

2025 年度第 1 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5月14日（水）午後3時00分から午後4時42分まで

### 2 会場

愛知県本庁舎 6階 正庁

### 3 出席者

[出席委員 12名]

稲垣裕介、近藤千早、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、石嶺ちづる、小倉祥子、竹内雅臣、羽田裕（敬称略）

[欠席委員 3名]

坂田有紀、中居昭博、皆川治廣（敬称略）

[事務局 7名]

労働局長 金山敏和、就業推進監 澤田圭紀、  
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諮問

- ・第11次愛知県職業能力開発計画の進捗状況について
- ・第12次愛知県職業能力開発計画の策定について

### 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稲垣委員を指名した。

その後、議題にかかる諮問書及びその写し（資料1）を各委員に配付した後、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諮問】

(資料2から資料7により事務局から説明)

(主な意見等)

委員：

中小の現場を色々と見てきている立場から、第12次計画に向けた要望を3点程度申し上げる。

1点目、資料5のP23（職業能力開発を取り巻く状況、2. デジタル人材）について、中小の現場を回っていると、多くの中小企業、特に私が関わる製造業では、DXが全く進んでおらず、とりわけ、リーダー人材が不足していると非常に強く感じている。そのため、労働者がDXを推進できるよう、基礎から生成AIの活用まで、それぞれのレベルに応じた研修の提供や受講の推奨等を盛り込んでいただきたい。

次に2点目、中小企業の働き方改革と多様な働き方の導入支援について、資料6のP5やP7に掲載されているが、企業規模に関わらず柔軟な働き方改革へのニーズは高く、中小企業でも環境整備が非常に大きな課題になっている。

人材確保のためにも、多様な働き方の導入に関する専門家の相談や研修の機会を職業能力開発の一環として提供いただけたらありがたい。

最後に3点目、前後するが資料5のP22やP26に記載がされているように、中小企業の労働者にとって、学習時間の確保が難しいということは明らかだと思ふ。

必要性の高いオンライン学習の利用料補助や、企業が勤務時間内に学習時間を設けることを推奨するような制度の導入をご検討いただきたい。

委員：

デジタル人材の課題について、現在、弊社において実施している施策をご紹介しながら、ご提案させていただく。

弊社では数年前から社長直下の組織としてDX推進室という部署を設置し、会社全体のDX推進を進めている。

まず、各部署にDXのスペシャリストを作るため、研修や教育といった、人材育成をピンポイントに人数を絞って行っているところである。

そして、全社員向けには、生成AIを導入・活用するとともに、民間のオンライン学習プラットフォームを付与して、自らの学びを支援する環境を整備している。

また昨今の春闘では、労働組合としてベースアップや賞与等を交渉する際に、社員の学びを支援するため、ベースアップ加算分の対象とすることで社員の学びの意識づけを図る取り組みを行っている。

労働組合としては、高年齢層へのフォローが必要である、DX人材とそれ以外の評価が不明確である等、色々な課題があるが、必要性は十分理解しているため、労使一体となって進めているところである。

そういった中で、各企業から可能な範囲で好事例や施策を収集し、組織づくりの方法を中小企業や各企業に展開、共有していただけたらと思う。

委員：

資料6の次期あいち経済労働ビジョンの中で、自動車産業を取り巻く状況について記載されているが、企業の活動等を見ている、自動車産業において車に求められる技術が非常に速いスピードで変化していると認識している。

昔と違い、車が動く道具というだけでなく、ユーザーが生活しやすい環境を整えるアイテム的な位置付けに変わっている中で、求められる技術も刻々と変化をしている。そういった新しい技術を開発していくための人材や技術力が必要である。

そのため、デジタル人材の育成については自動車産業においても重要と考えており、特に育成を行うための体制整備に関して、これまで以上の支援をお願いしたい。

また、資料5のP16に、製造業における就業人口の減少について記載があったが、各企業の人材確保については非常に苦慮している状況である。弊社の中でも外国人労働者が増えてきているが、人材の確保は難しく、全体的な問題の1つであると考えている。日本国民の人材育成や外からの労働力の確保に向けた様々な環境整備も含めて、愛知県に力を発揮してもらえればと考えている。

