

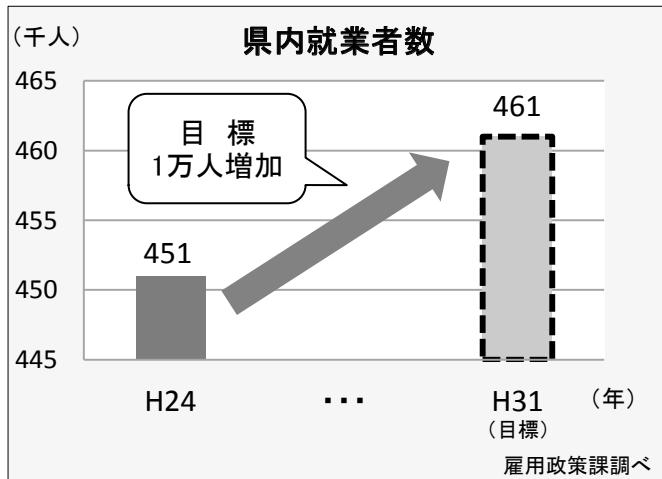
2 県内就業の促進

目指す

働く意欲を持つすべての人々が、希望する働き方が可能となるしごと環境の実現を目指します。

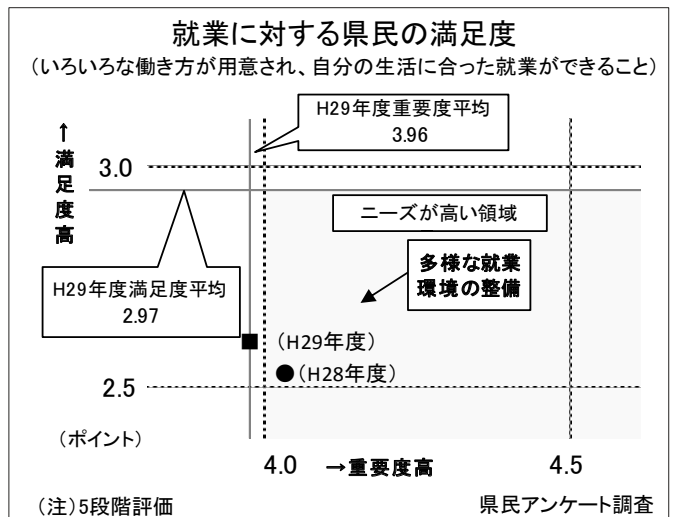
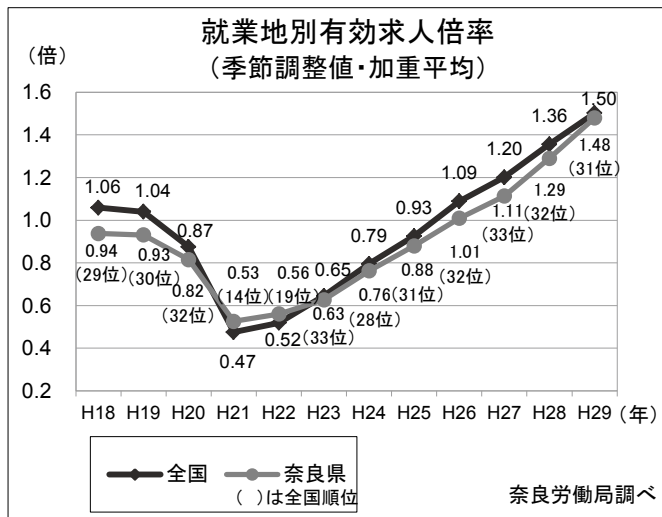
主担当部局(長)名
産業・雇用振興部長 中川 裕介

