

京都府雇用創出・就業支援計画

平成 1 4 年 1 2 月
京 都 府 府 民 勞 働 部

計画策定の趣旨

長引く景気の低迷の中、企業のリストラや倒産等により離職者が増大するなど、大変厳しい雇用情勢が続いています。このため、京都府では、緊急不況・雇用対策を最重点課題として、平成14年度当初予算において、500億円を超える予算を措置するとともに、さらに6月補正予算で50億円を超える緊急雇用・不況対策事業費を重点配分し、実人員で約2,300人規模の雇用創出を目指すなど、雇用の下支えのための施策に全力を挙げて取り組んでいるところです。

しかしながら、本格的な雇用の安定・確保を図るためには、行政が行う雇用の下支えに加え、何よりも民間の雇用の拡大を図ることが重要であることから、京都府はもとより、国、市町村、民間が全体として取り組んでいく行動計画として、「京都府雇用創出・就業支援計画」を策定したところです。

京都府の雇用の現状と課題

京都府の平成13年の平均失業率は6.3%と全国平均を上回っており、沖縄県、大阪府に次ぐ高い水準にあり、とりわけ、若年者の失業率が10%を超えるなど、深刻な状況です。また、仕事を求める人の割合である有効求人倍率(求人者数/求職者数)も、本年10月が0.49倍と全国平均の0.56倍を下回り、かつてない厳しい状況が続いています。

こうした中で、民間を中心とした雇用の受け皿づくりや若年者や中高年離職者等に対する就業支援策の充実等が求められています。

施策の基本方向

市町村と連携しながら、75億円の緊急雇用創出特別基金を活用した緊急雇用対策(臨時雇用の創出)により、雇用の下支えを行います。

産・学・公の連携を強めながら、産業振興や福祉・医療、環境、教育、観光など、今後、成長が期待できる分野の雇用の拡大し、常用雇用等本格的な雇用創出を図ります。

企業など求人側の求める年齢や賃金、業種・職種、職業能力等の条件と離職者等求職側の希望するこれらの条件が合わない「雇用のミスマッチ」解消に努め、企業間、業種間における円滑な労働移動を促進します。

計画期間

平成14年度から17年度までの4年間とします。

雇用創出目標

計画期間内に、臨時的な雇用創出による雇用の下支えだけでなく、常用雇用等本格的な雇用創出も含め、実人員で約4万人の新たな雇用・就業機会の創出を目指します。

施 策 の 方 向	雇用創出目標数
雇用の受け皿づくり <仕事を起こす>	15,000人
雇用のミスマッチの解消等 <仕事につなぐ>	11,000人
緊急雇用対策（臨時雇用） <仕事をつくる>	15,000人
合 計	41,000人

雇用目標4万人の考え方

近年の雇用・失業情勢の悪化に伴い、失業期間の長期化が問題となっていますが、京都府内の失業者（平成13年中の府内の失業者は推計で約8万5千人）のおよそ半数が失業期間6箇月以上のいわゆる長期失業者といわれており、計画の雇用創出目標としている4万人は、概ねこれに相当します。

重点施策

1 雇用の受け皿づくり <仕事を起こす>

「京都産業活性化プラン」、「緑の公共事業アクションプラン」等の他の関連行動計画に盛り込まれた雇用創出関連施策と連携を図るとともに、国、市町村、民間が一体となって、産業振興や福祉・医療、環境、教育、観光など、今後成長が期待できる分野に重点投資を行うことにより、産業の振興と生活基盤の整備を図り、雇用の受け皿づくりを進めます。

(1)産業振興分野

雇用創出のための企業立地・育成条例に基づく補助金・税の特例措置・融資制度を活用し、企業誘致に引き続き努めるとともに、産学公の連携強化による新産業の創出やベンチャー支援、観光の振興などにより、民間における雇用の拡大を図るための環境づくりを進めます。

<産学公の連携> <ベンチャー支援>

産学公連携による研究開発やベンチャー企業の育成を推進するため、資金供給の仕組みづくりを検討します。

情報関連のベンチャー企業を育成するためのインキュベーション事業の展開を検討します。

経営支援、創業・経営革新・環境保全・雇用促進等の支援を目的とする政策的な融資制度の強化・充実を図ります。

<観光振興>

海外からの誘客の推進や放送局・新聞社・出版社等とタイアップした京都の新しい魅力を全国に発信します。

(2)福祉・医療分野、子育て・教育分野

訪問介護や特別養護老人ホーム等の充実による介護基盤の計画的な整備や病床不足地域における病院整備等により、必要な介護・医療従事者の養成・確保を図り、雇用の増大につなげます。

また、仕事と子育ての両立支援等を図るため、延長保育等多様な保育サービスの推進や学校における民間人等の活用、地域社会での子どもの活動への支援を進め、必要な人材の確保を図り、雇用の確保を促進します。

