

2019 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3月30日（月）午前10時30分から午後0時5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 10名]

長田智治、菅原俊彦、広瀬和彦、伊藤充隆、木村亜樹、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 5名]

友松佳代、中島裕子、猿渡智佐登、中尾貞治、丸山洋子（敬称略）

[事務局 7名]

労働局長 井上貴弘、就業推進監 中島紳裕、
技能五輪・アビリンピック推進監 安藤善正、産業人材育成課長 藤井則彦、
産業人材育成課技能五輪・アビリンピック推進室長 大寄みどり、
産業人材育成課主幹 田中栄二、産業人材育成課課長補佐 大谷正英

4 議題

- (1) 会長の選任
- (2) 第11次愛知県職業能力開発計画の諮問
- (3) 2020年度産業人材育成関連の主要施策

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、議題（1）について、互選により仁科委員を会長に選任した。

その後、仁科会長から会長代理に高綱委員を、会長以外の議事録署名人に菅原委員を指名した。

その後、議題（2）にかかるとの諮問書及びその写しを各委員に配布した。

その後、事務局から議題（2）及び議題（3）について説明し、意見交換を行った。

【議題（2）第11次愛知県職業能力開発計画の諮問】

（資料1から資料5、参考資料1から参考資料3-2により事務局から説明）

（主な質疑等）

委員：資料4の3ページ柱の6について、イノベーション人材の育成、高度なモノづくり人材等の育成支援など4つある中で、国内外からの人材の確保の説明は飛ばしたのか。

事務局：そのとおりである。職業能力開発審議会は職業能力開発、人材育成について議論する審議会であり、人材確保の視点であり、人をどのように成長させるかという視点ではないため、質問のあった項目は意識的に飛ばした。

委員：例えば留学生のインターンシップの受入れなどであれば、関係すると思われるがどうか。

事務局：そのとおりである。

資料4では、首都圏から人材をどう確保するかということ的位置付けている。育成の視点から追加するべき項目があれば、意見としてもらえればと考える。

委員：私どもの認定職業訓練校に4月から、モンゴル出身の方を受け入れる。千葉にあるJOA（ジャパンオブアジア）を経た技能実習生が入校する。日本語を話せる優秀な女性の方である。

建設業においては、人材確保が重要になっており、東日本大震災から建設投資が右肩上がりであるにもかかわらず、就業人口は横ばい状態が続いている。非常に人材不足を感じている。このため、建設関係の工業高校の生徒や保護者に対して、働きかけを行っている。加えて、外国人の登用ということで、技能実習生の活用だけでなく、昨年から特定技能の制度が建設業においても本格的に始まっている。その関係で私どもも積極的に外国人を受け入れていこうと考えていたところ、認定職業訓練校でぜひ学びたいという方が見えたということである。初めてのことであるが、特に建設業においては、外国人の活躍も重要であると考えている。

事務局：県では、外国人技能実習生の技能の向上のため、熟練技能者を講師として派遣する事業を行っている。愛知県に来た外国人に対する能力アップのための事業であるため、そういった部分の支援は計画に盛り込んでいきたい。域外から呼び込んでくるだけの事業については除いているということである。

委員：先ほどの資料にあったとおり、建設業は非常に人手不足である。

委員：資料4の柱の6「キャリア教育、リカレント教育の推進」についてである。

私は三重県のある市の人権施策審議会の委員を務めており、松阪市の中学生がインターンシップをして、非常に良い経験をしたという報告をいただいた。キャリア教育は市町村の小中学校単位で実施している。この施策の中に、県教育委員会から市町村教育委員会への支援という内容を入れてもよいか。

事務局：キャリア教育、リカレント教育は教育委員会が実施するため、県教育委員会から市町村教育委員会への指導、支援は考えられる。

委員：名古屋市立の中学校はインターンシップが必須である。職場体験に当たって、市町村教育委員会との連携は重要である。欠席委員の意見にも子供のころからの職業観の醸成は重要であるという意見があったということであり、お願いしたい。

