

# 第 50 回 奈良地方労働審議会

## 議事録

日時：令和 6 年 12 月 3 日（火）

10：00～12：00

場所：奈良労働局 別館 2 階会議室

## 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

定刻を少々過ぎました、申し訳ございません。皆様おはようございます。只今から、第50回奈良地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、12月のお忙しい中、本審議会にご出席をいただき誠にありがとうございます。議題審議に入りますまでの間は、わたくし奈良労働局雇用環境・均等室の渡邊が進行してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。

本日オンラインで参加されておられる委員の皆様にご連絡いたします。審議会中にご発言を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、よろしくお願いいたします。ご発言の際は手を挙げていただき、指名がございましたら、ミュートを解除してご発言ください。会議中に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ください。なお、予期せぬ通信遮断等が生じた場合は、進行を一時中断する場合がございますのでご承知置きください。

それでは、本日の資料の確認をさせていただきます。

皆様の机上に配らせていただいておりますのが、会議次第・配席図・委員名簿・各部会名簿(案)・事務局名簿・地方労働審議会令及び奈良地方労働審議会運営規定、本日の議第資料として、令和6年度 奈良労働局行政運営方針に対する取組状況(令和6年度上半期)、奈良県靴下製造業最低工賃の改正決定について、2枚ございますけれども、1枚目が「部会からの報告書」、2枚目が「答申」です。

参考資料といたしまして、資料No.1「奈良労働局 令和6年度 労働行政のポイント」カラー刷りのパンフレット1枚、それから資料No.2「令和6年度 奈良労働局行政運営方針」をご用意させていただいております。ご確認をいただきまして、不足がございましたらお申し出ください。また、委員の皆様から事前にいただきました意見、質問につきましても、委員の皆様にはお手元の様式で共有をさせていただいております。

本日は、令和6年度最初の審議会となりますが、昨年度の審議会以降、委員の方の異動がございました関係で、今回の審議会より新しく委員にご就任いただきました方のご紹介をさせていただきます。配付資料の委員名簿をご覧くださいませようよろしくお願いいたします。

新しく就任いただきましたのは、労働者代表の小合委員、同じく労働者代表の渡邊委員です。なお、本日はご両名とも所用によりご欠席されております。

本日の委員の皆様的人数をご確認させていただきましたところ、本日この場にご出席の委員の皆様その他、公益代表の吉田委員、東山委員がオンラインでのご出席となっております。また、使用者代表の藤山委員、労働者代表の小合委員、渡邊委員が本日もご欠席でございますので、本日の出席はオンラインでの参加を合わせまして15名です。

地方労働審議会令第8条第1項では「委員及び議事に関する臨時委員の3分の2以上、又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の3分の1以上出席しなければ、会議を開き、議決することができない。」と規定しております。

本日の審議会には、委員定数18名で、委員及び議事に関する臨時委員の3分の2の人数は12名ということになります。

本日の出席人数は15名ですので、地方労働審議会令に定める定数を満たしていることを確認いたしました。よって、本日の審議会が有効に成立しております事をご報告申し上げます。

なお、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、前説明が長くなり申し訳ございません。本日の開催にあたりまして、労働局長の橋口よりご挨拶を申し上げます。

### 【橋口奈良労働局長】

皆様、おはようございます。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 50 回 奈良地方労働審議会」にご出席をいただきまして感謝を申し上げます。

審議会の開催にあたりまして一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、日頃から、奈良労働局の行政運営につきまして、ご理解ご協力を賜っておりますことを、改めて御礼を申し上げます。本日の審議会におきましては、今年度の奈良労働局の行政運営につきまして、上半期の各種施策の取組状況、また下期に当たっての取組等について、ご審議、ご意見をいただくこととしております。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 10 月の有効求人倍率につきましては、1.17 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、昨今の物価上昇等が雇用に与える影響に留意をする必要がございます。また、人口減少、少子高齢化に伴い、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、引き続き、県内企業・事業所様からは、人手不足・人材確保にご苦慮をされているというお声が多く聞かれるところでございます。

こうした状況下ではございますが、奈良県における経済社会が活力を維持し、発展していくためには、人材・人手不足の克服、又、多様な働き方の実現等が、大変に重要ではないかと考えているところであります。

そのため、女性・障害者・高齢者・育児をしながら働く男女双方の労働者等、多様な人材がそれぞれの活躍の場におきまして、その能力を最大限に発揮でき、安心して活躍できる就業環境の整備等を推し進めていく事によって、奈良県に「働きやすい職場」「魅力ある職場」を更に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、奈良労働局では、本年度は、「働きやすい奈良」をキーワードに、主に 3 つの大きな柱について、最重点施策として取り組んでいるところでございます。

柱の 1 つ目は「人手不足・人材確保の支援」、2 つ目は「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」、3 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。

又、育児・介護休業法の改正につきまして、来年 4 月から段階的な施行が図られていることから、制度に向けての更なる周知・広報について取組を行なっているところでございます。

この後、それぞれの所管部・室長より各施策の上半期の取組状況、下期の取組等についての説明、又、事前に頂戴いたしましたご意見ご質問についても回答する事としています。

引き続き、労働行政の推進に当りましては、奈良県をはじめとした、各自治体、労使団体等とも連携をして、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。

皆様からの忌憚のないご意見を賜りますよう、お願いをしまして私からの挨拶とさせていただきます。

できます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

ありがとうございました。ここで、もう一度すみません。オンラインで参加の委員の皆様、音声切れがあったようですので、改めて連絡させていただきます。オンラインで参加をされている委員の皆様につきましては、審議会中にご発言をいただく場合を除きまして、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、よろしくお願ひいたします。

又、ご発言の際には、手を挙げていただきまして、会長から指名がございましたら、ミュートを解除してご発言をいただきますよう、よろしくお願ひいたします。

すみません、今、画面を映していただいてありがとうございます。改めて、音声のほうは聞こえておりますでしょうか。聞こえておりましたら、手を振っていただくなり、ご発言をいただければと思います。確認できました、ありがとうございます。

それでは、審議に移らせていただきます。次第の2「議題」に進みますけれども、ここからの議事進行につきましては、当審議会の深水会長にお願いしたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

#### **【深水会長】**

おはようございます。深水です。皆様のお力をお借りして議事を進行していきたいと思ひますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

本日の審議会の議事録については、審議会運営規定第6条によって、原則として公開する事になっておりますので予めご了承ください。

作成した議事録を全委員宛に送付させていただきます。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て公開しますのでよろしくお願ひいたします。

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、ここで審議会の各部会の委員の指名について事務局から提案が出されておりますので、事務局より説明と提案をお願ひいたします。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

それでは、事務局より説明と提案をさせていただきます。

審議会令第6条では「審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。」とあり、奈良地方労働審議会運営規定第9条では「審議会は、その定めるところにより、「労働災害防止部会」と「家内労働部会」を置く」とあります。

また、審議会令第6条第2項では「部会に所属する委員については、会長が指名する。」とあります。

本年度中に、「労働災害防止部会」と「家内労働部会」委員の異動がございましたので、各部会の委員の後任につきましては、お手元にお配りをさせていただいております、委員名簿（案）のとおり、労働災害防止部会に渡邊委員、家内労働部会に小合委員、それぞれ就任いただくことにつきましてご指名を頂きたく提案をさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

