

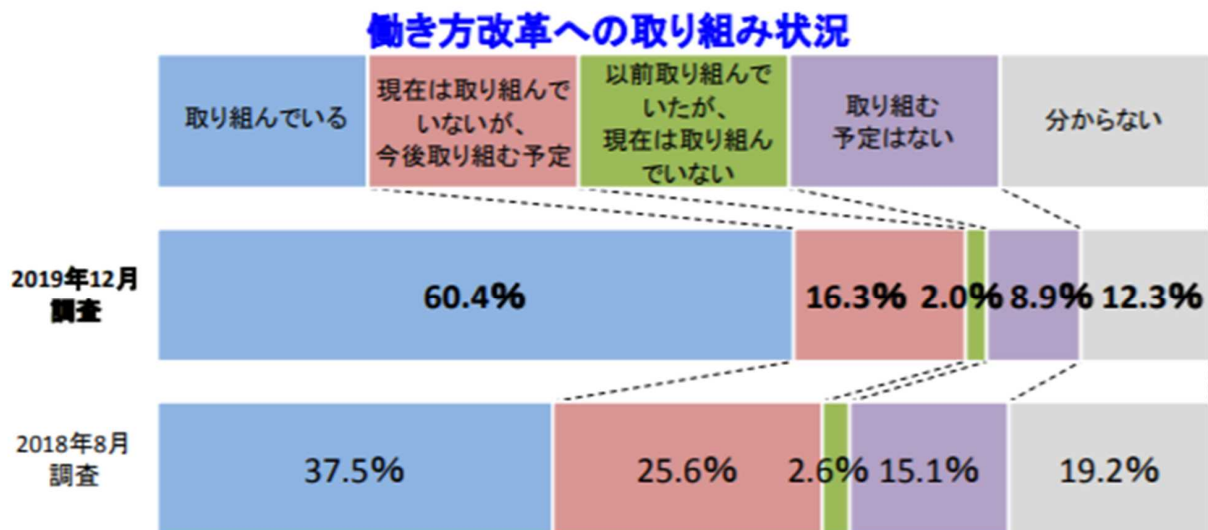
中播磨新地域ビジョン検討委員会 第3回産業部会 基礎資料 2

産業・働き方の魅力発信と 人材育成・誘致システム

1

働き方改革（取組状況）

- 働き方改革に取り組んでいる企業は、前回調査（2018年8月）の37.5%から22.9ポイント増の60.4%



注1: 母数は有効回答企業1万292社。2018年8月調査は9,918社

注2: 小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

2

働き方改革（働きがい改革）

- 「働きがい」はワークモチベーション（仕事に対する動機づけ）と定義され、働くことに対する楽しさや面白さ、興味といった労働そのものから得られる内からのやる気にアプローチ
- 客観的な指標をとることによって“見える化”、組織の課題を浮き彫りにし、的確な対策を講じている

背景

日本「働きがい低下」42%

- ・米ギャラップ社の2017年調査では、日本における「熱意あふれる社員」の割合は6%にとどまる。
- ・世界139カ国中132位という「やる気のなさ」、企業の改善策が急務

※日本経済新聞朝刊 2020/03/24掲載

取り組み事例

○三井住友銀行

約2万8千人の従業員を対象に、職場への満足度や人間関係を調査する実名アンケートを実施し回答を分析

○東急建設

働きがいを格付けする企業のサービスを使い、年一回外部へ公表

○日本ユニシス

13年からグループ約8千人の意識調査をはじめ、結果を基にコミュニケーション改善

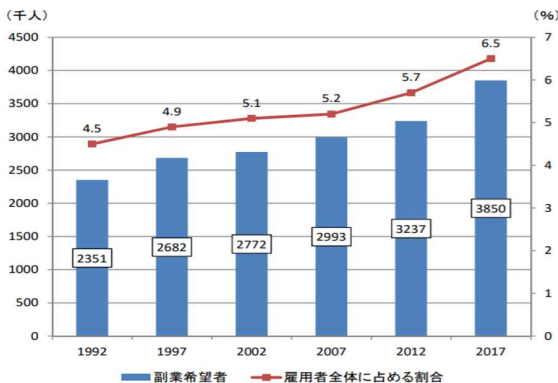
出典 公益社団法人国際経済労働研究所HP、日本経済新聞朝刊 2020/03/24掲載

