

令和3年度 第3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11月10日（水）
10時00分～11時30分
場 所：Web会議

1 開 会

2 議 事

- (1) 府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）最終案について
- (2) その他

3 閉 会

第3回「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）」推進会議 出席者名簿

職名	氏名
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

欠席

【オブザーバー】

職名	氏名
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

**「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）（中間案）」に係る
パブリックコメント結果**

1 意見募集期間

令和3年10月5日（火）～令和3年10月31日（日）

2 意見の件数

28件（15人）

3 主な意見

【雇用の安定・確保について】

- ① 若者が安心して、子どもを産み、育てるためには、非正規雇用から、より安定し、継続的なスキルアップが期待できる正規雇用に転換することが大切で、効果がある。この視点で、雇用対策に努めてほしい。
- ② コロナ禍で、従来にもまして非正規雇用労働者や女性、ひとり親など、弱い立場にある者にしわ寄せが来ているので支援をお願いしたい。
- ③ 特に人口が減少し、若者の流出が著しい北部における対策を強化するほか、農福連携についても、計画に盛り込むべきである。

【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】

- ④ 人手不足が顕著な業種への支援強化では、学び直しなどの求職者支援だけでなく、働きやすい職場環境づくりに向けた事業者への支援も含めた双方向のアプローチが重要
- ⑤ ブラックな働き方をする企業の労働環境を改善してほしい。

【京都産業を支える人材の育成について】

- ⑥ 新聞やTVでもデジタル社会やDXという言葉がよく出てくるが、中高年齢者でも、技術についていけるよう、研修機会を増やしてほしい。
- ⑦ 府立陶工高等技術専門校の機能の充実・強化について、AR・VRといった目先の新しさだけでなく、本物を学ぶことの重要性にも言及すべきではないか。

【その他】

- ⑧ 3つの計画を1つに統合した総合的な雇用計画という視点に賛同する。コロナ禍において、時宜を得た、効果的な雇用対策を切望する。
- ⑨ プランの中に聞き慣れない言葉が出てくるため、注釈が必要に思う。
（ダイバーシティ、アウトリーチ型、XRなど）
- ⑩ 職業能力開発計画は、他のプランと統合せず、個別に策定すべきである。

