

構成員ご意見に対する対応（人手不足問題対策会議）

構成員ご意見に対する対応状況① 外国人材に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
外国人材						
1	新しい育成就労制度は転職が可能な制度であり、労働者にとって魅力ある企業（良好な労働環境・生活環境・キャリア支援など）となる努力が必要。	○				外国人材の県内企業への就職と定着を促進するため、R7年度に外国人雇用に関する企業認定制度の創設を検討中。認定の対象は専門人材を中心とするが、あらゆる在留資格の外国人材の就職・定着にもつながるような制度設計（チェックリスト項目の検討）を進めていく。
2	外国人材にとっては、自分たちの居場所があるかどうかが重要。この考え方が企業や組織で共有された上で、認証制度のチェックが行われることが望ましい。関わってくれること、気にしてくれること、やりたい仕事や成長の機会が与えられることで、外国人労働者は3年という短い期間でどんどんスキルアップし、愛着を持ってくれる。	○		○	・ 外国人材の定着に関するセミナー	県の相談窓口では外国人材が働きやすい職場への企業の理解関心を高めるためのセミナーを実施しており、R6年度は外国人材が安心して活躍できる職場づくりを推進するため、外国人定着企業や外国人社員、専門家を交えたパネルディスカッションを実施。認定制度についてはあらゆる在留資格の外国人材の就職・定着にもつながるような制度設計（チェックリスト項目の検討）を進める。
3	今後、東京で開催される外国人材の合同企業説明会に出展してみようと考えている。東京の留学生を兵庫へ連れてくることのできるなら、制度の対象企業には、その出展費用や出張費補助があれば助かる。	○				外国人雇用企業認定制度で認定された企業等を主な対象とした首都圏開催合同企業説明会への出展支援をR7年度実施に向け検討中。
4	当社では、日本語ビジネスマナー教育を外国人労働者向けに実施したほか、日本人向けにはやさしい日本語講座を実施した。方言などは伝わりにくいので、日本人向けに外国人が学んでいる日本語をレクチャーする機会が必要。			○	・ やさしい日本語講座	外国人にも理解しやすい日本語として「やさしい日本語」を使った情報発信を実施するほか、R4年度には県庁職員向けセミナーを実施した。市町でも市民向け講座を実施しており、引き続き普及・啓発に取り組んでいく。
5	外国人材の日本語力のアップ支援が必要ではないか。尼崎市では半額補助の事業がある。また、無料で開催される日本語教室や、時間に融通がききやすい日本語教室があれば助かる。		○	○	・ 県国際交流協会等による日本語教室	帯同家族を含めた外国人への日本語教育への支援は必要であり、現在県国際交流協会や市町により、地域の実情に応じて地域日本語教室を運営している。外国人労働者とその帯同家族を対象とし、地域と連携した日本語教育の取組をさらに促進できるよう引き続き取り組みながら、外国人施策に関する実務者会議での意見等を踏まえながら今後検討したい。

構成員ご意見に対する対応状況① 外国人材に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
外国人材						
6	外国人が母国に戻ったときの雇用を見据え、日本と現地の2つの拠点があれば、現地拠点の幹部としての登用など、いい仕組みが構築できる。現地拠点のために実習制度だけでなく、現地の雇用も考えていくべき。	○				ベトナム国内の大学生等とベトナム人材の直接雇用に関心のある県内企業とのマッチングを図るため、外国人採用ジョブフェア開催に向けて検討中。
7	円安で大学の留学生は確保しやすい状況。留学生を卒業後に企業で受け入れ、10年くらい経験を積ませて、現地法人のトップ人材として登用することも考えていけばよい。	○		○	<ul style="list-style-type: none"> 留学生向け合同企業説明会 外国人向けひょうごの企業魅力発信フェア 	県では、就職活動中の外国人留学生を対象とした合同企業説明会を開催することにより県内企業の若手人材確保を支援するとともに、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年生を対象とした県内企業魅力発信フェアを実施している。また、これらの取組に加え、外国人材が安心して企業選択できる仕組の確立を検討している（R7年度実施予定）。
8	外国人の相談窓口があるなら、その周知は着実に行ってほしい。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用HYOGOサポートデスク事業 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口 	外国人材を雇用する県内企業等に対して円滑な外国人雇用を支援するため、外国人雇用に関する制度理解を進め、相談等を行うサポートデスクを運営しているほか、外国人留学生が県内企業に就職・定着しやすい環境を整えるため、R5.5から「外国人留学生採用ワンストップ相談窓口」を開設している。大学や団体等を通じた周知のほか、イベント等で積極的に広報活動を行っていく。
9	外国人労働者は、企業が住居を提供しても、その先の生活トラブルにまで対応できておらず、自治会と市町が対応している。このため、外国人と地域がコミュニケーションをとることへのサポートがあれば良い。			○	<ul style="list-style-type: none"> 多文化共生ネットワーク会議 	県としても外国人と地域のつながりの場を作っていくことは大切であると考えており、R3年度より県、市町、外国人支援団体、外国人雇用企業等が情報共有し、ネットワークを構築して自主的な課題解決を促進するための会議を実施している。このような取組を通じ、今後一層の外国人の地域社会への参画を推進していく。
10	外国人留学生の雇用を増やすためには、県立大や各大学と連携して留学生の母数を増やすことが大切ではないか。特に県立大の理工系学部は、留学生のニーズもあると思う。また、留学生への支援により兵庫に愛着をもってもらえば、県内就職が増えるのでは。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口 兵庫県立大学国際商経学部グローバルビジネスコースでの「オトトップ」奨学金給付 県内大学の留学生への奨学金給付 	兵庫県立大学での国際商経学部・グローバルビジネスコース拡充検討、海外大学との交換留学や語学研修等の充実等、外国人留学生の受入促進を実施している。理工系学部での取組についても長期的な課題として検討していく。留学生への支援については、奨学金のほか、外国人留学生採用ワンストップ相談窓口により県内大学と連携した支援を行っている。

