

令和7年度
次期「府民躍動 雇用応援★夢プラン」第2回検討会議

次 第

日 時：令和7年7月25日（金）
午前10時～12時
場 所：京都テルサ西館3階第2会議室

1 開 会

2 内 容

（1）各部会からの報告

（2）中間案について

（3）意見交換

（4）その他

3 閉 会

**次期「府民躍動 雇用応援★夢プラン」第2回検討会議
名簿**

氏 名	職 名	
アンナ・クレシェンコ	Flora株式会社 代表取締役	
上田 清和	一般社団法人京都経営者協会 専務理事	
浦坂 純子	同志社大学 教授	
杉岡 秀紀	福知山公立大学 准教授	
鈴鹿 可奈子	株式会社聖護院ハッ橋総本店 代表取締役社長	
富田 キアナ	京都大学大学院生	欠席
濱田 祐太	株式会社ローカルフラッグ 代表取締役	
原 敏之	日本労働組合総連合会京都府連合会 会長	
村田 淳	京都大学学生総合支援機構 准教授	欠席
渡辺 誠	京都府助言役（参与）（雇用創出・就業支援担当） 京都大学経済研究所 教授	

【オブザーバー】

渡部 愛	京都労働局 職業安定部長
真鍋 隆浩	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

京都府人材確保・多様な働き方実現プラン（仮称）（中間案） ～人口減少に打ち克つ 新たなチャレンジ～

【担当部課】 商工労働観光部 労働政策室
雇用推進課
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た「府民躍動 雇用応援★夢プラン」の計画期間が令和7年度末に終了する。
- ・日本社会全体で急速な少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が進行する中、AI やデジタル技術の進展、価値観の多様化、ライフスタイルの変化など、社会全体が大きなパラダイムシフトを迎えており、雇用の在り方や人材活用の考え方も根本から見直す必要がある。この時代の転換点において、従来の制度や支援策を抜本的に見直し、すべての府民が自らの可能性を發揮し、夢に向かって挑戦できる社会の実現を目指す必要がある。
- ・以上のことを踏まえ、若者、女性、高齢者、障害のある方、外国人など、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めるとともに、北部地域の特性を踏まえた施策展開や、リスキリング・キャリア支援など、未来志向の雇用戦略を展開するための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12次）」とする。

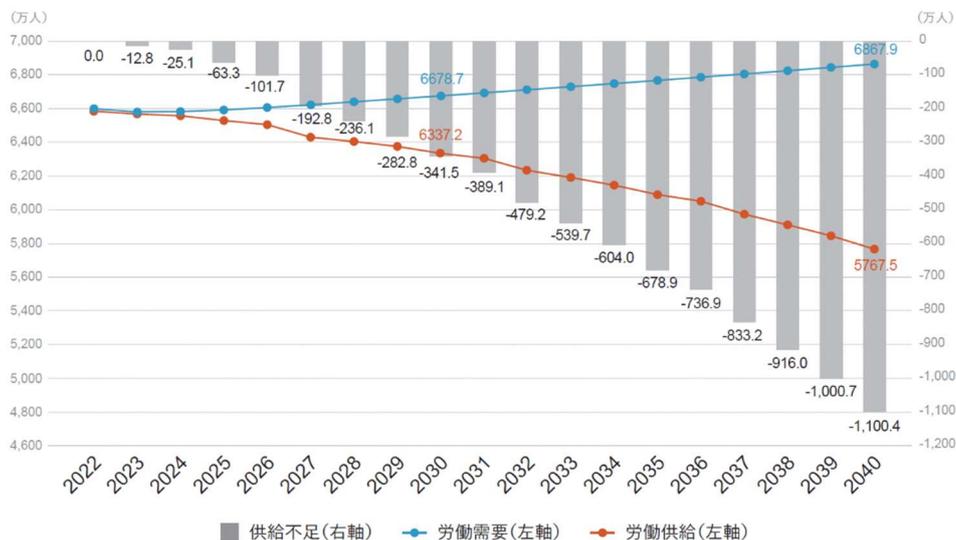
※ 施策の推進に当たっては、一人ひとりの尊厳と人権が尊重され、誰もが持つ能力を發揮し、充実した職業生活が送れるよう、努めることとする。

II 現状・課題設定

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少

労働需給の予測（全国）

○少子高齢化に伴い、必要な労働力の需要と供給のバランスが崩れ、2040年には全国で1100万人の供給不足が発生する。



出典：リクルートワークス研究所「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」

○京都府の労働供給の不足率は、2030年に13.8%（約17万人）、2040年に39.4%（約51万人）と全国で最も高い水準となる見込み。

		(万人)									
		北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
2030年	労働需給ギャップ	-18.12	-3.51	-5.17	-1.21	-3.31	-5.58	-13.70	-11.94	-9.39	-6.97
	不足率	6.7%	5.1%	7.4%	1.0%	6.3%	9.1%	13.9%	7.6%	8.9%	6.4%
2040年	労働需給ギャップ	-89.11	-3.92	-5.03	-24.64	-3.40	-20.22	-16.50	-49.31	-32.35	-24.95
	不足率	31.8%	5.6%	7.1%	19.1%	6.3%	32.1%	16.3%	30.8%	29.8%	22.4%

		埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
2030年	労働需給ギャップ	-20.85	-13.25	+35.95	-12.17	-15.11	-1.30	-2.19	-1.42	-2.47	-10.19
	不足率	5.3%	4.0%	-5.1%	2.5%	12.0%	2.1%	3.4%	3.1%	5.5%	8.7%
2040年	労働需給ギャップ	-80.26	-44.23	+64.01	-69.51	-44.32	-1.33	-2.47	-2.05	-6.84	-40.36
	不足率	19.8%	12.9%	-8.8%	13.9%	34.4%	2.1%	3.7%	4.4%	14.8%	33.5%

		岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
2030年	労働需給ギャップ	-10.97	-16.42	-29.03	-6.65	-5.31	-17.41	-25.39	-27.55	-5.71	-1.24
	不足率	9.8%	7.8%	7.0%	6.8%	6.9%	13.8%	5.9%	10.0%	8.6%	2.5%
2040年	労働需給ギャップ	-29.21	-63.48	-114.53	-21.42	-20.32	-51.05	-45.38	-32.78	-9.40	-1.13
	不足率	25.4%	29.6%	26.9%	21.5%	25.8%	39.4%	10.3%	11.6%	13.8%	2.2%

		鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
2030年	労働需給ギャップ	-2.77	-0.31	-8.13	-10.47	-5.74	-3.75	-1.02	-7.83	-3.39	-7.49
	不足率	9.0%	0.8%	8.1%	6.9%	8.0%	10.1%	2.0%	11.4%	9.7%	2.9%
2040年	労働需給ギャップ	-8.88	-0.37	-30.35	-23.41	-12.57	-11.46	-0.85	-22.97	-9.86	-32.85
	不足率	28.1%	0.9%	29.5%	15.0%	17.0%	30.0%	1.6%	32.4%	27.5%	12.1%

		佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県
2030年	労働需給ギャップ	-1.53	-3.76	-5.07	-3.32	-5.08	-2.88	-1.41
	不足率	3.3%	5.3%	5.4%	5.6%	8.9%	3.4%	2.1%
2040年	労働需給ギャップ	-1.94	-5.43	-14.77	-3.56	-6.40	-17.20	-12.09
	不足率	4.1%	7.4%	15.3%	5.8%	10.9%	19.7%	17.5%

出典：リクルートワークス研究所「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」

京都府の人口の推移

○府の人口は2010年前後から減少傾向にあり、今後も高齢化率の上昇とともに、生産年齢人口の減少が加速する。



出典：総務省 国勢調査（令和2年調査）及び国立社会保障・人口問題研究所 将来推計人口（令和5年公表）から作成・推計（2025年以降推計値）

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6年3月卒）は、高校で78.8%（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

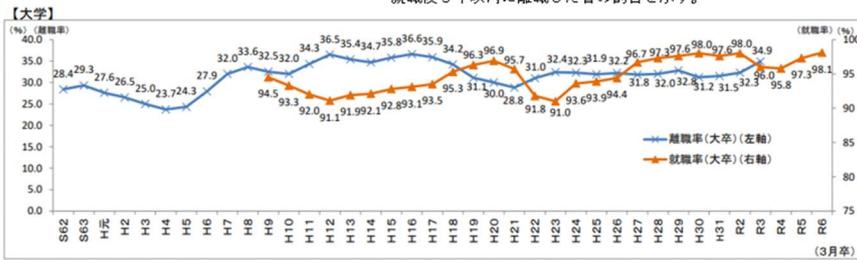
人材確保・定着の加速化

「府民躍動 雇用応援★夢プラン」では、正規雇用者数 45,000 人の目標を掲げており、目標については達成見込みであるが、新卒者の状況としては、就職後 3 年以内離職率が上昇傾向にあり、特に若年層の正規雇用の「定着率」が大きな課題

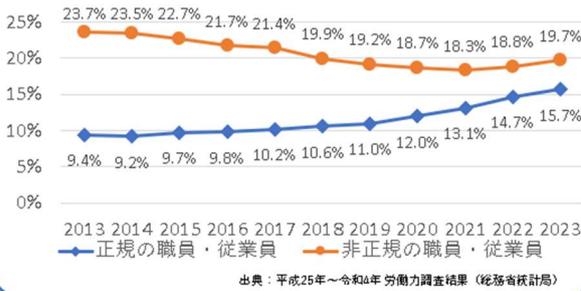
新卒 3 年以内の離職率及び転職希望者の推移

- 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



転職希望率の推移 (雇用形態別)



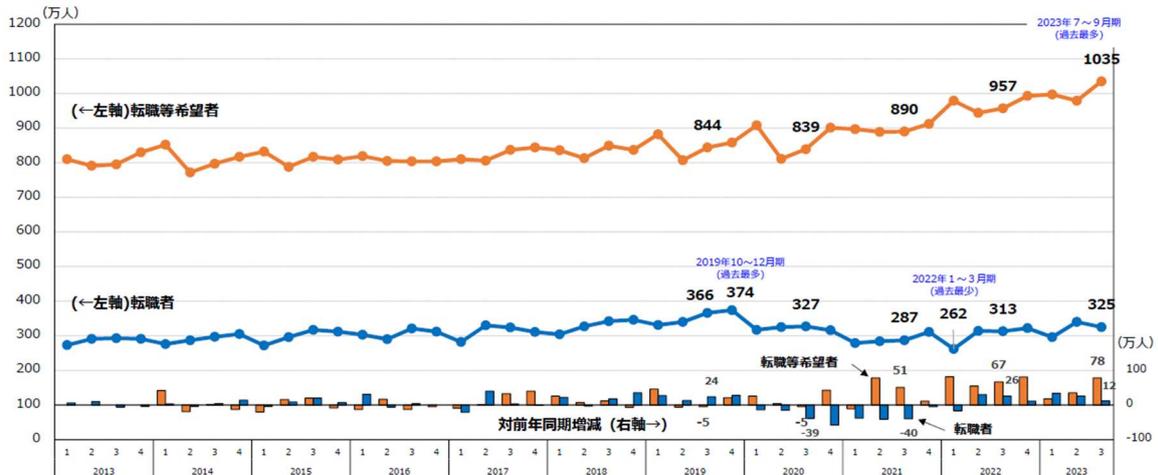
初職離職経験者の現職正社員比率

		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：R 3)

転職者、転職等希望者数 (全国)

