

「京都府ワーキングサポートベース_(仮称)」の創設

～あらゆる多様性を受け入れ、変化に対応する働き方の推進～



○後見人部局

商工労働観光部

○研究メンバー

京都府 商工労働観光部 労働政策課

課長	補佐	平島	操
主査		加藤	博
副主査		松尾	陽平
主事		高寄	真生
主事		石川	翔一
主事		饗庭	有希
主事		細井	唯花
主事		酒部	隆文

知事直轄組織 秘書課

府民環境部 男女共同参画課

健康福祉部 こども・青少年総合対策室

京都府中小企業団体中央会

目 次

1. 研究の概要
2. 京都府におけるこれまでの取組（多様な働き方推進）
3. コロナ禍における働き方の変化
4. P O S T コロナ社会における働き方に必要となる対策
5. 提案する施策
6. 施策実現に向けたフロー・必要予算
7. 今後の検討課題

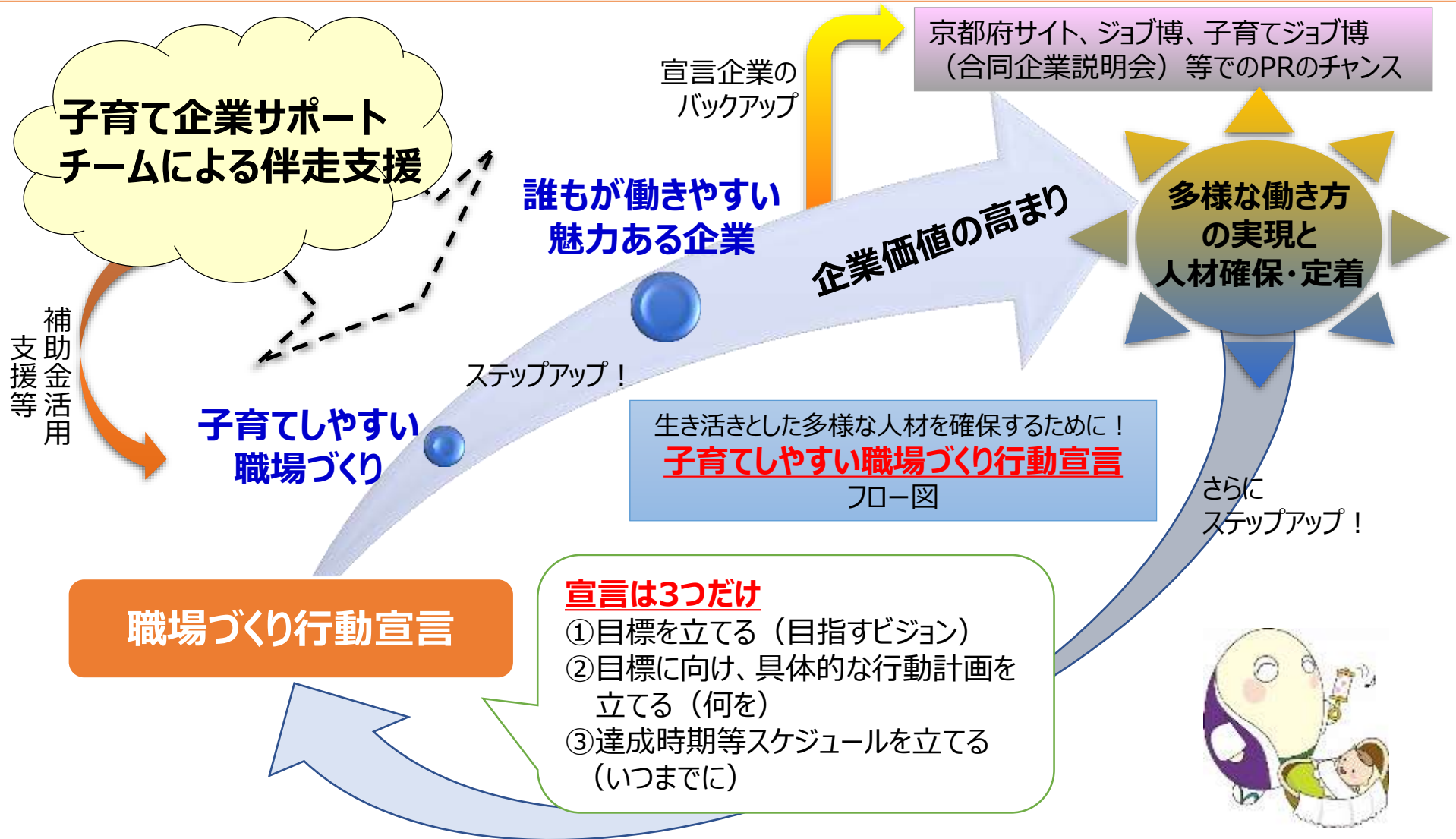
1. 研究の概要

- ・ 京都府では子育てに優しい職場環境づくりなど多様な働き方を推進してきているが、コロナ禍により、リモートワークの推進やジョブ型雇用への移行の必要性が注目されるなど働き方が大きな転換期を迎えている。
- ・ ポストコロナ社会においても、若者から高齢者まで全ての世代が、子育て中やひきこもりなどの時間・場所の制約、あるいは非正規雇用・フリーランスなどの立場に関係なく活躍できる働き方をサポートできるベースとなる拠点を府内各地に創設する。

2. 京都府におけるこれまでの取組 (多様な働き方の推進)

2. 京都府におけるこれまでの取組 (多様な働き方の推進)

京都府が目指す『子育て環境日本一』の実現に向け、
子育てしやすい職場づくり ⇒ 誰もが働きやすい会社イメージ ⇒ 企業価値の高まり ⇒ 多様な働き方と人材確保の好循環を生み出し、社会全体で子育てを支える環境づくりを推進



2. 京都府におけるこれまでの取組 (多様な働き方の推進)

子育て企業サポートチームの結成 (R1.5~)

府内中小企業の人材確保に向け、子育てに優しい、多様な働き方を実現する職場づくりの気運を高めるとともに、補助金等の各種支援制度の紹介、フォローを行う専門チームを結成

【メンバー】

- ・スーパーバイザー
