

令和8年度 第1回 滋賀県産業ひとづくり協議会

令和8年7月1日



【目次】

• 本日の議題および予定	… 3
• I 令和8年度の産業ひとづくり協議会の進め方	… 4
• II 本県における産業ひとづくりの現状と課題（事務局説明資料）	… 11
• III テーマに係る論議	… 35
• 参考資料①令和8年度の産業ひとづくり施策について	… 37
• 参考資料②地域活性化雇用創造プロジェクトについて	… 44

【本日のテーマ】 滋賀の産業を支える人材の確保・育成・活躍に向けて

【本日の予定】

- I 令和8年度の産業ひとづくり協議会の進め方
- II 本県における産業ひとづくりの現状と課題
(事務局説明資料)
- III テーマに係る論議

I 令和 8 年度の産業ひとづくり協議会の進め方

I 令和8年度の産業ひとづくり協議会の進め方



1. 滋賀県産業ひとづくり協議会の概要

■ 滋賀県産業ひとづくり協議会について

中小企業等の事業活動を担う人材の確保・育成の促進を図るため、**産官学等多様な主体と連携し、産業ひとづくりに関する課題や施策の検討に取り組むことを目的**に、令和6年に設置。

■ 滋賀県産業ひとづくり協議会設置要綱（抄）

（目的）

第1条 滋賀県において、中小企業等の事業活動を担う人材の確保・育成の促進を図るため、**産官学等多様な主体と連携し、産業ひとづくりに関する課題や施策の検討に取り組むことを目的**として、滋賀県産業ひとづくり協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

（協議事項）

第2条 協議会は、次の事項について協議する。

- （1）滋賀県における**産業ひとづくりの推進**に関すること
- （2）厚生労働省の「地域活性化雇用創造プロジェクト」に関すること
- （3）その他労働雇用施策に関すること

（組織）

第3条 協議会は、委員20名以内で構成し、商工労働部長が選任する。

- 2 協議会に会長および副会長を置き、委員の互選によって選出する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

（委員の任期）

第4条 委員の任期は2年以内とする。ただし、委員の交代および増員により選任された委員の任期は、前任者または現任者の残任期間とする。

I 令和8年度の産業ひとづくり協議会の進め方



2. これまでの協議会の開催経過

2年間(R6～R7)で協議会計8回を開催

- ・若年層の県内定着・還流
- ・多様な人材の活躍
- ・外国人材の受入・定着
- ・リスクリング・人的資本経営
- ・企業と学生・求職者との接点形成 等

協議会における主な議論

①「人に選ばれ、活かし続ける」企業づくりの必要性

- 企業が人に選ばれるためには、多様で柔軟な働き方に加え、人材育成・評価・キャリア形成までを一体で整えていく必要性

② 若者や求職者等との継続的な接点づくりの重要性

- 大学と企業の連携等も含め取り組むことで、企業の魅力やキャリアの見通しを学生・求職者に発信し、県内企業を就業先の選択肢として具体化していくことが重要。

③ 外国人材の採用・定着・長期活躍支援の重要性

- 受入体制整備、日本語や生活支援の体制、先行事例の横展開の必要性
- 企業の中核人材として外国人材を活用し、企業の成長に繋げていく視点で、先駆的な取組の継続・拡充の重要性

I 令和8年度の産業ひとづくり協議会の進め方



3. 協議会の議論等を踏まえ、取組を強化した主な施策

①「人に選ばれ、活かし続ける」企業づくり

人的資本経営の促進に向けた経営層マインドチェンジ【R7～】

- 多くの企業が直面する人材不足の課題に対して、**育成・定着・活躍**まで見据えた「**人的資本経営**」の視点から、**企業の変革を支援する少人数制の勉強会「しが経営変革ゼミ」**を開催。

しが経営変革ゼミ 参加企業募集



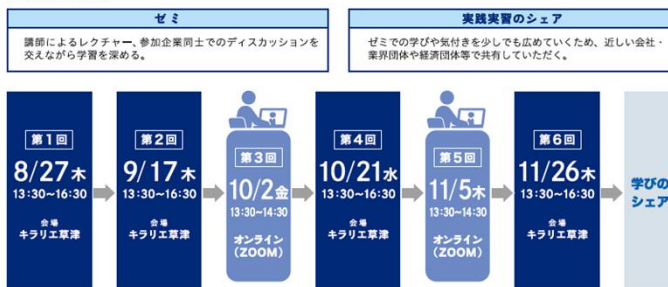
しが経営変革ゼミは、「会社がかわれば、採用もDXもできる。」をコンセプトに、人的資本経営の考え方をベースに、採用・定着・DXを経営戦略として一体的に捉え、議論を深める少人数制の勉強会です。

第1回 2026年8月27日 木 スタート (全6回)
第2回 9/17 木
第3回 10/2 金
第4回 10/21 水
第5回 11/5 木
第6回 11/26 木

プログラムの流れ

実施会場/キラリエ草津 滋賀県草津市大馬路2丁目1-35

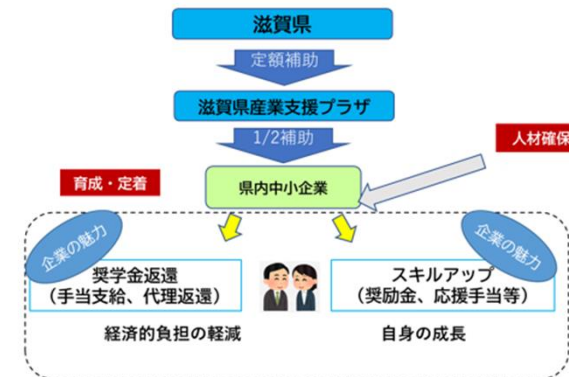
「しが経営変革ゼミ」では、少人数で議論を深める対面の勉強会と、オンライン（録画視聴可）での事前学習を交互に実施することで、変革を推進します。



若年層確保・定着支援事業

(奨学金返還支援・スキルアップ支援) 【R7～】

- 人材確保・育成・定着のサイクルの好循環**を促すため、企業が行う従業員の**奨学金返還支援**や**スキルアップ支援**の取組を支援。



魅力ある職場づくり事業【R7～】

- 多様で柔軟な働き方ができる環境整備**など「**魅力ある職場づくり**」に取り組もうとする**県内中小企業等**の**掘り起こし**を図るとともに、**アドバイザー派遣**を行う。

I 令和8年度の産業ひとづくり協議会の進め方



②若者や求職者等との継続的な接点づくり

ものづくり企業や職種の魅力PR【R7～】

- ものづくりに関わる**中小企業等が地域内で面として集まり、普段見せることのない製造現場を一般に公開したり、来場者にもものづくりを体験してもらう取組（オープンファクトリー）**を後押し。



- ものづくり魅力の動画発信



大学進学から就職後まで、継続的に地元を選択肢化してもらうための接点強化【R8～】

学生段階から**滋賀県内でのキャリア形成の可能性**を提示するとともに、**就職後のライフステージの変化に伴うUターン**も視野に入れながら、**継続的な接点創出や魅力発信**を行う。



大学と連携したインターンシップ



県内企業と大学キャリアセンター等との意見交換会



首都圏出身者向け移住就業セミナー

I 令和8年度の産業ひとづくり協議会の進め方



③外国人材の採用・定着・長期活躍支援

ハノイ工科大学との連携事業の拡大 【R8～】

ベトナムのハノイ工科大学（理系総合大学）、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。

令和8年度は、これまで実施してきたジョブフェアに加え、採用を見据えた取組強化として、**1か月以上の長期インターンシップ**に取り組む。

世界トップクラスの
工科系学生を、
滋賀の職場へ

ベトナム人インターン生
受入企業募集中

採用直結型インターンシップ

参加者はベトナムトップの理系総合大学である、ハノイ工科大学の協力の元、受入企業に合わせた、専門性を身につけて帰国いたします。受入企業との決定には、受入企業が面接や書類審査を行う事が可能です。

※受入企業はハノイ工科大学（理系総合大学）と提携している企業に限ります。受入企業はハノイ工科大学（理系総合大学）と提携している企業に限ります。受入企業はハノイ工科大学（理系総合大学）と提携している企業に限ります。

ベトナム人材と交流する機会
インターンを通じてベトナム人材と交流し、自社に合うかどうかを見極めることが出来ます。

国際的な視点の導入
新たな外国人材と交流する機会となり、社員の視野の拡大と理解力を深めるきっかけになります。

滋賀県海外インターンシップ補助金対象事業

受入費用の1/2（最大15万）を補助します。
（※助成金・奨学金は併用不可です）

入学期間 2026年7月以降
入学期間 30日以上80日以内
対象企業 外国人材の採用に積極的な企業
募集企業数 最大5社
応募締切 2026年5月15日（金）

主催：滋賀県 運営協力：株式会社セキショキャリアパス ▶お申込み・内容詳細は募集へ



留学生向け短期就業体験 【R8～】

外国人留学生に対し、**県内企業での2～5日程度の就業体験の機会を提供**

- 日本の職場文化・就労慣行への理解促進、地域企業への理解醸成、地域での就職意欲の向上等を図る。
- 受入企業に対しては、インターンシップを通じ、**外国人材雇用への不安や課題を解消し、ノウハウの蓄積や将来的な外国人材活用**につなげる。

外国人材の活躍に向けた企業向けアドバイザー支援 【R7～】

- 外国人材の受入企業に対し、**日本語学習支援体制の整備や人事制度・キャリアパスの構築等**を通じて、外国人材が**能力を十分に発揮できる環境づくり**を支援する。

I 令和8年度の産業ひとづくり協議会の方向性について



4. 本年度の協議会の方向性

協議会の議論の方向性

令和9年度以降の施策と厚生労働省の補助事業「地域活性化雇用創造プロジェクト」の令和9～11年度（3か年間）の施策の方向性を議論する。

地方に「質の高い安定した正社員等の雇用」を生み出すために、厚生労働省が都道府県を対象に実施する国庫補助制度。事業期間は3か年間。

各回の協議会の進め方

第1回協議会

滋賀の産業を支える人材の確保・育成・活躍に向けて【令和8年7月1日】

- ① 県内企業の事業活動を支えていくにあたり、どのような人材が、どのような役割を担っていくことが重要と考えられるか。
- ② 人材を採用し、育成し、長期活躍につなげていくにはどのような視点が重要か。

第2回協議会

第1回の議論を踏まえた重点論点の深掘り 【令和8年8月下旬】

- 第1回協議会において出された意見を踏まえ、個別のテーマについて議論を深め、今後3年間の施策の方向性を議論。

第3回協議会

第1回・第2回の議論を踏まえた令和9年度以降の施策および地プロの方向性の整理

- これまでの議論を踏まえた令和9年度以降の施策や、令和9～11年度の「地域活性化雇用創造プロジェクト」の内容等を議論する。

第4回協議会

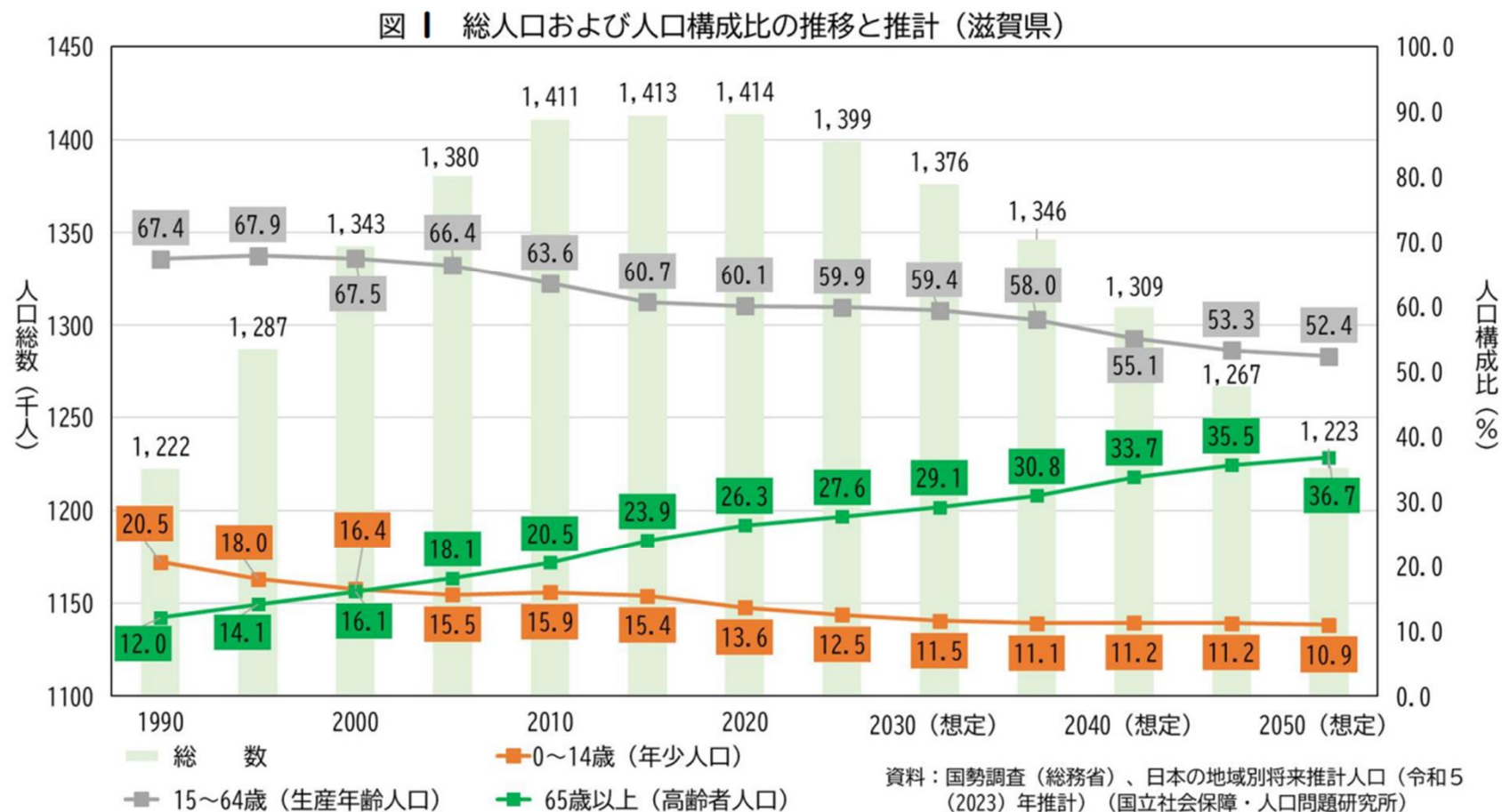
次年度の協議会の方向性、地域活性化雇用創造プロジェクトの実績報告等（書面）

Ⅱ 本県における産業ひとづくりの現状と課題 (事務局説明資料)

