

令和3年度（2021年度） 青森労働局行政運営方針のあらまし



重点施策等

- | | | |
|-----|----------------------|-----|
| I | 労働行政を取り巻く情勢 | P1 |
| II | ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保 | P2 |
| III | 多様な人材の活躍推進 | P4 |
| IV | 労働環境の整備、生産性向上の推進 | P6 |
| V | 安全で健康に働くことができる職場づくり | P13 |



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 青森労働局



青森労働局HP

<https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/>

〒030-8558 青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎 TEL017-734-4211(雇用環境・均等室)

I 労働行政を取り巻く情勢

1 青森労働局における行政課題

青森労働局では、新型コロナウイルス感染症による労働環境への影響を最小限に抑えるため、事業の継続や従業員の雇用維持に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として雇用調整助成金等の支給による対応を行ってきました。

また、休業を余儀なくされた中小企業の労働者等のうち、休業手当の支払いを受けることができなかつた方に対しては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給による対応を行ってきました。

しかしながら、青森県の主要産業である宿泊業、飲食サービス業をはじめとして幅広い業種に深刻な影響が出ています。

一方、青森県の生産年齢人口は年々低下し、老人人口は過去最高となっており、今後も少子高齢化が見込まれる中で、労働力の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要があります。

【雇用調整助成金、休業支援金・給付金の支給実績】

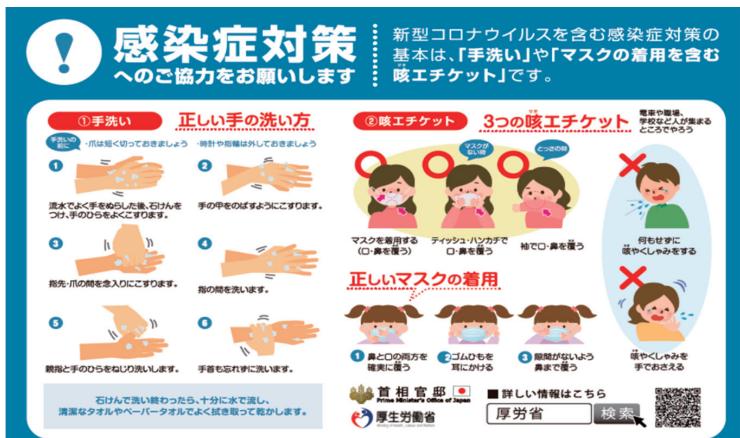
		雇用調整助成金（特例措置）	休業支援金・給付金
令和3年 2月28日 現在	支給申請件数	14,723件	4,078件
	支給決定件数	14,304件	3,375件

出所：青森労働局

2 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策

新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、アルコール消毒液の設置、職員に対する手洗いや咳エチケットの徹底などの対策を講じるとともに、各種セミナー、説明会等の分散開催により、これらの参加者の3密回避を図る必要があります。

また、接触ができる限り減らす観点から、電子申請・郵送での各種申請・届出、電話による労働相談、インターネットを通じた情報収集等利用者が来庁しなくても利用できるサービスの提供を続けていくことが重要です。



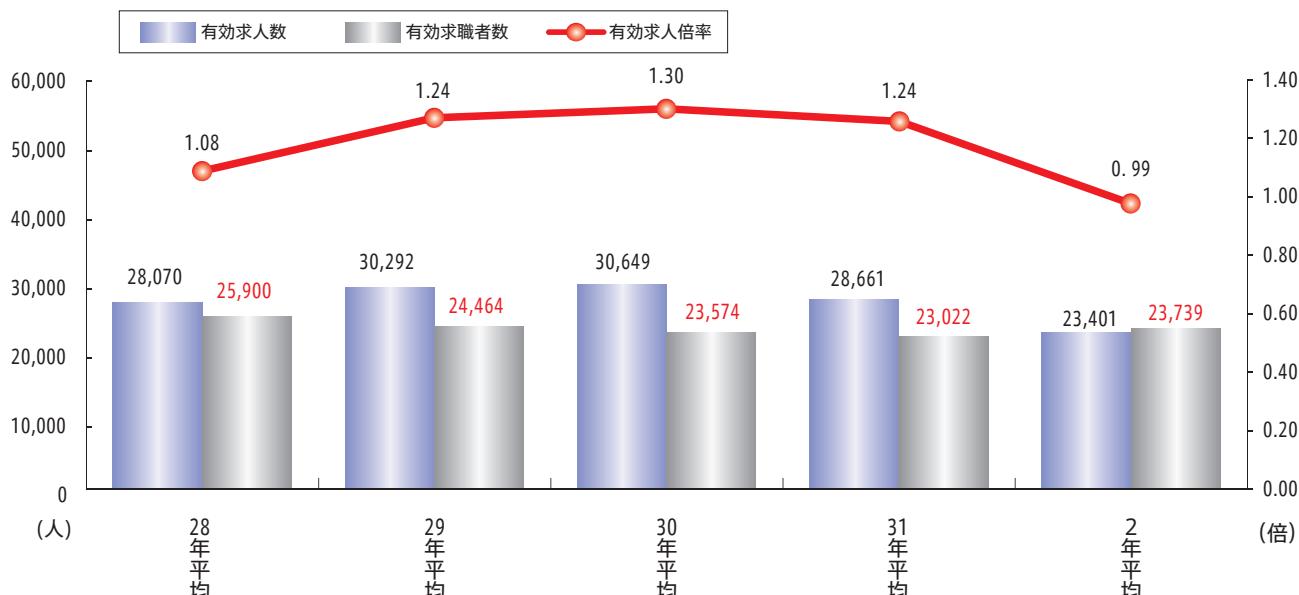
II ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 最近の雇用情勢

令和2年は、有効求職者数は人口減少等の影響もあり減少傾向で推移する一方、新型コロナウイルス感染拡大の影響から有効求人数は大きく減少しました。こうした動きを受けて、有効求人倍率は0.99倍（前年差0.25ポイント低下）となりました。

