

令和2年度（2020年度）
青森労働局 行政運営方針

厚生労働省 青森労働局

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢	4
1 新型コロナウイルス感染症による労働環境への影響	4
2 働き方改革をめぐる動向	4
3 雇用をめぐる動向	4
(1) 最近の雇用情勢	4
(2) 非正規雇用労働者の雇用状況	5
(3) 若者の雇用状況	5
(4) 高齢者の雇用状況	5
(5) 障害者の雇用状況	6
(6) 職業訓練の実施状況	6
4 労働条件等をめぐる動向	6
(1) ハラスメントに関する相談の状況	6
(2) 労働災害の状況	6
第2 新型コロナウイルス感染症の影響による労働環境悪化の防止	7
1 各種助成金制度の活用	7
2 特別労働相談窓口などにおける迅速かつ円滑な相談対応	7
3 状況に応じた適切な対応	7
第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	7
1 同一労働同一賃金への取組	8
(1) パートタイム・有期雇用労働法の施行への対応	8
(2) 青森県働き方改革推進協議会の確実な運営	8
(3) 中小企業・小規模事業主に対する支援	8
2 総合的なハラスメント対策の推進	8
(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	9
(2) 青森県働き方改革推進協議会の確実な運営	9
3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進	9
(1) 青森県働き方改革推進協議会の確実な運営	9
(2) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	9
4 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	10
(1) 長時間労働の是正	10
(2) 労働条件の確保・改善対策	11
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	12
第4 多様な人材の活躍促進や人材確保対策の推進	14
1 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	14

(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	14
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	14
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇入れた企業への助成金の拡充等	15
(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化及び社会的・職業的自立のための支援の推進	15
(5) 一人ひとりにつながる積極的な広報	16
(6) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について	16
2 人材確保対策の総合的な推進等	16
(1) 人材確保対策の推進	16
(2) 地方自治体と連携した雇用対策の実施	17
3 若者に対する就職支援	18
(1) 新卒者等への正社員就職の支援	18
(2) フリーター等への正社員就職の支援	18
4 高齢者の就労・社会参加の促進	18
(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	19
(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	19
(3) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	19
5 障害者の就労促進	19
(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	20
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	20
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	20
第5 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	21
1 計画的・効率的な行政運営	21
(1) 計画的な行政運営	21
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	21
2 地域に密着した行政の展開	21
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	21
(2) 地方公共団体との連携	21
(3) 労使団体等関係団体との連携	22
(4) 積極的な広報の実施	22
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	22
(1) 行政文書の適正な管理	22
(2) 保有個人情報の厳正な管理	22

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	23
(1) 綱紀の保持	23
(2) 災害対応の実施強化	23

※以下の法令については、本文中「」内の通り記載することとする。

- ・「働き方改革関連法」
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）
- ・「労働施策総合推進法」
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）
- ・「男女雇用機会均等法」
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）
- ・「育児・介護休業法」
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成30年法律第76号）
- ・「パートタイム・有期雇用労働法」
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成25年法律第76号）
- ・「高年齢者雇用安定法」
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）

※以下の組織については、本文中「」内の通り記載することとする。

- ・「本省」
厚生労働省
- ・「局」
青森労働局
- ・「署」
労働基準監督署
- ・「ハローワーク」
公共職業安定所

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 新型コロナウイルス感染症による労働環境への影響

新型コロナウイルスの感染者の増加、感染拡大防止対策の影響などによる景気の後退、経営の悪化に伴う労働環境、労働条件の悪化が懸念される。

2 働き方改革をめぐる動向

青森県においては、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、働く人たちの減少が続いており、建設、福祉をはじめ、多くの業界で人材不足が顕在化している。2045年には、生産年齢人口（15歳～64歳）割合が45.0%となり、老年人口（65歳以上）割合の46.8%を下回ると推計されている（総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」（平成30年3月推計））。このため、企業においては、生産性向上に加え、働き方改革による魅力ある職場づくりをすることによって人材を確保することが不可欠となっている。

