

《開催概要》

1. 日時 2019年11月1日(金)15:00～16:45
2. 場所 アイリス愛知 2階 サフラン1・2
3. 出席者(五十音順、敬称略)

石塚 智子	有限会社ソフィア企画 代表取締役
井上 貴弘	愛知県労働局長
太田 聡一	慶應義塾大学経済学部 教授
加瀬川 素通	愛知労働局 職業安定部長
久保田 勇男	愛知県職業能力開発協会 専務理事兼事務局長
酒向 勇平	日本労働組合総連合会愛知県連合会 社会政策局長
田中 誠	有限会社進工舎 代表取締役
豊吉 宣安	公益財団法人愛知県労働協会 常務理事兼事務局長
長谷川 茂	アルプススチール株式会社 代表取締役社長
林 陽子	学校法人清光学園 理事長、岡崎女子大学・岡崎女子短期大学 学長
東村 誠	愛知県経営者協会 会員サービス部長

《議事次第》

1. 開会
  2. あいさつ
  3. 議題
    - (1)次期愛知県産業労働計画(仮称)の策定について
    - (2)あいち産業労働ビジョン2016-2020の進捗状況について
    - (3)2030～2040年に向けた社会経済の展望と次期計画の論点について
    - (4)その他
  4. 閉会
- 

【開会あいさつ】

○愛知県労働局長 井上 貴弘

本日は大変お忙しいところ、次期愛知県産業労働計画(仮称)策定委員会労働部会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。本県の産業労働政策の基本的な方向性を示すあいち産業労働ビジョン2016-2020が来年度末に計画期間を満了することに伴いまして、今年度から新たな計画づくりに着手することといたしました。新たな計画につきましては、2030年から2040年ごろの社会経済を展望した上で、2021年度から2025年度の5年間を計画期間とすることとし、2020年内の公表を目指して策定委員会で策定作業を進めてまいります。具体的には委員会に設置をされております本部会におきまして、労働政策に係る計画策定のための検討を進めてまいります。1年半と長丁場となりますが、ぜひともご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

さて、少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中で、愛知県では労働力の確保や生産

性の向上を図るために、経済団体や労働団体等と一体となって、長時間労働の是正など働き方改革の推進、女性、高齢者、障害者、外国人など、多様な人材の活躍に取り組んでまいりました。今後本格的な少子高齢社会が到来し、さらなる労働力人口の減少が懸念されております。そうした中、この愛知が引き続き日本経済をリードしていくためには、女性や高齢者、障害者、外国人など、多様な人材が活躍することができる環境整備や支援が、これまで以上に必要になってくるものと考えております。

本日ご出席の委員の皆様方におかれましては、それぞれのお立場から忌憚のないご意見ご提言をいただき、新たな計画を策定してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

### 【座長あいさつ】

#### ○林座長

学校法人清光学園の理事長、岡崎女子大学・岡崎女子短期大学の学長の林と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

この6月から理事長になりましたので、経営という視点で学園を見るようになりましたのはまだ4か月ほどですが、非常に難しさを感じていると同時に、学校法人といえども、産業界・労働界と同じような方向性、価値観のようなものを共有しながら法人を経営していく必要を感じております。

学長としては3年目ですが、40数年、短大も含め大学の教員をしてまいりました。このように教員としては経験がありますが、わからないことも多くございますので、最前線で活躍されている委員の方々から多くのご示唆をいただきながら、実りのある議論ができますように、皆様の力をお借りしたいと思います。今後ともよろしくお願い申し上げます。

#### <議題(1)及び(2):事務局説明>

資料1、2、参考資料1に基づき、「次期愛知県産業労働計画（仮称）の策定」「あいち産業労働ビジョン2016-2020の進捗状況」について説明

※各委員発言、特になし

#### <議題(3):事務局説明>

資料3-1、3-2、4に基づき、「2030～2040年に向けた社会経済の展望と次期計画の論点」について説明

### 【各委員発言】

(石塚委員)

愛知県が活性化し、豊かになるためには、県民一人一人の生活が向上しなければならず、そうした中で、中小企業の経営者として、社員と一緒にどのように企業づくりをしていくのかということを考えています。

