

令和元年度  
第1回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和元年11月29日（金）13：30～

場 所 ラ・プラス青い森 2階メープル

### 【岩淵監理官】

委員の皆様方には、お忙しいところをご出席いただきましてありがとうございます。

ただ今から、令和元年度第1回青森地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、審議に入るまで、進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の岩淵と申します。よろしくお願いいたします。

委員の方には事前に次第、資料等を送付しておりますが、次第、出席者の一部に変更がありましたので、修正したものを本日配付いたしました。本日配付いたしました次第に基づきまして進めさせていただきます。

最初に、開会にあたりまして、労働局長、請園から挨拶を申し上げます。

### 【請園局長】

青森労働局長の請園でございます。

本日は、大変お忙しい中ご出席いただきましてありがとうございます。また、委員の皆様には、日頃より労働行政の推進につきまして多大な御理解と御協力を賜っており、感謝申し上げます。

また、委員の皆様には、今年10月1日から令和3年9月30日までの2か年間の任期で、青森地方労働審議会の委員に就任いただき、ありがとうございます。

本審議会は、青森労働局の行政運営に対しまして、それぞれの観点からご意見、ご要望をいただき、必要に応じて、私どもの行政運営に反映させることを目的として開催しております。私どもがこれからご説明する事項、日頃の行政運営に関し、どうぞ、忌憚のない発言をいただければと思います。

さて、例年であれば、毎年3月に次年度の行政運営について、ご説明させていただいているところですが、今年度は働き方改革関連法が本年4月から順次施行されており、特に、中小企業が多数を占める青森県において、来年4月からは時間外労働の上限規制が中小企業に対して義務化されること及びこれから本格的な冬を迎えるにあたり例年労働災害が増加する傾向にあり、その取組を精力的に行うことから、本日、これらの事項について、ご審議いただきたく開催させていただいた次第です。

また、報告事項として、青森県正社員転換・待遇改善実現プラン、青森県中南・西北地域雇用開発計画、ハローワークにおけるマッチング機能の総合評価結果について説明させていただくこととしております。

詳細につきましては、後ほど、各部室長から説明させていただきますが、私からは、本日審議していただきます働き方改革と労働災害防止につきまして簡単に触れさせていただきます。

まずは、働き方改革についてです。

働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにするため昨年6月働き方改革関連法が成立し、本年4月から順次施行されており、青森労働局、各労働基準監督署、各公共職業安定所においては、説明会、個別訪問などあらゆる機会を通じて法制度、助成金などの支援策の周知を行っております。

9月には青森県働き方改革推進協議会を開催し、16の各関係機関が3年間にわたり取り組む事項をロードマップとしてとりまとめ、関係機関相互に連携を密にしながら、取り組むことといたしました。また、「青森県働き方改革元年」共同宣言も採択されたと

ころです。

特に、青森県内では企業の約9割が中小企業であり、企業が各々の実情に応じたオーダーメイドの働き方改革を進めることが必要で、そのためには、経営者のリーダーシップのもと、専門家によるアドバイスが必要です。そのため、働き方改革全般について社会保険労務士など専門家が無料で相談に応じている青森働き方改革推進支援センターや使用者団体、労働者団体、行政機関等の関係機関と連携し、中小企業における働き方改革が円滑に進むよう今後も取り組んでまいります。

2点目が、労働災害の防止についてです。

青森県における労働災害は、関係者のご努力のおかげで長期的には減少しておりますが、ここ10年は横ばいという傾向が続いています。

休業4日以上労働災害を分析しますと、3人に1人が転倒により被災しており、その発生件数は12月から2月の3か月間に集中しているところです。

そのため、青森労働局では、12月から2月まで「青森冬期ゼロ災3か月運動・2019」を展開し、労働災害防止についての取組を強化していきます。

以上でございますが、これらをはじめ、労働行政には様々な課題があり、県内の状況を踏まえた各種施策を着実に推進していきたいと考えております。

本日は、限られた時間ではございますが、忌憚のないご意見を賜り、今後の行政運営に反映させたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

#### 【岩淵監理官】

審議に入る前に、今回新たに委員になられました方をご紹介します。

- ・公益代表の葛西聡（かさい さとし）委員です
- ・公益代表の桐田宗美（きりた むねみ）委員です
- ・公益代表の松田修一（まつだ しゅういち）委員です。
- ・労働者代表の関竜一（せき りゅういち）委員です
- ・使用者代表の竹谷佳野（たけや よしの）委員です

次に、会長の選出を行いたいと思います。

地方労働審議会令第4条により委員の任期は2年とされており、今年9月末で任期の満了を迎えたため10月1日付けで改選されておりますが、その際、前会長の今委員が退任されました。

会長については、同第5条において「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」とされており、本日、この場で選出したいと思います。

公益代表委員の中で、立候補される方はいらっしゃいますか？

#### 【長谷河委員】

これまで会長代理をされておりました小俣委員がよろしいかと存じます。

#### 【岩淵監理官】

只今、長谷河委員から、会長代理でありました小俣委員を推薦する意見が出ましたが、委員の皆様いかがでしょうか。

(各委員から拍手があったため)

**【岩渕監理官】**

ありがとうございます。

それでは、全会一致で、新会長に小俣委員を選出いたします。

続きまして、会長代理の指名に入らせていただきます。

会長代理につきましては、地方労働審議会令第5条第3項により、会長があらかじめ公益を代表する委員のうちから指名することとなっておりますので、小俣会長からご指名いただきたいと思います。小俣会長お願いします。

