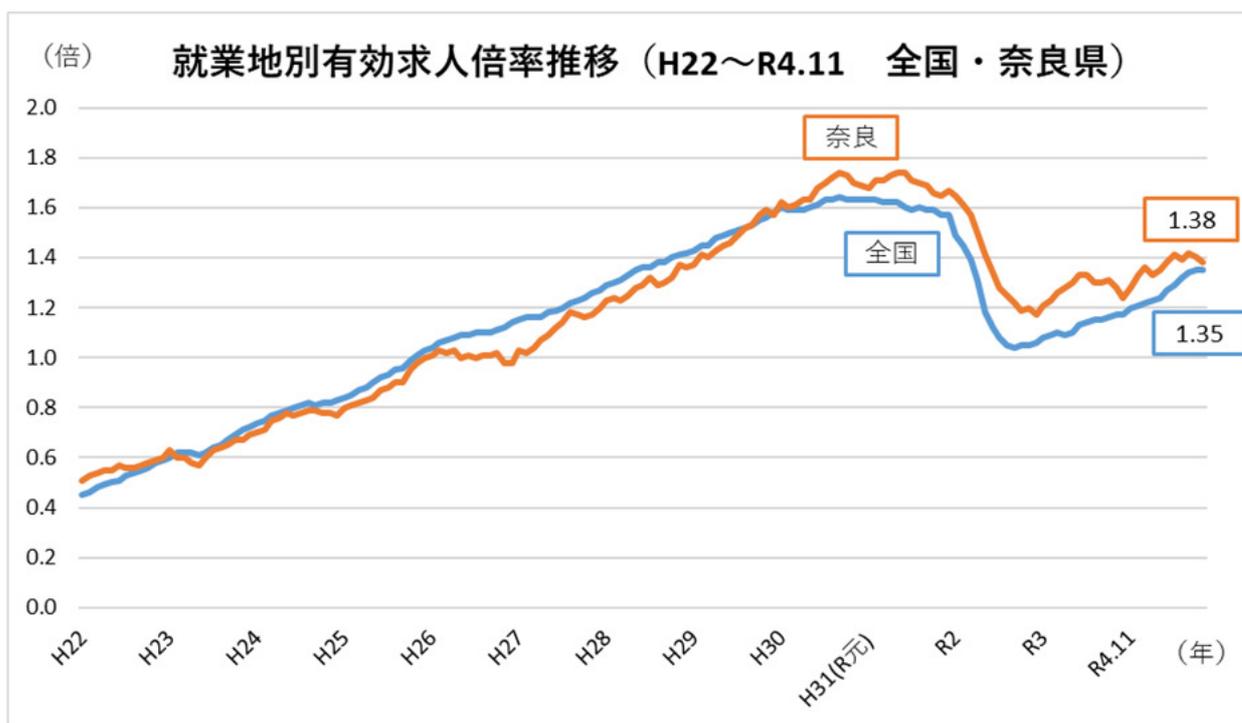


第2章 人材育成を取り巻く現状と課題

1 雇用情勢の変化

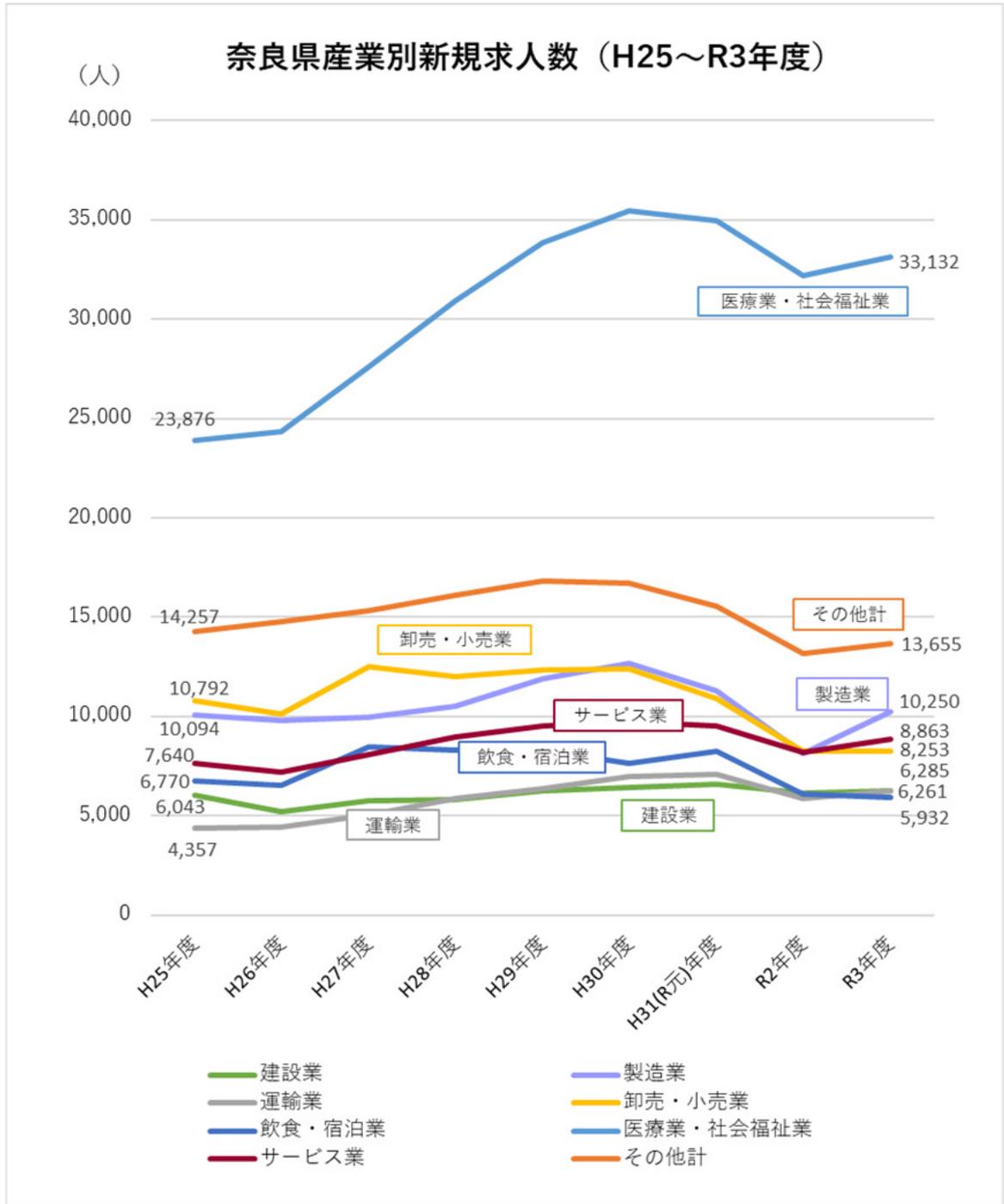
1.1 現在の労働需要

- ① 雇用情勢を見ると、本県の就業地別有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて一時大きく低下しましたが、その後緩やかに回復を続け、令和4年11月には1.38倍となっています。
- ② 令和元年以降は、近畿で最も高い水準で推移しており、全国平均と比較しても高い水準となっています。



「一般職業紹介状況」(奈良労働局)

- ③ 産業別に新規求人数をみると、令和3年度で最も新規求人数が多いのは、医療業・社会福祉業の33,132人、続いて製造業の10,250人、サービス業の8,863人となっています。



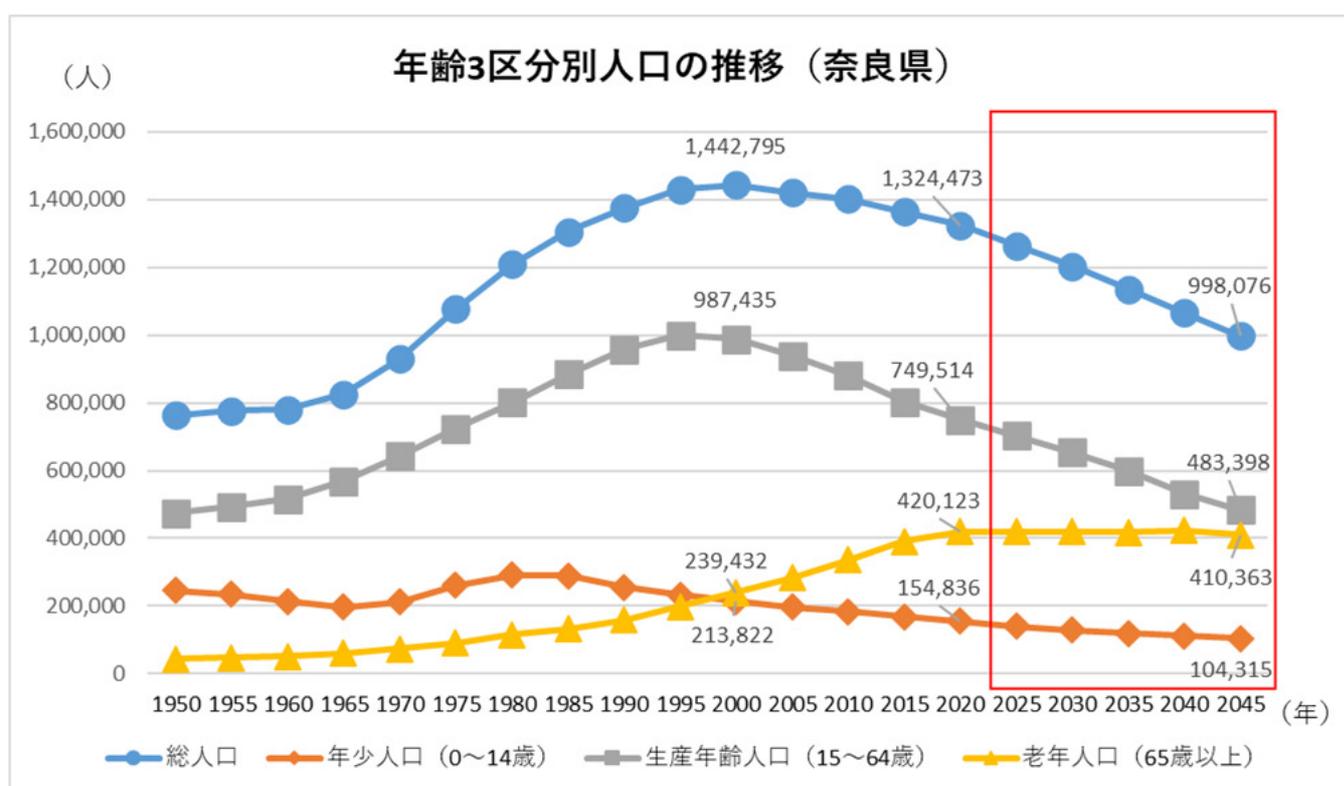
「一般職業紹介状況」（奈良労働局）

1.2 就業者の状況

- ① 令和2年国勢調査によると、同年の奈良県の15歳以上の就業者は、631,506人（男性343,216人、女性288,290人）で、平成27年から13,041人（2.1%）増加しています。産業3部門別構成比は第1次産業で2.4%、第2次産業で22.1%となっており、第3次産業は75.5%で全国平均2.2ポイント上回っています。
- ② 県外就業率（15歳以上の就業者に占める県外就業者の割合）は27.3%で全国3位となっています。県では地域雇用条例に基づき多様な人材の県内就労を促進しており、県外就業率の低下を県内就労の促進状況を表す指標の一つとして設定しています。県外就業率は前回（平成27年）から1.3ポイント低下し、全国で最も低下し、全国順位を1つ下げました。
- ③ 総務省・経済産業省「令和3年経済センサスー活動調査速報集計」によると、令和3年の事業所数は46,600事業所で、従業者数は485,968人となっています。
- ④ 令和3年の県内の従業者数の構成割合を産業大分類別にみると、「医療、福祉」が95,885人（19.7%）で最も多く、次いで、「卸売業、小売業」が90,442人（18.6%）、「製造業」が70,318人（14.5%）となっています。また、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」、「製造業」の3つの産業で全体の5割以上（52.8%）を占めています。なお、全国平均は、「卸売業、小売業」が1位（18.5%）、2位が「医療、福祉」（14.3%）となっています。
- ⑤ 一方で、令和2年国勢調査によると、同年の完全失業者は、27,377人となっています。

1.3 人口推計

- ① 雇用の供給源である人口についてみると、本県の人口は、平成 11 年（1999 年）（144.9 万人）をピークに人口減少に転じています。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、人口は急速に減少を続け、2045 年には、99.8 万人になると推計されています。
- ② 年少人口は（0～14 歳）は昭和 58 年（1983 年）以降、生産年齢人口（15～64 歳）は平成 11 年（1999 年）以降減少を続けている一方で、老年人口（65 歳以上）は生産年齢人口が順次老年期に入り、また平均寿命が延びたことから、一貫して増加を続けています。
- ③ 日本が今経験している世界に類を見ない少子高齢化が本県でも同様に生じています。

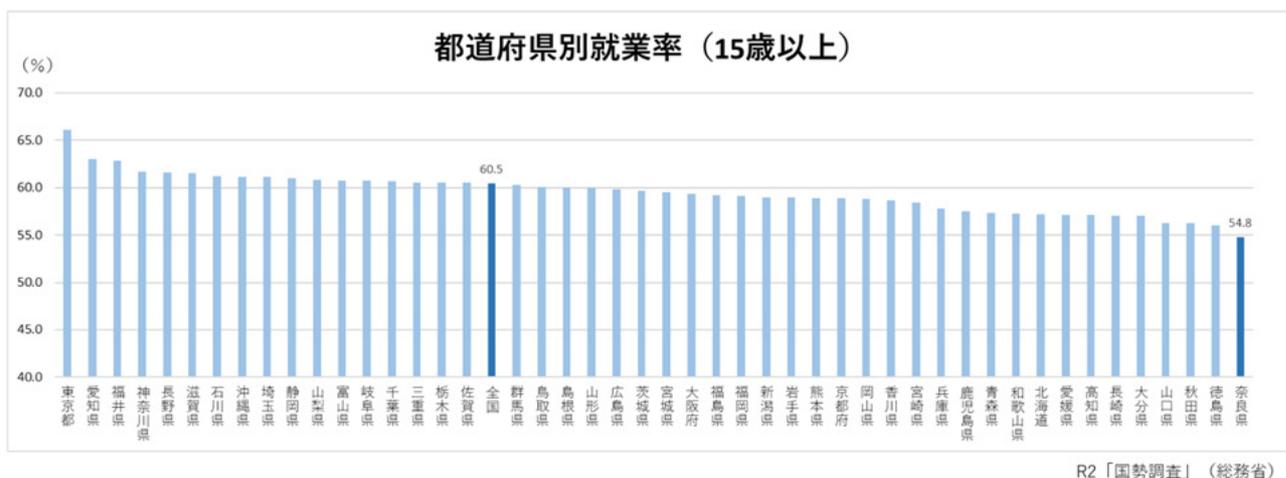


H27「国勢調査」(総務省)

