

令和7年度 第3回 滋賀県産業ひとつづくり協議会

令和7年10月21日



本日の議題および予定

【議題】

1 県内中小企業等におけるリスクリソースの推進について

- (1) 現状整理（全国および本県におけるリスクリソースの状況）
- (2) リスクリソース推進のための県の取組について
- (3) リスクリソースに関する県内大学における取組事例（滋賀大学）

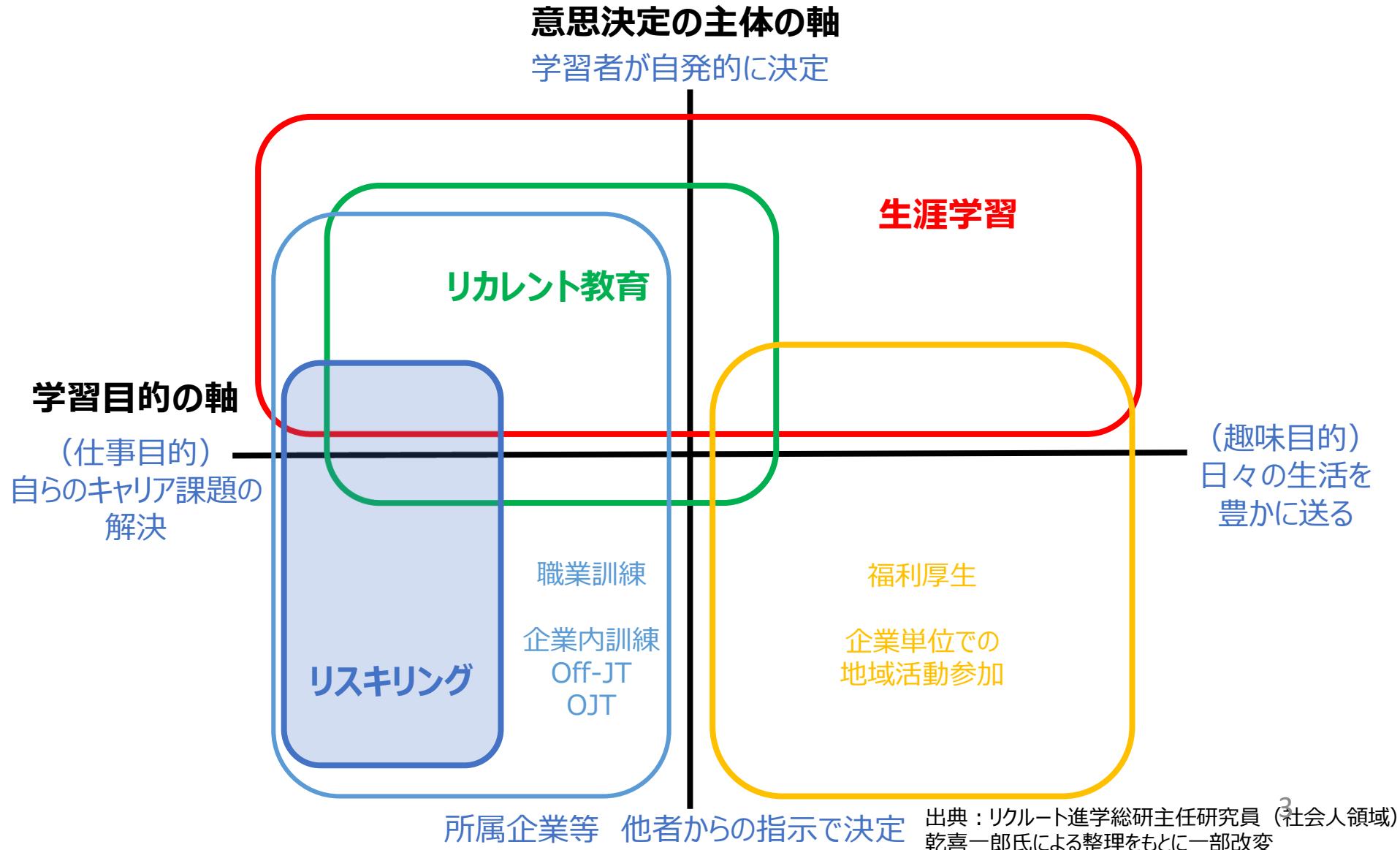
県内の中小企業等におけるリスクリソースを進めるため、各企業・経済団体・大学・金融機関・行政等において課題となっていることは何か。

また、各主体の取組を有機的につないでいくために必要なことは何か。

2 第1回・第2回協議会の議論を踏まえた取組について

リスキリングの定義・位置づけ

- リスキリングとは、「新しい職業に就くために、あるいは今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に順応するために、必要なスキルを獲得する／させること（経済産業省）」と定義される。



