

令和7年度
次期「府民躍動 雇用応援★夢プラン」第3回検討会議

次 第

日 時：令和7年11月6日（木）
午前10時～12時
場 所：京都経済センター 6-B会議室

1 開 会

2 内 容

- (1) 府議会での意見およびパブリック・コメントの結果について
- (2) 「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン（仮称）」（最終案）について
- (3) 意見交換

3 閉 会

**次期「府民躍動 雇用応援★夢プラン」第3回検討会議
名簿**

氏 名	職 名	
アンナ・クレシェンコ	F l o r a 株式会社 代表取締役	
上田 清和	一般社団法人京都経営者協会 専務理事	
浦坂 純子	同志社大学 教授	
杉岡 秀紀	福知山公立大学 准教授	オンライン
鈴鹿 可奈子	株式会社聖護院ハッ橋総本店 代表取締役社長	
富田 キアナ	京都大学大学院生	オンライン
濱田 祐太	株式会社ローカルフラッグ 代表取締役	
原 敏之	日本労働組合総連合会京都府連合会 会長	
村田 淳	京都大学学生総合支援機構 准教授	
渡辺 誠	京都府助言役（参与）（雇用創出・就業支援担当） 京都大学経済研究所 教授	

【オブザーバー】

渡部 愛	京都労働局 職業安定部長
真鍋 隆浩	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

令和7年度 次期「府民躍動 雇用応援★夢プラン」第3回検討会議 配席図



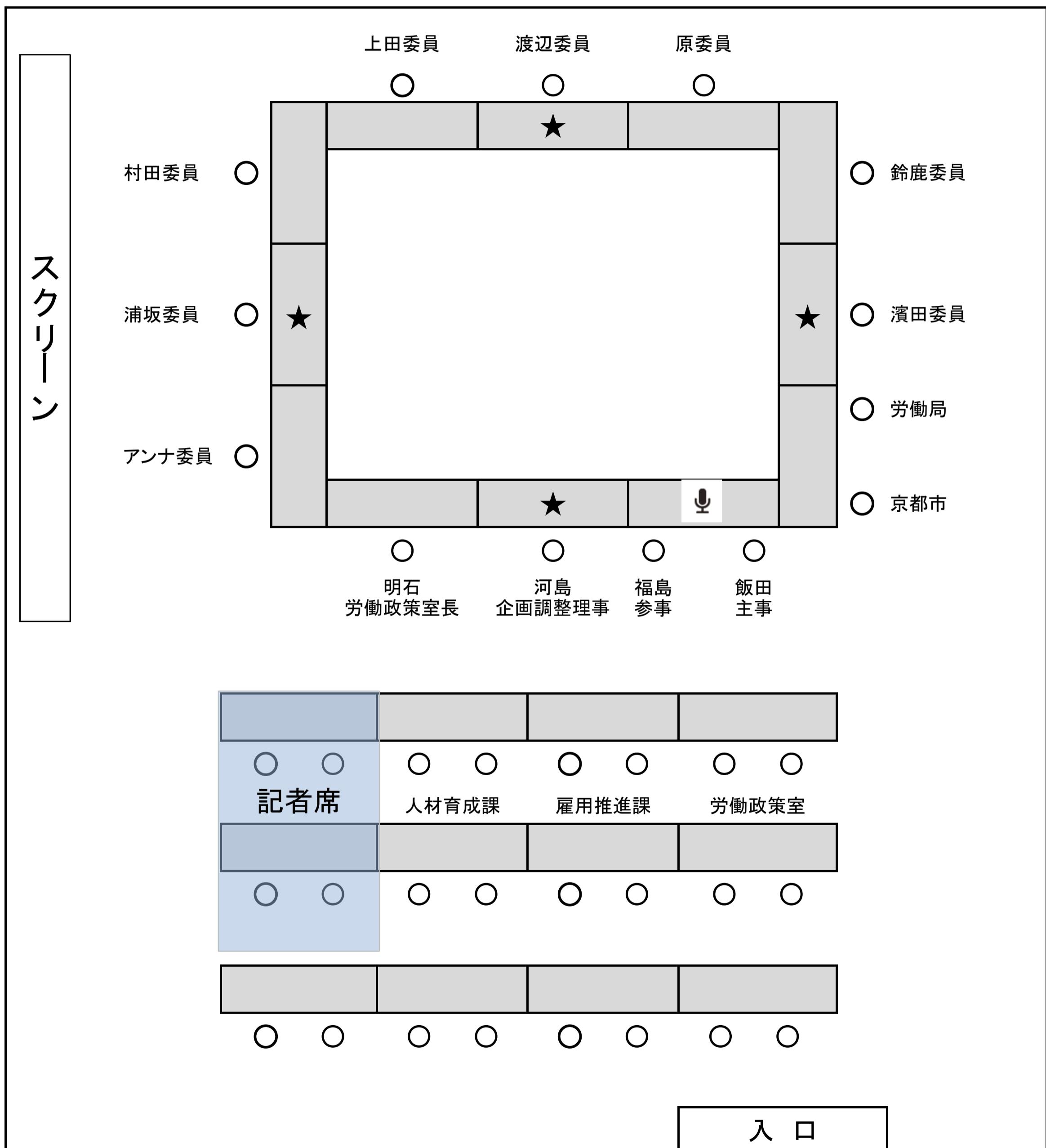
有線マイク 1

日時:令和7年11月6日(木)午前10時~12時



無線マイク(ピンマイク含む) 4

場所:京都経済センター 6-B会議室



パブリックコメントの結果

実施期間：令和7年10月3日（金）～10月22日（水）

結果：19個人、2団体、計35項目の意見あり

＜主な意見＞

(学生等の就業支援)

- ・就労困難者や学生・企業・地域の交流など、対象とする課題や人々のニーズは多様化しており、従前では対応できない専門性や柔軟性が求められるため、「京都学生・企業・地域交流センター」の設置は合理的である。
- ・府内定着を促進するのであれば、京都採用枠をまずは大企業を中心に範を示し、それをグループ会社や関連中小企業にも波及させる取組を検討すべき
- ・府・大学・産業界が連携した単位認定型長期インターンシップなど、「京都で学ぶ」ことが「京都で働く」ことに直結する仕組みへの投資が必要
- ・人材育成拠点として全国に学生を輩出するような施策を講じるべきではないか。
- ・京都府には大学が多く、若者が入学時に流入し、卒業・就職時に流出するのは自然な流れであり、府内就職率をKPIとする発想は見直すべき。
- ・地域での就職・起業を促進するため、地域企業と若者をつなぐマッチングイベントの開催や、Uターン・Iターン希望者への支援制度の拡充を希望します。

(企業支援)

- ・多様な働き方を実現するには、制度整備やICT導入などの初期投資が必要だが、中小企業にとって負担が大きい。補助金や専門家派遣など、より手厚い支援策の拡充を希望
- ・府内中小企業向けにDX導入やビジネスモデル変革を支援する経営支援とプランの施策を一体的に提供する枠組みを構築すべき
- ・リモートワークの普及について、京都ならではの魅力的なワークスタイルを「京都モデル」として確立し、府が積極的に情報発信することで、新たな人材を府内に惹きつける原動力とすべき

(ダイバーシティ人材の支援)

- ・子育て中の従業員への支援策として、管理職・従業員向けの意識改革研修・セミナーの実施と費用補助、突発的な休み・時短勤務に対応できる業務体制の構築支援を求める。

- ・障害者対策について、尖った取組も必要であるが、全体の底上げを図る取組とのバランスの良い取組を展開し、障害者を真にサポートしてもらいたい。
- ・「京都アクティブシニアバンク（仮称）」は、消防団や自治会など地域活動への参加を行政が支援する仕組みとしてはどうか。また、地域活性化の観点から、対象をシニアに限定せず若い世代も含めるべき。
- ・リスクリリングや職業訓練の機会を拡充し、特に非正規雇用からのキャリアアップを支援する仕組みの強化を求める。
- ・外国人支援では、多言語対応の相談体制と「やさしい日本語」を含むデジタル情報基盤を整備し、情報格差を解消することが必要。また、介護・製造・飲食など特定技能分野に対応した専門日本語学習プログラムを企業と連携して提供すべき。

