

# 第4回 人手不足問題対策会議

令和7年1月28日

10:00 ~ 11:15

兵庫県庁2号館5階庁議室

※ 本資料は予算要求の途中段階で作成したものであり、今後の予算検討過程及び議会での審議等で内容変更の可能性があります

## 議事次第

### ■ 日程

1月28日（火）10：00～11：15（2号館5階庁議室）

### ■ 流れ（想定時間 約75分）

1. 開会 <10分>

- 知事挨拶
- 出席者紹介、資料確認等

2. 議事 <60分>

- 令和7年度施策案についての意見交換及び議論総括（50分）  
【施策案】①外国人の就職・定着促進、②学生の県内就職促進、③理工系・デジタル人材
- 座長コメント（5分）

3. 閉会 <10分>

### ■ 資料

- 令和7年度人手不足問題対策（案）
- 人手不足問題対策会議 R5,6年度の検討総括（参考資料）
- 構成員ご意見に対する対応状況表（参考資料）

## 2 テーマと進め方

### ■ 進め方

- 全4回の会議により施策化に向けた検討を行う

	6月	7月	12月	1月
会議	第1回	第2回 (個別ヒア)	第3回	第4回
内容	課題整理と 取組方向性①	課題整理と 取組方向性②	施策素案の 意見交換	議論総括 新規拡充施策案の とりまとめ
概要	企業等へのヒアリング結果をふまえた課題や取組方向性について、幅広く議論	各委員への個別ヒアリングにより、検討すべき内容の掘り下げ	第1,2回の意見を踏まえ立案した施策素案について意見交換	新規拡充施策案をとりまとめ 次年度予算、事業化につなげる

## 人手不足問題対策（案）

# 1 人手不足問題対策案

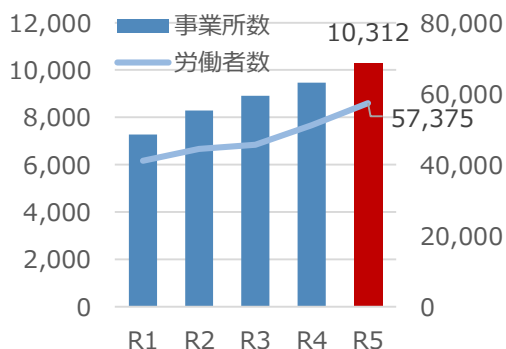
## (1) 外国人の就職・定着促進① 外国人雇用企業認定制度

- 外国人材の受け入れが進む中、多文化共生を推進する先進県として、外国人が安心して就職・定着できるよう、外国人を雇用する **県内企業の取り組みをチェックリスト方式で見える化する外国人雇用に関する企業認定制度を創設**
- 企業の **人手不足の対応** と **多様な人材が活躍する兵庫** の実現につなげる

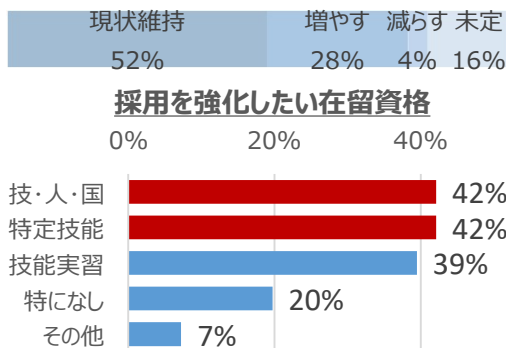
### 現状・課題

- 外国人労働者及び外国人雇用事業所数は増加傾向で、今後も外国人採用を維持・拡大していく企業は約8割
- 在留資格別では、専門的・技術的分野（「技・人・国」「特定技能」等）が多く、国籍別では、ベトナムからの流入が最多
- 専門人材の供給源となっている留学生は兵庫県に多いものの、兵庫県に就職する留学生の比率は低い
- 外国人雇用に係る支援に、語学・文化・マナーに次いで企業を認定する制度を求める声が多い

