

第 4 回 未来京都・人づくり懇話会

次 第

日時：令和 7 年 5 月 23 日（金）
午前 9 時 30 分～11 時 30 分
場所：京都ガーデンパレス「祇園」

1 開 会

2 知事あいさつ

3 議 事

未来京都・人づくり懇話会 レポート案 について

（1）意見交換

（2）その他

4 閉 会

<配布資料>

資料 1 未来京都・人づくり懇話会委員名簿

資料 2 配席図

資料 3 未来京都・人づくり懇話会レポート案

資料 4－1、4－2 レポート案に対する意見一覧

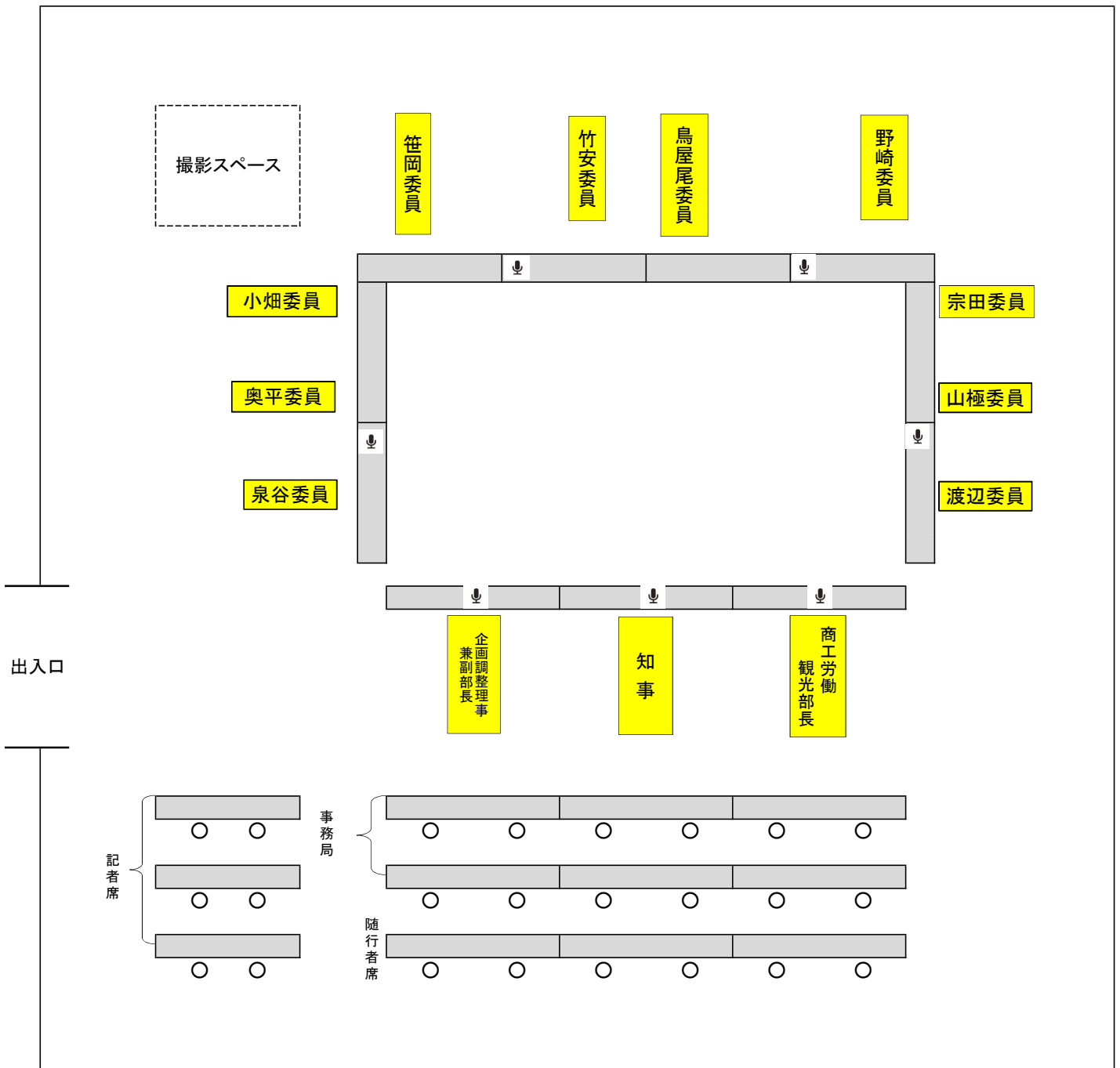
未来京都・人づくり懇話会 委員名簿

氏 名	所 属
いづみや なおき 泉谷 直木	アサヒグループホールディングス(株) 特別顧問
おくだいら ひろこ 奥平 寛子	同志社大学大学院 ビジネス研究科 准教授
おばた ひであき 小畑 英明	日新電機(株) 顧問
ささおか りゅうほ 笹岡 隆甫	華道「未生流笹岡」 家元
たけやす ひでこ 竹安 栄子	京都女子大学 学長
と や お ゆうこ 鳥屋尾 優子	公益財団法人 京都服飾文化研究財団 事務局長
のざき はるこ 野崎 治子	京都大学 理事（広報担当）
むねた よしふみ 宗田 好史	関西国際大学 国際コミュニケーション学部 教授
やまぎわ じゅいち 山極 壽一	総合地球環境学研究所 所長
わたなべ まこと 渡辺 誠	京都府助言役（参与）（雇用創出・就業支援担当） 京都大学経済研究所 教授

（五十音順・敬称略）

第4回 未来京都・人づくり懇話会 配席図

令和7年5月23日(金)
午前9時30分～11時30分
京都ガーデンパレス2階「祇園」



未来京都・人づくり懇話会
レポート（案）
～若者を惹きつける京都づくり～

令和7年5月
未来京都・人づくり懇話会



目 次

I はじめに

II 検討の概要

1 若者を惹きつける京都づくり

- (1) 若者に選ばれる魅力ある京都づくり、京都企業づくり
- (2) 若者の京都への定着・還流の促進
- (3) 留学生など多様な人材が活躍でき、将来に期待が持てる京都づくりの推進

2 施策の評価指標（K P I）の設定について

III 参考資料

- 1 京都未来・人づくり懇話会委員名簿、開催状況
- 2 雇用統計データ等

I はじめに

京都は、茶の湯や華道、食文化など地域の生活に密着して、長年にわたって培われた豊かな文化を背景に、西陣織、京友禅、京焼・清水焼など精緻なものづくりの技術に基づく伝統産業をはじめ、農林水産業、先端産業に至るまで、多様な産業が集積している。また、新しい技術を育て上げる大学や研究機関も多数立地する中で、イノベーションも起こしながら、伝統と最先端技術が連携・融合し、ベンチャーが共存する独自の産業構造を築き上げてきた。

しかしながら、少子高齢化や人口減少、地域社会の衰退といった構造的課題が深刻化する中で、これらを前提としながら、京都の産業が実践してきた高付加価値製品・サービスの開発や生産・提供などの振興と一体的に、いかにして未来の京都産業を支える人材を確保・育成し、府民の誰もが「働くこと」や「社会貢献」等を通じて、社会で輝き続けることができる京都社会を構築することができるかが大きな課題となっている。

一方で、従来であれば、人手不足対策として議論される分野であるが、さまざまな要因（生活、就労、教育、福祉、価値観の多様化等）が複合的に重なり合って現在の状況が生み出され、複雑化しており、従来の労働対策では限界があることも事実である。

こうした状況の中にあっては、産業振興とともに、リスキリング（学び直し）や職業訓練によるスキルアップ支援、賃上げや職場環境の改善、多様な働き方の推進など、人材への投資を進めることで社員の能力を向上させ、働きやすさや働きがい、エンゲージメントも高めるとともに、新たな価値が創造され、企業の価値が中長期的に高まり、人材の確保・定着にも繋がるという好循環を公産学労が連携して目指すこと、とりわけ中小企業や社会的に弱い立場の人たちに焦点を当てて取り組んでいくことが重要である。

このため、京都府では、従来にはない着眼点と発想で、今後の京都を支える産業振興や人づくりについて、幅広い観点から多様な御意見をお伺いするため、令和5年5月に「京都未来・人づくり懇話会」を設置し、これまでに3回会議を開催し、以下のテーマに関して議論を重ねてきたところである。

この度、これまでの検討内容をレポートとして取りまとめたので、ここに報告する。

（過去3回の懇話会の検討テーマ）

○第1回：令和5年5月31日（水）

今後の産業・経済を支える人材確保・育成に関して何が重要で、何が求められるか

○第2回：令和5年9月7日（木）

学生・留学生の府内企業への就職促進

○第3回：令和6年5月27日（月）

若者が京都に住み働きたいと感じる産業、地域、人づくり

Ⅱ 検討の概要

1 若者を惹きつける京都づくり

(1) 若者に選ばれる魅力ある京都づくり、京都企業づくり

課題認識

- ・ 今後の京都産業を支える人材を確保・育成するためには、「大学のまち・京都」の特色を活かしながら、京都の中小企業が、府内・府外問わず、多くの学生や若者を引きつけることができるよう自ら魅力を創り出していくことが重要。
- ・ かつて産学官の連携から世界で飛躍するベンチャーを輩出してきた京都において、エコシステムの再構築が求められている。
- ・ 府内企業への就職率は、京都の大学生全体の 17.8%、理系大学生の 17.9%に留まっており、京都企業の情報が伝わらず府外に転出している状況が見られることから、京都企業とりわけ中小企業の有する魅力の更なる発信が必要。

懇話会における主な意見

産業振興による魅力づくり

- ・ 京都は、多様な大学が集積する日本有数の学びのまち。産学交流により、世界に伍するスタートアップや次世代産業の創出・育成拠点を目指す必要がある。
- ・ スタートアップは、事業化・定着化の第 2 段階に進むための資金調達に課題を抱えている。
- ・ 医療・福祉分野の生産性向上が、少子高齢社会の暮らしやすさにも繋がるなど、社会課題解決の側面から産業振興にも取り組む必要がある。

