

「第3次京都府雇用創出・就業支援計画」についてのパブリックコメントの要旨及びそれに対する府の考え方

項目	ご意見（パブリックコメント）の要旨	府の考え方
<p>(1) 常用雇用等安定的な就業機会の創出</p> <p>京都ジョブパーク</p>	<p>京都ジョブパークは友人が利用して、とても親切に対応してくれる施設だと紹介してくれましたが、知らない人も結構いるので、府民だより以外の広報をお願いします。</p>	<p>イベントの告知などで、新聞やラジオ、テレビ、電車の車内吊りなどを行っています。より多くの皆さんに知っていただくために、更に積極的な広報に努めます。</p>
	<p>企業情報（求人動向、業界・職種の動向、地域毎の経済特性など）を求職者に情報発信するなど、企業と求職者の接点的な役割を果たしてほしい。</p>	<p>京都労働局と合同で発足した、「京都求人開拓特別推進チーム」の活動を通じて、多くの企業情報を求職者の方に提供できるよう努めます。</p>
	<p>京都ジョブパークで、職業紹介を導入してほしい。</p>	<p>京都ジョブパーク内にハローワークコーナーを設置しており、そこで職業紹介を行っています。今後も、より良いサービスが提供できるよう努力します。</p>
	<p>働きたい人の総合的な支援をしている良い所だと思いますが、仕事の紹介がハローワークのみなのが残念です。</p>	<p>京都労働局と合同で発足した、「京都求人開拓特別推進チーム」の活動を通じて、一人一人にあった、就職先が見つかるよう努めます。</p>
	<p>ミスマッチを少なくするためには、カウンセラーから職業紹介ができるようになれば、良いと思います。</p>	<p>各コーナーのカウンセラーとハローワークコーナーの相談員が更に連携を密にして、一人一人にあった、就職先が見つかるよう支援します。</p>
	<p>京都ジョブパークとハローワークの連携のメリットが見えない。ジョブパークの求職者に対して、有益な求人提供ができるようにすべきでは。</p>	<p>企業開拓員が直接企業を周り、そこで得た企業さんの生の声を、ジョブパーク内に掲示しているほか、日々、カウンセラーへの情報提供も行っております。更に有益な情報が提供できるよう努めます。</p>
	<p>ジョブパークで障害者の方向けの相談コーナーがありますが、求人を紹介してもらえたらもっといいのに、と思います。</p>	<p>障害者職業相談室と緊密な連携を図り、一人一人にあった、就職先が見つかるよう支援していますが、今後一層の連携を図ります。</p>
	<p>障害のある人の一般就労に向けた職業訓練の充実、仕事とはどのようなものかわかってよいと思います。</p>	<p>高等技術専門校の再編と併せて、一般就労に向けた職業訓練メニューの充実を努めており、今後もより良いサービスが提供できるよう充実を図ります。</p>
	<p>採用意欲の高い中小企業での体験的受け入れサービスを導入してほしい。その際、受け入れ側を個別にサポートする事業があればいい。</p>	<p>京都ジョブパークの趣旨にご賛同いただいた「企業応援団」の登録企業さまの協力を得て、仕事場への見学ツアーなどを実施しているところですが、今後、インターシップなどの受け入れ企業の支援を検討します。</p>
	<p>上場会社等有名企業だけではなく、隠れた優良企業や元気な企業の情報を紹介してほしい。地域をまわる企業開拓員に期待します。</p>	<p>現在、企業応援団は1, 200社を超える企業さまにご登録をいただいておりますが、今後も「京都求人開拓特別推進チーム」による企業開拓を進めるとともに、多くの企業情報の提供に努めます。</p>
<p>京都ジョブパークで、内定者のその後の就業状況や定期的なフォローの実施。定着したケース・離職したケースの分析を行い、就労支援に活かしてほしい。</p>	<p>内定者の定着支援として、担当カウンセラーが電話やメールなどにより、就職後のフォローも実施しているところですが、結果を分析し、カウンセラー間での情報共有を図り、今後の支援に活かしていきます。</p>	
<p>若年者支援</p>	<p>何のために仕事をするのか、働くのかという意味を見出せない若者が増えています。定着率の低下・離職率の増加が予想されるので、「働くことの意義を教える研修or教育」が必要だと思います。</p>	<p>京都ジョブパークでは、働きたいけど一歩踏み出せない若者などを対象にしたセミナーや「打たれ強さを身につけよう」など、離職しないためのセミナーを開催しておりますが、より充実を図っていきます。</p>
	<p>障害者としては認定されないが、一般の健常者と比較して能力が低い若い方の就労先を創っていただきたい。</p>	<p>各コーナーのカウンセラーとハローワークコーナーの相談員が更に連携を密にして、一人一人にあった、就職先が見つかるよう支援します。</p>
	<p>ひきこもりやフリーター等の支援を行っている若者サポートステーションと、自治体・NPOとが連携して推進するように若年者支援の中に位置づけるべきではないか。</p>	<p>P5 主要な施策(1)②若年者就業支援対策の一層の推進に「若者サポートステーション」との連携を追加 P15 総合的な支援ネットワークのイメージ「総合就業支援ネットワーク」の関係機関図に NPO等各種支援機関 を追加</p>
	<p>余裕のなくなりつつある世の中において、失敗や他人からの目を恐れて、動けない若者のサポートを是非お願いしたい。</p>	<p>京都ジョブパークでは、担当カウンセラー制をとっており、カウンセリングやセミナーを通じて、一人一人に応じた丁寧なサポートを行っています。</p>

