

項目	議論の内容	計画案への記載・対応
計画全般	県の公共職業能力開発施設の今後の取組みが概要版に詳しく書かれていない。	〔計画概要案に追記〕 概要版に詳細を記載。
	施策等の推進者、実施主体が誰なのかわかりにくい。	〔計画案に追記〕 施策推進者がわかるように記載。
	新型コロナが雇用に与える影響の長期化が懸念されているので、職業訓練が果たす役割が大きい。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 計画の趣旨として受け込み済み。
ポストコロナ社会における求人・求職者ニーズ	情報化への対応内容がICT、5G等のインフラ面に偏っている。企業としては対消費者の部分も大切。EC、アプリ、SNS等の部分の職業能力開発も必要ではないか。	〔計画案に追記〕 EC、アプリ等の対消費者関連技術についての職業能力開発についても記載。  →また委託訓練により、アプリケーション、Webデザイン等のシステム開発を行える人材の育成を行う。(P18 第3章1(1)IoT、ビッグデータ、AI等DXへの対応)
	「第3章2 ポストコロナ社会における求人・求職者ニーズへの対応」がかなり重要。将来の有望な技術をターゲットングしていかなければならない。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 次世代産業分野について、航空機、スパコン、IT等について記載。(P18 第3章ポストコロナ社会における求人・求職ニーズへの対応)
	ロボット化など新技術の活用が進んだとしても、最後は人の手による熟練技術が必要。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 (P14 第2章3(1)ア 新技術に対応できる人材の育成)
	ICT、5Gなどは専門学校でもやっているのに、「専門職大学院と連携して」という記載のように特定の大学院を書く必要があるのか。	〔表現修正〕 専門職大学院の表現を変更。  →大学・大学院と連携し(P18 第3章1(1)IoT、ビッグデータ、AI等DXへの対応)
人手不足分野における人材確保	人手不足分野は新技術を使っていくと人手不足解消になるのでは。	〔計画案に追記〕 新技術の活用について記載。  →建設現場における働き方改革に資するICT活用工事の普及促進を図るため、施工の各段階に応じた研修会を実施し、ICT活用を担う人材育成を支援する。(P19 第3章1(3) 人手不足分野における人材の確保)
	「環境の変化と課題」に以前から土木・建設分野の人材不足が顕著であることを記載頂きたい。また建設のみならず、土木分野も明記頂きたい。	〔計画への反映は困難〕 「建設」という用語には建築だけではなく、土木工事も含まれる。他の県計画も「建設」の文言を使用しており、整合性の面から「建設」の文言を使用。
	第3章1(3) 人材不足分野における人材確保においても、土木分野についての記載もお願いしたい。(国交省なども、ICTを活用したスマートコンストラクション(あるいは、i-Construction)の研修なども実施し始めており、導入の検討も進めていただきたい。	〔計画案に追記〕 土木分野でのICTを活用した取組についても記載。  →建設現場における働き方改革に資するICT活用工事の普及促進を図るため、施工の各段階に応じた研修会を実施し、ICT活用を担う人材育成を支援する。(P19 第3章1(3) 人手不足分野における人材の確保)
キャリア教育	青少年のキャリア教育の取組がコロナ禍で減少している。こうした機会はしっかりと作っていかなければならない。	〔今後の施策推進の中で実施〕 感染症対策を行いながら、着実に実施していく。
	インターンシップは大学生と企業両方にとってもメリットがあることをPRできればよい。	〔今後の施策推進の中で実施〕 インターンシップ事業において大学生、企業双方に更なるPRを実施。
	職業意識の薄い高校生も大学卒業後の将来を思い描けるように、様々な職種の人の話を聞けるような機会があればよい。	〔今後の施策推進の中で実施〕 教育委員会と情報共有し、今後の施策推進の中で検討。

項目	議論の内容	計画案への記載・対応
	技能を体験する場を、就職を目の前にした高校生にまで拡げることは有意義。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 (P25 第3章4(3)次代を担う若者に対する発達段階に応じた職業意識の醸成)
