

## 愛知県職業能力開発審議会議事録

### 1 日時

平成 30 年 2 月 14 日（水）午後 3 時 30 分から午後 4 時 40 分まで

### 2 会場

中日ビル 7 階 第三会議室

### 3 出席者

[出席委員 9 名]

堤一宏、中島裕子、桂山光弘、本田勝久、丸山洋子、高綱睦美、田中早人、仁科健、山岸敬子（敬称略）

[欠席委員 6 名]

郡山玲、塩澤陽子、菅原俊彦、猿渡智佐登、福田和仁、小倉祥子（敬称略）

[事務局 7 名]

産業労働部労政局長 藤田昇義、産業労働部次長 岡田守人、  
産業労働部労政局就業推進監 吉田和裕、産業労働部労政局産業人材育成課長  
日高啓視、同課主幹 田中栄二、同課課長補佐 大谷正英、同課課長補佐  
小川裕二

### 4 議題

平成 30 年度産業人材育成関連予算について

### 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、議題(1)について、互選により山岸委員を会長に選任した。

その後、山岸会長から会長代理に仁科委員を、会長以外の議事録署名人に田中委員を指名した。

その後、事務局から議題(2)について資料 1 及び 2 により説明し、意見交換を行った。

(主な質疑等)

委員： 2 点質問したい。1 点目は、技能五輪全国大会・全国アビリンピックの選手の育成、強化とあるが、どういった選手の育成・強化を図る予定か。

2 点目は、高等技術専門校の整備について、専門校の再編が完了するまでの 4 年間は、高浜高等技術専門校で実施していた訓練科目は休講の形となるのか。そうした場合は、三河地区で訓練を希望する者は名古屋など他の高等技術専門校に分散していくのか。

事務局： 技能五輪の選手育成・強化については、いわゆる生業系といわれる業種の中企業団体を中心に、（選手育成・強化に係る費用の）補助という形で、平成 29 年度に引続き実施していく予定である。

委員：今まで選手が出ていない職種など、特定の職種というのは、何かあるか。

事務局：技能五輪に出場させる予定の団体について補助していく予定である。  
2点目の高浜高等技術専門校の廃止に伴う科目については、三河高等技術専門校(仮称)へ科目を移すコースのうち、電気コースについては、平成30年度は、高浜高等技術専門校で引続き訓練を実施し、(高浜高等技術専門校が廃止される)平成31年度からは、岡崎高等技術専門校に移設して引続き再編過程も切れ目なく訓練を実施する予定である。  
建築コースについては、東三河高等技術専門校の建築コースと併せて、岡崎高等技術専門校から三河高等技術専門校(仮称)への整備完了後に、新たな形でコースを再編し実施するため、その間は休講となる。

委員：それまでは、建築コースを希望する者は受講できないということか。

事務局：三河地区ではそうなるため、受講を希望する場合は名古屋高等技術専門校にある類似コースを受講していただくことになる。

委員：高年齢者・外国人雇用対策の支援施策の中で、高年齢者雇用確保支援は、企業開拓を行って、企業と高年齢者のマッチングを図るとあるが、こういった手順で行うのか。また、外国人労働者確保支援の意向調査は企業に対してアンケートを取るといったイメージなのか内容を知りたい。

事務局：高年齢者雇用確保支援策の企業開拓については、高年齢者は、働く意欲のある者であってもフルタイムで働くことを希望する者だけではなく、余裕を持ちながら働きたいという者もいる。一方で企業側としてはフルタイムで働いてもらいたいと希望しているのだろうが、柔軟な働き方でも高年齢者が活躍できる企業もあるのではないかと、といったことを調べて高年齢者とマッチングさせたいと考えている。

委員：そうすると面接会の開催は、そうした調査を行った後ということか。

事務局：まず、企業のニーズを確認することになるので、そういうことになる。  
ハローワークの求人は、フルタイムの求人が中心であり、また年齢要件を示すことができないので、高年齢者を柔軟な働き方で雇用することが可能な企業をこうした形で探していきながら面接会に繋げていき高年齢者の活躍の場を広げていきたい。

外国人労働者雇用確保支援で行う意向調査については、中小企業では人手不足とは言いながら、外国人を雇用するには、いろいろと課題があ

って困難なことがあると思われる。そうした課題を把握して次の施策に繋げるために、まずは調査を実施することとした。

委員： 中小企業だと言葉の壁や知らない土地で暮らす不安を解消する、生活面のサポートが大変だと聞いているので、そうしたところを調査して、地域を含めて愛知県でどうマッチングさせていくか検討して、取り組んでいただきたい。

委員： 高齢者の企業開拓というのは、まだまだ開拓の余地はあるのか。

事務局： 事務局としては、開拓の余地はあると思っている。

企業が高齢者にフルタイムで働いてもらいたいと希望しても、それはなかなか難しい。高齢者のニーズと企業のニーズをうまくマッチングさせなければならないので、ハローワークでの職業紹介ではなかなかそうしたことはできない。人手不足であるならばそうした柔軟な働き方による高齢者の活用を促すことをしていきたい。

