

第1回ひょうご経済・雇用戦略推進会議（令和5年度） 議事要旨

I 日 時 令和5年7月13日（木）14：00～16：00

II 場 所 兵庫県公館第1会議室

III 出席者

構成員：10名（別紙1のとおり）

関係機関：兵庫労働局長

県：知事、産業労働部長 他

IV 次 第

1 議事：令和6年度推進方策の検討方向・課題抽出 等

V 主な内容

1 開会

2 知事あいさつ

3 議事

(1) 座長選出

互選により上村委員を座長に選出

(2) 分科会の設置

会議設置要綱第6条により、経済分科会・雇用分科会（人手不足問題対策会議）を設置、各分科会の構成員は県産業労働部長の推薦する者の中から座長が指名（構成員一覧は資料1のとおり）

(3) 兵庫労働局資料説明

(4) 意見交換

別紙2のとおり

出席者（構成員）

| 氏名 | 団体・役職等 |
|--------|------------------------------------|
| 構成員 | |
| 上村 敏之 | 関西学院大学 経済学部 教授 |
| 小田垣 栄司 | (株)ノヴィータ 代表取締役会長 |
| 國井 総一郎 | 神戸商工会議所副会頭 ((株)ノーリツ 会長) |
| 後藤 こず恵 | 流通科学大学 商学部 准教授 |
| 西山 桃子 | (株)西山酒造場 取締役 女将 |
| 畑 豊 | 兵庫県立大学 副学長兼産学連携・研究推進機構長 |
| 服部 博明 | (株)みなと銀行 取締役会長 ((一社)神戸経済同友会 顧問) |
| 巳波 弘佳 | 関西学院大学 副学長兼情報化推進機構長 |
| 山下 紗矢佳 | 武庫川女子大学 経営学部 専任講師 |
| 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

次世代産業ということで注力しているのは、冒頭、知事からもお話があったとおり航空機です。この航空機産業は、関西、近畿圏の中で非常に集中したクラスターがあります。今、航空機産業はなかなか大変ではあるのですが、県内には航空機産業における有力企業も多く、非常にクラスターがあると考えていますので、航空機や、これまでやってきた医療産業などそういったものをさらに注力しながら、新たな何かクラスターを作っていくという発想が非常に大事ではないかなと思います。

もちろん、水素であるとか、兵庫県として今非常に目立っているような産業、そして兵庫県を牽引するような、クラスター集団をつくっていくということが大事です。

あともう一つは、広島県等が随分力を入れている IT 産業です。IT 産業に特化した企業が県外から進出することに対して、色々な補助をしており、見学に來ただけで補助金を出すなど、思い切った施策を取り入れたりしています。また IT 以外にも、アニメ産業にも注目しています。若い人たちの中には、こういった産業に就職を希望される方も多いというように聞いていますので、そういった産業を思い切った形でやっていく。いずれにしても、とがった産業に特化をしていくということが一つのやり方ではないかなと思います。

○ B委員

前回、成長産業に決めた分野が5つありました。水素、医療、半導体、ロボット、航空産業なのですが、これについては、A委員が発言したように、兵庫の持っているポテンシャルを活かせるという意味で特化したところなので、私は非常に良いと思っています。

私が経営に携わった会社で、うまくいったのは障害者雇用の特例子会社くらいです。儲かってはいませんが、世の中のためになっているということで役立っています。このように、企業で新しい事業をやっていくというのは本当に難しいのです。すぐ成果を求めすぎという面もあると思います。

私が今考えているのは、産官学が協力をして、大学との共同研究のようなことをテーマにして、企業があまり深入りしないように、大学との研究で、企業から見たら泳がせておくというようなイメージの新規事業のを見つけ方みたいなところが、非常に面白いやり方ではないかなと思っています。

先ほどの5つの成長産業に兵庫県全体として向かっていくということと、各企業は、産官学の連携といったように、自社だけではなく、連携してやっていくことが、新しい事業を進めていくには大事かなと思います。

○ C委員

私どもも産学連携をやっていますが、今までは先生と会社との個人的繋がり、というのが非常に強かったので、そこをもうちょっと組織と組織、要するに大学と企業というも

のへ昇華させていかないと、その先生がいなくなると終わってしまうことが非常に多いです。

加えて、大学の中の技術で、まだ使えるのに注目されていない技術というのが、実はたくさんあります。そこを我々としてもどのように見せていくか、見える化するのかというところが大きな課題でもあると思っています。

B委員が仰っていたようにこの成長5分野というのは、現状では、この他にはないのかなと思います。

話は変わりますが、オーストラリアに行ったときにDXが日本では全く違うということに気がつきました。オーストラリアのETA（電子渡航許可）は、自分の携帯で取得しないといけません。

