

2025 年度第 2 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

2025 年 9 月 19 日（金）午後 3 時 00 分から午後 4 時 45 分まで

2 会場

愛知県本庁舎 6 階 正庁

3 出席者

[出席委員 14 名]

稲垣裕介、永治昌義、播元公昭、渡邊真由子、磯村裕子、伊藤充隆、太田好則、志村聡子、中居昭博、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 1 名]

坂田有紀（敬称略）

[事務局 6 名]

労働局長 金山敏和、

産業人材育成課長 八重畑弘毅、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、産業人材育成課課長補佐 野地 悟、

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の骨子案について

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。

その後、小倉委員から会長以外の議事録署名人に伊藤委員を指名した。

その後、事務局から議題について説明し、意見交換を行った。

【議題 第12次愛知県職業能力開発計画の骨子案について】

(資料により事務局から説明)

(主な意見等)

委員：

中小製造業の労働組合委員として、意見を述べさせていただきます。

まず、前回の審議会でも意見のあった、採用難の問題について、今回の骨子案で取り上げていただいたことに対して感謝申し上げます。

現場で私たちが最も頭を悩ませているのが採用難であり、将来のモノづくりを担う若者が集まらず、愛知の産業の未来を危ぶんでいる。

この採用難の観点から、質問したい点と要望したい点の2つに分けて発言する。

まず、この計画にある施策が、採用難の解決にどう繋がるのか、具体的なイメージを掴むために、2点質問させていただきます。

1点目は、若者にとっての魅力ある職場づくりについてである。

計画では人材育成が中心となっているが、若者が重視する「柔軟な働き方」等の労働条件の改善について、愛知県として中小企業をどのように後押しや支援をしていくのか、何かイメージがあれば、お聞かせいただきたい。

2点目は、ミスマッチの解消である。

有効求人倍率は高いが、現場ではなかなか人が来ないという状況が続いている。キャリア教育の中で、我々、中小製造業でのやりがい伝えるために、何か特別な工夫など、お考えがあればお聞かせいただきたい。

次に、要望したい点として、3つほど挙げさせていただきます。

1点目は、モノづくりの魅力発信についてである。

既に取り組みをされていれば恐縮だが、技能五輪などを活用し、子供達にモノづくりの魅力を伝える場を設けていただければと考えている。中小企業の現場の職人の話を直接聞いてもらうことで、熱い思いを感じてもらい、子供達の就職へのきっかけになればと思う。

2点目は、人材の定着への支援である。

採用と同じくらい、辞めない職場づくりが重要だと感じている。他の方もそうかもしれないが、どんどん人が辞めていってしまう現場の状況がある。育成してもやめてしまうという状況を変えるため、賃金制度の改善やハラスメント対策等の職場定着に向けた支援を計画に盛り込んでいただければと考えている。

最後に、私が最も強く訴えたいのが、価格転嫁の促進である。

一見、採用や人材育成から離れたテーマかと思われるかもしれないが、採用難の大きな原因の一つだと考えている。

骨子案でも記載があったが、多くの中小企業が、原材料費や人件費の高騰分を価格に転嫁できずに苦しんでいる状況である。価格転嫁が進まない限り、賃上げの原資が確保できずに採用難に繋がってしまうため、人材育成の計画と両輪として、愛知県に中小企業の価格転嫁を後押しする施策をお願いしたい。

事務局：

2 点の質問について、回答させていただく。

まず、職業能力開発計画は、職業能力開発促進法により、職業能力の開発に関する基本となるべき計画とされている。この職業能力の開発とは、職業訓練、職業能力検定、その他法で規定する職業能力の開発及び向上をいうため、本計画は人材育成に特化した内容となっていることにご留意いただきたい。

質問 1 点目の「若者にとっての魅力ある職場づくり」については、上位計画である「あいち経済労働ビジョン」において課題を整理し、取り組んでいる。

労働局労働福祉課では、仕事と生活の調和を図ることができる職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」として登録し、登録企業の中で優れた取組を実施している企業を毎年度、知事が表彰している。

また、社員の有給休暇取得及び多様な特別休暇の導入を積極的に推進している県内中小企業等を「愛知県休み方改革マイスター企業」として認定するなど、柔軟な働き方を推進する企業を奨励している。

これらの登録・認定企業には、県の業務委託や建設工事の入札参加資格審査における加点などの優遇措置を設けることで企業の取組を支援しており、今後も継続して実施することで、中小企業支援に繋げてまいりたい。

質問 2 点目の「ミスマッチの解消」について、まずキャリア教育の観点から回答する。

教育委員会義務教育課では、小中学校を対象に「魅力あるあいちキャリアプロジェクト」を実施しており、体験活動を通して、仕事の魅力ややりがい、社会に参画することなどを学んでいる。特に職場体験活動は、ほぼすべての中学校で実施している。しかし、製造業については、現場における安全確保などの問題により、受入れ件数が少なくなっているため、より多くの地元企業や経済団体と連携して、職場体験先の確保等に努めている。

