

## 推進会議等での主なご意見

## 戦略 I 「稼ぐ力を持つ産業」

	ご意見	対応方針
プロジェクト1 次世代成長産業の集積	AI・IoTの活用への中小企業のニーズは高い。導入にあたってはコーディネーターが必要。	「中小企業におけるAI・IoT・ロボット技術の導入・促進」として、専門家による相談・技術支援を通じ、中小企業のデジタル技術実装を支援（資料1・P2）
	金属用3Dプリンターが普及すれば、ものづくりの世界はガラリと変わる。しかし、まだ課題も多く、重要部品には使用できないのが現状。	「金属新素材研究センターを核とするマルチコンソーシアムの活用」として、金属新素材製造・加工分野での新技術開発を促進（資料1・P2）
	県は医療分野に強みを持っており、健康・ヘルスケアという次世代産業に生かすべき。	「先端成長産業育成のためのコンソーシアムの構築・展開」として、健康・医療分野での取組を推進（資料1・P2）
	行政のデータと病院、健康診断のデータを合わせて解析する仕組みがあれば、行政の政策立案は非常に明確になり、民間もそれに追随することで、新しい産業が生み出される可能性がある。	神戸大学等によるヘルスケアデータベース構築のための開発・研究など、先導的な取組について、新産業への展開につながるよう引き続き支援
	県で収集した健康・医療に関するデータを、広く民間でも利用できるよう活用すべき。	
自動運転技術をベースにしたコンソーシアムを神戸で立ち上げる。モビリティはこれから経済に貢献していく可能性が高い。	兵庫県最先端技術研究事業（COEプログラム）において、自動運転を対象産業分野として引き続き支援（資料1・P2）	
プロジェクト2 地域産業の持続・高付加価値化	創業40年を超える映像制作会社を、会社の有する知識や経験、関係者の雇用を守るという目的で、事業承継という形で引き継いだ。	事業承継時に発生する経費を補助する事業継続支援事業を引き続き実施するとともに、国が事業承継特別保証制度を創設するのに合わせ、事業承継支援貸付を新設（資料1・P3）
	（洲本の中心地と商店街について）人口が減ると土地が空いていくが上手く利活用できていない。土地を動かして再利用させるような制度があれば良い。	まちなか再生協議会の枠組みのもと、敷地の共同化による共同住宅や医療・福祉施設の整備など、小規模再開発を引き続き支援
	インボイス制度に対応できず、廃業する自営業者が増加することを懸念している。	市町や商工会・商工会議所を通じ、増税による小規模事業者への影響を把握するとともに、総合相談窓口の設置等の転嫁対策を引き続き国に要望
	地場産業の産地は、行政等のサポートを生かし切れず、認知度向上の取組も産地全体の動きになっていない。 産地は行政区域を越えて広域にわたっているにもかかわらず、地域毎に支援体制が異なるというのは問題であり、支援制度の柔軟性が必要。	産地のニーズと現状を把握し、関係市町や商工会議所・商工会、産地組合等とも連携しながら、地場産業の認知度向上に努めるとともに、支援制度の周知を図る。（資料1・P3）

	ご意見	対応方針
プロジェクト3 新産業・新事業の創出	起業・創業のためのワーキングスペースの確保や、セミナーや専門家による創業支援を進めるべき。	「持続的な起業家育成環境の創出」として、起業プラザひょうごの機能強化や有望スタートアップのネットワーク化等により起業家を支援（資料1・P2）
	起業を目指す人を後押しし、成功事例だけでなく失敗事例を共有できるような場が必要。	
	起業・創業を総合的に支援する場所を設けることで、人が人を呼び取組が活発になっていく。	起業家支援事業により、若者や女性、シニア、UJIターン者など多様な人材による起業を引き続き支援（資料1・P2）
	都市部以外で、新たに小規模な自営業を始めるような起業をサポートする仕組みが欲しい。	