それをやってないと、入国ができなくなっています。また、情報も全部紐づけられており、私の情報はほとんど全部、エアライン、ホテルなど関係者の誰もが知っているような情報になっています。

オーストラリアと日本を比較すると、日本のDXは全然進んでいないと感じます。そのあたりを県としてどう進めて行くのかと言われると非常に難しいですが、今の若い人は、ものすごく対応力があるので、戦略の2番目のスタートアップエコシステムというところともかなり絡んでくるのかなと思いますが、そのあたりを強化することが、社会変革を促すキーになるのではないのかなと思います。

○ D委員

DX等による生産性の向上について、C委員からもご意見がありました。私も今後重要になってくると思います。DXの重要性や必要性というものは、どの企業も認識されていますし、実際やっていきたいという話も聞きます。しかし、資料の17ページにあるように、人材がないという課題があります。加えて、実際にコストかかるのにも関わらず、効果が望めるかどうかわからないということが、DXを推進する上で、大きな障害になっているように思われます。また、DXへの誤解もあるのではないかと考えています。DXというと、何らかの新しいシステムを導入し、これまでと同様のことをより低コストで継続するようなことと思われている節もありますが、全くそうではないと考えています。

情報化、デジタル化というのはあくまで手段であって、目的は変革です。その変革とは一体何なのかというと、一つは、業務改革、システム改革であります。もう一つは、新しい価値の創造、特に新しいビジネスやビジネスモデル、事業モデルを作っていくということです。実際に新しいことを挑戦するといっても、企業がそこに多額の投資するのは難しいという実態も承知はしていますが、何らかの形でやっていかなければならないだろうなと考えています。

企業単体ではなかなか難しいので、公的な仕組みがあって何かサポートできるようなものがないといけないのだろうかと考えているところです。

具体的な話になってしまうかもしれませんが、大きく2つアイデアがあります。一つは、ハッカソンとかワークショップとかコンペティションのようなものはどうかと思ってい

ます。県では、ひょうご TECH イノベーションプロジェクトというものも実施されておりますが、これも良い取り組みだと思います。一方、少しテーマが大きいので、もう少しブレイクダウンしたようなものを、コンペティションのような形でやっていくというのはどうかと思います。例えば AI とかデータサイエンスの分野では、Kaggle というコンペティションがあります。これは、企業や自治体、政府がコンペ形式で課題を提示して、賞金と引き換えに、モデルであったり、ソフトウェアを買い取るというような仕組みのものです。

このような施策を行うことによって、兵庫県の企業や地域の DX を世界が支援するという形を構築することも可能ではないかなと思っています。

もう一つは大学生の活用です。大学の活用とも関わっているかもしれませんが、学生はバイトとして、低賃金の単純労働を行うことも少なくありません。そうではなく、インターンのような形で、企業の DX を担うような役割にも積極的に関わってもらえるのはどうでしょうか。その仕組みの構築や、学生に企業の活動に関わってもらうための準備などが必要になるかと思いますが、それらを含めて公的なサポートがあれば、大学と大学生と企業がもう少し高度なレベルで繋がる有効な仕掛けが作れるのではないかと考えています。

○ E 委員

魅力ある県内企業の顕彰について、現在様々な顕彰制度があり、分野ごとに多岐にわたっていますが、その中で特に資料の方にも挙げられているひょうご産業 SDGs 推進宣言事業、認証企業制度の広報を強化することを提案します。

県のウェブサイトによりますと、令和5年現在で617社の登録がありまして、これから認証ステージを設定するなどの検討がなされているということですが、兵庫県の中小企業の総数からしますと、まだ少数に留まっております。

一方、様々な調査におきまして、SDGs の認知度は年々上昇しており、特に若年層ではその内容の理解についても進んでいるようです。大学での授業や様々なプロジェクトにおいても、単なる経済的な利益だけではなく、よりよい社会を実現するための目標を掲げたプロジェクトに対して、興味関心を示す学生が増加していると普段から感じております。

これからの人材確保を念頭に置くということを考えますと、若い人材に対して、県内の魅力ある中小企業を積極的に広報するというを行い、キャリアパスを考える際の選択肢として加えられる可能性を高めていくべきではないかと思っています。

そのためには、これまでの既存の媒体のみならず、若者がよく注目している SNS や、より深い相互理解が得られるであろう大学等での対面のイベントなどをご検討いただき、この認証制度に対する認知の向上、理解の向上を図っていただきたいと思っております。

就職するなら SDGs コンシャスな企業、という選択基準を持つ学生も増えていきますので、その候補として挙がるような中小企業を少しでも多く増やすということを目指して積極的に活動できないかと考えております。