- 就業者のうち転職者は325万人と 1 年前に比べ12万人増加 (6 期連続)。
- 転職等希望者は1035万人と78万人増加 (10期連続、過去最多)。

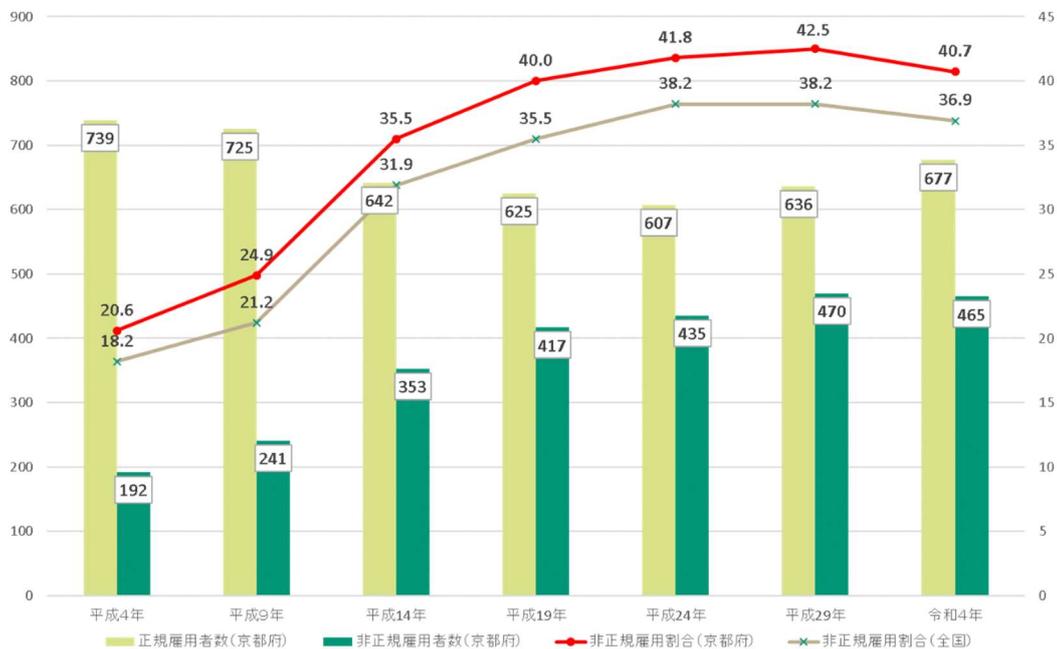


※転職者とは、就業者のうち、前職のある者で、過去 1 年間に離職を経験した者
 ※転職等希望者とは、就業者のうち、現在の仕事を辞めて他の仕事に変わりたいと希望をしている者及び現在の仕事の他に別の仕事もしたいと希望している者

出典：総務省統計局労働力人口統計室「直近の転職者及び転職等希望者の動向について」

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、非正規雇用率も低下している。



出典：総務省「就業構造基本調査」

不本意非正規雇用者数の推移（全国・京都府）

○不本意非正規雇用者数は、平成29年と令和4年と比較し、全国・京都府ともに減少しているものの、全国では約150万人、京都府では約2万3千人の不本意非正規雇用者が存在する。



注) 不本意非正規雇用者数は、「現職の雇用形態についている理由(非正規の職員・従業員)」のうち以下の合計値で集計。

- ①主に正規の職員・従業員の仕事がないから
- ②正規の職員・従業員の仕事がないから

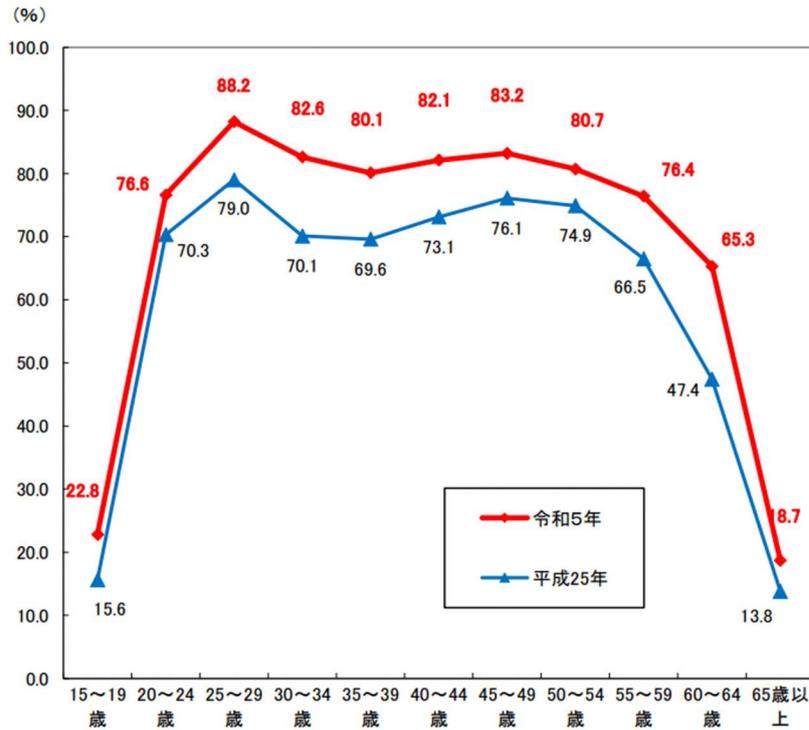
出典：総務省「就業構造基本調査」

ダイバーシティ人材の活躍

急速な少子高齢化に伴う生産労働人口の減少が進む中、障害者、高齢者、外国人など、多様な背景を持つ「ダイバーシティ人材」について、「支援の対象」から「社会を支える戦力」への転換が急務

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。



出典：総務省「労働力調査」

外国人（留学生を含む）の状況

○留学生、技人外国人（技術・人文知識・国際業務）ともに増加傾向。
○令和3年度に日本の高等教育機関を卒業・修了した外国人留学生（国内進学者を除く）のうち、日本国内で就職した者は、25,054人（46.5%）となった。

