第 10 次京都府職業能力開発計画

京都の特色を活かした人づくり戦略

平成 2 8 年 1 2 月

京 都 府

目 次

第1部 総論

1 計画のねらい	1
2 計画の性格	1
3 計画の期間	1

第2部 職業能力開発をめぐる状況

1 京都府内の経済・雇用情勢	2
2 労働需要側の構造的な変化と課題	2
3 労働供給側の構造的な変化と課題	3
(1) 総人口・労働力人口の動向	3
(2) 雇用形態別労働者の状況	3
(3) 若年者の状況	4
(4) 女性の状況	4
(5) 中高年齢者の状況	4
(6) 障害者の状況	5
4 職業能力開発の現状と課題	5
(1) 公共職業能力開発施設における取組	5
(2) 認定職業能力開発施設における取組	6
(3) 企業における職業能力開発の取組	6

第3部 職業能力開発の方向性

1 京都の特色を活かした人材育成の強化	7
2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、若年者・女性・中高年齢者 ・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進	7
(1) 若年者	8
(2) 女性	8
(3) 中高年齢者	8
(4) 障害者	8
(5) 非正規雇用労働者等	8
3 生産性向上に向けた人材育成の強化	9
4 将来を見据えた人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの 戦略的展開	9
5 技能の振興	9

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 京都の特色を活かした人材育成の強化	11
2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、若年者・女性・中高年齢者 ・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進	12
(1) 若年者の職業能力開発	12
① キャリア教育等の推進	12
② 自立に困難を抱える若者等に対する支援	12
(2) 女性の職業能力開発	13
(3) 中高年齢者の職業能力開発	13
(4) 障害者の職業能力開発	14
(5) 非正規雇用労働者等の職業能力開発	14
3 生産性向上に向けた人材育成の強化	15
(1) 新たな訓練プログラム等の開発	15
(2) 企業・業界における人材育成の強化	15
(3) 労働者の主体的なキャリア形成の推進	16
4 将来を見据えた人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの 戦略的展開	16
(1) 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略	16
(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施	16
① 国・府の総合的な訓練計画と一体的広報	16
② 公的職業訓練の充実・強化	17
③ 職業訓練サービスの質の確保・向上	18
(3) 労働者の職業能力を最大限に発揮するための職業能力評価制度の 推進	18
① 技能検定の活用促進	18
② 社内検定認定制度と職業能力評価基準の普及・活用促進	19
③ ジョブ・カードの活用促進	19
5 技能の振興	19

職業能力開発関係資料集	(別添)
-------------	------

第1部 総論

1 計画のねらい

京都府では、平成23年度に策定した第9次京都府職業能力開発計画（平成23年度～平成27年度）に基づき各種の職業能力開発施策を推進してきたところである。

第9次計画では、厳しい雇用情勢を背景に、ものづくり分野や成長が見込まれる分野の人材育成、雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化等を図るため、就労支援機関と職業訓練機関との連携による就労支援の推進や、産業界との連携による人材育成の強化など、府が国と一体となって各施策を推進してきた。

現状（平成28年10月現在）では、「京都府内の経済情勢は、生産が回復しつつあり、雇用情勢も改善しているなか、個人消費は持ち直しつつあるなど、全体としては緩やかに回復しつつある。」（京都財務事務所 京都経済情勢報告）とされているものの、求職者の減少と求人の増加が続いており、特に観光サービス分野や介護・福祉分野をはじめ幅広い分野での人手不足が深刻化している状況にある。

また、今後、急速な人口減少や、IT等の技術進歩、グローバル化の進展など、経済社会の大きな変化が見込まれる中で、力強く成長していくためには、従来の取組の延長のみではなく、京都経済の基盤であるものづくり産業、伝統産業をはじめ、観光や介護・福祉などの成長産業の更なる活性化の取組と合わせ、京都府が有する人材育成機能を強化することによって、経済発展の基礎である人的資本の蓄積を図り、生産性を向上させることが重要である。

このため第10次京都府職業能力開発計画では、「京都の特色を活かした人づくり戦略」として、観光や伝統産業、ものづくり等「京都ならではの産業界のニーズ」を捉えた人材育成を強化するとともに、若年者、女性、中高年齢者、障害者、非正規雇用労働者など、一人ひとりの能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会と人材の最適配置」の実現を目指して、職業能力開発施策を進めることとしている。

なお、施策推進に当たっては、職業能力開発行政の車の両輪である職業訓練制度と職業能力評価制度等の労働市場インフラ整備をより強力に展開するとともに、企業、民間教育訓練機関、学校などの地域のアクターを有機的に結びつけた「国・府一体人づくり事業」をさらに進めることとする。

2 計画の性格

本計画は、職業能力開発促進法第7条第1項の規定により、国の「第10次職業能力開発基本計画」に基づき、京都府の産業を支える人材の育成を図るため、職業能力開発に関する施策の基本的方向を示す計画を策定するものである。

3 計画の期間

本計画の対象期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とする。

第2部 職業能力開発をめぐる状況

1 京都府内の経済・雇用情勢

京都府内の経済情勢は、足下では緩やかな回復基調が続く中、特に雇用情勢は着実に改善し、平成28年9月の有効求人倍率は1.32倍で、昭和48年12月の1.32倍以来の高水準を5箇月連続で維持した。こうした中で、幅広い産業で人手不足感が出てきており、特に、観光サービス分野や介護・福祉分野等での不足感が強く、これら産業での人材の確保が課題となっている。(別添資料表1、表2)

