

滋賀県産業ひとづくり協議会 令和8年度 第2回協議会 議事概要

1 開催日時

令和8年9月1日（火） 15時00分～17時00分

2 開催場所

滋賀県危機管理センター1階 災害対策室3・4

3 出席委員

川西委員（滋賀経済産業協会）、宇野委員（滋賀県中小企業団体中央会）、石田委員（滋賀県産業支援プラザ）、澤木委員（会長）（滋賀大学）、原委員（龍谷大学）、栗原委員（神戸学院大学）、吉岡委員（滋賀銀行）、中作委員（株式会社ナカサク）、村田委員（株式会社日吉）、石倉委員（ポジティブ・トランジション）、古野委員（山科精器株式会社）、相澤委員（日本労働組合総連合会滋賀県連合会）、竹谷委員（滋賀労働局）、元木氏（近畿経済産業局・代理出席）、岡田委員（副会長）（滋賀県商工労働部長）

（順不同）

4 オブザーバー

田村氏（滋賀県市長会）、千代氏（滋賀県町村会）

（順不同）

5 議事概要

- 滋賀県商工労働部労働雇用政策課・今井課長の司会により開会
- 滋賀県商工労働部・岡田部長あいさつ
- 資料に基づき、事務局より議題について現状と課題を含めて説明

○「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。

○企業をどのようにして知ってもらうかについて。滋賀県にはよい企業も多く、近江商人のDNAが生きている場所だと感じる。滋賀県内の中小企業に訪問した。とてもいい会社

ではあるが、そういった会社でも知名度を上げることがなかなか難しい。知ってもらうためには届けるべきところに情報発信するしかなく、誰をターゲットとして情報発信をするかが非常に重要。滋賀もそうだが国内で観光業が戦略的産業として栄えており、観光がうまくいっている市町はターゲット層を明確に設定し、どのようにして魅力的な情報を発信するかに注意して情報発信を行っている。同じように求職者あるいは学生に直接ヒアリングを行い、どういった情報が必要かを聞いて発信していくしかないのではないか。

②について、近畿経済産業局においても人的資本経営の推進事業を実施しているが、理解の促進を図るのは難しい。ただ、直近の現実、現状を知っていただくことが肝要ではないか。日本あるいは地域の例で、人口減少であれば「あなたの通っていた学校は今もう1クラスになっている」と言うのと相手の捉え方も変わる。相手に伝わるような伝え方で現実を分かっていたかく。2040年には労働供給が日本では1,100万人が不足する見込み。外国人材の話でも出てくるだろうが、日本は2025年から2050年にかけて1,700万人程度が減少し、中国では1.5億人が減少する。外国人材も、国内の人材においても、国をまたいだ人材獲得が苛烈になる中で、もし本当に企業が事業継続を望み、そのために人材が必要なのであれば、現在の状況や今何をすべきかを分かりやすく伝えていくことが必要。

- 参考資料によって滋賀県の現状がわかった。改めて県外流出の多さを感じた。また、人が足りず、量か質かでいえば「質」の不足を感じている企業が多いことが分かる。マンパワーというより質の不足であり、企業は人材育成をどうしていたのか。原因に踏み込んで解析することが対策に繋がるのではないか。

今回のテーマについて、就職活動の最前線に出て学生と直接話することがほとんどないため、社内の若い社員にヒントを聞いた。中小企業は無名であるし、小規模なため求職者の目に留まりにくい。学生に対し、自社が直近の20年でこれほど成長しており、さらに今後成長の余地があって非常に安定した未来がある、未来に向けて挑戦している旨を話しているが、現場で自社の頑張りを話してもなかなか受け止めてもらえない。そこで、県に会社の良さや頑張りを発信してもらえばいいのではないかという話が社内であった。優良中小企業と検索するとたくさんの企業が検索結果に出る中で、第三者ないし公の機関が、県内の優良な中小企業の認定をいくつかのカテゴリー別に設定し、滋賀県内における優良企業としてこのような認定があると学生に発信できると、企業が自分たちで発信するよりはいいのではないかと。また、現場に困っていることはないかを尋ねた際に「学生が就活の軸を決めかねており、どうしたいのかさっぱり分からない」と聞いた。就職先をどこに決めるかの軸もないままに、大企業や名前を聞いたことがある企業をなんとなく選んでいるように見受けられる。当社の事業内容や業績等の一般的なことをいくら言ったところで学生には通じない。学生に対して何を言えばいいのかとなった

とき、働き方や社風、社員の雰囲気等の自慢できるものを軸として、合同企業説明会の主催者が一定のフォームを定め、それを学生が確認できるようにしてもらえば届きやすいのではないかな。

