

平成 28 年度 尾張地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：平成 28 年 9 月 7 日（水）午後 2 時から 4 時まで

場所：愛知県三の丸庁舎 地下 1 階 B 1 0 1 会議室

（人材育成）

- ・企業の海外展開が進んでいるが、企業規模の大小に関わらず、海外で製造現場を管理できる人材が圧倒的に不足している。海外に派遣される人は工業高校から採用された人が圧倒的に多いことから、喫緊の課題は、技術系の高校の生徒に如何にして英語力をつけるかである。「工業英語教育の充実」について検討してもらおうとよいと思う。
- ・商工会議所が事業対象とする企業の規模は、小規模がメインで、あとは小規模に近い中規模の企業であるが、そうした企業の経営者や従業員が外部に出かけて人材育成に関するセミナー等を受講するのは、時間的にも経費的にも非常に難しい。
- ・今後の人口減少を見据えると人材育成にこれまで以上の連携を持った取組が必要かと思う。計画の実効性ある取組が重要であり、公共訓練とともに事業内での人材育成の仕組みづくりを積極的に進めていかないと、これからの人口減少社会に間に合わないのではないかと考える。
- ・ある企業では、定年がなく従業員自らが定年を決めて働けるだけ働いているが、人材確保や人材育成について話を伺うと、問題はあまりないとのことである。そうしてみると、退職した技術者を自社で再活用することも人材育成の一つの手法ではないかと考えている。
- ・中小・小規模事業者が人材育成を行うには資金や人材が必要なので、そうした支援をしていく必要がある。
- ・技術や技能も大切だと思うが、本当の意味で人を育てるといったところでは、やる気とか精神面とか、横のつながりを育てていくことが大切だと思う。
- ・本来、モノづくりをする人たちをどういう社会的な位置付けで見るとかである。モノづくりの現場には良いイメージがなく、モノづくりをする人を育てたいという話をする以前に、モノづくりをやりたいと言う人が本当に集まるのかということを実際に考えないといけない。モノづくりをする人たちの地位の向上が、人材育成の前に必要なのではないかと思う。
- ・人材育成の機運を醸成していかないといけない。社員のキャリアアップについて何か求人票の中に書けるような形になってくると求職側、求人側の機運の醸成につながり、両輪で人材育成についてもう少しみんなが焦点を当てて考えていく流れになってくるのではないかと思う。
- ・産業面で製造業がモノづくりを支えているのは紛れもない事実であるし、団塊の世代が引退する現在、技術承継、新規開発といったことにも人材育成は必要な取組である。第 10 次愛知県職業能力開発計画にもうたわれているので、そこに期待している。

（キャリア教育）

- ・問題なのは高校に入学した生徒がどんな勉強をしていけば、自分が将来社会にとって役に立つのかである。企業ニーズの把握は、個々の企業、個々の学校だけでは無理なので教育委員会も巻き込んでもらい、将来的には、技術系の高校の教科をどのようにしていくかということ話し合う機会を作ってもらえるとよいと思う。

- ・人材確保やミスマッチの解消につながるものと考え、地元の大学と連携してアルバイトといった雇用形態で受け入れ期間も3か月から長期だと6か月の形でインターンシップを行っている。
- ・小中学校のキャリア教育の一環としての職場体験では、地元のモノづくり産業の中小企業等にはなかなか行っていないと聞いている。そうした企業への職場体験をもう少し進めるとともに、地元で夏休みに親子でモノづくりに触れ合う機会を増やして、モノづくりの魅力を伝えていったらどうかと考える。
- ・将来製造業がどんな形になっているのかなかなか説明しづらいが、生徒一人ひとりが製造業におけるキャリアパスを描けるようになればよいと思う。
- ・キャリア教育は個人が主体的に自分自身の進路を決めていく力の育成であり、支援である。上から押し付ける教育ではないと思う。もう一度立ち止まって、キャリア教育とは何だろうということを検討するべきだと思う。

(人材確保)

- ・モノづくり人材を確保できないために技術・技能の承継ができない。その結果、現場で職人が不足し、高齢化が進んでいる。
- ・「ゲンバ男子」という取組を通じ、若手をモノづくりに慣れさせるのではなく、自ら進んで従事するように仕向けていきたいと現在取り組んでいる。
- ・事業者のほとんどが零細・小規模事業者で、労働力の確保や市場規模の推移を加味しながら経営に携わっており、人材育成以前の問題として、人材の確保が非常に難しいということがまず一番の課題である。完全失業率や有効求人倍率が改善はされているものの、大手、中堅企業に人が流れており、切実な環境である。
- ・学生が職業選択する際も、どうしても有名企業志向になってしまう傾向があるので、小規模事業者に向けた人材確保や人材育成を支援するような施策を講じてもらえるとありがたい。
- ・人材確保の点からすると、せっかく能力があって働いているにも関わらず、子供を預けるところがなくて離職するようなことがあってはならないと思う。現在の待機児童対策では、なかなか難しいところがあるかもしれないが、何とか少しでも少なくするような取組ができればよいと思う。
- ・実態調査の結果、後継者人材について問題意識を持っている企業の70パーセントぐらいが将来は廃業との意識を持っている。したがって、人材育成よりも後継者人材の確保が課題と捉え、解決に向けて力を入れているのが現状である。
- ・モノづくりとなると製造業だが、製造現場が汚いと思う。汚い現場では性別を問わず危険であるし、やっていけないということになる。特に、中小企業の場合は、現場を働きやすくしていく必要がある。やはり働きやすい環境を作ることが若い人を呼び込む一番の秘策だと思う。

(県立高等技術専門校の見直し・機能充実)

- ・いろいろな在職者のためのスキルアップ講座があるかと思うが、どれくらい参加したか検証し、検証結果を踏まえてどのような見直しを図っていくのが課題だと思う。
- ・民間を退職された技術職の方を指導員として雇用してネットワークを組み、小規模事業者が訓練を受講できるような場が設けられたらと思う。
- ・時代の流れに応じて訓練科目も企業ニーズを常に検証しながら変えていくとよいと思う。