

令和6年度
奈良県雇用対策協定
に基づく事業計画

奈良県・奈良労働局

01 働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進

取組方針

急速に進む労働力の人口減少を背景に、男性が育児に参加することで女性に偏る育児の負担を和らげ、子どもを産み育てやすい環境をつくるのが急務となっている。また、女性の活躍推進は、すべての人が働きがいを感じ、能力を発揮できる環境整備に他ならない。このような中、人材を企業価値向上に直結する資本ととらえ、企業における人材の価値を示す「人的資本」の開示が進んでおり、令和5年4月より1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表が義務化された。また、令和4年7月には労働者数301人以上の事業主に対し、男女間賃金格差に係る情報公表が義務付けられ、企業における人材の多様性を測る指標のひとつとして位置付けられている。

このように、育児をしながら働く労働者、非正規雇用労働者など、多様な人材が安心して活躍できる「働きやすい」職場を奈良県に増やすための各種施策に積極的かつ効果的に取り組む。

共同の取組

- 男女とも仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を図り、奈良県が実施する「パパ産休プロジェクト」にも積極的に協力する。
- 県内企業の女性活躍推進・男女ともに働きやすい職場づくりに関する優良事例の発表等を行うシンポジウムを開催し、企業への横展開を図る。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート認定制度「くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん」及び女性活躍推進法に基づく女性活躍推進企業の認定制度「えるぼし、プラチナえるぼし」について、労使団体等とも連携し、広く周知する。

奈良県の取組

- 1 多様な人材が自らの希望や適性等に応じた柔軟な働き方ができるよう、人材確保・離職防止や業務の効率化、多様な正社員制度の導入等、県が推進するテーマで働き方改革に取り組もうとする県内事業所へ、社会保険労務士等の専門家を派遣し、課題解決のための支援を行う。
- 2 働きやすい職場環境の整備を促進するため、柔軟かつ多様な働き方ができる職場づくりに取り組む企業を「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」として登録、優れた取組を行う企業の表彰を行う。
- 3 育児休業取得を促進するため、育児休業を取得している従業員に対し、国の育児休業給付金に上乗せして賃金等を支給した県内事業者を支援する。

奈良労働局の取組

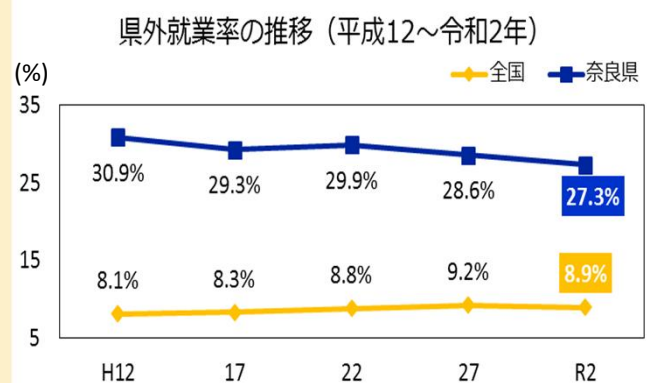
- 1 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらず公正な待遇を確保するため、労働基準監督署と連携しながら、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施する。
- 2 令和4年7月より義務化された労働者数301人以上の事業主を対象とした男女間賃金格差に係る情報公表について、着実に履行確保を図る。また厚生労働省サイト「女性の活躍推進企業データベース」の活用を奨励し、「くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定」及び「えるぼし、プラチナえるぼし認定」について広く周知し、企業に対する認定奨励を積極的に行う。
- 3 常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育児」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。
- 4 職場の長時間労働を抑制するとともに年次有給休暇の取得を促進し、働きやすい職場環境を実現する。

取組方針

奈良県の15歳以上の就業者のうちの県内就業者の割合、いわゆる県外就業率は、平成27年の国勢調査では28.6%で全国第2位であったが、令和2年の調査では27.3%と前回調査より1.3ポイント改善され全国第3位になった。改善率は全国第1位となっている。

また、県内における有効求人倍率が低下する中であっても、雇用の不足感が強い企業や採用意欲の高い企業が見られ、逼迫した人手不足の解消に向けた早急な対応が求められている。

しかし近年、人口の減少、少子高齢化等が急激に進展する中、県内企業への人材を確保することは、県内企業、県内産業の一層の活性化を図り、企業間競争力を強化するためにも重要となっている。このような雇用情勢のもと、地域経済が持続的に発展し、県民が安心して暮らすことができる地域社会を実現するためには、これまでの日本型雇用から、地域において人材を育成し、多様な人材が自らの適性、ライフステージ等に応じて希望する形態で就労し、また、一旦離職しても再就職し活躍することができる地域主導型雇用へ、雇用についての考え方や仕組みを変化させていく必要がある。そのため、令和4年4月に施行した「地域における多様な人材の育成、就労の促進及び再就職の支援に関する条例」に基づき、奈良県と奈良労働局が相互に連携し、地域における望ましい雇用の仕組みを実現するための施策に積極的に取り組み、県内就職の促進及び県内企業の人材確保を推進する。