(機関連携による就業支援体制)

- ・行政による多くのサービスの一方的な提供が、分散投資になっているため、リソースを集めて重要な施策を迅速に実行できる統合組織の誕生を期待
- ・財政面から京都府単独での実施は難しいことから、現行プランのように特定団体との連携を強調するのではなく、幅広い団体との協力を求めるべきである。

府民躍動 雇用応援★夢プラン（R4～R7）取組状況について

指 標	目標数値 (4年)	R4 年度 (R5. 3月末)	R5 年度 (R6. 3月末)	R6 年度 (R7. 3月末)	進捗率
正規雇用者数	45,000 人	10,572 人	10,744 人	15,336 人	81.4% (累計 36,652 人)
インターンシップ参加者数	6,000 人	1,558 人	1,970 人	1,955 人	91.4% (累計 5,483 人)
府内大学生の府内企業就職率	26%	18.6% (R3 年度実績)	17.8% (R4 年度実績)	17.8% (R5 年度実績)	—
障害者雇用率	2.5% (R6. 4月～)	2.31% (R4. 6. 1 現在)	2.37% (R5. 6. 1 現在)	2.43% (R6. 6. 1 現在)	—
法定雇用率達成企業割合	60%	52.1% (R4. 6. 1 現在)	53.7% (R5. 6. 1 現在)	48.7% (R6. 6. 1 現在)	—
奨学金返済支援制度の導入企業数	300 社	新規 40 社 累計 222 社	新規 42 社 累計 264 社	新規 44 社 累計 308 社	102.7%
DX 人材の育成者数	6,000 人	1,927 人	4,679 人	3,762 人	172.8% (累計 10,368 人)
高等技術専門校修了生就職率	(一般)100% (障害)85%以上	(一般)93.5% (障害)75.9%	(一般)95.1% (障害)76.2%	(一般)95.2% (障害)75.0% (R7. 9 時点)	—

京都府人材確保・多様な働き方実現プラン（仮称）（最終案） ～人口減少に打ち克つ 新たなチャレンジ～

【担当部課】商工労働観光部 労働政策室
雇用推進課
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た「府民躍動 雇用応援★夢プラン」の計画期間が令和7年度末に終了する。
- 日本社会全体で急速な少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が進行する中、AI やデジタル技術の進展、価値観の多様化、ライフスタイルの変化など、社会全体は現在、従来の枠組みが大きく変わるパラダイムシフトの時代を迎えており、雇用の在り方や人材活用の考え方も根本から見直す必要がある。この時代の転換点において、従来の制度や支援策を抜本的に見直し、すべての府民が自らの可能性を発揮し、夢に向かって挑戦できる社会の実現を目指す必要がある。
- 以上のことと踏まえ、京都府では、国、自治体、民間企業など、様々な主体と連携しながら、若者、女性、高齢者、障害のある方、外国人など、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めるとともに、北部地域の特性を踏まえた施策や、リスキリング(*)・キャリア支援など、未来志向の雇用戦略を展開するための雇用計画として本計画を策定する。
- 本計画は社会情勢の変化等を踏まえ、適宜、見直しを行うものとする。
- 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12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。

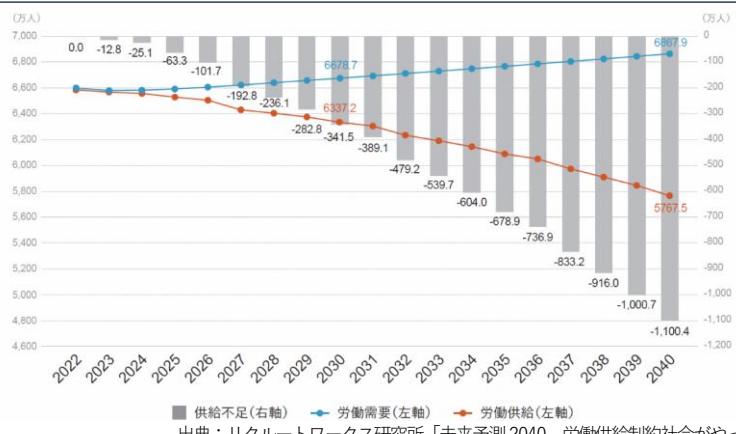
II 現状・課題設定

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少

少子高齢化に伴い生産年齢人口の減少が進行し、労働供給不足が深刻化する見込みとなっている。また、若者の府内就職率の向上が課題となっている。

労働需給の予測

○少子高齢化に伴い、必要な労働力の需要と供給のバランスが崩れ、2040年には全国で約1,100万人の供給不足が発生する。



出典：リクルートワークス研究所「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」（2023）

○京都府の労働供給の不足率は、2030年に13.8%（約17万人）、2040年に39.4%（約51万人）と全国で最も高い水準となる見込み。

		北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	(万人)
2030年	労働需給ギャップ	-18.12	-3.51	-5.17	-1.21	-3.31	-5.58	-13.70	-11.94	-9.39	-6.97	
	不足率	6.7%	5.1%	7.4%	1.0%	6.3%	9.1%	13.9%	7.6%	8.9%	6.4%	
2040年	労働需給ギャップ	-89.11	-3.92	-5.03	-24.64	-3.40	-20.22	-16.50	-49.31	-32.35	-24.95	
	不足率	31.8%	5.6%	7.1%	19.1%	6.3%	32.1%	16.3%	30.8%	29.8%	22.4%	

		埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	(万人)
2030年	労働需給ギャップ	-20.85	-13.25	+35.95	-12.17	-15.11	-1.30	-2.19	-1.42	-2.47	-10.19	
	不足率	5.3%	4.0%	-5.1%	2.5%	12.0%	2.1%	3.4%	3.1%	5.5%	8.7%	
2040年	労働需給ギャップ	-80.26	-44.23	+64.01	-69.51	-44.32	-1.33	-2.47	-2.05	-6.84	-40.36	
	不足率	19.8%	12.9%	-8.8%	13.9%	34.4%	2.1%	3.7%	4.4%	14.8%	33.5%	

		岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	(万人)
2030年	労働需給ギャップ	-10.97	-16.42	-29.03	-6.65	-5.31	-17.41	-25.39	-27.55	-5.71	-1.24	
	不足率	9.8%	7.8%	7.0%	6.8%	6.9%	13.8%	5.9%	10.0%	8.6%	2.5%	
2040年	労働需給ギャップ	-29.21	-63.48	-114.53	-21.42	-20.32	-51.05	-45.38	-32.78	-9.40	-1.13	
	不足率	25.4%	29.6%	26.9%	21.5%	25.8%	39.4%	10.3%	11.6%	13.8%	2.2%	

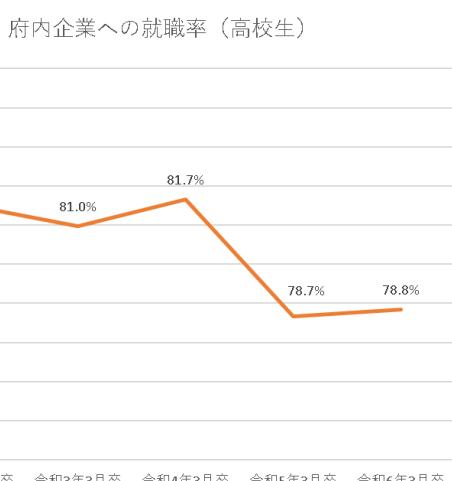
		鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	(万人)
2030年	労働需給ギャップ	-2.77	-0.31	-8.13	-10.47	-5.74	-3.75	-1.02	-7.83	-3.39	-7.49	
	不足率	9.0%	0.8%	8.1%	6.9%	8.0%	10.1%	2.0%	11.4%	9.7%	2.9%	
2040年	労働需給ギャップ	-8.88	-0.37	-30.35	-23.41	-12.57	-11.46	-0.85	-22.97	-9.86	-32.85	
	不足率	28.1%	0.9%	29.5%	15.0%	17.0%	30.0%	1.6%	32.4%	27.5%	12.1%	

		佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県				
2030年	労働需給ギャップ	-1.53	-3.76	-5.07	-3.32	-5.08	-2.88	-1.41				
	不足率	3.3%	5.3%	5.4%	5.6%	8.9%	3.4%	2.1%				
2040年	労働需給ギャップ	-1.94	-5.43	-14.77	-3.56	-6.40	-17.20	-12.09				
	不足率	4.1%	7.4%	15.3%	5.8%	10.9%	19.7%	17.5%				

出典：リクルートワークス研究所「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」（2023）

若者の府内就職率の向上

○府内企業への就職率（令和6年3月卒）は、高校生で78.8%、大学生で17.8%となっており、若者の府内就職率の向上が課題となっている。



出典：文部科学省「高等学校卒業者の就職状況」（高校生）、京都府調査（大学生）

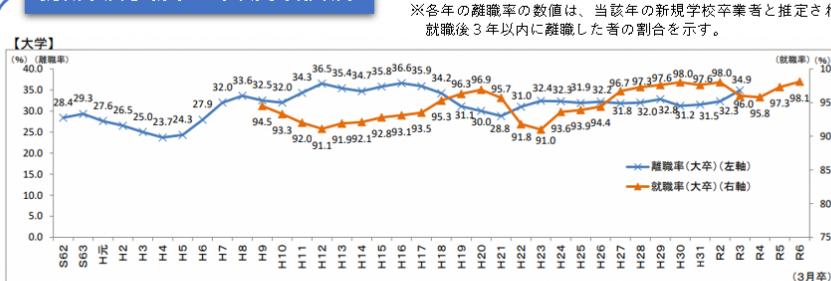
人材確保・定着の加速化

「府民躍動 雇用応援★夢プラン」では、正規雇用者数45,000人の目標を掲げており、目標については達成見込みであるが、新卒者の状況としては、就職後3年以内離職率が上昇傾向にあり、特に若年層の正規雇用の「定着率」が大きな課題である。

新卒3年以内の離職率及び転職希望者の推移

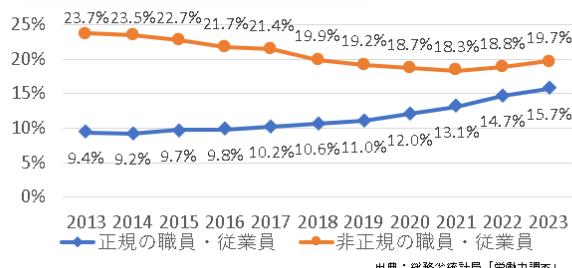
- 新卒3年以内の離職率については3割前後で推移。
- 正規の職員・従業員の転職希望率については増加傾向。
- 初職が正社員の離職経験者（若年層）のうち、現職正社員の比率は約半数。

就職率及び新卒3年以内の離職率



出典：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和3年3月卒業者）を公表します～就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者38.4%、新規大卒就職者34.9%～」（2024）

転職希望率の推移（雇用形態別）



初職離職経験者の現職正社員比率

初職 正社員	年齢計	正社員比率 (%)		
		男性	女性	男女計
	年齢計	71.4	36.7	52.9
	15～24歳	52.2	39.2	45.5
	25～29歳	71.0	41.9	55.0
	30～34歳	75.7	32.4	53.0

出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若者のキャリアと企業による雇用管理の現状～「平成30年若年労働実態調査」より～」（2021）

不本意非正規雇用者数の推移

- 不本意非正規雇用者数は、平成29年と令和4年と比較し、全国・京都府ともに減少しているものの、全国では約493万人、京都府では約11万3千人の不本意非正規雇用者が存在する。

全国



京都



注) 不本意非正規雇用者数は、「現職の雇用形態についている理由（非正規の職員・従業員）」のうち以下の合計値で集計。

- ①主に正規の職員・従業員の仕事がないから
- ②正規の職員・従業員の仕事がないから

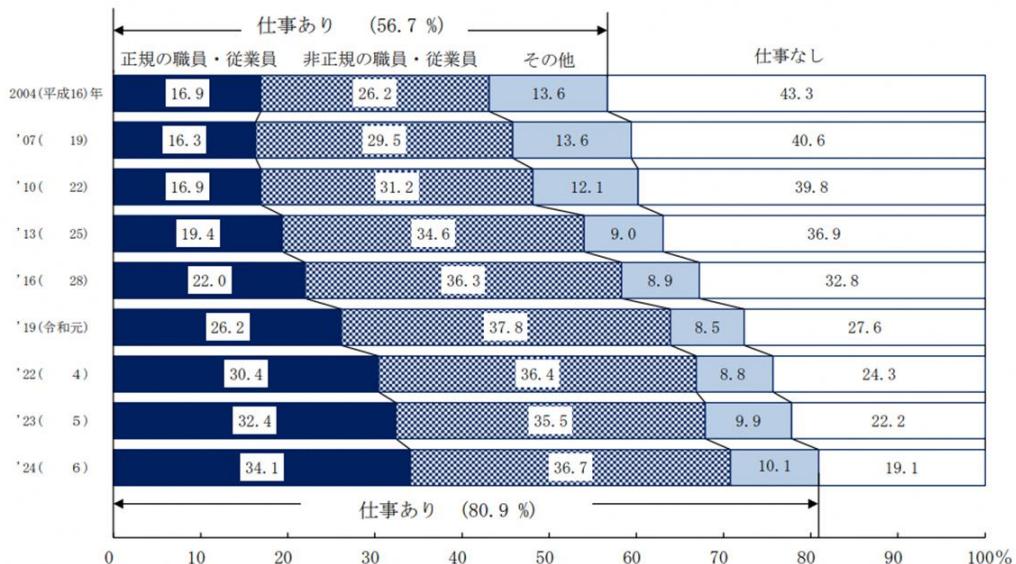
出典：総務省「就業構造基本調査」

ダイバーシティ^(*)人材の活躍

急速な少子高齢化に伴う生産労働人口の減少が進む中、女性、障害者、高齢者、外国人など、多様な背景を持つ「ダイバーシティ人材」について、「支援の対象」から「社会を支える戦力」への転換が急務となっている。

母親が働く子育て世帯の割合

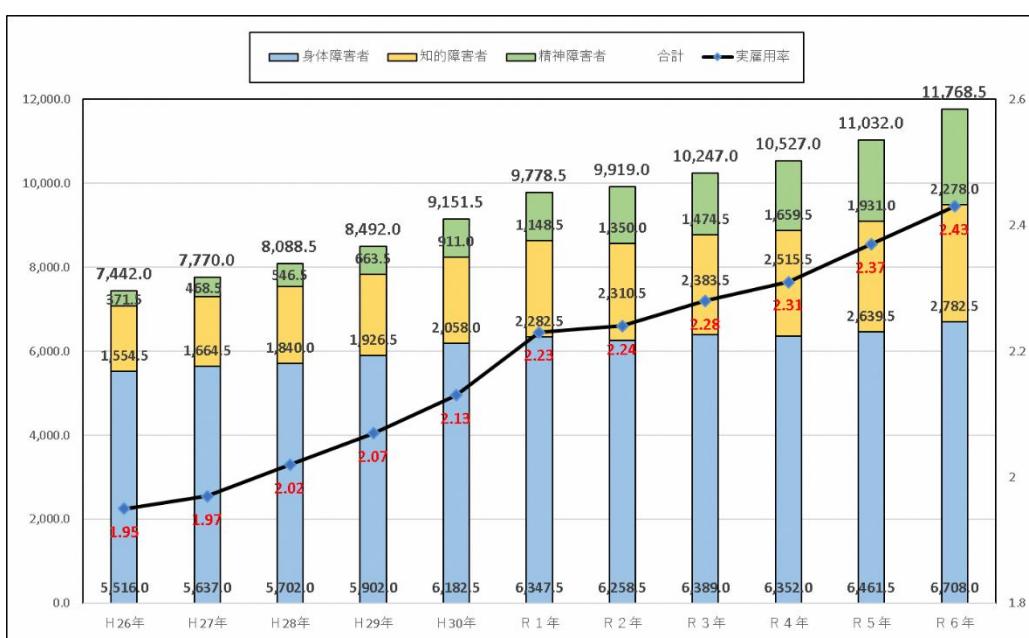
○18歳未満の子どもがいる世帯のうち、母親が仕事をしていると回答した世帯の割合は80.9%となった。



