姫路市産業振興推進会議［第２６回］議事録

１　日　時：令和６年１０月２日（水）１３：３０～１４：４０

２　場　所：姫路市本庁舎１０階　第２会議室

３　出席者

委　員：８名（別紙のとおり）

姫路市：７名（別紙のとおり）

４　内　容：

⑴ 報　告

経済振興ビジョンに基づく取組について（資料１～４）

※商工労働部長説明

⑵ 意見交換

① ２０２４年問題の状況と対応について（資料Ａ）

② 販路拡大支援について（資料Ｂ、Ｃ）

③ 人材確保について（女性の労働参加促進について）（資料Ｄ、Ｅ）

５　参加者発言概要

４－⑵　意見交換

○Ｆ委員

本日は「⑴２０２４年問題の状況と対応」、「⑵販路拡大支援」、「⑶人材確保（女性の労働参加促進）の３つのテーマについて、どのテーマについての意見でも結構なので、順に意見を伺いたい。

○Ｇ委員

労働力、特に女性に関して申し上げると、税扶養控除の１０３万円に代表される収入の壁がある。この壁となる控除を廃止してはどうかという意見があるが、控除を廃止した場合、課税により所得が減少してしまうこととなる。

近年ずっと最低賃金上がっているが、身内の例で申し上げると、収入を１０３万円以内に抑えるため、賃金が上がった分、勤務時間を調整し労働時間を減らし

ている。女性の雇用にあたっては、このあたりが課題になるのかなと感じている。外国人に関しては生活習慣の違いがいろいろなトラブルにつながるということも聞いており、外国人の就労にはやはり言葉の壁がある。

当所でもいろいろな調査をさせていただいているが、労働力不足を補う政策を考えるにしても、様々な壁にぶつかり、なかなか解決しない。何が一番効果的かということに対する答えが出てこない。

労働力不足に関しては、賃金の上昇が逆に労働力を減らしてしまっている。2024年問題、最低賃金、勤務時間の壁ということでいろいろな面で雇用がしにくい。そのあたり、改善して欲しいと感じている。

○Ｆ委員

外国人の雇用に関しては、ようやく外国人労働者の在留資格「特定技能」で運送業にも従事できるようになったようである。

その他、まだまだ壁がいろいろあるような気がしており、そういう壁を一つ一つ取り除いていければ外国人の雇用が増え、先ほどお話のあった問題の解決につながっていくと思っているが、なかなか進んでいないという印象を受けている。

○Ｈ委員

同じく人材確保、女性労働参加促進について申し上げる。我々の団体は上部団体である経団連の傘下にある。事務局報告と同じ調査結果かもしれないが、経団連の報告資料で日本の女性労働参加率はＧ７でトップクラスであるとのデータがある。日本の女性労働参加率の低さを耳にすることもあるかもしれないが、実は今申し上げた労働参加率のデータが存在している。

経団連の２０２３年度報告内容を申し上げると、データは２０２１年のものであるが、日本の女性労働参加率が７３．３％、アメリカは６８．２％、イギリスやカナダは約７５％。ドイツもそれに近い数字で、イタリアにおいては５５％である。

こうした数値をお聞きいただくと、日本は女性の就労に関して、それなりに取り組んでいることをご理解いただけると思う。では何が問題かと申し上げると、女性が３０歳前後で出産されて、一旦離職すると正規雇用として復帰できていないということである。

この問題は中小企業も大企業も同じである。大企業は最近、出産育児に関して、法定以上の福利厚生を行っている。中小企業も同じようにその水準までやれとい

うことになると経営体力が必要になる。そのために政府は様々な補助金制度を設けて推進しているが、制度をご存じない中小企業も多いようである。

育児、出産、育児の休暇制度をもっと拡充して、法定以上の取組をしていかないと、おそらく、就業者、有効求人倍率が上がってもそれを補っていくことができないと考えており、そうしたことから、行政からもっと補助金の周知広報をお願いしたいと思っている。

外国人労働者については、我々経営者協会は特定技能等ではなく、日本の大学で学ぶ留学生や、日本に行きたいという大学卒業生等を、何とか雇用できないかという活動を今、水面下でやっており、その辺もぜひ行政に聞いていただきたいなと思っている。

