

第 2 回 未来京都・人づくり懇話会

次 第

日時：令和 5 年 9 月 7 日（木）
午後 1 時 30 分～午後 3 時 30 分
場所：京都ガーデンパレス「栄」

1 開 会

2 知事あいさつ

3 議 事 テーマ「学生・留学生の府内企業への就職促進について」

(1) ゲストスピーカーによる事例発表及び質疑応答

サイボウズ株式会社 代表取締役社長 青野 慶久 氏

～自社の働き方改革や、人材確保・定着、離職を減らすための取組について～

(2) 京都府・大学等を取り巻く現状等について

(3) 意見交換

論点 ①学生が京都に就職し、京都に定着するために、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。

②留学生が京都に就職し、京都に定着するために、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。

(4) 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 京都府・大学等を取り巻く状況等について

資料 4 小畑委員・野崎委員の御意見

未来京都・人づくり懇話会 委員名簿

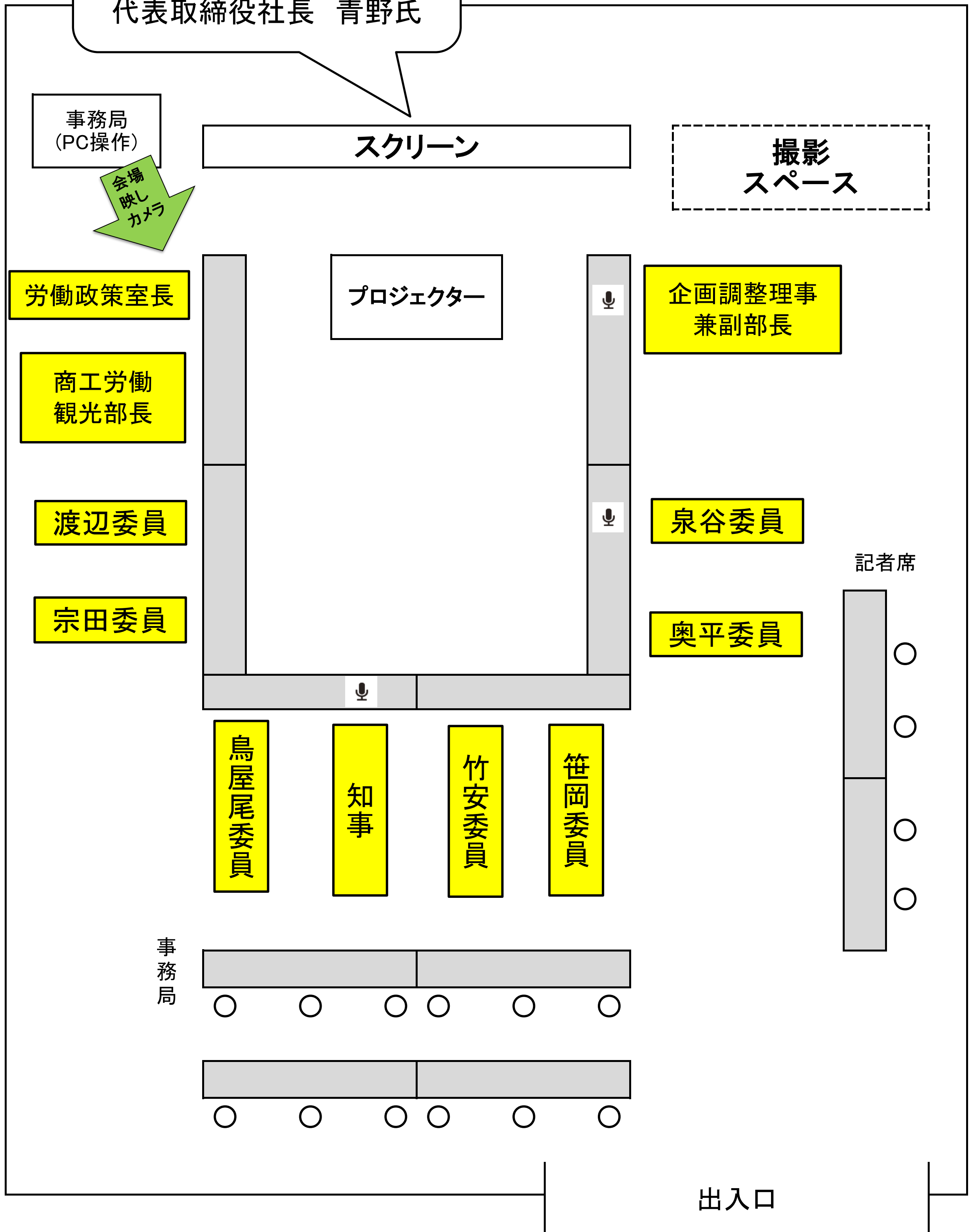
氏 名	所 属	
いづみや なおき 泉谷 直木	アサヒグループホールディングス(株) 特別顧問	
おくだいら ひろこ 奥平 寛子	同志社大学大学院 ビジネス研究科 准教授	
おばた ひであき 小畑 英明	日新電機(株) 顧問	欠 席
ささおか りゅうほ 笹岡 隆甫	華道「未生流笹岡」 家元	
たけやす ひでこ 竹安 栄子	京都女子大学 学長	
と や お ゆうこ 鳥屋尾 優子	ワコールアイネクスト(株) 代表取締役社長	
のぎき はるこ 野崎 治子	京都大学 理事（広報担当）	欠 席
むねた よしふみ 宗田 好史	関西国際大学 国際コミュニケーション学部 教授	
やまぎわ じゅいち 山極 壽一	総合地球環境学研究所 所長	欠 席
わたなべ まこと 渡辺 誠	京都大学経済研究所 教授	

