

《開催概要》

1. 日時 2020年9月1日(火)13:00～14:35
2. 場所 アイリス愛知 2階 コスモス3・4・5
3. 出席者(五十音順、敬称略)

石塚 智子	有限会社ソフィア企画 代表取締役
上田 章博	愛知県職業能力開発協会 専務理事兼事務局長
太田 聡一	慶應義塾大学 経済学部 教授
加藤 壽和	日本労働組合総連合会愛知県連合会 社会政策局長
久世 康浩	愛知県経営者協会 会員サービス部長
小島 裕司	公益財団法人愛知県労働協会 常務理事兼事務局長
里中 秀文	愛知労働局 職業安定部長
田中 誠	有限会社進工舎 代表取締役
橋本 礼子	愛知県 労働局長
長谷川 茂	アルプススチール株式会社 代表取締役社長
林 陽子	学校法人清光学園 理事長、岡崎女子大学・岡崎女子短期大学 学長 [労働部会長]

《議事次第》

1. 開会
2. あいさつ
3. 議題
 - (1)次期愛知県産業労働計画(仮称)の策定について
 - (2)次期愛知県産業労働計画(仮称)の素案について
 - (3)その他
4. 閉会

【開会あいさつ】

○愛知県労働局長 橋本 礼子

本日はご多用の中、第3回次期愛知県産業労働計画(仮称)策定委員会労働部会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

昨年度2回開催させていただいた労働部会において、委員の皆様から貴重なご提言やご意見をいただき、また、産業部会、策定委員会においても検討を重ね、昨年度末に骨子として取りまとめることができました。

しかし、その後、新型コロナの影響を踏まえた見直しが必要となり、その際には委員の皆様から改めてご意見をいただきまして、重ねて御礼を申し上げます。

本県の新型コロナの陽性者数について、最近では50名前後でやや落ち着いていますが、まだ先行きは見通せない状態です。現在は感染拡大防止と社会経済活動を両立するため、社会全体でWithコロナ、Afterコロナを見据えた新しい働き方等を模索しているところです。県としても、こうした状況に的確に対応するため、本計画に必要な施策を盛り込んでいきたいと思っておりますので、本日は委員の皆様から忌憚のないご意見

をいただきますよう、よろしく願いいたします。

【座長あいさつ】

○林座長

岡崎女子大学の林でございます。

私の役割は、策定委員会に労働部会での検討状況を報告することと、策定委員会から学んだことを労働部会へ展開することだと思っています。

先程橋本委員から、新しい働き方というご発言がありました。私は大学に勤務していますが、昨今、大学生は新しい学び方が否応なく要求され、教職員にもそれに対応できる新しい教え方が要求されているため、私も試行錯誤している状況です。

本日は、新しく委員に就任された方もいらっしゃるため、新たな視点でご意見をいただけるのではないかと考えています。

<議題(1)、(2):事務局説明>

資料1～4に基づき、「次期愛知県産業労働計画（仮称）の策定」、「次期愛知県産業労働計画（仮称）の素案」について説明。

【各委員発言】

(長谷川委員)

アルプススチールの長谷川でございます。

大方よくできた素案だと感じました。

「緊急対策 新型コロナウイルス感染症への対応」に、「感染症対策に資する新サービス・新製品の開発・販路拡大支援」と記載がありますが、今回県で実施された補助金の申請期間については短く感じました。今後は、もう少し期間を長く設けていただければ、補助金の申請処理等に余裕を持って対処できると思います。

また、弊社はデジタル化が非常に遅れているので、取り組んでいかなければならないと感じています。

最後に、「知の拠点あいち」では何を相談してよいのか分からないので、活用の仕方等をご指導いただければと感じました。

(田中委員)

進工舎の田中でございます。

私は、「柱5 誰もが安心して生き生きと活躍できる環境づくり」について発言させていただきます。

障害者雇用について、これまでは企業での実習をきっかけに、雇用に結びついたり、障害者がどのような仕事が合うかを見つけることができていましたが、現在は新型コロナの影響で、そのような機会が奪われています。私は、このような雇用が困難な状況でも、障害者を受け入れる環境を整えていくことが重要だと思います。

