

第 43 回  
奈良地方労働審議会  
議事録

日時：令和 3 年 3 月 12 日（金）

10：00～11：30

場所：奈良労働局別館会議室

## 【事務局 今西】

それでは、皆様方本日どうもありがとうございます。本日司会をさせていただきます雇用環境・均等室の今西でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、最初、会議の開催の前に資料の確認をさせていただきたいと思います。

お手元に資料があると思うのですがけれども、まず最初に、次第という付箋が張ってあるものがありまして、こちらのほうは会議の内容、次第、委員名簿がついております。

委員名簿は家内労働部会、労働災害防止部会ということになっております。事務局の名簿もついております。

その次に資料と書いてあるのが1、2、3、4とございます。こちらのほう各それぞれ一つずつというような形で資料がついております。ご確認ください。よろしいでしょうか。ない方がいらっしゃいましたら挙手していただきましたら不足分お持ちさせていただきます。

その次に参考資料ということで雇用環境・均等室、基準部、安定部、総務部ということでそれぞれ分けて資料を作成しております。

それぞれの資料につきましては、全部ではないのですが、右上のほうに資料ナンバーを振っておりますのでそちらを見ていただきましたら最初のページの資料ナンバーと合うかと思えます。

それで、雇用環境・均等室、労働基準部というふうにありますので見ていただきたいと思います。

職業安定部の資料につきましては見ていただいたら分かるのですが、最初の資料No.1がかなりページ数が多くなっております、その後に資料No.2、資料No.3というふうにありますので、資料2と資料3は少し探しにくいかもしれませんが、お確かめください、よろしくお願いいたします。

総務部のほうは資料が1枚ということについております。資料はそんなところであります。皆様方よろしいでしょうか。

それでは、資料があるということでありますので、ただいまから「第43回奈良地方労働審議会」を開催させていただきます。

委員の皆様方にはお忙しいところ、特にコロナウイルスへの対応等で大変な中、本審議会にご出席いただきありがとうございます。また、質問書の事前提出にご協力いただき、どうもありがとうございました。

本日はご案内させていただきましたとおり、当初予定の時間を短縮し、出席者を絞った形で開催ということにさせていただいております。先ほども申し上げましたが、私は本日の司会をやらさせていただきます雇用環境・均等室今西でございます。限られた時間の中ではありますが、どうかよろしくお願い申し上げます。

その次早速であります、本日ご出席の方々、審議会令第8条1項によりまして定数の確認をいたしました結果、本日は15名のご出席となっております。公・労・使それぞれ6名のうち、各3分の1以上の委員のご出席をいただいております、審議会令に定める定数を満たしております。開催が成立しておりますことをご報告申し上げます。

本日は公益委員の村上委員、吉田委員、使用者代表の中谷委員がご欠席されておられます。

なお、今回より労働者代表の霜永委員の後任として今西委員にご出席いただいておりますのでご紹介申し上げます。今西委員、簡単によろしく願いいたします。

### 【労働者代表 今西委員】

今回から出席させていただきます私鉄労働組合奈良県連合会の事務局長を仰せつかっております今西でございます。どうぞよろしく申し上げます。

### 【事務局 今西】

ありがとうございました。各委員の皆様及び労働局の出席者の方につきましてはお手元の出席者名簿、座席表によりましてご紹介に代えさせていただきます。

それでは、審議会の開催に当たりまして、労働局長の川村よりご挨拶申し上げます。局長よろしくお願いたします。

### 【川村労働局長】

おはようございます。本日はお忙しい中第43回奈良地方労働審議会にご出席を賜りましてありがとうございます。

委員の皆様方には日頃から私どもの奈良労働局の行政運営につきまして格別のご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

本日の審議会におきましては、令和3年度奈良労働局行政運営方針等につきましてご審議を賜りたいと存じます。

令和2年度は、改正労基法による時間外労働の上限規制の中小企業への適用、パート・有期雇用労働法による同一労働同一賃金の企業への適用など働き方改革を本格的に推進することとしておりましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大が社会経済活動に予想もしなかった大きな影響を及ぼし、雇用情勢が悪化し、雇用維持、雇用の安定を最重点にした行政運営となりました。

昨年末からの感染の再拡大に伴いますGoToキャンペーンの一時停止、年明けからの緊急事態宣言の発令等もありまして、雇用調整助成金をはじめとする各種支援制度により、ある程度の雇用の維持が図られているものの、ハローワークの求人倍率は低迷が続いており、いわゆるコロナ離職も多数発生しております。

一方、労働行政の最重要課題であります働き方改革につきましては、テレワークなどコロナ禍により進んだ部分もありますが、企業が直面している厳しい経営状況、行政活動への制約もあり、停滞している部分もあろうかと思えます。

ワクチンの接種も開始され、令和3年度の早期に感染防止と経済活動の両立が実現することを願うばかりですが、雇用情勢は予断を許さない状況にあります。

このような状況を踏まえまして、令和3年度の労働行政運営方針にはウィズコロナ、ポストコロナ時代を見据えて、雇用の維持・安定と働き方改革の推進のための施策を盛り込んでおります。

一つ目の柱が、雇用調整助成金等の活用により、雇用の維持を支援しながら離職した方の早期再就職の支援、業種・職種を越えた労働移動の支援を行うなど、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保でございます。

二つ目の柱が、テレワークなどの多様な働き方に関する啓発支援、長時間労働の是正、労働災害の防止、同一労働同一賃金が4月から中小企業に適用されることを踏まえた周知啓発、職場におけるハラスメントの防止など、ウィズ・ポストコロナ時代の労働環境の整備でございます。

委員の皆様方にはそれぞれのお立場から忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げます。

まして、ご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

### 【事務局 今西】

それでは、続きまして熊谷会長よりご挨拶をいただき、議事録署名委員の指名、その後の議事進行につきましてよろしくお願い申し上げます。

熊谷会長よろしくお願い申し上げます。

### 【熊谷会長】

議長を務めさせていただきます熊谷でございます。本日は時間に限りがございますが、皆様のご協力を得まして議事進行させていただきたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

