

会議の目的及び進め方 ①会議の目的

設置目的

- ① 雇用の創出・安定に向けた新規施策等の検討
- ② ひょうご経済・雇用戦略推進会議の分科会として、社会経済情勢や現場の課題に即した施策に結びつく、踏み込んだ議論を行う

人手不足問題対策会議 構成員名簿

(敬称略・五十音順)

氏名	団体・役職等
荒木 秀之	りそな総合研究所主席研究員
伊藤 敦	株式会社水登社総務室長
田蓑 真司	株式会社朝日工業代表取締役
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
福永 明	日本労働組合総連合会兵庫県連合会会長
本丸 勝也	兵庫ベンダ工業株式会社取締役事業本部長
巳波 弘佳	関西学院大学副学長・情報化推進機構長
横山 由紀子	兵庫県立大学国際商経学部教授

会議の位置づけ

ひょうご経済・雇用戦略推進会議

- 戦略の効果的な推進、評価・検証、新たな施策の検討、戦略の充実等が目的
- 会議での議論の内容は、今後の政策形成の参考（機関意思のとりまとめなし）
- 推進会議の設置期間：1年

経済分科会

- 推進会議で挙げた経済・産業分野の課題について詳しく掘り下げ
- 全2回の議論を踏まえ、推進会議に結果を還元
- 構成員は推進会議構成員を中心に選定

雇用分科会（人手不足問題対策会議）

- 現場ヒアリング、推進会議で挙げた雇用分野の課題について詳しく掘り下げ
- 全4回の議論を踏まえ、推進会議に結果を還元
- 構成員は推進会議構成員に加え、特徴的な取組を行っている企業経営者等を新たに選定

ひょうご経済・雇用戦略

- **計画期間** 2023（R5）～2027（R9）年度
- **戦略の趣旨**
産業・雇用分野での県政運営の基本的考え方及び施策の方向を示し、産学官民が協働して推進を図っていくための共有シナリオ
- **戦略の推進体制**
学識者、産業・雇用団体代表者、企業人等からの課題提起と施策検討の場として、ひょうご経済・雇用戦略推進会議を開催

② 会議の進め方

議論の対象

➤ 議論の対象を、まずは**製造業・観光産業**とする

- **製造業**：本県GDPの約3割、雇用の約2割を支える本県経済の屋台骨
- **観光産業**：2025大阪・関西万博、ワールドマスターズゲームズ関西の開催、神戸空港の国際化を控え、国内のみならず世界各地から多数の訪客が見込まれる

→ 上記以外の職種についても、議論をふまえながら今後対応を検討

➤ 主なテーマを、以下のとおりとする

- ① 学卒者(高卒、大卒)雇用、② 外国人雇用、③ DX・リスキリング、④ 観光産業の雇用、⑤ 多様な人材の確保

→ 企業ヒアリングや推進会議で、課題として多く上がった項目等

スケジュール

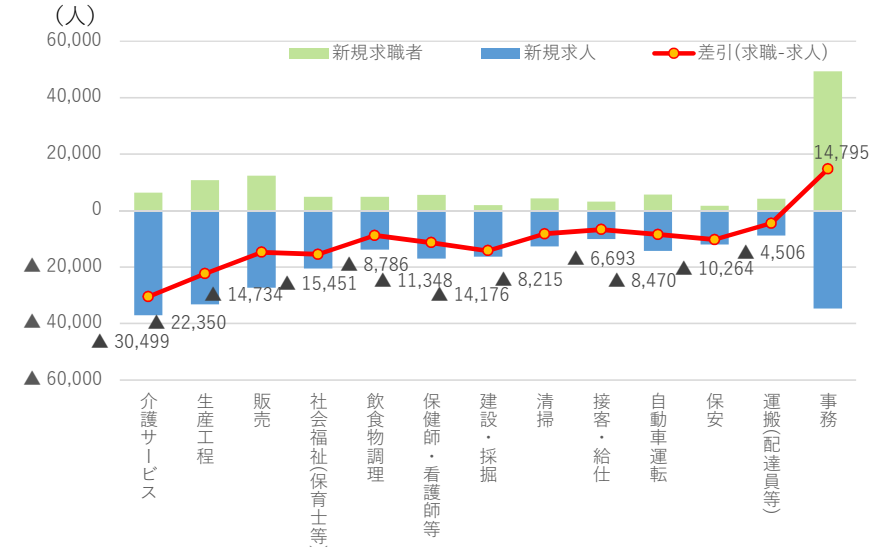
	7月	8月	10月	12月
会議	第1回	第2回	第3回(個別ヒア)	第4回
内容 テーマ	課題整理と方向性① ● 学卒者雇用 ● 外国人雇用	課題整理と方向性② ● 観光産業の雇用 ● 多様な人材の確保	施策検討	議論総括 施策案整理

