

令和8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

取組方針

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、奈良県の経済社会が持続的な成長を実現するためには、女性、障害者、高齢者、育児や介護をしながら働く男女労働者など多様な人材がその能力を最大限生かして安心して活躍できる職場環境の改善等により、奈良県に「働きやすい」職場を増やすことが必要。その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

- モデルとなる市町村と域内の企業、団体等とが連携してジェンダーギャップの解消を目指しつつ、各職場の環境や働き方を改善していくことに対して支援を実施する。
- 次世代育成支援対策推進法に基づき子育てサポート企業「くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん」認定制度及び女性活躍推進法に基づき女性の活躍推進に関する状況が優良な企業「えるぼし、プラチナえるぼし」認定制度について、県内に認定企業が増えるよう、労使団体等とも連携し、認定制度や認定企業を広く周知する。

奈良県の取組

- 1 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。
奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業に登録している企業を対象に、専門家派遣を実施する。
- 2 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 労働基準監督署と連携し、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を行うとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。
- 2 令和8年4月1日より労働者数101人以上の事業主に義務付けられることとなった男女の賃金の差異及び女性管理職比率に係る情報公表等について、引き続き周知を行うとともに、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図る。また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。
- 3 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化すること等を内容とする育児・介護休業法の改正及び、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について、引き続き周知に取り組むとともに、着実な履行確保を図る。
労働者の権利侵害が疑われる事案や育児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

近年、人口の減少、少子高齢化等が急激に進展する中、雇用環境の変化も著しく、労働力の地域偏在に拍車がかかっている。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。

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、相互の強みを活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等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。
- 地域就職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の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。
- 令和7年8月に設置した中高年世代活躍応援プロジェクト奈良協議会等を通じて就職氷河期世代を含むミドルシニア世代の支援について、奈良県、労働局、経済労働団体、支援団体等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及び連携を図りながら、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に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	4,000件以上
うち若者	1,500件以上
 - (2) 高田しごと*i*センター

就業相談件数	3,000件以上
うち若者	1,000件以上
 - (3) ならジョブカフェ

サービス利用者数	3,000件以上
----------	----------

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（概ね40歳未満） 300件
 - 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 200件以上

- 2 ふるさと回帰支援センター（東京・大阪）に、奈良県移住サポートデスクを設置するとともに、移住・就労セミナー等、大都市圏でのプロモーション活動を実施する。
- 3 東京圏からの就業やテレワーク等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）
- 4 「ジョブなら就活ナビシート」をより多くの企業より提出いただき、県内外の大学等のニーズに応じて県内企業のPR等を実施する。
- 5 奈良県で働きたい求職者に県内の企業情報を提供するとともに、求人求職等の情報を一元化した就職支援ポータルサイト「ジョブならnet」を運営する。

- (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 70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及びワークサロン大和高田において、職業訓練相談を行う。

職業訓練相談件数	70件以上
----------	-------
- 3 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、就職氷河期世代を含むミドルシニア世代の伴走型による就職支援を行うとともに、求人確保に努める。

また、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。

03 若者の就業支援

取組方針

少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、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。

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。

○ 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。

奈良県の取組

- 1 高校生の県内就職促進のために
 - ① 高校生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を図る。
 - ② 県内企業の魅力を発信し、県内就業率の向上、離職率の低下改善を図る。
 - ③ キャリア教育支援員による高校生の就職支援の充実を図る。
 - ④ キャリアセミナー、インターンシップ等を実施する企業を開拓し、情報発信を行う。
 - 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する。
 - 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する。
 - 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を行う。また、就労相談会は随時受付する。
- 2 大学生等の若年者の県内就業促進と就労後の職場定着を図るため、従業員のための奨学金返還支援制度を設けて人材確保に積極的に取り組む県内中小企業に対し、その負担額の一部を補助。制度の見直しを行い、R8年度からは学歴要件や補助上限等を拡充する。
 - ・企業要件：全ての業種
 - ・従業員要件：全職種・全学部・35歳未満
 - ・学歴要件：大学・大学院・高等専門学校・短大・専門学校卒業
 - ・補助上限 1名あたり100千円/年（最大10年）1企業あたり5名まで
- 3 若年無業者及び就職氷河期世代の無業者等が職業的自立に向かえるよう、イベントの実施及び臨床心理士等による相談等を行う。
- 4 高校生・大学生等の県内就職・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。
- 5 東京圏の大学等を卒業又は修了した学生が奈良県内に移住し、県内で就職する場合、就職活動に要した交通費の一部及び移転費（引越費用）を支援する。（県と市町村の共同実施）