府内留学生、技人外国人の推移



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

令和3年度に日本の高等教育機関を卒業・修了した外国人留学生（国内進学者を除く）53,840人のうち、国内企業等に就職した者は25,054人（46.5%）。

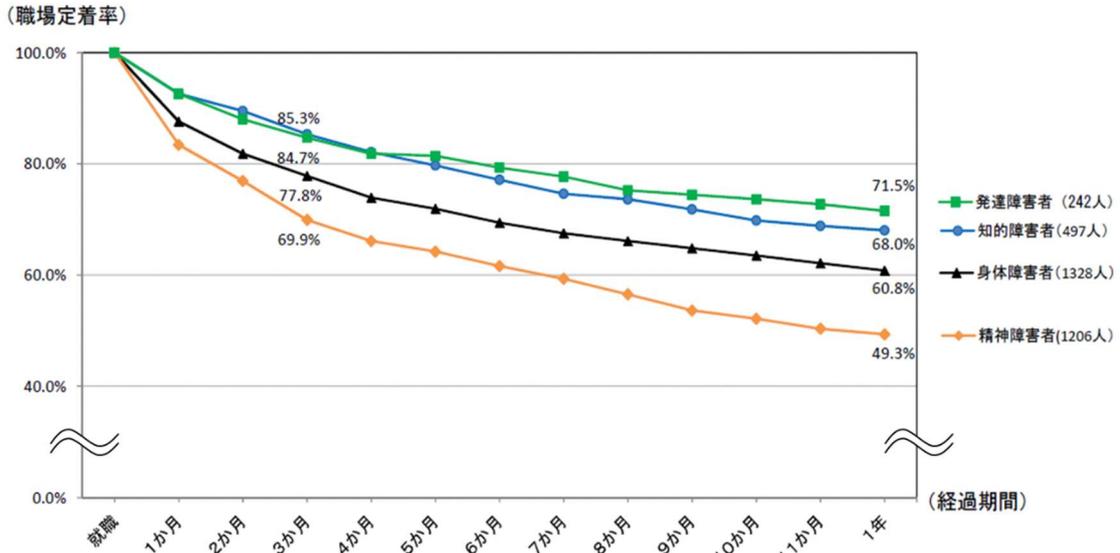


日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約54%を占める。

出典：独立行政法人日本学生支援機構「令和5年度私費外国人留学生生活実態調査」

障害種別 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、身体障害や知的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。



(平均継続年数)

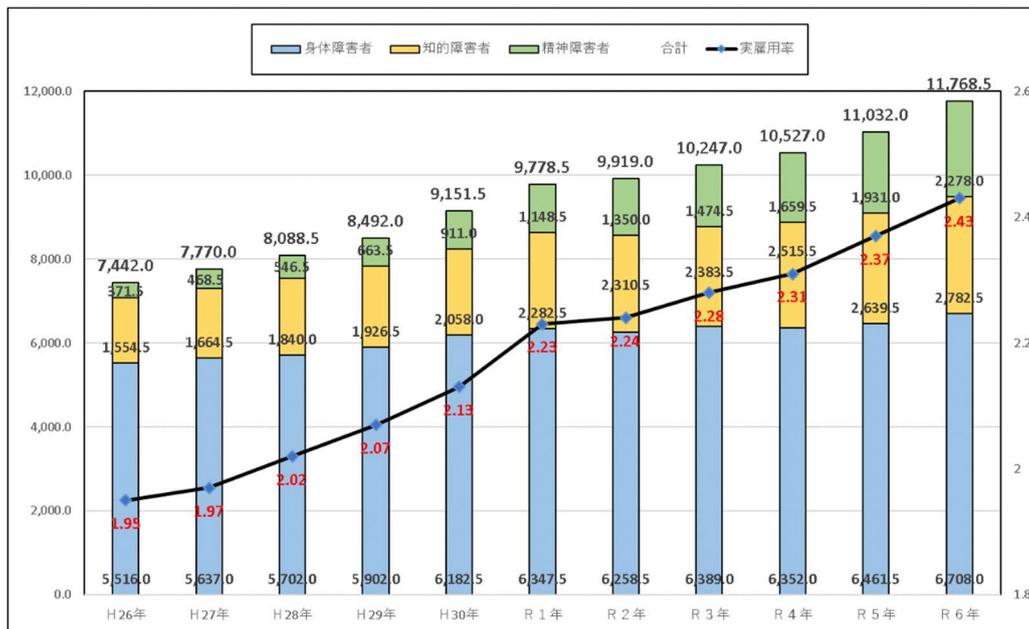
障害種別	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平均継続年数	10年2カ月	7年5カ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

出典：平成30年度障害者雇用実態調査（厚生労働省）

出典：『障害者の就業状況に関する調査研究』（2017年、JEED）

京都府の民間企業の障害者雇用状況

○京都府の民間企業における障害者雇用の状況については、雇用者数11768.5人で、障害種別による割合は身体57.0%、知的23.6%、精神19.4%である。例年実施している6月1日現在の障害者の雇用状況については、令和6年京都府の実雇用率は2.43%、法定雇用率(2.5%<令和6年6月1日時点>)を達成している企業の割合は48.7%である。



出典：京都労働局発表資料により作成

全国の民間企業の雇用状況 雇用者数67.7万人【身体36.9万人、知的15.8万人、精神15.0万人】
 実雇用率 2.41% 雇用率達成企業割合 46.0% <令和6年6月1日時点>
 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%
 → <2024.4.1~> 2.5% → <2026.7.1~> 2.7%

北部地域の人材確保

京都府北部地域では、少子高齢化の進行と若年層の都市部への流出により、地域産業を支える人材の確保が年々困難になっている。また、若年層の定着が進まないことから、北部地域の特性を踏まえた移住・定住支援、地域資源を活かした雇用施策の取組などの持続可能な人材確保対策が必要

京都府北部の状況

- 若年者（～34歳）の人口減少・流出に歯止めがかからない。
- 過疎高齢化が進み、生産年齢人口（15～64歳）が減少。
- 府北部高校卒業生の4人に3人は進学のために都市部に出ていく。

若年層の人口推移	令和2年	平成27年	平成17年	平成7年
人口 (対平成7年比)	79,011人 (▲38.9%)	86,799人 (▲32.8%)	111,697人 (▲13.6%)	129,226人

高齢化率の推移 (65歳以上人口の割合)	令和2年	平成27年	平成17年	平成7年
	34.6%	32.6%	26.4%	21.3%

生産年齢人口の推移	令和2年	平成27年	平成17年	平成7年
人口 (対平成7年比)	149,530人 (▲29.1%)	159,464人 (▲24.3%)	190,866人 (▲9.4%)	210,787人

