

令和4年度

第2回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和5年3月16日(木) 午後1時30分～午後3時30分

場 所 東奥日報新町ビル 3階 催事場C

## 令和4年度第2回青森地方労働審議会

### 1 日 時

令和5年3月16日（木）午後1時30分～午後3時30分

### 2 場 所

東奥日報新町ビル 3階 催事場C

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表 小俣委員、櫛引委員、葛西委員、奈良委員、長谷河委員

労働者代表 山内委員、高橋委員、関委員、堤委員、曲田委員

使用者代表 小笠原委員、竹谷委員、木下委員、土田委員、鳴海委員

#### 【事務局】

青森労働局 高橋局長、樫村総務部長、八木橋雇用環境・均等室長、橋本労働基準部長、鈴木職業安定部長、春藤雇用環境改善・均等推進監理官

### 4 議 題

(1) 令和5年度青森労働局行政運営方針（案）について

(2) その他

## 1 開会

### 【春藤監理官】

委員の皆様には、お忙しい中御出席いただきありがとうございます。

本審議会の事務局を務めます、雇用環境・均等室の春藤と申します。よろしくお願いいたします。

定刻前でございますが、事務局から2点ほど御連絡をいたします。

1点目は本日お配りしている資料の確認です。皆様のお手元には、封筒の中に本日の次第、出席者名簿、席図、本日の議題に関する資料をお配りしています。もし不足がございましたらお知らせください。

なお、資料のうち、令和5年度青森労働局行政運営方針とその「あらまし」につきましては、事前に送付させていただいておりますが、数値等確定していなかった部分でその後現在までに確定したものは、今日お配りしたものに記載しております。

2点目の御連絡です。青森地方労働審議会運営規程第6条の規定により、審議会の議事録については原則として公開することとされております。従いまして、本審議会終了後に議事録を作成し、青森労働局ホームページに掲載する予定としておりますので御承知おきください。

それでは、定刻になりましたので令和4年度第2回青森地方労働審議会を始めさせていただきます。

初めに委員の出席状況を御報告いたします。13時30分現在、青森地方労働審議会委員18名中15名に御出席いただいております。委員の3分の2以上が出席しておりますので、地方労働審議会令第8条第2項の規定により、本会議は有効に成立していることを御報告いたします。

また、青森地方労働審議会運営規程第5条により、会議は原則として公開することになっており、傍聴人の公募をしたところですが、申し込みがありませんでしたので併せて御報告いたします。

なお、本日の出席者につきましては、お配りした出席者名簿で御確認いただくこととし、この場での御紹介は省略させていただきます。

それでは、開会に当たりまして局長の高橋から御挨拶を申し上げます。

## 2 青森労働局長あいさつ

### 【高橋局長】

委員の皆様におかれましては、年度末の大変お忙しい中、今年度の第2回青森地方労働審議会に御出席いただきましてありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進につきまして多大なる御理解と御協力を賜っており、感謝申し上げます。

本日は、令和5年度の青森労働局の行政運営方針案につきまして御説明させていただ

き、委員の皆様にご審議いただくこととしております。また、本審議会の最低賃金専門部会及び労働災害防止部会が開催されましたので、その結果についても御報告をさせていただきます。

本審議会は、公益委員、労働者側委員、使用者側委員のそれぞれのお立場から御意見、御要望等をいただき、私どもの行政運営に反映させていくことを目的としておりますので、よろしくお願いいたします。

さて、青森県における雇用失業情勢の動向ですが、直近の令和5年1月の有効求人倍率がコロナ前の令和元年10月と同水準の1.22倍になるなど、緩やかに持ち直しています。しかしながら、物価高等による各種影響や人手不足感が出てきている状況にあります。

このような状況の中、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進や円滑な労働移動の促進を図っていく必要があると考えております。

また、多様な人材の活躍促進のため、女性の活躍や男性の育児休業取得の促進を図るとともに、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保や、新規学卒者、就職氷河期世代への支援、高齢者・障害者の就労促進を図っていく必要があると考えております。

とりわけ、昨日、厚生労働省から発表を行いました。厚生労働省では、今年3月15日から5月31日までを「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」としたところです。

さらに、安全で健康に働くことができる環境づくりとしまして、長時間労働の抑制や労働安全衛生対策、総合的なハラスメント対策を推進していく必要がございます。

これらは重要な施策の一例ですが、各施策の詳細につきましては、担当の各部室長から説明させていただきますので、限られた時間ではございますが、忌憚のない御意見等を賜れば幸いです。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

### 3 議事

#### (1) 令和5年度青森労働局行政運営方針（案）について

##### 【春藤監理官】

それでは議事に入ります。ここからの進行は、青森地方労働審議会運営規程第4条に基づき、小俣会長にお願いいたします。

##### 【小俣会長】

小俣と申します。よろしくお願いいたします。

昨今、労働問題としましては、特に賃金については上昇傾向にあり、非常に活気付いているところもあるわけですが、労働問題が更に少子化問題と組み合わせると、非常に

社会的な問題としてクローズアップされている時期で、本日は、直接、行政と一体的な政策に直結するような御意見だけではなく、更にそれを考える意味でヒントとなる、指針となるような御意見がございましたら御提案願いたいなと思っております。

それでは、まず、本日の議題の(1)「令和5年度青森労働局行政運営方針案」につきまして、労働局の方から御説明をいただきたいと思っております。

#### 【榎村総務部長】

総務部長の榎村でございます。

私からは、青森労働局の行政運営方針のうち、4ページの「第1 青森労働局における行政課題」及び5ページの上段、「第2 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策」について御説明いたします。

まず、青森労働局における行政課題ですが、これまで、長期化する新型コロナウイルスによる労働環境への影響を最小限にする観点から、雇用調整助成金等の支給による雇用維持支援を行ってきたところです。

また、直近の県内の雇用失業情勢については、令和5年1月の有効求人倍率が1.22倍と緩やかに持ち直しているものの、物価上昇等が雇用に与える影響が懸念されることから、引き続き雇用の維持などに取り組む事業主に対する支援を継続するとともに、やむを得ず離職した方の再就職支援に取り組む必要があると考えています。

また、中長期的な課題として、本県の生産年齢人口の構成比は年々低下しており、今後も少子高齢化の進展が見込まれる中で、企業において多様な人材が活躍できるような環境整備を支援するとともに、賃金引上げのため、企業における生産性向上等の支援に引き続き取り組んでいく必要があると考えております。

さらに、過重労働による健康被害を防止し、ハラスメントのない、安全で健康に働くことのできる職場環境を作っていくことも課題となっております。

加えまして、青森県内におけるIT技術の利用を推進する観点から、ポストコロナを見据え、デジタル化に対応した人材育成やIT技術を活用した働き方の定着にも取り組んでいく必要があると考えているところです。

以上のことから、令和5年度におきましては、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」、「円滑な労働移動の推進」、「多様な人材の活躍促進」及び「安全で健康に働くことのできる環境づくり」を重点に置いて行政を運営していくこととしております。

次に、第2の新型コロナウイルス感染症の感染防止対策でございます。

昨年度に引き続き、青森労働局と労働基準監督署、ハローワークでは、消毒、手洗い等の感染防止対策を継続していくとともに、各種セミナーのオンライン開催などにより3密解消を図ることとしております。

