

## 第1回審議会 議論の反映状況

資料3

項目	議論の内容	計画案への記載・対応	記載箇所
デジタル人材の育成	IoT・AI・ビッグデータ等の進展について企業側の努力も課題になってくる。これらを理解していない会社は求職者側が選ばない。	近年、IoT、ビッグデータ、AIなどいわゆる第4次産業革命による新技術が急激に進み、経済社会を大きく変化させている。また新型コロナウイルス感染症拡大後、非接触化・自動化などデジタル技術の浸透が加速化しており、これらの技術への対応は、中小企業であっても取り組むべき課題となっている。	P. 13
	デジタルに関する専門家不足が喫緊の課題。	「第3章 1 (1) IoT、ビッグデータ、AI等DXへの対応」に記載	P. 17
	デジタルに関する全体のリテラシーの向上が大事。	デジタル人材の裾野の拡大を図る。	P. 17
	一番足りていないのはそれを見渡せる技術革新のためのデータサイエンティスト。集めたデータをどう有効なものにしていくかという人材育成が重要ではないか。	高度な技術を持つシステム開発者やICTプロジェクトマネージャー等の専門人材を育成するため、専門職大学院と連携し、2年間をかけて訓練を実施する。	P. 17
次世代産業の人材育成	次世代の分野について、医療・健康、もっと広くバイオテクノロジーの部分で兵庫県は目指すべきところがあるのでは。	ものづくりをはじめとする産業の高度化を図るため、ロボット、環境・エネルギー、健康・医療、航空・宇宙など今後成長が見込まれる先端分野へ産業の集積を促していく必要がある。	P. 13
自己キャリア開発	最近の従業員は、自己キャリア形成を重要視しているように感じる。	人生100年時代を迎え、企業任せではない自主的なキャリア形成への支援も必要である。	P. 14
	アメリカではAIで、より高いスキルを持つ人のコンペティションを行っていると聞くので、こういったものの導入を考えてみてはどうか。	技能グランプリや技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会への派遣や参加への支援を実施し、技能者が切磋琢磨する場を通じて、技能向上の意欲を高める。	P. 23
	自己啓発系やIT技能開発に関する勉強会が沢山ある。勉強会の参加を通して新たなキャリアを築く方がいる。自治体が企画・場所提供するのも能力開発の一つ。	○国内外のIT等先端技術分野の学識者、経営者等が最先端技術に関する意見交換を図る場を設け、次世代ビジネス産業の創生に向けた気運醸成を図る ○県内に立地するスーパーコンピュータ「富岳」を中心に県外高度人材と県内産業界・研究機関等とのネットワーク強化や技術交流機会の創出を図り、先端技術人材の集積・育成を促進する。	P. 17

項目	議論の内容	計画案への記載・対応	記載箇所
自己キャリア開発	企業が労働者の能力開発を担うような領域が、以前にもまして小さくなっていく可能性がある。	人生100年時代を迎え、企業任せではない自主的なキャリア形成への支援も必要である。	P. 14
新たなワークスタイル	成果に対する評価のあり方が現在課題になっている。現場の労働者にとってジョブ型は難しいため、メンバーシップ型とジョブ型のハイブリッド型のような形での取り組みを始めている。	日本型雇用慣行も徐々に変化しつつあり、ジョブ型雇用、あるいはメンバーシップ型とジョブ型のハイブリッド型のような雇用形態を採用する企業も出てきている。	P. 13
	ジョブ型雇用にする場合の能力開発の方法は難しいと感じる。今の時点でイメージがあるのか。	人生100年時代を迎え、企業任せではない自主的なキャリア形成への支援も必要である。	P. 14
	中小企業はコロナ禍でもまだまだ環境が整わない。環境が整わなければ能力を発揮できないため、環境をサポート・推進することが大事。	テレワーク等多様で柔軟な働き方による働きやすい雇用就業環境を創出するため、「ひょうご仕事と生活センター」において、普及啓発・情報発信、企業等からの相談、研修の企画・実施等に取り組む。	P. 22
	在宅勤務などの制度があっても風土が整っておらず、本来の意味で進んでいない。		
	労働法上の労働者だけでなく、働く人、という広い意味での就業者の能力開発が問題になってくる。先程1社だけにとどまらないという話もあったが、雇用者という働き方だけにとどまらない働き方がこれからも出てくると思う。	これまでの正規・非正規といった雇用形態にとらわれることなく、フリーランスや兼業・副業など、専門能力・技能を持つ人材を活用する動きも活発になっており、これらの多様な働き方に適した職業能力開発方法の検討が必要になっている。	P. 14
フリーランス等の職業能力開発	中途採用、ベンチャー、フリーランスという働き方もあるが、こういった人の能力開発までは至っていない。	第3章3(2) 新たなワークスタイル（ジョブ型雇用、起業、兼業・副業、テレワーク等）を選択する人材への支援 に記載	P. 22
	1社だけにとどまらない新しい働き方が出てきて、雇用形態も変わっていく可能性がある。フリーランス・副業・一定の時間だけ働くような人も増えるため、従来通りの人材育成だけではいけないのではないか。	これまでの正規・非正規といった雇用形態にとらわれることなく、フリーランスや兼業・副業など、専門能力・技能を持つ人材を活用する動きも活発になっており、これらの多様な働き方に適した職業能力開発方法の検討が必要になっている。	P. 14
リカレント教育	リカレント教育に県も力を入れている。教育関係機関側もプログラムをリニューアルしてやっっていこうとしている。	誰もが学び直しや新たなことへチャレンジする機会を得ることが出来るようにするため、関係機関と連携してリカレント教育としての職業訓練の実施も進めていく。	P. 18
若者	今問題視しているのはニート。ここ10年位、労働人口が減っているのに関わらず、56万人から60万人で変わらない。	若年無業者等（ニート）に対しては、「若者サポートステーション」等と連携しながら、きめ細かく相談に応じ、サポートプログラムによって働く力を引き出し、職場定着に至るまで支援する。さらに、短期の職場体験実習による就業支援を実施する。	P. 20

