

平成28年度

京都労働局雇用施策実施方針

京都労働局

平成28年度 京都労働局雇用施策実施方針 目次

第1	趣旨	1
第2	京都府内における雇用を取り巻く現状と課題	
1	最近の雇用情勢	1
2	労働者をめぐる動向	2
第3	平成28年度の重点施策	
1	働き方改革のための対策	6
2	女性の活躍促進	8
3	若者の活躍促進	9
4	就職支援の推進	12

第1 趣旨

京都労働局雇用施策実施方針（以下「方針」という。）は、京都労働局及び公共職業安定所（以下「安定所」という。）と京都府がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることで住民サービスの更なる強化を目指すことを目的とし、京都府内において一体的に実施する取組や各種の共同事業等講じるべき雇用施策を示すものである。

京都労働局の施策と京都府の講じる雇用に関する施策を効果的に実施するため、経済・雇用情勢に応じた雇用対策に関する方針を協議・確認する「京都労働経済活力会議」をはじめ、「京都ジョブパーク」における一体的就職支援や「国、府一体人づくり事業の実施に関する協定」の締結など、従来から京都労働局と京都府は緊密な連携を図ってきたところであるが、平成28年度においても一層の連携を構築することとする。

第2 京都府内における雇用を取り巻く現状と課題

1 最近の雇用情勢

京都府内の有効求人倍率は、平成28年1月には1.28倍と昭和48年12月以来の高水準となっており、求職者の減少と求

人の増加が続き、人手不足が深刻化している。

このため、平成28年度においては、何らかの課題を抱え支援を要する求職者に対する職業能力の開発等による「人づくり」と、就労環境の改善等による「働きやすく魅力ある職場づくり」、さらに「中小企業の魅力発信」について重点的に取り組むことで、求職者の就職促進を図り、企業の人材確保を支援していくことが重要である。

特に、今後ますます需要の拡大が見込まれる介護、看護、保育といった福祉分野や建設分野などにおいて、人手不足が深刻化してきている状況を踏まえ、長時間労働の削減による定着促進と女性や若者、高齢者の活躍推進、正社員転換の促進と非正規雇用労働者の待遇改善の推進、さらに、労働者の人材育成、能力開発を図るなど、労働生産性の向上に資する人材の確保・育成対策を総合的に推進することが重要である。

2 労働者をめぐる動向

(1) 労働時間等の状況と課題

京都府内の労働者の労働時間等の状況は、他都府県に比べ、パートタイマー等の非正規雇用労働者の割合が高いことから、

月間総実労働時間や出勤日数が少ない半面、週当り就業時間が60時間以上の労働者の割合が東京都、北海道に次いで高く、所定外労働時間も長くなっている。

こうした状況は、人手不足により更に悪化するおそれがある。

このため、長時間労働による心身の負担を分散する等働き方の見直しや労働生産性の向上を促進する必要がある、これによる就労環境の改善が、就職促進、人手不足対策、少子化対策としても有効と考えられる。

(2) 非正規雇用労働者の現状と課題

京都府における非正規雇用労働者の割合は全国で3番目に高く、特に男性で増加していることなどから、やむなく非正規形態で働く雇用者が一定程度存在しているものと見られる。

特に、京都府の代表的な産業である観光分野においては非正規雇用労働者が多く、正規雇用転換の促進や、待遇の改善に当たっては、労働生産性を向上させ、顧客満足度を高めることにも留意する必要がある。

非正規雇用労働者は雇用が不安定であるほか、職業訓練・自己啓発の実施率が正社員に比して低く、キャリアアップや所得

増加の機会が少ないこともあり、生産性向上の観点においても隘路となっている。

このため、企業内での能力開発に対する支援を拡充するとともに、限定正社員制度など多様な正社員制度の導入を促進するなど正規雇用への転換やキャリアアップの取組を促進する必要がある。

