


令和 8 年度 奈良労働局行政運営方針

「働きやすい奈良」

 厚生労働省

奈良労働局

目次

第1	労働行政を取り巻く情勢と課題	1
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	1
1	地域に密着した労働行政の展開	1
2	計画的・効果的な行政運営	2
3	行政サービスの改善・向上、デジタル化の推進	2
第3	令和8年度の重点施策	3
1	最重点施策 働きやすい奈良	3
(1)	人手不足、人材確保への支援	3
ア	医療・介護・保育分野における求人充足支援の強化	3
イ	雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	4
ウ	その他の人材不足分野におけるマッチング支援	4
(2)	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	4
ア	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	4
イ	最低賃金制度の適切な運営	5
ウ	同一労働同一賃金の遵守の徹底	5
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	6
(3)	多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	6
ア	女性の活躍推進	6
イ	高齢者の活躍促進	7
ウ	障害者の就労支援	8
エ	外国人求職者への就職支援等	9
オ	総合的なハラスメント防止対策の推進	9
カ	仕事と育児・介護の両立支援	10
キ	安全で健康に働くことができる環境づくり	11
ク	フリーランス等の就業環境の整備	18
2	令和8年度の主要施策	19
(1)	リ・スキリングによる能力向上支援	19
(2)	就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労促進	19
(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	19
(4)	労働保険制度の適正な運営	20
第4	その他各行政分野で取り組む事項	20

第1 労働行政を取り巻く情勢と課題

奈良県の県内経済は、個人消費の緩やかな回復等により持ち直しており、本年も引き続き、インバウンドや国内観光客の増加などによる経済効果や求人増加なども見込まれる。

県内の雇用情勢については、有効求人倍率は低下しているものの、求人が求職を上回って推移している。県内企業からは人手不足の声が聞こえる一方、原材料価格の高騰に伴う物価上昇等が、経済活動の停滞や実質賃金の減少の原因となり得ることから、これらが雇用に与える影響について留意する必要がある。

奈良県の人口は1,285,094人（令和6年10月1日現在推計人口）と、ピークとなった平成11年以降連続して減少。生産年齢人口（15歳～64歳）の割合も56.02%と年々減少している。

県内の労働力率は57.2%（令和2年国勢調査）と、平成27年に比べ2.3ポイント上昇した。女性労働力率は48.3%と依然低い状況にあるが、すべての年齢階級で平成27年に比べ上昇し、また、男女ともに60～64歳の上昇が顕著であり、全体として女性や高齢者の就労が進みつつあることがうかがえる。

また、奈良県における就業者の従業上の地位別の割合をみると、パート・アルバイト・その他が28.8%（令和2年国勢調査）と全国平均（25.5%）より高く、特に女性は46.0%と全国平均（41.5%）に比べ高い状況となっている。

さらに、県外就業率は、27.3%で、全国第3位の高さとなっている。

このように、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、奈良県の経済社会が持続的な成長を実現するためには、人手不足の克服、企業が賃上げしやすい環境整備、多様な人材の活躍促進に係る諸施策を講じることが必要となっている。

奈良労働局においては、こうした課題に対応し、施策の効果を上げていくために、総合労働行政機関として四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働政策を総合的・一体的に運営していくこととする。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

地域における唯一の総合労働行政機関として強いリーダーシップを持ち、地域に貢献し信頼されることを目指し、的確に施策を樹立するとともに、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって効果的に業務運営を推進していく。

1 地域に密着した労働行政の展開

地域ごとに異なる地域情勢、産業・企業の動向に迅速・的確に取り組むためには、管内の多岐にわたるニーズを的確に把握するとともに、地方自治体が行う施

策や労使団体等関係機関が行う取組等と緻密に連携していくことが重要である。

そのため、地方自治体や労使団体等関係機関との会議への参加や地方労働審議会など様々な機会を活用し、局及び署所の幹部自ら積極的な意見交換・情報交換を行うよう努め、労働行政への理解を深めてもらうとともに、地方自治体や労使団体等関係機関と連携し、地域ニーズを反映した労働行政を展開する。

2 計画的・効果的な行政運営

労働施策を効果的に展開するためには、四行政間の連携を密にし、関係施策を有機的に結び付け、総合労働行政機関としての特徴を生かした行政運営を行うことが重要である。

特に、横断的な対応が必要な重点施策の取組に際しては、各行政が行う行事（セミナー、会議など）や周知・広報予定を毎月の会議などを通して局内で共有し、会議の合同開催や広報資料の配布協力など、効果的・計画的な行政運営を講ずる。