また、電子申請や電話による労働相談など、利用者が直接窓口に来庁しなくても利用できるサービスの積極的な利用勧奨を図ることとしております。

以上で、私の説明は終わります。

## 【八木橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の八木橋でございます。よろしくお願いたします。

私からは、「あらし」を使用して御説明させていただきたいと思ひます。

「あらし」の項目の「Ⅱ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」、同じく「あらし」の項目の「Ⅳ 多様な人材の活躍促進」のうち「1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」、同じく「2 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」、これらについて御説明させていただきますのでよろしくお願いたします。

それでは、早速ですが「あらし」の2ページになります。大きい項目の「Ⅱ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」の「1 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」についてです。

最低賃金につきましては、できる限り早期に全国加重平均1,000円以上を目指すとされており、その引上げに当たっては、中小企業・小規模事業者が最低賃金・賃金を上げしやすい環境の整備などの支援が求められています。このため、青森労働局においては、青森県内の中小企業・小規模事業者に対して業務改善助成金などの支援制度の活用を促進しているところです。この業務改善助成金は、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成するというものです。

「あらし」に活用事例を載せましたが、医療業の事業所では、電動式のベッドを導入し労働能率アップを図ることができたという事例でございます。スペースの都合で記載できませんでしたが、その他にも沢山ありまして、主なものを御説明しますと、例えば、建設業の事業場では、パワードスーツという補助具を導入して、重量物の運搬など作業の効率化と併せて従業員の腰痛防止を図ることができたと聞いております。また、葬祭業の事業場では、労働能率を増進するためのコンサルティングと併せて最新の給与計算ソフトを導入して、生産性の向上が図られたと聞いております。それから、野菜加工を行う事業場では、電動スライサーといいまして、野菜を切る機械を最新のものに更新して生産効率の向上が図られたと聞いております。

御紹介したものの全て青森県内の例になります。このように、業務改善助成金は、青森県内の中小企業・小規模事業者において有効に活用されておりますので、令和5年度も有効に活用されるよう、引き続き周知を徹底し活用を促進してまいります。

次に、「2 最低賃金制度の適切な運営」についてです。

今年度の最低賃金につきましては、青森地方最低賃金審議会からいただいた答申内容を踏まえまして、地域別最低賃金は時間額853円とする改正を、4つの産業別最低賃金につきましても前年度から29円ないし30円引き上げる改正をそれぞれ行ったところです。

労働局としましては、最低賃金の周知広報や履行確保にも力を入れて取り組んでおり、今年度も青森県内全ての自治体で地域別最低賃金を広報していただくことができました。

令和5年度におきましても、青森地方最低賃金審議会の円滑な運営や最低賃金の周知

広報・履行確保と、最低賃金制度の適切な運営に努めてまいります。

次に6ページを御覧ください。大きな項目の「IV 多様な人材の活躍促進」の「1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」についてです。

まずは「(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保」についてですが、少子高齢化による労働力不足が懸念され、女性の活躍推進が重要となっているところですが、女性活躍推進法改正省令により、令和4年7月8日以降は、常時雇用する労働者が301人以上の事業主には、男女の賃金の差異に関する情報を公表することが義務付けられました。

青森労働局では、青森県内の該当する全ての企業に対して働きかけを実施しているところです。特に、公表期限を過ぎている企業には指導書の発出も含めて指導を強化しており、今後も適切に公表されるよう助言・指導を徹底するなど取組を強化してまいります。

また、寄せられる相談の中には、解雇等不利益取扱いの禁止に係るものもあり、これらには関係する法令や過去の判例などの周知とともに、労働局長の助言なども含めて必要な指導を速やかに実施しており、引き続き適切に対応してまいります。

次に、「(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」についてですが、改正育児・介護休業法が段階的に施行され、令和5年4月1日からは、常時雇用する労働者数が1,000人を超える事業主は、毎年少なくとも1回、男性の育児休業等の取得状況を、インターネットなど一般の方が閲覧できるように公表することが義務付けられました。

青森労働局では、青森県内の該当する全ての企業に対して働きかけを実施するため、報告徴収等の準備を進めているところです。

青森県内で労働者数が1,000人を超えるリーディングカンパニーが公表することの波及効果は高く、1,000人以下の企業が追随することも想定されるため、文書指導も含めて報告徴収などを適切に実施してまいります。

また、10月に施行された「産後パパ育休」は、男性の育児休業が更に取得しやすくなる制度であり、引き続き周知を図ってまいります。併せて、これらの取組を進める企業を支援するため、両立支援等助成金などの活用促進も図ってまいります。

次に7ページを御覧ください。「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」についてです。

青森労働局では、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図るため、特に非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間で不合理な待遇差がないよう、同一労働同一賃金に関するパート・有期雇用労働法など関係法令の履行確保に取り組んでいるところです。

今後も「多様な働き方の実現応援サイト」で提供されているツール等の活用促進も含めて、あらゆる機会を通じて周知を図ってまいります。

また、キャリアアップ助成金の活用促進など、同一労働同一賃金に取り組む企業に対する支援も引き続き実施してまいります。

さらには、ワンストップ相談窓口を運営する「働き方改革推進支援センター」事業を

令和5年度も実施し、専門家による訪問コンサルティングなど、企業の悩みに寄り添う取組を実施してまいります。

厚生労働省では、3月15日から5月31日までの2か月半を「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」としております。青森労働局においても、企業が賃金引上げに取り組む際には、非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応となるよう働きかけを行うなど、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組を集中的に行ってまいります。本日御参加いただいた委員の皆様におかれましても、この趣旨を御理解いただき、可能な範囲で周知や働きかけについて御協力をお願いいたします。

私からは以上です。

#### 【鈴木職業安定部長】

職業安定部長の鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、行政運営方針のうち、職業安定行政・人材開発行政の関連となる「第4 円滑な労働移動の促進」と「第5 多様な人材の活躍促進」のうち3から6について、「あらまし」に基づいて説明させていただきます。

まず、「あらまし」の3ページを御覧ください。「Ⅲ 円滑な労働移動の促進」のうち、上段にあります「個人の主体的なキャリア形成の促進」についてです。

コロナ禍やデジタル技術の進展等により産業構造やビジネス環境が大きく変化する中、離職者の再就職支援としての公的職業訓練や在職者の職業能力向上によるキャリアアップへの支援の必要性が高まっていることを踏まえ、デジタル分野に関する公的職業訓練の拡充を通じて求職者の職業能力の向上を図るとともに、きめ細やかな職業相談やカウンセリング等を通じ、再就職支援を実施することで成長分野や人手不足分野への労働移動を支援することとしています。

また、在職者の職業能力向上を通じた業務の効率化や新分野への挑戦に取り組む事業主の方々に対しましては、人材開発支援助成金を活用した「人への投資」支援に重点的に取り組むこととしています。

続きまして、同じく3ページ下段を御覧ください。「賃金上昇を伴う労働移動の支援」についてです。

労働移動を円滑に進めるためには、労働者の側の経済的なリスクを可能な限り最小化する必要がございますが、企業側においても単に高い賃金で雇い入れることは負担となります。そこで、雇い入れに伴う賃金上昇や未経験者の育成と雇い入れをセットで実施いただける企業への支援策といたしまして、昨年12月より労働移動支援助成金や中途採用等支援助成金、特定求職者雇用開発助成金の一部コースにおいて雇い入れ時の賃金上昇や就職困難者の成長分野への雇い入れに対して上乗せ助成を開始しており、令和5年度におきましても引き続き同制度の周知や活用勧奨を進めていくこととしています。