(3) 少子化の進展と課題

京都府における労働力人口は、平成9年をピークに減少を続け、また、合計特殊出生率は、非正規雇用労働者割合や長時間労働者割合の高さなどを背景に全国で2番目に低く、全国平均より早いペースで少子化高齢化が進展し、人手不足業種の拡大、事業所における採用難、既存社員の業務量増の問題がさらに深刻化するおそれがある。

このため、上記(1)、(2)のほか、仕事と育児の両立支援などを推進する必要がある。

(4) 女性労働者をめぐる現状と課題

女性雇用者数は全体の46.3%を占めるものの、約6割が非正規雇用労働者であり、出産や育児のため正社員を退職する

か非正規労働に転換する者が多くみられる。

女性がその希望に応じた働き方を実現し、職場で十分に能力が発揮できるよう、企業における「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の策定や、認定取得に向けた積極的な取組を推進する必要がある。

(5) 若者をめぐる現状と課題

新規学校卒業者の就職状況については、大学等卒業予定者の就職・採用活動の後ろ倒しの影響から、前年に比べると内定時期の遅れが目立ったが、その後順調に回復し、内定率は高校で微減となっているが、大学、短大においては前年を大幅に上回っている。

しかし、入社後、早期に離職する者の割合が、全国平均に比べ高く、離職後においては、やむなく非正規形態で働く者が相当数存在すると見込まれることから、若者の適職選択に資する情報の提供と、早い段階から職業観の醸成等を図るなど、京都の未来を担う人材の育成や、課題を抱えた若者等へのきめ細かい支援を行う必要がある。

第3 平成28年度の重点施策

1 働き方改革のための対策

(1) 就労環境改善

長時間労働等の過重労働による健康障害防止のための監督指導を重点的に実施するほか、法定労働条件の確保に向け効果的な監督指導を実施する。

また、平成27年1月に立ち上げた「京都働き方改革推進本部」を中心に、京都ウィメンズベース（仮称）や京都府の「就労環境改善チーム」等と連携の下、「オール京都」として、府内における意識啓発による気運の醸成、労働時間削減や仕事と生活の調和の実現など、総合的な就労環境の改善に向けた取組を推進し、魅力ある就業機会の創出を図ることで「ひと」「しごと」の創生につなげる。

(2) 正社員転換の促進・非正規雇用労働者の待遇改善の推進

京都府が取り組む正規雇用化促進のための施策とも連携し、非正規雇用労働者のキャリアアップの促進等に取り組む企業を支援するキャリアアップ助成金等の積極的な活用、多様な正社員制度の普及・拡大、無期転換ルールの周知・啓発、パートタ

イム労働法の周知徹底や、正規雇用化の促進に資する法律（労働者派遣法、若者雇用促進法、女性活躍推進法等）の周知徹底などにより非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を図る。

また、「京都働き方改革推進本部」において、「正社員転換・待遇改善地域プラン（仮称）」を策定し、取組を強める。

特に、サービス産業等における労働生産性の向上による正規雇用の拡大について、関係業界と連携して対応策を検討・実施する。

（３）福祉分野における雇用管理改善の推進

京都府が実施する「きょうと福祉人材育成認証制度」の推進等雇用管理改善による「働きやすく魅力ある職場づくり」の取組や、介護・福祉業界が一体となった人材確保、定着に努力する環境の整備を推進するための「きょうと介護・福祉ジョブネット」の取組を推進する。

（４）少子化対策の推進

次代の社会を担う子どもや若者が結婚や子育てに夢を持ち、家庭を築き、子供を生み、育てる希望を叶えることができる社会を実現するために、上記（１）～（３）の取組をはじめ、京

都府と連携し、「京都府少子化対策条例」に基づく、少子化対策の取組等を総合的に展開する。

(5) 企業内人材育成のための対策

「ジョブ・カード」、「キャリア形成促進助成金」及び「キャリアアップ助成金」の活用促進、生産性の向上に資する在職者訓練メニューの拡充などにより、企業における人材育成のための取組を促進する。

