

第3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6年12月23日(月) 10:00~11:30

II 場所 兵庫県庁第2号館5階 庁議室

III 出席者

構成員：6名(別紙1のとおり)

県：副知事、産業労働部長 他

IV 次第

1 議事：人手不足問題に対する施策素案の意見交換 等

V 主な内容

1 開会

2 副知事あいさつ

3 議事

意見交換(主な議題：施策素案の意見交換)

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）
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

（テーマ：外国人の就職・定着促進）

- ・内容は非常によくまとまっている。構成員意見も網羅されていると思う。
- ・今回、離職率25%という数字が出ているが、当社では5年平均で約3%となっている。しかし今後、転職が可能な育成就労制度に移行していくと当社でも離職率は増加する可能性がある。この離職率25%という数字が将来を見据えた設定であるとするならば、妥当なラインであると感じた。
- ・外国人に限ったことではないが、採用定着には従業員の満足度を上げることが重要。また、相手の立場に立って物事を考える能力、エンパシーを高めることが従業員満足度に繋がる。
- ・中小企業は大企業に比べて文化を変えやすく、それが企業の生き残りに繋がると考えており、そのきっかけとして、まずは外国人やマイノリティーの考えを理解することが必要と考えている。これには経営者や役員を含む経営幹部の価値観を変えることが必要で、経営幹部の価値観が変われば従業員の価値観の変化にも繋がる。上層部の価値観を変えるきっかけ作りが従業員の定着に重要。
- ・当社においても日本語検定の級に応じて手当が2倍、3倍に増えたり、年数に応じて時給が上がる仕組みがある。そのほか、当社では語学と文化の学習を奨励しているほか、技能実習生の生活支援員を正社員として雇用し、生活サポートを提供している。
- ・日本語を学ぶ意欲のある人はコミュニケーションが取りやすいため、お互いの距離が縮まり、誤解を生むことも少なくなり、やめてしまう人も少ないという実感がある。一方で、時給・給与の部分が離職しない要素として大きい部分を占めているとも感じている。
- ・長期休暇中に外国人技能実習生や特定技能の労働者は、自転車で行ける範囲でお金をかけずに観光をしているようだ。彼らに構ってあげられる人がいて、その土地に定着する発想や魅力を伝えることができれば、更に定着率は高まるのではないかと。

（テーマ：学生の県内就職促進）

- ・中小企業では再雇用の仕組みがあるところは少ないのではないかと思うが、出戻りを受け入れる経営者の発想は重要。当社では、他社での経験を経て戻ってくる社員を歓迎し、別の世界を学んできたと理解して受け入れている。いろんな体験を通じて社員の能力が上がり、最終的に戻ってきてくれることを好意的に捉えている。

○ B委員

(テーマ：外国人の就職・定着促進)

- ・本学の場合で言えば、文系の留学生は外資系企業への就職を希望するケースが多い一方で、理系の留学生は地元企業に就職を希望するケースが多い傾向がある。
- ・理系の留学生を増やすことが地元定着に重要だと考えるが、数Ⅲが必須な日本の理系教育の違いが障壁となっている。理系の留学生を増やすための取り組みが進められているが、教育面での課題も存在するのも事実。
- ・外国人従業員にもいろいろな方がおり、いわゆる経営層に近い人間は仕事の成果に基づいて評価されると思う。技能実習生については資格によって給料が上がるケースもある。
- ・外国人従業員が多い会社の話を見ると、テーマパークや花見などのイベントを通じて日本の生活に慣れさせる努力をしているようだが、小規模の企業で同様のイベントは難しいとは思っている。仕事以外の楽しみを提供することも重要であり、規模の小さい会社でも実現できる方法が必要ではないか。
- ・円安の影響で外国人技能実習生の受け入れは不利な状況にある一方で、大学の留学生は安い学費で高い教育を受けられることから増加している。
- ・ブローカーにも善し悪しがあるが、なかなか県レベルで取り締まるのというのは難しいのではないか。

(テーマ：学生の県内就職促進)

- ・県内企業を知らないことが、県内就職の障壁になっている。県内企業を紹介するリストのようなものはあるが、大学生や高校生が知らない。
- ・県内就職を促進するには具体的なアクションプランが必要で、学生に知ってもらうために誰がどのように説明するかを明確にする必要がある。例えば企業の方が説明すると長くなってしまっているので、どう訴えかけるべきかなど、具体的に落とし込まないと、なかなか認知度も上がらないと思う。
- ・転職は今の時代ではやむを得ないと考えている。転職を抑えることも大事だが、一旦辞めても戻ってくる人も多いので、カムバック採用のような再就職の仕組みを作ることが有効ではないか。昔は企業が辞めた人を再雇用することはなかったが、今は再雇用するところも増えている。
- ・中小企業の良さは、自分の力が直接発揮できる点。私は自分の力で会社を動かせると感じたため地元の中小企業に就職し、結果として上場企業に成長した。現在の若者にはそのような考えが少ないようにも感じる。大企業は安定しているが、歯車の一部として働くことになるので、中小企業とはまた違った働き方だと感じる。

