

## 平成28年度第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28年7月26日（火）午前9時から正午まで

場所：愛知県議会議事堂 ラウンジ（1階）

### 第1部：連携して行うキャリア教育の推進について

#### ○ 委員

- ・ 最近の新入社員に対する企業の受け止め方を見ていると、学校でのキャリア教育が浸透してきたことを強く感じる。若い人は自分の仕事の将来像や今後歩いていく行き先について意識や関心が高い。忙しいまま終わってしまうような仕事のやらせ方をしていると、新入社員は別の企業に移ってってしまう。
- ・ 一方で、若い人たちは企業が自分の希望通りに配属してくれない、などとどちらかといえば企業側が配慮してくれるという受け身の気持ちは強い。企業側は、本人の能力や適性を見てキャリアを考えているため、すりあわせが難しくなり、その結果転職も多くなってしまう。
- ・ 企業側も社員のキャリア開発、キャリアアップについてしっかりとした仕組みを作らなければならないと考えている。

#### ○ 委員

- ・ 個別には素晴らしいことをやっていると思うが、小・中・高・大学、そして中小企業の一貫性、連携がなければいけない。
- ・ 日本に企業はどれくらいあるか、大学生に聞いてみたところいちばん多かったのが1000社程度だった。確かに最近国内の企業数が400万社を少しきって、380万社程度と言われているが、それにしても知っている会社が10社から20社程度しかないというのは、いかに社会というものを伝えられていないか、ということだと思う。
- ・ キャリア教育とはいうが、キャリアというより就職するためにどんな仕事があるのか。そこに興味を持つことから、すべてを含めてキャリア教育になるのではないか。
- ・ 産業人材育成支援センターは新しいのもあるが、今後どうやって連携していくのか。うまく連携できれば、自分のところの情報も流せるし、コーディネーターからも情報がもらえたらいいと思う。それぞれが情報を持っているだけで、うまく情報共有ができていない。ひとつひとつは素晴らしいがどう連携して、どう成果をつなげて評価していくのか、その仕組みが必要である。

#### ○ 委員

- ・ 昨年からは会員企業の社員を大学に講師として派遣し、働くことの意義や大学で学ぶ必要性、社会や企業の現場の声を伝えようという取組を始めたが、評判がいいのでこの取組を拡大していきたい。
- ・ 人材育成に取り組む各組織の連携が少ない。育成を担当している専門人材がいるのではなく、本当に少人数で少しずつやっている。しっかりとした専門人材のいる組織

を産学官でつくり、プラットホームとする。そこが核となって推進していくことが必要。

- ・ 学生の基礎的なレベルが低いのが現状。早い段階から自分で考えて行動できる人材、想像力、コミュニケーション能力、協調力、またこれからのグローバル社会に対応できる人材でないとこれからの社会で戦っていけない。基礎教育とキャリア教育を一連のものとして、愛知県の組織が連携し、一体となって人材をつくってほしい。愛知県は素晴らしい人材の宝庫だと誇れるようにしてもらいたい。産業界としてもしっかりと支援していく。

## ○ 委員

- ・ 大学生に対する意見は頭や耳の痛いところである。国公立あるいは私学、それぞれの大学でさまざまな取組をしている。
- ・ 中京大学は、1～2年生から学部によってキャリア教育、社会に出てから必要なコミュニケーション能力、リーダーシップ、論理的思考をどのようにつくっていくのか、段階的にカリキュラムをつくりながら実施している。
- ・ 未熟な学生が多いため、入学直後から自分の将来を考えさせる機会をつくって、3年生の就職活動が始まるまでにある程度自分を見つめるというところを含めて実施している。各大学もそういった取組をいろいろ検討しながら実施している。

## ○ 委員

- ・ 愛知県の高等学校は、古くから普通科と専門学科の割合が3対1で、専門学科が25%を占めている。他県は専門学科がどんどん少なくなっている中で、やはり愛知県はモノづくり愛知ということで、専門学科がきちんと維持されている。
- ・ この春には、愛知総合工科高校が開校した。たいへん素晴らしい施設だが、それ以外の工業高校については、施設・設備の面でかなり老朽化しているので、そこに企業で使われている機器等が高校の現場でも使えるような仕組みがあると愛知の教育も充実していくのではないかと思う。
- ・ ポータルサイトも一元化され、教育委員会だけのサイトもあったが、今後は広報を十分にしていくと、さらに活用が進むのではないかと期待している。
- ・ 3年前に専門学科の全国大会を愛知県で開催し、その後、毎年専門学科の発表の場として全国産業教育フェア「あいちサンフェスタ」という取組を実施している。
- ・ 来年度からの取組になるが、愛知県内のすべての普通科においてキャリア教育を実施するよう教育委員会から指示されている。来年度からどのような形で取り組んでいくか各学校で検討している。進学した先の就職を高校の段階で考えさせていこうという考えによるものである。

