

平成24年度

奈良県雇用施策実施方針

～ 多くの人が働きがいのある社会に ～

奈良労働局

目 次

I	奈良県雇用施策実施方針策定の趣旨	1
II	奈良県内の経済情勢、雇用情勢	2
III	平成24年度の雇用における重点施策	
1	若者、女性、障害者、高齢者の意欲・能力を活かした「全員参加型社会の実現」	
(1)	働く希望を持つ若者の就職支援	3
(2)	女性の意欲・能力を活かした就職支援	6
(3)	障害のある方に対する就労支援の推進	8
(4)	生涯現役社会の実現	11
2	雇用・生活安定に向けての取り組み	
(1)	雇用のセーフティネットと職業能力開発の推進	13
(2)	地方自治体等との連携による生活・就労の支援	15
(3)	雇用機会の拡大に向けた取り組み	17
IV	安心して働ける雇用環境の整備	19
1	働きやすい職場づくりの推進	
2	子育て支援のための環境整備の推進	
3	労働者派遣事業の適正化	
4	有期契約労働者の処遇の改善	
5	外国人の雇用対策の推進	
6	刑務所出所者等に対する就労支援の推進	
7	介護分野における雇用管理改善等の推進	
8	公正な採用選考の推進	
V	雇用施策に関する数値目標	21

I 奈良県雇用施策実施方針策定の趣旨

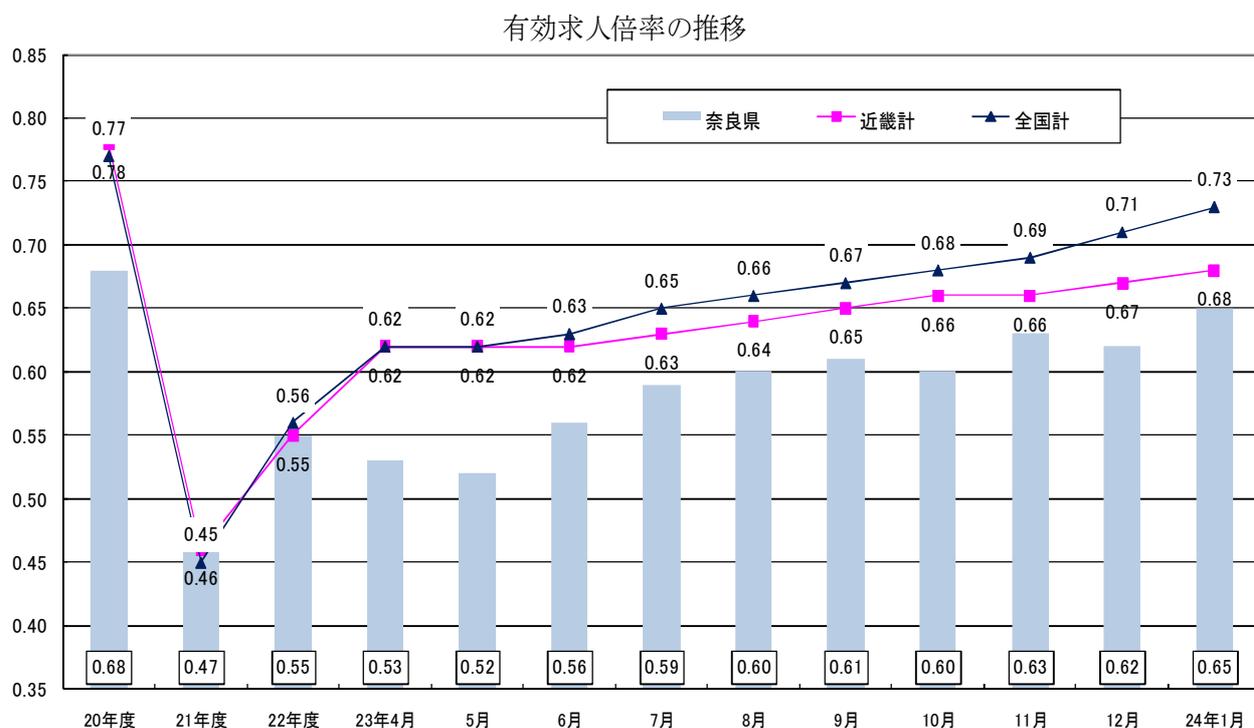
我が国の経済は、平成20年秋に発生した経済危機を克服し、外需や政策効果により持ち直してきたが、平成23年3月に発生した東日本大震災の影響によりこのところ弱い動きとなっている。また、完全失業率が高水準にあるなど雇用情勢も依然として厳しい状況にある。本県においても、少子化、過疎化及び高齢化による地方の活力の低下や、その衰退が懸念される場所である。

