

会議の目的及び進め方 ①会議の目的 ※第1回会議資料と同内容

資料

設置目的

- ① 雇用の創出・安定に向けた新規施策等の検討
- ② ひょうご経済・雇用戦略推進会議の分科会として、社会経済情勢や現場の課題に即した施策に結びつく、踏み込んだ議論を行う

人手不足問題対策会議 構成員名簿

(敬称略・五十音順)

氏名	団体・役職等
荒木 秀之	りそな総合研究所主席研究員
伊藤 敦	株式会社水登社総務室長
田蓑 真司	株式会社朝日工業代表取締役
西村 総一郎	株式会社西村屋代表取締役社長
服部 博明	株式会社みなと銀行取締役会長
福永 明	日本労働組合総連合会兵庫県連合会会長
本丸 勝也	兵庫ベンダ工業株式会社取締役事業本部長
巳波 弘佳	関西学院大学副学長・情報化推進機構長
横山 由紀子	兵庫県立大学国際商経学部教授

構成員
(9人)

会議の位置づけ

ひょうご経済・雇用戦略推進会議

- 戦略の効果的な推進、評価・検証、新たな施策の検討、戦略の充実等が目的
- 会議での議論の内容は、今後の政策形成の参考（機関意思のとりまとめなし）
- 推進会議の設置期間：1年

経済分科会

- 推進会議で挙げた経済・産業分野の課題について詳しく掘り下げ
- 全2回の議論を踏まえ、推進会議に結果を還元
- 構成員は推進会議構成員を中心に選定

雇用分科会（人手不足問題対策会議）

- 現場ヒアリング、推進会議で挙げた雇用分野の課題について詳しく掘り下げ
- 全3回の議論を踏まえ、推進会議に結果を還元
- 構成員は推進会議構成員に加え、特徴的な取組を行っている企業経営者等を新たに選定

ひょうご経済・雇用戦略

- **計画期間** 2023（R5）～ 2027（R9）年度
- **戦略の趣旨**
産業・雇用分野での県政運営の基本的考え方及び施策の方向を示し、産学官民が協働して推進を図っていくための共有シナリオ
- **戦略の推進体制**
学識者、産業・雇用団体代表者、企業人等からの課題提起と施策検討の場として、ひょうご経済・雇用戦略推進会議を開催

② 会議の進め方 ※第1回会議資料と同内容

議論の対象

➤ 議論の対象を、まずは**製造業・観光産業**とする

- **製造業** : 本県GDPの約3割、雇用の約2割を支える本県経済の屋台骨
- **観光産業** : 2025大阪・関西万博、ワールドマスターズゲームズ関西の開催、神戸空港の国際化を控え、国内のみならず世界各地から多数の訪客が見込まれる

→ 上記以外の職種についても、議論をふまえながら今後対応を検討

➤ 主なテーマを、以下のとおりとする

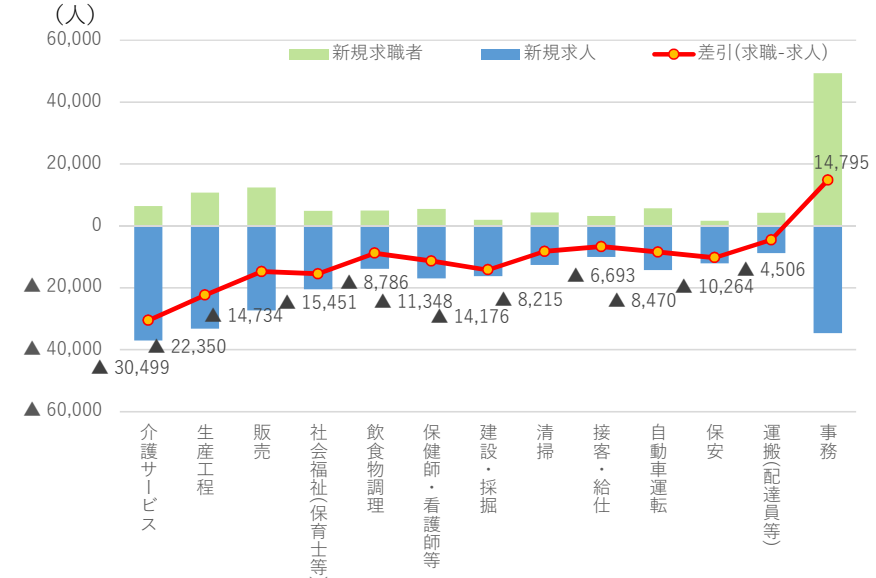
- ① 学卒者(高卒、大卒)雇用、② 外国人雇用、③ DX・リスキリング、④ 観光産業の雇用、⑤ 多様な人材の確保

