

## 滋賀県産業ひとづくり協議会 令和6年度 第2回協議会 議事概要

### 1 開催日時

令和6年8月5日（月） 14時00分～16時00分

### 2 開催場所

滋賀県大津合同庁舎7-A会議室

### 3 出席委員

宇野委員（滋賀県中小企業団体中央会）、笹井委員（滋賀県産業支援プラザ）、澤木委員（会長）（滋賀大学）、栗原委員（神戸学院大学）、清水氏（滋賀銀行・代理出席）、大島委員（新旭電子工業株式会社）、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）、相澤委員（日本労働組合総連合会滋賀県連合会）、高雄委員（滋賀労働局）、菅委員（近畿経済産業局）、林委員（副会長）（滋賀県商工観光労働部長）（順不同）

（欠席：川西委員（滋賀経済産業協会）、松原委員（立命館大学）

オブザーバー：滋賀県町村会 千代事務局長、環びわ湖大学・コンソーシアム 近藤事務局長

### 4 議事概要

- 滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課・菊池課長の司会により開会
- 滋賀県商工観光労働部・林部長あいさつ
- 資料に基づき、事務局より前回協議会の振り返り、令和7年度の県の取組方針等について説明

#### ○前回協議会の振り返り（抜粋）

○地域一体型オープンファクトリーについては、来年度の大阪関西万博の開催を契機に先端技術やものづくりに対する関心が高まっており、次世代を担う子供たちが県内のものづくり企業の技術や魅力を学び体験をできる機会を統一できないかということで、こちらについては本県においても今後検討をしてみたいと考えている。

また高卒採用ルールについては、この協議会とは別に経済団体を初めとする関係団体労働局、県、関係部局で組織される滋賀県高等学校就職問題検討会議の場で、あり方等について議論を進められているところ。前回の協議会でいただいたご意見については教育委員会へもフィードバックしており、今回の協議についても、意見等があれば引き続き共有を図ってまいります。

## ○若年層の確保・定着

○小中高生の段階から県内企業を PR する機会があると良い。例えば大津市ではものづくり人材の育成といった観点で企業との接点を設ける取り組みをしている。

○滋賀県内の大学進学率を高める必要がある。令和 4 年度版学校基本統計によると、大学進学率は 51%で、和歌山県と並んで近畿圏内で最下位という状況。滋賀県の魅力ある働き方を伝えると同時に、将来的に滋賀に帰ってくる母集団自体を増やしていく必要があるのでは。また県内の理系 6 大学でものづくりの楽しさを子供たちに訴えていく取り組みをしており、それらをもっと広げていきたい。また、学生が 3 回生を迎える前にどのように接点を設けるかが重要。低回生向けのインターンシップ等を実施し、早期から学生と接点を持つことで滋賀県企業を選択肢の一つとして捉えてもらえる可能性が高まる。

○若い人達をどのように確保するか。既に色々なことをやっていると思うが、力になっていない。中小企業家同友会では、早期から中小企業の魅力を知ってもらうために講座を開き、取組等、中小企業の実態を周知する機会を設けている。また、個別に大学の先生方へ依頼し、大学のセミナーへ参加する等、中小企業を知ってもらう取組をしている。なかなか地元の企業を知る機会がないというのが実情。以前は環境メッセ（※びわ湖環境ビジネスメッセ）というものがあり、いくつかの大学に協力いただき、企業調査として県内にどのような企業があるのか学生に知ってもらう取組をしていた。知ってもらう機会は考えればあるが、どういった仕組みや形にしていくかよく考え、また継続していくことが必要。共同研究や寄付講座等、古典的なやり方での取組はしてきたが、多様化する現代の学生にはそれだけでは難しい。情報収集の方法も、SNS 等電子媒体化してきており、それらについては我々も勉強が必要。それらの点について、どのように進めるべきか皆様のご意見を聞きながら進めていきたい。

インターンシップについては、国内外様々やっているが、就職や人材確保がそもそもの目的ではない。業界や自社の活動実態を知ってもらうことがまず初めの目的だったが、最近は学生も就職活動の手段としてインターンシップを活用してきているところ。でも、本当にそれが良いのかは疑問に感じている。

