

令和2年度（2020年度）

青森労働局行政運営方針のあらまし



重点施策

- I 働き方改革による労働環境の整備 P 1
- II 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 P 7
- III 多様な人材の活躍推進や人材確保対策の推進 P10



ひと、暮らし、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/](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 Tel017-734-4111(代表)

3 重点的な取組

(1) 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

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2年4月から施行されるため、報告徴収等による適正な履行確保を行うとともに、中小企業については令和3年4月から適用されることから、事業主に対して法制度の一層の周知を図ります。

同一労働
同一賃金
とは？

➔

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）との間で、基本給、賞与、手当など個々の待遇について、不合理な待遇差が禁止されます。

※「[パートタイム・有期雇用労働法 対応のための取組手順書](#)」をご活用ください。以下は、その取組手順書から抜粋した取組の手順です（青森労働局ホームページに掲載されています。）。

手順番号	手 順	解 説
手順 1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順 2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみるとわかりやすいでしょう。
手順 3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員とでは、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。 そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順 4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられます。 短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくと便利です。
手順 5	「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」とは言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。 また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。
手順 6	改善計画を立てて取り組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取り組みましょう。

(2) 総合的なハラスメント対策の推進

ハラスメント対策を強化する改正労働施策総合推進法が大企業を対象に令和2年6月から施行されることから、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の周知徹底を図るとともに、施行後は確実な履行確保を行います。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置（主な内容）

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません（義務）。

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること。

◆相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。

◆職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（事実確認ができた場合）。
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（事実確認ができた場合）。
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も同様）。

(3) 最低賃金制度の適切な運営、生産性向上等の推進

最低賃金制度の周知、履行確保のための監督指導等を行うとともに、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ための支援を強化します。

最低賃金が、
ことしも
変わります。

確認しましょう！

青森県 最低賃金

790 円 時間額

令和元年
10月4日から

28円
UP

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。
使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。

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】

歯科治療器具の洗浄・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。

(4) 長時間労働の是正等

- ① 長時間労働につながる取引環境の見直し
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」（短納期発注等）防止に向けて、周知啓発等を行います。
- ② 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等
特に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等に対する監督指導を引き続き実施します。
- ③ 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」といいます。）の時季指定義務、時間単位年休および年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努めます。



※働き方改革推進支援センターの活用により長時間労働の是正、年休取得促進に至った事例

◇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。

青森労働局HPに

「青森の働き方改革」

を開設しました！

青森労働局では、県内企業の皆様が、働き方改革に取り組むうえで必要な情報をとりまとめた特設サイト「青森の働き方改革」を開設しました。



こんな情報を掲載しています！

働き方改革
関連法等に
よる法改正の
内容

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

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

詳しくは、「青森の働き方改革」で検索！

https://site.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_120627.html



R2.1

◇青森働き方改革推進支援センター

「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。



同一労働同一賃金の関係で、うちの賃金制度はこのままでいいのかな？

働き方改革を進める上でよい助成金制度はないだろうか？

残業時間を減らしたいけど、どうすればいいんだろう？

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



◇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	問い合わせ先
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

◇青森県働き方改革推進協議会

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。



「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。さらに、認定を受けた企業が、より高い基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けられます。認定された企業は求人票などに認定マーク（「くるみん」「プラチナくるみん」）を使用できるマークです。

