

第 46 回  
奈良地方労働審議会  
議事録

日時：令和 4 年 11 月 25 日（金）

14 時～16 時

場所：奈良労働局 別館 2 階会議室（オンライン開催）

## 【事務局】

定刻となりましたので、只今から第46回奈良地方労働審議会を開催させていただきます。

委員の皆様には、お忙しい中、本審議会にご出席いただきまして、ありがとうございます。

私は、本日の司会を担当します雇用環境・均等室の田川です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日の審議会につきましては、初めてのオンライン開催となります。不慣れな部分もあろうかと思いますが、ご協力の程、よろしくお願い申し上げます。オンラインの参加の委員の皆様は、ご発言いただく場合を除き、カメラはオン、マイクはミュートとしていただきますようお願いいたします。ご発言の際は、手を上げていただき、会長から指名がありましたら、ミュートを解除してご発言下さい。音声トラブルがございましたらチャット機能でお知らせ下さい。通信遮断等が生じた際には進行を一時中断する場合がございますので、ご承知おきください。

まず、資料の確認をさせていただきます。事前に配布させていただきました審議会資料ですが、まず「奈良地方労働審議会次第」と書かれている資料です。それから説明の際に使用させていただきます資料「奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」、それから「育児をしながら働きやすい奈良」のPR版のパンフレット、それから「奈良労働局の行政運営方針」の資料、それから「男性育休、ハラスメント対策実務対応、くるみん・えるぼし認定手続き説明会」のチラシです。資料は以上となります。皆さんお揃いでいらっしゃるでしょうか。はい。

また、委員の皆様から事前にいただきましたご質問等につきましては、後程意見交換に入る前に回答させていただきます。

早速ですが、審議会令第8条1項により、定数の確認をいたしました結果、本日は14名の出席で、公・労・使それぞれ6名のうち、各三分一以上の委員のご出席をいただき、審議会令に定める定数を満たしており、開催が成立しておりますことをご報告申し上げます。

本来は全員の委員の皆様のお名前をご紹介させていただくところではありますが、進行の都合上、今回、新たにご就任いただきました方のみご紹介させていただきます。配布させていただいている資料の名簿をご覧ください。前回の審議会以降、新しく審議会委員になられた方は、以下のとおりです。

本日欠席されていますが、労働者側代表の田中委員です。使用者側代表の西本委員、藤岡委員、また本日欠席されていますが横山委員です。以上の4名の皆様が、今回新に委員になっていただいた方です。

労働局の出席者におきましては、お手元の事務局名簿にて紹介に代えさせていただきます。

本日は、労働者側代表の田中委員、水谷委員、使用者側委員の藤山委員、横山委員が欠席されています。なお、井川委員におかれましては、業務の都合のため、途中退出されますので、ご了承願います。

それでは、本審議会の開催に当たりまして、労働局長の鈴木よりご挨拶申し上げます。

## 【鈴木労働局長】

労働局長の鈴木でございます。第46回奈良地方労働審議会開催にあたりまして一言ご挨拶申し上げます。失礼ですが、座らせていただきたいと思います。

まず、会長はじめに皆様方におかれましては、当局の業務運営にあたりましてはお世話になっておりますことを、この場を借りて深く感謝を申し上げたいと思います。

昨年度の当審議会、2回目は例年3月に実施しているところでありますけれども、その時点で

のコロナ感染状況を踏まえまして、感染防止に考慮して書類での開催とさせていただいたところでございます。以前からオンラインの開催でも出来るようにすべしという話はあって準備を進めてはありましたが、その時点では完了しておらず、残念でございましたけれども、ようやく今回オンラインでの開催することができることになりました。

大層に話してございますが、まだまだやり方は手探りでございまして、多分皆さんの方が様々な会議に参加されている機会が多いかと思っておりますので、会議の持ち方等につきましても、これは別途でも構いませんので、もっとこうしたらいいのではないかというご意見を賜ればありがたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

さて、審議会ですが、これは前々回申し上げましたけれども、私は労働行政の運営につきまして有識者の皆様方に意見を賜る貴重な機会だと考えているところでございます。今日は3月に説明出来なかった部分も補足しながら、本年度前半に取組んだ内容等を説明させていただくこととしております。

すでに、ご承知のとおり当局本年度の行政運営は、『育児をしながら働きやすい奈良』という従来ありがちの安心とか安全とかといった一般的なものではなくて、育児休暇制度の普及という少し見れば雇用均等分野の特定の重点項目だけに引っかけたキーワードを全面に出して活動することといたしました。

役所が取り組む課題というものは非常に多くございまして、重要なものはもれなく網羅して示すというのが言わば基本のようなところがございましてけれども、実は考えればですが子育てしやすい環境の実現というものには、労働時間をはじめ良好な環境の職場の広がりというものが前提になりますし、さらに申し上げればそんな職場と就業者を繋いでいくことも含め、雇用均等行政以外の多くのピースが必要な課題だと改めて認識いたしました。そういうこと意識して子育てという社会的ニーズの高い一つの大きな目標テーマを掲げ、行政検討の枠を取っ払って目的を組み直すことによって、方向性がむしろ明確となってより効果的な施策の推進に繋がれるとともに、そのために職員一人一人が何が出来るかという職員の意識付けも涵養しやすくなるというものもあると考えました。後程説明もあるかと思っておりますけれども、少なくともこの分野での内部部署間での連携促進というのが進んだように思っております。対外的にも今年はこれに力を入れるということで分かりやすくはあったのかもしれませんが、県・連合様・経済産業協会様とも連携させていただきフォーラムやセミナーを開催させていただいたところでございます。個別の中身につきましては、担当から話をさせていただきますが、こういった取組そのものの趣旨も含めて、今日ご意見を賜ればありがたく存じます。

それからもう1点、以上申し上げましたように後半も引き続き、雇用の面で『育児をしながら働きやすい奈良』の実現に向けて積極的に取組んでまいりますが、一方でそろそろ来年度の運営方針を議論する必要もあるかと思っております。改めて3月開催予定の審議会にてご意見をいただくこととなりますけれども、重要度が下がるわけでもないこの『育児をしながら働きやすい奈良』という看板を簡単に変えていいのかとか、それともそのまま続けることでいいのかというそういう議論にもなるのかなということで、少し正直悩んでいるところでございます。

今政府が「人への投資」というものを言うてございまして、それが社会的にも求められていることについては、議論はないのかと思っております。その内容もリスキリングとかスキルアップの教育訓練で主に言われているわけですが、広義で考えれば、『育児をしながら働きやすい奈良』が包括している子育て支援ための環境整備や女性の活躍促進のための環境整備も含まれるでし

ようし、それから安全性教育ですとか、賃金上昇、さらに同一労働同一賃金の実現なども含めた非正規労働者の待遇改善なども含められるよう整備することも可能だと考えました。

そういったことを包括した「人への投資」的なキーワードすることも検討出来るのではないのか、それはそれとして含むとはいえ、今年度の『育児をしながら働きやすい奈良』の看板を下ろしてしまうような印象を与えてしまうのではないか、そういうことが今の私の悩みでございます。来年度に取り組むべきテーマそういうことについても、ご意見があれば今日の機会に賜ればありがたいと思っております。

長くなりましたけれども、改めまして積極的かつ忌憚のないご意見を賜りますようお願いして挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

#### 【事務局】

ありがとうございました。

では、続きまして次第の2「議題」に進みます。以降の議事進行につきましては、会長にお願いしたいと思います。深水会長、よろしくお願いいたします。

#### 【深水会長】

会長の深水です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。それでは、会議次第に基づき審議に入りますが、その前に、審議会の議事録につきまして、審議会運営規程第6条により、原則として公開することになってございますので予めご了承下さい。

今回の審議会から議事録への署名がなくなりまして、作成した議事録を全員の方に送付させていただき、その内容のチェックを経た上で奈良労働局のホームページにおいて公開しますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、審議会の各部会の委員の指名についてです。

本審議会において、「労働災害防止部会」と「家内労働部会」を設置することになっております。部会に所属する委員については、審議会令第6条2項の規定において、会長が指名することになっており、委員の指名を行います。新しい委員の方もいらっしゃいますので、その前に「労働災害防止部会」と「家内労働部会」について、事務局よりご説明いただき、委員の指名に関して提案をお願いします。よろしくお願いいたします。

#### 【事務局】

はい。それでは、ご説明します。本審議会委員名簿にそれぞれの案内がありますが、本審議会の基に「労働災害防止部会は、労働災害の防止に関する事項を審議する部会」、「家内労働部会は、家内労働全般について審議する部会」を設置することになっております。事務局からは各部会の委員について、委員名簿の案のとおり、提案させていただきます。

#### 【深水会長】

ありがとうございます。

ただいま、事務局のほうから委員の提案がありましたが、それについて何かご意見ご質問が御座いますでしょうか。

【意見なし】

はい。ありがとうございます。ご意見ご質問がないようですので、事務局からの説明のあった案で部会に属する委員の指名をさせていただきます。

それでは、会議次第に基づいて、審議に入ります。

本日の資料は、事務局から各委員に事前送付させていただいており、時間の都合もでございますので、事務局からは重点項目を中心に説明をお願いいたします。

なお、ご意見、ご質問は、事前に提出いただいておりますので、事務局から説明していただきますが、この場での質問については時間の許す限りお伺いしたいと思います。

### 【事務局 小林総務部長】

はい。総務部長の小林と申します。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。それでは着座でご説明させていただきたいと思っております。

本日、私からは、お手元の「令和4年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」に基づきまして、概要をご説明させていただきます。

なお、私が説明した後で特に説明が必要である事項につきましては、後程担当部室長の方から補足させていただきますのでどうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、資料の4ページをご覧ください。

まず、はじめに、現在の労働行政を取り巻く情勢として、「奈良県の雇用失業情勢」についてご説明させていただきます。

令和4年9月の有効求人倍率の受理地ベースは、1.27倍で、新規求人倍率は、2.07倍となっております。

下段には有効求人倍率の推移を載せておりますが、新型コロナウイルス感染症の影響から、昨年度は受理地ベースで1.19倍となっております。令和2年12月の1.06倍を底に徐々に上昇してきていますけれども、依然としてコロナ前の水準を下回る状況となっております。

