

# 第 52 回 奈良地方労働審議会

## 議事録

日時：令和 7 年 11 月 25 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】

皆様、おはようございます。本日は雨の中、足元の悪い中お集まりいただきまして、ありがとうございます。定刻となりましたので、只今から「第 52 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、ご多忙の中、また、足元の悪い中、本審議会に御出席をいただきまして、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。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、手元にお配りをさせていただいております、本日の資料の確認でございます。皆様の机の上にクリップ止めをしております、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。議題資料としまして、カラー横向きの令和 7 年度 奈良労働局行政運営方針に対する取組状況。参考資料としまして、【資料 No. 1】令和 7 年度 奈良労働局行政運営方針、【資料 No. 2】令和 7 年度 労働行政のポイント、こちらをご用意させていただいております。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ただけたらと思います。

また、机上配布資料としまして、次第裏面に記載をさせていただいておりますが、資料番号なしでクリップ止めをしております労働局各部室からの 11 種類の資料をご用意させていただいております。

また、本日急遽、1 枚物を最初に置かせていただきました横向きの資料、こちらは「強い経済」を実現する総合経済対策という資料ですけれども、こちらを追加で机上配布させていただいております。

なお、本日の議題資料であります、令和 7 年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況と、参考資料【資料 No. 1】【資料 No. 2】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いております。

また、委員の皆様から事前に頂戴しておりますご意見・ご質問につきまして、委員の皆様にはお手元の事前意見・事前質問という様式で共有をさせていただいております。

次に、本日ご出席いただいている委員の人数を確認させていただきましたところ、この場でご出席の委員の皆様その他、使用者代表の藤山委員がご欠席ということと、東山委員がまだお見えになられていませんがご出席ということは聞いておりますので、現在のところで出席は 17 名となります。

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、議決することが出来ない。」と規定をされております。

当審議会の委員定数は 18 名、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ますので「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 17 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。

本日は、委員改選後、初めての審議会となります。本来は、全員のお名前をご紹介させていただくところではありますが、進行の都合上、前回の審議会以降、本年度から新たに就任いただいた方のみご紹介させていただきます。

配布資料の名簿をご覧ください。今回、新たに加わっていただきましたのは、公益代表の寺井委

員です。

**【公益代表 寺井委員】**

寺井でございます。よろしくお願いいたします。

**【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

同じく、公益代表の山崎委員です。

**【公益代表 山崎委員】**

山崎と申します。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。

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。

それでは、本審議会の開催に当たりまして、奈良労働局長の石崎より、皆様に御挨拶申し上げます。

**【石崎労働局長】**

奈良労働局長の石崎でございます。

本日は大変お忙しい中、また、足元がお悪い中、第52回奈良地方労働審議会にご出席いただきありがとうございます。審議会開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

まずは、委員の皆様方には今回の委員改選に当たり、本審議会の委員就任をご快諾いただき、改めて感謝申し上げます。ありがとうございます。

また、平素より、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重ねて御礼申し上げます。

本日の審議会につきましては、今年度の奈良労働局の行政運営について上半期の各施策の取組状況、下半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、令和7年10月21日に高市内閣が誕生して、初の奈良県出身、初の女性総理ということで、当奈良県につきましては大きく注目されているところです。

この内閣の下、11月21日に「強い経済」を実現する総合経済対策が閣議決定され、今年度これをベースに令和7年度補正予算が編成されていく形になっています。

皆様には、内閣府の方で作成した1枚ペーパーを配布させていただいておりますが、この総合経済対策では「強い日本経済実現」に向けた施策として、中小企業・小規模事業者をはじめとする賃上げ環境の整備や、未来に向けた投資の拡大として人への投資の促進等が盛り込まれています。

こちらは、補正予算が成立した後になると思いますが、具体的な事業の内容等につきましては、今後、我々労働局の方にも実施内容が指示されると思っています。

一方、当局管内におきましても、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少といった構造的な課題

や、近隣府県との地理的關係や賃金水準の差異等により、県外就職率が全国的に見て高いといった問題などが見受けられています。また、県内企業の皆様方からは人手不足・人材確保に苦慮しているという声、近年の最低賃金引上げへの対応が難しくなっているといった声も、我々としては聞いているところです。

そういった中、今年度、奈良労働局では「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す。

柱の1つ目といたしましては「人手不足・人材確保への支援」、2つ目は「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」、3つ目は「多様な人材の活躍促進と職場環境への改善に向けた取組」になっています。

まず、1つ目の「人手不足・人材確保への支援」につきましては、特に人手不足が深刻である医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野等に向け、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」を設置する等、重点的なマッチング支援を行っております。

また、人材不足分野の関係団体等と連携し、セミナーや研修、体験会を実施し就職・充足支援に現在取り組んでいるところです。

2つ目につきましては「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」についてです。

先週11月16日から奈良県地域最低賃金が改正されまして、昨年より65円アップし、1,051円に引き上げられましたが、昨年に引き続き、大幅な引き上げとなる中、奈良地方最低賃金審議会では、おかげさまで全会一致での結審となっています。また、労使団体の皆様方には管内に向けた周知にもご協力を賜り、この場をお借りしまして御礼を申し上げます。

賃金引上げに向けた支援としては、特に中小企業の皆様の生産性向上をサポートする「業務改善助成金」を中心に、今年度は賃上げを要件に支給や増額が行われる助成金を「賃上げ支援助成金パッケージ」としてまとめ、現在周知を行っているところです。

非正規雇用労働者への支援については、局内各部室連携のもと、いわゆる正規労働者と、パート・有期・派遣労働者との同一労働・同一賃金の遵守徹底に向けた取組を推進する他、非正規労働者の処遇改善や正社員化に取り組む事業主の皆様に向け、各種支援を実施しています。

3つ目「多様な人材の活躍促進と職場環境への改善に向けた取組」についてです。

多様な人材の活躍促進に関しては、女性、高齢者、障害者、外国人等に対して、例えば担当者制による一貫した支援やハローワークと関係機関が連携したチーム支援を行う他、県・市町村・財務局・ジェトロや各機関と連携したセミナー等を開催する等、それぞれの課題に即した就職支援や就労支援等を行う他、女性労働者に関しては、いわゆるポジティブ・アクションとして、女性活躍推進法等の履行確保にも取り組んでおります。

職場環境の改善に関しては、令和6年11月から施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法に基づき、フリーランスで働く方々の就業環境整備に取り組む他、仕事と育児・介護の両立、ハラスメント防止、長時間労働抑制、労働条件の確保・改善対策等、誰もが安全で健康に安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて、労働基準法をはじめとした労働関係法令の履行確保を図るとともに、本年5月、6月に成立した各種改正法を中心とした法改正情報の周知や助成金等関連する各種支援策の活用促進等を行っているところです。

具体的にはこの後、それぞれの所属部長、室長より各種施策の上半期の取組状況、下半期の取組等についての説明、また、事前に頂戴しておりましたご質問・ご意見等につきましても、ご回

答することとさせていただきます。

どうか皆様方からの忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、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」に進みます。

本来であれば、ここからは審議会会長に議事の進行をお願いするところですが、本日は、委員改選後、初めての審議会ということですので、会長を選出いただくまでの間、引き続き事務局で進行をさせていただきます。

