

# 第2回協議会

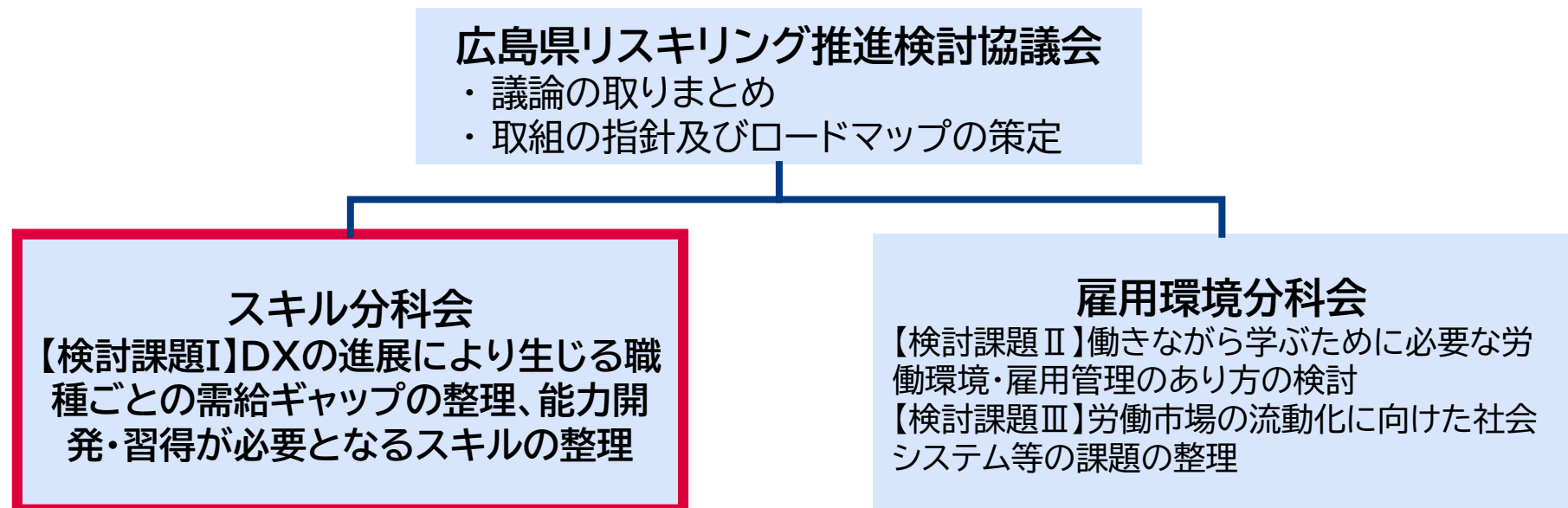
スキル分科会 報告資料

# 概要

---

## スキル分科会の設置

- 令和4年4月25日(月)、広島県リスキリング推進検討協議会 第1回が開催された。
- 第1回協議会においては、協議会設置要綱の承認、分科会設置の承認、協議会及び分科会の公開方針の承認について、議決された。また、事務局より、検討の方向性とスケジュールについて説明した。さらに、一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ代表理事の後藤宗明氏より、「失業なき成長産業への労働移動」と題し、ご講演をいただき、ご講演も踏まえ、意見交換が行われた。意見交換での主なご意見は次頁に掲載した。
- 承認された分科会の設置に関し、協議会の下に2つの分科会を設置し、専門的な議論を行い、取りまとめ、リスキリングの取組指針及びロードマップを策定することが確認された。



# 検討課題 I の検討手順

## 手順概要

## 実施事項

### ①スキルの分類と整理

#### 分科会のアウトプット、スキルの分類と整理

- ✓ リスキリング(スキル)の定義
- ✓ 基本的な考え方と本検討会のスコープ  
(①ポータブルスキル、②典型的なリスキリング例)

- 論点整理
- 仮説の提示

### ②検討対象の特定

#### 検討対象の特定

- ✓ 整理の観点(DX推進、需給の過剰/不足等)
- ✓ 典型的な事例として取り上げるべき産業・職種

- 労働需給推計(広島県)
- リスキリング対象や方法整理仮説の検討
- 必要なヒアリング対象等のご意見収集

第1回(7月):ここまで

### ③調査の実施

#### DX等のリスキリングパターンと必要とされるスキルの整理

- ✓ 本日提示のリスキリングパターンやスキル整理方針をもとにスキル整理(案)の提示

- 労働需給推計(継続)
- ヒアリング調査(企業/有識者)
- 文献調査
- アンケート調査(企業/労働者調査)