続きまして、資料の5ページ目をご覧ください。「奈良県の女性の就業率」をご説明させていただきます。

令和2年国勢調査による、女性の就業率は46.7%で全国最下位ではありますが、前回調査の平成27年と比べると、3.9ポイント上昇をしております。

右の折れ線グラフをご覧ください。これは、女性の年齢別の就業率のグラフでございます。赤が奈良県で青が全国値となっております。

特に子育て中の35歳から39歳の就業率が奈良県は低くなってございますが、年々上昇をしております。女性活躍が進んで来ているという状況となっております。

続きまして、資料の6ページ目をご覧ください。

「奈良県の労働時間および年次有給休暇取得率」についてご説明をさせていただきます。毎月勤労統計調査によると、令和3年の奈良県の総実労働時間は1,556時間で、所定労働時間は1,476時間となっております。いずれも前年と比較しまして、減少しているという状況となっております。

また、令和3年の奈良県の年次有給休暇取得率は43.4%となっております。なお、これは全国平均に比べまして、低い状況となっております。

こうした情勢を踏まえまして、奈良労働局としましては、多様な人材が活躍できる就業環境を整備する必要があると考えまして、令和4年度は、『育児をしながら働きやすい奈良』を重点施

策として掲げまして、関係施策を連携して取り組んできているところでございます。

それでは、「最重点施策」についてご説明をさせていただきたいと思っております。資料をめくっていただきまして、8 ページ目、9 ページ目をご覧ください。

最重点施策の1つ目の柱であります、「男性の育児休業取得等の促進」についてご説明いたします。

本年4月以降、「改正育児・介護休業法」が段階的に施行をされたところでございます。

そのため、新たに創設された、産後パパ育休制度や育休を取得しやすい雇用環境の整備などにつきまして、相談会やセミナーを開催しまして周知を行ってきているところでございます。

また、ページをめくっていただきまして、資料の10 ページ目をご覧ください。

子育て支援のための『次世代育成支援対策推進法』に基づく、一般事業主行動計画の策定届出状況につきまして表を載せておりますが、101 人以上の義務企業で9月末現在ですが届出率が100%となっております。

子育てサポート企業を認定する「くるみん認定」と併せまして、引き続き同法の周知を図るなどして、次世代育成支援対策の推進を図っていくこととしております。

続きまして、資料の11 ページをご覧ください。

「育児休業給付金制度の改正につきまして」でございます。改正に伴いまして、「セミナー」や「制度説明会」を活用しまして周知を行っていているところでございます。資料の下段の表のとおりでございます。奈良県内の育児休業給付金の初回受給者数の表を記載させていただいております。男性の占める割合が令和2年度は8.8%であったものが、令和4年9月末現在では16.0%ということで年々上昇しているという状況になっております。

続きまして、資料の12 ページ目をご覧ください。最重点施策の2つ目の柱でございます「労働時間などの勤務環境の整備」について、ご説明いたします。

1つ目の取組。多様で柔軟な働き方の導入支援になります。新しい働き方に対応した、適切な労務管理の周知・導入支援にかかる取組として、表1のとおり、労働基準監督署の労働時間相談支援班による訪問支援を上半期163件実施したところでございます。

また、右下図1では、YouTube 動画を活用した、介護事業者向けの労働条件確保・改善の周知を行ってきているところでございます。

なお、この動画では介護特有の問題となるシフト制と法定休日の考え方や、移動時間の考え方、待機時間の考え方についても動画の中で解説しているところでございます。

続きまして、13 ページ目をご覧ください。2つ目の取組、「長時間労働の抑制」についてになります。表1でございますけれども、長時間労働が疑われる事業所に対しまして、上半期に299件の監督指導を実施したところでございます。

また、労働基準監督署への36協定届出時に窓口において、時間外労働の上限規制を超えていないか等について、確認指導を行っていているところでございます。

さらに取組状況のところでございますが、業界団体等と連携をして働き方改革関連法にかかわる集団指導や、11月には「過重労働解消キャンペーン」を実施しているところでございます。関係団体に対する協力要請や、過労死等防止対策推進シンポジウムなどを実施しているところでございます。

続きまして、資料の14 ページ目をご覧ください。3つ目の取組、「年次有給休暇取得促進の徹底」になります。年次有給休暇の取得促進につきましては、左側の図にあるとおり、斑鳩町と提

携しましてポスター等を作成して周知に努めているところでございます。

また、年5日の違反を指摘した事業所の制度定着を確認するため、事業所に対して自主点検を実施しているところでございます。今後、この自主点検結果によって、問題が認められた事業所に対しまして、労働時間管理適正化指導員による個別指導を実施する予定としております。

続きまして、資料の15ページ目をご覧ください。最重点施策の3つ目の柱であります、「ハローワークにおける就労等」についてご説明をさせていただきます。

1つ目の取組でございますが、「適正企業の情報提供」になります。今年度から、県内5つのハローワークのエントランスに、新たに「情報コーナー」というものを設けまして、「くるみん」や「えるぼし」等の認定を受けた、適正企業の求人をまとめた「育児をしながら働きやすい求人情報」「女性が活躍している企業の求人情報」等を提示する取組を実施しているところでございます。

また、ここに事業所のアピールポイントや事業所の外観、作業風景等の写真を掲載した、事業所PRシートというものを作成しまして、こちらの情報コーナーに掲示するなどの取組を工夫を凝らして行っているところでございます。

さらに併せまして、保育所の情報とか、子育て情報(生活面での支援情報)」も併せて掲示するなどの取組等も行っているところでございます。

続きまして、資料の16ページ目をご覧ください。2つ目の取組、「子育て中の女性等に対する就労支援」になります。先程ご説明をさせていただいたとおりでございますけれども、奈良県は他府県に比べまして、結婚や子育て期以降の退職が多いことや、再就職がなかなか進んでいない状況が見られております。そのため、ハローワーク奈良・大和高田・桜井にマザーズコーナーを設置しております。キッズコーナーには、安全サポートスタッフを配置するなどして、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談、職業紹介などの、就職支援を行っているところでございます。

さらに、今年度から新たにハローワーク下市に「働く女性応援窓口」、ハローワーク大和郡山に「働く女性応援コーナー」を設置しております。

マザーズコーナー設置にかかわらず、すべてのハローワークにおいて、女性が働きやすい職場の確保や子育て等で離職した者に対する再就職支援の強化を今年度図ったところでございます。

このような取組によりまして、ハローワークの利用者や就職者の拡大に努めているところでございます。

続きまして、17ページ目をご覧ください。最重点施策の4つ目の柱であります、「関係機関との連携・気運の醸成」についてご説明させていただきます。

男性が育児休業を取得しやすい気運を醸成するため、奈良局独自の取組としまして、今年度「育児をしながら働きやすい奈良キャンペーン2022」を本年令和4年7月1日から12月31日までの期間実施中でございます。

この期間、「効果的な周知広報」、「対象者別のセミナー」、「くるみん・えるぼし認定の積極的勧奨」労使双方からの相談への対応の取組等を行っております。

労働局や監督署、ハローワークにおいても、相談に対応しているところでございます。

続きまして、資料の19ページ目をご覧ください。各ハローワークでは、管内の地方自治体と連携をしまして、子育て中の方に再就職へ役立つ「セミナー」や「就職面接会」等を開催しております。今後は地方自治体との連携協定などの活用をしながら、各種セミナー等、企画を開催し

ていく予定としております。

続きまして、最重点施策以外の奈良労働局の主要施策についてご説明をさせていただきたいと思っております。

資料の 21 ページ目をご覧ください。主要施策の 1 つ目としまして、「女性活躍推進のための行動計画に基づく企業取組支援」についてご説明をさせていただきます。

一般事業主の行動計画策定届出および女性活躍に関する情報公表につきましては、本年 4 月 1 日以降、101 人以上、300 人以下の企業につきまして義務化をされたところでございます。

こちらですが、表にあるとおり、9 月末現在届出率 100%となっております。

引き続き、えるぼし認定と併せまして、女性活躍推進法の周知を図るとともに、自社の女性活躍の情報を公表する場としまして、厚生労働省が運営をするサイトであります「女性活躍推進企業データベース」を勧めるなどして働きかけを行っていくこととしております。

続きまして、22 ページ目、23 ページ目をご覧ください。主要施策の 2 つ目としまして、「最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性の向上等の推進」になります。奈良県の最低賃金は令和 4 年 10 月 1 日から、1 時間あたり 896 円に改定されたところでございます。この改定金額は県内の事業所および労働者に知れ渡るようにするため、マスコミ公表のほか、ポスターやリーフレットを作成して配布をしているほか、広報誌やホームページなどで周知徹底を図っているところでございます。

さらに、23 ページに記載のとおりでございますけれども、最低賃金の引き上げに向けた環境整備を図り中小企業事業主を支援するため、各種助成金の周知も実施をしているところでございます。

今後は最低賃金の履行確保を図るため、最低賃金の履行確保を主眼とした監督指導を実施する予定としております。

続きまして、資料の 24 ページ目をご覧ください。主要施策の 3 つ目としまして、「職業紹介業務の充実・強化」についてご説明をさせていただきます。

ハローワークでは、求人情報の提供や、応募書類の作成支援など、求職者ニーズに応じた、細やかな支援を行っているところでございます。

また、事業所訪問などによる求人確保に努めているほか、先程のとおり、事業所の PR シートや PR 動画などの作成をいたしまして、求人者の魅力を PR することにより、応募勧奨など求人者支援の充実にも取り組んでいるところでございます。

続きまして、資料の 25 ページ目をご覧ください。求人者や求職者の個々のニーズに応じた、利用者目線のサービスを提供するため、令和 2 年度からの 3 カ年において、「ハローワークオンライン革命 3 カ年計画」を掲げております。リアル対面方式とオンライン方式を融合した、「ハイブリッド型」の就労支援の確立に今現在取り組んでいるところでございます。

続きまして、資料の 26 ページ目をご覧ください。主要施策の 4 つ目としまして、「障害者の就労支援」についてになります。労働局・ハローワークでは、障害者の活躍推進に取り組んでおりまして、奈良県や関係機関と連携をしながら、就職だけでなく職場での定着に向け、障害者だけでなく、障害者を雇用する事業所に対する支援にも取り組んでいるところでございます。