出典：厚生労働省「国民生活基礎調査」

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令和6年6月1日時点の障害者雇用数は11768.5人、障害種別による割合は、身体57.0%、知的23.6%、精神19.4%であった。また、実雇用率は2.43%であった（法定雇用率2.5%＜令和6年6月1日時点＞）。

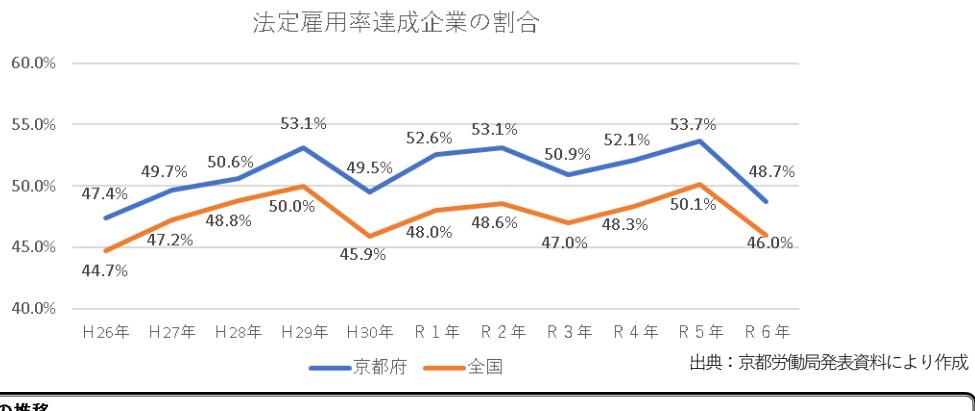


出典：京都労働局発表資料により作成

全国の民間企業の雇用状況

雇用者数 67.7万人【身体36.9万人、知的15.8万人、精神15.0万人】
実雇用率 2.41%

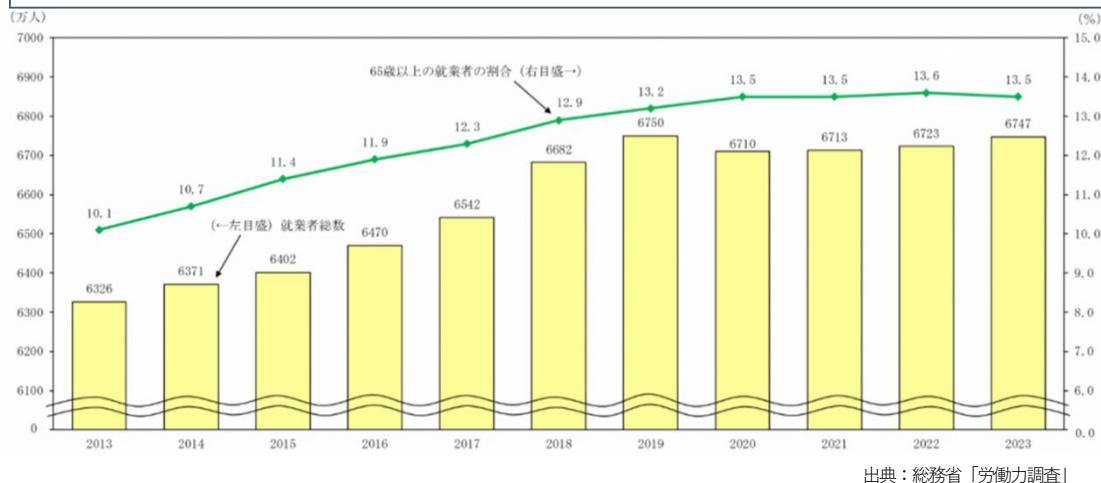
○法定雇用率(2.5% <令和6年6月1日時点>)を達成している企業の割合は、京都府48.7%、全国46.0%となった。



法定雇用率の推移
 〈H10.7.1～〉1.8%、〈H25.4.1～〉2.0%、〈H30.4.1～〉2.2%、〈R3.3.1～〉2.3%、〈R6.4.1～〉2.5%、〈R8.7.1～〉2.7%

就業者総数に占める65歳以上の就業者の割合

○令和5年の15歳以上の就業者総数に占める65歳以上の就業者の割合は13.5%となった。
 就業者のおよそ7人に1人を65歳以上の就業者が占めている。



外国人（留学生を含む）の状況

○留学生、技人国外国人（技術・人文知識・国際業務）とともに増加傾向。
 ○令和3年度に日本の高等教育機関を卒業・修了した外国人留学生（国内進学者を除く）のうち、日本国内で就職した者は、25,054人（46.5%）となった。

府内留学生、技人国外国人の推移



大学（学部・院）段階における外国人留学生の卒業・修了及び国内就職の推移

令和3年度に日本の高等教育機関を卒業・修了した外国人留学生（国内進学者を除く）53,840人のうち、国内企業等に就職した者は25,054人（46.5%）。



日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約54%を占める。

出典：独立行政法人日本学生支援機構「令和5年度 留学外国人留学生実態調査」

北部地域の人材確保

京都府北部地域では、少子高齢化の進行と若年層の都市部への流出により、地域産業を支える人材の確保が年々困難になっている。また、若年層の定着が進まないことから、北部地域の特性を踏まえた移住・定住支援、地域資源を活かした雇用施策の取組などの持続可能な人材確保対策が必要となっている。

京都府北部の状況

- 若年者(～34歳)の人口減少・流出に歯止めがかからない。
- 過疎高齢化が進み、生産年齢人口(15～64歳)が減少。
- 府北部高校卒業生の4人に3人は進学のために都市部に出ていく。



出典：総務省「国勢調査」

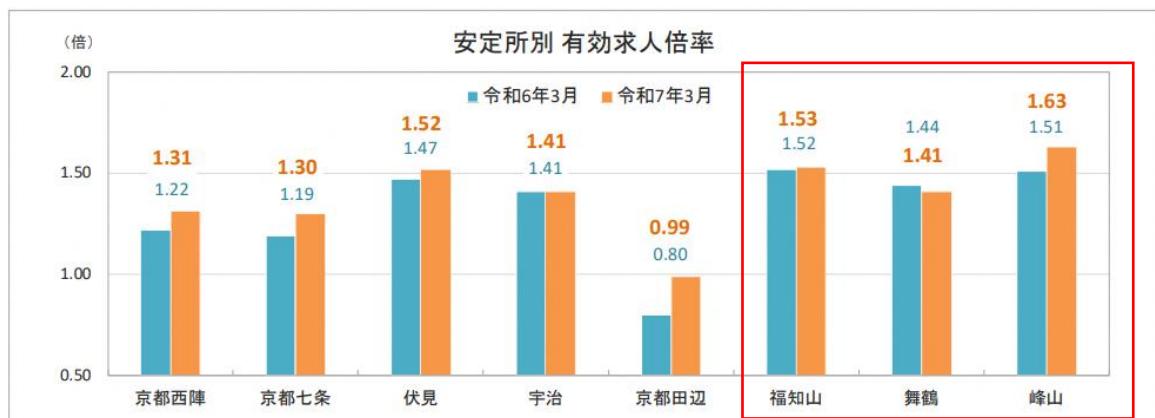
京都府北部高等学校卒業者の進路状況

卒業者数(R6. 3卒)	うち進学者数	うち就職者数	その他
2,492人	1,894人 (76.0%)	525人 (21.1%)	73人 (2.9%)

