

第 51 回 奈良地方労働審議会

議事録

日時：令和 7 年 3 月 18 日（火）

午後 2 時～4 時

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】

定刻より少々前ではございますけれども皆様お揃いでございますので、只今から「第 51 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、年度末のお忙しい中、本審議会にご出席をいただきまして有難うございます。議題審議に入りますまでの間は、私、奈良労働局雇用環境・均等室の渡邊が進行して参ります。どうぞよろしくお願い致します。

本日、オンラインで参加されている委員の方がいらっしゃいます。オンラインで参加されている委員におかれましては、審議会中はカメラはオン、マイクはご発言をいただく場合を除きましてミュートをお願いいたします。ご発言の際は、手を挙げていただきまして、ご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。尚、予期せぬ通信遮断等が生じた場合は、進行を一時中断させていただく場合がございますのでご承知おき下さい。

それでは、本日の資料の確認をさせていただきます。皆様の机上にクリップ止めをしておりますのが会議次第・配席図・委員名簿・各部会の名簿・労働災害、家内労働各部会の名簿・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。続きまして、議題の資料といたしまして、資料 No. 1「令和 7 年度奈良労働局行政運営方針(案)」、資料 No. 2「奈良労働局令和 7 年度労働行政のポイント」、資料 No. 3「令和 7 年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画(案)」行政運営方針と事業計画につきましては、(案)とさせていただきます。

又、参考資料といたしまして、資料 No. 4「令和 6 年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」、資料 No. 5「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部を改正する法律案の概要」、又、本日の机上配付資料といたしまして、資料番号はなしですが「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要」をご用意しております。ご確認いただきまして、不足等がございましたらお申し出下さい。

尚、本日の議題資料であります「奈良労働局行政運営方針(案)」と「令和 7 年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画(案)」参考資料の「令和 6 年度奈良労働局行政運営方針に関する取組状況」につきましては、委員の皆様には事前に配付をさせていただきます。

又、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、委員の皆様のお手元にこちらの事前意見・事前質問ということで共有をさせていただきます。

次に、本日ご出席いただいている委員の皆様の人数を確認させていただきましたところ、本日はこの場にご出席の委員の皆様他、労働者代表の佐古委員がオンラインでご出席です。又、公益代表の吉田委員、使用者代表の藤山委員がご欠席をされておられます。本日の出席委員はオンラインでの参加を含めまして 16 名です。

地方労働審議会令第 8 条 1 項では、委員及び議事に関係のある臨時委員の 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 以上が出席しなければ、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。本日の審議会には議事に関係ある臨時委員のご出席を求めているので、当審議会の委員定数は 18 名、委員及び議事に関係のある臨時委員の 3 分の 2 の人数は 12 名となります。

本日の出席委員数は 16 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ことをご報告申し上げます。

尚、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。

後、すみません。1点、追加でございます。委員の皆様におかれましては昨年開催いたしました、「第50回奈良地方労働審議会」の議事録がまとまりましたので、お手元に配付をさせていただいております。

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

【橋口奈良労働局長】

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51回奈良地方労働審議会にご出席いただきまして感謝を申し上げます。開催に当たりまして一言ご挨拶を申し上げます。

まずは、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。本日の審議会でございますが、令和7年度、来年度の奈良労働局行政運営方針(案)、奈良県雇用対策協定に基づく事業計画(案)につきまして、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1月の有効求人倍率は1.20倍と、引き続き求人が求職を上回って推移しているものの、昨今の原材料価格の高騰・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。又、今後の人口減少、少子高齢化に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、県内企業、事業所様からは、人手不足・人材確保に苦慮しているという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ありますが、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、人手不足の克服、多様な働き方の実現等が重要でございます。

そのため、女性、障害者、高齢者、又、育児や介護をしながら働く労働者等、多様な人材がそれぞれの活躍の場において、その能力を最大限発揮でき、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ことによって、奈良県に働きやすい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、奈良労働局行政運営方針(案)として資料をつけておりますが、来年度、奈良労働局では引き続き「働きやすい奈良」として、大きく三つの柱について最重点施策として取り組んでいきたいと考えております。

この後、詳細については各部室長から説明がありますが、一つ目が「人手不足、人材確保への支援」二つ目が「最低賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」三つ目が「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」でございます。

又、主要施策としまして、リ・スキリングによる能力向上支援、ミドルシニア世代への就労促進、新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援、労働保険制度の適正な運営の4点についても、重点的に取り組んで参りたいと考えております。

尚、情報提供でございますが、本日、資料No. 5と後、机上配付としまして、今国会に2本の改正法案が提出されております。一つ目が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案」もう一つが「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案」でございます。

既に、厚生労働省のホームページに掲載されておりますが、内容については資料に記載のとおり

りでございます。後程ご覧になっていただければと思います。

今後、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・広報に取り組むことになりますので、ご承知置きいただければと考えております。

いずれにしましても、来年度におきましても奈良労働局の各施策の取組・労働行政の推進に当たりましては、奈良県をはじめとした関係行政機関、関係機関等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参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しまして、私から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 渡邊監理官】

ありがとうございました。それでは、続きまして次第の2、議題へ進みますが、ここからの議事進行につきましては、当審議会深水会長にお願いしたいと思っております。深水会長どうぞよろしくお願いいたします。

【深水会長】

深水と申します。皆様のお力をお借りして議事を進行していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日の審議会については、審議会運営規定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、全委員宛てに送付させていただいて、内容のチェックを経た上で労働局のホームページにて公開しますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議題に入ります。

議題の一つ目、令和7年度奈良労働局行政運営方針(案)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7年度奈良労働局行政運営方針(案)について、事務局からご説明いただきたいと思います。時間の都合もありますので、重要項目を中心にご説明いただき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いただいたご意見、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。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こととしたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

それでは、事務局より説明よろしくお願いいたします。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

それでは、令和7年度奈良労働局行政運営方針(案)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。

最初に、雇用環境・均等室より雇用環境・均等室長よろしくお願いいたします。

【楠田雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の楠田でございます。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、まず、令和7年度奈良労働局行政運営方針(案)の概要についてご説明をさせていただきます。資料No. 1で行政運営方針(案)をお配りしておりますが、まず横長の概要図をご覧ください

いただきますようお願いいたします。

冒頭、局長の挨拶でも、奈良の労働行政を取り巻く情勢と課題についてご説明をさせていただいたところでございますが、このような情勢を踏まえて行政運営方針(案)におきましては、今年度と同様、重点施策、中でも最重点施策を明確に打ち出した形としておりまして、最重点施策を令和7年度は「働きやすい奈良」として打ち出させていただいているところでございます。

次に、囲みの概要図の2段目の段となりますが、本体では第2の総合労働行政機関としての施策の推進についてとなります。こちらは、来年度奈良労働局が施策を進めていくための三つの基本姿勢を明記しております。

今年度とほぼ同じでございますが、一つ目は「地域に密着した労働行政の展開」で、管内の多岐にわたるニーズを的確に把握すると共に、地方自治体が行う施策や労使団体等関係機関が行う取組等と緻密に連携をして参るところでございます。

二つ目が「計画的・効果的な行政運営」といたしまして、当局の労働基準・職業安定・雇用環境・均等・人材開発の4行政間の連携を密にして、各行政が行う行事や周知・広報の予定を局内で共有し、会議の合同開催や広報資料の配付協力等、効果的・計画的な行政運営を講じて参ります。

三つ目が「行政サービスの改善・向上、デジタル化の推進」として、監督署においては相談しやすい労働基準監督署、又、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まして、利用者の目線に立った相談支援や情報提供を行って参ります。

又、オンラインによる申請・届出等の手続、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参ります。

次に、概要図の三つ目と四つ目の段が、本体の第3の「令和7年度重点施策」に当たるところでございます。局長よりご説明がありましたように、最重点施策、三つの柱、主要施策四つを設けているところでございます。詳細につきましては今後改めて説明をして参ります。

これら以外にも行政には色々な課題がありますが、そちらは今後示されます本省版の労働行政運営方針のとおり実施していくこととしております。

以上が、令和7年度の奈良労働局の行政運営方針(案)の概要でございます。

又、今回、資料No. 2として、労働行政のポイントということでお配りさせていただいておりますが、例年このような形で行政運営方針のPR版を作成いたしまして周知・広報をする。あとポスターも作成を予定しておりまして、周知・広報する予定としております。表紙の写真は、基準安定、雇用環境・均等の各業務を行っている職員の写真でございます。

