兵庫県職業能力開発審議会（第３回）議事録

１　日　時　令和８年９月 10 日（木）10:00～11:40
２　場　所　兵庫県のじぎく会館　１階 101 号室+102 号室
３　出席者　委員 12 名、特別委員２名
県　産業労働部長、産業労働部次長兼国際局長、能力開発課長　外
４　議　事
⑴　開　会
⑵　あいさつ
⑶　審　議　「第 12 次兵庫県職業能力開発計画（案）」について
⑷　閉　会

（以下、審議資料説明終了後から）
【Ａ委員】
パブリック・コメントを踏まえた計画案について異議はない。
計画案にも様々なことが記載されているが、人手不足の中で長期的な計画や政策は重要だと考える。さらに、女性活躍の場や教育も必要だと思っている。また、多様化する働き方の中でも、AI や DX 等が計画案にも記載されているが、特に中小企業への様々なツールの展開も重要ではないかと思っている。冒頭の挨拶にもあったが、計画を策定して終わりではなく、これをしっかり実行することが大切だと思っているので、よろしくお願いしたい。

【Ｂ委員】
いろいろと申し上げた意見を反映いただき、感謝申し上げる。ぜひ、行政を中心にリスキリングに取り組んでいただきたいと思う。また、先ほどからも話に出ているように、人手不足はかなり深刻であるので、特にシニアや障害者に対する就労支援について、ぜひ取り組んでいただきたい。

【Ｃ委員】
私の所属する団体や県内各地域の組合、中小企業組合などでは、経営状況や景況の動向、要望や意見等を定期的に把握しているが、雇用・労働面では、多くの企業で人手不足が深刻となっている。こうした課題に対しては、業種を問わず企業として、計画案にあるとおり、デジタル技術を導入した省力化や業務の効率化等によって生産性の向上を図り、対応しようとしているところである。私どもとしては、AI の活用や DX に繋がる研修会、専門家の派遣等で積極的に支援をしている。また、職業能力開発とは少し離れるが、マッチングの面においては企業間の採用競争が激しくなり、採用コストが上がっているので、採用コストを抑えながら人材を確保する手法を共有するセミナー等も行っている。
本日示された計画案についても、これまでの出たご意見が組み込まれており、今申し上げたような事業所側の経営課題や対応を踏まえた内容になっているので、これらについて意見等はない。特に、計画案の第３章「職業能力開発施策の基本的方向と主な取組」についても、よく考えられていると思う。
計画案に盛り込むべき内容ではないとは思うが、県の職業能力開発施設の訓練コースについて、一点申し上げたい。この計画案の中には、求人ニーズや訓練ニーズといった

記述が数カ所ある。この言葉の中にすでに含まれているということであれば、それで良いのだが、訓練コースの設定や見直しにあたっては、求人側の採用動向や求職者の意識なども踏まえたものとしていただければと考える。求人というのは、ご承知のとおり、年度当初の４月採用に向けて最も多くなっており、続いて下半期の 10 月採用に向けた採用計画もある。一方で、優秀な人材をいつでも確保したいということや、転職率も上がってきているので、欠員を補充する形など様々な理由で企業側としても通年採用をする動きも増えてきている。こうしたことを受けて、訓練の実施側でいうと一般校があるが、この中でも特に離転職者向けの訓練について限定されると思うが、現状では訓練期間が１年間など長く、入校については、４月に１回だけの入校機会ということになっているので、例えば、訓練コースによっては 10 月以降に入校するなど、入校機会を増やすということも考えられると思う。同じ内容の訓練コースの入校時期をずらして、常に２つ動くという形になると、入校者が分散するだけだとか、あるいは定員充足率が下がってしまうのではないかという話や、指導員の配置や確保、あるいは訓練用の設備や機材の再配置等、いろいろな財政負担もあり、なかなか実現は難しいかもしれないが、入校機会を増やすことで求人と求職のニーズを満たす可能性があるのではないかと考える。習得すべき技術の内容を検討することは当然、最も大切ではあるが、こういった訓練機会の確保や入校のタイミングも見直していただくことも大切ではないかと考える。

