

第1回 人手不足問題対策会議

令和6年6月27日
10:00 ~ 12:00
兵庫県庁2号館5階庁議室

議事次第

1. 開 会

2. 議 事

- 座長選出
- 事例発表
- 意見交換

3. 閉 会

■ 添付資料

- ① 人手不足問題対策会議の設置
- ② テーマと進め方
- ③ 課題と取組の方向性

1 人手不足問題対策会議の設置

■ 設置目的

- 雇用の創出・安定に向けた新規施策等の検討
- 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

■ 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

雇用分科会（人手不足問題対策会議）

- 現場ヒアリング等で挙げた雇用分野の課題について対応策を集中的に議論
- 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選定

【参考】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

1 人手不足問題対策会議の設置

■ 構成員名簿

(敬称略・五十音順)

氏名	団体・役職等
構成員 (7人)	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
	藤嶋 純子 株式会社フジ・データ・システム代表取締役
	横山 由紀子 兵庫県立大学国際商経学部教授

※ 第1回会議 ゲストスピーカー

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

2 テーマと進め方

■ 議論のテーマ

- R5年度は奨学金返済支援制度の拡充や学卒者の県内就職促進など、主に新たな労働者獲得対策を中心に施策化
- R6年度は人材の定着を促進する観点から、「人材に選ばれる企業づくり」・「兵庫産業の未来を担う人材づくり」のテーマにより施策化に向けた検討を行う

テーマ	【人材に選ばれる企業づくり】		【兵庫産業の未来を担う人材づくり】
検討分野	外国人の就職・定着促進	学生の県内就職促進	理工系・デジタル人材の育成確保
目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人材が安心して企業選択できる仕組の確立 ➤ 企業の外国人材定着に向けた取組の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 県内就職につながる長期インターンシップの構築 ➤ 学生の産業人材としての資質向上 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 企業ニーズが高く、DX推進人材としても貢献する理工系・デジタル人材の育成と県内就職促進 ➤ 外国人留学生を含む多様な人材の確保
検討項目	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 外国人雇用企業認証制度の創設 ◆ 採用・定着に向けた支援方法 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ インターンシップの新たな展開 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 県内企業と大学の連携による取組

2 テーマと進め方

■ 進め方

➤ 全4回の会議により施策化に向けた検討を行う

	6月	7月	12月	1月
会議	第1回	第2回(個別ヒア)	第3回	第4回
内容	課題整理と 取組方向性①	課題整理と 取組方向性②	施策素案の 意見交換	議論総括 新規拡充施策案の とりまとめ

概要	企業等へのヒアリング結果をふまえた課題や取組方向性について幅広く議論	各委員への個別ヒアリングにより、検討すべき内容の掘り下げ	第1、2回の意見をふまえ立案した施策素案について意見交換	新規拡充施策案をとりまとめ 次年度予算、事業化につなげる
----	------------------------------------	------------------------------	------------------------------	---------------------------------

3 課題と取組の方向性

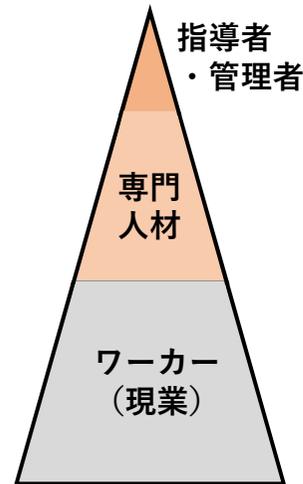
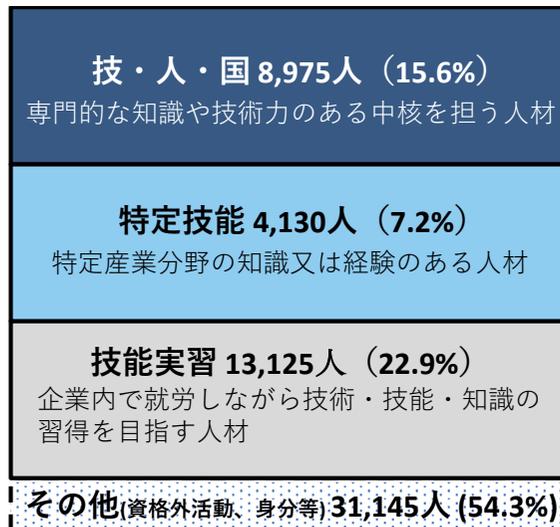
(1) 外国人の就職・定着促進