- ・府内各商工会議所、商工会等に配置される「中小企業応援隊」
- ・京都ジョブパーク企業コンサルティングチーム
- ・府職員（府民環境部、健康福祉部、商工労働観光部）

多様な働き方推進事業費補助金の創設 (R1.5~)



仕事と家庭の両立に向け、多様な働き方の推進に取り組む府内中小企業者等に対し、その経費の一部を支援

(対象事業例)

- ・時間単位年休制度の導入
- ・短時間正社員制度の導入
- ・テレワークの導入
- ・子連れ出勤スペースの整備

子育てにやさしい職場環境づくりサービス創造補助金の創設 (R2.7~)



誰もが働きやすい職場づくりに役立つ「サービスを提供する」企業を府内に創出していくことで、多様なサービスメニューを、府内企業に対しカフェテリアで提供できる基盤を整備

(対象事業例)

- ・子連れコワーキングスペースの設置・運営
- ・助産師等による育児相談

子育てジョブ博の開催 (R1.11~)



子育てにやさしい職場づくりに係る実践企業の情報発信のうえ、実践企業と求職者とをつなぐ「子育てジョブ博」を開催

(開催実績)

- ・令和元年11月19・20日
→参加企業：48社
- ・令和2年6月25・26・27日
→参加企業：48社

3. コロナ禍における働き方の変化

3. コロナ禍における働き方の変化

- ・新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、テレワークなどのリモートワークの有用性が確認された。
- ・今後、場所や一つの企業にとらわれない多様な働き方がさらに推進する

リモートワーク



- ・コロナ対策としてのテレワーク実施率約27%^(※1)
- ・WEB会議など対面によらない仕事の進め方が一般化
- ・労務管理や精神的ケアなどの課題も顕在化

企業の地方移転



- ・リモートワークの浸透により必要なオフィスは縮小
- ・パソナの本社移転（東京→淡路島）が注目される
- ・ワーケーション誘致などの動きも活発化

兼業・副業



- ・休業手当だけでは生活が難しいことから認める企業も多い
- ・在宅勤務者の10.5%が副業等を始めた^(※2)
- ・副業への関心は53.3%始めてみたい職種のトップは「事務作業・データ入力」^(※2)