委員：先ほどの話の中にあつた外国人の活躍について、我々の会社でも人手不足が課題である。特にこれから5年後、10年後を見据えると、日本人の労働力が減少していく中、外国人労働力の手を借りざるを得ないと考えられる。

そうすると、外国人の方々にスキルアップしてもらい、愛知県に定住し、長く働いてもらうための育成が課題となってくる。例えば、日本語教育もわかりだが、人手不足が顕著な建設や保育、介護関係などで働いてもらうための教育が必要になってくる。次期愛知県産業労働計画策定基礎調査のアンケートの中で、雇用にあたって企業が外国人労働者を敬遠するような評価があつたが、意識改善しないと回っていかなくなる。

もう1点、モノづくり愛知と一言と言われるが、モノづくりとは何かというところをアピールして、日本人の後継者に限らず外国人にも担ってもらう時代になっていくと考えるので、力をいれていくべきであると考えます。

最後に、若者について、やはり若いうちから正規雇用で技能を身につけて長く働いてもらうことが重要である。最近の若者は非正規雇用に進む人も多いが、働くこととはどういうことかということや、正規雇用と非正規雇用の違いについて小中学校の頃からあるいは工業高校への進学タイミングなどで考えさせる、意識づける教育が重要であると考えます。

委員：若者の離職率はどうか。

委員：離職率は高いと感じている。今の若い方はあっさりやめてしまうこともある。理由を聞いてみると、職場の人間関係や入社したら思っていたことと違うなど様々ある。入社する前にどのように情報を収集しているのかということもあるが、私の会社でも人材確保に危機感を持って対応している。

委員：愛知県ではマッチングはどこ部署でやっているのか。

事務局：就業促進課において人材確保に関する事業を実施しており、我々はその後

の人材育成の部分を担当している。

委員：離職率を考えると活用だけではなく、その後のフォローも重要になってくる。

委員：愛知県の自動車産業は一つひとつの部品を手作りしているような中小企業も支えている。私はこれまで、車両の実験、開発関係に携わっており、一品物をすぐに設計して生産するというのではなく、旋盤などの要素技術を生かしながら、それを量産技術に反映させ、作った物が形になっていく楽しみや、やりがいがあった。

今の若者は油で汚れるとか、自ら考え一つひとつやっていく仕事に抵抗感があり、そのようなことを求められると自分には合っていないということで簡単に会社をやめていくことがある。

IT や CAD、3D プリンターなどの技術が進む中において、自らの手で製品をつくるのではなく、想像力やソフトによりバーチャルで作る楽な作業に行ってしまう。これらの仕事も重要ではあるが、やはり小さい頃から紙飛行機のように折り紙を折って物を作る楽しみや、物ができあがる過程へのワクワク感が非常に重要と考える。そういう人が、今までモノづくりを支えてきたことは間違いない。技術が進んでも物を作って確認するという作業は残っていく、それらを伝承していかないとモノづくり愛知は続いていかない。そのような作業を外国人に助けてもらっている現状から言うと、本来の日本人への技能の伝承が外国人に委ねられてしまう恐れもある。モノづくり愛知が近い将来に無くなってしまわないかという危機感を持ちながら進める必要がある。

委員：中小企業では人材確保が以前から非常に厳しい状況である。どうしても大手企業に流れてしまい、賃金を上げてもらえないという実態がある。自動車関連や鉄鋼関連などほとんどの業種で人手不足の状況である。

また、採用できたとしても、ゆとり世代ということもあるのか、時間外はやりたくないとか有休が取れないとか言う人たちが多い状況にある。

時間外手当を払ってでも働いてもらえるのは、どちらかという外国人であり、夜勤となると正社員はやってもらえない実態がある。育成の前に人材の確保が急務となっている。

その反面、連合愛知と連携し、夏休みなどに子供に自分の親がどういうところで働いているのか見てもらったり、親子でモノづくりを体験してもらいイベントを行っている。小学生の頃は皆来てくれるが、中学生、高校生になると中々来てもらえなくなる。