H30「日本の地域別将来推計人口」(国立社会保障・人口問題研究所)

1.4 就業率

- ① 令和2年の奈良県の実業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は、54.8%で全国で最も低くなっており、男女別にみても、ともに低い水準となっています。（男性64.1%・45位、女性46.7%・47位）。他方、前回（平成27年）調査から全体で2.6ポイント上昇し、全国6位の伸び率となっています。特に女性は3.9ポイント上昇し、全国3位の高い伸び率となっています。



1.5 就業者数の将来推計

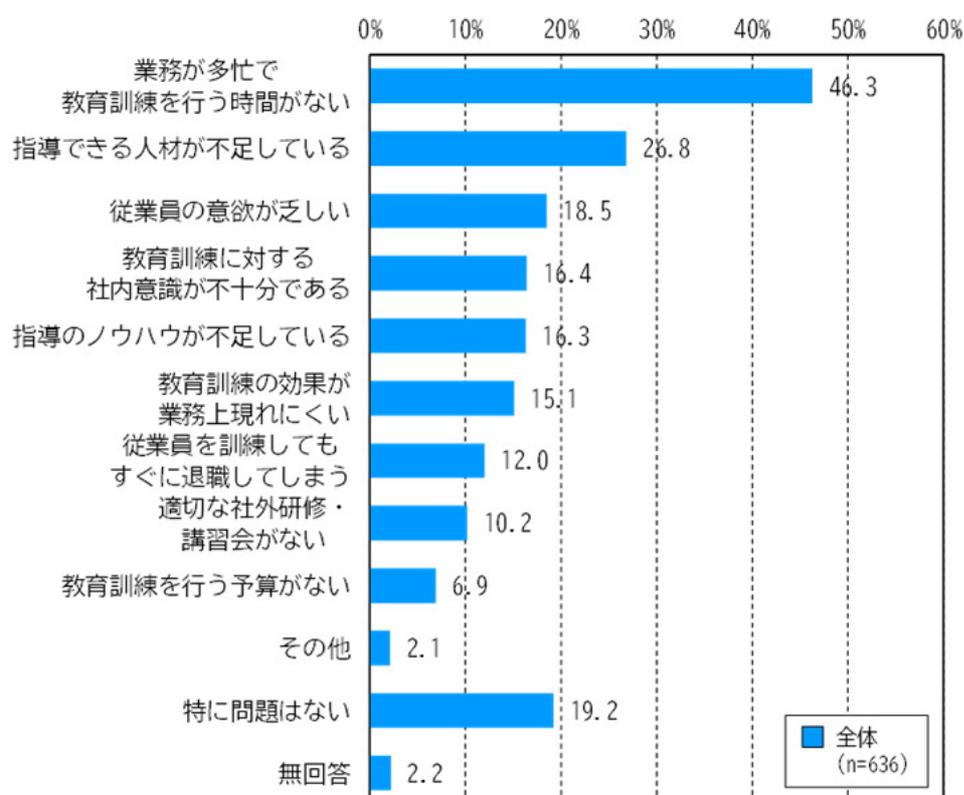
- ① 奈良県の就業者数は、独立行政法人労働政策研究・研修機構の試算によれば、ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が現在（平成29年・2017年）と同じ水準で推移すると仮定した場合、2030年に51.8万人、2040年には44.0万人に減少し、就業率が平成29年（2017年）年の53.0%からそれぞれ48.3%、46.0%に低下すると推計されています。
- ② 一方、政府の成長戦略である「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）等により経済成長と若者・女性・高齢者等の労働市場への参加が進むと仮定した場合では、2030年に57.3万人、2040年に51.3万人に減少するものの、減少幅は縮小し、就業率は、平成29年（2017年）の53.0%からそれぞれ53.4%、53.8%として平成29年（2017年）の水準を上回るものと推計されています。

2 県内事業所における人材育成の状況

2.1 スキルアップ研修を実施する上での課題

- ① 奈良県が令和4年に実施した「職業能力開発に関する調査」（以下、「県調査」という。）の結果では、スキルアップ研修を実施する上での課題を見ると、スキルアップ研修の課題は、「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」が46.3%で特に高く、「指導できる人材が不足している」（26.8%）、「従業員の意欲が乏しい」（18.5%）と続いています。

スキルアップ研修を実施する上での課題



R 4 「職業能力開発に関する調査」（県雇用政策課）

- ② 業種別にみると、「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」は『建設業』、『教育、学習支援業』、『医療、福祉』、『製造業』、『運輸業、郵便業』で5割を超えていて高くなっています。
- ③ 資本金別に見ると、1億～3億円未満の企業で「業務が多忙で教育訓練を行う時間がない」が高くなっています。

属性別にみたスキルアップ研修を実施する上での課題

単位：％

単位：％		回答数	業務が多忙で教育訓練を行う時間がない	指導している人材が不足している	従業員の意欲が乏しい	教育訓練に十分である社内	指導しているノウハウが不足している	上教育訓練の効果が業務に反映しにくい	従業員を訓練してもすぐに退職してしまう	適切な社外研修・講習がない	教育訓練を行う予算がない	その他	特に問題はない	無回答	
全 体		636	46.3	26.8	18.5	16.4	16.3	15.1	12.0	10.2	6.9	2.1	19.2	2.2	
業種	建設業	47	57.4	19.1	12.8	10.6	14.9	14.9	10.6	10.6	6.4	-	21.3	2.1	
	製造業	73	52.1	31.5	28.8	26.0	24.7	20.5	13.7	21.9	8.2	-	12.3	1.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	40.0	60.0	-	-	60.0	20.0	-	-	-	-	40.0	-
	情報通信業	10	30.0	40.0	30.0	10.0	30.0	20.0	-	20.0	-	-	30.0	-	
	運輸業、郵便業	37	51.4	10.8	18.9	13.5	-	16.2	5.4	2.7	8.1	2.7	18.9	-	
	卸売業、小売業	70	42.9	28.6	21.4	18.6	12.9	18.6	11.4	8.6	5.7	2.9	20.0	2.9	
	金融業、保険業	34	44.1	32.4	20.6	8.8	8.8	20.6	11.8	8.8	2.9	-	32.4	-	
	不動産業、物品賃貸業	16	43.8	25.0	18.8	18.8	31.3	6.3	18.8	6.3	-	6.3	18.8	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	48.4	25.8	6.5	16.1	9.7	6.5	6.5	3.2	6.5	-	29.0	-	
	宿泊業、飲食サービス業	25	48.0	20.0	16.0	20.0	16.0	4.0	8.0	12.0	12.0	4.0	16.0	8.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	30.8	23.1	15.4	26.9	11.5	19.2	11.5	7.7	11.5	-	19.2	-	
	教育、学習支援業	46	56.5	19.6	13.0	8.7	21.7	8.7	2.2	8.7	8.7	-	21.7	-	
	医療、福祉	90	52.2	37.8	21.1	8.9	20.0	18.9	16.7	14.4	7.8	4.4	14.4	-	
	複合サービス業	3	100.0	33.3	-	-	-	33.3	33.3	-	-	-	-	-	
サービス業	94	37.2	27.7	14.9	8.5	11.7	13.8	14.9	6.4	4.3	1.1	24.5	4.3		
その他	8	37.5	25.0	12.5	-	12.5	-	-	12.5	12.5	12.5	37.5	-		
資本金	300万円未満	78	51.3	20.5	24.4	12.8	19.2	5.1	12.8	9.0	9.0	1.3	28.2	1.3	
	300～1000万円未満	84	39.3	22.6	11.9	8.3	14.3	10.7	15.5	14.3	10.7	1.2	20.2	4.8	
	1000～3000万円未満	150	44.7	31.3	16.0	18.0	18.7	18.0	8.7	14.0	8.7	2.7	18.0	0.7	
	3000～5000万円未満	50	50.0	34.0	28.0	16.0	18.0	28.0	6.0	14.0	4.0	-	12.0	2.0	
	5000万～1億円未満	63	39.7	28.6	17.5	14.3	15.9	14.3	17.5	7.9	3.2	-	23.8	1.6	
	1億～3億円未満	37	64.9	29.7	18.9	13.5	13.5	13.5	10.8	8.1	10.8	2.7	5.4	-	
3億～5億円未満	9	22.2	66.7	66.7	44.4	55.6	33.3	33.3	11.1	-	-	22.2	-		
5億円以上	82	43.9	20.7	12.2	11.0	7.3	20.7	7.3	6.1	6.1	1.2	28.0	2.4		
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	46.8	27.0	16.5	12.2	13.5	13.0	14.2	10.7	7.6	2.3	19.8	1.5	
	30～99人	170	44.7	26.5	17.1	17.1	17.1	21.2	4.1	11.2	3.5	1.2	22.9	2.4	
	100～299人	43	51.2	32.6	32.6	23.3	27.9	25.6	14.0	7.0	9.3	-	16.3	-	
	300人～	14	71.4	28.6	28.6	7.1	28.6	7.1	7.1	7.1	7.1	-	7.1	-	
業況変化 (R2→R3)	良くなった	189	52.4	29.1	15.9	13.8	12.2	18.5	10.1	11.6	5.3	2.1	19.6	1.1	
	変わらない	208	48.1	23.1	18.3	13.0	16.3	14.4	11.1	10.1	10.6	1.9	22.6	1.4	
	悪くなった	222	41.9	30.6	21.6	16.7	18.0	14.9	12.6	9.9	4.5	1.4	18.5	1.8	

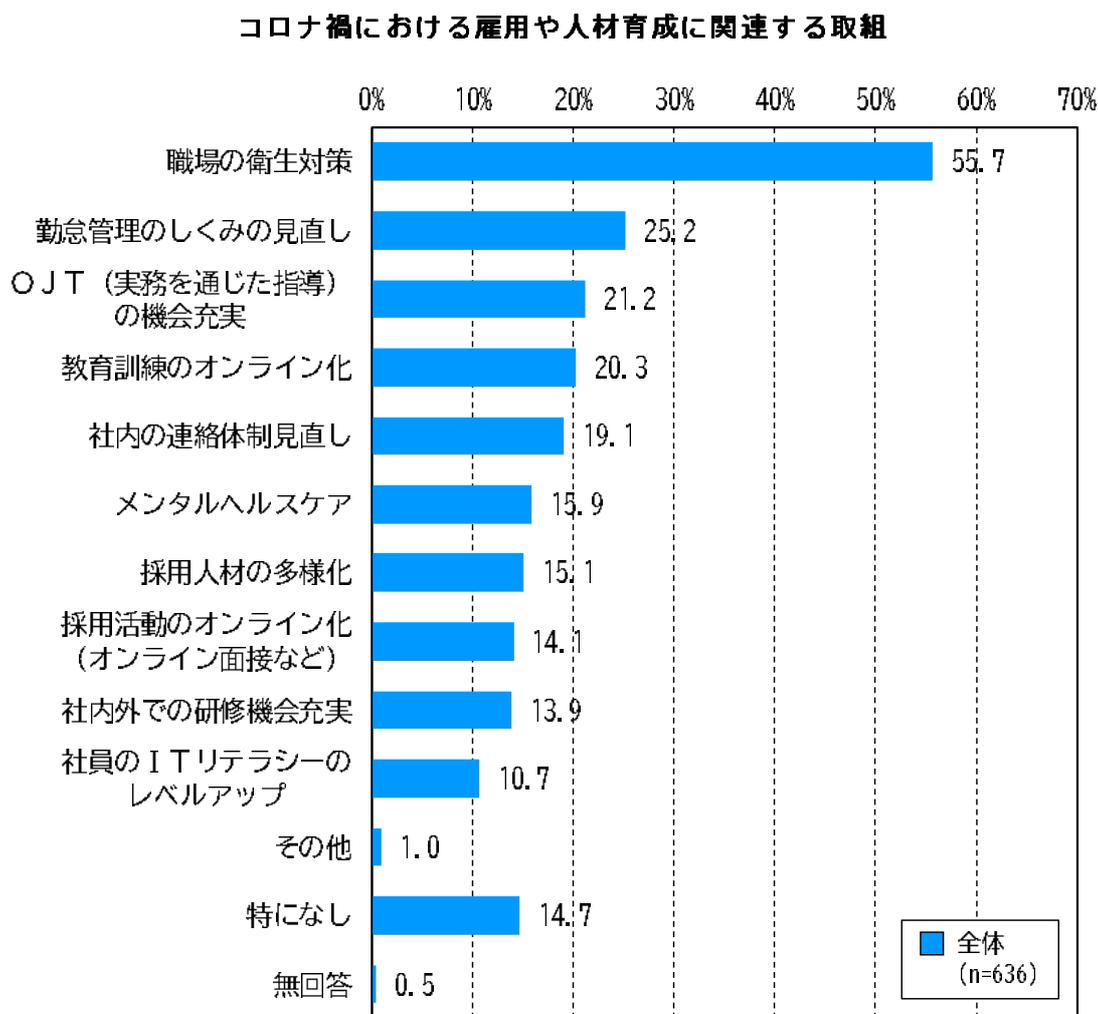
※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

※回答数が30未満の場合は、参考値として扱います。

R4 「職業能力開発に関する調査」(県雇用政策課)

2.2 コロナ禍における雇用や人材育成に関連する取組

- ① 県調査の結果では、コロナ禍における雇用や人材育成に関連する取組を見ると、「職場の衛生対策」が55.7%で特に高く、「勤怠管理のしくみの見直し」が25.2%、「OJT（実務を通じた指導）の機会充実」が21.2%、「教育訓練のオンライン化」が20.3%と2割台が続いています。



R4 「職業能力開発に関する調査」（県雇用政策課）

- ② 業種別にみると、「教育訓練のオンライン化」は『金融業、保険業』で50.0%、『運輸業、郵便業』で35.1%と高くなっています。
- ③ 資本金別にみると、「教育訓練のオンライン化」は1億円以上の企業で高くなっています。また、「社員のITリテラシーのレベルアップ」は1億～3億円未満の企業が40.5%と特に高くなっています。

属性別にみたコロナ禍における雇用や人材育成に関連する取組

(単位：%)

