

【資料1】 令和7年度第1回産業ひとづくり協議会における議題案について

No.	意見	意見に対する現時点の考え方
1	・今年度の協議会でもDXスキルのリスキリングについては話題になりましたが、経産省が昨年改訂した「デジタルスキル標準」への滋賀県企業様の対応が気になります。 P7 人的資本経営に向けた経営層のマインドチェンジ事業 P8 リスキリング推進に向けた県内企業と大学等のネットワーク構築 に関連づけて言及することは可能かと思いますが、「デジタルスキル標準」は、外せないキーワードになりそうだと感じております。	リスキリングについては、令和7年度の第2回目以降の協議会にて議論いただきたいと考えております。 議論にあたっては、「デジタルスキル標準」の視点を踏まえ議論いただくことも検討してまいります。
2	「未内定者・早期離職者とのマッチング支援について」のなかに、「留学生」という範疇を入れても良いのではないかと思います。留学生の人材確保は、「外国人材等、多様な人材の活躍促進」のなかで議論されるのであろうと想定されますが、未内定者の中には留学生が相当数存在しており、マッチングという点では、日本人学生と同様の手法も必要となるからです。	外国人材全般については、令和7年度の第2回目の協議会にて議論いただきたいと考えておりますが、ご意見いただきましたとおり、「未内定者・早期離職者とのマッチング支援について」のなかには留学生も含めて、次回の協議会にて議論いただきたいと思います。
3	リスキリングなど人材育成を推進するにあたり、働き方改革と合わせて社員の負担軽減をどのようにすべきかと言うことに対して何か施策を検討されているか。例えばリスキリング期間中の人材確保費用の補助などの支援について協議してはどうか。	リスキリングについては、令和7年度の第2回目以降の協議会にて議論いただきたいと考えております。 なお、令和7年度から実施する若年層等確保・定着支援事業において、資格取得のための研修に参加する従業員の代替職員確保等にかかる賃金の一部を補助する予定です。
4	若年者は、DM等はあまり興味はもたないと思うので、アプリ等をつくり、携帯から検索できるようなものを発信していったらいかがでしょうか。	次回の協議会では、若年者への情報発信手法として、従来のチラシやDMに限らない有効的な手段について、ご提案いただきましたアプリの活用も含めて議論いただきたいと思います。
5	・近畿圏内の大学に情報発信するのであれば、滋賀県出身に特化しなくても良いと思います。 また、滋賀県出身の学生にターゲットを絞る県内の企業の魅力を伝える手段はアプローチの仕方にもうひと工夫が必要なのかもしれません。具体的な案はまだホワイトですが。。。 ・早期離職者については、「離職の理由」を把握できるのであれば、マッチングの支援方法も多種多様に考えるきっかけにはなり、ニーズ・シーズの関係が机上空論にならず、より良い支援ができるような気がします。（実際に把握したうえで多種多様な窓口を作っていると思っています）	・まずは滋賀県に所縁のある学生を主なターゲットとして、どのように滋賀県企業の情報を発信していくか検討していきたいと考えており、どのような工夫をすべきかご意見をいただきたいと思います。 ・ご意見いただきましたとおり、離職理由の把握は非常に重要なことと考えております。現在も可能な範囲で理由の把握に努めているところではありますが、より詳細な現状把握の方法を検討したいと思います。