働き方改革関連法の成立により、平成31年4月から全ての企業における年次有給休暇の年5日の確実な取得、大企業における時間外労働の上限規制が施行されており、令和2年度からは中小企業における時間外労働の上限規制、大企業における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（以下「同一労働同一賃金」という。）、令和3年度からは中小企業における同一労働同一賃金が順次施行される。

青森市内の中小企業を対象に令和元年12月に実施されたアンケート結果によると、働き方改革関連法の主な項目に関し、その内容を知っていると回答した割合は、中小企業に対する時間外労働の上限規制については79.9%、同一労働同一賃金については44.1%となっている（青森商工会議所による「2019年度経営課題アンケート調査結果」）。

局、署及びハローワークでは、特に働き方改革関連法が公布された平成30年7月以降、説明会、個別訪問支援等を中心にあらゆる機会を通じて同法の周知をしているが、令和元年度においては、特に、同一労働同一賃金に係る説明会を各地区で開催するとともに、11月以降は中小企業に対する時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けた集中的な取組を青森働き方改革推進支援センター、商工団体と連携しながら商業などを重点として進めてきたところである。

3 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成 31 年・令和元年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は前年よりも減少はしたものの引き続き高水準で推移しており、新規求職者数は人口減少等の影響もあり減少傾向で推移した。こうした動きを受けて、平成 31 年・令和元年の有効求人倍率は 1.24 倍（前年差 0.06 ポイント低下）（「職業安定業務統計」局職業安定部）となった。

直近についてみると、令和 2 年 1 月の有効求人倍率は 1.12 倍（季節調整値）と平成 28 年 3 月以降 47 か月連続で 1 倍を超えており、人材不足が福祉、建設分野に加え、警備、運輸など幅広い分野で顕在化している。現在の雇用情勢は、一部の地域で有効求人倍率が 1 倍を下回るなど厳しさが残るものの改善している状況にある。

（2）非正規雇用労働者の雇用状況

平成 29 年の「就業構造基本調査」によると青森県内の雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合は 35.3%（全国 38.2%）と平成 24 年に比べ 2.6 ポイント低下している。

（3）若者の雇用状況

令和 2 年 3 月新規学校卒業予定者の就職内定率をみると、大学等については 89.4%（「令和 2 年 3 月新規大学等卒業予定者就職内定等状況（令和 2 年 1 月末現在）」局職業安定部）、高校については 94.8%（「令和 2 年 3 月新規高等学校卒業予定者職業紹介状況（令和 2 年 1 月末現在）」局職業安定部）で、平成 6 年 3 月卒からの統計開始以降、前年に次いで過去 2 番目の高水準となっている。また、求人倍率（県内）についても、3.04 倍となり、平成 6 年 3 月卒からの統計開始以降、過去最高となっている。

フリーター等（概ね 45 歳未満で正社員での就職を希望する求職者（新規学卒者、正規雇用の在職求職者は除く）のうち、不安定就労の期間の長い者や非正規雇用の就業経験が長い、あるいは就職後の就労期間が短い者など安定した就労の経験が少ない者）のハローワークの平成 30 年度新規求職者数は、10,874 人となっている。

（4）高年齢者の雇用状況

令和元年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況については、高年齢者雇用安定法に基づく 65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が 31 人以上の事業主）は 99.9%とほぼ達成状態となっている。

また、66歳以上働ける制度のある民間企業等は35.7%、70歳以上働ける制度のある民間企業等は32.8%となっている（「令和元年高年齢者の雇用状況報告のまとめ」局職業安定部）。

（５）障害者の雇用状況

令和元年6月1日現在の障害者の雇用状況については、民間企業（常時雇用する労働者が45.5人以上の事業主）での雇用障害者数が3,545.5人（前年比70人増加）と16年連続で過去最高を更新するなど、一層の雇用促進がみられる。

実雇用率については、過去最高の2.29%となり、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は55.1%となったが、未達成企業のうち1人不足企業が78.7%を占めている状況である（「令和元年障害者雇用状況報告のまとめ」局職業安定部）。

