

2022 年度第 1 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

2022年7月5日（火）午前10時から正午まで

### 2 会場

名古屋高等技術専門校 2階 研修室

### 3 出席者

[出席委員 12名]

伊藤稚隆、稲垣裕介、播元公昭、伊藤充隆、河田弘一、志村聡子、関徹、丸山洋子、高綱睦美、竹内雅臣、仁科健、皆川治廣（敬称略）

[欠席委員 3名]

坂田有紀、友松佳代、小倉祥子、（敬称略）

[事務局 9名]

労働局長 日高啓視、就業推進監 大寄みどり、  
産業人材育成課長 野田保彦、産業人材育成課担当課長 花木俊敬、  
産業人材育成課課長補佐 岡本智子  
名古屋高等技術専門校長 内藤裕司  
名古屋高等技術専門校副校長 中西基道  
名古屋高等技術専門校訓練課長 岡本峰子  
名古屋高等技術専門校開発援助課長 大谷正英

### 4 議題

- (1) 第11次愛知県職業能力開発計画の進捗状況について
- (2) その他

### 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、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伊藤稚隆委員を指名した。

その後、事務局から議題（1）について説明した後、議題（2）として名古屋高等技術専門校の概要説明、視察を行った後、意見交換を行った。

【議題（1）第11次愛知県職業能力開発計画の進捗状況】

（資料1から資料4-2、参考資料1-1から参考資料4により事務局から説明）

（主な意見等）

委員：

専門校の視察をして、2年間という短い課程で資格取得やスキルアップ等ここまでやれると感心した。電気科では、卒業までに第一種電気工事士までの取得を目指しているとのことで、かなり高いところを目指して取り組んでいると分かった。2021年の4月から工業高等学校を工科高等学校と改称して、女性人材を育成する学科・魅力あるコースの設置を行っていると聞いている。2021年度の実績を踏まえて、2022年度はさらに新入生が入ってきていると思うが、2022年度の県内における工科高校の志願状況を確認したところ、非常に低い倍率になっている。今後、工科高校に入って勉強したり、専門性を身につけたいと思わせるために、何か工夫していることがあれば教えてほしい。また、併せて特殊学科の新設や魅力あるコースの新設を考えているのであれば伺いたい。

事務局（書面にて回答）：

ご指摘のとおり、工科高校への志願状況は、厳しいものとなっている。生徒数の減少や大学等への進学を希望する中学生が増加していることが原因ではないかと考えている。

工科高校の魅力発信については、各学校において、校長先生を中心に積極的に中学校訪問を行い、工科高校における専門性の高い学びの内容、高校卒業後の進路状況などを丁寧に説明している。また、すべての工科高校が、中学生体験入学に力を入れており、高校生が講師を務め、実際にものづくりを体験できるような取組をして、中学生に工科高校への興味、関心を持ってもらえるよう努めている。さらに、ホームページだけでなくSNSで魅力を発信したり、工科高校への校名変更を機に制服をリニューアルしたりした学校もある。

特殊学科の新設や魅力あるコースの新設については、令和3年度に理工科、IT工学科、環境科学科を新設するとともに、ロボット工学科を拡大するなど、大幅な改編をしたため、現時点では予定はない。

委員：

見学をして、人材育成を間近に感じる事ができた。企業においても、人材を募集しても、集まらない。デジタル化についても、経営者、従業員ともに考えなければならないことは分かっているが、圧倒的に知識がなく、どうすればいいかわからないという膠着した状況があると感じている。現場を回っていて感じる事として、デジタル化に関して、企業においては手探りどころか、何をしたらいいのか、どこから始めていいのか分からず、圧倒的に情報が不足していて、どんどん仕事がなくなっていくというような状況を目の当たりにしている。中小企業において社内のデジタル化を推進する人材育成に向けた研修を実施するとあるが、どのような形で企業に対してPRや情報提供をしているのかを確認したい。

事務局（書面にて回答）：

施策の実施にあたっては、愛知県経営者協会、中部経済連合会、名古屋商工会議所、愛知県商工会連合会といった経済団体や、あいち産業振興機構や愛知県中小企業団体中央会といった中小企業支援団体などに情報提供しているほか、Web ページやメールマガジン、SNS による情報発信等、様々な機会や媒体を活用し、PR や情報発信に努めている。