3

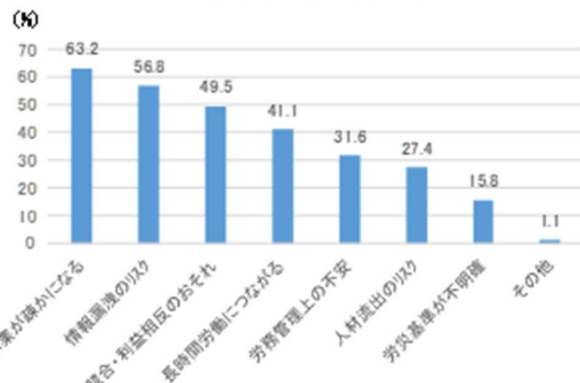
働き方の多様化①（兼業・副業）

- 副業を希望する雇用者は増加傾向
- 兼業・副業を認めている企業は増加しているが、約30%に留まる

＜副業を希望している雇用者数の変化＞



【企業における副業容認の障壁】



（資料：経済産業省「働き方改革に関する企業の実態調査」）

【副業容認のメリット】

企業側のメリット

- ・副業で得た知識・経験が本業に生かされる。
- ・自立したキャリア形成が人材育成に繋がる。
- ・企業への定着率向上に寄与する。

従業員側のメリット

- ・本業とは異なるスキルが身につく。
- ・社外の人脈が広がる。
- ・将来の起業に向けた準備になる。

（資料：中小企業庁「兼業・副業に係る取り組み実態調査」）

（出典）総務省「就業構造基本調査」

Q 貴社の就業規則では、社員への兼業・副業を認めていますか？

※単一回答（2019年 n=3,514 / 2018年 n=2,271）

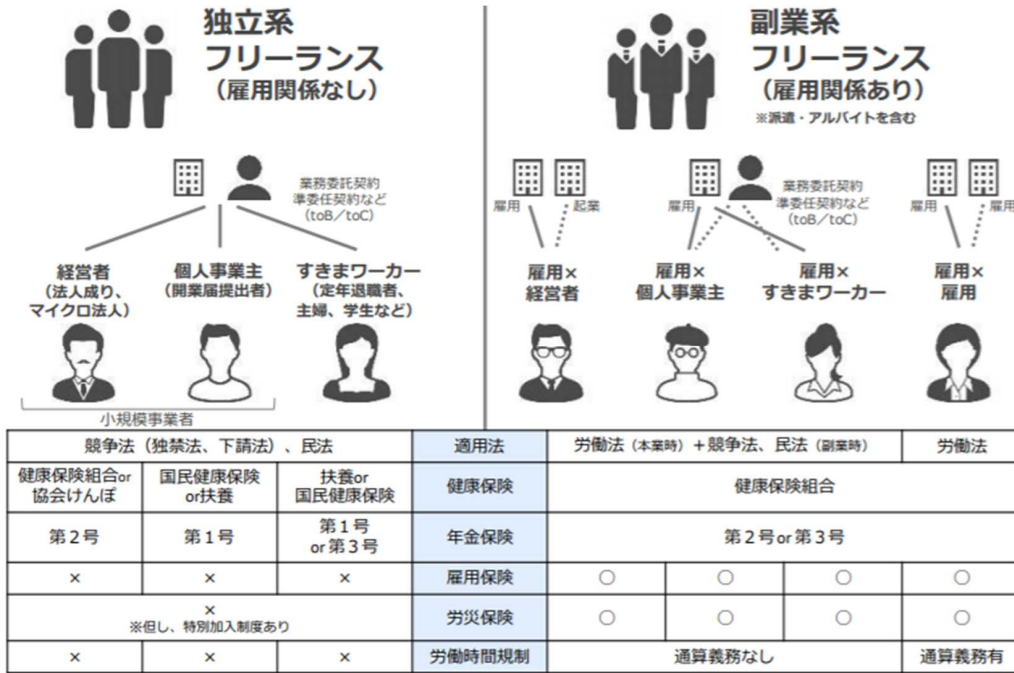


（出典）リクルートキャリア「兼業・副業に対する企業の意識調査」（2019）

4

働き方の多様化② (フリーランス)

- 特定の組織に属する事なく、仕事ごとに契約を結ぶ働き方
- 日本には1000万人以上のフリーランス（兼業・副業を含む）が存在
- 独立系フリーランスと副業系フリーランスとの社会保障等のギャップ



なお、個人事業主は税務上の所得区分

出典 厚生労働省「第8回労働政策審議会労働政策基本部会」資料(2018/5/22) 5

働き方の多様化③ (ギグエコノミー)

- 技術の進展により、個人ができることが拡大し、ネットを通じた仕事のシェアが拡大
- テレワークは、企業内部の働き方変革だけでなく、外部人材の活用にも影響
- 隙間時間で様々な企業で働くことは、キャリア構築や人材の流動性向上にも寄与

CrowdWorks

- **オンライン上で直接つながり仕事を受発注できる、日本最大級のクラウドソーシングサービス**
- **登録者数300万人、利用企業70万社以上**
- **必要なスキルを持った人に、必要な時だけネット発注。1時間分の業務でも、いつでも気軽に発注**
- **データ入力などの事務作業の発注、デザインの発注、企業ホームページの作成など**
- **企業ではなく、個人からの発注が増えており、個人が会社のようになっている**
- **守秘義務が壁になっていたが、テレワークの普及でデータの持ち出しが可能になり、意識が変わっている**
- **最高齢で85歳の利用者がおり、シニアの活躍の場ともなっている**

「利用企業例」



Timee

- **空いた時間に働きたい人とすぐに人手が欲しい店舗・企業をつなぐスキマバイトアプリ**
- **利用者数135万人、導入店舗数19,000箇所**
- **面接や登録会もなく、すぐにお金がもらえ、過去に働いた人のレビューが見ることができる**
- **飲食店スタッフ、オフィスワーク、イベントスタッフ、モニター調査などの仕事がある**
- **正社員が2割程度の割合を占め、働き方改革で残業代が減る中、小遣い稼ぎで利用している者もいる**
- **短時間でいろいろな場で気軽に働くことができるため、大人版のキッズニアのような利用が可能**
- **働く場、働く者双方の評価システムが機能している**
- **企業側も働きぶりをみてからヘッドハントが可能**

「導入店舗例」

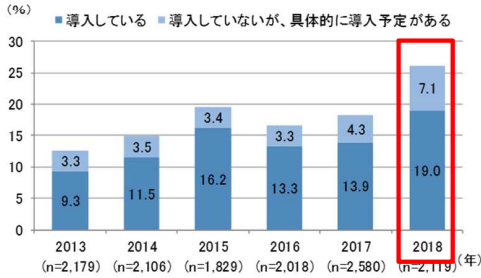


出典 「CrowdWorksホームページ、Timeeホームページ、6/24Weekly Ochiai」

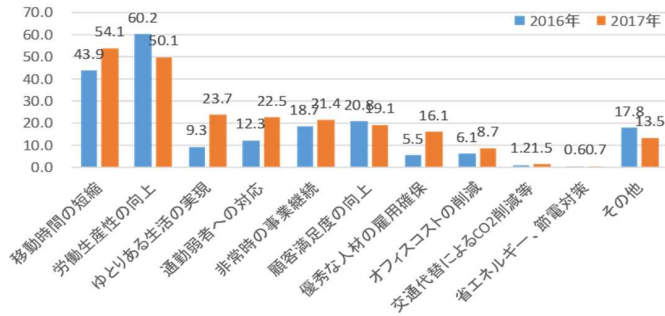
テレワーク

- テレワークについては約 4 分の 1 の企業が導入し、増加傾向にある
- コロナの影響で在宅勤務が要請され、強制的にテレワークが求められている。成果をどう測るか、子育て家庭の在宅勤務の難しさなど課題がある一方、ZOOMなどの会議室システムによる効率化など技術革新により今後さらに拡大する可能性がある
- この流れに乗るか、一過性のものと見るかで、働き方、生産性に大きく出るのはではないか