単位：%		回答数	職場の衛生対策	勤怠管理のしくみの見直し	〇JITへ業務を通じた指導の機会充実	教育訓練のオンライン化	社内の連絡体制見直し	メンタルヘルスケア	採用人材の多様化	採用活動のオンライン化(ヘオ)	採用活動のオンライン化(ヘオ)	社内外での研修機会充実	社員のITリテラシーのレベルアップ	その他	特になし	無回答
全 体		636	55.7	25.2	21.2	20.3	19.1	15.9	15.1	14.1	13.9	10.7	1.0	14.7	0.5	
業種	建設業	47	59.6	19.1	21.3	10.6	12.8	27.7	12.8	10.6	14.9	14.9	2.1	12.8	-	
	製造業	73	46.6	27.4	16.4	6.8	16.4	12.3	13.7	5.5	11.0	5.5	4.1	19.2	1.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	60.0	-	20.0	80.0	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	情報通信業	10	50.0	30.0	30.0	30.0	50.0	40.0	10.0	30.0	20.0	50.0	-	10.0	-	
	運輸業、郵便業	37	75.7	13.5	10.8	35.1	16.2	21.6	18.9	18.9	8.1	16.2	-	10.8	-	
	卸売業、小売業	70	64.3	21.4	25.7	24.3	10.0	17.1	12.9	8.6	11.4	7.1	-	12.9	-	
	金融業、保険業	34	52.9	14.7	26.5	50.0	5.9	11.8	8.8	35.3	26.5	17.6	-	5.9	11.8	
	不動産業、物品賃貸業	16	50.0	18.8	6.3	31.3	18.8	12.5	6.3	12.5	6.3	12.5	-	31.3	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	31	45.2	19.4	25.8	12.9	9.7	6.5	12.9	16.1	12.9	12.9	-	19.4	3.2	
	宿泊業、飲食サービス業	25	36.0	28.0	32.0	16.0	28.0	16.0	24.0	24.0	16.0	12.0	-	12.0	-	
	生活関連サービス業、娯楽業	26	46.2	50.0	19.2	19.2	46.2	7.7	19.2	30.8	19.2	15.4	-	11.5	-	
	教育、学習支援業	46	63.0	17.4	13.0	17.4	19.6	10.9	8.7	6.5	13.0	13.0	2.2	21.7	2.2	
	医療、福祉	90	67.8	31.1	22.2	26.7	25.6	22.2	22.2	16.7	18.9	12.2	3.3	6.7	-	
	複合サービス事業	3	33.3	-	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	
	サービス業	94	59.6	23.4	17.0	16.0	13.8	11.7	12.8	8.5	16.0	6.4	-	18.1	-	
	その他	8	62.5	25.0	-	-	25.0	12.5	12.5	12.5	-	12.5	-	25.0	-	
資本金	300万円未満	78	64.1	24.4	20.5	10.3	20.5	16.7	12.8	5.1	9.0	10.3	1.3	12.8	1.3	
	300～1000万円未満	84	48.8	21.4	9.5	7.1	20.2	14.3	17.9	9.5	13.1	9.5	-	27.4	-	
	1000～3000万円未満	150	52.7	25.3	21.3	14.7	19.3	12.0	17.3	10.0	18.7	8.7	1.3	16.7	0.7	
	3000～5000万円未満	50	54.0	26.0	20.0	16.0	16.0	4.0	14.0	16.0	10.0	6.0	-	12.0	-	
	5000万～1億円未満	63	58.7	27.0	14.3	15.9	20.6	19.0	12.7	19.0	14.3	9.5	3.2	11.1	-	
	1億～3億円未満	37	70.3	29.7	24.3	48.6	18.9	24.3	18.9	27.0	18.9	40.5	-	5.4	-	
3億～5億円未満	9	66.7	22.2	22.2	33.3	33.3	33.3	11.1	22.2	33.3	11.1	-	-	-		
5億円以上	82	65.9	22.0	29.3	51.2	12.2	26.8	11.0	20.7	17.1	13.4	-	6.1	1.2		
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	52.7	23.7	17.8	18.6	16.3	14.2	13.7	12.2	16.0	10.9	1.0	15.5	1.3	
	30～99人	170	64.1	24.1	20.6	22.4	20.0	18.8	17.1	15.9	11.2	13.5	2.4	12.9	0.6	
	100～299人	43	69.8	23.3	18.6	37.2	27.9	20.9	14.0	11.6	14.0	7.0	-	11.6	-	
	300人～	14	78.6	28.6	42.9	42.9	14.3	35.7	7.1	28.6	21.4	7.1	-	-	-	
業種変化 (R2→R3)	良くなった	189	63.0	29.6	20.6	27.5	18.0	14.8	16.9	19.0	14.8	11.6	1.1	9.5	2.1	
	変わらない	208	57.7	21.2	17.8	16.8	17.3	14.9	11.5	11.5	13.5	13.5	0.5	15.9	1.0	
	悪くなった	222	53.2	22.1	19.8	21.2	19.4	19.4	14.4	10.4	15.8	9.0	2.3	16.7	0.5	

※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

※回答数が30未満の場合は、参考値として扱います。

R4「職業能力開発に関する調査」(具雇用政策課)

2.3 従業員の過不足感

- ① 県調査の結果では、従業員の過不足感を見ると、「不足している」が47.4%で最も多く、「適正である」が46.3%と僅差で続き、「過剰である」はわずか2.8%となっています。
- ② 業種別に見ると、「不足している」は『運輸業、郵便業』(70.3%)、『学術研究、専門・技術サービス業』(61.3%)、『建設業』(59.6%)、『医療、福祉』(57.8%)で高くなっています。

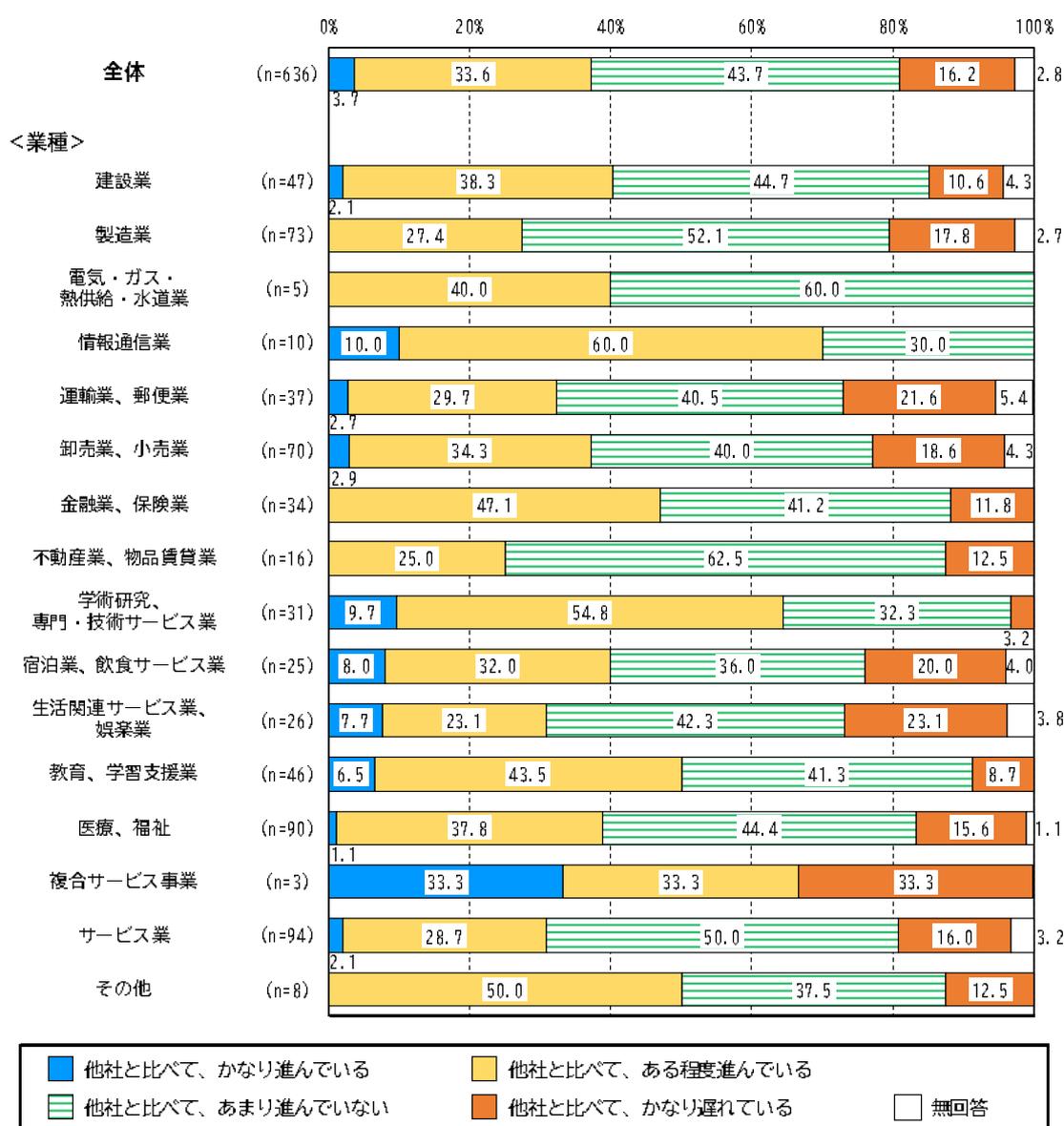
2.4 従業員に求める能力

- ① 県調査の結果では、採用時の重視項目を見ると、新卒・第二新卒では、「コミュニケーション能力」が48.3%で最も高く、「協調性」(44.2%)、「一般常識」(43.7%)、「チャレンジ精神」(39.4%)などとなっています。
- ② 中途採用(転職)では、「協調性」が58.6%で最も高く、以下、「コミュニケーション能力」(55.6%)、「責任感」(53.0%)、「一般常識」(52.1%)と続いています。
- ③ 離職者(育児・介護など休職期間のある方)では、「協調性」が38.2%で最も高く、「コミュニケーション能力」(37.5%)、「責任感」(34.3%)、「職業観・勤労意欲」(31.8%)、「一般常識」(31.3%)と続いています。
- ④ 高齢者(65歳以上)では、「協調性」が34.0%で最も高く、唯一3割を超える項目となっています。以下、「コミュニケーション能力」(29.1%)、「職業観・勤労意欲」(28.9%)と続いています。

2.5 デジタル化の取組状況

- ① 県調査の結果では、デジタル化の取組状況を見ると、「他社と比べて、かなり進んでいる」、「他社と比べて、ある程度進んでいる」を合わせた“進んでいる”は37.3%、「他社と比べて、あまり進んでいない」、「他社と比べて、かなり遅れている」を合わせた“進んでいない”は59.9%となっています。
- ② 業種別にみると、“進んでいる”は回答数が非常に少ないものの『情報通信業』が70.0%で最も高く、次いで『複合サービス業』が66.6%、『学術研究、専門・技術サービス業』が64.5%と高くなっています。

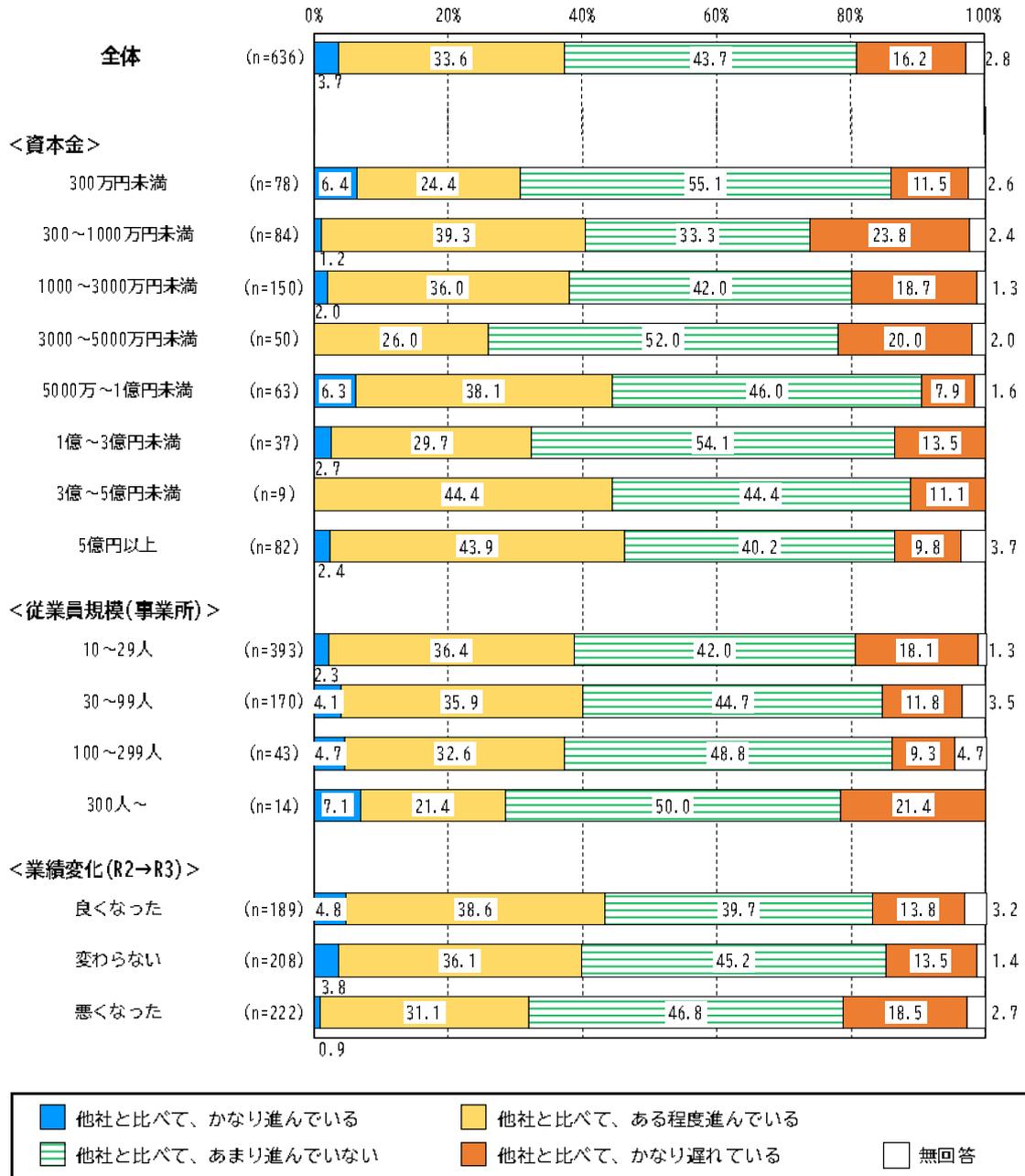
業種別にみたデジタル化の取組状況



R4「職業能力開発に関する調査」(県雇用政策課)

- ③ 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「他社と比べて、かなり進んでいる」が高くなる一方、300人以上の規模では“進んでいない”も高くなっています。
- ④ 業績変化別にみると、『良くなった』企業ほど“進んでいる”が高くなっています。

