

令和8年度 第2回 滋賀県産業ひとづくり協議会

令和8年9月1日



• 前回協議会の振り返り	… 3
• 今後の協議会の進め方	… 8
• 本日の議題	… 9
• 本県が取り組んできた施策・現状・課題	… 11
• テーマに係る論議	… 24

前回協議会の振り返り

第1回協議会における主な意見

◆県内企業の魅力発信・接点形成

（求職者等への情報発信）

- 学生が「希望する県内企業がない」と感じている背景には、県内企業を知らない、あるいは仕事内容や魅力が十分に伝わっていないことがあるのではないかと。
- 働きやすい職場環境、健康経営などに取り組む企業を、学生や求職者に分かりやすく発信していく必要。
- 製造業は学生にとって仕事内容や魅力が分かりにくく、消費者として接点を持ちにくいいため、企業理解が進みにくい。県内製造業の魅力を、個社単位だけでなく、地域産業全体として発信していく視点も必要。

（学生等へのキャリア教育・就活支援）

- 大学1年生など早い段階から、キャリア教育や地域企業との接点づくりを行う必要がある。
- 通常の就職活動や合同説明会に乗りにくい学生も一定数存在するため、就職活動の手前で、地域企業を知り、働くイメージを持てるプログラムが必要。

◆企業における人材戦略

（人的資本経営）

- ・ 企業の人材確保が、採用活動上の課題にとどまり、人材戦略や経営戦略との接続が十分に行われていないのではないか。人材戦略と経営戦略を接続し、それを大学生や労働市場に向けて発信していくことが重要である。
- ・ 人事評価制度、人材育成体系等を整備し、会社の存続・成長のために人材を重視している取組が紹介され、企業規模拡大(100億企業)を見据え、次世代の経営人材育成や技術者のマネジメント力向上に取り組む必要性。

（外部人材活用）

- ・ 全体最適を見据えた社内システム導入など、社内だけで進めにくい案件は、中小機構等の伴走支援や、外部人材の活用が有効。
- ・ 情報セキュリティなど、一企業で専門人材を採用・育成することが難しい分野がある。
- ・ プロフェッショナル人材、大企業退職者のシニア人材の活用が有効ではないか。
- ・ 中小企業では、人事担当者が不在であったり、経営者自身が採用を担っていたりするため、人材戦略を考える余裕がないとの現場感がある。
- ・ 副業人材が専門分野の支援や人事制度の整備に関与し、取組が前進した事例が紹介された。

◆定着・活躍、職場環境、働き方、生産性向上

（多様な人材、ダイバーシティ、多様なキャリア）

- ・ **どのような人材でも役割を担っていくことができる環境づくり**を意識している。資金的な部分が課題。
- ・ 長く勤めることによる同質性の高まりを避けるため、**中途入社など多様な人材の意見を取り入れることが重要**。また、他社に出た人材が再び戻ってこられる環境づくりも重要。

（働きやすさ・働きがい・生産性向上）

- ・ **1人当たり労働時間が減少する中で、実際に社員の負担が軽減されているのか、一部の人材に業務が集中していないか**。労働時間の削減は重要であるが、**生産性や付加価値の向上とどう両立するかが課題**。
- ・ 労働組合の立場においても、長時間労働に頼ることが難しくなる中で、働きがい、生産性向上を結び付けて考える必要がある。

（リスクリング・人材育成）

- ・ **企業の重点分野が変化する中で、既存人材のリスクリングも重要**。大学においても、産業界の要望を踏まえ、リスクリングプログラムに取り組んでいきたい。文系学生であっても、論理的に考える力や理系的素養を身に付けることが重要。10年、20年先を見据えた人材育成が必要。

◆外国人材・留学生の活用

(外国人材の採用環境の変化等)

- ・ 外国人材については、国内外での採用環境が変化している。ベトナムに加え、南アジア、特にネパール、バングラデシュ、スリランカ等からの留学生が増加している。民間ではバングラデシュへの関心も高まっており、現地政府による日本語教育の取組も見られる。
- ・ N3からN4程度の日本語能力で来日する人材も多く、企業側は、技術・人文知識・国際業務として採用するのか、特定技能として受け入れるのかなどを整理しておく必要がある。
- ・ 育成就労制度への移行を踏まえ、日本語力が十分でない場合、受入後のサポートが重要となり、企業間競争の要素になる。

