

第2回ひょうご経済・雇用戦略推進会議（令和5年度） 議事要旨

I 日 時 令和6年2月5日（月）10：30～12：00

II 場 所 県庁2号館5階庁議室

III 出席者

構成員：11名（別紙1のとおり）

関係機関：兵庫労働局長

県：知事、産業労働部長 他

IV 次 第

- 1 議事：分科会検討結果報告（経済分科会・雇用分科会）
令和6年度産業労働施策案報告 等

V 主な内容

- 1 開会
- 2 知事あいさつ
- 3 議事
 - (1) 分科会検討結果報告
 - (2) 令和6年度産業労働施策案報告
 - (3) 意見交換別紙2のとおり

出席者（構成員）

氏名	団体・役職等
構成員	
上村 敏之	関西学院大学 経済学部 教授
小田垣 栄司	(株)ノヴィータ 代表取締役会長
後藤 こず恵	流通科学大学 商学部 准教授
西山 桃子	(株)西山酒造場 取締役 女将
服部 博明	(株)みなと銀行 取締役会長 ((一社)神戸経済同友会 顧問)
福永 明	日本労働組合総連合会兵庫県連合会 会長
藤岡 ゆか	藤岡金属(株) 代表取締役社長 (関西学院大学 国際学部 国際教育協力センター 講師)
巳波 弘佳	関西学院大学 副学長兼情報化推進機構長
村山 滋	川崎重工業(株) 特別顧問
山下 紗矢佳	武庫川女子大学 経営学部 専任講師
横山 由紀子	兵庫県立大学 国際商経学部 教授

(敬称略 五十音順)

議事要旨（意見交換）

○ A委員

- ・人手問題対策会議で出た幅広い意見がたくさん施策に反映されており、非常にありがたい。今後はこの施策をいかに実行力のあるものに持っていくかが重要になる。
- ・文字にしてしまうと、ニュアンスが理解しにくい部分にも尽力いただきたい。例えば外国人の語学のレベルに応じた支援や、中小企業支援に対する補助金以外の支援など、細かな部分が今後必要となってくるのではないかと。
- ・人手不足ということで、今後人材を受け入れていく際に、「今ある社会に入っただく」のではなく、受け入れる体制、土壌を作るための企業革新というものを前提に施策を推進すれば若者、高齢者、女性、外国人の方々が更に集まるのではないかと。
- ・不妊治療助成は意味のあるものだと思っているが、このままだとあまり大きな波及効果が見込めないとも感じている。拡充していただきたい点は婦人科受診の奨励と助成。多くの女子学生が女性特有の不調で困っているが、男性の教員にはもちろん相談できず、女性であっても個人差が大きいのでわかってもらえないことも多い。そして一番大事なのは、そういう不調は婦人科を受診して治療すれば楽になるケースが多いという情報が行き届いていない。また、受診し低用量ピルを保険適用で処方されたとしても、月々3,000～4,000円を負担することが学生には厳しく治療を断念する方も多い。
- ・不妊治療費助成の前段階として、定期的な婦人科受診への職場のサポートが重要と考える。健康診断の一環として、婦人科受診もぜひ組み込んでいただきたい。「婦人科は不調になってから休暇を取って行くところ」とするのではなくて、有給休暇扱いにするなど定期的に受診することを、職場もサポートする、そういう位置付けになればと思っている。
- ・今回の資料にはプレコンセプションケアも実施するとあるが、今の若い世代は、結婚や出産に興味がない人も多いので、不妊治療の情報を提供しても大きな効果は見込めない。このため、若い世代に対しては「20代になるとホルモンバランスの問題でいろいろ大変になるかもしれない」ということを先に伝え、受診したら解決できることもあるという情報を行き届かせることが大切。現状、情報提供する場がないというのが実情。
- ・女子学生等の若い世代への治療費の補助も必要。低容量ピルの費用が学生には負担が大きく、費用負担の問題が壁になっている。最近はこうした分野も生理の貧困として少し注目されるようになってきたが、是非、月経随伴症状についてもサポートがあるとありがたい。
- ・不妊治療の問題は一步間違えるとハラスメントになりかねない部分でもあるため、特に男性からは話しにくいと思う。一人一人の女性に個別に対応するのではなく、婦人科に一人一人をつなげるといったサポートが必要になってくると思う。