また、景気循環に伴う転職動向の変化をみると、雇用情勢が改善する時期は賃金上昇を伴う自発的な転職が増えることとなる。このため、労働者の希望に応じた労働移動を実現させるためにも、足下の景気回復の時期を逸することなく、職業能力の開発、向上を必要とする者に対して、その機会を的確に提供していくことが重要である。

2 労働需要側の構造的な変化と課題

グローバル化の進展や、従来のIT技術にとどまらないIoT、ロボット、ビッグデータ解析、AI等の技術進歩、さらに、経済のサービス化による産業構造の変化やインバウンドの増加、国際化等を背景に、労働需要においても構造的な変化がみられている。

京都府における長期的な産業構造の変化をみると、府内総生産に占める製造業の比率が、全産業のトップ(平成25年度20.4%)となっており、全国平均(平成25年度18.4%)と比べて、その比率は高いものの、平成19年度をピークに低下傾向にある。代わって、府内総生産に占めるサービス業の比率が、平成17年度以降、上昇傾向にあり、製造業を上回る勢いである(平成25年度20.2%)。(別添資料表3)

このように、農林漁業等の第1次産業及び建設業や製造業等の第2次産業から、サービス業等の第3次産業へと比重が移ってきており、就業者についても、第3次産業の割合が増加している。(別添資料表4)

こうした中で、京都経済をリードするものづくり産業は、オンリーワン技術や、多品種少量生産、高付加価値型・知識集約・製品開発型など、京都ならではの強みを有する企業が多く、これまでも産業構造の変化に柔軟に対応しながら、多様な分野で成長・発展を遂げてきたところである。また、他産業に比べて正規雇用の割合が高い(製造業71.0%)こと、新規学卒者の離職率も低い(製造業(全国)18.6%)ことから、今後とも、ものづくり産業の活性化を図ることが、安定した雇用機会を創出する観点からも非常に重要である。(別添資料表5、表13)

そのためには、京都のものづくり産業の伝統に培われた「技」を活かしつつ、I o T 技術を活用した新事業創造や新製品開発を図るなど、企業の付加価値力を高め、持続的成長を進めていくことが必要であり、こうした企業のイノベーションを牽引する人材の育成が重要になってきている。

京都府の観光関連産業は、外国人観光客の急増等により、京都府内への観光入込客数や観光消費額が過去最高を更新するなど好調に推移している一方で、特に宿泊業・飲食サービス業での人手不足は顕著で、正規雇用の割合も他業種に比べて極めて低い（23.7%）。また、高齢化の進行を背景として、医療・福祉における労働者は大幅に増えているが、同分野も正規雇用の割合は平均（58.2%）よりも低い（57.2%）。（別添資料表5）

こうした今後とも成長が見込まれるサービス分野においては、労働力人口が減少する中で、多様な人材の活用を図るとともに、労働生産性の向上に向けた取組が喫緊の課題である。

3 労働供給側の構造的な変化と課題

（1）総人口・労働力人口の動向

少子高齢化の進展に伴って、我が国の人口は平成20年の1億2808万人をピークに減少局面に入っている。

京都府の人口においても、平成27年の261万人から平成37年には249万人に減少すると推計されている。また、労働力人口についても、平成9年をピークに減少を続け、また、合計特殊出生率は全国で2番目に低く、全国平均より早いペースで少子・高齢化が進展しており、平成27年の132万人から平成42年には118万人に減少すると推計されている。（別添資料表6、表7）

このトレンドを前提とすると、労働投入量の増加により経済の供給力を拡大することには限界があり、経済規模を拡大するためには、一人ひとりの労働者の生産性を高めていくことが重要となる。

（2）雇用形態別労働者の状況

雇用形態を長期的にみると、正規雇用労働者については、人口減少の影響を受け、やや減少している。一方、経営の不確実性の増大やI T等の技術進歩を背景として労働需要側では非正規雇用労働者の活用が進み、非正規雇用労働者数は増加している。

京都府における非正規雇用労働者の割合は4割を超えて、全国で3番目に高く、京都府が人口比で全国一学生が多いことから20歳から24歳の若年層での割合が特に高くなっているが、やむなく非正規形態で働く、いわゆる不本意非正規雇用労働者の正規雇用への転換を進めることが大きな課題である。（別添資料表8、表9、表10）

(3) 若年者の状況

完全失業率は、ここ数年改善傾向にあるものの、年齢別にみると、平成27年では15～24歳で5.5%、25～34歳で4.6%と、依然として若年者の失業率は他の年齢層（全年齢平均3.4%）に比べ高い状況にある。（別添資料表11）

平成28年3月卒業者の就職内定状況は、新規大学卒業で97.3%、新規高校卒業で99.1%と、ここ数年改善傾向にある。一方、新規学校卒業者の離職状況をみると、在職3年以内で中学卒者の63.7%、高校卒者の40.9%、大学卒者の31.9%が離職しており、新規学校卒業者の離職率は再び上昇に転じ、若年者の早期離職の状況が続いている。（別添資料表12、表13、表14）

京都府には多くの大学があり、人口比で全国一大学生が多いが、卒業後、京都府内の企業へ就職する学生の割合は14.6%（平成27年度府内主要大学へのヒアリング結果）と低く、せっかくの優秀な人材を十分に活かしていない。

さらに、若年無業者、いわゆるニート数の推移をみると、景気回復の影響を受けてやや減少しているが、その水準は引き続き高止まりしている。フリーターの数の推移については、平成21年以降180万人前後で推移していたが、平成27年は167万人と減少した。しかしながら、少子化により若年者全体に占める割合は増加傾向にあるといえる。（別添資料表15）

