

## 第2回ひょうご経済・雇用戦略策定会議における意見・提案

強化策	番号・委員	意見・提案要旨	戦略案の対応箇所
兵庫を牽引する新たな産業の創出	1	・水素立地の優位性を持つ本県は、環境エネルギー産業の推進地域を目指すということが必要。国の補助金等の情報を素早く入手し、プロジェクトに生かす体制をとる必要がある。	成長産業の育成 ①成長産業の競争力強化 ②産業立地条例による戦略的な投資促進
	2	・鉄工業関係の中小企業から水素に興味があるという話をよく聞く一方、イノベーションのアイデア展開や、商業化について国等の考え方等が知りたいとの要望もある。	
	3	・金属メーカーから、半導体そのものをつくるよりも、製造装置を作っていきたいという話も聞く。こういった分野を支援し、新たな産業を作っていくことも重要ではないか。	
	4	・水素など成長産業に関しては特化して、そこに集中して投資し、兵庫経済を活性化させていくことが必要ではないか。	
	5	・最近、既存工業地帯が物流化している。もう一度、阪神工業地帯、播磨工業地帯を新しい成長地帯にしていくために何が必要かについて、戦略に盛り込むべきではないか。	
	6	・スタートアップ企業の育成は難しく、ユニコーン企業が出てくるのは10年に1社あるかないか。継続的な育成に取り組むことが必要。	スタートアップ エコシステムの形成 ①スタートアップ 支援拠点の強化
	7	・ネットやシステム環境、住環境の整備を行い、県には新しいことに関心がある感度の高い人達を呼び込める土壌、環境が用意されていることを発信すると良いのではないか。	
	8	・文系学生を大学院に誘導するにあたり、最短5年で学位取得が可能な制度設計等見直しを行い、スタートアップ人材の育成を推進することも選択肢として考えられる。	スタートアップ エコシステムの形成 ④若者や女性の起業支援
	9	・大学発のスタートアップへの支援も重要ではないか。資金の問題よりも、経営チームの組成が一番苦労するところ。大企業との人脈などのリソースがあるなど、チームを組成しやすい環境があれば、機運が醸成されるのではないか。	
強化・持続的な発展 中小企業の経営基盤の	1	・今後はAIの活用が非常に重要になる。どんな産業でも、AIを活用して既存の仕事に使う、または新しい仕事を生み出していくという考え方ができる人材が必要になってくる。	DX等による生産性の向上 ①中小企業のDX導入促進
	2	・中小企業のリスキリングの支援は大切で、労働生産性の向上が見込めるが、企業間・産業間の労働移動も重要なので、企業の支援に加えて、個人への支援も配慮されたい。	DX等による生産性の向上 ②中小企業の人材育成支援