続きまして、4ページを御覧ください。「継続的なキャリアサポート・就職支援」といたしまして、「ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者

支援」について説明させていただきます。

ハローワークでは、現在、インターネット上でのオンラインによる求人・求職サービスの提供を強化しており、求職者に対しては最新の求人情報の閲覧や事業所情報の確認、職業紹介のオンライン手続きなど、求人者に対しましては、オンライン上での求人提出からリクエスト求人などのマッチング支援、求職者の応募情報の管理や選考結果の連絡まで一貫してオンライン上で対応できる仕組みとしています。

このようにハローワークへの来所を要さない環境の整備と並行して、再就職に当たり課題を抱える方々への支援についても、引き続き取り組むこととしています。

なお、今お話をいたしましたオンライン化の進捗ですが、令和5年3月現在、県内企業の皆様から御提出いただいております新規求人の件数に占めるオンラインの割合は、概ね3分の2程度まで進んでいる状況です。

続きまして、5ページを御覧ください。「人材確保対策コーナーでの支援」及び「雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援」につきまして、一体で御説明をさせていただきます。

医療、介護、福祉、保育などの分野においては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、人材不足が深刻化している状況にあります。このため、これらの分野における求人・求職のマッチングを進めていくことが重要な課題と考えています。

人材確保対策コーナーにおける支援メニューの概要については、「あらまし」の方に載せていますが、青森県内においては、ハローワーク青森・八戸・弘前の3拠点に人材確保対策コーナーを設置して、こちらの拠点を中心に重点的な取組を進めております。

医療、介護、福祉、保育分野の人材確保を図るため、求職者への支援といたしましては、予約制・担当者制による職業相談・紹介、求人情報の提供、担当者性による職業相談・紹介、職業訓練の情報提供や受講のあっせん、就職支援セミナーや企業説明会・面接会の開催などを実施しています。

また、求人者へ向けた支援として、担当者制による求人充足コンサルティングや求職者情報の提供、助成金制度等の情報提供、就職支援セミナーや企業説明会・面接会の開設などを実施してまいります。

さらに、「あらまし」の5ページ下段になりますが、「雇用と福祉の連携による離職者の介護・障害福祉分野への就職支援」につきましては、介護分野や障害者福祉分野については、実務者研修や資格取得を要する分野ということもあり、他分野からの労働移動は必ずしも円滑に行われていない傾向にあるものと考えています。ハローワークと訓練機関、福祉人材センターの3者が連携をいたしまして、資格の取得支援から就職支援まで切れ目のない支援を提供することにより人材の確保や職場への定着を促進する取組となっており、従来から実施しております職業訓練による資格取得の支援に加えまして、職業訓練の中に介護事業所での職場見学や職場体験、職場実習などを組み合わせることにより、就職の支援を実施することとしています。

「あらまし」の8ページを御覧ください。ここからは、「多様な人材の活躍促進」といたしまして説明させていただきます。

まず、「新規学卒者等への就職支援」です。

新規学卒者については、就職を希望する学生全員が就職できるよう支援を実施するとともに、特に県内での就職を進めていくことが重要な課題と考えています。

継続した取組となりますが、新規学卒者等を対象に求人情報の提供や就職支援セミナー・面接会を実施するとともに、担当者制による個別相談や求人の紹介など、一貫した支援を引き続き実施していくこととしています。

なお、令和5年3月卒業予定の新規学卒者に係る就職状況につきましては、令和5年1月末現在で、新規高等学校卒業予定者については就職内定率92.7%、うち県内割合57.8%、新規大学等卒業予定者については就職内定率85.2%、うち県内割合38.2%となっており、昨年同月との比較では、若干県内就職割合が減少しているものの、コロナ前との比較では引き続き高い水準をとなっています。

続きまして、8ページの下段です。いわゆる「就職氷河期世代」の安定就職への移行を目的として、県や労使団体、関係機関の皆様に御参加をいただき、一体となって進めている取組です。

就職氷河期世代の活躍支援につきましては、当初、令和4年度までの3年間で重点的な取組期間として設定をしたところですが、その状況や実績などを踏まえまして、令和5年度から2年間を更なる取組を進めるための「第二ステージ」と位置付けて、引き続き関係者による取組を進めることとしています。

取組のポイントとしましては、地域における一体的な取組を進めることを目的に設置している「あおり就職氷河期世代支援プラットフォーム」において、関係機関と連携した施策の実施計画を策定した上で、ハローワーク窓口におけるチーム支援により再就職やキャリアアップ支援、働くことへの一歩を踏み出すことに課題を抱える方を支援するための「地域若者サポートステーション」事業、県との一体的実施事業などが相互に連携をしつつ、就職氷河期世代の方々の職業的自立に向けた支援を継続することとしています。

続きまして、9ページの上段を御覧ください。「高齢者の就労・社会参加の促進」についてです。

働き手の確保の観点からは、高齢者の方々の就労・社会参加の促進についても重要な課題と考えています。国の高年齢者雇用安定法では、令和3年4月の改正法施行により、65歳までの雇用確保を義務付けるとともに、70歳までの就業確保を努力義務としています。

青森県の状況としましては、高年齢者雇用の環境整備については全国水準を超える状況となっており、特徴としましては、定年制の廃止による雇用確保措置の導入が進んでいる状況となります。

このような状況を踏まえまして、引き続き制度の周知を進めるとともに、人材の確保や制度の導入にお悩みの事業者に対しまして、積極的な支援を展開することとしています。

また、65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク青森・八戸・弘

前・五所川原の4拠点に設置をしている「生涯現役支援窓口」において、高年齢者の方々のニーズを踏まえた再就職支援を引き続き実施することとしています。

続きまして、同じく9ページの下段を御覧ください。「障害者の就労促進」についてです。

地域共生社会の実現に向けては、障害のある方々の障害特性に対応した適切な支援を通じた就労促進についても重要な課題となります。

障害者の雇用率については、令和6年4月に現在の2.3%から0.2%引き上げて2.5%とし、令和8年7月には、更に0.2%引き上げて2.7%とする予定であることを見据え、特に県内中小企業においては雇用管理に関するノウハウが乏しいとの声もあることから、今回資料を添付していますが、地域における障害者雇用に積極的な中小事業主を認定する「もにす」認定制度を創設いたしまして、地域におけるロールモデルとしてノウハウの展開などに御協力いただいています。

青森県におきましては、令和4年3月に「げんねんワークサポート株式会社」様を県内第1号として認定し、令和5年1月には「有限会社ローズリー資源」様を第2号として認定しており、これらの先進事例を横展開することにより障害者雇用の理解を更に促進することとしています。

私からの説明は以上です。

#### 【橋本労働基準部長】

労働基準部長の橋本でございます。

私からは、令和5年度行政運営方針のうち「安全で健康に働くことができる職場づくり」につきまして、「あらまし」の資料を用いて6項目を御説明させていただきます。

資料は10ページからとなります。1点目は、「職場における感染防止対策の推進」でございます。

昨年の速報値であります。県内における休業4日以上労働災害につきましては、全体のうち、職場における新型コロナウイルス感染症事案が半数以上を占めており、職場における感染防止対策の推進が、やはり重要な課題と考えております。労働局としましては、感染拡大防止のための具体的な取組方法について、引き続きその周知に努めてまいりたいと考えています。