## ○ 委員

- ・ 小中学生にとっては、仕事、就職は先の話になる。学校の中の係活動とか学校の中で与えられた仕事をこなすということも大きなキャリア教育のひとつである。
- ・ 将来、自分がどんなことをしたいか、どんな人間になりたいかを考えさせることも大切なキャリア教育だと思っている。

- ・ 父親の仕事を見たり、学校で先生の仕事を見るのも子供たちにとって仕事を身近に感じるようになる大事な場面だと思っている。
- ・ 中学校は平成 18 年度からの職場体験学習が定着してきている。職場体験を終えた子供たちの様子を中学校の先生に聞いてみると、数日間の中で、「目の色が変わった」、「礼儀正しくなった」とやはり職場体験のインパクトがあると感じる。
- ・ 職場体験の受入れを企業にもっとお願いしたい。

## ○ 委員

- ・ 専門学校のキャリア教育、特にインターンシップの目的のひとつは社会人としてのマナー教育、職業意識の向上、技術取得に対する意識向上を促すことにより専門性に特化した人材の育成を進めること。二つ目は、在学中に学べてないことを学生に明確に植え付けることができること。特に二つ目が非常にインターンシップの効果がある。
- ・ インターンシップの位置づけ、これは分野によって異なっている。事業の一環であくまでも職場体験であると考えているところもあれば、評価を実習の成果として成績に加味しているところもある。
- ・ 特に医療系については、インターンシップは職場体験というよりも授業のカリキュラムに入っているのが特徴である。
- ・ 学校によってはインターンシップを行ったあとに報告会を行っている。報告会は学生と教職員だけではなく、企業側も出席し、企業と学生と一緒に報告会を行う。それによって教員側は受入企業の情報を知ることや、企業との情報交換もできる。
- ・ 企業において求められる技術水準を知り、自分の力を思い知らされる。これは本当に学生に刺激を与えられるいい機会である。多くの学生が実習先に就職し、二次的な効果も上がっている。ミスマッチもなくなっている。
- ・ 問題点もある。実習先の確保が困難であることや期間が夏休みに限られること、教職員が企業等を回る負担が増えること。また、長期インターンシップは学業に支障があるので遠慮する者もいるなどである。

## ○ 委員

- ・ とよたイノベーションセンターは豊田市と豊田商工会議所、豊田高専の 3 者が行っている社会人に対する人材育成の機関でもある。
- ・ とよたイノベーションセンターは、主として社会人を対象としているが、人材育成をやっている部門は豊田高専の学生と一般の中小企業の技術者の方が 1 年間にわたってゼロからものを作り上げるということをやっている。市場のニーズから製品化に至るところまでひとつのグループで企業と学生と一緒にやっている。
- ・ 豊田高専は、愛知県にひとつしかない工業専門学校。専攻科がさらに 2 年あり、全部行くと 7 年になるが、各学年においてキャリア教育という形で社会に出たときに役立つような知識を教育している。
- ・ 高専では、1、2 週間くらいの短期のインターンシップは 30 社くらいやっている。最近では 2、3 社の企業と一緒に長期のインターンシップということで、約半年かけてその企

業でどういうことが問題になっているかを解決するという、いわゆる体験ではなく、企業で本当に働いて、どうやって問題を解決するかを考え、単位もだしている。

- ・ 高専なので、中学生を引き受けている。中学生ではもう遅いと思っている。小学生からモノづくりに対する興味を持って欲しい。小学生の工作、モノを作るというのはいいが、ひとつの観点として、この連携会議には企業、小・中・高・大学・高専というような組織が入っているので、それを横でつなぐ学会的な観点が必要ではないかと思う。