委員： 高等技術専門校の再編・整備について、4億2千万円超とかなりの費用をかける予定となっている。再編前の訓練規模740人に対し、再編後も740人と変わらないことになっているが、もう少し改善できなかったのかなというのが正直な感想である。

資料にもあるが、中小企業では人材育成が困難であるので、こうしたことを踏まえて費用をかけて、効率化・利便性の向上を図り、以前は訓練規模740人であったものが、例えば訓練規模1,200人になりました、といったことがないと、単に老朽化施設をきれいにしただけになってしまう懸念がある。

もう一つは、こうした費用の中に中小企業の求める訓練カリキュラム、ニーズに合ったものが反映されているかを検証しながら進めてほしい。

例えば図面を読める人材が少ないです、といった本当にモノづくりの最初の部分について中小企業の方々が困っておられるのであれば、そうしたことをカリキュラムに反映させるなど、是非ニーズを踏まえて検討を進めてもらいたい。

費用対効果というか、かけた費用に対して充実したなど、その上で、なおかつ一歩でも二歩でも攻めたやり方をすると、県民の方々も納得するのではないか。検討の余地があるのならば、前と同じではなくもう一段、二段レベルの高いものになりましたよ、ということを提案できるようにしてもらいたい。

事務局： 740人の訓練規模拡大については、人手不足の状況が続いている中で現状定員が充足していない状況である。ただ公共職業訓練は雇用のセ

ーフティネットの側面もあり、こうした人手不足の状況でも一定の層には就職できない人がいる。こうした方々に企業が求める即戦力としての能力を身に付けていただける訓練の見直しを実施していきたい。

中小企業の在職者向け訓練については、現状600名の訓練規模で実施しており、訓練内容は既定のもの、オーダーメイドで実施するものがある。現在検討中ではあるが、見直し後はこれを2,000名規模に拡大することを考えており、ご意見のあった内容について反映していきたいらと考えている。

委員：PRなどはどうするのか。せっかく新しくなるのならば、若い方にPRを図っていった方がよいと思うが。

事務局：セーフティネットとしての機能を持つ機関であるので、現状では高等技術専門校を目指してくる人というのはあまりいない。ほとんどがハローワークを通じての入校となっているので、そういった方々に様々な公共訓練を一堂に紹介するような活動を先日も行っている。また、新規学卒者向けには、昨年度から総合案内などを作成してPRを行っている。リニューアルにあたっては、目に見える形で施設を知ってもらう機会も工夫していきたい。

委員：先に整備された愛知総合工科高校とどうしても比較してしまうので、PRは大事だと思う。

事務局：施設を活用したモノづくり体験会のようなものもかつては開催したこともある。そうした取組を通じて地域の認知も高めていきたい。

委員：先回の審議会で岡崎高等技術専門校を見学した際に建物もそうであったが、建物周辺の庭などの環境も良くなかった。そういったものも整備するのか。

事務局：施設を新しくすることに合わせて、外構についても整備していく予定で車等のアクセスもしやすくする予定である。

委員：精神・発達障害者雇用促進事業について2点質問したい。1点目は、雇用の受け皿となる企業開拓に、ターゲットとなる企業というのはあるのか。2点目は、就職支援はわかるが職場定着支援とはどのようなことを行うのか。

事務局：企業開拓については、障害者の雇用率が引き上げられることを理解していただいて、障害者の雇用を進めていただくということである。特に

障害者を雇用してくれる層が存在するわけではない。ローラ作戦ではないが、できるだけ多くの企業に声をかけていくことに取り組んでいきたい。

定着支援については、就職することができても職場になじめなかったり、障害が発現してしまったり、職場の理解が進まなかったりしてなかなか続かないということがあるため、職場に支援員を定期的に派遣するなどして長期的にサポートを行うものである。

委員： 定着支援というのは雇用側に理解促進を図る啓発など行うということか。

事務局： 定着支援については、雇用側にも働く側にもそれぞれ悩みなどあるので、雇用側も働く側についても両方行う。

委員： 2点質問したい。1点目は、若年者雇用対策にある中小企業と学生との交流会については具体的にはどのような取組で、企業研究ブースとはどういった学生を対象に設ける予定か。2点目は、小・中学校への技能五輪メダリストの派遣は今年度と同じように実施するのか、新たな要素はあるのか。

事務局： 若年者雇用対策の交流会については、個別の大学に交流会の場を設けてもらい、そこに中小企業の経営者数名がまとまって出向き、自社のことについて語ってもらう形で実施している。

技能五輪メダリスト等の学校派遣事業については、今年度も50校を実施する予定としているが、来年度も同様に実施する予定である。

委員： 技能五輪メダリスト等の学校派遣は、小・中学校の教員の中でも関心の高い事業であるが、いつ、どこを窓口にすればそういった接点を企業と持てるのか是非知りたいという要望が多いので、PRに努めてもらいたい。