府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）（最終案）

【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。

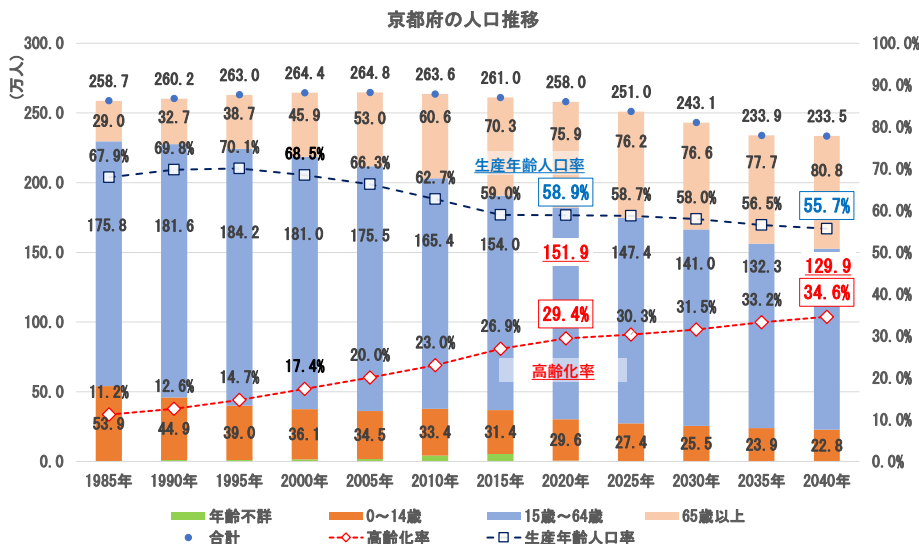
II 現状・課題設定

・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

○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年の一部推計含む））

・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

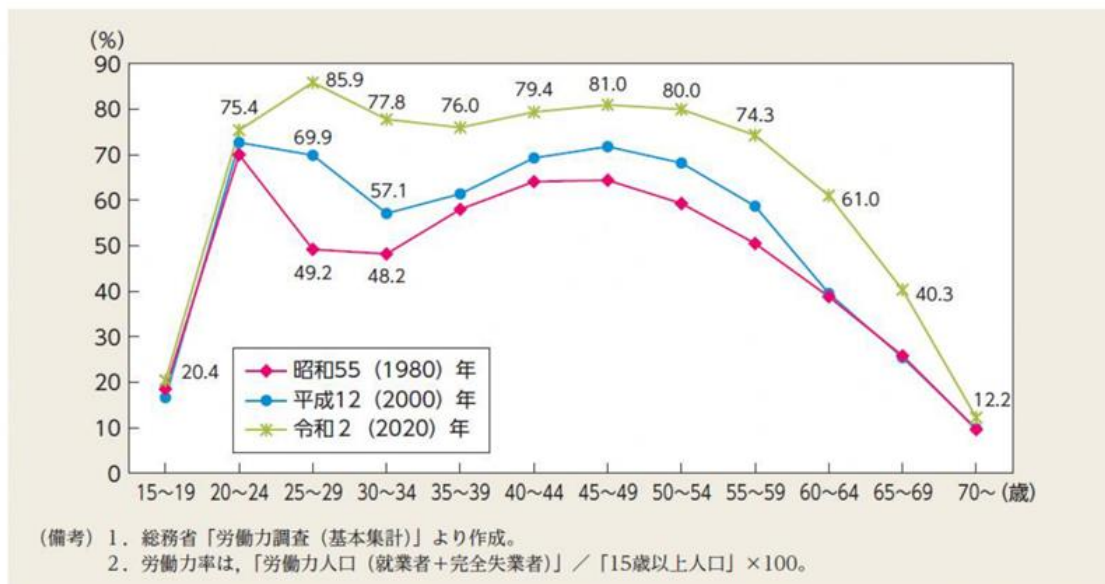
・女性、障害者をはじめとするダイバーシティな就労環境の整備促進

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）

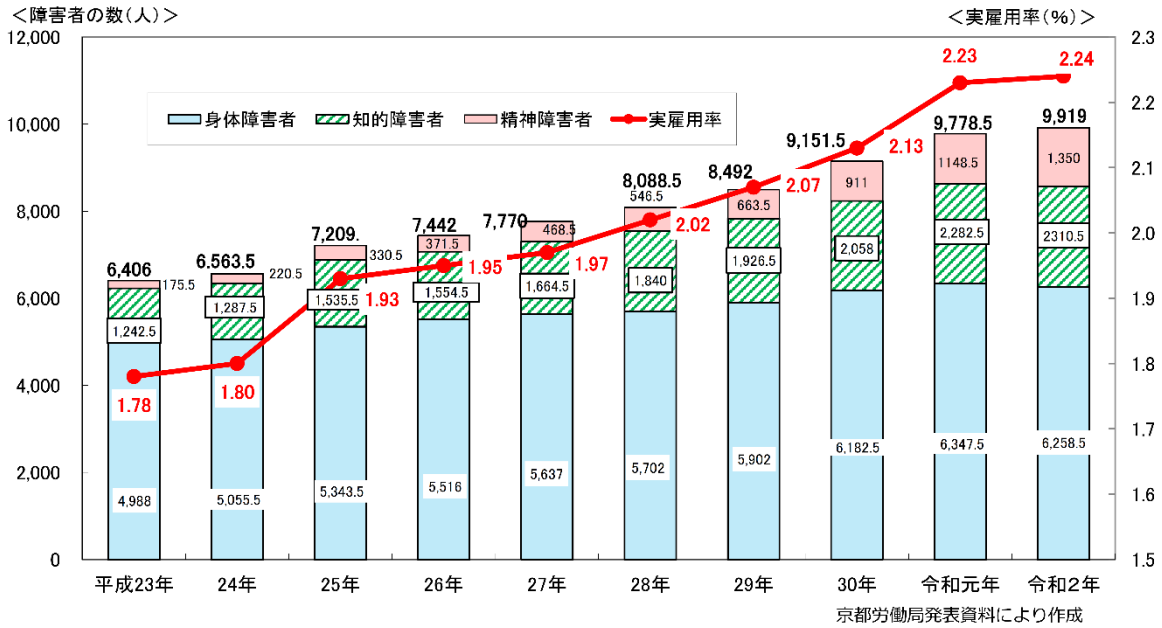
女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するといういわゆるM字カーブを描くことが知られている。

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。



京都府の民間企業の障害者雇用状況

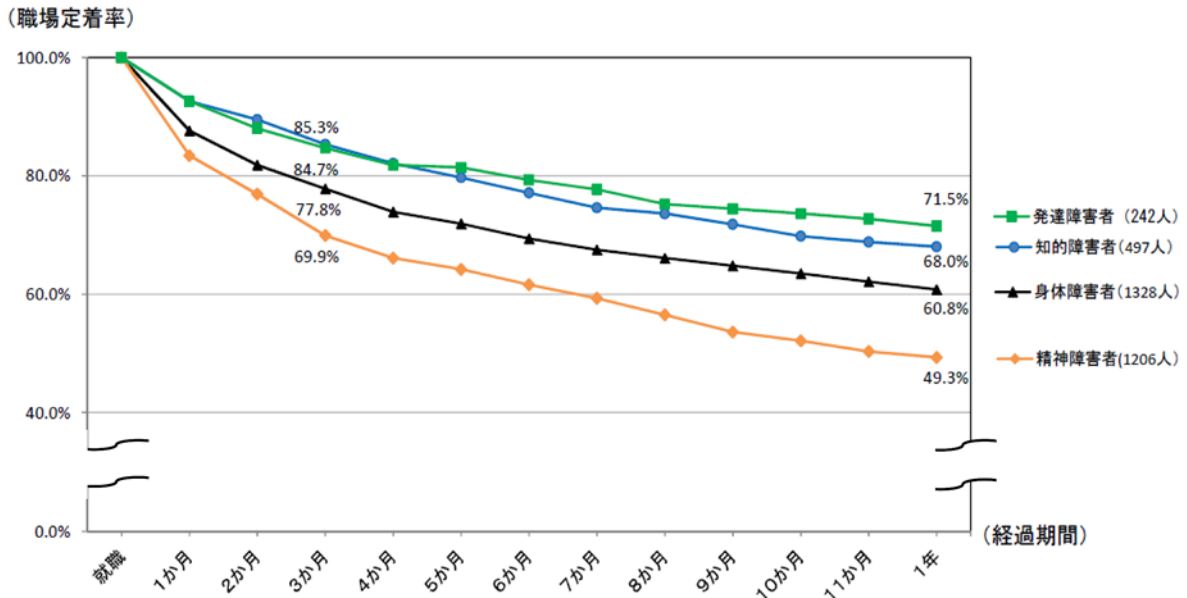
京都府の民間企業における障害者雇用の状況については、雇用者数9,919.0人で、障害種別による割合は身体63.1%、知的23.3%、精神13.6%である。例年実施している6月1日現在の障害者の雇用状況については、令和2年京都府の実雇用率は2.24%、法定雇用率(2.2%<令和2年6月1日当時>)を達成している企業の割合は53.1%である。