非正規	助成金は雇用保険の被保険者にならないと使えない。短時間しか働けない人材が今後増えていくと考えたときに、短時間勤務の人への支援や短時間勤務を多く雇用している事業者の取組を各自治体で支援してほしい。	〔今後の施策推進の中で実施〕 雇用保険受給資格のない者であっても、職業訓練を受講し、一定の要件を満たす場合には「職業訓練受講給付金」が国より支給される。こういった制度活用について周知を実施する。
高齢者	70歳以上の雇用はハローワークでもなかなか無い。シルバー人材センターやボランティアなどとの連携が必要。	〔計画案に追記〕 シルバー人材センターの記載を追加。  →シルバー人材センターを通じた就業、有償ボランティア等多様な就業についても支援する。(P22 第3章3(1)エ 中高年齢者)
障害者	障害があってもIT技術を使うと働けるケースが増加すると見込まれる。ITによる職業紹介なども考えられ、人手不足企業の労働力確保にも繋がるのではないかな。	〔計画案に追記〕 障害があつたとしてもICT活用能力を育成することで、新たな就労機会に繋がることについて記載。  →また在宅就労の場が広がる可能性があるICT活用能力を育成する。(第P22 3章3(1)オ 障害者)
	障害者を雇用する現場には障害者とどのように接すればいいのかという悩みがあるようなので、そのような研修があればよい。	〔計画案に追記〕 障害者の職場定着に向けた企業等の相談会や研修等のサポートを追記。  →障害者の職場定着を促進するため、障害者雇用事業所等での国や県のジョブコーチの活用を進めるとともに、障害者雇用・就労に関する相談や研修等を県内各地で実施するとともに、障害者雇用の理解を深めるためのフォーラムを実施する。(P23 第3章3(1)オ 障害者)
	障害特性に応じて課題は異なる。こころのケアセンターや福祉部門との連携が必要。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 社会福祉法人等との連携を記載済み。(P22 第3章3(1)オ 障害者) ※こころのケアセンターは災害等PTSDのケアを主としており、障害者の対応が主目的では無いため本文には記載しない
	アビリンピックは今年もコロナの影響で延期になった。昨年にも縮小しての開催であり、過去には災害で中止となったこともあった。障害者は大会に向けて研鑽しており、非常に大切な機会となっているので、オンラインなどの参加方法を検討してほしい。	〔関係部局・機関と情報共有〕 主催者である高齢・障害・求職者雇用支援機構と情報共有。
資料2の21ページの「オ障害者」中、全国障害者技能競技大会への参加支援と兵庫県障害者技能競技大会との関係を明らかにしてほしい。	〔表現修正〕 兵庫県障害者技能競技大会の記載も追加。(P22 第3章3(1)オ 障害者) →兵庫県障害者技能競技大会(アビリンピック兵庫)、全国障害者技能競技大会(アビリンピック)への参加支援を通じ、障害者の職業能力の向上を図る	
外国人	外国人留学生については、中小企業でもタイ、ベトナムなど重要な取引先の国の事情を知る手立てとして採用するとよいのでは。	〔今後の施策推進の中で実施〕 留学生の就職支援支援施策において実施。関係部局と情報共有する。
職場環境	中小企業では技能を習得しても離職してしまうケースが多い。離職させない魅力のある風土づくりや労働条件が必要。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 ひょうご仕事と生活センターで、働きやすい雇用就業環境の創出を支援する。(P24 第3章3(2)新たなワークスタイルを選択する人材への支援) また、中小企業でも労務管理や部下の人材育成などマネジメントスキルの向上に資する研修等を実施する。(P20 第3章2(2)労働者一人ひとりの生産性向上に向けた職業能力開発支援)

項目	議論の内容	計画案への記載・対応
新たなワークスタイル	本業だけでなく、副業もキャリア形成に重要。社内外との人材交流として副業の促進や情報発信があっても良いのでは。	〔計画案に追記〕 副業のキャリア形成面での重要性を追記。  →兼業・副業自体もキャリア形成の機会との考え方も広がりつつある。(P15 第2章3 (1) 人材ニーズに関する環境の変化と課題)
