

第1回ひょうご経済・雇用戦略推進会議（令和8年度） 議事要旨

I 日 時 令和8年8月6日（木）10：00～11：30

II 場 所 県庁3号館10階庁議室

III 出席者

構成員：13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・主な内容

1 開会

2 座長選出

互選により上村委員を座長、笹嶋委員を座長代理に選出

3 議事

意見交換

経済・雇用情勢を踏まえた現状・課題（9つの重点プロジェクト）
（別紙2のとおり）

4 閉会

出席者（構成員）

氏 名	団 体 ・ 役 職 等
上 村 早 苗	株式会社淡路島観光ホテル 女将
上 村 敏 之	関西学院大学経済学部 教授
蔭 山 広 明	神戸大学大学院科学技術イノベーション研究科 副研究科長 教授
瓶 内 栄 作	芸術文化観光専門職大学 准教授
川 村 昌 志	公益財団法人新産業創造研究機構 専務理事
國 井 総 一 郎	兵庫県公立大学法人 理事長
笹 嶋 宗 彦	兵庫県立大学情報科学研究科/社会情報科学部 教授
那 須 健	日本労働組合総連合会兵庫県連合会 会長
服 部 博 明	株式会社みなと銀行 特別顧問
平 井 大 介	株式会社水登社 代表取締役社長
藤 岡 ゆ か	神戸商工会議所 副会頭 (藤岡金属株式会社 代表取締役社長)
藤 嶋 純 子	株式会社フジ・データ・システム 代表取締役社長
藤 田 智 香	不二電気工事株式会社 代表取締役

(敬称略)

関係機関

氏 名	団 体 ・ 役 職 等
金 成 真 一	兵庫労働局 局長

(敬称略)

議事要旨（意見交換）

【方向性 1：兵庫を牽引する新たな産業の創出（重点プロジェクト 1～3）】

○ A 委員

- ・世の中の動きで加速している 1 つは人手不足。出生数が年間 70 万人を下回り、想定より 14～15 年早いペースで進んでいる。今後、日本の人手不足はさらに加速するだろう。一方、中国とアメリカは学生が働けないという、日本とは人材確保を取り巻く環境に違いがある。
- ・人手不足を解消する一番大きなツールは、AI 活用だと思っている。現在、大企業は当然使っているが、中小企業の多くも、AI エージェントを使っている。AI を県や企業が推進することによって、人手不足を解消することが最重点の課題ではないか。AI によるホワイトカラー業務の変革が進む中、ホワイトカラーとブルーカラーの雇用のミスマッチが起きてきており、これをどう解決していくかという新しい問題が発生してくると思う。

○ B 委員

- ・県の重点 5 分野は、兵庫県や神戸市が強みを持つ分野を選定しており良いと思う。特に、航空分野は大きな成長が期待される領域であり、県内には多くの関連する企業が集積しているのに加え、県では非破壊検査にも取り組んでいる。また、高市政権の 17 の成長分野にも入っており、突飛なことを言うが、例えば、空港島、六甲アイランド辺りに兵庫県の航空機関連企業を集約するのはどうか。国の成長戦略や関連予算(370 兆円)も活用しながら、空港周辺に非破壊検査トレーニングセンターと航空機産業の集積を一体的に推進するなど、大胆な戦略を立ててほしい。
- ・県の重点 5 分野には含まれていないが、コンテンツ産業は兵庫県が注力すべき有望分野である。空港の国際化が進めば海外からの来訪者が増加し、日本のアニメやサブカルチャーへの高い関心を持つ層の取り込みが期待できる。そのため、コンテンツ関連企業の誘致を積極的に進めるべきである。ポートアイランドから、残念ながら大手企業が移転しているため、活用可能なオフィスや施設も存在している。新たな大規模開発を行わなくても、既存の空間を活用して企業集積を図ることが可能であり、それができると非常に面白い。コンテンツ産業の誘致に本格的に取り組む自治体は、今のところ群馬県くらいと認識しており、そういう意味でも尖った兵庫県らしい戦略が打ち出せると思う。
- ・産業立地推進本部の設置は非常に評価できる取組だと思う。今後も活動を継続してほしい。県内産業用地、造成済分譲可能面積が減少傾向にある。今後、各地域で兵庫経済フォーラムを開催する際には、産業立地についても話題に取り上げてほしい。県内にはまだ活用可能な土地が存在すると思う。神戸市でも西区で自前のゴルフ場を壊して、工業用地として活用する動きがあると聞いている。兵庫県が全国一位を奪還するよう戦略的に産業立地を推進してほしい。
- ・兵庫県は本社の転入超過が埼玉県に次いで全国 2 位となっているが、私の実感では違和感

