

令和6年度 第1回 滋賀県産業ひとつづくり協議会

令和6年6月19日



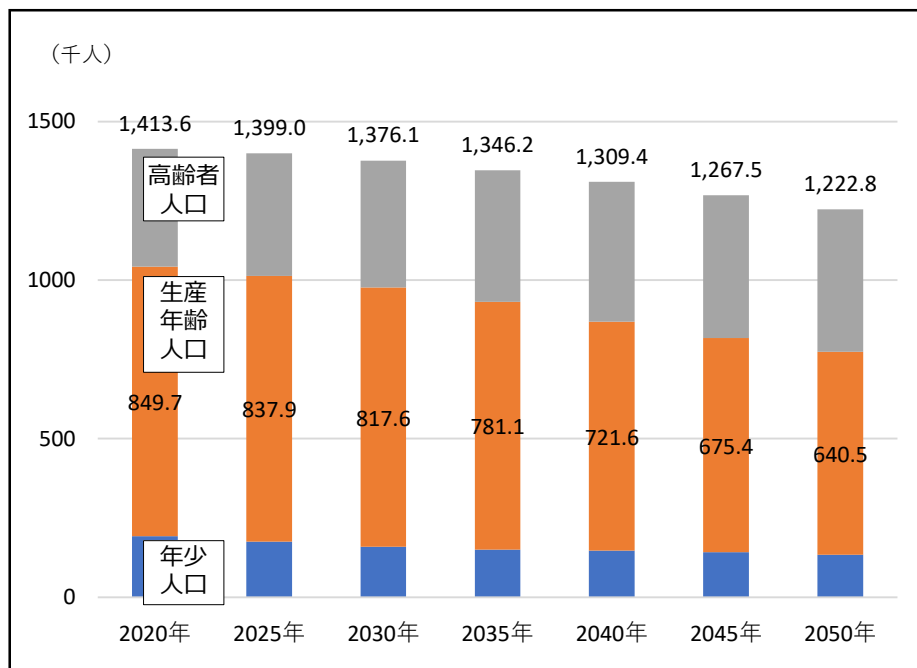
- 1 取組具体化に向けた話題提供
 - 本県における“ひとづくり”の現状と課題
 - 懇話会における主な意見と取組具体化に向けて
 - 「若年層の確保・定着」「ダイバーシティ」「人への投資」の3つの視点を中心に意見交換
- 2 全体を通しての意見交換

「ひとづくり」の話題提供



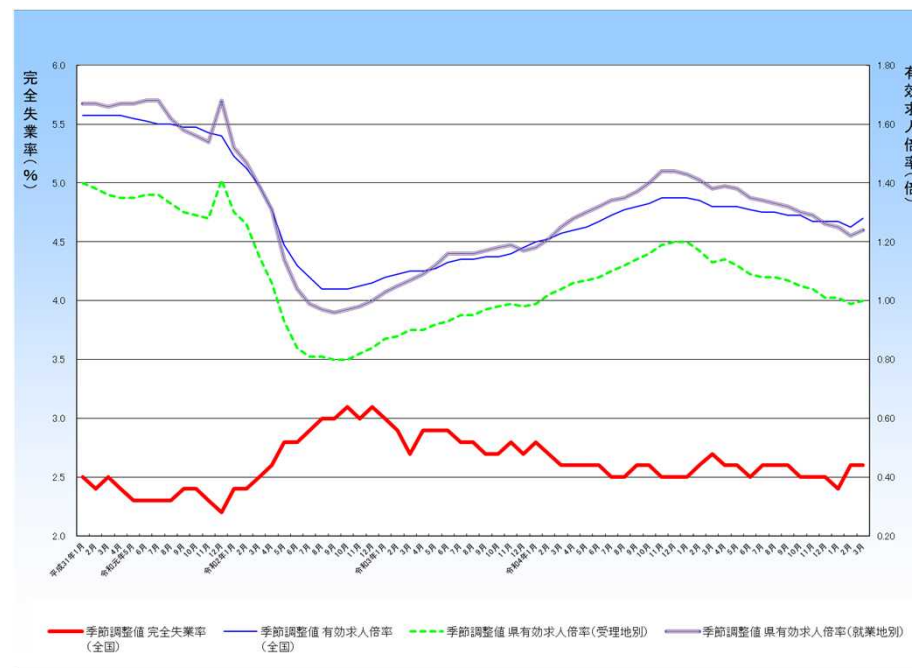
- 人手不足：人口減少（総数減・生産年齢人口減）
⇒女性・シニア・外国人材の労働参加を促してきた

