

## 愛知県職業能力開発審議会議事録

- 1 日時  
平成31年3月1日（金）午後3時から午後4時30分まで
- 2 会場  
愛知県自治センター 6階 603会議室
- 3 出席者  
[出席委員 10名]  
郡山 玲、堤 一宏、中島 裕子、木村 亜樹、本田 勝久、横井 延年、小倉 祥子、  
高綱 睦美、仁科 健、山岸 敬子（敬称略）  
[欠席委員 5名]  
塩澤 陽子、菅原 俊彦、猿渡 智佐登、丸山 洋子、田中 早人（敬称略）  
[事務局 7名]  
産業労働部労政局長 藤田 昇義、産業労働部労政局就業推進監 中島 紳裕、  
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、  
同課技能五輪・アビリンピック推進室室長補佐 花木 俊敬
- 4 議題  
平成31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、会長以外の議事録署名人として木村委員が指名された。  
その後、事務局から資料に基づき平成31年度の主な産業人材育成施策について報告し、意見交換を行った。  
  
(質疑等)  
委 員： 事務局からの説明について、質問、発言があればお願いします。  
  
委 員： 来年度のあいちの担い手育成事業の中で、外国人技能実習での10団体とは、どのような設定なのか。  
  
事 務 局： どこという設定がされている訳ではなく、10団体の手が挙がるまで派遣する予算となっている。  
  
委 員： 最初の資料、施策の柱1の高度なモノづくりに向けた人材の育成支援として、大学魅力向上支援事業の説明を受けたが、この支援の具体的プラン内容を詳しく教えてほしい。  
  
事 務 局： 先ほどハッカソンという説明をしたが、これは競技会の開催費用を県が負担するというものである。実際には企画部で今後、実施していく、8月から9月の土、日2日間でこの競技会が開催される。県内の大学が、5人ぐらいのチームを作って競技会に参加をし、与えられたテーマに対して2日間でどのようにして実施するかアイデアを出すという競技会である。

委員： その開催運営を支援するという事は、参加者の負担があるのか。

事務局： チームは参加無料で、競技会に必要な経費は全部県が負担し、大学生に活躍してもらおうということである。

委員： 前回までの議論を踏まえ、各種施策を検討・実施いただいているので、全体の印象として大変よくできていると思う。

ただ、予算に関わるPDCAを回すことについて、これまで以上に取り組んでいただくよう要望したい。今回策定された予算における金額の妥当性については正直なところよくわからないが、評価方法として、予算の消化率だけに焦点を当てるのではなくて、予算の執行により、具体的にどのような成果が得られたのか、課題（改善点）の整理や利用者の感想等についても拾い上げるべきではないかと思う。

委員： 2年連続で開催する技能五輪を成功させてほしい。国際大会の招致も頑張ってもらいたい。

委員： 技能五輪に参加している事業所として、特にこのモノづくり魂の出前講座では、14年度大会の頃の結果を見てみるとやはり、その大会の現場を見ることも非常に大事。前回もしているが、やはり、先生が刺激を受け、子ども達に気持ちを伝えていくというのも非常に大きな効果があると思う。

是非とも出前講座では、その大会に興味を持ってもらうことになると思うが、大会が2年連続で開催されるので、長い目で見て、本当に興味を持ったその後をどうしていくのか。1年目に興味を持って、子ども達はすぐ忘れてしまったりするので、先生方にも、継続的に興味を持ってもらうというところに繋げてほしいと思う。

あとは、アビリンピックも一緒に開催されるので、障害を持った方々がこうやって頑張って、競技だけではなく、モノづくりに携わっている方々と一緒になって頑張るこの世界を広げていくようなところも案内してもらえると、我々も努力をしていけると思っている。

委員： アビリンピックとかパラリンピックで、障害者に対するイメージが凄く変わるだろう。小中学生の頃からそういうふうに見てもらえるとまた、一緒になって頑張っていこうという気持ちの芽生えにも繋がると思う。