(五十音順・敬称略)

第2回 未来京都・人づくり懇話会 配席図

令和5年9月7日(木)
午後1時30分～3時30分
京都ガーデンパレス「栄」

(オンライン参加)
サイボウズ株式会社
代表取締役社長 青野氏



京都府・大学等を取り巻く状況等について

第2回 未来京都・人づくり懇話会
令和5年9月7日



目次

府内大学の状況	1
県内大学出身者の県内大学就職者の状況	3
地域内出身者と地域内就職の関係	4
外国人留学生の就職の状況	5
京都府の外国人留学生の状況	6
京都府の外国人材受入れに係る実態・ニーズ等調査結果の概要	8

府内大学の状況①

- ◆京都府は多様な大学が集積する日本でも有数の「学びのまち」である。
人文・社会科学、理・工・農学、保健、教育、芸術等様々な学びを提供できる43の大学・短期大学が集積

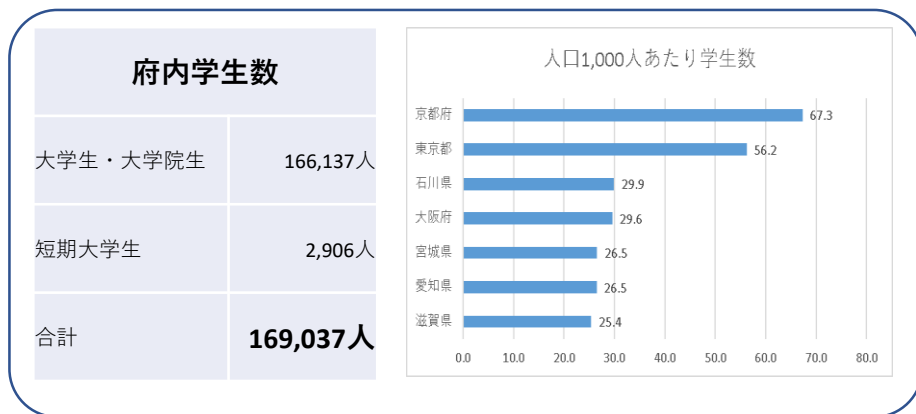
国立大学：世界トップレベルの京都大学をはじめ、工学系、教育系の2大学を含む3大学

公立大学：医療系、芸術系を含む府立2大学、市立2大学の4大学

私立大学：国内トップレベルの同志社大学・立命館大学をはじめ、マンガや芸術分野で特色を持つ大学やIT専門の大学院、医療・福祉系の大学、国内最古の大学等、歴史や伝統、様々な特色を持つ36の大学・短期大学

※43大学・短期大学中、37大学が京都市内に集中（福知山市1、南丹市2、宇治市2、京田辺市1）

- ◆京都府は人口当たり学生数が「日本一の大学のまち」。ただし、毎年その約8割は府外から入学し、府内出身者の府内進学率は約5割。



【出典】○令和4年学校基本調査（文部科学省）
○令和4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）