08

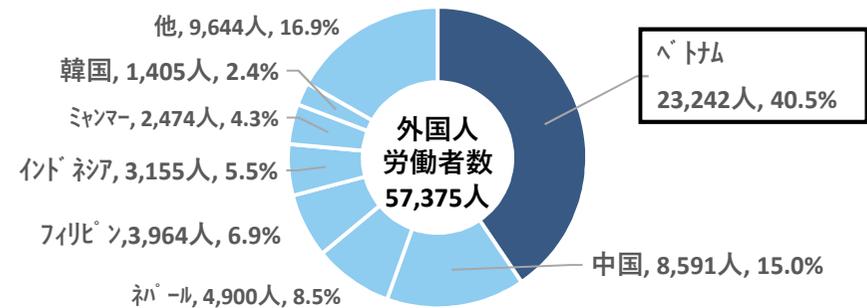
■ 現状

- 県内の外国人労働者数は年々増加（R元：41,083人→R5：57,375人）
 - 在留資格では、「技・人・国」、「特定技能」、「技能実習」の**3資格で半数近く**(45.7%)を占める
 - 国籍別では、ベトナムからの流入が最多(40.5%)
 - 留学生のうち約8割(全国)は技・人・国で就職しており、専門人材の供給源になっている
 - 技能実習制度は、育成就労制度へ今後3年以内に移行（制度の詳細は今後検討(主務省令制定等)）

【在留資格別外国人労働者数(57,375人)】



【国籍別外国人労働者の割合（兵庫県）】



出典：兵庫労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）

■ 既存施策

- 留学生向けひょうごの企業魅力発信フェア、合同企業説明会の開催
外国人留学生と県内企業の将来のマッチングにむけたフェアや、就職に向けた企業説明会を開催
- 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口の運営
外国人留学生の採用を検討する県内企業や留学生本人からの相談に対応し、採用・定着を支援
- 外国人雇用企業のサポートデスクの運営
県内企業に対し外国人雇用に関する法令等制度の周知や相談を行い、適正な外国人雇用を促進

(1) 外国人の就職・定着促進

09

■ 課題

➤ 採用・定着に向けた取組の支援が必要

○経営課題として、人材(技術者など専門人材、ワーカー等)の確保が必要

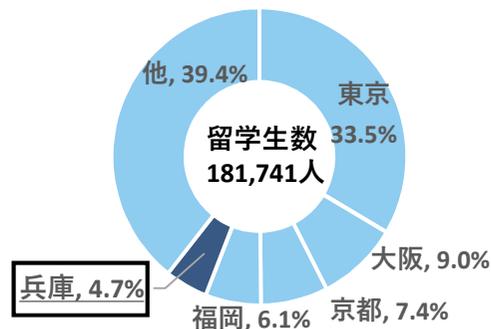
○県内留学生数と県内就職者数のギャップ

- ・本県の留学生数は全国比4.7%だが、留学生の就職者数は3.3%と県内就職に結びついていない

○ヒアリング結果を踏まえた課題

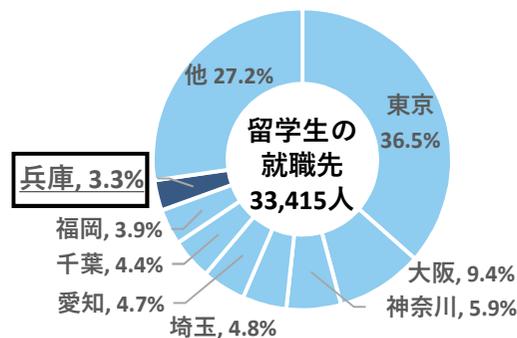
項目	内容
人材不足 (特に理工系)	外国人材の採用定着に向けた県内企業の優位性確立が課題
キャリア支援	キャリアプランを明確化し、能力向上とそれに伴う賃金体系の整備が課題
積極的な受け入れ体制	住居地や企業、職場に愛着を持ってもらうサポート体制の構築が課題

【留学生の都道府県別割合】



出典：(独)日本学生支援機構 2023(令和5)年度外国人留学生在籍状況調査結果

【留学生の就職先】



出典：出入国在留管理庁 令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について

(1) 外国人の就職・定着促進

10

■ 取組の方向性

- 留学生をはじめとする外国人材の県内就職・定着促進のための「企業認証制度」創設、企業の受入体制の構築に向けた支援、マッチングの強化について検討

○認証制度（チェックリスト方式）の方向性

検討のポイント	
対象は、製造業・宿泊業など 県内中小企業	分かりやすい チェックリスト項目
	専門人材を中心に 採用を促進 など
チェック 項目案	<ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法令などコンプライアンス ・日本語教育や多文化共生支援 ・技術職や管理職を目指せるようなキャリアプランの明確化、仕事内容に応じた賃金体系 ・エンゲージメント（会社に対する愛着心）向上、企業の社会貢献度の高さ など

