

# 京都市における中小企業人材確保及び若者の就職支援事業

## －「京のまち企業訪問」と「フルカバー学生等就職支援」－

産業観光局商工部中小企業振興課  
雇用創出等担当課長 山中 かわり

### 1. はじめに ～本市の雇用・労働施策について～

十数年前まで、雇用・労働行政は、ほとんどの市町村にとって都道府県の所管する事務であった。

平成11年の雇用対策法改正により雇用・労働行政は、それまでの都道府県の事務から国の管轄となり、「地方公共団体は国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない」とされた。（ここでいう「地方公共団体」は、都道府県を想定したものであろうと思われるが、市町村を排除するものでもない。）

各政令指定都市では雇用・労働担当セクションを、経済担当部局に設置する都市と、市民生活担当部局に設置する都市に大別されるが、本市では、平成20年4月に雇用創出等担当部長が新設され、翌年4月の組織改正により産業観光局商工部産業政策課に雇用創出担当が置かれた。その後25年4月には、京都経済の下支えを行う中小企業振興課の新設と同時に当課へ移された。（ちなみに、本市では勤労者団体等の窓口となる勤労福祉担当は文化市民局に設置されている。）

本市においては、教育委員会が「京都まなびの街生き方探究館」を中心に行う生き方探究教育や、総合企画局が大学コンソーシアム京都と取り組むインターンシップ等の人材育成に関連

する施策等もあるが、この稿では当課で取り組む若者の採用に関する中小企業への人材育成支援と学生への就職支援の事業に絞って話を進めたい。

### 2. 京都企業魅力発信「京のまち企業訪問」運営事業

#### （1）事業開始の経過

本市では平成20年4月に雇用創出等担当部長を設置し、新規事業を検討するにあたり、産業界等のニーズを把握するため中小企業や組合、大学のヒアリングを実施した（ヒアリング先内訳 中小企業9社。組合9団体。大学7校）。その結果、慢性的に人手が不足している企業があり、一因として大手企業のように採用事務に費用を割けない中小企業の情報が求職者に十分行き渡っていない現状がわかった。

我が国の就職事情は他の多くの国とは異なり、在学中からの就職活動を経て卒業と同時に企業に就職し、入社してから仕事を覚えていくということが一般的であり、企業にとっては、この時期にどれだけの人材を確保できるかが重大事になってくる。

一方、ほとんどの学生は、就職する候補の企業をいわゆる「有名企業」から選ぶとするが、「有名企業」で吸収できる人数は全体からすればわずかである。そこで学生は、「有名企業」

以外の企業に目を向けるよう助言を受けるが、隠れた魅力ある企業の情報にたどり着けないという状況にあった。

そこで本市では、就職がなかなか決まらない学生や京都で就職を望む学生と、京都企業を結び付ける仕組みが必要であると考え、「魅力ある京都の企業が、見える・探せるWEBサイト」として京都の企業約230社を掲載する「京のまち企業訪問」を平成22年11月に国の緊急雇用事業を活用して立ち上げた。

平成26年4月には京都府のサイト「きょうと就職支援net」と統合し、京都ジョブナビ（京都ジョブパーク総合情報サイト）の企業情報ページとして運営している。

## （2）事業の概要

### a) WEBページでの京都企業の魅力紹介

京のまち企業訪問事務局では、企業からの掲載申し込みを受けると、掲載する情報（「職場環境がよい」「福利厚生が充実」など6項目のレーダーチャート、代表者や先輩からのメッセージ、会社の理念・自慢・強み・社会貢献など）について企業と調整を行い、コンテンツをアップしていく。

また、京都府へ新卒求人を出している企業については、本ページから求人情報の閲覧が可能である（掲載希望企業のみ）。

各企業のコンテンツの修正は、企業から連絡をいただいた場合は随時行うとともに、年1回全企業に対し確認を行っている。

開設当初230社でスタートした掲載企業数は、開設後4箇月の22年度末で1,000社、23年度には2,000社を超え、自治体の運営では全国最大規模の企業紹介サイトとなった。さらに、京都

