

府民躍動 雇用応援★夢プラン

【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。

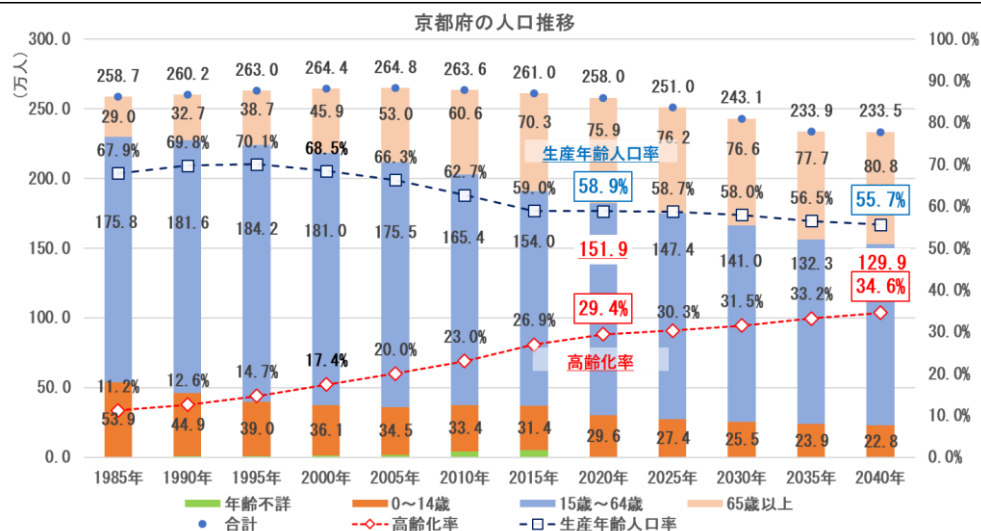
II 現状・課題設定

・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

〇府の人口は、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年は一部推計含む））

・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

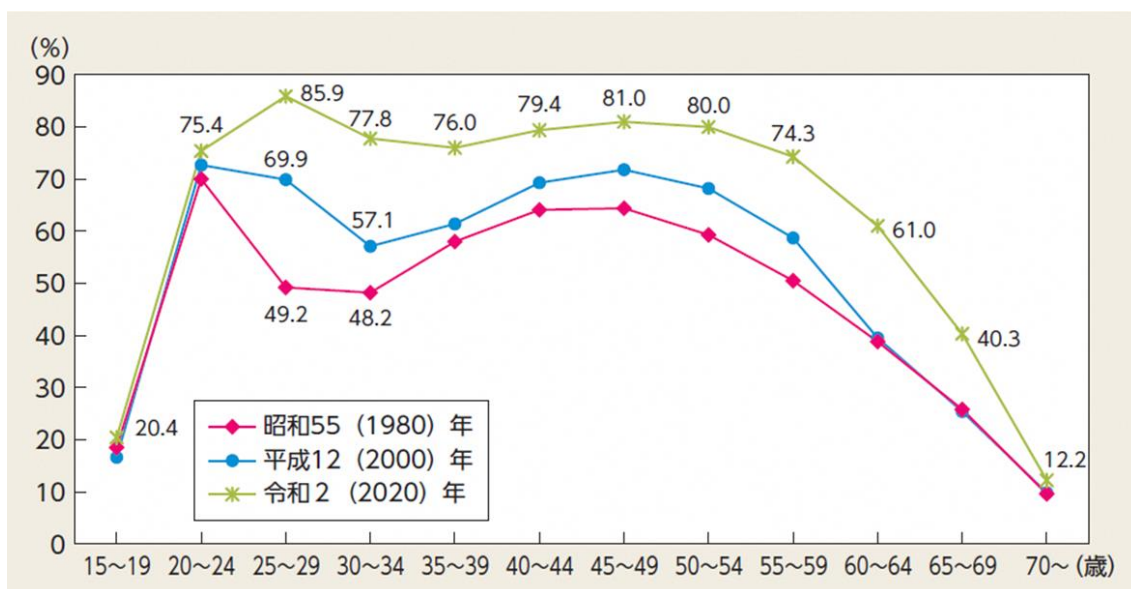
府内企業への就職率（令和2年3月卒）は、高校で82.9%（文部科学省）、大学・短大で18.7%（京都府推計値）となっているが、京都の中小企業の人材確保のためにも、若者の府内就職率の向上が課題