国内だけではなく、国際大会を見ることができると非常によい。国際大会の競争相手がフランスだと少しきついか。

事務局： 招致活動している愛知県は、全国大会を2年連続で開催し、それから国際大会となる。今年の開催地はカザン、次が中国上海で、その次の大会を愛知県でということに繋がった。世界的に見ると、中国に続いて日本での開催となるので少し懸念している。私どものイメージとして、世界が高速化している。

国際大会がどんどん肥大化している中で、なかなか新しい国が開催できなくなっているのではないかと。日本は日本らしく、コンパクトにできる。そういった意味で示したい。国際展示場は、空港から近く、隣にはホテルがある。選手の方が競技に集中できる。

「選手ファーストができる」と、打ち勝っていきたい。

委員： いろいろと幅広く新しい取組を考えている感じだが、今後の取組でお願いがある。外国人技能実習生制度について、仕事を覚えてできるようになると実習生に大変喜ばれている。中小企業だけでは、指導ができない悩みや職種もあると思うので、積極的に取り組むと、

また愛知で働きたいと思ってもらえるので、ぜひともお願いしたい。

中小企業は人材の質に課題があると聞いている。いい仕組みがあってカリキュラムがあることを中小企業の方がどれだけ知っているかが課題であるのでPRをお願いする。

中小企業にきめ細かな支援をするという方針を掲げているが、とりわけ今は人材不足で人材の確保ができず、なかなか人材の質も非常に課題があると聞いている。育てることは定着につながる。中小企業事業者のことを県に理解してもらい、取組を良いものに変えていくことが一番の課題と思うので、引き続き連携して取り組んでもらえればと思う。

委員： こういう技能の訓練を受けて、すばらしい技能を持った外国人がいるよということが、中小企業に紹介されるということはあるのか。

事務局： 残念ながら紹介できるものがない。

委員： 就労には繋がっているのか。

事務局： 訓練を受けたい外国人技能実習生は、受入職種の機関に加入している事業所を指定されて入国する。指定された企業のOJTでその技能を覚え、最初の1年で基礎級という技能検定を受ける。

それに受かると、2年目3年目があり、3年経過したら帰国ということになる。受入機関が優良な団体なら、さらに4年目5年目の在留期間の延長の可能性があるが、その4年目5年目に進むには、技能検定3級の実技試験に合格する必要がある。技能検定を受けることが、在留資格更新の要件になっていて、技能検定に合格すると4年目5年目に進めるというシステムになっている。ただ、外国人技能実習生を受け入れる中小企業は人手が足りなくて、実習生に来てもらって作業をやらせてもらっているところだと、技能検定を受けるための勉強までできているかというのが非常に問題になっている。技能実習制度自体は、日本で技能を覚えて帰国し、自国で技能を発揮してもらうことが目的の制度だが、受け入れている企業は、技能を覚えてもらうというより、日本人の人手がなくて、労働力として見ている企業も残念ながらやはりいる。現場の作業だけで目いっぱい、勉強ができるかどうかは非常に難しいかと思うが、技能検定に受かり、技能を向上していくために、外国人技能実習生を対象とした講師派遣事業を、来年度追加するものである。

委員： 今の話だと、労働を肩代わりしていて、勉強する時間が取れないという状況なのか。

事務局： 技能実習制度を利用する企業は、どちらかというと労働力が欲しい企業が受け入れて、本当に外国人の技能が向上のために覚えてもらおうと純粋なボランティア精神でやっている企業がどれだけあるか。

委員： 受け入れた企業にしっかり実習してもらい、働きながら能力を上げてもらえれば、モチベーションも外国人に関わらず、やりがいを持って仕事をしてもらうことができる。やはり企業も考えて起用しているのだが、そこまでできている企業と、なかなかそうではない企業もある。日本人、外国人に関わらず、働いているのだから、皆しっかりスキルを高めてほしい。

委員： 要するに、こちらは働いてもらって、来る人は技術を身に付けて、やがて母国のために活かす。そこにミスマッチが今あるのではないか。だからそのミスマッチを解消するた