府サイト統合前で約2,400社、統合後には約2,800社となり、26年度半ばに3,000社を超えている。

また、1日平均のアクセス数は、京都府サイトとの統合前で約7,000件、統合後の現在は約26,000件に達している。

### b) 合同企業説明会・出張企業説明会

これに加え、平成23年度からは京都の企業と若者のマッチングの機会を作るため、掲載企業が出展料の負担なしで参加できる合同企業説明会を、みやこめッセを会場に1月に開催している。本説明会は新卒予定者・既卒者のブースだけでなく、3回生ブースも設け、25年度は併せて約140社、学生等約2,000人の参加をいただいた。なお、26年度は後述のとおり新卒予定者・既卒者のブースのみでの開催となり、71社が出展、参加者は約600人となった。



図1 合同企業説明会

同じく23年度から大学キャリアセンターとの共催で大学構内での出張企業説明会を開催している。原則、参加は開催大学の学生に限るため、企業にとっても参加しやすいと思われる。

最近の雇用情勢の改善により、中小企業の人

材確保は厳しくなっていると推測され、合同企業説明会にいただく求人票の数も年々増加傾向にある(24年度前年比72人増、25年度同214人増、26年度同59人増)。

### c) 26年度の新たな取組

一般社団法人日本経済団体連合会の「採用選考に関する指針」(平成26年9月13日改定)により、平成28年3月大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等に対する広報活動が「卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降」とされた。

「京のまち企業訪問」の主要事業の一つ、みやこめっせでの合同企業説明会では、25年度までは当該年度卒業予定者(4回生)・既卒者のブースと次年度以降卒業予定者(3回生)のブースのエリアを分けて実施していたが、開催時期の関係上、26年度の3回生への企業説明会実施が困難となった。

一時は3回生向けのイベントを中止することも考えたが、京都企業の魅力を広く求職者に知ってもらうという本事業の趣旨から、京都の業界を紹介する「業界研究会」を新たに実施することとした。

当日は、「京のまち企業訪問」の掲載企業約50社に協力いただき、来場者へ京都の業界の魅力について紹介いただき、約700人の方に来場いただいた。

## 3. フルカバー学生等就職支援事業

### (1) 事業開始の経過～人材育成事業を通じた課題の発見～

本市に雇用創出等担当部長が設置された平成

20年は、8月にリーマンショックが起これに境に厳しい雇用情勢が続くこととなる。

本市も京都雇用創出活力会議や京都ジョブ・パーク推進協議会に参画し、オール京都体制の下で雇用対策に取り組んだ。その中で、京都府、京都商工会議所、大学コンソーシアム京都ほか多くの機関とともに、国の緊急雇用事業を活用して取り組んだ「京都未来を担う人づくり推進事業」(平成21年度～)は、就職機会に恵まれない若者を一定期間雇用し、人材養成研修と企業での実践研修(トライアルワーキング)を通じて人材育成を行い就職に結びつけるもので、概ね90%～100%という高い就職率を上げてきた。

この事業に携わる中で、インターンシップを受けられない学生の存在や、低年次から就労・就職に対する意識改革の必要性が浮かび上がってきた。

本市では国の緊急雇用事業を活用し、こうした学生や新卒未就職者もカバーできるよう「京都市フルカバー学生等就職支援事業」を平成23年度に立ち上げ、未就業若年者の減少に向けた取組を実施している。

### (2) 事業の概要

本事業は、平成23年度の事業開始時から京都経営者協会に委託をしており、京都経営者協会が運営する「京都市フルカバー学生等就職支援センター」(以下「フルカバーセンター」)のスタッフが事業にあたっている。

#### a) 各種セミナーの開催

フルカバーセンターでは概ね5～6月に4回生・既卒者を中心の春期集中セミナーを、8月

から9月に在校生中心の夏期集中セミナーを実施しており、モチベーションアップやビジネスマナー、企業研究の視点等複数のプログラムを1タームとして受講者の意識改革やスキルアップを図っている。

