

令和2年5月27日

京都府議会議長 田 中 英 夫 殿

産業の担い手の確保・育成に関する特別委員長 池 田 正 義

産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会 政策提案・提言

本委員会が「多様な人材や担い手の確保及び育成について」を特定テーマに設定して議論を深め、「政策提案・提言」として取りまとめましたので、別紙のとおり報告いたします。

産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会

委員長	池田	正義
副委員長	家元	優
副委員長	村井	弘
委員	石田	宗久
委員	藤山	裕紀子
委員	中村	正孝
委員	中島	武文
委員	島田	敬子
委員	西脇	郁子
委員	馬場	紘平
委員	岡本	和徳
委員	山本	篤志

(別紙)

## 産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会 政策提案・提言

本委員会は、「多様な人材や担い手の確保及び育成について」を特定テーマに設定し、中でも委員の関心の高かった若者の雇用対策や外国人労働者の受入れに係る企業の取組等を中心に議論を深めてきたところである。

各定例会において、理事者及び参考人から聴取した内容を踏まえ、委員間討議を行う中で、生産年齢人口の増加が見込めない将来を見据えた人材の確保、育成等のために取り組むべき事項について、以下のとおり「政策提案・提言」として取りまとめた。

### 政策提案・提言項目

- 1 Uターンを含めた地元企業への就職を促進するため、地元の産業を知る機会を提供するなど、地域の良さに気づくための教育の充実を図るとともに、京都府出身の学生等に地元企業の情報をより効果的に伝達できる仕組みを構築すること。
- 2 府立高校の職業学科と府立高等技術専門校や農業大学校、林業大学校等との連携を図り、入学者の確保に努めるとともに、地元定着につなげる取組を一層推進すること。
- 3 中小企業等への就職促進の強化を図るため、保護者を含めて京都企業を知ってもらう機会を増やし、企業が自社の魅力を効果的に発信できるよう支援すること。
- 4 企業と求職者のギャップを解消し、人材確保を図るため、若者の雇用に対する価値観の動向を分析するとともに、中小企業や現場のニーズを踏まえた就労環境整備を支援すること。
- 5 留学生の府内就職を促進するため、留学生と府内中小企業とのマッチング機会の拡充を図ること。
- 6 外国人労働者の雇用については、条件整備が整わずに受け入れている場合もあり、現場の意見を踏まえ、企業等と連携し、日常生活や社会生活を円滑に営む上で必要な日本語教育や受入体制などの環境整備に係る支援の充実を図ること。

なお、以下の4項目については、委員間討議の結果、重要な項目（テーマ）ではあるが、本委員会で十分な調査や討議ができていないことから、全会一致とならず、提案・提言項目とはしないこととなった。

- ブラック企業・ブラックバイト根絶の取組を引き続き推進すること。
- ジェンダー平等を促進し、同一価値労働同一賃金を実現するため、男女間賃金格差解消及び非正規雇用が多く占める女性の雇用環境を改善すること。
- 深刻な状況にある建設業について、賃金条項を含む公契約条例を策定すること。
- 多様化する時代や学生の幅広いニーズを受け入れるため、社会課題解決型企业等と連携を図りながら人材育成に取り組むこと。

## 政策提案・提言に当たっての取組経過等

### 1 本委員会の設置目的

委員会は、産業の未来を担う若者、女性、外国人労働者等の多様な人材や担い手の確保及び育成、生産性の向上並びに働き方改革に関する取組とその課題について調査し、及び研究する。

### 2 特定テーマの設定

(1) 特定テーマ：「多様な人材や担い手の確保及び育成について」

(2) 設定の背景：人口減少が進み、生産年齢人口の増加が見込めない将来を見据えて、企業や事業所における人材の確保、育成等が課題となっていることを受け、産業全体を見据えた若者や外国人労働者等多様な人材や担い手の確保全般について、深掘りをしたいという意見が多く上げられたことから、上記特定テーマを設定した。

### 3 本委員会の活動状況（委員間討議における意見は「別添」に掲載）

初回委員会の委員間討議において、若者の雇用対策や外国人労働者の受入れに係る取組への関心が特に高かったことから、6月定例会では、外国人労働者に係る本府の現状等について理事者から説明を聴取した。人材確保及び育成に係る現状や課題が明らかになる中、8月の管外調査では、産業を支える人材確保に取り組んでいる静岡県議会をはじめ、多様な人材や担い手の確保及び育成に取り組む先進事例を調査した。

9月定例会では、外国人労働者の受入れについて更に検討を深めるため、外国人労働者の受入れに積極的な企業経営者等から取組状況について聴取した。

12月定例会では、若者の雇用対策について検討を深めるため、京都労働局長等から取組状況について聴取し、2月定例会では、中小企業の採用力向上について検討を深めるため、企業経営者等から取組状況について聴取した。また、4月閉会中委員会では、政策提案・提言（案）の委員間討議を行った。