また前提として、この地域のお金をこの地域で回すような仕組みにしていこう必要があると思っています。愛知県で事業を営み、社員を雇用して、その社員たちに給料を払っても、その人たちが衣食住のために、東京にある会社のものを買っていては、愛知県で稼いだお金が東京に流出してしまい、それではこの地域が活性化しないと思います。

一方で、今後、人間的な付加価値を求められる職種というのが見直され、広がっていくことを考えると、足元から「人間性を回復する」というような視点で考えていきたいと思っています。人間性を大切にし、地域貢

献や経営理念を明確にした中小企業を増やしていき、このような中小企業と自治体が共同して、持続可能な地域づくりを行っていかねばと思います。そして、社員の幸せや成長の上に、会社の発展があると考えていますので、働く喜びや、やりがい、そして生きがいが人生をより豊かにする、そういった視点をビジョンや計画に反映させていただきたいと思います。

細かいことではありますが、終身雇用とか年功賃金といった日本型の雇用慣行について中小企業、大手だからという発想ではなく、今までの慣行や仕組みがなかなか改善されないから、若い女性が東京に流出しています。そして東京には、税金を始めお金が集まるため、東京の企業では、高い賃金を男性と同じように女性に払えます。そう考えた時に、愛知で稼いだお金を東京に流出させず、愛知の中で回せるようにすることが、働く人々の幸せにもつながっていくと考えています。

（太田委員）

愛知県は、産業の特性的に、製造業に偏っていることもありますが、女性に関しては、東京や大阪と比べると、正社員として就業しても、30代ぐらいで一旦会社を辞めてしまう方が比較的多いという印象が統計を見て感じられます。その後、労働力率は40代になって上がりますが、それはパートタイマーでの再就職ということかと思えます。また、正社員になって継続的に就業している方に関しても、男性との賃金格差が東京や大阪に比べて大きいという傾向があり、解消していかなければ生産性に悪影響を及ぼしてしまいます。

また、県外に出た女性がなかなか戻らない要因の一つとして考えられるのが、仕事に強い意欲を持った女性を生かせる体制になっていないのではないかと思います。

従って、これまでの計画でも女性の労働力率等は上がっていますが、今後は、継続就業など、細かい点まで目配りをきかせ、より女性が活躍しやすい社会を、この愛知県で作っていただければと思っております。

ワークライフバランス的な観点から見て、東京や大阪に比べて、愛知県の男性は、労働時間が長く、特に最近は残業時間も長くなっているため、男性は外で長時間働くという傾向が続いています。その裏で、女性が十分に活躍できていないというところはありますので、こうした点についても検討するべきだと思います。

さらに、今後は高齢者がより労働市場に参加していくような道筋が出てきつつあり、70歳ぐらいまで雇用するという話になると思います。そうした場合には、製造業が多い愛知県においては、高齢者の「労災リスク」が非常に高いので、高齢者が労災に合わないよう十分に配慮することが必要になると思います。そのためには、若年層中心に行っている能力開発、能力維持を高齢者にも広げて考えていく必要があると思います。

最後に、より大きな問題として、雇用の創出を持続的に図っていく必要があると思います。そのためには、ベンチャー等の優れた企業が、愛知県内で成長していくシステムを作っていかなければならないと思います。ベンチャーを生み育てるのは難しいのですが、例えば大学と産業界との緊密な連携によって、ベンチャーを生み出していくという取組は非常に有効だと思います。しかし残念ながら、大学が企業から得た研究資金のデータを見ると、圧倒的に高いのが東京大学と大阪大学で、名古屋大学は東北大学を下回って第5位となっております。名古屋大学という極めて創造性の高い大学を擁しているにもかかわらず、名古屋大学と十分に連携が図られていない部分があるかと思っておりますので、今後考えていく必要があるのではないかと思います。

（加瀬川委員）

愛知労働局の職業安定部長の加瀬川です。

未来を予測するのは難しいと思いますが、この10年、愛知にどのような経済雇用情勢の動きがあったのか振り返ってみると、一番記憶に残るのは平成20年秋にあったリーマンショックです。