1. 政策目標達成に向けた進捗状況



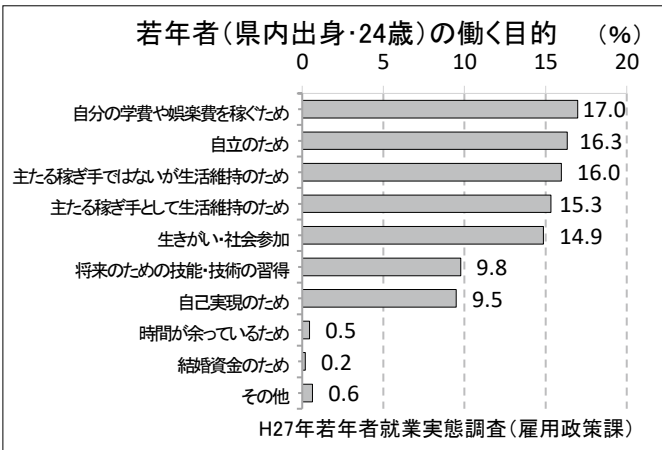
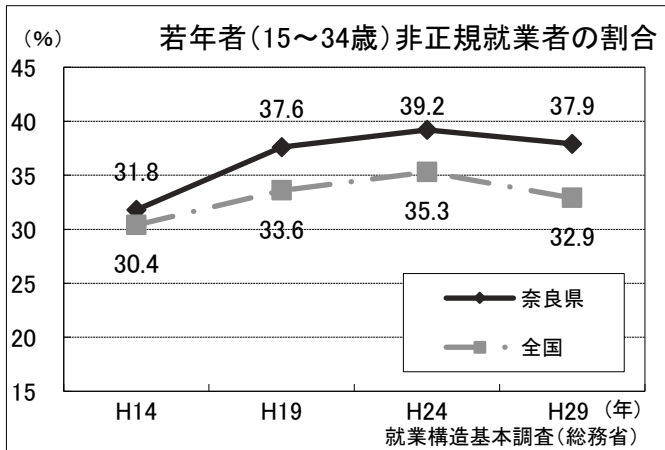
目標	平成31年までに、県内で働く人の1万人増加を目指します。(H24年:451,000人)
成果	奈良労働局と連携して普及活動に努めたことにより、「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録企業数は178企業となりました。また、無料職業紹介所での企業が求める経験や技能を持つ高度人材の掘り起こしとマッチングにより、就職者数が平成28年度の31人から平成29年度の39人に増加するなど、今後の県内雇用の創出に繋がることが見込まれます。

2. 現状分析



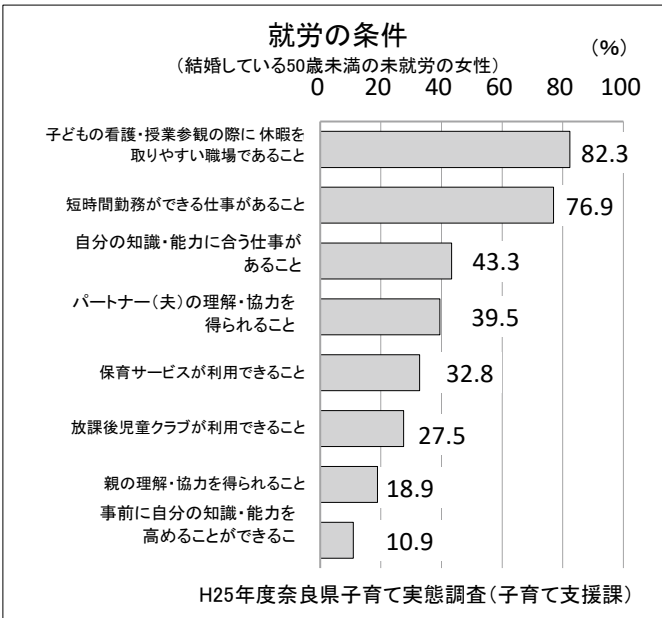
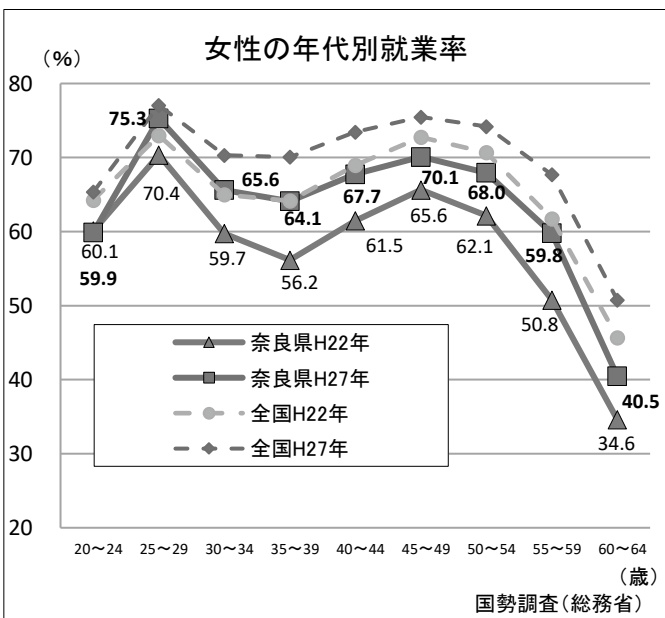
就業地別有効求人倍率(季節調整値・加重平均)は、平成26年から全国と同様に1倍を超え、年々上昇し、平成29年は1.48倍となり、全国との差が0.02ポイントに縮まっています。(→戦略2)

