

令和6年度

第2回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和6年11月19日(火) 午前10時～正午

場 所 ウエディングプラザアラスカ 3階 エメラルドの間

令和6年度第2回青森地方労働審議会

1 日 時

令和6年11月19日（火）午前10時～正午

2 場 所

ウエディングプラザアラスカ 3階 エメラルドの間

3 出席者

【委員】

公益代表 櫛引委員、葛西委員、奈良委員、原委員、相木委員、
洪田委員（オンライン）

労働者代表 山内委員、高橋委員、中野委員、工藤委員、曲田委員、堤委員、

使用者代表 小山田委員、鳴海委員、木下委員、小澤委員、木村委員、
竹谷委員（オンライン）

【事務局】

青森労働局 井嶋局長、定政総務部長、居石雇用環境・均等室長、上野労働基
準部長、稲垣職業安定部長、澤田雇用環境改善・均等推進監理官

4 議 題

(1) 令和6年度青森労働局行政運営方針の取組状況について

(2) その他

1 開会

【澤田監理官】

定刻となりました。令和6年度第2回青森地方労働審議会を開会いたします。

はじめに委員の出席状況をご報告いたします。10時現在、青森地方労働審議会委員18名中、オンラインでの出席2名を含め18名にご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1項の規定により本会議は有効に成立していることをご報告いたします。

また審議会運営規程第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、あわせてご報告いたします。

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ご確認いただくこととし、この場でのご紹介は省略させていただきます。

それでは開会にあたりまして局長の井嶋からご挨拶を申し上げます。

2 局長あいさつ

【井嶋局長】

青森労働局長の井嶋でございます。

委員の皆様におかれましてはご多用の中、また寒い中、令和6年度第2回青森地方労働審議会にご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、多大なご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。

審議会の冒頭であります。昨今の労働行政を取り巻く情勢と労働局の取組について少し触れさせていただきます。

物価高や人件費の上昇に伴い求人を差し控える事業所がある一方で、人手不足の声が聞こえる分野のあることから、ハローワークにおいては求人・求職の両面からマッチング支援の充実強化に取り組んでまいります。

また11月から施行されたフリーランス新法をはじめ、男女の育児休業の取得促進を大きな目的として改正された育児介護休業法、女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表、ハラスメント防止措置、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確保などについても着実な履行が求められるところです。

今後とも事業者の方々に法改正の内容について広く周知を図るとともに、職場環境が改善されるよう取り組んでまいることにしております。

さらに賃金の引上げが注目を集めているところでございますが、青森県の最低賃金については10月5日から55円引上げられ、時間額953円となりました。引上げの影響について注視しつつも、履行確保に向けた周知指導を行い、併せて業務改善助成金などによる支援を行いたいと思います。

本日は令和6年度の青森労働局の行政運営のこれまでの状況などについて各部室長からご

説明し、ご審議をいただくこととしております。限られた時間ではございますが、忌憚のないご意見をいただければと思います。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3 議事

(1) 令和6年度青森労働局行政運営方針の取組状況について

【澤田監理官】

それでは議事に入ります。

ここからの進行は、審議会運営規程第4条に基づき榊引会長にお願いいたします。

【榊引会長】

皆様、おはようございます。会長を務めております榊引です。本日は雪が積もりましてお足元の悪い中、ご参集いただきましてご苦勞様です。

先日、書面審議が済んで第2回の審議会ということになりました。まず、最初に御礼申し上げますけれども、先日、いろいろ労働局の皆様のお仕事を増やすようなことをお願いして申し訳ございません。この取組については、後ほどまた改めてご紹介があるかと思っております。

昨今、日本でもアメリカでも大きな政治的な変化が起きまして、これが世界情勢にどう影響を及ぼすのか、いろんな経済的な動きも気になるところですが、それもまた雇用労働にどのような影響をしていくのか、注視をしながら働く人たちの権利とか様々守りながら進めていければと思います。

本日もコンパクトなご説明と実りある審議を目指して皆様のご協力をいただければと思っています。後ほど、皆様からお言葉を一言ずつ、手短になりますけれども、いただく場面を想定しておりますので、スムーズな審議にご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは本日の議題であります令和6年度青森労働局行政運営方針の状況につきまして、労働局の皆様からご説明をいただきたいと思っております。

【定政総務部長】

総務部長の定政と申します。私からは「令和6年度行政運営方針の取組状況」という分厚いカラーの資料、こちらを説明いたします。

まず、資料4ページ「1. 最近の雇用情勢」を説明いたします。赤色の棒グラフ、これが近年の有効求人倍率の推移となります。今年9月直近の青森県の有効求人倍率は1.11倍、前月比で0.01ポイント低下しています。雇用情勢の判断については、「求人が求職を上回っている状況にあるが、横ばいで推移している。引き続き物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある」としています。

次に、資料5ページ「2. 労働行政を取り巻く最近の情勢」を説明いたします。今年5月、改正雇用保険法が公布されました。この改正法は、雇用のセーフティーネットの構築や「人への投資」の強化のため、雇用保険の適用拡大、教育訓練やリスキリング支援の拡充などを

講じるものです。

このうち、教育訓練給付金の拡充は、既に今年10月から施行しており、給付率を最大10%引き上げています。

また、雇用保険の失業給付（基本手当）について、現在は自己都合で退職した場合、給付制限期間2ヵ月を課しているところ、来年4月の法施行で、給付制限期間を原則1ヵ月に短縮するとともに、自ら教育訓練を受けた場合に、給付制限を課さずに支給します。

さらに今後、雇用保険の適用拡大について、令和10年10月の法施行で、週の所定労働時間の要件を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、雇用保険の適用対象を拡大します。

次に、6ページ目をご覧ください。今年5月に改正育児・介護休業法と改正次世代育成支援対策推進法が公布され、来年4月及び10月に施行します。

まず、改正育児・介護休業法では、労働者が働きながら子を養育しやすくするための措置、例えば始業時間の変更やテレワーク、短時間勤務などの措置を事業主が講じるとともに、労働者に周知し個別に意向確認することを義務付けます。

また、残業免除の対象範囲について、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大します。子の看護休暇の対象範囲についても、学級閉鎖や子の行事に参加する場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生まで拡大します。

さらに、介護離職防止のため、仕事と介護の両立支援制度を強化します。

次に、改正次世代育成支援対策推進法では、法の有効期間を10年間、令和17年3月末まで延長するとともに、育児休業の取得状況の公表義務の対象を、労働者数300人超の事業主に拡大します。

このほか、資料には掲載されていませんが、改正子ども・子育て支援法では、来年4月の法施行で、育児休業給付を拡充します。

今年度下期には、これら改正法の周知のため、各種の説明会を積極的に実施する予定です。

労働行政を取り巻く最近の情勢、特に改正法の状況については以上です。

【居石雇用環境・均等室長】

雇用環境均等室の居石と申します。それでは私から、引き続きましてⅡの賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者等の処遇改善等についてのご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料の8ページになります。1番の事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者等の生産性向上に向けた支援の強化のところをご覧ください。中小企業・小規模事業者等が生産性向上や労働能率向上のための設備投資などを行い、事業場内の最低賃金を上げた場合に、その費用の一部を助成する業務改善助成金を、令和6年9月現在、192件の事業所さんから申請をいただいているところでございます。

さらにきめ細かな支援を希望される事業者さんに対しましては、青森働き方改革推進支援センターにおきまして相談やコンサルティングなど個別支援を実施しているところでございます。引き続き、業務改善助成金の周知や働き方センターの利用を推進してまいるところで

ございます。

続きまして資料の9ページの2番、最低賃金制度の適切な実施をご覧ください。青森県最低賃金は10月5日から時間額953円に上げられたところですが、額について県内主要の3市、青森・弘前・八戸の大型LEDビジョン動画広告などで幅広く周知を図るとともに、引上げの影響にも注視しつつ、説明会や事業所との意見交換の場では引上げの必要性などにも言及しながら、一定の周知を図ってまいります。

また12月21日から改定予定の産業別最低賃金とともに問題のあると考えられる事業場に重点的に監督を行い、その履行確保に努めてまいります。

資料の10ページ、3番、同一労働同一賃金の周知の徹底をご覧ください。パートタイム、有期雇用労働者と正社員との間の待遇差について、127事業所を対象に報告徴収を実施いたしました。その結果、111事業場にパートタイム・有期雇用労働法違反が確認され是正指導を行っております。

主な違反内容は、この表の青森県内における指導事例というところがございますように、各種手当の支給や慶弔休暇の取扱いにおいて不合理な待遇差が見られるといったようなものを載せてございます。

この他、違反にはあたりませんが、雇用環境の改善のために望ましい取組などにつきまして、116事業場に助成を行っております。

さらに具体的な取組などについて相談やコンサルティングを希望される事業場さんに対しましては、先ほどご紹介をいたしました働き方改革推進センターをお勧めしています。引き続き、履行の確保に努めてまいることとしております。

続きまして資料の11ページの4番、非正規雇用労働者の処遇改善、正社員等確保企業の支援をご覧ください。短時間労働者が就業調整を行うことにより人手不足に陥らないように、年収の壁を意識せず働ける環境の整備に取り組む事業主に対する支援として、キャリアアップ助成金、社会保険適用処遇改善コース、正社員化コースの活用をお勧めしているところでございます。

令和6年10月1日から社会保険の適用拡大や最低賃金の引上げに伴いまして、処遇改善の必要性がさらに高まっていることから、助成金の積極的な活用を勧めてまいることとしております。