があり、腑に落ちない。むしろ、大企業の流出が目立っており、この数字だけでは実態が見えにくいと感じる。大企業が流出する中で、転入超過は零細企業の増加によるものなのか等、転入超過の中身を分析していただきたい。あわせて、県外へ移転を検討している企業を引き留める取組も是非行ってほしいと思う。

○ C 委員

- ・兵庫県と連携しながら成長産業の支援に取り組む立場からみても、この分野の重点施策は、体系的に整理されており、優れたパッケージになっている。すなわち産学連携の場を作ってから、開発の支援、さらには市場の出口まで見据えた支援となっている。
- ・今年は、空飛ぶクルマの支援が拡充されており、航空機産業の次世代を担う成長産業として重点的に取り組まれている点を評価している。万博レガシーを踏まえて、兵庫県、関西のポテンシャル・メリットを生かして、このまま拡張してほしいと思っている。
- ・空飛ぶクルマや航空機産業は、息の長い産業なので、一時的な重点支援にとどまらず、5年、10年という長期的な視点で継続した支援が重要である。
- ・また、新たな産業を生み出していくという意味で、スタートアップの支援は非常に重要だと思っている。スタートアップに関して、様々な施策が並べられているので、これら施策をしっかりと活用しながら支援を進めていきたい。
- ・特に、ものづくり系・製造業系のスタートアップは、情報系スタートアップと異なり、資本を必要とする。ものづくりスタートアップ支援事業を起業希望者にしっかりと周知したいと思っている。

○ D 委員

- ・県の重点5分野は、兵庫県の強みを生かせる成長分野であり、本県の発展が期待できる有望な領域である。
- ・県の重点5分野に加え、国の成長戦略17分野にも位置付けられる合成生物学・バイオ分野にも注目している。神戸医療産業都市では、北側に医療・病院機能が集積するメディカルクラスターが形成されている一方、南側ではアイパーク神戸や DP-Lab、クリエイトラボ、日揮のバイオプロセス研究所、神戸大学のバイオものづくり共創研究拠点などが立地し、バイオクラスターの形成が進みつつある。兵庫・神戸地域ならではの特色ある取組であり、今後、5ヵ年計画を検討していくにあたって、バイオ分野は県の成長戦略を支える重要な特色だと考えている。

○ E 委員

- ・空飛ぶクルマの社会実装は、是非進めていただきたい。事故リスクへの対応は必要だが、自動車も事故リスクを抱えながら社会に定着している。海も山もある兵庫県が、最初に空飛ぶクルマが走り回っているようなエリアを作ってもらいたい。

○ F 委員

- ・AI の活用や AI 人材の育成が求められる中、大学には期待が寄せられている。現状では、生成 AI の仕組みを教えられる教員は多い一方で、産業現場での活用を前提に、プログラム開発や業務の自動化を担う AI エージェントを構築する実践的な技術を指導できる人材は非常に少ない。
- ・私どもの大学では、実践的な教育が必要と認識しており、AI を活用して事業を展開している卒業生などと連携しながら教育を進めているところ。今後は実践的な教育を進めていくためにも産学連携が必要だと感じている。