令和2年1月末時点の県内認定状況

くるみん 26社（34件） プラチナくるみん 2社（2件）

Ⅱ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

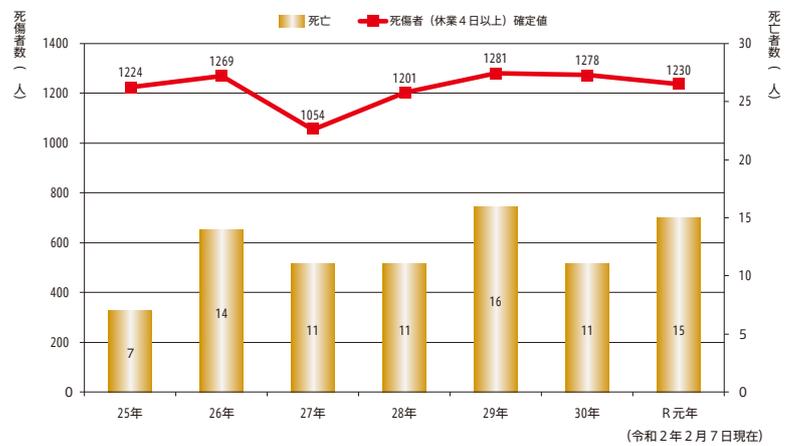
1 労働災害の状況

労働災害の発生状況については、令和元年は、令和2年2月速報値で死亡災害は15人と前年より4人増加し、休業4日以上の死傷災害（以下「死傷災害」という。）については1,230人と前年同期と比べ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ません。

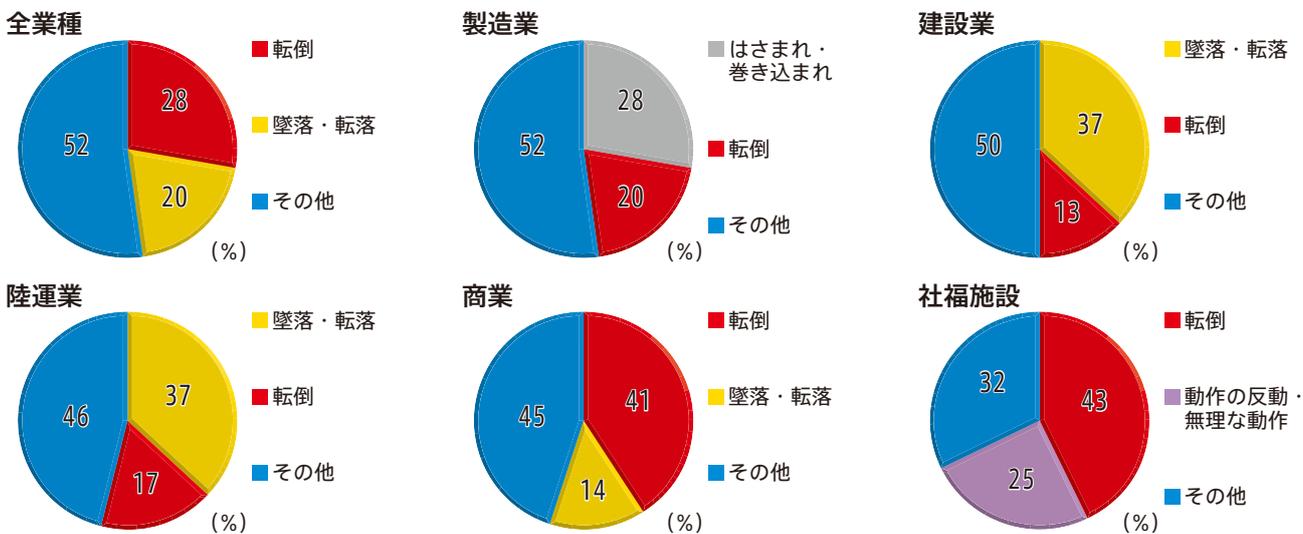
全死傷災害のうち転倒災害によるものが28%、墜落・転落によるものが20%と高いウエートを占め、特に転倒災害は商業や社会福祉施設といった第三次産業関連の業種で4割を占めています。