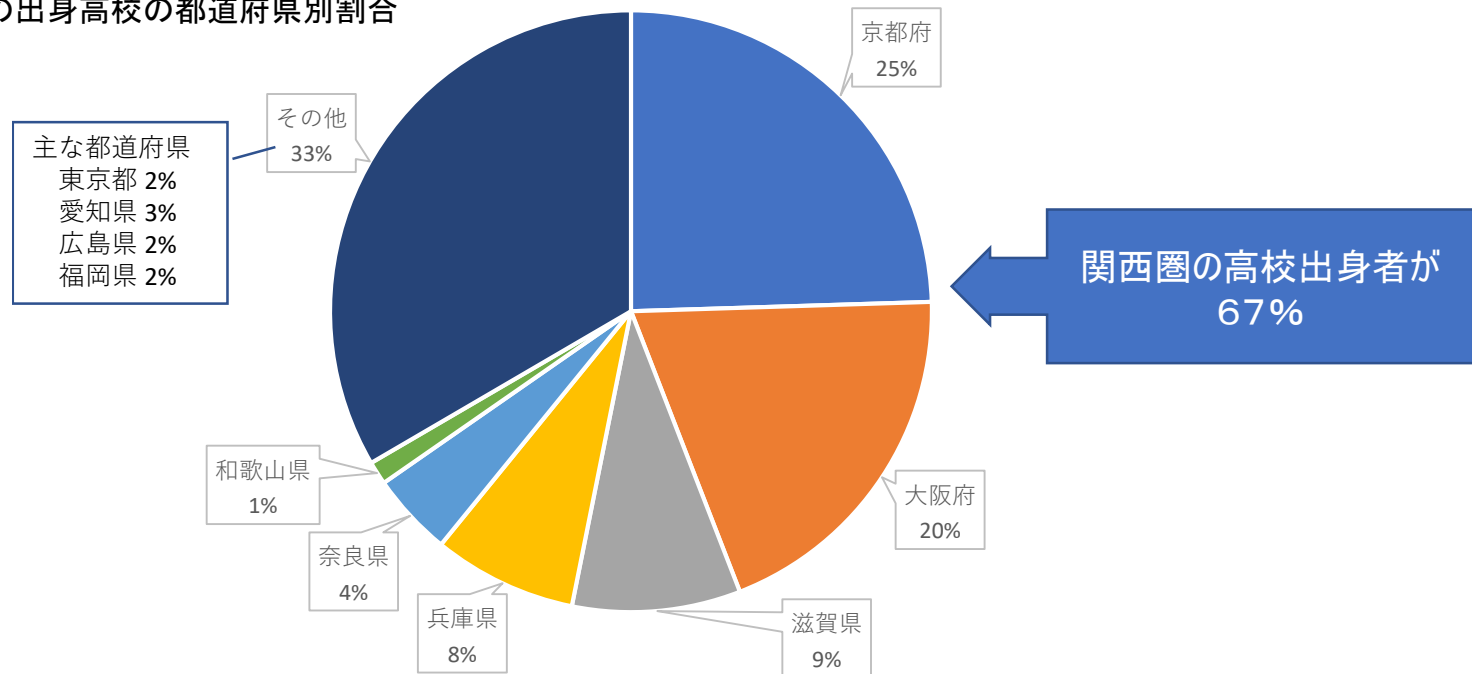
府内大学の状況②

◆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%)
	平均：102.4%		

※ (都道府県内大学入学者数 / 各都道府県内高校の大学・短大進学者数) × 100%

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）

県内大学出身者の県内大学就職者の状況

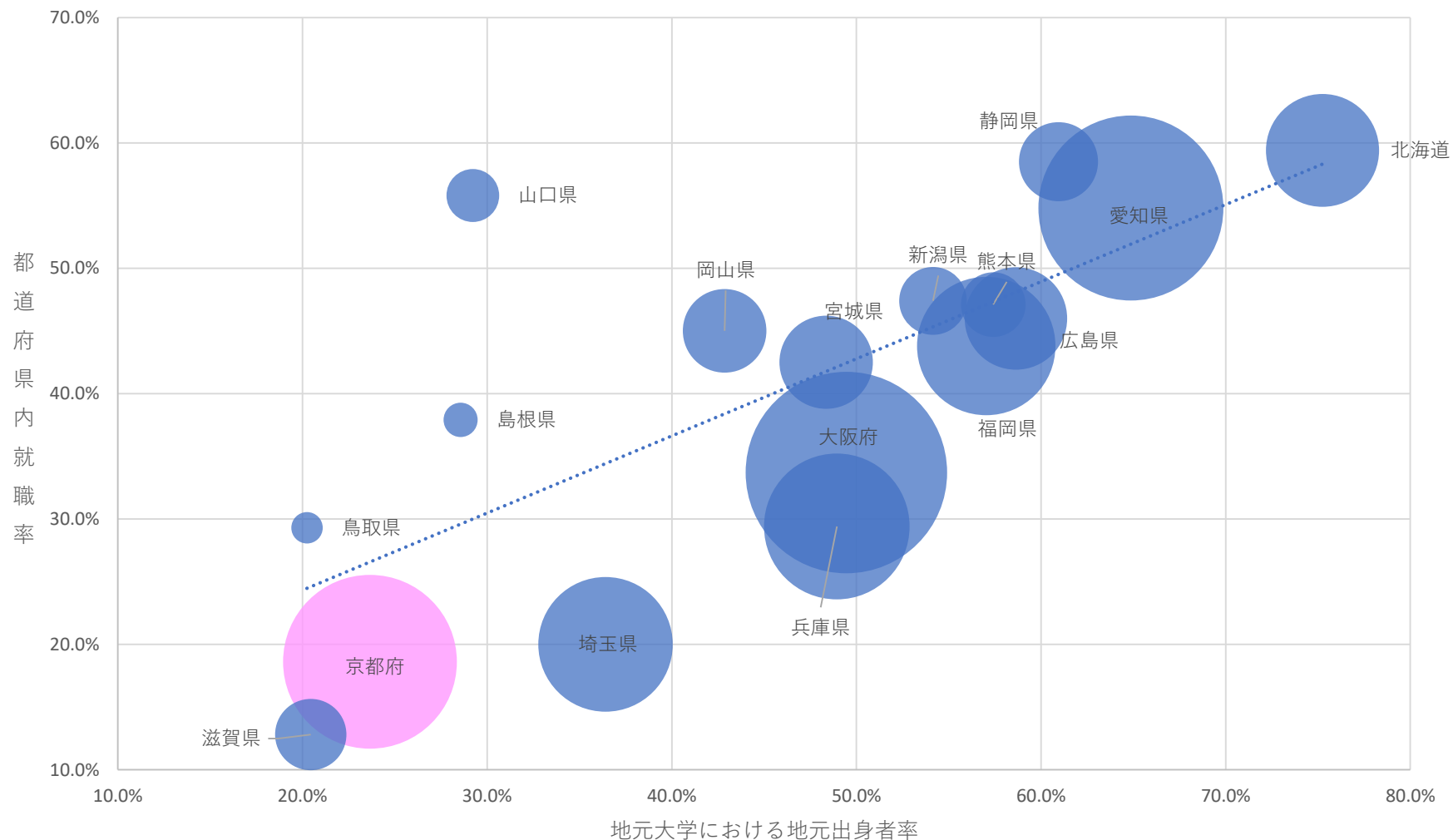
- ◆京都府内大学の府内就職率が低いことも20歳台以降の人口の府外流出の一因と考えられる。
 ただし、府内高校出身者で府内大学に進学した人数に対する府内大学の府内就職者数の割合は、他府県と比較して高くなっている。

