

令和6年度 第1回 滋賀県産業ひとつづくり懇話会

令和6年6月4日



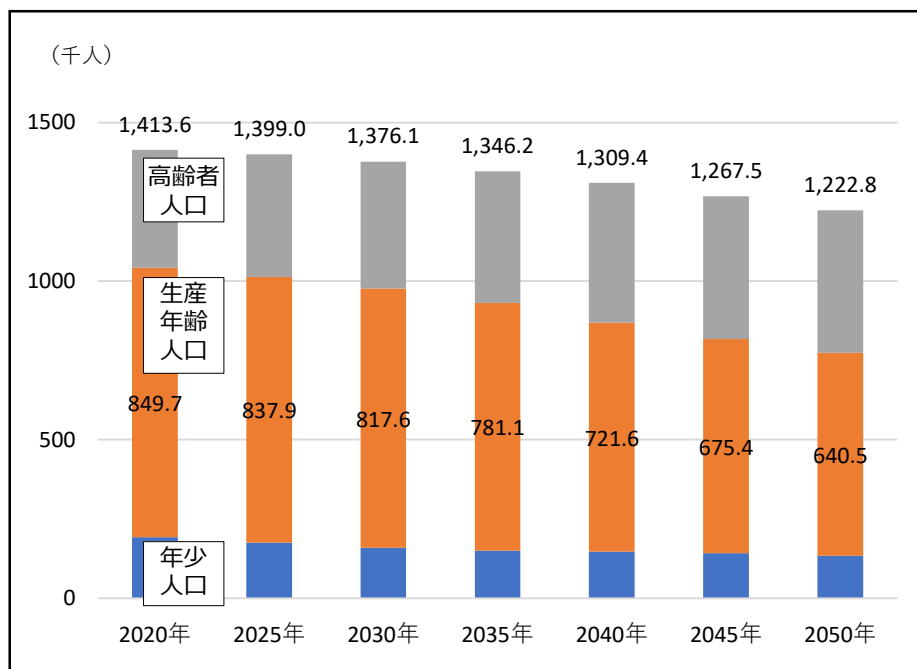
- 話題提供
本県における“ひとづくり”の現状と課題
- 意見交換

「ひとつづくり」の話題提供



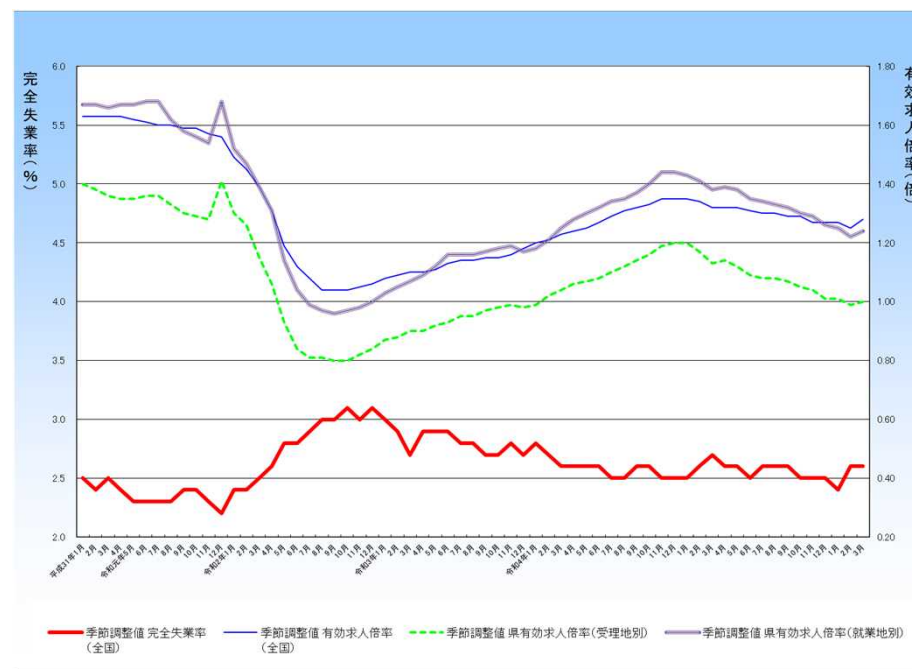
- 人手不足：人口減少（総数減・生産年齢人口減）
⇒女性・シニア・外国人材の労働参加を促してきた