1. 総労働供給量の推移



- 本県において、総人口の減少に加え、生産年齢人口の構成比も低下すると推計。



1. 総労働供給量の推移



- 概算の**総労働時間**（就業者数×1人当たり平均労働時間）は、**2000年から2010年まで低下した後、増加に転じる。**
 - 就業者数は、2010年まで低下後、増加に転じる（多様な人材の労働参加）
 - 1人当たり年間総実労働時間は減少傾向。

就業者数・1人当たり平均年間労働時間等の推移（全国）

年	①就業者数	②1人平均年間 総実労働時間	③ = ①×② 概算総労働時間	(2000年比)
2000年	6,448万人	1,853時間	約1,194億時間	100
2005年	6,350万人	1,804時間	約1,145億時間	95.9
2010年	6,305万人	1,754時間	約1,106億時間	92.6
2015年	6,410万人	1,734時間	約1,112億時間	93.0
2020年	6,942万人	1,621時間	約1,125億時間	94.2
2025年	7,042万人	1,621時間	約1,141億時間	95.5

出典：総務省統計局「労働力調査」参考資料
労働政策研究・研修機構「常用労働者 1人平均年間総実労働時間数 1947 年～2025 年 年平均」
（事業所規模5人以上ベース）

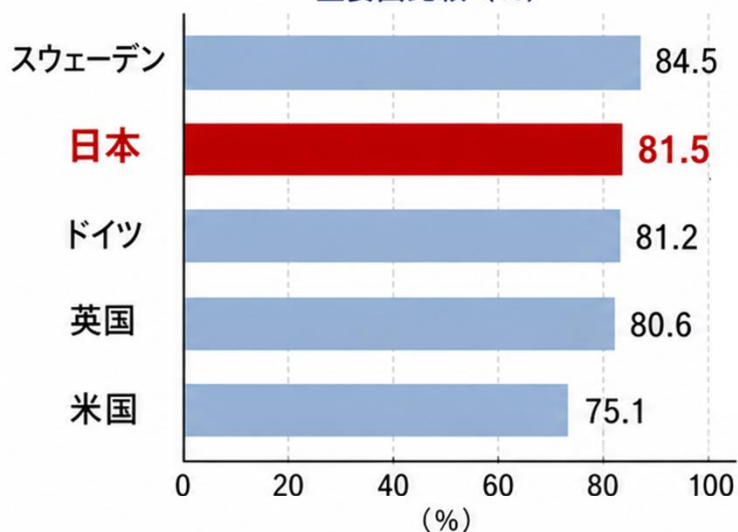
2. 多様な人材の労働参加



- 日本の女性・高齢者の労働参加率は、世界レベルでも高水準。

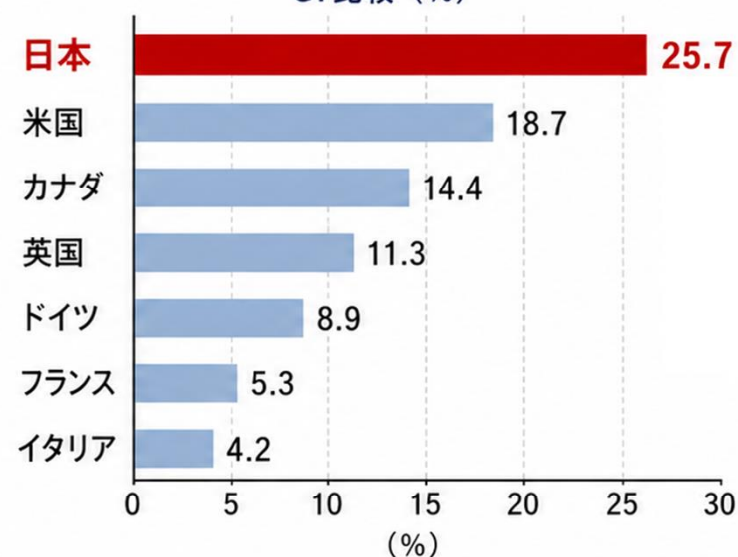
女性（25～54歳）の就業率

主要国比較（％）



高齢者（65歳以上）の就業率

G7比較（％）



※学生・高齢者等の影響を除いた25～54歳で比較

出典：厚生労働省『労働政策審議会労働政策基本部会 報告書（第4期）』（2025年4月）

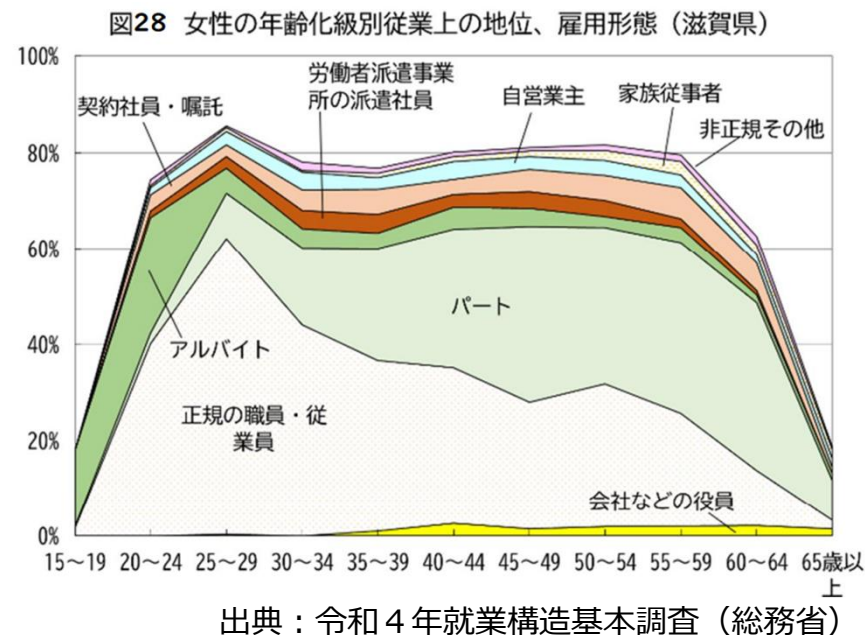
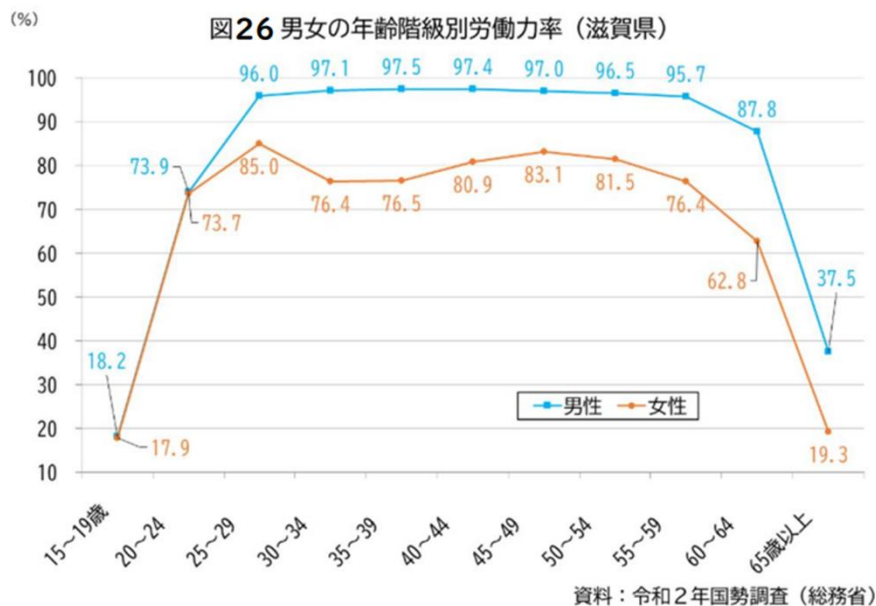
女 性：25～54歳女性の就業率の国際比較

高齢者：65歳以上の就業率の国際比較

2. 多様な人材の労働参加



- 女性の「M字カーブ」（25～44 歳での女性の労働力率の落ち込み）は浅くなってきている。
- 一方「L字カーブ」（30 代以降に女性の正規雇用者比率が低下する状況）が本県でも見られる。



