令和8年度　第3回
滋賀県産業ひとづくり協議会

令和8年10月20日

目次

- 前回協議会の振り返り ・・・ 3
- 取組事例紹介 ・・・ 9
- 地域活性化雇用創造プロジェクト計画案について ・・・ 11
- 意見交換 ・・・ 26
- 今後の協議会の進め方 ・・・ 27
- 【参考】来年度の県の取組の方向性について ・・・ 28

前回協議会の振り返り

今年度協議会の主な意見（第2回）

令和8年度第2回協議会（9月1日）における主な意見

◆人材に選ばれ、人材が活躍し、企業が成長する好循環の創出に向けた今後の取組の方向性について

（県内企業の「いい会社」の情報発信等）

- 学生等にとっては客観的な情報が重要であり、例えば県が優良中小企業を認定する制度を設け、企業を評価して発信していくのは効果的ではないか。
- 学生にとっての「いい会社」とは何か。学生は求人票や募集要項等の見えるデータで判断する傾向にあり、給与や休暇制度の改革は企業側の努力も必要では。また、AIに拾われる情報をどう出していくかという点も重要。
- 子どもたちへ将来滋賀県で“働いて暮らすこと”をPRしていくべき。
- 学生が滋賀県を選ばない理由の調査が必要ではないか。
- 小学校、中学校、高校、大学低学年次と順を追って授業や講義の中で滋賀県企業を知ってもらう機会が必要。
- 県内大学合同で、県内企業の紹介や技術・魅力を発信する共通科目の実施ができないか。
- ほとんどの企業が人材確保に困っているが、人事部門もなく自社の魅力も整理できない状況に対し、スモールステップから支援する必要がある。
- まず従業員が自社の魅力を明確にする作業が必要。県で企業に対するアンケート調査や伴走的支援があれば、企業情報が可視化され、学生にも発信していけるのでは。

今年度協議会の主な意見（第2回）

（人的資本経営の促進）

- 人はコストではなく資源であるということについて会社を挙げて考え方を変える必要がある。人的資本経営について言葉では容易に表せるが実現は難しく、国や県のサポートも重要。
- 採用強化のみならず、既存社員の活躍を促す取組も重要。国のリスキリング施策と、県が進める人材確保・人的資本経営の考えに基づく取り組みがうまく相乗効果に繋がれば、人材に選ばれ、人材が活躍して、企業が成長する好循環に繋がるひとつのきっかけになるのでは。
- 人的資本経営は重要だが緊急性は低く、余裕がないと取り組めない課題だと感じる。取り組みには人事担当者が必要だが、多くの中小企業では専任担当がいない。
- 人的資本経営の重要性は理解しているものの、取り組む余裕がないという企業は滋賀県に限らず多いのでは。認証制度の導入は企業が取り組むべきロードマップが示されるという点で取組のハードルを下げることができるのでは。
- 人的資本経営に取り組む企業を認定することで、学生へも発信が可能になる。
- 人的資本経営を考えるにあたって、経営者だけでなく労働者の声も重要。

今年度協議会の主な意見（第2回）

（人材の育成・定着）

- 人材の量と質では質の不足を感じる企業が多い。採用後の人材育成をどのようにしていくか考えていく必要がある。
- **学生や求職者に選ばれる企業になるため、長く働き続けられる環境整備が重要ではないか。人材の定着と育成を繋げて人材の確保に努めることが今後の地域には重要。**
- 成長を重視する若者が多く、成長＝自己実現といえる。人の成長と会社の成長のベクトルを合わせることが重要。
- **学生は企業規模より働きの質やキャリアを重視している。30～40代のキャリアプランを明確にすると良いのでは。教育制度の改善も離職防止になるのでは。**

（外部人材の活用）

- 外部人材による人事制度の再構築をしている。コストも時間もかかるため、社内のリソースでは人事制度再構築に注力する余裕がない。外部人材は自社ルールを理解いただいた上で取組が進められるメリットを感じている。

今年度協議会の主な意見（第2回）

◆外国人材活躍促進に向けた今後の取組の方向性について

（留学生について）

- 留学生にとっては「いい会社」＝大企業ではない。日本の企業にはキャリアプランが足りない。入社後の研修体制や給与上昇のイメージ等、キャリアプラン作成の支援が必要ではないか。
- 企業選びにおいては自分と同じ属性の学生が入社しているかという点も重要。過去に入社した社員の情報についても留学生へ提供すると良いのでは。
- 留学生を来日直後の育成就労の日本語サポーターとして職場訪問型支援を行うのはどうか。支援と同時に留学生に職場を知ってもらうこともできる。