・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。

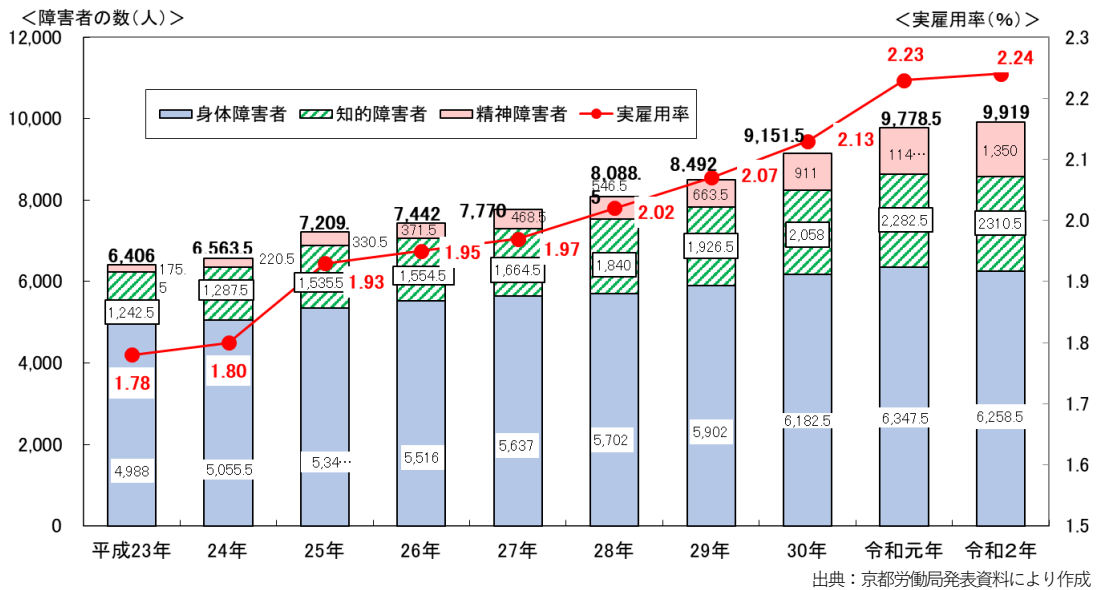


出典：総務省「労働力調査（基本集計）」より作成

※労働力率：「労働力人口（就業者+完全失業者）」／「15歳以上人口」×100

京都府の民間企業の障害者雇用状況

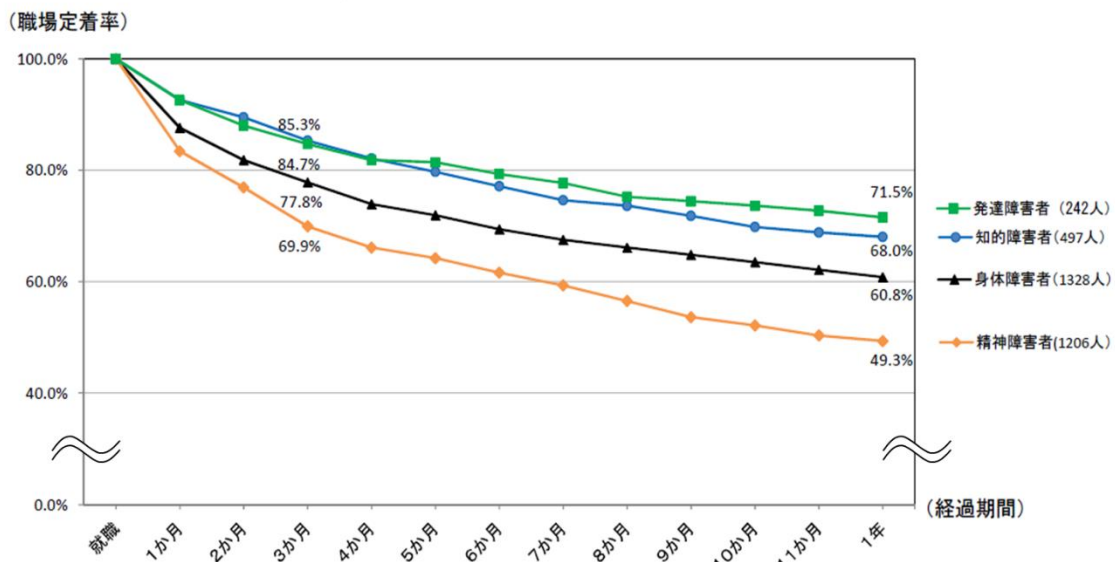
○京都府の民間企業における障害者雇用の状況については、雇用者数9,919.0人で、障害種別による割合は身体63.1%、知的23.3%、精神13.6%である。例年実施している6月1日現在の障害者の雇用状況については、令和2年京都府の実雇用率は2.24%、法定雇用率(2.2%<令和2年6月1日当時>)を達成している企業の割合は53.1%である。



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か月	7年5か月	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%