人口の推移・将来推計



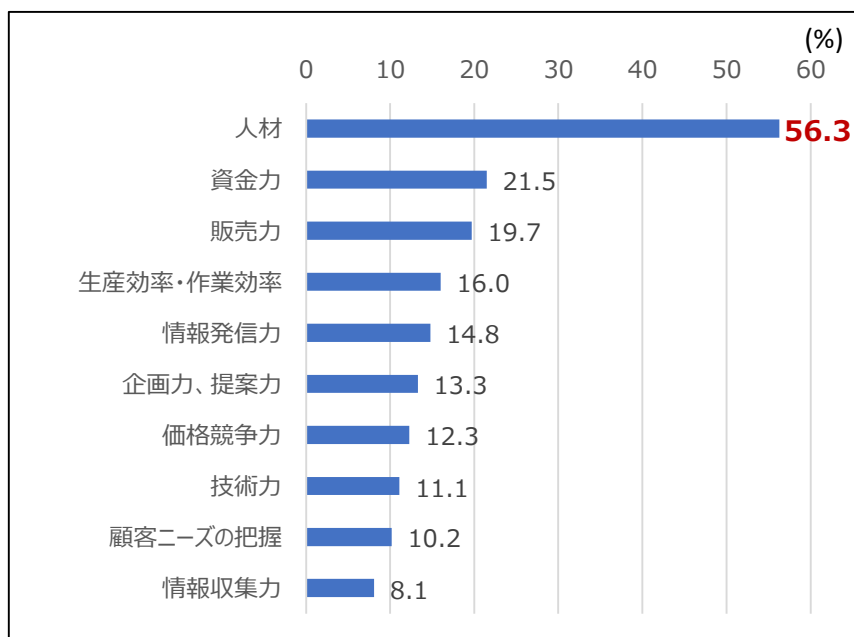
総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計（令和5年度推計）」

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

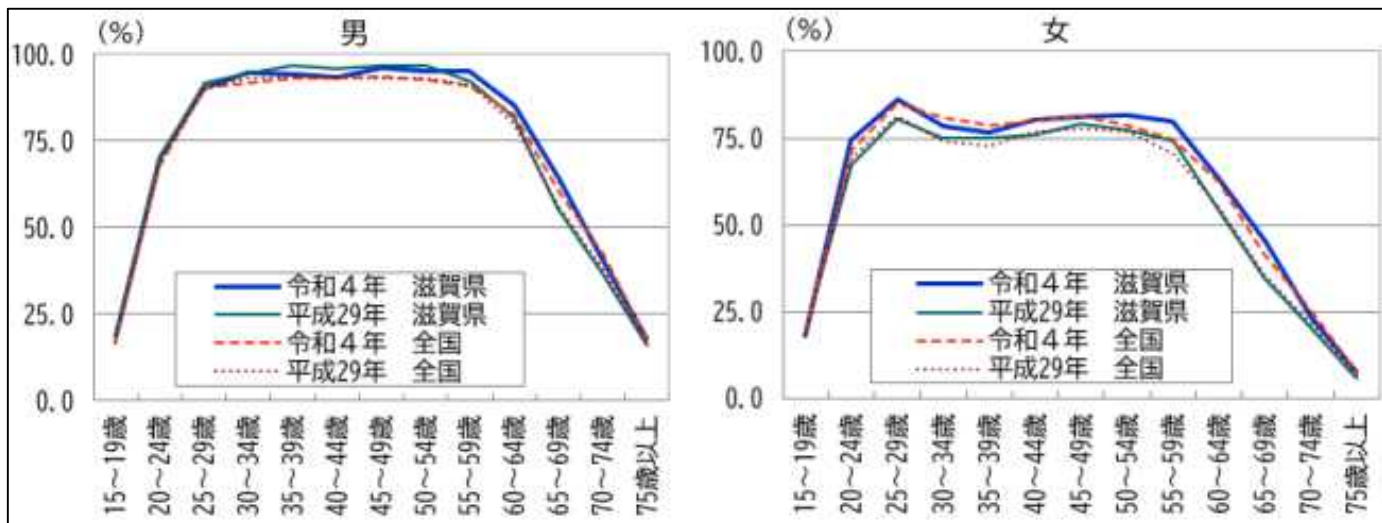
項目	比率
自社が求める専門技能を持つ人材が採用できない	25.8%
事業運営に必要とする人員が確保できない	17.8%
優秀な新卒者の採用ができない	17.6%
高度な技術や専門的な知識を持つ人材が採用できない	16.1%
自社の魅力が求職者に十分に伝えられていない	14.7%
営業や経理などの実務経験のある人材が採用できない	8.9%
自社と求職者で勤務条件が合わず、採用できない	8.4%
企業説明会やインターンシップへの参加者が少ない	8.1%
内定者の辞退が多い（他社を選択される）	4.5%
その他	3.0%
特になし	39.4%