【企業におけるテレワーク導入率】



【テレワークの導入目的(企業)】



新型コロナウイルス感染予防のためにしていること (複数回答)



【テレワーク導入のメリット】

企業にとってのメリット	従業員にとってのメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保・育成 ・業務プロセスの革新 ・事業運営コストの縮減 ・非常時の事業継続性の確保 ・人材の離職抑制・就労継続支援 ・企業イメージの向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスの向上 ・生産性の向上 ・自律・自己管理的な働き方の実現 ・職場との連携強化 ・満足度と労働意欲の向上

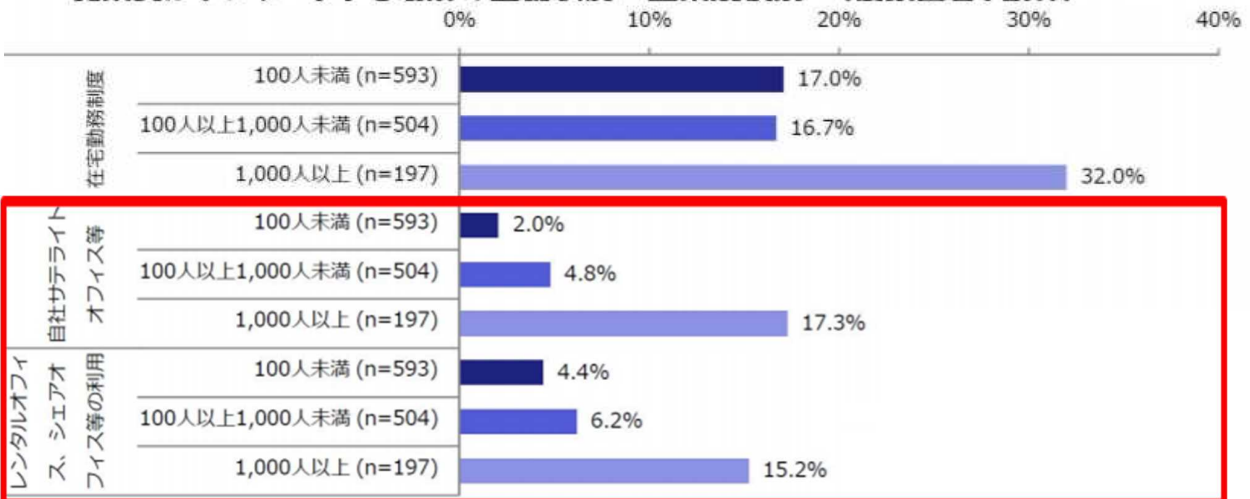
厚生労働省 4月4日発表
調査対象：日本全国15歳以上 (n=24,097,701)

7

サテライトオフィス (整備状況)

- 国内サテライトオフィスの整備状況は多くない
- 規模が小さくなるにつれて、整備状況が低下傾向にある

従業員がテレワークする場所の整備状況～企業規模別～ (複数回答、抜粋)



出典 テレワークナビ

8

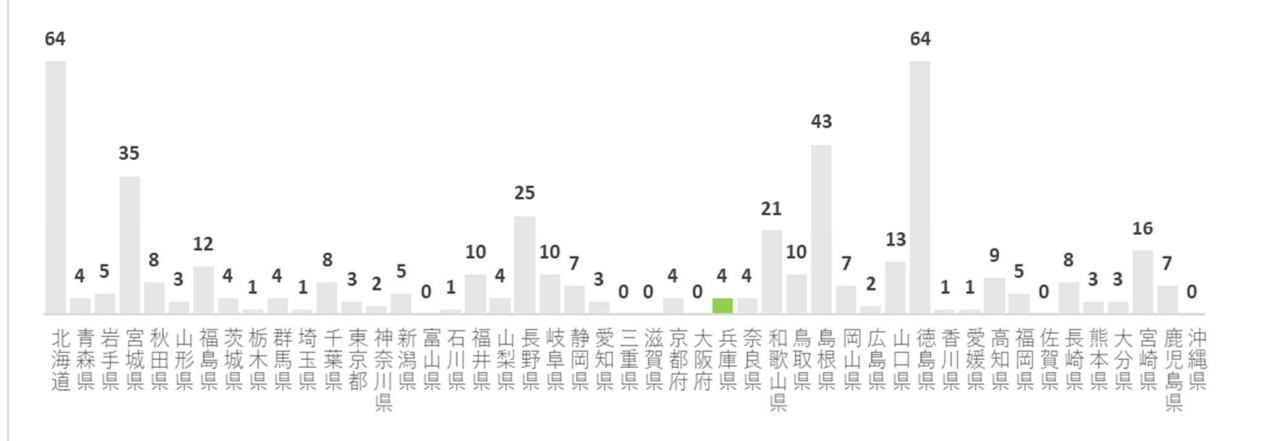
サテライトオフィス（都道府県別）

- 地方公共団体が誘致又は関与したサテライトオフィスは増加傾向
- 地域で開設の偏りがある。北海道、徳島県、島根県などが突出して多く、兵庫県は4件と現状ではサテライトオフィス設置に積極的ではない
- 地域分散型をめざすには、徳島県が行なっているような、通信環境を整備し、自然豊か中でも仕事ができる環境をつくり、積極的に誘致を行うべきではないか