大都市には厚労省管轄の外国人雇用サービスセンターがある。ホームページを見ていただくと、外国人にも日本の中小企業にも非常に使いやすいサイトになっており、きっと使いやすいセンターでもあると思うので、市もそれを真似したサイトやセンターを立ち上げていただければと思う。

○Ａ委員

始めに２０２４年問題について申し上げる。中央市場の果物を扱っており、２０２４年問題の一例を申し上げると、８時間問題というものがある。これは要するに、東から来るものが大阪で止まってしまって、姫路まで直接届かないという問題である。

逆に、東京方面に関しては、特にこれから一番鮮度が必要とされる、「あまおう」に代表されるイチゴ等が、福岡から一度ではたどり着かない。そうしたことがあり、昨年、東京のある大きな会社の方から、姫路付近に冷蔵庫を置くという話があり、私どもの長男が対応にあたっていた。２０２４年問題には、イチゴの入荷に代表されるように、入荷が一日遅れ、また商品をそこで保管する時間により、そこでコストがかさむという問題がある。

次に人材確保だが、扱っている商品の性格上、季節により従業員の勤務時間は変動し、お盆等の繁忙期があり、また、量販店向けのイチゴやみかんのパックなどで加工作業に来てくれているパートの方以外に、２０人程度の従業員を確保しないといけないことがある。中央卸売市場が手柄から白浜に移り、当社は社屋を白浜の宮駅付近に建てている。社屋に人材募集の掲示を行ったところ、最初は新しい社屋ということもあり、近くの方からの応募が多くあり、割とスムーズに人材確保を行うことができた。その後、ウェブで募集を行ったところ、白浜から少

し距離のある地域から応募が多くあり、雇用にあたり通勤費用がかかることがあり、今年の夏は、夏休み期間中は、２、３週間程度の勤務、また、学生の方でも良いと考え、以前行っていた、募集チラシを７，８００社余りに折り込み広告として送付したところ、近隣の方から多くの応募をいただいた。

今月から冬に向けた募集をしているところだが、毎日５、６人の面接があるものの、昨年と違って、他所で３日働いているので当社で何日か働きたいといった、ダブルワークの方の応募が多い。私どもとしては土曜日に人が欲しいが、お子さんの関係で土曜勤務が難しい方も多い。ただ、保育園の関係で９時半からの勤務になってしまうということでも構わないので、子供さんを最優先していただく、曜日や時間も短縮して、でもできるだけ毎日来ていただいて、仕事に慣れていただければ担っていただけるという作業なので、必要となる人数を毎日確保できたらいいなと思っており、ダブルワークは大いに歓迎しているところである。

私が最低賃金の委員を経験したことがありそれに関して申し上げると、収入の壁がすごく大変である。以前、手柄で事業を営んでいた時、年収が１０３万円以内に収まった従業員についても、例えば９～１２月の期間で各月の収入が１０万円、２０万円になると、労務士の先生から保険に入ってくださいとの連絡が来る。それで従業員の方に保険の加入について聞くと、入りたくないと言う。扶養範囲内で働きたいと言う。そうなると、人が足りなくなる。高収入が３ヶ月以上続くと、保険の対象になるという、理解に苦しむ制度により、現場は非常に困っている。

補助金に関しては、商工会議所から様々な制度のご案内をいただき、市にも相談させていただいたり、活用させていただいたりして本当に感謝している。

○Ｂ委員

まず２０２４年問題について、物流に関しては大変困っている。従来、東京から一日で到着していたものが到着しなくなってしまっている。我々の品物は鮮度を問うものではないが、結局一日では届かないために運賃に跳ね返っている。

あとは定期便の問題がある。例えば、これまで１日２回集配に来てくれていたのが、１回になってしまった。その集配に間に合わないとなると、翌日出荷に回さざるを得ない。その他、これまでは、トラックの運転手が物の出し入れをしてくれていたが、今はルールとしてできなくなっている。そうした様々なことが物流コストに跳ね返ってきている。