○ A 委員

学生の7割ぐらいは就職に際し、SDGs に積極的に取り組んでいるかどうかといったこ

とを重点テーマに挙げておられるとのこと。昨年から県にもお話をし、知事にも推進いただき、今回未来都市選定を受けられたことは非常に心強い限りですが、一方、市町の方に目を移してみると、41市町のうち、まだ8つ、20%ぐらいですので、もっとSDGsに県が注力しているといったことを、旗を振っていただいて、ぜひ、20%をもっと上げていくようなことを継続していただきたいと思います。そして、最終的には兵庫県が先進県だということになっていくと、学生が兵庫県に留まる、あるいは県外の学生を呼び込むこともできると思っておりますのでお願いしたいです。

もう一点、この7月から、県内のSDGsに先進的な企業をこれから募集し、マスコミで流す、テレビで流すというような取組を考えています。認証制度と絡んできますが、県にも協力をお願いしたいです。

このほか、中高生向けにガイドブックを作りました。これをリニューアルすることによって認証制度にも使えると考えます。Z世代、もっと若い人たちに対し、SDGsに熱心に取り組むような意識の醸成を図っていく、育んでいくといったことが重要だと思っていますので、引き続きしっかりと取り組んでいただければと思います。

○ F委員

今回の資料は、会議の目的が明確にされていてとてもわかりやすい資料になっているなと感じました。効果的な推進とそれに必要な評価・検証、それに基づいた新たな施策を検討すると書かれていて、メインテーマである人手不足の緩和、解消に対しての重点プロジェクトとして9つの重点プロジェクトが挙げられています。

それがうまく機能しているかどうかをどうやって判断するのか、これまでも戦略とそれに伴うプロジェクトがあったはずですが、その検証がどの程度されているのか、された上で今のものが新しく上がってきているのか、というようなところがもう少し知りたいと思っています。

私も参加させていただいている事業レビューでは、事業の効果検証について、県職員の皆さんからインプットさせていただいています。何のためにやっているのか、やった成果は何だったのか、今後どのように生かせるのかというところです。

その中で、当初想定されたものと必ず乖離があるのですが、その乖離は何を意味しているのだろうかというようなことが、あまり議論の中に出てきてないような気がしています。では何が議論で出てきているのかというと、すごく測りやすい、定量的な数値だけが出てきています。先ほどB委員から、会社としてはそんなに儲からなかったけれど、とても社会にとって大事なことをしたと言うことを仰っていましたが、私はそういったことが一番大事だと思っています。その一番大事なことに若い人たちが気づいていて、SDGsコンシャスな会社を選びたいという方が増えているのではないかと考えています。

若い人たちの行動様式にもっと目を向けて、どこをどう変えていったらいいのかという中にたまたまデジタルというものがあるだけ、というような気がしています。

すぐに成果は出ないかもしれないし、成果として定量的なものではなくて定性的なもので非常に測りにくいとは思いますが、そういった定性的なものを測るという最先端に兵

兵庫県がいる、というような打ち出し方をすることが必要と感じます。

このSDGsや、まだ議論には出てきていませんが、GXにどのような視点で兵庫県が取り組んでいるのか、県内の事業者がどう取り組んでいるのかというようなことをいち早く打ち出すことによって、これからの時代を生きていく若者たちや、特に敏感な人が兵庫県という存在を感じられるようになっていく、そういった施策が考えられると非常に有効だと思います。

○ G委員

私たちは関西万博に向けてフィールドパビリオンに認定していただいて、それが今とても大きな後押しや、いろんな問題解決の弾みになっていると感じています。

フィールドパビリオンがある、新しいことを事業として実施するというに伴って、現在、採用活動をしているのですが、その時に、関西万博フィールドパビリオン、そしてSDGsという単語に、応募してくる方の反応が今までと全然違います。応募していただいた方は、県内に移住してこられた方やUターンの方で、もともと地元にいる方ではないのですが、皆さんそういった単語に引かれてと言いますか、そういう働き方ができるということを求められて、当社を見つけてきてくださっているということを、すごく実感しました。

このため、雇用の問題や求人数の問題について、私自身はあまり問題に感じていないのです。きちんと伝えるとたくさんの方が応募してくださって、地元に着いて働いてくれているという実態があります。

今、この働き方、何に対して自分は仕事をしたいのかっていうことに、きちんと訴求できれば、若い方も、そして若い方だけでなく、来ていただけるという実感があります。

せっかく、このフィールドパビリオンという大きなプロジェクトがあるので、これをもっと県全体でフィールドパビリオン、SDGsを推進している、それに伴って兵庫県の企業が実際そういった仕事を成し得ようとしていることがきちんと伝わればいいと思うのですが、私たちのような小さな企業だと自分たちだけの力ではできません。

採用活動一つするにしても、お金の面でも労働力の面でもすごくコストをかけて行わないといけません。今も既に県主催の就職説明会など色々していただいています。それをもう少し、例えばフィールドパビリオンとかSDGsに関わった企業をPRしていただきたいです。

