

第 49 回 奈良地方労働審議会
議事録

日時:令和 6 年 3 月 14 日 (木)

【雇用環境・均等室 田川監理官】

定刻となりましたので、只今から「第49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いたします、雇用環境・均等室 田川でございます。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の上、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場合には、進行を一時中断する場合がございますのでご承知おき下さい。

資料の確認をさせていただきます。事前配布させていただいた資料でございます。まず、会議次第、配席図。こちらにつきましては欠席等がございましたので、最新のものを机上に配布させていただいております。

それから、審議会委員名簿、労働災害防止部会委員名簿、家内労働部会委員名簿、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

【資料 NO. 1】 令和6年度 奈良労働局行政運営方針(案)

(案)「令和6年度奈良労働局行政運営方針 働きやすい奈良」

【資料 NO. 2】 労働行政のポイント (案)

【資料 NO. 3】 令和6年度 奈良県雇用対策協定に基づく事業計画(案)

【資料 NO. 4】 奈良県大和高田公共職業安定所 地域雇用開発計画

【資料 NO. 5-1】 奈良県靴下製造業最低工賃の改正決定について(報告)

【資料 NO. 5-2】 奈良県靴下製造業最低工賃の改正決定について(諮問)

【資料 NO. 6】 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. 7】 労災保険料算出に用いる労災保険料の改定等を行います

次からは机上配付のものになりますが、

別紙1 奈良県の「もにす認定企業」一覧

別紙2 奈良県障害者雇用促進ジャーナル はたらく

別紙3 奈良スタートアップ・プログラム

別紙4 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案の概要
最後に

審議会の事前質問・事前意見の一覧

皆様のお手元にお揃いでございますでしょうか。

早速ですが、審議会例第8条1項により定数の確認をいたしました結果、本日は16名の出席で公・労・使それぞれ6名のうち、各3分の1以上のご出席をいただき審議会例に定める定数を満たしており、開催が成立しております事をご報告申し上げます。なお、前回の審議会以降、新しく審議会委員になられた方のご紹介をさせていただきます。

労働者代表の本村委員です。よろしくお願いいたします。

各委員の皆様及び労働局の出席者につきましては、お手元の名簿によりご紹介に代えさせていただきます。本日は公益代表の高津委員、使用者代表の朝廣委員が欠席されております。

それでは本審議会の開催にあたりまして、労働局長の橋口よりご挨拶申し上げます。

【奈良労働局 橋口局長】

みなさま改めまして、おはようございます。奈良労働局の橋口でございます。本日は年度末の大変お忙しい中、「第 49 回 奈良地方労働審議会」にご出席をいただきましてありがとうございます。審議会の開催にあたりまして、私から一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方には、日頃から奈良労働局の行政運営につきまして、ご理解ご協力をいただいておりますことを改めまして御礼を申し上げます。本村委員におきましては、新しく本審議会の委員ということでご就任をいただきましてありがとうございます。よろしく願いいたします。

それでは本日の審議会でございますが、令和 6 年度、来年度の奈良労働局行政運営方針(案)を中心に、奈良県雇用対策協定に基づく事業計画(案)等についてのご審議や、ご意見をいただく事としております。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、県内の雇用情勢でございますが、本年 1 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で、まさに原材料等価格の高騰、物価の上昇等が雇用に与える影響に留意する必要があるがございます。

また、今後の人口減少、少子高齢化へ伴って将来的にも生産年齢人口の減少が懸念されるところでございます。こうした、構造的な課題に直面する中で県内の企業、事業所様からも人手不足や人材確保に非常にご苦労されているというお声を多く聞いております。

こうした状況下であります。奈良県における経済社会が活力を維持して発展をしていくためには、人手不足の克服、多様な働き方の実現等が重要であると考えているところでございます。その為、女性・障害者・高齢者や育児をしながら働く男女双方の労働者など、多様な人材が、それぞれの活躍の場において能力を最大限発揮ができ、安心して活躍できる就業環境の整備等を推し進める事によって、奈良県に働きやすい職場を増やすことが必要ではないかと考えております。

こうしたことから来年度、奈良労働局では「働きやすい奈良」をキーワードに、3 つの大きな柱について、最重点施策として取り組んでまいりたいと考えております。

詳細につきましては、各部室長から説明がございまして、一つ目が人手不足、人材確保への支援、二つ目が最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援及び、非正規雇用労働者の処遇改善等、三つ目は多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりでございます。

また、主要施策としましても 4 点ございまして、一つ目は地域ニーズに応じた人材育成の取組支援と、二つ目は職業紹介業務の充実・強化、三つ目はハラスメント対策、四つ目は労働保険制度の適正な運営についてでございます。

なお、情報提供でございますが、本日は机上配布ということで別紙 4 をお付けしております。それについては、育児・介護休業、次世代推進法の一部を改正する法律案の概要で、火曜日、今日 12 日に閣議決定をされているところです。既に、厚生労働省のホームページ、一部の報道機関においても取り上げているところでございます。

内容につきましては別紙 4 に書いてありますが、1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等でございます。今後、国会審議において法案が成立した場合につきましては円滑な施行に向けて周知に取り組む事となりますので、ご承知おきお願いいたします。

いずれにしても、来年度におきましても、奈良労働局の各施策の取組、労働行政の推進にあたりましては奈良県を始めとした行政・関係行政機関や他の関係機関とも連携を密にしまして労使団体等の協力の下、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まいりたいと考えております。

本日は忌憚のないご意見を賜りますよう、お願いいた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。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

ありがとうございました。続きまして、次第 2 議題へ進みます。以降の議事進行につきましては会長をお願いをしたいと思います。深水会長、よろしくお願いいたします。

【深水会長】

会長の深水でございます、よろしくお願いいたします。

早速、議事に入りますが、審議会の議事録は審議会運営規程第 6 条により原則として「公開」という事になっておりますので、予め御了承下さい。後日、作成した議事録を全委員の方宛に送付をさせていただきますして内容のチェックをしていただいた上で、労働局のホームページにおいて公開いたしますので、よろしくお願いいたします。

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します。なお、ご意見・ご質問については事前に提出をいただいておりますものについて事務局から説明をしていただきます。この場でのご質問についても、時間の許す限りでお聞きすることとしたいと思います。

それでは議題 (1) 令和 6 年 奈良労働局 行政運営方針(案)について、事務局からご説明をお願いいたします。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

雇用環境・均等室長お願いいたします。

【楠田雇用環境・均等室長】

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

私からは令和 6 年度 奈良労働局 行政運営方針(案)の全体の概要についてご説明をさせていただきます。【資料 NO.1】の、こちら 1 枚ものの概要図と(案)と記してあります、令和 6 年度 奈良労働局 行政運営方針(案)の、こちらは「本体」と呼ばさせていただきますけれども、概要図と本体の方を使わせていただきますが、まずは概要図をご覧ください。

最初に全体の構成でございますが、今年度と同様に重点施策は中でも、最重点施策を明確に打ち出した形としており、局長のご挨拶でも申し上げましたが令和 6 年度の最重点施策を「働きやすい奈良」といたしております。

「働きやすい奈良」を最重点施策とした背景につきましても、先ほど局長からも説明をいたしました概要図の 1 番上になりますが、労働行政を取り巻く情勢と課題のところにも記載をしております。本体の方はこちらが第 1 に該当をする部分となりますが、令和 5 年の有効求人

