

滋賀県産業ひとづくり協議会 令和6年度 第1回協議会 議事概要

1 開催日時

令和6年6月19日（水） 15時00分～17時00分

2 開催場所

滋賀県大津合同庁舎7-A会議室

3 出席委員

松田様（滋賀経済産業協会・代理出席）、山田様（滋賀県中小企業団体中央会・代理出席）、
笹井委員（滋賀県産業支援プラザ）、澤木委員（会長）（滋賀大学）、松原委員（立命館大学）、
栗原委員（神戸学院大学）、山本委員（滋賀銀行）、中作委員（株式会社ナカサク）、村田委
員（株式会社日吉）、石倉委員（ポジティブ・トランジション）、相澤委員（日本労働組合総
連合会滋賀県連合会）、高雄委員（滋賀労働局）、菅委員（近畿経済産業局）、林委員（副会
長）（滋賀県商工観光労働部長）（順不同）

（欠席：大島委員（新旭電子工業株式会社））

オブザーバー：滋賀県市長会 田村次長、滋賀県町村会 友岡次長、環びわ湖大学・コンソ
ーシアム 近藤事務局長

4 議事概要

- 滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課・菊池課長の司会により開会
- 滋賀県商工観光労働部・林部長あいさつ
- 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”の現状と課題および令和6年度
第1回産業ひとづくり懇話会での議論について説明

○若年層の確保・定着について

○高校生の採用ルールについて見直しが必要では。高校生向け合説など、企業と学生の接点
創出が必要。合説に興味を持った企業へ個別に企業見学に行く等、学生が企業を知る機会
を設けるべき。そもそも県内企業の情報を知らず、どんな仕事をしているかがわからない
状況であり、情報提供の機会が必要。高島高校からは大学進学時に北陸圏への流出が多い。
地元志向はあるものの、結局戻らないのが実情。企業としてはPRしているつもりだが、
学生に伝わっていないのが現状である。

○若年層の確保について、努力はしているが、届いていないという実感がある。奨学金返還

支援について、優秀な人材を獲得するためには、もう少し積極的な手を打つべきではないか。例えば、マスターやドクターを目指す人への支援等も行うべきではないかと感じる。当社としては、社会人マスター、ドクターの育成を支援していきたい。ただ、その就学時間を確保するための人材確保が難しい状況。DX 人材の育成についても、例えば IT パスポートの取得費用支援はできるが、勉強するための時間確保ができない。カバーする人材が足りないのが現状であり、そこに対して何等か対応できるような仕組みがあると良い。

○ダイバーシティについては、当社も男性育休 100%を目指してやっているが、その穴埋めとして派遣社員を確保する等、人材難の時代に更なる人材確保が必要であり、人件費増というコストが現場においては大きな課題である。

○滋賀県のポテンシャルをどう生かすかという点は非常に重要。人口 10 万人あたりの大学生数は全国で見ても高いが、たった 10%程度しか県内定着していない。毎年 8,000 名以上の大学生が卒業している中で、10%しか確保できていない状況である。各大学を回っているが、県内企業について学生の認知がないことを大学側からも指摘されており、努力はしているものの、届いていないことを実感しているところ。

○高校生の採用ルールについて話があったが、滋賀県はものづくりが盛んであり、他府県からもそうみられている。正直、高校生へのアプローチでは遅いのではと感じる。県としても、高専やテクノカレッジ等の施策を進めているところだが、流出を防ぎ滋賀県に人材を残すためには、ものづくりの魅力をいつのタイミングで、誰に対して、どのように伝えていくかを検討すべき。どうすれば伝わるのかを、丁寧に深掘していくべきかと思う。小学校でも企業体験等の機会があると良いのでは。例えば、草津市では商店街で物を売る、物を作るといった体験学習を行っている。工場見学等も、継続していくことで人材育成に効果的なのではないか。

