

2026 年度
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

2026 年 4 月 28 日（火）午後 3 時 00 分から午後 4 時 20 分まで

2 会場

愛知県本庁舎 6 階 正庁

3 出席者

[出席委員 11 名]

稲垣裕介、政木由妃子、森田晃一、伊藤充隆、柴田 剛、志村聡子、中居昭博、
石嶺ちづる、小倉祥子、竹内雅臣、羽田 裕（敬称略）

[欠席委員 4 名]

永治昌義、南元小有希、磯村裕子、今井良幸（敬称略）

[事務局 6 名]

労働局長 高木健一、労働局就業推進監 澤田圭紀、
産業人材育成課長 石川竜也、産業人材育成課担当課長 古市 剛、
産業人材育成課主査 小島逸平、産業人材育成課主任 川島陽子

4 議題

第 12 次愛知県職業能力開発計画（案）について

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、互選により小倉委員を会長に選任した。

その後、小倉委員が会長代理に羽田委員を、会長以外の議事録署名人に稲垣委員を指名した。

その後、事務局から議題について説明し、第 12 次愛知県職業能力開発計画の答申が行われた。また、計画の具体化にあたっての意見交換が行われた。

【議題 第12次愛知県職業能力開発計画（案）について】

（資料1、2により事務局から説明）

（主な意見等）

委員：

中小・小規模企業の製造業で働く者の立場から発言をさせていただく。

本計画案だが、デジタル人材育成や高度なものづくり人材の育成、多様な人材への支援・技能振興、中小・小規模企業への支援まで、幅広く盛り込まれており、方向性として適当であると考えている。

また、この審議会場で、現場の声を伝える機会をいただき、その内容が計画案に反映されていく過程を実感できたということは、労働組合の立場からも大変意義深い時間であった。

その上で、第12次計画を具体化していくにあたって、3点申し上げる。

1点目は、人材育成や生産性向上の成果を、働く人の処遇や働きやすさの向上に必ず繋げていただきたいということである。

前回の審議会でも申し上げたが、中小企業の現場でデジタル化やスキルアップにより、仕事が早く終わっても、余裕ができたところが新たな業務で埋まってしまい結局残業が減らない、休みが取りにくいという声上がる懸念がある。

計画案にも位置付けられているが、経営者向けの研修や生産性向上の訓練の中で、生産性が上がった分を従業員の時間として還元をすることで、最終的にDXやリスクリングが働く人の豊かさ、ゆとりに繋がってこそ、若者に選ばれる中小企業になるのではないかと考えている。

2点目だが、働きながら学べる環境整備について、もっと実のある内容にしていだきたい。

中小企業では、人も時間も余裕がなく、学ぶ意欲があったとしても機会を確保しにくいのが実態である。夜間や休日、オンライン講座の拡充はもちろんだが、勤務時間内に学習時間を設ける企業を奨励する仕組みや、受講料補助の拡充など、現場の人間が無理なく制度を使えるよう充実させていただき、学ぶことが一部の人だけに偏らないようにしていだきたい。

3点目だが、施策の運用にあたっては、現場の声を継続的に受けとめていだきたい。

審議会による進捗管理が位置付けられていると思うが、数字だけではなく、現場で本当に使われているか、定着や採用に結びついているかという点で見ていただけるとありがたい。

また、前回から申し上げているが、コスト高騰に対して価格転嫁が進まない限り、中小企業は賃上げを含め、人材育成の投資になかなか踏み出せないという状況である。職業能力開発の取り組みと、車の両輪として、中小企業の価格転嫁を後押しする全庁的、全体的な支援を引き続き強く進めていただくよう要望する。

委員：

ジェンダー平等の目線をお願いをさせていただく。

やはり愛知県はものづくり産業が多いため、現場における女性の就業率が低いところであり、なかなか女性に魅力のある現場づくりは難しいと考えている。

労働組合の立場においても、意思決定権のある女性、いわゆる女性の執行委員をたくさん作っていくという目標を掲げている状況である。

そういった活動によって働く環境をしっかりと変えていく。それが、若年層や男性も含め、長く働いていただける環境への変化に繋がるのではないかと考えているため、その目線もしっかり持って施策を進めていただけたらと思う。

委員：

自動車産業やものづくりの観点からご意見申し上げる。若手の新入社員を確保しようとしても、なかなか集まらない。特に愛知県だけの話ではなく、どこも難しい状況とのことで、全国に視野を広げる必要があると思う。

その中で、愛知県では、ものづくり産業を支える人材をしっかりと育成していくことが非常に重要だが、育成した方が必ずしも愛知県に定着しているとも言えない。人材確保の観点もしっかり検討し、愛知県で働きたいと思える魅力の向上と働ける場所を確保していくためにも、政労使で協力して行っていく必要があると考えている。引き続きご対応をお願いしたい。