サテライトオフィスの年度別開設状況（累計）

平成24年度以前	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
56	75	118	172	254	332	444

都道府県別設置状況（平成30年度末時点）



出典 総務省「地方公共団体が誘致又は関与したサテライトオフィスの開設状況調査結果」作成

テレワーク・サテライトオフィス・ワーケーション

- 「テレワーク」ならぬ「寺ワーク」等、様々なリモートワークの形が現れた
- 環境のよいところで、短期間滞在し仕事を行うワーケーションがあり、近畿圏では和歌山県が活発
- 家で仕事をするのも、色々な意味で限界があり、集中して仕事をする環境が求められている



出典 OTERA STAY HP



出典 All Nippon NewsNetwork(ANN)

Wakayama Workation Networks

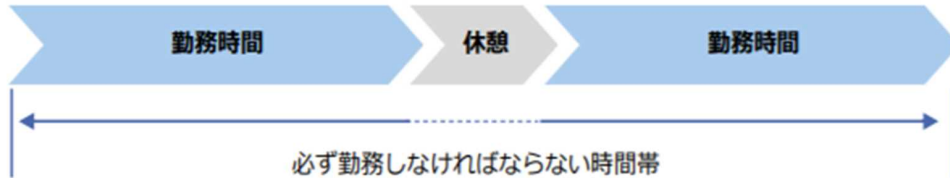


出典 和歌山県 HP

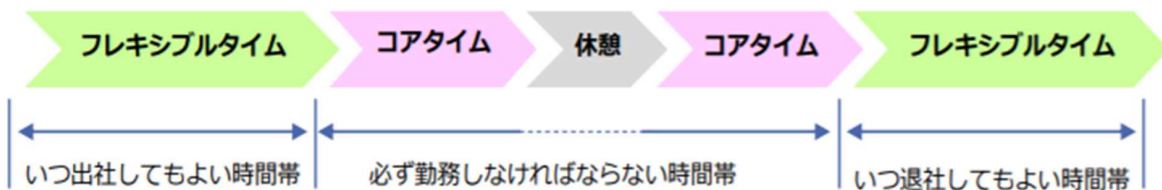
フレックスタイム

- 労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度
- テレワークに合わせ、勤務する場合も多様な勤務体系を認めることで、子育てや通勤時間帯の分散など、コロナなど感染症発生や災害の際にも柔軟に対応できるのではないかと

■通常の労働時間制度



■フレックスタイム制（イメージ）



出典 厚生労働省「フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き」 11

フレックスタイム（導入率）

- フレックスタイム制度の導入率について、5%と低く、年々横ばい傾向
- 情報通信業及び学術研究・専門・技術サービス業について、高い導入率

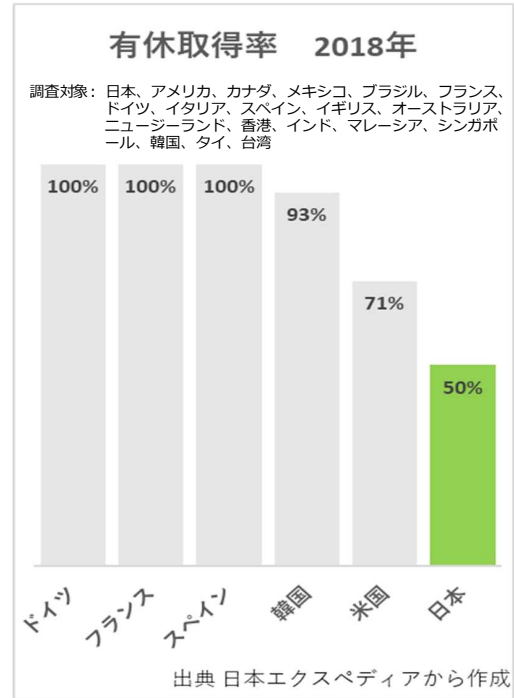
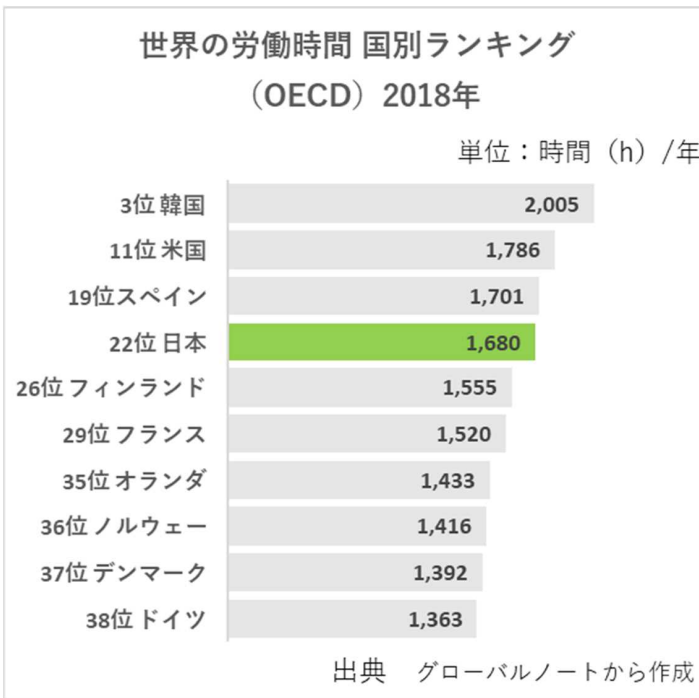
産業別フレックスタイム制を採用している企業割合