私からの説明は以上でございます。

【稲垣職業安定部長】

職業安定部長の稲垣です。引き続きⅢ、リスクリング、労働移動の円滑化等の推進についてご説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

資料13ページの方をご覧ください。青森県における雇用情勢については、局長の挨拶や総務部長からのご説明があったところでもありますけれども、特にIT、デジタルなどの正職員や建設、サービス、医療職種などの人手不足分野における人材確保の課題が顕在化してきたところでございます。

このため、デジタル人材育成のため再就職を希望する求職者に対しては、公共職業訓練に

より幅広い職種において必須技能となるデジタル分野における職業能力開発を支援するとともに、デジタル化トランスフォーメーションによる業務改善や生産性の向上のほか、新分野等への事業形態に取り組む企業に対しては、人材開発支援助成金等の助成制度により、企業内においてこれらの業務に対応する人材の育成を支援することなどの取組を続けており、今現在、着実に成果を上げているところでございます。

次に資料 14 ページをご覧ください。労働移動の円滑化を図るため求職者等の職業相談時や電話等において求職者の興味、価値観、職業適性等様々な角度からの職業適性検査を行うことができる「job tag」や、時間外労働、有給取得率、平均年齢等の職場の情報等について比較することができる「しょくばらぼ」など、そういったものを活用することによって本人に適した職種、本人の希望する働き方に合致する事業所の情報を提供し、マッチングを図ることとしております。

また令和 6 年 10 月からハローワークのオンライン講座のブースを鯉ヶ沢町と深浦町の方に設置して、オンラインで相談等を行うことを実施しているところでございます。

次に 15 ページをご覧ください。こちらは、倒産解雇などの事業主都合により離職した労働者の方々について、成長分野や人手不足分野等への労働移動を促進するための取組や、高齢者・障害者など、就職に課題を有する方々の雇い入れと、人材育成をセットで実施した場合の高額助成を内容とする助成金です。

青森労働局としては、先ほどの 14 ページに載せた各分野における人材確保に向けた取組を支援することによって、求人・求職のマッチング支援の充実を図って、企業、労働者等にとって魅力ある職場が増えるよう、いろいろな支援を実施することとしております。

では次、資料 16 ページをご覧ください。ハローワークサービスの提供については、現在、有効求人倍率が 1 倍以上で推移している中、企業の人手不足が深刻化していることを踏まえ、これまで以上に事業所訪問等のアウトリーチによる求人・求職支援を行うことが重要であると考えております。

なお求人・求職支援にあたっては、積極的な事業所訪問をすることで、その事業者の取組状況や求職者、応募者数を増加するための条件に関する指導を行ってまいりたいと思っております。

またハローワーク青森、八戸、弘前の 3 拠点に設置した人材確保対策コーナーを中心に、介護、医療などの分野における人材確保支援については、専門のアドバイザーにより求人・求職両面からマッチング支援を実施しており、求職支援を重点的に進めているところでおります。

人材不足分野について、特に介護分野においては求人・求職支援を強く求められていることから、10 月から 12 月までを採用就職支援強化期間として、各種取組を重点的に行っているところです。

続きましてⅣ、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりを説明させていただきます。資料 18 ページの 1. フリーランスの就業環境の整備をご覧ください。新しい働き方の一つとして、フリーランスの働き方が普及してきたことで、フリーランスと取引先との関係で報酬の不払いやハラスメントなどの様々なトラブルが発生しております。このため、フリーランスで働

く方が安心して働ける環境を整備するため、11月1日からフリーランス・事業者間取引適正化等法が施行され、取引の適正化と就業関係の整備の2つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為が定められたところです。

青森労働局では、法の施行に向けた周知のため、説明会や関係機関への周知依頼等を行っているところです。引き続き、法の周知を図るとともに、訪問対応や発注事業者等に調査等を通じて法の履行の確保を図ってまいります。

次に資料19ページをご覧ください。左側の育児休業取得率の推移をご覧くださいますと、青森県における育児休業の取得状況は女性が90%台で推移し、全国平均を上回っているものの、男性は全国平均を下回る状況となっております。政府目標では令和7年度までに男性の育児休業取得率50%を掲げていることから、男性の育児休業取得率において改正育児介護休業法取得実績のある「くるみん」「プラチナくるみん」認定企業をはじめとする先行企業の事例を具体的に示すよう、県内に広く周知するなどの取組を行ってまいります。

次に資料20ページをご覧ください。子育て中の女性等を対象としたマザーズコーナーを、青森・八戸・弘前に設置し、担当者制による就職支援を実施しているところでございます。令和6年度上半期では、担当者制による就職率が令和5年度より1.9%上昇したのは、子育てと仕事の両立を目指す利用者一人ひとりのニーズを的確に把握した上で積極的な支援をし取り組んだ結果であり、その取組の成果であると思料しております。

今後とも、コーナー設置の各所にて、自治体施設への出張相談の実施、SNSを活用した周知活動の推進を引き続き図ってまいります。

【上野労働基準部長】

労働基準部長の上野でございます。私からは資料21ページ、ハラスメント防止対策、働く環境等支援、女性活躍推進法のご説明をさせていただきます。着座にご説明いたします。

まず資料の21ページでございます。職場におけるハラスメント対策の周知徹底についてでございます。労働局及び県内各労働基準監督署に設けられた総合労働相談コーナーで受け付けた民事上の個別労働紛争の相談の約4割がいじめやいやがらせに関する相談であり、過去3年間においてパワーハラスメントに関する相談が右肩上がりに増加しているなど、職場におけるハラスメントの相談は依然として多く見られるところでございます。

こうした状況を踏まえまして、事業主が適切なハラスメント防止対策を講じることができるよう、あかるい職場応援団サイトが提供するツールなどを提供するとともに、対策が講じられていない事業主に対しては厳正に指導を行うこととしております。

また12月の職場ハラスメント防止月間には特別相談窓口を設置するなど、引き続き労働者からの相談に迅速かつ丁寧に対応し、法違反が疑われる事業所には、事案には積極的な指導を行ってまいります。

続きまして22ページをご覧ください。常時雇用する労働者301人以上の事業主に対し、男女の賃金差異の公表を義務付けております。青森県内の全ての対象企業主117社から公表をいただいております。併せて101人以上の事業主に対しては、女性活躍に関する行動計画の策定届け出や情報公表も義務付けられるところであり、女性活躍推進企業データベースを活

用した公表をお願いしているところでございます。

このような取組を契機に、企業における男女間格差の要因分析と格差解消のための取組を促すとともに、適切な取組が図られていない事業主に対する助言指導、認定企業等の取組事例の周知等により、より一層女性活躍推しに努めてまいります。

続きまして 23 ページでございます。長時間労働の抑制をご覧ください。働き方改革関連法が施行され5年7か月が経過し、青森県内におきましても働き方改革の気運醸成が促されてきている一方、個別の取組についてはまだ「道半ば」と言える部分も多く、過労死等、過重労働防止等、いわゆる「2024年問題」での人手不足対応を両立していかなければならないなど、その課題は山積をしているところでございます。

こうした状況を踏まえ、長時間労働が疑われる事業場への監督指導はもとより、本年4月より時間外労働の上限規制が適用された業種等の実態や、中小・小規模事業主の人手不足の状況等に配慮しつつ、具体的解決につながるきめ細かな助言指導を実施してまいります。

また労働時間短縮に向けた各種協議会において、青森県や関係団体と密接な連携を図り、長時間労働の要因となる荷待ちの解消に向けた荷主への注意喚起や、適正な工期の確保に向けた働きかけなど、事業主以外の方々に対する啓発指導にも力を入れてまいります。

続きまして 24 ページ、労働条件の確保・改善対策の部分をご覧ください。本年4月から省令改正により施行されている労働条件の明示事項、こちら変更になっております。労働条件の明示、労働基準法の15条で義務付けられているところでございますけれども、まず最低労働条件の履行確保の前提となる重要な部分でございます。こうした省令改正にも周知啓発に力を入れるとともに、長時間労働以外の最低労働基準の確保という部分についても適切に実行してまいります。

続きまして 25 ページでございます。安全衛生関係重要事項を踏まえた安全衛生についての取組についてでございます。今年度は14次防、2年目となっております。休業4日以上死傷者数は、新型コロナを除くものでございますが、未だ高止まりの傾向のあるところでございます。その数を大きく引き上げる要因は転倒災害というところとなっております。

14次防に基づき転倒災害防止のためのハード面、そしてソフト面の両面から対策を指導、周知徹底していくとともに、未だ発生している設備の不備や基本動作などの不徹底による死亡災害の重大災害をゼロにしていくため、監督指導や安全講習会の場においては具体的な災害事例を示しつつ、事業主の安全知識の向上を図ってまいります。

続きまして 26 ページ、労災保険給付の迅速解決、適正な処理についてでございます。

昨今、全国の傾向と同様、青森県内の事業場においても脳・心臓疾患や精神障害事案の増加が見られます。これら複雑困難事案を含めて全ての処理において、的確な資料の収集と効果的、効率的な調査を行い、迅速かつ適切な処理に努めてまいります。

続きまして 27 ページでございます。多様な働き方、休み方・働き方改革についてでございます。働き方・休み方改善コンサルタント担当によるコンサルティングの実施により、勤務間インターバル制度、年次有給休暇の取得促進を図ってまいります。また設備投資などにより生産性の向上を図り、一定の成果目標を達成した中小企業事業主に対し、働き方改革推進支援助成金を支給することにより、企業の取組を支援してまいります。

