

令和6年度

第3回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和7年3月13日(木) 13時30分～15時30分

場 所 ウェディングプラザアラスカ 地階 サファイアの間

令和6年度第3回青森地方労働審議会

1 日 時

令和7年3月13日（木）13時30分～15時30分

2 場 所

ウェディングプラザアラスカ 地階 サファイアの間

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

労働者代表 山内委員、高橋委員（オンライン）、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

【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7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

【澤田監理官】

13時30分を回りました。

令和6年度第3回青森地方労働審議会を開会します。

議事の前まで事務局が進行を担当させていただきます。

はじめに、委員の出席状況を御報告いたします。

午後1時30分現在、青森地方労働審議会委員18名中、オンラインでの参加の1名を含め、17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1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、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、開会にあたり、青森労働局長の井嶋から御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、年度末の大変お忙しい中、今年度の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。

日ごろより労働行政の推進につきましては、多大な御理解と御尽力を賜っており、感謝申し上げます。

本日の審議会では、来年度の青森労働局の行政運営について御審議をしていただく予定としておりますが、今回、お示した行政運営方針案の方には、青森県の有効求人倍率は令和3年4月以降、1倍をもって推移している一方で、失業率は3.0%と全国平均の2.6%と比べて、やや高い数字と、人手不足でありながら失業率の高まりがみられ、雇用のミスマッチが大きくなっていることが懸念されるというような表現をさせていただいているところでございます。

青森労働局の行政課題の冒頭に雇用のミスマッチを挙げたところでございますが、この失業率3%というのも決して高い数字ではないんですけれども、そして従来から青森県においては、ミスマッチというのはありました。ここに来て、人口減少がミスマッチ、言い換えれば、人手不足に拍車をかけているのではないかというふうに感じているところでございます。

それに続けて、若年者の人口流出防止のためには、魅力ある職場づくりが重要とし、青森県の喫緊の課題である人口減少を、いわば労働行政の課題として捉え直すようにしたというところでございます。

このような認識に立ちまして、令和7年度において、青森労働局では、人手不足対策に取り組むほか、安全で健康に働くことができる職場づくり、多様な人材が活躍できるような環境整備、特に若者や女性に選ばれる職場づくり、企業の生産性の向上への支援を通じた賃金引上げの環境整備などに取り組んで参りたいと考えております。

各施策の詳細につきましては、担当の各部室長から説明を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、忌憚のない御意見を賜れば幸いです。

本日は、どうぞよろしくお願いたします。

3 議事

(1) 令和7年度青森労働局行政運営方針（案）について

【澤田監理官】

それでは議事に入ります。

審議会運営規程第4条に基づき、進行を榊引会長にお願いいたします。

【榊引会長】

皆さん、こんにちは。

春めいてきた年度末のお忙しいところ御参集くださりお疲れ様でございます。

会合のたびに、世界の経済とか社会とか、激変していることに改めて目が遠くなるわけですが、加えて今年は、記録的な豪雪に悩まされた季節でもありました。

このような中、賃上げが満額、あるいはそれ以上というような春闘の情勢が伝えられていることで、業界によってはストライキやむなしというようなこともあり、そういう状況が社会的にもなかなか大変になっているなどと思います。

この中で経済的にも、人口的にも、必ずしも恵まれているとは言えない青森県において、働く人々の権利と安全をどう守りながら地域経済を守っていくか、皆様のお知恵と御意見、労働行政の中立に繋げていきたいと思っておりますので、今回もよろしくお願いたします。

それでは、議題の1番目、令和7年度青森労働局行政方針案につきまして、労働局からの説明をお願いします。

【定政総務部長】

総務部長の定政と申します。私からは、資料のうち「令和7年度青森労働局行政運営方針のあらまし」を基に説明いたします。

まず、あらましの1ページの1、最近の雇用情勢について説明いたします。

青森県においては、令和6年の有効求人倍率は1.11倍、前年比マイナス0.07ポイントと

なっています。

これは、少子高齢化や人口流出による働き手の減少等によって、求職者数が減少傾向にある一方で人手不足感が高まりつつも、物価上昇等の影響によって求人数も減少した結果となっています。

また、直近1月の有効求人倍率は1.10倍で、雇用情勢判断は「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。

続きまして、同じページの2、青森労働局における行政課題について説明いたします。

まず、昨年3月の高校卒業者の県内就職率について、青森県では58.9%、全国各県で60%を下回るのは青森県のみ、全国最下位となっています。進学・就職を契機とした人口流出が顕著となっています。このため、若者や女性にとって魅力のある職場づくりを促進する必要があります。

また、青森県は、全国と比較して給与水準が低い傾向にあります。このため、企業の生産性向上等への支援を通じて、賃金引き上げの環境整備や同一労働同一賃金の確保を図る必要があります。

さらに、デジタルトランスフォーメーションの推進に際して、これらの分野に係る人材が不足している状況です。このため、人材育成の支援や労働者の自主的なキャリア選択の支援等に取り組む必要があります。

以上のことから、次年度の青森労働局の行政運営方針において、重点項目を次の4点にまとめています。

1点目は、最低賃金や賃金の引き上げ、非正規雇用労働者の処遇改善等に向けた環境整備の支援となります。

2点目は、リスクリング等による能力開発。具体的には、公的職業訓練や教育訓練給付等の活用となります。

3点目は、人手不足対策の推進。具体的には、医療・福祉・建設・運輸等の分野を中心に、ハローワークでの重点的なマッチングや求人充足支援となります。

4点目は、多様な人材の活躍促進と職場環境の改善に向けた取組。具体的には、若年者、高齢者、障害者等の就労支援、女性活躍の推進、仕事と育児・介護の両立支援、そして、安全で健康に働くことができる環境づくりとなります。

以上の重点項目を踏まえ、次年度の労働行政を運営していくこととしています。

【居石雇用環境・均等室長】

引き続きまして、重点項目の1点目になります。

ローマ数字のⅡになりますが、2ページにございます最低賃金、賃金の引き上げに向けた支援、正規雇用労働者の支援について、雇用環境・均等室長の居石より御説明申し上げます。

次年度におきましても、業務改善助成金の支給ですとか、あおもり働き方改革推進支援センターによる個別支援などによりまして、事業所内の賃金の引き上げに取り組む中

小企業、小規模事業主への生産性向上に向けた支援に取り組んで参ります。

この取組につきましては、よろず支援拠点であります公益財団法人21あおり産業総合支援センターなどとも連携をしまして、補助金の紹介など、こういった取組の支援の強化に努めて参りたいと考えているところでございます。

次に項目の2番目の最低賃金制度の適切な実施を御覧ください。

次年度におきましても、青森県最低賃金審議会の審議が円滑に進むよう、各委員の意見等を着実に踏まえながら、必要なデータ等を迅速に御提供するなど、適切な事業運営に努めて参ります。

また、大型LEDビジョン、動画広告を青森市の青森県庁横、弘前市の弘前パークホテル、八戸市の新井田四本松交差点や県内関係機関の広告や県内の関係団体、自治体等に周知依頼などを行いまして、最低賃金の幅広い周知を図ってきているところでございます。

引き続き、中小、小規模事業者の方々のお声にもしっかりと耳を傾けつつ、青森県最低賃金及び各産業別最低賃金の幅広い周知を図っていくとともに、管内の各監督署において、最低賃金の履行確保を図って参ることといたします。

次に3ページを御覧ください。

項目の3番目の同一労働同一賃金の遵守の徹底を御説明いたします。

労働基準監督署で実施しております定期監督などにおきまして、事業主の皆様在同一労働同一賃金の実施状況についてお伺いをしているところでございます。

お伺いをしました情報を基に、パート有期雇用労働法に基づく報告聴取や労働者派遣法に基づく指導監督を行っております。短時間労働者や有期雇用労働者、派遣労働者の待遇確保を図ることとしております。

特に基本給や賞与について、正社員との待遇差があることの理由について説明が不十分であるといったような場合には、企業の自主的な取組を促すことで同一労働同一賃金の遵守徹底を図ることとしております。

次に4番目、非正規雇用労働者の処遇改善、正社員転換を行う企業への支援を御覧ください。

年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを後押しするために、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に取り組んだ事業主に対し、キャリアアップ助成金の支給による支援を引き続き行って参ります。

また、青森働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口におきましても、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施といったきめ細かな支援を行うこととしております。

【稲垣職業安定部長】

引き続き、職業安定部長の稲垣から御説明いたします。

4ページを御覧ください。

労働者・求職者においては、自主的な契約選択のためのリスクリングや職業能力の向

上を進める機会が必要であり、政府としても、デジタル人材の育成や企業における人材育成のほか、労働者自身が自主的なキャリア選択を可能とするため、新たな職業やスキルにチャレンジに支援するハロートレーニングや労働者の主体的なスキルアップを支援する教育訓練給付制度、あるいは在職者のリスキリング等を進める企業を支援する人材開発支援助成金などの取組を引き続き進めて参ります。

うち、教育訓練給付につきましては、来年度度4月からは自己都合離職者においては、離職期間中や離職前1年以内に自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限の方を解除することとしております。

また、10月からは、雇用保険被保険者が自発的に取り組んで受けるための休暇を取得した場合には、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が創設される予定となっております。

引き続き5ページの方を御覧ください。

青森県においては、経済活動の活発化等を要因とした人手不足感の高まりが見られることから、青森労働局におきましては、求職者目線や地域労働支援の現状などを踏まえた、より選ばれる求人票の作成支援などを通じ、求職者、求人者の認識の齟齬やミスマッチを防止するなど、求人求職相互理解の促進を進め、マッチングの強化を図り、雇用の安定を促進するとともに、事業主等による雇用管理指導等の取組を通じて、魅力ある職場づくりを創出し、職場定着を促進し、人材の確保を図って参ります。