○前回もお話したリスクリングについて。②の人的資本の考え方としては、人材を採用するための採用強化のみではなく、現在雇用している人材により一層活躍してもらうことが重要であり、その観点からもリスクリングの視点は大変重要だと考えている。

昨日、各省庁の令和9年度概算要求が公表され、厚生労働省、文部科学省、経済産業省の三省合同で、17の戦略分野におけるリスクリングの人材育成加速化プランとして1,909億円という大規模な予算要求が公表されたところ。国のリスクリングの施策と、滋賀県が進める人材確保・人的資本経営の考えに基づく企業における人材活躍の取り組み、この二者がうまく相乗効果に繋がられるようになれば、人材に選ばれ、人材が活躍して、企業が成長する好循環に繋がっていくひとつのきっかけになると期待している。また、人材確保の観点では、定着も非常に重要。現在は売り手市場で採用活動に注目が集まりがちではあるが、せっかく採用した人材がすぐに離職してしまえば、企業にとっても人材にとっても大きな損失となってしまう。学生や求職者に選ばれる企業となるために、採用活動だけではなく、入社後の人材育成やキャリア形成支援、上司とのコミュニケーション促進、働きやすく長く働きたいと思える環境の整備が重要。人材の定着と育成を通じて人材確保につなげていくことが、今後の地域にとって大変重要と考える。

○良い県内企業の「良い」とは何か。我々が良い企業だと思っていなくても、学生にとって良い企業でなければマッチングしない。学生から見て良い企業とは何か。仕事柄さまざまな企業を見ており、技術を持っている企業であったり、黒字経営かどうか、安定していたりするかを我々は見ると、学生はそれらを見ない。原因として就職活動の早期化が挙げられる。早期化が長期化を誘発しており、学生はとにかく早く内定を得たいと焦っている。内定を取りに行くとすると、知っているBtoC企業や大企業を受けようとする傾向が強いと言われるが、実は企業や国がそうさせているのではないかな。学生は企業を探す時間の余裕がなく急いで企業を選び、企業は早い者勝ちで新卒を採用するために自社をアピールする。就活の早期化・長期化によって学生も企業も焦ることになり、内定辞退が増え、苦心して獲得した学生が逃げてしまう。逃げられないように内定を出した学生を繋ぎとめる負担が増え、疲弊する。そのような悪循環ができていく。まずは学生と企業の双方のためにも早期化を解決させなければならない。国が対策を講じなければ解決は不可能だろう。早期化によって学生が早く就職先を決めてしまおうとしている中で、求人票や募集要項等の外からすぐ閲覧できるデータで企業を判断する傾向が強くなっている。求人票の中で何を見るか本学でデータを取ったところ、全国的にもそうだが

一番目に勤務地、二番目に給料、三番目に休みの順で見ているという結果が出た。学生が企業を選び放題の現状で、社風や雰囲気はその企業に入社しないと分からない情報であり、入社前に分かる情報は高い給与かどうか。そのため初任給の高騰が起き、人材確保の競争が激しくなるという負のスパイラルに陥っている。

滋賀県の中にも良い企業が多くある。技術力があり継続的に経営できる企業を我々は良い企業だと思うが、学生はそこを見ていない。その情報の価値が分からない。その点では滋賀県で働けるのが良いアピールポイントになるのではないかな。すぐに対応することは難しいだろうが、給与と休みの改革が必要だ。マッチングの機会をいらずに増やして接点を設けたところで学生は見向きもしない。学生と日々話していて、見える情報をいかに充実させるかが重要だと感じている。学生にとっての良い企業と我々の良い企業の差を把握しながら解決策を講じる必要がある。

また、学生はAIに情報をもらう傾向が強い。まずAIに質問するので、イベント参加やキャリアセンターへの相談は減少している。企業はいかにAIに拾われる情報を出すかを考えたほうがよい。待遇等の改善に加え、デジタルデータの改革もポイントかと思う。

- 学生指導件数が多いからこそその現場の実情を共有していただいた。休み等の待遇に加え、特に企業研究が十分にできる余裕がないということについて補足する。課外活動でオープンファクトリー等を利用し、工場見学や企業回り等をゼミで実施することもあるが、学生本人のインターンシップが重なってしまうことや、内定先で運転免許が必要なため免許取得の合宿に行くことがあり、企業見学の課外活動を大学側が提供しても学生の中で優先順位が低くなる。結果として企業に触れる機会を得られない。大学側も様々な工夫をして学生に企業を知ってもらいたいと思っているが、思うように実施できないジレンマがある。