→ 企業ヒアリングや推進会議で、課題として多く上がった項目等

スケジュール (予定)

	7月	8月	9月
会議	第1回会議	第2回会議	第3回会議
内容 テーマ	課題整理と方向性① ● 学卒者雇用 ● 外国人雇用	課題整理と方向性② ● 観光産業の雇用 ● 多様な人材の確保	課題整理と方向性③ ● DX・リスキリング 議論総括

【職業別新規求人数、新規求職数（兵庫県、R4年）】



(出典) 兵庫労働局「労働市場月報ひょうご2022年度」

推進会議で共有
体系的な整理

- 産業雇用政策として検討
- 予算・事業化へ

➤ 「第1回推進会議意見」および「現地ヒアリングを踏まえた課題と施策案」について、県での事業化を念頭に、課題と取組の方向性を深掘りする

課題 ヒアリング概要

- 他産業と異なる勤務形態（朝方・夕方が配膳等ピークタイム、宿泊客のチェックアウト後11時頃～チェックイン前15時頃が休憩＝中抜け勤務）
- 調理師は学生数が少なく、専門学校等のインターンシップを受け入れるルートも無いため採用が難しい
- 人手不足が顕著な接客・調理スタッフの業務をデジタル化することは困難

施策案

- ◆ **旅館・宿泊業の魅力発信・体験**
 - 女将の会の協力の下、県が作成した動画（主人公：平祐奈（県出身））が旅館の魅力を伝えるPR動画を活用したイメージアップをSNS等で実施
 - 観光学部学科等を有する大学（芸術文化観光専門職大学、関西国際大学、流通科学大学、大阪観光大学、京都外国語大学、和歌山大学、立教大学）等に働きかけ、県内旅館若手従業員による旅館体験ツアーを開催
 - 県内外の観光・外国語大学、調理師専門学校等へ女将の会や若手従業員の協力の下、就職のための出前講座・セミナーを開催
- ◆ **学生・転職者向け説明会への参加促進**
 - 観光産業（旅館・宿泊業）での就職について、業界の姿（人と関わる仕事）を正しく理解してもらうため、学生・転職者を対象とした説明会に、県内旅館の参加を積極的に働きかけ
 - 県内外の観光・外国語大学、調理師専門学校等へ学生の参加を促す
- ◆ **旅館・宿泊事業者向け先進事例セミナーの開催**
 - DXを活用した地域の魅力向上、生産性向上等による観光産業の持続的発展の取組紹介（城崎温泉）
 - これまでデメリットとされてきた中抜け勤務のメリット化（休憩時間で観光・地域交流・ワーケーション等を実施）による繁忙期の労働力を確保できるマッチングアプリを活用した取組紹介（タミトバル）
- ◆ **人材確保等支援事業**
 - 県内観光協会や旅館組合等を対象に、就職説明会への参加やインターンシップ、HP作成等、地域の主体的な取組を支援

