

令和3年度 第2回
「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）」推進会議

次 第

日 時：令和3年8月26日（木）
15時30分～17時30分
場 所：Web会議

- 1 開 会
- 2 報 告
各部会からの報告等について
- 3 議 事
「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）」中間案について
- 4 その他
- 5 閉 会

第2回「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）」推進会議 出席者名簿

氏名	職名	氏名
本体会議	京都府助言役(参与)(雇用創出・就業支援担当) 【座長】 京都橘大学 経営学部 経営学科 教授	久本 憲夫
	京都府立大学 教授	宗田 好史
	日本労働組合総連合会京都府連合会会長	廣岡 和晃
	一般社団法人京都経営者協会 会長	小畑 英明
	京都商工会議所 会員部 統括参事役	吉見 弓子
	京都銀行 執行役員 公務・地域連携部長	奥野 美奈子
	特定非営利活動法人アントレプレナーシップ開発センター理事長	原田 紀久子
	特定非営利活動法人グローバル人材開発センター 専務理事	中谷 真憲
「新しい働き方」部会	同志社大学政策学部 准教授	田中 秀樹
「女性・障害者等 ダイバーシティ」部会	シンク・アンド・アクト株式会社 代表取締役	伊澤 慎一
「次世代能力開発」部会	一般社団法人京都府専修学校各種学校協会 会長	田中 誠二
「生涯現役活躍」部会	龍谷大学政策学部 教授	中森 孝文

【オブザーバー】

氏名	職名	氏名
宮田 昌幸	京都労働局 職業安定部長	
岡田 祐成	京都市 産業観光局産業企画室 ひと・しごと環境整備担当部長	

府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）策定に係る
中谷ゼミ（京都産業大学）への出席について

作成者：京都府労働政策課 赤阪

- 日時：令和3年8月3日（火） 15:00～16:45
- 場所：オンライン（Zoom）
- 出席者：京都産業大学 中谷真憲先生、ゼミ生33名（2・3回生が大半、4回生が3名）
京都府 青山労働政策課長、萬谷課長補佐、高畑主事、赤阪主事

- 概要 ※（〇〇）は説明者
 - 京都府企業の特徴や若者雇用状況について
 1. 上記について説明（赤阪）
 - ・京セラや任天堂など、伝統産業を基にヒット商品を生み出した京都企業を紹介。
 - ・その後、京都の若者雇用状況の課題を説明。

 2. 京都府企業のイメージを学生に尋ねる（中谷先生）
 - ① 業種のイメージ
 - ・観光業が多い
 - ・製造業
 - ・大学入学前は伝統工芸のイメージ、今は機械産業が強いイメージ
 - ・伝統産業が多い
 - ② 社風のイメージ
 - ・堅いイメージ
 - ・年功序列（古いイメージ？）
 - ・地域とのつながり、地元根付いている
 - ・企業同士のつながりが深い
 - ・長いつきあいが多い
 - ③ 会社そのもののイメージ
 - ・老舗が多い
 - ・本社が多い
 - ・知名度が高い企業も多い
 - ・世界トップレベルの企業が多い
 - ・老舗も多いが、ベンチャーも多い

 3. 中谷先生まとめ
 - ・以前は、伝統産業、老舗が多いとの回答がもっと多かった。
 - ・「京写」という企業は西陣織の技術から基盤のプリント技術を編み出した。
 - ・京都は大学が多く、商品開発・研究の面で、京都に本社機能を置くメリットが大きい。

4. 生徒からの質問

◆新卒早期離職者の正規再就職率が改善した要因は？

◇慢性的な人出不足要因とチャレンジしやすい環境が整備されてきたことが挙げられる。

(青山課長)

◆若手人材の育成に積極的な企業や特徴的な人材育成をしている企業を教えてください。

◇経営会議に若い人を入れる取組をしている企業もある。

例えば、「HILLTOP」という企業は、優秀な人材を集めるために、技術者の声を積極的に取り入れている。

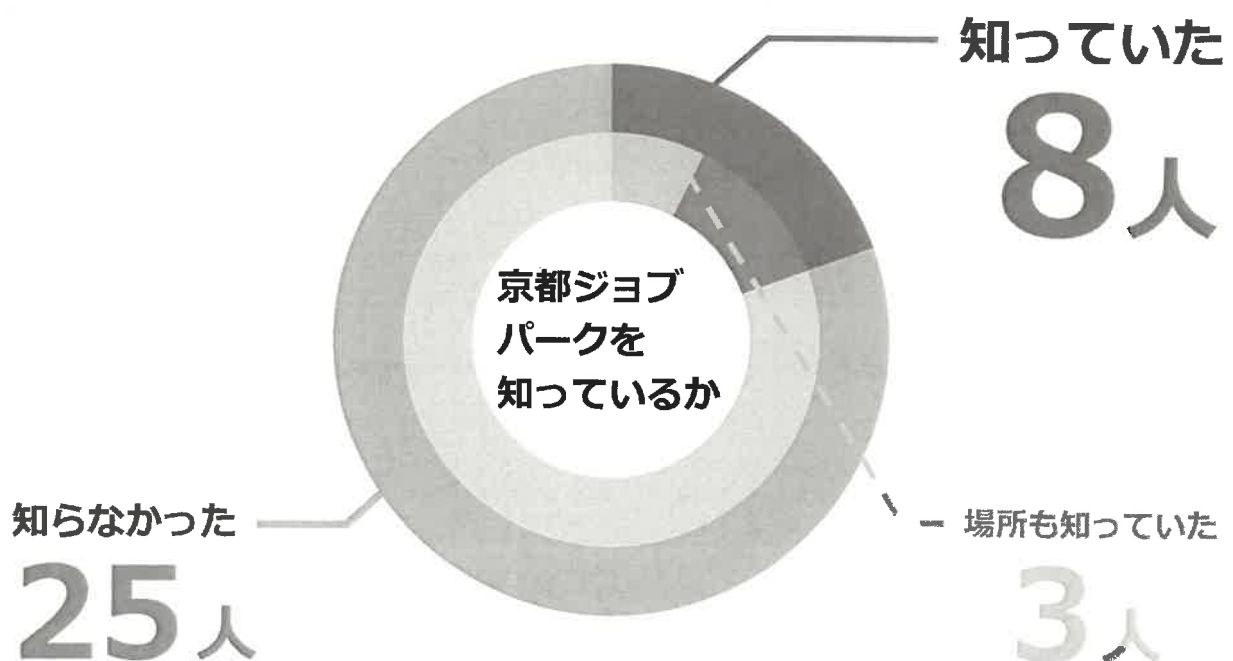
中小企業は、毎年人を採用するわけではないため、労働者の年齢差が大きくなることも珍しくなく、指導が難しくなることもある。

そこで、若者の意見を聴くために、学生を招いた研修を実施したり、若者が社長に提言できる制度を設けている企業もある。(中谷先生)

● 京都ジョブパークについて

1. 京都ジョブパークの概要を説明 (高畑)

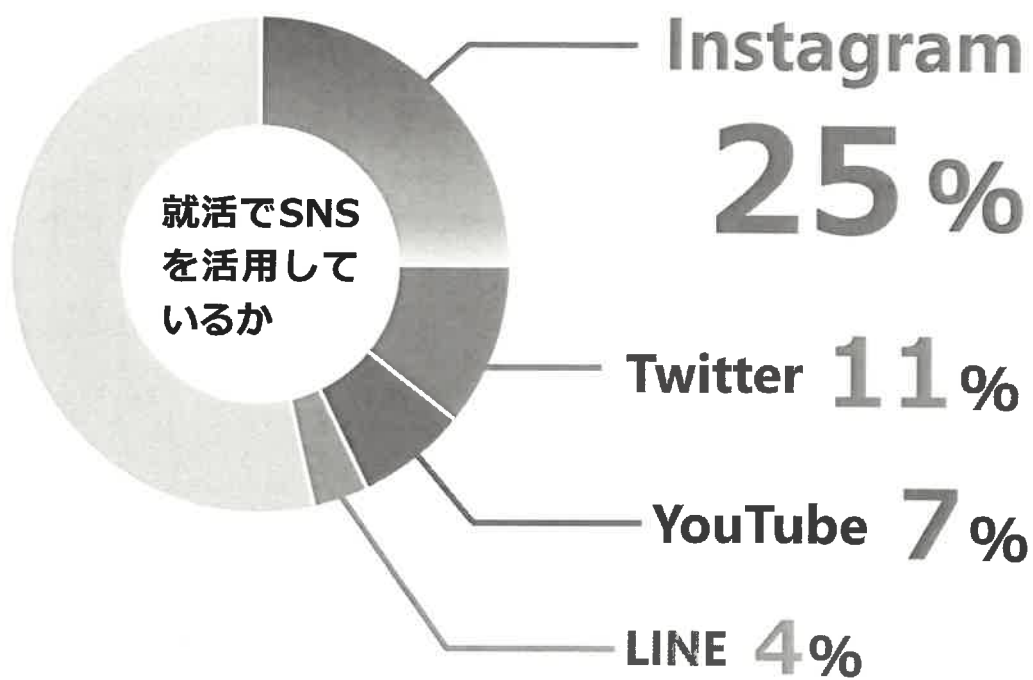
2. 京都ジョブパークを知っていたかを学生に尋ねる (中谷先生) (回答33人)



3. 中谷先生まとめ

- ・ジョブパークは最先端の取組をしている。
- ・都道府県と政令市が連携して取組をしているところも珍しい。

- 就活でSNSを活用しているか（回答28人）

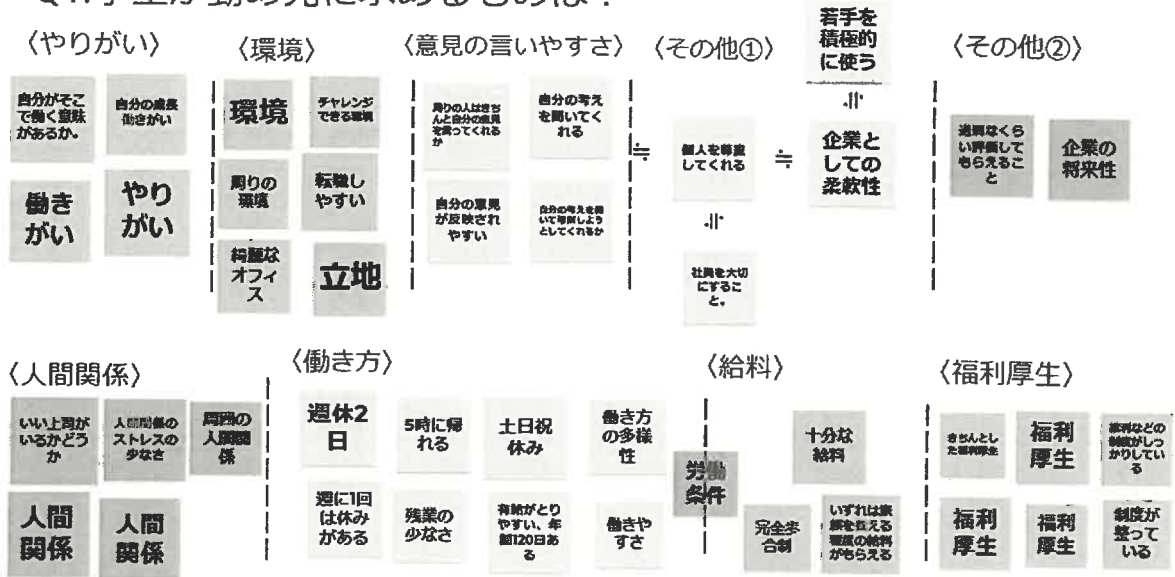


▶ ジャムボードまとめ

1. 学生が勤め先に求めるものは？

- ・やりがいや職場環境、給料、福利厚生など多様な意見があった。
- ・全体としては、働きやすい環境や福利厚生など働き続けられる環境を求めている学生が多い印象を受けた。

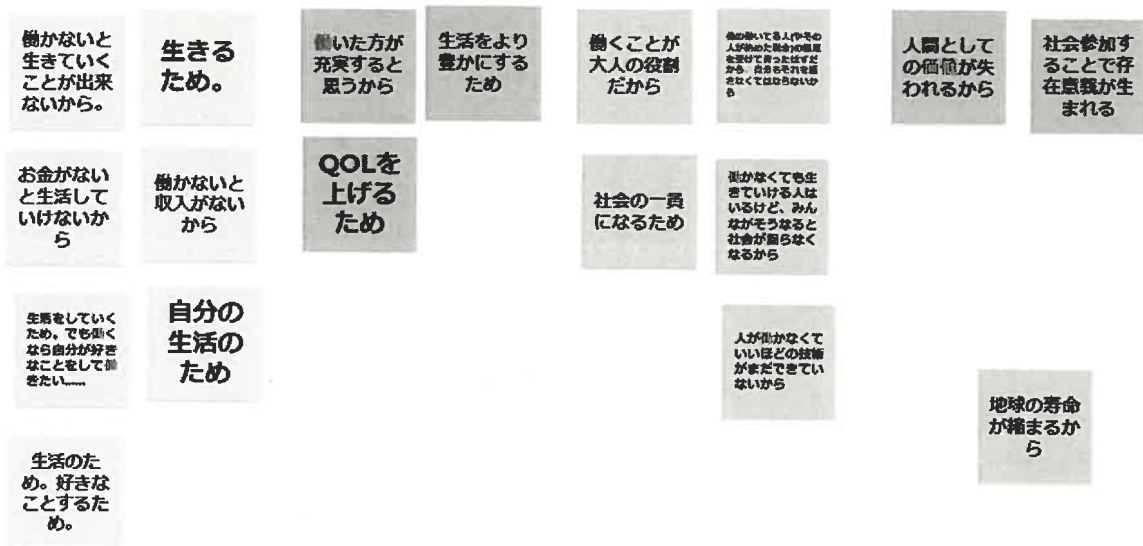
Q1:学生が勤め先に求めるものは？



2. なぜ働かないといけないのか？

- ・生きるために収入を得ないといけないからといった意見が最も多かったが、社会の一員としての役割を果たすことや、人間としての価値・存在意義が生まれるからといった社会的な観点から答える学生も一定数存在した。