これら本委員会の活動を踏まえ、若者をはじめ多様な人材の担い手の確保、育成等に向けた政策提案・提言を取りまとめるに至った。

#### (1) 委員会の開催について

○ 初回委員会（令和元年6月11日）

##### 【議事経過概要】

- ・関係理事者から所管事項に係る事務事業概要について説明を聴取した。
- ・今期の委員会運営について、政策提言型特別委員会を実施することが了承された。

- ・政策提言を行う「特定テーマ」については、各委員から出された意見を踏まえ、6月定例会において委員長案を提示することが了承された。

○ 6月定例会（令和元年7月2日）

**【議事経過概要】**

（政策提言を行う「特定テーマ」）

- ・「多様な人材や担い手の確保及び育成について」とすることに決定した。

（所管事項の調査）

「外国人労働者に係る本府の現状等について」

説明理事者：商工労働観光部 河島副部長（労働担当）

（委員間討議）

- ・所管事項の調査を踏まえ、委員間討議を行った。

○ 9月定例会（令和元年9月30日）

**【議事経過概要】**

（所管事項の調査）

「外国人労働者の受入れに係る企業の取組について」

参考人：ジャパンマリンユナイテッド株式会社 人事部

外国人実習生統括グループ長 一重 克彦 氏

サント機工株式会社 代表取締役社長 山下 敬史 氏

（委員間討議）

- ・所管事項の調査を踏まえ、委員間討議を行った。

○ 12月定例会（令和元年12月16日）

**【議事経過概要】**

（所管事項の調査）

「若者の雇用対策について」

参考人：京都労働局長 南保 昌孝 氏

特定非営利活動法人グローバル人材開発センター専務理事 中谷 真憲 氏

（委員間討議）

- ・所管事項の調査を踏まえた委員間討議及びこれまでの議論を踏まえた政策提案・提言に向けた委員間討議を行った。

○ 2月定例会（令和2年3月17日）

**【議事経過概要】**

(所管事項の調査)

「中小企業の採用力向上の取組等について」

参考人：中小企業人材確保・多様な働き方推進センター 富本 剛 氏  
オムロンエキスパートリンク株式会社 人財ソリューション事業部  
就業支援グループ長 紙谷 由利 氏  
株式会社大滝工務店 代表取締役 大滝 雄介 氏

(委員間討議)

- ・所管事項の調査を踏まえた委員間討議及びこれまでの議論を踏まえた政策提案・提言に向けた委員間討議を行った。
- ・閉会中委員会を開催し、委員長案を提示することが決定された。

○ 4月閉会中委員会（令和2年4月22日）

【議事経過概要】

(委員間討議)

- ・政策提案・提言（案）の委員間討議を行った。
- ・委員間討議の結果、全会一致した6項目については、本委員会の政策提案・提言項目とすることとし、文言の字句修正は正副委員長に一任することが了承された。
- ・共産からは、全会一致とならなかった項目について、今後、更に議論を深めるよう要望が出された。

○ 5月臨時会（令和2年5月26日）

【議事経過概要】

・政策提案・提言は、全会一致により議長に提出することが決定された。また、中間報告に係る協議を行った。

なお、今期1年間の委員会活動の所感等の意見開陳は、新型コロナウイルス感染症対策のため中止とし、希望する委員は書面により提出することとされた。

## (2) 管外調査の実施について

○ 調査日：令和元年8月8日

調査先：富士教育訓練センター（静岡県富士宮市）

調査事項：建設技術者・技能者育成の取組について

建設産業の協力、支援により運営し、新入社員を対象とした基礎技術・技能習得のための教育や熟練者等を対象とした教育を実施し、教育訓練コースにおいては、建設産業界の団体や企業のニーズを重視して内容を決定し、より現状にマッチした教育訓練をオーダーメイド型で実施している。技術・技能の教育訓練だけでなく、全寮制の宿泊型訓

練により、団体行動の重要性や社会性を養うとともに、作業上の危険ポイント、危険予知訓練等を身体でマスターできるように、実技を重視し、反復練習による習慣化を図っている。

また、同センターには、建設機械の運転実習や整地・掘削作業及び安全作業法の基礎的な技能を習得する訓練が実施できるなど、実務教育ための充実した実習の場が設置されており、工業高校生の技能体験学習や就職前準備研修、専門学校生や大学生を対象とした技術研修など体験型研修も実施している。

これらの取組について調査を行い、施設の視察を行った。

○ 調査日：令和元年8月8日

調査先：静岡県議会（静岡県静岡市）

調査事項：産業を支える人材確保の取組について

同県では、人材確保のための緊急対策を実施するとともに、中長期的な対策として、社会総がかりで取り組むべき人材の確保・育成施策の方向性を示す「静岡県産業人材・確保育成プラン」を平成30年に策定し、さまざまな取組を展開している。

同県内の高校卒業後、県外の大学への進学者のUターン率が38%となっていることから、静岡U・Iターン就職サポートセンターによる個別相談や企業説明会等の開催、「30歳になったら静岡県！」をキャッチフレーズとしたSNSでの情報発信など、首都圏等から学生や社会人を呼び込むU I Jターンの促進に取り組んでいる。

さらに、県内産業を知ってもらう機会として、平成30年度から、モデル校に選定された小学校において、産業の現場やプロの職業人から学ぶ体験機会の提供など、子どもたちの「生きる道」として仕事を学ぶ環境づくりにも取り組んでいる。

これらの取組について調査を行った。

○ 調査日：令和元年8月9日

調査先：アルプススチール株式会社（愛知県名古屋市）

調査事項：多様な人材活躍の取組について

近年、顧客のニーズに沿った少量生産対応が重要性を増してきており、顧客の多様なニーズに応えるためには、これまでの製造業の中心を担ってきた男性だけではなく、女性や障がい者といった多様な人材が活躍し、その視点を生かす必要があるとの考えから、多様な人材が働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいる。

