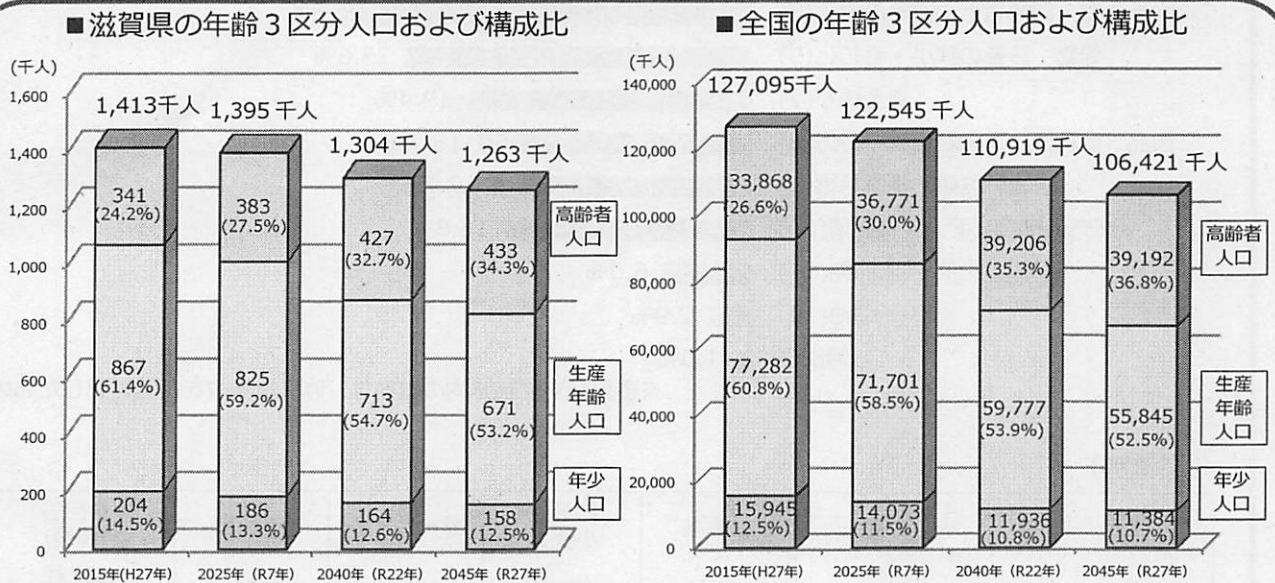


基本政策2 多様な人材の活躍

1 現状と課題（共通）

（1）生産年齢人口（15歳以上65歳未満）の減少

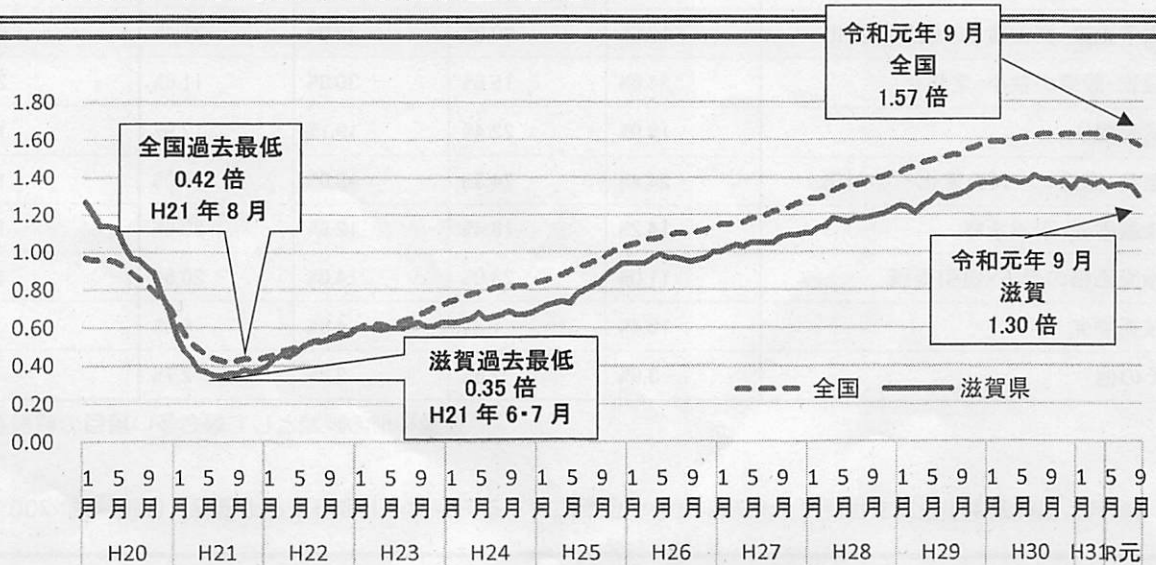
令和27年（2045年）の本県の生産年齢人口の割合は、53.2%（国52.5%）。
 平成27年（2015年）の61.4%から8.2%（国8.3%）減少。