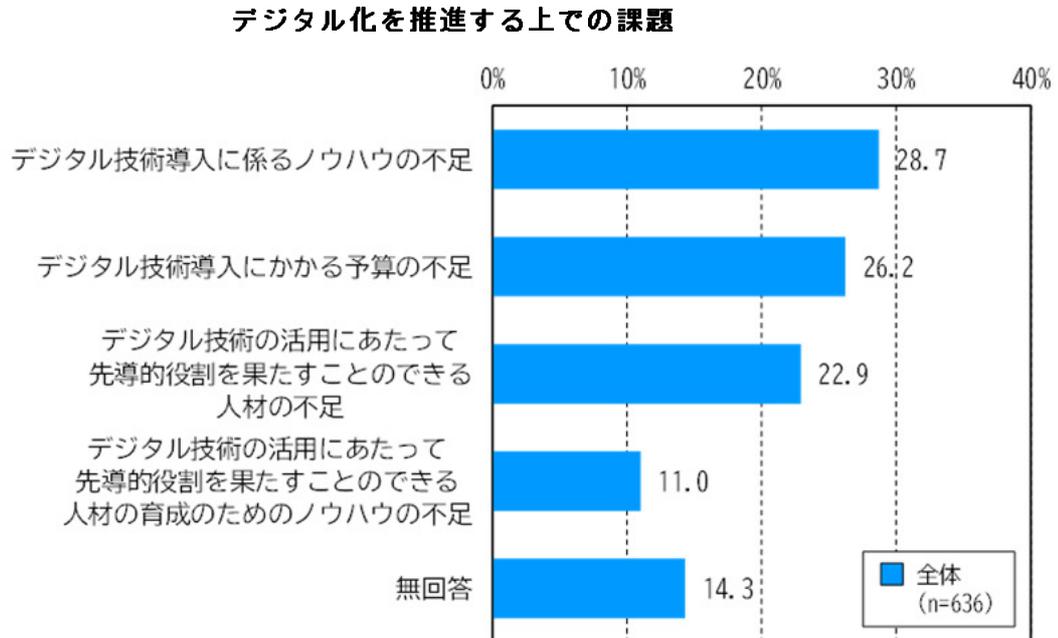
資本金別等にしたデジタル化の取組状況



R4 「職業能力開発に関する調査」(県雇用政策課)

2.6 デジタル化を推進する上での課題

- ① 県調査の結果では、デジタル化を推進する上での課題は、「デジタル技術導入に係るノウハウの不足」、「デジタル技術導入にかかる予算の不足」、「デジタル技術の活用にあたって先導的役割を果たすことのできる人材の不足」の順に上位となっており、いずれも 20%を超えています。



R 4 「職業能力開発に関する調査」(県雇用政策課)

- ② 業種別にみると、『教育、学習支援業』で「デジタル技術導入にかかる予算の不足」が56.5%、『建設業』で「デジタル技術導入に係るノウハウの不足」が40.4%と特に高くなっています。

属性別にみたデジタル化を推進する上での課題

(単位：%)

単位：%		回答数	デジタル技術導入に係るノウハウの不足	デジタル技術導入にかかる予算の不足	デジタル技術導入の人的不足	デジタル技術導入の物的不足	無回答
全 体		636	28.7	26.2	22.9	11.0	14.3
業 種	建設業	47	40.4	14.9	27.7	14.9	4.3
	製造業	73	32.9	21.9	17.8	9.6	17.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	40.0	-	20.0	80.0	-
	情報通信業	10	20.0	50.0	10.0	10.0	10.0
	運輸業、郵便業	37	24.3	16.2	27.0	13.5	24.3
	卸売業、小売業	70	24.3	31.4	18.6	7.1	20.0
	金融業、保険業	34	35.3	11.8	11.8	26.5	14.7
	不動産業、物品賃貸業	16	31.3	37.5	25.0	12.5	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	22.6	29.0	19.4	12.9	16.1
	宿泊業、飲食サービス業	25	36.0	16.0	28.0	12.0	20.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	26.9	19.2	26.9	3.8	23.1
	教育、学習支援業	46	8.7	56.5	26.1	2.2	6.5
	医療、福祉	90	28.9	27.8	21.1	20.0	7.8
	複合サービス事業	3	33.3	33.3	33.3	-	-
サービス業	94	30.9	18.1	26.6	12.8	12.8	
その他	8	75.0	12.5	-	12.5	-	
資本金	300万円未満	78	24.4	29.5	20.5	10.3	17.9
	300～1000万円未満	84	31.0	17.9	15.5	14.3	21.4
	1000～3000万円未満	150	24.0	27.3	23.3	15.3	12.0
	3000～5000万円未満	50	38.0	14.0	28.0	12.0	12.0
	5000万～1億円未満	63	39.7	30.2	17.5	9.5	7.9
	1億～3億円未満	37	32.4	16.2	35.1	16.2	8.1
	3億～5億円未満	9	11.1	22.2	22.2	44.4	-
5億円以上	82	25.6	28.0	13.4	17.1	15.9	
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	28.2	24.9	20.4	14.0	14.8
	30～99人	170	31.8	22.4	22.4	15.3	11.8
	100～299人	43	20.9	25.6	32.6	14.0	9.3
	300人～	14	28.6	57.1	7.1	-	7.1
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	27.0	21.7	24.3	16.9	11.1
	変わらない	208	28.4	27.9	21.2	14.4	11.5
	悪くなった	222	29.7	25.2	21.2	10.8	16.2
経営課題	売上(シェア)拡大	218	31.2	25.2	22.5	11.0	13.8
	生産性向上	60	26.7	23.3	31.7	15.0	5.0
	コスト改善	55	25.5	32.7	10.9	18.2	14.5
	戦力拡充(人手不足)	198	28.8	22.7	20.7	16.2	13.1
	事業(商品サービス)開発	24	16.7	29.2	29.2	16.7	8.3

※ は全体より10ポイント以上、 は全体より5ポイント以上高い

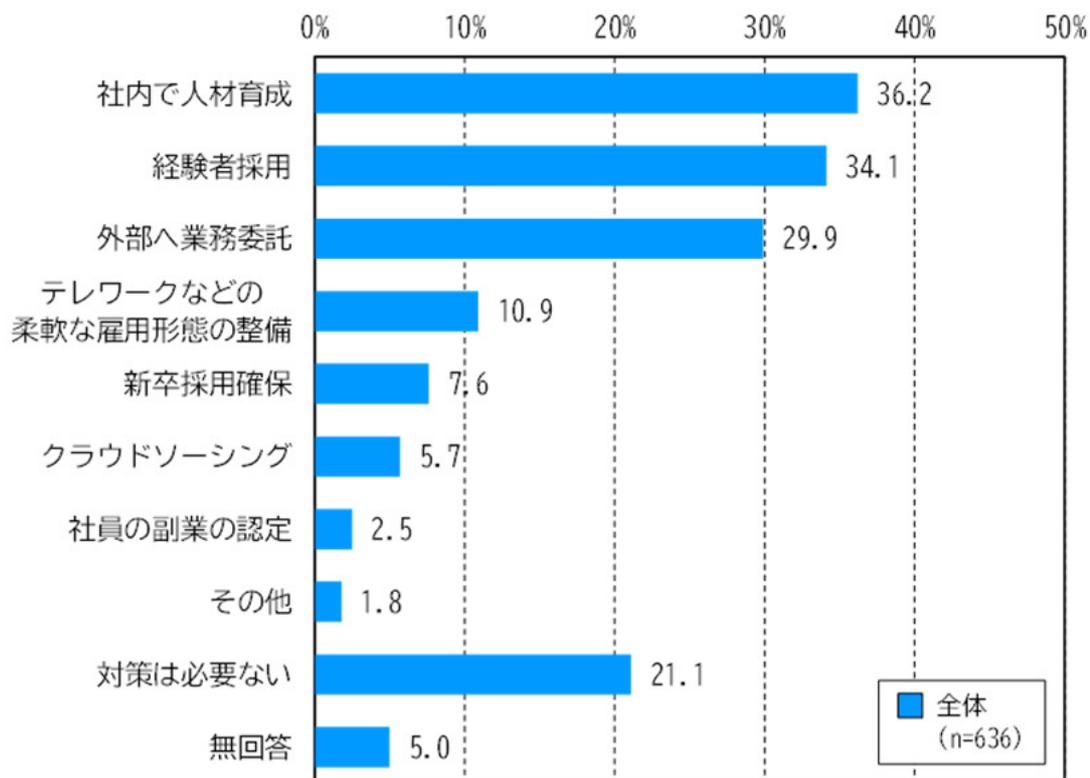
※回答数が30未満の場合は、参考値として扱います。

R4「職業能力開発に関する調査」(県雇用政策課)

2.7 デジタル化を推進する人材確保の対策

- ① 県調査の結果では、デジタル化を推進する人材確保の対策としては、「社内で人材育成」が36.2%、「経験者採用」が34.1%、「外部へ業務委託」が29.9%と高くなっています。「社内で人材育成」が最も高くなっており、事業所でのデジタル人材育成に対する支援が必要となっています。

デジタル化を推進する人材確保の対策



R4 「職業能力開発に関する調査」(県雇用政策課)

- ② 業種別にみると、「社内で人材育成」は『金融業、保険業』で 67.6%と特に高く、『医療、福祉』で 43.3%と続いています。

属性別にみたデジタル化を推進する人材確保の対策

(単位：%)

単位：%		回答数	社内で人材育成	経験者採用	外部へ業務委託	テレワークなどの柔軟な雇用形態の整備	新卒採用確保	クラウドソーシング	社員の副業の認定	その他	対策は必要ない	無回答
全 体		636	36.2	34.1	29.9	10.9	7.6	5.7	2.5	1.8	21.1	5.0
業種	建設業	47	38.3	42.6	40.4	10.6	12.8	12.8	2.1	2.1	14.9	2.1
	製造業	73	30.1	37.0	31.5	16.4	4.1	12.3	1.4	-	16.4	5.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	20.0	40.0	-	-	-	-	-	-	40.0	-
	情報通信業	10	60.0	50.0	30.0	20.0	10.0	-	-	-	30.0	-
	運輸業、郵便業	37	35.1	35.1	32.4	13.5	16.2	2.7	2.7	-	21.6	8.1
	卸売業、小売業	70	37.1	25.7	27.1	7.1	10.0	1.4	1.4	1.4	24.3	5.7
	金融業、保険業	34	67.6	58.8	58.8	20.6	23.5	2.9	2.9	-	8.8	2.9
	不動産業、物品賃貸業	16	37.5	43.8	37.5	25.0	-	-	-	-	25.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	31	29.0	22.6	22.6	16.1	3.2	3.2	-	-	35.5	3.2
	宿泊業、飲食サービス業	25	32.0	36.0	28.0	4.0	8.0	8.0	12.0	4.0	16.0	12.0
	生活関連サービス業、娯楽業	26	30.8	26.9	23.1	3.8	7.7	7.7	-	7.7	34.6	3.8
	教育、学習支援業	46	39.1	50.0	34.8	19.6	6.5	4.3	2.2	2.2	13.0	-
	医療、福祉	90	43.3	35.6	27.8	11.1	10.0	5.6	2.2	1.1	15.6	1.1
	複合サービス事業	3	33.3	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	94	34.0	28.7	27.7	9.6	2.1	7.4	2.1	-	21.3	10.6	
その他	8	50.0	37.5	37.5	-	-	12.5	-	-	12.5	-	
資本金	300万円未満	78	48.7	29.5	34.6	16.7	6.4	9.0	3.8	1.3	19.2	6.4
	300～1000万円未満	84	26.2	21.4	23.8	4.8	-	3.6	3.6	2.4	32.1	9.5
	1000～3000万円未満	150	32.7	35.3	27.3	10.7	2.0	4.7	2.0	0.7	22.7	3.3
	3000～5000万円未満	50	34.0	40.0	36.0	10.0	14.0	6.0	-	2.0	12.0	4.0
	5000万～1億円未満	63	34.9	36.5	27.0	12.7	9.5	7.9	-	-	19.0	3.2
	1億円～3億円未満	37	43.2	51.4	37.8	13.5	24.3	13.5	2.7	2.7	10.8	8.1
	3億円～5億円未満	9	55.6	88.9	11.1	33.3	22.2	-	-	11.1	-	-
	5億円以上	82	50.0	39.0	40.2	17.1	15.9	6.1	2.4	-	15.9	1.2
従業員規模 (事業所)	10～29人	393	35.6	34.4	29.5	10.9	7.6	5.6	2.5	1.0	22.4	5.6
	30～99人	170	42.4	38.8	33.5	11.8	8.2	8.2	1.8	1.8	16.5	2.9
	100～299人	43	37.2	48.8	39.5	11.6	9.3	2.3	-	2.3	9.3	2.3
	300人～	14	35.7	35.7	42.9	50.0	14.3	14.3	-	-	7.1	-
業績変化 (R2→R3)	良くなった	189	45.0	42.3	39.7	15.3	12.2	6.9	2.6	1.1	16.4	4.2
	変わらない	208	37.0	38.0	28.4	12.0	8.2	4.3	1.4	0.5	20.7	4.3
	悪くなった	222	33.3	31.1	27.5	9.5	5.4	6.8	2.3	1.8	20.7	5.4

※ ■ は全体より10ポイント以上、■ は全体より5ポイント以上高い

※回答数が 30 未満の場合は、参考値として扱います。

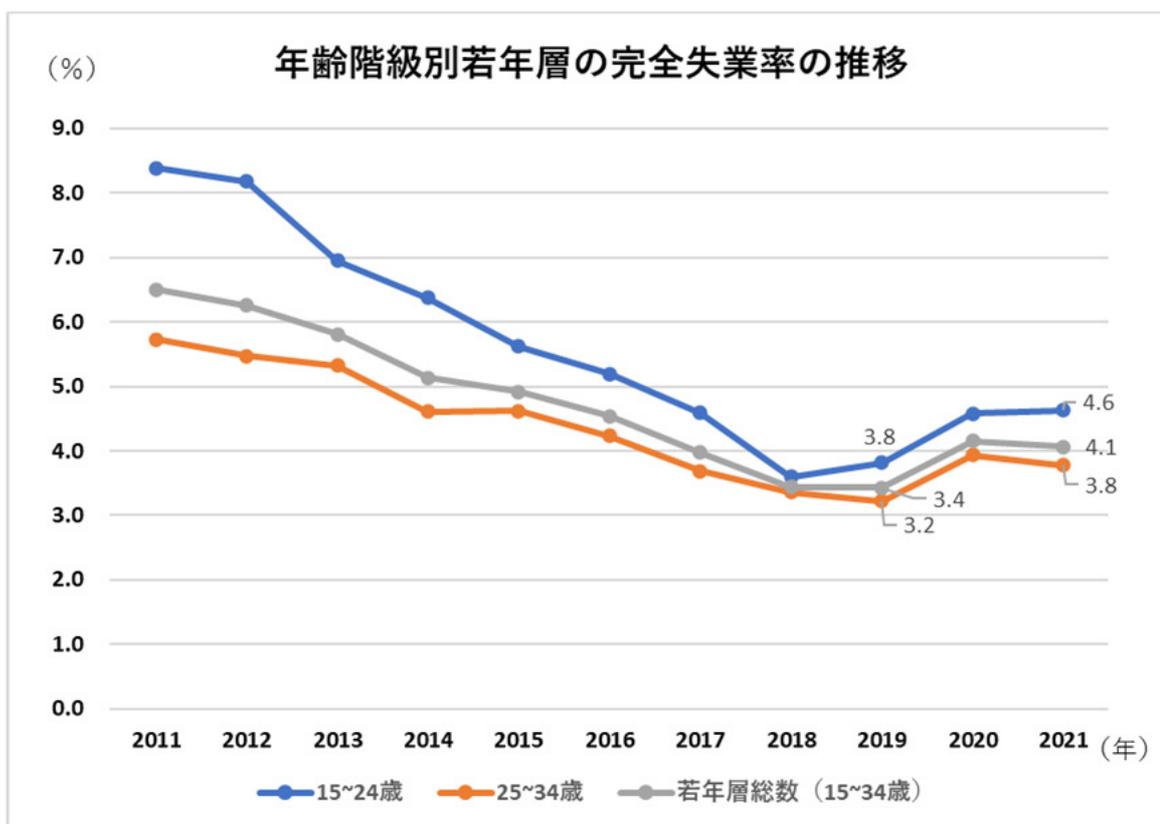
R 4 「職業能力開発に関する調査」(県雇用政策課)