(テーマ：理工系・デジタル人材の育成確保)

- ・理系の学生も大企業志向があるが、やりがいがあれば地元に残る意向もある。昔は教授の推薦で就職先が決まっていたが、現在はエージェントが介在し、大企業に多くの学生が流れており、地元の中小企業に学生が行かない現状がある。地元企業との共同研究を増やすことで、学生に愛着とやりがいを感じてもらうことが重要。

- ・産学連携は30年前から言われているが、実現が難しい。大学教授の学術的な研究等と、企業経営者が目の前の問題を解決したいというニーズがかみ合わない。
- ・小中学生向けの県内大学と地元中小企業による出前授業は非常に良い取組だと思うが、誰が、いつ、どこに対して実施するか、具体化していかないといけない。大学の教授との調整も必要になり、具体化が課題だと思う。

○ C委員

(テーマ：外国人の就職・定着促進)

- ・兵庫県内の外国人留学生が少ないと感じている。県のことをよく知ってもらうことが必要だと思う。
- ・外国人の方はコミュニティを形成しているケースが多い。言語の問題もあるので、前任者がいると人が集まりやすいのではないかと思う。
- ・県内で働きやすい環境を整備し、ベトナムや中国などからの留学生が来やすい環境を作ることが必要だと感じる。今回の外国人雇用企業認定制度は非常によくできた内容だと感じているので、こういった観点も踏まえて、積極的なアプローチをお願いしたい。
- ・外国人労働者がブローカーを介して働きにくる際に、悪質な業者にピンハネされて実入りが減ってしまっているという話も聞く。技能実習生や専門人材の採用には国の管理団体やブローカーを通じた方法があり、介護分野では県の社会福祉事業団が管理団体となり、外国人を入国させる方法もあるとのことだが、産業労働部の所管するところにおいても、県が人材紹介斡旋に関わることができれば、外国人労働者にとって選択肢が増えるので有効ではないか。特に、初めて日本に来る外国人の不安を軽減するために、県が情報発信を行うことが有効だと考える。

(テーマ：学生の県内就職促進)

- ・当団体が行ったアンケート調査では、学生が企業を選ぶ際の優先順位は有名企業、大企業、初任給の高さ、ワークライフバランスであった。しかしながら、学生が入社後に企業への期待と現実のギャップを感じ、入社直後から転職サイトに登録するケースも多いと聞く。このことから、インターンシップを通じて企業を知ることが重要であり、対策が可能になると考えている。特に、高校生は1社しか選べず、進路指導の先生の影響が大きいため、失敗を避けるために詳細な求人情報の提供が必要。
- ・ハローワークが詳細な企業情報を学校に提供することで、転職や離職の割合が減る可能性がある。初任給だけでなく、昇給や福利厚生などの詳細な情報を提供する仕組みが必要ではないか。また、高校生が自分で企業を探せるプラットフォームを作ることが有効であり、将来の就職先選びに役立つ。

(テーマ：理工系・デジタル人材の育成確保)

- ・理工系大学生の就職には教授の推薦が大きな影響を与えていると聞いている。大企業は研究委託や共同開発を通じて理工系学生と接触しているが、企業と研究室、教授との連携が特定の企業に限定されがちで広がりに欠ける。

- ・電力や電気通信技術関係の分野は人気は低い、デジタル系は人気が高い。基礎的な研究の重要性を認識し、官民一体で大学と連携して開発を進める必要がある。
- ・学生は企業との共同研究開発にやりがいを感じ、就職につながることが多い。大学とのコラボ研究開発が企業にとってチャンスとなる。
- ・理系デジタル人材の中で女性学生が非常に少ない。特に理化学系では女性が不得手とされる印象があるが、実際には多くの女性が薬科大学などで学んでいる。女性理系学生を増やすために、魅力的な発信が必要。
- ・男性理系学生ばかりでは企業も偏ってしまう。男女共同参画を目指すため、女性が理系分野に進むような発信を県が中心となって行うべき。

○ D委員

(テーマ：外国人の就職・定着促進)

