

## 滋賀県産業ひとづくり懇話会 令和6年度 第1回懇話会 議事概要

### 1 開催日時

令和6年6月4日（火） 9時15分～11時00分

### 2 開催場所

滋賀県庁 第3委員会室

### 3 出席委員

石井委員（一般社団法人滋賀経済産業協会会長）、澤木委員（国立大学法人滋賀大学経済学部教授）、白木委員（日本労働組合総連合会滋賀県連合会会長）、高橋委員（公益財団法人滋賀県産業支援プラザ理事長）、森本委員（株式会社 morich 代表取締役）（五十音順）

オブザーバー：滋賀労働局 職業安定部 高雄部長

### 4 議事概要

- 滋賀県商工観光労働部・宮田次長の司会により開会
- 滋賀県大杉副知事あいさつ
- 各委員・オブザーバー 紹介
- 資料に基づき、事務局より本県における“ひとづくり”の現状と課題について説明

#### <委員>

○事務局から話があった、データやキーワードについては、全くその通りだと思う。当社は上場企業で一定の規模があり、採用や定着について苦労は少なかったが、ここ10年間程は地元の中堅企業と同じ状況。人材の確保・定着が厳しくなっている。働きがいや生活のしやすさというのが課題となる。働きがいは企業側の問題でもあるが、滋賀県は土壌としては恵まれているが、それでも県外に出るのはなぜか、掘り下げる必要がある。滋賀県は大手企業の進出も多く、非常に成長性の高いグローバル企業、特に電子部品関係の企業も、今も活発に投資をしている。下請けだけでなく自社開発をという流れも多く、中堅・中小企業への就職が増える期待はあるが、家から大学に通っていた学生が、県外へ就職する理由については分析すべき。

○高卒生は滋賀県に定着しているが、一方早期離職者は多い。高卒者の採用は指定型になっていて、お互いが選ぶ、出会うことができていない。もっと門戸を広げてほしいと思う。実際に体験してどうなのか。今は決まった人を採用するということになっている。一気にどうにかなる問題ではないが、企業に入ってから多くことを身につけてもらうことが多く、双方が出会う機会を高卒生に対しても設けるべきであり、選考過程を見直す必要がある

る。高専ができて、卒業生がどのように地元に着定するのかという点は気にしている。最後のページに記載のテーマについては絶えず試行錯誤しながら当社としてもやっているところ。

- 女性の定着率は以前と比べて高くなっている（結婚、出産による離職の減少）。制度が変わって企業も対応してきている。この点については中小中堅企業も十分に認識を持つ必要がある。国全体で子供を育てていく時代ということを企業側が認識して、女性の定着を進めていくべき。
- 外国人労働者や大学で初めて滋賀に来た学生などは滋賀の良さは理解してもらえるか、県外在住者に滋賀の良さが本当に伝わっているのか疑問。魅力度が低いことについては率直に受け止め、どうするのか検討すべき。琵琶湖を中心に住みよいまちづくり、住みやすい、働きやすい県を作っていく必要がある。
- 採用に関する課題において専門人材の採用確保が難しい、高度技術をもつ方の採用ができないという点が課題の上位を占めている。転職者のトレンドとしては、フルタイム・フルコミットの正社員雇用ではなく、関係人口を増やし、接点を増やして、何か地域と関係を持ってもらったところからフルタイム・フルコミットの職を得て移住へという流れ。
- VUCA(ブーカ：将来予測が困難)の時代においては、専門人材確保は労力も時間もかかるので、必要な時に必要な人材を活用するアジャイルな組織作りが求められているのでは。
- フリーランスの立場で複数企業へ関わる、副業として複数の職場をもつ等そういったことも増えている。AI に仕事を奪われるかもという不安感から、選択肢を作っておくことについて関心が高い。仕事や働き方の満足度を高める取組に関するアンケートでは、転職や起業、非営利活動への参加といったことよりも、副業に取組みたいという回答が多かった。地方就業においても、副業への関心度は非常に高い。いきなり会社を辞めて滋賀県にIターン、Jターンするのはハードルが高いが、新たなことへの挑戦、収入確保に対する選択肢の確保といった点から、リモート等で滋賀県でも仕事を得ることへの理解はある。地方企業への副業（ふるさと副業）というのが今後のキーワードになる。月に1～3日地方企業で副業をするといった働き方への関心は高い。地方の副業求人はここ数年で数十倍に伸びている。多様なキャリアをもち、東京に6～7割、3～4割を滋賀県にウエイトを置くという働き方があるのでは。
- 副業兼業人材が解決できるニーズは多岐にわたる。転職市場にいないプロ人材層を安価に利用できる、またスピーディーな解決が可能。こうした働き方に関心が高いのは実は

女性。事務職をしている女性で手に職をつけたいと考えている女性は 90%を占める。DX をいかに進めていくかということについては、高度 IT エンジニア（ハイクラス層）まではいかないが、OA スキルができるといった一般事務以上の中間スキル層（アシスタント、人事、経理、広報、セールス、CS、マーケ等）を埋めていくイメージ。実際に秋田県、大分県、山口県等で事例がある。エンジニアや営業のアシスタントといった職について、リモートワークを中心として女性の活用を推進している。また、人事や経理といった専門職についても、リモートワークでできるような職種であれば、十分副業としてスキルアップを図っていくことが可能。東京ではスキルがないと副業として雇用は難しいが、地方では働きながらスキルアップを受入れる余地が一定ある。

- 若者をつなぎとめておくこと、または一旦流出した後戻ってくるきっかけとして、スタートアップの取組が必要。新規ビジネスの創出は活性化につながる。若者が地元のためにという考えとの相性が良い。これは県としての取組が必要と考える。
- 産学官連携について、経産協総会にて商工観光労働部の施策の方向性について話があった。産業進行ビジョンの中で 2030 年に向けて、世界から選ばれる滋賀、チャレンジする企業、人が集まる滋賀を目指していくとのこと。
- 緊急性および重要性が高い課題に対してどう向き合っていくのか。シニア人材、女性の活躍という点がキーワードになるのではと考えている。
- 女性の活躍状況は全国で最も高いが、これを伸ばすためにどのような施策をしていくのか。必ずしも定時勤務にこだわる働き方というのは卒業し、ワークシェアリング等を拡充していくことが必要。
- 日本における企業のうち、中小企業は 99.7%を占めるが、こうした状況でも報道は大企業に関するものが中心。もっと中小企業へスポットを当てるべき。50 代で大企業から中小企業への転用もできるのでは。ミドル層の余剰人材が大企業には存在している。そうした中で、いきなり中小企業へ転職するのは文化の違いなどから苦労があるだろうから、ワンクッションおいて転用していくような仕組みがあると良いのでは。
- ひとづくりについては、腰を据えて取り組むべきテーマ。社会人が大学で学べる機関が諸外国では大変充実している。日本の場合、大学を卒業するとそうした機会がなく、大企業では充実した教育システムが整っているが、中小企業についてはそうした整備が十分にはなされていなく、格差がある。県と企業と協力してやっていきたい。

- 滋賀県民は健康寿命が長い。シニアでも働ける層が多く、労働人口が多い。また、製造業が多く、大企業 0.2%、中小企業 99.8%という状況。働いている人は大企業 5.3 千人、中小併せて 28 万人。製造業が滋賀県経済の軸になっている。賃上げに取り組む背景には、人手不足、人への投資がある。それぞれの立場で引き続き賃金の底上げに取り組む必要がある。
  
- 人的資本経営という言葉もあるが、人への投資を進めていくにあたって、大企業と中小企業の格差については懸念をしており、今後更に拡大していくのでは。財力のある企業が人を獲得してってしまう。中小の生産性をどう高めていくのか、労使での話が必要である。中小企業の実産性が決して低いわけではない。特に製造業においては工夫や現場での改善等により、生産性が高いと考えているが、その生産性に伴う労働の価値、付加価値をしっかりと評価できるシステムがなく、価格転嫁にしっかりと取り組む必要がある。中小企業に対する支援策については、労使で知恵を出していく必要がある。滋賀県内でも取り組めることだと考えている。
  
- 月～金は正社員が働き、土日はシニア層が働くといった形で工場等を 24 時間回していく仕組み等、仕事のシェアをしていくことも重要。フルタイムのみならず、部分的な働き方を進めていく必要がある。転職して賃金が下がるという時代でもない。副業に関しては当団体としては、否定的な立場ではあったが、労働市場を動かすには一定の法整備をした上で対応していく必要があると考えている。
  
- DX のリスクリングについてホワイトカラーへのリスクリングはある程度勝手に進んでいくが、ブルーカラーへのリスクリングは意識的に取り組む必要がある。その他、エッセンシャルワーカーといった人材不足の職種等への流動を促すようなリスクリングや、また中小企業の実産層へのリスクリングも必要だと考えている（新たな経営手法を学ぶ必要性）。行政では減災、防災について専門人材が不足しているという話もよく聞く。
  
- 熊本でも半導体の企業立地が話題だが、そういったことについても取り組んでいく必要がある。企業立地は賃金上昇、地域活性化につながっていくものであり、企業や経済界含めて考えていく必要がある。
  
- また、多様性が大きな力になると考えている。女性活躍や参画、ダイバーシティインクルージョンに加えて、公平性という観点も重要。社会的な障害を抱える方にも活躍してもらい、ダイバーシティを通じてイノベーションを起こすことが必要。これまでは問題に対応する仕組みを作ることをしてきたが、日本社会における価値観を根本的に変えていく必要がある。マインドを変えるような活動をしていくべき。

- 滋賀県では、女性が数多く働いているという一方で、労働組合連合会の加盟企業に対して調査したところ、正社員の女性比率は22.6%に留まる。製造業が盛んな静岡県では26%。滋賀県では非正規雇用の方が多いという実態があり、これに対して何ができるのか。
- 外国人労働者は増えており、従来からブラジル人が多い。多様な人材が企業に入り、新しい価値観を取り込むことはとても良いが、処遇の課題が出てきているのが実態。安い賃金で、日本で働くよりも、アメリカ、韓国等諸外国を選ぶ実態がある。処遇面、インフラ面で対応していく必要がある。人権についても企業側で注意すべき課題と感じている。多様な人材を雇用、育成していくという意味からも、滋賀県としてどのように連携しながら取り組むのか。
- 滋賀大学で講義をしているが、学生の印象が変わって生きている。学生が働くということに興味をもっている。どういう仕組みで社会が動いているのか、小・中・高でも働くということについて教育をしていく必要があるのでは。
- 若者がどのように働く意識をどのように高めるか、社会人基礎力をどのように高めるかが課題。
- 2020年のコロナ禍において、滋賀県ではエッセンシャルワーカーとしてはベトナム人材の獲得は難しいとして、フィリピン・カンボジア・ミャンマーといった南アジアの地域の人材に注目していた。その一方で、製造業で求められる外国人材はベトナムを中心に進めているところ。本学の留学生においても、以前は中国が中心であったが、最近はベトナム・マレーシア・インドネシアといったアジアからの人材が増えている。高度人材になりうる外国人材について、どのように日本に留まってくれるか、いかに滋賀県にとどまってくれるか考える必要がある。多くの留学生は首都圏に就職を希望する（東京・横浜・大阪）。京阪神のなかでも滋賀県に残りたいという学生は多くない。
- 日本の学生でいうと、女子学生は将来のライフステージと関連させて考える傾向が強いが、男子学生は中長期的な視点より、今のやりがいや、やりたいことを重視する。女性は地元志向やエリア限定勤務といった希望が多い。本学は北陸地方出身学生も多いが、とりわけ福井県出身の学生は地元志向が強い。地元で暮らしながら働くということについて、福井県出身学生に何等か特有の答えがあるのであれば、ひとつ滋賀県で何をすべきかというのが見えてくるのでは。
- 女子学生の方が総じて元気な印象を受けている。カラット（男女共同参画の広報誌）は非常に良いツールであった。こういった広報媒体が与える影響は大きく、引き続き取り組む

べき。

- 本学において、社会人をターゲットにしたプログラムを今年から展開しており、県内企業や県内に拠点を持つ企業へ出向いて広報活動を行っているところ。データを扱う仕事において、戦略的な指示を出せる中間層をどのように育成していくか。教育の現場においてもオンラインでのリモート授業もできるが、あえて1年間は職場を離れてじっくり勉強をしてもらう時間としている。2年目は現場での仕事と並行しながら進めていく。その意図としては、異業種交流ができること。
- 社会人育成を大学の役割として勤め、共同研究にも結び付いていけば良い。現場で生じた課題やデータについてフォローアップをしていく。教育と実務とを並行して進めることに産学連携の意味があるのでは。
- 学生の考え方として、一定の賃金がもらえるのであれば、そんなに頑張りたくない。という考えの学生が増えている。以前は頑張ったら頑張った分だけもらいたい。という考えと半々だったが、ライフを軸にしている学生が増えているのではと感じている。そういった若者に対して、働くことの魅力や働く異議についてどのように伝えていくのかというのが大学の使命のひとつ。
- スタートアップの企業研究を大学の授業の中で行っており、2泊3日でスタートアップの体験学習というものを企画している。いろあわせや高島ちぢみといった地元企業を招致し、コメンテーターを務めてもらいながらコンペティション形式で学生たちにアイデアを出し合ってもらうもの。アントレプレナー教育も少しずつではあるが取り組んでいるところ。課外学習にどれだけ興味をもって飛び込めるか、どのように上手にPRをするかということ。上手な発信ができていない。
- 多様な働き方、多様な人材といった時に、ニューロダイバーシティ（障害をもつ人材について）について言及がない点が気になった。発達障害などコミュニケーション障害を持っている学生は本学にもいる。GAFA やデンマークの企業などでは、これまでの採用過程において脱落していた学生を拾えるよう、面接の仕方を変える等対応している。いわゆるADHD や発達障害といわれる中でも軽度の特性を持っている人材にとっては、IT 業界などはそうした特性を活かせる最たる職種であり、企業側が採用手法を変えることで、これまでは不採用になっていたであろう学生を発掘している。企業側に検討する余地があるではないか。
- 雇用の幅を広げることについて、長期雇用を辞める、年功序列を辞める等を中小企業へた

ちまち求めることは難しいかもしれないが、中長期的には考えていくべきことである。隙間時間に働くという記事が6月3日の夕刊に出ていた。副業・兼業といっても、もっとライトな働き方もあるのでは。

- 滋賀県の地域が日本のなかでも住みやすさランキングが上位になっている。こうした住みやすさといったものをどう発信していくか、どう広げていくのか考えていくべき。
- トヨタが本学と連携して経営者塾をパイロット的に始めている。そこに行政がかかわって何かできないか。大学と企業だけでなく、行政とも連携して何かできると良いのでは。
- 福井県は家族のつながりが非常に深い地域。一般的には様々な制度ができているが、子育てしながら本当に共働きで責任ある仕事ができるのか、保育所等で子供が熱が出た時に、仕事上両親がすぐに帰宅出来ない場合等々いろいろなケースそれぞれの両親にサポートしてもらえる環境が理想。
- 人材育成について、企業が求めている人材と企業の接点が十分ではないのでは。新卒・中途採用においてその接点を設けていくことが必要。
- 県内で働いている方々が、この分野について掘り下げて勉強したいと思った時等に提供できるサービスの充実をしていくことが重要。社会に出て初めて、こうしたことについて勉強しておけば良かったといったニーズは必ずある。県内の大学や工業技術センターといった機関を活用して、どのように機会を提供していくか検討すべき。

以上