3 多様な人材の就業状況

少子高齢化により人口が減少すれば、当然、労働可能人口も減り、仮にその中で労働力率が同じならば、労働力人口も減っていくことになります。そのような状況の中で労働力を確保するためには、多様な人材の就労意欲を高め、学び直しを通じて、その能力を十分に発揮できるようにすることが必要です。特に、就業を希望し、労働参加が見込まれる人々に活躍していただくことが重要です。

3.1 若者の就業状況

- ① 全国の若年層（15～34歳）の完全失業率を見ると、平成20年（2008年）のリーマンショックからの回復で緩やかに減少していたものの、新型コロナウイルス感染症の影響等で令和2年（2020年）には上昇し、令和3年（2021年）では4.1%となっています。



「労働力調査（基本集計）」（総務省）

- ② 県内の令和 4 年 3 月卒業者の就職内定率を見ると、大学については、95.8%、高校については 97.5%となっています。他方、県内における平成 31 年 3 月新規卒業者の 3 年以内の離職状況を見ると、大学卒で 37.1%、高校卒で 40.3%となっており、新卒者の就職支援とともに就職後の定着支援が必要となっています。

就職内定率の推移

(単位：%)

区分		H30年3月卒	H31年3月卒	R2年3月卒	R3年3月卒	R4年3月卒
大学	全国	98.0	97.6	98.0	96.0	95.8
	奈良県	95.0	96.8	96.6	90.8	95.8
短期大学	全国	99.1	98.6	97.0	96.3	97.8
	奈良県	94.5	93.6	93.2	86.1	90.2
高等学校	全国	98.1	98.2	98.1	97.9	97.9
	奈良県	97.6	99.2	97.7	97.5	97.5

※3月末現在（全国の大学・短大は4/1現在）

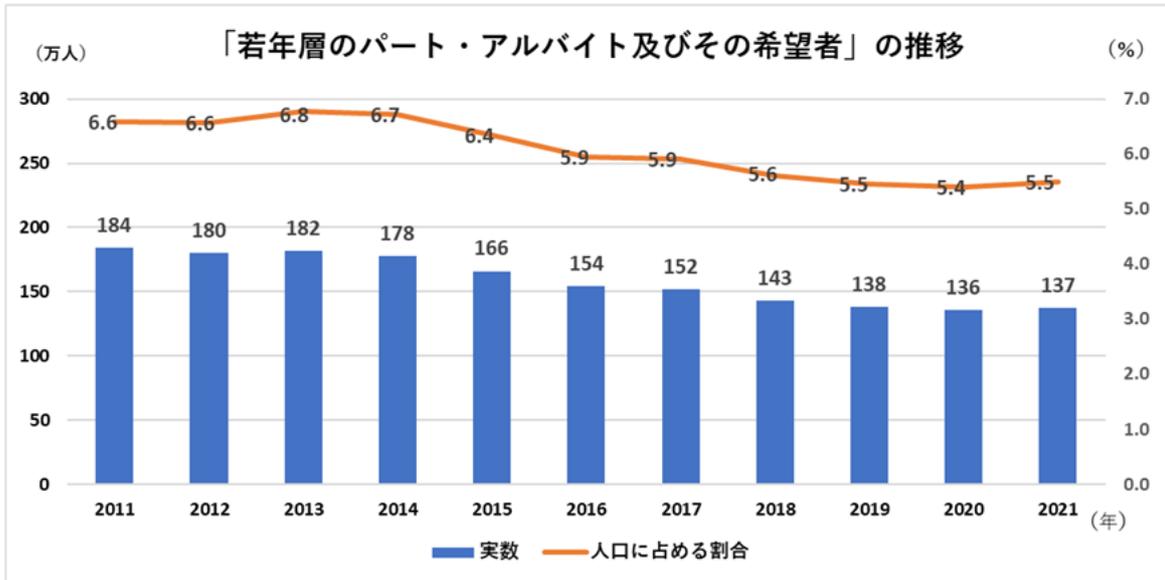
〔厚生労働省、文部科学省、奈良労働局調べ〕

卒業から3ヵ年の離職状況（H31年3月卒業生、男女計）

	奈良県			全国		
	就職者数 (人)	卒業から3ヵ年の 離職者数合計		就職者数 (人)	卒業から3ヵ年の 離職者数合計	
		離職者数 (人)	離職率 (%)		離職者数 (人)	離職率 (%)
大 学	2,114	785	37.1	466,722	146,890	31.5
高 校	906	365	40.3	175,364	62,993	35.9

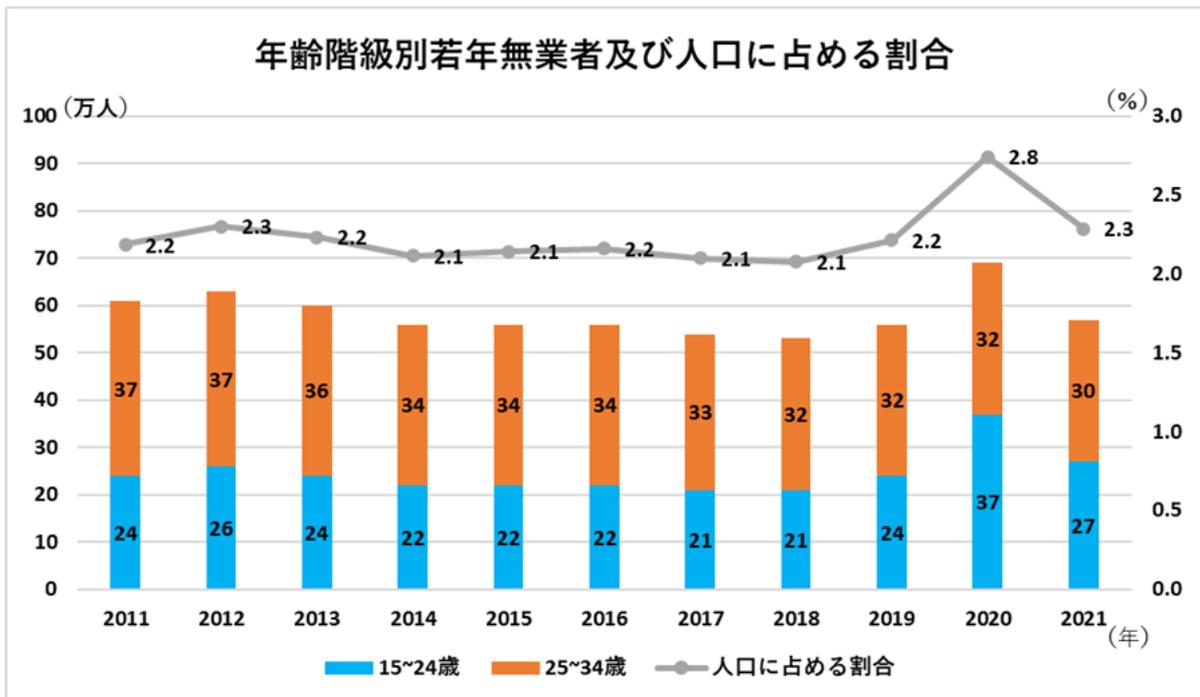
〔厚生労働省、奈良労働局調べ〕

- ③ 全国の「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」については、減少傾向にあり、若者の数が減少する中、令和3年（2021年）では137万人で、人口に占める割合も5.5%とその率も減少傾向にあります。



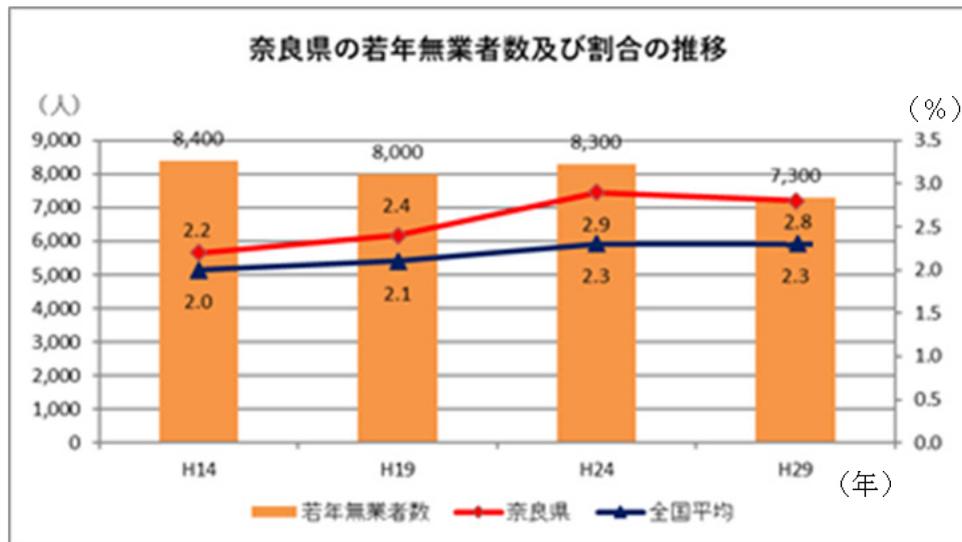
「労働力調査（詳細集計）」（総務省）

- ④ 若年無業者、いわゆるニート（以下、「若年無業者」という。）については、ここ数年全国で55万人前後の横ばいの状況でしたが、新型コロナウイルス感染症等の影響で令和2年（2020年）は一旦69万人に増加し、その後令和3年（2021年）には57万人に減少しています。



「労働力調査（基本集計）」（総務省）

- ⑤ 県内の若年無業者の数は7,300人で、人口に占める割合は2.8%（全国8位）と高い水準になっています。



「就業構造基本調査」(総務省)

- ⑥ フリーターの正規雇用化を促進するとともに、若年無業者の職業的自立を支援していくことが必要となっています。また、学校生活から職業生活に円滑に移行できるよう検討や取組が必要となっています。

3.2 就職氷河期世代の就業状況

- ① 「就職氷河期世代」は、バブル崩壊後の平成5年～16年頃に学卒期を迎え、企業が新規学卒者の採用を大幅に手控えたことにより、雇用環境が著しく厳しかった時期に就職活動を行った世代です。国は、世代人口約1,700万人のうち、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く方、就業を希望しながら様々な事情により就職活動をしていない長期無業者、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする方など、支援対象者は、全国に100万人程度、本県に7千人程度いるものと見込んでいます。
- ② 本県の就業率は、全ての年代で全国平均を下回っていますが、就職氷河期世代の就業率も令和2年時点で82.3%と、全国平均よりも低い割合となっています。

就職氷河期世代就業率

	就職氷河期世代※	全年代
奈良県	82.3%	54.8%
全国	85.3%	60.5%

R2「国勢調査」(総務省)

※令和2年国勢調査時に34～49歳

- ③ 就職氷河期世代への支援について、就労や福祉など多様な分野において国や県、関係団体が一体となり、情報の共有や支援策の検討を重ね、事業実施時の連携を取りながら進めていく必要があります。

3.3 女性の就業状況

- ① 本県の女性の労働力人口は、令和2年で男女合わせた労働力人口658,883人のうち298,089人で、全体の45.2%となっています。平成27年と比べると16,309人増加しており、全体に占める割合も1.9ポイント上昇しています。

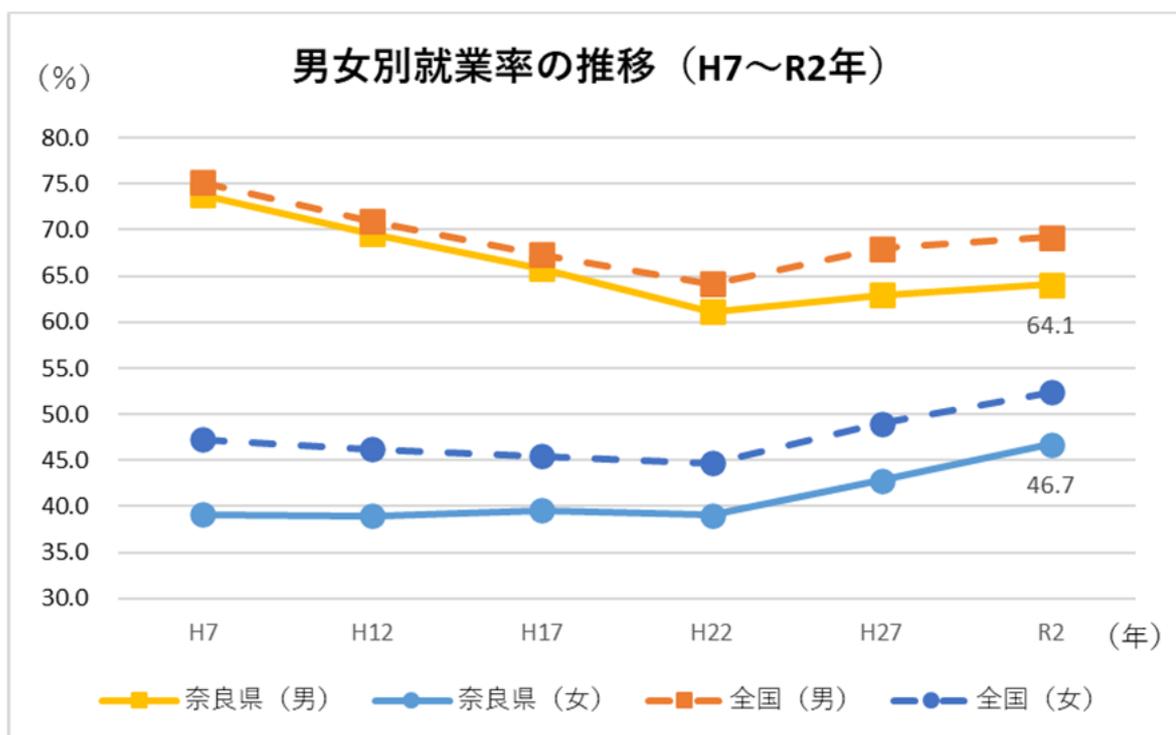
男女別就業状況の比較

(単位：千人、%)

