

平成23年度

奈良県雇用施策実施方針

～ 雇用情勢の改善への取組 ～

奈良労働局

目 次

奈良県雇用施策実施方針策定の趣旨	1
奈良県内の経済情勢、雇用情勢	2
平成23年度の雇用における重点施策	3
1 厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保に向けた取組	
(1) ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策(ポジティブウェルフェアの推進)	3
(2) 雇用機会拡大に向けた取組	7
2 若者、女性、障害者、高齢者の意欲・能力を活かした就職支援の推進 ～ 働く意欲を有するすべての人たちの就業の実現のために ～	
(1) 働く希望を持つ若者の就職支援	9
(2) 女性の意欲・能力を活かした就職支援	12
(3) 障害のある方に対する就労支援の推進	13
(4) いくつになっても働ける社会の実現	15
3 ワーク・ライフ・バランス対策	16
その他の基本的施策	17
～ 安心して働ける雇用環境の整備 ～	
1 労働者派遣事業の適正化	
2 有期契約労働者の処遇の改善	
3 外国人の雇用対策の推進	
4 生活保護受給者等に対する就労支援の推進	
5 刑務所出所者等に対する就労支援の推進	
6 介護分野における雇用管理改善等の推進	
7 公正な採用選考の推進	
雇用施策に関する数値目標	19

奈良県雇用施策実施方針策定の趣旨

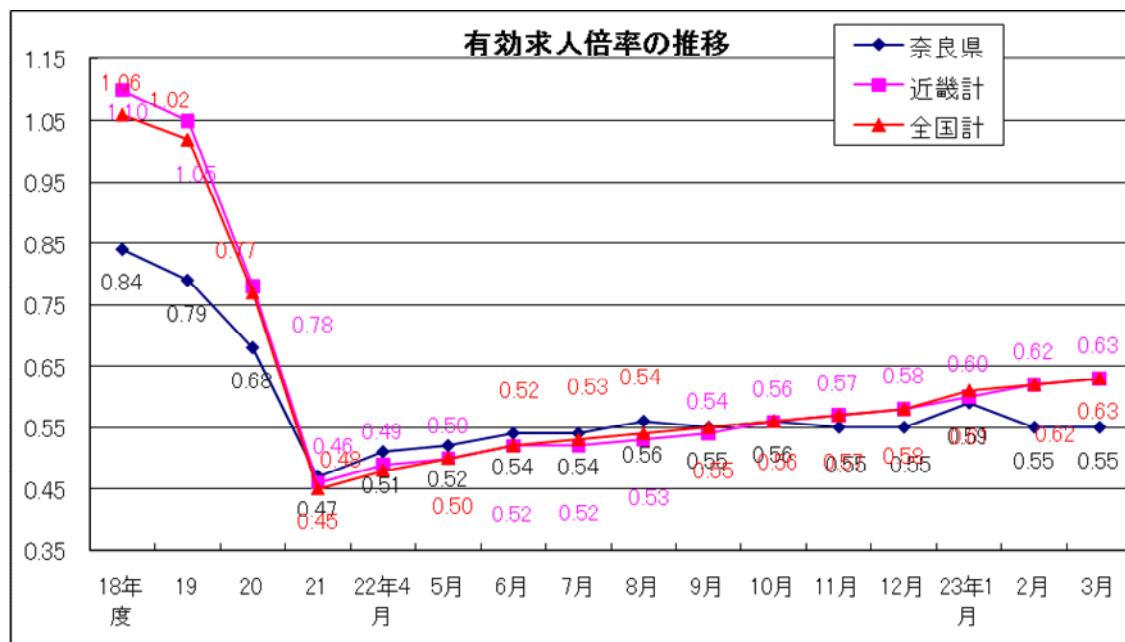
我が国の経済は、平成20年秋に発生した経済危機を克服し、外需や政策効果により持ち直してきたが、平成23年3月に発生した東日本大震災の影響によりこのところ弱い動きとなっている。また、完全失業率が高水準にあるなど雇用情勢も依然として厳しい状況にある。本県においても、少子化、過疎化及び高齢化による地方の活力の低下や、その衰退が懸念されるところである。

このため、今後、国と地方公共団体との緊密な連携に基づいた、機動的な対策の立案・実施がますます不可欠となっている。

雇用面においては、特に新卒者・若年者の改善の兆しが見えず、新規学校卒業者の内定率の低迷など、幅広い範囲で雇用失業情勢の悪化の影響がでている。

このような中で、雇用維持、新規学校卒業者や既卒者に対する支援等について、緊急かつきめ細かく対応することが求められていることから、都道府県労働局と地方公共団体がさらに緊密に連携し、地方の様々な情報を共有し、各地域の実情に合った雇用施策を迅速かつ的確に実施する必要がある。

このため、奈良労働局長は、雇用対策法施行規則第13条第1項に基づき奈良労働局及び県内各公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における職業指導及び職業紹介事業、その他の雇用に関する施策について、奈良県知事の意見を取り入れた「奈良県雇用施策実施方針」を毎年度定め、奈良県の講ずる雇用に関する施策と緊密な連携・協力を図りながら、奈良県における雇用情勢の改善に取り組むこととする。また、方針に定める事項について、奈良県知事から要請があった場合は、基本的にはその要請に迅速に対応するなど、これまで以上に緊密な連携・協力を図っていくこととする。



奈良県内の経済情勢、雇用情勢

(1) 社会経済情勢

景気は、このところ足踏み状態となっている。また、失業率が高水準にあるなど厳しい状況にある。景気判断に係る主要な指標を個々にみると、輸出は、緩やかに減少し、生産は、このところ減少している。企業収益は、改善しており、設備投資は、持ち直している。個人消費は、持ち直しているものの、一部に弱い動きがみられる。

