

《開催概要》

1. 日時 2020年2月10日(月)15:00～16:35
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
久世 康浩	愛知県経営者協会 会員サービス部長
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
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

《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)の骨子案について
 - (2)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)策定委員会第2回労働部会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

昨年11月の第1回労働部会におかれましては、委員の皆様から貴重なご意見やご提言を頂きました。重ねて御礼申し上げます。

本日の労働部会では、各部会や県内6か所で開催しました地域産業労働会議、地域金融機関との勉強会等で頂きましたご意見やご提言を踏まえ作成いたしました、次期愛知県産業労働計画(仮称)の骨子案につきまして、忌憚のないご意見を頂きたいと存じます。

限られた時間の中ではございますが、どうぞよろしくお願いいたします。

【座長あいさつ】

○林座長

本日は、大変寒い中お集まりいただき、ありがとうございます。お手元の資料をご覧くださいと、次期愛知

県産業労働計画も着々と出来上がっているように思います。今後、県の総合計画である「あいちビジョン」と本計画などの様々な計画が一緒になって、大きな力となるといいと思います。

本日は、忌憚のない意見を頂きたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。

<議題(1):事務局説明>

資料1、2、参考資料1、2に基づき、「次期愛知県産業労働計画(仮称)の骨子案」について説明。

【各委員発言】

(石塚委員)

有限会社ソフィア企画の石塚です。

「計画策定に当たっての基本的な考え方」として、中小・小規模企業の企業力強化と持続的な発展を第一としていただいたことについて、感謝申し上げます。本日申し上げたいことは3点です。

1 点目は、教育の現場から、キャリアパスの見える化ができないかということです。生産性の向上や多様な人材の活躍がより一層必要になっていく中で、若者の多くは、福利厚生等が整った大企業志向です。しかしこうした大企業でも、社会変化に伴い、40代ぐらいからリストラの対象となっていくことが予測されています。終身雇用や年功賃金等のいわゆる日本型雇用慣行は、大手も含め見直しをされているところですが、中小企業にとっては、こつこつ積み上げキャリアアップしていくことで、豊かな人生を送るという点では、この日本型雇用慣行は必ずしも悪いとは言えず、それを強みとして採用することもあるのではないかと考えています。

大企業に就職しても、合わなくて辞めてしまったから自分は駄目だとか、中小企業に就職する自分は落ちこぼれだということをおもわなくてもいいよう、大企業で積んだキャリアを中小企業で生かせるような、人材の好循環ができる社会風土が醸成されることを望んでいます。特に女性の場合、出産や育児で、一旦キャリアが途切れるということがあります。こうした中、中小企業等に就職することも含め、大学や高校の教育の中で、様々な選択肢があるということを教えることもいいのではないかと考えています。

2 点目は、歪んだ働き方改革のしわ寄せがきているということです。実際に自分の会社で起きていることなのですが、時短勤務している職員が、今までは子どもを寝かしつけた後に、1、2時間で残っていた仕事をしていたのが、大企業に勤めている夫が定時で帰ってくると、その仕事をする時間がなくなってしまったという状況があります。

また、テレワークにしても、家にいるのであれば子どもを迎えに行けるのではと言われますが、そもそもテレワークをやる日は、これだけの仕事をやりますと申請してやっているのだから、子どもを迎えに行くことはなかなかできません。こうした現状が、特に女性を雇用している中小企業にしわ寄せが来ているので、働き方改革が誰のため、何のためのものだったかを、もう一度考えて直してもらいたいと思います。

3 点目は、SDGsで謳われているジェンダーの平等ですが、世界の現状と比較しても、日本における男女間の格差は153位中121位で、最低レベルと指摘されています。もともと日本は、自由市場であるとはいえ、社会構造的に男女の不平等が存在しているために、女性が主導する経済主体が容易なことではありません。