多様な就業環境の整備に対して、依然として県民のニーズが高い状況です。(→戦略3)



若年者(15~34歳)非正規就業者の割合は、平成14年以降高く推移し、平成29年は37.9%で、依然として全国平均を上回っています。(→戦略3)

若年者(県内出身・24歳)が働く目的は、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が最も多く、次いで「自立のため」「生活維持のため」の順になっています。(→戦略1)



平成27年の女性の年代別就業率は、平成22年と比較して上昇したものの、全国と比較して、いわゆるM字カーブ(年代別就業率)の谷が深く、第二の山も低い状況です。(→戦略2)

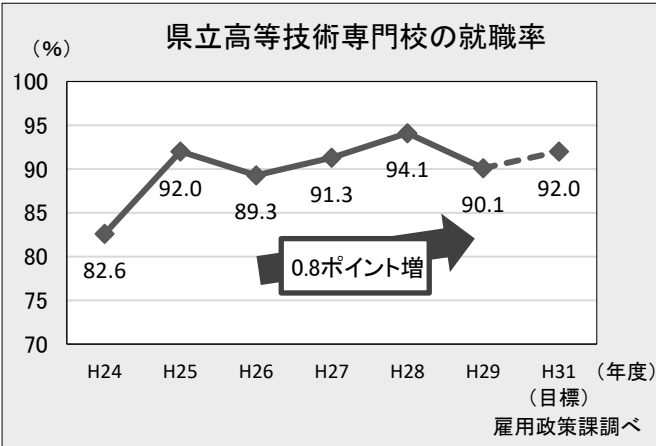
結婚している50歳未満の未就労の女性の就労の条件として、「休暇を取りやすいこと」や「短時間勤務ができること」といった希望が多くなっています。(→戦略3)

3. 戦略目標達成に向けた進捗状況

戦略1 就業意識の醸成と職業キャリア形成を支援します。

主担当課(長)名 雇用政策課長 水谷 勝則

戦略目標 ①平成31年度までに、職業訓練受講者の就職率を92%まで高めていきます。(H26年度:90%)



目標 平成31年度までに、職業訓練受講者の就職率を92%まで高めていきます。(H26年度:90%)

成果 職場実習・キャリアデザインセミナー等の実施や、起業ネットワーク構築支援等の起業支援による、個々の訓練生に応じた就業支援を行いました。県立高等技術専門校の就職率は90.1%で、目標の92.0%(H31年度)を下回りました。

主な取組指標等

キャリア教育の推進、就業意識の醸成(①)		
「ものづくり体験教室」参加者数		
537人 (H24年度)	▲ 58.7%	852人 (H29年度)

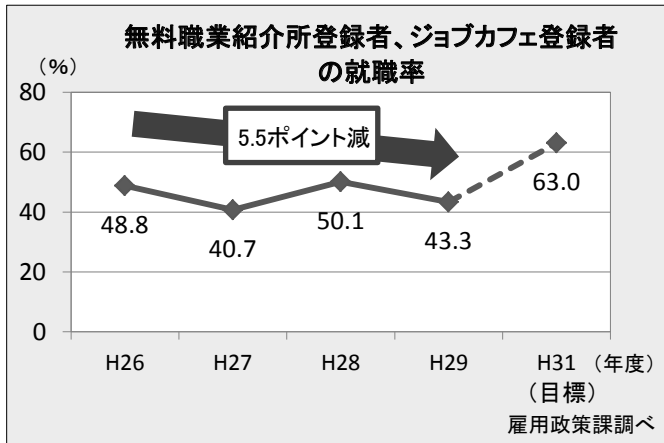
キャリア教育の推進、就業意識の醸成(①)		
キャリア教育支援員による就職ガイダンスへの高校生の参加人数		
318人 (H24年度)	▲ 34.9%	429人 (H29年度)

キャリア教育の推進、就業意識の醸成(①)		
キャリア教育支援員による高等学校訪問数		
35回 (H26年度)	▲ 2.2倍	76回 (H29年度)