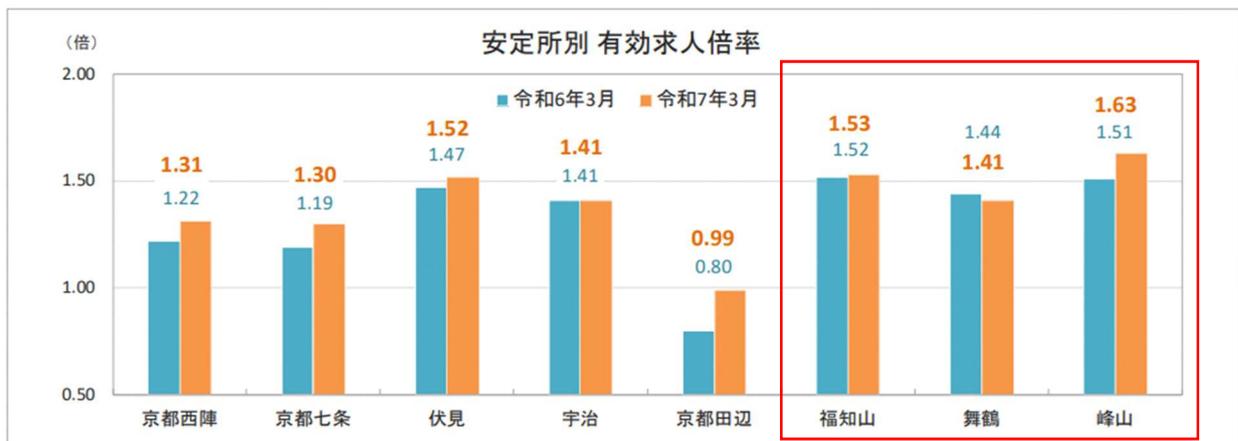
出典：総務省「国勢調査」

卒業生数 (R6.3卒)	うち進学者数	うち就職者数	その他
2,492人	1,894人 (76.0%)	525人 (21.1%)	73人 (2.9%)

出典：文部科学省「学校基本調査」

公共職業安定所別の有効求人倍率（京都府）

- 京都府南部地域の有効求人倍率の平均は1.31倍、北部地域は1.53倍
- 京都府北部地域の有効求人倍率が高止まりの状況にあり、北部地域の人手不足が顕著



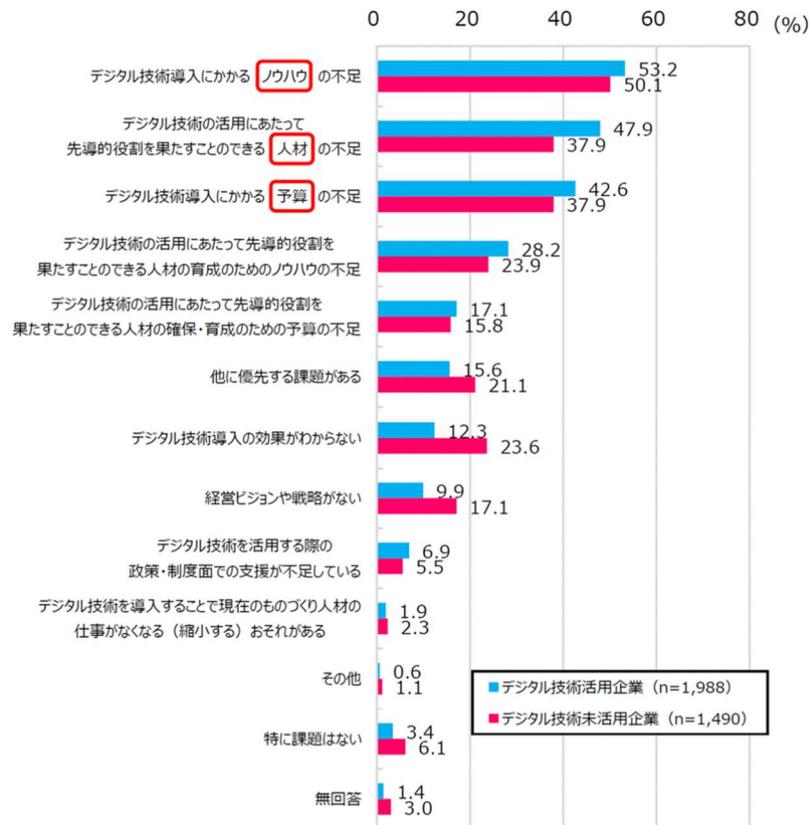
出典：京都労働局「京都府内の雇用失業情勢（令和7年3月分及び令和6年度分）」

未来志向の人材育成

急速な人口減少と少子高齢化により、産業の担い手不足や地域サービスの維持困難といった影響が深刻化しており、こうした状況に対応するためには、限られた人材をいかに育成し、最大限に活用するかが極めて重要であり、リスキリング（学び直し）やデジタル人材の育成など、未来志向の人材育成施策の強化が必要

デジタル人材の確保と育成（全国）

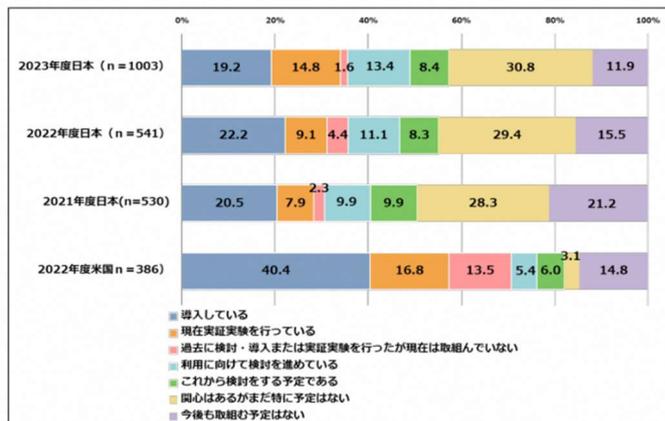
○デジタル技術を活用する上での課題は、デジタル技術導入の入口段階でのノウハウ・人材・予算の不足



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）

AIの導入状況（米国との比較）

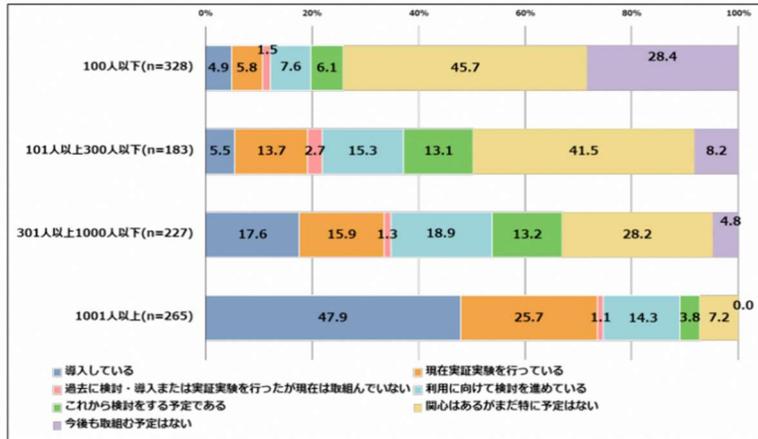
○企業におけるAIの導入状況について尋ねた結果を示す。日本の「導入している」「現在実証実験を行っている」の回答割合の合計は2021年度から年々増加している。