新型コロナウイルス感染拡大の影響を理由とした解雇見込み労働者も増加し、100人を超える大量離職事案が発生するなど雇用に深刻な影響が出ています。

青森県有効求人倍率の推移（年別・実数値）



資料：青森労働局「職業安定業務統計」

2 重点的な取組

【産業雇用安定助成金】

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成します。

◆出向運営経費	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9／10	3／4
出向元が労働者の解雇などをしている場合	4／5	2／3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／日	
◆出向初期経費	出向元	出向先
助成額	各10万円／1人当たり（定額）	
加算額	各5万円／1人当たり（定額）	

（1）雇用の維持・継続に向けた支援

雇用調整助成金により、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援します。

また、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援します。

◆地域で連携して出向マッチングを支援します◆

在籍型出向の情報やノウハウの共有、在籍型出向の送出企業（出向元企業）や受入企業（出向先企業）の開拓等を推進するため、青森県、経済団体、労働組合、産業雇用安定センター等の関係機関との協議会を設置し、雇用が過剰となっている企業と人出不足が生じている企業との間のマッチングを支援します。

（2）業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

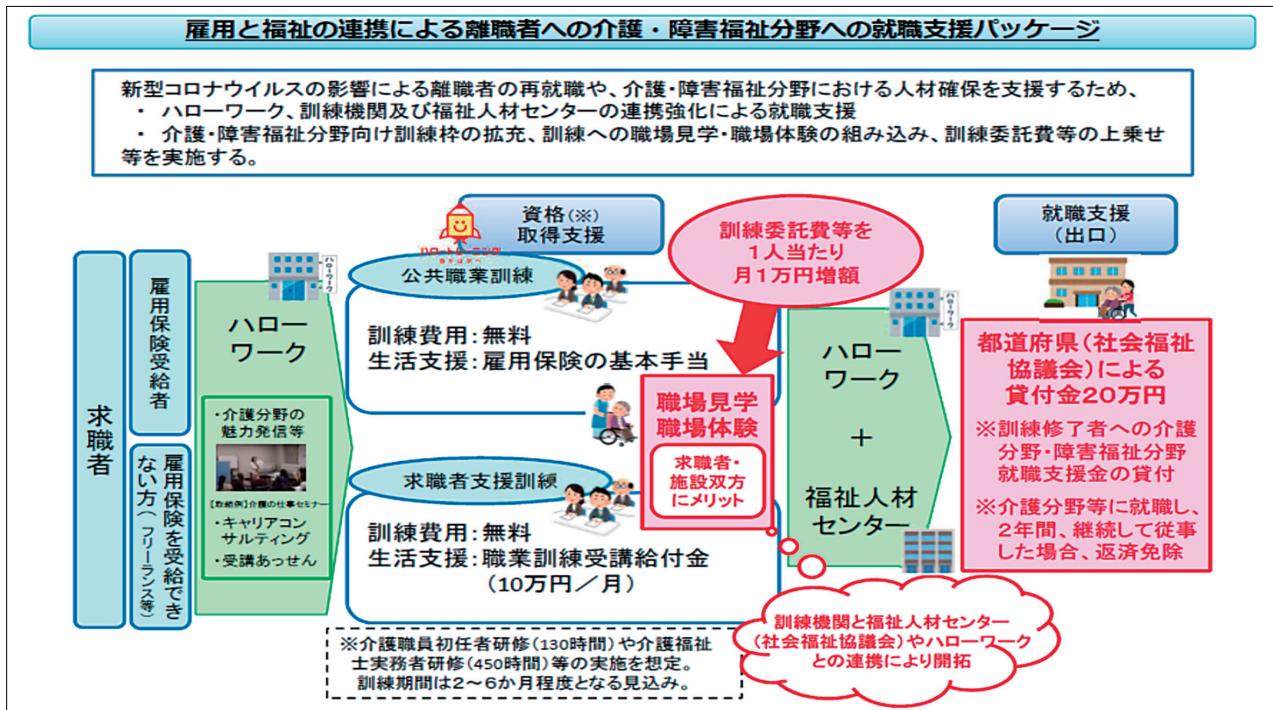
雇用の確保のため、求職者ニーズを踏まえた求人開拓に取り組むとともに、求人条件の緩和をはじめとする求職者が応募しやすい求人内容の提案をきめ細かく行います。

職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得により、業種、職種を超えた再就職が円滑に行われるよう、公的職業訓練（ハロートレーニング）をハロトレ体験会や訓練説明会の開催により広く求職者に周知し、能動的に受講のあっせんを行います。

また、トライアル雇用助成金を活用した新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援に取り組みます。

(3) 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や介護分野における人材確保のため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援に取り組みます。



また、ハローワーク青森、ハローワーク八戸及びハローワーク弘前に設置の人材確保対策コーナーを中心に医療、介護、福祉、保育等分野のマッチング支援に取り組みます。

どこにあるの？？？ 人材確保対策コーナー

○青森・八戸・弘前のハローワークに設置されています。

ハローワーク青森

人材確保対策コーナー支援メニュー

求職者への支援

- 予約制・担当者制による職業相談・職業紹介
- 求人情報の提供
- 職業訓練の情報提供や受講あっせん
- 就職支援セミナーや面接会の開催など

求人への支援

- 担当者制による求人充足コンサルティングの実施
- 求職者情報の提供
- 助成金制度等の情報提供
- 就職支援セミナーや面接会の開催など

ハローワーク八戸

人材確保対策コーナーのご案内

●「人材確保対策コーナー」ってどんな当口★
●ハローワーク青森の「人材確保対策コーナー」について、特徴やできることなどを詳しく説いています。
●「(区域・分野などの)特徴やできること」、各課・窓口の担当者に質疑応答できる「Q&A」で、よくある質問や、よくあるご質問に対する回答が載っています。
●「(区域・分野などの)特徴やできること」、各課・窓口の担当者に質疑応答できる「Q&A」で、よくある質問や、よくあるご質問に対する回答が載っています。
●「(区域・分野などの)特徴やできること」、各課・窓口の担当者に質疑応答できる「Q&A」で、よくある質問や、よくあるご質問に対する回答が載っています。
●「(区域・分野などの)特徴やできること」、各課・窓口の担当者に質疑応答できる「Q&A」で、よくある質問や、よくあるご質問に対する回答が載っています。