先日、企業が障害者に業務を発注した分を法定雇用率に換算することを提案する内容の記事を拝見しました。私は、この提案については、障害者が企業で働き、力を発揮する機会を減らすことにつながる可能性

があるため、反対です。厚生労働省の見解では、福祉的雇用から一般雇用への移行が進まない可能性があるため、特段の対応はしていないということだそうです。県としてもこの提案に対しては反対であることを示していただければと思います。

（里中委員）

愛知労働局の里中でございます。

大変多岐にわたる計画となっております、資料作成に苦勞されたのではないかと思います。

国の労働行政機関として労働政策を展開していくうえで、県との連携は不可欠ですが、改めてこの素案を拝見して、さらに連携していく必要があると感じました。

素案への意見はありませんが、本日、7月分の雇用統計を発表していますので、参考に発言させていただきます。

7月の愛知県の有効求人倍率は、先月の1.14倍から0.07ポイント下がり、1.07倍となりました。米中貿易摩擦の影響もあり、昨年4月から15か月連続で減少しています。また、全国の平均値は1.08倍であり、1963年に統計を開始して以来、愛知県が初めて全国の平均を下回りました。さらに、1年間の下げ幅も、愛知県が全国で一番大きくなっています。少し前までは、愛知県も人手不足と言われていましたが、状況は一転してしまいました。東京や大阪でも有効求人倍率はかなり下がっており、新型コロナの感染が拡大した地域で大きく影響が出ているのではないかと思います。

雇用維持を図るための雇用調整助成金について、リーマンショック時には、月に1万件程申請をいただいていたのですが、今回の新型コロナでは、月に3万件程の申請をいただいています。また、先週までに累計で7万件の申請をいただいております、6万件の企業等に総額850億円程度の支給が完了している状況です。

愛知県は景気が良い時は本当に元気があるのですが、景気が悪くなると急に悪化する傾向があると感じています。

素案にも記載がありますが、輸送用機械に依存した産業構造から、いくつかの太い柱で社会を支えているような産業構造に転換していく必要があると思います。

この素案は、国や労働局に対する意見や期待であると受け止めていますので、これからも愛知県としっかりと連携しながら、確実に取り組んでいく所存です。

（小島委員）

愛知県労働協会の小島でございます。

私からは2点程気付いた点を申し上げます。

1点目は、市町村の行政機関等との連携についてです。私は定年退職する直前に、市町村行政との結びつきが強い部署で仕事をしていたのですが、その際に、市町村によって労働分野の取組状況に大きな差があると感じました。現在、各市町村では、危機感を持ち、企業誘致、基盤整備、防災対策等に取り組んでいますが、労働分野については、厳しい財政状況や国や県との二重行政という課題から、あまり取り組めていない状況だと思います。これは、特に規模の小さい市町村において顕著だと思います。次期計画の素案には、産業振興や地域振興と労働関連の施策は相互に密接に関係すると記載がありますので、計画の実行段階においては、市町村と連携し、市町村が自ら動けるような県の指導、支援が必要であると思います。オール愛知で取り組んでいただければと思います。

2点目は、コロナ禍における就職支援についてです。新型コロナの影響で8月に時期を遅らせて開催した会社合同説明会においては、定数である100社を超える企業の応募があり、中小企業はまだ人手不足の状況で、業種によっては若者の採用意欲は衰えていないように感じました。しかし、一方で、当日来場した学生等は大変少なく、152名であり、その3分の1以上である65名が留学生でした。今年度、留学生の参加が非常に多かった理由についてははっきりしたことは分かりませんが、開催時期が遅れたことや、新型コロナの影響で日本での就職を希望する留学生の就職環境が特に厳しくなっていることが推測されます。素案には、留学生の受け入れ促進や県内企業への就職支援についての記載がありますので、引き続き注力していただきたいと思います。