構成員ご意見に対する対応状況① 外国人材に関するご意見

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況	
	R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解	
外国人材						
11	観光専門職大学付属のランゲージスクール等が設置できれば良いのではないかと（日本人と外国人が相互に学べる）。のランゲージスクールに寮を併設できれば地域一帯で支援が可能（アルバイトをしながらスキマ時間で学習できる）。家族の言語支援も出来れば地域に溶け込みやすく、外国人材の獲得に有利に働くのではないかと。		○	○	・ 県国際交流協会等による日本語教室	県国際交流協会や市町により、地域の実情に応じて地域日本語教室を運営している。外国人労働者とその帯同家族を対象とし、地域と連携した日本語教育の取組をさらに促進できるよう引き続き取り組むとともに、地域連携の可能性が見込めるランゲージスクールとしての運営についても、外国人施策に関する実務者会議での意見等を踏まえながら今後検討したい。
12	専門人材を中心としたチェックリストの趣旨は理解できるが、原稿案の項目は少し細かすぎる内容も含まれているように思う。もっと簡素化すべき。また、認証された場合のインセンティブの内容も、制度が広まる重要な要素だと思うので、検討してほしい。	○				より多くの企業が対象となるようチェックリストの内容を改める。また、制度が普及するようロゴマークの使用、合同企業説明会への優先出展、兵庫県信用保証協会による保証率割引等の認定による利点を設ける。
13	チェックリスト項目「地域コミュニティとの接点づくり」は難しいのではないかと。出来るに越したことはないが、必須ではない項目だと思う。	○				チェックリスト項目の内容を修正する。 修正前) 日本語教育（業務面・生活面）の実施 →修正案) 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
14	項目「日本語教育（業務面・生活面）の実施」は必須項目とされると企業としては厳しい。	○				チェックリスト項目の内容を修正する。 修正前) 日本語教育（業務面・生活面）の実施 →修正案) 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。
15	項目「社内レクリエーション（会社ぐるみでのイベント参加等）の実施」は社風によるところが大きいのではないかと。必須項目ではないと思う。	○				チェックリスト項目の内容を修正する。 修正前) 社内レクリエーション（会社ぐるみでのイベント参加等）の実施 →修正案) 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