早速議事に入りますけれども、議事録の署名につきましては、労働者側から佐古委員、使用者側から尾崎委員にお願いしたいと思っております。

なお、本日の資料については、事務局から各委員に事前送付させていただいており、時間の都合もありますので、事務局からは重点項目を中心にご説明をお願いいたします。

それでは議題につき、審議を始めさせていただきます。

関連資料に基づきまして、事務局からご説明をお願いいたします。

なお、ご意見・ご質問につきましては事前に提出いただいておりますので事務局から説明させていただきます。この場での質問につきましては、時間の許す範囲でお聞きすることとしたいと思います。それでは、順番にご説明をお願いいたします。

### 【雇用環境・均等室 青木室長】

雇用環境・均等室長の青木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

ここからは雇均室、労働基準部、職業安定部、総務部の各部からご説明をさせていただきます。

使います資料でございますが、先ほど資料のご確認いただきました資料1 労働局の来年度の行政運営方針(案)そして、その次の資料2 でございますけれども、労働行政のポイントというのがございます。

こちらは資料1の行政運営方針のポイントを絞ってパンフレット版にしたもので、私たちでは通称PR版と呼んでおりますけれども、以上の2点につきましては、労働局内各部を通じての共通の資料となりますので、さらに詳しい内容や関連するリーフレットなどにつきましては、各部のインデックスのついた資料で詳しくご説明をさせていただきたいと思っております。

資料3のインデックスでございますけれども、こちらは職業安定部の関係の資料でございます。令和3年度県との雇用対策協定に基づく事業計画(案)でございます。

資料4でございますけれども、一枚物でございますが、こちらにつきましては事務局の説明と、さらに、質疑応答が終了しました後、議題の最後でございます家内労働部会からの報告の際の資料となりますのでよろしくお願い申し上げます。それでは、着席にて説明をさせていただきます。

では、雇用環境・均等室の来年度の行政運営についてご説明をさせていただきます。資料2をご覧くださいと思います。

こちらの5ページでございますけれども、大きな項目の2 ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上に取り組みますという中の(1)「新たな日常」の下での柔軟な

働き方がしやすい環境整備の項目につきましては、テレワークや時差出勤の導入支援について。

6 ページの(2)でございますけれども、働き方改革の実現に向けた取組といたしまして、労働局が委託しております事業(平成30年度から開始しておりますが)、働き方改革推進支援センターが行う新たな働き方を踏まえた個別訪問、出張相談、セミナー等の実施について触れております。

これらの内容につきましてはお手数をおかけいたしますが、雇均室という青いラベルの貼っております資料のほうでご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、おめくりいただきまして資料No.1でございますが、「テレワークを有効に活用しましょう」というリーフレットがございまして、この中にはテレワークの効果ですとか様々な留意点などについて掲載をしております。こういった資料を基に、企業のほうに周知をしております、また、1枚おめくりいただきまして資料No.2でございますけれども、広報の実績といたしまして、一例でございますが、今年1月1日付奈良新聞に前面広告といたしまして、「新たな生活様式による働き方を目指して」と題して記事を掲載したところでございます。

来年度におきましても引き続き働き方改革推進支援センターを中心に相談支援、企業訪問、オンラインなども活用したセミナーなどについて取り組んでまいりますほか、本日の資料にはございませんが、現在国会で審議中の来年度予算案の中ではテレワーク促進に関する助成金といたしまして、人材確保等支援助成金の中にテレワークコースを新たに新設いたしまして、テレワーク機器の導入費用の助成、さらに、テレワークの利用実績などの目標を達成した場合に、二つ目の支援として目標達成の助成を行う予定としております。制度の詳細が決まりました場合には、ホームページなどを通じまして周知広報に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

それでは、資料が代わりまして、引き続きPR版のインデックス資料2をご覧くださいと思います。少しページが飛びまして10ページになりますが、上から二つ目の項目で(10)「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」という項目では、パート・有期法の履行確保、働き方改革推進支援センターによる企業への取組支援について。

次のページの11ページでございますが、(11)「総合的ハラスメント対策・労働関係紛争解決の推進」の項目では、相談に迅速に対応すること、ハラスメント防止対策実施についての助言指導、局と監督署に設置しております総合労働相談コーナーでの相談対応などについて記載しているところでございます。

資料が往復して恐縮ですが、再び雇均室のインデックスがつけました資料をご覧くださいと思います。

続きで資料No.3でございますが、リーフレットなのですけれども、「今後の法改正と制度紹介サイトについてのご案内」でございます。令和3年4月から中小企業に同一労働同一賃金が義務化となりまして、来年の令和4年の4月からは中小企業にもパワハラ防止措置が義務化となるところでございます。

これらの改正につきまして1枚おめくりいただきまして資料No.4でございます。今年度下期の実績といたしまして、今年の1月、奈良市と橿原市で計3回改正法のセミナーを開催いたしまして、この場では併せて働き方改革推進支援センターからも県内企業へのサポート事例の紹介などを行いまして、終了後にはブースを設置しております、個別の相談会も実施したところでございます。

さらに、その次の1枚めくりまして、カラーの資料、資料No.5でございますけれども、タイトルが「2021年4月から中小企業でも正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差が禁止になります!」というリーフレットがございます。このリーフレットでございますが、既に全国版の働き方改革推進支援センターを受託しております全国社労士会連合会から郵送で全国の従業員5名から100名で資本金1億円以下の企業に適用前の最後の周知といたしましてすでに送付を行っております、内容の中では働き方改革推進支援センターの利用勧奨も兼ねて周知しておりますほか、その次の資料でございますが、冊子になっておりますけれども、資料No.6では「ツールを使って点検してみましょう!」という冊子でございますけれども、ウェブを使って自社の状況をチェックできるツールの活用を呼びかけているところでございます。

また、資料にはございませんが、現在厚生労働省ではカスタマーハラスメントにつきまして企業向けのカスハラ対策マニュアルを作成中とのことでございますので、完成いたしましたら企業への周知を図ってまいりたいと思います。

再び資料はPR版にお戻りをいただきまして、少しページが戻りますが、2ページから3ページにかけてでございます。まず2ページでございますけれども、(5)「女性活躍の推進、男性の育児休業取得の推進」の項目では、「えるぼし認定」、「くるみん認定」などの制度の周知啓発に取り組むことなどについて記載をしております。