## ○ 委員

- ・ キャリア教育には力を入れている。1、2年生を対象とした教養教育の一環としてキャリア形成論を毎年開講している。
- ・ インターンシップはできるだけ教育の一環で行っており、単位化を推奨している。終了後は企業にきてもらって報告会を行い、反省すべきところ、改善すべきところを本人と企業側双方で確認し、また教員側も学ぶということを行っている。
- ・ 昨年度の連携会議で議論されたことが非常に早く今年度の施策・事業に反映されていることに感銘を受けている。スピード感をもって愛知県に実行してもらえているという印象があるので、この連携会議で各立場から出てきた異なる意見を反映させつつ、実際にキャリア教育に活かされるような仕組みづくりを検討してもらえるとよいのではないか。
- ・ グローバル人材の育成にも力を入れている。学生が在学中に一度は海外留学をすることを目標にしており、短期、長期合わせてさまざまな留学の機会も設けている。インターンシップも国内だけではなく、企業の海外拠点への派遣など海外インターンシップの機会も今後拡充してもらえると、双方にとってメリットがあるのではないかと思う。
- ・ 今後、モノづくり人材の育成を強化していくという意味では、大学ではすでに遅いのではないかという印象を持っている。高大接続の重要性を文科省もさかんに言っているが、高校、もっと言えば中学とも連携しながら、特に理工系人材の育成に向けて、中高のうちに、生徒にサイエンスに関心を持ってもらうような方策を拡充することが大学の選択の際に理工系志向につながると思う。

## ○ 委員

- ・ キャリア探索プログラムを基本的なこととしてやっている。現在 87 名の講師を登録しており、各高校、中学にどの方に話してもらいたいかなら選んでもらう。行政の講師は人気なくて、企業で実際に働いている方が人気があり、具体的なことを話してもらおう。県内のすべての高校、中学に行き渡るように手配しているので、それぞれの実情に応じて利用してもらいたい。
- ・ 愛知県経営者協会、連合愛知との連携によって高校生向けの出前講座をやっている。
- ・ ジュニアインターンシップは、数日から1週間程度のインターンシップが可能である。実際に受け入れたのは2,783社登録のうち、706社ということであるので、登録企業に対して余力がある。時期的な問題はあがあるが、企業探しで苦労しているという話もよく

耳にするが、ぜひ活用してもらいたい。

- ・ 地元の中堅・中小企業をよく理解してもらうことを目的としてイベント的なものも用意している。特定の企業を宣伝するわけではないが、地元の企業を知ってもらうための取組もやっている。

## ○ 委員

- ・ 若者、女性、シニアの人材をどうやってもものづくり中小企業に紹介し、定着してもらうか工夫して取り組んでいる。インターンシップの課題は、生徒にどう関心を持ってもらうか、送り出し側の学校と受ける側の企業をどう結び付けるのか、インターンシップを受け入れることに慣れていない企業が魅力をどのように発信できるのかが課題である。
- ・ 愛知県は航空特区として人材育成に力をいれている。当局としては、インターンシップ受入れ可能企業リストを作って大学や高専に提供する取組もしており、新たにインターンシップ先を開拓していこうというときに必要な取組だと思っている。
- ・ 受け入れ側の企業に対しても、企業の発信力、採用力を強化したり、インターンシップ生の受け入れノウハウに関するコンサルもやっている。インターンシップ先や就職先がどういったところなのか、送り出す側の先生方にも知ってもらう必要があると感じるため、航空機産業の企業見学といった取組もやっている。先生方にもものづくりの現場を知ってもらわないとキャリア教育につながりにくいと思う。
- ・ 政府のキャリア教育に関する表彰制度は、キャリア教育推進連携表彰、キャリア教育アワードの2種類あるが、ともに10月21日まで公募実施中。高校生を対象としたインターンシップを行っているアスクネットや瀬戸キャリア教育推進協議会が受賞実績がある。

## ○ 間所労政局長

- ・ 連携の話がたくさん出た。この場の意見を基に作った産業人材育成支援センター、ひと育ナビ・あいちもプラットフォームだと理解している。プラットフォームで情報を共有し、いろんな取組を進めていく。
- ・ プロフェッショナル人材拠点と人材育成支援センターは連携していないという点では大変反省すべきところであり、連携の仕方を考え、連携していきたいと思う。
- ・ 縦軸の学会みたいなものはないかという話もあった。なかなか専門家集団まではいきつかないが、プラットフォームを活かして、まず個別にどんどん事業をやらせてもらえばいい、裾野の広がりが必要だと思っている。個別にでもいいからどんどん連携して事業をやらせてもらう。そして県に報告してもらえると、プラットフォームとして情報を提供できるのではないかと思う。
- ・ 中学からの頃が大事だと思っていて、生徒だけではなく、先生の意識改革が大事である。先生も含めた学会とか研究会はないものか。そこで議論した結果を連携会議へ反映してもらえるといい。
- ・ 学校関係者で小・中・高・専修学校・大学まで含め、キャリア教育を一生懸命やっている方の研究会とか自主的な組織があるといい。連携会議でつくるのはなかなか難し

