

第15回京都経済人会議

テーマ：次世代の人財づくり

令和5年7月18日開催 出席者70名

京都を代表する経済人が一堂に集い、

さまざまな社会課題とその対策について意見を出し合う「京都経済人会議」。

第15回目となる今回は、全体テーマである「次世代の人財づくり」について、

議長を務める堀場厚副会頭より「労働市場の流動化」

「人財育成・教育」「ダイバーシティ」の3つの視点から問題が提起され、

活発なグループ討議と意見交換が展開された。

本会議で討論された内容は、京都企業に広く発信し、各種事業や要望等に反映する。

労働市場の流動化

人を惹きつける 京都の磁力

- 京都市域では人口の1割を超える学生が学んでいるが、卒業後はその多くが流出している。若い人たちや外国人にとって「住みたいまち」「働きたいまち」として街の魅力を高める必要がある。
- インターンシップ等を通して、多くの学生に、京都企業の魅力に触れてもらう機会を創出していくことが大切。

人財確保・定着の 処方箋

- 自社の存在価値やビジョン等を従業員と共有し、共感・納得感・やりがいを持って仕事に取り組んでもらうことが重要。
- 仕事を通じて、従業員がどうキャリアアップできるのかを明確に提示すべき。同時に、成果や実績を正しく評価し、賞与・手当・職位等で還元する仕組みを考える必要がある。
- 人員が余剰している企業から不足している企業へ、京都の中で互いに融通し合える仕組みが構築できないか。

EDUCATION

DIVERSITY

人財育成・教育

人財を育て 成長につなげる仕組み

- 従業員に新規事業のプレゼンや事業計画の策定等、経営に参画する機会を積極的に提供し、スキルアップや達成感につながる業務を経験させることが大切。
- 将来のリーダーを育成するため、意欲あふれる人財が交流し、刺激し合えるインフォーマルな場を社内外に設け、仕事の魅力ややりがい等を感じさせることが重要。

京都ならではの 人財育成

- 一企業による従業員研修では、提供できる内容が画一的になり効果に限界がある。京都商工会議所のスケールメリットを活かして、若手・中堅社員を対象にした異業種交流や他社との合同研修をより充実させてはどうか。
- 業界の枠を超え産官学が連携・協働することで、若い世代が職業体験を通して京都の伝統・文化等、幅広い教養を身に付けることができる、新たな生涯学習プログラムも考えるべきではないか。
- ベンチャー企業と大企業、中小企業との間で人財交流・出向ができる制度を作ること、新たなイノベーションが生まれるのではないか。

ダイバーシテイ

イノベーションの 源泉

- 京都はコンパクトなサイズの中に、経営者や学識者、芸術家、伝統文化の世界で活躍する職人、家元等が集まるダイバーシテイのまち。多様な人財の交流・連携を強化し、個性が混ざり合うことで、イノベーションが生まれる。
- 外国人や高齢者を戦力として積極的に雇用する方法を考えるべき。彼らを持つ多様な価値観、これまで培われてきた知恵と経験を受け入れ、企業経営に活かすことで、新たなイノベーションにつながっていく。

多様化する 働き方への対応

- 女性の活躍を推進するには、ロールモデルとなる女性人財の育成・活躍が不可欠。男性が子育て・介護等に主体的に関わる意識改革、仕組みづくりを後押ししていくことが求められる。
- 労働規制が進んでいるが、数字ありきの一律の規制ではなく、より働きたい従業員や時短勤務を望む人等、多様な働き方を認め合う社会制度・企業風土の醸成が必要。
- サービス無料ではなく、サービスを付加価値として対価に変えていくべき。良いサービスを提供した従業員には、ベネフィットを直接還元できるような仕組みを検討してはどうか。