

第 3 回 未来京都・人づくり懇話会

次 第

日時：令和6年5月27日（月）
午前10時00分～正午
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

テーマ「若者が京都に住み働きたいと感じる産業、地域、人づくりについて」

(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 本懇話会の方向性
- 資料4 論点整理（案）
- 資料5 資料編
- 資料6 渡辺委員の御意見

未来京都・人づくり懇話会 委員名簿

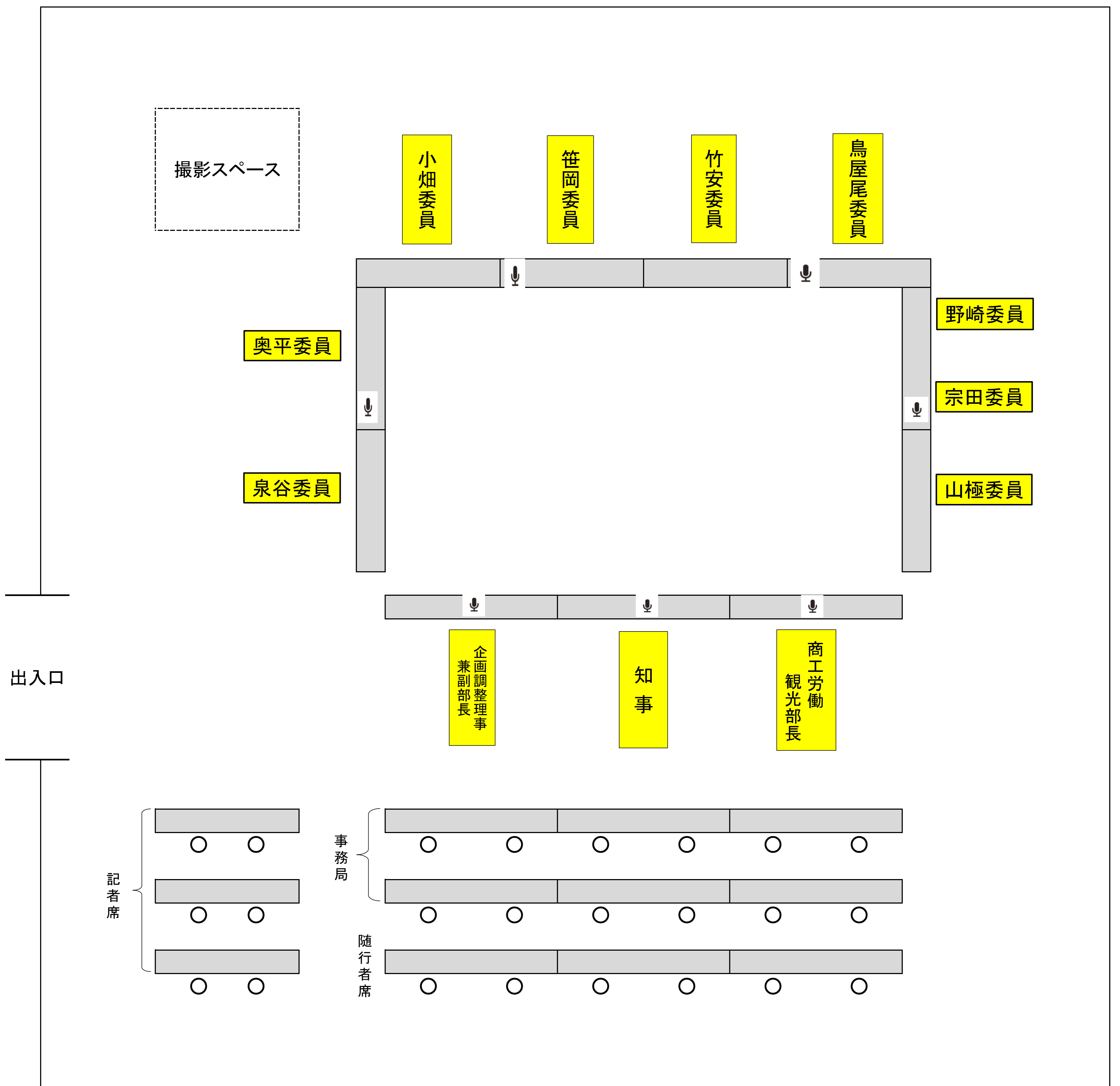
氏 名	所 属
いずみや <small>なつき</small> 泉谷 直木	アサヒグループホールディングス(株) 特別顧問
おくだいら <small>ひろこ</small> 奥平 寛子	同志社大学大学院 ビジネス研究科 准教授
おぼた <small>ひであき</small> 小畑 英明	日新電機(株) 顧問
ささおか <small>りゅうほ</small> 笹岡 隆甫	華道「未生流笹岡」 家元
たけやす <small>ひでこ</small> 竹安 栄子	京都女子大学 学長
と や お <small>ゆうこ</small> 鳥屋尾 優子	ワコールアイネクスト(株) 代表取締役社長
のぎき <small>はるこ</small> 野崎 治子	京都大学 理事（広報担当）
むねた <small>よしふみ</small> 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 <small>じゅいち</small> 山極 壽一	総合地球環境学研究所 所長
わたなべ <small>まこと</small> 渡辺 誠	京都大学経済研究所 教授

欠 席

(五十音順・敬称略)

第3回 未来京都・人づくり懇話会 配席図

令和6年5月27日(月)
午前10時00分～12時00分
京都ガーデンパレス2階「祇園」



第3回未来京都・人づくり懇話会について

資料3

【開催経過】

①令和5年5月31日

- ・テーマ「少子高齢化に伴う人口減少や人手不足社会が進行する中、今後の産業・経済を支える人材確保・育成について」

②令和5年9月7日

- ・テーマ「学生・留学生の府内定着促進について」
- ・ゲストスピーカー；サイボウズ(株)青野代表取締役社長



「京都に住み働きたい！」と若者が感じる人づくりとは？

【意見集約から見た主な着眼点（施策の方向性）】

- ①魅力ある京都企業づくり、地域づくりを目指すべし
- ②やりがいや働きがいを感じられる職場づくりを目指すべし
- ③京都は優秀な人材の育成・供給拠点となるべし
- ④高度外国人（留学生含む）の府内企業就職を促進すべし
- ⑤早い段階から地元企業や地元の良さを知る機会をつくるべし
- ⑥府外人材の積極的な流入促進を図るべし 等

【目指すべき今回会議の着地点】 テーマ「若者が京都に住み働きたいと感じる産業、地域、人づくりについて」

- ・これまで2回の会議結果を踏まえ、委員意見を集約化した上で、現在取り組んでいる府施策や事務局案を本懇話会に提示
- ・提示案に対する意見、新たな視点から又補足的な意見、新たな着眼点提示、具体施策提案等につき各委員の意見を聴取、知事と意見交換
- ・今回の結果を踏まえ、本懇話会における「若者人材育成部分」の提言骨子としてまとめることを目指す。

【事務局による論点整理案】 ⇒ 資料4 参照

<京都の新たな魅力をいかに創出するか>

- ①魅力ある京都企業や地域とはどんなものか、またそれを実現するには何が必要か。スタートアップ支援に求められることは何か。
⇒ 「産業創造リーディングゾーン」の推進とスタートアップ支援
- ②府内就職率のターゲットはどの程度を目指すのか。 ⇒ 新卒学生の府内就職率〇〇%

<新たな魅力に人を惹きつける仕組みづくり>

- ③学生・若者が相互に、地域、企業等と交流・活動できるインターフェイスな場づくり ⇒ 「京都地域・学生・企業交流センター（仮称）」設置
- ④留学生のみならず高度外国人の生活・就労・子弟教育等環境整備も含めたワンストップな支援システムづくり
⇒ 「京都海外人材・留学生・企業ネットワーク（仮称）」の構築
- ⑤若者の地元就職や適正なキャリアデザインを早い段階から醸成させるための中高への「学校キャリアアドバイザー（仮称）」の配置
- ⑥既存大学のネットワークも活用した卒業生が戻りたいときに京都に戻れる仕組の構築やネットワーキング、さらには退社や起業、社会貢献活動等を経て、企業にアルムナイ採用や復職できる制度の導入促進
⇒ 「京都アルムナイつながりネットワーク（仮称）」の構築 等

若者が京都に住み働きたいと感じる
産業、地域、人づくりについて
「論点整理(案)」

第3回 未来京都・人づくり懇話会
令和6年5月27日



➡ 論点① 魅力ある京都企業や地域とはどのようなもので、その実現には何が必要か

例えば（１）

「産業創造リーディングゾーン」の推進

1 施策の目的

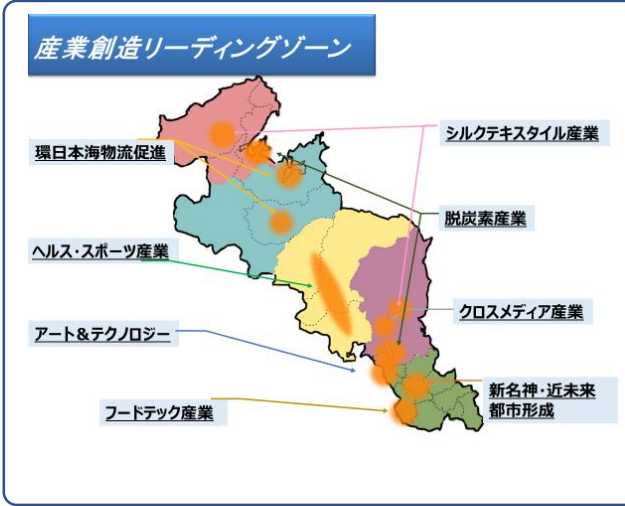
世界をリードする産業創造拠点を整備し、オープンイノベーションが持続的に起こるエコシステムを構築することで、次代を担う京都産業の創出を目指す。

2 背景

- ・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のエコシステムの再構築が求められている。
- ・京都の学生全体の17.8%、理系学生でも17.9%しか、京都に就職しておらず、大学の集積を活かせていない。
(R5.3月卒業学生 京都府調べ)

3 施策の概要

- ◆世界から注目される課題をテーマに、産学官による国際的なオープンイノベーションを展開
- ◆併せて、テーマに沿ったインキュベーションや工場用地などの拠点整備を推進し、国内外からスタートアップや企業等の集積を図る



- 主なリーディングゾーンの取組
- ・クロスメディア【拠点：太秦メディアパーク】
映画・ゲーム・アニメ・マンガ関連企業の集積を生かしたコンテンツ産業の育成
(メタバース研究会の設置、各種共創プロジェクトの推進、太秦NINJA PITCHの開催等)
 - ・脱炭素【拠点：Zet-Valley】
電池・バイオ等の集積を生かした脱炭素関連企業の共創の場を創設
(民間と連携したインキュベーション施設の整備、ZET-Summitの開催等)
 - ・アート＆テクノロジー【拠点：アート＆テクノロジービレッジ京都 (ATVK)】
京都の文化・芸術の力を生かし、アートとテクノロジーを融合させた新たな産業の創造
(企業やアーティストが集い交流するATVKの創設、フェムテック等の研究会の開催等)
 - ・フードテック (拠点：けいはんなフードテックヒル)
食糧問題に取り組む国内外の研究機関やスタートアップの集積を促進
(食の研究機関や企業の集積を図る用地造成、産学官交流のプラットフォームの開催等)

4 委員からの関連する御意見（主なもの）

- ・採用力のある企業や産業を育てることが必要 (小畑委員・第2回欠席時)
- ・本社誘致運動をする (泉谷委員・第2回)

例えば（２）

スタートアップエコシステムの構築

1 施策の目的

次々とイノベーションが生まれる世界的なスタートアップ拠点の形成

2 背景

- ・世界に伍するスタートアップ拠点都市の選定
- ・京都経済センターを核としたオール京都の支援体制の構築
- ・全国トップクラス4割の大学発スタートアップ企業比率、京都発IT系ユニコーン企業の誕生、首都圏のベンチャーキャピタルの京都進出増加

3 施策の概要

◆若者が起業する場合に、資金調達や事業開発支援が受けやすいスタートアップエコシステムを構築

若者が起業しやすいスタートアップエコシステムの構築

【資金調達機会の提供】

- ・国内最大規模のスタートアップ交流イベントである「IVS京都」をはじめ、「エンジェルコミュニティ交流会」、「スター創生事業」など、「投資家との出会い」による資金調達機会の提供

【スタートアップの仲間づくり世界に向けた自社PRの推進】

- ・世界最大級のピッチコンテストであるスタートアップワールドカップ京都予選などを通じた、世界に向けた自社PRの場の提供
- ・イベントやコミュニティづくりによるスタートアップの仲間づくりや機運醸成