環境整備の第一歩として、ノー残業デーを実施。その後、女性が活躍し続けるための制度として、それまで柔軟に運用することで対応してきた短時間勤務の制度を2016年に明文化し、現在では小学3年生までの子を持つ保護者を対象に短時間勤務を認めている。また、現場での仕事の割り当ても、原則、男女や障がいの有無等で仕事内容を分けるこ

となく、現場での活躍の機会を設けている。

これらの取組について調査を行い、施設の視察を行った。

○ 調査日：令和元年8月9日

調査先：岐阜県立岐阜工業高等学校（岐阜県羽島郡笠松町）

調査事項：専門的職業人育成の取組について

同校では、社会に多くのテクノロジストを送り出すために設定した産業分野ごとの学科群において、1年次に「モノの成り立ち」を理解するのに必要なさまざまな基礎分野を、2年次からは「モノづくり」に必要な応用分野を学習している。

同校は、平成28年度に文部科学省のスーパー・プロフェッショナル・ハイスクールの指定を受け、「次世代テクノロジストの育成」、「成長産業・新技術の開発に挑戦する、ものづくりスピリットをもつ若者の育成」を研究テーマに平成30年度まで取り組み、学びの成果をより進化させようとする人材や主体的な学びを通じた課題発見を行い、その課題解決の手法開発に取り組む人材の育成が図られている。

また、今年度、文部科学省の「地域との協働による高等学校教育改革推進事業」に採択された。今後、人口減少・少子高齢化が進む中、特に県内の製造業や建設業における人手不足や地域の衰退が深刻化することが想定されることから、地域の活力づくりや地域の産業振興を担う人材育成に向けて、地域と協働して事業を展開していく。

これらの取組について調査を行い、施設の視察を行った。

#### 4 特定テーマに係る主な動き

- 令和元年5月、京都府は、京都府外国人材受入れ・共生推進本部を設置した。
- 令和元年6月、政府は、外国人材の受入れ・共生に関する閣僚会議において、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について、主な施策を決定した。
- 令和元年6月、政府は、人手不足を和らげるとともに多様な働き方を促すための雇用改革などに軸足を置いた、経済財政運営の指針「骨太方針」や新たな成長戦略、規制改革実施計画を閣議決定した。
- 令和元年11月、出入国管理庁は、外国人技能実習生の失踪を減らすため、新たに対策を強化する方針を公表した。
- 令和2年2月、文部科学省及び厚生労働省は、高校生の就職活動に関する報告書をまとめ公表した。
- 令和2年2月、政府は、希望する人が70歳まで働き続けられるよう、就業機会の確保を企業の努力義務とすることを柱とした関連法案を閣議決定し、国会に提出した。
- 令和2年2月、厚生労働省は、「就職氷河期世代」に限り、年齢を制限した求人を解禁する内容の省令改正を施行した。

## 令和元年6月定例会 産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会 結果概要

### 1 日 時

令和元年7月2日（火）午後1時31分～4時05分

### 2 特定テーマ

「多様な人材や担い手の確保及び育成について」

### 3 所管事項の調査

「外国人労働者に係る本府の現状等について」

### 4 主な意見

#### （外国人労働者の受入れについて）

- ・技能実習制度や特定技能制度に係る受入れについては、意見がまとまりにくいのではないかと。
- ・留学生の府内就職が少ないことは、京都府にとって大きな課題であり、府内で就職したいという留学生の思いをかなえるという点について、理解を深めていくことは十分な課題ではないかと。留学生と協力しながら発展している企業の体制を勉強して、それを府内の企業に広げていくといったことも考えられるのではないかと。
- ・特に、技能実習生や特定技能という部分では、一致点が見出せないのではないかと。また、本委員会の特定テーマに掲げた「多様な人材の育成・確保」の中身として、外国人材はごく局所の部分ではないかと。本来、京都府が見なければいけない足元の部分は、中小企業や受け入れをしている企業の対策をどうやって広げていくのかということではないと思う。
- ・外国人材も含めて適切な労働環境を整えていくという責任は、自治体としても努力が必要ではないかと。また、技能実習制度の目的と実態の間の大きな乖離があることを踏まえるなければいけないのではないかと。
- ・「多様な人材」という部分で考えると、留学生も検討できるのではないかと。
- ・留学生の府内定着に関する議論を引き続き行うことにはならないのではないかと。
- ・外国人労働者そのものの捉え方の相違について溝は埋めにくいですが、政策提言をしていくのであれば、外国人労働者の受入れ体制の整備や留学生の府内での就労定着の取組が一つの方向性として上げられるのではないかと。
- ・外国人労働者をどうやって受入れていくのか、どうやって広げていくのかというのは、本来の趣旨とは違うのではないかと。
- ・外国人労働者の受入れは担い手不足における一つの考え方であり、これからどのように受け入れていくかが課題ではないかと。留学生が京都で就職していただくことは、学んでいただいた京都としては当たり前のことであって、それが弱いのではないかと。

- ・話の根幹というのは日本人、京都の人材をどう生かし、どう育てていくのかということに尽きると思う。
- ・京都で就職し、勤務をしたいと思っている留学生をいかに増やしていくかということと、京都の企業がどういうふうに入材育成をしていくのか、企業に対してどう支援をしているのかということ、具体的に政策として上げていくことが重要ではないか。