**【小俣会長】**

それでは、会長代理に櫛引委員を指名いたします。

櫛引委員、よろしくお願いします。

**【岩渕監理官】**

では、審議に入りたいと思います。

青森地方労働審議会運営規程第4条によりまして、会長が議事を進行することになっておりますので、小俣会長、よろしくお願いします。

**【小俣会長】**

小俣です。よろしくお願いします。初めてで不慣れなところもあろうかと思いますが、ご了承いただければと思います。

会長代理の櫛引委員からも、一言あいさついただければと思います。

**【櫛引委員】**

青森大学の櫛引です。学生の一番近くにいる、これから社会に出ていく学生と接していますので、そこからの知見を議論に生かしていきたいと思います。

**【小俣会長】**

では、本日の委員の出席状況について、事務局から説明をお願いします。

**【岩渕監理官】**

本日の出席状況ですが、まず欠席委員の紹介をいたしますと、労働者代表の堤委員、使用者代表の土田委員の2名が欠席となっております。

本日の審議会の開催に当たりまして18人中16名の委員が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条に定める委員の3分の2以上の出席の要件を満たしており、本会議が成立していることをご報告申し上げます。

なお、出席委員の紹介につきましては、時間の都合上、お手元に配付しております出席者名簿と席図をもって代えさせていただきます。

また、本日の審議会は、青森地方労働審議会運営規程第5条の定めにより公開することになっており、傍聴人の公募をいたしましたところ、6人の申込みがありました。併

せて報告させていただきます。以上でございます。

**【小俣会長】**

ありがとうございます。

次に、議事録の署名についてお諮りします。

青森地方労働審議会運営規程第6条により「議事録には会長と会長が指名した委員2名が署名する」とされておりますので、議事録の署名者は私と労働者代表委員の山内委員、使用者代表委員の小笠原委員にお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

それでは山内委員、小笠原委員、よろしく申し上げます。

では、議事に入りますが、議題の説明の前に事務局より配付資料について説明があるようですのでお願いします。

**【岩渕監理官】**

それでは、配付資料についてご説明いたします。

まず、表紙がございまして、その次から、次第、出席者名簿、席図、委員名簿となっております。

先程申し上げましたが、委員の皆様には1週間ほど前に送付しておりますが、その後変更がありましたので、御手数ですが、本日配付したものと差し替えをお願いします。

つづいて、資料の目次になります。

議題の順番に沿って入れております。

これも、追加になっておりますので、本日お配りしたものに差し替え願います。

No.1の働き方改革関連の取組状況、No.2の青森冬期ゼロ災3か月運動、No.4の地域雇用開発計画の各資料につきましては事前に送付しております。

No.3の正社員転換・待遇改善実現プラン、No.5のハローワークのマッチング機能の総合評価の各資料につきましては本日配付いたしました。

資料に不足はございませんでしょうか。

配付資料の説明は以上になります。

**【小俣会長】**

では、議事に入ります。

本日の議題、報告は全部で5つありますが、初めに3の議題(1)(2)を審議し、その後、4の報告(1)(2)(3)の順で行いたいと思います。項目ごとに質問等を入れたいと思います。

なお、説明の時は着席のままで結構ですので、よろしく申し上げます。

**【富塚雇用環境・均等室長】**

雇用環境・均等室長の富塚と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

働き方改革関連の取組状況として、3点ご説明いたしますが、その前に、働き方改革関連法の主な内容を、簡単に説明しておきたいと思います。

まず、資料No.1をご用意ください。

主な内容の一つめは時間外労働の上限規制です。

労働基準法の改正により、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間とされました。臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間を上限とし、その範囲内において、単月では休日労働を含めて100時間未満、複数月の平均では休日労働を含めて80時間以内に限られます。その施行日は、大企業が今年4月1日から、中小企業が来年4月1日からとなっております。

二つめは、年5日間の年次有給休暇の取得です。

これも労働基準法の改正により、使用者は、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、労働者の希望を踏まえて、年に5日は取得時季を指定して確実に取得させなければならないことになりました。その施行日は、企業の業種規模を問わず今年4月1日からとなっております。

三つめは、いわゆる同一労働同一賃金の実現です。

パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法が改正され、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する規定の整備等が行われました。さらに、いかなる待遇差が不合理なもので、いかなる待遇差が不合理なものでないのかを示した指針が策定されました。施行日は、来年4月1日から、ただし、パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は再来年の4月1日からとなっております。

以上が働き方改革関連法の主な内容です。これから、本題の働き方改革関連の取組状況についてご説明します。

1点目は青森県働き方改革推進協議会の開催についてです。

資料は3～5ページになります。

青森労働局では、働き方改革関連法に基づく取組をはじめとして、県内企業が働き方改革に確実・積極的に取り組むことができるよう、関係機関が一堂に会し、取組の連携強化、認識の共有を図るため、「令和元年度青森県働き方改革推進協議会」を9月24日に開催いたしました。

その中で「あおもり働き方改革元年共同宣言」を採択し、それぞれの企業に応じたオーダーメイドの働き方改革の取組を進めていくため、①各構成員が「青森県働き方改革推進ロードマップ」に基づき、相互に協力して取り組むこと、②働き方改革関連法について、各種支援策と併せて、確実に労使へ周知すること、③青森働き方改革推進支援センターの個別訪問支援を始めとした個別企業への支援について活用を促すこと、④青森労働局が実施する「働き方改革」関連月間について、各構成員の立場で周知啓発を行うことを確認しました。

青森県働き方改革推進ロードマップとは、協議会の各構成員が、行政機関、商工団体、労働者団体、支援機関、金融機関、青森働き方改革推進支援センターというそれぞれの立場に応じて、令和元年度から3年度までの3年間にわたり取り組む事項を検討し、取りまとめたもので、この度初めて作成しました。

