

提言

Diversity & Inclusionで 兵庫を躍動させる！



2023年12月

一般社団法人 神戸経済同友会

目次

<序文>	1
<はじめに>	2
<提言骨子>	3
<提言>	4
提言Ⅰ：官民連携で共に進化を遂げる、新たな推進力を創造	4
○SDGs 推進において官民連携の先進県として成果を発信する	4
○ひょうごSDGs Hubを官民連携のプラットフォームとし、実効性の高いD&Iを推進する	4
① D&I 関連情報の掲載：多様性や社会的包摂に関する情報、イベント、講演会などを共有	5
② インクルージョンに関する対話の場：多様な意見や経験を共有し、課題解決	5
提言Ⅱ：“女性ずっと活躍” キャリアも子育ても、兵庫県で、可能性は無限大	7
○出産後も休まず働き続け活躍する女性を支援し、チャイルドペナルティを解消する	7
○育児中で社会復帰が困難な女性を支援し、潜在的な労働力を掘り起こし人手不足も解消	7
① 時間や場所に縛られない働き方フレキシブルワークの推進	11
② フレキシブルワークをサポートする一時保育制度の整備	12
③ テレワーク時にもベビーシッターや家事代行サービス利用促進	13
④ 学童保育サービス拡大と多様な受け入れ体制の確立	15
⑤ 幼児期から始める全世代に向けたアンコンシャスバイアス教育の実施	16
⑥ 家事・育児を軽減する商品・サービスを開発する企業の育成	19
⑦ 育児とキャリアの両立に関するセミナー開催やトレーニングの推進	20

提言Ⅲ：外国人労働者と家族も安心、共生のまちづくり	22
○外国人就労者とその家族が安心して暮らせる住環境や教育を整備する	22
① 賃貸住宅での外国人差別を防止するためのガイドライン活用、契約手続きの簡素化	23
② 外国語対応可能な保育環境の整備	25
③ 日本語と母国語の二言語教育を提供	25
④ 多文化共生のための外国人と住民が交流するコミュニティスペースの拡充	26
⑤ 県内の外国人学校への支援の拡大と共に高等教育レベル卒業生に大学受験資格を付与	27
⑥ 外国人が働きやすく、活躍できる企業の「認定制度」の創設	28
⑦ インターンシップや県内企業への就職を推進	29
⑧ 情報発信の強化による相談窓口の認知度向上と、AIを活用した利便性向上	30
提言Ⅳ：万博を機に地域の魅力と新たなライフスタイルを世界へ発信	32
○大阪・関西万博を機に、地域の魅力や未来ビジョンを全国・世界へ発信	32
【外国人富裕層や旅行者をターゲットにしたレジデンシャル観光と民泊設備の整備】	33
① 富裕層向けに長期間宿泊できる日本らしい住宅宿泊事業（民泊）等の宿泊施設を整備	33
② 空き家を民泊にリノベーションして観光資源としての価値を生み出し、空き家対策に対応	33
③ 民泊の受付窓口を新神戸、神戸空港や三宮に共同で設け、民泊設備提供者の利便性向上	34
④ 民泊の活性化のための居住日数の制限緩和や簡易なオンライン登録や 低コストの許可制度を導入することで、新しい運営者の参入を促進	34
⑤ 観光職の魅力の発信および専攻学生の就職支援	34
【フィールドパビリオンの魅力とワーケーションを融合させる新しいライフスタイル提案】	35
① フィールドパビリオン体験と、仕事ができる施設や宿泊施設を組合せたプラン	35
② 外国人が体験することにより地域や文化を理解し、就職先として選ばれるよう誘導	37

【周遊プランの策定】	37
① テーマ別ルート of 策定	37
② 地域別ルート of 策定	38
【移動手段の強化】	39
① バスツアー of 提供	39
② レンタカーや自転車レンタル of 活用	40
③ パブリックトランスポート of 利用	40
【情報提供と宣伝】	40
① ウェブサイト・アプリ of 整備	41
② SNS 活用	41
③ キャッシュレス決済対応や無料Wi-Fi 設置等 of インフラ対応	41
<2023年度 提言特別委員会 ヒヤリング先&見学先&打合せ先&講演会 一覧>	43
<◆参考資料 各委員会および各地域部会との意見交換 議事録（要旨）>	44
<あとがき>	78
<2023年度 提言特別委員会 名簿>	80

序文

神戸経済同友会から兵庫県への2021年度提言をきっかけとし、翌年10月に『ひょうごSDGs Hub』が設立されました。このSDGs Hubは、様々なステークホルダーとの連携や協働によってSDGsの取り組みの裾野拡大や新たな事業創出を図り、社会的課題の解決と地域活性化の両立を目指すというものです。

そして2023年に、兵庫県が未来へつなぐ持続可能な官民連携自治体『SDGs未来都市』に選定されました。「ひょうごフィールドパビリオン」を核とした地域価値創造、交流人口創出プロジェクトの内容が内閣府から評価されたもので、大阪・関西万博を機に兵庫五国の魅力を県内外および海外にPRすることで、交流人口を増やそうというプロジェクトです。兵庫県が直面している出生率低迷／少子高齢化の進行、若者の県外流出、人・街の高齢化、後継者不足、経済規模の縮小などの解決に向け、兵庫県のもつ魅力的な社会、産業、技術、人財などの“多様性= Diversity”を活かそうというもので、神戸経済同友会の2023年度活動方針である「Diversity & Inclusion（以降「D&I」）で兵庫県を躍動させる！」と同一ベクトルとなっています。

SDGsは全世界共通の17ゴールと169ターゲットですが、大事なことはこれら個別の目標／ターゲットに目を向けるのだけではなく、SDGsの基本理念『だれ一人取り残されない』をよく理解して活動展開することです。

人には人種や性別、年齢などの外見的な違いはもちろん、宗教や価値観、性格、嗜好など、内面にもさまざまな違いがあります。D&Iとは、個々の「違い」を受け入れ、認め合い、活かしていくことを意味します。兵庫県方針の『誰もが希望を持って生きられる躍動する兵庫の実現』はD&Iを実践することでもあり、非常に重要な取り組みです。

神戸経済同友会では2021年度以来「SDGsを基軸とした地域活性化」に取り組んできましたが、2023年度もこれを継続し、「D&I」の視点での深掘りを行ないながら、「官民連携でのSDGs推進」、「女性ずっと活躍」、「外国人共生のまちづくり」、「万博を機とした地域魅力の世界発信」を四本柱とした提言を取り纏めました。

提言作成にあたって「D&I」を実践すべく、県内5地区部会、10委員会、そして海外視点を持つグローバルメンバーを交えた活発な意見交換を経たもので、『誰もが希望を持って生きられる躍動する兵庫の実現』に向けた一つの起点になる内容であると確信します。

最後になりますが、この提言の取り纏めにご尽力いただいた、提言特別委員会 佐伯委員長、東副委員長、日笠副委員長、和田副委員長、笠谷副委員長をはじめ、グローバルチーム Kiran Sethi、鮑悦初の両氏、ワーキングメンバーの皆様、委員会の活動にご協力賜った行政を筆頭とする関係者の皆様に、心より感謝を申し上げます。

2023年12月

一般社団法人 神戸経済同友会
代表幹事 檜木 一秀
代表幹事 井谷 憲次

はじめに

私たち神戸経済同友会の提言特別委員会は、「Diversity & Inclusion で兵庫を躍動させる！」というテーマのもと、兵庫県が持つ魅力的な社会、産業、技術、人材などの多様性に焦点を当て、この提言書を作成しました。特に深刻な人手不足問題は、地域社会全体の持続可能な発展と繁栄に大きな影響を与えており、その解決策の模索も行いました。

このプロセスでは、10 個の常設委員会と 5 つの地域部会との広範な意見交換を行いました。常設委員会では経済動向、しごとづくり、まちづくり、ひとづくり、国際、環境インフラ、IT 経営、SDGs 推進、スタートアップ、交流など、多岐にわたるテーマを扱い、地域部会では東播、西播、阪神間、但馬、丹波の各地域の特性を反映した課題解決に焦点を当てました。

特に重要なのは、行政との連携を強化し、これらの課題に共同で取り組むことです。行政のサポートと協力は、地域の持続可能な発展に不可欠であり、私たちの提案を具体的な成果に結びつける鍵となります。

本提言では、働きたくても働けない潜在的な労働力でもある女性たちの問題にも焦点を当てます。彼女たちが職場に参入しやすい環境を作るため、柔軟な勤務体系の導入、子育てと仕事の両立支援、職場内での平等な機会の提供などを提案します。これにより、女性の職場参入を促進することが可能になります。

さらに、外国人労働力の確保に向けた具体的な策も提言します。労働者本人だけでなく、その家族に対しても多言語に対応した行政サービスを拡充することなどが含まれます。これらの施策により、外国人労働者が兵庫県で働きやすい環境を構築し、人手不足を緩和することを目指します。

また、万博を契機に、兵庫の魅力と新たなライフスタイルを世界に発信する提案も重要な柱です。地域の文化や観光資源を活用したプロモーション、地域産業の国際展開、新規観光スポットの開発などが含まれます。これらの取り組みにより、兵庫県の国際的な認知度を高め、新しい投資と観光の機会を創出します。

最後に、この提言書の作成にご協力いただいた全ての方々への深い感謝と、これらの提言が兵庫県のより良い未来への道を切り開き、地域社会に新たな活力をもたらすことを願っています。これらの提言を実現するためには、引き続き各方面のご支援とご協力が必要です。兵庫県の明るい未来に向けて、今後も皆様の積極的なご支援とご協力を心よりお願い申し上げます。

2023 年 12 月

2023 年度 提言特別委員会
委員長 佐伯 里香

2023年度神戸経済同友会 提言骨子

1. 官民連携で共に進化を遂げる、新たな推進力を創造

- ひょうご SDGs Hub を官民連携のプラットフォームとし、実効性の高い D&I を推進する
- SDGs 推進において官民連携の先進県として成果を発信する

- ① D&I 関連情報の掲載：多様性や社会的包摂に関する情報、イベント、講演会などを共有
- ② インクルージョンに関する対話の場：多様な意見や経験を共有し、人手不足等の課題解決

2. ”女性ずっと活躍” キャリアも子育ても、兵庫県で、可能性は無限大

- 出産後も休まず働き続け活躍する女性を支援し、チャイルドペナルティ*1を解消する
 - 育児中で社会復帰が困難な女性を支援し、潜在的な労働力を掘り起こし人手不足も解消
- *1子どもを持つことによって生じる社会的・経済的に不利な状況

- ① 時間や場所に縛られない働き方フレキシブルワークの推進
- ② フレキシブルワークをサポートする一時保育制度の整備
- ③ テレワーク時にもベビーシッターや家事代行サービス利用促進
- ④ 学童保育サービス拡大と多様な受け入れ体制の確立
- ⑤ 幼児期から始める全世代に向けたアンコンシャスバイアス教育の実施
- ⑥ 家事・育児を軽減する商品・サービスを開発する企業の育成
- ⑦ 育児とキャリアの両立に関するセミナー開催やトレーニングの推進

3. 外国人労働者と家族も安心、共生のまちづくり

- 外国人労働者とその家族が安心して暮らせる住環境や教育を整備する

- ① 賃貸住宅での外国人差別を防止するためのガイドライン活用、契約手続きの簡素化
- ② 外国語対応可能な保育施設の整備
- ③ 日本語と母国語の二言語教育を提供
- ④ 多文化共生のための外国人と住民が交流するコミュニティスペースの拡充
- ⑤ 県内の外国人学校への支援の拡大と共に高等教育レベル卒業生に大学受験資格を付与
- ⑥ 外国人が働きやすく、活躍できる企業の「認定制度」の創設
- ⑦ インターンシップや県内企業への就職を推進
- ⑧ 情報発信の強化による相談窓口の認知度向上と、AI を活用した利便性向上

4. 万博を機に地域の魅力と新たなライフスタイルを世界へ発信

- 大阪・関西万博を機に、地域の魅力や未来ビジョンを全国・世界へ発信する

【外国人富裕層や旅行者をターゲットにしたレジデンシャル観光*2と民泊設備の整備】

- ① 富裕層向けに長期間宿泊できる高級な民泊等の宿泊施設を整備
 - ② 空き家を民泊にリノベーションして観光資源としての価値を生み出し、空き家対策に対応
 - ③ 民泊の受付窓口を新神戸、神戸空港や三宮に共同で設け、民泊設備提供者の利便性向上
 - ④ 民泊の活性化のため居住日数の制限緩和や簡易なオンライン登録や低コストの許可制度を導入することで、新しい運営者の参入を促進
 - ⑤ 観光職の魅力の発信および専攻学生の就職支援
- *2長期間にわたって滞在する観光

【フィールドパビリオンの魅力とワーケーションを融合させる新しいライフスタイル提案】

- ① フィールドパビリオン体験と、仕事ができる施設や宿泊施設を組合せたプラン
- ② 外国人が体験することにより地域や文化を理解し、就職先として選ばれるよう誘導

【周遊プランの策定】

- ①テーマ別ルート：フィールドパビリオンをテーマ（例：自然、文化、産業等）別に分類し、それぞれのルートを提案
- ②地域別ルート：地理的に近いフィールドパビリオンをまとめ、効率的な移動ルートを提案

【移動手段の強化】

- ①バスツアーの提供：各フィールドパビリオンを巡る専用の観光バスを設定
- ②レンタカーや自転車レンタル：自由な移動を可能にするためのレンタルサービスを提供
- ③パブリックトランスポートの利用：地域の交通網を活用し、公共交通機関での巡り方を提案

【情報提供と宣伝】

- ① ウェブサイト・アプリの整備：各フィールドパビリオンの詳細情報、現地までのアクセス情報、関連イベント情報等を提供
- ② SNS 活用：各フィールドパビリオンからの発信を強化し、若年層や外国人を誘導。訪問者の体験談、写真や動画を共有、また各フィールドパビリオン担当者への教育も必要
- ③ キャッシュレス決済対応や無料 Wi-Fi 設置等のインフラ対応

提言 I：官民連携で共に進化を遂げる、新たな推進力を創造

- SDGs推進において官民連携の先進県として成果を発信する
- ひょうごSDGs Hubを官民連携のプラットフォームとし、実効性の高いD&Iを推進する

兵庫県のSDGs推進状況と県下企業のSDGsに対する意識にギャップがあり、今後そのギャップを埋めていく取組みが必要。

●兵庫県のSDGs推進状況

兵庫県は、2023年5月にSDGs未来都市および自治体SDGsモデル事業に選定された。ひょうご産業SDGs推進宣言事業、SDGsチャレンジプログラム、ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度等、企業のSDGs推進に対するサポート環境整備が進んでおり、2022年度SDGsに関する全国アンケート調査（政府統計）によると、SDGs取組状況について、兵庫県および県内自治体の61.9%がSDGsを推進していると回答しており、全国平均57.7%を上回っている状況。

●県下企業のSDGsに対する意識

他方で、2023年SDGsに関する近畿圏内企業の意識調査（帝国データバンク）によると兵庫県内のSDGsに積極的な企業の割合は44.1%で全国最下位であり、自治体の取組み姿勢が企業に伝わっていない懸念あり。

中小企業のSDGs推進に関する実態調査（独立行政法人中小企業基盤整備機構）によれば、SDGs取組みに対する課題として下記の理由が挙げられている。

- 取り組むことによるメリットがわからない（18.8%）
- 何から取り組めばいいかわからない（18.1%）
- SDGsや取組方法に関する情報が少ない（14.9%）

兵庫県内のSDGs取組みを推進するためには、SDGs取組みにより享受できる具体的なメリットの提示や、地域発展や企業成長に繋がるような取組みについての情報発信が必要と考えられる。

実際にSDGsに取り組んでいる企業が挙げるメリット

- 企業イメージの向上（38.1%）
- 従業員モチベーションの向上（32.9%）
- 採用活動におけるプラスの効果（15.8%）

【官民連携の必要性】

兵庫県下の自治体や企業が個々にSDGsに対する取組みを模索・活動するのではなく、一体感・一貫性がある効率的な取組みを実践できるように、各団体同士の連携の強化や県下中小企業を対象とした啓蒙活動を行うことが望まれる。

例えば、官民連携組織であるSDGs Hubの活動や活動による成果を内外に向けて発信することで、会員企業に対して積極的な取組みを促し、会員以外の県下の企業に対してはSDGsを推進す

ることによるメリットを提示することができる。また、兵庫県外に対しても「SDGs推進といえば兵庫県」といったイメージを広めることができるのではないかと考える。

県内自治体と企業間のSDGs推進に対する意識のギャップを埋めていくためには、官民の連携を深めつつ、現状の課題認識や課題解決に向けた取り組みを推進していく必要がある。

<提言>

① D&I関連情報の掲載：多様性や社会的包摂に関する情報、イベント、講演会などを共有

○D&Iに対する取り組み事例の情報収集・発信機能の強化

D&Iに関連するイベントや講演会などを開催し、自治体・県下企業のSDGsに対する意識が醸成されることを期待したい。

例えば、レゴ社（ワークライフバランスを重視しており、生産性では世界トップクラス）と連携なども検討されていることから、SDGs Hubを介して講演会を開き、SDGsに対する意識が低い層へのアプローチ強化を期待したい。また、各イベント開催時にはアンケートにより参加団体が抱える課題をヒアリング・整理・分析することにより、SDGs Hubの活動の指針とすることが効果的と考える。特に、官民共通の課題である「人手不足」を解消してくため、女性活躍や外国人労働力の活用についてまず取り組むことも一案と考える。

このように積極的なSDGsへの取り組みノウハウを持つ自治体・企業と連携し、各認証制度を利用しSDGsへの取組みに積極的な企業とのマッチングを行うなど、認証制度に実効性も持たせつつ、企業がメリットを享受出来る様な取り組みを行うことで、企業の意識を高めつつ、更なるSDGsの推進に繋げることで、スピーディーに実効性の高いSDGs推進の活動ができるのではないかと考える。

具体的な取り組みの事例を積み重ね、SDGs Hubが官と民を繋ぐ役割として、所属する会員団体と力を合わせながら、当初目的であったSDGs推進施策の実行部隊としての役割発揮を期待したい。

また、2023年10月にはSDGs HubのHPを開設しており、神戸新聞とも連携し、学生にも参画してもらうことで学生の視点も取り入れると聞いているが、このような産官学連携の発信も一元化して行うことで、D&Iに対する取り組みに関する情報を集約させることができ、多様な情報へのアクセシビリティが高まると考える。

② インクルージョンに関する対話の場：多様な意見や経験を共有し、課題解決

○官民連携でのD&Iに関する対話の場の提供

個々の自治体・団体では継続的な開催が難しいであろうD&Iに関する対話の場を提供していくことが重要と考える。D&Iの中でも中長期的な取組みが必要となるI（インクルージョン）への取組みに対する意見や経験を共有することで、対話の場に参加した人・団体にとって有益な場となるのではないかと考える。

例えば、SDGs Hubによる、（ホワイト企業への紹介に限定できるよう）ミモザ制度認定企業と学生のマッチングや、D&Iを推進している企業に対する認定制度を策定し、当該認定企業と外国人のマッチング等が実現できれば、官民連携の取組みとなるものとする。先にも述べたように、認証制度に実効性も持たせつつ、企業がメリットを享受出来る様な取り組みの実現に向けて検討いただきたい。「D&Iをより広く浸透させる」という目的を含ませることも有意義ではないかと考える。

《兵庫県とひょうごSDGs Hubの持続的な発展に向けて》

個々の自治体・団体の取組みを局所的・一過性のものとせず、他の団体・地域へ波及させることを目指し、まずは各取組みの具体化・実現によるトライ&エラーを繰り返し、万博開催後にはSDGs Hubの活動として意義の大きい取組みの道筋をつけるのが良いと思われる。

また、スピーディーで実効性の高いSDGs推進の活動を行うためにも、万博開催後にはSDGs Hubの中長期的な活動計画の策定・開示が望ましい。

将来的には官民一体となり、SDGs Hubを独立機関として自立的に運営する体制を整え、自らの自治体・団体の課題の整理・対応への人員が確保できていない自治体・団体の一助となるよう、課題の整理・抽出のフレームワークの提供やワーキンググループの設置等、取組み検討の初期段階からSDGs Hubが関与し、主体的にサポートしていくことを期待したい。加えて、国内外のSDGsへの取組み（例えば、浜松外国人人材サポートの事例等）についてSDGs Hub所属の団体が、同様の取組みを円滑に実現させることができるよう、SDGs Hubにて当該取組みが実現に至るまでの検討プロセスや、今後実施するにあたっての注意点を分析・開示していくこと等、情報発信のレベルの高度化が望まれる。

上記の実現にあたって、まずは兵庫県を筆頭とした地方公共団体からの働きかけが不可欠であり、兵庫県知事には、強力なリーダーシップを以て官民連携でSDGsを推進されることを期待したい。

提言Ⅱ：“女性ずっと活躍” キャリアも子育ても、兵庫県で、可能性は無限大

- 出産後も休まず働き続け活躍する女性を支援し、チャイルドペナルティ※1を解消する
- 育児中で社会復帰が困難な女性を支援し、潜在的な労働力を掘り起こし人手不足も解消

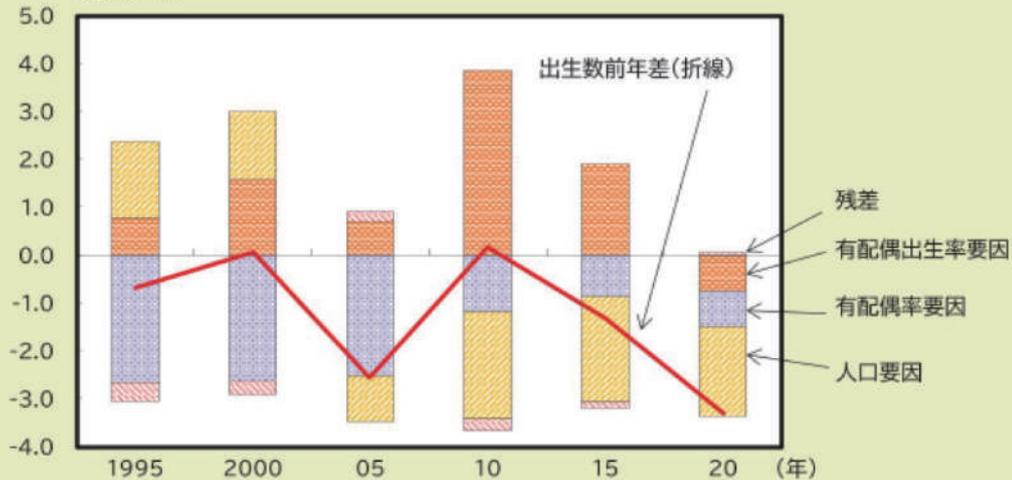
現在の日本は「人口要因」「有配偶率要因」「有配偶出生率要因」の3重の下押しにより、少子化が進行している。厚生労働省が2023年8月に発表した人口動態統計によると、2023年1月～6月の出生数は前年同期比の3.6%減の37万1052人（外国人を含む速報値）だった。

また、少子化の大きな原因の一つでもある非婚化による婚姻率の低下も見られる。（前年同期比7.3%減の24万6332組）。30代の有業男性の未婚率は年収が高いほど低い傾向があり、経済的な理由が結婚行動に大きな影響を及ぼしていることがうかがえる。女性においては、子どもを産んだ後の「収入やキャリアパスの見通し」に懸念があるため、結婚時に夫に高い年収を求める傾向がある。

この調査結果をもとに、内閣府令和5年度年次経済財政報告によると、「出産後の女性の所得が下がりにくい環境の整備が結婚のハードルを下げる可能性がある」と指摘している。

第2-2-4図 出生数の要因分解

足下では、人口要因・有配偶率要因・有配偶出生率要因の三重の下押しにより少子化が進行
(万人/年)

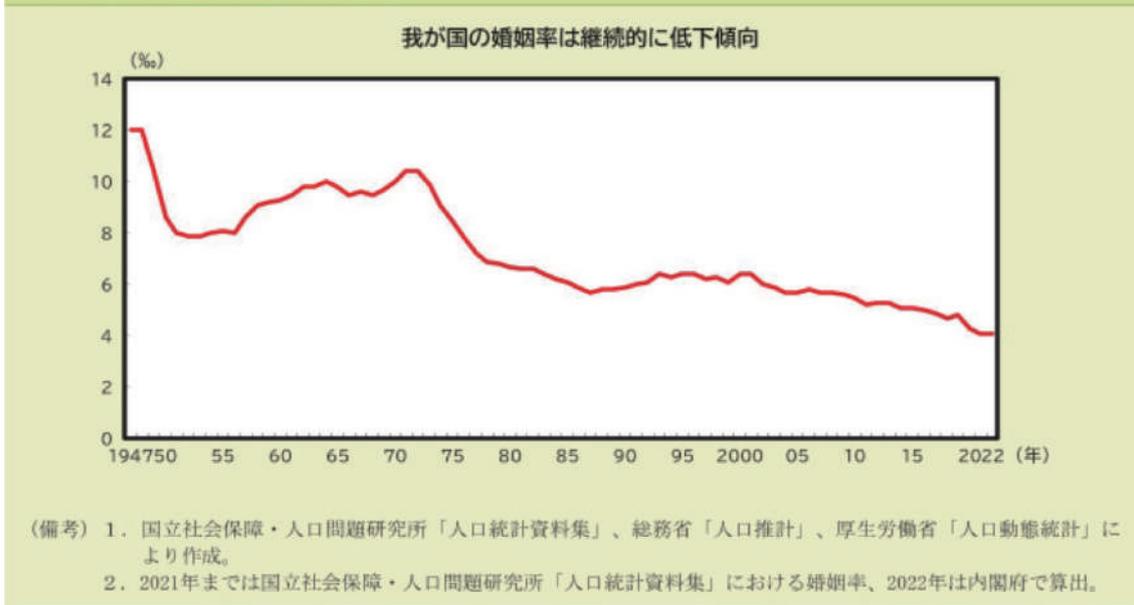


- (備考) 1. 総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」により作成。
2. 母の年齢が15歳から49歳までの出生が対象。各年の数値は、5年前との数値差を年率換算したものである。各要因については、
出生数=Σ_a人口_a×有配偶率_a×有配偶出生率_a。
(添字aは年齢aにおける値であることを表し、Σ_aは年齢別値の総和を表す。)
であることから
人口要因=Σ_aΔ人口_a×有配偶率_a×有配偶出生率_a。
有配偶率要因=Σ_a人口_a×Δ有配偶率_a×有配偶出生率_a。
有配偶出生率要因=Σ_a人口_a×有配偶率_a×Δ有配偶出生率_a。
とした。ここで、Δは5年間の増減の年率換算値を表す。