また令和7年1月23日には、青森県働き方改革推進協議会を開催し、県内中小企業・小規模事業所の働き方改革、賃金の引上げに向けた環境整備等を図る意見交換を実施することを予定しております。

続きまして28ページでございます。多様な人材の就労、社会参加の促進、高齢者の就労による社会参加の促進をご覧ください。

令和3年4月に施行された高齢者雇用安定法の改正法においては、従来の65歳までの雇用確保を義務付けることに加え、70歳までの就業確保措置として、①70歳までの定年の引上げ、②定年制の廃止、③継続雇用制度、これは再雇用制度や勤務延長制度を指しますけれども、の導入、④業務委託を締結する制度の導入、⑤事業主自ら実施、または委託・出資等をする団体が行う社会貢献活動に従事する制度への導入、のいずれかを努力義務とする新たな制度が創設をされます。

青森県の特徴といたしましては、70歳までの就業確保措置実施割合が、全国平均の29.7%を上回る38.2%となっており、特に継続雇用制度の導入により対応する企業の割合が高くなっております。企業においても人材確保や技能の継承の必要性を認識した上で、多様な人材の活躍促進が進んでいるものと考えておりますので、引き続き周知活動を進めてまいります。

続きまして29ページ、障害者の就労促進についてでございます。障害者就労促進については、今後、段階的に法定雇用率が引き上げられ、令和8年7月以降、2.7%となることを踏まえ、障害者の雇用促進を官民挙げて取り組むとともに、精神障害者や発達障害者など障害の特性に応じた就労支援を関係機関と共に連携した上で重点的に進めていく必要があります。

この点、最新の結果は集計中ですが、令和5年6月1日時点の状況を見ると2.3%の法定雇用率達成企業の割合は57.0%と、前年比55.0%から上昇しているものの、なお多くの企業において障害者雇用への理解が進んでいないという状況であると認識をしております。ハローワークといたしましても精神障害者・発達障害者・難病患者の方々に対しましては障害特性に応じた就労支援を実施するため、ハローワークが中心となり医療機関などとも連携をした上で専門的な支援を実施するとともに、企業に対する啓発指導を進め、円滑に職場参加するための雇用の場をつくり、積極的に支援する取組を進めてまいります。

続きまして30ページ、就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者、新規学卒者の支援についてでございます。

就職氷河期世代の支援については、政府方針を踏まえ、県内経済団体・労働団体・支援機関・行政機関の参画の上で、プラットフォームを設置して令和2年度から令和4年度の3年間を第1ステージ、令和5年度・令和6年度の2年間を第2ステージとして、正社員就職に向けた就職支援などを重点的に実施しているところでございます。

ハローワークによる支援としては、主に就職支援を中心に取組を進めているところですが、求人企業の理解を得た上で就職氷河期世代限定・歓迎求人の開拓を進めるなど、求人・求職の両面からマッチング支援を進めているところでございます。

新規学卒者の就職支援においては、大学中における就労支援と就職後の早期離職防止に向けた支援の両面からの取組が重要になることから、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置して個別支援を実施するとともに、各自治体・関係機関とも連携した上で合同企業説明

会や業界研究セミナーを実施するなど、地域の魅力ある企業への就職・定着を促進するための取組を引き続き進めてまいります。

私からは以上でございます。

【櫛引会長】

はい、ありがとうございました。いつも簡潔かつ明瞭なご説明ありがとうございました。ご質問・ご意見をお受けしたいと思えますけれども、まずお手元でございますけれども事前にいただいている質問・ご意見に対してご回答をお願いいたします。

【居石雇用環境・均等室長】

それでは事前にいただきましたご質問・ご意見について回答させていただきます。設問番号順にご説明をさせていただきたいと思えます。

まず番号の1番です。育児や介護の制度やルールについて、労働者への周知についてということです。これにつきましては、既に育児休業につきましては令和4年4月から、介護休業につきましては令和7年4月、今回の法改正によりまして研修の実施や相談窓口の設置などによって労働者の方が制度を利用しやすいような雇用環境整備を義務付けるとともに、実際、対象となる労働者の方には個別の周知を意向確認、制度を利用するのか否か、そういったような意向確認が義務付けられているところでございます。

実際、事業主さんがこういったことを講じていないということが分かった場合には、きちんと措置を講じるようにといったことの是正指導を行っているところでございます。

今回の改正法の施行につきましては、1月にオンライン説明会を予定しておりまして、あらゆる機会を捉えまして、制度の周知のようなことを図ってまいりたいと思っているところでございます。

次に設問の2番になります。業務改善助成金の交付申請等の状況ですとか、決定率の数とかといったようなことについてのご質問です。交付申請等の状況につきましては、10月末で233件の申請をいただいております。そのうち交付決定件数が62件ということで、決定率が28.6%。これらにつきましても、評価ですけれども、例年、最低賃金の発効前の8月後半から9月にかけての申請が集中をしているんですが、今年度は特に例年と比べまして256%の増と、大幅に申請が増加をしております、そういったこともありまして決定率がやや低迷しているといったような状況でございます。

迅速に審査が進みますように取り組んでまいりたいと思っております。

それから助成の可否のポイントですが、大きなポイントとして2点ございまして、1つは事業場内それぞれのコースが45円コース、60円コース、90円コースとございますが、それぞれの上げ幅に応じて、金額以上に賃金が引き上げられているかどうかということと、その引上げを就業規則などにきちっと記載されているかといったようなところが1つ。

それからもう1つは設備投資といったようなもの、購入された機器等が交付要綱において定めるものであるかどうか。汎用性の高いような車ですとかパソコンですとか、一部対象外となるようなものがございまして、そういったものに該当しているかどうかという2点が

大きなポイントとなっております。

そこに至らなかった場合の企業のサポートということですが、不支給となってしまう場合には、不支給事由につきまして丁寧に説明をいたしまして、また次回に改めて申請をいただくことも可能でございますので、次回の申請につながるようサポートしているところでございます。

それから次に3点目にまいります。この業務改善助成金は、企業ではなくて事業場ごとの申請になっているというものなんですけれども、その申請のメリットや事例についてということでございます。

1番は、その事業特有の就労関係、あと地域の実情などに則した支援が期待できるということが大きなポイントでございます。支援の例としましては、労働能率の増進に資する設備投資などが対象となっているところでございます。例えば高齢者施設向けの給食用栄養管理ソフト、クリーニング取次店舗向けPOSレジシステム、そういったものを助成しているところでございます。

この制度につきましては、青森労働局のホームページなどに手続きなどのご案内を掲載しているほか、最低賃金の引上げ前の時期などに集中的な広報を行いまして、皆様にご利用いただいているところでございます。

それから4番目になります。先ほどもお話し上げました大型LEDビジョンの設置場所でございますが、3ヶ所、青森・弘前・八戸、こちらの場所でございますので、是非機会がございましたらご覧いただけましたらと思います。

続きまして5番目になります。こちらは賃金の引上げのための支援や同一労働同一賃金の遵守の徹底ということで、先ほどの報告徴収について説明をさせていただきましたけれども、それの他に監督署からの点検要請ということで、自主点検をお願いしておりました。それからあとはいろんな支援策の周知広報などを行っておりまして、企業さんの自主的な取組についてもお願いをしているところでございます。指導だけではなく、企業さんの取組にもいろんな支援を行っているということでございますので、引き続き丁寧に掲載をしてまいりたいと考えております。

次に6番目になります。働き方センター、これも先ほど設問の時も説明をしました支援の一環でございますけれども、労働局とセンターの方で情報共有を図りながら、センターの専門家がコンサルティングの実施をしているところでございます。

さらに多様な働き方の実現応援サイトですとか各種の取組の事例とか、そういったものをご紹介しながら、それぞれの事業者さんの特徴に応じましたきめ細かな支援を行っているところでございます。

【稲垣職業安定部長】

引き続き、7項目目からのご説明をさせていただきます。

令和6年度におけるキャリアアップ助成金の申請・支給決定件数についてですけれども、社会保険適用処遇改善コースでは、9月末時点で申請は15件、支給決定件数は4件、正社員化コースでは申請件数が80件、支給決定は92件と、申請・決定件数が増加していること

から、非正規雇用労働者の処遇改善、正社員化等に取り組む企業へのインセンティブツールとして効果を上げていると思われることから、引き続き活用勧奨をしていきたいと思っています。

続きまして8番目、人材開発支援助成金利用状況、あと仕組みについてですが、人への投資コースでは高度デジタル人材の育成のための訓練等労働者の自発的な能力開発の促進を実施した場合に助成し、事業展開等リスクリング支援コースでは、事業展開等に伴い、新たな実施や技能を習得させるために実施した場合に助成するという形になっております。

まず計画書を訓練開始の1ヶ月前までに提出していただいて、そこから訓練を1年間、訓練期間いただいて、その後に支給申請という形になります。支給申請は手続きから2ヶ月以内に提出していただいて、あとはこちらの方でその内容について審査をして、子宮決定になるという流れとなっております。

計画件数、支給申請件数、支給決定件数ともに昨年度より増加傾向ではありますが、事業所訪問など、引き続き積極的に活用勧奨し、企業の取組などを支援してまいりたいと思っています。