人口の推移・将来推計



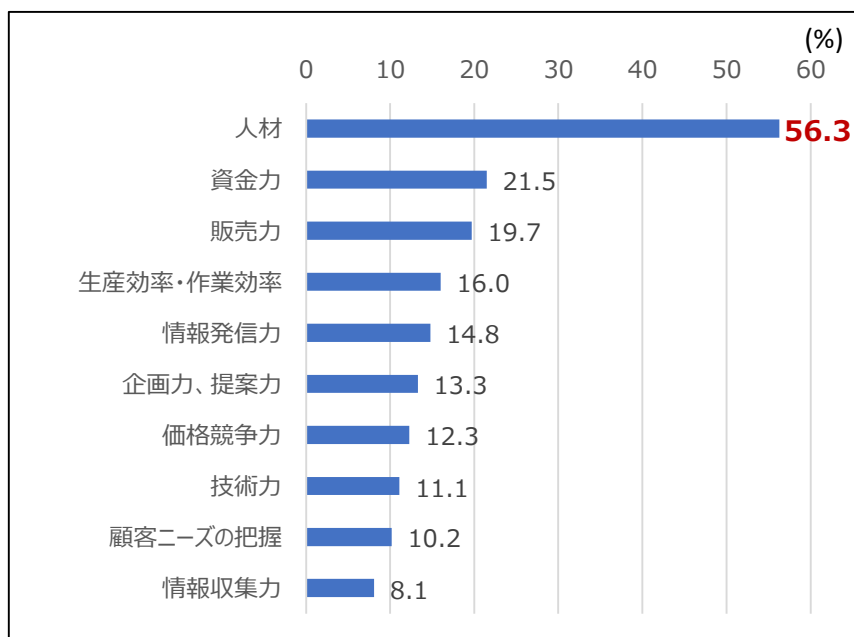
総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計（令和5年度推計）」