(引用：令和5年度年次経済財政報告(2章2節) (cao.go.jp))

※1：子どもを持つことによって生じる社会的・経済的に不利な状況

第2-2-5図 婚姻率の推移



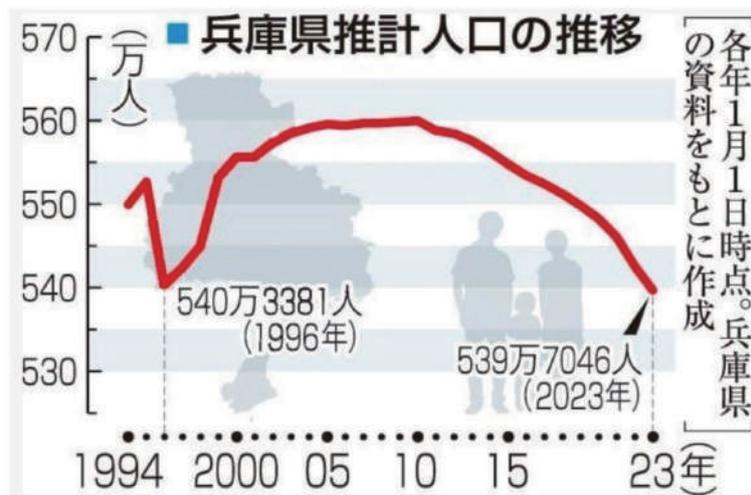
(引用：令和5年度年次経済財政報告(2章2節) (cao.go.jp))

兵庫県においても、近年の出生率の低迷、少子高齢化の進行、若者の県外流出などによる人手不足・労働力不足は大きな課題となっている。特に、若い女性の転出が増えているという調査結果もある。

総務省の住民基本台帳人口移動報告によると、2022年の県外への転出者数(日本人)は9万225人で、転入者を5990人上回った。転出者の44%を占めるのは20代で、中でも目立つのが就職活動をする時期とされる20～24歳の女性の県外転出の増加である。14～22年の8年間、この年代の転出超過数は男性が約1.6倍に増え、女性は約3.1倍にも増えている。

日本経済大学(神戸市)で学生のキャリアサポートもする川村忠隆特任教授(経営戦略論)は「学生から『住むのは神戸、働くのは大阪』といった声を聞く」と話されていることから、兵庫県は住環境としてはいいが、経済活動となると印象が変わるようである。これに対して県担当者は、県内の産業構造として製造業の比率が大きく「女子学生が希望する仕事のイメージと結びつかないのでは」と見ている。

このように、働く世代の県外流出は経済活動において深刻な人手不足を引き起こしている。その為、行政としては少子化対策に加えて、早急な労働力確保として、潜在的な労働力の掘り起こしが必要であると考える。



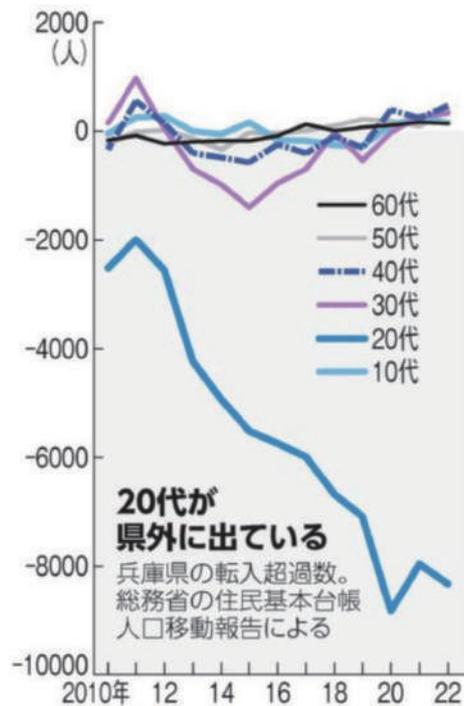
(引用：兵庫の推定人口540万人割れ、27年ぶりの水準に 転出超過は全国で5番目「次世代産業の誘致や教育の向上を」 | 総合 | 神戸新聞NEXT (kobe-np.co.jp))

関西6府県の出生数と死亡数		
	出生数 (人)	死亡数 (人)
滋賀県	1万131 (▲4.4)	1万5162 (9.4)
京都府	1万5818 (▲4.5)	3万1808 (11.2)
大阪府	5万8762 (▲4.3)	10万8378 (9.1)
兵庫県	3万4879 (▲6.0)	6万7618 (7.5)
奈良県	7697 (▲5.1)	1万7201 (10.0)
和歌山県	5505 (▲5.4)	1万4452 (10.7)
合計	13万2792 (▲4.9)	25万4619 (9.1)

(注) カッコ内は前年比の増減率で単位%、▲はマイナス

(出所) 厚生労働省

(引用：関西の22年出生数4.9%減 兵庫の落ち込み目立つ - 日本経済新聞 (nikkei.com))



(引用：女子学生「兵庫の企業、あまり知らない」 若者の流出、目立つ男女差:朝日新聞デジタル (asahi.com))

早急な労働力確保の一つとして、「出産・育児により、働きたいのに働けない」状況の女性にフォーカスを当て、働きやすい環境を兵庫県と企業が一体となって作っていくことで、「女性ずっと活躍」、ひいては人手不足解消、経済発展に繋がる施策をここに提言する。

ここで挙げている“女性ずっと活躍”における対象者は、あくまでも【働く意思のある女性。働きたいのに、出産・育児が理由で働けない女性。】とする。“出産・育児をしている女性、誰しもが働きましょう”と言っているものではないという前提のもとで、企業の働き方改革のみならず、行政としても、働く女性がキャリアを続けられるようなサポートをしていくことは必須である。

男女賃金格差の原因についての包括的な研究で、今年のノーベル経済学賞の受賞が決まった米ハーバード大のクラウディア・ゴールドフィン教授。彼女の著作「なぜ男女の賃金に格差があるのか」の中では、男女の賃金格差の原因として世界的に注目を集めているのが“チャイルドペナルティ”であると言っている。これは、19年に米プリンストン大学のヘンリック・クレーヴェン教授らが提起した問題で、女性の出産前後に収入が低下する先進国共通の現象である。日本においては、デンマークやスウェーデン、ドイツと比較して、出産による収入の落ち込みが大きく、その後の回復が弱いと指摘している。また、男女格差を是正する策として、“リモートワークや勤務形態の柔軟性”や“男性の家事育児への参画”が必要であると訴えている。

これらの課題解決策として、兵庫県と企業が一体となって“女性ずっと活躍”を推進し、潜在的な労働力の掘り起こしによる人手不足解消へと繋がる施策を打つことが、【Well-being～だれもが活かされるひょうご～】への実現の一步としていきたい。

① 時間や場所に縛られない働き方フレキシブルワークの推進

兵庫県の女性進出は全国でも下位となっているが、第一子の出産を機に女性の半数近くが離職する状況を改善し、女性の労働力を活用するには、時間や場所に縛られない働き方（フレキシブルワーク）の推進が有用である。

兵庫県では多くの企業（特に大企業）において、「仕事と育児の両立支援」は福利厚生の一環として位置付けられてきた。育児休職制度を子どもが満3歳になるまで利用可能としたり、短時間勤務制度を子どもが小学3年生まで利用できたりするなどの支援制度が設けられてきた。しかし、オフィスや工場への出勤を前提とした長時間労働の慣行は残されており、時間制約のある女性社員が育児をしながらフルタイムで働くことが難しい状態が続いている。

一方、キャリアと子育ての両立支援制度の充実により、復職までのブランクが長い社員や、短時間勤務制度を利用する社員が増え、現場からは人員配置や仕事のアサインなどのマネジメント上の課題が挙がるようになってきた。同時に、長期間のブランクや仕事をセーブすることによる女性社員のキャリアアップの機会の損失も問題として認識されるようになってきた。

このような状況において、子育て中の女性社員のキャリア支援やフルタイム化を促進する上で最大のネックとなるのは、やはり職場への出勤を前提とした長時間労働文化である。定時を過ぎても職場での残業が常習化している職場では、仕事と育児の両立は困難であり、管理職になると両立できなくなってしまうのではと考える女性も多く、女性活躍推進の足かせとなっている。よって、時間や場所に縛られないフレキシブルな働き方が望まれている。

フレキシブルな働き方を検討する企業や団体経営においては、経営者は業績にプラスになると判断すれば導入するが、その認識に至る材料がないと導入に踏み切らない。判断の基準はそれぞれの企業等の規模や置かれている環境に応じ様々であるが、短期的な生産性や経営の効率性に加え、企業を取り囲む様々なステークホルダーからの影響も受けている。また、株式市場では、投資判断材料や企業の情報公開対象として、非財務指標に関する内容を重視するようになってきており、フレキシブルワーク制度の推進に対する評価を通じて、持続可能な経済の実現が望まれている。

このような現状及び問題点を踏まえ、解決策として以下4つの対応を提言する。

<提言>

1. フレキシブルワークの推進：

兵庫県の企業に対して、フレキシブルワークの導入を奨励してもらいたい。これには、リモートワーク、フレキシブルな勤務時間、ジョブシェアリングなども含まれ、これらにより女性が育児と仕事を両立しやすくなり、離職率の低下と女性の労働力の活用が期待できると考える。

2. 教育と啓発：

企業の経営者や従業員に対して、フレキシブルワークのメリットとその導入方法についての教育と啓発を行ってもらいたい。これにより、企業はフレキシブルワークの導入による生産性の向上や従業員の満足度向上を理解し、積極的に導入することが期待できると考える。

3. ステークホルダーの巻き込み：

企業の行動変容を促すために、ステークホルダー（投資家、顧客、従業員など）を巻き込んだ取り組みを推進してもらいたい。具体的には、官公庁が企業のフレキシブルワーク推進を通じて、

投資家からの評価や企業価値の向上が図れることをアピールし、多くの企業がこの取り組みを模倣する潮流を生み出していくことを期待したい。

4. 若年層や女性への配慮：

最近の若年層や女性は、柔軟な働き方を導入している職場を好む傾向があるため、フレキシブルワークの推進を通じて、企業の継続的な人材確保に役立ててもらいたい。

以上の提言を通じて、兵庫県における女性の労働力活用とフレキシブルワークの推進を実現し、地域社会に活力をもたらすことを目指し、提言が実行されることで、兵庫県が直面する課題を解決し、持続可能な経済の実現に寄与することを期待したい。

② フレキシブルワークをサポートする一時保育制度の整備

内閣府の調査によると、保育所の整備は、働く女性の機会損失の低減を通じて出生を後押しすることが示唆されるとともに、待機児童解消等のための保育所整備の政策的な推進が出生率上昇に効果を持ったことが示唆されている。また総務省「労働力調査（詳細集計）」によると、令和2（2020）年における女性の非労働力人口2,664万人のうち、198万人が就業を希望している。就業を希望しているにもかかわらず、現在求職していない理由としては「（育児する環境にマッチする）適当な仕事がない」が最も多く33.2%となっており、フレキシブルワークをサポートする一時保育制度の整備により「適当な仕事」の選択肢が広がると考える。すなわち、兵庫県では働きたいと考える人が必ず活躍できる、働きたいと考える人を掘り起こすことに繋がる。

現状兵庫県の待機児童数は、減少の傾向にあるとはいえ現在も待機児童は解消していない。また地域によって偏りがあり、本年4月1日時点における待機児童数から見ると、尼崎・西宮・明石・姫路（以下本地域とする）が突出して待機児童が多い状況となっている。（r040401kakuteichi.pdf（hyogo.lg.jp））

この状況は、待機児童は解消しておらず、地域によっては保育園の枠が余っている一方で、本地域は、子どもを預けて就業復帰ができる状況にないといえる。また、就業に向けての就職活動や勉強、パートアルバイトといった就業形態によっては一時保育を利用することができるが、一時保育が未就学児に限られていることや、一時保育利用の制限を超える利用が難しいことから、その後の就業を増やしていくという方向性に繋がっていない現状がある。

【保育所等定員の状況】

（単位：人）

区分	R2 年度		R3 年度		R4 年度	
	R2. 4. 1		R3. 4. 1		R4. 4. 1	
申込者	116,366	—	116,947	—	117,452	—
定員	115,268	—	119,108	—	121,964	—
拡充数	—	3,840 (597) ※1	—	2,856 (434) ※1	—	400 予定※2
待機児童数	1,528	—	769	—	311	—

※1 ()は企業主導型保育事業の数値(内数)

※2 R4年度の拡充数はひょうご子ども・子育て未来プランの確保方針計画値

(引用：https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/documents/r040401jokyokakuteichi.pdf)

<提言>

すなわち、女性がずっと活躍するためには、待機児童問題の解消は第一だが、本地域だけではなく各地域の課題感と合わせて、未就学・就学児に関わらず、就労準備・勉強・多様な勤務形態に対応できるような、一時保育事業の拡大が必須である。具体的には、一時保育利用枠（回数、時間）の拡大、費用補助、学童施設の拡充、そして一時保育からスムーズに保育施設への入園・入所が可能となるような、保育園・学童の入園枠の増加を提言する。

このスムーズな流れを作るためのもう一つの課題として、保育園・学童の入園が4月以外は実質難しいという現状において、一時保育がたとえスムーズに利用できたとしても、本入園・入所に繋がれない。一時保育利用枠の拡大に伴い、連続してストレスなく利用できる状況となれば4月の入園・入所のみとなっても就労復帰を妨げるものではないと考えるが、一時保育が本地域ではより利用にハードルが高い状況を鑑みると、そもそもの本地域の4月以外の保育園・学童の入園枠の増加も合わせて対応されたい。

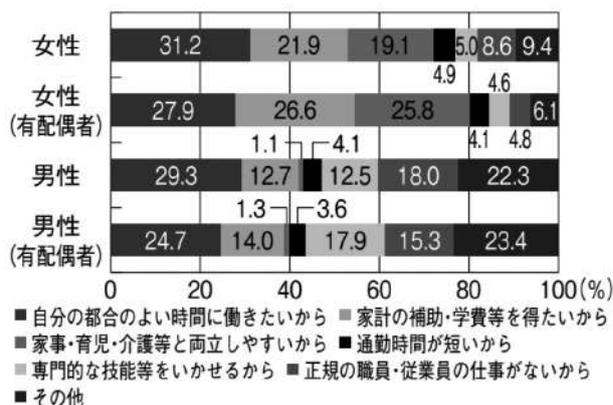
またベビーシッターを一時保育として利用すると考えた場合には、個人で活動するベビーシッターが増加する中、その個人シッターの質の担保を誰が、どこの機関が保証するのか。また、保育士資格を有していても、個別保育である家庭訪問保育の専門性をどのように学ぶのか。そして、研修への参加をどのようにして呼びかけ、促すのかが課題であると考える。また、ベビーシッターの需要が大都市部、特に東京に集中しており、兵庫県においても事業者が少ないことが大きな課題であり、ベビーシッターになる研修の機会の提供と、ベビーシッター事業者の増加のための助成制度を提言する。それによりフレキシブルワークの選択の幅が広がり、保育の選択肢が増え、就業復帰を促すと考える。

(参考：https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000491828.pdf)

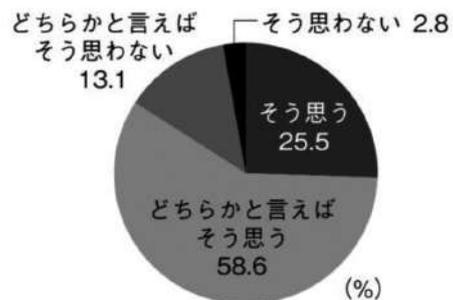
③ テレワーク時にもベビーシッターや家事代行サービスの利用促進

財務省の調査によると、非正規雇用を選択している理由をみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が一番多く、女性については男性と比較して「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を選択している割合が多い。一方で、正規の職員・従業員の仕事がなく不本意に非正規雇用になっている割合は有配偶者の女性で4.8%となっている。女性の中には、家事・育児・介護との両立の観点から、柔軟な働き方を希望し、自ら非正規雇用を選択する人が多いと言える。

図表4 非正規雇用者が現職の雇用形態についている理由



図表9 男性管理職から見た子を持つ女性の在宅勤務の有用性



(注)「在宅勤務等の働き方の定着は、子育てしながら働く女性の部下の活躍を引き出し組織の成長につなげる上で有効だと思うか」という質問への回答を集計

(引用：https://www.mof.go.jp/public_relations/finance/202011/202011q.pdf)

合わせて図表9のとおり、男性管理職から見た子を持つ女性のテレワークの有用性については、「そう思う・どちらかと言えばそう思う」について94.1%となっており、家事育児を担う役割がまだまだ女性に負荷がかかる現状において、女性がテレワークを活用できる環境を整備していく必要があると考える。

こども家庭庁管轄のベビーシッター補助券は、取り扱う会社に勤める人のみが活用できる制度だが、本補助券においても近年テレワーク時の利用が可能となった。

**表1 男女別家事関連時間に1日に費やされた時間の割合
(調査票Aによる結果)
(2016年、2021年)
－週全体平均**

(%)

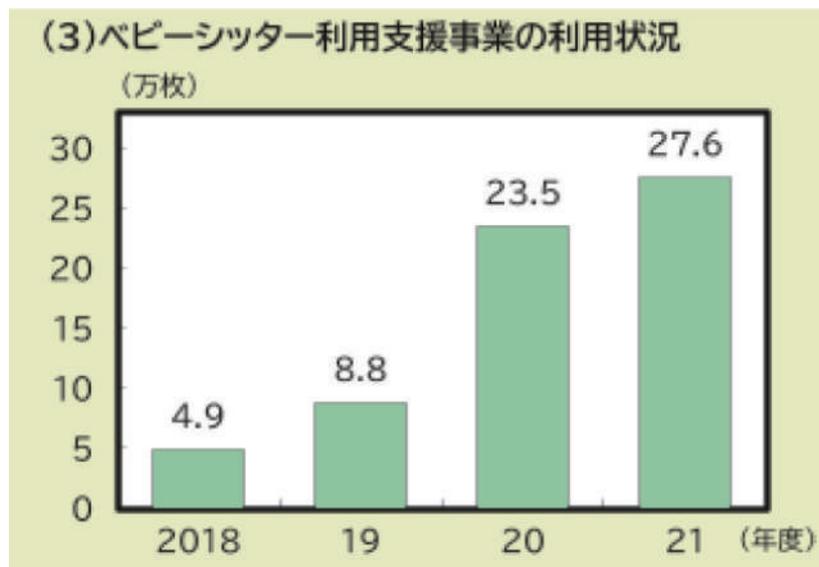
	2016年		2021年	
	男性	女性	男性	女性
15歳以上	3.1	15.1	3.8	14.7
15～24歳	1.2	2.8	1.3	2.8
25～44歳	3.0	17.2	3.9	16.0
45～54歳	2.5	16.8	3.3	16.5
55～64歳	3.1	17.6	3.4	17.1
65歳以上	4.5	15.2	5.1	15.8

(引用：https://www.stat.go.jp/info/today/pdf/190.pdf)

<提言>

女性の家事育児の負担を、男性育児参画の推進等により減らしていく取り組みとともに、家庭内から家事育児を外注し、女性の就業時間を増やしていくことが必要である。そのためにも、自宅で就業できるテレワーク環境を作るための、ベビーシッターと家事代行サービスの充実は必要と考える。また子どもの急な体調不良による呼び出しの対応や、感染症による休園休校時においても、仕事と家事育児を両立していくために仕事を休むという選択肢一本という状況から、ベビーシッターや家事代行サービスを使うことで、休むことなく継続就労が可能である。また下表のとおりベビーシッター利用支援事業の利用状況が劇的に増えていることから、社会のニーズとしても高まっているといえる。

<ベビーシッター補助券 利用枚数推移>



(引用：令和5年度年次経済財政報告(2章2節) (cao.go.jp))

先述のこども家庭庁のベビーシッター補助券は、適用会社に勤めることが条件のため、会社によっては、または個人事業主は利用できない。就業したい誰もが利用できる兵庫県独自のベビーシッター補助券の制度創設や、家事代行サービスの斡旋・費用補助を行うことを提言する。それにより専業主婦といった潜在的な労働力を発掘すること、もしくは既存の女性労働者の就業拡大へとつながることを期待したい。

④ 学童保育サービス拡大と多様な受け入れ体制の確立

共働き世帯の増加や核家族化の進行により、小学生を受け入れる学童保育の需要も高まってきている。しかしながら、“小1の壁”と言われるように、保育施設同様に、学童保育においても待機児童が発生している現状である。これでは、出産後に働きたい女性が、“保育施設には預けられない。さらには、学童にも預けられない。”となると、長い期間のキャリアブランクが発生してしまうことになり、まさにチャイルドペナルティである。さらには、女性の県外流出に拍車をかける事態になりかねない。

<提言>

そのため、まずは兵庫県全域での学童保育環境の整備・拡充を期待したい。学童保育環境が無い地域には学童保育の設置を、そして、待機児童問題が発生している地域においては、受け皿となる場所と、支援員の確保を早急に進める必要がある。どの業界においても“人手不足”が叫ばれる中、ここに携わる支援員が不足しているのも、待機児童問題に直結している。支援員の給与は民間平均に比べて低いといわれており、“子どもの命を預かる仕事として見合っていない。”という声もある。この点に関しては、人材の確保を目的として、支援員の給与を上げる県独自の補助金制度を検討されたい。それにより兵庫県では保育士・支援員として働く人も増え、働く人に余裕が生まれることで保育の質も上がることを期待したい。

また、働く親がキャリアを継続していく為には、県としても負担軽減策を検討する必要がある。特に、夏休み等の長期休暇時に毎日お弁当を作ることは大きな負担となっている。伊丹市においては、今年の7月より、夏休み期間中の学童保育において、希望者を対象に有料でお弁当を提供する取り組みを始めている。このように、希望者に向けたお弁当の提供や、長期休暇中の給食センターの稼働、近隣の給食を提供している保育施設との連携を図るなどして、安心安全な食事の提供ができる方法を検討されたい。

最後に、働く親の多様なニーズに応えるための多様な受け入れ体制を検討されたい。現在は“放課後児童クラブ”のほかに“放課後子ども教室”の2つの形態が存在しているが、例えば、長期休暇に特化した学童保育の存在があれば、子育て世代の親にとっては大変心強いサービスとなる。近隣の大学と連携し、夏季休暇中の学生ボランティアが日中の子どもとともにワークショップや、学習を行う活動をし、学生ボランティアの方に対しては単位を与えるといった活動も実例として存在する。

このように、地域社会を巻き込み、地域全体で子育てをしていく社会の仕組みづくりの確立を期待したい。

⑤ 幼児期から始める全世代に向けたアンコンシャスバイアス教育の実施

アンコンシャスバイアスはそれ自体自己防衛本能であり、持っていること自体は自然なものであるが、幼少期から、その個人に関わる人が持つアンコンシャスバイアスの押し付けにより、「こうでなければならない」といったアンコンシャスバイアスを持つことで、個人の可能性を狭めることに繋がることが問題である。

性別役割に対する考え

男性 上位10項目			女性 上位10項目		
項目	回答者数：5452 (%)	(参考) 前回順位	項目	回答者数：5384 (%)	(参考) 前回順位
1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1 男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2
2 女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2 女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1
3 女性は感情的になりやすい	35.3	4	3 女性は感情的になりやすい	37.0	3
4 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4
5 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	-
6 女性はか弱い存在なので、守られなければならない	33.1	-	6 女性はか弱い存在なので、守られなければならない	23.4	-
7 男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21.6	5
8 男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8 デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10
9 女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	-	9 組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8
10 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	28.4	8	9 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9	8
11 家事・育児は女性がするべきだ	27.3	9	11 家事・育児は女性がするべきだ	20.7	7
14 家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	20.3	6

(出典：内閣府01.pdf (gender.go.jp))

他者・自身に対するアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）は、誰もがイキイキと活躍できる場所を作る過程において阻害要因となりうる。例えば上記内閣府男女共同参画局の調査においては、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」をはじめ Top 3 の項目が男女で同じであり、性別役割意識が根強くあることが見て取れる。

世界経済フォーラムが発表した 2022 年のジェンダー・ギャップ指数の日本の総合順位は、146 か国中 116 位（前回は 156 か国中 120 位）と低く、日本のジェンダーギャップ解消が進まない主な要因の一つとして、伝統的なジェンダー役割に基づいたアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が挙げられる。原因として、一つには、日本社会で戦後いっそう促進された固定的なジェンダー役割意識と、この意識が生んだ男性中心の社会構造によるところが大きい。

男性だから、女性だから、といった思い込みと向き合うことで、男女共に就労するうえでの可能性を広げることにもつながり、例えば男性しかできないと思い込んでいる仕事に女性が就労する等して、労働人口減少による採用難への対処が可能となる分野もあると考える。合わせて女性の就労の幅が広がることで、女性の就労人口の増加や、その後の登用も進み、組織の意思決定の多様化に繋がり、イノベーションを生む強い組織、ひいては地域の成長へとつながる。

性別役割を言ったり、言動を感じさせた人

男性		36項目中
父親	1位に上げられた項目数	27項目
男性の知人・友人	2位に上げられた項目数	25項目
男性の職場の上司	3位に上げられた項目数	14項目
母親	3位に上げられた項目数	10項目
女性		36項目中
男性の職場の上司	1位に上げられた項目数	13項目
配偶者・パートナー	1位に上げられた項目数	10項目
	2位に上げられた項目数	14項目
父親	1位に上げられた項目数	7項目

(出典：内閣府 02.pdf (gender.go.jp))

また多様なアンコンシャスバイアスにおいて特に、内閣府のR3年調査では、職場シーンにおいては、男女とも「男性の職場の上司」から性別役割を感じさせられた経験があるとの結果であり、職場の管理職に向けたアンコンシャスバイアスへの理解促進が必要な状況といえる。ただし職場のみならず、父親・母親・知人・友人・配偶者、と個人に関わる人のいずれであっても、性別役割を感じさせられた経験があり、組織的な課題というよりは、日本全体として抱える問題であると言える。

