

「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）」（中間案）に対する 府民の皆さまからの御意見募集結果

令和3年12月21日

京都府商工労働観光部労働政策課

（電話 075-414-5085）

「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）」（中間案）について、府民の皆さまから貴重な御意見をいただきありがとうございました。

お寄せいただいた御意見及びこれに対する府の考え方を下記のとおり公表します。

また、御提出いただいた府民の皆さまの御意見を十分に考慮し、「府民躍動 雇用応援★夢プラン」をとりまとめましたので、あわせて公表します。

記

- 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 意見提出者数（提出意見数）
15名（28件）
- 3 意見の要旨とこれに対する府の考え方
裏面のとおり
- 4 府民躍動 雇用応援★夢プラン
別添のとおり

「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）」（中間案）に対する 府民意見の要旨及びこれに対する府の考え方

※ 以下、「府民躍動 雇用応援★夢プラン（仮称）」を「プラン」と表記する。

項目	御意見の要旨	府の考え方
全体	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)	御意見を踏まえ、本プランの巻末に解説を記載いたします。
全体 I 策定趣旨	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。	御賛同いただきありがとうございます。コロナ禍で、特に非正規雇用労働者や女性などの立場の弱い方々への影響が大きいことを踏まえ、セーフティネット強化や就労支援を強化しつつ、今後も時宜を得た雇用対策に努めてまいります。
全体 I 策定趣旨	職業能力開発計画は、他の計画と統合せず、個別に策定すべきである。	3つの計画を統合した総合的なプランを作成することで、より一層実効性のある取組を行うことができると考え、統合したものです。
II 現状・課題設定	現状が述べられていないばかりか、それらの分析に基づく課題設定となっているのか、この中間案では判断できないため、あらためて中間案を再提案してください。	現在の雇用を取り巻く現状・課題を洗い出した上で、外部有識者による会議において議論を重ね、本プランを策定しているところです。
II 現状・課題設定 「京都府の民間企業の障害者雇用状況」の説明（P3 上段）	民間企業の障害者雇用状況の説明が、他の箇所の説明と書きぶりが異なるため合わせた方が良いのではないかと。 <該当部分> 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%	御意見を踏まえ、次のとおり修正いたします。 「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。」

<p>II 現状・課題設定 「障害種別別 障害者の職場定着率（全国）」(P3 下段)</p>	<p>期間1年以内の職場定着率のデータを用いているが、もう少し長いスパンで判断するデータが必要ではないか。</p>	<p>御意見を踏まえ、現在の短期的なデータに加えて、次の長期的なデータを記載するとともに、キャプションを修正いたします。</p> <p>【長期的データの追加】 (平均勤続年数)</p> <table border="0"> <tr> <td>障害種別</td> <td>平均勤続年数</td> </tr> <tr> <td>身体障害者</td> <td>10年2カ月</td> </tr> <tr> <td>知的障害者</td> <td>7年5カ月</td> </tr> <tr> <td>精神障害者</td> <td>3年2ヶ月</td> </tr> <tr> <td>発達障害者</td> <td>3年4ヶ月</td> </tr> </table> <p>出典：平成30年度障害者雇用実態調査（厚生労働省）</p> <p>【キャプションの修正】 「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。」</p>	障害種別	平均勤続年数	身体障害者	10年2カ月	知的障害者	7年5カ月	精神障害者	3年2ヶ月	発達障害者	3年4ヶ月
障害種別	平均勤続年数											
身体障害者	10年2カ月											
知的障害者	7年5カ月											
精神障害者	3年2ヶ月											
発達障害者	3年4ヶ月											
<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p>	<p>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。</p>	<p>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のアウトリーチ型メニューの提供などを通じて、働きたい気持ちに寄り添った支援を引き続き実施してまいります。</p>										
<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p>	<p>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。</p>	<p>本プランでは、「正規雇用者数」を指標に掲げ、引き続き安定雇用に向けた取組を推進してまいります。</p>										
<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p>	<p>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が課題とされているが、特に人口が減少し、若者の流出が著しい北部地域における対策を強化してほしい。</p>	<p>本プランにおいて、府北部地域の働く魅力情報の発信や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を盛り込ん</p>										

