

令和6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

2024年7月23日（火）午前9時30分から午前11時15分まで

2 会場

愛知県本庁舎 2階 講堂

3 出席者

[出席委員 12名]

稲垣裕介、近藤千早、播元公昭、渡邊真由子、伊藤充隆、関 徹、松田寛直、石嶺ちづる、小倉祥子、竹内雅臣、羽田裕、皆川治廣（敬称略）

[欠席委員 3名]

坂田有紀、磯村裕子、志村聡子（敬称略）

[事務局 7名]

労働局長 大寄みどり、就業推進監 森 英輝、
産業人材育成課長 花木俊敬、産業人材育成課担当課長 柴田忍、
産業人材育成課主査 齋藤雅哉、産業人材育成課主査 多賀 潤、
産業人材育成課主査 吉田真帆

4 議題

- (1) 会長の選任
- (2) 第11次愛知県職業能力開発計画の進捗状況について
- (3) 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。

【議題（1）会長の選任】

委員の互選により小倉委員を会長に選任した。

その後、小倉会長から会長代理に皆川委員を、会長以外の議事録署名人に竹内委員を指名した。

【議題（2）第11次愛知県職業能力開発計画の進捗状況】

（資料1-1、資料1-2により事務局から説明）

（主な意見等）

委員：

中小・小規模の製造業を取り巻く状況というのは、人材の獲得、人材育成の面では残念ながら中堅企業、大手企業と比較にならないほど厳しい状況に置かれている。そういった中で、中小・小規模の製造業に対して様々なご支援をいただいております、感謝申し上げます。私から、今後の方向性について確認させていただきたい。資料1-2の7ページ「中小・小規模企業の人材育成の支援」の中で様々な取組をいただいていると思うが、この中でオンライン化や一部eラーニングにするといったことは、今後、考えているのか確認したい。お伺いする理由は、中小・小規模企業は人材育成や人材の獲得が非常に厳しい、その一方で、離職も多く、二重苦、三重苦という状況であり、一人当たりの業務負荷というのが、これまでより増えてきており、なかなか就業時間内に研修を受ける時間的な余裕がないといった声を実際に現場から聞いている。空いた時間などに効率的に受講できるeラーニングなどが使えれば、中小・小規模企業の状況にフィットすると考えたからである。

事務局：

資料1-2の7ページに記載の取組については、オンライン化等の対応ができていないが、デジタル人材育成研修については、オンラインでできる研修については、会場での受講、オンラインでの受講、両方に対応させていただいている。また、日程の都合等で受講できなかった方に対しては、研修内容をチャプターごとに編集し、研修実施後にアーカイブとして見られるようにする予定であり、できる限り皆様のニーズに応じていく形で進めていきたいと考えている。

委員：

資料1-2の4ページ「児童生徒用一人一台の端末の整備を進め、ICTを活用した教育の推進」の部分について、自身の子どもの授業参観に行った際に、タブレットを用いてお題の情報をインターネット検索するという授業を見て、次世代の「考える力」が失われるのではないかと感じた。一方で、教育現場でICTの活用を進められていること、試行錯誤をしていることは理解している。

また、先般聴講した講演の中で、今後は文章作成などをChatGPTが担う時代になる中で、必要な人材は「考える力がある」、「リーダーシップが取れる」人材であるといった話があった。

そういった点を踏まえ、今後IT技術が進んでいくことを前提とした教育が重要であると考えている。

事務局：

いただいたご意見は、教育委員会にも情報共有させていただく。

委員：

技術、技能の伝承が課題と感じている。その中で、教える側の能力向上、人材育成に課題認識を持っており、教える側の人材の確保や教育支援の状況を示していただければと思う。

また、資料 1-2 の中に、中小企業の独自技能継承のための学べる場の提供とあるが、事業者それぞれで求められる技能継承は違ってくると考える。教育体制の確立について教えていただきたい。

事務局：

技能継承に関しては、技能継承に実際に取り組んだ企業の方に講演をしていただいて、今年度はどのように暗黙知を明確化していったのかということを実例発表していただいた後に、実際に講演者の方と意見交換できる場を設けて、それぞれの企業が抱える困りごとなどに対して回答する体制を用意している。

また、技能継承には直接結びつかないかもしれないが、職業能力向上という部分で、愛知県職業能力開発協会が管理監督者研修というものを実施しており、教える側の育成に取り組んでいる。