技能の継承	技能継承について大企業は数年かけて取り組んでいるが、関連グループ企業にはその仕組みが出来ていないので、大企業から波及させることが重要。 現在後進の指導にあたっている60代が、定年延長により引き続き働くことになると、若手を指導する時間が不足するのではないかと危惧する。	〔計画案に追記〕 企業における能力開発の重要性について記載。  →今後も職場における計画的なOJTやOff-JTの機会を通じて、在職者の能力開発を実施していくことが重要である。(P20 第3章2 (2) 労働者一人ひとりの生産性向上に向けた職業能力開発支援)
	認定訓練実施団体、技能検定受験者は減少傾向。どのように対応していくかよく考えなければならない。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 技能検定について普及促進に努める。(P24 第3章4 (1) 技能者の技能水準の向上)
	熟練技能、伝統技能はこのままではどんどん縮小する。新たなニーズなどマーケット研究が必要では。	〔今後の施策推進の中で実施〕 地場産業・伝統産業の産地支援等の取組の中で実施。
情報発信・情報共有	育児・保育の場だけでなく、医療や検診の機会を捉えて情報発信が出来ないか。女性に対する情報発信は早ければ早いほど良い。	〔一部今後の施策推進の中で反映〕 医療機関との連携については、調整に時間がかかるため、今期の計画には記載は困難。 ものづくり体験に来た保護者へのアプローチは、今後の施策推進の中で実施。
	ヤングケアラーに対する社会認識の高まりがあるので、このような方にも情報発信が出来るような横の連携が出来たらと考える。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 担当部局、機関を越えた横の連携を進めて行く。(P34 第4章2 情報発信)
	各地域で教育訓練のニーズが違う。その情報共有が専門学校には伝わりにくい。連携と書いてるが、具体的な連携の仕方を考えてほしい。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 兵庫しごとカレッジ等の場で各機関や地域の状況を共有し、人材ニーズ等の共有を行う。また、委託訓練でも、各地域の特性を踏まえた訓練コースの設定をし、地域ニーズの情報発信を実施する。
	技能を身につけたい者に情報が届くよう発信していくことが重要。	〔計画案の記載と趣旨一致〕 技能の職務やキャリアパスなどの情報発信促進。(P25 第3章4 (2) 次代を担う若者に対する発達段階に応じた職業意識の醸成)
オンライン訓練	訓練は対面が多い感じがするが、オンライン訓練の実施を考えた方が若者も女性も機会が広がるのでは。	〔事務局回答済み〕 国の取扱として、現在オンライン訓練は例外的に認められている状況。(R2.5.29付厚生労働省人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室事務連絡、R3.2.25付開発0225第10号「職業訓練運用要領の一部改正について」) 今後技術の発展等で方針が変われば、あり方が変わる可能性はある。
就職支援	KPI達成には就職支援の充実と指導員のスキルアップが大切。 訓練コースは、人材ニーズや産業動向等に基づいた設定が重要であり、今後も訓練の実施にあたっては連携等お願いしたい。	〔計画案に追記〕 就職支援の充実を記載。関係機関との連携については「第4章1関係機関との連携」において記載済み。  →また、雇用におけるセーフティネットとなることを基本的な役割とし、早期就職に向けて最大限の支援を行うとともに、(P26 第3章5 (1) 地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施)
KPI	論点整理は前回の議論を十分に踏まえて網羅され、現代的な課題が設定されているが、一方でKPIは公が担う職業能力訓練の性質上、就職者・就職率になっており、従来型との印象。	〔計画案を修正〕 「大学が実施するリカレント教育の講座数」の指標を追加設定(P.35「第5章第11次兵庫県職業能力開発計画のKPI」)
	今回の施策の5本柱の一つが在職者であることも考えると、就職者、就職率では計れないところもある。例えばキャリアコンサルティングの利用者数などを取り上げてもいいのではないかと。新しい機会にチャレンジする人をどのくらい増やしたのかがわかる指標を。	〔計画案を修正〕 年度ごとの目標値は設定しないが、「キャリアコンサルタント登録者数」を参考指標として毎年度フォローする(P.35「第5章第11次兵庫県職業能力開発計画のKPI」)

## 第2回審議会 委員発言に対する対応

発言委員	議論の内容	修正の必要	第3回資料	計画案への記載・対応