(4) 女性の状況

女性の就業率は、25～64歳の全ての年齢層で上昇傾向にあるが、これは経済のサービス化が進む中で女性に対する労働需要が相対的に高まったこともあって、女性の労働市場への参入が進んだことが要因と考えられる。産業別では、医療・福祉分野の女性の就業者数が平成15年より約200万人増加している。（別添資料表16）

一方、女性の非労働力人口のうち就業を希望している方は全国で303万人（平成26年）にのぼっている。また、京都府内の生産年齢人口（15～64歳）における女性の有業率（61.7%）は、全国平均（63.1%）を下回るとともに、就職を希望する女性のうち無業者の割合（16.0%）は、全国平均（14.8%）を上回っていることから、女性の活躍を促進する取組をさらに進める必要がある。（別添資料表17、表18）

(5) 中高年齢者の状況

男女別の就業率の動向をみると、男性の55～64歳層では近年就業率が高まっている。京都府においても、51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は約4万6千人となり、雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較すると、約2万4千人増加。特に65歳以上で増加傾向にあるなど、中高年齢者の就業意欲の高さがかがわれ、中高年齢者の活躍を進める取組が求められる。（別添資料表19）

また、労働者の平均勤続年数をみると、男女ともに長期化する傾向にある。中高年齢者の雇用が進む中で、今後も個々人の職業人生は延びていくことが見込まれており、職業人生を通じて能力を十分に発揮できるような環境を作っていくことが重要である。（別添資料表 2 0）

（6）障害者の状況

京都府における障害者手帳取得者の数は年々増加しており、平成 27 年度末では 19 万人を超える者（府内人口の約 7 %）がいずれかの手帳を所持している。中でも精神障害者の増加は著しく、平成 18 年度末と比較すると約 8,800 人増加している。（別添資料表 2 1）

また、障害者の新規求職申込件数及び就職件数は年々増加しており、京都府の障害者雇用率は、全国平均より高い 1.97 %（平成 27 年度）となった。こうした中で、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、職業能力開発をはじめ一層の環境整備が求められる。（別添資料表 2 2、表 2 3）

4 職業能力開発の現状と課題

（1）公共職業能力開発施設における取組

公共の職業能力開発施設は、障害のある方を対象とした職業訓練や離職者の再就職支援等セーフティネットとして実施することが必要な分野の職業訓練のほか、施設整備経費が高額であるなど中小企業では運営が困難な分野の職業訓練など、ニーズがありながら民間では実施が困難な分野の職業訓練を担っている。（別添資料表 2 4）

京都府には、府が運営する府立高等技術専門校が 4 校（1 分校）、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンター京都、ポリテクカレッジ京都が設置されている。（別添資料表 2 5、表 2 7、表 2 8、表 2 9、表 3 0）

府立高等技術専門校においては、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練や障害のある方への職業訓練を実施、ポリテクセンター京都、ポリテクカレッジ京都においては、都道府県や民間教育訓練機関の主体では的確かつ確実な実施が困難なものづくり分野等の職業訓練をスケールメリットを活かして実施、民間教育訓練機関は、事務やサービス分野などの職業訓練を実施することとしており、民間でできるものは民間で行うという官民の「役割分担」の下に、効率的な運営を行っている。

今後、労働力人口が減少する中で、技術の進歩や経済のサービス化等に対応した人材を育成し、労働生産性の向上と全員参加の社会を実現していくためには、公共職業能力開発施設と産業界、産業支援機関、大学・高校、民間の教育訓練機関等が連携して職業能力開発を進めていくことが必要である。

さらに、社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い専門職業人材を養成するため、実践的な職業教育を行う新しい高等教育機関として、国が創設を検討している「専門職業大学（仮称）」との連携や役割分担についても、検討が必要である。

(2) 認定職業能力開発施設における取組

認定職業能力開発施設は、知事の認定を受けた事業主、事業主の団体又は職業訓練法人等が、労働者に対して、職業に必要な知識と技能を習得させ、また向上させるための職業訓練を行っており、京都府の産業基盤を支える技能労働者の育成と技能の継承に重要な役割を果たしている。

京都府には、事業主が単独で実施する施設 9 校と事業主が共同で実施する施設 2 4 校が設置されている。(別添資料表 2 5、表 2 6、表 3 1)

(3) 企業における職業能力開発の取組

我が国の教育訓練費の推移をみると、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下あるいは横ばい傾向にある。また、雇用形態別にOJT・OFF-JTの実施状況をみると、非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べていずれの能力開発の機会も乏しくなっている。(別添資料表 3 2)

このような中で、労働者が働きながら計画的なOJT・OFF-JTが受けられるよう、企業において人材育成の重要性・必要性が一層認識され、企業自らが人材育成に取り組み、労働者の自発的な職業能力開発を企業の立場で支援していく取組が求められている。特に、若年者を中心とした非正規雇用労働者や、人手不足分野での能力開発機会の確保に向けた取組が必要である。

第3部 職業能力開発の方向性

第2部でみたように、今後、急速な人口減少や、IT等の技術進歩、グローバル化の進展など、経済社会の大きな変化が見込まれる中で、力強く成長していくためには、従来の取組の延長のみではなく、京都経済の基盤であるものづくり産業、伝統産業をはじめ、観光や介護・福祉などの成長産業の更なる活性化の取組と合わせ、京都府が有する人材育成機能を強化することによって、経済発展の基礎である人的資本の蓄積を図り、生産性を向上させることが重要である。

このため、京都の特色を活かした人材育成を強化するとともに、若年者、女性、中高年齢者、障害者、非正規雇用労働者など、個々の特性やニーズに応じた職業能力の底上げと、労働者一人ひとりの生産性を高める職業能力開発施策を進めることとし、施策の推進にあたっては、人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開を図り、関係機関が一体となって横断的・総合的に施策を推進する。