【資料1】令和7年度新規取組予定事業等について

機 関 名	事 業 等
滋賀経済産業協会	・リカレント・リスキリング教育について 滋賀大学、滋賀県立大学との連携により、国（文部科学省）事業に参画予定 「産学官を通じたりカレント教育プラットフォーム構築支援事業」
滋賀県中小企業団体中央会	・産学連携オープンネットワーク事業（新規） これまでの連携協定締結大学である龍谷大学と成安造形大学に加え、県立高専の運営主体となる県立大学との新たな協定締結を機に、県内の中小企業団体やものづくり補助金等活用企業と県内大学との具体的な連携事業をさらに幅広く進める取組として「（仮称）中央会産学連携オープンネットワーク事業」を推進する。 ・次世代を担う若者と作る子ども向け中小企業魅力発信事業（拡充） 中小企業青年中央会が主体となって県内の子どもたちの仕事体験の提供を通じた業界への認知度向上と県内の中小企業・小規模事業者への就職のきっかけづくりとなる「しがワークフェスタ2025」を3月に開催するとともに、県子ども若者部主催の「すまいるあくしょんフェスタ2025」に参画する。
滋賀大学	・就職支援委員会において、学生の就職支援活動の方法を再検討する予定。 ・学部授業「人的資源管理」において、5月の連休明けのタイミングで、卒業生の境悠斗さんをゲストスピーカーとして招聘し、滋賀県で働くことの魅力について講演してもらう予定。
立命館大学	・本学は、経済産業省令和4年度「地域の中核大学等のインキュベーション・産学融合拠点の整備」（大学等向け）に採択され、「地域社会とともに価値創出を行う総合的イノベーション拠点形成」の実現を目指し、令和7年度5月末（予定）に「グラスルーツ・イノベーションセンター」が完成する。そこには、地域に開かれたオープンラボやコワーキング・イベントスペースが設置され、STEAM教育や理系人材育成を目的としたプログラムを展開するとともに、滋賀県地域の企業に対するソリューションの提供やイノベーションの創出に貢献することを目指していく。 ・新規ではなく毎年実施していることだが、ASTER（立命館科学技術振興会）が主催で、ASTERフォーラム（6月）とASTERフェスティバル（10月）を実施している。ASTERフォーラムは、学生による研究ポスター発表会、大交流会などを実施し、企業27名（20社）、教職員57名、学生103名の参加があった（2024年度実績）。ASTERフェスティバルは、「将来楽しく働きたい！」をテーマに、若手社員が待機するブースをマルシェ風に設置し、授業の合間などの時間に気になる企業ブースに立ち寄り、就職活動のことや仕事内容のことなど気軽に会話をしてもらう機会を提供した。学生参加者は578名（アンケート回収数）、参加企業数は18社であった（2024年度実績）。ASTERの企業会員数は58社（2025年2月時点）で、そのうち23社が滋賀県に本社を構えている。
株式会社日吉	・中高度外国人材の確保やグローバル人材育成、リスキリングの実践などについては来期以降も取り組む予定である。引き続き滋賀県からの支援を望む。
滋賀労働局	・高校生の採用ルールの見直し 令和8年度卒業生から、これまでの当初募集時の指定校求人制のみの募集方法から、フリー求人と指定校求人制の選択制への移行予定。（参考資料別添） ・職業訓練への職業紹介窓口での積極的な誘導 ・昨年10月から給付率が上がっている教育訓練給付制度の積極的な周知・啓発（訓練施設に対する講座開設勧奨など） ・管内全HWでのオンライン職業紹介の実施（令和7年1月～）（全国単位での対応）
近畿経済産業局	・令和6年度事業を基本とした事業を実施予定

令和 6 年度 滋賀県高等学校就職問題検討会議

令和 7 年度における新規高等学校等卒業生の応募・推薦に係る申し合わせ事項

令和 6 年度滋賀県高等学校就職問題検討会議において、令和 7 年度における新規高等学校等卒業生の就職に係る応募・推薦に係る取扱いについて、下記のとおり申し合わせる。

記

(1) 生徒の企業への応募・推薦は、求人票提出(10 月以降の場合を含む)後、いわゆる 1 次選考までは、1 人 1 社制、応募推薦枠 3 倍は厳守する。

(2) 10 月 1 日以降の未充足求人には、複数応募(2 社)を可能とする。

ただし、10 月 1 日時点(9 月末の充足状況確認時)で、未充足であって、指定校以外からの応募を否とする求人にあつては、指定校の範囲内での複数応募となる。

同様に、指定校以外からの応募を可とする求人にあつては、指定校以外を含めての複数応募とする。

① 複数応募の場合の生徒の意思表示について

最初の応募求人について、内定の連絡(文書に限らない)があつた場合、他の応募求人の結果が出る出ないにかかわらず、連絡があつた日から 7 日以内に入社内諾等の意思表示を行うこととする。