先行きについては、当面、東日本大震災の影響から弱い動きが続くと見込まれる。その後生産活動が回復していくに伴い、海外経済の改善や各種の政策効果などを背景に、景気が持ち直していくことが期待される。が、電力供給の制約やサプライチェーンの立て直しの遅れ、原油価格の上昇の影響により景気が下振れするリスクが存在する。

このような中、奈良県の経済動向を見ると、「雇用情勢は厳しい状況が続いており、個人消費は持ち直しの動きがみられたものの、震災の影響により足下では弱い動きがみられる。

企業活動についてみると、生産活動は緩やかに持ち直していたものの、震災の影響により足下では減少している。一方、設備投資は前年度を大幅に上回る見込み、企業収益は大幅な増益見込みとなっている。

このように、県内経済は持ち直しの動きがみられたものの、東日本大震災の影響により足下では弱い動きとなっている。とされている。(奈良財務事務所平成 23 年 6 月)

(2) 最近の雇用情勢

新規求人数の平成 22 年度の動向を主要産業別でみると、ほとんどの業種で前年を上回って推移している。また、従業員規模別でも、すべての規模で増加となっている。(平成 23 年 3 月現在)

新規求職者数は、平成 22 年 1 月に前年同月比で 14 か月ぶりに減少し、その後減少傾向ではあるが、依然として高水準で推移している。また、平成 20 年 7 月以降増加していた事業主都合による離職者は、平成 22 年 1 月に前年比で 19 か月ぶりに減少し、その後も減少傾向で推移している。

こうした中で、0.4 倍台を推移していた有効求人倍率は、平成 22 年 3 月には 0.5 倍台に改善し、以後 0.5 倍台を推移しているが、依然として低い水準にとどまっている。

正社員等の安定した雇用形態での就職を希望する者が多い中で、正社員有効求人倍率は、平成 21 年度においては、0.2 倍台から 0.3 倍台と低い数値であり、平成 22 年度においても依然として低水準で推移している。

なお、地域別の有効求人倍率(平成 23 年 3 月)は、北和地域は 0.57 倍(ハローワーク奈良 0.58 倍、大和郡山 0.53 倍)、中南和地域は 0.59 倍(ハローワーク大和高田 0.57 倍、桜井 0.54 倍、下市 0.89 倍)となっている。

また、奈良県の就業者数は、平成 17 年まで増加してきたが、平成 18 年は 65 万 6 千人、平成 19 年は 65 万 5 千人、平成 20 年は 64 万 8 千人、平成 21 年は 63 万 8 千人(労働力調査モデル推計値)と 4 年連続して減少となり、平成 17 年の県外就業率は 28.98%(国勢調査)と、全国 1 位となっている。

また、雇用者数については、平成 19 年は 54 万 7 千人と平成 14 年より 2 万人の増加となっており雇用形態別にみると、雇用者数（役員を除く）に占める非正規労働者の割合は平成 19 年で 36.9%となり、平成 14 年より 6.3 ポイント上昇している。（就業構造基本調査）

平成 23 年度の雇用における重点施策

1 厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保に向けた取組

（1）ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策（ポジティブウェルフェアの推進）

課題

現下の雇用情勢は、持ち直しの動きがみられるものの、依然として厳しい状況にある。あわせて、平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災の影響も懸念される。

このような状況の中で、ハローワークの職業紹介、雇用保険等の充実・強化に加え、積極的な就労・生活支援対策、非正規労働者の正社員化の推進、職業能力開発の充実を図り、地域の求職者への支援をより一層強化する。

主な取組

ア 求職者支援制度の創設と担当者制による就職促進

非正規労働者や長期失業者が増大する中で、雇用保険の失業給付等を受給することができない求職者に対するセーフティネットの強化が重要となっている。このため、雇用保険(失業給付)を受給できない者に無料の職業訓練及び訓練期間中の生活支援のための給付を支給する。

「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(仮称)」が国会に提出されているところであり、同法案が成立した場合には、緊急人材育成支援事業からの移行に向け、求職者等に対する周知・広報などの取組を実施し、その円滑な施行に努める。

さらに、ハローワークにおいて、訓練修了後の早期就職の実現に向けて、必要に応じ、担当者制によるマンツーマン支援を実施する。

イ 民間を活用した求職活動の促進

就職に対する準備不足等から、求職者支援制度の職業訓練の受講によりただちに効果が得にくいと考えられる求職者について、民間に委託して、意欲・能力の向上のための個別カウンセリング、生活指導等や職業紹介を実施し、求職者支援制度への円滑な移行や就職促進を図る「就職活動準備事業」を積極的に推進する。

ウ 雇用維持の支援

解雇せずに休業や教育訓練・出向などで雇用を維持した場合、休業手当、賃金又は、出向労

働者に係る賃金負担額の一部を助成する「雇用調整助成金」及び「中小企業緊急雇用安定助成金」の活用を図る。また、不正受給防止対策に積極的に取り組み、適正な支給に向けた体制の整備を図る。

