

第3回 人手不足問題対策会議

令和6年12月23日
10:00 ~ 11:30
兵庫県庁2号館5階庁議室

議事次第

1. 開 会

2. 議 事

- **意見交換**

主な議題：施策素案の意見交換

3. 閉 会

■ 添付資料

- ① 第3回人手不足問題対策会議（会議資料）
- ② 外国人の採用・定着に向けた企業支援ニーズ調査の結果報告書（参考資料）
- ③ 構成員ご意見に対する対応状況表（参考資料）

1 人手不足問題対策会議の設置

■ 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

■ 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

1 人手不足問題対策会議の設置

■ 構成員名簿

(敬称略・五十音順)

	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
	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

※ 第1回会議 ゲストスピーカー

澤田 洋明

サワダ精密株式会社代表取締役社長

武田 佳久

甲南大学全学教育推進機構 全学共通教育センター教授

2 テーマと進め方

■ 議論のテーマ

- R5年度は奨学金返済支援制度の拡充や学卒者の県内就職促進など、主に新たな労働者獲得対策を中心に施策化
- R6年度は人材の定着を促進する観点から、「人材に選ばれる企業づくり」・「兵庫産業の未来を担う人材づくり」のテーマにより施策化に向けた検討を行う

テーマ	【人材に選ばれる企業づくり】		【兵庫産業の未来を担う人材づくり】
検討分野	(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・デジタル人材の育成確保
目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人材が安心して企業選択できる仕組の確立 ➤ 企業の外国人材定着に向けた取組の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 県内就職につながる長期インターンシップの構築 ➤ 学生の産業人材としての資質向上 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 企業ニーズが高く、DX推進人材としても貢献する理工系・デジタル人材の育成と県内就職促進 ➤ 外国人留学生を含む多様な人材の確保
検討項目	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 外国人雇用企業認証制度の創設 ◆ 採用・定着に向けた支援方法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ インターンシップの新たな展開 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 県内企業と大学の連携による取組

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

3 人手不足問題対策素案

(1) 外国人の就職・定着促進① 外国人雇用企業認定制度

- ・ 県内の外国人労働者数は専門的・技術的分野を中心に増加傾向、企業は今後も採用を維持・拡大していく見通し※
- ・ **企業認定制度の創設**により、外国人を雇用する**企業の取組を「見える化」**することで、県内企業への就職・定着を促進するとともに、マッチングの機会を強化
- ・ 県内に本社がある中小企業を対象に、法令順守、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**を基に審査

※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：R6.8～9月実施、回答数153社）

現状・課題

1. 県内外国人労働者の雇用状況

- ・ 外国人労働者及び外国人雇用事業所数は増加傾向、**企業は今後も採用を維持・拡大**していく見通し
- ・ 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

本県の外国人労働者数・雇用事業所数の推移

今後の外国人採用方針

	外国人労働者数	外国人雇用事業所数	現状維持 52%	増やす 28%	減らす 4%	未定 16%
R1	41,083人	7,275事業所	企業が積極的に活用したいと考える支援（上位5項目）			
R2	44,441人	8,286事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本語教育（日常会話レベル）：35% ・ 日本語教育（ビジネスレベル）：33% ・ 日本文化（ゴミ出し等）研修：31% ・ 人材育成（ビジネスマナー等）研修：27% ・ 雇用管理が優良な企業認定制度：25% 			
R3	45,558人	8,909事業所				
R4	51,092人	9,468事業所				
R5	57,375人	10,312事業所				

2. 人手不足問題対策会議及び企業ヒアリングでの意見等

- ・ 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、能力向上及び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**
- ・ チェックリスト項目は**簡素化した方がよい**
- ・ 東京の留学生を**兵庫に誘致する仕組みが必要**

方向性

外国人労働者の就職促進施策（主なもの）

- ・ **外国人留学生に対する県内企業魅力発信**
外国人留学生を対象に合同企業説明会等を開催
- ・ **外国人雇用HYOGOサポートデスク** 県内企業向け
外国人材受入についての制度周知や相談対応