2点目は、「長時間労働の抑制」でございます。

まず、(1)でございますが、長時間労働の抑制を図るためには、企業が生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組める環境づくりが重要であると考えております。労働局といたしましては、委託事業として「青森働き方改革推進支援センター」による窓口相談やコンサルティング、セミナー開催などを実施し、働き方改革に関する相談支援や意識啓発に積極的に取り組んでまいります。

また、働き方改革推進支援助成金制度による費用助成や、働き方・休み方改善ポータルサイトによる取組事例の情報発信に取り組むことで、働き方改革を具体的に進めようと意欲的である企業を支援してまいります。

続きまして、11 ページの（2）でございますが、働く人が健康を害するような長時間労働、これはあってはならないものでありますので、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底にしっかりと取り組み、長時間労働の抑制を図ってまいります。

また、法律に基づきまして、11 月は過労死等防止啓発月間でございます。こうした月間におきまして、過重労働解消キャンペーンを実施し、関係団体と連携した過労死等防止対策推進シンポジウムの開催を通じて、県内の企業や働く方に対する意識啓発も進めてまいります。

3 点目は、「労働条件の確保・改善対策」でございます。

まず、（1）についてですが、昨今の価格高騰が県内の雇用・労働に与える影響は勿論でございますが、新型コロナウイルス感染症が県内の雇用・労働に与える影響につきましても、引き続き注視していく必要があると考えております。

このため、企業においてこうした環境下においても適切な労務管理が行われるよう、情報収集や啓発指導に取り組むほか、セーフティネットである未払賃金立替払制度につきましても、迅速、適正な運用を図ってまいります。

次に（2）でございます。一般的なこととして、中小零細の事業場の場合、労務管理の体制が脆弱なものになりがちと考えられますので、法定労働条件の確保を図るに当たっては、単に法令違反を指摘するだけでなく、必要に応じて具体的な是正改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、きめ細やかな対応に努めてまいります。

次に 4 点目でございます。資料は 12 ページです。「14 次防を踏まえた労働者が安定で健康に働くことができる環境の整備」でございます。

まず、県内の労働災害発生状況につきまして、資料の下半分、4 つのグラフを用いながら簡単に御説明をさせていただきます。

先ほども触れましたが、左上の折れ線グラフにありますとおり、速報値では、昨年は職場における新型コロナウイルス感染症が大幅に増加し、労働災害全体の半数以上を占めたところと見られます。しかしながら、仮に新型コロナウイルス感染症を除いたとしても、昨年の速報値で休業 4 日以上死傷者数は 1,415 人と、これは前年の速報値と比べましても 21 人、1.5%増加しております。

新型コロナウイルス感染症を除いた労働災害の傾向ですが、資料右側の 2 つの円グラフにありますとおり、事故の型別で見ますと、「転倒災害」が 37.5%と最も多く、次いで「墜落・転落」、「無理な動作」、「はさまれ等」と続いております。

また、年齢別で見ますと、60 歳以上の方、50 代の方を合わせまして、全体の約 6 割を占めております。

こうした状況を踏まえまして、資料 13 ページに移りますが、（1）から（4）にございますとおり、転倒災害を防止するという観点から、労働者が作業行動に起因する労働災害防止対策や高齢労働者の労働災害防止対策など 4 本柱の対策を推進してまいります。

とりわけ、（1）の対策につきましては、県内のリーディングカンパニーや関係団体、県の担当部署で構成されます「青い森 + S a f e」協議会を昨年 10 月に設立したば

かりでございますので、この協議会の運営に令和5年度もしっかりと取り組み、企業における自主的な安全衛生活動の取組支援や県内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ってまいりたいと考えております。

次に資料13ページの下から5行目になりますが、5点目は「労災保険給付の迅速・適正な処理」でございます。

過重労働による健康障害防止や新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた各種対策は、労働局としての重要な取組であることは先ほど申し上げたところですが、こうした労働災害の防止という観点だけでなく、被災された方の救済を図るセーフティネットであります労災補償制度の運用もまた、労働局の重要な役割でございます。被災された方の置かれている状況に意を払いながら、労災保険給付の迅速・適正な処理に努めてまいります。

最後は、資料の14ページ、6点目として「総合的なハラスメント対策の推進」でございます。

資料の下半分、4つの棒グラフにありますとおり、依然として青森労働局にはセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど様々なハラスメントに関する相談が寄せられております。

県内事業主において適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、また、仮に問題が発生したときも速やかな解決が図られるよう、厳正な指導や周知啓発活動、あるいは紛争解決の援助など、総合的なハラスメント対策を推進してまいります。

特に、12月は「ハラスメント撲滅月間」と位置付け、本年度に引き続き、特別相談窓口の設置やオンライン説明会の実施などにより、相談対応、周知啓発を行ってまいります。

行政運営方針に関する御説明は以上でございます。よろしくお願ひいたします。

#### 【小俣会長】

ありがとうございました。

それでは、今の説明に対する御質問ということになるんですけども、資料にもありますように、事前質問というのが出ておりますので、これに対する回答、こちらの方をまずお願いしたいと思います。

#### 【八木橋雇用環境・均等室長】

お手元の資料の中に事前質問のペーパーがあるかと思っておりますので、御覧いただければと思います。

関委員から、行政運営方針案の8ページ「第5 多様な人材の発掘促進」の中の、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援に関わりまして、育児休業取得率が全国と青森県の差が大きくなっており、こういった状況を踏まえて、「取得しやすい」ということだけではなく、「取得率の向上」などを追記することはできないか、という御意見を頂戴しました。

また、併せまして、利用状況について業種別に見た場合に、サービス業の取得率が極めて低水準となっている。青森労働局として、何らかの対策等があれば聞かせてくださいという御質問を頂戴しました。

令和7年度までに男性の育児休業取得率30%を目指すという政府目標の達成に向けて、青森労働局が取り組む企業の支援等を記載したところですが、委員の御指摘のとおり、取得率の向上について追記し、取組により目指す方向性を明示したいと思います。

具体的には、資料8ページの丁度真ん中、(2)の4行目、「オンライン等による説明会を開催するなど周知徹底を図る。」としていたものを、「オンライン等による説明会を開催するなど周知徹底を図り、県内における男性の育児休業取得率向上を目指す。」と修正したいと思います。

それから、2つ目の御質問でございます。厚生労働省が実施した雇用均等基本調査におきましても、委員の御指摘のとおり、業種によって取得率に差があることが明らかになっており、その対応が求められているところでございます。

県内の商工団体、業界団体等にも協力を求めて、育児休業制度の周知徹底を図るなど、取得率の向上に資する取組をより一層推進してまいりたいと思います。

#### 【鈴木職業安定部長】

続きまして、小笠原委員から御指摘をいただいた事項につきまして、職業安定部長の鈴木から御説明をさせていただきます。

御指摘、御要望の内容といたしましては、県内企業の皆様方におけるエネルギー・原材料価格の高騰や人材確保の難しさについて、企業の事業継続であるとか雇用維持に大きな影響が出ないよう引き続き各種支援の強化を要望するという内容でございます。