- 大学は就職の最後の出口であり、重要なのは間違いない。一方、AIが普及していく中では仕事の内容も大きく変わっていく。県教育委員会は、就学人口が今後減っていくことに伴い、県立の高等学校をどうするかを検討しているところ。私学の無償化もあり、県外の私立高等学校に入学する生徒もいる。また、普通科が多くそれぞれの学校が定員を割るなど学校自体の規模が縮小しており、満足な教育環境を提供できない問題もある。滋賀県で生まれた子供たちが小学生の比較的后半である5～6年生の頃に、保護者と一緒に中学校・高校・大学等の自分の進路を決め、その先の仕事をイメージしながらキャリアを考える取り組みが非常に大事だと話していた。中小企業の組合の中には手仕事をしている職人の会社も多い。そのような会社を含む中小企業での職業体験をしてもらう取り組みをこの4～5年間やっている。

来年度は県立高等技術専門校とタイアップし、学校で学ぶ内容とそれを生かした就職先

を PR するために教育委員会にも現在子ども若者の予算確保をお願いしている。

滋賀県で生まれた子どもたちが滋賀県で学んで滋賀県で働く。その「働く」には仕事だけではなく当然休日も含まれる。休日にどうやって遊ぶのか、そういった点も含めて滋賀県で将来働いて暮らすことの重要性を県としてアピールしてほしい。再来年に滋賀県立高等専門校が開校予定であり、県立高校のあり方を見直すタイミングで、ぜひ県の各部局で連携して検討してほしい。

大学との連携に関して。企業の経営資源では足りない部分を大学の人材や支援を活用してもらう等、企業と大学を繋ぐ事業も展開している。小規模な企業だと大学と連携することを考えるにも至らない企業も多いので、できるだけ大学との連携をサポートする。県内外の多くの大学に企画してもらったので、その資産の活用を県と協力して進めていきたい。

- 日々留学生の指導をする立場から話をする。学部には 30 人在籍する留学生を全員就職させた。就職指導においてはマッチングやサポートまで全て行っている。「良い」企業は必ずしも大きな企業ではなく、知名度は全く関係なく就職支援をしている。

日本の企業に圧倒的に足りない情報はキャリアプランに関するもの。特に留学生はその詳細を知りたがっており、日本人の学生も同様だが、入社した後のことをみな不安に思う。何年ほど研修を受けられるのか、何年働けば給与がどれほどの額になり、役職がつくなどステップアップの機会があるのかという長いスパンでのキャリアプランを知りたがる。学生が考える「良い企業」は自分が成長できる企業であり、中小企業がキャリアプランを提示すれば学生は非常に興味を持つだろうが、多忙な中小企業が一から自力で作るのは難しい。キャリアプラン作成の指導や支援等のサポートがあると良いのではないかな。

留学生にとって良い企業は結局差別がない企業。差別がなく自分が長く働けることを目指すとなると、先程のキャリアプランの話に加え、学生がどうすれば企業に応募するかの話と密接に繋がっていく。学生が企業を受ける理由のひとつは、先輩が応募しているため。その情報が把握できれば、学生が企業に応募するハードルも低くなる。学生が企業を選ぶ際に最も知りたがるのが、自分と同じ属性の学生がその企業に行ったかどうか。学生の就職指導をする際に、大学名や学部だけではなくて、性別や居住地、勉強する内容、性格の一致等も我々は見ている。企業は多くの方に応募してほしいといっているが、実際に就職指導を続けていると、実は毎年入社する学生が似ている傾向がある。この企業はこのような学生を取りたがるだろうと推察した上で、合致する学生を受けさせるとよく内定を得られる。学生もそれを知っており、あの先輩が入社しているが、自分は先輩と似ているだろうかと尋ねてくる。入社しやすいルートの情報があると、学生は非常に安心して応募する。

先程話題に上がったが、就職活動の時間が少ないためどの企業へ応募するかを考えると

きに、学生は、やはり先輩がいる企業や自分と似たような人が入社している企業を受けたがる。そのため学生に過去入社した先輩の情報も詳しく教えてあげてほしい。学生への支援については、自己分析であれば単にやりたいこと等の抽象的な内容ではなくて自分の属性を明確化することへの支援、そして企業に対してはキャリアプラン作成への支援があると非常にいい。

○貴重な意見をいただいた。

②や③の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うしたらいいか、あるいは中小企業の経営者は業務多忙のため意思決定が難しいという話が出たが、その中で専門人材の活用による経営課題解決に繋げていくための取り組みのことなどについてご意見をいただきたい。