○ B委員

- ・製造業や理工系の方々への支援が充実しており、非常に未来が楽しみになるような内容であると理解した。一方、抽象的で表現が平均的になりがちなので、例えば理工系であれば、どんな理工系の方が想定されて、兵庫県の未来にどう繋がっていくのかがわくわくするような形で見えると、更にいいものになると感じた。
- ・ニュースで人手不足が叫ばれているが、なかなか自社の事として企業の方々が落とし込めていないと感じる。おそらく阪神間には人がいることもあり、なかなか本気度も高くなりにくいのではないかと思う。地元の雇用・定着に向けては企業を巻き込んで取り組んでいくべき課題である。
- ・大学の受験者の獲得もかなり厳しくなっている。関西の大学を比較すると、実は兵庫県は一部の大学では例外があるものの、1人負けしている状況。大学生が卒業の時点ですべて出ていくというだけではなく、実は大学選びの時点で県外に流出することが、今後加速度的に進むと懸念される。
- ・原因の一つとして、移動のしやすさも考えられる。かつては大学偏差値が大学選び、併願先選びの基準となっていたが、今の高校生は偏差値よりも、移動のしやすさや通学圏内であるかを重視している人が増えている印象がある。
- ・インターンシップは県内に留まっている学生をどう引き込むか、あるいは県外に出て行った学生にどう周知をするのかという点で必要ではあるが、中高生の時点で、やはり継続的に関係性を作っていくことは非常に大切。
- ・インターンシップは、有効な取組であると考える一方で、中小企業がどの企業でもインターンシップで学生を受け入れられるのかという点には疑問がある。また、インターンシップを募集しても集まらない企業も多い。
- ・インターンシップを募集しても集まらない企業にヒアリングを行ったところ、自社の魅力が何か分かっていないことが多かった。魅力はあるのに、自社にとってはそれが普通のことで気づけておらず、ターゲットとする学生に情報が伝わっていない、というケースがあった。また、インターンを実施しない方が良いと考える企業もあった。その理由は、地味な仕事が多く、それを見せてしまうと、面白くないと捉えられたら困るというものであった。
- ・インターンシップをどのように実施していくのかということについては、企業とよくすり合わせて実施する必要がある。また、インターンシップのノウハウが確立すると、実際の採用活動のノウハウにも繋がると考えるので、そういった支援もあれば良い。

○ C委員

- ・少子高齢化である中、生産に携わる人が減っていくのはある程度仕方のないこと。その中で製造業が生産性を向上させるための方法としてロボット化がある。今後、大企業に人材が流れるとますます中小企業には働き手がいなくなる。
- ・ロボットはソフトがないと動かないので、導入時のハードルが高い。ソフトも作業に合わせてチューニングする必要があり、コストに見合わないこともある。ロボットを

完全に人の変わりにするのではなく、忙しい時だけレンタルして、繁忙期が過ぎれば返却するというシステムもあるので、こういったものも活用すると良い。

- ・中小企業は、人手不足のしわ寄せが一番出てくると思う。県でこういったロボット需要のマッチング等をやっていただけると、当社でも協力できることがあると思う。
- ・水素関連技術は非常に裾野が広い。水素を作る、運ぶ、貯める、使うということがあり、今後ますます取り組むべきだと考える。一方、次世代モビリティには懐疑的。ドローンは良いのだが、空飛ぶクルマは乗り物として考えると、巡航距離やスピードなど性能面でヘリコプターに劣る。ヘリコプターよりも環境には良いかもしれないが、空飛ぶクルマにできることはヘリコプターで全てできるため、未来の乗り物になるとは考えにくい。機体のサイズを考えても、映画に出てくる乗り物のようにコンパクトにはできず、ヘリコプターと変わらないサイズになる。そういう意味では、空飛ぶクルマよりも、SPRING-8 やスパコン、半導体に支援していく方が良いのではないかと。