(留学生の採用・定着・長期活躍)

- ・ 留学生は、中小企業に行きたくないわけではなく、中小企業との関係を深める仕組みが十分でないことが課題。企業が大学に来て仕事説明を行うだけでは不十分であり、その後の関係づくりにつなげる仕組みが必要である。質の高い雇用と、安心感のある就職支援・受入支援が重要である。
- ・ 留学生の方々の就職促進に、ぜひ産業界としても期待している。

◆全般的な滋賀県の状

- ・ 県内大学等の卒業生の県内就職率が低いことが課題。
- ・ 滋賀の人口減少は緩やかであるものの、自然減。京都、大阪に賃金面で負けてしまう。

今年度の開催状況

令和8年7月1日 第1回

- ・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9月1日 第2回

- ・人材に選ばれ、人材が活躍し、企業が成長する循環の創出に向けた今後の取組の方向性について
- ・外国人材活躍促進に向けた今後の取組の方向性について

今後の開催予定(案)

令和8年10月20日 第3回

- ・第2回協議会の議論を踏まえた深耕
- ・県の施策および地域活性化雇用創造プロジェクトの方向性について

令和9年5～6月(予定) 令和9年度第1回

- ・地域活性化雇用創造プロジェクト令和8年度実施状況報告
- ・テーマに関する論議

本日の議題

I 人材に選ばれ、人材が活躍し、企業が成長する好循環の創出に向けた今後の取組の方向性について

- ① 学生や求職者に対して、企業規模や知名度でなく、「県内企業の『いい会社』を就職先の選択肢としてもらうには、どのような取組をすべきか。
- ② 人的資本経営の考え方について、県内企業の理解促進を図るにはどのような取組をすべきか。
- ③ 中小企業の経営者に業務や意思決定が集中する中、専門人材を活用し、人事施策や経営課題解決につなげていくために、どのような取組をすべきか。

II 外国人材活躍促進に向けた今後の取組の方向性について

- ① 留学生が多く在籍する大学と県内企業との効果的な関係づくりをどのように促進すべきか。
- ② 県内企業の海外事業展開や人材ニーズ、各国の送り出し政策等を踏まえ、どの国や地域を候補として高度人材の獲得・活用を進めるべきか。
- ③ 育成就労制度への移行を踏まえ、外国人材を県内企業の担い手として受け入れ、長期間活躍してもらうために、どのような取組を進めるべきか。

本県が取り組んできた施策・現状・課題

- ①企業と人材との接点形成
- ②企業の経営戦略と連動した人事戦略の構築支援
- ③専門人材確保支援
- ④企業と留学生の接点形成
- ⑤高度外国人材採用支援
- ⑥技能実習生・特定技能1号日本語学習支援

①企業と人材との接点形成

1～2回生
業界・企業研究



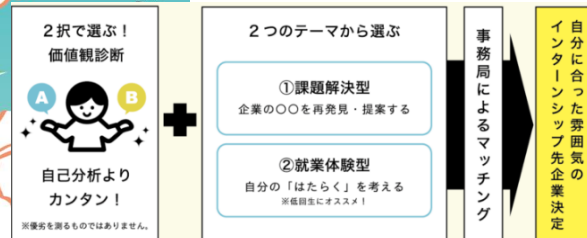
しがジョブ
Day
in
●●大学

1～3回生
企業研究

「興味」の先へ、踏み出そう。
あえて選ばない、インターン



1～3回生
インターンシップ



社会人
移住就業

しがIJU相談相談センター
(有楽町)