委員：

見学をして、感銘を受けた。モノづくりにおいて、自動車産業の中心地である愛知県が果たす役割は大きいと認識している。一方、自動車産業でも人材が減ってきており、人材確保は課題となっている。そういう状況において、モノづくりの人材育成に力を入れているというのが見えた。自社でも人材育成は重要課題であるが、特に教える立場の確保に課題がある。ついては、人材育成を担う指導者、またDXを推進する上での指導者側の確保の状況について聞きたい。また、愛知県の人材育成における予算の付け方について、過去から比較するなどして、人材育成に繋がっているかを確認させてもらいたい。

事務局（書面にて回答）：

まず、人材育成を担う指導者側の確保の状況については、県の高等技術専門校では、職業訓練指導員免許という資格を持った職員が指導にあっている。近年、訓練科の新設や定年退職等に伴う職員の補充のため、職業訓練指導員の採用を行っている。

次に、DXを推進する上での指導者の確保については、まず、資料1-2の3ページ「施策の柱3 デジタル人材の育成・確保」の「ア デジタル提供人材の育成・確保」の一つ目の白丸にあります高等技術専門校でのデジタル化に対応したモノづくり人材の育成機能を強化するための指導員につきましては、現職の職業訓練指導員を、高度ポリテクセンターを始めとした外部の研修機関が開催する講習会に派遣することにより、リスキリングを行い、デジタル関連の訓練に対応できるよう努めている。また、資料1-2の3ページの右側「イ デジタル利活用人材の育成・確保」の2つ目の白丸の各種研修につきましては、民間企業へ委託して実施している。各研修の講師は、研修内容に応じ、受託企業の社員が対応する部分と、外部から人材を確保して対応するものがある。

次に、予算については、現在、地域や企業のニーズを踏まえたモノづくり人材育成機能を強化し、中小企業への支援の充実を図るために高等技術専門校の整備を進めており、岡崎高等技術専門校の建て替え工事に他に、訓練内容の充実を図るため、訓練で使用する機械器具の整備も進めている。これら高等技術専門校整備費については、当初予算ベースで、2021年度が1,388,586千円に対し、2022年度は2,104,300千円となっている。また、DXに係る人材育成に関しては、今年度予算を増額し、デジタル人材育成に関する相談に対し助言するアドバイザーの派遣や、能力開発リーダー向け研修とデータ分析・活用人材育成研修を新たに実施している。このように、時代のニーズに対応したサービスが提供できるよう、予算の確保に努めている。

委員：

ライフワークとして、技能五輪を捉えて、長く取り組んでいる。建設業界では、人材確保をどうするかについては、国土交通省が中心になり、出前授業とか、現場見学会、意見交換会をやっている。その成果もあり、工科高校の生徒や先生との交流もできている。人材はまだ足りていないが、入職、職業訓練校に入校してもらい、育てている状況である。

名古屋高等技術専門校は、講習会等の会場として利用しているが、今後も様々な用途で使わせてもらいたい。

委員：

I o TやDXなどデジタルは、個人的には“技術”と思っている。色々勉強しても、結局は技術者を育てることにしかならないのではないかと思っている。デジタル人材に必要な“技能”は何かについては、なかなか腹落ちすることができない。自社でもDXやI o Tの技能者を育成するために、何をやるべきか悩んでいる。いわゆる電気保全、回路、プログラムなどと重なって、差別化が難しいと思っている。本日は名古屋高等技術専門校を見学させていただき、組込みシステム科の三つの柱の中のネットワークというところになるほどと学ばせてもらった。組込みシステム科という名称にされた思いを聞かせてもらいたい。

事務局（書面にて回答）：

「組込みシステム」とは、携帯電話やスマートフォンを始めテレビや洗濯機等の家電製品・自動車・製造ロボットなどに組み込まれて、特定の機能を実現するためのコンピュータシステムであり、費用対効果の面で優れていることから様々な製品に導入されている。

名古屋高等技術専門校では、主としてモノづくりに関連した分野の訓練を行っており、I o T技術に対応したモノづくりに貢献していくソフトウェア開発技術者等となる人材の育成に向けて、「組込みシステム科」の名称を付けることとした。