単位：%

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
建設業	2.0	1.1	0.9	2.1	0.8
製造業	5.2	6.5	6.8	7.8	6.6
電気・ガス・熱供給・水道業	10.2	10.3	14.1	8.7	8.0
情報通信業	17.0	21.3	22.2	25.3	24.2
運輸業・郵便業	4.5	3.7	4.1	3.7	2.4
卸売業・小売業	3.0	3.0	6.3	4.1	4.5
金融業・保険業	8.0	7.8	6.5	8.7	9.0
不動産業・物品賃貸業	6.2	4.0	8.2	6.9	8.7
学術研究・専門・技術サービス業	13.7	14.3	13.0	13.9	12.8
宿泊業・飲食サービス業	2.8	4.4	5.0	2.3	3.1
生活関連サービス業・娯楽業	0.6	0.1	1.9	5.3	3.2
教育・学習支援業	1.9	2.6	2.7	2.0	1.4
医療・福祉	2.0	0.7	0.8	1.7	0.6
調査産業計	4.3	4.6	5.4	5.6	5.0

労働における価値観の国際比較①（労働時間・有給取得率）

- OECD加盟国の労働時間を比較すると、最も少ないドイツと日本との差はおよそ320時間あり、日本は比較的労働時間が長く、家事や余暇にあてられる時間が少ないことが分かる
- 有給取得率の民間調査では、対象19ヶ国の中で3年連続最下位で50%

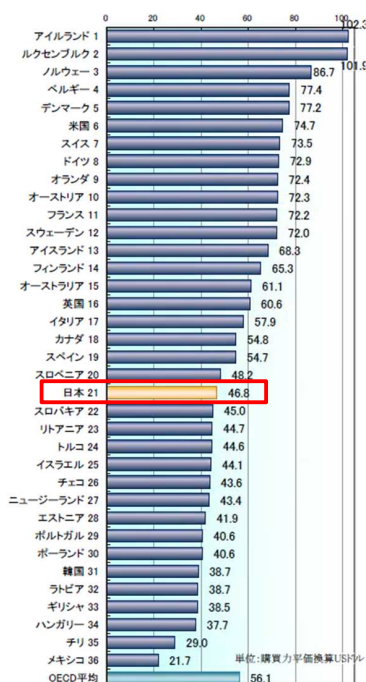


13

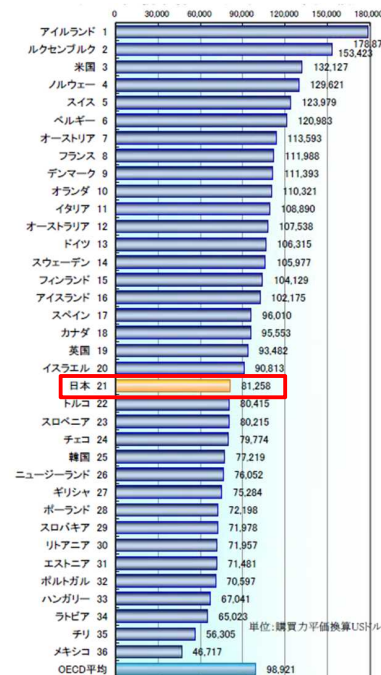
労働における価値観の国際比較②（労働生産性）

- 日本の時間あたり労働生産性は46.8ドルで、OECD加盟36カ国中21位
- 日本の一人当たりの労働生産性は81,258ドルで、OECD加盟国36カ国中21位

◆ OECD加盟諸国の時間あたり労働生産性 (2018年/36カ国比較)



◆ OECD加盟諸国の労働生産性 (2018年就業者1人当たり/36カ国比較)



出典 労働生産性の国際比較2019

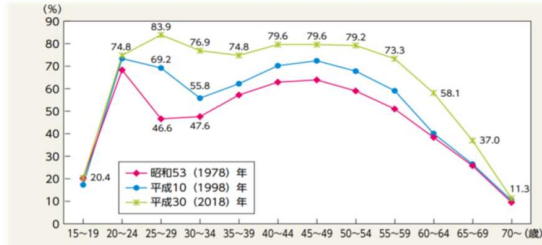
公益財団法人日本生産性本部

14

女性の活躍① (全国的な傾向)

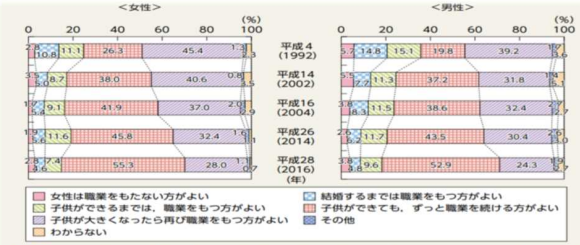
- 女性が職業を持つことへの意識は、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考える人の割合が男女ともに増加しており、年齢階級別のM字カーブが緩やかになってきている
- 管理的職業従事者に占める女性の割合は、近年着実に上昇しているものの、世界と比べると際立って低い水準

◆女性の年齢階級別労働力率の推移



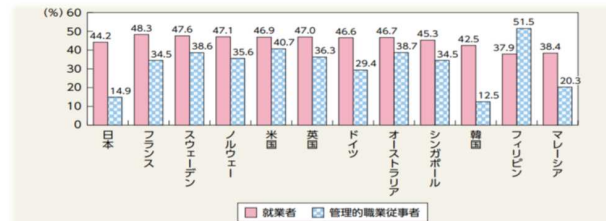
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 労働力率は「労働人口(就業者+完全失業者) / [15歳以上人口] × 100。

