

第 48 回 奈良地方労働審議会 議事録

日時:令和 5 年 11 月 17 日(金)

14:00 ~ 16:00

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

定刻となりましたので、只今から「第 48 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いたします。

オンライン参加の委員の皆様に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、ご発言の際は手を挙げていただき、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。次第、配席図、審議会委員名簿、労働災害防止部会の委員名簿(案)、家内労働部会委員名簿(案)、事務局名簿、奈良地方労働審議会運営規程、地方労働審議会令、議題の資料となります。「令和 5 年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」、資料 No.1「令和 5 年度労働行政のポイント ひとが育つ奈良」、資料 No.2「令和 5 年度奈良労働局行政運営方針」、資料 No.3「2024 年 4 月から労働条件明示のルールが変わります」、資料 No.4「年収の壁・支援強化パッケージ」、資料 No.5「年収の壁対策として労働者一人につき最大 50 万円助成します」というキャリアアップ助成金のリーフレット、資料 No.6「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」。以上が事前送付させていただいている資料で、机上配付として、委員名簿、家内労働部会委員名簿、事前質問の項目の用紙、補足資料として、「精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業」で、精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターのリーフレット、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のリーフレット。以上となります。皆様資料はお揃いでいらっしゃいますでしょうか。

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、本日は公益代表の高津委員及び井川委員、労働者代表の佐古委員が欠席されており、15 名の出席で、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き、審議会令に定める定数を満たしており、審議会が成立しておりますことをご報告申し上げます。

本日は、委員改選後、初めての審議会となります。本来は全員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、前回の審議会以降、新たに就任いただいた方のみご紹介させていただきます。配付資料の名簿をご覧ください。労働者代表の本嶋委員、使用者代表の若竹委員、朝廣委員、家根谷委員です。どうぞよろしくお願いいたします。労働局の出席者につきましては、お手元の事務局名簿、配席図をもって紹介に代えさせていただきます。

それでは、本審議会の開催に当たりまして、労働局長の橋口より御挨拶申し上げます。

【橋口労働局長】

皆様こんにちは。奈良労働局長の橋口でございます。

本日は、大変お忙しい中、「第 48 回奈良地方労働審議会」にご出席を賜り、誠にありがとうございます。本日の審議会開催に当たりまして一言、御挨拶を申し上げます。

まずは、委員の皆様方には常日頃より奈良労働局の業務運営につきまして多大なるご理解、ご協力を賜っていること、誠にありがとうございます。また、大変お忙しい中、奈良地方労働審議会の委員就任をお引き受けいただきましてこの場をお借りしまして深く感謝を申し上げます。

本日の審議会でございますが、今年度の上半期の奈良労働局の行政運営につきましての取組状況等について有識者の皆様方からのご意見を賜る貴重な機会だと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

県内の雇用情勢でございますが、9月の有効求人倍率につきましては1.14倍と引き続き求人が求職を上回って推移している状況が続いているものの、昨今の原材料、エネルギー価格の高騰、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要があります。

また、人口減少について、奈良県におきましてはピークとなった平成11年度以降連続して減少している状況ではございますが、一方、労働力率につきましては令和2年の国勢調査によりますと、平成27年に比べまして2.3ポイント上昇となっております。

特に女性の労働力率が依然として全国平均よりも低いM字カーブを描いているものの、全ての年齢階級で平成27年に比べまして上昇となり、女性活躍、高齢者の就労促進が進んできている状況でございます。このような、多様な人材の活躍促進が進んできているものの、人口減少、少子高齢化に伴う人材不足、人材確保が喫緊の課題となっている中、今後も奈良県の経済社会が活力維持、発展して行く為には育児をしながら働く男女双方の労働者、女性労働者、障害者、高齢者など多様な人材が活躍できる就労環境の整備を推し進めて行く必要があります。

奈良労働局では今年度「ひとが育つ奈良」をキーワードに、「ひとへの投資」「育児をしながら働きやすい奈良」と2つの大きな柱を最重点として各施策に取り組んでいるところでございます。

更に、本日参考資料と位置付けておりますが、年収の壁への対応としてパート・アルバイトで働く方が年収の壁を意識せずに働ける環境作りを後押しする「年収の壁支援強化パッケージ」として取りまとめ、労働関係ではキャリアアップ助成金に新たなコースを設ける等といった施策について先日より開始をしたところでございます。現在、県内の労使団体等につきまして、周知の協力要請を行う他、あらゆる機会を通じて積極的に周知に取り組んでいるところでございます。

引き続き労働行政の推進に当たりましては、奈良県を始めとした各自治体、労使団体とも連携しながら雇用情勢・労働環境の変化に即応した労働行政を展開して参りたいと考えております。本日は後程、各部室長により本年度の上半期に取り組んだ内容の説明、また事前にいただきましたご質問・ご意見等について回答させていただくこととしておりますが、その他にも皆様方からの忌憚のないご意見を賜りますよう、お願いしまして私の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いたします。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございました。続きまして次第の2「議題」に進みます。本来であれば会長に議事の進行をお願いするところですが、本日は委員改選後初めての審議会で、会長を選出いただくまでの間、引き続き事務局で進行させていただきます。会長については、地方審議会令第5条第1項により、公益代表委員から選出することとなっており、これまで深水委員に会長をお願いしておりましたが、委員改選により新たに会長を選出する必要がある為、皆様のご推薦、ご意見を賜りたいと思っております。如何でしょうか。事務局としましては、引き続き深水委員に会長をお引き受けいただければと提案させていただきますが、委員の皆様、如何でしょうか？（異議なし）

ありがとうございます。異議がないようですので深水委員に会長にご就任いただくこととし、以後の議事進行につきましては会長にお願いいたします。深水会長、よろしくようお願いいたします。

【深水会長】

只今選出いただきました深水です。皆様のお力をお借りして進行を行いたいと思いますのでどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、会議次第に基づいて審議に入りますが、その前に会長代理について審議会令5条3項により、会長が指名することになっております。引き続き、高津委員に会長代理をお願いしたいと思います。委員の皆様、如何でしょうか。(異議なし)

ありがとうございます。異議がないということですので高津委員をお願いしたいと思います。

なお、審議会の議事録については、審議会運営規定第6条により原則として公開することになっておりますので予めご了承下さい。作成した議事録を全委員宛に送付させていただき、内容のチェックを経た上で労働局ホームページにて公開しますので、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。本審議会の基に「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、部会に所属する委員については、審議会令第6条第2項の規定において、会長が指名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、新しい委員の方もおられますので、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いて、委員の指名に関して提案して下さい。よろしくお願いいたします。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

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がありますが、本審議会の下に「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】

只今事務局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等ありますでしょうか。特にご意見がないようなので事務局から説明が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、議題に入ります。本日の資料は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したいと思います。では、よろしくお願いいたします。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

総務部長お願いいたします。

【事務局 小林総務部長】

改めまして総務部長の小林と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本日、私からはお手元の「令和5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、主に最重点施策につきましてご説明させていただきます。

資料の4ページ目をご覧ください。奈良県の雇用失業情勢についてのご紹介になります。先程、局長からの説明のとおり、詳細な説明については割愛させていただきますが、左側の有効求人倍率の推移

の年度毎の表を見ていただくと、コロナ禍により落ち込んだ有効求人倍率については、令和4年度にはやや持ち直している状況となっておりますが、まだコロナ前には達していない状況となっております。

次のページの5ページ目、令和5年度の最重点施策については、先程ご説明のとおり今年度は「ひとへの投資」と「育児をしながら働きやすい奈良」という2本柱で取組を実施しています。

一つ目の「ひとへの投資」は大きく三つの取組を書かせていただいております。こちらは労働者の賃金の引上げや職場環境の改善等を通して処遇の確保や働き易さを高めるとともに、労働者のキャリア形成の支援を取組支援としてパッケージさせていただいたものです。

6ページ目をご覧ください。まず「ひとへの投資」の一つ目の取組「地域ニーズに応じた人材育成の取組支援等」についてご紹介させていただきます。労働者の能力開発支援としまして、職業訓練がごございますが、実際には民間の訓練実施機関や国や県の訓練施設において実施しており、奈良労働局及びハローワークは、職業訓練の周知、受講促進等をホームページをとおして実施しております。