パートナーしがプラン2030（滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画）より

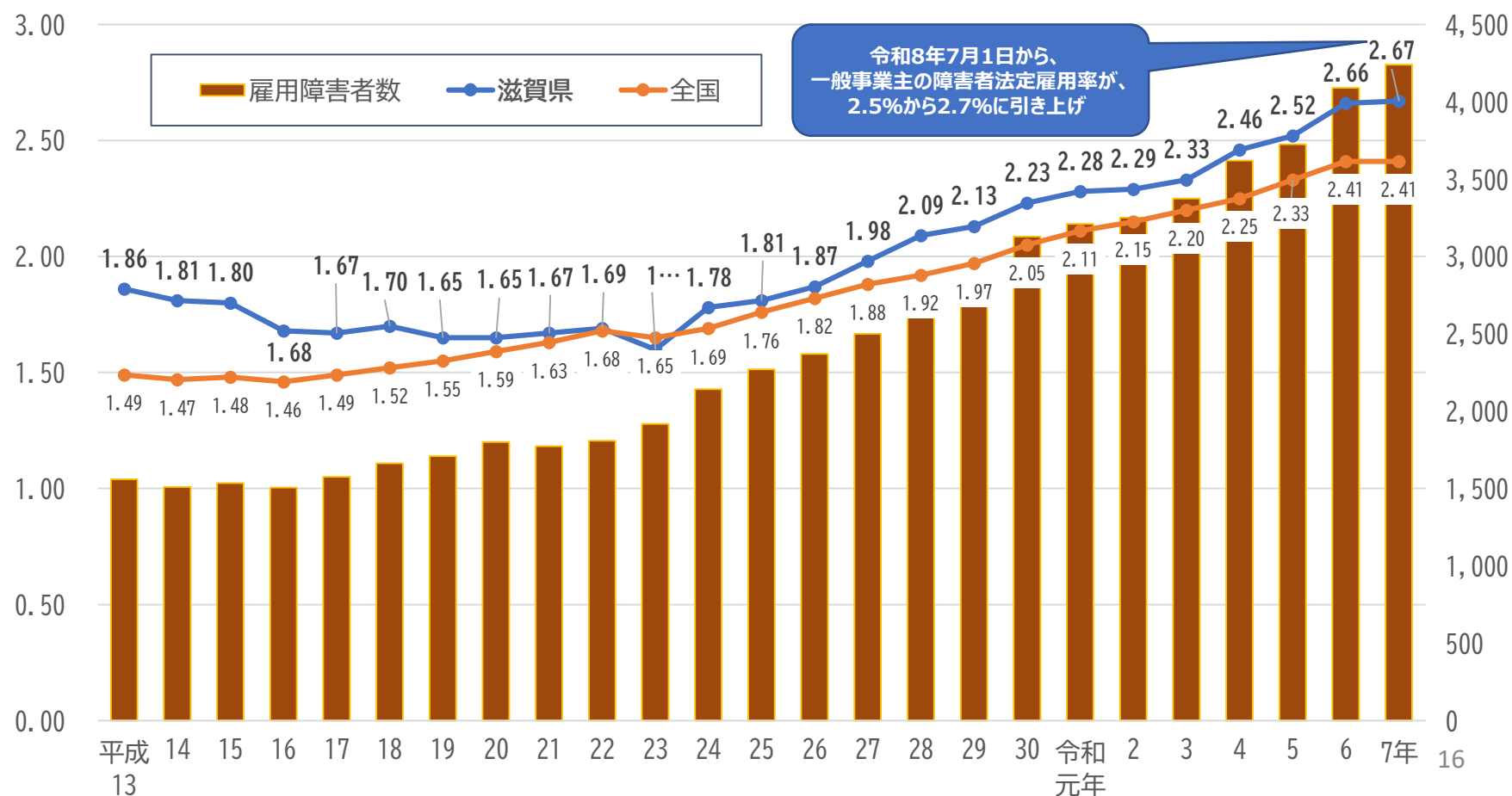
2. 多様な人材の労働参加



・ 民間企業の障害者雇用は一定進展。

- 県内民間企業で雇用されている障害者は4,240人で16年連続過去最高
- 実雇用率は2.67%で過去最高を更新し、全国平均 2.41%を上回る。

民間企業における障害者雇用率の推移（全国・滋賀県）

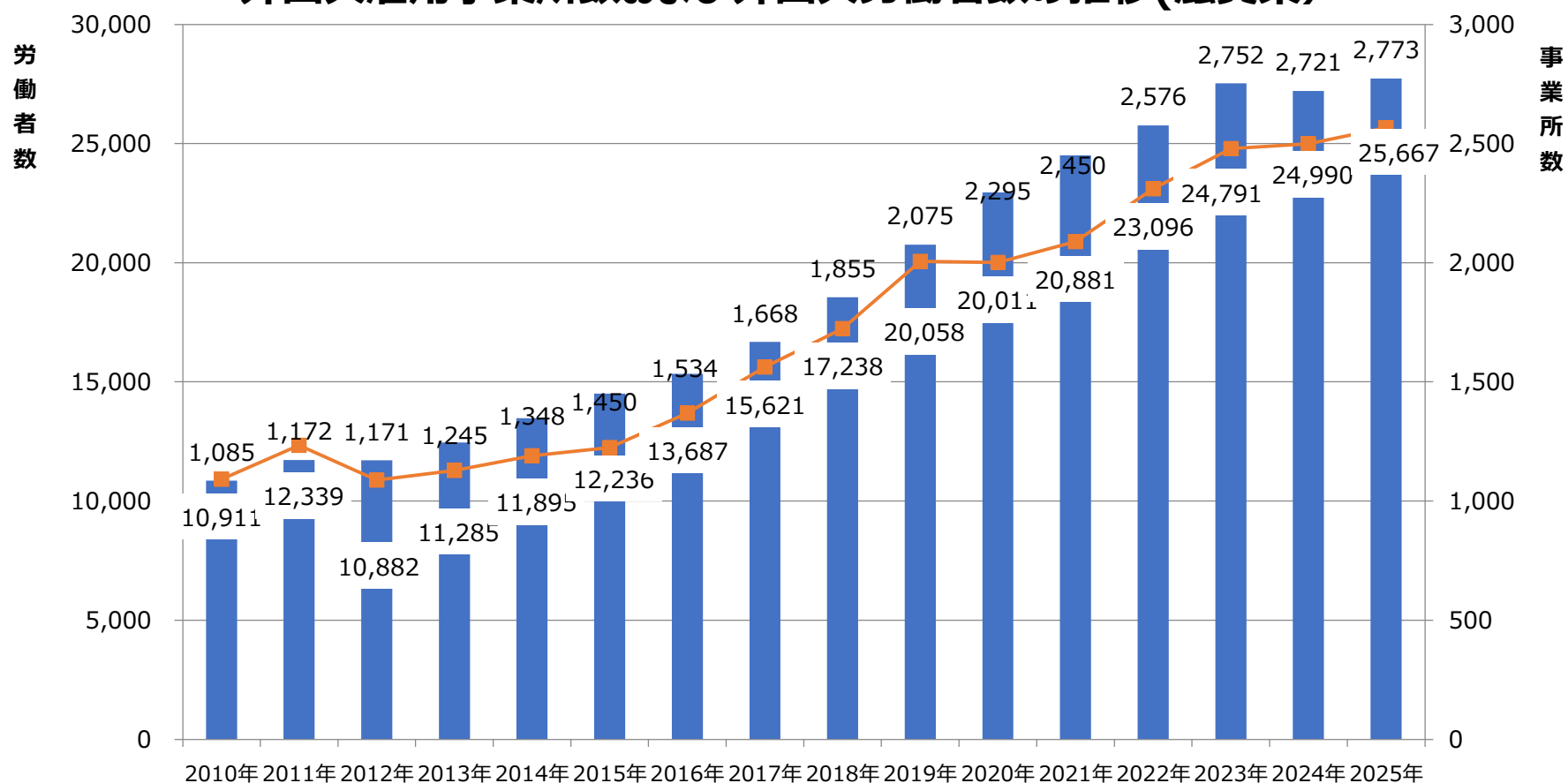


2. 多様な人材の労働参加



- ・ 滋賀県における**外国人労働者・外国人雇用企業**とも増加傾向。
 - 滋賀県における外国人労働者 2025年：25,667人 (2011年比で2.7倍)
 - 滋賀県内の外国人雇用企業 2025年：2,773事業所 (2011年比で2.3倍)

外国人雇用事業所数および外国人労働者数の推移(滋賀県)

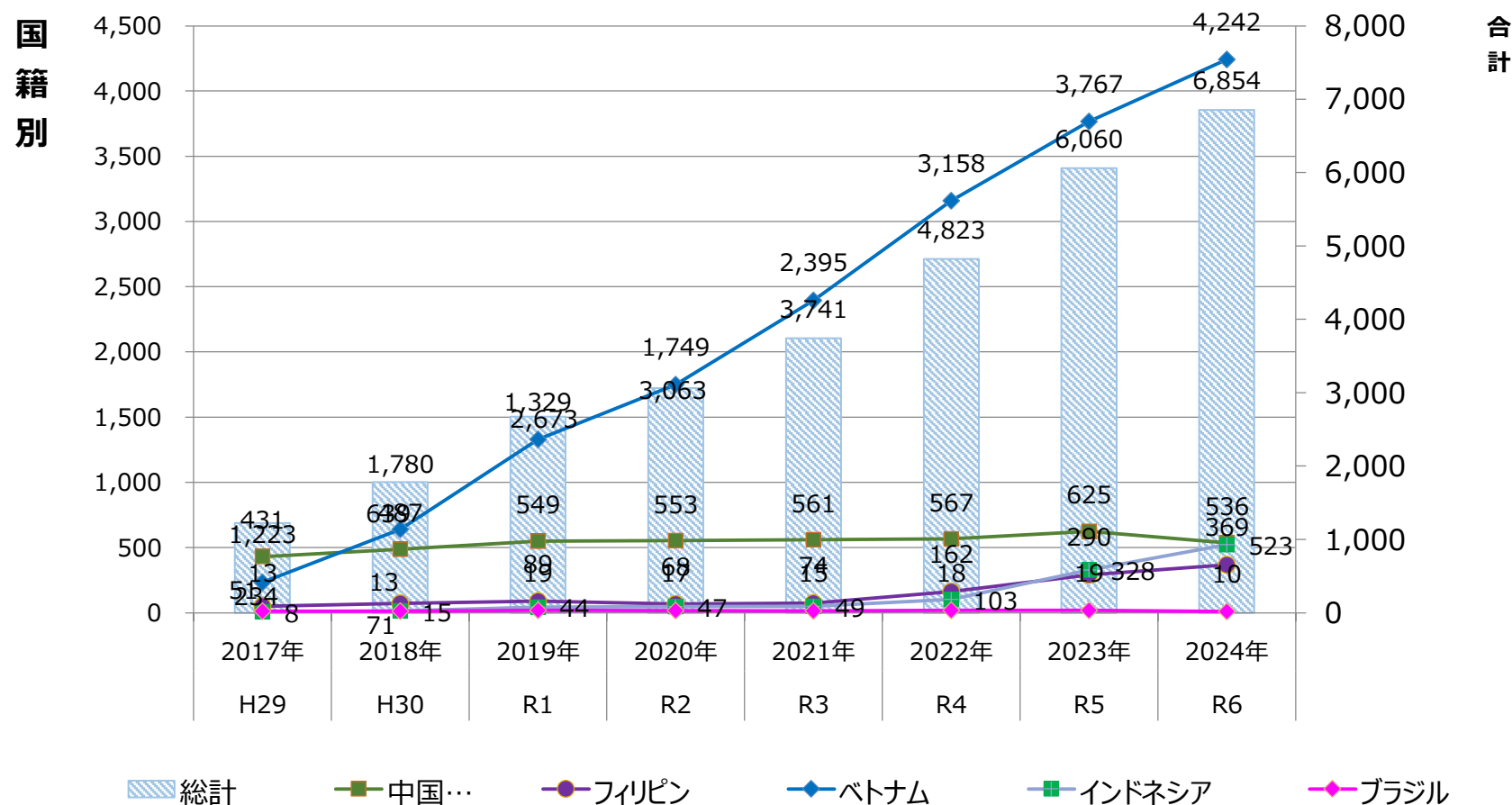


2. 多様な人材の労働参加



- ・ 滋賀県における高度外国人材は、2017年から2024年までの間で**5.6倍に大幅増**。

本県の専門・技術的分野の外国人労働者数の推移



3.企業の状況



- 企業の事業活動における課題で最も大きいものは「人材（質の不足）」。
- 次いで「光熱費・原材料・仕入品の高騰」「労働力不足（量の不足）」。

		労働力不足（量の不足）	人材不足（質の不足）	労働力の過剰	人件費の増大	販売不振・受注の減少	製品開発力・販売力の不足	同業他社との競争激化	光熱費・原材料・仕入品の高騰	製品価格（販売価格）の下落	納期・単価等の取引条件の厳しさ	金融・資金繰り難	環境規制の強化	(%)
(n=15,219)全国		37.2	51.2	1.5	32.7	31.9	7.5	15.3	50.3	2.3	6.9	6.1	3.0	
(n=281)滋賀県		34.9	55.5	2.5	29.5	26.3	6.4	18.5	53.0	3.6	8.5	5.7	2.1	
規模別	(n=113)1～9人	29.2	44.2	3.5	25.7	34.5	5.3	15.9	50.4	3.5	12.4	9.7	1.8	
	(n=64)10～29人	37.9	62.1	1.1	33.3	23.0	3.4	21.8	44.8	2.3	4.6	4.6	3.4	
	(n=61)30～99人	32.8	67.2	1.6	26.2	18.0	11.5	21.3	67.2	6.6	8.2	1.6	1.6	
	(n=20)100～300人	60.0	55.0	5.0	45.0	20.0	10.0	10.0	60.0	－	5.0	－	－	
(n=117)製造業 計		23.1	51.3	2.6	30.8	31.6	11.1	17.9	65.8	5.1	10.3	5.1	0.9	
(n=21)食料品		28.6	52.4	－	38.1	33.3	14.3	23.8	66.7	4.8	－	9.5	－	
(n=28)繊維工業		25.0	46.4	－	53.6	42.9	10.7	3.6	50.0	3.6	10.7	7.1	－	
(n=3)木材・木製品		－	33.3	－	－	－	－	33.3	66.7	33.3	33.3	－	－	
(n=5)印刷・関連連		－	20.0	－	40.0	60.0	20.0	40.0	40.0	－	20.0	20.0	－	
(n=13)窯業・土石		30.8	61.5	7.7	15.4	15.4	－	15.4	76.9	－	－	－	－	
(n=10)化学工業		30.0	50.0	10.0	20.0	10.0	10.0	20.0	90.0	－	20.0	－	－	
(n=23)金属、同製品		13.0	65.2	－	17.4	30.4	8.7	26.1	69.6	8.7	17.4	4.3	－	
(n=12)機械器具		25.0	50.0	8.3	25.0	33.3	25.0	16.7	66.7	8.3	－	－	8.3	
(n=2)その他		50.0	－	－	－	50.0	－	－	100.0	－	50.0	－	－	
(n=164)非製造業 計		43.3	58.5	2.4	28.7	22.6	3.0	18.9	43.9	2.4	7.3	6.1	3.0	
(n=0)情報通信業		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
(n=12)運輸業		58.3	50.0	－	25.0	8.3	－	8.3	41.7	16.7	16.7	8.3	8.3	
(n=79)建設業 計		43.0	73.4	2.5	25.3	16.5	1.3	25.3	40.5	1.3	8.9	2.5	2.5	
(n=33)総合工事業		48.5	75.8	－	21.2	15.2	－	36.4	36.4	－	3.0	－	－	
(n=23)職別工事業		26.1	60.9	－	26.1	34.8	－	21.7	43.5	4.3	13.0	8.7	4.3	
(n=23)設備工事業		52.2	82.6	8.7	30.4	－	4.3	13.0	43.5	－	13.0	－	4.3	
(n=45)卸・小売業 計		28.2	35.9	－	28.2	51.3	5.1	20.5	53.8	2.6	2.6	12.8	2.6	
(n=14)卸売業		45.5	45.5	－	27.3	27.3	－	18.2	54.5	－	9.1	－	－	
(n=31)小売業		21.4	32.1	－	28.6	60.7	7.1	21.4	53.6	3.6	－	17.9	3.6	
(n=40)サービス業 計		55.9	52.9	5.9	38.2	8.8	5.9	5.9	41.2	－	5.9	5.9	2.9	
(n=29)対事業所サービス業		50.0	63.6	4.5	36.4	9.1	9.1	4.5	31.8	－	4.5	4.5	4.5	
(n=11)対個人サービス業		66.7	33.3	8.3	41.7	8.3	－	8.3	58.3	－	8.3	8.3	－	