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）

地域内出身者と地域内就職の関係

○大学における地域内出身者率と地域内就職率には相関関係がみられる

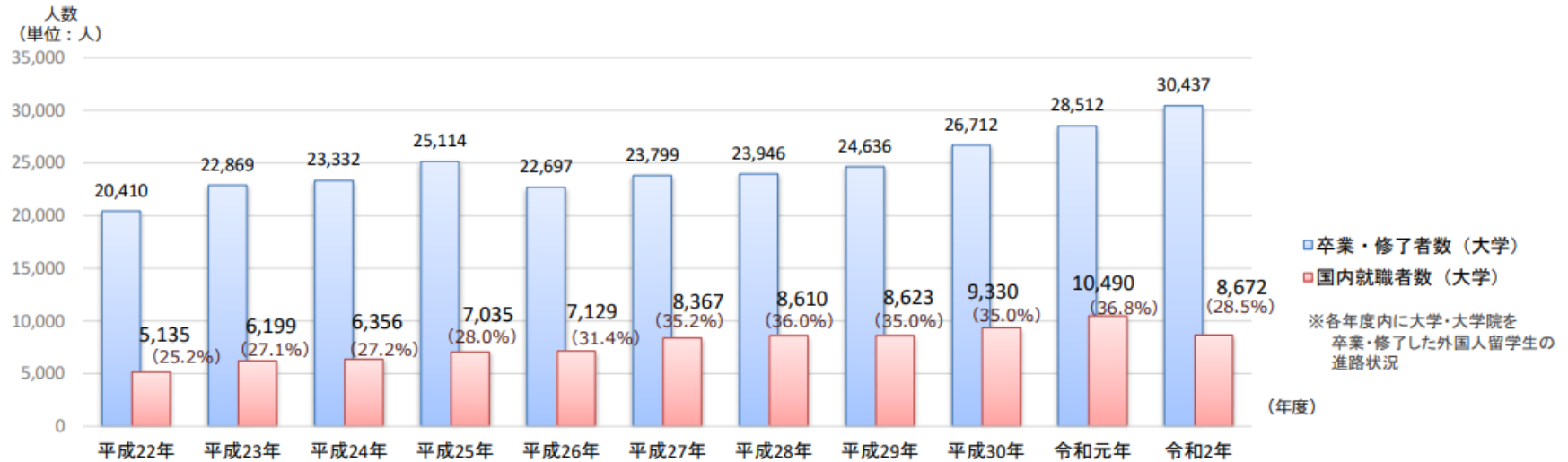


○は学生数の規模を表す

外国人留学生の就職の状況

- 外国人留学生の就職者数は近年増加しているが、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。

○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



(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)

○大学（学部・院）を卒業・修了した外国人留学生の進路状況

令和元年度に大学（学部・院）を卒業・修了した者（30,437人）のうち、国内に就職した者は8,672人（約29%）。

(出典)「2019（令和元）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」
(令和3年3月(独)日本学生支援機構)

○外国人留学生の就職支援に関する政府の方向性

「日本再興戦略改訂2016」（平成28年6月2日）において、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割へ向上させることを閣議決定。