これは、今まで女性は、長らく男性や社会に対して面倒な対立を避けたり、理不尽なことでも甘受せざるを得なかったこともあり、経済活動の中でも、ジェンダーに関する議論をあえて避けてきたという背景があったので、男女格差がなかなか改善されてこなかったのではないかと思います。

この男女の格差がほんの少しでも是正されるだけで、地域経済や社会環境の変化が期待できますし、男性と女性の意識改革で、元となる問題の所在をもう少しつまびらかにし、何がジェンダーギャップを大きくしたのか考えてもらいたいと思います。

（太田委員）

この骨子案はとても魅力的であると思います。その上で、2点、お話しいたします。

1 点目として、「誰もが生き生きと働ける環境づくり」について、働き方改革に関しては、時間と場所の議論が非常に多いと思います。長時間労働を抑制し、在宅勤務を可能にするという部分が強調されることが一般的に多いのですが、生き生きと働ける環境づくりというのは、そうした時間や場所、家庭との両立だけではなく、職場環境にも影響を受けることがあると思います。

働きがいを感じながら働くことは、企業の人材マネジメント力が強く関係していて、最近ワークエンゲージメントが注目されているのですが、そこでも重要な要素として、職場のコミュニケーションをどう促進するかが議論されています。

その他、そうした働きがいにプラスの効果を与えるものとして、キャリアコンサルティングを会社の中で行っていく仕組み作りや若手人材にチャレンジする機会を与えるということがあり、マネジメント的な部分が働きがいに対して重要な役割を果たすことも事実です。従いまして、こうした部分も考慮に入れて、計画を作り上げていければと思います。

2 点目は、イノベーション人材の育成についてです。科学技術が分かる、英語も出来る、ICT もよく分かる人材は素晴らしいのですが、それと同時に、アイデアを形にする思考力や、新しいことにチャレンジしていく精神も重要です。さらに、コミュニケーション能力を持って異業種の人と積極的に交流してアイデアを得るということも、非常に大事だと思います。これを教えれば、イノベーション人材ができるということではなく、もっと知的活力のある人をいかに育成するかという、踏み込んだ議論が最終的に必要になってくると思います。

（加瀬川委員）

愛知労働局職業安定部長の加瀬川です。

骨子案の柱5と柱6は、愛知労働局も大きく関係してくるところですが、特に、基盤施策の「中小・小規模企業の持続的発展」の中で、「頑張る中小・小規模企業の持続的な発展を図る」が良いところだと思います。しかし、中小企業は、「働き方改革が進まない」、「働きやすい環境づくりが整備できない」、「ワーク・ライフ・バランスが保てない」という状況にあり、いかにフォローしていくかが非常に重要だと思います。

愛知労働局でも、現在企業を回りながら、様々な提案をしているところですが、女性活躍の関係で、1月に豊田市で開催しました愛知女性活躍推進シンポジウムでお話した内容を紹介します。

愛知の女性就業率は、全国の中でも非常に低く、特に西三河地域はさらに就業率が低い状況にあります。なぜ西三河地域の女性は仕事に就かないのか、ウェブ調査をした結果を見ますと、仕事に対する価値観や仕事をやりたいと思う割合は高いのですが、収入の問題があります。全国では平均収入が300万から400万という世帯が多いのに対し、西三河地域での平均収入は500万から600万という世帯が多く、そこが大きく影響していると考えられます。

また、就職活動をしていない女性が多いとも言われており、全国では47%の人が仕事を辞めてから仕事を探していないのに対し、西三河地域では59%の人が仕事を探していないという結果も出ています。

このように、仕事に就きたいという気持ちを持っているにもかかわらず、なぜ仕事を探していないかという、やはり妻と夫の仕事に対する価値観の違いがあるからだと考えられます。高収入の夫と高収入の妻の意識の違いを調査したのですが、特に仕事の価値観で、夫側の結果の第3位で、「経済的に不自由でなければ女性は働かなくても良い」という意見の方が16%ぐらいいます。妻にしてみれば、家庭以外にも自分の居場所や空間が欲しいということを言っている方もおり、それは仕事場であるかもしれません。一方、仕事についてはパートタイムを希望する方が多く、今置かれている環境からすると、そういうところでないとなかなか働けないという意識もあると思います。

