

【第 35 回 奈良地方労働審議会】

【事務局】（木田総務企画官）

それでは定刻になりましたので、第 35 回奈良地方労働審議会を進めさせて頂きたいと思います。今回、司会を担当させて頂きます総務企画課の木田と申します。どうぞ、よろしくお願い致します。まず、机上配布資料のご確認をお願いしたいと思います。一つ大きいクリップで止めております机上配布資料一覧と、その中にあと二つ、資料が入っております。それからもう一つ、小さいクリップで止めております主要資料という部分と写真が載っている資料ですが、合計 4 枚ございます。こちらは差し替えということで、ご確認頂けたらと思います。一つ目は、事前にお配りしております資料の 29 年度奈良労働局行政運営方針（案）の 24 ページの部分です。それと、あとの 3 枚につきましては、雇用環境・均等室関係の資料の差し替えです。不足しておられる方はいらっしゃいませんか。それでは司会を進めさせて頂きます。委員の皆様方にはお忙しい中、本審議会にご出席を頂きましてありがとうございます。早速ですが、審議会令第 8 条 1 項の規定により、委員定数を確認いたしました結果、本日は 18 名中 13 名の委員のご出席を頂いておりますので、3 分の 1 以上の委員のご出席を頂き、審議会令に定める定数を満たしておりますので、審議会開催が成立しますことをご報告申し上げます。なお、委員の皆様及び、労働局の出席者につきましては、お手元の出席者名簿と座席表によりまして、ご紹介させて頂きますので、ご了承頂きたいと思います。また、本日、奈良県産業・雇用振興部、雇用政策課長の元田様にもオブザーバーとしてご出席頂いております。

【奈良県産業・雇用振興部】（元田雇用政策課長）

よろしくお願い致します。

【事務局】（木田総務企画官）

さらに、審議会を傍聴される方もいらっしゃいますので、傍聴席を設けております。本日は 3 名の方が傍聴されております。それでは本審議会の開催にあたりまして、奈良労働局長の吉野よりご挨拶申し上げます。

【吉野局長】

皆様、こんにちは。

【会場】

こんにちは。

【吉野局長】

本日はお忙しい中、またお足元の悪い中、お集まりを頂きまして、誠にありがとうございます。改めまして、日頃から私ども奈良労働局の行政運営に関しまして、ご協力とご理解を頂いていること重ねて御礼申し上げます。本日のメインの次第にありますテーマとしましては、来月から平成 29 年度に入りますが、29 年度に関しまして、労働局としてどのような取組をするかということを、先生方にご説明を差し上げたいと思っております。詳細は、このあと各担当部の方から紹介をしますので、私からはポイントだけお話させて頂きますが、皆様ご承知のとおり、今、避けて通れない話として「働き方改革」です。これに関しましては、

先週の金曜日、「働き方改革実現会議」が官邸で行われ、長時間労働のいわゆる上限と言いますか、ほぼ 100 時間未満で一応決着をしたということになっておりますけれども、そういったことが、我々もまだ、マスコミ報道の範囲を脱してはいませんが、これらの関係がこれから労働政策審議会等で、内容は詳細詰めていくことになるだろうと思っており、今年から本番かなと思っております。また、「働き方改革」の中にも関係します非正規対策については、この中でも働き方には色々と多様な働き方がありますから、非正規でも全然問題はないのですが、中には、不本意ながら非正規でいるという方もいらっしゃいますので、そういった方々を正規に持って行きたいということの正社員転換ということで労働局でも本部を作って対応させて頂いているということです。それからワーク・ライフ・バランスですが、これも仕事と家庭、また治療と仕事、要は病気になっても、仕事ができるようにということで、これも労働局で、これから取り組んでいきたいと思っております。そして「一億総活躍」ですが、子供、女性、高齢者、若年者、様々な方々に社会参加をして頂くこと。これは少子高齢化の中では、必ず成し遂げなければならない道なのかなと思っております。それから、また重要なポイントとしましては、働く人の健康と安心の志向を守るための労働環境の整備です。28 年については、労働災害による死亡者が奈良県内で出ました。我々としても危機感を持って緊急対策に取り組みました。お陰様を持ちまして、29 年に入ってから、労働災害によって亡くなられている方は現時点ではおられません。我々としては、この労働災害は撲滅していくということで、様々な取り組みを行っておりますので、ご出席の皆様方にも、周知・啓発等々でお世話になると思います。よろしく願いしたいと思っております。色々申し上げましたけれども、奈良県雇用失業情勢もご存知のとおり、1 倍を超えるところ高い水準で推移しておりますので、特に障害者雇用につきましては、これも県と連携して、様々な取組をする中で、昨年は、全国で障害者のいわゆる雇用率というものが 1 位になりました。これは非常に我々としてもありがたいと思っておりますし、様々、関係機関の皆様等との協力の結果だと思って、感謝を申し上げたいと思っております。今年に関しましても、この傾向を続けていきたいと思っております。そういった様々な、奈良県の雇用失業情勢、いろんな問題もありますけれども、委員の先生方には、本日の資料を用意させて頂いているので、この場ですべてご覧頂くのは、なかなか難しいのですが、また、お時間のある時に、見て頂くなりして、貴重なご意見を頂ければありがたいと思います。本日は、よろしくお願いいたします。

【事務局】(木田総務企画官)

引き続きまして、中川会長よりご挨拶を頂き、そのあと、議事進行について、お願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【中川会長】

皆さん、こんにちは。天候の悪い中、お忙しい中集まって頂きまして、ありがとうございます。先ほどお話にもありましたが、労働行政がこれほど注目を集めるというのは、非常に稀なことかと思っております。そういうことで、平成 29 年度、いろいろ新しい取組を奈良労働局でもされることかと思っております。本日は折角の機会ですので、できるだけ、たくさんの意見を出して頂ければと思います。それでは早速議事に入ります。議事録の署名は、後日、事務局からご連絡して頂くと思いますが、労働者側から霜永委員さん、それから使用者側から尾崎委員さんをお願いしたいと思っております。よろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

本日は、事務局から重点項目を中心に説明して頂きます。関連資料に基づき、各部長さん、室長さんからご説明をお願いします。ご意見、ご質問は、すべて説明が終わってから、一括して受けたいと思いますので、ご協力お願いいたします。資料の説明の時、どの資料のどの部分か、最初に分かりやすくして頂く、その配慮だけお願いいたします。では、総務部からよろしくお願いします。

【小泉総務部長】

はい。総務部長の小泉でございます。委員の皆様におかれましては、日頃のご理解、ご指導に熱くお礼申し上げます。私からは来年度の行政方針の総務関係について、ご説明したいと思います。議題資料 No.1、こちらの方の 37 ページをお開き頂ければと思います。この 37 ページの中ほど以下から総務関係となっております。奈良労働局行政運営方針（案）という右肩に資料 No.1 と書いてあります。

37 ページになります。中ほど以下になりますが、総務関係でございます。登録番号を申しますと 13・14・15、これが関係しております。「労働保険適用徴収業務」の重点施策ということになっております。他に机上資料配布の No.1 として、行政ポイントをお知らせしておりますけれども、13 ページとなっておりますので、後ほど見て頂ければと思います。先ほどの資料に戻りまして、適用徴収業務では、労働保険の未手続事業の一掃対策というものを推進していることとしております。当局では、全国労働保険事務組合連合会奈良支部と積極的な連携・協力を図り、引き続き、強力な加入促進活動を実施していくとしております。他に収納率の向上を、引き続き、重点施策としておりまして、納付督促や悪質未納事業主に対する効果的な差し押さえ手続等により、一層の収納率の向上を目指しております。また、パートタイム労働者等を多数雇用する業種などへの効果的な算定基礎調査などを行うことにより、ご覧の行政運営方針の 38 ページ中ほどからでございますが、第 4、奈良労働局における労働行政の展開にあたっての基本的内容となっております。総合労働行政機関としての機能発揮といたしまして、労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用環境・均等の四行政が、各専門性を発揮しつつ、連携を密にいたしまして、さらに労働基準監督署とハローワークが共通課題に対しまして、一体的、機能的かつ的確な対応を図っていくこととしております。続きまして、38 ページ下段の下ほどに継続的、効率的な行政運営として、業務ヒアリングによって、定期的な業務状況の把握などを行うこととしております。さらに 40 ページの 3 で、地域に密着しました行政の展開では、地域の経済社会の実情の的確な把握。奈良県、市町村、労使団体や関係団体等との連携、積極的な広報の実施、労働法制の普及等に関する取組を行うこととしております。42 ページの 4 でございますが、保有個人情報 の 厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度の適切な対応及び 42 ページ、綱紀の保持と行政サービスの向上で綱紀の保持、不正経理防止、局全体の行政サービスの向上に取り組むこととしております。最後に総務関係資料といたしまして、2 月末での労働保険料の収納率というものを示しております。当局では 96.8%となっております、全国平均の 97.79%を若干下回っているところであります。

