

提出された意見等の概要とこれに対する考え方

資料3

案件名 : 第11次兵庫県職業能力開発計画案
 意見募集期間 : 令和3年7月26日～令和3年8月16日まで
 意見等の提出件数 : 6件(2人)

項目等	意見等の概要	件数	県の考え方
第3章 2 (1) 労働者の職業生涯を通じたキャリア形成の支援	職業能力開発の目的は、職業人生において身につけた技能・能力を活かすことである。このためには、人材のマッチングが大変に重要。スキルや地域、個人の嗜好等で、向いている職種がわかるような仕組みはできないか。	1	【本文の趣旨と一致】 適性を把握するためには本人のスキルや経験、今後のキャリアプランなどを把握することが重要です。キャリアコンサルタント等の活用を進め、求職者、在職者に限らず個々のキャリア形成を支援してまいります。(P19)
第3章 3 (1) 適正に応じた多様な働き方の支援	人生100年時代に対応し、70代でも現役で活躍することは重要であるが、身体的な衰え(目が見えない、耳が聞こえにくい)は不可避であるため、同等の技能を発揮することが困難になる。 従事可能な業務の切り分け、勤務時間の短縮など、働きやすい環境づくりも必要。	1	【本文の趣旨と一致】 高齢者の活躍を支援するためには、そのスキルと経験を活かすとともに、特性に配慮し、能力を発揮してもらうことが必要です。そのため、ひょうご仕事と生活センターにおいて高齢者等の職域拡大や働きやすい環境づくりを支援していきます。(P24) また、ひょうご・しごと情報広場にシニア世代専用の就職相談窓口を設け、一人ひとりの状況に応じたカウンセリングを行い、就職支援を実施します。(P22)
第3章 4 (1) 技能者の技能水準の向上	企業としては、技能五輪に従業員を取り組ませることは、費用がかかることだが、同時に五輪を目指したいという若者が入社してくる目的にもなり、優秀な人材が集まる。技能競技大会は技能研鑽の機会でもあり、重要な取組みなので是非続けて欲しい。	1	【本文の趣旨と一致】 技能五輪等の各種競技大会への参加は技能者の切磋琢磨する機会にもなり、技能向上への意欲も高めます。本県としても引き続き支援を実施していきます。(P24)
第3章 5 (4) 在職者訓練の効果的な実施	大手企業であれば計画的・体系的に技能指導がなされるが、零細企業では人的制約もあり、難しい。	1	【本文の趣旨と一致】 中小企業の技能継承については、人的制約の問題あり、困難であることは理解しています。在職者訓練を進めることにより、中小企業の方にも基礎から先端的な技術まで身につける機会を提供します。(P32)
第3章 5 (2) 各科における今後の方向性	企業情報、特にものづくり中小企業において、素人にわかりやすく自社の製品や魅力を発信するため、文系社員にwebスキルをつけることが重要。	1	【本文の趣旨と一致】 デジタル化の進展を迎え、事務系職員であっても、IoT技能の習得はますます必要となってきます。 施設内訓練では、オフィスビジネス系の訓練においても地域で幅広く活躍できる人材を目指し、カリキュラムにWebページ作成等を盛り込んでまいります。(P30) また、委託訓練においても、Webデザインやプログラミングなど多彩な訓練を提供してまいります。(P31) 在職者についても、他の専門機関と連携しながら、IoTやAI等の人材育成に取り組んでまいります。(P18)
計画全般について	県の支援でAI・IoT等の技能を身につけても、県内に人材がとどまるとは限らず、逆に東京大阪への人材が流出してしまうのが難しいと思うが、頑張ってもらいたい。	1	【推進上の課題】 ご指摘のとおり、能力開発の支援は県内就職・起業に必ずしも繋がるとは限りません。 本県としては、雇用の場となるAI、IoT等の企業育成についても取り組み、人材育成との両輪で、県内の人材定着につなげてまいります。