有効求人倍率・完全失業率



厚生労働省発表資料

事業活動に関する課題



人材の採用に関する課題

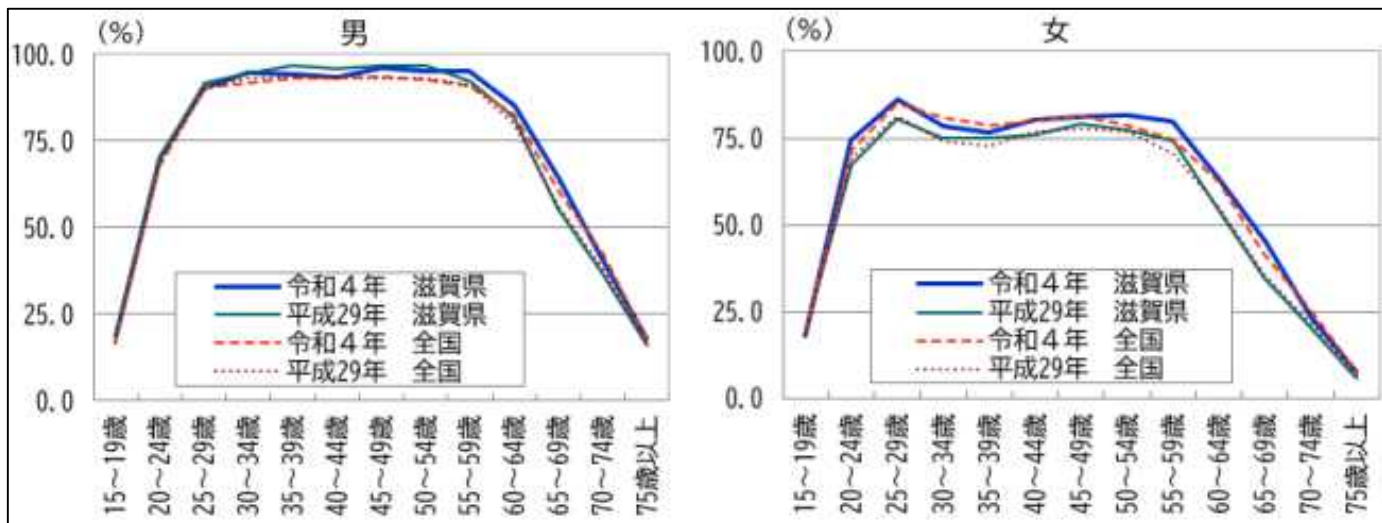
項目	比率
自社が求める専門技能を持つ人材が採用できない	25.8%
事業運営に必要とする人員が確保できない	17.8%
優秀な新卒者の採用ができない	17.6%
高度な技術や専門的な知識を持つ人材が採用できない	16.1%
自社の魅力が求職者に十分に伝えられていない	14.7%
営業や経理などの実務経験のある人材が採用できない	8.9%
自社と求職者で勤務条件が合わず、採用できない	8.4%
企業説明会やインターンシップへの参加者が少ない	8.1%
内定者の辞退が多い（他社を選択される）	4.5%
その他	3.0%
特になし	39.4%

滋賀県「令和4年度中小企業等実態調査」(n=802)