○日本における就職を希望する外国人留学生の状況

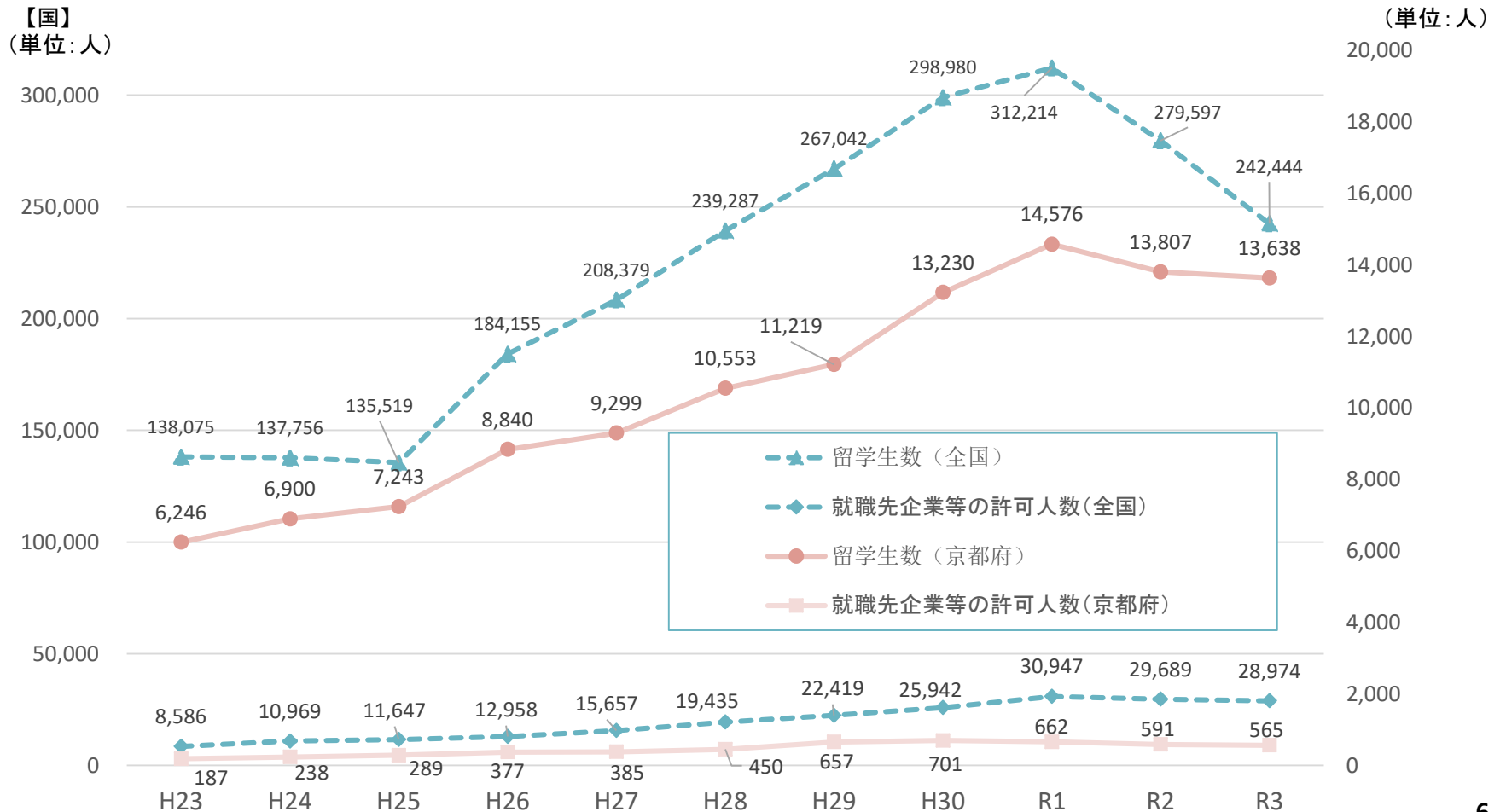
日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約55%を占める。

(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)