PR版が完成いたしましたら、各委員の皆様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にご協力をいただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、行政運営方針(案)の中で、雇用環境・均等室の担当する重点施策をご説明いたします。本体の4ページをお願いできますでしょうか。1番下のウのところになります。

このウは、最重点施策二つ目の柱の「最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」の項目となります「同一労働同一賃金の遵守の徹底」でございます。

令和4年度より、監督署において同一労働同一賃金のチェックリストを配付・回収して雇用均等室等に情報提供することで、効率的に法違反の疑いがある事業所に対して、雇均室においてはパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、派遣労働者につい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をございまして、来年度も引き続き実施して参ります。

又、基本給や賞与については、見直しを促す働きかけをすることや支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図って参ります。

企業の支援策の一つが、5 ページのところ「エ 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援」の下の方の「また」からですが、委託先が奈良労働局直接から来年度から本省が委託になりますが、今年度も設置されていまして「奈良働き方改革推進支援センター」を設置いたしまして、ワンストップで社会保険労務士等の専門家による相談対応や、訪問コンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うこととしておりまして、労働局もこれに連携して支援を行って参ります。

次に、同じく 5 ページの(3)の最重点施策の三つ目の柱「多様な人材の活躍促進と職場環境改善」に向けた取組の「ア 女性の活躍推進」でございまして。

女性の活躍推進につきましては、現在労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられております男女賃金の差異に係る情報公表等につきましては、報告徴収等を実施することにより、着実に女性活躍推進法の履行確保を図って参ります。

男女の賃金の差異は、募集・採用や、配置・昇進・昇格、教育訓練等そういうものの、男女の結果として現れるものでありますことから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当していないか等、男女雇用機会均等法につきましても確実な履行確保を図って参ります。

又、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機として、より一層の女性の活躍推進に向けた取組を行うよう事業主に促すと共に、情報公表に当たりましては、厚生労働省が設けております「女性の活躍推進企業データベース」がございまして、こちらで公表するように勧奨して参ります。

又、奈良県等とも連携して、奈良県の女性の活躍推進の機運の醸成を図って参ります。

さらに、「働きやすい奈良」ということで、引き続き女性の活躍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ますよう、申請の支援を丁寧に行うと共に、認定制度や認定企業の周知を行って参ります。

次に、7 ページお願いできますでしょうか。7 ページの一番下のところ「オ フリーランスの就業環境の整備」でございまして。

フリーランスに関しましては、フリーランス・事業者間取引適正化等法が、昨年の 11 月から施行されており、法施行後は当室において相談対応や法に基づく調査等を行っているところであり、引き続きフリーランスの方から就業環境の整備違反、ハラスメント等の申出があった場合には速やかに申出内容を聴取し、各事業者に対する調査、是正指導等を行うなど本法の着実な履行確保を図って参ります。又、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについて相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介する等、適切に対応をして参ります。

次に、8 ページお願いできますでしょうか。「カ 仕事と育児・介護の両立支援」でございまして。

まず、(ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保でございまして、育児介護休業法は、育児期の重大な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を 300 人超の事業主に拡大する、介護離職を防止するために仕事と介護の両立支援制度の周

知の強化等を内容とするように法改正がされまして、本年の4月より段階的に施行されることになっております。今年度、法改正について周知もして参りましたが、来年度も引き続き法改正について労使に十分理解されるよう労使団体等と連携させていただき、周知に取り組んで、施行後は着実な履行確保を図って参ります。

また、「産後パパ育休」「パパ・ママ育休プラス」「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度につきましても、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用に繋げて参ります。

又、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児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を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行って参ります。

又、働きながら子育てや介護を行う労働者の環境整備に取り組む事業主に対する両立支援助成金がございますので、その活用推進し、男女とも仕事と育児が両立、育児や介護が両立しやすい環境の整備を図って参ります。

次に、同じく8ページの「(イ) 次世代育成支援対策の推進」の真ん中くらいのところお願いをいたします。

次世代育成支援対策推進法につきましても、法改正がございまして、有効期限を10年間延長した上で、同法に基づく一般事業主行動計画を策定する際には、育児休業等の取得状況や労働時間の状況を把握した上で、数値目標を設定するというのが、この度4月より事業主に義務付けられることとなっておりますので、この法改正についても労使に十分に理解されるよう周知に取り組んで参りますと共に、法施行後は着実な履行確保を図って参ります。

又、子育てサポート企業である「くるみん」等の認定制度についても、こちらも認定基準が新しく見直されるので、新しい認定制度の周知を行うと共に、県内に認定企業が増えるよう、こちらも申請の支援を丁寧に行うと共に、認定基準や認定企業の周知を引き続き行って参ります。

次に、9ページお願いできますでしょうか。9ページの一番上の「キ 総合的なハラスメントの防止」でございます。

雇用室に寄せられる相談の中でもパワーハラスメントに関することは非常に多くございます。職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対しては厳正な指導を実施すること等により、法の履行確保を図って参ります。

又、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して本省で委託しております事業主・ハラスメント相談窓口担当者向け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ると共に、12月が「職場のハラスメント撲滅月間」でございますので、セミナーを開催する等職場におけるハラスメントの撲滅に向けた周知啓発を実施して参ります。

以上が、行政運営方針の雇用環境・均等室が管理いたします内容でございますが、冒頭、局長の挨拶でもご説明いたしました資料No.5の法律案の概要に簡単に触れさせていただきます。

こちらは、女性活躍の更なる推進と、職場におけるハラスメント防止対策の強化につきまして、昨年12月に労働政策審議会より建議が出されておりました、それを受けて3月11日に、お配りしております資料のと通りの改正法案が閣議決定され、今国会に改正法案が提出されているところでございます。

主な改正事項につきましては、カスタマーハラスメントの対策及び就活セクハラ等のセクシャルハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすること、又、女性活躍推進法につきましても、法律がこちらも期限法であったので10年間延長し、男女の賃金の差異及び女性管理職比率の情報公表を常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に義務づける、という改正が予定

されています。法が成立いたしましたら、円滑な施行に向けて、周知・啓発に取り組んで参るところでございます。

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 渡邊監理官】

次に労働基準部より、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。よろしくお願いいたします。私からは、労働基準部関係の行政運営方針（案）についてご説明いたします。ちょっと座らせて下さい。

それでは、今ご覧になられている資料No. 1の行政運営方針（案）本体の3ページをご覧下さい。3ページの下から4行目「（2）最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」「ア 事業場内最低賃金の引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化」をご覧下さい。賃金の引上げについては、連日、春闘の回答状況に関するニュースがあるところをご承知の通りです。

4ページをご覧下さい。4ページですが、最低賃金の引上げには業務改善助成金により賃金引上げを支援して行きます。

この業務改善助成金というのは、事業場内で最も低い賃金、事業場内最低賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等、例えばPOSレジシステムやリフト付き特殊車両の導入等を行った中小企業・小規模事業者等に対して、その費用の一部を助成する制度です。合わせて、労働基準監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金水準や好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行っていきます。さらに、中小企業庁のよろず支援拠点や各種補助金の紹介等、各機関で行っている取組の周知を行い、事業主に広く情報が行き届くように発信して行きます。

次に「イ 最低賃金制度の適切な運営」についてですが、奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ると共に、労使団体や地方公共団体等の協力を得て、引き続き最低賃金の周知及び履行確保を図って行きます。

9ページをご覧下さい。9ページの「ク 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「（ア）長時間労働の抑制」についてですが、「a 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」としては、1ヶ月当たり80時間超える事業場や過労死等に係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行きます。

次に「b 中小企業・小規模事業者等に対する支援」についてですが、全ての労働基準監督署にある「労働時間相談・支援班」において、説明会や個別訪問を行うことにより、きめ細やかな相談・支援等を行っていきます。

そして、9ページのいちばん下の「c 長時間労働につながる取引環境の見直し」についてですが、下請中小企業等に対し、発注者側の無理な発注、下請けいじめ等があった場合には、中小企業庁、公正取引委員会等の関係機関に通報を行っていきます。

10ページをご覧下さい。10ページの「（イ）労働条件の確保・改善対策」の「a 法定労働条件の確保等」についてですが、監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組