雇用シェア



- ・雇用維持の難しい企業が従業員をシェア
- ・航空→自治体、外食→介護など幅広い業種で進む
- ・厚労省も助成金を創設予定など国を挙げた動きに

※1 出典：厚労省 第3回（4月12日～13日）「新型コロナ対策のための全国調査」全国値

※2 出典：MMD研究所 「2020年 コロナ禍におけるビジネスパーソンの生活実態と副業に関する調査」2020年7月22日～7月27日

3. コロナ禍における働き方の変化

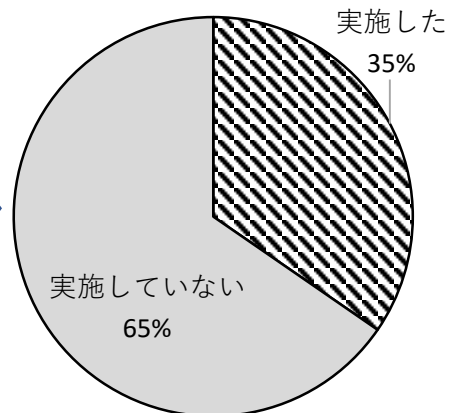
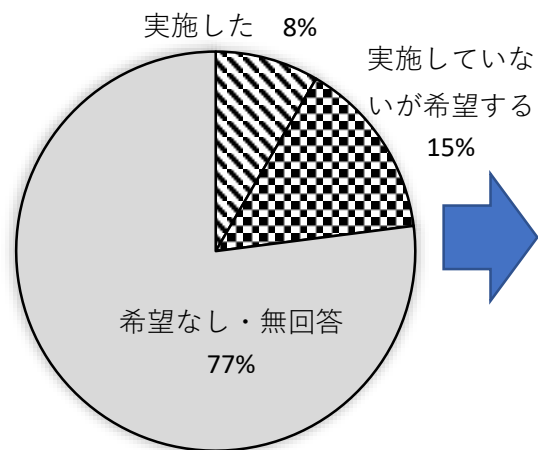
(1) 変化の事例 テレワーク

- ・ コロナを契機に「テレワーク」という働き方が広く認知
- ・ 働き方に対する意識が大きく変革している

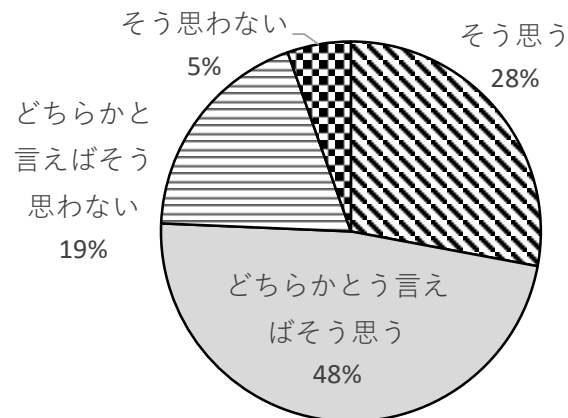
テレワーク実施状況

令和元年

令和2年9月



テレワークを行いたい (R2.7)



東京テレワーク推進センター
平成29年に開設
コロナ禍により相談が増加

京都府テレワーク推進センター
令和2年9月開設
(京都経済センター内)
11月20日現在で相談件数
391件とテレワークについて
のニーズは高い



- ・ テレワークを実施した人の割合が4倍以上増加 (8%→35%)
- ・ 7割以上の人テレワークを行いたいと考えている。
- ・ 相談・支援体制が順次拡充

3. コロナ禍における働き方の変化

(1) 変化の事例 テレワーク

- ・ サテライトオフィス等、在宅以外のテレワークも普及
- ・ テレワーク実施率の高い地域では需要も高い

展示・体感設備の事例



TOKYOテレワーク・モデルオフィス（府中）

令和2年7月開設

京王線府中駅徒歩2分

席数：64席

東京23区内への密集を避けるため設置。

サテライトオフィスとしての機能だけでなく、「モデルオフィス」としてオフィスや自宅で活用できる設備の体感が可能。

この他、国立、東久留米の計3箇所に設置
(10月下旬時点で予約により満席状態)



<サウンドマスキングシステム>

天井に設置したスピーカーが会話漏れをマスキング専用会議室を設置することなく、スピーチプライバシーが守ることが可能



<天板角度調整デスク>

天板の角度を自由に調整可能。
集中度が向上し、疲労感が軽減されている。

現在、北の街オフィス及び夢舞台オフィスに計9つのオフィス及び関連施設が多数あり、約200名が東京から異動し、勤務している。
 今後は1,200名まで異動者を増やし、オフィスも拡張する予定。

 PASONA
 北の街オフィス

集中できる場所とリモートや打ち合わせ等できる場所を分け、『フリーアドレス』が主流



子連れ社員にも働きやすい環境として、子ども預かりスペースや、終業後の習い事スペースもオフィス内に完備！

これからの時代は変化に柔軟に対応できる能力が必要

【移転の目的】

- これからの時代、一つのスキルを持つだけではなく、変化に柔軟に対応できるよう様々な能力を身につけてもらうにあたり、複数の場を用意。
- 地方に移住することで、**仕事と家庭の両立**など、**生き方、働き方を見直すきっかけ**としてもらいたい。

