

「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン（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

令和7年12月22日
京都府商工労働観光部労働政策室
(電話 075-414-5550)

「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン（仮称）」（中間案）について、府民の皆さまから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、「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン」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

令和7年10月3日（金）から令和7年10月22日（水）まで

2 意見提出者数（提出意見数）

21名（35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 京都府人材確保・多様な働き方実現プラン

別添のとおり

「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン(仮称)」 (中間案)に対する府民の皆さまからの御意見

※ 以下、「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン(仮称)」を「プラン」と表記する。

項目	御意見の要旨	回答案
全体 (構成について)	京都府は文化・学術・産業の独自の強みがありながら、若者定着や企業成長に結びついていない。核心課題はこの断絶を繋ぎ好循環を生むことであり、個別施策を超えた戦略的ストーリーの明確化が必要。	御意見のとおり、京都府には文化・学術・産業といった独自の強みがある一方で、それらが若者の定着や企業の成長に十分に結びついていないという課題は、非常に重要かつ複雑なものだと認識しています。この課題に対応していくため、他部局としっかり連携しながら、府の強みを活かした施策展開や、若者・企業・地域がつながる仕組みづくりに取り組んでまいります。
全体 (就業支援体制について)	<p>安定雇用を提供すべき行政自らが会計年度任用職員や委託事業を増加させて、事業を丸投げしている現場実態が全てとは言わないがあることを実感している。働く支援する側の人間の安定雇用ということにも意を尽くしてほしい。</p> <p>また現場を知らない頭でっかちの職員が不適切な指示をそうした人に指示して現場が困惑することもある。正しい判断と行動力を持った職員の人文育成にもしっかりと取り組んでいただきたい。</p> <p>府はよくオール京都を標榜されているが、現場レベルでは意地の張り合いみたいなところがあるように見受けられる。本当に力を結集できる体制を早急に構築すべきだと思う。また、そうした独立組織の中で働く上記職員の雇用の安定化に繋がる人事制度も構築してもらえると大変嬉しい。</p> <p>行政は限られたリソースの中で多くのサービスを一方的に提供しようとするが、それが分散投資につながってしまっているのが残念である。最大の課題は府民の認知であり、リソースを集中して重要な施策を迅速に実行できる統合組織の誕生を期待したい。</p> <p>既に複数のセンターがある中で、新たに「京都学生・企業・地域交流センター(仮称)」「就労困難者特化型IT就労支援センター(仮称)」などを設置すると記載されているが、人材不足が深刻化しており、また、場所や費用も必要となることから、センターを乱立させず、逆にワンストップ化して集約するなど、限られたリソースを有効活用する方向で再考をお願いしたい。</p> <p>就労困難者や学生・企業・地域の交流など、対象とする課題や人々のニーズは多様化しています。ワンストップ化では対応しきれない専門性や柔軟性が求められるため、「京都学生・企業・地域交流センター」の設置は合理的である。</p>	<p>行政においては、業務の性質や専門性、事業の期間などに応じて、会計年度任用職員や委託事業を活用する必要が生じる場合がありますが、御意見を踏まえ、働く人の雇用安定に配慮しながら、より適切な執行体制や雇用形態について検討するとともに、責任ある事業運営に努めてまいります。</p> <p>現場理解に基づく判断力・実行力の強化は、施策を効果的に実施する上で重要と考えており、引き続き、職員の人文育成に取り組んでまいります。</p> <p>プランにおいて、機関連携による就業支援体制の構築について記載していますが、適切な人事制度についても、関係機関との連携の上検討し、安定的な雇用環境の整備に努めてまいります。</p> <p>プランにおいて、迅速かつ的確な雇用対策を行うため、オール京都の機関連携による就業支援体制の構築について検討しているところであります、広報活動の強化についても取り組んでまいります。</p>