【Ｄ委員】

これまでの審議での各委員からの意見が反映されている内容を確認できたので、特にこの計画案について新たな意見等はない。

これから計画を実施されるにあたり、やはり計画内容の着実な実行を期待したい。資料を読んでいると、生産年齢人口が 15 歳から 65 歳というところを 75 歳までと書いてあった。自分が、例えば 65 歳で会社を退職した後に、あと 10 年間働くためにどうすれば良いかと考えたとき、やはりこういった職業能力開発計画であったり、県や国が提供する何かを利用するのではないかと思った。様々なニーズがこれからたくさん出てくると思う。こういった計画だけでは県がカバーできる範囲を超えているのではないかと思うので、ぜひ官側も国やそれぞれの官庁等、様々なところと情報連携し、幅広いニーズに応えられる体制にしていただきたい。

また、利用者として不安に思うことも結構あると思うので、ぜひ利用者の視点に立って情報提供するなど、取組を充実させていただきたい。

【Ｅ委員】

中小企業の職人は、景気の動向によって波があり、私自身、一番身をもって感じているのは、後を継いで技術を継承していくということである。兵庫県では技能士会連合会と協力して取り組んでいるが、なかなか年齢も高くなってきており、家の跡を継ぐということが少ない。技能検定も受ける人数も少なくなってきている。県はできる限り後継者不足とならないような門を開いていっていると思うので、この計画案に対して意見等はないが、その門を開いていることを、もう少し若い世代にアピールして、定年後でも何か仕事ができるよう、これからもぜひとも取組を続けていっていただきたい。

【Ｆ委員】
まず、専修学校の立場から言わせていただくと、計画概要の中には民間教育機関、専修学校と書いてあるが、計画本文の方には書いておらず、例えば 39 ページに、専門性が高い分野や社会のニーズに対応する必要のある訓練について記載がある。民間教育訓練機関を活用と書いてあるが、専修学校自体は県が認可している団体でもあり、株式会社が悪いというわけではないが、やはり連携していく必要性があるのではないかと思う。概要には書いてあるので、本文にも付け加えていただければありがたいと思う。
次に 26 ページに、先ほど皆さんがおっしゃったように、キャリア教育や各連携について記載しているが、教育委員会や小中学生とはあまり書いていない。やはり小学校、中学校くらいのキャリア教育の基本は必要ではないかと思うので、具体的に連携をする先として、やはりものづくりも大事であるし、職業も大事であるという意識を持っていただくことが非常に大事ではないかと思うので、計画に記載することは難しいかもしれないが、そのような学校関係との連携を深めていただき、職業に対する意識を啓蒙する部分が必要ではないかと思う。
パブリック・コメントの中で、外国人に関する意見があった。「ひょうごグローバル人材活躍企業認定制度」を見てみると、認定のメリットが薄すぎて、もう少し濃くしないと、今は政策金利を安くするくらいのメリットしか見えない。当然登録をすることが大事かと思うが、何か具体的なメリットを県としてどう考えていくのか。パブリック・コメントに対する県の考え方として、認定企業のメリットを充実させると書いてあるので、具体的な策があるのだろうかと思っている。
学校関係も今やはり留学生が多く、ご存じのように、技能実習制度がだいぶん変わって、育成就労という形になってくると、日本語学校のあり方も変わってくると思う。やはり外国人に対してどう向き合っていくのか、兵庫県としてどのように外国人材を受け入れるのかという立ち位置をしっかりとされた方が良いのではないかと思う。語学の話が出たが、語学よりも恐らくマナーではないか。地域共生と書いてあるが、どのように生きていくのか、やっていくのか。ごみ出し一つでも問題になってしまう。計画に記載することは難しいと思うが、地域との連携を生み出すためにも、マナー教育を行うことが地域での第一歩ではないかと思う。
障がい者支援については、なかなか民間では難しいので、やはり訓練をしっかりやっていくということであれば、これは県しかできないので、老朽化した施設について、県財政は厳しいが、早めに対応していただくことを切にお願いしたい。
最後に、県はブレインだと思っており、専修学校は手足だと思っていて、こういうことをやってほしいということを専門的にやっていく。例えば生成 AI で言うと、やはり仕事に合わせていかなければいけないから専修学校はすごく早い。だからどんどんと教え方が変わり、学科再編は毎年のように行っている。それができるのかと言われると、やはり民間の方がやりやすい。そういった観点も含めて、民間をどのように活用されるのかというところの、ブレインとしての県の役割は大事かと思うので、そういう県の位置づけを少しお考えいただければありがたい。