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。



II 奈良県内の経済情勢、雇用情勢

1 社会経済情勢

景気は、東日本大震災の影響により依然として厳しい状況にあるなかで、緩やかに持ち直している。景気判断に係る主要な指標を個々に見ると、生産は、緩やかに持ち直している。輸出は、このところ弱含んでいる。企業収益は、減少している。設備投資は、下げ止まりつつあるものの、このところ弱い動きもみられる。企業の業況判断は、大企業製造業で低下しており、全体としても小幅改善となっている。先行きについても、全体として慎重な見方となっている。雇用情勢は、持ち直しの動きもみられるものの、東日本大震災の影響もあり依然として厳しい。個人消費は、おおむね横ばいとなっている。物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレ状況にある。

先行きについては、各種の政策効果などを背景に、景気の緩やかな持ち直し傾向が続くことが期待される。ただし、欧州の政府債務危機が、金融システムに対する懸念につながっていることや金融資本市場に影響を及ぼしていること等により、海外景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクが存在する。また、電力供給の制約や原子力災害の影響、さらには、デフレの影響、雇用情勢の悪化懸念が依然残っていることにも注意が必要である。(月例経済報告平成24年1月)

このような中、奈良県内の経済動向をみると、個人消費は一部に持ち直しの動きがみられるものの、低調に推移しており、雇用情勢は厳しい状況にあるものの、緩やかな持ち直しの動きがみられる。企業活動についてみると、生産活動は弱い動きが続いており、企業収益は増益見込み、設備投資は前年度を下回る計画となっている。

このように、県内経済はこのところ足踏み状態となっている。

先行きについては、雇用情勢に加え、海外景気の下振れや、為替レートの動向等により県内経済が更に下押しされるリスクがあり、これらについて注視していく必要がある。(奈良財務事務所 平成24年1月)

2. 最近の雇用情勢

平成23年度の新規求人は、3月に発生した東日本大震災の影響により、4月5月は前年同月比減少したものの、6月以降より前年同月比増加となっている。有効求人についても、前年同月比で5月減少したものの増加となっている。

求職者については、平成22年5月以降、平成23年6月を除き前年同月比で減少となっており、新規求職者のうち離職者については平成22年9月より前年同月で減少、事業主都合離職者については、平成22年1月より減少が続いている。

このような中、有効求人倍率は平成23年8月には0.61倍となり、平成21年1月から31か月ぶりに0.6倍台となり、平成23年11月には、0.63倍となっている(季節調整値)。

なお、地域別の有効求人倍率(平成23年11月 実数値)は、北和地域0.71倍(奈良公共職業安定所0.69倍、大和郡山公共職業安定所0.74倍)、中南和地域は、0.65倍(大和高田公共職業安定所0.61倍、桜井公共職業安定所0.61倍、下市公共職業安定所1.01倍)となっている。

奈良県の就業者数は63万8千人(平成22年、労働力調査モデル推計値)となっている。平成17年の国勢調査によると、15歳以上人口に占める就業者の割合は、51.8%となっており、県外就業率は29.32%で、県外就業率は全国1位となっている。