当審議会の会長につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、公益代表委員のうちから委員が選出することとなっております。

前回の期までは、公益代表の深水委員に会長をお願いしておりましたが、委員改選により、新たに今期会長を選出する必要がございますので、皆様のご推薦、ご意見を賜りたいと思っておりますが、如何でしょうか。

ご推薦、ご意見がないようでしたら、事務局としましては、前の期に引き続き、深水委員に会長をお引き受けいただければと提案をさせていただきますが、委員の皆様、如何でしょうか。よろしいですか。

ご異議がないようでございますので、今期も深水委員に会長にご就任いただくことといたします。深水委員よろしくお願いいたします。

それでは、ここからの議事進行を、深水会長によろしくお願いいたします。

### 【深水会長】

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っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、本日の審議会の議事録については、審議会運営規則第6条により、原則として公開することになっておりますので、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、内容をチェックしていただいた上で、奈良労働局ホームページにて公開しますので、よろしくお願いいたします。

それでは、会議次第に基づき審議に入ります。その前に、本日は委員改選後、初めての審議会ですので、今期の会長代理を決めたいと思っております。

審議会令第5条第3項では、会長代理は公益代表委員から会長が指名することになっております。今期の会長代理につきましては、公益代表委員の中から、寺井委員にお願いしたいと思います。

委員の皆様如何でしょうか。

ありがとうございます。異議なしとのことでございますので、寺井委員、よろしくお願いいたします。

続きまして、審議会の各部会の委員の指名についてです。

地方労働審議会令第6条の規定において、本審議会の下に「労働災害防止部会」、「家内労働部

会」を設置することになっております。

各部会に所属する委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項の規定において、会長が指名することとなっておりますので、ここで委員の指名を行いたいと思います。

今期から就任された新しい委員の方もいらっしゃいますので「労働災害防止部会」と「家内労働部会」について、事務局よりご説明いただき、委員の指名についての提案をお願いします。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

それでは、ご説明させていただきます。

先程、深水会長からもお話がございましたが、地方労働審議会令第6条では、審議会はその定める所により、部会を置くことが出来ると規定されており、部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、地方労働審議会令第6条第2項の規定において、会長が指名すると規定されております。

また、奈良地方労働審議会運営規定第9条で、審議会はその定める所により「労働災害防止部会」と「家内労働部会」を設置することとなっております。

「労働災害防止部会」は、労働災害の防止に関する事項を審議する部会で、また「家内労働部会」は、家内労働全般について審議する部会です。

皆様に本日配布させていただきました資料の中に、部会委員名簿(案)を用意させていただいております。

事務局からは、各部会の委員につきまして、皆様のお手元の部会委員名簿(案)のとおり提案をさせていただきます。

#### **【深水会長】**

ありがとうございました。

ただいま、事務局から、各部会委員の提案がありました。それについて、何かご意見ですとか、ご質問ありますでしょうか。

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

各委員の方、よろしく願いいたします。

それでは、これから審議に入ります。

議題の1つ目「令和7年度 奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」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に対する取組状況(令和7年度上半期)」について、事務局からご説明いただきますようお願いいたします。

なお、委員の皆様から事前に提出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、個別に事務局から回答いただきます。

また、この場でのご質問につきましては、時間の許す範囲でお伺いしたいと思います。

それでは、事務局より説明の方、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に対する取組状況(令和7年度上半期)」について、奈良労働局各部室より説明をさせていただきます。

まず初めに、雇用環境・均等室より説明を行います。雇用環境・均等室長お願いいたします。

### 【水出雇用環境・均等室長】

皆様、おはようございます。雇用環境・均等室の水出でございます。どうぞよろしくお願いいたします。恐れ入りますが、着座にて失礼いたします。

私からは、今年度の奈良局の最重点施策、主要施策の雇用環境・均等室の取組につきましてご説明させていただきます。議題資料のうち、当室所掌のページの説明をさせていただきます。

まずは10ページからまいります。施策の02「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」のページの03「同一労働同一賃金の遵守の徹底」でございます。

非正規雇用労働者の待遇改善を図るためのこの取組は、主となるのはパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収(行政指導)でございますが、効率的な実施のため、今年度、監督署との連携のもと取り組みを進めております。監督署において、同一労働同一賃金に関するチェックリストを事業所に配布・回収していただき、それを情報提供いただいた上で、法違反の疑いのある事業所に対し、9月末現在、右のグラフにございますが、雇均室において法に基づく報告徴収を99事業所(前年同期は118事業所)に実施し、正社員との不合理な待遇差に関して13件の是正指導等を行っております。

また、不合理な待遇差とまではいえなくとも、基本給・賞与につきまして、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、本年度より厚生労働省本省から全国社会保険労務士会連合会に委託され、本県では奈良県社会保険労務士会が運営しております「奈良働き方改革推進支援センター」の方で、社会保険労務士等の専門家による相談窓口、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やかな支援を行っておりますので、その活用を促しているところです。

次に04「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」につきましては、パートタイムやアルバイトで働く方が社会保険に加入する際に、手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取り組みを行う企業を支援するキャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースの活用を勧奨し、いわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができる環境作りに取り組んでおります。

下半期は、引き続き、企業指導を行うとともに、各企業に自主的に非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいただきますよう、働き方改革推進支援センターの利用やキャリアアップ助成金の活用を勧奨して参ります。

続きまして、11ページをご覧ください。最重点施策03「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。その内の01「女性の活躍推進」です。

女性活躍推進法では、令和4年7月から、労働者数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付けておりまして、管内の義務企業は、一旦は全て公表されておりますが、概ね年1回の更新が必要なことから、更新が行われていない企業を把握しましたら指導等を行っているところです。

また、男女の賃金の差異というのは、男女の配置ですとか、昇進等の差の結果として現れるものであることから、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の皆様にご促しております。更に、情報公表にあたりましては、厚生労働省の「女性の活躍推進データベース」において公表いただくよう勧奨しておりまして、11月19日現在96社中85社、300人以下企業も

含めると 90 社がこのデータベースで公表いただいているところでございます。

女性活躍推進のための行動計画届出状況は、中ほどの表のとおりです。101 人以上の企業が届出の義務の対象ですので、未届の企業様につきましては、届出を行っていただくよう指導等を行っているところです。

次に、女性の活躍推進に関する状況が優良である事業主を認定する「えるぼし認定」です。

今年度、合同企業説明会等のイベントにおいて、周知等を行っているところですが、9 月末現在の認定企業数ですが、えるぼし認定が前年同期より 5 社増の 20 社、より女性の活躍推進に関する状況が優良である企業を認定するプラチナ認定が 2 社でございます。ただ、今年度上半期の認定企業としては、えるぼし企業が 1 件となっています。

そして、下半期も引き続き、認定制度の周知を行うとともに、女性活躍推進法については、令和 8 年 4 月から情報公表の必須項目拡大等の法改正がございまして、施行に向け周知に取り組んでまいります。

続きまして、18 ページ、施策 03「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の 05「フリーランスの就業環境の整備」でございます。

冒頭、局長挨拶にもございましたとおり「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が、昨年 11 月 1 日から施行されておまして、今年度はその履行確保に取り組んでいるところでございます。

