

参 考

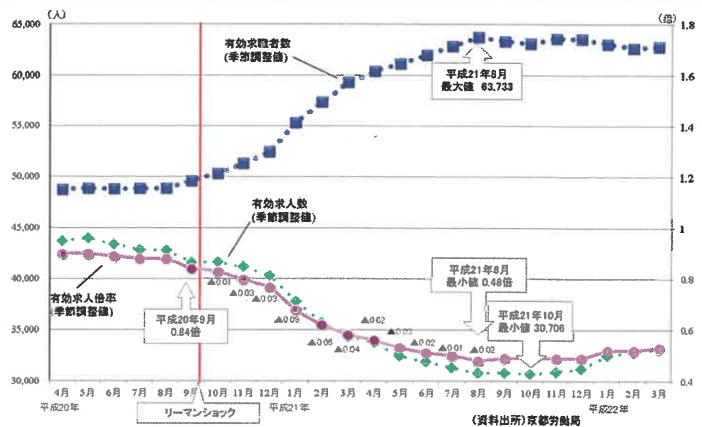
- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| (1) 最近の雇用失業情勢について | (1～5 ページ) |
| (2) 京都府の主な雇用対策
(令和3年度当初予算主要事項説明) | (6～20 ページ) |
| (3) 京都ジョブパークの利用実績 | (21 ページ) |
| (4) 京都府雇用創出・就業支援計画 (概要) | (22～23 ページ) |
| (5) 京都府雇用創出・就業支援計画 | (24～32 ページ) |
| (6) 京都府障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～ (概要) | (33～34 ページ) |
| (7) 京都府障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～ | (35～39 ページ) |
| (8) 第10次京都府職業能力開発計画 | (40～44 ページ) |
| (9) 令和3年度公共職業訓練実施計画 | (45～59 ページ) |

最近の雇用失業情勢について

①リーマンショック時と新型コロナ時の雇用統計比較

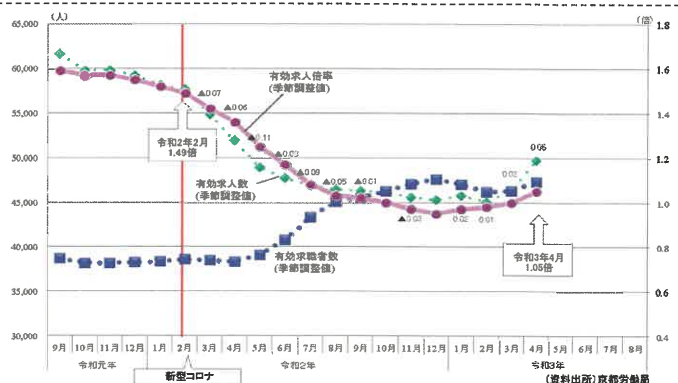
(リーマンショック時)

2～3ヶ月後から求人が低下し、求職者が増加している



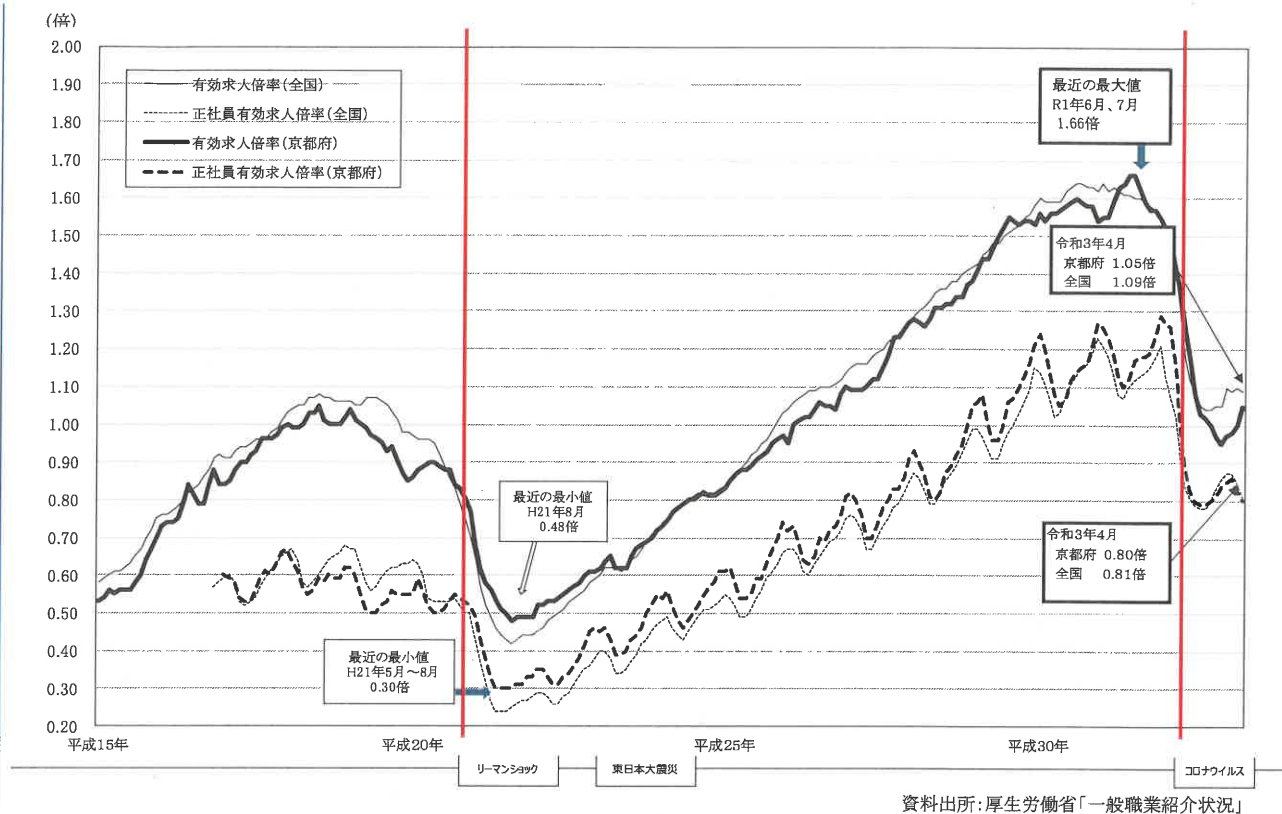
(新型コロナ時)

- ・求人数が大きく落ち込むことで有効求人倍率が低下
- ・令和2年10月以降は1倍を下回っていたが、令和3年3月に1倍まで回復した。



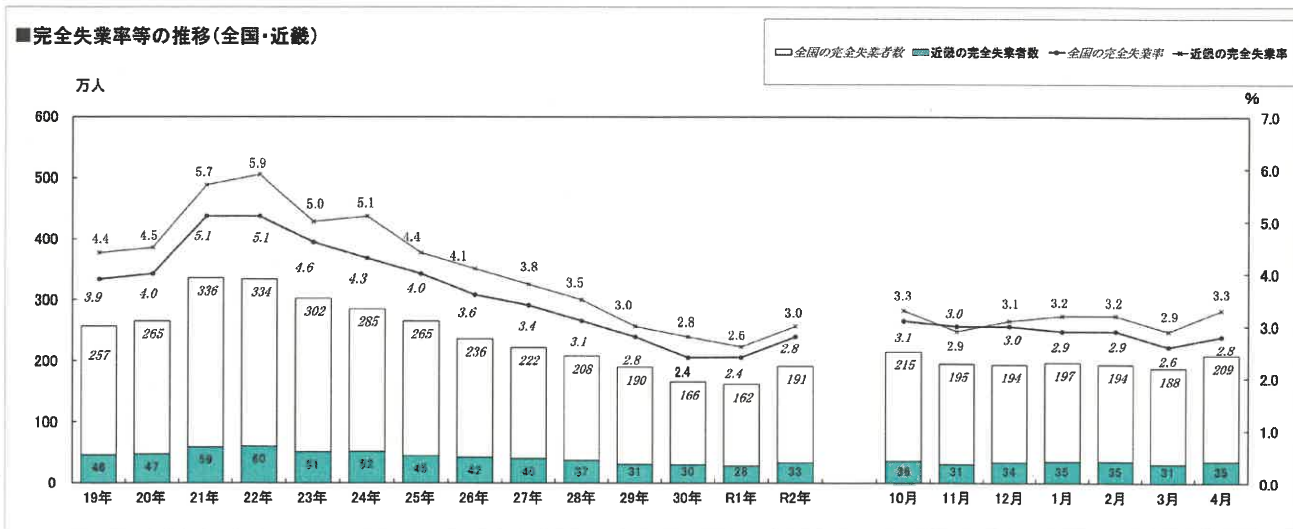
②有効求人倍率 平成15年からの推移(全国・京都府)

リーマンショック後1.6倍以上に上昇していた有効求人倍率は、新型コロナにより大きく低下している



③完全失業率の推移(全国・近畿)

完全失業率は今年に入りやや増加しているもののほぼ横ばい



④府内産業別新規求人の動向について(京都府)

- ・令和3年4月の新規求人数(原数値)は、前年同月比で1.6%増となった。
- ・製造業は新規求人数が増加している。

	令和2年								令和3年							
	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月		
建設業	1,229 ▲11.1	1,600 ▲3.7	1,336 ▲4.7	1,318 ▲4.7	1,603 ▲7.1	1,300 ▲7.3	1,397 ▲3.3	1,677 ▲3.0	1,314 ▲2.6	1,406 3.7	1,740 5.5	1,460 3.2	1,506 22.5	1,702 6.4		
製造業	1,790 ▲16.7	1,758 ▲31.0	1,506 ▲37.0	1,465 ▲30.8	1,585 ▲37.6	1,584 ▲32.3	1,617 ▲24.6	1,819 ▲26.1	1,669 ▲27.1	1,536 ▲23.5	1,903 ▲11.3	1,760 ▲18.9	1,844 3.0	2,064 17.4		
運輸業・郵便業	1,011 ▲24.0	1,293 ▲10.0	1,112 ▲3.5	860 ▲21.7	1,166 ▲26.5	1,073 ▲11.0	869 ▲40.7	1,307 ▲17.3	1,028 ▲12.2	787 ▲34.0	1,147 ▲31.7	1,071 ▲40.6	1,040 2.9	1,185 ▲8.4		
卸売業・小売業	2,400 ▲16.3	2,592 ▲29.7	2,056 ▲28.9	1,870 ▲40.4	2,348 ▲34.4	2,102 ▲26.8	1,941 ▲32.0	2,345 ▲39.4	1,889 ▲29.7	1,889 ▲32.7	2,383 ▲30.1	2,068 ▲19.8	2,272 ▲5.3	2,386 ▲7.9		
宿泊業・ 飲食サービス業	3,215 ▲19.8	861 ▲59.8	790 ▲47.9	3,571 ▲11.5	967 ▲51.1	726 ▲50.2	3,370 ▲17.3	1,156 ▲44.2	961 ▲43.6	3,435 ▲12.8	871 ▲52.7	652 ▲54.3	3,905 21.5	889 3.3		
医療・福祉	4,527 ▲1.9	4,714 ▲8.2	4,536 ▲7.1	3,968 ▲12.1	4,289 ▲24.5	4,527 ▲6.7	4,174 ▲15.3	4,565 ▲16.1	4,544 ▲11.5	4,412 ▲10.4	4,606 ▲18.3	4,792 ▲11.9	4,782 5.6	4,466 ▲5.3		
サービス業 (生活関連、 不動産業等)	3,144 ▲9.8	2,795 ▲33.3	2,520 ▲34.4	2,638 ▲26.5	2,666 ▲38.0	2,516 ▲34.4	2,816 ▲12.4	2,849 ▲34.8	2,493 ▲33.8	2,745 ▲13.6	2,826 ▲26.0	572 ▲30.8	3,249 3.3	3,164 13.2		
全産業計	19,276 ▲12.4	16,860 ▲24.6	14,856 ▲24.6	17,310 ▲18.5	15,772 ▲31.2	14,814 ▲23.3	17,939 ▲16.4	17,104 ▲26.3	14,817 ▲25.1	18,022 ▲14.8	17,070 ▲21.7	16,262 ▲21.6	20,557 6.6	17,138 1.6		

上段：現数値、下段：前年度又は前年同月比
(資料出所)京都労働局資料を基に京都府作成

⑤新卒者の就職内定状況(京都)

◆令和3年3月大学・短期大学卒業予定者の内定状況

	就職希望者数	就職内定者数	未内定者数	就職内定率
令和3年3月 卒業生	29,584人	27,883人	1,701人	94.3%
令和2年3月 卒業生	29,126人	28,173人	953人	96.7%
対前年比	458人	▲290人	748人	▲2.4ポイント

令和3年4月1日現在

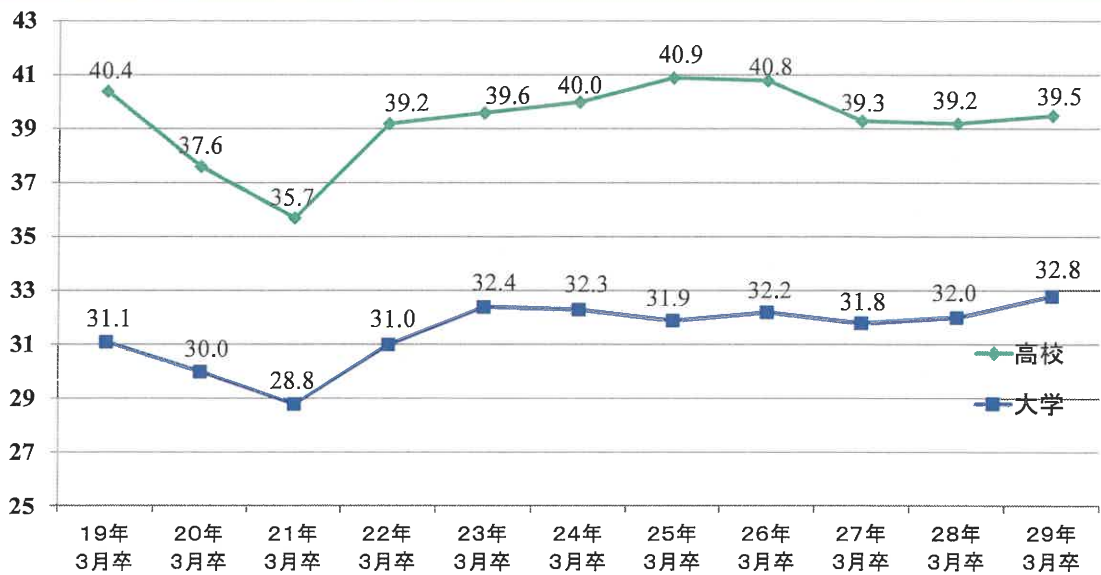
◆令和3年3月高校卒業予定者の内定状況

	求人数	就職希望者数	就職内定者数	求人倍率	就職内定率
令和3年3月 卒業生	4,801人	1,534人	1,484人	3.13倍	96.7%
令和2年3月 卒業生	6,205人	1,816人	1,743人	3.42倍	96.0%
対前年比	▲1,404人	▲282人	▲259人	▲0.29倍	+0.7ポイント

(資料出所)京都労働局調査

令和3年3月末現在

⑥ 新規学校卒業就職者3年未満離職率(全国:学歴別)



	19年 3月卒	20年 3月卒	21年 3月卒	22年 3月卒	23年 3月卒	24年 3月卒	25年 3月卒	26年 3月卒	27年 3月卒	28年 3月卒	29年 3月卒
高校	40.4	37.6	35.7	39.2	39.6	40.0	40.9	40.8	39.3	39.2	39.5
大学	31.1	30.0	28.8	31.0	32.4	32.3	31.9	32.2	31.8	32.0	32.8

資料出所:厚生労働省

※ 卒業後3年経過時点で調査を行うため、29年3月卒が最新。

⑦ 非正規雇用の割合(京都府/全国)

順位		平成29年	平成24年
—	全国	38.2	38.2
1	沖縄県	43.1	44.5
2	京都府	42.5	42.8
3	奈良県	41.1	41.8
4	山梨県	40.8	41.3
5	北海道	40.6	40.0
6	滋賀県	40.6	40.0
7	大阪府	40.3	39.7
8	鹿児島県	40.3	39.6
9	埼玉県	40.1	39.5
10	福岡県	40.0	39.4

