

平成 31 年度（2019 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	1
1	雇用をめぐる動向	1
(1)	最近の雇用情勢	1
(2)	若者の雇用状況	1
(3)	高齢者の雇用状況	2
(4)	女性の雇用状況	2
(5)	非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6)	障害者の雇用状況	2
(7)	職業訓練の実施状況	3
2	労働条件等をめぐる動向	3
(1)	相談等の状況	3
(2)	労働災害・労災補償の状況	3
第2	重点施策	4
1	総合労働行政機関としての施策の推進	4
2	働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	4
(1)	働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等	4
(2)	長時間労働の是正をはじめとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等	6
(3)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	16
(4)	医療従事者の働き方改革の推進	17
(5)	総合的なハラスメント対策の推進	17
(6)	個別労働関係紛争の解決の促進	18
(7)	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	19
(8)	治療と仕事の両立支援	19
(9)	生産性向上の推進	20
3	人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	21
(1)	人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進	21
(2)	地域の産業構造や求職者のニーズを踏まえた転職・再就職支援	22
(3)	女性の活躍推進等	27
(4)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	29
(5)	外国人材受入れの環境整備等	30
(6)	障害者の活躍促進	31
(7)	高齢者の就労支援・環境整備	32
(8)	若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	34
(9)	生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	35
(10)	重層的なセーフティネットの構築	37
(11)	人材育成の強化	38

(12)	職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について	40
4	労働保険適用徴収業務の適正な運営	40
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	40
(2)	電子申請の利用促進等	41
第3	労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	41
1	計画的・効率的な行政運営	41
(1)	計画的な行政運営	41
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	41
(3)	行政事務の情報化への対応	42
(4)	コスト削減の取組	42
(5)	遊休資産売却の確実な処理等	42
2	地域に密着した行政の展開	42
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	42
(2)	地方公共団体等との連携	42
(3)	労使団体等関係団体との連携	43
(4)	積極的な広報の実施	44
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	44
(1)	行政文書の適正な管理	44
(2)	保有個人情報の厳正な管理	44
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	44
4	綱紀の保持、行政サービスの向上等	44
(1)	綱紀の保持	44
(2)	行政サービスの向上等	45

## 第1 労働行政を取り巻く情勢

我が国は、アベノミクス三本の矢、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」により、企業の経常利益は過去最高となり、5年連続で過去最高水準の賃上げが行われている。雇用・所得環境が改善し、個人消費が持ち直しの動きを示すなど、経済の好循環が進展する中で緩やかに回復している。

しかしながら、我が国は少子高齢化・人口減少という構造的課題を抱えている。人口構造の推移を見ると、2025（平成37）年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化しており、2040（平成52）年を展望すると、現役世代の減少が最大の課題となっている。

青森県においても、1983（昭和58）年10月1日現在の1,529,269人をピークに人口減少が続いており、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2040年に90万9千人と大幅な減少が見込まれており、全国の中でも早いスピードで人口減少や少子高齢化が進行している。

今後、少子高齢化・人口減少が進む中、我が国の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが不可欠である。

働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジである。働く方のワーク・ライフ・バランスを改善し、子育て、介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものである。長時間労働を是としてきた日本の企業文化や風土など、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。

このチャレンジを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

平成30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30年の有効求人倍率は1.30倍（前年差0.06ポイント上昇）（「職業安定業務統計」青森労働局職業安定部）となった。

直近についてみると、平成31年1月の有効求人倍率は1.35倍（季節調整値）と統計開始以来最も高い水準となっており、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) 若者の雇用状況

平成31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87.4%（「平成31年3月新規大学等卒業予定者就職内定等状況（平成30年12月末現在）」青森労働局職業安定部）で、高校については94.9%（「平成31年3月新規高等学校卒業予定者職業紹介状況（平成30年12月末現在）」青森労働局職業安定部）で、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。また、求人倍率（県内）についても、3.03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)の公共職業安定所(以下、「ハローワーク」という。)の平成29年度新規求職者数は、11,938人となっている。

### (3) 高年齢者の雇用状況

平成30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「高年齢者雇用安定法」という。)に基づく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100%となっている。

また、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は28.8%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は7.3%となっている(「平成30年高年齢者の雇用状況」青森労働局職業安定部)。