の確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組んでいきます。

尚、法令違反が見つかった場合、監督署ではいきなり司法処分・送検するのではなく、まずは是正指導を行います。大抵の事業場は是正してくれますが、一方、悪質な違反を繰り返す場合には、司法処分も含め厳正に対処して行きます。又、法定労働条件については、アルバイトをする機会や就職を控えている高校生・大学生等への周知も行って行きます。

更に「b 労働契約関係の明確化」についてですが、特に新年度が始まる前の3月を労働条件の明示・確認月間として奈良県との共催により、周知啓発活動等の取組を行っています。

又「c 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進」についてですが、「労災かくし」の排除を期するため、その防止に向けた周知啓発を図ると共に、明らかになった場合には司法処分を含め厳正に対処して行きます。

次に、10 ページ1 番下の「(ウ) 令和6 年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援の実施」についてですが、2024 年問題として盛んに報道されていました。特に、建設業、自動車運転者、医師に係る時間外労働の上限規制適用については、各事業場での勤務環境改善に向けた取組の他に、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、厚生労働省ホームページの特設サイト「はたらきかたススめ」等を通じて必要な周知を行って行きます。

特に、トラック運転者については、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないための要請等を行っていきます。

又、医師については、医療勤務環境改善支援センターを中心に、地域医療の確保と医師自身の健康の確保を前提にして、きめ細やかな相談対応、助言を引き続き行っていきます。

次に、11 ページをご覧ください。11 ページの「(エ) 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。

まず「a 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」として、様々な機会を通じて労働者の命と安全・健康を守ることの重要性はもとより、安全衛生対策に取り組むことが事業経営や人材確保・育成の観点からもプラスになることを周知し、安全衛生対策に積極的な事業者が社会的に評価される環境整備に努めていきます。

さらに「b 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」として、高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいため、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」等の周知を図って行きます。

又「c 個人事業者等に対する安全性対策の推進」として、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることについて、事業者に対して周知及び指導を行っていきます。

続いて、12 ページをご覧ください。「d 業種別の労働災害防止対策の推進」ですが、業種別に陸上貨物運送事業、建設、製造業、林業といった重篤な労働災害が発生しやすい業種の安全対策の推進を図って行きます。

そして「e 労働者の健康確保対策の推進」についてですが「(a) メンタルヘルス対策及び過重労働対策等」に引き続き取り組んでいきます。

続いて、13 ページをご覧ください。13 ページの「(b) 産業保健活動の推進」ですが、小規模事

業場への医師等の訪問支援の利用勧奨を行う他、治療と仕事の両立支援に関する取組を引き続き促進していきます。

次に「f 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底」についてです。

令和4年度から6年度にかけて労働安全衛生関係法令が順次改正され、従来の個別の化学物質を具体的に規制していたものを、事業者が自律的管理を行う仕組みへと変わりましたので、引き続き円滑な実施のための周知指導を行っていきます。又、石綿ばく露防止対策についても、引き続き周知徹底を図って行きます。

最後に15ページをご覧ください。「(4) 労災保険制度の適正な運営」の、3段落目の「労災保険給付の請求」についてですが、標準処理期間内に完結するよう迅速に処理を行うと共に、適正な認定に万全を期して行きます。

労働基準部からの説明は以上となります。引き続きご指導の程よろしくお願いいたします。

【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よりお願いいたします。

【恒石職業安定部長】

職業安定部長の恒石でございます。委員の皆様には日頃から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、この場をお借りしまして感謝を申し上げます。私の方からは、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。

行政運営方針の3ページをご覧ください。第3 令和7年度重点施策 1 最重点施策の「(1) 人手不足、人材確保」への支援でございます。

私自身も、県内の幾つかの事業所を直接訪問させていただきまして、採用状況やその後の定着、雇用管理の在り方等をヒアリングさせていただきましたが、引き続きどの企業も人手不足という切実な声をお聞きしているところでございます。このような状況を踏まえまして、来年度に付きましても、最重点施策のトップに人手不足、人材確保への支援を掲げて取り組んでいきたいと考えております。

具体的な施策につきまして、二つ記載しております。

一点目が「ア 人材確保対策コーナー等における人材確保支援等」です。

人材不足が深刻である医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野の関係団体と連携した人材確保支援の充実を図るため、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」を中心に、潜在求職者の掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導、地方自治体等と連携した業界セミナー、企業説明会、就職面接会等による重点的なマッチング支援を実施して参ります。

尚、これ以外の分野につきましても、事業所情報をきめ細かく収集し、事業所の魅力を発信して行くことでマッチングに務めて参りたいと思います。

二点目が「イ 人材不足分野の関係団体との連携」です。

奈良労働局、コーナー設置所及び地域の関係団体等を構成員とする「人材確保対策推進協議会」を設置し、相互の取組の理解促進、人材確保に係る連携強化を図ることで人材確保支援を効果的・効率的に推進して参ります。

5ページをご覧ください。「エ 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。

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことの出来る環境づくりを後押しする「社会保険適用時処遇改善コース」の他、各コースの周知、活用勧奨等を実施します。

具体的には、助成金説明会の開催、各種セミナー、会議、就職面接会、企業面接会等に事業主支援アドバイザーが赴き、企業の状況の把握・確認を行い「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共に、フォローアップとして、その後個別企業訪問による活用勧奨を行って参ります。

引き続き5ページの後半にあります「(3)多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」です。

労働力人口が低下する中で、人手不足に対応するためには、多様な人材に活躍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、女性の活躍としまして、6ページ冒頭の「(イ) マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援の実施」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ております。

次に「イ 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と支援」のとおり、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」として、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参ります。

次の「ウ 障害者の就労促進」としまして「(ア) ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援」のとおり、本年4月に法定雇用率における除外率の引き下げ、又、令和8年7月には更なる法定雇用率の引き上げが予定されていることを踏まえ、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共に、奈良県と共同運営する「障害者はたらく応援団なら」の活動を活用し、職場実習の積極的な受入れや雇用機会の拡大・確保支援を強化し、障害者雇用の理解・促進を図って参ります。

又「(イ) 多様な障害特性に対応した就労支援」として、精神・発達障害者雇用サポーター、難病患者就職サポーターをハローワークに配置しまして、多様な障害特性に対応した就労支援を行うと共に「しごとサポーター養成講座」の利用促進、奈良県難病相談支援センターとの連携を図って参ります。

「(ウ) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援」において、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、啓発・助言等だけでなく、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き促進するため、障害に対する理解促進のための障害者雇用理解セミナーを実施して参ります。

次に「エ 外国人求職者等への支援」でございます。「(ア) 外国人求職者等に対する就職支援」としまして、外国人留学生等に対する面接会の開催等を通じた就職支援や、ハローワークに多言語相談支援体制を整備し、本人の希望に沿ったマッチング支援を図って参ります。

「(イ) 外国人労働者の適正な雇用管理・改善に係る支援」として、事業所訪問等による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

行って参ります。

次に、8ページをご覧ください。「カ 仕事と育児・介護の両立支援」の後段「(ウ) 出生後育児休業給付及び育児時短就業給付の活用」ですが、本年4月より、本人とその配偶者が共に育児休業を取得した場合に給付します「出生後休業支援給付」及び、子育てのために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行されるため、制度の周知と円滑な施行に取り組んで参ります。

次に、ページが飛びまして13ページをご覧ください。13ページ 下記の項目「2 令和7年度の主要施策」におきまして、人材育成の施策と中高年層への就労促進、若者への支援にかかる施策を掲げております。

まず、人材育成の観点ですが「(1) リ・スキリングによる能力向上支援」となりまして、14ページをご覧ください。「ア 教育訓練給付等の周知」ですが、「教育訓練給付制度」が昨年10月から給付率の引き上げが行われました。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び直しを支援するため、制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知の実施をすると共に、併せて電子申請を行えることの周知も図って参ります。

又、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して、教育訓練費と生活費を融資する新たな制度が本年10月に創設・施行予定ですので、円滑な施行に向けて周知を図って参ります。

「イ 公的職業訓練制度の活用促進」として、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」の開催により、地域の人材ニーズの把握及び訓練修了者や採用企業等からのヒアリング結果を踏まえた検証を行うことにより、地域の人材ニーズに即した職業訓練コースの設定を行います。

又、ハローワークを利用していない層も含めた求職者へ公的職業訓練制度の周知を行い、雇用対策協定を締結している地方自治体との連携の他、あらゆる機会を通じて、公的職業訓練制度の魅力を発信していきます。