選ばれる企業づくり

- ・ 若者は自身が活躍・成長できる企業に魅力を感じている。技術力に加え、社会貢献など若者を惹きつける企業づくりに取り組む必要がある。
- ・ 企業は、人材確保に向け、生産性向上や誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む必要がある。
- ・ 中小企業の中には、単独では人材育成や DX 等生産性向上に取り組む余力がない企業もある。企業間交換留学など企業ネットワークを活かして企業の人材育成機能の強化を検討されたい。
- ・ 企業・働く人双方においてリカレント・リスキリング教育への関心や必要性が高まっている。リカレント教育等導入企業を評価・見える化し、人材確保・定着を支援するとともに、働く人がキャリア形成等の相談・フィードバックを得られる社内外の体制も整備する必要がある。
- ⑨・ 民間職業紹介事業者等との連携により、京都企業の魅力向上への課題把握や裾野の広い施策展開の可能性が広がる。

魅力ある地域づくり

- ⑨・ 生活と仕事の両方の満足度を高めるため、多地域居住を望む人が増えている。子育てしやすい暮らしやすい環境を整えることは、移住促進にも繋がる。
- ・ 転職・起業・多拠点生活など生き方が多様化する中で、若者が住み続けたい、戻ってきたいと思える地域の魅力づくりが重要。
- ・ 京都は、日常生活に根付いた伝統文化や行催事があり、多彩なコンテンツ文化もある。若者が地域に愛着を持てる魅力あるまちづくりが重要。

- ⑨・ 京都は、京都の歴史や文化を担う誇りをもっており、また、新しい文化・伝統を創造する力がある。

取組の方向性

若者など働く人に魅力ある京都づくりや選ばれる京都企業づくりをフックとして、京都への人の流れや京都企業の人材確保・定着を促進する。	
産業振興による魅力づくり	京都らしさ（大学、文化、アニメ、食等）を活かした新産業創出等 ⑨・ <u>大学と世界的企業から中小企業まで多様な企業が集積・連携する京都の強みを活かして、次代を担う京都産業のオープンイノベーションが持続的に起こるエコシステムを構築</u> ・ マンガ・アニメを活用したビジネス創出支援など、コンテンツ産業等のブランド力の向上 ・ I V S 京都など資金調達機会の提供を通じた、若手起業家と投資家との出会いの場の創出など、若者が起業しやすい京都モデルの構築 ・ 新技術の実装による社会課題の解決に向け、課題を抱える現場とスタートアップ等企業をマッチングする機会を創出 ⑨・ <u>企業誘致（製造業）やスタートアップの誘致を実施</u> ⑨・ <u>文化遺産や京都の和食を活かした産業づくりの推進</u>
	⑨ <u>既存の中小企業の変革支援</u> ⑨・ <u>中小企業の統廃合・事業再編を支援</u> ⑨・ <u>京都産業を支える既存の中小企業が取り組む「事業変革」「イノベーション」「生産性向上」へのさらなる支援</u>
選ばれる企業づくり	誰もが働きやすい職場づくり（※1） ・ 企業の就労環境の改善や、従業員の活躍・成長を叶えるためのキャリア制度の構築等について、民間職業紹介事業者等の関連企業とも連携した伴走支援を実施 ⑨・ <u>企業向けの子育て関連補助金等、柔軟かつ多様な働き方（※2）の実現に向けた補助金を目的に合わせてパッケージ化し、支援企業の定期的なモニタリングと伴走支援を行うことで、企業の持続的な取組を後押し</u> ⑨・ <u>特に自力で対策を打つ余力が十分無いため課題が深刻化している中小企業に焦点を当てた支援策の構築</u> ・ 「企業内アドバイザー」配置による京都型「働き方リーダー企業」モデル事業の実施 ⑨・ <u>京都企業就職マッチングアプリ及び京都企業就職データベースの機能の充実や更なる周知が必要</u> ⑨・ <u>支援策として補助金を支給するにあたって、受給会社の経営者がW&Lや女性活躍、リスクリングに関する研修を受講しなければならないという要件を入れる事を検討する</u>
	能力が正しく評価され、処遇に反映される仕組みづくり

	・ 習得した知識・技術を証明し、どの地域や企業でも即戦力として活躍できる制度（キャリア形成のフィードバックシステム）を創設
魅力ある地域づくり	人と地域の絆を大切にし、社会で子どもを育てる京都を実現 ・ 「WE ラブ赤ちゃんプロジェクト」を多世代に展開し、子育てにやさしい社会づくりに向けた機運醸成を図る ⑨・ <u>京都困りごとマッチングアプリの構築</u>
	京都に住む人や学び働く人、京都から離れた人、訪れる人などを惹きつける地域の文化の継承・発展 ・ <u>伝統芸能・工芸や生活文化、音楽、メディア芸術、美術工芸など様々な文化芸術に触れて体験できる機会を創出</u> ⑨・ <u>京都学びのデータベース、京都楽しみのデータベースの整備・公表し、京都の魅力を見える化する</u>
	⑨社会課題の解決を担う人材不足対策
	⑨・ <u>「社会課題解決マッチング市場」を作り、社会課題解決型の仕事が必要とする人材ニーズと社会貢献したい若者を中心としたニーズをマッチングし、人材不足で崩壊の危機にある地域の社会課題解決型の仕事を社会貢献したい若者の力で支えていく仕組みをつくる</u>

(定義)

- ※1 誰もが働きやすい職場づくり 柔軟かつ多様な働き方ができる職場環境を整えることをいう（時間単位の年次有給休暇制度の導入、テレワークの導入など）。
- ※2 多様な働き方 子育てを行う者をはじめとする多様な人々が、その意欲及び能力に応じて、安定して仕事を続けることができる働き方をいう。



Ⅱ 検討の概要

1 若者を惹きつける京都づくり

(2) 若者の京都への定着・還流の促進

① 中学・高校・大学生のキャリア形成

課題認識

- ・ 自分らしい働き方や生き方が描けるよう、中学・高校の段階からキャリアデザインの支援に取り組み、将来、京都で働きたい、また転職地として京都を選びたいという気持ちの醸成に繋げる取組が必要。
- ・ 高校生の府内企業への就職割合（令和5年3月卒78.4%）が、3年連続全国平均（同82.0%）を下回るなど、地元の魅力が十分に伝わっていない。
- ・ 企業情報の不足等により、高校卒の約4割が3年以内に離職し、府立高校生の職場体験者は全生徒の5%にとどまることから、早い段階から地元企業を学ぶ取組が必要。

懇話会における主な意見

- ・ 子どものキャリアデザイン教育は、社会には様々な仕事や働き方があることを伝え、自分の得意なことや適性があることを多様な選択肢から取捨選択し、学び・体験できるようにする必要がある。
- ・ キャリアデザイン教育を通じて、子どもの興味や関心を企業にフィードバックする仕組みがあれば、若者を惹きつける企業や仕事を生み出す企業への変革に繋げられる。
- ・ 子どもが就職するころには、今の社会には無い新しい仕事が生まれている。子どもに京都が産業創造の拠点であることを発信できるとよい。

取組の方向性

京都で暮らし働くことが若者にとって選択肢になるよう、キャリアデザイン教育等を通じて、中学・高校・大学生に京都企業等の魅力発信を強化する。

若者の適正なキャリアデザイン形成支援と府内就職・定着の意識醸成

- ・ 中学・高校生にキャリアデザイン教育を行う「京都中高生キャリアアドバイザー（仮称）」を配置
- 新・ 教育機関の再編による多様な学びの場の創出
- 新・ 小・中・高一貫キャリア教育の実施
- 新・ 小中高において、企業や地域の課題に対する解決策を企業や地域と対話しなが
ら見出していく探求型学習を更に広げていくために、こうした学習
への企業・地域の積極的な協力を促す

伝統産業から先端産業まで多様な京都の「ものづくり」の魅力や、新たなイノベーション創出の取組等を発信し、京都企業への興味・関心を醸成

- ・ 「京都学びEXPO（仮称）」や京都スマートシティエキスポ等における文化・IT・DX等の体験イベントの実施

②大学生と地域・企業の交流・出会いの場の確保

課題認識

- ・ 京都の地域や企業の魅力を知らずに、府外に流出している若者がいる。
- ・ 雇用の流動化を前提に、地元定着のみならず、将来のU I Jターンに繋がるように、学生の京都での「良質な記憶」づくりを進め、京都を起点とした還流行動を促す取組が必要。

懇話会における主な意見

- ・ 京都は老舗企業が多く、持続性の高いビジネスを育む風土がある。企業や学生が老舗の経営方針を学び、就業体験ができるプラットフォームを設けてはどうか。
- ・ 大学低学年では、京都に就職したいと考える学生もそれなりにいると考えるが、就活になると圧倒的な大企業の情報に対して、中小企業が埋没する。魅力ある中小企業の情報発信強化に取り組む必要がある。
- ・ 例えば女子学生にとって、製造業の仕事内容やキャリア形成等は未知の分野であり、親も情報不足のため就職に反対する。人手不足解消に向けて多様な人材確保が進むよう、職種を絞った情報発信や就労支援など学生と企業の接点を増やす必要がある。

取組の方向性

学生に京都での暮らしや、京都企業を「良質な記憶」として印象づけるため、学生と地域や京都企業との交流機会を創出する。

学生と地域や企業が連携して学生が京都での就職に関心を持ってもらう取組の推進

- ・ 府と京都市が連携し、学生が在学中に府内の地域や老舗企業等と交流・活動し、府内の地域や企業への関心や愛着を高める機会を創出
- 新・ イベント的に「京都検定3級取得」を大学間で競わせ、京都への関心の高まりを仕掛け、さらに上級取得へと興味を抱かせる
- 新・ 同好の士を集め人脈を形成させると共に交流を深められる場の開設により京都への理解を深めさせる
- 新・ 大学生と地域住民の協働によるイベントを開催し、大学生と府民の一体感を醸成する
- 新・ 大学のオープンキャンパス化を進めリカレント教育を通して大学生と社会人の交流を深める
- 新・ 東京で活躍する京都経済人会議メンバーによる談話会を開催し京都輩出の経営者に直接触れさせる