○まず現状認識として、人口減少は避けて通れず、社人研の長期推計では 2100 年には人口が半減するといったデータもある。ただ、その中で滋賀県は例えば消滅可能性自治体数で見ると全国で 3 番目くらいに少ない状況であり、アドバンテージがあると言える。人口減少社会においては、人材獲得競争の時代であり、滋賀県に関わらず全国でも同じ状況。また中小企業だけでなく、大企業でも公務員についても同じことが言える。例えば都道府県の職員についても、定数が確保できているのは 2 府県だけとのこと。懇話会でも意見が出ていたが、いわゆる起業家教育については当団体が支援機関として取り組んでいる。高校生に対する起業家教育や、社会課題や地域課題に対応するために起業する方に対して、起業支援をするといったもの。若年層からマインド醸成することによって、滋賀県企業へも目を向けることにもつながっていくものであり、支援として重要ではないかと考えてい

る。

○若者の定着について情報があつたが、大卒者の3年後の離職率 30%というのは当社でも同じ状況。理由は様々あるが、定着しない要因はギャップが大きいことも一因であり、極力ギャップ解消の為にも積極的にインターンシップの受入れをしている。年間2回、夏に400人、冬に180人程を受入れしており、期間は1日～5日としている。実際の職場体験を通じて、自分が頭で思っているイメージと、就職してからのギャップを少しでも埋めることで、定着率を上げていければと地道にやっているところ。ただ、各企業でもインターンシップの受入れにあたっては、体制整備が大変なのではないか。当社でも、支店では人手不足を理由に受入れができず、全て本部で対応しているところ。そういった状況ではあるが、地道にやっていくしかない。

○インターンシップの対象者は。1年生～3年生か。

⇒現状は合同企業説明会等で周知していることもあり、3回生が中心になっている。

○現在大学生の就活支援を行っているが、複数内定を得ると大学のキャリアセンターも大きな企業への就職を推し進めているという現状がある。また、“親確”という言葉があるように、親御さんの了承を得るということも非常に重要になっている。個社の魅力を発信することも重要だが、そもそも滋賀県で働くということについての魅力をもっと伝えていくべきなのではないだろうか。

○教育の若い段階における具体的な情報提供が重要ではないかと感じている。聞いたことがない企業であっても、ひとまず職場に行ってみるといことが大事なのでは。仮に少しでも興味を持ってもらうことができれば、新卒時は一旦県外に就職したとしても、何らかのきっかけで地元に戻ってくることもあり、その際に「あの企業良かったな」といったような気づきがあるのでは。見たことも、聞いたこともない企業への就職は難しいが、潜在的なところでも知っている企業となると、興味がわくことがあると感じる。中々、日頃は知る機会のない企業について、教育の段階で知ってもらう機会を設けることで、将来的なUターンにつながる可能性があるのではないか。

○中小企業の魅力発信として、近畿管内の中小企業の方を大学の講義に招き、その魅力を説明する機会を年に40回程設けているが、企業・大学の双方から、たった一度の講義では学生に伝わらないという意見をいただいている。先日は大学のゼミの発表会に参加し、中小企業が若い人材の獲得のために、どのような政策をすべきかということについて学生の意見を聞いた。大学に入ってから就活までの時間の中では、中小企業を就職先の選択肢に入れるための勉強の時間、研究の時間があまりないという意見が出ていた。そうした現

状も踏まえると、小学生の頃から地域の企業と接する機会が非常に重要であり、またその企業の良さを親と子どもと一緒に知っていただく機会になることで、親の中小企業への理解も深まるのではという意見があった。また当局が実施しているのではないが、オープンファクトリーという取り組みがあり、地域のものづくり企業が土日に職場を開放し、親子で様々な体験をしてもらえるということをしている。そういった取り組みによって、親御さんに中小企業を知っていただくことができる。また副次的な効果として、元々は従業員の方々から休みの日に開催することに批判的な意見が多かったが、実際にやってみると子どもたちが目をキラキラさせて体験している姿をみることができ、また自分の仕事をいかに上手に伝えるかということについて考えるようになり、自分の仕事に対して自信を持つ機会になったとのことであった。1年目は批判的だったが、2年目以降は積極的に取り組んでいるということで、人材育成の観点からも非常に有効であったという意見を聞いている。

