

## 第3回 未来京都・人づくり懇話会

- 1 日時 令和6年5月27日（月）午前10時00分から正午
- 2 場所 京都ガーデンパレス 2階 祇園
- 3 出席者 泉谷委員、奥平委員、小畑委員、笹岡委員、竹安委員、鳥屋尾委員、野崎委員、宗田委員、山極委員
- 4 概要 「若者が京都に住み働きたいと感じる産業、地域、人づくり」について、事務局から論点を提示の上、ご意見をいただいた。

### <主な意見>

#### ●京都の魅力創出について

- ・京都らしさ（アニメ、宗教、食を含む文化）の魅力を発信するスタートアップがあるとよい。
- ・テクノロジーとアートが結び付いた新たな産業の拠点が京都であれば作れるのではないか。個々の活動が統合されて、相互に結び付いた形になるとよい。
- ・スタートアップ支援について、規模が大きくなるタイミングでの支援策が必要。
- ・全体を俯瞰した仕事がしたいと思って中小企業に転職する方も多いと思うので、新卒で大企業に就職し、離職された方に中小企業の魅力を伝える施策があるとよい。
- ・企業は若者のニーズに合った経営改革の努力をしていくことが大事であり、若者に企業の魅力を伝えようとする経営者の意識改革を後押しする施策が大事。
- ・中小企業が、若者を惹きつけて、人材の流出を防止し、自社で継続的に活躍してもらうためには、社内教育の充実が大事。
- ・中小企業の魅力向上のためには、M&Aで持続性を上げていくことが必要。また、中小企業に学生を送り込んで、のれん分けをさせることができないか。
- ・教育と産業を上手く組み合わせた地域づくりが、各地域で盛んになっている。小学校という地域の人たちを惹きつける場所を利用しながら、地域活性化、イノベーション、産業化という取り組みがあるとよい。
- ・行政が施策を立案・検証する上で、まず施策の目標値を設定することは非常に大事。また、府内就職率30%という高い目標を掲げるチャレンジングな姿勢は重要。
- ・目標値として設定することは、それなりに意味があると思うが、結局、全国でゼロサムゲームになっている。大事なのは府の産業基盤を支える企業の採用充足率。
- ・京都の大学を卒業・修了された方のうち、どれくらいの方が将来戻ってこられるか、あるいは、Uターンや中途採用の方を京都府でどれだけ雇用できたのかということをKPIとして設定してはどうか。

## ●人を惹きつける新たな仕組みづくりについて

- ・中小企業の伝統的な技術等の価値を見出す学生も増えているため、そこをマッチングするプラットフォームがあるとよい。
- ・製造業の魅力が学生（特に女子学生）に伝わっていない。
- ・仕事の結果ではなく、そのプロセスを見たり、経験できる仕組みがあるとよい。
- ・大学の近くで授業の合間にすぐ行けるような場所に、中小企業と学生、研究者が集い、イノベーションを起こす拠点を作ることができないか。
- ・留学生がこれから学ぼうとするときに、今後どういう見通しがあるのかを示す入口戦略が大切。
- ・留学生はキャリアプランのイメージがないため辞めてしまう。日本の企業、特に中小企業はキャリアプランや社内研修がシステム化されていない。
- ・一方的にアドバイスをするのではなく、若者のニーズを聞き取り、企業にフィードバックするような、アドバイザーとコンサルの両方の役割を担うことができないか。
- ・子どもたちに色々な仕事があることを説明し、ワクワクさせるような教育が、これから大事になってくる。
- ・提案の機能を果たせるキャリアアドバイザーの育成が重要。
- ・小学生くらいから京都の郷土愛が育まれる経験ができる取り組みをしてもよいのではないか。
- ・U I J ターンには、生涯現役クリエイティブセンターで実施しているリカレント教育が有効。

## ●その他

- ・最近では、ネットワークよりもメッシュワークという言葉がよく聞かれる。いろんな取り組みが繋がっているメッシュワークが大事。
- ・ダイバーシティとは、居場所と出番があるということ。京都には居場所と出番があり、行動に結び付けて、それを広報し、成功事例を積み重ねていくことが大事。
- ・提案を実現させるためには、既存の府の組織を含めた大きな構造改革が必要。