出典：リクルート進学総研主任研究員（³社会人領域）
乾喜一郎氏による整理をもとに一部改変

現状整理

県内および全国の企業におけるリスクリングの状況

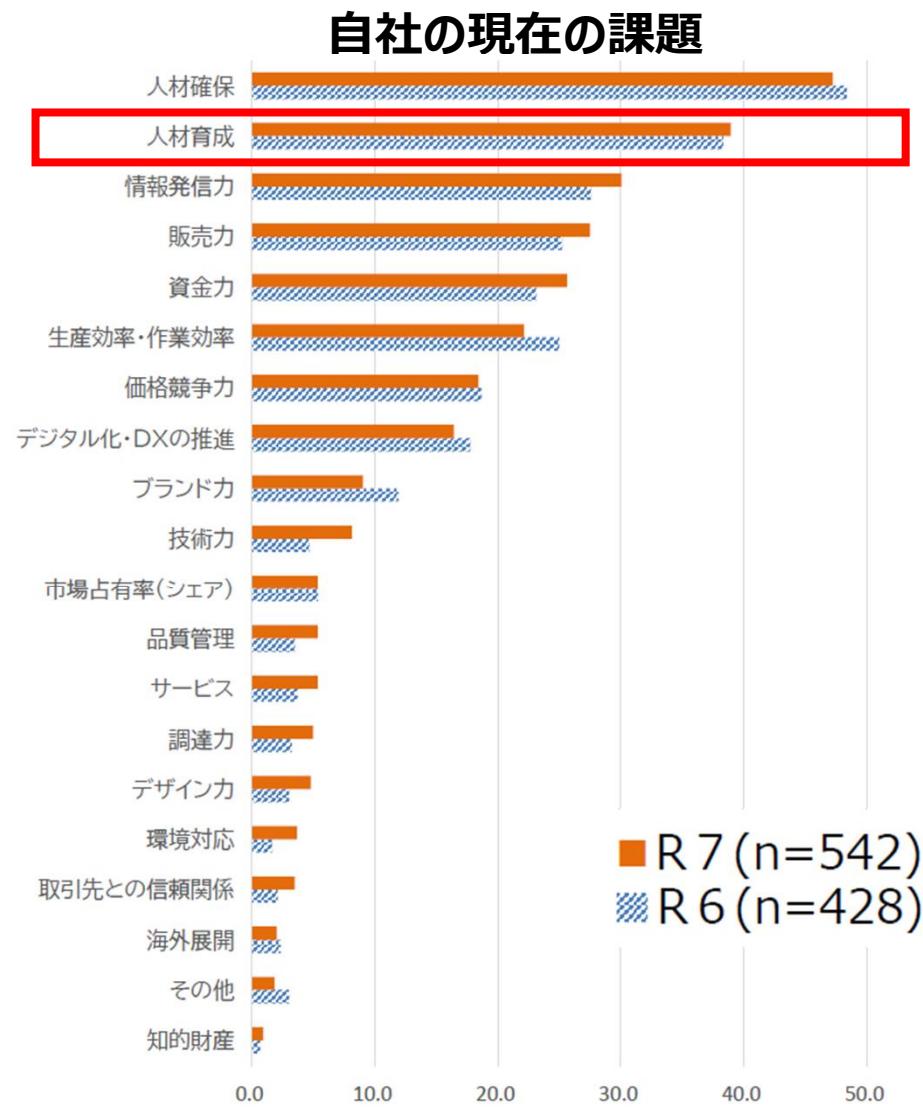
県内および全国の企業における リスクリソースの状況

【統計データ等】

- 1 中小企業における現在の課題（滋賀県）
- 2 中小企業における今後強化したいもの（滋賀県）
- 3 中小企業における人材育成の取組状況（滋賀県）
- 4 中小企業における人材育成の取組の課題（滋賀県）
- 5 令和5年度中小企業における人材育成・リスクリソースに関するヒアリング（滋賀県）
- 6 中小企業のリスクリソースの取組状況（滋賀県・全国）
- 7 中小製造業におけるリスクリソース（リスクリソースで学んだこと）（全国）
- 8 中小製造業におけるリスクリソース（リスクリソースの方法）（全国）
- 9 中小製造業におけるリスクリソース（リスクリソースにあたって勤務先から受けた支援）（全国）

1 中小企業における現在の課題（滋賀県）

- ▶ 県内中小企業を対象としたアンケートにおいて、自社の現在の課題については、「人材確保」が最も多く、次いで「人材育成」が多い。



現在の課題に関して、課題の解決に向けて必要とされること（自由記述）

※人材育成に関連するもの

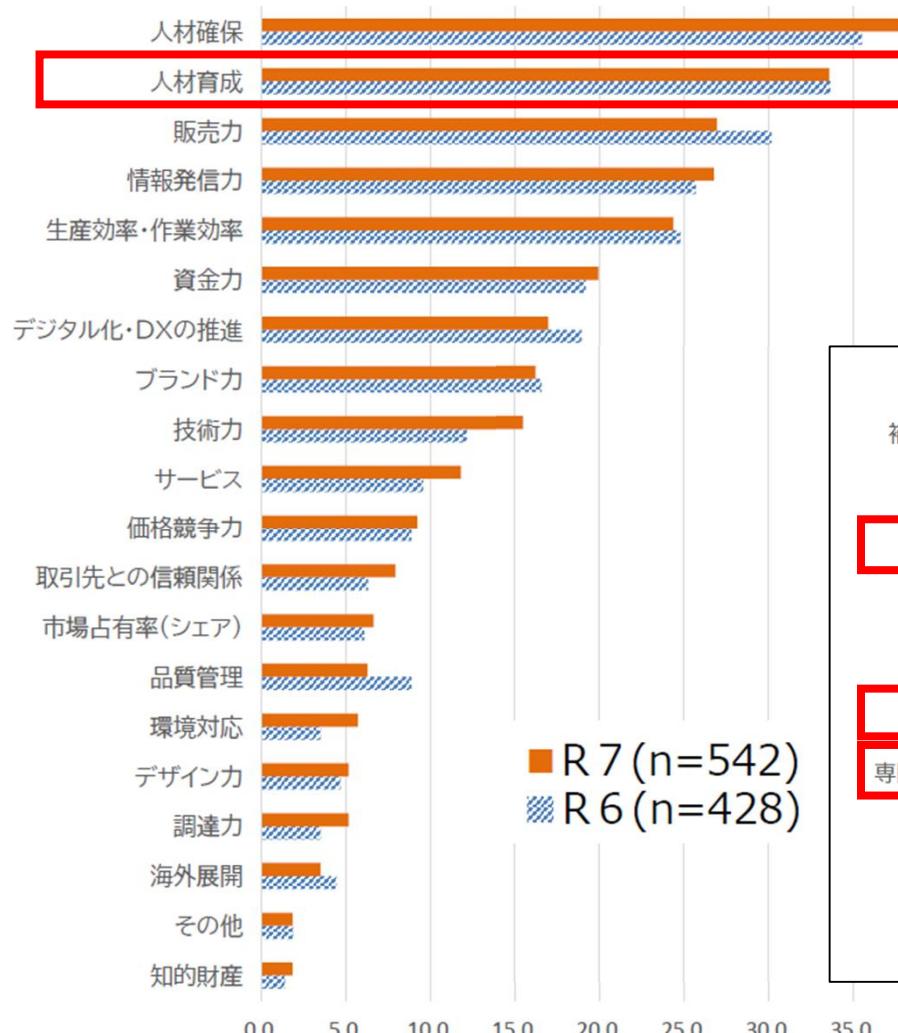
人材の確保と、**従業員のキャリアデザインも含めた教育**と人材育成を行いたい。
(製造業、従業者数6~20人)

デジタル化、DX推進のためには人材育成がかかせない。また、アウトソーシングについての検討も進めなければならない。
(製造業、従業者数301人以上)