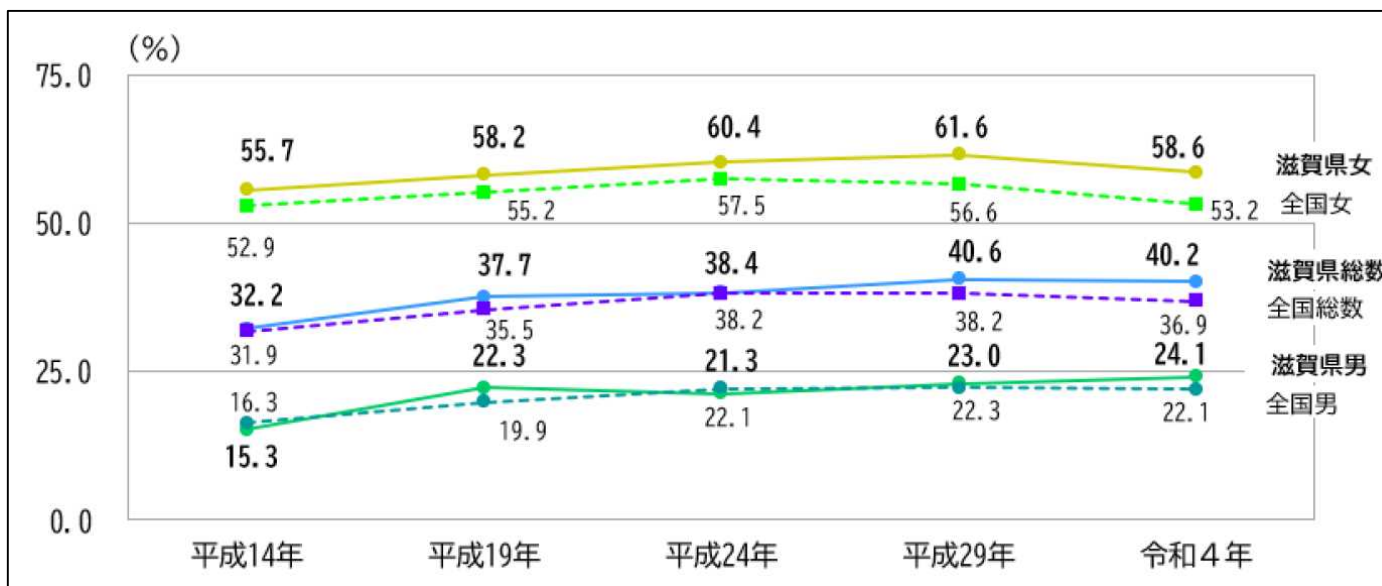
「ひとづくり」の話題提供



男女年齢階層別有業率H29、R4（就業構造基本調査）



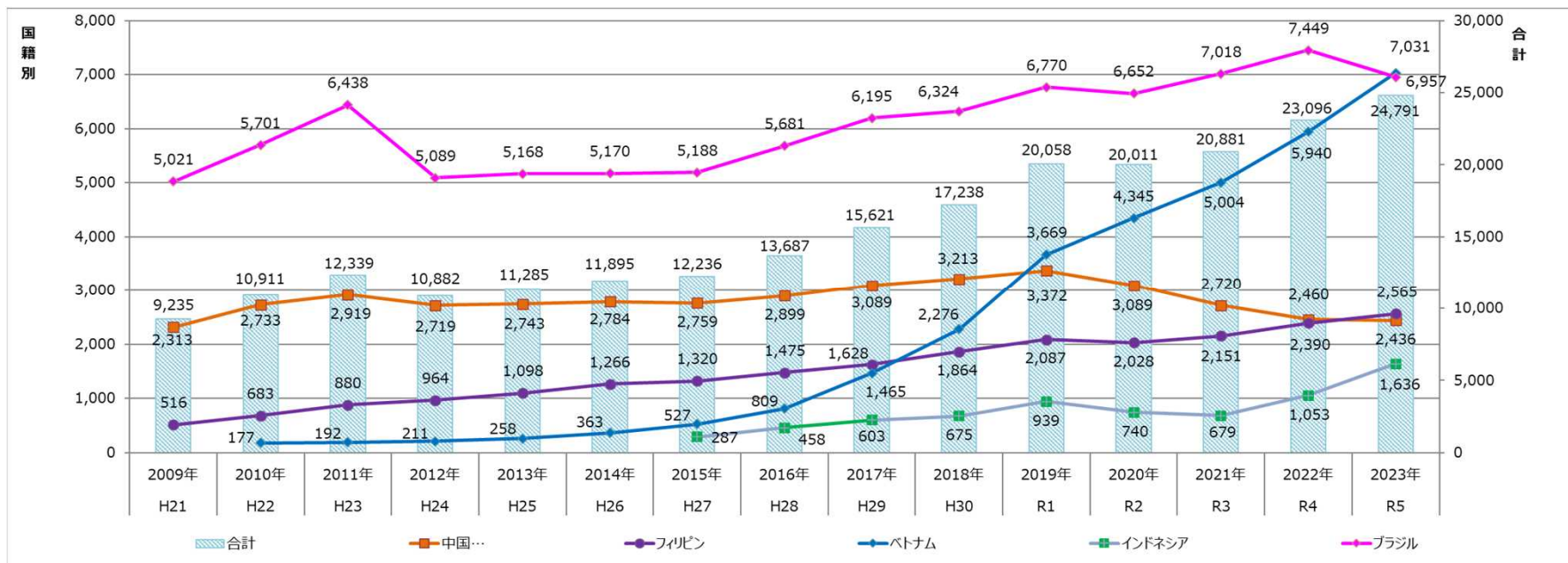
男女別雇用者（役員を除く）に占める非正規職員・従業員の割合の推移（就業構造基本調査）