また、人材の確保という点でいけば、工業高校への訪問を通じて人材確保に取り組んでいる。やはり確保したうえで、いかに育成し、技能・技術を継承していくかというところが大きな課題であり、県としての支援をお願いしたい。

委員：人材確保が大変だということで、担当部署との連携をお願いしたい。

委員：建設業界は人材確保にあたっては、リーマンショック後から積極的に工業高校に働きかけを行っている。国土交通省は東日本大震災後、出前授業を含めて人材確保に力を入れている。

確保できるようになってからも、育成において、いろいろなことを実施している。私は認定職業訓練校に携わっており、その関係もあり、全国組織において、平成10年から技能五輪の手伝いをしてきた。2014年の愛知大会でも工業高校や私どもの事業主の協力もあって、活用させていただいた。

昨年、今年と技能五輪が愛知で開催されるということで、これを活用し、業界、若い人たちの入職につなげていきたいと考えている。なおかつ、一昨年の沖縄大会も、認定職業訓練校の生徒が参加している。全国には左官業の人たちがたくさんいるということで、若い人たちも全国に目を向ける機会となり、とても良い刺激になっていると認識している。

人材不足、技能の継承、人材育成に関して、いろいろ働きかけていこうと思っている。先ほどから話が出ている外国人について、私どもの認定職業訓練校に新しく7名が入校するが、内3名が女性である。何分施設が古いため、女性用のトイレの改修に対する助成、施設整備に対する助成があればと考えるが、そういった支援は考えていただけるのか。

事務局：補助金については、別途お話しいただきたい。

委員：常日頃から人材育成におけるキーワードは、高齢者、女性、障害者、外国人と考えており、それらが盛り込まれており、よく検討されていると感じた。

ぜひお願いしたいのは、製造品出荷額等が全国でトップということなので、愛知県が高齢者、女性、障害者といった人たちの活用や能力開発についても、全国のモデルになるような、トップを目指していくべきではないかと思う。従って、目標数値的にもできるだけ高い設定を検討いただきたい。

次に、企業の人材開発が重要な課題であることに変わりはないが、そもそも人材の絶対数が不足しているところがあり、特に企業規模が小さくなればなるほど、人材の確保も非常に重要な問題になっている。先ほどの説明の中で、人材開発と併せて人材の確保についても全庁横断的な取り組みが必要との認識を示されたが、ぜひ実行していただきたい。

結局、良い人材を開発していくためには良い人材を囲い込み、さらに呼び込んでいかなければならない。人材の確保と能力の開発は表裏一体であるので、その点でもぜひ全庁横断的な連携をお願いしたい。

以前の委員会でも申し上げたが、人を囲い込んでいく時にはやはり、街が魅力的で、学校が魅力的で、企業が魅力的という三拍子がそろわないといけないため、産・学・行政の連携が必要である。良い街、良い学校、良い企業があればそこに人が集まって発展していくため、行政主導で総合的な取組を

お願いしたい。

愛知県の企業が生き残っていくためには、日本でトップになるだけでなく、いかに世界と戦えるかが重要であるということが資料に記載されていたが、まさに同感である。日本でトップになっても、世界で取り残されては生き残っていけない。高度な技術力の保有・活用と、安い労働力の活用もしくは機械化という二極化していくと思うが、いずれも対応してく必要があると思われる。機械化については相応の投資が必要となるため、一定規模以上の企業が中心になると予想される。中小企業においては、やはり安い労働力を活用せざるをえないと思うので、外国人の能力開発についてもご検討願いたい。外国人の活用という点に特化すると、大企業は自前で養成できるが、中小企業は一から養成することは難しいと思うので、ある程度養成してから活用できるような仕組みや制度を整備すると非常に助かると思う。外国人の居住の問題に関しては、予め定着できるような街づくりをしておけば、共生していくことができると思うので、その辺りも少し考えていただけるとありがたい。

事務局：外国人に関しては、永住権を持っている人であれば自由に就職できるため、県の専門校で技能を身につけて、就職してもらうことが可能である。そうではない、ある企業に就職するという前提で入国してくる外国人は、その在留資格で入国してくるため、当該企業で能力開発をしてもらうことになってしまう。どこまで県が支援すべきかということについては、今後検討していきたい。