ワンストップ相談窓口
情報提供・魅力発信



大阪

東京

3～4回生・社会人
合同企業説明会



ノースーツで、合同企業説明会。

ノースーツで
気軽に参加！

Tシャツやスニーカー、
リュックでの参加OK！
いつもの服装だから、ラフ
な気持ちで参加できます。

サクッと
20分交代制！

当日は、各ブースで20分
ずつ会社説明を実施。
気になる企業が複数あっても
安心して参加できます。

会場をご案内！
ナビゲーター

どの企業に行こうかと迷っても
安心！会場には企業との出会い
をサポートする案内役としてサ
ポーターが常駐しています。

【現状】

- 就職イベント等への参加者減少
 - ・ 大学内の就職イベント、県主催の合同企業説明会等のいずれにおいても、学生の参加者が減少している。

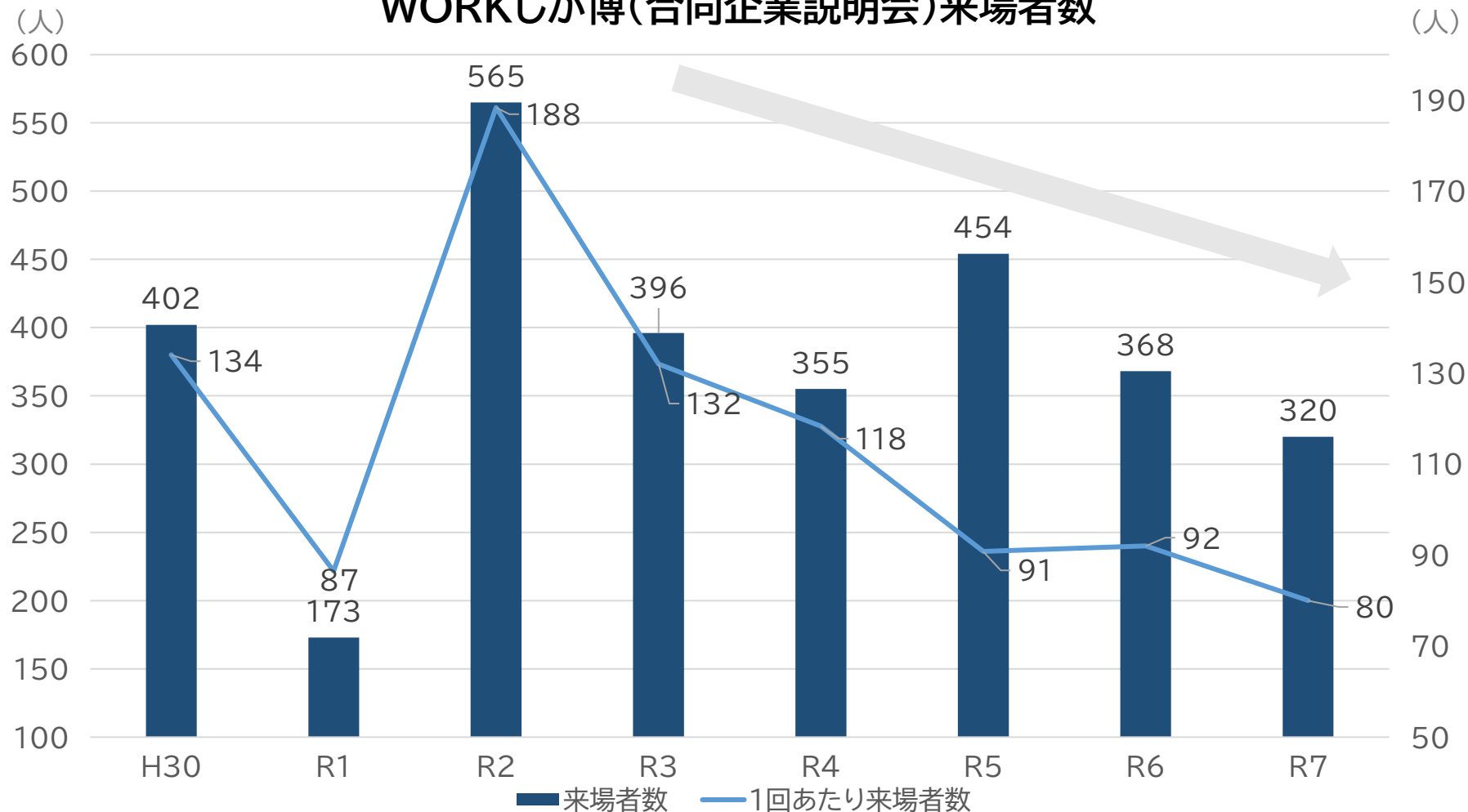
【背景および課題認識】

- 就職活動の多様化・長期化・通年化
 - ・ インターンシップやスカウト型サービスなど、就活手法が多様化している中、就活開始時期や準備状況、就活手法に学生間の差が生じているのではないかな。
- 条件比較に偏った企業選択
 - ・ 売り手市場下において、自己理解や企業理解が十分でないまま就職先を選択することが、入社後のミスマッチや早期離職の一因となっている可能性があるのではないかな。
- 大学キャリアセンターの役割の変化
 - ・ 低回生から学生が自らの価値観、強み、働き方、将来像を考える機会を設けるなど、キャリア形成を継続的に支援する役割が一層重要になってくるのではないかな。
 - ・ 大学によっては、教務部門と連携し、授業を配置しない時間帯を設定してキャリア教育プログラムへの参加を促すなど、キャリア支援を大学教育全体の中で位置付ける取組も進められている。