- ・地方では、特定技能で旅館に働きに来た外国人が都会のラーメン屋等に転職するケースも少なくない。外国人も都会に行きたいという傾向が強いと感じる。育成就労制度により、転職のハードルが下がると、都会に人材が集中してしまうと懸念している。
- ・宿泊業では2020年2月から技能実習制度が始まったが、その直後にコロナが発生した。コロナ後に来日した実習生たちは来年で3年目を迎える。今後、ビザの切り替わりによる転職や技能実習生の帰国により発生する可能性がある人手不足問題も考慮していく必要がある。
- ・当社では40名以上の外国人が働いており、ベトナム人が多い。実習生には目標を設定し、達成すると時給が上がる仕組みがあり、実習生たちも意欲的に頑張ってもらっている。
- ・鳥取県の私立高校が語学学校を運営し、外国人に日本語を学ばせた後、介護の学校に通わせて介護福祉士を取得したあと就職まで支援している事例がある。企業と外国人人材の間にある機関をうまく誘致・支援することで、外国人労働者の採用がスムーズになる可能性があると感じている。
- ・神戸空港の国際化により、ベトナムなどへのチャーター便が増え、新しい仕組みができれば外国人労働者の定着が進むと考えられる。
- ・育成就労制度では特定技能への移行が前提となるのでこれまでよりも人材の確保がスムーズになると考えられる。
- ・特定技能には登録支援機関が必要で、当初は技能実習生のようなサポートや管理をしなくてもよい代わりに費用は月10,000～15,000円と低額で済むとされていたが、実際は25,000～30,000円程度の費用を取っている機関もあり、疑問に感じている。
- ・宿泊業界ではミャンマーからの労働者が増えているが、内戦の影響で男性の入国が難しくなっている。一方、新入社員として日本の学校を卒業したミャンマーの人が入社し、後輩を誘ってくるケースもある。
- ・当社では現在、寮を新設しているが、国との意見交換で住宅支援や寮の改修・新設の要望を出したが、実現は難しいと言われた。ただ、当社の地域では人口減少で地元の働き手が減少しており、働き手の確保には住居支援が必要との要望が強い。

(テーマ：学生の県内就職促進)

- ・インターンシップは夏休みなどの忙しい時期に行われることが多く、アルバイト代わりに使われてしまうことがある。その結果、インターンシップ生が企業にシンパシーを感じられずに終わってしまうことがある。インターンシップは戦略的に取り組む必要があると感じている。
- ・高校生の就職支援を行う先生の情報量が少ないと感じる。また、企業側も地元の高校生が応募してくると不採用にはしにくい状況があるため、お互いにとって不幸になっているように感じる。当社では、関西の高校生の就職支援に特化した高卒採用支援サービスを活用したところ、少し広範囲から高校生を採用することができた。
- ・高校生の就職活動においては企業が直接高校生にプレゼンテーションすることが原則禁止されているなど、少し硬直的な面があるように感じる。

○ E委員

(テーマ：外国人の就職・定着促進)

- ・内容は非常によくまとまっている。認定制度について、認定された企業が留学生らに向けてどのようにPRを行うのか、また、そのサポートを県がどのようにするのが重要。
- ・兵庫県や東京にいる留学生を県内に誘致するための仕掛けづくりが必要である一方、兵庫県の大学における留学生の数が少ないため学生数を増やす取り組みも求められる。
- ・外資系企業が少ないため、留学生が東京に流れているという話も聞く。県や神戸市が一体となって外資系企業を誘致する施策が重要。
- ・他の自治体の取組として、行政の発注業務の優遇措置や日本語学習支援の補助金などの事例が挙げられる。兵庫県でも同様の取り組みが検討されるべき。
- ・県営住宅を社宅として有効活用することについて、各地域別に見るとどのような実施状況になっているのかが気になる。特に神戸周辺よりも地方はどうなっているのかが気になっており、地方の中小企業にも、空き家対策やURと連携した住居支援が必要ではないかと考えている。
- ・日本語学校や専門学校と連携して就職イベントを開催することが必要ではないか。
- ・大阪の企業が運営する在留・在日外国人向けライフサポートメディアには226の国と地域出身の24万人の在留外国人が登録している模様。こういった企業との連携が外国人の採用や定住促進に役立つ可能性がある。
- ・今回は外国人雇用企業認定制度を創設したが、外国人採用支援を行う企業の認定制度を作り、信頼できる企業を特定することも必要ではないか。北播磨の企業はミャンマーの最大都市ヤンゴンにあるヤンゴン工科大と交流があり、高度人材紹介に強みを持っている。ベトナムに強みを持つ会社では大阪・東京でベトナム人材、外国人人材の紹介を手掛けている企業が挙げられる。インドは京都に本社を置くスタートアップ企業がインド工科大学と交流があり、人材紹介に強みを持っている。そういった企業を県と認定していくことで、多くの高度人材を兵庫県に呼び込むことができる可能性がある。