○以前長浜ドームで開催していた環境メッセ（※びわ湖環境ビジネスメッセ）はもう行っていないのか。

○今は開催されていない。

○若年層の確保・定着について、しがジョブパークでも様々な取組をしていることは承知しているが、昨今学生はリクナビ・マイナビ等の就職情報サイトから情報収集し、またそういったサイトから合同企業説明会等に参加するのが一般的になっている。特に文系はその傾向が強いと思う。ただ、そうした就職情報サイトへの掲載には一定の料金がかかるところであり、例えばリクナビ・マイナビ等への掲載料を補助するといった事業も考えられるのではないか。

奨学金返還支援制度について、京都や大阪等の他府県はそれぞれ形が違えども、何とか支援に取り組んでいるところ。そういった意味では、本県でもできることなのであればやってみるのも良いのではないか。

また、既に経産局で行われている事業だが、大学で企業を紹介するプログラムについて、滋賀県ではあまり活用されていないと聞く。こういった事業を活用させていただくか、または局の取組と被らないような形で何か滋賀県独自の取組を行う等、何か工夫ができないか。

○リクナビ・マイナビ等を学生が就活に活用するというご意見についてどうか。

○学生がリクナビ・マイナビ等を使うということは全くその通り。ただ、有料で掲載した場合に、学生に対して訴求力があるのかという点については、よく検討する必要がある。かけた費用に対して、それだけの効果があるかという点と別問題。就職情報サイトに頼ると、その序列化の中に入ってしまうという懸念がある。地域で人気企業を作っていくという意識やその活動の方が有効なこともあり、これについては現状様々な意見がある。

○地元転職希望者層との接点確保について、若年層ということで20～30代が中心になるかと思うが、例えば都心部の在宅勤務が可能なホワイトカラー層はワーケーション等が一般的になってきた。また、子育て期に入っている層を対象としたものであれば、保育留学や教育留学等に取り組んでいる自治体もある。このように、まずお試しで滋賀に住みながら働くということを体験してもらい、このまま滋賀に住み続けたいといったことが訴求できると良いのでは。また、プロボノ等の形で一度滋賀の企業をお手伝いし、成功に導けたという体験から、もっと滋賀を良くしたいという思いが生じた方が、そのまま滋賀で働き続けてくれるといったことも期待できるのではないか。

○当局で行っている大学講座について、確かに滋賀県企業は参加が少ない。企業登録と併せて大学の登録も検討してもらえたらと思う。現在、試行的に調査研究を進めているところだが、滋賀県企業を含む6企業に大学から訪問いただき、経営者の話を直接聞く機会も設けている。若者にとって、その企業で働く魅力が中小企業のどのようなところに

あるのか、調査研究いただいているもの。経営者の説明、企業見学という段階で進んでいるが、例えばメールのやり取りにおいても、企業が考えているやり方と学生の考えているやり方には乖離があり、意思疎通がうまく図れていないと感じた。対象としている企業は、活躍されている有名企業が中心だが、若い経営者層が動いているところは学生とのやり取りも順調に進んでいるが、採用活動は社員に任せているというような企業になると、経営者と学生のやり取りはなかなかうまくいっていない。若手社員が対応していたとしても、学生との考え方との違いを感じている様子が見受けられた。昨今の学生は、休みといった福利厚生に加えて、入社後のキャリアについて非常に関心が高い。大学生については、採用と併せていかに定着を図っていくかというところが大事であり、職場の環境整備として、研修や多軸型の評価体系等、採用と定着をセットで考えていく必要がある。

○小中学生から維持・継続して、ものづくりの魅力を発信する取組が必要ではないか。日本も世界も社会通念が大きく変わってきており、学生が考える価値と、企業が考える価値にギャップがあるのではないか。例えば、昔は安くて使い勝手が良いものが評価されていたが、最近では消費者が環境を意識して商品購入をする等、価値が変わってきている。若い世代は就職の際にも、その企業が社会的責任を果たしているか否かを魅力の一つとして考えているとのこと。大学生に加えて、小中学生からそういったことを伝えていける環境を整えていくことが必要なのではないか。

○当団体の中でも組合の企業規模等は様々。例えば、職人さんの場合は一人親方というケースも多く、自分の子どもに継ぐのか、弟子を取るのか等、次世代への事業承継をどうするかという点を考えている。ものづくり企業になると一定の規模があり、大学生を対象とした就職活動も行っているところ。滋賀県は元々大学不毛の地であったが、県が率先して大学を誘致してきた。県内の子どもたちが県内大学へ進学し、地元で就職してもらうことが直接的な狙いだが、県外から来た学生にどう留まってもらえるかという点も非常に重要である。多様なフェーズで様々な取組をし、県全体の総力としての若い人材に滋賀県で働いてもらえるような取組が必要。当団体では、ものづくり補助金の交付事務を実施しており、利用企業のネットワーク構築をして、龍谷大学、立命館大学、成安造形大学でのインターンシップも行っている。また、いわゆる職人さんといった仕事の体験を、小中学生を対象に実施しており、手に職をつけるという働く価値観を子どもに肌で感じてもらうことが重要だと感じている。将来の日本の産業を担う人材をどのように育てていくかということについて、日本全体の観点もあるが、滋賀県の中でも各主体が連携して取り組んでいくことが重要なのではないか。