		(平成27年)				(令和2年)			
		15歳以上 人口	労働力 人口	非労働力 人口	労働力率	15歳以上 人口	労働力 人口	非労働力 人口	労働力率
奈良 県	総数	1,185.2	650.7	534.5	54.9%	1,152.3	658.9	493.4	57.2%
	男	552.1	368.9	183.2	66.8%	535.6	360.8	175.0	67.4%
	女	633.1	281.8	351.3	44.5%	616.7	298.1	318.6	48.3%
全 国	総数	109,754.2	66,660.5	43,093.6	60.7%	108,258.6	68,121.3	40,137.2	62.9%
	男	52,879.8	37,818.7	15,061.1	71.5%	52,098.5	37,708.2	14,390.3	72.4%
	女	56,874.4	28,841.8	28,032.6	50.7%	56,160.1	30,413.2	25,746.9	54.2%

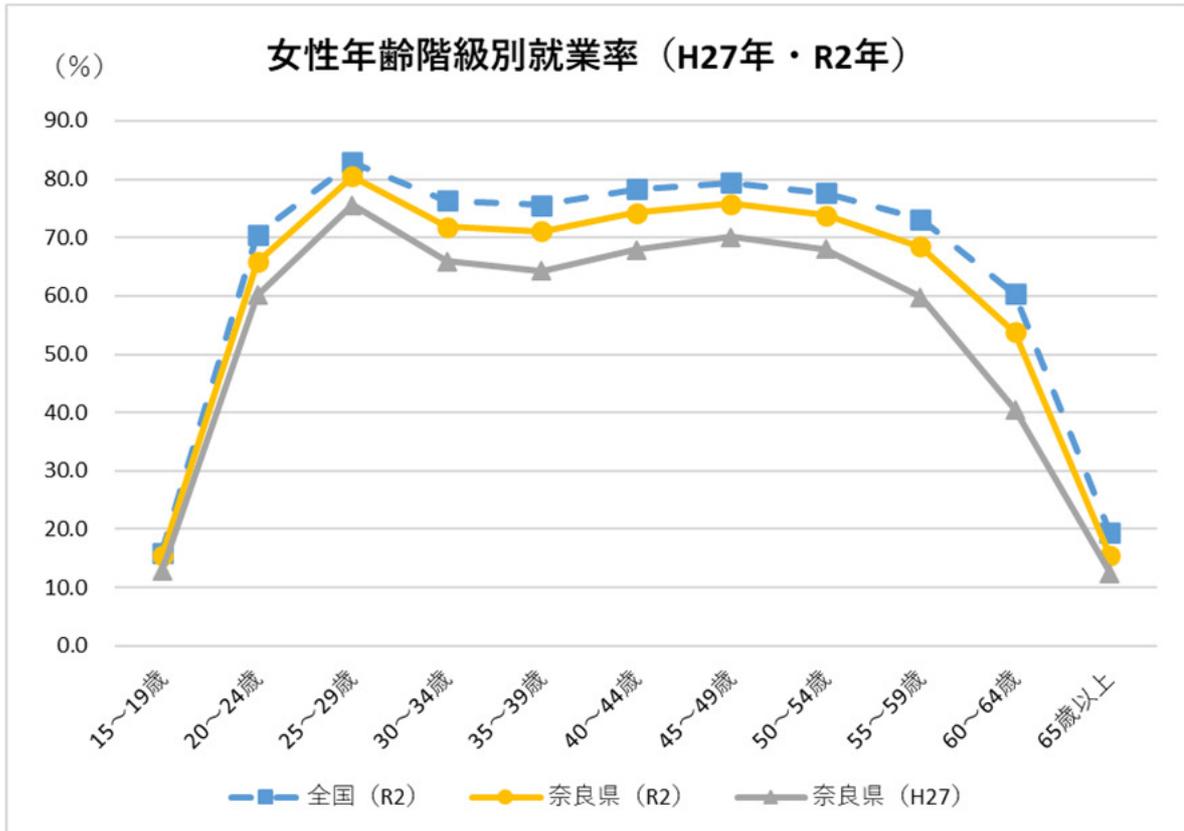
「国勢調査」(総務省)

- ② 令和2年の女性の就業率は男性の64.1%に対し46.7%であり、男女とも全国値を下回っていますが、平成7年以降において、女性の就業率は最高値となっています。



「国勢調査」（総務省）

- ③ 女性の就業率を年齢階級別に見ると、20代後半で伸びが鈍り、30代にかけて低下しています。そして、再び40代にかけて上昇し、高齢期になると急激に低下する傾向にあります。かつてはあたかもアルファベットのMのような形となっていたのですが、近年ではM字のカーブが緩やかになっています。



「国勢調査」 (総務省)

- ④ 結婚や子育てを機に仕事をやめることが多いことから、女性が働きやすい、仕事と家事、育児を両立できるような環境をつくることが重要となっています。また、一定期間にわたり仕事から離れていた女性に対し再就職に向けた支援を行うことも重要です。

3.4 ひとり親の就業状況

- ① 令和元年の県内のひとり親世帯のうち、ひとり親が就業中である割合は83.5%であり、平成26年と比べて減少しています。

		（平成26年）			（令和元年）		
		し て い る	し て い な い	不 明	し て い る	し て い な い	不 明
全体		88.0	11.6	0.4	83.5	14.5	2.0
ひとり親 世帯種別	母子世帯	90.6	9.2	0.2	91.4	8.4	0.2
	父子世帯	91.8	8.2	-	94.1	5.9	-
	寡婦世帯	45.8	50.0	4.2	37.0	49.3	13.7

R元「子どもの生活に関する実態調査」（県こども家庭課）

- ② 正社員・正職員の割合は全体で47.8%と平成26年と比べて増加しており、その一方で有期雇用（派遣・契約社員、パート・アルバイト、臨時・日々雇用）の割合は46.7%と減少している状況です。

		（平成26年）									（令和元年）										
		自 営 業 主	家 族 従 業 者	正 社 員 ・ 正 職 員	派 遣 ・ 契 約 社 員	パ ー ト ・ ア ル バ イ ト	臨 時 ・ 日 々 雇 用	内 職	そ の 他	不 明	有 期 雇 用 計	自 営 業 主	家 族 従 業 者	正 社 員 ・ 正 職 員	派 遣 ・ 契 約 社 員	パ ー ト ・ ア ル バ イ ト	臨 時 ・ 日 々 雇 用	内 職	そ の 他	不 明	有 期 雇 用 計
全体		5.8	1.5	37.8	11.4	37.3	3.4	1.1	-	1.7	52.1	3.7	0.6	47.8	7.9	36.1	2.7	0.6	0.3	0.3	46.7
ひとり親 世帯種別	母子世帯	3.4	1.3	37.3	11.5	40.9	3.5	1.0	-	1.1	55.9	2.0	0.2	48.6	7.6	37.8	3.1	0.2	0.2	0.4	48.5
	父子世帯	30.3	3.4	46.1	10.1	6.7	2.2	-	-	1.2	19.0	18.8	6.3	53.1	15.6	6.3	-	-	-	-	21.9
	寡婦世帯	(調査未実施)									11.1	3.7	29.6	3.7	44.4	-	7.4	-	-	-	48.1

R元「子どもの生活に関する実態調査」（県こども家庭課）

- ③ ひとり親世帯において非就業である主な理由は、「現在、仕事を探しているから」が18.5%、「子どもの世話が必要だから」が16.7%、「自分が病気等で働けないから」が15.7%となっています。

ひとり親世帯 非就業の理由

(単位：%)

	(平成26年)											(令和元年)															
	現在、仕事を探しているから	子どもの世話が必要だから	自分が病気等で働けないから	資格または技術の取得中だから	時間について条件の合う仕事がないから	介護の必要な人がいるから	収入面で条件の合う仕事がないから	他の家族の収入があるから	仕事以外の活動をしているから	財産収入(家賃等)があるから	働きたくないから	その他	不明	現在、仕事を探しているから	子どもの世話が必要だから	自分が病気等で働けないから	資格または技術の取得中だから	時間について条件の合う仕事がないから	介護の必要な人がいるから	収入面で条件の合う仕事がないから	他の家族の収入があるから	仕事以外の活動をしているから	財産収入(家賃等)があるから	働きたくないから	その他	不明	
全体	27.5	18.1	27.5	6.5	8.7	6.5	2.9	4.3	5.8	2.2	-	22.5	5.1	18.5	16.7	15.7	9.3	9.3	6.5	1.9	3.7	3.7	-	1.9	31.5	8.3	
ひとり親世帯種別	母子世帯	30.9	24.5	39.4	9.6	10.6	7.4	3.2	4.3	4.3	2.1	-	8.5	1.1	31.4	29.4	25.5	19.6	15.7	7.8	3.9	2.0	-	-	-	7.8	2.0
	父子世帯	87.5	25.0	-	-	12.5	-	-	12.5	-	-	-	12.5	-	50.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	寡婦世帯	(調査未実施)											2.8	2.8	2.8	-	-	8.3	-	5.6	8.3	-	5.6	58.3	11.1		

R元「子どもの生活に関する実態調査」(県子ども家庭課)

- ④ ひとり親世帯の非就業者のうち、今後「仕事をする希望がある」のは50.9%と半数以上の割合になっています。

ひとり親世帯 就業希望

(単位：%)

		(平成26年)			(令和元年)		
		希望がある	仕事を希望する	不明	希望がある	仕事を希望する	不明
全体		68.8	23.9	7.2	50.9	35.2	13.9
ひとり親世帯種別	母子世帯	88.3	8.5	3.2	88.2	11.8	-
	父子世帯	100.0	-	-	100.0	-	-
	寡婦世帯	(調査未実施)			13.9	61.1	25.0

R元「子どもの生活に関する実態調査」(県子ども家庭課)

- ⑤ 仕事と子育ての両立が厳しく、養育や就労で困難を抱えている家庭も多いことから、ひとり親家庭への就労への支援や経済的自立への支援が必要です。また、親が子育ての支援を得ながら社会の担い手として力を発揮できる環境づくりが必要です。

3.5 高齢者の就業状況

- ① 本県の 65 歳以上の高齢者は、令和 2 年で 414,576 人となっています。人口の 36.0%を占めており、全国平均を上回っている状況です。
- ② 65 歳以上の高齢者の非労働力人口の割合は、令和 2 年で 76.5%となっており、全国平均 72.7%を超える高い水準となっています。

		15歳以上	65歳以上	65歳以上が 占める割合
奈良 県	人口	1,152,251	414,576	36.0%
	労働力人口	658,883	97,325	14.8%
	非労働力人口	493,368	317,251	64.3%
	非労働力人口割合	42.8%	76.5%	/
全 国	人口	108,258,569	35,335,805	32.6%
	労働力人口	68,121,346	9,649,433	14.2%
	非労働力人口	40,137,223	25,686,372	64.0%
	非労働力人口割合	37.1%	72.7%	/

- ③ 高齢者の中には、健康で仕事能力の高い人も多いことから、人口の減少と高齢化の進展により労働力人口が大幅に減少することが懸念される中、高齢者が健康で意欲と能力がある限り、生涯現役で働き続けることができるよう取組を進めていくことが必要となっています。

3.6 外国人の就業状況

- ① 県内の外国人労働者数は、令和4年10月末で7,072人であり、令和3年10月末の6,403人から、10.4%増となっており、年々増加しています。
- ② また、県内の外国人雇用事業所数についても、令和4年10月末で1,454事業所であり、令和3年10月末の1,390事業所から、4.6%増となっており、年々増加しています。

県内の外国人労働者数、外国人雇用事業所数の推移

(単位：人、所)

	外国人労働者数		外国人雇用事業所数	
	奈良県	全国	奈良県	全国
平成26年	2,681	787,627	614	137,053
平成27年	2,862	907,896	665	152,261
平成28年	2,910	1,083,769	737	172,798
平成29年	3,533	1,278,670	827	194,595
平成30年	4,116	1,460,463	897	216,348
令和元年	5,563	1,658,804	1,102	242,608
令和2年	6,011	1,724,328	1,248	267,243
令和3年	6,403	1,727,221	1,390	285,080
令和4年	7,072	1,822,725	1,454	298,790

「外国人雇用状況(10月時点)」(奈良労働局)

- ③ 外国人労働者と外国人材を求める県内企業とのマッチングを図り、外国人労働者の県内就業を促進していく必要があります。

3.7 障害のある人の就業状況

- ① 本県の障害者手帳所持者数は、令和4年3月31日時点で身体障害者手帳所持者数が63,555人、療育手帳所持者数が13,874人、精神障害者保健福祉手帳所持者数が14,044人となっています。
- ② 障害のある人の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、民間企業や官公庁を問わず障害のある人を雇用する義務が課せられています。常用労働者43.5人以上の民間企業では、障害者を2.3%（法定雇用率）以上雇用する必要がありますが、奈良県の民間企業における令和4年の実雇用率は2.91%で全国第2位となっています。
- ③ 一方、令和3年度で県内の公共職業安定所に求職登録している障害者は2,496人、新規求職申込件数は2,503件、就職件数は1,025件となっています。

障害者の有効求職者数、新規求職申込件数、就職件数

(単位：人、件)

	H28年度	H29年度	H30年度	H31(R元) 年度	R2年度	R3年度
有効求職者数	1,905	1,716	2,110	2,179	2,084	2,496
新規求職申込件数	1,740	1,891	1,955	2,125	2,288	2,503
就職件数	912	1,025	1,103	1,100	1,018	1,025

「奈良労働局調べ」

- ④ このうち精神障害者については、その就労意欲の高まりを受け、平成30年4月から精神障害者も雇用義務の対象とされ、法定雇用率が引き上げられましたが、本県でも精神障害者の有効求職者数は5年前と比べて約1.5倍となっています。
- ⑤ 障害の態様や雇用ニーズを踏まえながら、働くことを希望する障害者が就職のために職業能力を高めていくことができるよう、適切な職業能力開発の機会を確保しつつ、早期就職支援に向けた職業訓練を実施していくことが必要となっています。

障害者訓練受講者数

(単位：人)

コース名	概要	受講者数		
		R元	R2	R3
高等技術専門校販売実務科	(施設内訓練)	12	14	13
実践能力習得訓練コース (委託訓練)	事業所現場を活用し実践的な職業能力の開発・向上を目的として実施 ※清掃サービス、事務補助、調理補助、農作業、軽作業	9	7	6

「県雇用政策課調べ」

3.8 非正規雇用労働者の就業状況

- ① 令和2年のパートやアルバイトといった雇用形態の雇用者は平成27年と比べて増加しています。本県の雇用者を雇用形態別にみると、令和2年で「正規の職員・従業員」は326,433人で雇用者に占める割合は62.5%となっており、平成27年と比べると0.9%増加しています。他方、「パート・アルバイト・その他」は181,883人で雇用者（役員を除く）に占める割合は34.9%となっており、平成27年と比べると7.1%の増加となっています。派遣社員やパート・アルバイトといった非正規雇用者については、ライフスタイルに応じ非正規として働くことを希望する人がいる一方、正規の職員・従業員として働く機会がないため非正規として働くという、いわゆる不本意非正規雇用労働者といわれる人が少なからず存在しています。