委員：

この専門校に、企業からの求人票が毎年どれぐらいの数届くのか、どのぐらいの倍率で就職されているのか教えてほしい。人材派遣業界では、コロナの影響を強く受けている。人材派遣では、ほぼ女性、平均は48歳である。求職者側は、いわゆる事務のニーズが高い一方、求人はさほど多くない。コロナ禍で、オフィスで事務処理を行うスタッフがさほど必要ではないと気付いた企業が多くなってきていると認識している。求職者が就職先を見つけるには、働く側がどういった技術を磨いて、武器にしていくのかを考えて、リスキリング・スキルアップについて一般的に、自分事として捉えられるような行政からの発信、雰囲気醸成、後押しをしてもらいたい。

事務局（書面にて回答）：

名古屋高等技術専門校では、施設内訓練の訓練生を対象に、無料職業紹介業務として求人の受付及び紹介を行っており、令和3年度の1年間で受け付けた求人票は514件、880人であった。令和3年度に訓練を修了した者は160人であったため、修了生1人当たり3.2社の求人があったことになる。求人票を受け付けた企業へは、32人が就職している。

なお、令和3年度における中退就職者を含めた就職率は、86.9パーセントであった。

委員：

自社でもDX人材、中堅リーダー層の育成、技能伝承、女性の活躍については重要な課題と認識している。そうしたことに県としても、計画の中で取り組んでいることを確認した。これまでこうした県の取組について認識しておらず、世間に対してこうした活動のPRをもっと行うことによって、必要としている企業との繋がりがよりできるのではないかと思う。PRにどのように取り組んでいるか聞きたい。また、5年計画の1年目が終わったところというところで、進んでいるのか、遅れているのか、もう少し見えるようにしてもらえるといい。

事務局（書面にて回答）：

産業人材育成に関するPRについてですが、県のWebページにおいて、各種施策の情報発信を行っている。各種事業の参加者募集を開始する際には、県政記者クラブでの記者発表、WebページやSNSによる情報発信、メルマガによる情報配信、愛知県経営者協会等の経済団体やあいち産業振興機構等の中小企業支援団体等へ情報提供を行うなど、PRに努めている。

また、高等技術専門校のPRについては、次のような事項に取り組み、多くの方に、高等技術専門校や職業訓練について知っていただけるよう努めている。毎年「愛知県立高等技術専門校総合案内」を作成し、中学校、高等学校、ハローワーク等へ配付、2021年度に専門校を紹介するWebページのリニューアル、ご当地アニメ作品「八十亀（やとがめ）ちゃんかんさつにつき」を用いたPR動画を製作して、WebページやYouTubeで配信するとともに名古屋駅西口の屋外ビジョンで30秒Ver.の放映を実施、愛知県主要駅へのデジタルサイネージへのイメージ広告掲出、日本最大級の異業種交流展示会である「メッセナゴヤ」において訓練風景の映像放映や訓練生の作品展示を実施、ひと育ナビ・あいちの研修・講座ナビにおける訓練情報発信等である。その他、専門校ごとに、訓練内容を紹介する動画を作成し、各校のWebページやYouTubeで配信している。

委員：

自社でも人材育成に注力をしているところ。視察をして、恵まれた環境で学び、高い技術を身に付けていることが分かり、即戦力になると強く感じた。中小企業では、特にデジタルに関しては人材が不足している。知識も不足している。デジタル化に関しては、コロナ禍でスピードが増していると感じており、県の力を借りなが

ら強くしていきたいと考えている。セキュリティに関しても、知識が不足しているのでそうした面でも支援してもらえるといい。

事務局（書面にて回答）：

県では、企業内のデジタル人材育成を支援するため、今年度から新たにデジタル人材育成の助言・指導を行うアドバイザーの派遣や、社内研修カリキュラムの作成から研修の実施、終了後のフォローまで伴走支援するハンズオン支援を実施しているため活用していただきたい。また、デジタル人材の育成手法や指導方法を習得する現場リーダー向け研修、社内の蓄積データを分析活用するスキルを習得する研修なども実施予定で、8月頃、募集を開始する。

また、サイバーセキュリティ対策の重要性が高まっていると認識している。県では、2022年3月に県内サプライヤーへのサイバー攻撃による国内関連工場の稼働停止など甚大な被害が発生したことを受け、あいち産業DX推進コンソーシアムの事業の一環として、県内企業がサイバーセキュリティに対する理解を深め、対策の実践を促すため、中小企業向けサイバーセキュリティ対策セミナー等を実施した。