➤ 産業雇用政策等として検討

➤ 予算・事業化へ

➤ 「第1回推進会議意見」および「現地ヒアリングを踏まえた課題と施策案」について、県での事業化を念頭に、課題と取組の方向性を深掘りする

【職業別新規求人数、新規求職数(兵庫県、R4年)】



(出典) 兵庫労働局「労働市場月報ひょうご2022年度」

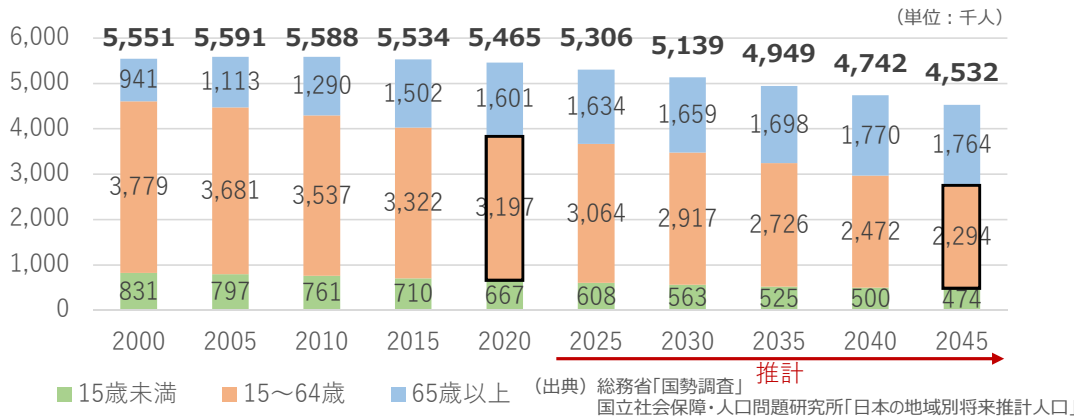
人手不足問題対策（案）

- 1 人手不足問題の現状分析
- 2 対策の方向性
- 3 今後の取組

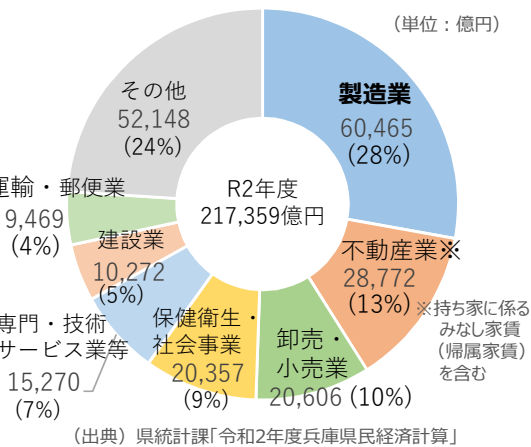
1 人手不足問題の現状分析

兵庫県の経済・雇用の状況

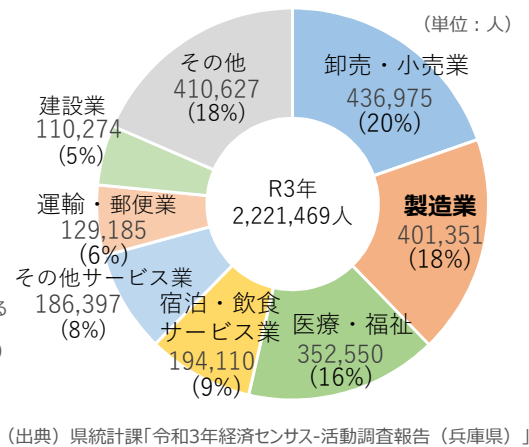
■人口推移 生産年齢人口（15～64歳）は更に減少、2045年には現在の約7割に