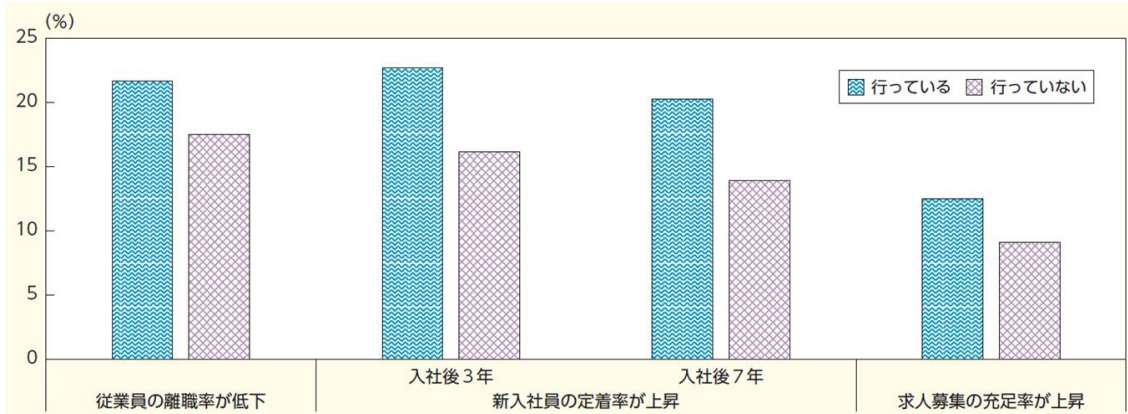
厚生労働省 第1~3回「新型コロナ対策のための全国調査」より作成

・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（全国）

○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。

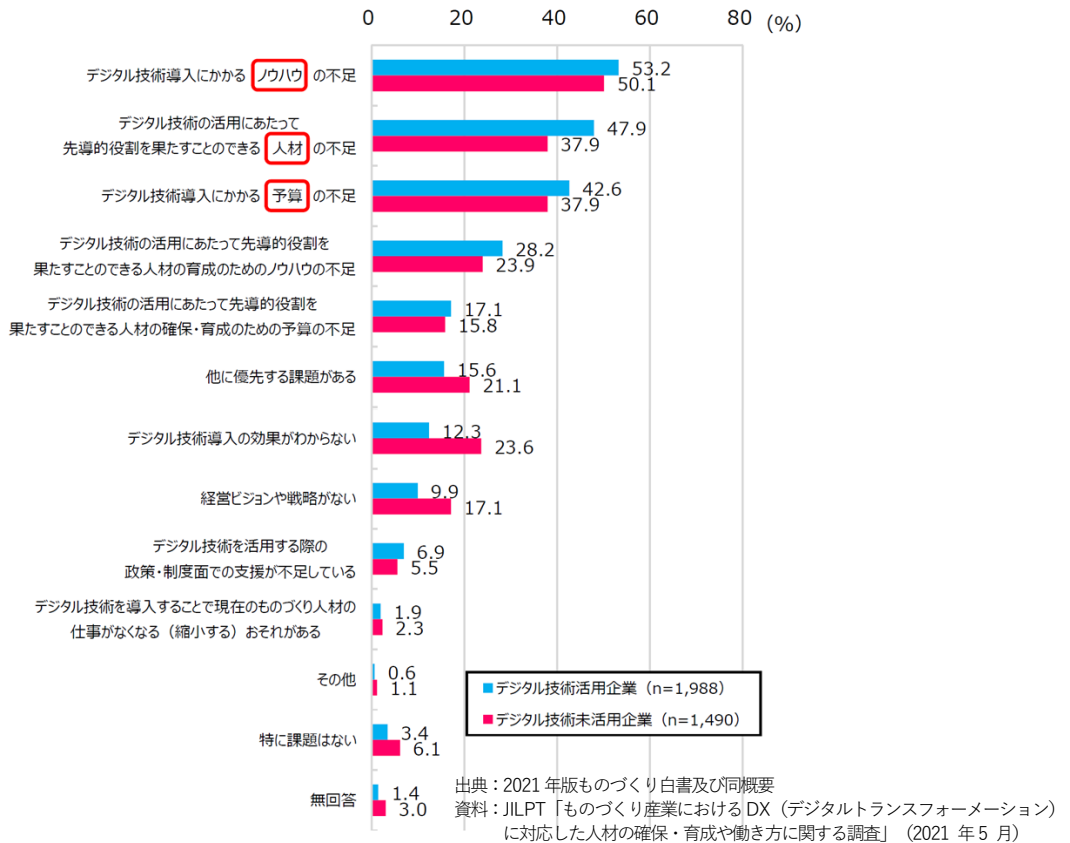
出典：令和元年版 労働経済の分析

・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、デジタル人材の育成・確保が必要

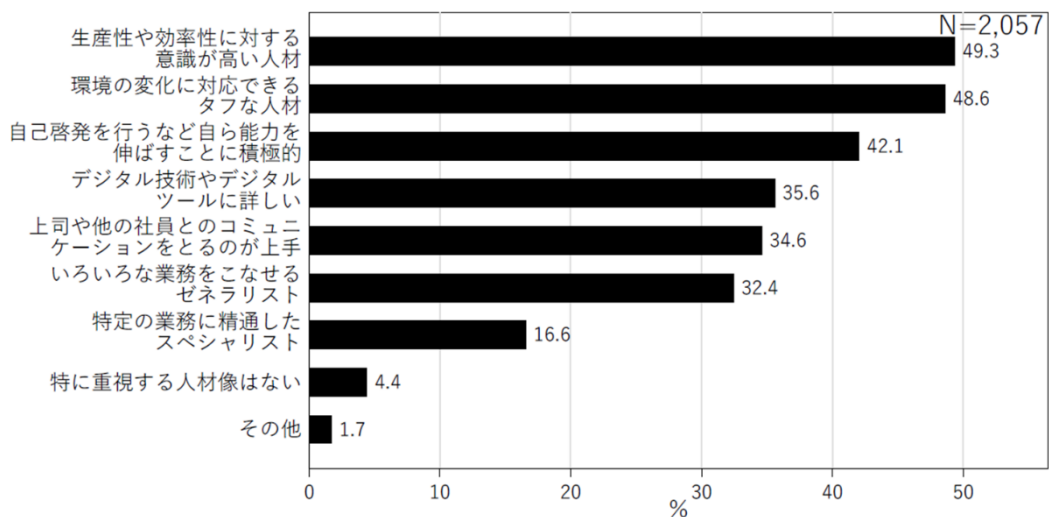
デジタル人材の確保と育成（全国）