倍率が 1.16 倍と、求人が求職を上回る状況が続いており、原材料価格や物価上昇等が雇用に与える影響についても引き続き留意が必要である、有効求人倍率でございますが、昨年度からは低下しているのですけれども、雇用の不足感が強い企業や採用意欲の高い企業が見られ、逼迫した人手不足の解消に向けた早急な対応が求められているところでございます。

令和 4 年 10 月の奈良県の人口は平成 11 年以降連続して減少しており、特に生産年齢人口の割合も年々減少しているところでございます。一方、令和 2 年でございますが、労働力自体は高齢者、女性の労働力の上昇もあり 5 年前に比べては上昇しているところでございます。

また、就業者の従業上の地位を見るとパート・アルバイト・その他の割合が全国平均より奈良県は高くなっております。特に女性の方が高くなっているというところでございまして、非正規労働者への対策も必要となっているところでございます。

そのような状況を受けまして、真ん中の囲みに最重点施策ということで書かせていただいておりますが、生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面をする中、奈良県における経済の発展の為には人手不足の克服、構造的な賃上げの実現、多様な働き方の実現等により、持続的な成長と分配の好循環を実現する事が重要であり、その為には先程も冒頭でも申し上げましたが、女性、障害者、高齢者、育児をしながら働く男女労働者など、多様な人材がその能力を最大限生かして安心して活躍できる職場環境の整備や、企業が賃上げしやすい環境を整備することなどにより奈良県に「働きやすい職場」を増やす事が必要と考えまして、これらの課題に取り組む行政運営を図っていくこととしております。

次に、概要図の上から 2 番目の総合労働行政機関としての施策の推進の部分をご覧ください。こちらは来年度に奈良労働局が施策を展開するにあたっての基本的な考え方について明記しております。本体であればこちらは第 2 にあたる部分でございます。

一つ目は地域に密着をした労働行政の展開として、管内の多岐にわたるニーズを的確に把握するとともに、地方自治体が行う施策や労働団体、労使団体等、関係機関が行う取組等と緻密に連携をいたしてまいります。

二つ目は計画的・効果的な行政運営として、当局の労働基準、職業安定、雇用環境・均等と人材開発の 4 行政間の連携を密にいたしまして、各行政が行う周知広報予定や会議の合同開催や広報資料の配布協力など、効果的・計画的な行政運営を講じてまいります。

三つ目は行政サービスの改善・向上、デジタル化の推進でございます。監督署においては「相談しやすい労働基準監督署」ハローワークにおいては「働きやすい職場の求人確保や職業能力の向上を図るハローワーク」を目指して、利用者の目線に立った相談支援や情報提供を行なってまいります。また、オンライン申請届け出等の手続きや SNS、動画配信などデジタル技術の活用により、迅速な事務処理や行政サービスの向上を図ってまいります。

次に、「概要図」三つ目と四つ目の段でございますが、先程からご説明をさせていただいております、来年度、令和 6 年度の重点施策でございます。

重点施策は最重点施策と主要施策に分けております。最重点施策につきましては冒頭に局長からもご説明をさせていただきましたが、三つの柱とさせていただきます。一つ目が人手不足、人材確保への支援。二つ目が最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規労働者への処遇改善等。三つ目が多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりでございます。それぞれの内容につきましては、また後程、各部室長よりご説明をさせていただきます。

また、主要施策として、四つ掲載させていただいております。こちらにつきましても後程、

各部室長よりご説明させていただきます。

それ以外で行政分野で取り組む事項につきましては、基本的に今後定められます、本省版の労働行政運営方針の通り、実施していくとじているところでございます。

以上が令和 6 年度の行政運営方針(案)の概要でございます。行政運営方針につきましては別にお手元に PR 版を、まだ(案)ですけれどもお配りしております。また別にポスターを作成し、周知広報を行う予定にしております。ちなみに、この表紙の写真は基準、安定、均等の各業務を行なっている当局の職員でございます。PR 版が完成いたしましたら各委員のみなさまにも、お届けさせていただきますので是非、奈良労働局の PR も兼ねて活用にご協力の程、よろしくお願いいたします。

それでは、引き続きまして行政運営方針の中で雇用環境・均等室の担当する重点施策につきましてご説明をさせていただきます。

まず、こちらの行政運営方針の本体の 5 ページをお願いできますでしょうか。

5 ページの 1 番上のウの、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。こちらは最重点施策の二つ目の最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等に関する施策の一つでございます。

令和 4 年度より労働基準監督署において同一労働同一賃金チェックリストを配付、回収いたしまして情報提供をいただくことで、効率的に法違反の疑いのある事業所に対して、雇均室ではパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施しており、派遣労働者に関しましては職業安定部が労働者派遣法に基づく指導監督を行い、法違反があれば是正指導をしているところでございます。来年度も引き続きより強化して実施をいたしてまいります。

また、基本給・賞与につきましても見直しの促しの働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の適切な促進を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいります。

企業の支援策の一つが、下のエの、非正雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援の 3 パラ目のところの「また」のところからでございますが、奈良働き方改革推進支援センターにおける支援でございます。このセンターにおきましては、社会保険労務士等の専門家による窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等きめ細かな支援を行ってまいります。

このセンターにおきましては、他にも賃上げや人出不足対策に対する支援や、各助成金に関する相談支援等幅広く対応するものとしておりますので、センターの活用について周知広報を図ってまいります。

更に「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載している各好事例の、事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図ってまいります。

続きまして、同じく 5 ページの下 (3) 3 本柱の三つ目の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりに関する施策であります。アの女性活躍の推進についてご説明させていただきます。

女性活躍の推進につきましては令和 4 年 7 月 8 日に施行されました女性活躍推進法に基づく改正省令により、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に男女の賃金の差異に係る情報公表が義務付けられており、今年度につきましては対象となる 96 社全て公表いただいたところですが、概ね年 1 回以上更新をしていただく必要がございますことから引き続き履行確保を図ってまいります。

また、男女の賃金の差異は募集・採用・配置・昇進・昇格・教育訓練等における男女差の結果として現れるものでございますことから、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした女性の雇用管理の改善、及びより一層の女性活躍推進に向けた取組を行うよう事業主に促してまいります。

また、情報公表に当たりましては厚生労働省の「女性の活躍推進データベース」において皆さんに分かり易いように公表していただきますように、積極的な勧奨を図ってまいります。

女性活躍推進に取り組む企業を奈良県に増やす為に、今年度2月8日に奈良県と共催して「ワクワク WORK フェスティバル」を開催させていただきましたが、来年度も奈良県や奈良県が運営する奈良女性活躍推進倶楽部と連携し、イベントを開催する予定でございます。

更に「働きやすい奈良」ということで、引き続き女性の活躍推進に関する状況が優良な「えるぼし認定企業」が奈良県内に増えるよう説明会の開催を行うなど働きかけを行い、申請の支援を丁寧に行うとともに、認定制度や認定企業の周知を行ってまいります。

次に、8ページをお願いできますでしょうか。

こちら最重点施策の三つ目の柱の中ですけれども、オのフリーランスの就業環境の整備でございます。

フリーランス・事業者間取引適正化等法につきましては、前回の地労審でご説明させていただいたところですが、今年度の秋の施行に向けましてフリーランス業務を委託する事業主等にあらゆる機会を捉えて周知啓発を行うと共に、法施行後につきましては、雇均室が所掌となりますフリーランスの方の就業環境整備に関する内容について、法違反に関する申出があった場合には速やかに遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図ってまいります。

