 2 点文言に対することと、1 点追加を検討いただきたい点についてお伝えする。

まず、産業界との連携の部分について、多く加筆いただき感謝する。大事なことは、ここで終わることではなくて、教育委員会との連携でどのように学校現場に伝わるかということだと思う。

そうした場合に、計画案の 39 ページ、4(2)「成長過程に応じたキャリア教育の推進」の 1 つ目、「キャリア教育ノート」と「キャリア・パスポート」が併記されて

いるが、どのように整理されているのか。「キャリア教育ノート」が愛知県のものということは分かるが、それにプラスして、「キャリア・パスポート」という国が進めている物の名前が入っていることに違和感があり、教えていただきたい。

次に、計画案の 25 ページ、第 5 章の 4 「将来の産業を担う人材の育成・確保に向けた技能振興」では、「～学校教育において発達段階に応じた～」という表現になっているが、計画案の 39 ページ、4(2) の題目では、「成長過程」という表現になっている。キャリア教育の中では、「発達段階」という言葉を使うのが一般的であり、気になった。

というのも、今回の計画の中では、工業高校に新しい学科を作る、DX ハイスクール、生成 AI パイロット校を設ける、商業高校でも IT に対応する学科を作るなど高校段階から、デジタル人材育成を取り組むことがかなり打ち出されていると思う。

ただ、中学校の先生方と話をしていて必ず出てくるのが、高校生からでは遅いということである。小学校、中学校時代から、こういう高校に進学して、その先にこういう働き方があるということを、キャリア教育の中で見せていくことが大事であり、どうアプローチをしていくのかということを取り入れていただけると良いと思う。県外に行かなくても、こういう仕事ができる、こんなにすばらしい企業が愛知県にいっぱいあるということが、子供達の目の前で繋がることが、1 つ大事ではないかと思う。

事務局：

1 点目、キャリア・パスポートは、小学校から高校卒業までの 12 年間を通じて、その子の将来のキャリア形成に関わる記録を継続的に記入していくものだと認識している。具体的な取組内容について、内容を精査し、修正させていただく。

2 点目、「発達段階」と「成長過程」の単語の扱いについては、委員からいただいた意見を踏まえ、「発達段階」に修正する。

委 員：

これまでの委員の方々と発言内容が被る部分があるが、あえて発言させていただく。

計画案について、全体に異論はない。前回までの各委員からの意見をしっかりと取り入れていただき、DX の取組や中小企業への取り組みを、様々織り込んでいただいた。感謝申し上げる。

現在は、多様性が加速している。高齢者、障害者、様々な多様性があるが、定年の年齢を意識せずに働き続けられる現場にしようと思うと、現場の物の作り方を変えていかなければいけない。女性や障害者を筋骨隆々な男性と同じ 1 人工と捉えることができないという中で、女性や障害者の方が、製造業を始めとする現場に入ってきた時に、職場の働き方の改善が必要になってくる。そして、改善するためには、知恵やお金が必要になるが、それをどう支援していくかを考える必要があると感じている。

また、少子化により若い人たちが減ってきてているという中で、若者にモノづくりへの関心を持ってもらい、関心を高めていく必要がある中で、モノづくりは楽しく、

達成感があること、また、現場の実感みたいなものが得られる現場体験を進めていく必要があると感じている。アウトカム指標の考え方を見ると、若年層の就業率の向上、技能士数の増加と高い目標を定めていただいている中で、若い人たちの、魅力にヒットするような活動を強化していく必要があると思っている。

そして、中小・小規模企業への支援。企業の規模に関わらず、リアルなモノづくりが愛知県の産業を支えているという中で、大企業が単独で稼いでいるわけではなく、大企業も中小・小規模企業の支えが不可欠であるという現状を伝え、企業の規模ということよりは、モノづくりに関心を持つてもらうということ。そして、小規模企業がなかつたら、大企業は存在しないということも含めて、学生だけではなく、指導者、特に保護者の理解が必要だと思う。将来、安定して、元気に生活してもらうためには、どういう将来像を考えたらいいのかということは、学生、お子さん本人よりも保護者の方が、一生懸命考えていると思う。

小さいお子さんにモノづくりに関心を持つてもらおうと思ったら、やはり中小企業ならではの魅力をしっかりと発信していくことが大切であり、そして、中小企業で活躍されている人のこれまでのストーリーを知る機会を提供することも大事かと思う。