○②人的資本の考えについて。人がコストではなくて資源だという考え方であり、実現させるには会社を挙げて意識を変えていかなければならない。弊社の場合、経済産業省近畿経済産業局のプロジェクトに参加し、自分たちの会社を選ばれる企業になるよう社内の活動や魅力を言語化し抽出するプログラムを実施している。

人的資本の考え方は、言葉では容易に表せるが実現は難しく、国や県のサポートを受けながら進めていくのが重要。①の「人に選ばれる」点において企業目線で努力しなければならないと感じるのが、選ばれるためにはやはり教育や研修をいかに実施していくかということと、自社の事業や環境、制度の魅力を言語化し整理しなければならないということ。一度棚卸して、自社の魅力を自社で認識することをまず実施する必要がある。県内の知られていない企業をいかに選んでもらうかについては当協議会で知恵を出し合いたいと思っている。県内には 32,000 社の企業がある状態で、県内就職で短大卒・大卒のうち 1,461 名が県内に就職している状況。そうすると学生に選ばれない企業も相当数ある。学生が滋賀県を選ばない理由が何なのか、大学に協力してもらってぜひ知りたいところ。その結果から滋賀県として対策していく手段やアイデアが出てくるのではないかな。滋賀県を選ばない理由がイメージなのか、アクセスなのか等をデータで確認したい。

先程から話題に上がっている条件面について、例えば極端な例だが滋賀県が全体で週休 3 日制となればまた違う見方や評価もあるかもしれない。自社だけで企業努力でやるとなれば検討も進むが、製造業であれば工場の都合もあり、また様々な企業があるので難しいだろう。県全体でできることは何かを考えていきたい。

○②について。人的資本経営が重要だと認識しているが、緊急性は低いと考えており、余裕がなければ取り組めない課題だと感じる。人事担当者が設置されていればよいが、多くの中小企業で人事専任の担当者は少ない。そうすると経営者層ないし総務担当者が担

当する。

当社では去年の7月からいわゆるプロ人材である人事経験の長い大手メーカーで勤務していた方を招き人事制度の構築に取り組んでもらっている。1年程度かけてじっくりと取り組んでもらい、コストや時間も課題ではあるが人事制度構築に注力する余裕がないため助けられている。コンサルの活用もひとつの方法だが、プロ人材に依頼して自社のルールを理解していただき、自社に合った人事制度を構築してもらうことで他の業務に注力できる利点がある。今回初めてこのような取り組みをしており、選択肢としては有用でないか。

○ワークライフバランスに関する様々な地方の研修の講師を担当している。滋賀県と同じ課題を抱えている県は多く、日々人手不足で忙殺されている、人事部署そのものがない企業の話をよく聞く。人的資本経営の大切さは分かるが企業に余裕がない。人的資本経営の言葉を定着させ、咀嚼する余裕さえないのではないか。そうなった際に、他の委員も仰っていたがやはり認証制度という手段もアリではないか。県が整備する対象事項を示した分かりやすいロードマップを提示することで、企業はロードマップに沿って準備すれば認証企業となり、自然と人的資本経営に則ったアクションが取れる。

○全く同じ意見。人的資本経営について企業団体に対し様々なアプローチをしてきたが、なかなか浸透しないのは事実。まだ恵まれた企業が県内には多く、人的資本に対し積極的な企業は少ない印象を受ける。人的資本経営をいかに一生懸命に取り組んでいるかを認定する仕組みが要る。また、それを学生に伝えるための仕組みとしてアプリケーションがある。アプリケーションは非常に簡単に作れるものもあるそうで、企業を検索すると、従業員への待遇が厚い企業が分かる仕組みを検討してもよいのではないか。

○当社は人的資本経営に一生懸命取り組んでいるが、従業員が多くなるとマイノリティの考え方が薄れてくる。多数決ではないが、マジョリティーの考え方が勝ってしまい、マイノリティの考え方が通らなくなってしまうこともある。企業規模関係なく、滋賀県でどう働いてもらえるかを考えていく必要があるのではないか。県内には大学が14あるが、そのうち16%の学生しか県内就職をしていない。大学生の就職活動の期間が短く、収集するデータが追いつかなくなり、結果的に就職活動全体が早期化し、滋賀県の企業を知らないまま就職活動を迎えている現状がある。そのため段階的に、小学校・中学校・高校・大学の低学次から授業や講義の中で県内企業との接点を持ち、県内企業で働いてもらえる仕組みを作っていけたらよいのでは。