ロードマップの取組の中で、協議会各構成員による説明会や相談会、研修会等が計画されているところです。

青森労働局では、以前から、ホームページに働き方改革の特設ページを設け、関連情報を掲載しておりますが、労働局ホームページの利用者が協議会各構成員の取組についても一目でわかるよう、取組の日程等の情報について労働局ホームページへ掲載するこ

ととして、そのための改修作業を進めているところです。

資料6 ページが現時点の青森労働局ホームページのトップ画面で、7 ページ、8 ページが現時点の改修案となっております。

2 点目は上限規制の円滑な適用に向けた集中的施策パッケージの実施についてです。

資料は9 ページをご覧ください。

最初にご説明したとおり、働き方改革関連法のうち、中小企業に対する時間外労働の上限規制の適用まで、残すところあと4 か月となりました。

日本・東京商工会議所が今年3 月～4 月に行った調査では、まだ2 割の事業主が「上限規制を知らない」、1 割の事業主が「対応が必要だが何をすべきか分からない」「対応が必要か分からない」と回答しており、上限規制の適用に向けた取組の中で課題となっている事項として、業務過多や人員不足、取引先の都合による「しわ寄せ」などが挙げられております。

県内においても、各労働基準監督署の労働時間相談・支援班が訪問支援時に把握した中小企業の対応状況をみると、必要な準備に取り組んでいる企業がみられる一方、まだ法律の内容を十分に理解していないと思われる企業や必要な対応ができていないと思われる企業も把握されております。

そこで、厚生労働省では、今年度下半期は、「上限規制の円滑な適用に向けた集中的施策パッケージ」の実施期間として、時間外労働の上限規制に関して理解が十分に進んでいない部分やまだ周知が行き渡っていない事業主を対象を絞り、周知の取組の総仕上げを行うべく、効果的な働きかけを行っていくこととしました。

上限規制の周知の取組を行う際には、時間外労働等改善助成金の申請期限の延長など必要な支援がしっかりと行き渡るための施策や、「しわ寄せ」防止総合対策の推進など、関連する施策も併せて実施することとしております。

特に、新しい取組である「しわ寄せ」防止については、大企業・親事業者が長時間労働の削減等に取り組むことにより、下請等中小企業が短納期発注や急な仕様変更などの「しわ寄せ」を受け、働き方改革を妨げられることがないように、本年6 月26 日に、厚生労働省、中小企業庁、公正取引委員会の3 省庁において、「大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」を策定し、3 省庁の連携を図りながら、中小企業への「しわ寄せ」防止に向けた取組を進めているところです。

青森労働局における具体的な取組としては、下半期当初の11 月に、労働局長が青森県経営者協会等経済4 団体を訪問し、上限規制をはじめとする改正法の内容や労働行政の取組、そして働き方改革推進支援センターの専門家による個別訪問支援や使える助成金などの具体的な支援策について丁寧に説明し、4 団体から各団体の構成会員に対する周知を要請いたしました。

現在、労働局長の要請に続いて、県内の各労働基準監督署の署長が、11 月から12 月にかけて監督署の管轄内に存在する経済団体の支部やその他の事業者団体を訪問し、団体の声に耳を傾けながら、丁寧な説明と、周知要請を行っているところです。

資料13 ページは、働き方改革推進支援センターによる個別訪問支援制度の利用勧奨に使用しているリーフレットです。各団体には、説明会、事業場訪問等の際に配布していただくようお願いしているところです。

3 点目は職場のハラスメント防止対策についてです。

資料15ページからになります。

今年5月に、パワーハラスメント対策の法制化などを内容とする労働施策総合推進法等の改正法が成立し、これにより、事業主は、現在義務付けられているセクシュアルハラスメント対策及び妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策に加え、職場におけるパワーハラスメントについて、防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられることになりました。併せて、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化も図られました。

職場におけるパワーハラスメントの具体的な内容と事業主が講ずべき措置の内容等を定めるパワーハラスメントに関する指針や、セクシュアルハラスメント等の指針の見直しの内容、および施行期日については、現在、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で議論していただいているところです。今月20日に開催された分科会において、施行期日政令案要綱の諮問・答申が行われ、妥当と認められたことから、大企業においては来年6月1日から義務づけ、中小企業においては令和4年4月1日から義務付け、来年6月1日から令和4年3月31日までは努力義務となる見込みです。また、今月20日の分科会で示されたハラスメント指針案は、その翌日から12月20日までパブリックコメントにかけているところで、その後告示制定となる見込みです。

厚生労働省では、12月は年末に向け業務の繁忙期となることや、職場外での飲食の機会の増加等により、ハラスメントが発生しやすいと考えられることから、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない社会の実現に向けて機運の醸成を図るとともに、事業主、人事労務担当者及び労働者等が職場におけるハラスメント防止の必要性及び改正法の内容の理解を深めるため、集中的な広報を実施することといたしました。

青森労働局においても、本月間を中心に、事業主への説明会の開催や特別相談窓口の設置等の積極的な取組を実施します。

また、来年6月から改正法が適用される大企業に対しては、事業主が講ずべき措置の内容等について重点的に周知を図ってまいります。

資料17ページは、12月2日から青森労働局雇用環境・均等室に設置するハラスメント対応特別相談窓口のリーフレットです。これにより、青森労働局が職場におけるハラスメントに関する相談に対応することを広く周知してまいります。

