

第11回「京都雇用創出活力会議」確認事項

現状と課題

府内の有効求人倍率は、本年4月以降1.0倍を超え、平成に入って最高水準となるものの、職種別求人倍率は、事務的職業の0.2倍程度に対して建設や飲食サービス関係の職種で2.0倍程度から8倍を超えるなど、職種により人材不足が顕著に。

本年7月末の大学生の就職内々定率は前年を5ポイント以上上回り、新卒者の就職内定率も回復傾向にある一方で、大学卒業後、入社3年以内に3割が離職する現状があることから、早い段階からの職業観の醸成など、早期離職への対応が必要。

非正規雇用割合の増加により、安定的な就労や収入が得られない若者が増加していることから、京都の未来を担う若者が安心して生活できる対策が必要。

労働時間や休日に係る労働相談件数が前年度に比べ11.4%増となるなど、人材不足などの要因による労働環境の悪化への対策が必要。

東京一極集中に歯止めをかけ、少子化と人口減少を克服するためにも、若者に魅力ある雇用の場を地域で創出することが重要。

確認事項

【取組の方向】

新規学卒者の就職3年以内の離職率の過去最低水準を目指すなど、就労環境の改善や正規雇用対策による「安定雇用戦略」を推進する。

子どもの頃から学校や家庭、地域総がかりで、働くことの意義を学ぶことや、大学入学後の早い段階からインターンシップによる職業観の醸成等を図るなど、京都の未来を担う人材を育成するとともに、課題を抱えた若者等へのきめ細かい支援を行う「人づくり戦略」を推進する。

(1) 確認事項の実現に向けた具体的な戦略

【戦略1】離職率の改善に向けた就労環境改善及び正規雇用対策の取組

若者の成長を応援する企業への支援

- ・大学卒業後入社3年以内に3割が退職する現状を改善するため、入社1年目合同研修の実施や若者の成長を応援する企業への就労環境整備への助成などの支援を検討。

職場環境の改善などアドバイスを行う“就労環境改善支援チーム”の新設

- ・「若者等労働ホットライン」など若者の悩み相談から、企業を訪問し、若者の離職対策までのアドバイスを行う“就労環境改善支援チーム”の設置を検討。

人材不足の業界・業種にターゲットを絞った対策

- ・業界担当部署との連携により、当該業界の魅力発信などによる求職者の募集や職種に応じた資格の取得から正規雇用就職までの一貫支援を実施。

正規化転換推進員の設置

- ・人材不足に悩む企業を訪問し、人材を確保するための正規雇用化転換をアドバイスする社労士等による正規化転換推進員の設置を検討。

【戦略2】京都の未来を担う人材の育成及び課題を抱えた若者等へのきめ細かい支援

キャリア教育の推進

- ・京都まなびの街生き方探究館の取組のように、子どもの頃から学校や家庭、地域総がかりで、働くことの意義を学び、社会人としての職業観の醸成等を充実・強化するため、オール京都による「京都キャリア教育推進協議会」を中心に、高校・大学等教育機関のニーズと企業等の求める人材ニーズに対応する、インターンシップや職場見学等の取組を推進。

新卒大学生の府内定着対策

- ・在学中の早い段階から社会人としてのマインドの醸成や、企業研究のアドバイス等を行う京都市の「フルカバー学生等就職支援事業」や「京のまち企業訪問」、大学入学後の早い段階からのインターンシップなどにより、京都で学ぶ学生に京都企業を認識してもらい、卒業後の多様な選択肢を描ける人材を育成する取組を推進。
- ・府北部地域における人口減少、労働力の確保・流出防止のため、「海の京都」等の取組と連携した戦略的雇用創出や、他府県から京都市内や中部・南部へのU・Iターン、さらに、京都の大学生の府内企業就職の取組を検討。

再チャレンジできる社会づくり

- ・「子ども・若者総合相談窓口」など、ひきこもりや家庭環境などの何らかの要因でつまずいた若者が立ち直り、社会に再チャレンジできるよう、切れ目ない対応をオール京都で推進。

障害のある人の雇用の支援

- ・労働、教育、福祉の各分野の関係機関と企業が連携し、障害のある人が働くことが当たり前の地域社会の実現に向け、きめ細かい取組をオール京都で推進。

(2) 今後の取組の進め方

確認事項の実現に向け、オール京都により、上記戦略に基づく取組を検討、推進するとともに、国に対しても具体的な取組の政策提案を行う。

「安定雇用戦略」の実現に向けた実行体制の確保

人材の確保や若者の正規雇用の拡大等に資する「地域人づくり事業」(雇用基金事業)の継続・拡充