（定着に向けた各種支援について）

- 外国人児童数は平成24年度で約1,000人であったのが、直近の令和7年度では倍増し2,000人程になっている。労働者のみならず、児童向けの日本語学習支援も必要ではないか。
- 神戸市はランゲージ支援員制度において、留学生も支援員の対象としている点が特徴。外国人が外国人を支援する仕組みの導入は検討する価値がある。
- 外国人材の支援においては、定着という点で配偶者支援がひとつのポイントになる。配偶者が日本や地域に馴染めないことを理由に帰国してしまうケースは少なくない。
- 県内中小企業の日本人中核社員のグローバル化も必要ではないか。

今年度協議会の主な意見（第2回）

（外国人材のステップアップについて）

- 育成就労制度は特定技能への接続が前提であり、いかに同じ企業で長く働いてもらえるかが重要。兵庫県はグローバル人材活躍企業認定制度という仕組みを始め、受入体制が整っている企業を認定している。
- **長期定着を促進する上で重要なのは日本語教育である。外国人材がステップアップしたいのであれば、日本語習得が必須。**
- **10～20年といった長期的なキャリアプランを作れる企業となれるか否かが、定着のカギとなる。中小企業が自社のみで整備するのは難しく、サポートが必要。**
- 研修受講を業務と見なし残業代を支払うこと、周囲が受講について理解するといったことも重要。

取組事例紹介

取組事例紹介

（1）中小企業の人的資本経営
（BE THE LOVED COMPANY PROJECT）について

近畿経済産業局　地域連携推進課　総括係長　沼本　和輝　様

（2）外国人材の育成・活躍に向けた取組事例について

長谷金属株式会社　代表取締役　長谷　健太郎　様

地域活性化雇用創造プロジェクト計画案について

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて
②地域活性化雇用創造プロジェクト計画（第2期）案について

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

事業実施の考え方

- 「人を大切にし、活かす経営」の導入
- 求職者のキャリア観醸成
- 外国人材の長期活躍支援

→ 就労地としてのブランド“選ばれる滋賀”を形成

事業概要

企業

・個別企業の人事制度の変革を促し、人材の吸着力の高い企業を増やす

具体策：変化の時代に対応する組織づくり支援（専門家派遣・トップセミナー）、リスキリング支援、
外国人材活躍促進事業（企業相談窓口、日本語・日本文化理解講座、異文化理解セミナー）

求職者

・主体的にキャリアを形成し、技能を習得、伸展、転換する求職者・在職者を増やす

具体策：求職者向けキャリア相談等（相談窓口・キャリアカウンセリング、人材育成就職支援セミナー）
外国人材活躍促進事業（相談窓口・キャリアカウンセリング、就職支援セミナー）

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

「人を大切にし、活かす経営」の導入

■各事業における成果

- ✓ 経営層の意識変革や人材戦略、人事制度・組織づくり等の支援を実施。
- ✓ 経営層に対し、人材を企業の成長を支える重要な経営資源として捉え、経営戦略と人材戦略を一体的に考える必要性について働きかけた。
- ✓ 支援企業では、**採用・育成・定着・活躍までを一体的に捉えた具体的な変化**が生まれ始めている。

■各事業における支援企業数

	R6		R7		R6-7 実績計
	目標	実績	目標	実績	
経営層向け個別相談窓口・経営層向けゼミ講座（社）	100	102	100	100	202
リスキリング支援（セミナー・伴走支援）（社）	50	26	60	149	175

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

「人を大切にし、活かす経営」の導入

課題

- 人材課題を経営戦略、人材育成、配置、評価、キャリア形成、職場環境等まで含めた経営課題と捉える考え方は、まだ十分には広がっていない。
- 県やジョブパークだけでは支援企業数に限界があり、県内企業全体への面的な波及にはつながりにくい。
- 経営層向け支援に留まらず、採用・定着・活躍に向けた戦術支援も併せて実施し、企業の採用力・定着力向上も併せて図る必要がある。

