

第4次 京都府雇用創出・就業支援計画 【中間案】

担当部：商工労働観光部

第4次計画策定までの経過

京都府雇用創出・就業支援計画（H14～17年度（4年間））

☆ 目 標 4年間で約4万人の雇用・就業機会の創出

☆ 基本方向

- ・緊急雇用対策（臨時雇用の創出）による雇用の下支え
- ・成長が期待できる分野での常用雇用等の創出
- ・雇用のミスマッチ解消と円滑な労働移動の促進

☆ 実 績 約65,000人の雇用を実現

(人)

区 分	雇用創出目標	14年度	15年度	16年度	17年度	最終実績	達成率
雇用の受け皿づくり	15,000 人	2,307	3,704	3,821	5,167	14,999	100.0%
緊急雇用対策	28,000 人超	9,132	10,277	10,382	4,993	34,784	124.2%
ミスマッチの解消	14,000 人	2,747	3,077	4,172	6,079	16,075	114.8%
合 計	57,000 人超	14,186	17,058	18,375	16,239	65,858	115.5%

☆ 更なる課題 上記のうち約35,000人は臨時雇用であり、常用雇用化が大きな課題



新京都府雇用創出・就業支援計画（H18～21年度（4年間））

☆ 目 標 4年間で常用雇用3万人超の就業

☆ 基本方向

- ・常用雇用等安定的な就業機会の創出・拡大
- ・地域経済・社会を支える人材育成・確保
- ・地域における雇用の拡大

☆ 実 績 京都ジョブパークを中心とした就業支援や、企業誘致などによる地元雇用の創出拡大等により、約36,000人の常用雇用を実現

(人)

区 分	雇用創出目標	18年度	19年度	20年度	21年度	最終実績	達成率
就業機会の創出・拡大	15,000 人超	4,111	4,122	4,109	6,300	18,642	124.3%
人材育成・就業支援	15,000 人超	4,482	4,539	4,413	3,972	17,406	116.0%
合 計	30,000 人超	8,593	8,661	8,522	10,272	36,048	120.2%

※目標値、実績値ともに「常用雇用」。

☆ 更なる課題 平成20年秋以降の雇用情勢の急激な悪化など、社会経済情勢が大きく変化する中で、慢性的な人材不足分野の人材確保や将来の社会経済・生活に対する不安感の解消など、常用雇用の創出だけでは解決できない課題が表面化

第3次京都府雇用創出・就業支援計画(H22～25年度(4年間))

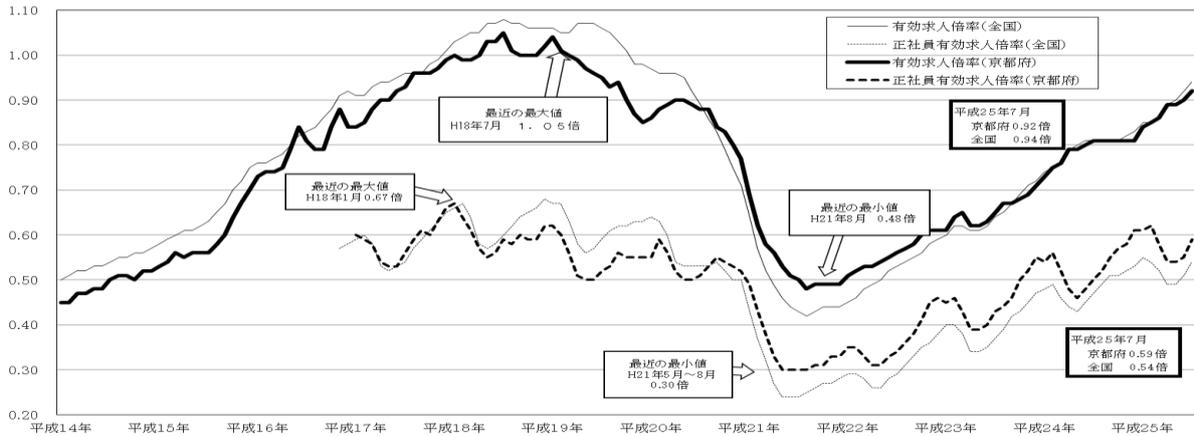
- ☆ 目 標 4年間で常用雇用4万人の就業
その他、雇用のセーフティネット整備1万人、京都の未来を担う人づくり1万人
- ☆ 基本方向
- ・常用雇用等安定的な就業機会の創出・拡大
 - ・社会的に弱い立場の方の雇用のセーフティネットの整備
 - ・未来の京都を担う人づくりの推進
 - ・総合的な支援ネットワークの構築による推進体制の充実
 - ・新産業創出等による雇用の拡大
 - ・京都を支える中小企業の雇用の維持・拡大
- ☆ 実 績 京都ジョブパークの機能強化や、人づくりによる新卒者の就業支援等により、H22～24の3年間で、常用雇用 35,870人、セーフティネット整備 27,772人、人づくり 11,822人を達成
H25の計画ベースでは、目標を大きく上回る雇用創出を実現する見通し

