

## 第4章 推進施策

### 1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた人材育成の推進

#### 1.1 デジタル技術を活用できる人材の育成

社会全体のDXの加速化などへの対応のため、デジタル人材などの新たな産業・技術を担う人材の育成を推進します。多様な人材が、その適性或希望に応じて、幅広い分野でデジタル技術を活用し活躍できるよう時代の変化や地域のニーズに応じたデジタル人材の育成を推進します。

- ① 高等技術専門校では、ITシステム科において、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パスポートや基本情報技術者などの資格取得を目指した人材育成を行います。
- ② 国の「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月閣議決定）において、「職業訓練のデジタル分野の重点化」が盛り込まれたことを受け、民間委託訓練においても時代の変化や企業の人材ニーズに応じたIT分野の訓練カリキュラムを検討し、個人や企業の求めるレベルに応じた訓練コースを追加していきます。
- ③ 企業と離職者の双方のニーズを踏まえ、オンライン学習を活用した実践的な企業実習を実施し、雇用に結びつけます。デジタル人材を育成するため、DX推進など企業の求める人材像に合わせたコースのほか、PCスキルアップ、Webサイト作成等のコースを設定します。
- ④ 在職者についても、事業所におけるオンライン学習を活用したデジタル人材の育成を支援します。ITの基礎知識やプログラミング、DX関連等幅広くオンラインで学習できるよう支援し、学び直しを通じたスキルアップやキャリアアップを支援します。
- ⑤ デジタル人材育成のための教育訓練施設や訓練を担う指導者を開拓するため、地域の大学等の教育機関や民間企業等との連携によるデジタル人材の育成を検討します。

#### 評価指標

区分	実績	目標 (R9)
高等技術専門校就職率 (IT分野)	100% (R3)	100% (R8)
民間委託訓練就職率 (IT分野)	75.7% (R3)	90.1% (R8)

※目標値は、原則として、令和9年度までに達成することを目標としますが、他計画との整合や調査年度等を踏まえた指標は括弧書きの目標年度とします。以下、同様とします。

## 1.2 人材不足分野における人材の育成

高齢化の進展によりニーズが高まる「医療・福祉分野」、担い手不足が懸念される「建設分野」、「農林分野」、「運輸分野」等の人材不足分野における人材育成の取組を促進します。

- ① 高等技術専門学校において、「建築科」を設置し、民間委託訓練においても、介護分野及び農林分野の訓練コースを設置します。
- ② 看護職員の人材確保のため、小・中学校における出前事業、NCCS（ナースセンター・コンピュータ・システム）による都道府県のネットワークを活用した求人・求職に関する情報の提供や就業あっせん等の実施、再就業を希望する看護職員に対する研修等を実施します
- ③ 介護職員の人材確保のため、介護福祉士を目指す学生、介護福祉士の業務に従事する外国人留学生等への就学資金等の貸与、外国人介護人材の受入環境整備への支援、外国人介護福祉士候補者の円滑な就労及び日本語習得に関する支援を行います。また、概ね 55 歳以上の元気なシニアの介護分野への参入及び人材確保を促進します。
- ④ 保育士の人材確保のため、保育人材バンクを運営し、保育士等の就職を支援します。また、保育現場の働き方改革を進め、労働環境の改善を図るための働き方改革マニュアルを作成し、普及の促進を図ります。
- ⑤ 建設業の担い手確保のため、インターネットを活用して広く効果的に建設業の魅力を PR します。また、官民一体の建設業就職フェアを開催します。
- ⑥ 農業の担い手確保のため、就農相談等の支援を行います。また、新規就農希望者に対する研修の実施、就農後の定着のための資金の交付を行います。また、なら食と農の魅力創造国際大学校を運営し、「食」と「農」の担い手を育成します。
- ⑦ 林業の担い手確保のため、林業機械化推進センターにおける研修等への支援、林業労働力確保支援センターにおける高度な技術・技能の習得、労働環境の改善及び新規就業者の確保・育成への支援を行います。また、フォレスターアカデミーを運営し、新たな森林環境管理を担う人材を養成します。さらに、県内の木造非住宅建築に関する設計・施工に携わる技術者を対象とした研修等を実施します。
- ⑧ 運送業の人材確保のための取組を事業者、国、学校等の関係機関と連携し推進します。バス事業では県主催の合同企業説明会等における事業者によるブースの設置や、バス運転手確保に向けたキャリアパスガイドの作成等に対し支援します。
- ⑨ 奨学金返還支援制度を設けて理工系大学生等の確保に積極的に取り組む県内企業を支援することにより、県内企業の魅力向上や就職者の経済的負担軽減を通じた県内就労の促進と職場定着を図ります。
- ⑩ 南部・東部地域の市町村職員等の人材確保・育成に、県と市町村が協働して取り組むため、施策策定のスキル向上や専門職員向けの研修会等を実施します。また、奥大和地域で活躍する人材の育成、各拠点で活躍するリーダーの発掘、育成伴走型支援プログラムの実施等を行います。

