

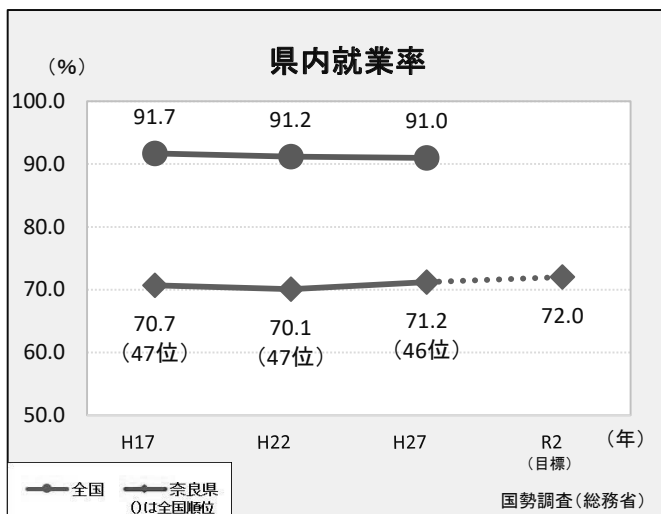
就業支援と働き方改革の推進

目指す姿

令和2(2020)年までに、県内就業率を72%以上にします。

主担当部局(長)名
産業・雇用振興部長 中川 裕介

1. 政策目標(目指す姿)達成に向けた進捗状況

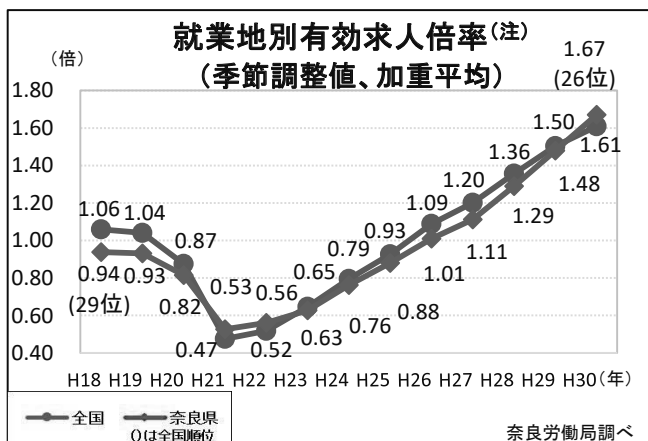


県内就業率(%)					
指標	基準値		実績値	進捗率(傾向)	目標値
	70.7	↗	71.2	38.5%	72.0
	H17 (2005)	0.5 ポイント	H27 (2015)	10/15 年目	R2 (2020)

進捗状況

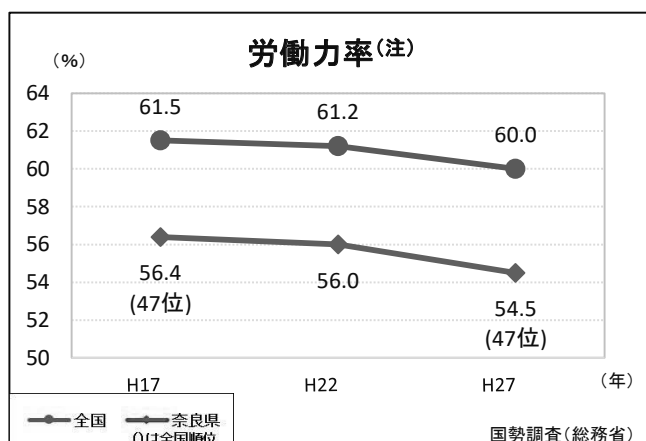
平成27年の県内就業率は71.2%ですが、令和2年目標の72.0%達成に向けて、県の無料職業紹介所による求職者の再就職支援として、県内企業が必要とする高度人材の掘り起こしやマッチング、奈良労働局との連携による、「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」の普及啓発等に取り組んでいます。県内企業での人材確保、良好な職場環境の拡大による雇用定着により、県内就業率の向上に繋げていきます。