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%

障害種別別 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。



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

(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）

・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%

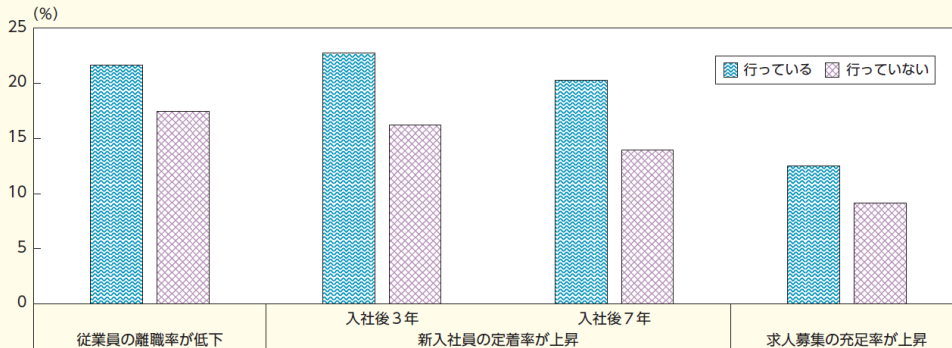
厚生労働省 第1～3回「新型コロナ対策のための全国調査」より作成

・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

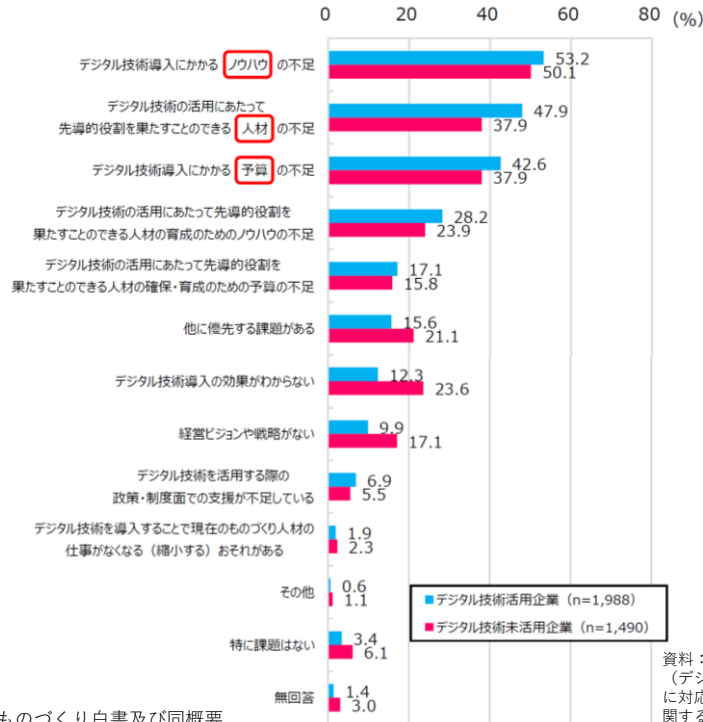
(注) 従業員の離職率、新入社員の定着率及び求人募集の充足率の集計において、現在と3年前を比較した際に「大いに上昇」「やや上昇」と回答した企業を「上昇」、「大いに低下」「やや低下」と回答した企業を「低下」としている。

・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）

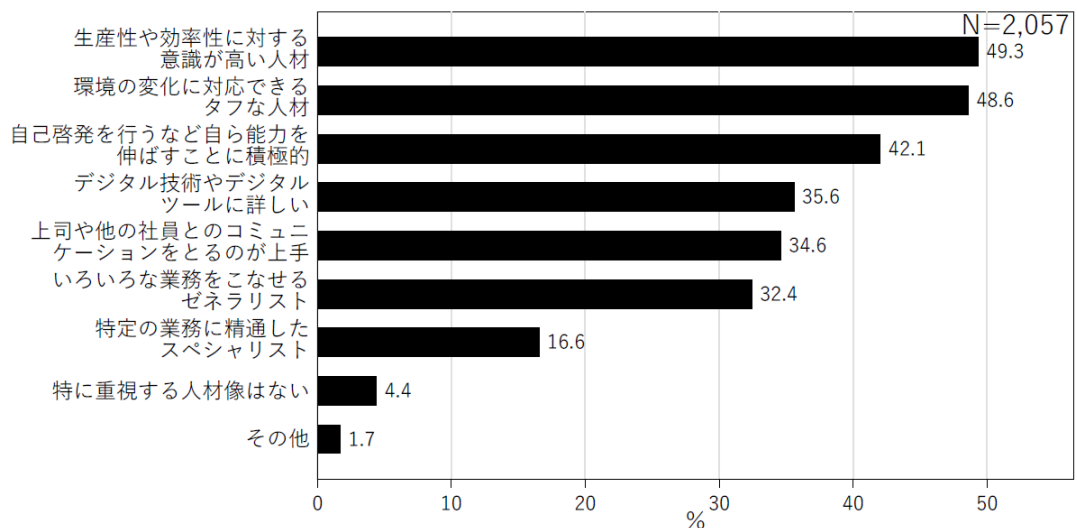
○デジタル技術を活用する上での課題は、デジタル技術導入の入口段階でのノウハウ・人材・予算の不足