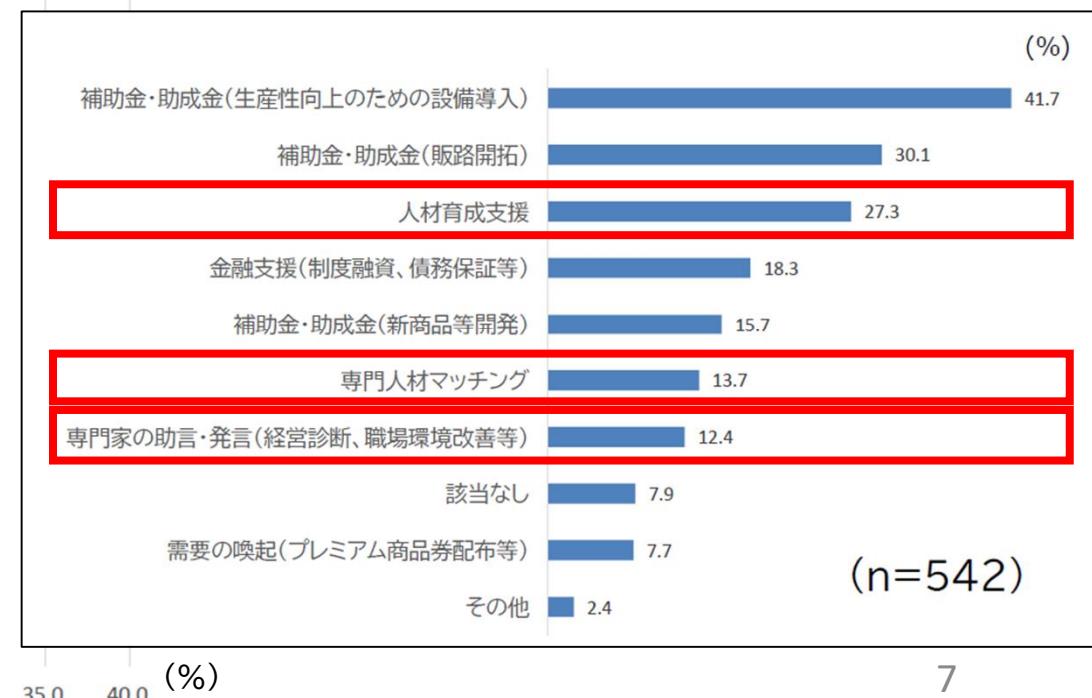
2 中小企業における今後強化したいもの（滋賀県）

- 県内中小企業を対象としたアンケートにおいて、「今後強化したいもの」については、「人材確保」が最も多く、次いで「人材育成」が多い。
- 「今後強化したいもの」に関して、今後利用したい支援制度として、「人材育成支援」が27.3%となっている。

今後強化したいもの



「今後強化したいもの」に関して、 今後利用したい支援制度（複数回答）

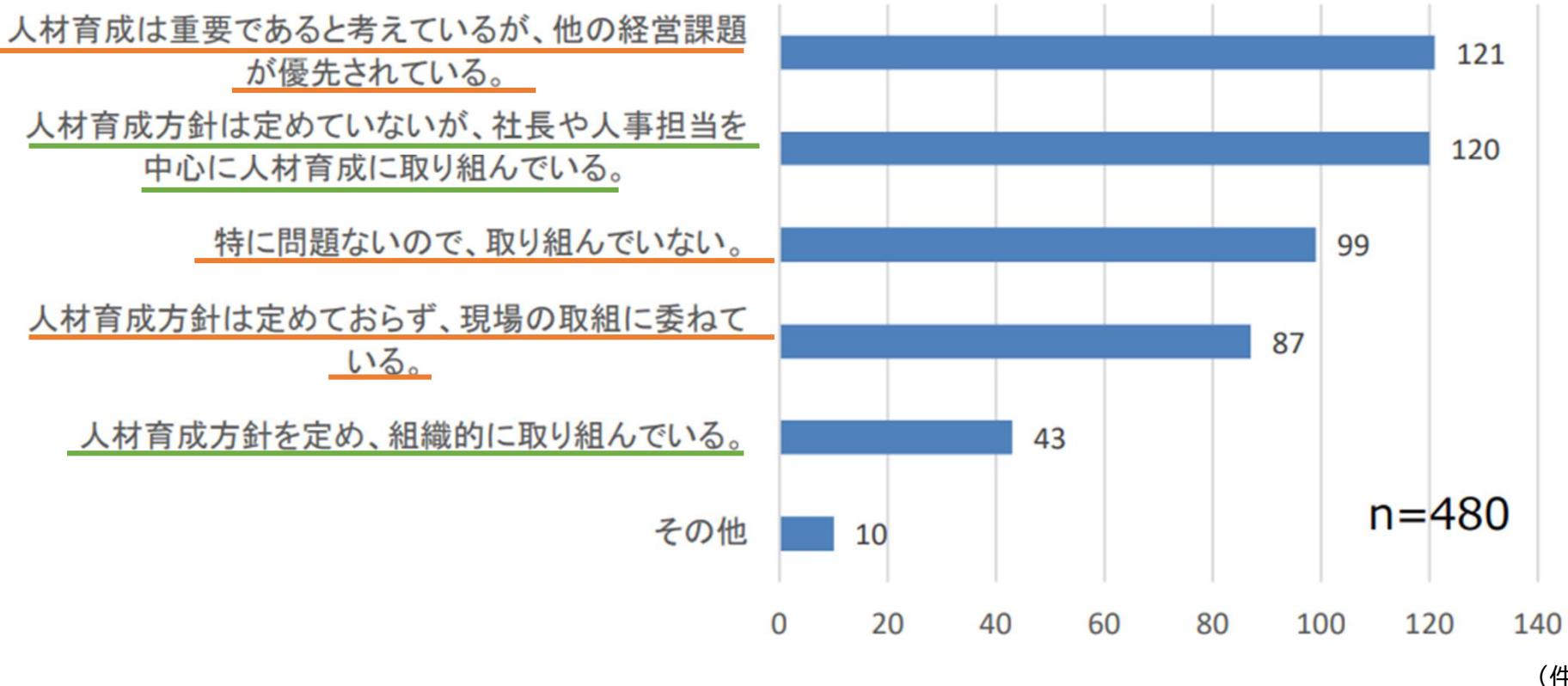


出典：令和7年度・令和6年度中小企業に対するアンケート（滋賀県）

3 中小企業における人材育成の取組状況（滋賀県）

- 人材育成の取組状況について、「人材育成方針は定めていないが、社長や人事担当を中心に人材育成に取り組んでいる」（25.0%）、「人材育成方針を定め、組織的に取り組んでいる」（9.0%）を合わせて34.0%の企業が人材育成に取り組んでいる。
- 「人材育成は重要であると考えているが、他の経営課題が優先されている」が25.2%で最も多く、「特に問題ないので、取り組んでいない」（20.6%）、「人材育成方針は定めておらず、現場の取組に委ねている」（18.1%）を合わせて64.0%の企業が組織的に人材育成に取り組んでいない。