（久世委員）

愛知県経営者協会の久世でございます。

まず、素案の総論について、現行ビジョンの継続性や、上位計画の次期あいちビジョンとの関係性を考慮して施策体系がしっかりと整理されていると感じました。さらに、新型コロナへの緊急対応についても検討の視点や施策体系に反映されているため、急激な情勢変化に臨機の対応ができていると思います。現行ビジョンが目指している「日本一ビジネスがしやすく、働きやすく、暮らしやすい環境をつくり、活力にあふれ、サステナブル(持続可能)な地域の実現」という方向性を推進するような継続性のある計画にしていきたいと思います。

各論で一つ述べさせていただきます。目指すべき姿に、「企業や人材を呼び込む魅力や刺激のあるまちづくり」と記載がありますが、これを目指すためには、暮らしやすさ、働きやすさが非常に重要であると思います。しかし、今回の新型コロナで、暮らしやすさ、働きやすさの価値観や豊かさの指標が少し変わってきているのではないかと思います。次期産業労働計画か上位計画の次期あいちビジョンのどちらで扱うべきか分かりませんが、こうした価値観の変化に対応した施策が必要だと感じています。具体的に価値観が変わってきていると感じる点について、3つ程挙げさせていただきます。

1つ目に、住みやすさについては、これまでの自然環境や利便性という条件に加え、非常時における医療体制の整備や、生活物資、公衆衛生の確保が求められていると思います。

2つ目に、新しい働き方については、満員電車以外の手段での通勤の可否、ペーパーレスや脱判子の普及度合い、職場の更衣室のスペースの広さ、テレワークを行う居住のスペースの有無等が新しい価値観になっていると思います。

3つ目に、行政に対して、デジタル化の普及度合い、施策実行のスピード感、県同士や県と市の連携度合い、市民への説明力等がこれまで以上に求められるようになっていきます。

以上のような新しい価値観を含めて、愛知が選ばれ、他地域よりも優位性を持つにはどうすればよいのかということを少し検討していただければと思います。

（加藤委員）

日本労働組合総連合会愛知県連合会の加藤でございます。

私からは、労働者の視点で発言させていただきます。

愛知県は、全国的に見ても、自動車産業を中心に外国人労働者が多い県です。行政から様々な情報が発信されていますが、外国人にとっては多言語対応していないために情報が届きにくく、補助金を申請する

ことができないといった弊害が実際に発生しています。このため、労働面はもとより、観光面の視点でも、多言語対応の取組がますます重要になってくると思います。

そして、労働者の福祉の充実が産業の活性化につながり、さらにはグローバルな拠点として発展していくよう、愛知特有の構造を活かしながら先進的な取組を行っていただければ、明るい未来が切り開かれるのではないかと感じました。

（太田委員）

慶応義塾大学の太田でございます。

素案については、非常に包括的で、よく練られており、新型コロナの新しい情勢を加え、以前からより一層良くなっている印象を受けました。

まず、柱ごとに設定されている成果達成目標、進捗管理指標について発言させていただきます。目標値と現状値が対比されており、目標値を目指す意気込みを感じて素晴らしいと思いますが、どのような考え方で目標値を立てたのかということに関してしっかりした論拠が必要だと思います。

具体例を申し上げます。「柱5 誰もが安心して生き生きと活躍できる環境づくり」の進捗管理指標に、「大学・短期大学卒業予定者の就職内定率」が挙げられていますが、この現状値は97.2%（2019年度）で、目標値は2025年度までに97.0%となっており、現状値がすでに目標値を上回っている状況です。この場合、すでに目標値を達成しているため、何もなくてよいのか、それともさらに上乗せで何かやらなければならないと考えるべきなのか少し分かりにくく感じます。この点について、整理していただければと思います。

次に、素案に記載のある表現について発言させていただきます。

まず、柱5の「施策の方向性と具体的な取組」において、女性、高齢者、障害者、外国人の項目については「活躍」という表現になっていますが、若者の項目については「定着」という表現となっています。しかし、私は、若者に関してはキャリア形成が重要であると考えており、就いた仕事が自分に合わないと感じた時に辞めることはそれ程悪い選択ではないと思っています。それよりも、若者が退職後にトラウマになったり、企業がそうした若者を採用しないということがないように、上手くキャリア形成をしていく視点の方が重要だと思います。