続きまして、6ページの方を御覧ください。

マッチング機能の強化については、求人者に対しましては、先ほど5ページで説明したとおりなのですが、求職者に対しましては、オンラインを活用した求職事業を進めるとともに、相談内容に応じてしょくらぼやjobtag等を活用した職業相談の実施や担当者制による個別支援を通じて、再就職や転職を希望する労働者が円滑に労働移動するための基盤整備を進め、求人、求職の両面からマッチング機能の強化を図ることとしております。

引き続き、7ページの方を御覧ください。

人口減少に伴う若者の県内定着に向けて、若年者への就労支援については、新卒応援ハローワークによる支援のほか、県内各ハローワークに配置している担当者、ナビゲーターを中心として、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、一貫した支援を実施することにより、新規学卒者の皆さんが希望する職業に全員就職できるようなきめ細やかな就職支援の方を実施していくこととしております。

また、青森県として、県内の定着というのが課題としていることから、青森労働局としても大学や産業団体等と連携して、若年者の定着支援の方に取り組んで参りたいと思っております。

ミドルシニア、中高年層なんですけども、そちらへの就労支援につきましては、ハローワークに中高年層の不安定就労者向けの専用窓口にてキャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、

就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援をそれぞれ専門スタッフによるチーム制で計画的かつ総合的に実施することとしております。

引き続き、8ページの方を御覧ください。

高齢者の就労支援については、雇用確保措置の導入は進んでいる状況でございます。高齢者等の雇用の環境整備としては、全国を超える水準で推移している状況となっております。

引き続き、就労確保措置も含めて、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、ハローワーク青森、八戸、弘前、五所川原市に設置している、生涯現役支援窓口を中心として、積極的な支援を展開することとしております。

障害者の就労支援については、令和6年度においては、4月1日に法定雇用率が0.2ポイント。また、令和8年7月に更に0.2ポイント、段階的に引き上げられることを踏まえて、今まで以上に障害者の雇用促進を官民をあげて取り組むことが必要となっていることを踏まえ、特に法定雇用率の引き上げにより、新たな雇用義務が発生する企業の中には、雇用管理に関するノウハウが乏しいという声もあることから、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」を活用し、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くなど、実務の面からも支援を進めることとしております。

引き続きまして、9ページの方を御覧ください。

常時301人以上の労働者を雇用する事業主に男女の賃金差異の公表が義務づけられているところです。男女の賃金差の要因として、募集、採用、配置、昇進、昇格、教育訓練等における取扱いに男女差がないか。男女雇用機会均等法に基づく報告聴取において確認を行い、法に反する取扱いを認められる場合には、是正指導を行うなど、法の履行確保に努めて参ります。

また、格差の要因が法に反するものでない場合であっても、「女性活躍推進基本データベース」の活用等により、格差の是正に向けた企業の積極的な取組を促すこととしていきます。

また、子育て中の女性等を対象とした、マザーハローワークを青森、八戸、弘前のハローワークに設置し、求職者のニーズに応じたきめ細やかな支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して、出張相談などのアウトリーチ型支援を強化し、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保及び各種支援サービスのオンライン化を推進することとしております。

【上野労働基準部長】

続きまして、3の総合的なハラスメントの防止、以下につきまして、労働基準部長の上野から御説明申し上げます。

令和5年度のいじめ、嫌がらせ、パワハラ相談件数は、やはり1,890件となっており、令和3年度と比べ、およそ1.6倍の増加傾向にあります。

事業主が適切なハラスメント防止対策を講じられるよう、WEBサイト、明るい職場

応援団が提供する、各種ツールの活用を図って参ります。

また、相等を端緒とする報告請求や紛争解決援助を積極的に実施し、ハラスメント措置を講じていない事業主に対しては、厳正な指導を実施するなどより、法の履行確保に努めて参ります。

さらに 12 月の職場のハラスメント撲滅月間を中心にして、オンライン説明会を開催し、周知、啓発に努めるとともに、カスタマーハラスメントについて、カスハラ対策企業マニュアルの活用促進する、さらに就職活動等の学生に対しても、ハラスメント防止指針に基づく、望ましい取組を事業主に周知徹底をしていくなどの取組を行って参ります。

続きまして、10 ページを御覧ください。

4、仕事と育児、介護の両立支援でございます。

テレワークなど、育児期の柔軟な働き方改革を実現するための措置の義務付けや、育児休業取得状況の公表義務企業の拡大等を内容とする、改正育児・休業法の周知を行うとともに、法施行後はその履行に努めて参ります。

男性の育児休業所得促進に向け、産後パパ育休制度等の制度について、オンライン説明会など、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、「くるみん」、「プラチナくるみん」「トライくるみん」及び「くるみんプラス」制度についても周知を図り、認定の取得促進に向けた働きかけを行って参ります。

続きまして、5、フリーランスの就業関係の整備を御覧ください。

フリーランスから就業環境整備違反に関する申し出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行い、法の着実な履行確保を図って参ります。

また、フリーランスと委託事業者との取引上のトラブルについては、フリーランストラブル 110 番を紹介するとともに、労働者性に疑義のあるケースについても、適切に対応するように努めて参ります。

続きまして、11 ページでございます。

6、安全で健康に働くことができる職場づくりを御覧ください。

まず、労働条件確保・改善対策でございます。

監督指導、説明会等、各種行政指導を用い、基本的な労働条件の枠組みの確立を始めとする、法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め、厳正に対処して参ります。

一方、県内においても、働き方改革の機運が醸成され、各事業場において様々な取組を行ってきていただいていると承知をしているところでございます。

今年度は、中小・小規模事業者の支援と時間外労働の上限規制の適用開始業種等にきめ細かに対応する取組に取り組んで参りました。

その中の課題として、前向きに改善しようとしても、人手不足により労務管理の改善に一步踏み込めない事業主の方や荷主との交渉の中で作業工程の改善、価格転嫁について、なかなかこれまでの慣習により交渉に躊躇する事業主もおられるというようなお声

を頂戴しているところでございます。

これまでに頂戴した、こうしたお声を踏まえつつ、管内の監督署において、基本的な最低労働条件の確保に向けた監督指導を徹底することはもとより、青森労働局では、各団体の方々、青森働き方改革推進支援センターとの連携を一層深め、各事業者が労務管理の改善を行うにあたり、隘路となっている点に対して、具体的な助言を行うことなどにより、県内の働き方改革の一層の推進に努めて参ります。

続きまして、13 ページ、14 ページでございます。

労働者が安全で健康に働くことができる環境整備でございます。

次年度は、重要事項3年目に入ります。労働災害の発生件数については、着実に減少傾向にあるものの全体の発生件数を押し上げている転倒災害や基本的な安全確保措置が取られていなかったことに起因する重大災害が発生しているところでございます。

また、メンタルヘルス対策やリスクアセスメントによる管理が求められる化学物質対策等、健康・衛生分野の対策についても、時代の変化とともに一層きめ細やかな対応を行うことが各事業者に求められているところでございます。

高齢者の労働市場への参画と相関関係にある労働災害の増加や事業主の自主的な管理が求められる化学物質対策、個々の労働者に一層の配慮が求められるメンタルヘルス対策等を確実に対応するため、各防災団体や青森産業保健総合支援センターとも連携をしながら、実効ある取組を行って参ります。

併せて、労災保険給付の迅速かつ公正な処理についても、昨今の精神障害事案の増加等への適切な対応やフリーランスの特別管理の周知など、こちらも時代の変化を踏まえた対応が求められているところであり、適切に対応して参ります。

労働行政を取り巻く環境は、刻一刻と変化しているとともに、「事業者・労働者の立場」、そして「青森県の課題や実情にかんがみた県民としての立場」など、政策内容やその状況によっては、どの立場から見のかによって意見が異なるものもあると承知をしているところでございますけれども、青森労働局といたしましては、それぞれの置かれた立場や実情に十分に配慮しつつ、必要な説明をしっかりと行いながら、各施策の推進を図って参ります。

以上でございます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

ただ今の説明につきまして、御意見、御質問等お受けいたしますけれども、事前に書面でいただいている質問、意見につきましては、まずは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、配付資料の事前質問・意見等一覧を順番に沿って御説明をして参ります。

1 番目でございます。

学生の皆様との意見交換などについての御要望です。

今年度、弘前大学、青森公立大学、青森大学などの学生の皆様と出張授業の場などにおきまして、労働局の仕事や労働行政の施策を所管するような紹介をするとともに、今後、学生の皆さんが働くことを通じて社会を支える立場になることを踏まえて、経済社会の課題やその問題意識などについて意見交換を行うことができました。

このような説明の機会などをいただきまして、どうもありがとうございました。感謝申し上げます。

いただきました皆様の御意見ですとか、課題などを踏まえまして、今年度も県内の自治体や経済団体、労働団体、それから学生の皆様、幅広い視野で意見交換などを行って参りたいというふうに考えております。

また、県内企業の中には、女性の活躍の支援とか、そういった仕事と子育ての支援、若者の活躍、労働時間の関係、そういったような優良企業と言われるような、こういった企業がいろいろございますので、学生の皆様の地元の定着のお手伝いができるかなと思ひまして、情報発信などにも努めて参りたいと考えているところでございます。