### (4) 女性の雇用状況

青森県の平成29年の女性の雇用者数は「就業構造基本調査」によると248,400人で雇用者総数に占める女性の割合は48.0%となっており、全国平均の46.3%を上回っている。前回調査をした平成24年と比べると女性の雇用者数は241,700人から6,700人増えており、雇用者総数に占める女性の割合も47.4%から0.6ポイント高くなっている。

さらに、女性雇用者のうち、正規の職員・従業員は120,700人となり、女性雇用者に占める正規の職員・従業員の割合も48.6%と平成24年と比べ、3.7ポイント高くなっている。

また、過去1年間に前職を離職した女性のうち、「出産・育児のため」に前職を離職した者の割合(全国6.9%)についてみると、青森県は5.3%と平成24年と比べ2.2ポイント低下している。

### (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

近年の非正規雇用労働者の増加は、高年齢者が継続雇用により増加していることや、女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。

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(全国38.2%)は35.3%と平成24年に比べ2.6%低下している。非正規の雇用形態についている主な理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」とした者の割合が全国のなかでも青森県は16.9%と最も高かった。

### (6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況は、平成29年6月1日現在における民間企業(常時雇用する労働者が50人以上の事業主)での雇用障害者数が約3073.5人(前年同日比約184.5人増)と14年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の2.06%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57.1%となったが、未達成企業のうち1人不足企業が75.1%を占める状況である(「平成29年障害者雇用状況報告のまとめ」青森労働局職業安定部)。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成 29 年度が 1,208 件と 9 年連続で過去最高を更新し、さらに平成 30 年度は平成 30 年 12 月現在で、前年同期比 1.1%増の 905 件となっている（「職業安定業務統計」青森労働局職業安定部）。

#### (7) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 30 年度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 1,042 人、就職率が 80.5%（施設内）、82.4%（委託）となっている（受講者数は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末時点、就職率は平成 30 年 10 月末（委託は平成 30 年 9 月末）までに終了した訓練コースの修了 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 266 人となっている（受講者数は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末時点）。

### 2 労働条件等をめぐる動向

#### (1) 相談等の状況

雇用環境・均等室等で対応している相談については、平成 29 年度個別労働紛争解決制度施行状況において、総合労働相談件数が 8,627 件（前年度比 4.5%増）となっており、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が 2,542 件（同 1.7%減）、助言・指導申出受付件数が 113 件（同 13.7%減）、あっせん申請受理件数が 26 件（同 44.7%減）となっている。総合労働相談件数はここ数年 8,000 件台を推移している状況である。さらに、その内容を見ると、解雇の相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成 29 年度は 925 件で、過去最多を更新している。

また、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント等に関する相談が 959 件となっている。

#### (2) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況については、平成 30 年は、平成 31 年 2 月速報値で死亡災害は 11 人と前年より 5 人減少し、休業 4 日以上死傷災害（以下「死傷災害」という。）についても 1,234 人と前年同期と比べ 16 人減少（1.3%減）しているものの、2 年増加した中で微減に留まっている。

全死傷者数のうち転倒災害によるものが 33.1%、墜落・転落によるものが 18.7%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約 5 割を占めている。

労働者の健康をめぐる状況については、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）に基づく一般健康診断における有所見率は 64.3%（速報値、平成 29 年の確定値は 62.2%）と上昇しており、全国平均の 55.2%（速報値、平成 29 年の確定値は 54.1%）と比較して高水準の状況にある。一般健康診断の有所見率は経年的に高い状況が続いており労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。

また、メンタルヘルス対策について、当局が平成 29 年度に労働者数 30 人以上の事業場

を対象に実施した自主点検の結果によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合（以下「メンタルヘルス対策取組率」という。）は、労働者数 50 人以上では 86.6% となっているところ、労働者数 30 人以上 50 人未満の事業場は 52.3% に留まっている。

さらに、化学物質による中毒・健康障害による労災請求事案も業種にかかわらず発生しているが、今後石綿使用建築物の解体工事が 2030 年頃をピークとして増加が見込まれる中、解体前に義務づけられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置を適切に行わせる必要がある。

労災補償については、平成 29 年度の新規受給者数が 4,980 件（前年度比 6.4% 増）となった。また、平成 29 年度の過労死等事案の労災請求件数は 8 件、石綿関連疾患の労災請求件数は 7 件となっている。

## 第 2 重点施策

### 1 総合労働行政機関としての施策の推進

青森労働局（以下「局」という。）において、重点的に取り組むべき施策については 2 以降に具体的に述べるが、局が、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に答えていくためには、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、青森労働局長（以下「局長」という。）のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を局内に共有し局内外の調整を図り、労働基準監督署（以下「署」という。）及びハローワーク（以下、「署所」という。）と一体となって施策を進めていく。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局内各部室、署所へ滞りなく取り次ぐ。