委員：目標値については高めの設定を検討していただきたい。

委員：愛知県は魅力的な地域であり、そこで働くということに限定した場合、魅力になりうるものとして給料や休暇という話が出ていたが、それら以外では、例えばハラスメントがない職場、処遇が平等・公平な職場があげられる。そうした職場環境であれば、日本人であろうと女性であろうと外国人であろうと、自分が今働いている職場に誇りを持って仕事ができると思う。愛知県ではそのような職場を目指しますと宣言すれば、人材を確保するにしても育成するにしても、一つ大きな魅力ではないかと思う。

それを裏付けるためにも、アウトカム指標については、思い切った指標を検討していただきたい。例えば、女性の就労では正社員率の男女比、公正・平等という指標では、賃金であれば、正社員の賃金の男女間格差なども示せると良いのではないか。この7つの指標プラスアルファを検討していただきたい。

委員：検討いただければと思う。

委員：社内では教育をどうするか、技能教育をどうするかということで今、真剣

に議論しているところである。正直ものすごいスピードで動いており、ついていけないというのが感想である。製造業で言うと、自動運転やシェアリングなどが台頭してきており、これから製造業が本当に生き残れるかどうかは、この5年だと思っている。

今回の第11次計画の策定は大変重要度が高いと考える。5年後、10年後を見通して項目の策定をお願いしたい。

第11次の計画において、この7つのアウトカム指標について、結果指標を見ているような気がしてならない。ゴールに対するプロセスをどのようにチャレンジしていくかが、重要と考える。技能検定の数字についてはこれで良いかと思うが、先ほどから出てきた若い人に対するモノづくりに対する意識を向上させようとしていることに対して、どのようなアクションを起こして、それが例えば2022年度にはどのように指標が上がったか、最終的に、2025年度にこのアウトカム指標にどうつながっていったのかという位置付けをしていかないといけない。この先大変重要な5年間を、もっとシンプルに分かりやすく取り組もうとすると、一つずつ項目を見て問題が出て、それに対して手をつけて、それがどう変化するかという見方をしていただいた方がよいと思う。

次に、パブリックコメントというのは、いろいろな方々からいろいろな意見を聞くということか。

事務局：そのとおりである。

委員：計画案ができた後、我々が考えていることが皆さんに受け入れられるのか、もっと違う背景があるのかということも多くの方々から意見をいただき、策定して行っていただきたい。

今後この5年が、日本がどうなるかという重要な時期を迎えているので、ぜひ色々な方々からお話を聞きながら、きちんとしたものを作って、愛知の繁栄、日本の繁栄につなげて行っていただきたい。

委員：パブリックコメントはホームページに出るのか。

事務局：そのとおりである。

委員：大学生を企業に送り出すことが大学の役目である。昨今、新型コロナウイルス感染症の影響で、内定の取消しも徐々に増えつつある。大学生は大企業だけではなくて、中小企業にも目を向けており、我々としても検討していきたいと考えている。

キーワードは雇用の確保ということで、今後は介護の分野で必要になると考えている。先ほど申し上げたのは、実は、介護保育分野で中学校がインターンシップをして、非常に良い経験をしたという話であり、財政的な部分では難しいかもしれないが、県教育委員会と市町村教育委員会の連携を盛り込

んでほしい。

計画の目標値はこの5年間で変わってくると思うが、一つ質問させていただきたいのは、若年者というのは15から44歳となっているが、これは国の指標で決まっているのか。もう少し細かい分類ができれば、より正確なアウトカム指標になると思われる。この若年者の定義で、果たして正確な数字が出てくるのかどうか、国の基準であるなら仕方がないが。