【資料】総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計（平成30年推計）」

（2）高水準で推移する有効求人倍率

令和元年（2019年）9月の本県の有効求人倍率は、1.30倍（国1.57倍）。
 平成29年8月以降1.3倍以上で推移。



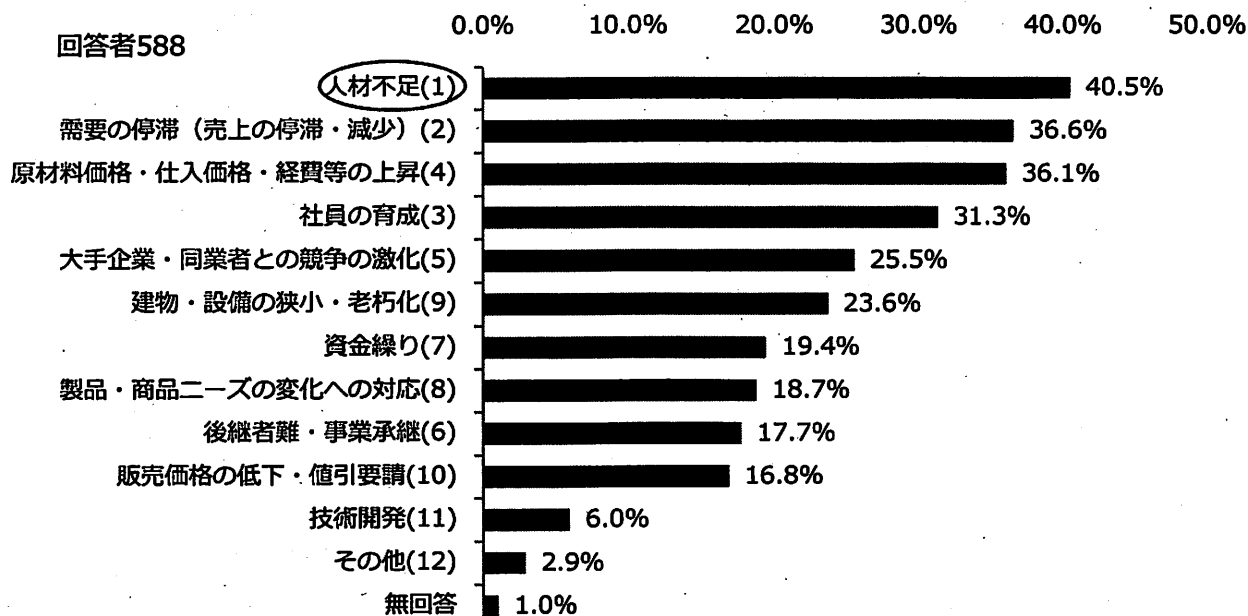
【資料】滋賀労働局「職業安定業務月報」

(3) 中小企業における深刻な人材不足と若者に偏るニーズ

中小企業では人材不足が最も大きな課題。

しかし、人材ニーズは依然として若者に偏り、女性や高齢者、障害者、外国人材といった多様な人材の活用に対する意欲は相対的に低い。

■企業経営における課題（複数回答3つまで）



※選択肢末尾括弧内の数字は、昨年度順位を参考付記したものの

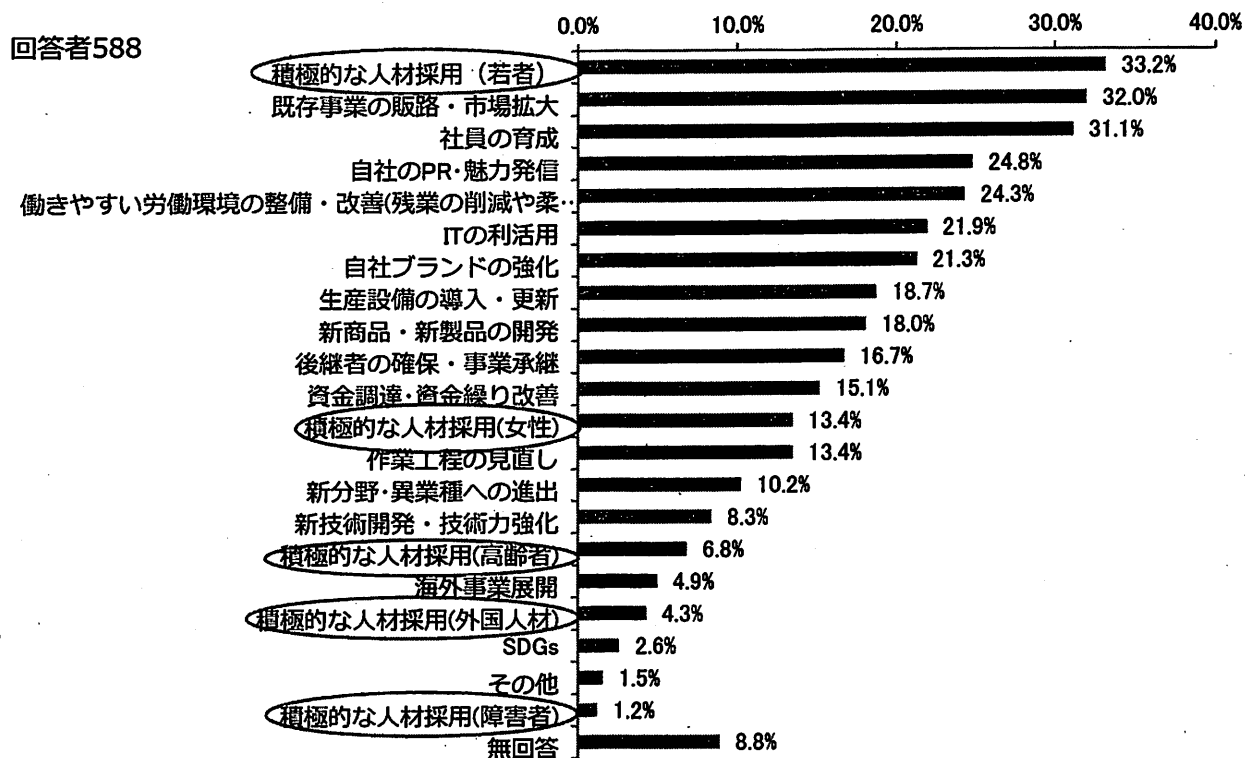
【業種別】

	製造業 127社	卸売業 小売業 152社	サービス業 178社	建設業 112社	全回答 (降順) 588社 (その他等19社含む)
人材不足	37.8%	24.3%	42.1%	61.6%	40.5%
需要の停滞(売上の停滞・減少)	43.3%	52.6%	28.1%	25.0%	36.6%
原材料価格・仕入価格・経費等の上昇	34.6%	37.5%	33.1%	37.5%	36.1%
社員の育成	30.7%	21.7%	32.6%	38.4%	31.3%
大手企業・同業者との競争の激化	12.6%	30.3%	32.0%	21.4%	25.5%
建物・設備の狭小・老朽化	34.6%	15.8%	30.3%	11.6%	23.6%
資金繰り	18.9%	22.4%	19.1%	17.9%	19.4%
製品・商品ニーズの変化への対応	24.4%	24.3%	18.0%	8.0%	18.7%
後継者難・事業承継	14.2%	18.4%	12.9%	28.6%	17.7%
販売価格の低下・値引要請	11.0%	23.0%	14.0%	20.5%	16.8%
技術開発	13.4%	1.3%	4.5%	6.3%	6.0%
その他	3.9%	2.6%	2.8%	2.7%	2.9%

※業種別の課題として最も多い項目の背景を着色

【資料】滋賀県中小企業支援課「令和元年度中小企業に対するアンケート取りまとめ結果」(調査対象700社)