滋賀県「令和4年度中小企業等実態調査」(n=802)

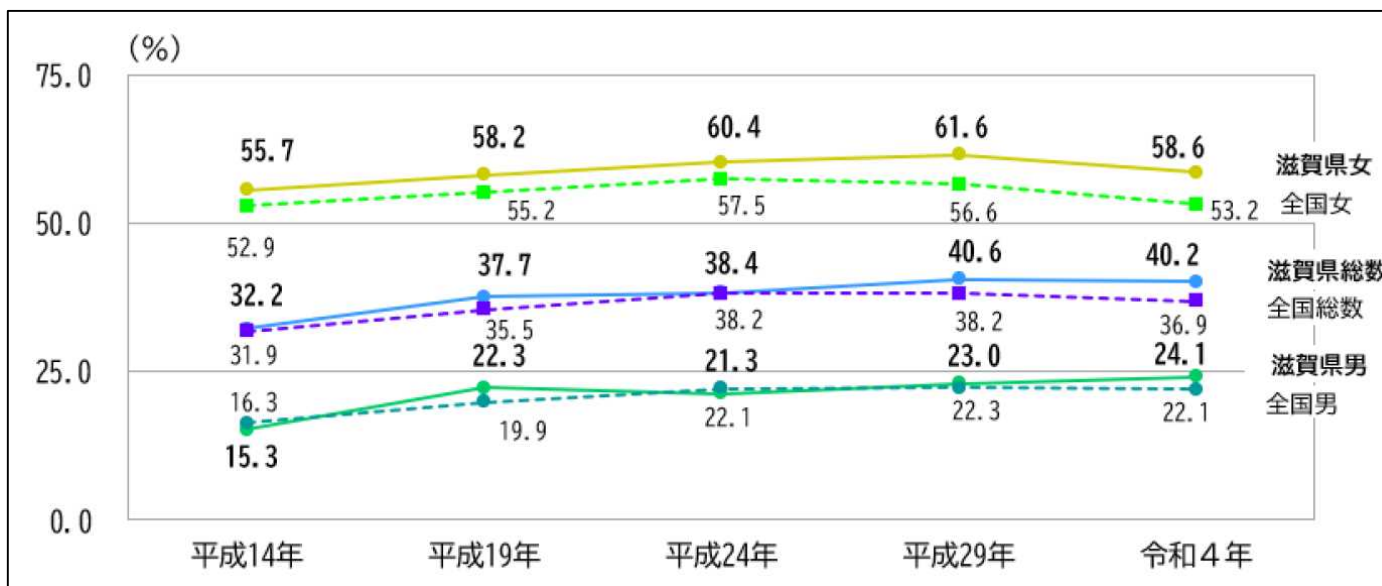
「ひとづくり」の話題提供



男女年齢階層別有業率H29、R4（就業構造基本調査）



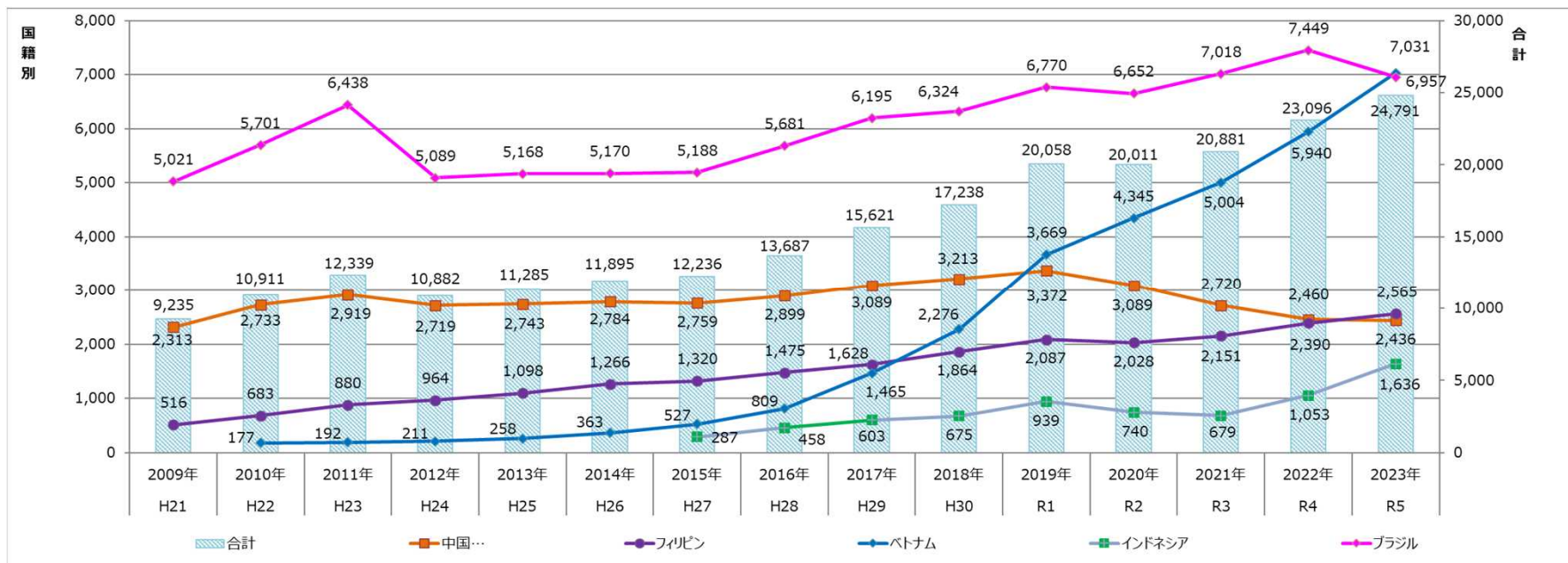
男女別雇用者（役員を除く）に占める非正規職員・従業員の割合の推移（就業構造基本調査）



「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%

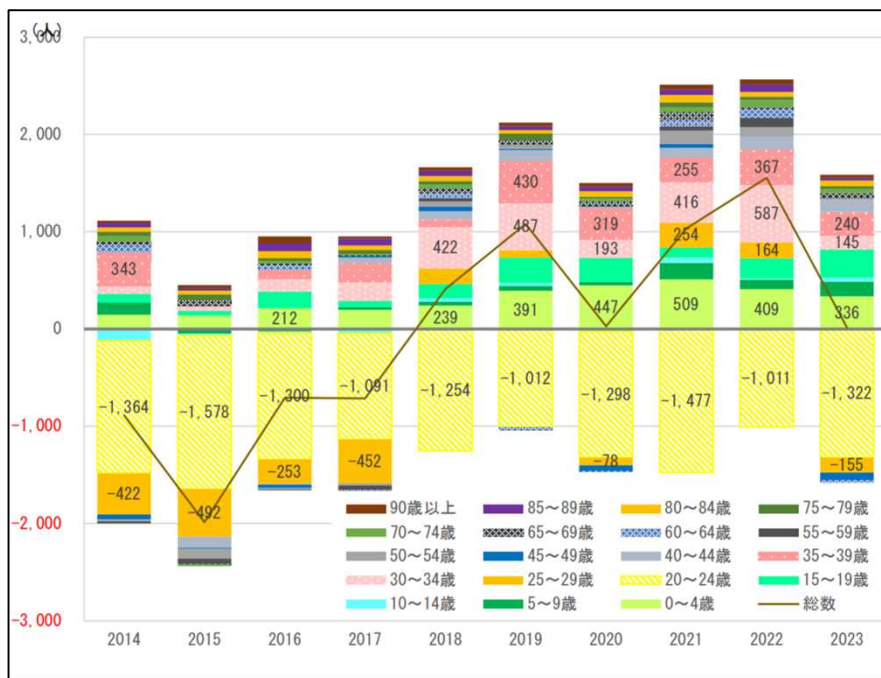
外国人材を雇用する上で工夫していること (滋賀県外国人材受入サポートセンターR5年度CSアンケート)

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	7,252
うち、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

「県立高専」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)
- ▶ 地域や産業界への技術実装
- ▶ 子どもたちの技術への関心と憧れの涵養