【第3次計画の進捗状況】

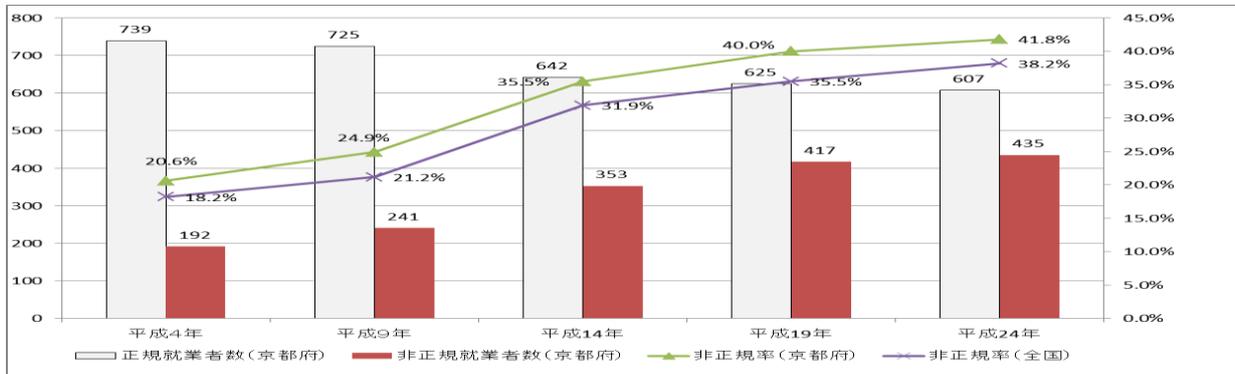
区 分	雇用創出目標	22年度	23年度	24年度	25年度 (目標)	合計 (22+23+24)	達成率
常用雇用	40,000 人	10,968	12,394	12,508	13,000	35,870	89.7%
セーフティネット整備 (非常用雇用)	10,000 人	11,944	7,504	8,324	4,000	27,772	277.7%
人づくり	10,000 人	3,419	3,841	4,562	5,000	11,822	118.2%
合 計	60,000 人	26,331	23,739	25,394	22,000	75,464	125.8%

現状と課題

- ◆ 有効求人倍率や完全失業率、新卒者の就職内定率は、徐々に改善しつつあるものの、新卒就職者の離職率は依然として高く、若年層を中心に非正規雇用の割合が上昇するなど、構造的課題は残っている。



千人



- ◆ また、緊急雇用対策基金が一部を除き平成25年度で終了する見込みであることから、雇用基金に依存しない効果的・効率的な雇用対策を推進していくことが求められている。