また、死傷災害のうち60歳以上の高齢労働者が被災する割合は3割を占めており、10年前に比べると倍増しています。

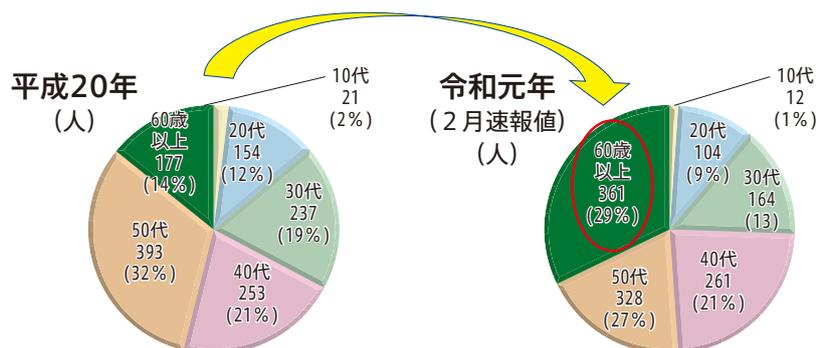
青森労働局管内の労働災害発生状況の推移
(令和元年は令和2年2月7日現在の速報値)



業種別「事故の型」(上位2位)の割合
(令和元年2月速報値分(令和2年2月7日現在))



年齢別災害発生状況(全産業)
(令和元年2月速報値分(令和2年2月7日現在))



2 取組の方針

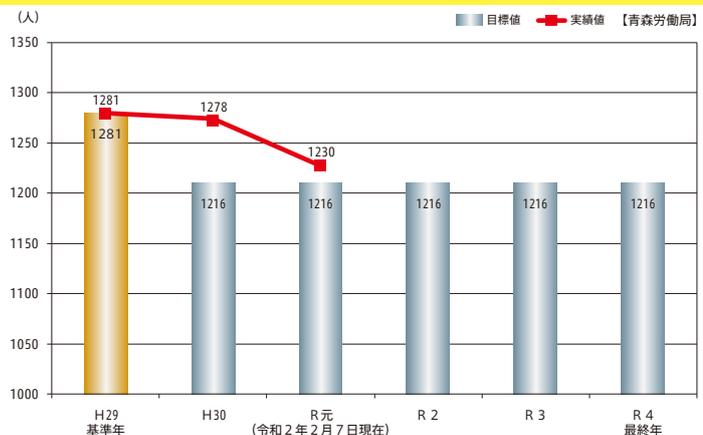
第13次労働災害防止計画の目標達成に向け、死亡災害の撲滅はもとより労働災害が増加している業種等を対象にして労働災害防止対策を推進することにより、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備を実施します。

【目標】

- 死亡者数：第12次労働災害防止計画期間の15%以上減少（10人以下）
- 死傷者数：2017年と比較して5%以上減少（1,216人以下）

第13次労働災害防止計画（平成30年度～令和4年度） （令和元年是令和2年2月速報値）

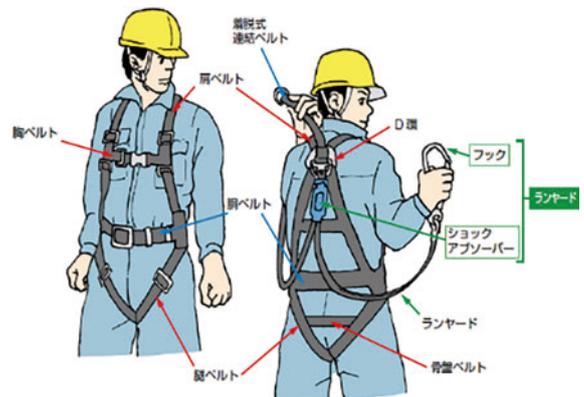
【目標】2022年（令和4年）までの毎年の死傷者数を、2017年（平成29年）と比較して**5%以上減少**させること。



3 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、指導等を行います。
- 製造業・食料品製造業を中心に、はさまれ・巻き込まれ災害が多く発生していることから、機械災害の防止のため法令遵守の徹底はもとより、「危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）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、指導等を行います。
- 林業・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、法令遵守の徹底はもとより、「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います。



