

# 令和2年度第1回京都府地域ジョブ・カード運営本部議事録(概要)

令和2年11月24日 14時00分～15時00分  
京都経済センター 4-D会議室

## 1 開会

【事務局・佐近】

令和2年度第1回京都府地域ジョブ・カード運営本部を開催いたします。

本日の議事概要につきまして、当局ホームページへ掲載させていただくことがありますので、ご承知いただきますようお願いいたします。

(「2 あいさつ」「3 委員紹介」は省略)

## 4 近畿経済の動向について(資料 No. 2)

【事務局・佐近】

近畿経済産業局地域経済部イノベーション推進室、室長補佐の前原様から近畿管内の経済動向につきましてお話をいただきます。

【近畿経済産業局 前原室長補佐】

簡単ではございますが、11月18日に公表いたしました、9月指標を中心の近畿経済の動向について簡単にご説明させていただきます。

お手元資料 No. 2 ということで、近畿経済の動向ですが、経済産業省所管の製造業ですとか、商業に加え、ほかの省庁の所管の情報を集めて、総合的に状況判断しています。

今回の公表の方は、主に9月指標を中心に作成しています。ページの頭に書いてあります通り、全体の基調判断につきましては、前月から厳しい状況がありますが、一部に持ち直しの動きが見られるという判断を、前月から据え置いておる状況です。

各指標のポイントにつきましては、1ページの生産の方からご覧いただければと思います。

生産の方ですが、京都地域の鋳工業の生産動向、9月速報をベースにしています。季節調整済の鋳工業生産指数が90.6ポイントと、前月比でプラス2.1となり、2ヶ月ぶりに上昇しています。コロナの以前の1月の指標が99.7ポイントでして、そちらと比べますと9割程度の水準に回復しています。

ちなみに、京都の方ですが、79.3ポイントでプラス8.8ということで、2ヶ

月ぶりに、近畿の動向と同様に上昇しています。

また、在庫の方は、前年同月比がマイナス 6.1 と減少し、在庫率の方も前月比マイナス 0.6 と減少傾向となっており、在庫調整の進展も見られるということから、生産の判断の方が、持ち直しの動きということで、前月と同様の判断を据え置いています。

次に、個人消費ですが、こちらの方は、近畿地域の百貨店・スーパーの販売状況ということで、9月速報です。

個人消費については、外出自粛でとか、インバウンドの減少、前年度の需要増の影響を受け、堅調でした家電大型販売店やホームセンターなどの動きが減少しています。

しかし、スーパーの方が内食需要によって食品が好調であることなどを勘案し、前月の、一部に弱い動きがあるものの持ち直しているという判断を今月も据え置いています。

お手元の資料では、飲食料品がマイナス 0.1 なっていますが、こちらの数字は百貨店とスーパーが合わさった数字で、百貨店の方が 14.7 マイナスですが、スーパーの方がプラス 2.4 ということでプラスに転じています。

百貨店様、スーパー様のコメントとして、百貨店様の方が新型コロナウイルス感染症の影響によって客数の減少や、前年の10月の消費税増税前の駆け込み需要の反動により落ち込んだ、というコメントがございます。スーパーの方は内食需要が続いており、食品は好調維持、生活関連商品は去年の消費税増税の影響で伸びが鈍化している、また別のスーパー様ですが、普段の生活に戻りつつあることで、買い上げ商品数が減少しており、売り上げがやや鈍化、というコメントを頂戴しています。

5 ページ目の設備投資と 8 ページ目の輸出ですが、設備投資の方は増加していますが、伸びは鈍化傾向です。8 ページ目の輸出の方は、低下しているものの減少幅は縮小傾向です。

雇用については、先ほど鈴木部長様の方からご説明がありましたので省略させていただきます。

12 ページ目の倒産ですが、倒産件数の方は 4 ヶ月ぶりに前年を下回っていますが、新型コロナの影響により悪化が危惧されています。

今後の見通しですが、新型コロナウイルス感染症の拡大によって、国内外の経済に影響されることが引き続き懸念されており、生産活動ですとか、個人消費の動向などに注視する必要がありますが、中国経済の回復や自動車関連の回復、5Gの需要が期待されており、私どもとしては見守りたいという見解です。

(「5 議長選出」は省略)

