

2020 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

2020年9月14日（月）午前10時00分から午前11時35分まで

2 会場

愛知県自治センター 4階 大会議室

3 出席者

[出席委員 12名]

伊藤稚隆、菅原俊彦、友松佳代、中島裕子、広瀬和彦、伊藤充隆、木村亜樹、志村聡子、深津敏昭、高綱睦美、田中早人、仁科健（敬称略）

[欠席委員 3名]

丸山洋子、小倉祥子、皆川治廣（敬称略）

[事務局 8名]

労働局長 橋本礼子、就業推進監 中島紳裕、
技能五輪・アビリンピック推進監 内藤裕司、
経済産業局情報通信（ICT）政策推進監 吉田弘毅、
労働局産業人材育成課長 平野雅彦、
産業人材育成課技能五輪・アビリンピック推進室長 高木健一、
産業人材育成課担当課長 田中栄二、就業促進課担当課長 渡會順子

4 議題

- (1) 第10次愛知県職業能力開発計画の進捗状況について
- (2) 第11次愛知県職業能力開発計画の骨子について

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、会長以外の議事録署名人として中島委員が指名された。

その後、事務局から議題（1）及び議題（2）について説明し、意見交換を行った。

【(1) 第10次愛知県職業能力開発計画の進捗状況について】

(資料1により事務局から説明)

(主な質疑等)

委員：資料1の2ページに「中小企業や中小企業団体が自ら実施する認定職業訓練に対し助成を行うとともに、訓練に関する指導、助言、情報提供等を実施」とあり、4ページの計画のアウトプット指標として⑩認定訓練(普通課程)補助対象者数が挙げられているが、進捗状況として「大きな進展がない」となっていることを大変危惧している。

建設業界では昨年からは建設キャリアアップシステムを導入し、就業実績や資格を登録し、技能の公正な評価のほか、社会保険未加入対策等も含め、クリアな業界を目指している。レベル判定基準として技能検定を利用しており、認定職業訓練というものを重要視している。

第10次計画の進捗状況に加え、この後の議題である第11次計画においての認定職業訓練に関する扱いについても気になるところである。中小・小規模事業者にとって認定職業訓練は非常に重要であり、積極的に推進してほしい。

事務局：第11次計画の詳細については後程触れるが、骨子案の段階では認定職業訓練という文言は出てこない。12月の第2回審議会では、より具体的な施策や指標を盛り込んだ計画案を提示する予定であり、いただいた意見や第10次計画の進捗状況を反映させていきたい。

【(2) 第11次愛知県職業能力開発計画の骨子について】

(資料2-2により事務局から説明)

(主な質疑等)

委員：2点確認したいが、1点目は資料2-2の14ページ、⑥施策の柱ごとの主な取組イメージ「3 キャリア教育の推進とリスキリング・スキルアップの支援」の取組例について。「(2) 産業界と連携したキャリア教育の推進」として工業高校の名称変更や学科の再編、総合工科高校の運営が挙げられている。これからの社会は、時代の変化に対応して、社会を生き抜く力を身に付けた人材が求められると思っている。時代に即した学校教育を目指し、AIやIoTを学ぶためのカリキュラムの見直しのほか、授業改善の取組、競技大会の実施、地域連携の取組等を通して、未来の社会を担う人材の育成に努めてほしい。

2点目は資料2-2の10ページ、④職業能力開発に関する課題の「(3) 子供の頃からの職業観の醸成、社会人になってからも新たな知識の習得が重要」に、「若者の早期離職やモノづくり離れが進む中」とある。若者の早期退職については大きな課題であると考えており、キャリア教育の推進とリ

スキリング・スキルアップの支援は、技術力を高めるためにももちろん大切だと思う。しかし、1人で悩んで仕事を辞めてしまう若者も多いという中で、自ら相談できるような、コミュニケーション能力を高めるような教育についても検討してほしい。

委員：今後5年間の計画ということで、一番気になるのはデジタルの分野。1年たてばすっかり変わってしまう分野で、5年後の進み方を想像して計画するのは非常に難しい。よって、匠の技など従来のモノづくりの分野とデジタルの分野は、しっかり分けて考える必要があると思う。

先ほども話に出たが、モノづくりについての若者へのアピール不足は、企業としても課題だと思っている。少しでも汚れる、辛いとなると、すぐに離職となる例もある。やはり匠の技を身に付けるためには、時間がかかるし、我慢しなければいけない部分がある。特に中小企業では、オヤジとしっかりつながって、どうモチベーションを持ってやっていくかというところが大切なので、あそこを目指すのだ、と若者に具体的に示すことができる表彰制度は、非常に効果的なものだと思う。

