

第 2 回 ひょうご経済・雇用戦略推進会議

令和 7 年 11 月 18 日
10:30 ~ 12:00
兵庫県庁 2 号館 5 階庁議室

議事次第

1. 開 会

2. 議 事

(1) テーマ① 産業立地の促進に向けて

- ・ ゲストスピーカーによる講演（一般財団法人日本立地センター 産業立地部長 増川 邦弘 氏）
- ・ 質疑応答、意見交換

(2) テーマ② 経営基盤の強化に向けて

- ・ 意見交換

3. 閉 会

■ 会議資料

資料 1 第2回ひょうご経済・雇用戦略推進会議 資料

資料 2 （ゲストスピーカー講演資料）

ひょうご経済・雇用戦略推進会議 概要

■ 設置目的

- ひょうご経済・雇用戦略の効果的な推進
- 同戦略の評価・検証
- 新たな施策の検討

■ 会議の位置づけ

- ・ 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

【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

■ スケジュール

7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	第1回会議 (8/29)			第2回会議 (11/18)			第3回会議	
	議題 ● 経済・雇用情勢を踏まえた現状・課題 （9つのプロジェクト全体を議論） ● 戦略のフォローアップ			議題 ● 産業立地の促進に向けて ● 経営基盤の強化に向けて （労働生産性向上、事業承継、人材確保）			議題 ● 取組の方向性とR8施策案等	

ひょうご経済・雇用戦略推進会議 構成員名簿

■ 構成員（15名）

（敬称略・五十音順）

氏名	役職名
上村 敏之	関西学院大学 経済学部 教授
小田垣 栄司	株式会社ノヴィータ 創業者 顧問
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 （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 会長
西村 総一郎	株式会社西村屋 代表取締役社長
西山 桃子	株式会社西山酒造場 取締役女将
服部 博明	株式会社みなと銀行 特別顧問 （一般社団法人神戸経済同友会 顧問）

氏名	役職名
原田 哲男	兵庫県立大学 高度産業科学技術研究所 所長
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
巳波 弘佳	関西学院大学 副学長兼情報化推進機構長
山下 紗矢佳	武庫川女子大学 経営学部 准教授
横山 由紀子	兵庫県立大学 国際商経学部 教授

【参考】第1回会議 委員からの関連意見

産業立地の促進		<ul style="list-style-type: none">産業立地条例が一定の成果をあげ、県が成長産業を中心に誘致しているのは非常に良いこと企業からは、県内で工業立地できるところが少なくなっているとの声を聞く今後、用地を確保するうえで市町や民間との連携が重要。特に民民取引は行政に情報が届かない場合があり、情報収集が非常に重要各エリアの産業特性や雇用創出を総合的に判断し、誘致する業種を選択する工夫は重要
DX等による生産性向上		<ul style="list-style-type: none">DXは段階的に進める必要があるが中小企業の現場ではDXによる生産性向上が進んでいない導入効果が見えにくく、コストが高額なのも進まない要因社内の人が主体的に関わることが重要で、意識づくりを含め支援が必要AIの活用促進にはマインドセット改革が重要生成AIに関するDXセミナーは関心が高く、多くの方が集まる生産性が低いと言われる業界で人的リソースをどう有効活用するかは課題ロボットを導入しても別の工程がボトルネックになり、全体の生産性が上がらないケースもある
事業承継		<ul style="list-style-type: none">中小企業が減少する中、経営持続性の観点で喫緊の課題経営者が高齢で事業承継が進まず、経営者の急死で廃業となるケースが起きている脱ファミリー化の承継が非常に増えている金融機関と企業が連携した後継者育成支援が必要地元企業同士のM&A推進による雇用維持、技術流出防止の推進が必要すべての事業者が承継を望んでいるわけではないので精査が必要
人材の確保	外国人材	<ul style="list-style-type: none">「安いから雇う」ではなく「必要な人材として雇う」という姿勢への雇用側の意識改革が必要奨学金返済支援制度と外国人雇用企業認定制度の連携を提案労働者に加え、外国にルーツを持つ子どもへの日本語教育支援も重要今後、特定技能2号のような制度が進めば、家族帯同や子育て支援等が必要になる場面も増えると予想され、地方でもそのような仕組みの整備が必要中小企業の「外国人採用の手続きが複雑でよくわからない」という不安への支援が必要
	県外からの転職者	<ul style="list-style-type: none">経済的に自立した女性の転職・移住をUJIターンのターゲットとすることが効果的ではないか

テーマ①

産業立地の促進に向けて

県の産業立地政策について

1 本県の主な取り組み

(1) 産業立地条例に基づく立地支援【図表1】

- ① 経済成長や社会課題解決の担い手になりうる次世代成長産業の立地を促すために、5つの成長産業(※)分野に該当する事業を実施する場合は支援内容を拡充
- ② バイエリア地域または多自然地域に立地する場合や、本社事業所・研究施設を兵庫県内に移転・新增設する場合にも、支援内容を拡充
- ③ 中小企業の設備投資要件を1億円に設定し利用を促進
- ④ 令和5年度の条例改正以降、**129件**の立地で本制度を活用

(2) ひょうご・神戸投資サポートセンター等による企業誘致【図表2】

- ① (公財) ひょうご産業活性化センター内に立地情報の提供や相談業務を行う総合窓口として「ひょうご・神戸投資サポートセンター」、「兵庫県ビジネスサポートセンター・東京」を設置
- ② 民間企業OBの嘱託員を配置し、産業用地の現地訪問や随時実施するアンケートを基にした企業訪問を行うなど、きめ細やかな立地サポートを機動的に実施
- ③ 令和6年度より、提携する不動産会社から民有地情報を収集し、企業ニーズに応じてタイムリーに用地を斡旋
- ④ 首都圏等で開催される各種展示会に出展し、兵庫県の魅力や優遇制度を効果的に発信

図表1：令和5年度条例改正以降の実績（R7.9末時点）

区分	実績
全体	129件
成長産業(※)	36件
地域区分別	バイエリア 91件 多自然 18件 一般地域 20件
企業規模別	大企業 38件 中小企業 91件

※成長産業の内訳

区分	新エネ	ロボット	健康医療	半導体	航空
実績	14件	4件	14件	4件	0件

出典：県地域産業立地課調べ

図表2：ひょうご・神戸投資サポートセンター等による企業誘致（R6年度）

	国内企業	外資系企業	合計
相談件数	1,360件	602件	1,962件
誘致実績	16件	3件	19件

出典：県地域産業立地課調べ

2 現状・課題

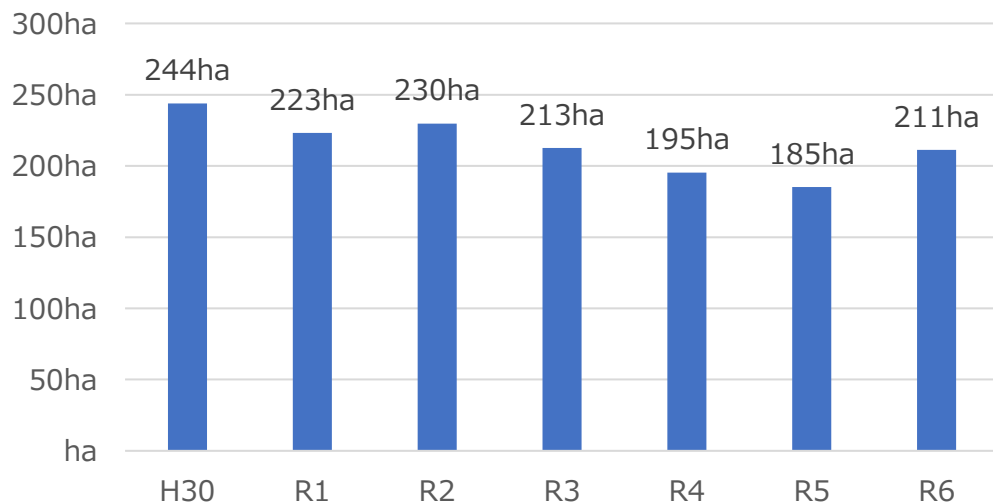
(1) 分譲可能な産業用地の減少

- ① 県内の産業用地の面積は、減少傾向にある。経済産業省が全国の9,000㎡以上の産業用地を調べる「工場適地調査」では、県内の産業用地面積は年々減少している【図表1】
- ② 企業に対して民有地も斡旋しているが、産業用地の不足感が高まりつつある