尚、ハローワークにおいては、職業訓練内容及び職業訓練実施機関の情報把握を行い、求職者に対して職業訓練コースに係る情報提供や受講勧奨を実施し、適切な受講あっせんに努めると共に、職業訓練受講者に対しては職業訓練実施機関と連携の上、取得した知識や技能に応じた担当者制による就職支援の充実を図って参ります。

「ウ 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の実施」ですが、キャリア形成・リスキリング推進事業において、キャリアコンサルタントによる相談支援を行う「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」をハローワークに設置すると共に、各都道府県に設置される「キャリア形成・リスキリング支援センター」とも連携の上、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進してまいります。

15ページをご覧ください。「(2) ミドルシニア世代（就職氷河期世代を含む中高年層）への就労促進」です。

ハローワークにミドルシニア世代の不安定就労者向けの専門窓口を設置しまして、キャリアコンサルティング、生活相談、職業訓練、求職者のための求人開拓、就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施して参ります。

「(3) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援」です。

心身の不調や家庭・経済環境の問題等の就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関と連携し、支援対象者の早期把握を図ると共に、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のきめ細やかな個別支援を実施して参ります。

又、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著となっておりまして、学生生活の早期から新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図ると共に、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることが出来ない学生に対しても、時期に応じたきめ細やかな就職支援を実施して参ります。

「(4) 労働保険制度の適正な運営」の最後の段落に、雇用保険の内容を掲載しております。

雇用保険につきましては、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた適正な給付を行って参ります。

以上で、職業安定部の説明を終わります。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

最後に、総務部より総務部長よりお願いいたします。

【布川総務部長】

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、労働行政にご協力を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な運営についてご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料 No. 1 「奈良労働局行政運営方針(案)」の 15 ページをご覧ください。「(4) 労働保険制度適正な運営」になります。

労働保険制度は、労働者のセーフティネットでありますと共に、先程、各部室長から説明のありました各種施策を推進するための財政基盤になるものでございます。そのために、三つの柱を中心として取り組んでいくこととしております。

まず、一つ目の取組としましては、労働保険未手続事業一掃対策がございます。取組の前提としましては、労働保険は労働者を雇用する全ての事業主に対して加入を義務付けており、公正な負担を求めているということがございます。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、費用負担の公平性を確保する観点から、労働保険の加入手続を行っていない事業場を無くしていくこと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を行っていない事業場を的確に把握しまして、加入勧奨をしっかりと行っていきたいと考えているところでございます。

二つ目の取組としましては、申請書類のペーパーレス化、いわゆる、電子申請の利用促進を図っていくということでございます。

電子申請は、労働保険料の収納率の向上、事業主の皆様の利便性の向上、行政コストの削減にも繋がる取組でありますことから、引き続き労働保険関係手続きの電子申請の周知に取り組んでいきたいと考えております。

最後の柱としましては、労働保険料等の適正徴収でございますが、労働保険事務組合制度の果たすべき役割は非常に重要でございますので、当該制度の信頼性の確保や不正事案等の防止のた

めにも労働保険事務組合に対する定期的な監査等を実施して参ります。

又、労働保険には加入をしたものの、適正な申告がなされず、滞納を繰り返している事業場に対しましては、差押え等の実効性のある滞納整理等を行っていきたいと考えているところでございます。

そして、収めていただきました労働保険料を元に、引き続き労災保険給付や雇用保険給付を適切に行っていくこととしているところでございます。

以上が、労働保険制度の適正な運営についての説明となります。ありがとうございました。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

以上で、事務局の説明を終わります。

【深水会長】

ありがとうございました。

それでは、令和7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意見、ご質問について、回答を事務局からお願いします。この場でのご意見、ご質問はその後でいただきたいと思います。それでは事前意見、質問への回答を事務局よりお願いいたします。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

それでは、お手元にお配りをしております事前質問・事前意見につきまして、まず、令和7年度奈良労働局行政運営方針(案)につきましては、質問を2本いただいております。

まずは、本編の1ページでございます。1ページの「県外就業率が27.3%（全国第3位）である。」この項目につきまして、労働者代表委員よりご質問を頂戴しております。

この件につきまして、安定部より回答をお願いいたします。

【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。ご質問を読み上げさせていただきます。

「奈良県の、県外就業率が全国第3位であることに加え、高等学校卒業者の県内就職率が66.5%で全国平均81.9%を下回っていると認識をしておりますが、その要因についてどのようなことがあるか等をお聞かせ下さい。」ということでご質問を頂戴しております。

回答といたしましては、奈良県は京都、大阪、兵庫の京阪神大都市圏に隣接をしているため、奈良県から通勤をすることは容易な状況です。そのような中、労働条件、特に賃金面においては、県内事業所は京阪神の事業所よりも低く設定されていることも多く、正社員を希望する若者は賃金面を重視して県外就業を求める傾向が強いと考えております。

しかしながら一方で、ワーク・ライフ・バランスを求め、通勤時間の短さ、有給休暇や残業の少なさ等を基準に考える学生も多いため、労働局、ハローワークでも県内企業に訪問し、求人票に記載されている以上の魅力的な事業所情報を収集し、所内に掲示する等の取組を強化して参ります。

又、奈良県でも高校生の県内就職・職場定着を促進するため、県内企業訪問バスツアーを開催しており、更に各種団体も高校生等を対象としました各種イベントを実施しておりますので、労

働局・ハローワークも関係機関と連携しながら地元企業の魅力発進に取り組んで参りたいと思います。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、本編の3ページ最重点施策「働きやすい奈良」という項目につきまして、公益山崎委員よりご質問を頂戴しております。

「働きやすい奈良」をアピールするための、奈良独自の施策はどういったものでしょうか。アピールポイントやアピール方法等をご教示下さい。」ということでございます。

この回答につきましては、労働局長よりお願いいたします。

【橋口奈良労働局長】

橋口でございます。回答については、局全体にかかるお話なので、私の方から回答をさせていただきます。

「働きやすい奈良」をアピールするための、奈良独自の施策はどういったものかということで、地理的關係から、奈良県は大阪や京都に移動しやすく、移動すれば最低賃金が50円～100円以上高くなるといった状況で、奈良で就職をしてもらうには何かもっとアピールをすることが必要ではないか、アピールポイントやアピール方法をご教示いただきたいと、そのような趣旨のご質問でございます。

これにつきましては、行政運営方針(案)のご説明にも色々と申し上げたところではございますが、例えば一例を挙げますと、奈良県に働きやすい職場を増やすために、奈良労働局におきましては、女性の活躍推進に関する状況が良好な企業を認定する「えるぼし」認定というものがございます。

又、子育てサポート企業を認定する「くるみん」の認定を取得する企業が、最近は県内にだいぶ増えている状況でございます。こういった認定制度や認定企業についての周知・広報を積極的に行っているところでございます。

又、認定企業に対しましては、奈良局オリジナルの認定広報グッズとして卓上のぼりや認定マーク掲示用フレームを作成し、認定企業が求人説明会等で取得した認定マークをPRする際に利用出来るよう認定通知書と共に贈呈しております。

又、認定交付式でございますが、記者発表をしております、そこについては奈良新聞さんにいつも掲載をお願いしております、他に局のホームページとか、インスタグラムとか、ハローワークのデジタルサイネージにて、フォトレポートを掲載して認定企業PRをしております。

さらに、認定企業の所在地の自治体様にも個別に情報を提供しているところでございます。

求職者の中には、認定企業であるからということで応募をしてくるケースもあると聞いております。今後も認定企業が増えるよう周知・広報に務めて参りたいと考えております。

又、過重労働防止の啓発としましては、「過労死等防止対策推進シンポジウム」又「ベストプラクティス企業との意見交換」ということで、私、労働局長と、企業様のトップの方と意見交換をするといったイベントを実施しております。こうした取組について積極的に周知・広報を行って参ります。

日常的にも、事業場に対してセミナーとか支援業務によって事業場を個別訪問して、法令の説明や出来る範疇での助言指導を行って参ります。

最低賃金の地域間格差につきましては、地方最低賃金審議会におきましても、公労使の課題として確認しているところでございます。

いずれにしても、賃上げ支援につきましては業務改善助成金や働き方改革助成金等の「賃上げ支援パッケージ」等をあらゆる機会を通じて周知を行い支援に努めて参りたいと思います。