なお、本計画に基づき施策を推進するにあたっては、適切に目標を設定し、府・国・民間が一体となって取り組み、進捗状況を把握しながら、PDCAサイクルを回していくこととする。

1 京都の特色を活かした人材育成の強化

労働者等が、京都経済の基盤であるものづくり産業や伝統産業、観光や介護・福祉などの成長する産業分野の教育訓練を受けることは、中長期的なキャリア形成、ひいては雇用の促進や職業の安定に資すること等を踏まえ、こうした産業分野の持つ、京都ならではの潜在力を発揮させることができる人材育成に向けた取組を強化する。

府内総生産の2割を占めるものづくり産業については、新事業創造や新製品開発を進め、企業の付加価値力向上による持続的成長を図るため、実践的な技術人材の育成と合わせ、関係機関が連携して、企業のイノベーションを牽引する高度人材・専門人材を育成する。

また、京焼・清水焼や、社寺仏閣など、日本の伝統と文化を支え、創造する京都の伝統産業は、日本の歴史を現在に伝える京都の生活文化にとって欠くことのできない貴重な財産であり、伝統産業の活性化の取組と連携し、時代を担う伝統産業の若手職人を育成する。

さらに、観光サービスや介護・福祉分野などの今後成長が見込まれる分野や人手不足が見込まれる分野については、多様な人材の活用を図る観点から、職業能力開発メニューを充実するとともに、非正規雇用労働者のスキルアップなど、労働生産性を向上させる取組を推進する。

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、若年者・女性・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

若年者、女性、中高年齢者、障害者等、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発機会を提供することにより、一人ひとりの能力の底上げを図っていく。

(1) 若年者

将来の京都府を支える貴重な存在である若年者に対しては、正規雇用での就職と職場への定着が進むよう、在学中や学校から職場への移行期、また就職後や転職時など、様々な段階において、企業内外での能力開発に取り組むとともに、学校教育や職業訓練の場においても、勤労観・職業観を身に付け、社会人・職業人としての自立を促すキャリア教育を推進する。

また、ニート等の自立に困難を抱える若者等については、労働に対する意識の不足や知識・技能・経験の不足、コミュニケーション能力等の基礎的能力の不足等により就職困難な状況にあることから、NPO等の支援機関や学校等の関係機関との連携の強化により、切れ目なく支援する。

(2) 女性

女性の活躍促進のため、男女が働きながら、共に家事、育児等を行うことができるよう、また、結婚・出産、育児・介護等のライフイベントを経験しても、希望する者が継続して働くことができるよう、個々の課題に配慮した職業能力開発機会を提供する。

また、男性に比べてキャリア開発の機会が少なかった女性に対し、職場での積極的な登用につながる、女性のキャリア形成を支援する。

(3) 中高年齢者

職業人生の長期化が確実に見込まれる中で、高齢期に入る前からの職業生活設計や能力開発を進めるため、職業生活の節目において、これまで培った能力をキャリアコンサルティングによって客観的に見つめ直すなどの機会を企業内外で整備するとともに、中高年齢期における職業能力形成を公的職業訓練等によって支援する。

(4) 障害者

障害がある方も、その能力と適性に応じて働くことにより、地域で自立した生活を送ることができる社会の実現に向け、障害特性やニーズに応じた訓練環境の整備を進める。特に、就職を希望する発達障害などの精神障害者が急増する中で、こうした方の希望等を踏まえつつ、障害者の態様に応じた多様な職業能力開発機会を提供する。

(5) 非正規雇用労働者等

非正規雇用労働者については、職業能力開発機会が乏しいことが課題となっていることから、労働者一人ひとりの職業能力を向上させ、正規雇用など、より安定した就労を実現するために、企業内外でのキャリアアップの支援を進める。

また、長期失業者、学卒未就職者など、他の離職者と比べて、技能のミスマッチや知識・技能・経験の不足等により就職が困難な状況にある者に対しては、雇用のセーフティネットとして、その特性に応じたきめ細かな訓練を実施する。

3 生産性向上に向けた人材育成の強化

技術の進歩や経済のサービス化の進展に伴い、労働者に求められるスキルが大きく変化する中で、そうしたニーズに対応した人材を育成するため、公共職業能力開発施設と企業、大学・高校、民間の教育訓練機関などの訓練資源を効果的に活用するとともに、国が創設を検討している「専門職業大学（仮称）」とも連携・役割分担しながら、新たな職業訓練のプログラムや、訓練手法を開発する。

また、経済環境の変化等により、企業の人材育成投資がより限定的になっていくことが懸念される中で、企業内での人材育成を促進するため、在職者に対する職業訓練を充実するとともに、企業の人材育成の取組を支援する。

さらに、職業人生の長期化とともに、働く意識が多様化する中、将来の経済社会と就業構造の変化を見据えながら、労働者の主体的なキャリア形成が促進されるよう取組を推進する。

4 将来を見据えた人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

経済社会環境が急速に変化する中で、個々の労働者の能力を最大限に活かしながら、人材の最適配置を図るため、中長期的な人材ニーズを把握・分析した上で、そのニーズに応じた公的職業訓練の効果的・効率的な実施とともに、労働市場との円滑なマッチングや、企業内における労働者の客観的な能力評価制度の有効活用など、職業訓練制度と職業能力評価制度を車の両輪に、政策目的・ターゲットに即して効果的に展開する労働市場インフラを整備する。