- ある企業では、子ども参観日という子どもが職場や両親が働いている姿を見る機会を設けている。その日は実際に工場を見学したり、両親が働いているところを見たり、また体感・体験コーナーを設けて、簡単な組み立てやビス打ちを実際にやってみるといったことを行い、ものづくりの面白さを体験する場として、約 20 年継続している取り組みである。
- 本学でも、毎年連合滋賀の寄付講座として、働くことを通じた講義の展開に協力いただいている。また、ゼミ単位で様々な企業見学を行っているゼミもある。委員から紹介いただいたオープンファクトリーについて、滋賀県企業の実績はあるか。
- 把握している限り、地域単位という点では滋賀県は取り組みを行っていない。京都、福井、大阪、兵庫、奈良県や和歌山県でも取り組んでいる。県単位でというよりは、市町村単位でやっていることが多い。滋賀県でも何か取り組みをするにあたって選択肢の一つとして考えていただければと感じている。
- 企業の取り組みについて、いわゆるインターンシップは 30 年以上前から取り組んでいる。対象は小学生～大学生、海外の学生等幅広く対象にしている。環境に対する認識や会社の取り組み概要等、小さな頃から会社を知ってもらうという意味では一定の効果が得られたと思うが、昨今の課題である人材確保には至っていないのが現状。数多くのお子さんや学生さんを受け入れてきたが、就職には結びついておらず、工夫が足りなかったと感じている。インターンシップを人材確保の手段とするならば、何か工夫がなければ難しい。また、大学の中で何か地元企業枠のようなものを設けてもらえる、地元企業としては有難いと思っている。

○大学宛にいただいた要望については持ち帰る。

実際に、本学では県内出身学生の就職先について、県内企業等へ就職する学生の2.5倍の学生が県外に就職していることがわかった。ただ、これは中京圏や京都・大阪の大学でも同じ傾向にあり、新卒ですぐに地元企業に就職するというのは総じて全国的に低い傾向にある。懇話会では、福井の地元志向が強いと話したが、実際にはそうでもない。全国的に地元志向は低い傾向にあると感じている。

○若年層の確保について、高卒採用の一人1社制を見直ししてほしい。学生に対して、学業優先というところでこのような対策がなされてきたと思うが、就職はしてもらえても、離職率が高く、マッチングがなかなかうまく行かないということを感じている。学生にとってどちらが良いのか一概には言えないが、高卒で就職した学生1,500人程に対して行ったある新聞社のアンケートでは、51%の方が就職先について選択肢が欲しかったと回答している。やはり、選択肢があるのは良いことであり、見直しが必要なのではないか。大学生の採用については、各社同じだと思うが厳しい。滋賀県の取組である、ベトナムハノイ工科大学でのジョブフェアや就業体験にこの2年参加している。それについては採用効果があり、ありがたいと思っている。ただ、学生の考えているキャリアは、5年程したら母国に帰るというケースが多く、帰国した後どうするかを今から検討する必要があると感じている。

○岐阜県の企業等で実際に奨学金返済を打ち出して人材確保をしている企業もあるが、企業が負担をするということについて、どのような意見があるか。

○奨学金返還支援については、良い考えだと思うので、民間の立場としても公金をつかってこうした支援をすることは良いことだと思う。ただ、民間からすると、返済という後ろ向きなものよりも前向きなものが良いと感じる。当社は技術系の会社なので、資格取得を全面に打ち出し、スキルアップを通じた定着を促す取組として、資格取得に対する支援をしている。奨学金返還支援を通じて、人材を入口で確保するのか、それとも資格取得の支援を通じて確保した後しっかりと育てて定着を促すのか、両者を考えていく必要があるのではないか。

○学生の立場からすると、長きにわたって返済をしていく奨学金を負担に感じるのは事実であり、その大きな負担を抱えながら働くということに対しては、軽い気持ちがなかなか持てないということは実際に学生からも聞くところである。

○ダイバーシティについて

○ダイバーシティに関して、以前に大企業で活躍された方に入社してもらったが、大企業と中小企業では文化が違うため、なかなか馴染まなかった。また、高度外国人材についてはどのように滋賀に留まってもらうかが課題。永住したいがゆえに家族を呼び寄せるものの、配偶者は出産後に0歳から預けられる保育園が近隣になく、それをきっかけに母国に帰ることになり、最終的には夫も帰国してしまうというケースがあった。