京都府の外国人留学生の状況①

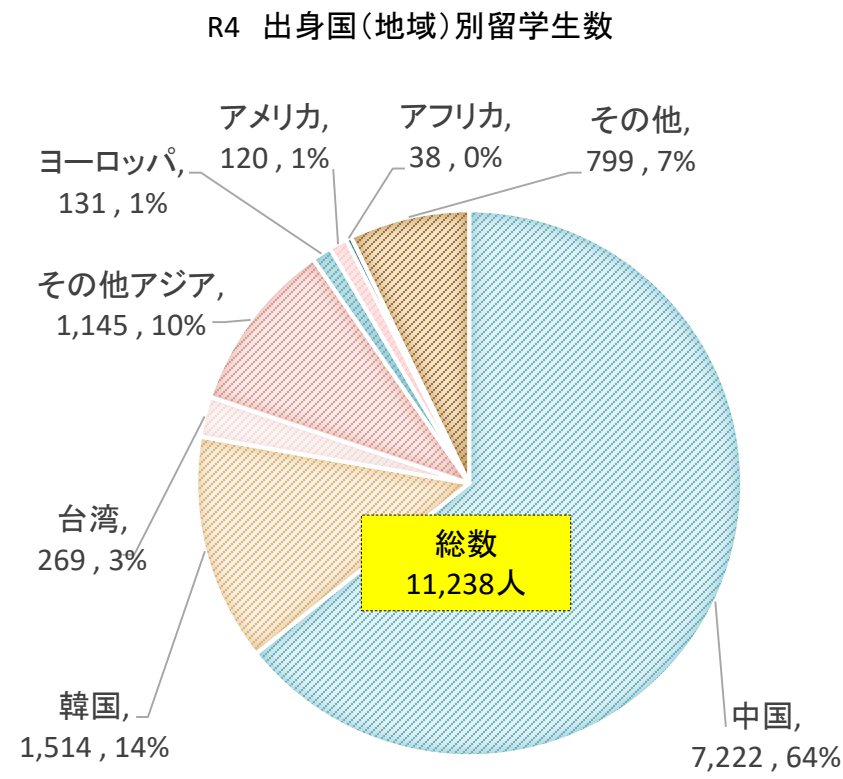
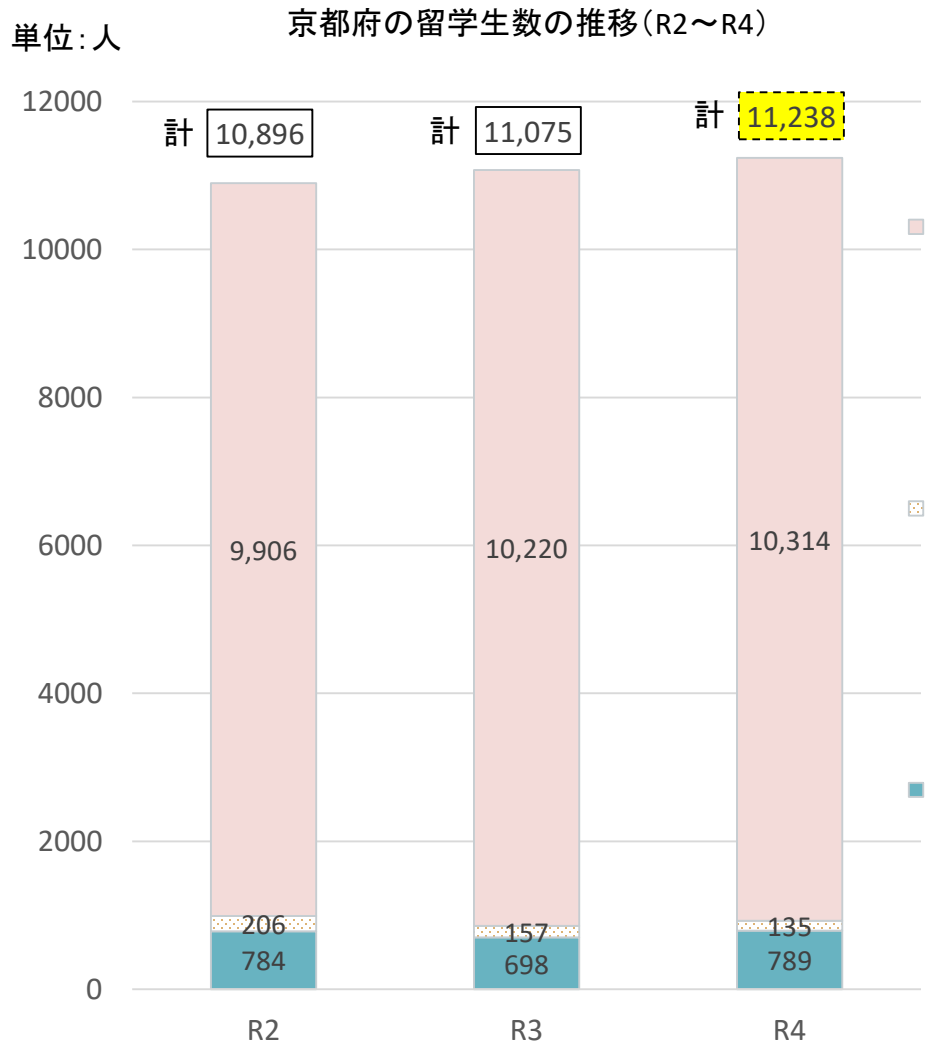
○京都府の留学生数の伸び率は、10年前と比べて全国を上回っているが、**京都府所在企業への就職の伸び率は、全国を下回っている。**

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: 出入国在留管理庁「留学生の日本企業等への就職状況」
 独立行政法人日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」をもとに作成