### 1.3 技能の振興

仕事を遂行する上で必要な資格等の取得促進に努め、また、ものづくりの魅力発信及び技能尊重機運の醸成に努めます。

- ① 高等技術専門校では、県内事業所の在職者を対象とした訓練で、技術検定受検を支援するため、試験対策講習を実施します。
- ② 技能検定の実施機関である奈良県職業能力開発協会と連携して、技能検定制度の普及促進に努めます。企業の規模に関わらず、幅広く受検を促すため、労働者のキャリア形成の一環としての活用について周知に努めます。
- ③ 技能検定について、県内企業のニーズとともに県民が県外で受検している職種などを把握して県内で実施する技能検定職種の追加等を検討します。
- ④ 若年者の技能取得を促進するため、25歳未満の在職者を対象に、技能検定受検料の減免を行います。また、若年者への技能検定制度の普及に努めます。
- ⑤ ものづくりへの関心を高めるとともに技能を尊重する機運を醸成するため、次のような取組を行っていきます。
  - ア) 小・中学生等を対象にもものづくり体験の機会提供やものづくりの魅力伝える職業体験教室等の実施などに取り組みます。
  - イ) また、県内の優れた技術・技能を集めたイベント「技能フェスティバル」を開催し、技能の魅力を発信します。
  - ウ) さらに、奈良県職業能力開発促進大会において、長年にわたって卓越した技能を発揮した方、職業訓練等に功績のあった方及び技能検定試験成績優秀者を表彰・紹介し、技能者の地位の向上を図るとともに、技術・技能を継承する意識を高めます。
  - エ) 「なら産業人材育成ジャーナル」を発行し、ものづくりの魅力発信を行います。
  - オ) 高等技術専門校では、親子ものづくり体験教室の開催や、訓練生が制作した作品を展示・販売する専門校展を実施し、ものづくりの魅力を発信します。
  - カ) 伝統工芸ふれあい体験の開催や、小学校等での伝統工芸品製作体験の実施などにより、伝統的なものづくりの技や伝統工芸品の魅力発信に取り組みます。

#### 評価指標

区分		実績	目標 (R9)
技能検定	申請者数	841 人 (R4)	880 人
	うち若年者 (25 歳未満)	89 人 (R4)	100 人
技能フェスティバル参加団体数		20 団体 (R4)	22 団体
職業体験教室等参加者数 (ものづくり分野)		435 人 (R3)	700 人 (R8)

## 2 多様な人材の適性、ライフステージ等に応じたキャリア形成の推進

### 2.1 就業意識の醸成

- ① 小・中学生等を対象にものづくり分野、人材不足分野（建設業、製造業等）、新たな産業・技術（IT分野等）の職業体験教室等の実施により勤労観、職業観の育成、就業意識の醸成に取り組みます。
- ② 県内の小・中学校において、看護についての出前授業を行います。
- ③ 中学生等を対象に、勤労観、職業観を育成するため、学校現場における職場体験活動を普及促進します。
- ④ 高校生を対象に、起業家精神の醸成のため、アントレプレナー教育プログラムを実施します。
- ⑤ 高校生を対象に、就業意識の向上・醸成の機会を創出するため、高校生合同企業説明会を実施し、企業とのマッチングを促進します。
- ⑥ 「なら女性活躍推進倶楽部」会員企業の女性ロールモデル等と学生が交流する機会を提供します。

#### 評価指標

区分		実績	目標 (R9)
職業体験教室等参加者数		337人 (R3)	810人 (R8)
職場体験 (中学生)	実施率	17.2% (R3)	25.4% (R8)
卒業後から3ヵ年の離職状況 (離職率)	大学	37.1% (H31年3月卒)	31.6% (R6年3月卒)
	高校	40.3% (H31年3月卒)	34.8% (R6年3月卒)