当社はものづくりの会社だが、建設業にも一部携わっている。建設現場は労働

力不足に陥っており、建設計画が止まってしまっているところがある。大阪万博関係に人を取られてしまっていることや現場も土日に休みを取らないといけないようになっており、工期が長くなり、その事業に従事している間は従業員を次の事業に従事させることができず、効率が悪くなっている。

人材確保、女性の労働の促進についてだが、当然我々もそれを考えているところではある。当社は、正規雇用の１割強は女性で、すべて事務職である。現場業務でも当然、女性を採用したいと考えているが、なかなか応募がない。応募がないことは男性も同じではあるが。また、採用してもすぐに辞めてしまう。女性が働きやすい現場環境を作っていかないといけないのは当然だが、そもそも、当社の現場業務がいわゆる３Ｋであるため、なかなか定着していただけない。そうしたことから、女性の活用については事務のほか、これまで男性がしていた営業なども女性が担っていることもある。ただ、結局作業服を着て行う現場業務への女性の採用は難しい。

当社も６人の外国人技能実習生に来てもらっている。他社の話になるが、実習生がその会社から逃げ出してしまうこともあるようだ。そうした例を聞いていると、外国人に関しては、これからはいわゆる実習生という制度でのみ扱っていくのではなく、大学生や留学生といった形で扱う。例えば、一旦日本に来て就職をするが、勉強する機会を与える。こうしたことは国の政策としてやらないといけないかもしれないが、地域としては、例えば外国人労働者のコミュニティのようなものも積極的に作って、彼らを単なる労働者と見なすのではなくて、やはり住民として、地域に溶け込んでいけるような、そうした政策を今後考えていかないといけないと感じている。

最近は円安が進み、物価が上がり、日本に来ることに対する魅力が減ってきているので、彼らが住み続けたいと思えるようなコミュニティを作っていくということが、大事ではないかと思う。

○Ｆ委員

大学にも外国人留学生がいるが、最近は帰国してしまう学生が多く、円安ということもあり、なかなか日本の企業に就職して定着する学生が少ない。日本を好きになってもらって、就職してもらう学生をなるべく増やしたいと思っているが、現状はなかなか難しいと感じている。

○Ｃ委員

当法人は起業家支援施設を運営しており、施設内では２０２４年問題に関する話題を特に耳にすることはない。それ以外の人材確保、女性の労働者を増やすということで申し上げると、当施設は、男性スタッフが１人、他は女性スタッフという男女構成になっており、女性が活躍しやすい場所である。当法人も同様である。

昨日も当施設のスタッフと、１０月から最低賃金が上がったことや、社会保険や制度が変わったことの話をしていたところである。当施設にはダブルワークをしているスタッフがいるが、制度が変わったことにより働き方や時間数を変更する必要があるという話も出ている。また、収入の壁があるため、当社での勤務日を増やしたいが、入れない状況になるといった話があった。

国の制度として決まっていることに沿ってやらないといけないものの、それが逆に女性が働く上での壁にもなっているのではと感じる。生まれ育った土地とは違う土地に来て、親や家族に頼れない環境の中、「どうしても子供たちが帰ってくる時間には家にいないといけない」、「子どもの多様な習い事の送迎のための時間が必要」など子育て時間が必要である。そのような現状を考えると働き方が制限されてくる。

子育ては家族全員で、とは言うものの、やはり男性が働きに出て、女性は家庭のことや育児をしながら、その隙間で働きに出るという状況が根強く残っており、女性の働き方について意識改革をもっとしていかないといけないと思う。人材確保という点では、意識改革や働き方の根本的なところ、ベースみたいなものを変えていく必要があるのではないかと思った。

販路拡大支援について言えば、当施設にものづくり企業として入居されている企業は少ない現状がある。姫路・播磨は昔からものづくり産業が盛んだが、姫路在住の方々や高校生に聞いても、姫路がものづくりの街であるということを知る人は少ない。そうした状況を踏まえ、今年度も中播磨県民センターと共に、高校生と企業をつないで新しいビジネスを生み出す企画を開催した。本企画は企業に参画してもらうことにより「姫路には実は有名なこと（もの）がある、有名なものを実は姫路で作っている」ということを高校生が知り、ものづくりに興味を持ち、姫路や播磨に興味を持ち、最終的には、姫路から一旦出たとしても、また戻ってくるような仕組みづくりができないかと考えている。