また、近年登録者が増加をしております「精神・発達障害者の就職支援の取組」としまして、「障害者しごとサポーター養成講座」を開催するなど、職場の中での障害者理解促進にも取り組んでいるところでございます。



表の右側にあるとおりでございますけれども、これらの取組の結果、令和3年度の障害者実雇用率は3年連続で「奈良県全国1位」となっております。法定雇用率達成企業の割合も全国平均を大きく上回っているという状況となっております。

続きまして、資料の28ページ目をご覧ください。主要施策の5つ目としまして、「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてご説明をさせていただきます。

令和4年度が最終年度となります奈良労働局の「第13次労働災害防止計画」では、全体目標としまして平成29年と比較をしまして、令和4年までに死亡災害は15%以上減少、休業4日以上の死傷災害を10%以上減少することを掲げ、労働災害防止対策に取り組んでいるところでございます。

令和4年度上半期には、「安全衛生キャンペーン」などを実施したほか、6月から8月には3ヶ月の「無災害運動」などの取組を行ってきたところでございます。

次の29ページ目には、令和3年度と4年度の死亡災害と休業4日以上の死傷災害の月別発生件数の速報値をお示しさせていただいております。

令和4年は令和3年と比較しまして増加傾向にあることが認められますけれども、新型コロナウイルス感染症を除きますと減少傾向となっております。

続きまして、31ページ目をご覧ください。

職場におけるハラスメントにおきまして、労働者からの相談に対して丁寧に応じるとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は企業指導などを実施しているところでございます。

また、本年4月1日からは中小企業につきましても「パワーハラスメント防止措置」が適応となっておりますので、このことにつきまして、あらゆる機会をとらえて周知等を図っているところでございます。

資料の32ページ目をご覧ください。主要施策の6つ目としまして、「労災保険の適正な運用」について、ご説明します。

不幸にも、お仕事中に災害に遭われた被災者に対して、迅速・かつ適正に労災保険給付を給付できるように事務処理を進めているところでございます。

また、資料の33ページにもあるとおりでございますが、「労働保険の適正な運営」についても務めているところでございます。

最後、資料の34ページ目をご覧ください。主要施策の7つ目としまして、「雇用の維持・継続に向けた支援」についてご説明します。

1つ目でございますが、労働局・ハローワークでは、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の雇用の維持を図るため、令和2年1月からコロナ特例としての雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の迅速支給に取り組んできているところでございます。

右側に支給件数等を記載しておりますけれども、令和4年度の申請件数や支給決定金額は表のとおり、いずれも昨年と比較をして、申請件数・支給決定金額とも大きく減少をしているところでございます。

また、中段になりますが、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、賃金の支払いを受けることができなかった方には「休業支援金」、「休業支援給付金」を支給しております。

これらにつきましても、昨年度と比較をしまして、支給決定件数・支給決定金額のいずれも減少しているという状況となっております。

最後、下段になりますけれども、新型コロナウイルス感染症の影響を受けまして、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業とで「在籍型出向」の活用によりまして、雇用維持を図る事業主に対しまして、「産業雇用安定助成金」を支給しております。

こちらにつきましては、本年10月には助成金の支給や助成の対象が拡大するなどの制度改正が行われてきたところでございます。

引き続き、これら助成金等については、迅速な審査に努めていくこととしております。

私からの説明は以上になります。ご清聴ありがとうございました。

## 【事務局】

ありがとうございます。

それでは、引き続き補足説明がございました。まず雇用環境・均等室長、よろしくお願いいたします。

## 【事務局 雇用環境・均等室 池上室長】

雇用環境・均等室長の池上でございます。よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

雇用環境・均等室におきましては、今年度の重点施策である『育児をしながら働きやすい奈良』の実現に向けまして、局内各部とも連携を図りながら、また労使団体の皆様方や関係機関、地方自治体とも連携を強化しながら施策に取り組んでまいりました。

それでは上期の具体的な取組につきまして、5点ご説明を申し上げます。

資料は8ページをご覧ください。重点施策の「男性の育児休業取得等の促進」の1項目めでございますけれども、「育児・介護休業法の周知・指導」でございます。

少子高齢化で労働力人口が減る奈良ですけれども、奈良県だけでなく日本社会全体の問題でありますけれども、性差の隔てなく、人材の多様性を生かした職場づくりが企業の経営力の源泉の一つになるかとも思われます。

特に出産や育児など、ライフステージの変化の影響を受けやすい女性が、キャリアを後回しせずに働ける職場環境づくりが急務といわれております。

そこで、鍵を握るのが、男性の働き方改革・男性の育児休業の取得の促進です。女性にばかり育児の負担を強いる社会では、女性は出産にも後ろ向きになるというふうに指摘をされております。

そこで、男性の育児休業を促すために、「改正 育児・介護休業法」が今年4月から段階的に施行されております。

10月からは改正の最も大きなポイントである「産後パパ育休制度」がスタートしました。簡単にご説明いたしますと、「産後パパ育休制度」は通常の育児休業とは別に、お子さんが産まれた8週間以内に男性に限って、最大で4週間、分割して育児休業を取得できるという制度です。

労使で合意があれば出勤することも可能です。ですから、どうしても外せない会議があって出席したいというような場合でしたら、育児の合間に必要な仕事もできるというふうに、ハードルをグッと下げて男性の育児休業を取りやすくしております。

これまで、多くの事業所におきまして、男性が育児休業を取得することはほとんどなかった。あるいは、取得をしてもわずか数日というところが多いのではないかと思います。ですが、「産

後パパ育休制度」の創設で今後、男性の育休取得者が増加をすると予想されまして労務管理にも大きく影響しますので、事業主も対応を迫られることとなります。

そこで、当室におきましては、改正内容についてご理解をいただきまして、育児休業を取りたいと希望をする男性が、当たり前前に休業を取ることができる環境を整えていただくように説明会を開催して法の周知を行うとともに、併せて個別企業に対する行政指導を実施しております。

資料に表が出ておりますけれども、「行政指導」につきましては、まず管内の企業に影響の大きいリーディング企業、男性が多く働く製造業などを重点的に調査を行いまして、法に沿った育児休業制度が未整備であった場合、また、法定どおりの取り扱いがなされていない場合には、企業指導を行いました。

9月末現在で、助言を152件、指導を13件行いまして、うち、147件、是正をしております。残りについても、その後、全件、是正・改善をしております。

改正法の周知につきましては、この後、「育児をしながら働きやすい奈良キャンペーン」の説明の中でお伝えをしますが、様々な機関と連携をしながら、事業主や経営者・管理職・労働者といった方々が、それぞれの立場から理解を深めていただけるよう、対象者ごとにプログラムを準備しました。8ページにはその一部ですけれども、奈良県社会保険労務士会との共催で、「事業主向けオンラインセミナー」を開催しまして、一般の事業主はもちろん、社会保険労務士会の会員である社会保険労務士の方々にも受講をいただき、それぞれの社会保険労務士の顧客企業に対して、法の周知や制度整備について、ご協力をいただきました。

8ページ右側の表にピンク色の「マンガでわかる育児休業制度」とあります。これは事業主だけではなく、子育て世代の労働者にも手に取ってもらおうと「産後パパ育休制度」をわかりやすくマンガにしたリーフレットを厚生労働省から県や市町村の母子保健課を通じて、「母子保健手帳」や「父子手帳」を配布する窓口を送付して普及に努めております。説明会のほかにもマスメディア・SNSを活用して周知・広報を行っております。

9ページをご覧ください。「産後パパ育休制度」につきましては、ありがたいことに複数のメディアが関心を持ってくださいまして、当室の取組や説明会について、新聞各社・テレビ・ラジオなどが取り上げてくれました記事の一部をご紹介します。報道をご覧になられた方からの反応もありまして、効果的な周知を行うことができたのではないかと考えております。

また、新型コロナウイルス感染症による新しい生活様式の浸透に伴いまして、InstagramやYouTubeなどのSNSを使った新たな広報手段による情報提供も開始しました。

そのほか、県のメールマガジン・市町村の広報誌など、各種媒体を使った広報活動を行っております。

次に9ページの右下の奈良新聞の記事のところに「育児をしながら働きやすい奈良キャンペーン」を載せております。このキャンペーン活動につきまして17ページをご覧ください。

ここは2点目、「関係機関との連携・気運の醸成」に入ります。産後パパ育休制度の開始に合わせた全国の労働局の取組に先駆けまして、当局独自の取組として男性の育児休業取得を柱に据えた「育児をしながら働きやすい奈良キャンペーン2022」を実施中でして、多方面に参加を働きかけ展開しております。

17ページの右上、連合奈良様と一緒にイクメンや労働者を対象に企画して開催をした、男性の育休取得促進フォーラムです。公開討論を行いまして、「男性の育児を地域や企業など全体で支え、父親の育児に夢が持てる奈良を目指そう」というイクメン奈良モデルを提言しました。連

合奈良様、その節は大変お世話になりました。

その下、「男性の育児休業・法改正まるわかりガイド」です。ここは奈良働き方改革推進支援センター、奈良県社会保険労務士会に委託しておりますが、センターとの共催で先ほどご紹介したオンラインセミナーとは別に、企業の実務担当者を対象にしまして、育児中の育児休業給付金や社会保険料など手続きに関する疑問や不安を解消するために個別相談会も開催しました。

対面で詳しい説明をしてほしいとの要望もたくさん事業主からいただきますので、このような参集型の開催もやっております。

その下に「奈良くるみん・えるぼし認定式」を載せております。くるみん・えるぼし認定につきましては、後程説明いたしますけれども、厚生労働大臣が子育てサポート企業として認定する「くるみん認定」、同じく大臣が女性活躍推進企業として認定する「えるぼし認定」があります。この写真に出ておりますのは、先月 10 月 26 日に 4 社を認定しまして、認定式を開催したものです。

この認定式は、外務省がジェンダー平等や女性のエンパワーメントをテーマに主催する『国際女性会議 WAW! 2022』の公式サイドイベントの認定を受けまして、外務省のホームページにアップしていただきました。来月にはこの認定式の様子が東京での WAW 会場において展示されることになっております。