資料：総務省統計局「国勢調査」

共同の取組

- しごと*i*センター及びならジョブカフェ（県）とハローワーク（国）が連携し、相互の強みを生かして若者を中心とした相談・就業支援を推進する。
 - ・ 合同企業説明会の開催
 - ・ 就職支援セミナーの開催
- しごと*i*センター（県）と地域就職支援センター（国）が連携し、高齢者や子育てを終えた女性、若年無業者など潜在的労働力の掘り起こしを行うとともに、インターンシップ制度の充実やマッチング精度を高めることによって就業に繋げるなど、県内企業の人材確保及び人手不足の解消に共同で取り組む。
- 地域就労支援センター利用者のうち、若年者を中心としたキャリアコンサルティング等支援が必要な者について、地域就職支援センターとならジョブカフェが連携し、就職支援について共同で取り組む。
- 奈良県が把握している高度専門人材等の県内企業採用情報とハローワークの有効求職者のマッチングを行うことにより、人材確保支援を実施する。
- 就職氷河期世代の支援について、奈良県、奈良労働局、経済労働団体、支援団体等を構成員とする「就職氷河期世代活躍支援奈良プラットフォーム」（令和2年7月設置）において、各構成員の取組等の情報共有と連携を図りながら一体的に取組を進める。
- 奈良県地域雇用推進協議会において、関係団体等と取組の情報共有と連携を図りながら、地域における多様な人材の育成、就労の促進及び再就職の支援に関する施策を一体的かつ効果的に推進する。

奈良県の取組

1 若年者等の県内就職促進について、ハローワークと連携して取り組む。

(1) 奈良しごと*i*センター

就業相談件数 5,000件以上
うち若者 2,500件以上

(2) 高田しごと*i*センター

就業相談件数 4,000件以上

(3) ならジョブカフェ

サービス利用者数 5,000件以上

2 ふるさと回帰支援センターにおいて、移住希望者に対するセミナーの実施等により、奈良で働く魅力の情報を発信。東京圏からの就業やテレワークを伴う移住者に対して、国の地方創生移住支援事業を活用し、移住支援金を支給する。（県と市町村の共同実施）

3 国立奈良工業高等専門学校と連携し、卒業生に対する無料職業紹介所の案内を行い、再就職支援を実施する。

4 県内外大学等における県内企業のPR、企業説明会等を実施する。

5 就職氷河期世代、離職者、高齢者等、多様な人材を対象とした座談会、求職者セミナー、合同企業説明会等を実施する。

6 県内企業と奈良県で働きたい求職者とのマッチングを支援するとともに、情報を一元化したポータルサイトを運営する。

奈良労働局の取組

1 潜在求職者を開拓するための周知・広報を強化するとともに、若年者の県内就職促進を中心として以下の目標を定め、奈良県と連携して取り組む。

(1) 奈良県地域就職支援センター

①職業相談件数 2,500件以上
うち若年者 500件
（概ね40歳未満）

②県内への紹介就職件数 200件以上

③奈良しごと*i*センターへの誘導件数 120件以上

(2) 大和高田地域就職支援センター

（ワークサロン大和高田）

①職業相談件数 5,000件以上

②県内への紹介就職件数 240件以上

③高田しごと*i*センターへの誘導件数 100件以上

2 キャリア形成が十分でない若年者を中心に、公的職業訓練制度を活用して正社員化を進めるため、奈良県地域就職支援センターにおいて、職業訓練相談を行う。

職業訓練相談件数 100件以上

3 金融機関と連携して、正社員採用意向事業所情報を収集し、求人確保につなげて県内企業の人材確保を推進する。

4 ハローワークに登録している高度専門人材求職者を、県内就労あっせん・起業支援センターへ誘導する。

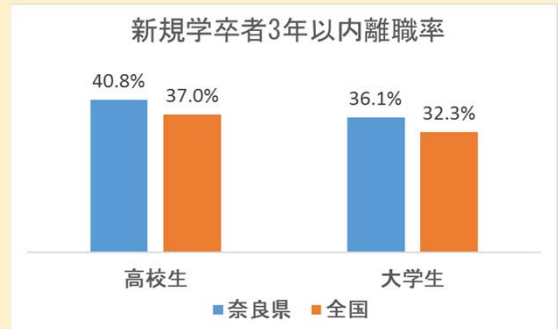
支援センターへの誘導件数 15件以上

5 ハローワーク奈良及び大和高田に専門相談コーナーを設置し、就職氷河期世代の伴走型による就職支援を行うとともに、就職氷河期世代専用求人確保に努める。また、就職氷河期世代活躍支援奈良プラットフォームを活用した、合同企業説明会、職場見学等の実施と、安定した就職のための各種職業訓練の周知・活用を推進する。