3 行政サービスの改善・向上、デジタル化の推進

国民から信頼される行政を実現するためには、迅速な事務処理等、行政サービスの向上とともに、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応が重要である。

そのため、労働基準監督署においては、「相談しやすい監督署」の実現を目指し、事業主や労働者に対して関係法令や制度をわかりやすく説明するための職員のコミュニケーション能力の向上や各種解説ツールの改善を図る。特に相談や申請に訪れた利用者に対しては、その目線に立ったきめ細やかな相談支援や情報提供等を行う。

ハローワークにおいては、多様な求職者ニーズに応じた「働きやすい職場の求人確保」や「リ・スキリングによる能力の向上」を図っていく。そのために、ハローワークマッチングサービスによる各種指標及び窓口等に寄せられる利用者からの意見・要望を丁寧に分析し、より効果的な支援サービスを勧めるなど、これまで以上に能動的な支援を展開する。

また、労働局、労働基準監督署、ハローワークが所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、迅速・的確な受付・審査により、利便性・行政サービスの向上を図る。さらに、SNS、動画配信等のデジタル技術の積極的な活用を図ることにより、時宜を得た広報をより幅広くかつ効果的に行う。

第3 令和8年度の重点施策

1 最重点施策 働きやすい奈良

奈良県の経済社会の持続的な成長を実現するためには、人手不足・人材確保の支援、賃金の引上げに向けた企業への支援、女性、障害者、高齢者、育児や介護をしながら働く男女労働者など多様な人材がその能力を最大限生かして安心して活躍できる職場環境の改善の実現等が必要であることから、奈良労働局では、令和7年度、「働きやすい奈良」を最重点施策に掲げて各諸施策を実施してきたが、引き続き、関連施策を積極的かつ効果的に取り組み、奈良県に「働きやすい」職場をさらに増やすことが必要である。

なお、この取組は労使をはじめ地域全体として進める必要があり、地方自治体や労使団体等関係機関と地域の課題やニーズについて共通認識を持ちつつ、関連行事の連携強化等により、さらなる気運の醸成を図るなどにより実効性ある運営に結びつけていく。

(1) 人手不足、人材確保への支援

ア 医療・介護・保育分野における求人充足支援の強化

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野（以下「3分野」という。）における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係団体との連携強化が、業界団体等から強く求められている。

引き続き、県内2カ所のハローワークに設置している「人材活躍支援窓口」（以下「支援窓口」という。）を中心に、全てのハローワークにおいて潜在求職者の掘り起こし、求人充足に向けた充足条件緩和指導等による重点的なマッチング支援を実施する。

これらの取り組みを効果的かつ効率的に推進するため、奈良労働局、支援窓口設置所及び地域の関係団体等を構成員とした「奈良県人材確保対策推進協議会」（以下「協議会」という。）を設置し、連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図る。

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全ハローワークにおける最重点事項として、3分野の事業所へのアウトリーチによる雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施する。ハローワークにおいて、積極的に所長をはじめとする職員による事業所訪問を実施し、部門を問わず組織横断で求人充足支援に取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育人材バンク等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、3分野の人材確保を促進する。

特に、急募求人については、これら関係機関等とも連携し、早期の求人充足に向けて迅速に対応する。

イ 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人向け特別総合窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。

また、労働局と関係団体との関係を密にし、職業紹介事業者等とのトラブルについて相談を受けた場合は、適切に対応する。

ウ その他の人材不足分野におけるマッチング支援

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも多くの職種において人材確保が困難な状況が継続している。特に中小企業においては、人材不足感が深刻化しており、人材確保に向けた取組を支援していく必要がある。

その中でも、建設・運輸・警備分野などにおいては人材不足が深刻な課題であるため、上述の協議会構成員の対象とし、支援窓口において3分野と同様の重点的なマッチング支援を行う。

また、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場を支援することも重要であるため、雇用管理改善の取組を行う。

(2) 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

ア 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

生産性向上（設備・人への投資等）、非正規雇用労働者の処遇改善及びより高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、きめ細かな情報提供を行う。