また、柱5の「(2)女性の活躍の場の拡大」の項目に、「女性が管理職に必要なビジネスセンスや実践力を学ぶことができるセミナーの開催」と記載がありますが、この表現では女性のビジネスセンスが元々乏しいというイメージを与えかねないのではないかと感じました。さらに、同じ項目の、「男性管理職や人事担当者を対象とした女性社員の育成方法」という表現も、男性社員に対してのみ必要であるかのように受け取られてしまう可能性があり、少し違和感を覚えますので、注意して記載いただければと思います。

（上田委員）

愛知県職業能力開発協会の上田でございます。

私からは、「柱6 愛知の産業を担う人財力の強化」について発言させていただきます。

当協会の基幹業務は技能検定ですが、今年度は、新型コロナ感染防止の観点から、日本人を対象とする前期の定期試験が中止となりました。

一方で、外国人の技能実習生を対象とする随時試験については、在留期限の制約があること、業種ごとに少人数で行い、3密を回避できることから、継続的に実施しています。

外国人技能実習生の受験者数については、2017年の関係法の改正により激増し、2019年度の受験者数は17,685名であり、2016年度の2.7倍となりました。今年度も、この傾向は継続しており、6月の受験者数は1,953名で、過去最高の人数となり、7月末現在では、前年同期比13%増の人数となっています。これは、愛知県が全国で最も多い4万人以上の外国人技能実習生を受け入れていることの現れだと思えます。

しかし、今回の新型コロナは、技能実習制度に対しても多大な影響を与えています。私は、中小企業の方から、日本人の就労者がいないために、外国人の技能実習生の中で様々な技術やノウハウを継承したいが、入国制限の影響で新しい実習生が入って来ずに困っているという話を伺っています。

また、昨年4月には、新たな在留資格である特定技能が創設されました。当協会の関与はありませんが、制度全体での受入れが進まない中で、愛知県は、特定技能の在留外国人数が全国で一番多い337名だと伺っています。

外国人技能実習制度、特定技能のいずれの制度も、国や各種関係団体等の関係者が多く、県の権限に限りがあるため、次期計画への記載にも限界があるということは十分理解していますが、以前愛知県は外国人雇用特区の提案実績もあると聞いていますので、計画を運用する中で、技能実習生や外国人労働者について、時宜に応じた施策を展開していただきたいと思えます。

（石塚委員）

ソフィア企画の石塚でございます。

今回の新型コロナにより、「新しい生活様式」への対応が求められる中、私たちの生活、働き方、企業経営は大きく変わろうとしています。

新型コロナの影響は継続し、他の感染症も発生すると考えられますので、新型コロナ発生前の状態に戻ることはないと思えます。このような先行きが不透明な中での次期産業労働計画は、我々経営者にとっても、目指すべき方向性が分かり、今まで以上に大きな価値があると思えます。愛知県が、中小・小規模事業者寄り、誰もが生きがいや働きがいを持って活躍できる環境づくりに取り組むことを、改めて経営者や働く人々に広く周知することが重要だと思えます。

今回の新型コロナで、非接触、オンラインが日常となり、デジタル化が加速したと思えます。今までは働き方改革も一向に進みませんでした。新型コロナにより、一気に新しい働き方が進展しました。しかし、新しい課題も生まれてきたと思えます。

例えば、オンラインを活用した在宅勤務が浸透したことで、ワーク・ライフ・バランスが可能な働き方ができる場合と、成果主義が先行して長時間労働になる場合に二極化してしまっています。他にも、オンラインでいつでも繋がることのできる弊害として、経営者や上司と就業時間外には繋がりがたくないこともあると思えます。また、別々の会社で働く夫婦が在宅勤務となり、幼稚園や学校も休みになったため、育児や介護をしながら働かなければならなくなったことで、女性への負担がますます大きくなり、DVや離婚等に発展しかねない家庭内トラブルも多く発生したと聞いています。今後、各社はテレワークを推進していくこととなりますが、古い価値観で、会社都合のルールだけを優先せずに、働く人を中心に考え、新しい価値観や「新しい生活様式」に合わせて推進していくべきです。そのため、運用には精神的なサポートが重要だと思えます。

