

第1回 愛知県産業人材育成連携会議 主な発言（要旨）

日時：平成27年7月22日（水）午後2時30分から午後4時30分まで

場所：愛知県議会議事堂 ラウンジ（1階）

1. 産学行政で実施されている職業訓練・研修等について

（1）産業・労働界のニーズに対する職業訓練・研修等の充足／不足感

- ・ 産学行政で実施されている職業訓練のうち、県等が行う公共職業訓練がどちらかと言えば中心となっている。
- ・ 次世代産業として自動車産業、航空宇宙産業の技術者、技能者の育成が重要。
- ・ 小規模企業者の視点から、公共職業訓練受講者の採用への期待を感じる。
- ・ 小規模企業者は人材確保が大変厳しい状況（例：プラスチック成形、金属加工）。外国人技能実習生を利用しながら、どうにかやっているというのが現状。
- ・ 地域の中小企業者のニーズに沿った県立高等技術専門校での在職者訓練の充実を望む。
- ・ 中小企業、小規模企業で働く従業員の技能、資質の向上につながる取組を進めてもらいたい。
- ・ 傘下の中小企業組合へのアンケートによれば、質の高い人材の不足を訴える声が多い。
- ・ （一例として）金属熱処理業界では、組合員（個社）には資力、時間がない、また外部教育機関もないことから、組合が行う研修が必要不可欠になっている。
- ・ 研修事業への国の助成金が、中小企業組合等の実状に合うものとなるよう拡充を望む。
- ・ 座学だけではなく、技術研修を提供する外部教育機関の充実を望む。
- ・ 受益者（企業）負担がある研修を受講できる企業はまだ良い。研修を受けられない零細企業が問題。行政はそういう企業のための予算を組むと良い。
- ・ 設備等が必要な技能系訓練のニーズはある。ただ、有料だと中小企業には難しい。しかし、どこかでやらないといけない。ものづくりは座学だけではどうしようもない。
- ・ 在職者の訓練・研修等は、中小企業の各事業所で行われている。
- ・ 事業所で行われている訓練・研修等への支援及びその取組が行われていない事業所への普及が大事。
- ・ 航空機の訓練を実施しているが応募者が少ない。「航空機」という良いネーミングと地味かつ責任が重い作業という訓練内容の間にギャップがあることを知って、受講をあきらめる人が多い。求人情報の多くは3重工の下請企業であるが、地味な仕事でも安定した雇用につながるという観点から、航空機業界をあげてそのニーズを発信していただきたい。
- ・ 在職者訓練についても定数の充足が難しいのが現状。
- ・ 受講者からは高い評価を得ているが、瀬戸校の存在を知らない企業もある。広く知ってもらおうというのが現状の課題。
- ・ 様々な人材育成プログラムを行っているが、例えば、製造技術育成プログラムで需要が多いのは「機械製図」。
- ・ （とよたイノベーションセンターの）母体の一つである豊田工業高等専門学校も愛知

県内全体となると認知度が低い。受講者の募集は、コーディネーターが企業訪問の際に紹介するなど足で稼いでいる。名古屋市等の企業が当センターの研修に参加するのは歓迎。

- ・ 公的な職業訓練は、愛知県全体で年間約 15,000～20,000 人の利用がある。
- ・ 成長産業などの人材育成を地域ニーズに沿って方向性を一つにして取り組むべき。
- ・ 県内の公共訓練に係る訓練計画は、地域ニーズに沿って総合的、一体的に策定すべき。県、国、他機関の訓練も合わせて、全体として地域のニーズに対応していければ良い。訓練情報は、広く求職者、在職者に周知されるべき。

(2) 職業訓練・研修等情報の一元化及び見える化

- ・ 職業訓練・研修等の情報一元化及び見える化は、中小企業組合からも広く応募したいとの声もあることから、ありがたい。
- ・ 職業訓練・研修等の情報一元化及び見える化は、ありがたいこと。ただ、研修の中身でなく、(受講料が) 高い、低いだけで判断されると怖い。
- ・ 航空機関連訓練や在職者訓練の情報についても、職業訓練等の情報一元化及び見える化を進める際に広く行き渡るように進めるべき。
- ・ 職業訓練等の情報一元化及び見える化は、知名度や研修の認知度の向上にもつながるのでありがたい。
- ・ 職業訓練等の情報一元化及び見える化が、受講者募集強化につながればありがたい。

2. キャリア教育・職業教育(インターンシップ等)の取組の強化について

(1) キャリア教育の強化に向けて現状と今後の進め方

- ・ 社会(企業)のニーズから遡って教育を行うという流れが欲しい。
- ・ 子供のものづくりへの興味が減っている。作る喜びを知ってもらうのが大事。
- ・ 教員が企業の現状を知らないので、教員のインターンシップの必要性を感じる。親も知らない場合がある。
- ・ 人材育成に関する会員へのアンケートの途中集計結果によれば、企業が若手社員にコミュニケーション能力、協調性・チームワーク、実行力・行動力を求めており、若手社員に求めるレベルと実態にギャップがあるという声をよく聞く。
- ・ 今年度試行として、会員企業を講師として大学に派遣するという取組を組織的に開始。
- ・ 初等・中等教育でも、社会の状況や厳しさを学ぶ教育や実習を進めていくことが必要。
- ・ インターンシップには限界がある。受入企業の定員が少ないという点以外に、大学生になってもキャリア意識がほぼないという問題がある。
- ・ 教員が企業を学び、学生にとってもっと魅力的になるように変わる必要がある。
- ・ 公立高校では、在学中に生徒数の 2 割がインターンシップを体験。多くは専門科、総合科の生徒。普通科は、幼稚園か看護体験が多い。
- ・ 高校生が体験を通して社会を勉強することは大事。
- ・ 県教委が高校・大学連携のマッチングサイトを開設しているが、高校と産業界の間を