※3項目以内複数回答

※3項目以内複数回答可

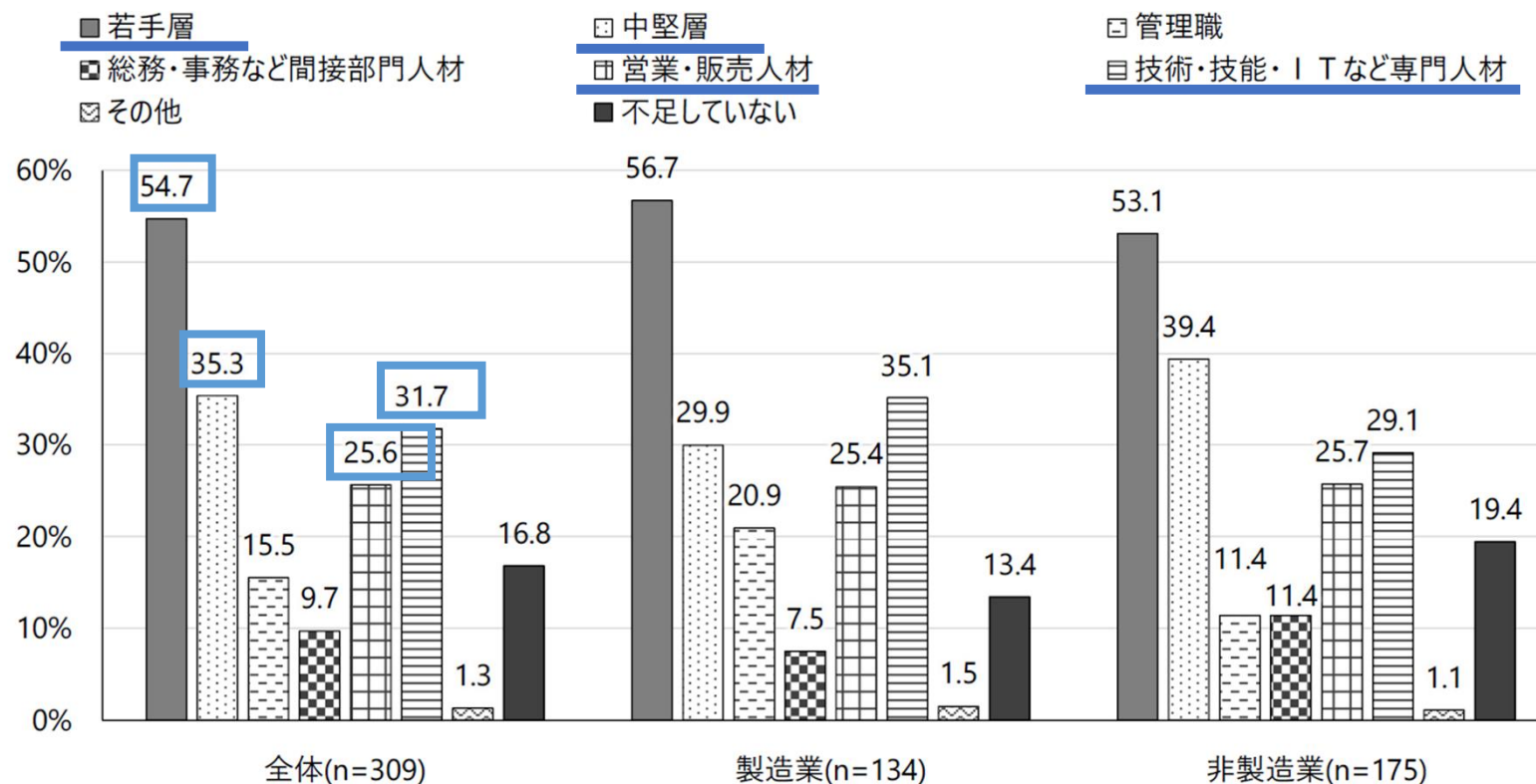
滋賀県中小企業団体中央会「滋賀県における中小企業の労働事情」令和7年度

3.企業の状況



- 企業が人材不足の課題を抱える中で、正社員では、特に**若手・中堅人材**、分野別では**営業・販売、技術・技能・専門人材**の不足感が高い。

特に不足している【正社員】の人材（複数回答）

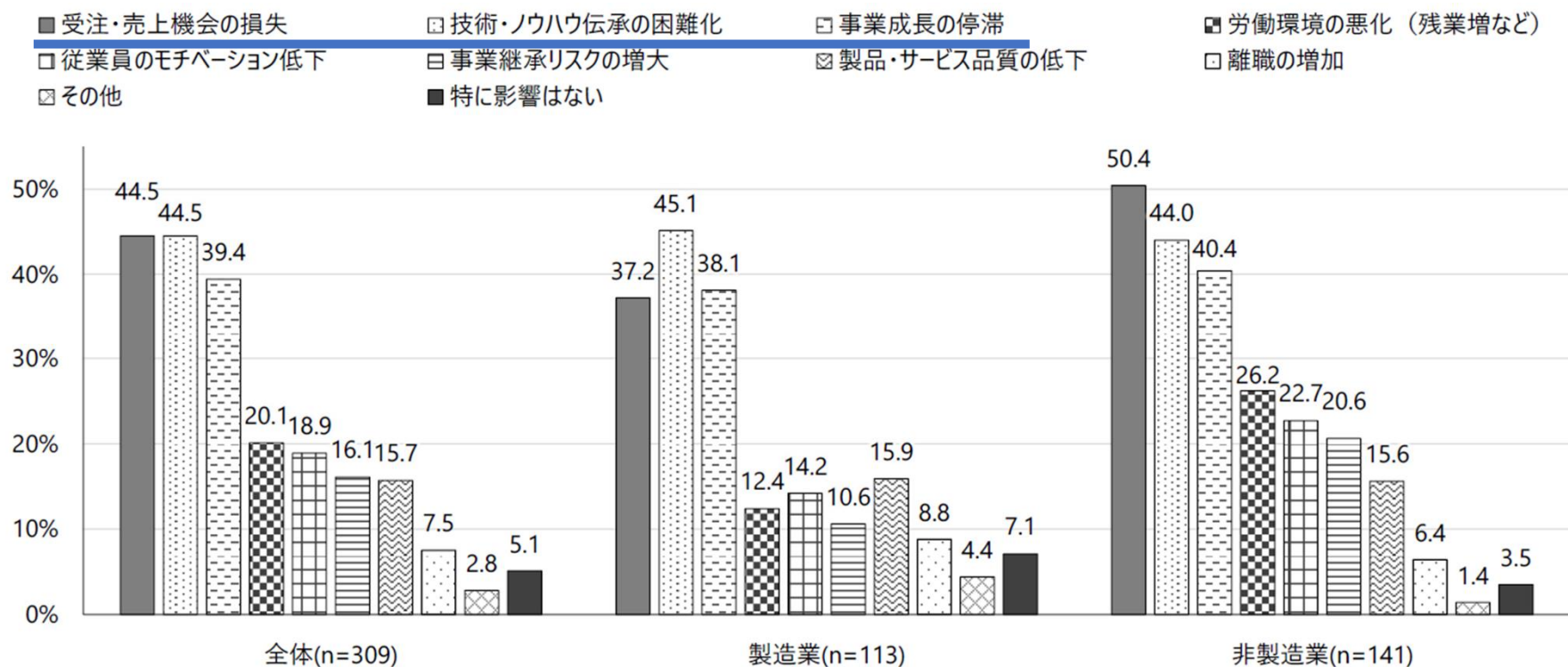


3.企業の状況



- **企業の人材不足が、事業運営や企業成長に影響を及ぼす局面に入っている。**
 - 正社員不足が経営に与える影響、「受注・売上機会の損失」「技術・ノウハウ伝承の困難化」が4割半ば

正社員不足が経営に与えている影響（業種別、複数回答）



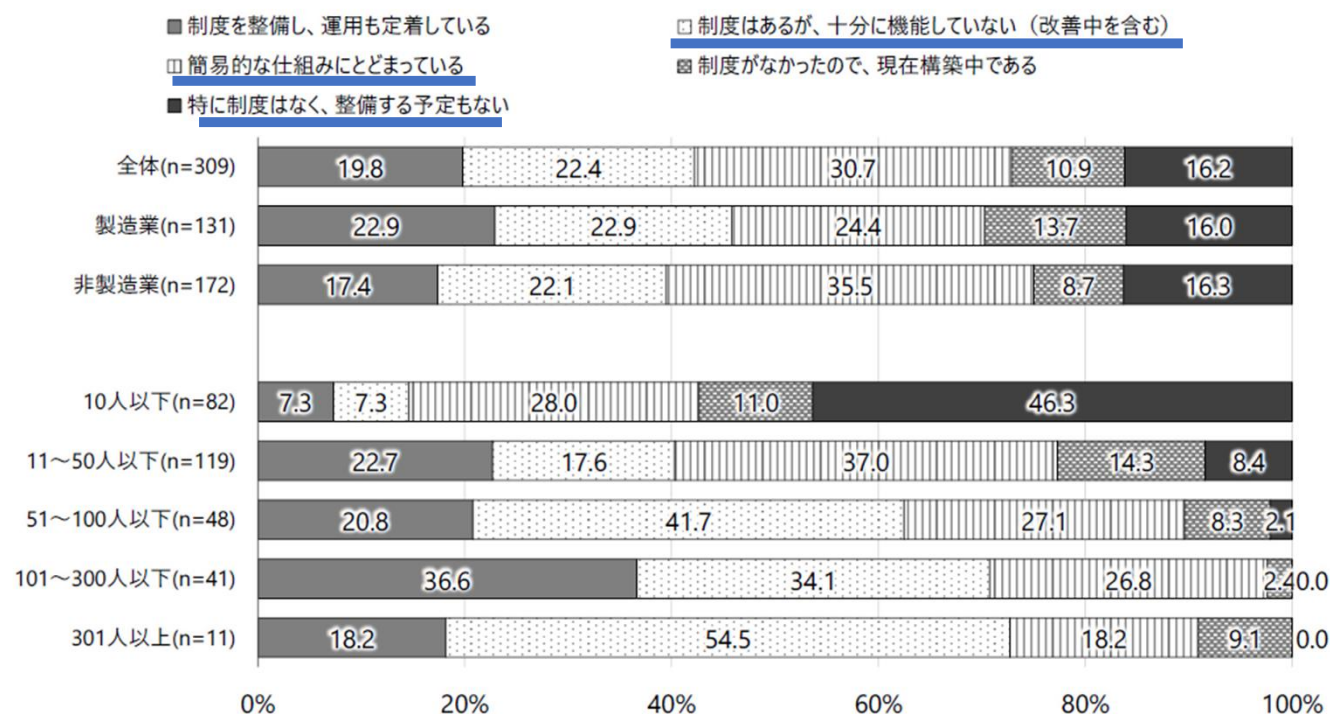
しがぎん経済文化センター 滋賀県内企業動向調査「特別項目：人材確保の現状と課題について」2026.3

3.企業の状況



- **企業の人材育成～評価～処遇など、人事制度については課題認識を持つ企業が多い。**
 - 「十分機能していない」 22.4% 「簡易的な仕組み」 30.7% 「整備予定なし」 16.2%
 - 約7割の企業が課題感・また整備予定なし

図表 14 人事制度の整備状況（業種別、従業員数別）

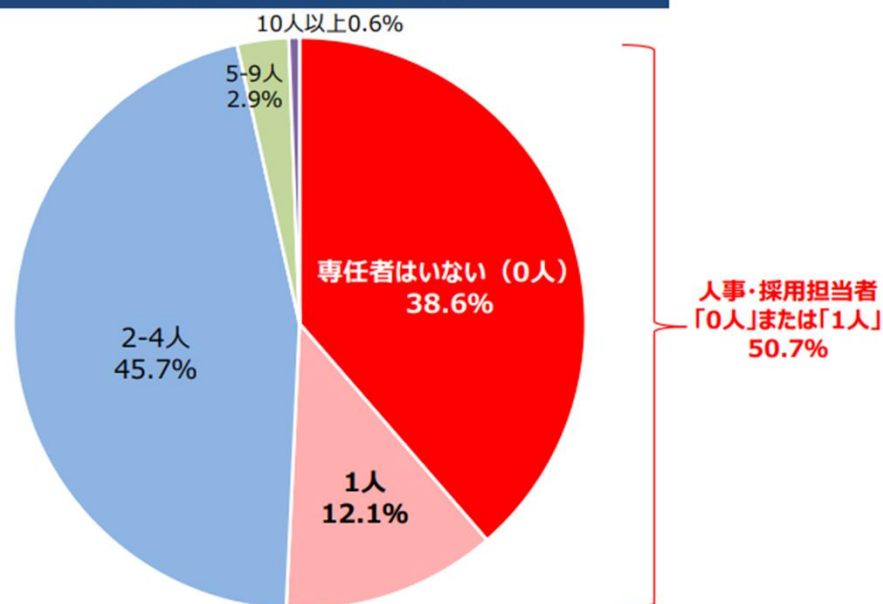


3.企業の状況



- 地域未来牽引企業の選定を受けた中堅・中小企業のうち、人事・採用担当者が0人または1人の企業は約5割。特に、専任者がゼロの企業は約4割。

中堅企業における人事・採用担当者の人数
(地域未来牽引企業に対する調査)



「地域未来牽引企業」

地域内外の取引実態や雇用・売上高を勘案し、地域経済への影響力が大きく、成長性が見込まれるとともに、地域経済のバリューチェーンの中心的な担い手、および担い手候補である企業として、経済産業省が選定した企業。

(売上高1000億円未満、東証プライム市場非上場等の企業)

平均従業員数 : 191人
製造業 : 185人
非製造業 : 201人
従業員100人未満の企業 : 全体の46%

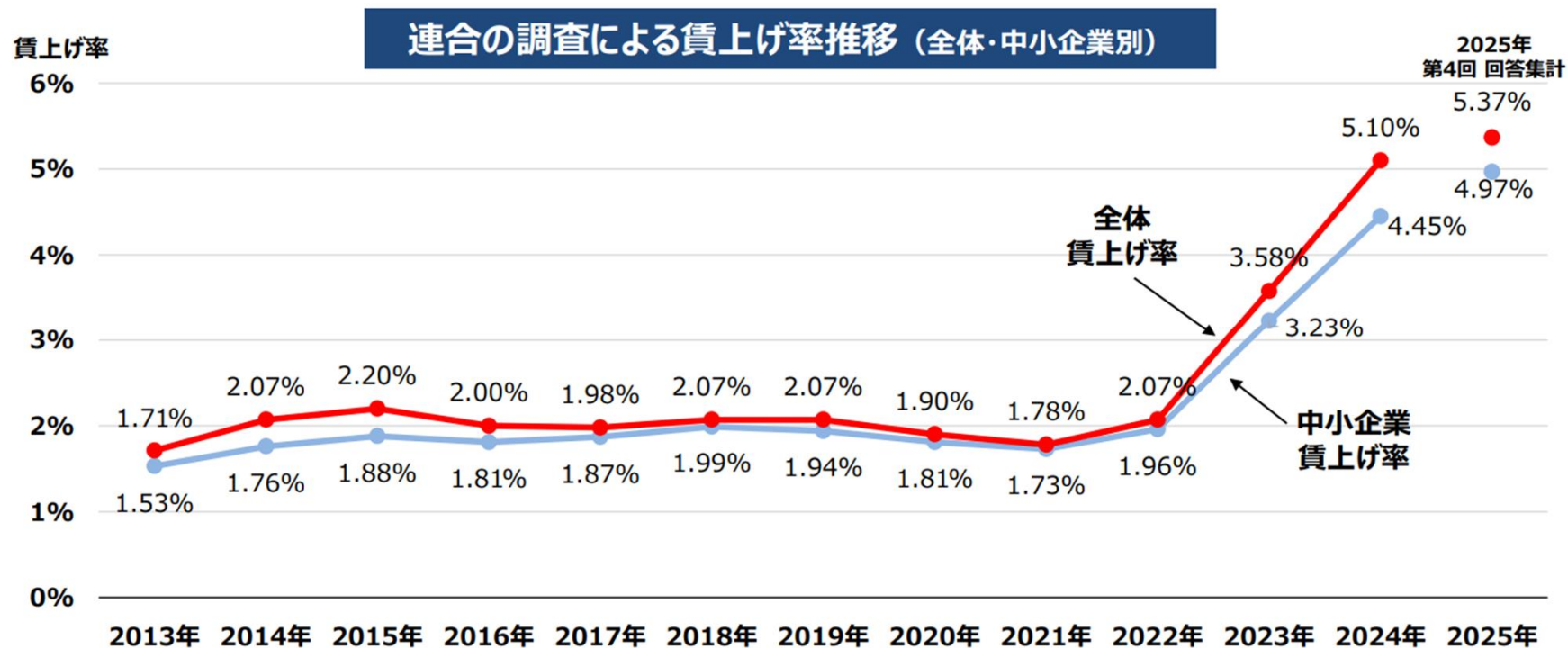
地域未来牽引企業を対象としたアンケート調査
(有効回答数 : 1,199社)