○ G 委員

- ・先日、ノーベル化学賞受賞者である北川氏の講演を聴講した。講演では、水素をはじめとした、様々な気体を多孔性結晶内に固定化する研究についての紹介があった。基礎研究は大きく進展しており、今後は応用研究の段階に入るとのこと。水素産業においても、多孔性結晶内に固定化させることで、安全性や信頼性を高めながらコンパクトに取り扱う技術の実現が期待されている。こうした技術は水素産業の振興に大きな可能性を持つものであり、兵庫県が先端技術分野で競争力を高めていく上でも、非常にインパクトのあることだと思う。是非参考にしてほしい。

○ H 委員

- ・当社はシステム開発をしているが、AI 活用が社内に進む一方で、セキュリティの確保が課題となっている。自社で AI により生成した成果物について、どのように検証・担保し、責任を持って顧客へ納品できる状態にするかが大きなテーマである。
- ・AI を使いこなせる人材の確保・育成が、最も必要な部分だと思う。AI は毎月のように新しいサービスや専門の AI が登場している。例えば、ホームページ制作に特化した AI も数多く存在する。選択肢が増え続ける中で、AI を選定し、使いこなしていくのが目先の課題だと思う。
- ・当社では、「AI にできないこと、人は何を担うのか」をテーマに掲げている。今後はフィジカル AI の進化が進むと思うが、相手の表情や言葉の裏にある意図を読み取ることや、お客様の状況に応じて機転を利かせた提案を行うことは、人ならではの役割である。こうした価値を発揮するためには、単なる AI 活用スキルだけでなく、地頭を鍛えていくことが必要。AI 活用が進展しても、人の役割として大事なことがあるといった教育も、今後考えていくべき課題だと感じている。

○ I 委員

- ・スタートアップチャレンジ甲子園や若者向けの起業支援事業など、スタートアップエコシステム形成の起業家育成支援は充実している。実際に学生の創業支援に携わる中では、経営支援の不足が大きな課題と認識している。金融的な支援は、政府系金融機関や地元信用金庫などによって手厚く行われているが、オープンイノベーションの推進や、既存企業の

新事業開拓の中で、若者のアイデアを上手く結合する仕組みがあれば、さらに若者の起業が加速すると考えている。

【方向性2：中小企業の経営基盤の強化・持続的な発展（重点プロジェクト4～6）】

○ J 委員（書面意見）

- ・中小企業を取り巻く経営環境が厳しさを増す中で、価格転嫁、調達先の多角化、省エネルギー、代替材料への転換、事業継続計画の策定などを立体的に支援することが重要。
- ・DX、AI についても導入件数を増やすこと自体が目的ではなく、作業時間、コスト、売上、付加価値、人手不足の改善など、経営上の成果に結びついたかを確認する必要がある。
- ・地場産業について、全国順位や、支援産地数だけではなく、付加価値額、企業数、後継者、若手人材、新規参入、輸出なども含めて、産地の持続可能性を評価する必要がある。

○ F 委員

- ・生産性向上に関する課題として、多くの中小企業では事業承継が大きな問題となっている。中小企業では、経営層など限られた人材にノウハウが集中し、十分に共有・継承されないまま引退や世代交代を迎えるケースが少なくない。その結果、これまでと同じ品質を維持することが難しくなる。経営のノウハウ、知識、AI 活用なども重要だが、「経営の勘所」が後継者に伝わっていないところが課題となっている。
- ・近年は生成 AI の発展により、企業内に蓄積されたノウハウや知識を学習させ、その企業専用の AI として活用する手法が注目を集めている。こうした取組の基盤となるオントロジー研究に関心が高まっており、相談を受ける機会も増えている。一方で、企業が持つ暗黙知や経験則をどのように抽出し、体系化していくかは依然として難しい課題であり、その手法について実験的な研究を進めている。今後は、従来の情報工学だけでなく、経営学だけでなく、学際的な研究が不可欠だと思っており、そういったところに対する支援、人材育成が必要だと感じている。
- ・AI の現場への導入は容易ではないが、税理士や会計事務所のように業務が定型化されている分野では、AI エージェントの活用が進んでいる。一方で、企業が競争力を維持するには、人ならではの価値を生かした新たなサービスづくりが不可欠だと思う。
- ・AI 導入は現場任せではなく、事業全体を俯瞰できる経営層が主導して進める必要がある。また、従業員側も業務効率化のメリットだけでなく、AI によって仕事がどのように変化するのかを理解することが重要だ。経営層と現場の双方が AI への理解を深めながら取り組む必要がある。