2. 現状分析



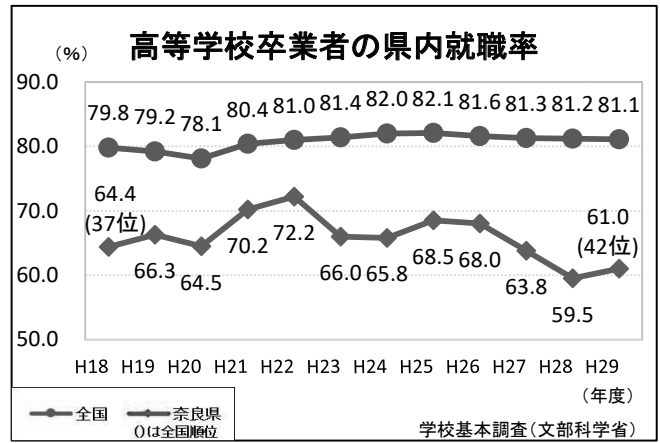
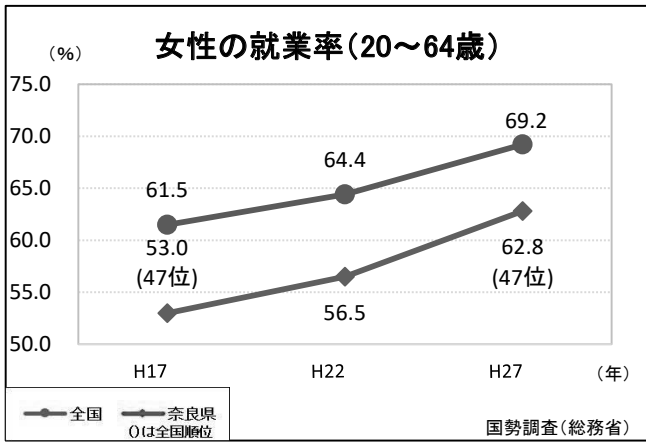
(注)就業地別有効求人倍率
…求人票に記載されている実際の就業地別の求人数を用いた有効求人倍率

就業地別有効求人倍率(季節調整値・加重平均)は、平成26年からは全国と同様に1倍を超え、年々上昇し、平成30年は1.67倍となり、全国値を0.06ポイント上回りました。(→戦略1)



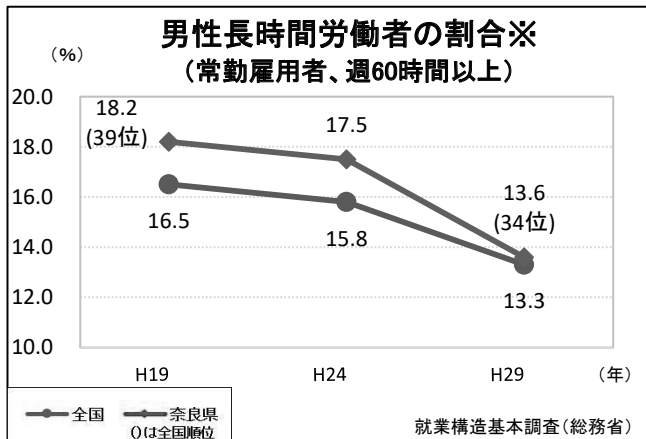
(注)労働力率…15歳以上の人口のうち、働いている人と完全失業者の人数を15歳以上人口で割った値

労働力率は全国最下位であり、平成27年では全国と比べると5.5ポイント低く、平成17年から全国との差は徐々に大きくなっています。(→戦略1)



平成27年の女性の就業率(20~64歳)は62.8%で依然として全国最下位ですが、平成22年から平成27年の5年間の伸びは6.3ポイントと全国1位で、全国との差が縮まっています。(→戦略1)

高等学校卒業者の県内就職率は、雇用情勢が厳しかった平成21年度から平成22年度で高くなりましたが、以降は低位で推移しており、平成29年度は全国と比べて20.1ポイント低くなっています。(→戦略1)



※は数値が低い方が良くなる数値です。

平成29年の男性長時間労働者の割合(常勤雇用者、週60時間以上)は、平成19年と比べて4.6ポイント低下し、全国平均とほぼ同水準になりました。(→戦略2)

3. 平成29年度の評価及び平成30年度の取組等を踏まえ、令和元年度に向けて見直した内容

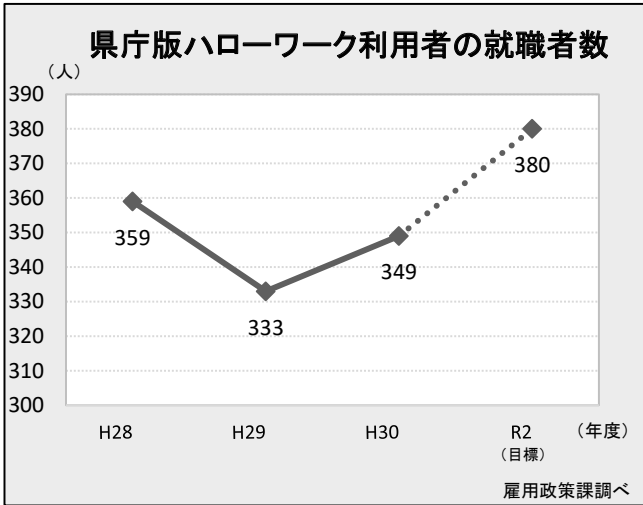
平成30年度に「働く意欲」を高め、持続させることを目標に、「第10次奈良県職業能力開発計画」を策定しました。それに伴い、令和元年度に新たに在職者向け職業訓練として「働く意欲の向上コース」を設定する予定です。また、県内の新卒者の離職率については、全国平均より高い率で推移しており、就業者の働く意欲の向上、能力開発が課題となっていることから、県内で就職している採用3年目程度の者を対象として、今後の働くことへの意欲を高めることにより、組織に貢献できる人材の育成及び離職率の改善を図ります。

