

令和 6 年度 第 2 回 滋賀県産業ひとづくり協議会

令和 6 年 8 月 5 日



- 1 第1回協議会の振り返り

- 2 取組の具体化に向けて
 - (1) 県の産業ひとづくり施策の方向性
 - (2) 検討にあたっての論点
 - ① 若年層の確保・定着
 - ② ジェンダー平等・ダイバーシティの推進
 - ③ リスキング・多様で柔軟な働き方の推進

- 3 全体を通しての意見交換

第1回協議会の振り返り

若年層の確保・定着

協議会での意見

学生への県内企業等の魅力発信

- 県内企業の魅力が学生へ伝わっていない。
- 学生に県内企業の情報が十分認知されていない。企業と学生との接点を充実させる取組が必要ではないか。
- 個社の魅力発信だけでなく、そもそも滋賀県で働くことについての魅力を伝えていくべきではないか。
- インターンシップについて、人材確保につながるよう、何等かの工夫が必要ではないか。

子どもたちへの魅力発信

- ものづくりの魅力について、早期に伝えていく必要があるのではないか。
- 小中学生の段階から、教育の中などで、県内企業のことを知ったり、学んだりするような取組が大事ではないか。
- 地域一体型オープンファクトリーの取組は滋賀県でも有効ではないか。

若年層の確保・定着に向けた支援

- 人材確保のための、奨学金返還支援策という視点だけでなく、若手人材を育て定着を促すための資格取得の支援策など、両面から考えていく必要があるのではないか。優秀な人材を獲得するためには積極的な手を打つべき。

高卒採用ルール

- 高校生の採用ルールについてはミスマッチの解消につながるよう、一定の見直しが必要ではないか。

第1回協議会の振り返り

ダイバーシティ

協議会での意見

外国人材

- 高度外国人材について、どのように滋賀に留まってもらうかが課題。
- 外国人材の定着に向けては、それぞれの主体が生活支援や経済支援等を分担しながら、然るべきサポートをしていくべき。高度外国人材雇用企業への県からの経済的支援があると良いのではないか。
- 外国人材の長期定着のためには、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くことが重要ではないか。
- 外国人材獲得のためには、早期につながり（友人がいるか、社長役員と面識があるか等）を持つことが重要。
- 企業が日本語学校を経営して、優秀な外国人材を確保し、県内企業での活躍につなげていく仕組みができると良いのではないか。

女性

- 女性の活躍を促していくためには、男性の働き方や意識を変えていく必要がある。
- 女性技術者を育てる取組が必要。また、そのために親の意識を変えていく必要もあるのではないか。
- 一度非正規雇用で働くことを選んだ女性が、正規雇用に戻る選択肢が少なく、この点に課題があるのではないか。

専門人材

- 外部人材について、副業による活用を進めることによって迅速な課題解決につながっている。
- いかにベテラン層の活躍を促していくか、活躍の場を広げるかが重要。

第1回協議会の振り返り

人への投資

協議会での意見

リスキリング

- リスキリングで手に職を付けた結果、転職してしまう懸念もあることから、リスキリングについてはキャリアコンサルティングと並行して進めていくことが重要。
- グリーンリスキリングに取り組めるのは滋賀県の強みであり、就業地としてのブランド化につながるのではないかと。
- リスキリングやWLB推進にあたっては、業務の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。
- IT人材を滋賀県から輩出できるようになると良い。滋賀にしながらITを学べる環境の整備が必要ではないかと。
- 大学等で提供されている、リスキリングプログラムにつなげる仕組みがあると良いのではないかと。
- DX、デジタル化の推進においては、人材のミスマッチが懸念事項である。
- リスキリングをして学んだ後、どのようなポジションや機会を提供するのか等について、最初に整備していくことで効果が出るのではないかと。
- 企業のニーズや課題に応じて従業員を大学の研究室で受け入れることは、企業の経営・技術課題の解決や研究室と企業のネットワーク構築の重要なツールになり得るのではないかと。