職業キャリア形成の支援(①)		
民間施設活用型委託訓練受講者の就職率		
72.3% (H24年度)	▲ 8.5ポイント	80.8% (H28年度)

職業キャリア形成の支援(①)		
民間施設活用型委託訓練における資格取得コース受講者数		
56人 (H24年度)	▲ 50.0%	28人 (H29年度)

戦略目標	①平成31年度までに、求人・求職のマッチング支援を強化し、無料職業紹介所登録者、ジョブカフェ登録者の就職率を63%まで高めていきます。(H26年度:48.8%) ②平成27年から平成29年までの3年間で、女性の起業家養成セミナー(県主催)の受講生を中心に、女性の起業数10件を目指します。
------	---



目標	平成31年度までに、求人・求職のマッチング支援を強化し、無料職業紹介所登録者、ジョブカフェ登録者の就職率を63%まで高めていきます。(H26年度:48.8%)
成果	有効求人倍率が高値で推移する中で、労働市場における求職者数は減少傾向にあります。また、奈良県においては、ハローワークでは就職が決まらない就職困難な若者等にも、企業とのきめ細かなマッチングにより、就業につなげる役割を担っており、そうした調整に時間を要したため、無料職業紹介所登録者、ジョブカフェ登録者の就職率は43.3%と、前年度より6.8ポイント低下しました。

主な取組指標等

雇用の掘り起こしとマッチング支援(①)		
無料職業紹介所における就職決定者数		
16人 (H24年度)	▲ 2.4倍	39人 (H29年度)

若年者の県内就職促進(①)		
「ならジョブカフェ」における就職決定者数		
302人 (H24年度)	▼ 7.3%	280人 (H29年度)

若年者の県内就職促進(①)		
県外大学と連携した合同企業説明会参加者数		
262人 (H24年度)	▼ 80.9%	50人 (H29年度)

高齢者の就業支援(①)		
奈良県内のシルバー人材センターにおける就業率		
80.4% (H24年)	▼ 1.0 ポイント	79.4% (H29年)

障害者の雇用促進(①)		
障害者雇用率		
2.15% (H24年)	▲ 0.47 ポイント	2.62% (H29年)

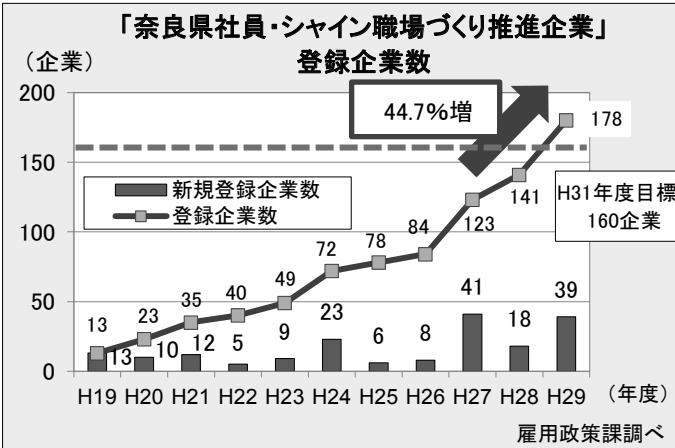
刑務所出所者等の就業促進(①)		
社会復帰促進就労支援シンポジウム参加人数		
72人 (H25年度)	▲ 11.1%	80人 (H29年度)

女性の就業支援(①)		
「子育て女性就職相談窓口」の就職決定者数		
41人 (H24年度)	▲ 68.3%	69人 (H29年度)

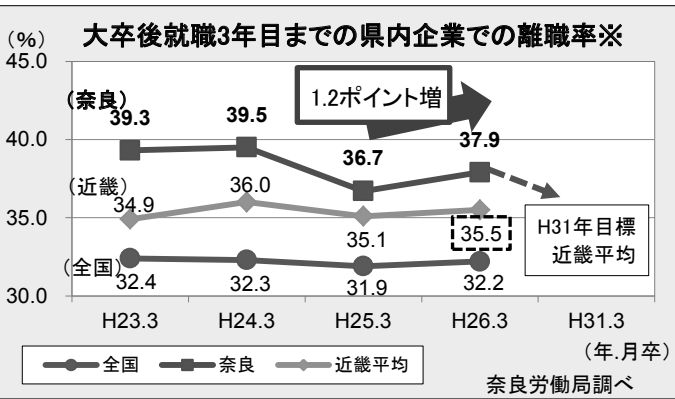
女性の就業支援(①)		
女性の仕事に関する相談件数 (子育て女性就職相談、働く女性相談)		
1,385件 (H24年度)	▲ 22.0%	1,690件 (H29年度)