【中川会長】

はい、ありがとうございました。では、次に雇用環境・均等室から説明をお願いします。

【栗山雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の栗山でございます。来年度の雇用環境・均等室の業務についてご説明申し上げます。運営方針（案）の 5 ページをご覧ください。最重点施策といたしまして、先ほど、局長からの挨拶で申し上げましたとおり、「働き方改革」の推進を挙げております。

「働き方改革」といたしましては、長時間労働対策や、女性の活躍推進、育児や介護と仕事との両立、非正規雇用労働者対策など、働くということが多くの場面に関わってくるものです。少子・高齢化が進み労働力人口が減少していく中で、個別具体的に奈良の企業がどういった状況にあって、どの「働き方改革」に取り組んでいくかということは雇均室資料 No.1 の「奈良の労働の概況の各データ」をご覧くださいとして、雇均室資料の No.2、「企業と働く人がともに満足する関係に。」の一枚めくって頂きまして、「なぜ今、「働き方改革」なのか？奈良県の状況」というところです。私ども奈良労働局や各監督署に寄せられる労働者からの労働相談では、過重労働などに関する相談件数は増加傾向です。これは長時間労働に疲弊している労働者が増えているという状況がうかがえる状態です。その下の「このほか」というところをご覧くださいとお分かりのとおり、奈良県の方の県外就業率は高いということと通勤時間も長いということです。その下の矢印と二重線が引かれているところをご覧くださいと、奈良県のアンケート調査をみますと、働く人も企業も、奈良で働きたい、奈良で働いてほしいと思っているという結果が出ております。やはり長時間労働に疲弊しているため、勤務環境が良い会社があれば、できれば近くで働きたいというニーズがやはり奈良県の方にはあるということで、そして、企業の方の思いとしましては、人手不足であるとか、従業員の方の確保や定着を図りたいという思いがあるところで、ミスマッチを解消することが急務であり、働き方を変える「働き方改革」が必要であると思っております。運営方針の案に戻って頂きまして、11 ページをご覧ください。雇用環境・均等室の取組といたしまして、先ほど申し上げましたように、「働き方改革」、つまり働くという場のいろいろな部分に関わって参ります。これは企業のトップのご理解が非常に重要であると思っております。今年度から行っている労働局長が県内主要企業の方に訪問いたしまして理解を求め、取組の要請を行うなど、トップダウンの取組を頂けるように働きかけを引き続き行って参ります。そして企業の方が、「じゃあ、どうしましょう」と思ったときには、企業の個別具体的な取組につきまして、私どもに働き方・休み方改善コンサルタントがいますので、年休の取得率の向上でありますとか、残業時間削減の取組等につきまして、アドバイス等の援助をさせて頂こうと思っております。さらにワーク・ライフ・バランスの推進といたしましては、本年 1 月 1 日に施行されました「改正男女雇用機会均等法」や「改正育児・介護休業法」の周知徹底を図りまして、いわゆる、マタハラ防止でありますとか、働きながら介護に関わる方が辞職することがないように確実な法の履行を求めて参ります。助成金事業につきましても、雇均室の資料の最後から 2 枚目の資料の平成 29 年度両立支援等助成金（案）と最後の資料の職場意識改善助成金をご覧ください。両立支援について、両立支援等助成金につきましては、左下に新規の「再雇用者評価処遇コース」ということで、育児や妊娠などで離職した方の再就職の支援があり、拡充としましては、この資料右半分の育児休業等支援コースの中ほど、職場支援加算・拡充で、職場支援加算により、残業抑制等の取組をして頂いた場合に加算する仕組みが設けられております。また次の資料の職場意識改善助成金の中に「勤務間インターバルコース」というものが新設されております。勤務間インターバルと言いますのは、上から通しで 8 行目の※印のとおり、勤務間インターバルとは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息期間を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものであり、健康の確保や過重労

働の防止に資するもので、今般、助成金制度が創設されました。企業の方にご理解を頂くとともに、これらの制度を活用して「働き方改革」の取組を進めて参りたいと思っております。再度、運営方針に戻ります。13 ページをご覧ください。1 番下の(5)になりますが、非正規労働者対策でございます。奈良県でも非正規労働者は働く人の約 4 割になっており、増加の傾向が続いております。非正規の方は、本来、望んで非正規を選択していらっしゃる方もそうですが、どうしても正規労働者に比べまして、雇用が不安定であるとか、賃金が低い等の課題がございます。意欲や能力に応じた正社員の転換や待遇の改善がなされるよう取り組んで参ります。具体的には 14 ページにありますように、パートタイム労働法に基づいた正社員転換推進の措置や事業主からの待遇に関する説明、相談窓口の設置など、確実な対応を求めます。また併せて 17 ページ中ほど(4)アです。中小企業等への無期転換ルールの普及です。労働契約法に基づいた有期労働者の無期転換の申込権というものが、平成 25 年から施行されておりまして、5 年を満たすのが、平成 29 年度末となっております。つまり 30 年 4 月から無期転換への申し込みができるようになっております。これにつきましては、雇均室資料 No.8 をご覧頂きますと、安心して働くための「無期転換ルール」というチラシを入れております。これに制度の概要が載っております。非正規労働者は、先ほど申しましたように奈良県でも約 4 割を占めておりまして、一定の戦力として長年登用している企業が多いかと思えます。ですから、この申し込みがなされた場合に企業の中でトラブルにならず円滑に対応して頂きますよう 29 年度はこれらの資料を活用しつつ、労使に対しまして周知を図る予定です。次に、女性の活躍推進につきましては、「女性活躍推進法」により、各企業に自社の取り組むべき内容をご検討して頂いた上で、自社に適した計画を作って頂くという制度設計になっておりますので、女性の活躍に長時間労働の隘路になっているという企業で長時間労働対策、妊娠出産等で退職してしまうケースが見受けられるという場合には、例えば、育児休業等の制度の整備とか、管理職や同僚の方の理解を求める等の手段が考えられますので、女性の方に何かの施策をとということではなく、企業全体の雇用管理の改善が取組の中に入っているということで、幅広く考えて取り組んで頂くよう企業に働きかけます。最後に、総合的なハラスメント対策、個別労働関係紛争の解決援助です。運営方針の 15 ページをご覧ください。総合的ハラスメント対策の一体的実施ということで、セクハラやマタハラ、パワハラについては雇用環境・均等室が引き続き、ワン・ストップ・サービスということで受けて参る予定です。次に 16 ページの(3)の個別労働関係紛争の解決援助でございます。これは別途資料をつけておりますが、総合労働相談につきましては、相談が 2 月末で約 8,100 件寄せられております。あっせんについては、本年度 2 月末で約 90 件の申請がありまして、開催が 46 件。数字につきましては、雇均室資料 NO9 につけております。またあっせんを開催した場合の労使の合意というものは、これは 8 割を超えておりまして、労使双方はあっせんのテーブルについて頂いた場合には合意に至るケースが多く紛争の解決に重要な制度であると思っております。今後も相談があった場合には、これらの制度の利用を紹介しつつ早期の解決を図って参る予定でございます。