ハローワーク弘前

福社関係(介護、医療、保育)、建設、警備、運輸等の仕事へ関心をお持ちの方

●「人材確保対策コーナーで相談してみませんか！」
●「(区域・分野などの)特徴やできること」、各課・窓口の担当者に質疑応答できる「Q&A」で、よくある質問や、よくあるご質問に対する回答が載っています。
●「(区域・分野などの)特徴やできること」、各課・窓口の担当者に質疑応答できる「Q&A」で、よくある質問や、よくあるご質問に対する回答が載っています。
●「(区域・分野などの)特徴やできること」、各課・窓口の担当者に質疑応答できる「Q&A」で、よくある質問や、よくあるご質問に対する回答が載っています。
●「(区域・分野などの)特徴やできること」、各課・窓口の担当者に質疑応答できる「Q&A」で、よくある質問や、よくあるご質問に対する回答が載っています。

III 多様な人材の活躍推進

1 若年者、高年齢者及び障害者雇用の現状

青森県における若年者、高年齢者及び障害者の雇用の現状は、次のとおりです。

- 令和3年3月卒業者の就職率（令和3年1月末現在）を見ると、大学等では86.7%（前年同月89.4%）、高校では92.0%（前年同月94.8%）となっています。
- 「高年齢者雇用確保措置」の導入状況（令和2年6月1日現在）は、常時雇用労働者数31人以上の企業において99.9%（前年同）となっています。
- 民間企業における雇用障害者数（令和2年6月1日現在）は、3,571.5人（前年3,545.5人）となり、実雇用率は2.30%（前年2.29%）、法定雇用率達成企業の割合は54.1%（前年55.1%）となっています。

2 重点的な取組

(1) 新規学卒者への就職支援

第2の就職氷河期世代をつくらないため新規学卒者



担当のナビゲーターにじっくりと相談することで、就職までの道筋が見え、精神的な負担が軽くなりました。

等及び既卒概ね3年以内の者を対象に、広域的な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、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等就職まで一貫した支援を実施します。

高卒者及び既卒3年以内の者に対しては、企業説明会、就職ガイダンス、就職支援セミナー等を開催し、企業や職業に対する理解を深める支援を実施します。

大卒者等及び既卒3年以内の者に対しては、企業説明会の開催、大学等を訪問して行う出張相談及び窓口での個別相談等を実施します。



今まで分からなかった自分の強みを発見することができ、面接でもアピールできました。

(2) 高年齢者の就労・社会参加の促進

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業に対し、周知・啓発等を行います。

また、65歳以上の方の再就職支援を重点的に取り組むため、県内4箇所（青森、八戸、弘前、五所川原）のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、高年齢求職者がその能力を十分に活用できるよう、職業生活の再設計に係る支援や効果的なマッチング支援を強化するとともに、各種ガイダンス、職場見学・職場体験・セミナー等を実施し、多様な就業ニーズに応じた再就職支援を行います。

高年齢者就業確保措置の努力義務を負う事業主：

- 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

以下の①～⑤のいずれかの措置（高年齢者就業確保措置）を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

＜高年齢者就業確保措置＞
(新設・70歳まで・努力義務)

①70歳までの定年引き上げ

②定年廃止

③70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

創業支援等措置（雇用によらない措置）
(過半数労働組合等(※)の同意を得て導入)

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

4

(3) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っており、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している状態にあります。

そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、3年間で集中的に取り組みます。なお、取り組みにあたっては、あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、地域一体となって推進します。

主な取組

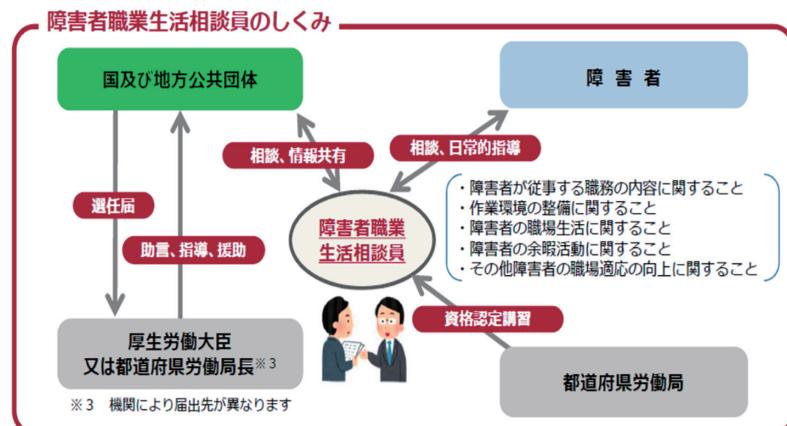
- ◆ 不安定な就労状態にある方へ
 - ハローワークを始めとした相談体制の整備・充実
 - 職業訓練の実施等による雇用機会の拡大
 - 企業と就職氷河期世代のマッチングを図る就職面接会等の開催
 - 助成金等による正社員雇用・正社員転換等企業の取組支援
- ◆ 長期にわたり無業の状態にある方へ
 - 地域若者サポートステーションと福祉関係機関との連携強化による相談体制の整備・充実
 - 地域若者サポートステーションの専門相談員による職業意識やコミュニケーション能力向上
 - 地域若者サポートステーションで提供する「職場体験・見学」の受入れ先拡大
- ◆ 社会参加に向けた支援を必要とする方へ
 - 支援対象者の実態把握
 - 自立相談支援機関におけるアウトリーチ支援等の相談支援の強化
 - 支援者の資質向上に向けた研修の実施
 - 市町村プラットフォームの形成に向けた好事例の紹介など市町村支援