▶ 教育・研究拠点

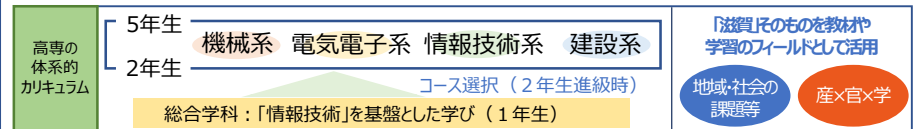
産業界等様々な主体と連携する「共創」と、そのつながりを通じた挑戦

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



リスキング支援

「リスキング推進セミナー」

企業の、従業員に対するリスキングの機運醸成を図るセミナーを開催

「人材育成・リスキ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キ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**

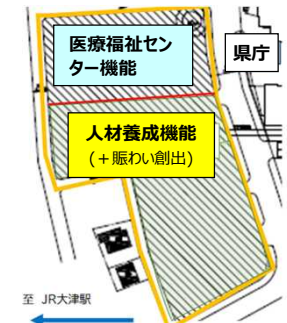
特に看護師については、年間200人以上が県外の養成機関に進学しており、利便性の高い**県庁周辺エリアに看護師等の人材養成機能を民間活力により整備し、高度な医療人材を養成**

<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

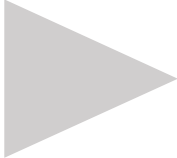
同エリア内に整備する(仮称)第二大津合同庁舎内に三師会（医師会、歯科医師会、薬剤師会）や病院協会など31の事務所を集約し、多様な医療福祉専門職の連携強化と事業の横展開により、**質の高い人材養成**を図る



若年層の確保・定着

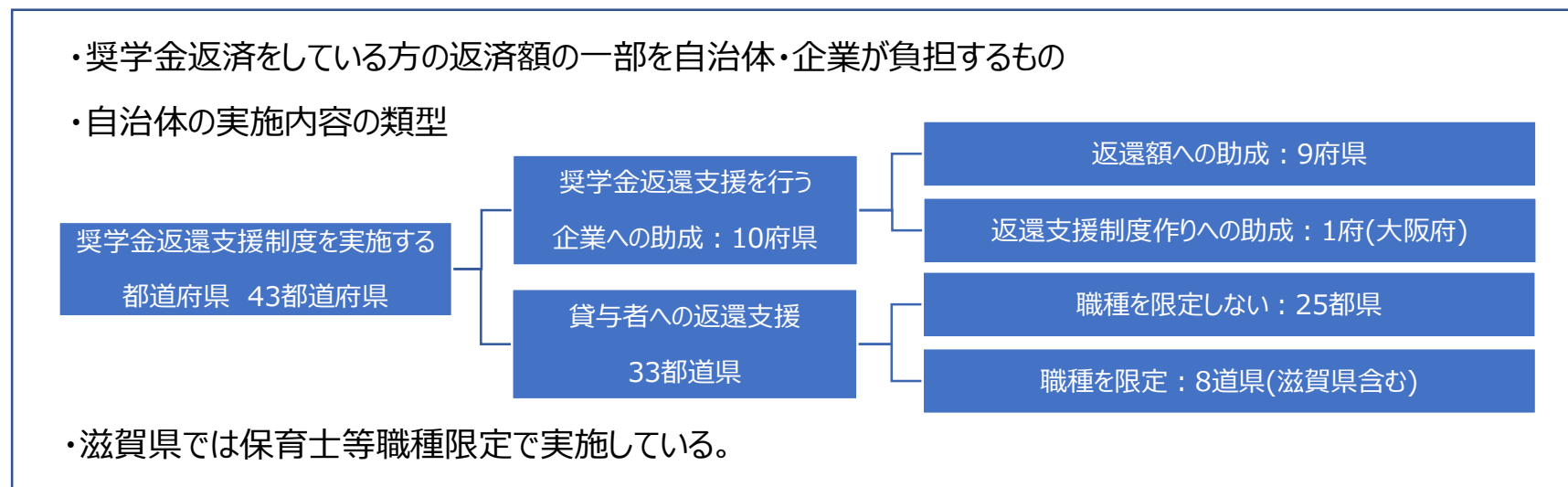
懇話会での意見

- 恵まれた土壌（人口構成、立地等）にも関わらず、なぜ県外流出するのか。
- 若者の間では、地域・社会課題の解決に対する意識が強い傾向にある。地域への定着を促す取組として、こうした視点から若者のスタートアップを育成・支援する取組みは有効ではないか。
- 企業の人材ニーズが若者に十分に伝わっておらず、企業と若者との接点をもっと充実させる必要があるのでは。
- 高校生の現行の採用ルール（指定型）について、双方にとって出会いの機会を広げるという意味で、少しずつでも見直すことはできないか。
- 地方就業において、副業への関心度は非常に高い。いきなり会社を辞めて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という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。

