

構成員ご意見に対する対応（人手不足問題対策会議）

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
奨学金返済支援制度の拡充					
企業の年間支給額が年間返済額の2 / 3 未満の場合は従業員向け補助が対象外となっている（企業にのみ補助が発生し、従業員への補助は発生しない）。企業補助相当額を本人補助として認める方向に制度変更できないか。	○				R6で、兵庫型奨学金返済支援事業における当該要件を撤廃し、企業支援と同額を従業員に対して補助する内容に拡充する予定としている。
調理師学校卒の人は学費が高いこともあり、奨学金を借りている人が多いと感じている。観光業では調理師不足がかなり深刻であるため、継続した支援・拡充に期待をしたい。	○				奨学金返済支援制度の周知についてはこれまで経済団体を中心に行ってきたが、今後は学校・学生への周知も実施する。観光業界に対する周知については、県主催の各種観光イベント、各種団体への周知依頼を通じて利用促進を図る。
大企業とか中堅企業にも適用できないか。例えば、大企業の場合は利子補給制度にする、中小企業は、思い切って負担をゼロにする、といったような差別化も有効ではないか。		○			奨学金返済支援制度は中小企業の人材確保を支援しつつ県内就職促進につながる目的で創設されている。大企業は知名度が高く、自社単独で人材を呼び込む力・採用力があると考えられるため、大企業を対象とする必要性や効果等の検証が必要。
理工系人材の獲得促進					
理工系人材の需要が高まっている中、県内大学の理工系学生へのアプローチだけでは、県内企業の理工系人材不足は解消されないと思うので、県外大学の理工系学生の確保も進めていくべき。	○				就職支援協定を締結している県外大学のうち、理工系大学や理工系学部を有する大学と連携した学内企業説明会の実施に向けて、働きかけを強化していく。
ものづくり体験学習は中学生に体験してもらいたい取組なので引き続き実施してもらいたいが、これとは別に、理工系大学生やポスドクと県内企業との連携により県内就職につながることを期待できる科学塾の創設を検討してほしい。	○				企業現場の視察、若手社員との意見交換会、大学と企業が連携して取り組む活動等の検討を行う。

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
学卒者の県内就職促進					
企業のことを知らない先生が増えているような印象を受けるので、先生と企業経営者が意見交換できる場を作り、企業の良さなどをまずは先生に知ってもらう機会が必要ではないか。また、高校生との接点も少ないので接点が増えるとありがたい。	○				高校生及び高校の進路指導教員を対象とした、地元の企業・産業を知る機会づくりに関する事業の実施を検討中。
女子学生のものでづくり企業への就職について、高校生になると既に文系・理系に分かれてしまっているので、小中学生の時に理系の楽しさを教えるような場が必要ではないか。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> ものづくり分野における女性就業の促進事業 	女性学生等のものでづくり産業への就業を促進するため、女性活躍企業や女性ロールモデルを広く紹介する女性学生向け“ものでづくり”イメージアップ事業や、ものでづくり企業の事業内容を精査し、女性や文系人材でも従事可能な業務を抽出する事業仕分けを実施している。
高校生の人材確保は、大企業が大量採用している現状を考えると、色々な取組をしても、そんなに大きくは改善しないと思う。第2新卒を狙う取組をしてはどうか。			○	<ul style="list-style-type: none"> おためし企業体験事業 ひょうごで働こう！UJIターン広報・就職促進事業 チャレンジHYOGO合同企業説明会等事業 等 	合同企業説明会では新卒者だけでなく第2新卒も参加可能としている。また、UJIターン就職関係の事業では、第2新卒以上の若年者層にまで広げて事業推進している。一方、対象者は社会に出てしまっているため周知が届きにくいことが課題であり、効果的な周知方法を模索中。
採用活動の支援として「Web制作費補助」などはどうか。リクルートサイトがなかったり、あったとしても昔からの古いものだったりする企業が多いので、喜ばれると思う。			○	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業採用力強化支援事業 	ホームページによる情報発信、SNSによる採用活動も並行して行われている状況を踏まえ、中小企業の採用力を強化する事業をR5から実施中。
寄付も悪くはないが、学生と少し距離が遠いと思う。学校・学科へのスポンサー制度（企業と学校の連携、授業の共同実施など）のようなものがあれば、学生もその企業について、親しみが湧くのではないだろうか。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 県立学校環境充実応援プロジェクト 	ふるさとひょうご寄附金のメニューの1つで、教育の一層の活発化を図るため、学校毎に寄附金活用事業を設定し教育環境の充実等に充てるプロジェクトを実施している。また、既にNPO・企業等多様な担い手との連携も実施中。県教委が推進しているひょうご教育創造プランを踏まえ、更に連携が可能か検討。