西脇委員	記載の内容がICT、5G等のインフラ関係に偏っている。企業としては対消費者の部分も大切。EC、アプリ、SNS等の部分の職業能力開発も必要では無いか	○		「第3章1(1)IoT、ビッグデータ、AI等DXへの対応」に記載 →また委託訓練により、アプリケーション、Webデザイン等のシステム開発を行える人材の育成を行う。
瀬川委員	施策の5本柱の内1～4は受益者からの視点、5は能力開発の供給側の視点がかかれており、体系の分類が異なっているのでは無いか		×	(計画への計画への反映は困難) 1～4の議論を踏まえて5の公共職業能力開発施設の方向性を欠いており、階層の違いがあるが、統一することは難しいと考える。
瀬川委員	県の公共職業能力開発施設の今後のあり方が詳しく概要版に出てこないのはおかしいのではないかと	○		概要版に追加記載
瀬川委員	担い手、受け手が十分に記載されておらず、施策等の推進者が誰なのかわかりにくい。	○		施策推進者がわかるように記載 (国の事業については主体が国とわかるように記載)
瀬川委員	全体の計画の推進者である県が個別の施策の担い手で登場するのはおかしい		×	(計画への反映は困難) 県は計画全体の推進者であり、個別事業の推進者でもあるため、かき分けは困難
長谷川委員	技能継承について大企業が数年かけて取り組んでいるが、関連グループ企業には仕組みが出来ていないので、大企業から波及させることが重要。			(計画への反映は困難) 重要な視点だが、企業グループ内の取組になってくるため、全県計画への記載は困難
長谷川委員	現在後進の指導にあたっている60代が、定年延長により現役で引き続き働くことになると、若手の指導機会が不足するのでは無いかと危惧する。		×	(情報共有) 個別企業の事情の情報共有
長谷川委員	中小企業では技能を習得しても離職してしまうという残念なことになる。会社に残ってもらうための労働条件等の課題がある。			(記載済み) 「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」に働きやすい雇用就業環境の創出について記載済み
長谷川委員	青少年の取組がコロナ禍で縮小されてしまったので、こうした活動のチャンスはしっかりと作っていかねばならない。			(今後の施策推進の中で反映) 感染症対策を行いながら、着実に実施していく。
小林委員	インターンシップは大学生と企業両方にとってもメリットがあることをPRできればいい。			(今後の施策推進の中で反映) インターンシップ事業の中で大学生、企業双方に更なるPRを実施
小林委員	高卒で就職する子以外の高校生にも大学卒業後の将来を思い描けるような様々な職種の話の話を聞けるような機会があれば。			(今後の施策推進の中で反映) 教育委員会と共有、今後の施策推進の中で検討

発言委員	議論の内容	修正の必要	第3回資料	計画案への記載・対応
小林委員	ITの普及により、こういう障害があってもこういう技術を使うと働けるということがわかるようになれば、人手不足企業の労働力確保にも繋がるのではないか。			ICT技術の活用によるマッチングについては能力開発とは関連が薄い ため、ICT活用能力を育成することで、新たな就労機会に繋がること について記載 →ICTの活用訓練により在宅就労等の機会に繋がる技能を育成する。
富山委員	認定訓練実施団体、技能検定受験者は減少傾向。どういったことをテーマにやっていくかよく考えなければならない。			(記載済み) 「第3章4(1)技能者の技能水準の向上」において、技能検定の普及 促進について記載済み
富山委員	「ポストコロナ社会における求人・休職者ニーズへの対応」が かなり重要。将来有望な技術をターゲットングしていかなければ ならない。早い段階でより具体的な目標を作る必要がある。			(記載済み) 「第3章ポストコロナ社会における求人・求職ニーズへの対応」に おいて、航空機、スパコン、IT等について記載。
富山委員	計画が総花的になっている。具体的な取組があれば。		×	(計画への反映は困難) 能力開発行政に関して幅広く記載する必要があると考える
富山委員	人手不足分野は新技術を使っていく（建設での3Dプリンター、 ロボットの遠隔操作技術）と人手不足解消になるのでは。	○		「第3章1(3)人手不足分野における人材の確保」に新技術の活用 について記載 →人手不足解消に資するICTを活用した工事の普及促進を図るため、 研修会を実施し、ICT工事における人材育成を支援する。