■ 今後3年程度を見据えて重点的に取り組もうとすることで支援を求めたいこと（複数回答）



【業種別】

	製造業 127社	卸売業 小売業 152社	サービス業 178社	建設業 112社	全回答 (降順) 588社 (その他等19社含む)
積極的な人材採用(若者)	33.1%	23.7%	28.1%	53.6%	33.2%
既存事業の販路・市場拡大	30.7%	41.4%	29.2%	25.0%	32.0%
社員の育成	29.1%	23.7%	33.1%	38.4%	31.1%
自社のPR・魅力発信	19.7%	22.4%	34.8%	21.4%	24.8%
働きやすい労働環境の整備・改善	26.8%	13.8%	25.3%	31.3%	24.3%
ITの利活用	19.7%	22.4%	27.5%	16.1%	21.9%
自社ブランドの強化	26.8%	22.4%	20.2%	16.1%	21.3%
生産設備の導入・更新	36.2%	12.5%	14.6%	14.3%	18.7%
新商品・新製品の開発	31.5%	19.1%	15.7%	4.5%	18.0%
後継者の確保・事業承継	10.2%	21.1%	14.0%	23.2%	16.7%
資金調達・資金繰り改善	16.5%	18.4%	14.6%	11.6%	15.1%
積極的な人材採用(女性)	10.2%	7.9%	20.2%	11.6%	13.4%
作業工程の見直し	20.5%	9.9%	11.8%	12.5%	13.4%
新分野・異業種への進出	7.9%	13.8%	10.7%	7.1%	10.2%
新技術開発・技術力強化	11.8%	3.9%	9.0%	9.8%	8.3%
積極的な人材採用(高齢者)	4.7%	3.3%	10.7%	7.1%	6.8%
海外事業展開	14.2%	3.9%	2.2%	0.0%	4.9%
積極的な人材採用(外国人材)	3.1%	0.7%	5.6%	8.0%	4.3%
SDGs	3.1%	2.6%	2.2%	2.7%	2.6%
積極的な人材採用(障害者)	0.8%	0.7%	1.7%	0.9%	1.2%

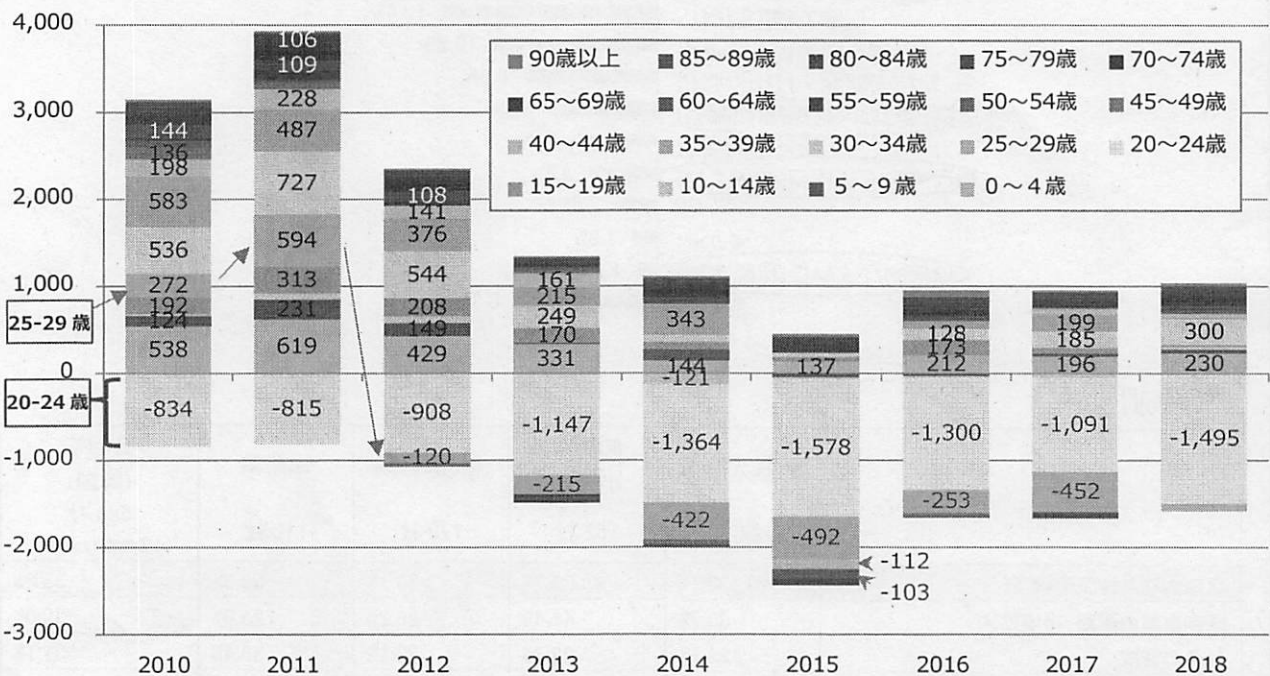
※人材に関する項目の背景を着色

2 若者の活躍 現状と課題、取組の方向性

(1) 現状と課題

- 20～24歳は転出超過が続いており、これは大学・短大を卒業後、県外に就職する者が多いことが背景にあると考えられる。
- 25～29歳では、平成23年(2011年)頃まで社会増が続いていたが、平成24年(2012年)以降は、転出超過が続いている。

■年齢階級別の人口移動(転入-転出)の推移【滋賀県】



【資料】総務省「住民基本台帳人口移動報告」(日本人移動のみ)