令和7年4月23日
内閣官房「新しい資本主義実現本部事務局」資料

3.企業の状況



- 33年ぶりの高水準の賃上げも、全体賃上げ率と中小企業の賃上げ率の差がみられる。



令和7年4月23日
内閣官房「新しい資本主義実現本部事務局」資料

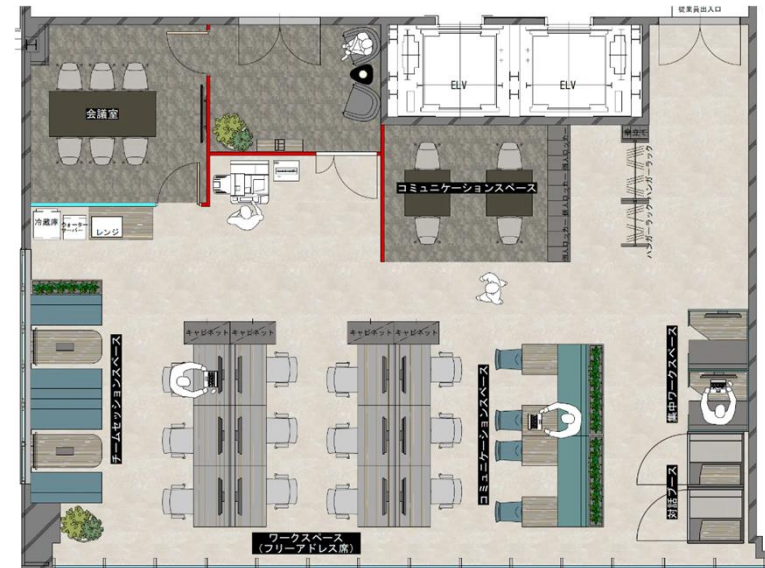
3.企業の状況



- **企業における職場環境整備**

- 多様な人材が能力を発揮しやすい職場環境整備を行う観点から、
「従業員が、その時々の仕事内容に応じて、最も適した場所・時間・働き方を自律的に選ぶ」
アクティビティ・ベースド・ワーキング（ABW：Activity Based Working）という考え方が
提唱されている。

従来の**固定的な座席**や**決まった勤務時間**にとらわれず、その時々**目的に応じた空間選択**、**時間と場所の自由度**により、**チームパフォーマンスの最大化**を狙った働き方。



3.企業の状況



・ 働きやすさを高める取組を進める県内企業

【山科精器株式会社】

- ・ 「顧客満足と社員満足を高める」「心身ともに健康で、安心して働ける職場にする」「多様性を認め、主体性と協調性を育む」の採用ビジョンを掲げる。
- ・ 社員主導の働き方改革として「カエル委員会」を設け、テレワーク推進、ペーパーレス化、脱属人化をテーマに社内改革を推進。

【株式会社ナカサク】

- ・ 資格の取得支援や、機械加工の職人技術を習得する「伝承道場」を実施。
- ・ 男性の育児参加に向けた育休、時差出勤を行いやすい環境づくりや、職場のフォロー体制の整備。
- ・ 働き方改革に向けた電気設計の標準化・効率化プロジェクトなどに取り組む。

【株式会社日吉】

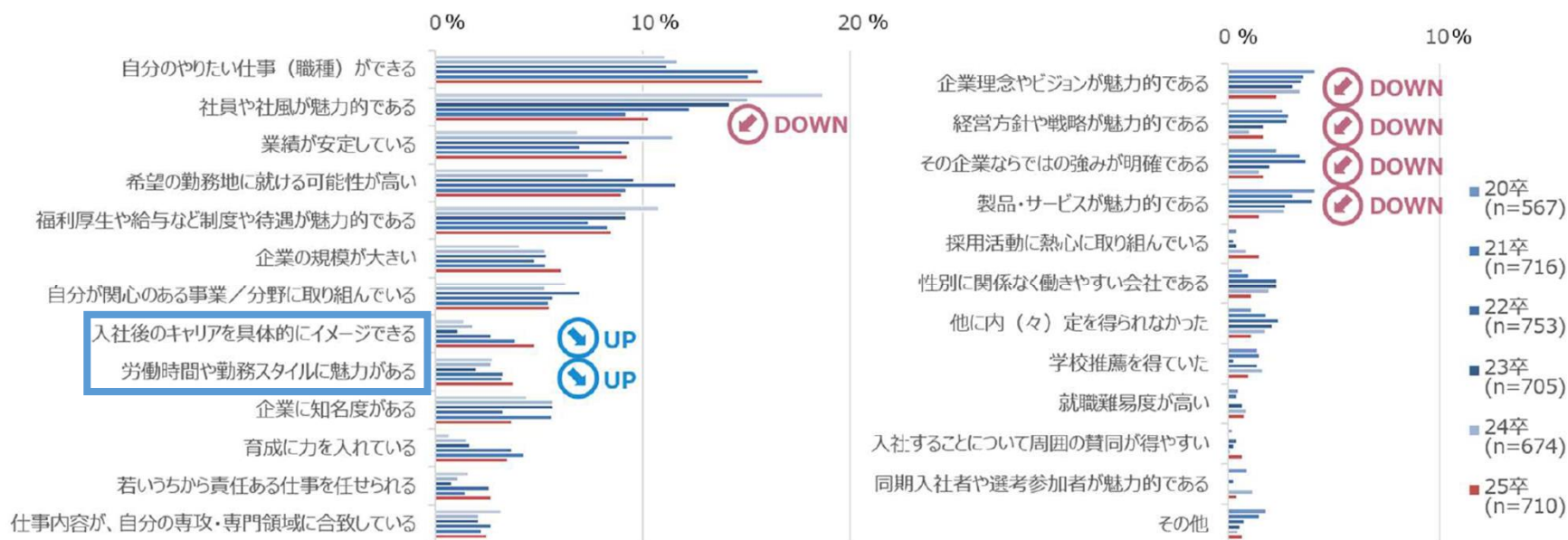
- ・ 7年連続で経済産業省と日本健康会議が選定する健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）に認定、上位500社の「ブライツ500」に認定。
- ・ 性別や年齢を問わず、仕事と育児や介護を両立することができる支援制度、社員が自発的に成長を楽しめるような仕組みづくりを積極的に展開。

4.求職者・労働者の選択軸



・ 学生の企業選びにあたっての重視事項

➤ 「組織の特徴・環境の魅力」から、「自分に合った仕事・働き方・キャリア」へと変化

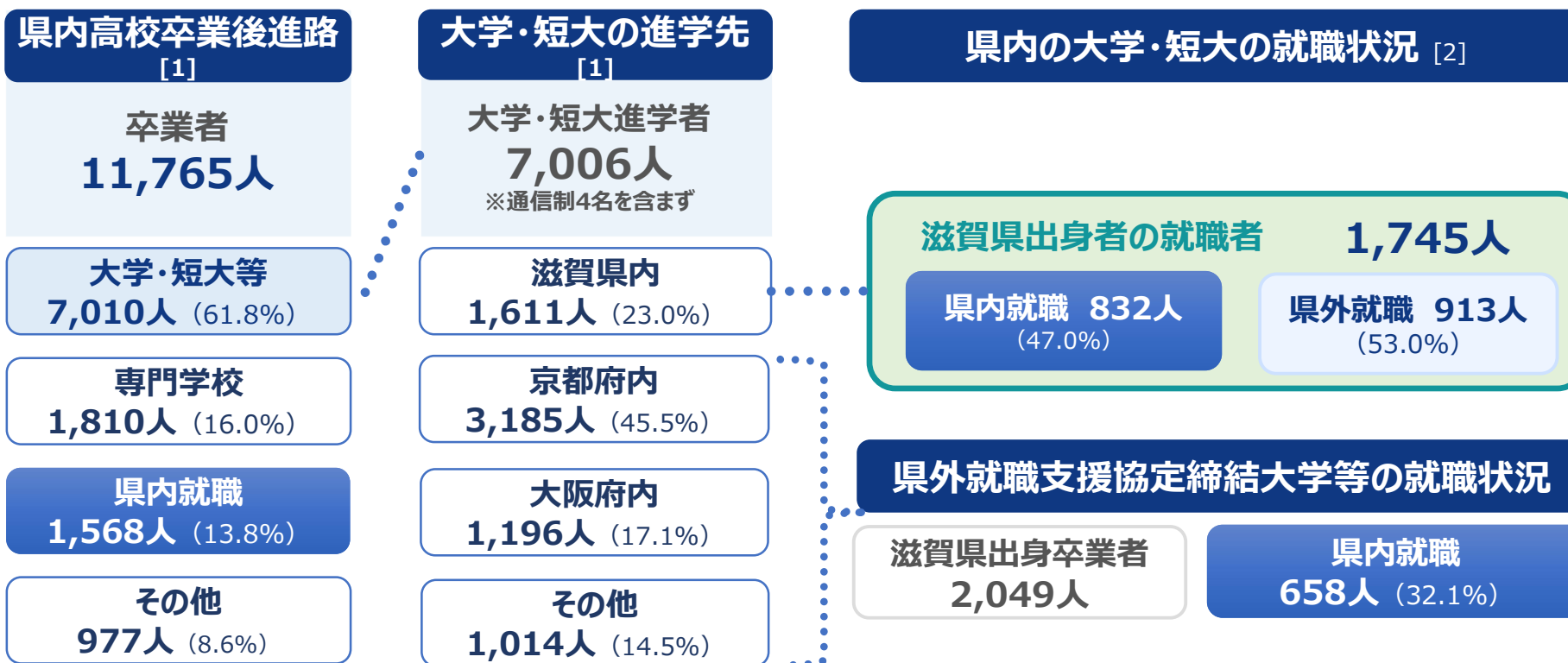


リクルートマネジメントソリューションズ「2025年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査」（2024.11.28）

4.求職者・労働者の選択軸



- ・ 高校卒業後（大学進学後を含め）県内企業に就職される方は、3割弱と推定。
 - ・ 高校卒業者 約11,000人
 - 大学進学者（約7,000人）のうち県内就職者 … 約1,500人
 - 高校卒業後に直接県内就職 … 約1,500人



注：各段階のデータは各年度の統計データを活用したものであり、同一母集団の方を追跡したものではありません。

[1]令和6年3月中学校・高等学校等卒業後の進路状況調査結果

令和6年3月高等学校等卒業者就職決定状況調査（就職決定者に占める県内就職者割合：90.7%）

[2]環びわ湖大学・地域コンソーシアムデータ・就職支援協定締結大学・短大データ（滋賀県労働雇用政策課調べ） 学校基本調査結果

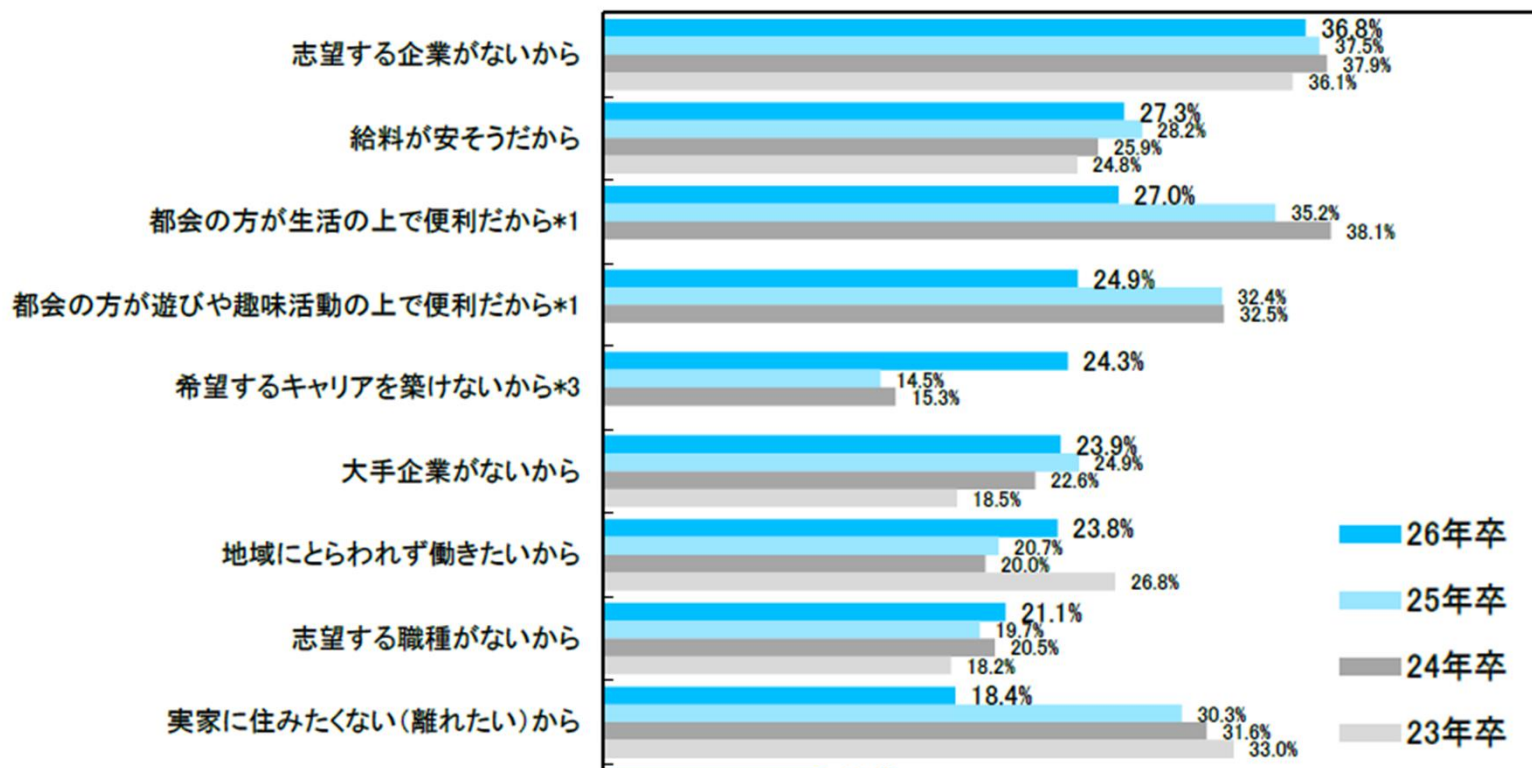
4.求職者・労働者の選択軸



・ 学生が地元就職を希望しない理由

- 「企業の魅力」「給与」「キャリア」「生活」に関する理由が高い

【地元(Uターン含む)就職を希望しない理由 (上位10位抜粋)】



マイナビ2026 年卒大学生「Uターン・地元就職に関する調査」 2025年5月

4.求職者・労働者の選択軸



- ・ 転職の背景は「収入」「労働時間・休日」「職場風土」。
- 男性は「給料等収入が少なかった」「会社の将来が不安だった」が上位
- 女性は「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」「職場の人間関係が好ましくなかった」が上位

