

**平成29年度第3回京都府就業支援・人材確保計画（仮称）  
検討会議（平成29年11月13日）**

平成29年11月13日、第3回京都府就業支援・人材確保計画（仮称）検討会議が開催され、次期計画の最終案等について意見交換が行われました。

**日時**

平成29年11月13日（月） 午前10時～11時30分

**場所**

京都ガーデンパレス「祇園」

**出席者**

久本座長

植村委員、櫛田委員、佐藤委員、津崎委員、野崎委員、橋元委員、原田委員、本城委員、宗田委員、山内委員、山下委員

オブザーバー：亀永氏、宅島氏、渡邊氏（代理：湯浅氏）

（以上15名）五十音順

**議事等**

京都府就業支援・人材確保計画（仮称）最終案について

**主な意見等**

**【計画全体について】**

○4年間の計画ではあるが、状況が変わってくることもあるので、事細かに確認していく必要がある。

○計画案1～2頁では、基本方向として5項目が挙げられ、その次に重点項目が記載されているが、重点項目を先に示し、それに見合う施策が5項目あるという方が分かりやすいのではないか。

（事務局から）

計画案は5つの柱・項目で構成し、その下に具体的な施策を次頁以降で記載しているが、重点項目は、その中で課題として非常に大きなもの、重点的に取り組んでいくべきものを抜き出している。

○府から今までと時代が変わっているのだから、今までと違うことをやるといった話があったが、全体に見て甘い。それは計画案の基本方向1～5に出ているのだと思うが、どこが変わったのか、全体を通じて読み取りづらいという印象

**【1 オール京都での人手不足対策の強化】**

○府内には中小企業がたくさんあり、人手不足で悩んでいるが対応の仕方が分からない、あるいは経費がかかってできないという声が、アンケート結果で出ている。本計画の実施に当たっては、そういう背景にあるものを考えてやってもらいたい。

- 京都企業総合人材確保・定着支援センター（仮称）の設置について、具体性があまり感じられない。場所や構成メンバー、どういう計画で何をコミットするのかインパクトがない。
- 地域によっては少子化が進み、Uターンを期待するような労働力がないため、東京に行ってIターン用の説明会を開くというところまで来ている。従来の雇用政策を根底から転換するべき時期に来ているということが一番大きなポイント。
- ジョブパークにおいてもこれだけの取組をして、一生懸命やっけていこうということなので、「まずはジョブパーク」ということが定着するような取組が必要ではないか。

## 【2 教育機関と京都の中小企業をつなぐネットワーク強化】

### <キャリア教育について>

- 幼少期のキャリア教育について、教育情報の提供はどのように考えているのか。

（事務局から）

本年4月にワークルール等教育充実会議を立ち上げ、どのような形でキャリア教育を推進していくか、今議論しているところ。NPOから意見を聞く必要があることから、御意見をいただく場も設けたい。

- 多くのサラリーマン家庭では、親がどういう現場で働いているか見ていない子どもが多い。働く現場から、子どもが切り離されている。親、教師等、社会全体で、働くとはどういうことか、どういう職場があるか見ないといけない。
- キャリア教育は非常に難しい。ワークルールに関しても面接等で知識を前面に出すと採用されにくいという現実がある。働く現場の厳しさをどのように見せるかが難しい。建前だけではだめであり、キャリア教育の進め方について議論しているという事務局側の苦労も良く分かるが、しっかり検討してもらいたい。
- 5年後になくなる仕事があるなどと言われるが、どんな形態に変わっても働いて生き抜いていく力を付けていくことがキャリア教育だと思うので、その点も踏まえて取り組んでももらいたいし、大学側も協力していくべき。若者の育成を、大学と企業とタイアップしていくべきで、そこに行政が入れば非常にいい関係づくりができるのではないか。
- 小中学生の早い時期からのキャリア教育は良いことだと思うが、その中でも、図工や工作等の手に職を付けるような教育をしてもらいたい。
- 小中高生については、キッズニアみたいな施設が働くことのイメージを作るのには良いのではないか。体験学習施設などをどれだけ活用できるのか、北部や南部の方に向けてそういう拠点を作ることができるのかということも大事。