#### **【深水会長】**

ありがとうございます。只今、事務局の方から委員の提案がありました。それについて、何かご意見であるとかご質問であるとかありますでしょうか。

ご意見ご質問が無いようですので、事務局から説明のあった案のとおり、各部会委員の指名をさせていただきます。

それでは、これから審議に入ります。議第の一つ目「令和6年の行政運営の取組状況について」です。

事前に、事務局よりお示しいただいている「令和6年度 奈良労働局行政運営方針に対する取組状況（令和6年度上半期）」について、事務局からご説明をいただきたいと思います。事務局には、時間の都合もありますので重点項目を中心にご説明をいただけますようお願いいたします。

尚、委員の皆様から事前に提出をいただいておりますご意見、ご質問は、この事務局からの説明の後に、個別に事務局から回答をいただきます。

又、この場でのご質問については、時間の許す範囲でお聞きする事としたいと思います。

それでは、事務局よりご説明をお願いいたします。

### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

それでは「令和6年度 奈良労働局行政運営方針に対する取組状況（令和6年度上半期）」について奈良労働局各部室よりご説明をさせていただきます。

お手元資料と共に、モニターにも映らせていただいております、ご覧いただければと思います。最初に、雇用環境・均等室長よりお願いいたします。

### 【楠田雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の楠田でございます、よろしくお願いたします。着座にて失礼いたします。私からは、雇用環境・均等室の取組についてご説明をさせていただきます。

まず、いきなり飛びますけれど、11ページをお願いできますでしょうか。

最重点施策02「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」の中の、03「雇用形態に係わらない公正な待遇の確保」、04「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」をご覧ください。

私共では、非正規雇用労働者の待遇改善を図る為、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組を行っており、監督署において、同一労働同一賃金チェックリストを配布・回収して雇均室及び職業安定部需給調整事業室に情報提供をいただき、効率的に、法違反の疑いのある事業所に対し、9月末現在、右側のグラフにございますが、雇均室において、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を118事業所に実施し、正社員と不合理な待遇差に関して45件、派遣労働者については、その下でございますが、需給調整事業室において労働者派遣法に基づく指導監督を29事業所に行い22件の是正処置等を行っております。

又、法違反とまでは言えないまでも、基本給・賞与についても見直しを促す働きかけや支援策の周知を行っております。

支援策といたしましては、本年度も下の方に資料がございますが、「奈良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、社会保険労務士等の専門家による窓口相談、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。

更に、昨今話題になっております、短時間労働者等がいわゆる「年収の壁」を意識せず働く事

が出来る環境づくりを支援するため、「年収の壁・支援強化パッケージ」、特に、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、手取り収入の減少を意識せず働く事が出来るよう、労働者の収入を増加させる取組を行う企業を支援する、キャリアアップ助成金（社会保険適応時処遇改善コース）の活用を勧奨しているところでございます。

下半期も、引き続き企業指導を行なうとともに、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、キャリアアップ助成金の活用を勧奨してまいります。

続きまして、12 ページ、次のページをお願いできますでしょうか。最重点施策 03「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の 01「女性の活躍推進 女性活躍推進法」に係わる部分でございませう。

女性活躍推進法では、令和 4 年 7 月より、労働者 301 人以上の事業主に男女の賃金の差異に関する情報の公表を義務づけており、奈良県内の対象企業 96 社でございますけれども、全て一旦は公表をいただいておりますが、これらは概ね年 1 回更新が必要な事から、更新が行われていない企業を把握いたしました場合は、更新をいただくよう指導等行っているところでございませう。

また、男女の賃金の差異は、男女の配置や昇進等の差の結果として現れるものでございませうので、より一層の女性の活躍推進に向けた取組を行なうよう、事業主に促しているところでございませう。

さらに、情報提供に当たっては、厚生労働省の「女性の活躍推進データベース」において公表いただくよう勧奨しているところでございませう。

次に、女性活躍推進のための行動計画届出状況は、中程の表の通りでございませう。101 人以上の企業が届出の義務の対象でございませうので、グラフのとおりまだ未届けの企業がございませうので、その様な企業には届出を行うよう指導を行っているところでございませう。

次に、下のところになります、女性活躍推進に関する状況が優良である事業主を認定する「えるぼし認定」でございませう。

9 月末現在、認定企業数につきましてはこちらの資料のとおりでございませうが、今年度えるぼし認定 1 件、より女性活躍に関する状況が優良である企業を認定するプラチナえるぼし 1 件を認定しており、10 月以降も更に 1 件えるぼし認定をさせていただいており、新たに認定を希望される企業からのご相談も頂いており、今後も認定企業が増えることが見込まれているところでございませう。

上半期も引き続き、男女の賃金の差異にかかる情報公表も含め、女性活躍推進法の履行確保を図ると共に、奈良県に「働きやすい」企業が増えるよう、えるぼし認定制度や認定企業の周知を実施してまいります。

次に、少し飛びまして 18 ページをお願いできますでしょうか。下の 05「フリーランスの就業環境の整備」をご覧ください。

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和 5 年 5 月 12 日に公布され、本年の 11 月 1 日から施行されているところでございませう。

上半期は、法の施行に向けて、周知・広報をこちらに掲載しているような広報を行って参りました。

法施行後は、フリーランスの就業環境の整備につきまして、募集情報の的確表示、育児介護等と業務の両立に対する配慮、ハラスメント対策に係る体制整備、中途解除等の事前予告、これら

の項目につきましては、雇用環境・均等室が所管となっております、後、公正取引委員会もこの法律を所掌しております。

フリーランスの方から法違反の申出があれば報告徴収等を行うことになっておりますが、まだ法違反の申出はございませんが、下半期につきましては、発注事業者やフリーランスの双方からのご相談がございましたら適切に対応し、法違反の申出があれば是正指導を行うとともに、又、発注事業者の法対応状況の調査も行う予定としております。

また、12月13日に、ちょっとこちらには載っておりませんが、「フリーランス法・ハラスメント対策セミナー」を開催する予定をしております、引き続き法の周知・広報も実施してまいります。

続きまして、次の19ページ、06「仕事と育児・介護の両立支援」をご覧ください。

局長の挨拶にもございましたけれども、育児・介護休業法は、令和6年5月31日に改正法が公布されているところでございます。

まず現行法ということで、育児・介護休業法は令和5年4月より、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付けており、こちらも毎年少なくとも1回公表が必要となっているところですが、本年も対象14社全て更新して公表をいただいていることを確認しております。

併せまして改正法が5月31日に公布されたことから、内容といたしましては、男女とも仕事と育児・介護を両立出来るように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化等などの改正が、令和7年4月1日から段階的に施行されることから、改正法の周知を行うとともに、チラシにもございますように相談窓口も設置しているところでございます。

下半期は、改正法の周知のために、来年の1月に樫原市と奈良市で説明会の開催を予定しておりますが、引き続きあらゆる機会を捉えて改正法の周知を図って参ります。

次に20ページ、同じく06の「次世代育成支援対策の推進」をご覧ください。

次世代育成支援対策推進法に基づく子育て支援のための行動計画の策定状況は、資料の右上の表のとおりでございます。

こちらも、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、未届けの企業につきましては、指導等を行っているところでございます。

次に、子育てサポート企業を認定する「くるみん認定」と、より高い水準の取り組みを行っている企業を認定する「プラチナくるみん」、不妊治療と仕事の両立をサポートする企業を認定する「くるみんプラス」の件数につきましては、9月末までの件数につきましては資料のとおりでございます。

こちらも10月以降も更にくるみん認定2件させていただいており、女性活躍のえるぼし認定同様、認定企業が増えているところでございます。

又、次世代育成支援対策推進法は、先程ご説明いたしました育児・介護休業法の改正と併せましてこちらも改正されておまして、法の有効期限が10年間延長し、行動計画策定時に育児休業取得状況等の把握や数値目標の設定が義務付けられ、又、くるみん認定基準の改正等なども行われ、こちらも令和7年4月1日から施行されるところでございます。