エ 再就職等の支援

奈良県と連携した就職支援の推進

奈良県が就労及び生活相談を実施している「奈良県地域就職支援センター」(奈良市)及び「奈良県求職者総合支援センター」(橿原市)において、以下の取組を行う。

- ・各種就職支援関連情報の提供
- ・求人検索パソコンを設置し求人閲覧
- ・キャリア・コンサルティングの実施による就職支援
- ・職業相談、職業紹介

奈良県の提案に基づく以下の取組を、民間委託により行う。

- ・求職者就職支援講習会の実施
- ・公共職業訓練情報の提供
- ・合同就職説明会の開催
- ・その他地域の求職者の就職支援に資する取組

非正規労働者に対する就職支援

失業者の正社員就職支援

ハローワークに「求人開拓推進員」を配置し、非正規求人からの転換も含めた正社員の求人確保を行い、正社員求人の確保及び未充足求人のフォローアップを積極的に行う。

労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進等

改正労働者派遣法案が成立した場合には、これに基づく均衡待遇の配慮義務規定の周知・指導を行うとともに、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」を活用し、派遣先における派遣労働者の直接雇用を促進する。また、違法派遣の適正化を図るため、指導監督を徹底する。

キャリアアップコーナーの活用

ハローワーク奈良に設置している「キャリアアップコーナー」を中心に、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練、職業訓練期間中の生活保障、住宅確保に係る相談等、安定就労に向けた就職支援を行うとともに、各市町村との連携を行い、就職支援と生活・住宅支援を一体的に実施する。

中小企業等雇用創出支援事業の推進

職業訓練(基金訓練)を修了し、十分な技能及び経験を有しない求職者を一定期間実習型雇用として受入れ、人材育成を図り、正規雇用へとつなげる「実習型雇用支援事業」の積極的な活用を推進する。

オ 職業訓練等の推進・活用による支援

緊急人材育成支援事業の活用促進

緊急人材育成支援事業(雇用保険を受給できない求職者等を対象に、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を実施する事業)を活用し、当該事業における職業訓練(基金訓練)を受講することが適当であると認められる者に対して適切に受講勧奨を行い、求職者支援制度の制

度化までの間、切れ目なく再就職等に向けた支援を行う。

このため、局及びハローワークにおいては、関係機関に対し、未充足求人の分析や企業訪問、職業相談等を通じて把握した訓練ニーズ等具体的な訓練コース設定に資する情報の提供・提案等の協力をを行うとともに、訓練修了者に対する就職支援の取組を一層強化する。

訓練・生活支援給付の活用

雇用保険を受給できない求職者及び受給が終了した求職者の職業訓練中の生活保障を行い、円滑な訓練受講に資するため、緊急人材育成支援事業による職業訓練（基金訓練）、又は公共職業訓練の受講生に対して支給している訓練・生活支援給付の支給について、適切な周知を行う。

離職者訓練の推進

雇用失業情勢の悪化に伴い、失業者が増加する中で、再就職に必要な知識・技能を付与するために、積極的かつ効果的な受講あっせんに努める。

職業訓練の強化

奈良県及び雇用・能力開発機構奈良センターと連携し、民間教育訓練機関等に委託する離職者訓練を活用する。

特に、人材の不足している介護分野においては、長期間の「介護福祉士養成訓練」を積極的に活用する。

職業能力形成システム（ジョブ・カード制度）の活用

地域ジョブ・カードセンターや雇用・能力開発機構奈良センター、及び奈良県と連携し、職業能力形成機会に恵まれなかった方について、ジョブ・カードの作成支援や企業実習と座学を組み合わせた、実践的な職業訓練の活用等により就職を促進する。

特に非正規労働者やニート等、直ちに実践的な職業訓練等を受講することが困難な者に対しては、これらの職業訓練への「橋渡し」となる基礎的な導入訓練を活用する。

カ 住居等困窮離職者への支援

住宅の支援

就職活動を行う基盤を確保するため、雇用促進住宅等への入居あっせんや、奈良県住宅課と連携して公営住宅、公的賃貸住宅情報の提供・取次を行うほか、自治体が支給する「住宅手当」の活用を図り、住宅の確保を行う。

生活の支援

社会福祉協議会が支給する「総合支援資金貸付」、「臨時特例つなぎ資金貸付」及び「生活保護」に係る自治体への誘導を行う。

ハローワーク奈良及びハローワーク大和高田には、「住居・生活支援アドバイザー」を配置し、相談体制の強化を図る。

キ 東日本大震災の被災者に対する支援

「日本はひとつしごと協議会」の設置

東日本大震災により被災した方々を確実に就労につなげていくため、奈良労働局、奈良県、労使等が情報を共有し協力することにより生活支援から効果的な就労支援を一体的に推進する。

被災者等に対するきめ細かな相談援助

ハローワークにおいて「震災特別相談窓口」を設置し、職業相談、職業紹介、雇用維持、雇用保険等の情報提供、相談援助を行う。

新卒応援ハローワークにおいて「学生等震災特別相談窓口」を設置し内定取り消しに係る相談や就職支援を行う。

また、被災者を積極的に雇い入れる求人を積極的に確保する。

(2) 雇用機会拡大に向けた取組

課 題

奈良県における有効求人倍率は低水準で推移し、平成 23 年 3 月には 0.55 倍と、やや改善傾向にあるが、依然として雇用失業情勢は厳しい状況が続いている。正社員有効求人倍率についても低水準で推移している。

また、県外就業率が高いことから、奈良県が取り組む産業振興施策等と緊密な連携・協力を図り、県内における雇用機会の拡大を図る必要がある。

特に、正社員等の安定した雇用形態での就職を希望する者が多いことから、量的確保を図りつつ、正社員求人の確保の取組を重点に実施する必要がある。

主 な 取 組

ア 奈良県の産業振興施策等との連携・協力

奈良県における企業立地の推進や、中小企業・地場産業の活性化等の施策と連携・協力し、雇用の創出を図るとともに、県と連携し、人材確保に向けた支援を行う。

イ 求人の総量確保に向けた取組

奈良県と連携し、経済団体、業界団体への働きかけ等により、量的な求人確保と併せて、求職者ニーズに比べ相対的に不足している正社員求人の開拓を推進する。

ハローワークにおいては、積極的かつ計画的な事業所訪問を行い、各種奨励金、助成金制度の活用を周知し、正社員求人の確保を図る。また、未充足求人に対しては、早期に求人充足のためのフォローアップを実施する。