4. 戦略目標達成に向けた進捗状況

戦略1 若者・女性等の就業を推進し、県庁版ハローワークの充実により、離職者の再就職支援に取り組みます。

主担当課(長)名
雇用政策課長 水谷 勝則

戦略目標



指標①	県庁版ハローワーク利用者の就職者数(人)				
	基準値		実績値	進捗率(傾向)	目標値
	359	↘	349	▲47.6%	380
H28 (2016)	10人	H30 (2018)	$\frac{2}{4}$ 年目	R2 (2020)	

進捗状況
平成30年度の県庁版ハローワーク利用者の就職者数は349人で、基準値の平成28年度から10人減少していますが、求職者の再就職支援として、国のハローワークや大学等と連携し、県内企業が新規事業展開等で必要とす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等を行った結果、平成29年度から16人増加しました。

指標	進捗状況	基準値		実績値	進捗率(傾向)	目標値
② 保護観察対象者を雇用している企業数(社)	協力雇用主を対象に、保護観察対象者を雇用する際の不安解消やノウハウ習得を目的としたセミナーを実施しましたが、少年犯罪が大幅に減少してきたこと等もあり、実績値は、基準値から2社減少しました。	23	↘	21	▲20.0%	33
		H28 (2016)	2社	H30 (2018)	$\frac{2}{4}$ 年目	R2 (2020)
③ 職業訓練受講者の県内就職率(%)	職場実習やセミナーを実施し、県内就職につながる就職支援を行ったことにより、実績値は、基準値から3.5ポイント増加しました。	59.8	↗	63.3	67.3%	65.0
		H28 (2016)	3.5ポイント	H30 (2018)	$\frac{2}{4}$ 年目	R2 (2020)

主な取組指標等

職業キャリア形成の支援(③)		
職業訓練受講者の就職率(%)		
94.1	↗	95.6
H28 (2016)	1.5ポイント	H30 (2018)

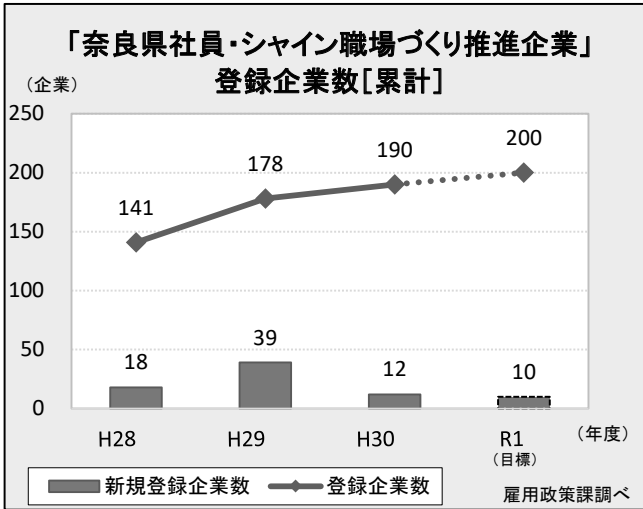
目標達成に向けた成果

県内企業における女性活躍の機運醸成のため、「なら女性活躍推進倶楽部」会員企業向けに女性活躍に関するセミナー・交流会を開催しました。また、女性の就業を支援するため、会員企業と連携し、再就職希望女性や女子大学生と倶楽部会員企業が交流できるイベントを開催しました。

戦略2 県内における働き方改革を推進します。

主担当課(長)名
雇用政策課長 水谷 勝則

戦略目標



指標 ①	「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録企業数[累計](企業)				
	基準値		実績値	進捗率 (傾向)	目標値
	141	↑	190	83.1%	200
	H28 (2016)	49 企業	H30 (2018)	$\frac{2}{3}$ 年目	R1 (2019)
進捗状況	奈良労働局、奈良県社会保険労務士会と連携して、未登録の県内企業を訪問し、登録促進を実施するなど、「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30年度の登録企業数が累計190企業となり、平成29年度から12企業増加しました。				