また、フリーランスの方から契約等のトラブルについてのご相談をいただいた場合は、現在も設置されておりますが「フリーランストラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応してまいります。

次に、同じく最重点施策の三つ目の柱の中の一つであります、カの仕事と育児・介護の両立支援でございます。

まず（ア）の育児・介護休業法の周知及び履行確保でございますが、これも昨年4月から1000人を超える企業に男性の育児休業の取得状況等の公表が義務付けられ、対象13社は全て公表されましたが、こちら毎年少なくとも1回公表が必要な事から引き続き着実な履行確保を図るとともに「産後パパ育休制度」等、法に基づく両立支援制度が労働者に円滑に利用できるよう周知徹底を図ってまいります。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案が発覚した場合には、事業主に対して積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

男性の育児休業につきましては、昨年12月に閣議決定されました「こども未来戦略」におきまして高い政府目標が定められているところでもございますので、当局でも厚生労働省が委託する「イクメンプロジェクト」の作成する事例集や研修資料の活用を促すとともに、奈良県が実施しております「パパ産休プロジェクト」に積極的に協力し、男性の育児休業の促進を図ってまいります。

更に、働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図る為の環境整備に取り組

む事業主に対する両立支援等助成金という助成金制度がございますので、こちらの活用を推進し、男女とも仕事と育児ができる職場環境の整備を図ってまいります。

次に（イ）の次世代育成支援対策の推進についてでございます。

こちらも引き続き、次世代法に基づき 101 人以上の企業に義務付けられております、行動計画の届出等の徹底を図るとともに、先程、説明いたしました、「えるぼし認定」と同様子育てサポート企業である、くるみん認定企業が奈良県内に増えるよう取り組んでまいります。

また、冒頭局長のご挨拶でもご説明いたしましたが、育児・介護休業法と次世代法の改正法案が今、国会に提出されますので、成立いたしましたら円滑な施行に向けて周知に取り組んでまいります。

続きまして、15 ページお願いできますでしょうか。

こちらは令和 6 年度の主要政策の(3)のハラスメント対策のところをご覧くださいませでしょうか。

雇用環境に寄せられる相談の中でも、パワーハラスメントが非常に多く引き続きハラスメント防止対策を講じていない事業主に対しては厳正な指導を行うとともに、厚生労働省が委託する事業主・ハラスメント相談窓口等向けの研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ってまいります。

12 月が「ハラスメント撲滅月間」となっておりますので、その際にはセミナーを開催しハラスメント対策の解説を行う等ハラスメントのない職場づくりを推進する為、集中的な広報啓発活動を実施することといたしております。

雇用環境・均等室の説明は以上でございます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

ありがとうございます。続きまして、労働基準部長よろしく願いいたします。

【高木労働基準部長】

労働基準部長の高木でございます。よろしく願いいたします。私からは今、雇用環境・均等室長からご説明がありましたが、補足しまして労働基準部の現状につきましてご説明をさせていただきます。

それでは、3 点ほど説明いたします。

まず先程の、行政運営資料の本体の 4 ページを見ていただければと思います。

4 ページの(2)最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等でございますけれども、こちら賃上げにつきましては、昨年度から世の中全体の大きな潮流となっております。1 年経ちまして更に大きくなっているところでございます。

業務改善助成金こちら 2 段落目のところに記載してございますけれども、こちらは引き続き来年度も実施予定でございます。

【資料 NO.6】の令和 6 年度の行政運営方針についての取組状況のこちらの資料の 12 ページ目をご覧くださいませと思うのですが、こちらの 12 ページ目の左下に業務改善助成金の申請件数が小さいですけれども過去からの経過が載っております。12 ページの左下にピンク色のところに載っておりますけれども、令和 5 年度は 12 月末現在で 176 件でございますけれども、最新は 2 月末の状況をご紹介しましたが、226 件でございます。昨年度を大幅に上回っている

ところでございます。

その他、労働基準監督署においても監督権限の行使とは少し異なるのですけれども、企業の賃上げ支援、賃上げ要請、地域の賃金水準、好事例の資料の配布、そういったものを定期監督の際に行うことをこちらで昨年の1月から始めております。これを来年度も引き続き実施してまいります。

昨年度もご紹介いたしましたけれども、賃金引き上げの特設サイトを労働局のホームページにも載せてございます。地域の業種ごとの平均的な賃金額を検索できるページでございます。引き続き監督指導の際の機会を捉えて広く周知してまいりたいと思っております。

また、先ほど見ていただいた令和5年度の取組状況の12ページのところになりますけれども、中小企業庁のよろず支援拠点ですとかそういった各機関等で行っております取組の周知、こういったものを事業主に広く行き渡るように発信してまいりたいと思っております。

本体に戻っていただきまして、最低賃金の制度の適切な運営のところでございますけれども、今年度より引き続きまして来年度も最低賃金の周知、履行確保を適切に行ってまいりたいと思っております。

最低賃金監督指導実施の各年度の統計を取りまして、違反の多かった営業所、飲食店とかそういった小売店等の最低賃金が変わったことを知らないとか、あることは知っているけれども具体的に幾らなのか理解が追いついていないという事業所もございます。そういったところに重点的に監督に行ってもらいます。

続きまして本体の5ページ目の雇均室長からもご説明がありましたけれども、同一労働同一賃金に関する確認を行い、こちらは労働基準監督署から監督官が色々な事情で事業所に訪問して定期監督を行なった際、こうしたチェックリストを配付してアンケートに回答いただいて回収する取組です。こちらで来年度も実施してまいります。

続きまして、少し飛びまして本体9ページ、キの安全で健康に働く事ができる環境づくりをご覧くださいければと思います。

(ア)長時間労働の抑制(イ)労働条件の確保・改善対策(ウ)時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働時間の削減等に向けた支援の実施、こちらが労働時間の確保改善となります。

10ページ目の(エ)の第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境にする。こちらが安全衛生になっていると思います。いずれも今年度も施策を引き続き実施するものとなります。

まず9ページ内の(ア)長時間労働の抑制ですけれども、aとして長時間労働の抑制の監督指導の徹底、月80時間を超える時間外労働をしている事業場、過労死等に係る労災請求が行われた事業場の監督指導を引き続き実施してまいります。

bとして中小企業・小規模事業者への支援ということでございます。監督署で毎月1回説明会を開催してございます。その他、改正法の基準つまり時間外労働の上限規制、月の45時間、年間360時間について、こちらの相談・支援班で支援を行っております。

cとして長時間労働に繋がる取引環境の見直しで、下請中小企業に対して発注した発注者側に無理な発注、下請けいじめ等があった場合には公正取引委員会等、関係機関に通報を行ってまいります。

次に(イ)労働条件の確保・改善対策でございますけれども、法定労働条件の確保としまして

労働時間管理が適正に行われているか、長時間労働であるか否かに関わらず、残業をしたら残業代が適正に払われているか、そういったことを明確にしていきたいと思います。

法令違反が見つかった場合も監督署では、いきなり司法処分するのではなくてまず是正指導を行ってまいります。たいていの場合は、是正指導をすれば素直に応じてもらえるのですが、また、一定の事情等是正が難しい場合にはどうすれば是正できるのかを監督署と一緒に考えてまいります。一方で悪質な違反を繰り返す場合には積極的に司法処分も行なってまいります。

次のページ 10 ページ目についてですが、こういった監督指導につきましては、臨検監督だけではなくて様々な経路で通報ですとか、あるいはインターネット情報監視に基づいて実施をしてまいります。併せて労働者、学生等への周知を引き続き行ってまいります。