<福祉・医療施設等の整備促進>

特別養護老人ホーム等の介護施設や病院、障害者施設、保育所等の府民生活を支える施設の整備を促進します。

(3)環境、緑の公共事業分野

リサイクル業や廃棄物処理業等の環境産業の育成を図るとともに、森林整備等を通じて雇用の創出を図る「緑の公共事業」の推進により、雇用の増大を図ります。

<森林環境整備の推進(緑の公共事業)>

放置森林等について、環境保全の観点を重視し、林業就業を前提とする実務研修を兼ねたモデル的な森林整備を進めることにより、魅力ある雇用の場づくりを進めます。

(4)NPO法人(特定非営利活動法人)等の育成

NPOの情報化、ネットワーク化の促進やNPO関係者を対象とした相談会や研修会の開催等を通じ、NPO活動の一層の活性化を図り、雇用につなげます。

NPO法人に専門家を派遣して、運営のアドバイスを行うなどの支援や環境美化などの分野の事業を委託し、NPO等の活動が促進されるような環境整備に努め、雇用の創出を図ります。

2 雇用のミスマッチの解消等による就業支援<仕事につなぐ>

雇用のミスマッチを解消するため、職業能力の開発や各種の就職面接会の開催等により、若年者や中高年離職者に対する就業支援の強化を図ります。さらに、高齢者、女性、障害者、教育・就労環境等により就職が困難となっている人達に対する就業支援について、国、市町村等関係機関と連携し、推進します。

また、介護マンパワーの就職支援を図るため、関係機関が連携した総合的な情報提供システムの構築を進めます。

(1)若年者向け就業支援対策の推進

若年者就業支援センター設置及び若年者に対する職業訓練の実施

若年者を対象として、ハローワークや雇用・能力開発機構、さらには、「私のしごと館」等の関係機関と連携し、また、労使一体となって、就職関連情報の提供や職業相談等を行うとともに、市町村等への支援機能を有した「若年者就業支援センター(仮称)」の設置に向けた取組や若年者に対する職業訓練を実施し、一貫した総合的な就業支援に努めます。

(2)中高年離職者向け緊急就業支援対策の推進

京都経営者協会などと連携し、中高年離職者向けの再就職支援セミナーの開催や就職個別相談の実施、大学等を活用した中高年離職者に対する職業訓練の拡充など、緊急対策として、中高年離職者を対象とした就業支援の取組を進めます。

(3)障害者向け就業支援対策の推進

雇用・福祉・教育等の関係機関が連携し、知的障害者等の就業、生活の両面から支援する障害者就業・生活支援センターの設置を進めます。

障害者のIT関連等の職業訓練の充実を図ります。

(4)ひとり親家庭向け就業支援対策の推進

母子家庭等の母等に対し、自立支援に向けた就業サービスを提供する拠点づくり(母子家庭等就業支援センター<仮称>)を進めます。

3 臨時・応急の緊急雇用対策<仕事をつくる>

(1)緊急雇用創出特別基金の効果的な活用

75億円の緊急雇用創出特別基金を活用し、市町村と連携しながら、京都府の実情に即した緊急性の高い事業で、かつ、雇用効果の高い事業を優先して実施し、臨時・応急的な雇用の創出を図ります。

(2)環境にやさしい又は府民生活に密着した施設整備等の実施

間伐等の森林整備事業を実施するほか、木材を利用した施設の整備等、臨時的な緑の公共事業の推進により、新たな雇用・就業機会の確保を図ります。

また、生活道路や府営住宅等、府民生活に密着した施設の改修等により、臨時的な雇用の確保を図ります。

4 セーフティーネット(離職者への生活支援)の整備

リストラ等により離職された方の急激な収入の減少等に伴い、生活費の確保や子どもの教育費の負担の軽減を図るため、生活資金の貸付や高校の授業料の減免等の支援を図ります。

また、労働者と事業主の紛争等の解決を図るため、労働相談の実施や京都府地方労働委員会のあっせん制度による紛争処理に努めます。

5 ワークシェアリング(仕事の分かち合い)の取組推進

雇用・賃金・労働時間の適切な配分を通じて、一定の雇用量を、より多くの労働者で分かち合うワークシェアリングについて、労使及び行政が連携して、導入に向けての環境整備を進めるとともに、京都府庁においても、独自に、ワークシェアリングの取組を進めます。

国への要望

- 1 緊急雇用創出特別基金の大幅な増額及び弾力的な運用
- 2 若年者や中高年離職者等に対する就業支援策の充実
- 3 京都府の行う独自の雇用創出対策に対する協力・支援の拡充
- 4 都道府県への職業紹介機能の付与

計画の進行管理等

計画期間内(~)の各年度毎に雇用創出・就業支援の実績人数を可能な限り把握し、その結果については、府議会への報告を行うほか、インターネット等を通じ、広く府民の皆様に公表します。

また、計画の実施に際しては、企業・職場における人権教育の推進を図り、公正採用の推進のため、周知・啓発に努めるとともに、今後の雇用情勢等によっては、計画期間内であっても必要に応じ、適宜、計画の見直しを行うなど、機動的な対応を図ります。