【創出・成長支援】

- ・創業・事業開発支援の助成、大学生ビジネス実践プログラムや産学連携シーズ事業化支援
- ・若手起業家を10N1で育てるスタートアップSTUDY（仮称）事業（アート&テクノロジーヴィレッジ京都で開催予定）

【世界で戦うための海外進出支援策の充実】

- ・国内最大級の東京のスタートアップ展示会スシテック、海外最大級アメリカテキサスで開催されるサウスバイウエストに出展
- ・世界の投資家が集まるドバイ等で、京都スタートアップの発信力強化、投資力アップを支援

【海外起業家の呼び込み】

- ・京都国際ナショナルスタートアップセンターの開設による海外起業家の京都でのビジネスや日常生活を支援
- ・長期滞在型外国人起業家等誘致プログラム（90日間プログラム）の実施による海外起業家や技術者等の府内定着を支援



4 委員からの関連する御意見（主なもの）

- ・学生はスタートアップ資金の工面に苦労しており、企業や行政が援助することが必要（山極委員・第2回欠席時）
- ・若者の起業・スタートアップ時の補助制度が必要（渡辺委員・R6.4月）

➡ 論点② 府内就職率のターゲットはどの程度を目指すのか

例えば

新卒学生の府内就職率〇〇%

○府内企業への就職率向上に取り組むにあたり、受け皿となる府内企業においてさらに雇用するだけの余地があるのかを検証。

○3,835人は、府内大学からの採用を伸ばす余地がある。(大企業2,761+中小企業1,074)

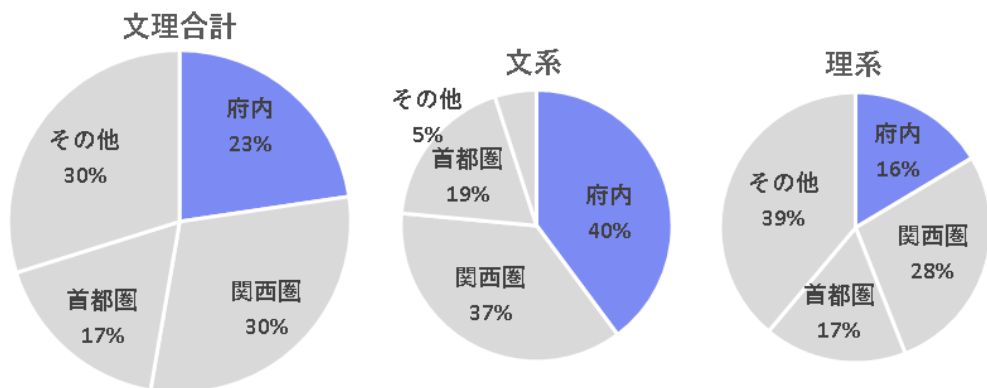
○30.4%まで府内就職率を上げる余地がある。(3,835+5,436人(R4府内就職者) / 30,526人(R4府内大学就職者数) × 100)

※総合計画における府内就職率の目標数値：26.0% (2026年度) (府内大学における府内出身者割合は約25%)

大企業

◎府内大企業における府内大学からの採用は約23%(文系40%・理系16%)

府内大企業におけるR5新卒採用学生の出身大学所在地



R5	人数	W/T
府内	187	23%
関西圏	248	30%
首都圏	144	17%
その他	246	30%
	825	100%

出典: 京都府による府内大企業へのアンケート調査
調査時期: 令和5年9月
協力企業: 府内大企業 16社

◎府内大企業の新卒採用数 **R5 3,587人** 出典: 京都新聞「新卒採用計画アンケート」府内主要企業97社

3,587人 × (1 - 0.23) = **2,761人**は府内大学から採用する余地がある

*ただし、理論上の数値であり、企業はダイバーシティの観点からも様々な地域の学生を採用しているため、京都府だけの割合を高めることは難しい

中小企業

◎府内中小企業の新規学卒者の採用充足率(大卒)は約94%であり、全国値85.2%よりも高くなっている。

令和3年度における新規学卒者・中途採用者の採用充足率【大卒】 単位: %

		全国	京都府計	産業別		規模別			
				製造業計	非製造業計	1~9人	10~29人	30~99人	100~300人
合計	新規学卒者	85.2	94.4	95.7	93.0	75.0	83.3	96.9	95.7
	中途採用者	94.5	89.7	86.5	93.5	100.0	100.0	84.0	87.5

◎府内中小企業の平均採用人数は1.53人となっている。

表 令和3年度における中途採用者 採用予定と採用実績【大卒】 単位: 事業所数 社、その他は人

業種・規模	合計				技術系				事務系			
	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数	事業所数	採用計画人数	採用実績人数	平均採用人数
全国	1,617	2,963	2,796	1.73	962	1,548	1,439	1.50	805	1,415	1,360	1.69
京都府計	40	68	61	1.53	17	29	27	1.59	23	39	34	1.48

出典: 京都府中小企業団体中央会 「京都府中小企業労働事情実態調査」

◎府内中小企業数(小規模除く)は**11,001社**

都道府県	年	中小企業		大企業		合計			
		企業数	構成比(%)	企業数	構成比(%)	企業数	構成比(%)		
京都府	2009	94,994	99.8	83,700	87.9	187	0.2	95,181	100.0
	2012	86,119	99.8	75,334	87.3	171	0.2	86,290	100.0
	2014	84,702	99.8	73,047	86.0	194	0.3	84,896	100.0
	2016	79,023	99.8	68,022	85.9	191	0.2	79,214	100.0

出典: 中小企業白書2023版

府内中小企業の採用者数 11,001社 × 1.53人 = 16,832人
府内中小企業の採用予定者数 16,832人 / 0.94 = 17,906人

17,906人 - 16,832人 = **1,074人**は採用する余地がある

*ただし、企業からは「新卒求人を出しても応募がないのであきらめている」等の声も聞かれ、潜在的にはさらに採用する余地があると考えられる

○京都府内大学の府内就職率が低いことも20歳台以降の人口の府外流出の一因と考えられる。
 ただし、府内高校出身者で府内大学に進学した人数に対する府内大学の府内就職者数の割合は、他府県と比較して高くなっている。

府県名	県内大学 入学者(A) (H30)※1	県内高校出身入学者(B) 【参考:県内高校出身者の 県内大学進学率】 (H30)※1	割合 (B)/(A)	県内大学出 身者の県内 就職者(C) (R3)※2	県内 就職率 ※2	県内就職者と県 内高校出身入 学者の差 (C)-(B)	県内高校出身入学者 数に対する県内就職 者の割合(C)/(B)
北海道	21,413	15,948【69%】	74%	7,231	59%	▲8,717	45%
福岡県	29,614	16,793【67%】	57%	7,988	44%	▲8,805	48%
広島県	14,313	8,357【53%】	58%	4,602	46%	▲3,755	55%
大阪府	59,293	30,113【58%】	51%	14,016	34%	▲16,097	47%
兵庫県	30,607	15,498【48%】	51%	6,435	29%	▲9,063	42%
京都府	35,397	8,823【52%】	25%	5,527	19%	▲3,296	63%

出典 ※1 学校基本調査（文部科学省） ※2 府労働政策室調べ（県内就職者は県内就職率からの推計を含む）

➡論点③ 学生・若者が相互に、地域、企業等と交流・活動できるインターフェイスな場づくりが必要ではないか（京都が優秀な人材の育成・供給拠点へ）

例えば 「京都地域・学生・企業交流センター（仮称）」 の設置

1 施策の目的

雇用の流動化を前提に、地元定着のみならず、将来のU・Iターンに繋がるような、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

2 背景

○京都を知らずに卒業して外に出ていく現実がある。
＜京阪神以外の出身者で、大学キャンパス所在地（京阪神）への「愛着がない」（25.3%）とした理由（自由記述）＞
・色んなところに行ってみたい。（北海道・文系）
・学生として住むには良いが・・・。（愛知・文系）
（就職みらい研究所「大学生の地域間移動に関するレポート2021」）

3 施策の概要

◆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、地域交流支援などの機能も加え、学生・若者の多面的交流拠点として設置

スキーム

京都地域・学生・企業
交流センター（仮称）

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

実施体制

大学コンソーシアム京都
（インターンシップ支援等）
京都市若者就職支援センター
（就職支援）
京都JP・学生就職センター
（インターンシップ・就職支援）
学生の地域活動の促進諸施策
・地域のコミュニティの維持
・地域文化の保存・継承
・地域課題の解決 等
の機能統合を視野に体制構築

基本機能

- ・仲間・企業との出会い、コミュニティ形成（起業、社会活動、ビジネスマッチ、**京都の推し企業**との交流など）
- ・体験、ふれあい（インターンシップ、伝統行催事など）
- ・交流コンシェルジュによる相談対応
- ・各種活動スペースの提供
- ・活動に要する資金調達メニューの案内
- ・その他、「大学のまち京都・推進ビジョン（仮称）」に基づく、「高大連携」「将来の地域や産業等を担う人材育成と定着」「学生・留学生・研究者の研究成果の事業化・起業支援」施策を共同で展開

4 委員からの関連する御意見（主なもの）

- ・ネットワークを作りながら、活性化してくれた人と繋がることのできる場所づくりが必要（山極委員・第1回）
- ・セルフブランディング時に、機会の具体や可能性について相談できる環境整備が必要（野崎委員・第1回）
- ・地方から来た学生にも、京都の文化、それ支える産業といったことも伝えることが必要（宗田委員・第2回）

➔論点④ 高度外国人（留学生含む）の生活・就労・子弟教育等環境整備も含めたワンストップな支援システムづくりが必要ではないか

例えば 「京都海外人材・留学生・企業ネットワーク（仮称）」 の構築

1 施策の目的

高度外国人に係る支援の体系を整理し、全体の支援システムを一連の流れにすることにより、留学生のみならず、高度外国人の採用強化をはじめ、多文化共生に向けた取組を進める

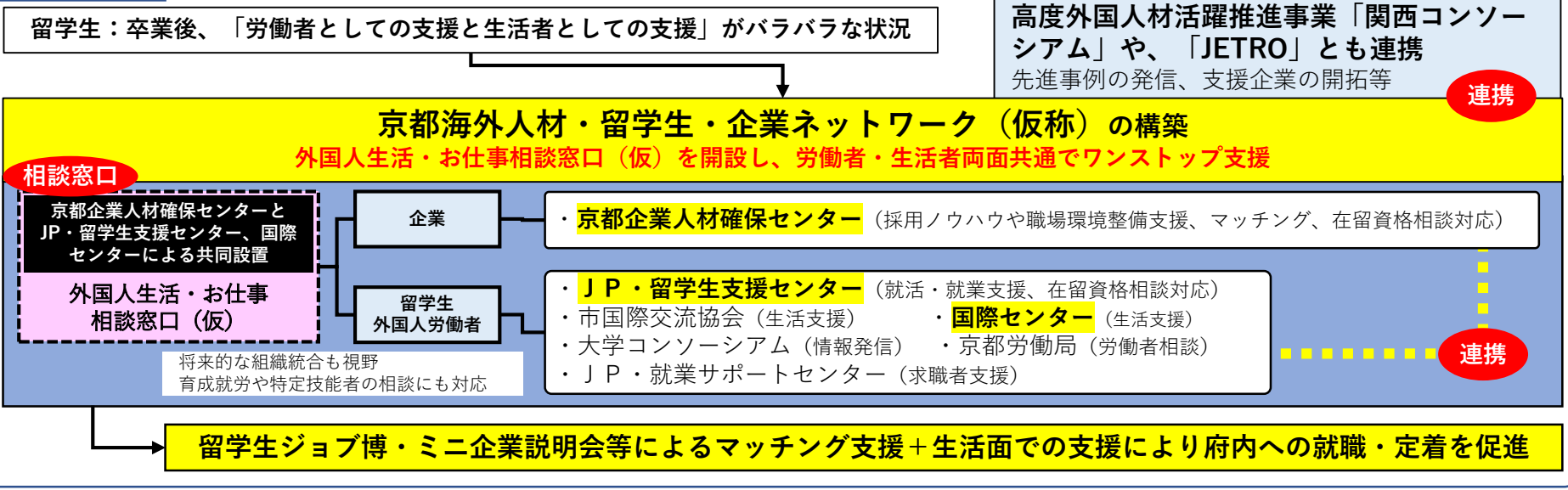
2 背景

- ・日本での就職を希望する学生は全体の約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始めている。
（2021年6月日本学生支援機構による調査結果）
- ・企業での課題：日本語によるコミュニケーションが53.2%、自社の受入体制の整備が33.0%（2020年京都府労働政策課調）