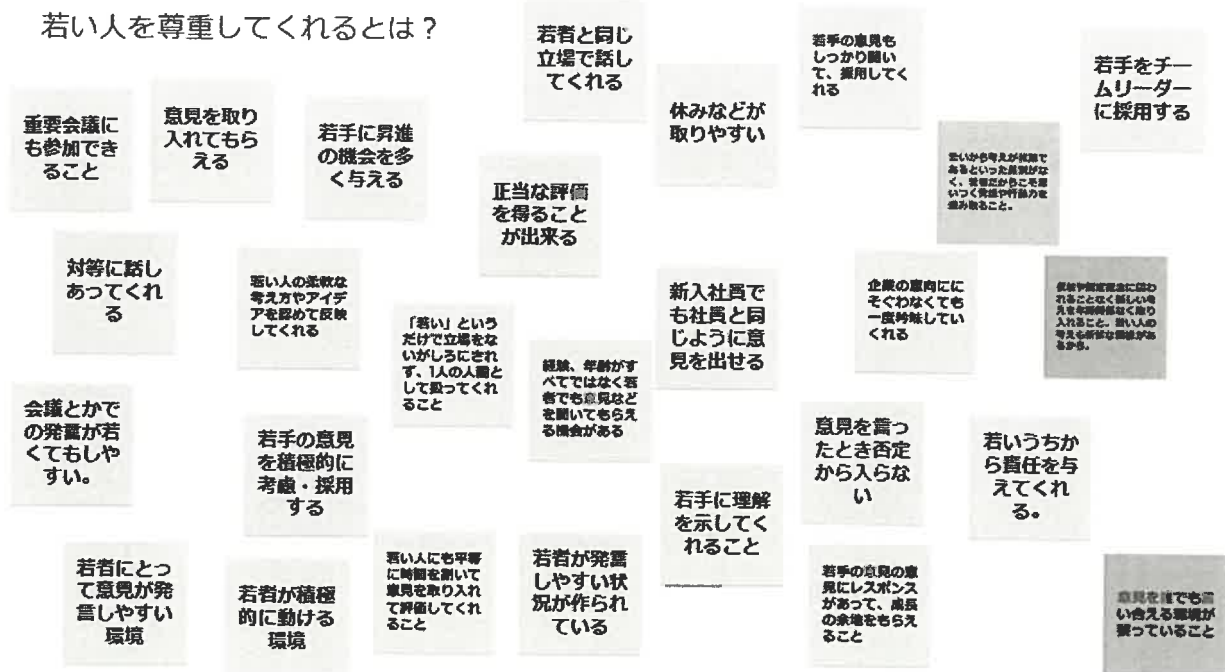
Q2:なぜ、働かないといけないのか？



3. 若い人を尊重してくれるとは？

- ・若者の発言をしっかりと聞き、採用してもらえると意見が目立った。
- ・また、若手をチームリーダーに採用するなど、責任ある立場を望む声も多かった。

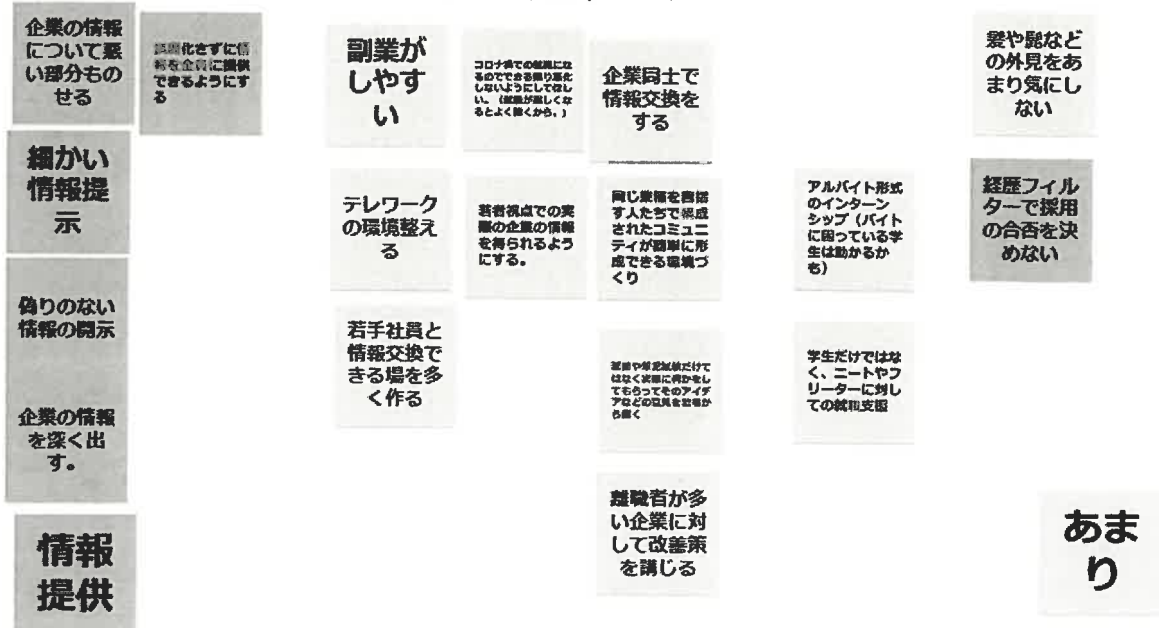
若い人を尊重してくれるとは？



4. 若者の雇用を進めるためにどのような政策があればよいか？

- ・企業の透明性の高い情報開示に係る意見が目立った。
- ・また、若手社員同士のコミュニティを求める声も複数あった。

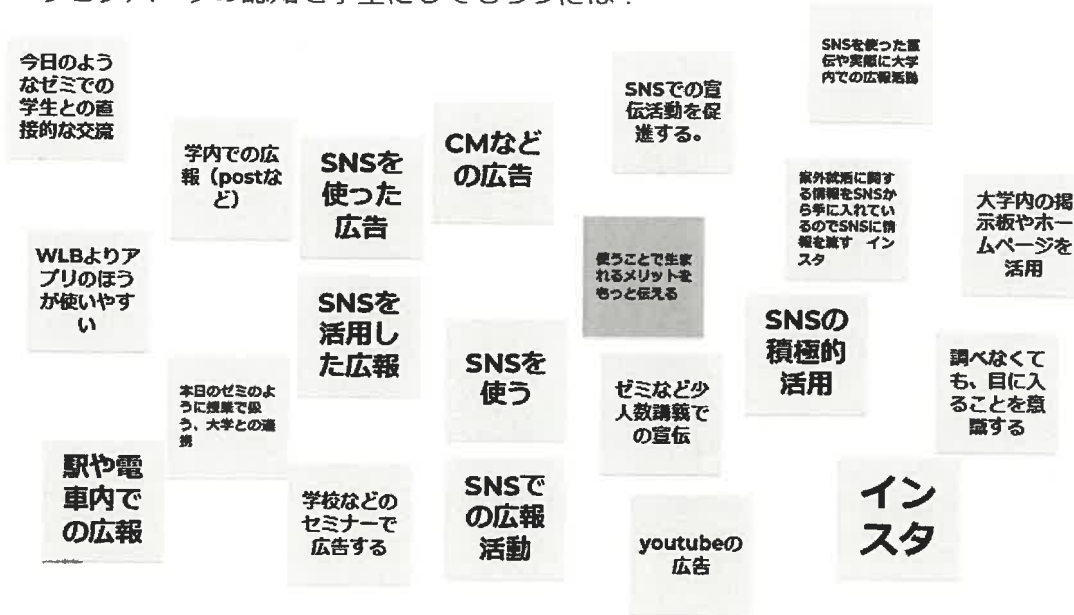
Q3：若者の雇用を進めるためにどのような政策があればよいか



5. ジョブパークを学生に認知してもらうには？

- ・ SNS を使った広報が目立った。(特にインスタグラム)
- ・ また、今回行った行政と大学生の交流も有効であるという声もあった。

ジョブパークの認知を学生にしてもらうには？



府民躍動 雇用応援★夢プラン（中間案） 部会報告概要

	①若者部会（分科会）	②新しい働き方部会	③女性・障害者等 ダイバーシティ部会	④次世代能力開発部会	⑤生涯現役部会
議論をした 主なテーマ	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒早期離職の防止と速やかな再就職支援 ・働くことに繋がるキャリア教育の推進 ・奨学金返済対策 	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの推進 ・多様な働き方の推進 ・ジョブ型雇用などの推進 ・クラウドワーク的な働き方 	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用女性への支援 ・働く女性の就業継続 ・障害者雇用の推進 ・その他働きづらさを感じている人への支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業構造・社会環境の変化を踏まえたデジタル人材の育成等、職業能力開発の推進 ※オンライン教育の推進に係るインフラ整備（プラットフォーム） ・京都の優れた技術を未来に継承するための技能の振興 	<ul style="list-style-type: none"> ・シニアの就労支援 ・京都府生涯現役クリエイティブセンターの整備構想
テーマに 係る現状と 課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・特に高卒の場合、就職後1～2年で兆候が現れるため、ケアの仕組みが必要 ・単なる物作り体験や机上の勉強では培えない、チームで働く、持続できる、人を説得するといった、働くことに繋がるキャリア教育が重要 ・奨学金を受給する若者は多く、新型コロナの影響により返済に苦しんでおり、返済免除の仕組み等について議論する必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会を実現することが必要 ・「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」企業の拡大と質的な向上が必要 ・テレワークの普及で多様な働き方に対する理解が進む一方、仕事の効率や勤務時間管理などの課題も明らかになっている ・従業員のやりがいを高める働き方改革の取組支援が重要 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染拡大の影響は、女性の非正規雇用労働者に顕著 ・「M字カーブ現象」は改善傾向だが、30代女性の労働力率は8割を切る状況 ・5割弱の企業で障害者法定雇用率が未達成 ・障害種別では、精神障害者の早期離職率が比較的高い ・一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会を実現することが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業構造・社会環境の変化やコロナ禍の影響による社会全体のDX化の進展等への対応として、幅広い職種・業種でDX人材の育成・確保が必要 ・次代を担う技術者を育成するインフラとして、能力開発施設の充実・強化が重要であるとともに、京都の優れた技能・技術を振興し、未来に継承する仕組みづくりが必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の約4割が「働けるうちはいつまでも働きたい」と就業意欲は高い ・一方で働きたい仕事がないなどのミスマッチが起きている ・在職者における職業能力の向上に向けた取組や、学び直しを行う環境が不十分 ・職業人生の長期化に伴い在職者自らが自律的・主体的にリスキリングやスキルアップを図っていくことが必要。
主要な施策	<ul style="list-style-type: none"> ●高校・大学等の教育機関と京都の中小企業を繋ぐネットワーク機能の強化 ・小中学生に対するものづくり体験や職業体験機会の提供などキャリア教育の推進 ・高校卒業時のジョブパークへの登録を促進し、新卒3年以内離職者を早期把握し、インターンシップの実施や研修会への参加に繋げることにより、プランクを空けない就業復帰を支援する「3年の壁・再チャレンジプロジェクト」の推進 ●「新しい働き方」による雇用創出と働き方改革の推進 ・「京都ブラックバイト対策協議会」や「ワークルール等教育充実会議」など関係機関と連携した労働者・企業双方への啓発強化 ・中小企業の人材確保と従業員の定着及び若者の負担軽減を図る奨学金返済支援制度の更なる拡充、普及啓発を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●テレワーク推進センターの機能強化 ・デジタル化を推進する人材の育成 ・「デジタル人材バンク(仮称)」の構築 ・求人企業と求職者とのマッチング支援 ●テレワークの活用による「新しい職・住近接」の実現 ・コワーキング施設等への企業のサテライトオフィス誘致 など ●クラウドソーシング等を活用した新しい雇用モデルの創出 ・府内企業に対する業務の切り出し支援等 ・求職者に向けた教育・訓練機会の提供 ・マッチング支援やコーディネートの実施 ●職場づくりの好事例を横展開する仕組みの構築 ・子育てにやさしい職場環境づくりのパッケージモデルの提案 など ●企業の多様な働き方推進に向けた取組の支援 ・中小企業に対する補助制度の拡充 ・職場環境改善に資するサービス提供を行う事業者の立ち上げ支援 ●誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた企業・労働者に対する支援 ・奨学金返済支援制度の更なる拡充、普及啓発 など 	<ul style="list-style-type: none"> ●景気の影響を受けやすい非正規雇用の女性への支援 ・アウトリーチ型支援の実施 ●働く女性の就業継続に向けた支援 ・社員等向け意識改革セミナー、啓発冊子の作成 ・育児等をしながら柔軟に働き続けられる職場環境整備 ・子育て期からの早期仕事復帰支援 ・「段階的職場復帰プログラム」 ●障害者雇用の促進に向けた企業への支援 ・専門家・企業・本人・家族による「オープンダイアログ」 ・共同サテライトオフィスの設置、就労定着支援システムの活用などの「就労定着促進モデル事業」 ・「はあとふる認証」制度の見直し ●精神障害者等の就労の場の創出と就業継続に向けた支援 ・障害のある学生のインターンシップ ・ICTを活用した職域の拡大と場の創出 ●就職氷河期世代、中高年齢者など、働きづらさを感じている方々等への支援 ・自分に合った働き方を選択できるような支援 	<ul style="list-style-type: none"> ●デジタル社会に対応した人材育成・能力開発の推進 ・情報セキュリティ教育等、デジタルリテラシーの底上げやデジタル技術、ビッグデータ等を利活用するための職業訓練の実施 ・デジタル社会に対応した人材や指導者の育成・能力開発を効果的に推進するための拠点として、産学公連携により「京都デジタル人材創造WEBプラットフォーム(仮称)」を開設し、研修・交流・相談・情報提供等を実施 など ●次世代を見据えた職業能力の開発・技能の振興 ・新たな成長産業分野や産業構造の変化に対応し、企業ニーズを踏まえた人材を育成するため、府立高等技術専門校の継続的な見直し・改善を実施 ・先端技術（デジタル技術等）との融合による技能の見える化や技能継承、魅力発信等に取り組む「京都職人ブランド化支援事業(仮称)」を推進 など 	<ul style="list-style-type: none"> ●生涯現役を促進する就労機会の確保 ・自らが望むキャリア形成に向けた環境整備 ・職住近接で無理のない働き方の支援 ・京都ジョブパークにおける就労モデルメニューの提供 ・京都府元氣シニア活躍協議会等との連携 ●京都府生涯現役クリエイティブセンターの機能強化 ・若者から高齢者まで全世代が参加しやすいリカレント教育の提供 ・リカレント教育プログラムの充実と異業種間の労働者・企業の交流による人材確保と産業力の強化 ・兼業・副業等柔軟な働き方による人材の確保や段階的な労働移動支援 ・即戦力となる地域貢献人材の育成 ・府内大学・経済団体等との連携強化による学び直しから就労・実践の場までをワンストップ支援