そして、高年齢者雇用や女性活躍推進について、各企業、努力はしているところであると思う。これから定年延長等も含め、検討を重ねていく中で、働きやすい環境づくりについて経済労働ビジョンの中でしっかり策定をしながら進めていく必要があると考えている。

最後に、今後、5年間の計画として骨子案を作られると思うが、技術や求められるものが私たちの想像以上に変化していくことが想像されるため、計画のブラッシュアップ、また期間途中の評価を細かくチェックしながら、本当に企業として求められるスキルやニーズが計画に反映されているかどうか、企業の意見をしっかりと吸い上げながら、チェック・フォローする必要があると考えている。そういった機会を引き続き創出することも必要だと思う。

委員：

私から2点ほど申し上げる。

まず、若い方の仕事への興味を深めていくことがとても大事になっていくと思う。

資料にもあったが、高齢者と女性の人材があって何とか労働人口が回っている状況では、若い方が入ってこない、この先が回らなくなってしまう。

若い方向けの施策として、資料では民間の教育機関に依頼されている項目は確認できたが、企業との連携といったことは行われているのかを伺いたい。

弊社では、専門学校に出向いたり、弊社のビルに学生を招いたりして、工事の体験など、実際の職業体験に近い研修を行っている。常時行っているわけではないが、市と連携して行わせていただいている。企業との連携を深めることで、実際に体験でき、働くことに対しての気持ちを高揚させられるようになると思うため、ご検討いただければと思う。

もう1点、私が労働組合の中でダイバーシティの担当をしているため、少しご意見申し上げるが、ジェンダーレスで様々なことに取り組んでいることがもっと見えてくると、そういうところを気にされている方の夢が広がり、愛知県が選択されるようになるのではないかと考えている。

事務局：

高等学校教育の中に、企業の方を招いて授業をやっていただく、或いはインターンシップ等で受け入れていただくということは行っている。量的な部分の把握はできていないが、今後も、民間の方々の力を借りていくことは必要な方策であると考えている。

委員：

今回から参加させていただくこととなった。今回機会を得て、職業能力開発計画をしっかりと見させていただいた。率直な感想として、本当に職業能力開発のために幅広く、きっちりと計画を立ててくださっていると感じた。

ただ、計画の各目標値が達成されているとはいえ、中小企業、例えば愛知同友会の場合では、会員数が約4,300社、愛知県内での組織率としては2~3%、その中央値の従業員数は10名未満だが、そのあたりの方々まで計画の内容が届いていないというのが、正直な感想である。大変素晴らしい施策も、本当に届いて欲しいところには届いていないのではないかと。

昨今の国の方針は、中小企業は不要であると言われてるように感じている。中堅企業以上のところに手厚く対策を取られているが、愛知同友会員4,300社のそれぞれの企業で働いている従業員全てを合わせると、12万人弱の従業員を雇っているというデータがある。それだけの人たちが働いていることを考えると、やはり無視できるものではないため、中小企業にも届くようにしていただきたい。そして、中小企業の経営者、自らがきちんと情報を取っていくことも、とても大事だと考えるため、中小企業をとりまとめる団体等とコミュニケーションを取り、周知していくことが大事ではないかと思う。

また、先ほど別の委員の意見にもあったが、若い人たちに製造業というものを分かってもらうための施策が多くあるといいと思っている。

正直に申し上げて、町工場が何をしているか、子ども達に分からない時代になったと思っている。昔はトンカンやっている人たちを見ることができ、もっと身近に製造業があったように思うが、時代の流れとして、工場が宅地から郊外に移っているため、触れ合えるところが少なくなった。カッコいい仕事である製造業が、あまり理解されていないと思う。そのため、子供たちに製造業がどれほど楽しいかを知ってもらえる取り組みを、愛知は特にしなければいけないのではないかと思う。

そして、案があるわけではないが、現状、一番心配だと思ったのは、若い女性が流出しているということ。若い女性が流出すると、町全体から活気がなくなっていくように思う。職業能力開発との関係有無は別として、何か手を打てればと思う。

委員：

皆さんから人材育成をする前に人材を確保する必要があるという話が多くあった。別の委員から、市と連携してという話があったが、私どもも工業高校の進路ガイダンスに昨年初めて参加し、今年も参加している。そして、確実に人材を確保したため、成果が出ていると感じている。