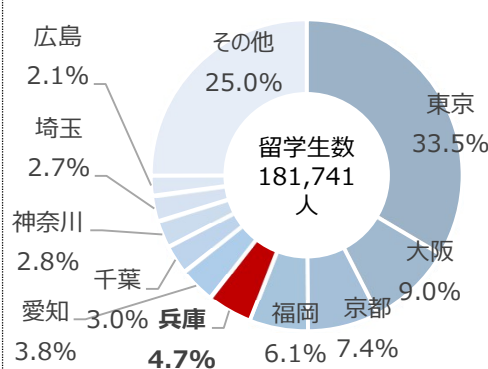
外国人労働者数・雇用事業所数の推移



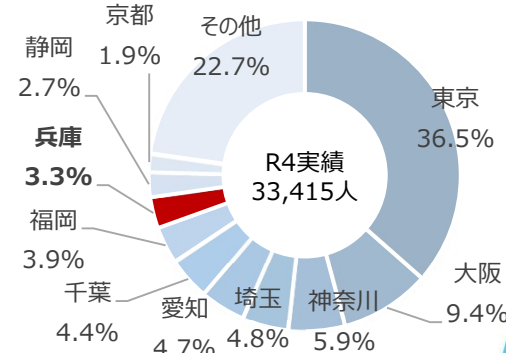
今後の外国人採用方針



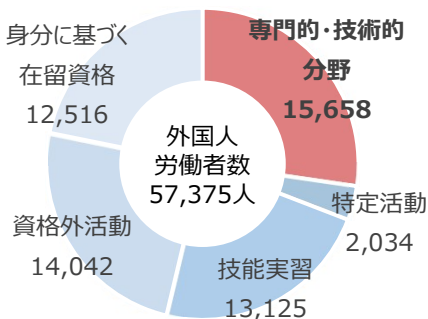
留学生の都道府県割合



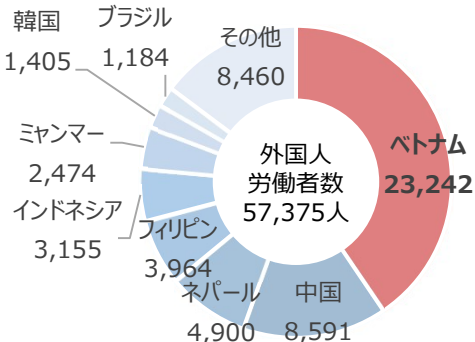
留学生の就職先企業等所在地別許可人数



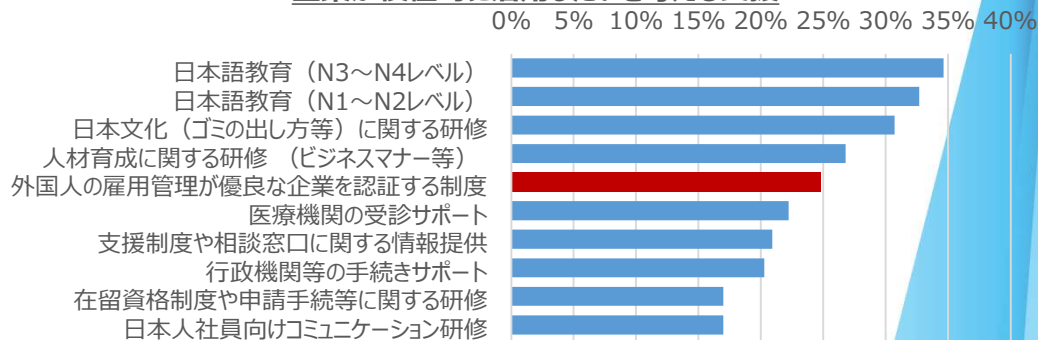
在留資格別外国人労働者数（県）



国籍別外国人労働者数（県）



企業が積極的に活用したいと考える支援



# 1 人手不足問題対策案

## (1) 外国人の就職・定着促進①

## 外国人雇用企業認定制度

### 主な意見

- 外国人材の採用・定着に向けた**県内企業の優位性確立**が課題
- キャリアプランの明確化、能力向上、それに伴う賃金体制の整備、サポート体制の構築など、**安心して企業選択できる仕組み**が必要
- 外国人が働きやすい企業であることを**積極的にPR**し、留学生に知ってもらうことが必要
- 東京の留学生を**兵庫に誘致する仕組み**が必要

### 主な既存施策

- 外国人留学生に対する県内企業魅力発信**
  - ひょうごの企業魅力発信フェアの開催  
より早い段階から外国人留学生に県内企業を知ってもらうため、主に大学1・2年を対象として、県内企業の魅力を魅力を伝えるフェアを開催
  - 合同企業説明会の開催  
留学後も日本に在留し就業を希望する外国人留学生を対象に、合同企業説明会を開催し県内就職を促進（合同企業説明会の参加準備セミナーを同時開催）
- 外国人雇用HYOGOサポートデスク** 県内企業向け  
外国人材の受入を希望する企業に対して、外国人雇用に関する制度周知や相談を行うことにより、適正な外国人雇用を支援

### 対応案

#### [案] ひょうご外国人雇用企業認定制度の創設

#### 1. 事業概要

- 目的：企業の労働環境を充実し、**専門人材を中心**とした外国人の就職・定着を促進
- 対象：県内に本社がある**中小企業**
- 期間：認定書交付から**3年間**

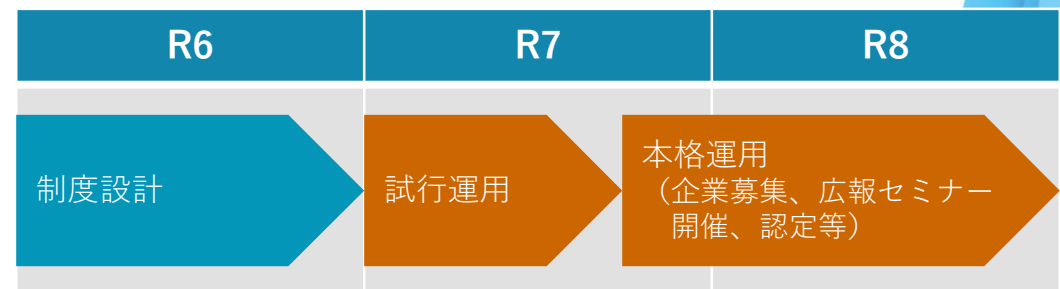
#### 2. 認定要件

- チェックリスト**18項目中15項目（8割）以上を達成
- 学識者・経済団体・行政等で構成の**認定審査会**で審査

#### 3. 認定によるメリット







- 県HP掲載・ロゴマーク使用
- 兵庫県信用保証協会による保証率割引
- 合同企業説明会への優先出展 ※マッチング機会の強化
  - 海外現地マッチングイベント
  - 首都圏留学生向け合同企業説明会への出展支援

#### ■ 事業スケジュール



# 1 人手不足問題対策案

## (1) 外国人の就職・定着促進① 外国人雇用企業認定制度 (チェックリストイメージ)

分類		項目 (全18項目)		
 法令遵守 (必須)		<input checked="" type="checkbox"/> 出入国、労働関係及び社会保険関係等の法令を遵守している	法令名	主な内容
			入管法	資格外活動違反 など
			労働基準法	国籍や性別等を理由に労働条件において差別的な扱いをしない外国人労働者に対して安易な解雇・雇止めを行っていないなど
			労働施策総合推進法	能力発揮、職場適応に向けた環境整備、外国人の雇用・離職の際の厚生労働大臣への届出 など
			労働安全衛生法 ⋮	安全教育、健康診断の実施 など
<b>基本項目</b> (各小分類において、1項目以上必須)	 募集・採用	<input checked="" type="checkbox"/> 外国人材の採用方針を経営者と社員の間で共有している <input checked="" type="checkbox"/> 外国人材の採用方針や採用実績を公表している <input checked="" type="checkbox"/> 業務内容や労働条件(労働時間、休日、賃金、社会保険制度等)を採用前に相互確認している <input checked="" type="checkbox"/> 社内規程(就業規則等)を多言語化し、採用時に説明している		
	 労働環境	<input checked="" type="checkbox"/> 安全衛生の留意点を外国人が理解できる方法(多言語、図示)で掲示している <input checked="" type="checkbox"/> 適切な休憩や残業等の労働時間の管理、休日の確保等の環境整備をしている <input checked="" type="checkbox"/> 宗教・慣習の違いへの理解促進と必要に応じた配慮をしている(礼拝場所の確保、食堂でのハラル表示等)		
	 生活環境	<input checked="" type="checkbox"/> 日常生活(行政手続、通院等)やライフイベント(子育て、住居購入等)に係るサポート体制を整備している <input checked="" type="checkbox"/> 地域コミュニティ(イベント、清掃活動等)への参加を会社ぐるみですすめている		
	 キャリア支援・福利厚生	<input checked="" type="checkbox"/> 適切な人事評価を行い、キャリアプランを明示している <input checked="" type="checkbox"/> キャリア(年数、役職、資格)に応じた賃金体系を整備している <input checked="" type="checkbox"/> 社員の研修(スキルアップ)支援に日本語学習・資格取得の項目がある <input checked="" type="checkbox"/> 社内レクリエーションの実施等、風通しの良い職場環境づくりへの配慮している		
	 エンゲージメントの向上 (自由記述は必須)	<input checked="" type="checkbox"/> 社内風土の醸成(日本人・外国人が互いに思いやる社内風土)に取り組んでいる <input checked="" type="checkbox"/> 自社の理念や製品・サービス等の優位性、独自性等について、社内共有している <input checked="" type="checkbox"/> 外国人定着率75%以上(直近5年平均)達成している <input checked="" type="checkbox"/> <b>【自由記述】採用・定着に向けた企業独自の取組【必須】</b> (工場等現場作業を伴う業種は安全配慮、労働環境改善、体調管理面について、宿泊など不規則労働時間を伴う業種は休日確保等ワーク・ライフ・バランスの取組について、特に記載)		