また、現状で、県の採用活動のページは市町村で分かれて検索する仕組みなのですが、最近の方は、別に地元の市町で働きたいということが前提にあるのではなく、こういう仕事がしたいというのが前提にあって、それが兵庫県の中にあるか、関西の中にあるか、と探されているように感じます。もう少し、仕事を切り口に県内に誘導できるような仕組みがあったら、私達のような小さい企業はすごくありがたいなと思っております。

フィールドパビリオンが、私の周りで地域の方に誇りを持っていただけて、その誇りが、若い人たちの地元で働きたいという気持ちに繋がっていると実感しています。先ほど、他の委員も仰っていたように、短期的ではなく長期的にという目線は1企業でできないこと

ですので、この動きに期待しております。

○ H委員

私は、特に製造業を中心にして女性の活躍、採用といったことを研究しておりますが、その中で、学生の声や、最近のリクルートの状況を聞いておりますと、学生は業種で職を選ばないということが、最近の傾向です。業種で選ぶのではなくて、その会社で自分の望む働き方、暮らし方ができるのかということが非常に今の若い学生たちが注目しているところとなっています。

兵庫県は工場の立地の件数も全国的にも高く、そうした中で、今後、エネルギーの部分であるとかSDGsの部分であるとか、様々な観点で競争力を強化できると思うのですが、やはり人がいないと競争力の強化は難しいと考えております。ですので、まずはそうした若い人たちが働きたくなるような、そうした見せ方というのが重要かと思えます。

例えば、海外展開、海外拠点の設置における課題ということで、海外展開を推進できる人材がいなくてありましたが、育てていくという観点が必要かと思えます。もちろん良い人材が見つかって雇用できれば、或いは外部から力をつけていくということができればそれでもいいと思うのですが、やはりこうした人材を今後育てていくということを前提として、まずは入口の部分で、どんどん若い人たちに来ていただく。そして、今の課題に適用するような人材に育てていくという視点で、競争力の強化できるのではないのかなというふうに期待をしています。

○ B委員

企業を測る尺度として、財務的な価値だけではなく、SDGsを中心とした非財務の価値といったところが非常に重要になってきているのは明らかな傾向です。

一方、ゼロゼロ融資が終わり、返済が始まっている中で、もちろんSDGsも大事ですが、経営基盤が揺らいでいるところをどうやっていくかというところは、現実的な足元の問題として非常に重要なことです。

いわゆるゾンビ企業みたいなこともあるわけですが、こういうところをどう上手くマッチングさせて支援をしていくかということが重要です。中小企業の経営基盤の強化というのは、本当に弱小企業のところの統廃合、少し表現が悪いかも知れませんが、マッチングでうまく生き残っていくかということも非常に重要な課題です。今、県が伴走型支援を実施しており、銀行も伴走型支援をやっています。こういう本当に一番困っている、ドロドロしたところを助けることも大切かと思えます。

SDGsも大事ですが、本当に、生きるか死ぬかと言っているところについては、もう少し現実なところもやっていく必要があるというに思えます。

○ C委員

兵庫県は食がすごく豊かな県でもあります。地場産業の競争力強化という概念の中に入るのかもしれませんが、県として食で売っていくというようなことも、一つの手かなと思

います。知事も仰っていましたが、海外からかなり観光客が入ってきています。観光客は200ドルくらいなら平気で払うので、値段が安過ぎるような感じがあります。そういったことを強化するというものがあるのもいいのかなと思います。

○ A委員

後継ぎベンチャーということで県は10社程度採択されるとのことですが、当社では、独自で20社後継ぎベンチャーをやろうとしています。

中小企業の社数が、40年ほど前に比べると、全国平均が77%程度の減少であるなか、兵庫県の企業数は確か74%程度の減少になっていたかと思います。全国平均より下がっていることに、危機感を感じています。下がっていくのは仕方ないのですが、5億とか10億の企業をランクアップさせていくみたいな発想、つまり、50億企業を作っていくとか、100億企業を作っていく、そういうランクアップする企業に何かインセンティブを与えるような施策があれば良いのではないかと思います。

もう一つ、M&Aが最近ものすごく増えています。大手M&A仲介会社をはじめ、色々な会社が走り回っています。彼らはそうやって走り回って案件が成約するとものすごい給料をもらえるとのこと。そういった状況で何が起きているかということ、兵庫県の企業の中でのマッチングが起こらず、他府県の企業が兵庫県の企業に対しM&Aをしていくという案件が非常に増えてきています。これを放っておくと、例えば名古屋や東京に事業所や工場が移転し、雇用が流れてしまうという問題をはらんでいると思います。また、転廃業にも繋がっていくものと思います。まずは、先ほどの食の話ではないですが、地産地消といいますか、兵庫県の企業の中でマッチング先を探すということが重要ではないでしょうか。