## 6 議題

- (1) 京都府地域ジョブ・カード運営本部設置要綱の変更について(資料 No. 3)
- (2) 京都府地域推進計画の改訂案について(資料 No. 4)
- (3) 令和3年1月以降のジョブ・カード制度京都地域推進計画について(資料 No. 5)

### 【富田議長】

議題6の(1)(2)(3)につきまして、一括して事務局から提案をお願いします。

### 【事務局・武田】

私の方からは、資料の3、4、5、ということで、ジョブ・カードの部分について説明します。

まずは、ジョブ・カードというのはそもそも何か、というところを簡単にご説明させていただきますけれども、ジョブ・カードは、当初、フリーターの方ですとか、非正規の雇用等が長くて、職務経歴書を書くことが出来る職歴が非常に少ない方々、そういった方々にむけて、訓練の受講歴などを証明するためのツールとして運用を開始しました。

平成20年に制度が出来まして以降、何度か対象者の拡大と様式の改定等があり、現在は個々の労働者の状況に応じた職業能力開発、円滑な就職の支援等を目的としたツールとなっており、利用対象者もフリーターなどに限らず、学生の段階から生涯の職業生活を通じて幅広い層が活用できるという位置づけに変わってきています。

ジョブ・カードが現在のような職業生活を通じて活用できるツールとなったのは、日本再興戦略改訂2014、平成26年6月の閣議決定等を受けて、平成27年10月から策定された「新ジョブ・カード制度推進基本計画」、これが元になっています。この推進基本計画では、平成32年、今年令和2年末までにジョブ・カードの取得者数を全国で300万人、ということを目標とし、また推進基本計画を確実に遂行するために、都道府県ごとにジョブ・カードの運営本部を設置して地域推進基本計画を作成し、そしてジョブ・カードの普及と利用促進を図る、その関係で本日皆様にお集まりいただいたということになっています。

資料No.3なのですが、こちらが京都府地域ジョブ・カード運営本部設置要綱ということで、これに基づいての本日の会議も運営しておりますが、こちらの方、今回、若干変更をいたしています。

変更点としては、これまで「ジョブ・カードセンター」という名称であったところが、「キャリア形成サポートセンター」という名称に変わりましたので、

その関係での変更を入れているだけです。

続きまして、資料 No. 4 と 5 につきまして説明します。

資料 No. 4 は、京都府地域推進計画というもので、この計画は、中程の 2 のところに、計画期間ということで平成 27 年 10 月から平成 32 年末までと、要するに今年の末までが計画期間として定められている計画ということになります。

本来は、この計画が今年の末までのものなので、今日のこういった会議において、来年の 1 月以降の京都府の計画についてもこちらから案をお示しすべきところですが、実はコロナの影響もありまして、厚生労働本省の方が非常にドタバタしており、新しい基本計画というのは、いまだ我々に示されていない状況です。

このあたりは、資料 No. 5 の方に基づいて、これまでの経過をご説明させていただきたいのですが、資料 No. 5 に記載させていただいたとおり、1 点目として、ジョブ・カード制度については、令和 2 年の末までに全国で 300 万人というのがもともと基本計画としてありました。この基本計画に基づいて京都府においても、今年の末までに 57,187 人の取得を目指すという目標をたててやってきたところです。

この計画を達成するために、例年 7 月頃には、厚生労働省から地域推進基本計画の目標値というものが毎年示されており、これに基づいてこの No. 4 の京都府の推進計画の方も、毎回毎回、改訂を重ねてきているところです。

3 番のところになります。本来であれば、地域推進計画期間が終了する前に、厚生労働省から 2021 年、令和 3 年 1 月以降における基本計画というのが示され、それに基づいて地域推進計画を定めるべきところです。

残念ながら、令和 2 年度におきまして、コロナウイルス感染症への対応など厚生労働省が優先すべき課題が山積しており、いまだに新しい基本計画というのが地方に対して示されていない状況です。

また、厚労省の方からは、例年 7 月頃の目標値の内かんは本年度については発出しなないということと、当面の間、令和 2 年度の運用上の事務取扱として、令和元年度の目標値を令和 2 年度の目標値として設定することが望ましい、ということが通知されてきました。

これを受け、新たな地域計画につきましては、厚労省から新たな基本計画が示され次第作成することとし、それまでの間は令和 2 年 12 月末までの、こちらの資料 No. 4 の推進計画を踏襲してジョブ・カード制度の普及を図る、また、令和 2 年度の目標値については、令和元年度と同様の 6,600 人と設定をさせていただきたい、ということでございます。