また、7ページ目ですが、例えばハローワークにおいては訓練施設の分かりやすい中身をリーフレット等で掲示して受講促進等を図っております。

なお、今回の取組の中で「地域ニーズに応じた訓練コースの設定」に記載の「奈良県地域職業能力開発促進協議会」についてご紹介させていただきます。昨年の10月に施行されました「改正職業能力開発促進法」に基づき、新たに法定化された職業訓練に関する協議会となっており、地域の関係者が参画し、地域ニーズに応じた訓練コースの設定であったり、その改善や検証等を行う組織になります。この協議会におきまして、今年の8月から10月にかけて訓練の修了生や事業所にヒアリングを実施したところでございます。今後、このヒアリング結果を踏まえ、来年度(令和6年度)地域ニーズに応じた訓練コースの設定等が検討される流れとなっております。

次に8ページ目をご覧ください。ここでは「訓練施設と連携した取組」をご紹介させていただいております。新たな取組として、求人票に「職業訓練修了生歓迎求人」と、赤丸で囲ませていただきましたけれども、このようにアピールすることにより訓練生の就職促進を行っていることをご紹介させていただきます。

続きまして二つ目の取組9ページをご覧ください。「多様な人材の活躍促進」になります。先程もご説明あったとおりですけれども、奈良県においては依然として人出不足の基調が続いているため、奈良労働局においては就労環境の整備を進めているところでございますが、ここでは「女性の活躍促進」と「障害者の就労支援」についてご説明させていただきます。

9ページ目に「女性の活躍促進」について書かせていただいております。昨年の7月からですが、男女の賃金の差異に関する情報の公表が必須となっております。労働者301人以上の企業は対象事業所ということで、着実に情報公表を行うようにこれまで指導等を行ってきたところでございます。

2段落目にあるとおりでございますが、この資料の作成後1社が公表済みとなって、現在奈良県内の対象企業96社中95社が公表済みとなっております。引き続き残りの1社につきましても公表に向けた指導等を行っていきたく考えています。

9ページ目の右側に、「えるぼしマーク」の取得勲章を書かせていただいておりますけれども、後程ご説明させていただきますが、16ページ目に「くるみんマーク」もごございます。このマークにつきましては、ハローワークと連携しながら活用に取り組んでおります。少し飛びますけれども18ページ目をご覧ください。ハローワークにおきまして、企業情報等を掲示していますが、18ページの右下を見ていただくと、「情報コーナー」に求人情報として小さく書かせていただいておりますが、このマークを活用して適正企業の情報提供等をハローワークと連携しながら紹介しているところでござ

います。

ページ戻りまして、9 ページ目です。「女性の活躍促進」等につきましては下期の取組として来年の2月に県と共催で「ワクワク WORK フェスティバル」を開催する予定としております。ここでは男性の育児休業の促進に関する基調講演や女性活躍に係る先進的な取組を行っている企業の事例紹介等も行う予定としています。

続きまして10 ページ目をご覧ください。「障害者の就労支援」に関する取組になります。労働局やハローワークにおきましては、県下の障害者の支援機関と協力しながら障害者だけでなく障害者を雇用する事業所に対しても、就職から職場定着に至るまでの支援等取り組んでいます。11 ページ目に記載の令和4年度奈良県の障害者実雇用率は、2.91%で全国で2番目となっております。また、法定雇用率の達成企業割合は64.1%と全国で3番目となっておりますが、まだ未達成企業もありますので引き続き法定雇用率達成に向けて事業所の指導を進めていきたいと考えています。11 ページの真ん中辺りに「障害種別の就職件数」というグラフを経年別にご覧いただけます。この表の真ん中辺りを見ていただきますと、精神・発達障害者の就職件数が増えていることがわかります。増加傾向にあります精神・発達障害者の就職促進に向けて本日机上にリーフレット等を配付しておりますけれども、「障害者しごとサポーター養成講座」を開設し、職場の中での障害者の理解促進にも取り組んでいるところでございます。

10 ページ目「令和6年度法定雇用率の引き上げ」をご覧ください。令和6年度には現行の2.3%から2.5%で0.2ポイント引き上げが予定されております。更に、令和8年7月まで段階的に引き上げが予定されておりますので、労働局としましては、引き続き計画的な採用に関する啓発等を行ってきたいと考えております。

それでは12 ページ目をご覧ください。「ひとへの投資」への三つ目の取組になります。「最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進」の取組になります。中小企業の生産性の向上への支援として、業務改善助成金の充実や周知など、各種情報の発信に取り組み活用促進を図っております。なお、業務改善助成金については、ページの左下に申請件数を記載しておりますが、令和5年度9月末時点で75件と、昨年度は25件でしたので50件の大幅な増加となっております。

続いて13 ページ目でございます。奈良県の最低賃金についてのご紹介になります。令和5年10月1日から40円引き上げられまして、時間当たり936円に改定されています。右側に「下期に向けた取組」を書かせていただいておりますが、今後は最低賃金の履行確保に向けた監督指導を来年の1月から2月にかけて実施していくこととしています。

更に、14 ページ目には「同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組」をご紹介させていただきます。真ん中辺りになりますけれども、9月末現在、この取組につきましては112の事業所について報告徴収を実施させていただいて、うち37件に対し不合理な待遇差に関する是正指導を行ったところです。なお、ページ右側に要請書を添付させていただきましたが、本年の3月から5月までの「同一労働同一賃金の取組強化期間」に、局長より経済団体等の皆様には直接要請を行わせていただいたところでございます。その際にはご協力をいただきましてありがとうございました。

続きまして15 ページ目になります。こちらが二つ目の柱の「育児をしながら働きやすい奈良」の取組になります。この取組は、昨年に続いて2年目ということで継続的な取組となります。まず一つ目が「男性の育児休業取得等の促進」です。本年4月から100人を超える企業につきましては男性の育児休業の取得率の公表が義務化されました。奈良県におきましては、対象企業の全てが公表済みとなっております。そして真ん中に記載しておりますが、令和4年度の奈良県の男性の育児休業取得率

は 24.6%となっており、昨年から増加し全国平均に比べて高くなっております。16 ページには子育て支援に関する企業の「くるみんマーク」の紹介をさせていただいております。引き続き、先程の「えるぼし」と併せながら認定制度の周知、取得勸奨に取り組んでいきたいと考えています。

続きまして、17 ページ目の二つ目の取組の「働きやすい勤務環境の実現に向けた支援等」について紹介させていただきます。こちらは監督署の取組になります。柔軟な働き方の導入支援として、各監督署に労働時間相談支援班が置かれております。こちらで説明会を開催したり中小規模の事業所への個別訪問、労務管理の周知、導入支援を行っております。表 1 には上半期の実績、グラフで記載させていただきました。数字は明記されておきませんが、9 月末現在 213 件となっております。昨年同時期が 163 件なのでこちらも 50 件増加となっております。なお、取組の 3 番に記載させていただきました「使用者の時季指定による 5 日の年有給休暇の付与」につきましては、労働者の関心も高いところがございますが、法違反を指摘すること多い部分でもございます。その為、ここにつきましては更に法の遵守を徹底したいと考えています。

最後、三つ目の取組「ハローワークにおける就労支援等」になります。奈良労働局では、マザーズコーナーの設置等、全てのハローワークにおきまし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に取り組んでいます。適正企業の求人をまとめた冊子をハローワークにおいて掲示している他、各ハローワークにおきましても保育所情報、生活面での支援情報と併せて仕事と子育ての両者を合わせ、事業所の情報提供を行うような取組等も行ってまいります。更に、19 ページに各ハローワークが独自に地方自治体と連携しながら子育て中の方の支援にも力を入れて取り組んでいることをご紹介させていただきました。このように、奈良労働局では総合労働行政機関として雇用・労働施策を一体的に運営し色々な課題に取り組んでいるところでございます。

以上が最重点施策に関わる上半期の取組の概括的な説明になります。ありがとうございます。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。それでは、引き続き補足説明がでございます。まず雇用環境・均等室長よりよろしくお願いいたします。

【事務局 楠田雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の楠田でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、まず資料の 9 ページ「女性の活躍推進」につきまして補足説明させていただきます。田中あさ子委員からもご質問をいただいておりますが、「女性の活躍推進企業データベースにおける男女の賃金の差異開示状況」についての表についてご説明いたします。男女の賃金の差にかかる情報公表につきましては、自社のホームページで行っていただいても構いませんけれども、出来る限り厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への登録を勸奨しております。こちらの表は、公表が義務化されていない 300 人以下の企業も含めて奈良県の企業でデータベースに登録いただいている 64 社の状況をお示ししております。公表済みの 94 社のうち、データベースの登録をしているのが 60 社、自社ホームページ等で公表いただいているのが 34 社となっておりますので数字に差が出ているところでございます。先程総務部長からもご説明いたしましたが、まだ未公表が 1 社でございますので未公表の 1 社については今後引き続き指導を行うとともに、自社ホームページでは公表いただいておりますがデータベースに登録されていない企業につきましては登録の勸奨を図って参ります。この表は男女の賃金の差異ですけれども、全労働者が 69.6%、正規労働者に限りますと