### ④スキルの取りまとめ

#### スキル整理(案)のブラッシュアップ

- ✓ 整理したスキル整理(案)へご意見収集

- 検討会・ヒアリングの実施

第2回(12月):ここまで

## 検討課題 I の論点

- 第1回・第2回の主な論点は以下の通り。

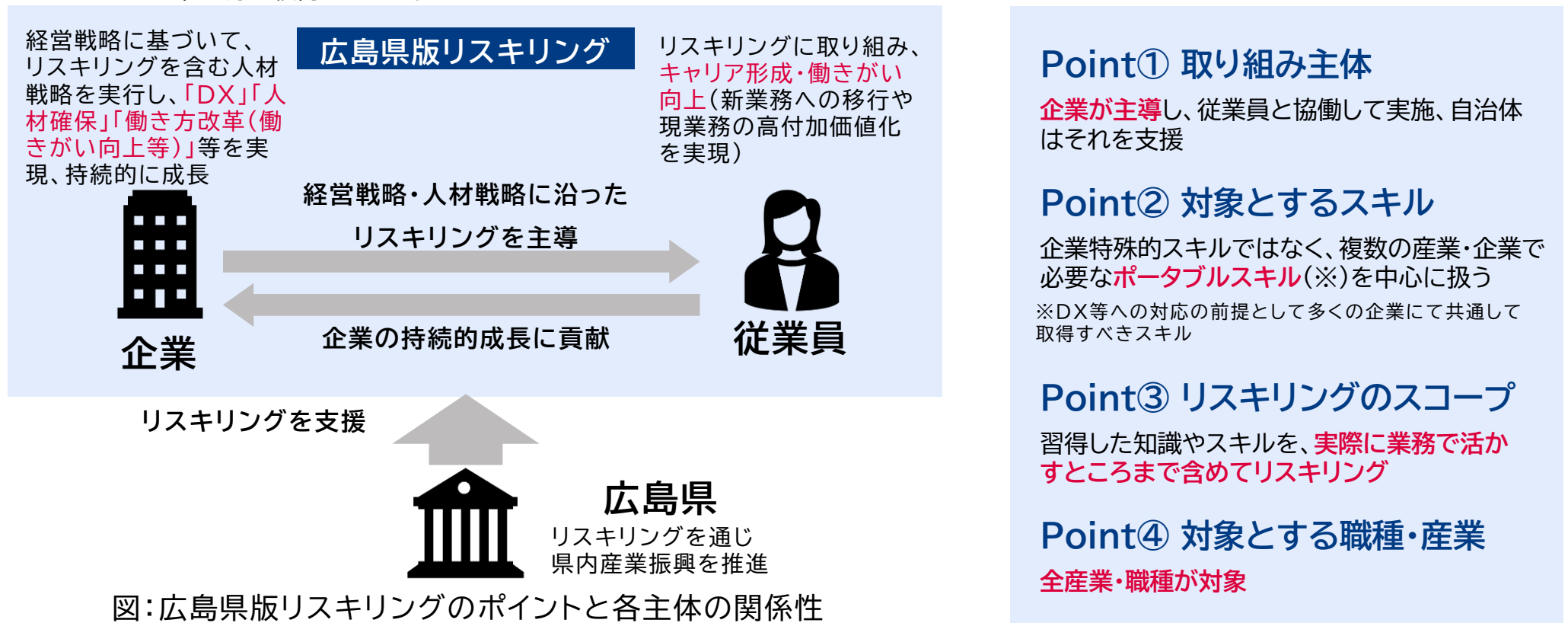
分科会	論点
第1回 (7月)	<p>① <b>スキル分類と整理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ポータブルスキル／典型的なリスキリング例</li> </ul> <p>②-1 <b>スキルの整理にあたり、類型において着目すべき観点</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 観点   DX推進のボトルネック、DX・GXに伴う需給変化による雇用需給</li> </ul> <p>②-2 <b>ヒアリングにて確認すべき事項や、詳細を伺うべき産業・職種等の対象</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 具体的に状況を深掘りすべき産業・職種等</li> </ul>
第2回 (12月)	<p><b>スキル整理(案)の検討</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 第1回の検討を受けアンケート・ヒアリング等に基づくスキル整理(案)へのご意見収集と取りまとめ</li> </ul>

## ①スキルの分類と整理 | リスキリングの定義

### <広島県版リスキリングの定義(※)>

- 「外部環境の変化(DX等)による新たな業務需要の拡大と減少に対応して、企業等の経営戦略や人材戦略のもと、**従業員が今後の新たな業務などで必要となる知識やスキル**を習得すること」(仮)とする。

※ここでの「広島県版」とは、広島県の実情を踏まえ、先駆的に取り組むという趣旨であり、国等の施策との連携を図りつつ広島県に適合したリスキリングの在り方を検討していく。



図：広島県版リスキリングのポイントと各主体の関係性

第2回スキル分科会に向けて、引き続き整理を進める。

## ①スキルの分類と整理 | 基本的な考え方と分科会のスコープ

- 個別の企業のリスキリングを具体的に整理することは困難ゆえに、分科会としては以下2つ(①ポータブルスキル、②典型的なリスキリング例)をスコープとする。

注 | リスキリングの主体(企業/行政等)や方策・施策は本分科会の主たるスコープではないため、必要の範囲内での検討予定。

### ② 典型的なリスキリング例

#### 生産職人材

自動車製造に関する知識を活かして、電気自動車製造に必要な部材生産や治具に関する知識・スキルを取得する

#### 事務職人材

自社のコンピタンスや自社の顧客特性の認識・理解の下、顧客接点を持つ職に必要な知識・スキルと実運用のノウハウを身につける

#### 管理職人材

自社のコンピタンスの認識・理解の下、新事業展開を検討・実践できる知識・スキルと実運用のノウハウを身につける

#### 専門技術職人材

これまでの経験を活かしつつ、電気自動車の特徴を踏まえたエネルギー効率や操作性を高める部品の設計・生産のためのスキルを身につける

産業・職種や各企業内等で、個人が取得すべき個別具体的なスキル

### ① ポータブルスキル

(例:ITリテラシー、DX実施よりもたらされる実益の理解、論文等の最新知識習得の前提となる語学、コーディングやDX実装の前提となるロジカルシンキング 等)

