

**第1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6月27日(木) 10:00~12:00

**II 場所** 兵庫県庁第2号館5階 庁議室

**III 出席者**

構成員：7名(別紙1のとおり)

ゲスト：2名(         "         )

県：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議論総括及び施策案整理 等

**V 主な内容**

1 開会

2 知事あいさつ

3 議事

(1) 座長選出

互選により構成員の横山由紀子氏を座長に選出

(2) 取組事例の紹介

(3) 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 （一般社団法人神戸経済同友会顧問）
藤嶋 純子	株式会社フジ・データ・システム代表取締役社長
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)

## 出席者（ゲスト）

氏名	団体・役職等
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

(敬称略 五十音順)

## 議事要旨（意見交換）

## ○ A委員

## 【外国人の就職・定着促進】

- ・社員 200 人のうち、2割強が外国人である。
- ・留学生の技人国採用はマッチングイベントを通じた応募もあり採用しやすくなっている。外国人材の採用は、まずは合同企業説明会ありきでいいと思うが、説明会への参加経験、外国人の採用経験の有無で集客に差が出ているように感じる。採用経験がある企業は、先輩外国人社員が説明会に参加したり工夫しているが、未経験の企業はそれがない。
- ・弊社の特定技能外国人 14 名が更新時期だったが、12 名は更新、2 名は退職した。退職した 2 名のうち 1 名は賃金の高い関東地区への転職を希望していた。新しい育成就労制度も転職が可能な制度であり、労働者にとって魅力ある企業となる努力が必要。
- ・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。説明会でも、「職場の環境はどうですか」という質問が多い。当社の外国人社員が説明会で「家探しや役所手続きが全くわからない状態でもサポートしてもらえる、外国人を受け入れてくれる人たちが多くいるから安心してきてほしい」と PR してくれたが、そういった居場所が必要。こういったベース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。形だけにならないようにしてほしい。
- ・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ができるなら、認証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。

## ○ B委員

## 【外国人の就職・定着促進】

- ・技能実習生だけで 3 年で終わってしまうのはもったいない。母国に戻ったときの雇用を見据え、日本と現地の 2 つの拠点があればよい。ベトナムに戻ったときに幹部として登用するなど、いい仕組みが構築できる。また、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。
- ・円安で実習生が確保しにくくなっている。日本国内に実習生が 200 万人いると言われていたが減ってきている。韓国や台湾に負けているが、円安でありやむを得ない。一方、日本で実習生の過重労働といったことが話題になるが、私の知る範囲ではほとんどない。こういったことがニュースになると実習生確保に悪影響なので、正しい情報が伝えられることが望まれる。
- ・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ができればうまくいくのではないかと。ベトナムでは 30 代の経営トップが珍しくない。留学生を現地の指導者層に育てていくことも考えていけばよい。

- ・日本国内でも、ワーカーの確保、現地法人での指導者の確保という両面から考えれば良いのではないかと。

#### 【学生の県内就職促進（インターンシップの新展開）】

- ・県の就職支援のターゲットを中堅企業にする方がわかりやすいのではないかと。中小企業は今季春闘での賃上げは3.6%で、よくやっているとは思いますが、苦しい賃上げだと思う。今後、中小企業の経営は更に難しくなっていくと思うので、技術や雇用は守りながら、集約し中堅企業になっていくという考えもあるのではないかと。そして、集約した企業に対し集中支援をするのはどうか。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。今後伸びそうな中堅企業をターゲットとして、県・大学・金融も協力して支援していくことも必要ではないかと。
- ・理系学生に話を聞いたところ、賃金はあまり意識しておらず、WLB や地元志向の強さ、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が、理系学生と文系学生では志向が違うのかもしれない。また本学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だと思う。
- ・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。

#### 【理工系・デジタル人材の育成確保】

- ・理系学生は教授推薦による就職や大学院進学もあり、合同説明会に参加する人は少ないだろうと思う。理系の場合は共同研究を増やすことが大事ではないかと。大学で共同研究をやっているが、これにより企業とのつながりができて、就職につながると考えられる。
- ・デジタル系は文系でも十分だと思うが、機械金属系は文系からすればハードルがあるのではないかと。理系出身者から見ればできなくは無いと思う。

