

「京都府就業支援・人材確保計画（仮称）」（中間案）に対する 府民の皆さまからの御意見募集結果

平成 29 年 12 月 18 日

京都府商工労働観光部労働・雇用政策課

（電話 075-414-5085）

「京都府就業支援・人材確保計画（仮称）」（中間案）について、府民の皆さまから御意見を募集いたしましたところ、貴重な御意見をいただきありがとうございました。

お寄せいただいた御意見及びこれに対する府の考え方を下記のとおり公表します。

また、御提出いただいた府民の皆さまの御意見を十分に考慮し、「京都府就業支援・人材確保計画」をとりまとめましたので、あわせて公表します。

記

1 意見募集期間

平成 29 年 10 月 4 日（水）から平成 29 年 10 月 31 日（火）まで

2 意見提出者数（提出意見数）

18 名（24 件）

3 意見の要旨とこれに対する府の考え方

裏面のとおり

4 京都府就業支援・人材確保計画

別添のとおり

「京都府就業支援・人材確保計画（仮称）」（中間案）に対する
府民意見の要旨及びこれに対する府の考え方

項目	意見の要旨	府の考え方
1 オール京都での 人手不足対策の強 化	○人手不足対策の強化として、これ までから「中小企業人財確保セン ター」において、個別面談など実 施されているが、引き続き、中小 零細企業のために尽力をお願い したい。	□これまでの人材確保に向けたコン サルティングやマッチング機 能に加え、企業や求職者が交流で きる場づくりや新しい形のマッ チングの機会の提供など、新たに 京都企業総合人材確保・定着支援 センター（仮称）として再編し、 京都企業の人材確保に向けトー ータル支援を行います。
	○北部企業の人材確保の観点から 見ると、地元就職支援から南部地 域や近隣府県からのIターン就職 にマッチング支援の重点を移し ていくことが望ましい。「高校生 向けの体感型北部企業見本市、高 校と企業の交流会の実施」につい ては、南部地域、他府県高等學校 の生徒も広く参加できるもの となるよう要望する。	□北部企業の人材確保強化に向け、 北部の高校生向けだけではなく、 他の地域からの参加など、幅広く 実施していくことを検討してい きます。
	○大学生向けの「U I J ターン就職 合同説明会の開催」については、 京都府内だけでなく東京、名古 屋、大阪などの大都市圏で開催 することも検討するよう要望する。	□これまでも規模の大小はあるも のの首都圏その他の大都市圏で も開催していますが、今後も更な るU I J ターン就職を支援する ために取り組んでいきます。
	○京都ジョブパークの企業支援コー ナーがどこにあるのか分かり にくい。もっと行きやすい雰囲気 になればいいと思う。	□京都企業総合人材確保・定着支援 センター（仮称）の設置に当たり、 企業や求職者が交流できる場の 創出など、開放的なセンターとし て再編し、場所の明示も含めて利 用される皆様に来ていただきや すい工夫をします。

	<p>○企業との接点として、合同企業説明会以外に気軽な感覚で接点をもてる機会が欲しい。</p>	<p>□京都企業総合人材確保・定着支援センター（仮称）への再編に当たり、企業説明会以外にも、企業情報に触れていただく場の設置を検討しており、気軽にお越しいただくための環境を整えます。</p>
	<p>○北部の若者の中には、大学や専門学校等への進学や就職のため、どうしても地元を離れる人もいますが、将来的には親の介護等も考慮し、機会があれば地元へ戻ることを考えている人もおり、都市部から地方への移住・定住を考える人もいる。そのような希望を持つ若者の経歴やスキルを集約する人材バンクのような登録制度を作り、常時、若者と企業側が相談できる窓口があればいいと思う。</p>	<p>□北部出身者も含め、U I J ターン就職を希望される方への情報提供や企業から登録者情報を閲覧できる仕組みをウェブサイト「京都U I J ターンナビ」に設置しています。これに加えて、京都府へのU I J ターン就職希望者の匿名情報（ブラインドリスト）をウェブ上で閲覧できるようにするなど、求職者と企業のマッチングに向け、利用しやすい環境整備に努めていきます。</p>
	<p>○若者の流出が府北部の疲弊を招いている。高校生のUターン、U I J ターンの積極的アプローチを切望する。</p>	<p>□若者の他地域への流出防止や戻りたくなる風土作りに向け、高校生や保護者向けの企業見本市の開催など、北部地元企業に触れる機会を創出するとともに、一旦地元を離れる卒業生に対してもUターン登録を促し、U I J ターン就職説明会などの情報提供を行うなど、地元企業就職に向けた取組を進めていきます。</p>