ウ 奈良県に創設した基金による雇用創出の取組

奈良県や市町村が実施する「ふるさと雇用再生特別対策事業」「緊急雇用創出事業」について、求人確保や充足に向けた連携を図る。

エ 助成金を活用した雇用創出の取組

奈良県から届出のあった重点分野（飲食料品小売業、その他の小売業、飲食店）で創業し人材を雇入れる場合、創業経費等を助成する「地域再生中小企業創業助成金」の活用を図る。

雇用失業情勢が特に厳しい地域として奈良、大和高田、桜井、大和郡山の 4 つのハローワーク管内 28 市町村については、奈良県から、それぞれ「奈良県北和地域雇用開発計画」、「奈良県中和地域雇用開発計画」が策定されていることから、当該地域において事業所の設置、整備に伴い、地域求職者を雇入れる場合等に一定額を助成する「地域求職者雇用奨励金」の活用を図る。

中小企業者が、創業・異業種進出を行う際、経営基盤の強化に資する人材を雇入れる場合等に、雇用・能力開発機構奈良センターから助成する「中小企業基盤人材確保助成金」の活用を図る。

オ 農林業等への就業支援

「農林業をやってみよう」プログラムに基づき、労働関係機関、農政関係機関との連携体制を構築し、就農希望者に対しては、研修や受入れ農業法人など、関係機関の情報を提供する等により、就農機会の促進を図る。

カ 介護・福祉、医療等の分野における雇用創出

介護・福祉、医療等の分野について、雇用創出の基金事業の活用や、事業主に対する人材確保支援等の実施により、地域における雇用創出を図る。

キ 中長期的な視点に立った地域雇用対策

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援する地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）や、地域雇用実現事業により、地域の創意工夫を活かした雇用創造を推進する。

引き続き、事業の未実施地域において、他地域の事例紹介をするなど取組を促す。

また、実施地域においては、事業が効果的に実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行う。

2 若者、女性、障害者、高齢者の意欲・能力を活かした就職支援

の推進

～ 働く意欲を有するすべての人たちの就業の実現のために ～

(1) 働く希望を持つ若者の就職支援

雇用状況

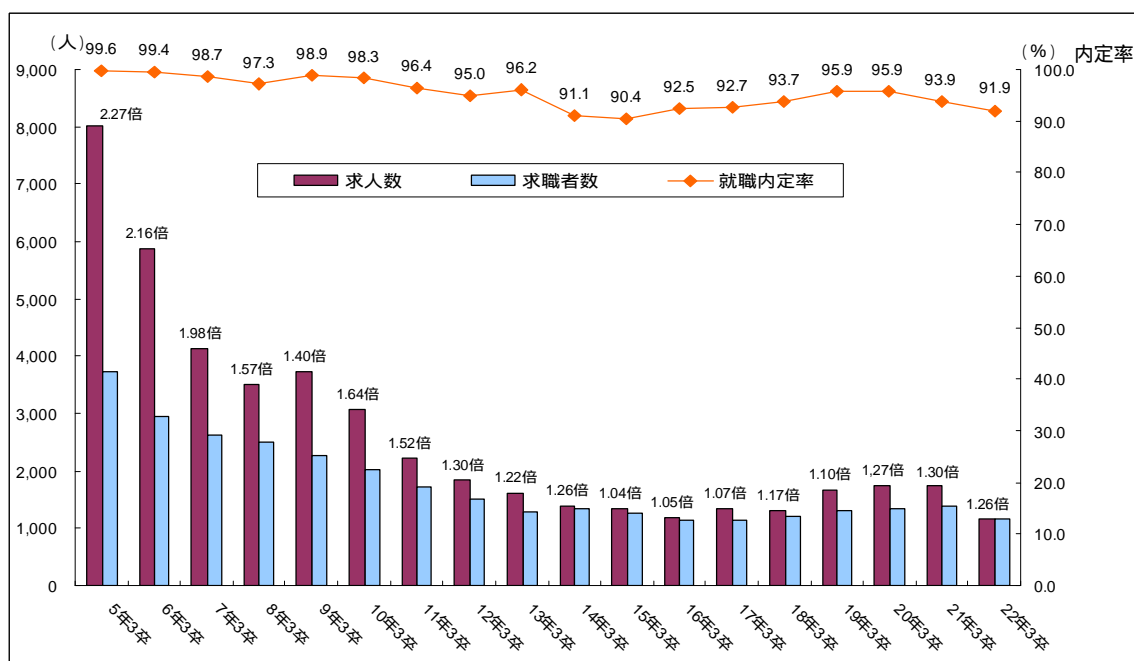
奈良県における平成23年3月新規高卒者の就職内定状況をみると、内定率は90.7%(平成23年3月末)と、前年同期に比べ1.2ポイント低下し、平成23年3月新規大卒者の就職内定状況については、内定率84.2%(平成23年3月末)と、前年同期に比べ1.0ポイント低下している。

このことから、未就職のまま卒業する者が増加することが懸念される。

また、新規学卒者の就職後3年以内に離職する率は、平成19年の中卒者で63.6%、高卒者で51.0%、短大等で40.6%、大卒者で35.4%と、早期に離職する率が、依然として高い状況にある。