### 2.2 インターンシップの充実及びキャリア教育の推進

- ① 高校生を対象としたインターンシップに取り組みます。高校生に働くこと、生きることの尊さを実感させ、勤労観、職業観を醸成させるとともに、希望する職種の実際を知り、本人の適性や関心、能力を適合させる訓練として離職防止につなげます。また、県内企業にとっては、就職前に自社の魅力を知ってもらえる機会ともなり、県内企業への就職促進に取り組みます。
- ② 小・中・高校生等を対象に、勤労観、職業観を発達段階に応じて組織的・系統的に育成し、自らのあり方や生き方を設計できるような指導體制の構築を図るため、キャリア教育の手引きを活用して研修を実施します。
- ③ 高校生の実践力の向上、勤労観、職業観の育成を目的として、学校での座学と企業等での実習を組み合わせる奈良県版デュアルシステムや長期インターンシップに取り組みます。

- ④ 大学生等を対象とした県内企業へのインターンシップを県主催で実施し、就職前に業界・企業の分析や自己理解、就業意識の醸成の機会を設け、本人に合った企業への就職につながるよう支援します。
- ⑤ 高等技術専門校では、訓練生に職場や現場を体験させることにより、更なる技能の向上を図るとともに、就業意識の形成と就労への自信につなげ、早期の就業を促進します。

評価指標

区分		実績	目標 (R9)
インターンシップ (高校生)	参加生徒の割合	12.8% (R3)	25% (R6) ※
高等技術専門校職場実習	就職率	91.4% (R3)	96.3% (R8)

※「奈良新『都』づくり戦略 2023」において設定した目標値

### 2.3 リカレント教育の機会の充実

- ① 人生 100 年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化、雇用の流動化が進む中、多様な人材が産業技術や社会環境の変化に対応するための知識やスキルを生涯を通じて学び続けることができ、学び直すことができるようリカレント教育の機会の充実を図ります。
- ② IT 技術の進展に伴い、オンラインによるリカレント教育も普及が進んでおり、多様な人材がそれぞれの能力や適性、キャリアプランに応じて、時間や場所を選ばずに学習し能力開発ができるよう、実施方法や効果等を検証しながら職業訓練での活用を推進します。
- ③ 在職者に対しては、事業所におけるオンライン学習を活用した人材育成を支援し、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ます。オンライン学習の内容に、非正規雇用労働者の正規雇用への転換を支援するカリキュラムも設けるなど、能力開発の機会を得にくい非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します。離職者に対しても、企業が求める人材ニーズに応じたオンライン学習と企業実習を行い実習先企業での正規雇用を目指すなど、オンラインを活用した職業訓練の機会の充実を図ります。
- ④ 高等技術専門校で実施する公共職業訓練は、施設内でものづくりや設備管理を中心に情報系、事務系などの訓練を実施しているほか、施設外で民間教育訓練機関等に委託し事務系、介護系、情報系などの多様な訓練を提供しています。今後、県内の人材ニーズを踏まえ、デジタル分野等の成長分野や人材不足分野等、地域の実情に応じた訓練内容の充実に取り組みます。
- ⑤ 専門的知見や指導者を有する大学等の教育機関や教育関係事業者、関係団体等との連携、協力により、地域経済・産業の持続的発展を担う人材の育成に資するリカレント教育の機会の充実について検討を進めます。
- ⑥ 大和平野中央田園都市構想（令和 5 年 2 月策定）では、県立工科大学（仮称）を核としたスタートアップヴィレッジ（令和 13 年供用開始予定）において、県内の若

者、女性、中高年齢層、外国人などを対象とした実践的なリカレント教育の実施が計画されています。スタートアップヴィレッジに整備予定の（仮称）ワンストップ就業相談・あっせんセンター内に設置予定の（仮称）人材育成・再教育センターや近接する高等技術専門校との連携・協力のあり方等について、今後検討を進めます。