	<p>○府北部には、大きな工業団地やそれに関連する企業が多くあるが、人を採用するにも若者や求める人材などの応募が少ない状況にあり、企業側の努力だけでは補えないところもある。少なくとも北部出身の若者に対しては、地元の企業情報や採用情報などが常に提供できる仕組みをつくとともに、都市部の学生等に対して、北部企業の魅力と生活の豊かさ等を直接感じてもらえる機会づくりに取り組んでいただきたい。</p>	<p>□北部出身高校生のUターン登録を促進し、UIJターンナビ等を通じて、地域や企業の魅力発信に努めていきます。</p>
<p>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</p>	<p>○小中高の教育現場におけるキャリア教育で、多様な職や働き方を学んで欲しい。将来の姿をイメージして逆算して進学・就職し、何かあれば柔軟に職や働き方をシフトできるように、子どもの頃から多様な選択肢を提示しておくことが重要だと思う。</p>	<p>□小中学校へのキャリア教育情報の提供や、高等学校等への講師派遣などにより、キャリア教育を推進しているところですが、さらに教育委員会とも連携を強め、働くことの意義やワークルールなどについての基礎的な理解を促すとともに、多様な働き方を学ぶなど総合的な取組を進めます。</p>

<p>3 中小企業の働き方改革への支援</p>	<p>○全国の中で京都の非正規雇用率が高い理由の分析が必要ではないか。望まない非正規雇用者、特に正規雇用の経験がないまま非正規雇用を続ける若い世代への対策をしっかりとすべき。また、離職率が下がるよう多様な働き方を可能とする企業が京都でも増えて欲しい。</p>	<p>□若い世代への対策として、特に不本意非正規雇用者の支援が重要と考えており、若者や経営者へのワークルール教育を充実するとともに、多能力人材の養成など人づくりを推進し、正規雇用化を促進します。また、誰もが働きやすい職場づくりを推進し、個々の企業や労働者の事情に応じた多様で柔軟な働き方を支援する取組を進めます。</p>
	<p>○中小企業においては、働き方改革も重要であるが、なかなか取り組めない企業もある。各種組合や経済団体、地元のモデル的な企業等と一緒に、まずは、企業の正しい情報を発信することや、それに向けた小さな取組の積み重ねなどの実践例を学ぶなど、経営者向けの取組も進めてもらいたい。</p>	<p>□就労環境改善サポートセンターでは、個々に異なる事情を抱える企業や労働者に合った伴走型支援を行っており、京都ジョブパークや産業支援機関とも連携し、企業の就労環境改善、働き方改革に向けた取組を推進していきます。</p>
	<p>○中小企業の働き方改革への支援として、小規模な企業では実施できない新採研修など若手社員研修を合同で実施することにより、悩みの共有や同年代同士での交流ができ、早期離職防止につながると思うので、施策としての検討をお願いしたい。</p>	
<p>4 時代のニーズ・変化に応じた人づくりの推進</p>	<p>○子どもの頃からしっかり働くことを意識して進学することが重要。今後、AIなどの実用化が進めばいずれなくなる職業もあると思うので、時代に合わせて未来を見据えた職業教育が必要になると思う。</p>	<p>□時代のニーズ・変化に応じた人づくりを推進することとしており、職業訓練メニューについては随時見直しを行います。</p>