なお、フリーター等の正規雇用化の推進により、県内のハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の数は、平成22年度(3月末)で3,163人となっており、前年同期に比べ1.5%減少している。

高校新卒者の求人・求職・就職内定率の推移(3月末現在)



課題

新規学校卒業者の内定率が低迷し、未就職のまま卒業する者が大幅に増加しており、また、新規採用の特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に正社員となれず、フリーターにとどまっている若者（年長フリーター等（25歳～39歳））やニート状態にある若者がいまだ多い状況である。このような中で、若者が意欲を持って働き、安定した収入を得られるようにすることは、格差を固定化させない社会を構築していく上でも重要な課題である。

このため、学卒ジョブサポーターによる就職支援、「新卒者就職応援本部」や「新卒応援ハローワーク」の活用、また、フリーター等の正規雇用化の推進や、ジョブ・カード制度等の各種施策を着実に実施することにより、将来を担う若者が、安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるような社会の実現を目指すことが重要である。

主な取組

ア 「新卒者就職実現プロジェクト」の周知

大卒等求人として大学等を卒業後3年以内の既卒者を対象とした求人確保するため、「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」制度の活用を周知し、応募機会の拡大を図る。

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため有期雇用で雇用し、その後正規雇用への移行を目的とする「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」制度の活用を周知し、正規雇用移行の促進を図る。

長期の育成支援が必要な卒業後3年以内の既卒者を6ヶ月間有期雇用し、座学等を実施し、長期の育成支援により正規雇用への移行を目的とする「既卒者育成支援奨励金」制度の活用を周知し、正規雇用移行の促進を図る。

厳しい就職環境により卒業後も就職が決まらない既卒者が多いことから、新卒採用に当たって卒業後3年間は応募できるよう改正された「青少年雇用機会確保指針」の周知を行う。

イ 新卒者、既卒者に対する就職支援

新卒者に対する就職支援

新卒応援ハローワーク及びハローワークに配置した学卒ジョブサポーターが、高校・大学等へ定期的に訪問を行い、学校の進路担当、就職担当等と連携を図り、学生に対するきめ細かな就職支援を実施する。

また、就職後の職場定着率の向上のため、中学、高校の在学中から職業意識の形成を図るため、キャリア探索プログラム等を実施する。

既卒者（卒業後3年以内）の就職促進

新卒応援ハローワーク及びハローワークに配置した学卒ジョブサポーター等によるきめ細かな職業相談や就職支援セミナーの受講勧奨、及び「新卒者就職実現プロジェクト」や「緊急人材育成支援事業」を活用した正規雇用に向けた就職支援を実施する。

求人確保に向けた取組

奈良県と連携し、経済団体、業界団体への働きかけ等により、新卒者及び既卒者（卒業後3年以内）のための求人開拓を推進する。また、ハローワークにおいては、積極的かつ計画的な

事業所訪問を行い、各種奨励金の活用を周知し、新卒者等の求人確保を図る。

合同企業説明会の実施

新卒者及び既卒者(卒業後3年以内)を対象とした合同企業説明会を、奈良県や近畿の各労働局と連携して実施する。

ウ 「新卒者就職応援本部」の活用

地方公共団体、学校、労働界、産業界等の地域の関係機関が連携し、各種の対策の効果的かつ効率的な実施について、企画、調整等を行うとともに、各機関が実施する新卒者・既卒者を対象とした支援制度についても周知を図る。

エ フリーター支援窓口の活用

奈良県が設置する「ならジョブカフェ」と各ハローワークに設置しているフリーター支援窓口が連携・協力を図り、一貫した個別就職支援を実施する。

オ 年長フリーター等に対する支援

若年者の人材確保を必要とする事業所に対して、「若年者等正規雇用化特別奨励金」の活用を促し、年長フリーター等の常用雇用を促進する。

さらに、フリーター等職業能力形成機会に恵まれない方に対しては、奈良県が実施する休日の技術講習、通信・通学講座受講等によるスキルアップ支援事業との連携を図るとともに、「ジョブ・カード制度()」を活用し、安定した再就職を促進していく。

カ 若年無業者に対する支援

「地域若者サポートステーション」等との連携を図り、若者に働く自信と意欲を付与する、効果的・総合的な支援が図られるよう配慮する。

ジョブ・カード制度

フリーター等の正社員経験の少ない方等を対象に、ハローワーク等のキャリアコンサルタントを通じ、企業で実習と教育訓練機関等の座学を組み合わせた実践的な職業訓練(職業能力形成プログラム)を受講し、訓練修了後に実習企業から評価シートの交付を受けて、これを自分の職歴などの情報と一体的に「ジョブ・カード」として取りまとめ、常用雇用を目指した就職活動や職業キャリア形成に活用する制度

(2) 女性の意欲・能力を活かした就職支援

雇用状況

奈良県の女性雇用者数（役員を除く）は平成19年には24万人（就業構造基本調査）となり、平成14年に比べ約2万8千人増加（前回比13.3%増）したが、労働力率は42.3%（平成17年国勢調査）と全国で最も低い状況が続いている。

また、労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳（71.8%）と45～49歳（64.3%）を左右のピークとし、35～39歳（54.6%）を底とするM字型カーブを描いている。

なお、平成22年4月～平成23年3月までに、ハローワークを通じた女性の就職者数は、11,339件と前年同期に比べ5.3%の増加となっている。

課題

急速な少子化の進行により、人口が減少している中、経済社会の持続的な発展を図る観点から、女性労働力の活用は一層重要となっており、就業継続や能力発揮が大きな課題である。