○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

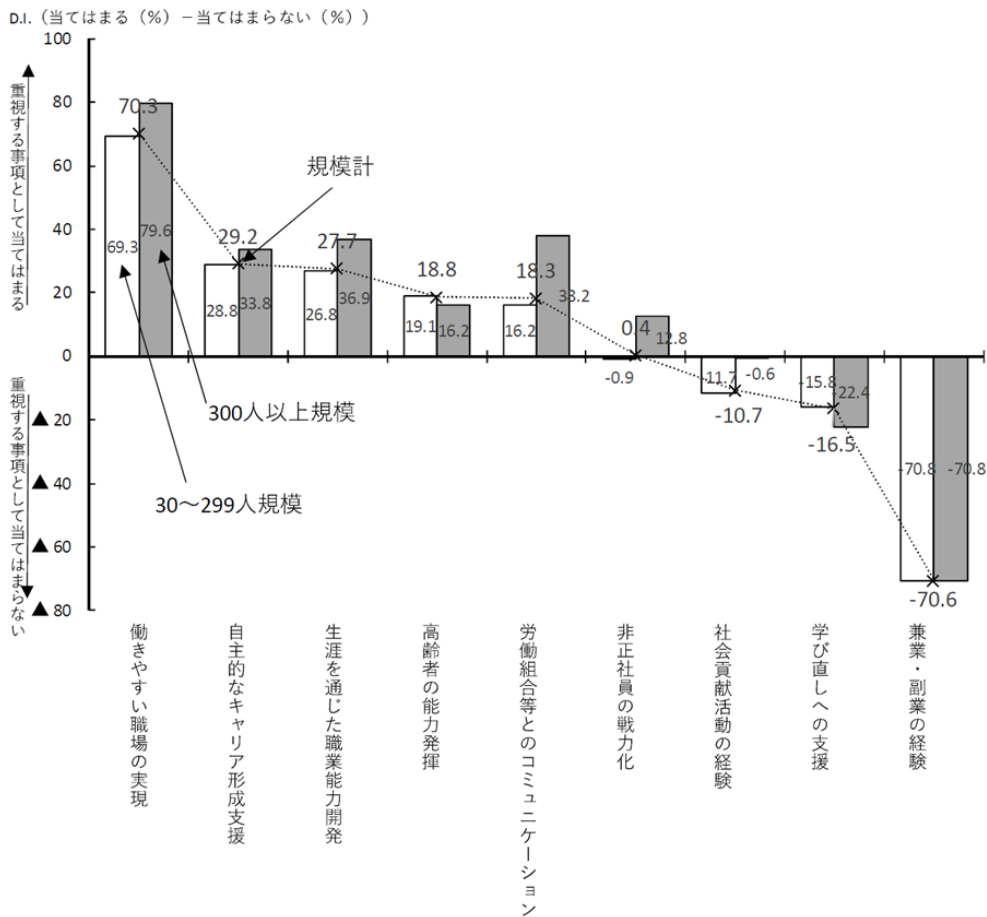


・生涯にわたって活躍し、社会に貢献できる学び直しの機会提供

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（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J P 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

(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

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	2.5%
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
DX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

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

用語解説

府民躍動 雇用応援★夢プランに記載されている用語のうち、専門的な用語や十分に定着していない用語などについて、その解説を記載しています。

あ

アウトリーチ型

直訳すると、「外に手を伸ばす」という意味であるが、本プランにおいては、何らかの支援を必要としているにもかかわらず、自ら助けを求めることや、申請することが難しい状況の方への働きかけなど、「必要としている(と思われる)人に積極的に働きかけて支援情報を届けること」と定義し、そのような手法を使った施策等を「アウトリーチ型」施策とする。