また、ハローワークを通じた就職件数は、令和2年1月末現在で、前年同月比3.5%増加の1,032件と順調に推移している（「職業安定業務統計」局職業安定部）。

（６）職業訓練の実施状況

青森県の令和元年度における公的職業訓練の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は1,255人、就職率が84.2%（施設内）、79.0%（委託）となっており、全国平均と比べても83.8%（施設内）、72.5%（委託）をそれぞれ上回っている。（受講者数は平成31年4月から令和元年12月末時点、就職率は令和元年9月末（委託は令和元年8月末）までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は、219人となっている（受講者数は平成31年4月から令和2年1月末時点）。

４ 労働条件等をめぐる動向

（１）ハラスメントに関する相談の状況

平成30年度の総合労働相談件数は9,051件（前年度比4.9%増）となっており、そのうち、パワーハラスメント等職場のいじめ、いやがらせに関する相談が1,212件で、相談内容別件数で6年連続最多で推移している。

また、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの相談は平成30年においては171件となっている。

（２）労働災害の状況

労働災害の発生状況については、令和元年（令和2年2月速報値）は、死亡災害が15人と前年より4人増加し、休業4日以上之死傷災害（以下「死傷災害」という。）は1,230人と前年と比べ4人減少（0.3%減）しているものの横ばい状況にあり減少傾向には至っていない。

全死傷者数のうち転倒災害によるものが28%、墜落・転落によるものが20%と高い割合を占め、特に転倒災害は商業や社会福祉施設といった第三次産業関連の業種で40%を占めている。

また、死傷災害のうち60歳以上の高年齢労働者が被災する割合は30%を占めており、10年前に比べると倍増している。

第2 新型コロナウイルス感染症の影響による労働環境悪化の防止

1 各種助成金制度の活用

雇用調整助成金の特例措置の拡大、新型コロナウイルス感染症による小中学校休業等対応助成金、働き方改革推進支援助成金（テレワークコース、職場意識改善特例コース）について周知し、雇用の維持を図る事業主を支援するとともに労働者が安心して働くことができる環境を整備する。

2 特別労働相談窓口などにおける迅速かつ円滑な相談対応

局、署及びハローワークに設置している特別労働相談窓口などにおいて、事業主等からの助成金や休業手当等に関する相談について、迅速かつ円滑に対応するとともに、局に開設している特別休暇制度の相談窓口において、特別休暇制度の具体的な導入方法等に関する相談対応やコンサルティングを実施する。

3 状況に応じた適切な対応

現時点において、新型コロナウイルスの感染拡大の収束の時期が見通せないことから、その時々状況に応じた可能な限りの対応を行い、県内事業場における労働環境の維持、労働条件の確保に努める。

第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に推進するため、中小企業・小規模事業者等に対する支援を拡充するとともに、同一労働同一賃金、総合的なハラスメント対策の推進、最低賃金・賃金引上げ、長時間労働の是正などにより、労働環境の整備を実施する。

1 同一労働同一賃金への取組

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に推し進めていく必要がある。

(1) パートタイム・有期雇用労働法の施行への対応

同一労働同一賃金が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法について、令和2年4月から施行されることを踏まえ、報告徴収等により、適正な履行確保を行う。併せて、事業主等に対して法制度の一層の周知を図る。

また、労働者が安心して相談できる窓口を設置する。

(2) 青森県働き方改革推進協議会の確実な運営

同一労働同一賃金への取組が円滑に進むよう、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を開催するとともに、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るよう連絡調整する。

(3) 中小企業・小規模事業主に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月から適用される中小企業については、「青森働き方改革推進支援センター」において、アウトリーチ型支援や出張相談会、セミナーへの講師派遣等を実施する等きめ細やかな相談支援を行う。

2 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント(令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。)、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法における事業主の職場におけるハラスメント防止に関する雇用管理上の措置義務は、大企業について令和2年6月1日より適用されることから、円滑な施行を図るため、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。

ノウハウ等が不足していると考えられる中小企業については、令和4年4月1日の施行日までに準備が間に合うよう、本省で実施する個別企業へのコンサルティング等の支援事業の周知も併せて行う。

なお、改正法の施行後は、確実な履行確保のため、報告の請求・是正指導を行う。

また、職場におけるハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、新設された改正法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行い、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告の請求・是正指導を行う。

さらに、職場におけるハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、令和2年12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

(2) 青森県働き方改革推進協議会の確実な運営

ハラスメント対策が円滑に進むよう、青森県働き方改革推進協議会を開催するとともに、「青森県働き方改革推進ロードマップ」に基づく取組を各団体が進めるよう連絡調整する。(再掲)

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠である。

(1) 青森県働き方改革推進協議会の確実な運営

最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上が円滑に進むよう、青森県働き方改革推進協議会を開催するとともに、「青森県働き方改革推進ロードマップ」に基づく取組を各団体が進めるよう連絡調整する。(再掲)

(2) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

助成金の活用促進により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応える。

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いて、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための個別相談を強化するなど中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

4 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進することが重要である。

さらに、第 13 次労働災害防止計画の目標（死亡災害は第 12 次労働災害防止計画期間の 15%以上減少（10 人以下）、死傷災害は 2017 年と比較して毎年 5%以上減少（1,216 人以下））達成に向けて、建設業、製造業、林業、商業や社会福祉施設といった第三次産業を中心として取組を推進するとともに、高年齢労働者の増加や、冬期における転倒災害の増加などの就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた対策に取り組む必要がある。労働者の健康確保対策について、働き方改革関連法に盛り込まれた産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化及び労働時間の把握義務について、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う必要がある。

（1）長時間労働の是正

① 青森県働き方改革推進協議会の確実な運営

長時間労働の是正が円滑に進むよう、青森県働き方改革推進協議会を開催するとともに、「青森県働き方改革推進ロードマップ」に基づく取組を各団体が進めるよう連絡調整する。（再掲）

② 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「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いて、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談会、セミナーへの講師派遣等を行う。

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に助成を行う。

③ 長時間労働につながる取引環境の見直し

長時間労働につながる短納期発注、発注内容の頻繁な変更等の「しわ寄せ」については、令和元年6月に策定した「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図って、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

④ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、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する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について地方公共団体とも連携のうえ周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。

（2）労働条件の確保・改善対策

- ① 法定労働条件の確保、各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導管内の実情を踏まえつつ、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づく適切な労働時間管理を含めた

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、これを定着させることが重要である。

監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

署が事業場に対し実施する監督指導については、地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

以上により、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

② 自動車運転者の労働条件確保対策の推進

自動車運転者の労働環境を適正なものとするため、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知を図るとともに、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

③ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、青森地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体、及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

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

建設業については、墜落・転落災害が約40%を占めていることから足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着用の徹底について、指導等を行う。

製造業については、食料品製造業で40%発生し、はさまれ・巻き込まれ災害が約30%を占めていることから、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施について、指導等を行う。

林業については、伐木等作業において重篤な災害が発生していることから、「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」の周知及び労働災害防止対策の促進に係る指導等を行う。

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策に係る指導等を行う。

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

60歳以上の高年齢労働者が被災する割合は、年々増加し約30%を占めている状況にあることから、高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金（令和2年度創設予定）等の周知を図る。

③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を行うとともに、労働者数50人未満の小規模事業場には、青森産業保健総合支援センター地域窓口での支援事業の利用促進を図る。

④ 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に局署の管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を適切に実施する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と

監督・安全衛生担当部署で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

第4 多様な人材の活躍促進や人材確保対策の推進

すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、就職氷河期世代活躍支援プランの実施、高齢者の就労・社会参加の促進等を図る。また、人手不足解消に向けて人材確保対策を推進する。

1 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代半ばに至っている。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者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）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、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。

(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワーク青森に就職氷河期世代専門窓口を設置する。その上で、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース事業」により短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練を行う。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