府民躍動 雇用応援★夢プラン

<若者分科会>【中間案】

現状と課題

- ・新卒者の早期離職率は高止まりしており、新卒早期離職者の正規再就職率は改善するも、半数以上が非正規の状況。そのような中で、特に、就職後1～2年で兆候が現れる高卒者へのケアの仕組みが必要
(なお、新卒早期離職率の高止まり傾向は、長年変わっておらず、行政の取組としては、まずは不本意な離職を減らすことに注力すべきとの意見がある。)
- ・北部の高校における産業教育と産業政策の一体化による人材不足対策が必要
- ・単なる物作り体験や机上の勉強では培えない、チームで働く、持続できる、人を説得するといった、働くことに繋がるキャリア教育が重要
- ・奨学金をもらっている若者は非常に多く、新型コロナの影響により返済に苦しんでおり、返済が免除となるような仕組み等について議論する必要

計画期間

令和4年度～7年度(4年間)

主要な施策

(1) 高校・大学等の教育機関と京都の中小企業を繋ぐネットワーク機能の強化

- ① 教育現場と連携した京都企業の理解促進
 - ・小中学生に対するものづくり体験や職業体験機会の提供を通じて、中小企業で働く魅力を紹介するキャリア教育の推進
 - ・女子校生を対象とした「リケジョ応援プロジェクト」の実施
- ② 就職支援協定締結大学と京都企業との連携・交流の促進
 - ・就職支援協定を基軸にした、京都産業を支える人材確保の取組促進
 - ・企業ニーズや産業施策と連携した就職支援の強化
 - ・大学や関係機関と連携したアウトリーチ型支援機能の強化
 - ・企業情報データベースを活用した大学への京都企業紹介事業の強化
 - ・「ジョブ博」や「業界研究・仕事体験フェスタ」等の開催による学生と企業とのマッチング機会の創出
 - ・移住支援や市町村とも連携した府北部地域の人材確保強化
 - ・京都労働経済活力会議や京都府中小企業人材確保推進機構を中心に、オール京都で人材確保・定着の取組を支援

③ 新卒早期離職の防止と速やかな再就職支援

- ・ 高校卒業の段階からジョブパークへの登録を促進し、新卒3年以内離職者を早期把握し、インターンシップの実施や研修会への参加に繋げることにより、ブランクを空けない就業復帰を支援する「3年の壁・再チャレンジプロジェクト」の推進
- ・ ブラックバイトを防止するとともに、ワークルール等も学ぶことができる「京都インターンシップ事業」の実施

(2) 「新しい働き方」による雇用創出と働き方改革の推進

① 働き方改革の推進

- ・ 中小企業の人材確保と従業員の定着及び若者の負担軽減を図る奨学金返済支援制度の更なる拡充、普及啓発を推進
- ・ 「京都ブラックバイト対策協議会」や「ワークルール等教育充実会議」など関係機関と連携した労働者・企業双方への啓発強化

② 子育て環境整備も含めた「誰もが働きやすい職場づくり」の推進

- ・ 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた企業・労働者に対する支援
- ・ 職場づくりが人材確保・定着にも繋がっている好事例をホームページを通じて紹介するとともに、企業経営者の意識改革を促進する仕組みの構築
- ・ 新しいビジネスモデルとして、「子育てにやさしい職場環境づくりサービス」のスタートアップ支援

その他関連情報

委員名簿

京都府助言役（参与）（雇用創出・就業支援担当） 京都橘大学 経営学部 経営学科 教授	久本 憲夫
京都府立大学 教授	宗田 好史
日本労働組合総連合会京都府連合会会長	廣岡 和晃
一般社団法人京都経営者協会 会長	小畑 英明
京都商工会議所 会員部 統括参事役	吉見 弓子
京都銀行 執行役員 公務・地域連携部長	奥野美奈子
特定非営利活動法人アントレプレナーシップ開発センター 理事長	原田紀久子
特定非営利活動法人グローバル人材開発センター 専務理事	中谷 真憲

部会開催状況

第1回本体会議（兼部会）	令和 3年 6月 22日	開催
若者分科会	令和 3年 7月 9日	開催
	吉見委員、原田委員、中谷委員	
第2回本体会議（兼部会）	令和 3年 8月 26日	開催予定

府民躍動 雇用応援★夢プラン(仮称)中間案 「新しい働き方」部会

【担当部課】 商工労働観光部 労働政策課

問題意識

【現状と課題】

- 女性、高齢者、障害者、若年者、氷河期世代、非正規雇用者など、一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会を実現することが必要。
 - ・女性 就業者数:2,992万人、正規雇用の率:44.0%、非正規雇用の率:56.0%<令和元年 内閣府男女共同参画室>
 - ・高齢者の就業率:60~64歳=68.8%、65~69歳=46.6%、70~74歳=30.2%、75歳以上=9.8%<令和元年 高齢社会白書>

- 子育て環境日本一の実現に向けて、令和元年度から「子育て企業サポートチーム」が年間約2.5万社を訪問し、企業が「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」を行うことを呼びかけるとともに宣言の実現に向けた支援を実施。宣言企業数はテレワーク導入企業の増加の流れを受けて、令和2年5月末で1,183社に上った。この取組を更に多くの企業に広げるとともに、時間単位年休制度の導入や子連れ出勤ができる環境整備など質的な向上を図り、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることが必要。

- 緊急事態宣言の期間中など、多くの企業においてテレワークが実施されたことで、職場中心の働き方に変化の兆しが現れるなど多様な働き方に対する理解が進みつつある。他方で、急速にテレワークの導入を進めた結果、仕事の効率や勤務時間の管理、仕事と家庭生活の切り替えの難しさなどの課題も明らかになっている。
 - ・府内従業員のテレワーク実施率 R2.3/31~4/1:7.34% 4/12~13:19.34%<令和2年 厚生労働省>
 - ・府内企業のテレワーク実施率 29.05%<令和3年1月 東京商工リサーチ>

- 国では、これまでの労働時間削減等を行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズⅡの働き方改革を推進することとされており、府も企業の積極的な取組を支援していくことが重要

計画期間

令和4年度~7年度(4年間)

主要な施策

(1)テレワーク推進センターを核としたデジタル・オンラインの活用による新しい働き方の推進

- テレワーク推進センターの機能強化
 - ・企業でデジタル化を推進できる人材の育成支援(求職者訓練・在職者訓練)
 - ・デジタル利活用人材の情報をデータベース化する「デジタル人材バンク(仮称)」の構築
 - ・デジタル化を推進するための求人と求職者とのマッチング支援
- テレワークの活用による「新しい職・住近接」の実現
 - ・テレワークの求人と求職者等とのマッチングの実施
 - ・市町村等が運営するコワーキング施設等への企業のサテライトオフィス誘致支援
- クラウドソーシング等を活用した新しい雇用モデルの創出
 - ・府内企業に対する業務の切り出し・外部発注の支援
 - ・求職者に対するスキルアップに向けた教育・訓練機会の提供
 - ・共同受注した仕事と求職者とのマッチング支援やコーディネートの実施

(2)子育て環境日本一に向けた、誰もが働きやすい職場環境づくりの推進

- 職場づくりの好事例を横展開する仕組みの構築
 - ・子育てにやさしい職場づくり行動宣言企業における取組の更なるPR、レベルアップの支援
 - ・中小企業に対する子育てにやさしい職場環境づくりのパッケージモデルの提案
- 企業の多様な働き方推進に向けた取組の支援
 - ・時間単位年休制度、短時間正社員制度、フレックスタイム制、週休2日制、選択的週休3日制、など働き手の事情に即した柔軟な勤務形態の普及・促進を図る中小企業に対する補助制度の拡充
 - ・単独では取組に限界のある中小企業がカフェテリア方式で職場環境改善に資するサービスを活用できるよう、こうしたサービス提供を行う事業者の立ち上げを支援
- 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた企業・労働者に対する支援
 - ・京都労働経済活力会議などを中心に、オール京都で「誰もが働きやすい職場づくり」を推進
 - ・「中小企業人材確保・多様な働き方推進センター」をはじめ、「京都府テレワーク推進センター」や国の「京都働き方改革推進支援センター」とも連携し、各種助成やアドバイス事業等を通じて中小企業の就労環境改善に向けた取組を支援
 - ・中小企業の人材確保と従業員の定着及び若者の負担軽減を図る奨学金返済支援制度の更なる拡充、普及啓発を推進

- ・各種助成やアドバイス事業をはじめとした中小企業の就労環境改善に向けた取組への支援
- ・きょうと福祉人材育成認証制度による福祉職場の環境改善の支援
- ・「京都ブラックバイト対策協議会」や「ワークルール等教育充実会議」など関係機関と連携した労働者・企業双方への啓発等の強化
- ・ジョブ型の雇用形態への転換、裁量労働制の導入など従業員の意欲を引き出す企業の取組を支援
- ・安心して働ける職場づくりに向け、労働者及び企業を対象としたきめ細かな労働相談の実施

その他関連情報

<新しい働き方部会>

委員名簿(敬称略)

特定非営利活動法人価値創造プラットフォーム 代表理事	石崎 方規
株式会社ワコール 執行役員 人事総務本部 人事部長	小川 直子
京都府社会保険労務士会 常任理事	河原 美紀
京都産業大学共通教育推進機構 キャリア教育担当課長	崎山 睦美
株式会社クラウドワークス 社長室	田中健士郎
地方創生・ワーカーエクスペリエンスチームリーダー	
同志社大学政策学部 准教授	田中 秀樹

部会開催状況

第1回検討部会	令和 3年 6月 23日	開催
第2回検討部会	令和 3年 7月 30日	開催
(3部会による検討部会	令和 3年 7月 19日	開催)

府民躍動 雇用応援★夢プラン(仮称)

<女性・障害者等ダイバーシティ部会>【中間案】

【担当部課】 商工労働観光部 雇用推進室

問題意識

【ダイバーシティに富む人材に関するこれまでの取組】

- 障害者雇用について、平成20年度から22年度までの3年間を対象とした「京都府障害者就労支援プラン」を皮切りに、「障害者雇用率2.3%達成」「法定雇用率達成企業割合60%」等为目标に、平成30年度から令和3年度を対象とした「第4次京都府障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～」を推進。令和2年6月1日現在、目標には届かないものの、雇用率2.24%・達成企業割合53.1%と雇用状況の改善が見られたところである。
- 現在の状況を見ると、就労についての支援を希望する府民は「障害者」だけでなく、女性、就職氷河期世代、シニア世代、留学生等外国人、生活困窮者、難病患者、性的指向・性自認でマイノリティにある人など多岐にわたる。本部会では、それぞれの個人の尊厳を尊重し、誰もが自らの希望する働き方を多様な選択肢から選ぶことができる社会、そして、個人の能力が最大限発揮できる環境づくりを目指し、必要な施策の検討を行った。

【現状と課題】

1. 新型コロナウイルス感染拡大の影響は、女性の非正規雇用労働者に顕著
2. 出産や育児によって職を離れ、30代を中心に働く女性が減少する「M字カーブ現象」は改善傾向にあるものの、30代女性の労働力率は8割を切る状況
3. 5割弱の企業で障害者法定雇用率が未達成
4. 障害種別では、精神障害者の早期離職率が比較的高い。
5. 女性、障害者をはじめ、若年者、就職氷河期世代、高齢者、非正規雇用労働者など、一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会を実現することが必要

主要な施策

若年者、女性、障害者、就職氷河期世代、中高年齢者、留学生等、一人ひとりが、その意思や能力、個々の事情に応じて、多様で柔軟な働き方を選択できるための支援を実施するとともに、就労継続に向けて、スキルアップのための機会の提供、職場内での意思疎通の円滑化など職場環境づくりを行う。

また、就労継続にも影響をおよぼす無意識の思い込み(「アンコンシャス・バイアス」、性別による固定化した役割などの慣習については、セミナーや啓発活動を繰り返し行うことにより、気づきと改善を促す。