こうした中で、

- ◆ 規模や業種など労働需給ミスマッチや、企業が求めるヒューマンスキルの不足などから、若年層を中心に非正規雇用が急増しており、「人づくり」に重点的に取り組み、京都ジョブパークを核としたきめ細やかな就職支援と合わせ、正規雇用化を促進していくことが必要。
- ◆ 障害者の法定雇用率が2%へ引き上げられたこと、精神障害者の雇用が平成30年に義務化されることを踏まえ、障害者の就労支援の取組をより一層加速させる必要。
- ◆ 生活面での不安など様々な問題を抱え、就職活動が上手く進まない人や稼働能力がある生活保護受給者等に対し、生活支援と就労支援を一体的に行うことが必要。
- ◆ 産業政策と雇用政策の連携を一層強化し、京都の強みである「ものづくり産業」を中心に、新たな正規雇用の場の創出・拡大を図ることが必要。

**持続性の高い安定的な雇用を創出するとともに
「人づくり」と「マッチング」の機能強化により
正規雇用の拡大を目指す**

～”量”的確保とともに”質”的向上を目指す～

☆ 計画期間 平成26～29年度(4年間)

☆ 目標数値 「常用雇用4万5千人」、「正規雇用3万人」の就業

目標に正規雇用を新たに設定、「人づくり」の目標数値も設定

※正規雇用を拡大し、府内の非正規雇用の割合を全国平均並みまで改善させることを目指す。

平成25年度についても、計画期間に先立ち、正規雇用の拡大を目指した取組を進める。

☆ 基本方向 1 オール京都での人づくり・就業支援体制の強化

- (1)新・京都式人づくり事業
- (2)京都ジョブパークのあり方

2 対象者別の雇用対策の重点

- (1)若年者対策
- (2)中高年齢者対策
- (3)子育て中の女性・ひとり親家庭
- (4)生活・就労一体型支援
- (5)企業の人財確保支援
- (6)北部対策

3 産業政策との一体的取組による正規雇用の場の創出と雇用の質の向上

- (1)戦略産業雇用創出プロジェクト
- (2)中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進
- (3)雇用の拡大・改善に向けた中小企業の取組への支援

4 障害者雇用の拡大

☆ 主要な施策

1 オール京都での人づくり・就業支援体制の強化

(1) 新・京都式人づくり事業

○ 企業が求めるヒューマンスキルの不足等により、若年者等が正規雇用につけないでいる現状を踏まえ、「人づくり」による個々の求職者の能力向上と合わせ京都ジョブパークを核としたきめ細やかな就職支援により正規雇用化を促進していくことが重要であり、これまで実施してきた緊急雇用対策基金を活用した事業の成果を継承・発展させた人づくり事業を推進します。

・雇用型から訓練型への事業に転換し、府立高等技術専門校や高齢・障害・求職者雇用支援機構等の訓練施設と京都ジョブパーク・ハローワーク等の就業支援拠点が一層連携し、若年・中高齢者・女性・障害者など様々な利用者を対象として、カウンセリング・訓練から就職までを一貫して支援する新たな「京都式人づくり事業」を実施

(2) 京都ジョブパークのあり方

○ オール京都で機能強化を進めてきた京都ジョブパークについては、利用者的大幅増加など、基盤的府民サービスとして定着してきた現状を踏まえ、緊急雇用基金事業の代替財源等を確保しつつ、時代のニーズ・変化に応じ、更なる進化を行い、雇用のミスマッチの解消を目指します。

・若年者については、国の新たな事業も活用し、高校生・大学生からフリーター等の新卒・若者の就職支援を総合的に推進する体制を京都ジョブパークに整備。特に、非正規雇用の割合の高い教育・学習支援業等に従事するポスドク等のキャリアアップ・キャリアチェンジ支援を強化

・京都ジョブパーク北部サテライトの福知山駅前移転に合わせ、ハローワーク等との連携により「マザーズジョブカフェ北部サテライト」の移設及び「障害者就労相談窓口」等を新たに設置するとともに、人材確保のためU・Iターンや人づくりを強化