(2) 市町の用地開発ノウハウ不足

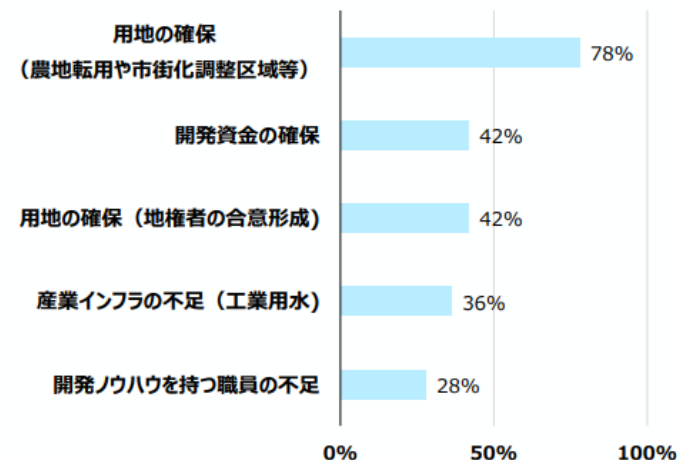
- ① いくつかの市町は新たな用地開発を検討しているが、開発ノウハウを持つ職員がおらず、法制度の知識や用地交渉の経験が不足【図表2】
- ② 産業団地開発においては、民間事業者との連携や国支援制度を活用した柔軟な開発が求められている

図表1：工場適地調査（県）



出典：経済産業省「工場立地法に基づく工場適地調査」

図表2：都道府県・政令市が団地造成を行う際の課題
(優先順位の高い上位3つの課題を回答/上位5位)



出典：経済産業省「第25回産業構造審議会地域経済産業分科会資料」

3 今後の方向性

(1) 民有地・遊休地情報の提供

- ① 庁内各部局や市町が持つ遊休地情報を集約し、企業に提供できる体制を整備
- ② ひょうご産業活性化センターが、不動産会社や電力会社、金融機関等から従来より多くの民有地情報を収集し、企業に提供できる体制を強化（兵庫県宅地建物取引業協会と協力協定を締結（R7.10））

(2) 市町が行う産業用地整備の支援

- ① 市町が行う農地や市街化調整区域における土地利用調整について庁内や国との調整を後押し
- ② 他府県における先進的な事例を研究し、県が持つ開発ノウハウとともに市町へ提供

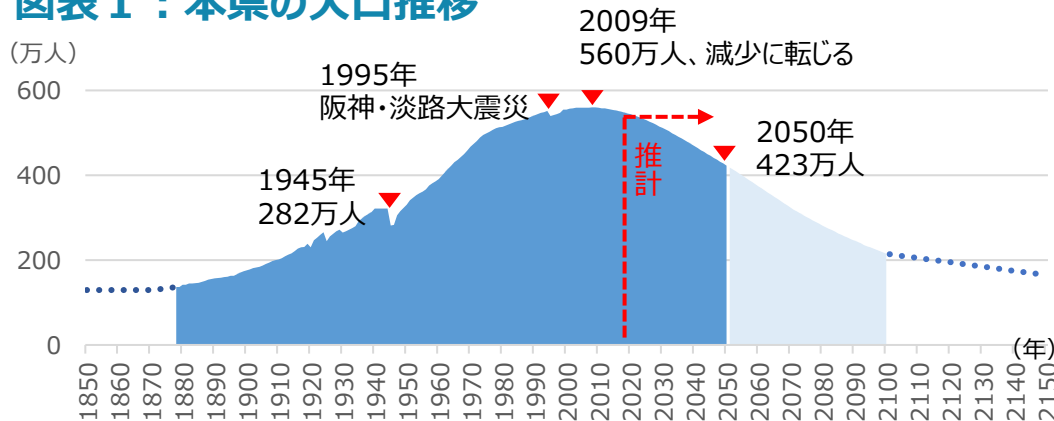
テーマ②

経営基盤の強化に向けて

1 なぜ労働生産性の向上が必要か

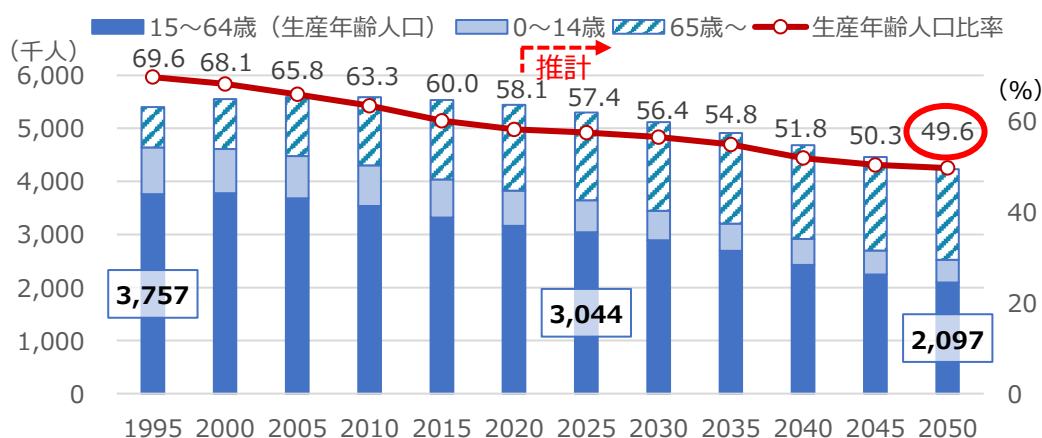
- ① 本県人口は2009年を境に減少に転じた【図表1】。**生産年齢人口（15～64歳）も減少傾向**で、現在の趨勢が続いた場合、2050年には生産年齢人口比率が49.6%まで減少する見通し【図表2】
- ② 日本の労働生産性は**OECD諸国に比べて低い**【図表3】。大企業では上昇傾向が見られる一方、**中小企業では横ばい**【図表4】
- ③ 原材料費・人件費の上昇が続いている。近年では**新型コロナ**、足下では**米国関税のリスク**もある。特に中小企業は経済環境の変化を受けやすい。今後も訪れる様々な環境の変化に耐えうるよう、**労働生産性向上**をはじめとした**経営基盤の強化**が重要