1. 景気の影響を受けやすい非正規雇用の女性への支援

- ・マザーズジョブカフェでの再就職支援や府内市町村、社会福祉協議会等関係機関と連携したアウトリーチ型支援の実施
- ・正規雇用等を希望する女性の就業力向上を図る職業訓練やJPカレッジ等の実施

2. 働く女性の就労継続に向けた支援

- ・妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止や、社員等向け意識改革セミナーの実施、成功事例を集めた啓発冊子の作成などにより、職場等での無意識の思い込みの解消に向けた取組を推進
- ・コアタイムのないフレックスタイム制度の普及や、企業の業務のマニュアル化、見える化により在宅勤務等のテレワークを推進する「業務改革サポート事業」の実施など、育児や介護等をしながら柔軟に働き続けられる職場環境整備を促進
- ・職種別セミナーの開催等による就労支援のほか、情報・経験のアップデートに向けた育休中のeラーニングの活用によるキャリアアップ支援、アウトリーチ型メニューやニーズに応じた職業訓練・JPカレッジ等の多様な研修プログラムを通じて、子育て期からの早期仕事復帰を支援。
- ・テレワークやサテライトオフィス等を活用した「段階的職場復帰プログラム」の実施
- ・「多様な働き方推進事業費補助金」の拡充などによる、ベビーシッター・病児保育利用や欠員代替人件費に対する補助制度の充実

3. 障害者雇用の促進に向けた企業への支援

- ・当事者(障害者)目線で職場環境をアセスメントし、企業と障害者双方をつなぎ支援する「ダブルシー・コネクト(challenged-company-connect) (仮称)」制度等の仕組みを構築し、複数の専門家と企業、当事者及び家族等による「オープンダイアログ」(開かれた対話の場)を実施するなど、障害のある方の個性と能力の発揮を応援する社会づくりを推進
- ・共同サテライトオフィスの設置をはじめ、業務の切り分けや在宅勤務などでの具体的・好事例の共有、障害特性や程度に応じた「業務改革サポート事業」の実施などを通じてテレワークなどの柔軟な働き方を推進するとともに、共同サテライトオフィスでの就労定着支援システム活用や、専門家による中途障害に関する相談対応など、「就労定着促進モデル事業」を実施
- ・「はあとふる認証」制度について、「多様な人材が活躍している職場」という観点や、国の認証制度の取得を評価基準に追加するなどの見直しを実施するほか、取組紹介動画・冊子等を作成し、認証企業を好事例として積極的に情報発信
- ・「京都府障害者雇用施設整備事業等事業費補助金」を活用した事業協同組合や特例子会社の設立、就労定着支援システム導入等の促進や、中小企業からの提案型モデル事業の実施など、障害者雇用の導入を支援

4. 精神障害者等の就労の場の創出と就労継続に向けた支援

- ・「数珠つなぎ方式」で中小企業の障害者雇用を進めるためのきっかけとなるように、インターンシップ協力企業を確保し、障害のある学生のインターンシップ(「スペシャルニーズインターンシップ」)実施を促進するなど、今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援を強化
- ・就労定着支援システム付き共同サテライトオフィスの設置や、複数の専門家と企業、当事者及び家族等による「オープンダイアログ」の実施など、ICTを活用した新たな職域の拡大や在宅やテレワークでも就労できる場の創出
- ・京都ジョブパークの企業情報等の活用により、一般就労に向けた意識醸成や企業実習・定着支援を実施するなど、特別支援学校等教育機関や福祉機関との連携による、切れ目のない支援を充実

5. 就職氷河期世代、中高年齢者など、働きづらさを感じている方々等への支援

- ・状況に応じた各種セミナーやマッチングイベントの実施など、就職氷河期世代や非正規雇用労働者などが、自分に合った働き方を選択できるよう支援
- ・景気の影響等を受けやすいひとり親家庭の親、生活困窮者や、働きづらさを感じているひきこもり状態にある人など、一人ひとりが、それぞれの状況に応じたスキルアップや働き方を選択でき、誰もがいきいきと働くことができる環境整備や、京都ジョブパークでのアウトリーチ型就労支援メニューの提供などを通して、「働きたい」気持ちに寄り添った支援を実施
- ・留学生等外国人の就労支援については、留学生 OB による相談体制の構築など、京の留学生支援センター等による求職者・企業支援を実施
- ・「産学公連携海外人材活躍ネットワーク」において、外国人が安心して働き暮らせる受入体制を構築し、関係機関と連携したサポートを実施
- ・中高年齢者が経験を活かし新たな職場で活躍できる、再チャレンジやキャリアチェンジの促進
- ・人生 100 年時代に向けて、高年齢者の就職機会の拡大及び、関係団体と連携した総合的なシニア対策の実施
- ・就職に対して意欲を失っている方、就職の意欲があるものの一步踏みだせない方などについて、アウトリーチによるカウンセリングや e-ラーニング等による能力開発機会の提供、在宅ワークを含めた新しい働き方など、就労に向けた取組を促進

その他関連情報

委員名簿

シンク・アンド・アクト（株）代表取締役	伊澤 慎一
龍谷大学名誉教授 社会福祉法人京都光彩の会理事長	加藤 博史
京都教育大学教育学部発達障害学科 教授	小谷 裕実
（公財）21 世紀職業財団 関西事務所長	佐野 由美
オムロン京都太陽（株）代表取締役社長	三輪 建夫
三洋化成工業（株）総務本部副本部長	山崎 有香

部会開催状況

第 1 回部会	令和 3 年 7 月 8 日	開催
第 2 回部会(障害分野等)	令和 3 年 7 月 12 日	開催
第 2 回部会(女性分野)	令和 3 年 7 月 16 日	開催
第 3 回検討会議	令和 3 年 7 月 20 日	開催

「府民躍動 雇用応援★夢プラン」

次世代能力開発部会(中間案)

-府民の誰もが生涯学び働き続けられるための人材育成戦略-

【担当部課】 商工労働観光部 人材育成課

問題意識

【現 状】

○国のデジタル化に向けた施策・方針

デジタル社会の実現に向けた改革として、令和3年度にはIT基本法を抜本的に見直し、デジタル庁を創設

○各業種のDXに向けた取り組みが進展

業種別のDX取り組み状況の調査(2020年度)で、全体の実施率が前年度比で、約10ポイント以上が増加(実施割合:41.2%(R1)→53.2%(R2)[全国])<(独)IPA 調査>

○デジタル人材の不足等

- ・デジタル技術を活用する上での課題:「デジタル技術を活用できる人材の不足」=47.9%[全国]<2020ものづくり白書>
- ・IT人材の不足数:2018年=22万人、2021年=31万人[全国]<H31.4月 経済産業省調査>
- ・「ICTなどデジタル技術等を組み込んだ設備・機器等を利用する知識」の必要性は、5年後20ポイント以上増加する見通し[全国]<2019 労働政策・研修機構>

○生産年齢人口

- 府の人口は、全国と同様2010年頃から減少傾向、今後の予測を見ても高齢化率の増加とともに、生産年齢人口の減少が加速する見込み
- ・府の高齢化率:29.9%(令和2年度)、20年後の生産年齢人口は、約30万人減少[府]<総務省>

○コロナ禍においてテレワーク実施率が上昇

- ・R1:14.8%→R2:23.0% [全国]<R2 テレワーク人口実態調査結果(国土交通省)、雇用型テレワーカーの割合>

○中高年齢層の学び直し等の意識

- 企業で働くシニア層の多くで、学びや働き続けることへの意識が高い
- ・定年後再就職を希望する割合:約80%、年齢に関係なく学び続ける意識あり:95%<京都府:シニア社員の就労実態・就業意識に関するアンケート調査結果(2020.8)>
 - ・異なる企業への再就職について、興味を持つ者の割合:約75%<京都府(同上)>
 - ・一度でも中高年者を採用したことのある企業の中高年者に対する採用意欲は高い:66.1%[全国]<人材サービス産業協議会:中高年ホワイトカラーの中途採用実態調査>

※企業の考え方として、企業規模に関わらず50代以降は、学び直しの対象としていない[全国]<(株)パソナ「企業の求める人材・リカレント教育の本音とは」>

○ひきこもり等、未就業者の状況(20歳～59歳)

- ・府内の未就業者:49,200人 [府](総務省:就業構造基本調査)

○非正規雇用者の状況

- ・全国の中でも高い非正規雇用率 [府]42.5% [全国]38.2% <H29構造基本調査(総務省)>
- ・不本意非正規率は25～34歳で最も高い[京都府]18.7% [全国]17.9% <H29労働力調査(総務省)>
- ・不本意ながら非正規雇用で働く就職氷河期世代が一定数存在
[京都府]22,000人 [全国]1,144,100人 <H29就業構造基本調査(総務省)>

○新卒早期離職者の低い正規再就職率(正社員離職後の正社員再就職割合)

- ・初職正社員の現職正社員比率 15～24歳:28.4% [全国]<H28年労働政策研究・研修機構>

○企業における人材育成の課題

- ・人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割を超えており、主な理由は、「指導する人材の不足 58.1%」や「時間の不足 49.7%」[全国]<厚労省 ①能力開発基本調査>
- ・正社員に実施したOFF-JTの教育訓練機関としては、民間教育訓練機関で48.9%であるものの、公共職業訓練機関は6.9%に止まっている状況[全国]<厚労省 ①能力開発基本調査>

○公共職業訓練校の状況

【府内の公共職業訓練校の実績】

◆府立専門校

- ・施設内訓練(応募倍率:③1.12倍(一般)、③1.01倍(障害))
(充足率:③87.1%(一般)、③67.1%(障害))
(就職率:②92.0%(一般)、②69.8%(障害))
- ・委託訓練(応募倍率:②0.97倍(一般)、②0.87倍(障害))
(充足率:②71.6%(一般)、②75.3%(障害))
(就職率:②75.6%(一般)、②32.1%(障害))
- ・在職者訓練(受講者数:②37コース・327人)

◆機構立職業訓練校

- ・施設内訓練(応募倍率:②1.18(センター)、③1.02倍(カレッジ))
(充足率:②91.3%(センター)、③88.9%(カレッジ))
(就職率:②80.5%(センター)、②100%(カレッジ))
- ・在職者訓練(受講者数:②110コース・1,002人(センター))
(受講者数:②36コース・235人(カレッジ))

○技能継承の状況

技能継承に対する重要性は理解しているものの、技能継承に不安を抱える企業が多い

- ・技能継承について「重要」と「やや重要」の合計値:95%以上[全国]<(独)労働政策研究・研修機構>
- ・「不安がある、やや不安がある」の合計値:企業規模に関わらず80%超 [全国]<(独)労働政策研究・研修機構>

【課題】

- 産業構造・社会環境の変革やコロナ禍の影響の下における社会全体のDXの加速化等への対応として、情報通信業だけでなく幅広い職種・業種でデジタル人材（DX人材）の育成・確保が必要
- 中長期的には、少子化の進展に伴い人口減少が見込まれる中で、経済規模を維持・拡大していくためには、デジタル技術（DX技術）の活用などにより一人ひとりの労働生産性を高めていくことが重要であるとともに、就職に困難性を抱える未就業者や、若者、障害者、女性、高齢者を始めとする求職者、また非正規雇用者の正規転換など、安定した雇用に結びつくためのスキルアップを支援し、“全員参加型社会”を実現することが必要
- 人生100年時代において、長い人生を生き生きと過ごすためには、在職中から生涯にわたるキャリア形成を考える必要があり、新たな知識や技能の習得、リカレントなど、これまでの知識や技術のブラッシュアップ、キャリアチェンジに向けた意識の切り替えなど、在職者の能力開発に向けた支援が必要
- さらに、次代を担う技術者を育成するインフラとして、能力開発施設の充実・強化が重要であるとともに、京都の優れた技能・技術を振興し、未来に継承する仕組みづくりが必要

【基本方向】

上記の課題を踏まえ、以下の事項についての取り組みを推進

- 1 デジタル社会に対応した人材育成・能力開発の推進【重点項目】
- 2 人生100年時代の労働者の主体的なキャリア形成への支援
- 3 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進
- 4 能力開発拠点等の強化
- 5 京都の優れた技術を未来に継承するための技能の振興

※なお、施策の推進に当たっては、一人ひとりの尊厳と人権が尊重され、誰もが持つ能力を発揮し、充実した職業生活が送れるよう、努めることとする。

【計画期間】

令和4年度～7年度（4年間）

※本計画は令和4年度からの4年間を対象としており、雇用情勢が大きく変化した場合など、必要に応じ内容を見直す。

主要な施策

1 時代のニーズ・変化に即応した人づくりの推進

(1) デジタル社会に対応した人材育成・能力開発の推進

○デジタル技術の利用・利活用できる人材の育成

- ・情報セキュリティ教育等、デジタルリテラシーの底上げやデジタル技術、ビッグデータ等を利活用するための職業訓練の実施
- ・専門職種・業種毎に必要なデジタル技術や利活用技術に関する職業訓練を実施
- ・企業や団体等のニーズに応じて、業務のデジタル化やデジタル技術の利活用に係るオーダーメイド型の在職者向け訓練を実施
- ・デジタル社会に対応した人材育成・能力開発を効果的に推進するための拠点として、産学公連携により、研修・交流・相談・情報提供等を行う「京都デジタル人材創造WEBプラットフォーム（仮称）」を開設
- ・人生100年時代の健康長寿社会やスマート社会を見据えた、ライフサイエンス、ロボット・XR等の先端技術に精通した人材を産学公連携により育成

○デジタル技術を指導する人材の育成、新たな手法の導入

- ・指導者（教員、職業訓練指導員、企業の指導者）のデジタル技術への対応力を養成・強化するため、京都デジタル人材創造WEBプラットフォーム（仮称）を活用した研修等の取組を推進【再掲】
- ・デジタル技術等の先端的な方法による効果的な教育・訓練の手法として、公共職業訓練等において、AR・VR等を活用した職業訓練（仕事の段取り、業務工程、安全教育等）をモデル的に実施