3 施策の概要

◆様々なステークホルダーの強みを活かし、労働や生活など、外国人の方の悩みにワンストップで対応できる体制を構築し、外国人の京都での活躍を促進。

スキーム



4 委員からの関連する御意見（主なもの）

- ・就職した留学生や採用した企業のネットワークづくりなどが必要（小畑委員・第2回欠席時）
- ・住まいの提供や、求人ルールの周知、企業によるキャリアパスの明確化が必要（竹安委員・R6.4月）
- ・就職活動のプロセスを伝える、カスタマイズされた取組を、産官で実施することが必要（奥平委員・第2回）

➡論点⑤ 若者の地元就職や適正なキャリアデザインを早い段階から醸成させるため、アドバイザーの配置が教育現場に必要なではないか

例えば 「京都中高生キャリアアドバイザー（仮称）」 の設置

1 施策の目的

自分らしい働き方や生き方（キャリアデザイン）が描けるよう、早期の中学・高校の段階から支援し、将来、京都で働きたい、転職地として京都を選びたいという気持ちを醸成

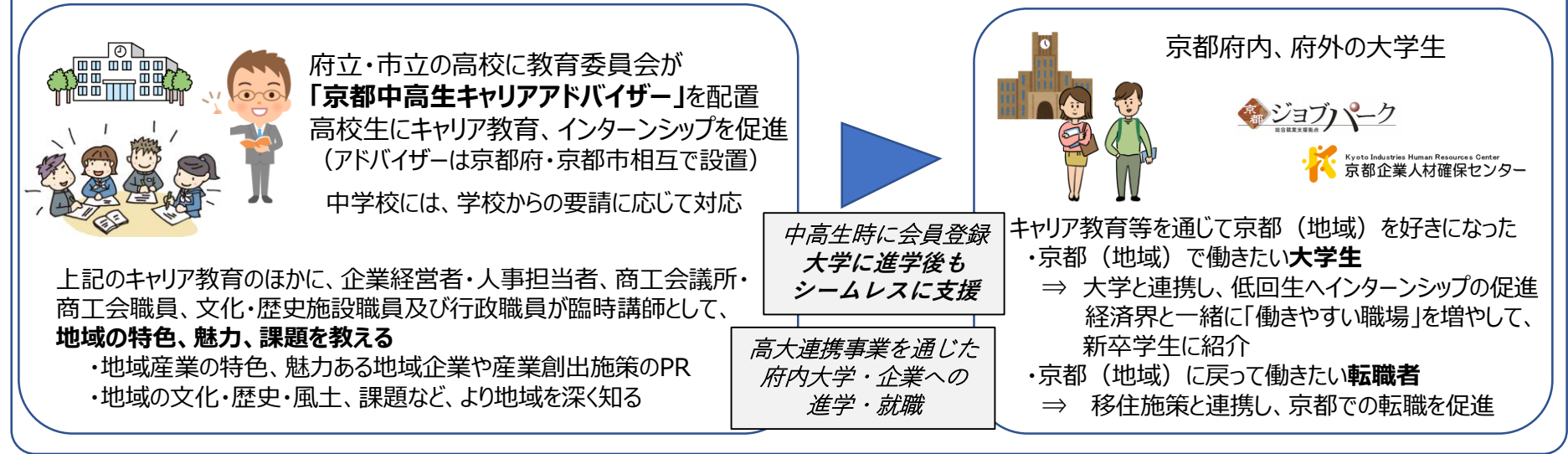
2 背景

- ・高卒採用ルール「一人一社制」や企業情報の確認不足等により、高校卒の約4割が3年以内に離職
- ・高校生の府内企業への就職割合（R5.3月卒 78.4%）が3年連続全国平均（R5.3月卒 82.0%）を下回るなど、地元の魅力が十分に伝わっていない
- ・府立高校生の職場体験者は全生徒の5%

3 施策の概要

中高生にキャリア教育を行う「中高生キャリアアドバイザー」を府内高校に配置。併せて、地域の産業・企業、歴史・文化等を知る機会を通じて、地域の魅力や課題に気づき、京都を好きになり、京都で働きたい、転職地として京都を選択するよう学生の意識を醸成

スキーム



4 委員からの関連する御意見（主なもの）

- ・中学・高校へのキャリアアドバイザー（正課として）の配置や、低回生から京都企業を知ってもらうインターン制度が必要（渡辺委員・R6.4月）
- ・いろんなキャリア、多様な価値、働き方があるという道を示せるキャリア教育が必要（笹岡委員・第2回）

➔論点⑥ 卒業生が戻りたい時に京都に戻れる仕組の構築やネットワーキング、さらには、企業にアルムナイ採用や復職できる制度の導入促進を図るべきではないか

例えば「京都アルムナイつながりネットワーク（仮称）」の構築

1 施策の目的

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するためのネットワークにより、京都ファンを獲得し、転職等、ライフイベントのタイミングで京都に目を向けていただく環境を構築する。

2 背景

・初職離職者の離職時期では入社半年後から離職率が増加し、1～2年未満での離職がピーク

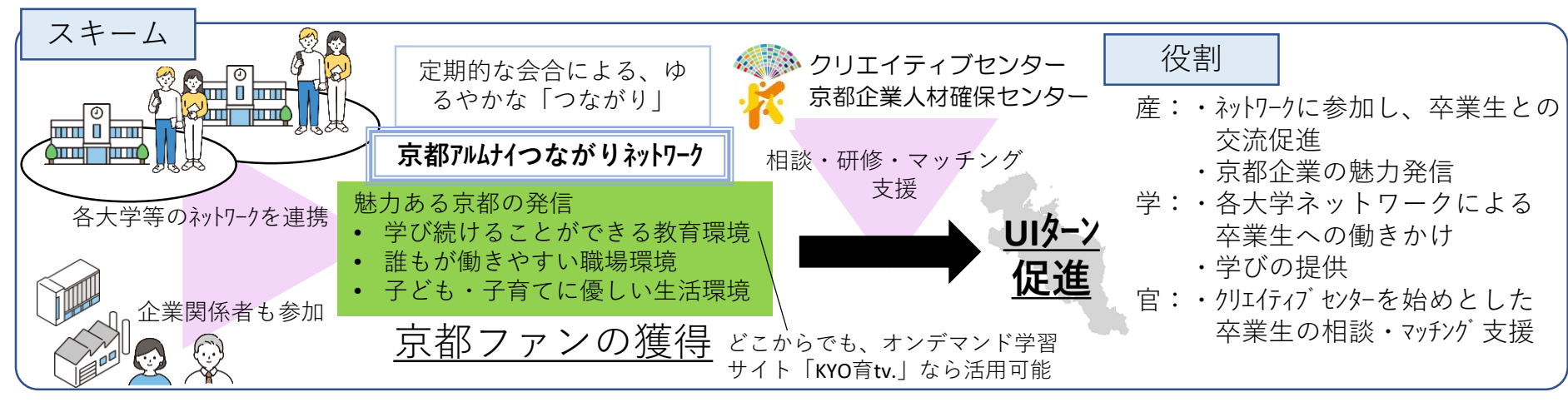
	6カ月未満	6カ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満
離職の割合	9.5%	11.8%	21.5%	17.8%

・主たる離職理由：労働時間等労働環境、人間関係、仕事が合わない

【出展】厚生労働省「若年者雇用実態調査（H30）」

3 施策の概要

府内大学等が有する同窓会組織等のアルムナイネットワーク同士をつなげ、学校の枠を超えた「京都アルムナイつながりネットワーク（仮称）」を構築。産業界も巻き込み、産官学連携のもと、京都ファンの獲得・UIターン促進に繋げる。



4 委員からの関連する御意見（主なもの）

- ・ アルムナイ組織として、卒業生のネットワークを活かして、戻ってきて働く気持ちを促す必要（奥平委員・第2回）
- ・ 戻りたいと思った時にすぐ支援できる、緩やかな卒業生ネットワークを作ることが必要（サイボウズ青野社長・第2回）
- ・ 京都企業が持つ資本（教育機会）をシェアできるプラットフォームが必要（鳥屋尾委員・第1回）

若者が京都に住み働きたいと感じる
産業、地域、人づくりについて
「資料編」

第3回 未来京都・人づくり懇話会
令和6年5月27日



目次

論点①関係	1
論点②、③関係	6
論点④関係	9
論点⑤関係	11
論点⑥関係	12
その他	13

京都府

起業するなら京都・プロジェクト進捗状況

④スタートアップエコシステム実績

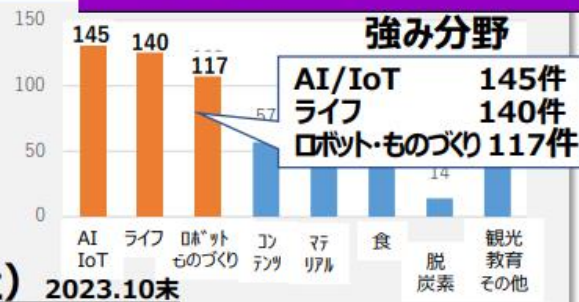
京都SU
エコシステム
協議会

- ✓ 支援プログラム総数 **259件**
- ✓ 参加者延べ **4,911人**

Startup Blink **国内3位**
エコシステム (1位東京・横浜、2位大阪)
都市ランキング

Initial資金調達額 **国内3位**
ランキング (1位東京2位神奈川)

KYOTO STARTUP ECOSYSTEM



新設スタートアップ ②62社 ③51社 ④29社 ⑤19社 (現在総数538社)

スタートアップの創出・育成

矮性イネによる都市栽培

慢性大腸炎自己抗体阻害薬開発

Link Therapeutics Inc.

スタートアップ枠補助金伴走支援
採択②35件(3.8億円)③50件(4.4億円)④53件(6.3億円)
⑤49件(5.5億円) ②~⑤総計187件20億円

- ・実証支援SBIR(BRAIN:生物系特定産業研究支援C) DeepForestTechnology フェーズ3(事業化段階)採択
- ・カーブアウト模擬SU新規事業創出 大企業:SCREEN、マクセルの若手社員による新規事業創出 アクセラレーションプログラム・新規事業部門間連携サロン
- ・ビジネス実践ラボ卒業生が6億円調達 FIT(京大医学部生が起業)国内初アプリ完結型ジム
- ・STARTUP WORLD CUP(京大)、GSEA:世界学生起業家アワード(府庁旧館) <京都予選>

支援機関・支援者の集積

- ✓ 投資家ネットワーク140機関以上 (②+30)
- ✓ 時価総額100億円超企業9社(効加わM&A)
- ✓ 都市資金調達額 (②100億円以上、③191億円以上、④274億円以上、⑤上半期161億円以上)

○国内外の起業家・投資家の呼び込み

- ・IVS KYOTO 2023開催
参加者 10,500人
うち外国人 2,200人
ステージセッション 250+
ピッチコンテスト 400+応募
サイドイベント 150+
- ・スタートアップ京都国際賞 1,000万円
- ・スター創生資金調達状況170.2億円獲得



○国・京阪神連携による強力集中支援

- ・海外アクセラ等、豊富なメニューを提供
- ・KSACによるディープテック支援
GAPファクト資金支援を有するJST:STRT 97.9億円採択

大企業・事業会社連携

- ✓ 府内大企業経営者向けピッチ エンジェルコミュニティ交流会での協業マッチング
- ✓ 国内事業会社への協業ピッチ アライアンスリンクでの個別面談361件以上
- ✓ 共創コンソーシアムによるテーマ推進 [JST共創の場形成支援プログラム本格型移行] ゼロカーボンバイオ産業創出による資源循環共創拠点

人工シルク ゼロカーボンものづくり

農業用窒素肥料 ゼロカーボン農業

水産養殖用飼料 ゼロカーボン水産業

【2億円/年×10年】「紅色光合成細菌」を使った空気と水によるバイオものづくりプロジェクト

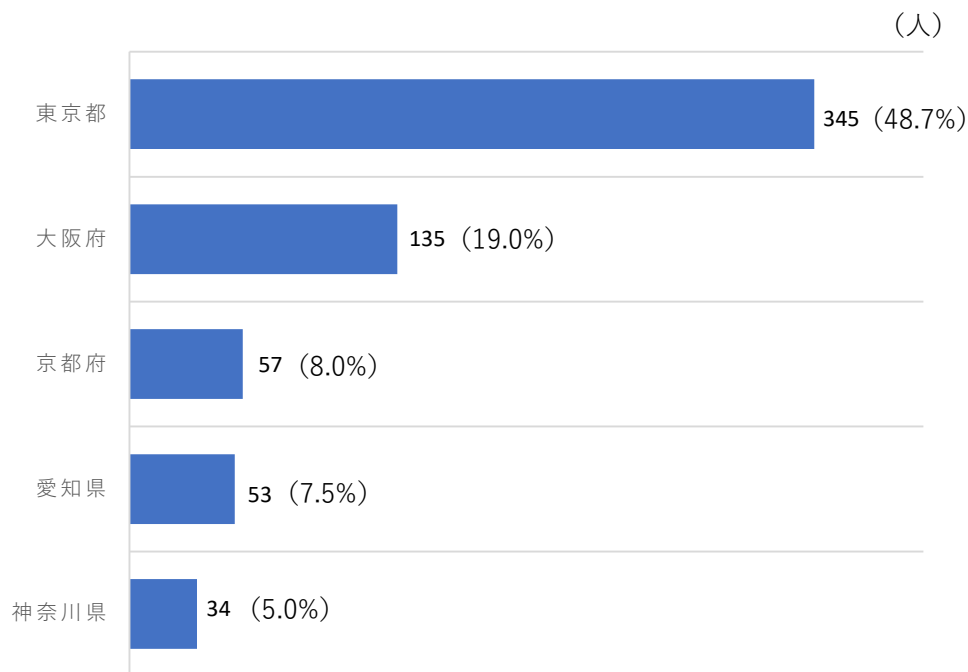
✓ ゼロカーボン共創プロジェクト創出

【ZET-valley推進】京都の強み (EV・電池・バイオものづくり) を活かしたスタートアップと大企業等との協業、実証・実装するゼロカーボンまちづくり・サミット開催 (3,000人参加)