京都府の外国人留学生の状況②



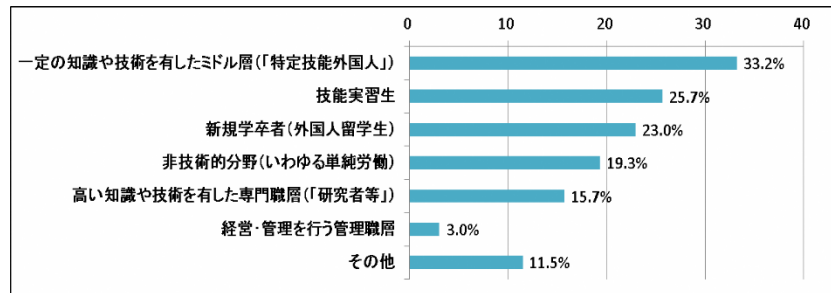
【出典】留学生スタディ京都ネットワーク調査(各年5月1日現在)(大学院・学部・短期大学・高等専門学校のみ)

京都府外国人材受入れに係る実態・ニーズ等調査結果の概要

- 調査目的
外国人材の受入れ状況やニーズを把握し、課題を抽出することにより、今後の外国人材受入れに係る施策を進める上での基礎データとするため。
- 期間：令和元年7月31日(水)～9月30日(月)
- 対象：府内中小企業6,000社(全業種)
- 方法：電子メールによるアンケート依頼・回収(自記式)
- 回答状況：502社(回答率:8.4%) うち特定技能14分野 259社

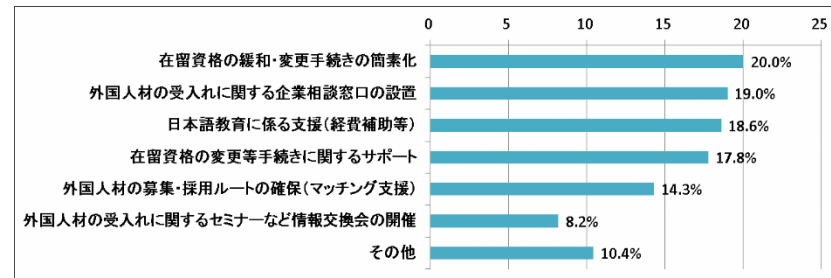
<調査結果(主なもの)>

求める外国人材

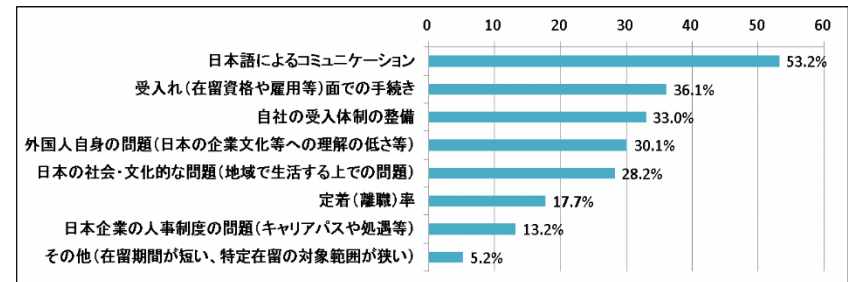


求める人材として、「**特定技能外国人**」「**技能実習生**」、次いで、「**新規学卒者(外国人留学生)**」の受入れニーズが高い。

行政に求める支援策



受入れに係る課題



「**日本語によるコミュニケーション**」が課題と感じている企業が半数を超え、次いで、「**受入れ(在留資格や雇用等)面での手続き**」、「**自社の受入れ体制の整備**」となっている。

行政に求める支援策

- ・在留資格の緩和・変更手続きの簡素化
- ・外国人材の受入れに関する企業相談窓口の設置
- ・日本語教育に係る支援
- ・外国人材の募集・採用ルートの確保(マッチング支援)

小畑 英明 委員

第2回 未来京都・人づくり懇話会

①学生が京都に就職し、京都に定着するために、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。

問題を明確にして対策を打つ事が大事。

①一つ目の問題は、府内の学卒者数に比して求人数が少ない事にあると考える。

府内学卒者への求人数は、人材会社が、HPに掲載されている求人数を集計した調査によると1.4万人。これに対して府内で就職する学卒者は5,527人だから、求人数の40%が府内で採用されている事になる。この率は全国から多様な人材を採用したいとか、必要な人材が卒業する学科が京都の大学にすべて揃っているわけではないといった採用側の事情からすれば妥当な率と考える。

求人数を分母にした府内就職率が妥当であるなら、府内学卒者を分母にした府内就職率が19%と低いのは、学生が府内で就職しないというより、学卒者に対して求人数が少ない事に起因するのではないか。

そうだとしたら、今より多くの学卒者に府内で働いてもらうには、求人数を今より多くする、即ち採用力のある企業や産業を育てるか、引っ張って来る事が必要なのではないか。

②二つ目の問題は、HPで求人するような大手・中堅企業は何とか学卒人材を確保している一方で、中小・小規模事業者は、府内に学卒者が大勢いるのに全く採用できず深刻な人材不足に喘いでいる事と考える。