構成員ご意見に対する対応状況① 外国人材に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
外国人材						
16	項目「宗教・慣習の違いによる配慮が必要な方への環境整備」は出来るに越したことはないが、必須ではない項目だと思う。	○				チェックリスト項目の内容を修正する。 修正前) 宗教・慣習の違いによる配慮が必要な方への環境整備 →修正案) 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)
17	項目「必要な長期休暇の取得等一時帰国をサポートできる体制の整備」について、宿泊業は育成就労などワーカーが多く、(親類の喪などを除き)基本的には長期休暇を想定していない。このため、この項目ではチェックができないと思う。	○				チェックリスト項目の内容を修正する。 修正前) 必要な長期休暇の取得等一時帰国をサポートできる体制の整備 →修正案) 削除
18	当社では現在、9カ国の外国人労働者を雇用している。現状はコミュニケーション面に特に困っていないが、技能実習生が体調を崩したときの病院への同行等があればありがたいと思う。また、技能実習生に対しては監理団体が月1回訪問しているが、いつでも相談できる相談窓口があるならば活用してみたい。	○	○	○	外国人県民相談・情報提供事業	外国人県民の生活の様々な相談に対応するため、ひょうご多文化共生総合相談センターを設置し、22言語による生活相談対応、法律相談対応等を実施するほか、NGOと連携して週末相談・夜間相談にも対応している。引き続き市町や商工会等を通じた積極的な広報活動を行っていくとともに、病院への同行についても、企業や外国人労働者からのニーズを整理し、支援策を検討したい。
19	外国人社員が日本語を学びやすい環境にするためには、資格手当の創設等の受験サポートが有効ではないか。	○	○	○	観光地域づくり人材育成事業	外国人材の日本語学習環境の構築は重要であり、外国人施策に関する実務者会議での意見等を踏まえながら長期的な課題として検討する。なお、観光事業者の福利厚生等向上に向けた各種取組や、外国人材向けの日本語の学習支援については、地域の主体的な取組を支援する補助制度をR6年度に創設。
20	チェックリスト自体は専門人材を中心としたものであるが、宿泊業としては育成就労・特定技能への支援を求めたい。また、特定技能1号から2号にする支援も求めたい。	○				R7年度に創設する外国人雇用に関する企業認定制度では認定の対象を専門人材中心とするが、あらゆる在留資格の外国人材の就職・定着にもつながるような制度設計(チェックリスト項目の検討)を進めていく。

構成員ご意見に対する対応状況① 外国人材に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
外国人材						
21	外国人の獲得は今以上にスピード感をもってやるべき。認定制度は次年度からではなく、できれば年内にでも実施してもらいたい。	○		○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人留学生に対する県内企業魅力発信事業 外国人材就職・定着支援事業 	外国人労働者の確保については昨年度の人手不足問題対策会議を踏まえ施策化してきた。一方、外国人就労にあたっては失踪等社会問題化の懸念も踏まえ、慎重に制度を検討する必要があると認識している。今年度の人手不足問題対策会議での意見を得て、不備のない制度設計とし、R7年度から運用開始したい。
22	2021年まで、外国人私費留学生への奨学金制度があったと思うが、その復活を検討してはどうか。		○			私費外国人留学生奨学金支給事業は、民間団体等の奨学金制度が充実してきており、奨学金全体に占める本県の奨学金の受給者割合が低下していることから、行財政運営方針の見直しの一環として、R3年度末で廃止した経緯がある。新たな制度の創設については、事業効果と費用を含めて総合的に検討する必要がある。
23	外国人留学生とのマッチングが県や金融機関で行われているが、経営者に登壇させたり、インターンシップや課題解決を絡めていくなど、深みを持った形にしていくことが大事。			○	<ul style="list-style-type: none"> 留学生向け合同企業説明会 外国人向けひょうごの企業魅力発信フェア 外国人採用ジョブフェア 	留学生向け合同企業説明会や外国人向け企業魅力発信フェア、外国人採用ジョブフェアを実施する中で、学生・企業の参加状況も踏まえて工夫を重ねながら、引き続き県内企業と外国人留学生のマッチング促進を図っていく。
24	あるスタートアップ企業が、大学生と企業をマッチングさせる「知るカフェ」を関西の有名大学の近隣に出店しているが、インド工科大学にも出店しており、同大学の学生と日本の名だたる企業をマッチングさせている。県としてアプローチしてインドの学生を獲得するような動きをしてはどうか。		○			当面の対象国は、県内外国人労働者数が最多のベトナムとするが、今後の課題として検討したい。
25	外国人材の生活のために住居が大切なので、県営住宅をうまく活用すること。また都市部以外の車が必要な地域で車を提供するなど、外国人材の心に響くような思い切った施策を検討してはどうか。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 県営住宅を使用した企業社宅の拡充 	R6.4より、県営住宅の有効活用及び県内中小企業等の若年労働者の住宅確保支援のため、目的外使用（国交省承認）制度を活用し、本来の入居対象者の入居を阻害しない範囲で県営住宅の空家を社宅として使用可能としている。引き続き、住居や公共交通機関が少ない地域での移動手段についての課題等、外国人が生活する上でのニーズを整理し、市町と連携して支援策を検討する。

