

**「青森県地方版政労使会議」**  
**令和7年度あおもり魅力ある職場づくり推進協議会 意見交換の概要**

日 時：令和8年1月13日（火）14:00～15:30

場 所：ウェディングプラザアラスカ 4階 ダイヤモンドの間

議 事：（1）行政からの施策等説明

（2）「賃金引上げ」に向けた取組について」及び

サブテーマ「若者や女性に選ばれる青森

～職場環境の改善・整備等に係る取組～」

についての意見交換

（3）協議会設置要綱の一部改正について

（4）協議会における共同宣言について

※議事「（2）「賃金引上げ」に向けた取組について」及びサブテーマ「若者や女性に選ばれる青森～職場環境の改善・整備等に係る取組～」についての意見交換」における主な発言内容

**【青森県経営者協会：七尾会長】**

青森県経営者協会の七尾です。

それではまず1つ目の賃金引上げに向けた取組ということですが、昨年の賃上げについては経団連の調べでは中小企業が4.35%、日商の調べでは中小企業4.03%、小規模企業で、20人以下の小規模事業所は3.54%。当協会の会員においては3.26%でした。当協会が昨年実施した会員アンケートの中においては、先行きの景況感には原材料費、仕入れ価格の高騰などにより悪化する見通しというふうになっております。

また先行きの雇用については、不足と回答した企業の割合は63.2%と、人手不足の問題がさらに高くなる見通しとなっております。

また民間調査機関によりますと、昨年の青森県内の企業倒産は16年ぶりに80件を超え、その負債総額は3年連続で100億円を超えています。さらに倒産に含まれない休廃業等の数については、一桁上の数字になるというような話であります。

全国的にも給与が47ヶ月連続上昇する中で、サービス業をはじめとする労働集約型で賃上げ原資をなかなか確保できない中小零細企業を中心に、人手不足、それから賃上げ疲れというのが、倒産が過去最多になっているという状況にあります。

本県企業においては99.9%が経営基盤が脆弱な中小企業、小規模事業所であることを踏まえ、賃金は景気、物価の動向、価格転嫁の進捗、自社の業績等を総合的に勘案し、事業活動で得られた収益の中から適切に働き手に分配していくことが望まれると思います。と同時に、県内企業の収益性、支払能力を高め、人手不足、賃上げ疲れ倒産、いわゆる、あきらめ廃業等の増加を防ぐことが地域経済を大きくするのに極めて重要になるところです。

県内企業の多くは、日々、各々の経営課題と向き合い、事業継続と雇用の維持に懸命に取り組んでいます。当局におかれましては、官公需をはじめとする適切かつ速やかな価格転嫁や各種支援施策の充実による生産性の向上などの本県中小企業、小規模事業者の賃上げを可能とする環境整備に全力で取り組んでいただくことをお願い申し上げたいというふうに思います。

もう一つのテーマの若者や女性に選ばれる職場環境の改善・整備等に係る取組についてです。こちらについては労働人口が急激に減少する中、本県企業が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規制や各種税制の見直し等を踏まえ、柔軟な働き方、多様な人材の促進などを通じた労働力の確保が不可欠となります。

このため、若者、女性をはじめとする働き手の企業への愛着、共感、貢献意欲など、エンゲージメントの向上による稼げる職場づくりと、仕事と育児、家事の両立を基本とする職場環境を目指していきたいと考えております。

以上でございます。

#### 【青森県商工会議所連合会：鈴木事務局長】

青森県商工会議所連合会事務局長の鈴木でございます。本日は倉橋県連会長が出張中でありまして、代理で発言をさせていただきます。

現在、私どもを取り巻く環境に付きましては、申し上げるまでもありませんけれども、人口減少による人手不足、またインフレが続く極めて厳しい局面でございます。

そうした中で賃金引上げ、また選ばれる職場づくりということにつきましては、もはや努力目標といったことではなくて、私ども地域企業自身の生き残りをかけた最優先課題と認識をされています。

賃金引上げと生産性向上についてですが、まず賃金引上げについてでございます。国等から求められております物価上昇を上回る賃上げにつきましては、コスト高を取引価格に転嫁したいものの、様々な理由でそれができていない小規模事業者、中小企業にとっては重い課題になっています。多くの企業が社会的要請に応え、賃上げを実施しておりますが、人材流出を防ぐための防衛的な賃上げの側面もまだ併せ持った状況と言われております。

しかし、原資とされる収益の裏付けがないまま実施せざるを得ない場合には、事業の継続そのものが危ぶまれるため、賃上げを持続させるためには新たな収益面の確保や生産性の向上が不可欠だと考えております。

当連合会では、賃金のなせる力を底上げするため、エネルギー関連産業や半導体に代表される高付加価値型産業の誘致、また地元企業の参入促進などに努める他、足元で2つの支援に注力させていただきたいと考えております。