推進会議での意見

- **女性の幹部登用促進**
 - ・ 地方を中心に、女性が幹部候補になっておらず、若い女性がキャリアを想像しにくい状況がある
 - ・ 経営者の意識改革が必要
- **障害者雇用促進**
 - ・ 障害者と健常者がお互いに協力して働いていると、障害者の特性を生かしたメリットが出てくる
 - ・ 設備投資の面でも優遇措置を受けることが可能
- **企業定年人材のマッチング**
 - ・ 役職定年時に自分のキャリアを生かして次の職を求めれば、リスクしなくてもキャリアを生かせることがある
 - ・ このような節目に、次の選択肢を与えるような後押しがあれば人材を生かせる可能性がある
- **副業・兼業促進**
 - ・ 大企業や中堅企業勤務者に、副業や兼業を認めるような施策を行ってはどうか
 - ・ 人手不足している分野や、成長産業分野で活躍してもらおうことができるのではないか

課題
ヒアリング概要

- 高卒者を採用したいが、少子高齢化や大学進学率の増加等により難しくなっている
- 高校生、および高校生の就職をサポートする高校に対して企業を直接知ってもらう機会が少なく、ミスマッチにより定着率が低くなりがち
- 製造業では非正規雇用ではなく、正規雇用を確保したい

推進会議での意見

1. 奨学金返済支援制度

- **企業選択に繋がる奨学金返済支援の検討**
 - 奨学金の返済支援について、企業や学生の意見を聞きながら検討してはどうか
- **別の企業選択インセンティブや企業の魅力発信と組み合わせた奨学金返済支援**
 - SDGsや女性の働き方の取組状況と組み合わせて検討してはどうか

2. SDGs 認証制度

- **SDGs認証制度の拡大と大学での積極的広報(SNS、対面イベント)**
 - SDGsの認知度は年々上昇しており、特に若年層ではその内容の理解についても進んでいる
 - SDGs認証等により、女性の働きやすい環境づくりや女性のキャリアプランが明確になっていることが大切
 - 若者が使うSNSや、より深い相互理解が得られる大学等での対面イベントなどで制度を広報してはどうか
- **県内自治体SDGsの促進による学生に選ばれる県へ**
 - 学生の約7割は就職に際し、企業がSDGsに積極的に取り組んでいるかを重点テーマに挙げている
 - 未来都市選定を受ける市町が増え、兵庫県がSDGs先進県になれば、学生を呼び込むことが可能となる

3. 若者の意識への訴求

● 働き方を見せる企業広報

- 学生は業種で選ぶのではなく、その会社で自分の望む働き方、暮らし方ができるのかに注目している
- 若い人たちが働きたくなるような企業の見せ方が重要

● 暮らし、働き方、将来展望など身近なテーマでの起業支援

- 起業ニーズに対し、日々の生活の改善や、会社での働き方の改善、役職を持って働くことに夢を持てるようなストーリー立ての支援をしてはどうか

● 若者に選ばれるための福利厚生、働き方のPR

- 学生は寮の風呂やトイレが共同であることに抵抗感をもつ。快適に生活し、活動できることを重要視している
- 福利厚生や働き方のPRが大切

● 若者の企業選択意識を踏まえた施策(社会的事業、SDGs、GX)

- 若い人たちの行動様式に目を向け、その定性的なものの最先端に兵庫県があると打ち出すことができれば有効
- SDGs、GXに、どういう視点で兵庫県や県内の事業者が取り組んでいるか、いち早く打ち出すことが有効

● FP、SDGsなど魅力的な取組ごとの企業広報

- 関西万博フィールドパビリオンやSDGsに関わる働き方を求める人が多い
- 仕事を切り口に県内に誘引できるような仕組みやPR方法の構築

4. 理系人材の育成

● 理系人材育成のための出前授業(大学連携)

- ・ 女性も男性も含めた理系人材を確保するため、大学生が中学生に理系の楽しさを教える取組について、県内の複数大学で展開してはどうか

● 理系のイメージ改革による理系人材育成

- ・ ものづくりを含め、科学を文系分野に生かすことを浸透させたい
- ・ 理系にどんな仕事があるかを正しく伝えていくことが大事

5. 人材マッチングの新たな展開

● 企業が必要とする専門人材のマッチング支援(ポストク等大学連携)

- ・ 企業が事業の再構築や高度化を行うにあたり専門人材をつなぐ取組が必要
- ・ 大学と連携し、ポストドクターに県内のものづくり企業を知ってもらい、県内に就職してもらうようなことができないか