### 2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

#### （1）働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

##### 【課題】

中小企業・小規模事業者等への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。以下「働き方改革関連法」という。）の中小企業への適用については、労働基準法の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については 2020（平成 32）年 4 月 1 日から、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 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）については 2021（平成 33）年 4 月 1 日から、その他の改正内容については平成 31 年 4 月 1 日以降順次適用される。

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援制度の利用を促進することが重要である。

## 【今後の取組】

### (ア) 労働時間法制の見直しへの対応

働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 5 条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、特別条項を締結するに当たっては、労働時間の延長は原則として月 45 時間、年 360 時間の限度時間にできる限り近づけるように努めなければならないことを含め、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号）に沿って周知を図る。

また、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」（以下「長時間労働改善ガイドライン」という。）や、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

### (イ) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下この（イ）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置の履行確保を図る。

### (ウ) 働き方改革推進支援センターにおける支援

働き方改革の実行に向けて、平成 30 年 4 月から設置した「青森働き方改革推進支援センター」において、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施する。

同センターでは、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。



併せて、地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知を行う。

- (エ) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等を支援する助成金の周知  
働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者や事業主団体に対する助成金を幅広く周知する。

(オ) 労働施策総合推進法に基づく協議会の開催

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に関する法律（昭和41年法律第132号）第10条の3に基づく協議会（以下「青森県働き方改革推進協議会」という。）を引き続き開催する。

青森県働き方改革推進協議会では、地域の政労使の代表が一堂に会して、中小企業等における働き方改革が円滑に進むよう、地域の中小企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有を図るとともに、協議会における宣言に基づき、連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(2) 長時間労働の是正をはじめとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

【課題】

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。

ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、働き方改革関連法の周知を図るとともに、取引条件の改善など、業種ごとの取組を推進する必要がある。

また、賃金不払、解雇等に関する申告・相談が依然として数多く寄せられていることから、すべての労働者が適法な労働条件の下で安心して働くことができるよう、法定労働条件の履行確保並びに労働条件の改善を図る必要がある。

【今後の取組】

(ア) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

a 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう、締結当事者に係る要件も含め、労働基準法、労働基準法施行規則及び「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外労働協定が届

け出られた場合には、必要な指導を行う。

また、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して、引き続き監督指導を実施するとともに、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

b 過労死防止対策の推進

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」に基づき、労働行政機関等における対策とともに、啓発、相談体制の整備等、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。

特に、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図るとともに、過労死等防止啓発月間の一環として「過重労働解消キャンペーン」を実施し、上記aの取組を推進するため、使用者団体・労働組合への周知・啓発等を行う。

(イ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

① 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、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。

また、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底するほか、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため迅速かつ適切な対応を図る。

② 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「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」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

b 中小企業等への配慮

全ての署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「労働時間相談・支援班」においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場

合が多いと考えられる中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

c 特定の労働分野における労働条件確保対策等の推進

① 技能実習生

技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案及び技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの又は社会的にも看過し得ないものについては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という。）に基づき、機構をはじめとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要があるため、技能実習法に基づき、機構と適切な連携を行う。機構が数次にわたり拒否された場合等には、必要に応じて、機構の現地検査に同行する形で、局訓練室が立入検査を行う。

その他、局、機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で宮城労働局が事務局として開催する地域協議会において、中央協議会で策定される方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

② 自動車運転者

依然として長時間労働の実態が認められることから、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行うとともに、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図る。

また、国土交通省東北運輸局青森運輸支局（以下「運輸支局」という。）との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確に監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

運輸支局、公益社団法人青森県トラック協会と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、長時間労働改善ガイドラインの普及に努めるなど、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

d 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、県内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自治体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知し、遵守の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。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

【課題】

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を推進することが重要である。

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、働き方改革関連法により改正された労働時間等設定改善法により事業主の努力義務となった勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注など長時間労働につながる商慣行の見直しなどを進める必要がある。

【今後の取組】

(ア) 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社やゆう活の取組、勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

(イ) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問等により、時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の作成・周知、勤務間インターバルの導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針（平成 20 年厚生労働省告示第 108 号。平成 31 年 4 月 1 日適用。）の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促す。

また、働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールや企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図る。