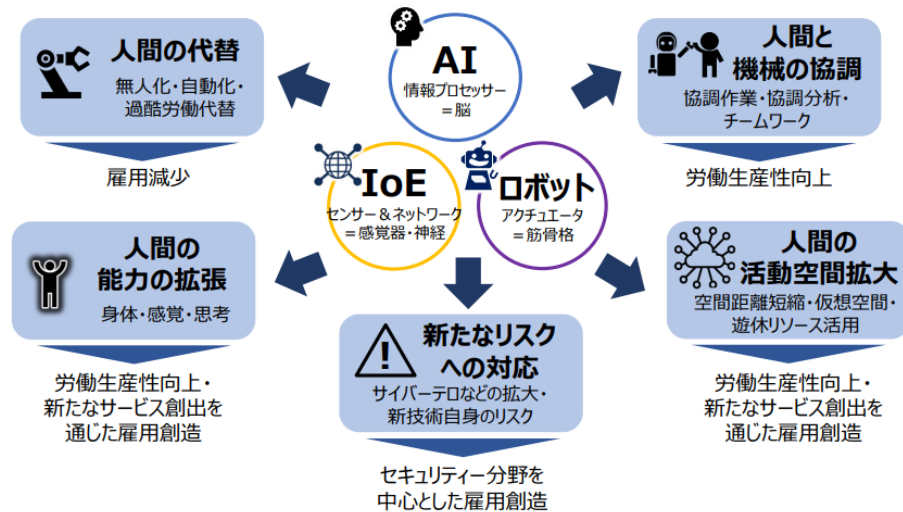
DX等への対応の前提として多くの企業にて共通して取得すべきスキル

## ② 検討対象の特定 | 検討対象特定のための2つの観点

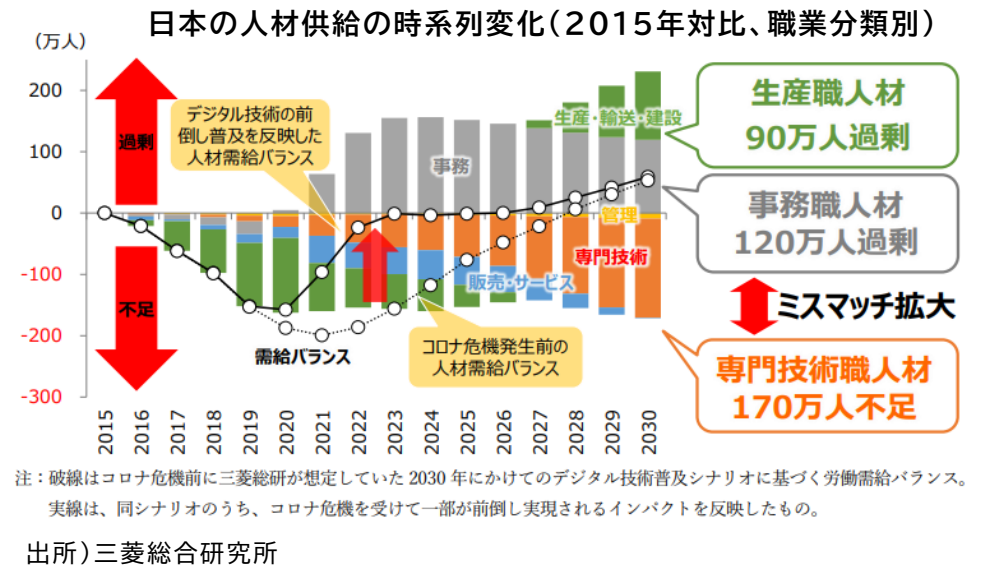
- ①DXの推進及び、②需給ギャップへの対応の大きく2つの観点で、検討する対象を特定する。

### 観点①DX推進

AI・ロボット・IoTの社会影響を考える5つの視点



### 観点②需給状況



DX推進のために必要なスキルとは？

産業構造転換に伴う需給ミスマッチに対応するために必要なスキルとは？



## ② 検討対象の特定 | 着目して検討すべき職種 | 観点①DX推進

- DX推進のために、特に着目して検討すべき職種やリスクリングが必要となる対象は何か。
- DX推進のボトルネックとなる職や規模感等を参照・検討し、着目職種(案)は以下の通り。

### DX推進

類型	着目職種	広島県における規模感 (2015年国勢調査)	着目理由
企画人材	企業経営者	法人・団体役員 (26,610人) 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ DX推進のための企業文化変革意思決定の最重要ファクター</li> <li>✓ 基礎的なIT知識を持たないケースも多い</li> <li>✓ 現場でIT知識を持つものが増えつつあっても、実際企業には浸透しておらず</li> </ul>
	管理職	その他の管理的職業従事者(4,850人) 等 ※経営・管理以外に直接従事する場合は別の職に含まれている	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 企業文化変革における現場レベルでの実践上重要な位置づけ</li> <li>✓ 基礎的なIT知識を持たないケースも多い</li> <li>✓ 現場でIT知識を持つものが増えつつあっても、実際企業には浸透しておらず</li> </ul>
	企画職	その他の一般事務従事者(72,970人) 等 ※その他専門職等にも含まれる	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 企業文化変革における現場レベルでの実践上重要な位置づけ</li> <li>✓ 基礎的なIT知識を持たないケースも多い</li> <li>✓ 現場でIT知識を持つものが増えつつあっても、実際企業には浸透しておらず</li> </ul>
実践人材 (プレーヤー層)	事務職	事務従事者 (249,690人) 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 企業文化変革した場合、もしくはボトムアップで企業文化変革を進める場合に、現場レベルでの実践の位置づけ</li> <li>✓ 基礎的なIT知識を持たないケースも多い</li> <li>✓ IT設備が整っていても、知識を持たないため有効活用できていない可能性あり</li> <li>• 事務 ポリウム層で多くの企業でリスクリングが期待される</li> <li>• 販売 コロナ以降、オンライン販売等Webの活用が期待される</li> <li>• サービス コロナ以降、リモートによるサービス提供等Webの活用が期待される</li> <li>• 設計 モデリングやシミュレーションをソフトウェアで実施する</li> </ul>
	販売/サービス職	販売従事者 (172,570人) 等	
	設計職	生産関連作業従事者 (9,400人) 等 ※その他専門的な設計は専門職が担う	

