

令和7年度

第3回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和8年3月17日(火) 13時30分～15時30分

場 所 ウエディングプラザアラスカ 4階 ダイヤモンドの間

## 令和7年度第3回青森地方労働審議会

### 1 日 時

令和8年3月17日（火）13時30分～15時30分

### 2 場 所

ウエディングプラザアラスカ 4階 ダイヤモンドの間

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表 相木委員、葛西委員、奈良委員、原委員、田中委員  
労働者代表 佐藤委員、中野委員、工藤委員、曲田委員、三上委員、  
高橋委員（オンライン）  
使用者代表 小山田委員、鳴海委員、竹谷委員、木下委員、小澤委員、木村委員

#### 【事務局】

青森労働局 角井局長、小林総務部長、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8年度青森労働局行政運営方針（案）について
- (2) その他

**【澤田監理官】**

定刻となりました。これより令和7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項の規定によりまして、当会は有効に成立していることを御報告いたします。

また審議会運営規定第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 局長の角井から御挨拶を申し上げます。

1 開会あいさつ

**【角井局長】**

青森労働局の角井でございます。

委員の皆様におかれましては年度末の大変お忙しい中、今年度第3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。

また日頃より労働行政の推進につきまして多大なる御理解、御協力を賜っております。こちらも感謝申し上げます。

本日は来年度の行政運営方針案について御審議いただきたいと思います。略して行運と申しますけれども、行運につきましては本省の方から来年度に向けた様々な労働行政に関する施策が送られてきまして、それを各労働局が、青森労働局であれば青森の現状に則したものをピックアップし決めて作成しております。

この案を作成するにあたりまして、先般行われました地方版の政労使会議におきまして、そのテーマの1つといたしまして、あおり魅力ある職場づくりということ掲げまして、構成員であります各機関と一致団結して施策に取り組むことになっております。

従いまして、今回、私どもこれに則りながら、青森労働局の業務を行うに際してはこれを意識しながら作成したつもりでございます。魅力ある職場づくりに関して新たな何かをすることとはなかなか難しいものでございまして、日頃やっていることについてこの意識を高めながら施策に取り組んでいきたいと考えております。

一つの例ですが、未充足求人に対しましてですが、求人があっても、なかなか就職に結びつかない求人が多々あります。こういう未充足求人には、魅力に欠けるような内容になっているということが多いものですから、職員によって、どうすれば魅力的になるかということアドバイスをしながら内容を修正し就職に結びつけていこうということ

やっっていこうかなというふうに考えております。

その他、いろいろありますが、それはまた議論の中で説明いたします。

各施策の詳細につきましては担当部室長から説明をいたします。

限られた時間ではございますけれども、忌憚のない御意見をいただければ幸いです。本日はよろしく願いいたします。

## 2 議事

### (1) 令和8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。審議会運営規定第4条に基づき、進行は相木会長にお願いいたします。

#### 【相木会長】

皆さん、こんにちは。前回の会議から3ヶ月少し経ったばかりなんですけれども、その間、地震災害あり、豪雪災害あり、そして今、中東情勢の緊迫化で原油価格の急騰という事態が続いてまして、これらが雇用経済、とりわけ賃上げ環境等にどのように影響してくるのかということ懸念しております。

本日は皆様の積極的な御発言をいただいて、有意義な会議にしたいと思っております。よろしく申し上げます。

それでは議事の1番目、令和8年度青森労働局行政運営方針案につきまして、労働局からの説明を求めます。

#### 【小林総務部長】

総務部長の小林でございます。今日はよろしく願いいたします。座って説明をさせていただきます。

私から、カラー印刷資料の青森労働局行政運営方針のあらましに沿って御説明をさせていただきます。1ページを開いていただければと思います。Iの労働行政を取り巻く情勢の1、青森労働局における行政課題を御覧いただければと思います。

青森県における人口減少率は全国と比べて大きく、特に若者や女性の県外流出が青森県の大きな課題となっていることは御承知のとおりでございます。青森労働局では、こういった課題に対応するため、誰もが働きやすいと感じ、意欲と能力に応じて活躍できる魅力ある職場づくりの推進が重要と考えており、来年度の行政運営方針の青森労働局における主要な行政課題として掲げております。

青森県内企業においても賃上げの流れは一定程度定着しつつありますが、県内企業の平均給与額は259万9千円、全国平均は330万4千円と、全国と比べるとまだまだ低い状況でございます。

引き続き、最低賃金、賃金引上げの環境整備に取り組むとともに、いわゆる年収の壁

を意識せずに働くことができる環境づくりや雇用形態に関わらない公正な待遇確保に取り組んでいきます。またハローワークの機能強化に努め、人材不足が顕著な医療、福祉分野の人材確保に取り組むとともに、ニーズの高いデジタル分野の人材育成にも取り組んでいきます。

加えて、青森県内の事業場では過剰労働や労働災害の発生件数が依然として高止まりとなっています。安全で健康に働ける環境の確保は最低限満たされるべきものでございます。適正な労働条件の確保に努め、安全で健康に働くことができる職場環境の整備に向けて一層努力してまいります。

先ほどの局長からのお話にもありましたとおり、本年1月13日には青森県をはじめとして県内の労使団体や業界団体、行政関係機関に御参加いただき、青森県地方版政労使会議を開催し、賃上げの継続、定着に向けた環境整備、多様な人材の活躍推進に向けた環境整備、男女問わず仕事と育児、介護の両立ができる職場づくり等に取り組むあおもり魅力ある職場づくり共同宣言を採択いたしました。

来年度、青森労働局は県内企業における魅力ある職場づくりを主要課題と考え、様々な取組に精力的に取り組んでまいります。

次に2、最近の雇用情勢を御覧ください。平成29年から令和7年までの青森県の有効求人倍率の推移のグラフを掲載しています。年平均・原数値のものになります。

青森県においては少子高齢化の進展による働き手の減少等により求職者が減少した一方、物価上昇等の影響により求人数が減少した結果、令和7年の有効求人倍率は1.09倍と、前年を0.02ポイント下回りました。この傾向は2年連続となっておりますが、有効求人倍率は令和3年から5年連続1倍を超えており、引き続き人手不足感が高まっています。

求職者に対する支援に加え、いわゆる人手不足分野と言われる分野の求人者を中心に、より一層の支援の強化が必要と考えております。

私からは以上になります。

#### 【居石雇用環境・均等室長】

引き続きまして雇用環境・均等室長の居石です。私からは2ページのⅡ、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援について御説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

まず1の事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業、小規模事業者への生産性向上に向けた支援を御覧ください。生産性向上や適正な価格転嫁等による賃金引上げに取り組む事業主への支援について。働き方改革と推進支援センター、青森県よろず支援拠点等関係機関と連携しながら積極的に取り組んでまいります。

次に2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、適切な事務運営に努めてまいります。また県内関係団体及び自治体等に周知依頼を行うなど、最低賃金の幅広い周知を図っているところでご

ございます。

引き続き中小、小規模事業者等の方々のお声にしっかり耳を傾けつつ、青森県最低賃金及び産業別最低賃金の幅広い周知を図っていくとともに、各監督署において最低賃金の履行確保を図ってまいります。

次にあらましの3ページ、Ⅲの同一労働・同一賃金の順守の徹底を御覧ください。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差解消に向け、基本給、賞与について待遇差の説明が不十分であるなど、法違反の疑われる企業に対する報告徴収や指導監督により、是正指導の実効性を高めるとともに、改善に向けた支援策の周知を行うとともに企業の自主的な取組を促すこととしております。

次に4の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。社会保険の加入と合わせ、勤務時間の延長や賃上げ等による収入増加の取組を行う事業主、キャリアアップ助成金、短時間労働者労働時間延長支援コースの活用勧奨を図り、人手不足解消や処遇の改善の支援を行っているところでございます。

私からの説明は以上です。

#### 【稲垣職業安定部長】

それでは引き続きまして職業安定部長の稲垣からⅢ、人手不足対策推進について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。