また、教育委員会高等学校教育課では、県立高校において、産学連携地域活性化事業による就職希望者と商工会会員企業とのマッチングフェアの開催などを行っている。

さらに、教育委員会特別支援教育課では、県立特別支援学校において、小学部 6 年生の生徒が学校近隣の商店や量販店、工場等を見学して、仕事や働く人に対する興味関心を高める「ふれあい発見推進事業」、中学部 3 年生が地域の店、工場、福祉施設などの見学、就労準備体験をして職業観・勤労観を育てる「チャレンジ体験推進事業」を実施している。また、高等部を対象とした就業体験の実施と、地域における就労支援体制の強化を図るため、「地域就労支援ネットワーク事業」を実施するとともに、それぞれの障害特性を十分に把握し、企業や関係機関に適切な情報提供と助言ができる「県立特別支援学校就労アドバイザー」を配置し、適切な進路選択を含む就労支援の充実を目指している。

このほか、労働局産業人材育成課では、県内の小・中学校教員に地域のモノづくり企業への理解を深め、今後の小・中学校における職場体験活動や職業観の醸成等のキャリア教育に役立ててもらうため、愛知労働局と連携して「小・中学校教員のモノづくり企業見学会」を開催し、工場見学や意見交換を行っている。訪問先企業

には、地域の中小企業を選定しており、小・中学校教員の意識改革の機会としている。

そして、若者にモノづくりや技能の魅力を伝えるため、労働局産業人材育成課技能五輪・アビリンピック推進室では、2023年度から2027年度まで本県で5年連続開催予定の「技能五輪全国大会・全国アビリンピック」及びその関連事業により技能尊重気運の醸成を図っている。具体的には、県内の小中学校、高等学校及び特別支援学校を対象に、技能五輪メダリストを始めとする技能者の派遣講座、技能五輪・アビリンピックを目指す選手の訓練見学会等の開催、また、小中学生を対象としたロボット競技大会「Junior Skills アイチータ杯」の開催等により、モノづくりの楽しさや大切さを実感する機会を提供している。これらの事業に引き続き取り組むことにより、若者のモノづくりや技能への興味・関心を高めていきたい。

委員：

私の所属する会社の課題として、脱炭素化、DXへの対応、再生エネルギーの導入拡大、或いはスマートグリッド化、分散型電源の普及など、電力関連産業は変革期を迎えており、これに対応できる新たな技術やスキルを持った人材育成が喫緊の課題だと認識している。

またデジタル化・DXへの対応、AI・IoT・ビッグデータなどのデジタル技術は、電力設備の運用保守、需給予測、顧客サービスのあらゆる業務で不可欠になりつつある。デジタルリテラシーの向上は、全従業員、企業にとって非常に重要な課題だと位置付けている。

また、安定供給を支える熟練技術者、技能者の高齢化が進む中で、長年培ってきた高度な専門知識や技能を、次世代に確実に継承していくための仕組みづくりが不可欠だと考えている。

キャリア自立と多様な働き方の支援について、労働寿命が長期化する中で、労働者一人一人が主体的にキャリアを形成し、多様な働き方を選択できる環境を整える必要があると思っている。育児介護との両立支援も含まれる。

ここまですを前置きとして、要望を申し上げる。

DX関連について、デジタルリテラシーの底上げ、業種を問わず求められるAIデータ分析、サイバーセキュリティに関する基礎的な研修プログラムを、愛知県の職業能力センター等で行っていただけるとありがたい。企業に就職した際に全く知らないところから入るよりは、基礎的な部分を事前に教育の場で育成していただけると、各企業がDXに少しずつでも対応できるのではないかと思います。

もう1つ、人材育成がメインであると捉えた中で、派遣社員等の非正規雇用者について、仕事で決められた業務に関しては行っていただくが、パソコンスキルやDX関連については、派遣先企業は手を出せない部分である。調べたところ、厚生労働省では、非正規雇用から社員に登用した際に支給される補助金があるようだ。働き方は、それぞれ家庭の事情や企業の実態により様々なパターンがあるが、正規雇用となり、労働組合に加入いただければ、人材育成はもちろん、DX教育にも関与でき、本人の収入アップも見込める。そのため、非正規雇用者に対する人材育成、スキルアップが不可欠であると考えており、何か支援いただけると有難い。

委員：

私からも数点コメントさせていただく。

今回、第12次愛知県職業能力開発計画の骨子案ということで、提示いただいた。

特に、計画のねらいにも記載があるが、愛知県の中でも自動車産業が中心的な役割を担い、モノづくり産業の一端を担っているが、現在の自動車産業を取り巻く環境は非常に厳しい状況となっている。

関税の影響もあるが、特に自動車に求められるユーザーのニーズが、移動手段から生活のツールの1つに変化し、さらにITの機能を有することが求められてきている。これまで培ってきた自動車づくりとは異なった、新しい技術を積極的に導入する必要があり、特に新技術に対応する人材の育成が自動車関係でも非常に重要となっている。

そういった中で、今回、この12次計画の中では、愛知県としても人材育成をしっかり進めていくことを柱として組み立て、提示をいただいたと理解している。ぜひ、この内容をしっかり詰めて進めていただきたいということが、お願いである。

今回の骨子案の中でも記載があるITやデジタル人材の育成については、全く同意見であり、私たちの企業内でも、まだまだ足りていない部分もある。

そういった中で、記載のとおり、特にデジタル人材を育成していくということも重要だが、デジタル人材を教育する人材が不足している。私の所属する企業においても、教える側の人材の定着や人材確保が非常に厳しく、追いついていない。講師を確保し、その方々が人材を育成していく流れが大事だと思っており、もちろん各企業において教える側の人材を育成・確保していく観点も大事とは思いますが、愛知県としても重点的にサポートいただければと思う。