- 
- ✓ 若者への経済的支援（奨学金返還支援、資格取得支援など）
 - ✓ 滋賀県・滋賀県企業との接点確保（ふるさと副業、社会課題解決のためのスタートアップ育成支援）

奨学金返還支援制度について

各自治体の実施状況



期待される効果

- ・近隣自治体の既存制度とのギャップの解消。
(京都・兵庫は企業を通じた職種を限定しない支援を実施。既に200社以上が制度導入。)
- ・企業イメージアップにより人材確保につながる。
- ・若年層の経済的負担の軽減につながり、定着が期待できる。

課題

- ・制度に不公平感がある。
(奨学金を利用した人だけが負担を軽減される制度。対象範囲が限定的。)
- ・多額の財政負担が必要になる。
- ・限られた財源の中で、より効果が期待できる優先すべき施策があるのではないか。

資料(奨学金返還支援)



○R3年の滋賀県内の15歳～34歳の転職経験のある有業者の前職の離職理由 (R4就業構造基本調査)

- ✓ 「収入が少なかったから」11%
- ✓ 「労働条件が悪かったから」16%
- ✓ 「自分に向かない仕事だったから」12%
- ✓ 「一時的についた仕事だったから」16%
- ✓ 「病気」「介護」6%
- ✓ 「出産・育児」5%
- ✓ 「契約満了」5%
- ✓ 「事業不振」5%

○滋賀県の貸与型奨学生の状況 (日本学生支援機構資料より)

- ・R4県内奨学生数(学校所在地別) : 4,716人
(京都 61,270人、大阪130,262人)
- ・R4県内 新たに奨学金を利用開始した人数
学校所在地別 : 1,553人
学生住所別 : 4,855人

○令和5年度奨学金返還支援制度にかかる調査結果(当課実施)

目的 : 奨学金返還を支援する県内企業の状況を把握するため

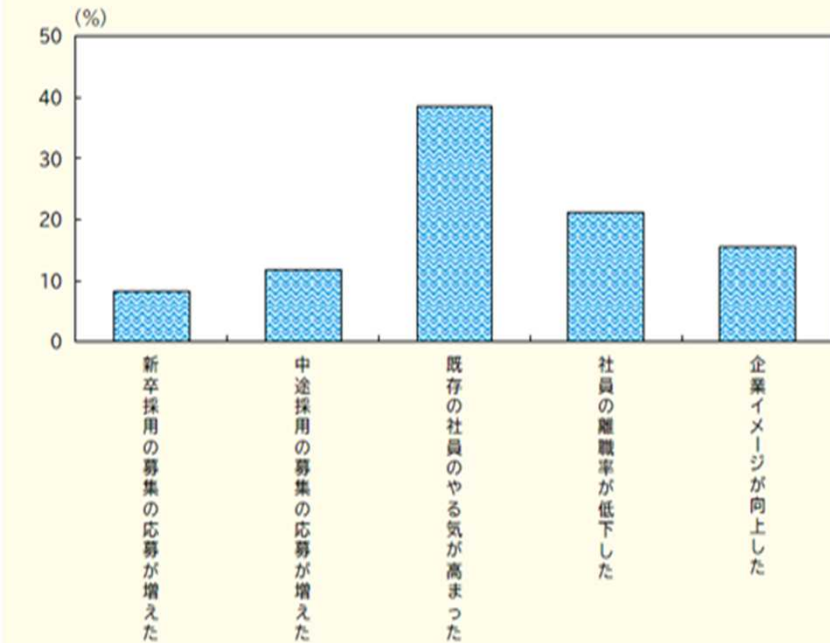
対象 : 滋賀経済産業協会会員企業410社・WORKしが登録企業934社 計1,344社にメールによるWEBアンケートを実施

回答件数162件 → 奨学金返還支援について 実施している : 11社、検討中9社

○賃上げで企業が実感する効果 (独) 労働政策研究・研修機構が実施した企業への調査

第2-(2)-7図 賃上げで企業が実感する効果

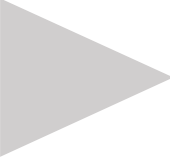
○ 企業が実感する効果としては、「既存の社員のやる気が高まった」に続き、「社員の離職率が低下した」と回答した企業の割合が高い。