【中川会長】

はい、ありがとうございました。では、続きまして、労働基準部の説明をお願いします。

【小笠原労働基準部長】

労働基準部長の小笠原です。私からは来年度の労働基準行政の施策についてご説明をさせていただきます。使います資料でございますけれども、二つございまして、一つは本日机上配布させて頂いております資料 No.1、労働行政へのポイント案というものがございます。もう一つは、基準部というインデックスが付いています資料、この二つを用いて説明をさせて頂きたいと思います。まず始めに、これから見て頂きます労働行政のポイントですが、ただ今、総務部長、雇用環境・均等室長が説明をいたしました奈良労働局の行政運営方針、これはポイントを絞ってまとめたものがこちらでございます。私はこちらを使って説明をさせていただきます。これの 5 ページをご覧頂ければと思います。5 ページ 2 といたしまして、働く人の健康と安心な職場を守りますということでの施策でございます。まず(1)で過重労働解消に向けた取組、過労死の防止対策の推進です。これはもう今、まさに世の中から注目をされております。なんと言っても働くことによって、労働者が健康を損なうということはあってはならないということでございます。昨年 12 月になりますけれども、厚生労働省の長時間労働削減推進本部で決定されました過労死等ゼロ緊急対策に基づいて、違法な長時間労働を許さない取組の強化などの各施策をしっかりと推進をしていきたいと考えております。具体的に、ここにもありますように時間外労働が 1 ヶ月当たり 80 時間を超えていそうな事業場、あるいは過労死等にかかる労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を徹底して行います。これらの事業場に対する監督指導の結果、社会的に影響力が大きいなど一定の要件を満たす場合には公表も行います。また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につきましても、適正な労働時間管理、それから健康管理に関する内容が記載されております。窓口指導・監督指導を徹底して参ります。このガイドラインですが、インデックスの基準部の資料。資料 No.1 も含めて、以下、掲載させて頂いておりますので、後ほどご参照頂ければと思います。また過労死等防止対策の推進につきましても、次年度 11 月になりますけれども、11 月を過重労働解消キャンペーン期間と設定いたしまして、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた、集中的な周知啓発等の取組を行います。続きまして、同じ 5 ページの(2)になります。ポイントの方に戻って頂ければと思います。5 ページ(2)で、労働者が安全で健康に働くことができる職場作りということでございます。働く方の命と健康を守るための施策でございます。まず 1 点目ですが、重点業種別対策といたしまして、昨年は、残念ながら死亡災害を始めとして、労働災害が増加しました。この死亡災害の対策、これは引き続き力を入れて行って参ります。来年度、特に小売業、社会福祉施設に対する本社への指導をしっかりと行って参ります。関連資料といたしまして、基準部インデックスが貼られております。資料 No.3 から 5 をご覧頂ければと思います。労働災害の関係の資料でございますが、今年の 1 月 31 日に記者発表いたしました資料でございまして、労働者の死亡災害が増加しているという状況の資料で、1 枚めくって頂きますと、先ほど申し上げた小売業、社会福祉施設に対する取組ということで、働く人に安全で、安心な店舗・施設づくり推進運動ということで展開をして参ります。それから 2 枚めくって頂きますと資料 No.5 になります。これは実際に小売業になりますけれども、私が県内のリーディング・カンパニー、ならコープに要請にさっそく行って参りましたというところの資料でございます。また、ポイントの方に戻って頂きますと、今度は 6 ページになります。業種横断的取組これを行って参ります。転倒災害など、全業種に関わる労働災害につきましても、効果的な施策ということを念頭に入れて、事業者は基より、働く方々、労働者に対しての意識・啓発これもあわせて行ってい

きたいと考えております。3 点目になりますが、労働衛生対策といたしまして、ストレスチェックを始めとしたメンタルヘルス対策・化学物質対策もあわせて行います。関連資料でございますが、労働基準部資料の7から10に関連資料を添付しております。ストレスチェック、あるいは化学物質の制度改正、あるいは疾病を有する労働者が治療と仕事を両立する、そのための支援策の周知・啓発の資料等をつけております。またポイントのほうに戻って頂きまして、今度は7 ページをご覧ください。7 ページ、ここは良質な労働環境の確保ということで施策を展開して参ります。(3)ということになりますが、一般労働条件の確保改善対策ということでございます。事業場において、基本的な労働条件の枠組みと適切な管理を構築するということは、非常に重要でございます。この体制がきちんと図られるようにしていきたいと考えておりまして、具体的には、賃金不払い残業の防止、あるいは自動車運転者あるいは、障害者等特定分野で働く方々の労働条件の確保を改善。これは緊密な連携ということで、関係機関等しっかりと連携を図って参ります。それから労働条件明示、確認月間における周知・啓発という対策を推進して参ります。続きまして、(4)でございます。最低賃金制度の適切な運営でございます。今年度の奈良県最低賃金額の改定につきましては、22 円引き上げの762 円となりました。最近4 年間で見ますと63 円の引き上げというふうになっております。今年度は新聞等でも取り上げられておりましたけれども、引き上げ額が大きく注目をされておりました。次年度も、まずはこの奈良地方最低賃金審議会の円滑な運営を図って参ります。それから改正された額に関しましては、その周知をしっかりと行うとともに、周知を図ったあとは遵守されているか、履行確保の徹底を図って参ります。最後、このポイントの8 ページになります。労災補償対策の推進についてです。奈良県内の労災保険給付の新規受給者数を見ますと、ここにありますように5,000 人台で、ここ数年推移をしております。近年の傾向でございますけれども、全国的には精神障害にかか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増加傾向が続いております。精神障害の請求も含みまして、脳心疾患の請求もございますが、社会的関心が強いと。事務処理も手続きも複雑困難な事案が多いわけでございますが、こういった事案につきましては、まず行政といたしまして、認定基準に基づく迅速適正な事務処理を行うということが重要でございます。この徹底をして参ります。もう一つ重要なのは、今後も引き続きということになりますが、請求人から労災保険の相談があった場合には、制度の説明も含めまして、親切丁寧な対応に努めて参りたいと考えております。以上が、労働基準行政の施策でございます。来年度も働く人の健康と安心な職場を守ることと良質な労働環境の確保、これを目指しまして、各施策を、効果的に展開をしたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

【中川会長】

はい、ありがとうございました。では、引き続きまして、最後になりますが、職業安定部からお願いします。

【永島職業安定部長】

職業安定部長の永島でございます。それでは職業安定部関係の部分につきまして、ご説明を申し上げたいと思います。使用させて頂く資料は、机上配布資料の平成29 年度奈良労働局職業安定行政の課題と取組という横のカラーの資料になります。こちらの資料の3 ページ目から説明させて頂きたいと思います。最新の雇用情勢でございまして、昨年12 月この折れ

線グラフをご覧頂きますと 12 月に平成以降最高値ということで、受理地別の有効求人倍率が 1.24 倍となっておりまして、就業地別も 1.38 倍ということで、引き続き、この雇用情勢改善が続いているという状況でございます。そういう中で 4 ページ目以降になりますけれども、10 のテーマで、平成 29 年度職業安定行政の取組を進めていきたいと考えています。女性の活躍促進、ひとり親に対する就業支援ということでございます。こちらは県内 3 カ所でハローワークにおきまして、マザーズコーナーを設置しております。このマザーズコーナーを中心に、子育て中の方で気軽に来所して頂きやすいような環境を整えて、ここの求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行っている状況でございます。こちら、グラフに示しておりますのは、28 年度の直近の実績ということでございまして、1 月末までの数字で記載させて頂いておりますが、3 月まで推計を立てますとマザーズコーナーの就職件数につきましては、ほぼ、昨年度同水準で推移していける見込みでございます。そして、5 ページ目は、自治体と連携をして、子育て中の方への支援の取組ということで、自治体と連携をしながら、要望であるとか、あるいはニーズを踏まえまして、例えば、大和郡山市では大型商業施設で出張相談を開催したり、あるいは、子育て中の方向けのセミナーということで、再就職の準備をするためのノウハウをご説明させて頂いたり、女性を中心とした就職面接会を開催したりということで取組を進めているところでございます。そして、6 ページ目でございますが、課題でございます。皆様ご承知のとおり平成 27 年の国勢調査で、女性の就業率が 47 都道府県並べますと、44.4%ということで、全国最下位という状況でございます。国勢調査は、5 年ごとに調査をしておりますが、5 年前よりも改善をしているものの、依然として全国最下位という状況でございます。そういう中で、奈良県も労働力人口が減少する中、女性の労働市場への参加促進が課題となっているところでございますが、これらを踏まえまして、29 年度の取組でございます。29 年度の取組は、引き続き、県内 3 カ所のマザーズコーナーにおける就職支援サービス充実強化、個別の求人開拓なども行いながら、マッチングを強化していきたいと考えております。先ほど 5 ページに記載のような自治体との連携施策、子育て女性を対象とした就職面接会やセミナー等を自治体のニーズ等に応じて実施をしていきたいと考えております。続きまして、7 ページでございます。若者の活躍促進でございます。こちら重要なテーマでございまして、平成 27 年 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いて、若者、特に新卒者の方々が適格に職業選択できるように、この青枠の①・②・③、この取組を進めさせているところでございますが、この中で特に認定企業につきまして、これは中小企業の中で若者の採用に意欲的であって、雇用管理がしっかりしているという優良企業を認定させて頂くという制度でございますが、28 年度は、2 社認定させて頂きました。もう少し伸ばしたかったところではありますが、今年度は、2 社で留まっているところ。29 年度は、認定企業を拡大していきたいと思っております。下に若者応援企業ということで、61 社となっておりますが、こちらミスプリで現在 76 社認定させて頂いているところでございます。こちらのほうも、昨年が 74 社でございましたので、現時点で 2 社多いという状況となっております。それから、8 ページ目でございますが、まず、9 ページをご覧ください。9 ページに新卒・学卒者就職内定率の推移ということでございまして、高卒者、それから大卒の方々の内定率が示されております。ご覧のとおり、右肩上がりで上昇しておりまして、今年度、29 年 3 月卒はまだ最終的な数字が出ておりませんが、上昇している傾向でございます。このような中で、8 ページにございますような取組を進めて参りました。学卒 Job サポーターという学卒支援の担当職員がハローワークに配置されておりまして、学卒 Job サポーター