構成員ご意見に対する対応状況① 外国人材に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
外国人材						
26	県内の求人の企業データベースは、海外から検索できるデータ版かつ外国語表記仕様で、SDGs、ミモザ、成長期待企業など、県等の公的認定マークがあれば第三者評価として見てもらえる。名簿は、50音順等ではなく、業種・職種毎に整理されることが望ましい。「ひょうご応援企業」のHPがあるならば、それを改善したら良いと思う。	○	○			R7年度より、SDGsやミモザなど県の認証制度等でフィルタリングできるよう、「ひょうご応援企業」のHPをリニューアルする予定をしている。海外からの検索へ対応については今後の課題として検討する。
27	外国人材と企業の交流会には、通訳の配置が必要なのではないか。通訳は交流会レベルだと当日でもすぐに対応できると思うが、会社の特色や強みという内容になると、事前の資料送付や打ち合わせ等が必要になるかもしれない。			○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人採用ジョブフェア・イベント 	ベトナム現地と国内（県内企業）をWEBでつないで開催する外国人採用ジョブフェア・イベント（R7.2初開催）において、当日対応を円滑に行えるように企業向けに事前説明会を開催した。また、イベント当日においても、映像や資料のベトナム語表記等により企業と学生等が円滑にコミュニケーションを図れるようにする。
28	認証制度において、技術力やスキルアップができることの証明は自己宣言ではなく第三者認定があった方が良いのではないか。	○				チェックリスト項目達成の証拠書類等を確認するとともに、認定審査会を設置して審査することで客観的評価ができる仕組みを検討している。
29	中小企業の技術ノウハウを守る観点から、雇用契約時にはNDA（秘密保持契約）をきちんと交わしていくことが必要。そうすることで、お互いに安心できる雇用関係を築くことができ、定着につながるのではないか。	○	○			NDAの締結については各企業の判断となるので、外国人雇用企業認定制度においての項目化は今後の課題とするが、外国人労働者が社内規定を理解・順守するようチェックリストの項目に盛り込むとともに、県の相談窓口で企業への必要性の周知を検討する。 (項目案) 社内規定（就業規則等）を多言語化し、採用時に説明している
30	外国人採用に関する無料相談ができるのはありがたい。最初はわからないことも多く、ケースバイケースで対応が変わるだろうと思うので、無料相談が複数回できるとありがたい。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用HYOGOサポートデスク事業 	外国人材を雇用する県内企業等に対して円滑な外国人雇用を支援する「外国人採用HYOGOサポートデスク」及び「外国人留学生採用ワンストップ相談窓口」では、無料相談を受け付けている。また、専門機関への相談も1回まで無料。無料相談の回数増については、費用面等を踏まえて総合的に検討する。

構成員ご意見に対する対応状況① 外国人材に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
外国人材						
31	契約関係や病院など、そういった場所へ同行する支援などがあれば良い。	○	○			行政窓口や病院への同行について、企業や外国人労働者からのニーズを整理し、支援策を検討していきたい。
32	外国人を受け入れたい企業向けの基礎講座みたいなものがあれば良いのではないか。受け入れの姿勢や文化など理念的な面と、受け入れ時の手続（銀行口座開設など含む）な面を両方知る機会があれば良いのでは。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用HYOGOサポートデスク事業 	外国人材の受け入れを希望する県内企業等に対して円滑な外国人雇用を支援する外国人雇用HYOGOサポートデスクでは、外国人雇用制度説明や雇用先進事例紹介等を行うセミナーを開催しており、セミナーテーマについては、参加者へのアンケートなど現場ニーズを踏まえ検討する。
33	外国人留学生を含めて、県内企業でのアルバイトの垣根がもう少し低くなれば良いと思う。コンビニやファストフード店でアルバイトをするのなら、就職に繋がる企業でのアルバイトができれば良いのではないか。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご留学生インターンシップ（大学コンソーシアムひょうご事業） 	（一社）大学コンソーシアムひょうご神戸において「ひょうご留学生インターンシップ」を実施しているが、就職に繋がる企業でのアルバイトには企業の受入体制の強化も課題であると認識している。留学生へ県内企業の情報提供等を実施しながら長期的な課題として検討する。