そこで一番言えることは、ワーク・ライフ・バランスの中で働いている男性・夫が、すぐに家に帰ってきて、家事を手伝い、お休みも協力して子育てをすることが重要です。ワーク・ライフ・バランスをしっかり保ち、働き方改革を進めないと、労働力も確保できないと思います。愛知県の労働力人口は約500万人ですが、この5年間で、男性の生産年齢人口は5万人ほど減っています。それを補填しているのが高齢者と女性なので、そういうことをしっかり考えていかなければ、今後、労働力の確保は進まないと思います。

（久世委員）

愛知県経営者協会の久世です。よろしくお願いします。

骨子案は、愛知県の特徴を生かすということで、6つの柱と1つの基盤施策に整理されており、非常によく練られた案ではないかなと思います。その上で、気になった点や、もう少し深掘りした方がいい点を述べたいと思います。

まず、最初の目標で、「世界と闘える「国際イノベーション都市」への飛躍」とあります。これは様々な議論があってこのようになったと思うのですが、「闘える」という表現が刺激的すぎるのではないかと思いますし、あえて闘わなくてもいいのではないかという気がします。競争はあるかもしれませんが、全て闘っているわけではなく、協調してやっていく部分もあるだろうと思います。

また、「国際イノベーション都市」の「都市」という表現は、名古屋市なら分かるのですが、県レベルの計画で都市というのは、そぐわないのではないかなと思いました。

さらに、人材の話で言いますと、「高度なモノづくり人材等の育成支援」が柱6にあります。高度ではなくても、ベーシックなモノづくりを行う人材を育てていくことも重要だと思います。例えば、前職の自動車関連の工場では、去年も一昨年も、現場に配属される高卒の技能系新人の4割は女性であり、既にそういったところに女性がどんどん進出してきています。そこで女性に活躍いただくために、しっかり育成し、現場でキャリアを積んでいただき、班長や組長といった職層にどんどんなってもらいたいようなことが、まず愛知県で進んでほしいと思います。

愛知県では、首都圏と比べると、女子学生の進学先として公立高校が好まれています。しっかりした学校が多いと思うのですが、校長先生にお話を聞くと、スーパーサイエンスハイスクール等に指定されていて優秀な女性が理系に多いが、大学進学先が医学部や薬学部に偏ってしまうと嘆いていました。そういう学生たちが、エンジニアやイノベーションを生む方面に進めるような制度の設計や、魅力ある職場づくりを行い、イノベーション人材として育成していく必要があるのではないかなと思いました。

外から人材を呼び込むという話で、実際はそこまで多くないのかもしれませんが、例えば外国人の技術者等をスカウトすると家族も連れてきます。しかし、本人は愛知県で勤めて、家族は東京にいるというケースがあります。

これは、生活環境や子どもの教育環境を考えると、例えば子どもをどこの学校に通わせるかを考えたとき、愛知県には選択肢がないので、結局東京に家族を残してしまうというようなことも理由としてあります。こうしたことから、世界中から高度な人材を呼び込む前に、生活環境や教育環境といった周辺的环境も、しっかり整備していく必要があると感じています。

最後に、「5. 計画の推進体制」に、「計画内容を適時適切に見直し」とあり、これはその通りだと考えています。大体的場合、新しい事態というのは、まず現実の方が進んでしまい、結局必要に迫られ、後追いするかたちで、制度での支援や法律の改正等が出てくるということが多いと思います。まず現実が進んだときには、スピード感を持ち、フレキシブルに事態に制度をあわせたり、支援の仕組みを作るといった体制をとることが大事だと考えています。