- エンジニア（IT含む）関係について、同志社大学理工系学部・研究科の府内就職率は8.0%。
- クリエイティブ関係について、府内芸術系大学の専門職就職比率は50%を超えるが、府内就職率は約25%。

【エンジニア（IT含む）関係】

◎同志社大学理工系学部・研究科(IT系学部含む)における就職先
(上位5地域)



出典:同志社大学キャリアセンター就職統計情報
(2023年3月卒業・修了生(2022年9月卒業・修了生含む))

【クリエイティブ関係】

◎府内芸術系大学における就職状況

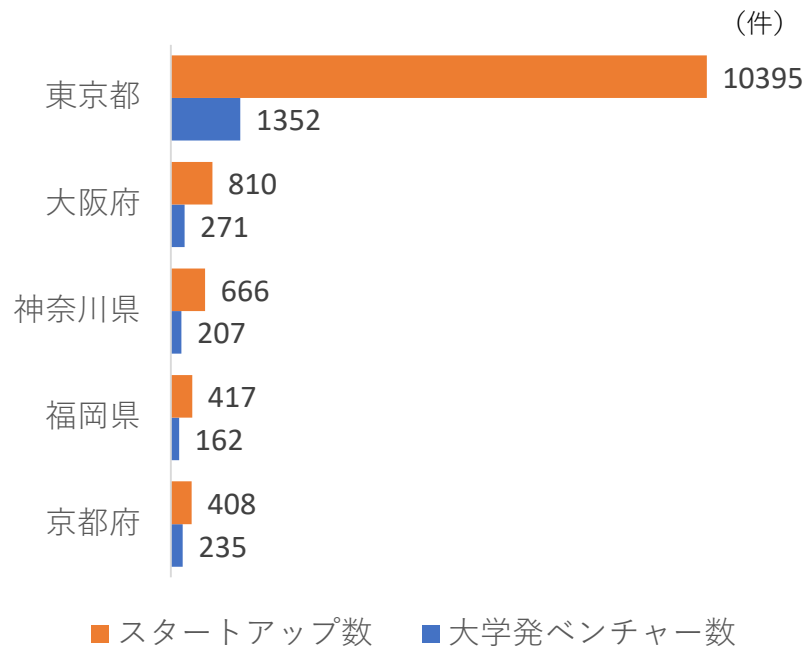
大学名	専門職就職比率	府内就職率
京都芸術大学	61%	24.8%
嵯峨美術大学	50.5%	25.3%
京都市立芸術大学	—	41.7%

* 専門職…デザイナー、商品企画、設計、ゲーム、アニメーター等

出典:専門職就職比率…各大学ホームページの就職情報
 ・京都芸術大学 数字でみるキャリア実績
 ・嵯峨美術大学 本学の就職状況 職種別(2023年3月卒業生)
 府内就職率…京都府調査(令和5年3月卒生)

- 京都府のスタートアップ数は国内5番目だが、**大学発ベンチャー数は国内3番目。**
- 京都府における学生ベンチャー支援の取組は、**ビジネスアイデア実践の場の提供や、学生起業家アワードの開催**など。

スタートアップ数と大学発ベンチャー数



(出典) STARTUP DB 都道府県別の設立数 (2022年末)
令和4年度大学発ベンチャー実態等調査 (経済産業省)

学生ベンチャー支援の取組

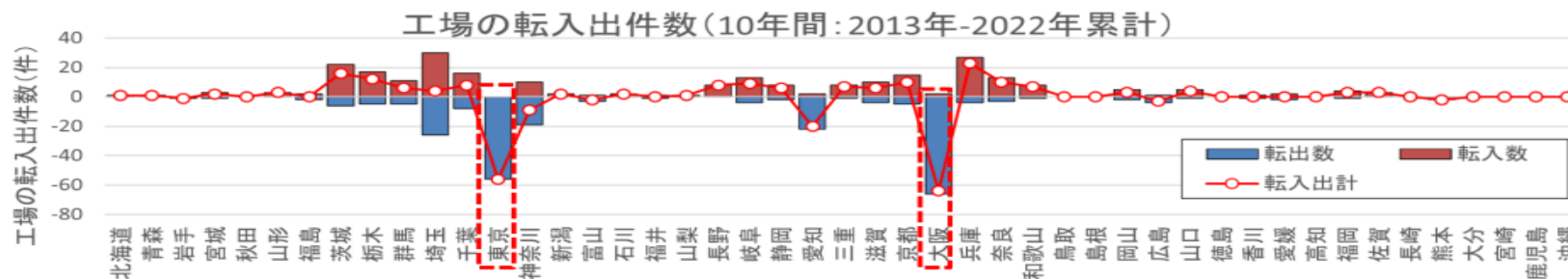
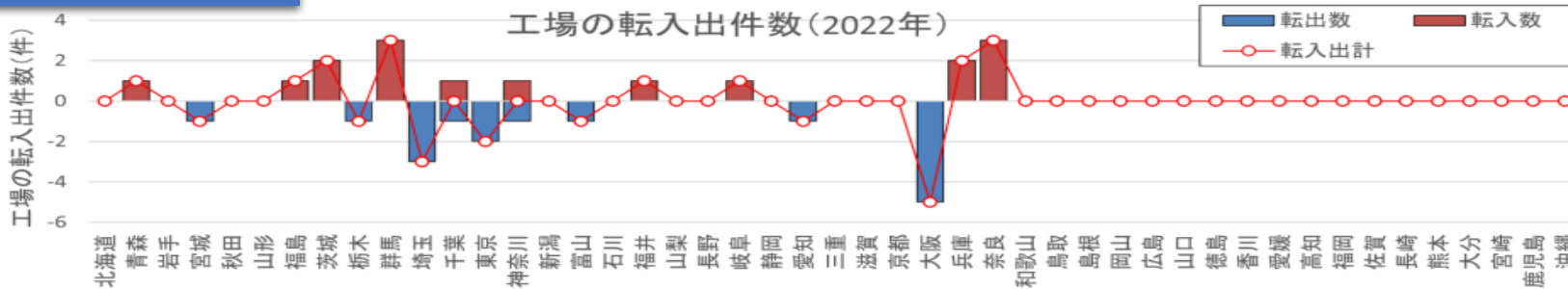
- ビジネス実践ラボ
起業を志す大学生等を対象にビジネスアイデア実践の場を提供。最大50万円の事業運営資金のほか、事業計画策定から実践までをサポートする。
【実績】採択件数22件、起業件数10件 (過去5年間累計)
- GSEA京都大会 (学生起業家アワード)
世界最大規模の起業家団体「EO」と共催。京都大会は、令和5年度初開催。6名の学生起業家がビジネスアイデアのプレゼンを行った。

IVS KYOTO

- 概要
国内外のスタートアップ関係者が一同に会する日本最大規模のスタートアップカンファレンス
- 実績
日時：令和5年6月28日 (水) ~30日 (金)
場所：みやこメッセ
来場者数：1万人以上

- 工場の転出入の全国の状況は、周辺地域に移転する傾向が続いており、過去10年においては、東京、大阪からの工場転出が多い（京都府はあまり転出入がない状況）。
- 令和4年の京都府の工場立地件数は19件で全国19位。

工場の転入出件数



(出典) 経済産業省「2022年工場立地動向調査」

京都府における工場立地件数及び雇用予定従業者数の推移



(出典) 経済産業省「工場立地動向調査」

「京都企業人材確保センター」(R6.5月開設)での職場環境整備支援

1 施策の目的

京都企業人材確保センターで、社内制度創設支援のみならず、「一人ひとりが自らのキャリアを選択できる」企業づくりを含めた職場環境整備の支援を進め、企業の魅力向上・魅力発信を通じて、若者の就職と定着を促進

2 背景

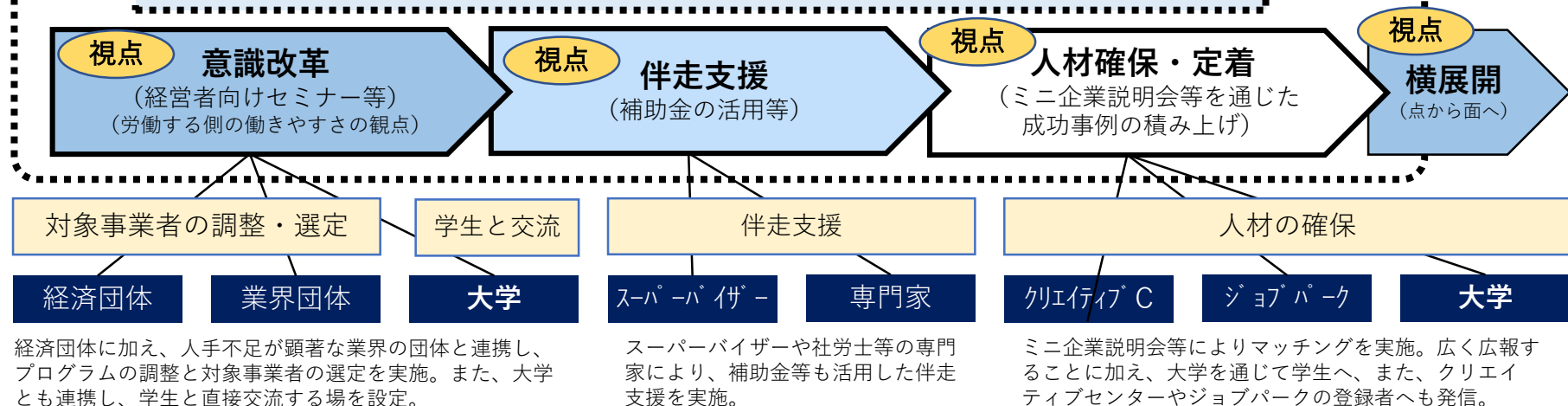
- ・業種を問わず人手不足が深刻化する中で、産業の京都力の低下が懸念される
- ・学生(2023年卒)が企業を選択するポイントは、1位;安定している会社(43.9%)、2位;自分のやりたい仕事(職種)ができる会社(32.8%)、3位;給料の良い会社
(マイナビ2023年卒大学生活動実態調査)

3 施策の概要

◆京都企業人材確保センターを中心に、経済団体、業界団体、大学等とも連携した「好循環」の仕組みを構築

スキーム

京都企業人材確保センターによる『子育て環境日本一に向けた好循環』
【若者に選ばれる企業】人材確保・定着支援パッケージ



- 京都は多様な大学が集積する日本有数の「学びのまち」。人文・社会科学、理・工・農学、保健、教育、芸術など、さまざまな学びを提供できる43の大学・短期大学が集積。
- 人口当たりの学生数は日本一であり、大学発ベンチャー数も東京都、大阪府に次いで全国3位。
- 府内学生の府内就職率は約19%と低い。（令和5年3月卒：17.8%）