○当局では人的資本経営を推進しており、我々の「良い」企業の定義は顧客に、社員に、地域に愛される企業である。実際に、我々の定義での良い企業は、人材不足の社会にあ

っても人材を採用できていることが多い。地域に愛される企業であれば、地域で育った子どもたちがその企業に入社する。社員を幸せにしている企業は、その社員が友人や知人を紹介するケースもある。

人的資本経営について、人を活かした経営というのは人の成長と企業の成長のベクトルが一致していることではないかと考えている。例えば県内企業で、社員の改善案を採用すれば給与に反映する企業の例がある。このように、社員と企業の利益の方向性を合わせることが必要。

昨今の若年者は成長という言葉を口にする人がとても多い。会社に入ってどう成長していきたいかを語る。この成長とは自己実現であり、アメリカの心理学者マズローは自己実現を「自分らしくありのままの姿で潜在的な能力や可能性を最大限発揮できていること」と言っている。まさにこの自己実現を実現できるように、改善提案と併せて人と企業のベクトルを合わせることが必要ではないか。

- 学生も多様になっており、一様に同じ考えというわけではなく、学生の考え方も一人ひとり異なる。

環びわ湖大学・地域コンソーシアムの力を借りて、滋賀県の大学が合同で、滋賀の近江商人から始まり、県内企業の紹介をする、技術・魅力を発信するような共通科目を実施することができないか。学生は企業研究が圧倒的に足りない。特に県内に魅力的な会社が多くあることを全く知らないと感じている。県庁も関与する様々な催しが開催されているが、学生が実際に行ってみたいと思うような、もう一歩先まで県内企業のことを知ることができる機会を具体的に設けられないかを強く要望したい。

- 滋賀県産業支援プラザにプロフェッショナル人材戦略拠点があり、県内企業 32,000 社に対し 5,000 社ほどの訪問実績がある。一人あたり毎月 50～60 社を訪問し、報告をもらっているが、ほとんどの企業が人材確保に困っているとのこと。ただ人材確保まで手を付けられない企業がほとんどで、人事部門は当然なく、具体的に何をどうするか余裕もない。学生にとってどのように「良い」企業なのかという言語化や、自社の魅力の整理もできない状況に対し、スモールステップから支援をする必要がある。

就職活動が早期化し、大学3年生の夏には特に理系の学生はほぼ内定が決まっていると聞く。企業を知ってもらうタイミングをいつの時期に設定するのか。本当に早い段階で企業を知ってもらわなければならない、低回生のうちから企業と関わるができる取り組みが必要。アルバイトをしている学生は多く、就学しながら県内企業でアルバイトをすることで社会経験をしてもらい、いい企業だと思ってもらえたら引き続き就職できるような仕組みを構築できないか。

- 有償のインターンシップは IT 系企業を中心に増えてきているときく。実際に本学の学

生も有償のインターンシップを活用している事例がある。このようなインターンシップが就職（採用）活動と直接結びつくかどうかとも企業様によって異なるが、こうした形で企業を知ることひとつの道筋ではないかと感じた。

- 良い会社とは何かを突き詰めていく際に、企業側ばかりが模索するのではなく、今働いている人が「自社のどこがいいのか」を明確にする作業が本来は必要ではないか。学生が知りたがっているのは企業規模よりも働き方の質や企業の制度を含む働きやすさや、キャリア形成の内容・確実さ。初任給が非常に上がっている中で、そこだけに魅力を感じて入社してもらうのではなく、30代、40代になった時にどのような企業になっているか、先輩はどのような仕事内容・キャリアであるのかを可視化できれば、学生にも様々な視点から企業を選んでもらえるのではないか。他の委員も仰っていたが、県で企業に対するアンケート調査や伴走的支援があれば、企業の情報が可視化され学生の就活軸にも引っかかるのではないか。例えば離職する社員にアンケートを取り改善点を整理し、自社の情報を棚卸しする等。人事制度や教育制度の改善について、労働組合の立場としては労働者の声を聞く仕組みを取り入れてもらえるとありがたい。人的資本経営を考えるにあたり、経営者だけではなく労働者の声も必要になる。労働者の声を取り上げることでよりよい企業発展に繋がっていく。業界を越えて公的機関がアンケート調査を実施する仕組みの中に取り入れてもらえるとよい。

○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。

- 現在滋賀県内で日本語教育が必要な児童生徒数が、平成24年度は約1,000人であったのが、直近の令和7年度では2,000人程に倍増している。この外国人労働者の児童に対する日本語支援が非常に課題となっており、今後社会を整備していく必要がある。地域の中での共生社会の実現に向けて県で横断的に取り組んでほしい。