増減(29年－24年)	
全国	±0
沖縄県	△1.4
京都府	+0.7
奈良県	+1.4
山梨県	+1.3
北海道	△2.2
滋賀県	+2.2
大阪府	△1.0
鹿児島県	+0.3
埼玉県	+0.5
福岡県	±0

(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(平成29年)

⑧ 京都府の非正規率

○ 京都府は特に15～24歳の非正規率が高い。

年齢別非正規雇用の割合

	京都府			全国			総数の差 (京都府-全国)
	総数 %	男性	女性	総数 %	男性	女性	
総数	42.5	26.9	59.8	38.2	22.3	56.6	4.3
15～19歳	7.0	6.5	7.5	1.4	1.1	1.7	2.5
20～24				3.1	2.8	3.5	
25～29	5.6	3.6	7.8	2.3	1.6	3.2	0.7
30～34				2.6	1.3	4.1	
35～39	7.2	2.5	12.5	3.0	1.2	5.2	0.2
40～44				4.0	1.2	7.2	
45～49	7.9	2.2	14.3	4.2	1.1	7.8	0.1
50～54				3.6	1.0	6.6	
55～59	7.7	4.9	10.8	3.2	1.1	5.7	0
60～64				4.5	3.8	5.4	
65～69	7.0	7.1	7.0	4.0	3.8	4.2	1.4
70～74				1.6	1.6	1.6	

(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成29年)

⑨ 不本意非正規の状況(全国)

○ 不本意非正規の割合は、25～34歳が16.8%と最も多い

	人数	割合
	(万人)	(%)
全体	230	11.5
15～24歳	15	5.8
25～34歳	39	16.8
35～44歳	39	12.1
45～54歳	55	13.3
55～64歳	52	12.9
65歳以上	29	7.9

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和2年平均)

(注) 1) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者

2) 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者

3) 割合は、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由に関する質問に対して回答をした者の数を分母、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者を分子として算出

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

政策企画部
商工労働観光部

事業名	起業するなら京都・プロジェクト推進事業費			新規・ 継続の別	一部新規	
	予 算 額	国 庫	起 債	その他	一般財源	
	138,981千円	44,650	5,000	22,000	67,331	
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣 旨 スタートアップ創出から成長発展までステージに応じた支援を、国や京阪神で連携しながらオール京都で体系的に実施し、世界に伍するスタートアップの輩出を目指す。</p> <p>2 事業内容</p> <p>(1) スタートアップ創出支援 74,300千円 (担当課：②③④⑤⑥⑦⑧) 大学発、外国人、企業内など多様なスタートアップ企業の創出を図る。 ・アイデアソン等の起業を創出するプログラム、アントレプレナー教育等の実施 ・外国人のスタートアップ支援窓口の運営 ・アクセラレーションプログラムの実施、社会課題解決の取組への助成</p> <p>(2) 世界に伍するスタートアップ支援【新規】 27,000千円 (担当課：⑤) スタートアップ企業の成長発展等を支援し、世界に伍するスタートアップ企業の輩出を図る。 ・起業創出プログラム等の増設 ・大型資金調達ピッチ会の開催 ・海外スタートアップ企業との相互交流</p> <p>(3) スタートアップ・エコシステム推進体制整備【一部新規】 37,681千円 (担当課：①⑤) ・(一社)京都知恵産業創造の森をハブに、京都スタートアップ・エコシステム推進協議会、大阪・ひょうご神戸コンソーシアムと連携体制を構築 ・大学や企業等の協働によるオープンイノベーションや人材育成に資する取組に向けた検討</p>					
担当課・担当名	①企画参事（南部担当） ②中小企業総合支援課 金融・経営支援係 ③ものづくり振興課 地域産業戦略係 ④ 〃 特区・イノベーション推進係 ⑤ 〃 スタートアップ支援係 ⑥産業立地課 産業立地係 ⑦経済交流課 海外ビジネス支援係 ⑧文化学術研究都市推進課 計画推進係			課・担当 電話番号	075-414-4513 075-366-4357 075-414-4852 075-414-4849 075-414-5103 075-414-4848 075-414-4840 075-414-5194	

令和3年度当初予算案主要事項(令和2年度2月補正含む)説明

政策企画部・府民環境部・文化スポーツ部・健康福祉部・商工労働観光部・教育委員会

事業名	子育て環境日本一推進戦略事業費	新規・継続の別		継続(一部新規)	
		国庫	起債	その他	一般財源
予算額	26,403,297千円	1,537,434	94,000	695,596	24,076,267

1 趣 旨

子育て環境日本一の実現に向けて、企業など様々な主体と連携し、子どもや子育て世代を社会全体であたたかく見守り支え合う取組をきめ細かに推進

2 主な事業内容

(1) 子育て環境日本一推進会議(仮称)の設置 4,000千円

「風土づくり」「地域・まちづくり」「職場づくり」の各分野の取組の深掘りや課題解決に繋がる新たな検討を行うオール京都の推進体制を構築

(2) 子育てにやさしい風土づくり 86,416千円

社会全体で子育てを見守り支えるあたたかい子育て社会の実現を目指すため、子育て環境日本一サミット事業の展開や、子育てに寄り添う地域づくり等を推進

若者の結婚や子育てに対する意識・行動変革を促進するため、仕事と育児の両立体験等によるライフデザイン形成支援、乳幼児と触れ合う機会の提供、きょうと婚活応援センター運営等を実施

(3) 子育てしやすい地域・まちづくり 26,028,390千円

「子どもの居場所」「子ども・親子の交流の場」「子育て中のパパママの仕事場」等を拠点として、企業など様々な主体と連携する仕組みづくりなど、市町村による子育てにやさしいまちづくりの取組を支援

安心・安全に妊娠や出産ができる体制を推進するため、妊産婦の不安軽減のための包括的な支援や特定不妊治療費助成に係る制度拡充等を実施

「子育て環境日本一」の実現に向けて欠かせない柱である「教育環境日本一」のため、非常時等においても学びを止めない体制を整備

(4) 安心して子育てできる雇用環境等の創出 284,491千円

【詳細：27-(3)ページ】

若者や子育て中の方が自らの望む働き方を実現できる就労環境を整備するため、子育てにやさしい取組実践企業への支援や高校生・大学生の就職機会の確保、早期離職防止・定着及び速やかな再就職支援を実施

担当課	(総括)	課・担当	
・	総合政策課 企画調整係		075-414-4341
担当名		電話番号	

令和3年度当初予算案主要事項(令和2年度2月補正含む)説明

府民環境部・健康福祉部・商工労働観光部

事業名	子育て環境日本一推進戦略事業費 (3)安心して子育てできる雇用環境等の創出		新規・ 継続の別	継続(一部新規)													
予算額	284,491千円		国庫	起債	その他	一般財源											
			60,003	-	1,000	223,488											
事業内容 〔 目的 対象 方法等 〕	<p>1 趣旨 テレワーク、育休等、社会の変化の兆しを捉えて、子育てにやさしい職場環境づくりをさらに推進</p> <p>2 事業内容</p> <p>(1) 子育てにやさしい職場づくり事業費 121,390千円 (A)(B)(D)(E) 実践企業の拡大と価値向上 子育てにやさしい職場づくりを進める企業の気運を醸成 ①「子育て企業サポートチーム」による中小企業への理解促進 ②経済団体等を通じたトップセールスの実施 ③子育てにやさしい職場づくりに係る実践企業の情報発信 子育てにやさしい職場づくりを「実施する」企業等への支援 (E) (多様な働き方推進事業費補助金による助成)</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>補助対象者</th> <th>個別企業</th> <th>個別企業のグループ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>補助対象事業</td> <td>時間単位の年休制度の導入など、職場の環境改善に必要な経費</td> <td>従業員の休日の確保やテレワークの導入による通勤時間の短縮などに、複数の企業が共同で取り組む経費</td> </tr> <tr> <td>補助率</td> <td>中小企業 1/2以内※ 小規模企業 2/3以内</td> <td>補助率 2/3以内</td> </tr> <tr> <td>補助上限額</td> <td>50万円※</td> <td>100万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※時間単位の年休制度を導入し、かつ年休取得率10%UPを達成した場合については、補助率2/3、上限100万円にかさ上げ</p> <p>子育てにやさしい職場づくりに資するサービスの提供企業等への支援 (E) 子連れコワーキングスペースの設置・運営などのサービスを提供する府内企業等のスタートアップを支援し、子育てにやさしい環境づくりに係る新たなビジネスモデルを創出</p> <p>男性育休促進事業 (A) 育休の取得が企業にとってメリットとなる仕組みを構築することで、経営者の意識改革と男性社員が自ら進んで育休を取得する職場づくりを支援</p> <p>働きやすい職場づくりに取り組む企業への支援 (E) 就労環境改善や従業員の奨学金返済を支援する補助金等の活用</p> <p>(2) STOP氷河期・学生就職応援事業費 58,302千円 インターンシップの推進による学生の業界研究支援 未内定者の就職支援 (D) 就職支援協定締結大学と連携した学生の府内企業への就職促進 府内高校生の就職・定着等支援</p> <p>(3) その他 104,799千円 京都ウィメンズベース事業 (24,242千円) (A) ダブルケアサポート事業 (1,428千円) (B) マザーズジョブカフェ推進費 (79,129千円) (A)(C)</p>					補助対象者	個別企業	個別企業のグループ	補助対象事業	時間単位の年休制度の導入など、職場の環境改善に必要な経費	従業員の休日の確保やテレワークの導入による通勤時間の短縮などに、複数の企業が共同で取り組む経費	補助率	中小企業 1/2以内※ 小規模企業 2/3以内	補助率 2/3以内	補助上限額	50万円※	100万円
補助対象者	個別企業	個別企業のグループ															
補助対象事業	時間単位の年休制度の導入など、職場の環境改善に必要な経費	従業員の休日の確保やテレワークの導入による通勤時間の短縮などに、複数の企業が共同で取り組む経費															
補助率	中小企業 1/2以内※ 小規模企業 2/3以内	補助率 2/3以内															
補助上限額	50万円※	100万円															
担当課・ 担当名	(A) 男女共同参画課 企画・地域支援係 (B) こども・青少年総合対策室 母子保健係 (C) 家庭支援課 ひとり親家庭支援係 (D) 人材確保推進室 人材確保推進係 (E) 人材確保・労働政策課 人材確保企画係		新規 課・担当 電話番号	075-414-4291 075-414-4591 075-414-4584 075-692-3232 075-414-5085													

諸収

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	障害者雇用サポート強化事業費			新規・継続の別	
	国庫	起債	その他	継続	
予算額	255,804千円				
	54,758	—	353	一般財源 200,693	
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣 旨 共生社会の実現に向け、障害者の相談から就職・定着までの一貫した就職支援の推進に加え、企業での働きやすい職場環境の整備や定着を促進する事業を実施する。</p> <p>2 事業内容</p> <p>(1) 障害者雇用定着環境整備事業 105,553千円 (担当課：人材確保推進室)</p> <p>①障害者雇用企業サポートセンター事業 障害者に適した仕事の創出、雇用管理、各種助成制度等に関する提案やアドバイスの実施、「企業内サポーター」の育成等により、障害者の更なる雇用拡大及び職場定着を促進</p> <p>②障害者就業・生活支援センターの運営 府内8箇所の障害者就業・生活支援センターにおいて、就業から生活、定着までを支援</p> <p>③障害者雇用施設整備事業等事業費補助金 働きやすい職場づくりのため、障害特性に応じた施設整備等に対して支援</p> <p>(2) 障害者就業支援事業 150,251千円 (担当課：人材確保推進室・人材開発推進課)</p> <p>①京都ジョブパークはあとふるジョブカフェによる支援 ・相談から実習、マッチング、定着まで特性に応じたきめ細かい支援 ・大学生を対象に障害の特性に応じたインターンシップを支援</p> <p>②府立高等技術専門校における障害者訓練 障害の種別・特性や企業ニーズに応じた職業訓練を実施</p>				
担当課・担当名	人材確保推進室 ダイバーシティ雇用推進係 人材開発推進課 職業訓練推進係		課・担当 電話番号	075-682-8918 075-414-5101	

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	WITHコロナ雇用ミスマッチ対策事業費			新規・ 継続の別	一部新規
予算額	175,037千円	国庫	起債	その他	一般財源
		15,697	—	—	159,340
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣旨 コロナ離職者等の就業支援として、求人開拓・企業のニーズ調査のための企業訪問、マッチング機会の提供に加え、離職防止・雇用維持のための支援として、働きやすい職場づくりや従業員定着支援セミナー等を実施する。</p> <p>2 内容 京都府中小企業人材確保・多様な働き方推進センターによる府内企業の人材確保支援と多様な働き方の推進及び雇用シェアリングの推進</p> <p>(1) 企業に対するアウトリーチ支援・求人開拓 コロナ離職者や学生等を対象とした求人開拓や、企業のニーズ調査のための企業アウトリーチ支援を実施</p> <p>(2) 求職者と企業のマッチング促進 大規模合同企業説明会「京都ジョブ博」をはじめ、各種企業説明会の開催や、WEBマッチングシステム「ジョブこねっと」の活用促進により、求職者と企業のマッチングを促進</p> <p>(3) 企業の採用力の向上・働きやすい職場づくり支援 企業の採用力を高める「京都ジョブパーク人材確保塾」の開催、また、各種セミナー等を通じた定着支援により、企業の採用力向上と誰もが働きやすい職場づくりを推進</p> <p>(4) 短期雇用シェアリング支援【新規】 出向や兼業・副業の支援等により、一時的に休業・業務縮小をする企業と人手不足企業の従業員シェアを促進</p> <p>(5) 高齢者就業支援 高齢者の就労意欲を喚起するセミナーや高齢者人材活用研修等を開催し、高齢者の就業を支援</p>				
担当課・担当名	人材確保推進室 人材確保推進係	課・担当 電話番号		075-692-3232	

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

知事直轄組織（知事室長）
商工労働観光部

事業名	京都ジョブパーク推進費			新規・ 継続の別	継 続
	予 算 額	国 庫	起 債	その他	一般財源
	317,803千円	28,679	—	1,090	288,034
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣 旨 京都ジョブパーク及び北京都ジョブパークにおいて、若年者をはじめ、就職氷河期世代の方、中高年齢者や女性、障害者等を対象に、ハローワークと一体となって、相談から就職、職場定着までのサービスをワンストップで提供</p> <p>2 京都ジョブパークの概要</p> <p>(1) 設置コーナー</p> <p><求職者支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ○就業サポートセンター ○学生就職センター、京の留学生支援センター（※） ○はあとふるコーナー ○マザーズジョブカフェ ○農林水産業コーナー ○福祉人材コーナー ○自立就労支援コーナー ○U I J ターンコーナー ○ハローワークコーナー <p><企業支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ○中小企業人材確保・多様な働き方推進センター ○京都障害者雇用企業サポートセンター <p>(2) 設置場所</p> <p>南部地域管轄：京都ジョブパーク（京都市南区） 北部地域管轄：北京都ジョブパーク（福知山市駅前町）</p>				
担当課・担当名	国際課（※） 国際化推進係 人材確保推進室 ダイバーシティ雇用推進係 人材確保・労働政策課（※） 労働企画係		課・担当 電話番号		075-414-4311 075-682-8918 075-414-5088