【Ｇ委員】
審議会での各委員の発言が計画に盛り込まれていることを確認させていただいた。私からは２点申し上げる。
まず１点目の障害者の職業能力開発であるが、資料２の 44 ページの KPI に新たに加えていただいた。追加いただいた「県の施設・委託訓練及び就労支援等による障害者の就職者数」であるが、県の施設・委託訓練によるだけではなく、及び以下の内容を付け加えられたことで、狭い意味での能力開発という視点では、少しぼやけてしまったのではないかと感じているが、一方で障害のある方が地域社会での活躍を推進するという目的においては、就労支援等の方々と協働して進めていくべき大切な指標を作っていただいたと感謝している。目標達成には、人やお金といった資源の投入、関係機関との連携が必要になると思われるので、この計画の中で実現していきたいと、私も関係者の一人として思っている。
次に、第 12 次計画全般についてであるが、最初に、職業能力開発計画の基本の方向性は大きく変更しないことを決定したが、この審議会で各委員のご意見等を伺い、働き手の多様化や AI をはじめとする労働環境の変化、求められるニーズの変化は非常に大きいと感じている。方向性は変更しなくても、今まで以上に実行の速さが求められている。例えば情報発信などは、実行のサイクルをできるだけ小さく早く回していくべきではないかと思っている。先ほど、事務局よりすでに広報を考える会議が開催されたと伺い、心強く思っているところである。我々民間の方でもいろいろなことをチャレンジしていきたい。

【Ｈ委員】
とりまとめをいただいた職業能力開発計画の案については、大変良いものが出来上がったと思っており、皆様の意見でできたことに感謝申し上げる。今回の総合的な感想として２点お話をさせていただきたいと思う。
まず１点目であるが、職業能力開発の支援として支援をする側とされる側について、「多様性」が今後ますます必要であり、大切になってくると思っている。先日、2026 年の男女共同参画白書の概要を拝見し、デジタル社会についていけないと感じている方が女性で 37%、男性で 24%と一定程度いるとのことだった。属性としては大まかなものであったが、やはり今の時点でもそういう方がいるということが、すごく印象的であった。仕事柄、頭にふと思いついたのが、日本の制度にまだ馴染みきっていない外国の労働者の方であったり、今後外国人が定着、定住していく中で、外国人のお子さんなどの次の世代の方々、そして障害をお持ちの方が、日本の制度に馴染みにくかったり、やりにくさを感じることを不安に思った。そうなると、スタートラインに立てなくなってしまう可能性が大きいのではないかと思う。ではどうすればよいかを考えたが、やはりキャリア開発というものは、ある一時点でのものではなく、連続的な視点で捉えることが大切であると思う。教育から社会生活は続いていくものなので、そういう連続・長期的な視点を持ち、その中で生じるライフスタイルの変化、例えば病気や怪我などでいろいろな状況の変化など、受け手の属性の多様さに応じた施策というものが、今後ますます必要ではないかと思っている。
次に２点目であるが、少し抽象的になってしまうが、人として生きる基本的なスキルの向上というものを、私は少し訴えたいと思っている。先ほど開会のご挨拶で、OECD の学力調査の件に触れておられたが、実務レベルでリンクしたのは、ある経営者の方と話をしていた時に、いわゆる「やる気の格差」が大きいということが、すごく印象に残っ

ている。職業生活だけに限らず、生活自体でも、やる気や自分で考える自立性、そういう力は、その後の人生を左右すると思っている。デジタルデバイスはこれからもどんどん進化し、それを使うことは当たり前ではあるが、それだけに頼ってしまうと、人として失ってはいけない本質的なスキルも後退してしまうのではないかということを、いろいろな労働者の方とお話をしながら、労務管理の中でも大きく感じている。職業生活だけに限られないが、利便さの追求だけではなく、そもそもどうなのかということも同時に捉えて、もっと能動的に考えながら人生を歩んでほしいと思う。そういった点にも触れながら、施策を考えていただければ嬉しく思う。

【Ｉ委員】

これまで審議会で皆さんと話し合ってきたことが計画に盛り込まれており、より良いものとなり嬉しく思っている。本日はパブリック・コメントの中から一つ共感したところがあった点と、これまでの３回を通しての感想を申し上げたい。