当室では、法に規定する条項のうち、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といったフリーランスの就業環境の整備を所管しておまして、上半期におきましては、フリーランスの方と取引を行う発注者となる企業に対して計画的調査を 16 件実施し、これらについて必要な助言を行っているところです。また、フリーランスの方からの法違反の申出は、昨年度に 1 件寄せられております。

下期も引き続き相談に適切に対応し、法違反の申出があれば、是正指導を行うとともに、発注事業者の法対応状況の調査も行うこととしており、併せて、あらゆる機会をとらえ、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 ページになります、03 の 06「仕事と育児・介護の両立支援」の区分です。こちらは育児・介護休業法等の関連となります。

育児・介護休業法については、今年度、数点改正が行われております。まず、4 月 1 日から新たに 301 人以上の企業に男性の育児休業取得率等の公表が義務付けられております。これで毎年、少なくとも 1 回公表が必要となっております。直近で対象の 76 社全て公表していることを確認しております。

併せて、4 月 1 日から子の看護休暇・介護休暇の取得要件緩和や残業免除の対象拡大が行われ、法の周知とともに、右の真ん中、ピンク色のグラフですが、報告徴収（行政指導）により法の履行確保を求め、上半期で 336 件の助言を行っております。また、10 月 1 日には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の改正が行われており、下期についても引き続き、あらゆる機会を捉えて法内容の周知を図るとともに、報告徴収による法の履行確保を行ってまいります。

更に、男性の育児休業取得推進や育児・介護休業を取得・復帰しやすい環境整備等に取り組む中小企業の皆様を支援する、両立支援等助成金の活用につきましても、あらゆる機会を捉え周知を行ってまいりましたが、下期においても引き続き取り組んでまいります。

続いて、次の20ページ、06「仕事と育児・介護の両立支援」の内、次世代育成支援対策の推進となります。

次世代育成支援対策推進法、以下、次世代法といいますが、育児・介護休業法と併せ、令和7年4月1日から同じく改正されておまして、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義務付け、いわゆるPDCAサイクルの設定、それから、くるみん認定基準の改定等が行われております。

次世代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す。101人以上の企業が義務となっておりますので、未届の企業につきましては届出を行うよう指導等を行っているところです。

そして、子育てサポート企業を認定する「くるみん認定」ですが、9月末現在の認定企業数は「くるみん認定」が36社となっており、前年同期から3社増えております。そして、より高い水準の取り組みを行っている企業である「プラチナくるみん認定」が5社、不妊治療と仕事の両立をサポートする企業である「くるみんプラス認定」が1社、その両方を備える「プラチナくるみんプラス認定」が1社、今年度上半期につきましては「くるみん認定」が2社となっております。下期も引き続き、あらゆる機会を捉えて周知を図り、認定企業が増えるよう引き続き取り組んでまいります。

続いて、21ページ07「総合的なハラスメントの防止」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、マタニティハラスメントについて防止対策が義務付けられておまして、労働者からの相談に対しては、相談者の意向を踏まえ、迅速に行政指導や紛争解決援助、調停を行い、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、ハラスメントに係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まいりました。

相談件数、企業への助言件数は、下に記載しているグラフのとおりでございます。

そして、カスタマーハラスメント及びいわゆる就活セクハラ、こちらについては、労働施策総合推進法等の改正により、令和8年度中に事業主による防止措置が義務付けられることとなっております。現在、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、指針案等詳細について議論をされているところですが、それによると、今のところ令和8年10月1日の施行で調整中となっております。

また、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。

なお、当労働局では12月16日に「働きやすい奈良推進セミナー」を開催し、カスタマーハラスメント対策等につきまして、ご説明をさせていただく予定でございます。

引き続き、ハラスメント対策につきまして、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まいります。

駆け足ですが、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】

続きまして、労働基準部より説明をいたします。労働基準部長お願いいたします。

## 【米村労働基準部長】

労働基準部長の米村でございます、よろしくをお願いいたします。私の方からは、労働基準部関係の取組につきましてご説明申し上げます。着座にて失礼いたします。

まず、議題資料8ページ「事業場内最低賃金の引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」につきましては、業務改善助成金をはじめとした「賃上げ支援助成金パッケージ」のほか、賃上げ好事例や関係機関の支援策の周知等に取り組んでいるところで

す。業務改善助成金については、本年9月から対象事業所の範囲が拡充されまして、賃金引上げ計画の事前提出の省略も可能となりました。

左下に、業務改善助成金申請件数をお示ししてございます。令和7年度9月末現在で185件、その後も11月16日の奈良県最低賃金の改定に向けて申請が増加し、現在では既に昨年度の239件を大きく上回る367件の申請となっております。

右側に3種類のリーフレット画像がございますけれども、監督署においては、こうしたリーフレットを活用し「賃金引上げ特設ページ」「よろず支援拠点」のほか、経済産業省・中小企業庁の補助事業も含めた賃上げを後押しする施策等を周知し、企業の賃金引上げへの支援等に努めているところでございます。

下期においても、引き続きあらゆる機会を捉えてこうした施策の周知に取り組むとともに、地方版政労使会議を開催して、賃金引上げに向けた機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

次に、9ページ「最低賃金制度の適切な運営」につきましては、11月16日に改定された奈良県最低賃金について、自治体、関係機関等へのリーフレット等の配布、広報誌・ホームページ等への掲載依頼のほか、主要駅でのポスター掲示、ラジオCM等、賃上げ支援策と併せて周知広報に取り組んでいるところです。

下期においては、引き続き周知に取り組むとともに、最低賃金の履行確保を主眼とした監督指導を的確に実施していくこととしております。

少し飛びますけれども、22ページ「安全で健康に働くことができる職場づくり」としまして、まず「長時間労働の抑制」の取組について、主な取組の1点目が「長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」でございます。

引き続き、時間外・休日労働が月80時間を超えていると考えられる事業場、及び長時間労働による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の徹底に取り組んでおります。

2点目「中小企業・小規模事業者等に対する支援」については、引き続き「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や、個別訪問による支援等に取り組んでおります。

また、下期の取組として、今年11月は「過労死等防止啓発月間」に合わせて「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。

「局長によるベストプラクティス企業への職場訪問」は、今年度は11月7日に株式会社カイバラを訪問して、長時間労働の削減を始めとする働き方改革に資する取組について、企業トップ

から説明を受けて、意見交換を行ったところです。

また、11月11日には、多くの方にご参加いただき「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催いたしました。

この、2つの取組の様子は、報道機関にも取り上げられ、広く報道されたところでございます。

次に、23ページ「労働条件の確保・改善対策」についてでございます。

主な取組の1点目は「労働条件の確保・改善のための監督指導の徹底等」になりますが、監督指導だけでなく、監督署の窓口における36協定の適正化指導、重大・悪質事案に対する司法処分も含め的確に実施をして、法定労働条件の履行確保に取り組んでいるところでございます。

また、2点目は「説明会等における労働関係法令の周知」ということで、特に今年度上期には、教員の労働時間管理やメンタルヘルス対策に資するよう、私立学校に対する労務管理講習会を8月6日に開催し、その様子が報道機関にも取り上げられ、広く報道されたところでございます。