#### 評価指標

区分	実績	目標 (R9)
オンライン学習受講者数	-	200 人

## 2.4 労働者のキャリア形成への支援

- ① 急速なデジタル化の進展や職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していきます。このため、労働者は、日々の業務を通じて職業能力の向上を図るとともに、若年期から職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即して学び直しを行い、スキルアップを図っていく必要があります。
- ② 労働者が意欲を持って学び続けるためには、労働者の自律的・主体的なキャリア形成を支援することが重要であり、キャリアコンサルティング等を通じてキャリアプランを明確化するとともに、経済・社会環境の変化やライフステージ等の変化に応じてキャリアプランを見直す機会を持てるよう支援していきます。
- ③ ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングの課程で有効活用できるツールであり、企業における従業員のキャリア面談時のコミュニケーションツールとしても有用であることから普及を推進します。また、国のキャリア形成サポートセンターの活用促進により、企業でのキャリア面談と研修等を組み合わせた「セルフ・キャリアドック」の実施による従業員の主体的なキャリア形成を支援します。
- ④ 「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」の中から特に能力開発で優れた取組を行っている企業等を表彰することで、能力開発を促進します。
- ⑤ しごとiセンターでは、キャリアコンサルタントによる就業相談を行い、ジョブ・カード等のアセスメントを活用し求職者等のキャリア形成を支援します。
- ⑥ 高等技術専門校では、離職者訓練において、ジョブ・カードの活用により訓練生のキャリアコンサルティングを充実させ、一人ひとりの希望に添いながら、その能力や適性にあった就職支援や起業支援に取り組みます。

#### 評価指標

区分	実績	目標 (R9)
社員・シャイン職場づくり推進企業登録数	207 社 (R3)	280 社

### 3 多様な人材が活躍できる人材育成の推進

若者、女性、高齢者、外国人、障害のある人などの多様な人材が職業能力を高め、いきいきと働き活躍できるよう、属性に応じた人材育成を推進します。全ての人材が、それぞれの個性や能力を発揮してともに働き活躍できるよう、多様性の尊重の観点で人材育成を進めます。

#### 3.1 全ての人材に対する能力開発の支援

全ての人材が、それぞれの個性や能力を発揮し、いきいきと働き、離職しても学び直して再就職し、活躍できるよう能力開発を支援します。

##### 【在職者向け】

- ① 高等技術専門校では、訓練をしていない土日や夜間を利用して、在職中の方の技能・知識のスキルアップや資格取得を支援します。また、民間への委託による訓練コースの充実を検討します。
- ② 事業主が従業員に対して行う職業訓練のうち、法令で定める基準に適合すると知事が認定する認定職業訓練制度の普及を推進するとともに、監督権限に基づいて適切な運営を図ります。
- ③ 認定職業訓練に対する助成制度については、助成対象とする訓練施設及び訓練科・コースごとに目標の設定及び実地検査の実施による成果の検証を行い、訓練内容の充実につながるよう、効率的・効果的な運用に努めます。
- ④ 事業所におけるオンライン学習を活用した人材育成を支援し、労働者の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ます。
- ⑤ ポリテクセンターに設置された生産性向上人材育成支援センターが実施する生産性向上に必要な知識及び技能の習得訓練や、企業の個別課題やニーズに対応したオーダーメイド訓練といった在職者に向けた訓練の情報提供を行い、事業所での活用促進を図ります。

##### 評価指標

区分	実績	目標 (R9)
オンライン学習受講者数	-	200人

##### 【離職者向け】

- ① 国のハローワークインターネットサービスの情報を県の Web サイトに掲載し、公共職業訓練にかかる情報提供を充実します。
- ② 「なら産業人材育成ジャーナル」の発行等により、離職者訓練修了者の好事例等を PR します。
- ③ 離職者訓練における訓練修了者の就職率や雇用形態などのデータを分析し訓練内容の改善に活用します。

- ④ 企業が求める人材ニーズに応じたオンライン学習と企業実習を行い実習先企業での正規雇用を目指すなど、オンラインを活用した職業訓練の機会の充実を図ります。
- ⑤ 就職支援サイト「ジョブなら net」を運用し、求職者向けセミナー等、人材育成に関する情報を発信します。