有効求人倍率が、リーマンショックの前は1.78倍で、それが1年の間で、0.47倍まで下がりました。会社が休業した場合に、休業手当の何割かを国が補填する「雇用調整助成金」という制度を利用する企業が、全国で一番件数が多かったのですが、この10年で、有効求人倍率が1.99まで戻ってきており、中小企業の底力を非常に強く感じました。

愛知を支えているのは、そうした中小企業であるという認識を持たなくてはならないと思いますし、特にこれから労働力人口が減るので、その中で生き残るために、努力する企業を支えていかなくてはなりません。資料3-2で、頑張る中小企業に対してという言葉が入っていますが、その頑張る中小企業を支援してくような施策を打っていく必要があると強く思っています。

また、労働力で見ると、確かに女性、高齢者、外国人等は重要であると思います。ただ、様々な積算を見ると、これから先、労働力人口が急激に減るので、高齢者、女性、外国人だけに頼っているのは、労働力の確保は絶対にできないという試算も出ています。やはりそこは、各企業にあった形で、女性や高齢者、外国人を活用し、生産性の向上を一番に進めるべきだと思います。そういう中で、県も国も雇用対策協定を結びながら、支援していく形ができればいいのではないかと思っています。

（久保田委員）

愛知県職業能力開発協会の久保田でございます。愛知県職業能力開発協会では、働く人々の職業能力を客観的に評価するための技能検定試験と働く人たちが自己啓発を図るための講習や、職業訓練などを行っています。

今日は1回目ということで、技能検定の状況についてお話したいと思います。この技能検定は、大きく分けて二つあり、日本人を対象とした「定期試験」と、外国人技能実習生を対象とした「随時試験」があります。

まず、日本人向けの定期試験については、今年度の受験申請者数は、15,548人と、3年連続して緩やかではありますが減少傾向にあります。近年、若者のモノづくり離れや技能離れという声が聞かれる中で、若者が進んで技能者を目指す環境を整え、高度な技能を有する技能者へと育成していくことは、喫緊の課題となっています。

また国では、若い方が積極的に受験しやすいよう、平成29年度から35歳未満の方を対象に、二級及び三級の実技試験について、受験手数料を減額するという措置を講じています。受験申請者数を見ても、全受験者数の5割を超える方が減免の対象となっています。

引き続き、様々な機会を捉え、さらなる技能尊重機運の醸成を図っていくとともに、一人でも多くの若者が、技能検定に挑戦されるよう、周知してまいりたいと考えております。

もう一方の、外国人技能実習生を対象とした随時試験については、平成29年11月1日に新たに施行された法律に基づき、新しい制度で実施しているものです。新制度に入ってから、優良な管理団体に対して制度が拡充され、新たに必須となった試験を合格した実習生に対しては、実習期間を3年から5年に延長するとともに、受け入れ人数の増や対象職種の拡大が行われました。この制度がスタートしたことにより、外国人技能実習生の数が大幅に増加するとともに、本県の随時試験の受験者数も激増しています。

ちなみに、新制度に入る前の受験者数は、平成28年度が6,783人で、昨年度は13,189人とほぼ倍増しています。さらに、今年度は、14,500人程度を見込んでいましたが、現時点で18,500人程度と、平成28年

度と比べて3倍近くに達すると考えております。

当協会においても、引き続き、技能検定を適切かつ円滑に実施し、あわせて各種研修や講習についても積極的に進めてまいります。

（酒向委員）

連合愛知の酒向と申します。連合愛知は、企業の労働組合の集まりですので、そうした立場で2点発言させていただきたいと思っております。

まず1点目は、若年層の定着についてお話しさせていただきます。

労働組合でも課題とされていますが、中小企業の労働組合から、「若い人の定着率が良くない」というお話を伺っています。今後、ロボット、IoT、テレワークといった技術が発展していくところではありますが、人との関係は昔に比べると希薄化になっています。昔であれば、先輩がいるから辞めないということもあったかと思いますが、今後はそのようなことも少なくなってくる中で、どうやって定着を図るかと考えたとき、「働きがい」が一番のキーワードになると考えております。労働組合としても、どのように若者にアピールしていくか課題となっていますが、資料にもあるように、「働きがい」という言葉も入っていますので、少しでも大きく取り上げて、行っていくべきだと考えております。