○ G 委員

- ・稼ぐ力の強化に向けた設備投資支援事業は、労働組合の立場からも期待している。
- ・春闘で県内中小企業は全国平均を上回る 4.8% の賃上げを実現した。しかし、中小企業は労働分配率が 8 割を超える中、賃上げ原資の確保は容易ではない。持続的な賃上げに向けては、企業が労働生産性を向上させて原資を生み出すことが重要であり、その取り組みを

労働組合としても全面的に支持する。

- ・中東情勢の影響で、中東向け輸出を行う県内企業では事業が停滞している。こうした状況を踏まえ、新たな市場開拓に向けた支援を県として強力に進めていただきたい。特に清酒業界では中東向け輸出の比重が大きい一方、新たな販路の開拓が課題となっているため、海外向けプロモーションを是非成功させ、経営の安定化に繋がるよう県の支援を求めたい。

○ K 委員

- ・旅館業を営んでいるが、直近で厚生労働省の助成を受け、DX 研修を社員 16 名が受講した。所感としては、AI を実際に使いこなすには、おそらくマネジメント層でないと難しいと感じた。一般社員は AI という優秀な部下を持つことはできても、何を指示すればよいのか、具体的に業務にどのように活用すればよいのか分かりにくい。また、的確な指示が出来なければ正確な答えも得られないため、一般社員が即活用でき、すぐに業務効率化へ結び付けるのは難しい印象を受けた。オンライン研修だけでは限界があり、現場に入り込んで業務実態を見ながら、エクセル活用など基礎的な改善も含めて伴走型で支援してもらわないと、この業界への定着はなかなか難しいように思う。
- ・今、新産業創造研究機構の支援を受けているが、AI を活用した現場での実践的な生産性向上は有効であると思う。一方で、地場産業や旅館業などでは、手仕事や現場対応、接客といった人ならではの仕事が不可欠であり、後継者育成に影響が出ることを懸念している。人手不足をすべて AI や DX で解決できるわけではなく、技術活用と人材育成の両輪で進めることが重要だ。人によるサービスは残していただきたいし、引き続き支援を継続してほしい。

○ E 委員

- ・事業承継など企業支援については、過度に公的支援をするのではなく、市場原理をある程度機能させることも重要だと考える。競争力のある企業がしっかり利益を上げることで、賃上げにもつながる。倒産件数の増加についても、兵庫県だけが全国と比べて突出して高い状況でなければ、コロナ禍で融資などによって維持されていた企業の新陳代謝が進んでいる側面もあるので、一定の企業の入れ替わりは必要であり、一律に手厚い支援を行う必要はないのではないかと。
- ・地場産業の競争力強化は非常にいいことだと思う。支援については、神戸市も長年にわたり特定産業への補助を実施していると聞いており、県としては神戸市と連携しつつ、支援内容が重複しないよう整理することが重要だと思う。神戸以外を重点化するなど、メリハリのある施策が必要ではないか。また、支援は漫然と継続するのではなく、一定の期限や目標を設定し、終了時期を明確にしておくべきだ。

○ A 委員

- ・地場産業は、県内にこれだけ全国トップシェアの産業があることに驚いた。釣針について、知人が経営する企業も加東市にあるが、非常にニッチな市場ながら高い収益性を確保して

いる。一方で、販路が固定化されており、成長余地が限定されている。そのため、海外市場への販路拡大や、釣針製造で培った技術を異なる分野へ展開するなどの支援を、具体的に絞り込んで行うことが良いのではないか。地場産業の経営者は、どちらかというと内向きな人が多いように思うので、今後は考えを広げられるかどうか成長の鍵になる。

○ L 委員

- ・先日の兵庫経済フォーラムでも海外プロモーションが重要といった意見が多く出ていた。実際に海外展開に取り組み成果を上げている地場産業の事業者からは、積極的に外へ打って出ることの重要性が語られていた。こうした成功事例などを横展開していくことも必要だと思う。