評価指標

区分	実績	目標 (R9)
実習先企業での正規雇用者数	-	15人

《高等技術専門校（施設内訓練）》

- ① 高等技術専門校において、中学校及び高校の新卒者への優先枠を設けていることについての理解を促進するため、県内学校訪問や進路担当教職員の集まる会議での周知、見学会の開催などを行います。
- ② 体験学習や職場実習を通じて、就業意識の形成と実践能力を養成し早期の就業を促進するとともに、ビジネスマナーやコミュニケーション能力の向上を目的に外部講師による就職支援セミナーなどに取り組みます。
- ③ 家具工芸科及び造園技術科の訓練生の実践能力を養成するため、「奈良県と三宅町とのまちづくりに関する包括協定書」に基づく近鉄石見駅前の緑地整備等にも取り組みます。
- ④ 精神保健福祉士等の専門家を配置し、メンタルヘルスの問題を抱える訓練生及びその指導にあたる指導員のメンタルヘルスについて支援します。
- ⑤ 県内企業訪問やハローワークとの連携により求人情報の収集に努めるとともに、ジョブ・カードの活用により訓練生のキャリアコンサルティングを充実させ、一人ひとりの希望に沿いながら、その能力や適性にあった就職支援や起業支援に取り組みます。
- ⑥ ハローワークや県内関連業界団体と連携して、求人票や関連情報の収集を図り県内就職率の向上に取り組みます。
- ⑦ 定員充足率や就職率が低迷している訓練科については、企業の人材ニーズ等を見極めながら訓練科の再編等を検討していきます。
- ⑧ 職業訓練指導員の研修機会等を確保し、技能や就職にかかる指導技術の維持向上に取り組みます。

評価指標

	区分	実績	目標 (R9)
施設内訓練	定員充足率	70.6% (R4)	82.2%
	就職率	88.1% (R3)	100.0% (R8)
	関連就職率※	87.3% (R3)	87.7% (R8)
	県内就職率	55.1% (R3)	64.6% (R8)

※受講した訓練の関連分野への就職率



《高等技術専門校（施設外訓練＝民間委託訓練）》

- ① 県の広報媒体（県民だより奈良、奈良県ホームページ、奈良県公式 SNS など）を活用して効果的な広報活動に取り組みます。
- ② 民間委託訓練の実施にあたっては、時代の変化や企業の人材ニーズを踏まえ、地域の実情に応じた訓練コースの設定に取り組みます。
- ③ 育児等の時間的制約のある訓練生向けに託児サービス付き訓練の拡充に取り組みます。また、インターネットを使って受講できる e ラーニングコースを設定し、土日・夜間コースの設定についても検討します。訓練コースの設定に当たっては、訓練の受託機関の開拓を行います。
- ④ 国の「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和 4 年 6 月閣議決定）において、「職業訓練のデジタル分野の重点化」が盛り込まれたことを受け、民間委託訓練においても時代の変化や企業の人材ニーズに応じた IT 分野の訓練カリキュラムを検討し、個人や企業の求めるレベルに応じた訓練コースを追加していきます。
- ⑤ 言語聴覚士や保育士などの国家資格の取得等により、正規雇用での就職を支援するため、長期の離職者訓練コースを設定します。また、訓練コースの充実を図るため、訓練の受託機関の開拓を行っていきます。
- ⑥ 民間委託訓練の質を確保するため、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」の受講又は「ISO29993（公式教育外の学習サービスーサービス要求事項）」及び「ISO21001（教育機関ー教育機関に対するマネジメントシステムー要求事項及び利用の手引）」を取得していることを委託先選定における要件とします。
- ⑦ 仕事をしていくうえで必要となるマナーや態度などが身につく、コミュニケーション能力が向上するようなカリキュラムの導入に取り組むとともに、キャリアコンサルタント等の配置による就職支援の充実、県内就職率の向上等につながるよう、受託先におけるインセンティブについて検討します。
- ⑧ 巡回就職指導員を配置し、委託による職業訓練の質を確保するとともに受託先及び受講者からの相談等へ適切に対応します。

評価指標

区分		実績	目標 (R9)
施設外訓練（民間委託訓練）	定員充足率	65.5% (R3)	83.7% (R8)
	就職率	86.2% (R3)	90.0% (R8)

【企業向け】

- ① 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、県として推進するテーマで、働き方改革に取り組もうとする県内事業所へ社会保険労務士等の専門家を派遣し、能力開発に向けた検討や取組を支援します。

- ② 「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」の中から特に能力開発で優れた取組を行っている企業等を表彰することで、能力開発を促進します。