めに、この制度を利用してほしい。

事務局： 少しでも、ミスマッチを埋めてもらえればと考えている。

委員： 今日時間があったので、先月オープンした伏見のアイワークへ行って来た。2時ごろに行ってみたが、多くの人が出て活況があるなどというのが第一印象だった。県のポータルサイトもPR方法などを参考にしたらどうか。

あと、私どもは電力会社だが、平成29年度入社で部門に11人採用したが3年以内に4人も辞めてしまい、なかなか働くということに対する定着が図れていない。ただ、辞めていく人が愛知採用ではなく、九州や北海道だとか地方からわざわざ愛知に来てもらったにも関わらず、いろいろな事情で辞めていく。産業人材の育成、技術的なところも大事だが、若年層の働く者の意欲の向上なども、愛知県から発信してもらえるといいと思う。

事務局： 今の話は、配布した産業労働ビジョンに8つ目の柱で働き続ける環境づくりについて説明しているが、労働福祉課という部署で、若い人が入ってすぐ辞めないようにするには、周りとしてどんなサポートが必要なのかということ、産業人材育成とは別の視点で実施している。

委員： 辞める人を責めるつもりは全くなく、辞める理由が上司に怒られたからというように、怒られ慣れてない若者もいる中で、若者を強くしたいという思いがある。企業、労働組合もそうであるが、指導する側として、今時の若者をしっかり理解した上での指導が大事。

決して辞める若者を弱いと責めるつもりはないが、労働組合としては、指導する側にも力を入れていきたいと思う。

委員： 産業労働ビジョンの1ページに、喫緊の課題として確保育成、定着とある。ひと昔前までなかったことなので、話を聞いていると若い人が簡単に辞める、それを簡単に辞めないような環境づくりをしましょう、と。自分たちの世代からしたら「甘ったれるんじゃないよ」となるが、若い人が簡単に辞めていくとは、どういうことなのか。上司に怒られたから辞めるのか。

委員： 理由はそうであるが、今、テレビなどで流れている転職サイトの影響で、安易に転職できている。「仕事はどうするのか」と聞くと「その辺で見つけてきます。」と。「そんな簡単にあるのか」と思う。あとは「地元に戻って仕事探します。」など。

委員： 折角、愛知に出てきたのに？

委員： そのとおり。このような話は、事実として話して、皆で共有できたらと思う。

委員： 県はどのような環境づくりをして防ごうと？

事務局： 労働福祉課が実施している事業では、新入社員の入社時にサポート役を配置することを推奨している。カウンセラーが講師となり、企業の人事担当者を対象にセミナーを開催している。余裕がある企業でないといけない話かもしれないが、新社員にサポート役を一人付けて、技能どころよりも精神面のサポートをしていきたいと思いますというセミナーである。

委員： 中小企業では、とても自分のところでできないと思うが。

事務局： 一人雇ったら、もう一人サポート役を付けないといけない。

委員： 私は年齢が皆さんより上になるが、「今の若い子は・・・」という話はいつの時代も言われている。自分も会社を経営しているが、32、3歳くらいの信用金庫の若い人が上司に叱られて「今月で辞めます。」と言って挨拶に来る。折角10年近く勤めても、いつの時代も「今の若い人は」と言われる。若い人が地元で仕事が無いから愛知に来るわけで、それなりに技能を身に付けて送り出してあげなければと思っている。

小学校の授業で4・5年生の子どもたちを指導する機会があるが、本当に能力の差が出てくる。頭のいい子とかいろいろいるが、それぞれの能力を伸ばしていくことを考えたい。

辞めるといのは、親元から大学や勤め先が遠いとか、そういうことがある。親からすると、やはり近くに帰ってきてくれる方がいいと思う。それは大きい意味で自由な選択だと思う。

委員： もう一つ質問させていただきたい。辞める理由の一つに、仕事についていけない部分もある。組合員から話を聞くが、マニュアルの整備が進み、効率化されたり、人員削減で人が減って途中で、教える力が低下していることを強く認識している。昔は教えてもらう時間があつたのだが、今は教える時間がない。自分の仕事が大変で先輩から聞かれても、自分自身が持っている仕事が大変だから丁寧に教えられない。自分の時は時間外の仕事が終わった後に先輩から教えられたが、今は残業をするなどということもあって、教える時間が減っている。とても今時の問題と思う。