技能五輪など大きな大会になると、企業メンツの戦いになってしまう部分もあるので、中小企業がしっかりとクローズアップされ、力を持った人が表彰され、その姿を若者が目指していける環境や土壌づくりが非常に重要だと思っている。ぜひ皆で話し合って、今後の計画を練っていききたい。

委員：ITやIoTといったデジタル技術を核とした社会は、今後も必須というか、絶対的に必要になってくるものだと思う。資料2-2の10ページ、④職業能力開発に関する課題の「(2) デジタル技術の進展に対応できる人材の育成が重要」と「(3) 子供の頃からの職業観の醸成、社会人になってからも新たな知識の習得が重要」の両方に通じることであるが、今後はデジタル技術の進展に対応できる人材が求められていく情勢の一方で、子供の頃にそういうものに親しみがなく、世の中の進歩についていきたくてもいけない人がいる。そうした人に対して、職業人生の長期化に向けてリスキリングやスキルアップを支援することは非常に重要だと思うので、こういった取組をしっかりやってもらいたい。

委員：今後は、多様な人材が活躍できる社会が求められていると思っている。計画の骨子として、例えば女性や外国人など、多様な人材に対してどうしていくのか、という視点を追加してはどうか。

愛知県には在留外国人が今現在28万人ほどいて、その人たちがモノづくり現場を支えているという実態がある。製造業に携わる在留外国人が多数いるのであれば、そうした人々への職業訓練を強化することが必要だと思う。在留外国人からは、そもそも職業訓練に関する情報がよくわからなかったり、いざ訓練を受けに行っても日本語ばかりでついていけないという声もあるので、多言語化した訓練を増やしていくべきではないかと思う。

もう一方で、在留外国人が多いということは外国人の子供も多く、愛知は外国人児童生徒が全国で一番多い地域である。外国人の親には、子供が日本で就職することに関しての指導が十分にできなかつたり、子供自身も日本語がよく分からず、中学までは行けても高校へ進学できないケースも多いと聞く。その子供たちの就労観を養い、スキルアップできるような教育をしていければ、将来は在留外国人の子供たちにモノづくりの現場で頑張ってもらえるような、皆が人材として活躍できる愛知になるのではと思っている。

委員：まずは1点目。資料2-2の10ページに、④職業能力開発に関する課題として「(4) 本県産業・雇用を支える中小・小規模企業の人材育成が重要」とあるが、人材の育成の前には、確保という最重要課題がある。

中小企業、零細企業においては、人が、特に若い人たちがなかなか入ってこないという現状がある。高齢者を再雇用し、少しずつ技能を継承していこうとしても、現実には人が入ってこないのが、結果的に高齢者に頼らざるを得ないという状況だ。雇用を確保し、その次のステップで人材育成となっていくのではないだろうか。全国トップのモノづくり県である愛知県において、こうした理由でモノづくりが減速してしまわないよう検討してほしい。

2点目は、資料2-2の14ページ、⑥施策の柱ごとの主な取組イメージ「3 キャリア教育の推進とリスクリング・スキルアップの支援」の取組例について。先ほど、資料1で第10次計画の進捗状況の報告を受けたが、5ページに特別支援学校高等部における職業コースに関する記載があった。障害のある子が一般企業に就職するのは難しいと聞くが、少しずつスキルを上げていくための行為は大切であり、職業コースの設置は重要課題と考えるので、こちらにも議論を進めてもらいたい。

委員：私からも2点ある。1点目は、資料2-2の12ページ、⑥施策の柱ごとの主な取組イメージ「1 高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援」について。「2 デジタル人材の育成・確保」においては、ICTを活用した教育の推進や、名古屋高等技術専門校に組込みシステム科を設置など、明確に取組を打ち出している一方で、「1 高度なモノづくり技術・技能を有する人材の育成支援」では、取組の具体性が乏しい印象を受ける。育成支援ということで、表彰や称揚といった活動を含むのだろうが、もう少し明確に、どういうことを立ち上げ、期待し、新設するのかという点を打ち出せないだろうか。特に、岡崎高等技術専門校に関する記載は、大きなポイントになると思う。

次に、2点目として15ページの⑦計画の推進体制。計画の成果達成目標(KPI)と個別施策の到達目標を設定するとあるので、次回12月の審議会では、こういうことを掲げて、最終的にどういった到達目標を目指すのかという指針も、少し具体的に我々に示してほしい。

委員：資料 2-2 の 2 ページに、愛知県の産業力を維持・拡大するために、産業の基盤となる「人財力」を強化するという第 11 次計画のねらいが書かれているが、私も街づくりというのは、「産業に裏付けられた労働とその人づくり」であると確信している。この人づくりに際して、県には、能力開発に関する助成を引き続きお願いしたい。

先ほど議題（1）でも触れたが、我々、愛知県左官業協同組合の認定職業訓練校について紹介する。女性外国人技能実習生の入校を機に、この 8 月に女性用トイレや更衣室など施設の改修を行った。非常に費用はかかるが、女性の労働環境改善につながる取組であり、寄付などで何とか賄っている。