○採用・定着に向けた支援の検討

- ・ニーズ調査等の結果を踏まえ、採用・定着に向けた支援方法について検討

【ニーズ調査】

- ア 目的 県内企業の現状や支援ニーズの把握
- イ 対象 外国人材を雇用する県内企業（400社程度）
- ウ 方法 郵送、対面によるアンケート調査
- エ 時期 令和6年6月頃（調査期間：1ヶ月程度）

○外国人留学生の採用促進

- ・卒業時に県内企業への就職を促進するため、外国人留学生と県内企業のマッチングを促進

(1) 外国人の就職・定着促進

11

【チェックリストイメージ】

共通

分類	項目（20～30項目を予定）	
 法令遵守	<input checked="" type="checkbox"/> 出入国、労働関係及び社会保険関係等の法令遵守	
	法令名	主な内容
	入管法	資格外活動違反 など
	労働基準法	国籍や性別等を理由に労働条件において差別的な扱いをしない 外国人労働者に対して安易な解雇・雇止めを行っていない など
	労働施策総合推進法	能力発揮、職場適応に向けた環境整備、外国人の雇用・離職の際の厚生労働大臣への届出 など
労働安全衛生法 ……	安全教育、健康診断の実施 など	
基本的事項  労働環境	<input checked="" type="checkbox"/> 募集及び採用時における業務内容や労働条件（契約期間、就業場所、労働時間、休日、賃金等）について、母国語や分かりやすい日本語での明示・相互確認を徹底	
	<input checked="" type="checkbox"/> 国籍による条件設定、国籍を理由にした労働条件（労働時間、休日、賃金等）の差別的扱い防止	
	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険、厚生年金保険の加入と説明・理解を徹底 など	
	 生活環境	<input checked="" type="checkbox"/> 住居、医療、教育、日本独自の風習等の相談窓口設置
<input checked="" type="checkbox"/> 生活面のサポート（行政の申請手続き、病院への付き添い、買い物等） など		
 キャリア支援・福利厚生	<input checked="" type="checkbox"/> 面談や人事評価による適切なキャリアプランの明示と仕事内容に応じた賃金体系の整備	
	<input checked="" type="checkbox"/> 日本語教育（業務面・生活面）の実施	
	<input checked="" type="checkbox"/> 社内レクリエーションの実施 など	
 エンゲージメントの向上	<input checked="" type="checkbox"/> 宗教・慣習の違いによる配慮が必要な対応についての環境や設備等の整備、従業員への理解促進	
	<input checked="" type="checkbox"/> 一時帰国を望む場合、必要な休暇の取得や帰国に係る当該旅費の負担	
	<input checked="" type="checkbox"/> （自由記述）採用・定着に向けた企業独自の取り組み など	

業種別

業種	業種	
 業種	製造業	※人手不足問題対策会議で検討・協議
	宿泊業	
	その他	
	……	

(2) 学生の県内就職促進

12

<インターンシップの新たな展開>

■ 現状

➤ インターンシップは、入社後の職場定着や採用に有効だが、中小企業や地場産業では参加する学生の確保が困難

○ 早期離職者の高止まり

大卒の早期離職率は3割を超えて高止まりしているが、インターンシップに参加する学生の離職率は低い

○ インターンシップにおける入社意欲の高まり

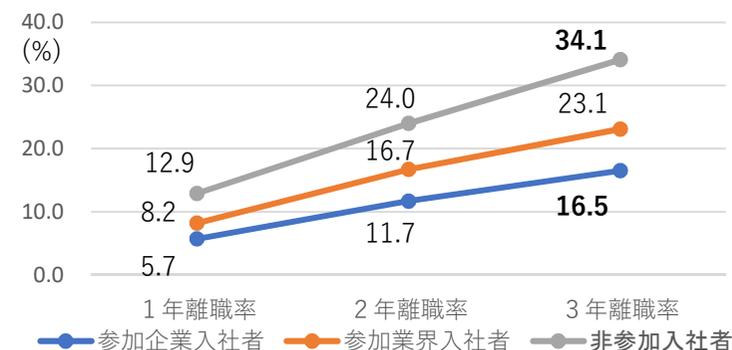
インターンシップに参加することで、学生の約6割はその企業への入社意欲の高まりを感じている。