取組方針

若者を巡る雇用失業情勢について、県内の若年無業者数は、令和4年度就業構造基本調査（5年周期）によると7,700人と推計され、人口に占める割合は3.3%で全国6位と高い水準にあり、支援を要する者が多数いる状況にある。また、令和2年3月に卒業した奈良県内の新規学卒者の就職後3年以内離職率は、高校生40.8%（全国37.0%）大学生36.1%（全国32.3%）であり、全国平均値より高い状況となっている。

このため、若者の安定した職業的自立を図り、在学中の早い段階からの職業意識の啓発やきめ細かな就業支援などを通じて正社員就職促進及び早期離職の防止に取り組む。



共同の取組

高校生、大学生等に対し職業意識の啓発を図り、適職選択の支援を通じ就職後の職場定着促進や再就職支援の強化、また、働くことに不安を抱える若年無業者の支援など、若者の県内企業への就職促進に共同で取り組む。

- 就職に直結する「専門の指導員による民間での職場実習」に関し、地域・対象者を拡大し、就職困難な若年無業者の就業促進を共同で実施する。
- しごと*i*センターとハローワークが新規大卒求人等を共有し、県内大学等にはハローワークが、県外大学等にはしごと*i*センターが情報提供を行い、県内就職の促進を図る。
- 県内大学等で実施する就職イベントにおいて、しごと*i*センターとハローワークが連携し、県内企業への就職支援を実施する。

奈良県の取組

- 1 高校生の県内就職促進のため
 - ① 合同企業説明会を開催し、高校生の主体的な進路選択の実現
 - ② 県内企業の魅力を発信し、県内就業率の向上、離職率の低下改善
 - ③ キャリア教育支援員による高校生の就職支援の充実
 - ④ インターンシップ等を実施する企業を開拓し、情報発信
 - ⑤ 県内高校生を対象にスタートアップマインドを育むプログラムを実施
 - ⑥ 県立高等学校のキャリア教育の充実に向けた支援を実施
 - ⑦ 中途退学者や若年無業者に対してキャリアカウンセリングや情報提供、就労相談会を年2回開催

奈良労働局の取組

- 1 中学生の職業意識形成を支援するため、職業技能士等の学校派遣によるキャリア探索プログラムを実施する。
- 2 高校生の職業意識形成を図るため、就職ガイダンスを実施する。
- 3 高校生の正規雇用化の推進のための合同求人説明会を開催する。
年 1回
- 4 若年者の正規雇用化に向けた若年者対象の企業合同説明会を開催する。
年 6回
- 5 県内企業の若年労働者等の正規雇用化、待遇改善に向けた取組を推進する。

- 2 大学生や高専生の県内における就業促進と就労後の職場定着を図るため、奨学金の返済支援制度を設ける県内企業に対して、給付される額の一部を補助する。
- 3 大学生や高専生の県内における就業促進と就労後の職場定着を図るため、県内企業へのインターンシップを県主催で実施する。
- 4 高校生の県内就職・職場定着を促進するため、県内企業見学バスツアーを開催する。
- 5 高校生・大学生等に県内企業を知ってもらうため、若者層の多くが閲覧するSNSを活用し、県内企業の情報や魅力を発信する。
- 6 民間企業での職場実習や社会人基礎力の向上に繋がるセミナーを通じて若年無業者の就職を支援する。

- 6 厚生労働大臣が認定する「若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理などが優良な中小企業」の確保と情報発信を推進し、県内企業と若者とのマッチング向上を図る。

ユースエール認定企業の確保 2社

- 7 県内の高校生、大学生に対し、社会に出て働く前に知っておくべき労働法制の基礎知識の講座を実施する。

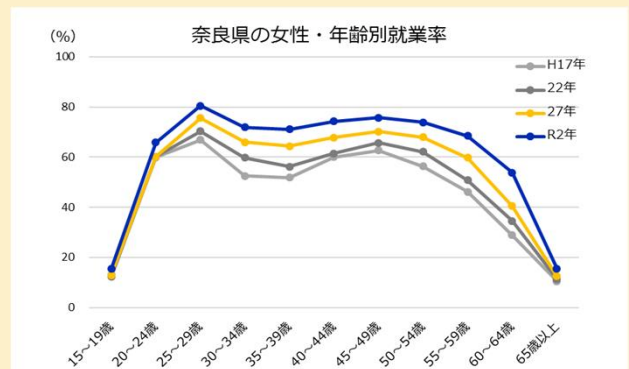
04 女性及びひとり親の就業支援

取組方針

令和2年の国勢調査によると、奈良県の女性就業率（20～64歳）は70.6%と5年前より改善したものの依然として全国最下位となっている。また、令和4年度の就業構造基本調査によると、就業を希望する女性が、実際に働いている割合は86.0%で、全国で46位となっており、働きたいが働けていない女性はおよそ4万1千人と推計される。