下の(ウ)時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働の削減の支援実施でございますけれども。こちらは 2024 年問題として盛んに報道されておりますけれども、時間外労働の上限規制は今月末まで猶予されております 3 業種、建設業、自動車、お医者さんについてです。いよいよ来月から上限規制の開始となります。

特にトラック運転手につきましては、運送会社は時間外労働の上限規制を指導しましても運送会社単独では改善がなかなか難しい面が大きいことから運輸局、あるいはトラック協会、業界全体で荷主に対して長時間の荷待ち、積み下ろし等のサービスに合わせたりする事のないように要請を行っております。

また、お医者さんにつきましても通常の労働者とはかなり状況が異なっております。各都道府県に設置されております医療勤務環境改善支援センターを中心に地域医療の確保、医師自身の健康の確保、これを両立させるのはなかなか難しい課題でございますけれども、関係機関と共同で相談支援に当たってまいります。

(エ)第 14 次労働災害防止計画を踏まえた労働者が健康に働く事ができる環境の整備でございます。こちら昨年の審議会の皆様にご審議いただきました第 14 次防の推進計画の定着を事業場、労働者の自発的な安全衛生対策の定着、これを目指す意識啓発を根底に進めてまいります。

次の 11 ページからになりますけれども、高齢労働者、特に転倒災害等の労働災害の防止対策の推進、その下の c になりますけれども、業種別に建設、製造、林業といったこういった危険な事故の起こりやすい業種の安全対策の推進、d として労働衛生、メンタルヘルス対策や産業保健活動について引き続き取り組むことにしております。

最後に 12 ページになりますけれども、e のところです。新たな化学物質規制の周知、石綿対策の徹底でございます。令和 5 年度から 6 年度にかけて労働安全衛生規則が改正されておりますが、従来の個別の化学物質も具体的に規制していたものを事業者の実質管理にするという動きに変わってきております。引き続き、円滑な実施の為に周知活動を行いまして、石綿対策についても引き続き周知徹底を図ってまいりたいと考えてございます。

駆け足ではございますが、労働基準部からは以上でございます。よろしくお願いたします。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

ありがとうございます。次に職業安定部長よろしくお願いたします。

【恒石職業安定部長】

職業安定部長の恒石でございます。本日はよろしくお願いたします。また委員の皆様には、日頃よりハローワークの業務運営につきましてご理解ご支援いただいておりますことを、この場をお借りまして感謝を申し上げたいと思います。

職業安定行政に関する項目をご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

では資料は本体の方の3ページの方をご覧くださいと思います。

第3の令和6年度の重点施策のところで(1)の人手不足、人材確保の支援についてご説明をさせていただきたいと思います。こちらの項目につきましては、私自身も県内のいくつかの事業所を直接訪問させていただき採用状況や、その後の定着、雇用管理の在り方などをヒアリングさせていただきました。この中でどの企業も人手不足という切実な声をお聞きしたところがございます。このような状況を踏まえまして、労働局・ハローワークといたしましては、最重点施策のトップに人手不足、人材確保への支援を行ってまいりました。具体的な施策につきまして三つ記載をしております。

1 点目がア.ハローワークにおける求人充足サービスの充実でして、今まで実施していた求人充足サービスを更に充実させて行こうという狙いでございます。具体的には子育て世代、シニア層など、様々なニーズの求職者が応募しやすい求人内容の設定、求人条件緩和等の助言、求人票に表れない事業所の魅力など事業所情報の周知をきめ細かく行うこと、また、マッチングのためには求職者が直接、求人事業所を知る機会の確保が有効になりますので応募に対するハードルを下げるための事業所見学会、企業説明会、ミニ面接会を積極的に開催してまいりたいと思います。

2 点目がイ.人材確保対策コーナーにおける人材確保支援等になります。人材不足が特に深刻である医療、福祉、建設、警備、運輸等の分野での人材確保対策を講じるため、県内2ヶ所のハローワークに設置している人材確保対策コーナーにおいて、担当者制により先程ご説明をしました求人充足サービスを展開するというところで労働力のマッチングを強化し、ミスマッチの解消を図ってまいりたいと思います。

3 点目が、4ページの上段でございます、ウ.人材不足分野の関係団体等の連携でございます。地方自治体や人材不足分野の関係団体等により構成する「人材確保対策推進協議会」の場を活用し、関係団体等と連携した人材確保支援、セミナー・説明会・面接会等の充実を図ってまいります。特に介護分野につきましては、介護労働安定センターと連携をしまして労働者の定着に課題のある事業所に、求人充足、職場定着のための支援を進めてまいりたいと思います。

5ページをご覧ください。非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援について前半部分をご説明させていただきます。人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が年収の壁を意識せず働くことが出来る環境作りを支援するため、「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知、広報を積極的に行うとともに、事業主支援アドバイザーにより個別企業の訪問を実施し、「年収の壁」の対応策としてキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の活用や、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を促進するための助成金の活用勧奨に取組んでまいりたいと思います。

次に、同じく5ページの後半にあります。(3)多様な人材の活躍と魅力ある職場作りでございます。労働人口が低下する中で人手不足に対応するためには、多様な人材に活用していただく必要がございます。ここでは職業安定行政としまして、女性・高齢者・障害者及び外国人求職者に対する施策を記載しております。

まず、女性の活躍推進といたしまして、6 ページでございます。6 ページ目の中段のイ. ハローワークにおける就労支援等におきまして、子育て中の女性等を対象とした専門窓口である「マザーズコーナー」での就職支援を掲げさせていただいております。

次に、高齢者の就労促進としまして、(ア) 70 歳までの就業機会確保に向けた取組支援の通り 70 歳まで働ける環境の整備を企業に働きかけをしつつ、(イ) ハローワークの生涯現役支援窓口におけるマッチング支援の拡充としまして、65 歳以上の求職者の方を対象にした専門窓口にてきめ細やかな支援を実施してまいります。

次に、7 ページでございます。ウ. 障害者の就労促進といたしまして (ア) 法改正に伴う組織強化の通り、本年 4 月以降、法定雇用率の引上げ及び除外率の引下げがあることを踏まえまして、雇用率達成に向けた計画的な採用について啓発を行うとともに、奈良県と共同運営をしております「障害者はたらく応援団なら」の活動を活用しながら障害者のニーズに応じた職場実習の積極的な受け入れや、雇用機会の拡大、確保支援を強化し、障害者の雇用の理解促進を図ってまいります。また、(イ) 障害特性に応じた支援としまして精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性や諸事情に応じた、きめ細やかな就労支援等を実施するとともに、更に (ウ) もにす認定制度の取得促進において、障害者雇用に関する優良な中小事業に対する認定制度である、もにす制度の利用と勧奨、働きかけを行い認定の取得促進を図ってまいります。

最後に、(エ) 外国人求職者等の支援でございます。(ア) 外国人労働者の適正な雇用管理・改善に関する支援として、事業所訪問等について外国人雇用状況届出制度の適切な運用及び外国人雇用管理指針に基づく雇用管理改善の啓発・指導を、また (イ) 外国人求職者等に対する就職支援として外国人留学生等に対する就職支援や、ハローワークにおける多言語相談支援体制の整備を図ってまいります。

次に、ページが飛びまして 12 ページをご覧ください。2 の令和 6 年度の主要施策におきまして人材育成の施策とハローワークにおける特に求職者サービスに焦点を当てました、職業紹介業務に係る施策を掲げております。