出典：2021年版ものづくり白書及び同概要

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



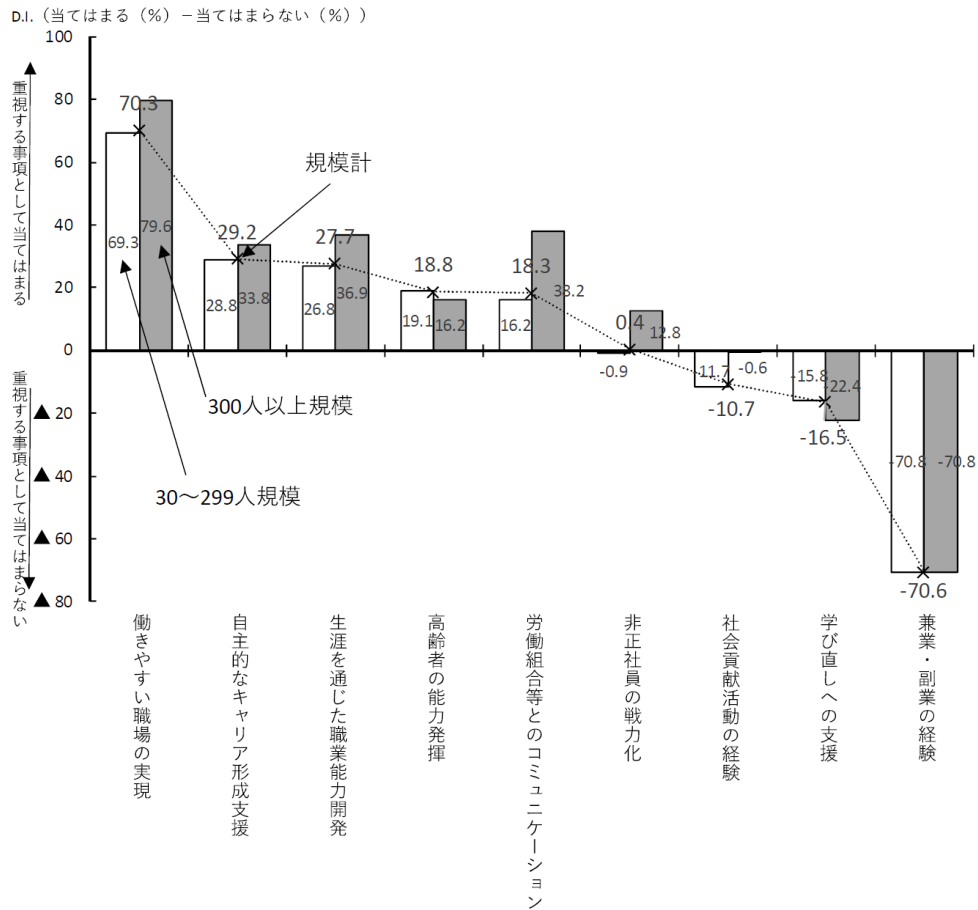
出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（R3.2）」

・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の理解促進

- ・小中学生に対する職業体験機会の提供を通じて、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を推進
- ・女子中高生を対象とした「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
- ・「京都ジョブ博」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) 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「労働版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「労働版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勤務などのテレワークが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
- ・京都式農福連携事業等と連携した新たな障害者雇用の創出

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
- ・「京都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
- ・人手不足の業種には、社会保険労務士、中小企業診断士による職場環境の改善、ブランディングをサポートし、企業の魅力発信を行うとともに、働きやすい環境が整備された企業による企業説明会を開催するなど、求職者とのマッチング・定着を支援
- ・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

- ・「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、マインド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 京都府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

- ・「京都府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

- ・京都府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、それに合っ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や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 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」では、本物の伝統技能を学ぶとともに、時代に応じた新たな技術・技法も取り入れ、未来の京都の伝統産業を支える人材を育成するための機能を充実
- ・施設内訓練における 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
- ・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
- ・事業主等が実施する職業訓練や技能振興の充実を図るため、これらの事業主等が会員となって構成される京都府職業能力開発協会と連携し、現場の技能者等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

- ・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	数 値
正規雇用者数	具体的な数値に については調整中
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	
D X人材の育成者数	
高等技術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ージャー	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11月10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

