

令和6年度「府民躍動 雇用応援★夢プラン」推進会議 結果概要

令和6年12月16日、令和6年度「府民躍動 雇用応援★夢プラン」推進会議が開催され、令和6年度上半期までの取組状況、今後の雇用政策の方向性等について意見交換が行われました。

日 時

令和6年12月16日（月） 15：00～17：00

場 所

ガーデンパレス京都「鞍馬」

出席者

久本座長、上田委員、中谷委員、秦委員、原田委員、宗田委員、和田委員
オブザーバー：青山氏、山下氏
（以上9名※原委員は欠席）

議事等

令和6年度上半期までの取組状況、今後の雇用政策の方向性等について

主な意見等

【最近の雇用情勢について】

- ・北部企業の求人状況が非常に厳しく、北部地域で頑張るという方を優先的に採用しても、入社半年もする前に「都会に出る」といって退職を申し出ている。働くことだけではなく、生活環境含めて考えていく必要がある。
- ・単なる人材不足という以上に、コア人材の不足が目立つ。将来が囑望され、育成・確保する必要がある人材が非常に不足。実際には有効求人倍率の数字以上の深刻さ。

【令和6年度上半期までの取組状況について】

（若年者の府内定着：小中高生に対する取り組み）

- ・現在子供たちが地域活動にほとんど参加しておらず、地域愛を育てる時間がない。また地域の活動において自分たちがどう活躍できるかということについて子供たちは実体験として分からない。小中学校の受験や進路を決める前に、地元で生きたいなという気持ちを植えつけることに投資をすることが必要。

（若年者の府内定着：UIJターンに対する取り組み）

- ・一旦京都府外の企業に就職したものの、転職先として京都に戻ってくる若者もいるのではないかと。次の計画にそうした者たちの数値を集計し、対策することが必要。
- ・近隣府県の大学でも京都の企業に就職したいという学生は結構いるが京都企業は他

府県には採用に来ていない。どうしても京都府内在学の学生に目が行く。京都企業が近隣府県から人材を取りに行く戦略を考えていただきたい。

- ・東京や大阪で就職したが、労働環境に合わなかった結果、京都に帰ってきた者に対するサードプレイスの形での支援を充実させた方がよい。

(若年者の府内定着：地元志向者に対する取り組み)

- ・地元志向の者は一定数おり、大学生であれば地域政策関係のゼミに多くいる。高校生の場合は、いわゆる「マイルドヤンキー層」であり、彼らは非常に地元志向が強く、地元への強いきずな、家族・仲間を重視している。もしマイルドヤンキー層への支援が上手くできてないとしたら、対応を強化してもいいと思う。

(中小企業の学生インターンシップ)

- ・中小企業は専任の採用担当者がいないことが多く、慣れていない中でインターンシップを実施した結果、学生が中小企業者を嫌いになるという逆効果になるケースがある。そうしたこともあり中小企業の採用担当者の育成が必要。

【今後の雇用政策の方向について】

(若年者への意識づけ)

- ・技能関係の就職について、職人のなり手が非常に少ない。高校を卒業して5、6年間で技術を身につけて、独立、一人親方になると、大卒よりも収入を確保できるという観点からも、ものづくりの魅力を若い人も理解してもらえるような施策を小さいころからやっていく必要がある。
- ・教育の活用が鍵だろう。高校生であれば探求科や美術系の科目に職人やものづくり企業の方が入ってくれるような仕組みを作っていくとよい。

(ジェンダーギャップ・非正規雇用)

- ・ひとり親家庭問題、特に母子家庭の問題については社会の矛盾が表れていると思うので、さらに手厚い政策をやっていく必要がある。
- ・非正規雇用で、正社員とあまり変わらない仕事をしているものの、低い給料しかもらえてない人が正規雇用として雇われるといったスキルアップに繋がるような支援をしてもらいたい。

(障害者雇用)

- ・法定雇用率が引き上がったものの、企業も既存の事業は効率化、高度化しており、新たな人員の増加は難しいため、障害者雇用に向けた新事業の立ち上げを支援する施策が必要。
- ・教育行政において雇用率が非常に低い。教育や行政において積極的に身近なところで障害を持っている方が働いていることを人々が見られるような環境を作る施策

を取り入れてもらいたい。

- ・令和6年4月の障害者法定雇用率2.5%への引き上げに伴い、本計画の目標指標の修正が必要。

(人材育成)

- ・DXスキルがちょっとした知識の習得ではなくて本当に企業が求めているスキルの習得に繋がるようなものにしてもらいたい。

(新卒採用)

- ・賃上げが学生には一番訴求力がある。安定的な収入、そして私生活と仕事のバランスを学生は求めている。まずはその給料を上げて、どういうキャリアパスを描いて、そして私生活のバランスについても安心させてあげることが必要。

(その他)

- ・次の計画策定時には時代の変化に合わせて、これからの雇用に関してどういう指標が必要なのかということ議論をしていただきたい。課題が実務的に、具体的に、どういった政策によって、達成できたのか・できなかったのか・分からなかったのかを指標によってはっきりさせる姿勢を引き継いでいただきたい。