現行事業で生まれた「個社の成功・行動変容」を地域全体へいかに広げるべきか。

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

求職者のキャリア観醸成

■各事業における成果

- ✓ カウンセリングを通じて求職者自身の経験・スキル・価値観を整理した上で、仕事内容、期待される役割、職場環境、成長機会等を含めて企業を知ることができるよう、就活支援やマッチング機会の提供まで一貫して実施。
- ✓ 「どこで自らの能力を発揮し、成長しながら働くことができるか」という視点を持った、求職者の職業選択を支援。

■各事業における支援企業・求職者・労働者数

	R6		R7		R6-7 実績計
	目標	実績	目標	実績	
求職者・労働者向けキャリア支援（相談窓口）（人）	-	-	2,600	3,500	3,500
人材育成就職支援セミナー（人）	320	897	320	1,542	2,439
合同企業説明会（社・人）	520	369	620	673	1,014

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

求職者のキャリア観醸成

課題

- 自身の経験・強み、価値観、今後のキャリアを十分に整理する機会がないまま職業選択を行い、企業規模や知名度、求人条件など、把握しやすい情報に判断が偏る場合がある。
- 県内企業が自らのキャリア形成の場として十分に認識・検討されていない。
- キャリアを考える機会が就職・転職時に偏っており、離職・転職を考えて初めて情報収集するケースも多い。

県内企業がキャリア形成の場として認識・検討されるために、継続的な情報発信が必要ではないか。

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

外国人材の長期活躍支援

■各事業における成果

- ✓ 県内企業への採用者を継続的に輩出し、高度外国人材の具体的な雇用を創出。
- ✓ 高度外国人採用・雇用に関する実践的な経験やノウハウが県内企業に蓄積された。
- ✓ 日本語能力や職場コミュニケーション力向上支援により外国人材の定着や、業務拡大、育成機会の充実につなげた。
- ✓ キャリアパスの明確化、受入体制などの見直しにより、外国人材の能力発揮を促進する企業の人事・組織変革を重視した取組を実施。
- ✓ 高度外国人材の受入を契機に、人材マネジメント全体を見直す動きも一定見られた。

■各事業における支援企業・求職者・労働者数

	R6		R7		R6-7 実績計
	目標	実績	目標	実績	
外国人材受入に関する企業相談窓口・セミナー（社）	15	15	360	651	666
日本語・日本文化理解講座（社）	25	17	50	38	55
外国人材相談窓口・セミナー（人）	-	-	380	239	239
外国人材マッチング支援（社・人）	-	-	2,125	1,430	1,430

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

外国人材の長期活躍支援

課題

- 人材不足が一層深刻化する中、採用した高度外国人材が有する専門性や能力を十分に発揮し、それを企業の技術開発、生産性向上、新事業展開、海外展開等の企業成長につなげていくことが重要。
- 一定数の採用を進めた現在、今後は「採用」も含め、以降の定着・育成・能力発揮・キャリア形成までを一体的に捉える段階へと支援を発展させる必要がある。

高度外国人材が県内企業に長期定着し、リーダー職へのステップアップ等のキャリアを形成するためには、どのような支援をすべきか。

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

- ✓ 地域活性化雇用創造プロジェクトの第1期目標値に対する進捗状況は以下の通り。
- ✓ アウトプットは目標14,285に対し、令和7年度末時点で9,747と達成率68%。
- ✓ アウトカムは目標285に対し、令和7年度末時点で320と達成率112%。

		R6	R7	R8	計
アウトプット（社・人）※1	目標	1,030	6,615	6,640	14,285
	実績	1,425	8,322	-	9,747
	達成率	138%	126%	-	68%
アウトカム（人）※2	目標	30	120	135	285
	実績	38	282	-	320
	達成率	127%	235%	-	112%
事業経費（千円）		29,139	89,064	94,389	212,592

※1　支援を行った対象者数
（セミナー受講数、相談窓口利用数、講座受講数、合同企業説明会出展企業数、合同企業説明会参加者数等の総計）

※2　支援を受けたことにより新たに雇用されたまたは処遇改善が図られ、良質な雇用に該当した者の数
- ●「良質な雇用」の定義
  所定内賃金が228,600円／月以上かつ、月平均所定外労働時間が20時間以下
  ※短時間正社員、非正規の場合は、時給換算した所定内賃金が（228,600円／正社員の月間所定労働時間）以上かつ、月平均所定外労働時間が20時間以下