### ○ C委員

#### 【学生の県内就職促進（インターンシップの新展開）】

- ・離職が多くなっている背景は、転職サイトが充実してきていることもあるかもしれないが、一つは、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。
- ・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。
- ・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。

## ○ D委員

### 【外国人の就職・定着促進】

- ・兵庫県の中でも日本海側は人材を確保しにくいエリア。
- ・観光産業は今、インバウンドが注目されており、外国人の消費は2019年4.8兆円、2023年5.3兆円と増加しており、2024年も1－3月速報を4倍すると7兆円規模となる。客単価も上がっており、相当消費アップにつながる。
- ・一方で人手が足りず、業界をあげて対策に取り組んでいる。2019年にはミャンマーで特定技能試験やマッチングを実施。2年前にはインドを視察。現在、9カ国38人の外国人従業員がいる。客層では26%が外国人であることから、外国人従業員は今後も増えると予想する。
- ・ベトナムの送出国から、①円安の影響で日本が選ばれにくくなっていること、②今年の夏から韓国へは、今まで国を通してしか行けなかったものが、民間を通して行けるようになる、と聞いた。また、日本では残業させない風潮があるが、ベトナム人の中には残業をしたいという人もおり、残業のできる韓国に行く人が増えるのではないかと聞いた。かつては韓国もパワハラなど職場環境が良くないイメージがあったようだが、韓流ブームなどで韓国への印象も変わってきているようだ。こういった環境下、今後国際間の人材の取り合いが厳しくなると思われる。
- ・3年後に育成就労制度に移行するので、それに向けて様々なことを整理しておくべき。入管は技人国を厳しく見ていくと言っている。我々は特定技能1号から2号になるまでの道筋をどうするか検討している。WEB試験の運用なども通じて特定技能1号・2号を増やしていきたい。一方、試験の合格率があまり高くないという課題もあるため、試験代や試験に向けたサポートもしながら、戦略的に増やしていきたい。
- ・地方にランゲージスクールを作っていただけではないか。外国人の働き手の教育、その家族、お子さんの教育など、そこまでしっかりできると、外国人材の獲得に有利に働くのではないか。
- ・給与の問題もあるが、新しい制度を見た上でのキャリアアップなども考えた方がいい。
- ・技能実習の監理料が高いのはいいが、特定技能の登録支援料も同様の金額をとることが横行している。制度の本質が異なるので、国に要望していきたい。

### 【学生の県内就職促進（インターンシップの新展開）】

- ・但馬では、県立大学ができたものの多くの人が大学進学時に地域外に出してしまう。高卒就職希望者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える機会をつくれれば、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。

## ○ E 委員

### 【外国人の就職・定着促進】

- ・外国人材は取り合いであり、特にベトナムはその傾向が強い。
- ・外国人の獲得は今以上にスピード感をもってやるべき。次年度ではなく、できれば年内にでも実施してもらいたい。
- ・外国人材は日本語ができることが大事。日本語学校の生徒の就職先は介護関係や病院が多く、現状、兵庫の強みであるものづくり企業に就職させようとするのは難易度が高い。日本語学校への補助ができないか。
- ・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。
- ・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。
- ・西脇市の企業はミャンマーの工科大学から人材を獲得して数を増やしているし、代表者が兵庫県出身の、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。
- ・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。

### 【学生の県内就職促進（インターンシップの新展開）】

- ・学生の7割は「兵庫県に就職したい」と言っているが、実際に就職するのは3割。これは、就職したいと思う魅力のある企業が少ないことが要因の一つ。また、ものづくり企業だとワーカーのイメージがあって女性が敬遠しているということも聞く。
- ・航空機、ロボットなど成長産業に関わる企業群や、クリエイティブな企業群を作っていくべき。中小企業が成長し、いずれは中堅企業や大企業にランクアップしていく、そういったことをまず前提に考えるべき。
- ・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U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。
- ・インターンシップは大学3回生ではもう遅く、1, 2回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。
- ・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。