構成員ご意見に対する対応状況② 学生の県内就職に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
学生の県内就職						
1	県の就職支援のターゲットは、成長分野進出やM & Aにより規模拡大した中堅企業クラスの中小企業に集中にする方が良いのではないかと。人手不足が深刻化している中、中小企業全体に人材をあてがうことは困難。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> 事業承継・引継ぎ支援センター アツギイノベーション創出支援事業 次世代成長産業分野進出支援事業 ものづくり支援センター 	後継者不在に悩む中小企業等に対するM & A等のマッチング支援、後継者に対する本業の変革や新市場参入等の支援、航空機やロボット等成長産業への進出を目指す中小企業を対象とした専門家派遣等の支援、中小企業の生産性向上や新製品の開発支援等、中小企業の規模拡大、人手不足に対して多角的に支援している。支援対象の集中は長期的な課題として検討。
2	理系学生に話を聞くと「賃金はあまり意識しておらず、WLBがあり地元で、自分の興味のある仕事をやりたい」との声があった。文系学生は賃金が就職の決め手となっている人も多いようだ、理系と文系では志向が違ふのかもしれない。また県立大の工学部の学生は今年地元出身が非常に増えたので地元志向が更に高まったのではないかと。マッチングをうまく行うことが大事。			○	<ul style="list-style-type: none"> 理工系人材獲得促進事業 	R5人手不足問題対策会議での意見を踏まえ、今年度から新たに学生が自身の専門知識をどのように生かせるか知る機会の提供等を目的とした、産業見本市や製造・研究・開発現場の視察及び会社説明会を実施中。また、上記取組と併せて今年度は早期アプローチに向けた取組も検討（R7年度実施予定）しており、引き続き、理工系人材の確保・育成に向けて取り組んでいく。
3	過去に県内の経済団体主導で、高校に経営者を派遣して研修することを行った。なかなか定着しないが、中高生のうちにこんな企業があると知ってもらうことが大事だと思う。	○		○	<ul style="list-style-type: none"> 高校生の県内就職促進事業 ものづくり体験事業 	高校生に県内企業を知ってもらうために、地元企業を招いて企業紹介セミナーを開き、高校生と企業が接点を持てる取り組みを実施しているほか、県立ものづくり体験館で職業教育の一環として、ものづくり分野を職業としてとらえる契機となるよう、小学生から高校生を対象にものづくり体験の機会を提供している。また、R7年度に新たに理工系人材育成にかかる事業実施を検討中。
4	理系の場合は大学と企業の共同研究を増やすことが大事ではないかと。企業とのつながりができて、就職につながる。単発で終わらず、長く、かつ色々な学校で実施し続けることが望ましい。まずはモデル校で成功事例を作ることも必要。			○	<ul style="list-style-type: none"> 成長産業育成コンソーシアム推進事業 成長産業育成のための研究開発支援事業 	県では分野ごとに産学官が連携して共同研究を実施しており、特に理系の大学生・大学院生も参画するようにし、就職につなげていくように引き続き取り組む。このほか、県内中小企業を含む産学官連携体による比較的初期段階の研究開発に対する費用補助も行っており、引き続き産学連携を通じた県内の産業創出を図っていく。
5	自分が思い描いていたイメージと職場が異なっていて、3年以内に離職してしまう人が多くなっていると言われている。ミスマッチを防ぐために、インターンシップを積極的に進めることは有効。これにより企業の風土や雰囲気を感じてもらい、何よりも仕事の中身内容を直接見聞きしてもらうことで、ギャップを埋められると思う。	○		○	<ul style="list-style-type: none"> 大学生インターンシップ推進事業 	これまでもインターンシップシステムの利用を周知するなどしてきたが、R7年度からは、大学低学年生と企業が接点を持つことができる取り組みなどを検討し、ミスマッチを防ぐとともに、学生の県内就職促進にも取り組んでいく。