図表1：本県の人口推移



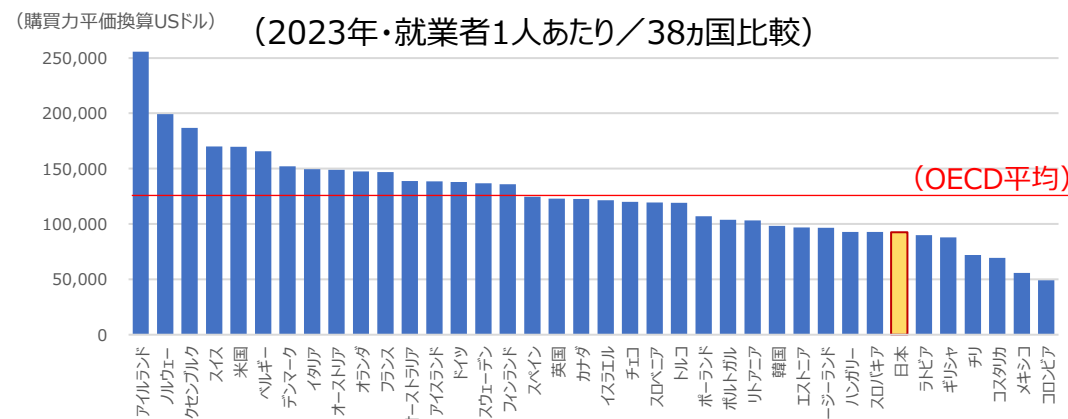
出典：総務省「国勢調査」、県計画課「兵庫県将来推計人口」（2015～2065）から県作成

図表2：本県の生産年齢人口の推移



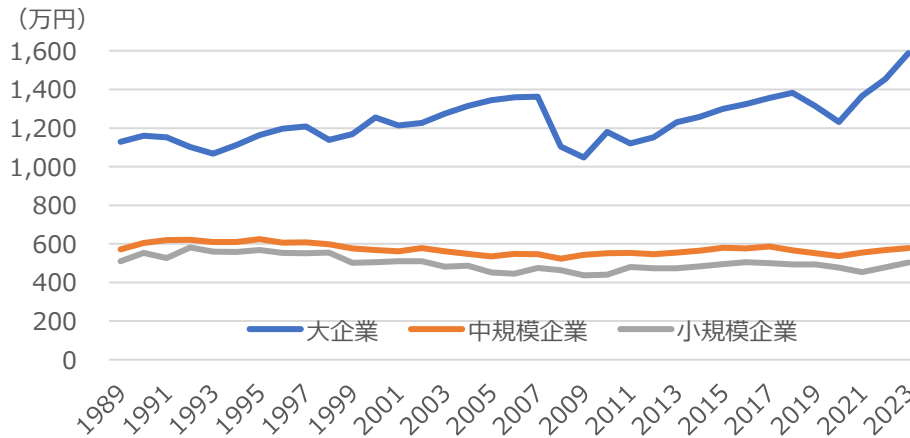
出典：総務省「国勢調査」、県計画課「兵庫県将来推計人口」（2015～2065）から県作成

図表3：OECD加盟諸国の労働生産性



出典：（公財）日本生産性本部「労働生産性の国際比較2024」をもとに県作成

図表4：労働生産性の推移（企業規模別）（全国）



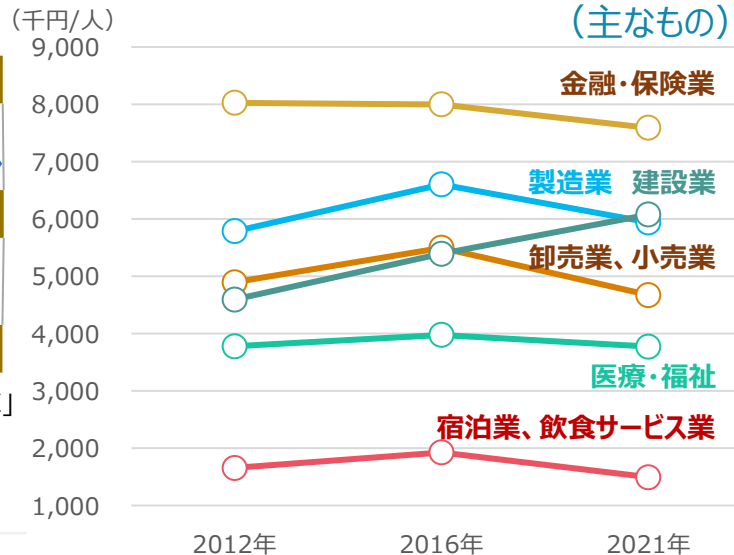
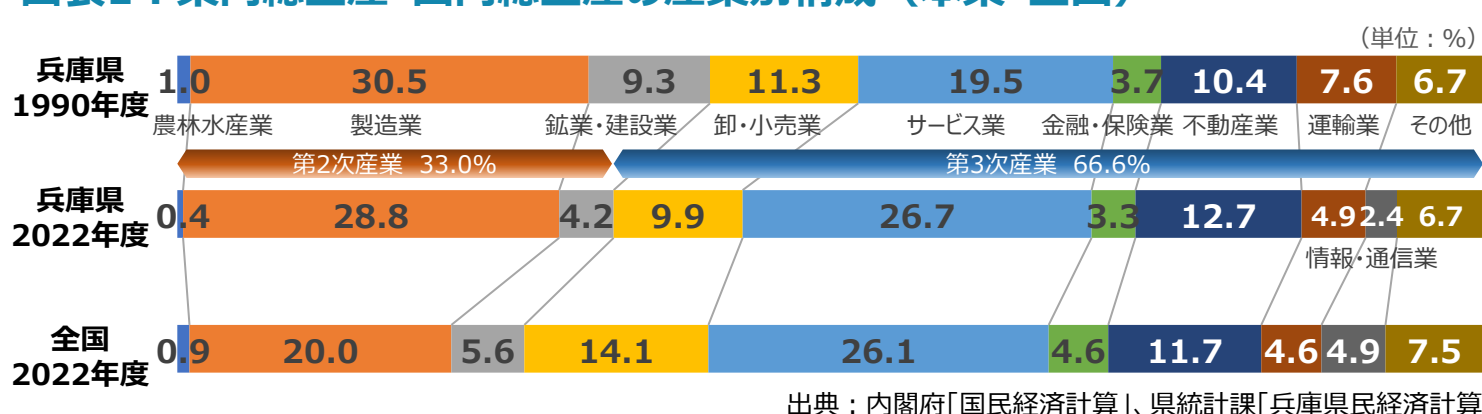
出典：2025年版中小企業白書

2 本県の産業構造（業種別構成比）

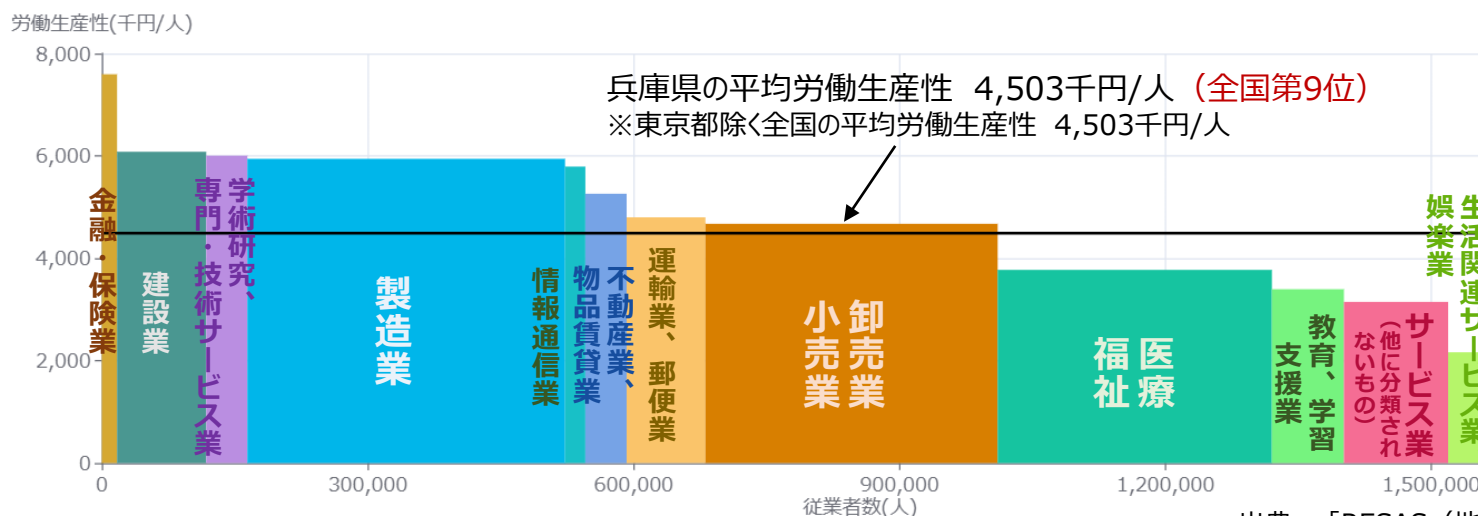
- ① 30年前と比較し、全国的に第3次産業の割合が高まっている。本県の製造業は、現在も全国と比べて高い構成比【図表1】
- ② 機械化・自動化が進みやすい業種は生産性の向上にもつながりやすい傾向。県内の業種別の付加価値額では、製造業が最も大きな割合を占める【図表2】。占める割合が大きいいため、対策を講じることで全体の引き上げ効果を期待できる分野
- ③ 一方、業務行程の多くに人手を要する労働集約型の産業（医療・福祉、宿泊・飲食サービス業等）は、他の産業と比較し、現状の生産性は高くないが、今後もニーズが高まっていく重要な分野
- ④ 確認できる直近10年間（2012～2021）の業種別の労働生産性は、デフレ経済が続く中で、総じて横ばい傾向【図表3】