「ひとづくり」の話題提供



外国人労働者数の推移（滋賀労働局発表）



外国人材を雇用して困った点 （滋賀県外国人材受入サポートセンターR5年度CSアンケート）

言語・コミュニケーション	41%
習慣・文化の違い	24%
生活面の支援	17%
新型コロナの影響	3%
困っていることは特になし	11%
その他	4%

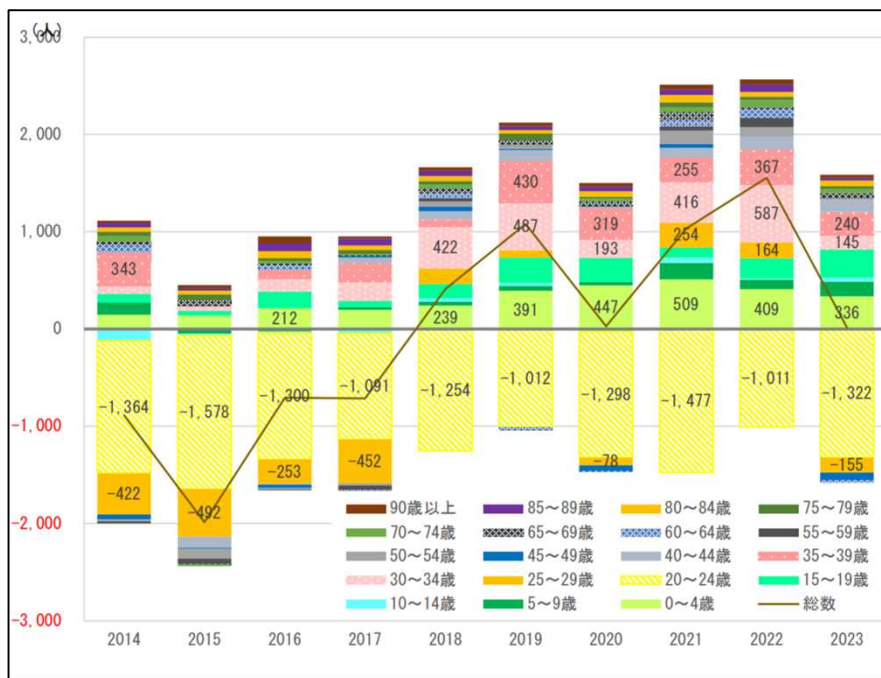
外国人材を雇用する上で工夫していること （滋賀県外国人材受入サポートセンターR5年度CSアンケート）

住居の確保	26%
住居費用の補助	19%
社内交流会の開催	10%
世話役・相談役を配置	13%
日本語の教育	15%
多言語対応	5%
生活マナー教育	9%
特になし	2%
その他	1%

「ひとづくり」の話題提供



年齢階級別人口移動（転入－転出）の推移（滋賀県）



総務省住民基本台帳人口移動報告

若者（中学、高校、大学）の離職状況（全国）

		H29.3卒	H30.3卒	H31.3卒	R2.3卒	R3.3卒
中学卒	1年目	36.5	35.8	36.9	32.1	31.1
	2年目	14.7	12.5	11.7	12.0	10.7
	3年目	8.5	6.8	9.2	8.8	
	計	59.8	55.0	57.8	52.9	41.8
高校卒	1年目	17.2	16.9	16.3	15.1	16.7
	2年目	12.3	11.9	10.1	11.7	12.2
	3年目	10.0	8.1	9.6	10.2	
	計	39.5	36.9	35.9	37.0	28.9
大学卒	1年目	11.6	11.8	11.8	10.6	12.3
	2年目	11.4	11.3	9.7	11.3	12.3
	3年目	9.9	8.3	10.0	10.4	
	計	32.8	31.2	31.5	32.3	24.6

厚生労働省発表

滋賀県内の全日制・定時制高等学校および中等教育学校卒業者の進路状況

卒業生総数	11,765
大学・短期大学進学者数	7,248
滋賀県内進学者	1,732
進学者に占める滋賀県内進学者割合	23.9%

令和5年3月進路状況調査結果
滋賀県教育委員会発表

滋賀県内の大学・短期大学卒業時の県内就職等の状況

	(単位：%)	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
卒業者に占める県内出身者の割合		26.0%	25.5%	23.1%	23.2%	23.4%	22.8%
就職者に占める県内就職者（民間企業等）の割合		11.7%	11.7%	10.5%	10.4%	10.5%	9.8%