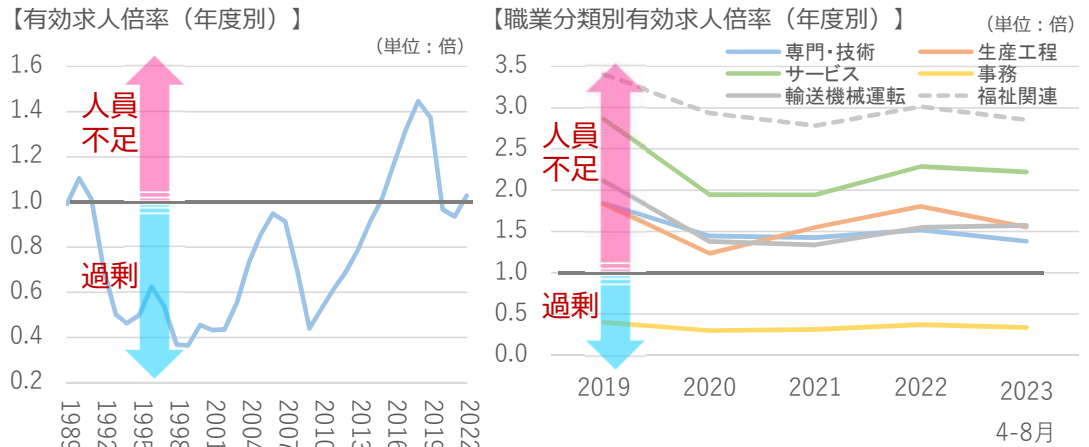
■産業構造（県内総生産構成比）
本県の県内総生産の約3割は製造業



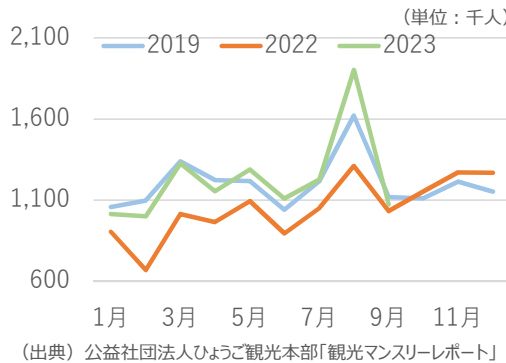
■従業者数
上位5業種で全体の約7割を占める



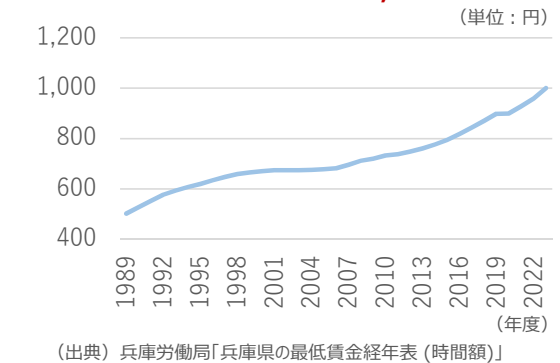
■有効求人倍率 事務系の職種は過剰である一方、製造・サービスに関する職種等は不足