すなわち日本全体として、個人個人が他人事とせず、自身がアンコンシャスバイアスに向き合い、人に押し付けない教育の機会を得ることと、継続してアンコンシャスバイアスを意識し続ける施策が必要である。

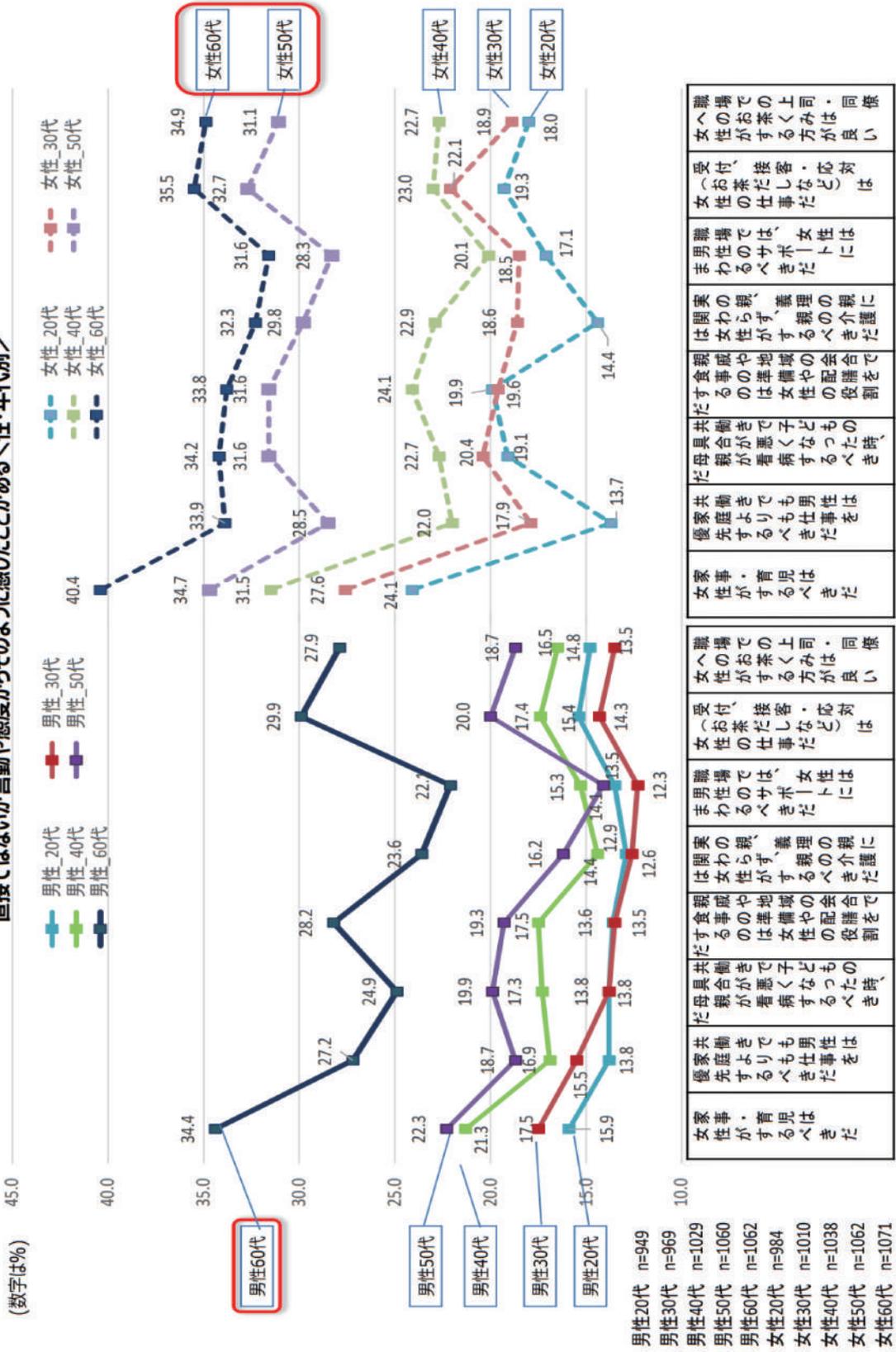
そして特に注視すべきは、アンコンシャスバイアスの教育について、特に女性の就労や多様な属性の人材の活躍に関連しては管理職層に対しての啓蒙活動を広く展開することが必要だが、合わせて下表にもある通り年代が上がるほどに性別による役割や思い込みを決めつけられた経験の割合は高く、年代が高い層へのアンコンシャスバイアスへの意識啓蒙を行う必要性が特に高いといえる。

<提言>

よって、広い世代へ訴えかけられるよう、各家庭へ配布する県民だよりにおいてアンコンシャスバイアスに向き合うという考え方を周知し、また継続的に振り返りを促すための冊子の作成・配布を提言する。

さらにグローバルの視点からみても、ジェンダーの役割意識は、日本も含めアジアで特に強い傾向にあり、ジェンダー平等のための取り組みとして、ステレオタイプを社会から取り除いていくことを目指し、UN WOMENが「アンステレオタイプアライアンス」を主導している。ステレオタイプを社会から取り除いていくことを目指すこの活動に兵庫県も連携し、兵庫県における参加企業の増加への呼びかけされることを期待したい。

直接ではないが言動や態度からそのように感じたことがある<性・年代別>



(出典：アンステレオタイプアライアンス | UN Women - 日本事務所)

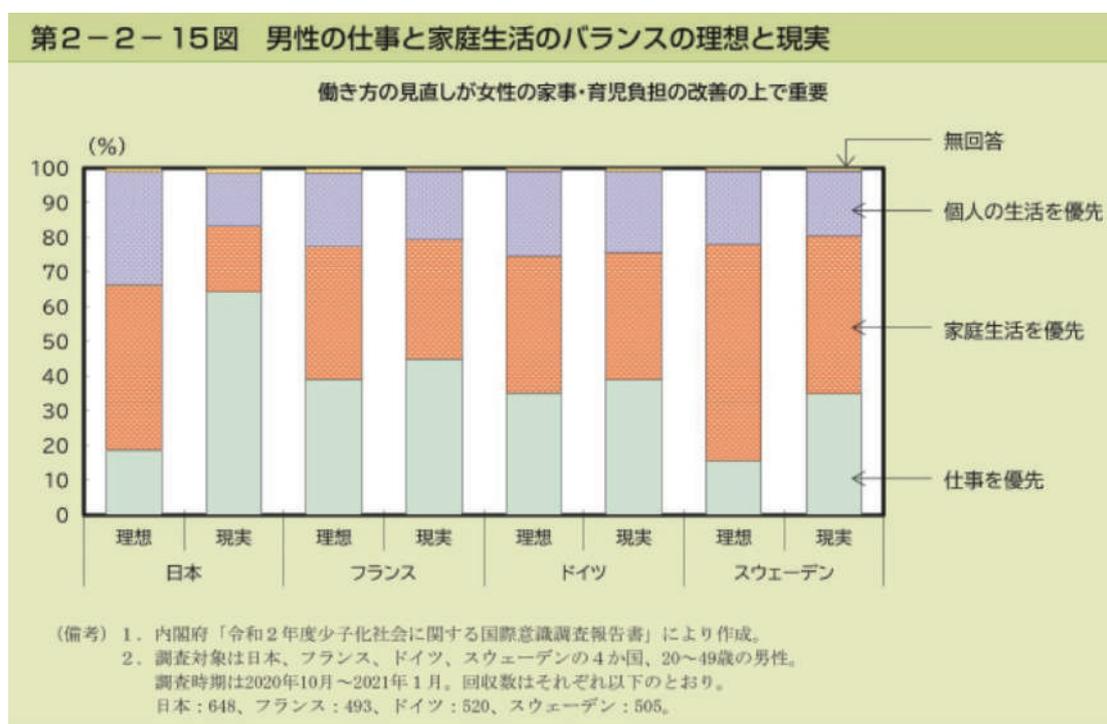
⑥ 家事・育児を軽減する商品・サービスを開発する企業の育成

少子化と労働力減少が進む日本では、男女ともに働きながら結婚、子育てしやすい環境の整備が必須であり、今年6月に政府がまとめた少子化対策においても「共働き、共育て」の推進を掲げている。

日本では女性の労働参加が進み、足元では共働きが片働き世帯の3倍近くの規模に達しており、育児をしている女性の7割以上が仕事をしている。(令和4年就業構造基本調査によると、未就学児をもつ女性に占める有業者の割合は73.4%(平成29年同調査では、同割合は64.2%)まで高まっている。)

一方で、女性の無償労働時間(家事・育児などの対価の発生しない家庭内での労働)の分担割合は世界的にみても依然と大きい。

内閣府が日本を含む4か国を対象に実施した生活優先度の理想と現実に関するアンケートでは、日本では理想としては家庭生活を優先したい男性が47.7%を占めているものの、現実では19%しか家庭生活を優先できていないという結果が見られた。4か国中で最も理想と現実の差が大きい。この結果を踏まえれば、男性の育児参加を促進するためには、働き方の見直しが重要であることも見て取れる。



(引用：令和5年度年次経済財政報告(2章2節)(cao.go.jp))

しかしながら、企業側においては人手不足の課題も抱えており、男性の働き方の見直しは簡単なものではない。

このことから、家庭における無償労働時間減策の選択肢を増やすことが重要であると考えられる。

現在では家事による負担を軽減する家電(洗濯乾燥機、食洗器、お掃除ロボット、電気調理鍋等)や、切った食材が届き、炒めるだけでごはんが出来上がるミールキットの提供、シルバー人材活用による育児サポートサービスなどがある。これから共働き・共育てに力を入れていくうえで、核家族化が進んでいる今の時代では、子育てサポートのアウトソーシング化は必須であり、子育て世代をターゲットにした商品・サービスの需要は増えてくると予想される。

<提言>

ここで、新たな兵庫県モデルとして、雇用機会の創出と、企業の競争力向上、地域活性化なども含んだ【家事を減らす産業（共創マーケティング）】を作ることを提案する。

ひょうごSDGsHubのプラットフォームを活用し、働きたいが働けない状況の消費者（例えば子育て中の方）が当事者としてのアイデアを持ち寄り、企業が持つ産業・マーケティングの力と掛け合わせることで、新たな産業を生み出すきっかけをつくる。行政としては、場所の提供と、マッチングのサポートを行うイメージである。

地域を巻き込んだ地産地消のミールキットの開発・提供や、コワーキングスペースの運営拠点数の拡大など、兵庫県が抱える人・場所を活用し、経済を回す仕組みを作り、官民一体となつてともに成長・発展していく未来を描いていきたい。

⑦ 育児とキャリアの両立に関するセミナー開催やトレーニングの推進

かつては出産前に就業していた女性の多くが出産後に離職する状況が続いていたが、育児・介護休業法の改正等により、3歳までの子を養育する者の短時間勤務制度等の義務化が契機となり、正社員を中心に約半数の女性の就業継続が見られるようになってきた。このような状況において、育児とキャリアの両立に関する教育・啓発活動は、兵庫県下の企業にとっても重要なテーマとなっている。

育児等の時間的制約を抱えながら働く女性は、自身のキャリアについて上司や家族など、周りの人からの協力を基に主体的に考えることが必要で、今後増加が予想される多様な働き方のニーズを持った人材の受け入れを可能とすることにも繋がると考えられる。また、環境変化や働く人々の価値観の変化を背景に、今後ますます重要なテーマになるであろう教育・啓蒙活動においては、復職者本人だけでなくマネジメントの在り方についても理解を深める機会の提供が求められている。

官公庁で行うセミナーやトレーニングの内容としては、復職者（女性）向けに開催するものと、その職場の管理者向けに開催するものの2種類が必要となる。

復職者向け研修では、復職者が両立支援制度に頼り切ることなく、子育てと両立しながら活躍するための課題と対策を検討・共有する機会を提供することが求められる。出産前と比べるのではなく、今ある制約の中で、今後どのように能力を発揮するのか、そのために必要なスキルを身につけ、生産性を高める工夫を促すことが重要となってくる。合わせて、これから自分がどうなりたいのか、そのためにどう仕事と向き合っていくべきなのかを中長期的な視点で考える機会の提供が有用である。

中長期的な視点でキャリアを考える際、特に復職1年目は、慣れない育児と仕事の両立に必死で、前向きな気持ちになれず悩むケースも見られるため、復職者同士のつながりを促す支援をすることで、情報や知恵が共有され、打開策を見いだすことが仕事に対する意欲ややりがいを喚起することに繋がる。

また、復職者向けのセミナーでは、家事や育児の大半を担っている女性の家庭内での役割分担の再考を促すことも必要となる。夫婦でお互いの将来のキャリアについて話し合っているケースは案外少なく、話し合わないまま復職してしまい、家事・育児の役割分担について曖昧になるケースが多く見受けられる。

女性は無意識のうちに夫のキャリアを優先していたという状況が生じやすく、改めて夫婦で考える時間を設けることがワンオペ育児からの脱却、ひいては女性の活躍を後押しすることにつながるため、共働き時代にふさわしい働き方について、行政機関から市民へ教育する機会の創出を要請する。

復職者の上司向けセミナーでは、勤め先の育児休業に関連する制度やルールや法令で定められた制度利用による不利益扱い等に関する情報を提供し、管理職の両立支援制度に関する理解促進を図ること等について教育することが重要である。法改正だけでなく自社の制度・運用についてたびたび制度を改定しているケースが多い一方で、現場の管理職は両立支援制度に関する制度をよく理解しないまま、復職者のマネジメントを行っていることが往々にしてあるため、行政からの教育を通じて、各社で関連情報をアップデートする仕組みづくりも必要となる。

このような状況を踏まえ、これらの解決策として以下5つの取組を提言する。

<提言>

1. 育児とキャリアの両立に関するセミナー・トレーニングの開催：

復職者向けと管理者向けの2種類を開催し、それぞれの立場から育児とキャリアの両立について理解を深める機会を提供されたい。

2. 復職者向けのキャリア形成支援：

復職者が自身のキャリアについて主体的に考え、生産性を高めるためのスキルを身につけるためにトレーニング等の支援を行ってもらいたい。また、復職者同士のつながりを促す支援を通じて、情報や知恵が共有され、打開策を見いだすことが仕事に対する意欲ややりがいを喚起することに繋げるような仕組みの構築を期待する。

3. 家庭内での役割分担の再考：

女性が無意識のうちに夫のキャリアを優先してしまう状況を防ぐため、夫婦でお互いの将来のキャリアについて話し合う機会を設け、ワンオペ育児からの脱却、ひいては女性の活躍の後押しとなることを期待したい。

4. 管理職の教育：

管理職が育児休業に関連する制度やルールを理解し、復職者のマネジメントを適切に行うための教育の場を設けてもらいたい。また、各社で関連情報をアップデートする仕組みも整えるよう指導してもらいたい。

5. 地域の特性やニーズに応じた柔軟な対応：

地域の特性やニーズに応じた柔軟な対応を期待する。例えば、地域によっては子育て支援のニーズが高い場合、地域の子育て支援制度を活用した働き方を提案するなど、地域ごとの特性を考慮した対応を用意されたい。

以上の提言により、兵庫県が女性の活躍を更に推進するための一助となることを期待する。

提言Ⅲ：外国人労働者と家族も安心、共生のまちづくり

○外国人就労者とその家族が安心して暮らせる住環境や教育を整備する

兵庫県は、1868年の神戸港開港以来、世界から国籍や文化など多様な背景を有する人々が集まり、その強みを活かしながら、国際性豊かな地域として発展してきた。今後の兵庫の活性においても外国人の力は不可欠であり、国籍を問わず、多様な人々が安心して共生できる環境を整えていく重要性は増々高まっている。

●足元では県内外国人数は増加傾向



(出入国在留管理庁調査より)

・2022 年度 123,125 人
(2014 年度 95,530 人から
29%増加)

・コロナ影響を受けつつも 2022
年には持ち直し

一方で、アジア新興国から留学・労働先として「選ばれる国」であった日本の地位は揺らいでいる。日本の経済力、賃金、体制づくりが停滞する一方、外国人労働者の受け入れを強力に推進する韓国、台湾が人気を得ており、日本が選択肢から外れつつあることも認識しておく必要がある。

●外国人県民への様々な支援が行われる一方、課題が浮き彫りに

県内各地域では、「ひょうご多文化共生社会推進指針（改定）R3年3月」に基づき、“多文化共生の意識づくり”や“生活基盤づくり”など具体的・総合的な施策が実行されている。一方で、同指針内のアンケートによれば、外国人コミュニティや支援団体における最大の課題として「外国人住民の現状・実態の把握ができていない」、「外国人とのコミュニケーションや交流の不足」が挙げられている。

●本提言のアプローチ

神戸経済同友会内の有識者ほか、外国人コミュニティ等（在日米国商工会議所、華僑、フィリピン人、ベトナム人）の外国人と直接意見交換を行い、現状・実態の把握に努めた。認識した課題として、急増している就労者は結婚や出産などのライフイベントを迎える世代でもあり、家族に関わる課題（子どもの教育やLGBTQパートナーの帯同に関する問題など）を抱えているケースがあることがわかった。本提言は、「労働者本人だけでなく、その家族も含めて安心してライフイベントを迎え、充実した生活を送れる社会をつくること」、そして、「外国人が日本および兵庫を選ぶに足る魅力を高めていくこと」を目的として、8つの観点から課題と対策案について述べる。

① 賃貸住宅での外国人差別を防止するためのガイドライン活用、契約手続きの簡素化

<提言>

外国人の受入れ、入居契約手続きを円滑化する「外国人の民間賃貸住宅入居円滑化ガイドライン」（国土交通省）を県内の賃貸人・仲介業者・管理会社に対し改めて周知・活用することを提言する。

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

外国人の居住支援窓口として、『すまいるネット 神戸市すまいるの安心支援センター（14か国語の部屋探しガイドブック発行、登録家賃債務保証業者の紹介等）』や、『ひょうごあんしん住宅ネット（外国人含む住宅確保要配慮者の入居を拒まない賃貸住宅：セーフティネット住宅の紹介）』など一定の整備がされている。一方で、県内外国人住民の居住に関する課題、問題点に関する以下アンケート結果において、未だ「入居差別」および「手続きに関する課題」が指摘されている。

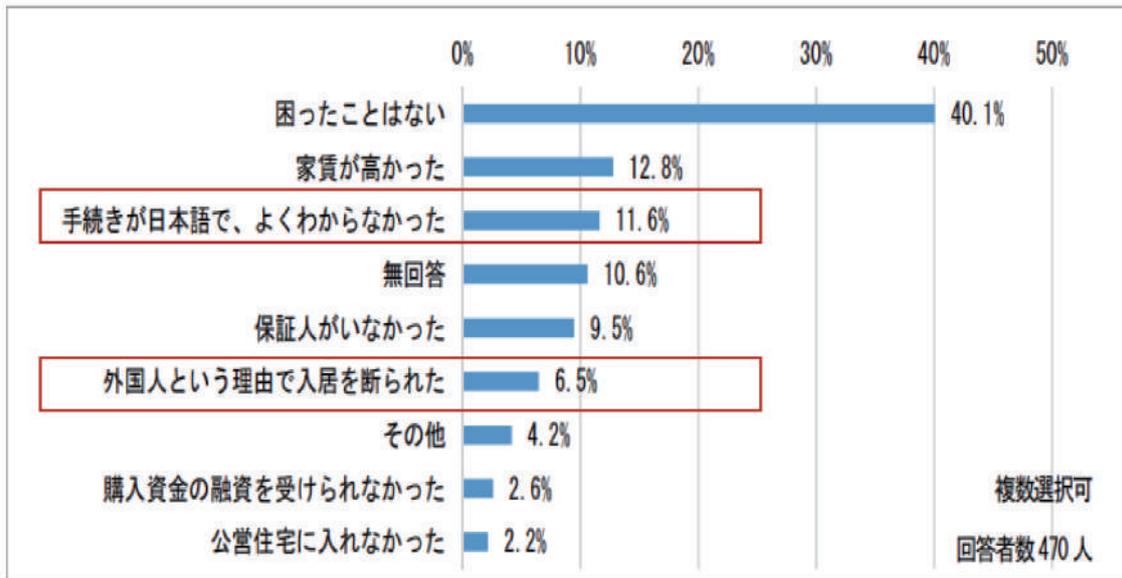
●対象：県内市町（市町）及び外国人コミュニティ・外国人支援団体等 54 団体（R2年7月）

図表 26 居住に関する課題、問題点



●対象：県内日本語教室の受講生を中心とした外国人県民 554 名（R 2 年 7 月～ 8 月実施）

図表 38 住居探しに関する課題、問題点



(出典：ひょうご多文化共生社会推進指針(改定)R3年3月)

2. 対策案

外国人の民間賃貸住宅への円滑な入居を目的として、国土交通省が「外国人の民間賃貸住宅入居円滑化ガイドライン（R 2 年）^{※2}」を発行しており、賃貸人、仲介業者・管理会社のための実務対応マニュアルとして活用を推奨している。本ガイドラインには、外国人を受け入れることのメリットや受け入れの成功事例の掲載に加え、14 カ国語^{※3}で契約時に役立つ各種チェックシートや、各言語による「入居申込書」、「重要事項説明書」等の見本が掲載されている。

この「外国人の民間賃貸住宅入居円滑化ガイドライン」について改めて県内の賃貸人、仲介業者・管理会社に対し、兵庫県宅建協会、全日本不動産協会、日本賃貸住宅管理協会など関連団体との連携のもと周知・活用促進を行い、外国人受け入れを今一度前向きに捉えるきっかけを与えて頂きたい。これに伴い、各言語の契約書類資料の活用といった手続きの効率化にも繋がることが想定され、賃貸人、仲介業者・管理会社側の生産性向上も期待ができる。

※2： https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk3_000017.html

※3：日本語、英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、ベトナム語、ネパール語、タイ語、インドネシア語、ミャンマー（ビルマ）語、カンボジア（クメール）語、タガログ語、モンゴル語

② 外国語対応可能な保育環境の整備

<提言>

外国籍の幼児がいる保育園に対し、翻訳機器の貸し出しや通訳者の派遣などの支援を強化するとともに、各自治体の事例を集約し、受け入れノウハウの共有や保育士への研修を実施されたい。

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

外国籍の幼児が保育園に入園する際、また入園した後も言葉の壁があり、「外国籍等の子どもへの保育に関する調査研究報告書」（三菱UFJ リサーチ&コンサルティング（株））に記載の保育所へのアンケート結果によると、入園前の面談や嘱託医健診などで、子どもの成長や健康状態などに関するコミュニケーションや、保育所の決まり事の説明などが行われるが、言語の違いが理由で微妙なニュアンスが伝わらないなど、幼児の保護者と保育園側のコミュニケーションがうまくいかないといった課題がある。また、言語サポートについて兵庫県内でも地域差がある。

2. 対策案

兵庫県姫路市などは、上記の課題から、通訳職員の派遣することで、婚姻などを機に日本に来た方など日本語に不慣れな外国人と保育園側とのコミュニケーションを支援している。（1回2時間上限。「外国籍等の子どもへの保育に関する調査研究報告書」（三菱UFJ リサーチ&コンサルティング（株））。このような事例を兵庫県下に展開するとともに、兵庫県下での対応を標準化することで、兵庫県下での機会の平等性を担保する。

③ 日本語と母国語の二言語教育を提供

<提言>

“外国籍の生徒児童の日本語教育”について、教員への専門知識取得の支援や教員の研修を拡充されたい。（ただし、教員の過重労働に対する働き方改革も並行して検討が必要と想定）また、“外国籍の生徒児童の母国語教育”については、児童の通う学校に母国語教育ができる支援員を派遣し、対象児童への課外授業を実施するとともに、支援員の教員免許取得の支援をすることを提言する。

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

日本語指導が必要な外国籍の児童生徒は、1,288名（県内小中高校生、令和3年度）にのぼるが、日本語指導者は、ボランティアや有期雇用の職員が大半を占める。外国籍の生徒児童の急増に伴う対応が困難になるだけでなく、指導ノウハウを各教育委員会や学校で伝承できない可能性がある。

<雇用・登録人数>

総数(n)	(ア) 常勤職員	(イ) 会計年度任用 職員	(ウ) ボランティア	(エ) 他機関(団体 等)からの派遣 者	(オ) その他
5,902	324	1,818	1,949	868	943

(出典：文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査結果について 令和3年度」)

また、母国語教育においては、公立学校での授業は実施されず、NPO法人が運営する民間の語学学校での教育が主流となっている。居住する地域や母国語とする言語によっては、教育を受けられない可能性がある。

2. 対策案

日本語教育においては、ボランティアや有期雇用に頼ることなく、継続的に教育ができる体制の整備、母国語教育においては、公立学校での公平な教育機会を確保することが重要であると考えます。

④ 多文化共生のための外国人と住民が交流するコミュニティスペースの拡充

<提言>

地域における外国人県民と日本人住民の相互理解を促進し、多文化共生を実現していくためコミュニティスペースの拡充を検討されたい。空き家を活用したコミュニティスペースづくり、民間企業や学生団体等と連携した交流企画の充実、SNSによる情報発信の強化、メタバースなどオンラインプラットフォームの活用など多角的な拡充を検討されたい。

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

「ひょうご多文化共生社会推進指針(改定)」の策定に向けたアンケート調査(同資料「参考資料」p.1)において、「日本人住民と外国人住民とのコミュニケーション、交流の機会の不足」が多文化共生の地域づくりに関する主な課題の一つとして認識されている。外国人県民と日本人住民の交流スペースの拡充や交流企画の活性化を通じた交流機会の提供が必要である。

また外国人県民との交流に関する現状の取り組みについて、兵庫県国際交流協会ではひょうご国際交流プラザを活用した交流企画など展開しているが、外国人県民に対する地域住民との交流機会提供という観点において、リアル空間での交流企画だけでは必ずしも十分な機会提供となっていない可能性がある。神戸定住外国人支援センターによる調査報告書「行政・国際交流協会による『多文化共生』地域サービスに係る実態調査報告書(2022年)」において、ベトナム人技能実習生など日本語習得度が低い外国人県民について、電車がうまく利用できないなどの理由によって限られた行動範囲で生活せざるを得なくなっている実態が報告されており(p.49)、リアル空間での地域住民との交流機会が得られない外国人が一定数存在することも考慮されなければならない。