①企業と人材との接点形成

- WORKしが博(合同企業説明会)の来場者数は来場者総数、1回あたり来場者数ともに減少傾向。

WORKしが博(合同企業説明会)来場者数



※R2はオンライン参加者含む。

②企業の経営戦略と連動した人事戦略の構築支援



人事・採用担当者向けセミナー(採用力向上セミナー)

- 採用担当者向け勉強会として、人材確保に関するセミナーを実施

人事・採用担当者交流会(SJPサロン)

- 人事担当者が気軽に意見や情報交換し、課題に向き合うことでより良い採用のヒントを得ることを目的としたサロン。

人的資本経営に向けた経営層のマインドチェンジ促進(しが経営変革ゼミ)

- 企業の人材戦略の変革やリスキリング、ワークエンゲージメントの向上などの取組を促進するため、人的資本経営の重要性や具体的な取組手法を学び、各企業での取組実践につなげる経営層向けゼミ。

経営課題解決、次世代リーダー育成(しが地域の人事部)

- 中小企業の成長を阻む最大の課題＝「任せられるリーダー人材がない」を解決するため、地域の中小企業における中核人材の不足解消と経営・人材強化を一体的に支援する。

【現状】

- しがジョブパーク支援の県内企業全体への広がり、接点はなお限定的。
 - ・ 人材確保支援実企業(R1～)： 累計1,184社
- 経営層の意識変革や人事戦略・人事制度等構築支援も一部企業に留まる。
 - ・ しが採用ゼミ(R4～6)・しが経営変革ゼミ(R7～8)参加企業： 累計63社

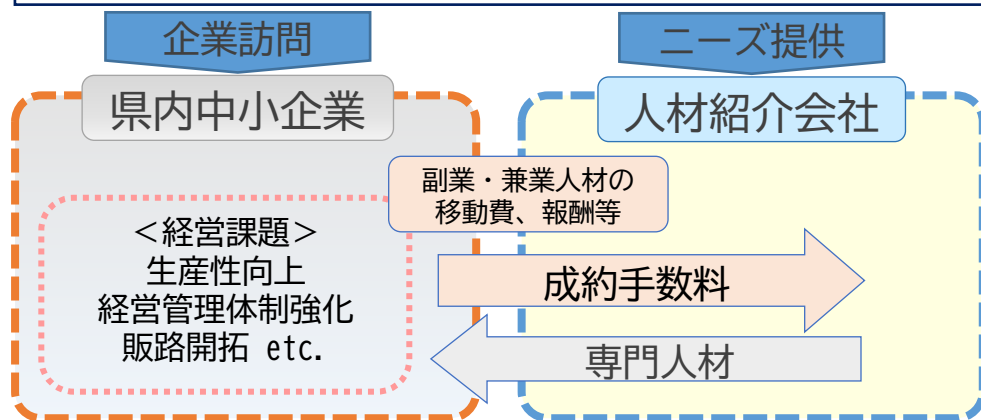
【背景および課題認識】

- 滋賀県は全国的に見て、将来の労働力不足が比較的軽い地域と推計
※パーソル総合研究所「労働市場の未来推計2035」
 - ・ 労働供給制約は徐々に進行するため、将来を見据え、余力のある現時点から対応を進めていくことが必要であるが、現状気運が十分醸成されていないのではないか。
- 労働供給制約社会における人材を「増やす」から「活かす」への認識への転換
 - ・ 労働力総量が縮小する中では、「人を増やす」経営から、企業が事業の方向性を踏まえて必要な人材の育成・活躍を進める「人を活かす」経営への転換が重要であり、県内企業に幅広く促していく必要があるのではないか。