**(多様な人材や担い手の確保及び育成について)**

- ・企業での人材育成への支援や、若者が定着しない、就職していかないような業種の労働環境を改善していくことが、行政機関として考えていかなければいけないところではないのか。
- ・本質部分の議論、最大限の努力を京都府がどうしていくのかという議論をこの委員会でしていかなければ、本当の意味での京都府の中での人材確保や育成について議論ができないのではないのか。
- ・前回の委員会で、若い人の働き方について意見があり、そういう部分や、若者の今の雇用が厳しいという視点について調査することも必要ではないか。
- ・例えば、飲食業、製造業、建設業の実態が大変な状況であり、外国人労働者に頼るということではなく、それ以前の問題としてもっと労働条件等を高めていくという議論もこの委員会の中では必要ではないか。
- ・子育て環境日本一を目指して取り組むのであれば、公立高校でも保育や福祉分野の人材育成の取組が必要ではないか。

# 令和元年9月定例会 産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会

## 結果概要

### 1 日時

令和元年9月30日（月）午後1時31分～4時50分

### 2 特定テーマ

「多様な人材や担い手の確保及び育成について」

### 3 所管事項の調査

「外国人労働者の受入れに係る企業の取組について」

### 4 主な意見

#### （外国人労働者の受入れについて）

- ・府内の中小企業において、単に人手不足というよりも、能力面において優位な人材を求めており、多様な人材が必要。その道筋を付けていかなければ、京都の企業は国際的にも今後の商売を展開することができにくい環境になるのではないかと。その点において、外国の方も含めて多様な人材確保ということを府は目指していくべきではないかと。
- ・外国人労働者を増やしていくという国の大きな流れの中で、現場の人たちの声をちゃんと反映するものとなるようにしていかなければいけないのではないかと。
- ・府は、外国人材受入れ・共生推進本部を設置しており、受け入れ企業と送り出し企業の実態調査をしっかりとすべきであり、京都で働く外国人労働者の雇用環境や生活改善、環境改善について、府として何をやらなければいけないのかということ、方向性も含めて今後議論されるべきではないかと。
- ・外国人労働者をしっかりと受け入れていくために、事業者の意見を聞き、どういったことが求められているか調査し、それに沿った施策展開をしていくことが大切なのではないかと。また、外国人労働者の意見を聞くことも大切。
- ・外国人労働者の生活環境などの実態を踏まえ、これからも現場の声に耳を傾けながら、地域の中で今後も中小企業の方々に活躍してもらうために、府でも柔軟に対応していく必要があるのではないかと。
- ・外国人労働者、実習生の立場で考えるということになっていない企業もあるのではないかと危惧する。まずは実習生の実態調査、雇用をされる側の給料についてもぜひ調べて、公表していただきたい。
- ・法律改正の中身は決していいものではなく、今のルールが歯止めになっているが、不十分だと思っている。労働者の立場において改悪的なものとならないよう、国に対して要望していただきたい。

### (多様な人材や担い手の確保及び育成について)

- ・やはり一番大事にしないといけないことは、苦境に立たされている企業の立場に立って、京都府がどう応援するかということではないか。本気で地域で働く若者の雇用を確保し、後継者をつくる対策を本腰を入れてする必要があるのではないか。
- ・日本の若者が就職しても定着しない原因の奥にあるものは何かといったことも引き続き深める必要があるのではないか。魅力ある企業となって地元の若者たちが働けるような努力を応援するような府政であったらよいのではないか。
- ・しっかりと地元の人材を育てていく、京都の人材を育てていくということが根本として重要。その中で、高等技術専門校の今後のあり方や奨学金について、一考する必要があるのではないか。
- ・外国人労働者に研修に来てもらい、その生活環境を整えることも大切であるが、それ以前に日本人、京都の人材の育成確保にしっかりと取り組んでいただきたい。
- ・将来、長い目で見たときの担い手の確保や会社の経営への不安といった声にどう応えていくのかということが大切であり、目の前の人手不足や人材不足をどうするのかということとあわせて、地域で頑張っていて、これからも継続的に経営できるように頑張っていきたいという社長の声にどう応えるのかが問われているのではないか。
- ・企業としては、外国人の労働力に頼らざるを得ないが、会社の将来を考えると、日本人の人材がどうしても必要。日本人の人材育成という点では、義務教育の段階からふるさとの事業の実態を理解する教育が必要ではないか。これは短期で解決する問題ではないので、教育も含めて取り組んでいく必要があるのではないか。

# 令和元年 12 月定例会 産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会

## 結果概要

### 1 日 時

令和元年 12 月 16 日（月）午後 1 時 32 分～4 時 36 分

### 2 特定テーマ

「多様な人材や担い手の確保及び育成について」

### 3 所管事項の調査

「若者の雇用対策について」

### 4 主な意見

#### (1) 所管事項の調査に係る委員間討議

- ・学校教育における段階として府立高校の職業専門学科を充実させ、学生、高校生により幅広い選択肢を用意するべきではないか。多様化した時代のニーズをしっかりとつかんでいただきたい。
- ・社会に出てからの受け皿として、若い人たちを受け入れていく企業が必要である。社会課題を解決してくれるような企業と連携しながら、学生たちの幅広いニーズを受け入れていくような社会を築いていかなければいけないのではないかと。
- ・ベンチャー企業を育てていくことで、雇用の場の創出にもつながる。また、開発拠点となる場所の整備や機会をつかんでいくような取組を進めていただきたい。他の自治体の取組も参考にして若い担い手が活躍できるような京都社会の実現を目指していただきたい。
- ・この地で住んで働きたいという町の魅力を高める総合的な政策が必要ではないか。
- ・京都で頑張る中小企業の皆さんが元気に活動できるような支援や土壌を京都府としてつくり、応援して、中小企業の人たちも一緒に魅力を発信していく。京都にはポテンシャルがあるということを確認を持って取り組まなければいけないのではないかと。
- ・若者の雇用問題として、男女が人間らしく働いていける労働条件をしっかりと整備することによって、若者たちも安心して働き続けられるのではないかと。
- ・中小企業をしっかりと底支えしながらの人づくり、同時に人材確保をどう進めていくのかということが行政として求められているのではないかと。
- ・京都に住もうと思ったら働く場所が必要であり、地元で働きたいという若い人たちの思いがあるときに、それをどう汲み上げていけるのか、その部分を企業とも一緒になって、行政として汗をかいていくということが本当に強く求められている。
- ・産業の担い手確保・育成は奥が深い問題だからこそ、全体を担う行政が役割を発揮することが重要ではないかと。

