

第34回 奈良地方労働審議会
議事録

1 開催日時

平成28年11月28日（月）10:00～12:00

2 開催場所

奈良労働局 別館会議室（奈良市法蓮町163-1）

3 出席者

（1）委員

公益代表

中川	和男	委員
岸田	さだ子	委員
吉田	容子	委員

労働者代表

西田	一美	委員
大島	幹敏	委員
霜永	勝一	委員
山本	伸行	委員
吉村	聖子	委員
阪田	聖司	委員

使用者代表

木村	治久	委員
尾崎	学	委員
八木	保郎	委員
中辻	良一	委員
池木	啓仁	委員

（2）事務局

局	長	吉野 彰一
総務部長		小泉 明久
雇用環境・均等室長		栗山 僚子
労働基準部長		小笠原 哲治
職業安定部長		永島 宏泰

4 議題

奈良労働局の行政運営方針について

【事務局】（木田総務企画官）

それでは、皆様おはようございます。

【会場】

おはようございます。

【事務局】（木田総務企画官）

定刻になりましたので、ただ今から、第34回奈良地方労働審議会を開催させて頂きたいと思っております。まず、資料を確認させて頂きたいのですが、事前にお配りさせて頂きました資料に併せて、本日、机上配布をさせて頂いております「事業主の皆様へ」というホッチキス止めの緑色の資料と、それから座席表と委員名簿・資料 No.1(差し替え版)を置かせて頂いております。よろしいでしょうか。本日、司会の担当させて頂きます奈良労働局総務課の木田と申します。どうぞ、よろしくお願い致します。地方労働審議会令第8条第1項により定数の確認をさせて頂きましたところ、本日まだ1名の方が遅れておられるのですが、その方を含めまして14名の出席の予定でございます。公・労・使それぞれ6名のうち、三分の一以上の委員の出席となりますので、審議会令に定める定数を満たしており、開催が成立しておりますことをご報告申し上げます。引き続きまして、事務局のほうで進行をさせて頂きます。よろしくお願い致します。今年度初めての審議会となりますので、委員様の皆様のご紹介及び労働局職員の紹介をさせて頂きます。お手元の名簿、資料 No.1、本日差し替えをさせて頂いたものですが、お配りさせて頂いております。公益委員としまして、中川委員、熊谷委員、高橋委員、吉田委員、岸田委員、村上委員となっております。労働者代表委員としまして、西田委員、霜永委員、大島委員、阪田委員、山本委員、吉村委員となっております。使用者代表委員としまして、木村委員、尾崎委員、八木委員、谷口委員、中辻委員、池木委員となっております。なお、本日、公益代表委員の熊谷委員、高橋委員、村上委員につきましては、欠席となっております。また、労働者代表委員の皆様は全員ご出席を頂いております。使用者代表委員の谷口委員が欠席となっております。続きまして、奈良労働局の出席者をご紹介致します。労働局長の吉野です。

【吉野労働局長】

吉野です、よろしくお願い致します。

【事務局】（木田総務企画官）

総務部長の小泉です。

【小泉総務部長】

小泉です、よろしくお願い致します。

【事務局】（木田総務企画官）

労働基準部長の小笠原です。

【小笠原労働基準部長】

小笠原です、よろしくお願い致します。

【事務局】（木田総務企画官）

職業安定部長の永島です。

【永島職業安定部長】

永島です、よろしくお願い致します。

【事務局】（木田総務企画官）

雇用環境・均等室長の栗山です。

【栗山雇用環境・均等室長】

おはようございます、よろしくお願い致します。

【事務局】（木田総務企画官）

後方には、課長及び室長が控えておりますので、お手元に出席者名簿並びに座席表をお配りしておりますので、紹介にかえさせていただきます。なお、本日の審議会傍聴を希望される方はいらっしゃいません。それでは本審議会の開催にあたり、労働局長の吉野よりご挨拶を申し上げます。

【吉野労働局長】

改めまして。皆さん、おはようございます。

【会場】

おはようございます。

【吉野労働局長】

本日は、お寒い中、またご多忙の中、第34回奈良地方労働審議会にご出席を頂きまして誠にありがとうございます。皆様方には、日頃から、労働行政並びに奈良労働局の行政運営につきまして、格別のご協力・ご指導を賜っておりますことを改めて御礼を申し上げたいと思っております。この審議会に関しましては、年2回開催をさせて頂いているところですが、今年のこれまでの状況ということを踏まえまして、少し時期は遅くなって大変恐縮ですが、この時期にご説明の場ということで、審議会を開催させて頂いたという次第でございます。私のほうから、ご挨拶をして、このあと、また各担当のほうからそれぞれの行政についてはご説明をさせていただきますが、ポイントだけお話ししたいと思います。いつも資料のほうに入れさせて頂いております「労働行政のポイント」、後ほどまた使われるかと思いますが、その中で、今年度の奈良局の、奈良労働局の最重点ということで三つ挙げております。一つ目は、「全員参加の社会の実現の加速」。二つ目は、「公正、適正で納得して働くことのできる環境整備」。三つ目が「地方自治体との連携」。この三点を主に、中心にして今年度取り組みを進めているところであります。ポイントだけ申し上げますと、まず一つは、雇用環境・均等室。これは、この4月に組織として立ち上げました。

これに対しましては、旧総務部の企画室と旧雇用均等室が、統合いたしまして企業・経済団体への働きかけ、労働者の方々の窓口の一本化等を含めて、今の「働き方改革」、「女性の活躍推進」こういったものに対応する組織ということで作らせて頂いたものでございます。また、27年度の「個別労働紛争解決制度」こういったことの状況を先般発表致しましたけれど、いわゆる民事上の個別労働紛争の相談件数のうち、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談というものが前年度よりも2割程度増えているという状況になっているのが現状でございます。また、現在、中央のほうでもいろいろと「働き方改革」の様々な議論をされておりますが、これは安倍内閣としても最大のチャレンジとして今年取り組んでいるところです。奈良局としましては機運の醸成、そして企業の皆様への直接私が訪問して、いわゆる長時間労働等のこれまでの労働慣行の見直し、年次有給休暇の取得しやすい環境・雰囲気作り、そういったものを企業トップの皆様方に直接お話をさせて頂いているところでございます。女性の活躍推進に関しましては、「女性活躍推進法」がこの4月1日から施行をされて、行動計画の提出の義務化ということが図られる中で、奈良県内においては、義務化の企業から行動計画を頂いているところであります。そういったことを踏まえまして、妊娠・出産等を理由とする「不利益取扱い」ですとか、介護休業関係の改正などがありますので、こういった様々な制度について、引き続き、周知・啓発に努めて行きたいと考えているところであります。それから次に「労働基準関係」ですが、労働基準関係につきましても、この「働き方改革」の中で特に言われております長時間労働や過重労働につきましても、「働き過ぎによって、尊い命や心身の健康が損なわれるということがあってはならない」ということがありますので、我々としても過重労働解消のキャンペーンをやるなどして、取組を行っておりますし、当然ながら、監督署のほうでは重点指導監督を含めて対応しております。また、様々な企業への職場訪問の中でも企業のトップの方々に、そういったことの趣旨を踏まえて、今、お願いをしている最中でございます。企業の方々や国民一人ひとりの皆様に長時間労働の削減・過労死防止において、理解と関心を深めて頂くということが第一だと思っておりますので、これに関しましては、引き続き取り組んで参ります。そして、労働災害に関しまして、27年は非常に災害も少なく死亡者も少ないということで発表をさせて頂いたところなのですが。残念ながら、今年に入ってから災害が増加し死亡事故も増えております。こういったことで、先般、緊急警報を発令し、マスコミへもPRをさせて頂いて、労働災害の撲滅、これからは死亡事故を1人も出さないようにということでの取組をさせて頂いているところでございます。それから、「最低賃金の関係」です。最低賃金に関しましては、この10月6日から奈良県においては、時間給762円ということで改定をされております。これに関しましては、様々な履行確保について、我々としては適正に取り組んで行きたいと思っております。それから「職業安定行政」に関しましては、雇用失業情勢。これは毎月発表をさせて頂いておりますけれど、いわゆる有効求人倍率が1倍を超える期間が最近続いております。そういった中で、我々としては、この機会をとらえて正社員求人の確保ですとか、障害者・高齢者の方々の雇用の場の確保。こういったことを企業の皆様に要請もさせて頂いておりますし、ハローワークの窓口においては、引き続き担当者制等による就職困難な方を含めて、再就職支援等々を行っているところであります。それから、地方自治体との連携につきましては、我々は奈良県と雇用対策協定を結んでおりますし、奈良市・天理市、それから先般も吉野町と雇用対策協定を結びました。そういったことで、徐々に地方分権を色々と皆様方にもご支援を頂きましたが、自治体と一緒に労働行政に取り組んで行きたいというふうに思っているところであります。そういったところの中身につきましては、これから担当のほ

うからご説明をさせて頂きたいと思っております。一つ、今回、「均等行政」というインデックスの最初のところに様々なデータ集的な、小さく見づらいものを付けさせて頂きましたが、今回の取組としまして、「奈良の労働の概況」ということで、色々なデータをいくつか入れさせて頂いておられます。これはまだまだ作り始めたばかりで、ちょっと時系列等々を直さなきゃいけない部分もあるかと思えます。この中で、少しいくつかお話させて頂ければ、奈良県の人口、①からいくつかありますけれど。もうご承知のとおり、奈良県の人口も段々減少をしてきているという状況にありますし、その下の④・⑤・⑥のところは、奈良県内の未婚率ですとか、合計特殊出生率、こういったものが、なかなか厳しい状況にあるというデータになっているというところがございます。そして2枚目に参りますが、この⑦では、都道府県別の県外就業率というものがデータとしてあります。これに関しては、奈良県は全国一県外での就業率が高いというところが一つの問題になっているところかなと思っております。そして、その下にあります⑨、「年齢階級別の労働力率」。いわゆる、これは女性のところで行きますと「M字カーブ」と言っておりますが、この「M字カーブ」が奈良の場合は非常に谷が深いという現状になっているということも見受けられるということでございます。それから3枚目になりますけれど。⑫へ行きますと、「県内の正規労働者・非正規労働者の推移」ということで、非正規労働者は、奈良県の中では約4割（39.7%）の方が非正規労働者の割合が高いということになっております。それから、もう1枚めくって頂きまして⑯に行きますと「有効求人倍率」で、これは先ほど申し上げた、こういった推移になっているということ。それから、その下の⑲で行きますと、障害者の雇用率の推移で、奈良県の場合は、県と一緒に頑張って対応をしております障害者の雇用率というのは全国でも非常に高い位置に占めているということでございます。それから更にその次のページへ行きますと⑳からは「年次有給休暇の取得」ですとか、「労働時間の関係等」のデータ。そして最後のページになりますけれど、これに関しまして、いわゆる管理者に占める女性割合ですとか、こういったもののデータを付けさせて頂いております。これは、また我々としても引き続き充実させて頂きたいと思えますが、皆様方のほうでも、なにかお知りになりたいものがあれば、可能な範囲で我々としてもご協力をしたいと思っておりますので、ご協力のほうをよろしくお願いしたいと思っております。以上でございます。

【事務局】（木田総務企画官）

それでは、続きまして、地方審議会令第5条第1項の規定に基づきまして、昨年度より会長をお引き受け頂いております、中川会長に、今後の議事進行をお願いしたいと思います。どうぞ、よろしくお願い致します。

【中川会長】

皆さん、おはようございます。

【会場】

おはようございます。

【中川会長】

今、局長さんのお話にもあったんですが、この1年間「働き方改革」とか、あるいは「ワーク・

アンド・ライフ・バランス」とか、「ダイバーシティ」とか。そういう言葉を非常によく効くようになってきました。私もかねてから同じように、あるいは日本以上に経済発展をしているドイツの労働時間というのが、日本と比べると2割ぐらい少ないんですね。なぜ、ドイツがそういうふうな短い労働時間で経済発展をしているのに日本はそうならないのかということについて、非常に不思議でもあり、残念にも思っていたのですが、ようやく日本でも、その「働き方」とあるいは「生活とバランス」と「働き方改革」、そういうことが強く言われるようになったことについて、非常に嬉しく思っております。ドイツの労働時間が短いのは宗教的な考え方の問題、働き方の考えとか、そういうものが今まで原因としてはあるのか分かりませんが、ただ、同じような結果というのは日本でも可能なんじゃないかなというふうに思いますので、是非そうなればと思っております。ただ、他方で残念ながら電通事件のようなことも起こっておりますので、これから、その地方労働局の役割についての期待というのは、これまで以上に高いものになっていくのかなと思っております。そういうことで、本日、奈良労働局の労働行政について、皆様から活発なご意見を頂けたら幸いかと思っております。それでは座らせて頂いて、会議次第に基づいて審議に入らせて頂きます。その前に、昨年度、会長代理をお願いしておりました麻生委員が昨年度末をもって退任をされましたので、今回、新たに指名することになっております。審議会令第5条第3項の規定によりまして、会長が会長代理を指名します。つきましては、本日ご欠席なんです、事前にご了解をもらっております熊谷委員に会長代理をお願いしたいと思っておりますので、皆さん、よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは、よろしくお願いします。なお、審議会の議事録については、奈良労働局ホームページにおいて、公開とさせていただきますので、あらかじめご了承ください。それから、審議会の議事録の署名につきましては、会長のほかに2名の委員の皆様は議事録への署名を頂くことになっております。つきましては、労・使各1名ずつ、出席委員の中からお願いしたいと思います。本日の審議会の署名は、労働者代表として西田委員さん、お願いします。使用者代表として中辻委員さん、よろしくお願いします。続きまして、審議会の各部会の委員の指名でございます。本審議会のもとに労働災害防止部会と家内労働部会を設置することになっておりまして、部会に所属する委員につきましては、審議会令第6条第2項の規定により、会長が指名することとなっております。それでは、委員の指名を行いたいと思いますが、新しい委員の方もおられますので、その前に労働災害防止部会、家内労働(最低賃金専門部会)について事務局より説明して頂きます。委員の指名に関しても提案して下さい。

【事務局】(木田総務企画官)

はい、分かりました。当局(案)をお配りしているのは、資料 No.2 のところに名簿を付けさせて頂いております。委員資料の1、資料 No.2 でございます。その中で、労働災害部会ですが、労働災害部会は審議会運営規程によって、労働災害防止に関する事項を審議する部会でございます。労働災害防止部会の委員様としては、公益代表として高橋委員・岸田委員、労働者代表として、西田委員・霜永委員、使用者代表として、木村委員と尾崎委員にお願いをしたいと思います。2つ目の家内労働部会につきましては、家内労働全般について審議する部会というふうにして設置が運営規程により決められております。こちらの案なんです、公益代表として、熊谷委員、村上委員。また臨時委員として、深水委員、労働者代表として、大島委員と山本委員。臨時委員として、木瀬委員。使用者代表委員として、八木委員と池木委員。臨時委員として喜多委員にお願いをしたいと思っておりますのでございます。以上、事務局からの提案でございます。よろし

くお願いします。

【中川会長】

ただ今、事務局のほうから説明、委員提案がありましたが、それについて、ご質問、ご意見等ありましたらお出しください。特にございませんようですので、事務局から説明のあった案で部会に属する委員の方の指名をさせて頂きたいと思います。それでは労働災害部会として、公益代表から高橋委員・岸田委員。労働者代表から西田委員・霜永委員。使用者代表から木村委員・尾崎委員をお願いします。家内労働委員については私のほうから直接提案するんですね。家内労働委員として、公益代表、熊谷委員・村上委員。労働者代表、大島委員・山本委員。使用者代表、八木委員・池木委員。臨時委員として、公益代表は、深水委員。労働者代表は、木瀬委員。使用者代表は、喜多委員をお願いします。これで皆さん、よろしいでしょうか。では、そういうことでやらせて頂きます。それでは議事に入ります。議題の「奈良労働局の行政運営」につきまして、事務局から説明して頂きます。なお、ご意見、ご質問は、全て事務局からの説明が終わってから一括してお受けしたいと思いますので、ご協力をお願いします。まず始めに総務関係について小泉総務部長から説明をお願いします。

【小泉総務部長】

総務部長の小泉でございます。それでは、まず前回の審議会でご審議を頂きました、赤のインデックスの議題資料 No.1、これの「28 年度奈良労働局行政運営方針」に基づきまして、これまで重点を含みます、各種施策に取り組んでいるところでございますが、年度途中の取組状況等につきまして、各部門からご報告申し上げたいと思っております。総務部関係についてご説明したいと思っております。座らせて頂いて説明させて頂きます。総務部からは主に「労働保険適用徴収業務」について、ご説明を申し上げます。先ほどの資料 No.1 でございますけれど、この「28 年度奈良労働局行政運営方針」の 32 ページの、5.「労働行政を円滑に推進するための制度の適切な運営」この部分が、総務部の所管になっております。取組状況をご説明したいと思います。まず、労働者の労災補償とか、あと失業給付また事業所におきます各奨励金などの施策の財源となっております、適正徴収及び適用促進に関する重点施策に関して、まず(1)のア、適正徴収でございまして、事業主から年間の納付額を申告頂いております、県内の事業所全体の徴収決定額は、今年度 10 月時点では 135 億円となっております。これも年度末始の 100%の収納に向けて取り組んでおりますが、本年 10 月末時点の収納率というものは 47.37%ということになっております。なお、全国の本年 10 月末時点の収納率というものは 44.17%で、この時点では、当局が若干上回っている状況になっております。なお、限りなく 100%の収納を目指して業務を進めていくことでございますけれども、事業所の倒産など特別な事情から納付不能等という事業所もあり、昨年度末の収納率というものは 98.14%となっております。ただし、特別な事情もなく、労働保険料を滞納している企業主に対しましては、催告、更に差し押さえの手続きを取りながら滞納整理を進めているところでございます。この 10 月末まで 7 事業所、(件数にして 10 件)の差し押さえの手続きを行ったところでございます。総務資料 1 として、全国の収納状況等を付けておりますので、ご覧頂ければと思います。引き続き、公平、公正な収納事務を進めて参りたいと思います。次に、イ未手続事業一掃対策ということでございます。労働保険は、強制加入でございまして、現実として加入されてない事業所等があります。これは「制度を知らなかった」

という事業所もありますが、知っていても、保険料の負担になるので未手続になっているという事業所もあります。毎年、各機関から新規成立した事業所情報を集めまして、職員及び労働保険事務組合連合会の委託事業で、個別訪問などの手法により加入指導を行っておりまして、これにより平成 27 年度は 354 件の新たな保険加入があったところでございます。今年度の新規加入件数は、10 月末現在で労働局では 85 件委託しております労働保険事務組合連合会では、9 月末でございますが、128 件の適用促進が図られております。また、これらのほか、総務部におきましては、会計管理などを担当しており、経費削減等に務めているところでございます。以上が、総務部の取組ということになっています。どうぞ、よろしくお願い致します。

【中川会長】

はい、どうもありがとうございました。では、労働基準部についてお願いします。

【小笠原労働基準部長】

労働基準部長の小笠原でございます。よろしくお願い申し上げます。私からは、労働基準行政の施策について、ご説明をさせて頂きたいと思っております。お手元の資料、資料 No.2、「労働行政のポイント」。それから、インデックスを付けております、「基準部」としております関係資料。これを用いて、ご説明をさせて頂きたいと思っております。よろしくお願い申し上げます。まず始めに、この「労働行政のポイント」を開いて頂きまして、5 ページをご覧頂ければと思っております。最重点施策に位置付けております、この「働き方改革の実現」の中で労働基準部と致しましては、「長時間労働の抑制」。ここが非常に重要な施策だと考えております。この長時間労働に対する社会的な関心というものは、先ほど会長からもお話がございましたけれど、これまで以上に高まってきているところでございます。従いまして、当局と致しましては、まずは時間外労働の削減ということと、それから各企業において適正な労働時間管理が行われるような監督指導を徹底したいということで取り組んでおります。悪質な法違反が認められる事業所に対しましては、捜査・送検手続きも含めまして、厳正に対応して参りたいというふうに考えております。その他、「機運の醸成」という観点で、基準部の資料をご覧頂きたいんですが。基準部資料のインデックスの No.1 から No.3 をご覧頂きたいと思っております。基準部関係資料 No.1、これはちょうど今月終わりに差し掛かりましたけれど、11 月が「過労死等防止啓発月間」になっておりましたので、この下の枠で囲んであるような各種施策に取り組んでおりました。というものでございまして、資料 No.2 が、その中の 1 つ、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を 11 月 10 日にも開催されましたが、こういったシンポジウムを開催致しました。それから資料 No.3 と致しまして、「奈良労働局長がベストプラクティス企業へ訪問を行います！」ということで、これも終わりましたが、当局管内にあります品川工業所という会社を訪問致しまして、「好事例」という取組ということで紹介をさせて頂いた次第でございます。こういった「シンポジウム」、あるいは「企業訪問」というものの狙いは、国民一人一人の気運を高めるという観点が一つございます。それからもう 1 つは、効果的な取組を行っている事例を紹介致しまして、ほかの経営者の方々の意識を高めるというこの二つの観点からアプローチをした施策でございます。以上が、長時間労働の関係でございまして、続きまして、同じく、この「労働行政のポイント」の 5 ページの下の方から 6 ページの上段をご覧頂ければと思っております。ここは、労働災害、あるいは健康管理という観点で、「労働者が安全で健康に働くことができる職場環境作り」という、記載をさせて頂いております。ま

ず労働災害の関係なのですが、昨年は、労働災害が減少傾向にあるということをこの場でご報告させて頂いたところですが、奈良労働局第12次労働災害防止計画の4年目にあたります本年につきましては、労働災害が増加傾向にございまして、特に、死亡災害につきましては急増しておりまして、昨年11月末の8人に対して、今年は今日現在で13人というのが現状でございます。対策については、ここの6ページの上の四角で囲んでいるところになりますが、従来から業種横断的な取組あるいは、重点業種別対策を進めてきておりました。しかし、昨今の死亡災害の増加。これを踏まえまして、労働基準部の資料 No.4 を見て頂きますと、「死亡災害多発に伴う緊急警報」というものを発令致しまして、現在もまだ発令中でございますけれども、管内の事業所、あるいは働く方々に対して、注意喚起を行っているところでございます。以上が労働災害の関係でございます。続きまして、労働衛生対策についてでございます。「労働行政のポイント」にまた戻って頂きまして、6ページの上の四角の対策の③というところになってはいますが。一つ目は、今月末をもちまして、改正安衛法に基づくストレスチェック制度の施行から、ちょうど1年が経過することになります。この義務化対象事業所に対しては、引き続きしっかりとした指導を行ってまいりたいと思っております。次に、化学物質の対策でございます。改正安衛法の関係では、化学物質の対策というものも大きな柱の一つでございまして、製造業を中心と致しまして化学物質取扱い事業所に対して改正内容の周知徹底等を行って参ります。同じく、労働衛生関係で、これはマスコミでも大きく報道されましたけれど、昨年、複数の労働者の方が膀胱がんを発症した事案が明らかになりましたので、化学物質を適正に取り扱って頂くということをしっかり指導して参りたいと考えております。以上が、「奈良労働局の労働基準部の最重点施策」という観点でご説明をさせて頂きました。次に、「奈良労働局の重点施策」ということで労働行政のポイントの9ページをご覧頂ければと思います。「安心して働ける環境作りの推進」ということで対策を①から④まで記載をしております。まず始めに、①「労働条件の確保・改善対策」について過重労働の環境は、先ほどお話をさせて頂きましたが、その他でございすけれども、二つ目のポツにございますように、自動車運転者、あるいは障害者の方々の関係、あるいは技能実習生の関係、こういった特定の分野に関する労働条件の確保につきましても、関係機関と連携の上、監督指導を実施しているところでございます。二つ目でございます。②「最低賃金制度の適切な運営」ということでございまして、奈良県の最低賃金。これは10月6日から22円引き上げとなりまして、「時間額762円」というふうになりました。三つの「産業別の奈良県の特定最低賃金」につきましては一般機械器具製造業、これが13円に引き上げになりまして、時間額846円、電機関係製造業、これが10円引き上げとなりまして、時間額837円。自動車小売業、これも10円引き上げになりまして、時間額840円となりまして、12月24日から発効の予定でございす。この改正致しました最低賃金額につきましては、今一生懸命周知を行っているところでございます。併せて、然るべきには履行確保につきましては、しっかりと見て行きたいと思っております。最後になりますが、「労災補償対策の推進」ということで、同じこの「労働行政のポイント」の10ページ、労働基準部関係の資料 No.10 を併せてご覧頂ければと思います。県内の労災保険給付の新規受給者数につきましては、概ね5,000人内で推移をしているところでございます。近年でございすけれども、全国的に精神障害に係る労災請求が増加をしております。当局管内におきましても、平成23年度以降は請求件数が増加をしているという状況でございす。このような現状を踏まえまして、社会的にも関心が高くなっておりますけれども、こういった事案につきましては、認定基準等に基づきまして、迅速・適正ということで、しっかり事務処理を行って参りた

と思います。今後も請求人から労災請求に関して相談があった場合には、誠実な対応に務めて参りたいと考えております。引き続き、労働基準部と致しましては、「安心して働ける環境作りの推進」を目指して、各施策を実施して行きたいと考えておりますので、どうぞ、よろしくお願い申し上げます。以上でございます。

【中川会長】

はい、どうもありがとうございました。引き続きまして、職業安定行政について。永島職業安定部長からお願いします。

【永島職業安定部長】

職業安定部長の永島でございます。本日はよろしくお願い致します。それでは、職業安定部部分につきまして、ご説明を申し上げたいと思います。お手元の資料の「安定部」というタグが付いております資料が2種類ございます。資料No.1と資料No.2です。資料No.1につきましては、先ほど「最新の雇用情勢」ということでございますので、局長のほうからも話がございまして、また資料No.2に実際出て参りますので、割愛をさせていただきます。資料No.2に基づきまして、説明をさせていただきます。それでは、資料No.2の1ページ目をご覧ください。こちらは、「奈良県の労働市場の概況」です。既にご承知のとおり、人口減少という局面に、奈良県も全国的な傾向と同様に突入しているところでございまして、65歳以上の人口が増加傾向である中で、生産年齢人口、15歳～64歳までの人口が減少傾向にあるということでございます。更に、労働力人口も減少傾向にある中で、奈良県の就業率が全国47位という状況でございます。特に女性の就業率、これもご承知のとおり、全国で一番低く。更に、高齢者の労働参加率につきましても、内閣府の調査では、全国47位となっております。「女性の活躍推進」、「高齢者の就労促進」が奈良県の課題となっております。付け加えまして県外就職率につきましても全国一位となっております、県内就職を促進して県内企業の人材をいかに確保していくということも課題となっているところでございます。そして、2ページ目でございますけれど2ページ目は、今年度「(平成28年度)の職業安定行政の課題と取組」という形で、1枚にまとめたものでございます。ハローワークの基本業務を推進していくとともに、正社員就職・正社員転換・待遇改善の取組を進めて、県内就職を促進し、「全員参加型社会」を目指して、若年・子育て女性・高齢者・障害者の活躍促進を図っていく。更に、人手不足分野である、特に「福祉分野」につきましては、ハローワークで頂いている求人の約3割が福祉人材の求人となっております。人材の確保に課題のあるこの分野についての「人材確保支援」を進め自治体との連携を意識しながら、平成28年度業務を取り組んでいるところでございます。3ページ以降でございますが、こちらは最新の雇用失業情勢ということで、最新の推移が載っております。先ほども出て参りましたが、有効求人倍率につきましては、昨年度6月に23年8ヵ月ぶりに1倍を超えて、そして、直近の9月には1.13倍ということで、16ヵ月連続で1倍を超えている状況となっております。次のページをおめくり頂きますと、4ページと5ページ。それぞれ、「有効求職者数」・「有効求人数の推移」が載っております。有効求職者につきましては、前年同月比で5年3ヵ月連続減少が続いているということでございます。今後もこの減少傾向が続くものと考えております。一方で有効求人数につきましては、17ヵ月連続増加という状況でございます。こちらが、ある意味、1倍を超えている背景ということになってございます。次に6ページ目でございます。ハローワークの基本

業務推進ということでございまして、ハローワークの基本業務は、大きく三つございます。この青囲みのところです。まず、一つ目が求職者に対する就職支援ということで、求職者につきましては、先ほどの有効求職者の推移をご覧頂いたとおり、減少傾向にある中で、安定所と致しましても、更にきめ細かく求職者と求人のマッチングに繋がるような支援対応をしていかなければいけないということで、「予約制」あるいは「担当者制」など、きめ細かな支援を展開しているところでございます。こちらについて、「就職件数」をアウトカム目標に設定致しまして、進捗管理をしているところでございます。進捗率 58.6% ということで、もう少し頑張らなければいけないと考えているところでございます。それから、二つ目が「雇用保険の受給者に対する就職支援」ということでございまして、雇用保険受給者につきましては、早期再就職を目指して、特に緊要度の高い早く就職を希望されている方に関しましては、「早期あっせん対象者」として選定をし、個別の担当者制ということで、支援を行っているところでございます。また、三分の一以上の給付日数を残して早期に再就職された場合に、「再就職手当」というものも支給されます。こちらの活用を図りながら、受給者の早期再就職へのモチベーションを高めていくということでございます。こちらのアウトカムにつきましては、「雇用保険受給者の早期再就職件数」を設定しておりますが、データの取れるタイミングが 2 ヶ月遅れとなっております。進捗率は 8 月末現在で 43.9% となっております。昨年度と比べますと、シャープの離職者の影響で、若干目減り感が感じられている状況でございます。それから、三つ目「求人者に対する充足支援の更なる強化」については、出して頂いている求人の充足支援を強化していくということでございますが、正社員求人をはじめとする、良質な求人の確保とともに、能動的積極的なマッチングを行っているところでございます。そして、求人者に対しては求職者がどのようなニーズを持っていられるのかということを情報提供しながら、求職者が応募しやすい求人条件に要件緩和したり求人票の記載内容につきましてわかりやすくなるよう助言・援助をして、充足に繋がるような支援を行っているところでございます。また、求人の確保にあたっても正社員求人の確保、応募に繋がりがしやすい求人票。記載内容の充実。更には、「求人条件の緩和指導」を行っておりまして、ここでは充足件数をアウトカム指標としております。この目標に対する進捗率は 59.6% ということで、まずまずの状況ということでございます。この資料の右のほうに事業所 PR シートの例を記載してございますが、求人票による求人情報の提供に加えて、画像や、求人票に書き入れない情報を記載して、求職者に対する事業所の PR という形で活用しているものでございます。それから 8 ページ目でございます。「子育て女性の就業支援」です。こちらは局の最重点施策の一つとなっておりますけれども、まず、県下のハローワーク三所において、「マザーズコーナー」を設置し、「キッズコーナー」、「安全サポートスタッフ」を配置して子育て中の方でも安心して就職支援を受けられるような環境整備を行っているところでございます。「マザーズコーナー」の実績につきましては、就職件数は 815 人ということで、昨年度と大体トントンぐらいの状況で推移をしているところでございます。それから、「マザーズコーナー」以外の取組として、9 ページに事例が書いてございます。まず一つは、自治体との連携ということで、王寺町との連携で「マザーズ就職面接会」を開催させて頂きました。開催状況につきましては、記載のとおりでございますが、主に子育てと仕事の両立をしやすいう求人ということということで、パート求人を中心に開催させて頂きました。更に、大和郡山市との連携ということで、こちらにつきましては、子育て女性でハローワークをあまり利用したことのない方で、ショッピングモールでお買い物に来られている方がふらっと立ち寄れるような雰囲気、で、「ハローワーク出張相談会」を開催させて頂き

ました。アピタ大和郡山、それからイオンモール大和郡山で、それぞれ開催させて頂きまして、実際、子育て女性の方に非常に相談しやすいということで、好評頂いたところでございます。大体、イオンモール大和郡山では14名の方が、アピタ大和郡山では、10名ぐらいの方がご利用頂いたということでございまして、自治体のニーズに応じてこういった取組も引き続き検討していきたいと思っております。それから、10ページ目でございます。これも最重点課題である「若者の活躍促進」です。こちらは、1「若者の適職選択の実現するための支援」ということで、昨年の10月から順次施行されております、「若者雇用促進法」に基づきまして、①から③の取組を推進しているところでございます。特に、ユースエール認定企業。これは若者の雇用管理が優良な中小企業ということで、たとえば、有給取得率70%以上、あるいは、月平均の所定外労働時間が20時間以下であるとか、そういった厳しい条件をクリアした優良な中小企業を認定してPRをするという意味で、ユースエール認定企業の認定を進めているところでございます。現在、奈良県では2社認定をされておまして、株式会社ミック、有限会社あいネット、いずれも、介護事業所でございます。それから、11ページでございますが、2「新卒者の正社員就職のための取組」については、先に12ページをご覧頂きたいと思えます。12ページには、高校卒業者・大学卒業者の就職内定率が記載されておまして、こちらの推移は、右肩上がりとなっております。このような内定率が非常に高いところで推移しているという状況がある中で、11ページでございますけれど。まず、奈良局の中では、ハローワーク奈良に「新卒応援ハローワーク」を設置し、更に、他4つのハローワークにおいて、専門相談員として、ジョブサポーターを配置致しまして、新卒者並びに既卒者や中退者への正社員就職の支援を行っているところでございます。また、「若年者地域連携事業」という委託事業を活用して、新卒者等を対象とした就職面接会も11月に開催させて頂いております。こういった取組によって、新卒応援ハローワークの利用者の就職件数につきましては、599人ということで、こちらのほうは少し伸びている状況でございます。一方でアウトカム目標となっているジョブサポーターの就職支援による正社員就職件数につきましては、1,168件ということで、一番右側の棒グラフになりますけれど、進捗率が55.2%ということで、若干苦戦をしているところでございます。最近の傾向と致しましては、就職困難者が増えているということもありまして、きめ細かな支援が必要になっているということ、現場から聞いております。今後とも未内定者の対応、あるいは、学卒・中退者の支援ということで盛り返していきたいというふうに考えているところでございます。それから、13ページ目でございます。13ページは、3「フリーター等の正規雇用化の取組」です。こちらは、奈良所と大和高田所に「わかもの支援コーナー」を設置して、フリーター等、若年求職者に対する担当者制による就職支援を行っているところでございます。アウトカム目標は、ハローワークの紹介により正社員就職件数ということでございますが、こちらのほうが、1,485件。10月末までですけれども、進捗率51%ということで、若干苦戦しているところでございます。こちら就職困難者の方が増えている傾向にあるということでございまして、引き続ききめ細かな相談支援が必要ということで、取組を進めて参りたいと思っております。それから、14ページ・15ページ目でございますが、「高齢者の活躍促進」です。こちらは意欲と能力があれば、年齢に関係なく働き続けられる社会として、生涯現役社会の実現に向けた雇用就業の環境整備ということで取組を進めておりますが、一つ目としては、高齢者雇用安定法に基づき、60歳定年から65歳までの間の高齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して助言・指導を行っているところでございます。「雇用確保措置」と申しますのは、60歳で定年を迎えて65歳までに、た

例えば、定年制を延ばして頂いたり、定年制を廃止して頂いたり、あるいは、継続雇用制度を導入して頂くこと、この三択のうち、いずれかを選んで頂くという制度となっております。これは、法律で義務化されておりますので、助言・指導を徹底しているわけなのですが、奈良県内の実施企業割合は99.2%まで上昇してございます。ただ、残念ながら全国が99.5%まで伸びておりますので、全国平均にはちょっと及ばないところでございますが、引き続き100%を目指して指導を強化していきたいと考えているところでございます。更に増えている65歳以上の方の活躍の場については、今後、広げていかなければいけないということでございまして、ハローワーク奈良に今年度から「生涯現役支援窓口」を設置致しまして、55歳以上の方を対象としつつも、特に65歳以上の方を重点的に再就職支援を行っているところです。ハローワークの状況をちょっと聞いてみますと、55歳以上の高齢求職者の方がハローワークの求職者の占める割合というものをちょっと出してみましたところ、約25%を占めております。大体4人に1人が高齢求職者という状況になってございますので、こういった取組を、今後、強化していかなければいけないというふうに考えているところでございます。それから、65歳以上の働ける企業の割合というところでは、81.3%、70歳以上まで働ける企業の割合は25.9%。いずれも全国平均を上回っているものの、今後進めていく必要があるということでございます。それから、16ページをご覧くださいと思います。「障害者の活躍促進」でございます。こちら「最重点課題」ということで位置付けられております。先ほども局長のほうからもお話がございましたとおり、奈良県との連携による、「障害者はたらく応援団なら」の取組によって、障害者の就職支援を行っているところでございます。更に、雇用促進を図るために、就職してから早期離職してしまうことも課題となっておりますので職場定着までの支援というのにも必要となっておりますが、これもハローワークと地域関係機関との連携によって進めているところでございます。それから、ゆくゆくではありますけれど、法定雇用率未達成企業に対して関係団体と連携しながら、指導を行って障害者の法定雇用率、現在、2%ということでありまして、今現状では、奈良県では2.4%ということなので全国3位、これは27年6月1日時点での数字となります。今年の数字につきましては、12月上旬ぐらいに公表予定と聞いております。本省のほうでまだ集計中ということでございますが、また、公表となりましたらお知らせをしたいと思っております。障害者の雇用につきましては、全般的に折れ線グラフにもありますとおり伸びております。更に、17ページにも就職件数。こちらのほうも今年度の進捗率を見ても67.6%ということで順調に伸びておりますが、最近の特徴と致しまして、障害の種別ごとに見ていきますと、実は、精神障害者の方の求職者数・就職者数が増えているということでございます。そして、特徴的なことと致しまして、28年度におきましては、就職件数について身体障害者が今まで多かったのですが、それを精神障害者が上回った形で、現在推移をしているところでございます。平成30年度におきましては、精神障害者が先ほど出てきました法定雇用率の算定基礎に正式に加わるようになってございまして、現行の雇用率が2%、これが引き上げられる予定となっております。ですので、それを見越して精神障害者の就職促進。これを進めて行かなければいけないと考えているところでございます。それから、18ページ・19ページでございます。こちらは、「非正規雇用労働者の正社員転換の推進」です。こちら最重点で掲載しているところでございます。まず、奈良県の非正規雇用の現状につきましては、先ほども局長よりお話が出たとおり、全国的にも高い状況であるという中で、奈良局の中で昨年の10月に「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置させて頂きまして、更に、3月には平成32年度までの5ヵ年計画を策定し、正社員就職・正社員求人確保、トライアル雇用

開始者の常用雇用移行の取組、キャリアアップ助成金を活用した正社員配置転換、そういった取組について目標値を設定して進捗管理をしているところでございます。現在の状況でございますけれど、正社員就職につきましては、実績 4,613 件ということで、進捗率が 53.1%。若干苦戦をしております。実は、11 月・12 月と「正社員就職強化月間」と局内で位置付けまして、取組強化を図っているところでございます。こちらにつきましては、少しでも目標に近づけるように頑張っていきたいというふうに考えております。一方で、正社員求人件数につきましては、求人数の確保という面では、進捗は順調にしているところでございます。あと、トライアル雇用開始者数の常用雇用移行件数でございますけれど、こちらは 3 ヶ月のお試し期間を経て常用雇用へ移行してもらう制度ということなのですが、人出不足の状況でありますと、トライアル雇用を希望される事業所が少なくなっておりまして、なかなかその利用が進まないということで、ちょっと苦戦しているところでございます。一方で、「キャリアアップ助成金の活用の正規雇用転換数」につきましては、10 月までで 490 件ということで、昨年度の 396 件を既に上回っている状況で推移をしているところでございます。このような形で進捗管理をしているところでございます。加えて、正社員就職の実現のための取組として、各ハローワークで定期的に「ミニ面接会」を開催したり、先ほどもちょっとお話に出て来ましたが、県内経済 4 団体に対して浪越副知事、吉野局長とで、正社員就職等の確保について要請を行って頂きました。今後とも正社員転換・正社員就職の実現に向けて取組を進めていきたいと思っております。それから、20・21 ページでございますけれど、こちらにつきましては、「公的職業訓練制度の総合的な展開」ということでございます。平成 28 年度(今年度)から、これまで別々に実施をしておりました、県の公共職業訓練、国が実施する求職者支援訓練、この実施計画を一本化させて頂きました。そうすることによって、総合的かつ効果的な職業訓練を実施していくということで取組を進めているところでございます。訓練の実施状況と致しましては、訓練希望者が減少傾向にありますので、受講者数も減少傾向にあるということでございます。そういったところもございまして、いかに訓練の制度を周知していくか。そして、受講に誘導していくかということが課題になっておりまして、ハローワークの取組と致しましては、訓練説明会の開催や窓口の誘導によって、少しでも訓練受講者の充足を図っていきたいというふうに考えているところでございます。それから、22 ページ・23 ページでございます。「重層的なセーフティネットの構築」。これは重点課題ということで掲載させて頂いているものでございますが、生活困窮者に対する就労支援の取組ということでございまして。こちらにつきましては、自治体と連携して生活保護受給者の就労の自立促進も図っているところでございます。特に、奈良市では、奈良福祉就労支援センターを市役所内に「常設窓口」として設置致しまして、生活保護受給者の自立支援を行っているところでございます。また、それ以外にも 23 ページの下の方に書いてございますが、「生活保護受給者等就労自立促進事業に係る協定」を、県内の全市、十津川村と締結をさせて頂きまして、県内 15 ヶ所で「巡回相談」を実施しているところでございます。「支援対象者の確保」ということで、毎年 8 月に児童扶養手当の受給者の方々が自治体に現況届を提出するタイミングがございまして。そのタイミングに合わせて、ハローワークの職員が出張相談を各自治体・窓口で開催と 23 ページに書いてございますけれど、こういった取組も進めているところでございます。それから、24 ページをご覧ください。人手不足分野における人材確保です。「福祉分野でのマッチング支援の取組」として、先ほどハローワークで受理をしている新規求人の 3 割が福祉分野と申し上げましたが、この分野は人手不足の状況が続いているということがございまして、こちらのほうも設定目標を立てて就職

を進めているということでございますが、少し資料の訂正がございます。棒グラフのところで28年度10月までの1,341人というのが、上の1,575人が正しい数字となっております。進捗率と致しましては58.3%となっております。すみませんが、こちらのほうの修正をお願い致します。介護、あるいは福祉分野に係るマッチングの取組につきましては、ミニ面接会をハローワークごとに24ページの右側に記載のとおり開催をしているところでございます。また、1月25日には、「福祉職 de あいフェア」を開催させて頂いて、60社の事業所に集まって頂いて、マッチングの機会ということで活用していく予定でございます。それから25ページ目以降は、「地方自治体との一体となった雇用施策の推進」です。大きくは奈良県と連携、市・町との連携ということで、それぞれ記載してございます。まず、奈良県と連携した就職支援でございますが、先ほど局長のほうからお話がございましたとおり、平成25年度6月に奈良県と奈良労働局で締結を致しました「奈良県雇用対策協定」に基づき、求職者の就職促進や県内の企業の人材確保を連携しながら進めております。この雇用対策協定に基づいて運営している施設と致しまして、25ページの1番の施設、26ページの2番の施設、27ページの3番の施設がでございます。こちらの施設の運用状況ということで、棒グラフのとおりですが、総じて、まず1番目と2番目の地域就職支援センター。こちらにつきましては、県が設定する「奈良しごとiセンター」、「高田しごとiセンター」と連携して就職支援サービスを展開しているところでございますけれど、職業相談件数につきましては、相談は伸びているところではございますが、それが紹介につながっていないというところが弱いところでございまして、この辺を課題と位置付けて、年度後半は頑張っていきたいと考えております。それから、27ページの奈良県のスマイルセンターですが、県が運営するひとり親相談窓口、同じく県が運営する子育て相談窓口、その隣にハローワークの窓口を置いて、「ワンストップサービス」という形で子育て支援・ひとり親支援を行っているところでございます。こちらはご覧のとおり実績が不調でございます。利用者が減少しているという厳しい現状がございまして、今年度から県のひとり親相談窓口の方が各自治体を巡回相談で回る機会がございまして、ハローワークの窓口の相談員もそれに随行させて頂いて、出張先で職業相談のサービスを提供できるようなサービスを実施し始めているところでございます。そういった取組を通じながら、少しでも実績を上げていきたいと考えております。それから、28ページ目は先ほどもちょっと出て参りましたので、簡単に触れますが、奈良市と労働局で生活保護に関する一体的実施協定に基づいて生活保護受給者の就労支援を行っているセンターでございます。こちらは、就労支援対象者の確保というところが課題となっておりまして、今現在奈良市と連携強化に向けた要請を行っておりまして、少しでも支援対象者を確保して就労に繋げていけるような体制を確保していきたいと考えているところでございます。それから、29ページは、王寺町との連携ということで、王寺町労働局との一体的実施に基づいて、子育て女性・若者の就労支援を一体的に行っております。進捗は立地も良い一体的実施施設でございますので、ご覧のとおり順調に実績が伸びているところでございます。それから、30ページでございます。これは今年の2月に開設を致しました天理市と奈良局との一体的実施協定に基づいて、子育て女性・若者の就業支援、生活困窮者の就業支援を行っている施設でございます。自治体からの要請に基づき、天理市役所内に設置の下に①・②・③と書いている取組がございまして、これは市からの要請に応じて取組を始めた項目になってございます。こういったことを進めながら職業相談・職業紹介の件数につきましては、順調に推移している状況でございます。それから、「天理市しごとセンター」では、先日11月18日に就職面接会を開催させて頂いて、5社の企業に集まって頂き25人の求

職者の方が参加して頂きました。それから、31 ページ目で、「吉野町との雇用対策協定の締結」でございます。こちらのほうも先ほどお話がありましたけれど、7月に吉野町と雇用対策協定を締結致しまして、人材確保情報の収集、地域内の就職者の人材定着の支援を連携して取り組んでおります。更に、ハローワークの具体的な取組と致しましては、吉野町にハローワーク下市の職員が出向いて、「巡回相談」を開始しているところでございます。月2回、巡回相談を実施しているところでございまして、徐々に利用者も伸びているということでございます。それから、最後になりますけれど、32 ページ目、「シャープ関係離職者の就職支援」でございます。こちらは昨年の9月30日付のシャープ株式会社の大量離職の発生を受けまして、これまで奈良県、あるいは産業雇用安定センター等と連携して就職支援に取り組んで参りました。その結果、県下のハローワークでの有効求職者は昨年の10月末が最も多かった813名でございましたけれど、そこからは28年10月末におきましては、81名まで減りました。その間、就職が決まりました件数と致しましては661件となっております。ただ、依然として81名の方が残っていらっしゃると思いますので、切れ目ない就職支援・個別支援、あるいは、個別求人開拓を通じて、きめ細かな支援を引き続き取り組んでいきたいと考えているところでございます。資料No.2につきましては、以上でございますが、お手元に追加配付資料と致しまして、「雇用保険の適用拡大」、「生産性向上させた企業に対する助成金の割り増し」、2つ資料を配付させて頂きました。先ほど局長のほうからもお話がございましたとおり、65歳以上の方はこれまで適用除外となっていたところですが、来年の1月1日から雇用保険の適用対象となることになりました。これは雇用保険法の改正に基づいて行われるものでございます。具体的には、平成29年度の1月1日以降、65歳以上の労働者につきましても事業所において一週間の所定労働時間が20時間以上あって、更に、31日以上雇用見込みがある場合においては、65歳以上の労働者について高年齢被保険者として雇用保険の適用の対象として頂くということになります。その後、適用対象となって、仮に、65歳以上の労働者の方が事業所をお辞めになって、更に、再就職を目指すということになる場合には、高齢者求職者給付金、見開きのページの右側のほうに書いてございますけれど、高年齢被保険者として離職した場合にはこういった給付金が支給されたり、場合によっては、育児休業、介護休業を取得するような場合であれば、雇用保険制度で各種給付金が支給されるということになります。現在、新制度の周知を図っているところでございます。それから2つ目として、生産性向上をさせた企業は労働関係助成金が割り増しとなる制度です。最近話題になっております生産性の向上についての具体的な施策の一つということでございまして、助成金の支給申請にあたって1ページ目の(2)のところで生産性ということで次の計算式がございまして、この計算式で生産性を数値化致しまして、その生産性が3年前に比べて6%以上伸びているという場合に、各種助成金は今のところはキャリアアップ助成金と受け入れ人材育成支援奨励金、業務改善助成金の三つになりますが、定額の加算がされるということでございます。そういった制度が施行されておりますので、ご案内させていただきました。それでは、安定部の説明につきましては長くなりましたが、以上でございます。

【中川会長】

はい、どうもありがとうございました。最後に雇用環境・均等行政について栗山雇用環境・均等室長からお願いします。

【栗山雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室でございます。すみません、座らせて頂いて、雇用環境・均等室の、今年度前半の業務について説明を申し上げます。冒頭に局長からご説明を申し上げましたとおり、当室は今年度新たに発足致しました。私ども大きくは働き方改革の推進、あと均等法や女性活躍推進法などの施行をはじめとします、女性の活躍推進、総合的な労働相談、紛争解決援助制度の運営を業務の柱としております。お手元配付資料の中で「雇均室」というインデックスが付きまして資料をご覧ください。最初の資料 No. 1 は、先ほど局長のほうに触れましたデータ集でございます。その次の資料 No. 2 でございます。発足に際しまして、奈良労働局が変わりました。という資料を作らせて頂きまして、今申し上げたような1枚めくって頂きますと、私どもの業務のイメージといいますか、目指すところを周知しております。もう1枚めくって頂きますと、2社県内企業の取組の中で「好事例」としてご紹介をさせて頂いておりますが、こういったところを目指すということで発足したところでございます。まず、3本の柱のうちの1つ、「働き方改革」でございます。今年度の重点としましては、まずは働き方改革の推進ということで、続きまして、もう1枚めくって頂いて、資料 No. 3 をご覧ください。残業時間の削減でありますとか、年次有給休暇の促進、ワークライフ・バランスの取組などで、働き方改革と言いましたら言葉は大きいのですが、働きやすい職場環境を作るということで取り組んでおります。労働局長はこの夏に労使の団体に取組を要請し、また、個別に県内企業を訪問致しまして、企業トップの方にお目にかかりまして、取組の要請をお願いしているところでございます。それにつきましてはもう1枚めくって頂きますと、「働き方改革推進本部だより」ということで、いくつかご紹介をさせて頂いております。資料 No. 4 や資料 No. 5 につきましては、その際の周知用資料・配付資料でございます。また、この「働き方改革」につきましては、労働局だけではございません。奈良県とも連携を致しまして、昨年度の冬に「働き方改革推進協議会」というものを設置致しまして、県内の企業や団体にご参集を頂き、奈良県での働き方改革の方向について協議をしております。また、県内で企業を醸成するために県との共催で、2月にはシンポジウムの開催も予定しているところでございます。次に、女性の活躍推進でございます。資料 No. 6 をご覧ください。すみません、最初に裏面をご覧頂きたいのですが、今年4月から女性活躍推進法が施行されております。労働者数301人以上の企業につきましては女性活躍のための行動計画をお作り頂くことが義務付けられております。奈良県では遅ればせながらですが、8月には義務企業すべての方からの行動計画の策定届を頂いておりますが、ご覧頂きますとおり300人以下の努力義務企業については、まだ、届出は非常に低調でございます。今後一層、届出企業の増加の取組に努めて参ります。また、女性の活躍推進には出産・育児などの生活の変化があっても辞めてしまうというのも一つの分岐点ですから、なるべく退職せずに仕事と両立し、長く働き続けて頂くことが大切かと思っております。そのため、今年は男女雇用機会均等法と育児介護休業法が改正されまして、いわゆるマタニティハラスメントに対する防止措置も強化されております。更に、育児介護休業法につきましては、「日本一億総活躍プラン」の中で「介護離職ゼロ」が謳われておりまして、それに対しての施策の一つとして介護休業制度などについてもかなり弾力的に利用できるような改正も併せて行われております。改正につきましては、次の資料 No. 7 に概略のリーフレットをつけさせて頂いておりますが、これらの改正法の施行があとほぼ1ヵ月後の、来年1月1日からとなっておりますので、今年度前半から周知に努めているところでございます。また、施行直前の今月から1月にかけて県内で4回改正法の説明会を開催しておりまして、併せて「ハラスメント相談窓口」

も開設し、改正法に沿った対応が県内の事業所に円滑に取り組んで頂けますように働きかけております。次に、総合労働相談窓口の状況でございますが、資料 No. 9 及び資料 No. 10 でございます。当室に寄せられる労働相談ですけれど、27 年度には、これは昨年度の企画室の件数になりますが、約 9,200 件ございまして、今年度上半期も昨年度同様のペースで増加しております。大きな枠囲いの中の 2 行目、総合労働相談件数 4,716 件。昨年度比でちょうど同じ数の相談が寄せられております。その中で個別紛争に係る相談の内容は、冒頭局長からもお伝えしたとおり、「いじめ・嫌がらせ」が最も多くなっているところでございます。また、トラブルの紛争の早期解決の手段としましては「助言・あっせん」という手段がございまして、あっせんの利用が昨年度の 5 割増となっております。資料 No. 9 の一番下(4)をご覧頂ければと思うんですが、あっせん開催件数で、合意件数は昨年度を大幅に上回って進んで、5 割増の形で進んでおります。また、均等法や育児休業法関係につきましては資料 No. 10 でございます。少し細かくなって申し訳ないのですが、相談件数につきましては、均等関係、育児関係・育児休業関係は、昨年度並みの相談が寄せられておりますが、介護休業関係は、今年度(上半期)だけで、ほぼ昨年度の件数が寄せられております。これは先ほど申し上げましたような改正法の問い合わせによるもので、具体的にはトラブルが増えたというよりは、法改正の問い合わせが多くなった影響だというように考えております。駆け足になりましたが、最後に助成金関係でございます。資料 No. 11 です。私ども雇用環境・均等室は、両立支援対策などの一つとして助成金制度のここにある一覧を担当しております。中では、上から四つ目の介護支援取組助成金の件数が多くございまして、これは夏頃に新聞報道がありましたので、ご記憶の方もおありかも知れませんが、かなり多くの申請が寄せられている助成金でございます。今後とも、迅速に処理に努めていくこととしております。雇用環境・均等室がスタートをしてから約 8 ヶ月でございます。まだ手探りのところもございまして、今後とも努めて参りますので、どうぞよろしくお願いを致します。以上でございます。

【中川会長】

はい、ありがとうございます。平成 28 年度(上半期)の行政運営状況について、皆さん工夫されているところ、進捗率等々、非常に詳しく各部長さん室長さんから説明を頂きました。これから委員の皆さんからご質問、ご意見を受けたいと思います。なお、発言は挙手の上、お名前をおっしゃってからお願い致します。では、いかがでしょうか。はい、どうぞ。

【阪田委員】

阪田でございます。ちょっと教えて頂きたいことを 2・3 点、よろしくお願い致します。労災死亡がちょっと減ってきたけれど、増えてきたということで。資料も付けて頂いていましたのでそれをしっかり見ると分かるのかも分かりませんが、増加してきた。それぞれを見ていけば、傾向みたいなものがあるのか、あるいは、それに対する対策とか、そういうようなところはどういうふうに考えられておられるのか。ということについて、教えて頂きたいなというふうなことで、1 点お願いしたいと思います。2 点目ですけれど、奈良県の就業率が非常に低いということで、最大の要因は女性が低いということで、これはもう共通の課題認識に至っているところでございますけれど、取組の中でマザーズ就職面談とか出張ってやっていっているんだということで教えて頂きました。感覚としては、やはり相談で待っているよりも出て行くというのが非常に有効な手段なのかなというふうに思っているところがございまして、王寺と郡山でやったというよ

うなことでご報告を頂きましたけれど、これをもっと積極的に今後展開していくご予定なのかどうかという、そこらへんを教えてくださいなということ。それと、ちなみにですけど、この就業率で女性が低いから全国平均でも 51.87%ということで最下位になっているということなんですけれど、男性を捉えるとどの程度の位置になるのか、全国の中で。もしお分かりでしたら、教えてくださいなというのが、それが 2 点目でございます。3 点目でございますけれど、若年者雇用のユースエールの制度を展開しているということで教えてくださいなけれど、この制度の評価基準というか、何を評価して、それも制度をよく見れば分かることでしょうか、ちょっとその辺のところを教えてくださいな。認定企業は 2 社あるということでお教え頂きましたけれど、認定企業になれば何らかの特典というか、どのようなものがあるのか、ないのかということで、もしあれば教えてくださいな。3 点、よろしくお願い申し上げます。

【中川会長】

はい。じゃあ、お願いします。

【事務局】（直野健康安全課長）

ご質問の 1 点目、「労災死亡事故」につきまして、健康安全課長の直野からお答え申し上げます。労災死亡事故の事案でございますけれど、今年発生した死亡事故につきましては、基準部の資料 No. 4 を更に一枚めくって頂きますと、死亡災害の事例 12 件分を載せてございます。それを申し上げますと、業種、起因物、事故の型、総じて申し上げますと、ちょっと今年につきましては、バラバラでございます。たとえば、昨年ですと、死亡災害のうち半分は建設業だったとか、そういうことがあります。今年につきましては、比較的業種につきましても、あと、原因となった起因物やどういう亡くなり方をしたかという事故の型、それらにつきまして、ちょっとなかなか傾向が幅広い。従って、その対策と致しましては、冒頭で申し上げましたように、緊急警報とか、あるいは業種横断的な取組といいますか、全業種に共通するような対策・意識の啓発ということが必要になってくるのかなと考えている次第でございます。ただ、そうはいつでも全く傾向がないのかというと、もう少し掘り下げて見てみると、今年はどうやら製造業の死亡が少し多いよう다는ことはグラフ上からも少し見てとることができます。あとは、製造業の中でも、亡くなった起因物とか、事故の型を見ていくと、大体挟まれたり巻き込まれたり。あとはコンベアとか、動力伝動機構、いわゆる機械による災害が、傾向がかなり幅広い中でも少し多いのだと。全業種に対する周知・啓発も勿論ですが、その中であえて申し上げれば、たとえば清掃業で申し上げれば機械に関する労働災害、こういったものは、引き続き、指導とか啓発とかが必要なのかなというところを考えているところでございます。

【永島職業安定部長】

それでは、2 点目以降につきまして、職業安定部長の永島が回答させて頂きたいと思います。

まず就業率につきまして、女性の就業率が低いという状況の中で、その対応例と致しまして、「ハローワーク出張相談会」を開催させて頂いているということでございまして、取り上げて頂きありがとうございます。こちらは初めての取組ということもございまして、ただ、自治体の担当者から要請を受けて、今回開催させて頂いたところでございますけれど、非常に好感触だったということもございますので、体制の問題もございまして、できる限り、自治体からのニー

ズがあれば、積極的に取り組んでいきたいと考えているところでございます。男性の就業率のお話がございました。ちょっと手元に詳細な資料がございませんので少し確認をさせて頂いて回答させて頂きたいと思います。それから、もう一つでございますが、ユースエールの認定企業の認定基準でございます。こちらにつきましては、学卒の求人を出して頂いていること。それから、あとは過去3年間において、離職者が20%以下であること。所定外労働時間の平均が20時間以下で、あるいは正社員のうち週の労働時間が60時間以上である者の割合が55%以下といった要件が設定されております。一番ネックになっている、認定で一番厳しいと言われているのが、正社員の有給休暇の取得割合。取得日数の平均が70%以上を超えるというような基準がございいます。あるいは、取得日数の平均が10日以上と。ここの基準が非常に多くの企業さんが「厳しいな」と感想をおっしゃっているところでございます。そういった基準をクリアして認定をしたあかつきには、ハローワークで重点的に、もし求人を出して頂ければ、ユースエール認定企業であるということで、若者の雇用・採用に積極的で、更に雇用管理をしっかりしている企業として、各種サイト等で企業PRをさせて頂くということ。それから認定企業限定の就職面接会についても開催したり、あるいは、自社の商品や広告などに、こちら資料の10ページに記載の、ユースエールの認定マーク。これをご活用頂けるということ。あるいは、若者の採用・育成を支援する助成金がございいます。たとえば、キャリアアップ助成金であるとか、キャリア形成助成金とか。そういった各種助成金について、一定額が加算されるというメリットもございいます。更に、日本政策金融公庫のほうから低利融資で融資をして頂けるような話があったり、あるいは、公共調達においても、入札においてユースエール認定企業という点が加点される、評価されるというようなメリットもございいます。以上でございいます。

【中川会長】

はい、ありがとうございます。では2番の就業率のことは、今調べてくれはるということですか。

【永島職業安定部長】

はい。調べて、後日、回答をさせて頂くということで。

【中川会長】

そうですか。では、ついでに併せて高齢者の男性もどの程度かも併せてお願いします。

【永島職業安定部長】

はい、分かりました。

【中川会長】

ほかの方、どなたか。

【山本委員】

よろしいですか。

【中川会長】

はい、どうぞ。

【山本委員】

山本と申します、どうぞよろしくお願いしたいと思います。非正規雇用労働者の関係については、連合と致しましても底上げをしていくんだと。格差是正をして正社員化をしていくのだということで努力はして頂いているところではございますけれど、特に奈良県の正社員転換待遇改善実現本部ということで、この5ヵ年における実現雇用について大変詳しく教えて頂きました。ありがとうございます。その上で、特にハローワークさんを中心として周知もして頂いているのだろーと思いますけれど、なかなか普通に生活をしていると、我々のその生活しているところの目に付かないというようなところもございまして。そういうところも含めて、もしなにか実施をされているようでしたら、教えて頂きたいというふうに思いますし、また、そういう目に触れるところに周知もして頂けるようでしたら大変ありがたいなというふうに思いますので、どうかよろしくお願いしたいと思います。それと、雇用環境と均等室の関係でございまして。特に労働者が301人以上の企業で届出をしている事業主の行動計画の関係についてなんですけれど、この300人以下の努力義務企業については、6社しかまだ届出がして頂いていないということですけれど。たぶん、これについても、その上限については分析をして頂いているんだというふうに思いますが、もし分かりましたら、今後の取組についても、どうしていくんだということがもしありましたら、お伺いを頂ければと思います。どうぞよろしくお願い致します。

【永島職業安定部長】

ありがとうございます。まず一つ目のご質問でございます。非正規雇用の関係、正社員転換・待遇改善についての取組。こちらについての広報ということでございますけれど、過去にやった事例と致しましては、3月に「奈良労働局として正社員転換・待遇改善に向けた取組をやっています。」ということ、局長インタビューという形で奈良新聞のほうに掲載させて頂いたことが一回ございます。それ以降は確におっしゃるとおり、目立った広報というのはちょっと打ち出していない状況でございます。ご指摘頂きましたので、何らかの形でなにか人目に触れるようなところで広報ができるような策を考えて行きたいと思っております。

【栗山雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室でございます。ご質問ありがとうございます。おっしゃるとおり、301人以下の企業は一桁でちょっとお恥ずかしい数字ではございますけれど。これにつきましては、この先ほど申し上げました改正法の説明会のときに説明会のご案内を県内の企業さんに出しましたついでに簡単なアンケートを致しまして、なにか取組の難しいところはあるでしょうか。取組に関して援助が必要だったら伺いますが。というような形でアンケートをしております。これを1,200件あまり発送致しております。1割ちょっとのご回答を頂いております。その中で、130件ぐらいの回答なので少ないのですが、もう既に「女性が活躍をしているからいいよ」というような回答であったり、たぶん、女性の多い業種だと思いますが、「十分女性がいますよ」というようなことで、なかなか手がかりになるような分析がちょっとまだできていないところなのです。ただ、その中でも、もし取り組むときに援助をしてもらえるのだったら取り組みたいとい

う意向を示して頂いている事業者さんも二桁以上ございますので、まずはそういったところから接触を致しまして、具体的な取組・策定届の提出までつなげていきたいと思っております。以上でございます。

【中川会長】

はい、ありがとうございました。ほかの方、いかがでしょうか。

【吉村委員】

すみません。

【中川会長】

はい、どうぞ。

【吉村委員】

吉村です。冒頭、遅れまして申し訳ございませんでした。すみません、「過労死防止啓発月間」ということで、11月を取り組まれているという点がまず一つ目ですが、私、実はこのシンポジウムに行かせて頂きました。そのときの印象ということ言うと、年配の参加者の方がすごく多かったなというふうに思いまして、実際、過労死になってしまうのであろう若い世代へのアピールというのがもう少し必要じゃないのかなというふうに、実は当日思った次第です。今後とも、この「過労死防止啓発月間」ということの取組については、強化・継続して頂きたいというふうに思いますので、よろしくお願いします。そういう意味では、電通さんのお話も最初にございましたが、36協定が基本は全て結ばれているというふうに思っているんですけど、その調査に入っていっちゃるという中で、強化をされているのかどうかというところと、違反等があった場合の指導とそのあと指導後の是正状況の調査というか確認というのがきちんと行われているのかどうかというところを少し教えて頂けたらというふうに思います。もう一つ、すみません。死亡災害が増えているというところで、いわゆる、事故といわれるところの死亡災害だというふうに一覧を見せて頂きました。過労死とも関係があるかと思うんですけど、精神疾患等で自殺等をされた部分の申出のようなものが、県内であるのかどうかという具体的なことなのですが、あるのかどうかというところが、もし今現在あればちょっと教えて頂けたらというふうに思います。以上です。

【中川会長】

何点かありましたら。はい、お願いします。

【事務局】（上野監督課長）

監督課長の上野でございます。過労死対策推進シンポジウムの若年者の方に対しての周知・広報ということでございますが、ご指摘ありがとうございます。私も見せて頂いたんですけど、確かに委員がおっしゃるように年配の方が多かったかなという印象でございます。その過労死対策推進シンポジウムのチラシ等をいろいろ各行政の関係機関に配布をし、我々のほうでも可能な限り、いろいろな方に来て頂くように周知をしたつもりでございますけれども、実態として、勿論、

年配の方というか高齢者の方に来て頂くことは重要でございますけれど、それにも増して、若い方にも来て頂くというのも重要でございますので、来年度も同じようなシンポジウムを開催することになると思います。そのご指摘を踏まえて、ちょっと広報の仕方を考えて行きたいと思っております。2点目でございます。この36協定の締結、これにつきましては、昨今、報道関係を賑わしていた最重要の観点かと思っております。それで11月につきましては、過重労働の防止についての重点監督ということで、各監督署で重点的に行っていることでございますが、委員の指摘のあったとおりでございますして、監督署と致しましても、当然、法違反に対しては是正勧告なり、労働時間の短縮策についての指導票を交付した場合には、その指導の改善状況・是正状況というのは確実に確認をすることとしております。これは、労働基準部の監督課としても当然のこととして各監督署に話をしているところでございまして、監督署の監督官もその分については十分承知をした上で、是正状況も確認した上で一定のメドをつけ改善と認めたものについて完結としているところでございますので、その点については、自信を持って確実にやっているということを申し上げさせていただきます。以上でございます。

【事務局】（加藤労災補償課長）

労災補償課長の加藤でございます。先ほど、精神疾患で自殺されて申し出が相談等あった件数ということでございますけれど、その数字ではないのですが、基準部の資料のほうで資料No. 10というのを提出させて頂いております。こちらの資料No. 10、3.のところで「精神障害の労災補償状況」ということで出させて頂いております。請求件数・支給決定件数ということで27年度。こちらは、請求件数は16件ということで通勤災害を含んでいるものです。含みませんと15件でございますして、支給決定が3件でございます。そのうち自殺された方ということになりますと奈良県ですと0件ということでございます。この数字につきましては、毎年6月に厚生労働本省におきまして「過労死等の労災補償状況について」ということで、請求件数・支給決定件数の中で自殺が何件かということを発表させて頂いております。以上でございます。

【中川会長】

はい、ありがとうございます。ほかにいかがでしょう。はい、どうぞ。

【西田委員】

連合奈良の西田です。いくつかあるのですが、まず11月の長時間労働の関係ですが、連合も「長時間労働是正対策月間」ということで11月中は長時間労働に関して主なテーマとして取り組んでいるところでございますけれど。いくつかの質問と関連はしてくるかと思っておりますけれど、長時間労働が単に増えているということもあるんですが、冒頭に委員長のご挨拶にも電通の問題も出て来ましたが、働き方や経営のあり方とか、労働者の派遣だとか、正社員だとか、いろいろな雇用環境の違いの中で非正規が多いという状況もあって、いくつか仕事を重複して持たれている方もおります。たとえば、トータルの長時間労働というのは計算できないわけでございますので、そういったことも課題だなということと。あるいは経営形態がいろいろある中で責任の所在といいますか、そういったことも着目していく必要があるかなと思ったのが1点でございます。それから最低賃金の問題につきましては、一応、時間額762円ということでございますけれど、連合のほうからは、再三この間も言わせて頂いているようなことでございますが、近隣

