

◆ 能力開発に対する現状の課題

- 「学ぶ機会」があっても「学ぶ」ところまで至っていないのが現状。システムがあっても自分からやらなければ意味がないので、学ぶ人の自主性を如何に引き出していくか。
- 人材教育が大事ということを理解していても、企業は目の前のことに精一杯。この矛盾をどう埋めていくか。
- 「人材に投資をする余力がない」、「人手不足で時間がない」という課題のほか、「折角お金をかけて人材教育してもすぐやめてしまう」という転職リスクもある。
- 企業が能力開発を進めていくには時間もお金も掛かるので、経営者の理解を深めていかないと好循環しない。

◆ 豊かさ共創に向けた全体スキーム

- 労使による「能力開発→収益向上→適正配分」の共通認識の形成が一番の鍵。
- 経営者側は投入した費用や時間が確実に収益へ結びつく確信。労働者側にとっても賃金アップなどにつながるといったように双方のメリットへの確信が必要。
- 学びのきっかけとして、労働者と経営者がしっかりと能力開発の方向性を共有することが非常に大事。
- 中小・小規模の多い本県では、人材投資に費用や時間も掛かる、更に転職リスクもあるので公的支援による環境整備が必要。
- 働く人の能力開発と並行して、「主体性の向上」や「自己肯定感の育成」といった幼児～高等教育までの中長期的な教育も大切であり、両面で取り組むことが重要。

◆ 能力開発プラットフォームの中身

- 共通基盤としてのデジタルリテラシーや企業ニーズに合致したオーダーメイドな知識・技能の提供、ハイエンドな特殊技術の提供といったことが課題。
- 利用者目線でのコンテンツの充実が必要であり、変化に対応できるようアジャイル型に進めたらどうか。
- 卒業認定書があっても評価されなければ意味がない。昇進・昇給にどう反映されるかの「見える化」について、企業側とのすり合わせも必要。また、名刺に書いて営業にも活用できるといったように卒業認定書がレアなものになると有効。
- 異業種交流などの出会いによって、一緒に学び続けられる仲間がいるコミュニティがあるということも価値。
- 県内にいる外国の方への学びの提供という視点もあると良い。

◆ 今後求められる産業人材の在り方

- 職種ごとに求められるスキルを提供するという視点だけでなく、横断できる人材をどう育てていくかという視点を持つと良い。
- 今ある産業をしっかりと育てていくということも大事。
- DX化によって成長分野に人材シフトさせる必要があるが中小企業は人手・人材不足。公的サポートを受けながら社内の人材教育を進めていくことが大事。
- 全てを個社で対応するには限界がある。民間の必要な機能を必要なタイミングで相互に利用できる協業の仕組みがあるとよい。
- 豊かさを共創する上で、若いうちから「郷土愛」を育てていくことが非常に大事。