を中心にいろいろ相談援助等をやっております。この中で、棒グラフをご覧のとおり、内定率が上昇し、支援対象者の数が減少傾向にあるという中で、目標設定している学卒 Job サポーターの支援による正社員就職数、1 月時点で約 8 割の進捗率となっております、3 月までの推計でいきますと、だいたい昨年度と同水準の見込みで推移をしているところでございます。そして、10 ページでございます。フリーター等の正規雇用化の取組でございます、こちらは、ハローワーク奈良と、ハローワーク大和高田において、若者支援コーナーを設置し、フリーター等に対する担当者制による就職支援を行っております。これ以外の安定所においても、フリーター等の正社員就職件数についても目標を立てて進捗管理を行っているところでございまして、こちらのほうも、目標設定しているハローワークの紹介により正社員雇用に結びついたフリーター等の件数が、1 月時点で 85.5%という進捗で 3 月まで推計を立てれば、だいたい目標値は到達出来る見込みでございます。今後の課題としては、11 ページになりますけれども、早期離職です。就職をしても、3 年以内で離職をしてしまう割合が全国の平均に比べまして、奈良県は高い状況となっており、職場定着あるいは、早期離職を防止するという取組も必要になっている状況でございます。平成 29 年度の取組でございますが、引き続き、先ほど出てきましたユースエール認定企業の拡大に努めていくとともに、新卒応援ハローワークを中心に新卒・学卒者・あるいは既卒 3 年以内の方に対する正社員就職の促進、あるいは職場定着のための取り組みを促進して参りたいということでございます。それから、特に一番下の一つに書いてございますけれども、就職氷河期の時期に就職時期を迎えた方々、この方々がその当時正社員就職が厳しかったということで、非正規のほうに流れていて、未だに不安定就労で、働いていらっしゃる方がいらっしゃいます。そういう方々を正社員に転換していくというような観点でも、29 年度頑張っていきたいと考えているところでございます。続きまして、12 ページでございます。高齢者の活躍促進でございまして、まず、高齢者雇用安定法に基づく、高年齢者雇用確保措置により、定年から 65 歳までは何等かの形で雇用を確保することが事業主の責務として法律で規定されております。この雇用確保措置の実施企業割合が、奈良県内においても 99.2%となっております。ただ、課題としては 65 歳以上の方々の活躍の場というものをこれから確保していかなければいけないということでございまして、そこが課題となっているところでございます。13 ページになりますけれども、ハローワーク奈良に生涯現役支援窓口という高齢者相談の専門的な窓口を設置しております、こちらで 55 歳以上の方を対象に就職支援を行っているところですが、特に 65 歳以上の方を、重点的に再就職支援を行っていくということにしておりまして、現時点で 65 歳以上の就職率 56.1%となっております。下のほうに今後の課題となっておりますが、こちらが奈良県の 60 歳以上の就業者の割合、これが平成 27 年の国勢調査で 27.5%ということで、こちらのほうも女性に引き続き全国最下位という状況となっております。これを男性・女性で分けてみますと、男性は 42 位、女性が 47 位ということになっておりまして、やはり女性の就業率が低いということになっております。そういう中で意欲と能力がある限り、年齢に関係なく働ける場、将来的に社会の構築が課題となっている中で、平成 29 年度の取組でございます。こちらにつきましては、先ほどの法律で規定されている高齢者雇用確保措置を未実施の事業主に対しての助言指導の徹底、これに加えまして生涯現役支援窓口を奈良所に、29 年度から新たにハローワーク大和高田にも設置し、この二つの拠点で特に 65 歳以上の高齢求職者の就職支援を強化していきます。それから 14 ページでございます。続きまして、障害者、難病がん患者の活躍促進ということでございまして、まず障害者でございますが、障害者につ

きましては、先ほど局長のほうからもお話がありました通り、平成 28 年度 6 月 1 日時点で、障害者実雇用率が 2.6%になりまして、念願の全国 1 位を達成することができました。これも奈良県と共同で設立している「障害者はたらく応援団なら」の取組や、ハローワークと関係機関との連携によってチーム支援を行ってきた成果だと理解をしているところでございます。ただ、一方で、法定雇用率の達成企業割合が 60.4%に留まっております。つまり、4 割が未だに障害者雇用の未達成の企業であるという状況がございます。29 年度の取組でございますけれども、当然、障害者雇用率全国 1 位の維持、これは、関係者一同で連携しながら進めていきたいと思っておりますが、更に、未達成企業の指導、特に、平成 30 年の 4 月に法定雇用率の算定基礎に精神障害者の方々が追加される予定となっております。そうすると、現在、法定で 2%という雇用率が、それが幾分か引き上げられるという状況になりますので、未達成企業については、今のうちから指導強化を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、治療と職業生活の両立支援が、「働き方改革」の課題の一つとなっております、難病、がん患者の活躍促進の話になりますけれども、こちらにつきましては、ハローワーク等の長期療養者職業相談窓口、今のところハローワーク高田に設置しており、医療機関とも連携しながら、がん患者の皆様の就職支援を実施していくということで、29 年度進めて参りたいと考えております。それから、16 ページでございます。重層的なセーフティーネットの構築でございます。こちらは、生活保護受給者、生活困窮者に対する就労支援の取組についてです。17 ページに記載の通り、県内の各自治体、12 市 1 村と協定の締結をさせて頂いております、この協定に基づき、生活保護受給者あるいは、生活困窮者等に対する自立支援の一環として、就職支援を展開しているところでございます。今年度の実施状況としては、16 ページの棒グラフのところにありますけれども、目標に対しては、すでに達成をしている状況でございまして、順調に推移をしているところでございます。29 年度の取組といたしましては、生活困窮者等に対して、自治体と連携をしながら、更に連携を強めながら生活保護受給者の就労自立支援を促進して参ります。そして二つ目として、新たな助成金が昨年 10 月から創設されました。生活保護者、生活困窮者の方を事業主さんが雇った場合に、その一定額の助成が受けられる制度でありまして、こちらの制度の事業主に対する利用促進も図っていききたいと考えております。それから、18 ページでございます。職業訓練を活用した就職支援でございます。こちらにつきましては、28 年度から、これまで別々に行っておりました、県が実施して頂いている公共職業訓練、国が実施している求職者支援訓練等、こちらを一つの計画にまとめ、28 年度は、奈良県地域訓練実施計画という一つの計画に基づいて関係機関と連携しながら、地域における総合的かつ効果的な職業訓練を行っているところでございます。実施状況といたしましては、雇用情勢が改善している中で、訓練受講者が減っているという状況が続いているところでございます。そういった中で、29 年度の取組でございますが、昨年の 11 月末に、公的職業訓練という名称が非常に堅苦しいということから、「ハロートレーニング〜急がば学べ〜」という愛称・キャッチフレーズがそれぞれ決定いたしましたので、こちらの周知をしっかりとやっていきたいと考えております。それから、非正規労働者の対策の一つとして、訓練の中でも正社員化実現コースというものを創設する予定となっております。こちらにつきましては、1 年から 2 年の比較的長期の訓練の設定となっております、国家資格の取得を目指すということを念頭に、例えば、介護福祉士や、保育士、そういった資格取得を本格的に目指す訓練の設定を予定しているところでございます。それから、子育て女性に対する訓練ということで、子育てによりブランクが空いてしまい、キャリアを中断