新 学生と府内ベンチャー企業等との接点の確保

- 新・ アントレプレナーシップ教育（起業家教育）としてベンチャー企業、スタートアップ企業の経営者との交流機会を創出

就職トライアルプログラムの推進

- ・ 誰もが働きやすい職場づくりに取り組む企業が実施する、学生の有給インターンシップを通じて、京都企業における良質雇用の体験を育み、企業や業界の思い込みイメージや先入観の払拭にもつなげる
- 新・ 府北部・南部での第一次産業体験により交流・出会いの範囲を拡大する

「京都式シニア地域活動促進システム（仮称）」の構築

- ・ 学生が京都のシニアと交流し、歴史、文化、風土等を学ぶことで、長期的な京都ファンを増やす



③卒業生・在職者・離職者等との支援や関係性の継続

課題認識

- ・ 雇用の流動性が高まる中で、府外に就職した卒業生が卒業後も京都とのつながりを維持し、転職やライフイベント等のタイミングで、再び京都に目を向け、京都に帰ることが選択肢となる環境の構築が必要。

懇話会における主な意見

- ・ 大学等の卒業生ネットワークを活用して、京都企業の魅力や求人情報等を発信し、京都への回帰を後押しする取組があるとよい。
- ・ 京都は、全国から人が集い都を形成した歴史をもつが、移住定住を促進する上で、改めて京都が開かれた地域であることを情報発信してはどうか。
- ・ 大企業に就職する若者の中には、大学生の頃から数年後には離職して起業を考えている学生もいることから、ネットワークを活用して、京都の支援制度等を継続発信することが重要。

取組の方向性

卒後大学生と大学の既存ネットワーク等を活用し、京都の暮らしや京都企業の魅力、移住等に係る支援制度などの情報発信を通じて、京都への愛着を継続・深化させる取組を強化する。

「京都アルムナイつながりネットワーク（仮称）」の構築

- ・ 卒業生をはじめ、誰もが戻りたい時に京都に戻れる仕組やネットワークの構築、企業におけるアルムナイ採用や復職制度の導入促進



Ⅱ 検討の概要

1 若者を惹きつける京都づくり

(3) 留学生など多様な人材が活躍でき、将来に期待が持てる京都づくりの推進

課題認識

- ・ 日本での就職を希望する留学生は全体の約 55%を占めるものの、実際の就職者数は、そのうち約 3 割であり、選ばれる日本という状況にも陰りが出始めている。
- ・ 企業が外国人材の採用において課題に感じているのは、日本語によるコミュニケーションが 53.2%、社内の受入体制の整備が 33.0%（令和 2 年府独自調査）。受入を希望する企業への体系的な支援が必要。

懇話会における主な意見

- 新・ 留学生を含む高度外国人材の獲得を希望する企業を把握し、多様な外国人材の情報を提供するとともに、企業による人材確保・定着に向けた受入体制整備への支援が必要。
- 新・ 留学生の就学・就労ビザの取得など、行政手続きの簡素化が必要。
- 新・ 留学生にとって京都に就職することが選択肢に入るよう、高度外国人材の獲得を希望する企業や就職事例の情報を発信し、在学中のインターンシップなど留学生と企業との接点の機会創出が重要。
 - ・ 日本と海外では雇用慣行が違うため、大学による周知啓発に加え、企業や行政からも就職活動のプロセス等の発信が必要。
 - ・ 日本語を話せない外国人材が安心して働けるよう、日常生活の支援が必要。
- 新・ 中・小規模大学では、留学生に特化した就職指導・支援に限界があるため、大学入学後からの体系的な留学生プログラムを行政が提供することが必要。

取組の方向性

留学生など外国人材が京都で活躍できるよう、就職や日常生活、企業による受入体制の整備などへの支援を強化する。

外国人材の生活・就労・子弟教育をワンストップ支援する「京都海外人材・留学生・企業ネットワーク（仮称）」の構築

- ・ 京都ジョブパークや京の留学生支援センターにおける留学生の就職支援を京都府国際センター等と連携した生活支援にも拡充
- ・ 外国人材の受入を希望する企業に専門家を派遣し、就労環境や日本語学習等の体制整備を支援
- ・ 日本語を話せない子どもに対して、母語を話せる支援員を学校に派遣するなど、学校生活の負担軽減や日本語教育を充実

<u>新 京都府民の英会話レベルやコミュニケーション力の向上</u>
<u>新 ・ JET プログラム（語学指導等を行う外国青年招致事業）について、京都府への優先配置を促す、また、同プログラム終了後に日本で就業することを希望する外国人材を教育現場や自治体が積極的に採用し、その職場から京都府民の国際力を高めていく</u>
<u>新 外国人材を育成し、活用する</u>
<u>新 ・ 例えば、技能実習生として日本の中小企業で学び、母国の大手日本企業の現地法人に移って能力を磨き、特定技能 2 号として日本の中小企業で工場長になる、といった長期にわたるグローバルな人材育成サイクルを大手と中小が連携して回し、海外人材を育て、活用することを考える</u>
<u>新 留学生を呼び込むためのイベントの開催</u>
<u>新 ・ 京都留学生 DAY の創設</u>



Ⅱ 検討の概要

2 施策の評価指標（K P I）の設定について

課題認識

- ・ これまでから、府内学生の府内企業への就職率向上を中心に取り組んできたが、様々な観点の指標も考えられることから、どのようなK P I の設定が適当か検討が必要。

懇話会における主な意見

- ・ 行政が施策を立案・検証する上で、施策目標が必要であるが、雇用の流動性など社会変化を踏まえ、特に企業規模別、地域別の求人充足状況を定量的に明らかにし、問題の深刻な中小企業に焦点を当てた目標設定と対策が重要。
- ・ 一方で、受け皿となる府内企業の規模別、地域別の人材不足状況＝求人ニーズを明らかにし、どの分野に府内大学生の採用を増やす必要や余地、ニーズがあるのかを定量的に明らかにし、問題認識を共有していくことが大事。
- ・ 学生が府外に流出又は府内に流入しない原因として、京都企業が他地域と比べて遅れている、足らない部分があるなど、現状のマイナス面も認識する必要がある。

(参考データ)

- 府内大学生の府内就職率（各年3月卒。府就職支援協定締結44大学）
令和4年18.6%、令和5年17.8%、令和6年17.8%（速報値）
- 府内企業における大学生の採用吸収力
 - ・ 府内大企業の府内大学生採用率 約23%（府独自調査。回答企業16社）
 - ・ 府内中小企業の新卒大学生の採用余地数 1,074人（出典：2023年版中小企業白書を基に、府内中小企業の採用予定者数と採用者数から算出）

K P I の候補

(既存の K P I)

	設定意図
府内大学生の府内就職率の向上	府内大学生の府内企業への就職促進

(追加候補)

京都企業の競争力を強化するためには、府内外の若者等の府内企業への就職促進に取り組む必要がある。但し、従来調査ができていない項目もあり、どのようにして実績を把握するのか調査方法の検討が必要。

	設定意図
府外出身者の府内就職率の向上	雇用の流動化が進む中、府外出身者の府内企業への就職促進に取り組む必要があるため
⑨ <u>首都圏出身者の府内就職率の向上</u>	⑨ <u>多様な人材が集積する首都圏における府内企業等の人材確保の取組状況の成果を把握する必要があるため</u>
府内出身府外大学進学者の府内就職者の増加	進学で京都を離れる若者も多数あり、府外大学進学者の府内企業への就職促進に取り組む必要があるため
府内大学卒業生の <u>卒後 10 年程度</u> 府内 U ターン者の増加	雇用の流動化が進む中、就職を機に府外に転出した若者へも、引き続き京都企業の情報発信等に取り組む必要があるため
I J ターン者の府内就職者数の増加	雇用の流動化や生活の価値観の多様化が進む中、府外出身者の府内企業への就職促進に取り組む必要があるため
中小企業における府内大学生の採用率・採用者数の向上・増加	府内は中小企業が多数を占めており、ターゲットを絞った施策の企画と効果検証が必要であるため
⑨ <u>大学卒業後の京都府内居住の正規雇用女性の就業継続率の向上</u>	⑨ <u>女性が働きやすい職場環境の構築をはじめ、女性のキャリア教育の効果を検証するため</u>

Ⅲ 参考資料

1 未来・人づくり懇話会委員名簿

氏 名	所 属
泉谷 直木	アサヒグループホールディングス(株) 特別顧問
奥平 寛子	同志社大学大学院 ビジネス研究科 准教授
小畑 英明	日新電機(株) 顧問
笹岡 隆甫	華道「未生流笹岡」 家元
竹安 栄子	京都女子大学 学長
鳥屋尾 優子	公益財団法人 京都服飾文化研究財団 事務局長
野崎 治子	京都大学 理事（広報担当）
宗田 好史	関西国際大学 国際コミュニケーション学部 教授
山極 壽一	総合地球環境学研究所 所長
渡辺 誠	京都府助言役（参与）（雇用創出・就業支援担当） 京都大学経済研究所 教授

