

## ⑭ 雇用の安定・確保と人材育成

### 20年後に実現したい姿

▶ 労働の需給バランスが確保され誰もが充実した職業生活を送れる社会

### 4年間の対応方向・具体方策

1 ~ 18 の方策

※色付き□の方策は、1 府民協働で取り組む きょうとチャレンジの重点・新規方策を再掲しています。



### 主な数値目標

不本意非正規雇用者の割合

目標数値 (2022年) **10.7%**

基準値 (2017年) **11.7%**

府内大学生の府内就職割合

目標数値 (2023年度) **25.0%**

基準値 (2017年度) **19.4%**

### 20年後に実現したい姿

【労働の需給バランスが確保され誰もが充実した職業生活を送れる社会】

- 労働需給のバランスが確保され、安定した多様な働き方が実現しています。
- 若者、中高年齢者、女性、障害者、外国人労働者などの誰もが意欲的に働くことができる魅力ある職場づくりが進み、充実した職業生活が実現しています。



### 現状分析・課題

- 有効求人倍率は、平成21（2009）年度には0.51と最も低くなりましたが、平成30（2018）年度は1.58と高水準であり、AIやIoTの導入による生産性の向上や働き方改革により、人材確保を進める必要があります。
- 非正規雇用者の割合と人数は増加傾向ですが、不本意非正規雇用者割合は1割程度と全国並となっています。
- 新規就職者の3年以内離職率は、高卒は40.8%、大卒は32.2%（ともに全国）と高止まりしており、企業にとっても、また離職者にとっても、その再就職の支援が求められています。
- 府内では大学生数が多いにもかかわらず、府内大学生の府内での就職率は低く、人材確保の取組を強化する必要があります。

- 京都府若者の就職等の支援に関する条例に基づき、ひきこもり等就職の難しい若者を対象に行った支援については、平成27（2015）年度から平成30（2018）年度までの4年間で、285人であり、うち221人が就職に結び付いていますが、就職困難な若者は依然として多数存在しています。
- 人口に対する後期高齢者の割合は、平成27（2015）年の12.9%が令和22（2040）年には20.6%と、5人に1人が後期高齢者となる見込みであることから、多様な働き方を進めるとともに、高齢者のスキルや能力を生かしたマッチングを行う必要があります。
- 民間企業における障害者実雇用率は、平成29（2017）年で法定雇用率2.0%を上回る2.07%でしたが、法定雇用率が平成30（2018）年4月1日から2.2%に、更にその後3年以内には2.3%へ引上げられることから、障害者実雇用率の増加に向けた企業への積極的なアプローチや、就労環境の改善が必要となっています。
- 出入国管理及び難民認定法の改正（平成31（2019）年4月1日施行）に伴い、新たな在留資格（特定技能）が創設され、特定技能による在留資格の認定を見据えた外国人技能実習生の増加が見込まれることから、技能検定試験受験者の増加を見据えた体制を整える必要があります。

## 4年間の対応方向・具体方策

### 雇用の確保・就業の支援により、労働の需給バランスが整った環境づくりを進めます。

- 1 新卒離職「3年の壁・再チャレンジプロジェクト」を創設し、新卒3年以内の離職など早期離職者について、インターンシップの実施や研修会の開催など、ブランクを空けない就業復帰を支援することで「安定就業」を進めます。
- 2 採用力・定着力の向上や就労環境整備、多様な働き方制度の導入など、中小企業の雇用の安定に向けた取組を進めます。また、高度人材の確保に向け、AIやIoTの活用等により、「京都お仕事マッチング診断ジョブこねっと（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するなど、マッチング機能を強化します。
- 3 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改革を支援し、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等のサポートを行います。
- 4 中小企業の人材確保と従業員の定着及び奨学金を返済する働く若者の負担軽減を図るため、中小企業応援隊や経済団体をはじめとした関係機関と連携し、奨学金返済支援制度の普及を促進します。また、制度導入企業を「京都ジョブナビ」に掲載するなど、企業の魅力発信を支援します。
- 5 「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情報発信の強化や、「中小企業人材確保推進機構」において、企業と求職者の出会いの場を創出するなど、中小企業の人材確保を進めます。
- 6 ひきこもりからの自立を促進するため、脱ひきこもり支援センターを中心に、市町村や民間支援団体、京都ジョブパークと協働・連携し、早期支援体制の構築、訪問・相談支援の実施、また、中間的就労から一般就労へ段階的かつきめ細かな就労支援など、社会的自立支援を実施します。



若者就職・定着総合応援事業 訓練風景

## 就労環境の改善・整備により、多様な人々が柔軟で働きやすい環境づくりを進めるとともに人材育成を強化します。

- 7 子育てにやさしい職場環境づくりを提供する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」の創出を支援します。
- 8 「産学公連携海外人材活躍ネットワーク」を創設し、研究者等の高度外国人材や介護・農業など特定技能者等の外国人、留学生が安心して活動し暮らせるための受入体制を構築し、海外ネットワークを生かした人材確保から、インターナショナルスクールの誘致や居住環境面の相談、地域の多文化共生まで、オール京都でサポートします。
- 9 若者、中高年齢者、女性、外国人及び障害者等、一人ひとりがその意思や能力などの個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できるよう、サテライトオフィスやテレワーク、短時間正社員制度の導入支援等、働きやすい環境づくりを支援します。
- 10 ブラック企業、ブラックバイトの根絶に向け、中小企業等を対象に、事業所に出向いて経営者や従業員に向けたワークルールや多様な働き方等の理解を促進する、セミオーダー型の「誰もが働きやすい職場づくりに向けた出前セミナー（仮称）」を開催します。
- 11 インターンシップやICT活用現場見学会の実施により、建設産業の魅力を発信し、建設産業の担い手を確保するとともに、ICTの活用等により働き方改革を進めます。
- 12 職場におけるハラスメント対策の周知啓発や、多様性を受け入れる環境整備等についての理解を促進します。
- 13 首都圏・近畿圏・府内大学と締結した就職支援協定に基づき、京都産業や京都企業の魅力を大学へ発信することにより、中小企業への就職を促進します。
- 14 障害者の法定雇用率未達成の企業に対し、京都障害者雇用企業サポートセンターが企業の取組状況に応じ、業務の切り出しや職場環境改善、障害者雇用の好事例を広く紹介するなど、関係機関との連携により一貫した伴走支援をオーダーメイド型で展開します。
- 15 「はあとふる企業」として認証している障害者雇用に熱心な企業の好事例や、業務手順の可視化・簡略化などが、他の社員も含めた労働環境の工夫につながることを広く紹介し、認証企業の価値を向上させ、障害者雇用への理解を促進します。
- 16 府庁職員・学校の教職員への障害者の雇用を進めます。
- 17 AIやIoT等を活用した超スマート社会の到来など社会経済情勢の変化を踏まえ、府立大学を「知(地)の拠点」にふさわしい新生府立大学として教育研究環境を更に充実・整備し、地域・産業界と連携して、地方創生を担う人材育成に取り組みます。
- 18 府立高等技術専門学校において、IoT技術等の習得による産業構造の転換に即した職業訓練を通じて、人材育成を強化します。



京都ジョブ博