このような課題がある一方で、テレワーク等の浸透により、今まで課題であった若年層の東京圏への流出を阻止できるチャンスが生まれたと思えます。私自身も半年間、テレワークやオンラインミーティングが中心の働き方をしましたが、移動時間がない働き方にはとても魅力を感じており、社員からも好評です。今後、大

企業の転勤や単身赴任はなくなるか、少なくなっていく、リニアの開通で名古屋から東京まで40分で行くことができるようになるため、働く場所は自由に選べるようになります。地元の愛知に住みながら働くことを基本として、愛知の魅力を発信していくことで、若年層の東京圏への流出に歯止めをかける大きなチャンスになると思っています。これにより、若年層や優秀な人材が愛知から流出しなければ、今後の新たな課題にも対処できる知恵と活力が担保できると思います。

また、IoTやAIの進展によりデジタル化が進むことで、今までは自社だけで実現が不可能と思われてきた技術やサービスであっても、企業間連携や新たなイノベーションが生まれてくると思います。

快適で活力があり、より質の高い生活ができる人間中心の社会に向かって、誰もが生きがいや働きがいを持って活躍できる環境づくりに取り組むために、日頃私は経営者として何ができるか考えています。企業の業績や生産性ばかりに目を奪われるのではなく、先程述べた通り、計画の中身を広く周知し、フォローアップ会議等で小さな声を一つ一つ拾っていただくことで、働く人の向こうにある暮らしについても考えながら支援していただければありがたいと思います。

(太田委員)

石塚委員から、テレワークの今後の可能性も含め、広域的に、住む場所や働く場所を選ぶことができる時代が来るのではないかという発言がありました。さらに、リニアについてもご発言がありましたが、名古屋から東京まで40分で行くことができるようになれば、名古屋で暮らしながら東京で働くという働き方が可能になります。私は、この働き方について、名古屋で生活し、家族を養うため、名古屋でお金がまわり、新しい人材の供給がされていると捉え、東京への人材の流出とはならないのではないかと考えています。今後、こうした県外就職者は少しずつ増えていくと思いますので、愛知の魅力を発信していくことは重要だと思います。魅力を発信することで、少しずつ、愛知の産業労働全体の活気が上がってくるのではないかと感じています。

また、「先導プロジェクト」に、「プロジェクト5 テレワークを始めとする多様で柔軟な働き方の促進」が挙げられていますが、「柱5 誰もが安心して生き生きと活躍できる環境づくり」には、テレワークの記載が非常に少ないと感じます。さらに、柱5の進捗管理指標である「テレワーク導入事例の紹介件数」については、現状値が10件(2019年度)であるのに対し、目標値も2025年度までに10件となっています。私は、新型コロナウイルスでテレワークが普及した中で、10件という目標値でよいのか疑問に感じます。社会情勢が変化し、重点化する必要があるものについてはそれが分かるような記載にするべきだと思います。テレワークへの対応については、企業間で差があるため、より一層事例を出し、企業の選択肢を広げるような取組が必要だと感じました。

(橋本委員(県労働局長))

テレワークの目標値については、新型コロナウイルス発生前の平時におけるものとなっているため、太田委員のご指摘の部分は少し検討させていただきたいと思います。

現在、各企業はテレワークに取り組んでいますが、上手くいっているところとそうでないところの差があると感じています。この点について少し整理をして、当地域において、テレワークという働き方が、必要な時にできるように定着させていきたいと思っています。また、それぞれの企業や部署に合った方法を提示する施策についても、今後検討していきたいと思っています。

（石塚委員）

先程の久世委員のご発言に興味があります。

暮らしやすさや働きやすさについて、今後新しく出てくる課題や価値観を踏まえ、計画にどのように記載するのか教えていただければと思います。

（事務局）

暮らしやすさについては、次期計画の「柱 6 愛知の産業を担う人財力の強化」の「(3)国内外からの人材の確保」に、「居住地・就業地として選ばれる地域に向け、強い経済基盤、恵まれた雇用環境、高い交通利便性、良質な住環境や、豊かな自然など、バランスの取れた愛知の住みやすさを効果的に PR する」と記載させていただいています。