これらのことにつきましては、雇均室のインデックスのついております資料でございますけれども、続きからでございますが、資料No.7でございます。まず「不妊治療と仕事の両立」という横の表になっておりますけれども、従来から育児や介護と仕事の両立支援、さらに、最近では治療と仕事の両立支援といった取組が進められているところですが、不妊治療と仕事の両立についての支援を求める声も高まっているところでございます。

タイトルの下のところに検討課題の一つ目の丸のところでございますけれども、不妊治療経験者の16%、これは男女通じての数値でございますけれども、女性に限りますと括弧の中のとおり23%、つまり、4人に1人が両立できずに離職しているとの調査結果がありまして、不妊治療との両立支援は少子化が進む我が国にあって喫緊の課題となっております。

そこで社会的機運の醸成並びに企業の取組支援を行っているところでございますが、制度的な対応といたしまして、次世代法に基づく行動計画策定指針を改正してまいりまして、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい項目として、不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施もこの4月から追加することとしております。

また、次のページになりますけれども、この関連での中小企業への助成金といたしまして、来年度予算で新設する予定となっておりますが、「両立支援等助成金」の中に不妊治療両立支援コースを設定する予定でございます、周知と活用を呼びかけてまいりたいと思います。

次に1枚おめくりいただきまして資料No.8でございます。男性の育休取得促進につきましての資料です。

男性の育休取得促進につきましては、労働政策審議会での議論、建議を踏まえまして育児介護休業法の改正法案が今通常国会に提出されたところでございます。

この中の真ん中の改正の概要というところで6項目ございますけれども、このうち、事業主に二つの義務付けがございまして、上から二つ目大きな2のところでございますが、育休を取得しやすい雇用環境整備、労働者に対する個別の周知、取得意向確認の措置の義務付け、そして一つ飛ばしまして4でございますが、育児休業の取得の状況の公表の義務付け、こちらは労働者1,001

人以上の企業の事業主に対して。この二つの義務付けも予定されているところでございます。

一番下に施行期日について記載がございますが、早いものと来年の4月から施行される予定となっており、改正法成立後は、内容の周知と育介法の履行確保、環境整備に取り組む事業主の支援を行ってまいります。

続きまして、このあとの資料でございますが、資料No. 10でございますけれども、均等法などの法施行状況についての資料となっております。これは11月に審議会でお配りした資料が9月末まででございましたが、今回は12月末まで反映したのとなっております。

次の資料No. 11でございますが、次世代法に基づく「くるみん」の認定状況となっております。今年度は奈良先端科学技術大学院大学を新たに認定したところでございます。

この裏面でございますけれども、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の認定状況でございます。この制度が創設されました平成28年度当初に1社の認定がございまして、しばらく認定がなかったところでございますが、今年度に入りまして新たに3社の認定を行いまして、現在4社となっております。

次の資料No. 12でございますが、「小学校休業等対応助成金の活用方法と相談窓口のご案内」でございまして、企業の利用が進まない状況があったため、ご相談をきっかけに企業への助成金利用にかかる働きかけですとか、企業の申請手続きの支援などを行っているというものでございます。

最後の資料でございますけれどもNo. 13です。「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について」の周知のリーフレットでございます。

こちらも前回の11月の審議会でもお配りしたところでございますが、当初、その時点での期限が昨年5月7日から今年の1月末までとされていたところでございますが、この間、12月28日に改正がございまして、期間を一年間延長し、来年の1月31日までとなっております。引き続き通勤や働き方などでお悩み、お困りの妊婦の方からのご相談があれば会社に対して有給で休むことができるよう働きかけを行ってまいりたいと思っております。

長くなりましたが雇均室からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

### 【労働基準部 恒吉部長】

続きまして、労働基準部長の恒吉からご説明させていただきます。

労働基準部内における、各種審議会のご出席なども含めまして、委員の皆様には大変お世話になっております。

私からは、労働基準部が行う、「監督」・「労働安全衛生」・「最低賃金」・「労災補償」の4つの施策について、ご説明させていただきます。

資料としましては、資料2の「労働行政のポイント」・インデックスで「基準部」と書いてございますものをお手元にご準備ください。

以下、着席させていただきます。

「労働行政のポイント」につきまして、5ページをご覧ください。中程にございます項目2の項目をご覧ください。ウィズ・ポストコロナ時代にありましても、安全安心や健康に働くということをスローガンに掲げて、職場の環境づくりを引き続き推進してまいります。まず、監督行政にかかる施策について、ご説明してまいります。

(1)「新たな日常」の下で、柔軟な働き方がしやすい環境整備の取組です。奈良労働局では、

中小企業が感染防止の目的で職場の通勤時の接触機会を減らすためのテレワーク。柔軟な時差出勤を行うためのフレックスタイム制。出勤日数を減らすための変形労働時間制などを検討している場合に、適切な労務管理の規制や、制度の周知を行い、普及促進への支援を行ってまいります。

(2)は飛ばしていただきまして、(3)長時間労働の是正に向けた取組につきまして、ご説明いたします。管内の労働基準監督署・労働局が把握した各種情報に基づきまして、時間外・休日労働時間数が1か月80時間越の疑いのある事業所。長時間にわたる過重労働による過労死等による労災申請が行われた事業所。これらにつきまして、監督・指導を徹底してまいります。

(4)につきまして、労働条件の確保・改善対策の取組を申し上げます。事業所における労働基準監督関係法令の遵守の徹底を図り、重大・悪質な事案に対しては司法処分も含め、厳正に対処してまいります。

また、コロナ禍への備えとして、企業倒産に伴い、賃金の支払いを受けられないまま退職する労働者の発生も見込まれますが、その救済を図るため、申請に基づく未払賃金立替払を迅速・適正に行なってまいります。

労働行政のポイントはいったん離れていただきまして、基準部資料の資料No.1をご覧ください。このチラシによりまして、テレワーク(表面)。そして、裏面になりますが、フレックスタイム制。続きまして、変形労働時間制。これらにつきまして、コロナ対策のニーズに合った働き方と労務管理のポイントを周知するとともに、事業上の具体的な導入に対しては労働基準監督署内に設置している労働時間相談・支援班により、導入支援を行ってまいります。