の大阪との格差についてやはり 762 円で 22 円上がりましたが、計算しますと、月 20 日間働いても年間でいきますと 150 万円前後という収入になってくるわけでございます。そうしますと、先ほどの長時間労働も含めてやはり働かないと食べていけない。一つの会社の長時間労働もありますけれども、先ほどの労災だとか、死亡災害とかということと関連してくるわけですが、精神障害の労災では今説明がありましたけれど、結局、認定基準の中では「ハラスメント」や「嫌がらせ」とかに基づく精神疾患といいますか、そういったことも盛り込まれていたような気がしますので、単に一つひとつの課題ではなくて、その背景とかということを職場の課題と合わせて考えていく必要があるかなと思いました。あと安定部の中のマザーズ就職の面接会とか、色々と女性活躍推進とか一億総活躍の中で対策は取られていると思うんですけど、先ほど労働者側委員の中で男性の労働環境についても触れられていましたが、結局、子育てする女性という、そもそも論なのですが。子育てというのは男女両方でするものという前提の中からはまず、逆のほうも考えていく。働きながらその子育てできない男性達に対するケアといいますか、そういうことも必要かなというふうには感じました。先ほどから全国一女性の就業率が低いであるとか、いろいろなワーストワンということが言われておりますけれども、資料を見せてもらいますと、人口自体は、女性はほとんど減っていない。奈良県におきましては 70 数万人ということで。女性の方が、平均年齢が高いということがたぶんあるのだと思うのですが、非正規の 7 割が女性ということでいきますと、その働く子育て女性の対策が逆に M 字型雇用を増やしていくような、本末転倒の結果にならないような就職支援にして頂きたいというのが一つでございます。関連しているのは、高齢者の雇用についても先ほど委員長が質問しようと思ったことを言うていただきましたが、高齢者の求職者の 4 人に 1 人が高齢者。そこが男女どうなのかなとも思いました。お答え頂きましたのであれなのですが、結局、現役世代で女性が、非正規が多いということで年金自体も少なくなっているということで高齢者の求職者も課題かなというふうに思いました。連合も協力をしながら、すべてにおいて取り組んでいきたいというふうに思っております。あと、障害者雇用に関しましては、法定雇用率の達成というようなことを、ご説明を頂いております。それは非常に重要なことなのですが、障害者は工賃の問題がありまして、奈良は非常に低いところにあるというふうに思っています。そういう意味では、今日設置を頂きました各部会ではありますが、工賃の問題と、安全衛生の部会がございますけれど。この間、あまり開かれてこなかったみたいな現状がありますので、その障害者の問題では「安全衛生緊急宣言」を出して頂いているようなこともありますので、できれば、そのあたりも議論を頂くような方向性を考えて頂いて、奈良の取り組みを活性化させて頂ければと思います。正社員化の問題については、法の狭間とか、抜け道というのは必ずありまして直前の雇い止めに繋がらないような正社員化に向けて連合も含めて取り組んでいきたいなと思っているところでございます。質問といいますか、意見ということで結構でございますので、どうぞよろしくお願いします。

【中川会長】

どうもありがとうございました。はい、お願いします。

【事務局】（小笠原労働基準部長）

今、西田委員のほうからご指摘を頂きました点について、ご説明をさせて頂きたいと思っております。いろいろな要素・課題が絡んで様々な事象が起きているというご指摘だと思います。最低賃金の

関係も含めてです。おっしゃるとおり、賃金が低ければ、掛け持ちをして働かれる方という現状もあろうかと思います。そうすると、1日8時間を超えて掛け持ちした分、多く働く＝長時間労働、過重労働にもつながり、それが脳・心疾患になり、あるいは精神疾患になって来ると。そのメンタル面だけではなく、疲れていることが原因で怪我をしたり、あるいは死亡災害に至ったりとこういうケースも当然想定できるわけでございます。様々な課題・現状を把握して、これは労働基準行政に限らず、「オール労働局」として様々な状況を把握した上で、今この場でのメンバーでしっかりと働く方々の安全・安心を確保するために取り組んでいかなければいけないなど改めて思ったところでございます。2つ目になりますけれど、家内労働あるいは安全性の部会の関係でございますけれど、ちょっと現状からご説明をさせて頂ければと思います。まず家内労働の現状でございます。これは、制度として毎年届け出て頂いております、「委託状況届」を集計しておりますけれど、推移を見てみますと、まず委託者数でございますが、平成21年は282で、平成21年の家内労働者数が3,280人という数字でございましたが、平成27年の委託者数は179。282から179に減少している。家内労働者数につきましては2,838人。3,280人から2,838人という、数字的には減少傾向にございます。毎年、労働局のほうでは、家内労働の安全衛生指導員を任命致しまして「巡回指導」というものも行っております。局署に寄せられる相談を見ておりますけれど、ほとんどない状況でございます。こういったのが、まず家内労働の現状ということでございます。最低工賃の改正につきましては、3年ごとに中期の計画を立てておりまして、3年に1回、家内労働の実態調査というものを実施しております。それが来年度実施される予定にしております。家内労働部会につきましては、最近、なかなか開いていない状況でございますけれど、先ほどの現状を踏まえてということで回数が減ってきているようでございますが、前回の家内労働の実態調査を致しました平成26年度のときと同様に、来年度、この実態調査を行いますので、その結果を踏まえて委員の皆様にご報告・ご審議して頂きたいということを考えているところでございます。それから次に、労働災害防止部会の関係でございます。労働災害防止部会でございますけれど、以前は頻繁に開催をされておりました。最近はやっと開催していないのですけれど、ただ、本審の場で非常に長期計画に基づく労働災害の発生状況あるいは対策等をご説明してご審議を頂いているということで認識をしております。ただ、この労働災害部会を一切開かないということで、特にその労働災害の状況が例年に比べて特異な状況になってきたり、委員の皆様方にご審議を頂かなければいけないケース・状況になった場合は、これは適時ご審議を頂きたいと考えておりますので、その状況に応じて本審でご報告・ご審議をして頂く状況なのか、部会でご審議を頂く状況なのか、またご相談をさせて頂きながらしっかり進めさせて頂きたいと思っております。以上でございます。

【中川会長】

はい、ありがとうございました。ちょっとまだあるか分かりませんが、意見として聞いてもらったらというご発言もありましたので。ちょっと予定の時間が来ましたので、委員の皆さんもそれぞれご予定があるかと思うのでこの辺で質疑を終わらせて頂きたいと思います。本日の審議会で貴重な意見を頂きまして、誠にありがとうございました。労働局におかれましては、今日の委員の皆さんからのご意見を参考に今後の行政運営に反映して頂くことをお願い致します。以上で、本日の地方労働審議会の進行を終了致します。それでは、進行を事務局にお戻しします。

【事務局】（木田総務企画官）

中川会長、長時間どうもありがとうございました。最後に労働局長の吉野のほうから皆様に閉会のご挨拶と御礼を申し上げます。

【吉野労働局長】

ありがとうございました。毎回、自己反省も含めて資料が非常に多くて、この短い時間で皆様にこの資料を全部見て頂くのが非常に申し訳ないという思いと、できればまた帰ってお時間があるときに見て頂ければありがたいという思いがあります。また次回以降の反省材料にしたいと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思います。2点ありまして、大きくありますが、1つは、やはり先ほど来ありましたが、いろいろな周知の方法を我々としても非常に苦慮しております。奈良県の場合も、他の地域とも同じですけど、やはり中小企業の割合が非常に高いということになりますので、いかにそういった中小の小さい企業の皆さん方にこういった情報をお届けできるかということは毎回苦慮をしているところであります。様々な団体にもお願いをしていますし、ホームページも当然ですが。それから、マスコミも使っているいろいろな努力はしておりますが、色々ご指摘の場面で「そんな制度知らなかった」とかというご指摘も頂くわけですので、現実としては。これに関しては、引き続き今やっている努力を続けるとともに、皆様方にもいろいろな場面で制度について、いろいろご説明頂くわけにはいかないと思いますが、問い合わせして頂くなり、「労働局のホームページを見てくれ」と少しでも言って頂ければ、我々としても非常にありがたいと思っておりますので。これはお願いになりますが、よろしくお願いしたいと思っています。2点目は、今、西田さんからもお話がありましたが、いわゆる「働き方改革」というか、今昔を比べてといったら、私も若輩で恐縮なのですが、この労働行政が行うことが非常に変わってきたと思っています。昔は、やはり基準行政は指導・監督、安定行政は職業紹介、雇用均等行政は相談受付というような形でやっていたものが、やはりここ数年、「働き方改革」ということを言われると、まずは機運の醸成を含めて、先ほど来話がありましたが、簡単に働き方改革といった中でも色々な要素がからみ合ってきて、女性だけの話ではなくて、先ほどありましたけれど男性の働き方も変えて行かないと無理だということも、当然ながら議論をされています。これから色々同一労働・同一賃金の話とか中央のほうで議論をされて、今年はガイドラインが出るということになっておりますので、これをまた来年度以降、我々はすぐ年明け早々から周知を図らなければならないと思っております。働き方は、非常にここ数年で労働行政を取り巻く環境が非常に変わっているということは我々も非常に認識していますし、そういった意味ではこういう雇用環境・均等室も作ったという経緯もありますので、皆様方には、引き続き情報提供をまめにさせて頂きたいと思いますが、これからもまた奈良労働局の行政運営には、引き続きのご協力とご指導をお願いしたいと思っております。本日は、誠にありがとうございました。