いので、そういった自主的な組織と連携できればと思う。

#### ○ 委員

- ・ 学生の立場と先生の立場で整理する必要がある。自分は3校の話しかを聞いてないが、実際に就職しているかどうかの問題で、話を聞いた3校では20%が就職していない。就職を希望していない学生をはずし、学生が希望した中で内定率を出している。また、実際に内定はもらったけど就職していない学生がさらに2割近くいる。現実的には6割しか会社に入っていない。このあたりの実態を調査すべきではないか。
- ・ モノづくり県であるが、工業高校は非常に少ない。モノづくりが日本の経済にとって大事だというならば、小学校からモノづくりに興味を持たせる授業がないと希望者は減ってくるし、学校も減ってしまう。
- ・ そもそも先生が中小企業を知らないという問題がある。卒業してそのまま先生になっているので、企業を知らない。徳島県で取り組まれているような、教員、教員を志望する学生を対象とした、中小企業での職場体験なども必要ではないか。
- ・ 9月に名古屋市産業振興公社との共催で吹上ホールで、「子どもおしごと体験」という催しを行う。80社くらいの中小企業が出展し、小中学生だけでなく、幼稚園児などを対象に、それぞれの出展企業の仕事を通じて社会や自分自身が「働く」ということを考え、中小企業のことを知ってもらう機会と位置付けている。そういう場面を多くつくるのが大事。

#### ○ 委員

- ・ 学会的なものというところ、小中学校では、教科研究が盛んに行われており、定期的な発表会も行われている。キャリア教育とは少し違うし、組織的にやっているわけではないが、県内に広めていこうとするなら、重点的に熱心に取り組んでいる市町村の教育委員会に働きかけるのがいい。そこから各小中学校に取組内容として啓発するような場面をつくるとより広がると思う。

#### ○ 委員

- ・ 子どもを理科好きにしたいなら、先生に理科を好きになってもらう必要があるため先生を対象に理科教室を開いている。また、親の存在も身近にあるため、親のための理科教室もやっている。

#### ○ 委員

- ・ 就職率の話が出ていたが、文科省に提出している報告数字として純然たる就職希望者に対する就職率は、この近隣の大学で97~98%。大学院等の進学者を除くと若干数字は下がるが、卒業者に対する就職率という数字もあり、この近隣の大学で約9割となっている。少ないところでも85%になる。切り分けて報告しているので、誤解のないように理解してもらいたい。

#### ○ 森岡副知事

- ・ 産業界からの産業人材育成のニーズは非常に幅広い。その声を聞いてしっかりと対応していく。
- ・ 今日の会議の内容についてはしっかりと精査し、次につなげていきたいと思う。

## 第2部：連携して行う中小企業の人材育成の促進に向けた取組について

### ○ 委員

- ・ 新卒者の採用に関する需給状況は、大学生の卒業生の半分の数と上場企業の採用予定数がほぼ同じである。もちろん大学生の半数がすべて上場企業に就職できるわけではないが、残りの半分の就職先は限られている。中小企業は万年人手不足が続いている。
- ・ したがって女性、高齢者を採用していかないと中小企業の人材確保は難しい。モノづくりに関しても女性、高齢者向けの育成施策も考えていかないといけない。

### ○ 委員

- ・ 採用が大学生ではなく、高校生になってきている。高校生に対する人材育成支援、キャリア教育が必要だが、難しい。高校生の採用でなんとか人材を確保しているのが現状。相変わらず建設業の人手不足は深刻であると聞いている。それを補うのは海外からの実習生。
- ・ 産業人材育成支援センターのコーディネーターの派遣事業があるが、中小企業は対応するだけの人材がいない。ニーズを把握できるところまでいっていない。こういう訓練ができるといった公的職業訓練のメニューを経済団体等に提示、行政として情報発信してもらいたい。

### ○ 委員

- ・ 会員は事業協同組合になる。現在 1,080 の組合がある。上部団体のアンケートによれば、組合事業として従業員の人材育成を実施している組合は 40% である。経営上の困難でいちばん多い回答が人材不足。
- ・ 理容美容協同組合は学校を設置して若手技能者を育成し、組合員の企業に就職を斡旋している。また、インターンシップを通じて組合企業に学卒者の就職支援をするという取組も行っている。また、補助金活用型、IT 活用型、技能検定活用型、外国人技能実習生の共同受入事業等を利用して人材育成を行っている。
- ・ 中小企業で新卒の大学生を採るのは非常に困難である。