次の資料No.2をご覧ください。「36協定届が新しくなります」というものです。36協定届出書の新様式の施行に向けた周知用のチラシとなっております。上部(左側)につきまして、押印・署名の廃止。その右側の36協定当事者に関して、具体的にはその下にビックリマークのある枠の通りですが、協定当事者のうち、過半数代表者について、的確性を確認する3項目についてのチェックボックスを設けまして、こちらを新設いたしました。これを説明・周知するためのものです。

この趣旨としましては、中央で行われた労働政策審議会において、労働者側委員から『押印原則』の見直しが過半数代表者の不適切な選出や、適切な労使合意がないまま、届出が行われることに繋がるのではないかとといった懸念が示されておりました。

これを受けて、各労働基準監督署へ指示しておりますが、こうした経緯をしっかりとご理解していただいた上で今般の改正が4月から円滑に施行されるよう、あらゆる機会を通して周知してまいりたいと思います。

続きまして、「安全衛生」の説明に戻ります。「労働行政のポイント」(6ページ下段)のほうに戻っていただきます。(5)労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりにつきまして、令和2年の奈良県内の労働災害は死亡者数が増加しましたが、死傷者数は若干減少いたしました。令和3年度は、5年計画である「第13次労働災害防止計画」の4年目に当たります。計画の目標については、平成29年度と比較し、最終年の令和4年につきまして、死亡者数を15%以上、死傷者数を10%以上それぞれ減少させる必要があり、引き続き、より強力に「労働災害防止対策」を推進してまいりたいと考えております。

これに関連しまして、7ページ中程の「第13次労働災害防止計画重点要旨等の労働災害防止対策の推進」をご覧ください。製造業では、機械による挟まれ・巻き込まれなどの重篤な災害が



発生しているため、その災害防止に向け、リスクアセスメント等の確実な実施を促進いたします。

建設業では、死亡災害に繋がる墜落・転落災害防止対策の強化を図ります。

陸上貨物運送業では、特に荷役作業中の災害が多いことから、関係機関と連携して事業主や荷主等に対してガイドラインを周知するなど、安全意識の啓発を図ってまいります。

林業の対策も適切に行ってまいります。

次の第3次産業については、具体的には、特に小売業・社会福祉施設などで災害が増加傾向にあることから、企業の自主的な安全衛生活動の取組が適切に行われるよう強化してまいります。

一つ戻って、7 ページ上段の「職場における感染対策等の推進」をご覧ください。奈良県は、令和3年1月から2月末の間に、社会福祉施設を中心に24名の労働者が新型コロナウイルスに感染しております。そのため、基準部資料のほうに移っていただきまして、この資料 No.3『職場における新型コロナウイルスチェックリスト』等を活用していただこうと思っております。職場における感染対策に取り組んでまいります。チェック項目を私のほうで数えましたら89項目ありまして、お時間のあるときにお試しなどをいただければ幸いです。

同じく、次の資料 No.4 はオレンジ色のリーフレットになっております。表題を略して5つのポイントを確認しましょう！ということで謳っておりますが、こちらは総括的な事項についてのチェックリストになっております。全国の労働局・労働基準監督署の職員において、事業所関係者と接触するあらゆる機会をとらえて、例えば、個別に事業所へ訪問した際、届出などで受付窓口に来られた際などがこれに当たりますが、お時間を取っていただき、このチェックリストでの確認を促します。仮に実施できていないものがあつた場合は、次のページ以降になりますが、このリーフレットを手渡して、その実施できていない取組をお願いするというキャンペーンを行っております。

リーフレットには、テレワークの活用や、企業における実践例が記載されており、更にQRコードにより、より多くの情報を取り込むことができるようになっております。

労働行政のポイント7ページ下に戻っていただきます。「産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進」について、ご説明いたします。長時間労働やメンタルヘルス不調により、健康リスクの高い労働者を見逃さないよう、ストレスチェック制度を含む、メンタルヘルス対策等の取組が各事業所で適切に実施されるよう、その重要性を引き続き呼び掛けてまいります。

この施策は、奈良産業保健支援センターと連携した取組となり、助成金なども活用を促してまいります。

続きまして、8 ページの上段「化学物質対策・石綿ばく露防止対策の徹底」をご覧ください。化学物質について、小規模事業者向けの相談窓口を設置し、援助を行うとともに、改正石綿障害防止規則について、解体作業関係者などへの周知を図ってまいります。

その次の項目につきましては、改正・周知関係で同様でございますが、改正電離放射線障害防止規則について、眼の水晶体の被ばく線量・管理の徹底を行ってまいります。

次に、労災補償の点を説明してまいります。(6)「労災補償対策の推進」について、グラフをご覧くださいと思います。過重労働対策に関連して、令和元年は脳・心臓疾患事案の労災請求は5件の請求があり、また、精神障害事案につきまして、19件の請求がありました。それぞれの支給件数決定との格差も注目をされる所ではございますが、労災請求に対しましては、認定基準に基づき、迅速適正な事務処理を行ってまいりますとともに、労災保険に関し相談があつた場合には、親切・丁寧な対応に努めてまいります。

続きまして、9 ページになります。(7)「最低賃金の適切な運営」について、賃金室関係の施策を説明してまいります。本年度、コロナ禍の経済状況が厳しい中にありましたが、奈良地方最低賃金審議会におきまして、各最低賃金の改定審議が結審しております。

各最低賃金の額につきましては、基準部資料の No.5(カラー刷りのもの)がございまして、こちらが見やすいのでご覧いただきながらと思います。

奈良県内ですべての労働者に適用される奈良県最低賃金は1 番上段になりますが、時間額 838 円。以下、特定の業種で働く労働者に適用される特定最低賃金が表に示されておりますが、はん用機械器具などの製造業が 898 円。電子部品・デバイスなどの製造業が 883 円、自動車小売業が 885 円と、昨年中にそれぞれの発効日において、改定されております。

改定された各最低賃金の周知につきましては、管内労働基準監督署・ハローワークをはじめ、使用者団体・労働者団体・県・各市町村・図書館やショッピングセンターなどの各種施設・報道機関・求人誌発行会社など、約 1300 か所に対し周知・広報を依頼し、使用者団体・労働者団体・県・各市町村・広報誌等への掲載、新聞記事の掲載、求人広告への掲載・各種施設等へのポスター掲示・JR 奈良駅設置の電子広告(デジタルサイネージ)による周知を実施いたしました。引き続き、効果的な周知活動に努めてまいりたいと思います。