しているというような方で、復職を希望されている方に対して、再教育の訓練を実施していく予定となっております。そして、20 ページでございます。「地方自治体との連携」こちらにつきましては、まず、奈良県さんとの連携の取組ということで、20 ページ・21 ページ・22 ページとそれぞれ3施設を一体的実施事業ということで、運営をしているところでございまして、それぞれ、支援対象者ごとに目標設定、進捗管理を行っているところでございます。県との連携施設につきましては、概ね順調に進捗しているところでございます。22 ページの「スマイルセンター」につきましては、利用者数が低迷しておりまして、目標達成が難しい状況となっているところでございます。それから、23 ページでございますが、奈良市との連携でございまして、生活保護受給者に対して就労支援を奈良市と労働局で一体的に実施をしていくという事業となっております。奈良役所の中でハローワークの担当者を常駐させて頂いて写真のような形で支援を行っているところでございますが、こちらも課題として、支援対象者の確保、これが年度前半進んでなかったのですが、年度後半のほうから、盛り返してきました。来年度は、おそらくそれなりに繋がっていくのではないかなと考えているところでございます。それから、24 ページでございます。王寺町との連携でございますが、こちらのほうも、JR 王寺町駅前のショッピングモールのビルの上層階に町役場の出張所の横に、ハローワークの窓口を設置させて頂いておりまして、利用者にとっても利便性が高いことから、目標の進捗もご覧の通り順調に推移しています。そして、25 ページの天理市との連携でございます。昨年の2月から天理市の市役所内で「天理市しごとセンター」を設置させて頂いて、子育て女性、あるいは若者の就労支援、生活困窮者の就労支援を実施しているところでございます。こちらのほうも、市との連携が功を奏してそれなりに実績は順調に推移しているという状況でございます。26 ページでございますが、吉野町との雇用対策協定。こちらについても、規模は小さいながらも地道にハローワークの職員が月に2回巡回相談を続けているところでございます。以上、28 年度はこのような形で行って参りましたが、29 年度におきましても、自治体との連携を、より一層強化し、実効性のある就職支援を実現させて住民サービスの充実につなげていきたいと考えているところでございます。それから、27 ページでございます。ここで、資料の差し替えをお願いしたいと思います。机上配布資料の中で、ハローワークの基本業務の推進というカラー刷りの資料があるかと思います。こちらの1枚を27、28 ページに差し替えをお願いしたいと思います。申し訳ございません。修正箇所は、この雇用保険受給者の早期再就職件数のところの数字が誤っておりましたので訂正をさせて頂きました。こちらはハローワークの基本業務ということで求職者に対する就職支援、雇用保険受給者に対する就職支援、そして求人者に対する充足支援ということで、この三つの基本業務についてPDCAサイクルに則って目標設定し進捗管理を行っているところでございますが、それぞれの目標と実績を実際に見て頂くとお分かりのとおり、28 年度は目標達成には厳しい状況ということになっております。こちらの背景といたしましては、求職者の減少が影響しておりまして、全国的にも厳しい状況が続いております。その中で、奈良局においては、昨年度の減少幅は全国平均より下回っているということでございまして、そこで踏みとどまっている状況でございます。29 年度につきましては、29 ページに黄色い囲みに記載のとおり、こちらの数値目標を設定させて頂いて、就職件数・充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数主要指標の三つの指標につきましては、こちらは求職者の減少や地域の実情に応じて労働局と本省との間で折衝し調整した結果としてこのような数値目標となりました。こちらの数値目標の達成を目指して29 年度は取組を進めて参ります。それから30

ページでございます。30 ページは非正規雇用労働者の正社員転換の推進でございます。先ほどもお話が出て参りましたけれど、奈良県内の 4 割が非正規の方が働いていらっしゃるということで全国的にも高い状況でございます。昨年、労働局内に正社員転換待遇改善の実現本部を設置して、更に昨年の 3 月正社員転換・待遇改善実現プラン(5 ヶ年計画)を策定いたしまして、このプランに基づいて正社員の就職・正社員求人の確保やトライアル雇用開始と常用移行件数、あるいはキャリアアップ助成金の活用促進を通じて正社員の転換を進めているところでございます。28 年度の実績は 30 ページに記載のとおりでございますが、正社員就職件数につきましては、求職者の減少が影響しまして、達成は厳しい状況にありますが、人手不足が影響をして正社員求人の件数についてはそれなりに確保されており、更に④のキャリアアップ助成金の活用も、正規雇用の転換が昨年度と比べますと既に 2 倍以上と実績が伸びております。今後も積極的にこれらの利用促進を図っていききたいということでございます。29 年度は、5 ヶ年計画の 2 ヶ年目ということで、正社員就職の促進、求人の確保等々の正社員化に向けた取組を進めて参りたいと思います。そして 32 ページです。人手不足分野における人材確保でございまして、奈良県内のハローワークで受理をしている求人の約 3 割が福祉分野の求人となっております。だいたい月にして 2,000 件を超える求人を頂いておりますが、なかなか求職者と求人とのマッチングが伸び悩んでいる状況であります。そういう中で、介護関係の事業所を集めてミニ面接会を行ったり、あるいは福祉分野の関係機関等が集まって協議会を開いたりということで、いろいろと取組を進めているところではございますが、29 年度においては、今まで奈良所にだけ「福祉人材コーナー」という拠点を置いておりましたけれど、ハローワーク大和高田にも、新たに増設しまして、この 2 拠点で福祉介護分野への就職促進を図ってまいります。

【中川会長】

はい、ありがとうございました。ただいま各部長さんと室長さんから奈良局の取組の実情、あるいは次年度の取組をどういうふうにするかという説明を頂きました。今説明がありました平成 29 年度奈良労働局行政運営方針(案)について、委員の皆さまからご質問、ご意見を承りたいと思います。なお、議事録作成上、挙手のうえ、お名前をおっしゃってからご発言をお願いいたします。どなた様からでも結構です。はい、どうぞ。

【大島委員】

労働者委員の大島です。3 点ほどあります、1 点目は奈良労働局職業安定行政の取組の 24 ページですけれど、説明があったかどうかはよく分からないのですが、職業相談件数 5,559 件(進捗率 115.8%)で横の表も同じで(進捗率 98.9%)となっております、あとは労働改革を進めていきますというお話の中で、局長のお話からもありましたように 100 時間未満の時間外でやっていきたいと思いますというお話が労使で決まりましたという状況がありますが、やはり 100 時間やっているというのは、それはやっちゃダメなんだよ、普通はという部分がありまして、基本的には時間外がないほうが良いわけですし、それをするのであれば 36 協定なりを結んだ中で適正な部分でやっていかないとはいけませんよねということだと思いますが、やはりそういった中で、そういったところをきちっと規制していくという意味合いからしたときに、「インターバル規制」といったものを、きちっと労使の中で入れていくということをやっていないと非常に難しいのではないかなというふうに思っております。と言いますのも、

恐らく現状で 60 時間程度の時間外があるとしたときに、これだけで年間 720 時間ぐらいになってしまいましたねというふうな部分であります。それだけするということは、どういうことかといったら、恐らく今の休日等と考えたときに週休 2 日でいきますと 104 日程度しか休みがありません。なおかつ年末の休みや、あるいは夏期の休暇がありますよとおっしゃったときには、恐らく 110 日以上休みがあると思っております。こういった中で、きちっと例えば「インターバル規制」10 時間とか入っていけば、恐らく 100 時間になるような時間外ができることがまず無くなってしまおうという部分になると思いますので、そういった意味合いでは、やはり労使の中できちっと「インターバル規制」といったものを入れていくということを県としても協力推進して頂きながら労働者が健康に働ける、そして、それが結果、生産性にも繋がっていくような働き方になるというところを進めていくためにも、是非この「インターバル規制」というところをお願いしていきたいというのが 2 点目でありまして、3 点目といたしましては、最低賃金のことでございます。奈良が 762 円ということで、先ほど 67 円がこの 4 年間で上がりました、ということであります。恐らく、今年も今の段階でいきますとベースアップがほぼ 2%程度あるねという状況でいきますと、昨年と同じような上がり方をするのではというふうな見方をしているものではありませんが、やはりそうは言いましても、奈良が市・地域ということで、大阪とか京都に比べると最低賃金そのものが魅力に欠けるものになっているのではないかなと。特に奈良の場合、奈良市とか、こういう北のほうの方々はどうしても大阪あるいは京都のベッドタウン化しているということから、そちらのほうにも行きやすいということで、最低賃金等々を見たときにも職業的にそちらに就職される方が増えているのではないかなというふうに見ております。そういった中で、先ほどの資料でいくと、奈良県内で働いてもらいたいというふうな思いを企業側はもっております。労働者も奈良県内で働きたいという思いがあるとしたときに、やはりこの「C」というランクの中でこういったものが良いのか、あるいは、特に近隣といいますか、恐らく 30 分もすれば通勤ができるところに大阪や京都があるという状況の中でこの市・地域そのものを踏まえて、この最低賃金県内で働き、県内の中で生産性が上がり、その結果、県内としての総需要が上がっていくということを考えていく中においても、是非最低賃金のランクあるいは最低賃金の引き上げといったところについて、今年度も是非お願いをしておきたいなというふうに考えております。以上 3 点を意見とさせていただきます。