全体 (関係機関との連携について)	<p>プランは京都の未来に希望を感じさせる内容で評価できるが、財政面から京都府単独での実施は難しいと思われる。また、現行プランのように特定団体との連携を強調するのではなく、幅広い団体との協力を求めるべきである。</p> <p>高齢者社会である現在、高齢者の就労支援は、民間企業、NPO、地域コミュニティなどの多様な主体が連携して担うべき課題であり、プランではそうした団体等との連携を積極的に行っていくべきである。</p> <p>現行プランと同様に、「シルバーカンパニー」を、高齢者の柔軟かつ多様な働き方を支援する就労機会の拡大に向けた施策の担い手として位置付けていただき、施策を担つていけるよう明記していただきたい。</p>	<p>プランにおいて、地域や対象者の多様なニーズに対応するため、必要に応じて新たな支援拠点の設置を検討しておりますが、御意見のとおり、既存の支援期間との機能重複やリソースの分散には十分配慮する必要があると認識しております。今後、プランの具体化にあたっては、既存のセンターとの連携・統合の可能性も含め、効率かつ効果的な支援体制の構築に努めてまいります。</p> <p>「京都学生・企業・地域交流センター(仮称)」を拠点として、雇用対策としてのみならず、経済界や大学などのニーズを踏まえ、スタートアップ支援や、インターンシップ等を通じたキャリア形成支援、地域交流支援に努めてまいります。</p>
全体 (雇用形態の呼称について)	「正規」「非正規」という呼び方自体に問題があり、働き方や事情は人それぞれであるにもかかわらず、「非正規」という言葉が否定的な印象を与えてしまう。したがって、より中立的な呼称を使うべきであり、「非正規」を「正規」に変えることよりも、「非正規」という働き方に誇りを持てるような意識改革が求められる。	御意見のとおり、多様な働き方を尊重し、どの雇用形態でも誇りを持って働く社会の構築が必要であると考えております。一方で、不本意ながら非正規雇用として従事している方も多く、そういう方々に対しての支援を推進していくことは行政の責務であると考えております。また、雇用形態の呼称に関しましても、今後、国の動きなども注視しながら施策の具体化を進める中で検討していきたいと考えております。
全体 (リスキリング・職業訓練について)	リスキリングや職業訓練の機会を拡充し、特に非正規雇用からのキャリアアップを支援する仕組みを強化していただきたい。	京都府では、不本意ながら非正規雇用で従事している方への支援策として「就業・育成一貫支援プログラム」を実施しており、プランにおいても本プログラムを更に拡充・推進することとしています。 また、「京都府生涯現役クリエイティブセンター」でも、若者や転職希望者に対しての研修等の機会提供を行っており、引き続き、働く意欲のある全ての方々へのキャリア支援に取り組んでまいります。 また、職業訓練の推進については、プランにおいて、国・民間機関等との連携により実施していくこととしていますが、今後、施策を具体化する中で、これらの機会をさらに拡充してまいります。
全体 (卒業後3年以内の離職について)	終身雇用や年功序列が当たり前だった時代から、現在はジョブ型への移行期で働き方も変化している。そのため、3年以内の離職は必ずしもマイナスではなく、労働力の流動性として中立的に捉えるべき。	新卒3年以内の離職率が上昇傾向にある中、不本意ながら非正規雇用で働くことを防ぐといった観点から、新卒就職後のフォローアップや第二新卒の早期安定再就職を推進していくことが重要であると考えております。
II 現状・課題設定 少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少	P1の現状・課題設定の最初にある「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」部分の課題設定だけが欠落しており、補完すべきである。	御意見を踏まえ、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」の課題設定についても記載することとします。