### ○ 委員

- ・ プロフェッショナル人材戦略拠点で課題が大きく二つある。人手不足だとよく聞くが、全中小企業が不足しているわけではない。二極化している。充足している会社は、若者に魅力のある企業。経営戦略がしっかりとしている会社は充足している。これは結果的に後継者問題につながる。もう一つはグローバル化。海外に工場を持っていくことだけがグローバル化ではない。海外に進出することと、国内に残るためのグローバル化がある。国際競争力をどうつけるか、そのための人材育成をどうするのかという部分がはっきり見えない会社は非常に苦しんでいる。

### ○ 委員

- ・ 個別企業に対するコンサルティングと人材育成事業をやっており、人材育成の講座は年間 500 コース開催している。会員は従業員が 100 人以上から 3,000 人規模の企業が多く新入社員から経営者まで様々な講座を行っている。

- ・メルマガでポータルサイト「ひと育ナビ・あいち」を会員に周知した。機会あるごとに会員の目に触れるのは大事だと思っている。
- ・中小企業のための人材マッチング、中小企業の事業再生、経営計画作り、現場の改善等まとめて行う取組も行っている。

#### ○ 委員

- ・大学生の就職活動は上場企業、知っている企業から始まる。リクナビ、マイナビ等のサイトを使う。来月はインターンシップも始まる。
- ・学生が中小企業を探す方法が見えづらい。キャリアセンターとしてもモノづくり中小企業から求人を出しても応募がないという話を聞いている。学生に企業を紹介し、企業の魅力を伝えることは我々の仕事であり、学生がもっと中小企業を知ることができるような取組を考えてもらいたい。

#### ○ 委員

- ・事業所単独では難しいと組合単位で認定職業訓練校を設置しているが、訓練生が入ってこないと聞く。会社から送り出す新人がないという、雇用の確保が難しい現状が見えてくる。
- ・事業所の職業能力開発計画を作るのが重要。事業所において人材育成の核となる人材がない。中小企業では取り組む余裕もなく、意欲があってもどう取り組んでいいのかわからない事業所が多い。
- ・コーディネーターの存在は、中小企業に人材育成のヒントを伝えていくことなど幅広くやっていくことが重要だと思う。中小企業の経営者の人材育成に対する意識は非常に重要。モノづくり人材育成塾もありがたい取組だと思っている。

#### ○ 委員

- ・在職者を対象として短期間のセミナーを実施している。利用する企業のうち、約6割は中小企業。社員教育のための指導員の派遣も行っており、施設・設備も利用してもらっている。
- ・中小企業は、職業能力開発計画を作るのが難しく、従業員の教育の実施も難しい事業所には相談をしてもらっている。
- ・セミナーの計画を立てているが、広報が難しい。情報発信が重要であることは認識している。今後も県、労働局と連携しながらやっていきたい。

#### ○ 委員

- ・中小企業の経営者から新任の管理者まで対象とした研修を行っている。毎年、研修内容について受講企業にニーズ調査をしている。経営課題の解決、人材を育成する研修のニーズを的確に把握することが必要である。
- ・研修を受講した企業に調査したところ、人材育成が思い通りに進んでいないという回答は多い。育成のための時間がなかったり、仕組みができていなかったりする。
- ・経営者として、企業の幹部として何が必要かという部下を育成する、指導する能力、また組織が直面している課題を明確に解決に導く能力が必要である。



- ・ 今後、対応していかなければならない課題で一番多いのは人材の確保である
- ・ やってほしい取組としては、人材育成の成果を上げている他社の取組事例を紹介してほしいという声が多い。今後も関係機関と協力して人材育成の支援を続けたい

#### ○ 委員

- ・ 人材育成、技術相談、新技術・新産業創出の3本柱でやっている。人材育成は企業の方の学び直しを基礎と応用に分けてやっている。
- ・ 豊田高専の学生と企業の技術者の方が一緒になって、総勢30人くらいでゼロからモノづくりをしてもらっている。学生にとっても企業にとってもいい影響になっている。
- ・ 豊田市の近隣しかやれていない。県内に広がるといいと思う。ポータルサイトでPRされるのでありがたい。