つなぐ同様のサイトがあれば良いのではないか。

- ・ キャリア教育を受けてきていない、実社会を知らない教員が多い。
- ・ インターンシップは、非常に多くの時間、労力、お金を要する。実施時間や指導教員の割当を考えると、実施は非常に難しい。
- ・ 安全面の懸念から、製造業の受入企業数は非常に少ない。
- ・ 約10年前から行っている中学校の職場体験は定着。礼儀、挨拶が大事と感じる。
- ・ 中学校の職場体験の予算が毎年のシーリングで減っており、配慮をお願いしたい。
- ・ 安全面の懸念から職場体験の受入業種に限りがある（サービス業が多い）。
- ・ もっと製造業に受け入れてもらえると、児童のものづくりに接する機会が増える。
- ・ 小学校では、ものづくり体験で多くの企業に出前講座に来てもらっている。
- ・ 学校側が、夏休み又は春休みしか対応できないという事情はあるが、インターンシップの受入企業が非常に少ない。ぜひ、もっと多くの中小企業にインターンシップの窓口を開いてもらいたい。
- ・ 就職が前提でないインターンシップは受け入れないという企業や、インターンシップ生をアルバイト同様に労働力として扱っている企業もある。
- ・ 専門学校における文部科学省認定の職業実践専門課程では、企業と協力したカリキュラム作り、実習が義務付けられている。この課程が増えれば、インターンシップはもっと増えていくので、産業界にも御協力願いたい。
- ・ 経済産業省では、表彰制度としてキャリア教育アワード、大学生向けに社会人基礎力グランプリを実施。
- ・ 学生側の声として、インターンシップで希望企業にいけない、インターンシップ先が就職先になるわけではない、お客様扱いされた、などがあった。
- ・ 製造現場に簡単に外部の人は入れないため、インターンシップ先に製造業が少ないのは当然とも考えられる。従って、子供に近い教員や親に対してのものづくりの良さを伝える対策（例：工場見学、経営者との情報交換）を考えるべき。
- ・ あいち特有のモデルの構築ができればいい。インターンシップは、ポータルサイトを活用して教育界と産業界のニーズがマッチングできると効果的ではないか。

(2) キャリア教育に係る企業と学校の間を取り持つコーディネーターの必要性

- ・ インターンシップは定着してきている。しかし、企業と学校ではインターンシップに求めていることにギャップがある。コーディネーターがその擦り合わせをするのが望ましい。
- ・ 学生が、希望の研修内容が体験できない可能性があることを理解してインターンシップに望むことは事業効果を上げることにつながる。インターンシップを受けた学生の感想等の企業へのフィードバックも企業にとって次回の受入の参考になる。このようなことをコーディネーターができれば良い。
- ・ キャリア教育は、まず小、中、高校の段階別に生き方の教育をやるべき。その中でコーディネーターが必要であればやれば良い。
- ・ 多くの企業の協力や多くのメニューが用意されている。コーディネーターを配置して、

情報を整理してもらえると利用しやすくなる。

(3) 中小企業の魅力発信に係る行政の支援、中小企業が取り組むべきこと

- ・ 親が知っている企業は「良い企業」という傾向がある。まずは、中小企業の魅力を理解してもらう必要を感じる。企業がインターンシップの窓口を開けば、教員の事前調査等を通じて、子供、保護者にその魅力を伝えていくことができる。
- ・ インターンシップで、中小企業を希望する学生が少ない。インターンシップ経験学生の中には中小企業の魅力を理解したという声もある。インターンシップが中小企業の魅力を理解するうえで、有効な取組だと考える。

3. その他

- ・ 就職しても、すぐ離職するという課題もある。
- ・ 認定職業訓練校を設置している業界からは、訓練校に送り込む人材の確保が困難との声がある。まず、中小企業の人材確保対策が重要。
- ・ 短期的には、経済の回復に伴い、職業訓練を希望する求職者は減少している。正規雇用の求人は多いが、ミスマッチも多い。
- ・ 中期的には、全員参加型社会の実現、地域全体での労働生産性向上の底上げを図っていくべき。そのためには職業訓練など人材育成は大変重要。
- ・ 愛知県はものづくりのメッカ。他地域も注目している。
- ・ 地に足がついた取組に加えて、他地域の先に行く何か新しい次の一手を打ち、発信すべき。
- ・ 例えば、今話題の明治の産業遺産から発想を得たものとして、人材育成、技能伝承に関する愛知県の膨大な蓄積（ものづくりに関する先人の遺産）をベースにして、それに工夫を加えてみると、愛知発日本初の何らかの活動につながるのではないか。
- ・ グローバル展開について、日本に生産拠点を置いて世界中のお客に来てもらうという考え方もある。その場合、生産技術が重要。加工屋（外部調達した機械、道具を利用）ではなく、鍛冶屋（加工・保全技術（=生産技術）を自分で確立）が必要ではないか。
- ・ 企業規模によって、求められる技術・技能が違う。
- ・ もっと多くの（大）企業OB（役員経験者等）が大学の教員になる制度を創設し、その教員数の割合が愛知県内では非常に高いというような、特徴ある取組ができれば良い。
- ・ 20～30年後にも愛知県が世界有数のものづくり産業集積の地位を占めていく姿をイメージした上で、今どのような人材育成が必要かを考えるべき。
- ・ 具体的な技術・技能は、テクニカルな部分だけでなく、コミュニケーション能力のようなソフト的なスキルも考慮すべき。必要とされるテクニカル及びソフト的なスキルを業界ごとに洗い出したうえで、どのような教育が必要かを整理する必要がある。