これを踏まえ、資料 No. 4 の方の今年末までの計画につきましても変更をいれています。

資料 No. 4 の 1 ページ目の 3 のところ、京都府の目標ということになっていま

すが、こちらにも、数値の方を令和2年度のジョブ・カード取得者の6,600人以上ということで改訂をさせていただいているのと、あとは、今年の12月末が計画の最終ということになりますので、そこまでにどれだけの数が必要になるのかというのを（注1）ということで加えております。

57,187人の目標に対して、今年の3月末までの取得者数というのが53,388人です。差し引きしますと、令和2年4月から12月末までの9ヶ月間の間に、3,799人の取得が必要になるということです。本来ならば、ここも、毎月毎月厚労省のほうから京都府の取得者数は幾ら、というのがフィードバックされてくるべきところですが、それすらも今年はおかえってきておりませんので、年度途中の状況というのがつかめない状況ですが、これまでの動きからいけば、9ヶ月間で4,000人弱というのは十分に達成出来る見込みであろうと考えています。

あと、こちらの計画につきましても、2ページ目、3ページ目に赤字で表示させていただいているとおり、ジョブ・カードセンターというこれまでの名称だったものを、キャリア形成サポートセンターに訂正させていただきました。

#### （4）ジョブ・カード制度普及に向けた取組状況等について

##### ① 京都・奈良キャリア形成サポートセンター（資料 No. 6）

###### 【富田議長】

続いて、京都・奈良キャリア形成サポートセンターから取組状況等の報告をお願いします。

###### 【京都・奈良キャリア形成サポートセンター・安川委員】

お手元の資料の No. 6-1 をご覧いただけますでしょうか。こちらの方が、本年度の京都での中間報告という形にさせていただいております。

内容の方も少し割愛させていただくのですが、先ほどから出ているように、ジョブ・カードセンターから、今期、キャリア形成サポートセンターという形に名前が変わりました。

どういうところが変わったかといいますと、昨年度まではジョブ・カードの周知広報というのが、この事業の大きな柱であったということです。

合わせまして、今期はジョブ・カードの周知広報と合わせまして、働き方についてキャリアカウンセリングを広げていこうという形の、もう一つの柱が出てきたということです。

なので、どちらかという、キャリア形成という名のもとに、ジョブ・カードを使ったキャリアカウンセリングを行うことによって、個人のキャリアを形成していこう、という動きになっています。

下段の KPI の目標のところを少しご説明させていただきます。大きな目標を

何個か抜粋させていただきます。

まずこの表の第3番ジョブ・カード作成支援数、弊社としましては年間目標5万人という者に対しまして、京都の目標が1,000人、10月末の実績が265、昨日までの実績で、今ジョブ・カード作成が349となっています。

今期の大きな目標となっております、4番の労働者に対するキャリアコンサルティング機会の提供、弊社としましては年間18,500、京都の目標が370、10月末の実績が44、昨日までの実績でキャリアカウンセリング数が60という形になっています。

今期は、やはり新型コロナウイルスの影響を受け、お盆明けくらいまでかなり開店休業が続いていました。理由として、企業さんの方も、キャリアカウンセリングをやるというか、その前の段階として費用の抜本的な見直しをしていれないといけないところで、なかなか従業員のキャリアを考えるとということまで至っていない、もしくは、訪問すること自体がNGをいただくこともありまして、なかなか事業全体の動きだしというのが苦戦していました。実質、8月の後半から営業活動が再開となってきて、その中で何点か、みなさまにも協力していただきたいという事項もございます。

まず1つは、コロナの影響が良い面が出たと言いますか、今期、オンラインでの相談、キャリアカウンセリングというのが増えてきています。

これは、やる前というのが、カウンセラーも、やはり今までは対面で行うのが当たり前のケースで、ウェブでやることによってどうなるのかという不安があったのですが、実はワンフォーワンのキャリアカウンセリングにつきましては、対面で行うことよりも違和感がなく行えています。