それから、2番目になります。

雇用のミスマッチ等で様々な御指摘をいただいております。これにつきましては、今年1月の23日に開催されました、働き方改革推進協議会、青森県版政労使会議でございますけれども、こちらを通じまして、各構成団体の皆様からも御意見をいただくことができました。

今後、今まで取り組んで参りました働き方改革協議会から魅力ある職場づくり推進協議会ということで、会議の名称、要綱も変えまして、様々な課題につきまして、今後も意見を交換しながら、機運の醸成を図って参りたいと考えておりますので、また引き続き取り組んで参りたいと思っております。

それから、3番目でございます。

これも、若者の定着の促進の観点から、デジタル人材の育成のための取組ということでございますが、それぞれのDXの推進スキル標準に対応した訓練コースの設定促進を図り、ハローワークにおいて、デジタル分野に係る公共職業訓練受講を積極的に勧奨、受講に繋げるとともに、訓練期間中から訓練終了後まで、担当者制による就職支援を引き続き取り組んで参るといふこととしておるところでございます。

それから4項目目になります。

こちらの最低賃金の引き上げや非正規雇用者の支援といったところでございます。

非正規雇用者に対しましては、無期転換申込機会の明示ですとか、無期転換後の労働条件の明示、また、正社員の転換の機会、そういったようなものが、様々な法律で義務づけられているものでございますので、法に定めるものにつきましては、きちんと法律を履行していただくようにということで、履行確保に努めて参るとしております。

それから、有期パート労働者の正社員化や処遇改善に取り組むような事業主に助成金を支給であるとか、各事業所さんの実情に応じた取組の支援ということで、働き方改革推進支援センターの個別支援などもございますので、そういった機会を通じまして、事業主さんの取組を支援して参りたいというふうに考えております。

それと関連しまして、5番、6番あたりになります。業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金についての事業主さんの申請がしやすいようにといったような話ですとかございますけれども、実際に助成金の支給を受けられて活用された事例ですとか、支給要件ですとか、申請方法とか、そういったような必要な、申請に必要な情報などもきちんと情報提供しまして、皆さんにこういった助成金を活用していただけるようにということで、情報発信に努めて参るところでございます。

また、よろず支援拠点、先ほどもお話に出ましたけれども、こういったところへの様々な事業主様を支援する制度がございますので、こういった連携を図りながら情報提供に努めて参るところでございます。

【上野労働基準部長】

7番、最低賃金制度の適切な実施について、御回答申し上げます。

先ほども申し上げましたが、管内の労働基準監督署において、最低賃金の履行確保に向け、監督指導を徹底して参ります。

また、雇均室長の方からも、先程来からお話が出ておりますけれども、支援策という観点でいえば、労働局内のみならず、自治体や関係団体とも連携の上、事業内最低賃金の引上げが円滑に進むよう業務改善助成金の活用を周知するほか、これらを含めた助成金等の支援策の周知、説明に努めて参ります。

【居石雇用環境・均等室長】

次に8番目になります。

職務分析の必要性ということですが。

これも、先ほどから御説明しています働き方改革推進支援センターのアドバイザーの方で個別の企業さんに対しまして、御要望がありましたら、こういった職務分析なども行っていますので、センターの支援内容などについても、きちんとこういった周知を図りまして、センターを御利用していただけるようにということで努めて参ると思っております。

それと、9番目になります。

年収の壁のところでございます。

キャリアアップ助成金の中に社会保険適用促進コースといったものがございまして、社会保険の適用の取り組む事業主さんを支援するものです。キャリアアップ支援計画認定した事業主は、実際、計画したものをきちんと計画どおりに実行いただいて、助成金が支給できるようにきめ細やかな支援に取り組んで参ります。

また、労働者の側にも年収の壁を意識せずに働くことのメリットなど、あらゆる機会を通じて意識啓発を図っていく必要があるというふうに考えております。

【稲垣職業安定部長】

では、10項目目について回答をいたします。

魅力ある職場づくりを進めるため、雇用管理改善コンサルタントを事業所に派遣して、雇用管理改善の支援を実施するとともに、ハローワークの方では、事業所より人材の定着等の課題を把握した際に雇用管理改善コンサルタントへの活用について提案を行うほか、あと、ハローワークの求人部門の方でも求人内容の設定とか、あとは求人条件、緩和の助言等、求人充足サービスの方に取り組んで参ります。

事業者に対しては、こういったサービスを強化する一方で、労働者に対しては、人材育成として必要に応じて、公的職業訓練や、あるいは教育訓練給付制度の受講の勧奨や、訓練受講者には、訓練中から訓練終了後までのきめ細やかな担当者制による就職支援等を通じて、一人ひとりが自らキャリア選択をする、そういったことの支援に取り組んで参ります。

求職者と求人、どちらも両面の方から取組を強化することによって、マッチング機能強化の方へと繋げて参ります。

11 項目目なんですけれども、こちらの方、人口流出、特に若者の流出については、青森県、全員そうだと思うんですけれども、重要な課題であるということは認識しております。

高校生の県内の就職については、早期の求人提出というものが、やっぱり何よりも重要となってくることから、引き続き、関係団体の皆様には、客観的なデータを示しつつ、早期の求人提出というものを促して参りたいと思っております。

12 項目目なんですけれども、U I J ターン時に利用した就業支援については、ハローワークの相談窓口とハローズインターネットサービスの利用を含め、青森県へのU I J ターンを希望する者に対しては、今、オンライン相談という形で、各ハローワークでも実行しておりますので、そういったものを活用しながら、丁寧な就労支援の方に取り組んで参りたいと思います。

13 番、13 項目目の方が障害者の就労支援なんですけれども、こちら、令和6年4月に法定雇用率が2.3%を2.5%に引き上げられた結果、障害者の雇用義務が生じる企業というのが43.5人以上の企業から40人以上の企業へと拡大しまして、結果として、対象企業数が増加してしまったと。対象企業の小規模化も含み、それに対応できなかった事業所が、そういった事業所が存在していたということが実雇用率低下の要因というふうに考えております。

過去最高であった令和5年次ぐ実雇用率で今回あったんですけれども、今後は、雇用率達成に向けて計画的な対応が行われるよう、啓発や助言の方を行って参りたいと思っております。

14 項目目なんですけれども、公的機関の方が達成できていないのが悪いんじゃないかという御指摘なんですけれども、まさにこれは御指摘のとおりで、公的機関の方が達成していないと民間への達成の機運も上がらないということは、我々の方も十分理解しております。

公的機関が未達成の原因としては、こちらの方も一応、ヒアリング等で確認していただんですけれども、障害者の就労への理解がというものが圧倒的に不足しているというものが考えられます。

従って、我々としての達成していない公的機関に対しては、障害者の就労に対する理解というものを促進するとともに、個別の事情を聴取したうえでその打開策というものを助言するなどして、また、他の好事例の取組をしている市町村等もありますので、そういったものを見せつつ取り組んで参りたいと思っております。

【居石雇用環境・均等室長】

15 番目になります。

職業生活と家庭生活の両立の部分で、母性保護制度が均等法よりも労基法上の規定を有する企業の割合が多いということがございますけれども、規定上、母性健康管理措置についての規定がまだまだ進んでいないというような御指摘なのかなと思いましたが、主治医などから指導に基づきまして休暇が必要ですか、そういったことを申請すれば、事業主はもちろん拒むことができませんし、それを理由に解雇したりとか、そういった不利益取扱いも禁止されていますので、規定がなくても措置を申し出ることはできますので、きちんとそこは法律の周知や履行確保などをきちんと図っていくとともに、実際、働いてらっしゃる妊産婦さんから相談があった場合ですとか、積極的に事業所の方にも指導ですとか援助とかそういった形で企業に入りまして、きちんと措置が講じられるように対策を講じていただくようにということで進めて参りたいというふうに考えております。

それから、代替要員の確保ですが、男性のみでなく、男性、女性共に育児休業の取得を進めていくうえでは、重要な課題であるというふうに認識をしておるところでございます。

育児・介護に限らず、様々なワークライフバランスの観点からもテレワークをはじめとする柔軟な働き方の普及が求められているところがございますので、こういった課題につきまして、雇用環境・均等室におります働き方・休み方改善コンサルタントとか、働き方センターのコンサルティング、そういったものを通じまして、企業様の方にいるんな両立支援助成金の活用ですとか、様々な休暇制度の紹介ですとか、そういったような取組を進めて参っているところがございます。

それから 16 番目になります。

ハラスメントのところ、講師派遣の御要望をいただいておりますが、労働局として、個別企業への研修講師の派遣というのは行ってはおりませんで、その代わりとってはあれですが、私共の方で開催をしております講習会の方に御参加いただいた企業の皆様が研修内容を企業様の方でそれをお薦めするような形で講習を行っていくとか、あるいは、先程来、御説明しています明るい職場応援団の方にこういった研修の教材ですとか動画ですとか資料などがございますので、適宜ダウンロードいただいて活用いただくですとか、あるいは、応援団の方でいろんな専門家がコメントをしたり意見を述べたり、そういったものがございますので、そういった専門家の方に各個別の企業さんで講師依頼をいただくとか、そういったような方法が考えられるところがございます。

是非、職場の応援団の方にいろんな御参考になる資料がございますので、機会があり

ましたら是非御覧いただけましたらと思います。

それから、それと絡めまして、育児介護休業法のオンライン説明会についても、アーカイブ配信や配布資料の掲載などで局のホームページ、どんどんそういった資料を見たいという御要望も増えてきつつございますので、今後とも、局のホームページの中でのいろんな情報発信ができるように、充実に努めて参るところでございます。