○ダイバーシティに関して、外国人材という点では、どのように高度人材を確保するのかということについて、長きにわたる課題がある。現在、日本語学校の運営について文科省が大きく制度を変えるという話があるが、国内に日本語学校は大学以上の数があり、日本語学校教師はこれまで何の資格も不要であったということに驚いている。今後、文科省が日本語学校の教員を免許制度とし、認可制になるとのこと。これは大きなチャンスではないかと思っており、企業が日本語学校を経営して、優秀な外国人を確保し、少しずつ国内企業へ送り込むという仕組みができるのでは。産業界と大学の方々の力も借りてこの取組をしていくと、高度外国人材が県内にも定着していくのではないだろうか。

○男性育休について、当社でも取得100%としており、昨年1年間では対象者5名が全員取得した。取得期間は2週間～1か月程度に留まるケースが多かったが、現在4か月の取得を予定している方がおり、また3か月間の育児短時間勤務をされている方がいる等、多様化を実感しているところ。これについては、社内でも各種制度の周知を図っている。男性の育児参加は女性の活躍にもつながることである。現在は職場内での理解もあり、上司や周囲が自然とフォローし合っているが、こうした取組を通じて男性も休んで当然という雰囲気を作っていきたい。

また、副業人材についても、活用を進めているところ。AIやIT分野のプロ人材である、東京の大手企業に勤務している方に、自社の抱える課題を提示して集ってもらい、現在支援いただいている。30代が中心と若い方が多いが、深い知見をもっており、社内では解決できないことが、外部人材の知見によってスピーディに解決しており、大変助かっている。

○昨年、育休を5名の方が取得したとのことだが、全員日本人社員か。

⇒外国人社員の方も1ヶ月取得した。

○懇話会の中で、女性やシニアはワークシェアリングが有効ではという意見があったが、正規雇用にとこだわらずという点に違和感がある。非正規雇用を選択する時期もあって良いと思うが、非正規雇用を選ぶのは自分の都合に合わせて働きたいということの優先順位

が高い時。その時期は子どもが小さな時など一時的であり、その後正規雇用になれるという選択肢があることが重要だと感じている。滋賀県は子育て期間中の女性の収入が下がる傾向が、全国のなかでも非常に強い。一人ひとり自由な選択ができれば良いが、現状は一度非正規雇用を選ぶと、正規雇用に戻る選択肢がなく、この点について課題であると感じている。これについては、企業も理解をした上で女性にも機会を与えてほしい。

- 企業では今ベテラン層の活躍について力を入れている。日本には以前から定年制があるが、近年は定年延長に取り組んでいる企業が多い。いかにベテラン層の活躍を促していくかが重要である。また、ものづくりの分野においてもどんどん新たな技術がでてきており、いかにリスキリングといった学びの機会を提供するか考えていく必要がある。また、ベテラン層のもつ経験や知識をどのように若手に伝えていくか、その仕組みを企業として作るべき。現場で先輩に教えてもらいながら、ものづくりの楽しさを実感してもらえることで、若年層の早期離職を防ぐことにもつながっていくのではないかと。

女性活躍においては、男性の働き方がキーワードだと感じる。少子高齢化については国も非常に危機感を感じていると思うが、育児や介護について、男性参加をどのように進めていくか考える必要がある。日本企業は、良い意味でも悪い意味でも従来から働いている人の価値観やライフスタイルについて、強い影響力を持っているし与えてきた存在だと思う。国や企業、そして個人が変わっていくように、様々な手段を使いながら取り組んでいく必要があるのではないかと。

- 男性育休については、当社でも取得者が増えている。一方、先日1年間の休業取得希望者が出てきた際に、上位職はまだ十分な認識の共有ができていない状況だと感じた。人手不足の現状では、誰がその穴を埋めるのかということになる。結局のところ、人手不足が根本的な課題であり、人材確保が十分にできていないために余裕が持てず、また社内の理解も十分に得られない。