（久保田委員）

職業能力開発協会の久保田です。柱6と基盤施策の人材育成、技能に関することで、総合的な技能の競技大会に関する認知度の向上についてお話します。

現在、全国や世界を舞台に、多くの職種と選手が一堂に会する総合的な技能の競技大会として、「若年者ものづくり競技大会」、「技能五輪全国大会」、「技能五輪国際大会」、「技能グランプリ」の4つがあり、障害者の方についても、「アビリンピック」という愛称で、県・全国・国際それぞれの大会が開催されています。様々な大会がありますが、国内で一番規模が大きく、よく知られている競技大会は、昨年、今年と愛知県で、2年連続で開催される「技能五輪全国大会」です。

しかし、残念ながら、この技能五輪全国大会であっても、関係者以外には、世間一般に広く認知されていると言いがたい状況にあります。

また、技能五輪全国大会が、青年の技能者を対象とした競技大会であることに対し、技能グランプリは年齢に関係なく、熟練技能の大きさを文字どおり表した全国規模の大会です。しかし、技能グランプリに出場する本県選手の割合は、技能五輪全国大会に比べて、非常に少ないのが現状です。

こうした大会に出場する本県選手の活躍を見ていただくことで、技能の底力をさらに強化するとともに、これから技能者を目指す若者が、将来に向けて大きな可能性を見つける貴重なきっかけになると思います。

さらに、大会の存在や選手の活躍がより一層世間に知られ、大会の価値が高まることにより、若年者から高齢者まで幅広い技能者が生涯を通じて技能水準を向上させ、後進を育成していく意欲を高めていくことにも繋がっていくと思います。

当協会でも、技能五輪等で県と連携をとり、様々な広報媒体を利用し周知していきたいと思っておりますので、県におかれても地域を挙げて、これまで以上に盛り上がりを見せられる取組をお願いしたいと思います。

（酒向委員）

連合愛知の酒向です。

柱5「誰もが生き生きと働ける環境づくり」の「誰もが自らの意欲に応じて、その能力を発揮し、生き生きと働くことができる環境づくりを進める」との記載には異論はありません。意欲のある方については、支援やリカレント教育等をどんどん進めていくことが大事だと思いますが、一方で、意欲がない、または低い方たちに対しての支援を考えていかなければならないと思っています。

そのような方は、比較的、就職氷河期世代に多いと思われませんが、どうやって意欲を出してもらうか、また

働くことは悪くないと思ってもらうためには、どうすべきか考えていかなければならないと思います。一方で、企業においては人材確保も重要だと思いますが、こうした就職氷河期世代の方が入った時に、即戦力として考えてしまうと、なかなか定着しないと思いますので、人材確保という視点から少し外して、長い目で見ることが重要ではないかと考えています。

また、就職氷河期世代については、愛知県が主体でプラットフォームを立ち上げていただき、連合愛知も参画していますので、今後意見交換等をしてしながら、協力させていただければと思います。

（豊吉委員）

労働協会では、国や県から受託して、生涯現役事業等を行っています。

労働アンケート調査結果で、「3. 高齢になってからの働き方（いつまで働きたいか）」があります。結果を見ますと、年代が高くなるほど、高齢になっても働く意思を持つ割合が高くなる傾向があったり、65歳を超えて働くことを希望する人が、50代では3割弱ですが、60歳以上では4割を超えています。こうした結果から、当協会が行っている事業や講座等の成果が反映されていると感じます。

（長谷川委員）

アルプススチールの長谷川です。

骨子案にもある「学び直し」ですが、当社では、工場で働く従業員が約80%を占め、高卒で入ってくる従業員が多いです。その中で、実は高校を卒業したあとに進学したかったが、家庭の事情で就職せざるを得なかったという方が、毎年少数います。3、4年働いて、自分で稼いだ給料を進学や留学費用に当てる方が、ここ5年間で3、4人いたと思います。我々としては、会社を辞めずに学び直しが終わった時点でまた復帰してもらいたいと考えています。