Ⅲ 平成24年度の雇用における重点施策

1 若者、女性、障害者、高齢者の意欲・能力を活かした「全員参加型社会の実現」

(1) 働く希望を持つ若者の就職支援

/// 雇用状況 //////////////////////////////////

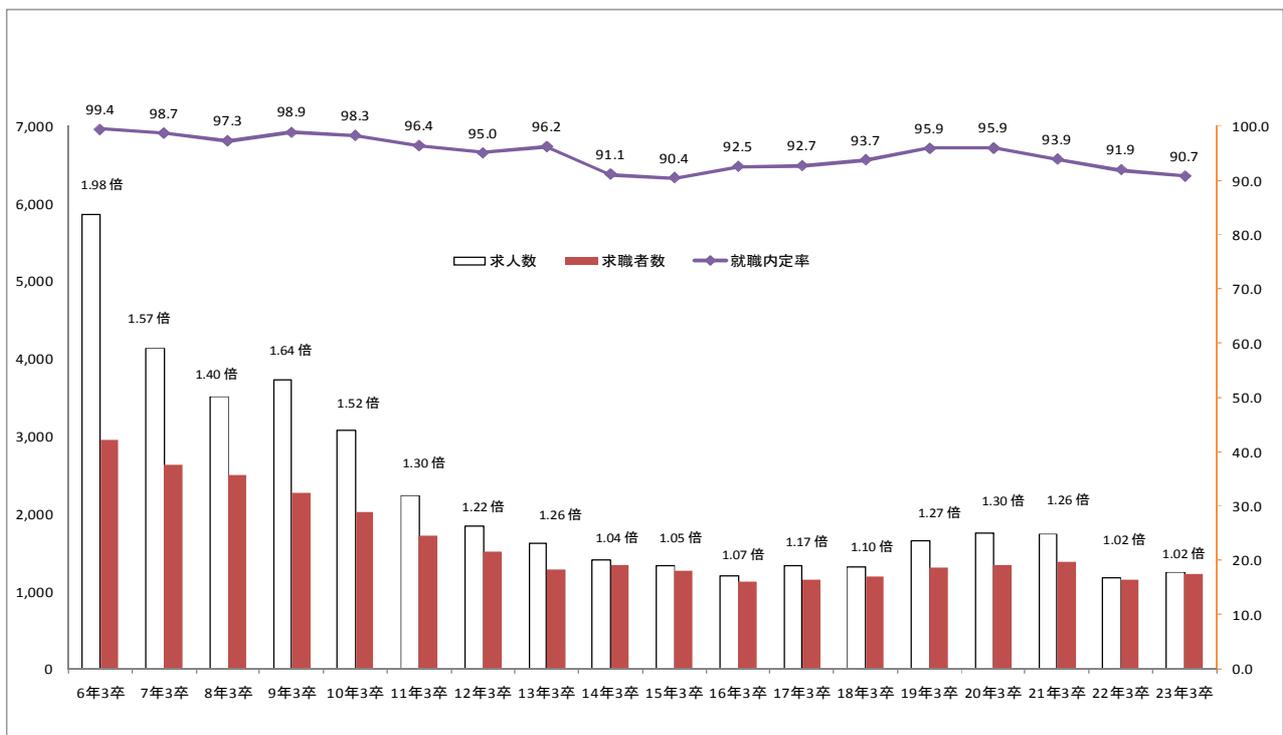
奈良県における平成24年3月新規高卒者の就職内定状況をみると、内定率は84.6%（平成24年1月末）と、前年同期に比べ2.8ポイント改善し、平成24年3月新規大卒者の就職内定状況については、内定率61.8%（平成24年1月末）と、前年同期に比べ0.7ポイント低下している。

新規高卒者の内定率については、前年同期と比べ改善傾向にあるものの、低水準での改善であり、新規大卒者の内定率は、前年同期を下回っており、未就職のまま卒業する者が多数生じ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20年の中卒者で50.0%、高卒者で44.1%、短大等で40.9%、大卒者で34.4%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関わったフリーター等の数は、平成23年度（平成23年12月末）で2,334人となり、前年同期に比べ2.3%減少している。