それから、こういった休業の制度なども、経営層への情報が十分に届いていないという御指摘をいただいております。御指摘のとおりというふうに認識をしております。やはり、経営層自らがトップダウンにより実行していただくことで、効果的に周知が図られて、労働者、働いていらっしゃる方も制度を利用しやすいということになりますので、今後とも、経営層や管理職等の方が集まるような会合等においても制度の周知について努めて参りたいと思っております。

【上野労働基準部長】

続きまして、19番でございます。

まず冒頭、「2024年問題対策」という部分につきましては、今年度も楢引会長をはじめといたしまして、皆様に多大なる御支援をいただいておりますこと、この場を借りまして御礼を申し上げます。

御指摘のところ、各種説明会をするにあたっては、社会や地域が抱えている課題というものに具体的に触れつつ、その改善例や他企業での好事例を説明に加えることにより、受講される方が社会や業界における共通した課題、こういったものの共通認識が深めることができ、そしてかつ自社の労務管理の改善に向け、隘路と感じている点を解消する方策にたどり着ける一助となるよう説明内容の充実に努めて参りたいと考えております。

続きまして、20番でございます。

こちらにつきましては、御指摘のとおり、長時間労働の是正や価格転嫁の促進といった観点から申し上げましても、荷主や顧客等の理解が不可欠であることと認識をしております。

青森労働局管内の労働基準監督署も含め、価格転嫁や賃上げといったものの要請を行っているところでございますけれども、これまで把握している範囲、そういった要請の中で聞くお声の中では、県内においても、価格転嫁や賃上げについて、一定の機運の上昇が図られていて、総論としては、各事業主の方に御理解をいただいているという声がある一方、具体的な対応についてどうして良いか分からないとか、先ほども御説明の中で申し上げましたが、古い慣習の中で価格交渉に臨めないというような声もまだあるという声も聞いております。

青森労働局といたしましては、これらの声に対し、真摯に耳を傾けつつ、荷主団体や企業の皆様に対して、必要な要請等を行って参ります。

続きまして、21番、フリーランスの労災保険の加入の件でございます。

働き方の多様化に合わせ、新しい形での事業や作業を行う者が幅広く労災保険に特別

加入できるよう制度の見直しが行われたものでございます。フリーランスの方が必要な保険給付を受けられるよう、制度の周知等、相談等への丁寧な対応を積極的に行って参りたいと考えております。

続きまして、22番でございます。

こちら、労働基準関係法令を含む法令の関係を網羅的に御質問、御指摘をいただいているところでございます。労働時間に関係した労働基準関係法令の遵守徹底はもとより、まさに協定当事者の適正な選任ですとか、労働時間の適正な把握というものについては、時間外労働を縮減していく、また長時間労働を是正していく中での事業主の中心的な責務だというふうに認識をしております。管内の労働基準監督署において、この辺が適切に行われるよう指導を徹底して参りたいと考えております。

また、労働災害の防止に向けても監督指導を徹底するとともに、説明会の場などでは、具体的な災害事例を紹介するというような工夫を凝らしまして、事業主や安全担当者の方々の安全意識の向上により一層資するよう、説明内容にも工夫を凝らしていきたいと考えております。

なお、送検事例や違法な時間外労働等が複数の事業所で認められる事案などにつきましては、本省や該当労働局のホームページで公表しているところであり、重大・悪質な法違反が認められた事業主に対しては、厳正に対処をして参りたいと考えております。

また、ハラスメント関係でございます。先ほども申し上げましたが、ハラスメントやいじめ、嫌がらせに関する相談は高止まり傾向にあります。相談を契機に紛争解決援助、報告請求等の実施により、事業主に積極的に接触をし、事業所内で自主的な解決や再発防止に向けた取組を促進していくとともに、12月の月間を中心に防止対策セミナーを実施するなど、事業主の支援に努めて参ります。

最後、23番でございます。

管内の事業所においても、未だ違法な時間外労働や基本的な安全措置が講じられていない、こちら安全衛生の関係でございますが、というところもまだまだ認められるところでございますので、管内の労働基準監督署において、これらの是正のため指導を徹底して参りたいと考えております。

以上でございます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

事前にいただいた質問、御意見についての回答は以上ですけれども、特にオンラインの高橋委員、御説明等、ちゃんとお耳に達していますでしょうか。通信関係、大丈夫ですか。

【高橋委員】

すみません、ちょっと音声、途切れ途切れで、ちょっと聞き取れなかったんですけど。

【榊引会長】

そうですか。これ、マイクの問題ですかね。それとも通信環境そのものの問題ですかね。どうでしょう。

今の私の話は聞こえていますか。

【高橋委員】

何とか聞こえています。

【榊引会長】

ちょっと、即座にあれですね、ちゃんと通信環境が改善するあれはなさそうなので、なるべくゆっくり、はっきり話すように努めたいと思います。

どうも申し訳ありません。

【高橋委員】

こちらの方こそ申し訳ございません。

【榊引会長】

実は今、お手元に追加で資料お配りしていますけども、今回、私、いろいろわがまま申し上げまして、労働局の皆さんにも教室に御足労いただいていたんですけど。たまたま、暮れに、年末に、青森財務事務所の方と授業で学生が意見交換して、その時の声というのが届いていたので、参考までにお配りいたしました。

ただ今の御説明に関して、御質問とか、もう少しこういうコメントが欲しいとか、回答漏れがあったんじゃないとか、御意見等ございませんでしょうか。

全般に見てみますと、施策がちゃんとなされているにも関わらず、どうしてもそれが周知していかない。情報が発しているんだけども、目に、耳に届いていないというような事例が多いのかなというところがありまして、実際に、あ、中野委員。

お願いします、中野委員。

【中野委員】

連合青森の中野でございます。

ただ今、あらゆる項目に対して御説明、御見解をお示しいただいた中で、若干、補強的な意見として捉えていただきたいんですけども。

以前にも審議会の中でもお伝えした部分もあるんですが、今回、ポータルサイトの関係でいけば、「あかい職場応援団」、それから「確かめよう労働条件」ということで、非常にこちらも、両方ですけど、中身のところについては拝見させていただいておりました。

凄く作りとしても、凄く分かりやすいというか、という部分もあるんですけども。先ほど御説明にもあったとおり、ハラスメントの関係でいけば教材の関係とか、事例集

的な部分の動画ですか、あるいは、この「確かめよう労働条件」についても、非常に学生、もしくはこれから就労されるかた向けについては、入り口として、枠組み的なものを学べるという教材もあったりとか、非常に良い中身であると思っているんですね。

なんですけども、もし、これ要望にはなるんですけど、今後、何かしらの2つの部分に特化まではいかなくても、使い方、有効な活用方法的な部分をレクチャーするようなセミナーという部分も企画・検討いただきたいなというところであります。

労務管理、あるいは事業者の方含めて、対象にさせていただいて、是非とも御活用いただく、活用していくにあたっては、こういうふうな活用の仕方をしていければ、企業さんの中でも、例えば、そういった研修のカリキュラムとかという部分も業務効率化できますよというところにもつながるとは思いますので、そちら是非、御検討いただきたいなという要望でございます。

あともう1点、余談にはなりますけども、障害者部分の関係という部分も触れられていましたが、どうしても雇用を優先するということがあるがあまりに、どうしても受け入れる環境というのが整えきれていないという事業者だとかっていうのもあります、正直なところ。

従って、受け入れたものの、この方の業務とか内容とか、様々な障害の方には、いろんな障害を持たれているケースがありますので、なかなか、特に精神障害を持たれている方に対してのコミュニケーションの取り方というところだとか、ちょうど、悩まれる、逆にケースもあったりとか。お互いに不本意に、結果、退職されてしまう。退職に至ってしまうというケースも実際あったりもしますので、そういったところも雇用法定率を上げるのはいいんだけど、受け入れる側も実際に従事される方も悩みにならないような環境整備に向けてどうしていくかというところが、おそらく企業さんも悩まれているところ、事例としてあるんじゃないかというところで、少し問題提起でした。

以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。

2点、要望と提起ございましたけれども、何かコメントできることはありますでしょうか。

【稲垣職業安定部長】

御意見どうもありがとうございます。

障害者に関しましては、今、御指摘のとおりで、大体の障害者を採用する際に、我々ハローワークの方でも実際の障害者の特性等に応じて、各事業所や行政機関とかに対して、結構なんか、どういった仕事をするのか、どういった仕事をさせるのかということを含めまして、いろいろとそういったものを職場内を見て、こういったところは足りないよとか、そういったことをアドバイスしながら、今、努めておりますので、引き続き、やっぱり、今、おっしゃるとおり雇用率を達成するというだけではなくて、障害者の定

着といったものにも、当然、重点を置いて、今後取り組んで参りたいと思っております。
どうもありがとうございます。

【井嶋局長】

先ほどの広報といいますか、周知の関係でございますけども、我々、法律が変わったりした時には、いろんな説明会とかやるんですけど、なかなか既存のものについてお知らせをするというところにちょっと力が入っていなかったかなという、正直、今聞いていて感じました。

なかなか、それだけでやれるかどうか分からないんですけど、いろんな法改正が毎年ありますので、そういう時に合わせて行うとか。あるいは、我々のホームページにも入りやすくするとか、ちょっと工夫をしてみたいと思います。