【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：専門人材を中心に外国人の採用を促進
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説への出展支援

3 人手不足問題対策素案

(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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>法令名</th> <th>主な内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>入管法</td> <td>資格外活動違反 など</td> </tr> <tr> <td>労働基準法</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td>労働施策総合推進法</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td>労働安全衛生法 ：</td> <td>安全教育、健康診断の実施 など</td> </tr> </tbody> </table>	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
			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												
基本項目 (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)に務めている <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ヵ年平均)達成している <input checked="" type="checkbox"/> 【自由記述】採用・定着に向けた企業独自の取組【必須】 (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)											

3 人手不足問題対策素案

(1) 外国人の就職・定着促進② 採用・定着に向けた支援

- 兵庫県の在留外国人数は131,756人で **全国7位**
[① 東京：663,362人、② 愛知：310,845人、③ 大阪：301,490人、④ 神奈川：267,523人、⑤ 埼玉：234,698人、⑥ 千葉：204,091人]
- 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

1. 本県における在留外国人の状況

- 在留外国人数は韓国、ベトナム、中国で **約66%**
- 労働者数はベトナム、中国、ネパールで **約64%**

本県における在留外国人の状況

国名	R5外国人数	構成比	対R1増加率	労働者数	構成比
韓国	35,144人	26.7%	△8.8%	1,405人	2.4%
ベトナム	28,905人	21.9%	32.2%	23,242人	40.5%
中国	23,396人	17.8%	△4.5%	8,591人	15.0%
ネパール	6,423人	4.9%	256.0%	4,900人	8.5%
フィリピン	6,227人	4.7%	20.5%	3,964人	6.9%
インドネシア	4,084人	3.1%	128.2%	3,155人	5.5%
ミャンマー	3,071人	2.3%	325.5%	2,472人	4.3%
その他	24,506人	18.6%	15.0%	9,646人	16.9%
合計	131,756人	100.0%	13.9%	57,375人	100.0%

※在留外国人数はR5.12月末時点、労働者数はR5.10月末時点

2. 人手不足問題対策会議及び企業ヒアリング等での意見

- 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

3. 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）

- 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

方向性

多様な相談サービスの提供

- 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
- 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、留学生が円滑に県内就職できる体制の構築等を行う

[案] 多文化共生社会検討実務者会議の設置

- 課題は福祉・住宅・教育・人権等と多岐にわたるため、庁内横断的な組織で対応
- 外国人住民により近い立場で施策を実施する市町とも課題・施策を共有し、全県的な課題解決を図る
- 構成員：県・県内市町、有識者 等

3 人手不足問題対策素案

(2) 学生の県内就職促進

- 大学生の県内就職希望は6割を超える一方、県内就職は約3割と乖離
- 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

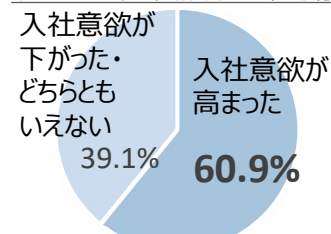
1. インターンシップの現状

- 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
- インターンシップに参加した企業へ就職した者の**離職率**（就職3年後）は、インターンシップに参加せず入社した者の**1/2以下**
- インターンシップに参加することで、**6割以上の学生の入社意欲**が高まっている

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%

インターンシップ参加者の入社意欲



2. 人手不足問題対策会議及び企業ヒアリングでの意見

- 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**

方向性

※既存の取組は次ページ参照

[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

<日程案>

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

- 企業が提示する課題に、就職活動前の学生がグループで探究活動に取り組むことで、県内企業・業界への関心を高める
- 課題に取り組むことで、参加企業への興味関心の高まりに加え、キャリア形成への理解を深める。