富山委員	本業だけでなく副業もキャリア形成に重要となる。社内外、 人材交流という意味合いで副業を促進してもいいのでは。その情 報発信があっても良いのでは。	○		(表現修正) 「第2章3(1)人材ニーズに関する環境の変化と課題」にて副業の キャリア形成面での重要性を追記 →兼業・副業自体もキャリア形成の機会との考え方も広がりつつあ る。
富山委員	障害者と身近に働く人からどういう風に接すればいいのかとい う情報は結構現場にニーズがあるので、そういう研修があれば。	○		「第3章3(1)オ 障害者」において、障害者の職場定着に向けた企 業等の相談会や研修等のサポートを追記 (障害者就業・生活支援センターの相談機能(ユニバーサル)障害 者雇用の理解を深めるためのフォーラムの実施(労政)) →障害者の職場定着を促進するため、障害者雇用事業所等に対し、 障害者雇用・就労に関する相談や研修等を県内各地で実施すると ともに、障害者雇用の理解を深めるためのフォーラムを実施する。
富山委員	熟練技能、伝統技能はこのままではパイは小さくなる。新たな ニーズなど拡大できないか。マーケット研究が必要では。			(今後の施策推進の中で反映) 重要な視点だが、能力開発計画内での記載は困難。 工業振興課の産地支援等の取組で実施

発言委員	議論の内容	修正の必要	第3回資料	計画案への記載・対応
富山委員	公共職業能力施設で5軸マシニングセンタの研修をしているが、ニーズはあるのか。設備があるから活用しなければ、という側面はないのか。		×	(事務局回答済み) 基礎的な旋盤からマシニングセンタまでステップアップしながら訓練しており、マシニングセンタありきの訓練は行っていない。実際中小企業でも導入しているところもあり、ニーズはある。
大岡委員	専門職大学院と連携して、と書いてあるが、ICT、5Gなどは専門学校でもやっているの、特定の大学院を書く必要があるのか。	○		(表現修正) 「第3章1(1)IoT、ビッグデータ、AI等DXへの対応」の専門職大学院の表現を変更 →大学・大学院・専修学校等と連携し
大岡委員	専門学校は経営が厳しい。奨学金の拡充をどこかでお願いできないか。		×	(計画への反映は困難) 能力開発と直接的な関係が無い
大岡委員	訓練は対面が多い感じがするが、オンライン訓練の実施を考えた方が若者も女性も機会が広がるのでは。			(事務局回答済み) 国の取扱として、現在オンライン訓練は例外的に認められている状況。今後技術の発展等で方針が変われば、あり方が変わる可能性はある。
大岡委員	各地域で教育訓練のニーズが違う。その情報共有が専門学校には伝わりにくい。連携と書いてるが、具体的な連携の仕方を考えてほしい。			(今後の施策推進の中で反映) 個別の連携方策は今後の施策の中で検討
西本委員	助成金は雇用保険の被保険者にならないと使えない。短時間しか働けない人材が今後増えていくと考えたときに、短時間勤務の人への支援や短時間勤務を多く雇用している事業者の取組を各自自治体で支援してほしい。			(計画への反映は困難) 自治体独自の給付金の創設は、慎重な検討が必要
西本委員	女性に対しての支援ということで、子育て広場などでの情報発信は有効。必要な方に届けられる情報発信は必要。		×	(記載済み)
西本委員	ヤングケアラーに対する社会認識の高まりがあるので、このような方にも情報発信が出来るような横の連携が出来たらと考える。			(記載済み) 「第4章2 情報発信」で記載済み
水野委員	高齢者の雇用率は上がっているが、正規はほとんどいない。今後も増えるかは疑問。		×	(計画への反映は困難)
水野委員	70歳以上の雇用はハローワークでもなかなか無い。シルバー人材センターやボランティアなどとの連携が必要。	○		「第3章3(1)エ 中高年齢者」にシルバー人材センターの記載を追加(高齢者スキルアップ・就職促進事業) →ハローワーク、シルバー人材センター等と連携し、速やかな再就職に向けた支援が求められている。

発言委員	議論の内容	修正の必要	第3回資料	計画案への記載・対応
勇上委員	論点整理は前回の議論を十分に踏まえて網羅され、現代的な課題が設定されているが、KPIでは公が担う職業能力訓練の性質上、就職者、就職率になっており、従来型との印象。	○		KPIを修正
勇上委員	今回の柱が在職者であることも考えると、就職者、就職率でははかれないところもある。例えばキャリアコンサルティングの利用者数などを取り上げてもいいのではないか。新しい機会にチャレンジする人をどのくらい増やしたのかがわかる指標を。	○		KPIを修正