また、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、経済産業省等の関係省庁が行う支援や、令和7年度補正予算において措置された重点支援地方交付金を活用した地方公共団体による支援策等、厚生労働省以外が実施するものも含め、幅広い支援策の周知を図る。その際、支援策の実施主体である経済産業局等の関係省庁の地方支分部局及び地方公共団体との密接な連携を図る。

加えて、本省が委託する「奈良働き方改革推進支援センター」と連携し、事

業者に対して、同センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促すほか、その他の相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、「省力化投資促進プラン」に基づき業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組む。さらに、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても活用するよう、引き続き周知を図る。

価格転嫁対策の徹底・取引適正化の推進は、中小企業・小規模事業者が物価上昇を上回る賃上げを継続するための原資の確保に資するものであることから、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」等に基づき、労働局及び労働基準監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。

あわせて、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や企業の好取組事例等が分かる資料を提供するとともに、企業の賃金引上げに向けた支援施策の紹介等を行う。

その他、労働施策総合推進法に基づく協議会や地方版政労使会議を地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て開催し、賃金引上げに向けた取組の意義や重要性、実態のほか、課題及び課題解消のための方策等について認識を共有し意見交換を行うこと等で、賃上げに向けた機運の醸成に努める。

イ 最低賃金制度の適切な運営

奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、充実した審議を尽くせる環境を整える。また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

ウ 同一労働同一賃金の遵守の徹底

労働基準監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、パート・有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収又は労働者派遣法に基づく指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。また、監督署における集団指導等の場において不合理な待遇差の解消に向けた取組を要請するとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対して点検要請を行い、あわせて、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。これらの取組を総合的に行うことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。

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

非正規雇用労働者の処遇改善等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、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収130万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの周知、活用勧奨等を実施する。

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、企業説明会など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、助成金制度等の周知、広報を積極的に行うとともに、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う。

また、「奈良働き方改革推進支援センター」と連携のうえ、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に取り組む。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

(3) 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

ア 女性の活躍推進

(ア) 女性活躍推進に向けた取組促進

男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、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ないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、令和7年6月に成立した改正女性活躍推進法により、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容の周知に取り組むとともに、計画的な報告徴収等の実施により法の確実な履行確保を図る。

さらに、男女間賃金差異の公表に当たっては、数値だけでなく、要因・課

題分析を行った結果等を記載する「説明欄」の活用を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正法を踏まえ改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用促進に取り組む。

(イ) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

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」を県内3カ所のハローワークに設置し、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地方自治体等と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及びオンラインを活用した就職支援サービスを推進していく。

イ 高齢者の活躍促進

(ア) 70歳までの就業機会確保等に向けた取組と支援

令和7年「高年齢者雇用状況等報告」において、70歳までの就業確保措置実施済み企業は36.9%と全国平均の34.8%を上回り、近畿圏では最も高い値となっている。今後さらに、関係機関と連携し個々の企業の状況に即した具体的な助言・提案等、訪問等による積極的な周知・啓発を図る。

また、令和8年度より70歳までの就業確保措置を行う企業等への助成額を拡充した「65歳超雇用推進助成金」について、その積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組む。

(イ) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、高年齢求職者に対するニーズが今後も高まっていくことを踏まえ、県内4所に設置する「生涯現役支援窓口」において、就労経験やスキル、高齢期の多様な就労ニーズ等を踏まえた高齢者の能力が活かせる求人の開拓や雇用情報提供、マッチングの強化など、生涯現役社会の実現に向けた総合的な就労支援を実施する。特に、高齢者それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。さらに、セカンドキャリア研修の実施など在職中からの高年齢者支援に着実に取り組む。

(ウ) シルバー人材センターの活用促進

高齢者の多様なニーズに対応した就業機会を提供するシルバー人材センターの活性化を図り、高齢者がより長く労働市場で活躍できるようにしていくため、ハローワークにおいては、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的・短期的・軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。また、臨時的・短期的・軽易な就業に係る求人を提出している事業主には、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を促す。

ウ 障害者の就労支援

(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

令和7年4月に法定雇用率算定における除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への引上げが行われる予定であることから、今後も雇用率未達成企業が増加する可能性がある。このことを踏まえ、雇用率が未達成となる企業や、新たに障害者雇用義務が生じる企業に対して、制度の周知・啓発を図り、障害者の計画的な雇入れを促進する。特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）をはじめ、障害者雇用に関する経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと関係機関が連携し、採用準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援を実施する。