まず、人材育成の観点ですが、(1) 地域ニーズに応じた人材育成の取組支援等になります。ア. の公的職業訓練の周知促進にあるとおり、公的職業訓練の認知度を上げるため、雇用対策協定を締結している地方自治体との連携のほか、職業訓練施設等を活用した職場訓練の魅力を発信してまいります。また併せまして「教育訓練給付」について、労働者個々の学び直しを支援するため、電子申請を行うことが出来ることを周知することで、受講しやすい環境の整備を図ってまいります。

次にイ、地域ニーズに応じた訓練コースの設定・受講促進として、県内の労使団体及び訓練機関等を構成員とする奈良県地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の人材ニーズを協議し、また訓練修了者や企業等からの、訓練に対する要望を踏まえた検証を行うことにより、地域に即した職業訓練コースの設定を行ってまいります。また、ハローワークではキャリアコンサルタントのよる相談支援を行うコーナーを設置しまして、求職者の訓練ニーズを踏まえ希望の訓練コースに係る情報提供、訓練受講への誘導を図り訓練受講促進を図ってまいります。

13 ページをご覧ください。ウ. の訓練施設と連携した取組です。きめ細やかな就労支援としまして、WEB デザイン等の IT 関連の訓練コースを中心に、公的職業訓練を実施している訓練施設と連携の上、当該訓練カリキュラムに関連した事業所説明会等を開催し、訓練生の就職支援の充実を図ることで再就職の促進を図ってまいりたいと思います。

次に、(2) 職業紹介業務の充実・強化でございます。求職者に対しまして、予約制・担当者制による就職支援、求人情報提供や応募書類の作成支援等を通じたキャリアコンサルティングの充実を、また、県内企業の魅力を発信していくことにより、人材不足に悩んでおられる求人者支援の充実に取り組んでまいりたいと思います。また、求職者マイページ、求人者マイページという機能がありますので、これらを活用しオンラインによる職業相談や求人情報の提供、求人者に対する支援を行ってまいりたいと思います。

細かい内容ですけれども、ア. 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性の向上でございます。厚労省におきまして職業理解のためのツールとしまして「job tag」を整備してございまして、こちらを活用した職場相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、地方公共団体、就労支援関係、学校等に積極的に活用され、効果的に機能するよう積極的な周知を行ってまいります。また、同じく厚労省が整備しました「しょくばらぼ」の利活用等につきましても周知を図ってまいりたいと思います。また、ハローワークにおける職業相談、紹介業務について、更にオンラインを活用することで、行政の効率化及び利用者の利便性の向上の観点の取組を進めてまいります。

次にイ. が就職氷河期世代に対するハローワーク専門窓口での支援、ウ. の新卒ハローワークでの支援という事で、こちらにおきましても各関連機関と連携を図りながら窓口のきめ細やかな支援を実施していきたいと考えております。

14 ページをご覧ください。(4) の労働保険制度の適切な運営でございます。こちらの下から 2 行目から雇用保険の内容掲載をしております。

雇用保険につきましては、雇用保険受給者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行ってまいります。また、雇用関係助成金につきましては、制度目的が果たされるよう周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨を努め、利用率の向上を図りつつ、近年の不正受給件数の増加等を踏まえまして、厳正な対処を徹底していきたいと考えております。

職業安定部からは以上でございます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

ありがとうございます。次に、総務部長よろしく願いいたします。

【小林総務部長】

総務部長の小林です。どうぞよろしく願いいたします。私からは、こちらの概要図の 1 番右下 1 主要施策の 4 番目、労働保険制度の適正な運営についてご説明したいと思っております。それでは、着座にてご説明したいと思っております。

こちら本体の 14 ページをご覧ください。労働保険制度の適正な運営というところに書かせていただいております。この労働保険制度というものが、先程、各部室長からのご説明あったとおり、各種施策の財政的基盤、こちらを成すものとなります。その為に次年度につきましては三つの柱を取り組んでいきたいと考えております。

まず、1 点目なのですが 14 ページの (4) の 1 行目ですが、労働保険料の適正な徴収、こちらに取り組んで行きたいというものでございます。こちらどういうものかと言いますと、労働保険の滞納を繰り返している事業所につきまして、差押えなどの実行性のある滞納処理を行って

いくこととしております。

【資料6】に今年度の取組の資料、26 ページをご覧くださいと思います。今年度 12 月末現在でございますが、差押え件数でございます。71 の事業所、約 600 万程差押さえというものを実施しております。26 ページの左側に緑色の真ん中の箱になります。昨年度に比べまして大幅に差押さえ等させていただいたというところでございます。

2 点目に、本来のものに戻ります。労働保険の未手続事業一掃対策になります。こちらは逆に、労働保険加入手続きを行っていない事業所、こういうものにつきまして、加入勧奨をしっかり行って加入に繋げて行くというのが取組になっております。

3 点目が、2 段落目の電子センターの利用勧奨でございます。電子申請、利用者の利便性の向上にも資する取組ございますので、引き続きあらゆる機会を捉えながら電子申請の加入勧奨に努めていきたいと考えております。

こちら、納めていただきました労働保険料を元に、この 4 行目以降になりますけども、例えば被災された方々につきましては労災保険の給付を、先程アンケート調査のご説明ありましたけれども、失業された方には雇用保険の給付、こういうものを一つずつ行っていくということにしております。

尚、少し周知情報でございますが、【資料7】令和 6 年 4 月から 3 年に 1 回の労災保険率の改定を予定しております。今後施行されましたら、こちらにありますのでご承知の程よろしく願います。

以上、駆け足になりましたけれども労働保険制度の適正な運営について説明をさせていただきました。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。

ここからは事務局から説明があった「令和 6 年度奈良労働局行政運営方針（案）」について各委員の方々から事前にいただいているご質問、ご意見等について回答を事務局から願います。その後この場で、ご意見ご質問頂戴したいと思います。この際には議事録の作成上、挙手の上、お名前を仰っていただけてからご発言お願いいたします。

それでは、事前質問の回答について一旦事務局にお返しします。よろしくお願いいたします。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

はい。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。机上配布させていただきました。事前質問意見の資料をご覧ください。

まず、①本嶋委員より頂戴いたしました。【資料No.1】「令和 6 年度奈良労働局行政運営方針（案）の本体の部分の 3 ページ第 3 (1) ア ハローワークにおける求人充足サービスの充足についてのご質問です。それでは、回答を安定部より願います。

【恒石職業安定部長】

はい。職業安定部でございます。質問の趣旨としましては、求人充足サービスの充足を目指す上で、より多くの求職者にハローワークを利用していただく必要があるということで、転職サイトを利用する求職者が一定数存在するという中で、ハローワークを選んでもらえるようにす

るため、利用することのメリットをどのように周知をしていくのかということでご質問を頂戴しております。

ハローワークにおきましては、職を失くした人が行くところ、失業給付を貰いに行くところ、といったネガティブなイメージを持っておられる人達に対しまして、ハローワークに行けば個々のニーズに応じた担当者制などの就職支援が受けられると、ハローワークは頼れるところ、ということを知っていただくために、労働局ホームページを始め SNS 等を活用して発信してまいります。