建設関係の専門工事業は、以前は中卒が多かったが、昨今は高校生が多く、大学

生もいる。いかにして人材を確保するかということで、大切にしているのは、とにかく高校の先生と交流を持ち、色々な出会いの機会を逃さないようにしている。

モノづくり愛知としては、今現在、来年度も含めると4年連続で技能五輪全国大会が愛知県で開催され、2028年には国際大会が開催される予定である。

専門工事業では、同業者の事業協同組合において、職業訓練校を運営しており、今年度は募集定員を増やしている。この機会を逃さないため、工科高校、専門学校、最近では普通科も含め、とにかく高校へ出向いて、ものづくりマイスター等を活用した出前授業を行っている。また、積極的に技能検定3級を受けてもらうよう、先生や生徒に伝えている。この度、前期の技能検定では、現役高校生30名にチャレンジしてもらう。

私どもはインターンシップや進路ガイダンスを活用し、非常に多くの高校生の方に入職いただいている。そして入職された暁には、事業主から職業訓練校に入校させていただいている。左官コースでは、最近のマンションやロジスティクス、トヨタ等製造業の工事現場で取り扱っている現代工法の他、土壁・漆喰塗り等の伝統工法を学ぶことのできる、全国にも誇れる職業訓練校を運営している。3年間のコースだが、無事修了して技能照査に合格、その後、実技試験を受検して合格したら、国家検定2級左官技能士となっていく。在学中に技能検定2級、3級にチャレンジしたり、技能五輪全国大会に出場する訓練生も出てきている。

このような資格取得尊重の気運は、国土交通省が建設キャリアアップシステムを導入してから顕著になってきている。修了するにあたって、取得すべき職種の技能講習ばかりでなく、安全衛生特別教育など数多くの資格が必要となってきている。とりわけ国家検定である技能検定が建設キャリアアップシステムの4段階あるレベルアップの最上位に近づく最短コースである。そのために、やる気のある技能者達と、必要に迫られた事業主が、積極的に利用し始めている。

また、建設業においても、外国人労働者が多く就労している。今までの技能実習ではなく、育成就労としての外国人雇用が増え、先の建設キャリアアップシステムと特定技能制度を活用して、資格取得を含め長く日本で働くことを外国の方は希望している。そういう方々に私どもの職業訓練を活用していただくことを事業主に要望している。過去事例だが、女性の技能実習生が当訓練校を修了し、技能五輪全国大会に愛知県選手として出場している。

次に、現行計画のアウトカム指標の7つ目「技能検定合格者数」についてである。厚生労働省では、令和6年3月に団体等検定を創設した。建設業界では、建設キャリアアップシステムの最上位レベルを取得するため、登録基幹技能者という資格を設けている。現在の国家検定にあたる職種以外、職業や仕事内容が時代とともに変化しており、既存の検定を受けることができないため、業界団体が民間資格を設けており、今後はこの団体等検定を活用していくと思われる。そこで、アウトカム指標の「技能検定合格者数」に団体等検定は算入されるのか。算入されないのであれば、算入を検討いただきたい。

最後に、技能検定事業に関連して御礼申し上げる。近年、技能検定委員手当や補助員手当を検討いただいた。私も JAVADA や厚労省の方と話をしてきたが、長年に渡って改定されなかった手当額を、昨今の人件費の高騰を反映して見直されたこと

に対し、民間事業主団体として大変ありがたく思っている。さらなる支援をお願いしたい。

事務局：

アウトカム指標の技能検定合格者数については、愛知県が実施する技能検定の合格者数である。なお、厚生労働省認定の団体等検定制度の合格者数については、都道府県別に合格者数を集計していないため、県では把握していない。ご意見を元に対応策について検討し、次回の審議会等でお示しさせていただきたい。貴重なご意見をいただき感謝する。

委員：

今回初めて参加させていただいた。2点ほど述べさせていただく。

1点目は、アウトカムの指標についてである。

第11次計画では、7つの項目が設定されているが、1から5が労働力人口の話でも関連性が強くなっている。例えば、3から5は若者、女性、高齢者であり、3から5の数字が上がると、必然的に1, 2も上がる仕組みであるため、全部をスライドして次回も継続すべきなのか、検討が必要だと思う。