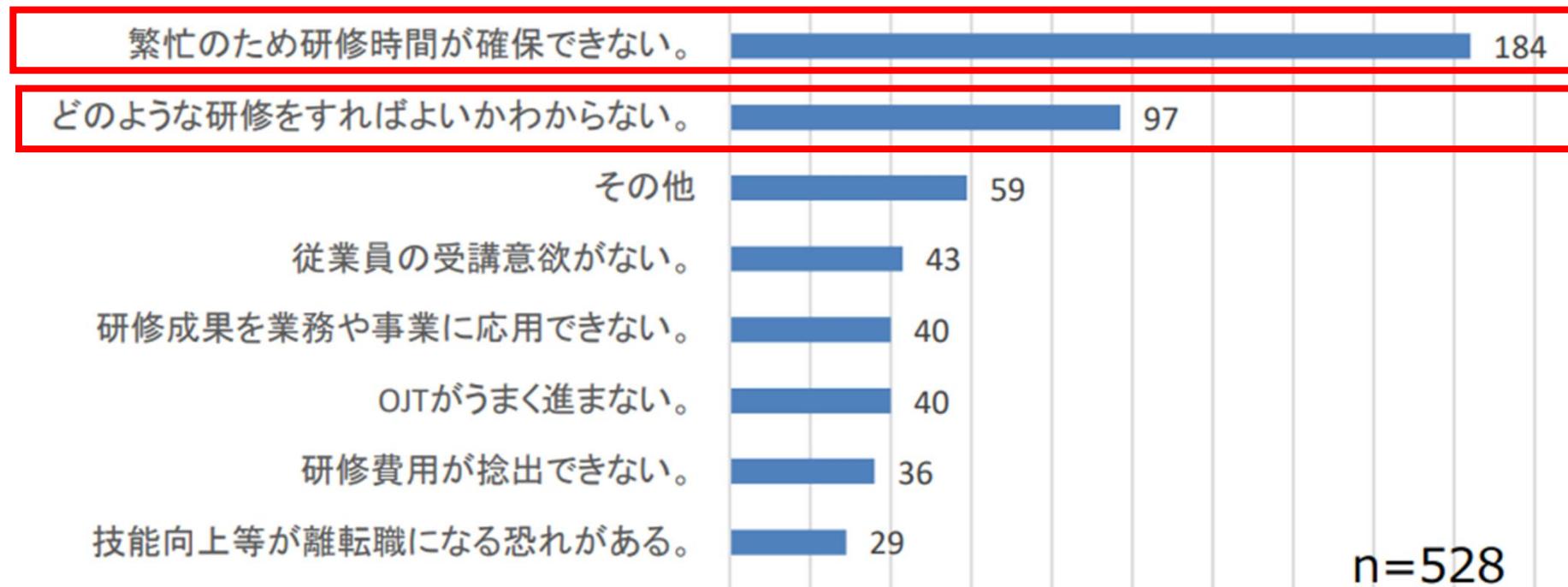
人材育成の取組状況



4 中小企業における人材育成の取組の課題（滋賀県）

- 人材育成の取組の課題については、「繁忙のため研修時間が確保できない」（34.8%）の回答が最も多く、次いで「どのような研修をすればよいかわからない」（18.4%）となっている。
- 「従業員の受講意欲がない」（8.1%）、「技能向上等が離転職になる恐れがある」（6.8%）等人材側の要因を挙げる企業もあった。

人材育成の取組の課題(複数回答)



※「その他」の記述内容：

「後継者問題」、「人手不足で十分な時間を割けない」、「技術に応じた人材（若者）の確保が難しい」、「現状で必要性を感じていない」等⁹

出典：令和5年度中小企業に対するアンケート（滋賀県）

5 令和5年度中小企業における人材育成・リスキリングに関するヒアリング（滋賀県）



人材育成・リスキリングに取り組んでいる実施状況事例

A社	<ul style="list-style-type: none">・従来のセンターに通信機能を付加し、ソリューション機能の提供に舵を切る経営方針。経営方針の見直しに伴い、人事マネジメント方針を新たに作成。・通信機能を持つ製品を販売するため、ネットワークの知識が必要であるため、知識習得を企業として支援し、外部セミナーへの派遣や勉強会の参加を奨励。スキルを獲得した若手を抜擢。
B社	<ul style="list-style-type: none">・定年退職の社員が増加する中で、再雇用期間の仕事を確保するため、従来アウトソースしていた仕事を内製化していく方針。・職場での居場所確保に向けたシニア層のリスキリング、役職定年者のモチベーション確保、業務の俗人性の排除、会社全体でのITリテラシーの引き上げをどう進めるかが課題。

人材育成・リスキリングにあたって企業が抱える課題(例)

【経営管理や社内方針の課題】

- ・リスキリングのイメージや取り組むべき内容が経営管理部門で浸透されていない
- ・管理職の人材育成ができていない
- ・人材育成研修の体系化ができていない
- ・リスキリングの進行で個人プレー要素が強まる中、人事評価基準など社内のしくみをどのように変えればよいかわからない。また、変えるのが怖い。

【業務時間や投資予算の課題】

- ・各部門が少数で人数の中、研修時間の確保に向けた時間捻出や業務調整が困難。
- ・リスキリングや人材育成にかかる予算が確保できない。

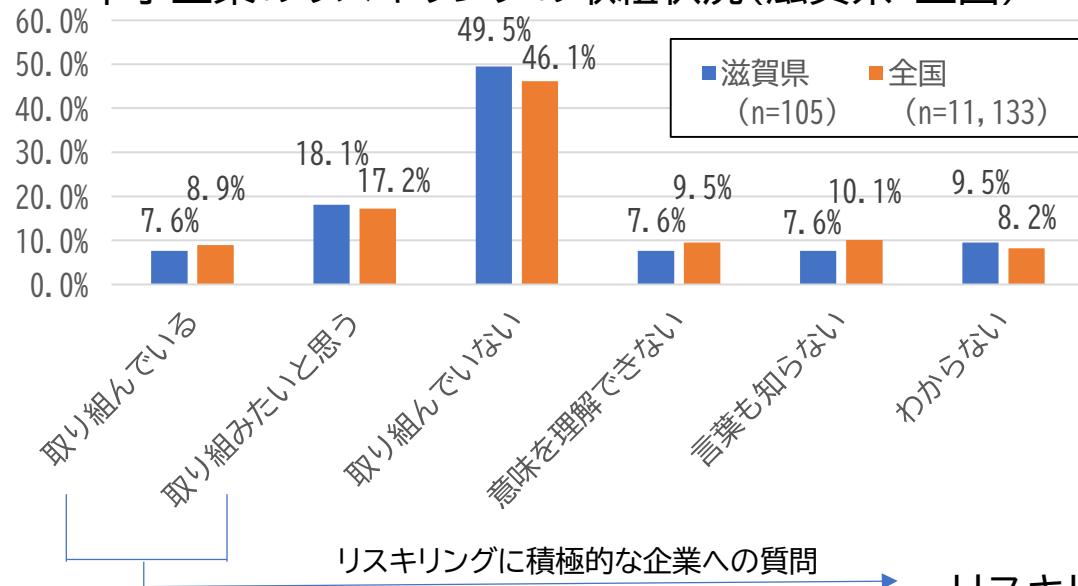
【労働者にかかる課題】

- ・社員が自ら学ぼうとする意識が低い。
- ・リスキリングによる人材流出への懸念

6 中小企業のリスクリソースの取組状況（滋賀県・全国）

- 中小企業におけるリスクリソースの取組状況について、「取り組んでいる」、「取り組みたいと思う」を合わせたリスクリソースに積極的な企業の割合は、滋賀県で25.7%で、全国の26.1%と大きな差はない。
- 全国におけるリスクリソースの取組内容については、「従業員のスキルの把握、可視化」が最も高く、まず従業員の状況を整理したうえで講習の受講等につなげている状況が伺える。