1つは適正な価格転嫁のサポートでございます。経営者の皆様が少しでも価格交渉を進めやすい環境づくりを、先ほど御紹介いただいたツールなども活用しながら支援してまいりたいと考えています。

2つ目ですが、生成AIやDXの導入促進でございます。特に生成AIについては多

くの経営者が高い関心を持つ一方で、秒で進化していると言われ、連日、新しい技術が市場に投入される中、導入のタイミングを掴めない経営者も多い状況です。オフィスの効率化など身近なところから着手できるよう、実践的に助言してまいりたいと考えております。

また国の方でも生産性向上支援に3,400億という予算が出されているということも伺いましたので、そういったところとも連携をして進めていければと考えています。

若者や女性に選ばれる職場づくりでございますけれども、現代の若者、女性が職場に求めるものは賃金だけではなくワークライフバランス、風通しのよい人間関係、そういった部分にシフトをしていることは言うまでもありません。ただ、現場にはまだ古い組織文化が若干残っているのも事実でございますけれども、真に魅力ある職場とは一人ひとりが自己実現を図る場であると考えております。

当連合会では健康経営、またハラスメント対策を通じて心理的安全性の高い組織への変革を後押しするとともに、柔軟な働き方を実践する企業に広く発信してまいりたいと考えております。

最後に行政側の皆様への要望を申し上げます。こうした構造的課題には、課題は民間企業の努力だけでは解決できるものではなかなかございません。事業者からは賃上げの原資確保のためにも公共工事や業務委託における積算価格の適正化、エネルギーコスト抑制の直接的な支援等の他、社会保険料負担の軽減や税制優遇の声が上がっております。

地域経済の担い手である中小企業が将来の見通しや雇用を諦めることがないように、実効性のある強力な支援策を要望いたします。

当連合会といたしましても、全ての商工会議所、オール青森の精神で関係機関と緊密に連携し、誰もが働ける職場づくりを通じて本県経済の持続的な発展に邁進してまいりますので、皆様の御協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

#### 【青森県商工会連合会：一戸会長】

まず1つ目は、国、県、関係機関の皆様方には、いつも大変お世話になっております。

さて、我々が抱えている賃上げに関しましては、何分にも我々がお世話になっているユーザーが、中小、小規模事業者が100%と言っていいほどのとなっております。そのお客様を、上が大手である場合、なかなか思うように賃上げを、はいきた、とはいかないという環境から、我々も情報を提供しながら取り組んでいるところでございますが。

厳しい環境の中、取組をやっているところもあれば、なかなか追いつかないところがあるのが現状であると認識しております。

今後、賃上げでできるだけ収益を確保していく時には、引き続き、業務の効率化や価格転嫁、そしてユーザーとウインウインになれるように、丁寧な議論に取り組むことが第一かなと考えております。

そして次に若者や女性に選ばれる職場環境の改善、整備につきましては、働きやすさと成長が実感できる職場環境にしていくことが重要だと考えます。例えば労働時間、育

児や介護、仕事を両立できるようにするなど、柔軟な働き方が改善することも重要ではないかと。それを無くせれば働く人がどんどん少なくなってくるということがありますので、そのことも念頭において我々を御指導いただければなと思っております。

また年齢や男女に関わらず、発信、発言しやすい風通しの良い職場づくりに、一人ひとりが挑戦できる環境にしていくことが、結果として企業の持続的な成長につながるものと考えております。

そして中小、小規模事業者においても、工夫しだいで若者や女性に選ばれる職場環境を整えていくことはできるものと考えております。職場の環境整備に大きな投資が難しい場合も、経営者や上司の距離が近いという強みを活かして、そして情報交換しながら日頃からの対話を通じて、意見や要望を聴いていくのが大事ではないかなと思います。

例えば、労働時間や休暇の取り方、個別の事情に合わせて調整したり、急な家庭事情にも対応しやすい体制を整えているといった小回りのきく対応が中小企業ならではの魅力だと思っておりますので、その辺も考えております。

加えて、役割分担をはっきりして、成果をしっかりと評価できることで頑張りがいはもちろん、認められる職場であると示すことが、安心感や定着率につながるものと考えております。

そういったものを考えながら、ウインウインの、職員とも、社員とも、そしてユーザーとも、そういう中で今後の厳しい環境ではありますけれども、創り上げていきたいなと思っております。

以上でございます。よろしく申し上げます。

#### 【青森県中小企業団体中央会：菅副会長】

中央会でございます。よろしくお願ひいたします。

まず賃上げに向けた取組でございますけれども、今、人件費という言葉がございますけれども、最近では費用ではなくて人に対する投資という考えもある中で、世の中の動きを踏まえると賃上げは避けて通れないのかなと思っております。しかしながら事業者側も賃上げの原資を確保する必要があるというのも事実でございます。