委員： 同じ話を聞いたことがある。今、働き方改革などで残業ができず教えることができなくなったそうだ。

委員： だから、労働組合もなかなか難しいところがあると思うが、人への投資の一つとして、教える力を育てることも大事と感じている。

委員： 2ちゃんねるとか今は情報がものすごくあるので、大学のキャリアサポートセンターで然るべき指導をしていかないと、学生はぽつと最初に声をかけられた会社に入ってしまうミスマッチを起こしそうである。

委員： 二点申し上げる。

まず、第一点目は産学官の協力で、「地元愛知県出身者を他地域に流出させないこと、また、魅力ある街、学校、企業作りにより他地域出身者を呼び込めるような環境整備すること」が重要であると考えます。

当社は全国規模の企業であり、地元以外の地域からも採用活動を展開しているが、少子化が進んでいることもあり、地元志向の学生の割合は確実に増えている。そういった背景から、行政には、学生自身だけでなく、就職に強い影響力を持つ親御さんにとっても魅力的な街づくり、例えば、育児や医療等での様々なサポート（制度）整備に取り組んでいただければと思う。同様に、学校には教育内容の充実や就職活動へのサポートや実績作りに取り組んでいただければと思うし、企業としては、就職希望者が増えるような魅力、事業内容はもとより、やりがい、従業員満足度を高めるような施策や制度作りに取り組まなければならないと思う。愛知から人が出ないようにして、愛知に人が来るようになって、愛知の街、学校、企業が活性化していくという形を考えていくべきだと思う。

第二点目は、中小企業のみなさんに「時代と共に大きく変化している若年層の価値観や労働観、それらに対する対処策についての知識付与」の機会（講習会や研修会）設定をしていただけないかという要望である。

当社における事例だが、最近の学生は生まれてから社会人になるまでの間にもものすごく大事に育てられているので「怒られる」経験が極端に少ないようである。その結果、入社後業務上で上司や先輩、同僚に怒られると容易に潰れてしまう。従って、所謂スパルタ的環境で育ってきた現在の管理職層には「新人には怒ったらダメ」と口を酸っぱくして徹底している。その結果、10年前には組み込まれていなかったアンガーマネジメントを管理職教育に取り入れている。

また、若年層においては直接的コミュニケーション、特にフェイス・トゥ・フェイスの会話が不得手な者がかなり多い。体調不良で会社を休む際も親が代わりに電話してきたり、スマホのLINEを使って連絡してくる者もいる。ひと昔前では考えにくかったようなことが、今では当たり前になってきているのである。毎年一定規模の採用を継続しているこうした現実に直面し、人材育成プログラムの中で必然的に取り上げざるを得なくなっている。

しかしながら、中小企業の場合は、経営者やベテランの価値観が色濃く出易く、なかなか変えることができない状況も多いように思う。

従って、行政（県）には、中小企業の経営者や管理者に向けて、現在の若者気質の分析・解説やアンガーマネジメント講座を企画していただくと良いのではないかと思う。（大企業は自力でできるが、中小企業は自力では難しいと思うので、ぜひ行政（県）がサポートしていただきたい）。

事務局：先ほど説明した「あいち経営者人材育成塾（森岡塾）」の中で、労務管理のコンサルタントから話してもらったのは、まさに今の若者をどういう風に扱うかをテーマにした講座を開催した。今の若い人達は、キャリアビジョンはしっかり持っていて、自分がどうしたら成長できるのかということに非常に関心があり、やりがいを求めているということは言えるが、企業は、やりがいというのは、難しい仕事をやりこなす事だというような意識でいる。若い人達は与えられたマニュアルを積み重ねて何か出来あがるんだという意識を持っていて、そういうミスマッチがあったところ。平成よりは給料や待遇とか大変厳しい環境にあっても、将来は必ず良くなる、給料が上がるかもしれない、ということがあったが、今では同じ企業にいられるかどうか分からない状況になっているので、なかなかそういったモチベーションを保ちにくい。やはり相談する機会が無いと社員が潰れてしまうということで、職場環境や相談できるコミュニケーションをとれる環境づくりが大事であるという、人材育成の前に、若者に対する考え方を紹介する講座を開催した。