項目	議論の内容	計画案への記載・対応	記載箇所
女性	女性、特にシングルマザーに対する配慮のある政策が必要だと感じる。	シングルマザーや女性の起業など、多様な女性の就業を支援するため、男女共同参画センターにおいてきめ細かなニーズに対応したセミナーや再就職・就業継続支援に関する相談を実施する。	P. 20
	非正規の方々や育児を終えた方、育児中の方が、働きたくても働く場所がない。確かにそれも問題だが、その一方で求められる人材になる、という意識の醸成も必要。	労働環境における男女間格差の解消を進めていくことに加え、ライフステージの変化や、求人ニーズに合わせた学び直しと能力開発が必要であり、その支援が求められている。	P. 20
障害者	障害者が働いている期間だけではなく、65歳、70歳なっても、その地域コミュニティで生きていけるような社会的な能力を身につけてほしいと考えている。	障害者においては雇用という側面だけではなく、地域コミュニティの中でも役割を持てるよう社会的能力の育成の側面も意識した訓練を行う。	P. 21
	障害に対して、社会が受容してくれればと感じる。	障害者に対する社会的理解や評価を高め、その雇用の促進と地位の向上を図る。	P. 21
	障害者も高齢者も外国人も兵庫県の社会の中で様々な活躍の場を作れないか。	「第3章3(1) 適性に応じた多様な働き方の支援」に記載	P. 19
外国人	外国人労働者の問題は重要な課題。	「第3章3(1) 適性に応じた多様な働き方の支援 カ 外国人」に記載	P. 21
熟練技能の継承	技を極めた技能者の育成が大事。従来の技能だけにかかわらず、日本の伝統技術文化を入れることで多様性につながる。	企業において培われてきた熟練技能や、地域の生活に根ざした伝統的な技能が本県のものづくりを支えてきた。	P. 15
	AI・IoTの技術を取り入れながら誰でも作業できるように、極力伝承しなくても良いように検討している。しかし最終的にはやはり人の目も必要なので、若者が減っていく中で、その伝承をどのようにしていくのか、今後の課題になっている。	人の仕事がAIやロボットに置き換えられていく部分もあるが、熟練した技能による判断が不要となることはない。新技術に対応できる技術者の充実と熟練技能の継承の両面から、人材の育成を図る必要がある。	P. 13
	労働力人口は減る一方、高齢者雇用も増えるので、急激な自動化無人化は負荷軽減、安全面に加えて、雇用の確保のバランスを見ながら対応すべき。技術の進展は歓迎するが、それによる省力化には十分注意が必要		
技能に対する社会的理解	一番の課題としているのは、技能者の社会的地位の向上。	一流の技能を持つ技能者の功績をたたえ、技能者の社会的地位の向上に努める。	P. 23

項目	議論の内容	計画案への記載・対応	記載箇所
技能に対する社会的理解	技能継承では、後継者を必要としている業種があっても、どこというのが知られていない。働きたい方は多数いるが、その人たちに情報が届いていないので、どこで後継者を必要としていて、その世界に入ればどうというキャリアがあって、どのようにステップアップするのが見えるもの、リストのようなものがあればいい。	技能に関しては、職務の内容やキャリアパス等との関係が見えにくくなりがちであるため、職務内容、就労方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどについて、動画を用いて総合的に発信している国の職業情報提供サイト（日本版O-NET〔オーネット〕）の活用促進を図る。	P. 23
技能を体験する機会	後継者問題の対策として、現在、ものづくり大学ものづくり体験館で、実践力・即戦力のある高校生も対象にしてはどうか。 中学生に目の前でどんなことをするのか知ってもらうのは大切な取組み。引き続き中学生に教えていただきたい。	ものづくり体験館において、小・中・高校生のそれぞれ発達段階に合わせたものづくり体験学習を実施する	P. 23
	ものづくりについて保護者の方にも興味や関心を持っていただく取組みが必要と考える。	様々な職種の技能者が一堂に会し、匠の技の実演や子どもが参加できるものづくり体験の場を提供する「技能グランプリ&フェスタ」を兵庫県技能士会連合会等と連携して開催する。	P. 23
オンライン訓練	ネットが使えないと就職さえできないという事態になりつつある。ネット環境整備・インフラ整備をしっかりとしないと難しいと実感する。	対面訓練に加えて、同時双方向のオンライン訓練の実施が認められることとなったため、公共職業能力開発校においても、感染症や災害時にも安定して受講できる訓練として活用を進める。	P. 25
情報発信	情報は待っていても届かない。育児中の方であれば、例えば、ハローワークに行けば情報はあがるが、出産する産院や児童館にはないので、対象の方が居る場所にどう情報を届けていくかも重要。	「第4章 2 情報発信」に記載	P. 31
関係機関との連携	ハローワーク、訓練機関及び関係機関の皆様との連携を強化し、離職者の方々を含めた、就職支援の強化が、さらに必要となる	「地域訓練協議会」等を通じて、兵庫労働局・ハローワークと地域における求職者の動向や多様化する訓練ニーズについて情報交換を行い、産業界の人材ニーズ及び求職ニーズ等を踏まえた効果的な訓練を実施するとともに、訓練生の早期就業を支援する。	P. 30