どうもありがとうございます。

【櫛引会長】

よろしいでしょうか。

例えば、広報1つとっても、学生の反応を見ていると、青森県、最低賃金が低いという事は、皆、すり込まれているんですが。最低賃金を企業が上げるためのいろんな助成制度があるという自体、学生は全く知らなくて。かつ、そういう制度を活用している企業があるんだということを知ると、みんな逆に驚いていると。青森県の企業、頑張っているんだと。そういう場面があったりしたので、ですので、今のお話も含めて、そもそも効率的な、本当に意味のある広報って何なのかを、皆で意見出し合うような場面、そのものがあってもいいのかもしれないなど、ちょっと思いました。

他にどなたか、更に伺いたいとか、要望とかございませんでしょうか。

今日も時間をとっていただいて、折角の機会ですので、お一人お一人ずつ何か御発言いただければなど。

相木委員、お願いします。

【相木委員】

すみません、今の質問の関係でせつかなので。

先ほど、障害者雇用の話もありましたけども、私も障害者の就労支援について2つ質問させていただいて、回答いただきました。

それで、今、企業、職場にとって効率化とか、生産性向上というのが主要課題にますますなる中で、人材の多様性の確保ということが、とかく置き去りになるようなことがないよう願って、あえてこの質問をしました。

障害者雇用というのが、高齢者とかも同じですけども、今の人手不足の中で魅力ある職場づくり、もしくは企業成長に繋げるという観点から何とか広がりをもったものになってもらいたいと思います。そのための労働行政当局には様々なノウハウの提供とか、もしくは障害者雇用であれば合理的配慮の周知といったものに力を入れていって

ただきたいなと思っております。

それで、私も不勉強で、こういう質問をしてから、ちょっといろいろ興味を持って調べていたら、資料にあったんですけども。「くるみん」とか「えるぼし」とか、認定制度がありますけども、障害者雇用に関しても、「もにす認定制度」というのがあるのを知りました。

県内で3社認定されているということですけども、こういったのも、もうちょっと活用しながら障害者の雇用、さらに雇用率が上がる予定だということなので、取組が強化されていっていただきたいなと思っております。

以上、意見です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

という御意見でございました。

【稲垣職業安定部長】

御意見、どうもありがとうございます。

今、委員御指摘のとおり、魅力ある職場づくり、そのためには、何も一般の方だけではなくて、やっぱり障害者、高齢者、あと若者とか、そういったもの全員、全て含めて魅力ある職場づくり、流れになってくると思いますので、我々としても、当然、多様性というものを踏まえた上で、どんな人でも働きがい、そういったものがあるような職場づくりを目指して「もにす認定制度」とか、国の認証制度というものを活用しながら、事業所に対していろいろとアドバイス等というのは、引き続き進めて参りたいと思っております。

どうもありがとうございます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

大学の現場におりますと、障害者と障害者じゃない方って、ぱっくり2つに分かれているわけではなくて、実は様々な境界領域があったとか、あるいは学生によっては、障害者手帳を使って就職活動をしたものか、そうじゃないか。そういう悩み方をしている学生もいたりします。

そういう意味では、様々な方々という意味では、今、障害を持っている方にどう働いていただくかというのは、いろんな方のテーマにはなると思うんですけど。小山田委員、あれですかね、使用者側でこういう障害者の方に働いていただくとかってというのは、話題になったりすることはあるんですかね。

【小山田委員】

障害者雇用、これまでずっと、年々、制度を拡充して、率も上がってきております。

我々、経営者協会でありますけども、その障害者の雇用に関する制度も、当然、様々な形で労働局さんの御協力も得て、企業に周知は図っているつもりであります。

そういう中で、実際に障害雇用、障害者の方を雇用していくというふうなことになりますと、それぞれの会社さんで様々な状況が違ってございますので、活用のレベルまでいくと、統一的にこうしましょう、という話までにはいきませんが、まずは、よく制度を知る、理解するということがスタートでございますので、そこをしっかりと徹底していきたいというのが、今の経営者協会のスタンスでございます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

突然の指名にも関わらず、御発言ありがとうございます。

やはり、今のお話を1つ聞いても、労働者側の問題、使用者側の問題という、そのこの時点で分かれるというよりは、より良い対応を一緒に探していくと、そういうふうな取組が必要なのかなというふうに思われました。

他に、今の一連の御説明、御質問、御回答、山内委員、お願いします。

【山内委員】

質問というよりも意見ということが書かせていただきました。

冒頭の青森労働局の新年度の行政方針ですから、当然、その中身に沿って指導力を発揮していただきたいということでございます。

冒頭書かれてあります、私も質疑の方、2ページの方に羅列しましたけども、雇用のミスマッチがおき、過去最高の高齢人口であるということ。それから、若年者の人口流出、魅力ある職場づくり、賃金の全国より低いという現状。それらが、現在の青森県の課題ですということで、まさしくそのとおりでありますし、特に最低賃金は、水準としては、ここ数年、我々が求める賃上げよりも上を行くというような状況もありますけども。それで、最後、青森県 953 円というのは、岩手県の次という水準でありますから、それが、県内に若い人が定着させるための魅力といえない一歩目の見え方になっているんだろうと思っています。

なおかつ、今回の地域最賃の青森県の影響率を見ると、青森県だけが40%を超えていたという、連合青森の、連合の本部で出していた資料ですけども。それ以外の46県については、影響率30%、後半でも40%切っているということですから、いよいよ県内の最低賃金に張り付いた水準で仕事をしている人たちが目立ってきている状況ですから、人口減少等々のいろんな課題に対応していくためには、やっぱり見える部分でまず改善をしていかなきゃならないということ。ほぼ中小企業と言われる県内の就業人口の中でいっても、まさしく今、2025の生活闘争の、大手は今、結果を出していますけども、これから県内の労使交渉が始まっていく中でいうと、何とか価格、物価上昇を超える賃金獲得というのが、将来、青森県で働く、残っていただける若い人に向けてのいろんなメッセージというか、ことになるんだろうなというふうに思っています。

ともかく、法令違反というものは、間違いなく排除していかなきゃならない。働く者の過重労働、これも何とかしても排除していかなきゃならないということで、我々の立場でも取組を進めていきたいというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

【榎引会長】

御意見ということで、ありがとうございます。
他に、お願いします。

【堤委員】

堤と申します。よろしく願いいたします。

先ほどから重点項目の方、4つあるということで、ローマ数字2からの御説明いただいたんですけども。ちょっとこれに要望となるんですが。

この全項目の好事例集みたいなのを作ってみてはどうかなど。全部一括した好事例集みたいなのを作ってみてはどうかなどと思います。それによって、それを見る方がこういう助成金があるよ、支援拠点、支援資金がある、こういうサイトもあるんだということでも一括した紹介にも繋がりますし、また、この「くるみん制度」とか、先ほど、まだ認定は少ない「もにす認定」とか、そういう部分の紹介も、制度の紹介にもあたるかと思うので、そういう一括した好事例集みたいなのがあれば、何かこう、経済界なり労働界なりの集会等でお示しすることにより広がりを見せるのではないかなと、今、お話を聞いていて思いました。

以上でございます。

【榎引会長】

ありがとうございます。

事例集というのは、他の県の事例とか、あるいは県内の事例とか、その辺も含めてという意味ですかね。

【堤委員】

そうですね、今のところ、私は県のことだけを考えていたんですが。県外でもっと幅広く良いものがあるのであれば、そういうのも付け加えてくれたらいいのかなと思います。

【榎引会長】

いきなり東京の事例を持ってこられても困るかもしれませんが。北東北とか、わりと似たような環境のところで、そういう良い、参考になる事例があったら手が届きやすくなるのかなという御提案かと思えますけど、いかがでしょうか、そういう。

【井嶋局長】

ありがとうございます。

ある意味、この運営方針という形で、最初に我々、来年度の計画みたいなものを作るわけですけども。結局、その成果を取りまとめて報告しなさいということかなと、今、ちょっと改めて聞いていて思ったんですけども。

実は、それぞれやっていることについては、ホームページに細切れになって乗っかっていたりするんですね。それを要するにまとめて作るということが、まず第一歩なので、分かりやすく、皆さんが見て、なるほど、こういう方針でやっていたのがこういう成果になっていたねと。あるいは、こういう好事例があるんだねって、分かるようにするというのだと思ひまして、なかなか言うは簡単ですけど、ちょっとそこについては検討と努力をさせていただきたいと思ひます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

この話題については、今、使用者側の皆さんでも、こういった事例があるのかとか、他県、他地域で参考になるような事例もあつたりするのかなと思ひうんでしょけれど、その辺はどうでしょう、他県の事例とか目配りとかつていうのは、なされたりするものでしょうか。

【小山田委員】

他県の事例というのは、様々な関係する情報ということ、事例の範囲がちょっとよく分かりませんが。

経団連の地方団体として、経営者協会、加盟しておりますので、経団連のそういったような情報、あるいは関連の冊子等で情報はいただいておりますし、その中で本当に会員の皆様に伝えるような部分があれば、情報として更にお伝えしていくというふうなことがありますけど。

他県の情報といつても様々な情報がありますので、どういう情報を求めるかというのも、やっぱり企業さんの状況においてそれぞれ違う部分がありますので、そこは問い合わせがあれば、経営者協会でも御紹介させていただくというスタンスでございます。

【櫛引会長】

中野委員からの御質問であつたんですけど、まさにDXとか、AIとか、結構、使いどがありそうなので、AIも質問の仕方によっては、かなりの確な情報を収集してくれるので、まさに質問のこの系列を考えれば、結構、本当、情報収集には積極的に使えるので、私も授業では学生に指導したりしてありますので、それも含めた、手法を含めた勉強会とか、あるいはもっと知恵を持ち寄るとか、そういう仕組みそのものがあつてもいいかもしれませんね。