- 本県の外国人労働者向けの支援について。商工労働部で各技能実習生向け、高度外国人向けに日本語学習の支援を行っているところ。本日の京都新聞では16歳以上の外国人に対する日本語の支援を、拠点を設けて推進する旨の記事があった。今回は特に児童ということで支援対象者よりも若い層への指摘であり、教育委員会と連携しながらどのよ

うな支援ができるかを考えてまいりたい。

- 外国人労働者について。今後も滋賀県において外国人労働者がますます必要であれば、県内に在住する外国人労働者を対象にアンケートを実施することが必要なのではないかと。その方々が滋賀県にすることには非常に大きな意味があり、日本人とは違う視点で就労を捉えているはず。デジタルツールを活用してアンケートに回答してもらうことは比較的ローコストで可能。今滋賀県に来ている人々に直接質問し、何があれば今以上にあなたの国の人は滋賀に来てくれるのか、何か足りないものはあるか、滋賀県のどのような点が良いのかを聞くのが大きなポイントではないか。

JNTO（日本政府観光局）が公表しているインバウンド宿泊者数の推移があり、1月から4月の推移を見ていると、インバウンド旅行者がよりローカルな地域に行っていることも原因ではあるだろうが、大阪府は-13%であるのに対し滋賀県は+9%程上昇となっている。実際に来県した人が情報発信し、それを見て訪問した人が多いと思われる。滋賀県には何かしらの魅力があるのではないかと。実際に住民の人に聞いて分かる部分もあると思われるため、まず外部目線で滋賀県の長短を尋ねてみる必要があるのではないかと。また、③のどのような取り組みを進めるべきかについて。外国人労働者の支援をしている方に先日話を聞いたところ、配偶者支援が一つのポイントではないかと感じた。夫ないし妻のどちらでも、働いている側は会社でコミュニティがあるものの、働いていない方は家にこもりがちになり日本語の習得もなかなか難しく、祖国が恋しくなり、働いている配偶者に「自国へ帰ろう」と訴える。結果的に家族で自国に帰ってしまう状況がしばしば起きていると伺った。配偶者の支援はとても必要なポイントになるのではないかと。

- 外国人児童生徒について。ご存知の方もいるかもしれないが Language 支援員の制度がある。教育現場である教室に入り、学習のサポートをしてくれる人を1年間の雇用で採用して支援するもの。担当部署が各学校に人員を采配する仕組みであり、実施している自治体も多いが、神戸市は支援員に学生も割り当てている点が特徴的であり、本学にも依頼がくる。児童生徒の中でも年少者の場合、必ずしも学習支援のみが求められているものではない。来日した当初は不安で仕方がなく、学生が隣に座ってくれれば、話ができて安心感を得られ学校に来るのも楽しみになる。お兄さん・お姉さんのような頼れる存在がいと学校に行くモチベーションになる。意欲に繋がる部分が非常に大事だという考え方もあり、必ずしも勉強することだけがサポートではない。滋賀県の場合は立命館大学に外国人留学生も多く在籍しているため、外国人が外国人を支援する仕組みの導入は検討する価値がある。共生を考える際、支援を受けるのは外国人、支援するのは日本人であると決めつけなくてよい。上手く活用するとよいのではないかと。

○資料本編の 19 ページから 21 ページにかけて「我が国で就労する外国人のカテゴリー」「外国人労働者数の内訳」「県内の主な在留資格別外国人労働者数」が記載されているので参照されたい。

来年改正される育成就労等の特定技能において、いわゆる EPA も含む国の機関や管理団体を介してそれぞれ現場に派遣される外国人労働者と、ハノイ工科大学の卒業生など高度専門人材として企業で働く外国人労働者のように、様々な層の外国人労働力がある。我が国で就労する外国人のカテゴリーの中で、外国人労働者数の内訳、県内の主な在留資格別外国人労働者数について、具体的にどの国から今後多くの人材が滋賀県で働いてもらうのがよいのかという議論を始めるにあたり、資料を参考にされたい。

○2027 年から育成就労制度が始まり、特定技能 1 号を育成するようになる。技能実習は期間が終われば帰国し、特定技能は既にその技能を保持する人を指し、技能実習と特定技能の接続は前提ではなかった。実際には日本で技能実習の実施後 7 割程度が特定技能 1 号になっていたが、制度としては接続していなかった。今後日本で育成就労後特定技能になり引き続き日本で働くとなると、長期間の活躍が重要になってくる。企業としては育成した人材が別の企業に就職してしまうのを避け、できるだけ自社で長く働いてほしいと思っている。その際に懸念されるのが日本語教育である。