【中川会長】

はい。では、次お願いします。

【小笠原労働基準部長】

ありがとうございます。2 点目と 3 点目について、私、労働基準部の小笠原がご説明をさせて頂きたいと思えます。「インターバル規制」のお話でございますが、これは制度論に繋がるお話でございます。諸外国のほうでは、もう既に導入している制度というふうにも承知をしております。こういったご意見があったということは、私も中央のほうに機会があるときには申し述べたいと思えます。何よりも、今、委員がおっしゃいました健康の確保ということと、最近はこれに加えて生産性の確保ということも言われております。既存の制度の中で私どもがきちんと取り締まっていかなければいけない部分、これは来年度も引き続き重点的に、とりわけ長時間の残業をしっかりと見ていきたいと考えております。3 点目の最低

賃金の件でございます。これも課題というふうに言われておりまして、認識をしているところでございます。来年度も「最低賃金審議会」は開催をされますけれど、労使の先生方にはしっかりと奈良県の実情のご議論を頂いて、公益の先生のほうでとりまとめをして頂きたいと考えております。委員がおっしゃったように、賃金も非常に重要だと考えておりますけれども、これに加えて「賃金」以外で奈良に魅力的な労働環境を作ることができるかどうかも含めて、奈良県庁とも連携をしながら今後も進めていきたいと考えております。以上でございます。

【中川会長】

ありがとうございました。少し関連して私からの意見ですが、100 時間とか、極めて例外の残業時間について、今、新聞紙上を非常に賑わせていますが、本来 36 協定とかで月 45 時間ですよ。その基準が何となく、この新聞報道を見ていると飛んでしまっているような感じがしてしまっただけ。そこの原則がどうなのかという辺りの PR を厚労省としてはもっとして頂く必要があるのではないかなというふうに、この頃強く感じているところです。

【小笠原労働基準部長】

ありがとうございます。現在も月 45 時間ございますが、今は 45 時間というのが、法令の規制にはなっておりませんので、45 時間を超える 36 協定が締結されている場合は、『これ以内に収めて下さい』という指導ベースで事業場のほうにはお願いなり指導をしているところでございます。ただ、まだ制度改正については、今、中央のほうで議論されている最中でございますので、我々としては、引き続き、既存の枠組みの中で事業所に対しては引き続き粘り強く窓口指導等を行って参りたいというふうに考えております。

【中川会長】

ありがとうございました。他になにかございませんか。はい、どうぞ。

【山本委員】

山本と申します。どうぞ、よろしくお願いいたします。今日、机上配布を頂きました安定部さんの内容で何点かお伺いさせて頂きたいというふうに思いますが、単純質問で申し訳ないのですが、11 ページで若者の就職後の離職率ということで、高校生では 47.7%で、大卒で 36.7%ということでご報告を頂きまして、これは平成 25 年 3 月期ということでありまして、ここ近年奈良県は、こういう数字で高く推移をしていると思いますが、一方で最後の 31 ページでいきますと、非正規の雇用者数が非常に増加をしているということでありまして、この離職率というのが、やはり非正規の方が就職をされることが多くて、非正規雇用であるが故にこういった高い数値になっているのかということが、今後、新規学卒者及び 3 年以内のものの正社員就職の促進を行っていきますが、そこら辺の分析をどのようにされているのかなというふうに思いますのと、一方で高齢者の活躍推進というところで行きますと、雇用確保の実施をして頂いている企業が 99.2%になっているということでありまして、継続して働ける企業が 81.3%と近畿 1 位になりましたということですが、60 歳以上の就業者の割合が 27.5%ということになっていて、これが今後の課題になっているということですが、この割合のことについて、どのように分析されているのかをお伺いしたというふうに思います。

す。どうぞ、よろしくお願いします。

【永島職業安定部長】

ご指摘ありがとうございます。まず若年関係の離職後 3 年以内の離職率が全国よりも奈良県の平均が高いという状況について、確かにご指摘のとおり、実際に新規学卒で就職をして 3 年以内で離職されるというのは、正規雇用から実際ドロップアウトしてしまって、その後、正規雇用には再就職ができるかというところ、なかなか難しいところがあるのかなというところはございます。そこら辺が実際に奈良県内で 4 割の非正規の方がいらっしゃるというところと、正確にどの程度リンクしているのかというのは分からないのですが、そういう中で、やはり安易に離職をしてしまうというところを、やはり何とかそこは職場定着への支援等をしっかりやって、特に働いていて、例えば、引き続き働くのは厳しいなというような状況があった中で、すぐに諦めてしまうというような方も中にはいらっしゃるかと思いますし、そういった意味で、その職業意識の啓発というものも実際にやっていかなければいけないと考えております。また、職場定着への支援という部分につきましては、実際に支援をした学生さんが、事業場、実際に就職した後も『最近調子はどうか』と声かけをしてみるとか、あるいは労働者へのアプローチとは別に、その事業主サイドに対するアプローチというものの両方でやりながら「どうすれば職場定着をしていくか」ということを関係者で考えて行かなければいけない課題だと思っております。それから、高齢者の就職支援の部分で 65 歳までの雇用確保措置の実施企業割合は 99.2%ということですのでございまして、こちらのほうはある程度進んでいるということですが、この統計が実は 30 人以上の事業場を対象として調査しているという状況でございます。そういう中で、実際にその就業率の 27.5%(全国最下位)という部分のリンクですが、こちらのほうも正確にどういう関係があるかというところは分析しきれていない部分がありますが、潜在的に「働きたい」と思われているといえますか、希望をされている求職者の方は確実に増えている。特にハローワークの求職者 4 人に 1 人が高齢求職者となっております。じゃあ何故、就職に結びついていないかということとミスマッチが起きていると。高齢求職者の方の希望と実際に確保されている求人とのミスマッチが出てきているということなので、そこら辺の部分で個別に求人開拓をしていくという部分もあるかと思えますけれども、丁寧に求職者のニーズも踏まえながら、また時には求職者の意識も変えていくことも必要であり、労働市場の状況も踏まえつつ、マッチングを強化していく必要があると考えております。

【中川会長】

他にいかがでしょうか。はい、どうぞ。

【吉田委員】

吉田と申します。今、いろいろとお話を聞いていて私も思ったのですが、今日の机上資料の例えば 9 ページのところで、高校卒業者と大学卒業者の新規学卒の内定率の推移で、グラフを見ると上がってきておりますが、私の勤め先は奈良女子大学なのですが、奈良女子大学でも昨年度後半から文部科学省のプロジェクトで、COC プラスというので県立大学さんと奈良工専さんと県内の各地方自治体さんとで大学生をいかに奈良県内に就職させる

のかということで、最終的に 5 年後の目標が奈良女子大学の場合非常に人数としては少ないのですけれども、37 人を奈良県内に就職させるという目標値を立てて色々と授業で奈良県内のことを教えたり、あるいは実際に研修をさせたりとかして、奈良について少し理解を深めてもらおうということをやっているのですが、すみません、ちょっと前置き長かったのですけれども、要するに、今見てもうちの大学とかあるいは県立大学の先生とかも話しするのですけれども。県内にどういう業種・職種で就職しているのかなというのがなかなか見えないのですね。高校生の方もどういうところに就職しておられるのか。要するに、どんな業種でどんな職種なのかを少しデータがあれば教えて頂きたいのです。というのは、やはり離職率がなかなか高いというお話があって、ミスマッチということなのですから、仕事への関心や由来ということで、どうしても高校生・大学生ですと自分が学んだことをいかに生かせるのかというある程度就職に関しては夢を抱いていますので、そうした中で、自分が学んだことを、こういう感じの進路をもって卒業後社会に貢献したいということと、仕事の内容とが違ふとなかなか上手くいかないと思うのですけれども、その点、やはり最低賃金 762 円となっていますと、どうしても福祉サービス関係ですかね、32 ページにありましたように求人がなかなか思うように満たないということですが、こういう仕事になってしまうと難しいので、少しデータがありましたらどういう業種とか職種で県内の仕事先が決まっているのかを教えて頂けるとありがたいのですけれど。

【中川会長】

いかがでしょうか。

【事務局】

ご指摘を頂きありがとうございました。

県内の高校生がどういう業種でどういう職種で就職されているかというところにつきましては、データを分析させていただいて、何らかの形で資料をご提供させて頂きたいと思えます。