人手不足対策につきましては、青森労働局におきましては青森県人材確保対策推進協議会等の場も活用し、関係団体と連携をした人材確保支援の充実化を図るとともに、特に人手不足感の強いとされる医療、福祉、保育面においては、青森・八戸・弘前に設置している人材確保対策の中心として、アウトリーチによる求人充足支援の強化、あとはナースセンター、福祉人材センター等の公的な無料の職業紹介機関との連携強化、あるいは業界団体等の関係団体との連携強化を中心に取り組むこととしております。

続きまして5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、求職者に対しては本県に就職を希望している求職者を中心に、積極的に求人情報を提供するとともに、相談内容に応じて、毎月リニューアルしたしよくばらぼ、jodtag、あるいはハローワークなどを活用した職業相談の実施や、あと担当者制による個別支援を通じて再就職者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本整備を進めてまいります。

また求人者に対しては、アウトリーチによる充足支援を行うことが重要であることから、ハローワーク内の部門を問わず積極的に事業所を訪問し、なかなか充足できない求人に対しては求人条件緩和や、あるいは魅力のある求人票の作成支援などの助言をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施するとともに、事業所が抱える課題や各産業の雇用状況を幅広く収集しまして、ハローワーク内の求人充足会議などにおいて関連部門で共有し、支援のための検討を通じての支援を行うことによって求人者の充足につなげてまいります。

続きまして6ページの方、リ・スキリング等による能力開発を御覧ください。

労働者、求職者においては自主的なキャリア選択のためのリ・スキリングや職業能力の向上を進める機会が必要でございまして、政府としてもDX人材を含むデジタル人材の育成や企業における人材育成の他、労働者自身が自主的なキャリア選択を可能とするため、「ハロートレーニング」、「教育訓練給付制度」や、あるいは「人材開発支援助成金」などの取組におきまして引き続き進めてまいりたいと思います。

続きまして7ページの方を御覧ください。多様な人材の働き方ということで、まず若年者の就労支援につきましては、就職前ハローワークによる支援の他、県内各ハローワークに設置している担当者、ナビゲーターを中心としまして、求人情報の提供や就職支援セミナーあるいは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、定着支援など、こう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が就職できるよう、きめ細かな就職支援を実施していくこととしております。

また次の(2)のミドル・シニアの就労支援なんですけれども、ミドル・シニアの就労支援につきましても、ハローワークに中高年者の就労者向けの窓口にてキャリアコンサルティング、あるいは生活設計面の相談、あと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の専門担当者による計画的で、かつ総合的に実施することとしております。

続きまして8ページ、高齢者の就労促進を御覧ください。高齢者の就労支援につきましては、雇用確保措置の条例が進んでいる状況でございまして、高齢者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が、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て、ハローワーク青森、八戸、弘前、五所川原署に設置しています生涯現役支援窓口を中心としまして、積極的な支援を展開することとしております。

(4)の障害者の就労支援の方を御覧ください。こちらの方は令和8年7月には法定雇用率が2.7%へと、更なる引上げが行われる予定であることを踏まえまして、今まで以上に障害者の雇用促進に官民挙げて取り組むことが必要となっていることを踏まえまして、特に法定雇用率の引上げにより新たに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があることから、地域における障害者雇用に積極的に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をいただくなどして、実務的な面からの支援を進めることとしております。

続きまして9ページ、女性活躍推進に向けた取組について御覧ください。

本年4月1日より「男女の賃金差異」及び「管理職に占める女性労働者の割合」の情報公表が、常時雇用労働者101人以上の事業主に義務付けられることから、企業の取組状況が学生就職者等に広く周知されるよう情報公表サイト、女性の活躍推進企業データベースの活用を図ります。

併せて、男女間の格差の解消に積極的に取り組む事業主に対し、行動計画の策定支援や取組好事例の紹介を通じて、積極的な支援を進めてまいります。

また青森・八戸・弘前に設置しておりますマザーズハローワークにて、子育て中の女

性等を対象とした求職者のニーズに応じたきめ細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の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。

続きまして3、フリーランスの就業環境の整備を御覧ください。フリーランスから就業環境の整備に関する申出があった場合は、委託事業者に対する調査や是正指導により、法の着実な履行確保を図ります。また労働者性に疑義のある方から相談を受けた場合には、監督署と連携し適切な対応を図ってまいります。

#### 【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VI、職場環境の改善に向けた取組以下を御説明申し上げます。着座にて失礼いたします。

まず総合的なハラスメントの防止対策の推進でございます。ハラスメントに対する相談のうち、いじめ・いやがらせ・パワーハラスメントに関する相談は高止まりの傾向にあるという状況でございます。9ページ、下段の図のとおりでございます。

事業所内における相談窓口の設置やハラスメントを起こしてはならない周知啓発等、防止対策措置を講じていない事業主に対しては、ウェブサイト、明るい職場の提供をする各種ツールの活用等により措置を講ずるよう、厳正に指導を行ってまいります。

また10月1日よりカスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシャルハラスメントの防止、対策措置も義務化されることから、これらに関する更なる周知に努めてまいります。

続きまして10ページでございます。(1)仕事と育児、介護の両立支援についてでございます。令和7年に施行された改正育児・介護休業法については、労働局主催の説明会ははじめ労使団体の主催する労務管理講習会の場をお借りして周知に取り組んだところです。令和8年度も積極的な周知を図るとともに、法の着実な履行確保に努めてまいります。

また男性の育児休業取得率の向上のため、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん、プラス認定企業の取組を紹介するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行ってまいります。

(2)労働施策総合推進法に基づく協議会についてでございます。本年1月13日に開催された青森県地方版政労使会議の中で、先ほどもお話がありましたように、あおもり魅力ある職場づくり推進協議会というかたちで、県知事はじめ構成団体のトップの皆様が御出席いただき、あおもり魅力ある職場づくり共同宣言が採択されました。

この宣言に基づき、今後も引き続き構成員と共有認識の下、オール青森として職場環境の改善に取り組む事業主への支援に取り組んでまいります。

続きまして11ページでございます。安全で健康に働くことのできる環境づくりについてでございます。まず長時間労働の抑制と過労死等防止のための対策支援等についてです。

令和7年度においても県内の労働基準監督署には多くの過労死等に係る労災請求や長時間労働に係る労働相談が寄せられました。長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止に向け、引き続き監督指導を実施徹底してまいります。

また長時間労働やメンタルヘルス不調による健康障害を防止するため、長時間労働者等に対する医師による面接指導の実施やストレスチェック制度の運用、心の健康づくり計画策定などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されますよう指導するとともに、青森産業保健総合支援センターの活用促進及び働く人のメンタルヘルスサポートサイト、心の耳についての周知も図ってまいります。

続きまして③のところでございますが、取引環境等から自社の努力だけでは改善でない等の事情を抱えた中小企業等もあることを踏まえまして、青森働き方改革推進支援センターとの連携を含め、きめ細かな対応を図ってまいります。

続きまして12ページを御覧ください。(2)労働条件の確保改善対策というところでございます。まず法定労働条件の確保等でございます。こちら、先ほど長時間労働のことに触れましたけれども、それに加えまして労働基準法で定められました労働条件の最低基準をしっかりと履行確保するため、監督署において監督指導を徹底するとともに、労働条件相談ホットライン等に寄せられた各種要望に基づき監督指導を実施した労働時間の適正な把握というところも、是正の前提となる重要なファクターでございますので、こういったところの労働時間の適正な把握、そして労働基本法に基づく労働条件の明示事項等についてもきめ細かな指導、そして説明会等でポイントを説明してまいりたいというふうに考えております。

また13ページの労働条件確保対策の推進等、青森県におきましては特にトラック輸送といったようなところの地域的な課題が多く見られるところでございます。自動車運転者についても違法な長時間労働等の疑える事業所に対しては厳格に監督指導を行うとともに、地方運輸機関と連携して監督指導を適切に実施してまいります。