さらに、求職者の中には、賃金等の物理的な条件よりも自分のライフスタイルに合わせた働き方を求める動きがございます。そのような意味では、県内事業所にとって自分たちが当たり前と思っていることが、実はアピールポイントになる場合がございます。例えば、残業が少ないとか、男性の育児休業率 100%とか、有休消化率が高い等、ワーク・ライフ・バランスが取れる状況は魅力的な職場の一つでございます。これらの魅力を発見して労働局・ハローワークで発信することで、県内事業所の就職に繋げて参りたいと考えております。

又、スマホで求人を探す求職者が増えたこともあって、スマホで見た時の求人票の見せ方についてのアドバイスを実施しております。具体的には、求職者がいちばん最初に確認する職種欄に職種だけを記載するのではなく、事業所の魅力ということで、例えば、「年間休日 125 日」等を記載することで、求職者にアピールする方法を支援する取組を実施しているところであります。

いずれにしても、引き続き、奈良県にさらに働きやすい職場を増やすことが必要と考えますので、各種取組を積極的に実施して参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】

奈良労働局行政運営方針(案)につきまして、事前に頂戴いたしましたご意見・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】

今、2 点の事前質問についてご回答をいただきましたけれども、この事前質問に対する、事務局からの回答について、ご意見であるとか重ねてのご質問等がございましたらお願いいたします。大丈夫でしょうか、いいですか。

そうしましたら、事前質問についてということではなく、この場でこの行政運営方針(案)についてご意見・ご質問のある方についてご発言を願います。

ご意見・ご質問のある方は、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。比較的に時間はありますので、どなたか、おありになったらお願いいたします。

【西本委員】

西本でございます。

【深水会長】

お願いいたします。

【西本委員】

それでは、方針の、ページでいきますと 11 ページの b の「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」に該当するかなと思いますけれども、昨今、労働者不足ということと、労働人口がどん

どんと減っている、或いは労働者の高齢化が全国的に進んでいるところだと思います。弊社の当工場においても、工場の中で働いていただいている協力会社さんの年齢はどんどん上がって行っているという状況がございます。その中で、お恥ずかしい限りですが、昨年10月に高齢の方の災害を発生させてしまったというところがございます。

色々な企業の方ともお話をするのですが、今は、工場の中の協力会社さん、会社にもやるのですが基本的には、本人が「働きたい、働きたい」会社としても「じゃあ、働いて下さい」という双方の労使の合意が得られればそのまま年齢に関係なく働いてもらっているというところがあるのですが、ただ一方で、車の運転でもそうなのですが、高齢者になってくるとやはり身体能力の低下は間違いなくあるというところで、高齢者の災害というのも多くなっているという話も聞きます。

その中で我々、工場生産の現場としても、一定の自動車運転の免許みたいな感じで、身体能力を測定して、一定以上の能力があればそのまま働いてもいいですよ。そこに、満たさないような方は、現場では働かないような措置を講じないといけないですよ、ということを検討してもいいのかな、という、それをやることによって法に抵触するとか、コンプライアンス的ということの問題も含めてということと、あと、運転免許証の更新の時みたいな、測定をするような基準や仕組みみたいなものがあるのかな、というところをご教示いただきたいということです。

もう一点は、エイジフレンドリー補助金というのがあるということで調べさせてもらったのですが、中小企業限定ということになっていたかと思います。

私どもの会社はもちろん駄目なのですが、一方で、その工場内の協力会社さんが、いわゆる中小企業が独自で、自分達の職場で高齢者のために色々な何かをやる時の補助金は、申請をしてもいいのかな、というところをご教示いただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

基準とか仕組みについて、そのようなことは今はやっていませんが、ただ、他社さんとも話している中で、やっぱり高齢者の災害というのは多くなってきて「何とかせなあかん、今後何とかしないといかん。」と思っているそういう中で、車の運転なんかでも、そうやってやるので、そういう何か生産現場、製造業としても「何かやっていかな、今後検討していかなあかんね。」という話をしていたものですから、良い機会だったのでお聞きしたいなと思ったのですが、

【柘植労働基準部長】

何かありますか？

【恒石職業安定部長】

身体測定をするような、そういった仕組みと言ったものは今現在特にないような状況です。どちらかと言いますと、やはり年齢、加齢による能力の低下というのはあると思いますので、経験を生かした職域の開拓という形でアドバイスさせていただくことはある、ということで回答とさせていただきます。

【西本委員】

やらない方が良い、ということでしょうね。

その怪我された方は 79 歳で、もう 80 になるのですが、ただ「まだまだ働きたい、体の動く間は働きたい。」とおっしゃっていただいているので、我々としては、そうやってせつかく働きたいって言うていただいている方なので、実際、働いていただいているのですが、一方で大きな怪我とかされるとお互いに良くないな、って言うところもあるので、そういうこともちょっと考えてはいるのですが。

【柘植労働基準部長】

既に、働いている方っていうことですか。

【西本委員】

そうです、働いている方で働きたいと言う。募集の段階であれば、適性が、ということが出来ますが、働きたいって言う方について。

【柘植労働基準部長】

それはその方が納得するような説明をしないと、中々難しいものがあるような気がします。ただ、事故が起きてはいけない、って言うのは十分分かります。

【西本委員】

意欲がある方が結構何人もいらっしゃるので、70 歳代も何人もいらっしゃるものですから、今後、益々増えてくるかなって言うところもあるので、会社としても、何らかの対策であったり、手立ては検討していかないといけないなと今考え始めているところなので、ご参考までに何かアドバイスをいただければと思ったのですが。

【柘植労働基準部長】

その方に合わせて職種を転換するとか、そういうことも難しいでしょうか。

【西本委員】

職種の転換もあるのですが、どうしても現場での作業が圧倒的に多いので、事務所の作業っていうのはそんなに無いものですから、その異動っていうところもちょっと難しいケースも出てくると思います。出来れば一番良いのですが。

【柘植労働基準部長】

事情は非常に良く分かりますので、駄目だと言うのも言いにくいところです。

【西本委員】

分かりました。ちょっと考えます。

【橋口労働局長】

今の関係で補足ですが、今日私の方でお話ししました、机上配布の労働安全衛生法の改正の法案の一番下に「高年齢者の労働災害の防止の推進」があります。

その中に、今後、内容は審議されると思うのですが、「高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、又、国が当該措置に関する指針を公表する。」こういった内容でございますので、国会で法案審議が終わって成立すれば、また詳細な話が出てくるとは思いますし、この高齢者の労働災害の話も稀に報道されていますので、そこは今後の改正法の動向も私の方で注視して、また各法案が通った先には周知させていただければと思っております。

【西本委員】

もう一つの質問で補助金の申請についてですが、弊社はもちろん駄目だと思い、しないのですが、協力会社さんが自分の職場、自分のラインで自分の従業員のためにやるようなものに対して、補助金っていうのはOKなのでしょうか。

【能勢健康安全課長】

健康安全課長の能勢でございます。私の方から回答させていただきたいと思います。

6年度の補助金は終了しております。次年度、7年度になりますが、まだ7年度は始まっていないので補助金の要綱はまだ明らかではないですが、理屈の上では大丈夫だとは思っています。

ただ、その内容次第です。複数の事業場が、集まって言い出している話なので、それぞれの建物とかの所有権とかもございまして、自分のところの労働者が使うからと言う理由で所有権のないところを触って良いのかと言う話も出てきますので、全てに対してOKと言う訳ではないですが、じゃあ、逆に全てが駄目なのかと言うとそういう訳ではないので。例えば健康づくりであるとかそういうところは可能だと思います。

【西本委員】

今、思っているのは、設備とかその辺は基本的には弊社のところなので、そういったのは勿論駄目だと思うので、あくまでも自社の所有物や従業員のためにというところで考えているので、そういうことであればどうでしょうか。

【能勢健康安全課長】

恐らく大丈夫になろうかと思えます。実際に補助金の要綱が出ましたら、相談先が明らかになってきますのでそちらの方と、具体的なところ、この部分ならOKか、という詰めっていうことにはなるかとは思っています。

【西本委員】

ありがとうございました。

【深水会長】

ありがとうございました。他にご意見であるとか、ご質問であるとかはございませんでしょうか。

【高津委員】

委員の高津融男です。先程、ご説明の中にありました、奈良県内に就職する人の動機が賃金の

差にあると言う人達もいれば、ライフ・ワーク・バランスの観点から、賃金以外の価値を求める方もいらっしゃるということでしたが、その辺の割合というのは把握されているのかというのを教えていただきたいなと思いました。

