

平成29年度第1回雇用支援・人材確保計画（仮称）検討会議（平成29年7月26日）

平成29年7月26日、第1回雇用支援・人材確保計画（仮称）検討会議が開催され、次期計画の方向性等について意見交換が行われました。

日時

平成29年7月26日（水） 午前10時30分～12時

場所

京都ガーデンパレス「祇園」

出席者

久本座長

植村委員（代理：勝見氏）、沖田委員、津崎委員、野崎委員、橋元委員（代理：廣岡氏）、原田委員、本城委員、宗田委員、山内委員、山下委員

オブザーバー：亀永氏（代理：森氏）、宅島氏、渡邊氏（代理：小川氏）

（以上14名）五十音順

議事等

現行計画の成果と課題及び次期計画の方向性等について

主な意見等

【次期計画の方向性等について】

（計画の方向性及び名称について）

- ・従来の延長ではなく、人材確保に関することを中心に取りまとめることが必要である。名称も「雇用創出・就業支援計画」から「雇用支援・人材確保計画」へ変更することで良い。
- ・労働力人口は減少し、深刻な人手不足の状況は何十年と続くことから、将来を見据えた大きな構えで対策を講じる必要がある。
- ・京都は非正規率が高い。人材確保の観点からも、正規雇用については引き続き取り組むことが必要。

（様々な人材の活用について）

- ・国内の人材だけでは企業は回らず、外国人材に頼らざるを得ない状況。
- ・高校、大学の新卒者離職率が高い。離職した人に次の仕事を紹介できるパイプづくりが必要。

- ・留学生には、日本あるいは母国において日本の企業で働くことを希望する者が多いが、本人との希望が合わず、マッチングに至っていない。留学生についてもパイプづくり、マッチングが必要。
- ・若い世代で不本意非正規が多い。こうした人達や外国人材、家庭にいる女性、高齢者等に活躍してもらえる仕組みづくりが必要。

(能力開発、キャリアアップ)

- ・転職しながらキャリアアップしたり、退職後に自分の道を探して仕事に就くなど、労働市場は流動化しているため、どういう定着の支援をしていくのかということを実体化していかないと、ニーズに合わない支援になってしまう。
- ・職業訓練、能力アップの部分は非常に大事になってくるので、より具体的に記載する必要がある。ロボットや機械では対応できない部分（人間関係づくり、ストレスマネジメント等）についての研修を増やすなど。教育機関との連携も必要。

(就労環境改善について)

- ・いわゆるブラック企業は指導、監督していく必要がある。
- ・労働条件をいかに良くするか、働きやすい職場をどうやって作っていくか、企業も行政も考える必要がある。

(京都ジョブパークの新しい姿について)

- ・新たな京都モデルの中身の充実、ジョブパークと企業との関係構築、積極的に企業の方がジョブパークに関わっていただく必要がある。
- ・ジョブパークのあり方を軽く変えるだけではなく、長期的な視点を持ち、今しなければならぬことを決めるべき。就業支援をするのがジョブパークであれば、企業に人材を紹介する拠点は、たとえばヒューマンパークという風に、名前から変えるなどの検討をする必要がある。

(キャリア教育について)

- ・早い段階からのキャリア教育が大切。就職率と同様に求職者（就職を希望する学生、就職に対してしっかりした目的をもった学生）を増やしていくことにも着目しており、卒業時の就職率だけでなく求職率（全学生における求職者数）を増やしていく、そして離職率を減らしていくことが課題。
- ・人をどうやって育てていくかということも、大学でしっかり取り組んでいただきたい。