またスポットワークという新たな働き方が今、増えてきているところでございます。こちら労働関係、雇用関係に新たに労働基準法の適用があるというかたちになりますので、こういったところのきめ細かな対応もしてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして13ページを御覧ください。安全衛生関係でございます。

まず1つ目は改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底でございます。結構メニューがありますので、1つに絞って御説明をさせていただきますが。まず高年齢労働者の安全衛生対策の強化を図るための高年齢者労働災害を防止するための指針、そしてがんなどの病気になっても仕事を諦めることなく、適切な治療を受けながら働き続けられる仕組みや環境づくりを創出するための治療と就業の両立支援指針なども順次施行されるという状況にあります。

こういった指針関係につきましても、分かりやすくきめ細かに周知を図ってまいりたいというふうに考えております。

2つ目、第14次防に基づく取組の推進でございます。こちらにつきましては、転倒、腰

痛等の作業構造について労働災害の数を押し上げている要因であるということは、これまで、この場でも申し上げてきたとおりでございます。更なる企業の自主的な安全施策の展開というものが推進できますよう、労働局、労働基準監督署の方でも支援してまいります。

こちらにつきましても、先ほど触れました高年齢労働者というところの労働市場への参加というところが、結果として労働災害を押し上げている要因というところも傾向として見られます。高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理など、必要な措置の促進を図るとともに、取組を支援するためのエイジフレンドリー補助金の利用を勧奨してまいります。

その他の各種建設業、清掃業、貨物運送事業など、業種に即した特有の労働災害というのも発生しているところでございます。重大災害につながり得る事象も発生しているところでありまして、引き続き労働災害防止団体等との連携強化を図りながら、各業種の災害傾向や作業の特性に応じた安全性対策を指導してまいります。

続きまして14ページ、メンタルヘルス対策関係でございます。小規模事業所におけるストレスチェックの実施の義務化を見据えつつ、専門家による個別支援が青森産業保健総合支援センターの利用勧奨を行うなど、多くの事業場において円滑なストレスチェック制度に取り組むというものが展開されるよう指導をしてまいります。

また化学物質等による健康障害防止対策についても、これまで安全性意識が低かった、あまり化学物質に対して関係がないと認識していた業界においても一定の取組が求められているところでございます。支援金等の活用を促しつつ、取組の定着が図られるよう指導してまいります。

更に既設の要因によって発生する、青森におきましては熱中症が注目されておりますし、冬季におきましては転倒災害を含めて冬季労働災害というものが顕著になっているところでございます。時期を捉えたキャンペーン運動を展開するとともに、情報サイトの案内やリーフレットなどを活用した周知、そして時期を捉えた安全パトロール等の実施等により事業場における取組の促進を図ってまいります。

私からは以上です。あらましの説明、行政運営方針の細かな説明は以上となります。

#### 【相木会長】

ありがとうございました。

それでは、ただ今の説明につきまして御質問、御意見をお受けしたいと思っております。事前に書面でいただいている質問、意見がございますので、まずはそちらへの回答を労働局からお願いいたします。

#### 【居石雇用環境・均等室長】

それでは事前にいただいた御質問、御意見につきまして回答させていただきます。お手元の令和7年度第3回青森地方労働審議会、質問・意見等一覧、この横版の一覧を御覧いただけましたらと思います。

それでは設問の番号順に回答させていただきます。まず1番、2番、奈良委員からいただきました。文言についても御意見がございました。4点ほどございましたが1項目目、2項目目、4項目目につきましては、御指摘の通り、こちらの方、行政運営方針の本文の修正をするようにいたします。

それから3項目でございますが、「多様な人材」のワードも盛り込む必要はないでしょうかという御指摘につきましては、「誰もが働きやすい」といった言葉で多様な人材の意味も含まれているということでございます。

続きまして3番、中野委員からの御質問でございます。最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援についてでございます。賃金の引上げに対しましては、引上げに取り組む環境整備に取り組む中小、小規模事業者に対しまして、地方自治体や関係機関とも連携をしながら支援に取り組んでまいるところでございます。

それから次の申請件数採択率、活用率ということでございます。令和7年度申請件数341件ございまして、今、申請は締め切っております。このうちの132件、交付決定とっておりますが、採択ということで賃金引き上げ計画を認定しているといったものが132件でございます。

実際、引上げたものの計画、取り組んでいただきまして、支払いをしているものが83件ということでございます。

実際、次ですけれども、どの程度の賃金引上げになったかという引上げの程度ですけれども、少なくともこの中で引上げにあたっては30円以上の引き上げが要件となっておりますので、助成金の支給を受けているところは少なくとも最低賃金30円以上上げられているという事業所でございます。

それから成果としてどういったようなことで把握をしているのかという御質問です。キャリアアップ助成金の支給実績などから正社員転換された方の人数ですとか、賃金引上げの対象となった方の人数、そういったものが把握できます。すると毎月、勤労統計調査等からも時給の動きを把握するということができますので、こういったものを活用しながら処遇の改善をしているか把握をしております。

続きまして4番の高橋委員からの御質問でございます。生産性向上支援の強化ということで、どの程度の効果を見込んでいらっしゃるかというようなことの御質問でございます。

こちら、業務改善助成金の申請時に生産性向上策を賃金引き上げ計画の中に盛り込んでいますので、数年度受給した事業所さんの方を訪問をしまして、取組成果の把握を行っているところでございます。好事例などにつきましては労働局のホームページに掲載をさせていただいており、本省の方に情報提供などをいたしまして、また本省の方で取組事例集などに掲載などがございます。

特に青森県においては、中小、小規模事業者が多いということでございますけれども、この助成金につきましてはそれぞれ事業所の規模ですとか、それから元々の最低賃金が低額であるとか、そういった場合には加算額ですとか助成率とか、そういったもので傾斜といいますか優遇策がございまして、手厚い支援となっているものでございます。

ちなみに今年申請があったところの多分8割近くが労働者数30人未満であり、なおかつ引き上げ前の事業所の最低賃金が千円未満といったところでございまして、中小、小規模事業主の申請が圧倒的ということでございました。

それから5番でございます。田中委員の御質問でございます。御質問と申しますか御意見と申しますか、御指摘のとおり社会保険の加入を契機に労働時間や賃金が引き上げられることによりまして、労働者の方にとっても働き方を見直す良い機会につながると考えられることから、助成金の活用、積極的な周知を図ってまいりたいと考えているところでございました。

キャリアアップ助成金の活用状況、短時間の労働時間延長コースですが、昨年の7月に新設されまして、31件支給の申請がございまして、うち14件支給した実績がございまして。

引き続きまして、同じような質問を高橋委員からいただいております。社会保険の加入ということで、年収の壁というところが相変わらずいろんな懸念の声が上がっておるところですが、壁を気にされる方もいらっしゃる一方で、事業所様としては人手不足なのでより高い処遇で、もっと短時間労働者の方に活躍してほしい、働いてほしいといった声もございまして。

また働く側も賃金が大幅に増えるならば、もっと働きたいと、そういった方もいらっしゃると思いますので、そういった意欲のある方、そういった方に対しての適正な賃金の支払とか、そういったことで年収の壁を意識せずに働ける職場環境の整備に取り組む事業主の支援に向けて助成金の活用を図っていきたいというふうに考えているところでございます。

私からの説明は以上です。

#### 【稲垣職業安定部長】

引き続き、質問7、田中委員からの内容について説明いたします。

人手不足対策の取組については先ほど説明したとおりなんですけれども。アウトリーチによる求人充足支援の強化、あるいは業界団体との連携強化というかたちになっているのですが。

業界団体との連携の方では、先月の2月に日本医師会とか、あと老人福祉施設協議会とか、あと日本保育協会等に対して訪問させていただいて、フォローアップの採決内容について説明をさせていただきました。そして、この説明させていただいた内容については、それぞれの業界団体傘下の事業所の方に伝えていただくように依頼をさせていただいた次第となっております。