下期においても、引き続き監督指導の徹底のほか、各種説明会等を通じた労働関係法令の周知に取り組んでまいります。

また、例年3月は県との共催により「労働条件の明示・確認月間」と定め、集中的な周知等に取り組むこととしております。

続きまして、24ページ「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」についてになります。

まず、自動車運転者については、発着荷主等への荷待ち時間削減の要請や説明会等を通じた時間外労働の上限規制等に関する周知に取り組んでおります。

建設業については、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ほか、各種説明会等の機会を通じて、時間外労働の上限規制等に関する周知に取り組んでいるところでございます。

医療保健業については、医療勤務環境改善支援センターを通じた周知・支援等に取り組んでいるところです。

下期についても、引き続き発着荷主等への荷待ち時間削減の要請と、各種説明会等を通じた制度の周知に取り組むほか、近畿運輸局奈良運輸支局と連携して「トラック輸送における取引環境・労働時間改善奈良県地方協議会」を開催し、トラック運送業における取引環境の改善と長時間労働抑制に向けた環境整備を推進することとしております。

続きまして、25ページ「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」でございますが、今年度は14次防の3年目、中間年ということで、これまでの取組の進捗状況を確認する節目の年になっています。

上期においては、集団指導の実施等を通じた14次防の周知のほか、全国安全週間を契機とする安全衛生意識の高揚と熱中症対策強化を目的とした局長パトロールの実施等に取り組み、その様子は報道機関にも広く報道されたところでございます。

また、自主的な労働災害防止活動の活性化と定着を促し、労災ゼロを目指す取組として、6月から8月までの3か月間、県内の全事業場を対象として「3ヵ月無災害運動」の実施を呼びかけ、安全衛生水準の向上を図ったところです。今年度は706事業場が参加し、651事業場が無災害を達成しております。

下期においても、引き続きあらゆる機会を捉えて、事業者が自主的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発に努めてまいります。

次に、26 ページ「高齢労働者の労働災害防止対策の推進」についてです。

少子高齢化に伴う高齢労働者の増加を背景に、労働災害に占める 60 歳以上の割合が年々高くなっており、特に転倒災害が多くなっております。

このため「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく取組を推進しているところございます。

引き続き、エイジフレンドリーガイドラインの周知のほか、リーフレットや本省が作成した啓発動画等も活用して、転倒災害防止対策の推進に取り組んでまいります。

次に、27 ページ「業種別の労働災害防止対策の推進」についてです。

14 次防では、陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業の 4 つについて、業種別の目標を定めております。それぞれ死傷者数を見てみますと、概ね順調に推移しているところですが、引き続き右下にございます業種別の対策を推進してまいります。

次に、28 ページ「熱中症予防対策」についてです。

6 月から改正労働安全衛生規則が施行され、熱中症の重篤化防止措置が事業者の義務となったことを受け、特に今年の上期は、先程ご説明した局長パトロールの実施を始め、各種会議、説明会等、あらゆる機会を捉え熱中症予防対策に係る周知・啓発に重点的に取り組んだところで。

しかし、残念ながら今年度は熱中症による死亡災害が発生しておりますので、引き続き周知徹底に取り組んでまいります。

次に、29 ページ「労働者の健康確保対策の推進」、特に「治療と仕事の両立支援の推進」についてです。

6 月に改正された労働施策総合推進法において、事業場における治療と就業の両立支援対策が努力義務となり、令和 8 年 4 月 1 日から施行されることとなりました。現在、改正労働安全衛生法とともに周知に取り組んでいるところです。

また、上期においては、奈良県地域両立支援推進チーム会議を開催し、会議で得た情報を基に、積極的な取組を行っている事業場へ訪問し、情報収集を行いました。収集した情報は、奈良県における取組事例として、ポータルサイト「治療と仕事の両立支援対策ナビ」に今年度中に掲載される予定となっております。

下期においても引き続き、周知・啓発を進めてまいります。

続きまして、30 ページ「新たな化学物質規制の周知等の徹底」についてです。

令和 6 年 4 月から全面施行されました、化学物質の自律的管理を基軸とする新たな規制について、個別指導等のほか、各種説明会等の場を通じて周知徹底を図っているところです。下期においても、引き続き事業場に対する周知、指導に取り組んでまいります。

少し飛びまして、最後 36 ページ「労災保険の迅速・適正な処理」について、左側でございませうけれども、新型コロナウイルス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をお示ししております。

コロナ感染症の件数は、年々大きく減少しています。脳・心臓疾患、精神障害の件数については全国的には増加傾向にありますが、奈良県では、脳・心臓疾患はほぼ横ばい、精神障害については増加傾向というところになっております。

下期においても、引き続き迅速・公正な処理に努めてまいります。

非常に雑駁な説明で恐縮ですが、労働基準部からは以上になります。

## 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

続きまして職業安定部より説明いたします。職業安定部長お願いいたします。

## 【樽見職業安定部長】

お世話になります。職業安定部長の樽見でございます。委員の皆様にご覧いただきましては、日頃よりハローワークの業務運営につきましてご協力をいただいておりますことを、この場を借りて感謝を申し上げます。着座にて失礼いたします。

私の方から、安定行政、特にハローワークの取組についてご説明いたします。まず、議題資料4ページをご覧ください。奈良県の雇用失業情勢について説明いたします。

令和7年9月の有効求人倍率につきましては受理地ベースで1.16倍、就業地ベースで1.31倍となっております。

下の方に、有効求人倍率と推移を載せております。人手不足が続く中で、一方で物価上昇の影響もありまして、求人数、求職者数ともに緩やかに増減を繰り返して、有効求人倍率も緩やかに増減を繰り返していますが、概ね1年前と同水準となっている状況です。

では、これから、最重点施策について説明いたします。

6ページをご覧ください。施策の01「人手不足、人材確保への支援」の「人材確保対策コーナー等における人材確保支援等」です。

医療・介護・保育・建設・警備・運輸等の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・大和高田所の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ことによって、ミスマッチの改善に取り組んでいます。

また、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います。

さらに、今年度においては、医療分野・介護分野に対して集中的なマッチング支援を行うため、所長等ハローワーク幹部が、自ら管轄内の中心的な医療・介護機関等に直接訪問して、ハローワークの求人者サービスの説明を行っています。その訪問において、受理した看護補助・介護の補助職の求人を対象とした面接会、見学会を実施する等の対策を行っています。

これらの取組の結果、就職件数、求人充足数ともに、前年同期と比較して件数が増加しています。引き続き、地域の期待に答えられるように、実績を着実に積み上げていきたいと考えております。

続きまして、7ページをご覧ください。02「人手不足分野の関係団体等との連携」です。

上半期は、奈良県ナースセンターと連携して、医療等の現場において看護師の指示の下に専門的な判断を必要としない補助業務を行う看護補助者のセミナーやオンデマンド研修を実施しました。また、奈良県バス協会と連携して、就職セミナーやバスの運転体験会を実施しました。これらのセミナーを契機に、紹介や就職に結びついたケースもあったところです。

下期の取組としては、人材不足分野の関係団体等のブースを設置した合同企業説明会を実施したり、10月から12月を「介護就職支援強化月間」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くところです。また、資料にはありませんが、同じく保育の関係の就職支援の強化月間も12月から来年2月に行う予定で、同じくマッチング強化に取り組みます。