委員：

今回初めて審議会に出席し、愛知県で職業能力開発計画が策定され、これまでに様々な施策が行われていることを知らなかった。

こういった情報は、県民の方はどの程度知っているのか。説明のあった支援や訓練を受けようと思った時に、学校や団体に所属していれば把握することができると思うが、それ以外の方はこれらの情報を知り得る機会はあるのか。どのように周知されているのかお伺いしたい。

2 点目として、実際に取組に参加された方のアンケートや満足度調査などは実施されているのかお伺いしたい。

事務局：

1 点目について、県としても各事業の周知は課題として認識している。実施している内容としては、商工会議所、商工会、企業団体等を通じて情報を流す、県の公式 LINE、市町村広報の活用など、あらゆる手段、機会を捉えて周知を行っている。

2 点目については、在職者訓練やデジタル関係の研修などではアンケートを実施しており、次回以降の事業改善の参考にしている。

委員：

建設業界としては国土交通省の建設業キャリアアップシステムにより人材育成・人材確保が進められている。このキャリアアップシステムでは、賃金の支払い基準に応じて職人のレベル判定を 4 段階で行っている。また、レベル判定の基準として技能検定を利用しており、レベル 1 から 2 に上がるには 2 級技能士、次のレベル 3 に上がるには 1 級技能士といった具合に国家検定を採用した結果、技能検定への関心が高まった。これを機に、技能検定、職業訓練のことを知らなかった方に伝わっ

ていけばいいと思っている。

また、技能五輪全国大会、全国アビリンピックについて、特に高校生に技能競技に興味を持っていただきたいと思っている。

職業訓練については、事業主の費用負担がすごくかかると感じている。また、技能検定においては、検定を真面目にやればやるほど、手伝う方が安く見積もられていると感じている。

事務局：

技能検定については、基本的には受検料の範囲内で検定委員の謝金や検定の材料費などを賄う形であり、標準手数料は国の方で定められており、その金額で愛知県もやらせてもらっている。料金改定については国に対しても伝えており、国の料金改定に合わせる形で対応していきたい。

技能五輪に関しては、小学生、中学生、高校生に実際に大会を見ていただくための見学ツアーの準備を進めているところである。それから、会場を訪れた際に、競技内容が分かるように解説員を配置する工夫もさせていただく。

また、選手を目指す方の練習に対する補助や、大会参加に伴う若干の補助も準備しているため、そちらも活用していただければと思う。

委員：

計画に基づいて着実に実行されている関係者の方に感謝申し上げる。3点、意見を申し上げる。

1点目は、モノづくり離れに危機感を感じている。高校生よりも若い世代へいかにモノづくりに関心を持ってもらえるかが重要と考えている。

2点目は、計画期間の5年について、世の中の環境変化のスピードが速く、5年という期間が適切なのか検討の必要がある。

3点目は、いろいろな施策をやられているが、一般の興味のある方にしっかりと情報が届いているのかと感じている。SNSの活用など効率的に周知できれば事業効果もあがるのではないかと考えている。

事務局：

1点目のモノづくり離れの部分について、モノづくり魂浸透事業という小中学校へ技能五輪のメダリストを派遣して実演やモノづくり体験いただく取組を2015年度より実施している。1年目はあまり認知がされていなかったが、その後、徐々に認知度も高まってきており、募集枠を上回る応募をいただいている状況である。地道に継続して取り組んでいくことが必要と考えており、今後も継続していき小中学生のモノづくりに対する興味、関心を高めていきたい。

計画期間の5年については、職業能力開発計画は条例に位置付けられ策定されているもので、5年の期間は大前提ではあるが、ご指摘のとおり時代の変化が速いというところもあるため、計画が実態に即していないのであれば、必要に応じて中間見直しという対応も検討していきたい。

3点目の周知について、産業人材育成課においてもSNSを持っており、そういつ

たツールの活用や、若い人への情報発信に関しては技能五輪全国大会というビッグイベントの機会を捉えてモノづくりに対する関心を持ってもらえるよう取り組んでいきたい。

委員：

本日、主に3点、意見を述べさせていただきます。

1点目は、モノづくり人材の不足に相当の危機感を感じている。全国で高卒の求職者は5年で29%ほど減っているという事実がある。また、愛知県下においも工業高校の求人倍率は20倍ぐらいになっており、そもそも人材が少ないところに、多くの企業が人材を取りにきている状況である。