経営者も色々考えているので、以前と比べるとM&Aをするのは大変だという意識も薄らいでいると思います。地産地消のような施策を、県内の金融機関だけで集まってそういうことをやってみるなども重要かと思います。

○ I委員

女性や外国人の位置付けが、いまだに安い労働力というイメージから抜け出せてないような印象を少し受けました。単なる労働力が必要というニュアンスではなく、戦力として位置付けていくということが少し弱いかな、というように思いました。付加価値を高める人材としての位置付けがもっと必要だということに感じております。

女性に関してですが、流行が終わったかのように男女共同参画とか女性活躍推進がトーンダウンしてきているように思います。県にとっては一番弱いところでして、人口の半数を占める女性が活躍できていないということはものすごく痛手になっています。

戦略の中には、誰もが生き生きと働ける環境づくり・働きやすさのところに女性に関することが書かれています。例えば、田舎では結構な数の女性が働いていますが、全然幹部にはなっておらず、活躍できていません。ですから、「女性も働きやすい」というのだけではもう古くて、むしろ女性が幹部候補として活躍していくということが、これからの課

題だと思しますので、そこを少し強めていただけたらいいなと思います。

次に、留学生なのですが、留学生の採用支援にすごく力を入れていただけたのはすごく嬉しかったです。一方、この採用支援だけでは、すぐに駄目になるような気がしています。

先ほどの女性の話と似ていますが、留学生からしたら、日本人の代わりに安い労働力として雇われていると感じたならば、すぐ辞めるだろうという想像が付きまします。そのため、数年後、いかにその特性を生かしてステップアップし、どう夢をかなえるか、どういう働き方ができるかといったことを提示することが必要になると感じています。

もう一つが、留学生の採用後の話です。その企業だけで孤立してしまうのではなく、色々な会社の外国人の従業員同士が、つながれるネットワークのようなもの、例えば、青年会があるような感じで、外国人会のようなものがあれば、居心地もよく、コミュニティを見つけることができ、定着もできるのではないかと考えています。

3点目が、昨年度の会議で日本語能力が足りないという話がありましたが、その点に関して、やっぱり足りないのは事実で、入ったときに、いかにブラッシュアップしていくかが課題となりますが、個別の企業でやっていくのは難しいと思います。それこそ、そのコミュニティや、外国人の従業員の方がいらっしゃるような団体あるいは協会など、みんなでサポートするような仕掛けが必要なのではないかと考えています。

次に、地方の状況です。地方では、女性は働いているのですが、全然幹部候補になっておらず、男女共同参画も進んでいない。そうすると若い女性も、もう先が見えているのでここに居たくないと思ひ、離れていってしまうと思います。ですので、地方の経営者の意識改革が必要だと思います。また、それに関連しますが、地方の男性社会を変えるにはやっぱり女性に肩書が必要で、肩書を持たなければ何も話を聞いてもらえないという現状があります。肩書が名ばかりでもいけないのですが、肩書きさえないと全然相手にされないというのが事実ですので、もう少し女性を、戦力として、幹部として、頑張ってもらおう仕組みを後押ししていただけたらいいなと思っています。

○ E 委員

専門知識があり、学力の高い外国人留学生の確保に向けて動いておられるということで、最初からそういった方々にターゲットを絞っておられるようにお見受けしましたが、必ずしもそうではない留学生たちも、非常に伸びしろの大きな方がたくさんいます。本学にも、中国やベトナムの学生が多数在籍しており、精力的に学んで、目を見張る成長を遂げております。

そういったことがある中で、もともと能力の高い人材にアクセスするというのも非常に重要だと思うのですが、行政としてはぜひ、育てるという観点を持っていただきたいと思っています。

例えば、兵庫県の制度によって学校等に在籍しながら、中小企業との関わりを持ちながら、語学力や就業力を高められるような機会があれば、愛着を持っていただけるようになるのではないかと、そういう仕組みを作っていくことが重要ではないかと思っています。

採用時のミスマッチが非常に問題になっているとのことですので、就職してからのサポー

トも非常に素晴らしいと思いますが、学校等に在籍している時間のある時に、様々な中小企業と関わっていきながら、能力を高めていく、愛着を持ってここで就職しようというように感じてもらえる機会があれば、より人材確保に繋がるのではないかと思います。

○ I 委員

資料 P. 26 に「大学生インターンシップ推進事業で、外国人留学生に門戸が開放されるよう企業に働きかけ」とありますが、日本人学生と競い合えるレベルの留学生はそこまで多くはないと思いますので、あまり効果がないと考えていて、むしろ留学生用のインターンシップを作るとか、あるいは留学生が在学中にアルバイトで、いろんなどころに行けるようなあっせんをするとか、そういった方が現実的に人材発掘して育てるということに繋がるように思います。