それと、奈良県外に行かれている方っていうのは、奈良県だけじゃないかとも思いますけれども、どういった業種に行かれているのか、人材不足が深刻である医療・介護・保険・建設・運輸・保安分野っていうもの以外で、県外に出て行っているのか、何か職種とかで賃金以外でも働きがいがあると言いますか、興味の関心のある仕事が県内にないと感じて外へ出て行っているのかとか、もうちょっとその辺あたりの仕事の分野によって選ばれているのか、そういう要素がないのか、その辺が気になりました。

特に、その人材不足の関係の分野ですね。その分野も、外に求めて行っているようであれば、もう少し内部への不足の分野についての改善が必要になってくるのかなっていうようなことも気になったところですけど、この辺り、何か把握されていらっしゃいますでしょうか。抽象的かもしれませんが。

【恒石職業安定部長】

職業安定部ですが、高校生の県外就業のところですけども、直近の数字を見る限りですと全体の2割程度は県外に出ているのかな、と感じているところではございます。

人手不足分野に就職しているかということ、そういうことではなく苦戦をしているというところで、一般的には事務の仕事ですとか、製造の仕事ですとか、工業系であれば当然そういった専門の科目のところに行きたいというところがありまして、県内に自分が学んだ学科の活かせる工場が無いから県外に行く、というような声も一部聞いてはいるところではございます。

ただ、地元就職したいという生徒もやはり一定数います、我々の世代の時には都会に憧れがあったのですが、そういった憧れではなくて、地元就職したい、と言う声が結構多くなっているのかなというのは、実感として感じているところではございます。

そういった声を聞いているからには、地元の企業でこういった企業は何をやっているのか、意外と知らないところがありますので、企業の魅力をPRして行くことが非常に重要ななと思いついて、このような形で書かせていただいているという状況でございます。

【深水会長】

ありがとうございます。他に、ご意見があるとか、ご質問はございませんか。良いですか。

なければ、令和7年度奈良労働局行政運営方針（案）についてご了解を賜るということでしょうか。はい、ありがとうございます。

次に、議題の二つ目、令和7年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画（案）についてです。

事前に、事務局からお示しいただいている、令和7年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画（案）について事務局からご説明いただきたいと思っております。それでは、事務局からご説明をお願いいたします。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

はい。それでは、令和7年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画（案）につきまして、職業安定部より説明させていただきます。

【恒石職業安定部長】

奈良県雇用対策協定（案）につきまして、ご説明をさせていただきたいと思います。資料につきましては、資料№.3をご覧ください。

奈良県雇用対策協定は、平成 25 年 6 月に奈良県と奈良労働局が締結をしまして、奈良県の講ずる雇用施策と奈良労働局の雇用施策の密接な連携を図っております。この協定に基づく、事業計画を毎年度策定しておりますのでご紹介をさせていただきます。

お手元の資料、先程ご説明をいたしました次年度の行政運営方針等を踏まえまして、奈良県と作成をしたものとなっております。内容が多岐にわたりますので、最初の 1 枚目に概要がございますので、これに基づいてご説明をさせていただきます。

項目としましては大きく 11 項目がございます。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、奈良県の条例に基づく「奈良県地域雇用推進協議会」で情報共有を図りながら、各施策を一体的かつ効果的に推進をして参ります。

又「08 福祉人材の確保」として、奈良県福祉人材センター及び奈良県ナースセンターとハローワークが連携し、仕事の魅力を求職者に発信しながら、人手不足分野である福祉人材の確保を推進して参ります。

又、行政運営方針重要施策の「多様な人材の活躍と職場環境改善に向けた取組」の観点では、「01 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進」「04 女性及びひとり親の就業支援」「05 障害者雇用の支援」「06 高年齢者の就業支援」「09 外国人材の就業支援」に関する項目を連携して参ります。

いくつか、その内容をご紹介させていただきますと、女性及び高齢者につきましては、奈良県においては就業率が全国と比較して低い状況ですので、県と連携しつつ潜在求職者を掘り起こし就業に結びつける取組を実施して参ります。

又、障害者雇用では、奈良県は実雇用率が 3 % 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、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」の取組の成果と思われるので、引き続き県・労働局・民間団体・支援団体が連携をしまして、県内の障害者雇用の支援を推進して参ります。

主要施策の観点では「03 若者の就業支援」において、若者の県内企業への就職促進を県と共同で取り組み「10 人材育成の推薦」においては、県と地域の人材ニーズの共有を図りながら公的職業訓練を実施して参ります。

又、この他にも「07 生活保護受給者等生活困窮者・刑務所出所者等への就労支援」「11 その他の取組」の項目につきましても、県と密接な連携を図り、各施策を一体的に実施して参ります。

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いくこととしておりますのでよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

以上で、説明を終わります。

【深水会長】

はい、ありがとうございました。それでは、令和7年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画（案）について、各委員の方々から事前にいただいているご意見・ご質問について回答を事務局からお願いします。この場での質問は、前と同様にその後いただきたいと思います。それでは、事前意見・質問への回答を事務局よりお願いいたします。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

はい。令和7年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画（案）につきましては、4件質問をいただいております。

まず始めに、本編の1ページ「01 働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進」のところで、労働者代表委員様よりご質問を頂戴しております。

「介護をする人が増加をしており、男女を問わず多くの人が仕事と介護の両立に不安を感じております。不安や悩みを、勤務先に相談しているケースは少なく、介護のために離職となると、精神的・肉体的・経済的負担が増加しています。仕事と介護の両立支援制度の周知の強化は、労働者が安心して働き続けられること、企業との人材確保の観点からも重要であります。その上で、奈良県内の事業主に「仕事と介護の両立支援制度」や「介護離職防止支援助成金」を具体的にどのように周知するのか。」についてのご質問でございます。この点につきまして、雇用環境・均等室よりお願いします。

【楠田雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室よりお答えさせていただきます。

行政運営方針（案）のところでもご説明いたしましたが、改正育児介護休業法におきまして、介護離職を防止するために、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認が事業主の義務になったこともございますので、この改正法の内容につきましては、ちょっと限りがあるのですが、県内1,800企業に文書にて周知しておりますし、また、事業主を対象とした改正法の説明会を開催し、その場で助成金についても周知しているところでございます。

更に、介護事業者にも制度を理解していただくことも効果的であるということもございまして、奈良県の介護保険課とも連携して、法改正に関する研修用の動画も作成しておりますし、奈良市におきましても、介護保険関連の事業者向けのホームページで改正法について、資料を掲載する等してご理解をいただいているところでございます。

助成金につきましては、この介護の助成金も含めまして奈良県の福祉部局であるとか、経済団体等を局幹部が訪問する際にも資料をお持ちして周知をお願いしているところでございます。

引き続き、法改正の周知もございまして、仕事と介護の両立支援制度や助成金制度についても周知をして参ります。以上でございます。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

二つ目でございますが、同じく1ページの「01 働き方改革の推進、ワーク・ライフ・バランスの推進」のところで労働者代表委員より頂戴しております。

「奈良県において、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児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について、案件や是正指導内容等、お示しいただけるものがあればお教え下さい。」とのことでございます。この内容につきまして引き続き雇用環境・均等室よりお願い

します。

【楠田雇用環境・均等室長】

お答えさせていただきます。幾つかの例ということで挙げさせていただきますけれども、男性労働者から「育児休業を取得したいと事業主や上司に言ったが難色を示されている。」と言う相談を受けまして、当室から事業主に指導を行ったところ、取得出来るようになった。という事例でございますとか、又、女性労働者から「育児休業からの復帰の時期を延長するように言われたけれども、保育所の関係もあって予定通り復職したい。」というご相談を受けまして、当室より事業主に指導を行ったところ、本人の希望する時期に復職できた。というような事例がございます。

引き続き、そういう事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な是正指導等を行ってまいります。以上でございます。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

続きまして、本編の2ページ「02 県内企業の人材確保支援」のところでございます。これは、深水会長より頂戴しております。

「奈良につきましては、労働局より県への就業相談が多いですけれども、考えられる原因はどのようなものがありますか。高田では、労働局の方がやや多いかと。又、労働局から県iセンターへ誘導されているという記載もありますが、どのようなケースを誘導されているのか。又、iセンターのホームページを確認いたしますと、職業あっせん業務は令和7年3月31日をもって終了となっておりますが、今後、職業あっせんについては全て労働局に誘導する体制となったということでしょうか。」という3点でございます。