フルハーネス型墜落制止用器具の着用



下肢の切創防止用保護衣の着用

○第三次産業・「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開しつつ、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います。



妖精モリボウシ



4S（整理・整頓・清掃・清潔）
活動の推進



腰痛予防対策



脚立・はしごなど墜落・転落災害防止

（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

高年齢労働者の安全衛生確保のため、労働災害防止団体、事業者団体や業界団体等を通じて「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）の周知を図ります。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）等の周知を図ります。

（3）産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

労働安全衛生法の改正により、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います。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青森産業保健総合支援センターと連携し説明会などを通じ周知啓発を図るとともに、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ります。

（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、的確な労災認定を行います。

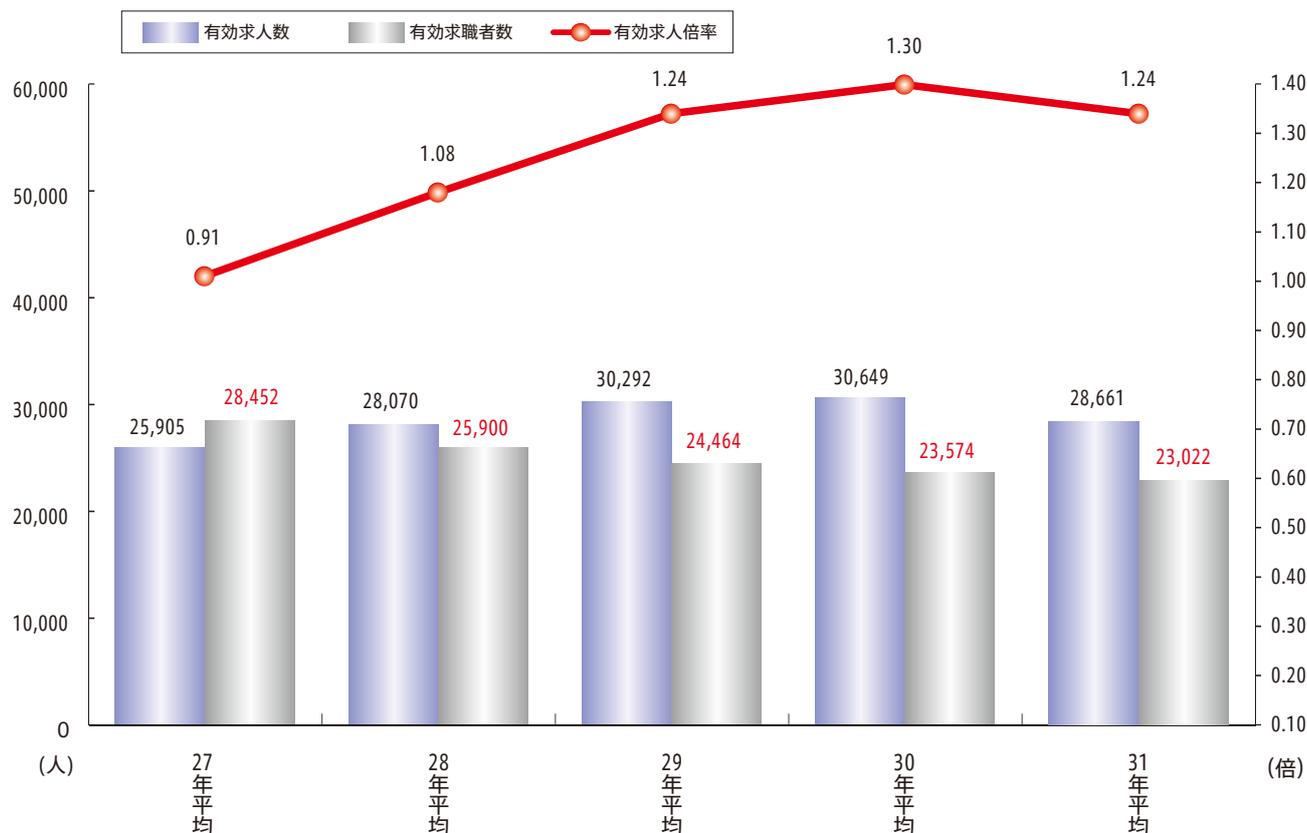
Ⅲ 多様な人材の活躍推進や人材確保対策の推進

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、新規求人数は高水準で推移する一方、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ました。こうした動きを受けて、有効求人倍率としては1.24倍（前年差0.06ポイント低下）となりました。

このような状況のなか、人手不足が福祉、建設分野をはじめ、警備、運輸など幅広い分野で顕在化しています。

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 取組の方針

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、人手不足解消に向けての人材確保対策、高齢者の就労・社会参加の促進等を推進します。

3 重点的な取組

(1) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代（現在、30代半ばから40代半ば）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など、様々な課題に直面している者がいるため、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みます。