ベテラン層の活躍について、当社は定年が55歳と一般的には早く、定年延長も議論されているが、まだ決定はされていない中、OGが大半を占めるパート従業員の力をお借りする場面が非常に多い。パート従業員については、これまで65歳定年だったものを、70歳定年に延長した。正直なところ、パート従業員に頼らざるを得ない状況。若手への接客や、CSの伝承、指導というのもそうしたベテラン層に頼っている。すべては人手不足ゆえにという現状であるが、やはりベテラン層の活躍の場を広げるということは、必須な状況であると常に実感している。

- 懇話会で意見があがった、兼業・副業と外部人材活用について、当団体では滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点という事業を、県からの委託事業として実施している。これまでの相談件数は5千件を超えており、全国的にも高い件数だが、県内の中小企業は3万4

千社程あり、まだまだ相談してほしいという思いもある。兼業・副業のマッチングについては、費用面において利用しやすいという利点がある。給与について、兼業・副業であればフルタイム人材を雇用するのと比べて、大幅なコストダウンが可能。今年度の実績としても、既に17件程マッチングしている。また定着率が83.5%と非常に高い定着率を誇っている。企業からの評価も高く、引き続き活用いただきたい。

○知事も最近ジェンダーギャップについてよく申し上げているが、例えば県内には工業高校が3つあるが、在籍する学生の大半が男子学生である。中には、1学年全体の女子学生は1桁という学校もある。当然、大学においても女性の理系進学者が少ない現状。女性枠を設けている大学もあるが、ものづくり県として、理系人材をどのように確保するかという点について、女性が技術者として育っていけば、正社員として長く活躍してもらえるのではないかと感じる。そのためには、親の意識を変えていく必要もあるのではないかと。女性なのに理系に行くなんて、と感じる親はまだ多いのではないかと。そういった点に対しても何等か取組が必要ではと感じている。

○女性活躍について、女性が出産等を迎えたときに、制度としてバックアップ体制が取られている企業は問題ないが、滋賀県は全国的にも女性の非正規労働者数が多く、補助的な業務に従事している方が多い。出産を機に補助的な業務で戻るといったケースもあり、そこについては企業意識の課題もあるのではと推察する。令和5年3月に厚労省で行った仕事と育児の両立に関する委託調査というアンケートを行ったところ、妊娠出産を機に退職した人に、利用できれば仕事を続けられたと思うサービスは？と聞くと、回答者の半数以上が“気兼ねなく取れる産休・育休制度”と答えた。気兼ねなくというところが重要であり、企業の中で取得して良いという空気感があるか否かが重要なのではないだろうか。次に、“子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度”という回答が挙げられており、この2つが大多数を占めているところ。

当局としても取り組むべきところであり、柔軟な勤務制度等を設けていただき、その費用をバックアップするような支援制度を行っているが、行政だけでは難しいところもあり、そこは企業としても認識をもって取組んでいく必要がある。結果的に女性社員が退職してしまうことで、その潜在的能力を活かせていない状況となっている。行政はもとより、企業の認識改革も必要なのではないか。

○気兼ねなく、柔軟といった数値化しづらい空気感のようなものは、企業や業種特性によっても異なる場所であり、ここをどのように変えていくのか。リーダー層の考えや価値観を変革していく必要もあるのではないだろうか。

○12 年程前になるが、企業で労働組合の役員をしていた際に、子どもが生まれた男性社員に組合から出産祝い金を渡していたが、その際には必ず育休制度についても案内をしていた。初めは、育休の取得は難しいという反応が多かったが、なぜ取得する必要があるのか、どのような制度なのかといったことや、誰かが取らなければ変わらないこと等、育児の実態や男性育児休業を推進している理由や必要性等について、丁寧に説明をしてきた。現在継続することで社会が変わってきたと実感している。育休の取得期間は様々であり、またご家族の状況も様々であるが、継続していくことが何より重要。育休は介護と異なり、取得時期が事前にわかるものであり、周囲の理解や調整がしやすく、職場でしっかり話をしながらやっていくべき。取得者が増えることで後に続きやすくなる。滋賀県はM字カーブが強いということだが、なぜ女性がすぐに非正規雇用になるのかということ、男性が長時間労働ゆえに、家事育児を女性が中心に担っている状況があることが一因である。それを男女ともに理解して改善していくこと、生産性向上に努めていく必要がある。ジェンダーギャップ指数の改善に努めなければならないのでは。