労働力人口は資料のグラフにもあるように、減っていく一方である。それよりも、生成AIやデジタル人材、デジタル技術の活用による1人当たりの生産性向上や1人当たりの付加価値額というようなところをアウトカム指標にしてはどうか。

続いて2点目だが、資料6のP8に「BCPを始めとするレジリエンスの強化」とあるが、これは南海トラフ地震のことを想定されているのかが気になった。

私が務める企業内職業訓練校には、九州、四国地方などから入校される方もいるが、その方々と話をする中で、九州の人達から、中部地方は地震がある可能性が高いため、就職を見合わせたいと言った方がいるようである。個人的には思うところもあるが、やはり親や父兄、学校の先生に言われると、気になるのかと思う。

災害は抑えることはできないが、減災活動の内容について、もう少し触れてもいいのではないかと感じた。

委員：

第11次愛知県職業能力開発計画の進捗状況を拝見し、つつがなく進んでいるということに、皆様のご尽力に対して感謝申し上げます。3点お伝えさせていただく。

まず1点目として、若者の完全失業者数についてである。

アウトカム指標では25歳から44歳となっているが、恐らく全国的な指標で見ると、25歳より前の年代の完全失業率の方が、少し高い状況になっているのではないと思う。企業からは若年層が欲しいと言われる。とにかく若い人を出して欲しいと要望されるが、実は若い人を出しても、なかなか採用してもらえない。

特に、派遣という雇用形態で紹介するような場合には、スキルが厳密に見られるため、若年層ではスキルが足らず、スキルシートの段階で除かれてしまう。

正社員に関しても、新卒は別として、第2新卒、或いは20代の若年層に関しては、大手や中堅以上の企業であれば、求人を出せば応募がある状態であり、その中

から最もスキルの合う人物を企業が選んで採用している。

若年層の失業率の理由が、企業が求める人材と求職者のスキルのミスマッチによるものなのかどうかは、資料からはわからないが、そういった一面もおそらくあるのではないかと考える。求職者の職業理解や今後のキャリアに関して、きちんと真剣に考える機会を行政や企業から与えることが重要であり、企業側が未経験者の採用を今よりもしやすくなる環境を整えるべきである。今は、第2新卒や未経験者採用に対して助成がされている状況だが、その助成金の啓発や広報活動に力を入れていただくといいのではないかと思う。

シニア層については、ここ数年の物価高により、派遣の登録を希望される70代の求職者が増えている。やはり生活が難しくなっているのが実情であるが、それまでのキャリアの積み重ねがないと、なかなか企業への紹介ができず、ミスマッチが発生している状況である。

企業内でのリスキリング、特にIT系や市場価値の高い経理や法務の人材を企業で新しく業務を与えて育成をしても、大抵2年か3年すると、辞めてしまったという話をされることが非常に多い。経験を積んだ方は市場価値が高く、転職した方が収入が増える。これは需給バランスの問題なので、致し方ないところではあるが、同じ業務、同じ職種、同じぐらいの業務負担、もしかしたら中小企業の方が業務負担の多い状態で、大企業と中小企業を比較すると年収200万程度の差がつくことはざらにある。

企業の稼ぐ力がないと賃金には反映ができない。私どもも人材紹介を行う際、企業に対して市場価値の話をして、提示の年収よりも上げていただくこともあるが、なかなかそれができないと新しい人材を採用することが難しい時代となる予感がしている。

続いて、2点目として、助成金の申請についてである。

リスキリングいわばスキルアップ、そしてIT人材やDX導入に関して、様々な助成金を用意されているが、申請が非常に難しく、申請をしても通らないことがある。今年度から申請が簡素化されている助成金もある。助成金であるため、審査をなくすことが難しいのは分かるが、簡素化することで使える企業も増えるかと思う。

最後、3点目として余談だが、今日偶然にも、他県から東海地区にいらしたコンサルタントの方と話をする機会があり、中部圏の特色について伺ったところ、企業も人も地元志向が非常に強いとの話であった。地元貢献したいと考えている経営者の方がものすごく多いという一方、内向きな風土とも捉えられる。