#### 【小俣会長】

どうもありがとうございました。

ただ今の、議題（1）の説明につきまして、ご質問・ご意見をお受けしたいと思いません。

#### 【櫛引委員】

3点要望を申し上げたいと思います。

1点目は、新しいホームページのデザインを示しており、働いている方、企業の方、両方を読者に想定していると思いますが、今働いている方はスマホで見ている方が多いと思います。よって、スマホの画面のほうが周知に当たっては身近に感じられると思いますので、もし、お金、手間暇がかからないのであれば、スマホ画面に対応したものに

なるようにしていただきたいと思います。

2点目は、働き方改革の宣言の中のお話についてです。卒業した学生から聞いた話ですが、会社の業務が例えば非常に忙しくなる、そうすると特に子育て中の人が残業に耐えかねて辞めてしまい、容易には後の人も集まらない、人手が足りなくなって時間外がオーバーしてしまう、まだ忙しいので人も集まらないという構造的に悪循環に入ってしまうと。そこで、提案なのですが、構造的要因があるものとして働き方改革に向き合っていかなければならないという文言が宣言にあってもよいのではないかと思います。それでは、どの辺が構造的なんですかということ、その会社としても始めたのは業務改善で、特定の部署に仕事が集まっているものをどう解消するかということをはじめた。実は働き方改革とは業務改善で、そのノウハウをどうしたらよいかということを書いていかないと、そこから支援しないと、どうしようもないと思います。特定の部署に集まっているものを改めるノウハウをどうしたらよいかということに触れていかないと進まない。また、これも学生から聞いた話ですが、新卒と経験者の採用の時期が分かれていて、線が引かれており、タイムラグもあるようです。宣言には、仕事が多いから効率的にやりましょうという言葉だけでは読む人に沁み込んでいかず、働き方改革には会社の働き方改革、業務の在り方の改善という要素が入っており、それをいろんな人が支援していく必要があるということを書かないと、どうしたらいいんだろうという人が増えると思います。

3点目は、これも卒業した学生からですが、パワハラ相談を受けました。私自身も、記録を取りなさいとかアドバイスしたのですが、相談窓口で電話する余裕がない方が身を守る最低限の情報をホームページに掲載できないでしょうか。

#### 【請園局長】

まず、1点目のホームページの関係につきましては検討させていただきたいと思います。その中で、資料の8ページになりますが、新しいホームページの案を示しております。青森県働き方改革推進協議会において、イベント、説明会の情報を一覧で見たいという要望が委員からございました。そこで、右側の「説明会やイベント等の開催情報を知りたい」というところをクリックすると21あおもり産業総合支援センターなど各団体でやっている説明会等を一覧できるようにしたいと思っています。今のところ、12月末か1月頭あたりにはメンテナンスしたいと思っています。

次に2点目の宣言についてですが、資料の4ページの下のほうに「なお、この働き方改革は前述のとおり、その企業の将来構想、年齢構成、基幹業務等を見据えつつ、専門家の意見も取り入れながら、それぞれの実情に応じたオーダーメイドの働き方改革を進めていく必要がある」という文言が入っており、先程、楡引委員もおっしゃったとおり、働き方改革は、これまでの労基法の改正とは違い、生産性向上を図りつつ、かつ、今の時代に合った、女性、高齢者の活用、若者の採用を行い、各々の方が働きやすい職場環境をつくるということを念頭においたもので、その関係でロードマップというものも作成し、3年間で各機関が取り組むべき事項をまとめています。ただ、青森県は3年以内離職率も高いなど3年間の取組だけでは終わると思いませんので、県などともタイアップしながら、進めていきたいと思います。また、資料13ページになりますが、青森働き方改革推進支援センターのなかで、アドバイザーによる無料の個別訪問支援もあり生

産性向上でも活用できる仕組みとなっており、今後も、ホームページの件と合わせ積極的に周知できるように検討していきたいと思えます。

パワハラの関係につきましては、資料の17、18ページになりますが、雇用環境・均等室に相談窓口がありますが昼間での対応となっています。本省の委託事業ではフリーダイヤルで夜、休日対応の相談窓口もありますので、周知広報していきたいと思えます。また、どういう記録を取ったらよいかという部分については検討していきたいと思えます。

#### 【小俣会長】

労働時間の改革につきましては大変なことだと思いますが、ほかにご質問、ご意見よろしいでしょうか。

#### 【秋田谷委員】

労働者代表の秋田谷です。

年5日の年次有給休暇取得が今年4月からスタートし、また、来年春からは中小企業における時間外労働の上限規制も始まりますが、2割の事業主が知らないとのことあります。そこで、はたして大企業においてもほぼ100%周知されて、きちんと取得されているのか、あと4か月となりましたので現状分かれば情報提供いただきたいのと、1年経過した中で大企業においてどのくらいの割合でそれが履行しているのか検証していくべきなのかなと思えます。それと、そのことがロードマップにも盛り込まれているのかお聞きしたいと思えます。

また、ホームページのほうに、最賃790円とあり、10月4日から施行されていますが、最賃の審議会においても未だ未満率をみると790円支払っていないところが一定程度残っているということで、働き方改革の周知と併せてその部分の取組もしていただきたいというこれは要望になります。

#### 【請園局長】

年休の取得率につきましては、今提出できる資料、数値はありません。

先程の働き方改革の取組の説明の中で、各商工会議所や各商工会へ要請に行っているということをお話しましたが、実はその中で定点観測ということで2、3年程度アンケート形式で働き方改革の進捗率を把握できないか、各団体を通じてできないか検討しているところなんです。

最賃の問題に関しましては、私どもも周知が非常に重要だと考えておりますので、市町村広報誌へ掲載依頼したり、また、一定の時期には監督指導を通じて青森県内の企業がすべからず最賃をクリアできる取組を進めて参ります。