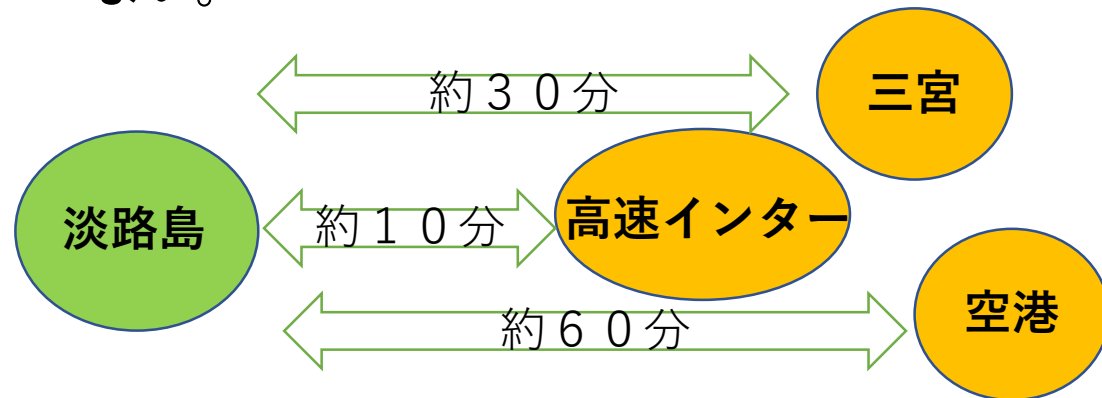


通勤時間が大幅に減り、家族との時間が増えた！

- **地域の特性を活かして職種等に関する選択肢を幅広く用意**することで、多様な働き方を実現するとともに、地域に根ざした人材を育成したい。

【なぜ淡路島なのか？】

- **都市部から離れすぎない**ほうが良く、淡路島は三宮から30分の位置にあり、インターや空港等とも近く、仕事を進める上でも**利便性**がよい。



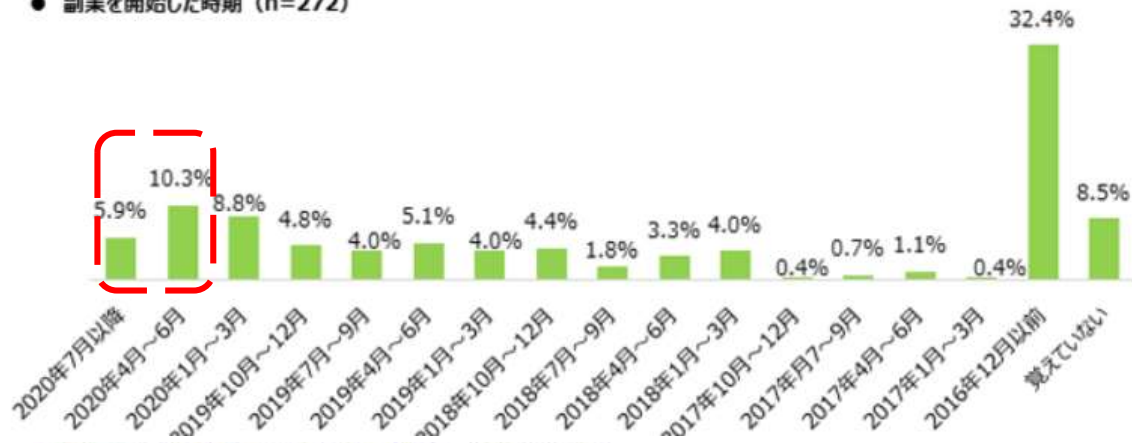
- 阪神淡路大震災の際に人の縁ができたことをきっかけに、淡路島とは関わりがあった。
- 淡路島は**通勤時間も短縮**されるため、**家族との時間も確保**しやすくなっている。

3. コロナ禍における働き方の変化

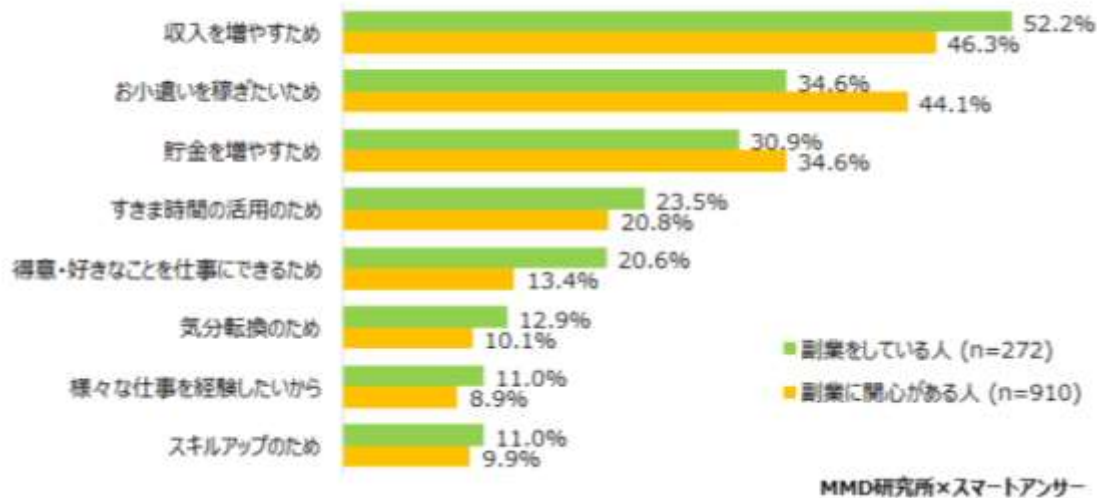
(3) 変化の事例 (兼業・副業)