出典：文部科学省「学校基本調査」

府内公共職業安定所別の有効求人倍率

- 京都府南部地域の有効求人倍率の平均は1.31倍、北部地域は1.53倍
- 京都府北部地域の有効求人倍率が高止まりの状況にあり、北部地域の人手不足が顕著



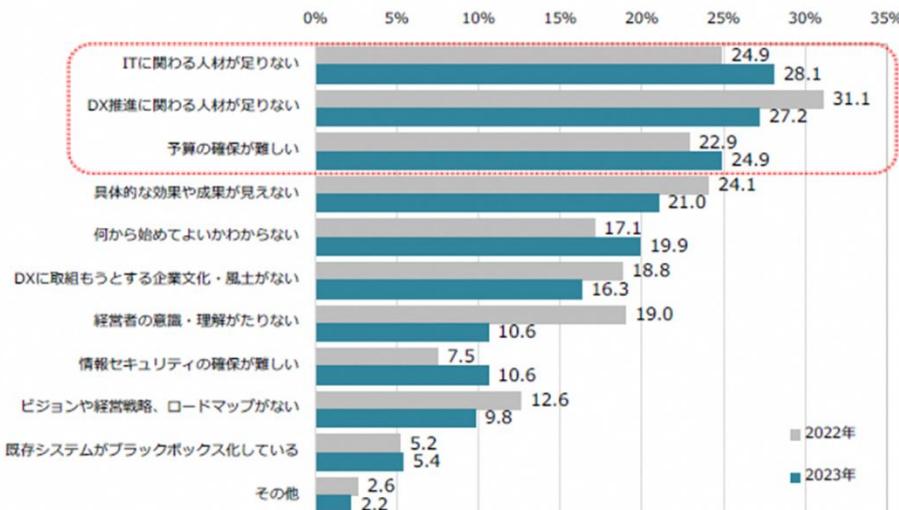
出典：京都労働局「京都府内の雇用失業情勢（令和7年3月分及び令和6年度分）」

未来志向の人材育成

急速な人口減少と少子高齢化により、産業の担い手不足や地域サービスの維持困難といった影響が深刻化しており、こうした状況に対応するには、一人ひとりが自身の能力や可能性を最大限発揮するための人材育成が極めて重要であり、リスクリソース（学び直し）やデジタル人材^(*)の育成など、未来志向の人材育成施策の強化が必要となっている。

DXに取り組むに当たっての課題

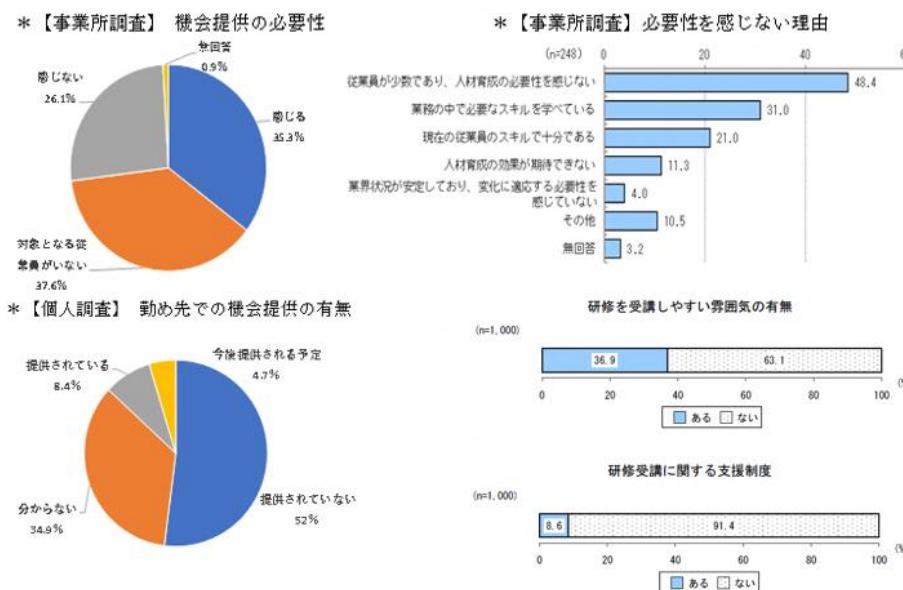
○DXに取り組むに当たっての課題の上位は、「ITに関わる人材が足りない」が28.1%、「DX推進に関わる人材が足りない」が27.2%、「予算の確保が難しい」が24.9%という順になっている。



出典：独立行政法人 中小企業基盤整備機構「中小企業のDX推進に関する調査（2023年）」

リカレント教育^(*)に関する府内企業等への調査結果

- 在職者のリカレント教育の機会提供の必要性を感じている企業は約4割に留まり、必要性を感じない理由は「従業員が少数で、人材育成の必要性を感じない」が最も多かった。
○在職者の約6割が勤め先においてリカレント教育の機会が提供されていないと回答した。さらに、研修等を受講しやすい企業内の雰囲気の有無については「ない」が約6割、受講に関する企業の支援制度については「ない」が約9割となり、個人がリカレント教育に取り組みたくても、企業側の支援や理解が不十分である可能性がうかがえる。



出典：京都府「求められるリカレント教育への関心！～リカレント教育に関する府内企業等への調査結果について～」（2024）

III 計画期間

令和8年度～11年度（4年間）

IV 課題を解決するための重点労働施策

1 人材確保・定着加速化プロジェクト

① 早い段階から府内の地域企業を学ぶため、「京都学生・企業・地域交流センター（仮称）」を設置し、若い人材の府内企業への就職・定着を促進

- ・学生が府内の地域企業の魅力や特徴等を知るとともに、経営者も学生が希望する働き方や、若い従業員の学び直しの必要性を認識するよう、学生と経営者や若手従業員、経営者と従業員との交流を促進
- ・京都企業への有償インターンシップの促進やアルムナイ制度^(*)の導入を促進
- ・企業が負担する住宅手当等の一部補助
- ・ベンチャー企業関連の面接会等の実施
- ・大学と企業が連携し、課題解決に取り組んだ優良事例を顕彰する新たな「京都わかものアワード（仮称）」の創設
- ・学生の選考に活用できる標準化された「選考アセスメント^(*)」を企業に提供し、選考情報のデータ化・分析や不採用者の再チャレンジ支援、企業へのフォローアップまでを包括的に行う「採用アセスメントネットワーク（仮称）」を構築

② 不本意非正規職員の正規職員への転換や第二新卒^(*)の早期安定再就職を推進するため、「就業・育成一貫支援プログラム」の拡充や生活も含めた総合的支援を実施

- ・物流、建設、介護等のエッセンシャルワーク^(*)や全国的にも非正規職員割合が高い飲食店・宿泊業へのマッチングを推進
- ・新卒就職後のフォローアップシステムの構築
- ・安定就労と結婚の同時実現を希望する方に向けた「きょうと婚活応援センター^(*)」と連携した「パッケージ（ペア）支援プログラム」の提供

③ 迅速かつ的確な雇用対策を行うため、機関連携による就業支援体制を構築

- ・学生（若者）・外国人の就職支援窓口体制の強化
- ・オール京都で重点労働機能を集約した実働組織を設置し、関係機関の類似機能の実働組織への移転・集約化及び広報活動に係る連携強化
- ・府内企業への就職・定着を促進するため、学生の京都採用枠の導入を経済団体に提案

④ 求職者への「推し企業」の紹介

- ・求職者の興味や関心を引く魅力的な経営や独自の取組を行う中小企業を「推し企業」として選定するとともに、広報用SNS媒体を活用し、その魅力を広く発信することで、企業とのマッチングを促進

2 ダイバーシティ人材活躍プロジェクト

① 育児・介護により離職した方々の再就職を促進するとともに柔軟な働き方を創出

- ・先進的取組で人材確保・定着に成功し、かつ、継続的改善を続ける企業を「アンバサダー企業（仮称）」として認定
- ・公民連携による「職住近接オフィス」を整備し、近隣に住む子育て女性等に仕事を提供
- ・地域内で子育て中の女性同士が短時間の仕事を分担・共有できる「子育てワークシェア」の仕組みを構築
- ・京都府内の企業や公共施設に子連れOKの「コワーキングスペース^(*)」を整備