（開催状況）

- 第1回：令和5年5月31日（水）
- 第2回：令和5年9月 7日（木）
- 第3回：令和6年5月27日（月）
- 第4回：令和7年5月23日（金）

2 雇用統計データ等

別紙のとおり（京都未来・人づくり懇話会資料より抜粋）

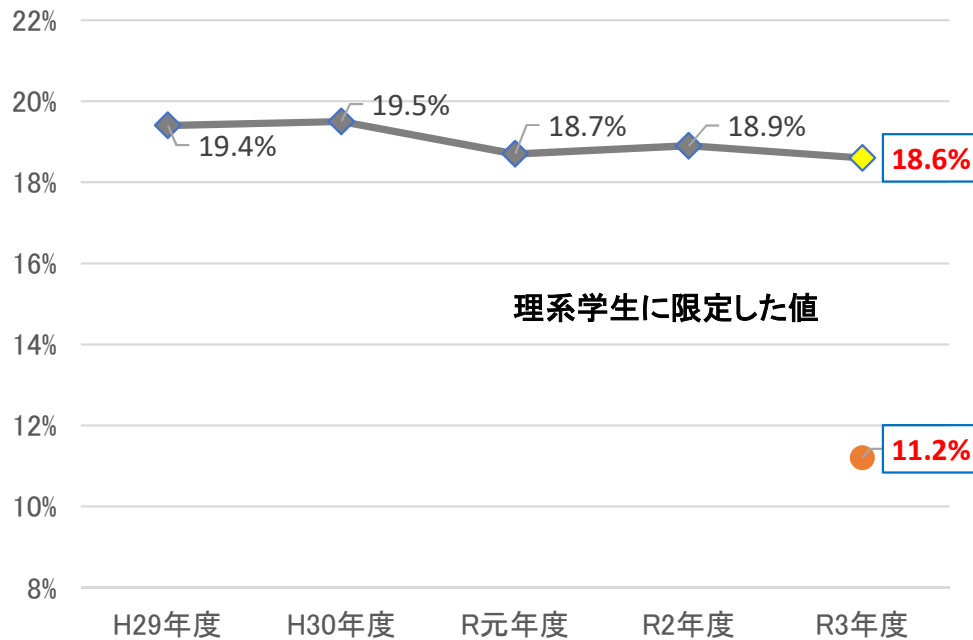


雇用統計データ等

府内大学における府内企業への就職状況①

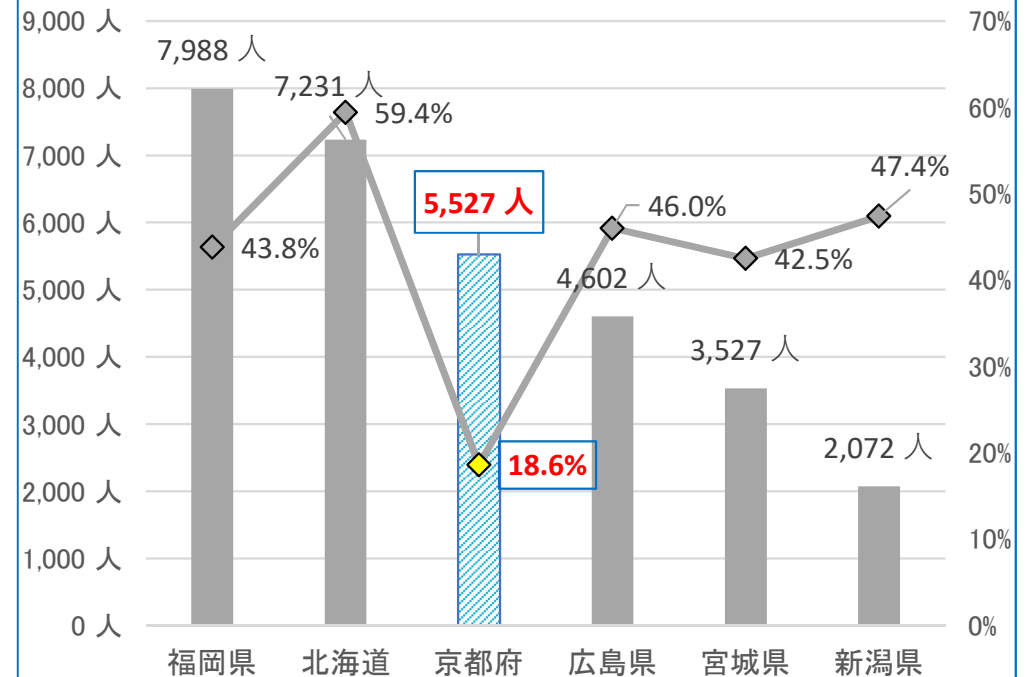
- 京都で学ぶ大学生が府内企業へ就職する割合は約20%弱で推移。
理系学生に限定すると11%程度とさらに低くなる。
- 府内企業への就職割合は他府県と比較しても低い割合となっている。

府内大学における府内企業就職割合の推移



大学生の府県内就職人数及びその割合

(R4.3月卒業生)

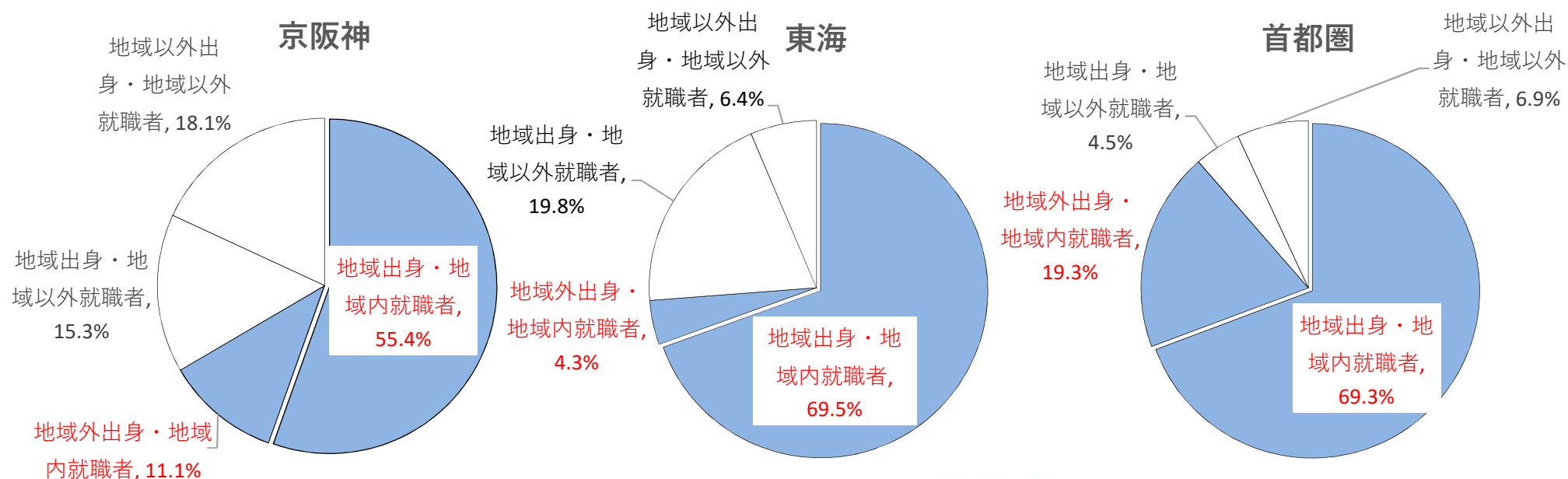


資料出所: 各府県へのヒアリング調査

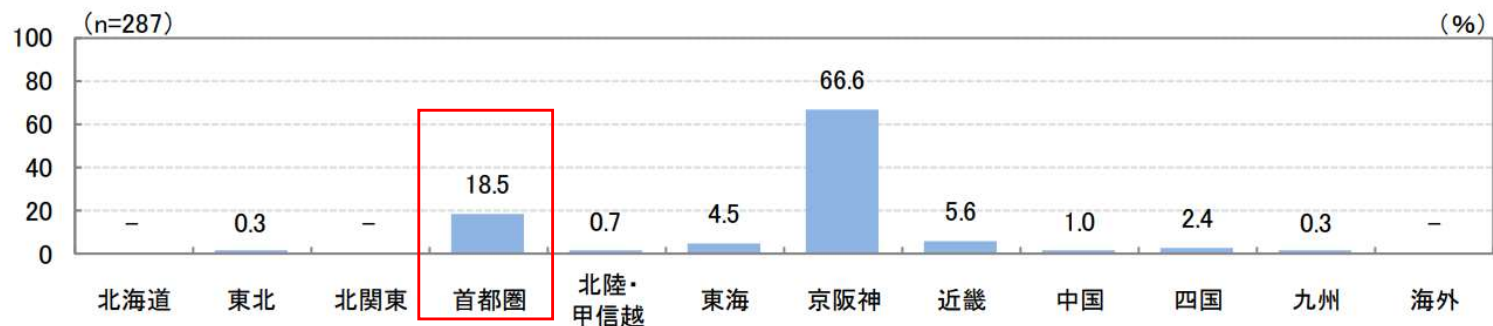
府内大学における府内企業への就職状況②

- 京阪神では他地域に比べて**地域内就職者割合が低い**。
- 京阪神の大学から他地域への就職先として、**首都圏が最も高く18.5%**と高くなっている。

■ 大学キャンパス所在地別の出身地・就職先分布（大学生・就職先確定者/単一回答）



■ 大学キャンパス所在地から見た就職先分布（大学生・就職先確定者/単一回答）



資料出所：リクルート就職未来研究所「地域間移動に関するレポート2022」

府内大学の状況①

◆京都府は多様な大学が集積する日本でも有数の「学びのまち」である。

人文・社会科学、理・工・農学、保健、教育、芸術等様々な学びを提供できる43の大学・短期大学が集積

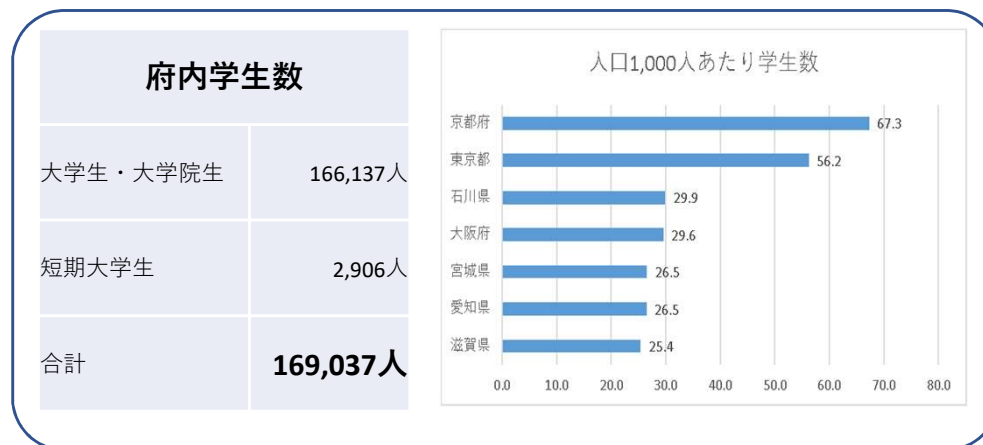
国立大学：世界トップレベルの京都大学をはじめ、工学系、教育系の2大学を含む3大学