- ・学生は企業のことをなかなか知らないなので、企業を知ってもらう努力をしっかりとやることが改めて大切ではないか。高校卒業後、地元から出て行った大学生に、京都府の企業をどのようにアプローチして知ってもらうか、京都府にも考えていただかないといけないのではないか。
- ・高校から大学に進学するときに、メールアドレスの登録やLINE、SNSを活用するなど、Uターンする方々にアプローチするデータベース的なものをつくり、京都府としてしっかりと京都府出身の子どもたちに就職の情報を届けていく仕組みの構築も大切ではないか。
- ・学生の就職について、学生が身につけた、研究した成果が本当に生きるような就職のあり方についてまだまだ課題がある。
- ・どんな学生でも安心して学び、いろいろなクラブ活動等を通じて社会に出ていくことができるという環境づくり、給付制の奨学金など、そういう支援も必要である。
- ・地域で就職するということが、中小企業よさが若い人たちには、まだまだ理解できていないということであるが、高校や学校が地域にあることで企業とも密着してよさもわかるし、発信できるのではないか。

## (2) これまでの議論を踏まえた政策提案・提言に向けた委員間討議

- ・高校の普通科の子どもたちをどう育てていくのかということが非常に重要ではないか。
- ・社会課題としてどんどんベンチャー企業に投げて、そういったベンチャー企業が解決していくというようなことも求められる時代になってきている。社会課題を解決するベンチャー育成する手法を京都でも取り入れていただきたい。
- ・行政がベンチャー企業等に対し、社会問題化している問題の問題解決を求めていくということでは、違うのではないか。
- ・多様な人材や担い手の確保及び育成についてというテーマに係る問題の解決というのは多方面にかかわる問題であり、一部の企業や団体で解決できる問題ではない。行政が部局横断をして地域づくりも含めて、地域でどう若者を育てて、そこで住み続けていく環境を整えていくのか、その中でどう働く場所や人手を確保していくのかという非常に幅の広い問題であり、一朝一夕で言うのはなかなか難しい。
- ・本筋は、地域で働きたい若者をどう地域の中で働いてもらえるようにしていくのか、また、そのための地域づくりをどうしていくのか、企業の押し出しをどうしていくのかということも含めて、どう考えていくのかということにあるのではないか。
- ・まとめようということで始まった委員会であり、大いに議論をしていきながら、必要なところはさらに補強していくということも含めて、前向きに考えていけばいいのではないか。
- ・外国人の就労について、地域での受け入れ体制など京都府としてしっかりと考えていく環境整備が必要ではないか。

- ・若者の雇用について、北部よりの視点としては、学生に企業を知ってもらおうということがやはり大切。そういう場をたくさんつくっていく、高校から大学に進学するタイミングで、地元や地元の企業の情報を伝える情報伝達の仕組みを京都府としても考えていかなければいけないのではないかな。
- ・外国人の雇用については、日本語教育の問題、受け入れ体制の問題など、行政で整えないといけないところも多々あるのではないかな、何か具体的な提言ができるとうりいのではないかな。
- ・長期的には、京都府の新総合計画に向かっていくのがいいのではないかな。また、中期的には、会社の存続までも影響してくるので、人材育成が必要である。小中学校の教育としては地元のこと教える、高校であれば職業高校や大学とも連携しながら、人材育成をしていく必要があるのではないかな。
- ・短期的には、離職の原因となる、勤務時間や労働条件を改善し、企業側が事業についていかに知ってもらおうかということが必要であり、やっていくべきではないかな。ベンチャーへの課題解決も必要であり、新たな事業を起こし、雇用を確保していくことも必要。それに対して今の京都府の役割、制度的なものも含めて当てはめていく作業をまずすべきではないかな。
- ・人との交流や技術の交流が京都の企業にとってみて、一番それが大事であり、京都の中小企業にはそれが求めていると実感している。その部分にしっかりと応援し、技術的にも人的にも交流ができなければ京都府の企業は市場をなくしてしまう。そうなれば京都の企業は成り立たず、京都で就職する若い人も減っていくことになる。
- ・多様な人材が活躍できる環境整備に向けた企業の取組への支援のあり方はどうかということで、京都府がしなければいけないことも見えてきたのではないかな。
- ・多様な人材という点では、それぞれの課題があっても、すぐに解決できる問題ではないので、課題ごとにまとめてはどうか。
- ・「多様な人材の担い手の確保」について、幅広い行政の支援が求められている。処遇改善の問題もここだけの課題解決というよりも、まさに庁内横断的なプロジェクトチームといったことも含めてやるべき内容であり、改めてこの深さ、重要性というのを認識した。もう少し議論を進めていくべき内容であり、1つの方向で結論が出るようなことではないと実感した。