高校新卒者の求人・求職・就職内定の推移



左軸は単位:人、右軸は単位:% 求人数・求職者数の上の数値は求人倍率

/// 課 題 //////////////////////////////////////

新規学校卒業者の内定率が低水準で推移し、未就職のまま卒業する者が大幅に増加しており、卒業後フリーター選択する等不安定な雇用形態が長引く原因となっている。また、40歳代に突入した就職氷河期世代の年長フリーター等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」「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・カード制度の活用、ジョブカフェ、地域若者サポートステーションとの連携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。

/// 主な取り組み //////////////////////////////////////

① 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、高校の進路担当、大学等のキャリアセンター等と連携を図り、個別支援による職業相談や就職支援セミナーの受講勧奨及び「求職者支援制度」等を活用した就職支援を実施する。さらに、県内高校の新卒者の就職について、奈良県教育委員会と連絡を密にし、情報を共有しながら支援を行う。

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」「高校生に対する就職ガイダンス」等を実施する。

② 「大学生現役就職促進プロジェクト」の推進

現役大学生をターゲットとして、大学との連携強化による出張相談、年度末時点の未内定者の新卒応援ハローワーク及びハローワークへの登録、学卒ジョブサポーターによる集中支援、早期就職のための卒業年次前の学生に対する就職支援を実施する。

③ 「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。

④ 「若年ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化

奈良県が設置する「ならジョブカフェ」と新たにハローワークに設置した「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」等が連携・協力を図り、就職支援ナビゲーターによるフリーター等への個別就職支援を実施する。

⑤ 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、44歳まで対象者が拡大された「若年者トライアル雇用制度」の活用を促し、年長フリーター等の常用雇用を促進するとともに、就職に結びつくスキルを身につけるための職業訓練（求職者支援制度、公共職業訓練等）の情報提供・相談など総合的な支援を行う。

⑥ ニート等の若者の職業的自立支援の強化

「地域若者サポートステーション」等との連携を強化し、一般就職に向けての就労意欲・就労スキルの向上が見込まれるニート・高校中退者等に対してハローワークにおける就職支援を行う。

⑦ 求人の確保に向けた取り組み

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、学卒ジョブサポーター等による積極的かつ計画的な事業所訪問を行い、新卒者等の求人確保を図る。

⑧ 合同企業説明会等の実施

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等を、奈良県や近畿の各労働局と連携して実施する。

(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（前年比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23年4月～平成24年1月までに、ハローワークを通じた女性の就職者数は、9,672件と前年同期に比べ3.5%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。

/// 主な取り組み //////////////////////////////////

① 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、ハローワーク大和高田に加え、新たにハローワーク桜井に設置する「マザーズコーナー」において、「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。

② 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、マザーズコーナー設置所において「子育て女性等の就職支援協議会」を開催する。

③ 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人以上の企業規模)における障害者の実雇用率は前年と同率の2.08% (平成23年6月1日現在)となった。雇用障害者数は前年より199人増加した。