また求職者人数の適切な把握につきましては、当然、効果的なマッチングには必要不可欠と考えておりまして、元々、フォローアップの求職登録をする際には求職者の希望職種というのを把握することとなっております。その都度、職業相談において変更する場合もございまして、その場合にはその変更した内容というのを職員全体で共有させていただいて、それがきめ細かな職業相談につなげていくというかたちになっており

ます。

続きまして8番、中野委員からの内容なんですけれども。これも先ほどと同じになるんですけれども、御指摘の求人を充足させていくためには自治体とか業界団体との連携は重要ですので、引き続き実施してまいりたいと思います。

ハローワークからの就職率に関しましては、令和7年度1月末現在で、医療分野の方は43.7%、福祉分野は64.1%となっております。

入職経路なんですけれども、これは令和6年の雇用動向調査、厚生労働省の方で採っている全体版になるんですけれども、こちらの方ですと、職業紹介事業所を利用した割合というのが全産業では8.1%、医療・福祉分野では10.4%となっております。

ちなみに、この雇用動向調査によるとハローワークの方は全産業だと17.5%で、医療・福祉分野では25.3%という数字となっております。

続きまして9番、奈良委員からの質問につきましてですが、まずこちら御指摘の処遇改善加算制度自体が労働局の管轄の制度ではないので、直接の言及はちょっとできないんですが。こちらの方は毎年、安定部の方で主催しております青森県人材確保対策推進協議会の方で、重点的な人材確保が求められている医療とか福祉、あるいは建設・警備・運輸等の、こういった人材不足分野における人材確保に資する対策を講じるために、自治体をはじめとしまして関係団体が参加し、相互の取組の理解促進など、人材確保に係る連絡体制の確立を図りつつ、人材確保に取り組んでいる、そういった場がございますので、そういったところ、各団体のそういった情報というのを共有してまいりたいと思っております。

続きまして10番、中野委員からの内容についてですけれども。こちらの方は御指摘のとおり、労働条件の引き下げにつながることはあってはならないと考えております。ハローワークにおける、元々「求人条件緩和指導」というのは求職者ニーズを踏まえて求人充足の可能性を高める、あるいはマッチング促進を目的としているもので、地域の、要するに条件緩和をする際の一つの手段としまして地域の賃金情報をはじめとする、そういった各種情報を提供しながら求人者が提供する賃金、あとは労働時間、その他労働条件が、今回、地域における通常の労働条件と比べて著しく低く、あるいは充足の可能性が低いと考えられる場合においては、求人充足の促進を図る観点から求人者に対して労働条件の向上、あるいは緩和について相談とか助言、指導というのをしております。

11番の高橋委員からですが、こちら公的職業訓練ではデジタル分野に重点を置いておりまして、青森県のDX総合窓口とも連携しまして、企業内の人材育成につきましては人材開発育成助成金による人材育成の方を支援していきます。企業がDXを推進するために必要な訓練を労働者に受講させる場合には、人材開発支援助成金の対象となりまして、少ない経費負担で受講が可能となる場合がございます。

この経費負担なんですけれども、この経費負担は基本的に訓練に要した経費というかたちで、例えば出前講師への謝金、あとは施設、設備の売上費、あとは教科書代ですね、そういったものに対しては経費負担というかたちで経費助成の対象となり得るというかたちになっております。

しかし、現行の助成金制度においては、委員から御指摘の体制が整っていない企業への支援策やフォローアップというものは想定したものではありません。

続きまして12番、中野委員からの内容についてです。こちらの方、公的職業訓練においては、デジタル推進人材育成のためにデジタル関連企業など他の企業で実習に取り組んでいくコースの設置の促進を図っております。併せてDXの対応につきましては、青森県のDX総合窓口、先ほども申し上げたとおり連携をして、企業内でのニーズについては人材開発支援助成金による支援をしております、そういった支援をすることが結果としまして訓練実施企業との連携とか、あと地元企業との連携強化となっていくのではないかと考えております。

13番の田中委員からの内容ですが、こちら人への投資促進コースのうち、「長期教育訓練休暇制度」というのがあるんですけれども、こちらは令和6年度に1件、受理しているんですが、現時点では支給申請はないという状況でございます。

「教育訓練短時間勤務等制度」につきましても、今のところ計画支給申請というものはございません。ただ、これからも人への投資促進コース全般の一つひとつのコースというかたちになっているんですけれども、人への投資促進コース全体の費用状況としましては、2月末時点では24件というかたちになっておりまして、引き続きこちらについても周知の方を図ってまいりたいと考えております。

続きまして14番、中野委員からの内容ですが、こちらはミドル・シニアへの就業支援というかたちなんですけれども。こちら令和6年度までは対象年齢は35から55歳というかたちにしていたんですが、利用の年齢層は35から59歳というかたちで世代の枠を広げまして、こちら、今の個別の支援計画に基づいて安定した就職によって引き続き支援をしているところでございます。

また、不安定な就労状態にある方への支援として、令和7年度の目標として正社員への就職率1,300人というかたちにしております、1月末現在の実績は今、1,162人となっております。

支援の結果、定着、いわば就職したものの6ヶ月後の定着率というのは大体6割ちょっとぐらいというかたちになっております。

設問15の田中委員からの内容について、障害者就労支援についてなんですけれども。こちら方、なかなか企業向け支援事業として連携体制を構築しております、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の支援を計画的に行っている状況でございます。

定着支援としましては、障害者就業、要は生活支援センターと連携しまして障害者へのフォローアップ、あと地域障害者職業センターと連携しまして、あと雇用訓練に関する専門的な助言とか援助、従業員向けの研修会等を実施しております。

ハローワークの設置している精神・発達障害者雇用サポーターが配置されているんですけれども、こちらの養成講座の方では今年度において、2月末時点なんですけれども、青森署では54名で開催2回、八戸署では73名でこちらは3回、弘前署では30名でこちらは2回。合計で157名を相手にして、全部で7回開催をしているというかたちになっ

ております。

続きまして 16 の高橋委員からの内容なんですけれども。こちらの方は、いわゆる体制の話になってくるんですけれども。こちらの方は限りあるマンパワーで効率的、効果的に運用を図るため、企業向け支援推進事業により、あと就労支援機関とより一層の連携体制を構築しまして、障害者雇用に向けた準備段階から雇用後の定着支援という一連の支援を推進してまいりたいと考えております。

#### 【居石雇用環境・均等室長】

続きまして 17 番、中野委員からの御質問です。女性活躍推進に向けた取組の促進について、雇用の質の向上とジェンダー平等の実現としての位置付けなどの配慮が必要ということでございます。

こちらにつきましては、賃金格差に留まらず、管理職比率や正社員採用率といったあらゆる雇用のステージにおいて男女の格差の是正をしていくことが重要と考えております。4月からの女性活躍推進法の改正では、101人以上企業に男女の賃金格差と女性管理職比率の向上を義務付けています。これらの取組を契機に格差是正に向けて積極的に取り組む事業主への支援を積極的に行っていくこととしております。

続きまして 18 番、中野委員からの御質問でございます。女性の健康問題に対する取組でございます。今般の女性活躍推進の改正によりまして、女性の健康支援を行動計画に取り入れて、具体的に取り組むことが推奨されるようになりました。

取り組み例としまして、職場におけるヘルスリテラシーの向上のための取組ですとか、研修とか、そういったものですね。それから休暇制度の充実、柔軟な働き方の実現、相談体制の整備、そういったものが取組例としてあげられているところでございます。

実際、事業場へ調査などにお伺いしました際に、昇進の遅れなどが、こういった健康の問題に関係があるだとか、あるいは一定年代での退職者が非常に多いとか、そういった要因が実際、こういった取組の遅れであるというようなことを把握した場合には、実際、ポジティブアクションということで、格差是正の取組ということで、こういったことをしていないということで直ちに違法というわけではないんですけれども、実際、退職者を減らしていくとか昇進・昇格の遅れを少しずつ縮めていくといったような取組ということでのポジティブアクションということで取組をお勧めするといったようなことを4月からの法改正を機にやっていると考えているところでございます。

