第２回審議会　委員発言に対する対応

資料３

委員名	発言内容	対応等	計画案掲載箇所等	頁
北畠委員	多様化する働き方の中で、AI、DX、ICTの人材育成が重要。	記載の趣旨と一致	第２章３(1) 人材ニーズに関する環境の変化と課題 ア 新技術に対応できる人材の育成	16
	外国人労働者や今後の海外での活躍を見据え、人への投資、人間力の向上等の研修が必要となってくる。	記載の趣旨と一致	第３章２(2) 在職者訓練及びリスキリングに対する支援	25
藤本委員	人手不足分野における対策として長期的な対策だけでなく、中小企業への奨学金返済への免除、マッチングへの支援事業など短期的な対策も必要ではないか。	計画案に追記	第２章３(1) 人材ニーズに関する環境の変化と課題 ウ 人手不足分野の人材確保	17
			第３章１(3) 介護・福祉・建設及びものづくり等の人手不足分野における訓練等の充実	23
	職業能力開発を取り巻く環境と課題について、現在のAIの状況、雇用への影響を記載してはどうか。	計画案に追記	第２章３(2) 労働供給側に関する環境の変化と課題 イ 労働環境・雇用形態の変化	18
堀委員	女性の短時間訓練について、時間帯の選択、途中参加・退室が可能になれば良いのではないか。	記載の趣旨と一致	第３章３(1) 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援 イ 女性	27
	小さい頃からものづくり体験や伝統芸能に触れることで、徐々に意識付けができれば良い	計画案に追記	第３章２(3) 若年者に対するキャリア教育の実施	25
	訓練校の事務集約は良い取組。特にHPなどの広報面においては共通のポータルサイトのようなものがあればいいのではないか。各校のページで掲載されている情報も、ある程度統一することが望ましい。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42
西脇委員	大学、企業、それから行政が一体となって、AIに対する取組を強化していかなければならないのではないか。AIは作業の省力化だけでなく、大量なデータが瞬時に分析できる利点がある。それを活用できる人材、創れる人材を育成していく必要がある。	計画案に追記	第３章１(1) デジタル社会を実現する技術・リテラシーを有する人材育成	22
	ジョブタグの県民への浸透を図るための周知が必要	計画案に追記	第３章２(1) 職業人生におけるキャリア形成の支援	24
		計画案に追記	第３章４(3) ものづくり体験の機会提供や職業意識の醸成を通じた未来のものづくり人材の育成	32
楠山委員	情報発信は非常に大事であるが、今は15秒でいかに伝えるかが重要。民間等の長けた事業者に任せて行うのが良いのではないか。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42
	地元にあのような企業があったんだと思ってもらえることが重要で、その取組の一環がオープンファクトリーである。県が主体となって広域的なオープンファクトリーのような形で進め、働く人が誇りを持てるようにしてほしい。	計画案に追記	第３章２(3) 若年者に対するキャリア教育の実施	25