委員：

建設業界の関係でお話をさせていただく。

昨今、名古屋駅の再開発においても話題になっているが、技能者不足で都市開発ができない事態である。また、先日、経済産業大臣と話をしたが、今はイラン紛争の関係で、流通の現場が一部止まってしまっている。現場が止まると、労働者に給料が支払えない、収入がないという事態になる。

この場では人材育成について毎回お話をさせていただいているが、前回も話したように、若い方の人材育成には技能競技の活用が有効であると考え、20年以上前から実施している。

また、建設業界では、入職時代から技能の見える化を行い、レベルごとの能力評価を行うなど、国土交通省を筆頭に資格取得を推奨している。

先週は厚生労働省にて、高校生や専門学校生が技能検定を活用するために技能検定の後期課程の実施をお願いしたいとの要望に対する返答をいただいた。厚生労働省としても技能検定の受験機会を適切に確保していくことは、非常に重要であると認識している。これから前後期両日程での開催を関係機関と調整して行っていくというお話をいただいた。

技能競技や技能検定を活用した人材育成のために、是非とも愛知県や当審議会においても、具体的な事例として取り上げて、これからも推進していただきたい。高校生の技能検定3級や2級への挑戦、技能五輪へのチャレンジ。資格を持って、興味を持った人に入職していただき、そして人材育成を行っていくという流れになると思う。

2028 年の技能五輪国際大会、そして技能五輪全国大会に向けて、建設業界としても取り組んでいくため、これからもよろしくお願い申し上げます。

委 員：

会社で人材育成の部門を担当しているため、人材育成といった面に非常に目が行くところである。

私たちや皆さんの会社、この愛知県の労働行政を見ても、労働人口不足は非常に大きな課題であり、それを補うのは人材育成だということで、第 12 次計画の中身は人材育成に重きを置いた内容となっていると思う。AI やロボット、そういったものの教育が非常に重要だということはよくわかる。

一方で、日本がこういった環境に置かれているため、世界に目を向けなければいけないという思いも強くある。為替など、他の国で行われることが非常に大きく日本に影響を与え、それを人材育成で何とか乗り越えないといけないという思いがある。

そういった意味で、現状維持では日本は衰退していくため、様々な施策をこれからの時代を見抜いていく、担っていく人に育てる方向に向けて行っていかなければならないと強く感じている。

皆さんも同じように考えておられると思うが、ものづくり愛知が日本を牽引していくような、創造力溢れる労働行政を目指していただきたいと強く思っている。

委 員：

今回の計画案に関しては、多くの場所に AI という言葉が追加され、そこに踏み込んでいる点が素晴らしいと感じている。

デジタル人材というのは、以前から、何度も当審議会において議題に上がっていたが、そのデジタルの中身が、この 1 年だけを見ても、単なるデジタル化から AI 活用にシフトしてきていることを、お客様の話や営業提案を受ける中で強く感じている。

中小企業の状況を見ると、デジタル化が進んでいる企業とそうでない企業。さらに進んで、AI 化が進んでいる企業とそうでない企業のギャップがかなり開いており、おそらくこれは、今後の企業の生産性に直結していくことになると感じている。

人材派遣業界は、いわゆるホワイトカラーと言われるような事務職の派遣を主に運営している会社が多くあるが、今後そういったホワイトカラー職は、AI 活用により求人が減るだろうというのが、業界の中でも共通認識である。我々が生き残っていくためには、企業の DX や AI 化の支援ができるような取り組みを行う必要があるだろうとも言われている。おそらくこの流れは、来年、再来年と年を追うごとに大きく変化があると想像している。

今回の計画案に関して、セミナーや項目の立て付け、目標値等の内容は適正であると思うが、今後、時代の変化に即応したセミナーや支援等、臨機応変に対応いただけるとよいのではないかと思います。

委 員：

本計画については、産業人材育成の方向性をデジタル、ものづくり、多様な人材育成、中小企業支援、技能振興という切り口で綺麗に整理されており、かつ、デジタル・AIにより重点を置いているという点で、非常に評価している。

その上で、冒頭パブリックコメント等も踏まえた、追加点の説明があったが、今後の計画の実行に向けて、4点ほどコメントさせていただく。

まず1点目、前回も少しコメントさせていただいたが、2030年にはAI・デジタルの進展は加速し、仕事のあり方も大きく変わっている。従って第7章で記載をされているとおり、この計画は固定的ではなく、状況に応じて、柔軟に見直しをしていくことが大切だと考えている。他の委員からの発言にもあったが、想像力のある、新たな時代に合わせた形で直していくことが一番重要だと考える。