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	就職氷河期世代雇用支援総合対策事業費			新規・継続の別	継続		
予算額	122,823千円			国庫	起債	その他	一般財源
				50,717	-	-	72,106
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1. 趣旨 国の就職氷河期世代支援プログラムとも連携し、就職氷河期世代の方が希望に応じた就業ができるよう、きめ細やかな就業支援を実施</p> <p>2. 事業内容</p> <p>(1) ダイバーシティ人材育成支援対策事業 42,023千円 (担当課：人材開発推進課)</p> <p>①京都府つながる・学ぶ・働く支援センター運営事業 26,023千円 ○福祉的支援からの誘導強化及びオンラインを活用した就労支援 福祉関係機関等との連携によるアウトリーチや支援対象者と在宅でもつながることのできるオンラインの手法などを用いて、支援対象者の把握や相談支援、研修企画、就労支援まで、窓口（略称：Lコネクト）の運営を通して一貫支援</p> <p>②京都式業界一体型ホップステップジャンプ就労支援事業 16,000千円 ○業界団体と連携した研修プログラムの開発、実施及び就労支援 支援対象者や業界団体等のニーズを把握した上で、支援対象者の状態に合わせて除々に時間数や日数、作業負荷を増していく研修を開発し、実施することで支援対象者の就労までを支援</p> <p>(2) 若者等就職・定着総合応援事業 58,800千円 (担当課：人材開発推進課)</p> <p>○就職を希望しながら、様々な事情で就職に結びつかない方への支援 早期離職者や就職に困難を抱える者等を対象に、インターンシップや社会人基礎力・OJT研修等、個々の適性に応じた支援を実施</p> <p>○NPO等と連携した就職に困難を抱える方の社会的自立支援 就労に向けた基礎的な講習や実習など、基礎的就労支援事業を行うNPO等を支援</p> <p>(3) 就職氷河期世代正規雇用化促進事業 22,000千円 (担当課：人材確保推進室)</p> <p>○正規雇用に向けた一体型支援の実施 京都ジョブパーク及び北京都ジョブパーク内に専用窓口を設置し、カウンセリングをはじめとした就職支援を中心にスキルアップ研修の実施、小規模面接会の開催によるマッチングを図る</p>						
担当課・担当名	人材確保推進室 ダイバーシティ雇用推進係 人材開発推進課 人材開発企画係			課・担当 電話番号		075-682-8918 075-414-4872	

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	STOP氷河期・学生就職応援事業費		新規・継続の別		新規	
	国庫	起債	その他	一般財源		
予算額	58,302千円		6,000	—	—	52,302
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣旨 第2の就職氷河期世代を生み出さないため、新卒高校生・大学生の「徹底した就職機会の確保」と「早期離職防止・定着、速やかな再就職支援」を柱に、府内企業との出会いの場の創出と、教育現場と連携した定着・再就職支援の仕組みを構築する。</p> <p>2 内容</p> <p>(1) インターンシップの推進による学生の業界研究支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学生が京都の企業を知り職場体験するインターンシップを積極的に推進するため、府内企業との出会いの場となる「KYOTO業界研究フェスタ」等を開催 ・ 学生の「有償インターンシップ」を受け入れる企業に対する補助を通じ、学生の業界研究を支援 <p>(2) 未内定者の就職支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 未内定の高校生・大学生向けの合同企業説明会を開催し、府内企業とのマッチングの場を提供 ・ カウンセリングや面接対策の実施等、就職に向けたきめ細やかな伴走支援を実施し、未内定者の就職を支援 <p>(3) 就職支援協定締結大学と連携した学生の府内企業への就職促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 低年次から卒業年次までの段階的なキャリア教育を通じて学生の視野を広げ、府内企業への就職を促進させるモデル事業を実施 ・ 学内合同企業説明会や各種就活セミナーの実施など、就職支援協定締結大学と連携した学生の府内企業就職促進に向けた取組を推進 <p>(4) 府内高校生の就職・定着等支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 府内高校の進路指導教員及び保護者等を対象に府内企業をより深く知るためのセミナーを開催 ・ 卒業生の実態調査を実施し、卒業生の早期離職防止・定着、再就職を支援 					
担当課・担当名	人材確保推進室 人材確保推進係		課・担当 電話番号		075-692-3232	

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

府民環境部
商工労働観光部

事業名	非正規雇用女性就労促進事業費				新規・ 継続の別	新規
予算額	334,350千円		国庫	起債	その他	一般財源
	270,973		-	-	-	63,377
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣旨 新型コロナウイルス感染症の影響で特に非正規雇用の女性の解雇・離職が増加する中で、「働きたいのに働けない」「働くことを仕方なく諦めた」といった方への相談から就労までのサポートを実施する。</p> <p>2 事業内容 生活福祉資金の利用者等に対するアプローチを強化し、ジョブパーク等の支援機関へつなぐとともに、ニーズに応じた就労支援を実施</p> <p>(1) 巡回相談員によるアウトリーチ型の就業サポート【新規】 25,638千円 ③ ジョブパークに巡回相談員を配置し、自立相談支援機関やこどもの居場所等を巡回訪問して就労意欲のある者へのアプローチを行い、ジョブパーク（マザーズジョブカフェ含む）やハローワーク等の支援機関への誘導を強化</p> <p>(2) 就労相談体制の拡充【新規】 5,352千円 ① きめ細かなカウンセリングを行い、求職者の適性に応じた支援メニューへつなぐため、マザーズジョブカフェのキャリアカウンセラーを1名増員</p> <p>(3) ニーズに応じた就労支援【一部新規】 289,265千円 ①③④ 多様なニーズに対応した職業訓練やスキルアップセミナー等を実施 ・正規雇用を目指す方向への、研修と企業実習を組み合わせた有給型訓練 ・多様かつ柔軟な働き方を望まれる方向への、子どもを預けて受講できる就職のためのスキルアップセミナー 等</p> <p>(4) マッチング機会の拡大【新規】 14,095千円 ② 就職機会拡大のため、既存の大規模・中規模・個別の企業説明会に加え、個別・ミニ企業説明会を追加で実施</p>					
担当課・担当名	①男女共同参画課 企画・地域支援係 ②人材確保推進室 人材確保推進係 ③ 〃 ダイバーシティ雇用推進係 ④人材開発推進課 職業訓練推進係		課・担当 電話番号		075-414-4291 075-692-3232 075-682-8918 075-414-5101	

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	就労・奨学金返済一体型支援事業費			新規・ 継続の別	継続
予算額	27,500千円	国庫	起債	その他	一般財源
		—	—	—	27,500
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣 旨 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ため、従業員の奨学金返済支援を行う中小企業を支援する。</p> <p>2 事業内容 従業員へ奨学金返済に係る手当等を支給する奨学金返済負担軽減支援制度を設けた中小企業の負担額の一部を補助</p>				
	補助対象	従業員への奨学金返済負担軽減支援制度を設けている中小企業等			
	支援対象者	上記企業に勤め、次の要件を全て満たす者 ①正社員であること ②企業就職後6年以内であること ③受給した奨学金を返済中であること ④府内事業所に勤務していること			
	補助期間	対象者1人につき最大6年間			
	補助額	・企業負担額の1/2以内 （年間奨学金返済額の1万円を超える部分の1/2以内） ・就職後1～3年目 上限9万円/人・年 4～6年目 上限6万円/人・年			
担当課・担当名	人材確保・労働政策課 人材確保企画係	課・担当電話番号		075-414-5085	

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

知事直轄組織
健康福祉部
商工労働観光部

事業名	多文化共生・外国人材活躍促進事業費			新規・継続の別	
	国庫	起債	その他	継続	
予算額	31,805千円				
	—	—	—	31,805	
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣 旨 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、多文化共生の推進から人材確保まで、オール京都でサポートする。</p> <p>2 事業内容</p> <p>(1) 多文化共生推進事業 17,205千円 (担当課:国際課)</p> <p>① 外国人住民総合相談窓口の運営 ② 地域における日本語教育の推進 ③ 「やさしい日本語」の活用と普及 ④ オンライン通訳サービス等の活用による多言語対応の推進</p> <p>(2) 外国人介護人材確保事業 7,600千円 (担当課:地域福祉推進課)</p> <p>① 京都府外国人介護人材支援センターに、外国人材、受入事業所に対する相談窓口を設置するとともに、情報収集及び情報提供を行う ② 外国人介護人材受入連絡会議を開催し、受入支援施策を継続して検討 ③ 外国人介護人材向けに介護現場に必要な日本語研修等を実施し、外国人介護人材の介護の質を向上</p> <p>(3) 外国人材受入・活躍促進事業 7,000千円 (担当課:人材確保・労働政策課)</p> <p>① オール京都によるサポート体制構築のための「産学公連携海外人材活躍ネットワーク」運営 ② 外国人材に係る相談に対応するため、京の留学生支援センターに「外国人採用アドバイザー」を配置</p>				
担当課・担当名	国際課 国際化推進係 地域福祉推進課 福祉人材・法人指導係 人材確保・労働政策課 労働企画係		課・担当電話番号		075-414-4311 075-414-4561 075-414-5088

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	多様な働き方・テレワーク推進事業費		新規・継続の別		新規											
	国庫	起債	その他	一般財源												
予算額	71,000千円		71,000	—	—	—										
事業内容的対象方法等	<p>1 趣 旨 テレワークの導入・定着をはじめ、誰もが働きやすい職場づくりの推進に取り組む府内中小企業を支援するため、京都経済センター内に「京都府多様な働き方・テレワーク推進センター（仮称）」を設置し、WITHコロナ社会に対応した企業の就労環境整備を推進する。</p> <p>2 事業内容</p> <p>(1) 相談体制の整備 ITコーディネーター、社会保険労務士による技術・法務両面でのワンストップ相談体制を構築</p> <p>(2) テレワークの導入など多様な働き方を推進する企業の支援 中小企業への訪問等を通じて、多様な働き方推進事業費補助金等の補助制度を活用したテレワークの導入等を支援</p> <p>多様な働き方推進事業費補助金 [テレワーク推進コース]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>補助対象者</td> <td>「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」を行った中小企業者等</td> </tr> <tr> <td>補助対象経費</td> <td>テレワークの導入等に要する経費 ・情報通信機器の導入 ・社内制度の整備 ・人事評価等のコンサルタント導入 ・サテライトオフィス整備 等</td> </tr> <tr> <td>補助率</td> <td>中小企業 1/2以内 小規模企業 2/3以内</td> </tr> <tr> <td>補助上限</td> <td>50万円</td> </tr> </tbody> </table> <p>(3) 専門家の派遣 中小企業の実情に応じ、中小企業診断士等の専門家を派遣し伴走支援を実施</p>						項目	内容	補助対象者	「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」を行った中小企業者等	補助対象経費	テレワークの導入等に要する経費 ・情報通信機器の導入 ・社内制度の整備 ・人事評価等のコンサルタント導入 ・サテライトオフィス整備 等	補助率	中小企業 1/2以内 小規模企業 2/3以内	補助上限	50万円
	項目	内容														
補助対象者	「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」を行った中小企業者等															
補助対象経費	テレワークの導入等に要する経費 ・情報通信機器の導入 ・社内制度の整備 ・人事評価等のコンサルタント導入 ・サテライトオフィス整備 等															
補助率	中小企業 1/2以内 小規模企業 2/3以内															
補助上限	50万円															
担当課・担当名	人材確保・労働政策課	労働企画係	課・担当電話番号	075-414-5088												

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	京都の未来を拓く次世代産業人材 活躍プロジェクト事業費			新規・ 継続の別	継続
予算額	426,895千円	国庫	起債	その他	一般財源
		338,054	-	10,327	78,514
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣 旨</p> <p>長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組が求められる中、京都産業の中核を担うものづくり産業等において、人材確保と産業活性化の好循環を創出する。</p> <p>2 事業内容</p> <p>AI・IoT人材の育成・活躍促進等を通じて生産性向上や働き方改革を進め、質の高い安定的な雇用を創出するとともに、多様な人材の活躍の場を広げる。</p> <p>(1) 生産性の向上、多様な働き方への支援 経営者の意識改革に向けた働き方改革セミナーの実施、生産性の向上につながる中核人材採用のための支援等</p> <p>(2) 高度・中核人材の確保 中小企業が求める高度・中核人材の育成からマッチングまでの一貫した支援等</p>				
担当課・担当名	人材開発推進課 人材開発企画係	課・担当 電話番号		075-414-4872	

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	京都未来塾事業費			新規・ 継続の別	一部新規
	予算額	国庫	起債	その他	一般財源
		88,000千円	88,000	—	—
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣旨 新型コロナウイルスによる経済的な影響（解雇・雇い止め・内定取消・採用延期など）を受けた求職者を一定期間雇用し、研修と企業実習を組み合わせた訓練コースを実施するとともに、非正規雇用であった女性のための訓練コースを新たに設け、正規雇用につながる取組を推進するためのきめ細やかな支援体制を強化</p> <p>2 事業内容 (1) 対象 府内中小企業への就職を希望する、新型コロナウイルスによる経済的な影響を受けた求職者</p> <p>(2) 訓練コース ・スタンダード（標準）コース（企業実習2ヶ月） 一定の就労経験があり、すぐに実習参加したい方向けのコース ・キャリアアップコース（研修1ヶ月＋企業実習2ヶ月） 異業種へのチャレンジマインドを習得し、積極的に業種・職種転換を検討したい方向けのコース ・女性が働きやすい就職先発見コース（仮称）（研修1ヶ月＋企業実習2ヶ月） 【新規】 女性が働きやすい職場を探している方向けのコース ※求職者の個々の状況に応じたコース設定を行い、効果的な研修を実施</p> <p>(3) 訓練内容 ① 研修 ・異業種へのチャレンジマインドを習得するとともに、各業界の理解を促進 ・女性の採用に積極的な業界・職種に関する知識を習得 ② 訓練生と企業とのマッチング交流会 訓練生と企業とのお見合いの場を設定し、企業実習先を決定 ③ 企業実習 ものづくり企業を始めとする新戦力を求める府内中小企業等において、実際の業務を体験し、実践的な知識・技能を体得</p>				
担当課・担当名	人材開発推進課 人材確保推進室	人材開発企画係 ダイバーシティ雇用推進係	課・担当	電話番号	075-414-4872 075-682-8918

令和3年度 当初予算案主要事項（令和2年度2月補正含む）説明

商工労働観光部

事業名	生涯現役活躍人材育成支援プロジェクト事業費		新規・継続の別		新規
	国庫	起債	その他	一般財源	
予算額	92,257千円		92,257	—	—
事業内容 目的 対象 方法等	<p>1 趣旨 WITH・POSTコロナ社会で必要とされる能力の変化や人生100年時代の到来を見据え、生涯現役クリエイティブセンターを設置し、主に大企業・中堅企業の在職中のミドル・シニア層を対象に人手不足分野等への労働移動や地域貢献に資する人材を育成し、生涯学び・働き続けることのできる社会の実現を目指す。</p> <p>2 事業内容 生涯現役クリエイティブセンター（以下、センター）の設置運営</p> <p>（1）企業・従業員に対する相談・支援の実施</p> <p>ア 受講者に対する学び直しのアドバイスやキャリアプランの作成支援、再就職相談等を行うカウンセラーを配置</p> <p>イ 企業に対する受講しやすい環境づくりのためのアドバイスや受講の斡旋、研修の受入先開拓、出向など労働移動先調整等を行う企業アドバイザーを配置</p> <p>（2）社会人向けリカレント教育の実施</p> <p>ア キャリアチェンジ・キャリアアップコース 大学との連携により、実践的なリカレント教育を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業等をフィールドとした課題解決型の教育（PBL教育） ・自己理解のためのキャリアの棚卸しや固定概念の払拭等、マインドセット（意識改革）講座 ・WITH・POSTコロナ社会で求められるデジタルスキル、ナレッジマネジメント等を活用した生産性向上講座 <p>イ 地域・社会貢献コース 受講者がこれまでのビジネスキャリアを活かして、社会・地域課題の解決につながられるよう、介護現場等でのスキルアップや資格取得につながるリカレント教育を実施</p> <p>（3）リカレント教育情報の一元化と発信 センターで提供する社会人向けリカレント教育を中心に、府内の経済団体や庁内関係機関等が実施する社会人向けリカレント教育情報等について、HPの開設やメールマガジンによる配信等により情報の一元化と発信を行う</p>				
担当課・担当名	人材開発推進課 職業訓練推進係	課・担当 電話番号	075-414-5101		