○ H 委員

本学では県からの委託を受け、起業人材の育成を進めているところで昨年から引き続き2期目になっております。そうした中で、本学の起業人材の育成は、女性をメインターゲットとして受講生を募集し学んでいただいています。

そういった中で、現在、主婦であるとか、あるいは転職を少し考えているとか、新しく何かビジネスをしたいとかそういった方々がたくさんいらっしゃいます。少し語弊のある表現もあるかもしれませんが、起業に向けて、経営計画の作り方等も学ばれているのですが、もっと基本のところのお金の支出入ですとか、家計レベルのことがどれほど認識できているのか、少し疑問に感じたところがありました。

それは批判的な意味ではなく、そうした段階から支援ができると、もっと地域の力であるとか、経済の活力というものになり得るのではないのかなと感じているところです。

また、起業支援の専門家にもお越しいただいて講座も開講しているのですが、その方からお話を聞いても、そうした基礎的な暮らしにも関わるようなお金の感覚であるとかそうしたものが、都市部と地方部でもかなり実は格差があるということでした。

私どもの場合は、お越しいただける方を前提にしていますので、割と都市部に位置するのかなと思いますが、兵庫県は非常に広くて様々な地域がありますし、それぞれの事業者、企業ごとで、やはり雇用をしていく方の居住地域というのもある程度限られてくるかと思います。そうした中で、最近はリスクリングというような、流行の言葉もありますけども、単なる習い事とか、カルチャーセンターのようなものではなくて、もう少し日々の生活の改善に繋がったり、それが会社での働き方の改善、あるいは役職を持って夢を持っていけるような、そうしたものに近づけるような、ストーリーを立てて、働く人たちが夢を持てる、夢を描けるような支援をしていけないかと思っています。

○ D 委員

社会人のリスクリングについて話が出ておりましたが、社会人のリスクリングといえ、やはり中小企業の人材育成が大事だと思いますが、実際、企業が育成できるのかという、

なかなか難しいのではないかと思います。特にエース級の人材は忙しいわけですから、その人に学んでもらうのはなかなか実質的には難しい、その矛盾に悩んでいるという話をよく聞きます。

しかし、現在はオンライン、eラーニングのプログラムもたくさんあります。本学でもAI活動人材育成プログラムをeラーニングのプログラムで提供していますが、このようなものであれば、比較的やりやすいと思います。

昔のように、対面で大学に行って学ぶのはなかなかもう実質的には不可能な状況ですが、オンライン、eラーニングであれば可能になってくるということで、こういったプログラムをもっと促進していくことが良いのかなと思っております。

また、やはりそれだけでは一方的に学ぶだけなので、実践的な力をつけていけないと思います。そうすると、対面の演習、ハッカソンのようなものも必要になってくると思います。そういった対面型の演習、集中的な演習も実施して、オンラインでの学びと、対面での学びを組み合わせることで実践力を身につけることが可能ではないかなと思っております。

オンラインは、コロナ騒動で大きく注目されたところだと思っております。それまでオンラインではなかなか難しいかなと思われた仕事でも、ある程度は可能であるということが分かってきました。

そうすると、こういうことも可能ではないでしょうか。兵庫県は住むにはとてもいいところなので、テレワークを活用し、グローバルで働くという働き方を選択することも可能ですし、卒業生たちの中にもそういった働き方で外資系企業に勤めている人もいます。グローバルに働く人々に兵庫県に住んでもらう、という施策が考えられます。逆に、兵庫県には住んでおらず、国内他地域や海外に住んでいるかもしれないけれども、オンラインでコラボレーションして、兵庫県の地域や企業の価値を高めるような働きに協力してもらい、関わってもらおうという形の施策も考えられます。

つまり、兵庫の課題を世界が解決する、という仕掛けをつくれなかなと思っております。このようにして、人材育成や、兵庫を軸とした多様な人材の交流が進むのではないかなと思っています。

○ B委員

経営者の視点から言いますと、先ほど知事からもありましたが、人手不足が最大の課題です。賃金が上がったのも、人手不足がきっかけなので、最大の課題は人手不足と思っています。

そんな中、有効求人倍率は1.01となっていますが、これについて、製造業においても事務職は、完全に余っています。一方、生産現場、営業現場、技術職は不足しているような状況です。企業の中でもアンバランスがあるのは事実です。

先ほど、女性や外国人は安い労働力として見られているのではないかなという話がありましたが、単純労働のようなところでは、安い労働力として確保するという意味もありますが、他の職種であれば、そんなことは考えていません。

例えば、外国人でも設計や IT の技術でしたら、相応の処遇をするので、職種ごとに扱いは全然違うということを知ればと思います。

人手不足を解決する方法な答えは一つではないと思います。それは企業で対応すべき問題、行政で対応すべき問題、大学で対応すべき問題があると思いますが、例えば、当社では 55 歳で役職定年、60 歳で定年、65 歳まで再雇用となっています。