	平成27年		令和2年		増減 (%)
	実数(千人)	割合(%)	実数(千人)	割合(%)	
総数 雇用者	507.6	100.0	521.8	100.0	2.8
正規の職員・従業員	323.6	63.8	326.4	62.5	0.9
労働者派遣事業所の派遣社員	14.1	2.8	13.5	2.6	△4.6
パート・アルバイト・その他	169.9	33.4	181.9	34.9	7.1

R2「国勢調査」(総務省)

- ② 非正規雇用労働者の割合が増加しているのは、グローバルな競争の激化に伴う人件費抑制による正規雇用者の抑制、IT化等の技術革新により定型化できる仕事の範囲が拡大し、外部化が進んだことなどが原因といわれています。
- ③ 非正規雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇差は禁止されているものの、非正規雇用労働者には、正規雇用労働者と比べて様々な格差が生じています。賃金が低いなど労働条件にかかわるもののほか、より大きな問題として、企業内で教育訓練を受ける機会が少ないなど長期的なキャリアにかかわるものがあります。他方、正規雇用労働者の割合の低下は、長時間労働化など正規雇用労働者一人ひとりの労働の質的、量的な負荷を高めたといわれています。

4 地域における人材育成

地域において多様な人材が学び直し、学び続けるためには、企業が教育の機会を確保できるよう支援するほか、国や地域の教育機関等とも連携しながらリカレント教育の機会の充実を図り、幅広く学びの機会が得られるよう支援していく必要があります。また、労働者の主体的なキャリア形成及び企業による労働者のキャリア形成促進の双方への支援が必要です。

4.1 在職者のキャリア形成支援

4.1.1 在職者に行われている認定職業訓練や公共職業訓練の状況

- ① 認定職業訓練は、事業主や事業主の団体等が雇用している社員に対して行う職業訓練で、訓練の教科や期間、設備等が厚生労働省令で定める基準に適合していると具知事が認定した職業訓練をいいます。奈良県内には、調理や美容等の分野で 25 の認定職業訓練校があり、令和 3 年度では 2,826 人が受講しています。
- ② 認定職業訓練は、ものづくり分野やサービス業における基幹的な技能者を育成するとともに、一社では職業訓練を行うことが困難な中小企業における職業訓練を担うなど在职者訓練で大きな役割を果たしてきました。しかし、近年、休校状態になっている認定職業訓練校もあるなど訓練生の数は減少傾向にあり、技術革新等の環境変化に対応して認定職業訓練校自身が訓練内容の見直しを機動的に行う一方、訓練生、すなわち労働者の確保が課題となっています。
- ③ 県では認定職業訓練施設の一部に対して訓練経費等を助成して、働きながら能力開発に取り組む人たちを間接的に支援していますが、助成を通じて訓練の質及び水準の維持向上が担保される仕組みを検討していくことも重要です。
- ④ 公共職業訓練のうち、国（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構奈良支部（以下、「機構」という。））では、ものづくり分野において在職中の労働者を対象とし、技能・技術の向上等を目的に、技術革新、産業構造の変化などに対応する高度な技能や知識を習得できるよう在职者訓練を実施しています。
- ⑤ 県では、高等技術専門校において、管工事業等の水道、空調、ガス、電気等のライフライン設備工事にかかる施工管理技士や技術検定合格を目指す、試験対策講習を実施しています。また、その他業種の在职者訓練についても、民間に委託するなど充実させていく必要があります。
- ⑥ 国や県が実施する公共職業訓練においては、事業所における職業訓練や能力開発として活用されるように事業所への情報提供や働きかけとともに、成長分野や地域の実情に応じた訓練の実施が課題となっています。
- ⑦ 県内企業の業態転換、事業多角化及び DX の推進等のため、オンライン学習を活用した従業員の人材育成を支援し、学び直しによるスキルアップやキャリアアップを支援しています。

4.1.2 非正規雇用労働者の能力開発

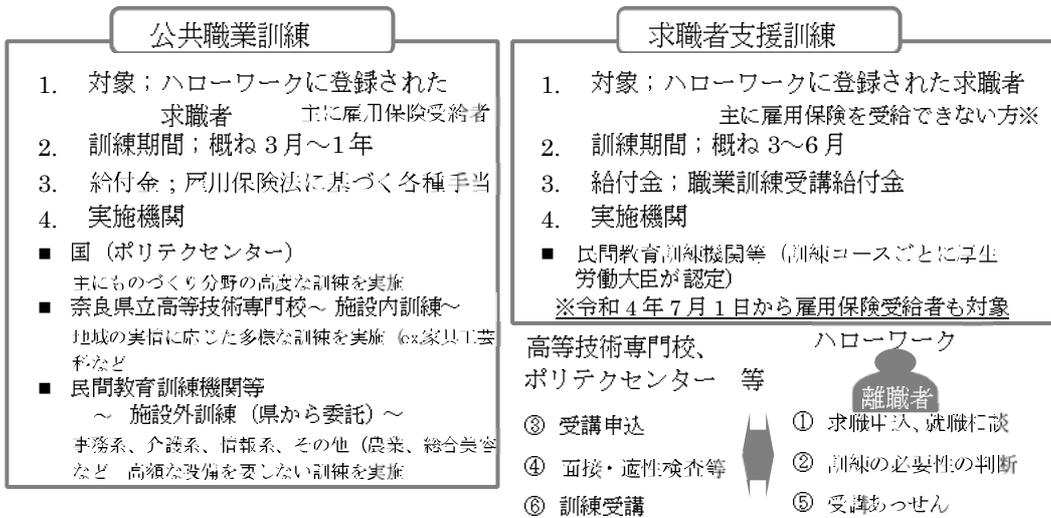
- ① 国内における非正規雇用労働者に対する能力開発の実施状況については、OJT、OFF-JTともに正規雇用労働者と比べ半分程度にとどまっています。県調査の結果によると、県内の事業所における非正規雇用労働者を対象としたスキルアップ研修の実施率は60%以下にとどまり、実施頻度も年に1回程度が最も多いなど十分でないことがわかっています。
- ② 非正規雇用労働者に対する能力開発の機会が相対的に少ない要因としては、短期間で離職する可能性が高いため、企業側に教育訓練を行うインセンティブが働きにくいことが考えられます。
- ③ このため、企業等が主体となった能力開発や正規雇用として働くことを希望する者の正規雇用への転換を推進することとして、国による人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金やトライアル雇用などの正社員への移行に向けた制度があり、企業等の積極的な活用が期待されています。県においても、事業所に対するオンライン学習支援に、非正規社員から正規社員への転換を支援するカリキュラムを設けるなどにより、非正規雇用労働者のキャリアアップを支援する取組が必要です。また、離職した非正規雇用労働者に対しては、国及び県が公的職業訓練の機会を提供していますが、正社員としての就職やキャリアアップに応えられるような訓練内容である必要があります。

4.2 働く意思のある人たちのキャリア形成支援

- ① 失業者や新たに就業を希望する人など働く意思のある人たちには、国や県が職業訓練の機会を提供しています。高等技術専門学校や機構が運営する奈良職業能力開発促進センター（以下、「ポリテクセンター」という。）では、主に雇用保険受給者（以下、「離職者」という。）を対象に職業に必要な知識や技能の習得を支援することによって再就職を容易にするための「公共職業訓練」を実施しています。
- ② また、奈良労働局では、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に、「求職者支援訓練」を実施しており、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練を実施しています。
- ③ 高等技術専門学校では、主に離職者を対象に公共職業訓練を実施しています。

4.2.1 高等技術専門校（施設内訓練）

- ① 高等技術専門校は、昭和 43 年に奈良・高田・桜井の各職業訓練所を統合したもので、平成 2 年 4 月から現在の名称となっています。施設内では、180 名の定員で事務系、情報系、ものづくりや設備管理など多様な訓練を実施しています。「奈良ならではの」のカリキュラム充実に取り組んでおり、例えば、文化財修復現場や寺社庭園での体験学習、市町村等との林業・木工事業連携、寺社庭園剪定作業現場での職場実習などを訓練として実施しています。また、県内企業の経営者等を講師とした就職・起業セミナーの開催など就職支援の充実にも取り組んでいます。学校全体の定員充足率は、近年 70%前後で推移し、全国の職業能力開発校の平均を上回っている状況が続いています。



- ② 訓練科ごとの志願状況を見ると、IT システム科や全国的にもめずらしい家具工芸科では例年、定員の 2 倍近い志願者がある一方で、いくつかの訓練科では志願者数が定員を充たさない状況となっています。定員を超える志願者があっても、入校選考の結果、定員を割り込む訓練科もあります。さらに、就職率は全国平均を上回っているものの、県内で就職する割合は必ずしも高くはないといった状況があります。訓練科によっては、修了した訓練と異なる業種への就職もみられるといった状況があります。
- ③ このため、働く意思のある人たちの多くに高等技術専門校を利用していただき、県内で就職していただけるように、効果的な PR の実施とともに、成長分野や地域の実情等を踏まえた訓練科の設定や就職支援の充実等が課題となっています。
- ④ また、高等技術専門校では、中学校及び高校の新卒者が就職に必要な知識や技能等を学べるように 15 名の新卒者枠を設けていますが、充足することのない状況が続いており、学生や学校関係者に公共職業訓練や高等技術専門校についてよく知ってもらうことも必要となっています。

高等技術専門校の訓練科（施設内訓練）

訓練科名	訓練内容
ITシステム科	プログラミング・データベース・Webコーディングなどの実習とITパスポート試験・基本情報技術者試験などの対策授業を行い、IT技術者としてのスキルアップを図ります。
家具工芸科	木工全般の技能を身につける実技訓練と、材料学や工作法、製品設計、安全衛生教育や経営学などの学科訓練を通し、木工の専門家を育成します。
建築科	木造建築物の加工技術には欠かせない器工具や木工機械の取扱をはじめ、模擬住宅の建築実習を通して、軸組工法や内外・外装仕上げの施工技術を学びます。また、リフォーム工事等にも対応できる技能と知識の習得、2級建築士の資格取得に向けた学習なども行います。
住宅設備科	電気・ガス・水道・空調設備などのライフラインや各種溶接及び液化石油ガス設備士に関する知識・技能を習得し、設備関連業界で活躍できる人材を育成します。
服飾ビジネス科	製図、縫製及び工業用ミシンの操作など被服の製作に必要な基本技能を習得します。また、色彩学、ファッションビジネス学、ファッション販売学では服飾ビジネス界で活躍するための専門的な知識を学習します。
オフィスビジネス科	一般事務、簿記会計、原価計算、税務会計、給与計算及び計算実務などの知識やパソコン会計及びOA機器操作技術を習得し、事務系職種で即戦力となる人材を育成します。
造園技術科	庭園設計と作庭技術、樹木の植栽や剪定技術、その他植物の保護管理等の基礎知識と技能の習得を目指します。また、造園作業に必要な機械操作等の資格取得を目指します。
ビルメンテナンス科	高度化・複雑化する設備管理に対応できるよう、関連する理論と基礎的課題を通して、電気工事・電気設備・冷凍機・ボイラー・消防設備・室内環境測定等の維持管理に関する知識と技能を習得します。
販売実務科	知的障害のある就労希望者を対象に、職業生活の基礎能力を身に付けながら、個々の能力・適性に応じた職業訓練を実施し、職業的自立・社会参加の促進を図ります。

4.2.2 高等技術専門校（民間委託訓練）

- ① 高等技術専門校では、多様な訓練機会を提供するため、施設外での訓練として専門学校等の民間教育訓練機関等に委託して、事務系、介護系または情報系等、委託することでより効率的、効果的に実施できる訓練（以下、「民間委託訓練」という。）を実施しています。年間で約700人が受講し、そのうち約7割は女性が占めています。受講者の約80%は訓練修了後3ヶ月以内に就職しており、全国平均を上回る就職率となっています。奈良県では、受講者の選考にあたり適性検査（筆記）や面接を実施しているほか、県スタッフ（巡回就職支援指導員）が頻回に相談支援等を実施していることがその要因と考えています。

民間委託訓練の訓練コース数及び受講者数について

訓練分野	R 元年度計		R2 年度計		R3 年度計		コースの例
	コース数	受講者数(人)	コース数	受講者数(人)	コース数	受講者数(人)	
農業・林業・鉱業系分野	2	13	2	12	2	8	農業科
事務系分野	30	537	25	447	35	491	ビジネス実践科、パソコン財務会計科、医療事務科、簿記実践科、ビジネス基礎科、ビジネス応用科、PC スキルアップ科
情報系分野	5	108	2	60	3	70	Web クリエイティブ科、オフィス事務 Web 運用科、Web サイト作成科
サービス系分野	3	42	2	15	3	26	総合美容科、美容師養成科
介護・医療・福祉系分野	13	130	11	120	12	111	介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修、介護福祉士養成科、栄養士養成科、保育士養成科、言語聴覚士養成科

- ② 民間委託訓練では、美容や農業など多様な訓練を実施しているほか、託児サービス付きや特別な受講者枠（新卒、ひとり親家庭の父母、出所者）を設けるなど個人的な事情等にも配慮するようにしています。また、職業訓練の受講から企業等における実習に至るまで一貫した形で実践的な能力を習得し、再就職の実現を積極的に支援するため、座学に事業所での職場実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）」にも取り組んでいます。新型コロナウイルス感染症の影響により、職場実習の受託先を見つけるのが難しいという事情もありますが、職場実習から就職に結びつく事例もあることから、設定する訓練科を増やしていきます。令和3年度からは、育児や介護等の事情により全日・通所制の訓練受講が困難な方に向けて、在宅での訓練を主とする「eラーニングコース」の設定を行っています。

訓練区別の受講者数及び就職率

(単位：人、%)

訓練区分	概要	受講者数			O は就職率		
		R元	R2	R3			
知識等習得コース	求職者に必要な知識・技能等の職業能力を付与するためのコース（ビジネス実践、簿記実践、ビジネス基礎、医療事務、介護職員初任者研修、総合美容 等）	700 (83.1)	507 (85.7)	596 (86.1)			
長期高度人材育成コース	専門的知識・技術の職業能力を付与し、国家資格取得を目的としたコース（美容師養成、介護福祉士養成、栄養士養成 等）	44 (97.6)	47 (97.4)	50 (- ※)			
委託訓練活用型デュアルシステム	民間教育訓練機関等を活用した座学と、事業主等への委託による企業実習及び能力評価を行うコース（農業、Web クリエイティブ 等）	86 (52.7)	100 (65.7)	33 (79.3)			
eラーニングコース	求職者に必要な知識・技能等の職業能力を付与するためのコース（PC スキルアップ 等）	-	-	27 (63.0)			