このように「くるみん」や「えるぼし」の認知度を上げて、また、奈良の優良企業を全国に向けて広報したいと思っております。

次に 18 ページをご覧ください。奈良県、当局安定部、ハローワークと共催した「女性のための再就職応援フェスタ」を載せております。

女性の就業率が全国最下位レベルの奈良ですけれども、一方で、フルタイムの正社員は無理だけど、週のうち 2、3 日なら働きたいとか、あるいは一日 4、5 時間なら働けると考える子育て中の方もいらっしゃるようです。

そこで働きたいと思う方が自分に合った労働条件で仕事を見つけられるよう、くるみん・えるぼし認定企業にも知っていただき、就職相談会を実施しました。くるみん・えるぼし企業には、当日当局で作成しました卓上のバナーをノベルティーとしてお渡ししたのですが、早速その場でそれぞれの企業ブースに飾っていただきまして、求職者の方に一目でくるみん・えるぼし企業であることをアピールできるよう目印にいただきまして、喜んでいただくことができました。

そしてその右側ですけれども、厚生労働省、奈良県との共催、また、奈良経済産業協会様にご後援をいただきまして、経営者や管理職の方を対象に男性育休に関する現場の実践的なマネジメントをテーマとしたセミナーを開催しました。

セミナーの公募に当たりましては、中小企業団体中央会様、商工会議所連合会様、商工会連合会様にもご協力をいただきまして、当日は多くの傘下の企業にご出席をいただきました。誠にありがとうございました。

出席者にアンケートを採りましたところ、おかげさまでセミナーの内容に非常に満足したとの回答を多くいただきまして、なぜ今男性が育児休業に取り組むのか、その意義を理解していただき、今後男性の育休取得率のアップにつながれば良いなと期待をしておるところです。

それでは、次に 3 点目に移ります。10 ページをご覧ください。少し戻ります。

「次世代育成支援対策」のところですが、次世代育成支援対策推進法に基づきまして、

101人以上の企業は、子育て支援のための行動計画の策定・届出を義務づけられております。

奈良局管内の届け出率は100%と企業の皆様には法令遵守・お取組をいただきまして感謝申し上げます。

次世代法に基づく、くるみん認定につきましては、子育て支援をしている、働きやすいホワイト企業・ブライツ企業として一目で分かりやすい「くるみんマーク」を取得して、企業アピールにご利用くださいとおすすめております。

先日、認定を受けた企業に対しまして、「くるみん」を取得して企業アピールに役立ったかどうかというところでお尋ねをいたしましたところ、「採用面で大きく影響があった」「残業が少ない」「女性が働きやすいというイメージが定着して応募者が増え採用につながった」「クリーン感をアピールでき、学生から好印象を持ってもらえた」「社員の定着率につながった」「生活に合わせて休みが取得しやすいとの声から同業他社に人が流れることが減った」「社名が新聞に出て、企業の評価が上がった」「社員たちが認定に見劣りしないようにと頑張っている」というお声をお聞きしました。

企業の存続には良い人材が必要だと思いますが、そのために良い人材を引きつける魅力も必要だと思います。微力ではありますが、「くるみん」また「えるぼし」もそうですが、企業アピールのお役に立つことができうれしく思っております。

資料にはございませんが、今年7月からはくるみん・えるぼし認定を奈良県の公共調達の加点評価の対象にもしていただきました。

今後も認定取得のメリットについて労使双方にお伝えし、多くの企業に認定を受けていただきたいと思っております。

4点目、主要施策となりますが、21ページをご覧ください。「女性活躍推進のための取組」です。21ページになります。

本年4月から女性活躍推進法に基づき、新たに101人以上300人以下の企業に対しても女性管理職の登用、採用拡大など数値目標を掲げて策定する行動計画の届出が義務化されました。

4月の法施行を迎えるに当たりまして、奈良経済産業協会様をはじめ、使用者団体の皆様方にも参加企業に対する周知や働きかけをお願いしまして、当室においても丁寧にアプローチをした結果、法施行前の今年3月末時点で届出率が100%、全国一位となりました。

企業や使用者団体の皆様方に真摯にお答えをいただいた賜物と厚く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

今年に入ってから首相が掲げる「新しい資本主義」の元、企業の多様性、主に女性登用・活躍を重んじる姿勢を注視する傾向が強まっています。

当室におきましても引き続き、えるぼし認定が増えるよう積極的に勧奨してまいりたいと思っております。

最後5点目です。31ページをご覧ください。「職場におけるハラスメント対策の推進」です。本年4月より労働施策総合推進法に基づきまして、職場におけるパワーハラスメント防止措置が企業規模を問わず全ての企業に義務化されております。職場におけるハラスメント対策にはパワハラ、セクハラ、いわゆる妊娠・出産を理由とするマタハラ、育児や介護を理由とするハラスメントなどがございます。そのうち最も相談が多かったのがパワハラでした。

上期のパワハラ相談は209件。内訳は事業主、労働者、その他にも問い合わせ全てを含めた延べ件数となっています。

パワハラ相談のうち最も多いのが、事業主からの法令や制度に関する問い合わせで半数以上を占めておりました。法施行直後ということもあり、「就業規則に防止措置をどのように盛り込めば良いのか」といった作成に関する相談も多いという特徴がございました。

また、労働者からの相談が寄せられた場合には当該企業に調査を行いまして、法違反が認められた場合には直ちに是正いただくよう企業指導を行っております。

当室におきましては、12月と1月を「職場のハラスメント撲滅月間」に設定しまして、特別相談窓口を設置して、集中的に労使双方からの相談に応じることとしております。

また、説明会を開催しまして、男性の育児休業に関するハラスメント防止のポイント解説を行うこととしております。

例えば、「子供が産まれました」という部下に対して、「まさかこの忙しい時期に育児休業なんて取らないよね」と取得を諦めさせるような発言をした場合、これがハラスメントと取られる可能性もありますので、そういったことのないよう適切な対応の仕方について丁寧に事業主にお伝えしてまいります。

最後にもう一つ、資料にはございませんけれども、小学校休業等対応助成金の申請状況について申し添えたいと思います。

小学校休業等対応助成金は新型コロナウイルスによって臨時休校した小学校や保育園に通う子供の世話をするために仕事を休まざるを得ない労働者に有給の休暇をさせた事業主に助成金を支給する制度です。

現在県内の事業主から6,000件を超える支給申請をいただいております。

職員一同コロナで困っていらっしゃる労働者や事業主の皆様方の支援をしなければならないという共通認識に立ちまして、助成金チームを編成して審査・支給をやっております。10月末時点で処理率は全国一位ということで、そういう状況で懸命に対応しております。

よって当室が所管をしております各法の行政指導につきまして、当初の計画どおりに進めることができないという悩みも抱えております。

ですが、今週奈良市におきましても、すでに第8波に入ったと感染拡大注意報が発令されてもいますし、引き続き支援を必要とする労働者や事業主の皆様方へできるだけ早く支援をお届けしたいと思っております。

以上、仕事と育児の両立支援やワーク・ライフ・バランスは、ともすれば働く女性の話と狭く捉えられがちかもしれませんが、仕事と育児を両立したいと考える若い人たちは男性も女性も確実に増えています。女性だけの問題ではなくなっています。

事業主の皆様にもこの変化を理解していただき、働く人に選ばれる企業を目指していただくよう今後も引き続き労使双方の団体の皆様方、関係機関・自治体との連携も関係を深めながら取り組んでまいりたいと思っております。

以上でございます。ありがとうございました。

## 【事務局】

次に、労働基準部長より申し上げます。

## 【事務局 労働基準部 高木部長】

労働基準部長の高木でございます。私からは先ほど総務部長からご説明しました内容に補足

しまして、労働基準部の取組につきましてご説明いたします。座って説明いたします。

資料の 6 ページになります。まず労働時間の関係でございます。

先程総務部長から説明のありましたとおり、資料の 6 ページで奈良県の労働時間や年次有給休暇取得状況をご覧いただきましたけれども、総務省の就業構造基本調査によりますと、奈良県は非正規雇用の割合が全国で第三位というかなり高い状況になっておりまして、資料 6 ページで述べられている全国平均よりも奈良県が労働時間、年休取得率等が低くなっておりまして、そういった非正規雇用・パート労働者等の割合が多いことが関係しておるのではないかと考えております。

しかしながら、パートを多く含むために平均が下がっているからといって長時間労働がないということには勿論ならないわけでごさいます、資料の 13 ページでございます。13 ページ右上の表 1 のグラフ、長時間労働の監督件数のグラフをご覧いただきましたとおり、長時間労働の監督件数は上半期で 299 件、過去 3 年間も含めまして大体 300 件前後で推移しております。

令和 2 年が少し少なくなっているのはコロナが始まった頃で、世の中全体の活動が非常に制限され、行政の活動も非常に制限されていたことが原因かと思っておりますので、その反動で翌年が増えたことがあるかと思っております。

また、時間外労働の上限規制が月 45 時間、年 360 時間までとなったのが大企業は平成 31 年の 4 月から、中小企業は令和 2 年 4 月からそのようになっておりますけれども、令和 6 年の 3 月 31 日まで適用が猶予されておる業種がございます。それが建設業と自動車運転手、そして医師でございます。

現在、すでに上限規制が適用されておる業種の過重労働の抑制、監督指導と年休取得促進といったことで働き方改革を進めていくことは従来どおりでございますけれども、この適用がまだ猶予されております業種につきましても猶予期間の終了まであと 1 年 4 ヶ月と迫ってございます。引き続きこれらの業種への周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして 23 ページ、最低賃金の関係で少し補足いたします。

労働基準部では中小企業の賃上げ支援として業務改善助成金の周知広報でございます。23 ページの中程に業務改善助成金の件数を載せておりますけれども、令和 4 年度 9 月半年間の実績としては 25 件で、直近の 10 月末時点では 32 件まで来ております。昨年度とほぼ同水準の申請状況となっております。先月 28 日に総合経済対策が閣議決定されておりました、その内容の中で構造的な賃上げも訴えてございます。

今後の国会審議によりましては業務改善助成金もまた、何らかの拡充がされるかもしれませんが、労働基準部では引き続き業務改善助成金の周知広報、最低賃金が適正に守られているかという監督指導を行うこととしております。