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

滋賀県概要

(1)人口：約140万人（生産年齢人口約818千人（前回比-3.8%）、外国人人口約29千人　前回比＋44.3%）※R2国勢調査
(2)主要産業構成：製造業（27.3%）、卸売業・小売業（17.7%）　※R3経済センサス活動調査
(3)経済状況：県内総生産6兆7,397億円（名目令和2年度　前年度比-2.3%）　製造業2兆9,939億円（前年度比＋0.2%）
　　主要産業である製造業の県内総生産に占める構成比は44.4%　　※R2滋賀県民経済計算
(4)雇用情勢：1.33倍（R4平均値(就業地別)前年度比＋0.2）、正社員有効求人倍率0.8倍（前年度比+0.13）　※労働局一般職業紹介
(5)総合戦略等で重点的に取り組んでいる産業対策・雇用施策
　コロナ禍で、「ひと」と「ひと」の関わりが困難な状況が多くみられた中にあっても、それを乗り越え、未来を切り拓くのは「ひと」のちからであることを再認識。滋賀県基本構想実施計画（第2期）において「ひとづくり」を大切な視点の一つとし、「ひと」が育ち、「ひと」が息づき、「ひと」と「ひと」がつながり、ともに生きて未来を拓く希望を大事に育む滋賀であるために、様々な分野で「ひとづくり」を重視した施策を進める。
　基本構想実施計画における政策の柱として、「経営基盤の強化と次世代の産業の創出」を掲げ、多様な人材と県内企業との接点（インターフェイス）の質的向上と量的拡大により県内企業の人材を確保するとともに、DXやCO_2ネットゼロ等社会変革へ対応できる人材の育成を推進する施策を展開する。

地域における課題と現状

課題

①産業人材不足の解消（喫緊の課題）
②県内企業の持続的な発展による魅力ある雇用の場の確保（中長期的な課題）

＜企業・事業主＞
①採用力の強化・経営層の意識改革（製造、卸小売、運輸）
②生産性向上による経営基盤の強化（製造、卸小売、運輸）
①②高度・専門人材の確保（製造、情報通信）

＜求職者・労働者＞
①②若者などの求職者
①②外国人材
①②デジタルスキルを獲得したい求職者・在職者

必要な支援策

①製造業等の対象分野の従事者の量的確保（ABC）　①②若年従業員の定着（AB）
②企業の経営強化に資する人事制度再構築（A）　②労働市場の流動化促進（企業・労働者とも）（AB）

①令和6年度～令和8年度（第1期）プロジェクトについて

事業テーマ

選ばれる滋賀の実現

戦略的雇用創造分野

製造業、卸・小売業、
運輸業、情報通信業　等

事業規模・事業効果

【事業規模】
事業費：2.53億円（①0.30億円、②1.10億円、③1.13億円）
【事業効果】
雇用創出：285人（①30人、②120人、③135人）

地域の関係者からの意見・要望・提案等

・企業人事において、何かを変えなければならないという危機感を感じてはいるが、何から手をつけていいのかわからない。（県内企業）
・若手人材に知識や能力をいかに継承できるか、人を継続的に採用していけることが大切。（県内企業）
・求める能力を持つ人材なら国籍は問わない。（県内企業）

A：企業・事業主向け

□変化の時代に対応する組織づくり支援（A1）
・専門家派遣、トップセミナー
□外国人材活躍促進事業（A2、A3）
・企業相談窓口設置
・日本語・日本文化理解講座
・日本人向異文化理解セミナー　等
□リスキリング支援（A4）

C：就職促進

□合同企業説明会（C1）
□外国人材活躍促進事業（マッチング支援）　（C2）

B：求職者・労働者向け

□求職者向けキャリア相談等（B1、B2）
・相談窓口設置、キャリアカウンセリング
・人材育成就職支援セミナー
□外国人材活躍促進事業（B3）
・相談窓口設置、キャリアカウンセリング
・就職支援セミナー

○公共職業能力開発施設
＜連携できる主な支援＞
・職業相談・職業紹介（B1）
・職業訓練（A4）

○産業支援プラザ・プロ拠点
○移住相談センター
＜連携できる主な支援＞
・副業・兼業人材活用（A1）
・UIJターン就職支援（C1）

○経済団体
＜連携できる主な支援＞
事業者周知（A、C）

○労働局・ハローワーク・県
＜連携できる主な支援＞
職業訓練、職業相談（A、B、C）

②地域活性化雇用創造プロジェクト計画(第2期)案について

■ プロジェクト方針

- 令和6～8年度の第1期プロジェクトにおける事業実施の考え方を継承した上で、第2期プロジェクトでは人材の定着・育成をより意識した取組を実施する。また、関係機関との連携を強化することで、県域全体での取組へ支援を発展させる。