○ B 委員

- ・地場産業は兵庫県の強みであり、今後の成長に向けては海外との接点づくりが重要。JETRO が展開しているジャパンモールやジャパNSTOA、ジャパNSTREETなどの仕組みも上手く活用すべきではないか。例えば、三木金物の包丁、姫路の明珍火箸などは海外でも評価されるポテンシャルを持っており、実際に外国人がそれらを求めて訪れている事例もあるため、こうした地域資源を海外との接点にすることが良いと思う。
- ・観光は、新たな産業を兵庫県に呼び込む一番手っ取り早い有効な手段だと思っている。万博を契機に整備した 274 のフィールドパビリオンは最大限活用すべきだが、五国の中でもう少し絞り込んで、オープンファクトリーや地場産業を回ってもらうことが良いのではないか。
- ・せとうち DMO と連携し、ゴールデンルートを策定してもらい、五国の中で広げていくことも良いのではないか。そして、神戸空港の国際化やマリーナ整備、IR などの新たな観光資源と結び付けることが重要だと思う。
- ・100 億宣言企業が県内で 121 社まで増え、全国順位も 7 位まで上昇するなど、県内企業の成長意欲が高まっていると感じる。100 億円に限らず、10 億円、200 億円、300 億円、500 億円といったランクアップごとに県が認定や表彰を行う仕組みを設けることで、税収を増やしたり、雇用を増やしたり、地域活性化につなげていくことが重要ではないか。

○ I 委員

- ・地場産地の中にはピーク時から大きく規模が縮小している分野もあり、その背景には産地内で、生産設備のメンテナンスなどを担ってきた周辺事業者の衰退がある。サプライヤーの中には事業承継に苦しむ企業があり、こうした企業が失われると産地全体の競争力や生産基盤が一気に弱体化するおそれがある。産地を支えるサプライチェーンの実態を継続的に把握し、課題を早期に察知できる仕組みづくりを進めることが重要である。
- ・産地間の連携強化も重要な視点である。フィールドパビリオンなどを通じて地場産品の魅力発信が進む一方、産地コラボで新たな産品を生み出す動きも見られる。こうした取組は、産地内のしがらみにとらわれない若手経営者が中心となって進めているケースが多く、産

地の新たな可能性を切り開いている。例えば、産地間の繋がりをうまく生かして、配送機能などを共同化することも可能である。産地同士のつながりを強化し、それぞれの強みを生かした連携を促進することで、兵庫県の地場産業全体の魅力が高まっていくと思う。

○ C 委員

- ・県内には 37 の地場産業が存在するが、県の工業技術センターによる技術支援が実際に行われている分野は 5～7 程度にとどまっている。プロモーションや販路拡大は重要だが、技術力や商品の差別化を支援する仕組みを整えていくことも大事である。技術支援のリソースが十分でない場合は、37 の地場産業の絞り込みについても検討が必要ではないかと思っている。

【方向性 3：地域経済を支える人材の育成・確保（重点プロジェクト 7～9）】

○ J 委員（書面意見）

- ・人材育成については、指導者や時間が不足している中小企業でも実践できるよう、専門家による現場支援や、企業間での共同研修なども必要ではないか。
- ・大学生の県内就職と中小企業の採用について、県内企業への就職を選択肢とする学生が一定数いる一方で、地元企業、中小企業等とのマッチング面接会への参加者数は目標を下回っている。この状況を、学生の大企業志向と捉えるだけではなく、学生がどの段階で県外企業を選び、県内企業を選ばなかった理由は何かを丁寧に把握する必要がある。県内中小企業が自社の強みや仕事の意義、働き方、成長機会、キャリア形成を学生にわかりやすく伝える力を高める支援も必要だと思う。インターンシップや説明会についても、参加人数だけでなく、応募、入社、入社後の定着までを一連の成果として把握してはどうか。