少子・高齢化により、労働力人口が大きく減少していく中、女性の労働市場への参加を促進し活躍促進を進めることがますます重要となっている。

このため、結婚、出産、子育てなどのライフサイクルの中で女性が意欲と能力を十分に発揮し、様々な分野で働ける女性の活躍促進に取り組む。



資料：総務省統計局「国勢調査」

共同の取組

- 子育て中の女性や育児がひと段落した女性など、就職への不安を抱え求職に踏み出せない女性に対して、県内企業に早期に正規職員として就職できるよう有給インターン制度を設けるとともに、希望者にはリスティング支援を行う。また、県内企業における仕事と家庭が両立しやすい職場環境整備を促進するため、企業コンサルタントによる職場環境改善支援及び就労を希望する女性とのマッチング支援を実施する。
- なら女性活躍推進倶楽部の活動を一層推進し、女性が活躍できる環境整備に取り組む企業の参画を促す。

奈良県の取組

- 1 「女性の再就職準備相談窓口」において、未就労の女性に対し、再就職や起業を目指す際に生じる問題について情報提供や相談支援を実施し、女性の就労を支援する。

就職相談件数 800件以上

- 2 「働く女性の支援相談窓口」において、就労している女性に対し、働くことで生じる問題について情報提供や相談支援を実施し、女性の就労継続を支援する。

- 3 スマイルセンターにおいて、ひとり親の就業による自立を目指した相談支援を実施する。

アウトリーチ機能を充実させ、ひとり親の困りごとに対して包括的に支援できるよう相談を受け、相談者に応じた支援窓口へつなぐ。令和6年度から「奈良スーパーアプリ」を活用した相談者のきめ細かな状況把握と支援情報の提供を実施する。

引き続き関係機関との連携により、支援の充実を図る。

- 4 県内の企業・事業所、関係団体、行政等の連携により、女性が活躍できる環境整備に取り組む。

- 5 生産性・賃金の高い就労先を提供していくため、県内の女性を対象に、民間団体と連携して一定期間のオンライン研修とテレワークによる就労支援を行う「女性デジタル人材育成プロジェクト」を実施する。

また、フリーランス等柔軟な働き方を選択する女性のコミュニティ構築のためのセミナー、交流会等を開催する。

奈良労働局の取組

- 1 児童扶養手当受給者が8月に現況届を提出する時期にあわせて、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、地方自治体にハローワークの臨時相談窓口を設置し、重点的な就労支援を展開する。

- 2 ハローワークに設置するマザーズコーナーにおいて、子供連れで相談しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談に取り組む。

また、児童扶養手当受給者については、生活保護受給者支援事業や奈良県スマイルセンターとの連携により就職支援に取り組む。

マザーズコーナーの就職件数 950件

- 3 子育てと仕事の両立しやすい求人確保し、就職面接会を開催する。

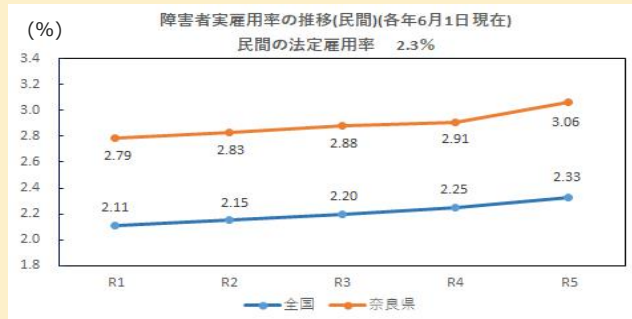
年間 6回

05 障害者雇用の支援

取組方針

奈良県における障害者の雇用状況については、令和5年6月1日現在、実雇用率が3.06%（前年2.91%）となり、9年連続で過去最高を更新し都道府県別では全国2位。また、法定雇用率を達成した企業割合は65.2%（前年64.1%）で全国4位となった。しかしながら、令和5年6月1日現在、県内245社の企業で法定雇用率が未達成となっている（前年の未達成企業は251社）。

法定雇用率の段階的引上げ等に対応すると共に、引き続き県内の障害者雇用を推進するため、奈良県と奈良労働局が共同で運営する「障害者はたらく応援団なら」の取組により、県民に対する障害者雇用の気運の醸成を図るとともに、県内企業に対する障害者雇用や定着支援等による雇用拡大を促進していく。