## ② 検討対象の特定 | 着目して検討すべき職種 | 観点②需給状況(2/2)

- 産業構造転換に伴う需給ミスマッチとして人材過剰が想定される主な職について、全国的な人材不足技術展望および規模感等を参照・検討し、着目職種(案)は以下の通り。

### 人材過剰

類型	着目職種	広島県における規模感 (2015年国勢調査)	着目理由
生産職人材	内燃機関係従事者	はん用・生産用・業務用機械器具組立従事者 (9,620人)  はん用・生産用・業務用機械器具整備・修理従事者 (10,480人) 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において生産工程職の過剰が想定</li> <li>✓ カーボンニュートラル対応等で需要縮減の可能性あり</li> </ul>
	建設・土木作業従事者	建設・土木作業従事者 (45,990人) 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において建設職の過剰が想定</li> <li>✓ i-constructionなど自動運転が本格化した場合、従来の建設・土木作業従事者の削減想定</li> </ul>
	輸送運転従事者	輸送・機械運転従事者 (51,000人) 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において輸送職の過剰が想定</li> <li>✓ 自動運転が本格化した場合、従来の輸送運転従事者の削減想定</li> </ul>
事務職人材	事務的業務従事者	事務従事者 (249,690人) 等	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において過剰が想定</li> <li>✓ 職業安定業務統計によると、2020年度時点において既に過剰状態(求職数&gt;求人数)</li> <li>✓ 産業横断的に存在しており規模が大きい</li> <li>✓ デジタル化を踏まえて業務内容(タスク)が変化しているが、十分対応できていない</li> </ul>

※販売・サービス職については、需要推計では人材過剰となっているが、現時点での供給推計を踏まえると人材不足傾向にあるため、今後精査を行う。

## ② 検討対象の特定 | 着目して検討すべき職種 | 観点②需給状況(2/2)

- 産業構造転換に伴う需給ミスマッチとして、人材不足が予想される主な職について、全国的な人材不足技術展望等に基づき、着目職種(案)は以下の通り。

### 人材不足

類型	着目職種	着目理由
専門技術職 人材	システムコンサル タント・設計者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において不足を想定</li> <li>✓ DXによる事業構造転換に伴いシステムを理解した上で発注や設計していく人材需要の高まり</li> <li>✓ IT人材不足の認識は強く、外注先ベンダーとのやり取りをしてシステムを設計する人材は強く求められている</li> </ul>
	電子部品・デバイ ス・電子回路技術 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において不足を想定</li> <li>✓ DXに伴い半導体等の電子部品・デバイス・電子回路技術者の需要が高まる可能性大</li> <li>✓ 特に自動車産業では、CASE対応で技術者の需要が高まるも、社内に該当人材が不足</li> </ul>
	電気・電気通信技 術者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において不足を想定</li> <li>✓ 事業構造転換に伴い自動車産業を中心に電気系技術者の需要が高まる可能性大</li> <li>✓ 特に自動車産業では、EV対応で技術者の需要が高まるも、社内に該当人材おらず</li> <li>✓ 電機メーカーからの中途採用を試みるも依然不足、一部は社内での育成を試み中</li> </ul>
	水素燃料電池技術 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において不足を想定</li> <li>✓ 事業構造転換に伴い、電気自動車にシフトした場合、電力の保管手段として水素燃料電池技術者の需要が高まる可能性大</li> <li>✓ 特にエネルギー関連産業では、EV対応で技術者の需要が高まるも、社内に該当人材おらず</li> <li>✓ 電機メーカーからの中途採用を試みるも依然不足、一部は社内での育成を試み中</li> </ul>
	船舶補修・維持管 理技術者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において不足を想定</li> <li>✓ 国内では洋上風力発電プロジェクトが本格化、国内でのSEP船の建造が進んでおり、今後は建造されたSEP船の補修・維持管理の技術者の需要が高まる可能性大</li> </ul>
管理職人材	経営者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 推計において不足を想定</li> <li>✓ 産業構造転換に伴い、各企業において事業戦略の転換が求められるなか、経営の体系的な知識を有する人材の需要が高まる可能性</li> </ul>

## 第1回スキル分科会における主なご意見

### ①スキルの分類と整理

カテゴリ	内容
リスクリング定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルスキルの獲得のために、一般的な知識やビジネススキルも必須となるため検討対象とすべき。</li> </ul>
リスクリング主体	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクリング対象を企業主導のみに絞った場合、リスクリングを実施しない企業に所属する従業員にリスクリングの機会がなくなってしまう。</li> <li>本事業では県内企業がリスクリングに取り組むということを前提に検討を進める。</li> </ul>
リスクリング対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>切り口として職種その他、世代等により大きく状況が異なるのもまた事実。整理の観点の一案にはなる。</li> </ul>