○ M 委員

- ・企業の AI 活用が進んでも、依然として、人材をいかに確保するかは死活問題である。特に外国人材の確保に向けては、「日本語教育」、「情報発信」が重要な鍵となる。
- ・大学で外国人の就職支援に携わる関係者からも相談を受けるが、就職実現における最大の課題の一つは日本語能力にある。一方で、受け入れ企業が十分な日本語教育を提供する余裕を持つケースは多くない。そのため、外国人材の定着と活躍を促進するには、日本語教育を受ける機関として、大学との連携を強めていく必要があるのではないか。
- ・例えば、私が指導している関西学院大学では、外国人留学生が午前中に集中的な日本語教育を受け、午後は日本語または英語による授業を受講する仕組みとなっており、卒業時には一定水準の日本語能力を身につけた状態で就職活動に臨むことができる。これは採用する企業にとっても安心材料となり、企業側が入社後に日本語教育を担う負担の軽減にもつながる。大学側にも学生を確保するというメリットもあることから、日本語教育を大学との連携を通して、一層進めていくことに意義があると考えている。
- ・情報発信も重要な課題である。先日、インド関西ビジネスフォーラムが発足した。一つの具体例だが、インドには理系を中心に優秀な人材が数多く存在する一方で、日本の大学の

認知度は高くない。私が教えている学生の中でもインド人はほとんどいない。総領事館や大使館関係者の話でも、日本が進学先や就職先の候補として十分選ばれていない背景には、情報不足があるとの指摘がある。インドの学生はまず英語で学び、働ける国を志向する傾向があるが、日本の大学は授業料が比較的安価であるなど魅力的な要素を持っているにもかかわらず、その情報が十分に届いていない。そのため、海外の優秀な学生に対し、日本で学び働くことの魅力や機会を積極的に発信していくことが重要である。

- ・ひょうごグローバル人材活躍企業認定制度については、制度の拡充自体は評価できるものの、認定を受けることによる企業側のメリットが十分とはいえない印象を受ける。実際に認定を取得しようとする企業にとって、魅力的な拡充の仕方をするすることで、認定企業を増やしていくことができると思う。

○ N 委員

- ・当社は建設業で、いわゆるブルーカラー業界であるが、私ども中小企業が非常に苦しんでいることは、採用に多くのお金がかかること。ハローワーク関係者との意見交換でも、今の若者は新卒・中途を問わず、人材紹介会社や就職エージェントを利用することが一般的になっているとの話をした。求職者側の費用負担はないが、企業側は採用時に年収の数10%に相当する紹介手数料を支払う必要があり、大きな負担となっている。
- ・かつてはハローワークの利用率や採用率、マッチング率も高く、有力な採用チャネルとして機能していたが、今は、若年層がハローワークを通じて就職活動を行う機会は減少している。労働力人口が減少する中でも就職マッチングをする人はいて、その部分の1人でも2人でも中小企業とマッチングできる方法はないかと思っている。稼ぐ力という話もあるが、建設業界で聞くと、皆さんこの紹介料に、売り上げ、利益、全部持っていかれている。非常に苦しい状況が現実としてある。
- ・エージェントという聞こえの良いネーミングの雰囲気流されている人もいるように思うので、ハローワーク関係者に、ハローワークの名称を若者が利用したくなるように見直ししないかと話をしたこともある。いずれにしても、中小企業は採用コストに苦しんでいる部分が多い。
- ・高校生の就職について、インターンシップを年間3校ぐらい受け入れている。進路指導の先生方からは「建設業の仕事を生徒に説明できない」という声を聞くことがある。その結果、仕事内容や将来性を理解している大手企業や製造業などを中心に紹介する傾向があり、建設業をはじめとする地域の中小企業、職業が先生に十分伝わっていない現状がある。最終的に生徒の進路選択には先生の助言が大きな影響を与えるので、先生方に中小企業をどうやって認知していただくかという部分がとても苦しいところ。どうしたら認知されるのか、ハローワークともっと出来ることのないのかと考えている。

○ K 委員

- ・小学校4、5年生で配布される「ふるさと読本」がある。淡路島にもあり、観光のページを見たところ、10年以上前のまま更新されていないものもあり、県民局に写真を新しく