また、それぞれの企業における人材の定着も大事になってくると思っている。特に、今の労働力は流動的になってきているため、マイスター的技能を有した方が継続して働くことができるよう、待遇の向上も必要だと考えている。そういった実態がどうなっているかを愛知県としてしっかり把握していただきながら、必要な施策を取っていただきたい。

最後に、今回の計画期間は5年間と提示いただいている。骨子案の最終ページにも、必要に応じて計画内容を見直すと記載されているため、そのように進めていただければと思う。新技術やそれに必要な人材の確保という観点では、目まぐるしく状況が変化していくことが予想されるため、状況の変化をしっかり注視していただき、適宜、時期に沿った計画になっているかを見ていただきながら見直しを進めていただきたい。

委員：

私からは質問1点と要望1点お話をさせていただく。

以前も申し上げたが、やはりこういった計画があるということを、県民の方がどれだけ知っているかということが、とても大事になってくると思う。

骨子案の26ページに、「ひと育ナビ」というポータルサイトがあると書かれているが、このサイト自体をどのようにアピールしているかをお聞かせいただきたい。また、ポータルサイトで発信している情報の内容や今以上に打ち出していくための

計画があればご教示いただきたい。

次に要望について、私が新卒の方に労働組合に加入してもらうため、説明をする時に感じることだが、20代前半の方たちと話をすると、私たちの常識が全く通用しない。職場の先輩が加入しているからと加入を斡旋しても通じない。本当に自分の考えを持っていて、効果的や効率的といったことは考えているが、過去を踏襲して、これまでの経緯で、と話したところで何も伝わらない。

そのため、研修等を行っていく際には、必要性や社会に対しての貢献度等、何かそのようなことも含めて、納得感のある研修となるよう内容を詰めていただけると、対象となる人にとっては、自分たちに寄り添った企画を愛知県が考えてくれていることが伝わると思う。研修のスタート時点から勉強を学ぶ姿勢が作られていくと考えているので、今後、そういったことも考慮して詰めていただければと思う。

事務局：

まずご質問について、「ひと育ナビ」とは、主に我々の施策や産業・教育に関する取組、また民間企業と教育が連携した取り組みの事例を紹介しているサイトである。

また、計画の周知については、「ひと育ナビ」にも掲載するが、記者発表を行い、県 Web サイトのトップページに計画を策定した旨を掲載する予定である。そして、産業人材育成課の Web ページに掲載し、周知するというのが通常のパターンとなっている。県の Web ページに計画は掲載しているが、それを県民の方に見ていただけているかということ、伝わっていないところがあるように感じる。

今度、計画策定前にパブリックコメントにて県民からの意見を聴取し、記者発表も行っていくが、発表の仕方を工夫して周知を行っていききたい。また、関係団体や我々と関わりのある企業に対して、計画を策定したことをより強く周知する等、行っていききたいと思う。

次にご要望についてだが、我々も同じことを考えている。今の若い人からは、研修の結果が実際どのように役に立つのか、自分たちのスキルにどう結びついて、社会人として働く上でどれだけプラスになるかということは、県で実施する研修においても聞かれるところである。前例踏襲ではなくて、より実行性の高いものを意識して研修を組んでいく必要があると考えている。今年度行っているデジタル研修等々の事業でも、そこは委託業者と調整している。

いただいたご意見を施策の組立に役立てていききたいと思う。

委員：

本日は中小企業全般としての気づいた点と、当事者として気づいたところを述べさせていただく。

今まで発言された各委員から、かなり網羅的にご意見をいただいている。

骨子案ではデジタル人材の確保と記載されており、今居る社員を養成していくという意味だと理解したが、中小企業の製造業の現場では、教育をする気はあっても、教育する人がいないというのが一番問題になっている。また、特に建設の現場では外国人の労働者が非常に多くなっており、その外国人の労働者ですら、確保が難しいと聞いている。外国人労働者の教育はとても難しい。派遣を差配する業者が教育

の部分を担当することがほとんどだが、結局お金が掛かってくる。企業によっては、会社が休みの日に日本語の勉強会を実施しているところもあるが、県にそのあたりの支援をいただくと大変有難い。

そして、価格転嫁の問題も未だに解決していない。公正取引が行われておらず、一番困っている。発注元の企業もピンキリであり、労務費の価格転嫁を認めていただけの発注元もあるが、企業によっては価格転嫁を認めず、価格の引き下げを求めてくる企業も未だに存在する。

中小企業にとっては、価格転嫁が進まないことには、人材の育成や開発に取り組むたくても、取り組めない。例えば、無料のOJT講習が開催されても、人員不足により参加時間の確保が難しく、活かすことができないという状況である。

この計画の中でこれらを盛り込むのは難しいとは思いますが、皆さんで方策を考えられたらと思う。

また、この計画の骨子案を読んだ際に、能力の上がる人をたくさん作ろうとしている計画というような印象を受けた。そしてそのやり方では、みんなで社会を支えるという気持ちを学生の中に醸成するのは難しいのではないかと感じた。