女性の起業支援(②)		
女性に対する起業支援セミナー受講生等の起業数[累計]		
0件 (H26年度)	▲ 13件	13件 (H29年度)

戦略目標	①平成31年度までに「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録企業数を160企業にします。(H27年度:123企業) ②平成31年までに、大卒後就職3年目までの県内企業での離職率を近畿平均以下にします。(H25年3月卒:奈良県36.7%、近畿35.1%)
------	--



目標	平成31年度までに「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録企業数を160企業にします。(H27年度:123企業)
成果	奈良労働局と連携して「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」の普及活動に努めたことにより、平成29年度に39企業の登録があり、全体の登録企業数が178企業となり、目標の160企業(H31年度)を達成しました。



目標	平成31年までに、大卒後就職3年目までの県内企業での離職率を近畿平均以下にします。(H25年3月卒:奈良県36.7%、近畿35.1%)
成果	平成26年3月卒の大学生の就職後3年目までの離職率は、近畿平均値との差が前年度より0.8ポイント開いたものの、県内事業所での働き方改革の推進、学校現場でのキャリア教育の促進、就職活動前の業界研究等のミスマッチ予防等により、平成23年3月卒業生以降、低下傾向にあります。

※は数値の低い方が上位になる指標

主な取組指標等

ワーク・ライフ・バランスの推進 (①,②)		
育児休業取得事業補助金の交付を受けた事業所数		
26社 (H26年度)	↑ 38.5%	36社 (H29年度)

離職防止対策の強化(②)		
業界研究会の参加者数		
163人 (H26年度)	↓ 43.6%	92人 (H29年度)

数値で表せない成果

働きやすい職場づくりや、県内事業所の処遇改善のために、11社に対し、事業所ごとの課題の抽出・分析や対応策と目標・計画の策定、計画実行等への社会保険労務士による支援を行いました。(平成30年度 引き続き、社会保険労務士による支援を行うとともに、事業所内で自主的に働き方改革を進めるキーパーソンを育成するワークショップを開催予定)(①)

4. 平成31年度に向けた課題の明確化

＜政策目標達成に向けた主な進捗状況＞

奈良労働局と連携して普及活動に努めたことにより、「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録企業数は178企業となりました。また、無料職業紹介所での企業が求める経験や技能を持つ高度人材の掘り起こしとマッチングにより、就職者数が平成28年度の31人から平成29年度の39人に増加するなど、今後の県内雇用の創出に繋がることが見込まれます。

＜戦略目標達成に向けた主な進捗状況＞

奈良労働局と連携して「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」の普及活動に努めたことにより、平成29年度に39企業の登録があり、全体の登録企業数が178企業となり、目標の160企業(H31年度)を達成しました。

＜奈良県の持っている強み＞

- 1 県内企業では内需主導型企業が多いため、景気変動の影響に雇用が左右されにくい
- 2 大学進学率が高く、専門的な知識を持った人材が多い
- 3 障害者雇用率が全国1位
- 4 矯正施設出所者等の雇用に関し、先進的な取組をする全国の企業等との連携が強い
- 5 女性活躍推進に積極的に取り組む企業の登録制度を設け、県が積極的に応援
- 6 県庁版ハローワークにおいて、求人企業と求職者のきめ細かなマッチングを実施

＜奈良県の抱えている弱み＞

- 7 大阪の通勤圏内にあり、給与水準も大阪に比べ低い
- 8 女性の就業率が全国最下位であり、特に有配偶女性の就業率が低い
- 9 魅力的な県内企業があるものの、県外就業率が全国で最も高い
- 10 工業系大学がないことから、技術的な人材を確保することが困難
- 11 小規模零細企業が多いため、景気動向が雇用直接結びつきにくい
- 12 60歳以上の無業率が全国平均を上回っている
- 13 高校生の就職内定率が、全国平均より低い