2 女性の活躍促進

(1) 女性の職業生活における活躍の推進

経済団体を中心とした関係団体と行政が連携して設置する「輝く女性応援京都会議」の取組や、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の策定・実施及び認定取得等にかかる企業への働きかけ、さらに、女性活躍加速化助成金の活用を促進し、企業における女性活躍のための積極的な取組を推進する。

これらの拠点となる「京都ウィメンズベース（仮称）」を京都労働局、京都府、京都市、経済団体が一体となって設置する。

(2) 男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の徹底とポジティブ・アクションの一層の促進を図る。

また、いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントの未然防止対策を強化する。

(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

仕事と育児・介護の両立支援に係る各種支援制度の周知・啓発を実施するほか、改正次世代育成支援対策推進法に基づく、くるみん、プラチナくるみん認定の周知により、男女ともに育児休業・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境整備の取組を企業に対し働きかける。

また、両立支援等助成金や企業主導型保育事業の活用等により、子育てや介護による離職防止に向けた支援を強化する。

3 若者の活躍促進

(1) 若者雇用対策の総合的な推進

若者が次代を担うべき存在として活躍できる環境整備を図るため、「若者雇用促進法」と、京都府の「京都府若者の就職等

の支援に関する条例」に沿った対策を講じる。

また、第12回「京都労働経済活力会議」における確認事項に基づき、京都新卒応援ハローワークを京都ジョブパーク内に移設し、京都府の大学生コーナーとの一体的実施により学生等への支援機能を一元的に集約し、学校等との連携のもと、新卒者・若者のニーズに応じたきめ細かい就職支援及び職場定着支援を実施するとともに、人手不足が顕著な京都企業とのマッチングを積極的に展開する。

さらに、早い段階から職業観の醸成等を図るため、オール京都体制で設立した「京都キャリア教育推進協議会」の活動や若者キャリア形成支援事業の活動により、学生の早期からのキャリア形成を支援するほか、「若者雇用促進法」に基づく若者の適職選択に資する情報の積極的な提供に取り組むなど、若者の早期離職防止対策を講じる。

(2) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応

「若者雇用促進法」に基づく労働法令違反事業所からの学卒求人の不受理制度の周知や京都新卒応援ハローワーク等に設置している「在職者向け相談窓口」において把握した企業等に対す

る指導のほか、京都労働局と京都府及び京都市による「京都ブラックバイト対策協議会」において、情報共有を図り、学生に対する労働法制の周知など連携して実施する。

(3) 府内企業の人材確保に向けた取組

雇用管理や若者の定着率等が特に優良な企業を認定する「ユースエール企業」や詳細な雇用管理情報等を公開し、若者の採用・育成に積極的な「若者応援宣言企業」の普及拡大を実施し、京都府と連携しながら中小企業の魅力を発信することでマッチングの推進を図る。

また、京都ジョブナビへの採用予定情報の掲載や企業説明会の定期的な開催により、府内中小企業の広報活動を実施することにより、人材確保を支援するとともに、新規学卒者の府内中小企業に対する選択肢の拡大を図る。

(4) 離学者及びいわゆる「ニート」に対する就職支援

学校離学者及び長期にわたり就労も通学もしない者に対し、支援機関等の周知を行うとともに、地域若者サポートステーションとの連携により、就職に向けた準備訓練やセミナー等を実施し、職業人としての育成を図る。

4 就職支援の推進

(1) 効果的・効率的な職業訓練の実施による就職支援

「京都府、京都労働局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による国・府一体人づくり事業の実施に関する協定」に基づき、地域のニーズにあった一体的な公的職業訓練に係る京都府職業訓練実施計画（別添・策定後に添付）を策定し、三者の緊密な連携の下に、若年者・中高年齢者・女性・障害者など様々な求職者を対象に計画的かつ効果的・効率的な職業訓練を実施する。