先日、東京都墨田区の中小企業が、子供はもちろん、保護者へ現場を開放して、モノづくりの楽しさ、現場を知つてもらう活動をしているという話を聞いた。すごく生き生きとされていて、魅力的だと感じた。

そういう点では愛知県の中小企業を含めて、産業を高めていくためには、魅力発信だけにとどまらず、県外に向けた発信や、県外、海外問わず、様々な取り組みのベンチマークをする必要があるかと思う。現状は、愛知県の製造品出荷額がどんどん伸びており、2位を大きく離しているという話はよく伺うが、あぐらをかいていてはいけないと思う。

モノづくりの魅力という点でいくと、技能検定を生かして、モノづくりに関心を持つてもらうことも大事だと考えている。

先ほども話に上がったが、資格を取つたら、その分、収入に繋がるということは、企業に任せているだけでは、なかなか難しいのが現状だと思う。具体的なアイディアがあるわけではないが、企業を巻き込んで連携し、愛知に行けば、モノづくりで活躍できるという姿が見えるような仕組み、日本のモノづくりをリードする仕組みができるといいかと思う。

いずれにしても、計画に記載されている内容をしっかりと推進し、進捗管理を行うことが大事だというお話も出ており、私たちに求められていることかと思う。

委 員 :

計画案を取りまとめいただき、感謝する。

全体として、第12次計画案は、分野横断的に整理されており、全体としてバランスのとれた計画になっていると感じている。

また、以前の審議会にて申し上げた内容、カーボンニュートラルや地域企業との連携も反映していただき、感謝する。

今後の期待を込めて、2点コメントさせていただく。

まず1点目は、人材育成がもたらす波及効果についてである。もちろん本計画案が人材育成に焦点を当てており、その意味は十分理解した上でのコメントだが、やはり今回の人材育成の中で、産業構造や地域の中小企業の役割変化に、どのように影響してくるのか、仕掛けが見えてくることを期待している。

2点目として、人材育成で終わるのではなく、人材育成を軸とした産学官ネットワーク構築の可能性についてである。これらの取り組みが、産学官とどのように結びついて、関係性を構築するきっかけとなるか、また愛知県全体に広げていく仕掛けが少し具体化されることを期待している。

委 員 :

前回意見を申し上げたが、計画案25ページに人権の尊重という単語を、基本的な視座として入れていただいた。

他の委員の方の意見も吸い上げていただき、事務局の真摯な対応に感謝申し上げる。委員の皆様から様々意見を挙げていただいたため、私からは以上である。

委 員 :

2点ほど意見を申し上げる。

1点目は質問で、他の委員からも多くご意見があつたが、第12次愛知県職業能力開発計画（案）は2030年までということで、この5年間、どんな変化が起こるのか、全く私たちも予想できない状況であり、おそらく想像以上の変化が起こっていくのだろうと考えられる。

「推進体制・進捗管理」は、社会情勢の変化を踏まえて、必要に応じて計画内容の見直しを行うという記載がある。計画案に「県や関係機関が実施すべき目標（アウトプット指標）」が掲げられているが、これらの項目も場合によっては入れ替わることがあるのか、それとも指標の目標値の変更を前提としているのか、お考えを伺いたい。

2点目は、人材確保のため、若い世代へモノづくりの魅力を発信していく上で、何かプラットフォームを作りデジタル化するというご意見があつた。こちらは、やり方によっては、小学生や中学生に対してモノづくりの楽しさを感じてもらえる発信ができるのではないかと思っている。

例えば、大学の学生達は、友人同士の連絡でLINEを交換せず、Instagramのアカウントを交換し、連絡はダイレクトメールを使用する。見ていく動画は、YouTubeではなくてTikTokやショート動画という、非常に短いコンテンツを楽しく、繰り返してみることが好きな傾向がある。

こちらは小学生、中学生についても、同じようなところかと思うため、様々なデータや情報、アーカイブを作る際に、技能伝承のためのアーカイブ化とは別に、若いグループが気軽に見やすいコンテンツで、周知すると効果的かと思う。

事務局 :

1点目の指標について、基本的には目標値の変更を想定しているが、項目に挙げている事業が大幅に変わってしまった場合は、項目ごと変えることもあり得る

と考えている。第 11 次計画の途中でも、指標となっている事業が終了してしまったものもあるため、今後そういうものが発生した場合には、ふさわしい内容となるよう、対応できるようにしていく。

2 点目の情報発信について、コンテンツが様々あるため、伝える相手を考慮して、発信媒体を検討していきたい。