77.9%、非正規労働者が 78.7%。括弧内が同じく全国でデータベースに登録されている企業の状況でございます。奈良県は正規労働者が 3 ポイント高くなっております。

次に下の表の「女性活躍推進のための行動計画届出状況」でございますけれども、この真ん中の 101 人以上 300 人以下の企業が昨年 4 月に行動計画策定届出が義務化されておまして、一旦届出率が 100%になりましたけれども、新たに 101 人以上を超えた企業もありまして、現在 100%を切っておりますが、未届けの企業につきましては届出を行うよう、指導等を行って参ります。男女の賃金の差異につきましては女性活躍の結果でもございますので、男女差が小さくなるよう、引続き男女の賃金の差異の公表が着実に行われるように履行確保を図るとともに、奈良県等の自治体とも連携いたしまして、各企業に女性活躍推進に取り組んでいただくよう、促して参ります。

続きまして、右側の「えるぼし認定」です。これは女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主を認定するものでございますが現在、奈良県では、えるぼし認定企業が 12 社、より女性の活躍に関する状況が優良である「プラチナえるぼし認定」企業が 1 社になっております。

この、えるぼし認定企業や後程ご説明いたしますくるみん認定企業となりますと、認定マークを商品や広告等に付けることができ、人材確保や企業イメージの向上が期待出来たり、国や奈良県の公共調達で加点評価が得られるといったメリットもお伝えしつつ、認定マークを取得する企業が増えるよう、個別企業への勧奨等も行って参りました。また、認定企業につきましては労働局でも PR をさせていただいているところです。引続きこの認定マークを取得する企業が増えるよう、取り組んで参ります。

続きまして、14 ページ「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」でございます。指導の状況につきましては先程総務部長よりご説明いただきましたが、是正指導と併せて非正規雇用労働者の待遇改善に取り組む事業主に対しては、本年度も「奈良県働き方改革推進支援センター」を奈良県社会保険労務士会に委託して設置しておまして、社会保険労務士等の専門家により窓口相談、訪問等によるコンサルティング、セミナーの実施等きめ細かな支援を行っております。下期も引続き企業指導を行うとともに、各企業に自主的に非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいただくよう、働き方改革センターの利用を勧奨して参ります。

次に 15 ページ「育児・介護休業法の周知・指導」でございます。育児・介護休業法は昨年 10 月には、産後パパ育休という新たな制度が創設され、本年の 4 月からは 1,000 人を超える企業に男性の育児休業取得率等の公表を義務化する等の改正が段階的に施行されて参りました。労働局では法改正について周知を行うとともに、資料の左側の中頃の企業指導件数とございますように法に基づく報告徴収を行い、上期に 411 件の指導を行っているところでございます。なお、資料には載っていないですけれども、12 月 20 日に「育児をしながら働きやすい奈良推進セミナー」の開催を企画しておまして、育児介護休業法の改正内容の説明ですとか、くるみん・えるぼし認定制度の説明、個別相談会等を行う予定としております。引続き着実な育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、先程女性活躍推進の所で総務部長よりご説明いたしました奈良県と連携したイベントの開催等、自治体とも連携し、男性の育児休業の取得促進等を進めて参ります。

続きまして 16 ページ「次世代育成支援対策等の推進」をご覧ください。「子育て支援のための行動計画策定状況」は資料の表のとおりでございますけれども、こちら 101 人以上の企業が行動計画の策定届出等が義務となっておりますので届出率が 100%になるよう、対象企業には指導等を行って参ります。子育てサポート企業を認定する「くるみん認定」でございますが、認定数は「くるみん認定」が 29 社、より高い水準の取組を行っている企業を認定する「プラチナくるみん認定」が 5 社、くる

みんな・プラチナくるみん認定企業にプラスして不妊治療と仕事との両立をサポートする企業であることを認定する「くるみんプラス認定」が1社、「プラチナくるみんプラス認定」企業が1社でございます。先程女性活躍推進でご説明いたしました「えるぼし認定」と併せまして「くるみん認定」企業が増えるよう、個別勧奨を行うとともに、合同企業説明会等のイベントにおいて認定制度を周知して参りました。また、認定企業が合同企業説明会に参加される場合には、卓上のバナーを企業ブースに飾っていただいたり求職者の方に認定企業であることをアピール出来るようにしていただいております。引続き認定マークを取得する企業が増えるよう、取り組んで参ります。

続きまして、26 ページ「職場におけるハラスメント対策」についてご説明いたします。昨年4月に労働施策総合推進法に基づき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義務化されまして、事業主はパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等を理由とするハラスメントについて防止対策を行うことが義務となっております。労働者からのハラスメントの相談に対しましては、労働者の意向を踏まえ、迅速に行政指導や紛争解決援助を行い、問題の解決を図っているところでございます。また、特に相談やハラスメント事案が無くても企業には防止対策を行う義務がございますことから、年間を通じて企業訪問等により、ハラスメントに係る法律や指針等を周知して防止対策が進んでいない企業に対しては指導等を行っております。その際には、こちらの資料の一番右にございます「ハラスメントは許しません」というような、これは企業がハラスメント防止の方針や相談窓口の周知等、法や指針に沿った取り組みを行えるよう、当室で作成したチラシの例ですけれども、このようなチラシ例も活用して各企業が防止対策を講じるように進めている所でございます。上期のハラスメントに関する相談件数は、資料の左の中程にございますようにパワーハラスメントが341件と最も多くなっております。企業指導件数は、その下に記載のとおりでございます。厚生労働省では、ハラスメントのない職場作りを推進する為、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を職場のハラスメント防止撲滅月間と定め、集中的な広報を実施いたします。奈良労働局でも12月から1月に特別相談窓口を設置するとともに、先程説明いたしました12月に開催予定のセミナーを、この月間行事として位置付けて、ハラスメント対策のポイントについてもセミナーの中で説明をいたします。引き続き、下期もハラスメント対策については周知を行うとともに、法や指針に沿った防止対策を講じるよう、企業指導等を行って参ります。

最後にお配りしている資料につきまして、簡単にご説明させていただきます。資料 No.6 の「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」をご覧くださいませでしょうか。「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が本年5月12日に公布されまして、来年の秋頃までに施行予定となっております。この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備する為にフリーランスの方と企業等の発注事業者の間の取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としております。労働局ではフリーランスの方の就業環境の整備を所掌することになりまして、裏面の下の表に義務項目がございますけれども、この から が労働局の所管になるところでございますけれども、現在、詳細につきましては厚生労働省で検討が行われているところでございます。雇用環境・均等室からは以上でございます。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

次に、労働基準部長よりしくお願ひします。

【事務局 高木労働基準部長】

労働基準部長の高木でございます。私からは労働基準部の施策につきまして取組をご説明いたします。

資料 12 ページ最低賃金の関係でございます。最低賃金の引上げに向けた生産性向上等の取組でございます。労働基準法では中小企業の賃上げ支援としまして、昨年度から引続き業務改善助成金の周知広報を行っております。昨年度までは、賃金を引上げる前に助成金を申請しなければいけなかったのですが、今年の 8 月末からは賃金引上げ後の申請も可能になったということで、取扱を拡充しております。その結果、先程総務部長からもお話がありましたが、左下の件数の所、令和 5 年度 9 月末時点で 75 件となっておりますが、最新の数字で 10 月末時点で 107 件となっております。既に昨年度 1 年間分を今年は 10 月末で上回る件数を申請いただいております。また、左から二つ目の青いチラシ「賃金引上げ特設ページを開設しました」という件。こちらは今年 1 月から企業の賃上げ支援要請、地域の賃金水準ですとか好事例の資料の配布を行っております。右から二つ目の赤色の「よろず」と書いてあるチラシですけれども、こちらは中小企業庁が各都道府県に設置しております「よろず支援拠点」を各労働基準監督署でも周知を行っております。一番右は奈良県が 11 月から実施しております賃上げ給付金。こちら労働基準監督署で連携して周知を行っております。私ども労働局の助成金だけではなくて、各関係機関の施策も併せて周知を行いまして、中小企業の皆様に少しでも情報が伝わるように引き続き対応して参ります。