(2) 主な取組と今後の方向性

【取組1】県内企業の情報発信

企業情報サイト「WORKしが」、SNS、企業紹介冊子、しがI J U相談センター(東京) 県外大学との就職支援協定の締結と連携した取組、インターンシップ

【取組2】若者と県内企業とのマッチング支援

しがヤングジョブパークでの就職相談、合同企業説明会・就職面接会・業界研究会の開催

今後の方向性

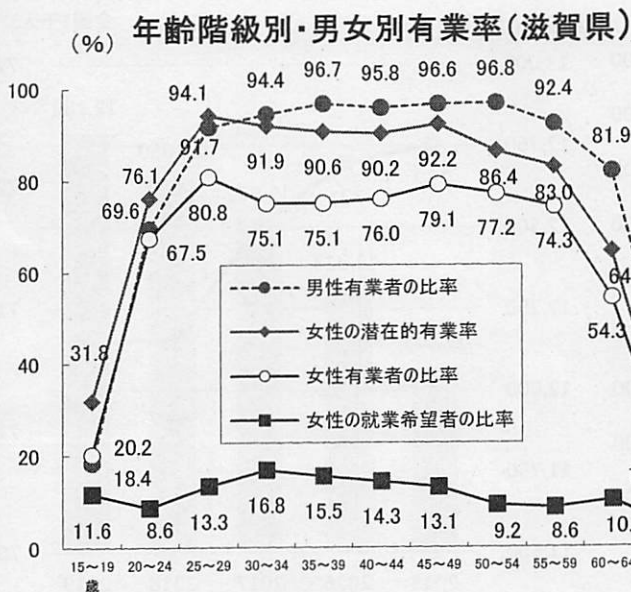
就職氷河期世代の支援、中途採用の二一ズも踏まえた既卒者や社会人等の転職希望者への対応

※下線部の記述は新しい取組

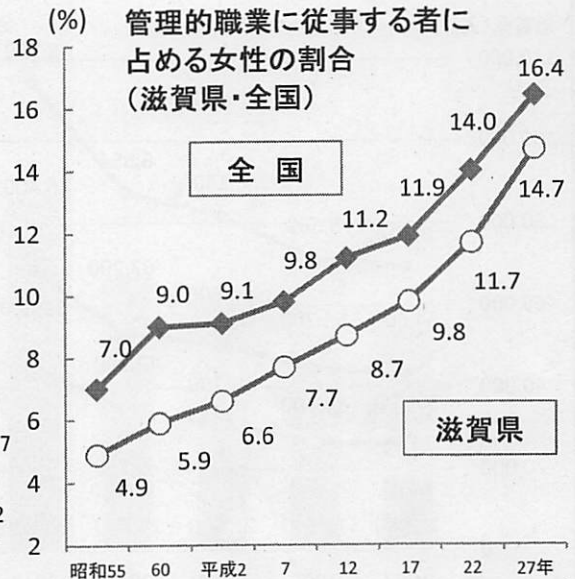
3 女性の活躍 現状と課題、取組の方向性

(1) 現状と課題

- 就労する女性の割合は未だ 30 代で落ち込む「M 字カーブ」を描いている。
(女性の有業率のM字カーブの深さ(左頂点と谷底の差) 5.7ポイント(全国 22位))
- 25~44歳の無業の女性の約6割(約2万6千人)が就労を希望。
(就業希望者を含めた潜在的有業率は男性に近い比率で推移)
- 管理職に占める女性の割合は全国平均以下で2割に満たない。



【資料】総務省「平成 29 年就業構造基本調査」



【資料】総務省「国勢調査」

※ 潜在的有業率は、有業者に就業希望者を足したものを年齢別人口で割り、100をかけた値

(2) 主な取組と今後の方向性

【取組 1】女性の再就労支援および継続就労支援

「滋賀マザーズジョブステーション」の運営、「保活直前！お仕事探し応援ウィークおよび合同企業面接会」の実施。働く女性が継続して就労できるようスキルアップ、キャリアアップおよび両立支援のためのセミナーを開催。

【取組 2】総合的な就労環境の整備

女性活躍推進企業の認証、男性の家事・育児参画支援、イクボスプロジェクトの推進等により働きやすい環境づくりのサポートを実施。加えて、保育の受皿確保などの総合的な環境整備のために庁内各部署と連携し「CARAT(カラット)滋賀・女性・元気プロジェクト」を推進。