奈良労働局の取組

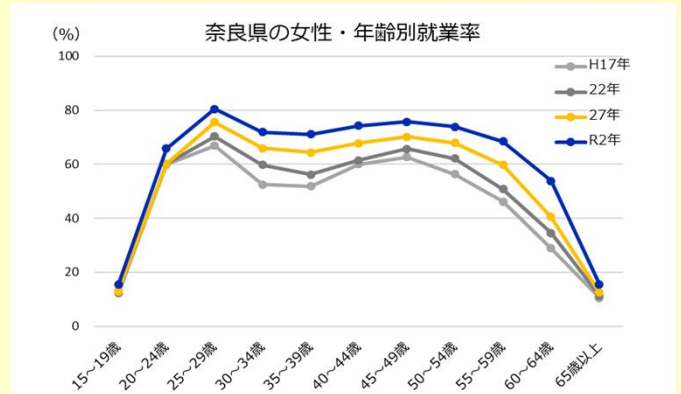
- 1 中学生の職業意識形成を支援するため、職業技能士等の学校派遣によるキャリア探索プログラムを実施する。
- 2 高校生の職業意識形成を図るため、就職ガイダンスを実施する。
- 3 高校生の正規雇用化の推進のための合同求人説明会を開催する。
年 1回
- 4 若年者の正規雇用化に向けた若年者対象の企業合同説明会を開催する。
年 4回
- 5 厚生労働大臣が認定する「若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理などが優良な中小企業」の確保と情報発信を推進し、県内企業と若者とのマッチング向上を図る。
ユースエール認定企業の確保 3社
- 6 県内の高校生、大学生に対し、社会に出て働く前に知っておくべき労働法制の基礎知識の周知を図る講義等を実施する。

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、希望者にはリスキリング支援を行う。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、企業アドバイザー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。

奈良県の取組

- 1 年齢や性別に関係なく、誰もが働きやすい環境づくりを推進するため、県内企業、市町村、教育現場のトップに向けたセミナーを行う。
- 2 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、セミナー及び交流会を開催する。
- 3 母子家庭等就業・自立支援センター（スマイルプラス）において、ハローワークと連携し、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。
- 4 未就労や就労中を問わず、女性の就職や「しごと」に関する情報提供や相談支援を実施する。

奈良労働局の取組

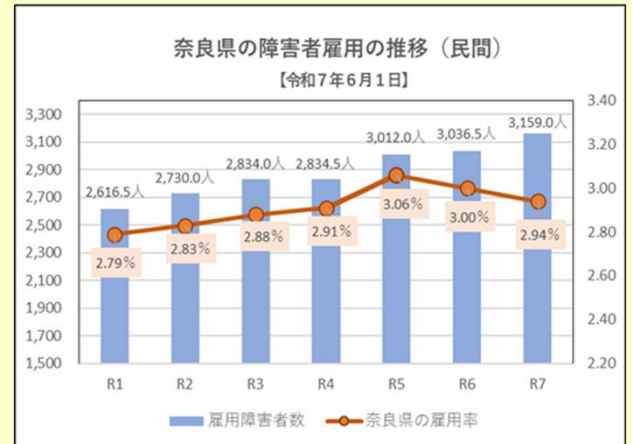
- 1 児童扶養手当受給者を対象として、自治体と連携し、8月に「出張ハローワーク！ひとり親全カサポートキャンペーン」としてハローワークから地方自治体への巡回相談を実施する。
 - 2 ハローワークに設置するマザーズコーナーにおいて、子供連れで相談しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談に取り組む。
また、児童扶養手当受給者については、生活保護受給者支援事業や奈良県スマイルセンターとの連携により就職支援に取り組む。
- マザーズコーナーの就職件数 950件
- 3 子育てと仕事の両立しやすい求人確保し、就職面接会を開催する。