#### 【小俣会長】

周知と実施状況の把握については興味あるところですので、資料ができましたらよろしくお願いたします。

そのほか、ご質問等いかがでしょうか。

### 【山内委員】

4月1日から施行されています働き方改革の関係、労働時間の管理の関係ですが、これまでも月45時間以内、年360時間という基準はあったのですが、それが罰則付きで実施されています。それが来年春からは中小企業にも適用されていきますので、今年の春にも要請しましたが、我々としては特に労働組合がないところについて思うのですが、36協定締結に向けては、指導、監督指導にも今まで以上に取り組んでいただきたいという要望と、もし実情があれば教えていただきたいと思います。

### 【請園局長】

資料の9ページになりますが、中小企業への時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けた集中的施策パッケージということで、これは本省から全国の各労働局に指示したものになります。

この資料の左下にあります「36協定未届事業場に対する丁寧なフォロー」と真ん中の上にあります「特別条項締結事業場に対する集中的な対応」のこの2点をやっていくことが肝になります。

特に、左下は、自主点検により把握した36協定の届出が必要と考えられる事業場への周知、真ん中の上は、特別条項付きの36協定を届け出た事業場に対して説明会を開催したり、不参加の事業場には個別訪問等を実施していくものです。

全ての事業場を把握ということは難しい面がありますが、できるだけいろんな形で、周知徹底を図っていきます。

### 【小俣会長】

どうもありがとうございました。

それでは時間の関係もありますので、議題の(2)に入っていきたいと思います。

事務局から説明をお願いします。

### 【矢野労働基準部長】

労働基準部長の矢野でございます。

私から、議題の(2)「青森冬期ゼロ災3か月運動・2019」について説明いたします。資料はNo.2になります。

まず、グラフ1をご覧ください。これが労働災害の状況です。先程局長のあいさつにもありましたとおり、ここ10年間横ばいの状況ということがおわかりになると思います。

では、この死傷者数の内容はどうなっているのか、昨年、平成30年の1年間の死傷者数1,278人をクローズアップしてみました。赤い矢印の示す先が、グラフ2の円グラフになります。一番割合を占めているのが、「転倒災害」で33%、3人に1人の割合です。

今度は、その転倒災害についてグラフ3でクローズアップしてみます。このグラフは、年間ではなく年度で示しておりますが、「転倒」の月ごとの発生頻度を棒グラフで示しております。ここ数年、同じ傾向ですが、吹き出しにあるように、転倒が最も多く発生する時期は12月～2月になります。それ以外の月の被災者数は多くても9月の30人を

超える程度ですが、12月は40人を超え、1月、2月は70人を超える規模となっています。

次に、12月～2月は冬の雪の多い時期になりますので、降雪や路面の凍結が原因となった転倒災害がどれくらい含まれるのか、今度はピンクで表してみました。棒グラフの中でもピンクの色が非常に多くを占めていることがわかると思います。

この占める割合が具体的にどれくらいなものなのか、グラフ4にて円グラフで表してみました。12月から2月までの降雪・凍結等による転倒災害の示す割合は70%になります。

青森労働局では、こうした分析の結果、12月～2月の冬期の転倒災害3ヶ月に着目し、集中的な啓発が必要であるということで、この期間に転倒災害の防止を目的とした「青森冬期ゼロ災3か月運動・2019」を展開することにしました。

2枚目の資料は、そのリーフレットになります。参加型の運動ということを強調しています。

運動の趣旨の最後の段落のところですが、「青森労働局では、労働災害防止団体と連携し、事業場における自主的な安全衛生管理活動の一層の推進を図り、冬期間における転倒災害の防止を重点として「青森冬期ゼロ災3か月運動・2019」を展開し、第13次労働災害防止計画の目標達成に向けて取り組んでいきます」と、この運動の目的を記載しております。

その運動の取組内容についてご説明します。取組内容としては、リーフレットにありますように

- 1、経営トップによる転倒災害防止のための「安全衛生宣言」の実施
- 2、職場における転倒災害防止対策の実施
- 3、転倒災害防止のための自主的な安全衛生活動の実施

を三本柱としております。

主催は青森労働局ですが、関係団体にもご理解いただいて参加申し込みの窓口になっております。

運動の流れについては、このリーフレットの裏面にあります。本運動への参加申し込みと実施事項の実践等ということで、まず、参加申し込みを行っていただくと、参加ポスターを配付しますので実施事項を実践していただき、最後に参加証を交付します。ポスターは、この次の実施要綱をめぐっていただいた次にあります。先程と同じようなリーフレットがありますが、実物はA3サイズのポスターとなっており、これを周知啓発してもらいます。真ん中に「安全衛生宣言」とありますが、ここに経営トップが思いを込めたメッセージを書いて、運動を広げてもらいます。

ちなみに、青森労働局、各労働基準監督署、各公共職業安定所でも、職員自身の転倒災害を防止するため、局長、署所長がメッセージを書き、周知啓発しています。青森労働局では局長が「青森労働局は小さな歩幅、着実な一歩で「転倒災害ゼロ」を目指します」とメッセージを入れております。

そして、具体的な取組として、2にあります転倒災害防止対策を事業場において徹底いただくことをお願いします。今まで説明しましたとおり、転倒災害でもこの冬期の転倒は降雪・凍結を原因とするものですから、基本対策として、気象情報の活用によるリスク低減の実施、通路・作業床の凍結等による危険防止の徹底この2点を掲げました。