パブリック・コメントの中で最も共感したものが、理系人材を育てる理系への学び直しができる訓練を強化してほしいというご意見である。私自身は完全な文系で、理系科目が昔から苦手であったので、それにとても共感した。それでも今、生成 AI ができたことで、AI を使って事務所内や自分が使う業務のシステムを自分で作ったりすることができる。AI のおかげで、作るハードルはこの１年で劇的に下がったと感じている。ただ、実際にやってみて痛感するのは、AI を使って作れることと安心して使い続けられるかどうかは別物であるということである。AI に指示してなんとなく動くものができたとしても、それがなぜ、どうやって動いているのかが分からなければ修正できないし、さらに、そのデータをどこに置くのか、誰がアクセスできる状態なのか、外部のサービスに何を渡しているのかといったサーバーやセキュリティの基本的な考え方が分かっていないと、便利になった一方で、リスクが増えてしまう可能性もあると思う。私自身、そこも学びながら日々進めているのが正直なところである。

これは私だけの話ではなく、皆さんが実感されているように人手不足の中でこれからますますいろいろな企業や人が生成 AI を使って、自社でこのようなシステムを使ったり、そもそも AI に作業そのものを任せたりする流れが広がっていくのではないかと感じている。その時に、作り方や使い方を教えるだけではなく、先ほど申し上げたデータの扱い方や、情報セキュリティを含むシステム設計の基礎のようなところも、理系関連で学べることが、これからの訓練に必要なのではないかと感じている。AI を道具として使うすべての人に必要な基礎リテラシーを、理系に進む人に限定せず誰でも入りやすい基礎レベルの入り口を設けたり、情報発信でも文系の人も取り組みやすいと示したり、心理的なハードルを下げる打ち出し方をすると、より効果的なのではないかと感じた。今回、この理系へのリスキリングというところにシステム関連も少し含まれると感じたが、AI を使いこなす基礎と人にしかできない力、その両方が計画に入ることでさらに意義のあるものになったのではないかと感じている。

次に全体を通しての感想であるが、毎回、他の委員の方々のお話を聞くことができ、とても勉強になった。ものづくり分野での後継者不足や技能を受け継ぐ難しさ、中小企業や製造業の協力会社の採用がさらに難しいこと、技能検定の受験者が減っても承継していくために検定を残していく必要があることなど、私が日頃接していない分野の実態を伺うことができた。一つの立場から見えていることは、やはり一部でしかないと思うので、いろいろな業界の委員の方が集まって、すごく良い計画になったのではないかと思う。皆さんがおっしゃっているように、計画はゴールではなくこれからの取り組みが

本番になると思う。やはり情報発信の部分において施策が実を結ぶには、届けて、使ってもらって、変わるという３段階があると思っているので、推進にあたっては、今、施策がどの段階にあるのかという視点でも見ていただければと思う。私自身、県の制度を知らないまま長い間会社員をしてきた人間で、今も学び直しの途中にある当事者であるが、これからは計画を届ける側として、社労士、キャリアコンサルタントの立場から、県内の企業や働く皆様に向けて、この計画や取り組みを伝えていけるよう頑張っていきたいと思う。

【Ｊ委員】

今回が最後ということで、計画全体について今後の実施に向けた所感を３点申し上げたいと思う。

１点目は、今後の環境変化に応じた柔軟な計画の運営についてである。今回の計画は、人口減少や人手不足への対応に加えて、新しいデジタル人材や次世代の産業、あるいはエッセンシャルワークなど、それぞれの分野に応じた人材育成が体系的に整理されていると理解している。一方で、この２、３年の変化が非常に急であることは皆さん実感されていると思うが、今後の５年間は生成 AI をはじめとする技術革新によって、産業や職業だけでなく同じ職業を見ても、実際の仕事内容や求められるスキルがかなり変化していくことが世界中で予想されている。この点はこれまでの審議会でも議論され、計画にも反映していただいているところであるが、計画に掲げた施策を着実に実施するとともに、現場でどのような仕事やタスク、スキルが変化しているのかということを継続的に把握しながら、必要に応じて５年間というスパンでも訓練内容を見直していくことが重要ではないかと思った。そういう意味では、民間で取り組まれていることを、県と協働して進めていくことになろうかと思う。

２点目は、能力開発における労使の協働についてである。この点は、実は今週開催された国の審議会でも発言したが、今回の計画では、労働者の主体的なキャリア形成やリスキリングが重要な柱となっており、来年度の概算要求も出たが、文科省と厚労省、経産省で非常に大きな額が要求されているようである。一方で、能力開発は個人が行うだけではなく、企業による人材育成も引き続き重要だと強調されており、日本の労働慣行を考えると、やはり企業が訓練してきた国であるので、それは引き続き重要だと思う。また計画では、労働局やハローワーク、経済・労働関係団体、業界団体、教育関係機関など、多様な関係機関との連携が示されているけれども、私が強調したいのは、労使で認識を共有して人材育成につなげていくことも大切にしていただきたい。新しい人材ニーズはもちろん企業や業界団体から知見を得ることになるわけであるが、労働者のキャリア形成を考えると、やはり労働者の代表である労働組合の関与が必要である。これも他の国では、能力開発に関して労働組合の参与、社会的パートナーとしての関与が意識されているところであり、日本が大きく変わろうとしている中で、そうした方針、方向性が地域レベルでも必要ではないかと思う。