### ②検討対象の特定

カテゴリ	内容
リスクリングの観点	<ul style="list-style-type: none"> <li>DXに加えGXもリスクリングの観点としては重要である。</li> </ul>
需給推計の解釈	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別の職種内での個別職種の増減については注意深く解釈する必要がある(販売職、サービス職等)</li> <li>過剰になると予測される職種についてもリスクリングは必要とされる。</li> </ul>

### その他

カテゴリ	内容
供給人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>高校・大学でデジタル教育を受けた人材が2030年頃には労働市場に参入するため、こうした人材を企業は活用する必要がある。</li> <li>デジタル教育を受けた人材が県外へ流出せず県内で活躍できるよう準備する必要がある。</li> </ul>
目標とする時期	<ul style="list-style-type: none"> <li>需給推計は2030年を見据えているが、目標とする時期により対応方針が変わる。</li> </ul>
効果測定	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクリングの成果を測定することができると望ましい。</li> </ul>

## 今後の進め方

- 第2回(12月)に向けスキル整理(案)を精査、ブラッシュアップ
  - 具体的には、①DX推進:ワンノッチ型のスキル整理を中心に、②異職種・産業転換:再チャレンジ型や③不足専門人材育成:創造人材育成型の典型例をユースケースとして収集する。
- 具体的には以下の方法を想定
- ヒアリング調査
  - 企業・有識者へのヒアリングを実施し、着目職種の妥当性を確認するとともに、現場でのリスキリングの先進事例や課題を確認し、スキル整理の参考とする。
- アンケート調査
  - 企業・労働者に対して実施するアンケート調査の結果を元に、リスキリングを必要とする水準や職種を明らかにし、スキル整理の参考とする。
- データ分析
  - タスクデータ(ONET)を用いた類似職の検討等を元に、移動実現性の高い職の候補をリストアップ等により、典型的なリスキリング例を作成する。

# 詳細資料

---

# スキル整理イメージ概要

着目観点

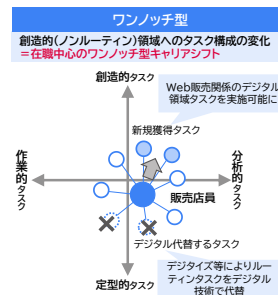
リスキングパターン

スキルの整理  
(更にパターン分け+具体例)

支援・実施主体

## DX推進

企画人材・実践人材それぞれのリスキングが必要

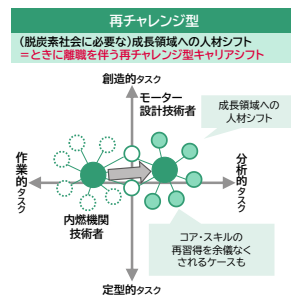


18ページ

主に企業  
(内部労働市場)