2点目は、多様な人材が活躍できる環境づくりです。

資料にも女性、高齢者、障害者、外国人と記載をしてありますが、全てに共通するのは、「職場の理解」だと考えております。連合愛知でも実態調査等を行っていますが、その中で外国人の実態調査の結果を見ても、「外国人が入ることに対してあまり歓迎していない」という状況が少なくありません。

こうした中、経営者からは「人材不足なので多く雇いたい」という意見と、現場からは「多言語化等の整備ができていないのに入ってきて困る」という意見がありますので、こうした点でも「職場の理解」あるいは「生活者の理解」というのも重要と思っております。

経営者の方はセミナー等にも参加していただいていると思っておりますが、一生活者、一職場の人間に対しても、取組を行っていかないと、多様な人材が活躍できる環境づくりは難しいと思っておりますので、全ての面においてフォローをしていく必要があると考えております。

（田中委員）

有限会社進工舎の代表取締役の田中と申します。障害者について20年以上関わっております。

酒向委員のお話にもありましたが、「職場の理解」というのは、障害者に対しても必要だと思います。

まず、全社的に取り組むことが大事で、トップが担当者に任せきりというのは絶対にうまくいかないと思っていますし、本人の体調についても、必ずしもトップでなくても、仲間や先輩といったキーマンとなる人に言えることが必要です。精神障害の方に関しては、能力は我々以上のものを持っていますが、我々のように力をコントロールして仕事をするのが難しく、力を抜くことができないので、時間的な配慮をする必要があります。そのため、その方に合わせた労働時間等を相談しやすい体制を取ってあげることが大切だと思います。

また、ハンディのある方は、我々のように色々なアルバイトをして、自分に合ったものを見極めることができないので、力を試す機会としてインターンシップや実習を制度化していけるといいのかなと思います。そこで、様々な経験を2週間から1か月行うことで、自分に合うものを見つけられるとともに、経営者の方もそれぞれの障害の差を知ることができ、自分の会社もこの障害の方なら大丈夫ということも分かるので、こういった出会

いの場をつくることが大事だと思います。

資料4の中にある、次世代の担い手の定着性で、この地域の若者は、親も含めて大企業志向が非常に強いということは、私も感じています。

ここ3年、聾学校で実習を行っていますが、今はスマホ等で伝達できるので、社員たちともうまくやりとりできていますし、工業科を出ている方だと能力も高く、一月の間に様々なことを体験してもらっています。1か月後には来て欲しい人材だという話になるのですが、先生にお伺いすると「大企業の枠が決まっていて、既にそこに埋まってしまっている」という話になります。ところが、力があるにもかかわらず、工場のラインに入れられてしまい、なかなか自分自身が思ったような働きができなくて、定着できていない状況になっています。また、親の大企業志向が強いので、中小企業の現場を見に来ていただくこともできません。こうしたことから、マッチングの機会等を増やす工夫・仕組みを作っていくことが大事だと思っています。

（豊吉委員）

労働協会の豊吉です。当協会では若年者から高齢者までの就労支援、労働教育を行っております。

資料3-1では、生産年齢人口の減少が相当進むことや、働き手不足が深刻化することが想定されていますが、その一方で第4次産業革命により、完全自動運転化やAI、ロボットの技術の進化に伴い、人間の仕事が奪われるという最悪の事態も想定されています。

イノベーターや高スキルを持った労働者は、高齢になっても元気なうちはどこでも働くことが可能ですが、低スキルしか持たない労働者は、ロボット等に仕事を奪われ、元気であっても失業する恐れがあります。

人生100年時代に向けて、低スキルしか持たない高齢者の仕事を確保しつつ、第4次産業革命がバランスよく進むように、外国人労働者の受け入れ等を調整しなければならない時代となる可能性があると思います。

また、こうした状況の中で中小企業においては、AI、ロボット等の導入も難しいと思いますので、定年延長や再雇用制度等を検討することが必要になってくるのではないかと考えております。

（長谷川委員）

アルプススチールの長谷川と申します。当社は、名古屋駅の南約1.5キロのところであり、ロッカーや下駄箱、書庫といった、スチールの収納家具をメインにして製造しています。従業員数は175人で、男女比は7対3という比率になっており、工場にも約30%の女性が働いています。また障害者や高齢者の方もおり、いろいろな人が活躍しています。