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、副業を開始する方が増加

● 副業を開始した時期 (n=272)



● 副業をしている理由・副業に関心がある理由 ※上位8位抜粋



MMD研究所×スマートアンサー

副業をしている272人に副業を開始した時期を聞いたところ、「2016年12月以前」が32.4%と最も多く、次に「2020年4月～6月」が10.3%、「2020年1月～3月」が8.8%となった。また、緊急事態宣言が発令された2020年4月7日を含む2020年4月～7月中に開始した人は16.2%となった。

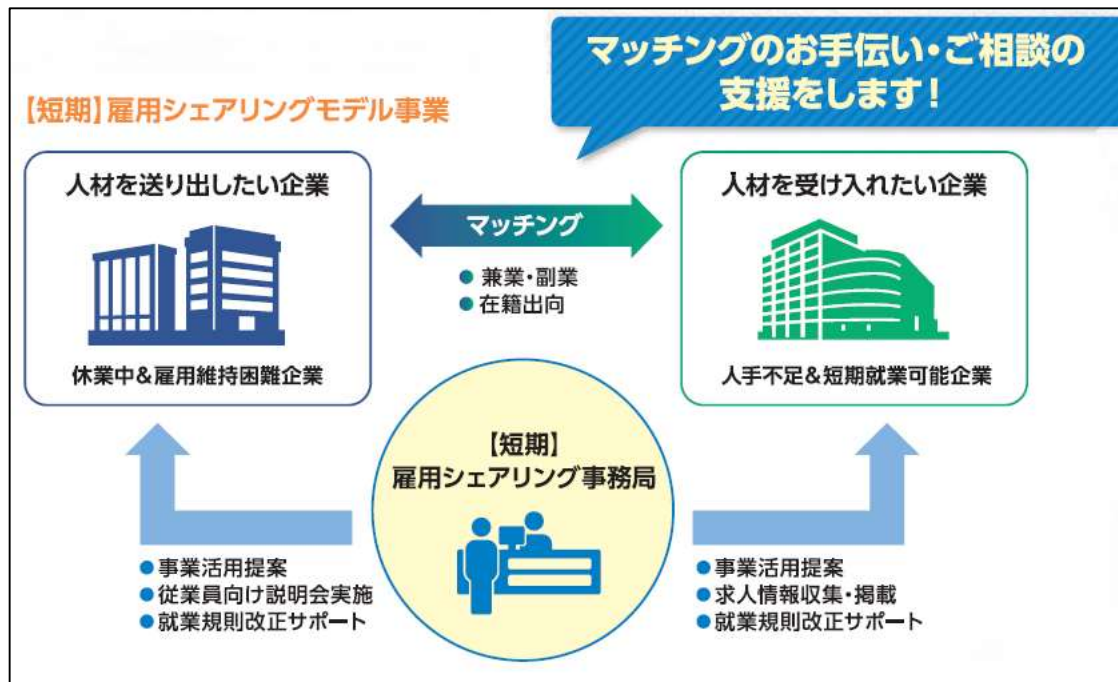
副業をしている272人には副業をしている理由、副業を開始する予定がある43人と副業に関心がある867人を合わせた910人には副業をしたい理由をそれぞれ複数回答で聞いたところ、上位項目は共通で「収入を増やすため」で副業をしている人が52.2%、副業に関心がある人が46.3%と最も多く、次いで「お小遣いを稼ぎたいため」は副業をしている人が34.6%、副業に関心がある人が44.1%、「貯金を増やすため」は副業をしている人が30.9%、副業に関心がある人が34.6%と続いた。

3. コロナ禍における働き方の変化

(4) 変化の事例 雇用のシェア

京都府【短期】雇用シェアリングモデル事業（雇用の短期助け合いマッチング）

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、「従業員を休業させるなど、雇用の維持に不安を抱える企業」と「人手不足で一時的にでも人材を受入れたい企業」の短期的な雇用のシェアを支援。