ダイバーシティ

懇話会での意見

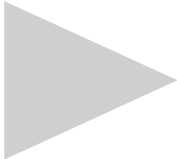
- 女性やシニアが、必ずしも正規雇用にこだわらず、ワークシェアリングの形で活躍できる仕組みが有効ではないか。
- 女性の定着をより進めていけるよう、企業経営者の意識改革が必要ではないか。
- 中小企業における専門人材の確保について、兼業・副業という形で外部人材を活用する選択肢を持つ必要。そのためのマッチングの仕組みがあれば有効ではないか。
- VUCA(ブーカ：将来予測が困難)の時代において、専門人材確保は労力も時間もかかる。必要な時に必要な人材を活用するアジャイルな組織作りが求められている。
- 製造業が集積する滋賀県では大企業のミドル層やOB人材を中小企業につなぐような仕組みが有効ではないか。
- 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。
- 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、いかに滋賀県に留まってくれるか考える必要がある。
- GAFAsやオランダの企業では、これまでの採用課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。

- 
- ✓ 副業・兼業の活用（専門人材）
 - ✓ 女性の活躍推進
 - ✓ 外国人材の定着支援（日本語学習支援、社内公用語の多言語化）
 - ✓ 成長戦略としてのニューロダイバーシティの推進

人への投資

懇話会での意見

- 中小企業における人材が大学等で学べる仕組み、初めて社会に出た人材の「もう少し学びたい」というニーズに応えられる学びのサービスを提供することはできないか。
- 社会に出て初めて、「～について勉強しておけばよかった」というニーズは必ずある。
- リスキングについてターゲットを意識して取り組む必要があるのではないか。一部の層に限定されたものになっていないか。
- データを扱う仕事において指示を出せる中間層をどのように育成していくか。
- 女性は、手に職をつけたい、あるいは、副業に対するニーズが強い傾向。中間スキル層（スーパーアシスタント）へのスキルアップを目的としたリスキング施策があってもいいのではないか。
- 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。
- 中小企業の経営層へのリスキングも必要と考えている（新たな経営手法を学ぶ）。
- 大企業と中小企業の間において、賃金や働き方、人への投資といった面で、格差が一層拡大していくことを懸念。中小企業が生み出す付加価値がしっかりと評価され、価格転嫁できるよう、労使で取り組む必要。

- 
- ✓ 産官学連携しての社会人の学びの機会の提供
 - ✓ 中間スキル層を厚くするためのリスキング
 - ✓ 経営層の学びの機会、マインドチェンジ
 - ✓ 人的資本開示（育成、ワークエンゲージメント、労働慣行など）

(参考) 懇話会意見に関連する本県の既取組



中小企業の新たな挑戦および地域社会の課題解決の取組

R6 事業番号	事業名	事業の目的	取組内容
2	近未来技術等関連産業・企業間連携等促進事業	万博を好機とした近未来技術の更なる振興	大阪・関西万博を好機として、近未来技術等関連産業を通じてイノベーションを推進するなど、本県経済の活性化を図るため、シンポジウムやビジネス交流を実施するとともに、近未来技術等関連産業の県内におけるポテンシャル等を調査する。
3	しがテック・スタートアップ創出事業	本県の経済成長を牽引する新たな成長産業の発掘・育成	県内理工系大学や第二創業を目指すモノづくり中小企業等からのビジネスシーズの発掘。メンタリング等による事業化プランのブラッシュアップを行う。事業化プランの発表の場および大手企業等支援者に対する訴求機会としての事業化プランコンテストを開催し、優秀なプランに対するハンズオン支援の機会を提供する。
5	プロジェクトチャレンジ支援事業	県内中小企業者等の新製品や新技術開発の活発化	企業の技術開発からその事業化までの計画（チャレンジ計画）の認定、技術開発に係る補助事業の実施およびフォローアップを実施し、新分野への創出、新産業の創造等の産業振興を図る。
6	オープンイノベーション推進事業	オープンイノベーション手法による新事業創出を促進および県内中小企業の競争力強化	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な産業分野や技術シーズを有する企業等、県外企業や大手企業が集まる“フォーラム”の形成 ・異業種交流会や座談会、研究会等の開催 ・フォーラム内の企業マッチングを促進するコーディネータの設置 ・技術展示会での開発成果の発信強化等による販路獲得の支援
24	高校版DMO・観光ビジネスプロジェクト	高校版DMOによる持続可能な観光地域づくりの推進	大津商業高校を事業拠点校として、学生が主体となり、びわこビジターズビューロー（地域連携DMO）等と協働し、高校版DMO「観光ビジネス推進協議会」を構築し、観光ビジネスを通して持続可能な観光地域づくりを推進する。
26	滋賀県起業支援事業	起業時における資金面の支援および伴走支援による効果的な取組の実現	地域の社会的課題の解決に繋がる事業を起業する方を対象に、起業のための伴走支援と事業費への助成を通して、効果的な起業を促進し、地域課題の解決を通して地方創生の実現を目指す。
28	北部地域起業家育成支援事業	北部地域における地域課題の解決を目指す起業家の育成	産業振興ビジョン2030で2030年の目指す姿として定める「新たなチャレンジ」が日本で一番行いやすい県、「社会的課題」をビジネスで解決し続ける県の実現を目指すため、北部地域の起業に向けたセミナーやワークショップの開催、専門家による相談支援等を実施する。