○外国人材について、留学生がどの程度滋賀県企業に就職しているのか調べたところ、7名が滋賀県本社の企業に就職していることがわかった。そのうちの5名は大学院生で、2名が学部生であった。院生は理系の学生が中心で、理系関係の企業に採用という形になっている。テーマにもなっているが、定着ということが大きな課題である。どういった形で生活支援、経済支援をするのか、企業が担うべきところもあれば、企業の枠組みを超えて県といったところがサポートしなければならないところもあり、切り分けが必要なのではないか。また、奨学金の話が出ていたが、例えば高度外国人材を活用する企業への、県からの経済的な支援があると良い。

なお、本学の学生の半数は近畿圏外から来ているが、大学全体での公務員等も含めたUターン率が21.6%である一方、滋賀県出身者で滋賀県企業等に就職する率は13.4%となっており、全体と比べると低い状況である。

○人への投資について

○人への投資ということで、リスキリングについては、手に職をつけそのまま企業で働いてくれればいいが、その後転職してしまったらというジレンマを抱えている。

○青山学院大学で開催しているリスキリングプログラムに、キャリアコンサルタントとして参画している。学びにくる動機として、転職したいからという理由で入ってくる方もいるが、キャリアカウンセリングで関わっていく中で、自社で1度試したいという意見が変わる方も多い。ただ単に学ぶだけではなく、その学びがどのようにこの後の自身の人生や仕事につながっていくのかという点について、キャリアコンサルティングと並行してい

くことが重要ではないか。

○人への投資という点では様々な考えがあると思うが、リスクリングについては経済同友会の中で2年余り研究をしてきて、昨年知事あてに提言書も提出したところ。実際に知事も、社会的リスクリング・社内的リスクリング・グリーンリスクリングの3つのリスクリングという考えを示されている。リスクリングについては様々な解釈があるが、同友会では「学び足し」という日本語に置き換えて取り組んできた。グリーンリスクリングに取り組めるのは日本では滋賀県しかないのではという前提があり、それだけポテンシャルがあり、ひとつの人材確保の看板にしていくべきではないだろうか。具体的には、グリーンリスクリングの取組を構築し、その企業の取組を評価する認定制度や、あるいはグリーンリスクリングに取り組んでいくための資格制度等を整備することで、滋賀県に就職するところのような人材になれるのかというものを打ち出し、他府県からの転職等を促していきたいと考えている。提言書については、一部経済同友会のHPにも掲載している。

○グリーンリスクリングを認定化する取組をしている自治体や企業はあるか。
⇒グリーンリスクリング自体の概念を決めて取り組んでいるところはない。

○中間層をどのように育成していくかという点について、青山学院大学での事例になるが、実際にリスクリングに訪れている方にも中間層はいる。その方々の一番の壁になっているのは、アンラーニングと言われるもの。中間層になると、自身がそれまでの経験の中で得たスキルや信念といったものが身につけているが、それをいかにリセットして学びなおしができるかということが重要であることを実感している。中間層へのスキルアップを促していくにあたっては、学びを足していくのではなくて、一旦リセットする段階が重要となる。

また、ダイバーシティに関して男性育休の推進にあたって代替人材がないことが課題という話があったが、そのままの業務量では当然仕事が回らないだろうが、改めてタスクを整理して見直し、少ない人員でも回る仕組みを構築する必要があるのではないか。人口減少している現在においては、どの会社でも業務が回らないということが、生じているのではないだろうか。そのような際に、IT人材を活用していきたいということにもなると思うが、社外のIT人材を東京の人材だけに頼るのではなく、滋賀県から排出できるようになると、地元で人が回るようになってくる。人への投資ということで、滋賀にいながらITスキルを学べるようになると良い。