職業訓練生は、在来工法や伝統工法を中心に訓練し、技能照査や技能検定といった資格取得を目指していく。また、2 年連続で技能五輪の全国大会が愛知県で行われるので、職業訓練生の事業主にも協力いただきながら、今年も選手を輩出予定である。そして、将来的には職業訓練指導員といった道もある。同じ資格や大会、職業を目指す者同士の交流の場でもある訓練校の必要性を、業界として強く感じているところであり、第 11 次計画においても、職業訓練について多く取り上げてほしい。

委員：3 点申し上げる。1 点目は人材育成に関しては、将来的な方向性として省人化（＝多能工化）・無人化／機械化（作業工⇒オペレータ工化）への対応が大きなポイントとなるが、別の観点では「人材の多様性」への対応というところが大きなポイントになると思う。先ほど外国人に関して意見があったが、今後フォーカスが当たってくるのは女性、高齢者、障害者、そして外国人であろう。そこを対象として、教育訓練の機会を設けるような取組を、第 11 次計画に盛り込んでいけたら良いと思う。

2 点目はデジタル化について。今回のコロナ騒動で、日本の色々な仕組みがデジタル的に遅れていることが露呈した。第 11 次計画でデジタル化に対応した人材育成を目指しても、世の中の仕組みやインフラ、機器の整備が整わないと、実際にはデジタル化は進まないの、他の部署と連携して取り組んでほしい。デジタルに関する教育面では、若い人よりも、一定以上の年齢層への働きかけが必要だと感じている。価値観や仕事のやり方が昔とは大きく変わっているのに上の世代がそれを理解せず、世代間でぶつかり、会社としてうまくいかない事例が散見されている。そして、設備整備や教育は、大企業に比べて中小企業の方が取り組み難い状況にあると思うので、ぜひ県からバックアップしてもらいたい。

最後に、指標設定について。計画の進捗管理には有用であり継続すべきとは思いますが、「KPI を達成することが目標」かのように、当初の目的がぼけてしまうことがある。なぜこれを目指すのか、そのために何をするのかという点が明確になるよう、今後の計画案作成時には気をつけてほしい。

委員：私どもは人材サービス会社として技術者派遣や人材派遣、転職支援を行っているが、このコロナ禍で人材市場の状況が一変した。例えば正社員で今までキャリアを積んできた 50 代男性の場合は、引き続きミドルクラス・ハイクラスへのステップアップ転職ができてきている人が多い。一方、派遣で働く 50 代女性は、派遣先企業の都合で、今回仕事を失ってしまった人が非常に多くいる。そうした人に次の仕事を紹介しようとしても、今の状況であれば少し待てば 20 代 30 代の労働者を雇用できるだろうと考える企業も多く、就業先を確保するのが非常に難しい状況となっている。

第 11 次計画の骨子案を見ると、若年層であったり、企業内の正規雇用者に対してのアプローチがメインとなっている印象を受けるので、多様性や女性の活躍といった視点も取り入れ、ここから先、40 代 50 代の非正規も含めた女性の、彼女たちの力をどのように活用していくのかという観点も加えることで、実用性のある計画になるのかなと思う。

加えてもう 1 点。この度委員に就任し、初めていろいろな行政の資料を目にした。行政がここまでやっているのかと、初めて知ったこともたくさんある。労働者本人や中小企業等への支援策を、いかに伝えていくかというところも、大きな課題として捉えてもらえればと感じている。

委員：ここ 2～3 年で急激に、IoT や AI といったデジタル化が進む中、事業所部会（企業内訓練校）においても情報共有をしながら試行錯誤で授業準備を開始している。こうしたデジタル化が進む一方、高度なモノづくり技能も非常に重要と考えている。AI を進化させる為にも、AI をしのぐ技能は必要であり、高度な技能が求められている。更に AI を進化させる技能と、従来から持っているモノづくりの技能を互いに高めることが課題だと思っている。

技能五輪の国際大会を見てみると、ここ数年で中国、ロシア、ブラジルがもの凄い勢いで成長をしている。各国の活躍ぶりを見ていたら、日本のモノづくりもうかうかしてられない、と感じさせられた。

また、最近は大会ごとに新しい職種（デモ職種も含めて）も増えており、AI 系やネット系職種の拡大状況からも、急激な IT 化がうかがえる。世の中の流れに置いて行かれないよう、やはり日本のモノづくりはこの愛知県から支えていくというような取組を、行政には期待したい。