下半期は、改正法の施行に向けて、育児・介護休業法の改正と同様に、説明会を開催する等、あらゆる機会をとらえて周知を図るとともに、引き続き、くるみん認定制度や認定企業の周知を

引き続き実施してまいります。

続いて、少し飛びますが、34 ページをお願いいたします。令和6年度の主要施策03「ハラスメント対策」です。

全ての事業主には、職場における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、介護休業等を利用とするハラスメントについて、防止対策が義務付けられていることから、労働者から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おります。

また、特に相談やハラスメント事案がなくても、企業には防止対策を行う必要があることから、年間を通じて企業訪問等により、ハラスメントにかかる法律や指針等を周知し、防止対策が進んでいない企業に対しては、指導等を行うとともに、WEBサイト「あかるい職場応援団」の活用を周知する等、各企業が防止対策を講じるよう進めているところでございます。

相談件数、企業指導件数は、資料のグラフのとおりでございます。

又、厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場環境づくりを進めるため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

奈良労働局でも、先程フリーランスのところでもご説明しましたが、12月13日に、資料とは名称が異なりますが、「フリーランス法・ハラスメント対策セミナー」を開催し、ハラスメント相談事例等をご説明する予定としております。

引き続き、ハラスメント対策について労働者からの相談に対応するとともに、法や指針に沿った防止対策を講じるよう企業指導を行い、ハラスメントのない職場づくりを推進して参ります。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

それでは、続きまして、労働基準部より労働基準部長お願いいたします。

#### **【柘植労働基準部長】**

労働基準部長の柘植と申します。よろしくをお願いいたします。私からは、労働基準部の施策につきまして取組を説明いたします。それでは、座らせて頂きます。

資料9ページをご覧ください。01「最低賃金・賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化」についてです。

まず、「業務改善助成金を始めとする各助成金の支給、賃上げ特設ページなどの情報発信」を行っています。

一昨年度までは、賃金を引き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、昨年の8月末からは賃金引上げ後の申請も可能になり、取り扱いを拡充しています。

その結果、左下の「業務改善助成金の申請件数」のところですが、令和6年度9月末現在で181件となっています。

又、真ん中の青いチラシ「賃金引上げ特設ページを開設！」というところですが、こちらは昨年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付を行っています。

又、一番右の赤色の「よろず支援拠点」と丸で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います「よろず支援拠点」について各労働基準監督署でも周知を

行っています。

下期につきましても、労働局の助成金だけではなく、各関係機関の施策も併せて周知を行い、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いきます。

次に、10 ページをご覧ください。「最低賃金制度の適切な運営」についてです。改正されました最低賃金の周知に引き続き取り組んでいます。

駅のポスター掲示ですとかリーフレット、これは樫原神宮前駅のポスターですね。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が、積極的に周知広報を行っています。

又、左の下ですけれども、靴下製造業の最低工賃についても改正が行われました。

下期につきましても、引き続き周知を行うとともに、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。

少し飛びまして、21 ページをご覧ください。「安全で健康に働くことができる環境づくり」についてです。

まず、長時間労働の抑制についてです。

1 点目が「長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」です。

各種情報から時間外・休日労働時間数が1ヶ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び、長時間にわたる過重な労働による過労死等にかかる労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施しています。

2 点目は「中小企業・小規模事業者等に対する支援」です。

平成30年4月から各労働基準監督署に労働時間相談支援班を設置し、説明会の開催や個別に訪問して支援を行っています。

3 点目は、毎年11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施しています。資料に記載されている項目は、いずれも毎年実施しているものです。

次の「ベストプラクティス企業意見交換会」は、11月27日に建設業の近鉄造園土木株式会社を訪問し、主たる発注者である近畿日本鉄道株式会社を交え意見交換を実施しました。

又、右下にチラシを載せてあります(図3)「過重労働シンポジウム」は、11月13日に県庁隣の奈良公園バスターミナルレクチャーホールで開催し、労働者や使用者、更に過労死遺族の方など多くの皆様に参加いただきました。シンポジウムの内容は、11月20日の奈良新聞で大きく報道されました。

下期につきましても、長時間労働の抑制に向けた監督指導等を実施していきます。

続いて22 ページをご覧ください。「労働条件の確保・改善対策」についてです。

1 点目は「法定労働条件の確保等」です。

右の(図4)適正化ガイドラインと書いてありますが、「労働条件の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において適正に労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払い残業が行われた場合は、是正を指導しています。

2 点目ですが、高等学校、高等専門学校、大学に対して労働基準法に関する資料を送付したり、希望があった大学等については職員を派遣し、労働基準法や労働局の業務内容についての出前講座を実施しています。内容としましては、学生がアルバイトをする時に必要な知識や、今後就職する時に役立つ知識等を伝達しました。

下期につきましても、引き続き監督指導を行うとともに、適正化ガイドラインの周知を行っていきます。又、2025年3月に「労働条件明示月間」としてリーフレット等を用いて周知を行う

予定です。

続いて23ページをご覧ください。3「時間外労働・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」についてです。

まず、運輸事業者については、引き続き監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを実施しています。又、運輸支局と合同で監査を行い、運転者の健康管理・安全管理を行います。さらに、トラック協会及び産業保健総合支援センターと連携し、改正基準告示や健康管理における説明会を実施しています。

又、建設事業者については、奈良県、国交省と連携し、労働時間削減推進協議会を開催するとともに、監督署が開催する説明会を開催しています。

次に、医療保険業については、医療勤務環境改善センターと連携し、研鑽時間や宿日直の適正な運用について周知を実施しています。

又、奈良産業保健総合支援センターと連携し、医療従事者向けに労働基準法の概要・医師の働き方について動画配信の研修を実施しています。

下期におきましても、2025年1月から3月に医療勤務環境改善センターと連携して、セミナーを実施すると共に、引き続き監督署支援班による支援を実施します。

続いて24ページをご覧ください。「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の整備」についてです。

今年度は第14次防（第14次労働災害防止計画）の5ヶ年計画の2か年目の年にあたります。計画では、高齢労働者の労働災害防止対策、業種別の労働災害防止対策、労働者の健康確保対策、化学物質等による健康障害防止対策等を推進しています。

具体的な内容は、集団指導において第14次労働災害防止計画の周知を実施しています。リーフレットの作成や、マスメディア等を活用し、県民に労働災害への注意喚起および「第14次労働災害防止計画」、「全国安全週間」や「熱中症予防対策」等の事業者の取り組み内容等の周知・広報を実施しています。全国安全週間を機会とする安全衛生意識の高揚を目的に、奈良労働局長が安全衛生パトロールを実施しています。右の写真は6月4日に南都銀行の新北館建設工事現場をパトロールした時の様子です。

4点目ですけれども、「3ヶ月間無災害運動」の取組を通しての、事業場の安全衛生水準の向上の自主的な労働災害防止活動の定着促進を行っています。

この運動は、運動期間である6月1日から8月31日までの3ヶ月を中心に、各事業所の安全衛生管理体制等を見つめ直すとともに、各種の安全衛生行事等を展開することにより、安全衛生水準の向上と自主的な労働災害防止活動の定着を図り、労働災害ゼロの達成を目指すものです。今年度は700を超える事業所が参加し、650近くの事業所が無災害を達成しています。

下期につきましても、第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全に健康に働く事が出来る環境整備を進めていきます。