② 一般就労を希望する障害者の就労を促進し、障害者雇用率アップに向けた取組を強化

- ・「就労困難者特化型 I T 就労支援センター（仮称）」を設置し、就労困難者（発達障害）の I T 業務への就労を推進
- ・「民間障害者チャレンジセンター^(*)」、「就労移行支援事業所^(*)」、「特例子会社^(*)」等の設立・運営支援プログラムを構築し、初期投資の一部助成や税制優遇措置の導入などによる障害者の積極雇用を促進する。
- ・京都府と大企業が共同出資する「就労移行支援事業所型特例子会社（仮称）」等を創設し、一定期間人材を育成した上で、中小企業での就労を可能とする制度を構築
- ・「超短時間労働」（週 10 時間未満）の導入促進により、長時間就労が困難な障害者の社会参加及び自立を促し、働くことを通じた社会参加機会を提供

③ 離職をしたシルバー世代^(*)が培ってきた経験と技術を活かすための支援

- ・シルバー世代の知識・経験・技術を活かした企業や地域とのマッチングを支援する「京都アクティビシニアバンク（仮称）」の設立
- ・転職を視野に入れたミドルシニア世代^(*)の出向、兼業・副業等を契機とした段階的な労働移動を支援
- ・シニアと観光を繋ぐ「シニアリゾートバイト^(*)」の仕組みを構築

④ 外国人の生活・就労をワンストップで支援

- ・「京都ジョブパーク^(*)」や「京の留学生支援センター^(*)」における留学生の就職支援を「京都府国際センター^(*)」等と連携した生活支援にも拡充するとともに、ワンストップ窓口の創設や支援組織の統一を図る。
- ・外国人材の受け入れを希望する企業にトータルコーディネーターを派遣し、就労環境や日本語学習等の体制整備を支援するとともに、留学生と企業のマッチングに特化したマッチングアジャスターを配置し、円滑な人材確保・定着を促進
- ・外国人が、英語で働く世界標準の「京都ならでは企業」の育成支援

3 北部地域の人材確保プロジェクト

① 北部地域企業の人手不足を解消するため、「みんなの人事部、みんなの人材プロジェクト（仮称）」（三人寄れば文殊の知恵）を推進

- ・総務、人事に関する情報、システムの共有
- ・北部地域の同業界による合同企業説明会の実施
- ・「北部まるごとワーケーション型インターナーシップ^(*)（仮称）」の実施
- ・北部地域における統一契約書の作成による、フリーランス^(*)や副業人材の契約の簡素化とフリーランス等の名簿の企業への活用

② 従前の終身雇用や年功序列等に縛られることなく、複数の企業で好きな時間に、好きな仕事をできる北部地域「パラレルキャリア推進プロジェクト（仮称）」を実施

- ・複数の企業で働くことで必要な収入を得る「パラレルキャリア人材」の育成
- ・リモートワークを活用した「北部地域ふるさと住民（仮称）」の設置

③ 「京都働き方 Re : デザインエリア（仮称）」の創造

- ・人手不足が著しい北部地域を「京都働き方 Re : デザインエリア（仮称）」と称し、新しい働き方や外部人材の活用等の雇用推進モデル事業を牽引するため、「京都企業人材確保センター^(*)」及び「京都府生涯現役クリエイティブセンター^(*)」機能について、北部サテライト機能も含めた体制強化を図る。

4 未来志向人材育成プロジェクト

① 次世代を担うスマート人材^(*)の育成

- ・「京都府立高等技術専門校」の施設内訓練において、訓練内容にAIの利活用を目的とした訓練カリキュラムを導入することにより、AIに関する基礎知識を理解・習得するとともに、各専門分野における業務で利活用することができる人材を育成
- ・デジタルリテラシー^(*)やデジタル化技術の習得に加え、ITベンダー^(*)と円滑な連携を可能にする実践的なスキルの習得等、IT・DX分野における企業ニーズに対応した在職者訓練の実施により、中小企業において必要とされるDX推進を担う人材を育成

② 産業界のニーズに対応した高付加価値を生み出す“変革人材”の育成

- ・産業創造リーディングゾーン^(*)などによって創造される次代の京都産業を支えるため、異分野の知識や技術、現場で求められる課題解決力や応用力等を身につける訓練を実施することで、生産性の向上や多能工化などによって、産業の変化や技術革新に対応できる多角的な視点を持った高付加価値を生み出せる人材を育成

③ リカレント・リスキリングによる職業能力開発や人的生産性の向上

- ・JPカレッジ^(*)や「京都府生涯現役クリエイティブセンター」の研修と公的職業訓練などの対象者、研修内容等を一元的に体系化し、必要な訓練メニューの提供や京都商工会議所など関係機関の研修の情報収集し、情報提供の一元化を図る。
- ・研修効果測定及びデジタルバッジ^(*)による見える化を通じて、リカレント・リスキリングの成果を関係者間で共有できる仕組みづくりを図るとともに、企業にリスキリングを促進するための補助金や給付金の審査項目へのリスキリング事業項目の追加を促進
- ・学び直しによる将来設計に即した就職先・活動先の確保とマッチングアジャスト^(*)を強化
- ・リスキリングの必要性を理解し実践してもらうための学習会である「経営者向けリスキリングラウンジ（仮称）」を開講するとともに、優良取組企業を顕彰することによって、リスキリングに取り組む企業の活動を加速化（一部再掲）

④ キャリア教育実施体制の整備

- ・小・中・高校生、大学生等の発達段階に応じた探究学習・職場体験等、職業観を醸成し、府内企業への理解を促すための取組を、企画段階から企業や大学生等の若者が参画し、他のイベントとも連携しながら実施する体制の整備

V 重点労働施策と併せて着実に推進する労働施策

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

- ・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、中小企業の職場環境の改善に向けた取組を支援し、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

② 「京都ジョブパーク」の機能強化による就業支援の促進

- ・正規職員を希望する若年世代やミドル世代の就業支援の強化
- ・留学生を含む大学生を対象としたマッチングイベントや大学訪問、大学内での企業交流会など、低回生から卒業年次生まで、一貫した就職支援を実施

- ・ものづくり産業をはじめとする府内産業を担う人材育成・就業支援の促進
- ・「就労移行支援事業所」や「就労継続支援事業所^(*)」と連携した障害者の就業促進
- ・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
- ・A I チャットボットの有効活用及び運用範囲の拡大による、時間や場所にとらわれない相談対応体制の充実

③ 関係機関との新たな連携等による広報強化

- ・国、自治体のみならず民間就職支援機関等との新たな連携を図ることによって、様々な雇用施策を、求める人・企業のもとに届けるための情報発信機能を強化
- ・関係機関の取組を取りまとめ、定期的に発信する「おまとめ仕事ナビサイト（仮称）」を構築
- ・既存サイトや広報 SNS 媒体を見直し、広報提供体制を再構築
- ・求人情報について、英語等の外国語をはじめ、会社のユニークな取組や、福利厚生情報等も追加した情報の発信

(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 就職支援協定締結大学と京都企業との連携・交流の促進

- ・関係大学との間で就職支援協定を締結し、京都企業の魅力を幅広い学生に知ってもらい、理解促進を図るための取組を推進するとともに、優良な取組を顕彰する「京都わかもアワード（仮称）」を創設（一部再掲）
- ・「京都ジョブ博」や「就活準備フェア^(*)」などの企業説明会の開催や、探究学習や地域での暮らし体験など、様々な手法を用いたインターンシップ、オープンカンパニー^(*)による学生と企業とのマッチング機会の創出

② 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
- ・京都の魅力や京都企業の素晴らしい伝える動画を制作し、学校で視聴する時間を設けるなど、早い段階から職業観を醸成し、府内企業への理解を促すための取組を実施

③ 京都のものづくり・産業界と若者世代との早期からの交流促進

- ・「京都理系学生×京都産業 未来ひとづくりプロジェクト^(*)」を軸とした関係機関との連携により、学生が、ものづくり・クリエイティブな仕事に興味・関心を持てる環境を産官学労のオール京都で推進