転職入職者が前職を辞めた理由

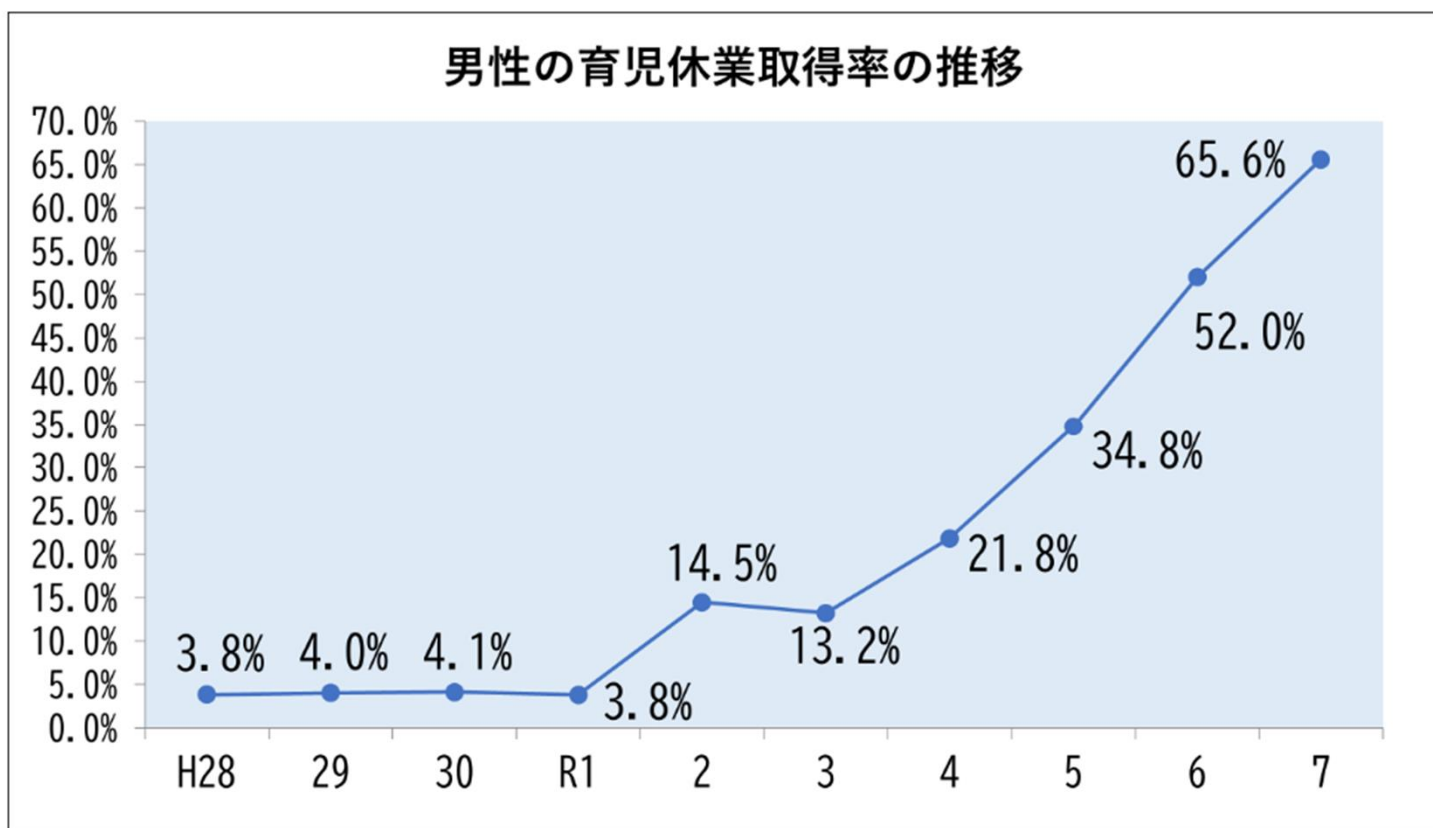
区分	仕事の内容に興味を持てなかった	能力・個性・資格を生かせなかった	職場の人間関係が好ましくなかった	会社の将来が不安だった	給料等収入が少なかった	労働時間、休日等の労働条件が悪かった	結婚	出産・育児	介護・看護	その他の個人的理由	定年・契約期間の満了	会社都合	その他の理由（出向等を含む）
男性 19歳以下	1.2	1	9.1	0.1	7.9	12.5	-	-	8.2	39.3	1.8	3.4	14.2
男性 20～24歳	6.3	1.6	7.6	5	12.5	11.3	0.4	0	0.8	28	8.2	2.5	14.9
男性 25～29歳	5.6	4.7	11.5	8.1	16.9	9.8	2.6	0.3	0.6	24.2	3.5	1.5	9.5
男性 30～34歳	5.7	3.6	9.6	14.9	11.7	10.9	0.9	1.5	0.6	22.6	4.2	2.7	10.2
男性 35～39歳	3.8	7.9	8.7	10.5	11.8	13.5	0.3	2.5	0.3	15.6	3.5	4.5	12.8
男性 40～44歳	6.1	3.6	16	10.2	10.5	7.6	0	0.7	0.7	16.5	1.3	7.6	18.8
男性 45～49歳	7.1	4	10	10	14.3	8.3	0	0.3	0.7	18.1	5.4	6.6	14.2
男性 50～54歳	3.8	4	8.7	6.5	9.5	8.7	-	-	2.7	22.3	4.4	8.6	20.4
男性 55～59歳	1.9	4.8	5.9	6.1	9	5.9	0.1	-	1.9	17.3	4.8	10.9	29
男性 60～64歳	1	1.5	5.9	2.5	1.8	4.1	-	-	0.4	13.8	54.6	4.4	9.1
男性 65歳以上	3.3	3.1	5.8	3	1.3	3.2	-	-	1.2	13.2	50.1	8.3	6.5
女性 19歳以下	4	0.1	34	0	10.3	3.9	-	0	0.4	32.4	0.4	0.7	4.3
女性 20～24歳	3.2	3.1	9.8	4.1	7.6	13.6	0.7	0.5	0	35.3	8.7	5.4	5.7
女性 25～29歳	4.8	4.3	14	5	7.9	15.2	8.1	1.7	0.2	22.3	6.7	2.4	5.9
女性 30～34歳	4.1	3.8	11.8	6.4	7.6	13.3	2.8	3.4	0.5	25.9	5.4	4.6	10.2
女性 35～39歳	3.7	4.9	12.7	5	7.7	15	2.9	4	1.8	16.6	7.9	8.9	8.7
女性 40～44歳	3.8	5.4	8.4	7.5	15.1	12.3	0.4	8.1	0.7	20.3	7.9	3.1	5.8
女性 45～49歳	3.6	4.9	10	7.7	12.5	15.3	0.1	0.3	1.6	17.9	12.9	4.1	6.3
女性 50～54歳	3	4.7	10.5	4.2	5.5	11.2	-	-	1.6	24.1	13.2	9.3	11
女性 55～59歳	2.7	2.3	13	6.3	6.7	9.2	-	-	1.2	27.3	10.2	7.6	12.4
女性 60～64歳	2.7	0.6	9.5	1.4	3.6	9.2	-	-	0.6	25.7	33.5	3.4	7.2
女性 65歳以上	2.6	0.6	5.5	1.9	2.8	13.2	-	-	3.8	26.8	20.5	8.7	9.6

出典：厚生労働省－令和6年雇用動向調査結果の概況－

4.求職者・労働者の選択軸



- **男性の育児休業取得率について、令和7年も過去最高を更新。**
 - 育児・介護休業法 改正(令和7年4月1日から段階的施行)
 - 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
 - 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化など



出典：滋賀県労働雇用政策課「令和7年労働条件実態調査」

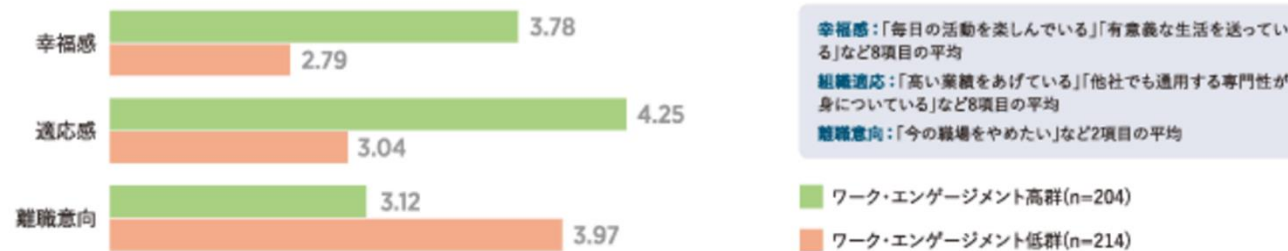
4.求職者・労働者の選択軸



- 働きがい（ワークエンゲージメント）が高い群は、組織や仕事への適応感が高く、離職意向が低い。

図表 7 幸福感、適応感、離職意向とワーク・エンゲージメント

次のことは、あなたにどのくらいあてはまりますか。〈1:まったくあてはまらない～6:とてもあてはまる / 単一回答〉



2020 年4 月17 日株式会社リクルートマネジメントソリューションズ「ワーク・エンゲージメント」実態調査」

4.求職者・労働者の選択軸



- ・ 外国人材は、職場選択に当たって、「昇進・昇格」「給与」「キャリアパス」などを重視

職場への不満<正社員>

日本で働く外国人材【正社員】(n=500)		%			%
1位	昇進・昇格が遅い	28.6	17位	職場で孤立している	14.4
2位	給料が上がらない	28.2	18位	業務で使う日本語が難しい	14.0
3位	給料が安い	25.6	19位	異文化習慣を理解してもらえない	13.2
4位	明確なキャリアパスがない	23.8	20位	顧客の要求レベルが高すぎる	11.8
5位	無駄な会議が多い	20.8	20位	時間に厳しい	11.8
6位	残業が多い	19.0	20位	雇用契約や労働条件が守られない	11.8
7位	評価の基準が明確でない	18.2	20位	その他のコミュニケーションの困難さ	11.8
8位	組織、上司の意思決定のプロセスがわかりにくい	18.0	24位	人種・民族差別を受けた	11.4
9位	行うべき業務の範囲が明確に定まっていない	17.8	25位	有給休暇が取りにくい	11.2
10位	組織、上司の意思決定が遅い	16.4	26位	やりたい仕事をやらせてもらえない	10.4
10位	技能・スキルが伸びる仕事ができない	16.4	27位	休日出勤が多い	10.2
12位	暗黙の了解が理解できない	15.8	28位	マニュアル・研修で教わったことと、現場の実態が違っていた	9.8
13位	自己裁量が少ない	15.6	29位	パワハラ・セクハラを受けた	9.4
14位	研修の機会が少ない	15.2	30位	職場で暴力を受けた	8.0
15位	組織内での意見の調整が多く必要になる	15.0	その他		2.6
16位	仕事の成果を認めてもらえない	14.8	とくになし		22.6
			平均該当個数		4.7

Copyright © since 2016 PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. 33 Rights Reserved.