年間 6回

取組方針

奈良県における障害者の雇用状況において、令和7年6月1日現在の実雇用率が2.94%（前年3.00%）となり、都道府県別では全国2位。また、雇用障害者数は、3,159人と前年より122.5人増加し、令和元年より着実に増加している。障害者雇用率は常に全国平均を上回り、平成18年以降においては法定雇用率を毎年上回っている。

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」の取組を通じて、県民に対する障害者雇用の気運の醸成を図る。また、障害のある人がやり甲斐や生きがいを感じて働き続けられる奈良県となるよう、職場環境の整備など「雇用の質」の向上を目指す。そのためにも、奈良県・奈良労働局協働のもと、民間企業や障害者就業支援機関、行政機関が互いに顔の見えるネットワークを活かした更なる取組を進める。



共同の取組

障害者雇用及び障害理解の促進を目指して、「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雇用の促進
- 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
 - ・ 奈良県障害者雇用推進フォーラム等の開催
 - ・ 「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による、障害のある人のニーズに応じた職場実習の積極的な実施
 - ・ 職場実習先の新規開拓
 - ・ 障害のある人のニーズに応じたマッチングの質を高める職場実習のコーディネート
 - ・ 新規就労者の職場定着を図るフォローアップ
 - ・ 支援の必要な生徒が在籍する県立高校等の教育機関との連携
 - ・ 県庁障害者職場実習の実施
- 2 障害者雇用スーパーバイザーの配置
 - ・ 官民（国、県、就労支援機関、民間企業等）での連携強化
 - ・ 企業等に対する障害者雇用の促進及び相談対応
 - ・ 知事部局における、障害のある職員の職場定着支援
 - ・ 県教育委員会における障害者雇用の促進に係る指導・助言
- 3 障害者雇用の取組広報
 - ・ デジタルコンテンツ「障害のある人の就労を応援する はたらく」の発信

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）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

- 4 まほろば「あいサポート運動」の推進による
障害理解の促進
 - ・県内企業に対する、あいサポート運動の周知
啓発及びあいサポーター研修の実施
 - ・あいサポート企業・団体数の増加に向けた働き
かけ

- 5 県自立支援協議会 就労・教育部会の活動
 - ・サービス管理責任者等専門コース別研修（就労
支援）の開催
 - ・一般高等学校関係者への障害者雇用に関する情
報発信

- 6 障害者職業訓練コーディネーターの配置
 - ・障害者職業訓練コーディネーターを配置し、障
害者の態様や地域の雇用ニーズに応じた職業訓
練を企画・調整し、就職に繋がる訓練全般のコ
ーディネートを行う。

取組方針

奈良県における高年齢者の雇用状況については、令和7年6月1日現在で、65歳までの雇用確保措置を実施している企業の割合は前年に引き続き100%を維持している。また、70歳までの就業確保措置を実施している企業の割合は36.9%であり、全国平均の34.8%より2.1ポイント高く、近畿2府4県では最も高い値となっている。2024年9月13日の閣議決定における「高齢社会対策大綱」で目標設定された「2029年6月1日時点の実施率40.0%以上」の水準を目指し、関連機関と連携し個々の企業の状況に即した具体的な助言・提案等や実施の促進を図ることが求められる。