中小企業のリスクリソースの取組状況(滋賀県・全国)



出典：リスクリソースに関する企業の意識調査（2024年）
(株式会社帝国データバンク)

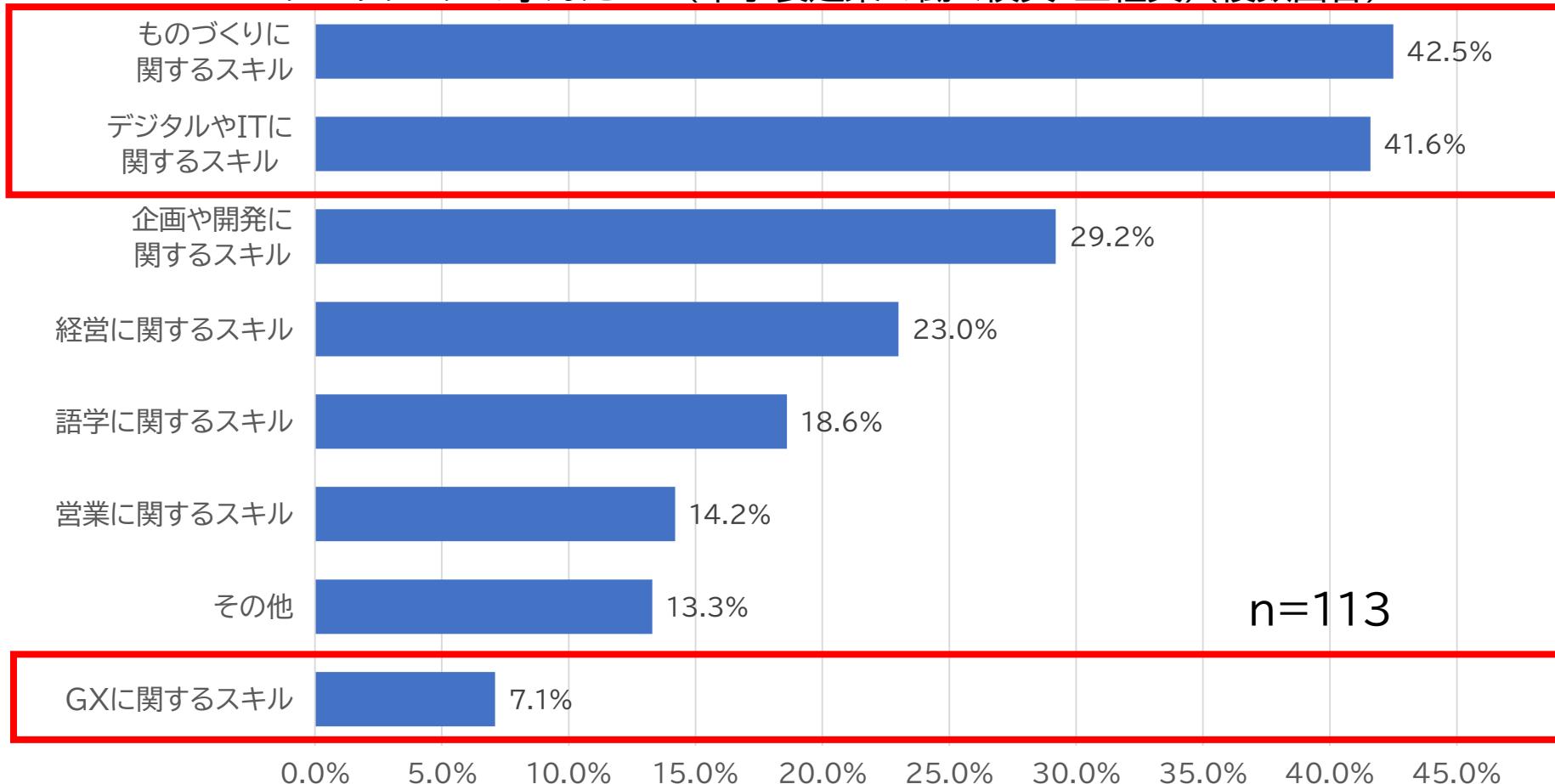
リスクリソースの取組内容(全国)



7 中小製造業におけるリスキリング（リスキリングで学んだこと）（全国）

- 中小製造業で働く役員（経営者を除く）と正社員を対象に実施されたアンケートにおいて、具体的に学んだ内容では「ものづくりに関するスキル」が42.5%と最も高く、次いで「デジタルやITに関するスキル」が41.6%となっている。
- 「GXに関するスキル」は7.1%と低く、下記の項目の中で「最も力を入れたもの」についても「GXに関すること」が最も低く2.7%であった。