2. 対策案

尼崎市杭瀬商店街においては、空き家を活用した外国人向けシェアハウスが運営されており、地域住民と外国人県民の交流における拠点としても機能している。各地域における空き家をコミュニティスペースとして改装し活用するとともに、民間企業や学生団体等と連携し様々な交流企画を展開していくことで、地域住民と外国人県民の交流を促進しつつ地域の活性化を図ることができるのではないかと期待される。

また、情報発信については自治体HPだけではなく各種SNSやターゲティング広告等を活用し積極的に認知度向上への取組みを期待する。

メタバースなどオンラインプラットフォームを活用したオンラインイベントは、リアル空間での開催と比してAI翻訳サービスなどとの親和性が高く、より多様な言語でコンテンツを展開できる可能性があり、外国人県民にとっての利便性に優れると推測される。県内における先行事例である養父市の「バーチャルやぶ」や他自治体の活用事例等も参考にしつつ、活用を検討されたい。

⑤ 県内の外国人学校への支援の拡大と共に高等教育レベル卒業生に大学受験資格を付与

⑤-1 県内の外国人学校への支援の拡大

<提言>

・幅広く多様な教育機関の開設を実現できる環境づくりを推進されたい。

(兵庫県、神戸市が独自に外国人学校の助成に関する基準の策定ならびに緩和が可能となるよう、官・民や地域が一体となって国、関係機関への働きかけが必要)

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

兵庫県では、学校教育法第134条第1項の規定に基づく各種学校として知事の認可を受けた外国人学校を対象に、運営経費に対する補助「外国人学校振興費補助」を行っている。また、神戸市では、上記の規定に基づき、知事の認可を受けた外国人学校を対象に「外国人学校振興費補助」に上乗せして、助成金を交付している。これらのように、他の自治体に引けを取らない手厚い支援が行われている一方で、財政的な制約や社会的な認識、偏見の影響など公平性の担保には課題があり、すべての外国人学校を一律で支援拡充することは難しく進んでいない。

2. 対策案

異文化や異言語に対応した学校を兵庫県内に誘致するために、これら財政支援を継続するとともに、各自自治体においても支援・拡充に向けて検討いただきたい。グローバル化が進む中、海外の同じ世代の生徒・児童の増加は、同じ地域で居住する日本人の子どもたちにとっても、勉学に限らずスポーツにおける交流機会を増やすなどの好影響が期待でき、D&Iの推進にも繋がる。

一方で、支援を拡大する先については「日本と外交があること」、「地域における当該国の居住人数・率」などの一定の基準を設け、実施・検討されることが望ましいと考えられる。

⑤-2 外国人学校高等教育レベル卒業生に県内の大学受験資格を付与

<提言>

- ・兵庫県内の外国人学校（高等教育レベル）卒業生に、県内の大学受験資格を付与できる制度の整備を期待したい。

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

文部科学省が定めている大学入学資格のうち、外国人学校について、「文部科学大臣の指定を受けた当該施設の課程を修了した者に日本の大学入学資格が認められる」と定められており、それに相当しない場合、大学入学資格を得るためには、高校卒業資格を取得するための受験が必要である。兵庫県にはその指定された外国人学校がなく、進学先が県外や海外の学校へ流れ、将来有望な人材が流出してしまう。

2. 対策案

日本における外国人の子どもの教育に関しては文部科学省を含めて国家的な議論が必要であり、自治体単独での制度導入は難しいと考えるが、県・市が主管する大学に一般の受験の指標とは別の基準で測る特別枠を新たに設けるなど、改革に向けて産官学連携した対応を検討いただきたい。日本の教育は、多様性を重視した教育へとシフトしていく必要があり、国や自治体、学校など教育関係機関が自らの役割を見直し複合的な課題解決を行っていかねばならないと考える。

⑥ 外国人が働きやすく、活躍できる企業の「認定制度」の創設

<提言>

“外国人を積極的に採用し、不安なく働くことができる環境を整え、不当な差別なく活躍できる場を提供している企業”に対する「認定制度」の創設を期待したい。さらにその次の方向性として、性自認や性的嗜好（LGBTQ）、障がいの有無などを含め、だれもが活躍できる場をつくっていくことを目的とし、制度拡充を見据えた検討を官民で対話・協力しながら進めていきたい。

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

少子高齢化に伴う労働力の減少は兵庫県内においても大きな課題であり、優秀な人材を獲得する一つの方策として、外国人の雇用は重要である。県内の外国人労働者は一定の増加を継続しており、幅広い企業での雇用が進みつつある一方で、すべての企業において外国人が不安なく安心して活躍できる環境を提供できているとは言い切れない。また、就職を希望する外国人にとってはどの企業が働きやすいか、あるいは外国人を積極的に受け入れようと努力しているか、といった評価が困難であり、比較可能な指標もない。

企業自らの労働環境の質向上を促し、就職を希望する外国人の企業選択の助けとなる仕掛けが求められている。また、優秀な人材の獲得という観点においては、国籍・民族といった属性に限らず、様々な個人の特性が障害になることのない公正で包摂的な社会づくりが望まれる。

2. 対策案

兵庫県には、県内企業の女性活躍を促進するための制度として「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）認定制度」がある。その認定制度のように、「外国人を積極的に採用し、不安なく働くことができる環境を整え、不当な差別なく活躍できる場を提供している企業」に対する認定制度が効果的だと考える。この認定制度は、職場環境の向上、労働基準法や労働者保護法の遵守、言語や文化に対する配慮など、外国人労働者の権利保護と福祉向上を目指すものとする。認定企業には経済的な支援や税制優遇、採用支援などインセンティブを提供し、外国人が働きやすい環境整備および積極的な雇用を進める契機となる。また、就職を希望する外国人にとっては、働きやすい企業の選別が容易となる。

まずは外国人の雇用に関する認定制度を優先することが望ましいと考えるが、目指す方向はだれもが活躍できる場を作っていくことである。単なる制度新設で終わらせることなく、実質的な成果が生まれるよう官民で対話・協力・改善をおこないながら、性自認や性的指向（LGBTQ+）、障がいなど様々な要素で認定の拡大も視野に、包摂的な社会づくりの一助として発展させていくことが望まれる。

⑦ インターンシップや県内企業への就職を推進

<提言>

外国人留学生や県内企業に対し、大学のキャリアセンターなどとの連携やSNSなどを通じた情報発信の強化を期待したい。

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

兵庫県内の留学生は、2016～2020年の平均で7,000名を超えているが、県内企業への就職者数は、626名に留まる。留学期間を経て帰国する学生も一定数いるものの、日本での就職を希望する相当数が東京、大阪などの大都市圏に流出している。

現在、兵庫県では、県内企業への、就職推進のため、以下の取組みを実施。

- ・本年5月に、「大学コンソーシアムひょうご神戸」内に「外国人留学生採用ワンストップ相談窓口」を設置。ここでは、県内企業と外国人留学生のマッチング及び採用後のサポートを行うだけでなく、県内企業に向けた外国人の受け入れ体制の構築を支援。
- ・兵庫県と神戸市が合同で県内の企業を集めた就職説明会を開催。
- ・県内企業を対象に、外国人の受け入れ体制整備に対する相談窓口である「外国人雇用HYOGOサポートデスク」を設置し、外国人雇用にあたっての就労申請手続きについての相談、出入国在留管理局への申請手続きの相談を受ける。

- ・2009 年度から、「ひょうご留学生インターンシップ」を開催し、兵庫県内大学で学ぶ留学生のためだけのインターンシップを実施。

就職説明会やインターンシップに参加できる外国人留学生および県内企業は一定数にとどまっており、参加企業は従業員 50 名以上の会社が多い（2023 年 6 月の合同説明会の参加企業は 60 社程度、外国人留学生は 450 名参加）。特に県内の零細企業は、大企業、中小企業よりも人材不足が深刻だと推測される一方、外国人労働者の受け入れ体制の整備の余裕もないと思われる。

2. 対策案

日本で就職を希望する県内在住のすべての外国人留学生および県内企業に上記の取組みを知っていただくための施策が必要だと考える。特に、県内の零細企業で人材不足が深刻な企業については、兵庫県にて資金援助するなどし、外国人の受け入れ体制整備の支援を併せて行っていく必要がある。

⑧ 情報発信の強化による相談窓口の認知度向上と、AI を活用した利便性向上

<提言>

外国人県民向けの生活相談窓口について SNS 等を活用した窓口の認知度向上を期待したい。また、オンライン相談窓口や AI チャットボットツールなどを導入し、対応時間を 24 時間化するなど窓口の利便性向上を検討されたい。

●提言の背景

1. 兵庫県の現状および課題

県内における外国人県民向けの総合相談窓口について、ひょうご多文化共生総合相談センターが設置されている。2022 年の利用実績は以下となっている。

相談件数	4,264 件（対前年比 14.1%増）
相談方法別構成比率	電話相談 72.4%、来所相談 24.3%、文書等 3.3%
相談言語	1 位：スペイン語（45.5%）、2 位：日本語（22.5%）、3 位：ポルトガル語（15.6%）、4 位：英語（6.8%）、5 位：中国語（6.4%）
相談内容（構成比率順）	医療、くらし、出入国等、社会保障、その他

（出典：兵庫県国際交流協会 2022年度ひょうご多文化共生総合相談センターの相談状況について）

相談言語については上記記載の順位となっている一方で、県内の在留外国人の国籍別構成比率（2022 年 12 月末時点）については 1 位：韓国（29.2%）、2 位：ベトナム（21.1%）、3 位：中国（18.2%）4 位：フィリピン（4.6%）5 位：ネパール（4）となっており、主な相談言語と国籍別構成比に隔たりがあることから、相談窓口の認知度が不十分であり、一部の外国人県民しか利用できていない実態が推察される。外国人県民への個別ヒアリングにおいても「そもそもどこへ相談すればよいかわからない」といった意

見が聴取されており、相談窓口の認知度向上に向けた情報発信の強化が求められる。また、ひょうご多文化共生総合相談センターにおける生活相談窓口は現時点で電話相談および来所相談が主な手段となっており、いずれも平日日中に対応時間が限定されるなど利便性の面においても改善の余地がある。

2. 対策案

SNSを活用したプッシュ型情報発信について強化いただくとともに、外国人県民が良く利用するアプリ・サイトを調査し、そうしたアプリやサイトへターゲティング広告を出稿するなど、情報発信手段を多様化し窓口の認知度向上に取り組んでいただきたい。

外国人県民の増加に伴い生活相談窓口の利用者数も増加傾向であり、利便性についても向上が必要である。オンライン相談窓口やAIチャットボットの導入により窓口の対応時間を24時間化するなど、窓口の利便性改善を期待したい。

提言Ⅳ：万博を機に地域の魅力と新たなライフスタイルを世界へ発信

○大阪・関西万博を機に、地域の魅力や未来ビジョンを全国・世界へ発信 (リトリート体験できるフィールドパビリオンの訪問プランで、地域の魅力を発信)

2025年に開催される大阪・関西万博は、「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに掲げ、世界の人々が集うことになる。多様な価値観が交流し合う場となることから、Diversity & Inclusionを理解・浸透させ、発信するための貴重な機会となる。

また、国連が掲げるSDGs達成の目標年である2030年まで残り5年となる2025年を目標達成に向けた取り組みを加速させる重要な年と位置付け、公民一体となった具体的な取り組みを深化させるきっかけの年としなければならない。

大阪・関西万博では国内外で約2,820万人の来場者が見込まれており、兵庫県では県内各地に点在する観光資源を万博のパビリオンに見立て、「ひょうごフィールドパビリオン」を展開することとしている。兵庫には個性豊かな五国に根付いた固有の文化があり、それを体験できる「ひょうごフィールドパビリオン」を通じて、多くの人にひょうご五国の魅力を再認識し発信したい。Diversity & Inclusionの理解促進もさることながら、未来に向けた兵庫県の発展のためにこの機会を積極的に活用すべきと考える。

しかしながら、「ひょうごフィールドパビリオン」について、関西エリアであっても認知度・関心度は低く、全国、世界となるとさらに低いと想像できる。「ひょうごフィールドパビリオン」を多くの人に体験してもらうことは、SDGsについて考える機会増、Diversity & Inclusionの推進につながることになるため、まずは兵庫県内に住んでいる人々が地元の文化・自然を再認識し、次代を担う人材を育み、生きることの誇りであるシビックプライドを醸成することが、中長期的には兵庫県の課題解決につながる。

そのためには魅力ある「ひょうごフィールドパビリオン」とするために県・市町村すべての行政と事業者・学校が一体となって推進すること、兵庫県の魅力が大阪・関西万博来場者を始めとした様々な人に届くよう、「ひょうごフィールドパビリオン」の存在や訪問プラン等を効果的に発信し、集客力を高めていくことが重要である。神戸空港の国際化や神戸での再開発が動き出すなど、万博後も期待できるインフラ整備が進みつつあることから、大阪・関西万博を機に外国人富裕層や旅行者をターゲットにしたレジデンシャル観光の推進など、国内外からの観光客数の増加に向けた取り組みをより一層強化されたい。

【外国人富裕層や旅行者をターゲットにしたレジデンシャル観光と民泊設備の整備】

<提言>

日本に来たら必ずここを訪れたいという圧倒的強力な観光地がない中で、どのようにして兵庫県に足を運んでいただき宿泊してもらうかは大きな課題である。東京はじめ近隣の京都・奈良に従来型の観光で勝負しても分が悪いため、兵庫県には体験型観光に特化し、ひょうご五国の特性を活かした新たな観光スタイルの確立を期待したい。

また、限られた日数の中で兵庫にてレジデンシャル観光をしたいと思うだけの強力なコンテンツとして「食」は欠かせない。この「食」においては、神戸ビーフはじめひょうご五国の海と山に囲まれた特性を活かした豊かな食材を提供することができる。日本らしく、しかもこの地でしか体験できない特別な時間を提供できるようにする必要がある、現時点ではここが弱点である。日本でもここでしか体験できない体験型観光の準備と日本らしい民泊設備を再整備するなど、レジデンシャル観光を推進されたい。

古民家改修による宿泊施設は今や珍しくないため、そこにしかない文化を体験してもらうなどの付加価値をどう醸成していくかが勝負の鍵となるため、コンテンツづくりへの注力を期待したい。

- 例：・和歌山有田川町の冬場はミカン収穫、春は茶摘み体験
・丹波市 西山酒造場の醸造工程を学ぶ研修
・東京築地の競り見学（明石でも実績あり）

① 富裕層向けに長期間宿泊できる日本らしい住宅宿泊事業（民泊）等の宿泊施設を整備

外国人富裕層をターゲットとし、万博には間に合わなくても宿泊施設（民泊設備含む）の充実を提言する。ラグジュアリーホテルの誘致は必須だが、古民家や歴史ある建造物などを活用したラグジュアリー民泊も行政が積極的に関与しながら整備されたい。

合わせて、1ヵ月以上の宿泊が可能なサービスアパートメント利用希望者にも応えられるための宿泊施設も既存ホテルなどと連携し準備されたい。

また、長崎県平戸城、香川県丸亀城のようにお城に泊まるという所でしか体験できないことを生み出すために県と市町村のより深い連携を期待したい。

- 例：・ウェルネス要素の強い宿泊施設（ONOMICHI U2など）

② 空き家を民泊にリノベーションして観光資源としての価値を生み出し、空き家対策に対応

平成30年住宅・土地統計調査によると、兵庫県内の空き家数は約36万戸ある。さらに、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の世帯数の将来推計（都道府県推計）」（2019年推計）によると、兵庫県内の世帯数は、2040年には2015年より約14.2万世帯減少すると推計されており、更なる空き家の増加が見込まれる。

空き家対策としては、空き家バンク等の情報発信の取り組みなどが行われているが、ポテンシャルの高い建物を民泊にリノベーションすることで観光資源としての価値を生み出す取り組みも推進されたい。

③ 民泊の受付窓口を新神戸、神戸空港や三宮に共同で設け、民泊設備提供者の利便性向上

旅行者が民泊を利用する際は、Airbnbなどのプラットフォームを利用して宿泊予約することが多いと考えられるが、神戸空港、新神戸駅、三宮駅にも民泊利用窓口を設けることで民泊の更なる活用が見込まれる。民泊施設そのものの魅力向上は必要であるが、兵庫県への観光客誘致策の一つとして、民泊利用者の利便性向上に向けた取り組みが期待される。

④ 民泊活性化のための居住日数の制限緩和や簡易なオンライン登録や低コストの許可制度を導入することで、新しい運営者の参入を促進

民泊は、旅館業法に規定する営業者以外の者が宿泊料を受けて住宅に人を宿泊させる事業であり、人を宿泊させる日数が1年間で180日を超えないものと住宅宿泊事業法で規定されている。さらに兵庫県では、県民の生活環境の悪化や周辺住民とのトラブルを防止し、民泊の適正な運営を図る観点から、住居専用地域では民泊を制限するなど区域・期間の設定に加え、事前周知などを義務付ける独自措置を盛り込んだ条例を制定している。

外国人富裕層や旅行者をターゲットにしたレジデンシャル観光を推進するためには民泊の活用も有効な手段と考えられることから、届出内容の簡素化等、住宅宿泊事業法で定められた内容以上の規制については見直しを検討いただきたい。また、住宅宿泊事業法で宿泊日数が1年間で180日を超えないものと規定されており、期間延長に向けた国への働きかけを検討されたい。

⑤ 観光職の魅力の発信および専攻学生の就職支援

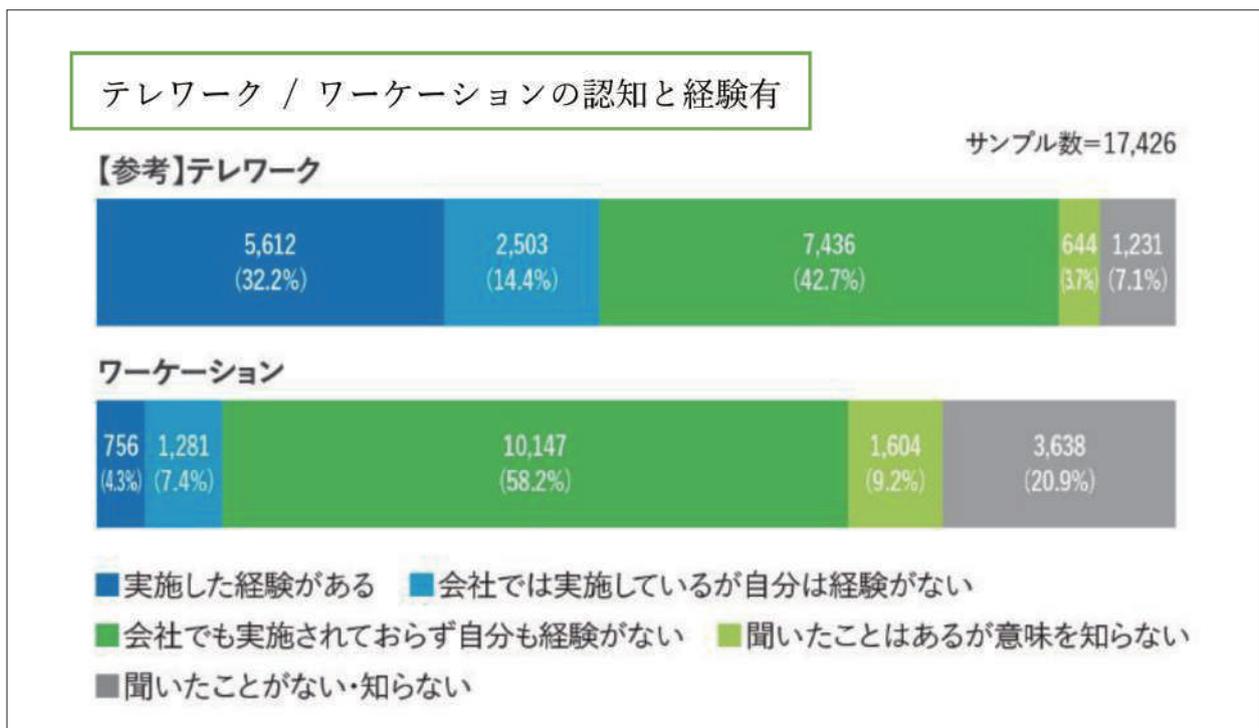
観光業は多くの雇用を生み出し、観光客の受け入れ態勢を整えるために地域振興やインフラ投資につながり、地域経済全体に波及効果がある。また、観光は異なる文化や言語の人々が交流し、相互理解を深める機会となることから、Diversity & Inclusion の理解促進の機会創出につながる。

日本の「おもてなし文化」は、観光業において非常に強力な資産となる。伝統文化や独自の習慣がおもてなしに取り入れられることがあり、観光客は地域の歴史や文化を体験することで、より深い理解を得ることができる。大阪・関西万博の開催や神戸空港の国際化を控えた兵庫県において、芸術文化と観光を掛け合わせて地域活性化に取り組める人材は、地域の強みとなり差別化戦略を考える上で重要な要素になり得る。芸術文化観光専門職大学が開学するなど、兵庫県には観光職に就職する可能性のある学生が在学していることから、観光職の魅力の効果的に発信し、専攻学生の就職支援を積極的に推進されたい。

【フィールドパビリオンの魅力とワーケーションを融合させる新しいライフスタイル提案】

<提言>

観光庁の調査では、ワーケーションに関する認知率は約80%あるものの、実際にワーケーションを体験した人は全体の4.3%となり、テレワークの実施率32.2%と比較してもまだまだ少ない状況にあり、ワーケーションは今後成長が見込まれる分野と考えられる。兵庫五国に根付いた文化を体験できる「ひょうごフィールドパビリオン」とワーケーションを融合させた新しいライフスタイルを構築し、兵庫の魅力を認識頂くような取り組みを推進されたい。

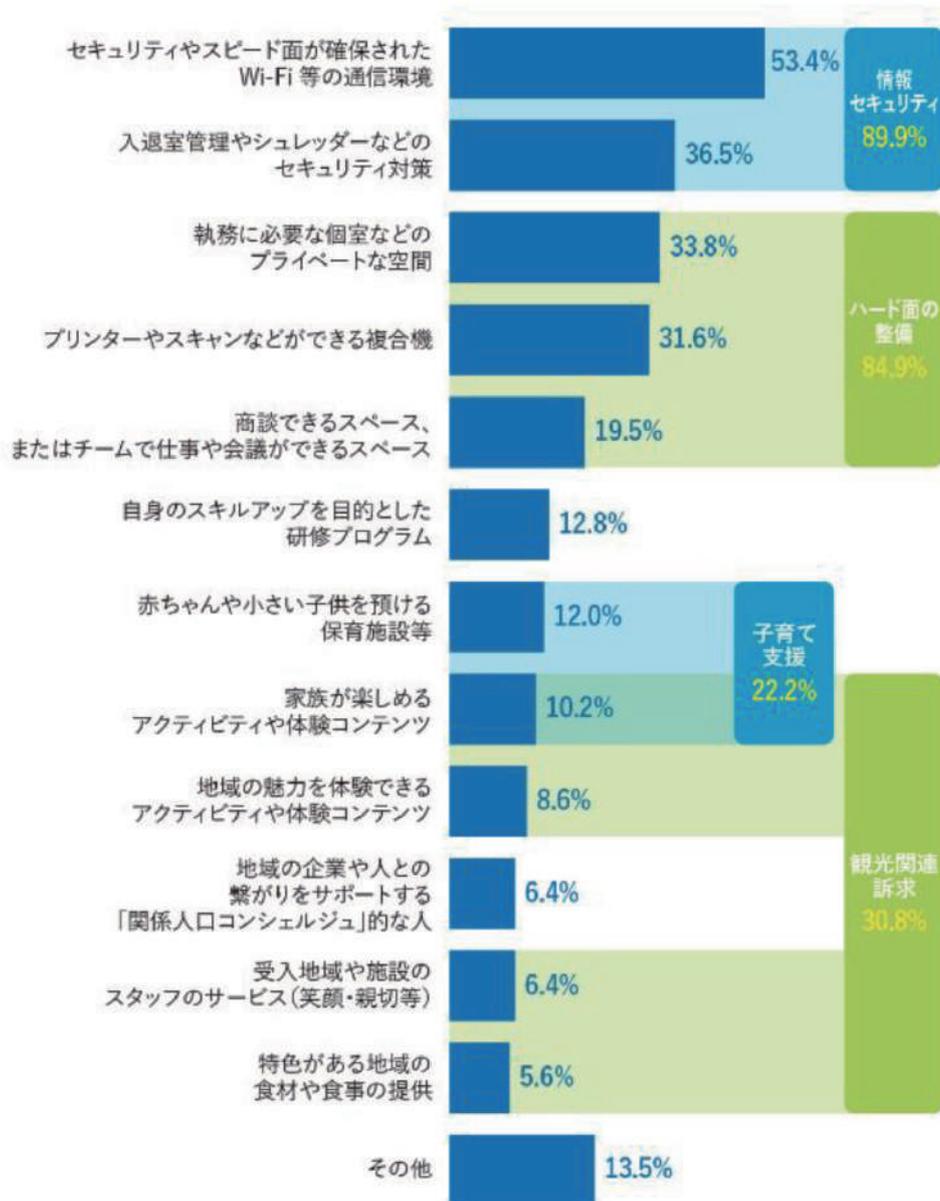


(出展：観光庁「新たな旅のスタイル」ワーケーション&プレジャー／受入地域向けパンフレット)

① フィールドパビリオン体験と、仕事ができる施設や宿泊施設を組合せたプラン

観光庁がワーケーションを導入するにあたり受入地域に整備して欲しいことを企業に対して行った調査では、セキュリティやスピード面が確保されたWi-Fi等の通信環境に対する要望、ハード面の整備に対するニーズが高い。また、子どもを預けることができる施設やプログラムに関する要望も一定程度あり、家族同伴のワーケーションへの需要がうかがえる。

ワーケーション導入において受入地域や施設に整備して欲しいこと



(出展：観光庁「新たな旅のスタイル」ワーケーション&プレジャー／受入地域向けパンフレット)

企業がワーケーションを導入する理由としては、①多様な働く環境の提供、②心身のリフレッシュによる仕事の品質と効率の向上、③優秀な人材の雇用確保、等があげられる。また、ワーケーションについての実証実験を行ったデータでは、ワーケーション実施中に仕事のパフォーマンスが向上したうえに終了後も数日間は効果が持続することや、心身のストレス低減等に効果が出ている。