次に、25ページをご覧ください。「高齢労働者の労働災害防止対策」についてです。

人口動態の変化や高齢者の健康状態の向上等の背景に、働く高齢者が増えています。労働災害においても、60歳以上の割合が高い現状にあり、特に高齢者の転倒災害が多くなっています。どうしても高齢になりますと、若い人と同じような感覚で本人はいるわけですが、足が予想以上に上がらなくて以前は躓かない所で躓いてしまったりとか、単に転倒にするだけではなくて骨折等の思わぬ重傷になったりということがあります。

こういう事例が全国的に増えていますので、「高年齢労働者の安全と健康確保ためのガイドライン、エイジフレンドリーガイドラインと言っていますが、これに基づく取り組みを推進しています。

具体的には、まず身体機能の低下を補う設備・装置の導入、主としてハード面の対策。次に、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理の実施促進、勤務体系や作業内容等の主としてソフト面の対策。3点目が、高年齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックの実施勧奨。4点目が、高年齢労働者、管理監督者に対する安全衛生教育の実施に向けた指導の取り組み、これらを引き続き推進して行きます。

続いて、26 ページをご覧ください。「新たな化学物質管理」についてです。

特定化学物質障害予防規則等による、規制の対象になっていない物質への対策の強化を主眼とする制度が導入されることになり、令和6年4月から全面的に適用されました。

具体的な内容としましては、1点目が、個別指導、集団指導による化学物質管理に関する省令改正の周知・指導の実施。2点目が、安全衛生コンサルタントを対象に、新たな化学物質管理に関する講習を実施し、顧問先事業場に対する説明を要請。その他、3点目、公共建設工事発注者に対し、熱中症対策、化学物質管理、石綿障害防止に関する省令改正等、労働衛生対策を踏まえた発注への配慮を要請。4点目、健康保持増進、骨粗しょう症などの労働衛生面からの転倒災害防止対策等の産業安全活動と関連付け対策実施の指導です。5点目としましては、奈良産業保健総合支援センター開催の研修会に講師派遣を行い、事業場産業保険関係者への労働衛生活動に関する行政の取り組みと課題を説明しています。

そして、治療と仕事の両立支援に関する関係者会議を今年度7月18日に開催し、実態調査結果の説明と情報交換による関係機関との連携の促進を図っています。

さらに、石綿含有事前調査者の制度等の、石綿ばく露防止対策の周知と資格者育成に向けての教育機関への働きかけの実施を行っています。

下期につきましても、これらの取り組みを推進して行きます。

少し飛びまして36 ページ、最後のページをご覧ください。「(2) 労災保険の迅速・適正な処理」についてです。

左側になりますが、コロナ感染症の労災補償状況、脳・心臓疾患等の労災補償状況、精神障害の労災補償状況です。コロナ感染症の件数は年々減少しています。

下期につきましても、引き続き迅速適正な処理に務めてまいります。

労働基準部からの説明は以上になります。ありがとうございました。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

続きまして職業安定部より、職業安定部長お願いします。

#### **【恒石職業安定部長】**

職業安定部長の恒石でございます。委員の皆様方には日頃よりハローワーク業務運営につきましても、ご協力をいただいております事を、この場をお借りして感謝を申し上げたいと思います。

私の方から、安定行政、特にハローワークの取り組みにつきましてもご説明をさせていただきたいと思います。着座にて失礼いたします。

まず、資料4 ページをご覧ください。「奈良県の雇用失業情勢」につきましてもご説明させていた

できます。そしてこちらの資料の構成上9月末時点の数字を掲載しておりまして、今10月なのでこちらの説明をさせていただきたいと思います。

令和6年9月の有効求人倍率につきましては1.15倍、就業地ベースで1.32倍となっており、又、新規求人倍率は1.87倍、正社員有効求人倍率は0.94倍という事になっています。

下段には有効求人倍率の推移を載せております。令和4年以降持ち直しの動きが見られるものの、物価上昇等の影響もありまして、コロナ前を下回り推移している状況でございます。

6ページをご覧ください。最重点施策につきましてご説明をさせていただきます。

施策01「人手不足、人材確保への支援」01「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」でございます。

求人者との「顔が見える関係」の構築のため、積極的に事業所訪問を行い、求人者の人材確保の悩みに対し、コンサルティング技法を用いながらきめ細かな対応を実施するなど、ハローワークだからこそ出来る付加価値の高い支援を提供し、求人充足支援の強化を実施しています。

具体的には、企業説明会や職場見学会を開催し、求人者の魅力を求職者に届ける取り組みや、求人者マイページの利用促進によるハローワークの利便性向上に向けた取り組みを実施しています。

この他にも、求人票の見せ方の工夫や雇用関係助成金の利活用など、オンラインセミナーで実施しているところです。

新規求人数及び求人充足数について、令和6年度の目標を達成するため、下期におきましては、求職者のニーズを求人者に案内しながら働きやすい職場を求人開拓すること、事業所訪問を行い求人票以上の事業所情報を収集し、求職者に地元事業所の魅力を発信すること、などに重点をおいて取り組んでいるところでございます。

引き続き、7ページをご覧ください。02「人材確保対策コーナー等における人材確保支援等」になります。

医療、介護、保育、建設、警備、運輸等人材不足分野へのマッチング支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を奈良所、大和高田市の2ヶ所に設置しています。

人材不足分野の「仕事の魅力」を発信し、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事で、ミスマッチの改善に取り組んでいます。

また、資料の中央に掲載しておりますリーフレットの内容のとおり、関係機関、業界団体と連携し、各種セミナー等のイベントを共同で開催しており、就職件数、求人充足数とも前年同期と比較し件数が増加しております。引き続き、地域の期待に答えられるように、数字を着実に積み上げていきたいと思っています。

次のページ8ページをご覧ください。03「人手不足分野の関係団体との連携」です。

令和6年8月に、業界団体、地方公共団体及びポリテクセンター奈良と連携し、人材不足分野の仕事に興味・感心を持っていただくことや「しごとの魅力」を発信するためのしごと体験イベントを開催しました。

参加対象者は、学生・生徒とその保護者・既卒3年以内の者・一般求職者・ハローワーク未登録者と幅広い参加を呼びかけ、来場者数501人の集客に繋がりました。

下期の取組としましては、今年度から新たに10月～12月を「介護就職支援強化期間」として、

全ハローワークで介護分野のマッチング強化に取り組んでいるところです。

ページが飛びまして13ページをご覧ください。施策03「多様な人材の活躍と魅力ある職場作り」01「女性の活躍推進」ハローワークにおける取組についてご案内させていただきます。

奈良県の女性就業率は46.8%と全国最下位、これは結婚や子育て期の退職が多い事が要因とされています。このため、奈良・大和高田・桜井の3所に「マザーズコーナー」を設置し、子ども連れでも来所しやすい環境を整備して、担当者制による職業相談・職業紹介、求人確保等の就職支援を実施しています。

又、マザーズコーナー未設置所においても女性の就労支援を行うなど、女性が応募しやすい求人確保や、子育て等で離職した方に対する再就職支援を強化しています。

この他に、各ハローワークでは、求人一覧や事業所PRシートを子育て支援の情報と併せて掲示する取組や、ハローワーク未登録者へのアプローチとしまして、マザーズコーナーの認知度を高めるため、SNSを活用した周知に取り組んでおり、今後、マザーズコーナーのホームページを作成することを予定しております。