(4) 障害者の就労促進

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施するなど、障害者の雇入れ支援等の強化を図るとともに、障害者雇用率の達成に向け、障害者雇用0人企業及び1人不足企業が特に多い100人以下の事業所に対して、個別指導を行います。

精神障害者、発達障害者、難病患者など多様な障害特性に対応した就労支援を推進するとともに、精神障害者を雇用する企業への支援について、精神科医療機関等関係機関と連携し、重点的・専門的な支援を実施します。

公務部門の障害者の雇用促進・定着支援を推進するため、ハローワークにおけるマッチングを促進するとともに、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のため、障害者職業生活相談員資格認定講習や各種研修等を行います。



IV 労働環境の整備、生産性向上の推進

1 働き方改革をめぐる動向

青森県内においては、全国を上回るスピードで少子高齢化が進行し、若者の県外流出もあって、働く人たちの人口減少が続いている。医療、介護、福祉、保育をはじめ、多くの分野で人材不足が顕在化しています。

このため、企業においては、働き方改革による魅力ある職場づくりをして人材の確保を図ることが不可欠であり、それにより業績の向上、利益の増加という好循環を生み出し、ひいては、企業の発展、地域の発展につながるものと考えます。

平成30年6月には働き方改革関連法が成立し平成31年4月から順次施行されており、また、改正労働施策総合推進法も令和元年5月に成立し令和2年6月から順次施行されています。

2 重点的な取組

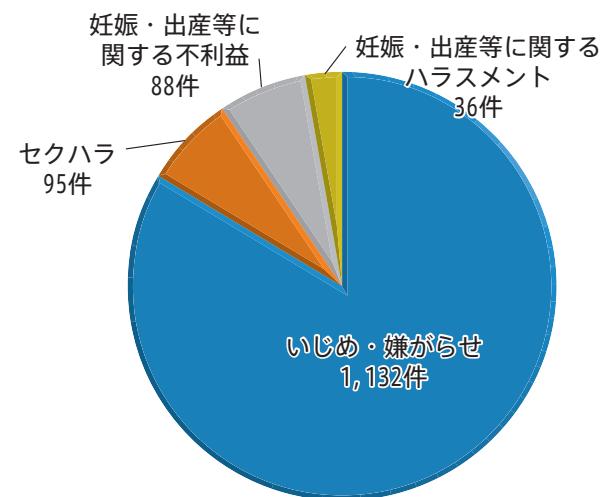
(1) 総合的なハラスメント対策の推進

ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速かつ丁寧に対応するとともに、ハラスメント防止措置が講じられていない場合には、適切な助言・指導を行います。

また、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、特別相談窓口の設置及び事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を図ります。

労働者と事業主の話し合いによる問題解決が難しい事案については、紛争解決援助制度を活用することにより、解決を図ります。

ハラスメント関連相談（令和元年度）



出所：青森労働局



The infographic is titled "職場のハラスメントには、パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラがあります。" (There are various types of workplace harassment, such as power harassment, sexual harassment, and so-called mother harassment). It defines six categories of harassment:

- パワハラ (Power Harassment): Includes verbal abuse, threats, and insults.
- セクハラ (Sexual Harassment): Includes physical assault like hitting or kicking.
- マタハラ (Mother Harassment): Includes unreasonable demands from superiors.
- 隣居・仲間外し・無視 (Neighborhood/Monster/Isolation): Including being ostracized or ignored.
- 対価型 (Compensation Type): Where harassers demand favors in return for work.
- 環境型 (Environment Type): Where the work environment itself causes harassment.

It also includes a section on "これがハラスメント!" (What is harassment?) and a QR code linking to the reporting form: <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000201268.html>.

(2) 賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

① 生産性向上のため設備投資を行い、時間外労働の縮減や賃金アップなど雇用管理改善に取り組む事業主を支援するため、業務改善助成金等の活用促進を図ります。

② 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を目的とした「パートタイム・有期雇用労働法」が、令和3年4月1日より中小企業等にも適用されたことから、報告徴収や各種説明会等を通じて、適正な履行確保を行うとともに、同一労働同一賃金に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施し、取組気運の醸成を図ります。

青森県内の業務改善助成金の活用事例

事業所内の最低賃金を一定引き上げ、生産性向上のための設備投資などを行った場合の助成金です。

① 【卸売業】

会計・仕入・販売システムの新規導入により、迅速かつ的確な商品在庫管理が可能となり、労働能率の向上と顧客へのより良いサービス提供が実現した。

② 【医療業】

歯科医療器具の洗浄・滅菌作業について、高機能の洗浄・滅菌器の導入により洗浄等衛生保全作業時間が短縮・効率化され、労働能率の増進が実現した。

パートタイム・有期雇用労働法 取組事例

基本情報

事業概要

特別養護老人ホーム（本社福岡県） 正社員：64名、パートタイム・有期雇用労働者：10名

取組のポイント・概要

背景・取組

離職率が60%を上回ったことをきっかけに、人事制度改革に着手。正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の区分をなくし、雇用形態に関わらない同一の賃金制度を導入。手当、退職金、教育訓練についても支給要件を統一。

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
基本給	実態は、ほぼ年齢によって決定	正社員と同様の支給基準で決定 ※ 年齢を基準とする基本給と職務等級と人事考課結果に応じた職能給により、支給額を決定。
手当	住宅手当については対象外	正社員と同様の支給基準で7つの手当を支給。 ※ 通勤手当・住宅手当・資格手当等
退職金	正職員のみ制度あり	正社員と同様の支給基準で適用・支給 ※ 特定退職金共済制度に加入（職務等級に応じて掛金に傾斜） ※ 定年制の廃止に合わせて廃止し、基本給に上乗せする方向で検討中。
教育訓練	現場でのOJTのみ	正社員と同様に職務内容に応じた研修を実施