# 令和2年2月定例会 産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会

## 結果概要

### 1 日 時

令和2年3月17日（火）午後1時31分～4時19分

### 2 特定テーマ

「多様な人材や担い手の確保及び育成について」

### 3 所管事項の調査

「中小企業の採用力向上の取組等について」

### 4 主な意見

#### (1) 所管事項の調査に係る委員間討議

- ・なし

#### (2) これまでの議論を踏まえた政策提案・提言に向けた委員間討議

- ・中小企業の頑張りをどのように応援していくのかという政策課題に、より具体的に府の取組の現状や課題についての検証が今委員会ではできなかった。企業が優秀な人材を確保するために大事な視点がはっきりしており、今の取組の効果を府としても検証し、中小企業や現場の声に耳を傾け、さらに改善を図っていくことが必要ではないか。
- ・今、府内で働く若者の2人に1人が非正規雇用という状況や、若者のブラックバイトやブラック企業の問題も大きな社会問題になっており、府も労働局と連携した調査や改善の取組が進められているが、具体的な一つ一つの課題について、なお検証し、施策を展開していくことが必要ではないか。
- ・今期、議論できなかったが、ジェンダー平等を促進し、同一価値労働同一賃金を実現することも喫緊の課題で、男女間の賃金格差の解消や、非正規雇用が多く占める女性の雇用環境の改善が必要ではないか。
- ・労働者の東京一極集中を是正するため、全国一律最低賃金制度を確立あるいは、中小企業の社会保険料の事業主負担減免等による底上げを図り、地方へ若者をつなぎ止める中小企業の雇用政策としてもこの点は大事ではないか。
- ・最終的に日本人を雇わなければいけないという結論に行く前に、やはり現実の課題をしっかりとクリアするためには、外国人の受入体制をしっかりと整備していく必要があるのではないか。そのためには企業にも協力してもらいながら日本語の教育をしっかりとつくっていくことが、外国人の受入れ、整備を進めるのに一番大事なことはないか。

- ・京都で働きたいという思いを持つ外国人（留学生）に京都で仕事をしてもらう取り組みが必要ではないか。
- ・日本の若者がすぐに辞めてしまう。なぜ日本の若者がそういうふうになってしまったのか、その背景の分析も少し進めながらやっていくことも重要ではないか。
- ・この委員会の特定テーマとして選んだ多様な人材や担い手の確保・育成をどうしていくのかという議論で言うと、外国人の労働者の問題というのは少し違うのではないか。
- ・地域での雇用や、しっかりと将来にわたって働いてくれるような安定的な雇用をどうやって生み出していくのかということを経営者と一緒になって取り組んでいくことが求められる。就労環境などの条件整備が必要であり、そのためのさまざまな施策が現場に届いているのか、どこまで到達し、さらに進めていくためには何の課題があるのか突き詰めていくことが京都府に課せられた役割ではないか。
- ・京都の中小企業は本当に知られていない。企業の魅力をしっかりと発信し、それを充実させていくなど、ジョブパークのサポートや伴走支援をしっかりとやってもらうことが、基本的に重要ではないか。
- ・北部の子どもたちは大学に行ったらなかなか戻ってこない。北部の企業のことを知る機会もなく出ていってしまう。やはり高校生や大学生のうちに京都の企業や京都のよさを発信していく、情報を伝達する仕組みを構築することが求められるのではないか。
- ・企業やさまざまな主体と連携しながら、外国人労働者の受入環境を整備していくことが求められているのではないか。また、留学生と府内の中小企業とのマッチングの機会をしっかりと拡充していくということも大切ではないか。（中島委員）
- ・外国人技能実習生の受け入れによる人材確保が短期的には有効とも考えられるが、日本人と同等の待遇や労働・生活環境の確保、日本語教育、地元自治体や地域の受け入れ等、取り組まなければならない課題も多い。
- ・京都で学ぶ学生・留学生には、卒業後、京都の企業に就職を促すよう「京都の企業の魅力発信」に取り組むとともに、企業と求職者とのギャップ解消に取り組むべきではないか。
- ・職業系府立高校、府立高等技術専門校、農業大学校、林業大学校等の職業を意識した教育機関の積極的な活用と職業に関する魅力のアピールを図っていくことや、ベンチャー企業のスタートアップ支援も積極的に取り組むべきである。
- ・小中学校で、地元産業や企業等の紹介、学校給食における地元食材の教育等を行いながら、将来、地元企業に就職、また、Uターンすることを意識してもらう教育を取り組んでいくべきではないか。
- ・また、高等技術専門校を短期大学化することで、職業に関する認知度を高めることも、簡単にはできないかもしれないが必要ではないか。