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
学卒者の県内就職促進					
家庭事情等で中卒・高校中退した人が、働きながら夜間の学校で学べる環境づくりが必要ではないか。企業が取り組めば、従業員のエンゲージメント向上にもつながると思う。また、そういった環境づくりに積極的な企業を応援する制度があっても良いと思う。			○	<ul style="list-style-type: none"> 「ひよご仕事と生活の調和」推進企業認定事業 	仕事と家事・育児などプライベートの両立を促進する取組として、県でWLBを推進する事業を実施している。WLB認定企業として学生等にアピールするとともに、WLB認定企業のみを集めた合同企業説明会に参加できるなどのインセンティブもある。
学生は就職時に「仕事内容」を重視している。県に「選びたい企業」を増やしていくことが重要ではないか。IT企業が人気だからIT企業を増やしていくのはなく、観光や製造業でもIT関係の仕事ができるということをPRし、観光×ITといった打ち出しができないか。		○			企業のDX化やAI導入は、企業の成長を促すだけでなく人材不足を解消する方策でもある。企業が積極的に推進することでDX・AIを前面に押し出した人材募集が可能になることから、企業のDX化・AI導入状況をみながら検討。
外国人の就職・定着促進					
外国人留学生合説について、今年度の状況を踏まえ更に拡充すべきではないか。	○				R6の外国人留学生向け合同企業説明会では新たに理工系ブースを設置して理工系外国人材の獲得を目指す。また、現地大学に通う現地の学生を対象とした合同企業説明会をオンライン形式で実施予定。
現地ジョブフェアの実施にあたっては、現地に強みのある企業と連携するとのよいのでは。その他、企業と外国人を結ぶプラットフォームを展開する企業との連携も検討してはどうか。		○			現地でジョブフェアを開催する場合、現地の経済情勢や就活事情などに詳しい企業と連携して進めることが望ましい。様々な機関・企業があるようなので、R6の実施に向けゼロベースで検討していく。
外国人材の確保にあたり、海外の学校との連携していく方法も考えられるのでは。	○		○	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム・ホーチミン市への訪問 	現地大学と連携したオンラインによる合同企業説明会をR6に計画。想定国はベトナムであり、R5.12に大学等の教育機関の視察や意見交換を予定、現地大学との関係性構築を行う。

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
外国人の就職・定着促進					
これから先外国人が増えていく中で、ある程度の言葉に対する配慮も必要。また、地方にはランゲージスクールのない空白地帯もあるので、日本語学校やコミュニティーセンター、そういったサポートもできる場所が必要。		○			R6に日本語教育等の外国人材の定着支援に関する県内企業の現状やニーズ等の調査を実施し、R7に制度創設予定。
就労ビザ申請には手続や資料準備等、事務が煩雑。例えばセミナーなどで入国管理局の人に来てもらい「よくある間違い」や「書類記載のポイント」などをレクチャーしてもらう等の取組があればありがたい。			○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口 外国人雇用HYOGOサポートデスク 	県内企業向けに在留資格の変更や就業規則等の外国人雇用に関する相談窓口を開設しており、必要に応じて専門機関への案内も行っている。また、R5事業として、外国人留学生の採用に必要な事務手続きを解説する動画の作成予定。出入国管理局への講演依頼については今後検討。
外国人雇用について、仲介業者が信用できない印象がある。紹介料もかなり取られると聞く。県が保証してくれる優良業者などがあると良いと思う。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生に対する県内企業魅力発信事業 	外国人材の仲介業者の中には、違法な斡旋を行う業者も一定数存在し、厚生労働省からも注意喚起されている。一方で、個別業者の実態が把握できておらず、人材紹介会社の保証は極めて困難。県主催の事業を積極的にご活用いただきたい。
全ての外国人労働者が報酬だけを重視しているのではなく、勤務形態、福利厚生、生活のサポート等、それぞれ重視するポイントは異なるので、企業の強みと働き手のニーズが合致すれば、大企業並の報酬が払えない中小企業でも人材確保できるのではないか。		○			今後検討する外国人雇用に関する企業認証制度において、採択される企業の強み、独自の取組等についても紹介していくことを検討する。
県や市町が外国人に対して目を向けているという方向を示していくと、「兵庫県は暮らしやすいところ」として認識され、外国人の心に響き、労働者も集まってくるのではないか。			○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご多文化共生社会推進指針 	外国人の増加と多国籍化が進むなか、本県では「ひょうご多文化共生社会推進指針」を策定し、多文化共生の意識づくりや、外国人が暮らしやすく働きやすい生活基盤づくりに取り組んでいる。今後も同指針に基づき、県内市町と連携して多文化共生社会の実現に向けた取組を推進していく。