### 3.2 若者（15～34歳の若年層、若年無業者）に対する能力開発の支援

若者が長期的なキャリアを形成し、個々の適性に合った就職を実現できるよう支援します。

- ① しごとiセンターでは、しごとマッチングアドバイザーによる求人・求職者のきめ細かなマッチングや就業相談員による若年無業者へのキャリアコンサルティング等を通じ、若者の県内就職促進、離職者の再就職支援に取り組みます。
- ② 若年者のためのワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する切れ目のない就労支援を行う地域若者サポートステーション（通称：サポステ）など関係機関と連携して、就労につなげていきます。
- ③ ジョブカフェ（「ならジョブカフェ」）でキャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングや就職活動のための実践的なセミナー等を実施します。
- ④ 働くことに不安を抱える若年無業者に対しては、コミュニケーション能力を高めるセミナーや臨床心理士によるカウンセリングを行うとともに、民間企業においてジョブコーチのサポートによって就労に結び付ける訓練の実施に取り組みます。
- ⑤ 高等技術専門校で実施する訓練に中学校及び高校の新卒者優先枠を設定し、職業訓練の機会を提供します。
- ⑥ 高等技術専門校において、中学校及び高校の新卒者への優先枠を設けていることについての理解を促進するため、県内学校訪問や進路担当教職員の集まる会議での周知、見学会の開催などを行います。
- ⑦ 高等技術専門校を卒業し、県内企業で活躍する若者を「なら産業人材育成ジャーナル」等で積極的にPRします。
- ⑧ 県内の若年無業者を就労へつなげるため、中学校もしくは高校を卒業した未就職者及び離職者を対象に、キャリアサポートセンターにおいて、若年者就労相談窓口「ひまわり」での個別相談を行います。

#### 評価指標

区分		実績	目標（R9）
高等技術専門校就職率（15～39歳）		88.7%（R3）	100.0%（R8）
若者就職困難者職場実習等サポート事業	セミナー受講者数	29人（R3）	31人（R8）
	就職率	48.3%（R3）	56.6%（R8）

### 3.3 就職氷河期世代に対する能力開発の支援

雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している概ね平成5年から平成16年頃に学卒期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」の方に対し、県内企業とのマッチングや職場定着への支援を行います。

- ① 就職氷河期世代を対象とした求職者向けセミナーや、県内企業とのマッチングのための合同企業説明会を開催し、就職氷河期世代の県内企業への就職を支援します。
- ② 県内企業の経営者や人事担当者向けのセミナーを開催し、就職氷河期世代の就職先の確保につなげます。

評価指標

区分	実績	目標 (R9)
就職氷河期世代向けセミナー参加者数	17人 (R4)	30人

### 3.4 女性に対する能力開発の支援

女性の活躍を推進し、女性の多様なライフスタイルに応じた支援を行います。

- ① 市町村、女性センター、母子家庭等就業・自立支援センター、福祉事務所等と連携して女性向けの広報活動の充実に取り組みます。
- ② 育児等の時間的制約のある訓練生向けに託児サービス付き訓練の拡充に取り組みます。また、多様なライフスタイルに応じるため、インターネットを使って受講できるeラーニングコース、働きながら受講できる短期間・短時間コース等を設定し、土日・夜間コースの設定についても検討します。
- ③ 女性起業家等を対象に、スキルアップセミナーや相談会等を実施します。
- ④ 「なら女性活躍推進倶楽部」の会員同士の交流会やセミナー等を実施します。また、会員企業の担当者と再就職を目指す女性のマッチングの機会を提供します。
- ⑤ 職場での悩みを抱える女性や再就職を希望する女性に対し、個別相談支援やセミナー等の開催を行います。
- ⑥ 就業を希望する女性に対し、デジタル技術のリスキリング教育を行い、テレワークによる育児・介護などライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を促進します。

評価指標

区分	実績	目標 (R9)
民間委託訓練の女性の割合	77.5% (R3)	78.6% (R8)
「なら女性活躍推進倶楽部」の登録企業数	136社 (R3)	200社 (R6) ※