若い方に流入してもらうためには、資料にある通り、第3次産業である高付加価値産業で、目立つ企業が出てこないとなってしまうという実感がある。若い方、例えば高校生や大学生の方たち向けに、STATION Aiの見学や既存業種の高付加価値業務に触れる機会を行政において多く設けていただけたらと思う。

委員：

第11次計画の進捗を拝見し、やはりものづくり立県として、愛知県が手堅くやっつけてられていることが確認できた。

一方、これから審議が進んでいく第12次計画において一番気になるところは、

全国的、世界的な状況だと思うが、やはり人口が減少していく中で、今までは愛知県はそこまで心配する必要はなかったかもしれないが、そういう状況が見えてきた。さらに、資料6のP1では、20代で大学進学や就職で転出しているということで、1つの大きな課題ではないかと思う。

一方で、別のところでデータを調べたところ、実は愛知県は、令和6年度の県内高校生の県内就職率が全国1位とのことである。おそらく今まで上手くいってきたが、このまま何もしないと、他の地域への人口流出が激しくなる。若い人たちに地元に残って欲しいが仕事がないから、どうしようもないという課題を抱えているような地域にならないようにするためには、今対策すべきなのではないかと思っているところである。

そのため、1つは先ほども話が出たが、高付加価値な産業やデジタル人材の育成は、東京に行かずとも愛知県内でもできるということについて、中学生、高校生に理解されるようなキャリア教育の推進が重要だと思っている。

また一方で、高校生が地元を離れることなく就職できることは、愛知県の産業振興にとっても大事だが、若者にとっても大事なことである。それを支えている製造業の魅力をしっかり伝えていくことが重要であり、課題である。教育の世界に関わっていて、いつも悩まされることが、子供たちは製造業にあまり興味を持ってくれないということである。また、地元の事業所と連携して職場体験をするのはいいが、保護者の方からすると、そこだけではなくもっと広い視野でという話も出てくる。双方の思惑をすり合わせるための産業理解や職業理解を深めることができると、もっとバランスよく産業振興ができ、必要な人材の育成が可能になるのではないかと思う。

委員：

私が所属する団体の喫緊の課題として、会員数が毎年のように、100人単位で減少していることがある。これまでの委員の発言にも多く出ている、人口減少、ものづくり離れということが顕著に現れているように感じている。

第11次計画の進捗や、第12次計画の説明をいただいた。本当に多くの事業を推進いただいております、感謝申し上げます。

1つ質問だが、資料4のP2にあるFCV・水素に関する専門講座と、P3にあるハッカソンの開催について、いずれも2025年度には事業終了と表記されているが、可能であれば、その背景を教えてください。

続いて、次期あいち経済労働ビジョンの「目指すべき姿」と「施策の方向性」について、ご説明の内容で承知した。

委員の皆さんからお話いただいた内容と重複するところではあるが、働き方や価値観が大変激しく変わってきている中で、各種の施策がニーズにきちんと合っているか、生産性の高い取り組みであるかを検証しながら、柔軟にスピード感を持って進めていくことが大事であると感じている。全方位でバランスよく取り組む必要があるが、特に将来を担う若い方たちが、これからどういう道を進んでいくかを考えるタイミングで、本人はもちろん、保護者や教育者の方を交えて、関心を高めてもらえるような取り組みをしていくことが必要であると感じている。将来に向けた種

まきに繋がればと思う。

また、企業でなかなか人が集まらないという話が多く出ている中で、高齢者や女性に代表される多様な人材の活用という点。誰もが時間や場所に囚われずに働きやすい環境を作っていくということは、企業努力も必要だが、行政として、できる限りの取り組みが必要であると思っている。特に障害者に向けての取り組みについては、進捗の善し悪しに関わらず、推し進めていく必要があると感じる。

そして、モノづくり愛知というところで象徴的な取り組みとして、2028年の技能五輪国際大会の愛知での開催が決定したことは、大変良い機会だと思っている。年齢制限がある関係で国際大会に出場する選手は、今の高校3年生前後になる。選手が良い成績を収めるための強化策を行っていくことはもちろん、周りの若い人たちの技能五輪に対する関心を高めるという取り組みを、ぜひ早い段階で行っていただきたい。