先ほどから皆様方のご意見をお聞きしまして、感じたことを申し上げたいと思います。

石塚委員から「愛知県のものを愛知県で買う仕組みが必要だ」という話がありましたが、愛知のものを愛知で買う仕組みが進めば、もっと潤っていくと感じました。

太田委員からは、高齢者の労働災害という話がありましたが、実際にこうしたことは少しずつ増えてきていますし、当社も正直、なおざりになっていますので、高齢者が労働災害に遭っても慌てない対策を講じていく必要があると考えています。

田中委員からは、障害者のインターンシップという話がありましたが、当社では障害者を雇用する場合は、2週間ほど工場研修し、本人の働く意欲や親や学校の先生からの理解、現場の責任者からの意見を踏まえて採用する流れになっています。

名古屋駅に近いエリアに工場が立地している今の場所で、これからも継続してやっていきたいと思っておりますので、引き続き、若い人材が入りたいと思うような会社にしていく必要があると考えています。幸い、毎年、若い従業員が入ってきていますが、辞めたくない会社というのを意識して、継続して行動できるような会社にしていかなければと、改めて感じたところです。

（東村委員）

愛知県経営者協会の東村でございます。私からは3点お話をさせていただきたいと思っております。

まず1点目について、産業の変化について資料に書かれていますが、協会の会員である中小企業からは、「その話はごもっともだが、それは大企業さんの話ですよ」という声が出ています。ロボット化等についても、相当な投資が必要なのですが、そこまでできない中小企業が大多数です。また、元気な西三河と苦勞している尾張、東三河という現状の格差もたびたび意見が出ています。このような計画を立てる時に、最先端技術も重要ですが、これまで培ってきた確かな技術をもつ中小企業をどのように生かしていくのかという視点で見えていく必要があると思っております。

2点目は、高齢化の問題でございます。先ほど太田委員から、高齢者の労災リスクについてお話がありましたが、モノづくりの愛知県にとっては、非常に重要な話です。

そのような中、全体的な流れで、70歳までの継続雇用という話が出ていますが、製造業の世界で70歳までの継続雇用は非常に難しいという切実な話が出ています。秒単位で動いているラインに一定の年齢を越えたとついていくことができず、逆に、ロボット化するとより一層そうした方たちの仕事がなくなってしまいます。高齢者を70歳まで雇用するのであれば、今までとは違った雇用の仕方も考えていかなければならないと思っております。

3点目は障害者雇用です。愛知県は残念ながら、雇用率が低いという現実がありますが、一方で、中小企業も雇用率を達成しようと思っても、せっかく雇用した人が、大企業や条件の良いところが変わってしまい、なかなか達成できないという厳しい現状もあると聞いています。愛知県は雇用者数も非常に多い県ですが、障害者の雇用率を達成するに足る就労可能な障害者の数が、そもそも満たされているのかという観点で、調査が進んでいないように思います。一方で、そうした方たちが中小企業に入っていくためには、今何が足りないのかという観点でも、今後考えていく必要があるのではないかと思います。

（石塚委員）

地域の中でお金を循環させることができれば、中小企業は潤い、社員にもたくさんの給料が渡せ、その社員たちがいろいろ消費に使える、そうした地域の中で循環する仕組みが、県民一人一人の生活を向上していくことになると思います。大型のスーパー等が便利で、そこを私たちが利用するために、地元の商店街が疲弊してシャッター街になってしまう悪循環を繰り返してしまいますので、日常の一つ一つの買い物から何か意識を変え、愛知県全体も変わっていく必要があると思っております。その中で、そこで暮らす人の暮らしを守り、いかに自分らしく生きていけるかという視点で考えてはどうでしょうか。

（太田委員）

高齢者の労災リスクで特に問題になるのは、死亡リスクです。安全教育をしっかりとやることは当然ですが、日々の中で、健康の変化等に気付けるよう、事業所や職場の中で徹底していく仕組みが必要となってくると