○ 3省合意^(※)によるインターンシップの取扱変更

大手企業は3省合意のインターンシップに対応しているが、中小企業や地場産業は対応が追いつかず実施できていない。

※3省合意：文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（令和4年6月）。企業は、インターンシップに参加した学生の情報を採用活動等に利用可能。

【インターンシップと離職率(パーソル総合研究所)】



【参加者の入社意欲(パーソル総合研究所)】



■ 課題

○ 学生の思考変化による参加者の減少

タイパ・コスパ重視など就活への学生の思考が変化。中小企業や地場産業では参加者の減少を実感。

○ 企業のマンパワー不足

プログラム作成や学生受け入れの余力がない。

○ 情報・関心の不足

学生は生活に身近な企業に目を向けがちで中小企業・地場産業の魅力が学生に伝わっていない。

企業の声 ・参加者が年々減少している
・魅力のあるプログラムになっているか不安 など

(2) 学生の県内就職促進

13

■ 既存施策

○ インターンシップシステムを活用したマッチング

インターンシップシステムを運用し、企業と学生とのマッチングの場を提供
(R5:学生数 95校 381人、受入先企業数 54社)

○ 企業へのサポート

大学との情報交換会、プログラム作成セミナーの実施

○ 大学低学年向け「企業見聞録事業」の実施

大学と連携し、大学低学年生を対象に企業見学会や企業研究を実施することで、県内企業を知る場を提供

■ 取組の方向性

▶ 学生参加が見込めるプログラムの作成を支援し、中小企業や地場産業と学生のマッチングを促進

○ プログラムの作成支援

企業と大学をつなぐコーディネータを派遣し、①企業が対応可能かつ②学生のニーズにあった、企業・学生双方に有用なプログラムの作成を支援

○ テーマ型インターンシップの実施

就業体験を複数の企業で分担することにより、企業の負担を軽減しつつ、学生に一度で多くの企業を知る機会を提供。

ex) 業界型、地場産業型、サプライチェーン型

1日目	2～4日目	5日目
座学 業界状況など	各企業での 就業体験	全体振り返り

○ 探求型プレインターンシップの実施

企業が提示する課題に対して、就職活動前の学生が長期間（1～2か月程度）探究活動に取り組むことで、県内企業・業界への関心を高める。

探究課題例：商品開発、広報の改善、産地への人材定着、社会課題解決など



豊岡鞆就業体験イメージ

(3) 理工系・デジタル人材の育成確保

14

■ 現状

➤ 産業界の状況

○産業界が求める人材像

製造業など技術系業界では、**情報系・機械系・電気系**のニーズが非常に高い。情報系はDX推進・生産性向上に向け引き続きニーズが高く、また、県内総生産における製造業の割合が約27%（全国比+7%）を占める本県においては、理工系人材確保の要請は強い。

ヒアリングから

コロナ禍後、大手企業の採用が活発化しており、特に中小企業における人材確保は非常に困難を極めている（製造業・東播磨地区）

➤ 教育界の状況

○県内理工系学生の育成状況

児童期から高等教育における理工系・デジタル人材を育む土壌はある。

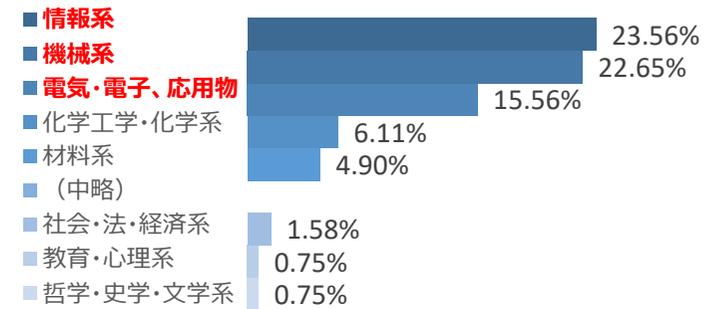
○県内理工系学生の全国比

県内の理工系学部大学生の割合は全国よりも**10%低い**。

○県内大学生の県内就職状況

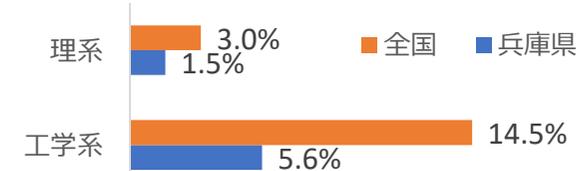
県内大学卒の学生の**県内就職率は例年30%程度**。

【業務で重要な分野（技術系）】



出典：人材育成に係る産業界ニーズの分析
(内閣府 2022.1月)