ただ計画では、課題に対して、非常に網羅的に対応していこうという姿勢が見えているため、関係する皆様にきちんと伝わるような告知や周知の方法があればと考えている。微力ながら、やれることはやっていきたい。

委員：

骨子案の施策の柱4、5に沿って幾つか発言させていただく。

日本一のモノづくり県である愛知県は、これまでも自動車産業を始めとする基幹産業により、日本経済を大きく牽引してきた。今後もその役割を果たし続けるためには、産業基盤を支える人材育成を一層強化する必要があるため、人材育成戦略は重要課題の1つであると考えている。

まず1番目、建設業、製造業における技術革新と人材確保ということで、ITやクラウドを活用した施工管理の高度化、作業の可視化などによって、従来の現場作業が工場並みに効率化される時代が到来しつつある。しかしながら人材確保は依然として厳しい状況であり、首都圏や関西圏に比べて、建設事業が相対的に小さい愛知県においても、都心の再開発、住居回帰によるタワーマンションや物流拠点・中継基地などの建設ラッシュで、労働力不足は深刻である。先ほども話が出ていたが、外国人労働者に頼らざるをえないというのが現実である。

建設業においては、法務省とJAC（建設技能人材機構）が外国人の建設労働者を一元管理しているが、入職者の育成として、2027年度開始の制度で外国人向けのキャリア育成プランというものがあり、現在、勉強会を行っている。特定技能の2号に移行するには、漢字を含めた日本語が使える必要があるため、JACが国の支援を受けて無料の講習会を東京や大阪など全国で行っている。

また、建設従事者については、質の高いインフラを維持するために、体系的な技能教育訓練プログラムや建設キャリアアップシステムなどを活用したキャリアパス制度を早期に設計・導入し、若者や転職希望者が将来像を描きやすい環境を整えることが不可欠だと思っている。

いわゆる新 4K、以前は 3K（きつい、汚い、危険）があったが、最近は新 4K（給料がいい、休暇を取れる、希望がある、カッコいい）の実現を目指して、建設業を魅力ある職業として位置付け直すことが求められている。

次に 2 番目として、技能の見える化と若年層への浸透ということを考えている。

人材確保のためには、単に人数を確保するだけでなく、働く意欲や誇りを持てる仕組みづくりが重要であると思っている。

施策の柱の 4 に記載の、技能検定や技能五輪を通じた技能レベルの可視化。高校生や専門学校生に対する積極的な啓発と支援、そして中小企業における技能検定制度の普及。技能検定にも多種多様あり、様々にチャレンジしている方がいるが、見える化の一つとして積極的にやること。これらを組み合わせることで、働く人々のモチベーションを高め、モノづくり愛知のブランドを継承していくことができると確信している。

特に、知事は 10 年間で 7 回と発言されているが、5 年連続となる技能五輪全国大会の開催。そして 2028 年に予定されている技能五輪国際大会の開催効果を最大限に活かし、若年層が技能を学び挑戦する場を一層拡充するべきだと考えている。

3 番目として、中小企業の人材育成と競争力強化だが、愛知県の大手製造業は世界的にも高い競争力を誇っているが、地域経済の持続的な発展のためには中小企業の底上げが不可欠である。資格制度や能力判定の仕組みを整備し、レベル分けによる段階的なスキルアップを支援することで、中小企業における人材育成の質を向上させるべきだと思っている。前回申し上げたが、国交省が行っている「建設キャリアアップシステム」を建設業は重視している。

まとめだが、第 12 次計画においては、技術革新に適応しながらも、現場を支える人を育てることに重点を置く必要があり、建設業、製造業ともに、単なる労働力確保にとどまらず、魅力ある職業としての発信と、体系的な技能育成システムの構築を進めることで、愛知県は引き続き日本の産業を牽引し続けることができると考えている。

「ひと育ナビ」に結びつくかと思うが、ただ宣伝が足りないと思っている。私も内容を確認しているが、ほとんど愛知県の公式 LINE や職業能力開発協会のお知らせと同じ内容であると感じている。

委員：

第 12 次計画の骨子案について、ご説明いただいた。企業内訓練校が直面している問題と一致するところが多く、こういった活動をしていただけるとありがたいと思う。

特に、訓練校は大企業に所属しているが、そもそも人材が集まらないため成り立たない。今現在、モノづくりの主力となっているのは工業高校生だが、今は工業高校離れが進んでいる。これから加速度的に進んでいくことを本当に危惧している。

採用活動で工業高校に行っても、ほぼ定員割れしており、定員 40 名のところで半分や半分以下というようないところもあり、その少ないパイをみんなで取り合う状況になっている。

そういう中で、今回、小中学生をターゲットとされた、ロボット製作やプログラ

ミング競技会、技能五輪のメダリストを派遣するというような企画に触れていたとき、大変ありがたいと感じた。

こういった小中学生を対象とした地道な活動は非常に大切な活動だと考えており、我々企業も必要があれば協力させていただきたい。

この計画は、今から 5 年の計画になるが、近年は AI が出て、数年の間にもものすごい発展をしている。これからも想像もつかないような発展をすると思う。

そして、天変地異の心配もあり、環境変化の影響も出てきて、先が見通せない時代になると思われる。

その中で、モノづくり教育しかり、多種多様な変化に対応できる人間、自分で考えて行動ができる人間、こういった人間の育成プログラムもあつたらいいのではと考えている。

最後に、参考資料 4 の P3 に現場人材という記載がある。人でしかできない仕事というところで、AI やデジタル化が進んでも、どうしても残っていく業務はあると思う。2030 年を見通したときに、自動化や DX がやりにくい職業をリストアップしていただけると、逆にそういった職業で対策が進むのではないかと感じるため、可能であれば研究していただきたい。