訪日外国人の受入拡大やワーケーション顧客を取り込むためには、Wi-Fi環境等の整備に対する要望はあるものの、要望を満たすことができれば、「ひょうごフィールドパビリオン」を活用して兵庫県の魅力を体験いただける貴重な機会となる。子どもも含めた家族でのワーケーションを考えている人も一定数おり、「ひょうごフィールドパビリオン」とワーケーションを融合させた滞在型の宿泊プランを提供し体験していただくことで、複数世代間の交流を活性化させる効果が期待できる。仕事を

続けながら「ひょうごフィールドパビリオン」を体験してもらえよう、ワーケーションを融合させた新しいライフスタイルの構築を目指した取り組みを期待したい。

② 外国人が体験することにより地域や文化を理解し、就職先として選ばれるよう誘導

神戸空港の国際化が決定し、アジア路線を中心にインバウンドの需要拡大に大きな期待がかかり、大阪や京都などに比べて遅れていた再開発が神戸でもようやく動き始めている。長距離バスの停留所を集約して西日本最大規模のターミナルを整備し、兵庫で初となる五つ星クラスのホテルも誕生するなど様々なインフラが整いつつあることから、訪日外国人をはじめとして様々な人が兵庫に来る土壌が整いつつある。

Diversity & Inclusion の理念に基づき新たな価値創造を目指して、「ひょうごフィールドパビリオン」をより多くの人に体験頂くために、万博をきっかけとするがその先のワーケーションを融合させた新しいライフスタイルの推進を提案したい。

また、兵庫県への移住、ワーケーションなどに関心を持っていただいた方へは、それ以降も継続しての情報提供などができるよう検討されたい。

【周遊プランの策定】

<提言>

兵庫県在住者であっても、現在の情報ではフィールドパビリオンが行われる会場への移動手段が分かりにくい。兵庫県外の方や訪日外国人であればより移動手段が分からない事態に陥るものと考えられる。滞在日数が限られた観光客に対しては、プログラム単体の移動手段とともに複数のプログラムを効率的に回る周遊プランを用意することは、兵庫県に来ていただくための有効な手段となり得ることから、多様なニーズに応じた周遊プランを策定されたい。

① テーマ別ルートの策定

大阪・関西万博の来場者が兵庫県に宿泊して様々なことを体験いただくために、フィールドパビリオンを自然、文化、産業等のテーマ別に分類するなど体験目的や日数等に応じた周遊プランを複数用意されたい。

また、万博開催期間中は有名観光スポットに多くの観光客が集中することが想定できることから、フィールドパビリオンと有名観光スポット、兵庫の食文化、スポーツ観戦等を組み合わせたプランも有効であるため、幅広く検討されたい。

(例1：有名観光スポットとの組合せ)

- ・姫路城から歴史に触れてもらうフィールドパビリオン訪問プラン。
- ・城崎温泉とともにさらなるリフレッシュを求めたフィールドパビリオン訪問プラン。

(例2：兵庫の食文化との組合せ)

- ・神戸ビーフや松葉ガニなど、ひょうご五国の豊かな食とフィールドパビリオンを体験してもらうプラン。

(例 3：スポーツ観戦との組合せ)

- ・阪神タイガースやヴィッセル神戸など、兵庫県を本拠地とするプロスポーツチームが多数あり、スポーツ観戦に訪れた観光客にフィールドパビリオンで体を動かす体験をもらうプラン。

(例 4：防災等の学びとの組合せ)

- ・2025 年は阪神・淡路大震災から 30 年を迎える年であり、あらためて災害と防災について学び、フィールドパビリオンも体験してもらうプラン。

② 地域別ルートの策定

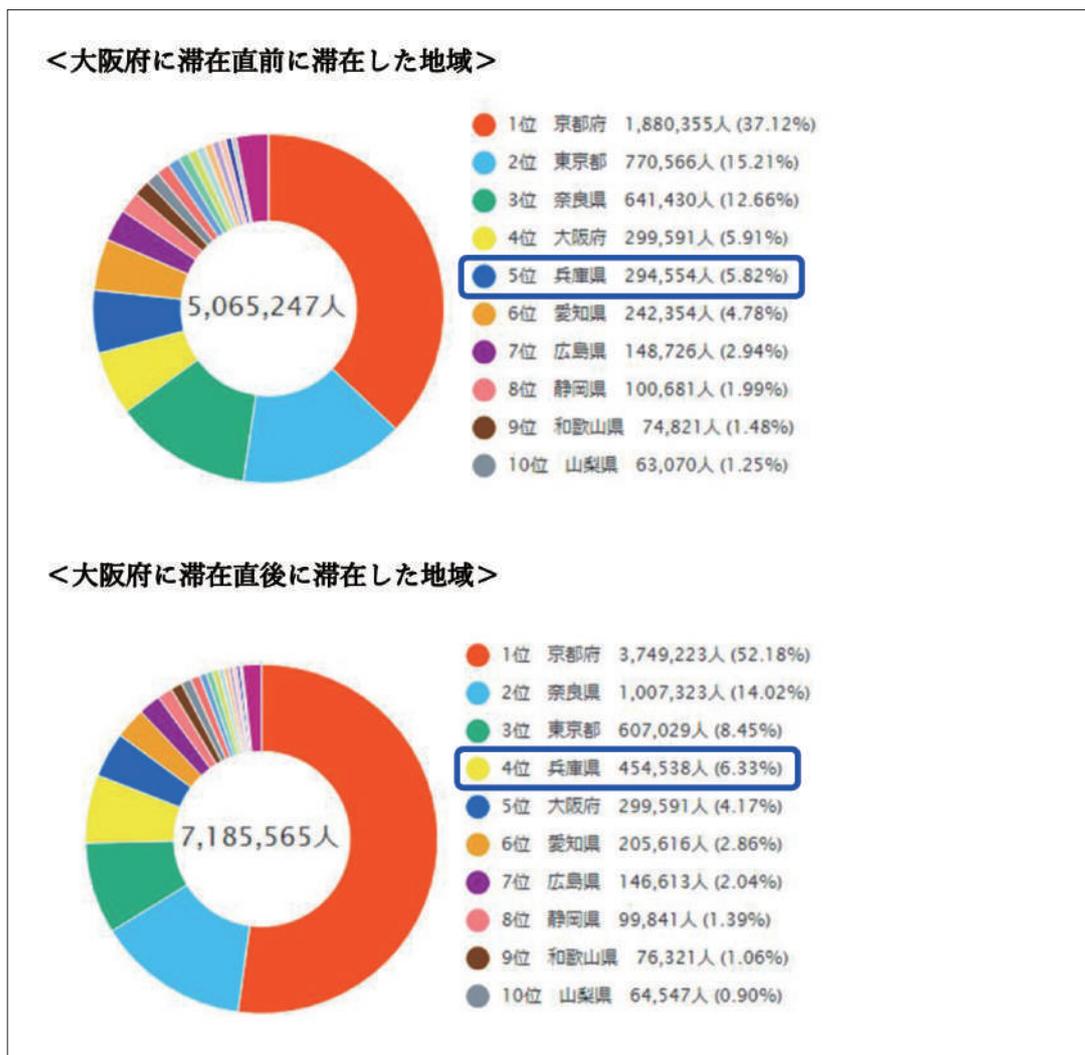
地理的に近いフィールドパビリオンを複数周遊できる効率的な移動ルートを策定し、旅行会社などと連携して観光プランに組み込むなど、効果的に兵庫の魅力を伝えられる工夫を検討されたい。

また、兵庫県内だけにとらわれず、兵庫から瀬戸内エリアへ移動することができる等、広域での観光ということも念頭に置き検討されたい。

【移動手段の強化】

<提言>

訪日外国人が大阪府に滞在する前後の滞在地のデータを見てみると、京都府、東京都、奈良県が上位にあり、兵庫県はその次に位置している。大阪・関西万博で来日する外国人についても京都や東京に移動することが予想されることから、「ひょうごフィールドパビリオン」の広報活動を強化するとともに、「ひょうごフィールドパビリオン」におけるプログラム毎の移動手段構築と案内を期待したい。



(出展：RESAS 地域経済分析ツール／2019年)

① バスツアーの提供

ひょうごフィールドパビリオンは兵庫県内に点在しており、また数も多く用意されていることから、旅行会社、バス会社、フィールドパビリオン運営事業者と連携して、フィールドパビリオンを巡る専用の観光バスツアーを策定されたい。

② レンタカーや自転車レンタルの活用

ひょうごフィールドパビリオンは様々な内容のプログラムが用意されることから、国内外の観光客が自由に周遊できるよう、周遊プラン等の策定とともにレンタカーや自転車レンタル等の様々な移動手段の活用を準備されたい。

③ パブリックトランスポートの利用

ひょうごフィールドパビリオンの集客力を高めるためには、旅行客のニーズに応じた様々な交通手段を周知することが有効である。地域の交通網を活用した公共交通機関での巡り方をホームページ等で公表するなど、広報活動を強化されたい。

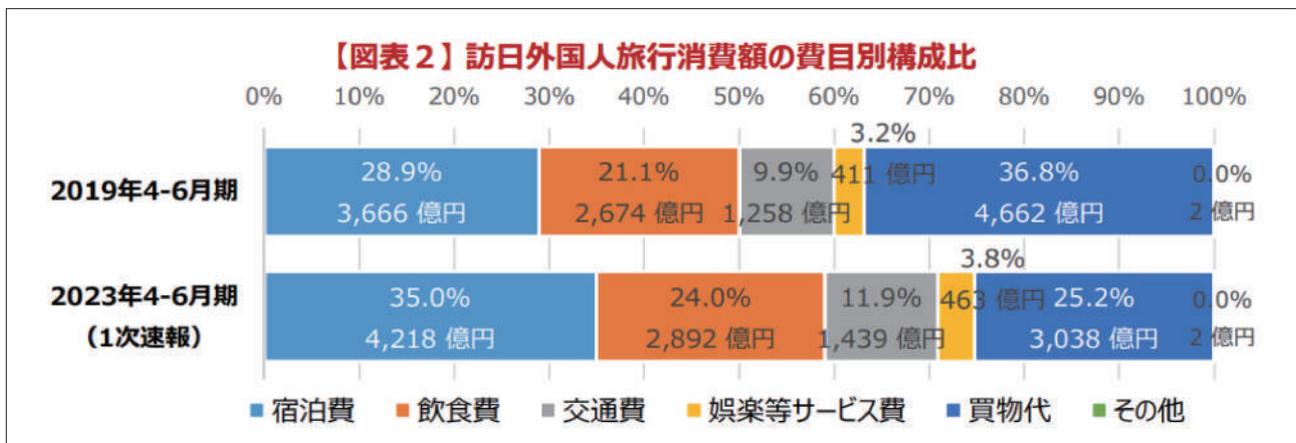
また、大阪・関西万博会場の大阪から距離のある播磨、但馬、丹波、淡路島への移動手段については、既に検討されている舞洲からの海上輸送計画も含め検討、強化されたい。

【情報提供と宣伝】

<提言>

国土交通省の「訪日外国人消費動向調査（2023年4～6月）」によると、4年前の2019年と比較して消費項目に変化が見られる。買物代が大幅に減少して、宿泊費とともに飲食費、交通費、娯楽サービス費の項目が増加している。訪日外国人においては買物を好む人達に加え、当該データからも訪日外国人が日本食や日本文化に触れる体験を重視する傾向にあることが読み取れる。

「ひょうごフィールドパビリオン」は、2023年8月の第三次認定を経て156件ととても多くのプログラムが用意されている。内容の充実はもちろんのこと、リトリート体験を通じて兵庫県の魅力を日本国内にとどまらず世界に発信し、来場者を増やすことは、SDGsを活用した兵庫県の成長に寄与することから、積極的な広報活動を検討されたい。



(出展：訪日外国人消費動向調査／2023年4～6月期調査)

① ウェブサイト・アプリの整備

「ひょうごフィールドパビリオン」は2023年8月現在で156件と多くのプログラムが用意されている。利用者にとって多くのプログラムが選択できるメリットがある一方で、参加者のニーズにあったパビリオンを探すことが難しくなる可能性がある。各フィールドパビリオンの詳細情報、現地までのアクセス情報、関連イベント情報等を提供するとともに、ホームページやアプリの検索サイト等において希望する体験を選択式で入力すると、ニーズにあったパビリオンが自動的にリストアップされるなど、プログラム選択をサポートする仕組みや工夫を期待したい。

また、プログラムを案内するホームページサイト・アプリとともに、プログラムを提供する現地においては多言語対応が求められる。外国語に対応できるスタッフを手配することは解決手段の一つとなるが、携帯型のAI翻訳機の導入や、スマートフォンの翻訳機能等を第一に検討しても良いのではないかと。「ひょうごフィールドパビリオン」の案内から体験までを通じて、多言語に対応したサービスを提供することを検討いただきたい。もしくは不便を楽しんでいただくコンセプトで、困り果てる不便でなく、楽しめる不便を準備されたい。

② SNS活用

日本国内でも多くの人々が利用しているSNSは、訪日外国人観光客の主要な情報源である。「ひょうごフィールドパビリオン」においてもSNSアカウントがすでに運用されているが、運営側の発信に加え、より魅力的な投稿を増やすために、プレイベントを開催し、多くの方にプログラムを体験いただき、体験者にSNSを発信いただくことで口コミ数を増加させることができる。

効果的なSNS活用に向けては、各フィールドパビリオン担当者への教育とともに、運営側の発信は県が率先して統制を取り、統一感のある発信をお願いしたい。

- (例)・兵庫県民に体験してもらい発信してもらう
・修学旅行生に体験してもらい発信してもらう
・発信力・影響力の強い人に体験してもらい発信してもらう
・海外への影響力の強い人に体験してもらい発信してもらう 等

③ キャッシュレス決済対応や無料Wi-Fi設置等のインフラ対応

訪日外国人の中で、「日本での旅行中に困ったこと」としてキャッシュレス非対応を挙げる人が多い。日本に比べてキャッシュレス化が進んでいる諸外国は多く、クレジットカードやスマホ決済、QRコード決済などが多くの店舗で使用可能となっている。キャッシュレス非対応の場合、集客機会の損失につながる恐れがあり、SNS等で「キャッシュレス決済が利用できない」と書き込みされ、敬遠されるリスクもある。「ひょうごフィールドパビリオン」運営事業者に対し、キャッシュレス対応の必要性を説き、利用者向けにはプログラム毎のキャッシュレス対応可否が分かるようにホームページ・アプリ等での事前案内は必須である。

また、海外の街中では、無料Wi-Fiサービスが至るところにあり、それに慣れている外国人にとっては、日本のWi-Fi環境に不満を感じることが考えられる。「ひょうごフィールドパビリオン」の現地において、Wi-Fiがすでに設置されている施設は、ホームページとともに受付入口など目に留まる箇所に「Free Wi-Fi」の掲示することで、外国人の集客と満足度の向上につながるものとする。

プログラム自体の魅力向上をサポートするとともに、無料Wi-Fiやキャッシュレス等のインフラを早急に整備されたい。

以上

2023年度 提言特別委員会 ヒヤリング先 & 見学先 & 打合せ先 & 講演会 一覧

神戸経済同友会 各委員会 ヒヤリング先一覧

No.	月日	ヒヤリング先	No.	月日	ヒヤリング先
1	4月17日	ひとづくり委員会	6	5月31日	交流委員会
2	5月10日	まちづくり委員会	7	6月1日	しごとづくり委員会
3	5月29日	SDGs推進委員会	8	6月1日	スタートアップ委員会
4	5月30日	IT経営委員会	9	6月2日	国際委員会
5	5月31日	経済動向委員会	10	6月5日	環境インフラ整備委員会

神戸経済同友会 各部会 ヒヤリング先一覧

No.	月日	ヒヤリング先
1	5月15日	但馬部会
2	5月16日	西播部会
3	5月24日	阪神間部会
4	5月26日	東播部会
5	6月7日	丹波部会

外国人 ヒヤリング先 一覧

No.	月日	ヒヤリング先
1	4月24日	米国商工会議所
2	4月28日	米国商工会議所 岩村顧問
3	5月25日	華僑
4	5月28日	フィリピン人
5	5月29日	ヴェトナム人技能実習生

その他のヒヤリング先

No.	月日	ヒヤリング先
1	5月15日	兵庫県立芸術文化観光専門職大学
2	10月3日	浜松経済同友会
3	11月15日	UN Women（国連女性機関）日本事務所

見学先 一覧

No.	月日	訪問先
1	8月24日	尼崎運河クルーズツアー（万博フィールドパビリオン）
2	9月26日	杭瀬市場（阪神間部会）

兵庫県との定期連絡会、情報交換会

No.	月日	打合せ先
1	3月20日	企画部、産業労働部、県民生活部、福祉部
2	5月29日	企画部、産業労働部、県民生活部
3	6月28日	万博推進課
4	7月27日	企画部、産業労働部、県民生活部
5	9月11日	企画部、産業労働部、県民生活部、福祉部
6	9月29日	産業労働部、福祉部
7	11月16日	企画部、産業労働部、県民生活部

提言特別委員会 講演会

No.	月日	講演者（部署、役職は公演時）
1	5月11日	大阪経済大学 経営学部 准教授 船越 多枝 氏
		株式会社プロアシスト 管理本部長 松尾 昌行 氏

◆参考資料

I T 経営委員会との意見交換会

日時 2023 年 5 月 30 日（火） 10：00～11：00

議事

【I T 経営委員会からの意見】

➤ 障がい者雇用について

- プロップステーション
 - ✓ 該社は、障がい者の方に、I T のプログラミングやデザイナーを習得し、仕事として身に付けてもらう事業を 20 数年近く行っている。該社は、仕事を教えるだけでなく、納税者となるような障がい者の雇用を目指している。どの程度の方が納税者となっているかは不明
 - ✓ 「障がい者ドローン協会」をつくり、ドローンの位置などを把握する管制塔みたいな役割を果たそうと検討していると聞いた。
- 一次産業分野における障がい者雇用
 - ✓ 一次産業分野においても、障がい者の方をどう雇用するかという議論がある。兵庫ベンダ工業では、一次産業分野において、「スマート農業」として、I T ツールを活用した取組みを行っている。自立運転のロボットを活用などして、障がい者の雇用につなげている。（農業×福祉の連携）
 - ✓ 水産（養殖）分野についても、障がい者雇用の検討を進めている。漁は、新規参入が難しいが、陸上での養殖は参入しやすい。
 - ✓ 内水面漁業においては、より人材不足が深刻。内水面漁業では魚を増やすだけでなく収益をあげて、その資金でもって山のメンテナンスを行っているが、現時点では、人及び資金不足の状態。
- Chat GPT 導入による障がい者雇用への影響
 - ✓ Chat GPT などの I T ツールは、障がい者の方によって有利となる。

➤ 交通インフラ整備

- 兵庫県の山間地域
 - ✓ 兵庫県の一部地域には、交通弱者が存在し、交通計画が重要。山間地域にいる方の移動手段をどう考えるかは、ダイバーシティ&インクルージョンにつながる。
- まちづくりにおける I T ツールの活用
 - ✓ まちづくりについては、スマホを利用し、カーシェアリングなどを活用するといったことが考えられると思う。また加えて、自動運転が進んでくると、交通インフラとして画期的なシステムとなるだろう。本丸さんが知識をお持ちなので、街づくりに関しては連携して考えていければいい。

➤ **女性活躍**

- IT分野の仕事だと在宅勤務でできると軽く見られていることが逆に女性活躍を妨げていると感じている。兵庫県では、大学進学率は全国2位だが、就業率は全国ワースト2位なので、そこを脱出したい。ITのツールを活かして、もっと女性が働けるような社会を目指したい。

➤ **IT弱者**

- 誰を取り残さないというのが今回のテーマであるが、IT弱者をなくすというのが日本の国策として大事だと思う。スマートフォンを使いこなせない高齢者が多く、マイナンバーカードの申請、コロナのワクチン接種の際にも混乱が生じた。日本は、ITスキルという観点では、海外に比べてその点が遅れていると思う。国民にスマホをベースに教育していかないといけない。幼稚園からIT教育の場を設けたり、高齢者については教育の場を再度設ける必要があると感じる。

【提言特別委員会からコメント&気付き】

➤ **全般**

- IT経営委員会として提言に盛り込むとすれば、スマートシティといった、街の中の仕事を融通し合うような仕組みの構築の観点などがよい。神戸市でもそのような話があると聞いている。
- 様々な部会に参加したが、「人がいない」「雇用ができない」という話をたくさん聞いた。女性活躍の話題も出たが、受け入れ態勢ができていない、そもそも人がいないという意見があった。地域によって深刻度が違うと感じた。

➤ **障がい者雇用**

- 障がい者雇用の話は今まで話題になかったので興味深い。会社には1名いるが、取締役になっている。行政や民間が一体となって受け皿をつくっていけるように考えていけたらいいと思った。

➤ **女性活躍**

- 在宅勤務制度も普及してきたが、在宅勤務制度を整えるだけでなく、保育園の環境も整備しなければならない。(子供が家にいると仕事にならない)。また、在宅勤務下での業務内容も工夫が必要。(会社にいるからこそ学べることもある。)
- 保育園に預けたくても、年度の途中だと保育園がない、一時保育も空きがないと入れない。空きがあっても1時間あたり1000円近くかかってしまう。働きたくても働けない人がたくさんいる。テレワーク制度や自由な働き方などを推奨しても、実際に働ける環境にはないと思う。(育児先進都市の明石市でも年度途中では保育園に入れない)
- 育休制度を充実させているが、休んでいる間に、環境なども変わり、ブランクが怖くなると思う。早く復帰できる方法を考えてほしい(育休の間に刺激を与えることが大事。セミナー受講などの機会を与えるなど)

以上

SDGs推進委員会との意見交換会

1. 日時：2023年5月29日（月）

➤ SDGsハブの活用について

- 一昨年度の提言については実現したものが多く（SDGsハブ、兵庫県でのSDGs推進課、SDGs未来都市認定等）、前年度の提言についてもSDGsハブを活用しながら協働で進めていけないか。
- 現状、SDGsハブは万博に特化してしまっており、D&I推進にあたっての課題解決に繋がる活用のためには、こちらから具体的な活用案を提言すべき。
- SDGsハブの立ち上げからメンバーの入れ替え等により繋がりが分断されてしまっている。県とのコミュニケーションを持つ場を設ける必要がある。

➤ 外国人雇用について

- 円安や物価高の影響により生計費の負担が増えており、日本で働く魅力は薄れている。
- 県立大学の中に留学生向けのドミトリーを作ったように、公立、私立関わらず、大学では外国人留学生がキーとなっている。
- IRまでに1万5千人の雇用が必要なのに対して数百人の雇用も難しい状況。フィールドパビリオンにも力をいれているが、一過性のお客さんになってもらうのではなく、兵庫県の魅力を感じて住み続けてもらうことが重要
- 一方で、ソフト・ハード両面で受け入れ態勢が整っておらず、環境整備（住居・教育・相談窓口等）が課題となっている。
- 特に住宅の問題は深刻であり、外国人を雇用しても、雇用企業の近隣エリアで住まいを見つけられない、見つけられても外国人労働者の住むエリアが分散してしまい、雇用企業からのケアも分散してしまう等の問題がある。
- 雇用する企業や外国人労働者の相談窓口の整備が不十分（NPO法人が運営する団体はあるが行政が関わっていない）
- 外国人を雇用するにあたって、日本の教育プログラムを受けていないことが雇用する企業側の負担となっている。
- 外国人向けに日本語や文化、習慣を教える教育機関の整備等、行政が負担すべきと考えるが、民間からの寄付等も選択肢の一つとして検討できないか。
- 外国人に対する先入観や固定観念もあり、受け入れる側も広い視野を持つことが必要
- 入国管理事務所での就労ビザの取得が非常に高いハードルになっており、就労ビザ取得のために日本人との結婚を斡旋するような悪事例もある。
- 外国人ワーカーの受け入れにあたっては地域からの反発が起りやすく、外国人マネジメント層（外資企業等）の受け入れは雇用が発生するので反発は起りにくい
→あらゆる層に向けた環境づくりが必要

➤ **女性の活躍**

- 管理職のパーセンテージで測るのではなく、潜在的に働きたいと考えている女性の活躍のための課題解消を行うべき（保育所・ベビーシッター不足の解消等）
- 外国人雇用と同時に女性活躍を推進し、人手不足解消のための協議をすすめていく必要がある

➤ **テーマの選定について**

- 全てを横断的に採り上げることは難しいため、昨年度の提言内容の中から重要課題を抽出して取り上げていってはどうか。外国人活躍や女性の活躍推進にフォーカスしていくことが望ましいのでは。
- 万博、I R を控え、課題解決のために取り組んでいくのにはいいタイミング
- 主体（国・県・市等のレベル感）と時系列（短期・中期・長期）の目線でテーマを選定する必要がある
- 外国人雇用で顕著だが、兵庫県内でも地域によって受け入れ態勢が異なっているので、同じ施策ですすめていけるのか、また、県に対する提言が各地方・地域に下りていくかが問題
- 兵庫県が求めているものと、経済同友会の提言内容のすり合わせも必要ではないか

➤ **気付き**

- テーマの選定にあたっては、タイミング（万博やI R等）や兵庫県活性化に対する優先順位を決めて絞り込む必要がある。
- 人手不足解消にあたって外国人雇用が必須であるが、ハード面で課題が多くあると共に、雇用される外国人と、受け入れる企業や地域間で文化や習慣等の相互理解が重要。

以上

環境インフラ整備委員会との意見交換会

1. 日時：2023年6月5日（月）

2. 議事内容

【環境インフラ整備委員会からの意見】

➤ **交通インフラ**

- 鉄道には幅広い年齢層のお客様や外国の方が乗るので、多言語表記やバリアフリーの取り組みを計画的に進めている。兵庫県内で一律に対応するのは難しいので、利用者の多いところから取り組んでいる。
- 交通インフラを守る手段として、10～20年という期間で持続性のある取り組みが必要だと考えている。外国人がいないと産業が成り立たなくなっているので、D & Iについても持続性の観点が重要。
- 交通インフラの整備を考えた際に、鉄道はコストが掛かるので空港と道路の活用が考えられる。道路の観点ではバスを活用することになるが、EVバスではないので環境面の影響も検討課題。