委員：PTAでアンガーマネジメントを親向けに行ったことがあるが、怒ることをやめるのではなく、怒りをコントロールすることが大切で、叱るべきときに親が叱らなくなったら余計根気のない子どもが増えてしまうのではないかと心配をしている。

外国人実習制度について、実習を確認するうえで、その企業の労働条件が契約書に沿っているか？署名して働かせているのか？というところをしっかりと確認してほしい。例えば、豊橋で「大葉栽培」の実習訓練とはいえない、パック詰めという単純作業ばかりをやらせていた。賃金が時給300円という劣悪な環境っていうところもあったので、やはりこういうところをしっかりとチェックしながら、法令を遵守している企業での実習をお願いする。

事務局：外国人技能実習生のための講師派遣依頼があった時に、何を実習するために入国して来たのかを確認するよう気をつける。

委員：是非とも願います。私のイメージでは、将来的には第二の徴用工問題になるのではないかと思うくらい心配している。やはり、若い人たちが日本にどういうイメージを持って帰って行くかということが、とても大切なことだと思ひ、今の実態は技能実習から程遠いものになっている。

委員：田原と豊橋で農業産出額の上位を占めているが、愛知の産業自体のブランドが傷ついてしまう恐れがある。行政や団体等、横の繋がりでチェックしてもらえたらと思う。  
もう1点、産業労働ビジョンの中で、企業にオープンイノベーションを進展させるということで、前回の審議会でも少し紹介したが、オープンイノベーションラボが豊橋の駅前にあって、今いろいろな施策を実施している。豊橋技術科学大学とも連携してイノベーションやスタートアップを起こすような施策をやっている。県としても是非協力して、愛知の中でスタートアップやイノベーションが起こるような仕掛けをしてほしい。

委員：先ほどの大学生の話は、あの子もこの子も目の前にいる学生の顔が浮かんでくる。本当に企業の方にはご迷惑をかけていると思っている。教員養成が目的の大学でもキャリア教育は必修になっており、働くこととか、この時代に自分自身のありたい姿を選ぶだけではなく、社会の中に入って行く一人として、どういうふうに考えていかなければいけないのかを伝えている。

働くことに対しての意識とか、その掛け方は今時の学生たちは変わってきている。選べるチャンネルがすごく増えていて、いろいろな情報も自分たちで見つけることができるが故に、すごく安易に辞めてしまう学生もいるに違いないと思う。県がいろいろな施策を実施している中でどうしたら良いのかと思うと、やはり接点か。今、企業の中で働いているベテランや年齢が若い人たちと採用前に話す機会が少ない。就職活動を始めて会話するとか、そこに関係して話すということはあっても、自分の採用に関わる場でないところで、見たり話したり会話したりっていう場が少ないと思う。インターンシップも、すごく沢山受け入れてもらっているのだから、そこで働く人たちから話を聞いたり、どのように働いている人があるのかを学ぶ機会があるが、実際自分の就職先とか希望する業種でなくても、どういう働き方をしていくのか、どういう思いでいるのか、対話する場を作ってもらえると大学としても助かる。対話ができる力は、大学側でつけていかなければいけないところであるが、まずは関わる場づくりをと思う。