また、地方自治体と連携した支援の取組にも力を入れており、9月は生駒市と10月には天理市と共催で「マザーズ就職応援セミナー」を実施したところでございます。

次のページ14ページをご覧ください。02「高齢者の就労促進」でございます。

資料真ん中の折れ線グラフのとおり、70歳までの就業確保措置導入企業割合及び希望者全員65歳以上働ける企業割合をみると、奈良県は全国より高い水準で推移しておりますが、70歳までの就業確保措置導入企業は3割台と、まだまだ低い水準となっておりますので、未実施企業等を対象とした事業所訪問指導、高齢・障害・求職者支援機構奈良支部と連携した提案型相談・援助を実施してまいります。

又、県内4カ所のハローワークに設置している生涯現役支援窓口では、支援対象者の就職促進を図るため、就労プランの策定、就職支援セミナー、職場見学会及び就職面接会等の就労支援メニューを実施しており、9月末時点では、事業目標を上回る実績を上げているところです。

下期には、高齢社員に力を発揮してもらう事をテーマにワークショップを開催するなど、事業主に高齢者の就労促進の働き掛けをしているところでございます。

下の15ページです。03「障害者の就労促進」ですけれども、奈良県内の障害実雇用率は3.06%で全国2位、法定雇用率達成企業割合は65.2%で全国4位と全国トップレベルにあります。

法定雇用率の引上げ、除外率の引下げなどの法改正に伴う取組の強化としまして、奈良県と共同で、障害者雇用を推進する特集記事の掲載や、奈良県障害者雇用促進フォーラムを開催し、雇用率の改定、企業向けチーム支援の周知PRの他、雇用の質の向上をテーマに企業、当事者、就労支援機関、行政が一体となった啓発イベントを実施しました。

障害特性に応じた支援としまして、ハローワークが主体となり、各種支援機関と連携し、就職を希望する障害者や雇用ノウハウが不足する未達成企業に対して、障害特性や求職・求人ニーズに適合した就職の実現から職場定着までの一貫した「チーム支援」を実施し、資料右下の表のとおり、前年同期から数を増やして取り組んでいくところでございます。

次に「もにす認定制度」の取得促進ですが、企業向け各種イベント時に制度の説明の他、今年度の高年齢者・障害者雇用状況報告書を基に、奈良県の障害者雇用のロールモデルとなり得る先進的な取組を行う企業を訪問し、制度利用を勧奨しているところです。

次のページをご覧ください。先程資料でご説明しました取組も踏まえまして、障害者の就職件数

は前年同期比 13%増と順調に数字を積み上げて行っているところです。

下期の取組としましては、奈良県と共同運営する「障害者はたらく応援なら」の取組として、障害推進に向けたイベントを開催し、未達成企業を対象とした個別指導の他、合同就職面接会や集団指導の実施、「もにす認定制度」の取得勧奨を行って参ります。

17 ページをご覧ください。04「外国人求職者等への支援」です。

外国人労働者の適正な雇用管理・改善にかかる支援として、新たに雇用した事業所や多数雇用している事業所を中心に訪問等による適正な雇用管理・改善のための啓発、指導を実施します。6 月には「外国人雇用啓発月間」として、県内主要駅構内での月間ポスター掲示による啓発・広報活動を実施したところです。

又、外国人求職者等に対する就職支援としましては、県内 4 カ所のハローワークに外国語通訳を配置すると共に、多言語音声翻訳機を活用した職業相談・職業紹介による就職促進を行っています。又、「近畿ブロック外国人留学生就職面接会」を 6 月と 11 月に開催し、外国人留学生の就職支援を実施したところです。

ページが飛びまして 28 ページをご覧ください。令和 6 年度の主要施策になります 01「地域ニーズに応じた人材育成の取組支援等」です。

「公的職業訓練の周知促進」につきましてですが、雇用対策協定を締結している生駒市と連携し、生駒市役所にて訓練校の個別説明会の実施や、橿原市と大和高田所共催の「マザーズセミナー」にて訓練校のプレゼンテーションを実施するなどの取組を行いました。

今年度の新たな取組として、公的職業訓練の周知用リーフレットを作成しています。資料下側の画像右から 3 枚目が表、4 枚目が裏となります。4 枚目の裏面では、実際に訓練を実施し就職された方の感想を掲載しています。このリーフレットは市役所や商業施設等にも設置し、ハローワークを利用していない方にも周知を図っているところです。

この他に、子育て世代向けのフリーマガジンや奈良県内全市町村の広報への掲載を依頼し、9 月末時点で 10 市町村にご協力いただいております。

下期の取組としましては、引き続き地方自治体と連携したイベントの開催を初め、ハローワークを利用していない層を含めた周知を実施して参ります。

次のページ 29 ページ「地域ニーズに応じた訓練コースの設定・受講促進」でございます。

ハローワーク職員が訓練施設を訪問し、各訓練校の特徴の把握に務めています。これを踏まえ「ハロトレ説明会」で、各訓練校の特徴をまとめたレポートを作成・掲示し、的確な受講斡旋となるよう取り組んでいます。

又、介護労働安定センターによる介護労働講習の説明会やキャリア形成・リスクリング支援センター開催の「IT 業界セミナー」で、奈良県下で開催の IT・Web デザインの訓練を紹介し、各コースの特徴や仕上がり像、想定される就職先を説明するなど、受講促進に取り組んでいます。

ハローワーク内では「キャリア形成・リスクリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントによる相談支援を実施し、求職者を適切な訓練へ誘導、訓練受講促進を図っているところです。

この他に、奈良県地域職業能力開発促進協議会に、公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置し、訓練修了後就職した方、就職先事業所、訓練実施施設に対面でヒアリングを実施し、地域ニーズに応じた訓練コースについての議論の材料としています。

下期には、協議会における議論を踏まえた取組を実施する事。デジタル分野の職業訓練に対す

る理解及び受講促進などに取り組んでまいりたいと思います。

次の30ページをご覧ください。「訓練施設と連携した取組」でございます。

各ハローワークで、訓練中の受講生に対して、関連職種の求人情報の提供だけではなく、訓練施設でも、ハローワーク職員による職業相談・職業講話やオンライン相談を実施しています。

また、実務経験がない職業訓練修了生を歓迎する求人の開拓を行い、求人票へ「職業訓練修了者歓迎」の表記をすることに取り組んでいます。

この他にも、ポリテクセンター及び介護労働安定センターにご協力いただき、ハローワーク職員向けの見学会、意見交換会を実施し職員の質の向上に努めているところです。

下期には、訓練施設への見学、意見交換会を通じ、訓練内容及び習得度を把握し、ハローワーク職員による担当者制での、きめ細かな就職支援を実施して参りたいと思います。

次の31ページをご覧ください。「職業紹介業務の充実・強化」でございます。

「job tag」や「しょくばらぼ」の利用について、資料中央の画像の通り中高生を対象とする「なら中高生新聞」に掲載するなどの周知を行っています。

又、求人者マイページや求職者マイページの利用促進を図り、ハローワークのサービスをオンラインで利用出来るよう積極的に周知しているところです。

この他に、SNSの活用やオンライン相談の実施を強化し、ハローワークの存在を知らない潜在求職者の掘り起こしを実施しています。

下期には引き続きオンライン相談を実施、SNSを活用した情報発信の強化に取り組んで参ります。

32ページをご覧ください。「就職氷河期世代」で不安定な就労をされている、されていた方に対して、正規雇用への就職を目指す為、個別支援を実施する専門窓口を奈良所・大和高田所に設置しています。

この窓口では、キャリアコンサルティング、職業訓練の相談、就職準備のためのセミナー、就職面接会等、ハローワーク内の部門を超えた、チームによる支援を実施しており、正社員就職件数の目標値を超える実績を9月末時点で達成しています。