3 人手不足問題対策素案

(2) 学生の県内就職促進：大学生インターンシップ推進事業の取組（現行）

概要

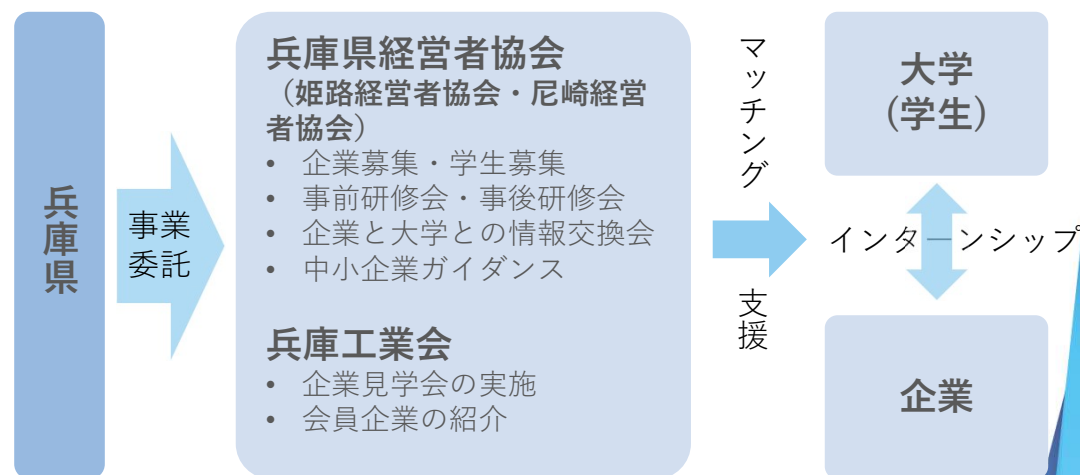
県内中小企業の人材確保を図るため、大学生等を対象としたインターンシップを実施

- 予算：19,927千円（令和6年度）
- 実施内容：
 - 1 インターンシップの推進**
 - ① 県・商工会議所・経営者協会等による連絡協議会の設置
 - ② 県内企業で1日～2週間程度のインターンシップ（サイトで通年受付）
 - ③ ものづくり企業等への学生見学会の実施
 - 2 参画企業とのマッチング会の開催**
 - 3 中小企業向けセミナーの実施**

狙い

大学・学生	企業
キャリア教育・専門教育	人材の確保・定着
高い職業意識の醸成	業界・企業の理解、魅力発信
自主性・独創性のある人材育成	大学と産業界の連携

インターンシップの事業フロー



実績

	R1	R2	R3	R4	R5
受入企業数	64社	43社	43社	60社	54社
参加大学数	94校	74校	68校	85校	95校
参加学生数	578名	289名	169名	342名	381名

3 人手不足問題対策素案

(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

1. 産業界の状況

- 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
- 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

2. 県内大学生の状況

- 県内の理工系学部の大学生の割合は**8.6%**と少ない（R5学校基本調査）
- 県内大学生の県内就職率は**30%**程度で推移

【主な県内理工系大学】

- 神戸大学（理学,工学）
- 兵庫県立大学（理学,工学）
- 関西学院大学（理学,工学）
- 甲南大学（理学,工学）
- 武庫川女子大学（工学）

3. 人手不足問題対策会議及び企業ヒアリングでの意見

- 文理選択前の小中学生にも**県内企業や理工系に興味を持ってもらう取組が必要
- 進学者にも企業を知ってもらう機会をつくれば、大学進学時に県外に出ても**将来的に戻ってくる選択肢につながる**と思う

方向性

大学生等の人材確保

- 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
製造・研究現場見学会、企業と大学の就職情報交換会等

[案] 早期アプローチに向けた取組

1. 小中学生向け：県内大学と地元中小企業による出前授業

目的

高校進学・文理選択の前に、**理系に興味を持つきっかけ**をつくとともに、**地元企業を身近に感じてもらう**

内容

小中学生を対象に、**大学工学部と地元中小企業**が、学生が興味を抱く内容の出前授業を共同実施

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**）