今後の方向性

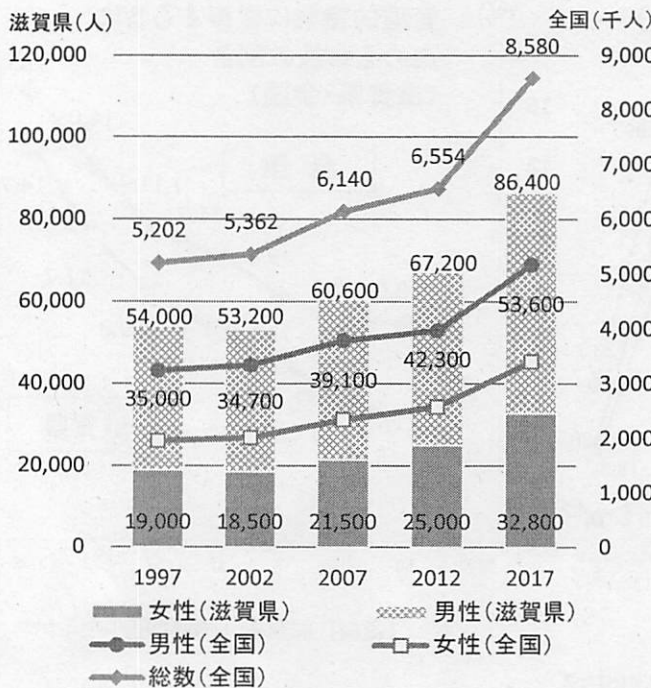
潜在的な女性の力が発揮されるよう、女性へのきめ細やかな就労サポートを充実、女性も男性も誰もが働きやすい職場環境づくりを支援。

4 高齢者の活躍 現状と課題、取組の方向性

(1) 現状と課題

- 全国的に高齢者の有業者数は増加しており、本県でも平成29年(2017年)は86,400人と過去最高となっている。
- シルバー人材センターの活動としては、企業に対する65歳までの高齢者の雇用確保措置※の義務付けにより、全国的に会員数が低下する中、本県では増加している。 ※高齢者雇用確保措置を講じている県内企業の割合99.4%(2018年)

■65歳以上の高齢者のうち有業者数の推移



【資料】総務省「就業構造基本調査」

■シルバー人材センター会員数の推移



【資料】(公社)全国シルバー人材センター事業協会調べ

(2) 主な取組と今後の方向性

【取組1】中高年齢者の就労支援と企業の受入れ環境整備

シニアジョブステーション滋賀でのワンストップの就労相談、県内HWでの定期出張相談会巡回セミナー、就職面接会の開催。「企業相談コーナー」でアドバイザーによる助言を実施。