現状についてですけれども、業界の声といたしまして前向きな取組の一つとして、単価の高い商品の販売でありますとか、サービス工賃アップで売上向上を目指している業界がある一方で、B to Cである小売業者においては客離れや売上の減少、消費税などにより価格転嫁が厳しいという状況。それからクリーニング業においては目標の6割ほどしか価格転嫁ができていないでありますとか、建設業や運送業でも経費上昇分の価格転嫁ができていないという声も聞かれてございます。

取組の方向性として、県を含めました関係者全員の価格転嫁に関する理解を促進する必要性があるのではないかと思っております。そういう中で、中央会では取引適正料金の設定や個別交渉等をテーマに研修を実施したり、地方自治体における官公需に係る適正価格での発注について要望活動を実施してございます。

併せて企業の生産性向上に係る国の施策、ものづくり補助金であったり、省力化補助

金の活用についてPRを行っているところでございます。

2つ目のサブテーマの若者や女性に選ばれる職場環境でございますけれども、県主催のビジネスプランを発表するコンテストでの出来事をちょっと紹介させていただきます。現役の女子大生のグループが、県内の若者の県外流出に関する発表をしてございました。その中で若者が求めるものは都会の利便性ではなく、県内での自己実現の機会であったり、きちんと評価される場であるという発言がございました。現役の大学生からの発言であることに、意義深いものを感じたところでございます。

外国では女性が首相をしたり、大臣などの主要ポストを歴任してございます。日本でも初の女性首相が誕生し、女性の立場を見直す良い機会になると思っております。県内の企業でもトレンドを押え、誰もが自分の力を発揮できる職場づくりを目指して、女性、若者に選ばれる企業である必要があると思っております。

当会会員組合の取組について紹介させていただきますと、電気工事事業組合の青年部であったり専門工事で組織する団体が各地域の工業高校を中心に講演会や体験談を実施いたしまして、若者に様々な工事関係の魅力を発信して、地元就職につながるよう行動しているところでございます。

以上です。

#### 【日本労働組合総連合会青森県連合会：塩谷会長】

お疲れ様です、連合青森の塩谷です。

連合青森は1月6日に闘争委員会、執行委員会において2026春季生活闘争方針を確立し、取組がスタートしています。2022春季生活闘争からスタートした未来づくり春闘につきましては、2023闘争で転換点をつくり、2024闘争でステージ転換に向けた一歩を踏み出し、そして2025闘争では定着を図る二歩目を実現し、先ほどありましたように3年連続で賃上げをすることができました。

特に2025春季生活闘争における妥結結果でありますけれども、全体では4.57%、妥結額では、地場労組において初の10,000円を超える11,171円となり、過去最高の水準となったものの、賃上げが物価高に追いついておらず、生活が向上したとしているのは一部に留まっていること、個人消費は低迷していることや労務費の適正な価格転嫁においては県内で道半ばだということが課題となっております。

従って2026春季生活闘争においては、ここ数年来の賃上げを一過性のもので終わらせないこと、賃上げの裾野を労働組合のない企業などに広げ、格差是正を進めること、賃上げにより国内の消費マインドを喚起する賃上げが必要というふうを考えております。

そのためには実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、持続的な上昇を伴う賃上げノルムを確立し、全ての働く人の生活向上を実現させなくてはならないと思っております。

持続的賃上げに向けては原資確保が労使共通の課題であり、価格転嫁の推進や生産性の向上が不可欠と認識しています。価格転嫁の推進に向けては、価格転嫁しやすい環境整備に取り組むことが必要であり、取適法と労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針を周知徹底、浸透に取り組むこと、中小企業が助成金や支援策を経営改善に結

びつけられるように相談活動のさらなる充実、重点支援地方交付金の有効活用による支援策の強化など、青森県としても環境整備の推進に向けた取組が必要と考えます。

また生産性の向上については、私たち労働者ができることとして職場環境をはじめ業務見直し、職場視点による小さな改善を積み重ねていくことで仕事の効率化を果たしていくことなど、今ある職場の中で最大限の努力をしていく姿勢を春闘方針に初めて「労使協働」ということで盛り込み、連合青森として一步踏み込んで対応していくことといたしました。

この「労使協働」の取組により、職場のコミュニケーションが充実し、働きやすい魅力ある、活力ある職場環境が実現することによって、結果としてそのことが地域に広がり、そういう職場には若者や女性からも選ばれる職場になるということを確認するものです。

最後に、今春闘においては、これまでの固定概念を払拭し、一步前に進める未来志向に立ち、賃上げをしやすい環境づくりに向けて政労使で知恵を出し合い、取組を進めていくことを、確認をしあいたいと思います。