ア 適格な職業訓練受講あっせん

以下の職業訓練に係る定員充足率を達成するため、定員数以上の適格な受講あっせんを行う。

離職者向け委託訓練

充足率95%以上（定員2,591名・障害者向け訓練を含む）

求職者支援訓練（基礎コース）

充足率65%以上（認定定員830名）

求職者支援訓練（実践コース）

充足率65%以上（認定定員1,240名）

イ 受講者に対する就職支援

職業訓練受講者に対し、公的職業訓練実施施設と安定所及び京都ジョブパークが連携して、職業訓練期間中から指定来所日などを活用した職業相談・紹介、職場定着までの一貫した支援の実施により、以下の就職率の達成を目標とする。

離職者向け委託訓練	80%以上
求職者支援訓練（基礎コース）	55%以上
求職者支援訓練（実践コース）	60%以上

(2) 「京都ジョブパーク」との一体的就職支援

京都労働局と京都府をはじめ、オール京都体制で総合就業支援施策を実施している京都ジョブパークにおいて、引き続き若年者・中高年齢者・女性・障害者などの利用者の様々なニーズに応じたワンストップ型の就業支援を行う。

特に、「京都新卒応援ハローワーク」、「京都わかものハローワーク」や「留学生コーナー」の利用者の様々なニーズに応じた、より一層きめ細かな全国最先端のワンストップ型就業支援

サービスを展開する。

さらに、北京都ジョブパーク（福知山市）のハローワークコーナー及びマザーズコーナーにおいても一体的な就職支援を実施する。

これらの就職支援により、京都ジョブパークにおいて以下の目標の達成を目指す。

新規登録者数	16,500人
延べ相談件数	140,000件
就職内定者数	11,000人
うち正規雇用	7,000人

（運営目標は一体的実施運営協議会で正式決定後に修正）

（3）中高年齢者に対する就職支援

キャリアを有する中高年齢の求職者に対する就職支援について、京都ジョブパークや産業雇用安定センター京都事務所の連携による効果的な支援を実施する。

（4）U・I・Jターンによる就職支援

府内の中小企業における人材確保のため、京都府が実施する京都ジョブパーク事業における移住人材確保業務とも連携し、

京都府の移住施策と連動した支援を実施するとともに、企業の魅力を発信し、都市部においてU・I・Jターンを希望する人材を発掘し、府内企業とのマッチングを促進する。

(5) 生活保護受給者等に対する就労・生活支援

「生活困窮者自立支援法」の施行に伴い、生活保護受給に至るおそれのある者に対する就労支援事業が開始されたことにより、各安定所と地方自治体により設置している「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」において、就労可能な生活保護受給者等に対して、生活・福祉から就労まで一貫したきめ細かな支援のための一層の連携を図り、京都式生活・就労一体型支援事業の円滑な実施により、生活保護受給者や生活困窮者の就労を総合的に支援する。

(6) 障害者に対する就職支援

障害のある求職者に対し、労働局と京都府を中心に教育、福祉機関も含めた連携体制を構築し、能力開発・職場実習等の実施から職業紹介、定着支援など、きめ細かく実効的な対策を実施する。

また、京都ジョブパーク内に設置された「障害者雇用企業サ

ポートセンター」と連携し、障害者雇用に意欲を持つ企業を支援することにより、障害者雇用の拡大を図る。

なお、障害者専門相談員をジョブパークハローワークコーナーに配置し、京都府のはあとふるコーナーとの連携を図るとともに、今後、障害者に対する一体的就職支援の強化について検討を行うこととする。

(7) ひとり親に対する就職支援

ひとり親の自立を促進するため、マザーズハローワークに訓練ナビを新たに配置し、職業訓練受講を促進するとともに、予約制・担当制による総合的かつ一貫した就職支援を行う。

なお、就職支援の実施に当たっては、京都ジョブパーク内に設置された「ひとり親自立支援センター」及び市町村とも連携する。

併せて、託児サービス支援付き訓練の拡充の他、京都府その他地方自治体を実施する資格取得や職業訓練の受講を容易にするための訓練受講支援施策の効果的な活用により、ひとり親の就労を総合的に支援する。

また、長期雇用につなげるため、府内の各事業所に対し、「特

定求職者雇用開発助成金」や「キャリアアップ助成金」の活用を促進する等の取組を行う。