13 ページですけれども、最低賃金そのものの周知につきましても引き続き取り組んでおります。駅のポスター掲示、リーフレット配布、ラジオ CM ですとか予算の制約がありますけれども、可能な範囲で周知広報を行っております。今年度下半期に向けて最低賃金が適切に守られているかどうか監督、指導を行っていくこととしております。

続きまして、17 ページ「働きやすい環境の実現に向けた支援等」についてです。平成 30 年 4 月から各労働基準監督署内に労働時間相談支援班を設置しております。時間外労働の上限規制ですとか割増賃金の相談、変形労働時間の導入ですとか利用可能な助成金の相談とか、ご要望があれば事業所に訪問して支援を行っております。

資料の一番下の表 2 の左側「賃上げ要請書の交付」これは 12 ページの「賃上げ特設ページ」と関連するものになります。今年 1 月から各企業に賃上げ要請を行っております。その右隣り三つの枠、荷主に対する要請ですけれども、こちら自動車運転者の時間外労働の上限規制が来年 4 月からいよいよ適用開始になります。物流の 2024 年問題と言われているものです。運送業界は運送会社の努力だけではドライバーの労働環境の改善にはどうしても限界があります。どうしても荷主が適切に発注してもらわないといけないということで、長時間の待機ですとか積み下ろしをサービスでやらないようにということで厚生労働省のホームページにも昨年末から「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」が開設されまして寄せられた情報を元に適切な対応を求める要請を行っております。

一番右の「有給休暇促進のリーフレット」ですけれども、こちら平成 30 年の 4 月から年 5 日の年次有給休暇取得が位置付けられたことに伴いまして引き続き指導等を行っているものになります。コロナ後の経済活動再開、人出不足等の影響によりまして、年休取得にも影響が出てくる可能性もございますので、引き続き周知啓発指導を強めて参りたいと思っております。

次に資料 21 ページ「長時間労働の抑制」でございます。一点目が長時間労働監督件数ということで記載しております。表 1 のグラフをご覧くださいますと、長時間労働の監督件数は上半期で 300 件前後で推移しております。令和 2 年が少ないのはコロナの影響で監督件数が制限されていたことに

よるものかと考えております。又、時間外労働の上限規制(月 45 時間、年 360 時間)になりましたのが大企業は平成 31 年 4 月から、中小企業は令和 2 年 4 月からとなっておりますけれども、先程申し上げましたように一時的に猶予されておりました建設、自動車、医師が来年 4 月から適用開始になります。現在、既に上限規制が適用されている業種の過重労働抑制、指導、監督、年休取得促進によりまして、引き続き働き方改革を進めて行くことは従来どおりですけれども、現在まだ猶予が続いております 3 業種についても適用の猶予期間の終了まであと 4 ヶ月余りとなっておりますので、引き続きこれらの業種についても周知を図って参りたいと考えております。

また、毎年 11 月は「過労死等防止月間」ということで過重労働の解消キャンペーンを行っております。資料に記載されております項目は、いずれも毎年実施しているものになりますけれども、相談対応は 11 月第 1 週に実施しております。「ベストプラクティス企業意見交換会」は、来週火曜日に村本建設様と近畿地方整備局や奈良県庁の建設部をお招きして実施予定になっております。右側にチラシを載せてありますシンポジウム、こちらは一昨日、県庁隣のバスターミナル レクチャーホールで開催されまして、多くの皆様にご参加いただきました。過重労働の防止に特に力を入れてやっておりますけれども、来月以降も引き続き監督、指導を徹底していく予定になっております。来年度から労働条件の明示事項が追加されることで、来年度に向けて周知啓発を行って参りたいと思っております。

ページめくっていただきまして、「安全で健康に働くことができる環境の整備」でございます。今年 14 次防(第 14 次労働災害防止計画)の 5 ヶ年計画の最初の年になります。14 次防につきましては、本省で策定しました計画を基に各労働局で推進していく形になっておりますけれども、この 14 次防の特徴を一言で言いますと、事業場、労働者の自発的な安全衛生生活の定着を目指すことがポイントになっております。機械的な対策ですとか、あるいは手順の対策ですとか色々な安全対策を講じたとしても、結局、最後は実際に作業している人の意識の持ちようにかかってくることで、今年度からの 5 年間で事業場労働者が自発的に安全衛生活動を行うことを根付かせたいということでございます。そうした自発的な安全衛生対策に取り組む為の意識啓発を根底に、高齢労働者の転倒災害等の行動災害防止対策ですとか、化学物質の健康障害の防止対策として実施しております。

23 ページ目に「労働災害の防止」の件数等載せておりますけれども、昨年の労働災害は新型コロナの件数が大幅に増えた状況がございましたけれども、今年に入って新型コロナはだいぶ減少してきております。経済活動も元に戻りつつある中で、労働災害も従来型の災害に戻りつつあるような状況です。従来型の災害の中で件数という点で目立っているのは高齢者の転倒災害になります。どうしても高齢になりますと、若い時と同じような感覚で本人はいるわけですけれども、足が予想外に上がらなくて以前は躓かないような所で躓いてしまったりだとか、単に転倒するだけでは無くて骨折等の思わぬ重傷になったりということもございます。こういった事例が全国的に増えてございますので、今年度上半期は安全週間ですとか 3 ヶ月無災害運動等を行いましたけれども、下半期も年末に無災害運動を実施する予定でございます。引き続き労働災害の防止を図って参ります。

次に 24 ページ「健康確保対策」になります。資料の左側「治療と仕事の両立支援」につきましては、平成 29 年に奈良県や県の医師会、県立医大病院とかそういった中核医療機関、社労士会等に参りいただきまして「治療と仕事の両立支援推進チーム」を発足させております。これまで、説明会ですとかセミナーの開催、アンケート調査等行って参りましたが、昨年度から始まりました中長期計画で両立支援ガイドラインですとか、医療機関の連携マニュアル、そういったものの普及、周知ですとか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、導入支援を行ってございます。

最後は 25 ページ、労災について少し補足させていただきます。先程のコロナの件数は昨年多かつ

たのですけれども、今年に入って労災についてもコロナの件数はだいぶ減少してきております。それに入れ替わりと言いますか、労災につきましても安全衛生と同様に従来型の件数が戻ってきております。グラフの右上は脳と心臓疾患の労災請求件数、右下は精神障害の件数になっておりますが、精神障害は令和5年度上半期だけで請求が15件で、仮にこれが1年間に2倍にしますと30件ぐらいになるということで、史上最多になる勢いで増えております。引き続き迅速処理に進めて参りたいと考えております。労働基準部からは以上になります。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

次に職業安定部長よりしくお願いします。

【事務局 恒石職業安定部長】

職業安定部長の恒石でございます。ハローワークの業務運営につきましてはご理解、ご支援いただいておりますこと、この場をお借りしまして感謝申し上げたいと思います。

まず、最初に先程総務部長から説明がありました業務運営方針の最重点施策につきまして補足説明をさせていただきたいと思います。資料6ページから9ページの職業訓練につきまして、こちらの取組の実績の一部を簡単にご説明させていただきます。人手不足が顕著な介護・医療・福祉分野の職業訓練の令和4年度の実績になりますけれども、定員291人のところ、応募者数が274人で応募倍率が95%、うち就職率が95%と高い実績となりました。今年度につきましては、特に求職者支援訓練の受講促進と就職支援を重点的に取り組んでおまして、今年度の4月から8月までの応募者数は379人、前年度が311人であったため22%増加しています。就職率でみますと令和3年度は59.4%でしたが、令和4年度開講分の直近の実績が52%とマイナス7.4ポイントとなっております。これはe-ラーニングが令和4年度に新たなコースとして追加されましたが、残念ながら実績が低調であったことが要因になっております。来年度はe-ラーニングの開講予定がないため、実績は令和3年度の数字に戻るのではないかと考えております。今年度、下半期の取組につきましては、地方自治体と連携したハロトレブースの設置による周知の強化、労働局が実施している企業説明会等に職業訓練施設も参加して周知を実施、女性をターゲットにした潜在求職者の掘り起こしを目的とした新たなリーフレットを作成し、周知広報に取り組む予定であります。