い

インクルーシブ

性別、障害だけでなく、年齢、国籍や宗教、文化などの多様性を認め合い、十分な環境を整えた上で、すべての人を対象とした施策を実施すること。

え

AR

「Augmented Reality (拡張現実)」の略称で、実際の景色、地形、感覚などに、コンピュータを使ってさらに情報を加える技術のこと。

XR

エクステンデッド・リアリティ (Extended Reality) もしくはクロスリアリティと呼ばれ、AR (Augmented Reality: 拡張現実)、VR (Virtual Reality: 仮想現実)、MR (Mixed Reality : 複合現実) などの総称。

き

キャリアデザイン教育

児童生徒一人ひとりが、社会人・職業人として、主体的に自分の人生を生きるために必要な意欲や態度、能力を、学校の教育活動全体を通じて育て、自らの今後のキャリアを思い描かせる教育のこと。

業界研究・仕事体験フェスタ

主に低回生の学生が、府内企業の魅力を知り、職場体験を通じてミスマッチのない就職を実現することを目的に、インターシップを受け入れている京都府内企業と学生とのマッチングの機会を提供する、京都ジョブパーク主催のイベントのこと。

京都産学公連携海外人材活躍ネットワーク

研究者等の高度外国人材や介護・農業など特定技能外国人、留学生など多様な外国人材が安心して活動し暮らせるための受入体制を構築し、人材確保から多文化共生まで、オール京都でサポートするために、国や市町村、経済・労働関係団体、外国人との共生を支援する団体等で構成するネットワーク。

京都式農福連携事業

障害のある方の就農促進を図る「農福連携」を軸に、就労促進や居場所を創造するとともに、障害のある方をはじめ地域の多種多世代の人々が地域の「担い手」となる地域共生社会づくりを推進する事業のこと。

京都ジョブナビ

就職活動に関する府内企業の総合情報発信サイトのこと（平成26年4月に京都府と京都市のサイトを統合）。同サイトでは、自治体が運営するサイトとしては全国最大規模の約3,800社の企業情報や京都ジョブパーク主催の求職者、企業向けセミナー、企業説明会等の情報を掲載している。

京都ジョブ博

府内中小企業の人材確保と多様な働き手の活躍を支援するため、経済団体と行政等が連携し、府内企業と求職者とのマッチングの機会を提供する、京都ジョブパーク主催の合同企業説明会のこと。

京都ジョブパーク

正規雇用の拡大をはかるため、若年者をはじめ、中高年齢者や女性、障害のある方など幅広い府民を対象に、ハローワークと一体となって、相談から人材育成、就職、職場定着までのサービスをワンストップで提供する就業支援施設（平成19年4月開設）のこと。京都企業に対する人材確保支援も併せて実施。

京都府雇用対策協定

平成30年3月6日、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、府内の経済・雇用情勢に応じたきめ細かで一体的かつ総合的な雇用対策を推進するための協定のこと。

京都府生涯現役クリエイティブセンター

人生100年時代を見据え、在職者を対象に自らのキャリアを見つめ直し、更なるスキルを習得する学び直しの機会等を提供することで、生涯学び、働き続け、誰もが生きがいを持って活躍できる環境づくりを目指す支援拠点（令和3年8月開設）。

京都府障害者雇用施設整備事業等事業費補助金

障害のある方を常時雇用する京都府内の事業所において、障害者雇用に必要な施設・設備等の整備に要する費用の一部（補助対象経費の30%、（常時雇用労働者数が1,000人以上の事業主は15%））を補助（補助上限100万円）する、京都府の補助制度のこと。