# 1 人手不足問題対策案

## (1) 外国人の就職・定着促進② 採用・定着に向けた支援

- 外国人労働者や帯同家族の定着促進に向けて**多様な相談サービスを提供**するほか、**外国人雇用企業が抱える課題等を市町と検討**することで、共生社会実現に向けた施策案につなげる

### 現状・課題

- 兵庫県の在留外国人数は131,756人で全国7位
- 県内の在留外国人数は、韓国・ベトナム・中国で約66%（労働者数は5ページ目の資料記載のとおりベトナムが最多）直近5年間では、特にミャンマー・ネパール・インドネシアからの在留外国人が増加
- 県内では、ベトナムからの在留外国人数が最も多い市町が28市町、次いで韓国が10市町

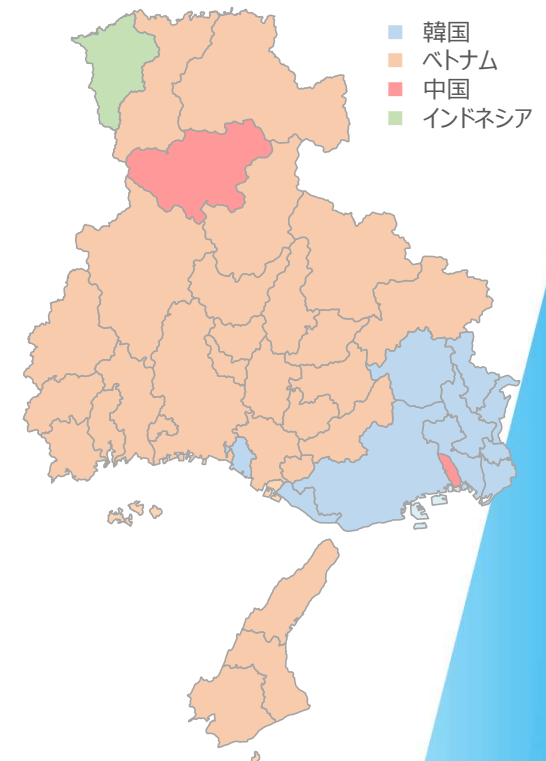
#### 都道府県別在留外国人数（上位10都道府県）

都道府県	在留外国人	構成比
東京都	663,362	19.5%
愛知県	310,845	9.1%
大阪府	301,490	8.9%
神奈川県	267,523	7.9%
埼玉県	234,698	6.9%
千葉県	204,091	6.0%
<b>兵庫県</b>	<b>131,756</b>	<b>3.9%</b>
静岡県	115,642	3.4%
福岡県	99,695	2.9%
茨城県	91,694	2.7%
全国計	3,403,230	100.0%

#### 県内在留外国人数（国別）

国名	在留外国人数	構成比	対R1増減率
韓国	35,144	26.7%	△8.8%
ベトナム	28,905	21.9%	32.2%
中国	23,396	17.8%	△4.5%
ネパール	6,423	4.9%	256.0%
フィリピン	6,227	4.7%	20.5%
インドネシア	4,084	3.1%	128.2%
ミャンマー	3,071	2.3%	325.9%
米国	2,604	2.0%	9.0%
ブラジル	2,423	1.8%	△9.7%
その他	19,479	14.8%	19.9%
合計	131,756	100.0%	13.9%

#### 各市町別に見た最も多い在留外国人





# 1 人手不足問題対策案

## (1) 外国人の就職・定着促進② 採用・定着に向けた支援

### 主な意見・ニーズ調査※結果

※外国人の採用・定着に向けた企業支援ニーズ調査（県国際課実施）

- 関わること、気にすること、やりたい仕事や成長機会を提供することで外国人労働者が**愛着を持つ**
- 外国人労働者とその家族の**日本語学習、住居、居場所づくり等生活支援**が充実すれば、地域に溶け込みやすく外国人材獲得に有利では
- 語学・文化・マナー等、仕事や暮らしなど幅広い分野での支援ニーズあり

### 主な既存施策

- ひょうご多文化共生総合相談センター** 外国人県民向け  
外国人県民が安心して過ごせるよう、22言語※による生活相談・法律相談を行う  
※対応言語：日本語、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語 [相談員]  
ベトナム語、韓国語、フィリピン語、ネパール語、インドネシア語、ミャンマー語等（計22言語）
- 外国人雇用HYOGOサポートデスク** 県内企業向け 【再掲】  
外国人材の受入を希望する企業に対して、外国人雇用に関する制度周知や相談を行うことにより、適正な外国人雇用を支援
- 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口** 留学生・県内企業向け  
上記デスクに留学生に特化した支援機能を付加し、高度な技術力を有する留学生が円滑に県内就職できる体制の構築及び企業の受入体制の強化を行う

### 対応案

#### 〔案〕 多文化共生社会検討実務者会議の設置

- 外国人住民に関する**生活面での要検討項目は、福祉・住宅・教育・人権等と多岐にわたる**ため、横断的な組織での対応が必要
- 外国人を取り巻く様々な課題に関わる県、県内市町、有識者等を構成員とした外国人施策に関する実務者会議を設置し、今後の県の多文化共生施策への反映をめざす

- 構成員**  
県・県内市町（分野：福祉・住宅・教育・人権等）・学識者 等
- スケジュール**  
R6年度 市町における取組整理・課題抽出  
R7年度 計3回程度開催
- 参考**  
会議議論を踏まえ、R8年度に**ひょうご多文化共生社会推進指針**改定予定  
(R8：経済界関連・学識者等と協議、パブコメ、議決)