京都ジョブパークのこれまでの実績

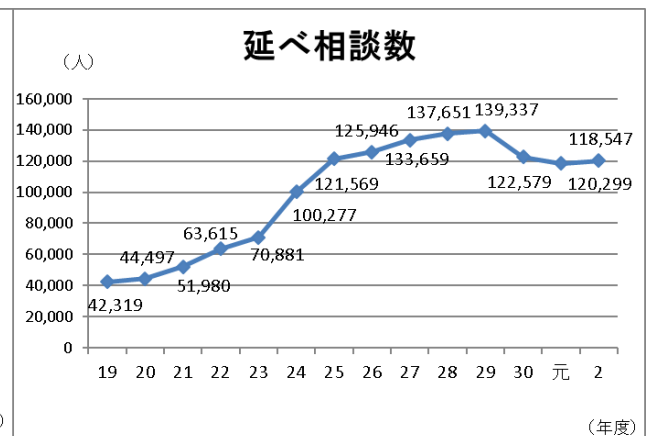
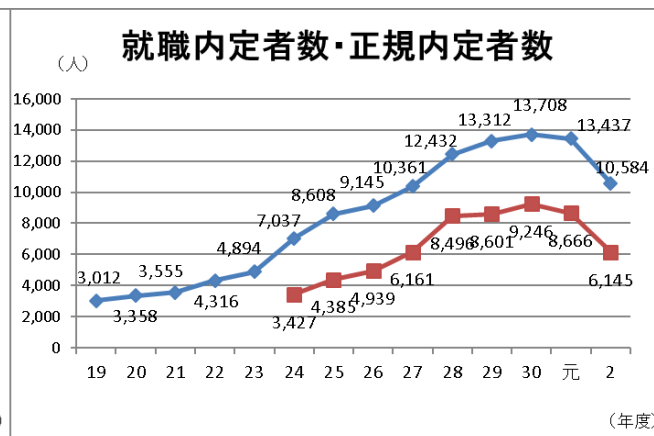
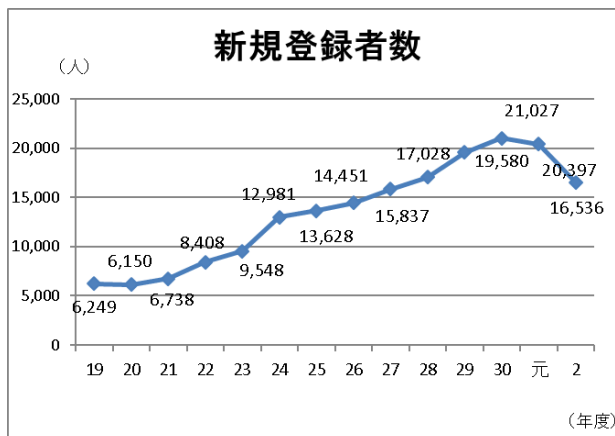
(平成19年度～令和2年度)



令和2年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響を大きく受けたものの、機能拡大に応じて、年を追う毎に利用者は着実に増加

就職内定者数が11万人を突破！ [令和2年7月]
延べ相談数が130万人を突破！ [令和2年7月]

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	前年比	累計
新規登録者数	6,249	6,150	6,738	8,408	9,548	12,981	13,628	14,451	15,837	17,028	19,580	21,027	20,397	16,536	81.07%	188,558
就職内定者数	3,012	3,358	3,555	4,316	4,894	7,037	8,608	9,145	10,361	12,432	13,312	13,708	13,437	10,584	78.77%	117,759
うち 正規雇用						3,427	4,385	4,939	6,161	8,496	8,601	9,246	8,666	6,145	70.91%	60,066
延べ相談数	42,319	44,497	51,980	63,615	70,881	100,277	121,569	125,946	133,659	137,651	139,337	122,579	118,547	120,299	101.48%	1,393,156



京都府雇用創出・就業支援計画(これまでの経過、成果)

京都府雇用創出・就業支援計画(H14～17年度(4年間))

- ☆ 目 標 4年間で約4万人の雇用・就業機会の創出
- ☆ 基本方向
 - ・緊急雇用対策(臨時雇用の創出)による雇用の下支え
 - ・成長が期待できる分野での常用雇用等の創出
 - ・雇用のミスマッチ解消と円滑な労働移動の促進
- ☆ 実 績 約65,000人の雇用を実現
- ☆ 更なる課題 上記のうち約35,000人は臨時雇用であり、常用雇用化が大きな課題



京都府雇用創出・就業支援計画(H18～21年度(4年間))

- ☆ 目 標 4年間で常用雇用3万人超の就業
- ☆ 基本方向
 - ・常用雇用等安定的な就業機会の創出・拡大
 - ・地域経済・社会を支える人材育成・確保
 - ・地域における雇用の拡大
- ☆ 実 績 京都ジョブパークを中心とした就業支援や、企業誘致などによる地元雇用の創出拡大等により、約36,000人の常用雇用を実現
- ☆ 更なる課題 平成20年秋以降の雇用情勢の急激な悪化など、社会経済情勢が大きく変化する中で、慢性的な人材不足分野の人材確保や将来の社会経済・生活に対する不安感の解消など、常用雇用の創出だけでは解決できない課題が表面化



京都府雇用創出・就業支援計画(H22～25年度(4年間))

- ☆ 目 標 4年間で常用雇用4万人の就業
(その他)雇用のセーフティネット整備1万人
京都の未来を担う人づくり1万人
- ☆ 基本方向
 - ・常用雇用等安定的な就業機会の創出・拡大
 - ・社会的に弱い立場の方の雇用のセーフティネットの整備
 - ・未来の京都を担う人づくりの推進
 - ・総合的な支援ネットワークの構築による推進体制の充実
 - ・新産業創出等による雇用の拡大
 - ・京都を支える中小企業の雇用の維持・拡大
- ☆ 実 績 京都ジョブパークの機能強化や人づくりによる新卒者の就業支援等により、常用雇用:47,271人(118.2%)、セーフティネット整備:37,087人(370.9%)、人づくり:16,552人(165.5%)を実現
※()内は目標値に対する達成率
- ☆ 更なる課題 有効求人倍率や完全失業率、新卒者の就職内定率は、徐々に改善しつつあるものの、新卒就職者の離職率や若年層を中心とした非正規雇用の割合の上昇、障害者・女性・中高齢者等への就職支援など



京都府雇用創出・就業支援計画（H26～29年度（4年間））

- ☆ 目 標 4年間で正規雇用3万人（これを含め常用雇用4万5千人）の就業
 正規雇用を拡大するため、2万人の「人づくり」を実施
 正規雇用を拡大し、府内の非正規雇用者の割合を全国平均並みまで改善
- ☆ 基本方向 ・オール京都での人づくり・就業支援体制の強化
 ・対象者別の雇用対策の重点
 ・産業政策との一体的取組による正規雇用の場の創出と雇用の質の向上
 ・障害者雇用の拡大
- ☆ 実 績 京都ジョブパークの機能強化や人づくりによる新卒者の就業支援等により、
 H26～H29までで常用雇用：58,533人、うち正規雇用：44,428人、
 人づくり：37,042人を実現

京都府就業支援・人材確保計画（H30～33年度（4年間））【現行計画】

- ☆ 目 標 ・4年間で正規雇用4万人
 ・インターンシップ参加者 4,000人
 ・高齢者の就職内定者 3,000人
 ・女性の再就職内定者 10,000人
- ☆ 基本方向 ・オール京都での人手不足対策の強化
 ・教育機関と京都の中小企業をつなぐネットワーク強化
 ・中小企業の働き方改革への支援
 ・時代のニーズ・変化に応じた人づくりの推進
 ・多様な働き手の支援（潜在的労働力の開拓）
- ☆ 実 績 オール京都で人手不足対策を強化し、人づくりの推進、就労環境の改善により、
 H30～H32までで正規雇用：36,971人（R3.3月末時点速報値）を実現

区 分	目 標	30年度	R元年度	R2年度	累計	達成率
正規雇用	40,000 人	14,157	12,991	9,823	36,971	92.4%
インターンシップ 参加者数	4,000 人	1,902	1,749	1,260	4,911	122.8%
高齢者の就職内定者	3,000 人	1,198	1,578	1,366	4,142	138.1%
女性の再就職内定者	10,000 人	2,320	2,409	1,826	6,555	65.6%

数値は速報値

京都府就業支援・人材確保計画

【担当部課】 商工労働観光部 労働・雇用政策課

問題意識

【これまでの取組】

- 平成 14 年度から 17 年度までの 4 年間を対象とした「京都府雇用創出・就業支援計画」に始まり、現在は、26 年度から 29 年度を対象とした第 4 次計画を推進している。
- この間、雇用情勢を踏まえ、第 3 次計画までは、常用雇用等安定的な就業機会の創出・拡大などを中心に取り組んできた。
- 本年度で終了する現行の「第 4 次京都府雇用創出・就業支援計画」では、雇用情勢が改善する一方、若年層を中心に非正規雇用者の割合が上昇する中で、雇用の量的確保とともに質的向上を目指すことを基本方針とし、持続性の高い安定的な雇用を創出するとともに、「人づくり」と「マッチング」の機能強化により正規雇用 3 万人の拡大を目指すための施策を中心に進めている。

【現状と課題】

- 業種・地域を問わず、高度人材を含めあらゆる労働力の不足が深刻化
[京都府]H29 年 9 月有効求人倍率 1.50 倍、1.5 倍台の高水準を 5 箇月連続して維持 <京都労働局>
- 少子高齢化により、将来に向けて労働力人口の減少
[全 国]2013 年 : 6,577 万人 → 2060 年 : 5,407 万人(推計)、約 50 年で 1,170 万人減少<内閣府>
- 新卒者の高い早期離職率
[全 国]新卒 3 年以内離職率 大学 32.2%、高校 40.8% (H26.3 月卒) <厚生労働省>
- 全国の中でも高い非正規雇用率
[京都府]41.8% [全国]38.2% <H24 就業構造基本調査(総務省)>
- 不本意非正規率は 25~34 歳で最も高い。[全国]24.4% <H28 労働力調査(総務省)>



【計画期間】

平成 30 年度～33 年度（4 年間）

【基本方向】

現行「第 4 次京都府雇用創出・就業支援計画」の雇用創出から、人材確保・定着支援、人材育成に重点を移し、次のことに取り組む。

- 1 オール京都での人手不足対策の強化
- 2 教育機関と京都の中小企業をつなぐネットワーク強化
- 3 中小企業の働き方改革への支援
- 4 時代のニーズ・変化に応じた人づくりの推進
- 5 多様な働き手の支援（潜在的労働力の開拓）

重点項目

☆人手不足分野への支援

- 人手不足が顕著な業種への支援の強化
- 人が集まりにくい北部地域への人材誘導の推進
- 安定した雇用に向けた観光産業における非正規労働者の正規雇用化の促進

☆多様で柔軟な働き方の推進

- 若者をはじめとする離職・転職時におけるキャリアアップ支援の強化
- 高年齢者の雇用・就業ニーズに応じた再就職の促進及び多様な就業機会の確保
- ライフステージに合わせた女性の再就職支援の拡充

本計画で達成したい目標

オール京都で人手不足対策を強化し、京都ジョブパークの新しい展開や人づくりの推進、就労環境の改善により、正規雇用の拡大とともに、多様で柔軟な働き方の推進、企業定着や府内企業への就職率の向上に努めるなど、雇用の更なる質的向上を目指す。

☆計画期間（４年間）の具体的な目標

- ・ 正規雇用 4 万人の就業拡大
- ・ インターンシップ参加者 4, 000 人
- ・ 高年齢者の就職内定者 3, 000 人
- ・ 女性の再就職内定者 10, 000 人

1 オール京都での人手不足対策の強化

(1) 京都ジョブパークの新たな姿 ～京都企業の人材確保拠点へ～

○ 国・府一体的人材確保支援

求職者支援を軸とした「地方版ハローワーク」の先を行く、国と府が一体となった新たな京都モデルを構築し、効率的・効果的に企業の人材確保支援を積極的に実施（アクティブ・ジョブパーク）

○ 京都企業総合人材確保・定着支援センター（仮称）の設置

京都企業の人材確保拠点として、京都産業 21 等関係機関との連携を進め、単なる人材確保だけでなく、高度人材のマッチングや事業承継、起業を含めた人材のトータル支援

○ ジョブパーク人材確保支援システムの構築

ジョブパークが蓄積する企業情報を、国との連携や I C T を活用する中で、企業ニーズに迅速・的確に対応できる効率的・効果的な人材確保支援システムを構築

○ 京都企業の魅力を様々な形で発信する中小企業若手社員からなる専門チームの創設

個別企業だけでなく、京都企業全体の魅力を府内外に向けて積極的に発信することで、求職者が京都企業を知り、就職先として選択できる契機を創出し、人材確保に繋げる。

○ “人を大切にする企業”の情報発信、合同企業説明会

就労環境改善サポートセンターとの連携の推進やワークライフバランス認証、ユースエール認証などの就労環境改善に積極的に取り組む“人を大切にする企業”を積極的に発信するとともに、マッチング等において重点的に支援

(2) 府北部企業の人材確保強化

○ **移住支援部門や市町村とも緊密に連携する中で、個別の企業だけでなく、地域の魅力発信やインターンシップ等の体験型メニューを提供するとともに、府北部出身者に対する積極的かつ効率的・効果的なアプローチや地元大学との緊密な連携により、府北部企業の人材確保を積極的に支援**

- ・ 高校生向けの体感型北部企業見本市、高校と企業の交流会の実施
- ・ 高校生のUターン登録の促進
- ・ U I J ターン就職合同説明会の開催
- ・ 福知山公立大学・京都工芸繊維大学との連携強化
- ・ 北部地域における安定的な福祉人材確保・養成・定着の促進

2 教育機関と京都の中小企業をつなぐネットワーク強化

(1) 教育現場を活用した京都企業の理解促進

○ **小・中学生の時期からのキャリア教育を推進し、高校生や大学低回生からのインターンシップ事業、京都産業学セミナーなど、早い段階から京都企業を知る機会を提供し、京都企業への就職を促進**

- ・ 小中学校に対するキャリア教育情報の提供
- ・ オーダーメイド型インターンシップの推進（有償・無償、短期、P B L、交流型等）
- ・ 京都産業の魅力伝えるセミナー等の実施（学内・企業内）
- ・ 高等学校等への講師派遣事業の実施
- ・ 京都のリケジョ応援プロジェクトの実施

(2) 大学と京都企業の連携・交流

○ **キャリア教育推進協議会に参画する大学と経済団体、府内出身者が多く在籍する府外大学（首都圏・近畿圏等）との更なる関係構築により、大学と京都企業の連携・交流を促進し、京都企業への就職のための支援体制を強化**

- ・ 大学との就職支援協定の締結
- ・ 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実施
- ・ 大学キャリアセンター職員向け企業見学会、交流会の開催
- ・ 大学間で連携して開催する京都企業面接会の実施

3 中小企業の働き方改革への支援

○ 若者の早期離職率や全国の中でも高い非正規雇用率の改善を図るために、いわゆるブラック企業対策、若者や経営者へのワークルール教育の充実、長時間労働の是正等、中小企業の就労環境改善に向けた取組を支援

- ・ 京都労働経済活力会議（地域働き方改革会議）を中心に、オール京都で「京都ならではの働き方改革」を推進
- ・ 京都ジョブパークとも連携した就労環境改善サポートセンターの機能強化
- ・ 各種助成やアドバイス事業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
- ・ 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普及、促進
- ・ 女性活躍・WLB企業応援チームによる企業訪問支援
- ・ 産業支援機関とも連携した中小企業への支援
- ・ 安心して働ける職場づくりに向け、きめ細かな労働相談の実施
- ・ 労働関係法制度の遵守等の課題のある中小企業の改善取組への支援
- ・ きょうと福祉人材育成認証制度による福祉職場の環境改善の支援

4 時代のニーズ・変化に応じた人づくりの推進

(1) 中小企業の人材不足解消と生産性向上に向けた人材育成の強化

○ 府と国の職業訓練全体で企業ニーズに応じた訓練コースを効果的に設定・広報するなど、府・国の公的職業訓練を一体的に実施

- ・ ポリテクセンター京都等と連携したスキルアップによる生産性向上を図るための在職者訓練の実施
- ・ 高等技術専門校を中心とした求人ニーズに応じた学卒・離職者向け職業訓練の充実

○ 京都の特色を活かし、観光や伝統産業、ものづくり等、京都産業界のニーズを捉えたオーダーメイド型の人材育成を推進

- ・ 高等技術専門校と産業界の連携によるオーダーメイド型職業訓練の充実
- ・ 事業者支援・求職者支援の一体的実施による正規雇用化の促進

(2) 一人ひとりの能力を雇用につなげるための能力開発・キャリアアップ支援

○ 全員参加の社会の実現加速に向け、多様な人材が個々の状況に応じて能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、高等技術専門校などにおいて職業能力開発を推進

- ・就職困難な若者に対する社会人基礎力養成、職業訓練から就職・定着までの伴走型支援の推進
- ・早期離職した若者の再就職を支援するため、京都ジョブパークとの連携による、適性や状況に応じた基本スキル養成訓練の実施
- ・多様な訓練機関を活用した子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練の実施
- ・中高年齢者の学び直し、再チャレンジを支援する職業訓練機会の充実
- ・京都ジョブパークとの連携による、職業訓練から就労・定着まで伴走支援を行う障害者訓練の充実