京都府中小企業人材確保推進機構

企業にとって喫緊の課題である人材不足について、府内経済団体等と行政が緊密に連携し、オール京都体制で府内中小企業の人材不足対策を推進するとともに、時代の変化に対応した新しい雇用のあり方を検討することを目的とする会議のこと。

京都府テレワーク推進センター

京都府の中小企業等に対し、雇用型テレワークの導入支援をはじめ、就労環境改善や業務改善など誰もが働きやすい職場環境づくりと、デジタル社会に対応できる人材の育成・確保をワンストップで支援する窓口のこと（令和2年9月開設）。

京都ブラックバイト対策協議会

いわゆる「ブラックバイト」を根絶し、その就労環境を適正なものにするるとともに、学生アルバイトに過度な責任を負わせる等により学業に支障が生じることがないように、京都府・京都労働局・京都市が連携して京都府内の学生、事業主等に対し周知・啓発等の取組を実施する協議会。

京都労働経済活力会議

京都府を取り巻く雇用情勢、雇用対策における重要課題について、行政・労働者団体・使用者団体（府、京都市、京都労働局、連合京都、京都経営者協会）の代表者で協議する会議のこと。

く

クラウドソーシング

不特定の人（crowd=群衆）に業務委託（sourcing）するという意味の造語で、ICTを活用して必要な時に必要な人材を調達する仕組みのこと。発注者は主に一般企業で、マッチングサイトにアウトソーシングしたい業務を公募する。

こ

子育て企業サポートチーム

府内中小企業の人材確保に向け、子育て中の方をはじめ誰もが働きやすい、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のこと。

子育てにやさしい職場環境づくりサービス

府内企業等に対して提供される、従業員の職業生活・家庭生活の両立支援に役立つサービスのこと。

さ

サテライトオフィス

都市部の企業等が本拠から離れたところに設置する遠隔勤務のためのオフィスの総称のこと。

3年の壁・再チャレンジプロジェクト

高校や大学卒業後3年以内の高い離職率の状況を踏まえ、高校卒業時や大学低回生時の京都ジョブパークへの登録を促進することで、卒後の離職状況を早期把握し、京都ジョブパークで実施する、きめ細やかなカウンセリングや合同企業説明会など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京都府のプロジェクトのこと。

し

JPカレッジ

京都ジョブパークにおいて、就職活動が長期化している求職者や若年求職者等を対象に、早期での正規雇用化を促進するため、一人ひとりの状況や能力に応じて、不足するスキルを補完する人材育成研修のこと。「就業基礎力強化コース」、「社会人基礎力コース」、「京都企業理解コース」、「就活準備コース」及び北京都ジョブパークで実施する「北部コース」がある。

ジョブ型

職務、勤務地、労働時間のいずれかの要素（又は複数の要素）が限定される雇用形態のこと。

ジョブこねっと

企業情報や求人情報を掲載するとともに、求人への応募、企業から求職者へのオファー、WEB面接や各種イベントの申込等、就職活動や採用活動に必要な各種機能を備えた、京都ジョブパークが運営する、求人・求職情報サイトのこと。

た

ダイバーシティ

学生や求職者側で、自己の能力が活かせる企業の選択、働き方の選択が進む中で、企業側も、多様なニーズに対する柔軟なマネジメントを行い、個々の能力の発揮、モチベーションの向上、組織の生産性向上や人材の確保を図る動きが進んでいる。こうした多様性が尊重され、雇用が安定することが重要であることから、本プランでは「ダイバーシティ」を「多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮し、活躍できる状態」と定義する。

短期雇用シェアリング

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け入れたい企業」との間で従業員の兼業・副業や出向のマッチングを行う、京都ジョブパークの支援メニューのこと。

ち

地域活性化雇用創造プロジェクト

国（厚生労働省）の補助事業。都道府県が行う、国や都道府県の産業政策と一体となって雇用形態の転換や労働条件の改善等により良質で安定的な雇用機会を確保するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域雇用を再生することで、雇用の安定、能力開発を推進し、地域における生産性向上・経済的基盤の強化を図る事業。