② 複数応募に伴う、求人票への専願優先、併願可の取扱いについて

各事業所は、求人票提出時において、求人票に「専願優先」または「併願可」について表示をする必要がある。

なお、10 月 1 日以降の未充足求人については、「専願優先」または「併願可」について再度確認を行う必要がある。

③ 複数応募制に係る生徒の就職内諾について

複数応募制に係る生徒の就職内諾については、下記のとおりとする。

複数応募制に係る生徒の就職内諾一覧

応募の状況	応募の結果	就 職 内 諾
「併願可」事業所 2 社へ 応募	内定	応募した「併願可」事業所のいずれかに就職内諾
「専願優先」事業所と 「併願可」事業所へ応募	「専願優先」事業所と「併願可」事業所共に内定	必ず、応募した「専願優先」事業所に対して就職内諾
	「専願優先」事業所のみ内定	必ず、応募した「専願優先」事業所に対して就職内諾
	「併願可」事業所のみ内定	応募した「併願可」事業所に対して就職内諾

- * 事業所は、選考結果を、原則として選考後 3 日以内、遅くとも 7 日以内に、必ず出身校を通じ応募者本人に、速やかに通知する。
- * 生徒は、内定の連絡(文書に限らない)があった場合、他の応募求人の結果が出る出ないにかかわらず、連絡があった日から 7 日以内に入社承諾等の意思表示を行う。

(3) 高等学校等における指導に係る留意点

10 月 1 日以降の未充足求人については、複数応募(2 社)が可能となったからといって、全ての生徒に対して複数応募させるのではなく、生徒の希望等を十分に斟酌したうえで、複数応募により、より一層効果が出ると思われる案件に限り複数応募を行うよう十分に留意する必要がある。

(4) 令和 8 年度以降の取扱いについて

① 1 次選考からの複数応募の取扱いについて

今後の経済情勢や就職希望生徒の動向、求人状況等を見極めながら、その在り方について引き続き検討していく。

② 求人提出当初から「指定校求人」と「公開求人(指定校なし求人)」を選択可能とする取扱いについて

指定校求人が少ない学校に所属する高校生の応募機会の拡充、地域産業に必要な労働力を充足する機会を提供するという観点から、令和 8 年度から実施することを念頭に、学校及び企業に対して、令和 7 年度中に機会を捉え幅広く周知を実施し、滋賀県高等学校等進路指導研究会就職部会の協力を得ながら必要な対応を行う。

令和 7 年 1 月 29 日

滋 賀 県 高 等 学 校 就 職 問 題 検 討 会 議

一般社団法人滋賀県経済産業協会
滋賀県中小企業団体中央会
滋賀県進路保障推進協議会
滋賀県高等学校等進路指導研究会
滋賀県高等学校等進路指導研究会就職部会
滋賀労働局職業安定部職業安定課
滋賀県子ども若者部子ども若者政策・私学振興課
滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課
滋賀県教育委員会事務局高校教育課

