

第4回人手不足問題対策会議 議事要旨
(令和6年度 ひょうご経済・雇用戦略推進会議雇用分科会)

I 日 時 令和7年1月28日(火) 10:00~11:15

II 場 所 兵庫県庁第2号館5階 庁議室

III 出席者

構成員：7名(別紙1のとおり)

県：知事、産業労働部長 他

IV 次 第

- 1 議事：令和7年度人手不足問題関連施策案についての意見交換及び
議論総括 等

V 主な内容

- 1 開会
- 2 知事あいさつ
- 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
伊藤 敦	株式会社水登社総務室長
國井 総一郎	神戸商工会議所副会頭（株式会社ノーリツ相談役）
那須 健	日本労働組合総連合会兵庫県連合会会長
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 （一般社団法人神戸経済同友会顧問）
藤嶋 純子	株式会社フジ・データ・システム代表取締役社長
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

- ・外国人労働者とそれを雇用する企業が急激に増加していると認識。特にここ1、2年の増加速度が速く、企業間での人材獲得競争が激化している。一方、企業側の定着に向けた経験は不足していると実感。
- ・外国人雇用企業認定制度が新たに外国人雇用取り組む企業にとって指標となり、兵庫県の住みやすさや働きやすさをアピールする手段になる。新たに取り組む企業がメリットを見出せば、外国人労働者を雇用する企業が増加し、兵庫県の優位性が高まると考える。
- ・首都圏での企業説明会の出展支援が有意義だと感じる。東京をはじめ関東一帯からの人材誘致の機会と考える。昨年、実際に東京での企業説明会に参加したが、神奈川、埼玉、千葉から来たという留学生も多かった。
- ・多文化共生社会検討実務者会議について、ゲスト参加のような形で若い人たちの意見を取り入れることも重要では。外国人の受入れには企業側の意識変革が必要。経営幹部が本気でマイノリティや異なる価値観を持つ人への理解に取り組むことが重要。
- ・高校生の県内就職促進のために進路指導担当教員向けのセミナーが実施されているが、教員によって熱意に差があると感じる。特に無名の中小企業は、高校生を紹介してもらう機会が少ない。教員への企業情報提供、知識や経験を共有する機会の創出が重要。
- ・工業系の学校からの人材を希望しているが、実際には文系の応募が多い。理工系人材が来てくれればありがたいが、中小企業にまで人材が回ってこないことが多い。また、最近では親の意見が優先されるため、学生自身も中小企業を選ぶ機会が少ない。

○ B委員

- ・円安の影響で来日する外国人労働者が減少することが予測される、今後、人材の獲得競争が激化すると考えられる中で、外国人雇用認定制度という先行的な取組をすることは有益であると思う。将来的には中堅企業を強化するために活用するとよいのでは。
- ・かつては中国からの採用が多かったが、中国の経済成長により減少、親日的なベトナムからの採用が増加した。ミャンマーは韓国、台湾、香港等に流れている。ベトナムは技術習得への期待が高く、ものづくり系の企業にとって重要な拠点となっている。
- ・商工会議所や同友会でのDX研修は効果があるが、大学の難しい内容は中小企業には合わないと感じている。中小企業に合ったデジタル研修が必要で、新長田キャンパスプラザで実践的な研修等を行えば、生産性向上や人手不足解消につながるのでは。
- ・学生は県内に就職することを嫌っているわけではなく、地元志向や安定志向もある。特に工学部や看護学部の学生は地元志向が強いが、上場していない企業の情報は少ないため、インターネットで調べて大企業に流れてしまうことが多い。
- ・産学連携で共同研究を行うことで、学生は企業の実態を知り、地元就職にも結びつくと考える。また、県外からの学生も取り込むことで、就職がもっと促進されるのでは。

○ C委員

- ・外国人労働者には家族帯同で来日されている方々があり、生活に際し、日本の文化をよく知らないために地域でトラブルになる事例もあると聞く。多文化共生社会検討実務者会議の意見を反映させ、外国人と地域住民が共存共生できることを期待。
- ・県が先駆者となり、治安の良さや地域コミュニティの大切さをアピールすることで、母国に帰った外国人労働者が兵庫県の良さを伝え、後に続く外国人が兵庫県を選ぶようになることを考える。政労使がバックアップすることが重要。
- ・現状、外国人労働者の多くは労働組合には加入していない。メリットが見いだせていないのかもしれないが、組合の価値をもっとPRする必要があるとも思っている。他団体で、外国人労働者へ積極的にアプローチしている団体もあるので、参考にしたい。
- ・高校生の就職定着率を高めるためには、進路指導担当の先生が企業情報をしっかりと伝えることが重要。企業の特徴を生徒に伝えることで、企業のイメージと実際の仕事のギャップを減らし、定着率を高めることができる。
- ・探求型プレインターンシップの取組は非常に重要だと思う。実際の仕事を体験させることが有効であり、やりがいに繋がると考える。期間が長いので受け入れ側も大変だと思うが、こういった取組は必要。