厚生労働省 就職氷河期世代活躍支援プラン

- 就職氷河期世代^(※)の方々への支援として、政府でとりまとめた3年間の集中プログラムに沿って、厚生労働省においては、「**厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン**」に基づき、各種施策を積極的に展開していく。

(取組の基本的な方針)

- ▶ 地域ごとのプラットフォームにおいて支援対象者の状況を把握し、地域一体となった取組を推進
- ▶ 民間の活力を最大限に活用し、取組の成果を最大化
- ▶ 支援が必要なすべての方に対し、個別の状況に応じたきめ細やかな支援が届く体制を構築

就職・正社員化の実現
多様な社会参加の実現

※ 概ね1993(平成5)年～2004(平成16)年に学校卒業期を迎えた世代を指す。2019年4月現在、大卒で概ね37～48歳、高卒で概ね33歳～44歳に至る。

I

主な支援対象

- ◆ 不安定な就労状態にある方（不本意ながら非正規雇用で働く方）（約50万人程度（35～44歳））
- ◆ 長期にわたり無業の状態にある方（就業希望はあるが、「希望する仕事がありそうにない」などの理由で、就職活動に至っていない方等）
- ◆ 社会とのつながりをつくり、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方など）

II

主な取組の方向性

- ▶ 地域ごとのプラットフォームの形成・活用
 - 都道府県レベルのプラットフォーム（経済団体、労働局等）により各界一体となった取組を推進
 - 市町村レベルのプラットフォーム（自立相談支援機関、地域若者サポートステーション、ハローワーク、経済団体、ひきこもり地域支援センター、ひきこもり家族会等）により、地域資源、ニーズの把握、適切な支援へつなぐ等の取組を推進
- ▶ 就職氷河期世代、一人ひとりにつながる積極的な広報
- ▶ 対象者の個別の状況に応じたきめ細やかな各種事業の展開（関連施策：短時間労働者等への社会保険の適用拡大）

◆ 不安定な就労状態にある方

- ▶ 民間事業者のノウハウを活かした正社員就職につなげる成果連動型事業
- ▶ ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援を実施
- ▶ 短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の習得を支援
- ▶ 働きながらも無料で受講可能な訓練の提供
- ▶ 助成金等による企業の取組支援

◆ 長期にわたり無業の状態にある方

- ▶ 地域若者サポートステーションにおいて以下の取組を実施
 - ① 生活困窮者自立支援とのワンストップ支援
 - ② 地域レベルでの潜在的支援者把握のためのアウトリーチ展開
 - ③ 全国レベルでの一元的案内・相談機能の整備

◆ 社会参加に向けた支援を必要とする方

- ▶ 身近な地域レベルでの周知・広報のための環境整備
- ▶ 生活困窮者自立相談支援事業及び就労準備支援事業の強化
- ▶ 中高年者へのひきこもり支援充実
- ▶ 8050等の複合課題に対応できる包括的支援や居場所を含む多様な地域活動の推進