人材育成面では、そもそもモノづくりの道を選択する若い方が非常に減っており、危機感を持っている。当社も昨年度、高卒、専門校卒の採用において、応募数が初めて採用数を下回った。同じ愛知県下のモノづくり企業と情報交換していると、ほとんどの企業は技能職の人材採用において、同じような状況が発生しているため、やはり入り口部分の対策は重要だと思っている。当社においては、各学校との連携、情報交換、モノづくりの道に進んでいただくようなPR活動をやっているが、その中で、職業選択の中で大きな影響を与えているのは、学校の先生と親というのが分かっている。それに対して、名古屋市では全国に先駆けて国家資格であるキャリアコンサルタントを配置するという画期的な取組をやっているが、愛知県においても県をあげて若者の進路選択の支援はぜひ継続的にやっていただきたいと思っている。

2つ目は、非常に多岐にわたってスキル教育を実施されていることを拝見し、非常に心強いと考えている。一方で、育成の前段階として、それぞれの事業主にどういったスキルが必要なのかといった入口部分がしっかりしていないと、闇雲にスキル習得してしまう可能性がある。ただ、事業主側として難しいのは、今後、5年、10年でどういったスキルが求められるのかを、スキルの棚卸しをして、計画を作り、管理していくのが非常に大変となっている。このため、スキル管理や必要なスキルの見える化、棚卸しを行っている企業に対する支援を行うことで、県が実施している能力開発の取組が、より効果的に進むのではないかと考えている。

3つ目は、モノづくり人材が全国的に流動している点である。特定の技能を持った人材は、県を越えてより好条件の労働環境を求めて流動するということが既に発生している。そのため、今回ご説明いただいた様々な取組について、次の計画の中では、他県や国の施策といった、県を跨いだ施策の連携が1つ視点として加わると良いのではないかと考えている。

事務局：

1点目について、学校の先生がモノづくりに対して理解を深めていただくことが必要であると認識しており、規模としては大きくはないが、小中学校の先生を対象にモノづくり企業の工場見学をしていただく事業を愛知労働局と共同で実施している。今年度は、蒲郡、半田の2地域で実施予定である。毎年度、2地域において地元の先生方にモノづくりとはこういうものだという事を認識してもらうため

に努力している。参加する先生は限られてはいるが、事業を積み重ねながら認識の浸透を図っていき、学校の先生に少しでもモノづくりの大切さを学んでいただきたいと思っている。先ほど紹介したモノづくり魂浸透事業においても先生と一緒に受講しているので、そうした機会を捉えて先生にもこうした仕事があるということ、こうした仕事が必要であるということを知ってもらう努力をしていきたい。

2点目の必要なスキルの棚卸への支援については、なかなか難しいと思っている。ただ、技能検定というものが1つの手段になると考えている。技能検定は、どういった技能が必要になるのか、また自身がどのレベルの技能を有しているのかを判断する有効な手段になるため、技能検定の普及を図ることで支援をしていきたい。

3点目の県を跨いで施策の連携については、いただいたご意見を念頭に置きながら次期計画の策定に取り組んでいきたい。

委員：

モノづくりをするためには、人づくりが大事だと感じている。産業界、教育界においてこれまで人づくりを続けてこられた結果、愛知県が日本の中で強い産業県になったのだと思う。

一方で、若い人たちのモノづくり離れが愛知県に限らず問題になっており、小学生にモノづくりに関心を持っていただくことは大事になってくる。

子どものキャリア形成に与える、保護者の影響や教員の影響は大きいので、小学校、中学校から色々な産業に関心を持てる取組は大事だと感じている。

お伺いしたいのは、先ほど話のあった、小中学校の教員を対象としたモノづくり企業の見学会について、少しずつ実績が重なってきているということだが、いつ頃から実施されているのかということと、学校の先生方の捉え方と、受け入れをされた企業の方がどのように捉えているのかを教えてください。

また、意見になるが、教員養成の段階から学校の教員を目指す学生に、キャリア教育を自分たちがやっていくという視点で、もう少し色々な産業に目を向けられるような工夫ができれば良いと感じている。

事務局：

まず、小中学校の先生へのモノづくり企業の見学会をいつ頃から始められているのかの質問については、平成28年度から実施している。平成28年度は1地域、岡崎市の2工場、平成29年度から2地域で実施している。