また、女性の労働力率がM字型カーブを描くことが示すように、出産、育児等により離職する女性は依然として多く、M字型カーブの一方のピークである45～49歳の労働力率が、もう一方のピークである25～29歳に比べ低位になっていることから、いったん離職すると再就職が難しい状況がみられる。

このため、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現するとともに、出産、育児等により離職した女性に対する再就職支援の充実が必要である。

主な取組

ア マザーズサロン・マザーズコーナーの活用

子育てをしながら就職を希望する方に対して、ハローワーク奈良に設置しているマザーズサロンやハローワーク大和高田に設置しているマザーズコーナーは、「奈良県子育て女性就職相談窓口」、「奈良県女性センター」、「奈良県母子家庭等就業・自立支援センター（奈良県スマイルセンター）」や市町村等の関係機関と連携して各種の情報提供を行い、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施する。

イ 子育てする女性等の就職支援協議会の開催

市町村の保育行政や他の関係機関と連携して各種情報を共有し、総合的な支援を実施するため、「子育て女性等の就職支援協議会」を開催する。

ウ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用制度の活用、効果的な職業訓練の受講あっせん等により、早期就職の促進を図る。

(3) 障害のある方に対する就労支援の推進

雇用状況

奈良県の民間企業(56人以上規模)における障害者の雇用状況は、実雇用率が2.08%(平成22年6月1日現在)と前年より0.08ポイント上昇し、雇用されている障害者数も前年より増加した。

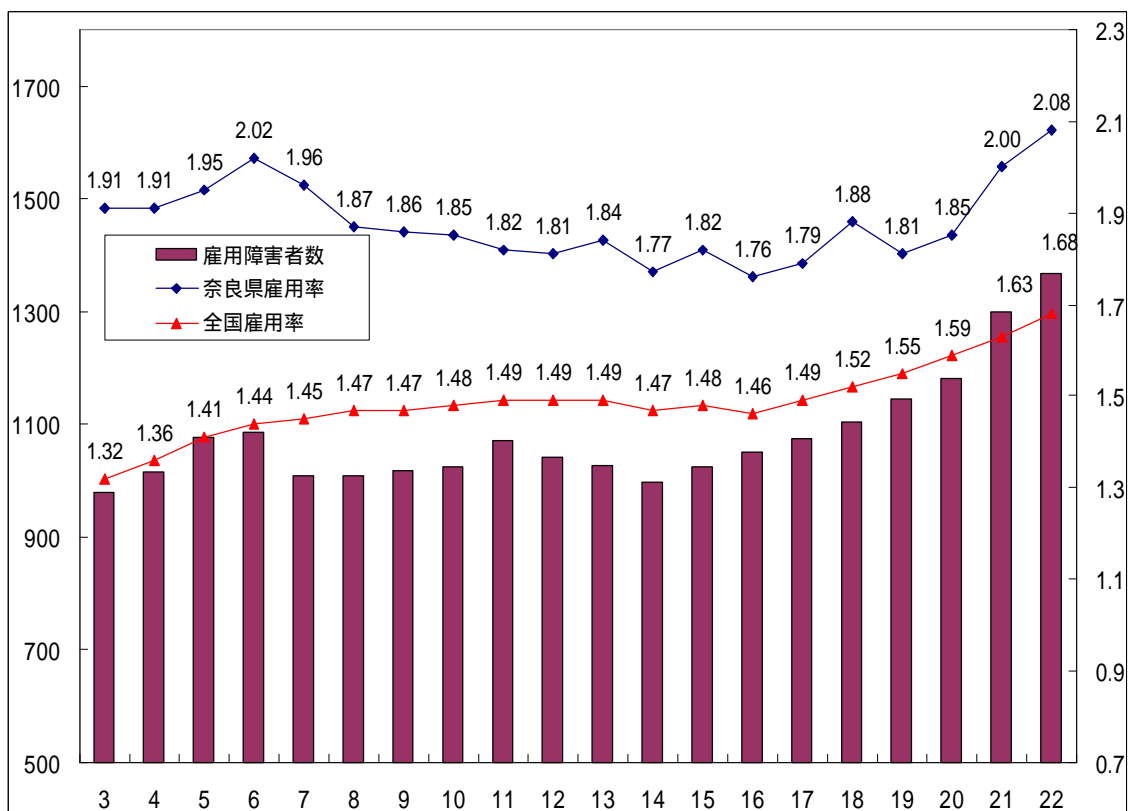
雇用率達成企業の割合は57.1%となり、前年より0.6ポイント減少した。

また、障害者の就業に対する意欲が高まる中で、平成22年4月～平成23年2月までの障害者の新規求職者数は1,080人と、前年同期比で6.9%の増加となっている。

課題

障害者の社会参加が進展し、就労意欲の一層の高まりがみられる中で、障害者の就労支援を推進していくためには、法定雇用率の達成指導を厳正に実施するとともに、障害者が地域において自立して生き生きと暮らせるように、福祉・教育施策や職業能力開発施策等と連携し、地域における就労支援体制を強化していく必要がある。

また、急増する精神障害、発達障害等の求職者に対し、精神障害、発達障害等、障害の特性に応じたきめ細かな支援を充実していくことが必要となっている。



主な取組

ア 雇用率達成指導の厳正な実施

法定雇用率未達成企業に対しては、指導基準に基づいた厳正な指導を行うとともに、法第 46 条第 4 項に基づく雇入れ計画対象企業については、労働局と管轄安定所の連携した指導体制の確立や一人不足企業など重点指導対象を選定し、効率的な事業所指導を展開し、未達成企業数の削減を図る。