愛知県優秀技能者や現代の名工など、愛知県には優れた技能者がたくさんいる。こうした技能者が「若者のモノづくり」に対して、力を発揮してくれるかどうかで大きく変わってくると思う。当社でも、愛知総合工科高校への技能者の派遣や、技能五輪 OB を中心に出前授業を行っている。優れた技能者の力を借り、次の世代や、将来を担う子供たちに興味を持ってもらい、モノづくりへとつなげていくことが大きな鍵であるため、こうした取組には今まで以上に力を入れてもらいたいと思っている。

産学行政が一致団結して、日本のモノづくりを支えていきたいと思うので、このような考えを今回の会議で共有できたらと思う。

委員：まず2点質問したい。資料2-2の14ページ、⑥施策の柱ごとの主な取組イメージ「3 キャリア教育の推進とリスキリング・スキルアップの支援」の取組例について、教育関係者等を対象としたフォーラムとはどのようなものなのか。

また、同じく14ページ「4 中小・小規模企業の人材育成の支援」に愛知県産業人材育成支援センターの運営とあるが、これは第10次計画に記載のあったコーディネーターの設置が継続されるということなのか。

事務局：教育関係者等を対象としたリカレント教育への理解を深めるためのフォーラムは、教育委員会生涯学習課が今年度予算化し、初めて開催するものである。

愛知県産業人材育成支援センターは2016年に開設し、企業OBによる産業人材育成連携コーディネーター2名が、産業人材育成に関する相談・情報提供を行っている。中小企業、零細企業からの相談をただ待つのではなく、経済産業局の訪問調査で人材育成に問題を抱えているような意見があったところには、早速出向いて、具体的にどうなのかと聞き出し、課題の掘り起こしを行っている。こちらは好評なので、今後も続ける予定である。

委員：他の委員が既に指摘しているところではあるが、私も気になった点が2つある。1点目は、外国籍の子供たちの問題。学校のキャリア教育では、外国にルーツを持つ子供たちに対して十分に行き届いていない部分があるのではないかと、そこに向けてNPOなどが新しい活動を始めようとしている。外国籍の子供たちに、それも若い段階に、例えば専門高校で学ぶということなど、いくつかの選択肢を丁寧に伝えていく場を設けられると良い。そして先日、そうしたNPOから、高校選択前の子供たちに対して、キャンプ形式で中小企業のことをもっと伝えていく場が欲しいという話を聞き、県の人材育成ポータルサイト「ひと育ナビ・あいち」を紹介したら、やはり知らなかった。いざ見てみたら、すごく活用可能性の高いツールだと感激していたので、県の取組をもっと情報発信していけたら良い。

それから、もう1つ。第11次計画では、技能を継承することと、デジタル人材を育てること、この両方を打ち出そうとしている。技能継承に際し、今ある技能を受け継いでいくことはとても大切ではあるが、中小企業がただ人を待っているだけでは、なかなか若者が入ってこないという難しい状況だ。デジタルネイティブと呼ばれデジタルツールを使うことが当たり前の、若者たちの強みを生かせるような仕組みを、受け入れる側にも考えてもらい、行政もコーディネーターを通じてサポートできると良い。若者は具体的に見えづらいものに対して入っていきにくいので、「若い人にはこういうことを期待しています」「技能を伝えながら、皆さんの力をこちらも求めています」という部分を発信できたら良いのではないか。そしてこれは、若者だけでなく、障害を持った人や外国にルーツを持つ人にも

共通して言えることだと思う。

委員：各委員から様々な意見を頂戴した。事務局から何かあるか。

事務局：今回の審議会では第11次計画の骨子案として、課題や目標、4つの施策の柱について示した。そこに、高齢者や女性、障害者、外国人といった多様な人材の活用という視点をどのように取り入れるのかを今後詰めていき、12月には計画案として提示したい。具体的な事業や目標数値も盛り込んだ上で、第2回審議会の議題とする予定である。

委員：今後作成される計画案には、本日の意見をぜひ反映してもらいたい。そして、いわゆるダイバーシティの問題をどのように扱うのか、そこについても検討してほしい。私も今回勉強させてもらったが、外国人の子供の教育、就労、就労観の醸成という視点は必要かなと感じた。

また、今回の第11次計画では「デジタル人材の育成・確保」が新しい施策の柱として挙げられている。育成に向けた教育においては、講師は誰かということが非常に大きなファクターとなる。ここ愛知は、優れた人材が豊富な地域だと思うので、産業界や、例えば高校教育であれば私も出前授業に行っているが大学であるとか、そういった人材を活用してもらいたい。

教育のデジタル化については、我々も大学でリモート、いわゆる遠隔授業を行っているが、コロナ禍で急速に対応したため、実施中にいろんな弱点が見えてきた。しかしながら、これを良い契機と捉え、リモート教育を充実させようと各大学が取り組んでいるところであるので、職業能力開発に向けての教育や職業訓練の中に、そういった視点も取り入れてもらえたらと思う。