28 ページ、安全衛生の関係で少しお伝えいたします。

先程の説明がありましたとおり、今年度は 13 次労働災害防止計画の最終年に当たります。28 ページと 29 ページのグラフは、いずれも年度ではなくて、1 月から 12 月までの暦年でのグラフになってございますけれども、29 ページ目のグラフ、特に今年は新型コロナの件数が大幅に増えているというご説明がありましたけれども、オミクロン株による第 6 波が年明けから始まったことと、夏の第 7 波によりまして、特に病院、介護施設、そういった保健衛生業でコロナが急増しております。

しかし、コロナ以外の従来型の災害件数は昨年より減少傾向というのが右側のグラフになっ

ております。

先ほどご説明ありましたとおり、今年度上半期には安全衛生教育推進キャンペーンですとか、3ヶ月無災害運動等をやっておりますけれども、今後も年末年始も無災害運動等を実施いたしまして、13次防も最後の引き締めを図っていきたいと思っております。

また、年度内に13次労働災害防止計画のまとめと次の14次労働災害防止計画も検討を行いまして、次回3月頃と思っておりますけれども、今年度2回目の審議会の場で皆様に14次労働災害防止計画の推進計画案をご説明したいと考えてございます。

資料の30ページ目でございます。治療と仕事の両立支援についてでございます。昨年度も治療と仕事の両立支援については資料をお付けしてございましたけれども、平成29年に奈良県、県医師会、県立医大等、社労士会様等々ご参加いただきまして、「治療と仕事の両立支援チーム」を発足しております。

これまで説明会、セミナーの開催、アンケート調査等を行ってまいりましたけれども、今年度から始まる中長期計画で両立支援ガイドラインですとか企業医療機関の連携マニュアルの普及と周知、職場復帰プログラムの実態把握ですとか好事例の収集周知、導入支援等を行うことを予定してございます。

最後32ページですが、労災関係について少し補足いたします。

先程コロナの件数が今年増えていると申し上げましたけれども、業務でコロナに感染した方の労災保険給付につきましても、手続き、確認事項の簡素化等を行いまして、迅速に決定を進めております。

資料に載せておりませんが、コロナ禍が始まった令和2年度から先月10月末までの2年半余りの累計で奈良局に寄せられましたコロナ関係の労災請求が累計で1,083件。うち918件は先月末までに決定済みでございます。今月1日時点で処理中のものが165件となっております。

また、32ページ左下に小さく※で記載しておりますけれども、コロナ感染で保険給付額が増加しましても、メリット制で労働保険料が増加しないようにという措置が今年の1月31日から講じられております。

この先第8波が来ることが予想されておりますけれども、引き続き迅速処理に努めてまいりたいと考えております。

労働基準部からは以上でございます。

## 【事務局】

次に職業安定部長より申し上げます。

## 【事務局 職業安定部 渡辺部長】

職業安定部長の渡辺です。どうぞよろしくお願いいたします。座らせてご説明をさせていただきます。

私のほうから数点、先程総務部長からご説明させていただきました運営方針の補足としてご説明したいと思います。

まず資料24ページでございます「職業紹介業務の充実・強化」についてでございます。

別途資料5、資料6をお配りはしているのですが、現在ハローワークにおきましては、



令和3年1月のシステムリニューアル以降、求人者・求職者の方々にオンラインによる情報提供サービスを展開しております。具体的には必要な情報をご登録いただきますと、その情報を元に求人者の方には求人票の条件に近い方をご紹介、速やかに情報提供をさせていただくこと。それにより早期の求人充足を図らせていただいております。

求職者の方につきましては、求職者の希望職種、経歴などを見ましてその条件に近い求人情報を速やかに提供させていただくことにより、早期の就職のマッチングに実現を図れるよう目指しております。

ハローワークでは今後とも求人者・求職者に対しまして、いわゆる求人者マイページ・求職者マイページの開設をいただき、そのマイページを通じた情報提供の充実に努めてまいります。

続きまして、資料の34ページ、「雇用の維持・継続に向けた支援」について補足をさせていただきます。

皆様ご承知のとおり、私どものほうでは雇用調整助成金等を使いまして、雇用の維持・継続に向けた支援をしておるところでございますが、先般発表がありましたとおり令和4年12月以降につきましてはコロナ特例を利用したことがない事業所が雇用調整助成金を利用する場合には一部緩和措置はありますものの通常の要件に該当する必要がございます。

なお、業況が厳しい事業主につきましては引き続き一定の経過措置が設けられる予定です。その経過措置につきましては、令和4年11月までの休業等についてコロナ特例を利用いたしました事業所が対象となります。

来年の4月以降の取扱いにつきましては、コロナの感染状況ですとか雇用情勢等を踏まえながら検討の上、改めてお知らせさせていただく予定となっておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、運営方針の取組状況以外でご説明をさせていただきたいことがございます。資料10をお配りしてございます。「地域雇用活性化推進事業」について説明をさせていただきます。

この事業につきましては、厚生労働省が雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域など、地域の特性を生かして雇用や人材の維持・確保を図るため、創意工夫をしている取組である地域活性化雇用推進事業でございます。

この事業につきましては、先般委員の皆様におかれましては色々ご意見を伺っておりますが、具体的に申しますと、当県の曾爾村におきましてこの事業について応募された際、曾爾村の事業の事業計画に対するご意見をいただきました。

その際はお忙しい中大変ありがとうございました。ご報告が遅くなりましたが、8月31日に今年度の採択地域として曾爾村が決定いたしましたのでご報告させていただきます。

現在、10月に正式に事業の契約が完了いたしまして、今月からセミナーなどの事業活動を開始したとの報告を受けております。

労働局といたしましても引き続き事業の推進に支援してまいりたいと考えております。

最後に、もう一つ運営方針以外のことでご説明させていただきます。

資料11の「人材開発支援助成金」について簡単にご説明をさせていただきます。

我々の扱っている助成金につきましては、事業所の雇用の維持ですとか高年齢者・障害者の雇用促進など様々な支援を目的とした助成金がございます。

その中で、事業主が労働者の能力開発のための訓練を実施した場合に、その訓練経費ですとか

訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度として人材開発支援助成金がございます。

現在、政府におきましては、成長と分配の好循環による「新しい資本主義」を掲げて、その中で「人への投資」を抜本的に強化することを掲げてございます。そのことを受けまして、今回人材開発助成金につきましては、本年4月に新たな人への投資コースが設定をされてございます。

また、今年9月からは新制度を含め、助成金の要件の変更等や提出書類の簡略化等がなされ、活用しやすくなるよう改正が行われております。

当局におきましても、資料11にあるのは独自に作ったリーフレットなのですが、こういったものを使いまして、助成金の活用促進を図っていきたくと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からは以上です。

### 【深水会長】

ありがとうございました。

ここからは事務局から説明のあった重点項目について、各委員の方々から予めいただいているご意見・ご質問について回答を事務局から願います。

その後、その場でご意見・ご質問を参加者の方からいただきたいと思います。その場合は議事録の作成上の都合で挙手の上お名前をおっしゃっていただいてからご発言をお願いいたします。

それでは、まず事前質問への回答のために一旦事務局にお返しします。

### 【事務局】

それでは事前質問につきまして回答させていただきます。

なお、項目の1番と2番についてなのですが、前回書面開催しました第45回において書面でご質問いただいた内容につきまして「次回の審議会にて詳細を説明させていただく」ということで回答させていただいた項目でございますので、それぞれ1番と2番でご説明させていただきます。

まず、項目1『行政運営方針について』。行政運営方針P2第2の2、7行目以降に、令和4年度の奈良労働局行政運営方針の2ページ目、地方自治体、労使団体等関係機関との連携強化につきまして、一つ目の「より多くの地方自治体と・・・雇用対策協定が締結できるような・・・働きかけ」と、二つ目の「すでに雇用対策協定を締結している地方公共団体との連携状況を再検証し、必要な連携強化」のところで、再検証したうえで、必要な連携強化が不十分であれば一つ目より先に二つ目のほうを重視したほうが良いように思います。二つ目が十分で効果があったなら、その良い効果があることを締結していない地方自治体に示すことが良い働きかけになると思います。また、審議会でもその効果についてお話しいただければと思います。

では、この質問につきまして安定部から回答をお願いいたします。

### 【事務局 職業安定部 渡辺部長】

はい。ただ今いただきましたご質問に対してご説明をさせていただきます。

現在、雇用対策協定を締結する自治体とは毎年協定に基づく事業計画にかかる目標と、当該年度における事業実績を確認いたしまして、その時々々の雇用に対する課題を共有いたしまして次年度の事業計画に反映するようしております。

例えば奈良県との雇用対策協定におきましては、その中でハローワーク大和高田の出先機関であるワークサロン大和高田で取り扱う就職件数につきまして目標を立てておりましたが、目標が 300 であるところに対して実績 251 と実績を下回っておりました。その要因につきまして雇用対策協定先の県と労働局で要因を分析し検討したところ、当該施設の利用者が減少傾向にあるということとなりましたので、今年度におきましては県と連携して当該施設の周知に力を入れました。具体的には近隣・駅での看板広告の設置など当該施設の周知を行う利用増の取組をしております。今後とも引き続き事業計画に基づく実施状況につきましては、地方自治体と共に検証し、その結果を反映していくことで地域のニーズに踏まえた雇用対策を実施していくために地方自治体との連携に努めてまいりたいと考えております。

### 【事務局】

はい、ありがとうございました。

それでは引き続きまして、2 番『奈良県雇用対策協定に基づく事業計画について』。令和 4 年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画に記載のある「障害のある人のニーズに応じた職場実習：100 件以上」「多様な障害特性に応じた支援による就職件数：900 件以上」「生活保護受給者の就職件数：440 件以上」「児童扶養手当受給者の就職件数：150 件以上」は、それぞれの方針の目標値の記載だと思います。

次年度の審議会では、この目標値と達成値について、お知らせいただきたいと思っております。

それと共に、それぞれの方針は今年度からではなく、「引き続き」のものであることからすれば、令和 3 年度の実績値もお知らせいただければ、令和 4 年度の事業計画がどれくらい上手くいっているかというのを確認する一助となると思っております。