リスキリングで学んだこと（中小製造業で働く役員・正社員）（複数回答）

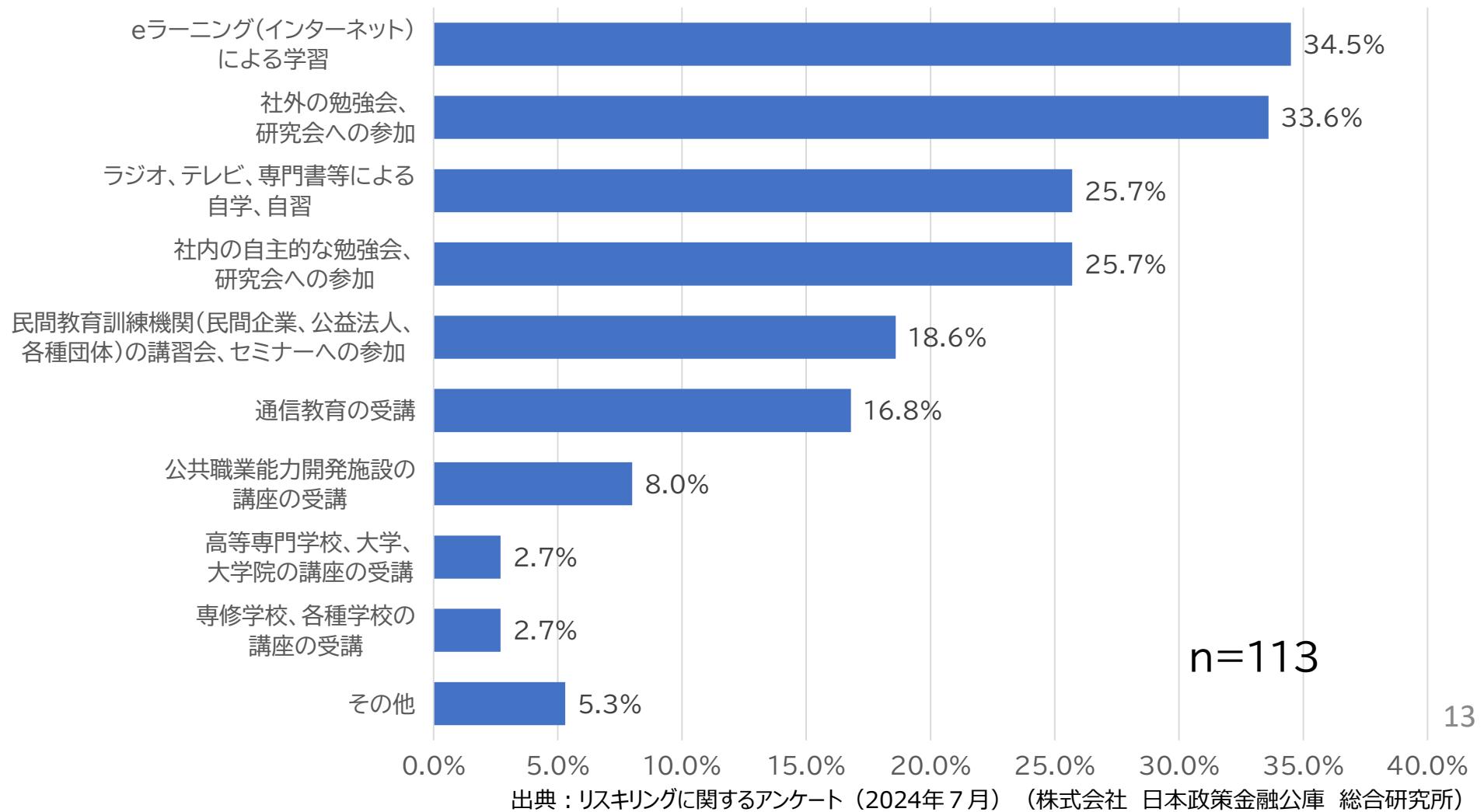


※ 本調査で「リスキリング」とは仕事で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得すること。」と定義され、「スキルアップ」や「リカレント教育」とは異なることが明示されている。

8 中小製造業におけるリスクリング（リスクリングの方法）（全国）

- リスクリングの方法については「eラーニング」が最も高く34.5%、次いで「社外の勉強会、研究会」が33.6%となっている。
- 一方、「民間教育訓練機関（民間企業、公益法人、各種団体）の講習会、セミナー」（18.6%）や「高等専門学校、大学、大学院の講座」（2.7%）、「専修学校、各種学校の講座」（2.7%）など学習支援が主なサービスである専門機関の活用は多くない。

リスクリングの方法(中小製造業で働く役員・正社員)(複数回答)

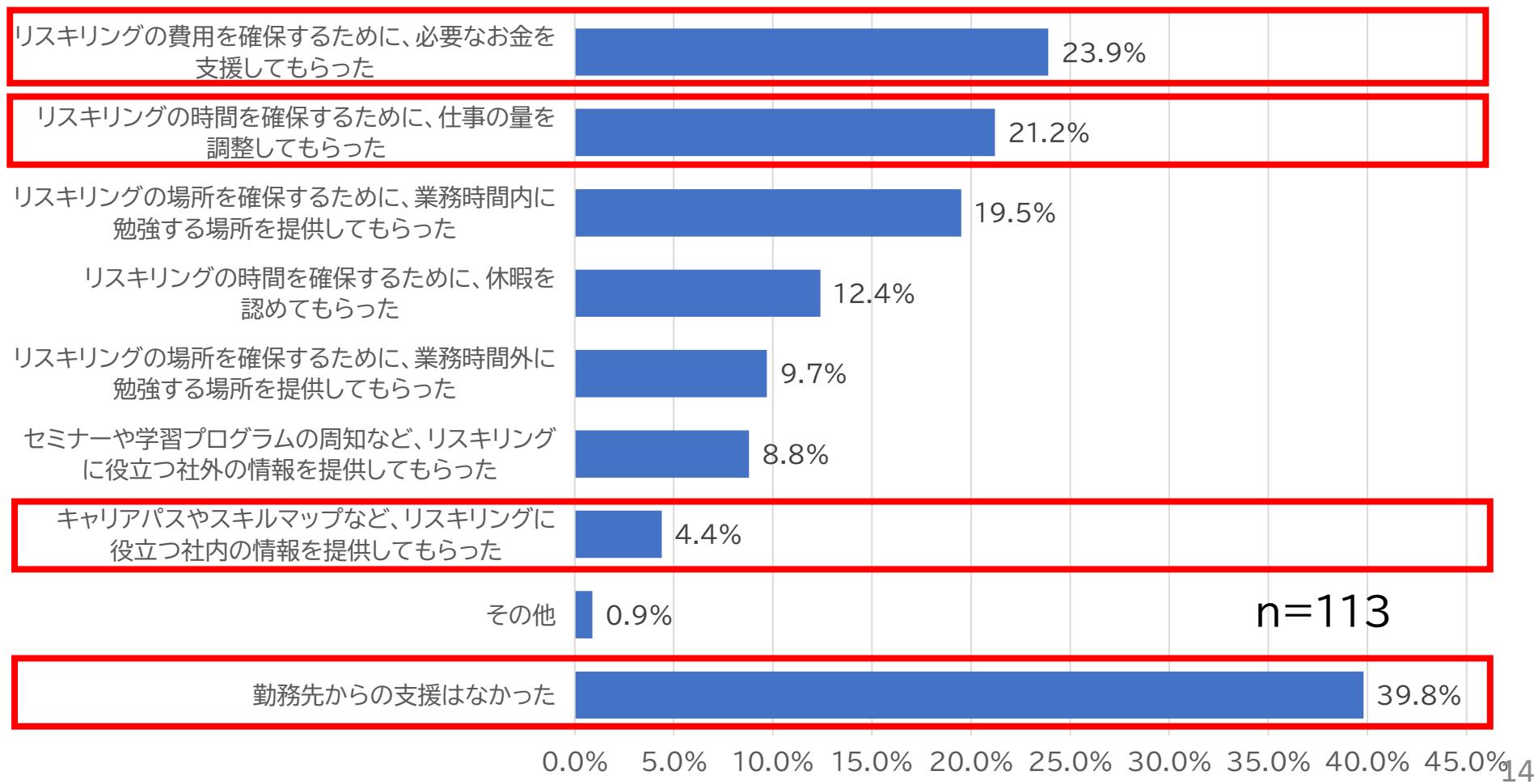


9 中小製造業におけるリスクリング（リスクリングにあたって勤務先から受けた支援） (全国)



