

項目	議論の内容	計画案への記載・対応	記載箇所
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	技術、D X、デジタル人材の育成の課題	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」に記載	21頁
	社会においてもA Iの活用やD Xが推進されており、リテラシーの知識も必要		
	D Xやデジタルに関するリテラシーを有する人材の育成は社会のニーズでもあり、幅広くリテラシーを有する人材育成が必要		
	A Iを使うことができる人材の育成が不可欠		
	A Iを使用することができる人材が必要		
	D Xを推進する人材育成が大きなポイント		
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の充実	人手不足が続いているのでどのようにマッチングさせていくかが重要	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の充実」に記載	22頁
	中小企業の課題は人手不足で、特に介護・福祉・建設分野で人手不足が顕著		
	ものづくり等の人手不足		
職業人生におけるキャリア形成の支援	将来の方向性を主体的に考え、自らの意志でキャリア形成を進めていくことが重要	第3章2(1)「職業人生におけるキャリア形成の支援」に記載	22頁
	障害者や高齢者のような弱者の方に対してリカレント教育が大切		
	能力を地域や社会に還元できるような、これまでに蓄えられてきたスキルを還元していくようなキャリア形成		
	個人でのキャリア形成や能力開発支援と変わってきており、引き続き支援を強化していく必要性、企業任せではなく個人向けの支援、個人のキャリア形成は企業主導からキャリアコンサルタントの活用型に移行		
	就きたいと思っている仕事だけではなく、その仕事から発展してどのようにキャリアを作っていくかということも目配りをしていく必要性		
	キャリア形成の支援の拡充は重要		
在職者訓練及びリスクリングに対する支援	リスクリングでは従来とは異なる視点からスキルを身につけていくことが求められている	第3章2(2)「在職者訓練及びリスクリングに対する支援」に記載	23頁
	在職者訓練の推進		
	リスクリングにはメリットデメリットがあると思うが、企業としては取り組んでいく必要あり		
	中小企業の指導人材不足		
若年者に対するキャリア教育の実施	若者に対する職業観の醸成	第3章2(3)「若年者に対するキャリア教育の実施」に記載	24頁
	若者に対する職業教育やキャリア教育が十分にできていないというのが実態		
	自分が働くということはどういったことか、早期の段階から醸成することが必要		
	子供の頃からものづくりに触れることは必要。ものづくり体験の機会を提供し続けていただきたい		
	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、現場の仕事への価値観をどのように醸成していくかが重要		
	子どものものづくり体験について、施策の中で取り上げて行くことが良い		

一人ひとりに応じた能力開発の支援	労働者個人への個別的な支援が必要になるケースが多いということで、その意味も含めて個別化	第3章3(1)「一人ひとりに応じた職業能力開発の支援」に記載	24頁
女性	女性のキャリア形成の部分、30代後半と40代前半でのキャリア形成をいかに考えるかということがキー これから労働力を得るには女性の活躍が不可欠	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」に記載	25頁
障害者	障害者雇用は非常に増えてるが、訓練だけではなくケアをいかにするかが大事	第3章3(1)オ「障害者」に記載	26頁
外国人	外国人労働者の人材育成の課題 育成就労制度では一定期間の就労を経て転籍が認められることから、企業は今まで以上に外国人労働者に対して定着してもらえよう配慮する必要性 外国人のニーズをキャッチアップできるような仕組みを作ることが大事 留学生向け合同説明会の参加者が増加している。この辺りを時代に合わせることができれば伸びる部分	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」に記載	27頁
技能者の技能水準の向上及び技能競技大会の参加促進	技能競技大会を通じた技能者のモチベーション向上の必要性 技能者の地位向上について技能者の作業を具体的に示すことが重要で、可能な限り目配せをして取り上げていく	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」に記載	28頁
ものづくり体験の機会提供及び職業意識の醸成を通じた未来のものづくり人材の育成	ものづくり体験事業で中学生を対象に教えてどの程度の効果があるか、高校生を対象にする必要性 可能な限り求められるスキルを分析し、提示して判断できるよう見える化 技能者の地位向上について技能者の作業を具体的に示すことが重要で、可能な限り目配せをして取り上げていく 「job tag」というサイトで、業務内容、賃金等の情報を充実させていくために取り掛かっている	第3章4(3)「ものづくり体験の機会提供及び職業意識の醸成を通じた未来のものづくり人材の育成」に記載	29頁
地域の求人・求職者ニーズを踏まえた訓練実施	但馬地域の若者流出、入校率減少	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」に記載	30頁
産業構造の変化に対応できる人材の育成	企業の生産性向上	第3章5(1)イ「産業構造の変化に対応できる人材の育成」に記載	31頁
老朽化が著しい障害者校の訓練環境の整備	訓練校の老朽化ということもあり、これは行政が実施する必要あり 安心して訓練できる環境に整備する必要性	第3章5(2)ア(ウ)「老朽化が著しい障害者校の訓練環境の改善」に記載	32頁
在職者訓練の効果的な実施	見える化は大企業では自社の中でできる場合も多いが、中小企業には難しい場合もある。中小企業の方が多いことを鑑みれば共同・共有化という言葉を使うが、地域の中あるいは業界の中で共同でそうしたものを作っていく	第3章5(4)「在職者訓練の効果的な実施」に記載	36頁
教育関係機関	教育委員会との連携問題	第4章1(3)「教育関係機関」に記載	39頁

情報発信	計画を県民に対してどのようにPRするか 県でも情報の取りまとめや、成果の公開を検討いただければ 一番の課題は能力開発校に通う選択肢を一般校に通う学生や、一旦就職して再チャレンジする既卒者の方にどう伝えるか 広報周知の強化が必要 出口（就職先）の情報を成功事例を含めて発信する必要性。企業側へのメッセージにも込める必要性。 情報をいかに伝えていくか、これは職業訓練校に関すること又は労働施策に関することの広報を強化する必要。 キャリア形成の実際に関する好事例を収集し、求職者だけではなく広く在職者も含めて提示をしていくことが重要。 兵庫の中小企業の一覧を見ることができるサイト 県でも情報の取りまとめや、成果の公開を検討いただければ 意見の中でPR、周知について言われており、行政が苦手なところ 好事例の発信をしていくことが重要で、労働局、兵庫県、一緒になってさらに広報に力を入れていきたい	第4章2「情報発信」に記載	39頁
-------------	---	----------------------	------------