項目9番について、キャリアアップ助成金について広報の取組をしたらどうかということですが、こちらの方は既にリーフレット等で、例えばキャリアアップの正社員コースの対象については、人材開発支援助成金の運用終了後に正社員化した場合には加算という形で、リーフレットで周知をしているところでございます。また、ユーチューブのコマーシャル活用に関する説明、本省のホームページの方に、人材開発支援助成金についてユーチューブが流れておりますので、引き続き、我々としてもセミナー、事業所訪問等について、こういった機会にこういったことの内容について周知を図ってまいりたいと思っています。

引き続き10番、こちらはオンライン相談なんですけれども、先ほどご説明したとおり10月から開始して、まだ1ヶ月なんですけれども、今のところ鯉ヶ沢の方で6件、深浦の方ではまだ0件といったことになっております。こちらの方も引き続き周知をしてまいりたいと思っています。

引き続き11番ですけれども、こちらの方、職場情報の関係とか、いろいろ利用価値があると思っていますので、引き続き職業相談時、ハローワークの職業相談窓口とかで、やはり自分が何をしたらいいか分からないという相談者のニーズがありますので、そういった方に対しては適性検査みたいな「job tag」とか「しょくばらぼ」、そういったものをうまく活用しながら、うまく求職者を導いてマッチング支援していきたいと思っています。

あとこちらの下の方に書いてあるURL、そういった関係もホームページにそういった情報が集中化しておりますので、こういったものを活用していただきたいと思います。

【居石雇用環境・均等室長】

続きまして項目の12番目になります。フリーランスの状況についてということですが、報告徴収や説明会などの場で、事業者さんから、フリーランスとの取引についてアンケートを実施しておりまして、回答のあった事業主の約11%、これは青森県内ですけれども、11%はフリーランスとの取引があるといったような回答をしています。取引があると回答し

た8事業所の中で、主に製造業や建設業が多く見られる一方で、幅広い業種、サービス業や情報通信業、教育研究業といったようなところでも取引が認められるところでございます。

実際、フリーランスで働く就業者数の把握までは至ってはいないんですけれども、厚生労働省の公正取引委員会が実施しております調査結果などが公表されておりますので、そういった現状を踏まえながら適切な就労環境整備等の促進に努めてまいりたいと思っております。

それからフリーランス、これは発注者の相手がフリーランスかどうか確認をするための、というのが設問の意図でよろしかったですか。

そういうことであれば、口頭で確認することも可能ではあるんですけれども、やはりトラブル防止といったような観点から、電子メールとかSNSとか、そういったいろんな手法がありますので、記録に残すといったようなことで、きちんと確認をするようなことを説明を多くしているところでございます。

設問の14番でございます。男性の育休の取得割合が伸びたということですが、前回の法改正の時に男性の育休の取得を促進することを目的に、よく産後パパ育休という言葉が引用で出ていたかと思いますが、男性が取り易いような制度、仕組みが主な検討となったような改正が行われまして、集中的に周知などが図られたこともありまして、男性でも育児休業が取れるといったようなことが浸透はしてきたところでございます。

とは言いながらも、まだまだ政府目標の50%には及ばないところがございます。特に青森県の場合は中小企業が多く、中小企業の中で働く男性労働者が育児休業を取得しやすい環境整備を図ることが重要であると考えておりますので、引き続き、育児・介護休業法についての理解が深まるような周知、履行確保にも取り組んでまいりたいと考えております。

【稲垣職業安定部長】

次、15項目です。マザーズコーナーの利用状況ですが、令和6年度、本県ですが新規求職者数は176人、相談件数は2,765件、就職件数306件、こちら担当者支援による就職率は99.7%と、先ほど説明したとおり、前年より新規求職者数の減少の影響もあり、相談件数、就職数はわずかに減少しているんですけれども、担当者支援による就職は1.9ポイント上昇をしております。

マザーズコーナーについては、今後も自治体施設への出張相談の実施、SNSを活用した周知活動の実施を引き続き図ってまいりたいと思っております。

【居石雇用環境・均等室長】

続きまして16項目になります。ハラスメントの防止対策ですが、「法違反」についての定義ということですが、先生がこちらの方でおっしゃっているとおり、法違反に関しましては、指針で定められておりますこの4段階の措置、雇用管理上講ずべき4項目が主なものとなっております。

その他に不利益等取扱いの禁止ですとか、研修の実施等を含めまして従業員の意識啓発とか、そういった部分が追加項目として含まれておりますので、そういったところで違反となるような事項が見られる場合は、法違反としておるところでございます。

こちらの資料に掲げられた違反件数等についてですが、ここの端緒というのは、相談を端緒とした報告徴収ということでございまして、この他にも一般的な企業訪問など、法違反があれば、ご指摘をさせていただいているところでもございますけれども、こちらの資料にありますものは相談を基に報告徴収を行った結果ということでございます。

その中で特に多く見られる違反事項というのは、相談体制の不備に関するものということで12件ございました。よくあります会社に相談したけれども何も対応してもらえなかったとか、会社に相談したけれどもハラサーの味方に会社になってしまって、ご自身の方でモヤモヤしたものが残っているとか、そういったようなものに対して報告徴収を行った結果、12件の違反があったということです。

その他にハラスメントを行ってはならないといったような事業主の方針が明確化されてないものがあり、それからプライバシー保護、相談したことが筒抜けになって、皆さんに知れ渡ってしまったとか、そういったようなことを防止するような措置が講じられていないものが9件ございました。

それから紛争解決援助ということで、当方で明確に確認できたものは2件でございますけれども、こちらにつきましては紛争の解決がまず第一目的となっております。この中で労使のトラブルが一旦落ち着いたところで、あまり法違反については、援助の場では追及ができなかったものというものも正直ございました。いろいろ話を聞いていく中で、法違反の可能性が高いといったような事案がありました場合は、改めまして、本件が終了した後に報告請求・報告徴収を実施しまして、法違反があった場合には是正指導といったような流れで指導しているところでございます。

それから設問の17番目でございます。あらゆるハラスメントを行ってはならないことを明確にするというようなことですが、こちら職場においてもまずこうなってはならないというものを事業主方針として明確化することがそれぞれの事業主に義務付けられているところでございます。

就業規則に書いてある服務規程あるいは懲戒規程など研修などで周知していただくとか、いろんな方法がございましてけれども、何かしらの形で周知をするということは事業主さんに義務付けられておりますので、それらがなされていないといった場合は、報告徴収、把握した場合は指導の対象となる場合もございます。

それから事業主団体、各種会議で労働局などが説明会を行っております。12月ハラスメント撲滅月間でございますので、そういった場において集中的な広報を行ってまいりたいというふうに考えております。

それから次に女性の活躍につきまして、推進企業データベース、こちらの方で男女の賃金差も含めまして企業の取組状況について報告ができるような制度になっておりまして、必要に応じて「注釈・説明」欄というものもございまして、そこで補足説明をしていただくように働きかけを行ってございます。今、ご意見もいただいておりますので、引き続きデータベースなどを活用しまして、企業の皆様が積極的な取組をなされるよう支援強化をしてまいりたいと思っております。

それからえるぼし認定が難しいというご質問がございまして。こちら、一度認定を受けます

と、やはり認定を受けた状態を維持していくということが併せて必要になっております。継続的にその状況が続いていかないと、認定の取消、あるいは企業さんから辞退ということもございます。そういったところで難しくなっているのと、あと1段階、2段階目の企業さんに対しては基準を満たさなかった場合についてもさらに基準を上げるための取組をしていただかなければならないというところがありまして、そういったところが、意欲があっても認定取得には至れないという分析をしているところでございます。

引き続き、積極的に取り組む企業さんに対しましては認定をしまいたいと思っております。

最後に19番になります。こちらあらゆる関係機関等で協働ということですが、本当に労働行政を推進していく上では関係機関との協働連携が不可欠なものであると考えております。事業主のみならず労働者の方、求職者の方、学生さん等、様々な方に取組内容、制度について知っていただくということが必要であるということから、あらゆる機会を捉えまして協力依頼、周知・報告活動を行っているところでございます。

特に今年度、力を入れて実施しているところでは、労働局のホームページの改修ということで、レイアウトですとかリンク先の変更、そういったものを見直しております。また将来的にはですけども、SNSとかそういったものを活用した周知活動なども検討したいと考えています。

さらに、先ほども開催予定ということでお話をいたしました働き方改革推進協議会、これもまた見直しをしております、幅広く協議ができる場にしたいと考えて検討中でございます。

では事前にいただきましたご質問と意見に対しましての回答は以上となります。

引き続き、審議をよろしく願いいたします。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

コンパクトかつ分かり易い説明、ありがとうございます。

最後の私の質問に関連して、今、資料を配っていただいたんですが、ちょっと手前味噌の話ですが、まさにあらゆる機会を捉えて周知広報活動ということで、ちょっと手前味噌ですけども何かできないかということで、私が今年度、労働局の皆さんに大変ご苦労をかけてやったことがいくつかあったんですけども、そのことをちょっと。

まず、最初の1ページ目なんです。明日と来週、これは青森県の事業にかぶせたんですが、事業の委託として県の企業研究セミナーというのを。多分タイトルだけを見るとありがちなものに見えるんですが、ちょっと企業の方と学生の方で本音のトークをしたいと。

要は、青森県は人材が流出しているんですけども、一方でうちの大学でもまだ内定が決まってない学生がいるらしいです。どうも、いろんなところでミスマッチが甚だしいのではないかと。そのありがたがどこなのかを確かめてみるということで、ジョブカフェの皆さんとちょっと前例のないような展開を試みようということで、明日と来週の2回、展開いたします。