思います。

さらに東村委員からご指摘のあった、労災リスクを抱えたままラインに従事させるのは難しいという場合には、違った雇用の形が必要となってきます。ただ、違った雇用の形を行う際には、シルバー人材センター的な話も当然出てくると思いますが、そこでは生きがいのために就労する人と、実際に賃金をしっかり得たいという人が混在しています。そのため、しっかりと稼ぎたい高齢者と、そうではない高齢者の希望がかなえられる仕組みを構築していく必要があると思います。

一方で、若年層の定着に関しては、これまでは企業がしっかり人材育成をすれば、自動的に定着性が上がっていく世界が展開されてきたようなイメージを持っております。特に製造業の場合は、定着性が高いということが一つの重要な技能蓄積のファクターになっています。

しかしながら、若年層の意識変化もありますし、労働市場がタイトな状況下では、どうしても転職したいという人も出てきます。そうした中で、なんとか企業がやっていくようにするためには、能力開発でしっかりと若年層にアピールできる企業が重要になってくると思います。

定着性の低いところには、若年層が持つ就業意識の未熟さというのも関与しているとは思いますが、企業内でのマネジメントをしっかり確立し、定着性を高める努力をどのように行うか、今後検討していく必要があるのかなと思います。

（加瀬川委員）

高齢者の転倒というのは非常に増えており、それを一つでも解消しようということで、今までは企業任せにしていたが、愛知労働局でも転倒防止体操を作りました。愛知労働局のホームページで公表していますので、活用していただければと思います。昨年の転倒防止の取組では、経営者協会等に協力いただき、県下で10万枚のシールを企業の階段等に貼っていただくという取組もやっています。

もう1点は障害者雇用の関係です。民間企業の皆さんには、一生懸命障害者の雇用を考えていただいています。職場実習・インターンシップというお話も先ほど田中委員から出ましたが、労働局と県が一緒となってウインクあいち17階にこの5月24日にオープンした「障害者雇用総合サポートデスク」で実施している企業支援が、職場実習を経由した就職です。

昨年度県内で、178件実習を実施して、実習先に90名、実習先以外に就職した人たちが30名弱おられたと記憶しています。今年は、実習を開始した人が既に500人、就職できた人が300人弱という実績もあがっています。国の実習制度で1日2,000円と微々たる額ですが、実習を5日から10日間実施し、両者がよく見ていただき、就職するという流れになっています。そうすると、定着率も高くなると言われております。

（田中委員）

以前、障害者の労災を使ったことがあります。労災というと、いわゆる身体障害を思い浮かべられると思いますが、逆に知的障害の方でした。入社して、楽しくて元気なあまり工場を走り回り、そこで転倒してしまう。意外と身体障害の方よりも知的障害の方のほうが、ちょっと怖いこともあるのかなというのを実感しています。

インターンシップに関しては、高等部の2年生とか1年生で、今後自分は社会に出て働けるのか、または施設に行ったほうがいいのかと悩んでいる生徒に対して、掃除だけ、1週間通うことの体験だけでもできるよう、手を挙げてくれる企業がたくさんあればいいかなと思います。

仮に実習であっても、職種的に合わないというのであれば、企業見学だけでもさせていただきたいと思



ます。見学すると、親御さんや先生もこういう仕事があると知ることができます。また、社員たちを彼らに触れあわせて、認識してもらうことが重要です。

体験ではなくても、触れ合う機会を多く作っていこうと目指していますので、何か制度化できればと思います。

（東村委員）

若年者の定着で一言申し上げます。

最近お伺いした話で、若い人が定着しない理由の一つに、東京から来た方がすぐ帰ってしまうということがあります。若い女性が東京に流出している話とも通じるものがあると思いますが、先ほど太田委員のおっしゃられたことはもっともな話なのですが、卒から外れたような形で辞めてしまう人が多数いるという話もお伺いしました。そのようなことから、愛知県のイメージ戦略的な話で、愛知で働くことのステータスといったところにも、今後力を入れていかなければいけないのかなと感じました。