環びわ湖大学・地域コンソーシアム発表

滋賀県のひとづくり施策（主な取組）について



若者の就労支援・雇用促進

就労支援機関「しがジョブパーク」



若者等の就労支援を図るため、滋賀労働局との連携により相談から職業紹介までワンストップの支援を行うとともに、県内企業への人材確保を支援

《インターンシップによるマッチング支援》

●プロジェクト型インターンシップ（しがプロインターン）

- ・学生が企業を選ぶのではなく、プロジェクトテーマとエリアをもとにマッチングを行う。「偶然の出会い」から県内業界・企業の魅力の実感につなげ、県内就職の促進を図る。（夏季・冬季の年2回実施）



参加者によるプロジェクト提案の様子

- ▶令和5年度受入企業 延べ66社
参加者 延べ132人
- ▶令和5年3月卒業生参加者の県内企業就職率 50.8%
- ※学生が選ぶインターンシップアワード2022「地方創生賞」を受賞

女性の就労支援・雇用促進

就労支援機関「滋賀マザーズジョブステーション」

出産や子育て等による離職後、再就職を希望する女性等を対象に、就労相談から職業紹介まで、滋賀労働局との連携によりワンストップで窓口を運営し、一貫した就労支援を実施

「保活直前！お仕事探し応援ウィーク」

保育所の一斉申込の時期に合わせ、「9月内定、翌年4月以降就業可」「事業所内託児所あり」といった子育て中の方に配慮した求人を集めた合同企業面接会を開催し、子育て期の女性の再就職を支援

外国人材の確保・定着支援

「ベトナム人材交流推進事業」

県内企業の人材不足（特に理系人材不足）の解消につなげるため、ベトナムハノイ工科大学、一般社団法人滋賀経済産業協会との三者覚書を締結し、現地でのマッチングイベントの開催などベトナム理系人材等の確保を支援している。

- ▶令和3年11月に、ハノイ工科大学、滋賀経済産業協会との三者覚書を締結
- ▶令和5年度ジョブフェアでは県内企業12社が出展し、35名の内定



「滋賀県外国人材受入サポートセンター」

適正な雇用による県内の外国人労働市場の活性化を促進するため、企業および外国人材の相談窓口を設置し、企業の外国人材の受け入れに関する相談やマッチングを支援するとともに、外国人材の就業を支援

「外国人材活躍促進事業（日本語・日本文化理解講座）」

県内企業で働く外国人材を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力や日本の職場習慣に関する知識等を習得してもらい、県内企業における職場定着を支援

中高年齢層の就労支援・雇用促進

就労支援機関「シニアジョブステーション滋賀」

高齢者の多様な働き方を応援するため、滋賀労働局との連携によりキャリアカウンセリングから職業紹介までワンストップで支援

滋賀県のひとつづくり施策（主な取組）について



専門人材の確保・活用支援

「滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点」

企業への訪問等により、生産性の向上や経営改善への意欲を喚起し、人材ニーズの掘り起こしを行うとともに、**県内企業と専門人材とのマッチングを支援**（県内企業の経営課題の解決や成長戦略の取組等を人材面から支援）

- 専門人材を雇用の形態だけでなく、**副業・兼業としての人材活用**の方法も提案
- 平成27年12月～令和6年3月（累計件数）
 - 相談支援件数 5,163件（全国2位）
 - マッチング成約件数 1,334件（全国5位）
- 上記のうち副業・兼業のマッチング件数

年度	R1	R2	R3	R4	R5
件数	1	2	17	26	54

「県立高专」次代の社会を支える高度専門人材の輩出

令和10年(2028年)4月、野洲市市三宅に**県内初の高専を県立**で開校予定

1. 目指す学校像

- ▶ **好循環の形成**
高度専門人材の育成
（価値創造力×専門性×実践力×協働）
- ▶ 地域や産業への技術実装
- ▶ 子どもたちの技術への関心と憧れの涵養