また、各ハローワークでは支援メニューのリーフレット等の配架や、雇用保険受給者に対しての制度説明、再就職支援セミナーでハローワークを利用することのメリットを最大限周知しております。更に、奈良労働局では新聞紙面や電車内広告、バスの座席背面広告、駅舎でのポスター、デジタルサイネージ等、国民の皆様幅広くハローワークの周知を行っております。今後益々の拡大が見込まれるインターネット関連での周知・広報には見やすさや使いやすさ、内容の充実を図ってまいりたいと考えております。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

ありがとうございました。続きまして②佐古委員より頂戴いたしました。同じく【資料No.1】本体の5ページ(3)ア 女性の活躍推進について引き続き職業安定部お願いいたします。

【恒石職業安定部長】

はい。ご質問の趣旨としましては、働きやすい環境を作っていくために、子どもを預けられる環境整備が必要です。奈良県における現在の待機児童の状況や、課題解決に向けた取組と労働局での取り扱いや県などとの連携についてお聞かせ下さい、ということでご質問を頂戴いたしました。

まず、奈良県ならっ子はぐくみ課に確認いたしましたところ、令和5年4月1日現在の保育所等定員は29,351人で前年度より343人増加。保育所等利用児童数は25,362人で前年度より89人減少。待機児童数は84人で前年度より3人増加という事になっております。

保育所における待機児童問題については、自治体の所掌となりますけれども、保育所の「器」は足りていても保育士が不足しているという現状も見られます。保育士の人材確保のため保育人材バンクにおける就職支援及び定着として、保育士給料の処遇改善を行う市町村に対して県から財政支援の取組を実施していくことを聞いております。奈良労働局としましても、保育士を含めた福祉分野等の人材不足解消のため、各ハローワークにある人材確保コーナーにおいて、就職支援や事業所説明会、面接会を実施しており、職業理解を促すために業界団体とも連携し、「あなたを待ってる☆仕事フェスタ」を来年度も開催する予定でおります。以上でございます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

はい。ありがとうございます。引き続きまして、③田中あさ子委員より頂戴いたしました、本体6ページイ.高齢者の就労促進について、まず職業安定部よりお願いいたします。

【恒石職業安定部長】

はい。職業安定部からは70歳までの就業確保の状況につきましてご説明させていただきたいと思っております。70歳までの就業確保措置の実施状況につきましては、令和5年6月1日現在で35.3%となっており、全国平均29.7%よりは上回っていますが、まだまだ不十分であると認識をしております。ハローワークが行う企業への訪問指導の際には、パンフレットを活用の上、労働基準部所管の「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考に、職場環境の改善や安全衛生、災害防止について取組んでいただくよう説明を行っています。

また、職業安定部では高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、企業向けの「生涯現役社会実現セミナー」を例年10月に開催しており、令和5年セミナーでは「高齢者従業員に対する職場の安全と健康への配慮」をテーマに基調講演を行い注意喚起を図っております。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

引き続きまして、労働基準部お願いいたします。

【高木労働基準部長】

はい。高齢者の職場の安全衛生ということで、注意喚起の事例ということでございます。労働基準部各監督署におきましても、先程アンケート調査のお話ありました「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」ですね。こちらのガイドラインに基づく取組がされますように集団指導、それから個別指導そういった機会を捉えてガイドラインを周知その他の指導を行っています。

具体的には照明の明るさの確保ですとか、あるいは段差の解消、特に転倒防止の関連です。段差の解消とか、あるいは履物の検討等ですね。そういったハード面の検討、それから健康保持促進を目的とした安全衛生教育、それから健康状況に応じたそれぞれの業務の見直し、それから労働者の体力チェックを呼びかける。そういったソフト面の対応を求めています。後は参考となるインターネット情報等そういった紹介についても随時行っているところでございます。以上でございます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

続きまして④田中篤史委員より、頂戴いたしました本体7ページ、ウ. 障害者の就労支援についてのご質問です。職業安定部お願いします。

【恒石職業安定部長】

もにす認定の現在の認定数、更に雇用ゼロ企業に対しての周知やノウハウの共有化などの取り組みにつきまして、ご質問を頂戴いたしました。

まず、もにすの認定企業なのですけれども、机上配布をしております別紙1こちらにおきまして認定されている県内の5の事業所につきましてお示しをさせていただいておりますので、ご参考にしていただければと思います。なお、全国の件数でございますけれども令和5年9月30日現在で332事業所が認定をされております。奈良県内におきましては5事業所ということになっております。

更に周知やノウハウの共有につきましては、奈良県と共同運営している「障害者はたらく応援団なら」の取り組みの一環としまして、毎年障害者雇用促進情報誌、別紙2でお付けしてい

ます。こちらの情報誌でございます。こちらを毎年発行している訳ですが、今年度はもにす認定の特集記事を掲載しまして、もにす認定制度のPRの他、もにす認定企業2社の障害者雇用の取り組み事例の紹介をいたしました。

また、障害者雇用経験やノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業に対しまして、企業向けチームの実施についても掲載し、全ての雇用ゼロ企業を含む令和5年6月1日報告対象企業700社以上に配布をしたほか、労働局のホームページでも情報誌の内容を公開しております。

また、雇用ゼロ企業に対して「企業向け支援チーム」の実施による個別指導のほか、障害者雇用先進事業所や特別支援学校、障害者技能競技大会の視察・見学、意見交換会等の集団指導を行なっていますが、今後は集団指導の場におきまして、もにす認定企業による障害者雇用事例発表等を通じて、更なるもにす認定企業の周知やノウハウの共有を図っていく予定でございます。

以上でございます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

続きまして⑤本村委員より頂戴しました8ページ、オフリーランスの就業環境の整備についてのご質問です。雇用環境・均等室お願いいたします。

【楠田雇用環境・均等室長】

フリーランスに関しまして労働局との情報交換や、連携を考えておられますということですが「フリーランス・事業者間取引適正化等法」につきましては、先程、令和6年度最重点施策の一つとしてご説明をさせていただきましたところです。なお、フリーランスの方からのご相談であっても、相談内容から労働基準法等の労働者に該当する可能性がある場合、必要に応じて労働基準監督署等への取り次ぎを行う等、対応を行なっているところでございます。

法の周知広報に当たりましては、是非とも連合様にもご協力を賜りたく、情報交換や連携等をよろしくお願いを申し上げます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

続きまして⑥山崎委員より頂戴いたしました14ページ(3)ハラスメント対策についてのご質問です。引き続き雇用環境・均等室お願いします。

【楠田雇用環境・均等室長】

ハラスメント等につきまして、相談しやすい体制をというご質問の趣旨かと思っております。ハラスメントの相談窓口に関しましては、主に当局のホームページのトップページで雇用環境・均等室や局及び、県下の労働基準監督署に配置されております「総合労働相談コーナー」を紹介させていただいております。この「総合労働相談コーナー」は、電話及び来署の相談のみではございますがハラスメントも含め、あらゆる労働相談に対応し、匿名の相談も可能でございますので気軽に相談できるよう配慮を行なっております。また、昨年12月の「職場のハラスメント撲滅月間」において「職場におけるハラスメント対応特別相談窓口」というものを開設いたしまして報道発表を行い、併せて自治体や商工団体等に対して広報依頼を行いました。報道発表を行なった際に、奈良新聞に「お気軽に相談下さい」と当局の担当者のコメントも掲