委員：

骨子案 P20 の 4(3)として、人材育成に関する企業規模別のアンケート結果が掲載されており、従業員に学ばせる時間の確保が難しい、と強調されているが、私としては、何をやればいいのかわからない、が本当のトップではないかと思う。

最近では、社内の DX 化に成功した中小企業が、今度は成功事例を自社の商品として販売するという事例がたくさんある。

そういった企業の経営者の方にお話を聞くと、経営者自ら、或いは、社内の従業員 1 人に対して、DX 担当というポジションを与え、何ができるか自由に考え、調査させ、プログラムを作って社内に展開したりしているようである。従来は、社内のシステム担当者が、DX 化やシステム化を計画立てて進めることが多かったが、ここ最近では、中小企業に必要な DX 化は足元から進めていけることも多くなっていると感じる。

経営者向けセミナーを定期的に行っていると思う。経営者の皆様にこういうお話をされてらっしゃるかどうかわからないが、まず、担当を決めて、その人に何ができるか考えてもらうところから始めたらどうですか、と提案する。ただそのためには、担当の方の業務の棚卸や割り振りが必要になるが、そういった具体的な事例をお示しすると、入りやすいのではないかと感じた。

また、人材不足に関しても、教育に関しても、そもそも人がいないとできないため、やはり愛知県の労働者人口が増えないと、我々中小企業にとっては未来がなく、切実な問題として危惧している。

愛知県の人口の将来推計は分かっているため、そうしたら県外から働きに来ていただかないといけない。県外の人たちに対して、愛知県で働くということの魅力をアピールするという視点が、今回の計画案の中では見受けられないところが気になっている。もちろん愛知県の施策であり、今、愛知県に住んでいる人、働いている

人が対象になるということは、重々承知しているが、愛知県の労働者を増やすという観点でいくと、外からどうやって呼び込んでいけるかという観点のものとがあると、なおよいと感じる。

具体的には、現在、民間企業は高校や大学に行って採用している。もちろん大手企業は何もしなくても応募がある状態だが、中小企業は地方に行って学生を採用する動きをしている。県外の学生に対し、愛知県の産業・モノづくりについて、例えば出張講座や企業見学会の開催ができれば面白いと思う。

また、先ほど非正規労働者（以下、非正規）のお話が出たが、せっかくの機会であるため、お話しさせていただく。皆さんがご承知の通り、国内の全労働者のうち、非正規の割合は 35%から 40%ぐらいの間である。非正規の中で、派遣労働者を抜き出すと、これも全労働者の中では、大体 2%から 2.5%ぐらい。非正規の中でも 3%ぐらいの割合である。国の資料では、非正規という言葉がたくさん出てくるが、きっと派遣労働者のことを指しているのだろうと感じる場合が多々あるが、割合としては非常に少ないところである。大部分の非正規雇用者は、企業が直接雇用をしているパート労働者や契約社員である。

ちなみに、派遣労働者の場合は、派遣先企業に研修や教育を行っていただくことが努力義務になっており、派遣元企業と派遣先企業とで教育機会があるという特色がある。もちろん、労働組合主催の場合は、組合員ではないので難しいと思うが、教育、リスキリングについては、業界としても非常に力を入れており、派遣元企業での集合研修という形ではなくても、e-ラーニングで学べるような環境が整いつつあるところである。

委 員：

施策への感想を含めて、いくつかコメントさせていただく。

まず、施策の柱の一番目に、デジタル化・DX を担うデジタル人材の育成・確保を取り上げているが、弊社も最上位の経営方針として掲げているため、非常に共感を覚えた。

デジタル人材だが、ご承知の通り、生成 AI の技術が指数関数的に進展しており、わずか 2 年 3 年の間で、過去にないほど進展していることを考えると、この先 5 年 10 年経った後、我々の職場の環境や経済産業の動向は、なかなか読めないと思う。どういう人材が必要なのかという点に関しては、なかなか解がなく、試行錯誤の状況である。ただ、この流れは全世界的に起こっていることであり、この変化をどのように活用していくかが不可欠だと感じている。

我々の社内においても、生成 AI を徐々に使用している。グループ全体でこれを使うようにということで、議事録や文書校正、調べもの等、担当者で徐々に利用が増えてきており、他の社員の使用事例を見て、私も使ってみようという形でどんどん増えている。

ただそういった簡易な AI の活用から、製造業においても、デジタル技術を活用したビジネスを確立していくことが必要とされている。この DX 人材を 5 年で 3 倍程度に増やそうと計画しており、人材を教育する仕組みを検討中である。

前回の議事録でもあったが、DX といってもなかなか横文字でわかりにくく、DX の

定義が非常に曖昧という指摘があったが、我々は社内で入門から上級までレベルを設け、客観的に把握できるような認定制度を設けようと考えている。能力が見える化され、学ぶことで自分のキャリアを上げていくモチベーションになるような仕組みが必要であると思う。