この 55 歳のときに、自分のキャリアを生かして、次の職を求めれば、リスクリリングしなくても、そのキャリアを生かせるところがあると思っています。60 歳のときにも、その次の職場を求めれば、新しいマッチングがあれば活躍できる場もあります。ただ、実情はみんな 55 歳で役職定年して、「元部下に使われてもいいかな」と思いながら 60 歳まで働き、また 65 歳まで再雇用でおとなしくしておこう、という考えの人が多く、なかなか生きてこないのだと思います。そういう節目のときに、次の選択肢を与えるようなことを金融や行政が後押ししてもらえれば、非常にいいなと思います。

外国人労働者について、今、外国人の安い労働力を求めるとしても、この円安の状況では無理です。日本では稼げないので、ほとんど入ってきません。しかし、大学等での留学生受け入れという観点で考えると、安い値段で、非常に高いレベルの教育が受けられるということでもあります。海外の留学生を受け入れるということは非常にリーズナブルなわけですね。

県内のものづくり企業には、アジアの色々なところに工場をもっている企業がありますので、留学生に日本で就職してもらうにしても、海外で就職してもらうにしても、技術職など、高いレベルの仕事に生きてくると思います。中長期に見れば、大学で留学生を受け入れて、海外とアライアンスを組んでいくということが非常に重要になってくるのではないかと考えています。

あと、女性や高齢者の雇用というのは、もうほとんど手は打ち尽くした印象を受けます。今後、余地がある領域として、障害者雇用を一つのテーマで推進してはいかかかと思っています。当社は障害者雇用の特例子会社があり、従業員約 150 人のうち、約 50 人が障害者です。障害者と健常者がお互いに協力し合っていると、障害者の特性を生かしたメリットが出てきます。また、設備投資の面でも優遇があるため、障害者雇用も更に増やしていくことが、人手不足を解消する一つの要因になるのではないかと考えています。

○ A 委員

取引先との会話で一番出てくるのは人手不足です。事業の再構築とか高度化をするのに専門人材が足りないという話を非常によく聞きます。従って、補助金もありがたいのですが、「補助人」という概念がやはり大事だと考えます。例えば、大学と連携し、ポストドクターに県内のものづくり企業を知ってもらって、県に就職してもらおうようなことはできないだろうか、と考えています。

あとは、当社では県内の大手製造業の 65 歳以上の OB を雇用し、中小企業の生産性向上支援も行ってもらっています。そういった取組が、中小企業の設備投資や、ロボット導入に繋がっています。このようにハイシニアを活用することが重要かと思っています。

もう一点が、大企業や中堅企業に勤める方々に、副業や兼業を認めるような施策を県として行い、人手が不足している観光業や農業、また成長産業といわれる分野で活躍してもらおうというのも良いのではないかと思います。

あと、大学生との就職マッチングを毎年行っていますが、先日、高専も行いまして、高校生とのマッチングも7月に実施しました。高校生とのマッチングでは、会社も限定し15名程で募集したのですが、すぐに募集が20名を超えました。当社では、毎年5名程度の高校生を採用しているのですが、次年度は10名程度にしようと思っています。

但馬地域などで若者が外に行って帰ってこないというのであれば、高校生を採用していく方向で考え、高校生の就職マッチングを県と企業と一緒にやっていくようなことができればいいのではないかと考えます。また、少し中長期的な考え方になりますが、小学校や中学校の時から、女性も男性も含めた理系人材を確保するために、武庫川女子大学さんが一部実施されている、中学生向けに理系の楽しさを教えるような取組も必要ではないかと思えます。これを神戸大や関学大、県立大などの県内の大学でも同じように、少し息の長い話になりますが、科学塾のような取組をすることも一つかと思えます。

○ C委員

コロナ禍の中、アルバイトができてない学生さんがいるので、そこに目をつけて、東京理科大学ではShinonomeという理系の人材だけを集めて、仕事を斡旋するベンチャーができています。そのベンチャーに、オフィスを貸すので新長田に来ないかと言っています。いずれにせよ、学生はアルバイトが全然できていなかった時期がありますので、奨学金返済支援はありがたいのではないかと肌感覚で思っています。これをもっともっと上げてもらうと非常に助かります。

あと、昔の学生と比べて変わったと感じるのは、自分の住む環境に対するこだわりです。たった1年間であっても、寮の風呂やトイレが共同であることに抵抗感がある、という印象です。自分が働く1年間であっても、快適にそこで生活して、活動できるかというようなことを非常に重要視しているのです、企業の方もそこを真剣に考えてもらったほうがよいと思えます。

また、女子学生の県内就職の低さについて、女子学生に聞くと、「行くところがありますか?」と言います。例えば、オムロンさんは女性も大事にしそうだし、女性の管理職もいるし、といったイメージがありますので、知事の言うとおりのPRは大事かと思えます。