それでは、この質問につきまして安定部からご回答をお願いします。

### 【事務局 職業安定部 渡辺部長】

はい。奈良県の雇用対策に基づく事業計画についてでございますが、具体的には「障害者雇用の支援について」というところで触れさせていただいておりますが、協定の中に奈良県との共同の取組といたしまして、障害のある方のニーズにおいた職場実習ですとか、多様な障害特性に応じた支援による就職ということがございます。それぞれ目標が職場実習のほうは 100 件、多様な特性に応じた支援については 900 件以上ということになっておりますが、当該目標に対する 9 月末時点での数値につきましては、職場実習のほうは 55 件、多様な障害特性に応じた支援につきましては 683 件となっております。

うちにつきましては昨年同期となかなか比較はできないところではあります。昨年 1 年間の実績というのが 107 件となっておりますので、その半分ということで比較をすると概ね昨年並みとなっております。多様な障害特性に応じた支援につきましては昨年同時期と比較いたしますと昨年同時期が 604 件ということでございましたので、若干上回っているところで推移をしております。

なお、コロナ禍におけます令和 3 年度の状況でございますが、職場実習のほうは 107 件と、障害特性に応じた支援につきましては 1,025 件ということでございました。今年度につきましては「しょうがいしゃ面接会」をこれまでの自由参加から完全予約制で開催するなど、ウィズコロナでの取組を進めてきてございます。今年度も残り 4 カ月ほどとなりますが、引き続きコロナ禍

での経験を活かしながら障害者雇用の支援について取り組んでまいりたいと考えております。

### 【事務局】

ありがとうございました。

引き続きまして3番の質問でございます。資料8ページ(1)『育児・介護休業法の周知・指導における企業指導実施状況について』。2021年に改正された「育児・介護休業法」では、企業に「育児休業を申請しやすくするための雇用環境整備」や「妊娠・出産する予定を申し出た従業員への個別周知・意向確認」の措置が義務付けられました。また、“男性版産休”ともいわれる「出生時育児休業制度」が創設され、業務と育児休業の調整がしやすくなるよう、現行の育児休業の分割取得・夫婦間での交代取得も可能となるなど法改正に対応するにあたっては、「就業規則の改定」から始まり、「研修や相談窓口等」の環境整備や「複雑な制度内容や社会保険料の免除の条件、給付金の案内」などを対象者に個別に周知し、意向の確認を行わなければならないなどがあります。資料にある企業指導実施状況の9月末件数を見ると、助言件数が152、指導13、是正・改善件数が147と記載されております。こういった指導や助言、また是正・改善がされているのか傾向や事例を教えてください。

これにつきまして雇用環境・均等室からご回答申し上げます。

### 【事務局 雇用環境・均等室 池上室長】

はい。では、まず助言件数152件ですけれども、内訳としまして育児介護休業等の規定が未整備であるもの、または法を下回っているものが95件ございました。それから令和4年4月から義務化された相談窓口等の雇用環境整備に関する措置を行っていないものが17件。その他、育児休業等に関するハラスメント措置を講じていない、または措置内容が不十分なものが36件という内訳となっております。次に指導につきましては口頭助言を速やかに是正されず文章指導をやっておりますがそれが13件ございまして、その主なものとしてはハラスメント防止措置の整備が6件、雇用環境整備の措置3件、育児・介護のための短時間勤務等の措置の整備を求めるものが3件ということになっております。

是正・改善につきましては、報告を求めた措置の実施状況についてエビデンスを提供いただきまして、社長名での文章報告を求めています。

それからどのような事例があるのかというご質問ですけれども、相談を端緒とした指導の事例としましては、例えば労働者が事業主に育児短時間勤務を希望したところ「制度がない」と言われた。利用できないという相談を端緒にしまして、この事業主に短時間勤務制度の措置の規定整備指導を行ったというものがございました。これからは男性の育児休業者も増えてきて、これまでになかったような新しい指導事例が出ることも予想されます。例えば、妻が妊娠や出産を申し出た男性労働者には企業側が育児休業制度を説明して制度を利用するかどうかの意向を確認することが義務付けられましたので、子供が生まれましたという男性におめでとうと祝うだけで育児休業制度の説明を怠ったりすると違反となるおそれもあるわけです。私どもは事業主側には法令遵守をいただくようご説明や指導をしておりますが、連合奈良様からのご質問ということなので私どもが労使双方からのご相談をお受けする中で感じましたことをお願いの意味もこめまして、ぜひ労働者側におかれまして、これから育児休業を取得したいと考えている若い世代の男性にお伝えいただければなと思うことがございますので、この場をお借りして話し

を少しさせていただきたいと思います。育児休業を取得するためには上司や同僚のサポートも必要です。そのためには男性労働者ご本人も周囲が協力してくれるよう感謝の気持ちを忘れないでいるということも大事ではないかと思っております。

また、逆の立場になった時には今度は積極的にサポートする側に回るとか、お互い様の環境を作っていくということも大切だと思っております。事業主だけではなくご本人も同僚の男性も女性も、もう皆さん全ての方が仕事と育児を両立できる職場環境作りに一層お力添えを賜りたいと思っております。よろしく願い申し上げます。

### 【事務局】

はい、ありがとうございました。

引き続きまして、4番のご質問です。資料8ページ(1)『男性の育児休業取得率について』。男性の育児休業取得率の推移が記載されていますが、全国の指標では令和元年から2年度、3年度と増加の傾向が見られるものの、奈良県においては数字の変動が大きく、令和2年度から令和3年度にかけては減少している。業種や企業規模などサンプリング対象が変わったりしているのでしょうか。サンプリング対象に大きく変わりがなければ、奈良の減少傾向等の理由について考えられることはあるでしょうか？

このご質問につきまして、引き続き雇用環境・均等室より回答いたします。

### 【事務局 雇用環境・均等室 池上室長】

はい。この奈良県の数字につきましては調査実施機関、奈良県の雇用政策課になります。お尋ねしましたところ常用雇用者5人以上の事業所から、産業分類別・規模別に1,500カ所を無作為抽出しまして、調査対象事業者は同じではないということです。つまりサンプリング対象が令和2年度と3年度では変わっているということになるようです。奈良県雇用政策に確認しましたところ、この2年度から3年度に男性の育児休業取得率が減少した理由については、「わからない」ということでした。

けれども一方で当局のハローワークによって支給しております育児休業給付金の初回受給者数を見ますと男女ともに増加しているようです。資料11ページに育児休業給付金の受給者数の表がございまして、これを見ますと令和2年度の男性の育児休業給付金の受給者数が180件だったのが、令和3年度には278件と大きく増加をしております。

また、雇用環境・均等室が扱っております育児休業に関する助成金の申請内容を見ましても、育児に関わる男性の数が少しずつではありますがありますけれども、増加しているという認識をしております。本日も説明申し上げましたとおり、当局におきましては局内各部はもとより、局外のような機関と連携をしながら男性の育児休業取得率を上げようとして取り組んでおります。女性の育児休業の取得率につきましては、毎年80%台と高い数字を維持していますので、男性の育児休業の取得率についても、女性と同じように安定的に高い数字が出るように取り組んでいきたいと思っております。

このご質問、連合奈良様からいただきましたので、お礼がしたいと思うのですが今年5月に当局と一緒に開催したフォーラムで「イクメン奈良モデル」を提言を出しましたので、ぜひこの提言をより積極的に実行いただきまして、男性の育児休業取得率の向上にご協力を賜りますよう改めてお願い申し上げます。以上です。

### 【事務局】

はい。引き続きまして5番のご質問です。資料31 ページ5『労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備(3)職場におけるハラスメント対策の推進について』。連合で受ける労働相談でもパワーハラスメントをはじめとするハラスメント案件が高位を占めています。9月末現在の具体的な件数が示されていますが、最近の傾向や相談件数と企業指導件数との関係、また課題についてどのようにお考えかお聞かせいただきたい。本年4月からの「パワーハラスメント防止措置」の義務化以降、相談件数、内容に何らかの変化があったのか。義務化後の課題も含めてお聞かせいただきたい。

このご質問につきましても雇用環境・均等室より回答をお願いします。

### 【事務局 雇用環境・均等室 池上室長】

はい。本年4月のパワーハラスメント防止措置の義務化以降、パワーハラスメントに関する相談が増加をしております。相談のうち、法令や制度の内容に関する問い合わせが半数以上を占めておりまして、次いで法違反の疑いがある相談の順となっております。法違反の疑いがある相談につきましては、可能な限り速やかに順次行政指導に着手をしております。

中小企業からの相談事案を見ておりますと、防止措置である事業主の方針の明確化、我が社はハラスメントを許しませんと言う方針を就業規則の中にはきちんと規定をしておられ、また相談窓口も設置をしているにも関わらず、そのことが十分に労働者に周知をされていない。

また、相談窓口が設置されていても窓口の担当者が相談者に対して、「あなたも悪い」とか「正面から向き合っていない」と言う事案も見受けられました。せっかく相談窓口を設けても、それが形式的なものとならないよう、また相談窓口がしっかり機能するよう担当者に必要なスキルを身につけていただくような研修を行うことなども必要かと思っております。

つきましては今後の課題としまして、中小企業の事業主の方々に対しまして、計画的に行政指導を行いまして、しっかりと職場のハラスメント防止措置義務を果たしていただくと同時に、厚生労働省が運営しておりますハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」と言うのがございまして、このサイトについても周知を図ってまいりたいと思っております。このサイトの中にはハラスメント対策の解説動画とか他社の取組事例・無料のオンライン講座などのコンテンツも取り揃えておりまして、また研修資料なども無料でダウンロードが可能となっております。その他にも参考となる情報を集約しておりますので、このサイトをお知らせしてハラスメントが事業所の中で発生したときには自主的に解決できるよう支援をしてまいりたいと考えております。連合奈良様のホームページにもこのサイトの URL のリンクを貼っていただくなど可能であればそういったことまでご検討いただければ幸いです。よろしく願いいたします。

### 【事務局】

はい。続きまして6番目のご質問です。資料12 ページ2『労働時間などの勤務環境の整備 (1)多様で柔軟な働き方の導入支援 (表1)支援案による訪問支援件数について』。職場から長時間労働を排除し、有給休暇の取得促進などを通じて育児をしながら働きやすい職場環境を実現するため多様で柔軟な働き方について導入支援されていると思っておりますが、どういった制度が多い

