

令和3年度 神戸2025ビジョン推進会議

－議事要旨－

日時：令和4年1月24日（月）10：00～12：00

場所：神戸市役所 14階大会議室

<出席者>

委員：

氏名	役職
(会長) 品田 裕	神戸大学 大学院法学研究科 教授
石川 路子	甲南大学 経済学部経済学科 教授
稲垣 賢一	一般社団法人 兵庫県中小企業診断士協会 理事
小野 セレスタ 摩耶	滋慶医療科学大学 大学院医療管理学部研究科 准教授
嘉納 未来	ネスレ日本株式会社 執行役員 コーポレートアフェアーズ統括部長
佳山 奈央	lavieestbelle 株式会社 「おやこの世界をひろげるサードプレイス PORTO」代表
國弘 正治	西日本旅客鉄道株式会社 理事 (近畿統括本部副本部長・神戸支社長)
田中 慈恵	株式会社三井住友銀行 公務法人営業第二部 部長代理
長谷川 孝之	連合神戸地域協議会 議長
服部 孝司	公益財団法人 神戸市民文化振興財団 理事長
藤岡 義己	兵庫県中小企業家同友会 代表理事

(敬称略、五十音順)

＜配布資料＞

- ◆ 議事次第
- ◆ 資料 1：神戸 2025 ビジョン推進会議開催要綱
- ◆ 資料 2：推進会議委員名簿
- ◆ 資料 3：神戸 2025 ビジョンの考え方と令和 3 年度の主な取組
- ◆ 資料 4：ご意見交換：人口減少への対策について
- ◆ 資料 5：(参考資料) 令和 2 年度地方創生推進交付金・地方創生拠点整備交付金事業
- ◆ 資料 6：(参考資料) 令和 2 年度企業版ふるさと納税事業

1. 開会

<事務局>

－資料 1、2 に基づき説明－

2. 議事

(1) 神戸 2025 ビジョンの考え方と令和 3 年度の主な取組

<事務局>

－資料 3 に基づき説明－

<委員>

- ・本ビジョンは神戸に訪れた人に向けた具体策が書かれているが、そもそもその人をどこから呼び込むのかといったことが見えず、対外的な発信が明確ではない。訪れた人をどうするのかといったことだけではなく、自動車で神戸を訪れる人は主に西（姫路以西、四国エリア）からであることから、それらのエリアをターゲットとして呼び込むための戦略が必要ではないか。

<事務局>

- ・西からの集客は投資にも繋がることから、対外的な情報戦略をしっかりと検討したい。

(2) 人口減少対策について

<事務局>

－資料 4 に基づき説明－

<委員>

- ・神戸の女性の就業状況が大都市の中では低いこと、女性の年齢別就業割合の比較では全国や他都市より深い M 字カーブを描くことについて、どのような理由が考えられるか。働きたいが働けないのか、子どもの面倒を見たい等の要因で意思を持って就業を中断しているのかによって現状の捉え方が異なる。

<事務局>

- ・在住者アンケートでは、子育てにかかる経済的負担が大きい（62.1%）、仕事と子育ての両立が困難（31.2%）、収入的に不安定（24.8%）を挙げている方が多い。また、子育てにどのような取組が必要かという点では、女性の出産・育児のための休業・短時間勤務（33.6%）といった働きやすい環境の他、育児手当の充実（28.5%）、保育施設の充実（28.3%）が挙げられる。ネットモニターに対するアンケートの結果では、「子どもができてみずっと職業を続ける方が良い（40.0%）」「子供ができれば職業をやめ大きくなったら再び職業をもつ方が良い（29.8%）」と答えた方が多く、子どもができて働き続けたいという人が多数いることが分かる。

<委員>

- ・やむを得ず自分の意思と反する状況になっているという人が多いという印象である。

<委員>

- ・働き続けたい人への支援と、一旦就業から離れてから再び職業を持ちたいという人への再就職支援のように、個人の意思に沿って対策を考える必要がある。

<委員>

- ・アンケートは神戸在住者が対象者であることから、他都市のアンケート結果との比較や他都市在住の人が神戸をどのように見ているかといった視点を含めると、なぜ神戸の女性の就業率が低いのが明確になるのではないか。