指標	進捗状況	基準値		実績値	進捗率 (傾向)	目標値
② 県職員の超過勤務時間 (年間300時間超の職員割合)※(%)	人件費抑制や職員のワークライフ・バランスの観点から総実勤務時間の短縮を目指していますが、実績値は基準値から1.1ポイント悪化しました。	10.2	↓	11.3	▲50.0%	8.0
		H28 (2016)	1.1 ポイント	H29 (2017)	$\frac{1}{4}$ 年目	R2 (2020)
③ 希望する市町村への県内 公立中学校の部活指導員 配置率(%)	平成30年度に希望する全4市町村に30名配置したため、目標である配置率100%を達成しました。	事業実施	↑	100	100%(注)	100
		H30 (2018)		H30 (2018)	$\frac{1}{2}$ 年目	R1 (2019)

※は数値が低い方が良くなる指標です。

(注)目標値に対する実績値の割合を記載しています。

主な取組指標等

県内事業所における働き方改革の推進(①)		
奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業表彰[累計](企業)		
24	↑	40
H25 (2013)	16 企業	H30 (2018)

県職員の働き方改革の推進(②)		
職員1人当たりの年次有給休暇取得日数(日)		
10.0	↑	10.9
H28 (2016)	0.9 日	H29 (2017)

目標達成に向けた成果

働き方改革に向けた課題分析・計画策定・実行支援等を行うため、社会保険労務士等の専門家を10社に派遣しました。また、事業所が主体的に働き方改革を実行できるよう、職場内のキーパーソンを育成するためのワークショップを4回開催しました。(①)

平成30年4月に庁内働き方改革推進プロジェクトチームを立ち上げ、時間管理、業務の管理と改善、健康管理の3本柱に基づき、各部局と総務部とが連携して働き方改革に積極的に取り組み、職員の退勤管理の徹底等、働き方改革に対する意識が高まりました。(②)

5. 令和2年度に向けた課題の明確化

目指す姿(再掲)

令和2(2020)年までに、県内就業率を72%以上にします。

<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2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 女性の就業希望者は多い
- 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。男性も全国ワースト3位と低位にある。
- 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、景気動向が雇用に直接結びつきにくい
- 12 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、女性の活躍を促進する社会的気運の高まり
- 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 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
- f 景気回復による有効求人倍率の上昇
- g 国における新たな在留資格の創設による外国人材の受入拡大

<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,b)
- [重要課題]出所者等の更生に向けた就労促進(4,e,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)

<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)

<弱みを踏まえ追い風を活かす課題>

- 新卒学生等若年者の県内就業支援(9,10,12,a)
- [重要課題]県内企業における高度外国人材の受入促進(10,11,c,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(7,9,a)
- ・子育て女性の再就職支援(8,b)

<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の継続(10,i)

6. 平成30年度の評価及び令和元年度の取組等を踏まえた、令和2年度以降の取組方針

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	全国平均との差が縮まっているものの、女性の就業率が依然として最下位であることから、女性が働きやすい環境づくりのため、これまでも「なら女性活躍推進倶楽部」の会員企業・事業所を対象としたセミナーの開催等に取り組んできましたが、令和元年度は「なら女性活躍推進倶楽部」の会員企業・事業所を更に増やすとともに、県内企業・事業所の意識啓発となる取り組みを実施し、令和2年度以降も取組を継続していきます。
出所者等の更生に向けた就労促進	刑務所出所者等に関する社会的理解が広まりつつある中で、更なる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には、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	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。また、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、奈良女子大学、奈良県立大学の卒業生を対象とした再就職支援を実施していくとともに、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において、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っていきます。

弱みを踏まえ追い風を活かす課題	今後の取組方針
県内企業における高度外国人材の受入促進	県内就業率の向上に向け、県内企業での多様な人材活用のひとつとして、県内大学の留学生を県内就職に繋いでいくために、県内企業において、外国人材の受入にあたってのニーズや課題等の調査分析を実施し、調査結果を効果的な施策に繋げていきます。
ワークライフバランスの実現と就業環境の改善	仕事と家庭の両立ができ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を受けて、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、業界団体等へのアプローチを行い、各事業所における働き方改革の実践を担うキーパーソンを育成し、自主的な取組を拡大します。

7. 平成30年度の評価及び令和元年度の取組等を踏まえ、令和2年度以降に見直す内容

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の継続	ハローワーク等関係機関と連携し、県内企業の人材ニーズを分析するとともに、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見直します。