○若手の定着については、ご存知の通りギャップの解消が重要。インターンシップ等を通

じて職場や工場を知ってもらう取組は各社進めておられると思うが、インターンシップ自体が学生の点数稼ぎになっている側面があるのではないか。学生がどれだけ行ったかという、件数を競っているような状況になっているところが見受けられるのが残念だと感じている。インターンシップを学生がどのように活かすのか、また企業側もいかに自分たちを知ってもらう活動ができるのかが重要と思っている。以前に大学から聞いたことだが、定着という点では「住宅補助」も重要であるが、県内ではその補助を実施している企業が少ないとの話があった。県内大学においては文系が多く、理系もものづくりではない化学・理学系が多いイメージを持っている。その点で、ものづくり人材を求める県内企業とのギャップがあり、県内企業への就職に結びついていないのではないかと。また、最近はマッチャーやビズリーチ・キャンパス等、OB訪問支援のアプリも出てきている。実際に足を運んでOB訪問をするのではなく、アプリやオンラインを通じてその企業に入社したら、ということ疑似体験する学生も増えている。リクナビ・マイナビは結局のところ学生が自分から探しに行くもの。そうではなく、新卒でも企業から声をかけてもらう形の就活（ダイレトリクルーティング）も広がってきている。そういった新しい就活への対応が県内企業はどれだけでできているのだろうか。しがジョブパークも来てもらう場所という意識がこれまで強かったと思うが、来所する学生数は年々減少傾向にあると感じており、こちらから学生へアプローチしていく必要があるのではないだろうか。コロナ禍においては、学生が大学に来ないので、キャリアセンターも学生の動きが把握できないということをよく聞いた。学生の動向を大人たちがどう把握していくかということも重要ではないか。

○滋賀県内の大学進学率を高めることも重要であり、また他府県から来ている学生をどう滋賀県に定着させるかも重要だと感じる。学生の就職支援にも携わっているが、マイナビ・リクナビ等の合同企業説明会へは学生たちはあまり参加しなくなっている。大規模な合説というよりは、個別に業種や業界等で分けて開催すると、学生たちは自分の興味関心があるところへ参加する。先程のご意見のとおり、学生の動きが変わっていることは事実。企業側も改善や変革が必要なのではないかと感じた。

○滋賀県に人が来ない、定着していないということは、そもそも学生の選択肢にあげてもらうところからスタートしなければならないのではないかと。大学のキャリアセンターで学生を見てきた経験からすると、やりたいことがある学生は進路を自分自身で決めていくが、大体7～8割の学生は悩みながら就活に取り組んでいるのが現状。そういった自分の軸がまだ定まっていない学生に対して、どのようにアプローチするかが重要ではないか。例えば、先程もご意見にあがったダイレトリクルーティングもその方法の一つ。大体3～4割の学生が既に登録している。学生たちは働いたこともなく、自分のどういった点が評価されるのかわかっていない。ダイレトリクルーティングはそれを企

業側が示すことができ、有効な手法なのではないかと感じる。また、滋賀県の強みはどこにあるのか、学生から見たら何を評価してもらえるのか、滋賀で働く理由をどのように見いだせるのか、といった視点で考えていくと良いのではないか。グリーンリスキングの話もあったが、滋賀らしさはそういった面もあるのではないか。滋賀県で働く理由と、そういったものがマッチングできると良いのではないだろうか。