(3) 氷河期世代や女性・障害者をはじめとするダイバーシティ環境の整備・促進

① 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・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

② 景気の影響を受けやすい非正規雇用女性等への支援

- ・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

③ 働く女性の就労継続に向けた支援

- ・時間単位年次休暇制度の導入、子連れ出勤のための託児スペースの整備及び在宅勤務等のテレワーク^(*)の推進など、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の整備を支援
- ・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

④ 障害者雇用の促進に向けた企業への支援

- ・多様な障害者雇用モデルの開発や障害者雇用推進企業のネットワーク形成を支援
- ・「障害者雇用環境アセスメントツール^(*)」を活用した雇用環境の見える化支援
- ・障害者雇用への理解を深めるため、企業による支援学校等での視察や交流を通じて、実習の受け入れを促進

⑤ 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

- ・障害のある学生の就業体験促進など、今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援を強化

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 「京都企業人材確保センター」による企業の人材確保と定着を支援

- ・「京都企業人材確保センター」のスタッフが企業に訪問し、人材確保や定着に関する状況を確認し、課題に応じて社会保険労務士等の専門支援員によるアドバイスにより、課題を解決
- ・誰もが働きやすい職場環境は人材の確保、定着に繋がることから、環境改善に取り組む中小企業を支援

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・職種を超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) 働き方改革の推進

- ・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
- ・「京都学生就労環境等適正化協議会^(*)」や「公正採用選考・ワーカルール教育推進会議^(*)」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」の企業訪問による取組の周知と中小企業の職場づくりの支援制度を熟知したスーパーバイザーによる伴走支援を実施

② 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けた支援

- ・職場環境づくりに取り組む中小企業に対して、取組への補助や社会保険労務士、中小企業診断士、行政書士などの専門支援員のアドバイスにより支援
- ・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
- ・「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言企業」宣言企業数の更なる増加

3 京都産業を支える人材の育成について

(1) 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

- ・自身の働く意味・目的を確認し、それに応じ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
- ・地域の人手不足や社会的課題に対応する担い手としてシルバー世代が参画し、社会とのつながりの中で役割を実感できる取組を実施

② リカレント・リスキリングを軸とした能力開発機能を強化

- ・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生産性の向上
- ・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よう支援
- ・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、「京都府リカレント教育推進機構」と連携し、学び直しを目指す方に、学修開始前の目標設定等の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、その後のフォローアップまでを一気通貫で支援し、新たな活躍にチャレンジできる環境を整備
- ・中小企業経営者の意識改革を促すプログラムの検討や従業員が学びやすい環境整備、リスキリングのメリットの周知など、企業におけるリスキリング推進に関する支援
- ・リカレント教育の必要性を啓発し、継続的な学びを促進するとともに、経営者や大学生等も巻き込んだ学び直し機運の醸成

(2) 次世代を見据えた職業能力の開発・技能の振興

① 「京都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、京都府立高等技術専門校4校全ての訓練科やカリキュラムの継続的な改善・見直しを実施
- ・ものづくり産業を支える人材を育成する「京都府立京都高等技術専門校」において、大学中退や早期離職をした若年層の再チャレンジを促進
- ・全国に2か所しかないやきものの公共職業訓練施設である「京都府立陶工高等技術専門校」において、京焼・清水焼業界を支え発展させる人材育成と、就職や技術相談等に応じるハイ機能の強化
- ・京都府北部の人材育成拠点である「京都府立福知山高等技術専門校」において、インクルーシブ^(*)な職業訓練の推進と、京都府南北の教育訓練機会の格差是正に向けた取組の実施
- ・障害者の職業的自立を支援する「京都府立京都障害者高等技術専門校」において、障害者校訓練生の非正規雇用割合の改善と、就職後にキャリアアップできる環境の整備

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

③ 京都の優れた技能の振興と未来への継承支援

- ・「京都府の現代の名工^(*)」や「明日の名工^(*)」等の表彰について、女性や障害者、日本で活躍する外国人材の積極的な表彰などによる技能振興の強化
- ・「ものづくりフェア」等の子ども向け技能振興イベントにおいて、若年層に対しても技能の魅力をより強く発信するために、企画段階から大学生等の若者が参加できる体制を整えるとともに、他のイベントとの共催や連携を実施
- ・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
- ・技能検定における育成就労制度への適切な対応

VI 本計画で達成したい目標

KPI項目	KPI数値
正規雇用者数	45,000人
府内企業・地域交流学生数	30,000人
京都府が支援した企業の人材確保数	36,000人
リカレント・リスキリング実践成果者数	20,000人
障害者雇用率	2.7%
IT・DX人材の育成者数	10,000人
職場づくり行動実践企業数	2,800社

VII その他関連情報

委員名簿

【委員】

区分	氏名	職名
本体会議 (10人)	アンナ・クレシェンコ	Flora株式会社 代表取締役
	上田清和	一般社団法人京都経営者協会 専務理事
	浦坂純子	同志社大学 教授
	杉岡秀紀	福知山公立大学 准教授
	鈴鹿可奈子	株式会社聖護院ハッピング本店 代表取締役社長
	富田キアナ	京都大学大学院生
	濱田祐太	株式会社ローカルフラッグ 代表取締役
	原 敏之	日本労働組合総連合会京都府連合会 会長
	村田 淳	京都大学学生総合支援機構 准教授
	渡辺 誠	京都府助言役（参与）（雇用創出・就業支援担当） 京都大学経済研究所 教授
多様な人材の活躍 (5人)	石崎信也	株式会社しんやさい京都 代表取締役
	瀧井智美	株式会社ICB 代表
	新田昌恵	株式会社マミー・クリスタル 代表
	村田 淳	京都大学学生総合支援機構 准教授
	森口真希	株式会社堀場製作所 理事 管理本部副本部長
人材確保・定着 (5人)	齊藤 徹	株式会社アグティ 代表取締役
	阪本純子	アクセルコンサルティング株式会社 中小企業診断士
	篠原賢太郎	株式会社KADOKAWA 教養・生活文化局 ライフスタイル2部 生活実用第6編集課 編集長
	杉岡秀紀	福知山公立大学 准教授
	高野安代	株式会社La Himawari 代表取締役社長
人材育成 (10人)	青山恵則	株式会社島津製作所 常務執行役員
	石垣一也	一般社団法人京都経営者協会 理事 事務局長
	浦尾たか子	京南倉庫株式会社 常務取締役
	浦坂純子	同志社大学 教授
	加古万千香	株式会社草川精機 代表取締役社長
	小寺建樹	株式会社アカツキ製作所 代表取締役社長
	田中誠二	一般社団法人京都府専修学校各種学校協会 会長 (学校法人 大和学園 理事長)
	戸田則子	社会福祉法人京都総合福祉協会 京都障害者就業・生活支援センター 所長
	西岡 歩	日本労働組合総連合会京都府連合会 副事務局長
	巳之口真理子	JAM京滋 執行委員
新体制構築 (4人)	黒木雄平	京都市産業企画室 ひと・しごと環境整備課長
	渡部 愛	京都労働局 職業安定部長
	土渕 誠	日本労働組合総連合会京都府連合会 事務局長
	上田清和	一般社団法人京都経営者協会 専務理事

【オブザーバー】

本体会議	渡部 愛	京都労働局 職業安定部長
	真鍋隆浩	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

会議開催状況

- 1 本体会議 第1回 令和7年4月17日
第2回 令和7年7月25日
第3回 令和7年11月6日
- 2 多様な人材の活躍部会 2回開催
- 3 人材確保・定着部会 2回開催
- 4 人材育成部会 4回開催
- 5 新体制構築部会 4回開催

用語解説

「京都府人材確保・多様な働き方実現プラン（仮称）」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

I Tベンダー

ソフトウェア、ハードウェア、システム、技術サービスなどを提供する企業のこと。

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。

明日の名工（京都府青年優秀技能者奨励賞表彰）（平成 11 年度より実施）

将来の産業基盤を支える技能者として一層の技術向上の励みとしていただくとともに、技能者の地位向上と技能尊重気運の高揚を目的として、府内のものづくりに関わる産業（伝統産業を除く。）に従事する優れた青年技能者を知事が表彰するもの。（令和 6 年度の表彰者数：9 名）