この点につきましては、安定部よりお願いします。

【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。2ページのところの下の囲みを見ていただきたいのですが、質問の主旨からまず説明させていただきます。

奈良県の取組ということで「奈良しごとiセンター 職業相談件数」が5,000件以上ということになっていきますけれども、右側の労働局の取組「(1)①職業相談件数」が2,500件以上ということで、奈良県の取組の方の相談件数が多い状況ということになっています。一方で、奈良県の取組「1(2)高田しごとiセンターの職業相談件数」が4,000件以上となっております。

一方で、3ページをご覧になっていただきたいのですが、右側の「(2)大和高田地域就職支援センターの①就職相談件数」が5,000件以上ということで、奈良と逆転をしております。労働局の施設の方が、相談件数が多いという状況になっておりますので、これについてのご質問を頂戴しております。

こちらの回答になりますけれども、奈良県のしごとiセンターでは、就業する前段階の相談でのキャリアコンサルタントの実施をしております。労働局の地域就職支援センターでは就職のための相談を実施しております。

目標につきましては、実績に基づきまして設定をしておりますが、傾向としまして、奈良の施設では就業する前段階の相談が多く、大和高田では就職のための相談が多い状況となっていることから、奈良の施設では県の就職相談が多く、大和高田の施設では労働局の職業相談が多く設定

されているところです。

このような奈良と大和高田の違いですけれども、相談者の置かれている状況の違いということよりは、奈良の施設は実は駐車スペースに制約がありまして、就職のための相談の方はハローワーク奈良を主に利用されているのが原因ではないかと思っております、利用者の利便性の向上を今後も図っていきたいと思っております。

二点目のところですが、i センターに誘導しているのはどのようなケースかと言うところですが、しごと i センターへ誘導している場合につきましては、具体的な就労に関する相談の前段階、例えば生活支援等の相談のある方につきましては、労働局からしごと i センターの方に誘導させていただいているという状況でございます。

三点目ですが、しごと i センターのホームページに、3 月 31 日をもって職業あっせんが終了と書かれているところなのですけれども、こちらはご指摘の通りでございます、令和 7 年 4 月 1 日より職業あっせんにつきましては、全て労働局に誘導していただき、労働局で実施をするということになっております。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、四つ目になりますが、本編 10 ページに飛びます。10 ページの「福祉人材の確保」につきまして、労働者代表委員よりご質問を頂戴しております。

「医療・福祉・建設・警備・運輸等の分野における人材不足は深刻であります。事業計画（案）に記載の通り、高齢化社会が進むことに伴い、介護サービスへの需要も増加しますが、これに見合う介護分野の人材確保が追いついておりません。せつかくの人材が離職とならないようにすることも必要である。介護職の離職率は低下傾向にあると認識しておりますが、離職者が増加しないよう、処遇改善はもとより夜勤や不規則勤務等の身体的負担を軽減させることが必要であると考えます。労働環境の改善に向けた取組やお考え等をお教え下さい」ということでございます。

これにつきましては、労働基準部及び職業安定部から、それぞれ回答いただきます。

【柘植労働基準部長】

労働基準部長の柘植です。労働環境の改善に向けた取組ですけれども、先程もご説明しましたが、令和 7 年度においては、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止、中小企業及び令和 6 年度の適用開始業務等の事業場等の事業場に対する丁寧な対応を含めた一般労働条件の確保・改善、労働災害防止について取り組んでいくこととしています。

いずれにしましても、労働環境の取組については、監督指導、説明会等の各種行政手法等を用いて、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組んでいきます。

【恒石職業安定部長】

職業安定部です。ハローワークとしましては、早期離職を防止するため、職業相談窓口での応募や面接会の前に職場見学会を実施しまして、職場の雰囲気や働いている職員と見学をしてもらうことで、働く姿をイメージしてもらいやすくなる取組を実施しています。これらの取組を継続しながら、就職後のギャップを解消し早期離職防止に努めて参りたいと思います。

又、定着の支援としましては、雇用管理に不安を抱える介護事業主を把握した場合につきましては、介護業界の雇用管理改善に取り組んでいる介護労働安定センターに繋いでおりますことを

ご案内させていただきます。以上でございます。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

各委員の事前のご意見、ご質問への回答は以上でございます。

【深水会長】

ありがとうございます。先程4点について、事前質問についてご回答いただきましたけれど、このご回答について重ねてのご質問、或いはご意見等ありませんでしょうか。

それでは次に、今この場で新たに事業計画についてのご意見、ご質問のある方についてはご発言お願いいたします。ご意見、ご質問ある方については、議事録作成上、挙手の上お名前を仰ってからご発言お願いしたいです。どなたかいらっしゃいませんか。

ご意見、ご質問無さそうですので、令和7年度奈良県雇用対策協定に基づく事業計画（案）についてご了解賜るということですのでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

事務局には、委員の皆様からいただいたご意見を十分に踏まえて、令和7年度の効果的な行政運営を進めていただきますようお願いいたします。

本日、審議に関する議題は以上ですけれども、ここで参考資料として提出いただいている「令和6年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」について、各委員の方々から事前にご質問、ご意見いただいておりますので、回答を事務局からお願いします。

この場でのご意見、ご質問、時間があればこの後でいただきたいと思います。では、事務局の方から回答お願いいたします。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

今回、資料No.4として提供させていただいております「令和6年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」につきまして委員の方からの事前質問ということで、2本いただいております。

一つ目ですが、12ページの「施策03 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の所の「01女性の活躍推進」という点につきまして、労働者代表委員よりご質問を頂戴しております。

「労働局をはじめ、関係機関において女性活躍についての取組が進められております。世界的に見て、日本の状況は低いと認識しておりますが、引き続き各方面での更なる取組が必要です。働きやすい環境を作っていくためには子供を預けられる環境整備が必要ですが、令和5年4月時点で待機児童数は84人とお聞きしております。直近の待機児童の状況や課題解決に向けた取組、又、マザーズコーナー利用状況等、女性活躍関連の状況をお示しいただけるものがあればお教え下さい」とのご質問でございます。この点につきまして職業安定部よりお願いします。

【恒石職業安定部長】

職業安定部でございます。待機児童のこちらの数字につきまして、奈良県こども保育課に確認をしましたところ、令和6年4月1日現在の保育所等の定員につきましては2万9294人で前年度より57人減少。保育所等利用児童数は2万5441人で前年度より79人増加。待機児童数は135人で前年度より51人増加。という状況になっています。

保育所等定員が減少し、待機児童数が増加している原因の一つは「保育士が不足しているという現状であるため。」と奈良県では分析をしております。「自治体等で保育士の人材確保や定着

支援の取組を実施して行く。」ということですので、奈良労働局、ハローワークもその取組に連携を図って参りたいと思います。

奈良労働局では、県内ハローワークやマザーズコーナーを知らずに求職活動を始めたいと思っている、いわゆる潜在求職者の方に対して PR をするため、SNS の活用はもちろん、周知用リーフレットを作成し、各自治体へ広報依頼、マザーズコーナー用のホームページを作成する等積極的に周知をしまいいりました。

これらの取組もありまして、県内 3 ヶ所にございますマザーズコーナーでの新規求職者数は 15% 増、相談件数は 19% 増、就職件数は 21% 増と前年度を上回る状況になっております。

今後とも働きたい女性に就職支援情報が届くよう発信に努めて参りたいと思います。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、14 ページです。「施策 03 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「02 高齢者の就労促進」についての項目でございます。こちらも労働者代表委員によるご質問を頂戴いたしました。

「加齢と共に、体力等は衰える傾向にあり、働き方や賃金、労働安全衛生等の課題があります。70 歳までの、就業確保未実施事業を対象とした事業所訪問指導を実施する上で、労働局として環境整備、特に職場安全衛生について注意喚起等行っている事例等があればお聞かせ下さい。」とのことでございます。この点につきましては、職業安定部及び労働基準部より回答いたします。

【恒石職業安定部長】

職業安定部でございます。ハローワークが行なう 70 歳までの就業確保措置の導入に係る事業所訪問指導は、例年 100 件近い事業所に対して実施しておりますが、この際に労働基準部所掌の「高年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、災害防止に取り組んでいただくよう説明を行なっています。

又、職業安定部では、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携をしまして、職場の安全と健康への配慮や、人事制度、賃金と評価等をテーマとした基調講演、企業からの事例発表等の内容で企業向けの生涯現役社会実現セミナーを開催し、周知を図っているところでございます。