## 人材余剰職

生産工程職を中心にマクロに需要が減退する職で、これまでの経験を活かした職・産業の転換が必要

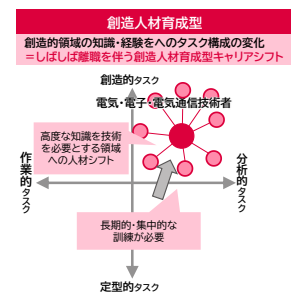


19ページ

企業と行政  
 ✓ 企業主体での職種転換  
 ✓ ときに結果的に労働者主体での離職・能力開発を伴う異職種転換

## 人材不足職

専門技術職(研究職/経営専門職)を中心に、集中的長期的投資が必要

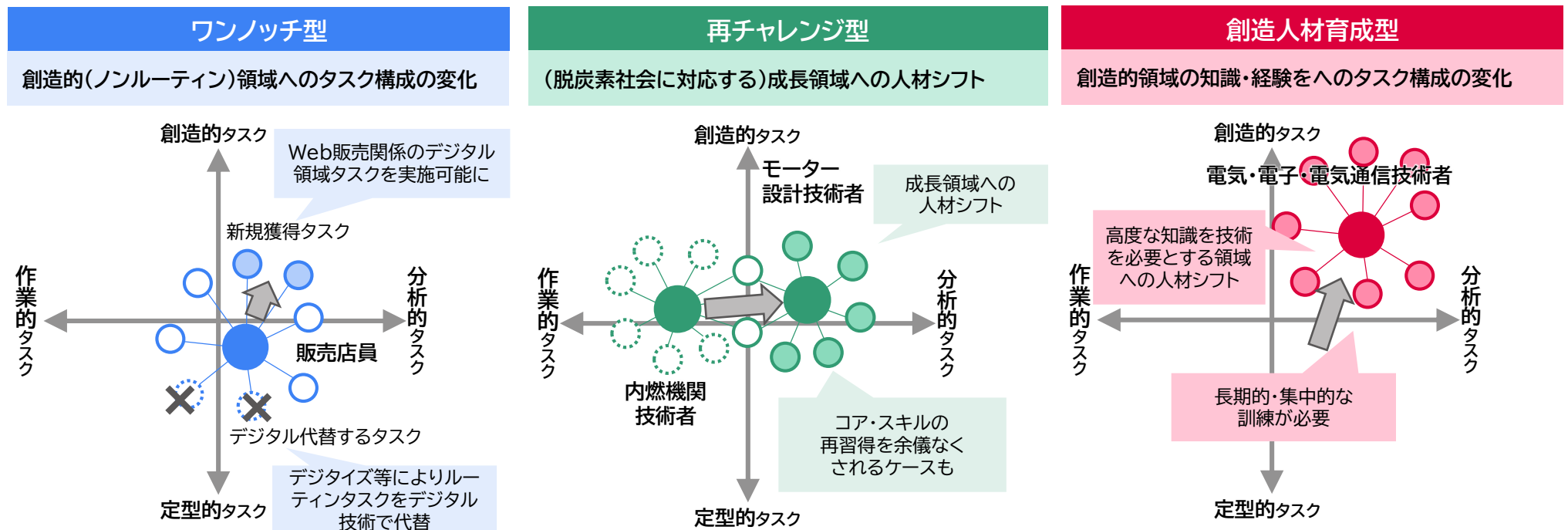


20ページ

企業と行政  
 ✓ 企業からの留学や大学院を推奨(教育訓練休暇等)  
 ✓ 労働者主体での能力開発(行政支援も含む)を伴う異職種転換

## スキル整理の前提となるリスキングの3パターン

- 企業ごとにどのような戦略に基づく、どんな業務・人材を求めているかにより、必要なリスキングのパターンは異なる。



販売店員として、対面で店頭販売を実施している。今後、Webでの販売を実施するため、オンラインストアに関する知識と実運用のノウハウを取得する。

内燃機関技術者として一定の経験を持つ。今後の成長産業への移動のため、コアスキルも含めてリスキング。

電気系の大学院や専門学校へ通学。専門的な知識を学び直し、電気系の技術者としてキャリアをリスタート。



# ワンノッチ型 | DXは主に企業内におけるリスキリングで促進

- 各企業で参考となるようなパターン分けを実施、具体的な職種例も挙げ、企業において具体的なリスキリング方法検討を促す。

DX類型	該当例	求められる業務内容(例)	求められるDX等スキル(例)	スキル取得の方法(例)	リスキリングの例
企画人材	企業経営者	✓ 業務効率化を目指した業務システムの刷新	✓ ITに関する基本的な知識の取得 ✓ DX化による恩恵と費用対効果等の理解	✓ 企業経営者のITパスポート取得 ✓ IT技術概観と利用例に関するセミナー等の受講	地産品のオンライン販売実施を目的に、類似サービスの投資と利益を学び、自社でも実施。
	管理職	✓ 業務効率化を目指した業務システムの刷新	✓ ITに関する基本的な知識の取得 ✓ DX化による恩恵と費用対効果等の理解	✓ 管理職のITパスポート取得 ✓ IT技術概観と利用例に関するセミナー等の受講 ★ ○○企業の実践事例	新事業実施に際し、必要な投資量と工程管理の把握し、ベンダー等他社も活用。
	企画職	✓ 自産業におけるDX導入企画策定	✓ 要件定義等、ベンダー等関係者への適切な発注	✓ 基礎・応用情報技術者資格の取得 ✓ システムプロジェクトマネジメント方法の取得	新事業実施に際し、必要な投資量と工程管理の把握し、ベンダー等他社も活用。
実践人材 (プレーヤー層)	事務職 (例:法務)	✓ ツール等の利用	✓ 利用すると決まったツールを最低限利用できる知識の習得	✓ ITパスポート取得 ✓ リーガルテックに関するe-learning受講	リーガルテックのソフトを使えるようになる
	販売職	✓ ツール等の利用	✓ 利用すると決まったツールを最低限利用できる知識の習得	✓ 商工会議所等の企業支援機関が提供するセミナーへの参加 ✓ オンラインショッピングに関するe-learning受講	Webでの販売を実施するため、オンラインストアに関する知識と実運用のノウハウを取得する
	サービス職	✓ ツール等の利用	✓ 利用すると決まったツールを最低限利用できる知識の習得	✓ ITパスポート取得 ✓ オンライン会議システムに関するe-learning受講	顧客との面談をオンライン会議で実施する知識・ノウハウを取得する
	設計職	✓ ツール等の利用	✓ 利用すると決まったツールを最低限利用できる知識の習得	✓ 教育訓練機関における訓練への参加	3次元CADの知識・スキルを取得する

## 再チャレンジ型 | 企業内外で職種・産業転換を伴う移(異)動が必要

- 「どの職からどの職への移動」が実現可能かつ望ましいのかを特定し、具体化する必要あり。
- 重要な事例として、着目職種とした職のリスクリングを整理予定。

類型	着目職種(例)	有力移動先職(例)	求められるDX等スキル(例)	スキル取得の方法(例)
生産職人材	内燃機関系従事者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 内燃機械系整備・修理従事者</li> <li>✓ 電気機械器具整備・修理従事者</li> <li>✓ 計量計測機器・光学機械器具整備・修理従事者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 整備や修理に関する知識・経験</li> <li>✓ 電気関係の新しい分野の基礎的な知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 教育訓練機関における訓練への参加</li> <li>★ ○○企業の実践事例</li> </ul>
	建設・土木作業従事者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 建設用機械整備・修理従事者</li> <li>✓ 建設用機械検査従事者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 機械関係の基礎的な知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 教育訓練機関における訓練への参加</li> </ul>
	輸送運転従事者	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 運搬用機械整備・修理従事者</li> <li>✓ 倉庫業従事者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 機械関係の基礎的な知識</li> <li>✓ 在庫管理の基礎的な知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 教育訓練機関における訓練への参加</li> <li>✓ e-learning受講</li> </ul>
事務職人材	事務的業務従事者	...	...	...