県民の皆さん個人、個人では翌日の天候を必ず気にかけるところだと思います。この運動期間中、それだけにとどまらず、例えば、ここに記載ありますが、気象状況に応じた出張・作業計画の見直しを前日から想定するとか、あらかじめ前日に凍結した路面等における転倒防止のための滑りにくい靴の着用を周知・徹底する等具体的な対策をお願いしたいということです。

最後の3になりますが、更に一步進んで、自主的な安全衛生活動の取組をお願いしたいということです。創意工夫ということで、なかなか浮かび上がらないかもしれません。その場合、ここに記載のある危険マップの作成ですが、例えば、事業場のレイアウト図を、従業員の皆さんに配って、危険だと思うところに丸を付けていただいて、回収後、それをマップ化して掲示するとか、何か全員で取り組める活動を検討していただければ、と思います。

資料の最後になりますが、12月から2月まで取り組んでいただきますと、参加証を送付します。

以上が、冬期労働災害防止の活動に向けて、青森冬期ゼロ災3か月運動・2019の説明になります。

#### 【小俣会長】

ただ今の、議題（2）につきまして、ご質問・ご意見をお受けしたいと思います。いかがでしょうか。

これに関してはないようですので、次にいきたいと思います。

報告（1）について、事務局からお願いします。

#### 【富塚雇用環境・均等室長】

それでは、青森県正社員転換・待遇改善実現プランについて、資料No.3をご覧くださいながら報告させていただきます。

青森労働局では、雇用情勢が着実に改善しているタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、平成27年10月に「青森県正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、平成28年3月に開催した実現本部において『青森県正社員転換・待遇改善実現プラン』を策定しております。

青森県正社員転換・待遇改善実現プランは、正社員として働く機会がなく不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方の正社員転換を進めることと、労働者の希望に応じた雇用形態や意欲・能力に応じた待遇の実現を図ることを目的とし、厚生労働省が平成28年2月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」を基に、青森県の実情を考慮して作成したものです。計画期間は平成28年度から平成32年度までの5か年です。青森労働局では、本プランの目標値に対する進捗状況を青森労働局のホームページにおいて毎年度公表しておりますが、今般、平成28年度から30年度までの3か年の進捗状況をとりまとめ、公表いたしました。

進捗状況の概要は別添のとおりです。

主な取組目標として、数値目標を設けているものを3つ記載しておりますが、これらの数値目標は平成28年度から32年度までの5か年の実績を合計してこの数値以上にするという意味で、取組状況欄の実績数値は平成28年度から30年度までの3か年の実

績を合計してこの数値になったという意味です。5か年のうち3年が経過したので、実績数値が数値目標の5分の3（60%）以上ならプランは順調に進んでいると評価した場合、2つ目の取組目標「ハローワークにおける正社員求人数」の実績数値は数値目標に対する進捗率が78.1%、3つ目の「パートタイム労働法第13条の履行を目的とする事業所訪問件数」は77.0%となっており、それぞれ60%を上回っております。

しかしながら、1つ目の「ハローワークにおける正社員就職・正社員転換数」については、進捗率が56.1%となっており、60%を若干下回っております。

正社員就職・正社員転換数の進捗率が60%を下回っている要因としては、求人と求職とのミスマッチが原因と考えております。具体的には、「今後の取組」欄に記載しておりますが、求人者側からすると自社にとって必要な経験・スキル等を満たす求職者が少ない等の状況が考えられ、求職者側からすると賃金等の労働条件の他、自分の経験・スキル等が求人要件に満たない等の状況があるためにミスマッチが生じ、60%を下回ったものと考えられます。

青森労働局としては、これらの課題を踏まえ、求職者に対して、職業訓練や教育訓練給付制度等の活用を促すことで、求職者のスキルアップを図るとともに、求人者に対しては、職場における待遇改善を行うよう啓発していくことや事業所説明会等を開催して企業の魅力を求職者側に発信していくこと等を通して、非正規労働者の正社員就職に向けて取組んでいきます。

その他の目標についても、引き続き本プランに基づく各種取組を推進してまいります。

#### 【小俣会長】

どうもありがとうございました。

これは、いわゆる同一労働同一賃金にも関係する部分ですが、ただ今の報告（1）につきまして、ご質問・ご意見をお受けしたいと思います。

よろしければ、続いて、報告（2）について、事務局からお願いします。

#### 【井上職業安定部長】

それでは、報告事項の（2）については、私、職業安定部長の井上からご説明いたします。

資料はNo.4になります。

この「青森県中南・西北地域雇用開発計画」につきましては、所要の手続きを経た上で、本年10月1日より3年間の地域雇用開発計画に基づく取組が進められているところです。

委員の皆様には、9月に資料郵送により送付させていただいたところです。

まず、地域雇用開発計画の枠組みについて、ご説明します。

No.4の一番最後のページをお開きください。

地域雇用開発促進法の枠組みについての説明資料になりますが、雇用情勢が特に厳しい地域、これは、有効求人倍率が全国平均の3分の2以下、あるいは、労働力人口に対する求職者割合が全国平均以上である場合に、ハローワーク又は一つの労働市場圏を一つの区域として、都道府県が区域や地域雇用開発の方策、計画期間等を記載した地域雇用開発計画案を策定した上で、地方労働審議会の諮問答申及び厚生労働大臣の同意を経

て、地域雇用開発計画が策定されるものです。

この地域雇用開発計画を策定することにより、当該地域について、事業主が事業所の設置・整備に伴い、地域の求職者を雇入れた場合に、国の支援、地域雇用開発助成金の支給が受けられるというものです。地域雇用開発助成金のリーフレットについては、前のページに添付しておりますので、後ほど、ご覧いただけたらと思います。