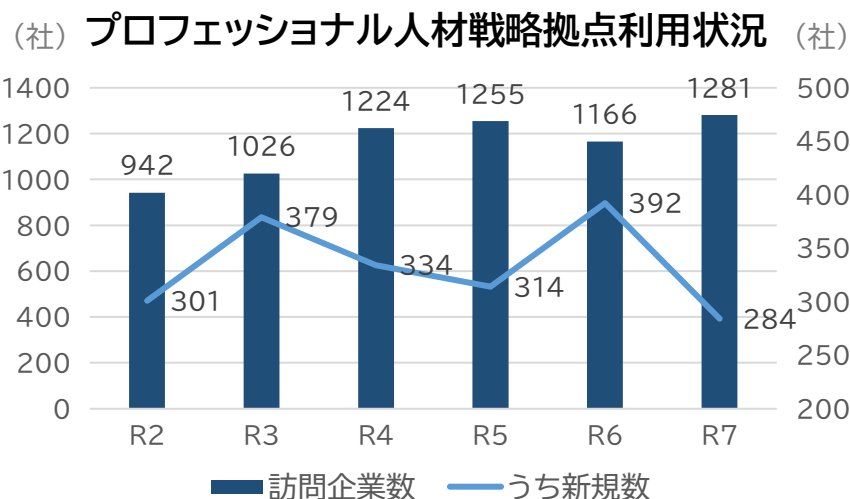
③専門人材確保支援

プロフェッショナル人材戦略拠点事業

- 企業訪問により企業課題と人材ニーズをヒアリング
- 人材紹介会社と連携し専門人材とのマッチングを支援



■ 現状



■ 課題認識

● 経営者支援の裾野を広げていく必要性

- ・ プロフェッショナル人材戦略拠点による訪問企業数は増加しているものの、利用企業累計は5,220社／約32,000社(県内企業全体)であり、およそ15%。
- ・ 小規模企業では、経営者に経営企画、人事、営業、財務など多様な業務や意思決定が集中する中で、経営課題を整理し、その解決に必要な人材を明確にすることが難しいのではないか。
- ・ 一方、外部人材の活用について認識していない、または活用の仕方が分からない経営者も多いのではないか。

④企業と留学生の接点形成

外国人材総合支援事業

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

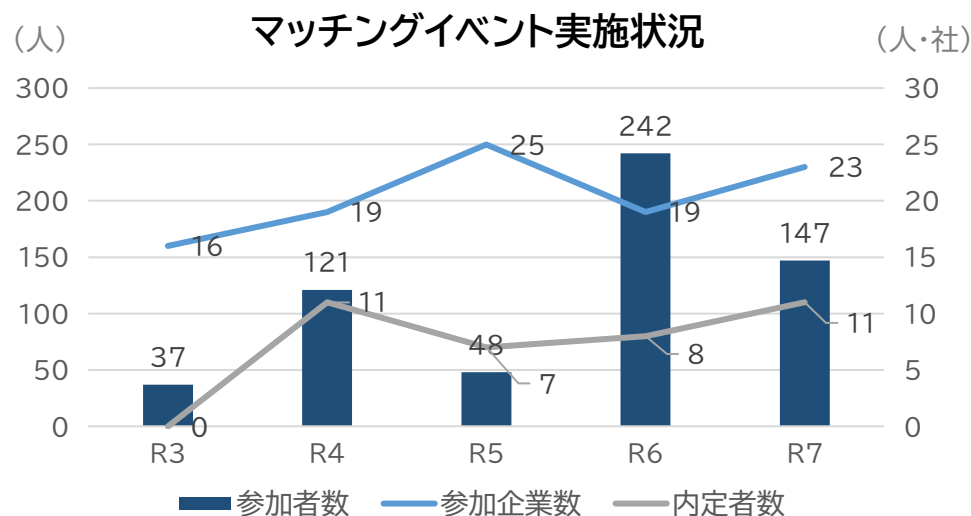
短期インターンシップ

- 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

求人情報掲載

- 外国人材受入サポートセンターHPに外国人材向け求人情報を掲載

■ 現状



■ 課題認識

● 滋賀県での就職に関心を持つ外国人留学生との効果的な接点形成

- ・ 外国人留学生を対象としたマッチングイベントを開催しているが、参加者数と内定者数が比例しない。
- ・ 大学のキャンパス移転なども一因となり、県内の留学生総数は令和7年度で1,302人となっており、令和5年度の1,749人をピークに減少傾向にある。
- ・ マッチングイベント等を留学生との効果的な接点とするにはどのような取組をすべきか。