そして、これを実際に実現するということになる、インフラや交通環境等、産業労働以外も含めた幅広い話になるため、次期あいちビジョンや「まち・ひと・しごと総合戦略」の中でまず記述をする必要があると思います。そして、個別に、例えば、交通環境については交通の計画で記載し、雇用環境については次期産業労働計画で記載する必要があると思います。

ご質問いただいた点について、書きぶりが弱いかもしれませんが、他の計画と連携しながら、冊子やホームページを通じて情報発信をする等、効果的な PR に努めていきたいと思っています。ただ、全体として、新型コロナの影響を受け、機敏に捉えて取り組んでいくことについてはまだ分かりづらいところがありますので、少し工夫させていただきたいと思っています。

（橋本委員（県労働局長））

委員の皆様から貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。また、ご指摘をしっかりと受けとめたいと思います。

私も、一委員として、人材育成について発言させていただきたいと思っています。

今回の新型コロナのような、今まで経験のない状況の中で、どのように対応していくかという「順応力」や、教育界での「生きる力」については、生涯学びながら身につけていく能力だと思います。このような先の見えない中では、本当に人間の力が試されていると思います。特に、我々は、前例に縛られることが多いですが、今回の新型コロナで、差し迫った対応が求められるようになり、我々自身の仕事のやり方を大きく見直さなければならぬと感じています。民間企業も同様だと思いますが、経験のない中で試行錯誤をしながら、人財力を強化していくことは重要なことだと思います。これについては、次期産業労働計画だけではなく、県全体、或いは教育といった分野を含めて考えていくべきことだと思います。

ただ、非接触・非対面の日常では、コミュニケーション力が心配となる部分もあります。大学では、対面での授業ができない状況ですが、本来人は、直接触れ合うことにより成長するものだと思います。しかし、それができない困難な時代の中でどうしていくべきか、産業労働分野だけでなく、県全体で考えていきたいと思っています。また、様々なお話を聞いて、役所のデジタル化の遅れを痛感しました

（林座長）

橋本委員のお話を受ける形で、少し本学の状況をお伝えさせていただきたいと思っています。

緊急事態宣言発令中の4月の半ばから5月までは遠隔授業であったため、新入生は悲惨な目に遭いま

した。入学式やオリエンテーションがなく、いきなり課題が与えられるという前代未聞の状況でしたが、教職員が新生のメンタルケアをすることが難しく、対応にとっても苦慮しました。6月、7月になると、分散登校や一斉登校が可能となりましたが、その後新型コロナの第2波が来て、また8月は遠隔授業となりました。しかし、8月の遠隔授業は、4、5月の際と大きく異なっているところが非常に多かったです。例えば、キャンパスを封鎖するのではなく、原則は立ち入り禁止ですが、必要があれば許可を取って大学に来ること等を可能にしました。このように、普段ではあまり考えてこなかった学生への対応について、教職員一人一人が非常に細かいところまで想像力を働かせ、教育の質の低下を最小限にするために取り組んできました。

以上の経験から、これから当面は新型コロナと生きていかなければならないため、新型コロナにより制約されてしまうことも多くありますが、コロナ禍だからこそ工夫してやっていけることも多くあると感じました。このような考えのもと、今後は、若者達がICT等を駆使して、暮らし方や生き方に及ぶまで前向きに考えてくれるのではないかと思います。

最後に事務局にお願いしたいことがございます。

まず、目標値を立てた論拠を示していただければと思います。事務局で現状を分析し、目標値を設定されたと思いますが、現状分析した結果、どのような暮らし方や働き方をつくり上げていきたいのかという「ビジョン」とセットになった目標値の設定をお願いします。また、具体的に指摘のあった部分の数値目標については、もう一度精査をお願いしたいです。

また、若者や女性についての記載については、誤解を生じさせるような記載になっているかもしれませんので、県民の皆様に納得していただけるよう、もう一度検討をお願いしたいと思います。

<議題(3)その他 なし、閉会>