○ D 委員

- ・若者の支援に力を入れる事には同意見。一方、人材育成は短期で成果が出るものではない。人を集めてくることは短期でも成果があがるかもしれないが、育成となると数年～数10年単位になってしまう。VUCA（先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態）の時代に悠長なことを言っていられないという意見もあると思うが、1～2年の短期的な指標ではなく、もう少し長い目で見えていかなければならないだろう。
- ・インターンシップが、採用活動と強く連動しすぎていて、採用活動の前哨戦に近い状態になっている点が問題だと感じている。インターンシップの考え方自体を、あり方自体を打破するような施策にしていかなければならないと感じる。
- ・インターンシップを中小企業が受け入れられるのかという点では、実際、困難な現場もある。そこで、インターンシップの考え方を変え、企業の方が教え、学生が学び、何かお手伝いする、というやり方を見直し、学生にある程度任せてしまうような、自分たちができないところを助けてもらうような実施方法はどうか。例えばAI活用やDX活用といった、中小企業が不慣れな部分は、若者の方が知識を持って学んでいることもある。学生には、そういった部分を任せて、DXで何ができるか考えてもらう、といったようなインターンシップができないか。
- ・インターンの実施方法として、学生に企業の宣伝をしてもらうのはどうか。宣伝するためには、その企業のことを知らないといけないので、学生に企業のことを調べてもらい、それを魅力的に伝えるショートムービーなどを作ってTikTokやYouTubeで発信すれば良いのではないかと。

○ E 委員

- ・新しい施策展開については、積極的に県民に広報を行っていただきたい。県政が動いていることを知らせるのは、「躍動する兵庫」を実感してもらう良い機会である。
- ・県民への発信というものは、制度の説明も重要だが、「県が何をしたいのか」など理

念やメッセージを伝えることが重要。

- ・予算がなかなか増加しない中で、事業数が増えてしまうと、1事業当たりの予算額が減ってしまう。そうすると効果も薄くなってしまう可能性がある。このため、新規事業を立ち上げるだけではなく、スクラップも必要。
- ・事業を廃止しなければ、財源を生みだせないため、新規事業の立ち上げもできない。成果の乏しい事業を廃止することは決して後ろ向きなことではなく、躍動する県政を作るために、前向きな仕事であるということを認識することが重要。限られた予算を最大限生かすような施策の運営をやっていただきたい。

○ F 委員

- ・今回の施策は基本的に賛成。「兵庫県になかなか若者が残ってくれない」、「転出の歯止めがかからない」、という状況であるため、具体的な若者対策の施策を打ち出されたことは評価できる。奨学金制度の拡充も思い切った制度を導入したな、という印象で、成功するようにバックアップしたい。
- ・全国で外国人材を雇用する事業所は30万事業所ほどあり、その規模別で見ると、30人未満の事業所が6割を占めると聞く。兵庫県では大きなトラブルがあると聞いていないが、全国で見ると、ハラスメントや雇用契約に関するトラブルがあると聞く。外国人や日本の法律に関する経営者の理解不足、また、労働者側も日本の制度や文化への理解不足が多いことが見えてきている。
- ・外国人雇用に関する企業認証制度の創設は、労働者にとって安心感に繋がるほか、定着率の向上に繋がると思うので、ぜひ進めていただきたい。同時に、県内で大きなトラブルはないにせよ、労働相談がまだまだ多いので、ぜひ相談窓口を労働者サイドにも丁寧に周知していくことを、引き続きやっていただきたい。
- ・経営の持続性向上について、1月30日に開催された兵庫県政労使会議で兵庫の経済好循環に向けて取り組んでいくことの意味統一ができた。意味統一ができたことは非常に意義のあることだが、今後、実態が伴っていくかどうか非常に重要。引き続き政労使の連携をお願いし、実効性の検証ができればと考えている。

○ G 委員

- ・奨学金返済支援制度の拡充については、この会議や人手不足問題対策会議でお願いしていたことで、非常にありがたい。我々も学生の就職率、県内就職率向上に向け、引き続きしっかりと連携してやっていきたいという思い。
- ・施策関係についても、非常によくまとまっている。数点コメントするならば、スタートアップ支援は中小企業育成と並んで非常に大事だと思う。ただし、この支援は中長期的な観点になるため、引き続きしっかりとやっていただきたい。また、奨学金もそうだが、やはり他府県と比べて、何か特徴のある施策が非常に大事だと思う。「新しい成長クラスターを作りスタートアップを集める」であったり、「兵庫県には女性の起業家が非常に多い」など、何か特徴を出していくことが非常に大事。