▶ 教育・研究拠点

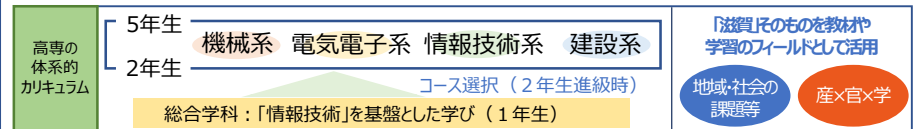
産業界等様々な主体と連携する「共創」と、そのつながりを通じた挑戦

R5.11月「県立高専共創フォーラム」設置

（R6.5月 参画登録企業等数：235(うち企業134)）

2. 学びの特徴

- ▶ 1学年120人（120人×5学年＝600人規模）
- ▶ 1学科4コース⇒少人数教育の実現
 - ① **体系的・一体的カリキュラム**
一般科目×専門科目、段階的に基礎～応用
 - ② **実装トライ**
学年・コースの枠を超えたPBLによる実践力の磨き上げ
 - ③ **価値創造デザイン**
「起業しようとする心」を育成



リスクリング支援

「リスクリング推進セミナー」

企業の、従業員に対するリスクリングの機運醸成を図るセミナーを開催

「人材育成・リスクリング促進にかかるプロフェッショナル人材確保補助金」

県内中小企業等が、既存事業の見直し・合理化を図り、新規事業展開に必要な人材を育成する企業内リスクリングを促進するため、県外の専門人材を確保する際に発生する成約手数料を補助。

「企業人材のDXスキル強化支援事業」

県内中小製造事業者が自ら継続的にDXを実施できる人材を育成するための取組を支援。

「医療福祉拠点」医療福祉人材の確保・養成

●人材養成機能

本県では2040年に**看護職員が約5,000人、介護職員が約9,000人不足**する見込みであり、**人材の県外流出の防止と県内流入の促進が喫緊かつ重要な課題**

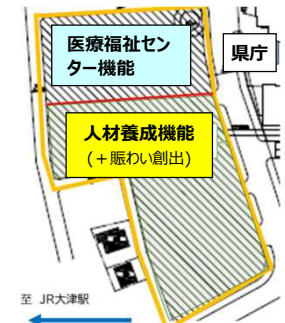
特に看護師については、年間200人以上が県外の養成機関に進学しており、利便性の高い**県庁周辺エリアに看護師等の人材養成機能を民間活力により整備し、高度な医療人材を養成**

<想定定員>

- ▶ 看護職に係る4年生大学：1学年80人程度
- ▶ 歯科衛生士に係る養成機関：1学年40人程度
- ▶ リハビリ専門職に係る大学院：1学年5～20人程度

●医療福祉センター機能

同エリア内に整備する(仮称)第二大津合同庁舎内に三師会（医師会、歯科医師会、薬剤師会）や病院協会など31の事務所を集約し、多様な医療福祉専門職の連携強化と事業の横展開により、**質の高い人材養成**を図る



①人口減少社会における中小企業の人材確保に向けて

キーワード

- ▶ 高度外国人材
- ▶ 若者の県外流出
- ▶ 女性活躍
- ▶ 女性技術者
- ▶ 博士人材
- ▶ シニア人材
- ▶ 専門人材
- ▶ 人材のマッチング
- ▶ 多様な働き方
- ▶ 兼業・副業
- ▶ など

②滋賀の経済発展を支える「ひとづくり」に向けて

キーワード

- ▶ 人への投資
- ▶ 新しい価値を創造する人材（スタートアップ）
- ▶ DX・GX
- ▶ リスキリング
- ▶ キャリアアップ
- ▶ マインドセット
- ▶ 定着率・エンゲージメント
- ▶ 働き方改革
- ▶ キャリア教育
- ▶ など