今後も、経営者への普及啓発等、中小企業のサイバーセキュリティ対策に取り組んでいく。

委員：

ニーズに応じたオーダーメイド型の訓練がより充実するといい。自社でも、今まではどちらかというと、いついつ何の研修を行うので、受けたい人は、申し込んでくださいというやり方であったが、数年前から、どんな研修を受けたいか、いつ受けたいかというリクエストを募り、それに合わせて研修を組んでいくというやり方を多くで行っている。ニーズに合わせて、研修を組んでいくことが、顧客の満足度を上げていくことに繋がると感じているので、オーダーメイド型の訓練はとて面白い取組だと思う。

一部、新型コロナウイルス感染症の影響で、計画通りに実施できなかったものがあるということだが、致し方ないことではあるものの、計画した内容をウィズコロナで中止にせず実現できるよう工夫することが課題である。視察の中で、例えば、製図は、いきなりCADではなくてまずは手書き、機械加工もいきなりNC、プログラミングではなく、ハンドリングの旋盤やフライス盤からというところを重要視しているという話に感銘を受けた。デジタルも同じだと思う。デジタル関係には自社でも取り組んでいるが、たくさんの最先端のデジタル技術が飛び込んでくる、情報におぼれているというような状況である。現場が何を求めているかということ、そうした最先端のことよりも、まずはパソコンの電源を入れて、操作する、という一番ベースのところができなくて困っている人が約8割現場にはいる。そういう人を大事に、見捨てないでほしい、ということが現場で起きている。

ここで取り組んでいることは、最先端もいいが、まずはベースを大事にするということを見せてもらい、素晴らしいと感じた。モノづくりでも、デジタルでもそうしたベースを大事にしていきたいと感じた。



委員：

視察を通じて、ソフトと施設の充実に感激した。この専門校においても、合格率・就職率が何%というところに苦勞していると思うので、先生方と事務局の方にメールを送りたい。企業の秘密、トレードシークレットがあり、派遣できるところとできないところがあるというお話であった。近年、社員がトレードシークレットを持ち出してしまい、不正競争防止法で、逮捕された事件が起きている。この技術とソフトの面が充実しているが、法令の方はどう教えているか疑問に思った。

在職者訓練で管理事務系の訓練もあると聞いたが、現場で行う訓練もあるが、エクセルの活用等の講座は、オンライン・オンデマンドでも訓練が可能と思うが、実施状況はどうか。

事務局（書面にて回答）：

始めに、法令の指導については、訓練科により対象となる法令は異なっているが、資格試験に関連する科目の中で、必要となる法令を座学や実習を通じて教える。不正競争防止法については、情報システム関連法規の講義の中で、法の概要を簡単に説明している。

次に、オンライン・オンデマンドでの訓練実施についてである。名古屋高等技術専門校で実施している在職者訓練は、主として実習・実技である。そのため、オンライン・オンデマンドによる講座を実施した場合、受講生の理解度を把握することが困難となり、受講生に対して適切な指導ができないと予想されるため、実施していない。

また、オンライン・オンデマンドで講座を実施する場合は、通信環境等を受講生の負担で準備してもらう必要があるため、実施に至っていないのが現状である。

なお、施設内訓練の学科や就職指導など、訓練生の進捗状況を後日把握することが可能なものについては、オンライン訓練を実施したことがある。

委員：

国や県の教育が、モノづくり人材の育成に子供たちを対象に含めて力を入れていることが、各学校を訪問する中で、浸透してきていると感じている。技能五輪やモノづくりの現場の見学、また、コロナ禍において、職場体験やインターンシップの受入が簡単ではない中、子供たちが学ぶことができるよう、受け入れてくださる事業者の方の協力を得て、学校と連携して取り組むことへの県のサポートの効果が、各学校でも出てきていると感じている。

モノづくりに対して興味関心のある子供、若者が増えてきている気がしているが、実際の進路の選択として工科高校を選ぶ若者はどれぐらい出てきているのか関心があるので、工科高校の志願率については教えてもらいたい。

また、モノづくり現場や職業人に触れる機会を設けることについては、これまで手厚く支援してもらっているが、今日、視察をして、もっと学校や子供たちに発信、働きかける場があるといいと感じた。学びの場の選択肢として、工科高校ももちろんだが、こうした高等技術専門校は、子供たちに知られていない。工科高校等へ進学して学ぶという選択肢や、新卒で就職する、就職する場を見るところということだけで