また、夏期集中セミナーに参加した学生を中心に交流の場の提供と、継続的な支援を目的としたワークショッププログラムを実施している。受動的なセミナーとは異なり、ワークショップを通じ、複数の他大学の学生の考え方を知り、新たな発見ができる。

そのほか、企業の経営者や社会人の活きた話を通して、就職活動を行う学生が抱える素朴な疑問に応える「車座セミナー」や、就職活動を本格的にスタートさせた3回生が、フルカバーセンターを利用し内定を得た4回生への質問会等を通じて、不安やわからないことを解消する「縦のつながり企画」など各種のセミナー事業で昨年度は延べ1,200人の利用があった。

さらに、大学からの要望に応じた大学での出張セミナーにも対応しており、昨年度は19校で100回、延べ2,500名の学生等が受講した。



図2 車座セミナー

#### b) カウンセリングによる支援

フルカバー学生等就職支援センターのスタッフが、学生の悩みに応じたカウンセリングを行っており、昨年度は約2,000名の利用があった。(就活の様々なアドバイスは行すが、職業紹介権はないため、企業とのマッチングは行わない。)

学生にとっては、本事業の各種セミナーやカウンセリングでセンターを利用し、大学や学年の枠を飛び越え、他大学の学生との交流の広がりが見られる中で、就活の技術だけでなくメンタルの面でも成長していくきっかけとなっているようである。

#### c) 26年度の新たな試み

以前、訪問した製造業の企業で伺ったお話では、学生に内定を出しても親、特に母親の意見で内定辞退を申し出てくる学生がいるとのことであった。(このお話を伺った企業では、ホームページで事業内容はもちろん福利厚生なども公開され親御さんに知ってもらう努力をされている。)

本事業でも今年度から求職者本人だけでなく親御さんへ昨今の就職事情やフルカバーの事業案内を行う説明会を開催し、就職活動に対する家族の理解を深めてもらうことにしている。

親の世代も、大学や就職活動を取り巻く状況が自身の経験した時代とは大幅に変化しており、戸惑っている方も多く、参加者からは好意的な反応を頂戴している。

#### 4. 今後の若者の就職支援について

数年前と比べると新規学卒者の内定率は好転しているが、そうした中であって依然として学生側と企業側、求職と求人のミスマッチは続いている。また、厚生労働省若年雇用対策室が毎年発表している新規学卒者の卒業後3年以内の離職状況によると、企業の規模が小さくなるほど離職率が高い傾向がある。

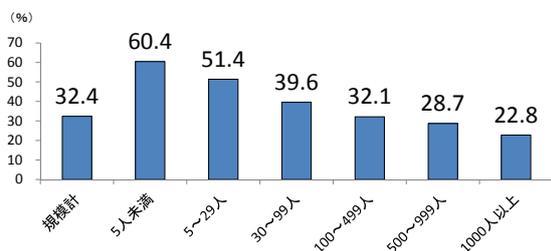


図3 平成23年3月新規大学卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率

(資料) 厚生労働省職業安定局集計

企業に就職したものの自分の思い描いていた仕事と違うとあって離職してしまう若者たち。何らかの理由で若者の就労意欲を引き出せずにいる企業。

両者を結び付けお互いに理解を深める手助けができる立場にあるのは、大学であればキャリアセンターであるが、実際のところ中小企業との接点が希薄なセンターもある。

まだ、具体的な検討には至っていないが、本稿で紹介した2事業を始め、本市がこれまで培った大学、企業との関係を基に、今後は、独自のルートを持たない大学のキャリアセンターと採用意欲のある中小企業をつなぐ仕組みづくり等について研究をしていければと考えている。

なお、本稿で紹介した2事業は、国の緊急雇用事業として実施しているため、当該事業が終

了する平成28年度以降の事業継続が課題となっている。

「雇用」問題は、生活者である多くの人にとって生きていくうえで必要な収入を得ることに直結する問題であり、また、企業からすれば経済活動を行ううえで欠かせない要素のひとつである人材（の確保）の問題である。雇用の安定は、それを生み出せる（あるいは吸収できる）だけの経済の活性化と表裏一体であり、そうした観点から雇用施策を進めていきたいと考えている。