公立大学：医療系、芸術系を含む府立2大学、市立2大学の4大学

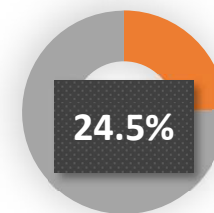
私立大学：国内トップレベルの同志社大学・立命館大学をはじめ、マンガや芸術分野で特色を持つ大学やIT専門の大学院、医療・福祉系の大学、国内最古の大学等、歴史や伝統、様々な特色を持つ36の大学・短期大学

※43大学・短期大学中、37大学が京都市内に集中（福知山市1、南丹市2、宇治市2、京田辺市1）

◆京都府は人口当たり学生数が「日本一の大学のまち」。ただし、毎年その約8割は府外から入学し、府内出身者の府内進学率は約5割。

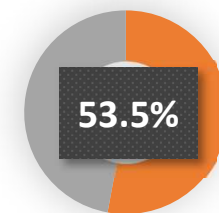


大学生の 府内出身者割合



入学者 37,163人

京都府出身の 府内大学進学率



入学者 17,025人

【出典】○令和4年学校基本調査（文部科学省）

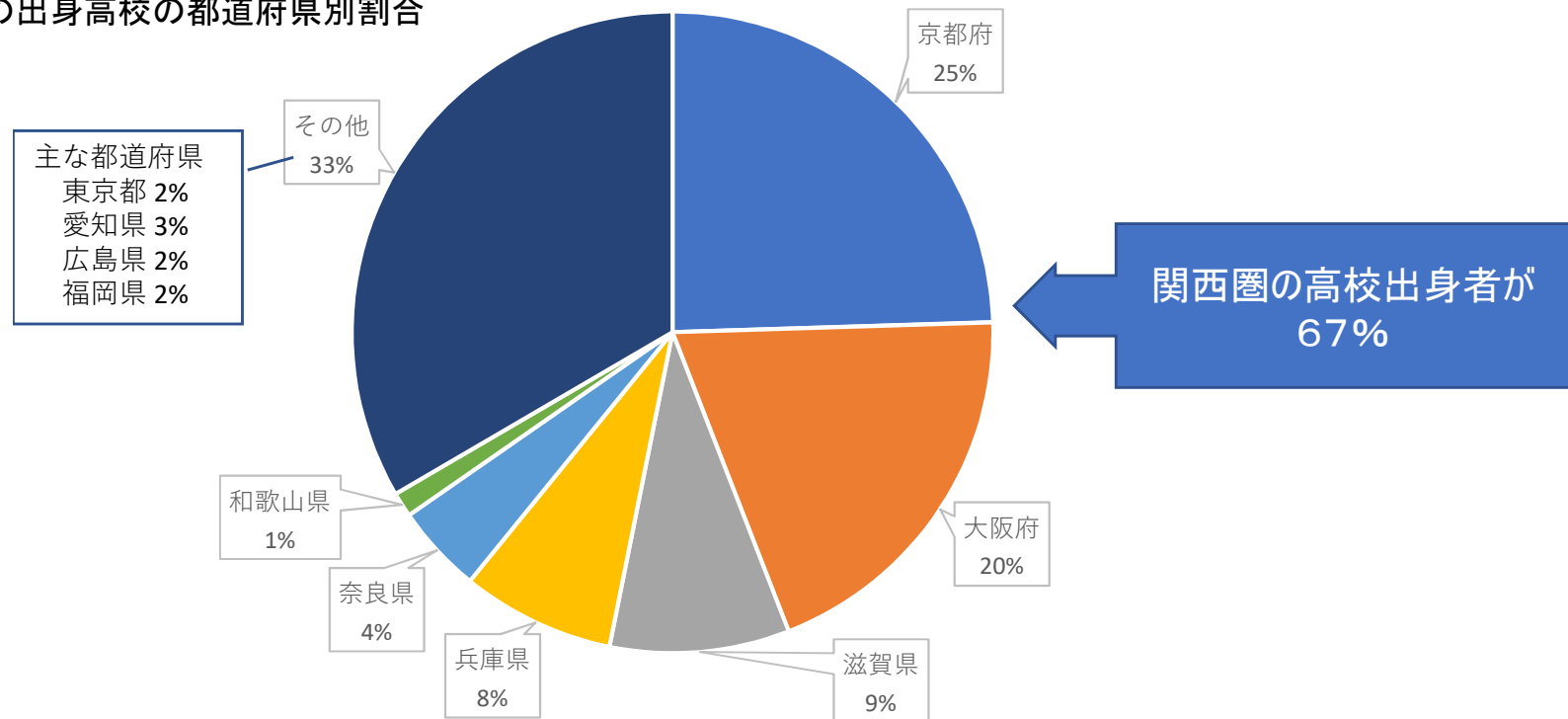
○令和4年度住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数（総務省）

府内大学の状況②

◆府内大学の入学定員は、府内高校の大学進学者を大きく上回っており、関西を中心に全国から学生が集まる状況となっている。

	1位	2位	3位
大学進学者収容率※	京都府（218.3%）	東京都（195.8%）	大阪府（118.5%）
※（都道府県内大学入学者数／各都道府県内高校の大学・短大進学者数）×100%			平均：102.4%