次に19ページ目をご覧ください。各ハローワークと地方自治体の連携した取り組みの一部を紹介をさせていただきたいと思います。ハローワーク奈良では、天理市と市内企業を中心に就職面接会を、生駒市とは女性向けセミナーとしてハローワークの利用方法や求職活動の仕方、身だしなみ就活メイク講座等、仕事を始める前に知っておきたいことを学んでいただきました。ハローワーク大和高田では王寺町との就職面接会、橿原市とは子育て中や子育てのために退職した再就職を目指す女性のための就職準備セミナーを開催いたしました。ハローワーク下市では五條市と女性が働きやすい環境が整備されているプラチナくるみん、プラチナえるぼし認定企業の面接・体験会を開催いたしました。今後も各ハローワークにおいて地方自治体と連携の下、子育て中の方に再就職に役立つ各種セミナーや面接会を企画・開催して行くことを予定しております。

次に、最重点施策以外の内容につきましてご説明をさせていただきたいと思います。28ページ「職業紹介業務の充実・強化」の内容になりますけれども、ハローワークが取り組む求人・求職のマッチング機能に関する業務はPDCAサイクルによる継続的な業務改善の推進を図り、数値目標の達成に向けて取り組んでおり、各種業務指標等の実績や好事例を把握することで業務改善に取り組んでい

ます。求人者支援を充実させるため、求人者ニーズに応じた求人の確保、求人票の記載内容の充実、事業所 PR シートや PR 動画を作成、求人者の魅力を最大限 PR、求人受理後は求人担当者制や事業者担当者制を設け、充足対策チームを編成する等のフォローアップの強化、事業所説明会や面接会等を各ハローワークで実施することによる応募機会の創出に取り組んでおります。求職者ニーズに応じた支援といたしまして、キャリアコンサルティング技法を活用し、予約制・担当者制によるきめ細かな就職支援の実施、求人情報の提供、応募書類作成の支援や面接対策など、各求職者に応じた課題解決支援サービスの実施、求人票以上の事業所情報を提供することで企業の魅力を紹介し、マッチングを強化、雇用保険受給者の早期再就職に向け早期あっせん対象者を把握し、個別担当者制の実施や再就職手当を活用した就職支援等を実施をしているところでございます。

次に 29 ページ「ハローワークサービス利用促進」の内容になります。求人者・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為に「ハローワークオンライン革命 3 か年計画」を掲げまして、令和 2 年度からウィズコロナ・アフターコロナに対応した雇用対策として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向けて取り組んで参りました。また、「多様な人材を育成するための 3 か年計画」を策定し、令和 3 年度から 3 年度間ハローワーク職員個々の価値観や適性等の相互理解を促し、個人及び組織の柔軟性・創造性を育むことによって、目まぐるしく変化する社会情勢に対応したハローワーク運営を展開していくための人材育成に努めております。

30 ページ「人材不足分野への支援等」についてご説明をさせていただきます。医療・介護・保育・建設・警備・運輸等人材不足分野のマッチング支援を推進して行くため、ハローワーク奈良及び大和高田に人材確保対策コーナーを設置しまして、有資格者、勤務経験者をはじめ、長期の職業上のブランクがある方、人材不足分野の就業に関心があるものの、経験・資格を有していない方、及び潜在的有資格者を人材確保対策コーナーに誘導しまして、予約制・担当者制を活用したマッチング支援を行っております。また、関係機関や業界団体との連携により人材不足分野の仕事の魅力を発信し、興味を持っていただく求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより企業の人材確保に取り組んでおります。

31 ページをご覧ください。「あなたを待ってる しごとフェスタ 2023」の内容になります。こちらにつきましては、令和 5 年 8 月 5 日土曜日に人材不足分野の福祉・建設・警備・医療の各業種団体及び橿原市、ポリテクセンター奈良と連携をしまして、仕事フェスタを開催いたしました。フェスタ開催日には労働局ブース、ハローワークブースも設置いたしまして、ハローワークの利用促進も併せて実施しました。来場者数は資料のとおりでございますが、真夏の猛暑の日でありながらも多くの家族連れの方が来場し、会場が賑わいました。当日のアンケート集計結果をご報告させていただきますと、アンケート回収数は 152 人ですけれども、男性が 32.2%、女性 63.8%、年齢では 35 歳から 44 歳が 35.5%と最も多く、次いで 6 歳から 12 歳の 31.6%となっており、小学生のお子様を連れた家族での参加が多く見られたところです。「今後の就職活動に役立つか」の項目に関しましては「とても役立つ」「役立つ」「まあ役立つ」を合わせて 98.5%であり、「魅力がとても伝わった」「普段触れられないお仕事の体験が出来た」や「色々な職種を子供も学べた」「子供達にいい体験になった」というコメントをいただきました。将来フェスタに参加した子供達が自分自身の進路選択をしていく中で、人手不足分野の業界を選択肢の 1 つに加えてもらえたらと考えております。

最後に運営方針の取組状況以外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。資料は特段お付けしておりません。令和 4 年 7 月に本審議会の委員の皆様にご意見を伺いました曾爾村が作成しま

した「地域雇用創造計画」の件でございます。当該計画に基づきまして令和4年10月から令和7年3月までの2年半、曾爾村雇用促進協議会におきまして地域雇用活性化推進事業が実施されることを昨年11月に開催されました第46回の本審議会におきましてご報告をさせていただいたところでございます。この事業を簡単にご説明しますと、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等、地域の特性を活かす雇用や人材の維持・確保を図る事業でございます。しかしながら、令和4年度の実績を振り返りますと、地域内で就職を希望する求職者が想定より遥かに少なく、近隣エリアの公式 SNS による情報発信、村のホームページや求人情報誌への掲載、県内ハローワークによる周知等あらゆる手段を講じたものの、地域外から雇用を求めて来村をされる方がほとんどおられず、人材の育成のための求職者セミナー等も計画どおりに集客出来なかったこと等の理由により、事業継続困難と曾爾村から相談がございました。労働局側からは事業継続の為のアイデアを幾つか提案をさせていただいたところではございますけれども、協議会として継続は難しいということの再度お話がございましたので厚労省と協議をいたしまして、令和5年6月30日に事業を終了しましたことをご報告させていただきたいと思っております。皆様方にご意見をお伺いしたにも関わらず、事業途中での廃止となりましたこと、お詫び申し上げます。以上でございます。

【深水会長】

ありがとうございました。ここからは、各委員の方々から事前にいただいているご意見・ご質問等について回答を事務局からお願いします。その後、この場でご意見・ご質問を時間の許す限りいただきたいと思っております。その場合は議事録作成の都合上、挙手の上、お名前を仰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を一旦、事務局にお返しいたしますのでよろしくをお願いいたします。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

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。

まず1番、佐古委員より頂戴しました議題資料6から8ページ(1)「地域ニーズに応じた人材育成の取組支援等」に関するご質問でございます。これにつきまして職業安定部お願いいたします。

【事務局 恒石職業安定部長】

職業安定部から回答させていただきます。求職者が情報を得る方法としましては、ハローワークに来所した時の職業相談時や案内リーフレットにより知っていただくことが多くなっています。ハローワーク利用者以外につきましては、各種広告媒体、労働局ホームページのハロトレ案内ページにアクセスすることができます。QRコードを載せて周知を図っております。また、市の広報誌やホームページにより知っていただくようにしております。周知にご協力いただいている自治体からのご意見・ご要望につきましては、訓練機関にて対応しているところでございます。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。続きまして2番、田中あさ子委員より頂戴いたしました資料9ページ(2)「多様な人材の活躍推進～女性の活躍推進～ 男女間賃金格差に係る情報公表」についてのご質問です。これにつきまして雇用環境・均等室お願いします。

【事務局 楠田雇用環境・均等室長】

先程、補足説明でご説明をさせていただきましたけども、こちらの表につきましては、301人以上の企業が公表必須になっておりますが、300人以下の企業も含めまして計64社の企業がこのデータベースにご登録をいただいている状況でございます。よろしいでしょうか。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