共同の取組

障害者雇用に対する理解と就職の促進を目指して、「障害者はたらく応援団なら」の取組を積極的に展開していく。

- 「障害者はたらく応援団なら」登録企業・団体の拡大
- 障害のある人のニーズに応じた職場実習
- 多様な障害特性に応じた支援による就職の促進
- 県内企業への障害者雇用に対する理解促進のための取組
 - ・ 障害者就業支援ゼミナール等の開催
 - ・ 障害者雇用推進フォーラムの開催
 - ・ 障害者はたらく応援団なら意見交換会の開催

奈良県の取組

- 1 就労連携コーディネーターを配置し、障害のある人のニーズに応じた職場実習を実施する。
 - ・ 職場実習先の新規開拓
 - ・ 職場実習のコーディネート
 - ・ 新規就労者のフォローアップ
 - ・ 学校・就労支援機関等との連携強化
- 2 精神障害者・発達障害者に対する就労支援の充実を図る。
 - ・ 精神保健福祉士などの専門家を雇用促進コーディネーターとして配置し、精神障害者・発達障害者を雇用する企業等に対する支援等を実施
 - ・ 個人の職業能力や障害特性、職場での配慮事項等をまとめたナビゲーションブックの作成・活用による個別具体的なサポート
 - ・ 障害特性に対する理解を深めるための企業内研修会等の開催

奈良労働局の取組

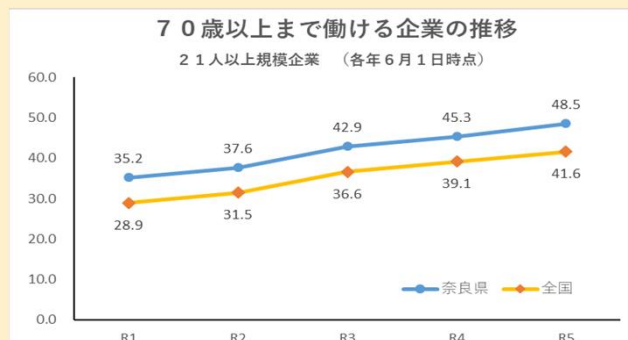
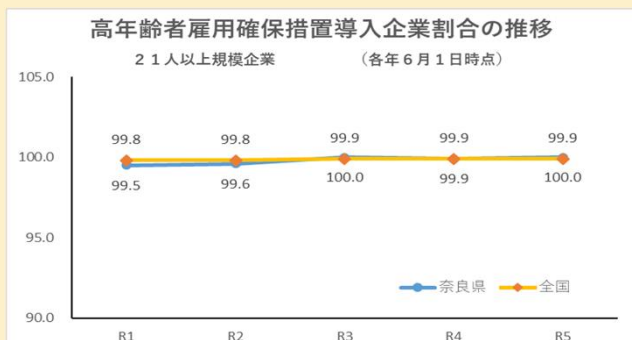
- 1 雇用率引上げ等を見据えた未達成企業に対する周知、指導、支援を拡充する。
 - ・ 訪問（呼出含む）、電話（文書送付後のフォローアップ電話含む）による周知、個別指導の強化
 - ・ 障害者雇用ゼロ企業等に対する集団指導、企業向けチーム支援
- 2 職場定着の推進及び精神・発達障害の理解促進を実施する。
 - ・ 就職後早期の定着支援、定着に課題のある障害者、ノウハウが不足する事業所への訪問による定着支援の実施
 - ・ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座（集合講座・出前講座）の開催
- 3 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度「もにす認定」について、ハローワーク、関係機関と連携し、積極的に制度利用の周知勧奨を行い、認定の取得促進を図る。

06 高齢者の就業支援

取組方針

奈良県における高齢者の雇用状況については、令和5年6月1日現在で、65歳までの雇用確保措置のある企業は、100%と前年より0.1ポイント増加した。また、「66歳以上働ける制度のある企業」は50.6%と同3.2ポイント、「70歳までの就業確保措置」は35.3%と同0.5ポイント増加となった。

少子高齢化の進行に伴い、労働力人口が減少していく中、県内の経済活動を維持するために高齢者の活躍が重要な課題となっていくことから、働く意欲のある高齢者の就労経験や多様な就労ニーズ等を踏まえ、高齢者がその能力を十分に発揮できる生涯現役社会の実現に向けた取組を推進する。



共同の取組

- シルバー人材センター事業の推進と機能強化の支援
- 生涯現役社会の実現に向けたガイダンスの実施

奈良県の取組

- 1 奈良県シルバー人材センター協議会の運営に係る人件費・管理費等を補助し、シルバー人材センターの活動を促進する。
- 2 県内企業が必要とする技術や経験を持つ中高年齢層を含む登録人材と企業とのマッチングをしごと*i*センターにおいて実施する。
- 3 概ね55歳以上の高齢者を対象とした公共職業訓練（離職者訓練）を実施する。
- 4 高齢者を対象とした座談会や求職者向けセミナー、合同企業説明会を開催し、高齢者の就労を促進する。