載いただいたところでございます。

メールや SNS の相談受付は、現在カスタマーハラスメントと就活ハラスメントにつきましては、厚生労働省の委託事業において行なっているところでございます。また、ハラスメント以外の最賃や時間外手当等の労働基準関係法令に関する問題につきましては、厚生労働省の委託事業で平日夜間や土日・祝日に「労働条件相談ほっとライン」という無料の電話相談を実施しているところでございます。また、労働基準法の違反が疑われる事業所の情報を匿名でもメールでお寄せいただくことができる「労働基準関係情報メール窓口」というものもございます。当局といたしましても、頂いたご意見を踏まえ「相談しやすい窓口」作りや周知・広報をより一層図ってまいりたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

続きまして⑦山崎委員より頂戴しました【資料No.4】についてのご質問ですが、こちらにつきましては後ほど議題(3)にて回答をさせていただきます。

⑧深水会長より頂戴しました【資料No.6】令和5年度奈良労働局行政運営方針に対する取り組み状況。6 ページ 1-(1)地域ニーズに応じた人材育成の取り組み支援等に対するご質問です。職業安定部お願いいたします。

【恒石職業安定部長】

質問の趣旨としましては、就職率の目標達成できない要因につきましてご質問を頂戴したと認識しております。まず、就職率なのですけれども、就職数÷受講数で計算をしていますが、就職数が雇用保険に加入できる条件で就職した方々、週に 20 時間以上勤務したということになっておりまして、訓練終了後 3 か月以内の就職数により算定しております。本人や企業の希望も様々でございますけれども、雇用条件、給与、雇用形態、仕事内容等のミスマッチの多いことが大きな理由と考えております。

例えばですけれども、介護系の訓練コースにおきましては、正社員希望でも、希望給与を確保するには夜勤が必要な場合もあり、夜勤が難しいため、給与の面でミスマッチとなっているという点が見受けられます。また、訓練終了後 3 カ月経過後に就職している受講生も多いという状況でございます。

例えばですけれども、簿記等の資格取得の勉強が優先をされまして、就職活動時期が遅れてしまう点、また、WEB デザインコースでは、自己 PR として有効なポートフォリオ、作品集の作成後に就職活動を行うため、就職活動が訓練終了後になる事も要因として考えられているところでございます。

なお、WEB デザインコースでは、スキルの不一致が一部見受けられるというところでございます。例えば従業員を育てる余裕がないということで、デザイン経験者やデザイン学校卒業者の応募条件のある求人が多くありまして、採用当初のスキルにミスマッチも見られるというところでございます。この点につきましては、ハローワーク、訓練施設側が求人者側に訓練修了生のスキルを丁寧に説明することでミスマッチの改善を図ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

続きまして⑨今西委員より頂戴しました 15 ページ 2 の(1)男性の育児休業取得等の促進についてのご質問です。雇用環境・均等室お願いいたします。

【楠田雇用環境・均等室長】

【資料No.6】の 15 ページのところの表に関するご質問、男性の育児休業の取得率についてのご質問というところでございますけれども、奈良県の男性の育児休業取得率につきましては、調査自体が奈良県が実施されたものでございますので、奈良県にも確認させていただいたのですが、特に令和 3 年度に減少した理由は、ちょっと分からないとのことでした。令和 4 年度に大きく上昇したのは、令和 4 年 4 月に育児・介護休業法の改正が施行され、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が進んだのも一因ではないかと考えております。

男性の育児休業取得期間につきましては、奈良県が別に昨年の 10 月、県内企業 467 社にアンケートされた結果の中ではございますけれども、男性の最長育休取得期間につきましては「5 日～2 週間未満」という企業が 11 社で最も多く、次いで「1 か月～3 か月未満」が 6 社となっております。また、1 年以上取られたという企業も 5 社ございましたところでございます。

以上でございます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

最後⑩山崎委員より頂戴いたしました、全体へのご感想でございます。職業安定部からお願いいたします。

【恒石職業安定部長】

有効求人倍率が 1.16 倍という事は、少しでも条件が合わなくなれば働くところが無いということであり、ハローワークに行った人からすれば「働く先が無い」という感想ではないかということで、県内に仕事先を増やしてほしいという、ご要望、ご感想をいただいているところでございます。ハローワークといたしましては、今後も事業所訪問を行ないまして、良質な求人確保に取り組んでまいりたいと考えております。県内にはまだまだ魅力的な企業が多くあると思っておりますので、それらの情報発信に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

事前質問への回答は以上となります。会長、よろしくお願いいたします。

【深水会長】

今のご回答に加えて、他にご意見やご質問追加してというのはございませんでしょうか。どなたか、大丈夫でしょうか。

無ければ、行政運営方針についてご了解をいただくという事でよろしいでしょうか。

ありがとうございました。

次に議題(2)の「令和 6 年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画について事務局から説明をお願いいたします。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

職業安定部お願いいたします。

【恒石職業安定部長】

はい。では、お手元の【資料No.3】をご覧くださいと思います。

奈良県雇用対策協定につきましては、平成 25 年 6 月に奈良県と奈良労働局が奈良県雇用対策協定を締結しまして、奈良県の講ずる雇用政策等と、奈良労働局の雇用政策の密接な連携を図るものでして、この協定に基づく事業計画を毎年度策定しているところでございます。

お手元の資料は先程ご説明させていただきました、次年度の行政運営方針等を踏まえて、奈良県と作成したものとなります。内容が多岐に渡りますので、資料の最後に奈良県雇用対策協定「令和 6 年度事業計画の概要案」をお付けしております。こちらが全体像となりますので、こちらに基づきましてご説明をさせていただきたいと思っております。

項目としましては、大きく 11 項目ございます。行政運営方針の重要施策の関連で言いますと、人手不足・人材確保への支援につきましては、02. 県内企業の人材確保支援のとおり、奈良県しごと i センターとの連携や、奈良県条例に基づく奈良県地域雇用推進協議会で情報共有を図りながら各施策を一体的且つ効果的に推進をしております。

また、08. 福祉人材の確保としまして、奈良県福祉人材センター及び奈良県ナースセンターと連携しながら人材の確保を推進をしております。また、行政運営方針重要政策の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりの観点では、01. 働き方ワークライフバランスの推進、04. 女性及び 1 人親の就業支援、05. 障害者雇用の支援、06. 高齢者の就業支援、09. 外国人材の就業支援に関する項目を連携をしております。

いくつかその内容をご紹介させていただきますと、高齢者につきましては奈良県におきましては、就業率が全国と比較して相当低い状況でございますので、県と連携しつつ潜在求職者を掘り起こし、就業に結び付ける取り組みを実施をしております。

また、障害者雇用では奈良県は実雇用率が 3.06%と全国 2 位となっております。これは行政運営方針でもご説明しました「障害者はたらく応援団なら」の取組の成果と思われまますので引き続き、県・労働局・民間企業・支援団体が連携し、県内の障害者雇用の支援を推進をしております。

その他 03. 若者の就業支援、07. 生活保護受給者と生活困窮者・刑務所出所者等への就労支援、10. 人材育成の推進、11. その他の取組の項目におきましても県と密接な連携を図り、各施策を一体的に実施をしております。

以上のように来年度におきましても奈良県と協力をしまして、雇用対策に取り組んで行く事としておりますのでよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

【深水会長】

はい、それでは、ただ今ご説明いただいた内容について、そのご意見・ご質問ございませんでしょうか。

なければ令和 6 年度の「奈良県雇用対策協定に基づく事業計画」についてご了解を賜ると言う事でよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございました。

次に議題 3 の「地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画の同意」について事務局の方からご説明お願い致します。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