それでは、No.4の資料の10ページをお開きください。

前回の地域雇用開発計画は、平成28年10月1日～令和元年9月末までの3か年の計画で策定されており、対象区域は、①津軽地域（青森所、五所川原所、弘前所、黒石所）、②むつ地域、③三沢地域を対象区域としておりました。

今回の計画は、前回の計画から3年が経過し、雇用情勢が改善をした地域がありますので、対象区域としては、前回の計画で対象区域となっておりました①津軽地域のうち青森所管内を除いた地域、②むつ地域、③三沢地域を除いた地域を対象区域としております。

つまり、色のついている区域が今回の対象区域となっております。

地域雇用開発の目標については、6ページのⅢの1に記載されておりますが、地域雇用開発助成金の活用により年間100人の雇用の創出を図ることを目的とし、具体的な方策としては、Ⅳに記載されておりますが、前回とほぼ同様の内容になっています。

この地域雇用開発計画に基づく取組を進めることにより、この区域内における雇用機会の創出に努めるとともに、地域経済の活性化等につなげていくこととしております。

簡単ではございますが、以上で説明を終わります。

#### 【小俣会長】

ただ今の、報告（2）につきまして、ご質問・ご意見をお受けしたいと思っております。

よろしいでしょうか。

続いて、報告（3）について、事務局からお願いします。

#### 【井上職業安定部長】

それでは、報告事項の（3）のハローワークのマッチング機能の総合評価について説明いたします。

資料はNo.5になります。

平成30年度におけるハローワークのマッチング機能の総合評価の評価結果につきましては、令和元年9月13日に公表するとともに、委員の皆様には、9月18日に資料郵送等により送付させていただいているところです。

この総合評価につきましては、平成27年度より、ハローワークのマッチング機能の強化を図るために、ハローワークごとに数値目標を設定し、継続的な業務改善を図る取組みとして、全国で実施しているものです。

総合評価における評価指標としましては、資料の3ページ目に記載しております。

評価指標の構成としては、1の（1）に記載されております全ハローワーク共通の評価指標である就職者数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数の主要指標と、2に記載されております地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標、例えば、生活保護受給者等の就職件数、障害者の就職件数、学卒ジョブサポーターの支

援による正社員就職件数などの指標の中から、各安定所が地域の雇用課題に応じてそれぞれ選択する所重点指標とで構成されております。

平成30年度の目標に対する実績ですが、4ページ目に記載しております。

この資料には、目標値を記載しておりませんので、口頭にて補足させていただきます。

まず、就職件数については、30年度の目標は労働局合計で26,734件でしたが、実績は25,445件となり、達成率は95.2%でした。

次に、求人 の 充足件数は、労働局合計の目標は25,423件でしたが、実績は24,426件となり達成率は96.1%でした。

この就職件数と求人 の 充足件数は、多くのハローワークで目標を少し下回る結果となっております。

各ハローワークにおいては、就職面接会やミニ面接会のほか、担当者制による就職支援などの取組を実施しているところですが、それでも、求人 と 求職 と の 間 におけるミスマッチが解消できなかつたことが目標を下回る結果となった要因であると考えています。

一方、雇用保険受給者の早期再就職件数は、目標は6,873件でしたが、実績は7,840件となり、達成率は114.1%でした。

結果として、すべてのハローワークで目標を上回る状況になっています。

次のページをお開きください。

こちらの資料は、各ハローワークごとに作成しております「就職支援業務報告」になります。

構成としては、1にハローワーク所長による分析、2に総合評価の結果、3に特記事項、4にマッチング関係業務の成果とハローワークが地域の雇用課題に応じて設定した指標に係る業務結果が記載されております。

2の総合評価のところはその安定所における評価結果になります。

評価の方法については、No.5の資料の2枚目の真ん中に記載しておりますが、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを全国で11のグループに分けた上で、そのグループ内で、相対評価しております。

また、目標の達成状況をポイント化した上で、そのグループ内で、ポイント数の分布により、評価結果の区分を、ポイント数が平均値より上である場合は「非常に良好な成果」、あるいは、「良好な成果」と評価し、逆にポイント数が平均値より下である場合には「標準的な成果」、あるいは、「成果向上のための計画的な取組が必要」と評価する仕組みとなっております。

県内ハローワークの評価結果につきましては、ポイントの総計がやや高い「良好な成果」が4所、八戸所、弘前所、むつ所、五所川原所、やや低い「標準的な成果」が4所青森所、野辺地所、三沢所、黒石所となっております。

全体的にみると、平均的な評価となったと考えております。

この総合評価の結果を踏まえ、引き続き、PDCAサイクルによる実績の管理などにより、分析や必要な業務改善に取り組むとともに、ハローワークのマッチング機能の強化を図っていくこととしております。

私からの説明は以上です。

【小俣会長】

ただ今の、報告（3）につきまして、ご質問・ご意見をお受けしたいと思いを。  
ないようですので、先程、議題の（1）のところですが、途中で切った感じになって  
おりましたので、何かありましたらお願いします。  
それでは、小笠原委員、お願いします。

#### 【小笠原委員】

経営者協会の小笠原でございます。  
先程は議題の（1）について、詳細に説明いただきましてありがとうございました。  
取組状況の話がありましたが、当協会では働き方改革に係る会員アンケートを実施し  
ており、昨年その結果を見ますと、取り組んでいる、検討中というところが約9割、  
本年も同様のアンケートを実施していますが、これまでの報告を見る限りではさすがに  
取り組んでいないというところは無い状況です。  
ただ、施行間近になりますと、本県の場合は中小企業が多いので、駆け込み的に照会、  
相談があらうかと思いますので、労働局、働き方改革推進支援センターにおきまして、  
引き続き、情報提供、相談対応をお願いしたいと思いを。