図表1：県内総生産・国内総生産の産業別構成（本県・全国）

図表3：本県の業種別労働生産性の推移（主なもの）



図表2：本県の業種別労働生産性（2021年）



労働生産性＝付加価値額÷従業員数

付加価値額…

売上高－(売上原価＋販売費及び一般管理費)
＋給与総額＋租税公課

従業員数…

当該企業、事業所に所属して働いている全ての人
※企業単位での集計＝本社所在地に一括計上

3 労働生産性を向上させる視点

➤ 労働生産性の向上には、「付加価値を高める」、「労働投入量を最適化する」双方の視点からの取組が必要

【本県の主な取組】

付加価値を高める

今回の
議論テーマ

研究開発・
イノベーション

販路開拓・
多角化

適切な
価格設定

新陳代謝・
更なる成長

DX推進・
業務改善

必要な
人材確保

人への投資

成長産業育成コンソーシアム

競争力強化に向けた開発支援

ものづくりスタートアップの支援

光科学・計算科学を用いた技術高度化支援

工業技術センターの技術支援

中小企業海外展開総合支援

NEXTじばさん推進プロジェクト

価格転嫁の円滑化に向けた伴走支援

政労使で一体となった取組

事業承継の推進

後継者・後継予定者(アトツギ)によるイノベーション創出の推進

ものづくり支援センターによる生産性向上支援

設備投資促進貸付、小規模事業者等への設備貸与

ものづくり中小企業のDX促進

ものづくり企業におけるDX実践と人材育成の推進

専門的・技術的分野の外国人材確保

理工系人材、新卒者・転職者等確保

公共職業能力開発施設等での能力開発

誰もが安心して働ける環境づくり

(水素・新エネ、航空、ロボット、健康医療、半導体)

(萌芽的な研究プロジェクトや試作開発を支援)

(プロトタイプの開発・実証等スタートアップ支援)

(SPRING-8、スパコン富岳 等)

(技術相談、機器利用・共同研究、産学官連携)

(新たな販路開拓や商品開発等の海外展開)

(ブランド力向上、中期ビジョン策定と重点取組)

(専門家派遣し価格交渉を伴走支援、相談体制の確保)

(賃上げや価格転嫁の機運醸成の共同メッセージ)

(事業承継・引継ぎ支援センター、承継補助金、税制活用)

(各課題に応じたチーム体制による伴走支援)

(DXの取組手法をモデル事例として広く普及)

(セミナー開催や専門家派遣による企業内人材育成)

(人材発掘から就職、定着まで支援)

(特に不足する分野での人材の確保)

(離転職者、新卒者、在職者等のスキルアップ訓練)

(WLB推進企業、女性活躍モザイク企業 等)



付加価値



労働投入量

労働投入量を最適化

※ 労働投入量が少ないほど生産性は高く算出されるが、人手不足の状態は供給制約となり企業の発展にマイナス影響

4 DX等による生産性向上

(1) 現状・課題

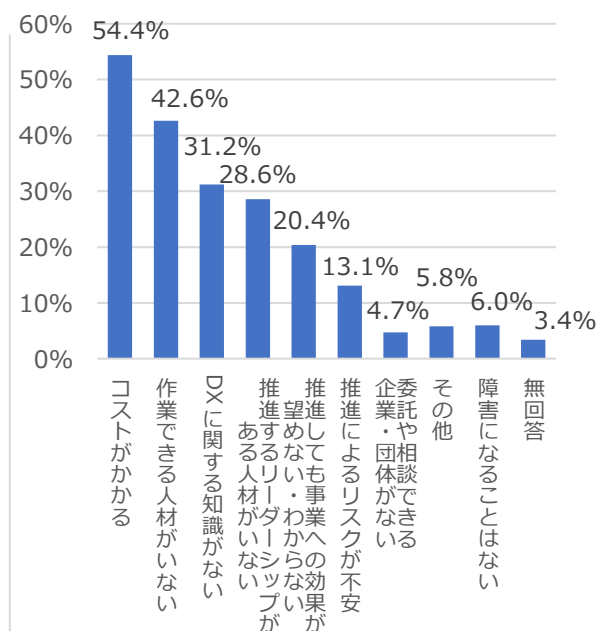
- ① 企業が抱える**現場の課題**はさまざま。**ボトルネックの箇所を改善**し、より効率的な仕組みにする必要がある【図表1】
- ② **DX推進**の課題では「**コストがかかる**」「**作業できる人材がいない**」等の声が多い【図表2】
- ③ 令和6年度の**中小企業の設備投資**は対前年でプラス。一方、昨今の経済情勢を反映し、**令和7年度は慎重姿勢**【図表3】

図表1：課題のありかと分布(県：ものづくり支援センター)

	課題のありか	目的	支援件数(件) ※R6.4～R7.8
先進・高度	自動化・IoT	・画期的な省人化・省力化 ・工法・加工技術の開発改良 ・リアルタイム管理	2
付加価値あり	間接業務改革	・受発注・生産管理・設計開発・事務・技術・計画業務効率化とリードタイム短縮	9
付加価値なし	プロセス改革	・コスト原単位に基づいた改革 ・工程短縮・共通化、在庫低減 ・レイアウト・物流・動線改革	19
ムリ・ムダ・ムラ	改善職場づくり	・作業者の声をもとに自発的に改善の進む職場文化・風土	13
風土・基盤	作業環境の整備	・安全・安心・健康な作業環境 ・正常・異常がすぐわかる ・ムリ・ムダ・ムラを目立たせる	14

(出典) (公財)新産業創造研究機構「生産性向上支援セミナー」講演資料を基に県作成

図表2：DXに取り組む上での課題(県)



(出典) 県地域経済課「県内雇用状況調査(2021)」(出典) 日本銀行「長・短期プライムレート(主要行)の推移」

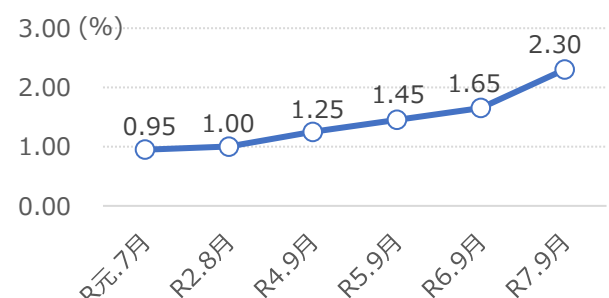
図表3：中小企業の設備投資(県)