効果

離職率が大幅に減少。2004年度：60% ⇒ 2018年度：6～7%

(3) 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

ウィズ・ポストコロナ時代の「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、関係機関との連携、働き方・休み方改善コンサルタントによる先行実施企業の事例収集及び周知を進め、テレワークを実施する中小企業に対する支援の充実を図ります。

テレワークの効果

企業のメリット

- 非常に感染リスクを抑えつつ、事業の継続が可能
- 従業員の通勤負担の軽減が図れる
- 優秀な人材の確保や、雇用継続につながった
- 資料の電子化や業務改善の機会となった

労働者のメリット

- 通勤の負担がなくなった
- 外出しなくて済むようになった
- 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
- 集中力が増して、仕事の効率が良くなった

テレワーク実施までの流れ

- 1 実施業務に向けた業務・対象者・費用負担の検討
- 2 セキュリティのチェック
- 3 務務管理によるルールの確認
- 4 作業環境のチェックなど

テレワークの実施

テレワークに関する各種情報はここから! / テレワーク総合ポータルサイト

OPEN!

テレワークに関する様々な情報を得るために
入り口となるWEBサイトです

テレワークの相談をしたい
セミナーやイベントに参加したい
助成金について知りたい
テレワーク実施上の留意点や先進的な取組事例などを知りたい

テレワークに関する様々な情報を簡単に得られます! ぜひご活用ください!

テレワーク総合ポータルサイト 検索 QRコード
<https://telework.mhlw.go.jp/>

厚生労働省

テレワーク実施のための参考資料

導入マニュアル

テレワークではじめる働き方改革
はじめてテレワークを導入する際のハツツが書かれた手引き書です。
<https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/12/H20hatarakikatakaikaku.pdf>

ガイドライン

テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン
テレワークにおける適切な労務管理の実施につき、その留意すべき点を明らかにしたガイドライン。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

就業規則

テレワーク導入時の労務管理等Q&A集
労務管理や安全衛生・労災などを中心としたQ&A集。ICTや国の支援制度についても掲載。
<https://www.tw-sodan.jp/materials/>

Q&A

テレワークモデル就業規則
～作成の手引き～
テレワークの就業規則の作成について詳しく述べた専門マニュアル。
卷末には「テレワーク就業規則」のひな形を収録。
<https://www.tw-sodan.jp/materials/>

セキュリティ

テレワークセキュリティガイドライン
テレワークのセキュリティに特化した専門マニュアル。ひと通り押さえておくと安心です。
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/

好実例

テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰
～輝くテレワーク賞～事例集
テレワークを導入した企業の事例集。中小企業や、テレワークが難しいと考えられている企業の事例も掲載。
<https://telework.mhlw.go.jp/wp/wp-content/uploads/2020/12/e89b1130e11f0af17ze2f87c566c261ee.pdf>

テレワークのご相談に電話・メールで対応

テレワーク相談センターでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。
対応はテレワークに精通した相談員が行います。

電話
ナビダイヤル
0570-550348

メール
専用アドレス
sodan@japan-telework.or.jp

(4) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

① 職場における女性の活躍推進等

令和4年4月1日から「改正女性活躍推進法」の対象が中小企業（101～300人規模事業主）へも拡大されることから、新たに義務化される中小企業事業主に対して、計画的な周知、働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進します。

また、本年度に改正が予定されている「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知広報及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の履行確保など、不妊治療を受ける者や妊娠中の女性労働者が継続して活躍できる職場環境整備を図ります。

The image shows two side-by-side screenshots. On the left is the homepage of the 'Women's Activity · Work-life Balance Support Comprehensive Site'. It features a large blue header with the site's name in white. Below the header are three orange speech bubbles containing text: '他社の取組を知りたい!', '企業の職場づくりに関するヒントが満載!', and '自社の状況を広く伝えたい!'. Below these are search bars for '企業名やキーワードで検索!' and '行動計画を検索!'. A yellow banner at the bottom says '企業のいろいろな取組事例を掲載しています'.

On the right is the 'Women's Activity Database' page. It has a green header with the site's name. It includes a QR code and a section titled 'まずはスマートで検索してみよう!' showing how to search on a smartphone. The page also contains text about the database and its purpose.

② 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

男性の育児休業取得を促進するため、「パパママ育休プラス」「育児目的休暇」等現行の育児休業制度を周知するとともに、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、労使団体等と連携して周知に取り組みます。

また、育児休業取得に向けた環境整備の取組事例を収集し、企業への情報提供を行うなど、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

The diagram illustrates the 'Papa-Mama育休プラス' scheme. It shows a timeline from 9/1 to 10/31, divided into several periods: '出産' (Delivery), '8週間' (8 weeks), '8か月' (8 months), '1歳' (1 year), and '1歳2か月' (1 year and 2 months). The timeline is color-coded: grey for the first 8 weeks, orange for the next 8 months, and light green for the final 1 year and 2 months. Arrows indicate the progression of leave types: '産後休業' (Postnatal Leave) for the first 8 weeks, followed by '育児休業' (Parental Leave) for the remaining period. A green box labeled '出産手当金' (Delivery Allowance) is shown at the start. Two red boxes indicate '給付率67%' (67% payment rate) for the first 8 weeks and '給付率50%' (50% payment rate) for the subsequent period. A red arrow points to the text '手取り金額は休業前の約8割!会社負担の社会保険料も免除!!' (The amount received is approximately 80% of the pre-leave amount! Company-paid social insurance premiums are also exempt!).