次に2点目、20ページで追記された人材供給のトレンドにおける将来的な人材、職歴や学歴によって起きるミスマッチは、最も重要な視点だと思う。人材の流動化、再就職の受け皿が非常に重要になってくると思われるため、リスクリングのみならず、学び直した人材が新しい職場に移れるよう、職業紹介や定着支援が一体となった取組が必要だと思う。

次に3点目、県内は中小企業が非常に多い状況だが、その中で新しいテクノロジーを実際に使いこなしていくためには、やはり県による情報提供や相談支援、導入支援などのプラットフォームが不可欠だと考えるため、県のご支援をお願いしたい。

4点目だが、AI・デジタル時代であっても、やはり現場を支える技能は重要性を増してくるだろう。計画の26ページに「AI・ロボット等の新しい技術に柔軟に対応できる人材育成や現場で培った熟練」という文言が追記されたが、フィジカルAIやロボティクス、この中においても技能の重要性が高まっていく部分もあると思う。そういう意味では、継承すべき技能と同時に、新たなテクノロジーを組み合わせた技能の伝承、技能強化という視点でも対応していく必要があると思っている。

我々企業側としても先の見通しの予測ができない非常に厳しい状況だが、ぜひ、県の方々と連携しながら、柔軟に取り組みたいと考えているため、よろしくお願い申し上げる。

委 員：

第12次計画だが、今まで以上に学校教育との連携の強化が明記されているところが非常に高く評価できていると考えている。

何度も言ってきているが、高校生からでは遅く、保護者をいかに巻き込んでいくかが大事であるとの意見をしっかり受けとめていただけたことに感謝申し上げます。

学校教育との連携は、おそらく労働局だけが旗を振っても難しいところがあり、県の教育委員会や市町村の教育委員会との連携が非常に大事になってくると考えている。異なる機関の連携は、決して容易なことではないが、確実な進捗が見られることを期待していきたいと思っている。

今回、他の教育関係の方に聞いてみたところ、職業能力開発計画について知らない方が多かったため、計画の第7章に様々な方に広報していくという記載もあったと思うが、学校教育との相互理解が今後大きな課題になってくるのではないかと思います。

っている。今後の進捗を期待している。

委員：

第12次計画を説明いただいた。各委員の意見を所々織り込んでいただいております、本当に感謝申し上げます。

特に質問はないが、少しお話しさせていただく。

他の委員の方々のご意見と重複するところもあるが、作り上げてきた計画を着実に推進していくことが一番肝心であると思う。また、達成状況に応じて、いかに取り組みを改善していくかということも大事だろう。

デジタルについての取組を多く入れていただいているが、本当に想像を超える速さで進化していることを、日々感じている。

例えば、県立専門学校のものづくり分野にデジタルを織込むことは、とても大切であると考えている。できるだけ早い段階で、デジタルがリアルな現場で生かされている場面を実際に見る、体験する機会は重要であり、そういう機会を何度も提供するということが大事だと思う。

また、デジタルとものづくりは相反するように感じながらも、どこかでつながりがある。今はデジタルが注目されている時期だが、リアルな現場でものを作る技能の価値はなくなる。デジタルというものを正しく理解し、正しく使いこなすことができるものづくり人材を育成していくことが大事であろう。

デジタルとものづくり、それぞれを専門にしている人や企業がコラボレーションし、チームで活躍できるような仕組みが必要だと思う。

そして、デジタル以外で、現場での対応が加速しているのは多様性である。

女性の活躍促進を追記いただいたが、その他にも高齢者、障害者、外国人労働者、時短勤務など、働き方の変化に対応する職場を実現しないといけない。そのためには、現場の環境改善がどうしても不可欠になると思うため、現場の環境改善に必要なサポートを考えていく必要があると思っている。

そして、社会の基盤を支えているものづくり。これが本当に貴重なものであることを若い方たちが実感し、将来、ものづくりで活躍していくという生き生きとした将来像が描けるような社会になるよう、私たちがもっと技能者の社会的な評価を上げていく施策を考え、実践していく必要があると思っている。

例として、技能五輪の選手育成について紹介するが、中学校を卒業して企業に入った生徒たちの中で、「技能五輪の選手になりたい」と考えて入社に至った子どもたちの話を聞いた。アイチスカイエキスポで行った技能五輪全国大会を学校で見学に行ったことがきっかけとなったとのことである。この話から、職業能力開発計画に織り込まれている取組によって、ものづくりに関心を持つ生徒を育ててきたということ、実感した次第である。

やはり行事によって、ものづくりに関心を持ってもらうことは、生徒・児童には本当に大きな経験になるため、教員や保護者も含めて、そういう場面を今後も大事にしていきたいと考えている。