大きなところで言うと、移動時間の削減できるということと、京都の事例も踏まえてですが、顕著だったのが、復職をしたい女性の方、いわゆる子育て世代の方というのが、なかなかお子様がいらっしゃるとキャリアカウンセリングを受ける機会がないのですが、実は、テレビのCMにもなっているように、子どもさんを連れながらとか、ちょっと子どもをあやしながらセミナーやキャリアカウンセリングを受ける機会を提供できるというのは、すごく良いとこじゃないかと考えています。

あと、昨年度まで、ジョブ・カードの周知・広報というのがPRになっておりまして、どちらかというと、ジョブ・カードというのが主語になっていました。ジョブ・カードを普及したいです。あまり中身というよりジョブ・カードという部分が主語になっていたのでは、ということが反省点なのですが、今期は、従業員のキャリア形成をする、従業員に対するキャリアカウンセリングの提供、そのためのツールとしてジョブ・カードを使いませんか、と位置付けを変えております。

もともとの趣旨としましても、ジョブ・カードというのは働く上で使うツ

ルという位置付けが大前提とだったと思いますので、本来役立つものに変わってきたのではと思っています。

資料の6-2をご覧くださいなのですが、今期、これが今企業様向けにご提案している、提案書類一部抜粋となります。

ジョブ・カードを使ったキャリア形成のセミナーと合わせまして、キャリアカウンセリングというものをご提案しております。

もともとこのジョブ・カード制度導入の背景としまして、ここに載っているような終身雇用制度、年功序列制度の崩壊、労働人口の減少、ワークライフバランスの拡大、働き方改革、人生100年時代の到来、多様な働き方、という個人が目的意識を持って自立的に人生設計することを求められている。これ、各企業様にもいろんな問題がありまして、よく聞く今の事例の一つとして、リストラではないのですが、ミドルシニアの人材をどう活性させていくかという課題に置かれている企業さんがたくさんございます。

理由を聞くと、やはり各企業さん、ポジションとして、例えば部長、それ以上のポジションというのは、頭数というのは決まっている。とはいいながらも、まだまだ40代後半、50代の方々というのは、企業の中で活躍していただかないといけない。ポジションがない中で、どうすればもう一度企業の中で、自分のキャリアやスキルを活かせるか、そういう自立的に考える力を身につけるためのツールとして、ジョブ・カードを使いながら、キャリアカウンセリングを行っております。

ジョブ・カードキャリア形成セミナーのメリットというページをご覧くださいなのですが、私たち、セミナーでどういうことをやっているのかと言うと、1つがキャリアの棚卸、社員が自分の経験を言語化し、客観視することで自分のキャリアを再認識できる。あとは、キャリアプランの構築、モチベーションのアップ、あと、無料で私たちはご提供できるので、企業さんにおきましては経費の削減という側面もあるというのを謳わささせていただいております。

このキャリア形成のセミナーしながらキャリアカウンセリングを行っているのですが、今期、実はもうひとつ上の段階として、セルフキャリアドッグという、人間ドッグの企業版みたいなものを進めていっています。これは、今回キャリア形成のセミナーとキャリアコンサルティングの機会を私たちが提供させていただいているのですが、各企業さんに、こういう仕組みを作っていきますか、と提案しております。定期的に社員のキャリアを棚卸しする、もしくは社員とキャリアを考える時間を設けることによって、社員のモチベーションアップであったり主体的に考える力の向上、企業においては生産性の向上であったり、従業員満足度のアップに係わるような仕組みになっていますので、私たちとしては、単なるジョブ・カードのセミナーとキャリアコンサルティングのご提案というよりも、企業の中にこういう制度を根付かしていくという動きを

加速化して行っています。

目標ですが、ジョブ・カード作成数が 1,000 名、キャリアコンサルティング数が 500 名程度までいっております。まだまだ数字が厳しいのが続いておりますが、ウェブ化であったり、大きなところで言うと、大学、専門学校の中にセミナーのアナウンスをさせていただいて、もしくは、京都らしいですけど、伝統工芸であったり伝統芸能みたいなのところの中にも、ジョブ・カードの作成セミナーとキャリアコンサルティングを入れさせていただいております。残された期間が少なくなっておりますので、予断を許さない状況ですが、3 月末の事業終了に向けて今後目標値をどうクリアしていくか、私ども一同全力で取り組んでいる次第です。