以上です。

#### 【上野労働基準部長】

私、労働基準部長の上野の方から 19 番、相木会長にいただきました労働基準法関係、特に除雪作業の関係、労働者を従事させた場合の労働基準関係法令上の留意点という点についてお答え申し上げます。

御案内のとおり、労基法 33 条においては災害、その他避けることのできない事由によって必要な場合は監督署長の許可を受けることによって時間外労働をさせることができ

る旨、定められております。

これは事前の許可が原則となっておりますけれども、当該許可を受ける暇がない場合には届出ということで、実務的にはこちらの対応もしているというところがございます。

こちら、今年もそうでございますが、青森県においては例年大雪の被害に見舞われることが少なくなく、雪害につきましてもこういった災害の一類項として位置付けられているところがございます。除雪作業＝雪害ではございませんが、その雪害の概念の中には公益の保護をするために必要な範囲という概念が含まれているものと承知をしております。

この点、委員御質問のこの点については支援ですけれども、例えば監督署の説明会において、どういった場合が今言った公益に含まれるものとして一般的なのかみたいな具体的な部分、これ結構、青森県内でもニーズが多い内容でございます。

こういった点に特化した説明会を実施したり、あとはこの時期になりますと監督署の窓口具体的な状況を踏まえた相談というのが結構多数寄せられるところがございます。具体的な対応をお聴きをしながら、「こういったかたちの場合は対象になり得ますよ」とか、「その場合であるところとちょっと一企業の問題なのでなかなか難しいですね」といったようなきめ細かな相談対応を行っています。

それに加えて時間外労働を結果的にさせることになった労働者に対しては、健康確保措置ということになっていきますので、そういった安全上の観点からも助言も差し上げているということもございます。支援ということは、これら総合的に監督署で行っていることを指しているというところがございます。

続きまして 20 番、奈良委員からの就業規則の関係でございます。

奈良委員、御指摘のとおり、従業員 10 人未満の事業所においても就業規則、またそれに準ずるものを策定するのが望ましいと私どもは考えております。

このモデル就業調査の位置付けでございますが、労働基準法上必要とされる記載事項に加え、適正な労働管理を行うにあたって必要かつ代表的な記載例を網羅的にカバーしているものというところがございます。汎用性が高いと言う一方で、御指摘のように網羅的でございますが、内容的には少し厚いものと感じられるということはそのとおりだと思います。

しかしながら、「簡易規定例」というかたちで進めてしまうと内容が変質してしまうというようなこともございますし、基本的には 10 人未満の事業場であっても、記載例の単なる複写ではなくて、事業主ご自身で御理解をいただいて事業場にとって適正なものにしていただくということが目的でございますので、中身を単純にして、そのままの規定でいくということは避けたいというふうに考えております。

他方、委員御指摘のとおり、中小、小規模事業所においては人手不足も相まってなかなか労務管理そのものに手が回らないという声も頂戴をしているところがございます。この辺は監督署の説明会で就業規則に特化したものなども行っていたりするんですが、例を御紹介すると、厚生労働省の委託事業のセミナーとして、今年度、就業環境整備・改善支援セミナーと称しまして、まさにこの就業規則の作成例に特化した内容のセミナー

一を青森市内でも実施をし、かつオンラインでも実施をしているところでございます。

我々の設置不足などもあって、なかなか動員が多くないということが一方ではあるということもありますので、この辺の周知の工夫なども今後努めてまいりたいというふうに思っております。

またハラスメントに係る防止策や企業が講ずべき措置についても、御指摘の機会を含めあらゆる機会を通じて関連のリーフレットの配布や説明会の案内ということを行うよう努めてまいりたいと考えております。

続きまして21番、相木会長から御指摘をいただいている外国人労働者の労働災害防止対策についてでございます。青森県においても外国人労働者の増加に伴い安全性教育という部分におきまして外国人に対する施策を強化していくべきではないかという問題意識があり、これは青森労働局としても同様でございます。

従いまして、これらの企業の取組を促進するため、労働局や監督署において管内事情を踏まえた実効性のある指導ということを行っているところでありますし、次年度もこれを行っていくところでございます。

あらましの記載については局内でも議論があったところではあるんですが、あらましは一般の方々に労働局の代表的な施策を分かりやすく周知をするということ踏まえた時に、これに外国人の労働災害防止に限らず、少し、どれをあらましに入れるかというところはいろいろ判断があるところでございまして、内容が総花的となってあらまし全体が馴染みにくいものとなるのを避けたいと考え、結果として今年度、割愛になったものでございます。

今後は次年度以降の外国人労働者に係る労働災害の発生状況等のデータを分析の上、これら状況を注視しながら、ここについての必要性を検討してまいりたいと考えております。

以上でございます。

#### 【相木会長】

ありがとうございました。

今回、事前に回答もいただいておりますので、ある程度、皆さん、読んでいただいている前提で御説明していただいたのかなと思っております。

皆さん、大丈夫だったでしょうか。ちょっとスピードが速いのかなと思ったんですが、お蔭様で皆様に発言していただける時間を結構採れそうですので、まずは事前質問の回答に対しての御質問、御意見をお受けします。

いかがでしょうか。いくつか質問されている中野委員、よろしいですか。

#### 【中野委員】

大丈夫です。

#### 【相木会長】

オンラインの高橋委員はいかがでしょうか。

**【高橋委員】**

今の見解で大丈夫でございます。ありがとうございます。

**【相木会長】**

その他、事前質問の回答に対しての御意見、御質問、更にございませんか。

田中委員、いくつか御専門の観点から質問をされていたと思いますが、いかがでしょうか。

**【田中委員】**

はい、大丈夫です。

**【相木会長】**

奈良委員はいかがですか。

**【奈良委員】**

大丈夫です。

**【相木会長】**

私も2つほどありますので。先ほど御説明をしていただいた、この除雪作業に関しては、今年の冬の豪雪災害で非常に一般の市民の方の注目もあったテーマでもありますので。公益のために必要な時間外というのはどういったかたちで運用されているのかなとか、詳しい詳細な制度についてはここでは出てこないんですけども、一般的にはオペレーター不足であったり、休日・休暇が取れないといった声などもよく聞かれますので、適切な手当なり適切な労働時間なりが十分に確保されてあってほしいなということに関心も込めて質問させていただきました。

あとは外国人労働者のことも質問させてもらったんですけども。報道等で過去最多の外国人労働者が県内での数になっているという報道もされているところでもありまして、関心の高い分野なのかなと思っております。

先ほどの説明ですと、労働局でもちょっと議論になりましたということですけども、今後、またいろいろ、これから様々な課題や施策の必要性等が出てくる分野なのかなとも思っておりますので、今後注目していきたいなと思っています。

その他、質問に関しては御意見はどうでしょうか。

**【中野委員】**

まずはさまざまな質問に対して丁寧に見解を示していただきましてありがとうございます。また、日頃の労働行政運営に対して改めて敬意を表したいと思います。

私からは事前の質問以外の部分でということで、一番最初に御説明いただいた中の12ページ目のところですけれども、いわゆるスポットワークに対する対応という部分で回答がございました。

先日、県においても去年の実態調査報告を始めているんですけれども、その公表の内容の中では比較的相性が良いとされている、いわゆる農業ですとか製造業、宿泊業、介護等というところ、今後利用される事業者の割合、利用された労働者、働いた方の割合と、いろいろ示された中で、とりわけ20代の方が利用率が高いということも公表されております。