将来、子供たちが考えるきっかけづくりが、日本のものづくりの将来を担うことに繋がると考えているため、引き続き働きかけをお願いしたい。

委員：

全体的な視点からコメント申し上げる。

まず、第12次計画案を取りまとめいただき感謝申し上げます。

計画案を拝読し、本計画案は、第11次計画までの連続性を踏まえつつ、現状を的確にとらえ、将来的発展に向けて、適切に設計されていると評価したい。

その上で、今後、第12次計画を具現化していくにあたっての留意点について、1点申し上げます。

既に先ほどの説明の中でも、意識としては持たれていると感じたが、個別の取り組みにとどまらず、施策間をつなぎ、相乗的な効果を発揮させていくことを意識して取り組んでいただくことが重要であると考えている。

本計画ではデジタル人材の育成、ものづくり人材の育成、多様な人材の活用促進など、それぞれ重要な施策が体系的に整備されていると理解しているが、それらを個別に進めるのではなく、横断的に展開していく視点を持っていただきたい。

1例として、計画案に追記された、先導的な学びのパイロットケースを起点として、企業間連携、産学官連携へと発展させていく視点が有効ではないか考えている。

今後の施策間の連携や、企業教育機関、地域との協働を意識した取り組みを、本計画の中で進めていただくことにより、効果がさらに高まることを期待している。

委員：

それぞれの立場から、今回の計画について具体的に進める際のご意見をいただいた。非常に興味深いご指摘や重要なご指摘をいただいたため、これらを生かして事務局でも具体的な作業を進めていただきたい。

例えば、実際にこの施策を進めることによって、いかに中小の労働者に還元できているか、具体的な見直しや効果の確認が必要であること。また、施策によっていかに多様な人材が働ける現場になるかというのは、大きな視点だろう。

さらには、AIの伸展は我々の想定以上に進む可能性を考えると、この5年間の計画の中で、その都度、柔軟な対応が必要になるだろうというご意見もあった。

また、デジタル人材と合わせ、現場の優れた技能をいかに継承していくか、廃らせないためにどのようなことが必要かなど、あらゆるメンバーに対しての施策が必要だということも重要な意見だと思う。

また、教育との連携について、教育の現場で本計画の広報がなかなか行われていないとの意見がある一方で、過去に技能五輪の大会を実際に見学した中学生たちが、目を輝かせて現場で働いているといった嬉しいお話も伺うことができた。

ぜひ、こういったことを事務局で取りまとめていただきたい。

私からも一言、具体的に計画に取り組むにあたり、根底に置いておいていただきたいことをお話する。

私は大学で女性労働問題の研究をしている。大学生たちは、学生時代にはあまり労働市場の男女間格差に気づかずに成長してくるが、就職活動の場で突然男女間格差を突きつけられて驚く、といった声が多くある。

他の委員からもお話があったが、若年層の女性の人材確保及び職業能力の向上は非常に課題になっており、この点について留意して欲しいと考えている。

令和 5 年に実施された、内閣府の女性活躍に関する検討会では、「労働市場の男女間の賃金格差と、女性の地方からの流出にゆるい相関がある」という報告がされている。

実際に住民基本台帳人口移動報告によると、特に東京への流入が非常に高く、15 歳から 29 歳の東京への流入が、東京都全体の流入量の 93%を占めており、大学進学や就職・転職等において、地方から東京圏へ男女問わず若者が移動しているという現実がある。

そこで、私は、内閣府で検討されていた男女間の賃金格差の地域差について、詳細に厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」から、いわゆるフルタイムで働いている一般労働者においても、都道府県別の時給試算と男女間地域格差の分布を作成した。

時給試算は、ボーナスや残業代も含めた時給あたりで試算したところ、20 代では、そこまで大きな格差は都道府県別にはなかったが、スキルアップしていく 10 年後、20 年後となっていくにつれ、かなり格差が広がっていくことが分かった。

ちなみに、45 から 49 歳層で比較をすると、東京では女性の時給試算は 3,200 円であり、男女間賃金格差も 75 で、これは全国平均よりも小さい格差である。同じ計算を愛知県で行うと 2,300 円となり、男女間賃金格差は 67 であった。

つまり、45 から 49 歳で、愛知県で女性がフルタイムで働いても、同じ年齢の男性の 67%しか給料をもらっていないということになる。

本来であれば継続とともにスキルやキャリアが上昇して給与が上がるのが理想だが、実際には愛知県で働く男性との格差が非常に大きく、こうした実態から女性たちが若いうちに東京圏に流出している可能性が高い。

今回は時給試算からお話ししたが、職業能力開発計画の実施により、ジェンダー平等な職場の醸成に繋がったかどうかといったところも含めて、具体化していただければと思う。