# 1 人手不足問題対策案

## (2) 学生の県内就職促進

- 県内中小企業や地場産業への**インターンシップ**を通して、**大学低学年時から企業や業界の魅力を知る**ことで、大学生の県内就職・定着を促進
- 中小企業や地場産業のインターンシップの取組を支援するとともに、**学生の参加を促すプログラム**を展開

### 現状・課題

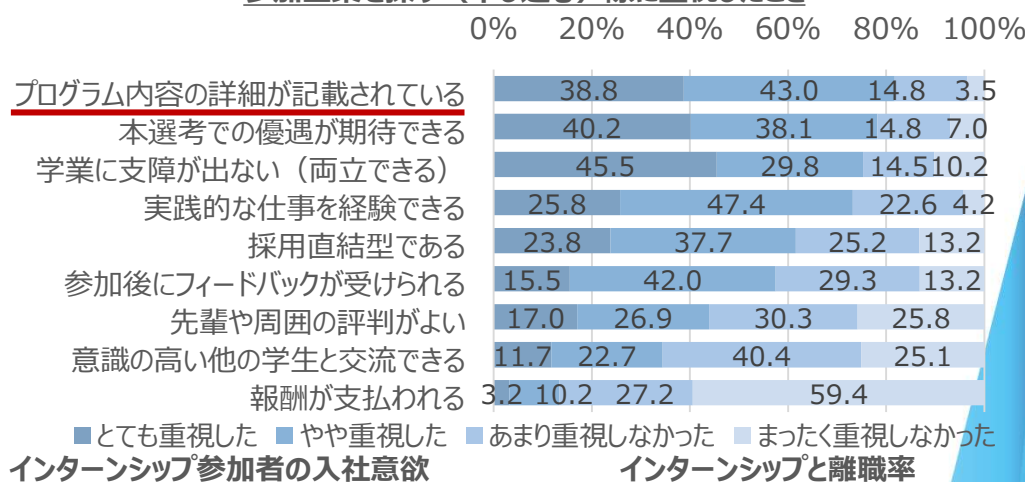
- 就職活動が早期化する中でインターンシップの重要性が増している
- R4.6に文科省・厚労省・経産省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が改正され、企業の採用選考にも影響
- 学生はインターンシップに申し込む際に、プログラムの内容を重視している。
- インターンシップ参加は、学生の入社意欲向上や、離職率の低下につながりミスマッチを防ぐ手段として有効

#### キャリア形成支援に係る取組の4類型

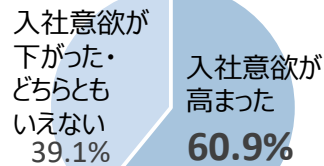
タイプ	主な対象	実施期間	就業体験	採用に活用
①オープン・カンパニー	学部生・大学院生 (学年問わず)	超短期 (1日)	なし	×
②キャリア教育	学部生 (学年問わず)	プログラムによって異なる	任意	×
③汎用的能力・専門活用型 インターンシップ	大学3年生 修士1年生	短期：5日以上 長期：2週間以上	必須	○
④高度専門型 インターンシップ	修士課程 博士課程の学生	2か月以上	必須	○

- キャリア形成支援に係る取組が4類型化、タイプ③・④をインターンシップと称し、採用選考活動にも活用できることとした
- 学生の多くはタイプ①（「1dayインターン」等の名称で実施していた取組）へ参加しているが、参加者の満足度が高いのはタイプ③となっている

#### 参加企業を探す（申し込む）際に重視したこと



#### インターンシップ参加者の入社意欲



#### インターンシップと離職率

	1年 離職率	2年 離職率	3年 離職率
参加企業入社	5.7%	11.7%	16.5%
参加業界入社	8.2%	16.7%	23.1%
非参加	12.9%	24.0%	34.1%

# 1 人手不足問題対策案

## (2) 学生の県内就職促進

### 主な意見

- 大手は**3省合意のインターン**に対応しているが、中小企業や地場産業は**対応できていない企業も多い**
- タイパ・コスパ重視等就活への学生の思考が変化。中小企業や地場産業では**参加者の減少を実感**
- 有名企業や生活に身近な企業に目を向けがちで、中小企業や地場産業の**魅力が学生に伝わっていない**

### 主な既存施策

- **大学生のインターンシップの推進**
  - ① 県・商工会議所・経営者協会等で連絡協議会を設置、県内企業で1日～2週間程度のインターンシップを実施（サイトで通年受付）
  - ② ものづくり企業等への学生見学会、参画企業とのマッチング会の開催、中小企業向けセミナーの実施等
- **高校生の県内就職の促進**  
就職を希望する高校生及び進路指導担当教員向けのセミナー等を実施し、高校生のキャリア形成支援と県内企業への若手人材の就職・定着を推進
- **奨学金返済支援制度の推進**  
県内中小企業の人材確保と若者の県内就職・定着促進のため、中小企業と連携して、若者の奨学金返済を支援

### 対応案

[案]

プログラムの作成支援

企業向け支援

- インターンシップ**コーディネーターの設置**により企業のプログラム作成を支援
- 勉強会・セミナー等を通じて好事例を発信

[案]

テーマ型インターンシップ

企業向け支援

- 地場産業型や観光型などテーマを設定し、座学・就業体験を含むプログラムを作成
- 短期間で**複数企業への参加**が可能

1日目	2～4日目	5日目
座学：業界状況など	各企業での就業体験	全体振り返り

[案]

探求型プレインターンシップ

学生向け支援

1. 対象：**主に大学1・2年生**
2. 実施時期：7～12月頃
3. 内容：**企業が提示する課題**に対して、学生がグループで課題解決に取り組む
  - ① 企業・業界研究型：1～2か月程度
  - ② キャリア形成型：半年程度  
(課題例) 若年向け商品開発、SNS広報など