➤ 環境

- 神戸というブランド力を活かして、カーボンニュートラルに向けた発信を行政がより一層行ってもよいのではないか。
- 東京都の小池知事が、公共工事で低炭素のフォームドアスファルト(※)の利用を認めたところ。兵庫県、神戸市でもCO₂削減につながる基準策定が必要ではないか。
- 例えば、神戸市が2030年、2040年のカーボンプライシングを示すことで、企業もCO₂削減に向けて設備投資するようになり、さらに投資に対する補助金によるサポートがあると、将来的に存続可能な企業が増えていくと思われる。

(※) アスファルト内に少量の水を噴霧して発生させた微細な泡のベアリング効果により、アスファルト混合物の製造温度や施工温度を最大30℃程度下げても品質や施工性が確保できる技術のため、CO₂が削減できる。

➤ 災害時の対応

- 神戸空港では、災害が発生した際の多言語対応が重要と考えており、ポケットークを20台配備している。関空でも300台配備している。
- 災害が発生した際に、空港にいる方々が72時間程度安全に滞在できるよう行政とも連携が必要。また、空港にいる方々が、次にどこに行けば安全にいられるのかを考えていく必要がある。
- 南海トラフ地震を考えると避難所の整備は重要テーマであるが、外国人へのアナウンスなども現状がどのようになっているか確認する必要がある。
- 鉄道事業における災害対応として、列車が止まった際の一時避難場所確保に向けて沿線自治体やホテル事業者等と対話を進めているところ。外国人への対応としては、列車内に積んでいるタブレットを活用して、コミュニケーションが取れるように対策している。
- 大阪市は、外国人観光客の災害対応として、ホテル事業者と個社毎に事業連携協定を締結している。様々な国の外国人がいるので、災害時に母国語での情報提供が難しく、帰国もできないことが想定されるので、ホテルを一時的な避難場所として開放することを協定で定めている。宿泊客室のみならず、ロビーや食堂の開放も想定している。
- 大阪市はホテル事業者と個別に事業連携協定を締結して災害時の一時避難場所を確保するよう対策しているが、神戸市はSDGs等の包括的な事業連携協定が多く、個別事業の連携協定は少ないように見える。
- 災害時に外国人を一時的に受け入れる事業連携協定を締結していても、ホテル開放に伴う費用は無償(事業者負担)で行うことになる。国の制度が整っておらず、現時点では災害救助法が外国人観光客に適用されないと判断されているため。
- 大阪市においては、日本人も対象になる災害時帰宅困難者向けの事業連携協定を締結しているが、こちらもホテル事業者は無償でホテル開放する内容になっている。法律が変わらないと国から補助は出ない。

➤ 障害者

- 2024年5月に「K O B E 2024 世界パラ陸上競技選手権大会」が開催される。
- パラ陸上を通じて、D & I を考える機会や社員のエンゲージメント向上につながるような取組み

を考えたい。この取り組みは企業単体で行うものではなく、神戸にゆかりのある複数の企業共同での取り組みも検討できるのではないか。

- パラ陸上において、企業の社員がボランティアとして参加するだけでなく、パラ選手との交流会や子供も参加できる企画を考え実行することで、社員のD & Iに対する意識が向上するのではないか。

➤ SDGs

- 特別養護老人ホームでは365日24時間に近い状態で食事を作っていたが、食事の急速冷凍技術を活用し、労働時間短縮に成功した。
- この急速冷凍技術を使ったSDGsの取り組みを検討している。自治会に冷凍食品のストックを保存頂き、通常時は子供食堂として提供してもらい、災害時には防災食に転用していく試験的な取り組みを実施中。当該事業に4人の外国人の方に従事頂いているが、コミュニケーションにはスマホ等のグーグル翻訳で対応している。
- この取り組みはフードロス対策としても評価されて環境大臣賞を受賞したが、SDGsの観点で取り組みを考えると色々なアイデアが出てくる。

➤ 教育

- 子供の教育においてD & Iも重要な内容だと思う。現在は教科書レベルで知識としては持っていたとしても実態を理解していないと、ますます海外との差が広がってしまうと危惧している。
- 外国人労働者が今後益々増えていくことを考えると、英会話の能力を伸ばしていく必要がある。

【提言特別委員会からコメント&気付き】

➤ 提言特別委員会からのコメント

- 外国人労働者が来日した際に、日本は住環境の整備ができていないのではないか。パートナーを日本に呼ぼうとしたらLGBTQの問題で日本は住みにくく呼べないといった声があった。
- 神戸港に豪華客船が来ました際に、外国人が兵庫5国を観光する際の交通手段など、更なる環境整備が必要ではないか。
- 日本は賃金が相対的に低くなり、外国人労働者が来日しなくなりつつある。また、仮に家族で来日し、子供がインターナショナルスクールを卒業しても、正式な卒業資格が得られないケースがあるなど教育についての課題もある。
- 外国人は労働力という観点と、高度人材でもある。創造性を高めるためにも多様性は必要。SDGsの外国人も含めて誰ひとり取り残さないという考え方からすると、災害が発生した際に外国人や障害者が避難するためのインフラが整備されているのか等、民間だけでは解決できない課題を行政に提言することを考えたい。
- 南海トラフを考えると、災害時の対策として外国人へのアナウンスは検討すべき課題。これまでのヒアリングでも情報発信のポータルサイトがあれば良いという意見があった。

➤ 気付き

- 外国人や障害者の方が、災害時に安全な場所に避難できる仕組みが行政で整備されているのか確認が必要。
- 水道、ガス、電気、交通機関等の公共インフラについて、これまで外国人対応を進めて来ているものの、言葉、宗教、文化の問題等を踏まえて改めて考えていく必要がある。
- 災害時の対応について、帰宅困難者や海外旅行者に対するホテル受入体制などは、自治体と民間企業ベースで取り組みを進めているが、国が取りまとめを行っていないのではないか。

以上

経済動向委員会との意見交換会

1. 日時：2023 年 5 月 31 日（水）
2. 議事内容：

➤ 認知度向上の必要性、PR、イメージ向上など

- 兵庫フィールドパビリオンの認知が足りない。どこにコンタクトしたらいいのかさえ分からない。目線が高すぎて形にならないことが多い
116 件応募して 113 件が通っているが、ホントに客呼べるのか、チェックが必要。
- 下記の例の様に、神戸の良さを市民が認識出来ておらず勿体ない。
 - ✓ 海外投資家（スーパーリッチな方）を神戸ビーフと SONE に連れて行くと感嘆していた。
 - ✓ 神戸で時価総額トップ企業のシスメックス・・・市民は案外何をしている会社か知らない。
- 新神戸駅に着いた時に、神戸だと感じない、神戸のイメージが湧かない。
三宮・元町以外の、新神戸や長田などは寂れている。
- 神戸でタクシーの運転手に尋ねても、「神戸は何もない」と自信を持っていない。
- お洒落なイメージに統一されてはいるが、五国の良さが出ていない。
- 神戸⇒大阪ではなく、神戸⇒明石とかコンテンツ化してると良い。

➤ インフラ整備の必要性

- 淡路は観光地として素晴らしいが、電車では行けず、車でしか行けない。
- ダイヤモンドプリンセスをはじめ、何千人も乗る様な大型客船の来航が多数予定されているが、神戸港で停泊中にどこに行けば良いか分からず、三宮周辺か、遠くに行く場合は京都に行かれる場合が多いが、兵庫県内（但馬や丹波など）への旅行ルートが体系化されておらず、南北にインフラも整っていない。
- 兵庫県は南北のアクセスが悪い上に、バスの本数が減ってきており、地方の高齢者や高台に住む高齢者が困っている。⇒インフラを減らすばかりではなく、増やすべき。

➤ 夜の街づくり（夜のエンターテインメント）

神戸の街づくりには①競争力と②連続性と習慣性（何回も来たくなる。）が必要で、具体的には以下点がポイントとなる。

- 魅力コンテンツの厚み コンテンツはあるが、点であって面になっていない。
質・量を磨く必要、季節ごとのコンテンツの棚卸しが必要
- 発信
携帯で翻訳も見れるし、デジタルで正しくわかりやすい情報（案内ルートをわかりやすく、等）を伝えることが重要。
- 交通 ストレスといかに無くすか
- 神戸の夜は早い。夜の景観が良い（E x . 居留地）のに、夜のエンターテインメントがないため、夜の時間を損している。

➤ 外国人労働者について

介護ヘルパーとして外国人を雇用する事例を紹介頂いた。

当初、要介護者から嫌がられるのではないかと懸念していたが、逆に要介護者から可愛がられているケースを多い。また、自治会の行事などにも積極的に参加することで、地域とも良い関係を築けている。

➤ 六次産業について

多角化経営を行い、農林漁業者（1次産業）が、農産物などの生産物の元々持っている価値をさらに高め、それにより、農林漁業者の所得（収入）を向上させている例もご紹介頂いた。

（猟師）鹿は駆除するだけ、食べてない。命を無駄にしている。

地産地消にもつながる。

（健康面）鹿肉は牛肉のタンパク質6倍

（福祉）高齢者の健康増進にも鹿肉が良い。しかし、高齢者大きいもの食べれない。

⇒鹿肉のひつまぶしを考案

以上

交流委員会との意見交換会

■日時：2023年5月31日

■意見交換（主な意見）

- ・観光に関し、ひょうご五国の発信がばらばらで統一されていない。ひょうご五国個々では、力ない発信になってしまい、国内外から見て個性がない地域に見えてしまう。ひょうご五国全体・個々の魅力を発信する集約された組織を作ってはどうか。

- ・豪州・米国ではフレキシブルワーキングの考え方が根付いており、男女等しく時間を有効に使う考えが浸透している。日本でもその考えを取り入れ、私生活を豊かにするための施策を考える必要があるのでは。
- ・「裸」の場所での多様性の扱いは非常に難しい。
男女の別が外見からではわからない部分もあり、何でも男女一緒にするのは無理がある。
- ・観光に関し、兵庫には目玉となるべき観光地がないことを認め、観光に来ていただく目的に関し、発想を変え、「神戸らしさを楽しんでもらう旅行（レジデンシャルツーリズム）」により、兵庫の魅力を伝えられないか。
例）明石の鯛・タコ釣り→料亭で食す
- ・DE&I（E：E q u i t y）の精神を持つことが肝要。
- ・外国人からの視点、障がいのある方、子供を持った女性等からの、視点を意識し、皆が働けるように平等に働けるような環境づくりを目指す必要があると考えており、時短勤務等、取り入れられるものは積極的に取り入れている。
- ・女性が多い職場の中では、出産で一度離れてしまう女性が戻って活躍できる場を提供できるかが大事だと感じる。
- ・障がいを持っている人に、得意な分野での仕事に従事してもらうことで、会社に貢献してもらっている。
- ・高齢者の動線では、バリアフリー化は必要。
- ・くるみんマークを取得していることもあり、大半の女性が産後も戻ってきてくれる。くるみん・プラチナくるみのマークを企業へ浸透させることで、産後も安心して働くことができる環境が社会に整備されていっていることを示すことに繋がるのでは。
- ・E P A の制度を利用して外国人労働者を採用している。今後制度の拡大も期待。
- ・観光に関し、北野のパール通りにて、メディウム邸でコワーキングスペースが開設され、パールと観光を繋げられないかを検討していく予定。
- ・ダイバーシティとバラエティーとの違いを確りと認識して、ダイバーシティとしての幹を確りと認識していくことが必要。
- ・男女の区別と差別は違うので扱いが難しいが、今後の社会をどう担っていく子供を育てていくかを深く考えていくことが必要。
- ・イノベーションは多様性なくしてはあり得ないので、外国人の価値を受け入れることが必要。
- ・ツーリズムの中には質の高いホスピタリティを活かしていくことが必要。
- 交流委員会の意見を受けて（提言特別委員会側の気付き等）
 - ・皆が生きがいを持って生きていける（個々が自己主張できる）社会を目指す必要がある。

- ・レジデンシャルツーリズム：民泊システムは海外では一般的（日本ではまだ限定的）
→観光は行政・民間がタッグを組む必要あり（例）盛岡市がアメリカ人と組んで魅力発信
- ・日本の教育は画一的で、多様性を受け入れるのを阻害している可能性あり。
- ・ダイバーシティに対する捉え方が、日本国民に意識が追いついていない（トイレの男女共用）。
→ハード面を整備する前に、ソフト面（教育）を整備する必要がある。
- ・「おもてなし／ホスピタリティ」を大学だけでなく、小学校から教育することはどうか。
→教育を追加するのではなく、「道徳」等の授業を「ホスピタリティ」に置き換えるのはどうか。

以上

国際委員会との意見交換会

日時：2023年6月2日（金）

【国際委員会としての意見】

- 国際委員会としては、日本で働く外国人との人種的なダイバーシティとインクルージョンを主として種に活動していきたい。
 - ✓ 現在引っかかっている点として、実習生、特定技能といった“技能を学ぶ為にやってくる外国人”を、実際は労働力として受け入れている制度に対して疑問に感じている。（一方で、そうでない“高度人材”と言われている技術人文国際業務というビザ（＝事実上の就労ビザ）をもって日本で就業されている。）
 - ✓ また、留学ビザで日本に入ってきているが、実際は（週40時間アルバイトをしてもOKとのルールがあるため）アルバイトに精を出して、勉強をあまりしていないといった留学生もいる。
- 今後は技術人材国際業務を持つ外国人の方を増やしていきたい。（しかし、この問題は行政ではなく、国レベルの話になる。）
 - ✓ 今の制度で企業側でもできることがあるのではないかと考えている。例えば、日本人労働者と同等の給料を出す。
 - ✓ 日本企業側も英語でのコミュニティを図るなどのインクルージョン体制も必要である。
 - ✓ また、取引先の理解も必要であると考えている。そのあたりのインクルージョンも求めて生きたい。

【外国人労働者を抱える会社の現状】

- ✓ ベトナム人とモンゴル人は日本語で話している。それ以外の国の方は英語で話している。
- ✓ 会社の書類（労働契約書など）は日英併記で、同じフォーマットを使用している。
- ✓ ベトナム人は母国が大好きで、日本で働くものの、すぐに帰ってしまう傾向にある。
- ✓ ベトナム人の労働者に対しては、コミュニケーターを配置して（ブリッジSEのような）仕事を発注する仕組みを作っている。

- ✓ 社員 250 名のうち 54 人が外国籍の社員。うち 40 名ほどが特定管理や研修生（フィリピン人のみ）。
- ✓ 高度人材（日本の大学を出て、就職した方）は 13 名。国籍は中国、台湾、韓国、イタリア、スリランカなど。
- ✓ 社内でのコミュニケーションは基本日本語。決め事はしていないが、それぞれ相手を見て、適した言語で話をしている。
- ✓ 社内の申請書は日本語。現場のマニュアル（作業手順書）は最近英語併記で、フィリピン人対応している。
- ✓ 特段、日本語教育は行っていない。業務を通じて勉強しなさいというスタンス。（日本のマナーを伝えることはある。）
- ✓ 昔に比べて、日本に来た時点での日本語習得率は落ちてきている。昨今の賃上げにも絡めて、日本語のレベルに応じて手当を増やすような対策をとっている。
- ✓ 指導する側の日本人を教育することに力を入れており、“部下への接し方”といった内容で外部講師を呼んで教育をしたりもしている。会社全体のダイバーシティ的な観点から。
- ✓ 現在、現場の工場長のやり方では溝ができていく所もあり、フィリピン人を専門でフォローする人を付け、定期的にサポートをするようにしている。

- ✓ 工場で、研修生（ベトナム人）約 30 名活躍いただいている。
- ✓ 基本組合が入っている研修生が多いが、最近は特定技能の方や、正社員も 1 名（製造販売）で採用している。
- ✓ 今後に向けては、他の国の方も採用できるように勉強していきたい

【住環境・コミュニティに関して】

- ✓ 料理で使う香辛料の関係か、においに関して近隣住民からクレームが入ったことがある。

- ✓ 外国人労働者に対して、民間の賃貸物件はまず貸してもらえないのが現状。その為、会社が借りるのが一般的。しかし、これも避けられることがある。
- ✓ 一棟を買ってシェアハウスとし、地域住民と混在しないようにしたが、結局は問題が起きることがあった。それも地域によるのかも。
- ✓ 行政に提言するのであれば、付近の住民に対してどう理解を求めるかという部分。あとは古い市営住宅を外国人労働者専用にしてしまうとか。

- ✓ 外国人は一部採用しているが、総合職だけ。今後生産部門において採用を検討する方向ではある。今日の意見を参考にさせていただきたい。
- ✓ 総合職なので、日本人同等の扱い。（国籍：中国、日系ブラジル、インドネシア）
- ✓ その方の家族も一緒に日本で働いている方もいるし、中国に旦那さんが帰られて、日本で奥さんが働いているパターンも。また、中国の工場に片方が転勤になった場合は、配偶者の方も中国の会社に一緒に転勤したりなど、様々。
- ✓ 中国の方は、子供は日本の学校に通わせている。（家では中国語を話しているそうだ）

- ✓ 六甲アイランドでは、外国人住民が多い。住んでいるマンションでも2割ほどが外国人。ここでは懇親会を定期的に（年に1, 2回）行っていて、助け合いをしている。
- ✓ 地域コミュニティでも、ベトナム人がいたらその方が料理を教える会を開催するなど、外国人を楽しんでいるという文化がある。
- ✓ 社内でも飲み会や、工場単位でBBQを行ったりしている。GWにはバスケ大会にチームを作って参加したとの話を聞いている。彼ら（外国人労働者）同士で行動しているようだ。

【企業におけるD&Iに関して】

- ✓ 銀行はD&Iの観点では遅れていると思っている。国内で見ると、女性の役員が少なかったり、外国人の役員はいるが、一緒に働くところはほぼない。もっと国内でD&Iをやっていないといけないとは思っているが、進んでいないのが実情。
- ✓ お客さんの中では、人材不足が深刻な問題であるが、そもそも日本に魅力がなくなってきたのではないか。かつ、技能実習制度も今一つ。私自身、将来は移民を受け入れていくべきだと思っている。
- ✓ 労働集約型産業をしている。外国人労働者では、清掃業、調理部門、介護部門で採用している。現在52名、今年も12人入った。
- ✓ 入ってきてくれている方はEPAや、技能訓練実習、特定技能、留学生。国籍はインドネシア、フィリピン、ミャンマー、ベトナム、エチオピア、スリランカ。
- ✓ 介護は直接触れあうが業務であり、当初懸念していたが、実際は高齢者が外国籍の方を応援してくれたり、外国人労働者も誠実に働いてくれたりと、相乗効果が表れている。
- ✓ 住環境は市営住宅（兵庫県川西市清和台）を借りている。最初話を持って行ったときには怖がられたり、心配されたりしたが、4年という時間をかけて、地域の方に若い戦力として喜んでいただいている。
 - ✧ ポイントとしては各部署に日本人寮母さんを置いている。外国人労働者の相談や、クレームがある場合はその方に言うような制度を作った。
 - ✧ また、各部署にコミュニティリーダー（外国人）を作っている
- ✓ 行政にリクエストするのであれば、この寮母さんやコミュニティリーダーに対しての助成金をもらえるとありがたい。
- ✓ ベトナム、フィリピン、韓国、中国の方を雇用している。ほぼ配偶者が日本人の方。
- ✓ 海外のお客が多いので、主にその対応をしてもらっている。
- ✓ 今春、フィリピンの方を新たに4名採用予定であったが、辞退の申し入れがあった。（半年かけて日本語を学んでもらう予定であった。現在の日本語のレベルに不安があったのかもしれない。）
- ✓ これからの予定として、大学4年生（約6名ほど）にインターンシップできてもらい、1年間インターンとして働くことで、学校の単位も取れて、卒業後も、居心地が良ければ就職してもらおうということをやろうとしている。
- ✓ 政府の政策でも今後子供は増えないと思っている。移民受け入れが早いかと。アフリカの食

べていけない子供たちを日本人として（兵庫として、神戸として）育てていくのはどうかと
思っている。

- ✓ 特定技能では飲食はダメだった。日本語学校卒業で当社に入ってきた子たちでも、通訳だけではビザが下りずに、受け入れることが出来ない。今から緩和されるようではあるが、飲食業界ではまだまだ整っていないのが現状。
- ✓ 貿易会社。海外欧米のネイティブな方と長年取引をしている。
- ✓ 10年前にダイバーシティに特化したNPOで5年間活動した経験あり。多様性には抵抗がない。
- ✓ 働き方も6：00～22：00までで8時間働けばはOK（在宅可）というスタイル。
- ✓ LGBTに対してはまだ進んでいない。以前IBMの方から聞いた話では、社内のカミングアウトが進んでいたのも、制度など、ヒアリングしてみるのもいいかもしれない。
- ✓ 神戸に神戸クラブという30か国くらいの方が在籍している交流の場がある。敷居が高いところかもしれないが、そういったところを巻き込んで、もっと敷居を低くして、集まれる場所を作っていければ良いのではないか。
- ✓ 観光ならDMOのような組織があるが、D&Iでもそれに特化した、相談できる場や、発信できる仕組みがあればいいなと思っている。

【提言特別委員会からのコメント&気づき】

- 外国人労働者の精神面での問題もあると聞いている。メンタルを病んでしまい病院に行っても、通訳付きでは診療してもらえなかったりする。
⇒県や市がもっとコミュニティできる場を作るべきではないのか。または、ベトナム人が住むエリア、フィリピン人が住むエリアなどをかためたりなど。
- 受け入れの在り方を考えなければいけない。今は企業側の負担が大きいと感じている。日本は枠組みだけを作っていて、サポートがない状態。例えば、兵庫県内でも人口の減少が問題となっているのであれば、空いている場所もあるはず。そんなところを活用して、各国の労働者コミュニティの場所の提供であったり、エリアの設置などを検討してもいいのかと思った。
- 外国人労働者と一括りにするのではなく、経営者とワーカーで分けて対策を考える必要があると感じた。

【最後に】

- 外国人はよく引っ越しをするので、手続きのワンストップサービスのものが欲しい。
 - 在留資格カードの住所変更は必ず行うと思うが、電気・ガス・水道・郵便物の転送など、どれも窓口が別で、対応しきれていなかったりする。
- 外国人をどこに置くのか、ワーカーとしてなのか、経営者なのか。そのあたりを絞って提言をまとめていただければと思う。

以上

しごとづくり委員会との意見交換会

1. 日時：2023年6月1日（木）
2. 議事内容

【しごとづくり委員会からの意見】

(D&I)

- しごとづくり委員会は経済をどうやって活性化していくかをテーマにやってきた。
「D&I」のこれまでのイメージは「「D&I」は制約事項であり、経済を伸ばしていくには足かせになるのでは」という印象で抵抗感があったが、講演会や提言委員会からの話を聞いて、むしろ落ち込んだ経済の起爆剤になるのではという印象に変わった。
いよいよ人材不足になってきており、本気に取り込んでいかなければならない。
多様性が必要な時。兵庫県の発展のためには必要と気づき始めた。
- 経営の「D&I」として、「経営のダイバーシティ」をテーマに講演会をやるのはどうか。
最近、多くの企業で社外取締役を設置する企業が増えてきている。（若い人を経営層に取り込む、インフルエンサーの就任等）そのための制度作りが必要であるが、いろんな意見が経営に反映され、ここから得られるものはある。
- 働き方改革は必要と認識していながらも、受け入れづらかった。コロナを機に経営陣の考え方も変わってきている。
- 様々な人が集まるとマニュアルが必要となってくる。会社だけでの対応は難しい。外部からのきっかけがないと、なかなか実行に移しにくい。
- 様々な国の人・経歴の人・様々なバックグラウンドの人がいても会社はやっていける。重要なのは会社の文化をしっかりと作り上げることが大事。
- 発達障害の子供たちは、発達のでこぼこが（得手不得手の差）が明らかにある。自分たちが受けてきた教育はそういう部分を均一にしようとしがち。そういう子供たちをどう育てるのが大事。自己を変革することが大事ということはわかっている、行動に移すことは難しい。
- 多様性という言葉。
ダイバーシティなのかバラエティーなのか。違いをきちんと理解する必要がある。
- 優秀な人は東京、大阪へと行ってしまう。神戸には引き留める土壌がない。これがあればイノベーションを起こせるのではないか。

(観光)

- 北海道ニセコは外国人率が非常に高く、案内標記も日本語ではなく英語表記であり、日本人もまずは英語で話しかけられる。ホテル従業員も外国人で公用語が英語となっており「ニセコ留学」と言われるように、日本の中の海外の街となっており、文化として成立している。
ニセコはどのような街づくりを行ったのか？元々、スキー目的で訪れる外国人の需要を見込んで街づくりをやったのか？外国人が住みやすい環境を準備したのが先か？
- 兵庫県はPRが弱いのではないか。マーケティングが上手くない。
インスタやアニメを使ってPRしていくのはどうか？

- 観光には多言語対応が必要。
言語の違いがあっても意思を伝えるのは簡単。考えを伝えるのは難しい。

(実践)

- 外国人の従業員を採用し日本のおもてなしを一緒に行うと、様々な気づきがある。(日本のサービスは過剰ではないか?)。
- 介護の現場では人手不足が問題。
外国人の採用を行っている。当初は利用者に受け入れてもらえるか心配だったが、抵抗感なく受け入れられた。
居住地として、市営住宅を提供としているが、自治体活動にも積極的に参加することで、居住者ともコミュニケーションがとれて良い関係を築くことができている。思いがけない付加価値が付いてくる場合もある。

【提言特別委員会からコメント&気付き】

- 関西万博に向けて、大きなチャンスを見逃さないように神戸市がやらないといけないことは何か、何をやるべきなのか。
- 言語が違う人たちのコミュニケーションツールとして、スマホなどのアプリを利用すれば意思疎通が可能である。そのためには、通信環境の更なる整備が必要。

以上

スタートアップ委員会との意見交換会

■日 時：2023 年 6 月 1 日（木）

■議 事：以下の通り

□意見交換

➤ 若者・学生のスタートアップについて

D & I のテーマとしては、外国人雇用だけでなく若者や学生も対象として挙げていくことが望ましい。留学生等の外国人のスタートアップについては、行政のサポートが各種用意されているので、今後これ等を活用してもらいたい。

➤ 行政の支援制度について

以前は学習、支援、相談等一括してサポートしてもらえる支援制度があり、事業立ち上げに有用な仕組みが整っていた。現在はこのような制度が無いので、類似した制度の立ち上げを働きかけてもらいたい。