(テーマ：学生の県内就職促進)

- ・インターンシップは学生の就職にかなり影響を与えるため重要。学生が早い段階（1年生や2年生）から長期間（1～2ヶ月）のインターンシップ・キャリア教育に参加することが重要ではないか。また、東京など県外から学生を引っ張ってくる仕掛け作りも必要で、交通費や宿泊費の補助が有効だと考える。
- ・明石にあるものづくり企業では、複数の企業が協力してインターンシップを実施し、観光なども取り入れて学生に魅力を感じてもらえるような取組みを兵庫県庁にも協力してもらって行いたいと聞いている。
- ・姫路商業、社、北条、篠山鳳鳴などの高校では当社と連携しながら探求型学習（PBL）を実施しており、企業のトップが登壇し、授業を行っている。
- ・高校生が企業を選ぶ理由は「親の意向」と「初任給」であると聞いた。これらも必要な要素ではあると思うが、企業を知ることにも必要。探求型学習を県立高校など県内各地で実施することが重要ではないか。
- ・大学生にとってインターンシップが重要であり、兵庫県が行っている「わたキャリア」や「グローバルユースラボ」などのプログラムは有益だと思う。学生に企業の中期経営計画や新規事業の課題を与え、1～3ヶ月の期間で取り組むことで、企業への愛着や地元愛が育まれ、学生が地元企業に就職する意欲が高まるのではないか。

(テーマ：理工系・デジタル人材の育成確保)

- ・小中学生向けの科学塾の実施はかねてから提案していた事項で、今回、案として掲載いただいている。ありがたいと思っている。
- ・兵庫県の理系学生の比率は約8%で、他府県の平均約17%と比べて低いし、女子になると更に低くなる。兵庫県は「ものづくり県」として知られており、このギャップを埋めるための中長期的な取組みが重要。
- ・大学の教授や先生役が小中高校で特に女子を中心に、科学や理系の楽しさを教えることが必要。次のステップでは地域ごとに大学が科学塾を担当し、例えば神戸市内では神戸大学、阪神間では武庫川女子大学など、活動を広げていくことが重要ではないか。
- ・企業も科学塾に興味を持ち、将来的な就職を見据えて協賛や出前授業を行う意向があると聞いている。大学院生も先生役として参加し、企業との連携を深めることで研究や就職に繋がる好循環を期待している。

○ F委員

(テーマ：外国人の就職・定着促進)

- ・外国人や、県外から採用された人などを対象にした、寮の拠点を複数設置するのはどうか。ある程度まとまっていれば、サポートデスクや日本語教育、マナー教育も効率よく活用できる可能性があるとの意見を聞いている。
- ・先ほど「経営者や役員の価値観が変われば従業員の価値観の変化にも繋がる。上層部の価値観を変えるきっかけ作りが従業員の定着に重要」という話があったが、ダイバーシティを進めていく時にも一番言われていることであり、男女共同参画だけでなく、外国人についてもトップや部長級の意識を変えることは重要。

(テーマ：学生の県内就職促進)

- ・県内就職促進には情報提供が重要。高校は1人1台端末があるので、自分でいろんな企業を探せるような教材になるサイトなどのプラットフォームを用意し、それを活用して学習に繋げることができればよいと思う。進学や就職で県外に出てしまった人でも、兵庫に戻ることを意識したときに「あのサイトを見れば、兵庫県の会社が載っている」と認識されれば、県内に戻ってくることにもつながるのではないかと思う。
- ・最近では辞め方の礼儀やルールを知らない若者が増えていると感じる。辞めた会社に戻ることもあるかもしれないので、円満な退職をするための教育も必要だと感じた。
- ・大企業のメリットは賃金が高く、福利厚生が良い点が挙げられる。デメリットは融通が利かないなどの点がある。中小企業の魅力・メリットは何か、と聞かれたときに具体的に言語化し、広める必要がある。学生に中小企業の良さを具体的にイメージさせることが重要。

(テーマ：理工系・デジタル人材の育成確保)

- ・この1～2年で文系学生の就職支援サービスが急増していると感じる。エントリーシートの確認やアドバイスを提供するが、担当者によって質が異なる。理工系学生においてもこういった動きも注視していく必要があると感じた。