(5) 労働条件の確保・改善対策

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏ました企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集に努め、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

- ② 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

- ③ 法定労働条件の確保等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、労働基準関係法令の遵守の徹底を図ります。

- ④ 未払賃金立替払の確実・迅速な実施

企業の倒産により賃金の支払いを受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用します。

- ⑤ 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金について、使用者・労働者等に周知を図るとともに、履行確保上問題があると考えられる事業場等に監督指導等を行います。



ガイドラインの主なポイント	
○ 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること	
[労働時間の考え方]	
○ 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること ○ 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること	
[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]	
○ 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること (1)原則的な方法 <ul style="list-style-type: none">・使用者が、自ら現認することにより確認すること・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること	
(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合 <ul style="list-style-type: none">① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正すること	
(3) 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長ができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにする事が、労働者等において慣習的に行われてないか確認すること	
○ 賃金台帳の適正な調製	
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと	
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署	

(6) 働き方改革に取り組む事業者への支援

青森労働局が設置している「青森働き方改革推進支援センター」では、働き方改革に係る相談（同一労働同一賃金、長時間労働の是正、助成金など）、セミナーへの講師派遣、社会保険労務士等専門家による個別訪問支援（無料）を実施するなどにより中小企業を支援しています。

お悩みは
青森働き方改革推進支援センターへ
ご相談ください
フリーダイヤル 0800-800-1830

青森働き方改革推進支援センター
の利用をお待ちしています

コロナを乗り越えよう 事業主を支援します

職場でこんな悩みはありませんか？

- 同一労働同一賃金は例をすれば…
- コロナ禍で利用できる助成金はないが…
- 採用してもすぐ辞めてしまう…
- 育休休暇5日以上の付与…
- 時間外労働の削減方法…
- パートへの異動…

そのお悩み専門家に相談しませんか？（社会保険労務士）

相談コーナー
労働政策の専門家である社会保険労務士が相談コーナーや電話・Zoomによる相談をお受けします。

出張相談会支援
青森県内各地で開催する相談会でお相談をお受けします。

健診防衛支援
課題解決のため事業場にお越して労働管理のアドバイスをさせていただきます。

セミナーサポート（事業主様体）
事業主の皆様を対象としたセミナーへ現地会場として行進いたします。

働き方改革全般について事業主、事業者団体の取組を支援いたします。

お問い合わせに必ず記入をお願いします。FAXにてお問い合わせください。

青森働き方改革推進支援センター
相談コーナー 青森県青森市下北山4-4 総務省社会保険労務士会
電話 017-718-1533 (リエゾン担当) Fax 017-718-5546
メール karakutsu@n-aomori.jp
受付時間 平日9:00～17:00 (土・日・祝・12月24日～1月3日除く)

厚生労働省
青森県社会保険労務士会 青森働き方改革推進支援センター

働き方改革推進支援センターを活用して長時間労働を是正、年休取得を促進した事例

◆人材の多能工化による長時間労働の是正（飲食業・9名）

取組前	食材製造部門の社員に長時間労働の傾向が見られ、所定外労働時間が1か月86時間に及んでいた。
取組内容	働き方改革推進支援センターの専門家が、人材のマルチタスク化、休日の確保を前提としたシフト、助成金の活用に向けた助言を実施。 事業所において、従業員に所属部門以外の業務も習熟させるマルチタスク化を行った。
取組結果	1か月の所定外労働時間が、取組前の月86時間から、1か月後には60時間、4か月後には54時間に減少した。

◆年休管理簿の整備による年休の取得促進（美容業・7名）

取組前	事業立ち上げ後1年、魅力ある事業所を実現するために、雇用管理体制の整備が重要であると理解はしているが、どこから手を付けて良いのかわからない状態だった。
取組内容	働き方改革推進支援センターの専門家が、年休に係る法制度を説明し、取得促進に向けた年休管理計画策定を行うよう助言。また、新規顧客の増加により残業が増加することが見込まれることが判明したことから、働き方改革推進支援センターの専門家は、労働時間把握の重要性及び36協定の作成から届出までの過程を助言。
取組結果	年休管理簿や就業規則を整備したことで、社員の年休取得及びその状況の管理が円滑にできるようになった。

中小企業の働き方改革が円滑に進むよう、青森県内の16団体で構成されている「青森県働き方改革推進協議会」が毎年開催され、令和元年度に策定された「青森県働き方改革推進ロードマップ」(各団体が令和元年度から令和3年度にかけて取り組む事項をまとめたもの)に基づく取組を各団体が進めています。

「あおもり働き方改革元年共同宣言」の要旨（令和元年9月24日採択）

- ・協議会各構成員の実施事項をまとめた「青森県働き方改革推進ロードマップ」にある実施事項を確実に行うこと。
- ・働き方改革関連法について、各構成員による広報媒体、説明会・出張相談会等の開催等により確実に労使へ周知すること。その際、各種支援策についても併せて周知すること。
- ・各企業の実情に応じた働き方改革への取組を促進するため、青森働き方改革推進支援センターによる個別企業への支援について活用を促すこと。

The screenshot shows the homepage of the Aomori Prefectural Labor Bureau's website. The main title is '青森の働き方改革を開設しました！' (The Aomori Workforce Reform has been launched!). Below it, there is a banner for the 'Workplace and Holiday Improvement Portal Site'. The banner text reads: '働き方・休み方改善 ポータルサイトを活用して 働き方・休み方改革に取り組んでみませんか?' (Use the workplace and holiday improvement portal site to take on workforce and vacation improvement reform). It includes a QR code and a link: <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>. The page also features three clouds containing text: '働き方改革関連法等による法改正の内容' (Content of legal changes regarding workforce reform laws), '青森労働局や県内の関係機関・団体が開催するセミナーの開催情報' (Information on seminars organized by the Aomori Labor Bureau and related agencies), and '青森働き方改革推進支援センターによる専門家派遣、助成金、県内の相談窓口等' (Specialist派遣, subsidies, and consultation windows provided by the Aomori Workforce Reform Promotion Support Center). At the bottom, there is a search bar with the placeholder '青森の働き方改革' and a QR code labeled 'QRコード R2.1'.