続きまして3番、本嶋委員より頂戴いたしました資料10から11ページ(2)「多様な人材の活躍促進 障害者の就労支援」について職業安定部お願いいたします。

【事務局 恒石職業安定部長】

職業安定部から解答させていただきます。質問としましては雇用トータルサポーターの具体的なサポート内容をご紹介下さいということでしたので、「精神障害者雇用トータルサポーター」「発達障害者雇用トータルサポーター」の資料をお配りをさせていただいておりますので、こちらをご確認いただければと思います。簡単に申し上げますと、精神障害者雇用トータルサポーターにつきましては、県内3か所のハローワークに配置しておりまして、障害特性を踏まえた専門的な就職支援や職場定着支援、事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を実施しております。次に、発達障害者雇用トータルサポーターにつきましては、奈良所に配置をしておりまして、学生を含め発達障害者の多くは対人関係の構築等に課題を抱えることが多くありますので、障害特性や作業能力等を把握して継続した支援により就職準備段階から職場定着までのプランニング、地域の職業支援機関への支援依頼など発達障害者に寄り添った支援を提供しているところでございます。最後に「しごとサポーター養成講座」のリーフレットを付けさせていただいているのですが、このトータルサポーターにつきましては、養成講座の開催や事業所での出前講座等も実施をしているところでございます。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

次に4番、田中篤史委員より頂戴しました資料12から13ページ(3)「最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進」に関するご質問です。これにつきまして労働基準部お願いいたします。

【事務局 高木労働基準部長】

価格転嫁が特に中小企業で思うように進んでいない状況というのは奈良県に限った話ではなく全国的な傾向でございまして、先程ご説明申し上げましたとおり、奈良労働局だけでなく全国の労働局で中小企業庁と連携して各種助成金ですとか、よろず支援拠点の案内を行っていくこととしています。それから奈良では県庁の「賃上げ給付金」の案内も行ってございます。限られた人員で最大限効率的な監督指導を行うべく、引き続き対象を適切に選定しまして、違反があれば確実に是正指導を行って参る予定でございます。以上でございます。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

続きまして5番、今西委員より頂戴しました資料15ページ(1)「男性の育児休業取得等の促進～育児・介護休業法の周知・指導～」についてのご質問です。こちらにつきまして雇用環境・均等室お願いいたします。

【事務局 楠田雇用環境・均等室長】

育児・介護休業法に基づく企業指導件数 411 件のうち、育児・介護休業等の各種制度が就業規則に規定されていないですとか、内容が法の基準に達していないという内容のものが 248 件、育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置制度に関するものが 58 件、昨年 4 月から義務化されております雇用環境整備の措置の実施に関するものが 48 件、本年 4 月から 1,000 人を超える企業に義務化されました男性労働者の育児休業等の取得率の公表に関するものが 2 件、育児休業の申出があった際に労働者に、育児休業期間等を書面で通知していないことに対して 11 件実施しているところがございます。補足説明でも申し上げましたが、12 月にセミナーを開催する等引き続き改正育児・介護休業法の周知を積極的に行うとともに、改正法に対応出来ていない企業等に対しては指導等を行って参ります。以上です。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

続きまして 6 番、水野委員より頂戴いたしました資料 21 ページ、23 ページ、26 ページ「1 安全で健康に働くことが出来る環境の整備」についてのご質問です。こちらにつきまして、まず労働基準部お願いいたします。

【事務局 高木労働基準部長】

まず質問の 1 点目「長時間労働に関する監督指導状況を教えていただきたい」というご質問でございますが、こちら資料 21 ページの表 1 ですが、毎年、上半期に 300 件程度ずつ要請しておりますと申し上げましたけれども、こちらの大体 300 件という件数が長時間労働の違反が見つかった件数というわけではなくて、様々な情報を基に長時間労働が考えられる事業所を対象に実施した監督の実績、つまり長時間労働の可能性もあると監督官が考えて事業所に赴いた数と考えていただけると分かり易いかと思います。令和 5 年度上半期は実際に長時間労働の可能性を考えて監督に赴いた件数は厳密に言うと 298 件になりますけれども、そのうち実際に月 80 時間以上の時間外労働が発見されたのが 10 件ということになっております。ただし、この 298 件を見込んで長時間労働があるのではないかと伺っていますが、監督以外にも様々な観点、災害時の監督ですとか、或いは申告による監督ですとか。色々な観点から監督に赴いております。全て合計しますと、令和 5 年度上半期は 1,132 件、監督に赴いております。その中で当初は長時間労働とは思ってはいなかったけれども、行ってみると長時間が見つかったというものも当然ございまして、全部合わせますと月 80 時間以上の長時間労働が見つかったのは 24 件ということになっております。長時間以外の違反も含めると 1,132 件、上半期に行った監督のうち 613 件で何らかの違反というものが見つかってございます。

次の「高齢者の転倒災害が依然と多いということで、その対策について何か指導が行われているのか」というご質問ですけれども、労働局ではエイジフレンドリーガイドラインという対策がなされるように意識啓発の指導を行ってございます。具体的には、照明、段差の解消といった設備の改善、転倒防止に配慮した靴等の履物の使用といった服装の検討、体力維持に向けた取組の実施、そういったものについて集団指導、個別指導、チラシの配布により指導をしているところがございます。ハラスメント対策につきましては雇用環境・均等室長お願いいたします。

【事務局 楠田雇用環境・均等室長】

資料 26 ページのパワーハラスメントのことにしましては、こちらからご説明をさせていただきます。パワーハラスメントの相談件数 341 件と掲載しておりますが、うち 180 件は法制度の問い合わせに関するものでございまして、残り 161 件につきましても企業名を明かさないうなご相談もございしますので必ずしも全てが指導に繋がるものではないことを理解いただきたいと思います。労働者からパワーハラスメントに関する相談がございました場合は、その内容や意向を確認して相談を端緒に企業の指導を行うケースもございしますが、企業指導というのが相談窓口の設置等防止対策を行って下さいというものに関するものとなりますので、個別の問題を解決するのに直結しないケースもあります。社内に相談窓口等が既にある場合はそこに相談して自主的な解決を促すケースもございまして、会社に相談したけども十分に対応してもらえないというケースの場合は、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度（助言・指導や調停）を利用して解決を図るケースもございします。また、結構あるのですが、パワーハラスメントと仰って相談をされるのですが、実際には退職勧奨等、他の問題が主であるケースもございしますので、その場合個別紛争解決援助制度（助言やあっせん）を利用して解決を図っているケースもございします。引き続き労働者からの相談には丁寧に対応するとともに、防止対策が講じられていない不十分である企業を把握した場合は、企業指導を積極的に行って参ります。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

次に 7 番、山崎委員より頂戴しました資料 26 ページ(3)「職場におけるハラスメント対策」に関するご意見でございます。こちらについて雇用環境・均等室お願いいたします。

【事務局 楠田雇用環境・均等室長】

ハラスメント対策につきましては、今年度も引き続き企業訪問時等、あらゆる機会を通じて周知を行っているところでございます。また、ホームページで情報発信したり啓発ポスターを掲示したり、関係資料、リーフレット等を配布したり、国が運営いたしますハラスメント対策の情報サイト「あかるい職場応援団」の利用勧奨等の広報活動を行っております。補足説明でも申し上げましたが、12 月は職場のハラスメント撲滅月間と定め、集中的に広報を行うとともに、当局が主催するセミナーにおいてハラスメント対策のポイントの解説等を行う予定としております。今回ご意見を踏まえまして、より一層ハラスメント対策の広報の充実を図って参ります。以上です。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

最後 8 番、山崎委員より頂戴しました参考資料（資料 4）「年収の壁・支援強化パッケージ」に関するご意見です。こちらにつきましても雇用環境・均等室お願いいたします。

【事務局 楠田雇用環境・均等室長】

この「年収の壁・支援強化パッケージ」でございしますが、これは年収の壁を乗り越えようとする方を支援するものでございます。特にキャリアアップ助成金につきましては 106 万円の壁ですが、パートやアルバイトで働く方が社会保険に加入する場合に賃上げや労働時間延長等により収入を増加させる取組を行った事業主に対し助成を行うものでございますので、社会保険に加入することがパートやアルバイトで働く方の処遇改善に繋がるものであるということも併せて周知して参ります。以上でございます。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

事前質問への回答は以上となります。会長、よろしくお願ひ申し上げます。

【深水会長】

ご回答ありがとうございました。只今、事前質問に対する回答をいただきました。他に皆様からご意見やご質問、先程の回答についての補足しての質問であったり、新たな質問でも構いません。ございませんでしょうか。