谷口委員	職業訓練校は、人手不足に苦しむ中小企業への人材供給の役割に加えて、セーフティネットとしての役割も担っている。	計画案に追記	第２章３⑷ 公共職業能力開発施設における取組に関する環境の変化と課題	20
	職業訓練校の訓練コースは、AIに置き換えることが非常に難しいエッセンシャルワーカーの育成コースが多数あるため、引き続き継続して実施してほしい。	計画案に追記	第２章３⑷ 公共職業能力開発施設における取組に関する環境の変化と課題	20
			第３章５⑴ 施設内訓練等における特色ある職業能力開発の取組 ア 地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施	34
	情報発信の事務集約について、各訓練校のHPをまとめたポータルサイト的に一本化した方が、検索されやすくもなり効率化に繋がるのではないか。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42
中村会長	AIの活用、外国人雇用のあり方、障害者の方の労務管理、在職者のスキルアップ、キャリア形成など個別企業のいろいろな好事例を抽出しながら、情報発信していくことができればいいのではないか。	計画案に追記	第２章３⑴ 人材ニーズに関する環境の変化と課題 ア 新技術に対応できる人材の育成	16
			第３章２⑵ 在職者訓練及びリスキリングに対する支援	25
			第４章２ 情報発信	43
	KPIの設定について、兵庫県独自の指標を作ることはできないか。教育訓練の効果を測定することは重要である。今回の計画に入れる話ではなく中期的に検討し、効果測定のための指標作りをしてほしい。	計画案に追記	第４章３ 評価指標（ＫＰＩ）の設定と実施状況の検証	43
横山副会長	訓練校に行く時点で、ある程度どの企業に行けそうとか道筋が見えていると、求職者の方々のハードルが下がって興味を持つ人が増えるのではないか。	計画案に追記	第３章１⑶ 介護・福祉・建設及びものづくり等の人手不足分野における訓練等の充実	23
			第４章２ 情報発信	42
	情報発信における情報も個別化するというところまで言及しているといいのではないか。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42
	行政主体の広報だけでなく、訓練校のオープンデーなどを作って撮影を自由にできるなど、インフルエンサーを活用した方法なども考えてはどうか。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42
勇上委員	人材育成と技術導入はセットで考えていく必要がある。デジタル人材を企業が必要としているかは、企業のその現場で新しい技術が導入されていることが前提。地域企業がデジタル化に取組やすい環境整備は引き続き進めていく必要がある。	計画案に追記	第３章１⑴ デジタル社会を実現する技術・リテラシーを有する人材育成	22
	現場の労働者だけではなく、経営者自身がどのように今の技術を業務や働き方に生かしていくのか、専門的助言や人材育成が必要ではないか。	計画案に追記	第３章２⑵ 在職者訓練及びリスキリングに対する支援	25
	デジタル化が進むほど人間固有のスキルの必要性は高まっていく。人間が行うサービスなどのスキルやデジタル技術を使いこなす能力に加え、訓練校における専門的なスキルの訓練を用意するとこが一層重要になる。	計画案に追記	第３章５⑴ 施設内訓練等における特色ある職業能力開発の取組 ア 地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施	34

山脇委員	国・県・市の施策について、同じようなことをするのではなく、お互いが協働しながら実施してほしい。	計画案に追記	第３章２(3) 若年者に対するキャリア教育の実施	26
			第４章１(1) 労働局・ハローワーク、ポリテクセンター	41
	ひょうごグローバル人材活躍企業認定制度において認定をとった企業はどのようなメリットがあるのかをPRしていけば良いのではないか。	計画案に追記	第３章３(1) 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援 カ 外国人	29
	情報発信については、10代、20代の方にはTikTokを活用するなど、年齢層に応じた効果的な発信と連携をしてほしい。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42
中嶋委員	特に中小企業の職人は景気に左右される。仕事が大きく減っていくことが問題。魅力ある職種になることが重要。	計画案に追記	第２章３(3) 技能の振興に関する環境の変化と課題	20
			第３章４(2) 技能尊重気運の醸成及び優れた技能者の顕彰	31
	技能検定の受検者が減ってきている。技能を継承していくためには、技能検定を残していく必要があり、受検者が少なくても実施していく必要がある。	計画案に追記	第３章４(1) 技能者の技能水準の向上及び技能競技大会の参加促進	31
大岡委員	専門学校等では、各専門分野の学習をしながらAIの活用について取り組んでいる。	計画案に追記	第３章１(1) デジタル社会を実現する技術・リテラシーを有する人材育成	22
	県において、ものづくり体験事業を実施しているが、専門学校等と連携して、小学校からものづくりに興味を持つ機会としていければ良いのではないか。	計画案に追記	第３章１(3) 介護・福祉・建設及びものづくり等の人手不足分野における訓練等の充実	23
	将来においても安定した職業としていくには、県内に多くの人材を残す対策が必要。その一つとして、奨学金制度の充実が必要と感じている。	計画案に追記	第２章３(1) 人材ニーズに関する環境の変化と課題 ウ 人手不足分野の人材確保	17
	県の海外人材をどう活用していくか、適正に運用していくかが重要。	記載の趣旨と一致	第３章３(1) 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援 カ 外国人	29
	障害者校において老朽化が著しいとあるが、バリアフリーやユニバーサルデザインなど、誰一人取り残さないよう考えていく必要がある。	計画案に追記	第３章５(2) 訓練校における今後の方向性 ア(ｳ) 老朽化が著しい障害者校の訓練環境の整備	35
大橋委員	訓練の連携先として教育関係機関に言及しているが、訓練校の情報が届いていないように感じる。確かな情報発信について検討してほしい。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	43
	障害者校が複数あるのは兵庫県の大きな資源。一般校への移転併設も含めた検討と非常に踏み込んでいただいた。就労を目指す障害を持った方にとってさらに良い環境になるよう老朽化の著しい障害者校の訓練環境の改善に取り組んでほしい。	計画案に追記	第３章５(2) 訓練校における今後の方向性 ア(ｳ) 老朽化が著しい障害者校の訓練環境の整備	35
	評価指標について、人口減少・雇用環境に動きがある中での指標であり、「(3)全員活躍社会～」を除いて、就職率などの率よりも実数で表した方が良いのではないか。	計画案に追記	第４章３ 評価指標（ＫＰＩ）の設定と実施状況の検証	43