○ やむなく非正規形態で働く、いわゆる不本意非正規雇用労働者の職業能力開発を通じた正規雇用化を促進

- ・国家資格等の取得による正規雇用の実現に向けた長期の職業訓練コースの充実
- ・正規雇用拡大のための多能力人材養成訓練の実施

○ 就労後における定着に向けた支援を強化

- ・京都ジョブパーク利用者や高等技術専門校（施設内訓練）受講者の就職先企業との連絡、フォローの充実と定着支援の強化

5 多様な働き手の支援（潜在的労働力の開拓）

若者、中高年齢者、女性、留学生、障害者等一人ひとりが、その意思や能力、置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択できるための支援

(1) 若者

- ・高校生や大学生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すワークルール教育カリキュラムの拡充
- ・オーダーメイド型インターンシップの推進（2（1）再掲）
- ・京都府若者の就職等の支援に関する条例に基づき計画認定を受けたNPO等団体が、就職の難しい若者を対象に実施する就職支援等の推進
- ・奨学金返済に苦しむ若者の負担軽減を図り、職場定着を促進する就労・奨学金返済一体型支援事業の普及、促進（3 再掲）
- ・ひきこもりの若者に対する就職に向けた準備訓練等の実施による脱ひきこもり支援

(2) 中高年齢者

- ・京都府元気シニア活躍協議会（生涯現役応援コーナー）との連携による高年齢者の就職を支援（能力・経験を有する企業OB人材と中小企業とのマッチング支援）
- ・中高年齢者が経験を活かし新たな職場で活躍できる再チャレンジやキャリアチェンジの促進
- ・高年齢者の就業機会の増大と福祉の増進を図るため、シルバー人材センター事業等の推進

(3) 女性

- ・妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱や、職場におけるハラスメント対策の推進
- ・企業や社員の研修・交流・政策立案等の実施を支援する京都ウィメンズベースアカデミーの実施
- ・マザーズジョブカフェにおける職種別セミナーの開催等による就職支援

(4) 留学生

- ・京の留学生支援センターによる求職者・企業の支援
- ・JETRO 京都事務所との連携によるセミナー等の実施
- ・領事館等との連携による就職面接会等の実施
- ・留学生向けのワークルール教育の実施

(5) 障害者（京都府障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～により具体的に推進）

- ・障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援
- ・企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援
- ・今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化
- ・障害のある方の個性と能力の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進

(6) 事情に応じた支援の必要な働き手

- ・不本意非正規で働く人の正規雇用化の促進
- ・「京都府地域両立支援推進チーム」による病気の治療と仕事の両立をオール京都で支援
- ・「ひとり親家庭自立支援センター」による就労等支援

※本計画は平成30年度からの4年間を対象としており、雇用情勢が大きく変化した場合など、必要に応じ内容を見直すこととする。

工程表

施策	30年度	31年度	32年度以降
オール京都での人手不足対策の強化			
○国・府一体的人材確保支援（協定締結）	→		
○ジョブパーク企業情報のデータベース化（企業支援の見える化）		→	
○京都企業総合人材確保・定着支援センター（仮称）の設置		→	
○人材確保支援システムの構築・運用		→	
○“人を大切にする企業”の情報発信、合同企業説明会		→	
○京都企業の魅力を発信する専門チームの創設		→	
○福知山公立大学・京都工芸繊維大学との連携強化		→	
教育機関と京都の中小企業をつなぐネットワーク強化			
○大学との就職支援協定の締結		→	
○小中学校に対するキャリア教育情報の提供		→	
中小企業の働き方改革への支援			
○就労環境改善サポートセンターの機能強化	→		
○分野別・規模別課題に対応した就労環境改善サポート事業の推進		→	
○大学、高校でのワークルール教育充実強化		→	
○セミナー、シンポジウムによる経営者の意識改革の推進		→	
○奨学金返済支援制度の普及、促進		→	
時代のニーズ・変化に応じた人づくりの推進			
○生産性向上に向けた国・府一体による在職者訓練の実施		→	
○正規雇用の実現に向けた国家資格取得のための長期職業訓練の実施		→	
○早期離職者の再就職支援訓練（基本スキル養成訓練等）の実施		→	
就労支援・定着支援			
○京都ジョブパーク等を中心とした安定雇用の推進		→	

その他関連情報

委員名簿

参与(座長)	久本 憲夫	京都大学大学院経済学研究科教授
メンバー	宗田 好史	京都府立大学副学長(環境デザイン学科教授)
	橋元 信一	日本労働組合総連合会京都府連合会会長
	佐藤 博治	(一社)全国労働保険事務組合連合会京都支部副会長
	石津 友啓	京都経営者協会専務理事
	植村 章弘	京都商工会議所会員部長
	山下 信幸	サント機工(株)代表取締役会長
	野崎 治子	(株)堀場製作所管理本部理事
	津崎 桂子	(一社)京都私立病院協会事務局長
	原田 紀久子	(NPO 法人)アントレプレナーシップ開発センター理事長
	櫛田 匠	京都府社会福祉施設協議会会長
	山内 基義	(一社)京都府建設業協会副会長
	沖田 康彦	京都府商工会連合会会長
本城 江理	佛教大学学生支援部進路就職課長	
オブザーバー	渡邊 朋之	京都労働局職業安定部長
	亀永 和彦	京都市産業観光局産業戦略部ひと・しごと環境整備担当部長
	宅島 則彦	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構京都支部 京都職業能力開発促進センター次長

検討会議開催状況

第1回検討会議	平成29年7月26日	開催
第2回検討会議	平成29年8月25日	開催
第3回検討会議	平成29年11月13日	開催

障害者雇用に関する計画について(これまでの経過・成果)

京都府障害者就労支援プラン（H20年度～22年度(3年間)）

- ☆目 標 法定雇用率1.8%の早期達成と2%を目指した取組の推進
- ☆基本方向 ・労働、福祉、教育等の関係機関が連携した総合的な就労支援の取組
・地域の関係機関・団体が一体となったきめ細かな支援
・職業能力や雇用についての理解を促進する取組の強化
- ☆実績 はあとふるジョブカフェの設置等により平成22年の雇用率は1.82%

京都府障害者就労支援プラン（H23年度～25年度(3年間)）

- ☆目 標 ・障害者雇用率2%達成
・法定雇用率達成企業割合 60%
・はあとふるジョブカフェ登録者の就職内定者数(500人/3年)
- ☆基本方向 ・労働、福祉、教育等の関係機関が連携した効果的な就労支援の取組
・障害種別ごとの特性に応じたきめ細かな総合的就労支援策の充実強化
・障害者雇用についての理解促進と企業との協働関係による支援策の推進
- ☆実績 京都ジョブパークの「はあとふるコーナー」を核として、就労支援、職場定着、普及啓発策を総合的に推進してきたところ、平成25年の雇用率は1.93%、達成企業割合46.9%と目標には届かないものの、府内民間企業における障害者雇用は着実に進展している。はあとふるコーナー登録者の就職内定者については、3年間の目標500人に対し、612人を達成。

障害者雇用促進計画 -京都はあとふるプラン- (H26年度～29年度(4年間))

- ☆目 標 【全体目標】 ・障害者雇用率2.2%達成
【分野別目標】 ・法定雇用率達成企業の割合 60%。
・特例子会社や多数雇用事業所の新規設立 10カ所
・はあとふる認証企業数 100社(累計)
・京都府関連施設での就職内定者 3,000人(4年間計)
・福祉施設から一般就労に移行 700人(同上)
- ☆基本方向 1 企業との協働による雇用の場の創出・拡大
2 障害のある方に対する支援メニューの充実・多様化
3 オール京都での一体的推進体制の強化
- ☆実績 平成29年の雇用状況報告で法定雇用率2%を上回る2.07%、達成企業割合は53.1%と過半数を上回ったものの、目標には届かず。また、特例子会社等の新規設立も7カ所にとどまる。
一方で、はあとふる認証企業数は121社、平成26年度から平成29年度までの4か年で、京都府関連の就労支援施設での就職内定者は3,477人、福祉施設から一般就労に移行した人数は980人といずれも目標達成。

**京都府障害者雇用促進・定着支援計画 ～はあとふるプラン～
(H30年度～R3年度(4年間))**

- ☆目 標
- ・障害者雇用率2.3%達成
 - ・法定雇用率達成企業の割合 60%
 - ・福祉施設から一般就労への移行者数 400人(令和2年度)
 - ・在職中の障害のある方 に対する企業内サポーター人材の育成数 延べ 1,000 人
 - ・アビリンピック京都大会への社会人選手の参加数 延べ 65人
- ☆基本方向
- 1 障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援
 - 2 企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援
 - 3 今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化
 - 4 障害のある方の個性と能力の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進
- ☆実績

区 分	目 標	30年度	R元年度	R2年度	累計	達成率
障害者雇用率	2.3 %	2.13%	2.23%	2.24%	2.24%	—
法定雇用率達成企業割合	60 %	49.5%	52.6%	53.1%	53.1%	—
福祉施設から一般就労への移行者数	(R2年度) 400人	378人	372人	R3.10月 集計	—	—
在職中の障害のある方に対する企業内サポーター人材の育成数	延べ 1,000人	246人	253人	68人	延べ567人	56.7%
アビリンピック京都大会への社会人選手の参加数	延べ65人	15人	25人	※ 16人	延べ56人	86.2%

※R2は大会中止のため申込者で計上

京都府障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～

【担当部課】 商工労働観光部 総合就業支援室

問題意識

これまでの経過等

- 「法定雇用率 1.8%の早期達成と2%を目指した取組の推進」を目標とした京都府障害者就労支援プラン(H20～H22)を皮切りに、法定雇用率の改定等、障害者雇用を取り巻く社会情勢の変化に対応したプランに基づき、求職者・企業双方の施策を推進。平成 22 年の雇用率は 1.82%となった。
- 京都府障害者就労支援プラン(H23～H25)では「障害者雇用率2%達成」「法定雇用率達成企業割合 60%」「はあとふるジョブカフェ登録者の就職内定者数 500 人」を目標とし、目標には届かないものの、雇用率 1.93%・達成企業割合 46.9%と雇用状況の改善が見られた。
- 現在の京都府障害者雇用促進計画～京都はあとふるプラン～(H26～H29)では、
 - ・企業との協働による雇用の場の創出・拡大
 - ・障害のある方に対する支援メニューの充実・多様化
 - ・オール京都での一体的推進体制の強化を基本方向とし、障害者雇用率 2.2%を始め以下の数値目標を設定し、取り組んできたところ。
目標 障害者雇用率 2.2%
法定雇用率達成企業の割合 60%
特例子会社や多数雇用事業所の新規設立 10 か所
はあとふる認証企業数 100 社
京都府関連の就労支援施設での就職内定者 3,000 人
福祉施設から一般就労に移行 700 人

現状と課題

- 平成 28 年の雇用状況報告で法定雇用率2%を上回る 2.02%、達成企業割合は 50.6%と初めて過半数を上回ったものの、目標である 2.2%及び 60%の目標には届いていない。また、特例子会社や多数雇用事業所の新規設立も7か所にとどまっている。
- 一方で、はあとふる認証企業数は 100 社を超え(平成 29 年 11 月現在 105 社)、平成 26 年度から平成 28 年度までの 3 か年で、京都府関連の就労支援施設での就職内定者は 2,458 人(進捗率 81.9%)、福祉施設から一般就労に移行した人数は 663 人(進捗率 94.7%)といずれも目標達成の見込みである。
- 現行計画に基づく各種施策により、京都府における障害者雇用は一定の促進効果があったと言えるが、平成 30 年4月に法定雇用率が 2.2%、平成 33 年4月までに 2.3%と引き上げられることにより、さらに 1,100 人以上の雇用増が必要であり(※)、人事権を有する経営層や障害のある方を受け入れる現場職員双方への支援が望まれる。また、一般就労を目指す障害のある方の希望の実現に向けて、就労継続支援も含めた福祉サイドからの動きを強くすることも必要である。
※現在雇用義務がある常用労働者数 50 人以上の企業において、2.3%に引き上げられた場合新たに障害者雇用が必要となる試算。

- 法定雇用率引き上げにより、雇用義務事業者の範囲が拡大(現行:常用労働者数 50 人以上、平成 30 年4月以降:45.5 人以上、平成 33 年4月までに 43.5 人以上)するとともに、現在、法定雇用率を達成している企業の中にも更なる雇用が必要となる場合がある。一方で各産業分野においては一般就労を希望する障害のある方の人材不足も指摘されており、企業の雇用ニーズとのマッチングが困難な状況にある。
- 精神障害者は障害特性の個別性が高く、作業能率に波があるなどの理由から雇用に消極的な企業があり、就業している精神障害者は身体障害者や知的障害者と比較してまだまだ少ないことや、平成 30 年度からの法定雇用率引き上げを踏まえた今後の雇用拡大に向けた対応が必要である。
- さらに、障害のある方の就労には業務遂行に必要な技術・専門的知識のスキルだけでなく就労準備性やコミュニケーション能力などの対人スキルが重要であり、それらを高めるための支援とともに、長く働き続けるための本人・企業双方の定着支援も重点的に取り組む必要がある。
- 平成 29 年度から京都府において本格的に取り組んでいる農福連携をはじめ、中小企業間の連携などにより障害のある方の働く場を拡大する取組も必要である。

基本方向

- 1 障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援
- 2 企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援
- 3 今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化
- 4 障害のある方の個性と能力の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進

本計画で達成したい具体的な目標

2020 年東京パラリンピックの開催に向けて障害のある方の活躍に関心が高まる中、人と人が寄り添い支え合う共生社会の実現に向け、障害のある方がいきいきと働く仕組みづくりを促進する。このため、法定雇用率の引き上げに伴うさらなる雇用の必要性や新たに雇用義務が発生する企業の増加などの厳しい環境を克服し、障害のある方の就業を社会全体で支える観点から、法定雇用率の達成を目指すだけでなく、雇用率の算定に含まれない週 20 時間未満の就業などにも着目し、「障害のある方が安心して働ける」働き方を進めていく。

また、第5期京都府障害福祉計画の一般就労を目指す施策と連携した取組も進めていく。

<数値目標>

- 障害者雇用率 2.3%
- 法定雇用率達成企業の割合 60%
- 福祉施設から一般就労への移行者数 第5期京都府障害福祉計画と同じ(平成 30 年3月策定見込み)
- 在職中の障害のある方に対する企業内サポーター人材の育成数 延べ 1,000 人
- アビリンピック京都大会への社会人選手の参加数 延べ 65 人

<計画期間>

平成 30 年度から平成 33 年度までの4年間

1 障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援

(1) 障害者雇用が進まない企業や関心が低い企業への労働局と京都府のペア支援の実施

○労働局の企業指導担当による改善指導と京都障害者雇用企業サポートセンターの企業支援を同時に行い、情報を共有し連携を密にすることでより個別企業の課題に応じた実現性の高い改善を図る。

- ・雇用不安を払しょくし、障害者雇用への関心を高めるセミナーや特例子会社見学のほか、業界団体別セミナーの開催など点から面への支援の拡大
- ・企業が雇用ノウハウなどの情報を取得しやすいよう、障害者雇用の事例、サポートセンターによる雇用促進の助言事例、モデル事例などを掲載したサイトの構築など情報発信の強化

(2) 障害者雇用が進んでいる企業や関心が高い企業への雇用促進・定着のための支援

○補助金や特区制度の活用等により障害のある方の雇用の場の創出と拡大を図るほか、定着促進のための企業間の連携を促進するサポート制度を創設する。

- ・従来の特例子会社に加え、国家戦略特区の有限責任事業組合（LLP）による障害者雇用事例を京都でつくり、中小企業での雇用を増やし京都モデルを構築
- ・国の「精神・発達障害者しごとサポーター」制度と連携して更なるスキルアップのための実践的な研修の場やノウハウを提供することによって、障害のある方の職場定着を促進する府独自のサポーターを育成
- ・施設整備補助金の制度拡充を通じた就労環境整備の全体的な底上げと優遇措置の創設（はあとふる認証企業に対する補助金かさ上げ等）
- ・障害者雇用の促進のために取り組む人事交流事業（障害者就労現場への派遣研修など）や就労体験の場である実習受入の促進に向けた取組への支援