＜奈良県への追い風＞

- a 交通アクセスの向上による企業誘致の促進・雇用の場の創出が期待される
- b 仕事と家庭の両立が出来る職場づくりへの社会的気運の高まりや国における働き方改革の推進
- c 採用を行う企業にとって即戦力となる人材確保のニーズが高い
- d 障害者法定雇用率引き上げに伴う障害者雇用の受け皿の拡大
- e 女性の活躍を促進する社会的気運の高まり
- f 刑務所出所者等の雇用に関する社会的理解が少しずつ広まりつつある
- g 景気回復による有効求人倍率の上昇

＜奈良県への向かい風＞

- h 景気回復が中小企業にまで及んでいない
- i 若年者の職業人としての意識が低い
- j 中途退学・卒業による情報提供機会の減少

＜強みで追い風を活かす課題＞

- ・県内企業における障害者の更なる雇用の場の創出(3,d)
- 【重要課題】女性の活躍の場の拡大(5,e)
- 【重要課題】出所者等の更生に向けた就労促進(4,f)
- 【重要課題】再就職を考える離職者等の県内企業への再就職支援(1,6,c)

＜弱みを踏まえ追い風を活かす課題＞

- 【重要課題】新卒学生等若年者の県内就業支援(9,10,13,a,g)
- 【重要課題】ワークライフバランスの実現と就業環境の改善(7,b)
- ・企業立地の促進による雇用の場の創出(7,a)
- ・子育て女性の再就職支援(8,e)

＜強みで向かい風を克服する課題＞

- ・新たなしごとの創出(起業支援)(2,h)
- ・県庁版ハローワーク等における若年無業者への就労支援(6,i,j)

＜弱みを踏まえ向かい風に備える課題＞

- ・公共職業訓練受講者の起業も含めた就職率の向上(10,i)
- 【重要課題】高等技術専門校の訓練科について、企業ニーズを的確にとらえた見直しを継続(10,i)

5. 平成28年度の評価を踏まえ、平成30年度に向けて見直した課題、取組

見直した課題	見直した取組方針、見直した内容
再就職を考える離職者等の県内企業への再就職支援(戦略2)	県外の大手企業等に就職した新卒者の早期離職者が多いことから、再就職を考える離職者等をターゲットとし、魅力ある県内企業へ誘導するシステムを構築し、人材を確保する取組に重点を置くこととし、平成30年度は、県庁版ハローワークにおける求人・求職者のきめ細かなマッチング、若年無業者へのカウンセリングを引き続き行うとともに、離職者の再就職支援を進めることとしました。

6. 重要課題についての今後の取組方針

強みで追い風を活かす課題	今後の取組方針
女性の活躍の場の拡大(戦略2)	「なら女性活躍推進倶楽部」による交流会等を通じて、女性が活躍できる環境づくりと起業支援を行います。
出所者等の更生に向けた就労促進(戦略2)	県内の協力雇用主数、実雇用者数の拡大に向け、出所者等の雇用を新たに検討する事業者へ、雇用の際のノウハウや心がけ等を習得してもらう事業者向けセミナーを引き続き実施します。
再就職を考える離職者等の県内企業への再就職支援(戦略2)	<ul style="list-style-type: none"> ・県庁版ハローワークでのきめ細かなマッチングを引き続き行います。 ・高度な専門技術を持つ人材等について、奈良工業高等専門学校での再就職支援の取組を中心に、奈良女子大学等にも拡げていきます。 ・就職希望者について、奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点で、人材ニーズの掘り起こしを行っている県内企業等とのマッチングを行い、企業経営力の強化を図ります。

弱みを踏まえ追い風を活かす課題	今後の取組方針
新卒学生等若年者の県内就業支援(戦略2)	若者の県内就職率が低い要因に、学生が県内企業を知らないということがあることから、学生が実働をしながら、就業意識を高めると同時に、企業の魅力等を知ってもらうため、県内企業での有給インターンシップを実施します。
ワークライフバランスの実現と就業環境の改善(戦略3)	引き続き、働き方改革を実現しようとする県内事業所に社会保険労務士等の専門家を派遣するとともに、新たに働き方改革を促進しようとする業界団体と連携し、会員事業所における働き方改革のキーパーソンを育成し、自主的な取組を拡大します。

弱みを踏まえ向かい風に備える課題	今後の取組方針
高等技術専門校の訓練科について、企業ニーズを的確にとらえた見直しを継続(戦略1)	県内企業の人材ニーズや求職者のキャリア形成ニーズを踏まえ、高等技術専門校における訓練内容を拡充します。