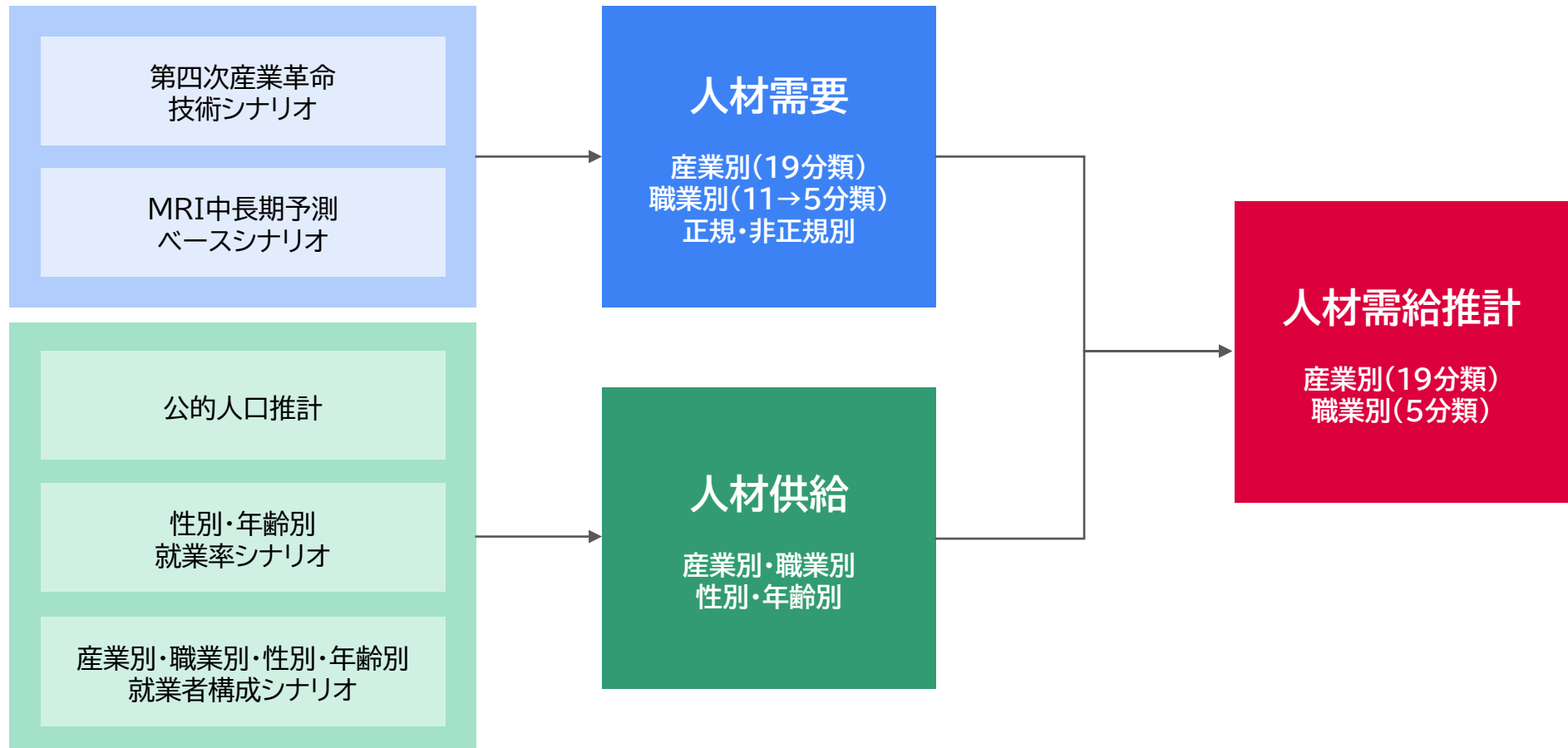
## 創造人材育成型 | 不足する専門人材は企業・行政の集中的なリスキリングが必要