強化策	番号・委員	意見・提案要旨	戦略案の対応箇所	
中小企業の経営基盤の強化・持続的な発展	3	・テレワークやリモートワーク及びリスキリングで教える内容は教科書的なものではなく、実践的であるべき。実践的で稼ぎに繋がるスキルでないと、就職や収入増に繋がらない。	DX等による生産性の向上 ②中小企業の人材育成支援	
	4	・稼げるスキルは複雑化、高度化している。教科書を読ませ、網羅的に全て覚えるというやり方は実践で使えないので、専門に特化し、各分野で連携するという発想でスキルを教えていくべき。		
	5	・終身雇用から少し労働の流動性が出てきている中では、リスキリングが非常に重要。スタートアップも全員が成功するわけではないため、セーフティネットとしても重要。		
	6	・既存産業にも新規産業にも言えることであるが、人材育成の部分重要視していかなければならないと思う。		
	7	・中小企業であってもM&Aという選択肢を考えないといけないと思う。中小企業が自社リソースだけで深化を進めることは時間的、資源的にも非常に難しいものがあると思う。	経営の持続性向上 ②新事業展開の支援と事業承継の推進	
	8	・ゼロゼロ融資の償還の時期がもうすぐやってくるので、その時が官、民、金融含めて、中小企業をどう再編、改革していくかを考える良い機会なのではないか。	経営の持続性向上 ③金融機関と連携した経営改善支援	
	9	・理工系学生の確保については、女子学生が2割しかいないことが全体の理系不足を際立たせていることに留意すべき。根本的な原因究明の上、戦略を作成することが望ましい。	経営の持続性向上 ④ものづくり産業の競争力強化	
	10	・一番の課題は賃金を上げていくこと。賃金を上げるためには、企業の業績を良くしなければならない。企業の業績を良くするためには、価格転嫁することではないかと考える。	経営の持続性向上 ⑥危機管理への対応と事業継続支援	
	11	・パートナーシップの取り組みを広げていき、価格転嫁をして業績を上げて、賃金を上げていくという方向に持っていくべきと考える。		
	12	・県が株式市場に代わる優良企業認定制度を創設できないか。財務だけではなく、企業の経営の基本になるようなビジョン等の基準を設定し、認定すると良いのではないか。	経営の持続性向上 ⑧魅力ある企業の顕彰を推進	
	地域経済を支える人材の確保・育成	1	・今後、生産年齢人口が減るのは明らか。女性や高齢者の労働・雇用に対する施策は充実してきている。これからは、障害者の雇用を更に推進する施策を考えてほしい。	多様な人材の確保 ①ダイバーシティ&インクルージョンの推進
		2	・既婚女性の就業率を上げる、また、就業率だけではなく、女性にリーダー的な立場についてもらうという取組を用意する視点を骨子に盛り込むべき。	

強化策	番号・委員	意見・提案要旨	戦略案の対応箇所	
地域経済を支える人材の確保・育成	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業側が留学生に求める日本語能力は高い。多少日本語ができる留学生に対し県内企業のアルバイトの斡旋ができれば、企業との接点はもっと増えると思う。</li> </ul>	多様な人材の確保 ①ダイバーシティ&インクルージョンの推進	
	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>学生は大企業に就職することを志向しがちだが、自分の興味と関心、成長の意欲に合わせた様々な企業と出会う機会があれば、中小企業とのマッチングも進むと思う。</li> </ul>	多様な人材の確保 ②大学生と県内企業のマッチング促進	
	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>学生と企業とのマッチングについて、リストアップされた企業が実際に競争力や魅力がある企業かどうか、リストアップした基準が明確に把握されている必要がある。</li> </ul>		
	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業政策については50年、100年先を見据え、残すべき技術、競争力のある技術がいかなるものなのかをしっかりと把握するとともに学生等に周知しなければならない。</li> </ul>		
	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>学生に企業を紹介し実際に訪問させるにあたっては、訪問する企業のどこを見るべきか、どこが課題なのかについて、事前と事後の学習をさせないとあまり効果がない。</li> </ul>		
	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業インターンの経験は非常に重要だと思うが、多くの場合、企業説明会のようなものに留まってしまっている。学生のインターンシップの内容の充実を期待したい。</li> </ul>		
	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>先進的な働き方をする人材を引き込んでいくことも重要。テレワークの普及により、他地域に勤める人に県内に居住してもらうことも選択肢の一つとしてあると思う。</li> </ul>		多様な人材の確保 ③若年層をターゲットとしたUJIターン促進
	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>県内各企業や事業所のテレワークの推進状況や、ワーク・ライフ・バランスの実現への取組と実績を見える化して発信できないか。</li> </ul>	誰もが生き生きと働ける環境づくり ②新しい働き方の推進とワーク・ライフ・バランスの推進	
	戦略全般	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>失敗を許容できる県民マインドの醸成、誰もがチャレンジできる環境の整備により、チャレンジしたい人が集まる兵庫県、「チャレンジ先進県」とであると発信してもらいたい。</li> </ul>	3つの方向性「兵庫を牽引する新たな産業の創出」 説明文に明記
		2	<ul style="list-style-type: none"> <li>重点プロジェクトの進捗の見える化により、官民で目標共有して戦略を推進することが重要。</li> </ul>	各戦略にKGI/KPIを設定し、PDCAサイクルで管理