見学会に参加した教員の捉え方については、昨年度本事業に参加した32名にアンケートを実施したところ、「今後のキャリア教育を行う上で参考になりましたか」という問いに対しては、13人が「とても参考になった」、19人が「参考になった」と回答しており、「キャリア教育をする上での引き出しが増えた」などの声を多くいただいている。

また、「モノづくり企業への理解を深めましたか」という問いに対しては、31人が「はい」と、1人が「どちらとも言えない」と回答しており、「技術のすごさやモノづくりの面白さに気付けた」などの好意的な感想が多くあった。

次に、「モノづくり中小企業に魅力を感じましたか」という問いに対しては30人

が「はい」と、2人が「どちらともいえない」と回答しており、「身近な地域にこれほど魅力のある企業があると気付けた」などの好意的な感想が多くあった。これらのアンケート結果については、感想を含めて、受入企業と共有している。

受入企業については、「地域社会へ貢献したい」「次世代を担う子どもがモノづくりへ関心が持てるきっかけになればいい」といった想いで受け入れをしていただいている。

なお、受入企業へのアンケートは、これまで実施していないが、今後、実施を検討していきたい。

委員：

技能五輪全国大会について、象徴的なモノづくりの取組において、愛知県が成果を収めているという点で心強いと感じている。

一方、技能五輪全国大会の上の競技大会である技能グランプリに目を当ててみると、愛知県はコンスタントに優秀技能選手団賞は獲得できているが、最優秀技能選手団は毎年のように東京都が獲得しており、この点は頑張らなければならないと感じている。この背景として、東京では伝統的に技能を引き継いでおられる中小企業の方々の活躍が目立っていると感じており、愛知県においても中小企業の取組をどう支援していくのかが、大きなポイントになると感じている。愛知県においても様々な取組をされているが、それらが中小企業の方々に対して的を射た取組になっているのか精査する必要があるのではないかと感じている。

モノづくりの人材離れについて、ご本人に加えて、教育者の方、保護者の方の認識もモノづくりから離れていっているのではと感じている。私も中学校の先生を回って、職業訓練校への入校を説明する機会があったが、愛知県の近隣の中学校の先生ですら、リアルなモノづくからデジタルにシフトしていく、これからの時代はモノづくりじゃないという感覚を話す方もいて大変ショックだった。当の学生本人の中でも、デジタル系、IT系の人気が高まっているのかなと感じている。

計画のこれまでの3年間の取組について、資料1-2の9ページで評価をしているが、「◎（計画を上回る）」が53%、「○（概ね計画通り推移）」が21%、「△（計画を下回る）」が24%となっている。順調にしている「◎」については、粛々と進める、若しくは、さらに高い目標を掲げて目標を見直す、「△」については、中小企業が求めているものなのかどうか、しっかりと情報が伝わっているのかどうかの検証が必要と感じた。分析して対策を講じる、若しくは、中止・休止を含めて柔軟に施策を見直していくことが必要と感じた。

あと、現場の実態として、高齢化、少子化、女性の活躍促進、障害者の雇用、LGBTQなどの多様性の部分に対して、中小企業では人手不足などの理由で取組が進んでいないと感じている。

また、最近の若い方が職場を選ぶ際に重視することとして、職場の雰囲気や、人間関係が上位になっていることを知る機会があった。職場の中での人間関係やハラスメントについては、学校の教育のやり方と企業の環境が繋がっていないように感じている。学校では、今までは先生が生徒を教えて育てるといったものが、これからは生徒が育つ教え方をしていかなければならないということも聞いている。ハラ

メント防止についても中小企業への支援も強化していく必要があると感じている。

事務局：

中小企業に対して的を射た取組になっているのかという点については、中小企業に対して講師を派遣したり、研修に参加いただいたりする事業の中で、アンケート等できる限り企業のニーズを汲み取り、今後の施策に反映していけるよう努力していきたい。

学校の先生方の認識からモノづくり離れが進んでいる点については、現在は実施できていないが、過去には、当時の窯業高等技術専門校、現在の名古屋高等技術専門校窯業校において、学卒者向けの訓練をやっており夏休みに学校の先生に来ていただき、実際に訓練を体験していただく取組をやってきた。やはり、学校の先生方に職業訓練校のことを知っていただく方策として、先生は今忙しいので、やっても来てもらえるか分からないが、専門校に来てもらって、訓練を模擬体験していただくことも必要であると認識しているので、今後の検討とさせていただきたい。