外国人材の定着支援について、兵庫県が昨年からはグローバル人材活躍企業認定制度を始めた。外国人材受入れの仕組みがよく整っている企業を認定し、また認定まで至らない企業は宣言企業とする制度である。その中で非常に重要なのが日本語教育である。来年から始まる育成就労制度は今年度までと違い、在留資格と日本語の能力の要件を満たしている必要がある。育成就労を実施時に N 5、特定技能 1 号は N 4、特定技能 2 号の目安が N 3 になるが、就労中に日本語の研修を受ける義務はない。労働者側には日本語の要件があり、仕事を続けていくために日本語能力が非常に大事になってくるが、企業は日本語の研修を行う義務はない。特定技能については研修の義務ではなく、研修の機会を与える義務がある。研修の案内さえすればよく、実際に研修を受けて勉強しているかの責任は企業にない。仕事を始めても日本語が全く上達しなければ、技能も上がらず今以上の仕事内容を教えてもらいたくないため、ステップアップのチャンスは失われる。いかに日本語を勉強する機会を提供し続けるかが非常に重要であるが、兵庫県の認定企業も非常に難しいと考えているところ。勉強はしたいものという前提で考えるのではなく、出稼ぎに来ているのだから同じ給料を得る上で勉強しないで済むのであればそちらの方がいいという考え方をして当然だ、というところから制度を立脚しなければならない。外国人材に勉強してもらうのは、指示したことが正確に伝わらない状態は大変困るという企業側の都合でもある。ただ、働く側にとっても指示がわからず仕事ができなければステップアップも望めないため、表裏一体ではある。③の問題は非常に費用がかさむ難しい問題ではあるが、日本語研修をどのような形でやっていくか、サポート体制を作れる

かどうかが定着に関係するため、解決に向けて取り組まなければならない。特に対象を中小企業とする場合、中小企業は日本語教育を安定して提供するのに非常に費用と手間がかかり大変難しい。育成就労の場合、N5からN4に進めることになるが、この時点ではまだ日本語もあまり習得できておらず、基礎的な教科書を使って勉強することになり、それを県として支援できるのかが論点になる。また長期的なキャリアプランを作れる企業となっていくかどうかは定着と関係する。1～2年で実習を修了し帰国するのを是とするのではなく、特定技能となり日本で働いてもらうことを考えるならば、10～20年程度のキャリアプランを提示できるかが重要。キャリアプランの中には日本語研修が入らなくてはならない。日本語の上達と給料が上がること、つまり技能が上がっていくことは連動する必要があるが、仕組み作りが企業任せでは負担が大きすぎる。先程、人事そのものがない中小企業も多くあるという情報があったように、キャリアプラン作成にもやはりサポートが必要である。

○4年前にEPAの経済協力協定でインドネシアから日本に来日している看護・介護職の研修生を対象に、日本語教師も含めて学生交流を実施した。その際、国家資格としての日本語教師が非常に不足しており、特に地方では就労する外国人材が多いのにもかかわらず日本語教師の育成が全く追いついていないと指摘を受けたことがある。県を含む行政等も日本語講座を開講しているが、県の講座については受講希望者が想定数よりも集まらない状況とのこと。無料講座であるのに人が集まらないのはPRの方法にさらなる工夫が必要であるのか、外国人材も仕事が忙しく労働時間外の学習に気持ちが向かないからなのか。

○技能実習生・特定技能1号向けの講座と、高度外国人材向けの講座を各計20回ほど実施しているが、受講者を募集したところそれぞれ集まったのは40名程度。特に技能実習生・特定技能1号向けの講座は最後に何とか集客した状態で、想定より参加者はかなり少なかった。いろいろな意見をいただいているが、特に技能実習生については、日本語学習の意欲が低いのではないかと聞いている。勉強するよりも働きたいという様子であると聞いた。

○地域に定着という点では、通常の業務と日本語学習に加え、地域住民との交流やネットワークが求められるのではないかと感じた。

○研究として建設会社の社内転勤で日本に来られた方の研修をしているが、初めに支障となるのは研修に出席しないことをどうするかという点。円安の状況下で社員は当然残業代を期待しており、研修受講を業務とみなしてもらえるかどうか、給与が出るかどうかという点は非常に重要。また受講場所の確保も課題であり、概ねオンラインで実施するが、周