事務局：統計的な整理であるため、一度確認しておく。

委員：3点申し上げる。

まず1点目の現状のデータの中で、中小企業の中で指導人材不足が問題として上がっていることが気になった。冒頭会長から工場長養成塾の話があったが、中小企業の皆様がそれぞれの企業の中で実施するのは難しいかと思うので、県が拠点を作って、そこに人を集めて、それぞれの企業が研修を受けられるような事業があると良いのではないかと思う。なぜなら、技能を身につけていくことで、自分自身の成長を可視化したり、これからの自分のキャリアをどのように描いていくかということを見通せると定着もしやすくなると思う。スキルアップしていくことはもちろん指標の一つではあるが、自分が社会の中でどのような役割を担っていくのか、その道に居続ける中で、社会とどうつながって働いていくのかという見通しが、若年から中堅辺りの年齢の人たちに意識してもらえると定着率が上がっていくのではないかと感じた。そういうやりがいやその道で働く意味づけが見えてくるような支援策があると良い。そしてそれを子供たちに折に触れ見せて伝えていく場があると、若いうちからのキャリア教育にもつながっていく。

また他の委員からの発言にモノづくりとは何かをアピールしていくという発言があったが、モノづくりの世界にどういう人が来てほしいのかももう少し発信することも必要。技能のすばらしさについてはこれまでも技能五輪などで子供たちが触れる機会があったと思うが、子供たちはその職業に対しての魅力というより、そこで働く人に魅力を感じてその分野に興味を持っていく傾向が年齢が低ければ低いほど強い。熟練技能者の方々が自身の人生の中で何を見据えて技能を磨いているのかということをも本人にまず意識してもらおうとともに、その先を見据えて努力している姿を子どもたちに伝えていく場を持てれば良いのではないか。キャリア教育イコールすぐにそこに就職してくれるという人ではない視点での支援もどこかに入れてもらえるとありがたいと感じた。

最後に、進路選択に関してのアプローチも県からもしていただけると良いと感じた。就職を目指す工業高校との連携はかなり進んでいると思うが、すぐ就職ではなく、工業大学などに進学した後に就職していくという長期的な視点でとらえたり、高校進学においても普通科だけが全てではなく、モノづくりに興味を持った生徒が工業高校や商業高校、実業高校に進むことをもっと前向きに選択できるような支援ができるとよいと思う。さらに高校卒業後

すぐに就職するという道だけではなく、モノづくりの道に進むことを見据えて大学に進学することも選択肢の一つとして考えられるよう、すでに教育委員会ともかなり連携をとっていると思うので、中学校の進路指導担当者や高校普通科の進路担当者に対しても、県から少し働きかけをしていただけるとありがたい。

事務局：1つ目の中小企業の指導者不足について、県では熟練技能者を「あいち技の伝承士」として60名ほど登録をいただいております、講師として派遣する事業がある。産業人材育成連携コーディネーターが中小企業の現場を訪問、ヒアリングし、講習ができるとなると、5日以内で講師を派遣している。この事業は中小企業の中でも、従業員をラインから外して講習を受けさせる余裕があるところに利用されている。そういった時間が取れないほど忙しい企業もあるため、まさにそういったところに県がどう支援できるかということはある。

2つ目の子供たちにモノづくりへの意識を高めるということについて、技能五輪のメダリストを小中学校に派遣し、講習や実際に物を作るところしてもらった事業を実施している。また、小中学校の先生を対象に、地元の愛知ブランド企業などを見学してもらい、中小企業の技術の素晴らしさを実感してもらい、小中学生の社会科見学の候補としてもらう事業も実施している。

3つ目の進路選択について、高等学校教育課では委託する形で、キャリアコーディネーターが、毎年指定された16校のモデル校を訪問し、インターンシップにつなげている事業がある。多くが普通科の高校生だが、インターンシップをすることで自分が目指すところが決まれば、それに見合った大学に進もうという進路選択の機会になっている。

委員：一つお願いしたいことは、中小企業のトップの方の意識改革である。例えば外国人や女性、障害者に対する意識が変わらないとなかなか実現に持っていくことはできない。トップの方への教育も盛り込んでいただきたい。

【議題 (3) 2020年度産業人材育成関連の主要施策】

(資料6及び資料7により事務局から説明)

(主な質疑等)

なし