<委員>

- ・神戸よりも西（姫路市、広島県、岡山県、四国など）から来ている市内大学生を見ると、東京は遠く災害の不安があることから関西への勤務の希望が多く、市内で働くことを希望している印象がある。ところが、インターネットの就職サイトにおいて、市内の就職情報が少ないことがネックになっている。女性の一定数が希望する一般事務は本社機能を持っているような大企業でないと採用がなく、大阪に目を向けてしまう。大学生には企業に勤めることだけが選択肢ではないことを伝えるべきである。神戸では農業も大きな産業であり、企業で勤める以外の人も多くいることから、多様な働き方を実現できる神戸の魅力を発信すべきである。
- ・M字カーブについては、働きたくないから働かないのか、働きたいけど働けないのかももう少し調べて対策をすべきである。オンラインで在宅勤務ができること、ノウハウや知見を発揮できるような働き方が増えていることから、スモールビジネスや起業を支える施策があっても良いのではないか。大学の学生数の確保が難しくなる中で、社会人が自由に学べる、リカレント教育の機会を提供しようとしている。大学と企業が連携しながら、女性がもう一度社会で働くことができるための人材育成・教育を行うことも良い。ハードだけでなく、ソフトの面も構築できるような政策が必要である。

<委員>

- ・神戸に就職すると子育て、結婚、住みやすさといったライフイベントの見通しがつくように伝えることが大事であると考え。大学生に対し神戸で就職し、一定年数を勤めていれば、返済不要の助成や住居費の助成といった仕組みがあっても良いのではないか。
- ・保育所や学童保育の充実が進んでいるが、子どもが季節性の病気になり、そのために親が休まなければならない場合、母親が休んでいるケースが多く見られる。また、晩婚化などで子育てと親の介護を同時にするケースも増えている。緊急時に必要になる保育所や学童保育の後にも預かってもらえるような施策が必要である。子育てをしながら働くことができるように、利用しやすく、安価で受けられる仕組みが重要であると考え。
- ・子供の時から神戸で働くことや家庭を持つことをイメージできるようにキャリア教育や、ロールモデルとして、神戸で就業する人と話を聞く機会があれば、選択肢も広が

り、最終的には企業側の変化にも繋がると思う。

<委員>

- ・大学生は地元企業への就職希望や自らで起業する意識はあまりないように見受けられる。その理由として選択肢を知らないことが挙げられる。教育の早い段階からもっと神戸を知ってもらい、魅力を伝え、愛着を持ってもらう必要がある。また、神戸の弱みを提示し、スタートアップや地元企業に解決してもらうことも必要だと考える。
- ・子育てや介護を地域で行うためにはコミュニティ作りや、ロールモデルの構築が必要である。異なった職種間でロールモデルについて意見交換ができることで、互いの企業の制度を確認でき、刺激があるのではないか。

<委員>

- ・ロールモデルがないということはよく聞く。多様な働き方をしている方と、企業を超えて紹介・触れ合いができれば良い。
- ・副業や兼業に加えて、1人がする仕事を何人かでシェアする（1人の仕事を3人で分けるなど）ことで、子育て中で給与をもらいながら仕事をし、リハビリとして活用できると思う。そのためにはネットワークで企業の人材をシェアできる仕組みが必要。
- ・市内の企業の採用枠と市内の大学の卒業生数を比較した際、どの程度の人に残ってほしいのかといった数値目標はあるか。東京や大阪で経験して改めて神戸で働いてもらうアプローチもあるのではないか。

<事務局>

- ・明確な数値はないため、いただいたご意見も踏まえて検討したい。

<委員>

- ・本当に働きたくないと思っている人も一部いるが、多くの人は、迷っていて、周りの理解がないことが多い。保育所に預けてまで働く必要があるのか、ということが言われる。柔軟な選択肢があれば、働きたい人は多い。
- ・ソフトとハードの連携が必要。待機児童に向けた整備であったりコワーキングスペースであったりとハードの施策はあるが、在宅勤務だと保育園に申請する際に点数が減点されるなど、働きながらの子育てが歓迎されていないイメージを抱いてしまう。「ママフレ」も子育てイコール母親という風潮を作っていく。
- ・柔軟に働ける仕事の情報が少ないとのことだが、情報が探しにくいことから生じるのではないか。情報交換ができるコミュニティやネットワーク構築が支援できる部分だと思う。キャリア支援、子育て支援が別々のところで語られている印象があり、連携して支援していくべきである。