労働局といたしましても、今、県内企業の皆様がおかれている状況につきましては、物価高の影響、また人材確保の難しさというところは認識をしております、また、全国的な課題ということでも認識をしております。

昨年、政府で決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」を踏まえまして、厚生労働省においては「物価高騰・賃上げへの取組」、また、「新しい資本主義実現の加速」等に取り組むことにより、経済情勢の変化に対する切れ目のない対応を進めています。

また、現在国会等で御審議をいただいている令和5年度の予算案におきましても、業務改善による職場環境の整備や非正規雇用労働者の方々のキャリアアップ、未経験者等の人材育成を伴う労働移動による人材確保支援のほか、スキルアップやリスクリング等を通じた人材の育成・活性化等に取り組む企業への支援等を通じまして、物価高騰や継続的な賃上げの実現に向けた「雇用・労働総合政策パッケージ」を展開することとしています。

引き続き、地域の総合的労働行政機関といたしまして、人材確保や雇用維持に向けた課題に真摯に取り組んでまいりたいと考えております。

事前にいただきました御質問・御意見に対する回答は以上となります。

引き続きまして、小俣会長よろしくお願ひいたします。

#### 【小俣会長】

それでは、ただ今の事前質問への回答について、何か御質問がございますでしょうか。御意見はいかがでしょう。

この2点、それぞれ非常に関心のあるところだと思います。よろしいでしょうか。

それでは、先ほどの各説明に対する御質問、御意見をいただきたいと思ひます。この際、挙手をお願いいたします。

櫛引委員、どうぞ。

#### 【櫛引委員】

青森大学の櫛引です。御説明ありがとうございました。

要望が2点あります。事前に質問を送ろうとしたのですが、締め切りが過ぎてしまったので申し訳ございません。

まず、1点目ですが、去年の今の時期の会合で、私がSDGsに言及したのですが、早速取り入れていただいて大変感謝いたします。

その上で要望なのですが、SDGsの項目を見ていきますと、例えば4番には「質の高い教育」という項目がございます。5番は「ジェンダー平等」。さらには9番に「産業と技術革新の基盤づくり」がございます。それぞれ小さい項目を見ていくと、地方における労働行政と非常に密接に関係しているようにも見受けられるので、これらについても関連付けができないのか御検討いただければ、というのが1点目でございます。

2点目ですけれども、こちらの「あらまし」を拝見しまして、オンライン・ネット対応について進めてくださるようお願いしてきたのですが、去年に比べると非常に見やすくなりましたし、QRコードも大変増えている印象で、これも感謝申し上げます。

実は、僕はキャリア系の授業を大学で持っているんですが、例えば、この「あらまし」を授業の教材として使えないかなと思っております。

狙いは3つあります。1つは、学生たちに、社会に出る前に青森労働局の役割やこういう場の役割がどういうものなのか、まずは頭に入れて欲しい。今、学生たちはほぼ空白です。自分たちが社会に出た後どういう企業で働くのか、給与水準・待遇は何となく組み合わせますけど、実際に働くということはどういうことなのか、労働行政とは何なのかはほぼ空白ですし、また、それをカバーする授業は大学では今まで殆どない状態です。

ですので、まずは基礎知識として、学生たちに、ちゃんと社会に出る前からこういうものに対する感覚・知識を身に付けて欲しい。

2番目として、この「あらまし」が若者を読者にするとした場合に、彼らにどういう活用をさせるか。こんなふうに変えたらもっと良くなる、そういう意見を求めることで、授業の中でもいろんな意味で循環を作りたい。

3つ目は、労働基準監督官の採用活動のチラシが僕のところに来まして、早速うちの

キャリア支援科に持っていったんですけど、こういう働き方もあるんだよというのを学生に示したい。

大体、大きく3つの狙いがあるんで、これを授業資料に使うことは構わないでしょうか。

後ほど情報提供を兼ねて御相談するんですけど、単に使用許可というだけでなく、ほかのコラボもできないかなということで、例えば、授業に来ているいろいろな学生とお話いただくとか、それを通じて今の若者が働くということについてどういうふう考えているか直接触れていただければ、いろんな意味で互いに良いことが起きるのではないかと思います。

こちらについては、また改めて御相談を申し上げます。以上です。

#### 【小俣会長】

はい、どうでしょうか。

#### 【鈴木職業安定部長】

いろいろ御指摘いただきましてありがとうございます。

SDGsの関連につきましては、持ち帰らせていただきまして検討させていただければと考えております。

「あらまし」の御使用につきましては、公表物になりますので、確定したものにつきまして公表し次第、情報提供させていただければと考えております。

労働局との連携ということにつきましては、学生を対象とした労働法の知識付与については、労働局としても非常に重要なものと考えておりまして、従前より大学等への出前講座の実施であるとか、アルバイト時に特に御注意いただきたいことを漫画などの分かりやすい資料として公表する等の取組も進めております。そのようなものも含めまして、機会をいただけるようであれば、私どもといたしましても、学生の方々とお話をさせていただければと思いますし、例えば、今回資料としても配付させていただいたのですが、職業安定部で公式ツイッターを始めるに当たり、労働局にインターンで来られた学生さんにどのツールを使うのが良いかという相談をさせていただいたというようなこともございますので、特に若い方々への情報の訴求という部分につきましても連携を進めさせていただければと考えます。

#### 【小俣会長】

私も関連して、本学もそうなんですけど、労働法の授業を持っているような大学で、労働法の基本的な説明というより、今ここで言われたような労働行政の中身みたいなものは、なかなか授業では触れられないという感じです。こういう資料はないですから。そういう意味では、学生にもこういう情報を提供願えると、また全然違った意味で興味を湧いてくるのでないかなと思います。

特に、例えば監督官の仕事の内容でも、一応監督官という制度があるのは分かっているにせよ、具体的にどういうことをやっているかというのはなかなかイメージが浮かば

ないと思うんです。そういう意味では、学校は教育機関ですから学校に限らず、職業生活に入る前にそういうことを知るのは非常に良いことではないかと思えます。機会があれば、よろしく願いいたします。

どうぞ。

#### 【八木橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の八木橋でございます。

補足して御説明させていただきますと、先ほど鈴木部長から説明がありました出前講座なんですけれども、青森労働局のホームページの方からお申込みいただけるようにしております。過去には私も参加したことがありますけれども、一コマ90分の授業に監督官を派遣しまして、労働基準法であるとか、ブラック企業・ブラックバイトという講義を実施したというものであったり、それから、寸劇を交えて労働基準法の講義を実施したというものもあります。実は、これは学生さんの方からのリクエストがありまして、運営する学生団体と連携して、50分で120名の学生さんに対して寸劇を交えた講義を実施したという実績もございます。

また、最近では、コロナ禍の中でZoomによるオンラインでということもやっております。様々な対応ができるように準備しておりますので、御要望がありましたらよろしく願いしたいと思います。

今年度は、県内の各大学、短大、専門学校等に対して、労働局長名で9月6日付けで出前講座について利用促進の案内をさせていただいております。来年度につきましても、引き続き出前講座を積極的に実施してまいりたいと思っておりますので情報提供させていただきます。

#### 【小俣会長】

どうもありがとうございました。

それでは、今日の御説明に対する御質問等ですが、かなり多様な側面がありますので、1点、2点に絞ってというのは大変かもしれませんが、興味があること、あるいは問題のあること等御指摘をいただければと思います。