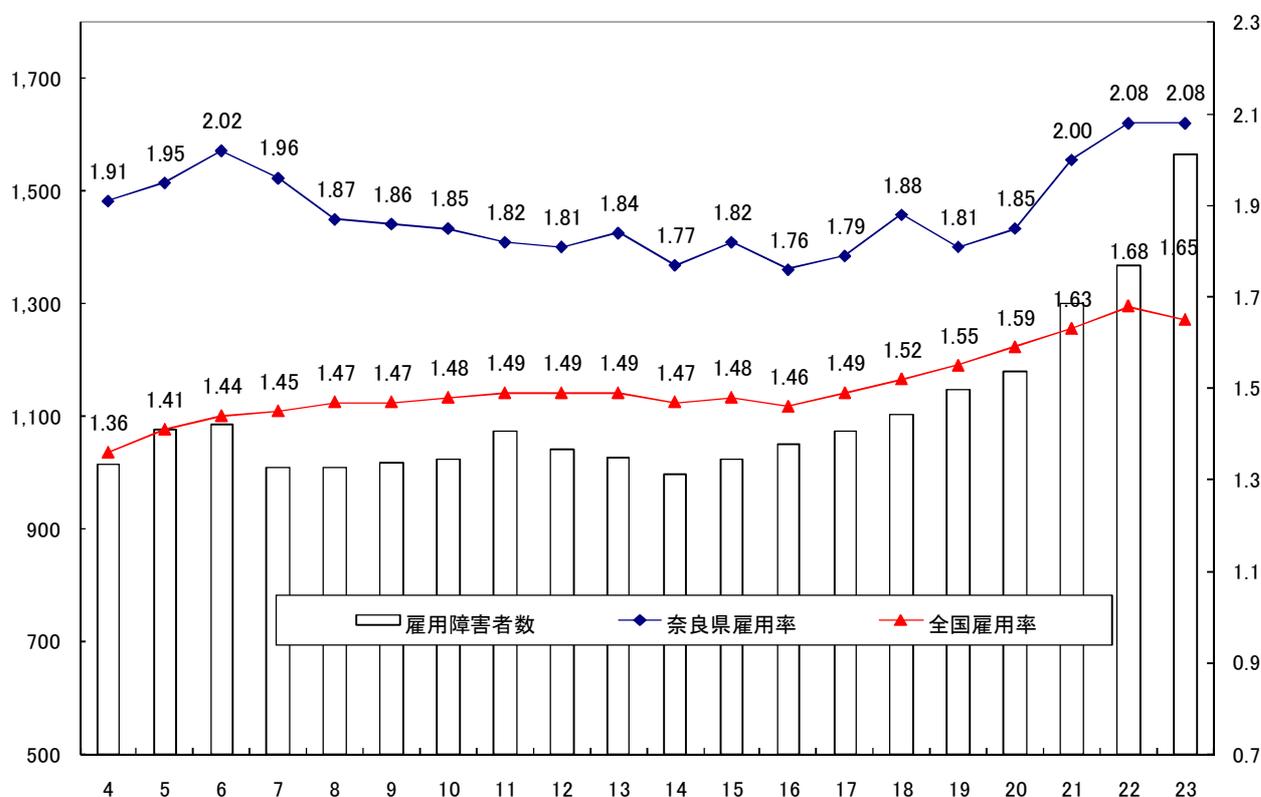
雇用率達成企業の割合は55.1%となり、前年より2.0ポイント減少した。

また、障害者が職業に就くことによる自立意欲の高まりから、平成23年4月～平成24年1月までの障害者の新規求職者数は1,159人と、前年同期比で16.2%の増加となった。

/// 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、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。



/// 主な取り組み //////////////////////////////////

① 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、障害者の雇用の促進等に関する法律第46条第4項に基づく雇入れ計画対象企業については、労働局とハローワークの連携による指導体制の確立を図り、一人不足企業など重点指導対象企業を選定し、効果的な事業所指導の展開により、未達成企業の削減を推進する。

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したことから、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」や実習の受け入れ等、雇用機会の拡大へ向けた取り組みを促す。

② 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、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。

③ 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、ここ数年連続した大幅な増加となり、就職者数も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ハローワークに配置し、障害者に対する就職支援と事業主に対する雇用管理支援の充実を図る。

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。

④ 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。

また、発達障害者等に見られるコミュニケーション能力に困難を抱える若年求職者に対して、「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムを」を実施し適切な支援を行う。

⑤ 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となることから、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、施設内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、訓練受講者の就職支援については、訓練施設や関係機関との連携を図りながら職場実習先の確保や求人開拓を積極的に行う。

⑥ 在職障害者への安心継続した就業生活支援

在職障害者が安心して働き続けることができるよう、障害者虐待防止法が施行されるまでの間、「在職障害者の権利擁護通報システム」の的確な運用、関係機関との連携、情報の収集・共有、相談支援を行うとともに、対策チームの一員として、事案に応じた対応策を検討・実施する。

(4) 生涯現役社会の実現

/// 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人以上の企業規模）は94.2%であり、全国平均の95.7%より下回っている状況にある。

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は54.6%と全国平均の47.9%を上回り、「70歳まで働ける企業」の割合も、20.6%で全国平均の17.6%を上回っている。（平成23年6月1日現在）