管内の各監督署での取組になりますが、本年 2 月に最低賃金の履行確保上、問題があると考えられる業種を重点にした監督指導を実施しております。

以上、主なものの説明となりましたが、最後になりますが、労働基準部では引き続き、新型コロナウイルス感染症の職場における「感染防止対策」に取り組みながら、働く人の健康と安心な職場を守ること。そして良質な労働環境の確保を目指し、各施策を効果的に実施してまいりたいと考えております。今後のご提言などをいただきながら改善を図ってまいりたいと存じます。

どうぞよろしくお願いいたします。

## 【事務局 今西】

職業安定部長よろしくお願いいたします。

## 【職業安定部 杉山部長】

はい。皆さんおはようございます。職業安定部長の杉山でございます。本日はよろしくお願いいたします。申し上げます。

また、各委員の皆様におかれましては平素より労働行政の推進にあたりまして、多大なるご協力いただきまして、この場を借りて感謝申し上げます。

私からは来年度の職業安定部の行政運営方針ですね。あと雇用対策協定の事業計画について説明させていただきたいと思っております。以下着座にて説明させていただきます。

最初に来年度の行政運営の関係になりますけれども、資料 1 の 1 ページをご覧いただきたいと思っております。最初に労働行政を取り巻く情勢ということで、雇用情勢に触れておりますので合わせて直近の雇用情勢について説明させていただきたいと思っております。安定部資料のほう用意しておりますので安定部の配布資料 3 をご覧いただければと思います。直近の雇用情勢なのですが、令和 3 年 1 月分になりますが、受理地別有効求人倍率につきましては 1.06 倍、前月比 0.02 ポイントの増加。もう 1 個、就業地別の有効求人倍率になりますけれども、こちらは 1.19 倍、前月比で 0.03 ポイントの増。新規求人倍率につきましては 1.94 倍となっております。

その配布資料のほうの 5 ページに飛んでいただきまして、近畿ブロックの数値のほうなのですけれども、受理地別有効求人倍率につきましては、大阪に次いで第 2 位。就業地別につきましては近畿圏内でトップという状況となっております。すみません、また 1 ページに戻っていただきまして、受理地別有効求人倍率につきましては、この推移なのですけれども、下段右側のグラフのとおり令和 2 年 1 月及び 11 月を除きまして、前月を下回り低下傾向になっているところがありますけれども、令和 2 年 9 月・10 月・12 月は 1.04 倍を底として今回 1 月分については上昇を少し示しているところでもあります。なお、いわゆるその景気の先行指標となる新規求人倍率の状況なのですけれども、こちら 6 ページのほうに飛んでいただきまして、ご覧のとおり大半の業種で対前年度比マイナスという状況になっておりまして、前月と比較して産業計では 2 ヶ月ぶりに今増加しているのですけれども、やはりその対前年比のマイナス幅は縮小しているものの、トータルで 8.4% の減という状況となっております、やはり大変厳しい状況となっているのが現状でございます。

続きまして、次、資料 1 行政運営方針に戻っていただきますけれども、2 ページのウィズコロナ時代の雇用確保の関係になります。本日は時間も限られておりますのでポイントをまとめた資料 2 令和 3 年度労働行政のポイントいわゆる PR 版を基に説明いたします。

1 ページをご覧いただきたく思います。来年度の取組なのですけれども、新型コロナウイルス感染症の社会経済の影響が長引いているところではある中で、雇用の維持・継続に向けた支援を最優先に取り組むとともに、これまで取り組んでまいりました若者・女性・高齢者・障害者・外国人等の多様な人材が活躍し、業種・職種・地域を超えた再就職・就業支援に取り組むこととしております。

1 番目ですが、雇用の維持・継続に向けた支援となります。新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、休業を余儀なくされた労働者の雇用を維持するために、引き続き雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を活用いたしまして支援し、来年度においては新たに産業雇用安定センターと連携いたしまして、在籍型出向によりまして労働者の雇用を維持するため労働者の送り出しや受け入れに協力する事業者に対しまして、産業雇用安定助成金を支給し、支援することとしているところでございます。

なお、参考までに直近の雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の支給実績なのですけれども、こちら安定部、配布資料 No. 1 安定行政の課題と取組の最終ページに載せております。12「雇用の維持及び失業の予防」に記載しておりますので、合わせてご覧いただければと思います。こちら若干数値が古いので直近の数値にリバイスして申し上げますけれども、こちら雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金のトータルで先週 3 月 5 日現在累計になりますけれども、申請件数が 21,504 件、支給決定件数が 20,934 件、支給決定額が約 147 億円という状況になっているところでございます。

続きまして、またポイントのほうの資料 2 に戻っていただきまして、2 番目の「就職氷河期世代の就職支援」の内容となります。昨年度から 3 カ年で集中的にこの氷河期対策支援に取り組むことになっているわけなのですけれども、昨年度奈良県と経済団体等が参加する就職氷河期世代奈良プラットフォームを構築しております。こちらのプラットフォームを活用いたしまして、氷河期世代の活躍を推進する気運を上昇いたしまして、地域が一体となって取組を推進するとともにハローワーク奈良・大和高田に設置しております専門窓口において氷河期世代を歓迎する求人を開拓して、職業相談から定着支援まで一貫した支援を行っていくこととしております。

続きまして、3番目、「新規学卒者・若者の活躍促進」のほうになります。新型コロナウイルスの影響によりまして、直近のこちら1月末になりますけれども、就職内定率につきましては大卒等で80%、高校においても86.2%という状況になっておりまして、昨年と比較して非常に低調な状況となっておりますので、引き続き新卒応援ハローワークを中心といたしまして、新規学卒者の就職支援に取り組むとともにハローワーク奈良・大和高田の若者支援コーナーにおきまして、フリーター等の方に対して正社員就職に向けた取組を行うこととしております。

次4番目、2ページの、「女性のライフステージに対応した活躍支援・ひとり親に対する就業支援」となります。ご案内のとおり労働力人口が減っている中で、当県におきましては、女性の就業率が42.4%という状況となっております。女性の就業支援がある意味喫緊の課題と認識しているところではありますので、こちらにつきましてもハローワークのマザーズコーナーを活用いたしまして、子育ての方の就職支援に取り組むとともに児童扶養手当受給者を対象に自治体への出張相談を行い支援することとしております。