■延べ宿泊者数
宿泊者数はコロナ前の水準に回復



■最低賃金
R5.10時点の最低賃金は1,001円

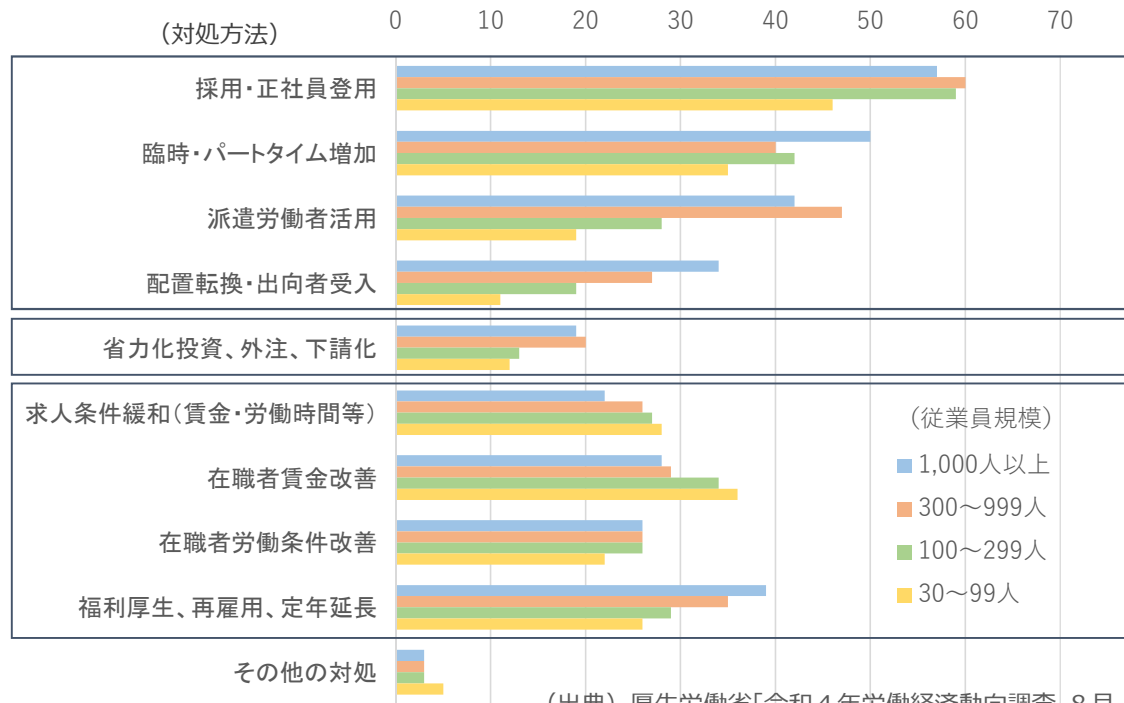


2 対策の方向性

人手不足対策は多岐にわたるところ、企業による対策は概ね3つに区分できる。これを参考に、本県の経済・雇用政策としての**対策の方向性を3区分に整理し実施**する。なお、他の政策分野としての対策は、総合的な人口減少対策等により実施する。

企業による人手不足対策

【過去、今後1年間における労働者不足の対処方法別事業所割合（全国）】 (単位：%)



対策の方向性

1. 就業促進・多様な人材活躍



県内企業の新たな労働者の獲得支援や、新たな労働者の市場参入を促進することで、人手不足を改善

2. 生産性向上



新技術導入やプロセス改善、労働者のスキル向上を支援し、県内企業の生産性を高め、人手不足を補完

3. 働きやすい職場づくり



経営改善、働きやすい職場づくりの支援により、求職者に選ばれ、従業員が定着する、働きやすい兵庫を推進

2 今後の取組テーマ

本県の経済・雇用状況を踏まえ、人手不足問題対策会議では、県内経済に特に影響が大きい**製造業**と、コロナの影響緩和により宿泊者数等が増加し、人手不足が深刻な課題となっている**観光産業**に特化した対策を検討してきた。「就職促進・多様な人材活躍」「生産性向上」「賃金労働条件改善」の方向性により、既存の取組を着実に進めるとともに、現状や課題をふまえ、新たな取組、取組の強化・拡充等を展開する。

1. 就業促進・多様な人材活躍



兵庫県による主な既存の取組

- 合同説明会開催等による**学生・留学生等と企業のマッチング**支援
- モデル企業認定等による**女性の県内就業**の促進
- 相談窓口の設置等による**高齢者、障害者、外国人等の就業サポート**
- 観光事業への大学生の参画による**観光人材**の育成
- 観光産業の魅力発信による人材確保

2. 生産性向上



- 県内企業の**DX推進**に係る意識啓発や知識補完
- 製造現場での**AI・IoT・ロボットの普及**推進
- 県内企業が取り組む**デジタル推進人材育成**の支援

3. 働きやすい職場づくり



- **奨学金返済支援**等定着促進
 - 金融機関等と連携した**経営改善の伴走型支援**
 - 県内企業が取り組む**多様な人材が働きやすい職場づくり**への支援
 - 労使団体及び労働関係行政機関との緊密な連携
- ※ 最低賃金は最低賃金法に基づき国が定める

現状・課題

- 県内の理工系学部大学生の割合は全国比低く、県内大学生の県内就職率も3割程度
- 高校生、高校教員が地元企業等について知る機会が少ない
- 外国人労働者数はコロナ後増加傾向にあり今後制度改革により更に労働機会が拡充
- 人手不足感が強まる中、働き方の柔軟性が求められている
- 観光を支える旅館・宿泊業は深刻な人手不足

- DX導入の前に現場改善等の基本的な生産性向上が必要な事案が多い
- 従業員数が少なく、多忙であるため、生産性向上のための課題抽出まで手が回らない

- 奨学金返済額の返済期間は平均14.5年と生活にも負担感がある
- 学生は職業選択時にSDGs・WLB等を重視

新たな取組、取組の強化・拡充等のテーマ

- **理工系人材**の獲得促進
- **学卒者**の県内就職促進
- **外国人**の就職・定着促進
- **多様な人材**の活躍促進
- **観光産業**の人材確保対策強化

- **生産性向上**・省人化にかかる伴走支援の強化

- **奨学金返済支援制度**の**拡充**

3 今後の取組①

1. 奨学金返済支援制度の拡充

既存の取組

県内企業の人材確保、若者の県内就職及び定着の促進のため、奨学金返済支援制度を導入した企業と連携し、若者の奨学金の返済を支援

【制度概要】

補助対象	県内に本社があり、従業員の奨学金返済負担軽減制度を設ける中小企業
支援対象	以下の要件を全て満たす者 ア 日本学生支援機構の奨学金を受給し返済義務のある者 イ 正社員で30歳未満の者 ウ 当該企業就職後5年以内で、県内事業所に勤務する者
支援期間	最長5年
負担割合	企業 1/3 県2/3 本人0 (補助上限12万円/人・年)