【水野委員】

ご回答ありがとうございました。連合奈良の水野です。ちょっと新しい質問なのですが、重点を色々ご説明いただいて、それに沿って質問も考えさせていただいたのですが、頂いている資料 No2 の労働局の行政運営方針の中にも記載があるのですが、31 ページから「外国人に対する支援」という項目がありまして、今、各企業さんも人手不足ということで大変悩まれている課題でございまして、外国人の労働者のニーズというのもあると思うのですが、奈良県においても外国人労働者というのは右肩上がりで増えている状況と承知をしております、この 31 ページに課題として書いておられる。そのとおりだと思うのですが、外国人労働者が安心して働いて、能力を十分に発揮できる、そして企業が求められている労働力不足解消も含めて大切な施策が 33 ページくらいまで書かれているのですが、特に 33 ページの上段に(5)「外国人労働者の労働条件等の相談支援体制」というのがあるのですが、外国人の労働者が求職とか就職とかそういったことの相談も含めて、労働を提供する前に日本で生活することに色々困るということもありますし、連合に寄せられている外国人の相談の中でも、やはり文化の違いとかそういうこともございまして、コミュニケーションが難しいのと、ハラスメントの相談になるケースもございまして、労働力不足の解消にとっても効果的だとは思いますが、外国人の就職支援、定着する為のサポートで言えば、そういった相談窓口の充実強化というのは労働局も奈良県におきましても、我々連合もそうなのですが、やはり連携して取り組んで行くべき分野かと思っております、特にこちらの重点には入っておりませんが、その辺で何か取り組みがあるようでしたら教えていただければと思うのですが、

【事務局 恒石職業安定部長】

職業安定部でございます。まさしく人手不足の中で外国人の雇用の活用というのは、日本全国でトピックスとなっている項目かと思っております。ハローワークとしましては、外国人労働者を雇い入れている事業所、これをまず把握する必要がございますので、それにつきましては、把握した場合は届出等をしてもらう。まずそこからスタートをさせていただいております。また、労働者の方から相談がありましたら、ハローワークに相談すると。通訳が必要な場合につきましては専門通訳の者もおりますし、それでも足りない場合につきましては、専門機関がございますのでそちらに繋げて連携をしながら取り組んで行くということになっております。外国人だから日本人と違うというのは当然ありませんので、そこは労働法をちゃんと守っていただくと。そこも前提になりますのでその辺り、もし把握した場合には必要な指導等も行っていくということになりますけれども、まずは外国人がどこで就業しているのか、その把握からしていくことが今大切なことなのかと感じているところでございます。

【水野委員】

ありがとうございます。連合では15言語で特にアジア圏の言語で相談が出来るようにAIの相談機能で相談したりしていますけれども、連合がそういうことをやっているということを知らない外国人が多くて、どうアナウンスするかという問題がありまして、外国人をサポートしているNPOさんとか、既に日本で定着しているキーマンになる方が「ここでやっているよ、行政でやっているよ、連合でやっているよ」ということを拡散してもらおうと思ってSNS等で利用しているんですが、どの方に頼って外国人の方が情報を入手しているかという、我々「連合です」と言っても連合のホームページに来ないのですよね。ですから介在している方をキーマンにアナウンスをして行くのが大事かと思っ
ていまして、県ともその意見を交換しているのですが、また連携出来たらということでもよろしく
願います。

【事務局 恒石職業安定部長】

こちらこそ是非、その連携やらせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

【深水会長】

他にはどなたかございませんでしょうか。まだ時間的に比較的余裕がございますので、どなたかあれば是非、吉田委員お願いします。

【吉田委員】

奈良女子大学の吉田と申します。この資料2の3ページ「地域ニーズに応じた人材育成の取組」ということなのですが、そこで言う「地域ニーズ」というか「地域」と言うのは、どこのことを指しているのかなと思っ
て。奈良労働局が管轄しているその地域なのか、それぞれのハローワークごとの地域なのかとか、或いは「地域ニーズ」と言った時に、その就職を探している方達がおられる地域で、その就職を探している方達がどういう仕事を必要としているのか、或いは、この奈良の地域の中で企業さんがどういう人材のニーズを必要としているのか。ちょっとその辺が分かりにくかったので、「地域」とか「地域ニーズ」というのは一体何のことなのか分かりましたらちょっとご説明いただけるとありがたいなと思っ
ています。

【事務局 恒石職業安定部長】

ご質問ありがとうございます。職業安定部から回答させていただきます。この「地域ニーズ」というものは、「奈良県にお住まいの方、また奈良県内の事業所のニーズに応じた訓練を設定する」ということになります。他の都道府県であれば例えば伝統工芸ですね、そういった職業訓練を行いたいというケースもあるのですが、奈良県ではそういったニーズまではちょっとないものですので伝統工芸のそういった特殊な訓練は実在していませんけれども、奈良県内の特色としましては、政府全体で「デジタル人材」の育成について、喫緊の課題だということで色々やっていくところがございますけれども、奈良県がSEですとかプログラマー求人が実はあまり出ていないということになります。どういったデジタル人材が必要かと言いますと、やはりコロナ禍で今まで対面で販売をしていた事業所さんがオンライン上の販売に切り替わったといった事業者さんもございます。そういった場合ですね、どういったスキルが必要になるかと言いますと、プログラマーだとかそこまでの専門的な話ではな

くてホームページですね、そういったものの改修ですとか変更ですとかそういったことが出来るスキルのある方を地域に送り出して雇っていただきたいということを考えておまして、今、現在「地域ニーズ」に応じたということであればそういった内容のコースを設定して実施して行くというところでございます。

【吉田委員】

ありがとうございました。では特に力を入れているのが、ホームページ等を触れる方ということで、ただ今日ご説明あった資料の「地域ニーズに応じた人材育成の取組支援」の辺り見ますと介護とか美容、IT、デザインもございませけれども、医療事務関係とかその辺りも出てきているので、ちょっと地域ニーズと言うのが分かりにくかったのでご質問したということです。ありがとうございました。

【事務局 恒石職業安定部長】

ありがとうございました。当然介護・福祉分野も人手不足分野ですので、そういった訓練ニーズは当然高いです。ちょっとそこは割愛させていただいたのですが、最新の新しい動きとしてはそういったホームページだというような、そういったコースがあるということでご案内させていただきました。ありがとうございます。

【深水会長】

朝廣委員をお願いします。

【朝廣委員】

今日から初めて参加させていただきます朝廣と申します。よろしく申し上げます。私どもの会社の方でも個人的ですけど、今プログラマーを募集しているので、是非ハローワークさんがそういうのを特にご紹介している窓口があるなら是非、ご紹介していただきたいです。よろしくお願ひいたします。

資料2の35ページの(3)「副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援」というのがありますが、働き方改革とダブルワークは矛盾しているように思います。また、労働者の方から「ダブルワークしています」という申出がない場合、過重労働かどうかが分からない。もし何かあった場合に、やはり社会保険に加入している会社の方に責任が掛かって行くのかなと思っているのですが、これについて会社がどのように事前に取り組みをすればいいのかということをお教えいただきたいです。もう一つは男性の育休の取得も今、進んでいるという事でそれは素晴らしいなと思いますが、大企業は義務化して進めていっちゃるといのは分かるのですが、どうしてもそういう企業ばかりではなく、どちらかというとな数人とかでやっている会社が奈良でも結構多いのかなと思います。その中で女性の育休ですら、その期間のみ代替りの人を雇うことができない企業が割と多いのかなと感じております。男性の育休も更に進めばそういったところは課題になって行くのだろうなと思います。そんな相談が労働局さんの方にはあるのか、あればどう助言されているのか教えていただければと思っております。

【事務局 高木労働基準部長】

労働基準部の高木でございます。先程ご質問ありましたダブルワークの件ですね。申出がない場合どのようにすればいいのかと言う相談だったのでございますけれども、なかなか難しいところかと思っております。実

際は労災認定の段階になりましたら、労働基準監督署の方から申出があった労働者の方に、「どちらにどのくらいお仕事されていましたか」というのは全て聞き取りさせていただくということになっておりますので、その段階になりましたらダブルワークしていたということは明らかになるかと思うのですが、実際になかなか、その前の段階で本人の申出がない状態で、ずっとお仕事されてしまうと、ちょっとなかなか私どもの方も今後の課題になるのかなというふうに考えてございます。ちょっとはっきりとした答えが出来ずに申し訳ないのですが、そういった状況でございます。