◆産業別設備投資増減率(土地投資除く)

区分	令和6年度	令和7年度(計画)
中小企業		
全業種	+19.0%	△7.8%
製造業	+13.8%	△6.2%
非製造業	+26.4%	△9.8%

(出典) 日本銀行神戸支店「短観」(R7/10/1)

◆長期プライムレート推移



(2) 本県の主な取り組み

① ものづくり支援センターによる生産性向上支援

AI・IoT・ロボット導入によるDX推進や工場の現場改善等の生産性向上に向けた取組全般をチーム体制で支援 [＜詳細次頁＞](#)

② ものづくり中小企業のDX促進

中小企業がアドバイザーの指導・サポートのもと実践するDXの取組手法を、モデル事例として広く普及

③ ものづくり企業におけるDXの実践と人材育成

セミナー開催や専門家派遣を実施し、企業内でのDXの導入や人材育成等を支援

④ 設備投資促進貸付(上限3億円)

⑤ 小規模事業者等設備貸与(上限1億円)

4 DX等による生産性向上

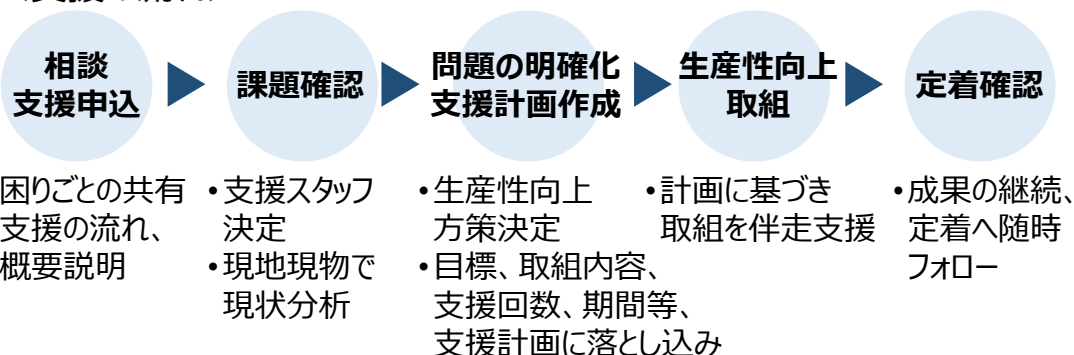
[参考] ものづくり支援センターの取り組み

AI・IoT・ロボットの導入や工場の現場改善、生産・労務管理システム導入の検討等、中小ものづくり企業の生産性向上に向けた取組全般をチーム体制で支援するとともに、共同利用機器を活用した技術相談や共同研究を推進
(体制を強化し、R6から本格稼働)

対象：DX導入や現場改善など
生産性向上全般の取組支援
期間：回数・期間に制限なし
(企業のペースに合わせ1～1年半、10回程度)
拠点：県内4カ所
(神戸、阪神、播磨、但馬)



<支援の流れ>



事例①：歯ブラシ箱詰め作業自動化

- 歯ブラシ20本をまとめて箱詰めするシステムの自動化を支援
- 1台の専用機と2台の双腕ロボットで箱詰め作業を行い、箱詰め作業員を6名から1名に削減



ロボットによる箱詰め作業

事例②：硬さ測定の自動判定化

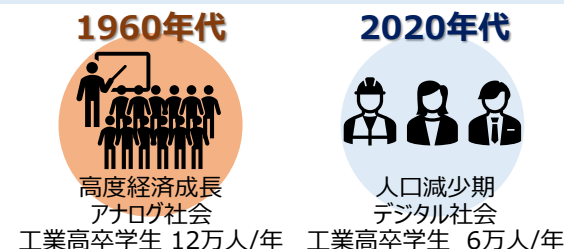
- ダイヤモンド鋼体を打ち付けた打痕の測定を、従来は目視で行っていたが、自動測定するプログラムを作成
- このプログラムを基に、社内基準で硬さを計算するシステムを作成することにより、硬さ測定作業の大幅な時間短縮を実現



硬さ試験機と打痕形状

[参考] ものづくり産業の技術人材

- 工業高卒学生は減少。文系・事務職含め「**今いる人材の活用**」が必要な時代
- AI活用などデジタル社会に適応した人材の必要性が高まっている



(3) 今後の方向性

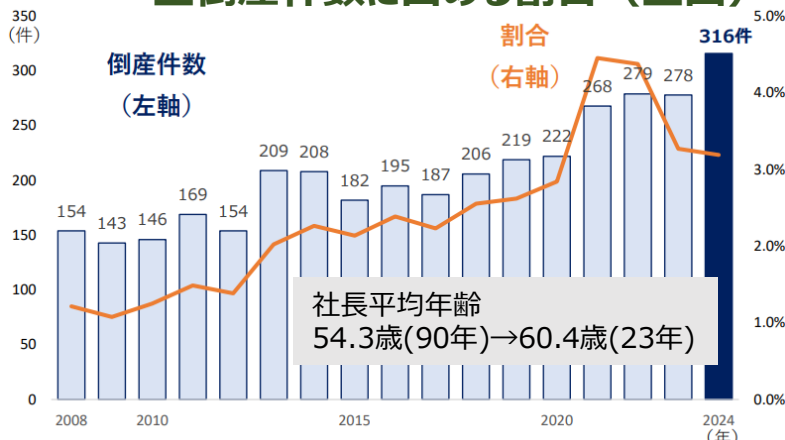
- 関係機関と連携し、企業それぞれの課題に応じた多様な改善を、幅広い産業で加速させるべく支援を検討
- DX実践によるモデル事例の情報発信、他企業への横展開を目指す
- DX等生産性向上に資する設備投資を支える方策の検討
- 次世代DX等を見据えた人材確保に向けたリスキングを支援する方策の検討

5 事業承継

(1) 現状・課題

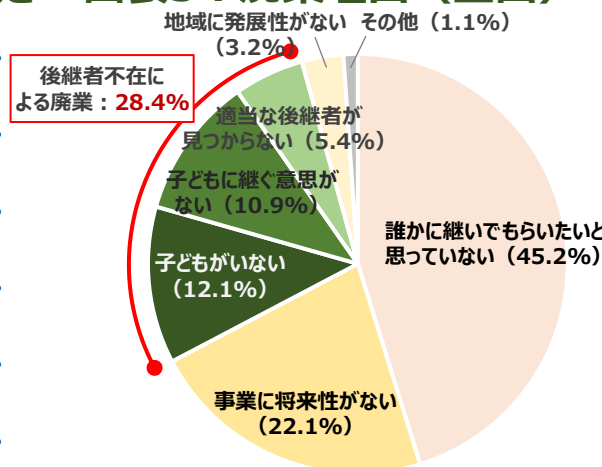
- ① 経営者の高齢化等に伴い、経営者の病気・死亡による倒産件数も年々増加【図表1】
- ② 本県の後継者不在企業の割合は約50%と高止まり【図表2】、後継者難を理由とした廃業が約3割を占める【図表3】
- ③ 近年では、従業員承継が親族承継を上回る。M&Aは微増【図表5】
- ④ 事業承継後の企業は3年目から売上高成長率が同業種平均を上回る傾向【図表6】