2 企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援

(1) 企業へのオーダーメイド型コンサルティングと求職者への就業スキル向上支援

○企業の雇用意欲をより障害特性に応じた内容に近づけられるようコンサルティングやセミナーを実施すると同時に、求職者へは資格取得を目指した訓練拡充など就業力向上を強化することで双方のマッチング機会を増やす。

- ・企業には、障害者が企業に求めるニーズを踏まえ、障害特性に応じた業務の切り出しやセミナー、実習等を提案
- ・求職者には、コミュニケーション能力の習得や就労のイメージを高め働く意欲を喚起するなど社会人基礎力をつけるセミナー等を実施
- ・実習・訓練は、求職者と企業双方のニーズに対応した内容に充実させ、訓練から就職・定着までの一貫支援を推進。特に委託訓練については、通年で実施計画を公表し、受講を促進

(2) 一般就労を目指す障害のある方の希望の実現に向けて福祉機関・教育機関等との連携を強化

○一般就労を増やすためには送り出し側の福祉機関や教育機関での意識醸成や一般就労を目指す支援力向上が不可欠であることから、ジョブパークの資源を活用した両者への支援や、ジョブパーク・福祉機関・教育機関の連携強化を図ることで就労支援機能の充実を図る。

- ・ジョブパークの企業情報等の活用による福祉機関や特別支援学校の就労に向けた取組の支援
- ・福祉就労者や教員・指導員・保護者向けの一般就労への意識付けや支援力向上のためのセミナー等の実施
- ・高校におけるインクルーシブ教育システムの推進や特別支援教育の充実と連動した、高校に在学している特別な支援の必要な生徒への支援

(3) 離職を防ぎ、職場への定着を図る支援の充実

○障害のある方がしっかりと職場に定着し、かつ意欲を持って働くことができるよう、就労継続の悩みに関して気軽に相談できる窓口や交流機能の充実を図るとともに、在職中のスキルアップ支援により、能力に応じた適切な処遇を後押しし、就労意欲の向上を図る。

- ・障害者総合支援法に基づく就労系サービス(就労移行支援・就労継続支援・就労定着支援)の活用による就労前から就労後までの一貫した支援体系の構築
- ・障害者就業・生活支援センターの職場定着に向けた相談機能の充実
- ・職場適応援助者(ジョブコーチ)による企業支援と各種定着支援事業との連携強化
- ・府立高等技術専門校による企業からのオーダーメイド型の在職者訓練の推進

3 今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化

○就業している精神障害者は身体障害者や知的障害者と比較してまだまだ少なく、勤続年数も短い傾向にある。このため、障害特性に応じた仕事内容のマッチングや、定着のためのきめ細かな支援が必要であることから、ICTを活用した新しい就業の場の創出や支援の仕組みの構築を図るとともに、地域におけるネットワークづくりを促進する。

- ・ICTを活用した新たな職域の拡大や在宅においても就業できる場の創出
- ・一人ひとりが能力を発揮できる障害特性を踏まえた職務内容や働き方を研究、実証する産学プロジェクトの推進
- ・障害者就業・生活支援センターが主導する地域企業や福祉就労事業所等と連携した在職者の交流事業(イベント)の開催、在職者同士のセルフヘルプグループ構築

4 障害のある方の個性と能力の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進

○障害のある方本人と支援企業・機関相互の積極的な取組を行う事例等の顕彰を通じて社会全体の障害のある方に対する関心を高め、障害のある方が個性や能力を発揮して暮らせる社会を推進する。

- ・働く障害のある方の姿や雇用の促進を図るための施策を企業だけでなく、広く社会に向けて発信
- ・アビリンピック等、障害のある方が活躍する取組を積極的に応援する企業への支援
- ・はあとふる認証の制度を充実させ、認証企業の価値を向上
- ・地域産業の担い手育成等を図る農福連携の推進
- ・京都式農福連携構築事業と連携した新たな障害者雇用の創出
- ・京都の文化や地域のシンボリックな場での障害者雇用の促進

工程表

年度	平成 30年度	平成 31年度	平成 32年度	平成 33年度以降
特記事項	法定雇用率改定 2.2%	—	東京パラリンピック開催	法定雇用率改定 2.3% (前倒しの場合あり)
障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援	労働局と京都府のペア支援の実施、企業支援メニューの拡充、業界団体との連携促進			法定雇用率引上げを踏まえ、成果の上積みを図るため支援を加速
企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援	実雇用につながる企業支援、求職者の就職準備性を高める支援、関係機関の連携による支援力の向上、定着支援メニューの拡充			
今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化	在宅ワークや短時間就業など、新しい働き方の検討・モデル事業化、在職者の交流の場づくり			新しい働き方モデルを企業へ提案、普及
障害のある方の個性の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進	東京パラリンピックをマイルストーンに、共生社会の機運を醸成			東京パラリンピックの盛り上がりで障害者雇用に着実につなげる

その他関連情報

委員名簿

座長	加藤 博史	龍谷大学短期大学部教授、社会福祉法人京都光彩の会理事長
メンバー	石垣 一也	京都経営者協会事務局長
	竹尾 章彦	京都府立城陽支援学校長
	原田 紀久子	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
	疋田 愛	京都奉製株式会社常務取締役
	樋口 幸雄	社会福祉法人京都ライフサポート協会理事長
	廣岡 和晃	日本労働組合総連合会京都府連合会事務局長
	松浦 一樹	特定非営利活動法人ENDEAVOR EVOLUTION理事長
	松田 実	京都市立白河総合支援学校長
	宮地 功	オムロン京都太陽株式会社代表取締役社長
	山本 繁則	株式会社聖護院ハッ橋総本店総務部総務課長
オブザーバー	吉見 弓子	京都商工会議所会員部人材開発センター雇用担当課長
	武田 賢一	京都労働局職業安定部職業対策課長
	中田 景子	京都市保健福祉局障害保健福祉推進室企画課長
	南 孝徳	京都府健康福祉部障害者支援課長
	中谷 耕二	京都府立京都障害者高等技術専門校長

検討委員会開催状況

- 第1回検討委員会 平成 29 年 7 月 13 日(木) 開催
- 第2回検討委員会 平成 29 年 8 月 23 日(水) 開催
- 第3回検討委員会 平成 29 年 11 月 14 日(火) 開催

第10次 京都府職業能力開発計画 —京都の特色を活かした人づくり戦略— の概要

1 計画のねらい等

- ▶ 昨今、観光サービス分野や介護・福祉分野等での不足感が強く、今後、急速な人口減少や、IT等の技術進歩、グローバル化の進展など、経済社会の大きな変化が見込まれる中、
- ▶ 本計画では、「京都の特色を活かした人づくり戦略」として、観光や伝統産業、ものづくり等「京都ならではの産業界のニーズ」を捉えた人材育成を強化するとともに、一人ひとりの能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会と人材の最適配置」の実現を目指し、職業能力開発施策を進める。
- ▶ 本計画は、平成28年度から平成32年度までの間の、京都府の職業能力開発施策の基本的方向を定めるもの。
【第1部(総論)、第2部(職業能力開発をめぐる状況)】

2 職業能力開発の方向性と基本的施策

1 京都の特色を活かした人材育成の強化

京都経済の基盤であるものづくり産業や伝統産業、観光や介護・福祉などの成長する産業分野や、人手不足が見込まれる分野での、人材育成を強化する。
【第3部の1】

- ものづくり分野における実践的な人材を育成する公共職業訓練の実施とともに、公共職業能力開発施設と産業界、産業支援機関、大学・高校等が連携した高度人材・専門人材の育成
(産業支援機関・就業支援機関・教育機関等の資源を効果的に活用した職業訓練の実施 など)
- 伝統産業分野での技術訓練の実施とともに、伝統産業の活性化の取組と連携した若手職人の育成
(陶工高技専に、異業種交流による商品開発等を支援する「京都職人工房・清水」を設置 など)
- 観光サービスや介護・福祉分野などの今後成長が見込まれる分野や、人手不足が見込まれる分野での、民間教育訓練機関の創意工夫等を活用した委託訓練等による人材の育成
- 労働生産性の向上に向けた、非正規雇用労働者のスキルアップなどの在職者訓練の充実・強化

【第4部の1】

2 「全員参加の社会の実現加速」に向けた、若年者・女性・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

若年者・女性・中高年齢者・障害者等、全ての人材が、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発機会を提供し、一人ひとりの能力の底上げを推進する。
【第3部の2】

【若年者】

- 学校等関係機関と連携したキャリア教育の推進
(産学公で組織する京都キャリア教育推進協議会によるキャリア教育を推進 など)
- 関係機関や地域、企業等と連携した、職場体験やインターンシップなど、職業教育を積極的に推進するとともに、ものづくり体験や熟練技能者の派遣等による実技指導等の実施を推進
- ニート等の自立に困難を抱える若者等の基礎的能力の向上を図る訓練を実施するとともに、地域、家庭や、地域若者サポートステーション、学校等の関係機関と連携した切れ目ない支援の実施
(雇用型訓練や、京都ジョブパークでのJPカレッジ(社会人基礎力の養成)の実施 など)

【女性】

- 子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練における、育児等と両立しやすい訓練コースの設定や訓練受講の際の託児支援サービスの提供等の推進
(京都高技専における、女性の受講しやすい短時間の訓練コースの設置 など)
- キャリアコンサルティングの機会を確保し、個々の課題に配慮した職業能力開発機会の提供の推進
(母子家庭の母等に対する職業訓練や就職支援セミナーの実施 など)
- 女性社員のステップアップ研修の実施及び、女性の職場内での積極的な登用を促進
(若手社員、管理職予備層など企業を超えた女性のキャリア形成研修の実施 など)

【中高年齢者】

- 若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保するため、セルフ・キャリアドック制度の導入の推進
- スキルアップを図る在職者訓練を実施するとともに、国のキャリア形成促進助成金の活用の促進
(府立高等技術専門校と産業界が連携した在職者訓練の講座の新設・拡充 など)
- 京都ジョブパークにおける、きめ細かなキャリアコンサルティング、キャリアチェンジセミナー等による就労機会の確保とともに、民間教育訓練機関を活用した公的職業訓練の実施
(中高年齢者を対象とした委託訓練・求職者支援訓練等の訓練コースの新設・拡充 など)

【障害者】

- 障害特性や障害者の態様に応じた施設内訓練・委託訓練など、障害に応じた訓練の実施
(京都障害者高技専、福知山高技専及び京都ジョブパークにおける、障害者向け職業訓練の科目・定員の拡充、高技専と京都ジョブパークとの連携による寄り添い型の一貫支援の実施 など)
- 一般の公共職業能力開発施設における、施設のバリアフリー化等の環境整備の推進、障害者の入校の促進とともに、障害者への支援体制の強化
- 地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等関係機関との連携・協力体制の推進
- 障害者一人ひとりの職業能力の向上を図るため、障害者技能競技大会(アビリンピック)を実施するとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用を促進

【非正規雇用労働者等】

- 非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、国のキャリアアップ助成金の活用を促進するとともに、在職者訓練の充実等による、職業訓練機会の確保
(府立高等技術専門校と産業界が連携した在職者訓練の講座の新設・拡充 など)
- 就職が困難な状況にある方の雇用のセーフティネットとして、雇用型訓練や委託訓練・求職者支援訓練等の受講の促進とともに、キャリアコンサルティングの機会の確保
(長期失業者等を対象とした委託訓練・求職者支援訓練等の訓練コースの新設・拡充 など)

【第4部の2】

3 生産性向上に向けた人材育成の強化

技術の進歩や経済のサービス化の進展に伴い、ニーズに対応した人材を育成するため、生産性向上に向け、新たな職業訓練のプログラムや訓練手法を開発するとともに、企業内での人材育成を促進する取組や、労働者の主体的なキャリア形成が促進されるような取組を強化する。 【第3部の3】

【新たな訓練プログラム等の開発】

- 企業の付加価値力を高め、労働者の生産性向上を図る、新たな職業訓練プログラム等の開発（高齢・障害・求職者雇用支援機構と京都府が連携した「地域コンソーシアム事業」による新たな訓練コースの開発・検証、京都府地域訓練協議会におけるPDCAサイクルによる訓練カリキュラム等の不断の見直しや公的職業訓練全体の総合的・一体的な訓練計画の策定 など）

【企業・業界における人材育成の強化】

- 国のキャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金や、教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の活用など、労働者の能力開発やキャリア形成支援のため積極的な取組を行う企業の支援
- 建設業等の人手が不足している産業を中心として若年者の担い手を確保する観点から、認定職業訓練に取り組む事業主等への支援等
- ものづくり分野等で、中小企業等のニーズに応じたオーダーメイド型在職者訓練の実施
- 外国人の技能実習制度の適正かつ円滑な実施

【労働者の主体的なキャリア形成の推進】

- 就職・転職時等にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けられる環境の整備
- 職業生活の節目に定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドック制度や、キャリアアップに資する教育訓練給付制度の活用の促進 【第4部の3】

4 将来を見据えた人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

個々の労働者の能力を最大限に活かしながら、人材の最適配置を図るため、職業訓練制度と職業能力評価制度を車の両輪に、政策目的・ターゲットに即して効果的に展開する労働市場インフラを整備する。 【第3部の4】

【中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略】

- 京都府の産業・職業構造の変化を中長期的に見据え、将来的に必要な人材ニーズを把握・分析した上で、効果的な人材育成戦略の策定

【産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施】

(1) 国・府の総合的な訓練計画と一体的広報

- 京都府・京都労働局・高齢・障害・求職者雇用支援機構の3者により締結した「国・府一体人づくり事業の実施に関する協定書」に基づく、公的職業訓練全体の総合的な計画を策定するとともに、公的職業訓練全体を体系的かつ一体的な広報の実施

(2) 公的職業訓練の充実・強化

- 府立高等技術専門校の訓練科目等の再編による公共職業能力開発機能の拡充（京都高技専での、女性が受講しやすい、ものづくり分野の多能工社員を養成する訓練科新設、陶工高技専での、事業者、求職者等の就職相談等を行う「やきもの就職相談室」の設置、福知山高技専での、発達障害者向け訓練科の新設、京都障害者高技専での、訓練科目・定員の大幅拡充、寄り添い型一貫支援の実施 など）

- 委託訓練・求職者支援訓練における、成長分野・人手不足分野での就職に向けた職業訓練のコースの設定とともに、個々の特性やニーズに応じた職業訓練のコースの設定
(基礎的能力を習得するための訓練コースの新設・拡充、長期に離職していた者に対する早期職場復帰に資する訓練コースの新設・拡充 など)
- 公的職業訓練における、訓練受講前から訓練中を通じた的確なキャリアコンサルティングの実施
- 公共職業能力開発施設と産業界、産業支援機関、大学・高校、民間教育訓練機関等が連携し、それぞれの訓練資源の効果的な活用を図るとともに、国が創設を検討している「専門職業大学(仮称)」と連携・役割分担した産業界や地域のニーズを踏まえた職業能力開発の取組の推進
- (3) 職業訓練サービスの質の確保・向上
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する研修の受講促進等
- 職業訓練指導員の育成や、キャリアコンサルタントの育成
(職業能力開発総合大学校と連携した職業訓練指導員の育成強化 など)
- 【労働者の職業能力を最大限に発揮するための職業能力評価制度の推進】
- (1) 技能検定の活用促進
- 幅広い層が技能検定を受検しやすい環境の整備
(工業高校等に対し、技能検定制度の周知を図るとともに、受検促進のためヒアリングの実施 など)
- 学校教育等との連携を通じた若年者等に対する技能検定の積極的な活用の促進
(京都ものづくりフェアなどの多様な機会を捉えた、技能検定制度の普及・啓発 など)
- (2) 社内検定認定制度と職業能力評価基準の普及・活用促進
- 技能検定と連関性を持つ実践的な社内検定の拡充・普及促進
- 中小企業を中心として有用性・汎用性の高い、業界内共通の職業能力評価基準の整備・活用促進
- (3) ジョブ・カードの活用促進
- 職業訓練、就職支援等に関わる幅広い施策へジョブ・カードの活用促進とともに、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの実施の促進
(京都ジョブパークにジョブ・カードセンターの機能を付加し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施 など)