- リスクリングに当たって勤務先から受けた支援について、「勤務先からの支援はなかった」が39.8%で最も多かった。
- 支援を受けた人で見ると、「リスクリングの費用を確保するために、必要なお金を支援してもらった」(23.9%) が最も高く、次いで「リスクリングの時間を確保するために、仕事の量を調整してもらった」(21.2%) となっている。
- 「キャリアパスやスキルマップなど、リスクリングに役立つ社外の情報を提供してもらった」については4.4%と低位であった。

リスクリングにあたって勤務先から受けた支援(中小製造業で働く役員・正社員)(複数回答)



出典：リスクリングに関するアンケート（2024年7月）（株式会社 日本政策金融公庫 総合研究所）

リスクリング推進に関する県の取組について

リスクリングの推進に関する県の取組

企業における段階

経営層における
リスクリングの
必要性の認識・
動機付け

経営戦略への
位置づけ

実施のための
具体的準備

リスクリング
実施

企業における課題

- ・ 経営層のリスクリングの必要性の認識不足
- ・ 転職につながる・既存のシステムが崩れること等の不安
- ・ 経営課題に対し、取り組むべき重点課題が明確になっていない
- ・ 具体的に何に取り組んでいいかわからない
- ・ 従業員がリスクリングに対し積極的でない
- ・ 社内で社員のリスクリングを担える人材の不足
- ・ 自社に合ったプログラムがどこでどのように実施されているかわからない
- ・ リスクリング実施中の代替人員の不足
- ・ ニーズに対応するリスクリングプログラムがない

県の取組

経営層のマインドチェンジ

人的資本経営の考えに立ち、「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、経営変革のためのセミナー・ゼミの実施

企業相談・伴走支援

・ 個別相談・経営変革ゼミ受講企業のDX推進のための伴走支援
・ 滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点における相談支援

プロフェッショナル人材と企業とのマッチング支援

従業員のリスクリングを担える専門人材とのマッチング支援、雇用／副業・兼業での活用のための経費の助成

リスクリングプログラムの情報集約・提供

リスクリングに資するプログラムを提供している機関や講座一覧の収集、HPでの情報提供

中小企業が行う従業員のスキルアップ支援への補助

企業が35歳未満の従業員のDX・GXにかかる資格取得に際し手当や代替職員確保のための経費等への助成

成長分野に関するリスクリング

工業技術センターにおける大学と連携したリスクリングの実施

ものづくり分野に関するリスクリング

高等技術専門校における在職者訓練

リスクリソース推進に関する県の取組 (人的資本経営に向けた経営層のマインドチェンジ)



- 人的資本経営の考えに立ち、「人材採用」と「リスクリソース・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、学びの機会を企業の経営層に向け提供

プレセミナー

- ✓ 経営者に対し、人的資本経営の背景や人材採用およびリスクリソース・DX推進の2つの側面から、課題に対し気づきを与える機会として実施

採用力強化セミナー
(72名参加)

リスクリソース・DX強化セミナー
(54名参加)

しが経営変革ゼミ

採用力強化コース
(12社)

リスクリソース・DX強化コース
(10社)

《内容》 合同ゼミ×2回、各コースゼミ×2回
ゼミとホームワークを交互に実施、経営層と人事担当者がペアで参加

- ✓ 自社の現状を把握し、不足する要素や経営課題の可視化
- ✓ 取り組むべき重点課題（何を実現するために何に取り組むのか）の明確化
- ✓ 企業が重点的に取り組む課題について、具体的な取組事項の整理サポート

「しが経営変革ゼミ」プレセミナー

人材不足に困る 経営者がとるべき 2つの道筋

~会社が変われば、DXも採用もできる。~

2025年 8月1日 金

A 13:00-14:30 B 15:30-17:00

場所 (エイブルス 草津市西茨川1-23-1 エスクエア東館2F)
または オンライン会議ツール「zoom」

参加費 無料

定員 60社 *先着順

対象 滋賀県内に事業所がある経営者 / 採用・DX担当者

セミナー構成 2部構成・進行:北川雄士(しがジョブパーク)※JPマイル(200マイル)は参加回数分が付与されます。

セミナーA 13:00-14:30 採用力強化コース

人に選ばれる会社になるための方法

人が採れない、定着しないという声が年々大きくなっていますが、会社が変化し、人に对する考え方をアップデートすることによって、採用の結果は変わらません。会社の力をどうアップデートして、どう採用の結果を変えていくべきかについて、具体事例を交えながらお話しします。

セミナーB 15:30-17:00 リスクリソース・DX強化コース

本当にリスクリソースで会社を強くする方法

人が採れない、定着がないといった業務が減らないという会社のままだと、今いるスタッフで經營してしまいます。職場や業務を変革するDX・リスクリソース導入のための手法や成果について、経験を交じて実例を元に、覚えるべきポイントについてお話しします。

しがジョブパークHPまたは、右記2次元コードからお申し込みをお願いいたします。

申し込みフォーム URL: <https://forms.gle/WfDfmAvNQF6uYt8>



【申込締切】2025年7月31日(木) 17:00まで

※ご登録いただいたお問い合わせ事務所には、今後も会員登録や人材派遣専門のセミナー等についてご案内を差し上げます。

※ご質問に迷いましたら自動的にフォームが咲きます。しがジョブパーク公式HPからお問い合わせも可能です。

お問い合わせ しがジョブパーク HP: <http://jinzai.shigajobpark.jp>

本件に関するお問い合わせは下記にお願いします。

しがジョブパーク 人材確保支援コーナー (担当: 関口)

〒525-0025 滋賀県草津市西茨川1丁目11-14 行政ビル4階

TEL: 050-3529-6409 Email: jinzai@shigajobpark.jp

しがジョブパークとは?