あわせて、奈良県と共同で運営する「障害者はたらく応援団なら」の取組を活用し、職場実習の積極的な受入れや雇用機会の拡大を強化することで、企業における障害者雇用への理解促進を図る。

(イ) 多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者及び難病患者である求職者に対しては、ハローワークに精神・発達障害者雇用サポーター及び難病患者就職サポーターを配置し、多様な障害特性や個別ニーズに応じた就労支援を実施する。

特に、発達障害を有し就職活動に課題を抱える学生等に対しては、就職準備段階から就職、更には職場定着に至るまで、一貫した支援を行う。

また、難病患者である求職者に対しては、奈良県難病相談支援センターとの連携により、治療と仕事の両立に配慮した就労支援を推進する。

(ウ) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門における法定雇用率についても、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。

公務部門においても、法定雇用率の達成に向けた計画的な採用が着実に進められるよう、労働局及びハローワークにより、必要な周知・啓発や助言等を行う。また、雇用される障害者の職場定着と雇用促進を一層推進するため、職員を対象とした障害特性への理解促進に資するセミナー等を継続的に実施する。

エ 外国人求職者への就職支援等

(ア) 外国人留学生等に対する就職支援

「近畿ブロック外国人留学生就職面接会」を開催し、留学生と企業のマッチング支援を行う。また、留学生が参加可能な外部機関が実施する企業説明会等についても情報提供を実施する。

(イ) ハローワークにおける多言語相談支援体制の整備

外国人職業相談窓口への通訳者の配置とあわせて、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用により本人の希望に沿ったマッチング支援を行うとともに、外国人求職者への多言語による情報発信等により相談支援体制を整備する。

(ウ) 外国人労働者の適正な雇用管理・改善に係る支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問指導に加え、外国人雇用管理アドバイザーや労働基準部と連携した「外国人雇用管理セミナー」の開催等により、適正な雇用管理に関する助言・指導を実施する。

オ 総合的なハラスメント防止対策の推進

(ア) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の各法に定める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厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

また、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、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツール等の活用促進を図る。

(イ) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラス

メント対策の推進

令和7年6月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスターハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務付けられることとなったことから、改正内容について十分に理解されるよう、労使団体等と連携して改正内容の周知に取り組むとともに、施行後は着実な履行確保を図る。

(ウ) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。

カ 仕事と育児・介護の両立支援

(ア) 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟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こと等を内容とし、令和7年4月及び10月に段階的に施行された改正育児・介護休業法について、引き続き労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。

あわせて、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・是正指導等を行う。

(イ) 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「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や3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「企業版両親学級開催マニュアル」等の研修資料の活用促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知を行うとともに、あわせて、事業主に対し、両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース」や「柔軟な働き方選択制度等支援コース」等の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

(ウ) 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育する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」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努める。

(エ) 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職の防止に向けた仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とし、令和7年4月及び10月に段階的に施行された改正育児・介護休業法について、引き続き労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。

また、地域包括支援センター等と連携し介護休業制度等の周知を行うとともに、両立支援等助成金「介護離職防止支援コース」の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

(オ) 次世代育成支援対策の推進

次世代法の改正により、法の有効期限が10年延長されたほか、令和7年4月から常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し、法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時において、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握及び数値目標の設定等が義務付けられることとなった。これら改正内容について、労使に十分に理解されるよう、引き続き労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」について、令和7年4月に引き上げられた新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行う。

キ 安全で健康に働くことができる環境づくり

(ア) 長時間労働の抑制

a 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり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する。

また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導等を実施する。

さらに、過労死等の防止のための対策については、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等を効果的に推進する。

b 中小企業・小規模事業者等に対する支援

本省が委託する「奈良働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口が実施する個別相談やセミナーなどを通じて、企業の実情に応じた労働時間制度の運用など、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援に連携して取り組む。

全ての労働基準監督署に編成している「労働時間相談・支援班」（以下「支援班」という。）において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働時間に関する法制度の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

また、生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

これらの中小企業・小規模事業者等に対する支援については、相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が実態に即した支援策を適切に活用できるよう取り組む。

c 令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援

建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススム」において公開されている、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例、動画コンテンツ等について、必要な周知を行う。

建設業については、工期ダンピング対策の強化等を内容とする改正建設業法が令和7年12月に施行されたことも踏まえ、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携しながら、建設業関係労働時間削減推進協議会において、工期設定に関する発注者の取組好事例の共有や発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