(2) 人生100年時代の労働者の主体的なキャリア形成への支援

○時代や産業構造の変化に即したリスキリングやスキルアップを支援・推進し、誰もが自律的・主体的に学び続けられる社会を実現

- ・生涯現役クリエイティブセンターの次期展開として、中・高齢者だけでなく、すべての年代に対するキャリアコンサルティングを行い、在職者訓練（リカレント）や転職希望者訓練への誘導（一部直営訓練も想定）ができる「在職者訓練センター」化を推進
- ・若年層の企業定着を見据えた経験の浅い在職者向け訓練の推進

○異業種企業間の職員派遣研修・短期交流の推進

- ・コロナ禍における「短期雇用シェアリング」の実績を活かし、社員の視野を広げる研修、企業間での人材活用としての異業種企業間での短期派遣・短期交流を推進する仕組みの構築

○多様な職業訓練（団体、機関等）の体系化・情報提供

- ・在職者が自主的に自己のスキルアップに取り組むことができるよう、多種多様な主体が実施する研修事業、訓練事業の情報を集約し、提供できる体制を整備

(3) 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

○社会参加に困難を感じる方への支援強化

- ・能力開発の機会に恵まれにくい方を対象とした職業訓練の実施
- ・コロナ離職者や不本意非正規雇用労働者などを対象とした訓練コースの開設
- ・外出が難しい方でも利用できる「eラーニング」による訓練機会の提供
- ・在宅ワーク等多様な働き方を見据えた研修・訓練の提供

○多様な人材の就職に向けたスキルアップ支援

- ・若年者、障害者、女性、高齢者等、それぞれの状況と個々人の適性に応じたカウンセリングやスキルアップの機会の提供
- ・民間教育訓練機関等を最大限活用し、求職者や地域ニーズ、社会課題等に対応した短期間の職業訓練を実施することで求職者のスキルアップを図り、地域企業等とのマッチングを促進

(4) 能力開発拠点等の強化

○府立高等技術専門校の機能の充実・強化

- ・新たな成長産業分野や産業構造の変化に対応し、企業が求める人材を育成するため、企業ニーズを把握するとともに、訓練科やカリキュラムの継続的な改善・見直しを実施
- ・就労を希望するものの心身の問題等から、外出を制限されている方などへの支援を強化するためにも、在宅訓練のための環境を整備するとともに、障害者高等技術専門校等において、オンラインによる職業訓練を推進
- ・京都府の伝統産業を担う人材育成拠点である陶工高等技術専門校をはじめとする施設内訓練でのAR・VR技術などデジタル技術を活用した新たな訓練モデルの創造など、京都産業の人材育成の先導的役割を担うに相応しい機能の充実
- ・職業訓練指導員の育成を効果的に進めるため、民間企業等への派遣や現場研修、職業大研修等による能力開発を推進するとともに、体系的に育成する仕組みを構築
- ・テレワーク等多様な働き方を想定したオンライン活用による訓練を実施（通信制による訓練・在職者セミナー等の実現）
- ・新規採用者等の早期離職を防止するため、主に新規採用3年目までの者を対象とした、各企業の求める専門要素に応じた在職者向け定着訓練を実施

○国・民間機関等との連携の強化

- ・京都労働局、京都府、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「高障機構」という。）で締結した「京都府雇用対策協定」を踏まえ、3者の一体的実施の取り組みとして、それぞれの役割分担・機能連携による効果的な職業訓練を推進
- ・民間企業や経済団体、その他関係機関とも連携を強化しながら、産業人材の育成・確保の取り組みとして、利用者の確保に向けた情報発信力の強化とマッチングを促進
- ・産業構造や社会環境の急速な変化、地域企業等のニーズに即応するため、民間の教育訓練機関や専修学校・各種学校、大学等の機能を最大限に活用した職業訓練を推進
- ・学齢期の児童、生徒等に、シームレスな技術系教育（職業教育）を推進するため、府立高校や民間企業（認定職業訓練校）、高等技術専門校、高障機構等の連携により、技

術や訓練、指導技法等の交流を促進

○デジタル人材の育成支援拠点の開設

- ・デジタル社会に対応した人材育成・能力開発を効果的に推進するための拠点として、産学公連携による研修・交流・相談・情報提供等を行う「京都デジタル人材創造WEBプラットフォーム（仮称）」を開設【再掲】

(5) 京都の優れた技術を未来に継承するための技能の振興

○若年者のものづくり分野への積極的な誘導

- ・若年者に身近なWEBを活用したオンラインによる技術指導・解説、デジタル技術を活かした技能体験等、まずは興味を持ってもらうところから始める魅力発信を実施
- ・学校教育現場との連携により、小中から高校、大学まで、技能・技術に係る職業観を醸成する継続的なキャリア教育を推進
- ・若年層のものづくり分野への関心を高めるため、ものづくりの魅力を体験できるイベントの充実やものづくりマイスターの学校などへの派遣を推進

○技能士の経済的地位や社会的評価を向上、活用する取組を推進

- ・先端技術（デジタル技術等）との融合による技能の見える化や技能継承、魅力発信等に取り組む「京都職人ブランド化支援事業（仮称）」を推進
- ・認定職業訓練校の活性化を図るとともに、技能士、技能団体等の活動支援、技能検定制度の改善・利用促進など、技能士の経済的地位や社会的評価を向上、活用する取組を推進
- ・公共工事発注等における技能士の評価（加点等）を明確化する等の取組を推進

※本計画は令和4年度からの4年間を対象としており、雇用情勢が大きく変化した場合など、必要に応じ内容を見直す。

その他関連情報

委員名簿

株式会社島津製作所 執行役員 総務部長	青山 恵則
京都職業能力開発短期大学校情報通信サービス科 特任能開教授	加畑 満久
株式会社アカツキ製作所 代表取締役 社長	小寺 建樹
株式会社エスユーエス 代表取締役	齋藤 公男
立命館大学経済学部 特別任用教授	杉田 伸樹
一般社団法人京都府専修学校各種学校協会 会長	田中 誠二

部会開催状況

第1回検討部会	令和3年 6月23日	開催
第2回検討部会	令和3年 7月29日	開催
(3部会による検討部会	令和3年 7月19日	開催)

府民躍動 雇用応援★夢プラン(中間案)

【生涯現役部会】

問題意識

【これまでの取組】

- 高齢者雇用の促進に向けては、これまでからジョブパークにおいて、カウンセリングやセミナー、企業説明会を実施し、早期の就職実現及び職場定着に向けた支援を実施してきた。
- 人生100年時代を見据え、府民誰もが自身の能力を活かし、生きがいを持って働き続けられる環境を作るため、令和3年8月に「京都府生涯現役クリエイティブセンター」を開設した。

【現状と課題】

- 少子高齢化により、将来に向けて労働力人口の減少
[全 国]2013年：6,577万人 → 2060年：5,407万人(推計)、約50年で1,170万人減少<内閣府>
- 高齢者の約4割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと就業意欲が高い
「働けるうちはいつまでも働きたい」と考える60歳以上の割合 36.7%
<R元 内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」>
- 在職者においてリカレントを行う環境が整っていない
「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」55.0% 「費用がかかりすぎる」30.9%
「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」25.5%
<R元 能力開発基本調査>
- 企業は従業員に対する「学び直しへの支援」や「兼業・副業の経験」に対して消極的
従業員の活用やキャリア形成にあたって企業が重視する事項 「学び直しへの支援」▲16.5%
「兼業・副業の経験」▲70.6% 「社会貢献活動の経験」▲10.7%
(重視する項目として「当てはまる」と「当てはまらない」の構成比の差(D.I.))
<令和2年(独)労働政策研究・研修機構調査>
- 社会の変化や人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、在職者に求められる能力も変化していくことから、在職者は、企業任せにするのではなく、自ら自律的・主体的にリスキリングやスキルアップを図っていくことが必要。
・社会人になった後も学校で学習したことのある人、今後学習してみたい人:36%<令和2年文部科学省におけるリカレント教育の取組について>

計画期間

令和4年度～7年度（4年間）

主要な施策

生涯現役活躍を目指す在職者やその受入を行う企業への支援の強化

（1）高齢者の就労機会の拡大に向けて、関係団体と連携した支援の実施

○ 生涯現役を促進する就労機会の確保

- ・自分が望むライフスタイル(理想)を、年齢に応じた現実的なキャリアデザインに近づけるため、各種業界と連携した「朝活等シニアサポート事業」を実施し、職住近接で無理のない働き方を支援する。
- ・自身の働く意味・目的を確認し、それに合った働き方ができるよう、京都ジョブパーク等でのメニューを提供する。
- ・高齢者の柔軟かつ多様な働き方を支援する就労機会の拡大に向けて、京都府元気シニア活躍協議会など関係団体と連携した取組を実施する。

（2）京都府生涯現役クリエイティブセンターの機能強化

○ 若年者から高齢者まであらゆる世代のリカレント教育機会の創出

人生100年時代の到来を踏まえ、全ての府民が世代に関わらず早期から自身の持つ能力の向上や新たな知識・技術の習得等を通じて、生涯にわたって活躍できるよう全世代型のリカレントプログラムを提供するとともに、様々なリカレントプログラムへ体験的に参加できる機会を提供することで、幅広く学び直しへの関心を高めるきっかけづくりを行う。

○ 府内中小企業の人材確保問題への対応

府内の様々な業種の在職者のスキルアップ研修を通じて京都産業を牽引する人材を育成するとともに、在職者が他企業や異業種等の在職者との交流や研鑽の機会を通じてネットワークを構築し、ひいては在職者が属する企業間の交流や連携を強化することで、人材確保に向けた支援と産業力の強化を図る。

① 在職者向けリカレント教育プログラムの充実

再就職のためのリカレント教育プログラムに限らず、企業の中核を担う在職者の研鑽の機会を提供するために、府内中小企業の人材確保・定着や経営力強化、生産性の向上等に資するプログラムを充実させるとともに、複数地域での開催やオンライン技術の活用等により、府北部や他府県から等誰もが支援を受けやすい環境を構築する。

②副業・兼業等柔軟な働き方による雇用の流動化の推進

府内企業における副業・兼業等柔軟な働き方の制度化を支援することで、部分的な雇用の流動化を高め、企業間の人材交流による在職者のスキルアップと産業の活性化を図るとともに、府北部等特に人材が不足している地域における中小企業の経営力の安定・強化を目指す。

○ 子育て期女性の柔軟な働き方支援

子育て期においても女性が継続してキャリアアップを図れるよう、在宅のままで職業能力の開発や学び直しができるオンラインでの研修環境を整備するとともに、働きたい女性が望む形で就労継続できるよう、多様で柔軟な働き方ができる企業等とのマッチングを図る。

○ 地域課題の解決に向けた担い手の育成

人口減少、少子高齢化により医療・福祉、農林水産業、教育、地域文化等の担い手不足等様々な地域課題が顕在化する中、その課題解決にチャレンジする担い手の育成を目指し、地域貢献活動を行う企業等とも連携したりリカレント教育プログラムを実施する。また、習得した知識・技術を証明する制度を設け、どの地域でも即戦力として活躍できるよう制度の普及を図る。

○ 府内大学等関係機関との連携による支援の強化

府内でリカレント教育やスキルアップの機会を提供する大学・経済団体等への橋渡し支援を強化するため、関係大学・経済団体等による連携会議を開催し、学び直しを目指す方に相談からリカレント教育の提供、研修内容を活かした就労や実践の場のマッチングまでをワンストップで支援し、安心して新たな活躍にチャレンジできる環境を整える。

その他関連情報

委員名簿(五十音順)

京都府中小企業団体中央会 副会長 安藤 源行

二九精密機械工業株式会社 専務執行役員 大川 智司

株式会社SCREENホールディングス 人事室人事管理課マネジャー 木村 麻友子

株式会社島津製作所 人事部長 志賀 正信

龍谷大学政策学部 教授 中森 孝文

京都女子大学副学長 地域連携研究センター長 中山 玲子

検討会議開催状況

第1回検討会議 令和 3年 6月23日 開催

第2回検討会議 令和 3年 7月 7日 開催

第3回検討会議 令和 3年 7月21日 開催

府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）（中間案）

【概要】

【担当部課】 商工労働観光部 労働政策課
雇用推進室
人材育成課

策定趣旨

- ・令和3年度末に終了する「京都府就業支援・人材確保計画」、「京都府障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～」及び「京都府職業能力開発計画」の3計画を統合し、現下の新型コロナウイルス感染症による雇用への影響や少子高齢化による人手不足等の状況も踏まえた、働くことを希望する全ての方々の人材育成や就業支援、さらには企業の人材確保・定着等を応援する総合的かつ体系的な雇用対策の基本方向を定めた新たな雇用計画として本計画を策定する。
- ・なお、本計画をもって職業能力開発促進法第7条第1項に規定する京都府の「職業能力開発計画（第11次）」とする。

現状・課題設定

- ・少子高齢化や人口減少に伴う労働力の確保
- ・高校生や大学生をはじめとする若者の府内就職率の向上
- ・女性、障害者をはじめとするダイバーシティな就労環境の整備促進
- ・新しい生活様式に対応したテレワーク環境の整備促進
- ・自らが希望する働き方や労働時間を実現できる就労環境の整備
- ・社会全体のDXの加速化に対応できるデジタル人材（DX人材）の育成・確保 等
- ・生涯にわたって活躍し、社会に貢献できる学び直しの機会提供

計画期間

令和4年度～7年度（4年間）

指標

- ・正規雇用者数
- ・インターンシップ参加者数
- ・府内大学生の府内企業就職率
- ・障害者雇用率
- ・法定雇用率達成企業割合
- ・奨学金返済支援制度の導入企業数
- ・DX人材の育成者数
- ・専門校修了生就職率