※「男女でつくる幸せあふれる奈良県計画」において設定した目標値

### 3.5 ひとり親に対する能力開発の支援

子どもの養育・就労等で困難の多いひとり親に支援を行います。

- ① 市町村、女性センター、母子家庭等就業・自立支援センター、福祉事務所等と連携してひとり親向けの広報活動の充実に取り組みます。
- ② ひとり親家庭の父母に対しては、民間委託訓練で優先枠を設定するとともに、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律による訓練手当の支給制度を活用して能力開発の機会を確保します。
- ③ 育児等の時間的制約のある訓練生向けに託児サービス付き訓練の拡充に取り組みます。また、多様なライフスタイルに応じるため、インターネットを使って受講できるeラーニングコース、働きながら受講できる短期間・短時間コース等を設定し、土日・夜間コースの設定についても検討します。
- ④ ひとり親家庭の生活の安定と経済的自立を助け、あわせて子の健やかな成長を図ることを目的として、資格取得のための養成機関で修学する場合の生活費給付や就職支度資金、技能習得資金等の貸し付けを行います。
- ⑤ 母子家庭等就業・自立支援センターにおいて、ひとり親コンシェルジュを配置し、自立に向けた就業支援バンク登録者へのきめ細かな支援を実施します。また、ひとり親家庭の親等が自立できるよう、就職に結びつく可能性が高いパソコン技能の習得や調理師免許等の取得に向けた就業支援講習会等を行います。

評価指標

区分	実績	目標 (R9)
就業支援バンク登録者数	336人 (R3)	400人 (R8)

※「奈良県第2次子どもの貧困対策及び第4次ひとり親家庭等自立促進計画」において設定した目標値

### 3.6 高齢者に対する能力開発の支援

高齢者が（定年）退職後も引き続き活躍できるようキャリアに応じた職業能力開発を行うとともに、健康や体力面で不安を感じる高齢者に配慮した再就職支援を行います。

- ① 高等技術専門校で中高年齢層の受講が比較的多い傾向にある訓練科（ビルメンテナンス科や造園技術科など）をはじめ、他訓練科も含めて高齢者の入校を受け入れ、技能及び資格取得や就労を支援します。
- ② 民間委託訓練において、高齢者がこれまで培ってきた知識、経験を活かして再就職につながるよう介護分野などの訓練コースを設定します。パソコン操作の習得や就業意識の転換等を組み込んだカリキュラムで実施します。
- ③ 働く意欲のある高齢者に対し、介護に関する入門的研修、介護への参入促進セミナー及び退職予定者を対象とした企業への出前講座を実施し、修了者と事業者のマッチングを行った上で、介護職員としての就労等を支援します。

- ④ 定年退職を機にキャリア転換を図ろうとする高齢者に向けて広報の充実に取り組みます。
- ⑤ 高齢者を対象とした求職者向けセミナーや、県内企業とのマッチングのための合同企業説明会を開催し、高齢者の県内企業への就職を支援します。
- ⑥ 県内企業の経営者や人事担当者向けのセミナーを開催し、高齢者の就職先の確保につなげます。

評価指標

区分	実績	目標 (R9)
高等技術専門校就職率 (65 歳～)	100.0% (R3)	100.0% (R8)
介護に関する入門的研修受講者数	24 人 (R4)	30 人

### 3.7 外国人に対する能力開発の支援

外国人材の活躍を促進するため、県内企業への雇用に向けた支援や外国人への就労支援を行います。

- ① 外国人を対象とした求職者向けセミナーや、県内企業とのマッチングのための合同企業説明会を開催し、外国人の県内企業への就職を支援します。
- ② 県内就労あっせん・起業支援センターにおいて、外国人の県内企業への就職あっせんを実施します。
- ③ 外国人雇用相談窓口を設置し、外国人雇用に向けた県内企業の相談に応じます。
- ④ 県内企業の経営者や人事担当者向けのセミナーを開催し、外国人の就職先の確保につなげます。
- ⑤ 外国人労働者を対象とした労働相談を実施します。
- ⑥ 経済連携協定に基づく外国人看護師候補者の受入れを支援します。
- ⑦ 経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者の受入れを支援します。
- ⑧ 将来県内において介護福祉士の業務に従事しようとする外国人留学生への支援を行います。
- ⑨ 外国人介護人材の受入れに関する制度等のセミナーの実施、受入れ環境の整備への支援により、外国人介護人材の円滑な受入れ・定着を促進します。