- ・留学生のニーズを府としても十分に把握し、留学生を抱えているさまざまなところに、しっかりと企業提案のできるような情報提供に取り組むことも非常に大事ではないか。
- ・インターンシップを受け入れ、地元の企業と連携しながら、しっかりと地域の人を育てていく取組を進めてもらっているが、今後も府として、そういった高校をしっかりと指導する中で、若者の地元での雇用に向けた取組をしていただきたい。
- ・建設関係の人手不足の問題も極めて深刻であり、特に厳しい業種をどう底上げしていくのかという問題もある。例えば、賃金条項を含む公契約条例の策定が必要ではないか。
- ・静岡県では東京より賃金は安いけれども、地元帰ってきたらよい生活ができるというのを具体的にPRされている。府としてのPRの仕方も参考にしている部分があるのではないかと。また、今後保護者も対象に含めた中小企業のPRが必要になってくるのではないかと。
- ・目前にある人材の不足は、現実突き詰められた企業に関する課題であり、府としても、議会としても向き合うべきではないかと。また、人を育てるという意味も含めて、外国人労働者に対しても、しっかりと向き合うべきではないかと。
- ・外国人労働者や留学生が不安定な雇用の中で切り捨てられる側面も実際あり、そこに向き合ってちゃんとした雇用環境を整えるのは当然であるが、柱ではない。それよりも、日本の雇用の現状や府内に働く若者の実態がどうかというところの掘り下げが大事である。
- ・また、福祉職場での労働環境問題等も議論尽くされておらず、女性の労働環境も議論があまりできなかったもので、さらに調査が必要である。
- ・人手不足が大変深刻になる中で、外国人労働者の労働力は決して排除できるものではない。既にこの京都の中で働く多くの外国人労働者に、いかに良い環境で働いてもらうか、企業の方々の経験を聞く場や企業間の情報交換ができるような場を多く設けることで、より働きやすい環境をつくっていくことも大切ではないかと。
- ・若者の仕事、職業に対する価値観や考え方が大きく変化している。若者を雇用する環境をしっかりと企業に整えてもらうための支援が必要ではないかと。ある意味、働き方改革ということとも共通するのではないかと。また、ホワイトカラー志向が根強いので、そういう価値観の転換にも取り組んでいかなければいけないのではないかと。さらに、地域の企業の魅力の発信についてしっかりと府が後押しをしていく政策を進めていただきたい。

# 令和2年4月閉会中 産業の担い手の確保・育成に関する特別委員会 結果概要

## 1 日時

令和2年4月22日（水）午後1時31分～2時34分

## 2 特定テーマ

「多様な人材や担い手の確保及び育成について」

## 3 政策提案・提言に向けた委員間討議

### <1について>

- ・修正意見がないため、案のとおり確定する。

### <2について>

- ・提言内容を丁寧に表現する意味で、2の冒頭に「地域産業の重要な担い手を育成する観点からも」という一文を追加してはどうか。
- ・そもそも地域産業の重要な担い手を育成する観点というのが大前提にあると思うので、それをあえて書く必要はないのではないか。
- ・先ほど委員が言われたように、書く必要はないと思うが、海外からその地域に立地があった場合、それは「地域産業」に含まれるのか。
- ・海外から来た企業だから、「地域産業」には入れませんということではない。
- ・この委員会は、そもそも「担い手の確保・育成に関する特別委員会」であり、追加案の内容は大前提だと思うので、入れなくてもよいと思う。
- ・共産の追加案は入れない方向でまとめさせていただきたい。

### <3について>

- ・修正意見がないため、案のとおり確定する。

### <4及び7について>

- ・4については「企業側の雇用環境整備を支援する」、また、7については、「就労環境等さらなる改善を図る施策を展開する」ということで、前段部分が少し違うだけで、ほぼ意味は同じ。4と7をまとめることで、すっきりと分かりやすく提言をまとめることができるのではないかと思う。
- ・7の冒頭に「企業が優秀な人材を確保するために」とあるが、人材が非常に不足をしている中で、あえて優秀な人材に限らなくてもいいのではないか。また、「就労環境等」については、「賃金・労働時間・休日など」というふうに具体的に列挙してはどうか。
- ・「中小企業や現場の声に耳を傾けるとともに」については、これは京都府も既にやっていることなので、この項目自体が不要かと思ったが、自民修正案を聞かせていただくと、もっともかなと思う。
- ・項目自体を消してしまうのは問題があると思うので、「中小企業や現場のニーズを踏まえた就労環境の支援」という文言が残るのであれば自民修正案でもいい。

- ・価値観の変化や動向は、しっかりと分析をしていく必要があるし、企業や現場のニーズを踏まえた新しい就労環境の整備というのも必要となってくると思うので、自民修正案でいい。
- ・自民修正案のとおり、4と7をまとめることとし、確定をしたい。

#### <5について>

- ・留学生が就職活動をするに当たって、日本の就職活動のやり方がよく分からないなどの意見が委員会で出ていたので、「就職を希望する留学生には、府内中小企業とのマッチングの機会」というふうにしてはどうか。
- ・共産修正案は、消極的でパンチのない文章になってしまう。原案でいいのではないか。
- ・パンチがなくなるという意見については、例えば「就職を希望する留学生には」の後に、「積極的に」などの文言を追加してはどうか。
- ・「就職を希望する学生」というふうに限定してしまうのは、少し可能性を狭めてしまうのではないか。やはり、「府内就職を促進する」という文言の方がいいのではないか。
- ・「就職を希望する留学生」というのは、限定するとか、狭めるという意味ではない。
- ・原案の「留学生の府内就職を促進するため」というのは、京都府の思いや目的を明らかにするものであって、入れたほうがいいと思う。
- ・「促進をする」という文言が入るのであれば、「就職を希望する留学生」も必要ではないか。両論併記がいいのではないか。
- ・共産修正案だと、「就職を希望する留学生」とか、「就職に迷っておられる留学生」とか、細かいことを書いていかないといけなくなる。原案の「府内就職を促進するため」という一言に集約されていると思う。
- ・「就職を希望する」というのは、「府内就職を促進する」の中に含まれているという意見もあるので、その点については理解をしたい。
- ・それでは、原案のとおりで確定をしたい。