もう一つの学生向けの交流会の実施については、大学だけでなく普通科高校にも取組を広げてもらいたいと思う。普通科高校の生徒が大学に進学した後に、中小企業に目を向けてもらえるきっかけにもなるので。

普通科高校への進学が増えている中で、普通科高校においても大学進学後を見据えた教育を行うようになってきているので、工業高校のようなすぐに就職ということだけでなく、そうした大学進学後の将来を見据えた取組を行うことによって、中小企業で自分の力を試そうという気持ちになる生徒が出てくるかもしれない。そうした取組があってもいいと思う。

委員：私も同意見である。大学だけということではなく、高校の早い段階から興味を持たせる取組は大切だと思う。

委員：こうした人材確保の事業は、どこかにアウトソーシングして実施するのか。すべてを県で直接実施するのは大変だと思うが。例えば障害者雇用対策であれば、そうしたことを支援するNPOなどもあると思うが。

事務局：事業の実施については、委託事業で実施するものや、県と愛知労働局で連携して実施するものもある。特に雇用確保の施策は、愛知労働局(ハローワーク)と連携して情報を得ながら実施するものが多い。ケースバイケースで実施している。

委員：資料にある技能五輪のメダリスト等の派遣については、名古屋市が「モノがたりプロジェクト」を実施しているが同じものか。

事務局：「モノがたりプロジェクト」は名古屋商工会議所が実施しているもので、県はそれとは別に実施している。学校に講師等を派遣する事業は、この他にも多数の団体で、講話や実演、体験など様々行っている。県では、こうした取組を取りまとめて、一括して情報発信するなど連携を図っている。

委員：現場サイドとしては、(講師等を派遣する)受け皿が一つであるため各所から依頼があると調整が大変になる。できるだけ一本化を図ってほしい。

事務局：窓口一本化ということもあるが、県だけで県下すべての学校には対応できないので、(産業人材育成に関するキャリア教育の取組に)多くの団体に参加してもらいたい気持ちもある。関係者間で連携して、講師派遣元になるべく迷惑をかけないようにしていきたい。

委員：複数のところから依頼があると大変であるとのことだが、具体的にはどういった点で大変になるのか。

委員：窓口が複数あると、最初の窓口からの依頼に訓練している技能五輪の選手を派遣し、次の窓口の依頼に指導者を派遣し、さらに次の窓口から依頼があると、異なる部署に依頼して、過去の技能五輪メダリストを派遣する、といった形で、(講師の派遣が随時対応となり)調整に時間を取られたり、自分のところの職業訓練の計画的な実施ができなくなったりする。

委員：講師派遣の問題は、他にも技能検定委員の選任の問題にも通じるもの

があるが、自分は建設関係の組合の役員であったり、認定職業訓練校を運営していたりして、いろいろなところから依頼されるが、おおよそ自地域の周辺のみで依頼されている。もう少し受け皿としての組織を大きく見てもらって、例えば愛知県技能士会全体で分担して調整するとか、もう少しうまく対応することができないものか。

委員： 技能五輪メダリストに限定してやるとなると、(技能五輪メダリストが多くいるわけではないので)愛知県技能士会連合会で行うのは難しくなる。五輪メダリストにこだわらなければいいのだが。

委員： 先ほど高等技術専門校の見直しで、委員からせつかく費用をかけるのだから訓練規模を拡大して、という話もあったが、現実の入校状況を見ると、現状維持を行うのが精いっぱいだったのかな、という印象を持っている。東三河高等技術専門校の建築科目の学卒訓練の入校対象者は、かつては中卒だった。今は高卒で、概ね30歳未満としているが、実際新規の高卒者はほとんどいないのが現実だ。無理に規模を拡大して実際に訓練生がいない、ということになってはいけない。加えて、認定職業訓練にも力を入れていただきたい。

委員： 愛知ブランド企業の認定などを受けているのだが、周りの企業に告げても知らない企業が多い。情報に偏りがあるのか、知っている人は知っているのだが、知らない人は全く知らない。ほかの支援施策も同様だと思うが、アピールの仕方を工夫していただきたい。

精神・発達障害者や高齢者を自社でも雇用しているが、単純作業などの仕事の奪い合いになっているのが現状で、仕事を与えたくても与えられない状態となっている。そうしたことに対するフォローもお願いしたい。

事務局： 県の広報施策というのは、やはりPRが下手な側面は否めないが、中小企業ヒアリングで企業を訪問する機会や商工会議所・商工会の経営指導員を対象とした研修を実施する中で新しい施策を説明するなど従来から行っているところである。人材育成に関しては人材育成支援センターにおいて精力的に企業訪問を実施しており、業界団体や企業から紹介をいただいたりしながら、施策の紹介などを行っている。またポータルサイトも開設しているのでこうしたものを有効に活用して施策の周知を図っていきたい。