最後に３点目、KPI についてである。この５年間の取り組みを次の計画に繋がるものとして、次の計画の改善や更新に向けた材料を、この５年間で取っておくことが必要ではないかと思う。これまでの審議会でも、教育訓練の効果を測定することの重要性や、兵庫県独自の評価指標についても意見が出され、中長期的に能力開発計画独自の評価指標を検討することが計画に盛り込まれたと承知している。ぜひこの５年間で、就職者数や訓練者数のアウトプットだけではなく、どのような訓練や支援が実際に有効だったのかという知見を蓄積し、次の計画につなげていただきたいと思う。

【Ｋ委員】
内容に関しては、網羅的にまとめていただいたと思っている。これから必要になるのは、他の委員の皆様もおっしゃっていたように、いかに実効力を持たせるかがポイントになってくる。ちょっとした工夫がブレイクスルーになることがものすごく多いと思う。例えば、資料１の 12 ページのところで、子育て女性に対するアプローチが児童館や子育て広場等での広報と記載しているが、そこよりも、もしかすると保育園や学童、あるいは子ども園での広報が効果的かもしれない。というのは、お母さんたちはもう働いていらっしゃるので、すでに保育園には入れている。パートで短時間で働くお母さんも多いので、そのように働いている方々に、もう少し本格的に働きませんかというアプローチをすると、効果が出やすいかと思う。そういった部分の少ししたブレイクスルーもぜひ積み上げていただければと思う。その際、先ほど他の委員からも県はブレインというお話があったが、私もそう思うので、プラス調整役の役割を担っていただければと思う。
また、少子高齢化も進み、地方については人口減少が進んでいる中で、どうやってその土台を増やしていくかという視点から言うと、やはり行政と教育と企業、この３者のネットワーク、協力がすごく大事だと思う。特に一番効果を出しやすいのは教育分野からのアプローチだろう。例えば卒業式等で、「数年後に仕事を辞めて地元に戻ろうかと思った時には、転職情報はあそこに行けばあるから」と伝えておくなど。こうした一言が大きな効果を持つ可能性がある。ただし、こうしたアプローチは、行政から教育現場にお願いする必要がある。
例えば、UIJ ターンに対するものとしてマッチングサイトを作っていただいているが、これもあまり浸透していないと思うので、それも学校現場にお願いして１時間でいいのでキャリア教育の中でこのサイトを使ってくださいというアプローチをすれば、子供たちはそこに行けば情報があると記憶に残る。実際のところ、地方では教育の現場で学校統合や学級数が少なくなったり、教育内容自体に人口減少の影響が起きたりしている中で、先生方もそこには危機感がある。そこで現場の先生に、将来３年後、４年後かもしれないし、もっと先かもしれないが、子どもたちが戻ってくる仕掛けづくりとして、少し考慮いただけないかということをお願いするのが良いのではないかと思う。これは教育委員会に言っても、なかなか進まないもので、やはりここは現場の先生方にアプローチすることがものすごく重要かと思う。
もう一つ、それに関連する例であるが、ある高校で話を聞くと、高卒者で就職する人が 70 名おり、そこに求人は 400 名来ていたという。400 名の求人があって 70 名が決まったので残り 370 名分の求人があるわけであるが、その情報は破棄されている。実はその高校の隣にはハローワークがあり、その 400 名のリストがハローワークに共有されたならどうだろう。実際高卒の方は離職率が高い。もちろんマッチングの問題もあるが、人間関係などいろいろなことで、辞めてしまうのが現実だ。そのことを見越して、辞めたら隣のハローワークに行けば、既卒者向けの情報がまだたくさんあるよと伝えていたら、若者が地元に残りやすいのではないか。そのような少しの工夫がすごく効果を持つ可能性もあるので、こうした細かな工夫ができるよう調整していただければと思う。