【中野委員】

すみません、ちょっと確認なんですけど。

いじめとかハラスメントというか、そこは年々高止まりを見せているという表現で、実際、高くなっていますけども。この背景だとかは、様々あると思いますが、大きくこの辺が一因となっているというところの要因的なものを掴んでいらっしゃるかどうか、お聞きしたいなと思ひまして。

例えば、人手不足から起因している部分があるだとか、そういうのがあるのかどうかですけど。ちょっと1点お聞きしたいというところ。

先ほど、櫛引会長の方からも触れていただきましたけども、本当に今、デジタル慣れ、我々よりも今の若者はデジタル慣れをしているというか、その中で育っているというところもありますから、非常にそういった、この質問にも触れさせていただいている、今の時代だからこそ、DXの関係、推進という部分も潜在的パフォーマンスを高めていくというような促進支援というのが本当に重要だなというふうに思ひますし、何よりも、業務改善助成金等、様々支援策がありますけども、その拡充と広がりというところをどうやっていくかというの、これ、大事だなと思ひていますし、当然、周知も様々関係団体も含めてですけども、されてるとは思ひますけども。やっぱり、どうしてもそれを扱う人材と、扱う人材がいくらスキル、経験値が上がっても、やっぱりそれを扱う機材とか、システムだとかっていうところが、やっぱり旧式のもの、ある程度バージョンアップされて新しくなっているものと、工具してもそうですけども、古い工具とちょっと改良された工具を使うのと、同じスキル度合いの人材をもった中でいくと、それだけの生産性にも差が起きてしまうということがもったいないなというところがありまして、従って、どんどん、どんどん、こういった機材、システムを導入するにあたっての業務改善助成金はもとより、金額的にも拡充して、そこは国の判断でしょうけども、して欲しいなというところもあるし。

しいては、それと賃金と就労環境を更に向上させて整えていくことが、全てこの3つ、人材、機材システム、設備投資になるんでしょうけども、賃金、就労環境、これをミックスで、これが向上していけば生産向上の、生産性向上のスピード感というの、かなりグッと加速度を増していくんだらうと。とりわけ青森県においては、そのように可能性を感じますので、改めてそういった部分も含めて、是非とも更なるところで拡充を、もし上申していただけるのであればお願いしたいなと思ひていました。

以上です。

【櫛引会長】

2点ですね。

【中野委員】

2点です。

【櫛引会長】

いじめ等について、もし何か思い当たる要因とかがあるかということとDXについての御意見ということですね。

いかがでしょうか。

【居石雇用環境・均等室長】

1点目でございます。

いじめ、嫌がらせの背景の分析ということで、あらゆるものがきておりまして、こういった傾向があるとか、特徴的なものが、こういうものがあるとか、そういうのをなかなか拾っていくのが難しいんですけども。結構、やっぱりいろんな情報が出ていまして、これがパワハラに当たるんじゃないかとか。こういうことを周りで、職場で言っている人がいるんだけど、これってちょっとおかしいんじゃないかとか。そういうことを割と言いやすくなってきているのかなと。いろんなハラスメントとはこういうものなのか、そういうものが、労推法ができて、6類系とか出てきたあたりとかから出ていますけど。

そういうので相談に来られる方も増えてきているのではないかと考えております。

それから、業務改善助成金ですね。おっしゃるとおり、DXなどでシステム関係とか、あと情報系の、ちょっと私もあまりパソコン関係とか詳しくないんですけども。今まで、例えば、売り上げを手計算でしていたものを自動の釣銭機とかと連動させて、お金も全部機械で数えてもらって、売り上げの計算とかからも全部やってもらうようなものを、実際、導入をしているような事例なども幾つかございます。

そういうことによって、お金を計算する人手だとか、そういった時間だとか、そういう余裕もできますので、そういったところで労働環境が改善されて、お金が合わないままで帰れないとか、そういうようなことは解消されてきているのではないかというふうに思っておるところでございます。

また、生産性向上や労働能力の解消などによりまして、ここから賃金上昇とか、売り上げが上がれば、またそこから賃金支払いの原資などの確保ができて、景気などの循環にも期待がされるところでございますので、是非、助成金活用いただきまして、良い方向に取り組んでいただくことで、効果が上がったというような事例を皆様にもお伝えをしていきたいと思っております。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

【上野労働基準部長】

すみません、ちょっと私からも補足させていただきます。

今、中野委員から御質問のあった「いじめ・嫌がらせ」の相談増加の背景でございますけれど、「相談がしやすくなった」「相談窓口の情報が得られやすくなった」というこ

とにつきましては、今、雇均室長が申し上げたとおりなんです、労働局や監督署の方でいろいろな機会を通じ、企業の方々で行った意見交換の中で、これまでに伺った話を総合した私の所感という意味で少し申し上げます。

企業の皆様も、最低労働条件の遵守は当然ですが、賃上げに向けた企業間での価格転嫁への取組や、より子育てしやすい環境の整備など、労働基準法等基本的な労働関係法令の遵守のみにとどまることなく積極的にウィングを広げ、職場全体を見ながら、不断にその環境改善を図っていかなければならない時代になってきています。その意味で、マクロで見ると、企業そのものが社会の中での行動変容を求められ、労使関係以外の部分においても、例えば、荷主との関係、消費者との関係にも腐心しながら、いわば複雑化した要素を前提に、職場環境の改善も含めた事業運営をしていかなければならないということなんだと思います。

一方で、各企業を個別、個別にミクロで見た時には、企業と企業間の課題解決や必要な経営判断と同時並行で、これら複雑化する労務管理の改善を、この人手不足の中でやっていかなければなりません。個々の企業の中では、個別、個別に「人」が働いていますので、マクロで見ると、ともすれば、「会社対労働者」「運送会社対荷主企業」みたいな単純な構図で示せるんですけども、個々の企業の中では、「使用者」という立場の人一つとってみても、社長がいて、部長、課長がいて、そして係長がいてということで、日々の仕事自体は、「人」と「人」でやっていますので、いろんな社会の構造変化に適切に対応しようとするれば、それを背負う個々人の負担が重くなり、その人間関係もより複雑になるという側面はあると思います。こうした状況の中、企業内で「上司・部下・同僚」といった関係にある各々の人たちが、それぞれの立場で悩み、時にはある業務指示を「嫌がらせ」と感じたり、感じられたり、普通に必要な指示をしたつもりが、他社との都合で急いでいたため口調が強くなり、それを受けた側の受け止めが思ったより深刻だったというようなこともあったりで、そうした個々の人間関係が複雑に入り混じった結果が、「いじめ・嫌がらせ」の相談の増加という現象として、一つ見えているのではないかなというふうに思っております。

以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

中野委員、よろしいでしょうか。

【原委員】

中野委員のご質問と関連して、私からもおたずねしたい点がございます。

「令和7年度青森労働局行政運営方針のあらまし」9ページ掲載のデータをみると、確かに職場のいじめ、嫌がらせ、いわゆるパワハラ相談件数は増加しています。ただ、一口にパワハラ相談といっても、その内容は多様かと思えます。すなわち、大多数はパワハラ被害を受けた労働者からの相談だと思われるのですが、それ以外にパワハラ

を訴えている従業員への対処に難儀する事業者からの相談、あるいは加害者呼ばわりされた上司からの相談など、そういった内容もこのデータの中に含まれているのかということ。

ご説明いただいたように、ハラスメント関係の相談は以前よりも訴えやすくなって、そのハードルが低くなっていると思います。他方、その副作用とでも言いましょうか、たとえば上司から少々厳しい注意を受けただけでパワハラ被害を訴え、場合によってはうつ病や適応障害の診断書を提出して休職を申請するなどといったトラブルをここ最近見聞きしますし、そのような裁判例も見受けられます。そのようなケースは、どちらかというところ「あらまし」11ページ以降の安全衛生や健康管理の問題であって、産業医や健康管理部署を活用した方がいい場合もあり得ます。

話がいろいろな方向に飛んでしまいましたが、令和5年度の1,890件の件数は、すべて労働者からの被害相談なのか、あるいは事業者からの相談や加害者として名指しされた人からの相談も含むものなのかという点についてご教示いただければと思います。

以上です。

【櫛引会長】

数字の内訳の話ですね。

【居石雇用環境・均等室長】

今日、特に内訳別のものを持ってきてはおりませんので、件数につきましては、後ほどお調をしまして、御回答をさせていただきますが。

御指摘にありましたとおり、いじめ、嫌がらせ、労働者側、事業主側、それから加害者等がされて困っているといった労働者の方もいらっしゃいまして、そういったものも含めまして、このパワハラ、いじめ、嫌がらせ、御相談件数でございます。

【原委員】

どうもありがとうございます。

【櫛引会長】

よろしいですか。

ここまでのところで高橋委員、どうですか、聞こえていましたでしょうか。相変わらず断続していましたでしょうか。

相変わらず、音声、ちゃんと届いていますでしょうか。

高橋委員。

聞こえてない？

聞こえてますでしょうか、櫛引ですけど。

【高橋委員】

すみません、ちょっと、今、呼びかけましたか。

【榎引会長】

はい、聞こえてらっしゃるかどうかちょっと確認。

今日、あれでしたっけ。記録のための、議事録のための録音とかはしてらっしゃるんですでしたっけ。

じゃ、もし可能であれば、高橋委員と御相談のうえ、音源を届けるなり、何等かの形でフォローが必要な状態かなと思います。

聞こえますか。私の声。

【高橋委員】

はい、今は聞こえています。

【榎引会長】

そうですか。

ここまでのやり取り、十分にお耳に達していなかったようですけども、高橋委員として、ここで質問とか、あるいは御意見をいただけるとか、何か一言いただくことは可能でしょうか。