【第4部の4】

5 技能の振興

技能者の処遇面を含めた社会的評価の向上を図るとともに、技能を振興し、技能を尊重する気運を醸成する取組を推進する。また、技能の継承や後継者難の問題への対応といった観点から、地域社会を支える人材育成に向け、関係機関が連携して技能労働者の育成を推進する。

【第3部の5】

- 京都府の現代の名工等熟練技能者による技能伝承とともに、ものづくりの魅力を体感できるイベントなどの機会の充実など、技能振興の取組や、若年者のものづくり分野への積極的な誘導の推進
(熟練技能者による企業の指導者養成、若手技能者の実技指導の実施、京都ものづくりフェア等の開催、ものづくりマイスター等による技能体験教室等の開催 など)
- 京都府職業能力開発協会と連携し、技能検定の受検奨励や各種競技大会参加支援などの取組を拡充するとともに、事業主団体等が実施する認定職業訓練の支援による、技能労働者の育成の推進

- 卓越した技能者の表彰や技能競技大会の実施を通じた、若年者に対する「技能」の重要性・魅力の発信、また、技能士の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるような取組の推進
（「京都版技能グランプリ」の開催及び技能五輪・技能グランプリ等への選手派遣支援、京都府優秀技能者（現代の名工）・京都府青年優秀技能者奨励賞（明日の名工）表彰の実施 など）
- 次世代の技能者を育成する取組を支援するとともに、若年人材の技能習得などの事業の推進

【第4部の5】

令和3年度京都府職業訓練実施計画

令和3年4月1日

1 総説

(1) 計画のねらい

この計画は、平成30年3月6日に京都府、京都労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の三者で締結された「京都府雇用対策協定」に基づき、職業能力開発促進法第16条第1項の規定に基づき設置する公共職業能力開発施設が実施する施設内訓練、民間事業者等に委託することにより実施する委託訓練（以下「公共職業訓練」という。）や、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（以下「求職者支援法」という。）第4条第1項の規定により厚生労働大臣の認定を受けた民間教育訓練機関が実施する職業訓練（以下「求職者支援訓練」という。）について、三者が一体となって、公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）の対象者数を明確にし、計画的な公的職業訓練を通じて、求職者支援法第2条に規定する特定求職者（以下「特定求職者」という。）を含む求職者に対する職業訓練受講の機会を十分に確保し、安定的な就職を実現するための重要な事項を定めたものである。

(2) 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和4年3月31日までとする。

(3) 計画の改定

この計画は、職業訓練の実施状況等を踏まえ、必要な場合に改定するものとする。

2 労働市場の動向と課題等

(1) 労働市場の動向と課題（令和2年12月内容）

京都府における雇用失業情勢は着実に改善が進んでいたが、新型コロナウイルス感染症の影響によって、令和2年1月以降は大きく様変わりし、令和2年12月では有効求人倍率（季節調整値）が0.97倍と2か月連続で1.00倍未満となった。また、正社員の有効求人倍率（原数値）は0.84倍で、対前年同月比で0.45ポイントのマイナスと、厳しい状況が続いていることから、「求職が求人を上回っており、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響について、より一層注意を要する状態にある」と判断している。

一方、京都の主要産業である観光関連の産業を中心に非正規労働者が多く、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は全国平均より高くなっており、また、若年者の完全失業率も他の年齢層より高く推移している。今後、中長期的に少子高齢化により労働力人口が減少する中、第4次産業革命（IoT、ロボット、ビッグデータ、AI等）の進展による技術革新に対応しつつ、働き方改革に向けた取組を推進していくため、働く人一人ひとりの能力開発を支援し生産性の

向上を図っていくことが不可欠であり、若年者、女性、高齢者、障害者等のそれぞれの人材育成に取り組む必要がある。

また、京都府における「就職氷河期世代（35～44歳）」人口は344千人であり、うち不安定な就労状態にある方は3.1%、長期にわたり無業の状態にある方は2.3%となっており、希望する仕事とのギャップや実社会での経験不足を補う、職業訓練の提供が必要となっている。

(2) 令和2年度における公的職業訓練の取扱状況

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度においては、公的職業訓練の開講中止や緊急事態宣言時における休講が発生した。

また、京都府内の雇用失業情勢について、令和2年4月から令和2年12月末現在の新規求職者は73,958人（前年比248人増）で、そのうち、特定求職者に該当する可能性のある者の数は31,937人で全体の43.18%となっている。

※ 特定求職者＝新規求職者－雇用保険受給者－在職者

ア 令和2年度の職業訓練の受講者数は次のとおり。

(ア) 公共職業訓練（離職者及び学卒者訓練）（令和3年1月末までの開講分）

実施施設	区分	コース種別	受講者数	備考
府立校	施設内	離職者	25	2コース (プロダクトマネジメント科・ものづくり基礎科)
		障害	60	
		学卒者	111	8コース(2年生は含まず)
機構	施設内	離職者	452	
府立校	委託訓練	離職者	916	
		障害	63	
		大学生	11	大学等向け就職応援コース

(イ) 高度技能者養成訓練（ポリテクカレッジ実施分：令和2年4月入校）35人

(ウ) 在職者訓練（令和3年1月末までの開講分）

実施施設	受講者数	備考
府立校	235	
機構	1,116	ポリテクカレッジ実施分含む

(エ) 求職者支援訓練（ポリテクセンター実施分：令和2年12月末までの開講分）

コース別	基礎コース	実践コース	合計
人数	145	336	481

イ 令和2年度の職業訓練の就職率は次のとおり。

(ア) 公共職業訓練（離職者及び学卒者訓練）（令和3年1月末現在）

実施施設	区分	種別	就職率	備考
府立校	施設内	離職者	82.1%	2コース (プロダクトマネジメント科・ものづくり基礎科)
		学卒者	93.8%	8コース
		障害	73.9%	
機構	施設内	離職者	78.2%	10コース/12月末現在
府立校	委託訓練	離職者	71.5%	
		障害	25.5%	
		大学生	42.8%	大学等向け就職応援コース

(訓練修了後3か月以内の就職。勤務時間や期間には条件なし)

※ 府立校の施設内訓練は、令和2年3月修了生の数値

※ それ以外は、令和3年1月修了生までの数値

(イ) 高度技能者養成訓練 100% (令和2年3月修了生)

(参考：令和3年3月修了予定者の令和2年12月末時点の就職率は85.0%)

(ウ) 求職者支援訓練（令和2年4月までに修了したコース）

コース別	基礎コース	実践コース	合計
雇用保険適用就職率	50%	52.9%	52.0%

※ 雇用保険適用就職率とは、訓練修了生の内、訓練終了日から3か月を経過する日までに雇用保険の一般被保険者（週20時間以上で31日以上の期間）等となった者の率をいう。2年度の目標：基礎は55%。実践は60%。

3 令和2年度における府・国・機構の一体的取組

平成30年3月6日に京都府、京都労働局、機構の三者で締結された「京都府雇用対策協定」に基づく具体的な取組として、京都府地域訓練協議会及びそのワーキングチームによる「京都府職業訓練実施計画」の策定、委託訓練と求職者支援訓練の開講時期の調整による受講の機会の拡大を図った。

また、訓練受講前キャリアコンサルティングによる受講目的の確認やキャリアプランの明確化を図った。なお、令和元年度から実施している「ハロトレ説明会」「就職理解セミナー」については、訓練希望者以外の求職者の誘導や受講意志、意欲の増進に有効であるが、コロナの影響により一部実施できなかった。

また、訓練受講前キャリアコンサルティングによる受講目的の確認やキャリアプランの明確化を図った。なお、令和元年度から実施している「ハロトレ説明会」「就職理解セミナー」については、訓練希望者以外の求職者の誘導や受講意志、意欲の増進に有効であるが、コロナの影響により一部実施できなかった。

さらに、訓練修了1か月前から訓練実施機関と京都ジョブパーク、ハローワークの連携による個人の事情に配慮したきめ細やかな就職支援を実施するとともに、「京都ジョブナビ」による広報等を実施した。特に子育て中の女性等のために、託児サービス付きの職業訓練の周知に力を入れ、委託訓練や機構の訓練において利用された。

また、受講定員に対する充足率や訓練修了後の就職率等の数値目標を共有し、その進捗状況管理を行ってきた。

4 令和3年度における公的職業訓練の実施方針及び実施規模等

(1) 実施方針

京都府は、他の都道府県に比して非正規雇用割合が高いことや、生活困窮者等の就職促進、人手不足職種の求人充足等に対する対応、就職氷河期世代への支援、更に新型コロナウイルス感染症の影響により急速に広まったテレワーク（在宅勤務）や小売、宿泊、飲食など、新型コロナウイルス感染症の影響が大きい産業から他の産業への転職の支援が求められているところである。

このため、令和3年度においては、企業が付加価値の高い分野又は医療・介護、情報通信分野等の今後成長が見込まれる分野への人材育成・人材移動に重点を置きつつ、公的職業訓練を実施する。

また、京都府内における公的職業訓練が計画的かつ効果的に実施できるよう、公共職業訓練と求職者支援訓練について一体的に計画を策定する。

さらに、国（京都労働局）、京都府、京都市、機構をはじめとする関係地方自治体・行政機関、訓練実施機関・団体や労使団体等の幅広い連携・協力関係を密にし、「オール京都」体制で人材育成に取り組むこととする。

なお、全ての公的職業訓練について、同時双方向型によるオンライン訓練の実施が可能となったことから、実施状況や訓練効果等を踏まえながら、引き続きオンラインによる訓練の実施について検討を行う。

(2) 公共職業訓練（離職者訓練）

ア 施設内訓練（離職者、障害者及び学卒者訓練）

令和3年度において、京都府地域では施設内訓練は民間では実施できないものに限定し29科目、943名の訓練定員を確保する。

府立高等技術専門校では、ものづくりの基本となる技能を習得するため、離職者及び学卒者を対象とした職業訓練や障害特性に応じた障害者向け職業訓練を実施する。(訓練期間：1年間または2年間)

また、機構においても同様に、離職者を対象とした職業訓練を実施する。(訓練期間：6～7ヶ月)

さらに、同時双方向型による実施が可能となったことから、オンライン訓練の実施についても検討を行う。

(ア) 離職者訓練

近年、ものづくり分野では機械設計補助や品質管理に関する人材ニーズが高まっていることから、京都高等技術専門校では、女性が受講しやすい多能工を養成する「プロダクトマネージメント科」を、機構（ポリテクセンター京都）においては、CADによる機械設計補助等を担う技術者を養成する女性専科の「CAD生産サービス科」をそれぞれ設置しており、女性求職者にとっては、入校時期や訓練機関の選択肢が拡大することにつながり、ものづくり分野での女性の就業機会拡大と人材輩出に向けた取組を促進する。

また、福知山高等技術専門校の「ものづくり基礎科」においては、中高年や女性もターゲットに加え、個々の特性に応じた技術者の養成を促進する。

なお、育児と職業訓練の両立を支援するため「プロダクトマネージメント科」では、子育て等に配慮した訓練時間（10:00～16:00）を設定するとともに、機構（ポリテクセンター京都）で実施するすべての訓練科では、従来通り子育て中の方も安心して訓練が受講できるよう、周辺の託児施設と連携した託児サービス付き訓練としており、平成31年度から訓練終了時間を早めの設定（9:05～15:10）として就職活動がしやすいよう配慮している。

機構の一部の訓練科については、訓練のイメージが付きやすい名称に変更するとともに、府内の雇用情勢や地域ニーズに合わせて増員を図る。また、入所日についても、毎月、入所科を設定し、受講者数、受講機会を増やす取組を引き続き実施するとともに、橋渡し訓練（就労経験の少ない求職者向けにビジネスマナーやコミュニケーション手法を学ぶ1カ月訓練）は企業実習付き訓練（短期デュアルコース）と併せて受講することにより、その後の訓練受講がスムーズになる効果もあることから同一の定員で実施する。

(イ) 障害者訓練

京都障害者高等技術専門校においては、障害のある方の活躍分野の拡大を図るため、ITシステムサポート科、ものづくりサポート科、インテリアCADサポート科といった技術系訓練を導入する。

また、京都障害者高等技術専門校と福知山高等技術専門校の両校において、精神障害者の受け入れを開始することとしており、福知山高等技術専門校では、令和2年度から引き

続き国の「一般校における精神障害者等の受入に係るノウハウ普及・対応力強化事業」を活用して、精神障害等への理解を深める取組を行う。

(ウ) 学卒者訓練

京都高等技術専門校では、建築科を住建築・リフォーム科にリニューアルし、企業・求職者等のニーズの高いリフォーム施工や測量技術等の訓練を実施するとともに、リフォーム設計やCAD資格など、女性の建築業界への積極的な参画を見据えたカリキュラムの充実を図る。

陶工高等技術専門校においては、1年間のやきもの図案科を2年間の絵付デザイン科にリニューアルし、絵付け実習やデザイン実習の充実を図るとともに、和食業界等との共同研究など、創造力のある職人を養成するための訓練を実施する。

学卒者訓練については、低所得世帯の訓練受講者に、経済的負担を軽減することにより、職業に必要な技能・技術・知識を習得する機会の強化を図るため、支援を実施する。このため、京都府立高等技術専門校においては令和2年4月から、授業料及び入校料の減免対象者を従来より拡充し、機構においても、授業料・入学金を免除または減免する支援を実施している。

○令和3年度計画 定員 943人 (令和2年度比 35人増)

	開講月・訓練期間	2年度	3年度
京都府立京都高等技術専門校	4月開講	90	90
システム設計科	2年	20	20
メカトロニクス科	2年	20	20
機械加工システム科	1年	10	10
住建築・リフォーム科(旧:建築科)	1年	20	20
プロダクトマネジメント科	1年	20	20
京都府立陶工高等技術専門校	4月開講	50	40
やきもの成形科 応用コース(旧:総合コース)	2年	10	10
やきもの成形科 基礎コース(旧:成形コース)	1年	20	20
絵付けデザイン科 (旧:やきもの図案科)	2年 (旧やきもの図案科は1年)	20	10
京都府立福知山高等技術専門校	4月開講	65	65
自動車整備科	2年	20	20
ものづくり基礎科	1年	20	20
総合実務科(知的障害)	1年	15	15
キャリア・プログラム科	1年	10	10

	(精神・発達障害)	(2年度は発達障害 対象：6か月×2回)		
京都府立京都障害者高等技術専門校		4月開講	60	50
	オフィスビジネス科(身体障害)	1年	20	—
	総合実務科(知的障害)	1年	20	20
	キャリア・プログラム科(発達障害)	6か月×2回	20	—
	ITシステムサポート科(知的以外)	1年	—	10
	ものづくりサポート科(知的以外)	1年	—	10
	インテリアCADサポート科(知的以外)	1年	—	10
京都府立城陽障害者高等技術専門校		4月開講	10	10
	生産実務科(知的障害)	1年	10	10
機構(ポリテクセンター京都)			633	688
	溶接施工技術科	【4・10月】 6か月	20	20
	溶接施工技術科(企業実習付き)	【7・1月】 7か月	26	26
	CAD・CAMエンジニア科	【5(4)・8・11・2月】6か月	120	120
	機械加工技術科(企業実習付き)	【5(7)・11(1)月】7か月	20	20
	CAD生産サービス科(女性専科) (旧：CADものづくりサポート科)	【7(8)・1(2)月】6か月	40	50
	生産管理実務科	【4・7・10・1月】6か月	45	64
	電気設備技術科	【9・3月】 6か月	50	60
	電気設備技術科(企業実習付き)	【8(7)・2(1)月】7か月	32	32
	自動化システムエンジニア科	【6(5)・12月】6か月	30	36
	IoT機器開発科	【8・2月】 6か月	30	40
	IT生産サポート科	【5(4)・11月】6か月	40	40
	ビル設備サービス科	【5(4)・8・11・2月】6か月	120	120
	橋渡し訓練(導入講習：企業実習付き訓練とセット)		60	60
機構(ポリテクカレッジ京都) ※平成30～令和3年度は休止			0	0
	CAD/CAM機械加工科		0	0

イ 高度技能者養成訓練

高度技能者養成訓練は、機構のポリテクカレッジ京都(近畿職業能力開発大学校附属京都職業能力開発短期大学校)において、新規高等学校卒業者等若年労働者に対して、将来、高度な技能及び知識を有する労働者になるために必要な基礎的な技能及び知識を習得させることを目的に、訓練期間を2年として実施する。

○令和3年度計画 定員 45人 (令和2年度比 増減なし)