項目	御意見の要旨	回答案
IV-1 人材確保・定着加速化プロジェクト ① 早い段階から府内の地域企業を学ぶため、「京都学生・企業・地域交流センター(仮称)」を設置し、若い人材の府内企業への就職・定着を促進	「学ぶ街」から「働き活躍する街」への転換を図るために、京都の「学術都市」としての強みを活かし、在学中から府内企業の魅力とキャリアパスを示す取り組みを強化すべき。府・大学・産業界が連携した単位認定型長期インターンシップなど、「京都で学ぶ」ことが「京都で働く」ことに直結する仕組みへの投資が必要。 地方から都市部への若者の流出が続いている。地域での就職・起業を促進するため、地域企業と若者をつなぐマッチングイベントの開催や、Uターン・Iターン希望者への支援制度の拡充を希望する。特に、地元での暮らしやすさを実感できるよう、住居支援や地域コミュニティとの接点づくりも重要である。	京都府では、大学生が中長期・有給で実務に近い就業体験ができる「学生安心就職トライアル事業」を実施しており、大学に対しても単位認定化に向けた働きかけを行っているところです。 プランにおいても、「京都企業への有償インターンシップの促進」を掲げ、学生の府内定着に向けたインターンシップを推進することとしています。 地域での就職や起業の促進については、プランにおいて、新たに設置する「京都学生・企業・地域交流センター(仮称)」を拠点に、住宅手当の支援や学生と企業をつなぐマッチングイベント、有償インターンシップを実施していくこととしています。雇用の流動化が進む中、こうした施策を通じて、地元定着のみならず、将来のUIJターンに繋がるよう、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進してまいりたいと考えております。
IV-1 人材確保・定着加速化プロジェクト ③ 迅速かつ的確な雇用対策を行ふため、機関連携による就業支援体制を構築	①プラン中間案の8頁に学生の京都採用枠導入を企業に働きかけるという提案がなされている。京都は全国から優秀な学生が集まっているが、無理に固い込み戦略を図るのではなく、人材育成拠点として全国に学生を輩出する基地になるような施策を講じた方が良いのではないか。 ②①がなかりせば、また、府内定着を促進するのであれば、提案の京都採用枠をまずは大企業を中心に範を示し、それをグループ会社や関連中小企業にも波及させるような取組を検討すべきである。	プラン中間案には、「府内企業への就職・定着を促進するため、学生の京都採用枠の導入を経済団体に提案」と記載していましたが、「府内学生のみならず府外学生も含めた若者の京都企業・地域への理解促進に繋げる総合的かつ戦略的な取組が必要であること」、また、「学生の京都採用枠の導入は、府外学生の応募機会を制限することにつながるおそれがあること」などの指摘を踏まえ、該当箇所を削除することとしました。
IV-2 ダイバーシティ人材活躍プロジェクト	企業の生産性向上と賃上げを一体支援し、多様な働き方を実現するには企業の「稼ぐ力」向上が不可欠である。府内中小企業向けにDX導入やビジネスモデル変革を支援する経営支援とプランの施策を一体化的に提供する枠組みを構築すべきである。 多様な働き方を実現するには、制度整備やICT導入などの初期投資が必要だが、中小企業にとっては負担が大きい場合がある。補助金や専門家派遣など、より手厚い支援策の拡充を希望する。	京都府では、中小企業向けに制度融資や商品開発、販路開拓を支援しており、プランにおいても、IT・DX分野の人材育成を進めることとしています。今後も職場環境整備と経営支援を通じて企業の成長と賃上げを促すとともに、成功事例を発信して横展開を図ってまいります。 多様な働き方の実現に向けて、中小企業が取り組む休暇制度の整備や、在宅勤務に要する情報通信機器の導入などに対して、社会保険労務士やITコーディネーターの派遣、機器の導入経費の一部助成も実施しております。 今後も、中小企業の課題やニーズをお聞きしながら、誰もが働きやすい職場環境に取り組む中小企業を支援してまいります。