#### 【株式会社青森みちのく銀行 大川取締役常務執行役員】

青森みちのく銀行、人事部を担当しております大川でございます。頭取の石川に代わり、私が御発言することを御容赦いただければと存じます。

皆様のお話とはちょっとズレる部分がありますがけれども、それではせっかくの機会ですので青森県と弊行との連携状況、そして今後の取組について御紹介をさせていただきたいと思います。

まず青森県との連携の経緯について御説明いたします。青森県が策定した所得向上、労働力確保に向けた実践プログラムと当行の目指す方向性が一致しており、2025年の7月に所得向上、労働力確保に向けた連携協定を締結し、地域課題解決のための議論を行う仕組みを構築いたしました。

現在は青森県の各部局と各テーマに応じた対話を定期的を開始をしております。例えば脱炭素、DX、女性活躍、企業誘致、事業承継、M&Aなど、合計24のテーマに取り組んでおり、施策のブラッシュアップや新たな取組を創造し、青森県と弊行の施策に反映させていくこととしております。

それでは本日の主要テーマの1つでもあります若者の定着還流促進について、青森県と議論している内容、そして今後の方向性について少し御紹介いたします。

課題認識としては、先ほど来ありました2つあると思っております。1つ目は若者の定着についてです。青森県のイメージを向上させ、地元における成果至上の負の印象を減らすための取組が必要であり、こどもたちに対して学習意欲や課題解決力を高める活動を提供していくことが重要であると考えております。

2つ目は若者の還流についてです。青森出身者が戻りたくなる環境の整備が求められており、帰郷時の生活イメージを持っていただくための情報提供が必要であると考えております。具体的な手法としましては、中学・高校などで講義やセミナーなどを想定し

ておりますが、理想としてはデジタルを活用した地域リテラシーの向上を進めるプログラムのようなものを作成し、各地で継続的に実施すればどうだろうかなど、企画立案に向けて協議を進めております。

具体的な実践はまだこれからといったところではありますが、今後、様々な施策について弊行、青森県、そして地元の企業と協力、分担しながら継続的に取組をすることができれば、少しずつ風向きが変わってくるのではないかと考えております。

最後となりますけれども、弊行はお蔭様で合併をして1年が経過いたしました。当初は合併に関する内部人事や体制整備を優先してまいりましたけれども、現在は新体制ではほぼ定着し、安定状態にあると認識しております。

つきましては、これまでの内向きの目線から地域やお客様のためにといった外向きの目線にギアを変えるタイミング、それがまさにこの2026年であると考えております。同じ目線、同じベクトルを目指している青森県との連携を通じて、地域課題の解決に対し前例のない変革に挑戦してまいりますので、引き続き皆様の御理解、御協力をよろしくお願い申し上げます。

#### 【独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：石津支部長】

高齢・障害・求職者雇用支援機構の石津と申します。いつもお世話になっております。

せっかくの機会ですので、私の方からは、サブテーマの女性の職場環境についてお話させていただきます。

当機構では求職者の方を対象としたものづくりを中心とした職業訓練をポリテクセンター青森で実施しております。女性の受講生の確保においては、ものづくり女子ということで積極的に周知や広報をしておりますが、その中では子育て中の方も安心して訓練を受講していただけるように、託児施設と連携して託児サービスを行ったり、また五所川原市にある青森職業能力開発短期大学校では、女子更衣室や女子トイレを完備するなど、女子学生が入学しやすい環境を整備しております。

そのような中で女性の職場環境に係る事例ということで、1つ紹介させていただきます。ポリテクセンターの訓練に電気設備技術科という1ヶ月の企業実習を組み入れたコースがあるのですが、こちらの実習をお願いした企業さまに女性訓練生の受け入れを断られたということがありまして、その理由を聴いてみたところ、現場にトイレが整備されていないからということが理由でした。

近隣の企業さまでもなかなか引き受けてくれるところがなく、少し離れた地域の企業さまで実習を受けることになりました。1ヶ月の実習であれば通勤は可能であっても、実際に働くとなると厳しいものがあります。

仕事の能力では問題なくても、職場環境の面で働いてもらえないというのは企業にとっても求職者にとっても残念なことだと思っております。女性が働きやすい職場環境において、仕事場だけの改善ではなくて周辺環境の整備というのも重要だと考えております。

女性の職場環境の向上に取り組む姿勢をPRすることは、女性に選ばれる企業となる

上でも欠かせないと思っております。ただ、なかなかこういう職場環境を整備するというのは費用の問題もありますので、企業だけで取り組んでいくのは難しいところがあります。

そこで私の方でも調べてみたところ、東京都では女性が働きやすい環境づくりのために女性専用の設備を設置した場合に、経費を助成するという制度がございました。そのような施策を行うというのも必要ではないかと考えております。