【理工系学生の比率】



出典：R3学校基本調査(文部科学省)

【県内大学生の就職状況（県教育課）】

	R2.3卒	R3.3卒	R4.3卒	R5.3卒
県内	28.2%	29.8%	29.4%	28.8%
県外	71.8%	70.2%	70.6%	71.2%

(3) 理工系・デジタル人材の育成確保

15

■ 既存施策

➤ 確保に向けた施策

○理工系人材を対象とした取組

県内製造業の中小企業とのマッチング機会創出
→現場見学会、学生と企業の合同交流会
→外国人向け合同企業説明会における理工系企業ブースの設置

○県内就職希望者への働きかけ

県内就職希望の若者を積極採用する企業のPR、説明会開催

○テーマ型企业群のPR

大学3年生向けWLB推進企業によるオンライン魅力発信フェア

○低学年への企業認知度向上

大学生1, 2年生向け県内企業とのプレマッチング支援
→企業研究、経営者層との座談会等
→単位認定対象となる企業見学会のモデル実施

○中小企業の採用力強化

→インターンシップメニュー検討、採用活動でのSNS活用法、説明会での説明手法等
→兵庫型奨学金返済支援制度

➤ 育成に向けた施策

○小中学生向け

ものづくり体験事業、トライやるウィークプログラミング教育、「数学・理科甲子園ジュニア」への参加促進

○高校生向け

兵庫型STEAM教育の推進、スーパーサイエンスハイスクール(SSH) 指定、大学や企業と連携した「サイエンスフェア in 兵庫」、英語による研究成果発表会「Science Conference in Hyogo」事例の展開、「数学・理科甲子園」への参加促進

○大学生向け

兵庫県立大学授業料無償化

兵庫型STEAM教育

Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Art（芸術/文系）、Math（数学）の異なる分野を総合的に学習し、文理を横断した複眼的視野により創造力や課題解決能力を高める教育。

兵庫型はEnglish（英語）にも重点をおく。

(3) 理工系・デジタル人材の育成確保

16

■ 課題

➤ 企業・大学等へのヒアリングから見える課題

ヒアリングから

学生の志向は「大手」か「地元」かで二分しているようだ。大学によっては東京をそれほど意識していないように感じる。結果的に採用数が多い東京に流出した形になっているのでは。
(製造業・神戸地区、大学関係者)

① 中小企業情報の不足

- 学生が大手企業を見ている
- 地元志向の学生に地元企業の情報が届いていない
 - ・ 就活では大手就活サイトの利用が前提となっている。
 - ・ ネット上で膨大な企業情報に触れつつも、就活のタイプを重視する傾向。
 - ・ 大手就活サイト主催に比べ、県主催の合同企業説明会では学生の参加数が少ない。

② 売り手市場でのミスマッチ

- 学生の求める企業水準と企業取組のミスマッチ
 - ・ 学生はWLBや福利厚生のほか、採用人数の多さや採用活動への注力度も重視。
 - ・ 中小企業は活動をアップデートできていない部分がありミスマッチが生じる。
 - ・ 敬遠されるのは、古い企業体質（「製造業だから男性の採用希望」など）、採用HPが未更新、熱意を感じられない採用活動など。

③ 採用活動早期化の影響

- 採用選考活動の早期化に中小企業が追従できていない
 - ・ 大手企業は理工系の3年生春夏からインターンシップ等により活動。
 - ・ 3年生の年内に内々定を伝えるケースも出てきている。
 - ・ 中小企業が行ってきた、研究室生（4年生）への教授を介した人材確保が困難に。
 - ・ インターンシップを行うにもマンパワー不足や、応募が少ない等の課題がある。

(3) 理工系・デジタル人材の育成確保

17

■ 取組の方向性

ヒアリングから見えた課題

中小企業情報の不足

売り手市場でのミスマッチ

採用活動早期化の影響

取組の方向性

中小企業と大学等の連携

- 中小企業経営者によるキャリア講座等の充実
- 地元就職のための就活モデルケースの提案

採用選考活動のアップデート

- 学生と連携し、企業の採用選考活動の課題を整理
- 理工系外国人留学生の採用支援（認証制度等）

採用活動早期化への対応

- 中小企業が参加しやすいインターンシップスキームの構築
- 企業ごとのインターンシップ内容の改良