IV-2 ダイバーシティ人材活躍プロジェクト ① 育児・介護により離職した方々の再就職を促進するとともに柔軟な働き方を創出	子育て中の従業員への支援策として、「従業員同士が協力し合える職場環境づくり」の促進を要望する。具体的には、①管理職・従業員向けの意識改革研修・セミナーの実施と費用補助、②子育てによる突発的な休み・時短勤務に対応できる業務体制の構築支援を求める。	京都府では、誰もが働きやすい職場環境の整備に取り組まれる中小企業を支援しており、支援メニューとして、企業内で実施される研修会やセミナーの開催経費の一部を助成する制度も設けております。 また、必要な時間のみ年次有給休暇が取得できる時間単位有給休暇制度や短時間勤務制度の制定に向けて、社会保険労務士によるアドバイスや就業規則の変更についても、引き続き支援してまいります。
IV-2 ダイバーシティ人材活躍プロジェクト ② 一般就労を希望する障害者の就労を促進し、障害者雇用率アップに向けた取組を強化	「活躍促進」とありますが、実際の雇用現場では依然として課題が多く、特に障害者雇用においては職場環境の整備やマッチング支援が不十分です。個別支援の強化や、成功事例の共有などを通じた啓発活動の充実を期待する。 プランでは意欲的な障害者対策が盛り込まれていると思うが、京都府全体の状況を俯瞰すれば、全国下位の雇用状況にある。尖った取組も必要であるが、全体の底上げを図る取組とのバランスの良い取組を展開し、障害者を真にサポートしてもらいたい。	京都府では、障害者雇用を促進するため、設備整備への補助金や雇用促進セミナーの開催等による職場環境整備やマッチング支援に取り組んできたところです。 さらに、令和6年度からアセスマントツールを活用した企業の障害者雇用環境の見える化支援に取り組んでいます。今後もこうした取組を進めることで、個別支援や啓発活動の充実に努めてまいります。
IV-2 ダイバーシティ人材活躍プロジェクト ③ 離職をしたシルバー世代が培ってきた経験と技術を活かすための支援	既存の民間サービスや団体で高齢者と企業のマッチングは行われているため、「京都アクティビシニアバンク(仮称)」は、企業とのマッチングに限らず、消防団や自治会など地域活動への参加を行政が支援する仕組みにしてはどうか。また、地域活性化の観点から、対象をシニアに限定せず若い世代も含めるべき。	京都府ではこれまでから、京都ジョブパークにおけるキャリアカウンセリングやセミナー、企業実習等を通じ、障害者雇用の促進に向けて幅広い支援策を講じてきたところですが、今後はそれらの取組に加え、「就労困難者特化型ICT就労支援センター(仮称)」の設置、「民間障害者チャレンジセンター」等の設立・運営支援プログラムの構築、「就労移行支援事業所型特例子会社(仮称)」等の創設、「超短時間労働」(週10時間未満)の導入促進などの施策により、障害者雇用の拡大を図ってまいりたいと考えております。
IV-2 ダイバーシティ人材活躍プロジェクト ④ 外国人の生活・就労をワンストップで支援	英語で働く企業の育成を目標としているが、目標を「多文化共生型企業の育成」に修正すべき。高度人材に限定せず、非英語圏の労働者と中小企業に対応するため、「多言語・やさしい日本語」を基軸にした支援体制への転換を提案する。 外国人材の孤立防止と生活基盤安定のため、京都府国際センター等と連携したワンストップ窓口で、利用者の多い言語での相談体制を構築し、生活・就労情報を提供するデジタル基盤も「やさしい日本語」と主要言語に対応させ、情報格差を解消すべき。 留学生の府内定着を促進するため、「京の留学生支援センター」における就職支援と並行し、一般的な「ビジネス日本語」だけでなく、特定技能分野(介護、製造、飲食など)で実際に必要な専門用語や会話に特化した学習プログラムを開発し、企業と連携して提供すべき。	外国人材の雇用、定着において課題となっている語学の問題については、マッチングアジャスターが各中小企業に訪問する中で、課題を確認してまいります。 様々な国や地域の方が京都で働かれていることから、京都府国際センターや国の支援機関とも連携し、日本語教育を行うとともに、御意見いただいた多言語への対応についても、具体的な事業展開を行う上で検討してまいります。 京都府国際センターでは、外国人住民総合相談窓口を設置しており、25言語で生活相談を実施しています。就労支援におきましても、京の留学生支援センターにおいて、令和6年度に日本語・英語・中国語・韓国語で留学生向け就職ガイダンス動画を作成・配信し、令和7年度はネパール語を加えた5言語で配信予定です。多くの外国人に対し支援を届けているよう、引き続き多言語による生活・就労支援に努めてまいります。