もしもし、聞こえていますか。

【高橋委員】

すみません、またちょっと途切れ途切れで、ちょっと聞き取れなかったんですけど。

【榎引会長】

じゃ、チャットで送っていただけますか。

すみません、通信環境が不十分な中で恐縮ですが、ここまでの質疑も踏まえて、御意見とか御質問とかおありじゃないでしょうか。

【高橋委員】

正直、ちょっと半分以上が聞き取れてなかったの、あれなんですけど。

1点だけよろしいですかね。

【榎引会長】

はい。

【高橋委員】

先ほど御説明いただいた資料の中で、聞き取れてなかったのももしかしたら御説明等あったのかもしれないんですけども。

ページでいくと10ページの4の仕事と育児、介護の両立支援のところの産後パパ育休とある。今、この下にグラフもありますけども、男性の育休も取得率も上がってきているというところなんですけれども。

実際のところというか、特に男性の場合は、育休を取ることによって、1人減になるわけですから、残った職場の方々の時間外が増えたりとか、あと、代わりの者が見つかるまで、育休をちょっと待ってくださいとかって言われるようなパターンとかも、少し組合側として聞こえてきているんですけども。そういったところって何か、実態的なところ、状況とか何か、把握しているものがあれば教えていただきたいと思います。

以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。

という御質問が出ましたけれども、マイクを近付けてゆっくり話していただくと聞こえる可能性が高くなります。

【居石雇用環境・均等室長】

御指摘のとおり、男性の育休、産後パパ育休の制度ができて、取得率等も上がっておりますが、これ、正直申し上げまして、男性の育児休業の取得期間と言いますものは、女性に比べて、相当まだまだ短い期間で、ちょっと数、細かいところまでの把握、戻って資料等を見れば分かりますが、おそらく1か月未満とか、産後パパ育休も最大28日であったりしますので、本当に男性の取得の期間、現実には女性に比べて相当短いというところがございます。

代替要員を確保するほど必要なほどの長期の休暇を取られている男性というのは、現状、まだまだ少ないのではないかと思います。

やはり、長期的に男性も育児休業を取りたいという方も増えてはおりますので、今後、男性だけでなく、これ女性もですけども、企業にとって育児休業を取ってらっしゃる方の代わりの仕事をしてくださる方の人材の確保というのは、どこでも、これは深刻な問題となっておりますので、私共の認識としましては、男性の育休を取りやすくするための代替支援だけではなく、女性の方でも安心して取っていただいて、そして戻って来ていただくというところがありますので、育休は取った方がいいが、続けられなくて辞めてしまうというようなケース、女性の方でもまだまだありますけれども、そういうところも解消していきたいと考えておりますので、代替要員の確保対策についても、引き続きいろんな助成金などもございますので、取り組んで参りたいというふうに思っております。

以上です。

【榎引会長】

聞こえましたでしょうか。

ありがとうございます。

他に御意見、御質問等なければ、事前にご相談していたとおり、お一人一言ずつで結構ですので、コメントとか、あるいは若者の地元定着に向けて御発言いただければと思うんですが、よろしいでしょうか。

じゃ、木村委員からお願いできますでしょうか。

【木村委員】

木村と申します。

今日の審議会、今朝の新聞にも大手の方では賃上げ満額回答がぞくぞくと、という感じの見出しで新聞に載っております、地方の中小企業としては、これまでは、賃金だけではない情報発信してみたいな感じでいたんですけど。なかなか今、物価なんかの上昇が止まらない感じで、働く人の側としては、やっぱりなかなか大手と同じようにはいかないというので、そこでどうやっていこうかというのを本当に真剣に考えていかなくてはいけないなと思ひまして。

そこで付加価値を出していくために生産性を、いろんなやり方で上げて、上げてっていつているんですけども。いろんなところで生産性が上がると、私共の業界っていいですか、業種の方では、印刷の仕事をしているんですけども、マーケットがどんどん、どんどん小さくなっていつてしまひまして、業界の各企業で働く人たちというのが、年々、年々減ってきて、当社もそうですけれども。減ってきていて、なかなか厳しい状況だなというのがあります。

今日の資料を見ておきますと、そんな中でも若い人に活躍、入って活躍してもらおうという反面、なかなかそこから溢れていつてしまうこれまでのベテランの人たちというのが、ちょっと今、問題になっておひまして、リスクリングをはじめとする支援ですとか、ミドル資源への就労支援というのがありましたけども、ちょっとそういう中でこれまでとちょっと、これまで活躍してこれたけれども、ちょっと時代にそぐわなくなってきた人をこれからどうしていこうかなというのが、結構、社内の中で問題になっているのを感じました。

いろいろ情報をいただきながら対応していきたいと思ひます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

悩み方、そのものを本当に皆で考えていかないというところです。

申し遅れましたが、1、2分ぐらいでまとめていただけると、多分、全員御発言いただけると思ひます。お願ひします。

【小澤委員】

小澤です。

先ほど、カスハラに関しても今後、取組をされていくというお話が出ていましたが、

私共の会社でも、従業員の職場環境を守っていくため、方針等を策定して、取組を進めていくところなのですが、CS、いわゆるカスタマーズ・サーティスファクションという、お客様第一という部分と、カスハラは、なかなか難しい部分があります。その辺、取組が難しいと考えている企業さんがたくさんあると思いますので、良い事例を御紹介頂く等の取組も進めていただければと思います。

よろしく申し上げます。

【榎引会長】

ありがとうございます。

良い事例がそれぞれに必要としているなという御発言だったと思います。

じゃ、お願いします。

【木下委員】

木下でございます。よろしくお願ひいたします。

いろいろお話を今、聞かせていただいている中で、労使間のいろんな課題というんですかね、これが、私たち若い頃は賃金が一番だったなというのを思い返していて、それが非常に多様化してきているということです。企業として、きちんと認識を持って対応していかなきゃならないというふうに反省半分で聞いておりましたけども。

また、いろんな制度や仕組み、ツールを含めて、御説明の中でいただきましたので、それを活用させていただいて、よりよい労使関係を築いていけるようにやっていきたいなという気持ちを今、強く持っているところでございます。

まず、いろんな御指導をいただくかと思っておりますけども、まず労使がお互いを理解し合っただけで企業が成り立っていきますので、それで生業としていくわけですから、やはりそこは、きちんと共用できるように、労使間で今後も話し合っていければなというふうに思っております。

以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。

【鳴海委員】

鳴海と申します。

私の方は、ハラスメントのことでちょっと質問させていただきました。

というのは、ハラスメント、相談窓口になっておまして、相談が実際あったうちの事例ですけども、結局、人が転職、今、皆、転職に関しては、条件がいいとどんどんすぐ辞めてしまう状況で、転職したと。

当然、途中で採用の募集をかけるわけですけども、なかなか来ないと。そうすると、残った人に負担がかかるということになるわけですね。

ただ、その部門長としては、我々も働き方改革ということで残業を減らさないという話をしていましたので、ただ仕事がなく、自分が雑務をしているのにもう残業しないで早く帰らないよと言われてた。それ、パワハラでないの、という、こんなことでできているわけですけど。

だから、大変、相談者たちもパワハラでないよねということになったんですけど、結局、その方も退職してしまったみたいなことがあって、非常に今、我々、管理職だけじゃなくて、従業員の人もちゃんとそういうハラスメントに対する意識、知識を持つ必要があるんじゃないのかなということで、講師とか派遣するんですかという質問をさせていただきました。

それからもう1つ、障害者雇用法についてですけど、身体障害者とか、我々、採用する時に、この人、障害者なんだから、じゃ門前払いしますよということとはしてなくて、採用試験に応募していただければ。実際あった話ですけども、採用したら、その人がたまたま障害者手帳を持っていましたよというようなこともありましたので、特に、知的とか身体はそうですけど、特に差別して障害者を雇用しないということとはしていないかなって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。

【小山田委員】

小山田でございます。

後で追加でいただいたこの資料、ありがとうございます。大変、若い方々のマインドがチラッと見えてくるような内容かなと思っておりまして、特に表の左の下の方ですね、周囲の大人や地域社会に対してというふうなところが、私は好きになりまして、上から3つ目ぐらいですか、若者の地域離れや採用率の低下を賃金や福利厚生だけが問題だと思わないで欲しいというふうなところで、その上に昭和で止まっている人がいるというふうな話もありますし。

若い人は、賃金それから、いわゆる福利厚生に加えて、やっぱり夢を持って働いていける、やりがいを持って働いていけるかどうか、企業に将来性があるのか、そういうことをやっぱり若いですから、将来が長いですから、そこをすごく重視するんだということが改めて分かりました。

そういう意味では、正直言って、県内の人手不足、年々深刻化しておりますけども、ますますというところがございます。ざっくりした言い方をしますと、賃金に関して、黙っていても賃金はそれなりに上がっていきます。間違いなくそうなっていきます。上げられないところというのは、事業の継続が難しくなっていくというふうなところでございます。

そういう中で企業がしっかりした職場環境を作って、そして若い方の思いというもの

を受け止めて、その潜在能力を十分発揮させていく、そういう環境を作っていくというのが、企業というより、我々大人の責任なのかなというふうに思っております。

そのためには、様々行いますけれども、ちょっと観点が違うんですけども、いわゆる子育て、教育、福祉、介護、働く部分だけじゃなくて、実効性のスイッチっていっぱいあるわけですから、そこに対して、いわゆる、あえて言えば「あおりモデル」というふうな、言いますか、とりあえず「あおりモデル」というふうなことで、生涯を通じての青森でのワークライフモデルと、こういうものを見える化してあげて、若い人に青森で生きるということは、こういう人生の展開がありますよというふうなところを見える化して示してあげるということも1つ大事なのかなというふうなことをつくづく感じております。

企業は企業として努力しつつも、社員になられる若い方々の人生設計を少しでも具体的にイメージしてもらえようなどの取組を更に強めていければいいのかなというのが、私の思いでございます。

あくまでも個人的見解でございます。

【櫛引会長】

大人の責任ということで。

【渋田委員】

弘前大学の渋田でございます。

女性に魅力ある職場づくりというところで、議論されていたところですけど。今回、言及がなかったところについて一言だけコメントしたいと思います。

確か、昨年末だったと思いますけども、労働政策審議会の中で議論された内容を踏まえて、今年に入ってからだと思いますけど。女活法の改正案というのが出ていたと思います。その中で女性の健康というものについて考慮するということが言及されていたかと思っております、健康問題について男女の性差ということ意識するということ、実はこれ、世界的にも最近問題になっているところです。

このことと関連しまして、行政運営方針の22ページのところで、労働者の作業行動に起因する労働災害とその対策の推進というところで、現に、これは青森でもということでしょうけども。中高年齢の女性をはじめとして発生率が高くなっているということについて、実際、女性について発生率が高いということが確認されていますけども、女性についての対策というものについては言及されていなくて、3のところでは、高年齢者というところの中高年齢の高年齢者のところが引き出して対策が進められているというところですが、今後、法改正が進められていくということも考えていきますと、女性の健康というところと関連して労災の問題について、男女の性差というものがあることを意識した対策、対応というのが、現状の女性について労災の発生率、これは作業行動に起因するものに限ってのお話でしょうけれど、分かっている以上は、何等かの対応をすることで女性に魅力ある職場づくりというものに大きく寄与することができると思

ますし、ひいては、実質的平等、平等とは何かということにつながるような大きな問題
かもしれませんけども、そういったことも今後考えていただく必要があるのかなと思っ
ております。

どうぞよろしく願いいたします。

【櫛引会長】

方針、記述について、改めて御意見をということで承りました。

【奈良委員】

社会保険労務士の奈良でございます。

今回、私、質問2つしたんですけど、育児・介護休業法の改正ということで、今、丁
度、社会保険労務士に皆、いろいろな規定の改正とかに取り組んでおりますし、また、
これと併せまして、雇用保険の給付の方も大分新しい制度になります。

これにつきましては、やはりニュースやネット上では、手取りで10割ということなん
ですけども、やはり受け取る方に見れば、手取り10割というところだけが強調され
て、今、質問されているような状態ですので、正しい制度を皆さんにお知らせするよう
にと心がけております。

あと、これと併せまして、社会保険の育児休業を取った際に社会保険の免除につい
ても、これとも併せてということで、今回の改正、なかなか忙しい思いをしておりますの
で、今後とも、いろいろなことを御質問させていただいたりしますので、よろしくお願
いします。というのと。

あと、今回、行政運営方針のあらましの方では特に触れられてはいなかったんですけ
ど。ちょっと、最近、あらゆる世代の人がずっと働き続けるということでは、病気を持
った方、例えば、がんに罹った方とか、心臓とか、病気に罹った方、高齢の方でも、40
代ぐらいの働き盛りの方でも、大変、働き続け、病気になっても働き続けたいというこ
とで御相談をいただくことが凄く増えたなと思います。

やっぱり40代、50代の方ですと、事業主の方も大変長く勤めさせてあげたいとい
うことで、親身になって相談される機会が多くなりましたので、今後、そちらの方も情報
をいろいろといただけたらありがたいなと思います。

以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。

すみません、仕切りが悪くて、残り時間が限られて参りましたので、まだ御発言いた
だいていない方を中心にお話をいただければと思います。

【葛西委員】

私、弁護士ですが、最近、労働環境に関する相談がたて続き。

例えば、取引先の企業が倒産して未収金ができしまったと。その未収金の相当額を担当していた従業員自身に分割で支払わせるというふうな事案があったりとか。

あと、別な案件では、従業員1人だけのお店、職場なんですけど、採用した経営者が日常的に殴る蹴るということして、辞めたいけれどなかなか辞めさせてくれないという経緯もあったという案件がございました。

こういった例は、多分、おそらく例外的なのかもしれないとは思いますが。人材の流出を防ぐと、安心して青森県内で働き続ける環境ということ考えた場合、やっぱりコンプライアンス意識が低いところほど、なかなか人材の方も集まってこないだろうと、流出しちゃうだろうと思いますので、今日いただいている施策は本当に素晴らしいものだと思うので、着実に実行していただくとともに、そういった必要最小限と言うと変ですが、当然って言えば当然の話ではあるんですが、法令遵守的なところも引き続き考慮していただいて取り組んでいただければというふうに思います。

以上です。

【榎引会長】

貴重な御意見ありがとうございます。

【工藤委員】

工藤と申します。

交渉関係でもいいですか。

項目でいうと、リスクリングということかもしれませんが。業務上、春闘の集計の係をしております、各企業の、先ほどの春闘の状況などというのが入ってくるわけなんですけど。最近、報道でも多く取り上げてもらっていますけども、氷河期世代の方のところというのが、最近は一律のベースアップということではなくて、どうしても若い人たちにある程度傾いた状態で賃上げが行われて、その若い人たちはいいいんですけど、その氷河期世代、40代、50代のところの人の賃上げ率というのが、そこが一番低いことになって、要は氷河期世代の方が就職する時に苦労したのに、今まで頑張ってきて、さらにそこに恩恵が及ばない。不公平だと私は思っているんですけど。そういったところのすごい貴重な人材もその中にはいると思うので、そこをもうちょっと正規化、リスクリングだけじゃなくて、そういった人材をもっと能力を使えるのに、活用していくような施策だとかっていうところを考えたらなって思っているところです。

先ほど、回していただいた学生さんたちの中のやつで、右上に大人が想像する以上に私たちは大人の方の姿を見ていると書いているんですけど、背筋が伸びますけども。若い人たちが自分の意見、私たちが大人だとする。大人がこうやって話をしている。そこが組み合わせさって一緒に話さる機会というのが、もうちょっとあってもいいのかなと思います。

以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。

何とか大学でも頑張ってます。最後、大トリということでよろしくお願ひします。

【曲田委員】

曲田です。

私は、氷河期世代についての支援をお願いしたいと思ひまして。

私も本当に氷河期時代の世代でして、その当時、本当に正社員で採用してもらえるのが本当にラッキーという時代でして、その当時、仕事をしないわけにはいかない。とりあえずアルバイトをしようというのでアルバイトをしたんだけど、今、この年代になっても正社員になれずに非正規雇用で続けているという方を何人も知っています。

なので、その世代に対しての給与の、正社員登用とか拡充とか、給料に対してのベースアップではないですけど、上げてもらえれば、本当に今まで頑張ったかいがあるのかなというふうにも思っています。

あと、仕事と育児・介護の両立制度というところなんですけど、育児休業、介護休業というところ、国自体、国に手厚く支援していただいているんですけど、育児休業、介護休業を取っていただいた方の周りをサポートしている方への支援というのがまだまだ足りないのではないかなと思いますので、そちらの支援の方の拡充もよろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。

話すほどに課題山積でありますけども、諦めるわけにはいかない取組でございますので、皆様のお知恵をもちまして、これからもいろいろ進めていければと思っております。

これらの御意見を来年度以降の方針に反映させていただければと存じます。

では、ここで、次の議題に入ります。

次ですね、では、議題の2番目につきまして、労働局から御報告をお願いいたします。

(2) その他

【上野労働基準部長】

労働基準部長の上野でございます。

私の方から、先般行われました「青森県男子・婦人既製服製造業」に係る最低工賃の改正決定についての御報告をさせていただきます。

昨年11月25日付けで青森労働局長から、本審議会会長宛てに諮問をさせていただいた、「最低工賃の決定について」でございますが、お渡ししております「家内労働関係」となっ

ている資料を御覧いただければと思います。

1 ページが諮問文ということになっていまして、2 ページが審理の経過を付させていただいております。

先般、3 回にわたる最低工賃専門部会が開催され、必要な検討がされた結果、「改正」という専門部会の判断をいただいたところでございます。

家内労働法の規定に基づき部会専決の決定により、本年1月24日付けで本審議会会長から青森労働局長への答申をいただき、3月10日付けで官報公示をしております。

この経過を経て、本年5月1日から改正発効を予定しております。

改正の内容につきましては、各種それぞれ、「男子・婦人既製服製造業」の最低工賃の項目が、これまでも決められているわけでございますが、生活必需品、「頻繁に購入する品目」という表現のものになります。これに係る消費者物価指数が、令和2年度と、そこから3年経過した令和5年度との比較で14.1%の上昇率であったという指標を基に、各項目の改正を行うという内容で決定しております。そして、その改正が本年5月1日から発効されますので、審議結果とともにその旨御報告をさせていただきます。

以上でございます。

【榎引会長】

ありがとうございます。

ただ今の御報告につきまして、御意見等ございませんでしょうか。

いいですか。

では、ちょっと最後、駆け足になってしまいましたけれども、これで用意されていた議題の審議は全て終了いたしました。

今回を含めまして、議事の円滑な進行に御協力いただきまして本当にありがとうございました。

4 閉会

【澤田監理官】

榎引会長、大変ありがとうございました。

以上をもちまして、令和6年度第3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。