

# 働く場としての神戸のあり方検討会議 報告書【概要版】

- 市が就職期の若年者の流出が続くなど深刻な人口減少に直面する中、「若者に選ばれるまち」の実現のためには、賃金水準のほか就職活動期の学生が重視する労働環境（休日休暇、福利厚生など）を幅広く向上させ、正確に伝える必要がある。
- そこで、「働く場としての神戸」の現状分析と課題の抽出を行い、課題解決に向けて各界の専門的知見に基づく意見交換をするため、働く場としての神戸のあり方検討会議（以下「会議」という。）を開催した。

## 議論のポイント

### 「働く場」を選ぶ若者の視点

- ・ 就職活動時の若者が企業選択時に重視する項目は何か。またどのような対応が必要か。
- ### 最低賃金が若者の行動に与える影響
- ・ 隣接する府県での最低賃金差が、特に就職活動時の若者にどういった影響を与えるのか。

## 現状分析

### 賃金構造と産業構造の分析

- ・ 兵庫県と大阪府の最低賃金の差は広がっているが、年代別賃金水準では若年層での差はそこまではない。
- ・ 正社員としての就業時に最低賃金の都市間差を意識した者はそこまで多くない。
- ・ 神戸市の産業構造変化に特徴はないが、就業率の低さ、一部年齢層での専門技術職の減がみられる。

### 求職・求人活動の動向

- ・ 学生は就職活動時に、働き甲斐やワークライフバランス、企業の安定性等といったことをより重視している。
- ・ 大学でキャリアデザイン等を学ぶことが、学生がやりたいことのできる企業を選択することにつながっている。
- ・ 多様な働き方が求められる局面であり、仕組み整備と従業員・経営者の意識改革が必要である。

## 論点と意見

「働く場」として若者に選ばれるという観点から、若者は就職先選択時に重視している視点を

- ①「やりがいがある」、「社風がよい」といった企業イメージを向上させる視点
- ②「勤務制度や福利厚生がいい」、「休日・休暇が多い」といった企業の労働環境を向上させる視点
- ③「安定している」、「これから伸びそう」といった企業の経営基盤を向上させる視点

の3つに大別し、論点の整理を行った。

### 企業（都市）イメージの向上に関する意見

- ・ 企業や行政に対して、学生や特に若い移住対象者は施策や制度がどういった理由で定められているのか、根拠に基づいた理論的な説明を求めているのではないか。
- ・ 神戸の企業が目指すべきイメージを共有し、「神戸の企業が働きやすい環境である」と発信する必要がある。
- ・ 教育機関と連携し、学生と企業の相互理解が進むような教育プログラムの開発が必要ではないか。

### 企業の労働環境（都市環境）の向上に関する意見

- ・ M字カーブの形状が全国と近づく中、女性の就業をみると30代以降の正規就業率の低さが全体雇用の低さにつながっている。女性の継続就業を支える仕組みづくりが重要ではないか。
- ・ 個々の企業の取組みだけでなく、地域として共同で取り組んでいくことも必要ではないか。
- ・ まち全体として生活しやすいことは労働環境と同様に重要である。行政による子育て支援だけでなく、家事支援に関する民間サービスなどもあわせて魅力を高めていくことも必要ではないか。

### 企業の経営基盤（都市基盤）の向上に関する意見

- ・ 学生は安定した企業を好む傾向にあるが、安定経営をするための生産性向上は市内中小企業にとっても喫緊の課題である。
- ・ 新分野などのスキルの高い人材は、別の産業での雇用を生む波及効果がある。そういった層を作ることは神戸の産業の厚みとなる。
- ・ 全国的には増加傾向にある専門技術職が、近年、神戸市の一部年齢層で減っていることには留意すべきである。

# 論点ごとの意見（つづき）

## 最低賃金について

- 最低賃金は大学生の就職への影響は少ないが、比較的給与水準の低いパート労働者等の就職行動に影響を及ぼす。その向上は、新たな労働参加の創出、あるいは高卒者の市内定着を促す要因になりうる。
- 最低賃金引き上げによる賃金上昇は地域の消費拡大につながる可能性もある。
- 最低賃金はセーフティネットであるがゆえ、歴史的により低い地域に合わせることで大都市部の水準が抑えられてきた。兵庫県内では他地域より神戸が抑えられていてもおかしくない。
- 高卒初任給との比較においては、兵庫県の最低賃金は大阪府に比べて抑制されていて、低い傾向にある。
- 現状制度下においては、最低賃金決定に関する経済指標を上げていく努力をすることが重要である。

## まとめ

**「働く場としての神戸のあり方」とは、企業の生産性の上昇、その中で働き甲斐を感じながら働きにふさわしい賃金を得て、能力開発と自己啓発に取り組む労働者、企業の創造性と生活の満足感を与える都市環境が一体となったものである。**

**これを実現するためには、課題やその解決に向けた取組みの方向性について、労使学官が認識を同じくし、協力連携を進めていくことが重要である。**

**そのため、今後取り組んでいく方向性について以下のとおり整理を行った。**

**個々の取組みを具体化するにあたっては、さらに議論を深めることが必要な点もあるが、この大きな方向性を念頭に、労使学官それぞれの立場において、できることから積極的・主体的に取り組むを進めていくことが重要である。**

**就業環境を向上し、誰もが活躍するまちとなる。**

- 女性正規従業員の結婚、出産等のライフイベントを経た際の継続就業や復職を念頭において、対象となる従業員を支える制度（サテライトオフィスやエリア限定・時間限定採用制度等）の整備や、復職を進めるためのeラーニング等の教育機会の確保をすすめ、継続就業によるキャリアアップを図るとともに、誰もが働きやすいまち神戸の実現に向けて努力を続ける。

**新技術に対応する人材を育成し、生産性向上、高付加価値化を達成する。**

- 今後見込まれる産業構造・就業構造の転換に対応するため、変化の中核を担うIT分野をはじめとした人材を確保・育成し、企業のIoT、AIの導入を進めていくべきである。
- 外部からの人材確保や教育機関と連携するなど内部人材へのリカレント教育によるスキル向上や職種転換を進め、情報技術や企画等の高付加価値部門への人材移動を積極的に行うべきである。

**賃金を向上させ、経済好循環を生み出す。**

- 県全域を対象としている兵庫県最低賃金は必ずしも神戸の労働市場の現状を表してはいないという認識のもと、賃金の上昇は新たな労働参加や高卒人材の市内定着に寄与することに配慮して、各種経済指標の向上（特に最終家計支出、一人当たり県民所得、サービス業の付加価値）に向けた努力を続ける。
- 生産性向上等の取組とあわせて、賃金上昇は消費拡大を生み好循環の基となることへの理解を深めていく。

**方向性を共有し、対外的に効果的なPRを行う。**

- 今後、取り組んでいくべき方向性については、労使学官が認識を同じくして進めていくことが重要であるとともに、「働きやすいまち」の実現に向けて神戸で取組を進めていることについて対外的に広くPRすることが肝要である。