府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）新旧対照表（パブコメ等を受けた修正）

旧	新（改正部分抜粋）																																																																																																								
<p>I 策定趣旨</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>※ 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。</p>																																																																																																									
<p>II 現状・課題設定</p> <p>・少子高齢化や人口減少に伴う労働力の確保</p> <p>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</p> <p>京都府の人口の推移</p> <p>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）</p> <table border="1"> <caption>京都府の人口推移 (推定値)</caption> <thead> <tr> <th>年</th> <th>年少者</th> <th>0-14歳</th> <th>15-64歳</th> <th>65歳以上</th> <th>合計</th> <th>高齢化率</th> <th>生産年齢人口率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1985年</td><td>11.2%</td><td>33.9</td><td>175.8</td><td>23.0</td><td>254.7</td><td>9.1%</td><td>69.9%</td></tr> <tr><td>1990年</td><td>12.0%</td><td>44.9</td><td>181.6</td><td>32.7</td><td>260.2</td><td>12.5%</td><td>69.8%</td></tr> <tr><td>1995年</td><td>14.2%</td><td>38.0</td><td>184.2</td><td>38.7</td><td>265.0</td><td>14.4%</td><td>70.1%</td></tr> <tr><td>2000年</td><td>17.4%</td><td>36.1</td><td>181.0</td><td>45.9</td><td>264.4</td><td>17.4%</td><td>68.9%</td></tr> <tr><td>2005年</td><td>20.0%</td><td>34.5</td><td>175.5</td><td>53.0</td><td>263.0</td><td>20.0%</td><td>66.3%</td></tr> <tr><td>2010年</td><td>23.0%</td><td>33.4</td><td>165.4</td><td>60.6</td><td>262.0</td><td>23.0%</td><td>62.7%</td></tr> <tr><td>2015年</td><td>26.9%</td><td>31.4</td><td>154.0</td><td>70.3</td><td>262.6</td><td>26.9%</td><td>58.0%</td></tr> <tr><td>2020年</td><td>29.4%</td><td>29.6</td><td>142.4</td><td>75.9</td><td>257.3</td><td>29.4%</td><td>56.9%</td></tr> <tr><td>2025年</td><td>30.3%</td><td>27.4</td><td>140.4</td><td>76.2</td><td>254.3</td><td>30.3%</td><td>56.7%</td></tr> <tr><td>2030年</td><td>31.9%</td><td>25.5</td><td>141.0</td><td>76.6</td><td>243.1</td><td>31.9%</td><td>56.0%</td></tr> <tr><td>2035年</td><td>33.2%</td><td>23.9</td><td>132.3</td><td>77.7</td><td>233.9</td><td>33.2%</td><td>55.2%</td></tr> <tr><td>2040年</td><td>34.8%</td><td>22.8</td><td>129.9</td><td>80.8</td><td>233.5</td><td>34.8%</td><td>55.7%</td></tr> </tbody> </table> <p>出典：総務省 国勢調査及び国勢調査特報、人口動態研究所 将来推計人口の作成・推計（2025年以降推計値（2020年は一般推計値））</p>	年	年少者	0-14歳	15-64歳	65歳以上	合計	高齢化率	生産年齢人口率	1985年	11.2%	33.9	175.8	23.0	254.7	9.1%	69.9%	1990年	12.0%	44.9	181.6	32.7	260.2	12.5%	69.8%	1995年	14.2%	38.0	184.2	38.7	265.0	14.4%	70.1%	2000年	17.4%	36.1	181.0	45.9	264.4	17.4%	68.9%	2005年	20.0%	34.5	175.5	53.0	263.0	20.0%	66.3%	2010年	23.0%	33.4	165.4	60.6	262.0	23.0%	62.7%	2015年	26.9%	31.4	154.0	70.3	262.6	26.9%	58.0%	2020年	29.4%	29.6	142.4	75.9	257.3	29.4%	56.9%	2025年	30.3%	27.4	140.4	76.2	254.3	30.3%	56.7%	2030年	31.9%	25.5	141.0	76.6	243.1	31.9%	56.0%	2035年	33.2%	23.9	132.3	77.7	233.9	33.2%	55.2%	2040年	34.8%	22.8	129.9	80.8	233.5	34.8%	55.7%	
年	年少者	0-14歳	15-64歳	65歳以上	合計	高齢化率	生産年齢人口率																																																																																																		
1985年	11.2%	33.9	175.8	23.0	254.7	9.1%	69.9%																																																																																																		
1990年	12.0%	44.9	181.6	32.7	260.2	12.5%	69.8%																																																																																																		
1995年	14.2%	38.0	184.2	38.7	265.0	14.4%	70.1%																																																																																																		
2000年	17.4%	36.1	181.0	45.9	264.4	17.4%	68.9%																																																																																																		
2005年	20.0%	34.5	175.5	53.0	263.0	20.0%	66.3%																																																																																																		
2010年	23.0%	33.4	165.4	60.6	262.0	23.0%	62.7%																																																																																																		
2015年	26.9%	31.4	154.0	70.3	262.6	26.9%	58.0%																																																																																																		
2020年	29.4%	29.6	142.4	75.9	257.3	29.4%	56.9%																																																																																																		
2025年	30.3%	27.4	140.4	76.2	254.3	30.3%	56.7%																																																																																																		
2030年	31.9%	25.5	141.0	76.6	243.1	31.9%	56.0%																																																																																																		
2035年	33.2%	23.9	132.3	77.7	233.9	33.2%	55.2%																																																																																																		
2040年	34.8%	22.8	129.9	80.8	233.5	34.8%	55.7%																																																																																																		