上田委員	個人の意識の底上げが大切。切れ目のないキャリア教育により意識が定着すれば、実際に職業生活後、継続的な学びやスキルアップというものに前向きになれるのではないか。	計画案に追記	第３章２⑶ 若年者に対するキャリア教育の実施	26
	受けられる支援に多様性があること、選択肢が柔軟にあることが確保されていないと持っている能力の発揮が難しい。支援の受け手も多様性、柔軟性などが必要であり、「個別化」は今後も大切になる。	計画案に追記	第２章３⑵ 労働供給側に関する環境の変化と課題 ウ 多様な人材の活躍	20
			第３章３⑴ 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援	26
桑村委員	情報発信について、キャリアコンサルタントの活用やセルフ・キャリアドックにかかる相談の仕組みを中小企業にどう届けるかという経路も検討してほしい。	計画案に追記	第３章２⑴ 職業人生におけるキャリア形成の支援	24
	女性支援について、訓練の機会不足だけでなく、育児等からの復帰後に活躍をして正当に評価される仕組みが企業側に整っていなければ、せっかく学んでも定着にも繋がらない。受け入れる企業側への制度整備の働きかけを検討してほしい。	計画案に追記	第３章３⑴ 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援 イ 女性	27
	情報を届けて、使ってもらって、その後企業の制度や意識を変える。この３つが揃って初めて良い取組が実を結ぶ。	計画案に追記	第３章３⑴ 一人ひとりに応じた職業能力開発の支援 イ 女性	27
内藤 特別委員	先端技術と訓練を絡ませることは、今後、非常に大事なポイントになると考える。訓練の内容は、厚労省だけで考えずに経産省、文科省等の各省庁と連携しながら考えていく必要がある。	計画案に追記	第４章１⑴ 労働局・ハローワーク、ポリテクセンター	41
	介護や製造業など既存のイメージを覆すような取組をされている企業が多くある。このような企業の取組と訓練を結びつけて働きやすさからのアプローチも大事なポイントと考える。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42
	一般校と障害者校が併設できれば、訓練生にとって色々な選択肢が増えてくる。厚生労働省にとっても検討してもらえることはありがたい。	計画案に追記	第２章３⑷ 公共職業能力開発施設における取組に関する環境の変化と課題	21
柿谷 特別委員	第11次計画と施策の基本方向を大きく変更しないことから、KPIについては引き続き同じ内容で良いのではないか。	計画案に追記 (一部変更)	第４章３ 評価指標（ＫＰＩ）の設定と実施状況の検証	43
	対象者によって情報発信の仕方が変わるため、ポリテクセンターとしては、若者、女性、中高年齢層といった対象者に合わせた多様な広報を展開していきたい。県の協力は欠かせないので、ぜひとも連携していきたい。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42
	HPでの情報発信も、単に訓練を紹介するというのではなく、仕事を窓口として職業訓練や専修学校に誘導するような工夫が必要である。	計画案に追記	第４章２ 情報発信	42