課題・拡充の方向性

県内企業の人材確保と若者の県内就職・定着をさらに支援する仕組みへの拡充

- 補助期間（5年）と奨学金返済期間（平均14.5年）との乖離改善
- UJIターンの動きがあるファミリー層にも訴求力のある制度へ
- 事務の簡素化や税制優遇の活用など、制度導入企業におけるコスト削減

今後の新たな取組

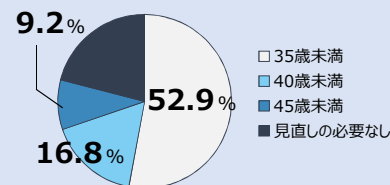
- ① 申請年齢上限（30歳）の緩和及び補助期間（5年）の延長
- ② 延長対象は、経営や雇用改善、社会貢献等が認められる企業とする
- ③ 申請等手続きの電子化を進めるとともに、税制優遇が享受できる代理返還制度の周知・利用促進

【参考】 奨学金返済支援制度にかかるアンケート結果

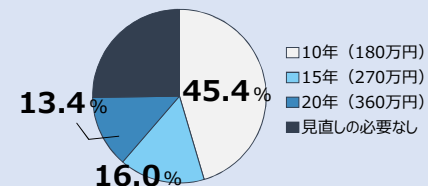
制度導入企業、制度利用中従業員とも、年齢要件・補助期間について拡充を求める意見が多い

■ 制度導入企業の回答（回答企業数：119社）

<希望年齢要件>

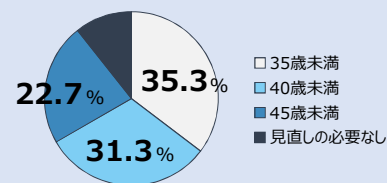


<希望補助期間（補助額）>

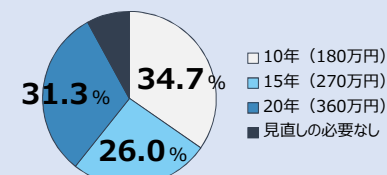


■ 制度利用中従業員の回答（回答者数：150人）

<希望年齢要件>



<希望補助期間（補助額）>



※ 制度導入企業（238社）、制度利用中従業員（540人）を対象に、R5.10.20兵庫県労政福祉課実施

3 今後の取組①

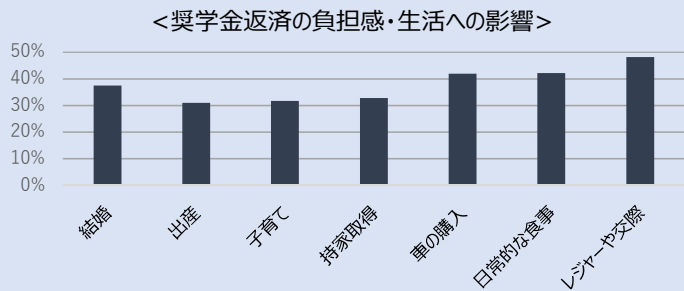
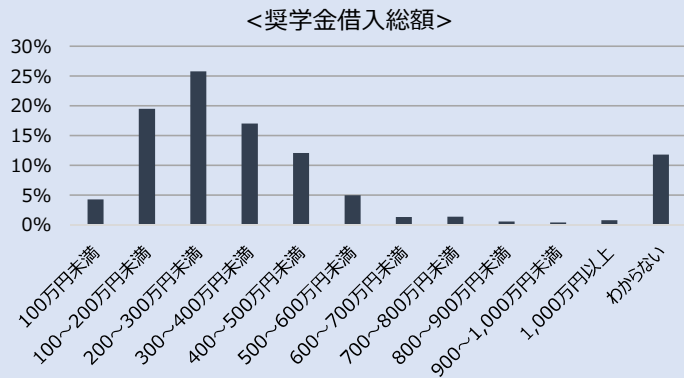
奨学金や教育費負担に関するアンケート調査 (R5.3.9労働者福祉中央協議会)

1. 奨学金の借入実態

借入総額は平均310.0万円、返済期間は平均14.5年、毎月の返済額平均は15,226円となっている。

2. 奨学金返済が生活に与える影響

結婚・出産・子育て・マイホーム購入：各30%以上
車の購入や日常的な食事、レジャー：各40%以上

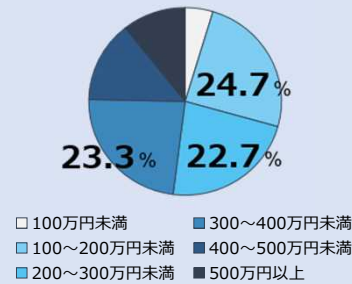


奨学金返済支援制度にかかるアンケート (R5.10.20労政福祉課)