※本計画上のDX人材とは、「ITリテラシー能力を基礎として、デジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他業務との協力・連携が行える人材」と定義

取組の方向性と主な施策

1 雇用の安定・確保について

(1) 雇用の確保・就業の支援による労働の需給バランスが整った環境づくりの推進

- ① 求職者の就業基礎力の向上や企業とのマッチング機会の拡大
- ② 京都ジョブパークの機能強化による就業支援の促進

(2) 高校・大学等の教育機関と京都の中小企業を繋ぐネットワーク機能の強化

- ① 教育現場と連携した京都企業の理解促進
- ② 就職支援協定締結大学と京都企業との連携・交流の促進
- ③ 新卒早期離職の防止と速やかな再就職支援

(3) 女性、障害者をはじめとするインクルーシブなダイバーシティ環境の整備・促進

- ① 景気の影響を受けやすい非正規雇用女性等への支援
- ② 働く女性の就労継続に向けた支援
- ③ 障害者雇用の促進に向けた企業への支援
- ④ 精神障害者等の就労の場の創出と就労継続に向けた支援
- ⑤ 就職氷河期世代をはじめとする働きづらさを感じている人への支援

2 企業の人材確保と誰もが働きやすい職場環境の整備について

(1) 人手不足対策の強化

- ① 福祉や建設分野をはじめとする人手不足が顕著な業種への支援の強化
- ② 労働移動による業種間の人材バランスの確保

(2) 「新しい働き方」による雇用創出と働き方改革の推進

- ① テレワーク推進センターを核としたデジタル・オンラインの活用による新しい働き方の推進
- ② 働き方改革の推進

(3) 「子育て環境日本一」に向けた職場づくりと連携した「誰もが働きやすい職場づくり」の推進

- ① 子育て企業サポートチームによるアウトリーチ支援
- ② 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた企業・労働者に対する支援

3 京都産業を支える人材の育成について

(1) デジタル社会に対応した人材育成・能力開発の推進

(2) 人生100年時代における生涯現役活躍に向けた支援（リカレント教育等）の強化

- ① 生涯現役を促進する就労機会の確保
- ② 生涯現役クリエイティブセンターの機能強化

(3) 次世代を見据えた職業能力の開発・技能の振興

- ① 府立高等技術専門校の機能の充実・強化
- ② 国・民間機関等との連携による職業訓練の推進
- ③ 京都の優れた技能の振興と未来への継承支援

府民躍動 雇用応援★夢プラン（中間案）

【担当部課】 商工労働観光部 労働政策課
雇用推進室
人材育成課

I 策定趣旨

- ・京都府では、現在、雇用対策の方向性を定める「京都府就業支援・人材確保計画」を基軸として、障害者雇用対策に関する「京都府障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～」及び職業能力の開発に関する「京都府職業能力開発計画」を定め、各施策を推進している。
- ・各計画の期間が令和3年度末に終了するに当たり、この3計画を統合し、現下の新型コロナウイルス感染症による雇用への影響や少子高齢化による人手不足等の状況も踏まえた、働くことを希望する全ての方々の人材育成や就業支援、さらには企業の人材確保・定着等を応援する総合的かつ体系的な雇用対策の基本方向を定めた新たな雇用計画として本計画を策定する。
- ・なお、本計画をもって職業能力開発促進法第7条第1項に規定する京都府の「職業能力開発計画（第11次）」とする。

※ 施策の推進に当たっては、一人ひとりの尊厳と人権が尊重され、誰もが持つ能力を發揮し、充実した職業生活が送れるよう、努めることとする。

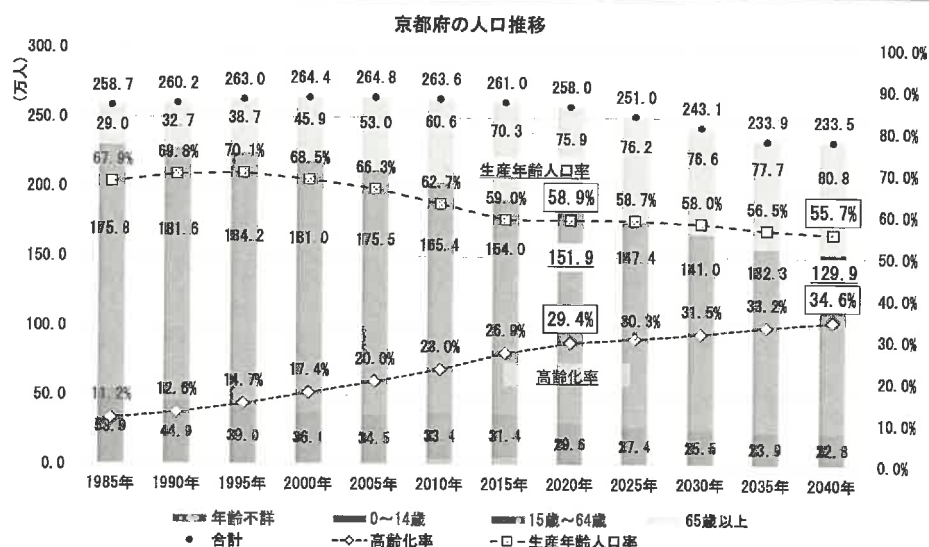
II 現状・課題設定

・少子高齢化や人口減少に伴う労働力の確保

府の人口は減少傾向にあり、今後の予測でも生産年齢人口の減少が加速する。経済規模の維持・拡大のためには労働力の確保が課題

京都府の人口の推移

〇府の人口は、全国と同様2010年前後から減少傾向にあり、今後の予測を見ても高齢化率の上昇とともに、生産年齢人口の減少が加速（2020年府の高齢化率：29.4%、20年後の生産年齢人口は、約20万人減少）



出典：総務省 国勢調査及び国立社会保障・人口問題研究所 将来推計人口から作成・推計（2025年以降推計値（2020年是一部推計含む））

・ 高校生や大学生をはじめとする若者の府内就職率の向上

府内企業への就職率（令和2年3月卒）は、高校で82.9%（文部科学省）、大学・短大で18.7%（京都府推計値）となっているが、京都の中小企業の人材確保のためにも、若者の府内就職率の向上が課題

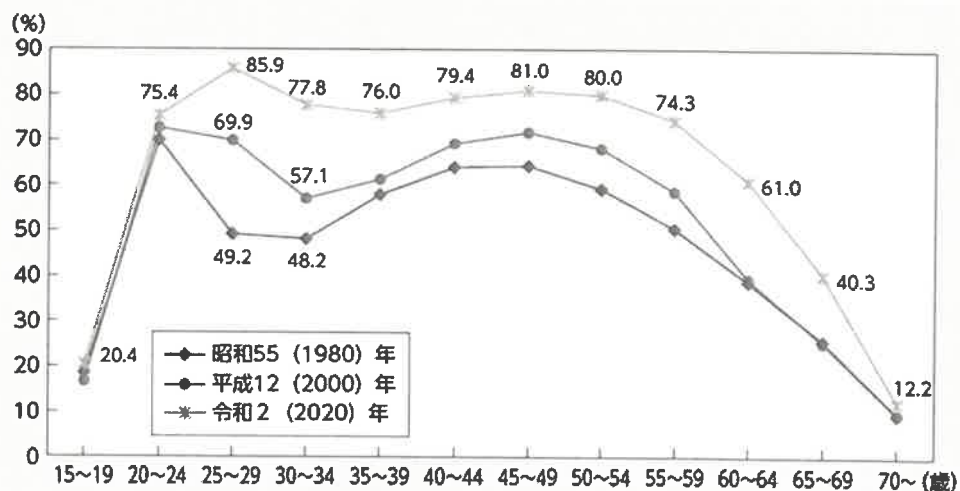
・ 女性、障害者をはじめとするダイバーシティな就労環境の整備促進

一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、個人の能力が最大限発揮できる環境づくりが必要

女性の年齢階級別労働力率の推移（全国）

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するといういわゆるM字カーブを描くことが知られている。

近年はグラフ全体の形はM字型から先進諸国で見られる台形に近づきつつある。



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者+完全失業者）」 / 「15歳以上人口」 × 100。

京都府の民間企業の障害者雇用状況

雇用者数9,919.0人【身体63.1%、知的23.3%、精神13.6%】
 実雇用率 2.24% 雇用率達成企業割合 53.1%

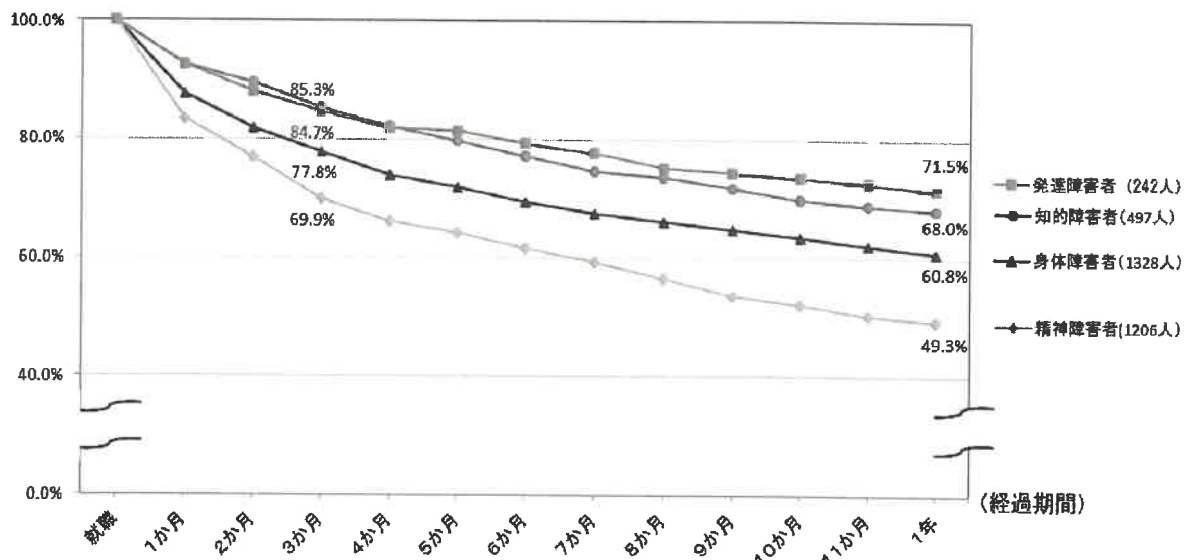


全国の民間企業の雇用状況 雇用者数57.8万人【身体35.6万人、知的13.4万人、精神8.8万人】
 実雇用率 2.15% 雇用率達成企業割合 48.6%
 法定雇用率 <1998.7.1~> 1.8% → <2013.4.1~> 2.0% → <2018.4.1~> 2.2% → <2021.3.1~> 2.3%

障害種類別 障害者の職場定着率 (全国)

ハローワークから就職した障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合は比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については、定着が困難な状況にある人が多いと言える。

(職場定着率)



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

・新しい生活様式に対応したテレワーク環境の整備促進

コロナ禍において多くの企業でテレワークが実施され、多様な働き方に対する理解が進みつつあるが、京都府内のテレワーク実施率は全国平均を下回っており、環境整備が必要

テレワークの導入状況（従業員、京都府・全国）

○令和2年の新型コロナ禍におけるオフィスワーク中心（事務・企画・開発など）の従業員のテレワーク実施割合の推移は、京都府内で20%弱で、全国平均を下回っている。

	第1回 (R2.3/31～ 4/1)	第2回 (4/5～6)	第3回 (4/12～13)
京都府	7.34%	9.91%	19.34%
全国	13.99%	16.2%	26.83%

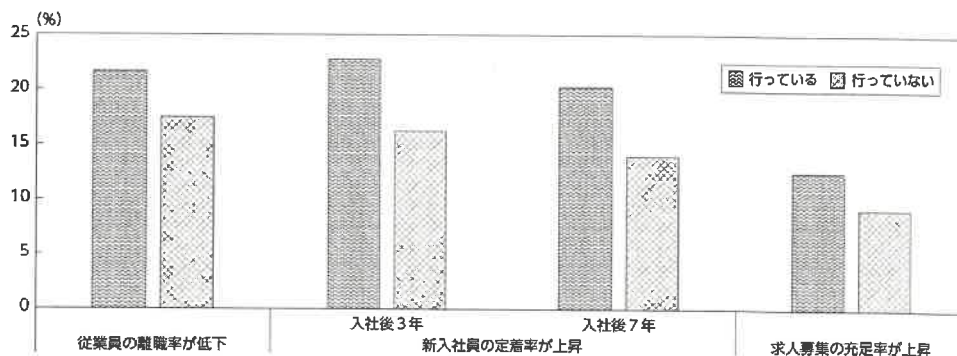
厚生労働省 第1～3回「新型コロナ対策のための全国調査」より作成

・自らが希望する働き方や労働時間を実現できる就労環境の整備

一人ひとりが、個々の事情に応じて、多様で柔軟な働き方を選択でき、それぞれの能力が最大限発揮できる誰もが働きやすい職場環境づくりが必要

働き方改革を目的とした取組と離職率等の関係について

○働き方改革を目的とした取組を行っている企業と行っていない企業を比較すると、従業員の離職率、新入社員の定着率、求人募集の充足率のいずれにおいても、行っている企業の方が改善している。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査票）」（2019年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 従業員の離職率、新入社員の定着率及び求人募集の充足率の集計において、現在と3年前を比較した際に「大いに上昇」「やや上昇」と回答した企業を「上昇」、「大いに低下」「やや低下」と回答した企業を「低下」としている。