また、平成23年4月～平成24年2月までの60歳以上の就職者数（常用）は、1,949件と前年同期に比べ5.1%の増加となっている。

/// 課 題 //////////////////////////////////

高年齢者雇用安定法は、希望者全員の65歳までの雇用確保が規定されていないことから、無年金・無収入者が生ずることが予測され、高齢期の安心した生活の確保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歳までの安定した雇用の確保が課題となっている。また、今後、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、社会の担い手として活躍していけるような生涯現役社会の実現を目指した取り組みが必要である。

/// 主な取り組み //////////////////////////////////

① 確保措置の着実な実行

高年齢者雇用安定法に基づく確保措置が確実に実施されるよう的確な指導及び助言を行い、措置を講じていない事業主に対し、確保措置を講じるよう勧告を行う。

また、希望者全員が65歳まで働くことができる制度の導入を図るため、雇用確保措置の導入に係る周知・啓発及び導入支援等を総合的に実施する。

さらに、事業主団体との連携のもと、集团的指導及び助言を行い、希望者全員が65歳まで働くことのできる社会の実現に向けた取り組みを行う。

② 「70歳まで働ける企業」の積極的普及

年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる生涯現役社会の実現を目指し、「70歳まで働ける企業」の普及に向け、積極的な取り組みを行う。

奈良労働局、ハローワーク、奈良・高齢障害者雇用支援センターが連携を密にし、高年齢者雇用アドバイザー制度の活用及び定年引上げ等奨励金、高年齢者雇用にかかる助成金制度を活用し、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図り、高年齢者が働ける職場の拡大に向けた取り組みを着実に実施する。

③ 高齢者が地域で働ける場や社会生活を支える活動ができる場の拡大

シルバー人材センター事業の活性化に向けた支援を行い、就業を希望する高年齢者等の就業機会の確保と提供を図る。

また、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地域事業」を推進し、高年齢者の再就職の一層の促進を図るなど、就労を通じた社会参加から本格的な雇用までの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の態様に応じた再就職支援等を行う。

2 雇用・生活安定に向けての取り組み

(1) 雇用のセーフティネットと職業能力開発の推進

/// 課 題 //////////////////////////////////

雇用情勢が厳しい中、求職者が新たな職務に就業を希望する場合に、職業訓練を通じ、就職に必要な知識・技能を習得することが必要になる。

公共職業訓練及び求職者支援訓練（以下「公的職業訓練」という。）は、いずれも離職者の早期再就職を目的とする制度であり、地域において必要な職業訓練の機会が確保されるとともに、その訓練修了後に就職に着実に結びつけていくことが重要である。

/// 主な取り組み //////////////////////////////////

① 地域のニーズに合った職業訓練の設定

奈良県下の求人、求職の動向、職業訓練コースの応募状況等から、必要とされる職業訓練コースの設定のため把握した情報を奈良県等と共有する。

② 求職者支援制度による就職と生活安定の支援

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民間に委託した公的な職業訓練としての求職者支援訓練の積極的な受講あっせんに努める。

また、一定の支給要件を満たす受講者に対し、職業訓練受講給付金（職業訓練受講手当と通所手当）を支給し訓練受講中の生活を支援する。

さらに、ハローワークにおいて、訓練受講中からの早期就職の実現に向けて、個別に作成する就職支援計画書に基づいた就職支援を実施する。

③ 離職者への公共職業訓練の推進

雇用情勢の悪化に伴い、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。

また、奈良県及び高齢・障害・求職者雇用支援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。

なお、特に、人材の不足している介護分野においては、短期間で介護の知識・実践力を身につける訓練に加えて、長期間の「介護福祉士養成訓練」も積極的に活用する。

④ 雇用維持の確保に対する支援

解雇を行うことなく休業や教育訓練・出向などで雇用を維持した場合に、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」は、円高の影響により売上高又は生産量等の回復が遅れている事業主に対する助成要件が緩和されたことにより、更なる活用を図り労働者の雇用維持に取り組む。