		<p>でありますが、今後、施策を具体化する中で、北部対策をさらに強化してまいります。</p>
<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p>	<p>京都ジョブパークの合同就職説明会は民間より知られていないように思うが、オンラインの手法も取り入れ、効果的な説明会になることを期待する。</p>	<p>京都ジョブパークでの企業説明会は、リアル型に加え、オンライン特化型やリアル型とオンライン型を併用するハイブリッド型など、コロナ禍の影響を配慮した手法も取り入れて開催しております。専用サイトをはじめ、大学等、教育機関を通じた周知等を強化し、今後も多くの方々にご参加いただけるよう取り組んでまいります。</p>
<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p> <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>②働く女性の就労継続に向けた支援</p>	<p>育児休業から復帰して、他の職員の方と同じように働くことに苦労したので、育児休業期間中の支援や段階的職場復帰プログラムなどはとても有意義な取組だと思う。</p>	<p>時間的、場所的な制約を受けやすい育児休業からの復帰職員が、気兼ねなく仕事ができ、その後の職場定着につながるよう、本人のみならず企業に対しても職場復帰プログラムを実施し、働く女性の就労継続に向けた支援に取り組んでまいります。</p>
<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p> <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>③障害者雇用の促進に向けた企業への支援</p> <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>	<p>「オープンダイアログ」は、医学用語で、統合失調症患者の治療のための手法である。治療の段階から主治医も交えて対話をされるのか。</p>	<p>御意見を踏まえ、治療の手法と誤解されないように、労働版オープンダイアログ」という表現に修正し、「労働版オープンダイアログ」の注釈を記載いたします。</p>

<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p> <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>テレワークやデジタル化の進展は、障害者や引きこもりの人などの就労や活躍の場が広がることにつながると思うので、精神障害者等の就労の場の創出支援や働きづらさを感じている人への支援を頑張ってもらいたい。</p>	<p>京都府テレワーク推進センターと連携した在宅ワークの準備を進めていただける共同サテライトオフィスの開設、障害のある学生のインターンシップやICTの活用などにより、新たな職域の拡大に取り組んでまいります。</p>
<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p> <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>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>	<p>はあとふるプランでは、障害者雇用の創出として農福連携事業と連携した取組が書かれていたが、農福連携や伝福連携は今後どのように取り組まれるのか。</p>	<p>引き続き、農福連携事業と連携した取組を実施することとし、障害福祉事業所等の農業への取組である農福連携をまず進め、伝福連携の取組にも広げてまいります。</p> <p>御意見を踏まえ、「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」を追記いたします。</p>
<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p> <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>プランに記載の次の項目について府庁での実施状況、または、今後実施する場合はその目標年度を答えてほしい。</p> <p>< 8 ページ 働く女性の就労継続に向けた支援 ></p> <p>① 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</p> <p>② コアタイムのないフレックスタイム制度</p> <p>③ 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」</p> <p>< 8 ページ 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> <p>④ 障害のある学生のインターンシップ</p>	<p>京都府庁におけるダイバーシティ環境等の整備にかかる状況は次のとおりであり、今後も必要な取組を進めてまいります。</p> <p>① 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【実施済】</p> <p>② コアタイムのないフレックスタイム制度【実施していない】</p> <p>③ 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」【実施済】</p> <p>④ 障害のある学生のインターンシップ【実施済】</p>

<p>IV-1 雇用の安定・確保について</p> <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>IV-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>(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>プランに記載の以下の数値の、府庁での現在の値、今後の目標値をお答えください。</p> <p>⑤ 府庁での障害者雇用状況(3ページ関連)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者(現在の値 人、目標値 人) ・知的障害者(現在の値 人、目標値 人) ・精神障害者(現在の値 人、目標値 人) ・実雇用率(現在の値 %、目標値 %) <p>⑥ テレワークの実施状況(4ページ関連)</p> <p>(現在の値 %、目標値 %)</p>	<p>⑤ 府庁での障害者雇用状況(令和2年6月1日現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者(現在の値92人、目標値 設定していない) ・知的障害者(現在の値9人、目標値 設定していない) ・精神障害者(現在の値5人、目標値 設定していない) ・実雇用率(現在の値2.60%、目標値 2.50%) <p>⑥ テレワークの実施状況(9月24日時点)</p> <p>(現在の値56.8%、目標値70%)</p>
<p>IV-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>	<p>介護・福祉分野における人手不足について、介護・福祉職員を支援する事務職員の配置・体制強化や、非正規職員の正規雇用化、雇用継続に努力している介護・福祉施設への支援、福祉法人間の連携協力への支援などが必要。</p>	<p>人手不足が顕著な業種への支援の強化が必要であることは本プランに記載のとおりですが、いただいた御意見も踏まえ、今後、具体的な取組を進めてまいります。</p>
<p>IV-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>	<p>建設現場における人手不足について、厳格な運用が求められる建設キャリアアップシステムの制度のあり方検証や、ひとり親方の作業に対する正当な評価・労務災害防止、女性就業者が安心して働ける環境整備、長時間労働の是正などが必要。</p>	