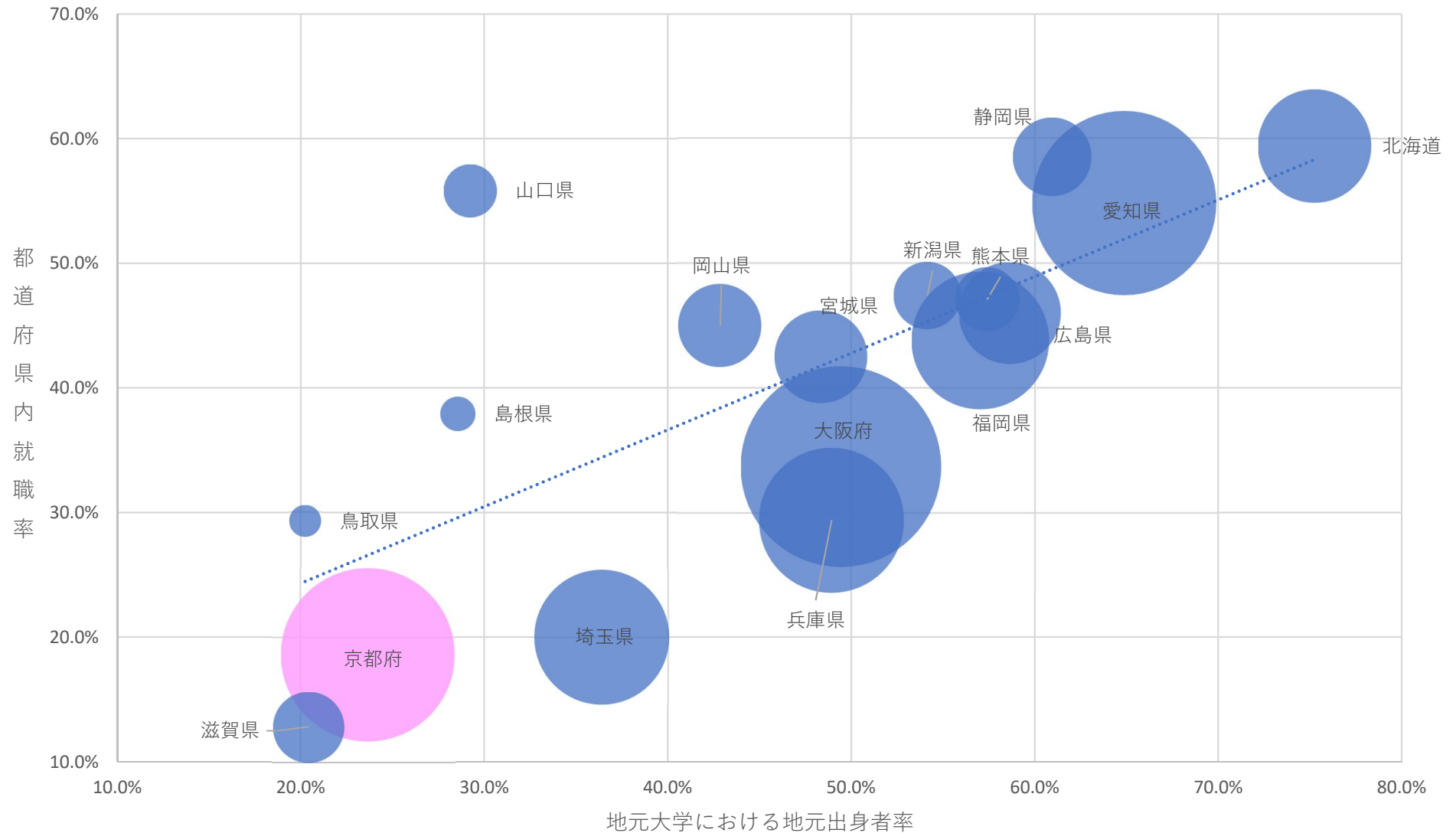
府内大学入学者の出身高校の都道府県別割合



【出典】〇令和4年学校基本調査（文部科学省）

地域内出身者と地域内就職の関係

○大学における地域内出身者率と地域内就職率には相関関係がみられる

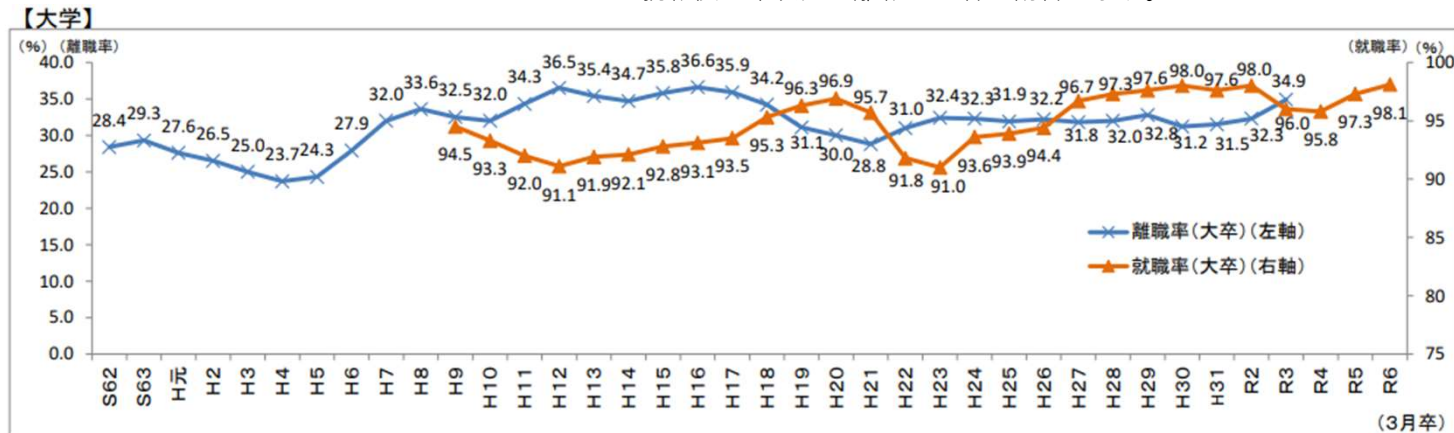


新卒3年以内の離職率及び転職希望者の推移

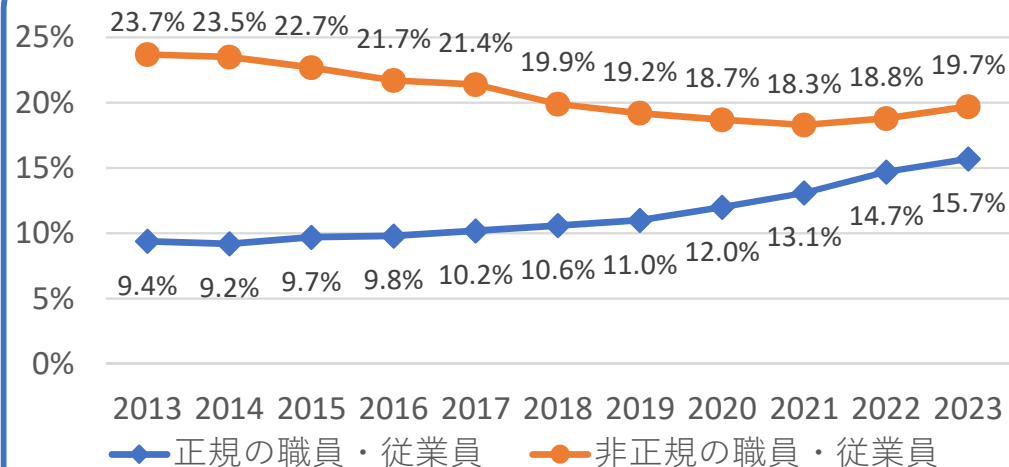
- 新卒3年以内の離職率については3割前後で推移。
- 正規の職員・従業員の転職希望率については増加傾向。
- 初職が正社員の離職経験者（若年層）のうち、現職正社員の比率は約半数。

就職率及び新卒3年以内の離職率

※各年の離職率の数値は、当該年の新規学校卒業者と推定される就職者のうち、就職後3年以内に離職した者の割合を示す。



転職希望率の推移（雇用形態別）



初職離職経験者の現職正社員比率

(%)

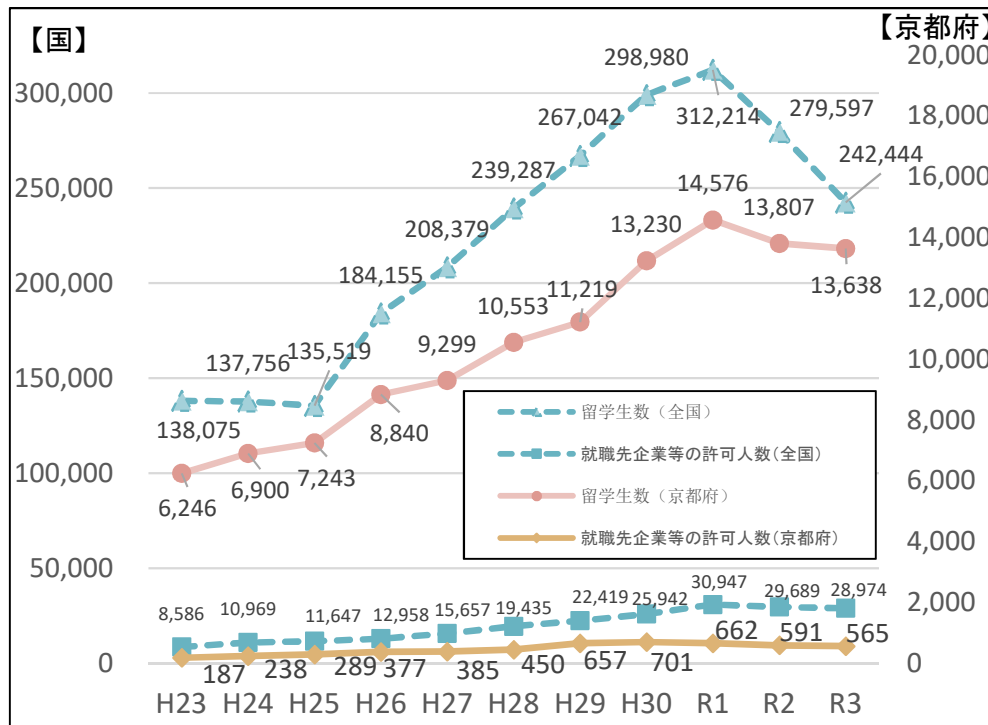
		正社員比率		
		男性	女性	男女計
初職 正社員	年齢計	71.4	36.7	52.9
	15～24歳	52.2	39.2	45.5
	25～29歳	71.0	41.9	55.0
	30～34歳	75.7	32.4	53.0

(出典) 若者のキャリアと企業による雇用管理の現状
(労働政策研究・研修機構：R3)

京都府内における外国人の活躍

- 京都府の留学生数の伸び率は、10年前と比べて全国を上回っているが、京都府所在企業への就職の伸び率は、全国を下回っている。
- 外国人材は、東京・大阪・愛知等に集中
(特に、高度外国人材(専門的・技術的分野の在留資格)は、3都府県で全体の5割超を占めている。)
- 将来、アジア各国の賃金が上昇すれば、来日のメリットが薄れ、出稼ぎ労働者の供給の頭打ちが懸念

留学生数と留学生の就職目的の在留資格変更許可人数の推移 (単位:人)



留学生数の伸び率(R3/H23)は、全国1.7倍、京都2.3倍
留学生の就職数の伸び率(R3/H23)は、全国3.4倍、京都3.0倍

資料:「留学生の日本企業等への就職状況」(出入国在留管理庁)
「外国人留学生在籍状況調査結果」(独立行政法人日本学生支援機構)をもとに作成

日本の賃金を100%として、
仕送り等を50%として試算

資料:アジア中期経済予測「日本への出稼ぎ労働者、2032年に頭打ち」
(公益社団法人)日本経済研究センター、2022年11月15日公表

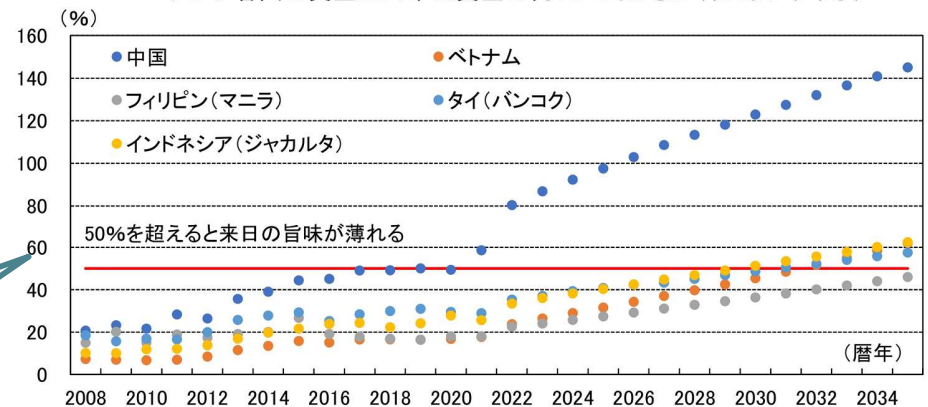
外国人労働者の在留資格別の順位

(単位:千人)

順位	専門的・技術的分野の在留資格				技能実習		資格外活動(留学)	
	うち、技術・人文知識・国際業務		うち、特定技能					
1	東京		愛知		愛知		東京	
	183.7	38.3%	148.3	46.5%	9.8	12.4%	102.2	39.5%
2	大阪		大阪		東京		大阪	
	39.6	8.3%	27.5	8.6%	6.6	8.4%	25.8	10.0%
3	愛知		東京		大阪		福岡	
	38.0	7.9%	23.0	7.2%	5.8	7.3%	18.6	7.2%
	京都(12位)		京都(19位)		京都(24位)		京都(12位)	
	7.6	1.6%	4.2	1.3%	1.4	1.8%	3.8	1.5%
全国計	479.9	100%	318.9	100%	79.1	100%	258.6	100%