- ・第二創業の取組も重要。県と当社でアトツギベンチャーに係る事業を実施しているが、とても評判が良く、他府県から問い合わせや講演依頼なども来ている。第二創業、アトツギベンチャー、大企業等の社内ベンチャー育成など、起業家育成の取組は継続してほしい。
- ・外国人雇用についてベトナムだけでなく、ミャンマー、インドなどで人材派遣を海外の国立大学と提携しているようなスタートアップ企業もたくさんある、順次広げて拡大をしていただきたい。
- ・インターンシップについて、ある都道府県の事例では、小中学校の時から保護者を巻き込んで、地元の企業を知ってもらうような取組を実施しているところもある。大学進学時に外に出て行く前に、保護者を巻き込んで地元就職の意識を持ってもらい、県内就職率を上げていく取組を進めていただきたい。また、インターンシップと地域活性化、地方創生をミックスするような取組も重要。我々は高校生に課題解決型学習（PBL：Project-Based Learning）を行っているが、大学1・2年生の時から取組を行い、地元をよく知ってもらうことが重要ではないか。
- ・スタートアップ企業の育成と中小企業の育成は両輪で進めていかないといけない。特に中小企業のランクアップが必要で、例えば10億円の企業を50億円企業に、50億円企業を100億円企業に成長させるような取組が大切。そのためには、M&Aをもっとうまく活用することが必要だと思う。過去にはM&Aについて否定的な風潮があった、今は当然のようにやっている。最近少しずつ増えている後継者がいない企業に対しては、山口県が取り組んでいるようなサーチファンドで後継者を他から見つけてくるような取組も検討し、県内の雇用や技術がそのまま兵庫県に残ることに繋がる。

○ H委員

- ・政策が充実していることを実感すると同時に、どれほどの地方の中小企業が情報を知り、次のアクションに移せるのが課題だと思う。地方ではもう一歩踏み込んだ働きかけが必要かと思う。
- ・先日、県の認証制度の申請をした。申請をすると気づきも多く得られて、会社にとっても良い経験となった。一方、中小企業では、申請書を作れる人がどれだけいるか、作成時間を捻出できるかということがハードルとなるだろうとも感じた。
- ・今回の議題の多くを解決するチャンスがフィールドパビリオンにあると考えている。地域産業や観光が世界と繋がるチャンスなので、成功に向けて、更なる広報や産学連携の取組が必要。取組を通じ、民間が勝手にSNSで発信していくような仕組みがあればいい。また、打ち上げ花火で終わらないようフィールドパビリオン後も、フォローアップがあると良い。
- ・地方の企業は、神戸など都市部と異なり経営者が孤独になりがち。経営者同士の交流や、勉強する場がないので、フィールドパビリオンを通じて交流する場ができることを期待する。
- ・女性活躍、出産・子育て、事業承継という課題があるが、女性の経営者、管理職が増

えれば、心理的な部分で、解決されることもあるのではないだろうか。一方で、経営者の中で、女性比率はまだまだ低いのが現実。女性経営者や管理職を育てるような施策に期待したい。

○ I 委員

- ・万博のフィールドパビリオンの担い手として活動されている方のお話を聞くと、「まだ距離が遠い」という話を聞く。一方で、訪問してお話を丁寧に聞かせていただいて、その後メールでやりとりさせていただくと、コミュニケーションが円滑に進む。情報が自分たちの理解できる形で届いてないということを実感している。
- ・今後施策が事業化されていくにあたって、事業の進捗であったり、振り返りであったり、事業の成果検証を行い、その取組が県民や事業に参画している方々に伝われば、「もっと一緒にやりたい」という声が増えてくるのではないかと思う。
- ・退職者は広告塔である。退職していく人は、「あの会社こうだったよ」ということを必ず言っている。地域が狭ければ狭いほど、よくない噂は入ってきてしまうので働いている間から、どのように従業員に接するのか、もう少し注力した方がよい。
- ・資料を見ていると DX が全てを解決する魔法の言葉のようになってしまっている。DX には、「攻める部門の DX」と「守る部門の DX」の2つある。見込顧客を獲得したり、売上獲得したり、優良顧客化することなどは「攻める部門の DX」で、製造工数の削減、在庫管理の簡略化、人事管理、経理、法務、総務などは「守る部門の DX」と考えている。
- ・DX の段階にはいくつかあり、まず第1段階は紙・手作業のデジタル化、第2段階がデジタルツールの活用と続くのだが、第1段階で既に置き去りにになっている事業者がいる。いかにツールが進化し、素晴らしい結果が出ると PR しても、デジタルツールを活用する段階に至っていない人たちには全く響かない。この第1段階、第2段階の間が、コロナ禍でとても広がったように感じる。
- ・デジタル化で置き去りにになっている事業者には、まずは「紙ベース、手作業ベースでしていた仕事をどうにかデジタル化していきましょう」というところから始めなければならない。次によく、「そのデジタルデータがどう活用できるのか」ということを教える、という段階になる。DX による生産性の向上は、事業者の段階に応じた支援が必要。