【Ｌ特別委員】
今までは労働行政、労働の分野の中だけで考えてきたところが多かったところ、もう少し広い視野で産業政策や教育政策と一緒に、訓練について考えていくことが必要と思った。我々国の機関としても、労働だけの問題ではなく、働くということを教育の段階から意識してもらうことがより良い就職につながっていくと改めて感じた。
就職という意味でも、やはり人をどう就職させるかという観点だけではなく、産業政策としてどういう分野にどういう技術が必要なのか、そういう力をどう身につけさせていくのかを、産業分野ともリンクしながら、訓練の中でも考えていく必要があるのではないだろうかと改めて感じている。そこは国の機関の中でもそうであり、県をはじめ自治体とも連携しながらやっていかなければいけないと思った。
また、他の委員の方から多様性が広がっているという話もあり、私も同感である。企業も求職者も多様化が進んでいるところで、サポートする政策をどういう形で焦点を合わせていくか、どこに重点を置くかということは、非常に難しい局面なのかとは思うが、ニーズをしっかり把握して、対処していくことに尽きると思う。ニーズをいかに把握するかということは、周知のところに戻ってくると思うので、この制度、訓練の施策をまずしっかり知っていただいて、その上で何が足りないのか、ようやくつかめてくると思うので、周知のところもしっかりとやっていかなければいけないと感じたところである。

【Ｍ特別委員】
今回の第 12 次計画の中では、個別化、一人一人に対応していくことや、共同・共有化、地域の皆でいろいろと連携して育てていくという視点や、見える化、訓練の立場であれば訓練の成果を情報発信していくことなどが示されている。公共職業訓練施設では、訓練の実施だけでなく、地域の人材を支える県の施設も一緒だと思うが、人材育成の拠点、プラットフォームになるかと思う。そのような役割が一層求められている状況だと考えている。特に人手不足、人材不足が進んでいく中で、企業や教育訓練機関との連携により、協働して一緒に人材育成していくことや、能力開発の成果を見える化し、発信していくことが重要と考えている。
実際に職業訓練の現場の課題としては、人手不足、人材不足への対応、中小企業の人材育成支援、そして DX、GX 分野の人材育成、地域の関係機関との連携、このようなことが課題としてあり重要だと思っている。機構の立場としても、県や地域、関係機関の方々と連携して取り組んでいきたいと思っており、引き続きよろしくお願いしたい。

【Ｎ委員】欠席のため事前聴取内容紹介
第 12 次兵庫県職業能力開発計画としては、目的に沿った計画が立案されていると思う。あとは、実行面でフォローを入れながら、より実効ある取り組みにつなげていくことが重要と認識している。
職業能力開発施策として５本柱は全て重要であるが、ものづくり産業に携わる者としては、とりわけ、３点目の「全員活躍社会の実現に向けた多様な働き方の推進」について重要と認識している。例えば、M字カーブは改善傾向にあるものの、兵庫県は全国と比べ有業率は低い。我々の会社において、女性が三交替をしているが、産休・育休を終え、職場に復帰するとなった時、子育てを理由に三交替勤務は出来ないという方がいる。これは製造業だけでなく、看護師やサービス業など、交替勤務を前提とした仕事全般で言えることではないか。本計画にもある、託児所サービスの利便性向上など、利用

者目線での制度追求などが効果的と考える。また、資料２のP19にあるように、在職者も、企業任せではない主体的なキャリア形成への支援も必要としている。まさにその通りと思う。国の教育訓練給付金の利用状況等も使われているかチェックし、仮に、一定期間で十分に活用されていなければ、その是正に向けた対応などが大切と考える。

【Ｏ委員】欠席のため事前聴取内容紹介

AIは若者にとって既に身近な技術であり、あらためて重点的に推進する必要性は薄いと考える。それよりも、慢性的な人手不足にある介護・福祉・建設・ものづくり等の分野に、できるだけ早い段階から触れる機会を増やすことの方が優先度が高いのではないだろうか。現行計画では、建設分野・ものづくり分野について既に小中学生向けの体験イベントが実施されているが、介護・福祉分野については同様の若年層向け早期体験策が見当たらない。人手不足が深刻な分野であることを踏まえ、介護・福祉分野についても学齢期からの職業体験の機会を拡充すべきと考える。

また、出産・育児を契機に退職した女性は、再就職時に非正規雇用となりやすく、職業能力開発の機会にも恵まれにくいという課題がある。こうした背景から、特に子育て中の女性は、在宅でできる仕事へのニーズが高いと考えられる。そこで、AI関連分野の教育を女性向けに積極的に推進してはどうか。AI関連の学習・業務は在宅でも進めやすく、育児との両立を図りたい女性のニーズと親和性が高いと考えられるためである。AIスキル習得に特化したコースやｅラーニング教材の整備など、より具体的な施策への落とし込みを検討いただきたい。