のか、導入するにあたってどういった課題を抱えているのか、代表的な事例を教えてください。

このご質問につきまして基準部より回答をお願いします。

#### 【事務局 労働基準部 高木部長】

はい。労働時間相談の支援班の訪問支援の件でございますけれども、こちら訪問支援は中小企業が対象ということでございますけれども、労務管理について改善意欲があるけれども、その改善方法が分からない。そういう中小企業について労働時間に対する法制度の周知というのをしております。

1番多いのは、労働時間に関する法違反を指摘したときに、是正方法をどうすればいいのかという使用者に対して、36協定、時間外労働・休日労働の協定の是正の仕方を教示説明するということがあります。

次いで多いのが変形労働時間制度の教示説明というような形になります。

また、類似の話になりますけれども、今年度は特に年5日の年次有給休暇の取得を定着させるために臨検監督のときに年次有給休暇の取得状況を必ず確認して、就業規則への記載を徹底するように指導をしているところでございます。

この訪問支援、先程申し上げたように中小企業が対象でありますために、そもそも労働時間制度自体をよく理解していないといいますか、何となく漠然と法令を守らないといけないのは分かっているのですけれども、具体的にどうすればいいのかというのがそこまで考えが及んでない事業場というそういったところが多いというのが課題と思っております。モデル就業規則だとか変形労働時間のモデルを業界団体等から提供された時に、本来であれば自社の実情に合わせて適用するような形で定めないといけないのですけれども、それをせずにモデルのまま使ってしまうようなところがあってそういったところが実際の実情に合っておりませんので、点検してみると法違反状態になっているというようなところが多いということで、こういった法制度の周知説明を丁寧に行っていくというのが私どものこの訪問支援の対応ということになってございます。以上でございます。

#### 【事務局】

はい。引き続きまして7番のご質問です。資料26ページ4『障害者の就労支援について』。奈良県は障害者雇用率は全国1位となっており、労働局をはじめ関係者の皆様の努力に感謝と敬意を表するところですが、障害者の雇用の促進および雇用の安定に向けては雇用・福祉・教育の各行政機関の連携が大変重要と考えます。ハローワークを核とした地域のネットワークや企業に対するサポート等を重視した就労支援が必要と考えます。また、中小企業における障害者の雇用を推進するため中小事業主認定制度「もにす認定制度」を活用し、これまで障害者の雇用経験やノウハウが不足している「雇用ゼロ企業」に対して事例やノウハウの共有化を図りつつ、準備段階から採用後の定着支援までの総合的な支援が必要と考えます。「雇用ゼロ企業」への支援状況についてご報告できることがあれば教えてください。

このご質問につきまして安定部より回答をお願いします。

#### 【事務局 職業安定部 渡辺部長】

はい。障害者の就労支援につきましてご質問をいただいております。ご指摘のとおり奈良県におきましては、障害者雇用率が全国1位となっております。このような高い数字を維持をしているのは、ご指摘のとおり長年培ってきました関係機関との連携、具体的に申しますと労働局と支援学校や障害者就業・生活支援センター、障害者センターなどの関係機関との緊密な連携があつてのことと思います。具体的にはハローワークと関係機関が連携して、受け入れ事業所を開拓していくこと。職場実習から採用、採用後の定着指導訪問等の実施などにより、障害者を雇用していく地元企業との良好な関係の構築に努めていく結果だと思っております。

しかしながら現状高い実雇用率で推移している一方で、ご指摘のとおり現状未達成事業所が4割近くで推移してございます。ご指摘のとおり「雇用ゼロ企業」に対する働きかけというのが非常に重要であると認識をしております。現在、労働局・ハローワークにおきましてはハローワークの担当を中心といたしまして、地域の関係機関と連携をいたしまして、事業所の現状やニーズを踏まえ、事業所見学・職場実習などの効果的・効率的な支援を行う「企業向けチーム支援」の取組の強化を進めております。これはこれまで実施をしておりますハローワークの障害者担当部門でやっております「障害者向けチーム支援」との両輪となりますが、特に求人部門側、雇用指導側からの働きかけも重要かと思っております。その他、「雇用ゼロ企業」にご出席いただいて、「雇用機会拡大会議」というものを高等養護学校で開催をいたしております。この会議に参加していただいて、事業所が支援学校に来てもらうということで、まずは障害者の方の特性を知っていただく。具体的には障害のある生徒ご自身に学校紹介を会議の場でしていただく。そのことによって障害者の方の能力をご認識いただくことや、障害者雇用に積極的に取り組んでいる事業所からの事例発表等を行い、当会議を通じて「障害者雇用ゼロ企業の脱却」に対する取組を現在進めているところでございます。以上です。

#### 【事務局】

はい、ありがとうございます。事前質問への回答は以上となります。  
会長、よろしく願い申し上げます。

#### 【深水会長】

はい、ありがとうございました。他にご質問やご意見、特に冒頭に局長からお話のあった来年度の行政運営方針のテーマについて「人への投資」という流れにしていくことについて本日ご意見をお伺いできればということでしたので、ご意見やご質問ありませんでしょうか。特になさそうな感じですかね。手を挙げていただいているのかな、挙げていただいているわけではないですよ。

#### 【吉田委員】

吉田です。

#### 【深水会長】

吉田先生、お願いします。

#### 【吉田委員】



今日ご報告いただいた中で、今さらながらの質問で申し訳ないのですが、この資料の16ページですが、奈良県の女性の就業率が全国最下位というのがずっと前から指摘をされていることで、これは大阪の大都市圏の郊外のベッドタウンということで核家族世帯が多くて、したがって子どもさんを預ける親世代とあまり同居していないとか、夫が都市部に通勤するので核家族世帯ということで妻が子育てをしないといけない、そういう物理的な理由が大きいと思うのですが、例えば15ページのところにもありますように、女性が育児をしながら働きやすいとか、女性が活躍するという企業、それは今さらながらの質問ですみません。例えばどのようなことがそれに当てはまるのかなど。おそらくは、例えば少し空いた時間を就業時間に充てるとか、賃金が割といい、あるいは、急な用などが入ってもお休みや時間給が雇用主の理解で取れるというようなことかと思うのですが、そうした時間と賃金と職場の理解ももちろん大事だと思うのですが、女性がどのような仕事を希望しているのかということを考えてみますと、キャリアを活かせる、例えば今まで学校で学んだ専門的な知識やスキルを發揮できるような、そういう仕事を結婚して育児もしながら希望しているのではないかと思うのですね。自分が培ってきた蓄積からだいぶ離れる仕事というのはなかなか踏み込みにくいですし、働くモチベーションもあまり上がらないような気がするのでそういうことを考えますと、仕事の内容というか職種ですね。女性が働くモチベーションが上がるというか、女性のそれまでのキャリアからあまり切れられないような継続的な仕事を県内の企業さんがご用意していただければということも非常に重要だと思うのですが、それと、これは奈良労働局さんの管轄下ではないかもしれませんが、国の仕事でもありますし、地方行政の仕事でもあると思うのですが、お子さんを安全に預けられる、そういう育児施設というのも非常に重要で、これがある無しでだいぶ女性が働くということが変わってくると思うのですが、すみません、少し纏まらないのですが、労働の質というか女性のキャリアを継続できるような、そういう仕事の内容と考えると、例えば今ハローワークさんなんかで募集中のものには、具体的にどういう職種や内容のものがあるのかということを少しご質問したいと思います。すみません、質問が長くなりまして。

#### 【事務局 職業安定部 渡辺部長】

すみません、ご質問いただきましてありがとうございます。ご指摘のとおり、これまで仕事をされている女性の方が、ご結婚、妊娠、出産をして育児に入ると。その中で、例えば育児が一段落して再度仕事を探しに行くといったときに、これまでのキャリアを活かしながら仕事を探していくというのは、まさしくそのとおりかと思えます。ハローワークにおきましては、専門のコーナーを設けて、そこでその方のキャリアですとか、希望ですとかそういったものを事細かくお互いに相談をしながら、キャリアに応じた、例えば求人がハローワークにあればその求人を紹介しますし、無ければニーズを踏まえて求人開拓をすることによってその方のキャリアに応じた仕事を紹介をしていく、ということを取り組んでおるところでございます。

今現在ハローワークにこういった仕事のものがあるかと申しますと、労働局でやっています子育てに優しい事業所である「くるみん」ですとか、女性活躍をしている「えるぼし」等の企業を中心ではありますが、そういった事業所を紹介しています。

仕事の内容でいうと、例えばですと子育てをしながらというのもありますのでフルタイムの仕事もあります。介護の関係ですとか看護の関係ですとか、幅広くいろいろな仕事の内容が今求人情報として掲載させていただいておるところでございます。すみません、少し回答になってい

るかわかりませんが以上でございます。

**【吉田委員】**

ありがとうございました。

**【鈴木労働局長】**

すみません、少し補足というか、たぶん国の組織の一員で我々はあるのでオールジャパン的な女性の活躍というスタンスの視点で見られているのかということ、ある意味感謝を申し上げるところであります、少しそこまでのグローバルな話ではなくて、オールジャパンな話でもなくて、奈良労働局において、こういった子育てしやすい奈良ということを取り組むにあたっては、例えば求人にしても奈良の求人、それから労働基準にしても管轄としては奈良の企業の労働条件の確保、それから女性の活躍に対する企業の指導にしても、奈良の管轄のところというのは対象としては限定される部分がありますよね。

私どもが考えたのが、1位とかよく言われていますが、奈良で働く人が少ないとか、そういう問題もあって、奈良で働く人が奈良で幸せに子育てしながら生活できるという部分の範囲として考えていくというのは私の基本的な発想で、断言して全国のことを知っているつもりもないのですが、そういった意味で言えば、労働条件がいい会社が身近にたくさんあって、そこに通うことによって通勤時間も減って子育てにさける時間も増えて、そういったことをイメージして施策を考えてきたというのが1番メインの太いところかと思ってございます。ただ、ご指摘のとおりハローワーク、我々の組織は全国組織でございますので、全国の中の取組のそれは1つでもありますし、職場の話は今ご質問されましたが、ハローワークは、求人開拓というのを地元のところをやるわけですが、全国の職業の情報というのは網羅しておりまして、それは全国どこからでも見えることになりまして、全国どこでも大阪でも東京でも自分の職種に合ったところを希望していただければそこを紹介できるというシステムは整ってございますので、そこら辺りは女性労働者の方に限らず、さまざまなキャリアを積みたいと思う方のニーズには応えられる組織になっているかと思ってございますので、まずは気軽にハローワークにご相談いただければと思ってございます。すみません。