また、今回の話題にはなっていないが、競技会としては、技能グランプリという大会が技能五輪全国大会の上の大会として2年に1度開催されており、2026年2月に開催される予定になっている。技能五輪では、愛知県が常にトップを取っているが、技能グランプリでは、いつも東京の後塵を拝している状況であるため、選手とあわせて派遣元企業等への支援が必要ではないかと感じている。

また、イノベーションを生み出す取り組みという点では、例えばデジタルとしてはステーションAI、デジタルに関わらないところでは、わかしゃち奨励賞等で促していただいているが、そういった活動の中で生み出されている、特許や実用新案、研究論文等に注目されてはどうかと思う。また、そういった活動の中からの、これまでにない繋がりや仲間づくりが期待できるように感じている。

また、人材育成という点では、指導者が不足している。特にデジタルについては、企業が生き残っていくために避けられない課題だと感じている。やはり、今の時代としては少し特異性のあるデジタルを推し進められるような人材を育成する仕組みや、教える人を派遣する仕組みを整えることができるのではないかと感じている。

そして、スキルアップの支援ということでは、技能検定の促進が必要であると感じている。冒頭申し上げたが、受験者数、合格者数が減ってきているということで、技能検定は全国どこでも共通に認められており、キャリアアップに繋がるものである。検定の有効性を高める取り組みとして、技能が正しく評価されて処遇にも結びつくような制度づくりが必要であると思う。

近年の自然災害が多く発生している中で、インフラの早期復旧が課題になっている。そこで必要となるのが、手に職を持った技能者。そういう事案がたくさん発生している。引き続き、リアルなものづくりの重要性、魅力の発信をしていくことが大きな課題であると考えている。

最後に、これまでにない新しい挑戦をしようとした時、様々なところで制度や規則、ルールが障害になることがあるとすれば、伸びようとしている人達に蓋をしたり、ブレーキをかけたりせず、逆に加速できるよう、必要に応じて組織を超えて、様々な制度、ルール、規則などの見直しも視野に推進していくことが必要だと考えている。

事務局：

資料4のP2、4.FCV・水素に関する専門講座については、経済産業局の事業になるが、2022年度は工科高校等の生徒を対象に事業を実施したが、2023年度は調整が困難となり実施できず、2024年度に事業廃止ということになった。

次に、P3、18.ハッカソンの開催については、政策企画局の事業である。本県が開催してきたハッカソンに類似したイベントが県内のみならず全国的に開催されるようになり、行政として先行的に取り組んできたデジタル人材の育成に焦点を当てたハッカソンを社会に根付かせることができ、一定の効果があつたと考えるため、2024年度をもって事業を終了し、2025年度からは新たな視点を持って、事業に取り組む予定としている。

委員：

まず、第11次計画は、一定の成果を上げられているということで、おそらく、第11次計画の流れを受けての第12次計画になると理解している。

その中で、第11次に比べると、恐らくデジタル人材の育成が1つの大きな目玉になってくるのではないかと捉えており、デジタル人材育成について、考えていることを少しコメントさせていただく。

まずデジタル人材育成において直面する問題について考えると、まず1点目が、そもそもデジタル人材とは何なのかということだと思う。おそらく、この審議会の委員の方々の中でも、デジタル人材に対する解釈が異なってくるだろう。

2点目が、企業がどのレベルでのデジタル人材を必要としているかというところで、企業規模や業種によって、求める人材が大きく異なってくるだろう。

3点目が、DXが現段階、もしくは将来に向けてどのような効果があるか、見える化していく必要があるのではないかとということである。やはり企業の方々には、DXの重要性は何となく理解されていると思うが、特に中小企業の方々には、それがどのような形で、現場で効果が出るのかが明確でないと、なかなか導入しようという意思決定をされないと思う。

これらの問題に対して、もし12次計画にて考えていただければ、もちろん現計画にあるように、各段階での階層別ワークショップや出張セミナー、アドバイザー派遣、社内研修サポートも重要であると認識した上でのコメントになるが、これらは結構、他の地域でも公的機関が企業を支援する時に行っている内容である。私自身としては、さらにもう1歩踏み出して、何か愛知県モデル的なものを打ち出し、県内のトップランナーを育成するというような事業を行っていただけたら面白いかと考えている。