(2) 人材確保対策の総合的な推進等

① 人材確保対策の推進

従前より求人倍率が高い職種であった福祉、建設はもとより、警備、運輸など多くの分野で人手不足問題が深刻化しており、その対策として、ハローワーク青森及びハローワーク八戸に設置する人材確保対策コーナーにおいて、これら分野の人材確保支援を推進します。

人材不足分野における人材確保対策



県内経済の緩やかな景気回復に伴い、雇用情勢が改善している中で、企業における人手不足が深刻化している状況を踏まえ、人材確保対策の推進に取り組む。

◆青森県人材確保対策推進協議会

人手不足が顕著な福祉・保育分野をはじめ、建設、警備、運輸の各分野の団体や青森県と連携しネットワークを構築、相互の施策についての理解の促進、情報の共有を図る。

◆ハローワークにおけるマッチングの強化

人手不足分野における人材確保のための総合相談窓口として、「人材確保対策コーナー」を平成30年度にハローワーク青森に設置。令和2年度には、ハローワーク八戸にも人材確保対策コーナーを設置し、青森県人材確保対策推進協議会や関係団体と連携し、マッチング支援の強化に取り組む。

(主なとり組み内容)

- 求職者ニーズの把握と、それに基づいた求人者への求人充足に向けた助言、指導
- 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- 業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催



また、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」やロゴマーク(愛称「ハロトレくん」)をはじめ、ハロートレーニングアンバサダーによる職業訓練等の周知・広報等により、公的職業訓練の認知度向上及び人材開発施策全体の更なる利用促進を図ります。

周知・広報用クリアファイル



② 自治体と連携した雇用対策

青森県と労働局の間で締結した「雇用対策協定」に基づき、若者の地元就職やU・Iターン希望者の就職支援などを実施するとともに、自治体と一体的に運営している施設において、若年者の就職支援や生活保護受給者等の就労支援を推進していきます。

雇用対策協定

◇青森県雇用対策協定（平成27年3月締結）

令和2年度事業計画については、

- ・若者に対する就職支援・正社員雇用の拡大
- ・高齢者の就労・社会参加の促進
- ・女性の活躍の推進
- ・障害者・長期療養者等の就労促進
- ・人材確保対策の総合的な推進

を柱に、青森県と労働局が一体となって雇用対策に取り組めます。



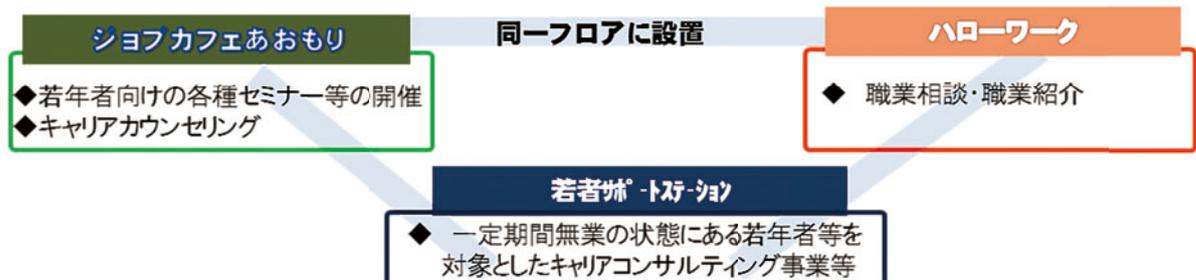
一体的実施事業

◇ヤングジョブプラザあおもり（青森県）

ジョブカフェあおもり、あおもり若者サポートステーションとの一体的な運営により、新卒者等を含む若年者の就職支援を実施

青森県との一体的実施（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」(国)、「ジョブカフェあおもり」(県)、「あおもり若者サポートステーション」(国)の3施設を「ヤングジョブプラザあおもり」として一体的に運営し、若年者の就職支援の機能強化を図る。
※県内3カ所(八戸市、弘前市、むつ市)にサテライトスポットを設置