・ 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

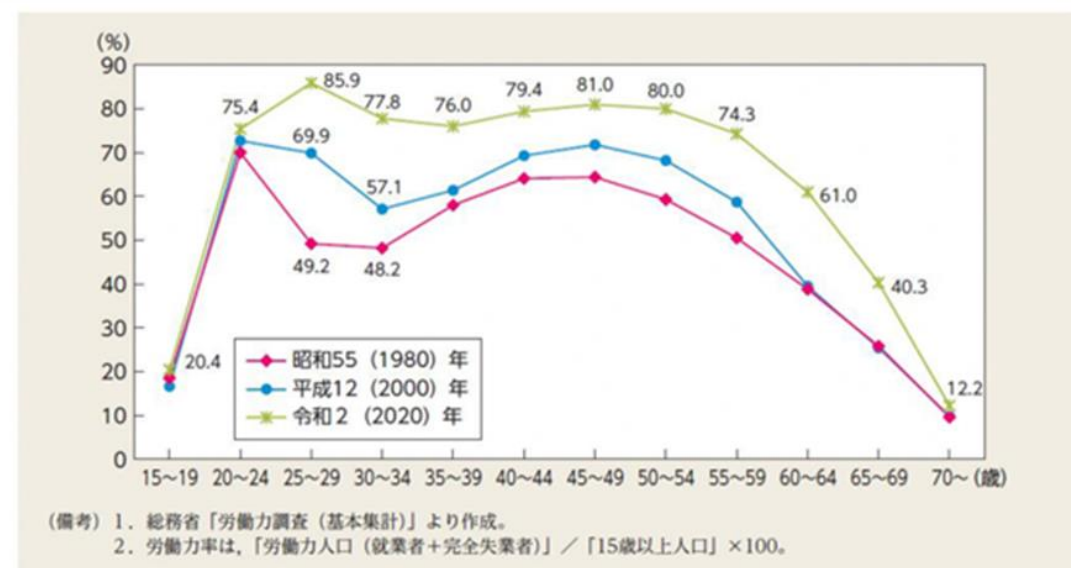
府内企業への就職率（令和2年3月卒）は、高校で82.9%（文部科学省）、大学・短大で18.7%（京都府推計値）となっているが、京都の中小企業の人材確保のためにも、若者の府内就職率の向上が課題

・ 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。



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%

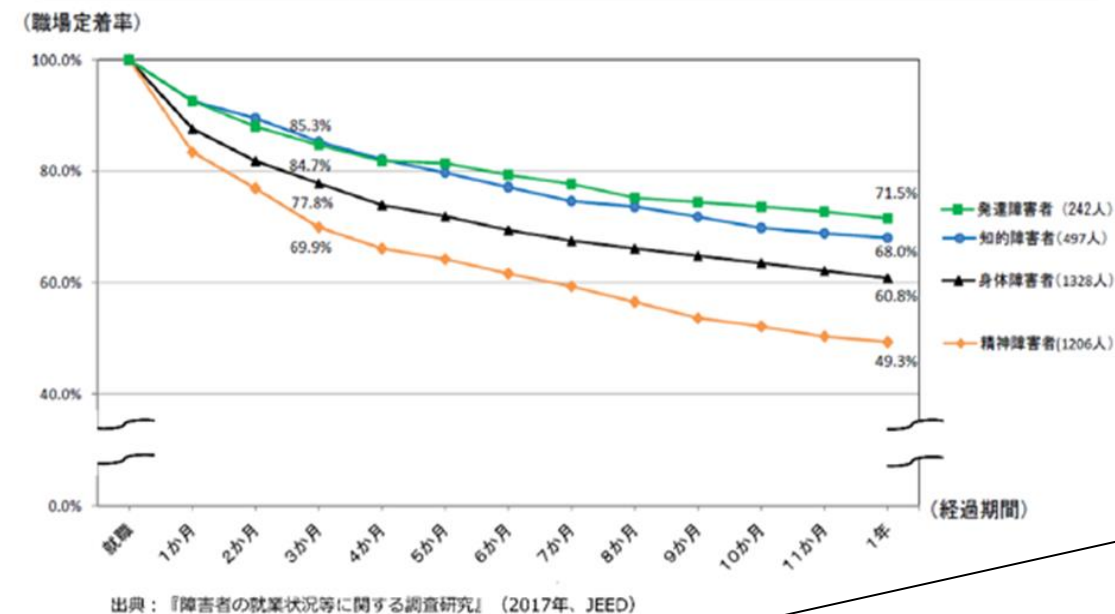


全国の民間企業の雇用状況 雇用者数57.8万人【身体35.6万人、知的13.4万人、精神8.8万人】
 実雇用率 2.15% 雇用率達成企業割合 48.6%
 法定雇用率 <1998.7.1~> 1.8% → <2013.4.1~> 2.0% → <2018.4.1~> 2.2% → <2021.3.1~> 2.3%

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 9,919.0 人で、障害種別による割合は身体 63.1%、知的 23.3%、精神 13.6%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2年京都府の実雇用率は 2.24%、法定雇用率(2.2% <令和2年6月1日当時>)を達成している企業の割合は 53.1%である。

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。



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ヵ月	7年5ヵ月	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）

・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%

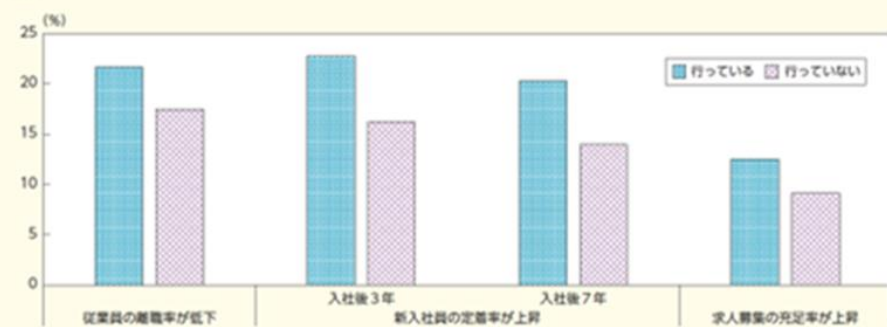
厚生労働省 第1~3回「新型コロナ対策のための全国調査」より作成

・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)の調査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。