提供するので、改訂してくれないかとお願ひしたことがある。地域の観光や地場産業、地元企業などが紹介されているが、非常に情報が古い。先生方も勉強には来てくださるが、こういうところから情報の発信が必要と感じている。

- ・観光業界は多くの外国人材が活躍しているが、ビザの問題が非常に大きい。業界からは県や国にもお願ひはしているが、現状、日本では外国人の移住という大きな名目は立てられない。技能実習や研修など限られた形でしかビザがない。特定活動 46 号のように、日本の大学を卒業し高い日本語能力を持つ人材が活躍できる制度もあるが、対象者は限定的である。
- ・ビザ制度に加え、帯同家族への支援も重要な課題である。県が新たな制度を整備したことは評価できるが、実際に支援を担う市町の取組内容は見えにくい。私どもの業界でも家族帯同を希望する外国人材は多く、就職後に直ちに家族を呼び寄せたり、日本で子育てをするケースも増えている。海外から若い人材が地方に移住し、地域で働いてくれることは非常にありがたい。一方で、帯同する家族は日本語が分からないまま来日するケースも多く、出産や育児などに大きな不安を抱えている。そのあたりのケアをもう少し具体的に進めていただくと、安心して移住してもらえるのではないかなと思う。
- ・外国人材の受入れ拡大により、外国人材のコミュニティが増えてくる中では、共生も重要な視点である。私たちも外国人従業員に日本のルールなど教育はしているものの、在住の日本人と何かトラブルなどがあれば、スタッフが離職してしまう可能性もあり、大きなリスクだと考えている。今後、外国人コミュニティの形成が進む中、県として具体的な施策を講じていただきたい。

○ H 委員

- ・当社は、6 月の外国人との就職マッチングイベントに出展していたため、会場を視察した。3 年前と比べて参加する外国人材の顔ぶれや傾向が変化していることを実感しており、その動向や現場で感じた印象について共有したい。3 年前の就職マッチングでは、インドネシアや中国を中心とした多国籍の求職者が当社ブースを多数訪れ、1 日で約 120 枚の履歴書が置いていかれた。しかし、その後の連絡がつかないケースがほとんどで、外国人材の受け入れやマッチングの難しさを実感した。今年は、様相が変化しており、当社のブースに関しては、中国人はほとんど見られず、ネパール人やミャンマー人が非常に多かった。履歴書を大量に置いていく形ではなく、QR コードからエントリーし、日本語の履歴書を添付して応募する方法で約 40 名の応募があった。また、当社はひょうごグローバル人材活躍企業認定制度の認定企業だが、認定マークをブースに貼ってもらったことも一定の効果があったと考えている。

○ A 委員

- ・奨学金返済支援制度は、学生にとって非常に魅力的な施策であり、人材確保の面でも大きな効果が期待できる。
- ・障害者雇用については、外国人材や女性、高齢者と同様に、今後の人材確保を考える上で

重要だと思う。私が以前代表を務めていた会社では県とも連携し、障害者雇用の特例子会社を設立しているが、実際に働いていただく中で、業務によっては健常者以上の力を発揮される場面もあると感じている。大きな集団で仕事をする形で、特例子会社を沢山作って、障害者をいろいろなところで活躍してもらうようなことを県では考えてほしい。私どもが取り組んだ特例子会社では、約 200 人のうち 50～60 人が障害者で、工場などの現場に赴いて業務を行っているが、そのような形であれば本人たちも安心して働くことができる。障害のある方が一般の職場に一人だけ配置されると、本人も職場も対応に苦勞することがあるが、特例子会社のような仕組みであれば、働く側も受け入れる側も安心感を持つことができる。県としても、障害者の皆さんが生き生きと活躍できる環境づくりを検討していただければと思う。