※2年コースのため、未確定

- ③ 民間委託訓練の受講希望者は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、減少しています。また、受講者の選考にあたっては適性検査（筆記）や面接を実施していますが、就職意欲の低い受講者が参加していることもあります。特に、農業科においては、受講者数、就職率がともに低調であることから、就職意欲を高めるため、令和2年度より、「日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）」を導入しました。
- ④ 民間委託訓練も今後さらに地域の産業を担う人材を育成することが期待されていることから、その実施にあたっては、県内の人材ニーズを的確に把握するとともに、県内での就業状況の把握など訓練終了後の評価分析を十分に行ったうえで訓練コースを設定することが必要です。特に、デジタル分野や人材不足分野等の訓練内容を充実させていく必要があります。また、就職訓練後の出口というべき就職支援を充実していくことが重要であり、離職者への公共職業訓練についての啓発や周知等も課題です。

4.2.3 その他の県が運営に関わっている人材育成のための体制

県では、医師や看護師を地域で確保するため、医師や看護師として働くことを希望する人が県内で学べるように県立医科大学や看護専門学校等の運営を支援しているほか、飲食業・農業の分野で働くことを希望する人が充実した訓練を受けられるように「なら食と農の魅力創造国際大学校」を運営しています。また、新たな森林環境管理を担う人材の養成のため、フォレスターアカデミーを運営しています。

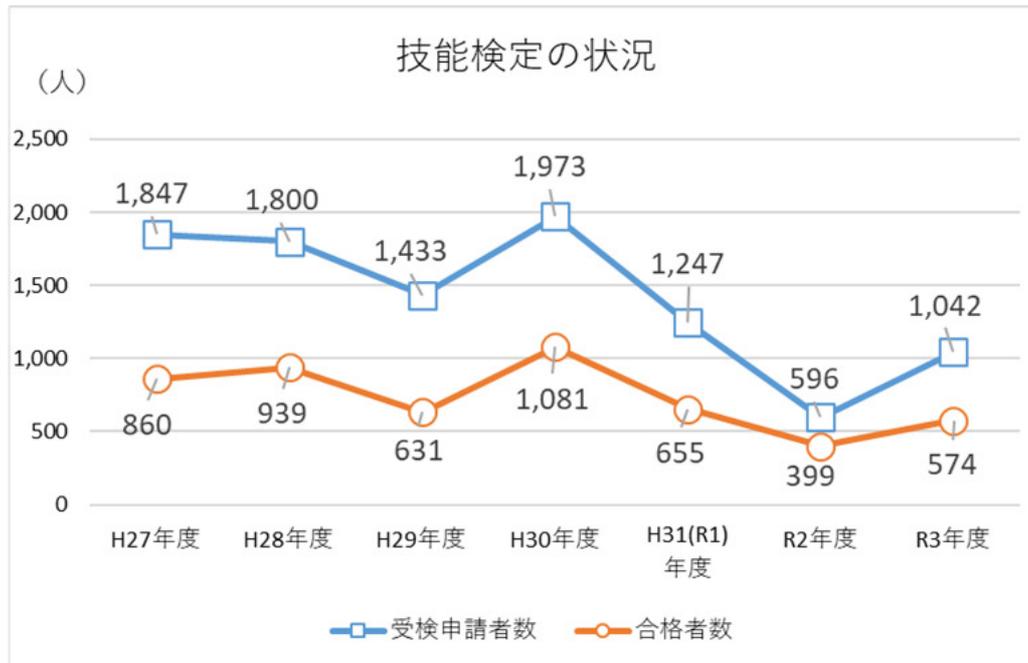
4.2.4 学校段階におけるキャリア教育

- ① 職業に必要な専門的な知識・技能は、生涯にわたって継続して習得されていくものであるため、学校教育で行う職業教育は、専門分野の基礎的な知識や技能の育成とともに、知識・技能を活用する能力や仕事に向かう意欲・態度等を育成することが必要とされています。
- ② また、職業教育は、専門分野の学習とその後の進路を固定的にとらえるものではなく、特定の専門分野の学習を端緒として、これに隣接する分野や関連する分野に応用したり、発展したりしていくことができる広がりを持つ教育であるという観点も重要です。
- ③ 地域雇用条例においても、学齢期からその発達段階に応じて職業に触れる機会の提供等により、職業に対する興味を養い、理解を深めることができるよう必要な施策を講ずると定めています。また、職業能力の開発及び向上を図るため、実学教育の内容の充実を図ることとしています。

4.3 職業能力を評価するしくみ

- ① 職業能力を評価するしくみ（能力評価制度）は、労働者の能力や地位の向上、処遇改善につながると考えられています。
- ② 能力評価試験に合格することは、労働者個人にとって知識や技能を習得するうえで一つの目標となるだけでなく、技能者としての自信や誇りの源となり、自己啓発など向上心を高めることにもなります。他方、技能者の存在が事業所の高い技術力の証明となるなど事業所にもメリットがあるといわれています。

- ③ 労働者の職業能力を客観的に評価するために様々な職業能力評価制度が整備されています。例えば、その一つとして職業能力開発促進法による技能検定制度があります。これは、130の職種について労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度で、労働者の技能とその経済的社会的地位の向上を図ることを目的に行われているものです。本県では、令和3年度で1,042人の受検申請があり、そのうち574人が合格しています。



「県雇用政策課調べ」

※令和2年度については、新型コロナウイルス感染症の影響により前期試験の実施が全国で統一中止。

- ④ 技能検定の合格者は「技能士」と称することができますが、その認知度の低さをはじめ、労働市場での評価軸として十分に活用されていないと指摘されています。奈良県が実施した技能検定の受検者数は、近年、コロナ禍の影響もあり低迷しています。また、若年者への技能検定受検手数料の減免対象者が改正され、令和4年度から学生（雇用保険被保険者ではない者）が除外となったため、受検者数の落ち込みが懸念されています。
- ⑤ 県では、従来から優れた技能者に対する表彰や小・中学校に対する熟練技能者派遣等を行って社会における技能尊重機運を醸成し、技能者の社会的地位の向上や労働者の技能習得意欲の増進を図っているところです。技能検定は社内の人材育成や能力評価制度として活用するメリットがあると言われていたことから、その活用事例の周知とともに「技能士」資格の習得に向け、県内事業所や学校等に対しての働きかけや支援等が課題となっています。

5 社会・経済状況の変化への対応

5.1 奈良県経済の状況

- ① 県内各経済部門の生産活動によって新たに付加された価値の合計額である本県の県内総生産（名目）の国内総生産（名目）に占める割合は、令和元年度で 0.70%で、3兆 9,252 億円となっています。
- ② 産業別に見ると第一次産業 212 億円、第二次産業 8,848 億円、第三次産業 2兆 9,959 億円となっています。
- ③ また、主な業種別構成比は、製造業が 17.9%、不動産業が 15.0%、保健衛生・社会事業が 11.8%となっています。
- ④ 奈良県は、教育、保健衛生・社会事業、公務等の構成比が国に比べ高く、鉱業、情報通信業、専門・科学技術、業務支援サービス業等の構成比は低くなっています。

経済活動別県内総生産（生産側、名目）

（単位：百万円、％）

項目	実数		対前年度増加率		構成比		増加寄与度	
	H30 年度	R 元年度	H30 年度	R 元年度	H30 年度	R 元年度	H30 年度	R 元年度
農林水産業	21,385	21,170	△9.2	△1.0	0.5	0.5	△0.1	△0.0
鉱業	953	989	△3.2	3.8	0.0	0.0	△0.0	0.0
製造業	717,623	702,130	0.7	△2.2	18.2	17.9	0.1	△0.4
電気・ガス・水道・廃棄物処理業	126,112	129,194	△0.7	2.4	3.2	3.3	△0.0	0.1
建設業	191,814	181,659	10.2	△5.3	4.9	4.6	0.5	△0.3
卸売・小売業	365,725	361,843	△1.3	△1.1	9.3	9.2	△0.1	△0.1
運輸・郵便業	186,223	197,828	3.2	6.2	4.7	5.0	0.1	0.3
宿泊・飲食サービス業	101,553	95,899	△0.0	△5.6	2.6	2.4	△0.0	△0.1
情報通信業	91,369	88,890	△0.3	△2.7	2.3	2.3	△0.0	△0.1
金融・保険業	181,462	192,817	△1.0	6.3	4.6	4.9	△0.0	0.3
不動産業	601,798	588,599	1.9	△2.2	15.3	15.0	0.3	△0.3
専門・科学技術、業務支援サービス業	167,844	167,600	△1.2	△0.1	4.3	4.3	△0.1	△0.0
公務	282,799	281,281	0.8	△0.5	7.2	7.2	0.1	△0.0
教育	213,810	215,117	0.5	0.6	5.4	5.5	0.0	0.0
保健衛生・社会事業	447,212	464,932	1.5	4.0	11.4	11.8	0.2	0.5
その他のサービス	214,160	211,871	0.5	△1.1	5.4	5.4	0.0	△0.1
小計	3,911,842	3,901,819	1.0	△0.3	99.4	99.4	1.0	△0.3
輸入品に課される税・関税	66,134	67,573	8.5	2.2	1.7	1.7	0.1	0.0
（控除）総資本形成に係る消費税	41,506	44,200	△3.2	6.5	1.1	1.1	△0.0	0.1
県内総生産	3,936,470	3,925,192	1.2	△0.3	100.0	100.0	1.2	△0.3

「令和元年度奈良県県民経済計算」（内閣府）

5.2 奈良県の経済と社会の振興～新しい時代の地域資本主義の推進～

地域を構成する主体が公益を志向し、地域が将来にわたって発展する社会を目指し、「新しい時代の地域資本主義に基づき活力ある持続可能な経済と社会の実現を図る条例」を令和 5 年 4 月に施行します。

- ① 日本経済は、第二次世界大戦後、世界に類を見ない発展を遂げ、世界有数の経済大国となりましたが、バブル経済崩壊以降、長く低成長と賃金低迷の状況にあります。

- ② この間、市場任せ、株主偏重の従来型の資本主義のあり方が、将来に向けた成長投資の阻害、社会の中核を担う中間層の疲弊、都市と地方の地域間格差や気候変動問題などに見られる持続可能性への懸念など、市場だけでは解決できない多くの社会問題を生んでいます。
- ③ これに加え、本県は大阪のベッドタウンとして発展してきた経緯から、他地域に大きく依存した経済構造となっており、急激な高齢化や労働力人口の減少が顕著になる一方、本県で育った若者の働く場の確保が十分でないなど、成熟したベッドタウンにおける諸課題が顕在化してきています。
- ④ こうした諸課題の解決には、未来への視点と他者を思いやる精神が足りない従来型の資本主義から、地域を構成する主体が、長期的な視点と公益を志向する精神で地域経済の発展を目指す、新しい時代の地域資本主義へと価値観を転換することが求められています。
- ⑤ 一方、2037年には、リニア中央新幹線奈良市附近駅の設置や大規模広域防災拠点の整備、京奈和自動車道の概成をはじめとする本県発展の屋台骨となる産業基盤が整う見込みであり、これを機に多くの雇用が生まれることが期待されます。また、大和平野中央田園都市構想においては、多様な人材、先進的な技術や情報が集まる新拠点を中心に、スタートアップや関連産業が集積し、奈良発のイノベーションの創出を目指す、新しいまちづくりが始まりつつあります。
- ⑥ これらを背景に、この新しい時代の地域資本主義に基づき、事業活動が持続的に発展し、その利益が働く人へ還元されるとともに、地域を構成する主体による社会への貢献により、地域が将来にわたって発展する社会、すなわち「商ってよし」「働いてよし」「世間によし」の「三方よし」の奈良県を実現するための条例を令和5年4月に施行しています。
- ⑦ 新しい時代の地域資本主義に基づく地域の経済及び社会の振興は、事業活動において、生産性及び価格転嫁力の向上によって得られた利益が、当該事業者の成長発展に投資されるほか、働く人及び地域社会へ還元されること、そして失敗に寛容な懐の深い地域として、若者をはじめとする多様な人々から、起業や新たな就労など再出発の地として選ばれる地域をつくることを旨として、取組を進める必要があります。

5.3 我が国をとりまく経済構造の変化への対応

- ① Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展により、社会全体のDXの促進が加速化されるものとみられます。従来のIT技術にとどまらないIoT、ビッグデータ解析、AI等の技術の進歩は、これまで人が行っていた仕事を機械等の技術に代替させる大きな可能性があります。
- ② このため、今後は、定型的な仕事を間違いなくこなす能力だけでなく、変化に対応する能力、マニュアル化されていない仕事をこなす能力が重要になります。
- ③ さらに、決まった製品やサービスをどう生産するかではなく、どんな製品やサービスを生産するかということがより重要になっており、高い付加価値を生みだすことのできる人材を育成していくことが必要となっています。

5.4 県内事業所における働き方改革

- ① 奈良県では、平成 29 年の「就業構造基本調査」によると、男性の週間就業時間 60 時間以上の常勤雇用者の割合は、全国第 14 位と比較的高く、女性の就業率は全国で最も低くなっています
- ② また、自分の家庭の理想を、「夫が外で働き、妻は家庭を守ること」と思う者の割合が高く、県民意識として、性別役割分担意識が保守的な傾向が強い状況にあります。
- ③ しかしながら、令和元年の働き方改革推進法の施行以来、県内事業所の「長時間労働の是正」、「賃金引上げと労働生産性向上」、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」などの働き方改革の取組については、着実に進んでいる状況です。
- ④ 加えて、雇用環境が大きく変化する中、多様な人材が希望に応じて就労できるよう、地域が雇用環境の整備を積極的に行う必要が生じていることから、奈良県では、令和 4 年 4 月に地域雇用条例を施行し、多様な人材が自らの希望や適性等に応じた柔軟な働き方ができるよう県内事業所における更なる働き方改革の取組を進めています。
- ⑤ 更なる働き方改革を進めるため、県として取り組むテーマ、例えば、テレワークの導入・定着、多様な正社員制度の導入、非正規社員から正規社員への転換、従業員の健康管理等を定め、県内事業所へ社会保険労務士や IT コーディネータ等の各テーマの専門家を派遣すること等により、県内事業所における柔軟な働き方を支援することとしています。
- ⑥ 仕事と家庭の両立や雇用の維持、職場復帰のしやすさ等、柔軟で多様な働き方ができる良質な職場環境整備に取り組んでいる県内事業所を「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」として登録し、優れた取組の表彰、情報発信を行うなど、県内事業所における働きやすい職場環境づくりの推進に努めています。
- ⑦ 県では、地域において良い人材が集まり、育つための良い職場づくりを推進することを目的とし、「地域において良い人材を集め育成することを目指した良い職場づくりの推進に関する条例」を令和 5 年 4 月に施行し、啓発活動その他の活動を通じて、良い職場づくりの重要性について事業者の理解を深めるよう努めることとしています。