■従業員向けアンケート結果

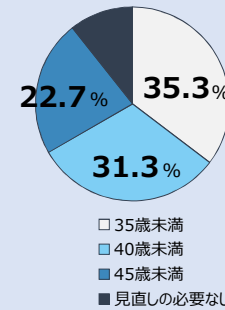
<借入総額>

平均：294.0万円※1
平均：314.0万円※2



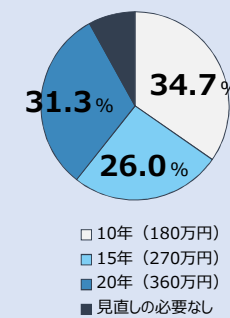
<希望年齢要件>

平均：38.3歳



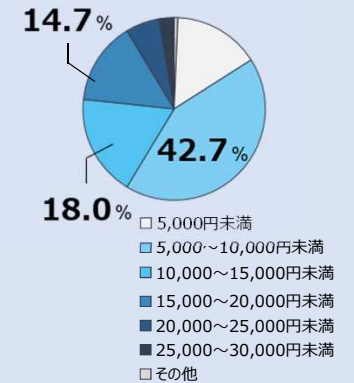
<希望補助期間（補助額）>

平均：14.0年（252.6万円）



<毎月の返済額>

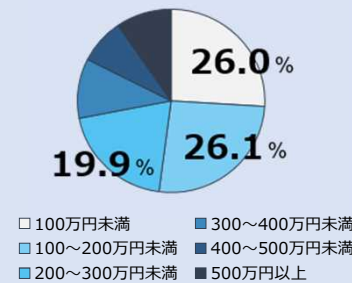
平均：14,680円



■学生向けアンケート結果

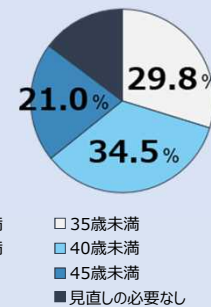
<借入総額>

平均：222.3万円※1
平均：238.3万円※2



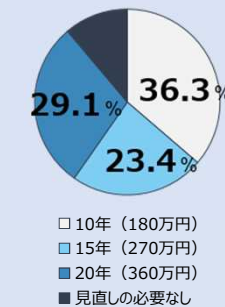
<希望年齢要件>

平均：38.1歳



<希望補助期間>

平均：13.5年（243.4万円）



(平均値算出の前提)
当アンケートの借入総額は各区分の分布調査のため、各区分の中央値（100~200万円未満であれば150万円）を平均計算の算定根拠とする。なお、500万円以上の金額区分は「※」の仮定を置いて算出。

※1「500万円以上」を500万円として算出
※2「500万円以上」を労働者福祉中央協議会調査の分布率を準用し算出

3 今後の取組②

2.理工系人材の獲得促進

既存の主な取組

大学・学生と県内企業とのマッチング機会を創出

- ・ 県内外の理工系大学と県内企業との就職情報交換会の実施
- ・ 理工系学生と県内企業の合同交流会の実施

外国人留学生の県内就職促進

- ・ 外国人留学生を対象とした合同企業説明会の実施
- ・ 外国人留学生採用を検討する県内企業や留学生本人の相談に対応

UJIターン就職の促進

- ・ 兵庫県と県内外大学との就職支援協定の締結（51校）

ものづくりへの関心を高める体験の機会と場の提供

- ・ 小中高校生を対象としたものづくり体験講座等の実施 （Work in KOBE & HYOGO外国人向け合同企業説明会の様子）



課題・拡充の方向性

外国人を含めた理工系人材の県内就職をさらに促進

- ・ 理工系学生は、教授推薦による就職や大学院進学により、就活市場に現れにくい
- ・ 県内理工系学生の県内就職を増やすための機会創出
- ・ 理工系外国人のさらなる獲得に向けたマッチング機会の創出

今後の新たな取組

① 理工系高度外国人材の確保

- ・ 外国人向け合同企業説明会において「理工系企業エリア」を設けるなど、マッチングを促進
- ・ **グローバルリクルーティング**の実施（国外大学の理工系学生を対象にしたWEB合同説明会の実施）

② 理工系学生が参加しやすい合同企業説明会の実施

- ・ 商業ビル等の会場ではなく、**大学構内キャリアセンターや生協等での実施**により、学生の参加を促進

③ 理工系学生と県内企業との交流機会のさらなる創出

- ・ **企業現場の視察、若手社員との意見交換会、大学と企業が連携して取り組む活動**（小中高校生に理工系分野の魅力を広める「科学塾」）等により、県内就職を意識付け