公的職業訓練については、民間でできるものは民間で行うという官民の役割分担のもと、京都府・京都労働局・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の3者で締結した「国・府一体人づくり事業の実施に関する協定書」に基づき、国と府の公的職業訓練の一体的な実施を更に積極的に取り組むとともに、技術の進歩や経済のサービス化の進展等への対応、若年者・女性や就職困難者等、対象者の多様化に応じた訓練機会の提供など、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練コース・メニュー・手法を開発・実施する。

また、職業能力評価制度については、労働者の職業能力の「見える化」を進めることで、労働者の主体的なスキルの向上を促すとともに、人材の最適配置による産業全体の労働生産性の向上につながることを期待され、ひいては処遇の向上につながるもので、更なる整備を進める。

5 技能の振興

労働者の技能を向上させ、京都府産業の基盤を確かなものとするために、技能者の処遇面を含めた社会的評価の向上を図るとともに、建設業、製造業等において技能をもつ労働者が不足し、若年者の「ものづくり離れ」「技能離れ」が進む中で、若年者も進んで技能労働者を目指すよう、技能を振興し、技能を尊重する気運を醸成する取組を推進する。

また、高齢化の進展や職業構造の変化により、地域社会にとって必要な職種の専門的な技能や熟練技能を有する人材が減少する中で、ものづくり産業における技能の継承や後継者難の問題への対応といった観点から、地域社会を支える人材育成に向け、関係機関が連携して計画的かつ段階的に技能労働者の育成を推進する。

第4部 職業能力開発の基本的施策

1 京都の特色を活かした人材育成の強化

ものづくり分野における人材育成については、幅広い知識・技能を持った実践的な人材を育成する公共職業訓練を引き続き実施するとともに、公共職業能力開発施設と産業界、産業支援機関、大学・高校等が連携して、企業のイノベーションを牽引する高度人材・専門人材を育成する。

また、伝統産業については、学卒者や離職者等に対する技術習得訓練に加え、伝統産業の活性化の取組と連携して、若手職人を育成する取組を進める。

さらに、観光サービスや介護・福祉分野などの今後成長が見込まれる分野や人手不足が見込まれる分野については、民間教育訓練機関の創意工夫やノウハウを活用した委託訓練等の実施により、必要とされる人材を育成するとともに、労働生産性の向上に向け、非正規雇用労働者のスキルアップなどの在職者訓練を充実・強化する。

【具体的施策（関連事業）】

- 府立高等技術専門校、ポリテクセンター京都、ポリテクカレッジ京都によるものづくり系職業訓練の実施
- 北京都を中心とする京都創生人材育成事業（COC+）など、大学等による地域産業を支える人材の育成
- 京都高等技術専門校建築科と教育委員会文化財保護課とが連携した職業訓練の実施
- 府立高等技術専門校と丹後・知恵のものづくりパークや府立南丹高校テクニカル工学系列等とが連携した職業訓練の実施
- 福知山高等技術専門校などでの職業訓練を通じた地域活性化に向けた取組の推進
- 陶工高等技術専門校に、京焼・清水焼の若手職人を育成するため、和食料理職人など、異業種との交流による商品開発等を支援する「京都職人工房・清水」を設置
- 観光サービスや介護・福祉分野などの今後成長が見込まれる分野や人手不足が見込まれる分野等の委託訓練・求職者支援訓練等の訓練コースの新設・拡充
- 人手不足が見込まれる分野で、OJTとOFF-JTを組み合わせた雇用型訓練の実施
- 京都ジョブパークと公共職業能力開発施設の連携によるワンストップの人材育成・就労支援の実施
- 府立高等技術専門校と産業界とが連携し、ものづくり産業や伝統産業、観光サービス業等の在職者訓練の講座を新設・拡充

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、若年者・女性・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

(1) 若年者の職業能力開発

① キャリア教育等の推進

若年者一人ひとりが長期的なキャリア形成を図り、正規雇用での就職と職場への定着が進むよう、初等中等教育を含む学校段階から、多様な職業について理解を深め、勤労観・職業観を身に付け、就業前段階で適切な職業意識を持ち、主体的に進路を選択・決定し、社会人・職業人として自立を促すキャリア教育を関係機関が連携して推進する。

また、各学校や公的職業訓練施設、就業支援施設等において、関係機関や地域、企業等と連携し、職場体験やインターンシップなど、職業教育を積極的に進めるとともに、ものづくり体験や熟練技能者の派遣等による実技指導等の実施を推進する。

さらに、企業内において継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保するため、セルフ・キャリアドック制度の導入を推進する。

【具体的施策（関連事業）】

- 産学公のオール京都体制で組織する京都キャリア教育推進協議会により、小学校から大学に至るまで段階的・総合的なキャリア教育を推進
- 児童・生徒・学生に対する職業体験・インターンシップの実施
- 高校生・大学生に対する勤労観・職業観を醸成するためのセミナー等の開催
- 大学生の早期インターンシップや「京都インターンシップナビ」による情報発信の強化
- 公的職業訓練施設における社会人教育・職業人教育の実施
- 労働法令に関する知識を学ぶためのリーフレットの作成や講座の開催
- 京都ものづくりフェアの開催、ものづくり体験教室や技能講習会の実施、熟練技能者の派遣等による実技指導等の実施
- 「セルフ・キャリアドック制度」の周知広報

② 自立に困難を抱える若者等に対する支援

ニート等の自立に困難を抱える若者等については、基礎的能力の向上を図る訓練を実施するとともに、職業意識の醸成やキャリアコンサルティングの適切な実施など、地域、家庭や、地域若者サポートステーション、学校等の関係機関と連携し、切れ目なく支援する。