また、今後35年間に日本の総人口は毎年70万人以上減少していくとみられており、更なる少子高齢化の進行に伴い、労働力人口の確保が困難となっていく中、県内の経済活動を維持するために高年齢者個々の能力を活かせる仕事の開拓、労働災害が起こらない職場環境の整備や職場内での仕事の切り出し等が重要な課題となっている。このことから、働く意欲のある高年齢者の就労経験や多様な就労ニーズ等を踏まえ、高年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 定年後のキャリアチェンジを含む一元的な相談窓口を奈良しごと*i*センターに設置し、転職、起業、就労、社会貢献活動など、求職者のニーズに応じて適切な施策への橋渡しを実施する。
- 2 奈良しごと*i*センターにおいて、県内企業が必要とする技術や経験を持つ中高年齢層を中心とした求職者へ、プロフェッショナル人材に係る求人情報を提供する。
- 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 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。
- 5 奈良県経営まるごと支援ネットワークを活用した支援策の周知等の取組を構成員一体となって推進していく。

奈良労働局の取組

- 1 県内4カ所のハローワークに設置している生涯現役支援窓口において高年齢者の就職支援を実施する。
 - ・65歳以上支援対象者の就職率の年間目標を設定し、目標達成に向けた就職支援に取り組む。
 - ・シニア向け就職支援セミナーや就職面接会を積極的に実施する。
- 2 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条の2で努力義務とされている70歳までの就業確保措置の推進を図るため、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・短期的な業務又はその他軽易な業務への就業を希望する高年齢求職者に対して、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6年度における奈良県内の被保護人員は17,834人で、前年度比162人（0.9%）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必要である。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、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（以下、「生活困窮者等」という。）の自立支援に取り組む。
- 刑務所出所者等の経済的・職業的自立を支援するために、奈良県が実施する出所者等の更生支援に関する会議や奈良労働局が実施する「奈良県刑務所出所者等就労支援推進協議会」に相互に協力して取り組む。

奈良県の取組

- 1 生活困窮者等への就労支援・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する。
 - ・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）の新規開拓に取り組む。
 - ・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する。
- 2 出所者等の円滑な社会復帰に向けて、出所者等を直接雇用し、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。
- 3 母子家庭等就業・自立支援センター（スマイルプラス）において、ハローワークと連携し、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。
- 4 母子家庭の母、父子家庭の父に対して、就職するために必要な資格等を取得する場合の費用の給付や貸与を実施するなど、ひとり親の就業に向けた能力開発への支援を行う。

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 375件以上※
※目標値はR8.4本省より示される予定のため、R7年度の目標地を記載
- 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」と銘打ち、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。

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。また、保育分野では、共働き世帯の増加等に伴い、増大する保育ニーズに対応するため、有識者や保育士で構成する「奈良県保育の質向上及び職場環境改善に関する研究会」を活用し、保育の質向上と職場環境改善に向けて、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・保育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勧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 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。
- 2 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。
- 3 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。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。さらに、高齢者の介護分野への参入を促進するため、市町村と連携し、就労意欲のある高齢者が地域の介護事業所で働くことができる環境を整備する。
- 4 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修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および外国人介護従事者指導職員向け研修を開催するほか、日本語学習や日本語学習や生活支援に係る費用の一部を補助する。
- 5 保育人材の確保・定着のため、奈良県保育人材バンクの運営や奈良県保育士等処遇改善事業、保育士等のためのSNS相談事業等に取り組む。

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活躍支援窓口及び各ハローワークにおいても事業所の説明会等を開催し、福祉分野事業所の人材確保、雇用管理改善を推進する。
また、「奈良県福祉・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。