図表1：経営者の病気・死亡による倒産件数と全倒産件数に占める割合（全国）



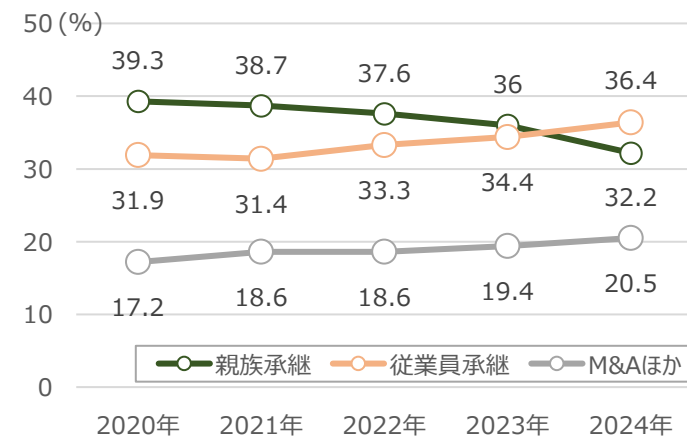
出典：全国「社長年齢」分析調査（2024）帝国データバンク

図表3：廃業理由（全国）



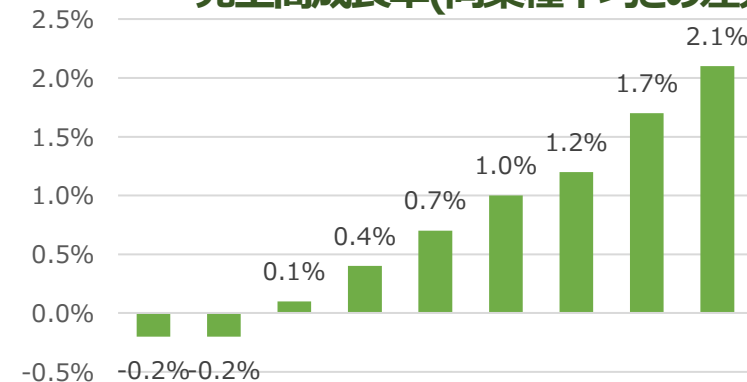
出典：日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の事業承継に関するインターネット調査(2023年調査)」

図表5：種類別事業承継比率の推移(全国)



出典：帝国データバンク「全国後継者不在率動向調査、2024年」

図表6：事業承継実施企業の承継後の売上高成長率(同業種平均との差分)



1年後 2年後 3年後 4年後 5年後 6年後 7年後 8年後 9年後

出典：中小企業庁（帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工）

図表2：後継者不在率(県)

単位：％

集計年	2022	2023	2024
兵庫県	51.2	48.0	48.4
全国	57.2	53.9	52.1

出典：帝国データバンク
「全国後継者不在率動向調査、2024年」

図表4：休廃業等が売上・雇用に与える影響(県)

集計年	2022	2023	2024
休廃業・解散数 (件)	1,647	1,765	2,094
前年比 (%)	+1.7	+7.2	+18.6
雇用人数 (人)	2,232	2,479	2,181
売上高 (億円)	722	634	561

出典：兵庫県「休廃業・解散」動向調査（2024）帝国データバンク

5 事業承継

(2) 本県の主な取り組み

① 事業承継支援事業

中小企業のノウハウや技術を次世代に受け継ぎ、地域活性化を図るため、後継者の事業承継時に要する経費（建物改修費、広告宣伝費等）を補助

<実績>

年度	R3	R4	R5	R6
補助件数	73件	78件	83件	92件

事例：温泉宿（豊岡市）の承継

- 水産加工業者（香美町）が承継
- 宿泊業分野へ新事業展開を模索する中、豊岡市内の民宿が後継者不在であったことから、商工団体・支援機関等によるマッチング支援の結果、第三者承継を実現



承継者と先代経営者



リニューアルしたHP

<支援内容>

- 老朽化した内装の改修
- 訴求性のあるHPへのリニューアル

② 事業承継税制の活用促進

経営承継円滑化法に基づく、後継者に対する贈与税・相続税の負担軽減に向けた認定や指導・助言を実施

③ 兵庫県事業承継・引継ぎ支援センター

後継者不在に悩む中小企業等の事業承継を支援するため、中小企業等のマッチングや事業承継計画の策定等、円滑な事業承継を支援

<支援の流れ>



セミナー等でアンケート方式の簡易診断

事業経緯のヒアリングなど

策定支援

仲介事業者への取次後継者人材バンク等（後継者不在の場合）

<実績>

年度	R3	R4	R5	R6
事業承継診断件数	6,924件	7,310件	9,488件	9,052件
相談件数	328件	483件	529件	632件
成約・完了件数	21件	50件	84件	78件

④ 事業承継支援貸付による支援

⑤ 後継者・後継予定者(アトツギ)によるイノベーション創出推進

県内中小企業等のアトツギのイノベーション創出を支援し、地域に根ざす企業の持続的発展や地域経済の活性化を推進

(3) 今後の方向性

① **事業承継・引継ぎ支援センター**を中心に、関係機関が連携した支援を引き続き展開

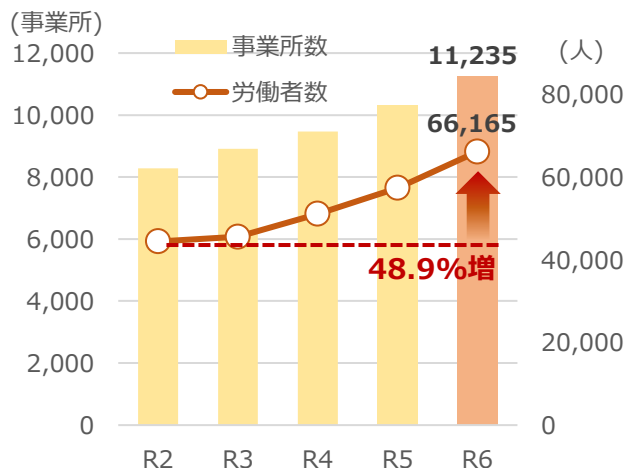
② 事業承継が進まない背景には、M&Aを含む事業承継への**ネガティブイメージ**や**承継候補者の不足**があると考えられるため、優良事例の収集・PRによる**ポジティブイメージの醸成**、**若手候補者の発掘・育成**、**地域内マッチングの強化**等を検討

6 人材の確保 ア 外国人材

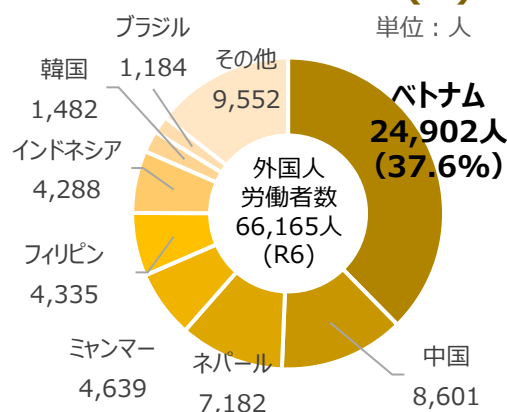
(1) 現状・課題

- ① 県内の外国人労働者数は、直近5年間で約50%増【図表1】。国籍別ではベトナムが約40%を占める【図表2】
- ② 在留資格別では専門的・技術的分野(技術・人文知識・国際業務、特定技能等)が約30%【図表3】。兵庫の留学生は全体の約5%【図表4】
- ③ 深刻な人手不足の中、女性・高齢者を含む多様な人材確保、DX等の生産性向上に加え、外国人材の確保が重要