- 企業に就職するには何かしらフックが必要というのはその通り。企業側からのアウトリーチが必要。大学のある程度の年次になると、そこから新たに選択肢に入れてもらうというのは正直難しいと感じている。体感的にはそもそもものづくり企業への就職希望者が減っており、まずは知ってもらうところが必要なのではないか。どうしても、ものづくり企業という同じことを繰り返す作業が多く、将来的なキャリアパスも見えないといったイメージをもつ学生が多く、ものづくり企業へ就職しようという入口に立ってもらえていない状況。多様なキャリアパスがあることのアピール等も含めて、まずは学生の興味を引き、何か頭の片隅に残るようなことができればと考えているところ。例えば、びわこ放送の中で小さなお子さんがテレビを見る時間帯に、具体的な滋賀県企業の紹介をする等。こんなことをやっている、こんな良い企業なのだとすることを、繰り返し見ることで刷り込みができるのではないか。BtoB 企業のような、一般の方が知る機会の少ない企業についても知ってもらう機会になり、まず認知してもらうことで、将来的な選択肢にもなりうるのでは。実態的にどのくらい効果があるかはわからないが、長い目でみるとそういったことも一定の効果があるのではないかと感じる。

## ○ジェンダー平等・ダイバーシティの推進

- 大企業を中心に、50 代以降の人材活性化を促していけないか。定年が 65 歳を超える時代となり、特に企業にとっては全世代の人材活性化が課題となっている。シニア層のマッチングについては、産業雇用安定センター等でも取り組まれているところだが、県としても何かできるのではないか。女性活躍については、社会保険との関係も根深く、年収の壁といった課題も感じている。
- 留学生について、内定が得られずやむなく帰国する層をどのように把握し、どのようにアプローチしてマッチングに繋げるかが非常に重要である。留学生は横の繋がりが非常に強く、その繋がりを活用して情報提供できると良いのでは。また、県内で働いている外国人材と留学生を繋げていけると良いのでは。まずは滋賀県企業で就労する外国人材のネットワークを県が介入してどう作っていくか。
- 外国人材の活躍推進について、日本語講座の募集状況が 50 人枠中 20 名と少ない。この

20 名は、何を通じて講座を知って応募されたのか。

○20 名全ての把握はできていないが、承知しているものでは、県からお送りしたメール、広報協力を依頼した大学からの紹介、経済団体からのメルマガ、ジェットロから情報を得たとのこと。

○大変良い事業であるが、外国人材はコミュニティの場を求める方も多いのではないかと。交流をコンセプト・売りにしていくと良いのでは。例えば、企業や学生の方にも参加いただき、ここに来ることで日々の悩みごとを共有しつつ勉強もして、ということができると滋賀に居続けてもらうきっかけづくりの場として良いのではないだろうか。

○大企業の OB について、当団体でプロフェッショナル人材拠点を運営しているが、この事業を通じて把握しているところでは、大企業も人材の囲い込みに入ってきている様子。なかなか人材が流出してこない。経営力のある企業では、定年を伸ばしかつ給与ベースを下げないという企業も増えてきている。また、アルムナイ採用といった以前勤めていた方を再雇用するなど、人材の囲い込みをしているケースが多く、非常に厳しい状況であると感じる。ただしその一方では、高齢者雇用促進法の関係で高齢者雇用が伸びており、企業も再雇用先の斡旋に困っているというケースもある。人材紹介会社や自社の人事部門からの紹介になると、人材紹介に掛かる手数料は大企業側が負担するということで、優位に採用できる。こういった採用を支援できるような事業ができれば、効果があるのではないかと。

○日本語講座について、日本語検定 3 級相当以上という条件が記載されているが、現場から見ると厳しいハードルではと感じる。自社でも外国人材雇用をしているが、海外の子会社の従業員は日本語検定の 3 級が取れたら、日本の本社研修ができるという制度としている。ビジネスマナーがメインであれば、日本語がそこそこできた上で日本のビジネスマナーをとすることはわかるが、対象を広げるのであれば 3 級相当以上は厳しいのではないかと。また、外国人材を雇用した後どのように定着・活躍してもらえるかという点について、資格取得に関して英語で受験できる仕組みがないことが課題だと感じる。十分なスキルや経験があっても、英語受験できないために資格が取れないケースがよくある。県単独でできることではないかもしれないが、資格の相互認証ができるようになると、母国で資格取得ができた方が、日本でもそれを活かすことができるようになり、活躍の機会が増えていくのではないかと。