一方で、新規支援対象者はまだまだ目標未達成ですので、就職面接会、オンライン企業見学ツアー、就職フェア等を開催する事で支援対象者の掘り起こしを図っていきたくと思っています。

33ページでございます。「新卒応援ハローワーク」ですけれども、令和6年3月卒の新規大学卒業生の就職内定率は97.6%と、平成15年以降最高となっていますが、家庭・経済環境の問題や心身の不調と言った深刻な課題を抱えた学生も一定数存在しています。

この為、就職に困難な課題を抱える新規学卒者等状況に応じた重点的な支援を行う事とし、学校や関係機関とも連携しつつ、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制による個別支援を実施しています。

下期の取組みとしましては、就職未内定者対策として、面接会及び説明会を開催し、関係機関と連携した就職支援の強化に取り組んでまいりたいと思います。

最後に36ページをご覧ください。「(3)雇用保険の的確な認定・適正な給付」です。

受給資格決定件数、求職者給付支給総額、再就職手当支給人員ともに令和5年度は令和4年度よりも増加をしています。

下期の取組としましては、引き続き、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた的確な失業認定・適正な給付を実施して参りたいと思います。

職業安定部からは以上でございます。

### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

ありがとうございました。最後に総務部より総務部長をお願いします。

### 【布川総務部長】

はい。総務部長の布川でございます。

日頃から委員の皆様方には、労働行政にご協力いただきまして、誠にありがとうございます。私からは、「労働保険適用徴収業務の適正運営」についてご説明をさせていただきます。着座にて失礼致します。

手元の資料 35 ページをご覧ください。35 ページの左側に記載がございますけれども、大きな柱が3つございます。「労働保険未手続事業一掃対策」こちらが1点目。2点目が「労働保険料の適正徴収」。3点目が「行政手続きコスト削減」としております。資料の右側には実施状況を記載しておりますが、これらの取組につきましては前年度から継続して取り組んでいるものでございます。

全体を通じましての基本的な考え方としましては、労働保険制度は、労働者のセーフティーネットであると共に「働きやすい奈良」を目指すための各種の取組、例えば「人手不足、人材確保への支援」など、これらの施策を推進していくための財政基盤となるものでございます。

その為、労働保険制度を適切に運営していく必要がございます。先程の3つの柱を中心として取り組んでいるというところでございます。

まず1点目の「労働保険未手続事業一掃対策」につきましては、取り組みの前提としまして、労働保険は労働者を雇用する全ての事業主の方に対しまして、加入を義務付けております。そして、公正な負担を求めている事がございます。

費用負担の公平性を確保する観点、それと、労働保険制度の健全な運営により労働者の福祉の向上等を図っていく観点から、労働保険の加入手続きを行っていない事業場をなくしていく事は極めて重要な取組であると考えているところでございます。

労働保険の加入手続きを行っていない事業場を的確に把握しまして、そのような事業場を把握した場合には加入勧奨をしっかりと行うことについて取り組んでいるところでございます。

2点目の「労働保険料等の適正徴収」につきましては、労働保険には加入したものの、適正な申告がなされずに、滞納を繰り返している事業場に対しての取組となります。

このような事業場に対しましては、差押えなどの実効性のある滞納整理などを行っていきたいと考えているところでございます。

最後に3点目の「行政手続きコスト削減」について説明をさせていただきます。

労働保険料の収納率の向上ですとか、事業主の皆様の利便性の向上、また行政コストの削減を図るためには、主に労働保険関係手続きの電子申請の取組を推進しているところでございます。

電子申請の利用率は、右側の実施状況をご覧くださいとおおり、年々一応上昇しているというところでございますけれども、まだまだこれから向上を目指していきたいと考えているところでございますが、このような電子申請のメリットでございます。「24時間365日いつでもどこからでも手続きが可能」であることですとか、「前年度の情報を取り込めること」、「入力チェック機能や自動計算機能があること」などの周知をより一層図る事で、更なる利用拡大を目指して

いきたいと考えております。

簡単ではございますけれども、総務部の説明は以上となります。よろしくお願いいたします。

#### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

以上で、労働局各部からの説明を終わらせていただきます。

#### 【深水会長】

ありがとうございました。ここから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いたします。この場でのご意見、ご質問は、その後でいただきたいと思っております。

それでは、事前意見の質問への回答を事務局よりお願いします。

#### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

はい。それではお手元にある「第 50 回 奈良地方労働審議会 事前意見・事前質問」という事で、事前に 8 件質問をいただいております。その件につきまして、各部より回答させていただきます。

まず、①6 ページにつきまして、小合委員から頂戴しております、ハローワークにおける求人充足サービスについての質問です。この件につきまして、安定部よりお願い致します。

#### 【恒石職業安定部長】

はい、小合委員からですね、ハローワークのネガティブイメージを払拭する為の取組についてご質問をいただいたところでございます。

回答といたしましては、ハローワークの事を知らない、又はハローワークの事は知っているがそのサービスを理解しておらず、仕事を辞めた時しか利用できないところであると誤解されている人達もおられる事から、そういった人達に向けてハローワークのサービスについて積極的に周知をまいりました。

具体的には、労働局ホームページでのハローワークの紹介のページで写真を多用し、明るく親しみやすい雰囲気できれい利用できる場所であると知っていただくよう、ネガティブイメージ払拭に工夫をいたしました。又、特に子育て世代をターゲットに利用勧奨に力を入れておりまして、マザーズコーナーへの紹介ページを刷新するよう現在作業を行っているところです。

SNS を活用したハローワークサービスの情報発信ですが、県内 5 所のハローワークで LINE アカウントを作成し、自所で開催する面接会や就職支援セミナーのイベント情報の発信を行っています。また、労働局におきましても X (旧ツイッター) を活用しまして、面接会等の開催案内を発信しております。

ホームページの閲覧数や LINE の友達登録数は増加傾向の為、今後はホームページや SNS の掲載内容に工夫をしつつ、ハローワークをより身近に感じてもらえるよう情報発信の方法にも工夫するよう努めてまいりたいと思っております。

#### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

続きまして、②渡邊委員から頂戴いたしました、人材確保対策コーナー等における人材確保支

援等についてご意見でございます。このご意見につきまして、引き続き安定部からお願いします。

### 【恒石職業安定部長】

渡邊委員からは、人材不足、人手不足に対して県との連携の取り組みを進めていただきたいという事でご意見を頂戴しております。

奈良県とは、奈良県雇用対策協定に基づき、県内企業の人材不足に対する支援などについて密接に連携を図っているところでございます。

一例を挙げますと、奈良県しごと i センター、奈良県福祉人材センター及び奈良県ナースセンターを始めとした県の就労支援機関と連携し、県内企業への人材確保支援を行っております。

又、人材育成の観点では、県と協議しながら地域の人材確保ニーズに応じた公的職業訓練の訓練コースを設定し、周知広報も連携を図るなど、県内での就職促進に向けた人材育成に取り組んでおります。

このまま県内企業の人材不足が続きますと、県内全体の経済発展や活力に多大な影響を及ぼす懸念を認識しながら、引き続き奈良県や県内関係機関と連携を図り、人材確保対策に努めてまいります。

### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

続きまして、③番田中委員から頂戴いたしました、ご意見・質問、そして深水会長からもご意見をいただきました、最低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ついてのご意見、ご質問でございます。こちらの意見につきましては、内容が共通している点がございますので、一括で基準部より回答いただきます。

### 【柘植労働基準部長】

労働基準部長の柘植です、説明をいたします。

まず、田中委員の方から、最低賃金 50 円の改正であれば非常に影響がある、引き続き、各種助成金の周知や最低賃金の制度の趣旨や、改定額の周知徹底をお願いいたしますということと、あと履行確保の監督の実施状況について内容を教えてほしいということです。