# 1 人手不足問題対策案

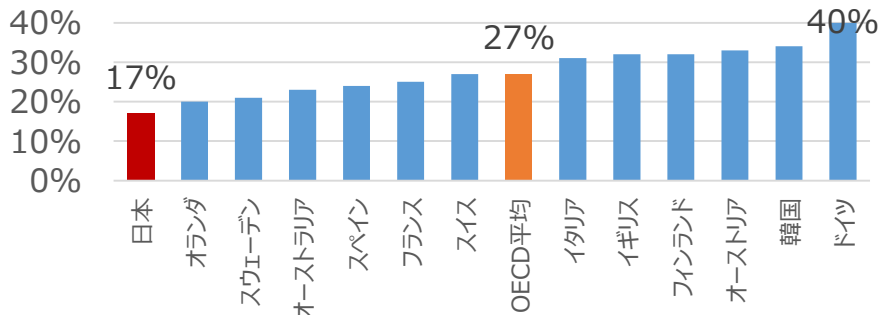
## (3) 理工系・デジタル人材の育成確保

- 本県が強みを有する製造業等では、慢性的な理系人材不足に加え近年の採用活動の激化により、人材確保が難しい状況
- 新規学卒者の県内就職を促進しつつ**早期アプローチ**により将来を担う人材を育成・確保していくため、**企業や教育機関との連携を強化**

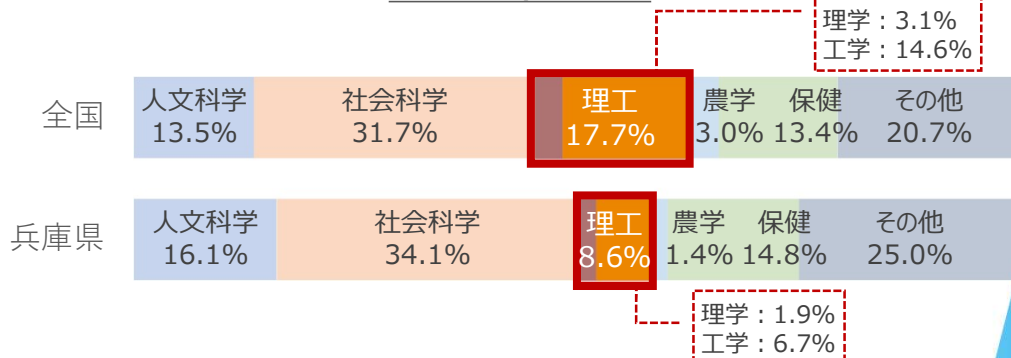
### 現状・課題

- 採用活動の激化で、理系人材の確保は特に厳しい大手企業の採用意欲が高い中で、中小企業は人材確保が困難
- 国際的に見ても日本の理工系学部の割合は低い（県内の理工系学部の大学生の割合：8.6%）
- 製造業など技術系業界では、特に情報・機械・電気系のニーズあり

大学学部入学者に占める理工系分野の入学者の割合

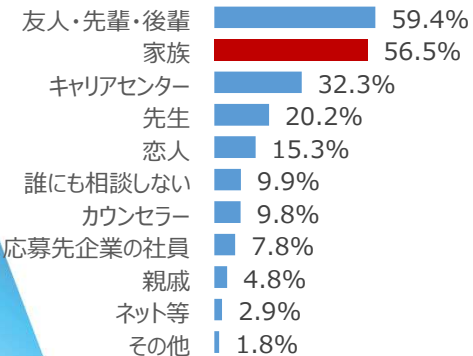


理工系学部生の割合

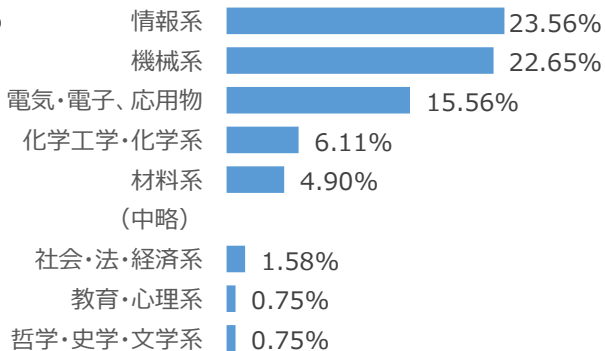


就職活動に関する悩み等の相談相手

※調査対象：文理区分なし



業務で重要な分野（技術系）



県内大学生の就職状況

※調査対象：文理区分なし

	R2.3 卒	R3.3 卒	R4.3 卒	R5.3 卒
県内就職	28.2%	29.8%	29.4%	28.8%
県外就職	71.8%	70.2%	70.6%	71.2%

県内の主な理工系大学

神戸大学	理学部・工学部
兵庫県立大学	理学部・工学部・環境人間学部
関西学院大学	理学部・工学部・生命環境学部
甲南大学	理工学部・フロンティアイノベーション学部
武庫川女子大学	建築学部

# 1 人手不足問題対策案

## (3) 理工系・デジタル人材の育成確保

### 主な意見

- **文理選択が行われる前の、小中学生時**から理系の面白さを伝えていく取組が非常に大事
- 進学する者に対しても企業を知ってもらう機会を作れば大学進学時に**地域外に出たとしても将来的に戻ってくる選択肢につながる**と思う

### 主な既存施策

- インターシップ事業の拡充【再掲】
  - 外国人就職・定着支援【再掲】
  - 大学理工系人材の獲得  
県内外の理工系大学及び学生と県内中小企業とのマッチング機会を創出し、理工系人材の獲得に向けた支援を展開する
1. **県内中小製造企業と理工系大学との就職情報交換会**  
大学内での合同企業説明会への参加や、大学への求人提出等に結びつけることを目的に情報交換会を開催
  2. **理工系学生と県内中小製造業の合同交流会**  
理工系学生に県内中小製造業の魅力を知ってもらうため、合同交流会を開催
  3. **製造・研究現場見学会**  
企業の製造・研究・開発現場や産業見本市の視察、技術者や若手社員との交流等を通じ、企業理解を促進

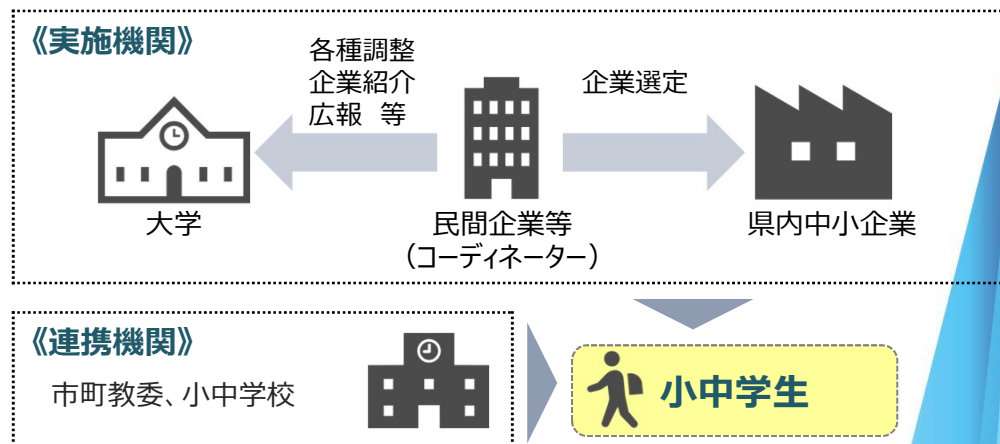
### 対応案

#### [案] 早期アプローチに向けた取組

#### 1. 小中学生向け：「ひょうご科学塾」の実施

目的	高校進学・文理選択の前に、 <b>理系に興味を持つきっかけ</b> をつくとともに、 <b>地元企業を身近に感じてもらう</b>
内容	小中学生を対象に、 <b>大学工学部と地元中小企業</b> が、学生が興味を抱く内容の出前授業を共同実施