#### 【竹谷委員】

質問なんです、「Ⅲ 円滑な労働移動の促進」の中の「3 継続的なキャリアサポート・就職支援」で、今うちは土建業とかサービス業もやっていますし、いろんなことをやっているんですが、土建の方は本当に人が入社してくれないような感じで、辞める人も多くて、新卒の学生さんは学校を歩いているので来てくれるんですが、今のところ即戦力になる人が不足しているんですね。

それで、「継続的なキャリアサポート・就職支援」のやり取りをしている中で、就職する方はどういうことを重点的に求めてくるのか教えていただきたいと思っています。

勿論、給与に重点的な要素があるのか、福利厚生なのか、休みなのか。そういうこと

がもし分かりましたら教えていただけると大変助かるのですが、お願いします。

**【鈴木職業安定部長】**

御指摘ありがとうございます。

労働局といたしましても、就職までではなくて、就職された後の定着というところが非常に重要な課題だと考えております。今、手元に正確な数字は持ち合わせていないので、感覚での御回答ということでお許しいただければと思います。

いわゆる求人条件の中で、どこを求職者の方々が見るかというところかと思うのですが、勿論、給与水準というのは非常に大きなポイントになると思います。一方で、今は特に若い方々ですと、プライベートを優先されるような傾向がありますので、安定的な働き方というのか、お休みがどの程度計画的に取れるのかというところも就労やお仕事の環境として重要視されるというような感覚がございます。

非常に雑駁な回答で恐縮ではございますが、求人事業主さんの方からも同じような御質問というのはいただいております、ハローワークに求人を出していただく場合、求職者の方々、特に未経験の分野への労働移動を検討される方からは、職場がどのような環境でどういうお仕事をされているのかが分かりづらいということもためられる理由と聞いておりますので、職場の雰囲気であるとか、そういう情報がもう少し出てくると応募者の増加に繋がるのかなというところも担当からは話を聞いている状況です。

なお、労働局として現在進めている「求人者マイページ」を活用したオンラインでのサービス提供では、事業所さんの職場や作業風景の写真なども事業所の紹介として載せることが可能な機能もございますし、事業主様側からリクエスト求人という形で、求職者の方に対して「面接、受けませんか？」というような働きかけができるような機能も付いておりますので、是非、御利用を御検討いただければと考えております。

**【小俣会長】**

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、そのほか何か御質問あるいは御意見ございませんでしょうか。

はい、どうぞ。

**【山内委員】**

連合青森の山内と申します。

新年度の行政運営方針について御説明をいただきました。特にということではないんですけども、書かれてある方針に向けて、それぞれの担当部局できちんと実績が上げられるようお願いをしておきたいと思っております。

我々働く側という目線からいくと、今の物価高、それから関連する最低賃金というところも気になるころではありますし、昨日、政労使会議が開催されたというような新聞報道もありますけども、首相が最低賃金 1,000 円を目指すとはっきりお話をしたということですから、是非とも最低賃金の審議会においても実効性のある内容で進めていた

できればいいと思います。

ただ、物価高の状況においては、やはり収入の低い方が特にそういう影響を受けているということですので、いろんな支援金だとかあると思いますけども、中小企業、零細企業の賃金引上げに向けた手続きなど、是非とも実現をしていただくような管理運営をお願いしたいと思っています。

改めて、正直者が馬鹿を見るようなことがないように、法令違反を含めて指導監督をお願いしたいと思っています。以上です。

#### 【小俣会長】

なかなか難しい問題ですけども、労働局としてどういうふうに対応していくのかということですね。

#### 【橋本労働基準部長】

労働基準部長の橋本でございます。御指摘、御意見、ありがとうございます。

最低賃金審議会は労働基準部が所掌しておりますので、私から御説明をさせていただきますと思います。

最低賃金につきましては、大きくは3要素を考慮しながら決めていくということで、賃金の支払能力でありますとか、賃金の水準・現状、もう1つ生計費というものがあります。

大きくこの3つを、しっかりと青森県内の動向も見ながら地方最低賃金審議会で考慮して御議論いただく。こうして最低賃金は決まっていくものでございます。

私どもは事務局の立場ということになりますけども、しっかりと御審議をいただきますよう、その審議資料の充実も含めて円滑な運営に努めてまいりたいと考えておりますとともに、改正が出されました暁には、周知広報でありますとか履行確保も含めて、ぬかりなくしっかりと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。

#### 【小俣会長】

全国的な平均と比べれば、青森はまだ低いということですから、そういう要素を踏まえると簡単にはいかないということでしょうかね。でも、常に関心のあるところですので、労働行政の中でも考えていかなければならないと思います。

そのほか何か。はい、どうぞ。

#### 【長谷河委員】

弘前大学の長谷河です。御説明ありがとうございました。

まず1つ目ですけども、学生と接していて、近年「労働法が遵守されていない職場は嫌」という、その意識が非常に強まっているなというふうには感じます。従いまして、今後も地道にそういった違法行為の是正をよろしく願いいたします。

それから、授業の方にも労働基準監督官の話などをしに来ていただいております。や

はり、現場の話というのは学生にとっても非常に興味があることのようにして、毎年かなり評判が良いので、今後ともよろしくお願いします。

3つ目は質問という形になりますけども、高校・大学等の県内就職割合に注視なさっていらっしゃるようにお見受けいたします。ただし、教員といたしましては、学生から相談を受けた場合、とりわけ留まるか外に出るか迷っている学生には、大抵、一度は外を見てみることも良いのではと勧めることの方が多い。それは学生のことを考えてということですけども、そういうふうに勧めることの方が多いのが実情です。ですが、数年経ってから、やっぱり地元で暮らしたいなということで青森に帰ってくるという、そういう学生も少なからずおります。

そういったUターンを特に意識したような対応・施策というのは、こちらは県庁の役割という感じなんでしょうか。それとも、何か既にそういったことを強く意識したような施策をとっていらっしゃるようであれば、その辺りの御紹介をいただけるとありがたいです。よろしく願いいたします。

**【小俣会長】**

どうでしょうか。

**【鈴木職業安定部長】**

御質問、ありがとうございます。

新規学卒者の方々の県内就職に重点を置いている点につきましては、まずは人口流出の防止というところで力を入れているという状況がございます。

一方で、御指摘のとおりU I Jという形でお戻りいただいた方の仕事の場の確保というのは勿論重要なことと認識しておりまして、県の方でも奨学金の関係や助成金であるとか、また、U I Jでお戻りいただく方の生活面、職場面での支援を実施していると承知しています。また、厚生労働省といたしましても、特に大都市圏、東京、大阪になりますけども、ふるさと回帰支援センターにハローワーク機能を一部付与して、地方への移住であるとか、回帰に向けたワンストップでの支援を実施しています。

それから、都市部の方から地方へ再就職という形で就職活動をされる際に採用担当者の交通費などの一部を助成するというのも国として実施しており、県と国がそれぞれ担当する分野で最大限連携をしながら、労働力の確保、また地域への還流というようなところを取り組んでいるというのが現在の流れとなっております。