**【深水会長】**

吉田先生、そのような感じでよろしいでしょうか。

**【吉田委員】**

ありがとうございました。

**【深水会長】**

はい、ありがとうございます。

まだ少し時間ございますが、他にご意見とか。どうぞ、すみません、見えないのですが、手を挙げていただいた。

**【東山委員】**

大阪商業大学の東山です、聞こえますでしょうか。

**【深水会長】**

はい。

**【東山委員】**

感想にしかならないと思うのですが、この資料をいただいたときにすごく複雑な気持ちになったのです。というのは、女性が子育てとか家事とかを担いながら働くのが大前提で、男性が子育てとか育児とかのお手伝いをするために、手伝う男性が増えるように支援していく、そういう形なのかなと。全国的にそうなのだと思うのですが、この資料の5ページ。平成27年度ですが、このときの年齢別の就業率。これを見たら、25歳から29歳というのは、奈良県の女性の就業率、キャッチアップまではいかないですが、全国に追いついているのですよね。でもその後またぐつと下がってしまう。というのは、奈良県の女性の労働条件、これがあまりよくないのだろうと。申し訳ないけれども、支援になっていないのだろうと思うのです。だから女性がいろいろ担う。男性が、まだ世の中の流れがそうなので仕方がないのですが、手伝う方向に行く。そこの考え方根本から変えていくような、そういう政策だとか働きかけ、これがもっともっと出てくればいいのだけれどなど。だからもっと啓蒙がなんとかいかなないのかなと、すごく複雑な思いであります。単なるぼやきでしかないのですが、今ここに女性の委員の方結構いらっしゃるけれども、そういう中で孤軍奮闘してここまでみなさん来られた方ばかりで、介護だとか先程ありました看護だとか、そういう仕事に就けますよではなくて、今まで培ってきたもの、これをそのまま続けたいのですよ。男性はそのまま続けちゃっているのですよ。だからそのギャップをなんとか埋めていくような政策をしないことには10年後、20年後も平行線かなという感じはしました。すみません。

**【事務局 雇用環境・均等室 池上室長】**

雇用環境・均等室の池上でございます。先生ご意見どうもありがとうございます。私の説明の冒頭に申し上げましたが、今回の育児・介護休業法の法改正の目的、これは男性の育児休業を強く促すものです。なぜ男性の育児休業を促すことになったのかというのが、先生のおっしゃる女性に偏る家事や育児の負担。これが大きいので女性が妊娠、出産した後辞めてしまわざるを得ないということがある。ですので、どうしても女性が出産、育児とかそういうライフステージの変化の影響を受けやすいと。キャリアを後回しにせずに働き続けられる職場環境、これを整える必要があると、こういったことが背景にあるわけです。そこでカギを握るのが戻りますが、男性の働き方改革。長時間労働を是正して、男性にも育児休業を取ってもらおうということが今回の法改正の目的となっています。ですので、私ども昨年からだ、いろいろな周知をやったり個別の企業の指導をしたりと、そういった取組をやっておるところです。

男性の育児休業がどうして進まないのかというところで大きく2つ壁があると思っております。

1つが男性が仕事で女性が家事と育児、性別役割分担意識や仕組みが根強く残っているというところがあると思います。ですので、男性は育児休業を取る必要がないという決めつけがあるので、こういった思い込みから自由になるということが重要で、そういったものも合わせていろい

ろな資料も配布している。

2つ目は、男性が取りたいけれども育児休業を取れないという状況がある。取りたいのだけれども言い出せないとか、取っている人を見たこともないと。ですので、言い出せない。そういう会社の風土であったとしたら、これは法違反ということになりますから、ぜひそういったことがあればご相談いただければ、私ども直ちに行政指導を行ってまいります。

それから女性のM字カーブの件ですが、ずいぶんM字の底は上がってきたというふうには見えていますが、どうしても妊娠や出産や育児でキャリアが中断してしまう。それが本人が望まないものであった場合、これは法違反でありますから、私どもが妊娠や出産、育児休業を取ったことで解雇されたとか退職勧奨を受けたというご相談があれば、それも直ちに指導をやっております。育児というものが女性のキャリアをそこで諦める理由になってはならないと思っておりますので、そういった取組を一層進めていきたいと思っております。

### 【鈴木労働局長】

少し補足させていただきますが、先生のおっしゃるとおり女性の就業・キャリアを継続させる観点で今回の育休制度の拡充とかパパ育休とかというのが出てきているものだと思っております。現状、今、子育ての意識というか、それは男女ともにあるのかもしれませんが、そういうことが女性のキャリアを続けていくことに対する弊害になっている現状があって、そのためにこの施策としては、男性に対してもっと働きをかけるというところの部分が今先生がおっしゃったところで言うと、男性が仕事をして女性が家庭に入るということを前提にしているようなふうにとられたということなのかと理解しましたが、そこら辺りの部分について我々今後とも配慮していくようなことは工夫してまいりたいと思います。決して我々としてもそれがいいことだと思っていないわけでございまして、当然男女ともにそういった家庭責任を担って行って、誰もが望むキャリアを積める世の中にしていきたいと思っております。

先日、連合様のお誘いである大学で講義をして、その後若い方々からのアンケートが出てきたのですが、その内容を全部見たわけではないのですが、「男やるの当然じゃん」という言葉が何人かの男性からのアンケートの結果として出てきていまして、非常に心強く思った部分がございます。今後とも我々頑張ってまいりますので、引き続きご指導のほどよろしく願いいたします。

### 【東山委員】

はい、ありがとうございました。

### 【深水会長】

ありがとうございました。他にはご意見やご質問ございませんでしょうか。

### 【西本委員】

すみません、いいですか。

### 【深水会長】

はい、お願いします。

### 【西本委員】

大和ハウス奈良工場西本と申します。よろしくお願ひします。

2つ質問がありまして、今のいろいろなお話の後にするのも少しあれなのですが、弊社奈良工場では、求人ですら少し苦勞してしまひて、募集してもなかなか人が集まらないというところもあるのと、まだまだうちの工場も女性がやはり少ないですよね。これからはやはり、先程の話ではないですが、男も女も関係なく働けるようにしていきたいというところもありまして、先程の資料を見せていただくと、奈良は女性の就業率が低いということなのですが、今實際、奈良では、働きたいけれども子供を預けるところがないから働くのを我慢している。働けないという女性の方、男性も含めてですが、そういった方がどれ位いらっしゃるのかというところと、あと託児所とかそういった所をもし作ろうと思ったときに何か行政の支援であったり、どういった方法があるのか、どういう手続きを取ったらいいのか、そういったところも少しお伺ひしたいのですが、よろしいですか。

### 【事務局 雇用環境・均等室 池上室長】

ご質問ありがとうございます。まず1点目の働きたいが子を預けるところがなく我慢している。待機児童のことであろうかと思いますが、すみません、手元に資料ございませんのでどれ位の数字か覚えていないのですが、何かの資料で奈良市だったかもしれません。近畿ブロックの中で育児をしながら、そういう世代の人達が住みやすいまちのランキングでかなり上位にあったように思います。その理由として、サポートが非常に手厚いのだという記事を読んだことがあります。

2つ目の託児施設の件なのですが、今、内閣府が事業主向けに助成金を出しておりまして、これもすみません。今手元にないのですが、内閣府のホームページなどご覧いただけましたならば、該当するものが出てくるのではないかと考えております。以上でございます。

### 【鈴木労働局長】

すみません、毎度毎度補足しますが、たぶん託児所の件は今室長が言ったとおりの認識だと思っています。実は私どもも約600人の組織でして、結構育児休業を取られている方も多いのですが、復歸するときに保育所で困っているという話は現時点聞こえてこないもので、そこは環境は非常に良いということで聞いてございます。中では選んで少し伸ばしている方もいらっしゃるようですが、基本的にその環境は、良いと聞いています。また資料をデータとして揃えて提供させてもらいたいと思います。

託児所の件は、これも室長が言ったとおりでございます。以前は労働局マターで助成金はあったのですが、今、内閣府に一本化されてございまして、そこ関係の資料もまた少し揃えて説明にあたらせていただきたいと思っていますので、よろしくお願ひいたします。ぜひ、そういうチャンスとか機会がありましたら、企業内保育についてもぜひ協力していただければ、それこそ我々が安心して職業の紹介のしやすい企業さんにできるのではないかと考えますし、また併せて企業の皆様にはPRするきっかけになります。「くるみん」とか「えるぼし」とか、そういったことの取得をぜひ目指していただければありがたいかなと考えてございますのでよろしくお願ひいたします。

### 【西本委員】

よろしく申し上げます。すみません、ちょっともう1個。今の回答でいきますと、託児所とかそういった所は充実しているというところで、且つ女性の就業率が低いというのは、それだけ奈良の女性は働きたい人が少ないということですか。

### 【鈴木労働局長】

データとしてどこまで言えるのかわからないですが、そういうことを言われる方も多いのですが、私は必ずしもそうとも思っていないくて、例えばですが先程言った大阪との関係で言えば、大阪まで働きに行くのがキャリアを継続する前提になってしまえば、他の地方都市のように職場と住んでいる所が近接していると、働きやすい環境ではないような部分というのがあったり、勤務地と住宅地が違うということも要素としてあるのかなと思います。それから先程室長が言ったように、環境的に都会よりも親族、家族と同居している率が高いのではないかと、さまざまな要因があって、そこら辺りは少し我々も分析しきれてはいないというのが正直なところでございます。いずれにしても、少なくとも働きたいという方が働ける環境というのを整えていく必要があるかと思っておりますので、引き続き内容も考えながら効果的な施策を展開したいと思っておりますし、むしろ逆に「こういう理由だからこうした方がいいのではないか」みたいな積極的なご発言もいただければ、それも含めて考えていきたいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。

### 【西本委員】

ありがとうございました。

### 【深水会長】

はい、ありがとうございました。活発に議論いただいてありがとうございます。

時間の関係もございまして、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します。よろしくお願ひいたします。

### 【事務局】

はい。深水会長、議事を円滑に進行いただき、ありがとうございました。

また、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につきましてご審議を賜り、ありがとうございました。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。

### 【会場】

ありがとうございました。