トラック運転者については、物流効率化を図るため荷主等に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が令和8年4月に全面施行されること、引き続き、関係省庁とも連携しながら、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こと等について労働基準監督署からの要請等を行う。また、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、働き方改革推進支援助成金に新たに取引環境改善コースが設けられる予定であることから、同コースの周知を行い活用を促すほか、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細かな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、個別相談の実施などきめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進する。

d 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・委託事業者の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

(イ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

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み

の確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

特に、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「労働時間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」の周知を徹底する。

また、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働条件セミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関する動画及び指導者用資料について周知を行う。

b 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲、更新上限の有無と内容、無期転換申込機会・無期転換後の労働条件を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことから、引き続き、改正内容について周知を行う。

c 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

a 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

令和7年5月に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（令和7年法律第33号。以下「安衛法等改正法」という。）が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることとなっている。個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の安衛法等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組む。また、令和7年6月に成立

した改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針の内容についての周知啓発や、事業主等に対する指導・援助等に取り組む。

b 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

(a) 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

令和8年4月施行の改正労働安全衛生法により、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたことから、措置の適切な実施のため「高年齢者の労働災害防止のための指針」（令和8年2月10日公示）の周知・指導を行う。この際、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の活用を図る。また、中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、増加傾向にある転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、小売業や介護施設を中心にリーフレット等を活用した周知・指導を徹底するとともに、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により対策の促進を図る。

(b) 外国人労働者の労働災害防止対策の推進

技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等を活用した効果的な安全衛生教育の実施や、外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等の活用を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進する。

(c) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

改正労働安全衛生法により、令和7年5月からは注文者が配慮すべき事項の明確化が図られ、令和8年4月からは建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されるとともに、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとなったことから、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。

また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されること、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられることから、その履行確保に向けた周知に取り組む。あわせて、令和6年5月28日に策定さ

れた「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、周知・啓発を図る。

(d) 業種別の労働災害防止対策の推進

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく製造時及び使用時のリスクアセスメントの確実な実施を促進する。また、労働安全衛生規則等の改正により、床上から無線式コントローラーにより運転を行う床上無線運転式天井クレーンに対応した新たな限定免許が創設され、令和9年4月から施行予定であることから、限定免許の対象となるクレーンや使用の要件等について周知を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業での労働災害を防止するため、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインについて周知、指導を行う。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」の周知・指導を行うことにより、同ガイドラインに基づく作業等の徹底を図る。

(e) 労働者の健康確保対策の推進

①メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

また、改正労働安全衛生法に基づく50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、高ストレス者の医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制拡充を図ることとしているので、今般作成した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」と併せて、管内の小規模事業場への周知を行う。

②産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、奈良産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と就業の両立支援

対策の個別訪問支援、地域産業保健センター（北和、葛城、桜井、南和）による小規模事業場への医師等の訪問支援等の利用勧奨を行う。

③治療と就業の両立支援の推進

令和8年4月施行の改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援に関する取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、「奈良県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

(f) 化学物質等による健康障害防止対策

①化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されているところ、令和8年4月にはその対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（約2,900物質）まで拡大されることから、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組む。この際、必要な取組についてノウハウが不足している第三次産業や中小規模事業場に対しては、業種別マニュアルの周知・活用を図る。

また、安衛法等改正法により、令和8年4月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたことから、事業者に対し、当該制度の適切な運用について周知指導を行う。あわせて、令和8年10月から、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士等による実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。

②石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、解体等対象建築物等に対応した講習の修了者による石綿等の使用の有無に係る事前調査の実施の徹底を図る。特に令和8年1月からは、監督署への事前調査結果の報告に際し、事前調査を実施した者が修了した講習の区分の報告を求めているので、その徹底

を図る。

また、石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底及びリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

③熱中症予防対策の推進

令和 7 年 6 月施行の改正労働安全衛生法施行規則により新たに事業者の義務となった、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係作業員への周知の措置が適切に実施されるよう、引き続き、改正内容の周知及び指導の徹底を図る。

ク フリーランス等の就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者（フリーランス）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、昨年度に引き続き、本法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから発注者との間の取引上のトラブルについての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」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

2 令和8年度の主要施策

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

賃上げと人手不足の緩和の好循環に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させるため、関係者と連携しつつ、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くと共に、公的職業訓練制度の活用促進を図るため、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う。