### <インターンシップについて>

- インターンシップを経験した子どもが同じ会社へ入社を希望してくれるかが大きな問

題だと思っている。高校生等が親の働く所を見てみたいとか、将来こういう方向に進んでいきたいからインターンシップの中で体験するとか、そういう情報を生徒にわかりやすく与えてもらいたい。

- 自社の例では、高校から直接依頼があり、「今年はどうですか?」「何人受けましょう」「いつからですか?」「この日でいいですよ」といったやり方をしているのが実態なので、その辺りをジョブパークでうまくコーディネートしてもらいたい。
- 大学生がインターンシップに行くのはリクナビのWebから申込むことが非常に多い。企業が受け入れる時も、大学の先生から直接依頼があって「うちの研究生を、学生を」といった話が多い。その情報を捕捉されているのかどうか。
- 一番効果があるのは、留学生や障害者。アルバイトをしたことがないという方がたくさんいるので、働く経験を提供できれば随分障害者雇用に繋がるのではないかと。
- 特に発達障害の子達は、働く意欲もあるのにアルバイトやインターンシップの機会に恵まれないというところがあるので、府が実施するインターンシップに積極的に取り入れてもらいたい。
- 就職活動解禁前の会社訪問の形態として、工場や会社見学等、ワンデーインターンシップというものが増えている。それをインターンシップと見るのかどうか難しい。
- 一日会社見学のような形を就業体験とみなしていいのか非常に悩ましいが、インターンシップではなく、大学がやっているオープンキャンパスのような形に近いので、名称を変えた方が学生は混同しないのではないかと。
- 京都府だけではなく他の所も巻き込んで、いろいろなところで協力してということで、そのとおりだと思うが、京都府は何をコミットするのか、この計画に対して誰が成果に対してコミットするのかというところが、やはり全体を通して分かりにくい。

### 【3 中小企業の働き方改革への支援】

#### ＜ブラック企業、ワークルール等について＞

- ブラック企業対策について、具体的にどのように考えているのか。

(事務局から)

ブラック企業対策は、指導監督権限は国が持っているので、基本的には国と連携しながら対策を練るとするのが府の基本姿勢。ただ、現場の実態をもっと知るため、昨年に引き続き、大学生へのアンケートを実施している。昨年の調査で、ワークルールを半数が知らないなどの色々な実態が分かってきたが、もう少し掘り下げて生の声を聞き、今後の対策を含めて国と一緒に検討していきたい。

- ブラック企業の意識の問題の根幹にあるのは、事業主の法知識が欠如しているということ。起業しようとする方も含め対応が必要である。
- 京都ではブラックバイトが多くて、とにかく人が足りないから辞めるなどか、学生は

授業や試験があるのに仕事があるとか言って休む、どちらが本分なのか。こういった問題を徹底的に摘発するということは大学関係者としてもやってもらいたい。

- ブラックバイトだと分からず働いている学生が多く、そういう人にブラックということを知ってもらうのが問題。
- 賃金をもらえないことがブラック企業だと思っている学生がいる。労働保険等の説明をすると、「そんなこともしてもらえるのか？」と、そういう仕組みを全然知らない。

#### **【4 時代のニーズ・変化に応じた人づくりの推進】**

- 時代のニーズ、変化をどのように捉えているのかが大事なのではないか。子ども達の育つ環境の変化、それに対して教育の責任ではなく、教育の現場の人達と産業界、雇用側と組んで取り組まないとうまくいかないのではないか。

#### **【5 多様な働き手の支援（潜在的労働力の開拓）】**

- 福祉業界としては多様な人材に入ってきてもらい、育てていきたいと考えており、若者から中高年、女性、留学生、障害者に至るまで、幅広い支援は良いことである。
- 農業をしながら週3日働くというUIターンの事例があり、農家の跡継ぎもできたと喜ばれた。そういうことも考えると、働き方とはどういうことか。一週間丸々働かなくてもいい、週3日でも2日でもいいという働き方の中で、どういう風に若者を色々な方向に導くかということが大切なのではないか。
- 農業だけで生活できるかと言われるとそこまでの自信はないが、フルタイムで働く仕事もないというようなニーズはものすごくあるのではないか。柔軟な働き方、まさしく多様な働き方だと思うが、そういうものを広げることが重要ではないか。