学生の就職に関する志向は、SDGsなど色々な環境を含めてもう私たちの考えているレベルよりも高くなっています。大学の先生の方が遅れているかもしれません。今後少し、先生としても考えていけないかもしれないかもしれません。

○ I委員

本学でも経済的に厳しい学生はかなりおり、奨学金を受けている学生も多く、確かに最初の5年間の奨学金返済支援はありがたいのですが、その100万円のために兵庫県の中企業に行くか、それとも、高賃金をもらえそうな大企業に行くか、天秤にかける学生もい

るかと思ひます。

就職活動の時、多くの学生は大企業を志向し、大企業が無理だったら中小企業、という流れもありますが、そうなった場合にはじめて「奨学金返済支援があつてありがたい」と感じると思うのですが、初期段階で奨学金を理由に中小企業を選ぶかはわかりません。

県内企業に就職した学生に対して、その理由を聞くつていうのはこれすごくいいとは思ふのですが、気をつけなければいけないのは、県内企業を目指して就職したのか、あるいは第1希望第2希望が駄目だったので、県内に就職したのか、ということでも話が変わつてくると思ひます。奨学金の返済支援がどの程度県内就職の動機付けとなるかは見極めがまだ難しいところではあります。

○ D委員

理系は学費が高いということもあつて、経済的に支援してほしいと感じている学生は少なくはありません。ただし、奨学金の返済支援が兵庫県に就職することと抱き合わせになると、学生たちも悩むところではあると思ひます。

やはり、単にお金を渡して「兵庫県に就職してね」ではなく、ちょっと違う形のインセンティブを与えないと、効果的に動かないのではと感じるところです。

○ H委員

先ほど、本学の理系人材育成ということで、出前授業などの話がありましたが、その件について、少し補足させていただきます。

理系人材となると、医師や薬剤師であるとか、そういったイメージが特に女子学生、理系になじみのないような方にとっては非常に強く、ものづくりであるとか、科学を文系の分野に生かすといったところがまだあまり浸透していないということを感じています。このため、もう少し浸透させていきたいということで、県内の製造業中心に、最近はお声掛けさせていただいて、ご協力いただいています。

また、この活動をしているプロジェクトのサイトも、理系のイメージから脱しようということテーマに、ウェブサイトの作り替えもしました。理系にはどんな仕事があるのかということも少し見直していく必要があります、それを正しく伝えていくことが大事だと思ひています。

奨学金についてですが、本学でも奨学金を受けている学生は非常に多いです。返済の義務があるもの、そうでないものもありますが、就職して奨学金の負担が減るのでその企業に就職します、というような価値判断もそれはそれで危ういのかな、というふうにも感じています。結局のところその数年間が終わってしまうと、企業に魅力がなければそのまま別の仕事に向いてしまうのではないかと懸念もあります。

また、奨学金というよりも大学で学ぶということに対する費用負担がすごく多いというのは、学生たちが学ぶ上で、若い人たちがそのあと暮らしていく上で、非常に負担が大きいのこのあたりをどうケアできるのかなつていうのは、私も課題を感じています。

○ E委員

奨学金の返済に関して、日本学生支援機構のものもあれば、本学独自の奨学金の制度もありますが、本学学生も非常に多くの方が借りています。

学生も就職する際にはしっかりと奨学金が返せるかどうか、というところは大きな判断材料になるかと思いますが、奨学金の返済支援について、どの程度の金額であれば県内の企業に就職するという、意思決定に直結するのか、そういう判断が多くなるのかというところは、もう少し定量的に検証する必要があると思います。

少額ですと、「そのぐらいの違いであれば、もっとやりたい仕事ができる県外の企業の方がいい」という判断にもなると思います。中途半端に「このぐらいだったら予算内で出せる」と設定するよりも、「いくらだったら県内の企業に就職したい」という意思決定をするのかというところは、少しテストを行い、価格に対する感受性を測ってから施策を実施していく方が、より効果が出やすいのではないかと思います。

○ C委員

本学にも外国人のヘッド（長）がいません。ヘッドクォーター（本部）の中に外国人がいないということです。海外の大学では、もうほとんどその自国の人ではないのです。

ヘッドクォーターの中に外国人がいれば、その国からの学生を呼びやすくなります。

それぐらいの仕組みを、もう日本全体で作らないと、この人材不足を解消できないのではないかと思います。本学で現実的に実施するには、ヘッドクォーターに招聘される外国人への報酬の多寡の問題もあり、難しいのかと思いますが、大学だけでなく、企業も同じだと思います。例えば、外国人の取締役を入れると、その分、県がお金を補助しますといったようなことができるかはわかりませんが、そういったことができれば、この3つの方向性すべてに新たな芽が出てくる、新たな考え方が浮かぶのではないかなと思います。