留学生支援	現在、日本の若者でも就職難な状況で、留学生の支援を行うにはそれなりの論理が必要。	高度な知識や技術をもった留学生の方には、地域創造の原動力となっていただきたいと考えます。
(3)人づくりの推進	学校現場における「キャリア教育」について、社会保険労務士会が今年から始めたワーク・サポート事業で、協力ができると思います。	関係機関と連携し、オール京都体制で施策を進めていきます。
	マナー教育などは、教育訓練機関にて、訓練可能であると思われる。	教育訓練機関や関係機関と連携して、就職のための基礎能力を高める施策を進めていきます。
	30歳以上では、訓練の卒業生より経験を求める傾向がある。実際に働く場で教育するのが一番だが、現状では余裕がない企業が多い。対策としては、稼働していない工場の機械を借りて、訓練生がOBに学びながら、成果品を作るなどの訓練が必要では。	専門的な職業訓練は、高等技術専門学校や雇用能力開発機構などで実施していますが、より実践的な実習内容とするためには、企業の協力が必要ですので、今後検討していきます。
	職業意識の醸成、キャリア教育の強化、自己の成長意欲の喚起など、求職者に対する諸施策が必要。	教育委員会等とも連携しながら、京都ジョブパークで実施しているセミナーの充実等を図っていきます。
(4)ネットワークの構築について	雇用創出促進ネットワークの構築には期待しています。	実効性のあるネットワークを構築し、オール京都体制で施策を推進していきます。
	部署連携の多さによる部署間でのたらい回しに繋がらないよう、計画全体やネットワークの責任所在の明確化が必要	経済関係団体、労働関係団体、行政等のトップが一堂に会する「京都雇用創出活力会議」において、効果的な経済・雇用対策の方向性を決定し、その下で、雇用施策を所管する部署（総合就業支援室）が中心になり、関係課等と連携を密にとりながらネットワークの進行管理を行います。
	ネットワークの設立に賛成です。特に北部地域の機能強化を図り、地道な雇用創出への取り組みを期待します。	北部地域での雇用の促進に繋げるため、北部サテライトの機能充実を図るとともに、雇用創出促進ネットワークを活かして、関係課や関係機関と横断的に連携しながら、取り組んでいきます。
(5)新産業創出等による雇用の拡大	厳しい経済情勢の中では、企業が雇用を生み出すことに限界を感じています。技術方面だけではなく、サービスや観光といった分野で、京都らしい事業、新しい産業を作り出す支援をお願いしたいです。	今後雇用拡大が見込まれる「新京都ブランド分野」への重点投資により、新産業創出・育成を進めます。
	企業誘致や就農・福祉など多方面における雇用創出機会に向けた取り組みは意義がある。	新たな成長産業として期待される事業を積極的に支援し、介護分野の人材確保や第1次産業等の担い手を育成するなど、雇用の拡大に向けて積極的に取り組みます。
(6)中小企業の雇用の維持・拡大	企業内での人材育成の環境づくり、処遇についての整備強化が求められている。	京都ジョブパークの企業向けサービスとして、人事担当者向けの人材育成セミナーなどを実施していますが、更に充実を図っていきます。
	計画の中にある中小企業向けサービスの拡大には本心に期待しています。中小企業では人材育成のための研修等に時間やお金を割くことは難しいので。	
	現状の厳しい環境での常用雇用は二の足を踏み、雇用の創出を阻害するケースが見られるため、「短期的・臨時的な雇用創出」であっても将来の常用雇用につながるのであれば、賛成です。	将来的に、安定した就業となるよう、人づくりも同時に行えるような「短期的・臨時的な雇用創出」を図ります。
	企業側から受け入れられる形での、常用雇用を目指してほしいです。	基金事業等も活用しながら、企業側も受け入れやすい就業支援に努めます。
その他	4年間の計画のようですが、職探しをしている人は今日明日今月というスケジュール感で行動していますので、これらの人達にとっては夢物語・絵に描いた理想にしか感じられませんが、短期（来年3月迄）、中期（1年目迄）、長期（平成25年度迄）のアクションプランが必要と感じます。	本計画は4年間のものですが、「年度当初に「運営目標」として1年間の取り組み計画をたてているほか、短期的には補正予算などで、緊急の課題への対応を行っているところです。また、4年間の計画ですが、計画の進捗状況等を把握しながら、見直すものがあれば計画見直しを行い、計画目標の達成に向け、今後とも切れ目なく雇用施策を積極的に推進します。
	働く意欲のある者が、持てる能力と将来に期待をいだけさせる人材にふさわしい働く場を得るという就業環境の構築に向けた取り組みとして、当計画の推進を強く望む。	一人一人に応じた就業支援を行っている京都ジョブパークで、より一層きめ細かい支援を行うとともに、当計画の施策を積極的に推進していきます。
	働く意欲のない子どもをもつ親のサポートとして、親の相談機関を増やしてほしい。	京都府ひきこもり相談支援センターや京都市こころの健康増進センター、若者サポートステーションでご家族の相談を受けておりますが、京都ジョブパークでは、ご本人の「働く」意識を醸成してもらうため、セミナーやカウンセリングを実施しています。
	高度な知識を持った方々が就職できない、という相談を受けることが多くなりました。そういった方々の能力やスキルが発揮できる場所を作っただけことを期待しています。	今後、中小企業のニーズを発掘し、ポストドクターと中小企業を結びつける体制やしきみづくりを行い、高度な専門知識をもった方の就業支援に努めていきます。