こうしたことから、雇用保険から、前向きに進学する者に対して何か給付等できるようになればと考えています。例えば、育児休業や介護休業のような給付体制として、前向きに進学したとき、会社を退職せず籍を置いたままの状態、雇用保険から給付できればと思います。

また、SDGsの取組は、当社でも行っていますが、まだホームページ等で表明はできていません。地元の県立高校では、選択科目でSDGsについて勉強していると聞きました。実際、当社にも見学に来ましたので、SDGs対策というの、真剣に取り組んでいかないといけないと改めて感じています。

（加瀬川委員）

長谷川委員から、雇用保険のお話が出ました。

会社に3、4年勤め、いただいた給料を貯め退職し、進学するという状況に対し、進学に関わる費用を国の雇用保険から賄える制度ができないかのご発言でした。

多くの方が受けられているのは、被保険者として、5年以上、雇用保険をかけた場合、国の許可や指定を受けた資格等を受ける場合は、一部補助する形で国から教育訓練給付を支給しています。

あくまで雇用保険なので、雇用の範囲で新たに資格を取って雇用の領域を広げたり、仕事の範囲で新たな資格を取って自分のスキルアップを図るという目的に基づいてやっているという点から、大学へ4年間行くという話になると、そこは趣旨が変わってきてしまいます。せっかくお話をいただいたのですが、今の雇用保険制度上では難しいと思います。

（長谷川委員）

我々も、在職しながら勉強に行っている方については、制度を大いに利用させていただいています。毎年入ってくる従業員が一桁なのにもかかわらず、毎年のようにそうした方がお見えになりますので、意見として述べさせていただきました。

（酒向委員）

企業によっては、意欲のある方に対して、長期間ではないのですが、そうした休職に対して手当を出すところがあったと思います。しかし、企業がそんなにお金を出せるかということ、もちろん中小・小規模企業では難しいかと思いますが、先ほどの意見にあったような若い方も多くいると思いますので、企業としても今後考えていかなければならないと思います。

また、勉強するとはいえ、もう仕事に就かない、またはある一定期間就かないとなると、周りからの目が気になりますので、現場や周囲の方々への周知や理解を求めることが重要ではないかと思います。

（石塚委員）

当社でも、高卒で入ってくる人が多いのですが、ある社員が学び直しをしたいということで、日中は仕事をして、夜間や土日で行ける学校や通信制を探しました。結局、通信制を選んで学び直しをして、最終的に卒業はできたのですが、両立して何もかも上手くやるというのは、本当に大変なことだと思います。

（林座長）

大学でも、今後18歳人口の激減に対応するために、社会人の学び直しを、それぞれの大学で前向きに考えるというテーマが与えられています。特に、2040年は18歳人口が大きく減っていくと言われており、この2040年問題をクリアするためには、リカレント教育を強化しなければなりません。

産業界や大学が、どうすれば働くことと学ぶことを両立できるのか、あるいは休職して学んだらどうなるのかを考える必要がありますし、4年間で学ぶところを6、7年かけて学ぶ「長期履修制度」や、勤労学生を対象とした学科もありますので、両者でいい知恵を出し合うと、少しずつ解決していけるのではないかと思います。

（長谷川委員）

久世委員からお話があった次期計画の目標につきまして、私も同じような意見で、「闘う」や「都市」という言葉に違和感を覚えました。県の計画なので、ここで都市という言葉を使うのは違和感がありますし、行政で「闘う」という言葉が出てきていいのかと思いました。