2年くらい前だったと思うんですけれども、弘前市商工会議所さんの方で、いわゆるスポットワークと申しますか、アプリ会社さんと連携協定を結ばれていたかと思うんですけれども。そこでの取組、弘前市が社会人だけではなくて、学生さんも非常に多い街でもあるので、その学生さんの方の、若いという言葉がいいのかどうかあれですけれども、働く機会というか地域に定着していただくきっかけ作りにもつながっていかねばというふうな話、すごくいい視点だなと思っておりました。

一方で少し問題意識としてあるのは、連合の方でも独自調査をさせてもらって、いわゆる隙間バイトをしている方に対して調査を行ったことがあるんですけれども。その中身としては、実際に隙間バイトを経験された中の約半数ぐらい、46.8%の割合の方が何らかのトラブルに見舞われたという結果が出ております。

勤務中の指示が不十分であったりだとか、賃金、労働条件が実際の募集内容と違ったりとか、雇用側に義務付けられている労働条件通知書の交付されたものを3割にとどまっているという実態も伺えました。

改めて、様々使用者向け、労働者向けのリーフレットの整備に向けて、こういったトラブルにならないようにということではあると思うんですけれども、なかなか現行の法整備で十分に労働者を守り切れていない、あるいは守ることが可能なかどうか、今後は大卒のところであると思うんですけれども、検証が必要ではあると思いますし、やはりルール制度化というところも明確に高めていかなければならないと思っております。

一番残念なパターンというかあってほしくないのは、その若い人たち、学生さんは、その働く機会、きっかけを通じて、やっぱりこの地元、地域がいいところだなというふうに着のきっかけになればいいんですけど。一方、そのトラブルがあったことによって嫌な思いをしたなということで県外流出につながるということはあってはならないかなというふうに思いますので、改めてそういった部分も、今後まだまだ利用の機会が増える可能性があると思いますから注視していく必要があるのではという意見でございます。

以上です。

#### 【相木会長】

スポットワークに関する有意義な御意見、御提案だったかと思えます。

これに関して何か労働局からもしあればお願いします。

**【上野労働基準部長】**

御意見、ありがとうございました。スポットワークにつきましては、今、中野委員から御指摘がありましたとおり、人手不足も一定緩和する意味でも、比較的短期でフレキシブルに労働力を確保という点において労使双方にメリットがあるということで、今、社会的ニーズが高まっているというところでございます。

他方、御指摘がありましたように、このスポットワーク仲介事業者が間に入って賃金の立替払いをすとか、比較的その短期の中での労働、雇用関係ということになりますので、各事業者の法令の理解不足によってトラブルになりやすいという側面はどうしても否めないだろうというふうに思っております。

ですので、こういった点につきましては、労働基準法でしっかり手当、基本的には、概念的にはしっかり手当できている制度設計になっているんですが、実務の状況に当てはめて見ると、そこから抜け落ちて、実はそこが保護されていないというような事象が生じるということが結構ありますので、その辺はもちろん監督署の窓口に来ていただいて具体的な相談を受けて、それに一つひとつ、例えば申告処理などで手当をするという個別の対応に加えまして、監督署の説明会の中で、こういったスポットワークに特化したものを少し行ってみるなど、その辺、いろいろ社会のニーズに合わせたものをこれから考えてまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

**【角井局長】**

1点補足ですが、おっしゃったようにスポットワーク、わりと新しい概念かなと考えておりますが、我々も大学生を相手にいろんな説明会、講義を行う機会がございます。労働に対して、学生はわりと気軽な気持ちで考えていて、アプリを使って簡単に働いているということもありますので、「働くとは」という大枠の中で講義することが多いですが、その中の一つでこのスポットワークということもしっかり説明していきたいと考えています。

以上です。

**【相木会長】**

その他、質問に限らず広く労働行政全般に関して御意見等ございませんでしょうか。小山田委員、どうぞ。

**【小山田委員】**

ありがとうございます。使用者委員としても少しコメントをしようかなと思って手を挙げさせていただきましたが。

8年度のあらまし、これについては非常によく整理されて、特段内容的には意見はございません。

その上での私見なんですけれども、労働人口が急激に減少する、皆さんお分かりのとおりでございます。昨年、青森県で産まれた方が5千人ということで、2010年、大震災の前年ですけれども、それに比べて15年間でも出生数が半分以下と、大変なスピードで少子高齢化が進んでおります。

そういう中で労働力人口が急激に減少していくというところで、企業系使用者側の立場からすると事業を継続していくためには現在、政府が進めている労働時間の短縮と併せて労働時間規制や各種税制の見直し、こういうことも同時に中央の方でやっているはずでございますけれども、そういう中で柔軟な働き方、あるいは多様な人材活用の促進、こういうことを通じた労働力の確保、これが非常に大事だと思っております。

そういう意味では、特に本県の場合、問題になっております若年者、女性をはじめとする県外流出というところを念頭に置きますと、そういう方々のいわゆるエンゲージメント、企業への愛着とか共感とか貢献意欲、こういうものの向上が重要なんだろうなというふうに思っておりますし、そういう意味では働きやすい、働き甲斐のあるという中で、やっぱり稼げる職場づくり、こういうことの観点は忘れてはいけないと思っております。

そういう稼げる職場づくりとそれから仕事、育児・介護の両立、こういうことを可能とする職場環境を目指していくことが大事だなというふうに思っております。

これ、こういう認識の下に、具体的なお話をちょっとだけさせていただきますと、本日の説明で職業訓練もございました。そういう中で本県、伝統的に弱い、遅れていると言われておりますIT関係、あるいはDX、これらのスキルが若干本県の場合弱いという中で、現在行われております職業訓練の中でも生産性向上に結び付く訓練、いろんなメニューを準備されて実施されていると思っておりますけれども、その中でも特に話題なのはAIですよね。AIのスキル、これを身に付けられるかどうかということが革新的に労働生産性を高める可能性がある。

高いと言われているこのITスキル、これを身に付ける訓練コースと言いますか、いろんな補助も含めてですけど、その大幅な拡充、充実、こういうことも戦略的には地域固有の、前段で私が申し述べたような問題を戦略的にクリアしていくためにも、本日は労働行政のお話でございますけれども、やっぱりそういうものにAIスキルを少し今まで以上に取り組んでいただいておりますけれども、さらに強めていくということも大事ではないのかなというふうに思っておりましたので、個人の感想、意見として発言させていただきます。

以上です。

#### 【相木会長】

ありがとうございました。AIスキル、DXの中でもAIスキルを幅広く身に付けなければいけないという必要性みたいなのは、私も日々、感じるものがございますが。

この点に関しては、今、御説明にあった政策の中ではどちらで取組があるんでしょうか。

**【稲垣職業安定部長】**

御意見、ありがとうございます。

小山田委員がおっしゃったとおり、訓練、IT関係、AIの使い方、そういった訓練コースというのを当然、青森県内でも進めていくべきだと思いますし、今の訓練、例えばIT関係だと、受講者の意見を聴きますと、例えば単純にパソコンだけの機能、単純にパワポを使ったり、Wordを使ったりExcelを使ったりとか、そういったコースもあるんですけれども、じゃあそれで直接すぐに就職に結びつくかということ、またそうではないと。

これはあくまでも一般の事業所さんが最低でも身に付けてほしいスキルというかたちになっておまして、じゃあ実際にITスキルというのはどの辺までが高度のものかと。例えばデザインの関係、ウェブ関係とか、そういった訓練コースに関しましてはそういった基礎的なものではなくてもっと、ウェブデザインとかになると高度な、私も分からないんですけれど、そういった技術を使ったIT関係のスキル、そういったものを取得すると、ただ単純に今度は受入先がないと。

例えば青森県内だと、そういった高度なITを要したような事業所というのがなかなかなくて、そういった人たちがやむにやむを得ずに他のところに流れて行ってしまっ、結局ウェブデザインとかを使うスキルはあるんですけれども違ったところに行ってしまうと。

それと同じようなかたちで、AIというのもやっぱり使い方、AIをもちろん作るという仕組みもあると思うんですけれども、そのAIの使い方の訓練ということに関しましては、公的職業訓練等でも、教育訓練とかでも進めてまいりたいと思いますし。また人開金の訓練とかキャリアアップの訓練とかでも、各企業内ではそういったAIの関係の訓練を推し進めたいという事業者さんも中には多くありますので、そういったところが助成金とかを利用してそういった訓練コースを設定しているという状況になっております。

我々としても、訓練に関しましてはそういったコース、AIも含めたそういったIT関係のコースの拡充を図ってまいりたいとは思っております。

**【相木会長】**

ありがとうございました。

この他、何か御意見、御発言ございませんでしょうか。

使用者側の方、特にございませんか。

**【原委員】**

各委員からの貴重なご意見・ご質問とそれらに対するご回答を拝聴して、私もいろいろと思うところがありました。

令和8年度の「青森労働局行政運営方針のあらまし」1頁に、「若者や女性の県外流出

が大きな課題となっている中…魅力ある職場環境の整備を推進することが重要」であり、そのためには賃上げ等の環境整備に資する取組や、公正な待遇の確保を図る必要があるとしています。それはその通りだと思います。

しかし、若者や女性の県外流出は、はたして労働条件や職場環境だけが原因で、これらを向上・改善させれば解決する問題なのか、今一度検証すべきかと思います。つまり、労働問題として労働行政の取組だけで解決できる問題なのか、ということです。

たとえば、首都圏や大都市に刺激や楽しさを求めて、あるいは地方の古い習慣に嫌気がさして青森を出て行ってしまおうとか、そのような要因は見当たらないでしょうか。

女性・若者の県外流出問題に対しては、労働行政の問題として、「あらし」が指摘するような対策を講じることは必要だと思います。同時に、労働や雇用以外の要因はないのか、あるとすればどのようなもので、どのような対策を立てるべきか、他の行政部門や民間の各機関と連携したうえで、柔軟かつ幅広い視点で取組むべき課題であると考えます。

#### 【相木会長】

若者、女性の定着についてということですが、魅力ある職場づくりというのを柱にしていくというお話でしたけれど、それと関連してくるんじゃないかなと思います。いかがでしょうか。

#### 【角井局長】

御意見、ありがとうございました。全くそのとおりでございまして、労働局の中でできる範囲での取組ということで、今回、書かせていただきました。

確かに女性が流出する原因というのは様々ありまして、いろんなアンケート調査などの結果を見ても、若者や女性が県外に出ているのは、おっしゃったとおり刺激を求めたいとか、アンコンシャスバイアスと言いますけども、古い考え方がまだあるとかということはあるかと思えます。

我々だけではこれに歯止めをかける対策というのは限界がありますので、そこで先ほど来言っております地方版政労使会議の中で行政や労使団体、あるいは関係民間企業も含めまして一緒になって考えていきたいと思いますよという議論が、一昨年ぐらいから始まっております。そこで、先生がおっしゃいましたそういう御意見も出てきておりますので、オール青森で一緒に考えていければなというふうに考えております。

御意見、ありがとうございます。

#### 【相木会長】

ありがとうございました。

あと御発言、御意見、ございませんか。どうぞ。

#### 【田中委員】

私も労働行政だけで解決できる問題ではないかもしれないんですけれども、10番ですとか、あといろいろな場面で触れていただいている仕事と育児・介護の両立支援というところなんです。

人材不足の面から言っても、それこそ育児や介護を支える人材自体が特に青森県では不足しています。県内の保育士ですとか介護士の養成校も閉鎖を余儀なくされている状態の中で、こういった両立を支える、下支えする人材がそもそも不足しているということは、今後もっと加速していくのではないかとというふうに危惧しております。

この問題、労働行政だけの問題では確かにはないのですが、労働を支える、労働者を支える、また職場を支えるという広い意味で考えると、やっぱり労働行政からも帆をあげて、こういった人材を確保していかないと、今後非常に労働者が働きにくい、また会社も人材を確保しづらい状況が続くかと思われま。

声をあげていただきたいということと、あとこれ以上本当にできることはないのかというところを、もし何かお考えですとか今ご検討されていることがあれば教えていただきたいなと思っております。

以上です。

#### 【相木会長】

労働局側にお答えいただければと思います。

#### 【稲垣職業安定部長】

では私の方から回答させていただきます。

今、委員がおっしゃったとおり、介護の関係とか、あと保育所の関係とか、人材不足というかたちで青森県内でもいろんな方面から話はいただいております。

我々労働行政といたしましては、先ほど局長がお伝えしていたとおりなんですけれども、やっぱり介護だろうが保育だろうが、職場環境というものを我々行政としてはやはりやっていかなきゃいけないと。やっぱり労働条件というものが他より、自分が働いているところより他が良ければどんどん人は出て行ってしまうというかたちになるのであれば、当然、他のところの条件を見て自分たちも良くするというかたちにして、職場環境の方も整えていくというかたちにして定着というかたちを図っていきたいと思えますし。

今、医療とか介護とか保育の関係ですと、無料の職業紹介所とか有料の職業紹介所とかがいろいろと契約するにあたって全国的にクラウドで持っているという話がございます。当然、有料職業紹介事業所になるわけなので、事業所から見れば結構法外のお金、大体年収の2割から3割ぐらい手数料を取られるというかたちになっておまして、それで行って、結局トラブルが起こるのであればちょっとやるせないというか、ちょっと嫌だなというのがあって。

我々、無料のハローワークでございますので、当然こちらの方にも期待されると、そういう世間的な目というのもございますので、我々としてもそういった期待に応える

べく、医療と介護と福祉に関しては、令和8年度、今までも一応重点的には取り組んでいたんですけども、令和8年度以降においては、先ほど申し上げたアウトリーチによる求人支援といったものを活用いたしまして、そういった積極的な支援をやっていって、職場環境ということ、ハローワークの方にも雇用管理改善コンサルタントという雇用管理のアドバイスできるそういった社会保険労務士も委嘱しておりますので、そういった方からのアドバイスとか、そういったものを踏まえた上で改善の方を図ってまいりたいと思っております。

#### 【角井局長】

補足ですが、委員がおっしゃったように、働きやすい職場というのは、まず労働者の定着につながると思っています。

この10ページのグラフを見ると、女性はほぼほぼ育児休業を取得されていますが、男性はまだ低いということもございます。例えば「えるぼし」とか「くるみん」という認定制度がありますが、取得した企業の取組の紹介をしながら、こういうことをすれば定着につながって企業が発展していくんだよという好事例を、セミナーなどでもアピールしていきたいと考えております。

いずれにしても、労働局の発信だけでは定着しないところもございますので、そこは皆さんのお力を借りながら、できるだけアピールしていければと考えております。

以上です。

#### 【相木会長】

ありがとうございました。

この他、御意見、御発言、ございませんでしょうか。

#### 【葛西委員】

私たちの感想的な話ですけど、質問の20番のところのやり取りを聞いてちょっと思ったんですけども、中小・小規模な事業所における最低限度のルールというか理解を広めるというツールが何かあった方がいいのかなと。この場合は就業規則ということを経験にしましたけれども、これに限らず、そういう最低基準なり最低ルールの理解のツールというのはあってもいいのかなと思ったしだいです。

というのは、いわゆるパワハラと言いますか、若い労働者に対するパワハラ、未だに結構そういう相談を受けることがあるんです。毎回、同じようなことをお話しているような気もするんですが。

つい最近も、わりと人数の少ない職場に入ったばかりの労働者に対して先輩の労働者が、仕事がのろいとか仕事に不手際があるのかもしれないけれども、そういった指導の意味もあったのかもしれないけれども、いわゆる「辞めてしまえ」とか「帰れ」とか「死ね」とか、そういうことを結構、あるいはパーンと叩くとか、そういう身体的な暴力もあったということで、その方はメンタルの不調をきたして辞めざるを得なかった