ジョブカフェとハローワークのチーム支援による就職成功例
男性:20歳代 希望職種:接客系の仕事 直近の状況:大学卒業後アルバイトを退職

抱える課題

- ・大学在学中に就職活動をするも、希望する職に就くことが出来ず卒業後はアルバイトを継続（その後退社）
- ・学生時代より接客のアルバイト経験は多岐にわたるが正社員としての経験がなく応募書類の作成や面接に不安を持っている。また、本人が今後正社員として働くことを希望していた。

支援内容・ポイント・経過

- ・改めて仕事を選ぶ基準を整理、仕事分析を行う。
- ・アルバイト経験を活かし、接客業を中心に応募活動を進めることにした。
- ・自己分析(長所短所の整理など)により応募先に伝わりやすいアピール方法を整理。
- ・アルバイトの退職理由を整理し、面接に備える。
- ・入退社の所作やマナーの確認、想定質問への準備など面接対策を行う。

結果 レジャー施設のフロントとして正社員採用

(3) 若者に対する就職支援

若者の正規雇用化に向けた支援を推進するため、担当者制によるきめ細かい就職支援や求職者支援制度の利用勧奨などに取り組みます。

また、青少年の雇用の促進等を図るため、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供、②一定の労働関係法令違反のあった事業所の求人不受理、③若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業の認定（「ユースエール認定制度」）を行うことにより、若者の適職選択の支援を図ります。

☆ユースエール認定を受けると・・・↓↓↓

- ・認定企業は若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品・広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であることを対外的にアピールできます。
- ・労働局、ハローワークが開催する就職面接会などについて優先的・積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
- ・キャリアアップ助成金やトライアル雇用助成金など、認定企業が若者の採用・育成を支援する助成金を活用する際、一定額が加算されます。また、日本政策金融公庫による低金利融資や公共調達における加点評価といった特典もあり、会社の経営にも貢献します。



令和2年1月末時点の県内認定状況

認定企業13社

(4) 高齢者の就労・社会参加の促進

65歳以上への定年引き上げや66歳以上の継続雇用制度に向けた環境整備に向け、企業への助言、助成措置等の支援を図ります。

また、65歳以上の方の再就職支援に重点的に取り組むため、県内4か所に設置している「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、高齢求職者がその能力を十分に活用できるよう、職場見学・職場体験・セミナー等を実施し、担当者制による再就職支援を強化します。

(5) 障害者の就労促進

多様な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の促進を図ります。

また、障害者の雇用がない企業等に対しては、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ります。

さらに、障害特性に対応した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に取り組みます。

【新型コロナウイルス感染症対策に係る支援について】（令和2年3月31日時点）

1 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

令和2年2月27日から6月30日までの間に、小学校等が臨時休業した場合等に、その子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対する助成金が創設されました。

○申請期間：令和2年3月18日～9月30日

○問合せ：学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金、個人向け緊急小口資金相談コールセンター Tel0120-60-3999

2 雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものですが、特例措置が設けられました。

○問合せ：青森労働局職業安定部職業対策課 Tel017-721-2003 または、上記コールセンター

3 働き方改革推進支援助成金のテレワークコース、職場意識改善特例コース

新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入や特別休暇の規定整備に取り組む中小企業事業主に対する助成金（特例コース）が時限的に設けられました。

○助成の対象となる事業の実施期間：令和2年2月17日～5月31日（交付申請締切：5月29日）

○問合せ：テレワークコース テレワーク相談センター Tel0120-91-6479

職場意識改善特例コース 青森労働局雇用環境・均等室 Tel017-734-6651

※対象期間、申請期間については変更になることもありますので上記問合せ先、厚生労働省ホームページでご確認下さい。

□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