この問題への対策は、中小・小規模事業者が魅力を高める事に尽きる。魅力とは「会社の理念や仕事の内容」「事業の継続性」「処遇」「社員教育」などである。

中小・小規模事業者がこうした魅力をつくり出すには、特徴ある事業で付加価値を上げていく事が第一歩で、このためには経営者が意識を変え、スキルアップして経営革新を進めて行く事が必要。行政がやるべきことは、こうした経営者への啓蒙活動や経営者同士の勉強の機会をつくっていく事ではないか。

又、「社員教育」は小規模な事業者一社ではやりたくてもできないのが実態だからそれを行政が支えていく事が大事。

中小・小規模事業者の事業内容や魅力を学生に発信する事も一社毎に実行が難しくければ行政が支援する事が必要。

③最後に、府内の学卒者の19%、5,527人しか府内に残らないという事は、逆に考えれば毎年、京都の魅力を体感した2.5万人が全国に散らばっているという事。この人達を将来の関係人口あるいは転入人口の最有力候補として行政と大学が連携してコミュニケーションを続け、いつかまた京都に戻って来るように今以上の対策を打つ事も大事。

②留学生が京都に就職し、京都に定着するために、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。

- 外国人留学生を採用する事は、人材不足を補うという観点と人材の多様性やグローバル性を高めて企業を変えていくという二つの意味で大事。私も住友電工と日新電機においてそうした事を考えて進めて来た。
- 留学生採用は、新人やキャリア人材募集に応募してくる留学生から選考するのに加えて、留学生就職フェアや留学生を世話している NPO と関係を強化してそのルートで採用するなどして来た。
- 定着率は日本人に比べると低いが、思っていたよりも高いように思う。
- 定着した人を見ると、入社してすぐに剣道を始めたような人は定着する。つまり文化を共有できた人は日本に定着する。やはり文化の共通理解は大事という事。又、受け入れた職場の対応も大事。そのためにお互いに言葉を勉強する事、そのための研修機会の提供は必須。
- 同時に、定期的な対話や外国人向けの相談窓口をつくって仕事や生活上の問題を聞いて支援する事、就業規則や賃金規則などの英語版、中国語版をつくることも必須。一番大事なのは一人一人の希望に合った仕事を提供する事。当たり前のことだが、日本人よりも外国人の方がそうした意識が強いように思う。
- 以上は、私の経験だが、留学生を採用して定着させるにはかなりの努力とコストが必要。中小企業で留学生の採用ニーズがあっても一社でこうしたコストのかかる事をやるのは難しいところがあるのではないかと考える。
行政のミッションとしてはこうした自社ではできない中小企業を支えて、中小企業が必要とする人材の補充や人材のグローバル化を支えていく事と考える。
行政の対策は、特に「採用機会・語学研修機会の提供」「中小企業に就職した留学生や採用した企業のネットワークづくり」などの支援が大事のように思う。
- 人材不足対策という視点で言えば、日本の大学であまり教えなくなった分野（例えば重電分野等）の人材は日本人も採用しづらいし、留学生もいなので海外の大学から直接採用することが必要になっている。日新電機も重電のエンジニアを中国やタイの大学から直接採用して来た事もある。なかなか優秀で上方志向の強い人材を採用する事も出来、定着率も悪くない。中小企業でそうしたことができるような支援も考えてはどうか。

以上

野崎 治子 委員

第2回 未来京都・人づくり懇話会

①学生が京都に就職し、京都に定着するために、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。

- ・人は動くものだというのが前提で、関係人口や交流人口が確保できていることに大きな意味があるのであって、学生の皆が皆、京都に定着などをしてもらう必要はないと考えるが、あえて言うなら次のように考える。
- ・今の若者は、5年後この会社がどうなっているのだろうかといった企業の将来性や、SDGsに取り組んでいるか、社会貢献できるかといった観点や、自分の仕事に対する誇りや、自分がその仕事をすることでリスペクトされるのかなどの観点を特に意識しているように思う。
学生が京都企業を選び、就職するためには、都市政策や産業政策とも一体的に、このような観点から京都企業の魅力を高めていくことが大切。
- ・京都で学んだ学生に、しっかりと京都の魅力を理解してもらい、そのまま京都で就職いただくための政策と、京都のことを知らない他府県の学生に新たに京都の魅力を理解してもらい、京都企業に就職してもらう政策など、両者のバランスを考えながら施策を検討すべき。

②留学生が京都に就職し、京都に定着するために、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。

- ・留学生が定着しないのは、母国と比べて生活水準、給料が低いことが大きな課題と考えられるが、それでも京都に留まる留学生には京都文化が好きな方が多くいらっしゃる。留学生に京都文化をどう上手くアピールしていくかが大切。
- ・また、一言に留学生といっても、国籍や年齢はもちろんのこと、配偶者や子供を連れて来るなど、様々な事情を持った方がおられるため、施策を検討するにあたっては、代表的な留学生の人物像をいくつか想定してはどうか。
- ・また、就労面での支援に留まらず、留学生の子女教育の充実や、語学面でのサポート、留学生が日本で働きやすくするための日本人へのLGBTQの教育等を考えていく必要がある。