聴いてみると、学生たちは、そもそも私たちはどういう能力・資質を企業に求められているのかよく分らないと。会社説明会に行って、実際に企業を受けてみて、「落ちました」とか「採用されました」は、どういう人間ならいいのか分からないと、そこを詰めていくような会にしたいと思っております

あと、その授業に、上野部長にお出でいただきまして、学生たちとじっくり話をさせていただきました。出張講義とかはよくあるようなのですが、今回は出張講義＋学生との対話ということで、あまり前例のない取組だったんですけども、本当にありがとうございました。

学生たちも労働局ってどういう役所なのか、労働局で働いている人はどういう思いを持っているのかが初めて伝わったという話が本当によく聞かれました。さらに上野部長はライフワークというように過労死の話、シンポジウムの説明、これも非常に強い感銘を受けておりました。

僕も、苦しいことがあったら上野部長の顔を思い出すように、とそんな形で学生たちに言えるようなそういうつながりができています。

そういう意味で、緊張感を持った審議会開催はとても大切だと思うんですけども、私たち、まだまだたくさん協働の余地が、新しい取組の余地があると実感しています。これは公益委員だけではなくて、労働側、使用側の皆さんも同様だと思います。なので、いろんな形で、青森で働くことの意味とか、危険を避け、より多くの収入を手にしながら労使とも皆で生きていける青森をつくろうということで、会合以外のできることはないかをこれからも探していきたいと考えています。

すいません、ちょっと長くなりました。ちなみに、上野部長も 2024 年問題の話題性で新聞・テレビにたくさん出て、ちょっと目立った感じがしましたが、著作権の関係で資料の配付はしておりません。

すいません、長くなりましたけれども、私からの補足説明です。そういうわけで、すいません、事前質問、多岐にわたりましたけれども、これに対して、今、労働局の皆様からのご説明に対してご質問等、いかがでしょうか。

お願いします。

すいません、申し遅れましたが、オンラインの皆様、ちゃんと聞こえていますか。大丈夫ですか。相木委員も大丈夫ですか。

【奈良委員】

育児・介護休業法が改正になりますけれども、令和 7 年 1 月にオンライン説明会があるということですが、オンライン説明会を是非アーカイブに起こしていただいて、いつでも、夜間とか土曜日・日曜日でも見れるようにしていただければと思います。

前回の説明会、前回の開催の時に申し込んだんですけども、申込人数が多すぎて入れなかったという事業所さんが結構おりましたし、やはりオンラインの方が見やすいと、同じ時間より見やすい事業所さんもありますし、そうではなくて土曜・日曜、特に経営者の方は、就業時間は忙しくて見れないことがありますので、そちらの方をお願いしたいと思います。

以上です。

【櫛引会長】

今のは要望ということで。

【奈良委員】

要望です。

【櫛引会長】

よろしいですか。

他にご意見、ご質問等。お願いします。

【小山田委員】

小山田でございます。

今の事前質問で労働局さんの回答、非常に丁寧に返していただいて、様々ないろんなことに真剣に取り組まれて結果を残しているなということが改めてよく分かりました。

そういう中で、回答の1ページ目の、番号でいうと2番なんですけれども。業務改善助成金の交付申請等の状況というふうなところでございますけれども。右の方に申請件数、あるいは決定件数、決定金額ということで記載されておりますけれども。できるだけ多くの事業者が利用できて、決定をいただく、そういう制度であったほしいという思いの中で、何か青森県の申請件数、あるいは決定率というのは、単純に他県と比較できないんですけれども、大体他県並みに申請が上がっているのか、まだまだ事業者側が意識の醸成といいますか、制度についての普及が仮に足りなくて、まだまだ伸びる余地があるというふうにお考えなのか。あるいは労働局さんの方として、この業務改善助成金の数値目標みたいなものがあるのかどうか。そこら辺、差し支えない範囲で教えていただければなと思っております。

以上です。

【櫛引会長】

はい、ありがとうございます。

今、この場で答えられものがあるでしょうか。

【居石雇用環境・均等室長】

全国的数字的な資料等は手元に準備をしてはいないんですけれども。私、いろいろ、時々本省などから全国の数値が出てまいりまして、青森県の申請件数は企業の事業所数とかいろんな関係もありますので、少ないとか、比較を単純にはできないとは思いますが。件数的にはそう多い方ではないと、もっといっぱい来ている県はたくさんありまして、多い方ではないと思っておりますけれども、それで周知が足りないのかどうかということ、それからどうして少ないのかということは、なかなかそこまでの分析はできてはおりませんが。

今回、最低賃金の大幅な値上げがありまして、事業者さんからも非常に経営が厳しいとい

うような声も聞いておりますので、そういった事業主さんの助けになるような、何かお役に立つようなことがあれば、是非ご利用くださいというようなことで、そういう話の流れの中で進めていきたいと思っておりますので。引き続き、委員の皆様の方からも企業さんなどに勧めていただければと思います。

よろしく願いいたします。

【小山田委員】

ありがとうございました。

是非、より使い易い制度、細かい部分で運用の見直しというのも可能だと思います、多々あるかと思っておりますので、是非使い易い制度に向かって今後ご尽力をいただければと思います。

以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。人口の割合とか、あるいはABCランクそれぞれの一般化をやろうと思うとかなり難しい作業になると思いますが、もう少し努力の余地があるかもなという感触がおりるのであれば、1つ、2つでも、例えばみたいな数値の例示ができれば、次回の会合もしくは数字が手に入った時点で、メールでお知らせいただくようにすれば、委員の皆様の声が出やすくなるのかなと。

ちょっと個人的な感想ですけど、申請の簡素化をどうするかというあたりもちょっとポイントになりそうな気もして。

卑近な例で恐縮なんですけれども、うちの職場、年末調整の書類が今までずっと手書きで僕はすごい苦痛だったんですが、今、PDFが回ってくるようになって、それにピッピッピと打ち込むようになって、ものすごく苦痛が軽減されたんです。

なので、県内の事業者はまだまだ就活の書類などを手書きでがつり提出を求めるところがあつて、大切なことなんですけれども、それだけで実は学生が、「あつ、ここの企業、やめておこう」と。これ、本当にございます。

なので、申請って全国一律のフォーマットがあるかと思うんですけども、申請に関する段差が特にあるなど。その段差を誰が解消できるのかを考え続けていくと、少し時間がかかるかもしれませんが確実に成果が上がるのではないかなと、今お話しを聞いて考えています。

すいません。他にご意見、ご質問等ございませんか。

山内委員、お願いします。

【山内委員】

連合青森の山内と申します。

事前の意見、要望というところでほぼほぼ網羅をされていると理解をしました。特に1点だけ、14ページのハローワークのオンライン相談ブース、実績は質問に入っていま

したけれども。ちょっと気になったのは全国で初めて設置、施行ということになっていました。当然、距離的な問題も含めての実施だと思えますけれども。

どんな経過で、青森県内でそういうことを実施できたのかなというのが、ちょっと気になりましたので、もしお話ができればお願いをしたいと思います。

そして全体的な部分であります。下期の取組についても記載をしていますので、是非ともそういう目標を持って取り組んでいただきたいということと、引き続き現状を把握しながら取組促進、そしてまた必要な支援をお願いしたいと思っています。

フリーランスの取扱い、取組についても、労働者性の部分も出てくると思えますし、時間管理なんかもまだ違法な長時間労働も記載をされておりますので、安心・安全で働くことのできる環境づくりに向けて、労基法なり安全衛生法なり準拠できるように、引き続きの指導監督、これの徹底をお願いしたいということと、特に悪質事業者、この部分については指導力を十分発揮をしていただきたいというふうに思います。

特に我々労働組合があるところは、まだ労使関係という部分もありますけれども、ないところの企業、どうしても経済団体、経営者団体等に加入をしていない企業なんかがあるとすれば、法律の順守については非常に意識が低いということもあるのではないかと思いますので、まじめに働く労働者が損をすることのないような行政運営を引き続きお願いをしたいというふうに思います。

よろしくお願いをします。

【櫛引会長】

はい、ありがとうございます。

今のご発言、自然な流れで全体の話に移っていったら、司会の手間が省けてたいへん助かっているんですが。今のご発言に対してコメント等いただけますでしょうか。

【稲垣職業安定部長】

オンラインブースの相談事業に関しましてですけれども、もともと、こちらというのがですね、鯨ヶ沢など地域相談室というのが元々ございまして、ただこの事業というものがある一定の効果を出さないと、見直しというか検討の玉に当たってしまうという形になっております。元々あった地域相談室、要はハローワークが設置されていないところに置かれる、こちらハローワークみたいな形になっているんですけれども。要はそのハローワークはあまり利用者数があまり芳しくなかったということで、そこに検討段階として、要は廃止も含めた形で見直しという形で求められまして、その過程の中で、今回、本省の方でオンライン相談ブースというのを実施するというので、こちらの要望と合致しまして、見直しの中で、じゃあオンライン相談ブースとして、少なくとも求職者の方に対して利用があれば、五所川原市のハローワークとオンラインで結んで相談するという形を残したという形になっております。

深浦町に関しましては、基本的に深浦町は希望の手を挙げていただいたので、今回設置させていただいたというところで。元々、鯨ヶ沢の方は地域ハローワークがあったので、まだ