今回の県の取り組みでも、階層別研修を検討されているということだが、認定の仕組みというのもいいのではないか。我々はまだ検討中だが、今後の方針ということで紹介させていただいた。

次に、多様な人材が能力を高め発揮できる環境づくりということだが、ここで2点ほど、女性の活躍推進と外国人についてコメントさせていただく。

弊社は、男性比率が少し高く、もう少し多様な意見が反映されるようにしていきたいということで、女性社員に来ていただきたいと思っている。ただ、エンジニア数が多く、かつ、機械系や電気系の比率が高いということで、そもそも、女性の専攻の絶対数が少ない状況である。

そこで、近隣の区と連携し、女子学生を対象に工場案内を行い、モノづくりや技術の良さを体感していただく場を昨年提供した。その時に思ったのが、やはり文系理系の進路を決める前段階の中学生等、もっと早い段階で、モノづくりに触れて考えてもらえたらと感じた。少し息の長い話になるが、そういうようなことを県の方でもやっていただければ、ありがたいと思う。

また社内では、数が少ない中でも、長く女性の方に働いてもらえるよう取り組んでいる。地元を離れ、愛知県で生活している女性の従業員が、結婚、出産をして子育てをする際、近くに育児と業務の両立について相談できる人がいない、今後のキャリアについて周りに相談できる人がいない、ネットワークが欲しいという意見があり、社内では対応できたとは思いますが、他の企業でも同様の状況はあると思うため、県にはそういった環境に支援をいただけるとありがたい。

次に外国人だが、国内市場の人口が減少していく中で、企業もグローバル化に対応すべきだと、我々の社内でもいろんな意見が出てきている。

今回の骨子案の中でも、グローバル経済の中での持続的成長と冒頭に書いてはいるが、内容はあまり触れていないように感じた。

グローバル人材育成は、今まででいうと日本人が海外に赴任してというイメージであったと思うが、現在は、外国人が日本に働きに来ていて、その対応をしなければならない。そして、遠隔で海外とダイレクトでやりとりができる環境になってきているため、対応できる人材をもう少し意識して増やしていく必要があると思う。そのために語学教育というところで記載があったが、愛知県は東京と比較すると、あまり外国人と触れ合う機会がそこまで多くはないと思っている。気軽にコミュニケーションできるような、異文化理解が促進できるような場があればいいと思う。

最後に、共通インフラやサービスに対する支援が中小企業には必要であると思っている。我々の企業では、関係会社や複数の拠点で総務や経理のバックオフィスの仕事をしていたが、それを1箇所に統合し、実施している。個別最適な運営から全体最適に変更したことで、費用の効率化もでき、技能の伝承もできる。昔のベテランがどんどん抜けていく中で、品質やサービスの質が比較的保っている。そういう意味では、先ほど他の委員がおっしゃった外国人の採用支援や今回いくつか挙げて

いる人材育成の研修を1つの企業で行うのは大変だと思うため、そういったところで支援をして競争力を上げていくことが有効であると考える。

委員：

小中高校生の、特にキャリア教育と職業能力開発について、3点申し上げる。1点目、2点目は、是非とも計画の中に入れていただきたい点について、3点目は少し広げて情報共有的な意味合いを含めてお話しする。

まず1点目だが、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」について、前回の資料では記載があったと思うが、今回はあまり書いていなかったため、是非、不足を解消する旨の記載をお願いしたい。今までの各委員からのご意見にも出てきており、ある意味そこに集約される部分もあるかと思う。

前回の審議会において、愛知の産業はすばらしい、企業に魅力がいっぱいある、というお話を聞く一方で、学校や保護者が求める方向性は少し違うという話があった。そのギャップが生じる背景、要因を考えてみたが、大人が生き生きと働いていない社会だとしたら、いくら学校ですばらしいと言われても、家に帰って、身近な大人がずっと職場の愚痴を言っているような状況では、子供に将来の希望を持つように言っても難しいのではないか。理想と現実のギャップの解消も大事なことであると思う。

日本の子供や若者のウェルビーイングが低いと言われているが、それは、大人が幸せに生きている姿を見せていないことが原因ではないか。やはり大人がやっていることの大半は仕事だと思う。そういう意味での「ディーセント・ワーク」の不足を解消する姿勢を打ち出す必要があると思う。そして、不足解消に向けた取り組みの詳細は、おそらく今までに出てきた内容になると思うため説明は割愛するが、まずそれが大事だと思っている。

2点目だが、子供や若者に伝わるように、企業や産業界の魅力を発信するということ。

「ディーセント・ワーク」の会社が増えたが、それを、子供や若者に伝わるように周知しているかということが、私が疑問に思ったところである。

若者の感覚は我々とは大分違う。こんなにすごいぞということ、様々なところでアピールされていても、実は伝わっていないというのが現状ではないかと思う。学校でも周知してほしいと考えられるかもしれないが、残念ながら学校にはそこまでの余力がない。ぜひ産業界から発信する際に、受け手側に分かりやすく明示していただくことが大事であり、情報発信のサポートを県の方でもお願いしたい。