続いて1つ飛ばして5番目になりますけれども、こちら次の3ページに移ります。「高齢者の活躍促進」になります。高齢者は年齢と関係なく働ける生涯現役社会の構築に向けまして、高齢者の就業促進に取り組むこととしております。具体的には来月1日に施行されます「改正高年齢者雇用安定法」を踏まえまして、70歳までの就業機会を確保しまして、ハローワークの生涯現役窓口において65歳以上の高年齢者の再就職を支援することとしております。

なお、こちらの改正高年齢法の詳細につきましては、安定部の配布資料No.2にリーフレット付けておりますので合わせて確認いただければと存じ上げます。

続きまして、6番目になりますが、その下段です。「障害者、難病患者等の活躍促進」になります。当県において直近の障害者雇用率こちら昨年6月1日現在になりますが、2.83%と。前年に引き続きまして、こちら全国トップになっておりまして、今月1日に民間の法定雇用率が2.3%に引き上げられている状況なわけですが、引き続き奈良県との連携事業になります。はたらく応援団ならの取組ですとか、関係機関とのチーム支援等を活用しまして就職から定着まで一貫した就職支援を行っていくこととしております。

続きまして、次ページの「外国人労働者受け入れの環境整備等」になります。当県における外国人労働者数につきましても、こちら昨年の6月1日現在で6,000人を超えました。外国人労働者が安心して働ける職場環境づくりに取り組むこととしていっているところであります。

続きまして、8番目になりますハロートレーニングです。こちらにつきましては、当県の訓練実施計画に基づきまして、奈良県ですとか高齢・障害・求職者支援機構の奈良支部と関係機関と連携いたしまして、公共職業訓練ですとか、求職支援訓練に取り組んでいくこととしております。

続いて9番目になりますが、こちらは「人材確保対策の総合的な推進」となります。現下のコロナ禍におきましても、いわゆる人手不足問題とされます医療ですとか福祉・介護・建設・警備・運輸の職種につきましては、依然として有効求人倍率が高水準でありますので関係機関と連携いたしまして、人材確保対策に取り組んでいくこととしております。

この最後になりますが、10番目の「地方自治体等との連携による雇用対策の推進」となります。雇用にかかる地域の課題に対応するために奈良県を始めとしました、自治体との雇用対策協定に基づきまして、効果的な雇用対策を推進するとともにハローワークと自治体との一体的実施施設を活用いたしまして、地域住民のニーズに応える就職支援を行ってまいります。当局におきましては、奈良県・奈良市・天理市・王寺町におきまして、一体的実施施設を設置しており

ますので当該自治体のニーズを踏まえた就労支援を行うとともに吉野町では雇用対策協定を締結しておりますので、その協定を踏まえまして、ハローワークの巡回相談を実施するなど当該自治体と連携して地域の実情を踏まえた雇用対策を推進してまいります。具体的な取組につきましては、こちらの安定部配布資料 No. 1 安定行政の課題と取組の 21 ページ 8 地方自治体との連携に記載しておりますのでご確認いただければと存じます。

続きまして、県との雇用対策協定に基づく取組となります。配布資料 No. 3 をご覧ください。今、直前に自治体との連携の雇用対策というところでも触れましたけれども、来年度の事業計画の概要につきましては、最終ページに取りまとめております。こちらが事業の取組の全体像となります。項目としては大きく 10 個ございます。そもそも雇用対策協定につきましては、局が実施する雇用対策の取組を地域の実情を踏まえまして、より効果的に実施するために、県と共同して取り組んできているところではありますので、局の既存取組と結構重複するところが多い面もございますので、ここにつきましては特筆すべき取組を中心に今説明させていただきたいと思っております。

先ほど運営方針の説明でも触れましたけれども、5 番目の障害者雇用の取組です。計画こちらの 6 ページをご覧ください。先ほど申し上げたとおり、法定雇用率が全国トップになっているわけですが、最大の要因につきましては、こちら局と県が協同で運営する「障害者はたらく応援団なら」の取組と考えております。内容といたしましては、局と県が共同で障害者雇用の取組の理解がある新たな事業所・団体を開拓いたしまして、職場実習先を確保いたしまして、障害者雇用の取組の理解がある新たな事業所・団体と最終的に定着指導まで一連の取組を共同で行っているものでございます。先ほども申し上げている全体で 10 個の項目があるわけなのですが、その他の取組につきましては時間の制約からも説明は割愛しますが、来年度においても奈良県と協力して雇用対策に取り組んでいくこととしておりますのでよろしくお願い申し上げます。

以上、駆け足で説明させていただきましたけれども、本来であれば今年度の取組についても併せて説明させていただきたいところではございますが、今年度の取組につきましては安定部配布資料 1 この安定行政の課題と取組に記載しておりますので、ご確認いただければと存じます。

なお、今年度におきましては、現下のコロナ禍で既存の取組に制約がある中でオンラインを活用した就職説明会を試行的に実施したところではございますけれども、実施後のアンケート調査結果踏まえまして、概ね満足度が高くてやはりリモートを活用した取組については一定のニーズがあることから来年度におきましては、今年度と取り組んで培ったノウハウも活用して取り組むこととしております。

委員の皆様におかれましては、引き続きご協力のほどをよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

#### **【事務局 今西】**

それでは、総務部長、よろしくお願い申し上げます。

#### **【総務部 安達部長】**

はい。奈良労働局 総務部長をしております、安達と申します。よろしくお願いいたします。私からは、「労働保険制度の適切な運営」ということについて、ご説明したいと思っております。資

料につきましては、資料1の「行政運営方針」の24ページをお開けください。以下、着席させていただきます。

24ページ8番の「労働保険制度の適正な運営」というところです。大きな柱が3つありまして、「労働保険の未手続事業の一掃対策」と「労働保険料等の適正徴収等」・「行政手続きのコスト削減」としております。これらの取組は、令和2年度から変更しておりません。引き続き、令和3年度も取り組んでいきたいと考えているところです。