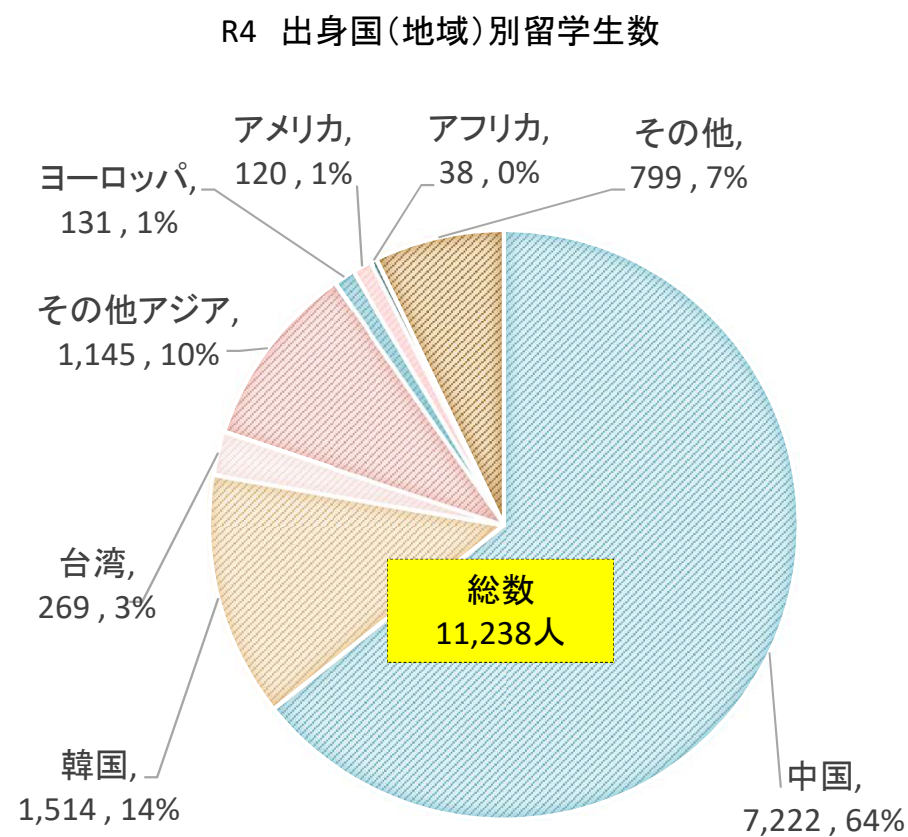
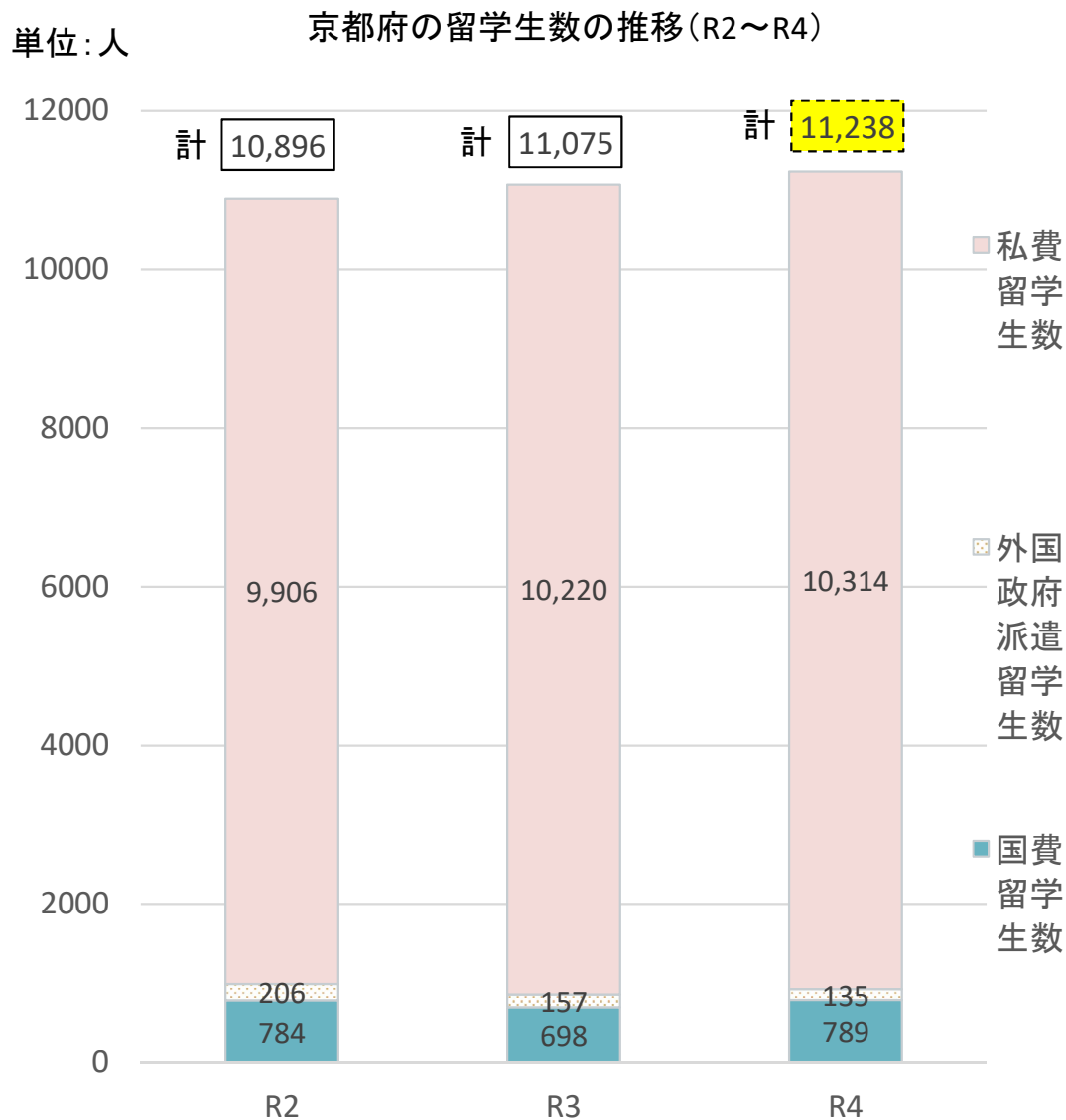
資料:「外国人雇用状況の届出状況」(R4.10末時点)(厚生労働省)をもとに作成

アジア各国の賃金は日本の賃金の何%に当たるか(リスクシナリオ)



(注)賃金は22年4~9月平均の為替レートで円換算した試算。

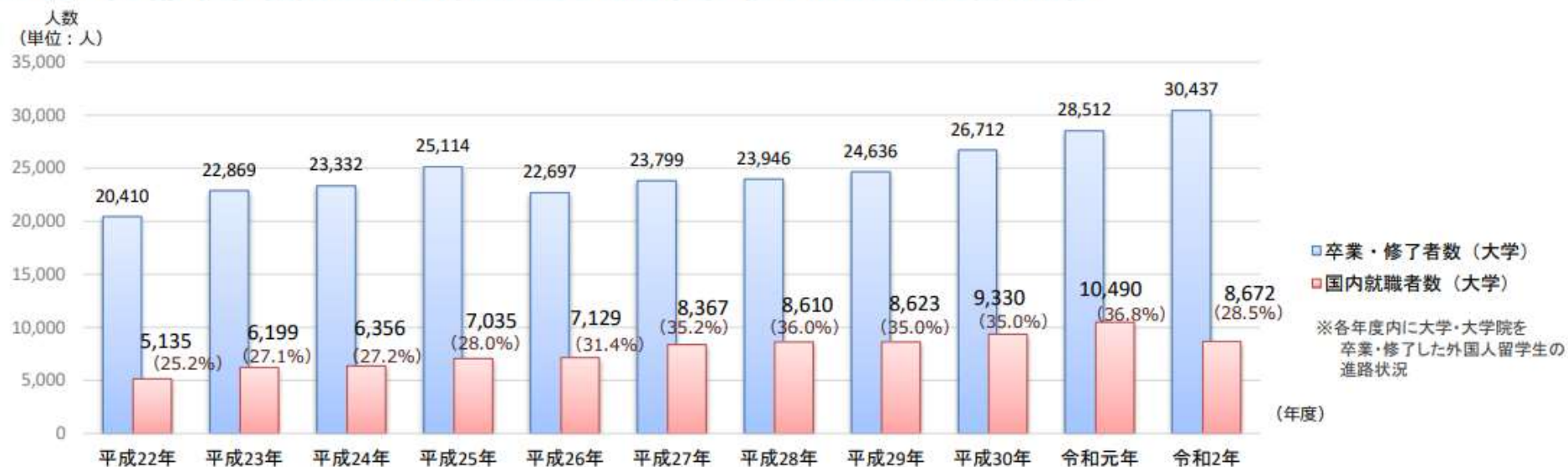
京都府の外国人留学生の状況



外国人留学生の就職の状況

- 外国人留学生の就職者数は近年増加しているが、各年度に大学・大学院を卒業・修了した外国人留学生のうち、日本国内で就職した外国人留学生の占める割合は約3～4割になっている。

○大学（学部・院）段階における外国人留学生の卒業・修了及び国内就職の推移



(出典)「2020（令和2）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
(令和4年4月(独)日本学生支援機構)

○大学（学部・院）を卒業・修了した外国人留学生の進路状況

令和元年度に大学（学部・院）を卒業・修了した者（30,437人）のうち、国内に就職した者は8,672人（約29%）。

(出典)「2019（令和元）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
(令和3年3月(独)日本学生支援機構)

○外国人留学生の就職支援に関する政府の方向性

「日本再興戦略改訂2016」（平成28年6月2日）において、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割へ向上させることを閣議決定。

○日本における就職を希望する外国人留学生の状況

日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約55%を占める。

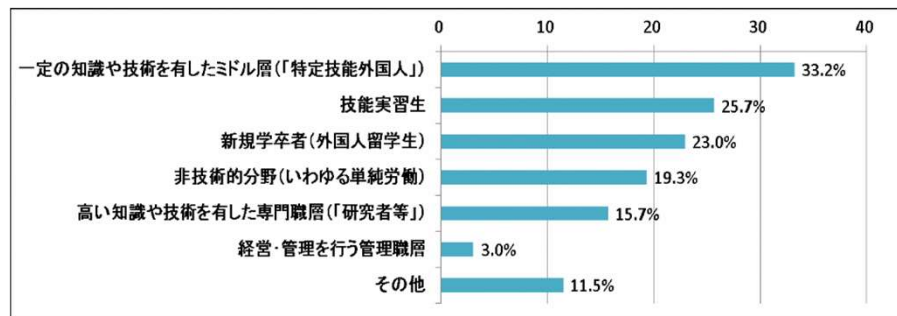
(出典)「令和元年度 私費外国人留学生生活実態調査」
(令和3年6月(独)日本学生支援機構)

京都府外国人材受入に係る実態・ニーズ等調査結果の概要

- 調査目的
外国人材の受入れ状況やニーズを把握し、課題を抽出することにより、今後の外国人材受入に係る施策を進める上での基礎データとするため。
- 期 間：令和元年7月31日(水)～9月30日(月)
- 対 象：府内中小企業6,000社(全業種)
- 方 法：電子メールによるアンケート依頼・回収(自記式)
- 回答状況：502社(回答率:8.4%) うち特定技能14分野 259社