《青森労働局HP》
「青森の働き方改革」



◇働き方改革に係る主な相談先、ポータルサイト

制度	名称	概要	問合せ先
相談	生産性向上人材育成支援センター	・労働生産性向上のための人材育成に関する相談・支援	ポリテクセンター青森 (017-777-1234)
	青森県よろず支援拠点	・売り上げ拡大や経営改善、人手不足に関する相談・支援	公益財団法人 21あおもり産業総合支援センター (017-721-3787)
	青森県産業保健総合支援センター	・産業保健に関する相談、研修 ・メンタルヘルス対策 ・治療と仕事の両立支援 ・産業保健活動のための助成	青森産業保健総合支援センター (017-731-3661)
ポータルサイト	働き方・休み方改善ポータルサイト	・自社における長時間労働や年次有給休暇に関する状況の自己診断、働き方・休み方改革を進めるための支援策等を閲覧することが可能	厚生労働省
	女性の活躍推進企業データベース	・全国の企業における女性の活躍状況に関する情報や、女性の活躍を推進している企業（えるぼし認定企業）の取組事例を閲覧することが可能	厚生労働省
	中小企業・小規模事業者のための人手不足対応ガイドライン	・多様な働き手が活躍できる職場づくりや、設備等の導入による生産性の向上により人手不足を乗り越えている企業の好事例からポイントとなる考え方を抽出し、整理したもの	中小企業庁

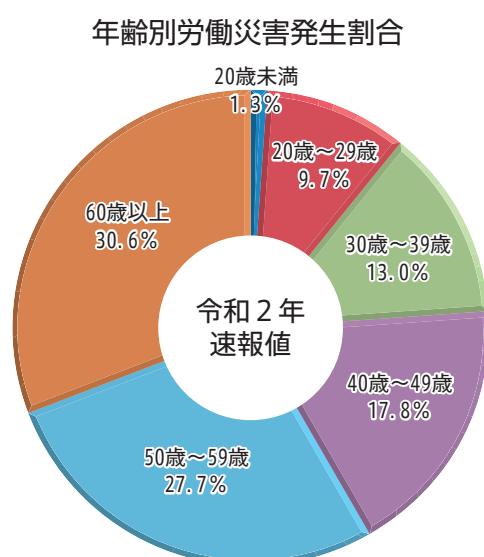
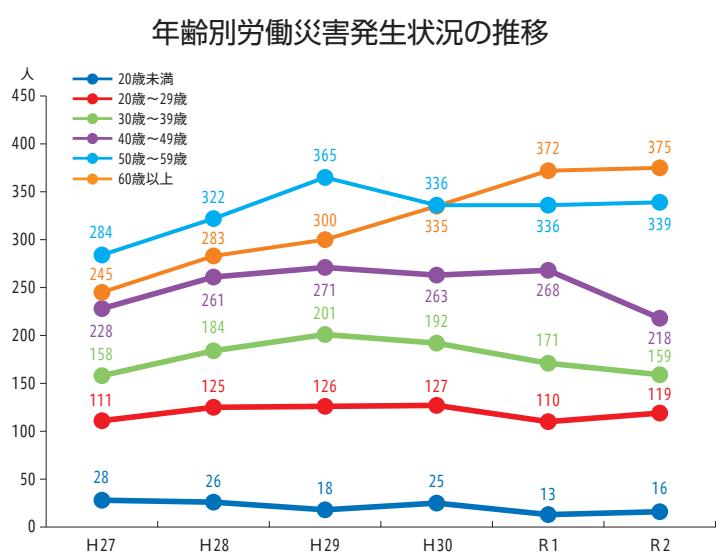
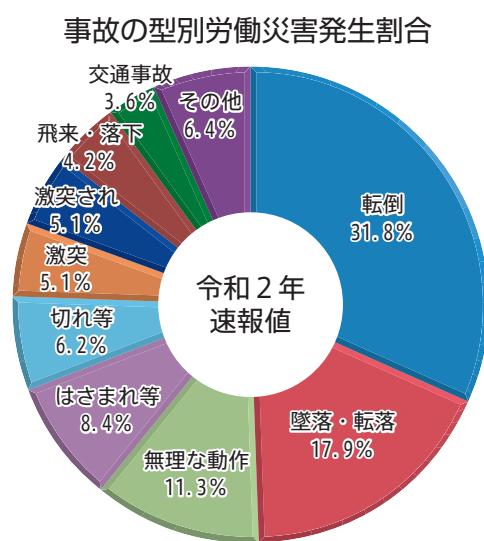
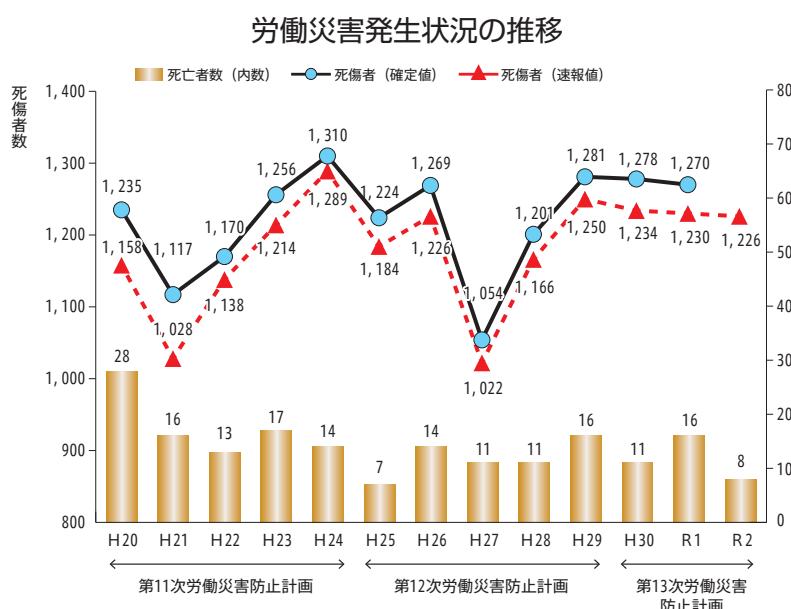
V 安全で健康に働くことができる職場づくり