（林座長）

現在、おそらく同時進行で、様々な計画が作られていると思うのですが、他の計画もこのように「闘う」という表現なのでしょうか。

（事務局）

参考資料2として、上位計画である次期「あいちビジョン」の有識者懇談会での資料を添付しています。右

側に、政策の方向性のたたき台がありますが、ここに「モノづくりの集積を生かす国際イノベーション都市づくり」と記載があります。「闘う」という記載はありませんが、「国際イノベーション都市」という言葉は、この次期「あいちビジョン」で使う方向で検討されているところです。

（林座長）

「都市」とは、文字どおりの都市ではなく、もう少し広く厚みのある概念と考えると、分かりやすいのかもしれませんが。「闘う」という表現については、事務局でも検討してください。

先ほど、ジェンダーギャップや西三河地域の女性の労働力率が低いというご指摘がありました。働かなくてもいいのではないかとこの考えは男性目線の考え方であって、女性自身に聞いてみると働きたいという潜在的な意欲があるのではないかとこのご指摘だったと思います。これは根本的な課題だと思っておりますが、ご意見やいいアイデア、お知恵をいただけないでしょうか。

（石塚委員）

いい知恵というわけではありませんが、女性活躍と言われていてもなかなか進まないのは、愛知県は産業が豊かで男性も高収入なので、女性に働く意欲があっても働かなくてもいいよと言われてたり、女性も楽だからいいかと、お互いの気持ちが一貫して働かない状況になってしまっており、若者がこうした両親をロールモデルにしていることがあると思います。

大学で非常勤講師をしています。偏差値の高い大学にいる女子大生が、自分の母のように、大企業の社員と結婚したいと言っているのを聞いて、今時そういったことを言っているのかと思いました。優秀な男性と、こうした女性が結婚すると、この構造がなかなか破られません。このように、教育水準が高いにもかかわらず、優秀な女性が働かないという、もったいないことが起きています。

平均的な年収を得ている人たちは、ワーク・ライフ・バランスを充実させ、夫婦ともに稼ぎともに子育てをすることが進んでいくのですが、逆に豊かな家庭ほど、昔ながらの感覚が残ったままなので、ここの意識改革を何とかしなければ、優秀な女性が活躍できない社会がずっと続いてしまうと思います。

女性を人手として活用するだけではなく、本当に活躍させようとするならば、男性も女性に対して、社会に出ていけるような文化を醸成していかなければなりません。そうしなければ、優秀な女性が東京や海外に出て行ってしまい、せっかく愛知で教育を受けても、愛知に居てもらえなくなってしまいますので、こうした問題も明らかにしたほうがいいのではないかと思います。

（太田委員）

以前、男女の就業や家事の役割分担を分析した際に、男性も女性もそうなのですが、夫婦間の役割分担意識の影響が大きかったです。

夫は外に出て働き、妻は家庭にいるという分担意識が夫や妻にあると、夫婦の就業の形が一方に引っ張られてしまいます。そうした意識の変化を促す施策を取り入れていく必要があるのではないかと思います。

また、こうしたケースは、企業の経営者にも共通した部分があるという研究もあり、男女間の役割分担意識を強く持った経営者のいる会社では、女性の活躍度が低いとか、女性の採用を躊躇することがあります。心理的な要因ではあるのですが、与えるインパクトが大きいので、こうしたことをしっかり変えていくような施策を行っていく必要があるのではないかと改めて思いました。

（林座長）

次期計画に盛り込むには、難しい論点がたくさん出てきたような気がしますが、再度、計画そのものに立ち返って、ご意見をいただきたいと思います。

（太田委員）

柱5「誰もが生き生きと働ける環境づくり」にある、「国内外から人材の獲得」についてですが、これは人財力の強化にも近いと思います。

優秀な技術者を海外から呼んで働いてもらうことは、「愛知の産業を担う人財力の強化」に繋がってくるので、「人材の獲得」は、柱5と柱6の両方に跨った課題ではないかと思います。特に、海外からの高度人材の受け入れや、首都圏から優秀な人材を呼び込むという話になると、どちらかといえば、柱6に近い施策だと思いますので、そうしたニュアンスを加えてみるのも一つの手かなと思います。