(ウ) 勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進

勤務間インターバル制度は、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であることを踏まえ、必要に応じ企業に対し時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）の活用を促し、勤務間インターバル制度の普及促進を図る。

年次有給休暇の取得促進を図るための取組として、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークの時期に、集中的な周知・広報を行う。

ウ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組

【課題】

(ア) 労働者が安全に働くことができる環境整備

第13次労働災害防止計画の2年目となる平成31年度は、目標達成（2022（平成34）年までの5年間の死亡者数を第12次労働災害防止計画期間と比較して15%以上減少、2022（平成34）年までの毎年の死傷者数を2017年と比較して5%以上減少）に向けて、建設業、製造業、林業、陸上貨物運送事業、農業・畜産・漁業及び商業・社会福祉施設を中心とした取組を推進するとともに、業種横断的に転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害などの対策に取り組む必要がある。

(イ) 健康確保対策、過労死等防止対策

a 産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法による改正後の安衛法（以下「改正安衛法」という。）の内容等について、局及び署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る必要がある。

b 過重労働による健康障害の防止

労働者の健康確保対策については、安衛法及び労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）に基づき、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする必要がある。また、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図るなど事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。引き続き、平成28年12月にとりまとめられた「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する必要がある。

(ウ) 化学物質による労働災害防止対策の推進

化学物質対策については、がんの集団発生等の事案も踏まえ、特定化学物質障害予

防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号）等の重大な健康障害を防止するための法令遵守の徹底を図る必要がある。また、ラベル表示、安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底、リスクアセスメントの実施に引き続き取り組む必要がある。

また、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で石綿のばく露防止措置を適切に実施させるため、石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく措置の徹底を図る必要がある。

#### 【今後の取組】

(ア) 死亡等災害の撲滅を目指した対策の推進（死亡災害の撲滅を目指した対策及び死傷災害を減少させるための対策の推進）

a 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業の死亡災害の 4 割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き安衛則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、平成 31 年 2 月より施行された高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図るとともに、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、対策の推進を図る。

b 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

製造業の設備や機械に起因した「はさまれ・巻き込まれ」による死亡災害が昨年度 2 件発生していることから、機械の安全装置の適正な設置や安全な作業方法の徹底など労働者に対する教育も含めた対策の推進を図る。

製造業のうち大規模な設備を有する業種における高経年設備の劣化に関する調査結果等をまとめたリーフレット等を活用し、高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者に周知を図る。

c 林業における伐木等作業の安全対策

林業においては、昨年度死亡災害の発生はなかったものの、伐木作業での重篤な災害が発生していることから、平成 31 年 8 月より施行される伐木等作業の安全対策に係る改正安衛則等について、林業・木材製造業労働災害防止協会青森県支部と連携し周知を徹底し、その円滑な施行を図る。

d 陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策

陸上貨物運送事業における死傷災害の大部分が荷役作業時に発生していることから、「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（平成 25 年 3 月 25 日付け基発 0325 第 1 号）」に基づき、陸上貨物運送事業労働災害防止協会青森県支部と連携し、安全対策の徹底を図る。

e 農業、畜産業及び漁業における対策

青森県の基幹産業である農業、畜産業及び漁業において機械設備へのはさまれ・巻き込まれ災害、酸欠災害などによる死亡災害が繰り返し発生しており、これら業種での労働災害防止の取組は必ずしも十分とはいえない状況にある。また、死亡災害には至っていないものの、農業ではしご、脚立からの墜落災害も多発している。

このため、青森県の関係機関及び業界団体との連携を図り、労働災害情報を提

供する等により、事業者の安全意識の醸成を図る。

f 第三次産業対策（商業（小売業含む）、社会福祉施設における対策）

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、労働災害発生件数が多い商業（小売業含む）、社会福祉施設の労働災害防止対策に重点的に取り組む。

小売業、社会福祉施設のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動の展開等により、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。

また、上記取組を推進するため、社会福祉施設においては県社会福祉協議会、商業（小売業含む）においては商工団体との連携を図っていく。

g 転倒災害防止対策

死傷災害の3割を占める転倒災害については、引き続き「STOP！転倒災害プロジェクト」を展開し、チェックリストにより安全通路の有効保持、作業床の改善等の基本的な対策を徹底させるとともに、4S（整理・整頓・清掃・清潔）や注意喚起を促すステッカーの掲示等による「危険の見える化」、作業内容に適した防滑靴の着用等の取組の促進を図る。