職業安定部お願いいたします。

【恒石職業安定部長】

はい。資料につきましては、お手元【資料No.4】になります。こちらをご覧くださいと思います。

まず、1 ページ目をご覧ください、計画の策定の目的が記載をされています。大和高田公共職業安定所管内における、令和 5 年の有効求人倍率の月平均値 0.82 倍が、全国の同月平均値 1.24 倍の 3 分の 2、0.83 倍以下となるなど、当該地域は地域雇用開発促進法の地域雇用開発促進地域の要件に該当する状況になったため、法に基づき当該地域の雇用構造の改善を目的とした地域雇用開発計画を策定し、地域の特性に応じた魅力ある雇用機会の創出を通じ、地域内の求職者に良好な雇用の場を提供し、地域的な雇用構造の改善を図るものとなっています。区域につきましては、1(1)の 11 市町村となっています。

2 ページをご覧ください。(2)イ. 地域の求職者の状況のとおり、労働力人口に対する最近 3 年間の一般有効求職者数の月平均値の割合は 3.2%となっており、全国の数値と同率となっています。

次に 3 ページをご覧ください。ウ. の地域求人状況ですが、最近 1 年間における常用有効求人倍率の月平均は 0.82 倍となっており、全国の同月平均数値の 3 分の 2 以下となっています。

このように一般有効求職者数の月平均値の割合が 3.2%以上であり、かつ最近 1 年間における常用有効求人倍率の月平均が全国の同月平均値の 3 分の 2 以下になったため、今回、地域雇用計画を策定することとなったところであり、皆様にこちらのご意見をお伺いすることになったところでございます。

なお、有効求人倍率が全国平均を大きく下回っている要因としましては、エ. 地域雇用開発の為の措置を講ずる必要性に記載をしております。当該地域の事業者の多くは原材料費・輸送費・電気エネルギー費・人件費の高騰等によるコスト増を納品価格に反映することが難しい、下請中小企業であり経営基盤が脆弱なため、雇用者を確保することが困難な状況となっていることが挙げられます。このため、当該地域において地域の特性に応じた魅力ある雇用機会の創出を通じて良好な雇用の場を提供し、雇用構造の改善を図ることが必要であるため、その一環としまして地域雇用開発のための助成・援助等の措置を講ずる必要があると云うところでございます。

ページが飛びまして 6 ページをご覧ください。後半部分に 2. 地域の雇用開発の目標が掲げられております。計画期間内に地域雇用開発助成金を活用した雇用創出者を 20 人とする事を目標としております。補足でご説明させていただきますと、地域雇用開発助成金とは、当該計画策定地域におきまして、事業所の設置・整備を行い、併せてその地域に居住する求職者等を雇い入れる場合、設置整備費用及び対象労働者の増加数に応じて助成をするものでございます。

1 回あたりの助成金額は 50 万から 800 万円と幅がありますが、例えば、設置整備費用が 1000 万円以上で、ハローワーク経由で新たに 5 人雇い入れた場合につきましては 1 回あたり 100 万

円が支給されます。1回目の支給後において更に1年後、2年後に雇用が継続されている場合につきましては、都度100万円が支給され、支給3回の合計300万円の助成が受けられるということになります。

今回の地域雇用開発計画を策定する事の1番のメリットとなりますので労働局・ハローワークにおきましても奈良県と連携をしまして雇用機会の創出と併せて、助成金の周知に努めてまいりたいと思います。

また、この目標を達成するために奈良県から地域の特性に応じた魅力ある雇用機会の創出を通じて良好な雇用の場を提供し、雇用の構造の改善を図ることとしまして、具体的な内容を7ページ以降に書いておりますのでご確認いただければと思います。

なお、計画期間につきましては、厚労大臣の同意を得た日から3年間という事になっております。

以上が内容になりますけれども、事前に山崎委員よりご質問を頂戴しております。内容につきましては9ページに記載がございます、スタートアップへの支援について、その内容につきましてご質問を頂戴したところでございます。

こちらの施策につきましては、奈良県の事業ということになりますので、机上の1番最後の方に別紙3ということで「奈良県スタートアップ・プログラム」こちらの資料を付けさせていただきますので、ご確認いただければと思います。

簡単に内容を説明させていただきますと、この別紙3の2ページ目の後半に、その取り組みの具体的な内容を書いているところですが、奈良発のスタートアップのロールモデルを産み出すこと、産学官とスタートアップの連携を促進すること、未来の起業家育成のための起業家教育を提供すること、そういった狙いになっております。

こちらにつきましては、令和6年度より本格実施をする予定と聞いているところではございますけれども、特定の職種を想定しているものではないものではなく幅広い事業でと聞いているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

【深水会長】

ありがとうございました。只今の説明いただいた内容について、プラスしてご質問があるとか、ご意見とかございますでしょうか。

ないですかね、はい。なければ地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発促進計画についてご協力、ご了解を得ると言う事でよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。事務局については、より委員の方々からいただいたご意見を十分に踏まえて、効果的な行政運営を進めていただけますようによろしくお願い致します。

次に議題4「家内労働部会からの報告」についてです。これについては、前回11月17日の審議会で「家内労働部会及び最低工賃専門部会」での審議に、お任せすると言う事で皆様にご了解をいただいております。その後、部会での審議が行われましたので審議の状況について部会長を務めていただきました、井川委員からご報告をお願い致します。

【井川委員】

はい、よろしいでしょうか。それでは、「家内労働部会」の審議結果につきまして部会長を務

めさせていただきました、私をご報告申し上げます。

家内労働部会関係【資料No.5-1】奈良県靴下製造業最低工賃の改定として開催決定について報告をご覧ください。

「家内労働部会」は本年1月26日に開催されました。

事務局から、全国と奈良県の家内労働の導入や、奈良労働局賃金室で本年度実施されました奈良県靴下製造業における家内労働実態調査の結果と、その他諸々の資料の説明がありました。

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等を総合的に勘案して、今回は最低工賃の改正を行うべきとの提案が出されました。

この提案に対しまして、委託者側委員からは、安い外国製の輸入が増え、国産品が減っており、大半は零細企業で体力の維持が出来ず下請ほど厳しい状況であること、工賃引上げの必要は理解するものの経営に悪影響を及ぼさない範囲とするべきこと、等の意見が出されました。

一方、家内労働者側委員からも、工賃を上げ過ぎて仕事がなくなっては本末転倒であり、適正な範囲で引き上げるべき、等の意見が出されました。

この結果、1月26日の「家内労働部会」では、最低工賃を改正する事が妥当であるとの結論に達しました。

同日、深水会長から労働局長へ報告が行われまして、奈良労働局長から改めて具体的な最低工賃額の改正決定について、家内労働部会関係【資料No.5-2】の通り諮問が行われました。

「最低工賃部会」については2月16日に第1回部会が開催されまして、事務局から委託者及び、家内労働者からの聞き取り調査結果が報告され、委託者側委員及び家内労働者側委員双方から具体的な引上げ額に係る意見が出されましたが、この日は意見の一致に至らず、改めて事務局で追加調査の上、第2回部会の日程を調整する事となりました。

部会からの報告は以上でございます。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。ご報告いただきましたとおり、「最低工賃専門部会」で審議を継続中との事ですので、引き続き部会での審議にお任せしたいと思います。部会委員をお引き受けいただいている委員の皆様、今後ともよろしくお願い致します。

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。

【雇用環境・均等室 田川監理官】

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、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。本日はありがとうございました。