(参考) 懇話会意見に関連する本県の既取組



中小企業の新たな挑戦および地域社会の課題解決の取組

R6 事業番号	事業名	事業の目的	取組内容
31	女性の起業トータルサポート事業	女性の起業応援センターを拠点とした各種支援による女性創業者の増加	女性の起業に関するセミナーの開催、相談の実施、指導助言を受けながら業務を進めることのできるコワーキングスペースの提供、ショップ体験の場の提供、オンラインマルシェでの創業に向けた支援、創業に向けた情報を集約したサイトの運営などにより、女性の企業を支援する。
57	しがアントレプレナーシップハイスクール(SES)事業	生徒が自身の進路を現実的に考え、知識を深め、社会、職業へ移行しようとする意欲を高め、実行するための能力を育むため。	<ul style="list-style-type: none"> ・起業家精神教育（アントレプレナーシップ）の推進 ・起業家精神教育を実施するための土台作りの取組 ・起業家精神教育との相乗効果をはかる取組
58	しがクリエイター12プロジェクト～産業教育高校がわがまちを魅力化～	滋賀の教育の充実と地域の活性化が良い循環を生み出すことを目指す。	高校で学ぶ専門的な知識・技術を社会で活かすため、自治体・産業界等を巻き込んだコンソーシアムの構築を目指し、コーディネート機能を充実させる。
63	中小企業働き方改革推進事業	県内中小企業における働き方改革の推進	中小企業等における計画的な働き方改革を促進するため、社会保険労務士会が働き方改革に取り組もうとする企業のサポート診断や提案を行う取組に要する経費を補助する。
72	小規模事業者DX推進伴走支援事業	小規模事業者等のDX支援ニーズの高まりを踏まえ、身近な支援機関である商工会・商工会議所の経営指導員等の伴走支援力を強化することにより、事業者のDXを推進する。	商工会・商工会議所のDX活用支援リーダー（R1～R4で92名を養成）が小規模事業者の相談対応において、DXに関する専門家の指導・助言を受けるため、またDX活用支援リーダーを新たに養成するために必要な経費を補助する。
73	中小企業団体DX・GX推進事業	県内の組合および事業者のDXやGXの推進を進める、中小企業団体および県内中小企業者等の経営基盤を強化し、経営力の向上を図る。	中小企業団体が実施する、DXおよびGXの推進を支援する取組に要する経費について、定額を補助する。（滋賀県中小企業団体中央会に対する補助事業として実施）
74	中小企業等への支援による地域経済活性化事業	商工団体等の地域経済活性化のための取組に対する支援	県内中小企業・小規模事業者の実情を熟知する商工団体等が、原油価格・物価高騰の影響を受けた地域の事業者を応援するために行う様々な取組に要する経費を助成する。
78	事業承継促進事業	事業者の事業承継ニーズ掘り起こしを強化するとともに、承継準備等に活用できる補助金により、事業承継を促進する。	<ol style="list-style-type: none"> ① 経営者が60歳以上である事業者を対象とし、円滑な事業承継に向けた体制整備に向けて行う設備投資やM&Aに係るコンサルタント料等について補助を行う。廃業費用も対象として、廃業検討者を事業承継に繋ぐ。 ② 事業承継ネットワーク構成機関から事業承継・引継ぎ支援センターへ紹介された案件のうち、有効な小規模事業者の案件の紹介を行った支援機関に対し報酬を付与する。