・情報発信力の更なる強化のため、府市と国の協調による新たな総合雇用ポータル(仮称「きょうとジョブナビ」)を設立

2 対象者別の雇用対策の重点

(1) 若年者対策

○ 若年者については、規模や業種などの雇用のミスマッチや、企業が求めるヒューマンスキルの不足などから、非正規雇用が急増している現状を踏まえ、訓練から就職までを一貫して支援する人づくり事業に取り組むとともに、新卒者の就職支援や、高校・大学等の在学中における職業観やインターンシップ等のキャリア教育を充実・強化します。

- ・府立高等技術専門校や高齢・障害・求職者雇用支援機構等の訓練施設と京都ジョブパーク・ハローワーク等の就業支援拠点が連携した新たな「京都式人づくり事業」を実施
- ・高校生・大学生からフリーター等の新卒・若者の就職支援を総合的に推進する体制を京都ジョブパークに整備。特に、ポスドク等を対象した就職マッチング等を実施するなど、非正規雇用の割合の高い教育・学習支援業等の非正規雇用者への支援を強化
- ・平成25年度に設置した「京都キャリア教育推進協議会」等により、オール京都体制のもと、産業界・教育機関・就業支援機関等が一体となったキャリア教育を推進

(2) 中高年齢者対策

○ 中高年齢者については、経験や技能を有するものの、企業が求める即戦力の求人ニーズとのマッチングにはきめ細かな支援が必要。また、年金支給開始年齢の引き上げや、超高齢化社会を迎える中で、高齢者の労働力の確保は重要な課題であり、京都ジョブパークやハローワーク等、オール京都の就労支援機関が連携した就職・転職支援を推進します。

- ・京都ジョブパークにおける中核人材や熟練人材の専門サービスと、ハローワークや京都人材銀行、産業雇用安定センターとの連携により、中高年齢者一人ひとりの実情に応じたきめ細やかな再就職・転職支援を実施
- ・高齢者の多様な働き方のニーズに応えるため、オール京都で高齢者の就労をワンストップで支援する体制を整備

(3) 子育て中の女性・ひとり親家庭

○ 女性の就業については、出産を機に退職する女性が多く、復職を希望しても、子どもを預ける場所がなかったり、子育て中のブランクがあり、働くためのスキルが不足している等の課題があることから、京都ジョブパークマザーズジョブカフェでの就労と子育てのワンストップ支援の実績を踏まえ、更に充実・強化した取組を展開します。

- ・子育て中の女性の就業を支援するため、職業訓練や就職活動から保育サービスまでを総合的に支援
- ・子育て等でブランクのある女性のスキルアップを支援し、企業が求める即戦力を養成する職業訓練の充実と、京都労働局と連携した正社員の求人開拓の強化
- ・ハローワークや地元市町村等の関係機関と連携した子育て中の女性やひとり親家庭等に対する巡回相談等の充実

(4)生活・就労一体型支援

- 経済的・社会的問題など様々な問題を抱え、自分の力だけでは必要な支援策にたどり着くことが困難な求職者や稼働能力がある生活保護受給者等を対象に、生活支援と就労支援を一体的に推進する取組を強化します。
 - ・自立就労サポートセンターにおける包括的・継続的な寄り添い支援の強化
 - ・支援対象者の早期把握・早期支援を実現するため、自立就労サポートセンターと福祉事務所等関係機関との連携強化

(5)企業の人財確保支援

- 府内企業の新規求人数が増加するなど、企業の採用意欲は高くなってきているものの、中小企業では、求職者とのミスマッチが解消せず、企業の求める人材が充足していない現状を踏まえ、京都ジョブパーク中小企業人財確保センターでの支援を強化します。
 - ・京都府の無料職業紹介と合わせ、中小企業人財確保センターでの企業の人財確保サポートにより、京都企業と求職者とのきめ細かな個別マッチングを強化
 - ・京都ジョブパークにおいて、ものづくり企業の人財確保支援と、ものづくり企業が求める人材の育成を一体的に実施
 - ・京都府、京都市、労働局が一体となった京都企業の魅力・情報発信の実施