奈良労働局の取組

- 1 ハローワークの生涯現役支援窓口において就職支援を実施する。
 - ・シニア向け就職支援セミナーの開催
 - ・シニア対象就職面接会の開催
- 2 高齢者雇用安定法第10条の2（70歳までの就業確保措置）の更なる推進を図るため、関係機関と連携した啓発活動を実施する。
- 3 シルバー人材センター事業の推進と機能強化を図るため、生涯現役支援窓口を中心に、臨時的・短期的又は簡易な就業を希望する高齢者に対するシルバー人材センターの利用勧奨、誘導の強化を図る。

取組方針

令和4年度における奈良県内の被保護人員は18,096人で、前年度比369人（2.0%）減少した。平成27年度をピークに減少傾向にあるが、生活保護受給者等の就労による自立を促進するためには、就労支援を推進していくことが重要である。こうした背景を踏まえ、ハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援を推進するため、「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施してきたところである。

引き続き、生活保護受給者や児童扶養手当受給者及び生活困窮者等に対しては、奈良県と奈良労働局が一体となったきめ細かな就労支援を行うことにより、生活保護受給者等の就労による自立を支援する。

また刑務所出所者等に対する就労支援は、再犯を防止する上で極めて重要であることから、奈良県と奈良労働局が相互に連携して、協力雇用主の確保を行うとともに、刑務所出所者等の経済的・職業的自立を図る。

共同の取組

- 奈良県福祉事務所及び生活困窮者自立相談支援機関「奈良県中和・吉野生活自立サポートセンター」とハローワークが連携して、生活保護受給者及び生活困窮者の自立支援に取り組む。
- 「女性の再就職準備相談窓口」とハローワークが連携し、子育て中の女性等に対し生活相談と職業相談・職業紹介をワンストップで行う。
- スマイルセンターにおいて、ひとり親の就業による自立を目指した相談支援を実施する。アウトリーチ機能を充実させ、ひとり親の困りごとに対して包括的に支援できるよう相談を受け、ハローワークと連携し、相談者に応じた支援窓口へつなぐ。令和6年度から「奈良スーパーアプリ」を活用した相談者のきめ細かな状況把握と支援情報の提供を実施する。引き続き関係機関と連携を図り、支援の充実を図る。
- 「奈良県更生支援の推進に関する条例」に基づき、地域の特性を活かしつつ、刑務所出所者等が円滑に職場・地域に定着できるよう相互に協力して対策に取り組む。

奈良県の取組

- 1 生活困窮者等への就労支援を実施する
 - ・ 一般就労に至る前段階として、日常生活自立、社会生活自立など、就労自立に向けた就労準備支援を奈良県及び県内自治体と共同で実施
 - ・ 直ちに一般就労が困難な方に対する支援付きの就労訓練の場（認定就労訓練事業所）の新規開拓
 - ・ 就労準備支援、就労訓練による段階的支援実施後は、ハローワークと連携した就労支援を実施
- 2 出所者の円滑な社会復帰に向けて、出所者を直接雇用し、住居の貸与や社会的な教育等を実施する法人の運営を支援する。

奈良労働局の取組

- 1 「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会（地域協議会）」の開催を通じて、福祉事務所や地方自治体との連携を密にし、生活保護受給者、児童扶養手当受給者、生活困窮者等に対してハローワークと福祉事務所とのチーム支援による就職支援を強化する。

生活保護受給者等の就職件数 400件以上
- 2 児童扶養手当受給者が8月に現況届を提出する時期にあわせて、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、地方自治体にハローワークの臨時相談窓口を設置し、重点的な就労支援を展開する。
- 3 保護観察所とハローワークの「就労支援チーム」による個別の就労支援を行う。

08 福祉人材の確保

取組方針

少子高齢化が進行する中、福祉・介護サービス利用者の増加やサービスニーズの高度化、多様化等、今後更に需要の増大が見込まれ、それらを支える人材の安定的な確保が重要な課題となっている。このため、有識者や関係機関等で構成する「奈良県福祉・介護人材確保協議会」を活用し、福祉分野への多様な人材の参入促進、福祉分野職員の資質向上、労働環境の改善等に向けて、関係機関と協働・連携して取組を推進する。

共同の取組

- 介護分野の人材確保対策として、奈良県福祉人材センターとハローワークが連携し、①求職者情報の共有、②求人情報の共有、③ハローワークへの巡回相談、④求人充足支援、⑤面接会等の開催協力の取組を行う。
- 「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき奈良県から指定を受けた公益社団法人奈良県看護協会が運営する奈良県ナースセンターとハローワークが連携し、双方からの支援を希望する求職者や求人者の情報を共有化することにより、看護分野の人材確保に取り組む。
- 「奈良県福祉・介護事業所認証制度」の推進に向けて、ハローワークにおいて制度の周知及び認証取得勸奨を進めるとともに、認証事業所及びユースエール認定企業のPRを積極的に行うことで優良事業所のメリットを周知し、県内福祉・介護事業所の雇用管理改善の推進に取り組む。

