

# 令和 6 年度 第 3 回 滋賀県産業ひとづくり協議会




---

令和 6 年 10 月 8 日



- 1 取組の具体化に向けて
  - (1) 来年度の県の取組の方向性（商工観光労働部）
  - (2) 検討事項
    - ① 低回生向けインターンシップ
    - ② 未内定者・早期離職者とのマッチング支援
    - ③ 外国人材や留学生等との交流・ネットワーク構築
    - ④ 大学研究室と企業が連携した新たなリスキリングプログラムの構築
  
- 2 全体を通しての意見交換

## 来年度の県の取組の方向性（商工観光労働部）

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リスキリング・多様で柔軟な働き方の推進
<ul style="list-style-type: none"> <li>●若年層の確保・定着に向けた支援</li> <li>●地場産業の担い手確保</li> <li>●ものづくりの担い手確保</li> <li>●若年層と県内企業との接点の確保・充実 (例：通年での接点確保、大学低年次でのキャリア教育等)</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業におけるジェンダー平等の理解の加速</li> <li>●女性管理職の登用促進や育成支援</li> <li>●就労支援機関・プロ拠点を通じて、多様な人材確保を促進</li> <li>●外国人材の活躍促進</li> <li>●障害者の雇用・定着促進</li> <li>●女性管理職の登用促進や育成支援</li> <li>●副業・兼業人材の活躍促進</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社会人の学びの機会創出（産官学連携）</li> <li>●経営層のマインドチェンジの促進</li> <li>●多様で柔軟な働き方の推進</li> </ul> 

### R6 取組事項

- ・ニッチトップ企業のPR
- ・留学生向け合同企業説明会での“滋賀県で暮らす魅力”発信

## 低回生向けインターンシップ

### 現状の取組

- ・低回生向け就活準備講座「就活未満」（しがジョブパーク）
- ・はたらく体験しがプロ（しがジョブパーク）
- ・低回生向けキャリア教育（各大学）

### 現状や課題、検討事項等

- ・企業の採用活動の早期化に伴い、大学のキャリア教育やプロジェクト科目のインターンシップも、1回生から対象とすることが増えている。
- ・低回生向け就活準備講座「就活未満」は参加者が伸び悩んでいる。取組を拡大、コンテンツの見直し等ができないか。
- ・「就活未満」を大学で実施することに加えてオンラインで実施したり（ブレイクアートルームなどを活用）、低回生向けにオンデマンドで企業の人事担当者から働き方や仕事内容についてレクチャーを受けられる機会を提供することができないか。
- ・「はたらく体験しがプロ」へ低回生の参加をもっと促せないか。
- ・飲食などでアルバイトをしている層（大学生）を取り込むために有給のインターンシップ（単なる作業だけではなく創造的な業務を含む）を週1～2回程度で実施するプログラムを構築するための支援を行うことを検討できないか。
- ・大学での低回生向けキャリア教育（インターンシップ）を拡大できないか。
- ・低回生（1回生、2回生）向けの「オープンカンパニー」や「キャリア教育」の必要性と実施については有効と思われる。そのうえで、前提として「インターンシップの定義、個人情報活用範囲のルール」等について学生・企業双方の理解と共有が必要。

# 取組の具体化に向けて

## 未内定者・早期離職者とのマッチング支援

### 現状の取組

- ・新卒、既卒者向け就業体験プログラムSTEP（しがジョブパーク）

### 現状や課題、検討事項等

- ・新卒、既卒者向け就業体験プログラムSTEPは利用者が伸び悩んでいる。どのように展開すべきか。課題点は何か。（令和5年度の利用者：修了者数7人、申込者数14人と低調）
- ・対象者層の掘り起こしやアプローチをどのようにすれば良いのか。
- ・高校生の未内定者を対象とした就職相談会は参加者が減少している。高卒の早期離職者も参加対象にしてはどうか。
- ・これまで以上に、SNSを利用した広報に活路を見出すことはできないか。
- ・大学のキャリアセンターと連携し、大学の最終学年の未内定者をしがジョブパークにつなぐ仕組みを作ってはどうか。しがジョブパークから内定状況を大学に情報共有する仕組みを作れば、大学の新卒者の内定率向上に貢献するため、大学側が関心を示す可能性がある。（4月中の内定者までは、大学の「卒業者の内定率」に計算できるため、3月末時点まで継続的に情報共有するのがよい。なお、最終学年末での未内定者の群は、地域企業への就職意欲が高い。）

# 取組の具体化に向けて

## 外国人材や留学生等との交流・ネットワーク構築

### 現状の取組

- ・留学生事業部会において、留学生懇談会「滋賀県留学生のつどい（地域連携型PBL 外国人留学生プログラム）」を実施。（環びわ湖大学・地域コンソーシアム）
- ・ゼミや学生自主ではサークル化の事例があり  
（例：滋賀大学ゼミ+AOTSのインドネシア人EPA候補生）（滋賀大学）

### 現状や課題、検討事項等

- ・県外大学の事例を調査したい。
- ・立命館大学においては、日本人と留学生との交流企画は積極的に行われているが、外国人のネットワーク形成については、すべての国を大学が公認して行うことは難しいため、行えていないのが実状である。
- ・県内企業に就労中の外国人材の出身大学について情報収集。  
滋賀県外国人材受入サポートセンターで大学に訪問して行う留学生向けセミナー等の機会に、OBOGとの座談会などを実施し、留学生と県内企業就労中OBOGとの繋がりを構築したい。
- ・県内企業で働く外国人材と留学生の交流会等の機会を設けることができないか。

# 取組の具体化に向けて

## 大学研究室と企業が連携した新たなリスキリングプログラムの構築

### 現状の取組

- ・「リスキリング教育・リカレント教育プログラム」を体系的構築を提言。（県内理系 6 大学）
- ・個別企業による共同研究を実施。（各企業・各大学）

### 現状や課題、検討事項等

- ・大学との共同研究を行っている県内企業は一部に留まる。
- ・継続的实施、共同研究事例のPRが必要ではないか。
- ・滋賀県は製造業が多いこともあって、大学の研究室と共同研究をおこなうことで（極端なケースでは0円でも可能）、企業の課題を解決するとともに、ネットワーク形成が可能になる（企業の課題と研究室のテーマのマッチングが難しい面もある）。
- ・各大学の特色を生かしたリスキリングプログラムを構築して、オンデマンドで滋賀県企業の従業員に提供することなども考えられる（プログラム構築に対する補助金などが必要）。
- ・文部科学省の数理・データサイエンス・AI教育プログラムの認定を受けている大学が当該のプログラムを提供することなども考えられる。