令和7年度に向けた施策構築の方針 ～「輝く」未来へ、ともにいきる「健康しが」推進方針～

5つの施策の柱のひとつ

ひとづくり

～互いに認め合い、自分らしく生きて、輝く社会と未来をともにつくる「ひと」～

社会課題にしなやかに対応していくためには、「ひと」が「ひと」を大切に、年齢や性別、障害のあるなし、国籍などに関係なく、すべての県民の人権が尊重され、互いに多様性を認め合い、ともに生きていくことが重要である。

そのためにも、ジェンダーギャップの解消など、従来の社会的役割等に依らず、それぞれが望む方法で自分らしく生きることができる社会を目指し、多文化共生を意識したうえで、多様な人材が活躍する魅力ある働く場の創出や、各分野・地域を支え、変革や成長をリードする「ひと」の育成・確保に取り組む。

取組具体化に向けて

① 若年層の確保・定着

若年層の確保・定着に向けた支援

- ・若手人材の確保・定着に向けて、例えば奨学金や資格取得に対し、企業とともに経済的な支援を行う仕組みを構築できないか。

若年層と県内企業との接点の確保・充実 (通年での接点確保、大学低年次でのキャリア教育等)

- ・学生等と企業との接点の確保や滋賀で働く魅力をより伝えていくため、しがジョブパーク等で行っている取組について、改善や工夫が必要な点はないか。

⇒現在のしがジョブパーク事業（学生等と企業の接点確保に関する事業） ※参考資料1

- 若者未来塾（SJP未来塾）（大学等で開催する学生向けセミナー）
 - はたらく体験しがプロ（事務局マッチングによる体験型インターンシップ・就業体験）
 - STEP！（新卒・既卒者向け就業体験プログラム）
 - 就活未満。（大学低年次学生向け座談会）
 - WORKしが博（合同企業説明会）
- ・UターンやIターンなど地元での転職を考えている層との接点をどのように確保するか。
 - ・大学で県内企業を紹介するプログラムを作ることはいか。
 - ・小中学生など、子どもたちに県内企業の魅力を伝えるには、どのような取り組みが有効か。

取組具体化に向けて

② ジェンダー平等・ダイバーシティの推進

若者・女性・中高年齢者等企業の多様な人材の活躍促進

- ・男性の育児休業取得促進や中高年齢層の介護離職防止に向けた課題は何か。
- ・大企業のOBやベテラン層等の人材と中小企業のマッチングを進める仕組みづくりに向け、県内企業やOB人材等の意向や実態等について調査、研究を進められないか。

ジェンダー平等の推進

- ・企業等において、ジェンダーギャップの解消に向けてどのような点を意識されているか。

女性管理職の登用促進や育成支援

- ・女性の管理職登用が進まない理由は、どこにあるか。
- ・女性管理職の登用拡大に向けて、どのような取組や後押しが必要か。

外国人材の活躍促進（日本語学習支援・つながり構築）

- ・今年度から開始した高度外国人材向け日本語講座について、更に工夫や改善が必要な点はないか。⇒募集状況20人／50人枠（7月31日現在）。 ※参考資料2
- ・県内での外国人材ネットワークの構築等、他にどのような取組が必要か。

取組具体化に向けて

③リスキング・多様で柔軟な働き方の推進

社会人の学びの機会創出

- ・リスキングについて、現状の課題はなにか。
- ・リスキングについて、産学官が連携して、滋賀県独自の取組ができないか。

経営層のマインドチェンジ、リスキング

- ・リスキング推進にあたっては、経営層の意識改革も必要ではないか。（経営層向けゼミの開催等）

県の機関における取組

- ・高等技術専門校における在職者訓練や工業技術総合センター等における技術研修等において、更に工夫や改善が必要な点はないか。 ※参考資料3

中小企業における多様で柔軟な働き方の推進

- ・中小企業において、人材の確保・定着につながる働きやすい職場環境整備を更に進めるには、どのような支援や後押しが必要か。