キャリア教育の推進にはすごく力を入れてもらい、子ども達を受け入れてもらっている。職場体験学習の各市町村の取組を見ていると、仕事が大変な時期でも子ども達のために受け入れてもらえる企業がすごく増えていると聞いている。いろいろな取組をたくさんしてもらっていて、それを見学させてもらった後に、子ども達の興味・関心などがどう変化しているのか、学校に帰った後にその学びをどう活かしたのかということも、もう少し情報発信すると思う。見学させてもらった後に、学校内の時間でももう少し理解を深めたとか、別の行事の時にそこで学んだことが活かしたという取組は結構ある。そういうことを知ってもらえるよう「ひと育ナビ・あいち」の中には各学校の取組とか、学校での実践内容が公開されているので、このようなどころを互いに見てもらえると、行った時だけの情報ではなく、行った後でキャリア教育をこのようなことを発展的にやったということを発信してもらえると、さらに浸透して子ども達の成長に繋がると思う。

STEM教育やモノづくり魂、発明の日といった多く事業があるが、これだけの取組について、周知はどのようにしているのか。

事務局：県で記者発表したうえ、モノづくり魂の事業については、ポスターなどを製作している。

アイチータ杯は「技能プラザ」という催しの中で実施するので、技能プラザのPRと連携して、多くの小中学生の目に留まるように工夫している。

委員：学校の先生方に案内してもらっても、書類に紛れてしまうことが本当によくある。とても良い取組を沢山してもらっているのも、何とか子ども達の目に届くといいと思う。

委員：愛知県の有効求人倍率が1.96という中で、施策に雇用セーフティーネット対策訓練として民間委託をしている。求人が非常に多い職業に関連する訓練科に訓練生が集まっているのか、人手不足で訓練生を多く輩出したい職業と、訓練生が希望する職業とのミスマッチが実際のところが多いのではないかと心配している。事務局として「求人倍率が非常に多いので、こういうところで再就職してもらえる訓練科を作りたい」、など、現状を教えてください。

事務局：この雇用セーフティーネット対策訓練は委託で実施をするので、民間の専門学校から提案が挙がらないとスタートしない事業である。名古屋駅周辺にも沢山の専門学校があるが、そこで多いのが3か月の訓練コースである。3か月の訓練コースを10人、20人の定員で実施できるところに訓練を委託する。専門学校とは、訓練生をどこかに就職をさせるという契約を結んでいる。委託訓練は事務系が多いが、モノづくり系の訓練は高等技術専門校の施設内で実施し、中小企業で人手が足りない業種に輩出している。高等技術専門校の入校生が定員に満たないことが多くなっているが、入校した訓練生には技能を確実に身に付けさせ、人手の足りない業種に就職してもらっている。民間に任せることができる事務系の科目は、高等技術専門校では、過去に廃止してきており、今は委託で実施している。そのような経緯でこれまで来ているので、とにかく人が足りない業種へは施設内訓練で、IoT化も含めながら少しでもそちらの方に人を回せるように、人材育成をしていく。

委員：技能五輪の国際大会を愛知に招致できれば素晴らしいと思っているが、一方でこういった素晴らしい取組と同時に、少し気になるのが、国際的に人を集めるときの物価や宗教、食べ物などの問題。場合によってはセクシャリティとか、いろいろなマイノリティの人達もたくさん来日すると思う。そういう人達にとっても、愛知は「とても行きやすかった」と言ってもらえるような何か準備、配慮をすると良いと思っている。

委員：今、学会でもIoTやビッグデータとタイトルを付けた講演会が多い。人材育成は効率的という言葉になかなか馴染まないと思うが、劇的に新しい時代を迎えているので、モノづくりJAPANでやっていかないといけないと思う。大学の人間としては「大学をもっと使って」という気持ちがある。  
ある程度の規模の企業もだが、やはり中小企業も今の時代についていかなければいけないところもあり、手厚く人材育成していかないといけないなと思っている。

事務局：高等技術専門校では在職者向けの訓練を実施しており、IoT対応の組込みシステム科を設置するので、その設備を使った在職者訓練を同時にできるようにしている。そのような科目を来年度以降増やしていくことにしている。

委員：愛知の人材確保、人材定着に関し、平成31年度の主な施策について、説明してもらい有益な協議ができたと思う。たいへん大きなお金が使われているので、やはりこのお金がどのように有効に使われて、どのような成果をあげたのかという情報の提供も願います。