奈良県の取組

- 1 保育士確保については、依然として喫緊の課題。令和6年度より本県独自の新たな取組として、民間保育所等で働く保育士給与の処遇改善を行う市町村の財政支援に取り組んでいく。併せて、施設における処遇改善状況の透明化を図ることにより、保育人材の確保・定着を促進することとしている。保育人材バンクによる就職支援については、これまでの取り組みに加え、保育士キャリアアドバイザーを新たに配置し、潜在保育士への情報提供や施設見学の同行など、復職に向けた伴走支援に取り組む予定。さらに保育における様々な悩みなどを相談できる「保育人材相談窓口」を設置し、保育人材の就業継続を支援していくことや、多様な施設で就労する保育士が交流する場を設け、保育環境の改善や課題解決策について共有し、自立的に学び合うこと目指す取組も新たに予定している。

奈良労働局の取組

- 1 ハローワーク奈良と大和高田の人材確保支援窓口及び他ハローワークにおいても事業所説明会等を開催し、福祉分野事業所の人材確保、雇用管理改善を推進する。
奈良県の「福祉・介護事業所認証制度」の認証取得事業所及びユースエール認定企業等を中心とした福祉職就職面接会を開催する。
- 2 地域における介護労働の現状と課題、展望等について情報交換し、相互に連携を図るため「福祉人材確保協議会」を開催し、介護労働安定センター、奈良県ナースセンター等の関係機関と連携して、介護職、看護職への人材確保を推進する。

福祉分野での就職件数 2,000件

継続した取り組みとしては、保育現場における働き方改革の推進や、若手保育士のスキルアップと離職防止のため保育所に向いて指導助言を行うアドバイザーの派遣、経験年数等に応じた処遇改善の実施、キャリアアップ研修や初任者研修、園長研修等の実施により保育人材の定着と保育の質の向上、保育士のキャリア形成を支援していく。

2 奈良県ナースセンターにおいて、看護職の就業相談や再就業支援を行う。

3 奈良県福祉・介護事業所認証制度の積極的な周知・広報による制度の普及を推進するとともに、認証取得を目指す事業所への支援を行い、安心して働くことができる事業所の拡大を目指す。

4 多様な人材の参入を促進する観点から、福祉・介護の仕事への理解を深めるため、インターンシップによる「福祉の職場体験」を実施する。

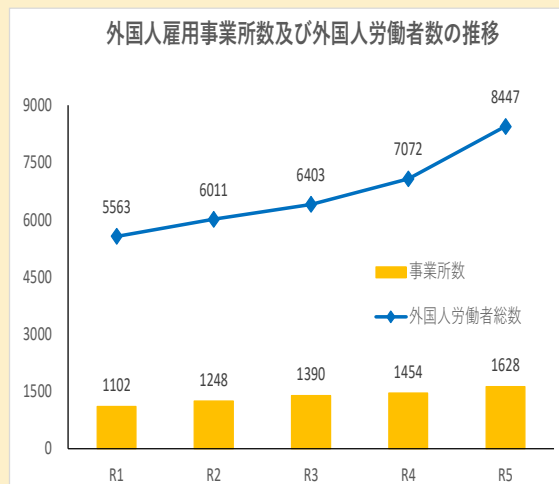
また、県内の福祉・介護事業所の若手職員で構成する「奈良県福祉・介護のお仕事PR隊」が学校を訪問し、福祉・介護の魅力を直接伝えるなど、福祉・介護の仕事を「なりたい仕事」と考えてもらえるよう、PR活動を更に進める。

5 外国人介護人材の参入促進、定着を図るため、介護福祉士の資格取得を目指す外国人留学生の就学を支援する法人に対し費用の一部を支援する。また、外国人介護人材を受け入れる介護事業所に対し、外国人労働者に関する制度概要や必要な支援内容を伝えるセミナーを開催するほか、日本語学習や生活支援に係る費用の一部を補助する。

3 離職率が高く、採用後の人材が定着しないなどの課題を抱え、重点的な支援が必要と考えられる介護事業所を中心に、介護労働安定センターと連携して、雇用管理の改善に関する支援を組み合わせ、積極的な支援「充足・定着支援パッケージ」事業を実施する。