姫路市の産業については、各分野で本当にいいものがある。親会社の下請けで事業をしているところも多いと思うが、逆に、下請け同士で何か新しいものを作れないか、考えられないかとも考えており、新しい技術や製品の発展が新たな雇

用を生むのではと、先々を見据え考える場として、当施設では「ものづくりＢＡＲ」というイベントを開催している。他分野の企業の方の参加により、何か新しいものが生まれないかと考えている。１１月の１、２日には福井県鯖江市に行き、オープンファクトリーを視察する予定である。姫路・播磨でもオープンファクトリーができないかと考えており、産業ツーリズムが生まれ、観光にも結びつき、その取り組みを通じて、雇用を生み出していく。そこから、販路拡大ということにも繋がっていくのではないかと考えている。

こうしたことは１年、２年では難しいが、継続し規模を拡大していくことにより、ものづくり産業が盛り上がっていけるのではないかと考えているところである。

○Ｄ委員

過去５年、政治の世界に携わっており、その前は人材派遣会社で、大手企業に事務職の派遣社員、主に女性の派遣を斡旋する仕事をしていた。私が民間企業で勤務していたのは６、７年前であり、当時とは状況も少し変わっているかと思うが、ただやはり当時、雇用のミスマッチがあると思っていたのは、先ほどのお話にもあった１０３万円の壁である。

企業の方々は、扶養の枠内で働く女性を探しておられ、扶養の枠内での勤務希望の女性もいるけれども、なかなか企業と労働者で雇用がマッチしない。その理由が、労働者側には、扶養の枠内で勤務したいという希望があるものの、子どもがおり、保育園等のお迎えに行く必要があるため、そのためなかなか柔軟に勤務シフトを組むことができないというものである。企業側としても、子どもがいる方でも実家のサポートがある人だったらいいが、サポートがなく、シフトに穴を空けることになってしまう方の採用は遠慮させていただくとか、そうしたいろいろな条件が重なり、既に当時から、扶養の枠内の仕事の需要はあり、勤務希望者もいるにもかかわらず、企業と労働者の雇用がなかなかマッチしないということを、派遣会社でよく感じたところである。

自身の経験で申し上げると、派遣会社は非常に女性が多く、６、７割が女性社員である。営業職の場合、女性は契約社員、男性は正社員での採用と、採用の入口が既に異なっていた。例えば今、女性の管理職を増やしていこうと頑張っているが、女性が管理職になるには、まず登用試験を受けて正社員になる必要があり、さらにそこから管理職を目指すということになり、正社員からスタートする男性よりワンステップ多い現状がある。２０代後半から３０代は、結婚して子育てと

いうライフイベントの大きな変化があり、それと登用試験による昇進のタイミングがちょうど重なってしまって、非常に女性が多い会社であったけれども、結局、管理職になっているのはほぼ男性で、なかなか女性の管理職がおらず、女性の登用が進んでいなかったと記憶している。

先ほどのお話で、他の中核市と比較して、姫路市は女性がもう少し働ける、就業率を上げられるのではないかという話も出たが、全国的に見ると、労働総人口の４５％程度の女性が既に働いている。女性に対し、子どもを産んで欲しい、働いて欲しい、家庭も担って欲しい、と女性に無理をさせる状況が長年続いているのだろうなと感じる。

本当の解決策は何であるか、見えてこないところであるが、根本的に仕組みを変えていく必要があると考えている。女性が正規雇用に登用され、活用される、子供を産んでも辞めなくていい、そうした社会づくりが求められると思う。第１子を生んだ後、仕事を辞める方がまだ本当に多いので、そういう状況を改善していくことが大事だと思う。