【基本的方針】 人材に選ばれ、人材が定着し、企業が成長する好循環創出

①「人を大切にし、活かす経営」の推進

「人を大切にし、活かす経営」の視点を踏まえた経営層の意識改革、採用・定着・活躍支援および県域での機運醸成と地域の企業支援力強化

②求職者のキャリア観醸成

若年層等に対する自らの価値観や将来の働き方に照らしたキャリア選択支援

③外国人材の長期活躍支援の充実

高度外国人材に対し、自らのスキルを発揮し活躍できる場として県内企業の選択促進と受入・定着・キャリアアップ環境整備

②地域活性化雇用創造プロジェクト計画(第2期)案について

①「人を大切にし、活かす経営」の推進

「人を大切にし、活かす経営」の視点を踏まえた経営層の意識改革、採用・定着・活躍支援および県域での機運醸成と地域の企業支援力強化

企業向け支援

地域活性化雇用創造プロジェクト実施予定事業

●採用・定着に関する総合支援

しがジョブパーク内に(仮称)滋賀県産業人材確保・定着支援センターを設置し、以下の取組を実施する。

〇企業の人材課題の把握・相談支援
【拡】企業相談支援
【新】企業の課題把握支援(エンゲージメントサーベイ)
〇人事担当者の実践力向上支援
【拡】採用力強化・定着支援セミナー
〇経営層向け講座
〇経済団体等と連携した気運醸成
【新】フォーラム開催
〇地域の企業支援力強化
【新】採用成功・定着向上の好事例発信
【新】支援機関向けセミナー等支援
〇リスキリング情報集約、発信

関連事業

●魅力ある職場づくり支援

●AI時代の企業経営変革推進事業

●奨学金返還支援・スキルアップ支援制度

●技能向上セミナー(在職者訓練)

②地域活性化雇用創造プロジェクト計画(第2期)案について

②求職者のキャリア観醸成

若年層等に対する自らの価値観や将来の働き方に照らしたキャリア選択支援

	求職者向け支援	就職促進支援
地域活性化雇用創造プロジェクト実施予定事業	●求職者・労働者向けキャリア支援 ・相談窓口設置 ・キャリアカウンセリング ・人材育成就職支援セミナー	●合同企業施説明会 ・【拡】若年・ミドル層向けマッチングイベント
関連事業	●求職者・労働者向けスキルアップ ・滋賀県立高等技術専門校(テクノカレッジ)	●インターンシップ ●人材循環促進に向けた継続的な接点創出 ・魅力発信 〇学生時代における接点構築 ・大学等と連携したキャリア教育等の推進 ・キャリア形成促進プログラム等の実施 ・大学等キャリアセンターと県内企業の連携基盤づくり 〇就職者等との接点維持・魅力発信 ・就職後のキャリア相談支援 ・県外就職者等向けオンデマンドセミナー 〇滋賀での働き方や人材確保・育成等に積極的な企業等の情報発信

②地域活性化雇用創造プロジェクト計画(第2期)案について

③外国人材の長期活躍支援の充実

高度外国人材に対し、自らのスキルを発揮し活躍できる場として県内企業の選択促進と受入・定着・キャリアアップ環境整備

地域活性化雇用創造プロジェクト実施予定事業

企業向け支援	求職者向け支援	就職促進支援
●外国人材活躍促進事業 **〇外国人材受入に係る個社の課題解決** ・企業相談支援(採用、在留資格、受入体制、配置、育成、定着などの課題整理と支援) **〇定着・活躍に向けた環境整備促進** ・異文化理解セミナー **〇外国人材の能力発揮支援** ・日本語・日本文化理解講座 ・受入企業向けアドバイザー支援 ・【新】リーダー育成研修	**●外国人材活躍促進事業** ・相談窓口設置 ・キャリアカウンセリング ・就職支援セミナー	**●外国人材活躍促進事業** **〇留学生等向けマッチングイベント** ・留学生向け合同企業説明会 **〇海外大学でのマッチング促進** ・働く場、暮らしの場の魅力発信 ・マッチングイベント面接会 ・【拡】オンボーディング支援 (内定者向日本語講座／アルムナイ運営)