## ② 京都労働局(資料 No. 7)

### 【富田議長】

続いて、京都労働局から取組状況等の報告をお願いします。

### 【事務局・中島】

私の方から資料 7 を使いまして、京都労働局におけるジョブ・カード制度普及に向けた取組状況等々につきまして、説明の方をさせていただきます。

まずは資料 No. 7-1 を見てください。ジョブ・カード制度の進捗状況です。ジョブ・カードについては、今年、来月末までに全国で 300 万人と目標を目指して頑張っているところですが、京都府においても、先ほど事務局の方から説明しました、57,187 名の取得を目指しているというところでは、

令和元年度末時点における京都府の取得者数ですが、そのグラフのところにあります数字を足し上げると 53,388 人、進捗状況については 93.4%というところで、順調に推移しているというところでは、

また今年度は、資料 No. 5 で事務局の方から説明させていただきましたが、コロナの影響により本省より目標値の設定がされていない、ということから、京都労働局における令和 2 年度の目標は、元年度の目標 6,600 人というところを目指しており、さらに当面の目標として、令和 2 年末の京都の目標 57,187 人までの残り 3,799 人、というところを目標にして頑張っているところでは、

資料 No. 7-2 を見てください。全国の令和元年度の取得者数の状況というところで、各都道府県の数字が出ています。

京都における状況ですが、真ん中あたり、黄色い帯で分かるようにしてあります。

取得者数、年間目標数 6,600 人に対して、令和元年度は 6,293 名となっております。達成率は 95.3%、人数からいったら全国で 11 位となっております。目標

値には少し届かない状況ですが、これは今年に入りコロナの影響により取得数がちょっと減少した、ということが要因ではと考えています。

内訳を見ていただくと、京都府さんや機構さん、あるいは職業訓練施設が作成するものを合計し 2,219 人分、委託事業でオムロンさんに委託しておりますが、労働局が作成するもの 2,229 名、ジョブ・カードセンター・企業が助成金を活用して作成するもの 1,168 人、ということになり、全体の取得の約 9 割を占める状況というようになっています。

今年度の取得者数の進捗状況ですが、今年度の数字は資料が無いのですが、コロナの影響で詳細な情報が本省から届かないというところですが、先ほどのキャリア形成サポートセンター様の実績と、こちらが委託しているオムロンさんの実績を合わせますと、10 月末までに 1,585 人分の状況となっています。年間 6,600 人分の目標に対して、現在のところ 24%、年末までの 3,799 人に対して 42%という進捗状況となっています。

コロナの影響はありますが、元年度と同水準で作成支援が進んでいると考えていますので、なんとか年度末までには目標数は達成できると考えております。

年度末に向け、年始から訓練がたくさん始まるので、年度後半はジョブ・カードの作成件数は伸びる傾向にあるので、なんとか目標の方は達成できるのではないかなと考えています。

続いて、ジョブ・カード制度の普及に向けた取組については、先ほどキャリア形成サポートセンター様より、その取組状況につきましてご報告をいただいた、いうところです。

京都労働局においても、訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援事業ということで、先ほどから申し上げております、オムロンエキスパートリンクさんの方に委託し、色々な事業を実施しているというところです。

後ろの方に色々とパンフレット等を付けており、その中に「ジョブ・カードの活用のご案内」というチラシが 1 枚が入っていると思います。

労働局の委託事業は、主に職業訓練の受講を希望している求職者の方で、訓練を受講する前にキャリアの棚卸し等を行って、訓練受講の目的であると、今後のキャリアプランを明確にするために作成支援を行っているというところです。

その作成支援については、ハローワークにジョブ・カード作成のための常設コーナーの設置、予約制による作成支援ということで行っています。また、定期的に、ジョブ・カード制度の活用をはかるためのセミナーにつきましても、委託して行っています。

このジョブ・カード支援事業については、資料 No. 7-3、7-4 に相談者本人からアンケート調査、アンケートの調査報告書というのを付けております。その中身を見ていただくと、多くの方から、作成してよかった、役に立つというこ

とで評価をいただいております、その内容としては、自身の棚卸しが出来たと、というところが一番多く、続いて、就職について目標が明確になった、あるいは、自身の長期的なキャリア形成を考えるきっかけになった、あるいは、身につけなければならない知識や技能を再確認できた、と前向きな意見を多くいただいております。