構成員ご意見に対する対応状況② 学生の県内就職に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況	
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解	
学生の県内就職							
6	中学生はトライやるウィークがあるが、高校生含めてインターンシップ制度を充実させることが離職を防ぐことにつながると思う。	○		○	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生の県内就職促進事業 	高校生に対しては県内企業を知ってもらうため、企業と学生の交流会等を実施している。なお、大学生に対してもインターンシップ活動が本格化する3年生より前の時点から、学生が企業を学ぶことができるための取組を検討中。	
7	労務費の価格転嫁など、中小企業は相当苦勞をしている。労働条件も含めて中小企業の魅力を学生に知ってもらう機会をより多く作っていただきたい。			○	<ul style="list-style-type: none"> ・ チャレンジHYOGO合同企業説明会等事業 	多様な働き方や仕事と生活の両立を先導的に取り入れている県内の企業を県・連合兵庫・県経営者協会の三社によりワーク・ライフ・バランス表彰企業として表彰するとともに、表彰企業のみが出展する企業魅力発信フェアを実施するなど、企業の魅力や強みを伝える取組みを通じ、中小企業の魅力発信、人材確保を支援していく。	
8	大学生に対しては、大学OB社員のプレゼンなどにより、先輩社員の声を直接届ける機会を設けることがいいと思う。			○	<ul style="list-style-type: none"> ・ チャレンジHYOGO合同企業説明会等事業 	大学等卒業予定者及び既卒者などを対象にひょうご応援企業が参加する合同説明会を実施しており、学生と社員の接点確保の場を提供している。大学OB社員によるプレゼンについては、企業ヒアリングにより独自に実施している企業が既に一定程度存在すると認識しているが、県としての実施はニーズ等を踏まえつつ長期的な課題として検討。	
9	高校生インターンシップは高校2年生の夏が適しているのでは。また、インターンシップは高専生も対象にすべき。即戦力人材だと感じている。			○	○	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生就業体験事業 	高校生インターンシップについては、県教育委員会では既に取り組んでおり、各県立高校が地域の企業と連携しながら実施している（参加する学年は1～2年生中心）。県産業労働部においては、インターンシップの対象を高専生も含めて実施できるよう検討する。
10	高卒就職希望者等には地元企業を見てもらう機会はあるが、進学する者に対しても企業を知ってもらう機会をつくれれば、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。	○		○	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生の県内就職促進事業 	進学希望者も含め、企業紹介セミナー等を実施しているほか、文理選択前の小中学生を対象に出張講座等を実施し、科学に興味を持つきっかけにするとともに、中小企業・製造業への理解深化（企業活動を身近に体感・マイナスイメージの払拭）、理系学生の増加・育成を図る取組の実施に向け検討中。	

構成員ご意見に対する対応状況② 学生の県内就職に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
学生の県内就職						
11	当社ではリクナビ経由でインターンを受け入れているが、当社よりも小規模で知名度もあまり高くない旅館等はインターン学生の確保もさることながら、実施体制の整備やリクナビの手数料等がネックとなるのではないか。	○			<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学生インターンシップ推進事業 ・ 観光地域づくり人材育成事業 	兵庫県経営者協会が運営するインターンシップシステムは、手数料等不要であるためぜひ活用いただきたい。また、インターンシップの実施体制について不安がある企業に対してプログラムの作成支援ができるよう検討。なお、観光産業へのインターンシップ受け入れに係る体制整備等については、地域の主体的な取組を支援する補助制度をR6年度に創設。
12	福井県では、小中学生向けに保護者も呼んでインターンシップを行っている。これによりリターン率が高まるという。また、東京をはじめ県外の学生が県内に来てもらうと交通費を支給している事例もある。	○			<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学生インターンシップ推進事業 	中小企業や地場産業では参加者の減少を実感していると聞いており、企業は魅力のあるインターンシッププログラムの作成が必要と認識している。県では「WEBインターンシップのプログラム作成方法」等のセミナーを、県外の学生が参加しやすくなるよう取り組んでいるほか、R7年度より、インターンシップコーディネーターを設置し企業のプログラム作成支援を検討している。
13	インターンシップは大学3年生ではもう遅く、1, 2年生を対象に行うべき。さらに、課題解決型学習のような形のインターンシップを高校生も対象に行ってはどうか。高校生が県外大学に進学したとしても、就職時に県内企業を思い出す動機付けになるのではないか。中長期的な取り組みになると思うが、対象年齢を下げることが大事だと思う。	○			<ul style="list-style-type: none"> ・ 高校生の県内就職促進事業 	大学1, 2年生を対象とした課題解決型インターンシップの実施を検討中。なお、高校生に対しては、地元企業を招いて企業紹介セミナー等を実施し、県内企業の魅力発信及び将来の県内就職促進に取り組んでいく。
14	県内大学生の県内就職率は28.8%だが、これを産官学金が連携して50%まで引き上げるKPIのようなものを県として対外的に発表すればインパクトがあるのではないか。		○			ひょうご経済・雇用戦略のKGI指標として、県内大学生の県内就職率を指標に掲げ、フォローアップを行っている。目標は過去の伸び率等を勘案した数値としているが、どのような目標値が適当か、実績も踏まえながら長期的な課題として検討する。
15	当社で取り組んでいる給付型奨学金を、今年度より県内企業就職希望者に限定することとした。県の制度も県内就職に繋がるような仕組みづくりも必要ではないか。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業人材確保支援事業（奨学金返済支援制度） 	現行の支援制度も「申請時点で県内の事業所に勤務する者」を要件の一つとしており、県内就職促進に繋がる仕組みとしている。仕組みの見直しについては、今後の情勢等を踏まえ、長期的な課題として検討する。