アルムナイ制度

一度退職した社員を再雇用すること。

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、充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

エッセンシャルワーク

社会の基本的機能を維持するために不可欠な業務や職業のこと。

お

オープンカンパニー

学生に企業や業界の情報を提供する短期間のキャリア形成プログラムのこと。就業体験は必須とせず、企業説明や社員との交流などを通じて、学生の企業や業界への理解を深めることを目的としている。

き

京都学生就労環境等適正化協議会（平成 28 年 3 月 18 日設置）

学生アルバイト等の適正な就労環境を確保するため、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。

京都企業人材確保センター（令和6年5月10日開設）

就労環境の改善による企業の魅力向上から、求職者とのマッチングまで、人材確保に悩む中小企業における人材の確保と定着を支援する拠点。

きょうと婚活応援センター（平成27年10月10日開設）

結婚を希望する独身の方々の婚活を応援するとともに、婚活に前向きに取り組める社会的気運を醸成するための総合的な婚活支援拠点。

京都ジョブ博（平成30年度より実施）

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、京都府主催の合同企業説明会のこと。

京都ジョブパーク（平成19年4月2日開設）

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、ハローワークと一緒に相談から人材育成、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。

京都府国際センター（平成8年7月1日開設）

国際活動のひと・もの・情報・こころの交流拠点として、多文化共生の地域づくりを推進している地域国際化協会。外国人住民等を対象とした多言語相談窓口や日本語学習支援、外国につながりをもつ子どもの学習支援、災害時支援などの事業を実施している。

京都府雇用対策協定

府内の経済・雇用情勢に応じたきめ細やかで一体的かつ総合的な雇用対策を推進するため、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者で平成30年3月6日に締結した協定のこと。

京都府生涯現役クリエイティブセンター（令和3年8月1日開設）

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。

京都府の現代の名工（京都府優秀技能者表彰）（昭和61年度より実施）

職業技能の向上と技能尊重気運の高揚を図り、技能者の励みとしていただくことを目的として、府内の各産業分野（伝統産業を除く。）で最高の技能を発揮して産業発展のために貢献されている方を京都府知事が表彰するもの。（令和6年度の表彰者数：17名）

京都理系学生×京都産業 未来ひとつづくりプロジェクト（令和5年度より実施）

大学・企業が多く集積する京都府において、次世代の中核となるべき理系学生に対し、京都産業の中心であるものづくりや情報通信産業等の分野におけるS T E A Mの魅力・やりがいを伝える活動を産学官労連携により展開し、オール京都で、ものづくりをはじめとする次世代理系人材の活躍を後押していく機運を醸成することを目的としたプロジェクト。

京の留学生支援センター（平成 29 年 6 月開設）

留学生等の外国人材の育成、企業とのマッチング、個別相談等の就職支援を行う拠点。

こ

公正採用選考・ワークルール教育推進会議（平成 29 年 4 月 1 日設置）

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や、公正採用選考への理解促進を図るため、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や公正採用選考にかかる情報共有等を行い、実効性のあるワークルール等教育の充実・実践と公正採用選考の普及を図る会議体。

子育て企業サポートチーム（令和元年 5 月 15 日設置）

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。

コワーキングスペース

異なる職業や企業に所属する人々が、同じ空間で独立して働きながらも、交流や協働の機会を持つて共有オフィス環境のこと。

さ

サテライトオフィス

都市部の企業等が本拠地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。

産業創造リーディングゾーン

京都府内の地域が持つ資源など、そこにしかない強みを生かしながら、国内外から注目されるテーマを掲げ、イノベーションに取り組む企業の集積を図り、次代の産業を創出する拠点づくりを目指すものであり、その効果を京都府内全域に波及させていくことで均衡ある発展を推進するもの。

3年の壁・再チャレンジプロジェクト（平成 30 年度より実施）

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

大学生や求職者等を対象として、社会的なマナーやコミュニケーション力、責任感や実行力など、仕事をする上で不可欠なヒューマンスキルを体系的に学んで就活力を高める研修や、就職

活動に役立つ知識、スキルを学べるセミナーのこと。京都ジョブパークにおいて、「就活準備コース」、「社会人基礎力コース」、「ヒューマンスキルコース」、「ポータブルスキル別適職探求コース」の4コースのセミナーを実施している。(令和6年度延べ受講者数：4,623人)

シニアリゾートバイト

シニア世代を対象とした、リゾート地（ホテルや旅館など）において住み込みで働く中期的または短期的なアルバイトのこと。

就活準備フェア（令和6年度より実施）

学生生活の早い時期からの「京都企業」や「働くこと」への理解促進を目的として、オープンカンパニー・インターンシップへの参加を希望する大学生等とオープンカンパニー・インターンシップを実施する京都企業とのマッチングの機会を提供する京都府主催のイベント。

就労移行支援事業所

障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスの一つで、一般企業への就職を希望する障害のある方に対して、就労に必要なスキルの習得や職場探し、就職後の定着支援などを行う施設。

(令和5年9月中に利用者がいた府内事業所数：46事業所)

就労継続支援事業所

障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスの一つで、一般企業等での就労が困難な人に、就労や生産活動の機会を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う施設。A型とB型の2種類があり、A型は雇用契約に基づく就労、B型は雇用契約を伴わない就労の形態である。(令和5年9月中に利用者がいた府内事業所数：A型 96事業所、B型 331事業所)

障害者雇用環境アセスメントツール

企業が障害のある求職者を募集する際に、自社の職場環境や募集する業務に必要となる適性を可視化するために京都府が開発したツールのこと。障害のある求職者を募集する企業の担当者が、自社の職場環境や業務に必要となる適性に関する設問に回答し、当該回答結果を求人票や職場実習の募集と一緒に公開することにより、適性に合う障害者やその支援者との出会いをサポートする。

シルバー世代

通常は60～65歳以上の高齢者を指す呼称。

す

スマート人材

本プランにおいては、AIに関する基礎知識を理解・習得し、各専門分野における業務で利活用することができる人材や、IT技術を活用するIT人材に加えて、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・連携が行える人材を「スマート人材」と定義する。

せ

選考アセスメント

企業が応募者の能力・適性・生活などを評価するために実施するアセスメントのこと。

た

第二新卒

第二新卒とは、大学や専門学校などを卒業後に就職したものの、短期間（通常3年以内）で退職し、再び新卒市場に近い形で就職活動を行う若年層を指す。

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、多様なニーズに対した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。

ち

地域活性化雇用創造プロジェクト（国（厚生労働省）が平成28年度より実施）

地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の地域の課題に対応するための都道府県の取組を国（厚生労働省）が支援することにより、地域における良質な雇用の実現を図る事業。

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する。

（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）

デジタルバッジ

個人が獲得したスキル、能力、達成、資格などを認証し、従来の紙の証明書や資格証に代わるデジタル証明書のこと。

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。

と

特例子会社

障害者の雇用促進を目的として、「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」に基づいて設立される子会社のこと。（令和6年6月1日時点の府内の特例子会社数：14社）

ふ

フリーランス

特定の企業や団体に雇用されず、自身の専門スキルや知識を活かし、独立して仕事を請け負う働き方のこと。

ほ

北部まるごとワーケーション型インターンシップ

京都府北部地域に一定期間滞在し、地域での就業体験、生活、住民との交流を通じて、地域とのつながりを深めることができる移住促進プログラムのこと。

ま

マッチングアジャスト

求職者と企業との間のマッチング効果を高めるため、双方のニーズに応じた調整を行うプロセスや仕組みのこと。

み

ミドルシニア世代

概ね35～59歳の世代のこと。

民間障害者チャレンジセンター

民間企業が主導して障害者の就労機会の創出や職業能力の向上を支援する拠点のこと。

り

リカレント教育

学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくこと。

リスキリング

新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること。