

第 53 回 奈良地方労働審議会

議事録

日時：令和 8 年 3 月 16 日（月）

14：00～16：00

場所：奈良労働局 別館 2 階会議室

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

それでは皆様、どうもこんにちは。定刻より少々早いですけれども、皆様お揃いでございますので、ただいまから「第 53 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、本協議会にご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、私、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、本日の資料の確認をさせていただきます。

皆様の机の上に、

- ・会議次第
- ・配席図
- ・委員名簿
- ・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。

議題資料としまして、

・【資料 No. 1】令和 8 年度 奈良労働局行政運営方針(案)。この後ろに一枚ものの荒刷りの案を 1 枚付けさせていただいております。

・【資料 No. 2】令和 8 年度 奈良県雇用対策協定に基づく事業計画(案)。議題資料は以上でございます。

参考資料としまして

- ・【資料 No. 3】令和 7 年度 奈良労働局行政運営方針に対する取組状況。
- ・【資料 No. 4】奈良労働局令和 8 年度 労働行政のポイント。

この後、机上配付資料としまして、資料番号なしでリーフレットを 5 種類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、不足等ございましたらお申し出下さい。

なお、本日の議題資料であります

- ・令和 8 年度 奈良労働局行政運営方針(案)
- ・令和 8 年度 奈良県雇用対策協定に基づく事業計画(案)

と、参考資料の

- ・令和 7 年度 奈良労働局行政運営方針に対する取組状況

につきましては、委員の皆様事前に配付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いたしました意見・質問につきましても、委員の皆様にはお手元の様式で、示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皆様の人数を確認いたしましたところ、本日は、使用者代表の家根谷委員がご欠席。また、本日、使用者代表の朝廣委員は急用のため、急遽ご欠席ということとなりましたので、本日の出席委員は 16 名です。

地方労働審議会令第 8 条第 1 項では「委員及び議事に関係のある臨時委員の 3 分の 2 以上、または労働者関係委員、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」と規定されております。

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おりませんので当審議会の委

員定数は18名、「委員及び議事に関係なく臨時委員の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。

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、本審議会の開催にあたりまして、奈良労働局長石崎よりご挨拶を申し上げます。

【石崎労働局長】

奈良労働局の石崎でございます。本日は、大変お忙しい中「第53回奈良地方労働審議会」にご出席いただきまして感謝申し上げます。開催にあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

まず、委員の皆様方には、日頃より奈良労働局の行政運営につきまして、ご理解・ご協力を賜りまして、あらためて感謝申し上げたいと思います。

本日の審議会においては、令和8年、来年度の「奈良労働局行政運営方針(案)」後、「奈良県雇用対策協定に基づく事業計画(案)」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申し上げます。

中央では、2月18日より衆院選挙後の特別国会が開会中でありまして、150日の会期により令和8年度予算案を中心に各政策の審議が進められております。

2月20日に行われた総理の施政方針演説では「強い経済」の実現を掲げ、持続的な賃上げに向けた中小企業の生産性向上支援等、引き続き示されており、奈良労働局においてもこういった方向性を踏まえた施策展開が求められていると思っております。

一方、県内の雇用情勢になりますけれども、本年1月の有効求人倍率におきましては1.12倍と、引き続き、求人が求職を上回っているという状況で推移はしております。一部の求人については持ち直しの動きが見られるところですが、今後も物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある状況であると、我々は思っております。

また、生産年齢、人口の減少、県外就職率の高さ、中小企業の人材不足といった構造的な課題が続いており取り分け、医療、介護、保育、建設、運輸、警備等の人材不足分野においては、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す。

対して、賃金引上げの部分につきましては、昨年度の最低賃金改定によりまして奈良県の地域最低賃金は65円アップの1,051円となりまして、2年連続で大幅な引き上げとなりました。

また、今後における継続的な賃上げに向けた機運の醸成を図るため、1月30日に開催した「奈良県地方版政労使会議」におきましては、県知事をはじめ各界のトップの皆様にご参集いただきおかげさまをもちまして、賃上げの必要性について意識の共有を図ることができました。

しかし一方で、特に中小・零細企業においては、生産性向上の難しさや価格転嫁の問題により、今後、対応が益々困難になるのではないかという声も寄せられており、支援策の充実や活用促進等が課題となっているところです。

こうした状況下において、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、多様な人材が活躍できるよう、職場環境を改善することが重要であると考えております。

女性や障害者、高齢者、また、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、推し進めていくことによって、奈良県に「働きやすい」職場を更に増やし、ひいては人材不足の解消、

生産性の向上に繋げていくことが必要と考えております。

こういったことから「奈良労働局行政運営方針(案)」として、【資料1】にありますとおり、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、最重点課題として取り組んでいきたいと考えております。

この後、詳細につきましては、各部室長から説明をさせますけれども、まず一つ目は「人手不足、人材確保への支援」、二つ目は「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」、三つ目は「多様な人材活躍促進と職場環境改善に向けた取組」でございます。

また、主要施策として「リ・スキリングによる能力向上支援」、「就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労促進」、「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まいりたいと考えております。

来年度におきましても、奈良労働局の各種施策の取組・労働行政の推進に当たっては、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、労使団体等の協力の下、雇用情勢・労働環境の変化に即応した労働行政を展開してまいりたいと考えております。

地域の労働行政をより良くするためには、委員の皆様方からの率直なご意見が不可欠であります。本日は、忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしく申し上げます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 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。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をしたいと思います。深水会長、よろしくお願いいたします。

【深水会長】

会長の深水です。皆様の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、どうぞよろしく申し上げます。

本日の審議会の議事録については、審議会運営規程第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あらかじめご了承下さい。

作成した議事録を全委員あてに送付させていただいて、内容のチェックを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、これから審議に入ります。

議題の一つ目「令和8年 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8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っております。時間の都合もありますので、重点項目を中心にご説明いただきますよう申し上げます。

なお、委員の皆様から事前に提出していただいておりますご意見、ご質問については、この事務局からの説明の後に、個別に事務局から回答していただきます。この場での質問については、時間の許す範囲でお伺いすることとしたいと思います。

それでは、事務局よりご説明お願いいたします。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

それでは「令和8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説明をさせていただきます。

最初に雇用環境・均等室からです。雇用環境・均等室長よろしくお願いたします。

【水出雇用環境・均等室長】

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

私からはまず、「令和8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】に付随してお配りしております、横長の概要図。そして、方針(案)の本体、こちらを使わせていただきます。まずは概要図の方をご覧ください。

最初に全体の構成でございますが、今年度と同様に最重点施策を明確に打ち出した形としております。奈良県の労働行政を取り巻く情勢や課題というものは、求人が求職を上回る状況が続いておりまして、県内企業からの人手不足の声が聞こえる、そして生産年齢人口が減少している等、昨年度から大きく変わってはおりません。そして人手不足が深刻な県内企業に対する人材確保の支援、賃金引上げに向けた企業への支援、女性、障害者、高齢者、そして育児や介護をしながら働く男女労働者等、多様な人材がその能力を最大限活かして安心して活躍できる職場環境の改善の実現等の施策に積極的かつ効果的に取り組み、奈良県に更に「働きやすい」職場を増やす事が必要ということで、今年度と同様、令和8年度の最重点施策を「働きやすい奈良」としております。

そして、概要図の2段目、本体には1ページ後段の第2の「総合労働行政機関としての施策の推進」についてでございます。こちらは来年度、奈良労働局が施策を進めていくための3つの基本姿勢を明記しておりますが、これは今年度とほぼ同じ形でございます。詳細は省かせていただきますけれども、また、ご覧いただければと思います。

次に、概要図の3つ目と4つ目の段。こちらが本体の第3の「令和8年度の重点施策」でございます。重点施策は、最重点と主要施策の二つに分けておりまして、まず最重点施策「働きやすい奈良」は先ほど、局長からの挨拶にございましたように三本柱としております。ここに挙げている①、②、③、そしてそれぞれの細分化された項目を記載しております。それぞれ詳細につきましては後ほど、各部室長より説明をさせていただきます。また、主要施策一番下の段ですけれども、4点ございます。「リ・スキリング」、「就職氷河期問題」、「新卒応援ハローワーク等、若年者支援」、それから「労働保険制度の適正な運営」、この四つでございます。こちらも後ほど、各部室より説明させていただきます。

そして右下、それ以外の行政分野に取り組む事項につきましては、基本的に「本省版 労働行政運営方針」のとおり実施していくものとしております。以上が「令和8年度 奈良労働局行政運営方針(案)」の概要でございます。

行政運営方針につきましては【資料4】として、お手元にお配りしておりますPR版の案、そして、ここには今日はお配りしていないのですけれども別途ポスターを作成して周知広報する予定としております。PR版は今年度より半分位のボリュームにサイズダウンをしております。そしてPR版の表紙の写真は基準、安定、雇用環境・均等の各業務を行っている当局の職員でございます。PR版が完成いたしましたら、各委員の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にご協力をお願いできればと思います。以上が概要となります。

そして、各論に入ります前に、1点補足説明をさせていただきます。

本日、提出をさせていただいております方針の案は、直近の厚生労働省の本省案に基づくものとなります。来年度予算の国会成立により、本省案が確定という流れになりますけれども、国会審議の状況によって可能性は非常に低いながらも本省案に修正が入る場合がございます。万が一、本省案の変更内容を地方版、奈良労働局の行政運営方針にも反映させる必要が今後生じた場合におきましては、後日メール等によりまして変更案の送付をさせていただき、ご意見を受け賜る形で確定まで進めさせていただきたく存じますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは引き続き、行政運営方針の中で、私ども雇用環境・均等室の担当する重点施策をご説明させていただきます。

まず、【資料1】の行政運営方針本体の4ページの(2)真ん中より少し下のところです。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」の部分になります。

その5ページのウの部分、「同一労働同一賃金の遵守の徹底」でございます。令和4年度から、監督署において同一労働同一賃金チェックリストを配付して回収していただき、私ども雇用環境・均等室に情報提供いただくことで効率的に法違反の疑いのある事業所に対して、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収、そして派遣労働者については職業安定部より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おりますが、こちら来年度も引き続き同様に実施をいたします。また、令和7年9月から、新たに、監督署における集団指導の場で不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請を始めたところですが、これも引き続き実施しまして、更に、基本給や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、支援策の周知を行い、企業の自主的な取組を促し同一労働同一賃金の遵守徹底を図ることとしております。加えて、施行後5年の見直しが行われております、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正、これは、部会の報告を参考に配付をさせていただいており、時間の都合上詳細はご説明しませんが、今、ガイドラインの改正作業を中央で行っておりますので、確定後、速やかに周知を行ってまいります。

そして、企業への具体的な支援策は、6ページのエの後段の「また」以降の「奈良働き方改革推進センター」でございます。このセンターでは、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、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うこととしており、労働局も連携をしております。

続きまして同じく6ページ、最重点施策の三つ目の柱の「多様な人材の活躍促進と職場環境の改善に向けた取組」のところの、ア「女性の活躍推進」でございます。

こちら参考資料として配付しております、女性活躍推進法の改正によりまして、令和8年4月1日から「男女の賃金の差異」、「女性管理職比率」の公表が、労働者数101人以上の事業主に義務付けられます。施行日以降、最初に終了した事業年度に係る状況を、事業年度終了後から概ね3ヶ月以内に公表することとなっております。一斉に適用される訳ではなく、順次、公表義務がかかってくるような形になりますので、適切に公表されるよう、報告徴収の実施等により着実に法の履行確保を図ってまいります。

そして、男女の賃金の差異は、募集・採用、それから配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものでございますので、こういった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といった、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まいります。そして、男女賃金差異の公表に当たっては数値だけではなく、その要因・課題分析を行って、その結果を併せて公表することが適切な場合もありますので、そういったことが適切に行われますよう助言してまいります。

加えて、本改正では、職場における女性の健康支援が望ましい措置として指針に追加されております。こういった取組に係る認定マークが「えるぼしプラス」として創設されました。こういったプラス認定も含めまして、引き続き、女性の活躍推進に関する状況が優良な「えるぼし認定企業」が奈良県に増えるよう、奈良県等とも連携し周知を図ってまいります。

続きまして、9ページのオ「総合的なハラスメント防止対策の推進」です。雇均室に寄せられるハラスメントに関する相談は非常に多く、その中でもパワーハラスメントに関するものがその大半を占めております。引き続き、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正に指導すること等により、法の履行確保を図ってまいります。

また、参考資料としても一つ配付しております。すみません、先ほどお示しするのを間違えておりました。女性活躍推進法がオレンジ色のもので、ハラスメントに関してが、ブルーのものとなります。こちらが労働施策総合推進法等の改正により、令和8年10月1日から、カスタマーハラスメント、それから求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主に対して義務付けられることとなったため、改正内容につき周知に取り組みとともに、施行後は着実な履行確保を図ってまいります。

そして次が、10ページのカ「仕事と育児・介護の両立支援」でございます。

まず、(ア)育児・介護休業法の周知及び履行確保でございます。

令和7年4月と10月に段階的に施行されました改正育児・介護休業法につきまして、引き続き周知に取り組みとともに、着実な履行確保を図ってまいります。

併せまして、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・是正指導等を行います。

次に、(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です。

新たな施策ではないですが、引き続き、男性の育児休業取得促進に向けて、法制度の利用促進や両立支援助成金。事業主をサポートする助成金の活用促進に取り組みます。

次に、11ページの(エ)仕事と介護の両立ができる職場環境整備です。

令和7年度の育児・介護休業法の改正につきましては、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が盛り込まれており、引き続き、周知に取り組みとともに法の履行確保を図ってまいります。同様に、助成金制度につきましても、利用促進に取り組みでまいります。

そして、11ページの(オ)次世代育成支援対策の推進でございます。

この法律、次世代法につきましても、令和7年4月に改正法が施行され、101人以上の企業に対して、一般事業主行動計画策定変更時に、育児休業等の取得状況、労働時間の状況といった数値を把握し、数値目標を設定することが義務付けられました。引き続き、改正法につき周知に取り組みとともに、着実な履行確保を図ってまいります。そして、子育てサポート企業である「くるみん」の認定制度につきましては、この改正法で認定基準の引上げが行われておりますので引き続き、新たな認定基準の周知を行ってまいります。

最後に 18 ページ、「フリーランス等の就業環境の整備」のところでございます。

令和 6 年 11 月に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、当室では相談対応や調査を行っているところでございますが、引き続き、フリーランスの方から就業環境の整備違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導を行うといった、本法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、フリーランスの方から委託事業者等の取引上のトラブルの相談があった場合は、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」の紹介をする等、適切に対応をしていく予定でございます。

大変駆け足になりましたけれども、雇用環境・均等室からの説明は以上となります。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

次に、労働基準部より説明をいたします。労働基準部長、よろしくお願いいたします。

【米村労働基準部部長】

労働基準部長の米村でございます。よろしくお願いいたします。

私の方からは【資料 1】の続きで、行政運営方針(案)のうち、労働基準行政に係る部分についてご説明を申し上げます。着座にて失礼いたします。

まず、4 ページの中ほどにございます「(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」というところの「ア 事業場内最低賃金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」でございます。

中小企業・小規模事業者が賃上げに取り組みやすい環境を整えるため、「賃上げ支援助成金パッケージ」の周知に取り組むとともに、企業それぞれの事情やニーズに沿った助成金が活用できるよう関係省庁や県による支援策等、厚生労働省以外の施策も含めて、きめ細かな情報提供に取り組んでまいります。

加えて、奈良働き方改革推進支援センターのほか、商工会・商工会議所や認定支援機関、よろず支援拠点等、地域の様々な支援機関とも連携し、事業者がニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取組を進めてまいります。

また、中小企業・小規模事業者の賃上げ原資の確保に資するよう、内閣官房と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」の周知等、価格転嫁・取引適正化を推進してまいります。

あわせて、労働基準監督署において、企業が賃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、賃上げに向けた支援施策の紹介等を行ってまいります。

その他、「地方版政労使会議」の開催等により、賃上げに向けた機運の醸成に努めてまいります。

次に「イ 最低賃金制度の適切な運営」でございます。奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、最低賃金額につきましては、労使関係団体・自治体等の協力も得ながら周知徹底を図ってまいります。

また、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ましては、次年度も重点的に監督指導を行ってまいります。

続いて、11 ページに飛びまして、下から 6 行目「キ 安全で健康に働くことができる職場づく

り」でございます。

まず、「(ア) 長時間労働の抑制」の「a 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」につきましては、時間外・休日労働時間が月 80 時間超の事業場及び長時間労働による過労死等の労災請求があった事業場に対する重点的な監督指導や、過労死等を発生させた事業場に対する全社的な再発防止対策を求める指導等に取り組んでまいります。

また、過労死等防止対策大綱に基づき、労働行政機関等の取組とともに、「過労死等防止対策推進シンポジウム」における連携等、民間団体の活動に対する支援等も効果的に推進してまいります。

次の「b 中小企業・小規模事業者等に対する支援」につきましては、労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」による個別訪問や、「奈良働き方改革推進支援センター」の個別相談等を通じて、きめ細やかな支援に取り組むほか、生産性向上と労働時間削減等に取り組む事業場に対しては、働き方改革推進支援助成金の活用や、働き方・休み方改善コンサルタントによる支援等にも取り組んでまいります。

次の「c 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」につきましては、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたスズメ」を通じた制度や取組例等の周知のほか、建設業の適正な工期設定、トラック運転者の荷待ち時間の改善等に向けた取組を関係省庁とも連携しながら推進してまいります。また、医療勤務環境改善支援センターを通じて、引き続き医師の勤務環境改善の取組を支援してまいります。

次の「d 長時間労働につながる取引環境の見直し」につきましては、例年 11 月に実施しております「しわ寄せ防止キャンペーン月間」において、集中的な周知啓発を行うなど、大企業の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「しわ寄せ」防止に取り組んでまいります。

また、監督指導を行う中で、中小企業の法令違反の背景に委託事業者等の「中小受託取引適正化法」等の違反が疑われる場合には、関係省庁へ確実に通報するなど、中小受託事業者等の労働条件の確保・改善等に取り組んでまいります。

続いて「(イ)労働条件の確保改善対策」の「a 法定労働条件の確保等」につきましては、相談・投書、「労働条件相談ほっとライン」、インターネット監視等で得た情報等に基づき、法違反が疑われる事業場に監督指導を行うなどにより、法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案には、司法処分も含め厳正に対処します。

また、労働条件に関するポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用促進にも取り組んでまいります。

次の「b 労働契約関係の明確化」につきましては、令和 6 年 4 月から就業場所と業務の変更の範囲、更新上限の有無と内容、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が、労働基準法に基づく労働条件明示事項に追加されたことから、引き続き周知を行ってまいります。特に 3 月は「労働条件の明示・確認月間」と定め、引き続き奈良県との共催により周知啓発等に取り組んでまいります。

次の「c 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進」につきましては、「労災かくし」排除に向け、周知・啓発を図るとともに、「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してまいります。

続いて「(ウ)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」の「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」につきましては、令和 8 年 4 月を中心に順次施行される

改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知と履行確保に取り組んでまいります。

次の「b 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進」につきましては、まず「(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」としまして、高年齢労働者の労働災害防止の取組が事業者の努力義務となり、令和8年4月から施行されることから「エイジフレンドリー補助金」の活用と「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知等に取り組んでまいります。また、転倒や腰痛等、作業行動に起因する労働災害防止のため、小売業や介護施設を中心に、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、対策の促進を図ってまいります。

次の「(b) 外国人労働者の労働災害防止対策の推進」につきましては、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視聴覚教材等を活用した安全衛生教育の実施や、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してまいります。

次の「(c) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」につきましては、令和8年4月から建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象や、注文者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、その周知及び履行確保に取り組んでまいります。

次の「(d) 業種別の労働災害防止対策の推進」につきましては、製造業におけるリスクアセスメントの周知徹底、陸上貨物運送事業、建設業、林業における関係法令や各種ガイドラインの周知徹底等、重篤な労働災害が発生しやすい業種の業種別対策の推進に取り組んでまいります。

次の「(e) 労働者の健康確保対策の推進」につきましては、「①メンタルヘルス対策及び過重労働対策等」としまして、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等の取組が適切に実施されるよう、引き続き指導等を行ってまいります。加えて、50人未満の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、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」等の周知を行ってまいります。

また、「②産業保険活動の推進」としまして、奈良産業保険総合支援センターが行う研修や個別訪問支援、地域産業保健センターによる医師等の訪問支援等の利用勧奨を行い、中小企業等の産業保健活動を支援してまいります。

さらに、「③治療と就業の両立支援の推進」としまして、令和8年4月施行の改正労働施策総合推進法により、治療と就業の両立支援に関する取組が事業主の努力義務となったことから、「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」における関係機関の相互連携により、地域の両立支援に係る取組の促進を図ってまいります。

次の「(f) 化学物質等による健康障害防止対策」につきましては、「①化学物質による健康障害防止対策の推進」としまして、化学物質の自律的管理に係る関係法令が令和6年4月から全面施行され、さらに、来月からは危険性・有害性がある全ての化学物質へ対象が拡大されることを踏まえ、危険・有害性情報の通知やリスクアセスメントの実施等の履行確保を図ってまいります。

また、「②石綿による健康障害防止対策の推進」としまして、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防止措置等の徹底を図ってまいります。

さらに、「③熱中症予防対策の推進」としまして、令和7年6月から新たに事業者の義務となった熱中症重篤化防止措置が適切に実施されるよう、引き続き指導等の徹底を図ってまいります。

最後に少し飛びまして、20 ページでございます。「(4) 労働保険制度の適正な運営」の部分、3 段落目でございますけれども、労災保険給付の請求につきましては、標準処理期間内での迅速かつ適正な処理とともに、相談者等に対する丁寧な説明等を徹底してまいります。

以上が、次年度の労働基準行政関係の主な取組でございます。働きやすい奈良の実現に向け、関係機関との連携を図りながら、引き続き取組を進めてまいります。ごっばくな説明で恐縮ですが、労働基準部からは以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

続きまして、職業安定部より説明をいたします。職業安定部長、よろしくお願ひいたします。

【樽見職業安定部長】

職業安定部長の樽見でございます。委員の皆様には、日頃よりハローワークの業務運営につきまして、ご理解・ご支援を賜わっていることを、この場をお借りして感謝を申し上げます。

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

では、説明に入らせていただきます。同じ資料の3 ページに戻っていただければと思います。令和8年度重点施策の1 番目、「(1) 人手不足、人材確保への支援」でございます。

私はこの前の7月に着任したのですが、それ以降に県内の幾つかの事業所や業界団体を直接訪問させていただきました。その際に、採用の状況とか、その後の定着の状況等のヒアリングをさせていただいたのですが、どの業界もどの企業も人手不足の切実な声をお聞きしているところです。このような状況を踏まえまして、来年度においても、最重要施策のトップには人手不足、人材確保への支援を掲げて取組んでまいりたいと考えております。

具体的には三つありまして、まず、最初のアなのですけれども、「医療・介護・保育分野における求人充足支援の強化」でございます。少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービスの提供体制への確保や、子育て支援というのは国民生活の喫緊の課題でありまして、これらの分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化、関連団体等の連携強化が業界団体等から強く求められているところでございます。これまでも県内2 ヲ所のハローワークに設置しております「人材活躍支援窓口」を中心に重点的なマッチングを行ってまいりましたが、令和8年度においては「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ちまして、全ハローワークにおける最重点事項として対応を行っていきたいと思います。具体的には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んでまいります。また、他の公的職業紹介機関でありますナースセンター、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等とも連携して、この分野の人材確保を促進してまいります。

続きまして、イです。「雇用仲介事業者への対応」でございます。医療・福祉の事業所の方から聞かせていただいたこととして「仲介事業者とのトラブルも結構ある」とお伺いしているところでございます。従前から設置をしているのですが、この医療・介護・保育・求人向け特別相談窓口において、必要な対応を行っていきたいと考えております。

続きまして3 点目、ウです。「その他の人材不足分野におけるマッチング支援」でございます。医療・介護・保育分野以外にも、中小企業を中心に多くの職種において人材確保が困難な状況と

なっております。その中でも、建設・運輸・警備分野等においては人材不足が深刻でございますので、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や雇用管理改善に取り組むを行いたいと思っております。

続きましてちょっと飛びまして、6ページをご覧ください。「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」のエ「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換に伴う企業への支援」でございます。非正規雇用労働者の処遇改善等に取り組んだ事業所に対して支援を行う、キャリアアップ助成金がございます、その各種コースについて、セミナーや説明会等で周知広報、利用勧奨、活用勧奨を行いたいと思います。

続きまして、そのページの下の方です。最重点の3つ目「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。アの「女性の活躍推進」の(イ)でございます。次のページに移って、(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」でございます。県内、3つのハローワークに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」を設置しております。一人ひとりの求職者のニーズに応じた、きめ細やかな就職支援等を実施するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保等を推進していきます。

続きまして、イです。「高齢者の活躍促進」でございます。65歳までの高年齢雇用者に対する雇用確保措置は、令和6年度末までに経過措置が終了をしております、必ず措置をしないことになっており、実際上も労働局の調査によりますと、調査した企業の確保措置の実施率は100%達成しております。そういうこともございまして、今後は、(ア)にありますように、「70歳までの就業機会確保等に向けた取組と支援」を行ってまいります。70歳までの就業確保措置実施の企業は36.9%と全国平均を上回っておりまして、近畿圏では最も高い値でございます。今後も、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・啓発を図ってまいります。

続きまして、(イ)でございます。「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」といたしまして、県内、4つのハローワークに設置しております「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の提供、マッチングの強化等を行ってまいります。また、セカンドキャリア研修の実施等、在職中からの高年齢支援に着実に取り組んでまいります。

続きましてページを捲りまして、(ウ)の「シルバー人材センターの活用促進」でございます。ハローワークにおいて、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・短期的・軽易な就業を希望する場合、高齢者に対してはシルバー人材センターへの誘導を行ってまいります。

続きまして、ウの「障害者の就労支援」でございます。まずは「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」でございますが、令和7年の奈良県の民間企業における実雇用率は2.94%で全国2位となっております。但し今後は、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ります。なので、今後、雇用率の未達成企業が増加する可能性がございます。よって、特に雇用義務があるにも係わらず、障害者を1人も雇用していない企業をはじめとして、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まして、ハローワークと関係機関が連携をし、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します。併せて、奈良県と共同で運営する「障害者はたらく応援団なら」の取組を活用しまして、職場実習の積極的な受け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ります。

続きまして、(イ)でございます。「多様な障害特性に対応した就労支援」といたしまして、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いたしまして、多様な障害特性や個別ニーズに応じた就労支援を実施してまいります。

最後に(ウ)でございます。「公務部門における障害者の雇用促進・定着支援」でございますが、公務部門においても、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ため、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・啓発や助言等を行ってまいります。

続きまして、エです。「外国人求職者への就職支援等」でございます。労働局の調査によりますと、令和7年10月末で奈良県における外国人労働者は1万人を超えたところでございます。今後も、更に増加することが見込まれるものでございます。そのため、「外国人留学生等に対する就職支援」を行ったり、「ハローワークにおける多言語相談支援体制の整備」を行ったり、「外国人雇用管理セミナー」の開催等、「外国人労働者の適正な雇用管理・改善に係る支援」を行ってまいりたいと思います。

続きまして19ページまで飛んでいただいて、以後は主要施策についてご説明をさせていただきます。

まずは最初の(1)でございます。「リ・スキリングによる能力向上支援」でございます。リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくとともに、公的職業訓練制度の利用促進を図るため、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」の開催によりまして、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まして、地域の人材ニーズに即した訓練職業コースの設定を行います。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の人も含めた求職者への公的職業訓練制度の周知を行い、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まいります。また、ハローワークにおいては、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、必要な受講斡旋に務めるとともに、職業訓練受講者に対しては、職業訓練の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まいります。

次いで、(2)でございます。「就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労促進」でございます。ハローワークの専門窓口において、キャリアコンサルティング、生活相談、職業訓練へのアドバイス、求職者の適正・能力等を踏まえた求人開拓、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実施してまいります。

続いて、(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」でございます。コミュニケーション等に課題を抱えている等、就職活動が特に困難な新規学卒者に対しまして、重点的に支援をすることといたしまして、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まいります。また、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定が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早く実施してまいります。

また、企業における新規学卒者等の人材確保のため、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、情報の発進に

努め、中小企業における新規学卒者等の人材確保を支援してまいります。

最後、「労働保険制度の適正な運営」のところの最後の段落でございます。雇用保険部分ですけれども、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ってまいります。

私からの説明は以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

それでは最後、総務部より説明をいたします。総務部長よろしく申し上げます。

【布川総務部長】

総務部長の布川でございます。

委員の皆様方には、日頃から労働行政にご理解、ご協力賜りまして、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。失礼ながら着座にて説明させていただきます。

資料につきましては、今の交付のままと同じ【資料1】「令和8年度 奈良労働局行政運営方針」でございます。ページは20ページをご覧くださいと思います。

こちらの20ページの(4)「労働保険制度の適正な運営」についてでございます。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ともに、先ほど、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組んでいくこととしているところでございます。

まず、一つ目の取組でございますけれども、「労働保険未手続事業一掃対策」がございます。取組の前提といたしまして、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。それから、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きを行っていない事業場をなくしていくことは極めて重要な取組であるというふうにご覧いただいております。

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いたしまして、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。

二つ目の取組といたしまして、「電子申請の利用促進」がございます。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ので引き続き、労働保険関係手続の電子申請の周知に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

最後に、「労働保険料等の適正徴収」についてでございますけれども、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まいりたいと考えております。

また、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す等をされている事業場に対しましては、差押え等の実行性のある滞納整理を行ってまいりたいというふうにご覧いただいております。

そして、収めていただきました労働保険料を基にしまして、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おります。

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。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

以上で、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8年度 奈良労働局行政運営方針(案)」について、各委員の皆様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っております。

それでは、事前の意見・質問への回答を事務局からお願いいたします。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

はい。それでは、今回事前に頂戴いたしました意見、質問につきまして、回答をさせていただきます。

それでは、議題資料「令和8年度 奈良労働局行政運営方針」の1ページ。第1「労働行政を取り巻く情勢と課題」につきまして、使用者 藤山委員より、ご意見を頂戴しております。

大きく2点ございました。「労働行政を取り巻く情勢と課題の中の物価上昇等が雇用に与える影響については、もう少し具体的に述べればよいと思う」。2点目として、「労働力率を国勢と比較しているが、ポイントではいまいちピンとこない、把握しづらい。県外就業率について27.3%、全国3位とあるが、このことが最大の課題であると考え。県内就業率のアップに対する施策については、賃上げ、働きやすい環境、多様な人材の確保等が人材の育成を図る必要であると思う。新卒者の奈良県内での就業の魅力発信と学生の労働意欲向上のために「働きやすい奈良」から、「働きたい奈良」へとしたらいかがでしょうか」というご意見を頂戴いたしました。この点につきまして、まず、雇用環境・均等室を中心に回答させていただきたいと思っております。

【水出雇用環境・均等室長】

はい、まず第1の部分でございますけれども、ご意見を踏まえまして、修正案の作成をさせていただきます。お手元にまいるまで、少々お待ち下さいませ。

それでは改めまして、雇用環境・均等室より回答をいたします。ご意見を踏まえた修正案をお配りさせていただきました。

まず、物価上昇等が雇用に与える影響につきまして、想定されます主な事柄を具体的に追記させていただきます。前半のところの赤字の部分でございます。ここに記載させていただいたのは長期的な傾向となりますので、直近の雇用失業情勢につきましては、職業安定部より説明させていただきます。

【樽見職業安定部長】

職業安定部から直近の1月の雇用失業情勢について、少し補足で説明させていただきます。

まず、数値的なことを申し上げますと、季節調整値の1月の有効求人数は前月比で5.8%増と、4ヶ月ぶりの増加でございました。一方で、有効求職者は前月比で3.4%増ということで、2ヶ月ぶりの増加ということでございまして、求人も求職も増えてきているというような状況でございます。

直近の1月の状況としてはこうなのですが、求人、求職についての定性的な、ハローワークで聞こえた声等の状況についてご説明いたしますと、求人については、物価高騰による収益圧迫による求人数を見直す動きというのが見られているところでございます。また、引き続き、人手不足感が強い状況が続いておりまして、人材を確保できない対応として、省人化の動き等もみられているところでございます。こうした中、求人者から「深刻な人手不足に苦慮している」「価格転嫁が思うようにできていない」「物価上昇が個人消費に及ぼす影響について懸念している」「金利上昇による収益への影響を懸念している」「中国による渡航制限について懸念している」等の声が具体的には聞こえているところでございます。

一方、求職については、物価高騰を背景に仕事量・勤務時間縮小のため、シフトや勤務時間が縮小されているために、より良い条件を希望される動きがみられます。また、賃金上昇と年収の壁を考慮の上、勤務時間を週20時間未満に抑える動き等も、一部にはみられたところでございます。

こうした状況を踏まえて、今後も求人者、及び求職者の方々の状況を把握し、また、国内外の状況を含む社会情勢に注視しながら、今後の雇用施策を進めてまいりたいと思っております。私から以上でございます。

【水出雇用環境・均等室長】

続きまして、第2の取組でございます。4パラグラフ目の県内の課題です。

こちらにつきましても、赤字部分、ご意見を踏まえまして、傾向をより明確にする方向で修正を行わせていただきました。

県内就業率、人材育成の部分につきましては、職業安定部よりご説明をさせていただきます。

【樽見職業安定部長】

はい、説明させていただきます。先ほどの説明とも、やや重複するところはあるのですが、ご意見いただきました「人材の育成が不可欠」ということは、大変重要な観点であると思っております。奈良労働局としてリ・スキリングによる能力向上支援、及び公的職業訓練制度の活用を図ってまいりたいと思っております。

また、新卒者の県内就業就職促進については、若者の採用・育成に積極的かつ雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」の取得促進を県内企業へ更に広め、新卒者を始めとする若者に魅力ある企業の情報を発信してまいりたいと考えております。

更に、求人説明会や面接会等を通じて、地元企業を知る機会を確保し職業理解の促進、及び職業意欲の喚起を図るということで、県内就職を促進してまいりたいと考えております。私からは以上です。

【水出雇用環境・均等室長】

それから、スローガンについてのご提案をいただいております。「働きたい奈良」というところです。ご指摘いただきましたとおり、学生さんや求職者の方の立場からは、「働きたい奈良」のフレーズが非常にふさわしいと考えております。ただ、私ども労働局の施策全体を見据えさせていただいた場合、やはり、より良い職場環境の整備を目指すというところが根底にございますので、これら全体を包括するフレーズとて、今回は「働きやすい奈良」とさせていただきます。ご理解をいただければと存じます。この問いに關しての回答は以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

続きまして、先ほどの【資料1】の3ページ。第3「令和8年度の重点施策」「(1) 人手不足、人材確保への支援」。これにつきまして、労働者委員の方々より3点いただいております。

まず1点目ですが、「全産業平均との賃金格差を埋めなければ、人材流出は伴わないと考えます。医療・介護・保育の現場では、他産業の賃上げスピードに追いついていない認識をしています。奈良労働局として、県内のこれら専門職の「実質賃金」の推移をどう把握し、他府県への流出防止にどう繋げるのかのお考えをお聞かせ下さい」というご質問でございます。この点につきまして、職業安定部より回答をお願いします。

【樽見職業安定部長】

職業安定部でございます。医療・介護・保育分野につきましては、国民が安心して生活するために必要不可欠な分野でございます。深刻な人手不足を解消するために、奈良労働局全体で取り組んでいく課題と認識しているところでございます。

医療等の専門職の賃金につきましては、労働局において「中途採用者採用時賃金情報」及び、「求人賃金・求職希望賃金情報」を作成いたしまして、事業所に対して求人募集時の助言等に活用していくところでございます。

令和7年度には、医療・介護・保育分野の事業所に対しまして、ハローワークの所長や私も含めた幹部が直接訪問を行い、当該分野の実態をお伺いしたところでございます。そこで聞かれた声として、勿論、皆様もご案内のこととかも知れないですけれども、一方で、より高い賃金を求めて大阪や京都等で就職を希望する求職者がみられる。そういった方が一定いらっしゃる。もう一方で、ワーク・ライフ・バランス等を重視して、働きやすさや働きがい求めて、地元での就職を希望する求職者もみられたところではございます。

令和8年度におきましては、当該取組を更に強化して、当該分野の事業所との接触機会を増やすことで、実態の把握に努めるとともに関係機関とも連携しながら、人材育成や生産性向上の促進を行うことで県内事業所の魅力発信を図ってくる所存でございます。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

この点につきまして、2点目でございます。「人材確保」のためにも、まず「離職防止」が先決であると認識しております。賃金だけではなく、サービス残業の常態化や休憩時間の未取得等、労働基準法遵守の徹底に向けた、医療・福祉施設への重点的な監督指導を求めます」というご質問でございます。この点につきまして、労働基準部より回答をお願いします。

【米村労働基準部部長】

労働基準部からご回答申し上げます。ご指摘のとおり、労働者の離職防止は人材確保に向けた重要な課題でございます。その前提として、労働基準関係法令に基づく法定労働条件を確実に確保するという事は、全ての業種において重要であると認識をしております。

中でも、医療・社会福祉施設につきましては、課題の多い業種の一つであると認識をしているところでございます。

奈良労働局といたしましては、引き続き監督指導を始めとした各種行政手法を活用し、基本的労働条件の枠組の確立を始めとする、法定労働条件の確保に重点的に取り組んでまいります。あわせて、基本的な労務管理体制に課題を抱える中小企業・小規模事業者に対しましては、労働基準監督署に設置している「労働時間相談・支援班」や「奈良働き方改革推進支援センター」と連携し、きめ細かな支援を実施してまいります。

さらに、医療分野に関しましては、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススメ」を通じて、法令制度や法取組事例への周知を行うほか、医療勤務環境改善支援センターを通じて、医師の勤務環境改善に向けた取組を引き続き支援してまいりたいと考えております。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

それでは、この項目につきまして3点目でございます。人手不足人材確保の中の医療・介護・保育分野につきましてのところ、**「エッセンシャルワーカーが尊厳を持って働ける環境は、社会インフラの維持に直結する」という認識をしております。**労働局として**「カスハラを許さない」という強いメッセージを事業者のみならず、県民に対しても発信すべきであると考えます**というところございました。この点につきまして、雇用環境・均等室よりお願いいたします。

【水出雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室より回答を申し上げます。

まず、先ほどの行政運営方針の案のところでも申し述べましたように、事業主によるカスタマーハラスメント防止対策が義務付けられました改正労働施策推進法が令和8年10月1日に施行となる予定でございますが、この施行に向けまして、労働局といたしまして、あらゆる機会を捉え、法の周知に取り組んでまいります。

そして、カスタマーハラスメントにつきましては、その特徴としまして、行為者が、その雇用する労働者ではなく、利用者・顧客といった、いわゆる一般の方ということで、言ってみれば、これは誰でも行為者になる可能性があるものでございます。従って、その防止のためにはかなり広く、社会全体に呼びかける必要があると認識をしております。

とりわけ、医療や福祉、そして小売業といった、エッセンシャルワーカーの方が中心となる業種はカスタマーハラスメントが多く生じているというところがございますので、県民の皆様にも十分に理解をされるよう、関係機関等と連携し、周知に取り組んでまいります。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

続きましての質問、意見でございますが、4ページから6ページにかけましての**「(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」**。この項目につきまして、労働

者委員から大きく4点いただいております。

まず、1点目です。「物価高騰が続く中、最低賃金の上げは生活防衛の防波堤であると認識しています。単なる周知に留まらず、未払いや違法な控除がないか、抜き打ち調査を含む監督機能の抜本的強化を求めます」といったご意見でございます。この点につきまして労働基準部より回答をお願いします。

【米村労働基準部部長】

労働基準部よりご回答申し上げます。

最低賃金につきましては、これまでも周知徹底を図るだけでなく、最低賃金の改定時期等を踏まえた適切な時期に、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な監督指導を行っているところでございます。

賃金未払いや違法な控除等につきましても、あつてはならないものでございますので、各種情報等に基づき、的確に対象事業場を選定し監督指導を行うことにより、引き続き法定労働条件の履行確保に取り組んでまいります。

あわせて、中小企業・小規模事業者に対し、業務改善助成金を始めとする「賃上げ支援助成金パッケージ」の周知徹底にも努めてまいります。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

続きまして、2点目です。「労務費の指針」に基づく価格転嫁について、奈良県内の発注企業（元請け）に対する指導実績があればお聞かせ下さい」というところでございます。

これにつきまして、当局労働基準部の方からご説明がございました。

【米村労働基準部部長】

労働基準部よりご回答申し上げます。

「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」につきましては、奈良労働局といたしましても監督指導等の機会を通じて、周知を図っているところでございます。

当該指針に沿った対応が行われず、公正な競争を阻害するおそれがあるという場合には、公正取引委員会が独占禁止法及び中小受託取引適正化法に基づき、厳正に対処するというものになっているものと承知しておりますけれども、その具体的な指導実績につきましては、私ども奈良労働局の方では把握しておりません。ご了承いただければと存じます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

続きまして、3点目です。「非正規雇用というだけで、将来不安を抱える労働者が多いと認識しております。不当な雇い止めの判旨を強めるとともに、無期転換ルールの直前での契約打ち切りを起ささないよう、事業主への指導を徹底すべきと考えます」というご意見でございます。この点につきまして労働基準部より引き続きお願いします。

【米村労働基準部部長】

はい、労働基準部よりご回答申し上げます。

期間の定めのある労働契約の締結時及び期間満了時において、労使間で紛争が生じることを

未然に防止するため、労働基準法第14条第2項に基づき「有期労働契約の締結、更新及び雇止め等に関する基準」、いわゆる「雇止め基準告示」が定められているところでございますので、監督指導等の機会を捉えて周知を図るとともに、この基準に適合しない事実が認められた場合には、適切に指導を行うこととしてございます。また、有期契約労働者の無期転換ルールの明確化を図るため、令和6年4月から労働条件明記事項として、「更新上限の有無と内容」や「無期転換申し込み機会と無期転換後の労働条件」が追加をされたところでございます。これらの内容についても周知を図っているところです。引き続きこうした取組を通じて、不当な雇止めの防止や無期転換ルールの適正な運用が図られるよう努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

それでは、最後に4点目です。【資料1】の5ページのところのウ「同一労働同一賃金の遵守の徹底」のところにつきましてですが、「同一労働同一賃金の遵守について、特に賞与や退職金、各種手当等の差について、合理的な説明を述べていない事業所に対しては、どのような是正勧告を行っているのかをお聞かせください」というところでございます。この点につきまして、雇用環境・均等室よりお願いします。

【水出雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室よりご回答申し上げます。

まず、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収に当たり、事業所に対して賞与、退職金、各種手当等、それぞれの待遇差につきまして理由を確認させていただきまして、仮に不合理な待遇差が認められた場合には、是正をするよう助言を行っております。

そして待遇差が合理的ではないまでも、不合理であるとまでは言えない、そして法違反が認められなかった場合であっても、あらゆる待遇差の点検に努めるよう助言を行うとともに、併せて「働き方改革推進支援センター」の同一労働・同一賃金コンサルティング等の活用を勧めさせていただいております。

なお、待遇差の準備自体ができていないという場合は、説明準備に努めるよう助言を行うとともに、併せて、労働局長名の対応要請書の交付をさせていただいております。こういった形で対応させていただいております、以上となります。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

それでは、続きましての質問でございます。【資料1】の6ページからになりますが、「(3) 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の項目のところ労働者委員の皆様からのご意見、ご質問大きく6点ございます。まず、6ページのところからですが、「改正女性活躍推進法に基づき「男女の賃金差異」の公表も義務化されましたが、公表した県内企業に対し、もし差異が生じている場合には、その背景の分析と改善計画の策定をどこまで具体的に指導・助言されるのかをお聞かせ下さい」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】

はい、雇用環境・均等室より回答を申し上げます。

まず、改正女性活躍推進法の周知に当たりまして、男女間の賃金差異につきましては指標の大小、それ自体のみに着目するのではなく、要因、そして課題の分析を行っていただき、改善に向けて取り組むこと、それから数値の公表に当たっては、単に数値を公表するだけではなくて、説明欄を設け、その要因、課題の分析結果といった、より詳細な情報や補足的な情報を公表することが望ましい旨説明を行っております。

そして、女性活躍推進法に基づく報告徴収の実施におきましては、策定された一般事業主行動計画につきまして、事前の分析と行動計画の内容に整合性が見られないといった場合には、行動計画の再考の検討をいただくよう助言を行っているところでございます。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

それでは、2つ目の項目、6ページの関連の項目ですが「男性の育休取得率は向上していますが、期間の短さや取得による「不利益取り扱い」の不安が残っていると認識しています。男性の育休取得を阻害している要因を抱える県内企業・中小企業に対し、代替要員確保のための助成金活用や業務平準化をどのように伴走支援にしていくのかについてお聞かせ下さい」と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。

【水出雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室よりご回答させていただきます。

まず、雇用する労働者が仕事と育児を両立しやすくする取組を行った事業主に対する支援として、両立支援等助成金の支給を行っております。この助成金には、男性育休の取得促進に係る「出生時両立支援コース」ですとか、育休者の代替要員の確保に係る「育休中等業務代替支援コース」といった、事業主の取組に応じた複数のコースが設定されております。

当室より管内の事業所に接触する様々な機会を捉えまして、これら支援策の周知を行い、助成金の活用を検討されている事業主の方には、当室の担当相談員から連絡を取らせていただき、助成金受給に向けた必要な取組の説明をさせていただいております。

そして、業務平準化といった個別の企業の労務管理に関する支援につきましては、「奈良働き方改革推進支援センター」への相談をお勧めしているほか、厚生労働省で実施をしております「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」を紹介させていただいております。この事業では、仕事と育児の両立支援のノウハウを持つ労務管理の専門家が、プランナーとして無料で中小企業や労働者の状況や課題に応じた支援を行っております。また、この支援から助成金の申請に繋げるケースも想定されておりますので、こういった活用を呼びかけているところでございます。このプランナーは本省からの情報によると、来年度増員をされると聞いておりますので、より広く活用を呼びかけてまいります。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

続きましてページ数飛びますが9ページのところの「総合的なハラスメント防止対策の推進」の項目の中でございます。「カスタマーハラスメントは従業員のメンタルヘルスに直結します。労働組合のない職場においても、労働者が泣き寝入りしないよう行政による労働相談機能の更なる拡充と、企業への「実行ある対策」の義務付けを徹底いただくよう求めます」というご質問

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。

【水出雇用環境・均等室長】

はい、雇用環境・均等室より回答申し上げます。

令和8年10月1日からの改正労働施策総合推進法の施行に向けた周知の取組につきましては先ほど述べたとおりでございますが、あらゆる機会を捉え実施してまいります。労働局における相談機能の拡充に向けた取組につきましては、まずは当局において、労働相談に関わる職員、非常勤に対し、法制度の理解を深めるための研修を着実に実施してまいります。

それから、企業が防止措置を講じるに当たり、より実効性のあるものとなるよう厚生労働省で作成している「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」や、ウェブサイト「明るい職場応援団」に企業事例集や研修動画が数多く掲載をされていますので、そういったものを紹介させていただいて、活用をお勧めしてまいります。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

続きまして、順番が前後します。7ページから8ページにかけて、「高齢者の活躍促進」「障害者の就労支援」について触れておりますが、この点につきましての項目でございます。「人手不足が深刻化する中、高齢者の労働災害防止と障害者の法定雇用率引き上げへの対応急務であると認識しています。その上で、障害者の法定雇用率が未達成企業の企業に対して、環境整備をどう加速させるのかについてお聞かせ下さい」とのことでございます。この点につきまして、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。

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まして、更に先ほど、ご説明させていただいたとおり、令和8年7月には法定雇用率が2.7%に引き上がる事から、追加的に障害者の雇用が必要となる企業や新たに雇用義務の対象となる企業が生じる事になります。この事から、労働局とハローワークが一体となり、障害者雇用が必要となった企業のリスト化や未達成要因の分析を進め、優先的に支援が必要となる企業への訪問指導、「障害者雇用機会拡大会議」等への参加勧奨や周知、啓発を強化してまいります。

早期かつ計画的な障害者雇用が進められるよう、法定雇用率の引上げや支援制度の着実な周知を行うとともに、「障害者雇用ゼロ企業」等に対しまして、障害者雇用の経験やノウハウを有する「認定事業所」から、障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を無料で受ける事ができる「障害者雇用相談援助事業」の活用を積極的に進めてまいります。

また、奈良県、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等、関係機関と引き続き連携の上、企業向けチーム支援としてハローワークが中心となって、企業の課題を聞き取り、支援体制や方法を検討し、採用の準備段階から定着までの一貫した支援を行ってまいります。更に、採用活動、業務の切り出し、職場定着支援等、多岐にわたる企業へのサポートを提供し、1社でも多くの未達成企業において、障害者の雇用に繋がられるよう雇用施策を進め、企業の経済的負担を軽減し、障害者の雇用促進と職場定着を図るため、様々な助成金の活用による環境整備も促進してまいりたいと考えております。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

続いては、一気にページが飛んで恐縮ですが、主要施策、19 ページのところの「(2)就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労促進」の項目に関してのところです。「就職氷河期世代は、不本意非正規のままキャリアを重ね、賃金カーブが上昇していない層が多く存在します。その上で、奈良労働局として単なる「就職決定」だけでなく、「無期雇用・正規雇用」への転換率について目標値等を設定しているのであればお聞かせ下さい」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。

【樽見職業安定部長】

職業安定部よりご回答いたします。

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代でございまして、その中には希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いていたり無業状態にある等、様々な課題に直面している方々がいると認識しているところでございます。

ハローワークでは、それらの方々に正規雇用への就職に向けて、専門の窓口を設置し、きめ細やかな支援を行うとともに、職業訓練窓口や関係機関等と連携を図っているところでございます。

ご質問にございました「無期雇用・正規雇用」への転換率の目標値については、もう特段定めてはいたないところでございますが、1人でも多くの就職氷河期世代の方々が正規雇用へ就職できるよう引き続き、支援してまいりたいと考えております。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

最後になります。「労働組合のない職場では、相談先が限定されます。ハローワークの外国人相談コーナーと労働基準監督署との連携を更に密にし、「駆け込み寺」としての機能を強化してほしい」というご意見、要望でございました。この点につきましては、労働基準部、職業安定部それぞれから回答をいただきます。まず始めに労働基準部よりお願いします。

【米村労働基準部部長】

労働基準部よりご回答申し上げます。

労働者が安心して相談できる体制の確保というのは重要であると認識をしているところでございます。

これまでも、労働基準監督署とハローワークにおいては、必要に応じて情報提供や事案の共有を行うなど、適切な連携を図ってきたところであり、引き続き個別事案に係る情報の提供・交換等を通じて、機動的かつ効果的な行政の展開に努めてまいりたいと考えております。

なお、外国人労働者が母国語で労働条件等に関する相談ができる電話相談窓口として「外国人労働者向け相談ダイヤル」及び「労働条件相談ほっとライン」というものが開設されてございます。特に「労働条件相談ほっとライン」では、平日の夜間・休日に日本語のほか13言語に対応した専用のフリーダイヤルにより相談を受け付けるものとなっております。

こうした相談窓口についても、必要とされている方に確実に届くよう、引き続き周知に努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

【樽見職業安定部長】

では続きまして、職業安定部より回答いたします。

ハローワークの外国人相談コーナーにおいて、賃金不払いや過重労働等の労働条件に関わる相談を受けた場合は、各労働基準監督署や労働局の雇用環境・均等室の労働相談コーナーへ誘導するとともに、生活相談等については、県の機関である外国人支援センターへ繋ぐ等の連携を図っているところでございます。

また、労働基準監督署での指導監督等において、出入国管理法違反等を確認した場合は、労働基準部の監督課から職業安定部に情報共有がなされまして、職業安定部より大阪出入国在留管理局へ通知を行う等の連携を密にしているところでございます。

これらを踏まえ、今後も外国人の方が企業等における働きやすい職場環境の整備に取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

事前のご意見、ご質問につきまして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。

先ほどの事前質問に対する事務局からの回答について、ご意見やご質問ございませんでしょうか。ある方は議事録の作成上、挙手の上、お名前をおっしゃっていただけてから、ご発言をお願いします。ご自分の質問に対してでなくても構いませんので、ご意見のある方、ご質問のある方お願いいたします。

無いですか、皆さん無いですね。事前質問に限定せず、この場でのご意見、ご質問ある方いらっしゃいましたらお願いします。はい、無さそうな感じですかね。はい。

【水出雇用環境・均等室長】

すみません。事務局よりお願いがございます。よろしいでしょうか。

【深水会長】

はい、水出室長お願いします。

【水出雇用環境・均等室長】

今回、お示しいたしました「令和8年度 奈良労働局行政運営方針(案)」につきましては先ほど、藤山委員のご意見に対する回答の際に提出させていただきました、修正箇所を含めた案でご承認を賜りたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

【深水会長】

はい、承知しました。それでは「令和8年度 奈良労働局行政運営方針」について、先ほど事務局から配布のあった修正箇所を含めた案で、ご了解を皆さんに賜るということでよろしいでしょうか。はい、ありがとうございました。

では次、議題の二つ目、「令和8年度 奈良県雇用対策協定に基づく事業計画」について。

事前に事務局よりお示しいただいている「令和8年度 奈良県雇用対策協定に基づく事業計画」について、事務局の方から説明をお願いいたします。

【樽見職業安定部長】

では、私からご説明させていただきます。引き続き、着座にて失礼いたします。

奈良県との雇用対策協定につきましては、平成25年6月に奈良県と奈良労働局が締結をいたしまして、奈良県の講ずる雇用対策と奈良労働局の雇用施策の密接な連携を図っているところでございます。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させていただきます。

内容が多岐に渡りますので、お手元の【資料2】を1枚捲っていただくと横書きで概要がございますので、こちらをご覧くださいながら説明を聞いていただければと思います。先ほど、ご説明いたしました次年度の行政運営方針等を踏まえて、奈良県と共同で作成したものとなっております。

項目といたしましては、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いいますと「人手不足・人材確保への支援」につきましては、この「02 県内企業の人材確保支援」のところにありますとおり、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、各施策の一体的かつ効果的な推進を図ってまいります。

また、「08 福祉人材の確保」というところでございまして、これも行政運営方針の方でご説明させていただきましたが、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に推進してまいります。

また、行政運営方針の中の重要施策の「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・バランスの促進」「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」に関する項目で連携しております。

一つだけ紹介させていただきますと、障害者雇用においては先ほど、ご紹介させていただいたとおり、奈良県は実雇用率が全国2位となっておりますが、その要因の一端として、奈良県と共同運営しております「障害者働く応援団なら」の取組の成果だと考えているところでございます。引き続き、県・労働局・民間団体・支援機関が連携をいたしまして、県内の障害者雇用の支援を推進してまいりたいと思います。

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組んでおります。また、「10 人材育成の推進」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まいります。

また、その他にも「07 生活保護受給者等の生活困窮者・刑務所出所者等への就労支援」や「11 その他の取組」の項目についても、県と密接な連携を図り、施策を一体的に実施してまいります。

以上のように来年度におきましても、奈良県と協力いたしまして、雇用対策に取り組んでいく事としておりますので、よろしく願い申し上げます。以上でございます。

【深水会長】

ありがとうございました。

それでは「令和8年度 奈良県雇用対策協定に基づく事業計画」について、この場でご意見、ご質問のある方いらっしゃいましたらご発言お願いいたします。藤山委員、お願いします。

【使用者代表 藤山委員】

10番ですけども、「人材育成の推進」の地域の人材ニーズに応じたハロートレーニング。公的職業訓練であるんですけども、この公的職業訓練の現状と課題を教えてください。

【樽見職業安定部長】

訓練に関しては、先ほどの行政運営方針の方で少しお話しましたが、少々お待ち下さい。

【使用者代表 藤山委員】

先ほどの内容なんですけど。そういうふうなんではなくて、現在の奈良の公的職業案内訓練場ありますよね。その状況と、今後どういうふうな形で運営されるのか。他でも色々、会議に出ていてあまり良い話を聞かない。そのようなところを、どのようにしていくのかなっていうところをおっしゃっていただければと。

【樽見職業安定部長】

訓練は業種によって結構、傾向が違うというところがございまして、直接の回答になってなかったら申し訳ないんですけど。例えば、介護とかは一旦、職業訓練を受けていただくと、実際の就職に凄く結びつきやすいのですけれども、ただ一方で、職業訓練の受講率は高くないといった実情がございまして。一方で、例えばウェブデザインなどは職業訓練の受講率は高いのですが、その後の就職のところ、一部結びついていないというところ。職業訓練も職種によって斡旋のところ、課題があるところと、その後の就職に課題があるという事があると感じておりまして、それぞれ、両方課題があるので、それぞれに対応した対応をしていかないといけないかなと考えているところでございます。ご質問の回答になっておりますでしょうか。

【使用者代表 藤山委員】

私の認識から言わせていただいたら、職業訓練所というところの現実が、ちょっと他府県と比べて非常にレベルが低いということを、いつもの会議ではよく言われているのですけれども。その辺のところを勿論、奈良県の雇用対策協定という中でやはり国の方から指導された方がいいんちがうかなという位、ちょっと低レベルかなと思いますけれども、奈良県の現場の方は。

【樽見職業安定部長】

職業訓練の実態はということですか。

【使用者代表 藤山委員】

実態というか、設備ですね。設備です。

【石崎労働局長】

奈良労働局で行っている職業訓練と県で行っている職業訓練、またポリテクセンターで行っている訓練があると思うのですが、その中で例えば、CAD などもあります、そういった部分の設備などが結構古いとか、そういったお話は出ているということですかね。

【使用者代表 藤山委員】

全ての面が。

【石崎労働局長】

全ての面に対してということですね。我々としても、当然、県と連携して行っている部分もありますので、当然、職業訓練といっても県で行っていただいている部分と機構と我々が行っている職業訓練もありますが、三者が集まった会議等もありますので、そういった場所でも、お話のあった意見があったということにつきましては話をさせてもらって、改善できるのは改善するように努めてまいりたいと思いますが、こういったご回答でよろしいですか。

【使用者代表 藤山委員】

はい。

【使用者代表 西本委員】

ちょっと、いいですか。

【深水会長】

はい。

【使用者代表 西本委員】

はい、大和ハウス 西本です。1 個質問なのですが、県外就職率が高いというお話があったと思うのですが、その主な理由というのはやはり県外の方が、賃金が高いからなのか、奈良県に働きたい職場がないのか、それともそもそも、県外で働いている人が住むところが安いとか、給料の関係で奈良に住居を構えるから、県外就職率が多くなっているのか、どれが 1 番原因としてはあるのでしょうか。

【樽見職業安定部長】

正直申し上げます、どの要素もあるかなと思っておりまして、私も他の都道府県から着任したのですが、着任して思ったのはやっぱり、大阪や京都には本当に近く、すぐに行けるので、そういう意味で賃金が高い県外に就業するというのもあります。また、働きたい業種等によっては、そもそも県内にそういう雇用の場がなく、大阪、京都にあるからと、そっちに行くというケースも聞いておりますし、様々な要素があるかなと考えております。

【使用者代表 西本委員】

そういうふうな中、調査したりとかアンケートしたりとか、そういうのは全くないですかね。というのも、県の方は確か、企業誘致されているって話、聞いたことあるのですが、そんな

ってきた時、ただでさえ今、労働者不足で中々、人材確保って弊社の協力会社も苦労しているところなのですけども、企業誘致して工場とか建てても、更に人材不足に拍車が掛かるだけなんじゃないかとか。そういう懸念もありますし、そもそも働きたい職種がないのであれば、逆にそういう職種を県内に誘致することによって改善されるとかいうところもあると思うので、その辺の理由って中々、調査するのは大変かと思うのですけれども、その辺を取り込まないと中々、根本的な対策というのは見えてこないんじゃないかなと思うのですけど、その辺はいかがでしょうか。

【樽見職業安定部長】

直接の調査をするということに対する回答ではないのですが、先ほどお話しした奈良労働局と県の雇用対策協定において、こちらが把握している事情というのは共有させていただいておりますし、もうちょっとミクロなレベルとしては、市や町と対策協定を結んでいるところがございまして、そこは、企業誘致でこういう話があるといった具体的な事例の情報共有なども互いにさせていただいております。そういうところで連携を図っていきながら、情報のやり取り等もして、自治体との連携もやっていかないといけないと思っております。

【使用者代表 西本委員】

ありがとうございました。

【石崎労働局長】

私からも一言発言させてもらいますが、県で調べている、県外就職率の地図などを見ていると、やはり大阪など行きやすい地域の人達が県外に流出していて、県南の方はどちらかという県内にいらっしゃるような構造があるみたいなのですが、まずはそういった交通の便での部分などもあると思います。県外就職率の1位とか2位とかというのは、埼玉とか千葉になっていますので、その次に奈良が多いというような構造ですので、当然、東京でいえば、ある程度、産業が集約しているにしても、例えば埼玉とか千葉でも、かなりの産業が集約しているながらも、東京に集まっていくという構造が現実的にあるので、奈良県も近い構造なのかなと思える状態だと思います。ですので、主要な原因が何なのかという特定はできなくて、先ほど、仰っていた三つの要素が融合されて今の状態になっているのだと思っています。誘致の話は色々県で動かれていると思いますし、人手不足というのも当然、いろいろな形で存在はしていて、我々で出来ることというのも当然限られてきますが、その部分についてやはり県の産業部とも、まずは連携をしていって、そこから福祉であるとか、誘致の関係であれば、産業部さんが中心になってやられていると思います。県とも連携をとっていますので、問題を認識はしているのですけど、じゃあ、どこまで掘り下げて調べることが出来るのかという部分について、各々がなかなか上手く共有できていない部分があるのは事実だと思っていますので、もうすこしおっしゃる通り、分析できる分野の部分は上手く分析をして、今後活かさせていただければなと思っていますので、よろしくお願いします。

【使用者代表 西本委員】

ありがとうございます。

【深水会長】

他に、ご意見、ご質問ございませんでしょうか。

貴重なご意見、ありがとうございます。他にはなさそうですので「令和8年度 奈良県雇用対策協定に基づく事業計画」について、ご了解を得るといふことでよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

事務局には、今日いただいた貴重なご意見を十分踏まえた上で、令和8年度も効果的な行政運営を進めていただけるようお願いいたします。

本日審議する議題は以上ですが、ここで参考資料として提出いただいております「令和7年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」について、事前にご意見、ご質問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。また、この場でのご意見、ご質問は、その場でいただきたいと思ひます。

それでは、事前質問についての回答を事務局よりお願いします。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

それでは、【資料 No. 3】の「令和7年度 奈良労働局行政運営に対する取組状況」、1回目の審議会でご審議賜った内容のその後ということで作らせていただく資料でございます。今回、ご質問頂戴いたしましたのは、公益委員の山崎委員からで、21 ページ「07 総合的なハラスメントの防止」についての項目のところでございます。カスタマーハラスメント対策について「カスタマーハラスメント対策が事業所の義務となるのは当然で、自社従業員に対しては、取引先にハラスメント行為をしないよう等の研修をすることになると思うが、客からのハラスメント行為に対する対策として、どういふことをすればいいのか悩む事業所も多いのではないかと。労働局としてどういった指導をしているのか教えていただきたい」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・均等室よりお願いします。

【水出雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室から回答させていただきます。

まず、事業主によるカスタマーハラスメント防止措置の義務化は令和8年10月1日からとなりますけれども、これまでも、このカスタマーハラスメントの問題は当然認識をされておりまして、厚生労働省において数年ごとに実施をされてまいりました実態調査の結果を踏まえ、事業所における対応策について、議論や検討が重ねられてきたところでございます。

その集積としまして、先ほどお目につけた「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」の作成や、ウェブサイト「明るい職場応援団」における対応事例集、研修動画等の掲載があり、そして、カスタマーハラスメントが多い業種につきましては業種別の情報も整備をされつつあり、直近ではスーパーマーケット業が作成されております。次は医療業が作成されると聞いております。この対応マニュアルにつきましては、判例や対応する法律の説明、紹介など、充実したものになっておりますので、ご相談を受けました場合は、こういったものを参照してご説明をさせていただいているところでございます。

引き続き、こういった具体例をご紹介しつつ、効果的な対策が講じられるよう取組を行ってまいります。以上でございます。

【雇用環境改善・均等推進監理官 渡邊監理官】

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。

事前の質問に対してでも、この場でのご意見でも、ご質問でも構いませんので、何かございましたら挙手の上、お名前をおっしゃっていただいて、ご発言をお願いします。

なさそうですかね、ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして「第 53 回 奈良地方労働審議会」を終了いたします。以後の進行を、事務局にお返ししますのでよろしくお願い致します。

【雇用環境改善・均等推進監理官 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した。本日ご出席の各委員の皆様には、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、貴重な意見を頂戴いたしました。ありがとうございました。今後とも当局の行政運営に対しましてご指導、ご協力をいただきますようお願いを申し上げまして、本日の審議会を閉会とさせていただきます。

改めまして、本日はどうもありがとうございました。