出典：独立行政法人情報処理推進機構「DX 動向 2024」

AIの導入状況（企業規模別）

○企業におけるAIの導入状況について尋ねた結果を従業員規模別に示す。従業員1,001人以上の企業においては約半分の企業がAIを導入しており、従業員規模の少ない企業との差が著しい。

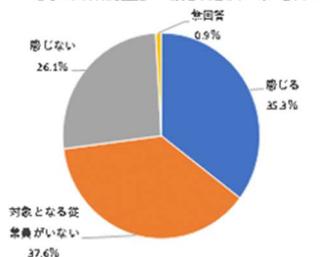


出典：独立行政法人情報処理推進機構「DX 動向 2024」

リカレント教育に関する府内企業等への調査結果

○在職者のリカレント教育の機会提供の必要性を感じている企業は4割に留まり、必要性を感じない理由は、「従業員が少数で、人材育成の必要性を感じない」が最も多かった。
 ○在職者の6割が勤め先においてリカレント教育の機会が提供されていないと回答。さらに、研修等を受講しやすい企業内の雰囲気の有無は「ない」が6割。受講に関する企業の支援制度については「ない」が9割を超えており、個人がリカレント教育に取り組みたくても、企業側の支援や理解が不十分である可能性がうかがえる。

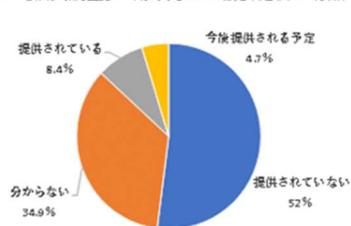
＊【事業所調査】 機会提供の必要性



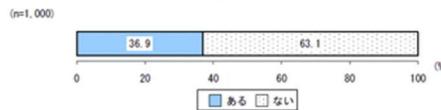
＊【事業所調査】 必要性を感じない理由



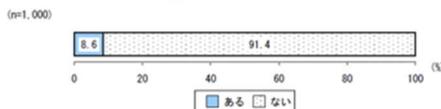
＊【個人調査】 勤め先での機会提供の有無



研修を受講しやすい雰囲気の有無



研修受講に関する支援制度



出典：京都府「求められるリカレント教育への関心！ ～リカレント教育に関する府内企業等への調査結果について～」

Ⅲ 計画期間

令和8年度～11年度（4年間）

Ⅳ 課題を解決するための重点労働施策

1 人材確保・定着加速化プロジェクト

- ① **早い段階から府内の地域企業を学ぶため、京都学生・企業・地域交流センター（仮称）を設置し、若い人材の府内企業への就職・定着を促進**
 - ・学生が府内の地域企業の魅力や特徴等を知るとともに、経営者も学生が希望する働き方や、若い従業員の学び直しの必要性を認識するよう、学生と経営者や若手従業員、経営者と従業員との交流を促進
 - ・アルムナイ制度の導入促進
 - ・京都企業への有償インターンシップの促進
 - ・企業が負担する住宅手当の一部補助 等
- ② **不本意非正規職員の正規職員への転換や第二新卒の早期安定再就職を推進するため、「就業・育成一貫支援プログラム」の拡充や生活も含めた総合的支援を実施**
 - ・物流、建設、介護等のエッセンシャルワーク分野へのマッチングを推進
 - ・新卒就職後のフォローアップシステムの構築
 - ・安定就労と結婚の同時実現を希望する方に向けた婚活応援センターと連携した「パッケージ（ペア）支援プログラム」の提供
- ③ **迅速かつ的確な雇用対策を行うため、機関連携による就業支援体制を構築**
 - ・学生（若者）・外国人の就職支援窓口体制の強化
 - ・オール京都で重点労働機能を集約した実働組織を設置
関係機関の類似機能の実働組織への移転・集約化及び広報活動に係る連携強化
 - ・府内企業への就職・定着を促進するため、学生の京都採用枠の導入を経済団体に提案
- ④ **優良な取組を顕彰する制度を創設**
 - ・人材確保・定着に努力し成果を上げた企業や学生に京都企業を理解してもらうための取組を行った大学等の優良事例を顕彰する新たな「京都わかものアワード（仮称）」を創設

2 ダイバーシティ人材活躍プロジェクト

- ① **育児・介護により離職した方々の再就職を促進するとともに柔軟な働き方を創出**
 - ・先進的取組で人材確保・定着に成功し、かつ、継続的改善を続ける企業を「アンバサダー企業」として認定
 - ・公民連携による「職住近接オフィス」を整備
公民連携でオフィスを設置し、近隣に住む子育て女性等に仕事を提供
 - ・「子育てシェアワーク」の働き方推進
地域内で子育て中の女性同士が短時間の仕事を分担・共有できる仕組みの構築
 - ・子連れワークスペース・ネットワークの構築
京都府内の企業や公共施設に子連れOKのコワーキングスペースを整備
- ② **一般就労を希望する障害者の就労を促進し、障害者雇用率アップに向けた取組を強化**
 - ・就労困難者特化型 I T 就労支援事業の実施
「I T 就労支援センター」設置による就労困難者（発達障害）の I T 業務への就労推進
 - ・民間障害者チャレンジセンター、就労移行支援事業所、特例子会社等の設立・運営支援プログラムの構築
初期投資の一部助成や税制優遇措置も導入し、障害者の積極雇用を促進する。

- ・「超短時間労働」（週 10 時間未満）支援
長時間就労が困難な障害者の社会参加及び自立を促すため、働くことを通じた社会参加機会の提供

③ 離職をしたシルバー世代が培ってきた経験と技術を活かすための支援

- ・シルバー世代の知識・経験・技術を活かした企業や地域とのマッチングを支援する「京都アクティブシニアバンク」の設立
- ・転職を視野に入れたミドル・シニア世代の出向、兼業・副業等を契機とした段階的な労働移動を支援
- ・シニアと観光を繋ぐ「シニアリゾートバイト」の仕組みを構築