12 ページをご覧ください。施策 03「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の 01「女性の活躍促進」です。ここでは、ハローワークにおける取組を説明します。

奈良県の女性就業率は 46.8%と全国最下位ですが、これは、結婚や子育て期による退職が多いことが要因の一つとして考えられます。

このため、奈良・大和高田・桜井の 3 所に「マザーズコーナー」を設置して、子供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。

また、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等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、求人一覧や事業者 PR シートを子育て支援の情報と併せて掲示する取組や、ハローワークの未利用者へのアプローチとしてマザーズコーナーの認知度を高めるためのホームページや SNS を利用した周知をしています。

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まして、生駒市や王寺町と連携したセミナーや就職面接会を実施したところです。

続きまして、13 ページをご覧ください。02「高齢者の就労促進」です。

70 歳までの就業確保措置導入企業割合、及び希望者全員が 65 歳以上で働ける企業割合を見ますと、奈良県は全国より高い水準で推移しております。一方で、70 歳までの就業確保措置導入企業の割合は現在 3 割台となっており、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。

続きまして、14 ページをご覧ください。続いて、同じく「高齢者の就労促進」ですが、県内 4 ケ所のハローワークに設置しております生涯現役支援窓口では、担当者制による支援を実施しておりまして、9 月末現在では、事業目標を上回る実績を上げています。

その他、「シニアガイダンス・シニア再就職支援セミナー」を開催しております。メニューには、求職活動のノウハウ以外に、シルバー人材センターや産業雇用安定センターと連携し、それらについて周知し、また奈良財務事務所を講師といたしまして「資産形成と金銭トラブル対策」といった、高齢者の方の関心の強いテーマを取り込んで訴求力を高めています。

続きまして、15 ページをご覧ください。03「障害者の就労促進」です。

奈良県の障害実雇用率は 3.00%で全国 2 位です。また、法定雇用率達成企業割合は 60.5%で全国 6 位と、全国トップレベルの水準となっております。なお、グラフの障害者雇用法定雇用達成企業割合推移で、令和 6 年が全国、奈良ともに減少しているのは、令和 6 年 4 月から法定雇用率が 2.3%から 2.5%に引き上げられたことの影響によるものです。

対応としましては、障害特性に応じた支援として、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・求人ニーズに適応した就職の実現から職場定着までを一貫した「チーム支援」で実施しております。

また、奈良県と共同運営する「障害者はたらく応援団なら」の「奈良県障害者雇用推進フォーラム」を開催したり、事業所向けに「しごとサポーター養成講座」を開催し、障害者雇用の理解を促進したり、公務部門における、障害者の雇用促進・定着支援を行っているところです。推進フォーラムの様子やサポーター養成講座の内容については、16 ページをご覧ください。

では、続きまして17ページをご覧ください。04「外国人求職者への支援等」です。

外国人求職者等に対する就職支援として、県内4ヶ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支援促進を行っております。また、「近畿ブロック外国人留学生就職面接会」を開催し、外国人の留学生の就職支援を実施したところです。

外国人労働者の適切な雇用管理・改善に係る支援として、当局初の「外国人雇用会セミナー」を9月に開催いたしました。机上配布資料の後ろから2つ目が、その周知のチラシでして、その裏面にアンケートの結果も集計しております。

当局初の試みでしたが、外国人雇用管理アドバイザーによる外国人雇用管理のノウハウや、基準行政と連携いたしまして、労働基準部監督課の職員による雇用する際の留意点を説明しまして、概ね好評な結果となったところです。

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

大半につきましては、雇用環境・均等室から説明があったところですが、職業安定部としては、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付についてです。

これらについては、雇用保険法の改正により令和7年4月より施行されたものです。対象者については、制度内容の周知や申請手続きのご案内を行うとともに、迅速な支給処理に努めています。

以降は、主要施策について説明します。32ページをご覧ください。01「リ・スキリングによる能力向上支援」についてです。

公的職業訓練制度の利用促進については、定期的にハロトレ個別説明会を実施しております。また、奈良県地域職業能力開発促進協議会で、公的職業訓練効果検証ワーキンググループを設置しております。今年度は介護分野において、訓練修了後就職した者、就職先事業所、訓練実施施設に対して対面でヒアリングを実施しまして、今後の訓練分野の議論の材料としました。他に、周知のチラシに訓練受講生の声の掲載や、電車広告の掲示等の周知、継続等を行っているところです。

また、教育訓練給付等の周知や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を実施していくところです。

下期の取組ですけれども、机上配布資料の、下から3つ目です。「就活！オータムフェスタ」というチラシがあるのですが、そちらをご覧くださいながら聞いていただければ幸いです。

下半期の取組として、橿原市とポリテクセンター奈良と連携いたしまして11月27日「ハロトレ個別説明会」と「合同企業説明就職面接会」を同時に開催する「就活！オータムフェスタ」を実施する予定です。

これは、自治体とポリテクセンターと労働局・ハローワークの三者による連携した企業説明会、訓練の説明会となっております。こういうものは全国に例がなく、さらに、この企業説明会にポリテクセンターの訓練生も参加者となることにより、企業側にとっても優秀な求職者と必ず会えるような説明会となっております。訓練・求人・求職の取組が一体となって、ウィンウィンな取組になることが期待されるものです。少し紹介させていただきました。

資料戻りまして、33ページをご覧ください。02「ミドルシニア世代(就職氷河期世代を含む中高年層)への就労支援」です。

就職氷河期世代を含んだ不安定な就労をされていた方に対して、正規雇用への就職を目指すため、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おります。

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ます。正社員就職件数やチーム支援対象者の正社員就職率は9月末で目標ペースを達成しているところです。

続きまして、34 ページをご覧ください。03「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。

令和7年3月卒の新規大学卒業者の就職内定率は98.0%と、平成10年以降最高となっておりますが、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった深刻な課題を抱えた学生も一定数存在しているところです。

このため、就職に困難な課題を抱える新規学卒者等の状況に応じた重点的な支援を行うこととしておりまして、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設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るところです。

下期の取組といたしましては、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みます。

最後に、36 ページをご覧ください。04「労働保険制度の適正な運営」の(3)「雇用保険の的確な認定・適正な給付」です。

受給資格決定件数は、令和6年度は令和5年度より減少している一方、求職者給付支給総額は令和6年度は令和5年度より増加しています。

下期の取組といた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まいります。

長時間になり失礼いたしました。職業安定部からは以上です。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

それでは、最後になりますが、総務部より説明です。総務部長お願いいたします。

#### **【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、労働行政の運営につきまして、ご協力をいただきまして誠にありがとうございます。失礼ながら着座にて説明させていただきます。

私からは「労働保険適用徴収業務の適正運営」について説明をさせていただきます。議題資料の35 ページでございます。

35 ページの左側でございますが、大きな柱として三つ設定してございます。「労働保険未手続事業一掃対策」「労働保険料等の適正徴収」「行政手続きコスト削減」としております。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となっております。

全体を通じての基本的な考え方といたしましては、労働保険制度は、労働者のセーフティーネットであるとともに「働きやすい奈良」を目指すための各種取組、例えば「人手不足、人材確保への支援」等の施策を推進するための財政基盤となるものでございます。