京都府内の学生数

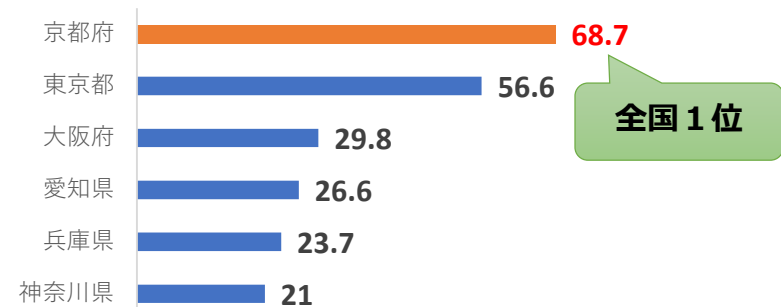
【学生数】

大学生・大学院生	169,124人
短期大学生	2,765人
合計	171,889人

全国5位

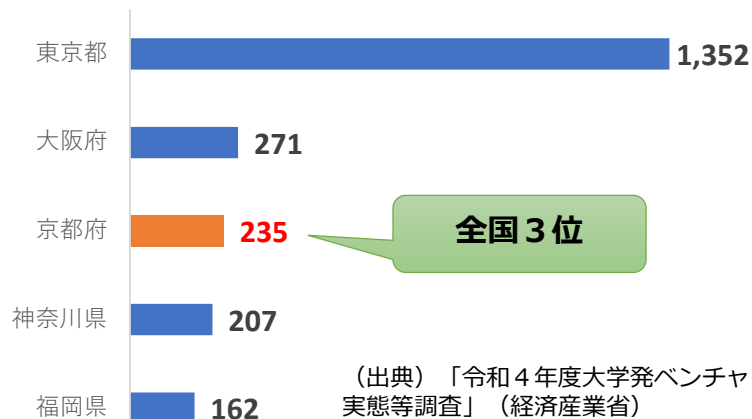
（出典）「令和5年学校基本調査」（文部科学省）
「令和5年度住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」（総務省）

【人口千人当たり学生数】



全国1位

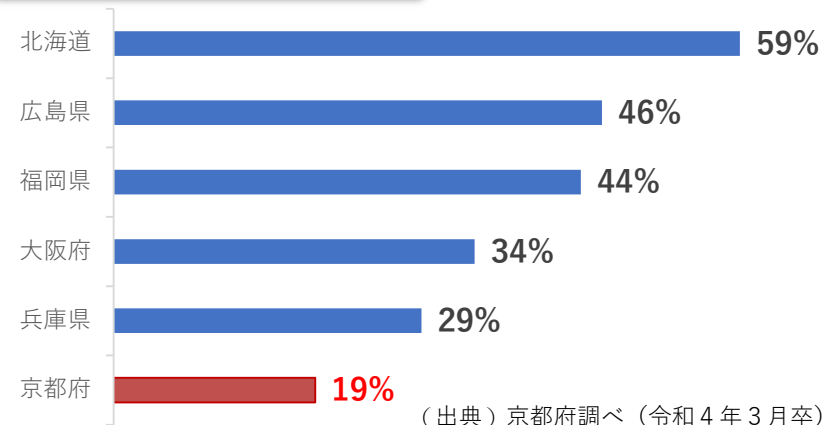
大学発ベンチャー数



全国3位

（出典）「令和4年度大学発ベンチャー実態等調査」（経済産業省）

府内学生の府内就職率



（出典）京都府調べ（令和4年3月卒）

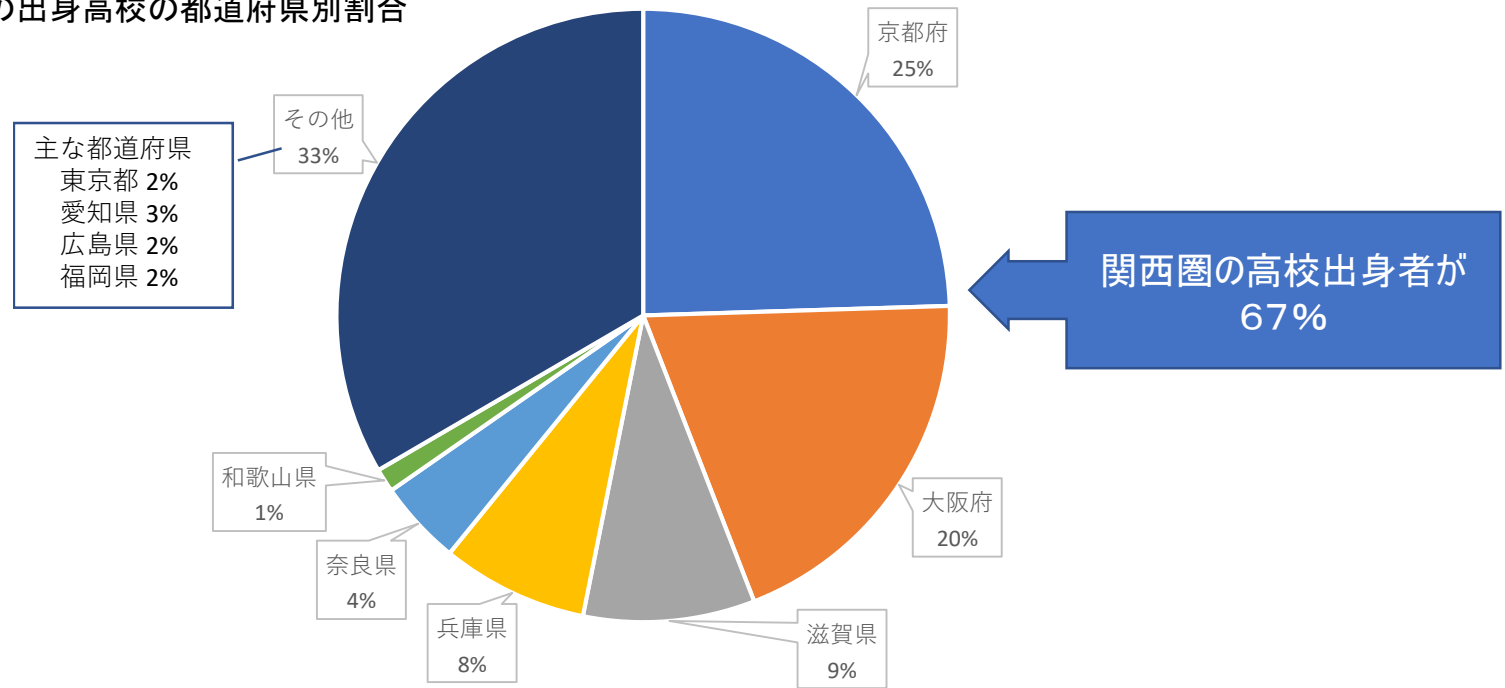
○府内大学の入学定員は、府内高校の大学進学者を大きく上回っており、関西を中心に全国から学生が集まる状況となっている。

	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人数 / 各都道府県内高校の大学・短大進学者数) × 100%

平均：102.4%

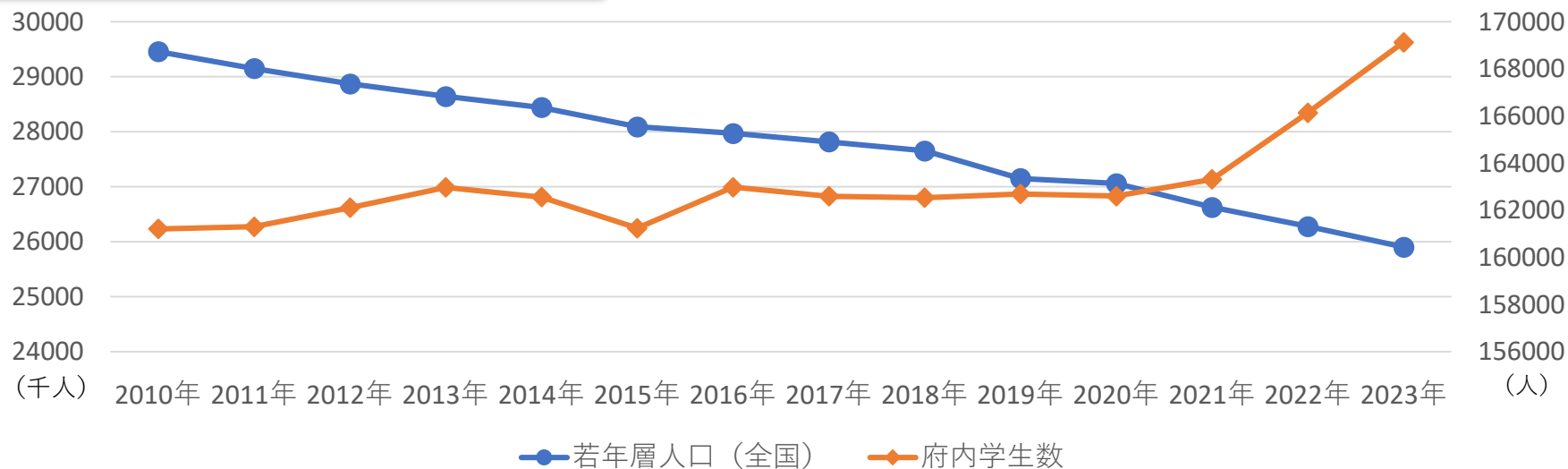
府内大学入学者の出身高校の都道府県別割合



【出典】○令和4年学校基本調査（文部科学省）

- 全国の若年層人口（25歳未満）は減少傾向だが、府内学生数（大学・大学院）は増加傾向
- 京都府からの転出超過都道府県としては、20歳～24歳においては、東京都が最も多く、次いで大阪府、神奈川県、千葉県、埼玉県となっており、関東圏が多い。

全国の若年層人口と府内学生数の推移



(備考) 総務省統計局「人口推計」及び文科省「学校基本調査」により府作成

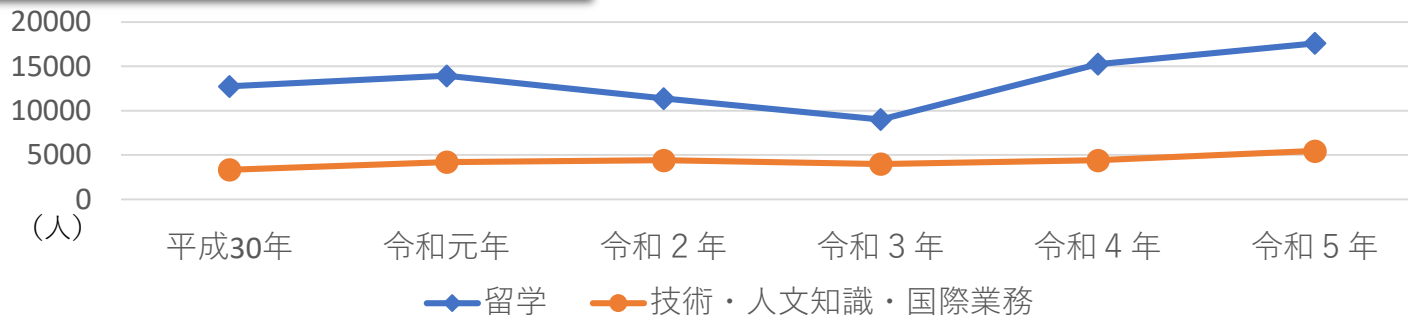
京都府からの転出超過都道府県

	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳
1位	東京都 -1210	大阪府 -882	滋賀県 -399	滋賀県 -252
2位	大阪府 -793	東京都 -796	大阪府 -295	大阪府 -180
3位	神奈川県 -376	滋賀県 -286	東京都 -65	沖縄県 -23
4位	千葉県 -205	神奈川県 -211	神奈川県 -20	神奈川県 -18
5位	埼玉県 -141	埼玉県 -62	宮城県 -18	福岡県 -17

出典：住民基本台帳人口移動報告（2022年）

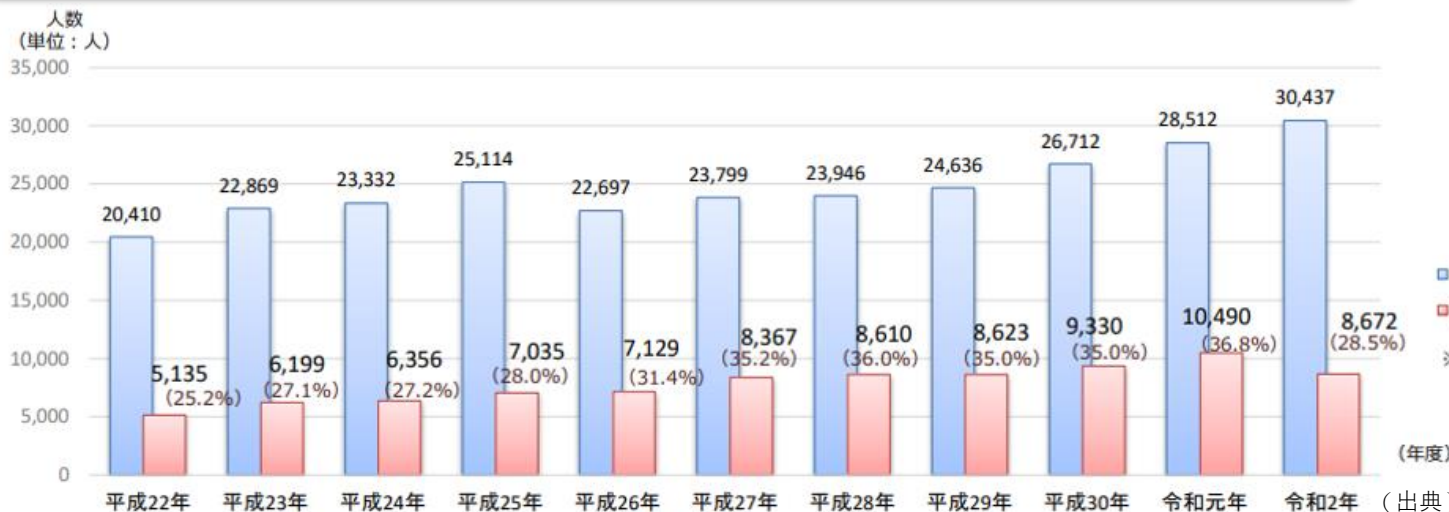
- 留学生、技人国外国人（技術・人文知識・国際業務）ともに増加傾向。
- 各年度に大学・大学院を卒業・修了した外国人留学生のうち、日本国内で就職した外国人留学生の占める割合は約3～4割になっている。