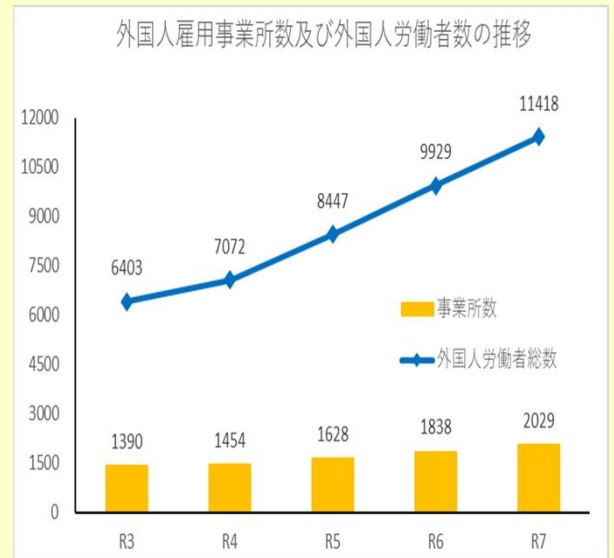
福祉分野での就職件数 2,000件

- 3 「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組む。

取組方針

奈良県の外国人労働者の雇用状況は、令和7年10月末現在で、外国人労働者数、11,418人（前年9,929人）、雇用事業所数、2,029社（前年1,838社）となっている。労働力人口が減少している中、地域経済の維持・発展のため外国人材の受入が必要不可欠であるとの認識が毎年高まってきたが、その反面「外国人材の雇い入れ方法や雇用管理」等、受入体制等が十分でない事業所も多く、今後一層の外国人雇用が進んでいくことが見込まれることから、公共機関を含めた相談窓口を増やすことが急務とされている。

このため、外国人労働者が地域で安心して働ける多文化共生のための環境整備や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、事業所訪問やセミナー等による啓発・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関係団体と連携して取り組む。
- 外国人の受入及び多文化共生に関わる官民の関係団体による情報共有・相互連携を推進するため、奈良県外国人材受入・多文化共生推進ネットワーク連絡会を開催する。

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、キャリア教育を開催し、留学生等の県内就労を促進する。
- 2 ベトナム国内の工学系大学生をインターンとして県内企業で受け入れ、高度外国人材の活躍環境を整備する。
- 3 県内企業を対象に外国人従業員の定着促進を目的に実施する日本語教育にかかる経費の一部に対し、補助する。
- 4 雇い止めや不当な扱い等を受ける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。

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管理、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 事業主に対する外国人労働者の雇用管理、職業生活上の問題点等に係る相談支援を行うため、外国人雇用管理アドバイザーを委嘱する。また、事業主向けの雇用管理セミナーを開催する。
- 3 県内の主要ハローワークに外国語通訳を配置するなど、外国人求職者のニーズに沿ったマッチング支援を行うとともに、ハローワーク奈良の「留学生コーナー」において外国人留学生の就労支援に取り組む。

10 人材育成の推進

取組方針

産業構造が変化していく中、個人が自ら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、その能力を十分に発揮できるような環境整備が求められている。また、持続的な経済活動を実現するためには、働く人の生産性向上を通じて企業全体の生産性を高め、収益や所得の増加につなげるとともに、「人への投資」を拡大し、働く人及び企業の次の成長の機会を生み出すことが必要。

このため、あらゆる世代が、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、その環境整備に取り組むとともに、地域のニーズを踏まえた訓練分野や訓練コースの設定・実施に向けて、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」を活用しながら、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も推進する。

共同の取組

- 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資格取得を目指す長期高度人材育成コースや正社員就職を目指す知識修得コース等を推進するため、ハローワークと連携して周知広報を行う。
- 2 オンラインを活用した教育環境の提供を通して、労働者のスキルアップと企業の人材育成の支援に取り組む。
- 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、令和8年4月施行の改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援措置が適切に講じられるよう、指針等の周知啓発に連携して取り組む。
- 3 改正された奈良県最低賃金額及び賃金引上げに係る助成金・補助金等の各種支援策について、連携して周知・広報に取り組む。
- 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。