<委員>

- ・若い女性が起業することについて意見があれば伺いたい。

<委員>

- ・刺激や参考になるような先輩起業家とのふれあい、ネットワークがあると良い。

<委員>

- ・ロールモデルや情報交換、ネットワークコミュニティが重要といえる。

<委員>

- ・男性と女性がともに働きやすい制度の構築と雰囲気を高めていく観点が必要である。近年の新入社員の傾向として、働きがい重視の一方で、家庭とのバランスなど福利厚生の部分も重視されている印象である。

<委員>

- ・神戸を出て働いている女性に意見を聞くと、長く続けられそうな仕事が神戸には無かったからという答えであった。そのような仕事が無い場合、就業復帰も違う地域が前提になる。
- ・大学生は生活の質を重視しており、特殊な福利厚生のある企業や多様なライフスタイルに沿った就業機会が提供できる企業など、多種多様な企業が増えれば、多様な職種の人でも神戸に留まりやすくなる。また、コワーキングスペースが充実していることから、情報発信を行い多くの人が集まる空間を作ることができるはずである。
- ・神戸の強み・ブランド力として、海外との融合が挙げられることから、海外とのつながりを作る企業誘致や海外からの移民を増やすなどして活性化を目指してほしい。
- ・子育て支援については、男性に対しても育児休業や子どもが病気の際にサポートできる体制構築を推進できれば、女性も正社員として仕事を続けることができる。
- ・3人以上の子どもを持つ場合、阪神間で住むイメージはわきにくいですが、北区や西区などの郊外に住み、文化施設も存在し、テレワークによって仕事を行う生活のイメージを発信できれば、選択肢の一つとして訴求できるのではないかと。

<委員>

- ・なぜ大学生が希望して市外に出て行くのかについて、詳細に調べる必要がある。
- ・出生率の低下には、既婚者の出生率の低下と未婚率の上昇が要因として挙げられる。これを踏まえ、ネットモニターによるアンケートを見ると、理想の子どもの数が3人であるが、実際は2人というようになっていることから、その部分を行政としてどのように支えていくのかを考えることが重要である。一方で、未婚率の上昇には経済的な問題が考えられ、それが晩婚化につながり、結果的に出生率の低下につながっていると考えられる。
- ・子育てについては、企業だけの問題ではなく、男性の育児意識の低さがあると思う。また、学童保育所は預かる時間帯が限られているため、パートタイムの仕事にならざるを得なく、働く人達が一生その場で働くことが難しいのではないかと考える。

<委員>

- ・2020年のビジョンでも人口問題が大きな課題として取り上げられており、様々な施策を行ったが、実際に2020年になると、何も施策を行わなかった場合の将来予測と同じになっている。つまり、人口問題には大きな力が働いており、それを押し止めよう

とすることは極めて困難であり、対処療法的な施策では対応が難しい。多文化共生都市を実現し、人口移動の力を反転させるには、移民に来てもらうしかないのではないか。そのためには学校やコミュニティ、法律制度などを変えていく必要があるが、日本全体の人口が減少する中で、他都市との競争を行うための施策ではなく、大胆に発想を変えなければならない。

<委員>

- ・大企業の力を借りて、中小企業を強くするという発想が神戸には必要である。産業力が衰えていることから、神戸の人口が結果として減っている。地域の産業力と人口には正比例の関係があり、神戸の産業力は厳しい状況である。企業は規模に応じて経営課題が異なることを念頭に置きながら、スタートアップや中小企業を育てていく施策が必要である。
- ・神戸市の施設について、指定管理者制度によって大手企業に外注しているが、その際に、神戸本社の中小企業とJV（ジョイントベンチャー）を組むこと、つまり、大手企業の持っているノウハウを神戸の地元企業に移すことによって、強くすることが求められる。中小企業を育成する観点から、神戸方式として実行できないか。
- ・大学生は市内の企業情報が見えないということから、企業と神戸市と大学が連携し、紹介する場を作ることで、大学生の選択肢を増やすべきである。地元志向が高まった今の時期に、成長性のある企業があることを大学生にアピールしなければならない。

3. 閉会

<事務局>

－今後のスケジュールについて説明－