④ 外国人の生活・就労をワンストップで支援

- ・京都ジョブパークや京の留学生支援センターにおける留学生の就職支援を京都府国際センター等と連携した生活支援にも拡充するとともに、ワンストップ窓口の創設や支援組織の統一を図る。
- ・外国人材の受け入れを希望する企業にトータルコーディネーター（専門家）を派遣し、就労環境や日本語学習等の体制整備を支援
- ・外国人が、英語で働ける世界標準の「京都ならではの企業」の育成支援

3 北部地域の人材確保

① 北部地域の人口減少による地域企業の人手不足を解消するため、「みんなの人事部、みんなの人材（仮称）プロジェクト」（三人寄れば文殊の知恵）を推進

- ・総務、人事に関する情報、システムの共有
- ・北部地域の同業界による合同企業説明会の実施
- ・「北部まるごとワーケーション型インターンシップ」の実施
- ・北部地域における統一契約書の作成による、フリーランスや副業人材の契約の簡素化とフリーランス等の名簿の企業への活用

② 従前の終身雇用や年功序列等に縛られることなく、複数の企業で好きな時間に、好きな仕事ができる北部地域「パラレルキャリア推進プロジェクト」を実施

- ・複数の企業で働くことで必要な収入を得る「パラレルキャリア人材」の推進
- ・リモートワークを活用した「北部地域ふるさと住民（仮称）」の設置

③ 企業人材確保センター及び生涯現役クリエイティブセンター機能の強化

- ・北部地域における企業支援・人材活用をさらに強化するために、両センターの北部サテライト機能も含めた体制強化を図る。

4 未来志向人材育成プロジェクト

① 次世代を担うスマート人材の育成

- ・専門校における施設内訓練の訓練内容に AI 業務への利活用方法を導入
AI に関する基礎知識を理解し、業務で利活用することができる人材を育成するための訓練カリキュラムの実施

- ・IT・DX 分野における企業ニーズに対応した在職者訓練の実施中小企業で、社内システム運用を担い、ベンダーと対等にやり取りができる人材等の育成に向け、企業ニーズに対応した在職者訓練を実施

② 産業界のニーズに対応した高付加価値を生み出す“変革人材”の育成

- ・産業界のニーズに対応した在職者訓練実施体制の強化
産業創造リーディングゾーンなどによって創造される次代の京都産業を支えるため、産業の変化・技術革新による従来業務の変容に対応でき、異分野の知識や技術、現場で求められる課題解決力や応用力を身につける訓練を実施し、生産性の向上や多能工化など高付加価値を生み出せる人材を育成

③ リカレント・リスキリングによる職業能力開発や人的生産性の向上

- ・リカレントをはじめとする職業訓練体系の再構築
J Pカレッジやクリエイティブセンターの研修と公的職業訓練などの対象者、研修内容等を一元的に体系化し、必要な訓練メニューを提供したり、京都商工会議所など関係機関の研修の情報収集し、情報提供の一元化を図る。
- ・リカレント・リスキリングの成果を関係者間で共有できる仕組みや企業のリスキリングを促進する取組の強化
研修効果測定及びデジタルバッジによる見える化を図るとともに、企業にリスキリングを促進するための補助金や事業要件化の促進
- ・学び直しによる将来設計に即した就職先・活動先の確保とマッチングアジャストを強化
- ・リスキリングの必要性を理解し実践してもらうための学習会である「経営者向けリスキリングラウンジ」を開講するとともに、優良取組企業を顕彰することによって、リスキリングに取り組む企業の活動を加速化（一部再掲）

V 重点労働施策と併せて着実に推進する労働施策

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

- ・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、中小企業の職場環境の改善に向けた取組を支援し、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

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
- ・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

③ 関係機関との新たな連携等による広報強化

- ・国、自治体のみならず民間就職支援機関等との新たな連携を図ることによって、様々な雇用施策を、求める人・企業のもとに届けるための情報発信機能を強化
- ・関係機関の取組を取りまとめ、定期的に発信する「おまとめ仕事ナビサイト（仮称）」を構築
- ・既存サイトや広報 SNS 媒体を見直し、広報提供体制を再構築

- ・求人情報について、英語等の外国語をはじめ、会社のユニークな取組や、福利厚生情報等も追加した情報の発信

(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 就職支援協定締結大学と京都企業との連携・交流の促進

- ・関係大学との間で就職支援協定を締結し、京都企業の魅力を幅広い学生に知ってもらい、理解促進を図るための取組を推進するとともに、優良な取組を顕彰する「京都わかものアワード」(仮称)を創設(一部再掲)
- ・「京都ジョブ博」や「就活準備フェア」などの企業説明会の開催や、探求学習や地域での暮らし体験など、様々な手法を用いたインターンシップ、オープンカンパニーによる学生と企業とのマッチング機会の創出

② 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
- ・高校卒業時や大学低回生から、京都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

③ 京都のものづくり・クリエイティブ産業界と若者世代との早期からの交流促進

- ・「京都理系学生×京都産業 未来ひとづくりプロジェクト」を軸とした関係機関との連携による子どもの頃からものづくり・クリエイティブな仕事に興味・関心を持ち続ける環境を産官学労のオール京都で推進
- ・子どもから学生が学び体験・体感できる機会の創出

(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

- ・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J Pカレッジ等の実施

② 働く女性の就労継続に向けた支援

- ・時間単位年次休暇制度の導入、子連れ出勤のための託児スペースの整備及び在宅勤務等のテレワークの推進など、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の整備を支援
- ・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

③ 障害者雇用の促進に向けた企業への支援

- ・多様な障害者雇用モデルの開発や障害者雇用推進企業のネットワーク形成を支援
- ・アセスメントツールを活用した企業の障害者雇用環境の見える化支援

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

- ・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

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

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 京都企業人材確保センターによる企業の人材確保と定着を支援

- ・京都企業人材確保センターのスタッフが企業に訪問し、人材確保や定着に関する状況をお聞きし、課題に応じて社会保険労務士等の専門支援員によるアドバイスにより、課題を解決
- ・誰もが働きやすい職場環境は人材の確保、定着に繋がることから、環境改善に取り組む中小企業を支援

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
- ・「京都府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組等により、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、マインドチェンジに係るカリキュラムも併せて実施