滋賀県で働くことをしている人が、「自分をヒカセス、一步も歩み間違えなく歩む」ことをサポートする会員です。キャリア相談・セミナーによる自己の育成や、企業情報の紹介など、総合的な就職支援を行っています。

プレセミナーチラシ

相談・フォローアップ支援等

- ✓ 専門家派遣による個別相談
- ✓ リスクリソース・DX強化コース修了企業に対するDX推進のための伴走支援
- ✓ ポータルサイトの作成

県内のリスクリソースプログラムの提供等を実施している機関や講座一覧を収集し、情報提供

リスクリング推進に関する県の取組 (人的資本経営に向けた経営層のマインドチェンジ) (続き)



第1回 2コース合同開催ゼミ(9/19)

テーマ:「新しい時代に事業と組織を変革する」

講師:志水 静香 氏(株式会社ファンリーシュ 代表)

内容:

- 1 市場の変化と時代のジレンマ
- 2 今いる社員を戦力化する～人的資本経営へ～
- 3 生成AIは仕事をどう変えるのか？

リスクリングに関する県内大学の 取組事例について

滋賀大学

意見交換

令和6年度の振り返り – ひとづくりの取組について⑤人への投資 –

人への投資（リスキリング促進）

必要性理解 環境整備

- リスキリングセミナー
- 未来投資総合補助金
- 中小企業省力化
投資補助金
- プロフェッショナル人材
リスキリング補助金

目的明確化

- 滋賀キャリア形成・
リスキリング支援センター
- アンラーニング支援（採用ゼミ）
- デジタル人材育成プラットフォーム
「マナビDX」

プログラム・コンテンツ決定

- 在職者訓練
- 滋賀県工業技術総合センター
- リスキリング教育・リカレント教育プログラム
- 未来創生人材育成講座
- 学びのプラットフォームMIRAI
- リスキリング＆ナレッジ講座
- 近江環人地域再生学座
- 滋賀中小企業リカレント教育プログラム
- 大学連携型ソーシャル・イノベーション人材養成プログラム
- 企業人材のDXスキル強化支援事業
- ものづくりIoT研究会
- しがオープンイノベーションフォーラム
- 第四次産業革命スキル習得講座
- 人材開発支援助成金、特定求職者雇用開発助成金

既存取組

各委員のご意見

- 業務見直しの実施
- 省力化・効率化の促進
- 既存プログラム等の整理・周知
- キャリアコンサルティングとリスキリングの並行実施
- リスキリング実施による効果や評価等の整理・整備
- プログラム受講時間や受講費用に対する支援
- 既存施設（工業技術センター等）の活用

- 大学研究室における従業員の受入れ
- 産学官のネットワーク・プラットフォーム構築
- 越境学習等の協働機会の創出
- 企業と大学の共同研究・開発推進
- 大学における取組等の情報発信、PR等

- グリーンリスキリングの推進
- 滋賀県におけるITリスキリングの推進

来年度の県の取組の方向性について

来年度の県の取組の方向性について

令和8年度商工観光労働部の主な施策の方向性

本県企業の直面する「課題」への対応とともに、本県企業を取り巻く「変化」をチャンスと捉えた前向きな挑戦を後押しすることで、

- ①構造的な賃上げや投資拡大・イノベーションによる経済の好循環、
- ②若者や女性・外国人材・世界から「選ばれる滋賀」の実現につなげる。

1.稼ぐ力の強化

- (1)本県経済をけん引する企業を生み出す環境づくり
- (2)産業立地の推進
- (3)中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化
- (4)ひとづくり

2. D Cを契機とした本県観光の進化

3.ジェンダー平等社会に向けた女性活躍の一層の推進

令和8年度商工観光労働部の主な施策の方向性

1. 稼ぐ力の強化

(4)ひとづくり

①人材育成・リスキリングの推進

<課題など>

- ・社会環境変化や人材不足の中、企業価値を高めるため、人的資本経営の一環として、自社社員のリスキリングを進めることが必要。
- ・時代の変化や県内企業のニーズに対応した人材育成



<施策の方向性・主な事業>

- ・若年層等のスキルアップ支援
- ・経営層の「人的資本経営」マインドチェンジ促進
- ・大学と連携した成長分野に関するリスキリング（工業技術センター）

◇ 高等技術専門校の再編

新設する訓練科の訓練開始など

②若者と企業の接点の充実

<課題など>

- ・若年層の県外進学・就職などの人材流出
- ・中高生段階から、ものづくりや県内企業の魅力を伝える機会の創出

<施策の方向性・主な事業>

- ◇ しがジョブパークの機能強化
- ・将来的なUターンも視野に入れた就職後の継続的なキャリア形成支援 ※「ここ滋賀」とも連携
- ・オープンファクトリー事業



③中小企業の成長に必要なプロ人材とのマッチング

<課題など>

- ・経営課題への対応に必要な人材の具体化および確保

<施策の方向性・主な事業>

- ◇ 課題に応じた専門人材の積極的な活用促進
 - ・プロフェッショナル人材戦略拠点事業
(副業・兼業を含めた専門人材の活用促進)

④多様な人材の活躍促進

<課題など>

- ・育成就労制度開始を見据えた対応（マインド醸成、長期化への対応）
- ・国内外の大学との連携等による高度人材等の一層の確保
- ・中小企業における多様で柔軟な働き方ができる環境整備の促進

<施策の方向性・主な事業>

- ・育成就労制度開始に向けた企業マインド醸成
- ・ベトナム・ハノイ工科大学との連携
- ・在日留学生と県内企業との接点強化
(将来的な海外展開にも)
- ・魅力ある職場づくり事業



若年層の県内就職促進

若者と企業の接点の充実

- しがジョブパークの機能強化
⇒ 就職後のライフステージの変化に伴うUIJターンも視野に入れ、将来を見据えた継続的な接点創出や魅力発信の強化の検討

【機能強化案】

I 学生時代における県内企業との接点構築

学生・県内企業・大学3者の連携を通じ、しがジョブパークを「滋賀の就職のハブ」としての機能強化につなげ、県内企業への人材還流を一層促進

II 県外就職者等との接点維持・魅力発信

都市部就職後も結婚・出産・キャリア転換など働き方や暮らし方を見直す時期でのUターンを検討できるよう、継続的な関係維持につなげる

- オープンファクトリー事業

- 若年層の確保・定着に向けた中小企業の支援
⇒ 中小企業の奨学金返還支援・スキルアップ支援の取組に対する補助の継続、更なる活用の促進

外国人材の活躍促進

多様な人材の活躍促進

- 育成就労制度開始に向けた企業マインド醸成
⇒ 日本語講座の提供および受講企業等の意識醸成のための支援を検討

- ベトナム・ハノイ工科大学との連携

- ⇒ 長期インターンシップの実施検討（併せて、インターンシップに係る企業の経費補助の検討）

- 在日留学生と県内企業との接点強化
(将来的な海外展開にも)

- ⇒ 留学生向け短期インターンシップの実施検討

意見交換