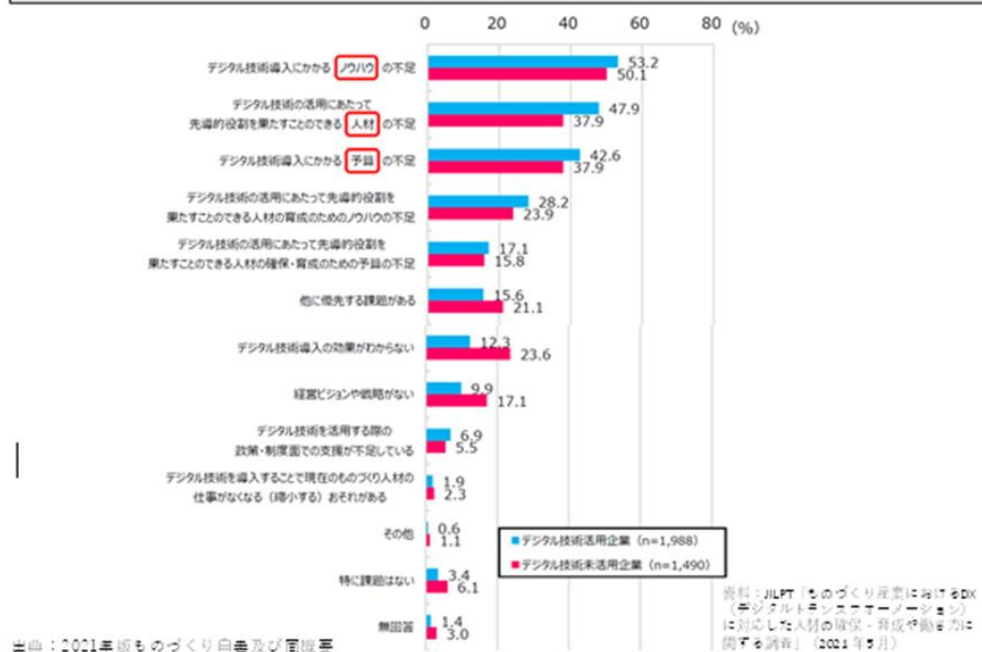
出典：令和元年版 労働経済の分析

・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

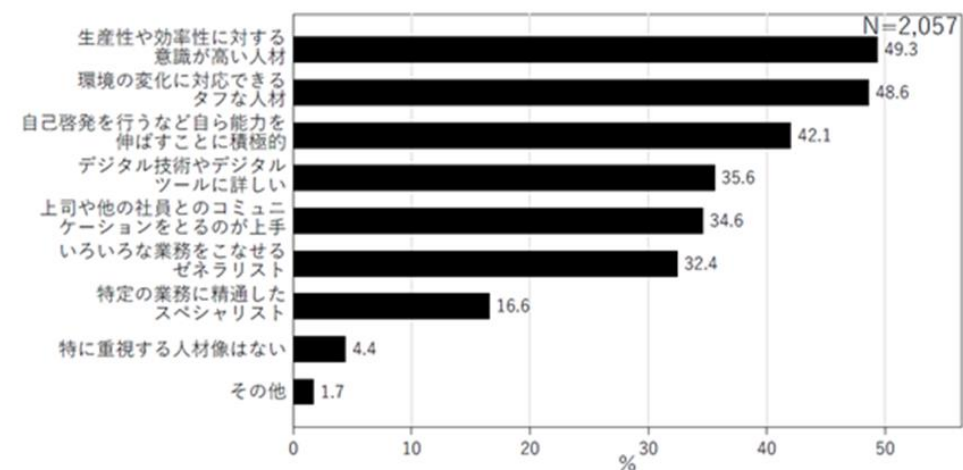
デジタル人材の確保と育成（全国）

○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



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

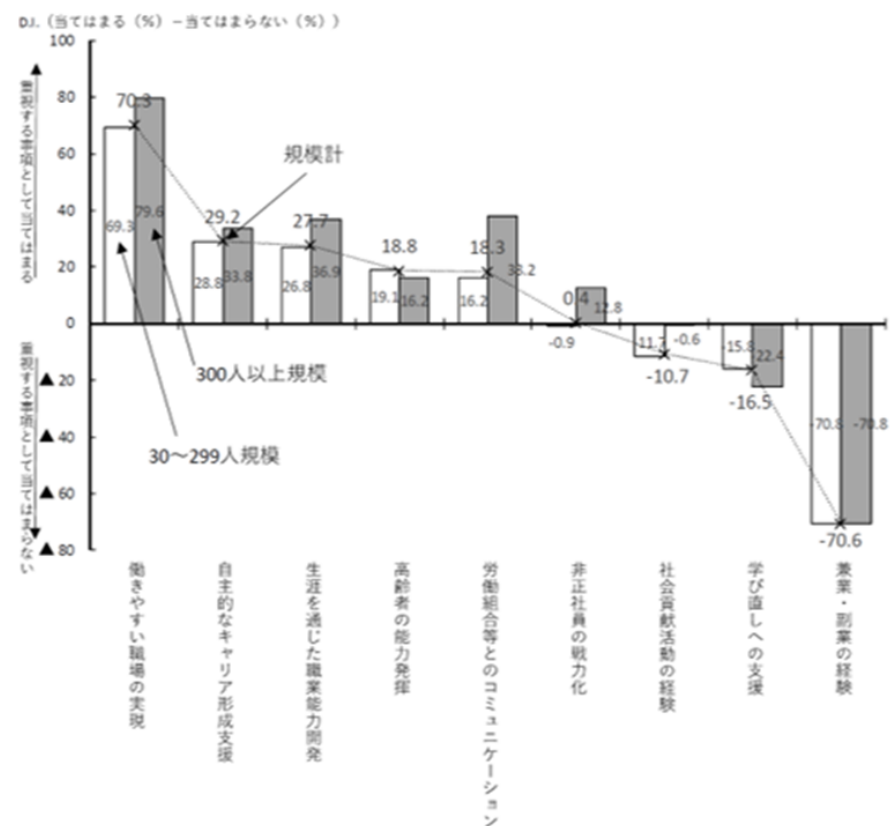


- ・生涯にわたって活躍し、社会に貢献できる学び直しの機会提供

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（DI））



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）

旧	新（改正部分抜粋）
<p data-bbox="222 220 623 256">IV 取組の方向性と主な施策</p> <p data-bbox="222 300 644 333">1 雇用の安定・確保について</p> <p data-bbox="222 384 1267 417">（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</p> <p data-bbox="222 457 1101 491">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</p> <ul data-bbox="252 495 1463 877" style="list-style-type: none"> ・「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 <p data-bbox="222 915 970 949">② 京都ジョブパークの機能強化による就業支援の促進</p> <ul data-bbox="252 953 1406 1180" style="list-style-type: none"> ・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 <p data-bbox="222 1211 1207 1245">（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</p> <p data-bbox="222 1291 828 1325">① 教育現場と連携した京都企業の理解促進</p> <ul data-bbox="252 1329 1445 1480" style="list-style-type: none"> ・小中学生に対する職業体験機会の提供を通じて、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を推進 ・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 <p data-bbox="222 1518 1038 1551">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</p> <ul data-bbox="252 1556 1463 1898" style="list-style-type: none"> ・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 	<ul data-bbox="1581 1402 2772 1730" style="list-style-type: none"> ・女子中高生を対象とした「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 ・「京都ジョブ博」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

旧	新（改正部分抜粋）
<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>③ 新卒早期離職の防止と速やかな再就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(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</p> <p>① 景気の影響を受けやすい非正規雇用女性等への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>② 働く女性の就労継続に向けた支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>③ 障害者雇用の促進に向けた企業への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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「労働版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

旧	新（改正部分抜粋）
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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勤務などのテレワークが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 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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</p> <p>(1) 人手不足対策の強化</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>② 労働移動による業種間の人材バランスの確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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「労働版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勤務などのテレワークができる就労の場の創出 ・ <u>京都式農福連携事業等と連携した新たな障害者雇用の創出</u> ・ 「<u>京都産学公連携海外人材活躍ネットワーク</u>」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 ・ <u>人手不足の業種には、社会保険労務士、中小企業診断士による職場環境の改善、ブランディングをサポートし、企業の魅力発信を行うとともに、働きやすい環境が整備された企業による企業説明会を開催するなど、求職者とのマッチング・定着を支援</u>