例えば、先ほどの事務局説明の中で、リーダー格や責任者が不足しているということだったため、ただ研修をしましよ、ワークショップをしましよではなくて、現場での実践を通じて、育成をしていく。ある特定の企業を指定して県内トップランナーとして育成し、その中でDXの必要性や重要性を見える化することで、他の企業の方もやってみようという流れを作る。実際の成功モデルを横展開していくというようなことを第12次計画で考えていただければ面白い目玉になるのではないかと考えている。

もう1つは、生成AIの活用ということになると思うが、大学の方でも生成AIをどうするかは、かなり議論になっている。おそらく、企業の方でも、実際今の段階で、企業経営や生産現場にどのような形で活用するのかは分かっていないのが実情かと認識している。

そのため、まず生成AIに慣れ親しんでもらうという意味で、先ほど補助金や助成金の話が出たが、補助金や助成金の申請書作成をサポートするための生成AIの活用というような実践プログラムがあると、実際に申請書の中で生成AIを使用することで、今後の利用のきっかけになるだろう。逆に、何もないところからよりも生成AIで少しフォーマットのなものを作ってもらうことで効率化ができ、さらに、補助金や助成金ももらえるという流れがインセンティブになるかと思う。

もう1点、先ほどの水素の件で、少し今回の議題とは論点が違うのかもしれないが、カーボンニュートラル人材の育成が項目に入っていないのはなぜなのかと感じた。やはり、今の時代、切り離して考えることはできないと思うため、デジタル人材とカーボンニュートラルが、おそらく相乗的に繋がり合うような形になってくると思うため、そのあたりも検討いただければと思う。

委員：

資料7の(2)次期計画の施策の方向性について、各委員から非常に多くの意見が出てきた。重複する部分も多いが、私からも2点ほどお話をさせていただく。

1点目は、人材育成の前の人材の確保について、皆さんが共通の課題と考えていることが分かった。私は、今の大学生の価値観が変化していることをひしひしと感じている。

例えば、大学の講義形式に対してオンデマンド授業が少ないことに不満を持つ学生の存在である。コロナ禍で中学3年生から高校生の中に遠隔授業やオンデマンド授業に慣れており、大学でもできれば通学せずに家で授業を受けたいという考えを持っている学生が一定数いる。今度は、その子ども達が社会に出て行くことになる。

また、民間の調査では、就活時にリモート勤務が組み込まれていたら、あなたの志望度が高まるか変わらないかと聞くと、7割の就活生が高まると答えている。

一方で、20代30代の孤独度が高いということも、問題になっている。若い人たちは、人と繋がっていないことに孤独を感じつつも、一方では毎回会社に通勤して、会社で仕事をするに少し抵抗があるといった価値観を持っている。こうした層に、いかに定着してもらい、かつ、スキルアップしてもらい、更に企業の中で活躍してもらおうかというのは、企業にとって非常に難しい課題だと感じている。

従って、様々な施策を考える際に、今までのものづくりの現場とは、まったく異なる多様な価値観を持った子たちがたくさん入ってくるということを意識しつつ、施策の方向性について検討いただければと思う。

2点目、他の委員からコメントがあったが、若い女性の他県への流出が高いという点に関しての対応について、政府の調査からの引用になるが、若い女性たちが流出する傾向が高い地域の特徴として、男女間の賃金格差が大きいということが指摘されている。

つまり、高校や大学を卒業して、自分が働いている会社で、20代の頃から男性と

比べると賃金格差がある。さらにスキルアップしても、管理職になれない。そういったことでは、この地域では仕事を続けたくないということで、初職の段階から他県に流出してしまうため、そうならないことを打ち出すのも1つかと思う。

愛知県が男女間の賃金格差の是正に取り組んでいるという姿勢を出すだけでも、アピールになるかと思うため、例えば「製造業で働く20代の正社員」など対象を絞って、男女で賃金格差是正に取り組んでいる地域であるということのアピールする意味で、何か挑戦的な指標を入れるということも、取り組みとしてあったらいいのではないかと感じた。