なく、長い人生で見たときに、1度職に就いて離れ、こうした県が支援した学び直す場で具体的、実践的な技術、或いは資格取得に向けて学んでいる人がいることを知ってもらえるといい。

専門的な高校や学校で技術を身に付けるという選択肢だけではなくて、普通科で学んでいる子供たちが、こうした高等技術専門校で技術を身に付けて、自分の人生を作っていくという道もあることを知れると、選択肢が広がり、そうした道を希望する子供たちが増え、将来的には人材の確保というところにも繋げていけるのではないかと思う。

これまで継続している事業、新たに今年度から実施している事業については、発信の工夫に引き続き取り組んでもらいたい。

事務局（書面にて回答）：

まず、工科高校の志願状況については、令和4年度入学者選抜において、工業科の募集人員は4,320人、志願者総数は6,548人であり、志願倍率は1.52倍です。連携型選抜を除いた愛知県公立高等学校全体の募集人員は41,991人、志願者総数は74,324人であり、志願倍率は1.77倍であった。

令和3年度については、工業科の募集人員は4,360人、志願者総数は6,613人であり、志願倍率は1.52倍、愛知県公立高等学校全体の募集人員は41,343人、志願者総数は72,057人であり、志願倍率は1.74倍であった。

次に子供たちや学校に高等技術専門校を知ってもらうための取組についてであるが、名古屋高等技術専門校では、認知度向上を目指して様々な取組を実施している。

まず、小中学生向けには、県の包括協定を活用して、親子連れで賑わう大型商業施設であるイオンモール大高店のイベントブースでモノづくり体験を実施し、高等技術専門校のPRとモノづくり気運の醸成を図っている。

次に、高校生向けには、県内のほぼ全校にパンフレットを配布した上で、年間で延べ約150校へ訪問し、当校のカリキュラムや就職の状況などの詳細な説明をしている。また、当校において生徒を対象とした体験訓練と進路指導担当の先生を対象とした見学会を年間5回以上開催するとともに、高等学校へ出向いての出前授業や進路説明会への参加も年間5校以上実施している。

今後もこうした取組を継続的に実施していくことにより、高等技術専門校とモノづくりの技能の魅力を広く発信していく。

委員：

デジタル人材の育成はオールジャパンの課題である。経産省からの指針が出ているので、県の施策がどういうポジションにあるかを確認、対応しながら進めるといい。視察して、すばらしい施設だと感じた。技術を学ぶことももちろん大切だが、デジタル人材の育成となると、色々な層でマネジメントや問題解決といった内容を講義の中に織り込んでもらえると良い。

事務局：

リスキリング、DX、中小企業の人材育成確保に関する意見が多くあった。デジタル人材については、デジタル人材育成支援アクションプランを3月に策定し、今年度から中小企業向けのデジタル人材の育成事業を何本も立ち上げている。現在、中小企業への人材育成にかかるアドバイザー派遣と、それからハンズオン支援について、募集をかけているところである。どのようなニーズがあって、そのニーズに即した人材育成をどのようにやっていくのかということが重要と考えている。また、ハンズオン支援は、実際に、企業で研修を行い、そのフォローアップまでしていくという仕組みで実施する。情報を届けられるよう、経済団体等を通じて、PRをしていきたいと考えている。

リスキリングについては、セーフティネット対策訓練において、DXの関係に取り組んでいる。経営者協会の方からアドバイスを受け、デジタル人材のいわゆるベンダー側とユーザー側双方に向けたカリキュラムを組み、そのカリキュラムに基づいた委託訓練を行っている。ユーザー側についてはいわゆるプログラミングの基礎だけではなく、経営の分かる人材を育成する必要があるという要望があり、経営決算書等も読めるような人材を育成できるようなカリキュラムを組んでいる。高等技術専門校では、今まではハローワークを通じた募集が多かったため、PRが不十分であったが、中小企業向けの事業もかなり増えてきたため、PRにも力を入れており、昨年度、一昨年度と動画を作成して、ホームページや、チャンネルを設けて、PRを行っているところである。本日いただいたご意見については、関係者間で情報共有して、適切に対応していく。