3.学卒者の県内就職促進

既存の主な取組

若者の県内就職の促進

- ・ ワンストップ相談窓口による就職支援や、マッチング機会創出等によるインターンシップの推進
- ・ 大学低学年向けに企業研究やキャリアプランニングを支援

県内企業の人材確保支援

- ・ SNS活用や自社紹介の説明方法等のセミナー・相談により県内企業の採用力強化を支援
- ・ 県内企業をSNS、WEB、ガイドブックで紹介
- ・ 合同企業説明会等による県内就職および定着促進

UJIターンの促進

- ・ 首都圏在住者による県内企業へのインターンシップ費用の助成
- ・ 県内企業情報WEBサイト、県内企業との交流会、移住支援金支給等により、移住を伴う就業を支援
- ・ 首都圏での就職支援ランチによる情報発信

課題・拡充の方向性

県内企業のニーズが高い高校生の県内就職を促進

- ・ 地元企業等について知る機会が少ない、高校進路指導教員及び高校生向けのアプローチ

社宅確保支援による雇用促進

- ・ 住居の確保ができないことが雇用拡大の足かせとなっている状況の改善

今後の新たな取組

① 高校生の県内就職促進

- ・ **高校進路指導担当教員向けキャリアセミナー**の実施（地元経済団体と連携したセミナーや交流会、ハローワーク等の関係機関と連携したセミナーの開催等）
- ・ **高校生向けキャリア支援セミナー**の実施（即戦力化に向けた社会人マナー講座の開催、地元企業との交流会等）

② 県内企業の社宅確保を支援

- ・ **県営住宅の空家を社宅として活用**（県営住宅の目的外使用制度を活用）

3 今後の取組③

4.外国人の就職・定着促進

既存の主な取組

外国人留学生のマッチング促進

- 外国人留学生向け合同企業説明会等により、県内企業への就職を促進
- 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口を設置し、県内企業や留学生本人の相談に対応

外国人雇用企業のサポート

- 県内企業向けサポートデスクを設置し、外国人労働者が円滑に就労できるよう支援
- 専門家派遣による伴走支援、外国人材活用に関するセミナー開催 等

技能実習生の受入拡大

- 県職業能力開発協会の技能検定実施体制を充実させ、外国人材の受入拡大に対応

課題・拡充の方向性

外国人材の定着に向けた取組の充実

- 外国人労働者は増加傾向にあるが、職場環境・福利厚生不足等による離職など、定着が課題
- 外国人労働者が安心して企業選択できる仕組みが必要
- 県内企業が安心して外国人労働者を採用できる仕組みが必要
- 定着促進や業務上の安全確保等のため、日本語能力は重要

今後の新たな取組

以下の取組について、R6年度中に連携機関や実施基準・方法を精査し、R7年度に実施

① 外国人雇用に関する企業認証制度の創設

- 外国人の採用や定着に定評のある企業を**チェックリスト方式で認証し、見える化**
- 外国人の**安全・安心な企業選択**と、技術職や管理職を目指せるような**長期的なキャリアプランが描ける仕組み**を確立

② 外国人労働者が兵庫で安心して就職するための支援を行う現地企業・団体等との連携

- 現地雇用情勢など情報の収集、相談等
- 県内企業との連携支援**

③ 外国人材採用ジョブフェアの実施

- 現地大学生を対象としたWEB合同企業説明会**の実施
- 現地の大学等教育機関との連携構築

④ 外国人材定着支援制度の創設

- 日本語教育をはじめとする**外国人材の定着に向けた県内企業の取組を支援**

5.多様な人材の活躍促進

既存の主な取組

女性の県内就業の促進

- ハローワークと連携し、起業や再就職に向けた相談、スキル向上講座、職業紹介等をワンストップ支援
- 女性活躍について基準に達した県内企業を「ミモザ企業」として情報発信し、女性の県内就職を促進
- 女性のものでづくり分野への就業を促進（女性学生に向けたものづくりのイメージアップや、企業内の業務仕分けによる文系女性人材の活躍促進）

高齢者の就業促進

- シニア世代がライフスタイルや能力に合わせて活躍できるよう、相談窓口により就業のマッチングを支援
- 県内のシルバー人材センターを指導・育成する県協会の運営・取組を支援

障害者の就業・定着促進

- 障害者の職場を訪問し、個々の特性を踏まえ専門的な伴走支援を行い、障害者の就労・定着を支援
- 障害者の職業的自立や社会参加を図るため、障害者の態様に応じた多様な委託訓練を実施