【具体的施策（関連事業）】

- 就職の難しい若者等を対象としたOJTとOFF-JTを組み合わせた雇用型訓練の実施
- 京都ジョブパークでのJPカレッジ（社会人基礎力の養成）の実施
- 基礎的な知識の習得など就職の難しい若者を支援するNPO等への助成

(2) 女性の職業能力開発

子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練において、育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等を推進する。

また、母子家庭の母等や、出産・育児・介護等により離職し、就業にブランクがある女性を対象として、キャリアコンサルティングの機会を確保し、個々の課題に配慮した、積極的な職業能力開発機会の提供を推進する。

さらに、女性社員のキャリアの各段階に対応したステップアップ研修を実施し、女性の職場内での積極的な登用を推進する。

【具体的施策（関連事業）】

- 京都高等技術専門校において、女性の受講しやすい短時間の訓練コースの設置
- 女性の特性を活かした訓練コースや訓練受講の際の託児支援サービスの拡充
- 母子家庭の母等に対する職業訓練や就職支援セミナーの実施
- 若手社員、管理職予備層など企業を超えた女性のキャリア形成研修の実施

(3) 中高年齢者の職業能力開発

中高年齢者が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保するため、セルフ・キャリアドック制度の導入を推進する。

また、在職中の職業能力開発の向上が必要とする視点から、更なるスキルアップを図る在職者訓練を実施するとともに、訓練機会を確保するため、国のキャリア形成促進助成金の活用を促進する。

さらに、定年後の再雇用など職業生活が長期化する中、中高年齢者が自らの技術・技能等を活かせるよう、京都ジョブパークにおいて、きめ細かなキャリアコンサルティング、キャリアチェンジセミナー等を開催して就労機会を確保するとともに、民間教育訓練機関を活用した公的職業訓練を実施する。

【具体的施策（関連事業）】

- 「セルフ・キャリアドック制度」の周知広報
- 府立高等技術専門校と産業界が連携した在職者訓練の講座を新設・拡充
- 「キャリア形成促進助成金」等の周知広報
- 京都ジョブパークにおける中高年齢者を対象としたキャリアチェンジセミナーやスキルアップ訓練の実施
- 中高年齢者を対象とした委託訓練・求職者支援訓練等の訓練コースの新設・拡充

(4) 障害者の職業能力開発

京都障害者高等技術専門校、福知山高等技術専門校及び京都ジョブパークにおける、身体障害者・知的障害者・精神障害者等の各障害特性に応じた施設内訓練や委託訓練など、障害の種別と特性に応じた訓練を実施し、障害者の職業訓練機会の拡充を図る。

また、一般の公共職業能力開発施設においても、施設のバリアフリー化等の環境整備を推進し、障害者の入校を促進するとともに、障害者への支援体制の強化を図る。

さらに、訓練実施主体である京都府、京都労働局及びハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等関係機関との連携・協力体制を推進する。

加えて、障害者技能競技大会（アビリンピック）を実施し、障害者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていく。

【具体的施策（関連事業）】

- 障害者向け職業訓練（施設内訓練・委託訓練）の科目・定員の拡充
- 府立高等技術専門校と京都ジョブパークとの連携による寄添型の一貫支援の実施
- 府立高等技術専門校の一般訓練の受講促進に向けた環境整備
- 地域における障害者就労支援ネットワークの整備
- アビリンピック京都大会の実施及び全国大会への選手派遣

(5) 非正規雇用労働者等の職業能力開発

非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、国のキャリアアップ助成金の活用を促進するとともに、在職者訓練の充実等により、職業訓練機会を確保する。

また、技能のミスマッチや知識・技能・経験の不足等により就職が困難な状況にある方の雇用のセーフティネットとして、雇成型訓練の実施、民間教育訓練機関への委託訓練・求職者支援訓練等の受講促進、短期間の資格取得訓練を実施するとともに、キャリアコンサルティングの機会を確保する。

【具体的施策（関連事業）】

- 「キャリアアップ助成金」等の周知広報
- 府立高等技術専門校と産業界とが連携した在職者訓練の講座を新設・拡充
- 就職の難しい若者等を対象としたOJTとOFF-JTを組み合わせた雇成型訓練の実施
- 京都ジョブパークでのJPカレッジ（社会人基礎力の養成）の実施
- 非正規雇用労働者や長期失業者等を対象とした委託訓練・求職者支援訓練等の訓練コースの新設・拡充

3 生産性向上に向けた人事育成の強化

(1) 新たな訓練プログラム等の開発

技術の進歩や経済のサービス化の進展に伴い、労働者に求められるスキルが大きく変化する中で、企業の付加価値力を高め、労働者の生産性向上を図るため、公共職業能力開発施設と企業、大学・高校、民間の教育訓練機関などの訓練資源を効果的に活用するとともに、国が創設を検討している「専門職業大学（仮称）」とも連携・役割分担しながら、産業界や地域のニーズを踏まえた、新たな職業訓練プログラムや訓練手法の開発を積極的に進める。

新たな職業訓練プログラムや訓練手法の開発にあたっては、地域ニーズを踏まえ、地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、地域レベルで産学官が連携した地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める職業訓練コースの開発・検証を行う事業を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と京都府が連携して推進する。

さらに、京都労働局・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構・京都府・京都市・有識者・産業界・教育訓練機関等で構成する京都府地域訓練協議会において、地域における訓練実績の把握・分析を的確に行うとともに、産業界や地域ニーズを反映した国・府の公的職業訓練の総合的・一体的な訓練計画を策定するなど、PDCAサイクルによって訓練カリキュラム等を不断に見直していく。

【具体的施策（関連事業）】

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と京都府が連携して行う「地域コンソーシアム事業」による新たな訓練コースの開発・検証
- 産業界や地域ニーズを反映した国と府の公的職業訓練全体の総合的・一体的な訓練計画の策定