- 需要の高まる職を中心に、比較的これまでの経験を活かしやすい職の例示や、具体的なリスキリングの入り口を提示。リスキリングのきっかけを与えることを想定。

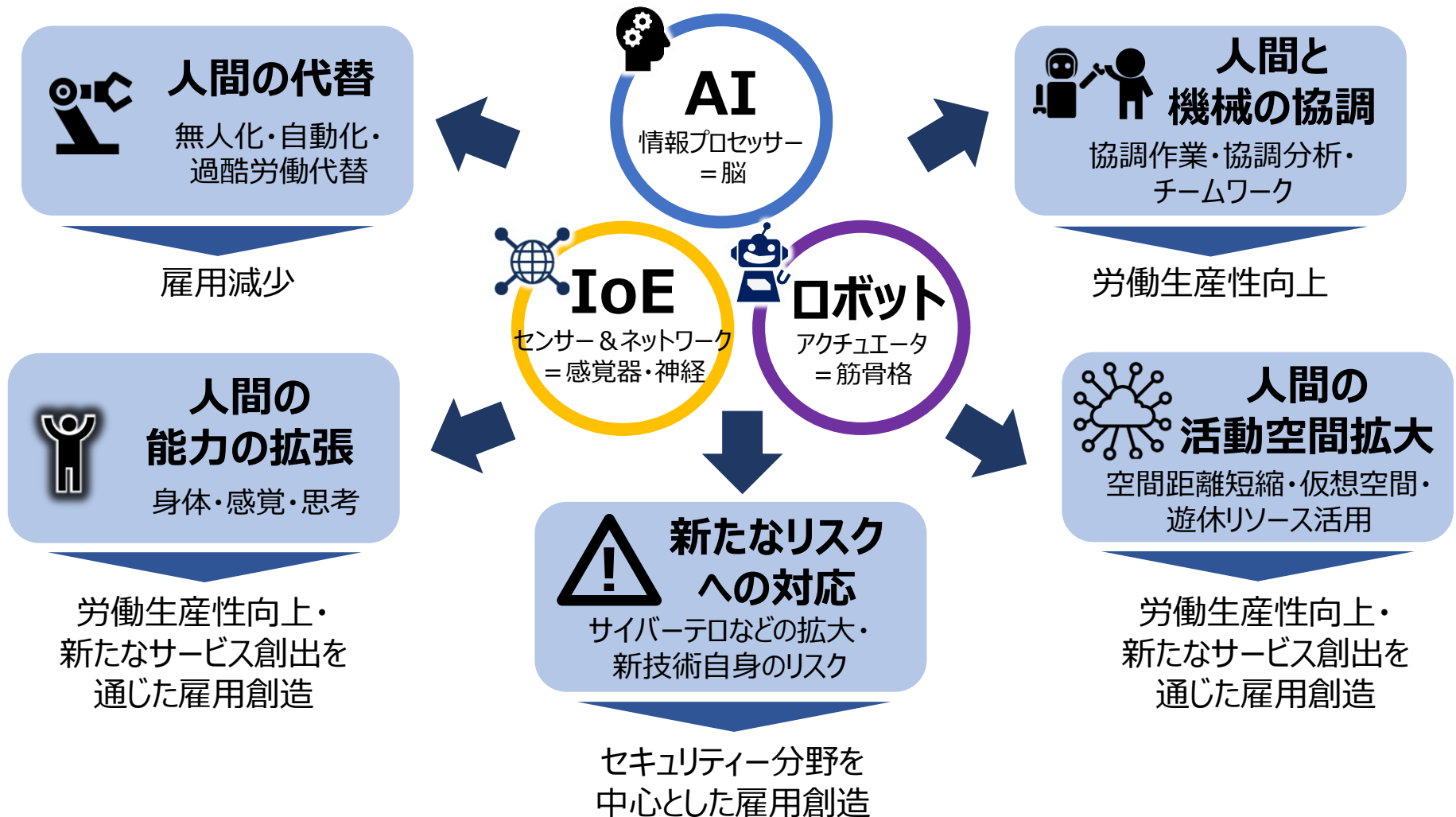
類型	着目職種(例)	有力移動元職(例)	求められるDX等スキル(例)	スキル取得の方法(例)
専門技術職人材	システムコンサルタント・設計者	✓ ソフトウェア作成者	✓ 要件定義による仕様への落とし込み等、ビジネス寄りの知識	✓ システムコンサルタント養成等の研修への参加 ★ ○○企業の実践事例
	電子部品・デバイス・電子回路技術者	✓ 機械技術者 ✓ 科学技術者	✓ 電子部品等に関する基礎的な知識 ✓ 応用・実践として、研究内容を製品として技術転用するスキル	✓ 教育訓練機関等の訓練への参加 ✓ 研究機関と企業の共同研究促進
	電気・電気通信技術者	✓ ...	✓ ...	✓ ...
	水素燃料電池技術者	✓ ...	✓ ...	✓ ...
	船舶補修・維持管理技術者	✓ ...	✓ ...	✓ ...
管理職人材	経営者	✓ ...	✓ DX導入による事業転換の知識や方法、ビジネスパートナーの取得	✓ MBAを取得するため大学院へ通学

# 需給推計の方法

- ①人材需要 | シナリオを想定し産業・職業・正規非正規別に就業者数需要インパクトを推計
- ②人材供給 | 人口動態と足元トレンドから産業・職業・性年齢別に就業者数供給インパクトを推計
- ①需要と②供給の差分として、需給トレンドを推計



# 労働需要(1)デジタル技術普及の社会影響(5つの視点)



# 労働需要(2)デジタル技術普及に向けた10分野15シナリオ

No.	将来シナリオ	人間の代替	人間と機械の協業	人間の能力の拡張	人間の活動空間拡大	新たなリスクへの対応	普及時期(年)
既存産業	1-1 【製造(BtoC)・流通】新たな消費者ニーズを創る、ものづくりと流通の大改革	●	●				2030
	1-2 【製造(BtoB)】技術変革への積極対応で日本を再び世界のものづくりの頂点に	●	●				2030
	2-1 【自動運転】自動運転が社会を変革	●	●	●	●	●	2025
	3-1 【金融】資産保有から投資への流れをつくる新たな金融サービス		●				2020~25
	4-1 【サービス産業】多様化・双方向化するサービス産業	●	●				2020~30
	5-1 【農業】農業は生業(なりわい)から産業へ	●	●				2020
	6-1 【ホワイトカラー】ホワイトカラーの大変革:ワーク・バリューシフトの実現	●	●	●	●		2025
	7-1 【医療・健康】データ活用と新技術で医療・介護・健康サービスの融合を加速	●	●	●			2020~25
	8-1 【土木・建築】人の居ない建設現場の出現と過酷労働からの開放	●	●	●			2020~25
新産業	9-1 【ライフログ産業】人生全体を記録する新たな情報インフラ産業の出現			●	●		2020~25
	9-2 【VR産業】全球仮想空間:センサーとVR技術が実現するもうひとつの地球			●	●	●	2025~30
	9-3 【深現実レジャー産業】最高の顧客満足を実現する最上の”現実体験”の提供		●		●		2025
	9-4 【超人化産業】人と機械の融合で人間の能力の限界を超える			●			2025
	9-5 【総合セキュリティー産業】現実・情報空間の多様な脅威に対する安全・安心提供					●	2020~30
10	【製造・情報通信】各産業で利用されるAI・ロボットの提供	●	●	●	●	●	2020~30

出所：三菱総合研究所