全体を通しての基本的な考え方としましては、労働保険制度というのは、労働者のセーフティネットであることはもちろんですが、先ほど各部室長から説明がありました働き方改革による労働環境の整備であるとか、多様な人材の活躍促進であるとか、そういう施策を推進するための財政基盤になるものだというふうに考えております。ですので、「労働保険制度」を適切に運営していくため、この3つの柱を中心に組み立てていきたいと考えているところです。

1点目の「労働保険の未手続事業の一掃対策」につきましては、これは労働保険の加入手続きを行っていない事業所をなくしていこうという取組でございます。労働保険の加入手続きを行っていない事業所を的確に把握して加入勧奨をしっかりと行っていきたいと考えております。

2点目の「労働保険料等の適正徴収」につきましては、これは労働保険には加入をしたものの、滞納を繰り返している事業所に対してへの取組でございます。このような事業所に対しましては、差し押さえなどの実効性のある滞納整理等を行っていきたいと考えております。

最後に3点目の「行政手続きのコスト削減」ということにつきましては、これは、労働保険関係の手続きの電子申請の取組のことなのですが、現在はそのコロナ禍において、行政手続きのデジタル化ということの推進が強く求められておりますので、電子申請の周知に取り組んでいきたいと考えております。

短いですが、以上が「労働保険制度の適正な運営」についての説明となります。

ありがとうございました。

#### 【熊谷会長】

はい、ありがとうございました。

ここからは、事務局からご説明のありました「令和3年度奈良労働局行政運営方針(案)」について、委員から事前にいただいているご意見とご質問等を皆さんにお配りしておりますので、回答を事務局からお願いします。

その後、時間が許すようであれば、この場でのご意見・ご質問をいただきたいと思っております。

その場合は、議事録の作成上、挙手の上、お名前をおっしゃってからご発言をお願いいたします。

#### 【事務局 今西】

それでは、よろしく申し上げます。

#### 【職業安定部 杉山部長】

はい、安定部長の杉山です。よろしく申し上げます。

連合の山原委員のほうから事前に質問を頂戴しておりますので、私のほうから、1つ目と、3つ目ですね。まず、1つ目の「コロナ禍の影響」と3つ目の「在籍型出向」について説明を差し

上げます。

まず、1つ目なのですけれども、こちらにつきましては、先ほど来、何度も説明をさせていただいておりますが、コロナ禍の影響によりまして、一時的に休業を余儀なくされた場合に、雇用の維持を図った事業所に対しましては、休業手当を助成する、雇用調整助成金で支援を行っているところでございます。

また、休業手当の支払いを受けることができない労働者に対しましては、休業支援金を支給し、支援を行っている状況でございます。

なお、これまでもコロナ離職者に対しましては、もちろん局・安定所において対応しているところでございますので、引き続き支援を行ってまいります。非正規労働者におきましては、特に派遣労働者においては、年度末を控え、やはりかなり厳しい状況に置かれるというようなことも認識しておりますので、先般、雇用の維持の要請も併せて行っているところであります。

一方で、制度の周知につきましては、やはり、『分かりにくい』という意見も承知しておりますので、今後は、より分かりやすく見やすい形で、広く周知・広報も図っていくこととしております。

いずれにいたしましても、様々な支援策を講じておりますので、今後も引き続き取り組んでいくこととしております。

次が3つ目の「在籍型出向」の関係になります。

在籍型出向に取組にいたしまして、こちらは特に有効活用というのがキーポイントかと思っておりますけれども、こちらにつきましては、関係者に参画していただいて、「在籍型出向等支援協議会」を立ち上げることでございます。

議論を踏まえまして、より効果的・効率的な「在籍型出向制度」の運用に努めることにしておりますので、その際は、例えば好事例等については広く周知をしていきたいというふうに考えております。

なお、実際に出向になった場合なのですけれども、やはりこちらは山原委員からの質問のとおり、要はこれまで勤めていた職場環境も変わることが想定をされますので、実際の出向等に際しましては、うちの関係機関であります産業雇用安定センターが間に入ってあっせん等を行うこととしておりますので、このセンターを活用して労働者の保護に努めることとしたいというふうに考えております。

私からは以上です。

## 【事務局 今西】

すみません、申し訳ございません。

質問内容のほうの皆様に行き届いていないと思いますので、少し前後するのですが、連合様のほうからいただきましたご質問内容をここで私のほうから読ませていただきます。申し訳ございません。

4つございまして、まず第1番目が『昨年からのコロナ禍による雇用の影響は大きな課題となっております。特に非正規雇用への影響が大きく、失業や休業へと繋がっています。今後、引き続き影響も想定されることから、使用者側と労働者側の両面からの対策や支援が引き続き必要であり、現行支援制度のさらなる拡充を要請します。』

また、これらの支援制度が使用者側・労働者側にしっかりと認知され、さらに利用しやすくな

るような取組を求めます』というのが1番です。

続きまして、2番のご質問のほうは、『コロナ禍により働き方がテレワークの推進などにより、従来と異なるような状況となり、これら諸制度の脆弱性も露呈しました。その結果、これらにより“労働時間が長くなった”との報告もあります。

折しもこの間、「働き方改革」に取り組んできましたが、労働を取り巻く環境の変化もある中で働き方改革を定着させながらコロナ禍による雇用への影響をも踏まえつつの取組となってきます。コロナ禍と働き方改革の両面の取組をしっかりと進めていくことが“ウィズ・ポストコロナ時代への対応になってくる”と認識をしています』というのが第2番。

第3番として、『在籍型出向支援については、使用者側・労働者側の両面からのメリットがあり、今後の県内における取組において有効活用できる仕組みを要請します。

そのような中、働く環境の変化による労働者の不安感も想定されることから、労働者の意思が尊重される仕組みづくりなど、労働者保護の観点に立った要請します。』というのが3番。

これが最後になりますが、4番『あらゆる「ハラスメント」は、労働者の尊厳を傷つけるとともに、家族や同僚、職場や企業全体にも大きな影響を及ぼします。しかしながら、職場では、様々なハラスメントが根絶されていません。決して、発生させてはならない事象であることから、ハラスメントを発生させないことに重点を置いた指導を要請します』ということでございます。

ここから回答をいただく方につきましては質問内容を読みながらご回答をいただくというような形で回答をいただきましたらと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、回答のほう、また再開させていただきます。よろしくお願いいたします。