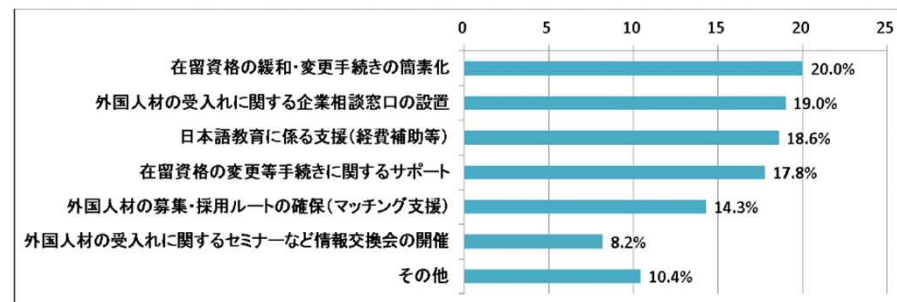
<調査結果(主なもの)>

求める外国人材

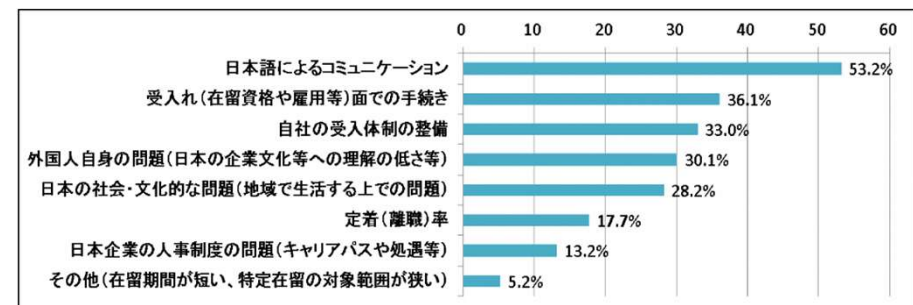


求める人材として、「**特定技能外国人**」「**技能実習生**」、次いで、「**新規学卒者(外国人留学生)**」の受入れニーズが高い。

行政に求める支援策



受入に係る課題



「**日本語によるコミュニケーション**」が課題と感じている企業が半数を超え、次いで、「**受入れ(在留資格や雇用等)面での手続き**」、「**自社の受入れ体制の整備**」となっている。

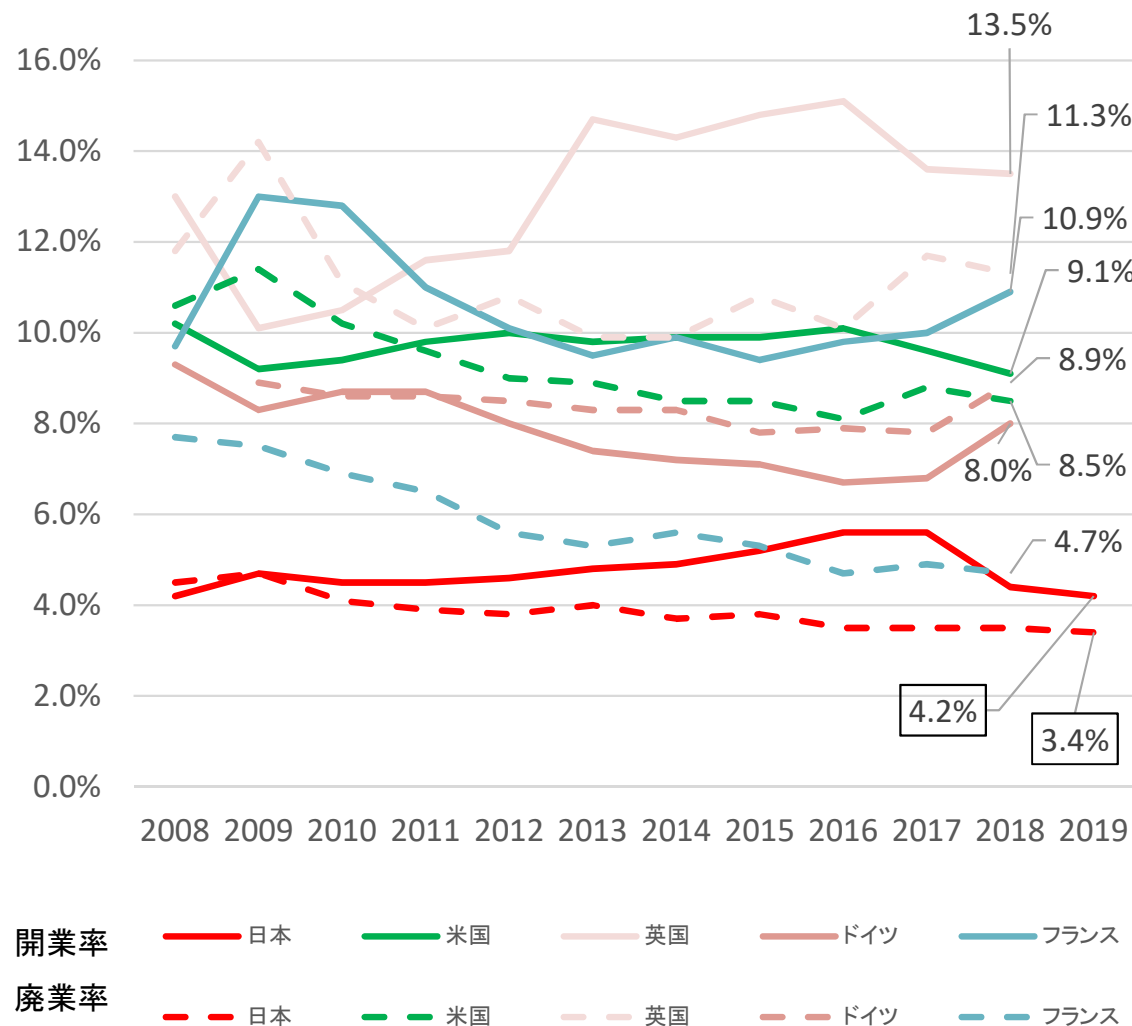
行政に求める支援策

- ・在留資格の緩和・変更手続きの簡素化
- ・外国人材の受入れに関する企業相談窓口の設置
- ・日本語教育に係る支援
- ・外国人材の募集・採用ルートの確保(マッチング支援)

京都府内における起業・スタートアップの状況

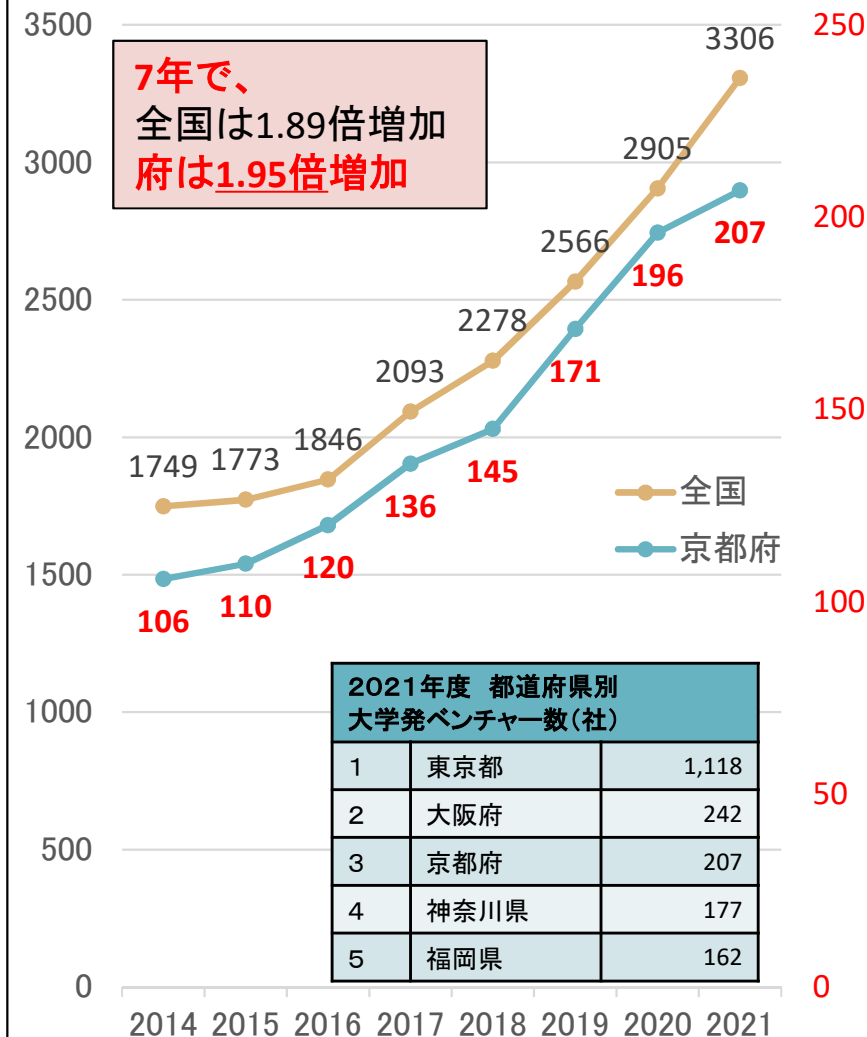
- 海外と比較すると、日本企業の**開業率は低い(4.2%)**が**廃業率(3.4%)**も低い。
- 京都府における大学発ベンチャー数は、**全国3位で、増加している**。

開廃業率の国際比較



資料：厚生労働省「雇用保険事業年報」(年度ベース)等
 (開廃業率は、保険関係が成立している事業所(適用事業所)の成立・消滅をもとに算出)
 開業率は、当該年度に雇用関係が新規に成立した事業所数/前年度末の適用事業所数。
 廃業率は、当該年度に雇用関係が消滅した事業所数/前年度末の適用事業所数。

大学発ベンチャー数の推移(社)



2021年度 都道府県別 大学発ベンチャー数(社)		
1	東京都	1,118
2	大阪府	242
3	京都府	207
4	神奈川県	177
5	福岡県	162

資料：経済産業省 産業技術調査事業(大学発ベンチャー実態等調査)を基に府作成