◆女性が職業を持つことへの意識の変化



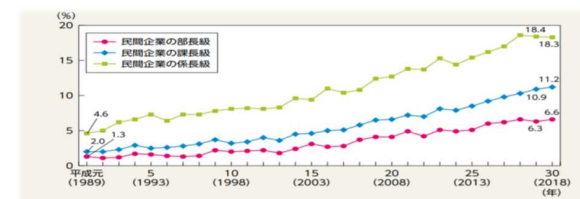
(備考) 1. 総務省「男女平等に関する世論調査(平成4年)」、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査(平成14年、16年、28年)及び「女性の活躍推進に関する世論調査(平成26年)」より作成。
2. 平成26年以前の調査は20歳以上の者が対象。平成28年の調査は、15歳以上の者が対象。

◆就業者・管理的職業従事者の女性比率 (国際比較)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成30年)、その他の国はILO「LOSTAT」より作成。
2. 日本、フランス、スウェーデン、ノルウェー、米国、英国及びドイツは平成30(2018)年、オーストラリア、シンガポール、韓国及びフィリピンは平成29(2017)年の値、マレーシアは平成28(2016)年の値。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

◆女性有業率と就業希望者 (県内)



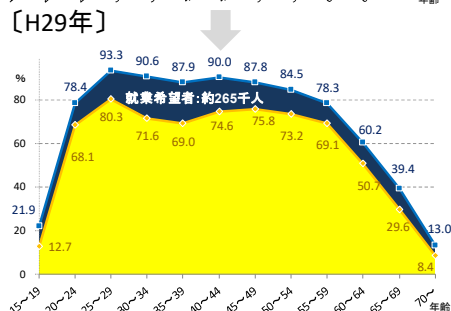
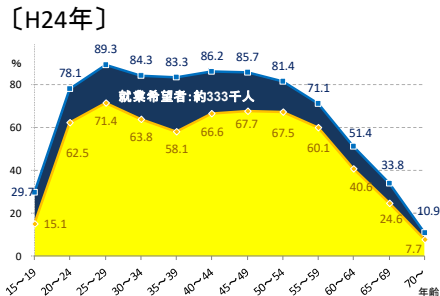
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。
3. 常用労働者の定義は、平成29年以前は、「期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ1日以上10日未満の労働者」、平成30年は、「期間を定めて雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
4. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いはしていないこと、平成21年1月30日の総務省統計局長令において、「十分な情報提供がなされること、就業数はおおむねの妥当性を確認できる可能性が高い」との附随がなされており、一定の留保がつけられていることに留意する必要がある。

出展 各グラフとも厚生労働省「男女共同参画白書」 15

女性の活躍② (県内の動向)

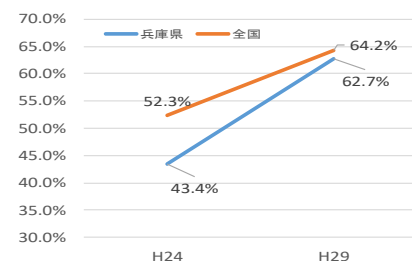
- 本県の女性の就業状況は、有業者が5年間で約10万人増加し、M字カーブについても緩やかになっている
- 育児中の女性の有業率は上昇しているものの、全国平均を下回っている
- 東京圏、全国と比較して非正規の割合が高い

◆女性有業率と就業希望者 (県内)



出展 県産業政策課資料(総務省「就業構造基本調査」)

◆育児中の女性の有業率比較



出展 県産業政策課資料(総務省「就業構造基本調査」)

都道府県	有業率 (%)
1 島根県	81.2
2 福井県	80.6
3 高知県	80.5
4 山形県	79.0
5 富山県	78.7
39 兵庫県	62.7
45 愛知県	59.9
46 埼玉県	58.6
47 神奈川県	57.0
全国	64.2

◆非正規雇用者割合比較 (%)

	男女計	男性	女性
全国(A)	34.9	18.2	54.5
東京圏(B)	35.2	18.9	55.3
兵庫県(C)	36.5	18.6	57.4
全国との差 (C-A)	1.6	0.4	2.8
東京圏との差 (C-B)	1.3	▲0.2	2.1


※正規雇用者と非正規雇用者の合計に占める割合
(資料: 県産業政策課資料(総務省「国勢調査」))

女性の活躍③（県内の事例）

- 平成27年に発足した「ひょうご女性の活躍推進会議」において、女性の育成・登用や職場環境の改善等を推進する企業を表彰。女性活躍に向けた取組の輪が拡大


◆ 「ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞企業

モロゾフ株式会社



契約社員から正社員への雇用転換を積極的に推進（延べ254人を転換）
ジョブローテーションの実施で女性登用を積極的に推進
（令和元年（第4回）「ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞）

日本イーライリリー株式会社




高い女性管理職比率（26%以上）とLGBTなどジェンダーを超えたD&Iへの取組の拡充
制度と風土両面から多様でスマートな働き方を実現し働きがいのある職場を構築
（令和元年（第4回）「ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞）

**損害保険ジャパン日本興亜株式会社
神戸支店**



女性活躍を軸に多様な人材が活躍できる制度が充実
神戸支店独自で取組を行った結果、2015年に0%だった女性管理職比率が27.3%まで上昇
（令和元年（第4回）「ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞）

三相電機株式会社



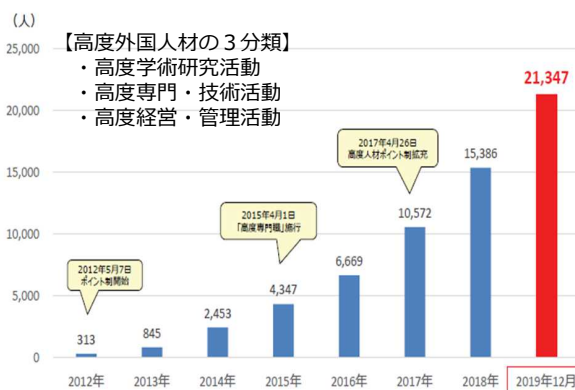
一般事業主行動計画に沿った女性の育成を実現し、女性管理職比率が上昇
2019年えるぼし（3段階目）を取得
（令和元年（第4回）「ひょうご女性の活躍企業表彰」受賞）