出典：パーソル総合研究所「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査」（2019）

5.まとめ



1 労働供給の状況の変化

- ✓ 少子高齢化と人口減少、これに伴う労働供給制約
- ✓ 人手不足が進む中、女性、高齢者、障害者、外国人等の多様な人材が労働参加
 - 2010年以降就業者数は増加傾向で、総労働時間数は微増
 - 1人当たり労働時間は減少傾向

2 企業側における現状と課題

- ✓ 事業活動上の課題として「人材（質）」や「労働力（量）」の比重が大きい
- ✓ 人材の課題が事業運営や企業成長に影響
- ✓ 人材育成、評価、処遇などの人事制度、人事担当者の体制等の課題
- ✓ 賃上げや働き方改革などの取組が進みつつある

3 人材側の選択軸の変化

- ✓ 学生は、自分に合った仕事・働き方・キャリアを重視する傾向
- ✓ 転職の背景には、収入、労働時間・休日、職場風土などの要因
- ✓ 外国人材は、給与、昇進・昇格、キャリアパスなどを重視
- ✓ 男性育休取得率の上昇など、働き方への意識変化も進んでいる

Ⅲ テーマに係る論議

本日論議いただきたい内容

滋賀の産業を支える人材の確保・育成・活躍に向けて

①県内企業の事業活動を支えていくにあたり、どのような人材が、どのような役割を担っていくことが重要と考えられるか。

キーワード

- ・ 人手不足 / 既存事業の維持 / 生産性向上 / DX・AX / 新分野展開
- ・ 若者 / 女性 / シニア / 障害者 / 高度外国人材 / 留学生 / 技能実習・育成就労 / UIターン
- ・ 現場人材 / スポットワーク / 短時間社員 / 将来の幹部候補 / 専門・副業人材

②人材を採用し、育成し、長期活躍につなげていくために、こういった視点が重要か。

キーワード

- ・ 人材・採用戦略 / 魅力発信 / キャリアパス / 日本語教育 / 多様な働き方 / 持続的な賃上げ
- ・ 就活手法の多様化 / 地元就職 / リスキリング / ワークライフバランス / 職場環境
- ・ 少子高齢化 / 人口偏在 / 労働供給制約 / 雇用の流動化 / 人的資本経営

参考資料①

令和 8 年度の産業ひとづくり施策について

【参考①】令和 8 年度 商工労働部・観光政策局の主な施策

1 稼ぐ力の強化

1－1 次世代産業の創出に向けたエコシステムの充実

- ① 研究開発の促進
- ② 人材育成・リスクリング
- ③ 産官学の共創によるイノベーションの促進
- ④ 産業クラスター形成に向けた施策の検討

1－2 スタートアップの発掘、育成

- ① スタートアップの発掘、挑戦する機運の醸成
- ② 成長段階に応じた支援

1－3 海外でのビジネス機会の獲得

- ① 海外政府機関等との関係構築
- ② 本県の強みを活かしたプロジェクトの組成やビジネス機会の獲得に向けた支援

1－4 本県経済の成長につながる産業立地の推進

- ① 産業用地整備の推進
- ② 産業立地に向けた支援

1－5 中小企業等の経営基盤や稼ぐ力の強化・下支え

- ① 支援機関等による中小企業等の経営基盤の強化・下支え
- ② 生産性向上・販路拡大等、企業の挑戦の後押し
- ③ 事業承継への支援
- ④ 地場産業等の振興

1－6 本県の産業を支えるひとづくり

- ① 人材確保の取組強化
- ② 人材育成・リスクリングの推進
- ③ 将来の滋賀の産業を支えるひとづくり
- ④ 多様な人材の活躍促進

2 ジェンダー平等社会に向けた女性活躍の一層の推進

2－1 働く場における女性活躍の推進

- ① 企業へのアプローチ
- ② 女性に対する就労・キャリア形成支援

2－2 女性の起業支援強化

- ① 女性の起業応援センターの機能強化

2－3 地域の男女共同参画の取組推進

- ① 市町における取組の促進
- ② 地域における課題解決を担うキーパーソンの育成

3 DC (デスティネーションキャンペーン) を契機としたシガリズムの進化

3－1 観光で稼げる担い手の育成

- ① 観光に携わる事業者の経営基盤強化
- ② 観光人材の育成

3－2 シガリズムの推進による観光まちづくり

- ① コンテンツの創出や磨き上げ
- ② 大河ドラマの放送、安土城築城 450 周年などを捉えたプロモーションの展開
- ③ 受け入れ体制の整備

3－3 インバウンド誘客の強化

- ① 各市場の特性に応じたプロモーション
- ② 国内・広域での P R
- ③ 受け入れ環境の整備

3－4 ビワイチの新たな展開

- ① ビワイチの魅力向上・創出
- ② 受け入れ環境の整備

3－5 3 期目を見据えた「ここ滋賀」拠点機能の最大化

- ① DC等を見据えた観光誘客機能の強化
- ② 首都圏への販路開拓
- ③ 効果的な情報発信
- ④ 関係人口の創出

【参考資料】しがジョブパークにおける企業の人材確保支援



実施している主な支援メニュー

採用力向上に向けた相談支援

- ✓ 人材確保・育成に関する相談・助言
R7実績 相談のべ1,773社
- ✓ 採用力向上に向けたセミナー
R7実績 年3回実施・合計155名参加

(実施テーマ)

インターンシップ等活用セミナー (48社参加)
求職者に選ばれやすい求人票の書き方 (65社参加)
リーダーとチームを支える心理的安全性 (38社参加)

SJPサロン (人事担当者交流会)

- ✓ 人事担当者同士が気軽に意見や情報を交換し、より良い滋賀での採用のヒントを得るための交流会
(各回定員10名)
R7実績 合計99社参加 (年12回実施)

(実施テーマ)

インターンシップ、自社の魅力整理、採用手法について、効果的な内定者フォロー、若手が育つ職場の作り方、採用活動に社内メンバーを巻き込むには、フリーテーマ

しが経営変革ゼミ

- ✓ 人的資本経営（人材定着・リスクリング等）にかかる専門的な知見を活かした、総合的な人事戦略に基づく取組に向けた相談支援
- ✓ 「人材採用」と「リスクリング・DX推進」の2つの側面から人材に関わる経営課題を解決するため、企業経営層・役員等を対象にした連続ゼミ講座
R7実績 変革ゼミ参加企業数〔採用力強化コース〕 13社（プレセミナー参加 72社）
〔リスクリング・DXコース〕 11社（プレセミナー参加 54社）

しがプロインターン

- ✓ 企業の課題解決や実習体験などのテーマと、企業の雰囲気・学生の価値観をもとにした「マッチング制」を導入した学生向け就業体験プログラム
R7年度 … 参加企業70社（夏季39社・冬季31社）

合同企業説明会

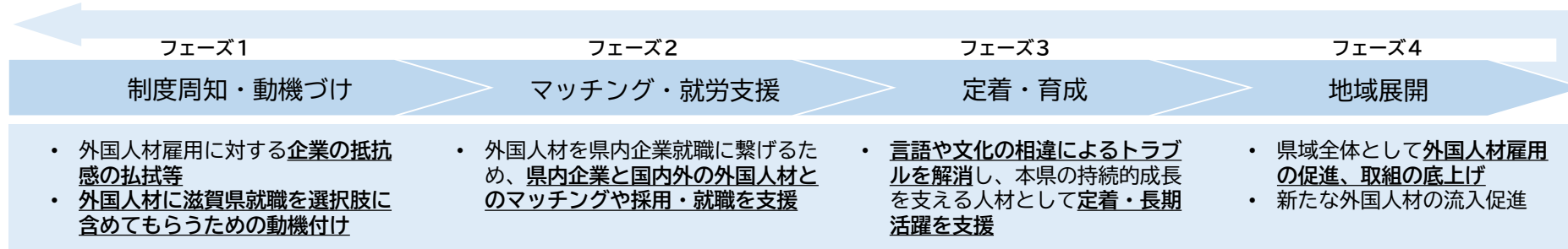
- ✓ 企業と求職者のマッチングの場の提供 令和7年度 … 出展企業230社

【参考資料】外国人材活躍促進事業



目的

県内企業と外国人材の双方に対し、「滋賀県外国人材受入サポートセンター」の設置・運営を中心として、外国人材の活躍促進に向けてフェーズに応じたきめ細やかな支援を展開。一連の取組により、地域における外国人材雇用の好循環を創出し、県内産業の持続的な成長を促す。



1 外国人材総合支援事業（主な取組）

滋賀県外国人材受入サポートセンター

➤ 県内事業者および外国人材を対象とした専門アドバイザーによる相談支援（電話、メール、WEB面談、訪問、出張相談会等）

県内企業向けセミナー

滋賀県体験・魅力発信プログラム

- 県内就労中の外国人材、留学生対象
- 地域への愛着、滋賀県でのライフプラン形成を後押しするプログラムを実施。また、体験等を参加者自身のSNS等で発信してもらう。
- 留学生には県内企業との交流機会提供
- 県内企業への定着や新たな外国人材の就労意欲促進につなげる。

外国人材向け合同企業説明会

- 県内企業(20社程度)が出展する留学生等外国人材向けマッチングイベントを国内で年1回開催。



R6台説：滋賀で働く先輩登壇



企業説明ブース

短期インターンシップ

- 県内企業における国内の外国人留学生の短期インターンシップを実施。双方の不安解消や相互理解を促進し、将来的な雇用や地域定着へとつなげていく

（参考）R7合同企業説明会実績
出展企業：22社
来場学生：147人
内定者：11名（7社）

好事例共有セミナー

- 外国人材雇用を先行して進めている県内企業の受入体制等の事例の共有機会を創出。

求人情報掲載

- センターHPに外国人材向け求人情報を掲載

【参考資料】外国人材活躍促進事業



2 ベトナム人材交流事業

県内企業の人材不足（特に理系人材）の解消につなげるため、ベトナムハノイ工科大学、滋賀経済産業協会との三者覚書を締結(R3.11)。

覚書に基づき、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する。

<覚書に基づく主な取組>

ハノイ工科大学における日本語講座開講

- 日本語習熟だけでなく、滋賀県紹介や県内企業との交流を通じて滋賀県企業への就職の動機づけを図る

長期インターンシップ

- ハノイ工科大学生5～10名程度を対象に、県内企業で1か月以上の長期インターンシップを実施。実務を通じた相互理解により、採用・長期活躍につながる機会を創出

ハノイ工科大学における小規模面接会・交流会

- 県内企業とハノイ工科大学生の接点拡大を図る

ジョブフェア

- ハノイ工科大学内での合説・面接会



R6ジョブフェアの様子

HUST Alumni in Shiga (Facebookグループ)

- 県内で活躍するハノイ工科大学卒業生と同大学において日本就職を目指す学生等をつなぐネットワークを構築
- 情報発信や交流を通じて、定着や新たな人材の流入を促進

(参考) R7ジョブフェア実績
参加企業：県内16社
(全体43社)
来場学生：1,246人
内 定 者：滋賀県企業で30人

3 外国人材定着・活躍支援事業

高度外国人材雇用企業向け支援

○日本語・ビジネスマナー講座

- 受講対象 県内企業等に就労している高度外国人材等 50名
- 講座内容 オンライン講座40回、スクーリング3回 / 中級～上級

○アドバイザー支援

- 支援対象 講座受講者所属企業
- 支援内容 アドバイザーによる相談・情報提供等 各社1回以上



R6スクーリングの様子

(参考) R7実績
受講者数37名／企業数17社

技能実習生・特定技能1号雇用企業向け支援事業

○日本語学習支援（eラーニング、オンライン講座）

- 受講対象 県内企業等に就労している「技能実習生」または「特定技能1号」の外国人材で、長期就労を希望し企業から推薦を受けた方 100名
- 講座内容 eラーニング・オンライン講座 / 初級～初中級

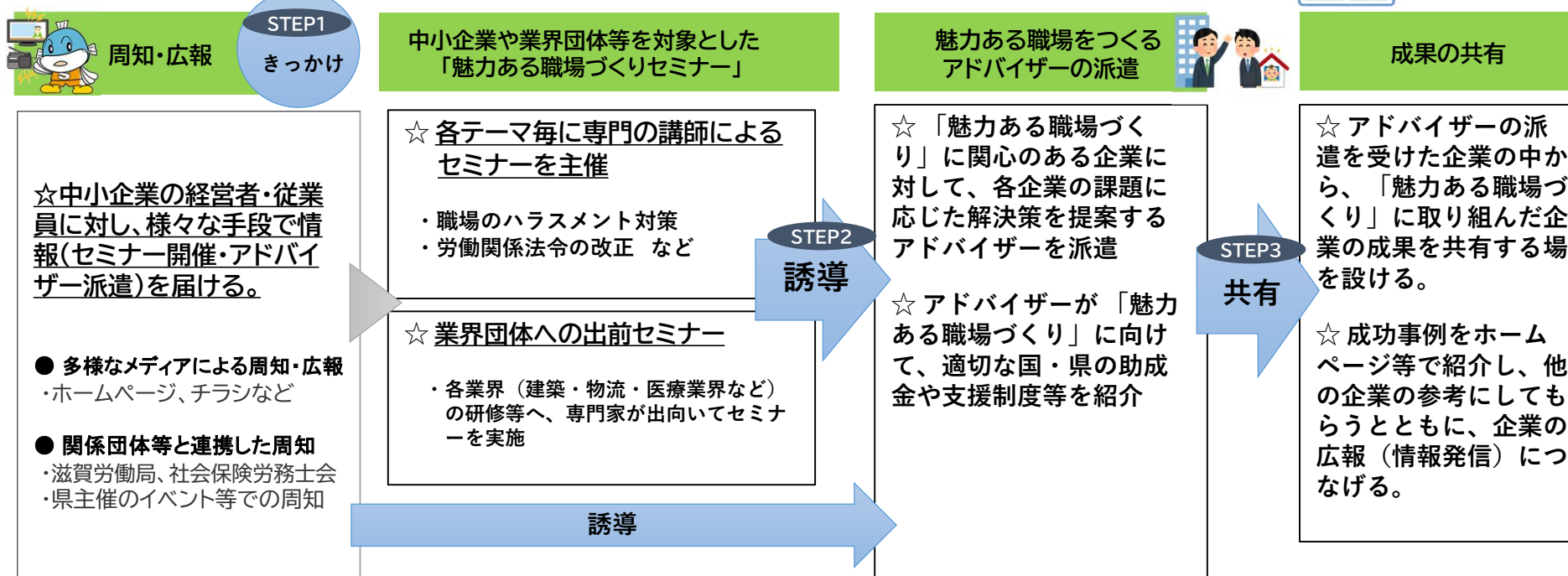
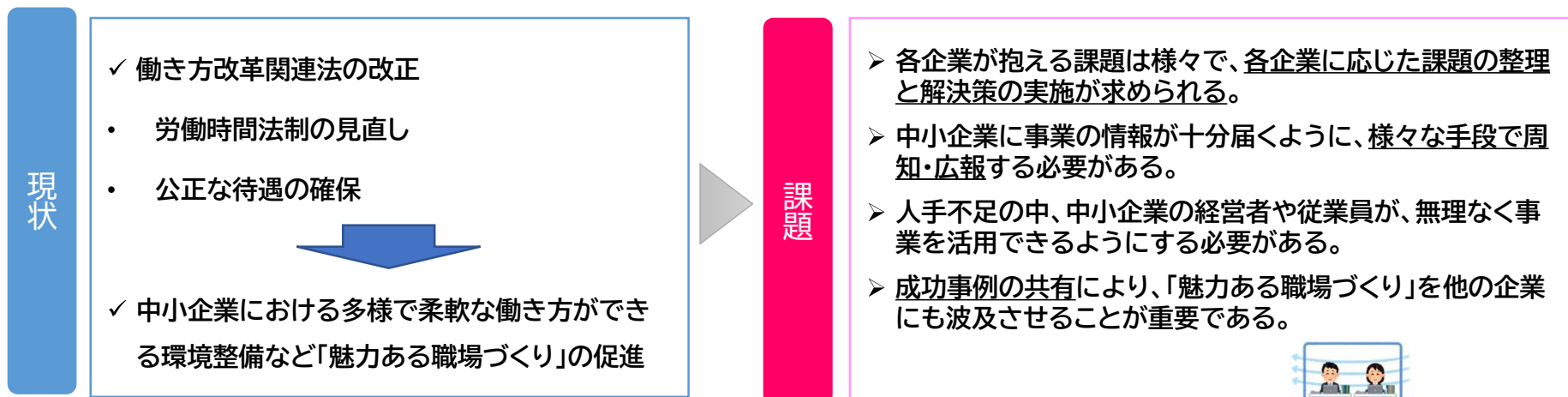
○受講企業向け支援