#### <6について>

- ・国内で雇用をしたいが、求人を出しても集まらないので、技能実習生を受け入れているという話が参考人からあった。そういう実態を正確に書いておくという意味で、「人手不足が深刻化する中で、技能実習生など外国人労働者を受け入れざるを得ない現状もあるが」を冒頭に書いてはどうか。
- ・公明修正案は、外国から来ていただく方に「人材」という言葉を使いたいという趣旨だが、この箇所に追加するのはいいのかどうか。
- ・外国人労働者は、非常に企業にとって重要な役割を果たしている現実があるので、共産修正案のように「外国人労働者の雇用については」を削除すると意味が変わってくるのではないか。
- ・人手不足が深刻で、求人を出しても人が集まらないという中で、技能実習生が果たす役割が大きくなっていることは、議論を正確にする上でも入れておく必要があるのではないか。

- ・新型コロナの影響で、外国人労働者が日本に来られない現実がある。この項目を残すのであれば何か付け加えが必要ではないか。
- ・外国人労働者は、コロナのような事態が起こったときに担い手になり得ないので、やはり日本人をしっかりと育成していくことに主眼を置きながら、あらゆる政策を考えていく必要があるが、この原案で結構だと思う。
- ・やはり「外国人労働者の雇用」というのは基本にあるので、原案どおりでいいと思う。
- ・共産修正案の「外国人労働者を受け入れざるを得ない現状」だと、もともと歓迎していないとも受け取れるように思うので、原案のままでいい。
- ・もともとの原案が非常に良くできているのではないか。公明修正案は、別に消していただいても構わない。原案どおりでいい。
- ・外国人労働者を受け入れざるを得ない現状も含めて条件整備が整っていないというふうに確認ができれば、原案でも構わない。
- ・それでは、原案のとおりで確定をしたい。

#### <8について>

- ・この項目は今回の特別委員会を通じて、特に議論になったテーマではないので、削除をしたほうがいいのではないかと思う。
- ・各委員間においても、議論がされなかったということなので、省くべきではないか。
- ・このブラックバイトの問題などは、深掘りしていなかったとしても、この委員会の中で全く出てこなかったわけではないと思っている。
- ・このブラック企業・ブラックバイトの問題は、否定するわけではないが、もっと議論が必要だと思うので、今回は削除でいいのではないか。
- ・確かに議論が十分ではなかったと思うが、こういった意見があったということを書いていただければ、提言に載せないことは了承したい。
- ・それでは、この項目は政策提案・提言としないことと決定したい。

#### <9について>

- ・女性の雇用環境の改善は、女性活躍という視点から大切だということは大前提だが、本委員会の中で議論をしてこなかったのが、項目の中に入れることはいかかなものか。また、ジェンダー平等についても、非常に大きなテーマになってくるので、提言として取り扱うのはいかなものかと思う。
- ・これだけで議論すべきテーマであり、今回は省くべきだと思う。
- ・中身として極めて重要だということは一致するところだと思うので、その点について明記していただければ、提言から削除することは了としたい。
- ・それでは、この項目は政策提案・提言としないことと決定したい。

#### <10について>

- ・公契約条例についても、具体的なテーマとして議論になっていなかったと思う。また、建設業だけに限定すると、他業種とのバランスもあるので、削除することではないか。

- ・この議論は別のテーマだと思うので、省くことでいいと思う。
- ・確かに公契約は建設業だけではないので、さらに幅広い議論をお願いしたい。そういった観点で、報告書にはぜひ明記していただくことで、削除については了としたい。
- ・それでは、この項目は政策提案・提言としないことと決定したい。

#### <岡本委員追加案について>

- ・ここでは「学生の幅広いニーズ」と書いているが、学生にこだわらず特に若い人ということで意図している。特に若い人たちがコロナとか少子化とか、大きな社会課題に対して自分たちで社会を良くしていこうという取組を始めている。そういった若い人たちの会社を支援することが人材育成につながるのではないか、ということで追加させていただいた。
- ・女性の雇用環境やブラック企業などについては、深い議論はされていないということで削除となったが、そういった観点でどのようにお考えか。
- ・ベンチャー企業については、何名かの委員から発言があった。また、参考人からも社会課題解決型企業やベンチャー企業を支援することで、若手の人材育成を図ることが極めて重要だという発言もあり、一定の議論はあったと認識している。
- ・議論が深まったということのであれば、載せることについて否定をするものではない。
- ・社会課題解決型企業は好きな言葉ではあるが、具体的にどのような企業があるのか。
- ・具体的にどの企業というよりも、今まさに何か社会貢献できないかと取り組んでいる企業や若い人たちがたくさん出てきている。そうした若い人たちの志というものをサポートしてあげることが、これからの社会では重要になってくるだろうと思う。
- ・社会課題解決型企業は魅力ある言葉ではあるが、議論がもっと必要かなと思う。この項目の扱いは何とも言い難い。
- ・皆さんの意見は、採用することに反対ではないので、少し文言の修正をして政策提言の項目として採用してはどうかと思う。
- ・ベンチャーだけではなくて全ての業種、あらゆる業界が大変な事態になっている状況の中、社会課題解決型というのはちょっと違うような気がする。そのあたりはまた今後、議論をしていただければと思う。
- ・正副委員長に一任いただき、追加案を修正し、政策提案・提言の項目として採用したいと思う。

#### <意見が分かれる項目について>

- ・この2つの項目については、見解が分かれていることから、正副委員長で協議の結果、委員間討議の対象としないこととした。