【参考】我が国で就労する外国人のカテゴリー

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

就労目的で在留が認められる者

(いわゆる「専門的・技術的分野」)

- ・その範囲は「産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。
→ 「高度な専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」、「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される。
- ・各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能。

身分に基づき在留する者

(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)

- ・これらに在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

特定活動

(技能実習、E P Aに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、外交官等に雇用される家事使用人、ワーキングホリデー等)

- ・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。
- ・技能実習生は、入国時は、雇用関係のない「研修」の在留資格で入国し、1年経過後に雇用関係のある技能実習(在留資格「特定活動」)に移行。

資格外活動(留学生のアルバイト等)

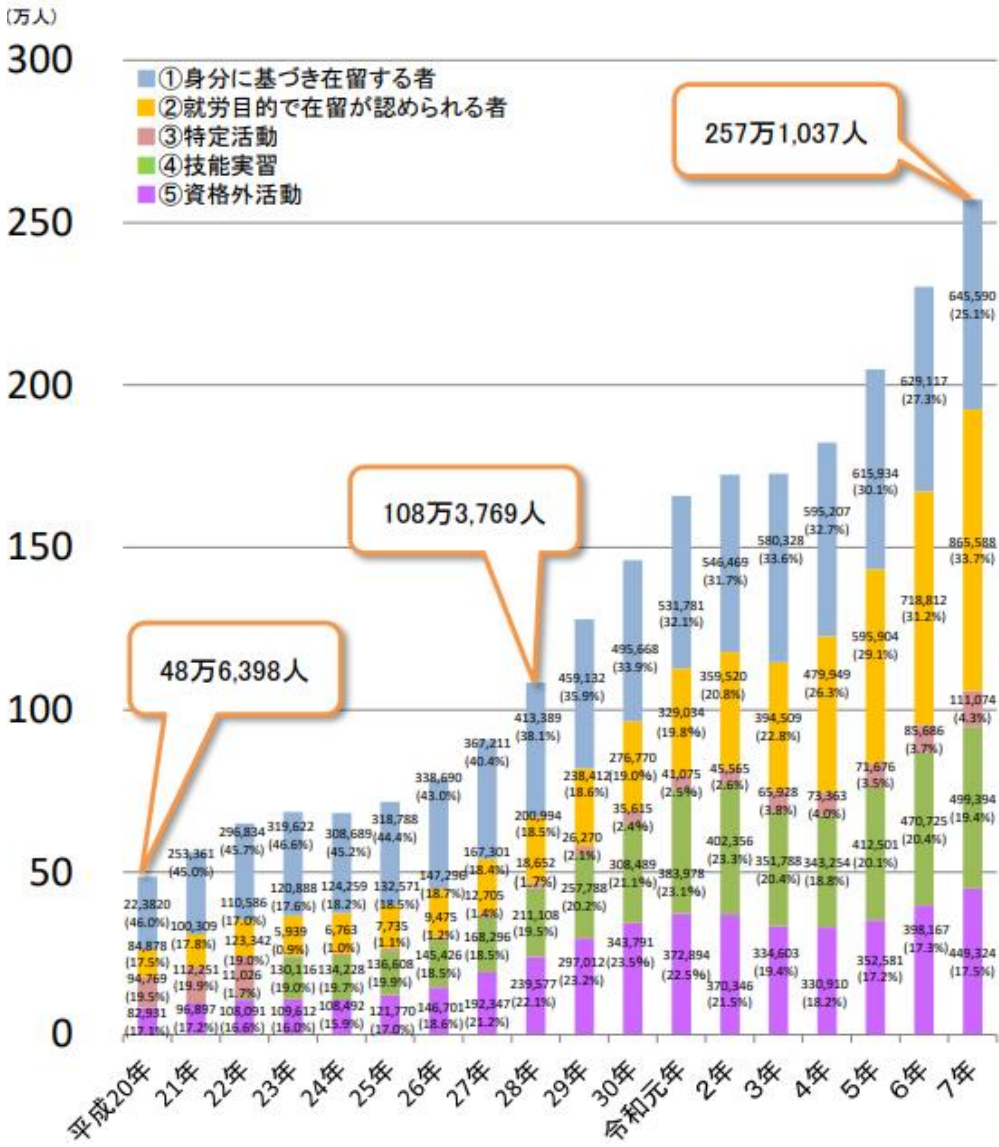
- ・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(留学生:1週28時間以内、就学生:1日4時間以内)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格