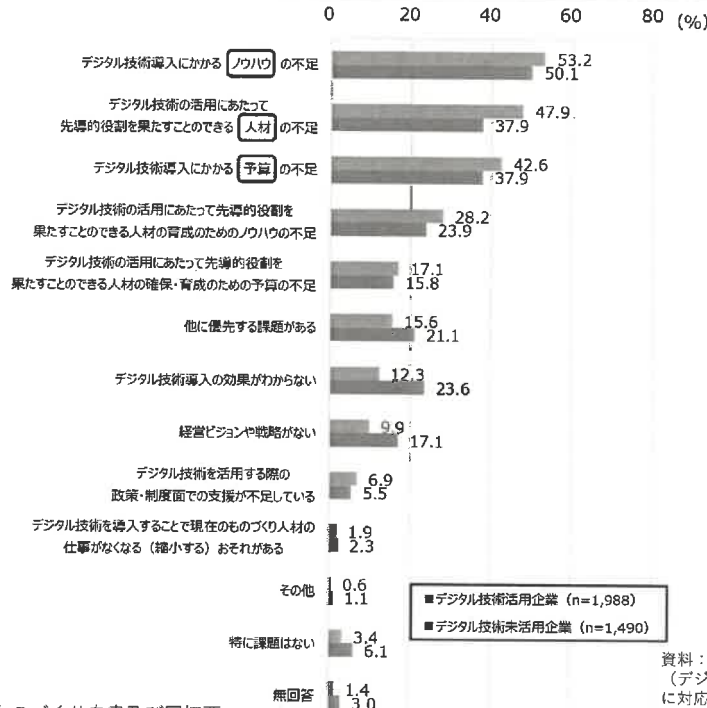
出典：令和元年版 労働経済の分析

・社会全体のDXの加速化に対応できるデジタル人材（DX人材）の育成・確保 等

少子高齢化の進展に伴い人口減少が見込まれる中で、DX技術の活用などにより、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要であり、DX人材の育成・確保が必要

デジタル人材の確保と育成（全国）

○デジタル技術を活用する上での課題は、デジタル技術導入の入口段階でのノウハウ・人材・予算の不足

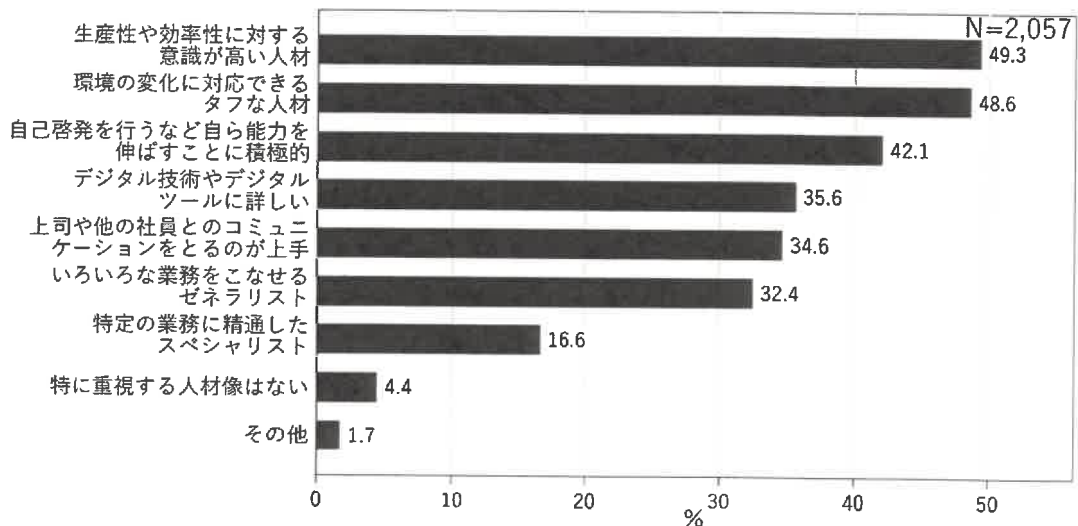


出典：2021年版ものづくり白書及び同概要

資料：JILPT「ものづくり産業におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査」（2021年5月）

時代の変化に伴い重視する人材（全国）

○コロナ流行後の「仕事のやり方」や「働き方」の変化があると回答した企業のうち、重視する要素は、「生産性や効率性に対する意識が高い人材」49.3%、「環境の変化に対応できるタフな人材」48.6%、「自己啓発を行うなど自ら能力を伸ばすことに積極的」42.1%等、時代の変化に対応した継続的な職業能力開発の推進が必要



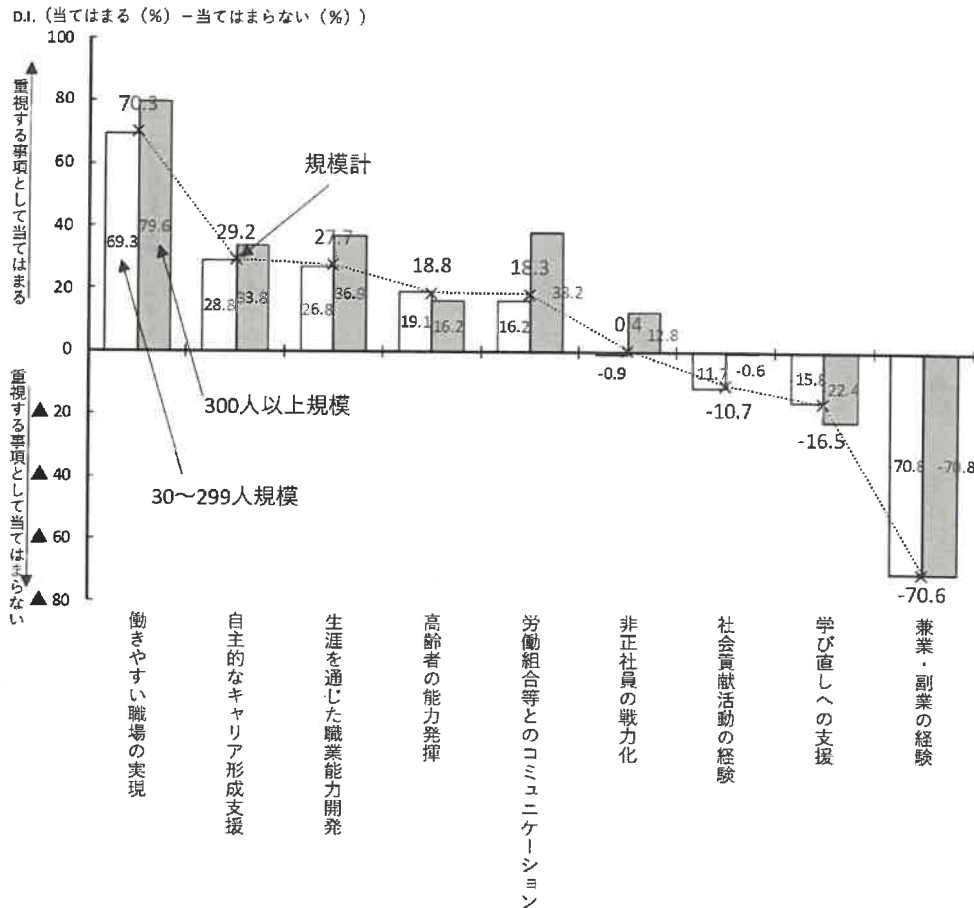
出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（R3.2）」

・生涯にわたって活躍し、社会に貢献できる学び直しの機会提供

学び直しへの意識が高まっている中で、企業は従業員に対する「学び直しへの支援」に対して消極的であり、学び直しの機会提供が必要

従業員の活用やキャリア形成にあたって企業が重視する事項

○企業は従業員に対する「学び直しへの支援」や「兼業・副業の経験」に対して消極的
 「学び直しへの支援」▲16.5%、「兼業・副業の経験」▲70.6%
 （重視する項目として「当てはまる」と「当てはまらない」の構成比の差（D.I.））



出典：令和2年5月 (独) 労働政策研究・研修機構「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」

Ⅲ 計画期間

令和4年度～7年度（4年間）

IV 取組の方向性と主な施策

1 雇用の安定・確保について

(1) 雇用の確保・就業の支援による労働の需給バランスが整った環境づくりの推進

① 求職者の就業基礎力の向上や企業とのマッチング機会の拡大

- ・「JP カレッジ」や人材確保意欲の高い業界・業種への転換を促進する意識改革セミナー等の開催により、就業基礎力習得の機会を提供し、早期かつ安定した就職を促進
- ・正規雇用を希望しながら非正規で働く方へ必要に応じたスキルアップを支援するとともに、中小企業の経営者の意識改革や働き方を支援し、正規雇用に向け「京都ジョブ博」の開催等により、求職者と企業とのマッチング機会を拡大
- ・「京都ジョブナビ」や「ジョブこねっと」等各種サイトを活用した企業の求人情報発信強化や「ジョブこねっと」に登録された求職者に対して、企業から積極的にアプローチできる機能（オファー機能）を強化
- ・京都労働経済活力会議や京都府中小企業人材確保推進機構を中心に、オール京都で人材確保・定着の取組を支援

② 京都ジョブパークの機能強化による就業支援の促進

- ・企業ニーズや産業施策、能力開発施策と連携した就職支援の促進
- ・大学や関係機関と連携したアウトリーチ型支援の強化
- ・大学ゼミでの学生との直接的な交流機会の拡大や戦略的な SNS による広報強化
- ・移住支援や市町村とも連携した生活も含めた府北部地域の働く魅力情報の提供
- ・WEB やオンラインを活用した「いつでもどこでもジョブパークサービス」の普及促進
- ・障害者をはじめとする在宅型就労に向けた支援強化

(2) 高校・大学等の教育機関と京都の中小企業を繋ぐネットワーク機能の強化

① 教育現場と連携した京都企業理解促進

- ・小中学生に対するものづくり体験や職業体験機会の提供を通じて、中小企業で働く魅力を紹介するキャリア教育の推進
- ・女子校生を対象とした「リケジョ応援プロジェクト」やポスドクと企業との交流の場の創設

② 就職支援協定締結大学と京都企業との連携・交流の促進

- ・就職支援協定を基軸にした、京都産業を支える人材確保の取組促進
- ・アウトリーチ型支援や大学モデル事業の他大学への展開
- ・企業情報データベースを活用した大学への京都企業紹介事業の強化
- ・「ジョブ博」や「業界研究・仕事体験フェスタ」等の開催による学生と企業とのマッチング機会の創出
- ・中小企業の若手 OB・OG からなる「京都企業魅力伝え隊（たい）（仮称）」と学生との交流促進
- ・舞鶴工業高等専門学校やポリテクセンター京都、ポリテクカレッジ京都等の高度技術系人材養成機関と連携した京都企業の人材確保対策の推進

- ・ワークルール教育やキャリアデザイン教育プログラムを組み込んだ「京都ならではのインターンシップ事業（仮称）」の実施

③ 新卒早期離職の防止と速やかな再就職支援

- ・新規採用者等の早期離職を防止するため、主に新規採用3年目までの者を対象とした、各企業の求める専門要素に応じた在職者向け定着訓練を実施
- ・高校卒業時のジョブパークへの登録を促進し、新卒3年以内離職者を早期把握し、インターンシップの実施や研修会への参加に繋げることにより、ブランクを空けない就業復帰を支援する「3年の壁・再チャレンジプロジェクト」の推進
- ・大学モデル事業を活用した再チャレンジ事業の強化

(3) 女性、障害者をはじめとするインクルーシブなダイバーシティ環境の整備・促進

① 景気の影響を受けやすい非正規雇用女性等への支援

- ・マザーズジョブカフェでの再就職支援や府内市町村、社会福祉協議会等関係機関と連携したアウトリーチ型支援の実施
- ・正規雇用等を希望する女性の就業力向上を図る職業訓練やJPカレッジ等の実施
- ・待機児童ゼロ対策等子育て支援施策とも連携した女性の総合的な就業支援の実施

② 働く女性の就労継続に向けた支援

- ・eラーニングの活用による育児休業期間中のキャリアアップ、スキルアップ支援
- ・妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止や社員等向け意識改革セミナーの実施、成功事例を集めた啓発冊子の作成等による、職場等での無意識の思い込み（「アンコンシャス・バイアス」）や性別による役割などの慣習の解消に向けた取組推進
- ・コアタイムのないフレックスタイム制度の普及や、企業の業務マニュアル化、見える化により在宅勤務等のテレワークを推進する「業務改革サポート事業」の実施など、育児や介護等をしながら柔軟に働き続けられる職場環境を整備
- ・テレワークやサテライトオフィス等を活用した「段階的職場復帰プログラム」の実施

③ 障害者雇用の促進に向けた企業への支援

- ・当事者（障害者）目線で職場環境をアセスメントし、企業と障害者双方をつなぎ支援する「ダブルシー・コネクト（challenged-company-connect）（仮称）」制度等の仕組みを構築し、専門家と企業、当事者及び家族等による「オープンダイアログ」（開かれた対話の場）を実施するなど、障害のある人の個性と能力の発揮を応援する社会づくりを推進
- ・共同サテライトオフィスの設置をはじめ、業務の切り分けや在宅勤務などでの具体的・好事例の共有、障害特性や程度に応じた「業務改革サポート事業」の実施等を通じて、テレワークを推進するとともに、共同サテライトオフィスでの就労定着支援システムの活用や、専門家による中途障害に関する相談対応など、「就労定着促進モデル事業」を実施
- ・「はあとふる認証」制度の見直しによる認証企業の好事例を積極的に情報発信
- ・「京都府障害者雇用施設整備事業等事業費補助金」等を活用した、事業協同組合や特例子会社の設立、就労定着支援システム導入等の促進や、中小企業からの提案型モデル事業の実施