	<p>○産後や退職後の再就職を目指す時に、スキル修得のための講義や研修等を受けられることは心強い。ひとり親優先等、受講するために優先順位もあると思うが、希望者に対し、受講出来ている人はどれくらいか。</p>	<p>□離職者等再就職訓練事業では、ひとり親家庭の母・父優先コースを実施し、平成 28 年度は、経理・総務や医療事務など、定員 50 名（4 コース）に対し、応募者 12 名、受講者 11 名という状況でした。</p> <p>□事業全体の定員充足率は 81.6% であり、今後とも、ひとり親家庭の母・父等に対して、優先的に受講できるコースを継続的に設定するとともに、希望者の状況に応じたコース設定を進め、再就職を目指すためのスキル習得につなげていきます。</p>
	<p>○北部地域では、中小企業の製造業やサービス業などでは求人もあり、これらの人が北部地域の将来を支えることにもつながることから、北部地域で頑張りたいと思う子ども達に対する高等教育や訓練支援などについて、行政が一体となった支援をお願いしたい。</p>	<p>□北部地域では、製造業、建設業及びサービス業などへの就職を目指す高校生等を対象に府・国が連携して公共職業訓練を実施しています。（府立福知山高等技術専門校及び「ポリテクカレッジ京都」で実施）</p> <p>□求人の多い介護事業所等への就職を目指す離職者を対象とした職業訓練の充実を図るなど、今後とも、中小企業の人材不足解消と生産性向上に向けた人材育成を強化していきます。</p>
<p>5 多様な働き手の支援（潜在的労働力の開拓）</p>	<p>○留学生が多い京都の特性をいかして、大学・企業と連携して就労につなげて欲しい。</p>	<p>□大学や経済団体、公的機関等で構成する留学生スタディ京都ネットワークなどの関係団体との連携のもと、京の留学生支援センターを中心に留学生の京都企業への就労を積極的に支援していきます。</p>

	<p>○それぞれの人が希望する形で働ける社会になればいいと思う。いったん家庭に入っても、また、復職したいときに、その間のブランクを埋めるような研修などを受ける機会もあり、きちんと仕事に就けるようになればいいと思う。</p>	<p>□若者、中高年齢者、女性、留学生、障害のある方等一人ひとりが、その意思や能力、置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択できるようにするための支援を行います。</p>
	<p>○子どもの年齢に合わせて勤務時間等の雇用形態を変更していける企業と出会い、職場復帰したシングルマザーの方が何人かいる。そうした企業を見つける機会、入口が増えることを期待する。</p>	<p>□多様な訓練機関を活用した子育て女性等のリカレント教育に役立つ職業訓練を実施します。</p> <p>□北部地域においても、若者、中高年齢者、女性、障害のある方への就業支援を図るとともに、北部企業の人材確保を積極的に支援していきます。</p>
	<p>○府北部地域では、働き手の人材不足が大きな問題となっている一方で、働きたいが、希望する働き方に恵まれない女性や障害のある人がいることから、それぞれの希望や、家庭、障害の程度に応じた働く機会を提供することと、その受け手となる事業所の開拓が重要。育児等を終えたり介護を抱える女性や、障害があるものの働く意思のある人について、計画の中間案にある各種施策について、北部地域においても、積極的に取り組んでいただきたい。</p>	
	<p>○中高年齢者や女性などの多様な働き方について、雇用を前提としているが、ネット社会となった現在、個人事業主（フリーランス）やバーチャルなつながりを活かした新たな働き方もあるのではないか。また、今後IT人材の不足が見込まれているが、業態の将来を見越し、社会的要請に基づいた人材育成を考えるべきではないか。</p>	<p>□働き方改革が進む中で、今後、一層働き方が多様になり、求められる人材も多様化すると思われまます。その都度、雇用情勢等を見極めながら、ニーズに合った人材育成を行っていきます。</p>

	<p>○観光人材について、国際観光都市を目指すのであれば外国人の活用を考えるべきではないか。</p>	<p>□留学生に対して、京都ジョブパーク内の「京の留学生支援センター」を中心に、就業支援を行っています。観光分野における人手不足は深刻な状況であり、支援の強化に努めていきます。</p>
	<p>○定年延長の議論もあるが、中高齢者のキャリアチェンジをもっと支援すべき。</p>	<p>□京都ジョブパークにおいて、人材不足業界のニーズに対応した中高年齢者を対象として、意識改革からスキルアップ訓練、企業とのマッチング交流会を内容とするキャリアチェンジプログラムを実施しています。</p>
<p>その他</p>	<p>○人手不足の解消のために、不足地域に他県から人を呼び込むことは必要だと思うが、地域によってはそもそも働き口がない地域があり、他市町村で働く人もいる中、地域格差がさらに生まれる一因にもなるのではないか。</p>	<p>□求められる企業の人材確保を進めつつ、過度な地域格差が生じないように、市町村とも連携、調整しながら取組を進めていきます。</p>
	<p>○重点項目として人手不足分野への支援が主要な施策でも多く取り上げているため、タイトルは「人材確保・就業支援計画」と人材確保が前に来るのではないか。</p>	<p>□就業支援に取り組むに当たり、労働力不足が深刻化する中で人材確保に重点を置くとの意味合いから、「就業支援・人材確保計画」としています。</p>