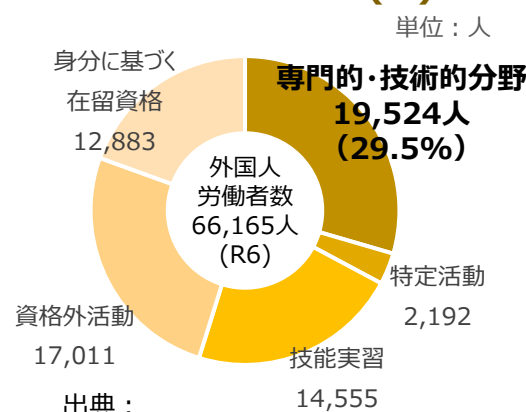
図表1：外国人労働者数及び外国人を雇用する事業所数の推移（県）



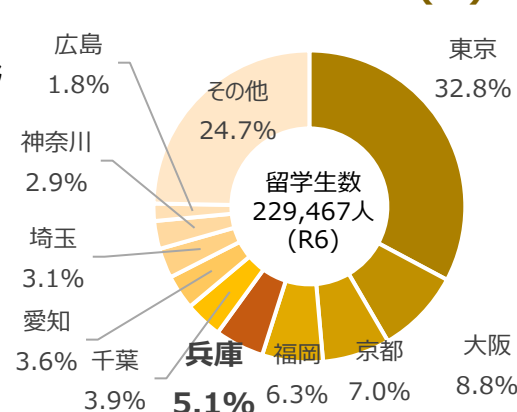
図表2：国籍別外国人労働者数（県）



図表3：在留資格別の状況（県）



図表4：留学生の都道府県割合（県）



出典：図表1～3：兵庫労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）
図表4：独立行政法人日本学生支援機構「2024年度外国人留学生在籍状況調査結果」

(2) 本県の主な取り組み

① 外国人採用キャリアフェア（ベトナム）

ホーチミン市工科大学キャリアフェアにHYOGOストリートを出展し、企業紹介や個別面談を実施

日程 令和7年10月4日（土）

<フェア全体>

参加企業 約140社（県内企業15社含む）

参加学生 約6,000名

（HYOGOストリート…延べ約3,000人）

<参考：内定面接実施予定(実施済を含む)>

13社35名（うち2社2名 内々定済み）

※10/28時点



HYOGOストリートの様子

<現地求職者の声>

日本企業の魅力は、人材育成に力点を置き、長期的な視点でキャリア形成支援があること
先輩ベトナム人が多いことも安心

② ひょうごグローバル人材活躍企業認定制度

外国人が安心して就職し定着できるよう、働く環境が整った企業を認定する制度を令和7年11月から開始

認定企業

働く環境やキャリア支援制度の整備等、外国人雇用にしっかり取り組む企業を県が認定

宣言企業

外国人の採用・定着を目指す企業を県が登録し、認定取得をサポート



ひょうごグローバル人材活躍認定企業
Hyogo Certified Global Talent-Friendly Company

ロゴマーク

6 人材の確保 ア 外国人材

(2) 本県の主な取り組み（続き）

③ 外国人雇用HYOGOサポートデスク

県内企業に対し、外国人雇用に対する理解を深め、外国人労働者が在留資格に応じて適正に就労できるよう支援

④ 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口

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、採用から職場定着までワンストップで支援

⑤ ひょうご多文化共生総合相談センター

24言語での相談対応、NGOと連携した週末相談を行い、外国人県民への生活相談、情報提供を実施

⑥ 多文化共生社会検討実務者会議

県、市町、有識者等を構成員とした実務者会議を設置し、外国人労働者やその帯同家族に対する生活面での様々な課題への施策を検討

(3) 今後の方向性

① 人材発掘から就職、定着まで外国人材の獲得に向けた総合的な施策を展開

② 専門的な技術・知識を有する外国人材と、法令等を遵守し外国人雇用にしっかり取り組む企業をつなぐ兵庫県版外国人材獲得モデルを構築し、県内中小企業の安定的な人材確保を支援

③ 在留外国人の増加に伴い高まる支援ニーズへの対応や、地域住民との相互理解を促進できるよう、多文化共生社会の実現を目指す

[参考] 兵庫県版外国人材獲得モデル

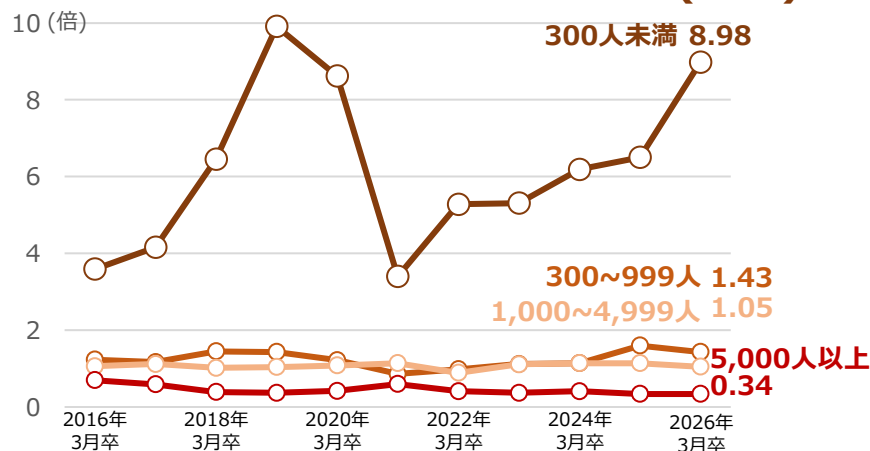


6 人材の確保 イ 県外からの転職者

(1) 現状・課題

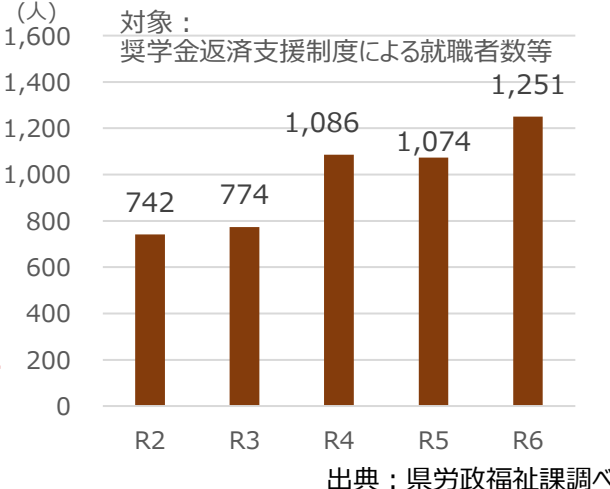
- ① 中小企業の大卒求人倍率は**8.98倍**(2026年3月卒業者：1人あたり約9社から求人)で、**新卒採用は困難な状況**【図表1】
- ② 未充足分を**中途採用**で補うが、中小企業の**約55%が人材確保できていない状況**【図表2】
- ③ 全国の**転職希望者数**は**増加傾向**【図表3】
- ④ 転職希望者の情報収集はハローワークや転職サイト、企業サイトに加え、**人材紹介会社のエージェント利用が主流に**【図表5,6】

図表1：従業員規模別求人倍率推移(全国)