(2) 企業・業界における人材育成の強化

労働者の能力開発を通じた生産性の向上を図るため、国のキャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金等の一層の活用を促進するとともに、労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度等の周知広報など、労働者の能力開発やキャリア形成支援のため積極的な取組を行う企業を支援する。

また、民間の活力を活かした認定職業訓練制度について、建設業等の人手が不足している産業を中心として若年者の担い手を確保する観点から、訓練に取り組む事業主等への支援及び制度周知による活用を促進する。

さらに、訓練設備、訓練指導員、訓練ノウハウ、資金等の面で個々の企業では実施困難なものづくり分野等の職業訓練について、中小企業等のニーズに即して個別に実施するオーダーメイド型在職者訓練を実施する。

加えて、外国人の技能実習制度について、技能検定の実施等を通じ、技能等が適正に習得・評価されるよう、関係機関と連携しながら、制度を適正かつ円滑に実施する。

【具体的施策（関連事業）】

- 「キャリア形成促進助成金」「キャリアアップ助成金」等の周知広報
- 「教育訓練休暇制度」「教育訓練短時間勤務制度」等の周知広報
- 事業主等が実施する認定職業訓練への支援及び制度周知
- 公共職業訓練校と認定訓練校のネットワーキングによるノウハウ共有の促進
- 府立高等技術専門校、ポリテクセンター京都、ポリテクカレッジ京都によるオーダーメイド型在職者訓練の実施
- 「外国人技能実習制度」の適正かつ円滑な実施

（３）労働者の主体的なキャリア形成の推進

職業生涯にわたる個々人の主体的なキャリア形成の取組を支援する観点から、就職・転職時等の必要なときに、有効なツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けられる環境を整備する。

また、職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドック制度や、労働者のキャリアアップに資する教育訓練給付制度の活用を促進する。

【具体的施策（関連事業）】

- 京都ジョブパークにジョブ・カードセンターの機能を付加し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施
- 「セルフ・キャリアドック制度」や「教育訓練給付制度」の周知広報

4 将来を見据えた人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

（１）中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

京都府の労働力人口は今後急速に減少していくことが見込まれる中、個々の労働者の能力を最大限に活かしながら、人材の最適配置を図るため、京都府の産業・職業構造の変化を中長期的に見据え、将来的に必要な人材ニーズを把握・分析した上で、効果的な人材育成戦略を策定する。

（２）産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

① 国・府の総合的な訓練計画と一体的広報

平成26年2月に、京都府・京都労働局・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の3者により締結した「国・府一体人づくり事業の実施に関する協定書」に基づき、国と府の職業訓練全体で効果的に訓練コースを設定するため、公的職業訓練全体の総合的な計画を策定するとともに、職業訓練受講者が、自らに適した職業訓練を選択・受講し、早期かつ円滑に就職することを可能とするため、公的職業訓練全体を体系的かつ一体的に広報することで、訓練実施機関、訓練内容、就職実績や、応募・選考手続、受講要件等の情報を適切に提供する。

【具体的施策（関連事業）】

- 京都府・京都労働局・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の3者で締結した「国・府一体人づくり事業の実施に関する協定書」に基づく一体的実施

② 公的職業訓練の充実・強化

府立高等技術専門校については、産業界や地域のニーズを踏まえ、訓練科目等の再編を行い、公共職業能力開発機能の拡充を図る。

委託訓練・求職者支援訓練については、技術の進歩や経済のサービス化の進展等に対応し、成長分野・人手不足分野での就職に向けた職業訓練のコースを設定するとともに、全員参加社会の実現加速に向け、若年者、女性、中高年齢者、障害者等、個々の特性やニーズに応じた職業訓練のコースを設定する。

また、公的職業訓練の実施に当たっては、個々人の職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう、訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する。

さらに、技術の進歩や経済のサービス化の進展に伴って、新たな訓練分野の開発・実施が必要となる中、公共職業能力開発施設と産業界、産業支援機関、大学・高校、民間教育訓練機関等が連携し、それぞれの訓練資源を効果的に活用するとともに、国が創設を検討している「専門職業大学（仮称）」とも連携・役割分担しながら、産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発の取組を推進する。

【具体的施策（関連事業）】

<府立高等技術専門校の再編>（別添資料表33、表34）

●京都高等技術専門校

- ・女性が受講しやすい、ものづくり分野の多能工社員を養成する訓練科の新設
- ・全訓練生に対する「入校前導入訓練」の実施
- ・ポリテクセンター京都と連携した在職者訓練の実施
- ・発達障害者向けの訓練科の入校機会を拡充し、京都障害者高等技術専門校へ移管

●陶工高等技術専門校

- ・京焼・清水焼の若手職人と和食料理職人の交流による商品開発等を支援する「京都職人工房・清水」の設置
- ・業界や、美大・芸大等と連携した訓練体制の構築に向けた「京都陶磁器業界人材育成合同研究会」の設置
- ・事業者、求職者、若手職人等の就職相談等を行う「やきもの就職相談室」の設置

●福知山高等技術専門校

- ・ポリテクカレッジ京都と連携した在職者訓練の実施
- ・北京都ジョブパークによるUIJターン等の人材環流の取組と連携した訓練の実施
- ・発達障害者向け訓練科の新設