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
外国人の就職・定着促進					
以前、国内で外国人労働者に対する労基法違反であったり人権の問題等が起こっていたという報道等もあったので、そういったことのないよう留意して欲しい。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人技能実習機構での相談窓口 	外国人を雇用（しよと）している企業に対する、こうした問題の啓発、理解促進は重要。外国人雇用に関する企業認証制度の中でセミナー実施等を検討したい。また、外国人技能実習機構等、厚生労働省にて設置する相談窓口の周知・紹介を引き続き徹底する。
外国人を雇用した時に発生するコミュニケーションの壁を、県内の大学生や卒業生たちをうまく活用できないか。さらに、外国人のリクルーティング、日本に来てからのフォローといった役目にも活用できないか。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご多文化共生総合相談センター（外国人県民インフォメーションセンター） 	技能実習制度における生活支援を行うには、法令に規定される講習を受講しなければならない、持ち込まれる相談には緊急性の高い案件も含まれることから、いつでも対応できる体制を整えておかなければならない。なお、本県では外国人県民インフォメーションセンターにおいて11言語による生活相談、法律相談を実施している。
多様な人材の活躍促進					
中小企業が自社でIT化の課題を顕在化させるということは、かなり難しく、課題として認識していても具体的な解決方法や相談方法がわからないことも多い。そういったことから、誰かが間に入って課題をまとめるということがIT化には必要ではないか。	○				中小企業ではIT化等の生産性向上にかかる自社の課題を顕在化させることが難しい場合が多いことから、専門家がチームとなってIT化を含む生産性向上全般を伴走支援する施策を検討している。
ITスキルを持った女性をうまく活用できてないように思う。一方で県全体を見ても、中小企業のIT導入をどう進めるかというところは重要な課題。この2つがうまく繋がらないか。また、マッチングに際し、県からの副業・兼業人材を活用している企業を紹介するなどPRはできないか。		○			正規雇用以外の多様な働き方として副業・兼業人材活用の事例や相談窓口の周知などに取り組んでいく。
中小企業では余力がなく、仕事の切り出しが難しい。第三者等からの「切り出し支援」と「引き継ぎのコーディネート」があれば切り出しが進み、多様な働き方の受け皿につながるのではないか。		○			すき間就業といった多様な働き方を推進する場合、意見にあるとおり仕事の切り出し支援は必要となる。引き継ぎのコーディネートは切り出した業務のマニュアル化が効果的と考える。多様な働き方を検討する際には、それらについても併せて検討を進める。