局やハローワークにおいては、本事業の周知・広報、訓練生の募集、職場

体験等の実施及び就職支援などの各場面において、可能な限り受託者への協力を努める。

また、本事業の活用により安定雇用が期待できる者への情報提供及び応募勧奨とともに職業訓練受講給付金の案内を行う等、的確な対応に努める。

主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の方等を対象とした訓練コースについて、コース設定の要件緩和等を行う。局においては、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」（仮称）とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充を実施することから、ハローワーク青森における就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化及び社会的・職業的自立のための支援の推進

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築する。

また、若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進を図るため、サポステについて、局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。

ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

さらに、局及びハローワークにおいては、学校、サポステ等の関係機関間

の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

(5) 一人ひとりにつながる積極的な広報

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、局HP、インターネット広告、SNS 広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその保護者等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

(6) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用する。

2 人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

また、各地域での魅力あるしごとづくりや、既存の枠組みにとらわれない人材育成など、地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、UIJターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

(1) 人材確保対策の推進

① 人材確保支援の充実

福祉・建設・警備・運輸分野など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク青森及び八戸に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援を図る。

② 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

青森県内の労働力人口の減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、県内企業の多くの分野で人手不足が顕著化している中、人材確保を進める観点から、事業主の雇用管理改善に対する助成や「青森働き方改革推進支援センター」等を活用した相談支援を進めるため、各種助成金制度及びセンターの周知広報による、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

③ ハロートレーニング（公的職業訓練）の有効活用に向けた取組等

求職者が減少傾向にある中、求職者を職業訓練に適切に誘導するために、訓練実施機関による説明会や見学会等を通じて訓練開始前の情報提供による機会の充実を図り、的確な受講あっせんを推進する。

また、ハロートレーニング（公共職業訓練）において、国家資格の取得等により、正社員就職の実現を図る長期の訓練を推進する。局においては、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

特に、子育て等により再就職が困難な方に対して、託児サービス付き訓練、育児等と両立しやすい短時間訓練、離職した保育士等の職場復帰を支援する訓練を引き続き推進する。

さらに、ハローワークにおいては、訓練終了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練実施機関と連携を図り、訓練終了1か月前を目処にもれなく誘導を行い、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援の取組を促進する。

（２）地方自治体と連携した雇用対策の実施

① 国と地方自治体との雇用対策協定の締結

平成27年3月に青森県と局の間で締結した「青森県雇用対策協定」に基づき、県の講ずる雇用に関する施策と局及びハローワークにおける職業指導・職業紹介事業及び訓練計画策定などの雇用施策を効果的かつ一体的に取り組む。

また、ハローワークが設置されていない市町村において求人情報の提供や職業相談・職業紹介等を行うため、国と市町村が連携した「ふるさとハローワーク」事業を三戸町、鱒ヶ沢町において実施しており、両町とも、町と局の間で雇用対策協定を締結していることから、相互に連携の上、就職支援を推進する。

② 国と地方自治体との一体的実施事業

青森県と国が一体的に運営しているヤングジョブプラザあおもり（ハローワークヤングプラザ、ジョブカフェあおもり及びあおもり若者サポートステーション）において、新卒者等も含めた若年者の就職支援を推進するとともに、若者の県外流出防止、県内定着を図る。

また、弘前市と国が一体的に運営している弘前就労支援センターにおいて、弘前市が実施する生活相談事業や雇用対策事業と国が行う職業相談・職業紹介等の連携により就労支援を実施する。

さらに、生活保護受給者等の就労支援を推進するため、県内3市（青森市・八戸市・弘前市）に設置した常設窓口（就労サポートコーナー）において地方自治体と国との一体的な就職支援を効果的に行う。

3 若者に対する就職支援

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、新卒者の就職者数全体に対する県内就職者数の割合が低調であること、また、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

（1）新卒者等への正社員就職の支援

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、県内就職者数増加に向け、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、新卒及び既卒（おおむね3年以内）の者を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。その際、特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行う。