名前的にはこの求職者の方が知っているという周知度あって分かっているから利用はあるんですけども、深浦町に関しては今回初めてだったので、まだ周知が行き届いていないという形で、このような数値が出てきたという次第でございます。
よろしいでしょうか。すみません。

【榎引会長】

よろしいでしょうか。

【上野労働基準部長】

はい。全体のところでお話をいただいたフリーランス新法の施行について、そもそも労働者性がある方、業務委託契約という形になっていたとしても実態において労働者性があると認められる方については、当然、労働基準監督署、労働基準監督機関での対応になります。

したがって、監督署の窓口に来られる方というのは、自分は業務委託契約書を持っているけれども実態においてどうなのか、法的なことを分からないで相談に来られる方がおられますので、そういった部分につきましては労働基準監督署での相談、総合労働相談コーナーの相談の中でフリーランスと認められて新法の対応になるのか、いや、そうじゃなくて、形式はそうなっているけれども、労働者性があるという実態は労働者と認められる可能性があるから、労働基準法の中での対応になるのかということについてはしっかりと見分けて、それぞれの実態に合わせた適切な対応をしていくこととしております。この点は、改めて、管内の監督署も含め局内において意思統一をしております。

2点目にありました悪質な事業所へ対しての監督指導の徹底というところでございます。

こちら、労働基準監督署での基幹業務でございますので、23ページでもありますように時間外労働の違反について、先ほど労働管理の改善について「道半ば」という表現を使わせていただきましたけれども、県内でも、働き方改革が浸透し、前向きに取り組んでいただいている企業が多くあります。そのような中、特に、中小企業主の中には前向きに改善していきたくはいるけれども、人手が足りなくてどういう形でやっていくかを悩んでいる事業場も多数あると認識をしております。そうした方々に対しては、労働基準監督署の相談支援班や働き方改革推進センターでの助言という形でサポートしていくこととしております。

他方、労働基準法違反の情報が監督署に投書等で寄せられる中で、監督署がどこに行くか決めるに当たっては、かなり真剣に議論した上で整理をしています。その結果がこの23ページの黄色いところにあります違反事業場数になっておりますけれども、一定、やはり監督署が行くべきだと判断したような情報をもとに監督した事業場の違反率は、これまでとあまり変わらないという傾向がありますので、悪質という言葉が悪いですが、法違反を繰り返すような事業場につきましてはしっかりと選定をした上で監督指導を実施し、指導するという本来の労働基準監督署の役割を果たしていくと考えておりますので、山内委員ご指摘のとおり、その辺は労働基準監督署でしっかりと対応してまいりたいと考えております。

【榎引会長】

山内委員、よろしいでしょうか。

大幅な最低賃金の引上げはいろんな形でいろんな影響を及ぼすと思われまして、あと2024年問題も、事前に話題になったわりには何か今どうなっているのか、なかなか情報がないので、逆にいろんなものが戻ってしまった可能性があるのかなと危惧はされますので、皆さんの目と耳でいろんな情報を集めつつ、適切な対応を皆で考えて実行していければと考えます。

他にご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

お願いします。

【相木委員】

相木です。私もフリーランスについて期待を込めて質問させていただきまして。回答によりますと、県内については回答事業主の11%がフリーランスと取引があるというところが一つご回答をいただいておりますが、それが県内の一つの目安となる数字と捉えればいいのかと思うんです。

これに該当するような全国の数字とか、この11%の数字を見て、どういったものなのかというのがもし分かれば教えていただきたいのですが、6月に全国の調査があるということで、この結果というのは出ているということでよろしいのでしょうか。

【櫛引会長】

いかがでしょうか。

【居石雇用環境・均等室長】

こちらの結果につきましては、厚生労働省のホームページの方ではご覧いただけるようになっております。令和6年の10月18日付けで公表となっております。

いろいろな業種、それから法律の認知度ですとか、取引条件の明示がどの程度されているとか、報酬の支払い期日がきちんと期日どおりに払われているとか。そういったような調査結果となっております。

今、手元の方に結果をダウンロードしたものがございますので、もしよろしければ。

これも本当にフリーランスの説明会を開いて、そこにいらっしゃった事業主さんに実施したということなので、かなり関心の高い方々の中から拾った数字でございまして。11%というのが全事業主の11%とか、何か根拠があるというものではございません。

【相木委員】

先ほどからお話があったように、新しい法の適用の対象の線引きの難しさとかあるということですので、その辺、法の周知と様々な周知等をしていただきたいなと思いました。

それで私が期待を込めたというのは、やはりフリーランスの環境を整備するということは、青森県にとっても今後の人手不足の解消とか移住者の見込とか、そういった面において実は大事な環境整備なのかなと思っておりまして。

それで青森はフリーランスが働きやすい、そういう土地柄だみたいなそういう評価づくり

につながっていけば、他に先んじて、そういった評価を得られるような地域になっていければいいのかなというふうに思いました。

それからもう一つ質問したのが男性の育児休業の取得率のアップのところ、説明をいただいでよく分かったんですけども。地方だからとか、中小だから数値がちょっと落ちるといっているのではなく、やはり地方で、中小が多いにも関わらず取得率が高いと、そういう評価づくりを官民挙げて取り組むことによる波及効果はすごく大きいと思います。

以上、意見です。

【櫛引会長】

はい、ありがとうございます。

いかがでしょうか。労働局の方々だけでなく、この場におられる皆さん、全員への提起という話かなと。

他に関連してご質問とか。何かありましたらその都度と思いますが。

事前に皆さんにご相談申し上げていたテーマ、知恵を出す場としての地方労働審議会みたいな取組だと思うんですけども。若者や女性に選ばれる職場づくり。今、県外の人ということがありましたけれども、これについて差し支えなければ皆さん、コンパクトにですけれどもご発言をいただければということで事前をお願いしたところですけども。

どうでしょう、若者や女性に選ばれる職場づくり、ご発言いただける方は。

相木委員、どうでしょう。ついでに一言と言っただけですが。

【相木委員】

今の話の続きみたいな形になりますけれども。

考えたんですけども、当たり前のことなのかもしれませんが、もしかしたら今、この時代に大事なことかなと思った点、1点だけ挙げるとすれば。

やはり安心してものが言える職場。今のキーワードで言えば、ウェルビーイングな職場づくりみたいなのが、やはり若い人や、女性を含む若い世代を引き付けるのかなというふうに感じることがあります。

というのは、やはりスマートフォンやパソコンと向き合う時間が公私ともに増える中で、加えてコロナというのがあって、非常にコミュニケーションがあれだから職場の中でも非常に変質、変容して。その中で入社した若い人たちがいて、その中で変質した空気の中を私たちも引きずりながら新しい人材を受け入れているということへのもやもやしたところが今、職場にもあるのかなと思っていました。

そういった意味でも、短い時間でもいいので、その上下関係だけでなく横、斜めみたいな関係も対話を増やしていく、それを敢えて仕掛けていくみたいな職場づくりが大事かなというふうに思っています。

それは各職場、職場で考えるみたいな話になるのかもしれませんが、そういった職場文化の醸成みたいなのを意識的に仕掛けていくということ、労働行政のどこかに反映されればいいのかというふうに思っています。

【榎引会長】

ありがとうございます。

ウェルビーイング、安心、コミュニケーション再構築というキーワードです。

すいませんが全員にお願いをしていたので、流れで工藤委員からお願いできますか。1人1分くらいでございます。

【工藤委員】

工藤と申します。よろしく申し上げます。

ちょっと脱線しているかもしれないんですけども。私の周りに去年採用されたばかりの若い子がいて、非常に、どんな感じかなといつも見ているんですけども。自分自身の価値観みたいなやつを認めてほしいというような感じ、あるいは承認要求といいますか、そういうのが強いのかなというのを感じていますので。

先ほどのお話ではないですけども、やはり受け入れる側、私みたいに、私の背中を見てとかいうことではなくて、話を聞いてあげる人、そういった愚痴みたいなやつを聞いてあげるといような職場づくりが非常に重要なのかなと思いますので。賃上げだとか条件の週休3日制だったり、フレックスだったり、というのは当然並行して考えられることだと思えますけれども、既存の職員の人たち、受け入れる側の人たちがある程度意識を改革しないと、なかなか若い人たちとの接点とかコミュニケーションが作れないんじゃないかなと。

すいません。個人的なあれで。

【榎引会長】

いえいえ、大変重要な。Z世代の価値観をどう受け止めるか。こちらもやはり年相応の取組を。

山内委員、お願いします。

【山内委員】

山内です。今、榎引先生が言われるとおりに、そちら学生の側というか就職を求める側から離れて大分経っていますから、その気持ちが分からないというのは最大だと思います。

そしてちょっとだけ数字というか。私たち連合が全国で労働相談を受けているんですけども、その中で20代の部分を抽出して、どんな相談内容があるのかというところをちょっとだけ拾ってきました。若者が直面をしている労働問題ということであると。

一番件数が多いは、差別という項目で、いわゆる中身で言えばパワハラだとか嫌がらせだとか。就職をしてからの話なんですけれども。そして2つ目が雇用契約の内容についてということで、要は労働条件についてということだと思います。同じような件数で賃金の関係。賃金・手当の未払い。そして退職の関係。辞めさせてくれないということも含む退職の関係。そんなことが3大、4大の20代の悩み。20代に多分、项目的で言えばならないんですけども。やはりコミュニケーションだとか、年代差含めて、就職してからはそんなこ