又、深水会長からは、同じこの履行確保の監督の具体的内容・成果、そのようなことについて教えてほしいということで回答させていただきます。

最低賃金額の改定及び各種助成金の周知広報については、先程説明させていただきましたが、引き続き、あらゆる機会を活用して積極的に行っていきたいというふうに考えております。

又、「最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導の実施」については、毎年 1 月から 2 月にかけて、各監督署にて合計 120 件前後実施しています。

対象事業場は、最低賃金未満で労働者を雇用している情報を把握している事業場や最低賃金の引き上げの影響が大きい業種等から、小規模事業場を中心に選定しています。指導内容としましては、最低賃金違反の他、労働条件の書面明示、36 協定の適正な運用等、労働基準法の基本的な内容が多くあります。その中で、約定賃金が最低賃金を下回る形態の最低賃金法違反にかかる指導割合は例年 10%程度となっています。

又、深水会長からご質問いただきました「約定賃金は最低賃金額を上回っているが、労働時間がカウントされず、最低賃金違反となっている」形態については、昨年度令和 5 年度は 2 件あり

ました。

又、「最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導」は監督署への呼出し形式で実施しておりますが、働き方改革推進支援センターと連携して、当日監督署内に出張相談窓口を設置するなどし、指導と同時に事業主の支援も併せて行っております。以上です。

#### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

続きまして、⑤資料 12 ページの女性の活躍推進ということで佐古委員からご質問をいただいております。それにつきまして雇均室よりお願いします。

#### 【楠田雇用環境・均等室長】

佐古委員から頂戴いたしました。奈良県の女性就業率が全国最下位となる要因についての分析ということでございますが、ちょっと古いんですけども、この平成 27 年の内閣府の調査によりますと、「自分の家庭の理想は『夫が外で働き、妻が家を守ることだ』」に対し、「そう思う」又は「ややそう思う」と回答した割合が 50.4%で、これは全国第 1 位の高さということになっております。

又、令和 5 年の奈良県の「奈良県結婚・子育て実態調査」によりますと、以前仕事をしていた妻が仕事を辞めた理由は、「家事・子育てに専念したかったから」というのが 45.9%と 1 番高くなっております。性別役割分担の意識や、子育てに専念したいという意識が強いということも理由の一つと考えられております。

さらに、奈良県は国勢調査によりますと、県外就業率が全国 3 位ということもありまして、平成 30 年の「住宅・土地統計調査」によりますと、通勤時間が 60 分以上の割合が、男性 31.3%、女性 13.7%と、どちらも全国第 4 位ということで、男女共に通勤時間が長いということも、女性の仕事と家庭との両立に影響があるのではと考えているところでございます。

奈良労働局では、奈良県内に女性が活躍できる、仕事と育児が両立しやすい職場が増えるように引き続き取り組んでまいりますとともに、奈良県の方でもジェンダーギャップの解消に向けた施策に取り組まれておられますので、奈良県と連携し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 渡邊監理官】

続きまして⑥資料 15 ページ、障害者の就業促進につきまして本村委員よりご質問を頂いております。この件につきまして安定部お願いします。

#### 【恒石職業安定部長】

本村委員から、障害特性に応じた支援におけるチーム支援についての詳細についてお尋ねがございました。障害者向けチーム支援をご案内させていただきたいと思っております。

ハローワーク職員と障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、職業訓練校、特別支援学校等の職員がチームを結成し、本人の障害特性や職業上の課題を踏まえ、就労に関するニーズや強みを活かした就職を実現する為に、どのような支援や配慮があれば活躍出来るのかを整理し、就職前の準備段階から就職後の職場定着まで一貫した支援を行っております。

具体的な事例をご紹介させていただきたいと思っております。

障害を開示せずに採用に至るも、就業後スピード等に対応できず 2 か月で退職された方がいらっしゃいました。その方は、今後は障害を理解してもらいながら働く方が良いと障害者手帳を申請され、ハローワークに来所された際に各種支援機関を説明し、ご本人様の了承のもと、関係機関と調整をしましてチーム支援を開始しました。その結果、障害者職業センターで障害や作業の特性を評価し、その結果を踏まえてハローワークで清掃業務の求人を提供し、支援機関と同行面接、職場体験を経て採用となりました。採用後もハローワークと支援機関が定着支援を実施しまして、企業の評価も高く、本人の希望により勤務延長を行なう等、順調に勤務をしている事例がございます。

以上がチーム支援の詳細でございます。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

続きまして⑦資料 18 ページ、フリーランスの就業環境の整備について山崎委員より質問を頂きました。この点につきまして雇均室よりお願いします。

#### **【楠田雇用環境・均等室長】**

山崎委員より、フリーランスの方への相談窓口の周知ということでご質問いただいておりますが、奈良労働局のホームページに「フリーランス法特設ページ」を作成し、雇均室のInstagramにもフリーランス法について掲載はしておりますが、現状 SNS の活用についてのノウハウも少なく、フリーランスの方への周知につきましては正直今模索しているところでございます。

その他、奈良県主催の起業を目指す女性を対象としたトークセッションに出席して、将来フリーランスになる可能性のある方に説明を行ったり、自治体の広報誌への掲載依頼等も行なっておりますが、ご指摘を踏まえましてホームページのアクセスに結びつく SNS の活用等、労働局が相談窓口としてより広く認識されるようさらに検討をしてみ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 渡邊監理官】**

それでは最後になりますが、⑧資料 19 から 20 ページ、仕事と育児・介護の両立支援という事で本嶋委員よりご質問を頂いております。この件につきまして雇均室よりお願いします。

#### **【楠田雇用環境・均等室長】**

本嶋委員よりご質問をいただきました、くるみん認定企業についての周知というところがございますけれども、認定企業につきましては、求人票に認定マークを表示できることから、各ハローワークで認定企業の情報を求職者に周知し、就労支援に活用していただいているところでございます。

認定に当たりましては交付式を開催し、毎回奈良新聞に取材いただき、記事を掲載いただくとともに、当局のホームページのフォトレポート、Instagramやハローワークのデジタルサイネージでも交付式の様子を掲載しているところでございます。

認定企業には、小さな卓上のぼりであったり、認定マークが入ったフォトフレームをお渡しして、合同説明会とかでブースに置いていただいたりというように PR していただけるようにして

おりますし、又、合同説明会には当室の職員も参加して、認定マークってこうですよ、というご案内を設置したり、リーフレットを参加者に手交する等の周知を行なっているところがございます。又、認定企業の所在地の各市町村にも情報提供し、周知を依頼しております。

引き続き認定企業が増えるように取り組むと共に、認定制度や認定企業についても周知を図ってまいります。以上でございます。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

委員の皆様から頂きました事前のご意見、ご質問への回答は以上となります。よろしくお願いいたします。

#### **【深水会長】**

ありがとうございました。ここまでの事前の質問やご意見に対する事務局からの回答について、ご意見や重ねてのご質問等ありませんでしょうか。

ご意見、ご質問無いようですので、ここで事前の質問については以上とします。

それでは次に、この場で新たにご意見、ご質問のある方については、ご発言願います。ご意見、ご質問頂ける方については、議事録の作成上、お名前を仰ってからご発言お願いいたします。本村委員、よろしくお願いいたします。

#### **【本村委員】**

連合奈良の本村です。私の意見と言いますか、事前の質問に間に合わず、今日欠席をしております渡邊委員の方から意見をちょっと預かっておりますので、ここで一つご質問とお願いという事で、ご発言させて頂きたいというふうに思います。