そのため、労働保険制度を適切に運営していく必要がございます。先程の三つの柱を中心として取り組んでいる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、取組の前提として労働保険は、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、公正な負担を求めていることがあります。

費用負担の公平性を確保する観点、それから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無くしていくことは、極めて重要な取組と考えております。

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、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を取り組んでおります。

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はなされず、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。

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や事業主の利便性の向上、行政コストの削減を図るため、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、年々上昇しているところでございますけれども、電子申請のメリットであります「24時間365日、いつでもどこからでも手続きが可能」であることや「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」等の周知をより一層図ること、更なる利用拡大を目指していきたいというふうに考えております。

簡単ではございますが、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、各部室から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に対する取組状況(令和7年度上半期)」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えます。

それでは、事前意見・質問への回答を事務局よりお願いします。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

それでは、事前に委員の皆様から頂戴しました、ご質問につきまして回答させていただきます。

まず、資料8ページについて労働者委員からご質問を頂いております。

業務改善助成金について、業務改善助成金を利用した企業に対し、賃上げ後の労働条件が維持・向上されているか。また、生産性向上が実現しているかについての事後的効果検証をどのように行っているのか。また、助成金頼みではなく、持続的な賃金引き上げを促すための支援策等あればお示しいただきたいというご質問でございました。

この点につきまして、雇用環境・均等室より回答いただきます。

### 【水出雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の水出でございます。着座にて失礼いたします、回答させていただきます。

まず、1点目でございますが、業務改善助成金の中で、賃上げ後の労働条件が維持されているかどうかということですが、こちらにつきましては助成金のルールとしまして、交付要綱の中で、賃金引き上げ日から6ヶ月経過後までの賃金の支払い状況・実施状況につきまして、これは必ず報告書を出していただくということで確認をしています。

もし、この期間におきまして解雇であったり、賃金の引き下げであったり、労働時間の減少であったりと、労働者の方に対する不利益変更等が確認されました場合は、助成金の交付対象とはしないということが定められております。

そして、生産性向上が実現されているかどうかの検証でございますが、助成金のルールとしまして、まずは、事業に取り組む前の交付申請の段階で、こういった取組をしていただくかを申請いただく訳ですが、それが終わり、事業が完了して支給申請を行う際に、事業所から出していただく報告書の中で、生産性向上の具体的な内容について記載をいただくことになっております。例えば、どれ位作業効率が上がったとか、例えば3人でやっていた作業を2人でできるようになったとか、そういったデータを基に報告書を出していただきまして、それについて審査担当の方でヒアリング等により確認を行った上で、支給決定を行うこととしております。以上が1点目でございます。

2点目、持続的な賃金引上げを促すためのさらなる支援策というところですが、支援策とは少し異なるかもしれませんが、近年、春季労使交渉を念頭に置いた時期に、賃金引上げに向けた取組をテーマに、地方版の政労使会議を例年開催させていただいております。政労使トップの参集のもと、意見交換等を行い、賃上げに向けた機運の醸成を図っているところでございます。今年度においても来年1月30日に実施の予定とさせていただいております。

以上をもって回答とさせていただきます。

### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

それでは、続きまして2つ目ですが、資料10ページ、最低賃金の引き上げに向けた支援についてのところで労働者委員からご質問を頂いております。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収実施状況において、それぞれ助言を行っているという数字がありますが、同一労働同一賃金違反に係る是正指導の実効性を高めるため、どのような指導の強化を検討しているのかという点。もう一つは、キャリアアップ助成金の推奨ということですが、転換後の賃金・労働条件が同一企業内の正規雇用労働者の見合う数字になっているのか、チェック体制についてお示しいただきたい、というご質問でございました。

このご質問につきまして、前半の部分を雇用環境・均等室より、後半の部分を職業安定部より回答いただきます。

### 【水出雇用環境・均等室長】

まず、1点目につきまして雇用環境・均等室より回答を申し上げます。

こちら、先程の説明でも申し上げましたように、労働基準監督署と連携し、監督署が定期監督等を行う際は、事業所には同一労働同一賃金のチェックリストを記入いただき、回収しています。これを基に、法違反の蓋然性が高い事業所に報告徴収を行うことを、引き続き着実に実施すると

いうことになるかと思えます。

そして、今年度下期におきましては、雇用環境・均等室の担当職員が県下監督署の労務管理説明会に出席いたしまして、同一労働同一賃金の取組に関する説明を行うとともに、併せて自主点検を依頼して、効率的な是正指導に努める所存です。

12月16日に開催する当室の説明会におきましても、同一労働同一賃金につきまして説明をする予定です。そして、そういった自主点検の取組等を行い、より一層の法律の履行確保を図る予定です。

また、報告徴収、助言指導の実施の際に、働き方改革推進支援センターが行っております同一労働同一賃金のコンサルティング、職務分析や職務評価なども含むコンサルティングの利用勧奨を引き続き行ってまいります。

雇用環境・均等室からは以上となります。

### 【樽見職業安定部長】

職業安定部でございます。続きましては、キャリアアップ助成金について回答いたします。

キャリアアップ助成金の支給申請にあたりましては、事前に「キャリアアップ計画書」の提出が必要となっているところです。この計画書は、使用者側の代表者並びに労働者を代表する者、これは労働組合等になると思えますが、その労働者を代表する者が、労働者に周知の上で意見聴取している旨の記名が求められるところです。

労働局の支給審査においては、使用者側・代表者並びに労働組合等も労働者を代表する者が同意した当該計画書に基づく申請内容になっているか否かを、支給要領等に照らし合わせて確認を行っています。

直接の回答になっているか分からないところではありますが、回答としては以上です。

### 【雇用環境・均等室 渡邊監理官】

続きましては3つ目の質問ですが、21ページの総合的ハラスメントの防止についてです。

ハラスメントの相談件数は増加傾向にあります。令和8年度の法律改正を踏まえ、予防措置としての労働組合との協定締結の促進や加害者に対する懲戒処分が適切に行われているかを確認するための指導の強化、こういったものをどのように行えるかについてお示しいただきたいという労働者委員からのご質問でございました。

この点につきまして、雇用環境・均等室よりお願いします。

### 【水出雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室より回答申し上げます。

令和8年度に義務化されますカスタマーハラスメントの防止対策、それから、求職者等へのセクシャルハラスメントの防止対策です。

こちらにつきましては、本日参考資料として配布させていただきました一連の資料の一番上に概要のペーパーを配布させていただいておりますが、現在、労働政策審議会における雇用環境・均等分科会におきまして、事業主が講ずべき措置の内容を定める指針等につき議論をされているところでございます。

現在の議論の状況を一点ご紹介させていただきますと、今、示されておりますカスタマーハラ

メントの防止対策に関する指針の素案の中では、防止措置を講ずるに当って、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施する等により、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要、とされておりまして、この案が確定しましたら、確定した指針に基づき措置が講じられるよう、管内企業への助言等を行ってまいることになろうかと思えます。

また、現在あくまでも案ということですがご紹介をさせていただきます。現行の防止措置の中では、労働組合との協定締結が義務付けられているものではないですが、措置の実施に当たり、労働者や労働組合の参画は当然望ましい取組でございますので、必要に応じて効果的な取組例として周知してまいりたいと考えております。

