

令和元年度京都府就業支援・人材確保計画推進会議（令和元年12月25日）

令和元年12月25日、令和元年度京都府就業支援・人材確保計画推進会議が開催され、令和元年度の取組状況、2年度の雇用政策の方向等について意見交換が行われました。

日時

令和元年12月25日（水） 午前10時～12時

場所

京都ガーデンパレス「祇園」

出席者

久本座長

石津委員、沖田委員（代理：高石氏）、櫛田委員、佐藤委員、津崎委員、西田委員、野崎委員、原田委員、東委員、廣岡委員、宗田委員、山内委員、山下委員

オブザーバー：鈴木氏、宅島氏、安田氏

（以上17名）五十音順

議事等

令和元年度取組状況、令和2年度雇用政策の方向等について

主な意見等

【補助金制度等について】

- ・多様な働き方推進事業費補助金について、非常に良い取組であるが、テレワーク機器の整備補助など整備だけで終わるのではなく、その運用が大切。
- ・国や府の助成金等について、パンフレットでは補助額などを中心に記載されているが、実際には手続きや生産性向上等の要件などがあり、手続きが非常に煩雑。
- ・パンフレットにはその手続き等についても分かりやすく載せておくべき。
- ・補助金申請手続きの煩雑さについて、奨学金返済事業の導入予定企業の手続きにおいては京都府に相談したところ、非常に簡便な方法に改善された。どの部分に煩雑さがあるかを具体的に伝えることで府としても対応してもらいやすくなると思う。
- ・手続きを簡便にすることと、具体的成果を求めることはバランスが難しい。
- ・不正受給などに対しては罰則を設けるなど最低限守るべきラインを明示し、目標達成については事情によっては達成できなくても認めるなど、ハードル

を下げることにより取組やすくすることが（特に新しい取組については）大切。

- ・補助金の手続きについて、不正に対しては罰則を付けながら、目標設定や達成の基準を明確化すると企業も利用しやすくなるのではないか。
- ・奨学金で大学に通う学生が非常に多く、返済困難という事例も増えている中、京都府の奨学金制度の認知度を高め、もっと活用していきたい。
- ・効果を検証し、どこに重点的にシフトするか、また、効果を検証する際、手続きよりも結果に重点を置いていただきたい。
- ・ホームページ等に補助額、その結果等の中間報告と最終報告を出せば、手続きの透明性の観点からも良いのではないか。
- ・奨学金返済支援事業については実際に手続きを行ったが、担当者とのやりとりもスムーズに行うことができ、決してハードルは高くないと感じた。

【外国人材の雇用・活用等について】

- ・子育て環境日本一を最重要施策にしていることについて、街づくりや子育ての観点から京都の良さをアピールし、日本で働くのであれば京都が良いというように、外国人材の確保にもつなげることが必要。
- ・外国人雇用に関する調査の中間結果で、関心が高い企業が多いという結果は感覚として少し高いと感じる。
- ・外国人雇用に対しハードルが高いという意識が非常に強い企業が多い。手続き面はもちろん、実際に雇用する企業の事例を紹介するなど、外国人雇用に意欲を持てる環境づくりが必要。
- ・外国人採用については、日本語だけの問題ではなく、一括採用等の日本の雇用環境や文化に対する理解が深まる経験をする機会が必要。低回生から職業感を育成できるようなプログラム等で協力いただきたい。
- ・医療界でも働き方改革による人手不足から外国人の活用が課題となっており、マッチングや管理団体等様々な問題が起きている。外国人雇用に関し今後どのような予定や目標を立てているか。
- ・介護分野で技能実習制度が始まったのは平成 29 年 11 月からであり、不安ばかり。長年外国人材を雇用する企業の取組に関する情報提供をしていただきたい。

【府の施策等について】

- ・京都企業への就職・定着促進を図る「京都就職プログラム」（仮称）について、特定の大学に集中的な支援を行う取組は、メリハリのきいた施策であり、素晴らしい。
- ・若者に同じ職業に長年定着するという感覚が薄れており、離職率で就職が望ましい形で行われているかどうかを測るのが、難しくなっているのではない

か。

- ジョブパークのスキルアップ研修についてはほとんどが座学となっているが、それで就職ができるのか疑問。
- 小中学生の段階で、想像力や人と一緒に働く力等、長い生涯働き続けるために必要となる力をどうやってつけていくか、保護者や教育者に理解してもらえるようなセミナーを開催する等の切り口も必要ではないか。
- これまでから福祉と雇用の連携はあったが、そこに教育を入れて、教育・福祉・雇いをどう繋げるかということに重点を置いていただきたい。
- 中小企業人材確保・多様な働き方促進センターの設置により、ワンストップで人材確保と多様な働き方をセットで支援するというのは仕組みとして良く出来ているが、今後どういう方向に進んで行くかという施策展開の方向を固めておくべき。
- 10、20年後に京都企業が必要になるような人材とは何であるかという議論も必要。
- 労働生産性の向上は働き方改革と連動しており、例えば残業規制や有給休暇の消化率を高めるということをやろうとすると、必然的に人が足りない。
- 人手不足には様々な要因があるが、労働人口が少なくなっていく中で、人手不足にどう対応するかを一番考えていかないと、この問題はいつまで経っても同じことを言っていることになるのではないか。
- 高離職率の原因については、議論を深めていくことが重要。
- 若者を産業界や大学で長く育てていくという観点が必要。昨今2、3日のインターンシップがそのまま採用だけに使われている。もう少し長期のインターンシップにできないか。

【各業界の状況等について】

- 人材確保に関し介護現場は本当に厳しい。イメージ改善のための活動に取り組んでいきたい。
- 介護分野においては、就職氷河期世代、シニア世代、セカンドキャリア、副業等の受け皿となりたい。特にシニア世代に対するマッチング等の取組について知恵を拝借したい。
- 建設業界では人材確保に苦慮している。京都府には北部も南部も土木系の高校、専門学校等教育機関が無い。担い手を確保する以前に、育成する環境を作っていないと進展していかないと考えている。