（2）フリーター等への正社員就職の支援

引き続き、わかものハローワーク等において、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

4 高齢者の就労・社会参加の促進

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上への定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

また、高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高齢者求

職者等に対する再就職支援が重要となっている。

(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

急速な高齢化が進む中、企業における人手不足に伴う高年齢者活用のニーズはますます高まっており、65歳以上の方への再就職支援に重点的に取り組むため、県内4か所（ハローワーク青森・八戸・弘前・五所川原）に設置している「生涯現役支援窓口」において、65歳以上の方が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、高年齢求職者がその能力を十分に活用できるよう、窓口の利用促進を図りながら担当者制による再就職支援のため、窓口利用のメリット周知による利用促進を図る。

(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳を超える継続雇用や65歳以上への定年引上げ等に対する助成措置のほか、高年齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する助成により、継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている65歳超雇用推進プランナー等と連携しながら、計画的な事業所訪問等による提案型の相談・援助による支援を行う。

(3) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高年齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」について、現在2地域（平内町・中泊町）で事業継続中ではあるが、更なる事業活用による地域における高齢者の就業促進を図る。

また、シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、会員の減少傾向が続く中で、女性会員を含めた会員の拡充のため、各ハローワークでの周知広報をシルバー人材センターと連携の上で進め、シルバー人材センターの機能強化を図る。

5 障害者の就労促進

平成30年に国の機関及び地方公共団体の多くで、法定雇用率算定の際の対象障害者の確認、計上に誤りがあったことが判明したことを受け、公務部門における再発防止策の徹底、民間に率先する姿勢での障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため、官民間問わず障害者の雇用や職場定着

を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、公務部門等向けのセミナー・職場見学会等の開催により、計画的な障害者雇用促進を図る。また、令和2年4月1日施行される改正障害者雇用促進法に基づき、雇用状況についての的確な把握等に関する各種措置について確実な実施に向けた指導を進め、特に「障害者活躍推進計画」策定の充実を図り、更に、公務部門における雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワークに配置する職場適応支援者等を活用し、支援体制の強化を図る。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、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し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

県内6か所（青森・弘前・八戸・むつ・三沢・五所川原）に設置されている障害者就業・生活支援センターについて、引き続き、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウを提供するなど、地域の就労支援拠点の質的向上を図る。

(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化となり、また精神障害者の新規求職者に占める精神障害者の割合が増加を示している中で、就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援等を行う。

精神障害者雇用トータルサポーターによる「しごとサポーター養成講座」について、集合形式及び個別の事業所訪問形式により進め、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

更に、障害者の職業訓練については、青森県と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。また、法定雇用率の達成指導等の機会を捉えて、職業訓練ニーズを把握し、青森県への情

報提供を行う等、青森県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

第5 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、青森県の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、局署ハローワークの行政運営に当たるものとする。

また、施策の進捗状況等を定期的に把握し、現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地域における行政ニーズに適切に応えていくため、幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にする。併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を把握・分析し、地域の行政課題について局全体として共通認識を持った対応を行うよう努める。

また、局内各部室で得られた情報について共有し、活用に努める。

(2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、青森県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、青森県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進

めることとする。

特に、雇用対策協定及び実施計画が、地域の新たな課題にも対応できるよう、局と地方公共団体で調整を進めることにより、可能な範囲内で見直しを行い、雇用対策協定及び実施計画の内容の充実を図る。

このほか、一体的実施施設など地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「青森地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、労使団体、有識者及び調査研究機関等と緊密な連携を図る。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県民の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要であることから、局における広報体制の強化、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

また、各種施策内容に留まらず、政策目標や成果等を県民の目線に立ったわかりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、局においても一層の徹底が求められている。改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成23年4月1日内閣総理大臣決定令和元年5月1日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する。

また、「電子決裁移行加速化方針」(平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、万全を期する。

(2) 災害対応の実施強化

災害発生時において、局の青森県における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、「青森労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。