○ J 委員

- ・県が独自性のある打ち出しを行っていくことには共感する。例えば、働き手の確保という意味では、女性の活躍を特に推進している県であるというようなイメージを一層打ち出してはどうか。上場企業等では女性社員が役職のある立場に就くということが市場から求められているが、中小企業でも男女問わず働き手の確保は課題であることから、女性の活躍を促すことが引き続き必要。
- ・女性活躍の促進という社会の目標がある一方、女性は必ずしも管理職を目指す意識を

持っているわけではなく、最近では男性も役職のある立場に就くことを厭う傾向もあると聞く。そのような中では、まず女性社員がリーダーになる意義を知り、目指す意識を培うトレーニングや研修の機会がもっと必要であろう。県が女性を対象とした女性活躍を促す自己啓発などの研修、起業へのトレーニング、大学等での女性のリーダーシップ講座の提供を検討してはどうか。

- ・県では合同企業説明会を主催し、外国人も含め求職者と企業のマッチング支援を行っているが、民間主催のイベントへの出展は多額の費用がかかる事もあり、県が求人機会を提供して頂ける事は中小企業にとって大きな支援となる。
- ・企業がさらに求職者とマッチングできるような方策として、イベント開催を受託する企業の成果創出を促す発注の仕方が望まれる。例えば、受託企業が、イベントへの入場者数を多く確保できた、参加企業が1人でも多くの内定者を成立させた、などを評価基準に盛り込み、次の受託につなげるなど、受託企業にインセンティブを導入すると、効果が更に高まるのではないかと。
- ・兵庫県下の各大学に民間企業が赴いて、学生の前で直接企業説明会を行えるような仕組みを、県が作っていただけるとありがたい。オンラインでは実施されているが、さらに効果を上げるため、対面での取組が望ましい。
- ・公正取引委員会が、昨年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を打ち出し、価格転嫁の機運は広がりつつあるようだが、業界により進展に差があり、社会全体で発注側に価格転嫁への意識をさらに浸透させる必要がある。
- ・価格転嫁を受注者が享受するには、例えば、建設業の場合は、公共工事に加え、民間工事に価格転嫁の実施を広げることができるとが課題。
- ・兵庫県下だけでも、受注側が発注側に対し、将来の受注に不利に働く事を懸念することなく価格転嫁を要請できる商取引環境を全業種で整えることができれば、受注側の賃上げと、働き手流入への道筋が描けるのではないかと。例えば、発注側に税控除を付与するなどのインセンティブがあれば環境の整備が進むと考える。

○ K委員

- ・ひょうご産業SDGs認証事業について、認証を受けた企業が、自社のSNSアカウントにその旨を発表する様子を拝見している。特に模範的とされる企業については、認定時に自社のSNSアカウント、新聞、ホームページで周知するだけでなく、継続的なPR活動が必要と考えている。企業を探す学生の目にとまるような機会の提供が必要。魅力が分かりやすく伝わるコンテンツ作成を支援することが有効ではないかと。例えば、コンテンツ作成にあたっては、プロのライターに協力してもらうのも良いと思う。
- ・インターンシップ経験後の入社と、未経験での入社では、その後の退職率が3倍程度異なるという調査結果もあり、今後さらなる取組強化が望まれる。県の実施するインターンシップ事業では、独自サイトでデータベース化されているようだが、大手就職情報サイトと比較すると、テキストベースで少し魅力が伝わりにくいという印象を受ける。独自サイトを改良していくという方向性も考えられると思うが、大手就活情報

サイトへの掲載などに対し、何らかの補助、支援を行うほうが、インターンシップを検索する際に発見されやすく、県内優良企業と学生とのマッチングに寄与できるのではないか。

- 大学の就職部にヒアリングしたところ、ほとんどの学生がインターンシップを探す際は、大手就活情報サイトを利用しているとのことである。また、地元志向が強い学生も多いとも聞いたので、両者を上手くマッチングできる場を設定することが必要ではないか。