構成員ご意見に対する対応状況② 学生の県内就職に関するご意見

ご意見・ご提案	対応状況				現在の取組状況
	R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
学生の県内就職					
16	奨学金返済支援制度について、中小企業向け施策ということは理解するも、やはりボリュームが少ないと思う。大企業を対象にすることを検討すべきではないか（当然ながら、中小企業を手厚くし、支援内容に差をつける）。		○		兵庫型奨学金返済支援制度は若者の県内就職及び定着の促進という目的のほか、県内中小企業の振興を目的としており、対象となる企業に大企業を含めるかは慎重に判断する必要がある。
17	WEB上で企業を紹介する「ひようご応援企業」は良い取組だが、アクセスのしやすさ（ページが重い）、検索のしやすさが改善されれば、中学や高校の教員なども使いやすく、学校教育の場でも活用されるかもしれない。高校生は地域連携をテーマにした授業があり、テーマに困っている先生もいると聞く。	○			「ひようご応援企業」のHPは、R7年度よりリニューアルする予定としている。アクセスのしやすさ向上に加え、登録企業を県の顕彰制度等でフィルタリングできる検索システムを追加し、さまざまな場面で使いやすい企業紹介サイトを目指す。

構成員ご意見に対する対応状況③ 理工系・デジタル人材に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
理工系・デジタル人材						
1	理工系・デジタル人材の育成という面で、リスキングの場を設けることが大事だと思う。県立大も入る予定となっている新長田キャンパスプラザでリスキングの講義ができれば良いのではないかな。			○	・ DX実践・人材育成事業	県では企業におけるDX人材の育成のため、企業のニーズに応じたDX人材育成研修を実施している。R5年度は56の研修を実施し、286名が受講した。今後も継続して実施し、企業のデジタル人材の育成を支援していく。
2	地域の経営者協会が県外工業大学にアプローチして講座を設けている例もある。これらを県レベルの動きにできないか。			○	・ 大学との就職支援協定	県では、大学生の県内就職及びUJIターン就職を促進するため、県内全ての大学に加え、県出身者の多い首都圏や近隣府県の大学との就職支援協定を締結している。その中で、県外工業大学等に対してもアプローチを実施しており、引き続き大学と連携・協力しながら学生の県内就職促進に取り組みたい。
3	高校で文理選択が行われるので、小中学生から理系の面白さを伝えていく、例えば「兵庫科学塾」といった取組が、中長期的ではあるが非常に大事だと思う。こういった取組に支援したい企業は多いと聞くので、運営費を企業協賛で賄えれば、持続的に実施できるのではないかな。	○				文理選択前の小中学生を対象に出張講座等を実施し、科学に興味を持つきっかけにするとともに、中小企業・製造業への理解深化（企業活動を身近に体感・マイナスイメージの払拭）、理系学生の増加・育成を図る取組の実施に向け検討中。
4	高校再編が行われるにあたり、工業高校を作るのは難しいだろうが、工業系の学科を増やすことを検討できないか。		○	○	・ 「ひょうご匠の技」探求事業 ・ デジタル社会に対応した産業教育設備整備事業 ・ マイスター・ハイスクール事業	県立高校工業科の充足率は、R6:95.3%、R5:85.4%、R4:87.9%であり、今後、県内の中学校卒業生数の更なる減少が見込まれる状況において学科の増加は難しいが、県教育委員会では各種事業により産業人材育成に取り組んでいる。まずは、専門的・実践的な学習内容の充実を図るとともに、工業教育の魅力や生徒の活動実績等を中学生やその保護者等に伝え、入学希望者増に努める。
5	技術者にやりがいを持ってもらうには、資格制度を明確にし、この会社ではこういった成長ができるということを示すことが大切だと思う。		○			「ひょうご応援企業」のHPは、R7年度よりリニューアルする予定としている。アクセスのしやすさ向上に加え、登録企業を県の顕彰制度等でフィルタリングできる検索システムを追加し、さまざまな場面で使いやすい企業紹介サイトを目指しており、その中で、資格制度の掲載についてもニーズ等を踏まえ検討（現行のHPでも「アピールポイント」欄等に掲載することは可能）。