そうしましたら、職業安定部長のほうからいただきましたので、次に。

#### 【奈良労働局監督課 尾形監督課長】

奈良労働局監督課の尾形と申します。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、2番目にあります、『コロナ禍により、働き方がテレワークの推進などにより、従来と異なるような状況となり、これら諸制度の脆弱性も露呈しました。その結果、これらにより、労働時間が長くなったという報告もあります』といったご質問に対して回答させていただきます。

ここにありますとおり、例としてテレワークが挙がっておりますけれども、テレワークはご存じのとおり、「働き方改革」の大きな柱の一つとなっておりますが、コロナが始まるまではなかなか企業の取組が進んでいなかったのですけれども、現在、コロナ禍の状況で実施が進んでいるところです。テレワークについては、「柔軟な働き方」とか「通勤時間を削減できる」など、メリットも本当に大きいところなのですけれども、ご意見にありますとおり、労働者が使用者と離れた場所で勤務をするために、相対的に使用者の管理の程度が弱くなるおそれがあることから、長時間労働を招くというおそれがあるということも指摘をされていることも事実です。

奈良労働局では、昨年、テレワークに関する集団指導を実施しておりますけれども、来年度におきましても、引き続き集団指導を実施しまして、テレワークにおける長時間労働を防ぐ手法も含めて説明していこうと考えております。

また、毎月、労働基準監督署で実施をする「定期監督」におきましては、「長時間労働の是正」が重点課題になっておりますので、テレワークにおいて、長時間労働になっていないかも含めて、適切な把握と、指導を実施していきたいと思っています。



また、先ほど労働基準部長から説明のありました「コロナ禍における新しい働き方」につきましても、労働基準監督署内に設置している労働時間相談支援班により、企業に対しまして、懇切丁寧な支援を行い、導入支援に努めてまいりたいと思っております。コロナ禍と働き方改革の両面の取組をしっかりと来年度も進めていきたいと思っております。以上です。

**【事務局 今西】**

それでは次、よろしく願いいたします。

**【雇用環境・均等室 青木室長】**

次の3番目については先ほど安定部長のほうから説明ありましたので、最後の4点目のハラスメントの関係でございます。今日お配りしている資料の中で雇均室という青いインデックスがついている資料なのですが、後ろのほうに資料番号9番というものがございまして、ヘッダーのところは紫色になっているのですが、リーフレットがあるのですが、ハラスメント対策などにつきましてはこのような広報資料を用いまして、周知広報などを行っているところなのですが、職場には様々なハラスメントがございまして、事業主が防止対策を講じなければならないとされているハラスメント防止対策でございますけれども、事業主の責務として職場におけるハラスメントを行ってはならないということと、事業主自身がハラスメント問題に関する理解と関心を深めて労働者に対する言動に必要な注意を払うことという責務がございまして、そこで、私どもでは事業主に対しまして、労働者からの相談を端緒とした企業指導や計画的に企業を訪問してハラスメント防止措置の内容について調査を行いまして、例えば相談窓口は整備されていないなどの問題に対して指導を行いまして、是正を求めております。今後も事業主に対しまして、ハラスメント防止措置義務や事業主の責務の内容を分かりやすく説明の上、職場でハラスメントを発生しないよう地道でありますけれども引き続き指導を行ってまいります。どうぞよろしく願いいたします。

**【事務局 今西】**

はい。ありがとうございます。それでは事務局側からのご回答は以上ということになりますので、引き続きご意見のほうをよろしく願いしたいと思っております。

**【熊谷会長】**

はい。では事前にいただいたご意見に対するご回答をいただきましたので、この場でのご意見・ご質問等からお願いしたいと思っております。いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、特にご質問やご意見等ございませぬということですので、これでなければ行政運営方針につきましてはご了解を賜るということでよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。それでは、事務局にはただ今各委員の皆様からいただきましたご意見十分に踏まえて同方針に基づきまして、効果的な行政運営を進めていただきますようどうぞよろしく願いいたします。

最後に次第の家内労働部会からの報告のほうに移らせていただきます。家内労働部会の会長の村上委員が本日ご欠席となりますので、部会長代理の私のほうから報告をさせていただきます。お手元の資料4よろしく願いいたします。それでは委員の皆様、資料の「家内労働部会関係」

資料 No. 1 の「奈良県靴下製造業最低工賃の改正決定について(報告)」をご覧くださいませすでしょうか。資料 4 になっております。

「奈良地方労働審議会家内労働部会」での審議の結果についてご報告いたします。

家内労働部会は、本年 2 月 4 日に開催いたしました。事務局から、全国と奈良県における家内労働の現状や、本年度、奈良労働局賃金室で実施されました奈良県靴下製造業における家内労働の実態調査結果と、その他諸々の資料のご説明がありました。

その後、「奈良県靴下製造業最低工賃」の改正についての審議に移り、まず事務局から、奈良県における靴下製造業の現状や、委託者数、家内労働者数の推移、そして実態調査の結果などから、最低工賃の改正の見送りが提案されました。

この提案に対しまして、委託者側からは、全国及び奈良県の靴下製造業の現状についての話しがあった後、「家内労働者数の減少やコロナ禍の影響等、業界の現状を鑑みると、今は工賃を上げる環境にはない」旨の意見が出されました。

一方、家内労働者側からは、「今の業界の現状では工賃据え置きはやむを得ないが、今後も慎重に検討を続けることが必要である」旨の意見が出されました。

審議を重ねた結果、今後も引き続き改正についての議論を進めていくこととし、今回については「見送り」が適当であるという結論に至りました。

以上のおりご報告いたします。

以上をもちまして、本日の地方労働審議会を終了いたします。それでは、進行を事務局にお返しいたします。

#### **【事務局 今西】**

はい。熊谷会長、議事を円滑に進行していただき、どうもありがとうございます。なお、少し質問のところ、回答のところ、議事のほう、上手く進みませんでしたので、申し訳ございません。次回から気を付けたいと思います。

それでは、改めまして限られた時間の中ではございましたが、奈良労働局の行政運営方針につきましてご審議を賜り、誠にありがとうございます。

今後とも当局の行政運営に対しまして、ご指導・ご協力をいただきますようお願いを申し上げ、本日の審議会を閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。