● 高校生の就職マッチング支援

- ・ 高校生の就職マッチング事業はニーズが高い
- ・ 多自然地域など若者が県外流出する地域では、高校生の就職マッチングを県と企業で一緒にやってはどうか

● 企業のDX人材としての学生インターン(デジタル教育含む)

- ・ 学生に、企業のDXを担うような役割に積極的に関わってもらおう
- ・ 学生へのデジタル教育もサポートし、大学と大学生と企業が高度なレベルで繋がる仕掛けづくり

施策案

◆ 奨学金返済支援制度の内容検討

- より多くの企業に利用してもらうことで県内企業への就職を促進できるよう、実情を把握しながら更なる対策が必要かを検討。

◆ 高卒就職に役立つガイダンスの実施

- 就職した後に気づく「高校生のうちに知りたかったこと」をもとに、よりよい職業選択を行うためのガイダンスを実施。内容によって進学希望者も対象する。学校のニーズに応じてキャリア教育の一環として実施することも想定。

【メニュー例】

企業選択の一助となる県や国の企業顕彰制度紹介
高校生のための企業研究ガイド
若年者を対象とした支援制度・支援機関の紹介 など

◆ 進路指導担当教員向けキャリアセミナー

- 高校の就職担当教員に地元の産業や企業についてさらに理解を深めてもらうためのセミナーを実施。
- 地元企業と学校の交流会等を通じ、高校のキャリア教育・インターンシップに地元企業がもっと参画できるように、企業を含めた地域が学校や生徒を支援する枠組みづくりを目指す。

- ◆ …R6年度実施に向けて立案するもの
- …R7年度以降の実施に向けてニーズ調査やスキームの検討を行うもの

課題
ヒアリング概要

- 企業への定着促進、社内外とのやりとり、業務上の安全確保等についてコミュニケーションが重要、そのために日本語が話せることを重視（＝単なる安い労働力として見ていない）
- 給料、職場環境、福利厚生不足を要因として離職することが多い
- 文化の違いによるトラブル等への不安

1. 雇用促進

推進会議での意見

- **外国人留学生が働きやすい企業の認定**
 - SDGs企業認証制度やミモザ企業認証制度に並ぶ、外国人留学生の人材活用に関する企業認証制度の検討
 - ランクアップ制と認証バッジにより、求職者（留学生）に安心して企業選択してもらえるようにする
- **円安を生かした留学生受入促進**
 - 円安により外国人労働者が入ってきにくい、外国人留学生が日本で教育を受けやすい状況
 - 大学で留学生を受入れて、海外とのアライアンスを組んでいく
- **テレワークを活用した国内外の人材登用促進**
 - 国内外の人材がテレワークを活用して兵庫県の企業で働くことで、企業の価値を高めるとともに、ひょうごの課題を世界が解決する仕掛けにならないか
- **外国人雇用促進のための外国人ヘッドクォーター配置補助**
 - ヘッドクォーターの中に外国人がいれば、その国から学生を呼びやすくなる
 - 企業が外国人の取締役を登用することへの支援はできないか

推進会議での意見

2. 定着促進

- **外国人留学生へのキャリアプラン提示による採用、定着強化**
 - ・ 留学生は安い労働力として雇われていると感じると、すぐ辞めると想像される
 - ・ 数年後、特性を生かしてステップアップし、どういう働き方ができるかを提示できればよい
- **企業外国人コミュニティの形成支援、同コミュニティへの日本語教育支援**
 - ・ 色々な会社の外国人の従業員同士がつながれる青年会のようなコミュニティがあれば、居心地もよく、定着もできる
 - ・ 個別企業での実施が難しい日本語教育をコミュニティや団体・協会が行うことに対してサポートしてはどうか
- **留学生インターンシップ、留学生アルバイト斡旋**
 - ・ 留学生用インターンシップや、留学生が様々なアルバイトができるようなあっせんがあれば、人材発掘・人材育成につながるのではないか