事業概要

- ①企業の人材過不足情報の収集
- ②兼業・副業等の多様な働き方を実現する環境整備のための専門的アドバイス
- ③兼業・副業等で働きたい人と受入企業とのマッチング
- ④在籍出向を希望される場合の産業雇用安定センター京都事務所（出向支援専門機関）への案内等

- 出向～兼業まで多様な働き方に関する相談対応
- アドバイザー派遣（社会保険労務士）や労働局のアドバイス等による法的・制度的なサポート

実績等（令和3年3月17日現在）

- <企業等からの問い合わせ等> 117件
- <兼業・副業（短期就業）>
 - 求人情報登録：18社
 - マッチング成立：1件 9名
- <出向>
 - 出向元情報登録：7社
 - マッチング成立：8件 44名

3. コロナ禍における働き方の変化 まとめ

①場所を問わない働き方の定着

- ・ これまでは就業することが難しかった子育て中の方や、ひきこもりの方なども働き易い環境となる

②雇用の流動化が進み、求められる能力を顕在化させた雇用(ジョブ型雇用)への移行

- ・ 個人の能力の可視化が必要。ITの基本スキルなど汎用性ある能力が必須となる



**「あらゆる多様性を受け入れ、変化に対応できる働き方」を
社会全体で推進できる環境整備が必要**

4. POSTコロナ社会における働き方に 必要となる対策

4. POSTコロナ社会における働き方に 必要となる対策

「あらゆる多様性を受け入れ、変化に対応できる働き方」を
社会全体で推進できる環境の整備

①多様な働き方の企業側の就労環境整備



基本的には企業が独自で行うべき
(行政は補助金等による一部支援)

②変化に対応できる能力を身につけた人材の育成



従業員の育成は企業が行うべき



基本的には企業における努力で対応できる？

4. POSTコロナ社会における働き方に必要となる対策

(1) 企業の就労環境整備 先進事例 (utena works)

京都市下京区のウエダ本社ビル内に「子連れワーキングスペース」を設置のうえ、企業や個人に対し、子どもの近くで仕事ができる環境を提供

utena works オフィス紹介

～ 木のぬくもり溢れる子連れOKスペースの他、お仕事集中・個室ブース確保 ～

子連れコワーキングスペース
設置場所



子連れラウンジ



キッズスペースには、子ども達の五感をくすぐる様々な工夫



ベビーベッド・授乳室
おむつ交換台完備



子どもから大人、みんなで創ったオフィス
“はたらく”って何か。自然と学びます。
共生から生まれる“認め合う風土”



セミナー1・2

セミナー・会議・打ち合わせ。使用目的に応じ、最適な会場をご利用頂けます。



別フロアで
お仕事集中

個室スペース



傍らにベビーカーOK。



IT-Guardians
安心のWifi環境



安心
防犯カメラ完備

- ・ **副業**を認め、**職種**を越えて活躍できる環境を幅広く用意
- ・ 異なる**場所**や**分野**にも対応した多様な働き方を実現

考え方

これからの時代
は変化に柔軟に
対応できる能力
が必要

取組

専門性や個性が
発揮できる場を
広く提供
(遊休施設等の活用)



ハイブリッドワーク

場所と時間、職種を超えた
新しい働き方が可能に

ハイブリッドワークライフ協会

- ・ パソナグループが令和2年10月に設立
- ・ 全都道府県にハイブリッドワーク拠点を設けプラットフォーム化し、地域・空間・企業・職種を超えた就労を推進

働き方の例

観光施設でパフォーマンスをする音楽アーティストが、閑散期に事務仕事をしたり、レストランで演奏する



オフィス×在宅
仕事×芸術・スポーツ
IT×農業 etc...



4. POSTコロナ社会における働き方に必要となる対策 問題意識・課題設定

- Q. 子育て中や、引きこもりなど一時的に雇用から離れている方、非正規雇用や派遣労働者、フリーランスなど不安定な雇用環境の方へのサポートが抜け落ちないか
- Q. 上記のような立場や、あるいは地域的な違いから格差が助長されないか