- 講座受講者所属企業を対象に、受講管理にかかる助言や日本語学習支援等にかかるセミナー・意見交換会等を実施

異文化理解研修

- 日本人社員と外国人社員の文化・慣習の違いに対する相互理解を促し、コミュニケーションの円滑化や定着促進を図る。

【参考資料】魅力ある職場づくり事業



【参考資料】プロフェッショナル人材の活用支援

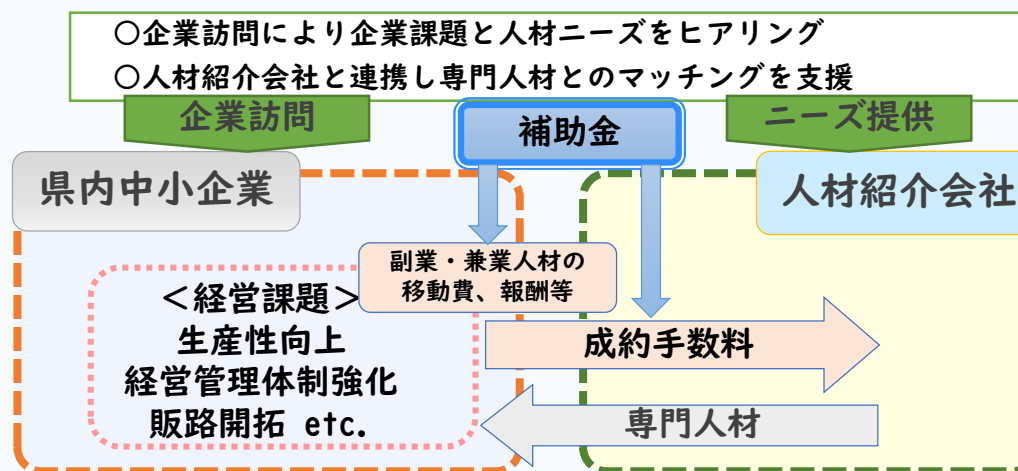
目的

滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて、県内企業の成長戦略に必要な専門人材の確保を支援するとともに、専門人材が企業に定着し、長く活躍できる社会づくりを推進する。

①プロフェッショナル人材戦略拠点における支援

- 中小企業の個別課題に対応する専門人材の確保を支援する「プロフェッショナル人材戦略拠点」を「滋賀県産業支援プラザ」内に設置

- 北部3市（長浜市・米原市・高島市）の中小企業へのきめ細かな支援を行うため、「北部サテライト」を「長浜ビジネスサポート協議会」内に設置



②戦略拠点を通じた人材活用にかかる県補助メニュー

(1)プロフェッショナル人材確保事業

- 拠点を通じ専門人材を雇用する際の成約手数料を補助
補助率：1/3 補助金交付上限額：500千円

(2)プロフェッショナル副業・兼業人材活用はじめの一歩事業

- 拠点を通じ副業・兼業人材を初めて活用する際の成約手数料・移動費・報酬を補助
補助率：4/5
補助金交付上限額：500千円（成約手数料・移動費・報酬の合計）

(3)プロフェッショナル副業・兼業人材活用事業

- 拠点を通じ副業・兼業人材を2回目以降に活用する際の成約手数料・移動費を補助

〔成約手数料〕 補助率：1/3 補助金交付上限額：66千円
〔移動費〕 補助率：1/2 （デジタル人材の場合は3/4）
補助金交付上限額：500千円

参考資料②

地域活性化雇用創造プロジェクトについて

【参考②】地域活性化雇用創造プロジェクトについて



地域活性化雇用創造プロジェクトについて

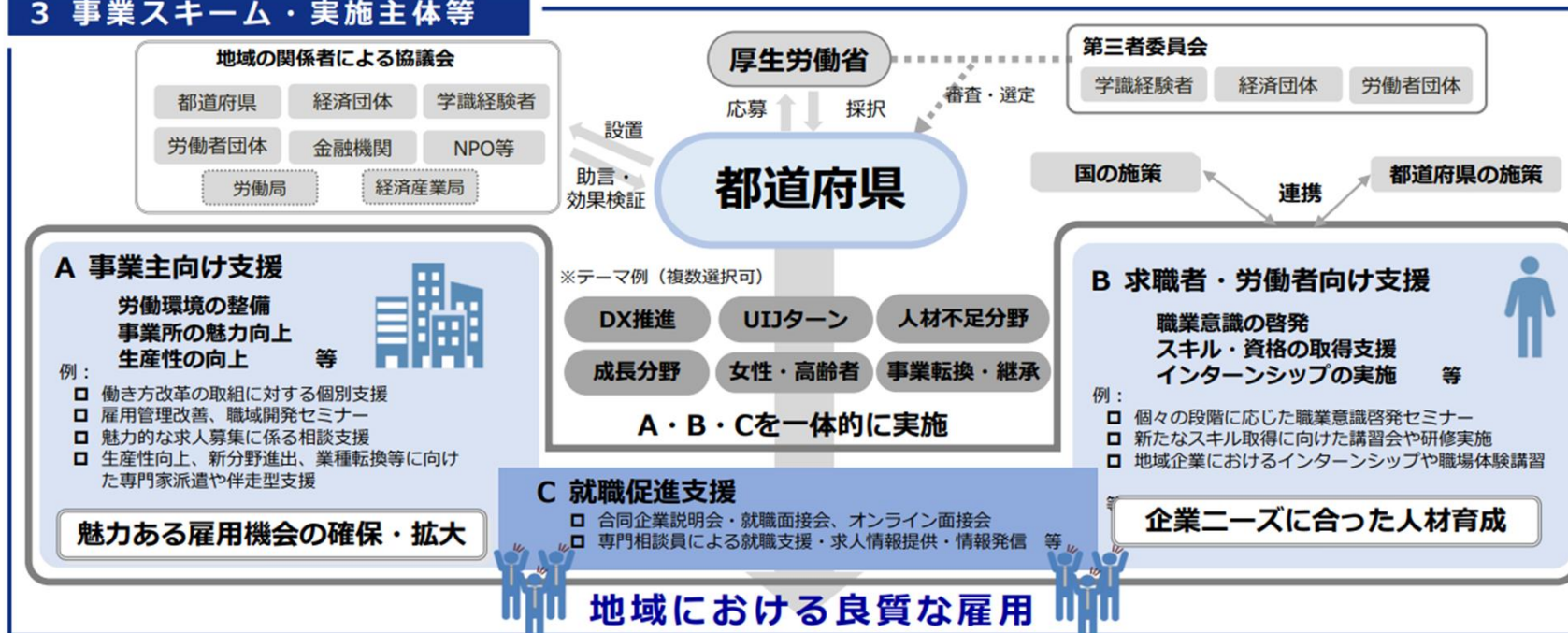
1 事業の目的

地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の事業を一体的に実施することにより、地域における良質な雇用の実現を図る。

2 事業の概要

- 都道府県が、地域雇用の現状や課題、地域の関係者の意見等を踏まえ、テーマを任意に設定し事業を企画、地域の関係者による協議会の了承を得て応募
 - 第三者委員会による審査を経て事業効果が高い都道府県の企画提案を採択
 - 都道府県は採択された企画提案に基づき事業を実施
※アウトカム目標の達成状況により、事業の見直しを実施（毎年度）
- 【実施期間】最大3年間
【実施規模】都道府県に対し、事業費の8割を補助（補助上限2億円/年）

3 事業スキーム・実施主体等



地域活性化雇用創造プロジェクト（令和6～8年度）



滋賀県概要

- (1)人口：約140万人（生産年齢人口約818千人（前年比-3.8%）、外国人人口約29千人 前年比+44.3%）※R2国勢調査
- (2)主要産業構成：製造業（27.3%）、卸売業・小売業（17.7%）※R3経済センサス活動調査
- (3)経済状況：県内総生産6兆7,397億円（名目令和2年度 前年度比-2.3%） 製造業2兆9,939億円（前年度比+0.2%）
主要産業である製造業の県内総生産に占める構成比は44.4% ※R2滋賀県民経済計算
- (4)雇用情勢：1.33倍（R4平均値（就業地別）前年度比+0.2）、正社員有効求人倍率0.8倍（前年度比+0.13）※労働局一般職業紹介
- (5)総合戦略等で重点的に取り組んでいる産業対策・雇用施策
コロナ禍で、「ひと」と「ひと」の関わりが困難な状況が多くみられた中であっても、それを乗り越え、未来を切り拓くのは「ひと」のちからであることを再認識。滋賀県基本構想実施計画（第2期）において「ひとづくり」を大切な視点の一つとし、「ひと」が育ち、「ひと」が息づき、「ひと」と「ひと」がつながり、ともに生きて未来を拓く希望を大事に育む滋賀であるために、様々な分野で「ひとづくり」を重視した施策を進める。
基本構想実施計画における政策の柱として、「経営基盤の強化と次世代の産業の創出」を掲げ、多様な人材と県内企業との接点（インターフェイス）の質的向上と量的拡大により県内企業の人材を確保するとともに、DXやCO₂ネットゼロ等社会変革へ対応できる人材の育成を推進する施策を展開する。

地域における課題と現状

課題

①産業人材不足の解消（喫緊の課題）

②県内企業の持続的な発展による魅力ある雇用の場の確保（中長期的な課題）

<企業・事業主>

- ①採用力の強化・経営層の意識改革（製造、卸小売、運輸）
- ②生産性向上による経営基盤の強化（製造、卸小売、運輸）
- ①②高度・専門人材の確保（製造、情報通信）

<求職者・労働者>

- ①②若者などの求職者
- ①②外国人材
- ①②デジタルスキルを獲得したい求職者・在職者

必要な支援策

- ①製造業等の対象分野の従事者の量的確保（ABC）
- ②企業の経営強化に資する人事制度再構築（A）
- ①②若年従業員の定着（AB）
- ②労働市場の流動化促進（企業・労働者とも）（AB）

滋賀の産業ひとづくり推進プロジェクト

事業テーマ

選ばれる滋賀の実現

戦略的雇用創造分野

製造業、卸・小売業、
運輸業、情報通信業 等

地域の関係者からの意見・要望・提案等

- ・ 企業人事において、何かを変えなければならないという危機感を感じてはいるが、何から手をつけていいのかわからない。（県内企業）
- ・ 若手人材に知識や能力をいかに継承できるか、人を継続的に採用していけることが大切。（県内企業）
- ・ 求める能力を持つ人材なら国籍は問わない。（県内企業）

事業規模・事業効果

【事業規模】
事業費：2.53億円（①0.30億円、②1.10億円、③1.13億円）
【事業効果】
雇用創出：285人（①30人、②120人、③135人）

A：企業・事業主向け

- ☐ 変化の時代に対応する組織づくり支援（A1）
 - ・ 専門家派遣、トップセミナー
- ☐ 外国人材活躍促進事業（A2、A3）
 - ・ 企業相談窓口設置
 - ・ 日本語・日本文化理解講座
 - ・ 日本人向異文化理解セミナー 等
- ☐ リスキリング支援（A4）

C：就職促進

- ☐ 合同企業説明会（C1）
- ☐ 外国人材活躍促進事業（マッチング支援）（C2）

B：求職者・労働者向け

- ☐ 求職者向けキャリア相談等（B1、B2）
 - ・ 相談窓口設置、キャリアカウンセリング
 - ・ 人材育成就職支援セミナー
- ☐ 外国人材活躍促進事業（B3）
 - ・ 相談窓口設置、キャリアカウンセリング
 - ・ 就職支援セミナー

○公共職業能力開発施設
＜連携できる主な支援＞
・ 職業相談・職業紹介（B1）
・ 職業訓練（A4）

○産業支援プラザ・プロ拠点
○移住相談センター
＜連携できる主な支援＞
・ 副業・兼業人材活用（A1）
・ UIターン就職支援（C1）

○経済団体
＜連携できる主な支援＞
事業者周知（A、C）

○労働局・ハローワーク・県
＜連携できる主な支援＞
職業訓練、職業相談（A、B、C）