在留資格	具体例
技術	機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア
人文知識	企画、営業、経理などの事務職
・国際業務	英会話学校などの語学教師、通訳・翻訳、デザイナー
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者で上記2つの在留資格に同じ
技能	外国料理人、外国建築家、宝石加工、パイロット、スポーツ指導者
教授	大学教授
投資・経営	外資系企業の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、会計士
医療	医師、歯科医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師
研究	政府関係機関、企業等の研究者
教育	高等学校、中学校等の語学教師

- ・・・「大卒ホワイトカラー、技術者」
- ・・・「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」
- ・・・「高度な専門的な職業」

【参考】外国人労働者数の内訳



①身分に基づき在留する者 約64.6万人(25.1%)
 (「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)
 これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

②就労目的で在留が認められる者 約86.6万人(33.7%)
 (いわゆる「専門的・技術的分野」)
 (「技術・人文知識・国際業務」、「特定技能」等)
 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

③特定活動 約11.1万人(4.3%)
 (EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー等)
 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

④技能実習 約49.9万人(19.4%)
 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
 平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)

⑤資格外活動(留学生のアルバイト等) 約44.9万人(17.5%)
 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

【参考】県内の主な在留資格別外国人労働者数



在留資格	日本において就労可能な業種・職種 等	滋賀県内の国籍別外国人労働者数労働者数 上位3か国(令和7年10月末時点)			
		ベトナム	中国	ネパール	全国籍計
技術・人文・国際業務	エンジニア、通訳、語学教師、マーケティング業務従事者 等	3,410人 (77.2%)	340人 (7.7%)	157人 (3.6%)	4,419人
特定技能	工業製品製造、建設、介護、宿泊、外食 等 16分野	1,399人 (44.6%)	660人 (21.1%)	332人 (10.6%)	3,136人
技能実習	機械・金属、建設関係、農業・林業 等 90職種	2,659人 (43.2%)	1,747人 (28.4%)	477人 (7.8%)	6,157人
身分に基づく在留資格	制限なし (永住者、日本人の配偶者、定住者等)	5,032人 (55.3%)	1,595人 (17.5%)	823人 (9.0%)	9,107人

出展：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和7年10月末時点)

⑤高度外国人材採用支援

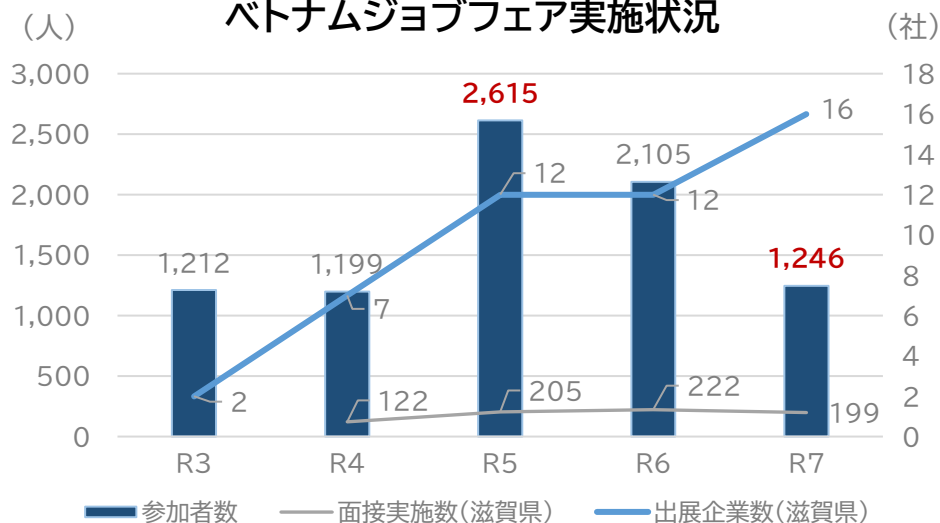
ハノイ工科大学連携事業

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。

<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
- 長期インターンシップ
- ハノイ工科大学における小規模面接会・交流会
- ジョブフェア
- HUST Alumni in Shiga(Facebookグループ)