また、平成 22 年 7 月の制度改正により、法定雇用率算定の基礎となる常用労働者数が大幅に増加することが見込まれることから、事業主を対象とした各種説明会等あらゆる機会を活用して制度改正の周知と集団指導を行う。

さらに、公的機関については、率先垂範して法定雇用率を達成することが重要であることから継続した指導を行うとともに、法定雇用率の達成にとどまらず、知的障害者等の「チャレンジ雇用」や実習の受け入れなど、雇用機会の拡大へ向けた取り組みを促す。

イ 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

現下の厳しい雇用環境下において、障害者の一層の就職促進を図るため、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、特別支援学校等の関係機関による「チーム支援」を積極的に行うほか、障害者試行雇用事業（障害者トライアル雇用）や、ジョブコーチ支援等の各種支援制度を活用した就職支援を実施する。

また、障害者の雇用維持と職域拡大を図るため、奈良県等と連携して、県内の主要経済団体・企業等に対する要請行動を行う。

さらに、障害者の雇用の安定を図るためには、就職後の職場定着が重要であることから、関係機関と連携した就労継続のための支援を行う。

ウ 精神障害者の総合的な雇用支援の実施

精神障害者の新規求職件数は、ここ数年連続して大幅に増加しており、就職者数も年々増加傾向にあることから、精神障害者雇用トータルサポーターを配置し、障害者本人に対する就職支援と事業主に対する支援の充実を図る。

また、精神障害者等ステップアップ雇用制度を活用した就職機会の拡大、医療機関等との連携による「精神障害者等ジョブガイダンス事業」の実施など、精神障害者に対する総合的な雇用対策を図る。

エ 発達障害者等に対する雇用支援の推進

発達障害者、難病者等については、企業における理解が不十分であることから、「奈良県発達障害支援センター」、「奈良県難病相談支援センター」等と連携を図りながら、障害特性や各支援制度についての理解を深めるとともに「発達障害者雇用開発助成金」、「難治性疾患患者雇用開発助成金」等を活用した雇用機会の拡大を図る。

オ 障害者の職業能力開発の推進

障害者の職業能力の開発は、就職の可能性を高める上で重要であることから、綿密な職業相談を行いながら、障害者のニーズの把握と職業能力に係る課題の把握に努め、施設訓練又は委託訓練への効果的な受講あっせんを積極的に行う。

また、訓練受講者の就職促進については、訓練施設や関係機関との連携を図りながら職場実習先確保や求人開拓を積極的に行う。

(4) いくつになっても働ける社会の実現

雇用状況

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）が導入されている企業（31人以上規模）は94.9%であり、全国平均の96.6%より下回っている状況にある。しかし、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は51.5%と全国平均の46.2%を上回り、「70歳まで働ける企業」の割合は、23.1%で全国平均の17.1%を上回り、全国1位となった。（平成22年6月1日現在）

また、平成22年4月～平成23年2月までのハローワークを通じた60歳以上の就職者数（常用）は、1,988件と前年同期に比べ10.7%の増加となっている。

課題

労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲と能力を有する高年齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし、社会の支え手として活躍していけるような社会の実現が重要である。

このため、高年齢者雇用安定法に基づく確保措置の着実な実施等により、65歳までの雇用確保を図るとともに、いくつになっても働ける社会を目指した取組が必要である。

主な取組

ア 高年齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導の実施

「高年齢者雇用安定法」に基づき、確保措置を講じていない企業に対して、的確に助言・指導を実施する。併せて、従業員300人以下の中小企業で、継続雇用制度の対象者基準を就業規則で定めることができる経過措置が平成23年3月31日で終了していることを踏まえ、継続雇用制度の対象者基準を、労使協定を締結することなく就業規則等で定めている企業に対して確実な指導を行う。また、60歳代半ば以降の高年齢者が働ける職場の拡大に向けて、奈良県及び事業主団体と連携し、周知・啓発に努めるとともに、事業主団体等に委託して「70歳まで働ける企業」の創出事業を着実に実施し、70歳まで働ける企業の普及・促進を図る。

イ 高年齢者等の再就職の促進

ハローワークにおいて、きめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、技能講習及び合同面接会を一体的に実施する「シニアワークプログラム事業」を推進し、高年齢者の再就職の一層の促進を図るとともに、就労を通じた社会参加から本格的な雇用まで幅広い働き方を希望し、高い就労意欲と能力を有する高年齢者等に対する再就職支援等を行うため、「シニア就業支援プログラ

ム事業」を実施することにより、高齢者の再就職を支援する。

ウ シルバー人材センター事業の活性化

奈良労働局、奈良県、奈良県シルバー人材センター協議会の3者で構成する「奈良県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を活用するなど、奈良県シルバー人材センター事業の活性化に向けて必要な支援を行う。

3 ワーク・ライフ・バランス対策

課 題

所定外労働を中心に総実労働時間が短縮傾向にあるが、過労死等の防止の観点から、恒常的な長時間労働に従事する労働者を減少させるための取組が引き続き求められている。さらに、年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る状況にあることから、その向上を目指し、計画的付与制度の活用を図るなど、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりや、労使の意識改革を図る必要がある。

また、年齢や障がいの有無に関わりなく働くことができる機会の創出や、子育て・介護と就業の両立に資するテレワークの一層の普及拡大に向けた取組を進めることが大切である。

さらに、仕事と生活の調和の実現のためには、メンタルヘルスの不調の未然防止を図る観点からの職場環境等の改善、メンタルヘルスの不調により休業した労働者が円滑に職場復帰するための支援を行う等、職場における総合的なメンタルヘルス対策の推進を図ることが重要である。