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。

(2) 地方自治体等との連携による生活・就労の支援

/// 課 題 //////////////////////////////////////

平成20年に発生したリーマンショック以降の雇用情勢の悪化、平成23年3月の東日本大震災、急速な円高の進行による景気下振れリスクや産業空洞化リスク等、経済情勢に応じ、地域自治体等との連携による住宅・生活支援、就労の支援が必要である。

また、平成23年8月に発生した台風12号により被害を受けた奈良県南和地域の再生・再興に向けた連携した取り組みが必要である。

/// 主な取り組み //////////////////////////////////////

① 奈良県と連携した就職支援の推進

地域主権改革の「アクション・プラン」に基づく奈良県の提案を受け、奈良労働会館内に設置している「奈良県地域就職支援センター」において行う職業相談・職業紹介等の取り組みと、奈良県が行う各種相談支援等の取り組みをワンストップで実施することにより、国と県との一体的実施の取り組みを推進する。

② 「紀伊半島大水害被災地域の復興への支援」の取り組みに対する求人・求職のマッチング等の実施

被災地に対する復旧・復興に関する求人に対して、ハローワークにおいて早期充足に向けた取り組みを行う。

また、災害によって、深刻な影響が出ている地域産業への支援として被災地域を対象とした奈良県等が実施する施策に伴う求人募集に対しても同様に早期充足に向けた取り組みを行う。

③ 住宅等困窮離職者への支援

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」や社会福祉協議会が貸付する「総合支援資金」の活用を図り、住宅の確保を行う。また、「住宅手当」等により住宅が確保できない場合は「生活保護制度」を所管する福祉事務所へ、これらの給付・貸付の開始までのつなぎ資金貸付については社会福祉協議会へ誘導を行う。

ハローワーク奈良に、「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。

④ 福祉から就労への連携した支援

生活保護受給者等の急増を踏まえ、奈良県生活福祉・就労支援協議会及び北和・中南和ブロックにおける地域協議会により関係機関との緊密な連携を図り、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、就職支援ナビゲーターによる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 東日本大震災被災者への支援

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、奈良県において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。

また、ハローワーク及び新卒応援ハローワークにおいて、職業相談・職業紹介等の支援を行う。

(3) 雇用機会の拡大に向けた取り組み

/// 課 題 //////////////////////////////////

奈良県における有効求人倍率は、平成23年8月に0.6倍台に改善したものの依然として、低水準で推移し、平成23年11月には0.63倍となっており雇用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り組みを重点に実施する必要がある。

/// 主な取り組み //////////////////////////////////

① 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。

② 地域の創意工夫を活かした雇用創出の取り組み

奈良県に創設した基金による「重点分野雇用創造事業」について、求人の確保や充足に向けた連携を図ると共に、奈良県から届出のあった地域再生分野（その他の小売業、飲食店、社会保険・社会福祉・介護事業）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。

また、雇用情勢が特に厳しい地域として奈良、大和高田、桜井、大和郡山のハローワーク管内28市町村については、奈良県により、「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。

地域の関係者の自発的な雇用創造の取り組みを支援する実践型地域雇用創造事業により、地域の創意工夫を活かした雇用創造を推進する。

③ 求人の総量確保に向けた取り組み

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、非正規求人からの転換も含めた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。

④ 農林業等への就業支援

農林業等就職促進支援事業に基づき、労働関係・農政関係との連絡会議の場を通じた連携体制を構築する。

また、農林業等への就職希望者に対しては、農業法人等による研修の受け入れについての情報の提供等により、農林業への就職機会の促進を図る。

IV 安心して働ける雇用環境の整備

1 働きやすい職場づくりの推進

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・チェーン職場づくり推進事業」を推進する。

2 子育て支援のための環境整備の推進

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ており、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り組みとなるよう、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も「改正育児・介護休業法」が全面適用されるため、円滑な法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。

3 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。

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。

4 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。

5 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。

6 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。

7 福祉・介護分野における雇用管理改善等の推進

福祉・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、福祉・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推進する。

8 公正な採用選考の推進

公正な採用選考についての周知及び同和関係者、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、引き続き特に企業主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。

IV 雇用施策に関する目標数値

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、31.8%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、24.6%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の充足割合について、29.5%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。