○日本語講座について、申込した 20 人の内訳が就労者なのか、内定者なのかによって議論が変わるが、その内訳は。また、就労者は企業から参加をすすめる形か。

○留学生が2名で、残り18名が就業中の方。就労者については企業を通じて参加申込をする。

○N3以上という条件が厳しいのではということについて、日本語講座が何を目的に支援するのかということによって変わるのではないかと。N4・N5レベルの方を対象にするのであれば、具体的な企業の現場支援ということになる。日本語でコミュニケーションが取れない方は企業にたくさんおり、その方々を支援するということであれば、50人というのはすぐに枠が埋まるのでは。一方、N3以上の方が対象となると、十分日本語ができるためネットワーク構築というよりは、企業の手が回らないところへのスキルアップ支援という意味合いが強くなる。そういった設定であれば、20人というのは妥当な数だと感じる。実際に仕事をしている方が、週2回19:30-20:30まで勉強するのは結構しんどいことではないか。もし、現場が困っているところを積極的に支援したいということであれば、N4・N5を対象とし、また講座の時間を短くする代わりに回数を増やすのが良いのではないかと。もし、N3以上を対象とするのであれば、かなり高度なことをやる必要がある。レベル設定は非常に重要であり、何をしたいのかということによって変わってくる。

また、企業支援と留学生支援の両面を考える必要がある。企業側にどのような支援をすると留学生の採用につながるのかを考える必要がある。留学生を採用する際に、どのようなところに気を付けるべきなのか、どのようなところを見るべきなのかといったノウハウを、企業が単体で獲得することは難しい。特に中小企業の場合、人事担当者がどのような学生を採用すると定着が良いのかというノウハウを通常は持っていない。それに対して、行政が窓口を作って履歴書の見方を教える、定着のためのマッチング支援をする等、難しいことではあるが、効果も出やすい。滋賀県は留学生にとって魅力ある地域だが、県内企業側がそれを理解していないのではと感ずることがある。自身の技能1本で日本へ留学に来た、良い大学に入ったという学生はもっと上を目指したい、自身の技能でどこにでも行きたいという気持ちをもつことも多いが、その一方日本で生活したい、将来日本で家族を持ちたいという考えの留学生も多い。そういった層にとっては決して都会が魅力的なわけではない。車さえあれば田舎に住みたい、という留学生は多い。環境が良く、休日にお弁当を持って出かける先があり、将来は家族で戸建てに住める可能性がある、ということは非常に魅力的なことである。例えば、滋賀県企業で働く卒業生2名は、生活がしやすく、子どもも持てると、大変満足して仕事をしており、今の暮らしが大好きだと言う。そういった良さがあることを、県内企業側も理解をし、また大学側も留学生に伝えていく必要があると感ずている。

○当団体の傘下の組合も、10分の1が外国人技能実習生の受け入れのために作った組合であり、30団体程ある。技能実習生制度の見直しによって育成就労制度が始まると、転籍が可能になり人材の流動性が高まることで、地方から都市部へ外国人材が流出してしま

うのでは、という不安が非常に大きいと聞いている。外国人材にも、県外から来た学生に対しても、滋賀県の魅力を伝え、ここで働き、暮らし、楽しく過ごし、人生を終えたいといった、キャリアデザインを超えたライフデザインのような魅力を訴えるような取組が県全体でアピールできると良いのではないか。

○女性管理職の登用促進について、当局の取組を紹介したい。9年程前から経済産業省で女性管理職のロールモデルがないという課題に対して、大企業と地方の中小企業を交えたネットワーク構築を目的に、毎年30名程度が参加する女性リーダー育成研修

“WIL”を行っている。大企業だけでなく、中小企業にも参加してもらえよう、推薦や紹介等を募っているが、実際のところなかなか難しいのが現状。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を定め、公表するとともに、具体的な取組を行っていること、という条件があり、この条件に合致しない企業が多い。また、直接企業へ打診しても、東京出張は難しい、そこまでは考えていないといった声も実際にある。地域ベースでは中部経済産業局では、次世代女性リーダー育成研修として“WIN”という研修を行っている。これも10年程前から行われている研修だが、毎年25名程の参加がある。卒業生のネットワークを構築し、交流会等も開催しているが、担当者から聞いたところによると、参加者に対しては組織からの期待感を十分に伝えてモチベーションを上げ、研修へ送り出しているとのこと。ロールモデルがない中では、自身がロールモデルになるという意識や、社内の空気感の醸成が重要だとのこと。

○女性管理職の登用促進支援に関して、女性管理職の登用が進まない要因について、当社の事例では従業員331名のうち女性が40名しかいない。ただ、その内役職者に就く女性が10名いる。役職者を目指してほしいと思う女性従業員へ声をかけると、責任感がといったマイナスな意見が多かった。当社では、男女や年次問わず次世代を担う能力があると判断した場合、役職関係なく次世代研修へ選拔し、1年間研修を受講してもらう。この研修を受けた女性社員は、少しずつではあるがやる気を見せるようになり、また併せて所属先の管理職からも女性が管理職になる魅力や、女性でもできるといったことを訴えていくと、次第に管理職を目指そうといった声も出てきた。

