

第2回人手不足問題対策会議（個別ヒアリング）構成員コメント（主なもの）

テーマ	コメント
外国人の 就職・定着 促進	認証制度については、専門人材を対象とすることで良いのではないかと。一方でワーカーの確保という点も考える必要がある。
	専門人材を中心としたチェックリストも理解はするが、現在の項目は少し細かすぎる内容も含まれているため、もっと簡素化すべき。
	外国人雇用にあたっては、居場所があるかないかが重要。きちんとコミュニケーションをとり、受け入れる体制をしっかりと構築することが大切。
	方言などは伝わりにくいので、日本人向けに外国人が学んでいる日本語をレクチャーする機会が必要。
	外国人社員が日本語を学びやすい環境にするためには、資格手当の創設等の受験サポートが有効ではないか。
	外国人社員の契約関係や病院などへの同行に対する支援などもあれば良いのでは。
	外国人を受け入れたい企業向けの基礎講座のようなものがあれば良いのではないかと。
学生の 県内就職 促進	学生と企業が接する機会を増やすことが大事。高校生は進路選択に関わるのでインターンシップなどをやっていくべき。
	高校生にも合説のような機会を設けてはどうか。離職を防ぐためにも、段階的に合説等による情報提供、インターンシップの実施と進めるべき。
	高校生向けインターンは現地に行って学ぶというよりは、課題解決型の授業等で行えば良いのではないかと。
	オンライン上で県内企業のデータベースがあれば、就活にも調べ学習にも使えるので、学生が県内企業を知る良い機会になるのでは。
理工系・デジ タル人材の 育成確保	地域の経営者協会が県外工業大学にアプローチして講座を設けている例もある。これらを県レベルの動きにできないか。
	小中学生に理系の楽しさを知ってもらう「ひょうご科学塾」の取組は必要だと思う。中長期的な取組だが、今から取り組む必要がある。
	産学連携が有効だが、単発で終わらせず、長くかつ色々な学校で実施し続けることが望ましい。まずはモデル校で成功事例を作ることも必要。
その他	女性管理職や役員の登用はもっと推進されるべき。女性管理職同士を繋げるネットワークづくりの取組も必要ではないか。
	奨学金返済支援制度について、中小企業向け施策であることは理解するが、支援内容に差をつけ、大企業も対象にすることを検討すべきでは。