#### ■ 事業スキーム（案）



#### 2. 高校生向け：工業高校生によるものづくり企業探訪にむけた準備

目的	県下の工業高校生に、ものづくり企業を広く知ってもらい、卒業者や大学進学者の県内就職につなげる
内容	工業高校等と地元企業をつなぐ施策の効果的な実施に向けて今後調整（R8事業実施予定）

# 1 人手不足問題対策案

## (参考) 資料出典

### 外国人雇用企業認定制度 (スライドNo.5)

#### 外国人労働者数・雇用事業所数の推移

兵庫労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (令和5年10月末時点) 」

#### 今後の外国人採用方針

県国際課「外国人の採用・定着に向けた企業支援ニーズ調査結果報告書」

#### 採用を強化したい在留資格

県国際課「外国人の採用・定着に向けた企業支援ニーズ調査結果報告書」

#### 在留資格別外国人労働者数 (県)

兵庫労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (令和5年10月末時点) 」

#### 国籍別外国人労働者数 (県)

兵庫労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (令和5年10月末時点) 」

#### 留学生の都道府県割合

独立行政法人日本学生支援機構「2023年度外国人留学生在籍状況調査結果」

#### 留学生の就職先企業等所在地別許可人数

出入国在留管理庁「令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について」

#### 企業が積極的に活用したいと考える支援

県国際課「外国人の採用・定着に向けた企業支援ニーズ調査結果報告書」

### 採用・定着に向けた支援 (スライドNo.8)

#### 都道府県別在留外国人数 (上位10都道府県)

出入国在留管理庁「在留外国人統計」

#### 県内在留外国人数 (国別)

県国際課「県内在留外国人数一覧」

#### 各市町別に見た最も多い在留外国人

県国際課「県内在留外国人数一覧」をもとに県地域経済課作成

### 学生の県内就職促進 (スライドNo.10)

#### キャリア形成支援に係る取組の4類型

日本放送協会「NHK就活応援ニュースゼミ」Webページをもとに県地域経済課作成

#### 参加企業を探す (申し込む) 際に重視したこと

株式会社キャリアス「インターンシップ等に関する特別調査」

#### インターンシップ参加者の入社意欲

株式会社パーソル総合研究所「企業インターンシップの効果検証調査」

### 理工系・デジタル人材の育成確保 (スライドNo.12)

#### 大学学部入学者に占める理工系分野の入学者の割合

内閣官房「第3回 教育未来創造会議参考データ集」

#### 就職活動に関する悩み等の相談相手

リクルートマネジメントソリューションズ「2024年新卒採用大学生の就職活動に関する調査」

#### 業務で重要な分野 (技術系)

内閣府「人材育成に係る産業界ニーズの分析結果について」

#### 理工系学部生の割合

文部科学省・県統計課「学校基本調査 (令和5年度) 」

#### 県内大学生の就職状況

県教育課調べ

#### 県内の主な理工系大学

県地域経済課調べ

参考 人手不足問題対策会議（R5,6年度の検討総括）

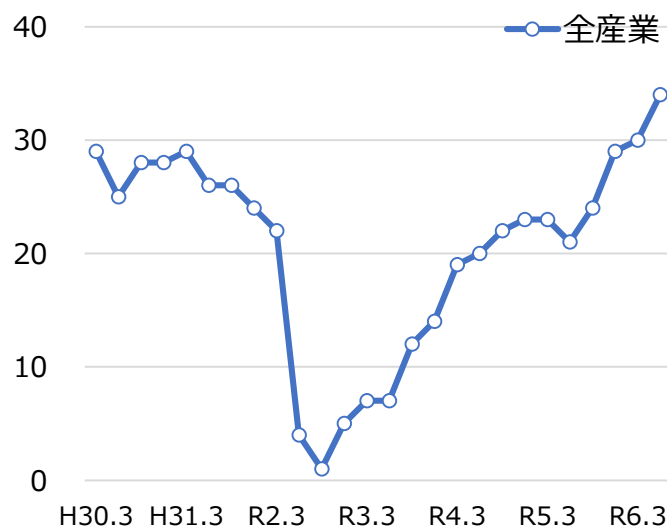
# I 会議の設置

16

## 1 背景

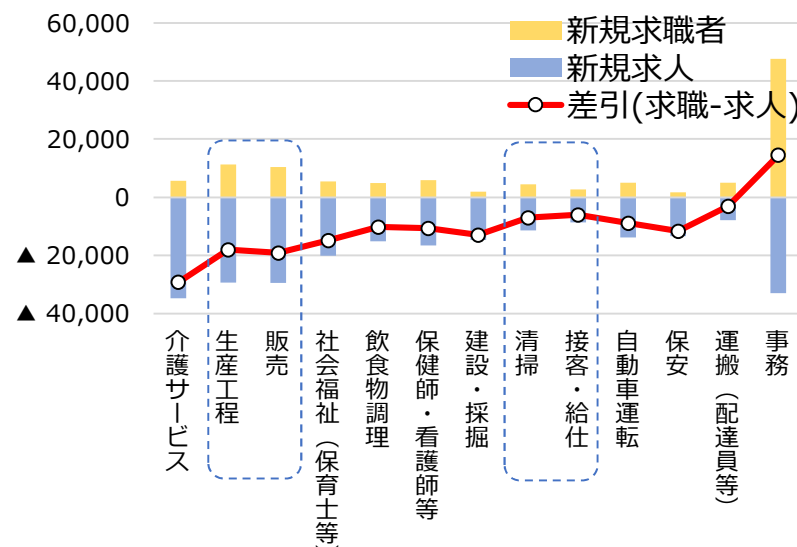
- 生産年齢人口が減少する中、コロナ後の経済回復で、製造や観光の現場で人手不足が深刻化
- 今後、2025大阪・関西万博や神戸空港国際化の活力を取り込み、兵庫をさらなる成長軌道に乗せ、持続可能な地域経済を確立するためにも、人手不足対策は喫緊の課題
- コロナ禍で伸びが鈍化した外国人労働者数は、コロナ後増加傾向。外国人材の活躍は人手不足解消の取組の一つとして期待