#### ○ 委員

- ・ 中小企業の日線や視点で見ると、中小企業だからこそやれることがある。魅力のある会社は人が集まっている。中小企業は魅力が発信できていない。これを愛知県が組織として連携してやらなければいけない。様々な組織が行っているが、大企業目線である。
- ・ 愛知県でしかできないことを前面に出さなければいけない。中小企業でも人材が充足している企業がある。技術だけの問題ではなく、企業の経営のシステム、人材育成のシステム、それを表彰する制度をやるべきである。魅力の発信ができていない中小企業を、愛知県だからこそ表彰できるはずである。他県ではできない。中小企業のみターゲットを絞ってやってほしい。

#### ○ 委員

- ・ 年5回合同企業説明会を開催していて、中小企業の方にも多く参加してもらっている。最近には確かに大企業志向が強いが、中小企業の中には世界と勝負している非常に高い技術力をもっている企業もある。
- ・ 入社後のスキルアップも重要。後継者問題もあるが、幹部として育てていきたい人材を対象として、技能を継承も重要だが、最新の知識・技術を学ぶために大学に派遣するのも一案。技術革新は早いので、最新の技術を学んでもらうことも必要である。
- ・ グローバル人材の育成は、自力ではなかなか難しいので、県や産業団体による制度で連携を活かしてサポートする取組が必要である。
- ・ 特定の技術だけでなく汎用性の高いスキル、例えばIT関連知識・技術を学ぶ機会を提供することも全体の底上げのために重要。どの業種に行っても役立つような、業界を超えて支援することも必要である。
- ・ 新卒の大学生を確保するのが難しいと聞くが、女性の活用に本気で取り組む必要がある。女性が働きやすい制度的な取組を企業側が進め、行政が支援することが女性の活用につながる。

#### ○ 委員

- ・ キャリア形成促進助成金は主として中小企業に対して支援しているもの。かなり伸び

てきていて支給申請から決定まで半年程度かかるようになってきている。

- ・ 景気の先行きが不透明とはいっても、中小企業の中でもある程度人材の確保ができていて、育成をやっているという企業は増えているように思う。

#### ○ 委員

- ・ 若者、女性、シニアをものづくり中小企業にどうつないでいくかという観点で人材育成の取組を行っている。
- ・ ものづくり中小企業の経営者が将来自分の右腕となるような若者を採用できるようにしよう、定着を支援しよう、育成しようという取組も行っている。人が集まる中小企業になってもらうための支援である。
- ・ 実務経験、スキルを持っている女性をものづくり中小企業につなごうという取組、シニア人材のノウハウを中小企業につなぐ取組、航空機関連の人材育成の取組も行っている。
- ・ 名工大主催の工場長育成塾も支援している。若手の女性技術者向けのリーダー研修もある。こういった素晴らしい取組を応援していきたい。

#### ○ 委員

- ・ 中小企業をひとくくりにしないでほしい。最低でも 5 つに分けるべきである。5 名以下と 20 名以下、これを小規模と零細に分ける。50 名、100 名、2~300 名とそれぞれ経営課題がぜんぜん違う。
- ・ ここ 2 年ほど女性の活躍と言われるようになり、大企業が女性をどんどん採るようになったので、非常に女性が採りづらくなった。
- ・ どこかで中小企業のすごさを PR しないといけない。

#### ○ 委員

- ・ 中小企業の現場は大企業とぜんぜん違う。中小企業と大企業は技術力の優劣だけで見てはいけない。技能伝承、人材育成の技術力だけではなく、ことづくり、システムとして考えなければならぬ。

#### ○ 委員

- ・ ポータルサイトの研修ナビで利用者の感想を口コミという形で入れると利用者の拡大に繋がるのではないかと思う。

#### ○ 間所労政局長

- ・ 中小企業にはがんばってもらいたい。中小企業の情報発信はやっていきたい。将来の見える企業、夢のある企業、人材育成、キャリアアップをしっかりとやっている企業は、情報発信の前に魅力を創造してもらいたい。プロフェッショナル人材でもやっているし、コーディネーターも中小企業に提案している。そこで連携してやれたらいいと思う。ここがプラットフォームだと思っているので、報告してもらえたらありがたい。
- ・ 組織がしっかりしていたり、人材育成をしっかりとやっている企業の表彰制度は愛知ブランド企業の登録制度の仕組みにいちばん近い。そういう企業は自主的に動いているが、そういうところから裾野を広げ、中小企業でがんばっているところを増やすこ

とをやりたいと思っているので、いろいろと情報を報告してもらいたい。

○ 森岡副知事

- ・ 地域全体で愛知の人材力を高めていくための踏み台にして様々な活動につなげていきたいと思っている。