府内留学生、技人国外国人の推移



(備考) 各年12月31日現在
京都府国際化調べ

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



※各年度内に大学・大学院を卒業・修了した外国人留学生の進路状況

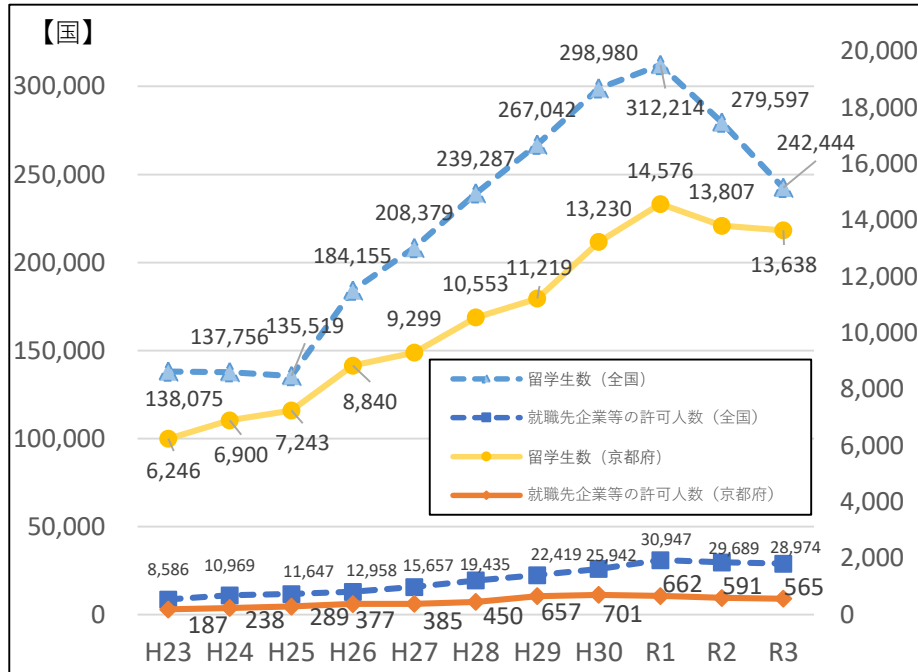
(出典) 「2020 (令和2) 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
(令和4年4月(独)日本学生支援機構)

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

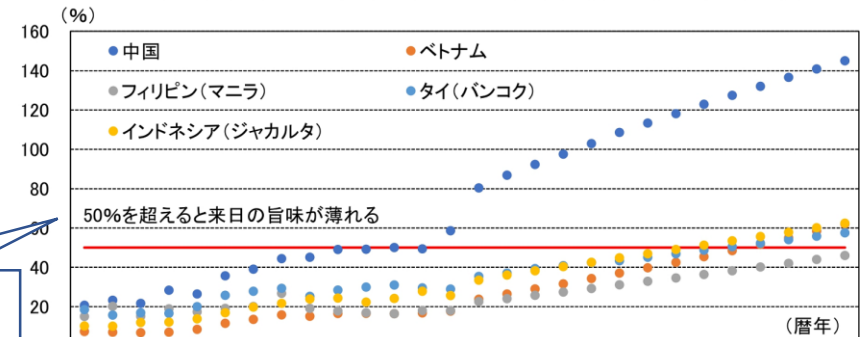
資料：アジア中期経済予測「日本への出稼ぎ労働者、2032年に頭打ち」
 （（公益社団法人）日本経済研究センター、2022年11月15日公表）（注）賃金は22年4～9月平均の為替レートで円換算した試算。

外国人労働者の在留資格別の順位

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%	33.5	9.8%
2	大阪		大阪		東京		大阪	
	39.6	8.3%	27.5	8.6%	6.6	8.4%	21.9	6.4%
3	愛知		東京		大阪		福岡	
	38.0	7.9%	23.0	7.2%	5.8	7.3%	20.6	6.0%
京都(12位)	7.6	1.6%	4.2	1.3%	1.4	1.8%	4.7	1.4%
	3.8	1.5%	3.8	1.5%	3.8	1.5%	3.8	1.5%
全国計	479.9	100%	318.9	100%	79.1	100%	343.3	100%

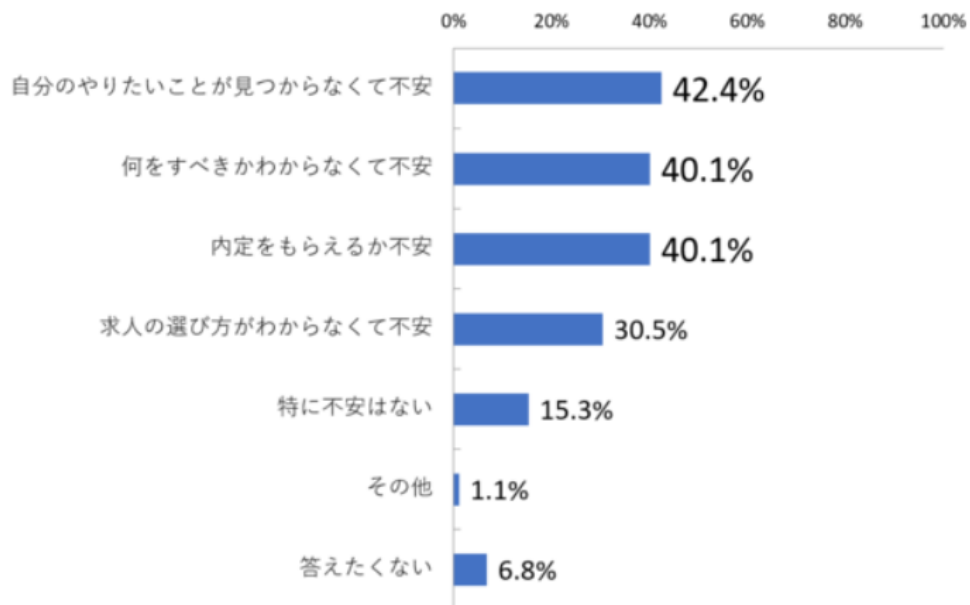
資料：「外国人雇用状況の届出状況」(R4.10末時点) (厚生労働省)をもとに作成

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)

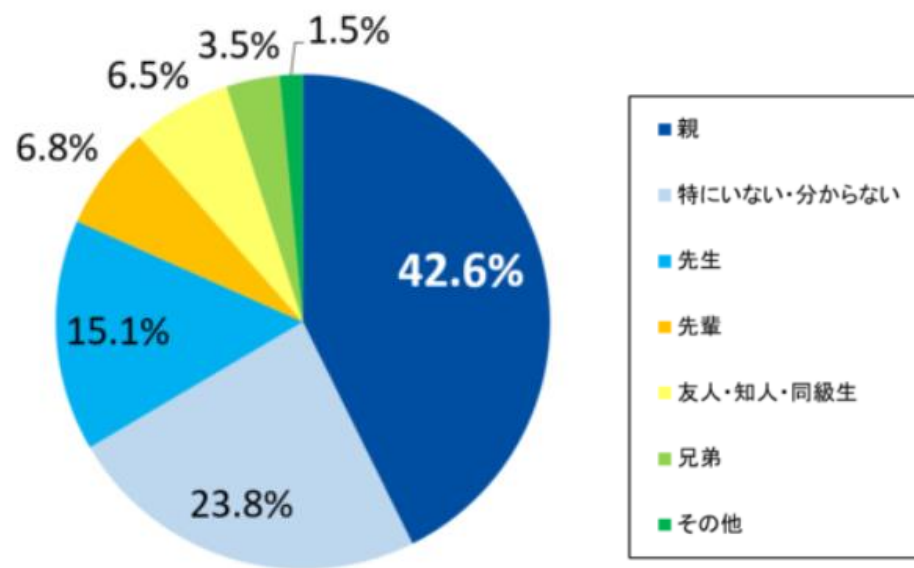


- 就職活動への不安については、「自分のやりたいことが見つからなくて不安」が42.4%で最も高い。
- その一方で、就職活動において考え方を参考にしているのは「親」が42.6%で最も高く、「先生」は15.1%
であまり高くない状況。

【就職活動にどんな不安があるか】



【就職活動において誰の意見や考えを一番参考にしているか】

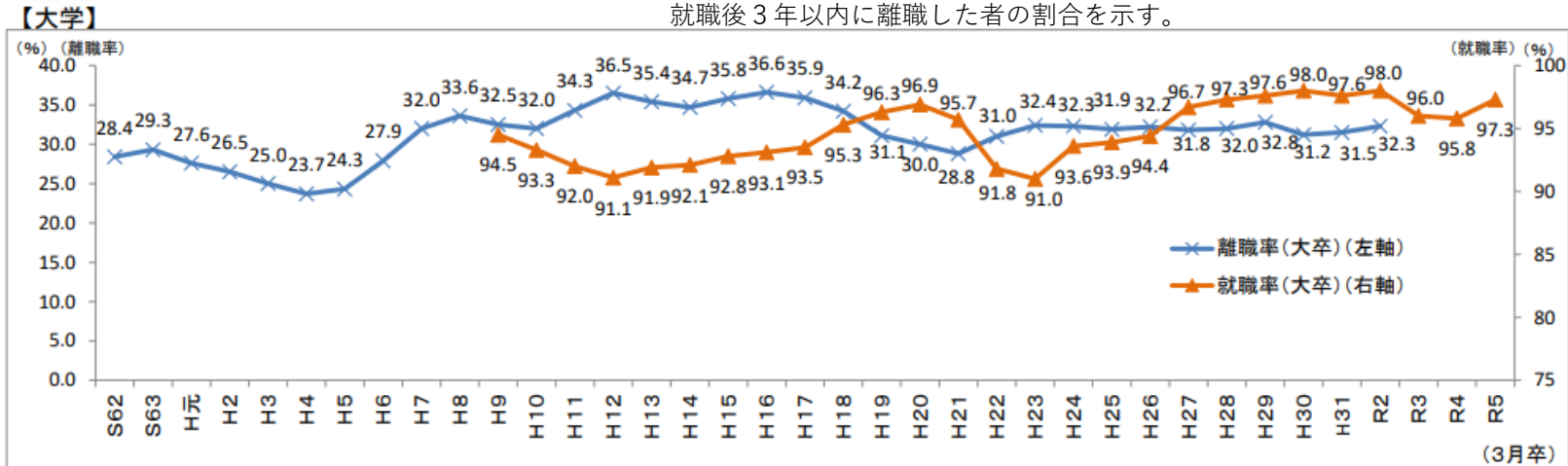


出典：株式会社ジンジブ「高校生の就職活動に関するアンケート調査2020年(12月)」

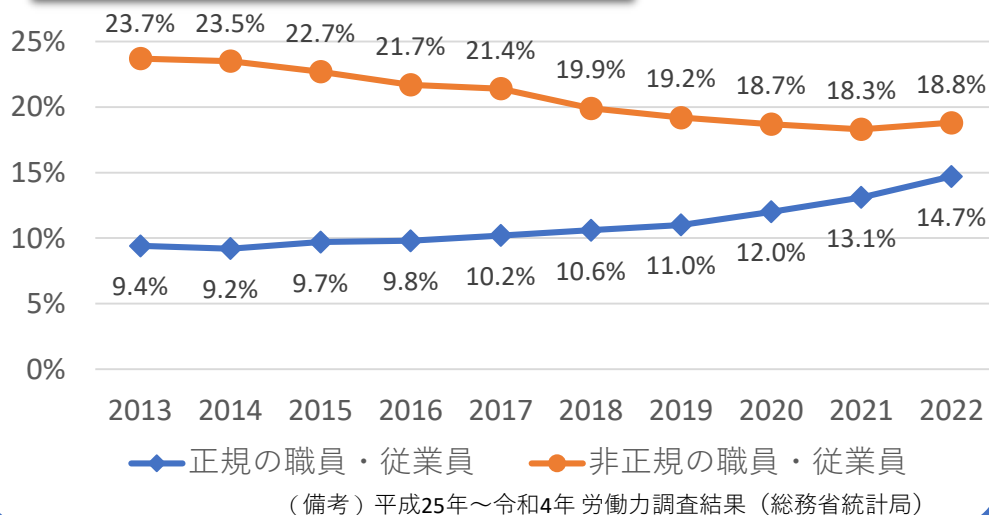
- 新卒3年以内の離職率については**3割前後**で推移。
- 正規の職員・従業員の転職希望率については**増加傾向**。
- 初職が正社員の離職経験者（若年層）のうち、**現職正社員の比率は約半数**。