➤ VC (Venture Capital) について

VC は主にキャピタルゲインを得ることを目的としているが、事業の立ち上げや育成を目的とするものもある。現在は役所が民間に出資することが難しく神戸市でも出資条件として最低売上高を設定しているが、新規事業育成のために柔軟な対応をとるよう働きかけてもらいたい。

➤ **新規事業立ち上げのムーブメントを起こす仕掛けについて**

県主催で、大規模なイベントを開催してはどうか、人材を抱え込む起業大学院の創設も一案である。立地について、大阪の様な大都市だけでなく神戸で起業してもらうための施策が必要である。

□ **2025年開催の万博**

➤ **来場者について**

昨今はインバウンドが回復してきているが、大阪が90万人、京都が40万人であるのに対し、神戸は5万人にとどまっている、これをどう捉えるかが課題であると感じている。

➤ **兵庫県のアピールについて**

海外からは、「神戸」は認知されているが「兵庫」はあまり知られていないのではないか。万博でも大阪が中心に位置づけられており、兵庫はアピール不足であると感じる。

□ **その他**

➤ **観光資源について**

文化的なものをアピールしてはどうか、地元の魅力をアピールすることで神戸に宿泊してもらえるようにしてはどうか。

以上

■ **詳細：以下の通り**

□ **意見交換**

- ・ 今期の提言は、各委員会や部会の意見を結び付けて作成していくこととしている。今回はD & Iに関する意見として、特に「人」に関する話が多く出されているが、人以外で「地域間」に関してもD & Iのテーマであると考えている。最終的に委員会で頂く案を提言に練り込むので、その材料となる意見を多く頂きたい。
- ・ 率直なところD & Iはテーマが広過ぎて、何をターゲットにすればよいのか分かりにくいと感じている。
- ・ これまでの話では、「雇用」特に外国人の採用が1番のテーマになっているが、それだけでなく、若者や学生についても考えていただきたい。
- ・ スタートアップ委員会では、大学のスタートアップ部と連携しようと考えており、そこで若者や学生と関連が持てるのではないかと考える。
- ・ そもそもスタートアップの定義は何かということから考えるべきではないか。多くは学生をターゲットとして認識しており、他には事業承継（跡継ぎ）と捉える等、固定観念を持ってしまっているのではないか。
- ・ 留学生のスタートアップについてはどうか。
- ・ 留学生をスタートアップの対象としてフォローしている人は限られているが、増加してきていると感じている。
- ・ スタートアップの観点は幅が広く、大学生は大学がサポートし、留学生は企業がサポートする体

制が整いつつある。外国人についてもスタートアップのビザがあるものの、最近になってサポートが始まったところである。外国人は国の規制により銀行の口座を開設するのも大変だが、行政側のサポートも様々なものが用意されている。

- ・ 当社は26年前に兵庫と神戸のベンチャー企画に参画して立ち上げ、本人51%兵庫県49%の出資で監査法人も入り起業した。これまで当社が事業を継続できたのも援助が素晴らしかったためであり、兵庫県が株主ということでベンチャーながら信頼も得ることができた。特に学習・支援・相談等のサポートが良かったので、このような公的なサポートを活用すれば、今後兵庫県に来て事業を立ち上げる人も増えるのではないかと考える。
- ・ 素晴らしい支援制度だと感じるが、今もその制度はあるのか。
- ・ 残念ながら中小企業促進法が変わってしまったため、今は無い。
- ・ 行政では、一度終了したのと同じ制度が再び作られることは難しいと思われる。
- ・ 今のVCは、キャピタルゲインを得られる企業にしか出資しない傾向にあると考える。
- ・ 実際は、VCでも出資目的が異なり、利益を目的とするものと事業立ち上げ・育成を目的とするものなど様々なものがある。
- ・ 現在は官公庁（役所）が民間に出資するのは難しい状況であると感じている。
- ・ 神戸市は出資に際し最低売上が設定されており、支援しているようで支援していない状況なのでその点を改めるよう働きかけてもらいたい。
- ・ 県や市には多くのインキュベーションがあるが、ムーブメントを起こす仕掛け（集積、話題性、キャッチー等）が必要であると考え。
- ・ 県主催の大規模イベント（ベンチャーサミット等）を開催してはどうか。「サラリーマンではなく、起業家になれ。」等をテーマにしてはどうか。
- ・ 学生や卒業生をインキュベーターで抱え込む起業大学院の様な仕組みを作ってはどうか。VC的な利益を目的とした出資ではなく、援護射撃的な出資を行ってはどうか。
- ・ 神戸以外の京都や大阪では大規模イベントは行われていないのか。
- ・ 関西フューチャーサミットは、行政を後付けにするという形で開催された。
- ・ 地域課題解決ベンチャー等、カテゴリを分け、対象を広げて刺激を与えていけばよいと考える。
- ・ 多様性に関するものを選別し、大阪や京都と連携してムーブメントを起こす仕組みを作っていけばよい。
- ・ 「住む街は神戸だが起業は大阪で。」というように、事業の立ち上げは大都市が望まれる傾向にあるが、神戸で事業を立ち上げてもらうにはどうすればよいのか。
- ・ 事業の立ち上げに関しては、熱意がある人の周りに熱意がある人が集まってくると思われる。今は大阪と奈良で事業の立ち上げが盛んなので、今後神戸にも波及してくると感じている。神戸では小さいイベントが数多く行われているので、大規模なイベントも開催してもらいたい。
- ・ 事業は同じ考えを持つ人が多く集まっており、神戸だけで開催しても望ましい結果は得られにくいと考える。
- ・ 地域の特徴を出した「神戸北区ベンチャー」等を流行らせればよいのではないかと、住居と仕事に特化したお祭り風のイベント等趣向を凝らしたものが望ましい。他所ではなく兵庫県に来てもらいたいというと、どうしても他県・他地域と比較されてしまうので、相対評価ではなく絶対評価で考えてもらえるような内容が良いと考える。

□ 2025年開催の万博に関連する意見交換

- ・万博は一つの契機で、ある意味最後のチャンスかもしれない、神戸、兵庫として何を考えていけばよいか。パビリオンの内容は本当に魅力的か、どのようにPRしていけばよいか等意見を伺いたい。
- ・神戸大の副学長からは、兵庫県のビジネスコンテストで関西に広げてもよさそうなものを万博に結びつけたいという話を伺っている。京阪神は大学の強みがありシーズを出してもらっているので、パビリオンの担当者からもテーマを出してもらいたい。関西だけでなく東京にも足を運んでおり、この2年で仕込みをどれだけ入れられるかで、パビリオンに来ていただけるかが決まると感じている。また、昨今はインバウンドが回復してきているが、大阪が90万人、京都が40万人であるのに対し、神戸は5万人にとどまっている、これをどうするかも課題であると感じている。
- ・ベンチャーサミットを、万博をゴールにして開催してはどうか。フィールドパビリオンは兵庫県で130件出展される予定である。
- ・外国人に対して外国語の表示を用意する必要があるという意見に対し、別の観点として、外国から日本に来ているのだからそのまま問題無い、不便さが楽しみの一つになる、本当に必要な場合はスマホで解決できる。という意見も出ている。
- ・海外からは、「神戸」は認知されているが「兵庫」はあまり知られていないのではないかと。大阪が万博の中心に位置づけられており、兵庫は外されていると感じている。他にも瀬戸内海という香川がメインに位置づけられ、瀬戸内海に接している神戸はアピール不足であると感じることが多い。

□ その他

- ・事業の立ち上げには、神戸市役所や兵庫県庁が関わることで多くのオフィスが必要になるが、タワーマンションに対する規制によりオフィスが不足することが考えられる。オフィスありきで神戸に本社をおいてもらうために、ファンドのあり方も大切になってくる。
- ・コロナやリモートワークの浸透等により、今はオフィスを必要としない会社も多くテナントに空きが生じており、テナントのサイズも縮小傾向にあると考える。
- ・阪神淡路大震災からの復興において、神戸はどのように取り組んだのか、神戸に本社を置くことで、「震災等の災害が多い地域でどのように知恵を出していくか。」をテーマにパビリオンを出してはどうか。兵庫県は震災の時から復興に取り組んできており、今でも活動が続いていることをアピールしてはどうか。
- ・観光資源について、京都のように文化的なものをアピールしてはどうか。例えば神戸のバーやお好み焼き等のローカルフード、他にもナイトツアー等、夜の魅力をアピールするのも面白いと考える。これまでのようにきれいな街、ハイカラな街だけでなく、地元の魅力アピールすることで神戸に宿泊してもらえようようにしてはどうか。
- ・同じ神戸の自治体によって、申請書類等のフォーマットが異なり不便であると感じている。また、兵庫県と神戸市の各市町村のフォーマットも統一していただきたい。そのような点も新規事業が生まれにくい土壌となっていると感じるので、標準化してもらいたい。
- ・標準化について役所の人とお話をすると、標準化されることで自分たちの仕事がなくなってしまうため前向きになれないという実態を知らされた。

- ・本音のところ、大手の会社はベンチャー企業を好まないのではないか、大手は自分達にできない新しいアイデアは取り込んでしまいたいと考えているのではないか。結果的にスタートアップが頑張っても邪魔者扱いされるため、これを不安視している経営者も多いと感じる。

以上

ひとつづくり委員会との意見交換会

1. 日時：2023年4月17日（月）
2. 議事内容

【ひとつづくり委員会からの意見】

➤ ひとつづくり委員会について

ひとつづくり委員会の「ひと」とは、学生をイメージしており、留学生交流、女子学生の交流を行っている。

➤ 学生との交流会

● 交流会の趣旨

大学進学から兵庫県から出てしまうのが危機感から、学校と企業との交流を増やし、企業で働くビジョンを持ってもらい、また神戸の企業に関心を持ってもらえる様に、交流会の取組みを行っている。

● 年に2回（中間発表と最終発表）実施。

中間発表では、学生が一組ずつ発表をして、ひとつづくり委員会から意見（最終発表に向けてアドバイス）を行う。

➤ 出前授業：会員の経営者による高校への出前授業

● 趣旨

高校生に向けての出前授業を通じて、地元企業への関心を高めてもらう。
経済会として、子供を地域で育てていけるような仕組みづくりのため、

● 課題

学校ごとにむらがあり、上記のような取組みができているところ（範囲、レンジ）があるため、今後は範囲を広げ積極的に取り組んでいきたい。

→高校生だけでなく、小中大学生など裾野を広げていきたい。

➤ 若者以外、人を使う人の教育

- 若い人の教育もだが、むしろ人を使う人への教育も行っていくべきである。

➤ **女性活躍について**

- 県の女性管理職割合は低く（10%を切っている）、県の局長クラスに女性は殆どいない。失敗してもいいから、目標値を下げずにトライして欲しい。女性が活躍して課長昇進するとの意欲がない場合が多い。
- 女性の将来に関する夢などを形づくる教育が必要。
- 女性が就職を機に神戸に出る傾向にあるので、（女性の）神戸ファンを増やすことが大事。

➤ **地元のことを知る**

- 兵庫県は県土が広いし、土地のゆかりなどを県民に知ってもらうことで、神戸にエンゲージしてくれる方が増えると思われるので、そういった取り組みも有効ではないか。

➤ **その他、昨年からの新たな取り組み**

- 県民幸福度を図る
- 金融リテラシーの教育
- 政治に関する教育
政治に無関心すぎる若者が多いので、自分事として教育していく必要あり。

【提言特別委員会からコメント&気付き】

- 潜在的に働きたいのに働けない女性が多い。（一時保育の問題など）
女性に魅力的な県という事で、企業が寄付などして、結婚しても自由な形で働ける環境（施設・制度など）を整えていくことができないか。
兵庫県では人口は減っている（20代転出傾向）が、ファミリー層（30代）の流入は増えている。今回議論させて頂いた交流会などの教育をもっと進めていけば、兵庫県に戻ってきて働く人が増えていくのではないかと期待する。
- 女性・外国人のダイバーシティに加えて、地域間のダイバーシティを加えられる（人のダイバーシティに地域のダイバーシティを加えると）と深みが増す。
- 制度（ex. 産休）があっても、周りの理解（環境）がないと難しい。企業だけでなく行政と共に仕組みづくりをしていきたい。
→行政もイクボス宣言・アクション宣言といった制度は作って頂いたが、形だけになって（実効性がないものになって）いないかチェックが必要。
- インクルージョンが、多様な方が意思決定にかかわることができて、その意見が反映されることから、地域の多様性も反映すべき。
→地域部会へのヒヤリングに行く予定。

以上

まちづくり委員会との意見交換会

1. 日時：2023 年 5 月 10 日（月）
2. 議事内容

【まちづくり委員会からの意見】

➤ D&I について

- 性別、年齢、障害とittedだけでなく、都市部と地方の役割を互いに認め合っていくことが重要と捉えており、まちづくりの観点でどのようにD&Iに取り組んでいけるかを議論してきた。
- D&Iという大きなテーマは1～2年では結果が出るものではなく、10年単位で取り組んでいく必要がある。

➤ 観光

- グローバルの視点では“関西”という大きな範囲で捉えられており、兵庫単独で打ち出していくのではなく、“大阪から神戸へ、神戸から兵庫各地域へ”といった周遊の流れをつくることが重要だ。これまでは政治的に大阪との強い連携が取れていなかった。勝ち負けではなく認め合いながら相互にメリットのある連携を取って行く必要がある。
- IRを目的とした訪日外国人はカジノへ入場する日数は制限される。残った時間を京都ではなく兵庫に来てもらうことが必要だ。
- 神戸北野にはモスク、カトリック、ジャイナ教など多様な宗教施設があり、様々な宗教に対応できる土壌がある。外国人の長期滞在を受け入れる環境であることがアピールできるのではないか。

➤ LGBTQ

- LGBTQを受け入れる都市として、海外ではシドニー、トロント、アムステルダムなど港町が有名だ。歴史的に様々な文化を受け入れてきた神戸でLGBTQフレンドリーを宣言することには大きな価値があるのではないか。
- 大阪ではアジア初となる、世界最大のLGBTQツーリズムイベント「IGLTA世界総会2024」が開催される。この流れを受けてLGBTQの受け入れの機運が高まる可能性がある。また、こういったイベントやパレードなど、兵庫と大阪で連携することを模索してはどうか。

※参考URL

LGBTQツーリズムの最大級イベント開催決定 IGLTA世界総会

<https://www.travelnews.co.jp/news/area/2023050109021035202.html>

- (メディアに携わる身から) 現時点で神戸でのLGBTQの盛り上がりは見られない。
- LGBTQを個別に全面に打ち出していくよりも、様々なイベントを通じて発信や配慮を積み重ねていくことが、自然と受け入れられていくのではないか。パラ陸上、マスターズゴルフ、神戸マラソンなど様々なスポーツイベントも控えている。
- 今年7月、サッカー女子W杯が開催される。欧米諸国の選手のLGBTQカミングアウトが受け入れられており、むしろ歓迎される向きもある一方、日本では未だ受け入れが整備されてい

ない状況である。W杯といった世界的なイベントはLGBTQフレンドリーに取り組むよいテーマではないか。

- ジェンダーフリーのトイレが整備された結果、意図せぬ目的で使用される問題が発生した。この件に関して、ゲイの方の意見ではジェンダーフリーのトイレは不要だとする一方で、トランスジェンダーの方は絶対に必要だとの見解もあった。それぞれの立場により捉え方は全く異なることをよく理解しておかなければならない。

➤ **障がい者**

- 2024年5月「K O B E 2024 世界パラ陸上競技選手権大会」が開催される。アスリート、サポーター、家族など多数来場される中、どのように受け入れるか準備をしていく必要がある。

➤ **大阪・関西万博に関して**

- 「ひょうごフィールドパビリオン」ではプログラム申請件数118件の内、第一次認定113件であり、一定の基準を満たしたものを全て認定する考え方となっている。本当に楽しめるコンテンツとなっていくか注視が必要であり、今後実施されていく“認定されたプログラムの磨き上げ”に対して、神戸経済同友会としても支援できることがあるのではないか。

※参考URL

「ひょうごフィールドパビリオン」の展開

<https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk53/fieldpavilion-top.html>

➤ **教育**

- 神戸にはインターナショナルスクールが複数存在し大学受験資格を得られるバカロレアに優位性があったが、現在では東京の有名大学がインターナショナルスクールを取り込んでいることから、神戸の優位性は失われつつある。一方で日本人の富裕層がインターナショナルスクールに通わせることもあり、例えばインターナショナル特区を設けるなどして国内の富裕層を呼び込むこともできるのではないか。

➤ **海外企業の誘致**

- 三宮駅前再開発、ウォーターフロントアリーナなど再整備が進んでいる。オフィスも増加していく為、大阪と比較して賃料にメリットがある為、外資系の企業を受け入れるチャンスがあるのではないか。
- 現在、外資系企業は日本から縮小・撤退している傾向にある。IT系企業では在宅勤務が多く、アジアに拠点を置く必要性は低下している。

➤ **スポーツ**

- 兵庫県のサッカー場は日本で最も少なく、子供たちのスポーツ振興を目的とした取組みも推進したい。六甲アイランドでの5000人規模のスタジアムの整備を計画中だ。
- スポーツ×健康促進という掛け算は、行政を巻き込みやすいテーマだと思われる。

➤ 交通インフラ

- 丹波では観光客の増加により普段 10 分程度の距離が 1 時間かかってしまうほど混雑する時がある。インバウンドを取り込む、大阪からの周遊を増やしていくといった施策とともに、インフラ対策が重要と考える。

【提言特別委員会からコメント&気付き】

➤ 提言特別委員会からのコメント

- 様々な取組み、ご意見があるが、具体性の低いものはブレイクダウンした上で、ジャンルや時系列などを整理していくことで取り組むべきことが見えてくるのではないかと。
- 在日米国商工会議所との意見交換に置いて、同性婚でのパートナーがビザ取得できなかった事例を聞いており、想像以上に L G B T Q への配慮や整備を求めていることがわかった。
- L G B T Q の考え方は子供～若年層に浸透している一方、大人の方が理解に乏しいことが考えられる。大人に対する教育も必要ではないかと。
- カルティエが大阪・関西万博「ウーマンズ パビリオン」出展を発表しており、ジェンダーフリーに関して参考にできるかもしれない。

➤ 気付き

- 「大阪との連携」：国際的なイベントや神戸空港の国際化などインバウンド取込みの追い風の中、大阪から神戸（神戸から各地域）への流れをつくるのが兵庫の地域創生に必要な。大阪からいかに神戸に引き込むか、大阪との連携が求められる。
- 「L G B T Q フレンドリー」：歴史ある神戸だからこそ新たに取組む価値がある。現時点で神戸で浸透している状況は見られないため、自然と受け入れられることを目指すのであれば、国際的なスポーツイベントなど通じた発信や配慮を積み重ねていくことが重要だ。また、L G B T Q それぞれの立場により捉え方は全く異なることをよく理解しておかなければならない。

以上

東播部会との意見交換会

1. 日時：2023年5月26日（金）

2. 議事内容

➤ 外国人雇用について

- ヴェトナムの街中をみると若者で溢れており、（学生は国立大学出で優秀な人が多い。）現地では企業が少なく就職難なため、条件がよければ日本に働いてもらえる。

東播部会の企業（建設業）の例でいうと、日本で働いて将来国に帰る（現地の幹部として）といった青写真を示し、また日本人と同条件の初任給を与えることで、採用率を上げ、また離職率を抑える様になっているが、採用・離職抑制の最大のネックは、外国人労働者の家族の生活・環境（特に子供の教育）。

- 20代で採用し日本で働いてもらおうと、経済的に安定するため3年以内に結婚し子供が生まれるケースが多く、家族（妻子）を日本に呼ぶケースが多いが、将来は現地に帰るつもりでいるため、子供の教育（特に言語）が問題となる。

名古屋だとトヨタがあるので、外国人の子供のための保育施設・学校などが充実している。兵庫県には例えばヴェトナム人の子供のための保育施設・学校等がないので、教育の場が充実している大阪の門真等に転居・転職していく。

この点から、外国人を採用し、安定して働いてもらうためには、各コミュニティ毎の子供の教育の場が必要であり、この様な場を先につくってしまえば、自然と外国人が集まりコミュニティが出来るため、他県に先に越されない様に、施策・支援を行うべきである。

- 優秀な外国人同僚が勉強・仕事頑張っている姿を見て、日本人従業員も刺激を受けて勉強をするようになり、離職率が下がり、資格取得率も上がる、という相乗効果もあった。

➤ 学校教育

- 埼玉県では学校を統合して中高一貫とした事例があるが、中高一貫で突出した語学教育をすることで注目も浴び、過疎も解消しようとしている。

- 加古川市の両荘地区にも、小学校が一学年20名程度と過疎化しているため、小学校を統合し、小中一貫校とする計画があるが、教育の均等化という観点から、義務教育では特別なことはあまりできず、一部自由な時間帯のみをアレンジするしかない。そこをもっと教育内容に柔軟性が持てるように変えてほしい。単に併合するだけでなく、埼玉の事例の様に、特色ある教育をすることで、人を呼び込む仕掛けをして頂きたい。

また、両荘地区の小中学校に、子供を入学させたくても、校区が違うから入れない。

では移住したらいいのかとも考えられるが、市街地調整区域だから移住できない。

- 教育委員会の閉鎖的な体質も影響があるのではないかと、教育委員会の改革が必要。教育委員会がグローバルな考え方にならないと変革が進まない、教育委員会こそD&Iを理解すべき。校長に人事権がなく、教育委員会に人事権があるため、校長の思いがこもった学校づくりができない。

- 先生になりたいと思う人が減っているのは、労働時間の問題ではない。

親がクレイマーとなるような時代に、先生は大変難しい対応を迫られている。

➤ 規制について（市街化調整区域）

- 加西、西脇あたりの市街化調整区域についての検討はされているが、加古川・高砂の市街化調整区域は放置されており下水の整備もされておらず（高齢者の住人も多く、整備は個人負担であるため）、発展のしようがなく大きな課題。

市街化調整区域は乱開発をしてはだめという意図で設定されたと思われるが、今は放置されている部分があるのではないか。

- 使用されてない田畑があっても市街地調整区域だと住宅も建てれないし、用途地域の制限を緩和するにはお金は問わず、行政の考え方を換えれば行える課題であるので、この様な規制が緩和されることも望まれる。

➤ 新たなコミュニティ『新居留地』

- 兵庫は古来より外国籍比率の高い地域。United States of Hyogoではないのか。神戸には旧居留地があり、かつては賑わっていたが、例えば「新居留地」として新たな外国人コミュニティを作り起爆剤にしてはどうか。

※『新居留地』、『United States of Hyogo』など、キャッチコピーは大事。

以上

西播部会との意見交換会

1. 日時：2023年5月16日（水）

2. 議事内容

【西播部会からの意見】

○工場建設における規制緩和

企業が工場を出したいと考える場合、I C 付近に求めることが多い。

しかし姫路の場合、I C 付近は調整区域になっている場合が多く、工場建設が行えない。

例えば岡山の場合、工場を作る行政として調整区域の規制を外すことを検討している。

○人口増加の例

〈住宅〉

① 90年代の東京中央区の例

日中と夜の人口が大幅に違うため、中央区として住人の増加を考え、容積率の緩和を行った。

その結果勝どき、月島に超高層マンションが建設され、人口増加につながった。

② 京都市の例

若い夫婦は京都においてマンション買えないため近隣のエリアに引っ越しを行う。

京都市は高さ制限、規制がきついため、緩和をした結果南側にマンション建設が行われるようになった。

容積率の見直し等は行政のむねひとつで実行できるものである。

兵庫県は行政として、土地活用等の見直しが何10年も行われていない。

変化をおこそうとすると、なぜここだけ変えるのか、等の議論となる。昔のものを変えたがらない。

変化、緩和も含めて兵庫県が検討、実行しなければ京都・愛知・九州に人、企業は流れていく。土地の活用方法を兵庫県として考えてほしい。

未来像を描けるリーダーシップが必要だが、行政は少し変化することに恐れているように感じる。例えばトップがその変化について発信することで変化もおこると考える。

基本行政としては、何かに変化を与えると他のものへの影響がおこり、加えて悪者になりたくないとの考えがあるが、兵庫県も少し動き出しているように感じるので、強く押し少し急ぐ必要があると考える。

○神戸空港の国際化

現在神戸－関空への移動はフェリー（ベイ・シャトル）があるが、時間など含めて大阪方面へ交流できる手段を増やしてほしい。

芦屋居住、職場が南港の友人がいる。

職場へ車で通勤するには渋滞があり時間が読めない。ベイ・シャトルの便数を増やしてほしいという話があった。今後の万博開催を考え増便含めて兵庫県として検討してほしいと考えており、機会があれば県に伝えてほしい。