また、外国人材の活用について、当社には現在ベトナム人の高度外国人材が70名程いる。彼らは将来的に日本に永住したいという希望を持っており、家族を呼び寄せる等定着していると。県内での外国人材ネットワークの構築について提案にあったが、こちらから構築せずとも、自発的にネットワークが構築されており、良いことも悪いこともすぐ広まり、ネットワークの情報を通じてすぐに転職してしまうこともある。ネットワークを構築していくことは、良いことと悪いことの両面があり、その辺りをしっかり決めていかないと難しいのではないか。

○男性の育児休業取得について、滋賀県は全国平均より取得率が高く、令和5年度では34.8%と全国平均を上回っている。大手や公務員中心に取得率が伸びていることが要因かと思うが、引き続き伸びていくのだと思う。ただ、ここでの問題点は、育休の取得はできるが、残された側には特に補充もなく、自身の仕事量も変わらないため、単純に取得者が休んだ分の仕事を肩代わりしただけというケースがあるということ。実際に、そういった状況によって残された方がメンタル不調により休職したという相談があった。その相談者は、自分が大変な思いをしたから、将来子どもが生まれても後輩に同じ思いをさせないために、育休は取得したくないとのことであった。今は取得率が上がっているが、それと併せて働き方改革をしていかなければ、次に続く世代が取得しなくなり、どこかで失速してしまうのではないかと懸念を感じている。現状取得しない理由としては、給与を下げたくないというものが大きい。ここについては国が着手しており改善されるのではと感じている。その他上位に上がる理由としては、現状でも人手不足感があり休みづらいといったもの。これについては管理職のマネジメントを含めて、働き方改革を進めながら男性育休を無理なく取得できる状況の整備が必要ではないか。介護離職防止について、この世代特有だとは思いますが、現在50歳前後の方を特にターゲットとした、県内大手企業と一緒に参画しているプロジェクトがある。学ぶ・働く・老後の3つのステップについて、考えが出せないという方が多く、周りとは違う動きをすることについて怖がる人が多いという特性がある。現状介護休業の取得率がゼロというところもあるが、今後はそうはいかなくなり、まずは周知をしていくこと、併せて無理なく取得できるよう働き方改革を進めることが重要だと感じる。また、親の経済状況を知らないままという方も多く、同世代の方と気軽にそういった話ができるコミュニティやネットワークを構築していくのも大事ではないかと思い、活動しているところ。

○ダイバーシティについては多様性という意味で理解をしているが、当団体としてこれから県に対する要望を議論しており、ニューロダイバーシティについて要望を取りまとめているところ。少子化が進む中で、発達障害を有する学生が増えているが、その一方で就職となると、2022年の経産省の調べでは33%にとどまっているという実態がある。発達障害を持つ方は、スペシャリストとして特性を持った方が多く、マッチングによっては企業でも十分に活躍できるのではないかと。今後当団体として提案していきたい、委員の皆様にも認識いただきたい。

○ニューロダイバーシティについても、引き続き協議会で取り上げていただきたい。

## ○リスクリング・多様で柔軟な働き方の推進

○既に県が設置している高等技術専門校等や工業技術センター等をもっと活用できない

か。公的機関が十分活用されているのか検討の余地があるのでは。

○AI の活用が日本社会は大きく遅れており、今後 AI を使いこなせる人材を育成していくことが、企業の付加価値を高めていく上では欠かせない。例えば、滋賀大学のデータサイエンス学部等と連携しながら、滋賀県企業の価値を高めていく仕組みができないか。県内には大学がたくさんあるので、有効活用しない手はない。

○リスクリングでも滋賀県の強みを活かしてグリーンリスクリングを、県内企業の付加価値向上、発展に導いていけないか。滋賀経済同友会で提言書をまとめているが、世界湖沼デーというのも話題になっているところ。第 1 回世界湖沼会議にも参加したが、1970 年代に滋賀県は大変厳しい水環境にあった。滋賀県は、グリーンリスクリングとしてすでに成果を経験している。1975 年と 2015 年では GDP が約 4.5 倍異なり、人口は 1.5 倍と成長している一方で、琵琶湖に流入してくるリンは 30%に減少している。新しいビジネスがスタートし、グリーンに対するスキルや知識が向上したことの結果として、経済発展しながら琵琶湖の流入負荷が大幅に軽減したということを踏まえ、水処理メーカーや分析事業所といったことが、他府県に比べて大きく躍進したという経験を既に有している。今般 DX と GX をセットで考えていくという時代であり、滋賀県の中で進めていくということで、取り組みを自治体や大学から応援してもらうような仕組みとして、認定制度や資格制度を設けたり、また推進するためのネットワークを県・大学・産業界が一体となって構築することで、グリーンリスクリングを推進していけないかと考えている。