囲がどれだけ騒がしくとも、事務所内で周りにも研修内容を聞いてもらうやり方を取っている。勉強は参加者と先生だけでやるものではなく、周囲の従業員や企業側の理解を得ることが必要。日本語講座の先生たちも、研修を実施する企業側も忘れがちだが、勉強する側は日本語を勉強すること自体が目標ではなく、仕事で評価を受けることが目標である。日本語上達により同僚とコミュニケーションが取れ、仕事をより多く教えてもらえることにこそ意味がある。そのため同僚の理解を得ることと環境を整えることが非常に重要である。勉強する部屋がなくても研修ができるようにしなければならず、また他の社員にも音を我慢してほしいと言わなければならない。周囲が騒がしくても、スマートフォンでも参加できるようにし、研修が終わったらすぐ仕事に戻れる状況にする。我々が想像する「勉強」の考え方をやめなければならない。

○実際に日本語を教えておられる立場から大事なポイントがいくつか指摘された。企業の中で実現可能性はどうか。OFF-JTを有給にする、仕事の現場の中で研修を受けて受講してもらう等。

○滋賀県の高度人材向けの日本語講座を活用して2～3年になる。当社としては満足度も高く、2回受講した社員は日本語の上達を実感していると聞いた。実施する時間についても就業時間内として賃金を支払っている状態。日本語の上達が業務上必要なため、受講時間は勤務時間という取扱いでよいか社内の教育担当者から相談があった。本人の講座受講への強い希望もあったため、勤務時間内の受講を承認した。また、技能実習生は現在いないが就業していた経験があり、技能認定を受けたいとのことで勉強時間を仕事の時間として見なした例もある。一般的な会社の考え方として一概に正しいとも言えないが、当社はこのような整理で就業時間として認めたと聞いている。

○外国人の方の採用や活躍の機会を作っていく中で、これまで日本側の話が中心であったが、外側の立場での視点が必要ではないか。自社では1990年代から、様々な国から人材を受け入れてインターンシップや採用に取り組んでおり、その中で気づきがいくつかあるが、ひとつは中小企業ではグローバル人材をなかなか育成できないということ。量も質も資金も時間も含めて難しい。一度3名の育成を試みたが、コンビニエンスストアのない世界を経験したことがない世代がいきなり現地に行くと、3か月も持たない者が出てきて失敗したということがある。滋賀県として県内企業に高度人材を招き入れ、県内企業の成長を促していくのであれば、既にジェトロ等が実施しているのかもしれないが、県内の中小企業の若手中間管理職のグローバル化としてインド・ベトナム・マレーシア等の魅力ある国で学ぶ機会を提供する支援を考えてほしい。企業が自社だけの人脈等で現地の生活や文化、言葉を学ぶのには限界がある。そこで鍛え上げた人材が、外国人材を社内で育成・サポートする仕組みができれば、外国人材も働きやすく、共に働け

る環境を作れるのではないか。

- 今後、技能実習制度から育成就労制度へ移行する中で、大きなポイントの一つとして一定条件のもと転籍が可能になることが挙げられる。自社に残ってもらうために、企業における就労環境の整備が非常に重要となる。厚生労働省の施策として、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）があり、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成を行っている。この就労環境整備としては、先ほど他の委員から発言があった苦情・相談体制の整備や一時帰国のための休暇制度の整備、社内マニュアル・標識類の多言語化等が挙げられる。当該助成金については、今年度予算額が3,000万円程度だったのに対し、来年度概算要求額は6.1億円と大幅に増加しており、一時帰国のための休暇制度を整備した場合の上乗せ助成もある。就労環境の整備は国としても重点的に推進しているところ。滋賀県において定着支援の取組を進めていただくことで、国の施策との相乗効果も期待できると考える。
- 留学生が多く在籍する大学と外国人材の定着支援について。他の委員がおっしゃっていた神戸市のモデルを使ってみるのはどうか。留学生に有償で、育成就労で県内に来ている外国人材の日本語サポーターとして、職場訪問型で日本語教育をしてもらう。そこで留学生と企業が職業理解を深めながら、接点を持つこともできる。外国人のサポートを日本人に限らなくてもよいのは大きな発想の転換だった。留学生が育成就労の外国人材のサポートをするのも検討に値するのではないか。
- 外国人や留学生が日本で進路を考えていく中で、高度専門人材になるのか、あるいは制度を利用して育成就労で入国して専門性を身につけていくのか、同じ外国人でも入口が異なることによって何か感じるものがあるのではと感じた。一人ひとり外国の方々の考え方や目的も様々であり、今後も現場の意見を伺いながら、今までになかった良い方法を考えられるとよい。

以上