【Ｐ委員】欠席のため事前聴取内容紹介

・理系人材の育成は必要だが、「理系人材は文系人材より優れている」や「将来が安定している」と単純に捉えるべきではない。
・リベラルアーツ（分野横断的な基礎的教養）や基本的なものの考え方は、理系・文系の双方に関わるものだと思う。
・AIを使いこなす人材には、技術的知識だけでなく、専門性、デジタル活用力、課題発見力、教養、批判的思考、個人の判断、現場での気づきなどが必要だと考える。
・職業訓練では、技術やAIの操作方法に加え、プロセス、試行錯誤、一見無駄に見える経験や学習も含めて扱う必要があると思う。
・既に設定された課題を解決する力に加え、何が課題であり、何を改善すべきかを自ら発見する能力（課題発見能力）が必要である。「１を２、３にする」力だけでなく、「０から１を生み出す」力、すなわち課題そのものを設定し、新しい取組を考える力が重要だと思う。
・事務系業務や、単純な技術系業務もAIに置き換えられる可能性があるため、理系分野への転換だけで課題が解決すると考えるべきではないと思う。
・仕事の内容や必要な道具が変化する中、リスキリングは継続的に必要であり、全ての人が取り組む必要があるが、公的な役割として考えられるのは、訓練機会を確保しにくい中小企業の従業員に対し、個人の意欲を支える公的な支援が必要ではないか。

【Q委員】
「読書」とは自分を見る作業であるという言葉があり、それは勉強しようと思って、本を読もうとすると、その本に書いてあることを何らかの形で理解していくということであるが、その理解は結局自分が持っている今までの知識であったり、経験の範囲でしか理解できないという、極端に言うとそのようなニュアンスの言葉である。
実は私も最近、生成AIを使う機会があり、その時に少し感じたのは、実はそのAIに聞きたいこと知りたいことに関して、自分も知っていないと生成AIの返してくる回答を正確に評価できないということが非常に痛感して分かったような気がしている。人材不足の中で、皆さんのお話のとおり、いくつかの作業はどんどん生成AIに任せられるという形になっていくのだろうと思うが、それを任せていくと、その作業をされていた方の雇用がそのままなくなっていくかというと必ずしもそうではない。ある会社の報告によると、会社のいろいろなことを生成AIに任せたが、最終的には、例えば制度であれば、その仕組みについてよくわかっている人がチェックをしないことには、本当に生成AIが正解を出しているかどうかは分からない。したがって、そのチェックの部分はどうしても残るということが書かれていた。チェックをする側が、生成AIが何を考えているか、あるいは今まで自分たちがやってきたことが何だったかということがはっきり分かっていないことには、実はそのチェックすらできない。鵜呑みにするわけにはいかないので、そういったところに人の力や能力というのは、今後生成AIがどんどん活用されればされるほどシフトしていくのではないか。その意味では、今現在、それぞれ現場で携わっている方々の仕事の経験度をより上げていくということは、実は生成AIへの対応としても、非常に重要な論点として上がってくるのではないかと考えている。
また、今回の職業能力開発計画で、労働者の主体的なキャリア形成という点が非常に強く言われているところでもある。それは働かれている方々が、自己啓発も含めていろいろな機会を捉えて、自分の能力を開発し社会に貢献していくことが望まれるということだと思う。ただし、それがもし企業の現場で働かれている方ということを前提とすると、そうした主体的なキャリア形成を組もうと思う意欲や動機を作るのは、やはり企業の中のいろいろな労務管理やヒューマンリソースの仕組みを通じてというところもある。その点も含めて、働かれている方の主体的キャリア形成をより促進するためにも、企業の現場でのヒューマンリソースや、マネジメントのより良きコントロールが必要になってくるのではないか。
最後に、K委員の発言を聞いて感じたことがある。ナッジという言葉がある。ちょっと肩を押すというものなのだが、実はいろいろな仕組みや制度を運営しているときに、少し変えるだけで、少し声をかけてあげるだけで、実は非常に大きな効果をもたらす場合があるかもしれないということが、最近流行りの行動経済学の一番の教えのひとつだと思う。それを見つけるという作業はなかなか大変であり、一番よく言われるのは、どこどこに行ってくださいという時に人の足跡をつけていく。これは当たり前のようにされるようになり、おそらくコロナの影響もあったと思うが、そのひと手間だけで人の動線が全然違ってくるということと似たようなことを、県の政策の中でも考えられないだろうか。それは企業側、それから教育機関、そして県との連携の中で、コミュニケーションを密にしながら、そうした小さなナッジというものも、もちろん大きな変化も必要だと思うが、小さなナッジも見つけていっていただけると良いのではないかと感じた。
この計画の実行を皆さんと一緒に行動をとりながら、またコミュニケーションを図りながら、この計画がしっかりと実施され、場合によっては、変化するときにはその変化もコミュニケートさせていただくということを非常に期待している。