施策の見直し、継続については、いただいたご意見を参考に次期計画に盛り込むかどうか検討していきたい。

委員：

1点目は、次世代の人材育成について、高等技術専門校での人材育成や小中学生向けの人材育成をされているということだが、私が一番気になるのが出口の部分、就職の部分である。大学の人材輩出を見ていると、ミスマッチが起きているので、いくら人材育成をやっても就職先でミスマッチが起こって、離職してしまうケースが多々ある。そういった出口の部分でどういった支援をされているのか。

2点目は、少し人材育成の幅を広げて、大学と連携して大学生へ支援ができないのかということである。工業系の大学生はモノづくりへの関心は高いが、そこで働くイメージがなかなかできていない。研究の提供はできているが、それをどうやってモノづくりの分野で生かして働いていくのかというイメージがもう少し在学中にできていると、モノづくり企業への就職の可能性が広がっていくのではないかと考えている。

事務局：

県が運営する高等技術専門校における若い人向けのコースでは、企業実習を2か月ほどやっており、そこで就職してもらうことを基本にやっている。こうした取組を着実にやって、就職の定着を支援していけるよう今後も継続していきたい。

委員：

短く意見だけお伝えしたい。

1点目は、Plan Do See ということで、資料1-2の9ページから始まる目標値の進捗状況について、「△（計画を下回る）」については、非常に残念だという意見を持っており、できたら「△」の原因を探っていただければと思う。

もう1点目は、(配布資料にある)「人権を尊重した採用選考」のパンフレットについて、昨年作成されたと思うが、どの程度印刷し、どの分野の企業に配布したのか教えていただきたい。

また、採用選考後について、残念ながら企業においてもパワハラ、セクハラなどの人権問題は起きている。冊子の26ページにある、採用選考後のセクハラ、パワハラの防止に向けた「人権を尊重した職場環境」といったパンフレットも作成いただけたら非常に望ましいと感じる。

事務局：

「△(計画を下回る)」の原因については、可能な限り分析をさせていただく。

「人権を尊重した採用選考」のパンフレットは、令和5年度の実績としては11,500部作成し、人権団体や経済団体、市町村、高等学校へ配布した他、8,000部については、公共職業安定所を通じ、県内企業へ配布した。また、県のホームページにも掲載し、周知を図っている。

委員：

委員から小さい頃からのモノづくりへの関心についてご発言があったように、併せて、性別に捉われない職業選択ができるような配慮・工夫をイベント等にしていただければと思う。例えば、「アイチータ杯」のちらしなどには、そのような配慮がなされている。先ほど事務局からの説明の中に、小中学校へのメダリスト派遣という取組があったが、派遣されるメダリストに女性を含めるなど、男性でも女性でもモノづくりの現場で活用できるということを示してほしい。

資料1-2、9ページの計画のアウトカム指標の6番にある「民間企業における障害者の法定雇用率達成率」について、今年4月から2.5%に上がり、2026年には2.7%に上がることが決まっている。こういった法定雇用率を維持することは必要であり、同時に「すべての人が輝く愛知」に示されるように障害を持った方たちも喜びが感じられる職場で就労継続、技能向上をするような職場環境の整備が必須かと思う。残念ながら、障害者雇用代行サービスを利用する企業が愛知県は全国で多い方との報道がある。県として、こういった最新の实態を把握いただき、障害者雇用にどう取り組めばいいか不安がある経営者の皆様のサポートをお願いしたい。企業名の公表というペナルティがあるということで、深く考えず代行サービスを利用し、法定雇用率を維持するといったことではなく、うまくいっている他社の先行事例の紹介や相談へのアドバイスなど、障害をもった方への能力開発や人材育成が充実するよう、これまで以上のサポートをお願いしたい。

事務局：

性別に捉われない職業選択については、できるだけ努力はしていきたい。ただ、メダリストを派遣する事業については、女性のメダリストも増えてきてはいるが、人数が圧倒的に少ないため、一部の方に負担が集中してしまうという問題も生じてしまうため、可能な範囲で実施させていただきたい。

2点目の障害者雇用に関するご意見については、障害者雇用を担当する所属の方

に伝えてまいりたい。