とだろうと思いますし。

そこから見える部分でいうと、やはり賃金水準が一番大きい内容だろうし、それ以外の休日だったり福利厚生だったりということだと思います。

我々の時代はハラスメントという言葉もないまま、先輩にいかについていって、そういう仕事のテクニックもそうですけれども、人と付き合う教を乞うたような気がしたので、そんなことを事前にどう理解してもらおうかということではないかなと思ったりもしていました。

【榎引会長】

ありがとうございます。是非、学生ともお話をしてみませんか。その手前で分かるに対応しやすいと思います。ありがとうございます。

次、高橋委員、お願いします。

【高橋委員】

連合青森の高橋と申します。

少し自分なりに考えてみましたけれども、一般的に言えば育休であったり介護休暇であったり、時短、あるいはフレックス、そういった制度が充実しているところとか、託児所があるとか、そういったところなのかなというふうには考えていましたけれども。

今日のご説明の中でも、例えば育休の給付であったり職場が検索できる「しょくばらぼ」であったりと。でもこういったいい制度を広く知ってもらわないと意味がないと思っています。

昨今、選挙がいろいろ行われましたけれども、改めてSNSの力ってものすごいなというように感じましたので。こういったSNSの活用も一つの手かなと。そうしたことで若者等もいろいろ選択肢が増えてくるのかなと思っています。

あともう一つは、一人ひとりが自律的に働き方を選択できる制度を模索していくのが必要かなと思っています。例えば、時短勤務であったり分断勤務、あるいはフレックスの上のスーパーフレックス、いろいろ制度が導入されていますし。あとリモートスタンダード勤務とあって、青森に例えば私は勤務していますが、突然移動してくれと言われても、在宅で勤務ができるような環境であれば、そういう仕事であれば、在籍は東京にあるんですけども青森の自宅なり元の職場なり等で勤務ができると。それで出張扱いで東京の方の移動先の職場に月に何回行くとか。そういう制度も活用しながら必要に応じてやっていくというのも一つの手かなと思います。

以上でございます。

【榎引会長】

ありがとうございます。貴重な働き方。

すいません、私の仕切りが悪くて時間が迫っていたので1分程度でお願いします。

【中野委員】

これ、実際の生の声として学生さんから聞いたものなのですが。県内で学生さん、いわゆる専門性を得るために例えば仙台に行きます。そこで学んで資格を取りました。実際にはその方は希望する事業場が地元なんだけれども、やはりそこには希望する職場、受け入れる先がない。やむを得ず県外に流出せざるを得なくて、県外で働かざるを得ないというようなミスマッチが実際起っている。帰ってきたくても帰れないということがある。

女性で働いている方、やはりどうしてもこれは男性と大きな違いがあります。結婚・出産・育児。この出産・育児の部分で、1年間休むとなると、1年のキャリアの差という部分。1人子どもを生めば1年、2人2年、3人3年、この辺の部分についてはなかなか難しいご意見ではありますけれども、そういったことがあったということだけ付け加えます。

以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。本当にそのへんは若者たちの声を聞いても頷けるところです。お願いします。

【堤委員】

若者、女性に選ばれる職場づくりということで、働き方、勤務時間は重要であると思いついて。女性が求めるところで、特に出産、子育てによるライフスタイルの変化に対応できる職場、また、福利厚生の部分で制度はしっかりしているけれども実際取りにくい職場ってあると思うんですよ。制度だけはあるけれど、絵に描いた餅になっている、そういうところを職場内でコミュニケーションをとって距離を縮められるような、そういう職場であれば働き続けられるのかなと思っておりました。

以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。制度にいかにか魂をいれる話かと思えます。

【曲田委員】

連合青森で執行委員をしております曲田です。

やはりワークライフバランスが整っている職場というのが受け入れられると思います。きちんと定時に帰れて、休みをしっかりと取れる職場です。当たり前と思うかもしれませんが、できていない職場はまだたくさんあります。

あと、今、柔軟な働き方ということで言いますと、増えているのが週休3日制ということです。1日の勤務時間を増やして他の平日に休みを設けるというやり方も、今の自分にとっては魅力のある働き方で、自分の職場でも取り入れてほしいなというふうに思っています。

以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。ほんと、学生たちも同じことを言っています。

ここでオンラインの委員の方にもご発言をいただければなと思います。竹谷委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

【竹谷委員】

すいません、リモートで参加している豊産管理株式会社の竹谷と申します。

澤田さんの方から若者や女性に選ばれる職場づくりということで、そんな働きやすい職場づくりにうちが合っているかどうか、いいところを挙げてくれないかということで質問を試みました。

そうしたら、先ほどから出ていたんですけれども、2人とも心理的安心性のある職場環境ということで、コミュニケーションがとり易い、普段から発言しやすい雰囲気、これがうちの会社ではあるので、そこら辺はすごく安心しているという言葉を見ました。

そうですね、あとは女性従業員が23名いるんですけれども、現場にいるんですけれども、職場にトイレの問題とか、和式のトイレしかなくて洋式のトイレがないところが今もあったんですね。そこに、うちとしましては洋式化をうちの経費で設置しまして使いやすいトイレにしたとか。あと事業所の中ですと更衣室がないという場合もございましたので、お客様と向き合いまして、そういうスペースをこちらの方でいろいろと用意しますのでそうしてくださいとお願いをしましたとか、そういうことをしています。そういうことをありがたいと思っただけでいる従業員の方も多かったです。

あとはハラスメントのない環境ということで、パワハラ・セクハラ、マタハラ、そういうものが今のうちはまだないみたいで、今後はどうなるか分からないですけれども、いろんな人のお話を聞いて、その人が思ってしまうとそれはセクハラだとかそういうことが指摘されるようですので、そういうことに気をつけていきたいと思っております。

まだまだ皆さんの職場、見習うところが沢山あると思うんですけれど、今、なかなか若い子が入ってくれないものですから、うちとしてはそういうような若い子の意見を聴いて働きやすい環境にできればなと思っています。

【榎引会長】

はい、具体的な事例の紹介、ありがとうございます。

渋谷先生、すいません、1分くらいでお願いします。

【渋谷委員】

本日、オンラインで出席することにお認めいただきありがとうございます。弘前大学の渋谷でございます。

私は現場の声とか全然分かりませんので、学生が取り組んでいた内容からお話したいと思います。

現在、今年確か厚労省の方でやった雇用分野における女性活躍推進に関する検討会の中でも論点の1つとして取り上げられていましたけれども、不妊治療と仕事の両立ということにつ

いて、青森県の場合は県の取組の中でも不妊治療費の無料制事業に力を入れておきまして、今年、確かまた発表されるかと思うんですけど、両立支援の方にも県として言及されていたところだと思います。

こういったものについて県が不妊治療の助成等の事業に力を入れている中で、やはり仕事と不妊治療の両立支援というものについて、労働行政の方でもこういったものに実効性を持たせるために何か支援を進めていく、まあ取組はたくさんあると思うんですけど、そういったものの周知等を図っていくべきなのかなと思っております。

特にくるみんについて、確か令和4年からくるみんプラス認定で不妊治療についての取組を行っている企業について、プラス認定を行うということであって、不妊治療両立支援コースなども履行されていたかと思いますが、まだまだ、なかなか認知度が低いということが、この間、学生たちと勉強をしていて分かったところです。

手前味噌で恐縮なんですけれど、私がゼミナールの学生たちに不妊治療と仕事の両立ということで、東北6県の大学と合同ゼミで報告を行って、実際の行程案というものをしてもらって、最優秀賞を受賞しています。学生たち、若者の関心の高い論点だと思いますので、県と協働して、労働行政としても何か積極的な取組をしていただけるといいのかなと思っておりました。

私からは以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。

木村委員、お願いします。

【木村委員】

木村と申します。使用者側の立場から、いろいろ法律が改正になっていたりしていますけれども、ごくごく当たり前のこととしてその辺、遵守していくことを大切にしていこうということは、当たり前にしていくというのは企業側としては。

当社の場合、20名弱の、本当に中小・零細企業に入りまして人的にも予算的にもなかなか限られるところではあるんですけども、ここ数年、当社の女性比率が上がってきておきまして、これはいいことだと思う反面、相対的に女性の管理職の比率が結果として下がってしまってきたりしているところがあったりしますので、この辺が、取組にあった、人を長期的に育てていくということ、私以外の小さい企業も数年ほどぐらいで持っていくという目標を設定しながらやるのが大事だなと思っています。

時間の関係で、終わります。

【榎引会長】

規模の大小にかかわらず育てていく、作っていくと。

【小澤委員】

プロクレアホールディングスの小澤と申します。

私の勤める青森銀行とみちのく銀行では、ダイバーシティ&インクルージョンという推進チームを作りまして、皆が働きやすい職場づくりを職員目線で、色んな情報発信を含め、銀行への提言等をしています。

その中の活動で、先日、男性の育児休業の紹介をしており、1ヶ月や1週間取得した職員と上司のインタビュー記事を載せておりました。実際にうちの銀行では男性の育児休業の取得率はほぼ100%ですが、実際に必要な期間、必要な分だけ取れているかということ、まだまだこれから改善の余地はある状況でございます。

ただ、色んな法改正で、育児休業が取りやすくなったことや、実際に取る時、上司や本人に対して説明をしなくてはならないとか、そういった後押しで、どんどん取得率は増えてきていると思います。