主 な 取 組

ア 仕事と生活の調和実現については、平成21年3月に労使をはじめ、奈良県、学識経験者等で構成される「奈良仕事と生活の調和推進会議」で取りまとめられた提言・目標（「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の実現）の達成に向け展開を図るとともに、奈良県が取り組む「社員・シャイン職場づくり推進事業」を推進する。

イ 改正次世代育成支援対策推進法に基づき、平成23年4月から一般事業主行動計画の策定・届出の義務化対象が300人以下101人以上規模の企業に拡大されることから、計画の策定・届出が確実に行われるよう履行を確保するとともに、子育て支援のための環境整備が企業の継続した取組となるよう、奈良県及び次世代育成支援対策推進センターと連携して認定制度及び認定マークの周知を行う。

また、平成24年7月から100人以下規模の企業に対して「改正育児・介護休業法」の一部の適用が広がるため、円滑な施行に向け周知徹底を図るとともに、改正法を踏まえた就業規則等の整備を促す。

その他の基本的施策

～ 安心して働ける雇用環境の整備 ～

1 労働者派遣事業の適正化

- ・労働者派遣事業や職業紹介事業が適正に運営されるよう法制度の周知を図るとともに、労働者派遣法の見直しが行われた場合は、労働者保護の仕組みが適切に機能するように、早期に周知と適正な実施の確保を図る。
- ・労働者派遣契約の中途解除を行おうとする事案を把握した場合は、労働基準法、「派遣元・派遣先が講ずべき措置に関する指針」の遵守を徹底させるために、職業安定行政と労働基準行政との連携を一層強化し、厳正な指導を実施する。
- ・偽装請負などの違法派遣の防止と解消を図るため、法違反が疑われる派遣元事業主・派遣先事業主に対して、厳正な指導を実施する。
- ・派遣労働者の労働・社会保険への適正な加入に向け、改正された労働者派遣法施行規則及び労働者派遣事業業務運営要領の趣旨に基づき、適正加入の厳格な指導を徹底する。

2 有期契約労働者の処遇の改善

契約社員や期間工等の有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」等の周知、啓発を推進する。

3 外国人の雇用対策の推進

外国人求職者の就職促進については、外国語通訳者を配置して職業紹介業務の充実を図るとともに外国人留学生については、大学等との連携を図りつつ、大阪外国人雇用サービスセンターが実施する「インターンシップ事業」の周知と利用促進を図る。

また、外国人労働者の雇用管理対策については、外国人雇用状況届出制度に基づき把握した雇用状況をもとに、雇用する事業主を中心とした集団指導、事業所訪問等により、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を周知するとともに、外国人雇用管理改善のための助言、指導を実施する。

4 生活保護受給者等に対する就労支援の推進

奈良県生活福祉・就労支援協議会及び北和・中南ブロックにおける地域協議会により緊密な連携を図り、ハローワークと福祉事務所等が構成する「就労支援チーム」により生活保護受給者等の求職者に対して、再就職支援プログラムを活用した就労支援を推進する。

5 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

刑務所出所者等の社会的自立を図るため、奈良少年刑務所、奈良少年院、奈良保護観察所等との連携の下、刑務所出所者等に対し、職業相談、職業紹介、求人開拓等を行うとともに、ト

ライアル雇用制度や職場体験講習等を活用し、就労支援を推進する。

6 介護分野における雇用管理改善等の推進

介護労働者の定着を図るため、労働環境の整備を行う事業主に対する介護労働者設備等導入奨励金の支給をはじめ、介護労働安定センターが行う雇用管理改善のための相談援助、情報提供等の活用等について積極的な周知を図り、介護分野で働く方々の雇用管理の改善を推進する。

また、福祉・介護労働分野における質の高い安定した人材確保を図るため、ハローワーク奈良に設置している「福祉人材コーナー」を軸として、各ハローワークにおいて潜在的福祉労働力の掘り起こし、求人充足プラン等による求人・求職のマッチングの促進や、求人の充足対策等を実施するとともに、財団法人介護労働安定センター奈良支所、奈良県福祉人材センター等の関係団体との連携により、福祉人材の確保を積極的かつ効果的に事業を推進する。

7 公正な採用選考の推進

公正な採用選考についての周知、さらに、同和関係者、障害者、高齢者等に対する就職差別の解消を目指した啓発等を積極的に実施する。

また、インターネット上の応募画面（企業のエントリーシート）の不適切な項目など、新たな趣旨違反事象等に対応するため、奈良県との連携を強化し、公正な採用選考を目指した事業所指導を強化するとともに、引き続き特に企業トップや公正採用選考人権啓発推進員等を対象とした研修会を実施する。

雇用施策に関する数値目標

職業安定行政における数値目標の設定については、P D C Aサイクルによる目標管理を行うことにより、ハローワーク職員の参画に基づく、職員の自主性を発揮した業務運営を実現するとともに労働局とハローワーク、及びハローワーク内部の活発なコミュニケーションを通じたハローワークの機能強化を図っている。

1 地方計画策定項目（P D C Aサイクルによる目標管理項目）

(1) 就職率(常用)

ハローワークの紹介により、常用就職した者の新規求職者に対する比率について、30.2%以上を目指す。

(2) 雇用保険受給資格者の早期再就職割合

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して、早期に再就職する者の割合について、23.4%以上を目指す。

(3) 求人充足率（常用）

ハローワークの常用求人充足割合について、29.9%以上を目指す。

2 重点施策に係る長期目標

民間企業における障害者雇用率と法定雇用率達成企業の割合が、平成25年までに全国一となることを目指す。