1. 雇用促進**◆ 外国人人材を更に本県に呼び込むため、海外の労働・教育関係機関等との意見交換、関係構築**

- ・ 本県での労働者人口増加率の高いベトナムにおいて、現地で人材派遣に取り組む企業や、大学生等と、日本での就職に関する意見交換を実施。
- ・ 翌年度以降の事業実施に関するノウハウ取得やネットワーク構築につなげる。

◆ 海外大学を対象とした合同就職面接会・県内企業フェアの実施

- ・ 母国の大学で学びつつ日本での就職を希望する優秀な学生に直接アプローチする
- ・ 世界各国から参加できるオンラインで実施

□ 外国人雇用に関する企業登録制度（宣言形式）の創設

- ・ 「外国人の定着に向けた効果的な取組を実施」、「一定の定着率を維持」、「長期勤続外国人がいる」などの要件を設け、外国人が安心・安定して働くための取組実績がある企業を登録。

□ 外国人雇用企業向け補助制度の創設

- ・ 現地採用イベントへの参加費用、社宅借上げに伴う保証金など、企業が外国人労働者の確保・定着のために負担した経費に対し補助（国の助成金制度との重複を避けつつ実施）。

2. 定着促進**◆ 入社後の日本語能力取得・向上支援制度の創設**

- ・ 日本語コミュニケーション能力不足を原因とした外国人労働者の離職を予防し、日本での定着を促進するため、外国人労働者の日本語能力向上に向けた取り組みを支援。

□ 外国人労働者の生活支援による定着促進

- ・ 外国人労働者が抱える生活面の悩みを解決することで職場や地域の定着につなげる。
- ・ 企業担当者による生活指導員講習(※)の受講促進や受講費用補助、生活指導員を直接雇用することへの支援等。

※ 技能実習制度の実習実施機関は実習生の生活サポートや失踪防止等の観点から生活指導員を選任するよう義務付けられている。各種団体がその講習会を開いている。

◆ ……R6年度実施に向けて立案するもの □ ……R7年度以降の実施に向けてニーズ調査やスキームの検討を行うもの

課題
ヒアリング概要

- DX導入にむけたコスト、人材がない、従業員の意識が低い
- DX導入にむけた課題の洗い出しが必要
- 生産性向上のためには、DX導入を含めた取組（作業環境改善等）も重要
- 各業種で、それぞれの業務に合った生産性向上の方法を模索中

推進会議での意見

- eラーニングと対面実践を組み合わせた効果的なリスキリングの展開
 - オンラインでの学びと、対面での学びを組み合わせればDXの実践力を養成できる
- 企業のDX人材としての学生インターン(デジタル教育含む) ※再掲

施策案

- ◆ AI・IoT・ロボット導入による生産性向上を図るための伴走支援の拡充（NIRO・スマートものづくりセンター）
 - スマートものづくりセンターの機能を拡充し、中小企業診断士を含む専門家チームにより、中小企業のDXを含む全般的な生産性向上支援を実施
 - NIRO及び県下4箇所のスマートものづくりセンターに相談窓口を設け、課題を抱える県内中小企業へ専門家を派遣するなどAI・IOT・ロボットの導入に向けた伴走支援を実施
 - 中小企業に対し専門家による状況確認・現地相談の実施、課題の解決方法を提案、AI・IoT・ロボットの導入支援
 - 各種支援施策の紹介、導入資金の獲得支援、IoT、AIツール、産業用ロボットなど機器・製品の紹介、事業者(ITベンダー、ロボットシステムインテグレーター)の紹介
- ◆ 兵庫工業会・県内大学と連携した、オンデマンド型のDXリカレント教育事業 ※既存事業
 - 自社のDX化について、IT企業等と協働し、主体的に取り組むことができる人材を育成
 - AI活用人材育成プログラム（関西学院大学開発）の受講料補助 ※文系・理系（事務職・技術職）向け
 - DXリカレント研修（兵庫県立大学開発）の提供 ※製造現場向け
- ◆ ……R6年度実施に向けて立案するもの □ ……R7年度以降の実施に向けてニーズ調査やスキームの検討を行うもの