④ 精神障害者等の就労の場の創出と就労継続に向けた支援

- ・障害のある学生のインターンシップ促進など、今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者

の支援を強化

- ・就労定着支援システム付き共同サテライトオフィスの設置や、専門家と企業、当事者及び家族等による「オープンダイアログ」（開かれた対話の場）（再掲）の実施など、ICTを活用した新たな職域拡大や在宅、テレワークできる就労の場の創出
- ・京都ジョブパークの企業情報等の活用により、一般就労に向けた意識醸成や企業実習・定着支援を実施するなど、特別支援学校等教育機関や福祉機関との連携による、切れ目のない支援を充実

⑤ 就職氷河期世代をはじめとする働きづらさを感じている人への支援

- ・状況に応じた各種セミナーやマッチングイベント等を通じて就職氷河期世代や非正規雇用労働者などが、自分に合った働き方を選択できるよう支援
- ・景気の影響等を受けやすいひとり親家庭の親、生活困窮者や、働きづらさを感じているひきこもり状態にある人など、一人ひとりが、それぞれの状況に応じたスキルアップや働き方を選択でき、誰もがいきいきと働くことができる環境整備や、京都ジョブパークでのアウトリーチ型就業支援メニューの提供や他の支援機関と連携した取組などを通じて、「働きたい」気持ちに寄り添った支援を実施
- ・留学生OBによる相談体制の構築など、留学生をはじめとする外国人の就労相談体制を強化するとともに、企業における雇用の場を創出
- ・「産学公連携海外人材活躍ネットワーク」において、外国人が安心して働き暮らせる受入体制を構築し、関係機関と連携したサポートを実施
- ・就職に対して意欲を失っている方、就職の意欲があるものの一步踏みだせない方などについて、アウトリーチによるカウンセリングやeラーニング等による能力開発機会の提供、在宅ワークを含めた新しい働き方など、就労に向けた取組を促進

2 企業の人材確保と誰もが働きやすい職場環境の整備について

(1) 人手不足対策の強化

① 福祉や建設分野をはじめとする人手不足が顕著な業種への支援の強化

- ・仕事体験やインターンシップなどを通じて、求職者に対し、業界全体の魅力を積極的に発信することにより、就職先として選択できる機会の創出
- ・UIJターン・オンライン就職合同説明会を開催するなど、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進する京都企業の魅力を府内外に発信し、全国から京都への労働移動を促進

② 労働移動による業種間の人材バランスの確保

- ・コロナ禍の影響を受け雇用の維持が難しくなっている産業分野等から、新しい生活様式に対応し人材が不足している産業分野等への人材移動による産業パラダイムシフトを促進するため、国の「地域活性化雇用創造プロジェクト」等を活用し、企業の業種転換、事業の多角化や求職者等のキャリアチェンジを目指すスキルアップ支援などを総合的に展開。
- ・「生涯現役クリエイティブセンター」におけるリカレント教育の取り組み等により、在職者のスキルアップを図るとともに、業種・職種を越えた人材移動も視野に入れ、マイノリティチェンジに係るカリキュラムも併せて実施。

(2) 「新しい働き方」による雇用創出と働き方改革の推進

① テレワーク推進センターを核としたデジタル・オンラインの活用による新しい働き方の推進

- ・テレワーク推進センターにおけるデジタル人材育成・確保支援
- ・デジタル利活用人材の情報をデータベース化する「デジタル人材バンク（仮称）」構築
- ・企業のサテライトオフィス誘致など、テレワーク活用による「新しい職・住近接」の実現
- ・クラウドソーシング等を活用した新しい雇用モデルの創出
- ・ジョブ型の雇用形態への転換、裁量労働制の導入など、従業員の意欲を引き出す企業の取組を支援

② 働き方改革の推進

- ・「中小企業人材確保・多様な働き方推進センター」をはじめ、「京都府テレワーク推進センター」や国の「京都働き方改革推進支援センター」とも連携し、各種助成やアドバイス事業等を通じて中小企業の就労環境改善に向けた取組を支援
- ・中小企業の人材確保と従業員の定着及び若者の負担軽減を図る奨学金返済支援制度の更なる拡充、普及啓発を推進
- ・「京都ブラックバイト対策協議会」や「ワークルール等教育充実会議」など関係機関と連携した労働者・企業双方への啓発強化

(3) 「子育て環境日本一」に向けた職場づくりと連携した「誰もが働きやすい職場づくり」の推進

① 子育て企業サポートチームによるアウトリーチ支援

- ・「子育て企業サポートチーム」による企業訪問を通じた取組の周知と相談対応
- ・中小企業の現場と職場づくりの支援制度を熟知するスーパーバイザーにより、企業の具体的な取組に対してきめ細かな伴走支援を実施

② 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた企業・労働者に対する支援

- ・京都社会保険労務士会によるアドバイスをはじめとした中小企業の就労環境改善に向けた取組への支援
- ・職場づくりが人材確保・定着にも繋がっている好事例をホームページ等を通じて紹介するとともに、企業経営者の意識改革を促進する仕組みを構築
- ・新しいビジネスモデルとして、「子育てにやさしい職場環境づくりサービス」のスタートアップ支援

3 京都産業を支える人材の育成について

(1) デジタル社会に対応した人材育成・能力開発の推進

- ・情報セキュリティ教育等、デジタルリテラシーの底上げやデジタル技術、ビッグデータ等を利活用するための職業訓練の実施

- ・デジタル社会に対応した人材や指導者の育成・能力開発を効果的に推進するための拠点として、産学公連携による研修・交流・相談・情報提供等を行う「京都デジタル人材創造WEBプラットフォーム（仮称）」を開設
- ・人生100年時代の健康長寿社会やスマート社会を見据えた、ライフサイエンス、ロボット・XR等の先端技術に精通した人材を産学公連携により育成

(2) 人生100年時代における生涯現役活躍に向けた支援（リカレント教育等）の強化

① 生涯現役を促進する就労機会の確保

- ・自分が望むライフスタイル(理想)や年齢に応じた現実的なキャリアデザインに近づけるため、各種業界と連携した「朝活等シニアサポート事業」を実施し、職住近接で無理のない働き方を支援
- ・自身の働く意味・目的を確認し、それに応じた働き方ができるよう、京都ジョブパーク等での就労モデルメニューを提供
- ・高齢者の柔軟かつ多様な働き方を支援する就労機会の拡大に向けて、京都府元気シニア活躍協議会など関係団体と連携した取組の実施

② 生涯現役クリエイティブセンターの機能強化

- ・若者から高齢者まであらゆる世代が参加しやすいリカレント教育機会の提供
- ・リカレント教育プログラムの充実による在職者等のスキルアップ支援と、異業種間での在職者・企業の交流による企業の人材確保支援と産業力の強化
- ・兼業・副業等柔軟な働き方による人材の確保や段階的な労働移動支援
- ・子育て期女性のキャリアアップや育休からの段階的な復職を図るリカレント教育の実施
- ・人口減少、少子高齢化により担い手が不足している医療・福祉、農林水産業、教育、地域文化等の地域に貢献する人材を育成するとともに、習得した知識・技術を証明し、どの地域でも即戦力として活躍できる制度を創設
- ・府内でリカレント教育やスキルアップの機会を提供する大学・経済団体等への橋渡し（繋ぎ）支援を強化するため、関係大学・経済団体等による新たなプラットフォームを立ち上げ、学び直しを目指す方に相談からリカレント教育の提供、研修内容を活かした就労や実践の場のマッチングまでをワンストップで支援し、安心して新たな活躍にチャレンジできる環境を整備
- ・在職者が自主的に自己のスキルアップに取り組むことができるよう、多種多様な主体が実施する研修事業や訓練事業等の能力開発（人材育成）の情報を集約し、提供できる仕組みを構築
- ・コロナ禍における「短期雇用シェアリング」の実績を活かし、社員の視野を広げる研修、企業間での人材活用としての異業種企業間での短期派遣・短期交流を推進する仕組みの構築

(3) 次世代を見据えた職業能力の開発・技能の振興

① 府立高等技術専門校の機能の充実・強化

- ・新たな成長産業分野や産業構造の変化に対応し、企業が求める人材を育成するため、企業ニーズを把握するとともに、府立高等技術専門校の訓練科やカリキュラムの継続的な改善・見直しを実施
- ・就労を希望するものの心身の問題等から、外出を制限されている方などへの支援を強化するためにも、在宅訓練のための環境を整備するとともに、障害者高等技術専門校等に

において、オンラインによる職業訓練を推進

- ・京都府の伝統産業を担う人材育成拠点である「陶工高等技術専門校」をはじめとする施設内訓練でのAR、VR技術などデジタル技術を活用した新たな訓練モデルの創造など、京都産業の人材育成の先導的役割を担うに相応しい機能の充実
- ・企業や団体等からのニーズに応じたオーダーメイド型の在職者向け訓練を実施

② 国・民間機関等との連携による職業訓練の推進

- ・京都労働局、京都府、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「高障機構」という。）で締結した「京都府雇用対策協定」を踏まえ、3者の一体的実施の取り組みとして、地域訓練協議会等において総合的な計画を定め、それぞれの役割分担、機能連携・強化による効果的な職業訓練を推進
- ・産業構造や社会環境の急速な変化、地域企業等のニーズに即応するため、民間の教育訓練機関や専修学校・各種学校、大学等の機能を最大限に活用した職業訓練を推進

③ 京都の優れた技能の振興と未来への継承支援

- ・先端技術（デジタル技術等）との融合による技能の見える化や技能継承、魅力発信等に取り組む「京都職人ブランド化支援事業（仮称）」を推進
- ・若年層のものづくり分野への関心を高めるため、ものづくりの魅力を体験できるイベントの充実やものづくりマイスターの学校などへの派遣を推進
- ・認定職業訓練校の活性化を図るとともに、技能士、技能団体等の活動支援、技能検定制度の改善・利用促進など、技能士の経済的地位や社会的評価を向上、活用する取組を推進

※本計画上のDX人材とは、「ITリテラシー能力を基礎として、デジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他業務との協力・連携が行える人材」と定義

V 本計画で達成したい目標

<指標>

正規雇用者数
インターンシップ参加者数
府内大学生の府内企業就職率
障害者雇用率
法定雇用率達成企業割合
奨学金返済支援制度の導入企業数
DX人材の育成者数
専門校修了生就職率

VI その他関連情報

委員名簿

【委員】

区分	職名	氏名	
本体会議 (8人)	京都府助言役(参与)(雇用創出・就業支援担当) 【座長】 京都橘大学 経営学部 経営学科 教授	久本憲夫	
	京都府立大学 教授	宗田好史	
	日本労働組合総連合会京都府連合会会長	廣岡和晃	
	一般社団法人京都経営者協会 会長	小畑英明	
	京都商工会議所 会員部 統括参事役	吉見弓子	
	京都銀行 執行役員 公務・地域連携部長	奥野美奈子	
	特定非営利活動法人アントレプレナーシップ開発センター理事長	原田紀久子	
	特定非営利活動法人グローバル人材開発センター 専務理事	中谷 真憲	
部会 (24人)	「新しい働き方」部会 (6人)	特定非営利活動法人価値創造プラットフォーム 代表理事	石崎方規
		株式会社ワコール 執行役員 人事総務本部 人事部長	小川直子
		京都府社会保険労務士会 常任理事	河原美紀
		京都産業大学共通教育推進機構 キャリア教育担当課長	崎山睦美
		株式会社クラウドワークス 社長室 地方創生・ワーカーエクスペリエンスチームリーダー	田中健士郎
		同志社大学政策学部 准教授	田中秀樹
	「女性・障害者等ダイバーシティ」部会 (6人)	シンク・アンド・アクト株式会社 代表取締役	伊澤慎一
		龍谷大学名誉教授 (社会福祉法人京都光彩の会理事長)	加藤博史
		京都教育大学教育学部発達障害学科 教授	小谷裕実
		公益財団法人21世紀職業財団 関西事務所長	佐野由美
		オムロン京都太陽株式会社 代表取締役社長	三輪建夫
		三洋化成工業株式会社 総務本部副本部長 兼CSR推進部 部長	山崎有香
	「次世代能力開発」部会 (6人)	株式会社島津製作所 執行役員 総務部長	青山恵則
		京都職業能力開発短期大学校 情報通信サービス科 特任能開教授	加畑満久
		株式会社アカツキ製作所 代表取締役	小寺建樹
		株式会社エスユーエス 代表取締役	齋藤公男
		立命館大学経済学部 特別任用教授	杉田伸樹
		一般社団法人京都府専修学校各種学校協会 会長	田中誠二
	「生涯現役活躍」部会 (6人)	京都府中小企業団体中央会 副会長	安藤源行
		二九精密機械工業株式会社 専務執行役員	大川智司
		株式会社SCREENホールディングス 人事室人事管理課マネジャー	木村麻友子
		株式会社島津製作所 人事部長	志賀正信
		龍谷大学政策学部 教授	中森孝文
		京都女子大学副学長 地域連携研究センター長	中山玲子

【オブザーバー】

区分	職名	氏名
本体会議	京都労働局職業安定部長	宮田 昌幸
	京都市 産業観光局産業企画室 ひと・しごと環境整備担当部長	岡田 祐成

会議開催状況

- 1 本体会議（兼若者部会） 第1回 令和3年6月22日
第2回 令和3年8月26日
第3回 令和3年 月 日
- 2 若者分科会 1回開催
- 3 新しい働き方部会 2回開催
- 4 女性・障害者等ダイバーシティ部会 4回開催
- 5 生涯現役活躍部会 3回開催
- 6 次世代能力開発部会 2回開催
- 7 合同部会（新しい働き方部会、女性・障害者等ダイバーシティ部会、次世代能力開発部会）
1回開催