（井上委員）

委員の皆様のお話を伺って、目から鱗といいますか、反省させていただく部分も多いと思っています。何点かお話しさせていただきたいと思います。

東村委員から、東京から来た人に、愛知県で働くステータスを確立しなければというお話がございました。これは、県労働局の仕事ではないのですが、「働きたくなるブック」というものを、県政策企画局企画課で作っています。私も政策企画局にいた時に最初の立ち上げで関わった経緯があり、思い入れがあるのですが、そこで作ったブックには、東京や大阪よりも家賃が安い、通勤時間があまりかからない、家を建てる時安いなどといった、愛知がいかに住みやすいかという様々なデータを記載しています。

このブックはなかなか好評で、予定の部数がすぐ捌けてしまい、早速増刷しました。企業の説明会をやる時に配ったりする、というようなお話もいただいていますので、もしお使いいただけるようなことがありましたら、県政策企画局企画課のほうに、お問い合わせいただければありがたいと思います。

まず1点目ですが、石塚委員から「人間性を回復する」ということで、働く喜びだとか、生きがいという視点を持ってやっていかなければならないという話がありました。また酒向委員からも「働きがい」というのが一番のキーワードではないかというご意見もいただきました。資料4の中にも、多様な人材の活用に当たり、「活き活きと」や「働きがいを持って」という言葉も、ぜひ加えていただきたいという話が出ています。

行政は、多様な人材の活躍ということについて、多様な人材に活躍してもらい、働いてもらうということばかりに注目しがちで、人間性を回復するような働き方だとか、喜びや生きがいを感じるような働き方というところに、なかなか目が向いていません。ある意味、近視眼的なのかもしれませんが、そうしたことを追いかけてしまうという点では、本当に素晴らしいご指摘、ご指導をいただいたと思っています。

2点目は、太田委員から、高齢者の雇用の関係で労災のお話がありました。

他の委員からも、能力の維持開発ということで、今まで若年者に対して、焦点が当たっていた部分が大きいのではないかと、これからは高齢者に対しても、能力の維持開発をもっと見ていかなければならないというご発言をいただきました。

リカレント教育という言葉では、取り上げられるのは若年者で、高齢者という視点が抜けていたのかなと改めて感じさせられました。今後は、リカレント教育という話を取り上げるに当たっては、そうした観点を持つ必

要があるのかなと思いました。

3点目は、同じく酒向委員から職場の理解というお話がありました。外国人、高齢者、障害者などの定着に当たっては職場の理解が必要だというご発言や、田中委員からも、障害者の雇用に当たっては、職場の理解が大事だというご発言もありました。

今まで県として様々な労働行政をやっていく中で、職場、企業側に対して、働きかけや周知をお願いすることが多々ありました。それは、もちろん定着という観点でやってきましたが、現場を実際に見て、よく知っていらっしゃる方からすると、まだまだ足りないという感触を持っていらっしゃるということが分かりました。

（林座長）

座長という立場で、色々なご意見を聞かせていただきました。

産業労働計画の策定とは全く関係ないのですが、この席に座る前から、男性の場合は、男性、高齢者、障害者、外国人と並ぶことは絶対にはないのですが、女性の場合は、女性、外国人、高齢者、障害者というようにカテゴリーの一つみたいに扱われているような感じがしています。計画の策定に当たり、本部会では、一つのカテゴリーの中に入れ込んでしまう部分と、個々のカテゴリーごとにきめ細かくやっていかなければいけない部分があるのではないかと思います。

先ほど太田委員から、就労の仕方でも、生きがい就労と生活費を得るために行う就労と二つあるのではないかというご示唆がありました。これは、男性を除外したその他のカテゴリーだけではなく、カテゴリー全てに視点をクロスさせる必要があります。また、労働状況で一番深刻なデータとして、1人当たりのGDPが先進国のみならず、それ以外の国と比べても低く、かつ労働生産性も低いという状況の中で、こうした二つのカテゴリーに分けて考えていいのだろうかということを感じています。

県民のための産業労働計画だとも思いますので、男性も含め、男性、女性、障害者、労働者、外国人と、愛知県で働く人たち全てにとって、生きがい就労にしる、賃金を得るための就労にしる、この二つが対立する概念ではなく、統一される概念もあるだろうとっておりますので、そのような方向性でも産業労働計画を策定できると大変嬉しいなと思います。

<議題(4)その他 なし、閉会>