ですので、こういった利用者が利用しやすい法律の改正ですとか、制度のPRを今後ともしていただけるよう、引き続きお願いしたいと思っております。

以上です。

【櫛引会長】

リーディング企業の取組事例でございます。
お願いします。

【木下委員】

八戸ガスと申します。今日、ずっとお話をお伺いさせていただきながら、企業の立場というのはどんどん大変になってくるんだなというのを、改めて感じながら、真摯に向き合って対応していかなければならないなというのを新たにしていたところでございます。

当社としては都市ガス事業ということで、危険物という概念を持たれてしまいます。そこで、どうしても専門的な知識とか、また経験等が非常に大切になってくる事業なものですから、どうやって若い方や女性の方に目を向けてもらったらいだろうということで、最近始めたのがInstagramでした。

こちらから当社のホームページの方に連動させていただいて、企業の内容をまず見てほしいなということで取組を行っております。

やはり安全性だったり事業の意義であったり、役割、企業の将来性も含めて、やはりどうやって皆さんに分かっていただけたらいいだろうというのも大きな課題の1つでした。

お蔭様で、高齢化が進んでどんどん技術者が退職していったんですが、若い人たちも順次入ってくれておまして、今、20代が当社で3割を超えました。50人弱の会社ではあるんですけれども、やはり今後は定着をしていただいて、事業を継続したいというのが希望でございます。

今、取り組んでいる内容といたしましては、10月…。

【櫛引会長】

すいません、ちょっと後がつかえていますので。また改めて…。

【木下委員】

若い方々や女性の感性と結びつけて、やりがいのある企業であろうということを進めていきたいと思っております。

【櫛引会長】

若い人がいて素晴らしいですね。

【鳴海委員】

中小企業の経営者ということで、うちの方では働き方改革について一生懸命取り組んでいる、働き方改革って何？っていったら残業の減少と有給の取得という部分で取り組んでいますけれども。なかなか実際問題は非常に難しいというところです。

一番大きな問題は、若い人たちがどんどん辞めていくということで。一生懸命、こちらが中途採用をしようと思っても応募者がいない。残った人が結局辞めた人の分まで仕事をしなくちゃダメで、残業が増えちゃうというような。またそれで嫌になってしまってその方も辞めるみたいなどころがあって、どんどんディススパイラスみたいになって。実際のところ、中小企業の経営者は非常に大変だということが現実だと思っています。

うちの方が何とか選ばれるようにやってはいるんですけれども、現実的に非常に難しいと痛感しております。

【櫛引会長】

悪循環をどう止めるかですね。

【小山田委員】

私、小山田の方からも。まず一つ、本県の定期給与、ご存じのとおり、データ、30人以上というところで、平均で男性の3分の2だということで、すごい差なんですね、女性の給与水準。これって同一労働同一賃金の原則に立った場合、仕事の内容も違うんだらうと思えますけれども、まだまだ人手不足の中で地域経済の活性化ということを考えると、女性の方の正社員化、そして管理職・役員に登用と、こういうふうなことを積極的に取り組んでいく必要があるなというのを感じています。

それから若者に選ばれる職場づくりということになりますと、先ほど会長さんから、Z世代とお話がありましたけれども、まさしく今の20代、大卒・高卒の新卒の方というのはZ世代の方々なんですけれど。そういう方々の離職率、3年以内で大卒3割5分、高卒4割という非常に高い数値ですので、このZ世代の方々の気持ちを理解するということがとても重要ですね。世代が違います。Z世代の方は仕事環境とか人間関係とか、競争というよりも協調して自己実現したいという思いが強いので、そういう方々とのコミュニケーションをしっかりとって、その若い世代を伸ばしていく、こういうことをしっかりとっていく。これ

が大事だと思っています。

以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。対話重要ですね。

【奈良委員】

社会保険労務士の奈良です。若者や女性に選ばれる職場ということなんですけれども。世代間ギャップというのはすごい増えております。特に女性の方、皆さんいろいろお話されていることですが、女性の中の世代間ギャップというのは大変大きいと思います。

会社に入って、あとは世代間ギャップを埋める方法の1つとしては、個人同士のいがみ合いとかというのではなくて、この会社がどういう会社で、どのような仕事をして、どのようなキャリアを積んでいけるのか。途中で例えば一時的に仕事をセーブするような事態になっても、また復活して同じように働けるのかというのが見えるような会社づくりをしていけばよいのではないかと考えております。

以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。見える化というキーワードです。

【原委員】

青森中央学院大学の原でございます。

「若者や女性に選ばれる職場づくり」とのことですが、大変すばらしい着想で、青森県の労働行政が取り組むべき最優先課題の一つであると心得ております。

すでに数名の委員の方からもご発言がありましたが、私もハラスメント対策とそれと関連するメンタルヘルス対策を挙げさせていただきます。これは、若者や女性が職場で抱く悩みを適切に受け止める態勢作りと言い換えることができます。ハラスメントによる健康被害は今日ではれっきとした、それも極めて深刻な労働災害と位置付けられているわけですが、機械安全や建設安全のように、保護具や安全装置さえ一律に装着すればほぼ100%の人が安全になるというわけにはいきません。当事者ごと、会社ごと、事案ごとにとるべき対策や手法はまったく異なってきます。

このような問題に対処するには、産業保健、すなわち産業医や保健師など医療の専門家にアクセスし相談できる体制の構築が肝要になります。あわせて、法律、医療、人事など多様な分野の専門家がそれぞれの専門的知見を活用しながら連携と協働を図る仕組みが必要です。そうしてこそ若者や女性に選ばれて、選ばれた後もなお選ばれ続ける、すなわち定着して持続できる、そういう職場が実現するのではないかと考えております。

以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。専門家を交えたチームワークの提起、改めてでした。

【葛西委員】

弁護士の葛西と申します。

選ばれる大前提として解雇規定とかパワハラ防止とか、そういう労使間を規律している基本的な枠組みをあまり理解いただいていない職場は、今後どんどん選ばれなくなっていくだろうと。例えばハローワーク自体、若い子を採用したんですが、事業主さんから見てあまり態度がよろしくないということで、十分な指導教育をしないまま、1ヶ月も経たないうちに解雇してしまってトラブルになったがあったということがあります。

指導教育を尽くしても改良の見込みがない場合、解雇が最後の手段だというご理解がなかったという例だと思います。

若い人たち、おそらくネットやSNSの情報に恵まれていて、その職場が基本的な法令順守されているかどうかということについて、以前より敏感になっている方が多いんじゃないかと思しますので、労使間の基本的なルールを軽視するような職場は若い優秀な人材からどんどん見放されていくんじゃないかというふうに考えているしだいです。

以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

進行の不便でせわしない展開になりましたが、ありがとうございます。

次に議題の2のご報告をお願いいたします。

(2) その他

【上野労働基準部長】

資料として最低工賃関係の資料をお配りさせていただいております。本日、その点についてご説明、ご報告をさせていただきます。

本年度は最低工賃3か年計画に基づきまして、男子・婦人既製服製造業についての最低工賃の改定が予定されているところです。

資料1の上段を見ていただきますと、本審議会の下部組織として最低工賃専門部会が位置付けられているというところになっております。

次のページ、資料2でございますが、この最低工賃の改正の決定にあたっては、家内労働法に基づき労働局長が地方労働審議会に諮問し、その諮問を受け地方労働審議会、本審議会が専門部会を設置するという形になってございます。

この計画に基づき、本年度は、男子・婦人既製服製造業につきまして、本審議会に対し、労働局長から最低工賃改正に係る諮問をさせていただき、この場でご了承をいただければと思っております。

この場でご了承いただければ、速やかに事務局にて諮問に係る事務手続に入らせていただき、専門部会の設置も含めまして、会長を含め各委員の方々に個別にご連絡をさせていただいた上で、最低工賃部会を開催するということを想定しております。

また、諮問が行われた場合には、12月中旬以降、最低工賃部会を2回ほど開催させていただくことを想定しております。そのご承認と今後の各専門部会委員になられる方への当局事務局賃金室から連絡につきまして、ご了承、ご承諾をいただければと思っております。

何卒宜しく願いいたします。

【榊引会長】

ありがとうございます。続きまして。

【稲垣職業安定部長】

資料はないんですけれども、10月1日に令和5年度ハローワーク総合評価結果というものを委員の皆様あてにメールにてご報告させていただいて、青森労働局のホームページの方にも公表させていただきました。厚生労働省では、ハローワークの利用強化を図るため、平成27年以降、就職件数や求人充足数などの主要指標や補助指標を基に、ハローワーク単位のマッチング機能に関する評価を実施することにより、地域的な課題や業務改善や資質の向上を図ることを目的として実施しているところでございます。

この取組の結果については、既にメールにてご報告しているとおりでございますので、この場での説明の方は省略させていただきますが、青森労働局としましては今回の評価結果を踏まえてハローワーク業務の質の向上や継続的な業務改善を図ることとしておりますので、よろしく願いいたします。

【榊引会長】

ありがとうございます。最後すごい早口にさせて申し訳ありませんが、一応、これで用意していた議題について一通りの審議を終えることができました。

追加で配りました私の紙の資料、最後に刷っているテキストは東奥日報社の明鏡欄に応募したものです。

というわけで用意した議事、円滑な進行、早口で申し訳ございませんでしたが、ありがとうございます。

ここでマイクをお返しします。

4 閉会

【澤田監理官】

榊引会長、大変ありがとうございました。積極的なご発言ありがとうございました。それでは以上をもちまして令和6年度第2回青森地方労働審議会を閉会いたします。ありがとうございました。