【雇用人員判断DI（不足-過剰の推移）】



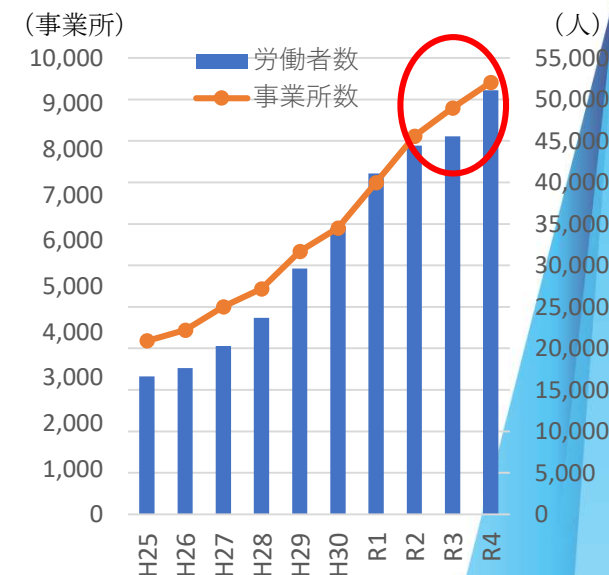
日本銀行神戸支店「県内企業短期経済観測調査」

【職業別新規求人数、新規求職数（R5年度）】



兵庫労働局「労働市場月報ひょうご」

【県内外国人労働者数の推移】



兵庫労働局「外国人雇用状況」



# I 会議の設置

## 2 人手不足問題対策会議の設置（R5～）

### （1）設置目的

- 雇用の創出・安定に向けた新規施策等の検討
- 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

### （2）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

#### 雇用分科会（人手不足問題対策会議）

- 現場ヒアリング等で挙げた雇用分野の課題について対応策を集中的に議論
- 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選定

#### 【参考】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

# I 会議の設置

18

## (3) 構成員

- 人手不足・労働・D&I 等に知見を有する又は特徴的な取組を行っている企業経営者・学識者等

【R5年度】

氏名	団体・役職等	
構成員 (9人)	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
	已波 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

【R6年度】

氏名	団体・役職等	
構成員 (7人)	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事務局長
	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
	藤嶋 純子	株式会社フジ・データ・システム代表取締役
	横山 由紀子	兵庫県立大学国際商経学部教授

## (4) 開催経過

R5年度		議 題	テーマ
第1回	R5.7.31	課題整理と方向性①	学卒者、外国人
第2回	R5.8.22	課題整理と方向性②	観光産業の雇用、多様な人材の確保
第3回	R5.10（個別ヒア）	施策案検討	
第4回	R5.12.22	議論総括	
R6年度		議 題	テーマ
第1回	R6.6.27	課題整理と方向性①	外国人の就職・定着促進 学生の県内就職促進
第2回	R6.7（個別ヒア）	課題整理と方向性②	理工系・デジタル人材の育成確保
第3回	R6.12.23	施策案検討	
第4回	R7.1	議論総括	

## II 課題と対策

### 1 主な課題

- 人手不足問題においては、以下大きく3つの分野の課題が考えられる

#### (1) 多様な人材の確保

- ・ 外国人労働者数はコロナ後増加傾向、制度改革により更に労働機会が拡充
- ・ 学生等が地元企業等を知る機会が少ない
- ・ 理工系人材の採用が困難
- ・ 柔軟な働き方への対応
- ・ 観光を支える旅館・宿泊業は深刻な人手不足

#### (2) 誰もが生き生きと働ける環境づくり

- ・ 奨学金返済額の返済期間は平均14.5年で、生活にも負担感
- ・ 学生は職業選択時にSDGs・WLB等を重視
- ・ 女性、外国人、高齢者、障害者等も働きやすい職場づくり

#### (3) DX等による生産性の向上

- ・ DXに向けたコストや人材不足、従業員の意識改革
- ・ 生産性向上のためには、DXを含めた取組（作業環境改善等）も重要
- ・ 欧米諸国と比べて低水準の人的資本投資

# II 課題と対策

20

## 2 対策

- 人手不足問題対策会議での課題に対する議論を経て施策化

### (1) 多様な人材の確保

これまでの施策	人手不足問題対策会議を経て施策化
<p data-bbox="208 662 963 710">① <b>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 外国人留学生と県内企業のマッチング促進           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 神戸市と連携した合同企業説明会の実施</li> <li>・ 採用ワンストップ相談窓口の運営</li> </ul> </li> <li>■ 女性活躍推進企業(ミモザ企業)の認定促進           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性活躍や多様な働き方等に積極的に取り組む企業等として認定</li> </ul> </li> <li>■ 高齢者のニーズに合わせたマッチング支援           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ シニア世代の就労相談窓口の運営 等</li> </ul> </li> <li>■ 県内企業の障害者者雇用に関する理解促進           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 兵庫型ジョブコーチによる伴走支援の実施 等</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>外国人雇用企業認定制度の創設</b> 【R5、6検討 ▶ R7実施予定】           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法令遵守、キャリアプランの明確化などを項目としたチェックリスト方式により、外国人を雇用する企業の取組が見える化</li> <li>・ 外国人材の採用・定着に向けた県内企業の優位性確立</li> </ul> </li> <li>■ <b>外国人留学生を対象とした人材確保策の展開</b> 【R6検討 ▶ R7実施予定】           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 首都圏留学生向け合同企業説明会への出展支援や、海外現地ジョブフェアの開催等マッチング機会を強化</li> </ul> </li> <li>■ <b>デジタル技術による女性・高齢者等のマッチング促進</b> 【R5検討 ▶ R6実施】           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ デジタル技術を活用して、家庭事情等により短時間勤務を求める女性や退職後の高齢者など、多様な労働力を発掘から就職へとつなぐマッチングシステムを展開</li> <li>・ 兼業・副業・ギグワーク人材の活用促進（セミナー開催）</li> </ul> </li> </ul>