中小企業人材確保・多様な働き方推進センター

社会保険労務士や中小企業診断士などによるコンサルティングサービスを通じて、京都府内企業の就労環境改善から求職者を惹きつけるブランディング・PRのサポート、求職者とのマッチング機会の提供、定着支援までをワンストップで支援する京都ジョブパーク内の支援セッションのこと。

て

デジタル人材（DX人材）

本プランにおいては、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。

（本府では、今後の社会において全てのビジネスパーソンに必要とされるITや情報セキュリティ等のデジタルリテラシー能力を養成するとともに、AIやIoT、RPA等多様なデジタル技術を企業の業務レベルへ導入することで、生産性を向上させるとともに、システム開発事業者等専門家との橋渡し役になる人材（対話ができる者）の育成を目指すもの）

デジタルリテラシー

情報を探索、評価、創造、伝達するためにICTを活用する能力のこと。認知スキルおよび技術的スキルの両方を必要とする。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。企業に勤務する被雇用者が行う雇用型のテレワークには、在宅勤務、モバイルワーク、施設利用型勤務（サテライトオフィス勤務等）がある。また、個人事業者、小規模事業者等が行う自営型のテレワークには、SOHO、内職副業型勤務がある。

は

「はあとふる認証」制度

障害のある方を積極的に雇用している京都府内企業を、京都府障害者雇用推進企業（愛称：京都はあとふる企業）として認証する制度のこと。

ひ

ビッグデータ

デジタル化の更なる進展やネットワークの高度化、また、スマートフォンやセンサー等IoT関連機器の小型化・低コスト化によるIoTの進展により、スマートフォン等を通じた位置情報や行動履歴、インターネットやテレビでの視聴・消費行動等に関する情報、また小型化したセンサー等から得られる膨大なデータのこと。

ふ

VR

「Virtual Reality（仮想現実）」の略称で、コンピュータが生成した仮想的な空間をあたかも実世界であるかのように体感することができる技術のこと。

ブランディング

企業独自の気付かなかった魅力の掘り起こしや、新たな魅力づくりなど、他社との差別化を図ることで、企業そのものの価値を高める経営戦略のこと。

ま

マザーズジョブカフェ

すべての女性の働きたいという思いに応えるため、一人ひとりのニーズに応じて、子育てと就業をワンストップで支援する京都ジョブパーク内にある就業支援施設のこと。カウンセラーによるキャリア相談やハローワークでの職業紹介、ひとり親家庭の就労生活相談、保育についての情報提供のほか、セミナー、イベント等の実施により女性の就職活動をサポートしている（平成22年8月開設）。

り

リカレント教育

学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すこと。日本では、仕事を休まず学び直すスタイルもリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれる。

リケジョ応援プロジェクト

中高生、教諭及び保護者を対象として、未来の女性研究者・技術者やそれらを目指す学生の育成・裾野拡大を推進する京都府が行う取組のこと。

ろ

労働版オープンダイアログ

治療の手法である「オープンダイアログ」ではなく、職場の中で安定的かつ長期的に就労が行えるようになることを目的に、当事者を中心とした家族、上司、支援機関などの対話の中で、困り感の共有や支援策の提案を行い、改善の方向を導き出す対話の場のこと。

わ

ワークルール教育

主に就労前の高校生や大学生、また事業主等に対し、働くことに関するルール（労働関連法令や社会保険制度等）について、教育や周知・啓発を行うこと。

ワークルール等教育充実会議

若者に働くことの意義や労働関係法制度などについての理解を促し、社会人として働く前に身につけておくべき基礎的な知識のボトムアップを図るため、京都府・京都労働局・京都市・教育委員会・労働団体等により構成。キャリアデザインやワークルール等に関する教育カリキュラムのあり方について協議を行い、実効性のあるワークルール等教育の充実・実践を図る会議体。