【産業労働部長】
それぞれの立場と専門性から、いろいろ導き出される様々な気づきを与えていただいた。私自身もこの職業能力開発は本当に大変な時代になっていると感じている。
先日、国際フロンティア産業メッセという兵庫県が様々な団体と連携して実施している西日本最大級の産業総合展示会が開催され、近年、メインになってくる展示の進化のすごさに驚いているところである。今回一番驚いたのは、マシニングセンターであり、そこにAIを搭載すると、CADデータをもらえばCAMは必要なく、確実にモノが作れることである。まだまだ時間はかかるが、一から従業員がCAMを習って作るよりも、今この時点でもはるかに効率的との話であった。値段はかなり高いが、すごく引き合いがあるようだ。職業能力開発の現場でも、CAD、CAMのコースを設けるということも、そういったことに合わせながら変化をしていかなければいけないと思う。それはおそらく一例に過ぎず、リスキリングを支援する立場の我々も、現場となっている各訓練校も、自らリスキリングをしながらやっていくことが必要である。
委員の皆様からいろいろとご発言があったように、柔軟性、機動性を持って取組みを実施し、その中で民間の皆様のお力をどう活用していくのか、そこに向けて我々としては、ブレインとしての役割、調整役を果たしながら方向性を示し、常にこのリスキリングのあり方や内容も変えられるような体制を作りたい。しっかりとした指標を設けるべきだというご意見もあった。５年間という長い期間にわたる大きな方向性はこれで仕上がっていくと思うが、具体的にそれを実施することが本当に重要であり、その中でも常にローリングして見直しながらやっていくことが重要だと実感した。
もともと職業能力開発は、法律に基づいて雇用者にスキルを身につけてもらい、雇用の安定を図ることが、今でも非常に重要な柱であると思うが、これだけの人手不足、技術革新のスピードが速くなると、産業側からの要請も非常に大きくなってきており、そことの連携についても、ご指摘のあったとおりだと思う。
この職業能力開発計画だけではなく、我々の産業政策の考え方の計画である「ひょうご経済・雇用戦略」や、外国人材の活用について、企業現場だけではなくそのコミュニティでの生き方、受け入れ方を定めた「ひょうご多文化共生社会推進指針」というものがある。それらの見直し作業も進めているが、各計画でも連携を取りながら、それぞれの考え方を生かしていくことが重要だと思う。
今まで以上に産業労働部という名前のとおり、産業政策と労働政策をきっちり連携させながら、実施していきたい。今回、３回の審議が終了することになるが、この第12次兵庫県職業能力開発計画をしっかりと実行に移していくことに取り組みながら、県民の皆様、企業の皆様、そして従業員の皆様に、この成果を実感していただけるように頑張っていきたいと考えている。
改めて、委員の皆様には３回に渡るご議論をいただき、心より感謝を申し上げる。

出席者（委員関係）

委員（12 名）

北畠　浩二	ゴム連合兵庫県協議会議長
西脇　宏	兵庫県経営者協会事務局次長
横井　準	兵庫県中小企業団体中央会専務理事
中村　恵	神戸学院大学名誉教授
横山　由紀子	兵庫県立大学国際商経学部教授
勇上　和史	神戸大学大学院経済学研究科教授
山脇　昭彦	兵庫県職業能力開発協会会長
森田　充紀	兵庫県技能士会連合会会長
大岡　豊	兵庫県専修学校各種学校連合会会長
大橋　恭子	阪神友愛食品株式会社代表取締役社長
上田　雅文	社会保険労務士
桑村　早織	社会保険労務士

特別委員（２名）

内藤　彰彦	兵庫労働局職業安定部長
柿谷　智子	独立行政法人高齢･障害･求職者雇用支援機構兵庫支部支部長 兵庫職業能力開発促進センター所長