## 戦略Ⅱ「環境変化に対応し、挑戦する人材」

	ご意見	対応方針
プロジェクト4 働き手の確保	女性や高齢者の活用はどの企業でも進めており、特例子会社による障害者の雇用促進や、ひきこもり者対策は行政と連携した取組が有効。	「若者や女性のUJIターン・県内就職の促進」、「世代やライフスタイルに応じた就労の拡大」として、女性と県内企業のマッチング支援や就労支援窓口の新設、県独自のジョブコーチ制度の創設等により、多様な主体の就労を促進（資料1・P4）
	人口減少下での経済成長に向けて、女性、高齢者、障害者、外国人の活用に加え、第二新卒の活躍、ひきこもり者の社会復帰、40～50歳代の起業等を支援するべき。	
	主婦や高齢者、引きこもりの方々に仕事を任せる機会が多くなっている。やってもらうことを明確化し、自宅でもできるようにすれば、任せられる仕事は多くある。	
	介護は若者に敬遠されがちな業種であるが、業務内容を工夫することで、共感力の高い高齢者や女性に活躍してもらっている。	「外国人雇用サポートデスクの設置」や「技能実習生の技能検定受検機会の充実」などにより、外国人労働者の受入を拡大（資料1・P4）
	外国人労働者が、一部報道では劣悪な労働環境に置かれているように強調されているが、受け入れ企業は良好な雇用環境の維持に努めている。	
	外国人を適切に雇用している企業を評価すれば、外国人受入が更に進むのではないかと。	「ダイバーシティの普及啓発」として、LGBT等の多様性の受け入れに加え、様々な人材の活用による生産性向上等について啓発（資料1・P5）
	女性はもちろんのことLGBTなど多様なグループの参画が必要。兵庫県がLGBTへの理解増進、差別解消に積極的に取り組めば、多様な主体の活躍を推進することができる。	
	新卒者は単身時代に移動しており、3年で約3割が離職する傾向も適職探しという側面から今後も継続すると思われる。30代前半までのタイミングでの移動が、人材確保のために重要。	「UJIターンの促進」として、マッチングサイトによる大学生や第二新卒者への県内企業情報の提供等により、県内への就業・移住を促進（資料1・P4）
UJIターンについて、ウェブマーケティング広告を使って奏功している自治体もあり、やはりITを活用した取組が有効ではないかと。		

## 戦略Ⅱ「環境変化に対応し、挑戦する人材」

	ご意見	対応方針
プロジェクト4… 働き手の確保	出身地から「帰ってきて欲しい」という思いが伝われば、Uターンする気になる。SNS等で繋がりを維持する取組があれば良いのではないかな。	ひょうごe-県民制度により、本県出身者等を対象にデジタル環境でのネットワークを構築するとともに、移住者のインタビューを掲載した冊子やサイト・スマホアプリを利用した情報発信を引き続き実施
	中小企業への就職を阻害している要因として、どこで情報を入手して良いか分からないという声があり、就職活動前の学生に地元優良企業の情報を提供する取組が必要。	「高校・大学生の県内就職の促進」として、ガイドブックによる高校生への身近な企業情報の発信や大学生を対象とした県内企業でのインターンシップ等により県内就職を促進 (資料1・P4)
働きやすい環境づくり プロジェクト5…	ワーク・ライフ・バランスの推進は、社会的・労働者福祉的な側面と、経済効率的な側面の両面から、今後も一層求められる。	「ひょうご仕事と生活センター」を全県的な推進拠点として、ワーク・ライフ・バランスについて普及啓発・情報発信、相談、研修企画・実施等に取り組み、多様で柔軟な働き方による働きやすい雇用就業環境を創出(資料1・P5)
	ワーク・ライフ・バランスを進めると従業員のモチベーションと企業への帰属意識が高まる。働き方改革を地域活性化に活用する施策を進める必要がある。	
産業人材の育成 プロジェクト6…	リカレント教育は、起業、技術の習得等、様々な目的があるが、今後、起業促進や先端産業育成、若者の確保など様々な施策の根幹にマッチするのではないかな。	幅広い分野に対応する、個々のニーズに応じたカリキュラムの実施により、多様な目的に応じた職業訓練を実施 (資料1・P5)

## 戦略Ⅲ「地域の魅力で沸き起こる交流」

	ご意見	対応方針
国際交流の推進 プロジェクト7…	外資系企業では、外国人社員の配偶者にとって地域コミュニティの一員になることは大きなハードルであると認識しており、行政の取り組みを期待している。	「外国人住民の生活環境の充実」として、外国人住民が抱える諸課題に対する効果的な施策や支援体制を検証(資料1・P5)
誘客の拡大 プロジェクト8…	兵庫県には良いものがあるが認知度が低いことから、外国人観光客を引きつけるため、グローバルマインドを持った若者を活用すべき。海外に留学している学生を県内企業へのインターンで受け入れ、SNS等による情報発信に従事させるなどすれば、若者人材の確保にも繋がる。	海外での認知度向上を図るため、海外のメディアやインフルエンサーを対象としたファクトリップのほか、SNSを活用した観光情報の発信など、引き続き本県の魅力を発信

戦略Ⅲ「地域の魅力で沸き起こる交流」

	ご意見	対応案
プロジェクト9 ツーリズム推進の体制づくり	<p>今までの受け身体質から変われず、観光政策を推進する側と現場の事業者等では温度差、意識の差がある。先進事例を学ぶなどマインドを変える必要がある。</p>	<p>観光協会等を対象とし、観光人材の育成、定着に向けた地域の主体的な取組を支援するとともに、新たに「ひょうご観光塾」として、観光事業者の資質向上や新たな観光ビジネスの創出に向けたセミナー等を開催（資料1・P5）</p>
	<p>観光は女性の心に響くものを考えなければならぬのに、地方の観光の現場には女性の活躍の場が少ない。マネージャークラスになるための学習の機会があればよい。</p>	