【取組2】シルバー人材センターの活動支援

シルバー人材センター連合会への補助、県各所属による優先調達の勧奨、介護等の人材不足分野におけるシルバー人材センターの活動を拡大。

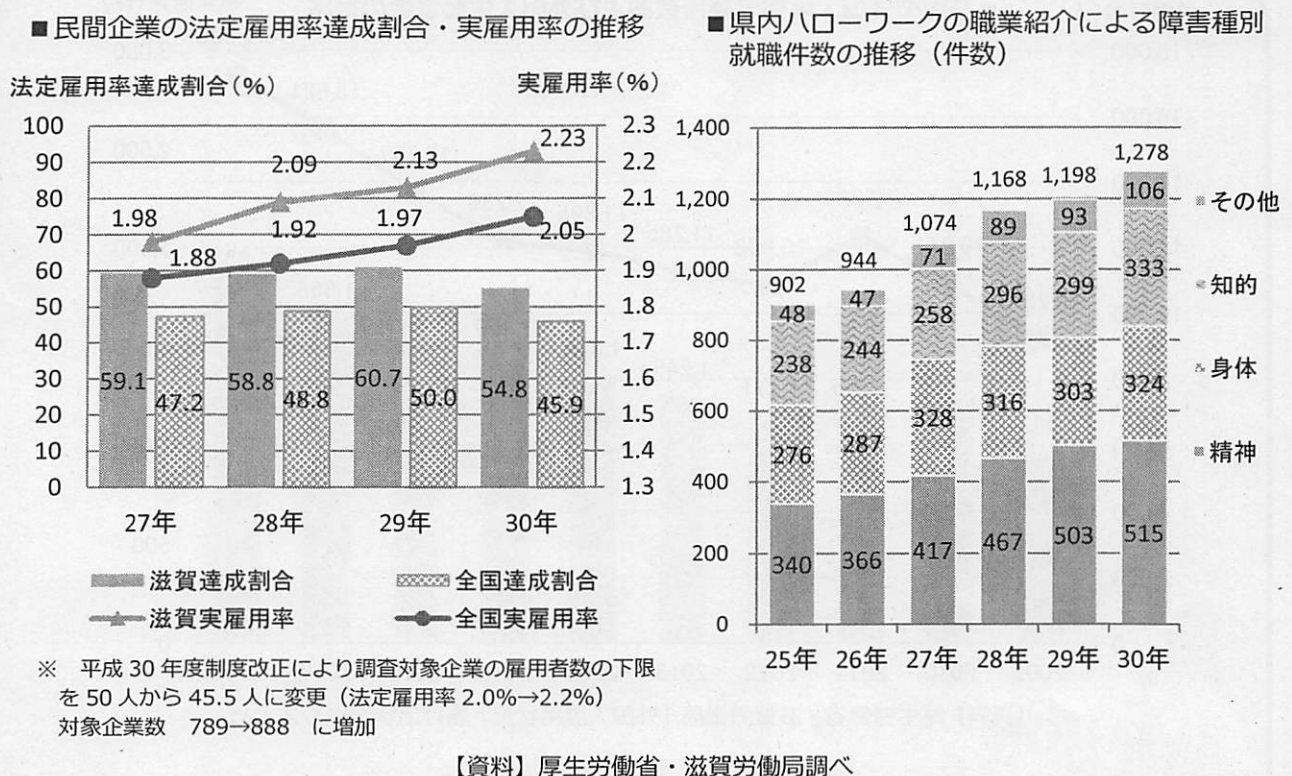
今後の方向性

健康でいきいきと活躍する高齢者を増やし、県内企業の人材不足改善にも貢献できるよう、高齢者の働く意欲のさらなる喚起と企業による積極的な採用や受け入れ環境の整備を促進。

5 障害者の活躍 現状と課題、取組の方向性

(1) 現状と課題

- 障害者の雇用率達成企業の割合は、54.8%で4割以上が未達成。実雇用率は2.23%で過去最高、全国平均2.05%を上回る。
- 就職件数は、1,278件で過去最多を9年連続更新。障害種別では、精神障害者が515件で全体の40.3%を占める。



(2) 主な取組と今後の方向性

【取組1】 県内企業の理解促進

障害者雇用優良事業所等の知事表彰、好事例を紹介する啓発リーフレットの作成・配布、県内7圏域において先進企業見学会や研修会等の啓発事業を実施。

【取組2】 障害者の就労支援

働き・暮らし応援センター(はたくら)による生活から就職・定着まで一貫した就労支援。障害者の職場体験(トライワーク)の実施、ハローワークと連携した就職面接会の開催。