ベトナムジョブフェア実施状況



■ 現状の課題

● 高度外国人材確保ルートの多元化の必要性

- ・ ベトナムジョブフェアの参加学生数は令和5年度をピークに減少傾向。
- ・ ベトナム国内の経済成長により、自国の賃金水準や生活環境が向上し、日本との経済格差が縮まっている。
- ・ 韓国や台湾、欧州等、海外就労の選択肢が多様化する中で、より条件のよい国を選ぶ傾向が強まっているのではないか。
- ・ 人材獲得競争の激化に対応するには、複数国との関係構築による人材確保ルートの多元化が必要ではないか。

⑥技能実習生・特定技能1号日本語学習支援

	技能実習	育成就労	特定技能（1号）	特定技能（2号）
目的	国際貢献（日本の技能・技術・知識の移転）	特定技能への移行を前提とした人材育成・人材確保	人手不足への対応（労働力の確保）	熟練した技術を持つ人材の確保
対象範囲	2号以降は対象職種のみ（92職種）	特定産業分野（16分野）	特定産業分野のうち対象分野（16分野） ※順次拡大	介護等を除く11分野
在留期間	最長5年 （1号：1年、2号：2年、3号：2年）	原則3年	通算5年まで	通算在留期間の上限なし
技能水準	前職要件あり 各段階の修了時に試験等により確認	特定技能1号水準の技能習得を目標に、 段階的に育成・評価	試験等で確認（技能実習2号を良好に 修了した者は、試験等免除）	試験等で確認
日本語能力水準	要件なし （介護職のみ1号（N4レベル）2号（N3レベル））	段階的な到達目標あり （開始時・一年後・修了時）	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を良好に修了した者は、試験等免除）	試験等での確認は不要
監理・支援	監理団体による実習監理	監理支援機関による 監理・支援	受入機関または 登録支援機関による支援	支援の対象外
受入人数の制限	常勤職員の総数に 応じた人数制限あり	受入機関ごとに人数制限あり	人数制限なし （介護分野、建設分野を除く）	人数制限なし （建設分野を除く）
雇用形態	直接雇用	直接雇用	原則として直接雇用 （農業および漁業では派遣も可）	直接雇用
転籍・転職	原則不可	一定の要件のもと可能	可能	可能
家族の帯同	原則不可	原則不可	原則不可	可能（配偶者、子）

外国人材活躍・定着支援事業

県内企業で働く外国人材等を対象とした就労場面における日本語およびビジネスマナー講座等を実施

●技能実習生・特定技能1号向け（R8～）

育成就労制度の導入を見据えて、外国人材の長期就労に向けた日本語能力向上を目的に、「技能実習生・特定技能1号」を雇用する企業向け支援として、外国人材向けの日本語学習支援（eラーニング＋オンライン授業）、企業向けセミナーを実施。

●高度人材向け（R6～）

働く場面での日本語能力の向上および日本の企業における職場慣習等の日本文化への理解を深めることで、外国人材とのコミュニケーション等における課題を解決し、外国人材の定着・活躍を支援するため、週2回のオンラインレッスンと3回の対面レッスン、アドバイザーによる支援を実施。

テーマに係る論議

I 人材に選ばれ、人材が活躍し、企業が成長する好循環の創出に向けた今後の取組の方向性について

- ① 学生や求職者に対して、企業規模や知名度でなく、「県内企業の『いい会社』を就職先の選択肢としてもらうには、どのような取組をすべきか。
- ② 人的資本経営の考え方について、県内企業の理解促進を図るにはどのような取組をすべきか。
- ③ 中小企業の経営者に業務や意思決定が集中する中、専門人材を活用し、人事施策や経営課題解決につなげていくために、どのような取組をすべきか。

Ⅱ 外国人材活躍促進に向けた今後の取組の方向性について

- ① 留学生が多く在籍する大学と県内企業との効果的な関係づくりをどのように促進すべきか。
- ② 県内企業の海外事業展開や人材ニーズ、各国の送り出し政策等を踏まえ、どの国や地域を候補として高度人材の獲得・活用を進めるべきか。
- ③ 育成就労制度への移行を踏まえ、外国人材を県内企業の担い手として受け入れ、長期間活躍してもらうために、どのような取組を進めるべきか。