横山委員	女性、若者の有業率以外にも結婚率なども考慮いただけたら。有業率が上がっても結婚しなくなったという結果ではどうなのか。(KPIとしては難しいとは理解しているが)			(計画への反映は困難) 他の指標などは雇用率とあわせて注視していく
横山委員	情報発信は今回担当部署が違うのに入れていただいて感動している。一番大事なのは産婦人科。キャリアカウンセラーなどすぐ相談できるルートを。乳児検診など早ければ早いほどよい。ものづくりの体験機会の際も保護者に対するアプローチも。			(一部今後の施策推進の中で反映) 医院との連携については、現状困難 ものづくり体験に来た保護者へのアプローチは、今後の施策推進の中で実施
横山委員	外国人留学生については、民間が取りたい学生はほんの一部。やりとりが出来るが、文章が作れない。中小企業でもタイ、ベトナムなど取引先として大事な国からの留学生を採用し、母国の情報の提供を受けることで活用すればよいのでは。その点情報発信しては。			(計画への反映は困難) 留学生の就職支援支援関係部署へ伝える
藤井特別委員	新型コロナが雇用に与える影響、長期化も懸念されているので、職業訓練が果たす役割が大きい。			(反映済み) 計画の趣旨として溶け込み済み
中村会長	もう少し具体的などころを書き込めないか、KPIはもう少し検討が必要では無いかというのは私も感じるどころ。	○	×	KPIを修正
河崎委員	小林委員の発言通り、障害特性に応じて課題は違う。こころのケアセンターや福祉部門との連携が必要。			(反映済み) 「第3章3(1)オ 障害者」において、社会福祉法人等との連携を記載済み。(こころのケアセンターは障害者の対応がメインでは無いため記載しない)
河崎委員	アビリンピックは今年もコロナの影響で延期になった。昨年も縮小しての開催であり、過去には災害で中止となったこともあった。障害者は大会に向けて研鑽しており、非常に大切な機会となっているので、オンラインなどの参加方法を検討してほしい。			(関係部局・機関へ情報提供) ポリテク兵庫と情報共有

発言委員	議論の内容	修正の必要	第3回資料	計画案への記載・対応
齋藤特別委員	当機構が開催した検討会において、就職に導く最大の支援は、就職支援と相まって高い習得度の付与との結論。KPI達成には就職支援の充実と指導員の絶え間ないスキルアップが大切。訓練コースの設定に当たっては、人材ニーズや産業動向等に基づいた設定が重要であり、今後も訓練の実施にあたっては連携等お願いしたい。	○		「第3章5 (1) ア 地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施」において、就職支援の充実を記載 →また、雇用におけるセーフティネットとなることを基本的な役割とし、早期就職に向けて最大限の支援を行うとともに、 (反映済み) 「第4章1関係機関との連携」において関係機関との連携として記載済み
齋藤特別委員	資料2の21ページの「オ 障害者」中、全国障害者技能競技大会への参加支援と兵庫県障害者技能競技大会との関係を明らかにしてほしい。	○		(表現修正) 「第3章3 (1) オ 障害者」において、兵庫県障害者技能競技大会の記載も追加 →兵庫県障害者技能競技大会 (アビリンピック兵庫)、全国障害者技能競技大会 (アビリンピック) への参加支援を通じ、障害者の職業能力の向上を図る
中嶋委員	技能を体験する場を、就職を目の前にした高校生にまで広げることが有意義。			(反映済み)
中嶋委員	技能を身につけたい者に情報が届くよう発信していくことが重要。			(反映済み)
中嶋委員	ロボット化など新技術の活用が進んだとしても、最後は人の手による熟練技術が必要。			(反映済み)
中林委員	「環境の変化と課題」にコロナ以前からも、土木・建設分野の人材不足が顕著であることを記載頂きたい。また建設のみならず、土木分野も明記頂きたい。		×	(計画への反映は困難) 建設の中に土木も含まれる (建設：あらゆる建造物を作ること＝土木＋建築)。従来から「建設」の用語を使用。
中林委員	P18 (3) 人材不足分野における人材確保においても、土木分野についての記載もお願いしたい。(国交省なども、ICTを活用したスマートコンストラクション (あるいは、i-Construction) の研修なども実施し始めている)	○		(表現修正) 「第3章1 (3) 人手不足分野における人材の確保」土木分野でのICTを活用した取組についても記載 →人手不足解消に資するICTを活用した工事の普及促進を図るため、研修会を実施し、ICT工事における人材育成を支援する。