先ほども、ひと育ナビで十分なのかというようなご意見も出たため、ぜひ検討していただきたい。他の委員からも、何か協力できることがあればという話も出ていたので、ぜひ、子供や若者にきちんと伝わる企業の魅力発信方法を考えていただきたい。

3つ目だが、キャリア教育についてである。骨子案の27ページにも記載があるが、特に小中学校のキャリア教育のことを踏まえてお話しさせていただく。

どうしても体験活動ということがキャリア教育では出てくるが、実は小中学校のキャリア教育はその先を考えている。単発のイベントとして体験に行き、企業の職

人の話を聞いて、すごかった。それで終わってしまっただけとはいけないということで、体験により受けた刺激をどう日々の授業に生かしていくかということに、先生方は労力を割こうとしている。そのため、その労力を支えられるような仕組みづくりも1つ必要かと思っている。計画の中に内容を入れられるかどうかは判断がつかないが、学校教育の現状としてお話をさせていただいた。

最後にもう1つ、学校の中でキャリア教育を推進する役割を持つ教員の配置を進めていくことは、本来は教育委員会が検討し、実行することかもしれないが、学校の中から変えるのは難しいため、こういった審議会等において要望が上がっていることを明示するのが1つ大事かと思う。

大学では「職業指導」という免許を出している。なので、愛知県は、実は他県に比べてキャリア教育を専門にできる教員が多くいるはずなので、その人材の活用も検討されると、より産業界の皆様が思っていることと学校を繋げることができるのではないかと思う。

委員：

私からは大きく2点申し上げる。

1点目だが、11次計画の結果や委員からの意見を盛り込んだ形で、12次計画の案をとりまとめでいただき感謝申し上げます。

その目標として、「愛知の持続的な成長を支える産業人材の育成」を掲げ、5つの柱で取り組んでいくということが内容説明で理解できた。方向性としては全く異論なく、これをしっかり推し進めていくことが大事であると思う。

その中で、今までの委員意見と重複することが多く割愛するが、主には中小・小規模企業の人材育成支援について申し上げる。

先ほど他の委員からも具体的な事例を出していただき、なかなか厳しい現状が伝わってきた。新4Kに加えて、柔軟な働き方が求められているということで、なかなか人が製造現場に来ないという現状の中で、改善されてきてはいるが、リアルな現場ではリモートでは仕事が進まない現場が大半だと思う。

そういうリアルな現場が今どうかといったときに、昔は3K。汚い。きつい。危険。それが解消されたかということ、随分改善はされてきていると思うが、まだまだそういった職場は多くあると思うし、若い人たちの意識が変わってきている中で、見られ方も厳しくなっているのではないかと思う。

そういう中で、デジタル化の初期のサポートや指導者の派遣はもちろん、3Kの現場改善がなかなか進んでいないところへの継続した支援を、ぜひお願いしたい。

魅力ある現場としては、新4Kの中にもあるが、給料がいいところ。そして、自分が持っている技能がきちんと認めもらえる公的な制度。愛知県内どこの企業でも、この技能を持っていると認めもらえる、この技能があればお金がもらえるというような制度づくりを考えていく必要があると思っている。

2点目だが、施策の柱4技能競技大会の開催等を契機とした更なる技能振興・キャリア教育の推進について、少し計画の話からずれてしまうかもしれないが、2028年技能五輪国際大会の愛知県誘致というのは、厚労省と一緒に進めたことで、誘致ができたことは、大変すばらしいことである。ぜひこれを生かして、愛知県が

モノづくりの中心になって、日本のモノづくりを盛り上げていく発信元となっていくべきだろうということで、全力で取り組むべきだと思っている。

ただ実は、2028年の技能五輪全国大会については、中止するということが厚労省のホームページで公表されている。多くの技能五輪選手は、自分の腕を磨き上げ、競技に望んで表彰台に立つことを目標に取り組んでいる。多くの選手が全国大会を目標にしていると思う。国際大会に関係している企業や組合は、2割にも満たない。大半の方々は全国大会を目標に取り組んでいると思われるが、国際大会を誘致するがために全国大会が中止になるというのは、ある意味、本末転倒ではないかと考える。この12次の目標に掲げている、「持続的な成長」を止めてしまうことになりかねないと大変危惧している。

現在、技能五輪全国大会に出場されている県内の大手企業や組合団体、こういった事実に対しての意識調査アンケートを実施し、愛知県や労働局、職業能力開発協会にも協力いただいている。そして、愛知県外で出場している大手企業、自動車メーカー等、様々な企業にもアンケートを取っている。多くの方が中止ということに驚きを感じ、最悪、採用活動にも影響するとおっしゃられている企業もいる。今、訓練している選手が出場する大会がなくなってしまう、この「持続的な成長」が止まってしまうということに繋がりがかねない状況となっている。

そこで愛知県や職業能力開発協会に協力いただき、厚労省に再検討いただきたいという要望を行う予定である。そういった動きをしようとしていることをご承知おきいただいて、何かあれば、ぜひご助言、お口添え、バックアップをいただきたいと思っている。