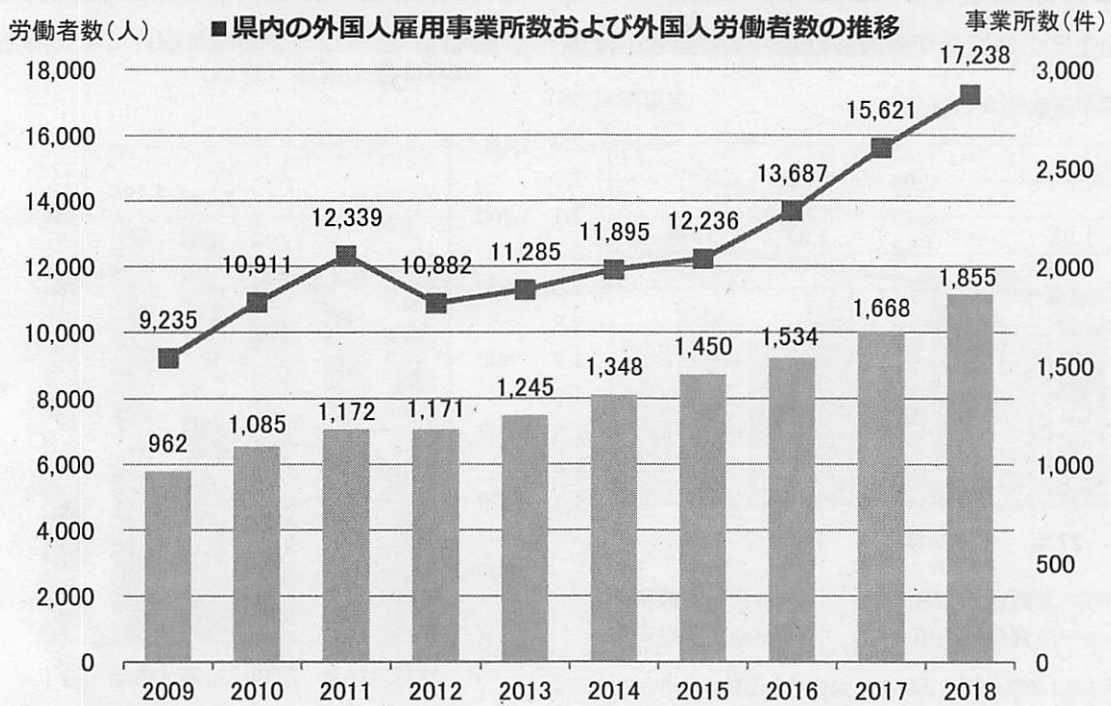
今後の方向性

令和3年4月までに民間企業の法定雇用率が2.2%から2.3%へ引き上げられることに向けた未達成企業の理解促進とはたくらを中核とした地域の支援体制強化。

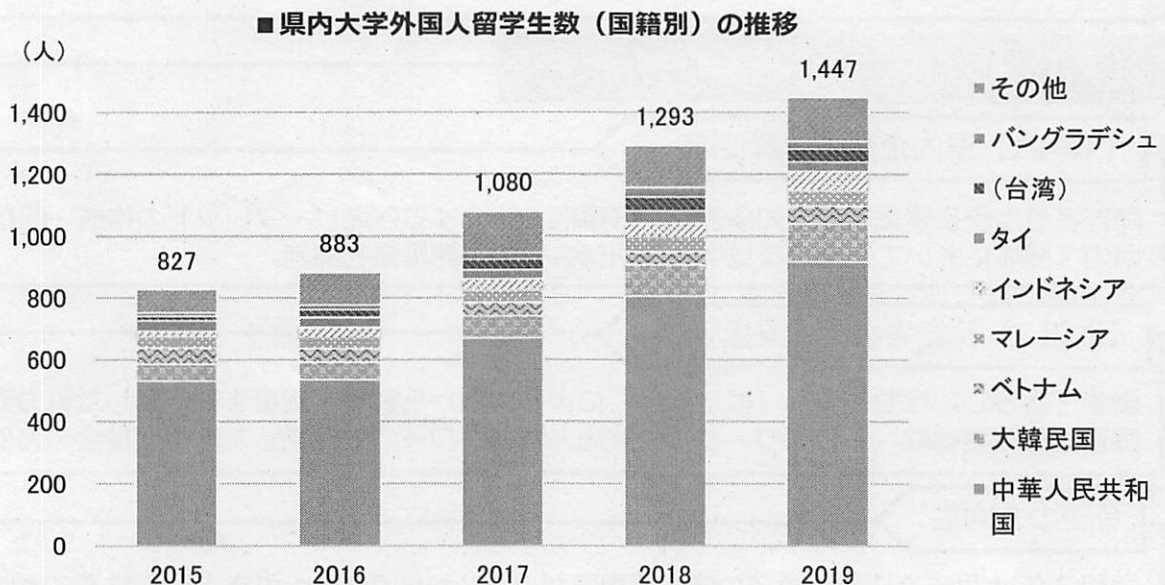
6 外国人材の活躍 現状と課題、取組の方向性

(1) 現状と課題

- 外国人雇用事業所数および労働者数ともに増加傾向が顕著。新たな在留資格「特定技能」の創設も踏まえ、県内企業による外国人材の円滑かつ適正な受入れの促進が課題。
- 増加する外国人留学生と県内企業とのマッチングも課題。



【資料】厚生労働省・滋賀労働局「外国人雇用状況」届け出状況取りまとめ



【資料】環びわ湖大学・地域コンソーシアム調べ

(2) 主な取組と今後の方向性

【取組 1】 県内企業による外国人材の受入れ支援

外国人材受入サポートセンターの専門アドバイザー（行政書士等）が窓口相談に加え、企業訪問や出張相談会、企業セミナーの開催等アウトリーチによるきめ細かなサポートを実施。

【取組 2】 多文化共生の推進

滋賀県国際協会内の「しが外国人相談センター」において生活全般の相談に対応するなど、地域における外国人との共生社会づくりを推進。
外国にルーツを持つ児童・生徒に対する日本語指導などの学校教育における支援。

今後の方向性

海外の政府機関や送り出し機関と連携した外国人材と県内企業とのマッチング支援や、県内外の大学等と連携した外国人留学生の県内企業への就職支援などによる外国人材の確保。

外国人を取り巻く社会経済情勢を踏まえた「多文化共生推進プラン」の改定。
地域における日本語教室の適正なあり方の調査検討をはじめ、多文化共生施策をさらに推進。

※下線部の記述は新しい取組