17

高度外国人材の活躍①（日本の現状・課題）

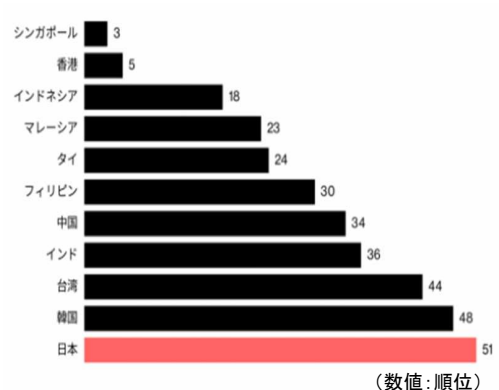
- 高い付加価値を生むデジタル社会のもとで、高度な知識・技術を持つ優秀な人材の獲得競争が世界で激化
- 政府の未来投資戦略2017で掲げた「2022年末までに20,000人の高度外国人材の認定」は、2019年12月末時点で21,347人と前倒しで目標達成
- 一方で、高度人材が魅力を感じる国ランキングで、日本は世界51位、アジアのなかでは調査対象国中最下位の11位と低迷。要因としては、住環境や報酬、女性活躍・ワークライフバランスなどの企業風土、子どもの教育環境等の魅力不足が考えられる

◆ 高度外国人材の増加



出展 法務省「高度人材ポイント制の認定件数」

◆ 高度外国人材が働きたい国ランキング



備考：世界63カ国の中からアジアの11カ国を示した

出展 Bloomberg IMD世界人材ランキング2017

18

高度外国人材の活躍② (県内の状況)

- 県内の外資系企業は着実に新規企業が進出
- 外国人起業家の受け入れ拡大に向け、国は外国人起業活動促進事業を拡充した
- 外国人起業家数は増加傾向にある

◆ 県内に新たに進出した企業例

【デカトロンジャパン株式会社 (親会社: フランス)】

- 所在地: 西宮市高松町
- 従業員数: 35名
- 設立: 1993年
- 事業内容: 自社オリジナルブランドのスポーツ用品販売 (オンライン販売からの業容拡大)
- 移転時期: 平成31年3月 (併せて、日本第1号店であるデカトロン西宮店をオープン)
- ※親会社のデカトロン社は世界51カ国に約1,500店舗を展開

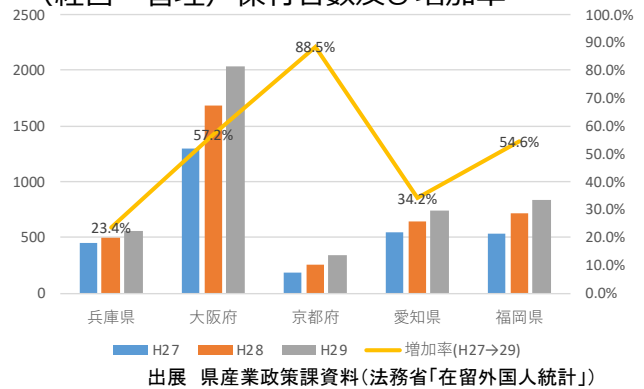
【株式会社AUX日本研究所 (親会社: 中国)】

- 所在地: 神戸市東灘区向洋町
- 従業員数: 10名
- 設立: 1996年
- 事業内容: 空調機器及び家電製品の設計・研究
- 移転時期: 平成30年8月
- ※親会社の奥克斯空調股份有限公司は中国における家庭用・業務用空調機器の製造・販売を行う大手メーカー。(売上高は約3,400億円(H29))

◆ 外国人起業活動促進事業の概要

- 地方公共団体が策定する「外国人起業活動管理支援計画」を経産省が認定
- 認定を受けた地方公共団体から支援を受ける外国人起業家は、最長で1年間起業準備活動のために入国・在留することが可能になる。
- 【主な認定団体】
愛知県、岐阜県、三重県、京都府、大阪市、神戸市、福岡市等

◆ 都道府県別在留外国人資格 (経営・管理) 保有者数及び増加率



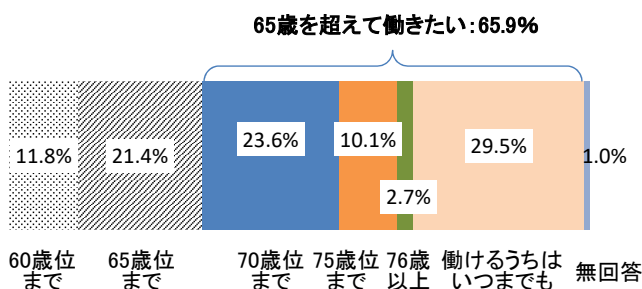
19

高齢者の就業

- 60歳以上の男女のうち、65歳を超えても働くことを希望する者は約7割
- 県の60歳以上の就業率は上昇しており、65～69歳では37.9%、70～74歳では22.5%

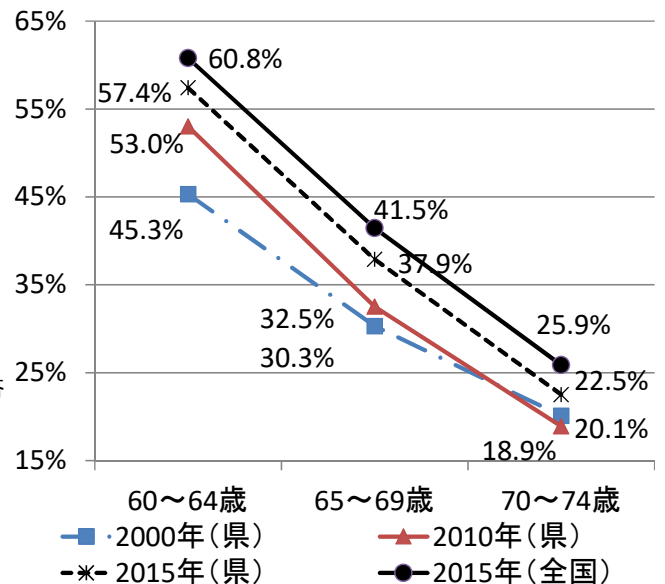
働き続けたい年齢(国)