という、ついこの間、相談を受けたばかりです。

未だにこういう旧態依然みたいなパワハラというのがなかなか無くならないというのが、まだまだ現実としてあるんだろうなど。

さらに若い労働力が流出するということを、皆さん危惧されているけれども、こういった環境の改善というのは、そっちの方もきちんと手当しなければ、そういった流出というのはなかなか抑えられない部分も出てきてしまうのではないかというふうな問題意識を持ったということでございます。

以上です。

**【相木会長】**

今の御発言に対して、何か労働局側からお話があれば。

**【居石雇用環境・均等室長】**

パワハラの御相談が多いということでございます。実際、労働局の方で上がって来るパワハラの相談も、本当に後を絶たないといったような状況でございます。

相談の方を聴いていますと、小さな事業所が多いのか、あるいはパワハラをする側も自分がパワハラをしているという自覚があまりないのか、そのあたり旧態依然としたようなことで、教育とかそういうことで厳しめにきついことを言ったりとか、そういうようなこともまだまだあるのかなというふうに感じているところでございます。

実際、労働局の方に相談が来まして、実際、紛争解決の援助とか斡旋とか、そういった制度がございますので、そういったものを使って事業所に接触をしてもらいたいということ要望があった場合には、実際に事業所さんの方に赴いて話をしています。

そういった場合には、こういったような行為等がパワハラにあたる場合もあるんですよとか、そういったような話などもさせていただきまして、実際、再発防止とか、あと企業の中で相談できる体制をきちんと整えていただく必要があるんだとか、あるいは一体となって防止に努める必要があるんですよとか、そういったようなお話をさせていただいて、職場環境の改善が少しずつではありますがありますけれども、図れているというか一定の改善が見られたケースも中にはございましたので。

実際、あまり相談に来る時に相談したことを労働局に相談したということを会社の方に知られると、どんなまた仕返しをされるか分からないので、出さないでほしいとかいうようなことをおっしゃる方もいらっしゃるんですが、やっぱりできるなら声をあげていただいて、一つひとつ改善していければ、少しずつですけれども効果が上がってくるのかなというふうに感じているところでございます。

まだ道半ばですけれども、一つひとつ丁寧にやっっていこうと思っております。

以上です。

**【相木会長】**

ありがとうございました。

### 【上野労働基準部長】

もちろん、個別労働紛争に関する対応は、御相談があればもちろんその受け皿としてしっかりと対応していくということは、今、室長が申し上げたとおりなんですが、葛西委員から、社会の風土からの視点で、まだまだ「旧態依然」であるというお言葉がありました。こういう話が出てくる以上、県内の企業やそこで働く人たちの中に、現代社会におけるハラスメントの位置付けを理解できていないという所があるということは、事実なんだと思います。

監督署が使用者団体の方々と連携をして行っている事業場への説明会においても、これまで、労働時間とか、先ほど言った就業規則とか、割と、制度面からのアプローチはしてきたところでございます。

一方で、社会や風土の変化を踏まえ、ハラスメント防止にどういう形で対応していくのか、若者の意識等も含めて、もう少し大きな枠組みの中での社会的なアプローチには手薄な部分があり、企業がこうした社会の変化に対応するための援助について労働局が何か新しいことができないかということの問題意識を持っているところでございます。

現代社会の中でのハラスメントとはどういうものか、アンコンシャスバイアスとはどういう概念で、どのような場合に顕在化するのかなど、より広範な視点での説明会のニーズもあるように聞いておりますので、こうした新しい視点での説明会もできないか検討しているところでございます。

以上でございます。

### 【相木会長】

今のハラスメント対策に関して、職場風土、企業風土などを変えるという視点が出ましたけれども、これについて使用者側の方から何か御意見ございませんでしょうか。

### 【小山田委員】

何か使用者側でということでしたので。

いろんなかたちで普及啓発をされているというふうに、御当局の皆さんが大変な御努力をされているのは承知しております。

そういう中で、やっぱり会社、個々、青森県も何万と企業がございますけれども、やっぱりトップ、社長さんの意識によって相当それぞれの社の雰囲気が違う雰囲気になってくるというのは現実ですので、様々な機会を通じてハラスメントについて、やっぱり社会の動きに合わせていくというのは企業活動の基本でありますので、我々使用者側でも機会があるごとにそういうことを呼び掛けながら、また逆に企業の社長さんとか幹部の皆さんから、それに対して聴きたいことがあれば、今こういう流れになっていますということは、結果的には限定的ですけれども説明をさせていただいておりますので。

これは粘り強く、我々も御当局の方と歩調を合わせて取り組んでいきたいなというふうに思っております。

以上です。

**【相木会長】**

ありがとうございました。

以上でよろしいでしょうか。様々な貴重な御意見や御発言があったと思います。議題の1に関する審議は以上といたします。

労働局には、本審議会におけるさまざま出た意見をまとめ、来年度の行政運営に反映させるよう要望いたします。

次に議題の2番目についてですが、労働局から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。お手元にお配りさせていただいている家内労働関係の資料でございます。

最低工賃専門部会の審議結果についてお話をさせていただきます。最低工賃の専門部会についての御報告をいたします。

青森県最低工賃につきましては、3業種で設定されておりますが、このうち電気器具製造業の最低工賃につきまして、昨年12月5日付の改正諮問をしていただきました。その時の諮問文の資料が1ページということでございます。

その後、原委員を部会長といたしまして、審議会を本年1月19日、22日の2回開催をし、御審議をいただきました。審議経過は資料の2ページに整理をさせていただいておりますけれども、過去3年間の青森県最低賃金の3年間の期間引上げ率20.63%に順じて金額改正をすることで、第2回専門部会において全会一致で可決をいただきました。

審議会運営規定第10条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、専門部会の議決と同じ1月22日付で審議会の答申がなされたというところでございます。

その時の答申文が資料3ページ、具体的な改正後の最低工賃額は資料4ページにございます。

事務局では審議会の答申をいただきましてから異議申出の公示を行いました。公示期間中に申出はなく、その後、改正最低工賃を3月4日に公示をされ、令和8年5月1日から発効することとなりました。

労働局といたしましては、改正最低工賃の円滑な施行に向けて周知に努めてまいります。

以上、報告でございました。

**【相木会長】**

ただ今の報告について御意見等があれば御発言をお願いいたします。

ございませんでしょうか。

以上で用意されていた議題の審議が全て終了いたしました。議事の円滑な進行に御協力いただきましてありがとうございます。

ではお返しします。

**【澤田監理官】**

相木会長、ありがとうございました。

最後に事務局より1点ほどお詫びがございます。資料の添付漏れでございます。皆様に配付してあります令和7年度の事前質問・意見等一覧にあります質問項目の9番、奈良委員からの御質問への回答の最後、ページでいきますと13ページでございます。最後の段落、「また、ハラスメントに係る～、うんぬん、～案内を行うよう努めてまいります。

(別添資料参照)。」とありましたけれども、この別添資料参照の別添漏れがございました。大変申し訳ございません。

こちら、今年度の就業環境整備・改善支援セミナーのリーフレットでございましたけれども、後ほど皆様の方にメールで御提供したいと思っております。送付させていただきます。申し訳ございませんでした。

それでは閉会にあたり青森労働局 局長の角井から御挨拶を申し上げます。

### 3 閉会あいさつ

**【角井局長】**

本日は令和8年度の行政運営方針案につきまして、大変貴重な御意見等をいただきまして、どうもありがとうございました。

議論の中にもありましたとおり、若者の県外流出、あるいは女性の県外流出等を含めまして、それに何とか歯止めをかけて、青森県全体を発展させていくという気持ちは、ここにおられる方は一緒だと思います。

そういう中で労働局といたしましても何ができるのかということの一つずつ考えながら、着実に施策に取り組んでいきたいと考えております。

最後になりましたけれども、委員の皆様には今後とも青森県における労働行政につきまして、御理解、御支援を賜りますことを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。

**【澤田監理官】**

以上をもちまして令和7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。