また、加害者に対する懲戒処分でございますが、各ハラスメントの防止指針では、職場において実際にハラスメントが生じたことを事業主が確認できた場合は、加害者に対する措置を適切に行うことが求められております。事情聴取を行い、例えば、加害者の処分の決定に当たり、あらかじめ事業所で定められたルールに全く従っていない場合であったり、その対応が適切でないと考えられる場合は、私どもの方から助言を行っているところでございます。

回答として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、4つ目の質問となります。22 ページの長時間労働の抑制のところです。

長時間労働を疑われる事業場に対する監督指導の実施件数、是正率についての具体的な実績をお示しいただきたいというのが1点目。また、2点目として過労死等防止対策としてシンポジウムやセミナーが計画されていますが、労働者が過労死ラインを超える長時間労働を自主的に通報・相談しやすいよう、労働組合等の外部機関と連携した窓口の設置や周知を強化する予定等があれば、お示しいただきたいという労働者委員からのご質問でございます。

こちらにつきまして、労働基準部より回答をお願いします。

#### **【米村労働基準部長】**

労働基準部からご回答を申し上げます。

1点目の「長時間労働の疑われる事業場に対する監督指導について」でございますが、令和6年度において300事業場に対して実施してございまして、このうち146事業場48.7%で違法な時間外労働を確認し、是正・改善に向けた指導を行ってございます。また、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は58事業場、違法な時間外労働があったもののうちの39.7%という状況になってございます。

詳細につきましては、本日、参考資料として、リーフレットの東でお配りをしているもの1枚目のハラスメント対策のリーフレットを1枚めくっていただきますと、「11月は「過労死等防止啓発月間」です」というプレスがございまして、その別紙ということで、1枚めくっていただいたところ、「長時間労働が疑われる事業場に対する令和6年度の監督指導結果」ということで取りまとめてございまして、こちらは奈良労働局のホームページの「記者発表資料」にも掲載をしております。

なお、是正率につきましては、集計対象期間経過後に是正されるという事案もございまして、など等から、お示しすることはなかなか困難ではございますけれども、行政指導の目的は是正さ

せることにございますので、問題が認められた事業場に対しては厳しく是正を指導するとともに、その是正・改善の状況というのはしっかり確認をしているところにございます。

2点目にございます。労働者の方々が、長時間労働について通報・相談しやすい窓口を設置し、広く周知するということは、長時間労働が行われている事業場を的確に把握し、早期に改善を図るためにも重要であると認識しております。

厚生労働省では、11月の過労死等防止啓発月間において、過重労働解消キャンペーンの取組の一環として、通話料無料の「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、今年度も11月1日の土曜日に特別労働相談ということで実施をいたしました。

また「過重労働解消相談ダイヤル」の実施も含めまして、11月1日から7日までの1週間を「過重労働相談受付集中期間」と設定いたしまして、奈良労働局・労働基準監督署において過重労働等に係る相談を集中的に受け付ける旨、記者発表やホームページ等を通じて情報発信に努めたほか、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、県内の使用者団体や労働組合にも周知の協力を要請させていただいたところにございます。

このほか、厚生労働省といたしましては、常設の通報・相談窓口といたしまして、労働基準監督署、総合労働相談コーナーのほかに「労働基準関係情報メール窓口」や「労働条件相談ほっとライン」を設置しまして、広く周知に取り組んでいるところにございます。

今般、特に若い世代に向けた情報発信ツールの1つとして、奈良労働局労働基準部のInstagramを開設したところにございますので、こうしたツールも今後活用しながら、必要とする方に相談窓口を利用していただけるよう、引き続き効果的な周知等に努めてまいりたいと考えているところにございます。

以上にございます。

#### **【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

続きまして、5つ目ですが、資料33ページ「ミドルシニア世代への就労支援」についてです。

ミドルシニア世代、特に就職氷河期世代の正規雇用への転換を目標に掲げていますが、令和7年度9月末時点の正社員就職率を、さらに引き上げるための個別の支援プログラムや企業側への具体的な働きかけを強化する予定等あればお示しいただきたいという労働者委員からのご質問にございます。

こちらにつきまして職業安定部よりお願いします。

#### **【樽見職業安定部長】**

職業安定部でございます。

就職氷河期世代を含む中高年層でありますミドルシニア世代の正社員雇用率の更なる引き上げのため、支援を必要とされる方に対して個別支援計画を策定しておりまして、キャリアコンサルティング、各種セミナーや就職面接会、公的職業訓練の斡旋、適正・能力を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等の正社員就職の実現に向けた一貫した伴走型支援の更なる強化を進めてまいります。

また、支援の際には、応募前職場見学の実施等、就職の職場環境を予め把握し、早期離職を防止するための支援も併せて行ってまいります。

企業側への働きかけにつきましては、実務経験を有しないことを条件にした「中高年層、ミド

ルシニアで正社員雇用に恵まれなかった方限定」もしくは「歓迎」の求人の確保、事業所訪問等により求人票に記載された情報以上の企業情報の把握及び対象求職者に対する積極的な情報提供を行うとともに、企業側の就職氷河期世代の正社員雇用への理解を促進し、事業所説明会や就職面接会等による求職者との出会いの場を拡大していきます。

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つ目ですが、これで最後になります。

35 ページ、労働保険の適切な運営についてのところで、公益の山崎委員よりご質問を頂戴しております。

本来、労働保険の手続きをするのは義務なはずなので「一掃対策」の目標は件数ではなく「100%」実績も「パーセント」ではないかと思いますが、件数が記載されています。目標件数はどうやってされているのでしょうか。後、実績の件数は労働局が把握した「未手続事業場」の何パーセントでしょうかというご質問でございます。

こちらは労働保険徴収室の関係ですので、総務部より回答をお願いします。

#### 【布川総務部長】

総務部長の布川でございます。私から回答させていただきます。

まず、前提となるお話でございますが、全ての未手続事業場を集計した統計等はございません。事業場も日々、開業や廃止がなされておりまして、実際に何件あるかを把握することは、なかなか難しいという状況でございます。

そこで、厚生労働本省と各労働局におきまして、過去の実績等を踏まえ、直近ですと令和6年度からの第8次労働保険適用促進3ヶ年計画案を定めまして、件数目標等を策定しております。

併せて、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会に厚生労働本省が業務委託を行いまして、予め作成した目標等に基づき「労働保険未手続事業一掃業務実施計画」を策定しているという流れでございます。

この実施計画に基づきまして、奈良労働局と全国労働保険事務組合連合会奈良支部との協議会を開催いたしまして、奈良県における目標、それと労働局における目標を策定しております。

策定した労働局における新規成立件数に係る目標につきましては、資料の35ページでございます。35ページにある「一掃対策による新規成立件数」に記載の目標値でございます。令和7年度は150件としております。

次に、未手続事業一掃対策は、労働局と全国労働保険事務組合連合会奈良支部とで連携して取り組んでいるところでございますけれども、その内、労働局の取組実績が確定している令和6年度実績を見ますと、未手続事業の可能性が考えられるものとして把握した265件のうち、手続き指導・勧奨を行った件数は176件でございます。