この問題に対して行政（京都府）の役割があるのではないか

5. 提案する施策

5. 提案する施策

POSTコロナ社会に対応できる働き手を育成するベース（拠点）を 府内各地に設置する

■具体的手法

- ・場 所 京都府立施設などの会議室スペースを活用
- ・運営手法 NPOによる自主運営（初年度は指定管理委託）

■機能

A. クラウドワーカーの育成・仕事の提供
子育て中の方やひきこもり者など、通勤や働く時間
に制約がある方をクラウドワーカーとして育成



C. 地域の方が集まり地域課題を話し合う場
働きたい人は勿論、若者から高齢者まで地域を良く
したいと考える人が自由に集まり話し合う場



**B. 最新の設備を備えたコワーキング
スペース**
子ども預かりスペースも備えて安心して働ける場所



**ワーキングサポート
ベースの機能**

**D. 地域における人材の過不足を
マッチング**
例えば観光の閑散期→農業へ



5. 提案する施策 参考事例（佐賀県多久市ローカルシェアリングセンター）

子育て中の方や障害者など、通勤や働く時間に制約がある方をクラウドワーカー（ICTスキルをもって在宅等で仕事を請け負う労働者）として育成

多久市ローカルシェアリングセンター 概要

- ・仕事をしたくても環境上できない方などに対し、「**集える場・学べる場・働ける場・相談できる場**」として平成29年11月に佐賀県多久市にオープン
- ・クラウドソーシングを活用した在宅ワーク支援や、地元企業へのクラウドソーシング利用のサポートを行う

運営団体

特定非営利活動法人
価値創造プラットフォーム

＜活動拠点＞

佐賀県多久市、岐阜県関市、新潟県糸魚川市、香川県高松市など



市からの管理費等補助無く運営

運営目的

- ・仕事をしたくても環境上できない方に対し、**スキルアップ研修を行い、クラウドソーシングで稼げる能力を育成**し、就業の機会を提供
- ・創業を検討されている方の地方でのスタートアップとして仕事の受注機会を増やす

機能

- ・研修場所（学べる場所）
- ・交流の場所（気軽に集い、相談できる場所）
- ・仕事の提供場所
（大手クラウドサービス会社等から仕事を一括で受注し、利用者へ仕事を分配）

利用者

大半が子育て中の方で、他には障害者や高齢者等、現在80人程度が利用

仕事の依頼方法

仕事の受注があれば、専用のチャットに業務内容を書き込み、利用者の手上げ方式で担当者を決定



利用者の声

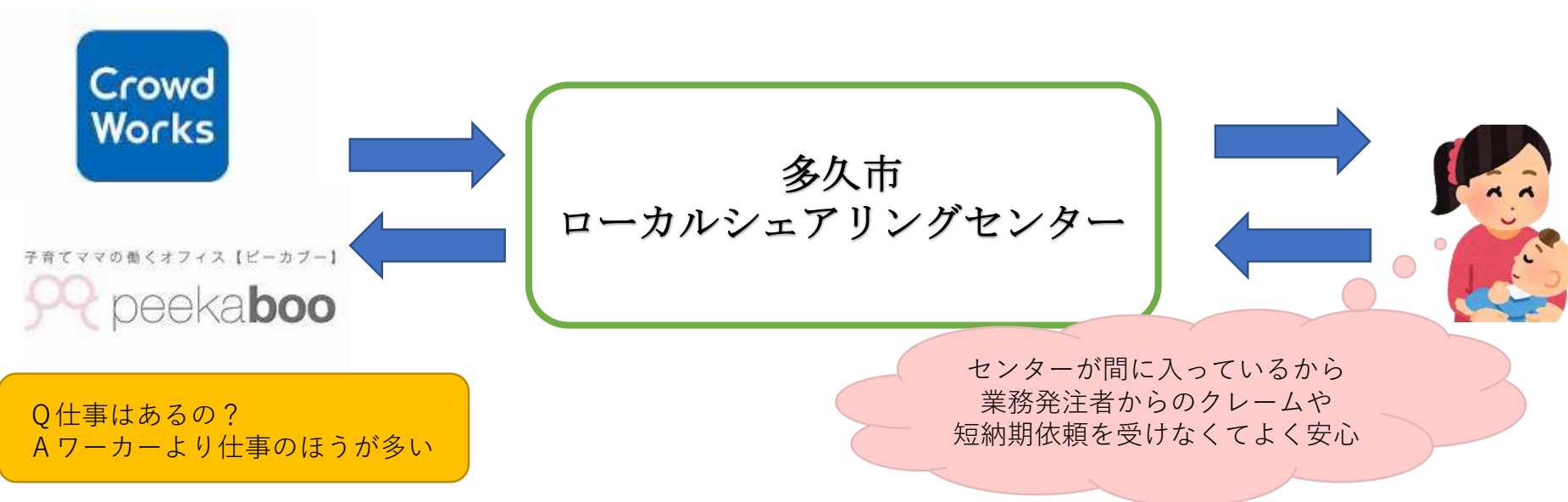
- ・業務発注者からのクレームや短納期依頼を直接受けなくてよく安心して働けるのでありがたい
- ・月1回の定例会で他の利用者と意見交換や相談ができるので参考になる