【事務局 楠田雇用環境・均等室長】

育児休業につきまして私の方から回答させていただきます。残念ながら、まだ「育児休業を取らせてもらえない」とかですね、「取得はしたけれども、復職でトラブルになる」というようなご相談はございます。そういうケースがございましたらそれは休業取得した事を理由とする解雇等は法違反という事で企業の方を指導させていただいて「復職を」ということで指導して行くこととなります。あと、男性の方も数人の会社ということでありますけれども、確かに男性でトラブルとなるケースもありますが、意外と小さな会社だと、その人は必要欠くべからざる人だったり、顔が見えてるといふところもあって、男性の育児休業を支援する両立支援助成金もあるのですが、そのように申請を見ていると、意外に小さな企業さんですね、そんな長い日数ではないのですが、育児休業を男性が取ってですね、「戻って来て下さいね」とされている企業もございますので、そういう助成金も活用して取らせて下さいということも言いつつですね、法違反があった場合は指導させていただくこととなります。

【深水会長】

ありがとうございました。では他にはございませんか。

【藤山委員】

商工会連合会の藤山と申します。先程ちょっと補足みたいな形で曾爾村の雇用促進協議会の話をしていただいたのですが、令和4年の7月の時に恐らくその話をお聞きしていたように思っています。それで5年の6月30日に事業終了という形で終わられたのですが、なかなか商工会でも過疎化の地域で事業をして行くというのは非常に困難という風な形を分かっていたのですが、曾爾村さんの方でこういった助成金を使いながらやっておられたので、凄いなという風に思っていたのですが、非常にその1年で断念するというのは勿体ないと。もっと何らかの形でサポートすることとか、そしてまた今後こういう風なことをまた募集と言うような形で、国の方からも要請とかあるのでしょうか。その辺りを聞かせていただけたら。

【事務局 恒石職業安定部長】

ありがとうございます。まずこの曾爾村の場合なのですが、昨年度の年度末に、なかなか人が集まらないと相談を受けておまして、「労働局、ハローワークの方で何か出来ないのか。」まずそれを第一に考えました。集客がどうしても出来ないということでしたので、やはり集客するにはもう少し情報発信をしなければいけないという風に思っていたので、ハローワークは全国のネットワークがございますので全国のネットワークに載せて周知をしたり、色々なセミナーを実施しておりますので、その中に併せて周知をします。そういったことを色々やらせて欲しいと曾爾村の方にご提案

をさせていただいたのですけれども、曾爾村としては、「なかなか元々人がいない中でこの事業を立ち上げて何とかやってみたが、自分達が思っていたところとちょっと違ったので降ろさせて欲しい」と。ちょっとこちらのサポートのお声がなかなか届かなかったのか、そこは我々の反省点かなという風に思っています。また後のご質問ですが、この事業は継続して実施しております。各自治体に対しまして、こういった事業にまた新たに手を挙げていただきたいと働きかけをさせていただいております。幾つかの自治体で興味を示されているところがございます。そういった興味を持っている自治体に対しまして、まず事業計画の策定の時から、我々も入って行って、他の都道府県もやっていますので先進事例をお伝えしながらやれば、もっと良くなるんじゃないかといったことを提案させていただいて、事業を実施出来れば良いなという風に思っております。またそのような計画が出てきましたら、ご報告させていただきますので、その際、何かご意見がありましたら承ればと思いますのでよろしくお願いたします。

【藤山委員】

ありがとうございます。

【深水会長】

他にはございませんでしょうか。

【西本委員】

大和ハウスの西本でございます。質問とお願いがあるのですが、弊社奈良工場では住宅材とかを作っている工場製造現場ですが、共同会社制を引いていまして場内で物を作っているのは共同会社の方に作っていただいております。その共同会社さんが事業拡大、或いは技術の伝承等で新しい人材を募集しようとした時に、以前ですとハローワークさんに行ってお願いして紹介していただいていたのが流れだったのですが、最近その共同会社のオーナーさんとかに話を聞いていると、「ハローワークさんをお願いしても、なかなか人を紹介してもらえない」と。「紹介していただいても例えば50代、60代の方で20代、30代、40代の方はもう全然紹介していただけない」ということで今、共同会社さんがどうやって人を集めているのかと言うと、デュダとかビズリーチとか求人サイトと呼ばれるサイトで高額なお金を払って紹介していただいているというところで。その応募してきた人に話を聞いていると「ハローワークさんに登録するよりもビズリーチとかそういう所に色々な企業さんが登録しているから、そういうサイトを使っている」という声を聞かれています。お伺いしたいのは「転職したいな」って思った時にハローワークとかそういうシステム・仕組みがあるわけですから、そこに応募して、企業もそこに求人出してやるのが企業としてもお金もかからないですし安いのに、何故そういう風にハローワークに登録するんじゃなくて、求人サイトに登録するようになって来ているのかなというところ、出来れば求人したいな転職したいなと思う人が是非求人サイトではなくて、まずハローワークに登録しようという風に是非していただきたいなと思うのですが、それについてよろしくお願いたします。

【事務局 恒石職業安定部長】

実は全国的に特に若者ですが、ハローワーク離れといった現象が進んでいます。これが何故なのか

ということで色々な分析はしているところなのですが、第1にハローワークの存在そのものが恥ずかしながらあまり若い方が知らないというのがあります。更に中高年の方も「ハローワークって失業保険貰える所だよね」というような認識です。ハローワークは仕事を紹介しているというPRが本当に我々が反省しなければいけないですが、ちょっと弱いのかなというところがございます。「ハローワークが何をやっているのか、どういう風に使えます」ということも周知をやって行かなければいけないということで、色々な仕組を我々の方では今考えているところです。また、ちょっと試作ですけれども、オンラインですとか、後はチャット機能を使ったものですか、若者が興味を示してもらえよう仕組を展開して地域の皆様に紹介出来るような形を整えて行きたいという風に思っています。このような状況でなかなか求職者の少なくなっているところがございますので、ここは課題として捉えて、やはり我々としては「必要な人を地域の企業に送り届けること」が使命だと考えておりますので、その辺りもサービスをどのようにやって行くのかを今後、検討していきたいと思っております。何かございましたらまた仰っていただければと思っておりますので是非よろしくお願いたします。

【深水会長】

ありがとうございます。他大丈夫でしょうか。それでは次の議題の「家内労働部会」について事務局からご説明お願いたします。

【事務局 高木労働基準部長】

家内労働部会につきまして、労働基準部長の高木からご説明させていただきます。奈良県では靴下製造業の家内労働につきまして、3年に1度、家内労働部会で審議をいただいております。今回は令和2年度に開催されましたので、それから3年経ちまして今年度開催と言う予定になってございます。現在の実態調査は労働局の方で実施中でございます、調査の集計が出来ましたら家内労働部会を開催させていただきたいと思っております。来年の1月から2月ぐらいを予定しております。家内労働部会の委員にご就任いただきました委員の皆様には、また来週ぐらいに日程調整を取らせていただきたいと思いますのでよろしくお願いたします。

審議会の運営規程 第10条の家内労働部会、最低工賃部会につきましては、奈良地方労働審議会運営規程第10条第1項「部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会があらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない」と定められております。この但し書きの部分につきましては、3年前も「あらかじめ審議会の議決を特に必要とすること」を定めてございませんでしたし、今回も特段、本審議会で議決を要する事項は見当たらないと考えておりますので、前回と同様、部会での審議にお任せ願えればという風に考えております。なお、「部会の議決をもって審議会の議決とする」という風になってございますけれども、家内労働部会の方も議決をしましたら、多分3月ぐらいになると思っておりますけれども、第2回の地方労働審議会の場でも家内労働部会の審議結果につきましてご報告する予定となっております。ですので家内労働部会に参加されない委員の皆様が家内労働部会の審議結果を全く知らないままということにはなりませんので、ご安心いただければと思っております。私の方から以上でございます。

【深水会長】

ありがとうございます。只今労働基準部長からご説明がありました家内労働部会、及び最低工賃部

会については、今回も特段、この審議会で議決を要する事項はなく、部会での審議にお任せしたいと考えますが、それでよろしいでしょうか。(異議なし)

特に異議がないようですので、家内労働部会及び最低工賃部会の審議についてはこの審議会で改めて議決を行うことなく、家内労働部会及び最低工賃部会での審議に委ねることといたします。先程指名させていただきました部会の委員の皆様、部会での審議をよろしくお願いいたします。

これで以上を持ちまして本日の地方労働審議会を終了といたします。それでは進行を事務局にお返しいたします。

【事務局 田川雇用環境改善・均等推進監理官】

深水会長、議事を円滑に進行いただきまして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、御指導、御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。本日はありがとうございました。