

次期「府民躍動 雇用応援★夢プラン」策定に係る 第2回検討会議 結果概要

1 日 時 令和7年7月25日（金）10時～12時

2 場 所 京都テルサ西館3階第2会議室

3 出席者 渡辺誠座長、アンナ・クレシェンコ委員、上田清和委員、浦坂純子委員、杉岡秀紀委員、
鈴鹿可奈子委員、濱田祐太委員、原敏之委員
オブザーバー：渡部愛氏
(※富田キアナ委員、村田淳委員、オブザーバー真鍋隆浩氏は欠席)

4 各部会からの報告

これまでの検討状況について各部会から報告

5 中間案について

次期プラン中間案について事務局から説明

6 主な意見

<全般>

- ・各施策の実効性、実現可能性、社会情勢の変化に応じた継続的な見直しが求められる。
- ・行政が民間にいかに関与するか、という視点が重要である。
- ・テクノロジーの発展を踏まえた10年先を見据えた政策立案が必要である。
- ・京都の強みである宿泊・観光・飲食業への人材シフトを促し、新たな付加価値創出を目指すべきである。
- ・全体的に、一時的な最初の支援に終始している印象がある。
- ・働くことの意義や価値の再定義が必要であり、労働に対する段階的な学びの充実が求められる。
- ・基礎自治体との連携についての記載が不足している。
- ・教育と労働政策の連携強化が急務である。

<重点>

○人材確保・定着加速化プロジェクト

- ・実際に足を運んでもらう場の提供だけでなく、オンラインでの支援強化が必要である。
- ・京都府には学生が就職したいと思えるようなベンチャー企業が少ない。府外への流出を防ぐため、ベンチャー支援部局との連携やサテライトオフィス誘致などの取組が必要である。
- ・地域で働く若手社員を評価する「ルーキーオブザイヤー」のような表彰制度を導入し、企業のチャレンジを促進・可視化すべきである。

- ・「パッケージ（ペア）支援プログラム」は、不本意非正規が若年者に限らないことを踏まえ、ターゲット設定を検討すべきである。

○ダイバーシティ人材活躍プロジェクト

- ・多様な働き方は企業側に労務管理などの負担増をもたらすため、経済的合理性の確保と自律的運営を促す支援設計が重要である。
- ・「アンバサダー企業」、「京都ならではの企業」について、働きやすさや企業の生産性向上などを含む多面的な KPI 設定の設定や、成功事例の横展開を促進する仕組みの構築が重要である。
- ・「職住近接オフィス」については、元の会社で働き続けることができるような取組が最重要である。
- ・「子連れワークスペース」には、子どもを見る人が必ず必要。シルバー人材の活用等が考えられる。
- ・環境整備を行う企業への人材面・資金面の支援が不可欠である。
- ・生きづらさを抱える若者や不登校経験者については、メタバース活用や匿名相談窓口など、入口支援の充実が必要である。
- ・企業担当者の支援学校現場視察など、障害者雇用への理解を深める施策が必要である。
- ・障害者の特性を活かした付加価値の高い商品・サービス創出の視点が重要である。
- ・65 歳以上に特化したジョブパークの設置を検討すべきである。
- ・シルバー世代の雇用については、労働安全衛生面での配慮が必要となる。

○北部地域の人材確保

- ・若年者だけでなく全体の人口減少が深刻化しており、特に観光業などでは人手不足により事業継続が困難になっている事例もある。
- ・週休 3 日制やパラレルキャリア・副業支援など新しい働き方の模索、奨学金返済支援企業への支援による地域格差解消を特区的に進めるべきである。
- ・複数企業でのスポット的な人材活用には継続的な公的サポートが必要である。
- ・北部地域に税金を投入するのであれば、京都府全体への付加価値創出の視点が必要である。

○未来志向人材育成プロジェクト

- ・KPI の設定と効果測定を徹底し、真に必要な人材育成への集中投資を図るべきである。
- ・職業訓練への公的支援について、世界的には場所の提供や人材の派遣などの部分的な支援が一般的になっており、新しい取り組みへの過度な公的支援よりも見守る形の支援が望ましい。

<継続>

- ・子どもの頃からものづくりや仕事に興味を持たせるような取組が重要である。
- ・就職氷河期世代への支援については、引き続き優先課題として取り組む必要がある。

<KPI>

- ・定量的なアウトプットだけでなく、ウェルビーイングなどアウトカムの視点が必要である。