**【小俣会長】**

はい、どうぞ。

**【櫛引委員】**

すみません。隣から恐縮ですけど、実は去年、移住・定住促進について県内40市町村全部調べたんです。その中で弘前が「10年後のUターン作戦」というのをやっています

て、小中高大それぞれで10年以内にUターンしやすくする施策をとっているので、県の前にナレーションでお繋ぎしますので、是非。

**【小俣会長】**

それから先ほど、これは青森に限らないんでしょうけども、労働法が守られてない企業が結構あるんじゃないかという御指摘ですね。いわゆるブラック企業と呼ばれているような。こういうのは、青森県の中ではどうなんでしょうか。

**【橋本労働基準部長】**

労働基準部長の橋本でございます。

特に、我々は監督指導をやっておりますけども、6つの労働基準監督署が行った監督指導の結果などを全国と見比べていきますと、とりわけこの部分が非常に違反の率が高いとか、そういう特徴的な傾向まではなかなか窺い知ることはできません。ただ、全国よりも良いかと言われるとそういうわけでもなく、労務管理体制の脆弱さもあるのかもしれないんですが、例えば労働時間に関する違反ですとか、安全衛生の基準に関する違反ですとか、様々な法違反というのは認められているという状況であります。

例えば、先ほどの労働法の出前講座ではありませんけども、学生の方々が是非そういったものも紹介して欲しいとか、そういう御要望があれば、当然個別の事案というのは明らかにできませんけども、どのような法違反があるかといったものを労働基準監督官が御説明したり、比較的オンデマンドで県内の実情を可能な範囲で御紹介するというのも一定範囲はできるかなと思っております。

**【小俣会長】**

そのほか。はい、どうぞ。

**【堤委員】**

連合青森の堤です。よろしく申し上げます。

今の法令遵守違反というところだったんですけども、悪質な事例というのが、例えば長時間労働にしても見られると思います。それから、昨日の夕方のABAでやっていたハラスメントの特集ですね。そういうのを見ていると、やはりメディアを使って悪質な事例というものを公表していくことによって、企業側も遵守するようになっていくのではないかなと思いましたのでよろしく申し上げます。

**【小俣会長】**

これはどうでしょうか。御意見として。

**【橋本労働基準部長】**

いろいろな事例の御紹介の仕方があり、いろんな企業の助成金を使った取組事例とい

うのも1つの事例紹介である一方で、今御指摘のありましたような法律違反の事例なども御紹介するという取組については厚生労働省がやっている部分もございまして、労働局単位で、例えば事件として書類送検をしたような事例、それは悪質というふうに十把一絡で言っているのかどうかということもありますけども、単に行政指導に留まらず検察庁に送ったという違反事例なども一覧にして、各労働局がメンテナンスをしてホームページで公表しておりますので、県内でこういう事例があるんだというものを認知いただける取組はしているところでございます。

#### 【小俣会長】

ありがとうございます。

いかがでしょうか。そのほか何か。

受ける印象としては、やはり青森の特徴として、1つは人口構成における高齢化ですね。高齢化による労働現場で対応した労災であるとか問題であるとか。それから、どちらかという、全国水準からみれば男性が中心の雇用現場というのはまだまだあって、いわゆる育休の取り方なんかは典型的なところで現れている気がするんですけど。

そういう意味で、全国平均との関係で青森の労働行政、労働社会を運営していく行政を行っていく上で、考えなきゃならないというところはどんなところでしょうか。

#### 【八木橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の八木橋でございます。

育休のお話を頂戴しました。「あらまし」にも資料がございますので、改めて「あらまし」の7ページを御覧いただければと思います。

御指摘のとおり、大分、全国平均に比べて育児休業取得率は低いという状況が毎年続いているといった状況でございます。企業と接して話を聞きますと、なかなか労働者に言っても育児休業を取らないというような話もありますし、自分の仕事が気になって取れないという御意見も実際頂戴しております。私どもとしましても、周知徹底を図って、何とか企業の方に御協力いただきたい。また、労働者の方も取得したいという意思表示をしていただきたいなと思っております。

特に、6ページの一番下に資料で付けましたけども、令和4年10月から「産後パパ育休」という新たな制度がスタートしております。非常にこれ有用な制度でございまして、従来のイメージですと、育休期間中は仕事ができない、だから、育休を取らないんだということもあったと思うんですが、今の「産後パパ育休」は、労使協定が必要にはなるんですけども、育休中でも仕事ができるという状況がつかれるようになりました。

それから、従来は1回しか取得ができなかったものを2回取得できるなど、大分使いやすい仕組みになっておりますので、こういったところも県内の末端企業に至るまで何とか周知して、利用促進を図り、全国平均に少しでも近づくようにという取組を進めてまいりたいと思っております。

**【小俣会長】**

よろしいですか。

いわゆる「産後パパ育休」のような形で多少分割して育休が取れる。年休もそうなんですけども、年休の消化率を上げようとか、育休を普及させていくということであれば、代替要員をどうするか。企業の方からすると、その辺をどういうふうに労使協定で定めるのか。ある程度余裕があればできるんですけど、その辺がどうもネックになってくるといえる気がするんですが、どうなんでしょうか。

**【八木橋雇用環境・均等室長】**

育児休業中の代替ということで、例えば臨時労働者を雇うとか、若しくは職場の方の環境を変えて効率化を図るとか、様々な工夫が必要になるところだと理解をしております。私どもの方では、そういった支援としまして、両立支援等助成金という制度がございます。そういった代替であるとか、環境整備であるとかいったところにいくらかの補助金、助成金ではあるんですけども、この活用促進を図ってまいります。

こういった制度を含めて、「産後パパ育休」ができた、それに関する助成金もある、というところも周知をしていきたいと思っております。

**【小俣会長】**

そのほか、どうでしょうか。細かいところでも結構だと思っておりますが。

よろしいでしょうかね。

それでは、ただ今の御説明に対しての御質問等はこれで終了いたします。

労働局において、この審議会における意見等を踏まえて、来年度の行政運営方針の取りまとめを図るようお願いいたします。

(2) その他

**【小俣会長】**

それでは、次です。議題の(2)「その他」について、労働局から報告をお願いいたします。

**【橋本労働基準部長】**

労働基準部長の橋本でございます。

冒頭、高橋局長より最低工賃専門部会の報告と労働災害防止部会の報告をさせていただくということで御挨拶を申し上げましたが、私の方からその御報告をさせていただきたいと思っております。

資料としましては、「青森地方労働審議会資料（家内労働関係部分）」というものと、もう1つ、同様の資料で「(労働災害防止関係部分)」というものをお手元にお引き寄せ

いただきながら聞いていただければと思います。

まずは家内労働関係部分という資料についてでございます。

青森県内では最低工賃につきまして3業種で設定されているところでございますが、このうち電気機械製造業の最低工賃につきましては、昨年12月に青森地方労働審議会に改正の諮問をさせていただきました。その時の諮問文の写しでございますが、この資料の1ページがその写しでございます。その後、櫛引委員を部会長といたします最低工賃専門部会が設置され、1月13日と23日の2回にわたり御審議をいただいたところです。

審議の経過の概略につきましては、資料の2ページに整理をさせていただいておりますが、前回から今回の審議に至るまでの間における青森県最低賃金の引上げ率、率にして7.57%になりますが、この引上げ率を参考に最低工賃の金額改正をする方向で議論が進められたところでございます。