【資料2】 地域活性化雇用創造プロジェクト実施状況について

No.	意見	意見に対する現時点の考え方
1	雇用人材の対策という観点では、以下の視点も関連してくると思われる。 1. 若年層世代の賃上げ影響に反して、氷河期世代等の世代格差への対応 2. 少子化問題とも大きく見て関連（子育て環境の整備）	1. 賃上げの観点について、若年層世代のみならず、氷河期世代等の世代格差への対応を行っていくため、本プロジェクトにおいては、非正規雇用など不本意な雇用形態に置かれている求職者を対象にした相談支援やマッチングイベント等を通じ、正規雇用への転換促進への支援を予定しております。 2. 子育て環境整備の観点からは、仕事と育児の両立支援策が重要であると考えております。地域活性化雇用創造プロジェクトの対象事業ではございませんが、本県においては、ワーク・ライフ・バランス推進企業登録や、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる魅力ある職場づくりに向けた取組支援を新たに実施してまいります。
2	海外展開・外国人人材確保などで滋賀県はベトナムに注力していますが既に46本のMOUが日本の自治体と締結されており競争は益々激しくなるのではないかと思います。ベトナムでの成果は分かりませんが、他のアジアの国々も対象を広げると良いかと思ます。何処かの国とのMOU等を検討されていますか。 例えばインドは14億人の人口と平均年齢が25歳と若く英語も堪能な学生が多い。また親日的な人も多いように思います。	ベトナムにおいては、ハノイ工科大学との連携により一定の成果が出てきているところです。これまで構築してきた関係も活かながら、人材同士のつながり形成の取組強化により、「人が人を呼ぶ好循環」を創出するため、ベトナムとの関係性を強化したいと考えています。 一方、対象国を広げるか否かについては、国内外における外国人材確保に向けた競争環境や、県内企業における人材ニーズ等も見極めつつ、方向性について検討してまいりたいと思います。
3	合同企業説明会の参加者人数が少ないのではないかと。	就活の多様化や早期化により、新卒者を中心に合同企業説明会への参加者が減少傾向にあることは課題として捉えております。 なお、合同企業説明会等については、9月に計3回開催しました。今年は台風の影響により開催日変更を余儀なくされたこと等が、参加者が伸び悩んだ要因と考えています。3月に開催した計3回の参加者合計は329名で、これと併せた参加者数は503名です。
4	・産業の人材不足は深刻です。また、氷河期世代においては、非正規雇用者が多く将来に不安を抱える人材も多いと聞きます。そのような方が人材不足の問題を払拭できる人材となればWIN-WINになるのではないかと考えます。また、一人ひとりの（強み・弱み）から更なるスキル向上にむけたきめ細かな支援が大切ではないかと思います。 ・良質な雇用の条件も大事な切り口だと思います。働くやりがい（雇用条件、賃金等）、住みやすい環境（子育てやWLBの観点）→魅力ある滋賀で生きることにつなげていけばと思います。	・正社員としてのキャリアの断絶や非正規雇用といった形態に置かれている方々に対しては、就労支援機関「しがジョブパーク」において、関係機関との連携を図りながら、キャリアカウンセリングや、就職支援セミナー等により引き続き支援してまいります。 ・良質な雇用の実現に向けては、人への投資やリスクリングを積極的に行うなど「人材にとって魅力ある企業」を増やすことで企業の生産性を高め、賃金の上昇やさらなる人材確保・育成への好循環を生み出すことが大切と考えます。 こうした観点から、令和7年度は人的資本経営に向けた経営層のマインドチェンジの促進や、多様で柔軟な働き方など「魅力ある職場づくり」に取り組もうとする企業への支援を新規施策として進めていく方針です。
5	・資料2 P.7 未内定者や早期離職者のマッチング支援を行うにあたり、現役就活生以外のこれら既卒の未内定者や再就職希望者のフォローを、各教育機関がどのように行っているか、大学の場合、出身県や大学の関わり方など実態調査が必要かと思います。 ・留学生向けの滋賀県の魅力伝達については、個人的な実感として難しさを禁じ得ませんが、松原先生にもご相談し、対策を考えなくてはと考えています。	・未内定者や早期離職者について、大学での調査など取組を進めていただけると、実態や課題の詳細把握につながると考えております。県としても、各大学のキャリアセンター等と連携し、未内定者を含む在校生の就職支援に取り組む中で、情報収集に努めてまいりたいと考えています。 ・令和7年度の新規事業として、県内事業者への就職を考える留学生を含む外国人材に対し、滋賀県での就業や暮らしの魅力を感じてもらい、地域への愛着やライフプラン形成、就労意欲を促進するプログラムを予定しております。各大学におかれましては、参加者の掘り起こし等で御協力をいただければ幸いです。