【吉野局長】

今の学卒のところのお話で、吉田先生がおっしゃった奈良女子大でやっている「COC プラス」は、我々も藤原リーダーのところにお話に行ったりして連携していきましょうというお話をしていますので、奈良県内で奈良女子大の卒業生の方が、奈良女子大の場合は皆さんご承知のとおり全国各地からお見えになっていますので、奈良県の中で留まっていただけなのはなかなか難しいという気はしています。ただ、いろいろ取組をして頂いている中でそういった奈良県内に働いてもらうことも、我々も一助になればなと思っているところがまず一つと、さっきのデータの話なのですが、これは九十何パーセント高い就職率、内定率になっています。ただ、これを全部ハローワークでやれるかというと、ハローワークで押えられる数字も限られているところがあるので、一番たぶん分かりやすいのは各大学の学生課とか、就職課とかそういうところでいろいろご協力頂くなりすると、そういったところの少し数字の幅は広がっていくのかもしれないというのはちょっとお聞きをして思ったところなので、我々安定部のところでどこまでハローワークで数字を押さえられるかは一度検討した上で報告します。

【中川会長】

では、そういうことでお願いします。他いかがでしょうか。はい、どうぞ。

【木村委員】

まず2点、「働き方改革」ですね。長時間労働の撲滅が大きいテーマになっているのですけれど、私は企業側なので感覚から言いますと、企業も長時間労働をさせたくてさせているわけではなくて、言葉は悪いですけど、今の風潮としてお客様の過剰要求みたいなものがものすごくありまして、企業とすればなかなかそれを拒否できないみたいなことがあってどうしても長く働かなければならないと。そういった面で見ていると、今般春闘である大手運送会社が料金値上げもそうなのですけど、ある種の仕事を引き受けないというような取り決めをされたというのは私どもから見ても画期的なことをやられたなと思うのですけれど、行政としてこういう単純に時間外をやめろとか休めというのではなくて、それこそ企業が取り組もうとしている、あまりにも過剰な仕事を受けるということをやめていくということについて何か後押しをするとかね、そういうことは考えておられるのだということと、もう一つは、時間外を削減すると言っても単に、帰れと言ったら帰れるわけではなくて、そこにはやはり労働生産性の向上の対策が必ずいるわけですね。それもタダでできるわけではなくて、必ず何らかの企業側の負担があって、生産性の向上があった上で時間外削除というのがあるわけです。時間外削除という取組をされるに当たっては、もう片方で生産性向上についての支援というものがあつたほうがよろしいと思うのですけれど、行政としてそういうこともお考えになっているのかということをお教え頂きたいのが一つと、もう1点は、先ほどから出ていますが、3年以内の新卒の離職なのですけど、これも企業側から見ればやむを得ないという面も実はございまして、一つは、会社は極めて会社の職務内容が高度化しているのと、どんどん仕事が変わりますので働いてみないと分からないというのがありまして、昔みたいに一遍入ったら終身雇用で最後まで働くというのはなかなか難しくなっているわけですね。一つは今申し上げましたように仕事の中身が分からないということと、もう一つは企業も1年、2年経つと非常に業績とかがものすごく変わってしまいますのでね、なかなか学生さんの思ったとおりのご要望にお応えできないみたいなこともあって、私どももそうなのですけど、やはり最近入って辞めてしまわれる方は多いんですよ。これはある意味しょうがないと思うので、この30%が多いか少ないかというのもあるのですけれどね。今の世の中、転職支援の仕組みがものすごくありまして、私どもも新入社員がある一定マニュアル、入社したらすぐに転職支援サイトに登録したりしています。そういう実態になっているわけです。だから、この3年以内離職率を減らそうというのは行政としてどこまで本当にこれを大事だと思ってやられるのかですね。そうか、私が申し上げましたように今の時代は終身雇用が前提ということでもないの、これはあまりこだわることなく、転職というか再チャレンジみたいなところに力を入れていくほうが現実的ではないかなというような気もするのですけれど、どうお考えなのか教えて頂ければありがたいです。

【中川会長】

回答して頂くのは局長がいいのでしょうかね。

【吉野局長】

いや、場合によっては、各担当から。

【中川会長】

そうですか。

【小笠原労働基準部長】

ありがとうございます。最初のご指摘頂いた点でございます。お客様の過剰な注文だとかという点。これは業種が異なるかもしれませんが、現在試みの事業といたしましてトラック業界で一部荷主、実際の運転手さん、運ばれる先の会社も含めてもっともっと改善するところがないか、合理的に効率的に運転手さんの労働時間を減らすことができないかという事業をやっておりますので、そこを担当課長からご紹介させて頂きたいと思いますのと、もう1点は生産性の関係でございます。生産性と厚生労働省との施策はちょっと、どちらかというと経済産業省になるかもしれませんが、一部は中小企業中心ということで助成金を、今、厚労省のほうで持っておりますので、このあたりも担当のほうから説明を。まず1点目のほうからご説明させていただきます。

【上野監督課長】

監督課長の上野でございます。先ほど基準部長からありました自動車運転者の関係でございますけれども、事業の内容といたしましては、28年度と29年度の2年間に亘って、奈良におきましては、28年度と29年度では違う事業体で、単年度でやることになったのですけれども、発荷主と着荷主と一緒に、ドライバーの皆様が長時間労働になっている問題点がどこにあるか、今の趣旨で言えば、ドライバーの労働時間を短くしろ、短くしろと言ってもなかなか着荷主との関係で難しかったりするので、例えば現場に行ってどういった手待ち時間があるのかとか、手待ち時間が発生する要因は何があるのかというのを関係当事者が集まって問題を洗い出して、その関係当事者の中で改善点を理解し、状況に応じて取り組む。それを各都道府県労働局が事務局となって行い好事例を全国で展開するというような事業でございます。こういった施策を通じて長時間労働を是正しなければいけないという命題に対して、様々なアプローチをしてやっていこうという試みの一つとして今のような事業がございます。他の部分についてはまだそういったものはないわけでございますが、今ご指摘のとおり長時間労働を削減することは、当然、これは労働行政として重要な命題でございますけれども、様々な要因を分析した上でやっていくことは重要な視点だと思っておりますので、ご指摘頂きましてありがとうございます。

【栗山雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室でございます。生産性向上について少しだけ補足させていただきます。ご指摘のとおり旗を振っているだけではなかなか取り組んで頂けないというところはその通りでございます。労働局の取組といたしまして、運営方針の5ページをご覧ください。「第2平成29年度の奈良労働局における最重点施策」の（イ）の上3行に「なお」というところがございます。それをご覧くださいますと、私ども労働局と奈良県と金融機関との連携を考えており

まして、その中で金融機関、地元の企業との融資でありますとか生産性向上のためのいろいろな機器の導入等に関しても情報も集まろうかと思っております。そういうものと私ども労働局と情報共有できる範囲で交換いたしまして、正社員の求人に繋げるとか、使える助成金がありますよとか、そういったことが県内の中小企業の「働き方改革」、生産性の向上に少し背中を押すような取組ができないかと検討しているところです。もう一つは助成金でございまして、なかなか法規制には馴染まないところでございますので、生産性向上に取り組んで頂いた場合には先ほどご紹介いたしました「両立支援助成金等」でございます。多少インセンティブとしまして向上した場合に加算させて頂くことで取組に背中を押せることにならないかということを施策として予定しているところです。また、聞いたところによりますと、大手流通業の事業所等におかれましては、取引先の相手に一定の労働時間の規制を求めていると聞いたことがございます。そういったものがこれから先、広まっていけばと思いますけれども、奈良労働局といたしましては、今ご説明したようなところで取り組んでいくことを予定しております。

【永島職業安定部長】

先ほど3年以内の離職の部分でやむを得ない部分があるということで、新規学卒採用のあり方というような部分についてもご指摘頂きました。実は、そこら辺の部分については皆さんと同じような問題意識をもっておりまして、最近、厚生労働省といたしましても例えば1年間の通年採用であるとか、あるいは中途採用、そういったところについても人手不足の状況の中で、よりよい人材を確保して頂くための手法の一つとしてそういった制度の導入もお勧めしているということでございます。あと、実際転職であるとか実際にドロップアウトした中で更に再就職を促進していくという部分で、例えば転職促進という意味では職業訓練。先ほどこちらの机上配付資料の19ページのほうでも少し触れたのですが、今年度新たな取組として、これは非正規雇用労働者の正社員化実現のコースで創設することになっているのですが、こういった不安定就労者の方に対して実際資格であるとかスキルをしっかり取ってもらって、1年なり2年みっちりスキルアップをして頂いて、正社員就職に結びつけて頂くというような訓練も今後創設していくことがございますので、こういった制度も活用しながら再チャレンジできるような、そういった仕組みも充実させていきたいと考えているところでございます。