また、非正規雇用労働者をはじめ、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ほか、あらゆる機会を通じて、公的職業訓練制度について発信していく。

なお、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ともに、職業訓練受講者に対しては、職業訓練実施機関と連携のうえ、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る。

さらに、労働者の主体的なキャリア形成及びリ・スキリングを促進するため、ハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。

(2) 就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労促進

ハローワークに就職氷河期世代を含む中高年齢層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を、計画的かつ総合的に実施する。

(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

コミュニケーション等に課題を抱えている、家族のケアを行っている等の理由により、就職活動が特に困難な新規学卒者等に対して、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ともに、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かな個別支援を実施する。

また、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いる実態を踏まえ、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ともに、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できない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

さらに、人口減少に伴い、中長期的には若年労働者人口が減少する中、企業における新規学卒者等の人材確保難や早期離職問題が顕在化しているため、ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、企業訪問を積極的に行い、求人事業所の魅力や特徴、若者の雇用管理の状況、若者の採用や育成における優良な取組に関する情報を収集し情報の発信に努め、中小企業における新規学卒者等の人材確保を支援する。

(4) 労働保険制度の適正な運営

労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保等の観点から、労働保険料を適正に徴収することに取り組み、また、未手続事業第8次適用促進計画（3カ年計画3年目）に基づき、労働保険の未手続事業一掃対策を推進する。

労働保険適用徴収にかかる申請書類のペーパーレス化については、あらゆる機会を捉え電子申請の利用勧奨を行い、より一層の利用促進に取り組む。労働保険の適用促進及び労働保険料の適正徴収において、労働保険事務組合の果たすべき役割は極めて重要であることから、労働保険事務組合制度の信頼性の確保及び不正・不適切事案の防止のため労働保険事務組合に対して定期的な監査の実施及び厳正な指導を実施する。

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。また、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する

雇用保険については、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の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行う。

第4 その他各行政分野で取り組む事項

令和8年4月1日 本省版地方労働行政運営方針のとおり。

令和8年度の奈良労働局の主な行事予定

	月間・週間 キャンペーン等	会議等	その他
4月			
5月	電子申請利用促進月間 STOP!熱中症クールワークキャンペーン (5月～9月) GWの年次有給休暇取得促進		
6月	労働保険の年度更新(6月1日～7月10日) 外国人雇用啓発月間 全国安全週間準備期間 3カ月無災害運動(6月～8月)		労働基準監督官採用一次試験 【第1次試験5月24日】 国家公務員採用一般職試験 (大卒程度試験) 【第1次試験5月31日】
7月	全国安全週間(7月1日～7月7日) 夏季の年次有給休暇取得促進	安全衛生表彰式 地方最低賃金審議会	労働基準監督官採用二次試験 【第2次試験7月7日～7月10日】 国家公務員採用一般職試験 (大卒程度試験) 【第2次試験7月8日～7月24日】
8月	ひとり親全力サポートキャンペーン	地方最低賃金審議会	
9月	地域別最低賃金の周知・広報(9月～10月) 全国労働衛生週間準備期間 職場の健康診断実施強化月間	奈良県障害者雇用推進フォーラム	
10月	全国労働衛生週間(10月1日～10月7日) ハローワーク障害者面接会 合同求人説明会(高卒) 秋の年次有給休暇取得促進	地方最低賃金審議会 奈良県産業安全衛生大会 職業能力開発促進協議会(第1回)	
11月	過労死等防止啓発月間(過労死等防止対策推進シンポジウム、過重労働解消キャンペーン) しわ寄せ防止キャンペーン月間 労働保険未手続事業一掃強化期間 特定最低賃金の周知・広報(11月～1月) 人材開発促進月間 介護就職デイ	地方労働審議会	
12月	職場のハラスメント撲滅月間 年末年始の年次有給休暇取得促進 年末年始無災害運動(12月～1月)		
1月			
2月	化学物質管理強調月間	職業能力開発促進協議会(第2回) 奈良県働き方改革推進協議会 安全衛生労使専門家会議	
3月	労働条件明示・確認月間	地方労働審議会 地方最低賃金審議会	
通年	労働保険の未手続事業一掃対策の推進 行政手続の電子申請の普及促進		

※ 令和8年4月1日時点での予定のため、変更することがあります。