取組方針

外国人雇用状況届出制度に基づく奈良県の外国人雇用状況は、令和5年10月末現在で、外国人労働者数、8,447人（前年7,072人）、雇用事業所数、1,628社（前年1,454社）となっている。労働力人口が減少している中、人材不足分野や中小企業において労働力確保の方策の一つとして在留資格「技能実習」や「特定技能」、「留学生」を中心に外国人労働者の雇用に関する期待度は年々高くなっていることから、外国人労働者の県内就職や共生に向けた取組を推進していくとともに、外国人労働者の適正な雇用管理の改善に向けた事業主の理解と取組を促すための啓発・指導を推進していく。



共同の取組

- 県内大学等の留学生や県内企業で働く外国人労働者、外国人雇用における企業の課題等を把握し、県内における外国人の就労支援施策を実施する。
- 県内の外国人労働者について、受入れ企業を含めて年々増加傾向にある中、適正な雇用管理の推進と労働問題等の対応について奈良県と労働局とで連携して取り組む。

奈良県の取組

- 1 留学生等を対象としたセミナーや県内企業向けセミナー、合同企業説明会、交流会、インターンシップを開催し、留学生等の県内就労を促進する。
- 2 県内企業を対象とした外国人雇用管理に関するセミナー、専門家派遣、日本語教育に関する補助金支給を実施する。
- 3 外国人労働者の就労支援のため、多言語で社会保険労務士による労働相談を実施する。
- 4 外国人の採用や雇用管理に対する県内企業からの相談支援を実施する。
- 5 外国人の県内における就業促進を図るため、外国人と県内企業とのマッチングを支援する。

奈良労働局の取組

- 1 外国人雇用状況届出制度の適切な運用と外国人雇用管理指針に基づく雇用管理改善の啓発・指導のための事業所訪問を実施する。
- 2 事業所における外国人労働者の雇用管理、職業生活上の問題点等について、各種相談、援助を行うため、外国人雇用管理アドバイザーを委嘱する。
- 3 ハローワークを利用する外国人には、外国語通訳者の配置等により本人の希望に沿ったマッチング支援を行う。
- 4 ハローワーク奈良に「留学生コーナー」を設置し、就職支援ナビゲーター（留学生支援分）による外国人留学生の就労支援を取組む。

10 人材育成の推進

取組方針

産業構造が変化していく中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて、自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められており、また、持続的な経済活動の実現のためには、働く人の生産性を高め、企業の生産性が向上していくことで収益・所得を増やし、「人への投資」を拡大することにより、働く人及び企業の次の成長の機会を生み出すことが求められている。

このため、あらゆる世代が、自身のキャリアプランの明確化や見直しのための機会を持てるよう、その環境を整える取組を推進するほか、地域のニーズを踏まえた訓練分野や訓練コースの設定・実施のために、県内の労使団体及び訓練機関等で構成する「奈良県地域職業能力開発促進協議会」を活用するなどにより、労働者の主体的なスキルアップやキャリア形成を後押しするとともに、企業における人材育成を支援していく取組を推進する。

共同の取組

〇県内の労使団体及び訓練機関等を構成員とする「奈良県地域職業能力開発促進協議会」を開催し、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、訓練修了者や企業等からの訓練に対する要望を踏まえた検証を行うことにより、地域に即した職業訓練分野（コース）の設定を推進する。

奈良県の取組

- 1 ハロートレーニング（公的職業訓練）において、子育て中の女性の就労を支援する託児サービス付き訓練や正社員就職を目指す長期高度人材育成コースを推進するため、連携して周知広報を行う。
- 2 オンラインを活用し、企業のニーズを踏まえたリカレント教育による雇用機会の創出や在職者訓練による生産性向上等を促進する。
- 3 県内の小中学生等を対象に、幅広い分野の職業に触れる機会を提供し、就業意識の醸成を図る。
- 4 しごと*i*センターや高等技術専門学校において、キャリアコンサルティングやセミナー等を通して、キャリアプランの明確化や見直しの支援を行う。

奈良労働局の取組

- 1 求職者の訓練ニーズを含めた訓練の受講希望などを的確に把握・分析し、訓練受講希望者に対して適切な訓練コースの情報提供を行い、訓練受講の促進を図る。
- 2 公的職業訓練を受講中の訓練生に対して的確な求人情報の提供に取り組むとともに、訓練生のニーズに応じたきめ細やかな就労支援に取り組む。
- 3 県内市町村へ公的職業訓練についての周知協力依頼と、各種情報媒体を活用した広報活動により、ハローワーク利用者以外にも広く職業訓練の周知を行うことで、職業訓練の利用促進を図る。

11

その他の取組

- 1 奈良県の産業政策の推進に資する基本データを奈良労働局が提供して共同で分析し、政策に反映していく。
- 2 がん患者等長期の治療を要する労働者の就労継続について、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知・啓発に連携して取り組む。
- 3 中小企業のストレスチェックの普及推進を図る。
- 4 これまでに構築したスキームを生かし、県内において大規模な雇用変動が生じた場合、情報共有を行い連携し必要な対応を図る。