●京都障害者高等技術専門校

- ・特性に応じ、最適な訓練が選択できるよう、訓練内容や期間を見直し、委託訓練を含めた訓練科目・定員を大幅に拡充

- ・障害者訓練受講生に対し、京都ジョブパーク・はあとふるコーナーとの連携により、訓練から就職・定着までの寄添型の一貫支援を実施

＜委託訓練・求職者支援訓練の充実・強化＞

- 観光サービスや介護・福祉分野などの今後成長が見込まれる分野や人手不足が見込まれる分野等の訓練コースの新設・拡充
- 就業経験の乏しい者や非正規での離転職を繰り返している者に対する基礎的能力を習得するための訓練コースの新設・拡充
- 出産・育児・介護等の事情から長期に離職していた者に対する早期職場復帰に資する訓練コースの新設・拡充
- 中高年齢者、障害者等を対象とした訓練コースの新設・拡充

③ 職業訓練サービスの質の確保・向上

「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の更なる普及啓発に努め、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する研修の受講促進や、訓練機関の取組の好事例の周知等、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の向上に向けた取組を推進する。

また、良質な職業訓練の実施や訓練受講者の就職の実現のためには、その担い手となる人材の育成・質の確保が重要であり、専門分野についての技能や知識、キャリアコンサルティング等の就職支援技法、訓練カリキュラムの設定方法を習得した職業訓練指導員の育成や、キャリアコンサルティングについて専門的な知識・経験を有するキャリアコンサルタントの育成を図る。

【具体的施策（関連事業）】

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する研修の受講促進
- 職業能力開発総合大学校と連携した職業訓練指導員の育成強化

（3）労働者の職業能力を最大限に発揮するための職業能力評価制度の推進

① 技能検定の活用促進

技能検定制度については、企業内（内部労働市場）における人員配置・昇級・昇格などの処遇での活用に加え、外部労働市場での活用を進めるため、幅広い層が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組む。

また、学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーション向上や円滑なキャリアアップに資するよう、学生・生徒等の若年層を主な対象とした技能検定3級について、学校教育等との連携を通じた若年者等に対する技能検定の積極的な活用を促進する。

【具体的施策（関連事業）】

- 技能検定受検について、若年層に対する受検料減免等の措置を実施
- さまざまな機会を捉え、工業高校及び職業訓練校に対し、技能検定制度の周知を行うとともに、受検促進のためヒアリングを実施
- 公共施設の情報提供スペースの活用や、京都ものづくりフェアなどの多様な機会を捉えて、技能検定制度を普及・啓発

② 社内検定認定制度と職業能力評価基準の普及・活用促進

労働者の自発的な職業能力開発を推進するためには、技能検定などの業界内共通の検定に加えて、企業単位の社内検定の推進が必要であり、技能検定と関連性を持つ実践的な社内検定の拡充・普及を促進する。

また、社内検定制度や教育訓練制度の整備にも資するよう、中小企業を中心として有用性・汎用性の高い、業界内共通の職業能力評価基準の整備・活用を促進する。

【具体的施策（関連事業）】

- 厚生労働省が推進している「職業能力評価基準」及び「社内検定認定制度」について、ホームページやイベントなどの多様な機会を捉えた普及・啓発

③ ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードについては、平成27年10月より、労働者個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進するため、生涯を通じたキャリア・プランニングのツール及び職業能力証明のツールとして活用するものに見直され、また、法改正により職業能力開発促進法に位置付けられたことも踏まえ、関係機関との連携を図りながら、職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策へジョブ・カードの活用を促進するとともに、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施を促進する。

【具体的施策（関連事業）】

- 京都ジョブパークにジョブ・カードセンターの機能を付加し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施

5 技能の振興（別添資料表35）

技能の重要性や必要性を広く府民に伝え、技能尊重気運の醸成、産業活動の基礎となる技能者の育成を図るため、京都府の現代の名工等熟練技能者による技能伝承や、職業能力開発施設や業界団体・企業などとの連携により、府民がものづくりに関心を深め、その魅力を体感できるイベントなどの機会をさらに充実するなど、地域における技能振興の取組、若年者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。

また、熟練技能を有する人材が減少する中で、ものづくり産業における技能の継承や若年層の技能向上を図るため、京都府職業能力開発協会と連携し、技能検定の受検奨励や各種競技大会への参加支援などの取組を拡充するとともに、事業主団体等が実施する認定職業訓練の支援により、計画的かつ段階的に技能労働者の育成を推進する。

さらに、卓越した技能者の表彰や技能五輪大会等の技能競技大会の実施を通じた、学校段階も含む若年者に対する「技能」の重要性・魅力の発信、また、技能士について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組を推進する。

加えて、ものづくり分野を中心とした熟練技能の活用については、次世代の技能者を育成するため、「京都府技能士連合会」や京都府優秀技能者表彰受賞者で組織される「京都府魁の会」の取組を引き続き支援するとともに、小中学生を対象とした技能の啓発や技能者を志している若年人材の技能習得などの事業を推進する。

【具体的施策（関連事業）】

- 京都ものづくりフェア、ものづくり体験教室等の開催
- 工業高校及び職業訓練校等に対する技能検定制度の周知・啓発
- 事業主等が実施する認定職業訓練への支援及び制度周知
- 公共職業訓練校と認定訓練校のネットワーキングによるノウハウ共有の促進
- ものづくりマイスター制度の周知と利用促進
- ものづくりマイスターや熟練技能者による小中学生・高校生向け技能体験教室等の開催
- 「京都版技能グランプリ」の開催及び技能五輪・技能グランプリ等への選手派遣支援
- 京都府優秀技能者（現代の名工）・京都府青年優秀技能者奨励賞（明日の名工）表彰の実施
- 熟練技能者による企業の指導者養成、若手技能者の実技指導の実施
- 名工の技を次世代に引き継いでいくことを目的に活動する「京都府魁の会」への支援