(2) 働き方改革の推進

- ・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
- ・「京都学生就労環境等適正化協議会」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」の企業訪問による取組の周知と中小企業の職場づくりの支援制度を熟知したスーパーバイザーによる伴走支援を実施

② 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた支援

- ・職場環境づくりに取り組む中小企業に対して、取組への補助や社会保険労務士、中小企業診断士、行政書士などの専門支援員のアドバイスにより支援
- ・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

3 京都産業を支える人材の育成について

(1) 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、シルバー人材センター、NPOなど関係団体と連携した取組の実施

② リカレント・リスキリングを軸とした能力開発機能を強化

- ・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生産性の向上
- ・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よう支援
- ・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、「京都府リカレント教育推進機構」と連携し、学び直しを目指す方に、学修開始前の目標設定等の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、その後のフォローアップまでを一気通貫で支援し、新たな活躍にチャレンジできる環境を整備
- ・中小企業経営者の意識改革を促すプログラムの検討や従業員が学びやすい環境整備、リスキリングのメリットの周知など、企業におけるリスキリング推進に関する支援
- ・リカレント教育の必要性を啓発し、継続的な学びを促進するとともに、経営者や大学生等も巻き込んだ学び直し機運の醸成

(2) 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
- ・ものづくり産業を支える人材を育成する京都高等技術専門校において、先端技術や自動化技術、高精度な製品づくり等、成長産業分野等を見据えた訓練要素の拡充・強化とともに、大学中退や早期離職をした若年層の再チャレンジを促進
- ・全国に2か所しかないやきものの公共職業訓練施設である陶工高等技術専門校において、京焼・清水焼業界を支え発展させる人材育成と、就職や技術相談等に応じるハブ機能の強化
- ・京都府北部の人材育成拠点である福知山高等技術専門校において、インクルーシブな職業訓練の推進と、京都府南北の教育訓練機会の格差是正に向けた取り組みの実施
- ・城陽障害者高等技術専門校の機能を統合し、訓練体制の更なる充実を図る京都障害者高等技術専門校において、障害者校訓練生の非正規雇用割合の改善と、就職後にキャリアアップできる環境の整備

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組として、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
- ・事業主等が実施する技能振興や職業訓練の充実を図るため、京都府職業能力開発協会や地域職業訓練協会と連携し、現場の声を反映した取組を推進

③ 京都の優れた技能の振興と未来への継承支援

- ・府の現代の名工や明日の名工等の表彰について、女性や障害者、日本で活躍する外国人材の積極的な表彰などによる技能振興の強化
- ・ものづくりフェア等の子ども向け技能振興イベントにおいて、若年層に対しても技能の魅力をより強く発信するために、企画段階から大学生等の若者が参加できる体制を整えるとともに、他のイベントとの共催や連携を実施
- ・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
- ・技能検定における育成就労制度への適切な対応

VI 本計画で達成したい目標

（想定するKPI項目）なお、具体的なKPIについては、12月の最終案に盛り込む予定

- ・正規雇用者数
- ・府内学生の府内就職者数
- ・京都府が支援した企業の人材確保数
- ・リカレント教育・リスクリングへの参加者数
- ・障害者雇用率
- ・在職者訓練受講者数
- ・IT・DX人材の育成者数
- ・職場づくり行動宣言（実践）企業数

VII その他関連情報

委員名簿

【委員】

区 分	氏 名	職 名
本体会議 (10人)	アンナ・クレシェンコ	Flora株式会社 代表取締役
	上田清和	一般社団法人京都経営者協会 専務理事
	浦坂純子	同志社大学 教授
	杉岡秀紀	福知山公立大学 准教授
	鈴鹿可奈子	株式会社聖護院ハッ橋総本店 代表取締役社長
	富田キアナ	京都大学大学院生
	濱田祐太	株式会社ローカルフラッグ 代表取締役
	原 敏之	日本労働組合総連合会京都府連合会 会長
	村田 淳	京都大学学生総合支援機構 准教授
	渡辺 誠	京都府助言役(参与)(雇用創出・就業支援担当) 京都大学経済研究所 教授
多様な人材の活躍 (5人)	石崎信也	株式会社しんやさい京都 代表取締役
	瀧井智美	株式会社ICB 代表
	新田昌恵	株式会社マミー・クリスタル 代表
	村田 淳	京都大学学生総合支援機構 准教授
	森口真希	株式会社堀場製作所 理事 管理本部副本部長
人材確保・定着 (5人)	齊藤 徹	株式会社アグティ 代表取締役
	阪本純子	アクセルコンサルティング株式会社 中小企業診断士
	篠原賢太郎	株式会社KADOKAWA 教養・生活文化局 ライフスタイル2部 生活実用第6編集課 編集長
	杉岡秀紀	福知山公立大学 准教授
	高野安代	株式会社La Himawari 代表取締役社長
人材育成 (10人)	青山恵則	株式会社島津製作所 執行役員
	石垣一也	京都経営者協会 理事 事務局長
	浦尾たか子	京南倉庫株式会社 常務取締役
	浦坂純子	同志社大学 教授
	加古万千香	株式会社草川精機 代表取締役社長
	小寺建樹	株式会社アカツキ製作所 代表取締役社長
	田中誠二	一般社団法人京都府専修学校各種学校協会 会長 (学校法人 大和学園 理事長)
	戸田則子	社会福祉法人京都総合福祉協会 京都障害者就業・生活支援センター 所長
	西岡 歩	日本労働組合総連合会京都府連合会 副事務局長
	巳之口真理子	JAM京滋 執行委員
新体制構築 (4人)	黒木雄平	京都市産業企画室 ひと・しごと環境整備課長
	渡部 愛	京都労働局 職業安定部長
	土淵 誠	日本労働組合総連合会京都府連合会 事務局長
	上田清和	京都経営者協会 専務理事

【オブザーバー】

本体会議	渡部 愛	京都労働局 職業安定部長
	真鍋隆浩	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

会議開催状況

- 1 本体会議 第1回 令和7年4月17日
第2回 令和7年7月25日
第3回 令和7年11月6日（予定）
- 2 多様な人材の活躍部会 2回開催
- 3 人材確保・定着部会 2回開催
- 4 人材育成部会 3回開催
- 5 新体制構築部会 2回開催