資料については7ページ、8ページの所になるんですけども、これについては、人材確保対策コーナー等における人材確保支援等についてということで、医療・介護・保育分野に従事する労働者を採用する時に、職業紹介事業者に支払う手数料が高い、転職勧奨により早期離職をしてしまう、この様なことがあるということでございます。

人材不足が特に顕著な医療・介護・保育分野において、職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースが発生していることから、令和5年2月1日より都道府県労働局に特別相談窓口を設置、相談窓口寄せられた情報を基に、職業紹介事業者へ手数料の明示義務違反等がないかを把握して、必要な対応が得意とされているということでございます。

このような中、奈良県における法令違反や指導監督等は、どの程度あるのかということのご教示をお願いしたい、こういうふうに思っているということと、これはお願いと言っただけですが、交通運輸・観光サービス産業は、コロナ禍の苦境を組合員の奮闘で乗り越えたものでございまして、需要回復局面における人材不足という課題にも直面しているということでございます。

コロナ禍でキーワーカーとしての私達労働の価値が再評価されたにも関わらず、採用難と離職が増えているという現実には置かれているということです。その要因は、労働の価値に見合わない処遇の在り方にあると思うのですが、他方で求職者とのミスマッチ、それから、カスタマーハラスメントによる労働者の就業環境が害されることによる離職が一因と言えます。

このようなことから、求人者に対する指導、並びに求職者に対する支援の取組について引き続き改善等の強化をよろしくお願いいたします。以上でございます。

### 【恒石職業安定部長】

はい、ありがとうございます。2点いただいたかと思えます。

まず1点目の、令和5年2月に設置されました特別相談窓口についてですけれども、現在に至るまで、医療機関や介護施設等、職業紹介事業者、求職者からの相談や苦情、トラブル等の案件は報告されておりません。なお、窓口等は別に計画的な定期指導を実施する中で、手数料関係の違反は20件程把握しておりますので、是正を求める指導を行っているというのが現状でございます。

当該窓口の周知につきましては、医療・介護等求人者やその関係団体が参加する各種会合等の機会を捉えて周知を行なっておりまして、ハローワークでは求人部門や人材確保対策コーナーでリーフレットの配架に加えまして、面接会や事業所訪問等の機会を捉えて周知をしている所でございます。もし、法令違反等の疑いの声が聞こえてきましたら、当該窓口の方にご案内を頂ければと思えますので、是非よろしく願いいたします。

2点目ですけれども、交通運輸・観光サービス業界ミスマッチの解消策としまして、ハローワークでは面接会を実施する際に事前に事業所をまず訪問をしまして、求人票以上の情報を詳細に収集し、求職者に提供できるよう工夫を行っております。

更に、求職者の業界への理解を直接深めて頂く為に、奈良県バス協会さんや奈良県トラック協会さん等の関係機関と連携をしまして、バスの乗車体験会の実施ですとかトラックドライバーの魅力を伝えるセミナーを開催する他に、トライアル雇用制度を活用しまして、求人者、求職者双方に対して試行期間を設ける事で採用の入口のハードルを下げ、本採用後のミスマッチによる早期離職を防止する施策を実施している所でございます。

### 【楠田雇用環境・均等室長】

一つ、処遇改善のところに関連する分でございます。先程、基準部長からも説明がございましたが、労働局では「業務改善助成金」これは賃上げにかかる助成金でございますが、労働時間削減や年次有給休暇の取得促進等に向けた環境整備に取り組む中小企業を支援する、賃上げを行なった場合には助成額が加算される「働き方改革推進支援助成金」等の助成金も活用して、企業の処遇や職場環境の改善を促しているところでございます。

また、カスタマーハラスメントにつきましては、厚生労働省が作成した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を活用して、ハラスメントの無い職場作りのため、企業が取り組みを行なうよう促しているところでございます。

なお、現在カスタマーハラスメント対策のあり方につきましては、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論がなされているところでございます。以上でございます。

### 【深水会長】

ありがとうございます。本村委員、今の回答で大丈夫ですか。

他に、ご質問であるとかご意見とかある方いらっしゃいますか。

無さそうですので、これでご意見・質問の時間を終わります。事務局には、委員の皆様から頂いたご意見を十分に踏まえて、下半期も効果的な行政運営を進めて頂けますようお願いいたします。

それでは議題の2つ目「家内労働部会について」です。

前回3月14日の審議会で「家内労働者の最低工賃の改定については家内労働部会及び最低工賃専門部会で審議を継続中」とのご報告を頂いておりました。その後の審議の経過について、部会長を務めて頂きました井川委員からご報告をお願いします。よろしくお願いします。

### 【井川委員】

井川でございます、よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

それでは、家内労働部会及び最低工賃専門部会の審議結果につきましてご報告いたします。

まずこれまでの経緯を説明いたします。今年1月26日に開催しました家内労働部会において、奈良県靴下製造業最低工賃を改正することが妥当との結論に達し、同日労働局長から具体的な改正額について諮問が行われました。これを受けて2月16日に「第1回最低工賃専門部会」を開催し、具体的な改正額の審議を行いました。結論の一致には至りませんでした。ここまでが前回第49回本審において報告している所でございます。

その後、事務局において奈良県における靴下製造業の現状について追加の実態調査を行っていただき、6月18日に「第2回最低工賃専門部会」を開催いたしました。審議の結果、引上げ額については、現行の最低工賃が発効された平成10年からの消費者物価指数上昇分10.7%を基準とすることとし、ただし「リンクングミシンによるかがり」業務については、当該業務の従事者が限定的であることから関係者の意見を踏まえまして、針目数1本当たりの最低工賃額を揃える方向で引き上げ額に一定の補正をかける事で結論に達しました。

最低工賃専門部会で得られた結論は、お手元の議題の資料「奈良県靴下製造業最低工賃の改正決定について」のとおり、当日付けで深水会長にご報告いたしました。

この結果、奈良地方労働審議会運営規定第10条第1項の規定により、最低工賃部会の決議をもって本審の決議となることから、同日付けのお手元の議題資料「奈良県靴下製造業最低工賃の改正決定について（答申）」のとおり答申が行われました。

なお、改正決定された最低工賃については、先程労働基準部長からもご紹介がありましたとおり、取組状況の資料10ページ左下にありますように、8月25日から効力を発生しています。

又、家内労働部会は、従来3年に1度開催していましたが、近年地域最低賃金が急激に上昇している状況を踏まえ、全国的に原則2年に1度の開催としていく方針が示されました。奈良局の場合、次回は令和8年度に開催し、以降は2年に1度開催していく予定であることをお伝えいたします。

家内労働部会の委員の方々にはご負担をおかけすることとなりますが、ご理解の程よろしくお願い申し上げます。部会の報告は以上となります。

### 【深水会長】

ありがとうございました。ただいま井川委員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の報告につきまして、ご意見であるとかご質問であるとかございますでしょうか。

特に無さそうですので、家内労働部会からの報告は以上とします。審議に関わられた家内労働部会及び最低工賃専門部会の委員、事務局の皆様お疲れ様でした。

それでは、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。以降の進行を事務局にお返ししますので、お願いします。

**【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

深水会長、議事を円滑に進行頂きましてありがとうございました。又、各委員の皆様には限られた時間の中ではございましたけれども、奈良労働局の行政運営につきましてご審議を賜りまして本当に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様お願いを申し上げます。本日の審議会を閉会とさせていただきます。

オンラインで参加の東山委員、吉田委員ありがとうございました。

改めまして、本日はありがとうございました。