【中川会長】

いかがでしょうか。はい、どうぞ。

【西田委員】

すみません、連合奈良の西田と申します。3点ほど質問と意見になります。連合のほうでは就職の入り口の問題が一つなのですが、連合奈良ではないのですが、本部のほうで採用試験に関わる実態調査のアンケートを2008年に行いまして、今回2回目の調査ということで実施をして、点数発表もしていますのでニュースで見られた方もいらっしゃるかと思います。採用選考に関する実態把握のアンケートでございます。今回、民間企業あるいは公的（国とか県）とかあるいは公営企業を含めて3,700程度回収したということで、採用に関わる少し問題点と言いますか結果について、職業安定部で定められた用紙を使用していない

企業が 2 割前後あったとか、これは 2008 年の調査からほとんど変わっていないとか、それから就職差別に関わる本籍地・出生地・あるいは家族構成・プライベートな家族の職業・収入とかの質問、そういったケースというのは、その用紙を使っていない企業に多く見られたという傾向であるとか、あるいは面接時の質問でも出生地・本籍地・家族構成・家族の収入とか職業とかの質問があり、このあたりもほとんど 2008 年と変わっていないという状況がでたという状況です。あるいは、女性に対する男女差別についても『結婚の予定はあるのか』とか『結婚しているのか、既婚か未婚か』という質問とか、それも 12%程度が質問をしているというとか。本来採用に関して、あまり関係のないプライベートなことを質問したということも、かなり出されていたということですし、残業できますかとか転勤は可能ですかとか、一見必要な質問のようにも思われるわけですが、そういったことがかなり・・・の 16%が戸籍謄本・抄本の提出を求めている実態であるとか、あるいは健康診断ですね。そういったことも合格決定の前にすべてそういったちょっとうんざりと言いますか、おおまかにそういった傾向が今回、昨年の秋に、そういう意味からしましても、本人の能力とは関係のない戸籍であるとか家族の職業、それから面接時に『結婚していますか』とかそういったことを行わないとかですね。やっていただきたいということが 1 点でございます。それから、あと 2 点は最後の机上資料の中で説明を頂きました職業訓練からの就職支援という件についてですけども、奈良県との連携の中でやられていると思いますけれども、どうしても奈良の特徴として女性の就業率が全国最下位というのが長年続いております。その就業率を改善することからしても、女性が職業訓練しやすい環境づくりといいますか、職業訓練センターとかでも結構メニューを増やすとか聞いているわけですが、どの科目についても訓練を受けやすい状況をつくっていく必要があるのではないかと。もう 1 点は、がん患者や高齢者の就職支援のほうですが、いまや 2 人に 1 人が「がん」をするという時代に入りますと、がん患者が仕事をするというよりは、労働者が、がん治療をするというふうな感覚の中で、労働力不足という中で女性の就労であるとか、高齢者の就労であるとかという課題や「働き方改革」とか「一億総活躍」がでているかと思いたすけれども、そういった観点での PR をして頂けるようなことがあれば良いなと思って、これは意見でございます。

【永島職業安定部長】

それでは私の方から回答させて頂きたいと思います。まず 1 点目で公正な採用選考の関係での問題と理解をさせて頂きました。採用・面接のときに本人の能力に関係の無い、「家族構成」だったり「家族の職業」を聞いたり、あるいは「本籍地」といった不適切な質問といったところ。これは公正な採用選考とはどういうものなのかというそこら辺のそもそもの理解が不足しているところから生じていると考えております。奈良局としても「公正な採用選考」を推進していくために、たとえば「公正な採用選考」の推進員を企業の中に配置して頂いて、その方々に対する研修を実施し、企業内での意識啓発を進めているところでございます。ただ、そうは言うものの、やはり本来、聞いてはいけない趣旨違反というような形で出てくる事案というものも依然として散見されるというところがありますので、引き続き「公正な採用選考」の正しい理解を奈良県内においても、浸透させてい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、二つ目の職業訓練のところにつきましては、女性の活躍促進のために女性が受けやすい訓練ということで、たとえば託児所付きの訓練を設定したり、あるいは短期間の訓練を設定したりというような形で、少しずつではありますけれども進めて

いるところでございます。また、がん患者の部分につきましても、こちらのほうも現在、ハローワーク大和高田所のほうで専門相談窓口を設けて、県立医科大学付属病院とも連携をしながら、がん患者の皆さまの働ける方や就労意欲のある方に対する就職支援を展開しているところでございまして、29年度で2年目になりますが、より医療機関との連携を密にしながら充実させていきたいと考えているところでございます。

【中川会長】

ありがとうございます。他、いかがでしょうか

【直野健康安全課長】

がん患者の方の就労支援につきまして、周知啓発が大事ということで委員から頂きましたけれど、基準部資料の9とか10に書いてございますように、ガイドライン等で策定をされております。

【中川会長】

ありがとうございました。他、いかがでしょうか。ございませんか。ないようでしたら、予定の時間も近づいてきましたので、このあたりで打ち切らせて頂こうと思います。ありがとうございました。それでは、事務局にはただ今、各委員の皆さまから頂きましたご意見を十分踏まえて局方針の策定に反映し雇用方針に基づき効果的な行政運営を進めて頂きますようお願いいたします。以上をもちまして本日の地方労働審議会を終了させて頂きます。それでは短い間でしたけれど、奈良労働局のほうでご説明をされた内容で、皆さまのご了解を得たということでよろしいでしょうか。それでは進行を事務局にお返しします。

【会場】

【『異議なし』の声】

【事務局】

中川会長、長時間にわたる議事進行をありがとうございました。最後に当局の吉野から閉会のご挨拶を申し上げます。

【吉野労働局長】

ありがとうございます。では、この29年度の方針に基づいて来年度も取り組みます。冒頭に会長がおっしゃいましたように、まさにここ数年労働行政は非常に注目を浴びています。100時間未満のお話ですが、これも先ほど色々なご議論がありましたが、決して100時間や91時間が良いとかという、そういう問題ではなくて、上限が100時間未満になったということが一つ、いわゆる労働基準法の中にそういった労働時間の規制が入るということがそもそも画期的というか初めてのことです。これから「労働政策審議会」で、いろいろご議論をして頂く中でもっと細かいところまで、いろいろな問題が、またこれから出てくると思います。企業間インターバルもそうですし、我々としては、まずやはり最初に入った会社で頑張って若い方々に働いてもらいたいと。安易に辞めてしまうとどうしても非正規のほうに流れてしまう。いったん非正規に入るとなかなか若い子は抜けづらいというのをお話にも聞い

ておりますし、そういった意味で我々は正社員、正規転換ということに取り組んでいるということもご理解を頂きたいと思っております。本当にここ数年いろいろと労働情勢は変わるとは思いますけれど、労働局もそういった情報を皆さんにご提供しながら、皆さまのご意見もお聞きしながら取り組んで行きたいと思っております。引き続き、ご指導をよろしくお願いしたいと思います。あと、私事ですが、この4月1日で先週内示を頂きまして厚生労働省に戻ることになりました。この2年間、奈良で非常に皆さま方をはじめ、関係各位にはお世話になりましたことをこの場をお借りして厚く御礼を申し上げたいと思っております。非常に歴史のある奈良ということで、2年間を過ごさせて頂いて、自分としても非常に実りも多いですし、まだまだ居たいなという気持ちはありますが、日頃からの皆さまのご協力に感謝を申し上げたいと思っております。重ねまして、今回、雇用環境・均等室長と労働基準部長も異動になりますので、一言、ご挨拶をさせて頂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・均等室の栗山でございます。私も4月1日付けで厚生労働省に異動の内示が出ました。平成27年4月に奈良に参りまして2年間お世話になりました。後半1年は雇用環境・均等室の組織変更がありまして、皆様のお力添えのもと、何とかそれをやり遂げたのではないかとと思っております。大変お世話になりました。ありがとうございました。

【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。私も先週に内示がございまして、私は山口労働局のほうに異動することになりました。私、山口の勤務は2回目でございます、今は家族が住んでいますが、山口局職員の皆様から、待っていますよと電話を頂く一方で、家族のほうからは、お父さん、ほんとに帰ってくるのということで、改めて仕事と家庭の両立は難しいなと考えさせられる週末でございました。いずれにしましても、この2年間、先生方には大変お世話になりました。この場をお借りして御礼を申し上げます。ありがとうございました。

【中川会長】

新しいところで、皆様、頑張ってください。

以 上

署 名 人

会 長

労働者側委員

使用者側委員