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

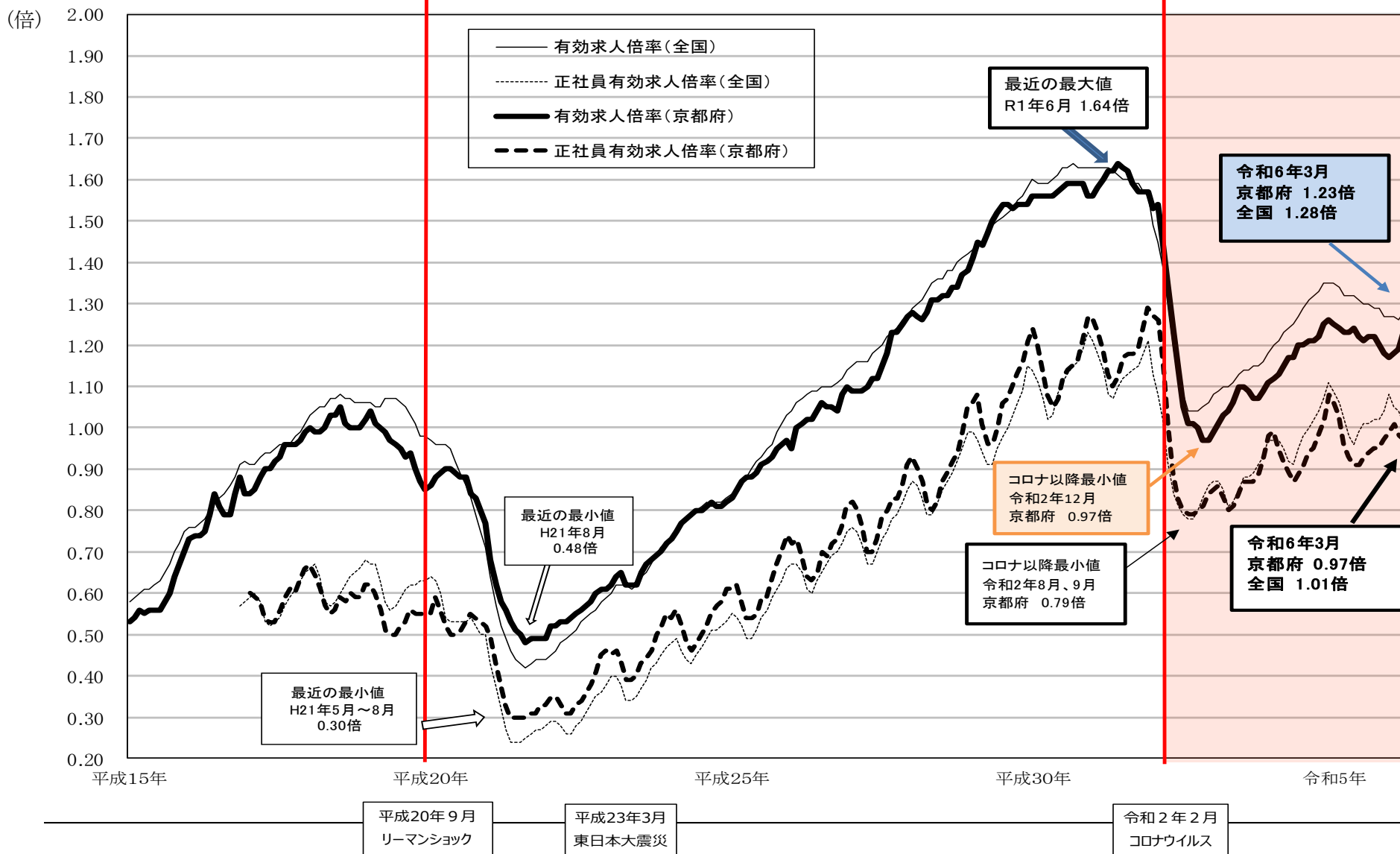
(%)

		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)

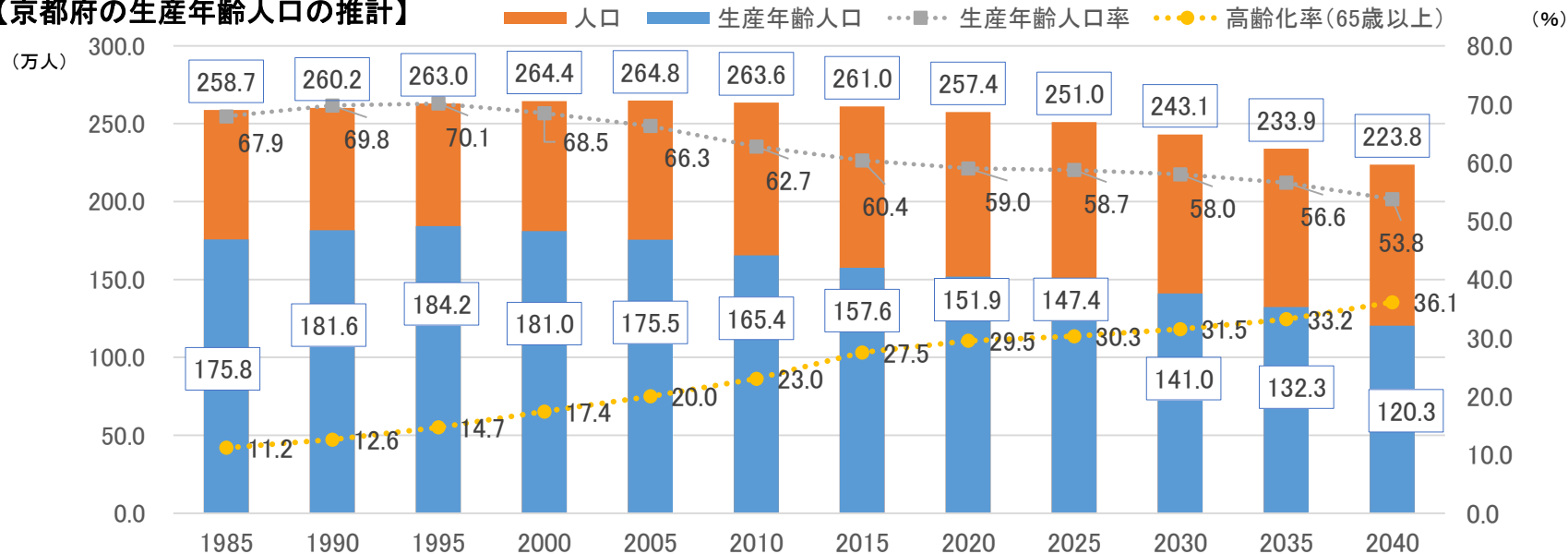
有効求人倍率 平成15年からの推移（全国・京都府）

○リーマンショック後1.6倍以上に上昇していたが、**コロナ禍では1倍以下まで低下**。直近では**1.2倍程度まで回復傾向**にある。

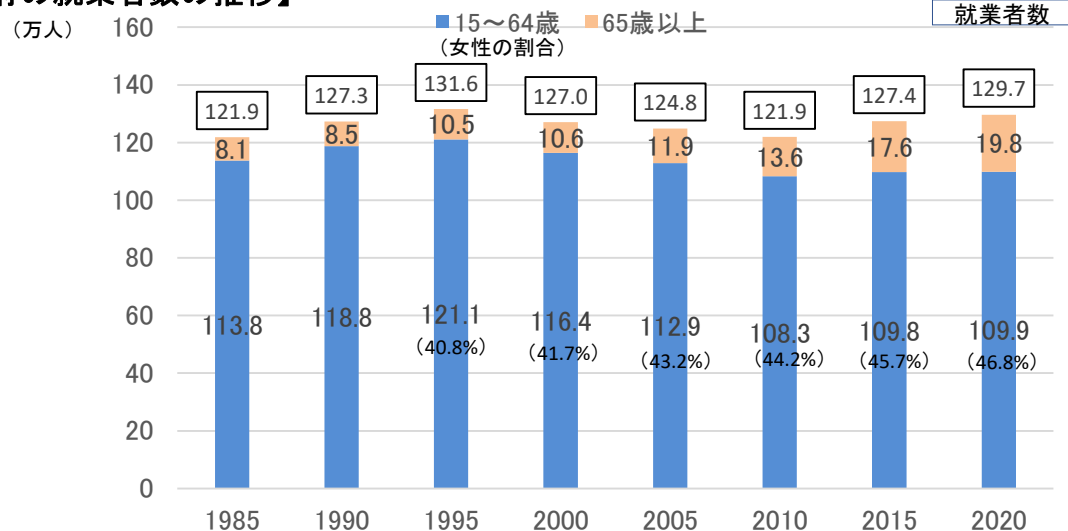


- 少子高齢化に伴い、京都府の生産年齢人口は減少すると推計される。
- 京都府の就業者数は2010年以降増加に転じ、**非正規雇用労働者や高齢者の就業者数が増加**。

【京都府の生産年齢人口の推計】



【京都府の就業者数の推移】



資料:「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年推計)(国立社会保障・人口問題研究所)

※1985(昭和60年)～2015(平成27年)は国勢調査による実績値

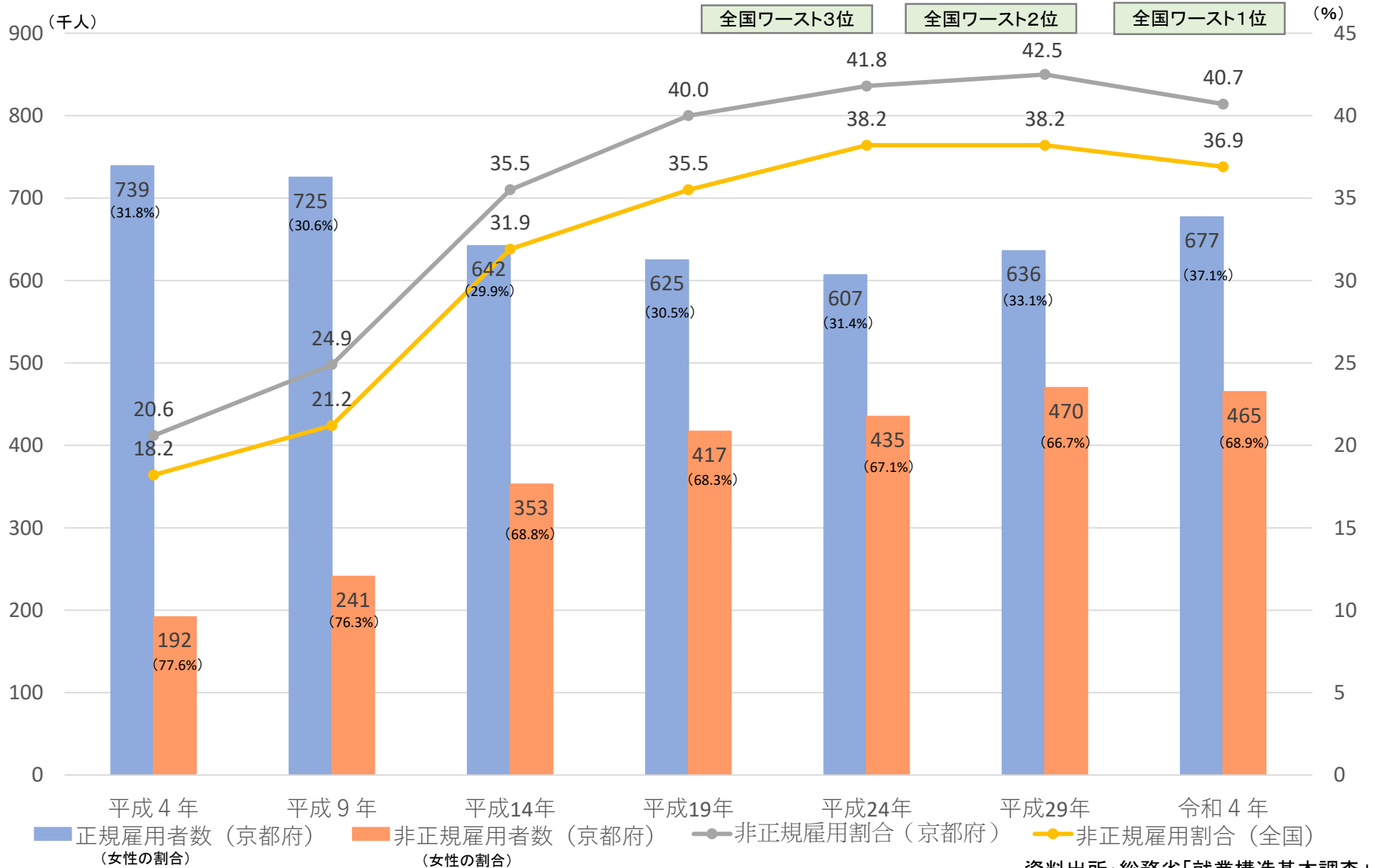
	2000	2020	増減
就業者数(千人)	1,270,485	1,296,738	26,253
非正規	141,352	402,596	261,244
割合(%)	11.1	31.0	—