その結果、1月23日の第2回専門部会におきまして、全会一致で金額改正の議決をいただいたところでございます。

審議会運営規程第10条第1項によりまして、専門部会の議決が審議会の議決となりますことから、専門部会の議決日と同じ1月23日付けで審議会の答申がなされたところでございます。その時の答申文につきましては、資料3ページのとおりでございます。

なお、改正後の具体的な最低工賃額につきましては、同じく資料4ページの表に掲げたとおりでございます。

最低工賃専門部会の議決に当たりまして、専門部会の委員から御意見がございますので、この場をお借りして御報告を申し上げます。意見の内容といたしましては、「最低賃金と違って、最低工賃の改定審議が毎年行われてはいない現状において、直近問題になっている急激な物価高など、従来にない情勢の変化に対応しきれない側面がある。また、作業実態の変化などが生じていた場合に、適切なタイミングで対応することが困難である。」「改定審議が行われない年においては、こうした情勢の変化について今回の部会審議に当たった委員からヒアリングを行い、次回改定審議の参考としたり、作業実態の捉え方が現状に即しているかを検討するなどの対応が求められる」といったような御意見でございました。そういった御意見に対して、部会の中では異論がなかったというものでございます。

以上、補足事項として御報告いたします。

事務局といたしましては、審議会の答申をいただいてから異議申出の公示を行ったところでございます。しかし、公示期間中に申出はなく、その後、改正最低工賃は3月1日に官報に公示をしたところでございます。その中で、指定効力の発生日は資料の4ページ一番下のところにも記載がございますけれども、5月1日の指定ということでございます。

労働局といたしましては、この改正最低工賃の円滑な施行に向けまして周知に努めてまいりたいと考えてございます。

家内労働関係の御報告は以上でございます。

続きまして、もう1つの労働災害防止関係部分の御報告をさせていただきたいと思

ます。

まず、法律でございますが、労働安全衛生法に基づきまして、厚生労働大臣は「労働災害防止計画」を策定することとされております。現在は、2018年からの5年間であり、まず「第13次労働災害防止計画」が進められているところでございます。

来年度からは「第14次労働災害防止計画」が実施されることとなり、これを受けて労働局といたしましても県内の労働災害発生状況等を踏まえた第14次推進計画を策定することとしております。

この推進計画ですが、労働災害防止対策に関する重要なマスタープランでありまして、同計画の策定に当たっての参考とさせていただくため、労働災害防止部会を2月3日に開催し、部会委員に御意見を伺わせていただきました。

部会の審議経過につきましては、資料の1ページに書かせていただいておりますとおり、部会の運営規程の改正を御審議いただきましたほか、事務局からは現行の推進計画の総括、そして次期推進計画案について御説明をし、小俣部会長はじめ部会委員の御意見をいただいたところでございます。

部会運営規程の改正内容につきましては、資料の2ページ、3ページ、そして部会委員の皆様からいただいた御意見の概要、あるいは労働局からの回答の要旨につきましては、資料の4ページにまとめさせていただいております。

また、部会において事務局から御説明させていただいた第14次推進計画案につきましては、今回、概要だけを付けさせていただいております。これが、次の5ページ以降でございます。

詳しい御説明は割愛をさせていただきますが、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策」でありますとか、「高年齢労働者の労働災害防止対策」などを重点に取組を推進する内容としております。

この次期推進計画案に対しまして、部会委員からは内容の修正を求める御意見はございませんでしたが、労働局といたしましては、推進計画を策定した際は、その周知に努めますとともに、いただいた御意見もしっかり参考にしながら労働災害防止対策を推進してまいりたいと考えております。

労働災害防止関係の御報告は以上でございます。

よろしく願いいたします。

#### 【小俣会長】

ただ今の御報告につきまして、特に最低工賃に係ることなんですけども、地方労働審議会令の第7条第3項の規定によりまして、最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により廃止するものとされておりますので、ここで委員の皆様にお諮りしたいと思います。

青森県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に関しましては、昨年12月6日付けで諮問をいたしまして、その諮問に対して本年1月23日付けで答申をされておりますので、最低工賃専門部会はこれをもって廃止するというようにしてよろしいでしょうか、

という諮問でございます。

よろしいでしょうか。

ということで、青森県電気機械器具製造業最低工賃専門部会は、本日をもって廃止することにいたします。

そのほか、ただ今御報告が2件ありましたけども、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

特にないようですので、ここに用意された議題については審議を終了したということにいたします。

議事の円滑な進行に御協力いただき、誠にありがとうございました。

### 【櫛引委員】

議事が終わったところで話すのが突然ですけど、皆様のお手元に私が持参した資料が2件ございます。これは、話題提供のつもりで持参しました。

1つは、第1回の審議会に御参加の皆様は御記憶かと思いますが、学生に緊急にアンケートをしました。人手不足が学生の学業や生活を脅かしているということで、試しにやってみたものです。

もう1つが、NHK青森さんとのコラボで、番組は一昨日放映されたんですけども、青森県内の若者が、青森県内で働くこと・生きることについてどんな意識を持っているか、青森大学生全体にアンケートをし、200人から回答を得たということで、オンエアされた番組の資料です。

いずれも、私がさっき申し上げたキャリア系の授業で実施した取組です。先ほど申しました労働局の皆様とコラボしたいというのは、この授業の中を想定しておりまして、出前授業も非常に大事だと思うんですけども、より踏み込んで、ワークショップを一緒にやったりということになると、多分、学生もより関心が深まると思います。

この学生へのミニアンケートは、これは授業で1年で継続してできるものですから、定点観測的にやっていきたいと考えています。なので、労働局の皆さん、更には使用者側・労働側の皆さんも、是非、こういう質問を入れて欲しいというのがありましたら、リクエストをお寄せいただければ反映させたいと考えています。

これ、2つともテーマは同じでして、今、私たちがこうやって議論しているのは、最終的な究極の目的は、私たちがここで暮らし続けていけるような仕組み・環境を整えていくことだと個人的に理解しています。人口減少が今まで以上に深刻になっていく中で、若者に目配りをし続けないと我々の社会は無くなってしまうわけです。そういう意味では、この青森で、皆でどうやって暮らしていけるようにしていくか、皆で考えて、そういうヒントを探るために参加させていただければと思います。

あと、もう1つ参考までに申し上げますと、青森財務事務所さんと今、青森、実は函館も入るんですが、若者の地元定着や青森で生きて働いていくことをテーマに6月にフォーラムをやる予定です。まさに、どうやってこの土地できちんと働いていける環境を整えていくか、そこが大きなキーワードになると思いますので、もし詳細が決まりました

ら、労働局を通じて皆さんに情報提供できればと考えております。以上です。

**【春藤監理官】**

榎引委員、御発言ありがとうございました。

小俣会長、進行の方、大変ありがとうございました。

それでは、最後に局長の高橋から一言御挨拶申し上げます。

4 閉会

**【高橋局長】**

本日は、青森労働局の令和5年度の行政運営方針案につきまして、貴重な御意見、御要望をいただき、誠にありがとうございました。

いただきました御意見、御要望等につきましては、私どもしっかり受け止めさせていただき、来年度の青森労働局の行政運営に反映させていきたいと考えております。

最後になりますが、委員の皆様には、今後とも青森県における労働行政について、御理解、御支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

本日は、どうもありがとうございました。

**【春藤監理官】**

以上をもちまして、令和4年度第2回青森地方労働審議会を閉会いたします。

大変ありがとうございました。