5. 提案する施策 参考事例（多久市ローカルシェアリングセンター）

子育て中の方や多久市在中でなくても在宅研修のため受講可能であり、センターが間に入っていることで安心して働ける

育成する人材	ライター（子育て中の方が多い）	ディレクター
研修方法	在宅研修。 （週1日1～2時間程度を全5回）	クラウドワークスや ピーカブーに1ヶ月程度派遣。
研修内容	文章の書き方や守秘義務について	進捗管理や報酬について

※研修は、初期投資、資格なしで短期の研修で始められる



Q 仕事はあるの？
A ワーカーより仕事のほうが多い

京都府でのクラウドワーキングに対するニーズ調査

ひきこもり支援団体（NPO法人若者と家族のライフラインを考える会）

- ・ クラウドワーキングはひきこもりの方たちにも有効
- ・ 仕事内容としては定型的な業務や理解のある相手方からの依頼が適している
- ・ 納期や成果物の質を担保するためコーディネートする役割が重要（精神的に不安定な方もおられるため）
- ・ 定期的に悩みや不安を相談できる リアルな場は有効（オンラインでは完結しない）

5. 提案する施策

参考事例（京都信金クエスチョンビル）

様々な人の「？」が集まる場所

地域の企業、そこで働く人、起業家、学生、住民など様々なジャンルの人々が交流する場

京都信金クエスチョンビル

概要

「さまざまな問いを持つ人たちが答えを求めて集まる場」をコンセプトに、令和2年11月に京都市中京区河原町にオープン。

（地下鉄東西線「京都市役所前駅」から徒歩1分と利便性抜群）



提供サービス

- ・ **コワーキングスペース**（平日・土曜日9:00～22:00）
- ・ レンタルスペース
- ・ 学生用オープンスペース
- ・ ビジネスマッチング
- ・ コミュニティキッチン 等

★分野を問わない様々な人が集う場を提供

有料会員向けコワーキングスペースの提供

事務所を構えていない起業家、リモート環境がない企業、フリーランスなど様々な働き手が集まるスペースを提供



【2階】

複数人でワークするためのオープンスペース。40席設置されており、ミーティングや商談も可能

【3階】

作業に集中できるように机や椅子が配置されている集中スペース。40席設置（固定席有）



個室ブースやシャワールームも設備

5. 提案する施策

ワーキングサポートベース設置場所の一例：勤労者福祉会館

勤労者に交流と文化・体育活動の場を提供し、
その福祉の増進に寄与する目的で設置



丹 後 地 域

施設名：丹後勤労者福祉会館
開 設：昭和57年4月
場 所：京丹後市大宮町
設 備：会議室
トレーニングルーム



施設名：口丹波勤労者福祉会館
開 設：昭和58年9月
場 所：南丹市八木町
設 備：体育館、会議室



中 丹 地 域

施設名：中丹勤労者福祉会館
開 設：昭和58年12月
場 所：福知山市昭和新町
設 備：会議室

南 丹 地 域

京 都 市 域



施設名：山城勤労者福祉会館
開 設：昭和60年4月
場 所：綴喜郡井手町
設 備：体育館、会議室
テニスコート



施設名：城南勤労者福祉会館
開 設：昭和62年3月
場 所：宇治市伊勢田町
設 備：会議室
トレーニングルーム

山 城 地 域

6. 施策実現に向けたフロー・必要予算

6. 施策実現に向けたフロー・必要予算

地域選定

- 各勤労者福社会館の地域性を踏まえた地元ニーズ（労働者・企業）の調査
- 調査結果に基づく地域、業種等の選定

ステークホルダーの調整

- 運営者の選定
- 地元企業の同意形成、ネットワーク構築、ニーズの深掘り
- クラウドワーカーの募集

環境整備

- ニーズに応じた研修プログラムの策定
- 勤労者福社会館の工事

運営

- P D C A サイクルによる取組のブラッシュアップ

6. 施策実現に向けたフロー・必要予算

※ 1 勤労者福祉会館あたりの整備予算

項目	内容	金額
人件費（管理者）	428千円×12月	5,136千円
人件費（事務員）	300千円×12月	3,600千円
人件費（託児スペース）	375千円×12月	4,500千円
内装工事		5,000千円
什器リース	複合機、机、椅子、P C等	3,000千円
研修プログラムの作成		1,000千円
広報費	H P、チラシ作成等	1,500千円
通信運搬費、光熱水費	回線使用料等	1,000千円
消耗品費、その他雑費		1,000千円
合	計	25,736千円

ご静聴ありがとうございました。