資料:国勢調査 就業状態等基本集計(総務省)を基に府作成

※2015,2020は不詳補完値を用いている

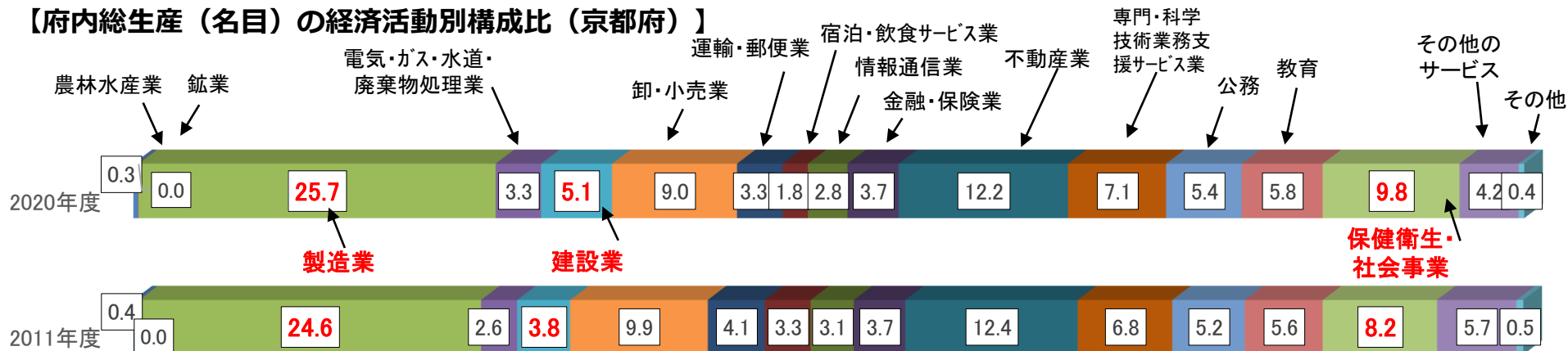
非正規雇用者数、非正規雇用率の推移（全国・京都府）

○コロナ禍をはさみ、正規雇用者は増加、非正規雇用者は減少し、非正規雇用率も減少。

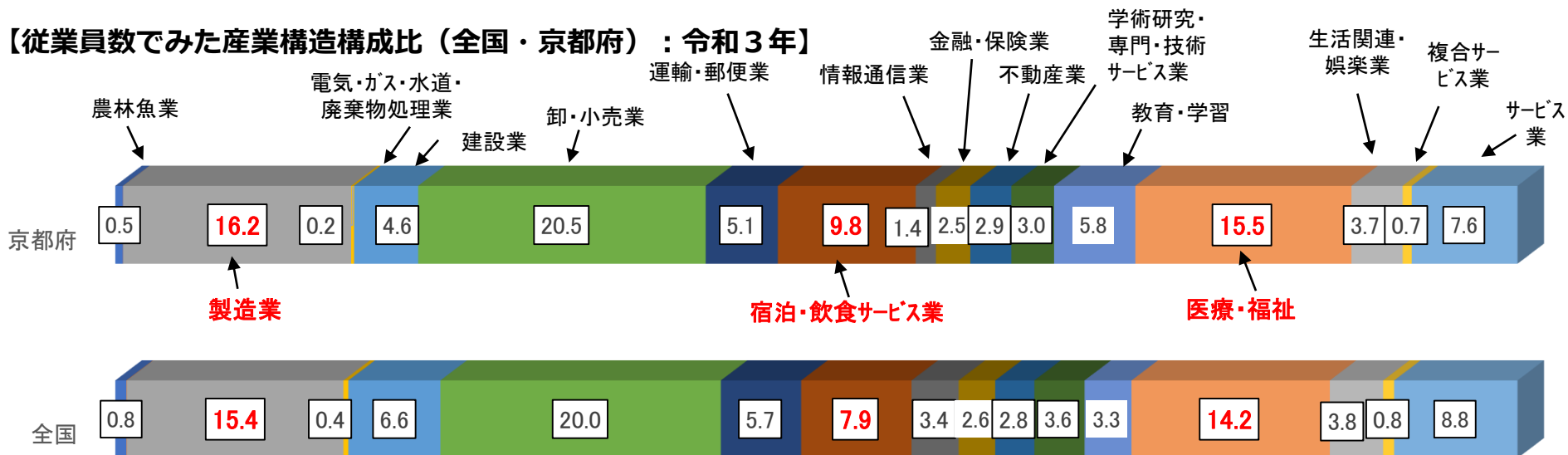


- 京都府の府内総生産は、10年前と比較して、「**製造業**」「**建設業**」「**保健衛生・社会事業**」の構成比が増加。
- 京都府の従業員数は、全国と比べ、「**製造業**」「**宿泊・飲食サービス業**」「**医療・福祉**」のウェイトが高い。

【府内総生産（名目）の経済活動別構成比（京都府）】



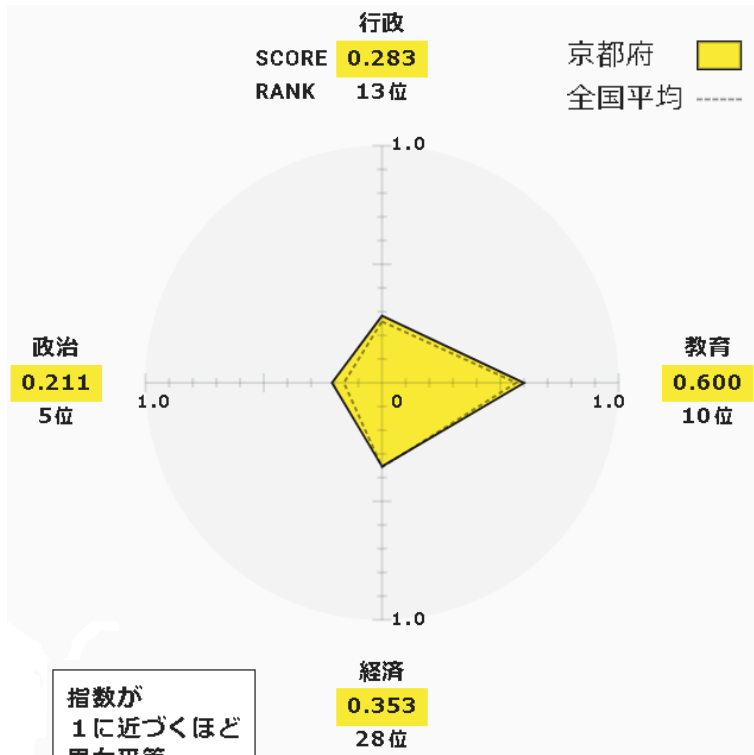
【従業員数でみた産業構造構成比（全国・京都府）：令和3年】



資料：(上図) 令和2年度府民経済計算の推計(府企画統計課) (下図) 令和3年経済センサス-活動調査(総務省・経済産業省)を基に府作成

- 大学教授等からなる「地域からジェンダー平等研究会」（事務局：共同通信社）が2022年から公表。世界経済フォーラムが公表する4項目のうち、「健康」を「行政」に変えて数値化。
- 京都府は、「政治」、「教育」、「行政」の項目が上位だが、「経済」が全国平均並み。特に、「フルタイムの仕事に従事する男女比」や「フルタイム以外の仕事に従事する男女間の賃金格差」、「共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差」などの項目で全国下位となっている。

京都府のジェンダー・ギャップ指数



指数が
1に近づくほど
男女平等

出典：地域からジェンダー平等研究会HP

強み

- 都道府県議会の男女比【政治】 **全国2位**
0.277 2位
- 市区町村長の男女比【政治】 **全国5位**
0.083 5位
- 都道府県庁の大卒程度採用の男女比【行政】 **全国5位**
0.805 5位
- 四年制大学進学率の男女差【教育】 **全国9位**
※学校所在地で統計を取っており、生徒が居住する都道府県の進学率とは異なる
0.955 9位
- 企業や法人の役員・管理職の男女比【経済】 **全国7位**
0.200 7位

課題

- 衆参両院の選挙区選出議員の男女比【政治】 **全国27位**
※衆院は小選挙区、参院は選挙区選出を集計。比例復活は含めない
0.111 27位
- フルタイムの仕事に従事する割合の男女比【経済】 **全国35位**
0.623 35位
- フルタイム以外の仕事に従事する男女間の賃金格差【経済】 **全国40位**
0.714 40位
- 共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差【経済】 **全国29位**
※家事・育児・介護・看護・買い物
0.188 29位

渡辺 誠 委員

第3回 未来京都・人づくり懇話会

若者の府内定着促進に向けて、何が重要で、何が求められるか。
また、具体的にはどのような施策に取り組むべきか。

<学生>

- そもそも府内で勉強した学生を京都府内に定着させること、その定着率を引き上げることが国全体でみて理にかなったことであるかを吟味する必要がある。適材適所の観点からすると、例えば、優秀な学生は生産性の高い企業で働くことが理にかなっているとも言える。
- その反面、京都府の定着率が低いということは、府内の大学で勉強した学生が就職したいと思える仕事がないということ。魅力のある仕事を増やすということを中長期的な課題として考える必要がある。
- 流入を促す取り組みとして避けて通れないのがお金の問題である。大学生や20代の若者は事業を始めたくても、まずお金がないし、資金を提供いただくための担保もない。
- 府内の学生を対象に優先的にインターンを実施することで、そのまま就職という形ですぐに効果は出ないかもしれないが、10年～20年後にその効果(人生のどこかのタイミングで京都に帰ってくる)は出てくる可能性はある。
- 海外では、中学校からキャリアアドバイザーを設置している事例がある。将来なりたい職業に就くために、何をすればよいか生徒に教えている。キャリアのことも教えるが、地元にはこういった仕事がある、というように郷土愛を育む機会にも、繋がっていると考える。こうした取り組みは、片手間ではなく、専門特化した方にやっていただくことが重要である。

<留学生>

- 京都府に来ている留学生に対して、京都でそのまま働いてくれるには、京都に様々な学びの機会があるということを教えてあげる必要がある。
- ほかには税制優遇の施策が考えられる。オランダでは、大学教員や弁護士、製造業の中でも特殊な技術に関わる労働者は、給与所得の30%が5年間非課税である。実際に減税となる額以上にシンボリックであり、外国人は、この国では優遇されていると感じて、どんどん集まってくると考える。そうしたメッセージ性のある施策が大事である。
- 中国では、海外留学から帰国した人のことをウミガメ族と呼んでいて、海外留学で出ていった学生を中国に呼び戻して、国の産業発展に貢献してもらうための優遇政策を実施している。
- 京都府内に一生定着していただかなくても、人生の一番良い時期に活躍していただく場所として、若い時期などの10年間だけ京都に来ていただければ、それでよいのではないか。10年間だけ補助金を出すなど、シンボリックな形で、メッセージとして確実に伝わるような施策が大事である。

<これからの産業創出>

- 学生が多いという京都の地の利を活かした人材産業ではないか。 京都は多くの学生を国内に送り出しているが、現状、その分配機能を担っているのは東京である。関西エリアで京都がその役割を担うことができないか。
- 東京に行かなくても仕事を探せるというところにニッチな需要がありそう。
- 既存の雇用仲介企業とは違って、教育も巻き込んだ形になるとよい。 京都は巨大な学びの場という側面をもった都市であり、それをキャリアの様々な段階で活用する。これの肝は、優秀な人材を確保であるが、そこにベンチャーが入ってくると、面白いビジネスになると考える。