このようにジョブ・カードの作成につきましては、好評をいただいておりますが、今後は、その作成取得したジョブ・カードの利用促進というところを図っていかなければいけないところです。こちらの方としては、やはり事業所様の応募書類、履歴書や経歴書を通してのジョブ・カードの活用であるとか、あるいは企業のキャリアパス、人事評価等の資料として、ジョブ・カードの方を使っていたらいい、と考えています。

特に今年7月には、重要な応募書類のひとつである履歴書、これがJIS規格、日本工業規格が履歴書の参考様式の掲載を削除した、取りやめた、ということの公表があったところです。

削除した背景には、LGBT等への配慮等々があると思いますが、これを機会に、ジョブ・カードの準拠様式である職務経歴書、資料として「ジョブ・カード活用ガイド」という冊子を後ろの方につけていますが、その17ページを見ていただくと、職務経歴書ということで、ジョブ・カード準拠様式というのが付いていますが、これを応募書類として正式に認めていただくと、ジョブ・カードも一気に普及するのではと考えています。

このジョブ・カード準拠様式については、JIS規格の報道でありました、性別であるとか年齢とか写真の欄がないので、まさしくこれがそうなのではないのかなと考えています。

最後に、ジョブ・カードというのは、キャリアコンサルティング、キャリアコンに利用するのみではなく、様々な活用が出来るということで考えています。ジョブ・カード自体の認知度アップにも加え、色々な活用方法についてのPRも重要と考えていますので、事業主の皆様、求職者、学校や学生等に広く周知を努めてまいりたい、と考えています。

## 7 意見交換

### 【富田議長】

これまで各機関から報告された内容や事務局からの提案等につきまして、委員の皆様から、ご意見やご質問をいただきたいと思います。

### 【京都新聞社・円城委員】

「ジョブ・カードを作って良かった」というアンケートの結果ですが、実際

就職に役に立ったかというのは、数値的なものがあるのでしょうか。

**【事務局・中島】**

どれだけこのジョブ・カードが就職に役にたったか、というところまでの調査は行っておりませんが、資料 No. 7-2 の最後のページに、応募書類として活用した者の割合を実績評価として付けています。就職にどれだけ役だったかどうか、というところではないのですが、京都の場合、実績として 4 名、割合として 67%、応募書類として活用した、と報告があがっています。この数字をどんどん増やしていかなくてはいけないと考えております。

**【京都新聞社・円城委員】**

ありがとうございます。もう 1 点、企業側にこのカードを活用する PR 活動とかもしているのですか。

**【京都・奈良キャリア形成サポートセンター・安川委員】**

今期は、ジョブ・カードを使ったキャリアカウンセリングを企業の中で行っていきこう、という形になっていますので、大きく PR というよりも、私たちのネットワークを使っての営業であったり、メールマガジンの配信だったり、あと 11 月から、関西エリアで言うと、ウェブ広告の方も展開させていただいており、そういうものを使いながら、企業の中でのジョブ・カード普及、企業の中でのキャリアカウンセリングの普及活動というものを実施して行っています。

**【福知山商工会議所・柳井津委員】**

以前はジョブ・カードセンターということで関わりを持たせていただいていたのですが、企業に対して雇用型訓練をしていただく、求職者に対して雇用型訓練をしていただく、ということ、マッチングなり、橋渡しをすることを最大の役目と考えて活動していました。まず、サポーター企業を増やして、その中から実際雇用型訓練に取り組んでいただける企業を増やしていきこう、ということで PR 等に努めていましたが、今は雇用型訓練の目標値ですとか、サポーター企業も含めて、そういった設定は特にしていないのか、ということと、カードの作成自体が大きな目標となっている、それは大切ですが、あくまでカード作成は一つの手段であって、それを使って就職につなげるとか、キャリア形成に寄与していくとかが最終目的だと思うので、それに向けてもう少しご尽力いただければと思います。

**【富田議長】**

雇用型訓練ことに関して少しお伺いしたいのですが、

**【事務局・佐近】**

事務局から説明します。例えば、新たに正社員の求人を出していただく時に、事業主さんの方で訓練の計画を立てていただいて、それに基づいて、一旦は有期契約で雇っていただく、もしくは、既にアルバイトとか非正規で働いている方を正社員にしたい、というときに、事業主さんの方で訓練計画を立てていただいて、実際に勤務してもらいながら社員さんに訓練を実施していただく、当然雇用型なのでお給料は支払われますが、そういう雇用型訓練をするにあたって、ジョブ・カードを使ってキャリアカウンセリングであるとか、訓練の評価をしていただくという、雇用型訓練という制度があり、実施していただいた事業所さんに助成金が支給される、という制度があります。