関連事業

●県内企業理解の促進
・留学生向け短期インターンシップ
・ハノイ工科大学生向けインターンシップ

意見交換

今後の協議会の進め方

今年度の開催状況

令和8年7月1日　第1回
・滋賀の産業を支える人材の確保・育成・活躍に向けて

令和8年9月1日　第2回
・人材に選ばれ、人材が活躍し、企業が成長する循環の創出に向けた今後の取組の方向性について
・外国人材活躍促進に向けた今後の取組の方向性について

令和8年10月20日　第3回
・第2回協議会の議論を踏まえた深耕
・県の施策および地域活性化雇用創造プロジェクトの方向性について

次年度の開催予定（案）

令和9年5～6月（予定）　令和9年度第1回
・地域活性化雇用創造プロジェクト令和8年度実施状況報告
・テーマに関する論議

【参考】来年度の県の取組の方向性について

来年度の県の取組の方向性について

令和９年度商工労働部の主な施策の方向性

労働供給制約社会の到来、急激なAIの技術進展など大きな変化を成長への機会と捉え、滋賀で働く「ひと」を第一に、企業の稼ぐ力の強化、さらには成長産業分野への挑戦を通じて、本県経済の持続的な発展につながるよう取り組む。

- ■ 本県の強みを活かした成長産業の振興
- ■ 中小・小規模事業者の基盤強化と下支え
- ■ 新たな挑戦の後押し
- ■ 滋賀の産業を支えるひとづくり
- ■ ジェンダー平等社会に向けた女性活躍の一層の推進

令和9年度商工労働部の主な施策の方向性

施策の方向性４：滋賀の産業を支えるひとづくり

現状・課題

- ✔ 幅広い業種において、人材確保(質・量ともに)に苦慮
- ✔ 人口減少に伴う労働供給制約や働くことに関する価値観の変容を踏まえ、企業側の変革も必要
- ✔ 本県では、ニッチトップ企業を始め高度な技術を持つ企業が多いものの、一方でBtoB企業である場合が多く、採用するに当たって求職者に県内企業の魅力が知られてない

- ✔ R10.4には高専が開校。今年度、彦根工業高校等がネクストハイスクール構想における先導改革拠点に採択
- ✔ 県カスハラ実態調査では、県内企業の労働者の約2割が被害。県に対して、消費者・企業への周知、県条例の制定などの声
- ✔ R9.4から育成就労制度が開始、特定技能への連続性により人材確保・育成が期待
- ✔ 県内ベトナム人労働者数が鈍化。定着促進とネクストベトナムを見据える必要

施策の柱建て（案）

(1) 人材確保・定着・育成
① 経営者のマインドチェンジ
② 企業支援の充実
③ 外部人材の活用支援

(2)将来を担う世代への働きかけ・人材育成
① ものづくりに触れる機会の創出
② 職業訓練を通じた技能の向上
③ 県立高専・県立高校との連携
④ 在職者教育・リスキリングの推進

(3) 働きやすい職場づくり
① カスタマーハラスメントの防止対策
② 多様な人材が活躍できる環境整備

検討の方向性

- ▸ しがジョブパークにおける企業の人材確保・定着支援の充実・強化を検討
- ▸ 企業が行う従業員の奨学金返還支援やスキルアップの取組を支援(市町との連携も視野)
- ▸ 人材の力や強みを最大限に引き出すことで企業の成長につなげていく「人的資本経営」を推進
- ▸ プロフェッショナル人材戦略拠点を通じた副業・兼業人材のさらなる活用促進

- ▸ 小中学生の段階から若年層にかけ一気通貫でものづくりに対する興味・関心を高めるとともに、地域の中小企業を知ってもらうための方策を検討
- ▸ R10, 11技能五輪国際大会を契機としたものづくりへの関心・興味を高めるため、機運醸成のためのイベント開催や技能五輪国際大会の予選(技能五輪全国大会)への観戦招待(中高生)を検討
- ▸ 全県展開を見据えたオープンファクトリーの推進、北部産業技術共創センターでの体験
- ▸ STEAM教育とアントレプレナーシップ教育を融合したプログラムの小中学生への普及
- ▸ 本県の未来技術を感じるイベントの開催検討

- ▸ 事業者に対するカスハラ対策の必要性の周知・啓発、対策に必要な知見の提供・助言等
- ▸ カスハラ防止条例の制定に向けた検討
- ▸ 育成就労制度への移行を踏まえた、外国人の長期活躍に向けた取組を検討
- ▸ 更なる高度外国人材の確保等に向け、ベトナムの次の国を模索