○経営層へのリスクリングについて、中小企業の方でも十分理解している方もいるが、そうではない方もいるので、リスクリング自体を費用意識から投資意識へ変えるような経営層向けのセミナー等は有効だと感じる。

中小企業における多様で柔軟な働き方の推進について、この協議会自体が労働雇用の側面であり、ひとづくりや確保・定着という話になっているが、全体で企業の持続的な発展を考えると、結果的に人材を取り合うことになるということは明確であり、ゼロサムゲームとして勝つ企業もあれば、負ける企業もある。その点では、ロボットの活用といった省力化・効率化を図り、製造工程や職場環境を充実させる取組も必要なのではないか。他にも、例えば IPO 支援といった企業価値を高め、ひいては企業の採用や募集につながる取組等、そういった事業も必要なのではないか。

また、既に事業として行っているリスクリング促進に係るプロフェッショナル人材確保補助金について、毎年若干余っていると聞いている。支給要件が応募のハードルになっている様子。既存事業も事業者が応募、利用しやすいよう条件等検討いただきたい。

○企業価値を高めることで人材確保につながる側面もあり、広い意味でそういったことについてもご意見をいただきたい。また、関係課へも意見については共有していくので、幅広く議論できればと考えている。

○滋賀県ではリカレントも同じ枠組みの中で考えていくのか。

○同様に広く意見をいただきたい。

○最近の様子を踏まえたアイデアである。コンソーシアムが詳しいと思うが、県内大学の新卒採用の就職率はどのくらいなのか。マッチングや採用を考える時に、決まり切っていない学生は実は一定いる。卒業時点で就職先が決まっていない層と、就職したもののマッチングがうまくいかずすぐに離職する層がいる。ニューロダイバーシティに関して話があったが、発達障害を持つ学生もこの中に入ってくる。就職活動が十分にできていない学生は結構な割合で存在する。留学生についても、母国とは就職活動の考え方が大きくことなり、日本で就職活動が十分にできていないケースは少なくない。海外では就職活動は日本のように早くから行うものではなく、留学生は4年生の2～3月頃に始めれば良いかなと考えているケースは少なくない。特定活動ビザに切り替えて就職活動を継続するケースもあるが、その場合は転職組のような扱いになる。やり方は新卒とは異なるが、この層とうまくマッチングすると非常によい成果になる。その層はどのくらいいるのか、どうアプローチするか、リカレントやリスクリングの枠組みで就職を推進する仕組みができないか。こうした層は、大学にとっても卒業すると手が離れてしまい、企業にも入社しておらず空白の人材であり、どう支援をしていくのか、非常に重要なことである一方、難しい取組である。各主体が連携して、対応していくべきではないか。

○令和4年のデータになるが、卒業者数8,739人に対し、就職希望者数が6,794人、実際に就職した人数が6,621人。就職希望者で就職できなかった学生は250名程となる。ただ、就職希望をそもそも出していないという学生も一定数いるはず。そうした方々をどのようにフォローしていくか。

○就職希望を出していない学生も含めると、結構差があるのではないかと。就職希望しなかったが、卒業後にこれではいけないと感じるケースは多い。留学生も卒業してから、よくやく特定活動ビザへの切り替えに必死になるという方も少なくない。こうした方々に対して何をしていくべきなのか。決して仕事に対してやる気がないということではない。また、留学生についてはデータ取得時期によっても結果が変わる。例えば、5～6月であれば就職希望者が30%程度に留まるが、2～3月になるとほぼ全員が就職を希望

する。学部や国籍によっても考えは異なる。滋賀県は製造業の企業が多いが、東南アジア出身学生は基本的に日本で就職を希望する。そういったところを丁寧に整理していくと、実はかなり人材がいるのではないかと。

○留学生について、最初から日本で就職をしないということを決め切っている学生もいる。特に中国の学生がその傾向が強い印象がある。学部や学科によって異なるが、全体では留学生の約30%しか日本の企業に就職しない学部もある。卒業生と就職希望者の乖離に大きな影響を与えているのではと思う。