1 労働災害の状況

労働災害の発生状況については、令和2年は、死亡者数が8人（令和3年2月速報値）と前年より8人減少し、休業4日以上の死傷者数（以下「死傷者数」という。）は1,226人（令和3年2月速報値）と前年同月速報値と比べ4人減少（0.3%減）しています。

令和2年の死傷者数のうち、転倒によるものが31.8%、墜落・転落によるものが17.9%と高い割合を占め、特に、転倒災害は社会福祉施設等の第三次産業で40%以上を占めています。

また、労働災害のうち60歳以上の高年齢労働者に係る人数及び割合は、共に年々増加傾向にあり、令和2年の割合は30.6%を占めています。

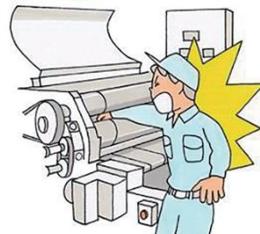


2 重点的な取組

(1) 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

- 建設業

墜落・転落災害が約4割と最も多く発生していることから、はしご、脚立等からの墜落・転落災害の防止に重点をおいた対策の徹底を図ります。



- 製造業

はさまれ・巻き込まれ災害が2割以上発生していることから、機械の安全装置の適正な設置や清掃・調整時等における安全な作業方法に重点をおいた対策の徹底を図ります。

- 陸上貨物運送事業

墜落・転落災害が約3分の1と最も多く発生しており、そのうちトラックに係る荷役作業時の墜落・転落が7割以上を占めていることから「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組に重点をおいた対策の徹底を図ります。



- 転倒災害

社会福祉施設等の第三次産業において4割以上及び製造業において3割近く、冬期労働災害では約8割となっていることから、第三次産業及び製造業を中心に作業環境の整備、4S活動の徹底等を図るとともに、冬期労働災害防止運動を展開します。

(2) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援



青森県内で高年齢労働者の災害の割合が高い建設業及び商業や社会福祉施設などの第三次産業を中心に、高年齢労働者が安心して安全に働く職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン) 及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図ります。

(3) 迅速かつ公正な労災保険の給付

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行います。

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、迅速かつ的確な調査及び決定を行います。

また、労働者等からの相談に懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じて事業場などに対し労働者への請求勧奨の依頼を行います。



【くるみん認定制度】

従業員の仕事と子育ての両立を図るための目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。



県内の認定状況

くるみん 33社 (42件)
プラチナくるみん 2社 (2件)
(令和3年2月末時点)

【えるぼし】



【えるぼし認定制度】

女性の活躍推進に関する状況が優良であるなど、一定の基準を満たした企業は「女性活躍推進企業」として認定（えるぼし認定）を受けることができます。

【プラチナえるぼし】



県内の認定状況

えるぼし8社
(2段階目3社、3段階目5社)
(令和3年2月末時点)

- ・くるみん認定制度に関すること
- ・同一労働同一賃金に関すること
- ・テレワーク導入に対する助成金に関すること
- ・えるぼし認定制度に関すること
- ・各種ハラスメントに関すること

このような相談は・・・雇用環境・均等室、総合労働相談コーナー **017-734-4211**へ

【ユースエール認定制度】

若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況など、一定の基準を満たす優良な中小企業を認定する制度です。

県内の認定状況 17社
(令和3年2月末時点)



【障害者雇用に関する認定制度】

障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなど一定の基準を満たす優良な中小企業を認定する制度です。



愛称（もにす）

企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすすむ」

- ・ユースエール認定制度に関すること
- ・障害者雇用認定制度に関すること
- ・在籍型出向を支援するための「産業雇用安定助成金」に関すること

お問い合わせは・・・職業安定部職業安定課 **017-721-2000**へ

お問い合わせは・・・職業安定部職業対策課 **017-721-2003**へ

◆労働基準監督署・総合労働相談コーナー

青森労働基準監督署 〒030-0861 青森市長島一丁目3-5 青森第二合同庁舎8F

TEL・監督指導	017-734-4444	・安全衛生課	017-715-5451
・労災課	017-715-5452	・総合労働相談コーナー	017-715-5448

弘前労働基準監督署

〒036-8172 弘前市南富田町5-1

TEL0172-33-6411

八戸労働基準監督署

〒039-1166 八戸市根城九丁目13-9 八戸合同庁舎1F

TEL0178-46-3311

五所川原労働基準監督署

〒037-0004 五所川原市唐笠柳字藤巻507-5 五所川原合同庁舎3F

TEL0173-35-2309

十和田労働基準監督署

〒034-0082 十和田市西二番町14-12 十和田奥入瀬合同庁舎3F

TEL0176-23-2780

むつ労働基準監督署

〒035-0072 むつ市金谷二丁目6-15 下北合同庁舎4F

TEL0175-22-3136

◆ハローワーク

ハローワーク青森

〒030-0822 青森市中央二丁目10-10

TEL017-776-1561

ハローワーク八戸

〒031-0071 八戸市沼館四丁目7-120

TEL0178-22-8609

ハローワーク弘前

〒036-8502 弘前市南富田町5-1

TEL0172-38-8609

ハローワークむつ

〒035-0063 むつ市若松町10-3

TEL0175-22-1331

ハローワーク野辺地

〒039-3128 上北郡野辺地町字屋場12-1

TEL0175-64-8609

ハローワーク五所川原

〒037-0067 五所川原市敷島町37-6

TEL0173-34-3171

ハローワーク三沢

〒033-0031 三沢市桜町三丁目1-22

TEL0176-53-4178

ハローワーク十和田

〒034-0082 十和田市西二番町14-12 十和田奥入瀬合同庁舎1F

TEL0176-23-5361

ハローワーク黒石

〒036-0383 黒石市緑町二丁目214

TEL0172-53-8609