- ・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。県内就職に繋がるような仕組みづくりも必要ではないか。
- ・インターシップとして行うから難しいのであって、課題解決型学習のように、大学生が企業の課題に入り込む形であれば良いのではないか。何より企業を知ることが大事。

#### 【理工系・デジタル人材の育成確保】

- ・兵庫県はものづくり県と言われている中で、理系学生の割合が低いとのことだが、文理融合でその割合を増やしていくことが大事ではないか。
- ・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。こういった取組に対して支援したい企業は多いと聞く。
- ・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。
- ・大学と企業の寄付講座を行っているが、文系学生は集まるが、理系学生は集まらない。理系の教授、ポストドクター、大学院生、学生に企業を知ってもらう仕掛けづくりができないか。
- ・大学関係者から、研究開発費を企業から募りたいということを知った。共同研究など大学側のニーズにマッチするような中小企業を紹介して連携し、ポストドクや院生を科学塾の先生にすることで県内企業を知ってもらう。一方で、大学側は企業から研究費をもらうというようなスキームができないか。
- ・医学薬学系はともかく、理工系は文系出身者でも可能な領域があるのではないか。

### ○ F 委員

#### 【外国人の就職・定着促進】

- ・コロナ後、採用ができなくなった。中小企業にとって、外国人採用は非常にハードルが高いと思っていたが、ある会合でA委員の講演を聴いて、外国人採用に挑戦することにした。
- ・先週、大学コンソーシアムでの外国人とのマッチングイベントに参加。集客が良く101名が訪問、うち36名が履歴書を置いていった。その後、12名の応募があり採用希望者が増加している。
- ・採用担当者からは、イベントへの参加企業は大企業や中堅企業が多く、中小企業は少なく、また、中小企業には担当者が英語を話せないブースもあったと聞いた。また、参加した外国人からは、技術力の高い日本で働きたい、給料だけでなく伝統文化や関西の雰囲気が好きと言う声もあったようだ。
- ・外国人材の紹介会社が急増しているが、中には、紹介・就職後フォローが一切無くトラブルに発展するといった、よからぬ紹介会社があるという噂も聞く。
- ・外国人材とのマッチングイベントにおいて通訳者配置の補助があればよいのでは。
- ・外国人材の日本語力のアップ支援も必要ではないか。尼崎市では半額補助の事業がある。

- ・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な。
- ・県内の求人企業のデータベースは、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、健康づくりチャレンジ、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、見てもらいやすいように50音順等ではなく、業種ごと、職種ごとで整理されることが望ましい。
- ・中小企業の技術ノウハウを守る観点から、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な。

**【理工系・デジタル人材の育成確保】**

- ・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。

**○ G委員**

**【外国人の就職・定着促進】**

- ・合同企業説明会は、特に中小企業にとって会社のカラーを感じてもらえる良い機会だと思っている。

**【理工系・デジタル人材の育成確保】**

- ・「理工系」と打ち出すと文系学生は門前払いされてしまう。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な。文系学生も取り込めるような打ち出し方にしてはどうか。

**○ H委員**

**【外国人の就職・定着促進】**

- ・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。

**【理工系・デジタル人材の育成確保】**

- ・合同企業説明会に理系学生がいない。大企業も理系学生の採用にかなり力を入れているので、説明会のブースの両隣が大企業ということもよくある。そのような中で中小企業がブースを出展しても、見てもらえるのだろうかと感じる。
- ・理系の教授に相談したところ、各教授はすでに就職先となる企業とのつながりを持っているから、新たに紹介することは難しいだろうと言われた。

**○ I委員**

**【学生の県内就職促進（インターンシップの新展開）】**

- ・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な。



- ・大学のカリキュラムとして、2022年の三省合意以降、低学年のインターンシップの単位授業を廃止しているため、障害になるかもしれない。個人的には1年生からどんどんやるべきだと思う。企業や働くこと自体への学生のイメージが非常に希薄である。特にコロナ禍の学生は大人との関わりも少なく、限られた情報で就職活動をしている印象。

**【理工系・デジタル人材の育成確保】**

- ・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。
- ・寄付講座を行う際に卒業単位認定できるよう教授会議で検討をするが、各学部自前の授業を認定したい考えが強く、認定が拒絶されがちな状況がある。