○先程の指摘は本学でも同様。既卒者の早期離職も少なくない。そういった人材をどうマッチングして、就職を促すか。目に見えない学生たちへの支援をどうするかが重要だと感じた。

○グリーンリスキリングに関して経済産業省の取組を紹介する。現在募集中だが、大学等の高等教育機関と企業が連携して共同講座を開催し、その費用を一部負担するとうもの。グリーンリスキリングについても、この事業と親和性があるのではないかと。補助金であるため、一定の企業の負担も発生するが、地域の事業者の方と一緒に人材を育成していくということも可能かと思う。9月5日まで二次募集をしている。事前に大学とのすり合わせが必要であり、期間的に難しいかもしれないが、検討いただくと良いのでは。

○リスキリングの機会の創出について、自分で学ぼうと思うとお金と時間の創出という2点が必要となる。お金は教育訓練の給付金があるが、自身も実際に活用したが、正直なところハローワークへの申請が面倒と思った。働きながら平日にハローワークにいかなければならないのは負担に感じる。また、時間創出については育休・介護休業と同様だが、結局のところ残された周りの人への負担というのが懸念される。自身が把握できていないだけかもしれないが、リスキリングの時間確保のために、残された人への助成金などがあると良いのにと個人的に思う。

○先程ご意見いただいた教育訓練給付金については、以前はハローワーク窓口に来てもらう必要があったが、昨年度末から利用者の声を受けて、オンラインや郵送等でも受付が可能になっているので、活用いただきたい。在職者への補助としても、この6月の雇用保険法改正の中に、教育訓練を受講するために取得した休暇中についても一定割合補助が出る内容が盛り込まれている。個人としてリスキリングを受けやすい環境整備に国としても取り組んでいるところ。

県が考える経営層のリスキリングについて、そのレベル感をどこに置くか検討する必要

があるのではないか。対象者層によって提供すべきものは変わると感じる。デジタル化や省力化といった入口の学びの提供と、その際に、具体的に何に取り組めばよいか分かるようなパッケージメニューや、マニュアルといったものの提供ができると良いのではないか。提示するリスキリングのメニューをグラデーションのように整理できると良いのでは。局としても取り組むべきところであり、協力しながら考えていければと思う。

○リスキリングについて、現状の課題は端的に時間がない・お金がないの2点に尽きる。青山学院大学のリスキリングプログラムは募集定員が2倍になる。それだけ需要がある。今の若い世代はタイパ世代と呼ばれるように、かけた時間とコストに対して、その効果がどれぐらいなのかということを重要視して選択をしている。去年は受講者の9割程が在職者の方であった。土曜日に開催されるということもあるが、在職者は現場の上司から快く送り出してもらっている方々という印象。上司が応援してくれるから、金曜日は早帰りして上京していますという方等。在職者の方は、後押しがあるからこそ、安心して学べると感じる。無職の方は年齢層が高い方が多い。子育て期が終わり、役職定年に向けた学び直しというニーズが高いと感じている。これは男女ともに同じ傾向があり、時間的にもお金的にも余裕がある世代。若年層は時間面・金銭面で会社からの援助や後押しがあると一歩を踏み出しやすいのではと現場を見て感じている。

○外国人材について、外国人材は外国人材、若者は若者、学習は学習・学校でと各分野における区切りが明確で、敷居が高すぎるのではと感じている。例えば外国人材については、日本人と混ぜてしまえばと感じる。例えば、日本の方も含めて、ビジネスマナーと一緒に学ぶ等。大学でもなかなか留学生とその他の学生を混ぜるのは難しいが、効果はもっとも高いのでは。多文化共生の気づきにもつながり、ひいてはダイバーシティにもつながる。女性活躍等、多様な価値観や文化を持つ人が一緒に一つの課題を解決していく、チームを作るということの経験にもなり、その視点から敷居を高くせずに取り組んでいくことが大事ではないかと感じた。令和7年度のひとづくりの方針について、産業と教育といったところに話が及んでいると思うが、生活者支援からの課題設定が重要ではないかと感じた。例えば、学生や企業、留学生、外国人材の方々が、こういったことができるが、活用したい人はいないか、こういった課題を持っているが、誰か解決できないか、といったように取組を付け合わせていくようなことが、オール滋賀で進めていけると良いのでは。大学も県も様々な取組を行っており、それを見える化することで、滋賀県ってこれだよね、というような何かアピールができると良いのではないか。

以上