	令和2年度	令和3年度
機構 (ポリテクカレッジ京都)	45	45
生産技術科 (専門課程)	15	15
電子情報技術科 (専門課程)	15	15
情報通信サービス科 (専門デュアル)	15	15

ウ 委託訓練

新型コロナウイルス感染症の影響で悪化している雇用情勢を踏まえ、令和3年度の委託訓練は、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、定員を増やし2,305名(令和2年度計画から501人増)で実施する。(京都府北部:354名、京都府南部:1,951名)。

地域特性や企業・求職者ニーズを踏まえ、若年者、女性、中高年齢者、ひとり親家庭、障害者など、求職者の状況に応じた多様なコース設定を行い、人手不足分野等に対応した職業訓練を引き続き重点的に実施するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職を促進するための職業訓練を実施するほか、令和2年度第3次補正予算を活用した「新たな雇用・訓練パッケージ」による支援として、シフトが減少したシフト制で働く方が仕事と訓練受講を両立しやすいよう、短期間・短時間の訓練コースについて、上記の計画数とは別枠で、設定を推進する。さらに、令和3年度に限り、eラーニングコースについて、勤務時間がシフト制の労働者など不安定な就労状態にある在職中の求職者等も対象とする。

委託訓練の受講者に対しては、京都ジョブパークで開講するJPカレッジやセミナー及びハローワークのセミナー等の受講を促すことにより、訓練効果の向上を図る。

なお、開講日については、委託訓練は月初、求職者支援訓練は15日を原則とし、同じ訓練分野でも開講時期を1か月に2回設定することで、受講者の受講機会の拡大につなげる。

また、府立高等技術専門校では、委託訓練施設を支援する「就職支援指導員」を設置しており、ハローワークに巡回させるなどして、委託訓練施設とハローワークの連携強化を図る。更に京都高等技術専門校には「医療相談員」も設置しており、入校決定者や受講者の身体的・精神的な不安への相談にも応じる。

(ア) 長期高度人材育成コース

国家資格等の高い専門スキルを習得し、正社員就職を実現するため、1年以上2年以下の期間で、不安定就労の期間が長かった者や出産、育児等により長期間離職していた者等を対象として、介護福祉士、保育士、言語聴覚士、調理師の訓練コースを開設する。なお、即戦力として1年でも早く入職できるよう平成31年度から調理師コースは1年としている。

(イ) 知識等習得コース

多くの職種で活かすことができる PC 系コースを中心に、多様な訓練を設定する。

介護分野においては、コロナ禍においても人手不足の状況が続いていることから、府の介護福祉関係部署とも連携しながら重点的に取組み、前年度よりも定員を増やして実施する。また、育児中の訓練受講希望者に配慮した託児サービス（認可外保育所活用）や、ひとり親家庭の方向けの、選考試験を受けずに受講できる優先枠付きの訓練コースを引き続き設定し、訓練受講への抵抗感の軽減を図る。

さらに、ウイズ・ポストコロナ社会に対応するため、eラーニングコースを導入する。

(ウ) 大学生向け就職応援コース

短大・大学・大学院等の卒業年次の学生及び既卒3年以内の方等を対象に、年度後半以降にコミュニケーションを重視した就職活動に役立つセミナーや企業実習など、職業訓練機会を提供する。

(エ) 障害者向け訓練コース

定員は233名(令和2年度計画から71人増)として実施する(京都府北部55名、京都府南部178名)。求職活動中の障害者、特に精神障害者が増加する中、障害者の居住する身近な地域で、適性や能力、地域の障害者雇用ニーズ等に対応した職業訓練機会を提供するなど、障害者の就職支援を推進する。知識・技能習得訓練コースにおいては、障害者の態様に応じて、資格取得が可能なコースなど多様なコースを展開し、在職者訓練コースでは、個々の企業ニーズや障害特性に応じたオーダーメイド型訓練等を継続して実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合型訓練の受講に抵抗がある方にも訓練受講機会を提供するため、eラーニングコースを積極的に設定する。

さらに、就職活動、職場定着支援に役立つ就労パスポート等を活用するなどチーム支援に取り組む。

○令和3年度計画 定員2,305人(京都府立校委託訓練実施分)

	令和2年度	令和3年度
長期高度人材育成コース※1	71	45
介護福祉士	35	20
保育士	16	15
言語聴覚士	10	5
調理師	10	5
知識等習得コース (デュアル・eラーニング訓練含む)※2	1,521	1,977
介護・福祉分野	244	280

簿記・会計系	189	200
IT系	743	942
医療事務系	193	198
Web/デザイン系	144	168
その他	8	150
知識等習得コースのうちeラーニングを活用したもの	()	(39)
大学等向け就職応援コース	50	50
企業実習組合せ訓練コース	50	50
障害者向け訓練コース※3	162	233
知識・技能取得訓練コース	57	109
実践能力習得訓練コース	70	70
eラーニングコース	0	10
特別支援学校早期訓練コース	0	10
在職者訓練コース	35	34
合 計	1,804	2,305

※1 長期高度人材育成コース…不安定就労期間が長い者などが国家資格等を取得し正社員就職を目指すコース（訓練期間：1～2年間 委託費：1月当たり90,000円又は120,000円/人を上限。）

※2 知識等習得コース…求職者に必要な知識・技術等の職業能力を付与するための訓練コース（訓練期間：3ヶ月間を標準 委託費：1月当たり50,000円/人を上限（就職支援経費対象コース：就職実績に応じて、10,000円/人又は20,000円/人の経費が追加で認められる。介護系コース：職場見学等の実績に応じて、10,000円/人の経費が追加で認められる。））

※3 障害者向け訓練コース…障害者の職業能力の開発・向上を図る訓練コース（訓練期間：3ヶ月以内を標準 委託費：1月当たり60,000円/人を標準に、実践能力習得訓練コースのみ、90,000円/人を上限。）

エ 就職率の目標（訓練修了後3か月以内の就職。勤務時間や期間には条件なし）

実施施設	区分	種別	就職率	備考
府立校	施設内	離職者	100%	
		学卒者		
機 構	施設内	障 害	85%以上	
		離職者	80%	ポリテクセンター京都
府立校	委託訓練	学卒者	95%以上	ポリテクカレッジ京都
		離職者	80%以上	
		障 害	65%以上	

		大学生	90%	大学等向け就職応援コース
--	--	-----	-----	--------------

(3) 在職者訓練

ア 京都府実施分

府立高等技術専門校では、業界のニーズに応じて令和3年度は670名(令和2年度と同数)として実施する。(京都府北部：365名、京都府南部：305名)

訓練内容としては、ものづくり系の基礎やパソコン・事務を重点分野とし、その他、地域や業界のニーズを踏まえたコース設定を行う。特に京都校では、非正規雇用者を優先した訓練コース、陶工校においては、産業界との共同企画による訓練コースを、福知山校では、商工会議所等の経済団体、長田野及び綾部の工業団地内企業へのヒアリング結果に基づいた訓練コースの設定により実施する。併せて、中小企業の訓練ニーズに応じたオーダーメイド型の在職者訓練を実施する。

イ 機構実施分

在職者訓練は、令和2年度実績と中小企業ニーズ調査に基づき、計法定員2,557名(令和2年度計画から177名増)で実施する。

訓練内容としては、高度な職業訓練であって、京都府又は民間訓練施設において実施するものが困難なもの、特に第4次産業革命に対応してIoT技術等に対応した訓練を実施する。また、ポリテクセンター内に設置されている「生産性向上人材育成支援センター」において、ものづくり分野(加工・組立・設計・施工等)における職業能力の開発及び生産性向上のための支援を図ることとして、中小企業を対象としたレディメイド型(一般公募型)訓練を増やす。一方、企業の要望に合わせたカリキュラム等で実施するオーダーメイド型訓練についても、相談により実施する。

併せて、70歳までの就業機会の確保に向けた中高年齢者に対する訓練を実施する。

○令和3年度計画 定員3,227人(令和2年比177人増)

	令和2年度	令和3年度
府立高等技術専門校	670	670
電気工事士、溶接、測量、製図等	140	140
パソコン・事務	220	220
陶磁器	75	75
その他(広告、社会人スキル等のほか オーダーメイド型)	235	235
機構(ポリテクカレッジ含む)	2,380	2,557

材料特性／材料評価	38	22
機械設計	368	392
電子回路設計	90	110
制御システム設計	416	556
生産システム設計	10	30
電力・電気設備設計	100	80
通信・設備・通信システム設計	20	20
建築設備計画／建築意匠計画	10	10
機械加工	386	299
金属加工・成形加工	240	226
機器組立／システム組立	45	45
電力・電気・通信設備工事	104	134
建築設備工事	10	10
測定・検査	100	100
生産設備保全	173	193
工場管理	220	260
教育訓練／安全衛生	50	70

(4) 求職者支援訓練

令和2年度の雇用失業情勢はコロナの影響により「より一層注意を要する状態にある」となっているが、令和3年度においても、引き続き非正規雇用労働者や自営廃業者、更にコロナにより離職を余儀なくされた方などの雇用保険の基本手当を受けることができない者に対する雇用のセーフティネットとしての機能が果たせるよう910人程度に訓練機会を提供するため、訓練認定規模1,571人を上限とする。

訓練内容としては、基礎的能力を習得する基礎コース44%、実践的能力を習得する実践コース56%程度とし、その際、デジタル分野等の成長分野やコロナの影響により人材確保がより困難となっている介護等の分野・職種、地域の特色を活かした分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとする。

また、育児中の女性で再就職を目指す者、未就職のまま卒業することとなった新卒者やコミュニケーション能力に課題を有する生活困窮者、さらには短時間労働者等不安定な就労者、氷河期世代の者の内不安定な就労についている者や無業状態の者など、対象者の特性・訓練ニーズに応じた職業訓練の設定にも努めることとする。特に就職氷河期世代のために、訓練期間や訓練時間を緩和したコース設定をし、優先的に受講できる枠を設けることとする。

併せて、出産・育児を理由とする離職者については、育児と職業訓練の両立を支援するため、

短時間の訓練コース及び託児サービス付き訓練コースの設定を推進する。

さらに、令和2年度第3次補正予算を活用した「新たな雇用・訓練パッケージ」による支援として、シフトが減少したシフト制で働く方が仕事と訓練受講を両立しやすいよう、短時間・短時間の訓練コースの設定を推進する。この訓練コースについては、随時申請を受け付け、認定を行うことも検討する。

ア 訓練認定規模は、上半期と下半期とに区分し、以下のとおりとする。

○令和3年度上半期認定規模（認定上限値）機構（ポリテクセンター実施分）

（令和2年度比 326人増）

		京都府地域
基礎コース 地域の実情に応じた特定の対象者を念頭に置いた地域ニーズ枠を含む		396
実践コース		570
	介護系	120
	医療事務系	30
	情報系	45
	その他	230
	新規参入枠	105
	要件緩和枠	40

○令和3年度下半期認定規模（認定上限値）機構（ポリテクセンター実施分）

（令和2年度比 491人減）

		京都府地域
基礎コース 地域の実情に応じた特定の対象者を念頭に置いた地域ニーズ枠を含む		300
実践コース		305
	介護系	60
	医療事務系	30
	情報系	45
	その他	125
	新規参入枠	45
	要件緩和枠	—

イ 認定単位期間等

- ・ 京都府域においては、1カ月ごとに求職者支援訓練を設定することとし、コース別・分野別の訓練実施計画規模を超えての認定は行わない。

注) 申請対象期間の設定数を超える認定申請がある場合は、

① 新規参入枠については、職業訓練の案等が良好なものから設定する。

② ①以外については、求職者支援訓練の就職実績等が良好なものから設定する。

- ・ 認定単位期間の認定上限値は20名とする。新規参入枠については、基礎コース、実践コースともに分野共通枠とし、30%の範囲内で設定する。
- ・ 認定単位期間で実績枠に余剰定員が発生した場合は、同一認定単位期間内で、新規参入枠に振り替えることも可能とする。
- ・ 実践コースの全国共通分野において、認定単位期間で余剰定員が発生した場合は、同一認定単位期間で「その他」の分野への振替を可能とする。
- ・ 中止コースの繰り越しを可能とする。
- ・ 定員枠の残数の繰り越しを可能とする。
- ・ 第3四半期以降においては、認定コースの定員数が少なかった場合の繰越分及び中止コースの繰越分については、基礎・実践間の振替や実践コースの他分野への振替が可能とする。
- ・ 認定単位期間ごとの具体的な定員及び認定申請期間については、京都労働局及び機構京都支部のホームページで周知する。

ウ 求職者支援訓練受講者の就職率（訓練修了3か月以内の就職。雇用保険加入が条件）

コース別	基礎コース	実践コース
雇用保険適用就職率	58%	63%

5 求職者等に対する受講支援及び、職業訓練受講者等に対する就職支援・定着支援の充実

公的職業訓練受講希望者には、訓練受講前にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを通じ、受講目的や訓練修了後のキャリアプランを明確化することにより、適切な訓練コースの選択を支援する。

また、求職者が様々な公的職業訓練を比較検討できるよう、各ハローワークにおいては独自説明会や周知用のリーフレット等を実施・作成している。また、府・国・機構の三者においては、毎月「ハロトレ説明会」を開催し受講者確保を図っている。なお、平成31年度からは説明会前に「就職理解セミナー」を開催することにより、訓練希望者以外にも訓練に興味を持たせ、「ハロトレ説明会」に誘導する仕組みを作ったところであるが、コロナの影響により、令和2年度は開催が困難であった。このため、令和3年度は感染防止対策を講じた実施を図る。

公的職業訓練受講者には、訓練実施機関等において、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会を設けるとともに、訓練受講中、訓練修了後においても、訓練実施機関とハローワーク、京都ジョブパーク、京都労働局が連携し、訓練関連分野の求人情報の提供など、就職に向けた一体的支援を充実する。なお、令和2年1月に刷新されたハローワークシステムを活

用した訓練受講中から積極的な就職活動の実施について、訓練校においても積極的に周知を図る。

また、訓練修了1か月前の時点で、未だ就職が決定していない者に対しては、訓練実施機関による就職支援のほか、ハローワークや京都ジョブパークに誘導し、早い段階からの未就職者の就職支援に積極的に取り組み、未内定のまま修了した求職者については、訓練成果の評価を記入したジョブ・カードを活用し、訓練受講成果をPRし、紹介・就職につなげる。

なお、社会人基礎力等の不足により就職が困難な場合は、若者就職・定着総合応援事業による学びなおしコースやJPカレッジ等の活用を図りながら就職支援を行うとともに、安定的な就労を目指す。

併せて、就職後の企業訪問やキャリア相談、在職者訓練等、関係機関が連携しながら定着支援を実施する。

求職者支援訓練基礎コース受講者のうち、引き続き技能向上のための求職者支援訓練実践コース、公共職業訓練への連続受講が必要な者に対しては、円滑な受講に向けた支援を行う。

6 推進体制

府・国・機関が一体的に公的職業訓練等の調整を行うことで、訓練規模、分野、時期において適切に職業訓練の受講機会や受講者を確保する。

公的職業訓練等を効果的に実施し、訓練修了者の就職を実現していく上で、地域の訓練実施機関の団体や労使団体等の幅広い理解・協力が求められる。このため、令和3年度においても地域訓練協議会を開催して、地域の実情を踏まえた計画的で実効ある公的職業訓練等の推進に資することとする。

また、地域訓練協議会の下にワーキングチーム（部会）を設置し、①本計画に基づく具体的実施方策及び連携方策の検討・作成、②広報の方策、③計画の進捗状況の管理等を行う。

このほか、公的職業訓練等における新ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの着実な実施等に資するため、キャリア形成サポートセンター等と連携を図り、効果的な周知・啓発を図る。

併せて、平成28年11月30日に決定された公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」及び平成29年10月3日付けで厚生労働省においてプレスリリースされたハロートレーニングのロゴマーク「ハロトレくん」を付して京都独自で作成した「ハロトレポスター」を活用し、広く府民に公的職業訓練に対する理解と活用を促す。

更に、職業訓練のPRのため、訓練施設の各種イベント等の機会を活用し、メディアに施設内取材して、ハロートレーニングに対する理解を深め、かつ報道してもらい、ハローワークに来所しない求職者にも、ハロートレーニングを周知し、訓練受講者を増やし、人材育成を図る。