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
多様な人材の活躍促進					
県の女性の就業率の低さが出ていたが、もっと強調して変えていかなければならない。それを変えるにはネットワークが必要。	○		○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度の推進 	企業における女性活躍のさらなる機運醸成や女性の県内企業への就職促進を図るため、R4.11に「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度」を創設し、企業の取り組みを後押しするとともに、ミモザ企業の交流会を実施するなど、ネットワークの構築を促進している。
管理職になると仕事が大変になるのではないかというイメージを抱いている女性も多いと思うので管理職でも定時に帰ったり、在宅ワークも積極的に取り入れていきまこと仕事をしていると、管理職になりたい人も増えていくのではないか。			○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご仕事と生活の調和推進企業認定制度 	県では、仕事と家事・育児の両立を支援するために「ひょうご仕事と生活の調和」推進企業認定制度を創設し、WLBの啓発・推進を行っている。
学童保育の時間が短いので、民間の学童に入れようとする金額がものすごくかかる。県や行政で公営ではない学童にももう少し支援をするか、公営の学童で遅い時間でも対応可能な施設を作るなども考えていくと、管理職になりたい人も増えてくるのではないか。			○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご放課後プラン推進事業(長時間開所加算) 	一定の要件を満たしている放課後児童クラブについては「1日6時間を超え、かつ18時を越える時間」の年間平均時間数に応じた長時間開所加算を実施し補助金を交付している。開所時間等の放課後児童クラブの運営は地域においてニーズが異なることから、市町で判断が可能。今後とも、市町に対しては県民のニーズを細かに汲み取るよう求めるとともに、県として支援を進めていく。
結婚・出産を機に正規雇用から非正規雇用に変わった人がこれだけ多いので、女性の役員を増やそうにも母数が減ってしまっている。正規雇用のまま結婚、出産、育児のできる環境を作ることが重要。			○	<ul style="list-style-type: none"> 「ひょうご仕事と生活の調和」推進企業認定制度 就活準備キャリアラボラトリー事業 	県では、仕事と家事・育児の両立を支援するために「ひょうご仕事と生活の調和」推進企業認定制度を創設し、WLBの啓発・推進を行っている。また、将来の結婚・出産・育児を踏まえたキャリア形成を支援するための就活準備キャリアラボラトリー事業を実施している。
神戸大学大学院経営学研究科の教員らが所属するNPO法人企業が、女性役員や役員候補を育成する連続講座「女性リーダーのためのビジネス・カレッジ」というものを実施していると新聞記事で見た。このような取組を行政としてやってみたらどうか。		○			女性のリーダー（管理職）を増やすには女性活躍の推進を強化する必要がある。

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
多様な人材の活躍促進					
ハイシニアをどう活用するかも重要な課題。また、大企業の副業・兼業が可能な人材なども活用の可能性がある。県でもシルバー人材センター等で実施されていると思うが、もっと人材のネットワーク拡大や、プラットフォームの構築、データベースの整理などがなされると良いと思う。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご専門人材相談センター事業 	<p>専業、副業・兼業を問わず、ひょうご・しごと情報広場において幅広い年齢層を対象にハローワークと連携し就職支援を実施中。在籍出向に関しては産業雇用安定センターと連携。ひょうご活性化センターが運営するひょうご専門人材相談センターでは専門人材の採用を支援しており、それらの活用も含め幅広くに検討していく。</p>
富山県では、「人材活躍推進センター」が県内企業の人材確保をワンストップでサポートしており若者・女性・シニア・専門人材の部を設けて仲介対応している。その他、ポスドクの部の創設のほか、横串でDX人材を管理して仲介してはどうか。		○			<p>ひょうご・しごと情報広場において若年者からミドル・シニアまでの層、男女共同参画センター・イーブンでは女性の就業支援をそれぞれ実施しており、いずれも同じビルでハローワークと一体的に事業運営している。対象者や支援サービスの内容は、ハローワークと連携しつつ、当県の雇用失業情勢を踏まえながら検討する。</p>
ひょうご専門人材相談センターの取組みはすごく良い取組みだと思う。中小企業は、人材の募集をハローワークで行うことが多いので、ハローワークと連携し、取組を周知していけば活用が進むのではないか。			○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご・しごと情報広場運営事業 	<p>ひょうご・しごと情報広場では、若年者からミドル・シニア層まで幅広い層を対象とした就職支援を、ハローワーク神戸と連携しながら実施している。</p>
兼業・副業人材について、能力を測るのは難しいので、「○○というプロジェクトに参画しました」というようなデジタル証明があれば、人材のマッチングがスムーズになるのではないか。			○	<ul style="list-style-type: none"> ジョブ・カード制度（厚生労働省） 	<p>厚生労働省が「ジョブ・カード」という制度を創設している。企業が従業員の能力評価を行い、当該評価をジョブ・カードに記載、それを転職活動に使用することでマッチングをスムーズにするというもの。国と連携して推進していく。</p>
障害者の採用について、今回の対策案の中では見られなかったが、今後の対策として必要ではないか。当社も、発達障害の方の採用などに取り組んでいる。人手不足の中、市場に参加していない人材をいかに取り込むかが重要だと思う。			○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご障害者ワークフォーラム 障害者体験ワーク事業 	<p>障害者やその支援者、障害者の雇用を考える企業等を対象とした合同就職説明会を開催し、障害者雇用の先進企業の取り組みを知ることにより就労や雇用の促進を目指している。また、障害者体験ワーク事業により、簡易な就業体験を通じて、障害者雇用経験が少ない中小企業等に障害者雇用を試行してもらうなど、障害者の雇用・就業の場の拡大を図っている。</p>

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
多様な人材の活躍促進					
タイミーは都市部だと使える印象。学生が多く、いい人材を選べるなどの利点がある。ただ、地方で使えるかどうかは疑問。アプリ利用の多い学生が少なく、女性や高齢者も働ける者はすでに仕事があり、働く側のニーズがないことが懸念される。		○			タイミー等を活用した「すき間就業」は、域外の求職者を呼び込むことができる。ワーキング・ホリデーのような働き方、移住を想定したおためし就業など常用雇用にこだわらなければニーズはあると考える。但馬地域などではタイミーが活用される環境が整っていないことも考えられるため、働く側のニーズ（想定されるマッチング率など）に配慮しつつセミナー等での紹介を検討。
生産性向上・省人化					
人手不足問題対策において、生産性向上が最も効果があると思う。伴走支援にとどまらず、設備投資への支援は一定必要だと思う。神戸市工業課が進めているDX推進事業等を参考に、取組を全県化できないか。	○		○	・ IT導入補助金	現行のスマートものづくりセンターの機能を拡充し、生産性向上全般を支援する「ものづくり支援センター」をR6に新設する方向で検討中。企業のDX等導入費用については、「ものづくり支援センター」において国のIT導入補助金等の獲得を支援。
ものづくり支援センターの取組みは是非進めて欲しい。伴走支援の中で、学生をチームに入れて課題を解決するという要素は入れられないか。学生だけでなく、先生も関与することで、コンサル機能も期待できると思う。学生が参加できるなら、是非協力したい。	○				現行のスマートものづくりセンターの機能を拡充し、生産性向上全般を支援する「ものづくり支援センター」をR6に新設する方向で検討中。大学（学生）との連携については、「ものづくり支援センター」を運営していく中で、企業ニーズを踏まえ検討。
ものづくり支援センターの伴走支援は有り難い。実際、どう取り組めばいいかわからないし、いきなり大きな出費に対応するのも難しいので、小さなところから始めるということならやってみよう。取組自体はニーズがあると思うので、もっと周知していくと良いと思う。	○				現行のスマートものづくりセンターの機能を拡充し、生産性向上全般を支援する「ものづくり支援センター」をR6に新設する方向で検討中。また、開設にあたっては県内企業への周知に努める。
DXに絞った副業兼業を推進しつつ、DX推進外部人材獲得費用の一部助成をできないか。			○	<ul style="list-style-type: none"> ・ DX導入相談事業 ・ スマートものづくりセンター運営事業 ・ DX実践・人材育成事業 ・ DX人材育成リカレント教育事業 	県内中小企業のDX導入を図るため、外部人材である専門家を企業に無償で派遣し、DX導入まで伴走支援する事業を実施している。併せて、オンサイト（座学）、オンデマンドの研修を通じた社員教育によるDX人材育成を支援する事業も実施している。