○ D委員

- ・観光分野も外国人に頼らざるを得ない状況。特定技能2号で家族帯同が認められるようになるため、各地域に語学学校を整備する必要がある。豊岡市にも語学教室の施策はあるも、学校という規模ではない。安心して住んで働ける環境整備には学校が必要では。
- ・宿泊業で生産性を上げるためには、予約状況に応じた最適な人員配置が必要。AIを活用したシフト管理が理想的だが、現状そのようなソリューションがない。社内に適切な人材がいてコーディネートできれば生産性が向上し、賃金引き上げも可能となると思う。

○ E委員

- ・人材はイノベーションを起こす源泉。外国人雇用企業認定制度、学生の県内就職、科学塾など人材の確保・育成に関する楽しみな施策が出来たと思っている。
- ・外国人労働者数は全国7位とのこと、これは概ね都道府県のGDPの順位に近い。兵庫県のGDPは全国6位だが、GDPに見合ったレベルに引き上げるためのKPIを内部目標でも良いので設定する必要があるのでは。
- ・外国人雇用企業認定制度に認定されるような外国人を多く雇用する企業は、信用保証協会の保証付き融資を使わずに銀行のプロパー融資を受けていることが多いので、保証料率割引に加えて、銀行のESG融資の利子補給や低金利融資の提供などの方が良いのでは。
- ・他の認定制度に申請した企業から「チェックリストがきめ細かすぎて作成が煩雑」との声を聞いた。加減が難しいと思うが、なるべく簡素化してもらえるとありがたい。

- ・現状、ベトナム人採用に特化している企業が多いが、競争が激化しているため、他の国にも目を向けるべき。具体的には、ミャンマーやインドなどで、県内企業でこれらの国の採用に強い企業もある、県としても国を広げる取り組みを進めてほしい。
- ・インターンシップ、キャリア教育は1、2年生から始めることが効果的で、課題解決型学習を通じて企業への愛着や定着が期待できる。県外の学生をUターンで地元に戻す取り組みも重要。
- ・インターンシップのコーディネーターは、カリキュラムの作成や学生の募集などが必要。大阪のスタートアップ企業で長期インターンシップのインターンの募集に特化している企業があるので、こういった企業も活用しながら支援してはどうか。
- ・大学生の3分の1が3年以内に辞める傾向が続いている。業種によると思うが、金融は高校生の方が定着率は高い。高校生の採用では、親の影響や初任給の高さから大企業に流れることが多いと聞く。
- ・工業高校の企業探訪の取組も重要。令和8年から事業実施予定とあるが、県民局単位などでも良いので出来るところから取り組んでいくと良いのでは。当社含め企業も応援したいというところが多くあると思う。

○ F委員

- ・中堅企業への支援について言及したが、小規模な中小企業にとっては採用が非常に難しくなっている。周囲の同規模の企業の状況を見ても同じ傾向にあり、企業の存続に影響を及ぼす可能性があるため、中小企業も視野に入れた支援としてほしい。
- ・当社ではN2に近いN3程度の尊敬語なども使えるレベルの日本語能力を有する方に来ていただいている。ソフトウェア・システム開発では仕様書が非常に重要で、誤解があると大変なことになるので日本語能力は重要。
- ・一言でデジタル人材、IT人材と言っても、クラウド、金融システム、産業機械など異なる分野で異なるスキルが求められる。大学ではデータサイエンスや情報学部が設立されているが、製造業を支えるデジタル人材の教育も重要では。
- ・中堅・中小企業ではDX化がうまくいかないケースが多いと感じている。企業ごとに強みや課題が異なるため、コーディネーターが難しい。成功している企業は自社でIT人材の採用や育成を行っている。
- ・県の「中小企業DX人材育成リカレント教育事業」を受講してみたが、専門知識を持っていない企業の方が受講するにはハードルが高いと感じた。勉強にはなると思うが、少し難易度が高いように感じる。