# II 課題と対策

21

## これまでの施策

### ② 大学生と県内企業のマッチング促進

- 県内大学生と県内企業の早期マッチングを推進
  - ・ 県内企業の魅力をWEBサイトやSNSで発信
  - ・ 大学低学年向け企業見学会のモデル実施 等
- ものづくり産業の理工系人材の獲得支援
  - ・ 大学や学生と企業との交流会や情報交換会
- ものづくり産業への女子学生の就業促進
  - ・ ロールモデル紹介、業務仕分けによる活躍促進 等

### ③ 若年層をターゲットとしたUJIターン促進

- 全国の大学と連携したUJIターンの促進
  - ・ マッチングサイトの運営
  - ・ 就業を伴う移住への支援金の支給
  - ・ 東京圏で運営するUJIターン促進拠点を生かしたイベント、広報等
  - ・ 学生向け就職フェアの実施

## 人手不足問題対策会議を経て施策化

- 学生の参加を促すインターンシップの展開 【R6検討 ▶ R7実施予定】
  - ・ コーディネータにより中小企業のプログラム作成を支援するほか、好事例を発信
  - ・ 業種別プログラムや課題探究メニューなどの展開
- 高校生の県内就職の促進 【R5検討 ▶ R6実施】
  - ・ 生徒に加え、高校生の就職で重要な役割を担う進路指導担当教員向けにもセミナー等を開催
- 理工系人材の現場見学会の実施 【R5検討 ▶ R6実施】
  - ・ マッチング機会創出のため、地域を代表する企業の製造・研究・開発現場や産業見本市等の見学会を実施
- 「ひょうご科学塾」の実施 【R5,6検討 ▶ R7実施予定】
  - ・ 高校進学や文理選択前に、理系に興味を持つきっかけを作りつつ、地元企業を身近に感じてもらうため、企業等による出前授業を実施
- 観光産業を支える人材確保の取組支援 【R5検討 ▶ R6実施】
  - ・ 観光専攻学生対象の現地見学ツアー等魅力発信
  - ・ 就職・定着にかかる県内観光地の主体的な取組を支援

## II 課題と対策

### (2) 誰もが生き生きと働ける環境づくり

これまでの施策	人手不足問題対策会議を経て施策化
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 県内企業が取り組む多様な人材が働きやすい職場づくりへの支援           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専用トイレ、補助機器等環境整備への補助</li> <li>・ テレワーク導入にかかる整備補助 等</li> </ul> </li> <li>■ WLB取組企業の量的拡大と質的向上           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の認定、表彰の実施</li> <li>・ キーパーソンの養成 等</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>奨学金返済支援制度の拡充</b> <span style="float: right;">【R5検討▶R6実施】</span> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中小企業と連携し、若者の奨学金返済を支援</li> <li>・ 新たに、対象年齢を30歳未満から40歳未満に緩和し、補助期間を従来の5年間から最大17年間に延長</li> </ul> </li> <li>■ <b>若年労働者の住宅確保支援</b> <span style="float: right;">【R5検討▶R6実施】</span> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県営住宅の空家を社宅として活用</li> <li>・ 国籍問わず県内中小企業等に在籍する40歳未満が入居可</li> </ul> </li> <li>■ <b>外国人の生活支援に向けた検討会の設置</b> <span style="float: right;">【R6検討▶R7実施予定】</span> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外国人労働者や帯同家族の定着促進に向け支援充実を検討</li> <li>・ 多岐にわたる課題に庁内横断的組織で対応するとともに、市町とも課題や施策を共有し、全県的な課題解決を図る</li> </ul> </li> </ul>

### (3) DX等による生産性の向上

これまでの施策	人手不足問題対策会議を経て施策化
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 県内企業の意識啓発、知識補完           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談窓口の運営、セミナー開催 等</li> </ul> </li> <li>■ 製造現場でのAI・IoT・ロボットの普及推進           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 伴走型支援や専門家のプッシュ型派遣</li> </ul> </li> <li>■ 県内企業や求職者に対するリスキリング支援           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公共施設、民間機関を活用した職業訓練の推進</li> </ul> </li> <li>■ 県内企業が取り組むデジタル人材育成の支援           <ul style="list-style-type: none"> <li>・ メニュー型、オーダーメイド型、オンデマンド型研修の展開</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>生産性向上の伴走支援</b> <span style="float: right;">【R5検討▶R6実施】</span> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援機関「ものづくり支援センター」の専門人材・企業ネットワークを活かしたチーム型の伴走支援体制を構築</li> <li>・ AI・IoT・ロボット導入に加え、工場の現場改善等、生産性向上に向けた取組全般を支援</li> <li>・ 機器等導入コスト対策として中小企業省力化投資補助金など国補助金も効果的に活用</li> </ul> </li> </ul>

# 施策体系

## これまでの取組

## 人手不足問題対策会議を経て施策化

### (1) 多様な人材の確保

#### ①ダイバーシティ&インクルージョンの推進

- ・外国人留学生と県内企業のマッチング促進
- ・女性活躍推進企業（ミモザ企業）の認定促進
- ・高齢者のニーズに合わせたマッチング支援
- ・県内企業の障害者雇用に関する理解促進

- ・外国人雇用企業認定制度の創設
- ・外国人留学生を対象とした人材確保策の展開
- ・デジタル技術による女性・高齢者等マッチング促進

#### ②大学生と県内企業のマッチング促進

- ・県内大学生と県内企業の早期マッチングを推進
- ・ものづくり産業の理工系人材の獲得支援
- ・ものづくり産業への女子学生の就業促進

- ・学生の参加を促すインターンシップの展開
- ・高校生の県内就職の促進
- ・理工系人材の現場見学会の実施
- ・「ひょうご科学塾」の実施
- ・観光産業を支える人材確保の取組支援

#### ③若年層をターゲットとしたUJIターン促進

- ・全国の大学と連携したUJIターンの促進

### (2) 誰もが生き生きと働ける環境づくり

- ・県内企業が取り組む多様な人材が働きやすい職場づくりへの支援
- ・WLB取組企業の量的拡大と質的向上

- ・奨学金返済支援制度の拡充
- ・若年労働者の住宅確保支援
- ・外国人の生活支援に向けた検討会の設置

### (3) DX等による生産性の向上

- ・県内企業の意識啓発、知識補完
- ・製造現場でのAI・IoT・ロボットの普及推進
- ・県内企業や求職者に対するリスクリング支援
- ・県内企業が取り組むデジタル推進人材育成の支援

- ・生産性向上の伴走支援