<p>IV-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>	<p>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対策が重要であり、具体的な取組を記載してはどうか。</p>	<p>御意見を踏まえ、次のとおり追記いたします。</p> <p>「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」</p>
<p>IV-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>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。</p>	<p>京都府では、全国に先駆けて、京都府、京都市、京都労働局の行政3機関からなる京都ブラックバイト対策協議会を平成28年に立ち上げ、対策に取り組んでいるところです。</p> <p>引き続き、京都府社会保険労務士会によるアドバイスや補助金等により中小企業の就労環境の改善に向けた取組を支援してまいります。</p>
<p>IV-3 京都産業を支える人材の育成について</p> <p>(2) 人生100年次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</p> <p>①生涯現役を促進する就労機会の確保</p>	<p>就労分野での高齢者の活躍に、シルバー人材センターは欠かせないので、プランに盛り込むべきである。</p>	<p>御意見を踏まえ、高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき設置されたシルバー人材センターはもとより、高齢者の就労機会の拡大に取り組み、地域に根ざした活動をしている NPO との連携も必要となることから、次のとおり追記いたします。</p> <p>「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」</p>
<p>IV-3 京都産業を支える人材の育成について</p> <p>(2) 人生100年次代における生涯現役</p>	<p>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。</p>	<p>御指摘の点は、本プランに記載しており、具体的な取組に反映するよう、努めてまいります。</p>

<p>活躍に向けた支援 (リカレント教育等)の強化 ②生涯現役クリエイティブセンターの機能強化</p>		
<p>IV-3 京都産業を支える人材の育成について (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(3つ目の・)</p>	<p>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。</p>	<p>御意見を踏まえ、次のとおり修正いたします。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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」
<p>VI その他関連情報</p>	<p>委員名簿を見ると、メンバーに若い人が見当たらず、本プランが若い人の意見を反映しているのか、心配である。日本の将来を担う若い人の意見をもっと聞いて、プランを作ってほしい。</p>	<p>会議では、若手職員がオブザーバーとして参加したり、会議委員である大学教授の御協力を得て、行政に求める雇用対策について大学生(約30名)からいただいた意見や、京都ジョブパークでのアンケート調査等を参考に、本プランを策定しております。</p>
<p>IV-3 京都産業を支える人材の育成</p>	<p>地域経済を支える製造業、建設業における技能承継・後継者育成は、京都府の産業政策上の大きな課題であると思われることから、この課題への対応の柱として、技能士制度の理解促進、技能士の活用推進と併せて、その具体的な取組として公共調達における技能士の活用等を明記されたい。</p>	<p>京都の優れた技能の振興と承継には、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する必要があると考えております。いただいた御意見は今後の施策検討の際の参考とさせていただきます。</p> <p>職業能力開発協会は、職業能力開発促進法に基づき設置された法人であり、御意見を踏まえつつ、全体</p>

<p>IV-3 京都産業を支える人材の育成</p>	<p>事業主等が行う職業訓練に対する支援施策や技能振興に向けた取組の充実を図っていくため、認定訓練校で職業訓練に携わる方々や技能継承・後継者育成の気運の高揚に携わる現場の技能者の意見を施策に反映させていくための仕組みの構築を明記されたい。</p>	<p>的なバランスも考慮し、次のとおり追記いたします。</p> <p>「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」</p>
<p>IV-3 京都産業を支える人材の育成</p>	<p>職業能力開発促進法に基づいて設置されている京都府職業能力開発協会が果たすべき役割等がこれまでの計画で位置づけられていないことから、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、これらの主体となる会員を有し、中間支援機能を有する同協会の位置づけを明記されたい。</p>	