技能五輪全国大会は1963年に第1回が開催されて以降、1度も止めずに毎年開催されてきた。コロナ禍においても、3密を回避するために無観客で開催し、震災があった年、例えば阪神淡路大震災や東日本大震災の時も開催されている。経済が崩壊した時にも開催された。何より、2007年に日本・静岡で、国際大会が開催された時も、時期をずらして開催されている。ずっと続いてきた歴史ある技能五輪全国大会が、モノづくり愛知の大会で止まってしまうようにしたいと思っているため、応援いただけたらありがたい。

委員：

まず、骨子案について、感じたことをお伝えしたい。愛知県を取り巻く現状・問題から、職業能力開発に関する課題が今回抽出されており、この課題解決に向けた5つの柱が、非常に整備されていると感じたのがまず第1の感想である。

これを踏まえ、3点ほどお話をさせていただく。

1点目だが、この5つの柱を横断的につなげる仕組みが重要であると感じている。私はそこまで現場をよく知っているわけではないが、実際の現場では様々な問題が関わってくると想像されるため、柱ごとに進めるのではなく、横断的に繋がる仕組みが欠かせないように感じている。

もちろん再掲という形で、骨子案にもあったため、既に意識されているかと思うが、ぜひ見えるような形でご検討いただきたいと思う。

2点目だが、人材育成という視点から、企業間をつなぐ仕組みへの支援が必要だ

と感じた。

ある企業から、複数の企業で新入社員教育を行う動きがあると聞いたことがある。1 社では難しい人材育成を、同じ問題を持っている企業間で連携しながら行う人材育成の仕組み作りに対して行政が支援するという形が、今後重要になってくるのではないかと考えている。このような形ができてくると、人材育成からの繋がりが更に別の視点での連携に繋げていくこともできるかと思う。

3 点目だが、既に他の委員からの話にもあったが、やはりその人材の採用や配置について、何らかの取り組みが必要であると感じている。

もちろん今回の骨子案の中では、人材育成に重点を置かれているのは承知しているが、次世代の優秀な人材を育成しても、適材適所に配置されなければ、力が発揮できない。そういった意味では、人材育成と採用配置を結びつけるような仕組み、いわば育成の出口を意識した支援が重要ではないかと考えている。

これらは私からの視点であり、もちろん実際の育成自体への支援も非常に重要だと感じているが、相乗的に効果が出るような仕掛けや仕組みに対して、踏み込んだ支援をご検討いただけると、愛知県の独自性というものがさらに際立ってくるのではないかと考えている。

委 員：

私からは質問、確認と、要望をお話しする。

まず、参考資料 3 について、第 11 次計画の概要であるが、第 12 次計画でも同じような資料を作成するか。

事務局：

後々作成予定であり、次回の審議会の際には提示できたらと考えている。

委 員：

承知した。概要資料を作成する際には、次の点に注意してもらいたい。

参考資料 3 の裏面を見ると、「日本一元気な愛知」の下に「すべての人が輝くあいち」と記載がある。ただ、この文言は骨子案 22 ページの 5(3) と見比べると、抜粋されており齟齬が生じているため、第 12 次計画の概要を作成する際には、区切らずにワンフレーズで記載いただければと思う。後ほど、事務局に案文を提出するため、ご確認いただきたい。

また 2 点目だが、若者、女性、中高年齢者、障がい者、外国人と多様な人材を確保することは大切だが、パワハラ・セクハラなどの職場環境問題や、或いは職業能力開発時点で人権問題が出てくる可能性もあるため、多様な人材を確保する際には、人権尊重の視点も入れてもらえたらと思う。

最後に感想だが、第 11 次計画と比べて、第 12 次計画はバージョンアップしていると思う。そして、これを県民の方に周知させることは、なかなか困難だと思う。

一つの方法として、夕方にメーテレで県政の紹介をしている番組を見かけた。こういった媒体を利用することも検討いただき、より一層効果のあるプレスリリースをお願いしたい。

委 員：

私から簡単に２点ほどコメントさせていただく。

今回骨子案を作成するにあたり、前回の審議会の様々な意見を盛り込んでいただき感謝する。

施策の柱３の多様な人材について、多様な属性を持った、そして多様な価値観を持った人が、ディーセント・ワーク、そして生きがいを持って働くことができるということで、非常に重要になると思っている。

１点、他の委員からご意見が出なかったところで１つ付け加える。令和４年度の就業構造基本調査によると、現在働いていない無業者の中でも、実は働きたいという就業希望を持っている就業希望者がいることが示されている。愛知県の男性では１７．７％、女性では１８．２％であり、実数では男女あわせて４３万７０００人という非常に大きな数となり、愛知の外国人材の数をさらに上回っている状況である。男女ともに広い年齢階級で就業希望者がいる。いかにこの人達と、愛知で行っているリスキリングや再就職先の技能習得支援とを繋いでいけるか、アクセスできるようにするか、それが非常に重要だと感じた。

２点目は、こうした人材に向けて、他の委員からも多くご指摘があったが、広報のあり方、どういうやり方が一番効果的なのかを検討する必要性についてである。

例えば、「ひと育ナビ」等のアクセスについて、誰がどんなキーワードでそこに入ってきたのか、何分くらい滞在しているかという分析ができるかと思う。そこから閲覧数やアクセス数などから、必要な情報のあり方や見せ方の工夫をはじめ、場合によっては情報が必要な人材へアウトリーチもしていく方がより積極的に伝わるかと思うため、工夫いただきたい。