- ・私は大学に在るが、理系の学生と文系の学生は大分違ふ。理系学生の県内定着を考えると、地元企業との共同研究や共同開発を通じて、学生時代から企業との接点を持たせることが非常に有効だと考えており、自大学で推進しているところ。兵庫県には優れたものづくり企業が数多く存在しており、たとへ海外拠点で働く機会があつても本社が県内にある企業であれば、将来的に地元へ戻る選択肢もある。共同研究とか共同開発をすることで、企業の良さを知ってもらうことが一番大事だと思う。

○ B 委員

- ・事業承継では従業員承継が親族承継を上回つてきているが、企業経営者と話をしていると、多くの経営者が自分の息子や娘などの親族への承継を望んでいる。経営者は、自分の息子など、後継者のことが心配で仕方がない。県が実施しているアトツギベンチャーのメンター制度は非常に有効な取組だが、さらに兵庫県、地元企業、大学、金融機関が連携し、後継者を一定期間育成する仕組みを検討してはどうか。例えば、2 年間程度の後継者育成プログラムを設けることで、自分がバトンタッチしたい息子などへの親族承継につながると考える。
- ・本県の大学発ベンチャー数は全国で 8 位まで上昇したことは高く評価できる。先日、長田高校の 2 年生に会つたが、高校生の段階から大学研究者と連携しながらスタートアップに挑戦する事例も出てきている。こうした状況を踏まえると、起業家教育は大学からでは遅く、高校生の段階から取り組む必要があるのではないか。県立高校の再編に合わせてスタートアップ学科を設置したり、県立大学附属中学・高校などでスタートアップを学ぶ仕組みを整えることが必要ではないか。
- ・兵庫県の将来の地域活性化を担うのは、スタートアップの創出と中小企業のランクアップ。この両輪を一体的に推進していくことが重要。

○ D 委員

- ・県内大学卒業者の県内就職率は約 3 割にとどまり、また神戸大学では約 1 割と言われており、多くの学生が卒業後に他府県や東京へ流出している。兵庫県は大学や高校など高等教育機関が充実し、人材育成の環境には恵まれているが、育てた人材が県外へ流出している

現状は大きな課題だと感じる。県内定着率を高めるためには、奨学金返済支援などの経済的支援も重要だが、若者が働きたいと思える魅力的な雇用の場を増やすことも必要である。成長産業やスタートアップの創出・育成を進め、魅力ある企業や産業を育成することが、若い人材の県内定着につながると思うので、そのような施策の検討をお願いしたい。

○ F 委員

- ・学生と企業との接点を増やすことは重要であり、自大学では共同研究や研究開発を積極的に進める方向で取組を進めている。現状は企業とのコミュニケーション不足から、学生が表面的な情報だけで就職先を選ぶケースが多く、結果として早期退職につながることも少なくない。そのため、地元企業との共同研究や研究開発を積極的に進めることは重要だと考えている。特に近年はAIを活用した開発が手軽になっており、AIに関する経営改善のアイデアを学生から出してもらったり、いろいろな形で企業と関わりができるよう考えている。
- ・高校現場について、先ほど先生の職業理解の話があったが、高校現場では進路指導や授業もあり、大学現場では産学連携、外国人支援など求められる役割が増え続ける一方で、担当者の負担が大きくなっている。また、進路指導の教員や大学職員が短期間で異動することで、せっかく築いた関係性やノウハウが継承されにくいという課題もある。継続的に担当できる体制を整え、過度なローテーションを見直すことも必要ではないか。

○ E 委員

- ・AIの進展による雇用環境の変化を踏まえると、今後は大学進学だけでなく、専門的な技能や技術を身につける進路の重要性が一層高まるのではないかと考えている。特に、ものづくりでは自動化、AIなど、実践的なスキルを習得できる教育の充実が必要であり、高校再編を進める中では、こうした分野に特化した専門高校のあり方についても検討していくべきではないか。AIの進展により仕事がなくなることも想定して、広報することで学生の意識を変えていかないと、人手不足が続く一方で、学生が求めている仕事と企業の人材ニーズがかみ合わなくなることも懸念される。県としても今のうちから、国の制度や教育課程との整合を図りつつ、学生が世の中に出て、本当に役に立つ勉強ができるよう準備をしていただきたい。