(6)北部対策

- 府北部地域については、介護福祉分野を中心に求人に見合う求職者がいない人手不足の状態が続いており、こうしたミスマッチの解消に向け、府北部地域における就職支援の充実・強化及びU・Iターン就職の取組を推進します。
 - ・京都ジョブパーク北部サテライトの福知山駅前への移転に合わせ、ハローワーク等との連携による「マザーズジョブカフェ北部サテライト」の移設及び「障害者就労相談窓口」の設置
 - ・定住促進・介護福祉施策とも連携し、ITを活用した北部企業とU・Iターン希望者双方向による情報交流、現地体験・実習、都市部での情報発信の強化

3 産業政策との一体的取組による正規雇用の場の創出と雇用の質の向上

- 持続性の高い安定的な雇用の創出に向け、産業政策と雇用政策が一体となった取組を推進するとともに、働きやすい職場環境を確保するため、中小企業のワーク・ライフ・バランスの取組や、雇用の拡大・処遇改善に向けた取組を支援します。

(1) 戦略的雇用創出プロジェクト

- ・京都の強みを生かしたものづくり産業での分野融合による新事業創出と安定的な雇用創出を目指す「京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクト」を実施し、平成25年度から27年度の3年間で2,000人(うち正規雇用1,600人)の雇用を創出

(2) 中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進

- ・誰もが働きやすい環境の整備に向け、公労使等で策定した「京都 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)行動計画(第2次)」に基づき、中小企業における働き方の見直しを支援

(3) 雇用の拡大・改善に向けた企業の取組への支援

- ・厳しい経営環境の中で、正規雇用の拡大や最低賃金引き上げ対応など、雇用の待遇改善に向けた中小事業者の取組を後押しする施策について、国の事業や商工政策と一体となった取組を推進
- ・中小企業の賃金引き上げを支援する「業務改善助成金」の対象区域の全国拡大など、雇用の拡大・改善に取り組む企業の支援策の拡充を国に提案

4 障害者雇用の拡大

- 障害者の法定雇用率が2%へ引き上げられたことや、精神障害者の雇用が平成30年に義務化されることを踏まえ、障害者の就労支援について、オール京都での取組を更に推進します。
- ・企業向け支援として、先進事例ノウハウの横展開・専門家派遣や、特例子会社の設立促進、商工施策との連携による中小事業者の取組促進などの対策を強化
- ・障害者への支援として、能力開発・実習事業や、教育・福祉機関も含めた地域単位での連携強化など、よりきめ細かく実効的な対策を強化

参 考

委員名簿

参与(座長)	久本 憲夫	京都大学公共政策大学院教授
メンバー	宗田 好史	京都府立大学大学院生命環境科学研究科教授
	細田 一三	日本労働組合総連合会京都府連合会会長
	佐藤 博治	(一社)全国労働保険事務組合連合会京都支部副会長
	野栗 和哉	京都経営者協会専務理事
	稲垣 繁博	京都商工会議所理事・会員部長
	山下 信幸	サント機工(株)代表取締役社長
	野崎 治子	(株)堀場製作所管理本部人事担当副本部長
	津崎 桂子	(一社)京都私立病院協会事務局長
	原田 紀久子	(特非)アントレプレナーシップ開発センター理事長
榎田 匠	京都府社会福祉施設協議会会長	
オブザーバー	安達 隆文	京都労働局職業安定部長
	山下 省三	京都市産業観光局商工部担当部長(雇用創出等担当)
	斉藤 和彦	京都府教育庁指導部高校教育課長
	丹治 良博	京都府立京都高等技術専門校長
	多田 利憲	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 京都職業訓練支援センター・京都職業能力開発促進センター次長

委員会開催経過

推進会議	日 時	場 所	出席者	議 題
第1回	8/8(木)13:00	御所西 京都平安ホテル	13名	次期計画の方向性
第2回	9/4(水)10:00	京都テルサ	13名	中間案検討