#### 【小俣会長】

どうもありがとうございました。  
そのほか、よろしいでしょうか。  
どうぞ。

#### 【松田委員】

松田です。  
これから申し上げることは、青森労働局でどうするか、どうしてほしいというより、  
国のレベルになるのかなと思いを、先程は申し上げませんでした。  
それは、働き方改革というのは、非常に日本人の労働観、働かせ観というか文化的な  
面が大きいのではないかということです。セクハラとかパワハラのような問題にも共通  
するところがあると思いを、とりわけ働き方、働かせ方については、どうしてそんな  
ことになるのかというところが実は重要な気がします。別な言い方をすれば、病気で  
言えば、病気の原因を追究せずに、これは効くからと言って注射を打っているという状  
況がそれに近いのかなと。つまり、法令によってこうしろというのは効果が大きく、最  
も強力な手段で、多分大方は効く、それから、小笠原委員も言われたとおり、たいてい  
は働き方改革に向けて大きな努力を労使ともにするという状況があると思いを。ただ、  
問題は、その一方で、山内委員が言われたように、実態がそうでないところはあると思  
います。現場では、表に現れる数字とは違う実態があるように思いを。  
例えば、自分の仕事をきちんと片付けてさっさと帰る社員を周りが苦々しく思っ  
てしまいか制度がこうだではないように思う部分が大いではないか。日本人には、人  
並み以上のことをやろうとか、自分の限界を超えてやってしまう職人気質的な部分、社  
長、上司の期待以上のことをやろうという意気込みを持っている人が多く、また、雇  
方もそういう人を高く評価しがちという精神的、哲学的なところを変えていかないと働  
き方改革は進捗しない、あるいは、落ちこぼれてしまうところが出てくると思いを。

哲学的なところの原因はどこにあるのか把握して、キャンペーン的な、国民みんながこれは変えなくてはいけないという状況をつくる取組、作戦をこれまでとは違う方向で考えるべきではという要望です。

**【小俣会長】**

どうもありがとうございました。

これにつきまして、何かありますでしょうか。

**【請園局長】**

おっしゃられたことは、日本の企業風土、各個人の働き方のポリシーの部分で日本に古来からあるのかなと思っています。そこを変えていかないと、確かにこの働き方改革も絵に描いた餅になってしまう部分もあると思います。

ただ、その企業風土の面については我々のほうでなかなか手を出しにくい部分で、会社の中でそれをどう評価、どう考えるかというところが大きいと率直には思います。

一方で、先程も申し上げましたが、働き方改革推進支援センターにおいて専門家による個別訪問支援という制度がありますので、それを活用して会社として労働時間の把握、働き方の問題を洗い出したうえで企業の将来を考える、今までどおりの働き方ではなく、会社に合ったこれから先の働き方をどう考えるか検討していくことが必要なのかなと思っています。

行政としましては、例えば裁量労働制という制度があるとかメニューを紹介することはできますが、会社内部での仕組みをどうするかについては労使で議論していくことがなじむのかなと思っています。

ただ、今おっしゃられたことにつきましては、検討させていただきたいと思います。

**【小俣会長】**

ありがとうございました。

これで審議のほうは終了とさせていただきます。

行政当局におきましては、本日の意見を参考に行政運営に反映させて頂くようお願い致します。

次に、次第の5その他となっておりますが、最初に、私のほうから、部会の関係について説明させていただきます。

地方労働審議会令第6条により、「審議会は部会を置くことができ、部会の委員は会長が指名する」とされております。

只今、配付いたしました労働災害防止部会、家内労働部会の各名簿に記載のとおり委員を指名させていただきますので、開催される場合にはよろしく願いいたします。

なお、部会長についてですが、地方労働審議会令第6条により、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」とされております。

立候補される方はいらっしゃいませんか。

いなければ、私のほうから提案いたしたいと思いますが、労働災害防止部会の部会長といたしまして私、家内労働部会の部会長といたしまして楡引委員でいかがでしょうか。

(各委員が頷いたため)

よろしければ、ご承認いただいたものとして、労働災害防止部会の部会長といたしまして私、家内労働部会の部会長といたしまして楡引委員を選出いたします。

そのほか、委員の方、事務局から何かございませんでしょうか？

なければ、最後に、局長からご挨拶をお願いします。

**【請園局長】**

本日は、貴重なご意見をいただき、どうもありがとうございました。

いただきましたご意見等につきましては、しっかり受け止めさせていただき、検討し、青森労働局の行政運営に反映していきたいと考えております。

ひとつ、ホームページについてご意見いただきましたが、現在ホームページを作り変えている最中ですが、その中でスマホでの対応画面などできそうな部分は対応していきたいと思っております。

また、先ほど、本審議会にかかる専門部会の委員につきまして、会長の御指名をいただきました。

特に、家内労働部会委員におかれましては、今年度最低工賃として設定されている「青森県電気機械器具製造業」最低工賃に関し、調査審議をお願いする予定ともしております。その際は、「最低工賃専門部会」を設置させていただき、議論いただくことともなり、ご協力のほど、よろしく申し上げます。

最後になりましたが、委員の皆様には、青森労働局から新聞発表した資料や労働関係法令の改正に関するパンフレットなどの資料を毎月送付させていただいているところであります。これら資料に関することにかかわらず、私ども労働行政に対してのご意見等ございましたら、随時、遠慮なくいただければと思っておりますので、よろしくお願いたします。

本日はどうもありがとうございました。

**【岩淵監理官】**

以上をもちまして、令和元年度第1回青森地方労働審議会を閉会いたします。

ご協力ありがとうございました。