○当団体では企業人材のDXスキル強化支援事業をしており、社内のDX人材育成を図っている。この先の懸念として人材のミスマッチがある。DXと言わず、デジタル化という言葉の方が適切なのかもしれないが、それにより事務職の方が担う業務がなくなるといった

ことが起きうる。片方では人材不足、片方では人材余剰という社内人材のミスマッチが生じるのではと懸念しているところ。実態として把握しているものではないが、将来的にはそういったことも大きな問題になるのではと懸念している。

○コロナ禍前に育児が大変、通勤に時間がかかるという理由で退職したいとの申し出があった。2015年頃のことであったが、貴重な人材であり、リモート勤務を提案し、導入した結果、通勤時間が飛躍的に削減された。セキュリティ面での懸念や、導入にあたっての設備投資等コスト負担もあったが、これまでの経験の中で失敗もしながらやってきたところ。その後コロナが発生して、一気にオンラインでも仕事ができるということについて、その効果を確認することができた。ただ、DX人材の育成については課題が多々ある。実務を分かっている人材に、DXスキルを学び足ししてもらうことが有効ではと思っているが、なかなか手を挙げない。結局のところ、リスキリングをして学んだあとのポジションや機会の提供等、自分にどのように返ってくるのかといった、そういったところを最初に整備してやっていくことで、効果が出るのではないかと。

○リスキリングについて、大学で研究員等様々な形でリスキリングとして企業の課題をもって進めることは可能。資料に女性は手に職をつけたい、中間層のスキルアップといった記載があるが、それについてはその通りであり、例えば研究室へ研究員という形で来てもらい、研究室の院生や学生とつながって、それが就職に結び付くといった契機になることもあるのではないかと。そういった形で企業のニーズや課題に応じて企業の従業員を受入れし、企業課題を解決しつつ、研究室と企業のネットワークを構築していくというのはアナログかもしれないが、重要なツールになり得ると思う。

環びわ湖大学・地域コンソーシアムの中で理系大学の6学部長が集まって滋賀県に提言書を提出した。そこでもリスキリングは非常に課題になっており、そこと連携しながらリスキリングのコンテンツを提供していくというのもひとつの大きなテーマなのではと考えており、それも活用いただきたい。

○理系大学の提言書については、本学もデータサイエンス学部の学部長が参加しており、今後産学連携の関係性はより強化していく分野ではないのかと感じているところ。

○リスキリングについて、手に職を付けた結果転職してしまう懸念があるとのことのご意見があったが、国としてはリスキリングを積極的に進め、個人の能力を高め、身についたプラスαの能力を企業に還元することで、職域拡大や利益増大による賃金上昇に繋げていきたいという方向で取り組んでいる。企業としても、リスキリングした結果を明確に評価するのは難しいと思うが、企業にとってもメリットが生じた場合は、待遇や賃金といったような形で評価する環境を整えていくことが一番望ましいのではないかと。

また、企業に対しては人材開発助成金として、従業員がリスクリングする際の助成をしている。その一方、自分自身で学びなおしたいという人には教育訓練給付の制度もある。雇用保険法が改正されたところであり、これまでは給付率が最大70%であったものが、80%となり、より自主的に学べる環境を国としても整備していきたいと考えているところ。IT人材を創出できる環境が滋賀にあればよいという点について、滋賀大学が第一人者としてやっているところだが、現在は特にIT関連のスキルであればオンラインで学ぶことも可能である。例えば東京にある学校のIT関連では最もハイレベルなITSSの講座をオンラインで受講することも可能。学びたい方がいれば学ぶ環境はあり、企業でもそうした情報を発信して底上げができるの良いのではないか。国としてももっとそういったことの周知をしつつ、バックアップをしていければと感じる。

- ダイバーシティについて、外国人材は多数雇用しており、結婚して子どもが生まれてというケースもあるが、子どもの教育環境については課題がある。残念ながら、県内には英語で教育を受けられる機関が少なく、子どもの教育について検討した結果、英語で教育を受けさせたいことから、都市部へ転職したということがあった。外国人材の子どもの学ぶ環境について、社会的に仕組みを構築していかなければ、結果的に長期定着につながらない。英語で教育が受けられる環境整備が必要なのではないか。

以上