構成員ご意見に対する対応状況③ 理工系・デジタル人材に関するご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
理工系・デジタル人材						
6	理工系業務の中にも、実際には文系学生でも対応可能な分野があるのではないか。必要資格等を明記し、資格取得のサポートなどがあれば良いのではないか。また、製造現場だけだとキャリアプランの関係で文系学生に抵抗感があるならば、技術営業職や事務系部署への配属など、ジョブローテーションがあると良いのではないか。		○	○	<ul style="list-style-type: none"> ものづくり分野における女性就業の促進事業 	多様な人材（女性、文系人材等）確保に向けた企業ごとの戦略策定支援、業務仕分け支援等を実施し、企業の人材確保・定着を促進している。文系に特化した内容については、今後の課題として検討。
7	学部には卒業認定単位があるが、理系では文系向けの寄付講座が含まれていないことが多い。つまり受講しても単位に結びつかないので受講者が少ない状況。単位化することが正解であるかはわからないが、集客という意味では厳しいと予想する。			○	<ul style="list-style-type: none"> 理工系人材獲得促進事業 	本県が実施したヒアリングでは「インターン等を単位化・必修化し無理にマッチングさせるとマイナスに作用する恐れがある」との意見もあり、必須化は慎重に検討。一方、R6年度から理工系学生と企業の合同交流会の実施や産業見本市でのブース出展など、学生が集まる機会を捉えたイベント実施を試みており、理工系人材と県内企業のマッチング機会創出は継続して実施していく。

構成員ご意見に対する対応状況④ その他ご意見

ご意見・ご提案		対応状況				現在の取組状況
		R7対応	R7以降の課題	実施済	(実施済の事業)	意見・提案に対する見解
その他						
1	M & A 仲介会社はかなり商売っ気が強い印象だが、数をこなしており経験がある。一方、銀行のM & A 部門は地に足がついているものの、仲介会社に比べれば経験は少ない。M & A が進むような施策があっても良いのではないか。			○	<ul style="list-style-type: none"> 兵庫県事業承継・引継ぎ支援センター 	本県では、兵庫県事業承継・引継ぎ支援センターを中心として、後継者不在に悩む中小企業等に対しM & A 等のマッチング支援を実施している。センターでは金融機関等と連携し、県内各地で相談会を開催する等、案件の掘り起こしとともに伴走支援にも取り組んでおり、R5年度の成約件数は、前年実績の2倍以上増加。今後も案件の掘り起こしに努め、円滑な事業承継を支援していく。
2	アトツギベンチャーの取組（ひょうごベンチャー型事業承継プログラム「HOJO」）は、あと10年は続けてほしい。			○	<ul style="list-style-type: none"> アトツギイノベーション創出支援事業 	R5年度実施のひょうごポストコロナベンチャー型事業承継支援事業に引き続き、R6年度よりアトツギイノベーション創出支援事業を実施している。アトツギが本業の変革や新市場への参入など、イノベーションを創出できるよう引き続き取り組んでいく。
3	一度東京や海外など、外に出た方が色々な経験ができて良いと思う。外に出た人が戻ってこられる施策というの必要ではないか。			○	<ul style="list-style-type: none"> カムバックひょうご就職支援センター事業 首都圏在住者向け県内就職促進事業 地方就職学生支援事業 	UJIターン就職希望の首都圏在住者等を対象とした個別相談や県内企業との交流会等の実施（カムバックひょうご就職支援センター）、首都圏へ流出した学生等と県内企業のロールモデル社員等との交流会等の実施（首都圏在住者向け県内就職促進事業）、首都圏から県内企業へ就職する学生に対し採用活動に要した交通費補助（地方就職学生支援事業）等に取り組んでいる。
4	女性管理職や役員の登用はもっと推進されるべき。ミモザ企業などでも実施していると思うが、世間に女性管理職や役員はまだ少ないので、更に力を入れて取り組んでほしい。女性役員育成コースといった京大や神戸大でコースのように、女性管理職育成コースを作れば良いのではないか。また、女性管理職同士をつなげるネットワークづくりの取組も必要だと思う。			○	<ul style="list-style-type: none"> ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度の推進 	企業における女性活躍のさらなる機運醸成や女性の県内企業就職促進を図るため、R4.11に「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度」を創設。認定項目に、管理職等への女性の登用率等を取り入れ、女性登用に向けた取組を後押ししている。また、認定企業が集う「ミモザセッション」等により、女性活躍に取り組む企業のネットワークづくり等を推進している。
5	学生から若者の県内就職を促すアイデアを募ったところ、県で取組済の施策を書いた者も少なくなかった。新規施策も大切だが、既存の取組が知られていないことも課題ではないか。			○		本県の産業労働施策を紹介するページとして「産業・雇用支援 早わかり」(https://web.pref.hyogo.lg.jp/hayawakari/hayawakari.html)を県HPに掲載しているが、閲覧数は低調。県の施策について、より多くの方に知っていただくよう、効果的な周知方法について、検討を進めていきたい。