また、中小企業の重要性を訴え、基盤であるとするのは結構なことだと思いますし、実際、中小企業がしっかり持続的発展をしていかないと、この先うまくいかないこともあると思います。

ただし、中小企業が主体となるので、その他の企業、例えば大企業はそれほどこの計画とは関係ないと、こちらの思いと違う受けとめ方をされてしまえば不本意な感じもします。本当は、全ての企業に対して、柱1から柱6まで、やっていかなければならないことだと思います。基盤施策として「中小・小規模企業の持続的発展」を目指すということはあると思いますが、柱1から柱6は、全ての企業が対象で大事なことだというメッセージが、より鮮明に出るような記載があってもいいのではないかと思います。

（井上委員）

労働局長の井上です。皆様からご発言いただいた内容で、少しでも参考になればということをお話します。

まず、石塚委員から、中小企業へ行くことが大企業から落ちこぼれたような印象があり、大企業志向が強い若者が多いというお話がありました。実は大企業志向が強いというのは、自分の子どもは大企業に行きたいという親御さんの意向がとても強いということをお聞きしています。県労働局では、中小企業の魅力の発信に取り組んでいまして、現在、親御さんにも見ていただけるようなものを作ろうとしていますので、またお目通しいただけたら幸いです。

働き方改革の関係では、中小企業の働き方改革のフォローが大変重要だというお話をいただき、我々もまさにその通りだという認識です。また、中小企業の働き方改革については、大企業からのしわ寄せがあるというお話もいただきました。

愛知県で働き方改革が進んでいるかどうかということは、中小企業で働き方改革が進んでいるのかが、非常に大きなポイントになると認識しています。県でも中小企業の方々に向けた働き方改革の冊子を作成していますので、これも一度、お目通しいただけたら幸いです。

久保田委員からは、技能競技大会で、23歳以下の若手技能者が参加する全国大会のお話がありました。この大会は、厚生労働省と愛知県が主催・共催でやっていますが、2019年度大会を踏まえ、一層、技能五輪全国大会の認知度を上げ、皆様にもっと、このような素晴らしい大会があると知っていただく必要があります。こうした場で技能の素晴らしさに触れてもらうことが人材育成に資すると考えていますので、現在、いか

に全国大会の認知度を上げ皆様に知っていただくか、厚生労働省と連携し作戦を練っているところであり、引き続き、働きかけていきたいと思っています。

太田委員からは、職場環境の点で、コミュニケーションの重要性についてお話がありました。

酒向委員からは、就職氷河期世代の関係で、働く意欲の低い人にかに働いてもらうかが重要であるというお話がありました。

就職氷河期世代については、来年度の県の重点事業として、様々な事業に取り組んでいこうと準備を進めているところです。就職氷河期世代の方々は、コミュニケーション能力が低いという傾向があると聞いていますので、そうした方々を対象にした講座を開き、コミュニケーション能力の向上を図ったり、働く意欲が低く働いていなかったり、職も探していない方々をかに就職に繋げるか、また息の長い支援にどのように取り組んでいくべきか、検討していく必要があります。

最後に、久世委員から、「闘える」や「都市」という言葉に違和感があるというお話がありました。事務局からも説明がありましたが、これは、本計画が「あいちビジョン」の個別計画という位置付けにもなっていますので、表現につきましても、落ち着くべきところを見つけていかなければならないと思いました。

（林座長）

井上委員のお話にもありましたが、本計画は「あいちビジョン」という大きな計画に基づく個別計画であるということでしたので、本日多くのご意見が出ましたが、この意見は他の計画にも盛り込んだほうがもっと有効ではないかというものがありましたら、事務局で調整していただき、委員の皆様のご意見を、是非どこかで見返していただけるようお願いしたいと思います。

<議題(2)その他 なし、閉会>