【柘植労働基準部長】

続けて、労働基準部長の柘植です。先程、西本委員からもご質問があった所ですけども、事業場において高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組がなされるように、集団指導、個別指導等の機会をとらえ、同ガイドラインの周知指導を行なっています。

具体的には、照明、段差の解消、転倒防止のための履物の検討等のハード面と、健康保持増進を目的とした健康づくりの促進、健康状況に応じた業務の見直し及び労働者に体力チェックを呼びかける等のソフト面での対応を求めています。以上です。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

事前のご意見ご質問への回答は以上となります。お願いします。

【深水会長】

ありがとうございました。事務局から事前質問に対するご回答をいただきましたが、このご回答について、重ねてご意見であるとかご質問であるとか、ございませんでしょうか。

それでは別に、今この場でご意見、ご質問ある方いらっしゃったらお願いします。これが最後の機会になりますので、場合によっては最初の所に戻ってということでも結構ですので、ご意見、ご質問等ございましたらお願いいたします。

【横山委員】

はい。

【深水会長】

はい、お願いします、横山委員。

【横山委員】

横山と申します。よろしくお願いします。全体的な所に関わってくるかもしれないですけども、定年制に関して、弊社では今 60 歳定年の 65 歳まで嘱託として働いていただいているということなのですが、今、65 歳定年というのを検討中です。

奈良県の企業の中で、既に 65 歳定年延長を決めている企業の割合というのは、どの位になっているか把握されてますでしょうか。

【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。私どもの方で、毎年 6 月 1 日時点の高年齢者の雇用状況報告というものを取りまとめておりまして、その中で、定年制をそもそも廃止している会社が 61 社という状況でございまして、定年の引上げに取り組んでいらっしゃるところが 541 社、継続雇用制度の導入をされているのが 1,021 社という形になりますので、ご説明の中では、一番後者の 1,021 社の中に入っているのかなと思うのですが、定年制が 65 歳まで引き上げられている企業につきましては、報告した全ての企業の数が 1,623 社あるのですが、65 歳までの既に定年を引き上げている会社が 480 社ということになっております。

【横山委員】

ありがとうございます。一応 65 歳まで定年を引き上げて、70 歳までの雇用義務というのは、まだ無いですね。

【恒石職業安定部長】

あくまで努力義務、就業確保措置で、70 歳までの努力義務ということでお願いさせていただいております。

【横山委員】

現状は、65 歳までの義務ということでしょうか。

【恒石職業安定部長】

65 歳までの継続雇用も含めた制度を作っていただくことが義務となっておりますので、それ以上に関しましては努力義務ということになります。

【横山委員】

弊社は、運送会社でございまして、トラックのドライバーが沢山居るのですけれども。やはり高齢になって来ると事故の確率がちょっと増えてくるという問題がございまして、70 歳まで雇用義務となった場合にどうしようかな、という。弊社だけじゃなくて、色んな業種の中で困る所は出てくると思うのですが、今の所、私どもの問題ですけども、何か違う業態を作って高齢者の雇用対策をしていこうかなと。具体的に言いますと、私ども倉庫持っていないので倉庫を作って、倉庫の管理業務に運転出来なくなったドライバーに働いてもらおうと。ただ、全てのドライバーがそこに働いてもらう訳に行かないので、まだまだ考えないといけないと思っているのですけれども。とりあえず 70 歳までは、元気な間は働ける環境を作って行こうという風には考えております。色んな面で、又ご協力お願いするかも知れないですけども、よろしくお願いします。

【恒石職業安定部長】

ありがとうございます。我々の方でも 70 歳まで働いている企業の好事例等ございましたら、積極的に県内の企業に周知をして参りたいと思いますので、引き続き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す。他に、ご意見であるとかご質問であるとかございませんでしょうか。はい、お願いします。

【渡邊委員】

お疲れ様でございます。座ったままで申し訳ございません。奈良交通労働組合の渡邊と申します。よろしくお願いいたします。

私の方から、2 点程お願いと申しましょうか、昨今、まだまだ就職差別というのは深刻な社会問題であるというような中で、特に Z 世代と言われる方というのは、やはり人権や環境問題等について関心が高い所であります。そのような中でも、まだまだ就職差別というのは残っているのだろうなという所です。

例えば、連合中央が 19 年に調査してから、改めて 23 年に調査した結果では、若干減ってはいるのですが、採用試験で質問されたことが本籍地や出生地であったりとか、宗教、支持政党に関することであったりとか、まだまだそういった質問があるということであったり、或いは、男女差別を感じたことがあるという中では、男女で採用の職種が異なっていたであったり、採用予定人数が男女で異なっていた、というような事例もございますので、もしその様なことがあるのであれば、監督指導行政といたしましてしっかりと指導をいただきたいと思っている所でございます。

やはり、就職は人生の大きな岐路になる所でございますので、しっかりと労働者の権利や人権を考える上でも、大事な所であると思っている所でございますので、そのようなことがあればご

指導をいただきたいなと思っております。

それと、県との兼ね合いなのですけれども、本日、新聞に、都道府県の 2025 年度当初予算で人口減少対策を目的に 35 の都道府県が女性を支援する新規事業であったり、事業起業の拡充を盛り込んだ、ということが調査で分かっていると、地元の女性を雇用し、しっかりと働きやすい職場環境、改善に女性をして、地方から都市への女性流出を防ぐというような定着をしてもらうというような中で、こういう記事を見ておりますと特に面白いなと思ったのが、埼玉県が物流や公共交通分野で女性の採用を促進するに、女性用トイレの設置であったり、職場環境の整備に女性を支援するというような取組をされている、という記事が載っておりました。

昨今、2024 年問題と言われる 24 年の物流問題、私どもの業界では 2024 年の人流問題とも言っているのですけれども。中々、男社会の中で、女性の就労支援がなかなか前に進まない。それは何故かと申しますと、女性の設備投資がなかなかできないといった問題もございますので、そういった分野に対して女性が支援をいただけるような新たな取組等を、県と連携をしていただいて、そういった同じことをしていただければなという様な、2 点私からのお願いでございました。ありがとうございました。

【恒石職業安定部長】

職業安定部でございます。2 点頂きました。

まず、1 点目の就職差別の関係につきましては、これはやはり繰り返し求人事業主に対して言い続ける必要があると思いますので、特に高校生の求人説明会等の場で、事業主に対しまして就職差別の問題意識につきまして改めて指導させていただきたいと思ひますし、又、実態としましてそういった通報がありましたら、事業主に対する指導も合わせて行なって行きたいと思ひますので、そういった何か問題がございましたら、労働局の方にも情報提供いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。

2 点目の、県との絡みという所もあるのですけれども、女性の就業支援の関係につきましては、あらゆる場で県と協議をしている場がありますので、本日そういった意見があったということをお伝えさせていただきたいと思ひますので、引き続きよろしくお願いいたします。

【渡邊委員】

よろしくお願いします。

【楠田雇用環境・均等室長】

女性差別の関係につきましてご意見ありがとうございます。仰っているように、男女雇用機会均等法では、男女で職種が違ふ、採用人数が男女で最初から決まっている、ということ等も法違反でございますので、そういう問題を実際に把握いたしましたら当然指導してまいりますし、もし、具体的に事例等ございましたら、お寄せいただければまた対処させていただきますのでよろしくお願いいたします。

就労支援につきまして、実は以前国でも助成金があったのですが、無くなってしまっておりますので、またそういうご意見があったということは、何かの形で伝えたいと思ひますのでよろしくお願いいたします。

【渡邊委員】

ありがとうございます。

【深水会長】

他に、ご意見であるとかご質問であるとか、委員の方からありませんでしょうか。

では無さそうですので、それでは、以上をもちまして、第 51 回奈良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よろしくお願いします。

【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

深水会長、議事を円滑に進行いただきまして大変ありがとうございました。

本日各委員の皆様には、限られた時間内ではございましたけれども、活発なご意見、ご質問等を頂戴いたしまして、奈良労働局の行政運営にご審議を賜りありがとうございました。

今後とも、奈良労働局の行政運営に対しましてご指導、ご協力いただきますことをお願い申し上げます。本日の審議会を閉会とさせていただきます。オンラインで参加いただきました佐古委員ありがとうございました。

改めまして、本日はどうもありがとうございました。