課題・拡充の方向性

多様な人材が多様な働き方で活躍できる仕組みづくり

- 「自分の都合の良い時間に働きたい」人が増えるなど、柔軟な働き方へのニーズの高まり
- 県内企業における業務の切り出しが進まず、兼業・副業の受け入れが少ない
- 女性やハイシニア（65歳以上の企業退職者等）のさらなる活躍

今後の新たな取組

① 柔軟な働き方のマッチングシステムの構築

- デジタル技術を活用し、短期・短時間の求人求職を柔軟にマッチングさせることで**潜在的労働力を発掘**

② 兼業・副業人材の活用促進

- 県内企業向けセミナーにより**業務の切り出しを支援**し、外部人材の活用を促進

③ ハイシニアを含む高度人材のマッチング促進

- 人材仲介専門機関の周知や金融機関との連携等により、**大手企業OBやハイクラス技術者と県内企業のマッチングを促進**

3 今後の取組④

6.生産性向上・省人化にかかる伴走支援強化

既存の主な取組

県内企業のDX支援

- ・ 県内各地（神戸、阪神、播磨、但馬）に相談窓口を設け、県内企業のAI・IoT・ロボット導入に向けた、専門家による伴走支援を実施
- ・ 課題の明確化や解決方法を提案するとともに、支援施策の紹介、導入資金の獲得支援、AI・IoTツールや産業用ロボットなど機器類の紹介のほか、事業者(ITベンダー等)を紹介
- ・ AI・IoT等の活用に意欲的に取り組もうとする県内ものづくり中小企業を発掘。プッシュ型で専門家を派遣し伴走支援を実施

DX人材育成

- ・ 企業のニーズに応じたメニュー型や企業企画型（オーダーメイド型）研修の展開等により、県内企業のDX人材育成を支援
- ・ 関西学院大学や県立大学が開発した完全オンデマンド型のDX人材育成プログラムを提供することで、県内企業のDX人材育成を支援

課題・拡充の方向性

生産性向上・省人化にかかる伴走支援の強化

- ・ 労働供給を増やす人材確保対策に加え、労働需要を減らす生産性向上・省人化の取組は不可欠
- ・ 県内企業では、DX導入の前に、現場改善等の基本的な生産性向上が必要な事案が多い
- ・ 特に中小企業では、従業員数が少なく多忙であるため、生産性向上のための課題抽出に手が回らない

今後の新たな取組

新たな支援機関を設置し、県内企業の生産性向上全般を伴走支援

- ・ AI・IoT・ロボット導入だけでなく、工場現場環境や業務プロセス改善、生産・労務管理システムの導入など**生産性向上全般を支援**（機能強化）
- ・ 専門人材や支援企業とのネットワークを活用した、**チームによる伴走支援の実施**（体制強化）

7.観光産業の人材確保対策

既存の主な取組

観光地・観光産業を支える人材の育成・確保

- ・ 宿泊業で働く魅力を伝えるショートムービーを活用し、魅力を発信するSNSや就活サイトへ誘導。旅館・ホテル等の宿泊業で働くことの魅力を伝え、将来的な人材確保につなげる
- ・ 県内在学・在住の大学生を対象とした観光プロジェクト参画・体験等の実施により、観光マーケティングについて学ぶ機会を設け、将来の観光人材を養成
- ・ 芸術文化観光専門職大学とひょうご観光本部が連携し、観光業界を目指す若者向けセミナー等を展開し、業界の人材確保を支援

課題・拡充の方向性

県内旅館・宿泊事業者の人材確保をさらに促進

- ・ コロナ後の観光需要回復により、他産業よりも人手不足が深刻化。離職率が高く、定着に課題
- ・ 朝夕がピークタイムになるなど他産業と異なる勤務形態
- ・ 調理師はパティシエ等をを目指す者が多く、旅館・宿泊事業者での確保が難しい
- ・ 人手不足が顕著な接客・調理業務のデジタル化は困難

今後の新たな取組

① 旅館・宿泊業の魅力発信・体験事業の重点化

- ・ **観光専攻学生等を対象**に、旅館体験ツアーやインターンシップを実施
- ・ **兵庫県・大阪府の調理師専門学生を対象**に、調理場の見学ツアーを実施

② 学生・転職者向け説明会への参加促進

- ・ **旅館・宿泊事業者、学生(観光学部・学科を有する大学、調理師専門学校) 双方の参加を促進し、**マッチング機会を拡大

③ 旅館・宿泊事業者向け先進事例の横展開

- ・ DX化やスキマ時間を活用した労働力確保の**先進事例について説明会を開催**

④ 地域の主体的な人手不足対策を支援

- ・ インターンシップ、DX化、モチベーション向上研修や福利厚生への取組など、**就職・定着にかかる県内各観光地域の主体的な取組を支援**