雇用する側の意識を変える、と簡単に言うが、それができるのは大企業であり、中小企業が同じようにやろうとすると、人もいなければ投資する費用もないとの難しさがある。

性別による役割分担により女性にしわ寄せが行っている。それを男女ともに意識を変革し、構造を根本的に変えていく必要がある。男性と同じように仕事していくことに対して、今は、女性も精神的に無理をし、負担が生じている部分があるのではないかと感じている。

補助金制度など整ってきているところはあるが、企業や文化を変えていくこと等は、今はまだ、過渡期にあるのだろうなと感じる。

○Ｅ委員

商工会議所が実施された調査を興味深く拝見した。先ほどの意見にもあった通り、女性に求められているものが多すぎる。お金の問題もあるし、働き方の問題、女性がそれらを望んでいるかどうかという問題もある。

姫路市は中小企業の多い地域であるので、環境整備がなかなか整わないというところもあって、女性の有業率は高いが、それは非正規就業者が多いことによる有業率の高さではないかと思う。そこを変えていくのは一足飛びでは難しいが、先ほどの意見にもあったように女性の意識を変える、環境を変える、そして企業の意識を変えるのが重要かと考えている。兵庫県の女性活躍センターでは、中小

企業を訪問して女性活躍をどうすればうまくいくのかアドバイスするという制度がある。しかしながら、企業内で活躍している女性が一人しかおらず、社内にロールモデルがいないという現状もある。そうした中、社外同士でロールモデルをつなぎ、情報交換するという取り組みを進めており、そうして、企業内の風土を少しずつ変えていく、そうした取り組みが必要なのかなと思う。

この４月から姫路市内で勤務しているが、こちらに来て姫路がものづくり産業の盛んな地域であることを初めて知った次第である。もっとＰＲしていただき、姫路のものづくりはこんなにすごいということ、そしてそこでロールモデルを出していくことで、こんなに素敵な人がおり、ものを作っているのだということをＰＲすることで、性別問わず就職を控えている人に情報を出すことができていけば姫路に就職に来てくれる人が増えるのではないかと思う。

知人の話では、大学生のお子さんが明石に住んでおられるが、明石に住んでいても姫路地域の就職の情報が全く入ってこないようである。ものづくり企業には、姫路地域の人だけが就職するわけではないので、もっと情報を拡散する何かがあったらいいなと感じたところである。

○Ｆ委員

本日は、２０２４年問題、販路拡大支援、人材確保と３つのテーマで意見交換を行い、今回は委員の半数が女性ということもあってか、女性の労働参加について多くのご意見をいただいた。その中では、扶養控除、年収の壁問題、正規雇用と非正規雇用での給料格差、そのあたりを特にご意見いただいたところである。

今日の会議では、女性には、柔軟に働きたいという気持ちがあるものの、そうするためにはまだ難しい状況にあることのお話もあった。姫路だけではなかなか解決の難しい問題ではあるが、問題を改善していくことにより、ぜひ女性の就業参加も進めていければと思っている。

ここまで様々なご意見を頂戴したので、本日の意見交換はこれまでとしたい。

本日のまとめとして、本日皆さまからいただいたご意見を「今後展開する施策・事業の参考としていただきたい」ということを、この会議の確認事項としたい。

○全員

異議なし。

○Ｆ委員

議事は以上で終了する。

○事務局

本日の会議では、それぞれのお立場やご経験から、幅広く、また、貴重なご意見をいただいた。本日いただいた意見をもとに必要な見直しも行いながら、経済振興ビジョンに沿った政策を進めてまいりたい。

【出席者】

○委員（８名）

豊田　紀章	兵庫県立大学社会価値創造機構　副機構長
浅田　敦之	姫路商工会議所　理事・事務局長
伊藤　惠介	姫路経営者協会　専務理事
伊賀　千恵子	姫路商工会議所女性会　副会長
羅川　英毅	姫路商工会議所工業委員会　副委員長
細見　美香	起業プラザひょうご姫路　運営統括
竹中　由佳	姫路市議会経済観光委員会　委員長
西谷　美貴	兵庫県中播磨県民センター　副センター長

○姫路市（７名）

観光経済局長
商工労働部長
産業振興課長
産業振興課主幹
企業立地課長
労働政策課長
産業振興課職員（１名）　　※ 事務局