旧	新（改正部分抜粋）
<p>・「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、マインドチェンジに係るカリキュラムも併せて実施</p> <p>(2) 「新しい働き方」による雇用創出と働き方改革の推進</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>② 働き方改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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 <p>(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</p> <p>① 子育て企業サポートチームによるアウトリーチ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・京都府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 	<p>・「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</p> <p>① 京都府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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「京都府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

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、それに合っ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

- ・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や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 京都府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

- ・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

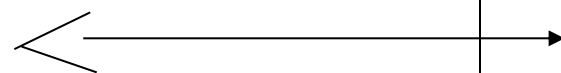
- ・先端技術（デジタル技術等）との融合による技能の見える化や技能継承、魅力発信等に取り組む「京都職人ブランド化支援事業（仮称）」を推進
- ・若年層のものづくり分野への関心を高めるため、ものづくりの魅力を体験できるイベントの充実やものづくりマイスターの学校などへの派遣を推進
- ・認定職業訓練校の活性化を図るとともに、技能士、技能団体等の活動支援、技能検定制度の改善・利用促進など、技能士の経済的地位や社会的評価を向上、活用する取組を推進

- ・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」では、本物の伝統技能を学ぶとともに、時代に応じた新たな技術・技法も取り入れ、未来の京都の伝統産業を支える人材を育成するための機能を充実
- ・施設内訓練における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

- ・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職業訓練や技能振興の充実を図るため、これらの事業主等が会員となって構成される京都府職業能力開発協会と連携し、現場の技能者等の声を反映した取組を推進

※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



旧

新（改正部分抜粋）

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

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

具体的な数値に
ついては調整中

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】 京都橋大学 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・ワーカークロスベ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ージャー	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

旧	新（改正部分抜粋）
<p>会議開催状況</p> <p>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 <u>令和3年 月 日</u></p> <p>2 若者分科会 1回開催</p> <p>3 新しい働き方部会 2回開催</p> <p>4 女性・障害者等ダイバーシティ部会 4回開催</p> <p>5 生涯現役活躍部会 3回開催</p> <p>6 次世代能力開発部会 2回開催</p> <p>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</p>	<p>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 <u>令和3年11月10日</u></p>

V 本計画で達成したい目標

指 標	数 値
正規雇用者数	45,000人
インターンシップ参加者数	6,000人
府内大学生の府内企業就職率	26%
障害者雇用率	2.4%
法定雇用率達成企業割合	60%
奨学金返済支援制度の導入企業数	300社
D X人材の育成者数	6,000人
高等技術専門校修了生就職率	(一般) 100% (障害) 85%以上