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
生産性向上・省人化					
東京都の「DX人材リスティング支援事業」を参考にしたリスティング支援はできないか。 ※6,000以上のオンライン講座から、事前面談により企業のニーズに適したものを紹介してくれるシステム		○			DX人材育成については、県内ものづくり企業のニーズを踏まえた研修をオンサイト（座学）、オンデマンドにより提供している。汎用的なオンライン講座の利用にあたっては、県内ものづくり企業のニーズを踏まえた講座がどの程度含まれているのか等検討が必要。
DX等に取り組むにあたり、国補助がある場合その裏のいくらかを県として補助すれば、効率的な支援になるのではないか。		○			企業のDX等導入費用については、「ものづくり支援センター」において国のIT導入補助金等の獲得に向けた支援を行う。支援実績を踏まえ、DX等導入費用への支援のあり方についても検討。観光分野においても、ホテル・旅館におけるDX化推進のための補助金獲得等に向け、先進事例を紹介するセミナーの開催等を想定している。
観光産業の人材確保					
自動化・省人化の要素を含んだ対策を観光分野にも取り入れて欲しい。沖縄にホテルDX実証実験施設があるが、そういったパイロットモデルのようなものを県で実施できないか。	○				R6年度は、ホテル・旅館が自動化・省人化に向けたDX化等の取り組みについての支援やセミナーでの紹介を検討。
DXを活用し、シフト作成等の業務を自動化できれば、人員の無駄やムラが減ると思う。人件費や食材費のコストを日次で追っていき、本当に最適化できているのかも検証できれば、経営の効率化にも繋がるので、こういった取組への支援があればありがたい。	○				DXを活用した生産性向上等については、旅館・宿泊事業者向けのセミナー開催や、地域の主体的な取組の支援を検討中。
観光学部や調理師専門学校などへのアプローチに加え、食など観光と関連する複合的な要素を持つ学校などへもアプローチすれば、企業として幅が広がるのではないか（例：日本さかな専門学校、立命館大食マネジメント学部など）	○				旅館・宿泊業の魅力をSNS等で広く発信するとともに、観光学部・調理師専門学校以外の関連学校に向けても合同説明会等の参加を促す。

構成員ご意見に対する対応状況

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況 意見・提案に対する見解
	R6対応	R6以降の課題	実施済	(実施済の事業)	
その他人手不足問題に関するもの					
URや県営住宅が、地方の隅々にあるかどうか分からないが、そういったものを寮として活用できないか。	○				目的外使用（国交省承認）制度を活用し、本来の入居対象者（住宅に困窮する低額所得者）の入居を阻害しない範囲で、県営住宅の空き家を法人契約による社宅としての活用を検討中。
小規模の会社では住居を整備するだけの体力がないという話はよく聞く。国や自治体の補助金も住居の整備は補助対象外となっている。人がいない地域においては、空き家等も活用しつつ人を受け入れられるように寮や住居などの整備の支援を受けられないか。			○	・ 空き家活用支援事業	一戸建ての住宅の空き家や共同住宅の空き住戸を住宅、事業所又は地域交流拠点として活用するために改修する際、改修工事費の一部を助成しており、社員寮（住宅）として活用する場合も補助対象としている。
社員寮はあるが、古かったり、トイレが共同だったりなどで、なかなか使えないという話を聞く。リノベを支援するような仕組みがあればありがたい。			○	・ 空き家活用支援事業	一戸建ての住宅の空き家や共同住宅の空き住戸を住宅、事業所又は地域交流拠点として活用するために改修する際、改修工事費の一部を助成しており、空き家となっている社員寮（住宅）を改修する際も同様に、改修工事費の一部を助成している。
中小企業の中には価格転嫁ができず、賃上げの原資が確保できていない企業もある。企業間の取引のことで行政が関与しにくいとは思いますが、少なくとも県との取引では、パートナーシップ構築宣言に参画している企業に対し入札で加点するなど、価格転嫁促進の取組をしてはどうか。		○			ひょうご経済・雇用戦略においても「国が推進するパートナーシップ構築宣言の県内企業への周知や、宣言企業に対するインセンティブ付与」を実施することとしており、県補助事業（中小企業新事業展開応援事業）の加点要素にもなっている。県入札の加点要素については、実施可否について検討。
ITに関する強みを持った従業員がなかなか確保できないということが問題になっている。IT人材は今引く手あまたということで、条件のいいところに転職してしまい、十分な補充ができてない。			○	・ DX実践・人材育成事業 ・ DX人材育成リカレント教育事業	多くの中小企業ではDX人材が不足しており、社員教育による育成が喫緊の課題となっていることから、企業のニーズに応じた研修プログラムの提供や、企業企画型の研修プログラムの実施を支援している。また、県内大学と連携し、多忙な中小企業社員でも受講しやすい完全オンデマンド型の研修プログラムも提供し、中小企業のDX人材育成を支援している。