この176件のうち、労働保険に加入が必要な未手続事業場であると確認できた155件すべてで新規成立しております。残りの21の事業場につきましては、確認の結果、労働者を雇用していないなど労働保険の加入義務がない事業場でございます。つまり、労働保険に加入が必要だと労働局が把握した事業場につきましては100%加入を行っているということでございます。

なお、未手続事業の可能性が考えられるものとして把握しました265件のうち、手続き指導・

勸奨を行っていない89件につきましては、把握できた時期が年度後半であったことなど等から、翌年度の早い段階で手続き指導・勸奨を行っているという状況でございます。

以上、回答させていただきます。

**【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

事前に頂戴をいたしました、ご質問への回答は以上となります。

**【深水会長】**

ありがとうございました。

先程の事前質問に対する事務局からの回答について、ご意見であるとかご質問ありませんでしょうか。ありますか、ないですか。

この、事前とは関係なくともご意見、ご質問はありませんか、大丈夫ですか。

**【使用者代表 横山委員】**

はい。

**【深水会長】**

では、横山委員お願いします。

**【使用者代表 横山委員】**

三和運輸の横山と申します。事前に質問をしていなくて、急なことですが、本日、運営方針の詳細な説明ありがとうございます。

今年の夏、私は熱中症で17日位入院している時に看護師の方々、ローテーションを組んで色々面倒を見ていただいたのですが、夜勤終わった看護師の方に「今日、これで仕事終わりかね？」と聞いたところ「いや、今からまた別の病院に働きに行くんです」と、副業ですね。

そういったところを聞いて、私は運送業界を今やっていますけれども、24年問題で、昔は日当・月給で、働けば働くほど金が稼げるというところで可能な限り運転して走っていた訳ですが、2024年問題で時間制限がきつく入ってきておりまして、それを真面目に守らせているところですが、空いた時間、ひょっとして副業をされてたら、私たち経営者としては会社として管理出来ないところがございます、そういう副業による過剰労働が原因で、もし、私どもの仕事をしている時に大きな事故でもした場合に、そういう経営リスクが発生してきている訳です。

高市総理の答弁でも一部チラッと副業のことが出てきたと記憶しておりますが、労働局さんの方で、そういう副業における労働時間、この辺の把握とか、そういったのを経営側として、どうしていけばいいのかとか、そういったものの方針を、今日という訳じゃなくて結構ですので、次回の運営方針でも織り込んでいただければと、考えておりますのでよろしくをお願いします。

ひょっとして人身事故とかで、死亡事故でも起こすと、大変な事になってしまいますので、会社側としては、非常に心配しているところがございます。そういったところも含めて、また色々、方針を考えていただければと思っておりますのでよろしくをお願いします。以上です。

**【雇用環境・均等室 渡邊監理官】**

労働局から何かコメントございますか。よろしいですか。

**【石崎労働局長】**

ご意見ありがとうございます。確かに、お話しされているような事案は起こっているという様なお話は我々も聞いております。

後、現政権でも色々な働き方の問題が話されてはいると思いますが、そちらについては今、本省でも色々と議論、審議会等で議論されていると思いますので、そこを労働局としては注視しながら見ていきたいと思っています。

そこで、ある程度の形が見えてくれば、来年度以降の行政運営方針等に盛り込んでいけたらと考えておりますので、その際にはまた、ご審議よろしくお願ひできればと思います。

**【使用者代表 朝廣委員】**

はい。

**【深水会長】**

朝廣委員お願いします。

**【使用者代表 朝廣委員】**

朝廣と申します。質問させていただきます。

1つ目は、女性活躍のところ子育て支援等の行動計画のところ、数字を出されているのですが、例えば301人以上企業が企業数94で、101人から300人以下の企業が企業数261で、100人以下の企業の企業数がどれ位なのか教えていただきたいです。

もう一つは、横山委員が発言された内容と私も重複するのですが、過重労働とか、女性活躍推進のところについて、今、気になっているのが、ひとり親家庭が非常に増えていると感じておりまして、特に奈良市でも3,000世帯位はある。私の周りにも、勿論、うちの会社にもそういう人が居られます。

気になっているのは、今副業をされている人が多くて、それがいわゆる貧困と言われる家庭が、ひとり親家庭の中でも9割が女性の家庭で、貧困と言われる家庭が多いという中で、副業を余儀なくされているけれども、未就学児を持っている家庭とかは、正規雇用も難しいというような中で、アルバイトを掛け持ちしたりとかして、それは企業側としても非常に心配なところではありますし、そういったひとり親家庭への支援と言いますか、それは労働基準局じゃなく厚生労働省とか、どの管轄になるのかも分かりませんが、そういう方を雇う場合には補助金とかはあったと思うのですが、それは一部であって、確か非正規雇用の人にはそれは該当しなかったように思っておりまして、もう少し、ひとり親家庭への支援があればと思うのですが、その辺りでこういうのがあるよとか、そういう方々に対しては、こういう取組を、こちらでやっていますということがあれば、教えていただきたいです。

**【水出雇用環境・均等室長】**

まず1点目、100人以下の企業数で雇用環境・均等室からお答えをさせていただきます。

正確ではない可能性が高い数字にはなるのですが、令和3年の経済センサスの中では、従業者

の規模が 100 人未満の事業所数、一応この女性活躍の企業というのは、県内本社の企業数ということなので、今から申し上げる事業所数となると、それよりもかなり多い可能性はあると思いますが、100 人以下の事業所数で概ね 4 万 4000 事業所あります。

ただ、この中で県内本社がどれ位あるかというのは、今、数字が手元にございませんで回答は控えさせていただきたいと思います。一応、参考として、そういった数字を申し上げます。

雇均室からは以上です。

#### 【石崎労働局長】

2 点目の問題ですけど、数値がなくて申し訳ないです。

なかなか労働局でやっている施策で、その点にきっちりマッチングする部分は今、多分ない状態だと思っています。

ただ、おっしゃることはご理解出来ますので、そこの部分につきましては、問題点ということでこちらでもお受けさせていただいて、施策について調べるのも当然ですし、また、例えば県などで子育ての問題であるとか、その辺も対応されていると思いますので、そちらとも色々働きかけながら、今後の運営に資していければと思っていますので、すみません雑駁な答えになりますが、色々検討させていただければと思います。

#### 【使用者代表 朝廣委員】

ありがとうございます。県内企業数は全然把握されていないということでしょうか。

#### 【水出雇用環境・均等室長】

県内本社という括りだと、私どもがデータとして持っているものはあるのですが、それが全てであるとは限らないので、正確な数字としては把握をしていないところでございます。

#### 【深水会長】

ありがとうございます。他にはございませんか。大丈夫ですかね。

それでは、これで、ご意見・ご質問の時間を終わりたいと思います。

事務局には、委員の皆様から様々な意見を頂きましたので、これを十分に踏まえて令和 7 年度下期も効果的な行政運営に努めていただきますようお願いいたします。

本日の審議はこれで終わりになります。皆様、進行にご協力いただき、ありがとうございます。これで、第 52 回奈良地方労働審議会を終了します。以降の進行を、事務局にお返ししますので、よろしく申し上げます。

#### 【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ありがとうございます。

又、各委員の皆様には、限られた時間の中で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、ありがとうございます。

今後とも、当局の行政運営に対しましてご指導・ご協力をいただけますよう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。

本日は、皆様ありがとうございました。