関西空港が開港した際、西明石に（新幹線の駅があるため）、海の船着き場があり、そこから関空にいけないかとの話があったようだ。インフラ整備の視点で検討を要望

○西播部会としての活動報告 年に1度の他県との交流会（鳥取県など）について。

兵庫県の五国は、摂津と播磨でしきっていると考える。

但馬、丹波等、兵庫の五国は日本海、太平洋に面している。

加えて、名産がそろっている。

明石市、日本標準時子午線

西脇市、日本のへそ、織物

三木市、金物

姫路市、姫路城

○姫路城は今年、世界遺産登録30周年を迎える。

姫路市として、文化財姫路城だけでなく、環境、工業の中核として政令指定都市を目指したい。

姫路城は現在、17時で閉館される。城内でライトアップを楽しめれば姫路の宿泊者が増え、経済への効果が期待できるが、姫路城は文化庁の管轄であるため緩和が難しい。

規制を緩和しなければ姫路としてインバウンドの取り込みが期待できない。

○鳥取との交流から、鳥取県民は姫路へきて商売を行いたいと考えている。

金融機関は姫路へ参入してきている。鳥取で集めたお金を姫路で貸したい（借りてもらう）、でなけ

れば鳥取の経済が回らないのが現状である。

※鳥取には 11 月の松葉ガニ、鳥取砂丘はあるものの、魅力が少ない。

○人手不足について

建設業としては、下請け職人が足りていない。若者が全く入ってこないのが実情である。

工事現場をのぞくと、高齢の方が作業している姿を見ることがある。

ロボットなどにおけるデジタル化の検討も進めているとのことである。

外国籍の労働者（技能実習生）も 5 年で一度帰国しなければならないという壁がある。

○姫路市の人材流出

若者は一度他県へ出ていくと帰って来ない。

姫路には大学が少なく、男性は神戸より東へ出ていくケースが多く U ターンも少ない。

ただ、加古川や高砂に比べると人口の減少は少し緩和されているように感じる。

○水素について

斎藤知事が現在水素に力をいれているが、姫路市として水素を受け入れる企業、務める企業、他産業が出てくるのでは、その辺のアイデアをお聞かせいただきたい。

神姫バスにおける水素の利用は、既にハイブリットとして実施している。

今後、姫路において姫路エリアを利用した水素の活用を行うには湾岸道路の延長などインフラ交通網の整備が必要と考える。

現在播但道が姫路バイパスまでだが、南までの延長を期待する。

湾岸道路が延長されれば、水素の地域である堺などにつながることで、また神戸空港へのアクセスも期待できる。

○手柄山（慰霊塔）

全国 110 都市の空襲没名者を祭っている

東京の靖国神社は有名だが、民間人を受けいれているのは姫路である。

以上

阪神間部会との意見交換会

1. 日時：2023 年 5 月 24 日（水）

2. 議事内容

【阪神間部会からの意見】

➤ 人材難について

- 社内の高齢化で雇用延長や再雇用を急いだり、職種別賃金や契約社員の採用で、待遇格差の拡大に頭を悩ませる企業が出ている。

- 若い人が減ったことで大卒者が減り、新規採用も厳しい。また、若い退職者が増えている。転職業界の活況から分かるように、新人を採用しても投資を回収する前に辞めてしまう。万博もあり、人材難は進むことだろう。
- もはや今の賃金体系で人は集まらず、さらにプラスした条件が必要だろう。初任給のアップなどは、先に入社した社員との間で不公平感が出るが、取り組まないといけない状況だ。また、管理職になりたくない社員も出てきている。やる気になってもらえるような賃金体系の検討も必要だろう。
- 高齢者や女性が働く一方で若い人が減り、需要と供給のバランスが崩れたことで、一部企業では急な賃金アップを進めているのだろう。定年を延長して採用を増やすと、全体的な賃金の抑制が必要となってしまうし、新たな雇用体系として少々の切り替えを行っても、社会の変化に対応できなくなっている。

➤ 外国人労働者について

- 大企業でなくとも外国人労働者は増えており、正社員としての採用も出てくるようになった。インターンシップで来た人が入社してくれたこともある。
- 多様な人種がいるため雇用条件で関係が悪化し、退職する人もいる。また、日本は賃金が低いいため、選ばれなくなっているのではないか。
- 外国人労働者の定着のために、多様性を受け入れていくことは必要だが、無駄な投資とならないよう、生活習慣など文化の違いを勉強しておかないといけない。
- 海外に出向いて面接のうえ採用し、日本でお金を掛けて教育しても、国内で転職してしまう人がいる。外国人労働者同士で交流があり、他社の情報を得ているようだ。
- 尼崎の杭瀬市場で空き店舗を買い上げ、語学学校とシェアハウスを運営する民間人（個人）がいる。新型コロナが落ち着いたことで、海外からの生徒が一気に増えており、企業から送り込まれる外国人労働者もいるようだ。語学や日本での生活習慣についてもそこで学べるため、企業に教育にかかる手間と費用が掛からず、採用の参考となるかもしれない。
- 外国人の多い地域ではマナーが問題となり、近所の人は嫌がるようだが、日本の未来のために必要な人々だろう。外国人にも通じるような内容で、ごみ拾いなどのキャンペーンを呼びかけることが必要だ。
- 中小企業で受け入れる外国人労働者として、高学歴ではない人を求める声が増えている。エリートではないこれらの人々と、時間は掛かるだろうが調和していかなければならない。

➤ 神戸空港国際化

- 西宮もそうだが、海外では兵庫の知名度が低いと感じる。ふるさと納税などで知ってもらえるよう、県と自治体が連携を取ることも必要ではないか。

➤ 大阪・関西万博

- 兵庫県が展開するフィールドパビリオンだが、具体的な数値目標を設置して取り組むべきだろう。2025年に西宮は市政100周年を迎えるが、いまだ取り組みについて聞こえてこない。

【提言特別委員会からのコメント&気付き】

➤ 提言特別委員会からのコメント

- 高齢者や女性が働きやすさを求めるように、ダイバーシティを考えるなら、賃金とは別の要因が増えていることも、考えておかないといけない。
- 外国人の採用や教育は、本来、行政がイニシアティブを取るべきだろう。国によって習慣が違えば、教育も大変で、企業の人事部門だけで対応できない。また、民間にまかせるならば、補助金を出すことも検討すべきではないか。行政の後押しで、尼崎の事例のような取り組みが増えれば、外国人労働者も兵庫県を選んでくれるだろう。
- 外国人労働者に求められるマナーだが、本人が知らないだけかもしれない。日本の習慣について、こちらから教えてあげることも必要だろう。
- 外国人コミュニティとして正式に登録されているものがあるが、実際は地域にもっとあるはず。そのコミュニティを知ることで、何かヒントを得られるかもしれない。
- 将来的に国に帰ることを希望する外国人労働者に対しては、海外の出先の幹部になってもらうことをお願いしてはどうか。
- 働ける人がどんどん少なくなっており、定年を 70 歳にしても対応は追い付かない。退職する人が多いなら採用も増やすとしても、人口が減っていけばそれも厳しいだろう。外国人の採用が本当に必要になる。

➤ 気付き

- 社員の高齢化もあるなか、人口減少を受けた人材難の影響は、予想以上に大きい。若者の離職増が企業に与えるダメージも深刻だ。給与をはじめとする待遇改善もそうだが、若者のマインドの変化を知ること、D&I の取り組みの一つになるかもしれない。
- 労働力不足の加速のため、外国人労働者の採用に力を入れる企業が増えることから、近い将来、人材の取り合いが起こるだろう。そのときに兵庫県を選んでもらわないといけない。そのために採用にはじまり、教育や待遇にいたる課題を解消するため、行政にも本腰を入れたバックアップを求めたい。さらに、外国人労働者をより身近な存在として受け入れられるよう、企業や地域も、習慣や文化を学ぶことに努めていかないといけない。尼崎の事例やまだ気づかないコミュニティなど、我々も地域への視野を広げていかないといけないだろう。
- 企業が外国人労働者を雇うにあたっては、企業の費用で教育・資格取得を行ったのに、直ぐに転職してしまうなど資本回収できないと言った懸念が生じるため、尼崎（杭瀬）の例を参考に、民間・個人がシェアハウスなどのコミュニティを形成するのを行政が補助金などでサポートする、あるいは、行政がこのようなシェアハウスやコミュニティを形成するといった施策もご検討頂きたい。

以上

但馬部会との意見交換会

1. 日時：2023年5月15日（月）
2. 議事内容

【但馬委員会からの意見】

➤ D&Iについて

- 兵庫県は広いので、兵庫県議会になると数の理論で整理されることが多く、地方は不利だと感じる。例えば、但馬空港でも議員の中には、人口が少ない地域の空港の必要性を疑う意見がある。鉄道ではJRがなくなるなど、人口減少に起因するものが多い。
- 人口減少が進んでおり、数の理論を言われてしまうと厳しい地域である。
- 実際に inclusion を行っている団体への支援があっても良いのではないか。例えば、豊岡に住む外国人に日本語をボランティアで教える団体「NPO法人にほんご豊岡おいうえお」や、障害者が作成したアート作品の展示会を行う団体や、障害者に農業を通じて社会に関わってもらおうことを行う団体「一般社団法人暮らしの学校農楽（の〜ら）」への支援など。

➤ 人材

- 高齢化・人口減少で、ものづくりを担う人材をどう確保するかが最大の課題と考える。そこでD&Iと絡めると、外国人労働者の受入に関心はあるが、どのようにして進めるべきか知りたい。
- 建設業でも人材不足が深刻。地元で働いてもらえるよう魅力発信をする活動はしているが、今後も続けていかなければいけない。またそういった活動を率先して行う会社が生き残る様に考えていかなければならない。一番は人材の問題。
- 銀行の豊岡支店や和田山支店でも人材確保の問題が課題。高齢化、通勤距離、電車本数減少による通勤負荷の問題があり、雇用の課題を考えていかなければならない。
- 建設業界は他業種に比べても、特に、高齢化や、女性入職率の低さが露骨。数少ない女性入職者に対し、男社会傾向の強い建設業界として配慮をしているつもりでも足りない部分がある。その結果退職させてしまっただけではいけないため、そういった方々（外国人労働者も同様）に対する配慮をうまく行うためには、どのようなことをしなければいけないか具体的に知りたい。そこで、D&Iの取り組み事例を見せてもらう橋渡しを神戸経済同友会に行って欲しい。地域性の違いはあるが、好事例をインプットしたい。そういった事例の共有や意見交換を活発に行いたい。
- 外国人労働者を雇用するにあたり、日本の規制が多い。資格取得の支援などをして頂きたい。
- 最近の採用の傾向では、若者は、社会貢献を頑張っている会社に魅力を持つ傾向があり、そういった魅力を発信することは大事である。例えば、豊岡カバンを学びに来るなど、コンセプトに魅力を感じ豊岡に来てくれる人材がいる。そこをいかに活発にするかが大切である。
- 仮に外国人労働者が豊岡に来て働きたいとなった場合、住むところが少ないという課題がある。公共施設として作ったり、民間が作った場合の固定資産税を安くしたりするなどの支援があれば良い。

➤ 政治との関わり

- 訪日外国人をどのように取り込むかを、日本全体の問題として大きく取り上げるべき。
- ①少子高齢化、②食料自給率アップ、③科学技術の進歩の3つが日本にとって絶対的に大事である。もう少し政治に神戸経済同友会も関わって頂きたい。齋藤知事がやる気になっておられるため、知事ともっと密接につながってゆくことが大事。

➤ 医療

- 豊岡では、開業医の先生の平均年齢が現在約 68 歳。10 年も経てば医者がいなくなり、地域の医療をどう守ってゆくかが課題。

➤ 地域企業への支援

- 地域の中堅企業、これからの成長企業の悩みにもっと目を向けた何らかの支援や交流等を神戸経済同友会としても行って欲しい。例えば、但馬の企業が神戸・大阪・全国に仕事をしに行っている現状があるが、県内で仕事出来るような仕組みづくりの支援など。

➤ 芸術文化観光専門職大学（CAT）

- 学生が大学を卒業し、豊岡、県内に就職してもらうことが地元企業の課題。そのための活動を我々はするべき。
- 卒業した学生が地元で起業するための支援を神戸経済同友会で行ってほしい。例えば空きテナントを活用・提供し、創業資金を支援するなど。
- 大学在学中または卒業するにあたって、豊岡で起業したいと思ってもらえるよう、地元企業が密に接してゆくべき。CAT に学びに来ている学生は非常に志が高いため、地元で働いてもらえるよう支援すべき。

➤ 北但大震災から 100 年

- 2 年後の 2025 年 5 月 23 日に北但大震災から 100 年をむかえ、式典を計画している。それをまちづくりのひとつの起点としたいため、神戸経済同友会としても頭に入れておいていただきたい。

【提言特別委員会からコメント&気付き】

➤ 提言特別委員会からのコメント

- みなさん一貫して特に人材に関する課題がある。但馬に限らず神戸でも中堅企業にとっては一つの大きな課題であり、そういった支援を兵庫県や豊岡市とタイアップしてできれば良い。
- 外国人労働者の活用において、サービス業では多言語に対応できる優位性がある。
- 外から人が来るためには住む場所が必要。雇用を生むための設備投資（外国人労働者のための寮建設など）には支援があっても良い。

➤ 気付き

- 人材確保・雇用は地域特有の課題ではあるが、豊岡にはCATもあり、今後はこの地域だから

こそできる施策が期待できる。CATとの連携、活用は人材に関する課題の解決の起爆剤になり得る。

- 但馬地区でも大きな会社は他地域と遜色ないが規模が小さな会社は地域的不利を強く受けており、そこに対する支援は必要。

以上

丹波部会との意見交換会

1. 日時：2023年6月7日（水）

2. 議事内容

【丹波部会について】

- 丹波部会は2022年に発足しており、丹波市、丹波篠山市、西脇市の3地域における地域経済の持続的発展に向けて行政との意見交換や企業視察等を実施いただいている。

【丹波部会からのご意見】

➤ 地域の課題について

- 丹波市、丹波篠山市、西脇市の人口は合計15万人弱となるが、人口の減少および高齢化が進んでおり、産業の担い手不足、空き家問題などの課題が顕在化している。

➤ 観光について

- 丹波には特産品として黒豆などがあり、アクセスも京阪神エリアから1時間程度の距離であるため、コロナ禍におけるマイクロツーリズム人気の高まりは追い風となる。一方、課題として丹波の産業は一次産業が主であり二次加工業者が少ないため、特産品を観光客向けに加工して打ち出すということが十分にできていない。
- 丹波に訪問された旅行アナリストと意見交換の機会があった。旅行アナリストから「東京から大阪国際空港（伊丹空港）を経由すれば思いがけず短時間でアクセスでき驚いた」「大阪国際空港と丹波をリムジンバスで結ぶなど公共交通のアクセス改善を図ることでより強みを磨くことができるのではないか」との意見を頂いた。大阪国際空港から1時間足らずの距離であり、全国から比較的短時間でアクセスできることを強みとしてもっとアピールしていく必要がある。また、丹波と大阪国際空港を結ぶ公共交通機関については観光客だけでなく地元住民にも恩恵が生まれると想定される。
- 観光市場において兵庫県の存在感は薄い。姫路城や甲子園の所在地が兵庫県内であることすら十分に認知されていない。兵庫は日本で唯一五国が交わる県であること、日本海と瀬戸内海の2つの海に面すること、淡路島を有することなどによる多様性を活かし、神戸だけに特化するのではなく五国全体として兵庫の魅力を底上げし認知度を高めていく施策を検討する必要がある。具体的な取り組みについて、西脇市出身で大手広告代理店に勤務されている方がおり、その方に個人的に助力いただく形で地元を盛り上げるための施策検討に参加いただいている。

- 観光コンテンツの魅力ブラッシュアップし、適切にアピールしていくうえでは広告代理店などプロの知見や外部の視点を取り入れていくことも重要である。長野県におけるツルヤスーパーや熊本県におけるくまモンなど、外部から強力なリーダーを招きつつプロジェクトを推進したことで成功した事例がある。丹波部会の地域も含めて、ひょうご五国の観光やイベント、魅力を企画・発信してくれる県外のスーパーバイザーや専門家とも連携・依頼し作り上げる必要があるのではないか。
- 丹波に限らず、兵庫県全体の課題として情報発信力の低さが挙げられる。魅力的なコンテンツはあるがPRの仕方には改善の余地がある。淡路島はSNSを活用した広報戦略がうまく、人が人を呼ぶ流れを作ること成功している。参考にできる部分もあるのではないかな。
- 城下町である丹波篠山には古くからの景観を残した古民家も多く、水周りなどリノベーションすればインバウンド旅客向けの宿泊施設として活用できるのでないかな。

➤ 地域産業活性化に向けた取り組みについて

- 丹波地域では、産学官民が一体となって内外の人の力を結集して地域発のイノベーションを推進する「シリ丹バレー構想」が令和3年度から開始されている。取り組みの一環として、丹波篠山市内で起業することに特化したビジネススクールである「篠山イノベーターズスクール」があり、既に50以上の新規事業が立ち上がっている。
- 西脇市の播州織はルイ・ヴィトンなど海外の著名ブランドにも注目されている。西脇市と民間事業者が連携して「播博」（播州織の市場）を定期開催しており、年々参加者は増加している。昔よりも「地元を活性化させたい」という志のある若者が増えてきており、そうした若者の意見を取り入れつつ地域ならではの独自性のあるイベントを開催することで県外から観光客を誘致する余地がある。丹波では全体的にイベントごとが少ないと感じている。
- 地域イベントにおいては、「お祭りごとだから」という感覚で特産品がたたき売りされるなど地域産業にとって好ましくない取引が行われるケースもあり、結果として開催する地元を疲弊させてしまう悪例もないわけではない。播博においては過度な値引きを規制し、ビジネスとしても成立するイベントとなるように留意することで継続的な開催が可能となり金融機関からも注目されている。
- 地域イベントの開催について、西脇市では官民の連携が取れており、都度イベントのブラッシュアップができています。一方、丹波市と丹波篠山市においてはどちらかといえば行政から下りてくる企画を民間が請け負って実施する形態となっている。より官民が一体となったやり方に改善することでイベントのクオリティを向上する余地があるのではないかな。
- 大がかりなイベントの企画・実施は負担も大きいいため、個々の小さな成功事例を積み重ねつつ水平展開していくといったアプローチが良いと考えられる。

【提言特別委員会からの意見】

➤ 地域の課題について

- 地域の課題のうち、人口減少に対しては課題の整理が必要である。観光客など一時的な滞在者を増やすという考え方と定住者を増やすという考え方があり、それぞれの観点から課題を整理する必要がある。

➤ 観光について

- 兵庫が五国から成り立っていることを活かして観光産業を強化する、という考え方については以前より政策提言を検討する中でも議論されているが有効な提言につながっていない。兵庫の存在感の向上については、大阪関西万博におけるフィールドパビリオンを活用するなど、昨今のトレンドも捉えつつ検討が必要である。また兵庫そのものが目立ったコンテンツを持つというより、関西圏における旅の拠点として長期滞在のしやすさを強みとして磨いていくといった考え方もある。
- 英国のデジタル・文化・メディア・スポーツ省（DCMS）の方を丹波篠山へお連れする機会があり、丹波篠山の落ち着いた街並みやツバ、お茶、猪肉などを楽しんでいただいた。旅の同行を通じて、スマートデバイスで翻訳アプリなどが気軽に使えるようになった昨今において言語の違いはインバウンド旅客をもてなすにあたってあまり障害にならず、より重要な点はインバウンド旅客の来訪を歓迎し、積極的にコミュニケーションをとっていきこうとする姿勢こそが重要ではないか、との気づきがあった。
- 四季折々の良さを活かし、コンテンツのパッケージ化も必要である。
- 丹波篠山城など日中の観光コンテンツはある一方、夜間の娯楽が無いことは課題である。丹波に限らず、日本全体としてインバウンド旅客向けのナイトタイムエコノミーの拡充に課題感がある。
- インバウンド旅客の観光地内における移動手段については自転車を使い勝手が良く、レンタサイクルの整備が有効であると考えられる。同時に、街頭の標識や地図の多言語対応が必要である。
- 日本人の視点で考えた「インバウンド旅客向けのおもてなし」と本当にインバウンド旅客が求めるコンテンツは異なっている可能性がある。海外の旅行代理店を現地に呼び、視察してもらうことで日本人の視点では気づかない魅力の発見につながることもあるのではないかと。例えば古くからの日本の喫茶店文化など外国人には受けが良いが、喫茶店側のほうに歓迎の雰囲気がないため外国人としては入りづらく、コンテンツとしての魅力を十全に発揮できていないのではないかと。
- 米紙ニューヨーク・タイムズ電子版において「2023年に行くべき52か所」が発表され、盛岡市が2位にランクインしたことを背景に観光客が急増している。知名度の向上について、海外の著名ライターに営業するなど、インフルエンサーの発信力をうまく活用する発想も必要である。

以上

∞ あ と が き ∞

マスクを外し、人と対面しながら会話する日常が、徐々に返ってきた一年でした。海外からのインバウンドも増え、街は活気を取り戻しつつあります。今まさに、兵庫・神戸がさらなる飛躍に向けて、その準備をあらゆる側面で整える時であると思います。

今回の提言のテーマである「Diversity & Inclusion (D&I)」は、まずは何よりも、誰もがここで生き生きと働き、快適に生活できる環境づくりを目指したものであります。地域部会も含めた各委員会の方々をはじめ、外国人の方々などから様々な声をお聞きし、微力ながらそのとりまとめに参画をさせていただきました。本提言によって官民連携がより一層強化され、一人でも多くの方にこの兵庫・神戸で働きたい、住みたい、訪れたいと思っていただければ幸いです。

末筆ながら、ご指導いただきました代表幹事、委員長、そして各委員およびワーキングメンバー、ヒアリングにご協力いただきました関係者の皆さまにあらためて深く感謝を申し上げます。

2023 年度 提言特別委員会
副委員長 東 琢

今年の提言テーマはSDGsにおけるDiversity & Inclusion (D&I)を切り口にしてより深掘りし取り込むことにより、これからの兵庫県の将来を大きく左右するであろうと言っても過言ではない提言となりました。私たち神戸経済同友会はこれまでも兵庫県とも一緒になってこのSDGsに取り組んで参りましたが、今回の提言テーマであるD&Iを通じて兵庫県の多くの行政と神戸経済同友会や他団体とで更に強固で一体となった官民連携をして提言させていただいた様々な課題に取り組んで解決していくことが必要不可欠となります。

また関西万博を契機にして、兵庫県が世界中から注目され兵庫県を訪れたファンを増やし魅力を高め、兵庫県が輝くことを目指した羅針盤となり、この提言がそのための兵庫県の飛躍の第一歩となることを切に願っております。

最後になりますが、代表幹事、提言特別委員会委員長、提言特別委員会副委員長、ワーキンググループ、各委員会と各部会、関係者の皆さまには大変貴重なご意見やご協力、ご尽力を賜り感謝申し上げます。

2023 年度 提言特別委員会
副委員長 日笠 秀樹

本年の提言書のテーマ「ダイバーシティ&インクルージョン」に取り組む過程で、私たちは多様性と包摂性の深い意味を学びました。このテーマに初めて触れた際、私は未知の概念に直面し、不安と疑問に満ちていました。しかし、インターネットの広大な情報で、この分野の理解を深めることができました。

特に、大阪経済大学経営学部の船越多枝准教授の講演と彼女の著書「インクルージョン・マネジメント：個と多様性が活きる組織」は、私にとって大きな転機となりました。これらを通じて、「多様な人材を受け入れ、その能力を発揮させる考え方」が明確になりました。

この考え方は、現代の経営において不可欠であり、今回の学びの機会を提供して下さった佐伯委員長、東副委員長、日笠副委員長、笠谷副委員長、楢木代表幹事をはじめとする役員の皆様、そしてワーキングチームの皆様には深く感謝しております。また、異業種の会員を統率する佐伯委員長のリーダーシップにも多くを学びました。

私が担当した「3. 外国人労働者と家族も安心、共生のまちづくり」に関しては、ワーキングチームの皆様の卓越した能力により、私の介入を控えることが最善と判断しました。彼らの尽力に感謝し、この場を借りてお詫び申し上げます。

この提言書を通じて、私たちは「ダイバーシティ&インクルージョン」の本質を理解し、実践することの重要性を再認識しました。これからも私たちは、多様性を尊重し、包摂的な社会の実現を目指していきます。

2023年度 提言特別委員会
副委員長 和田 剛直

SDGsを大きなテーマとして取り上げて3年目の今年は、「Diversity & Inclusionで兵庫を躍動させる」を提言テーマとし、SDGsが世間的にも浸透していく中でより深化させるべく提言づくりに取り組んでまいりました。

SDGsのような本質的なテーマは、短期的な取り組みでは達成できないため、中長期的な取り組みが必要です。そういう観点では3年間連続性を持った提言ができたことは意義のあることと思います。

その一方で、慢性的な人手不足、万博に向けた取り組みは待ったなしの状況です。それらについてもDiversity & Inclusionの発想を持ち官民連携による取り組みが活発化することはとても重要です。

数年後に、今回のような提言をしたことが懐かしく思えるくらい、Diversity & Inclusionの想いが溢れSDGsが当たり前の兵庫県となることを願っております。

最後に、委員長、副委員長の皆様からは大変多くの学びを頂き、また、各常設委員会、地域部会、ワーキンググループの皆様には提言づくりにご尽力頂き、心より感謝申し上げます。

2023年度 提言特別委員会
副委員長 笠谷 泰宏

2023年度 提言特別委員会 委員・ワーキング・アドバイザー・事務局名簿

委員長	佐伯里香	(株) ユーシステム	代表取締役
副委員長	東琢	大阪ガス(株)	理事 兵庫地区統括支配人
	日笠秀樹	日笠工業(株)	代表取締役社長
	和田剛直	和田興産(株)	代表取締役会長
	笠谷泰宏	(株) 笠谷工務店	代表取締役社長
神戸・兵庫グローバル人材 コミュニケーションチーム	キランS.セティ	(株) ジュピターインターナショナルコーポレーション	代表取締役社長
	鮑悦初	(株) 廣記商行	取締役会長
WG	西澤公明	(株) 神戸製鋼所	総務・CSR部 総務グループ 主任部員
	小森陽香	(株) 神戸製鋼所	総務・CSR部 サステナビリティ推進グループ 係長
	山下徹也	TOA(株)	社長室
	渡辺光稀	TOA(株)	経営管理本部 企画管理室
	小縣寿子	TOA(株)	経営管理本部 コンプライアンス部 内部統制グループ
	松井理恵	(株) みなと銀行	営業統括部 支店サポート室 マネージャー
	角前 齊	川崎重工業(株)	総務本部総務部総務課 主事
	用皆珠美	川崎重工業(株)	総務本部総務部総務課
	柏木一也	(株) 神戸新聞社	経営企画局 経営企画部長
	茶谷亮太郎	(株) 三井住友銀行	管理部(大阪) 秘書室 上席室長代理
	栗野幸智恵	(株) アシックス	秘書部渉外チーム
	梅村理子	住友ゴム工業(株)	人事総務本部 人事部 D&Iグループ 課長
	金井大輔	東京海上日動火災保険(株)	兵庫本部マーケット開発チームリーダー
	チーフアドバイザー	檜木一秀	(株) 神戸製鋼所
アドバイザー	井谷憲次	TOA(株)	取締役会長
事務局	岩倉是広	(一社) 神戸経済同友会	事務局長
	古川暢哉	(一社) 神戸経済同友会	事務局次長
	阪口益匡	(一社) 神戸経済同友会	調査役

一般社団法人 神戸経済同友会

Kobe Association of Corporate Executives

〒650-0035 神戸市中央区浪花町56番地

TEL (078) 331-5584 FAX (078) 392-7236