評価指標

区分	実績	目標 (R9)
外国人労働者を雇用する事業所数	1,390 社 (R3)	2,000 社 (R6) ※
外国人向けセミナー参加者数	—	20 人

※「奈良新『都』づくり戦略 2023」において設定した目標値

### 3.8 障害のある人に対する能力開発の支援

障害のある人の就労を支援するため、就業と生活の両面から、伴走型での支援を実施します。

- ① 知的障害者が就職に必要な技能・知識などを習得できるよう高等技術専門校の販売実務科で、技能の習得とともに社会生活スキルの向上に向けた訓練を実施し、就労を支援します。
- ② 知的障害者の高等技術専門校への受入れを進めるため、高等養護学校、障害者支援団体、市町村職員等を対象とした見学会を開催するなど積極的にPRします。
- ③ アビリンピック全国大会の出場に向け、機構との共催による予選として「アビリンピック県大会」を開催し、「なら産業人材育成ジャーナル」等で成績優秀者を積極的にPRします。
- ④ 高等技術専門校では、知的障害者向けの職業訓練を行っていますが、さらに精神障害者や発達障害者を対象とする職業訓練の実施を検討していきます。
- ⑤ 障害のある人の雇用に積極的に取り組む企業等で構成される「障害者はたらく応援団なら」の取組として、障害のある人のニーズに応じた職場実習の受入機会の拡大や安心して働き続けるための職場定着支援など、官民が一体となって障害のある人の就労を支援します。
- ⑥ 障害の特性や程度に応じた職業能力開発を行うため、企業等を活用して職業訓練を受ける機会を提供します。また、より多くの方に活用していただけるよう障害者支援団体等と連携して広報活動の充実に取り組みます。
- ⑦ 就労連携コーディネーターを配置して、障害のある人の実習先拡大のために受入企業等を開拓するとともに、企業実習のマッチング支援、受入後のフォローアップなど、雇用の拡大・定着するよう支援を行っていきます。
- ⑧ 障害のある人の職業生活における自立を図るため、「障害者就業・生活支援センター」に生活支援担当職員を配置します。
- ⑨ 精神障害者や発達障害者の障害特性に応じた就労支援体制を構築するため、精神保健福祉士などの専門家を雇用促進コーディネーターとして配置し、精神障害者や発達障害者を雇用する企業等を支援します。
- ⑩ 教員を目指す障害のある大学生及び大学院生をつなぐ全国的なネットワークを構築し、障害のある学生を支援します。

#### 評価指標

区分		実績	目標 (R9)
高等技術専門校販売実務科	就職率	100.0% (R3)	100.0% (R8)
委託訓練(離職者対象)	受講者数	6人 (R3)	9人 (R8)
	就職率	33.3% (R3)	88.9% (R8)

### 3.9 出所者に対する能力開発の支援

刑務所出所者等の民間企業での雇用、自立への支援を行います。

- ① 民間委託訓練で優先枠を設定することにより能力開発の機会を確保します。
- ② 刑務所出所者等を雇用することに不安を抱える協力雇用主を対象に受入れにあたっての留意事項等ノウハウを学ぶためのセミナーを実施し、幅広い業種への就労に結びつけます。
- ③ 出所者の円滑な社会復帰に向けて、出所者を直接雇用し、就労の場の提供、住まいの確保、社会的な教育等を実施する一般財団法人かがやきホームの運営を支援します。

### 3.10 非正規雇用労働者に対する能力開発の支援

職業能力開発の機会が十分でない非正規雇用労働者に対し、スキルの習得や正規雇用労働者へのキャリアアップ等を支援します。

- ① 事業所におけるオンライン学習を活用した人材育成を支援し、労働者の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ます。オンライン学習の内容に、非正規雇用労働者の正規雇用への転換を支援するカリキュラムも設けるなど、能力開発の機会を得にくい非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します。
- ② 資格取得などの高い職業能力を習得するための「長期高度人材育成コース」を設定し、正規職員としての就労と職場定着を支援します。
- ③ 仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図るため、インターネットを使って受講できるeラーニングコースや働きながら受講できる短期間・短時間コース等を設定します。
- ④ 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、非正規社員から正規社員への転換等、県として推進するテーマで、働き方改革に取り組もうとする県内事業所へ社会保険労務士等の専門家を派遣し、能力開発に向けた検討や取組を支援します。

評価指標

区分	実績	目標 (R9)
長期高度人材育成コース受講者の就職率	97.4% (R3)	100% (R8)