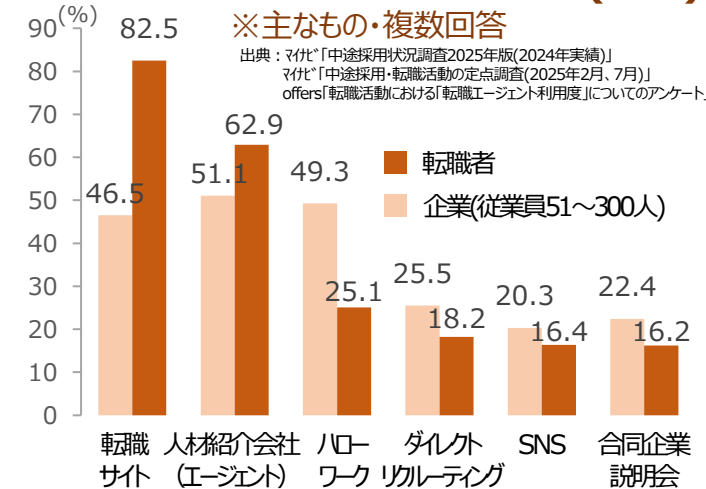
出典：リクルートワークス研究所「第42回ワークス大卒求人倍率調査」

図表4：県の支援によるUJIターン数



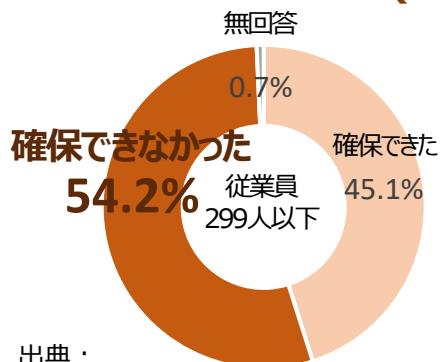
出典：県労政福祉課調べ

図表5：転職サービス等の利用状況(全国)



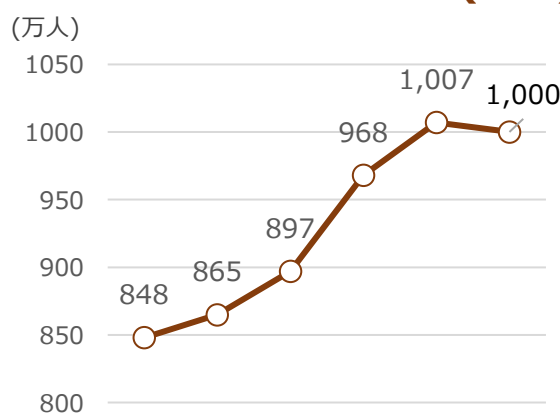
※主なもの・複数回答
出典：マイナビ「中途採用状況調査2025年版(2024年実績)」
マイナビ「中途採用・転職活動の定点調査(2025年2月、7月)」
offers「転職活動における「転職エージェント利用率」についてのアンケート」

図表2：中途採用の人材確保状況(全国)



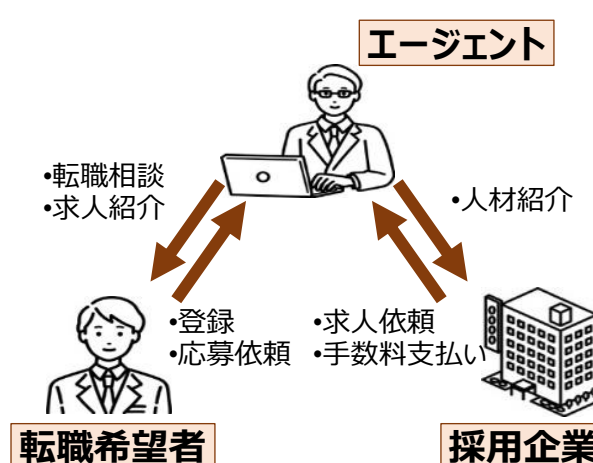
出典：リクルートワークス研究所「中途採用実態調査(2024年度実績、正規社員)」を基に県作成

図表3：転職希望者数推移(全国)



出典：総務省「労働力調査2024」

図表6：エージェント利用のイメージ



【課題】

- ① 転職エージェントの県内中小企業や地域事情への**理解が進んでいない**と考えられる
- ② 中小企業にとって**採用コストが重荷**
 - ・ エージェントを利用して採用が決定した場合、企業はエージェントへ紹介手数料(成功報酬)を支払う
 - ・ 多くのエージェントは、年収(入社承諾者が1年間で受け取る収入の概算)の30~35%程度の報酬を設定

6 人材の確保 イ 県外からの転職者

(2) 本県の主な取り組み

① おためし企業体験 in HYOGO（社会人インターンシップ）

県内の不安定就労者や首都圏に在住の転職希望者、未就職者等を対象に、職場体験を通じて求職者の適性にあった企業への就職を支援

- ・首都圏からの参加者の短期滞在費や旅費を助成
- ・職場体験等受け入れ企業へ謝金支給
- ・首都圏からの参加者を正規雇用した企業に支援金を支給

② ひょうご・しごと情報広場(神戸市内)における就職支援

就職希望者に対し、世代に応じた就職相談や就業マッチング等きめ細やかな支援を通じて、就職までの一貫したワンストップサービスを提供



ひょうご・しごと情報広場

③ ひょうご移住・しごとプラザ(東京都内)の運営

- ・移住・就職の相談窓口を都内に設置
- ・民間の柔軟な発想と企画力を生かした就職イベント等を実施



ひょうご移住・しごとプラザ

④ 企業魅力発信フェアによるUJIターン就職の促進

県外の大学に進学した県内出身学生等に対しての県内企業の魅力を発信するためのフェアを開催

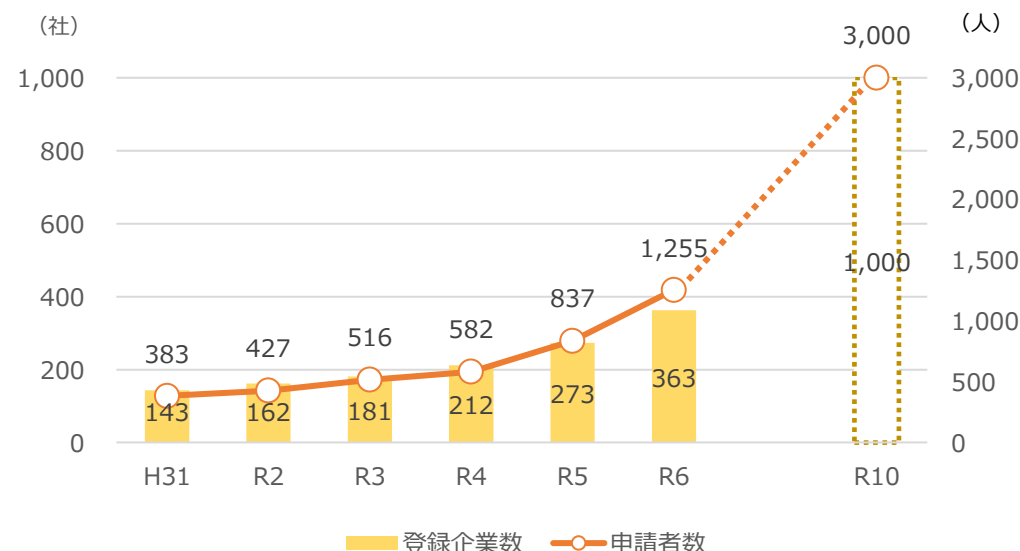
⑤ 奨学金返済支援制度の推進

県内中小企業の人材確保と若者の県内就職・定着促進のため、中小企業と連携して、若者の奨学金返済を支援



ロゴマーク

【実績推移】



(3) 今後の方向性

- ① ひょうご・しごと情報広場（神戸市内）、ひょうご移住・しごとプラザ（東京都内）での**ワンストップ支援**を継続展開する
- ② **奨学金返済支援制度**はUJIターンに対しても効果的であるため、県内企業への**さらなる普及を推進**する
- ③ 県外からの転職者を対象に、**マッチング機会の強化**に向けた検討（合同企業説明会など）を進める
- ④ **転職エージェント**を介した転職が増加するなか、**中小企業向けの支援の必要性やあり方**について検討を進める



兵庫県