項目	御意見の要旨	回答案
IV-3 北部地域の人材確保プロジェクト ② 従前の終身雇用や年功序列等に縛られることなく、複数の企業で好きな時間に、好きな仕事ができる北部地域「パラレルキャリア推進プロジェクト(仮称)」を実施	リモートワークの普及は、京都の豊かな自然や文化を活かす好機である。都市部の画一的な働き方とは異なる、京都ならではの魅力的なワークスタイルを「京都モデル」として確立し、府が積極的に情報発信することで、新たな人材を府内に惹きつける原動力とすべき。 好きな時間に、好きな場所で働くことができる環境を希望する。	プランにおいて、「北部地域の人材確保プロジェクト」として、「ワーケーション型インターンシップ(仮称)」の実施。複数の企業で働くことでの収入を得る「パラレルキャリア人材」の育成、リモートワークを活用した「北部地域ふるさと住民(仮称)」の設置に取り組むこととしており、成功事例に関しては、京都府域にも拡げてまいります。
IV-4 未来志向人材育成プロジェクト ③ リカレント・リスキリングによる職業能力開発や人の生産性の向上	深刻な労働力不足の解消に向け、中高年を対象としたリカレント教育・リスキリングの推進が重要であり、従業員が受講しやすい環境整備と併せ、教育機関への経営支援を求める。 リカレント教育を軸とした能力開発は非常に重要なことだと思う。その一方で、リカレント教育に理解を示す経営者が大層を占める状況にないことも残念ながら事実だと思う。 人材確保も非常に重要な人材定着のツールの一つであることをしっかりとプランで明記できないだろうか。	京都府では、「京都府リカレント教育イノベーション補助金」により、各種学校等による教育プログラムの開発・運用を後押ししております。引き続き、中高年層を含む多様な人材が能力を発揮できる環境づくりを進めてまいります。 企業がリスキリングに取り組める環境づくりを支援するため、プランでは、デジタルバッジによる研修効果の見える化や、給付金の審査項目にリスキリング事業項目の追加促進するほか、リスキリングの必要性を理解し、実践してもらうための学習会の開講、優良取組企業の顕彰などに取り組むこととしています。 また、御意見のとおり、人材の確保と定着は両輪であり、プランの重点施策として取り組んでまいります。
V-3 京都産業を支える人材の育成について (2) 次世代を見据えた職業能力の開発・技能の振興	「専門校機能の充実・強化」の部分が平板で今やっていることが書かれているだけであり、今後4年間の新たな可能性を感じられないのが非常に残念である。 国・民間機関との連携もただ「連携します」とだけ書かれていて、せめて少しでも具体的な内容、方向性を盛り込みたい。 「技能検定における育成就労制度への適切な対応」とは何か。他の分野に比べわくわく感がない。	専門校機能の充実・強化については、現行の取組に加え、今後の産業構造の変化に対応するための企業ニーズ把握や若年者層の再チャレンジ支援、訓練生のキャリアアップ支援など、新たな方向性も記載しております。 いただいた御意見を踏まえて、「全国職業訓練実施計画」に基づき、専門校機能の充実・強化に向けて取り組みを進めてまいります。 職業訓練の推進については、プランにおいて、国・民間機関等との連携により実施していくこととしていますが、今後、施策を具体化する中で、これらの機会をさらに拡充していきます。
VI 本計画で達成したい目標	京都府には大学が多く、若者が入学時に流入し、卒業・就職時に流出するのは自然な流れである。府内企業への就職率は減少傾向で課題だが、東京一極集中という大きな流れに逆らうのは非効率であり、府内就職率をKPIとする発想は見直すべき。	京都府では、「府内大学生の府内企業就職率」の向上に取り組んでいるところですが、プランでは、従来の大学での京都企業の講座や京都企業へのインターンシップ等の取組等の強化に加え、京都の学生の方々に、京都の企業のみならず地域・人についても知つてもらう新たな取組にもチャレンジしていくこととしており、それを定量的に表す指標として「府内企業・地域交流学生数」を新たなKPIとして設定しています。