資料 No7-2 に助成金活用企業ということで、この雇用型訓練などでジョブ・カードを活用した企業の数というのが、京都府の方では前年度の令和元年度では533件という数字があがっているところです。

サポーター企業については、パソナさん、どうでしょうか。

**【京都・奈良キャリア形成サポートセンター・安川委員】**

サポーター企業ですが、資料 No. 6-1、この表の中の6番、ジョブ・カード普及サポーター企業の登録票という形で、弊社として、年間目標が2,000社、京都は43社、10月末で24社、こちらは43社の目標に対し、なんとか順調に推移していると思っております、3月の末までに43社を達成できるように鋭意努力中です。

**【富田議長】**

ありがとうございました。他にご質問・ご意見ございますか。

**【京都府職業能力開発協会・加納委員】**

キャリア形成サポートセンターの事業をすすめておられるというお話の中で、セルフキャリアドッグのことについてご説明しておられましたけれども、助成金が確かなくなったと思うのですが、やはりインセンティブが無くなると、企業を訪問してもなかなか乗ってこられない、というようなことがあると思うのですが、どんな工夫でセルフキャリアドッグの導入促進をしておられるか、教えていただければ。

**【京都・奈良キャリア形成サポートセンター・安川委員】**

セルフキャリアドッグにつきましては、企業さんのご理解をいただくのには正直時間がかかっています。

ポイントとしては、やはり従業員のエンプロイアビリティを高める、従業員教育に興味・関心を持っていただいている企業さんをどう見つけてくるか、ということにかかっていると思います。

いい事例のひとつとして、同業の企業さんがひとつ導入していただくと、その横展開で、興味・関心を示していただけるというケースは出てきております。セルフキャリアドッグというのは、仕組みを入れていかないといけない、そこまで今期できるのかというお話がございますので、セルフキャリアドッグに入る前の段階で、まずはセミナーとプラスキャリアコン、そういうキャリア教育という仕組みをとっかかりとして今期ご提案できませんか、というところから、ですから、セルフキャリアドッグよりも、一つランクというか、階段をちょっと低くして提案することにより、企業様に、まずはキャリアカウンセリングというのはこういうものです、もしくはカウンセリングしていただいた後の報告書として従業員の方からこういう声があがっています、ということ伝えていくと言うところをすごく大切にしています。

ポイントの一つとして、冒頭に申したとおり、同業多種の企業様からの口コミ展開をしていただくことがひとつの事例というところと、セルフキャリアドッグの前の段階として、セミナープラスキャリアコンというものをセールスしております。

先日も、セルフキャリアドッグを導入していただいた企業の役員クラスの方から、セルフキャリアドッグの良かった部分について、オンラインセミナーの中にご登壇していただき、それを聞いて興味・感心を示していただいた同業の方々もいらっしゃったので、ご自身の職種、業種等と似ている企業さんが導入されると、すぐ横展開というのは図っていけるのではと思っています。

ただ、まだまだこのセルフキャリアドッグ、普及までは時間がかかります。実際、お話をしてから、早くて2ヶ月、長くて3ヶ月から半年かかるというのが正直ところ、なかなか企業さんの方も興味があるけどすぐにこの仕組みを取り入れるということに関しましては、少しまだハードルが高いのではないかな、という印象は持っています。

#### 【富田議長】

それでは、事務局より提案のありました「京都府地域ジョブ・カード運営本部設置要綱」の変更と、「京都府地域推進計画（案）」について、御承認いただけますでしょうか？

御承認いただきましたのでこの計画通り今年度は運用します。

それではこのあたりで意見交換を終了したいと思います。

進行を事務局にお返しします。

## 8 閉会

### 【事務局・佐近】

富田委員、議事進行ありがとうございました。

また、委員の皆様から有意義なご意見をいただき、ありがとうございました。本日のご意見等を踏まえて、キャリア形成サポートセンターなどの関係機関と協力して、ジョブ・カードの普及に取り組んでまいりますので、引き続きご協力いただきますようお願いをいたします。

これを持ちまして、令和2年度第1回京都府地域ジョブ・カード運営本部を終了いたします。本日は、ありがとうございました。