6割を超える高齢者が65歳を超えても働くことを希望



出典 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2013)を基にビジョン課作成

60歳以上の年齢階級別就業率



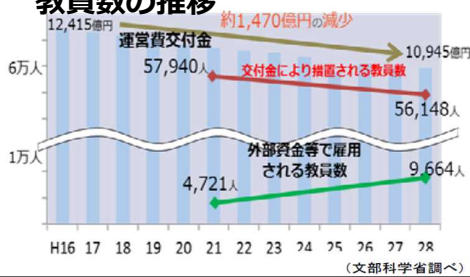
出典 総務省「国勢調査」(2015)

20

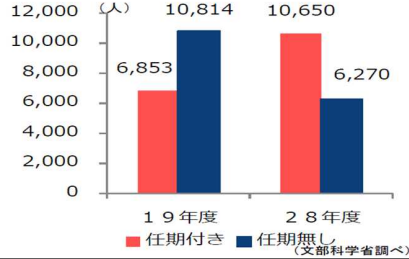
人材育成基盤の課題（大学国際比較）

- 大学を中心とする基礎研究力はイノベーションの基盤。日本は先進国で唯一、論文数・論文の質、博士号取得者数が低下
- 運営交付金の減少や若手教員の安定的なポストの減少により、革新的な研究や創造的人材の育成を担う基盤が弱体化

◆国立大学法人運営交付金と教員数の推移



◆国立大学における若手教員の雇用状況の変化



◆世界大学ランキング

(QS World University Rankings 2021)

順位	大学
1	マサチューセッツ工科大学 (米)
2	スタンフォード大学 (米)
3	ハーバード大学 (米)
4	カリフォルニア工科大学 (米)
5	オックスフォード大学 (英)
7	ケンブリッジ大学 (英)
11	シンガポール国立大学 (シンガポール)
13	南洋理工大學 (シンガポール)
15	清華大学 (中国)
22	香港大学 (香港)
23	北京大学 (中国)
24	東京大学 (日本)
27	香港科技大学 (香港)
34	復旦大学 (中国)
37	ソウル国立大学 (韓国)
38	京都大学 (日本)
39	韓国科学技術院 (韓国)
43	香港中文大学 (香港)
47	上海交通大学 (中国)
48	香港城市大学 (香港)
53	浙江大學 (中国)
56	東京工業大学 (日本)
59	マラヤ大学 (マレーシア)
66	国立台湾大学 (台湾)
69	高麗大学校 (韓国)
72	大阪大学 (日本)
75	香港理工大学 (香港)
77	浦項工科大学 (韓国)
79	東北大学 (日本)
85	延世大学 (韓国)
88	成均館大学 (韓国)
93	中国科学技術大学 (中国)

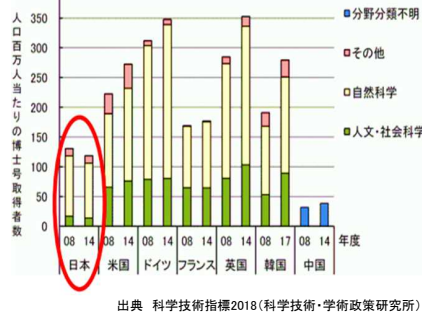
- 【評価指標】
- ①世界各国の学者による評価(40%)
 - ②世界各国の雇用者による評価(10%)
 - ③教員一人あたり論文引用数(20%)
 - ④学生一人あたり教員比率(20%)
 - ⑤留学生比率(5%)
 - ⑥外国人教員比率(5%)

◆論文数の量と質 国際比較

国名	論文数		伸び率	国名	Top10%補正論文数		伸び率
	PY2003-2005年(平均値)	PY2013-2015年(平均値)			分數カウント	PY2013-2015年(平均値)	
米国	221,367	272,233	↑23%	米国	33,242	39,011	↑17%
中国	51,930	219,608	↑323%	中国	3,599	21,016	↑484%
ドイツ	52,315	64,747	↑24%	ドイツ	5,458	7,857	↑44%
英国	50,862	59,097	↑16%	英国	6,288	8,426	↑34%
日本	67,888	64,013	↓-6%	日本	4,601	4,242	↓-8%
フランス	37,392	45,315	↑21%	フランス	3,696	4,941	↑34%
韓国	20,313	44,822	↑121%	韓国	1,301	3,077	↑136%
全世界	847,520	1,368,776	↑62%	全世界	84,378	136,848	↑62%

(出所) クラリベイト・アナリティクス社 Web of Science XML (SCIE, 2016年末バージョン) を基に、科学技術・学術政策研究所が集計

◆人口100万人あたり博士号取得者数



出典 経済産業省「新産業構造ビジョン」

産業界が求める人材像

- 経団連が幅広い分野の企業に実施した調査によると、日本の高等教育に求めるものとして、「イノベーションを起こすことができるリーダー人材の育成」が最も高いポイントを得た
- 更に、経団連会員企業からは「日本人学生の海外留学の奨励」、地方別経済団体に加盟する企業からは「地域活性化を担う中核的人材の育成」という意見が多数寄せられた

産業界が求める人材調査

◆大学等の教育改革のうち、優先的に推進すべきと思うもの