また、冬期間に積雪・凍結による転倒災害が多発しているため、労働災害防止団体等と連携し「青森ゼロ災3か月運動」とも連動させながら、冬期労働災害防止運動期間に重点的な取組を行う。

h 腰痛の予防

年間40件程度の発生が見られる腰痛について、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

i 熱中症の予防

JIS規格に適合したWBGT値（暑さ指数）測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

j 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」（平成30年6月1日改正）に基づく指導を行うとともに、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業、新聞販売業等については、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取組の促進を図る。

(イ) 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進

a 労働者の健康確保対策等の強化

① 経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援など労働者の心身の健

康確保対策についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、経営トップに対して啓発を行う。

② 産業医・産業保健機能の強化

改正安衛法の内容等について、局署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、リーフレットを活用し労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて事業者にも周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

③ 働き方の多様化に対応した安全衛生の推進

非正規雇用労働者など雇用形態や就業形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断等について適正に実施されるよう、必要に応じて指導を行う。

b 過重労働による健康障害の防止

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図る。

c 健康診断等の実施の徹底

毎年9月の「職場の健康診断実施強化月間」において、重点的な周知・指導を行うなど健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

また、定期健康診断の有所見率が全国平均より経年的に著しく高い状況であることを踏まえ、法定の健康診断の実施や有所見者に対する就業上の措置のみならず、労働者の健康管理に関して事業場の積極的な取組を推進するとともに、関係機関と連携し有所見率の改善を図る。

d 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

① 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進については、第13次労働災害防止計画の目標及び「メンタルヘルス対策推進計画」を踏まえつつ、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号。平成27年11月30日一部改正）の周知・指導を計画的に行う。周知・指導にあたっては、青森産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携して効率的に行う。

② ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数50人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。

また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組についても、好事例の収集・情報提供等の支援を行い、その取組を促進する。

③ メンタルヘルス対策の推進

精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。

また、監督指導等において、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産保センターのメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行う。さらに、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等



を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組について指導を行う。

(ウ) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

非正規雇用労働者等の労働災害の防止

① 非正規雇用労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や技能実習生を含む外国人労働者に対する雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、職場における「危険の見える化」の推進等、安全衛生活動の活性化を図る。

特に外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれるところ、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。

② 高年齢労働者に対する労働災害防止対策

高年齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のため、高年齢労働者に転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル（エイジアクション100）について普及を図る。

(エ) 化学物質等による労働災害防止対策

a 化学物質による労働災害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、特定化学物質障害予防規則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメントの結果に基づき、有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いの徹底に取り組むよう指導する。

その際、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、化学物質の危険性・有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。

また、特定化学物質障害予防規則等やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

b 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ば

らし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。

なお、石綿障害予防規則等の改正が検討されており、改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。また、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

c 受動喫煙防止対策

職場で受動喫煙を受ける労働者の減少を目的として、改正健康増進法の成立も踏まえ、保健所等とも連携を図りつつ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

d 電離放射線による健康障害防止対策

平成 29 年の保健衛生業における電離放射線健康診断結果において、全国で約 2 万人の有所見者数となっており、特に X 線による透視をしながら手技を行う IVR と呼ばれる分野、一般撮影や CT 検査の分野、核医学検査・治療等の分野における医療従事者に被ばく量が高くなりやすい傾向が指摘されているため、医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するため、放射線測定器の適切な装着等について周知する。

(オ) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

企業における自主的な労働災害防止対策の推進

① 企業のマネジメントへの安全衛生の取組

企業における自主的な労働災害防止対策を推進するために、企業の経営トップ等に対して関与を働きかけ、企業のマネジメントの中に安全衛生を位置付けることを推奨していくとともに、労働者の安全衛生に関する経営トップによる取組方針の設定・表明等、積極的な取組を支援することで、企業全体の安全意識の向上を図る。

また、高い安全衛生水準を維持・改善している企業の取組を支援するため、安全衛生優良企業認定制度の一層の周知を図る。

小売業、社会福祉施設のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動の展開等により、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。

(再掲)

② 労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進

平成 30 年 3 月に発効した労働安全衛生マネジメントシステムに係る国際規格 (ISO45001) 及び同年 9 月に制定した労働安全衛生マネジメントシステムに係る日本工業規格 (JIS Q 45001 等) を踏まえて、事業場における労働安全衛生マネジメントシステムの普及を促進する。

## エ 労災補償の迅速・適正な処理

### 【課題】

第1の2(4)で示した状況の中、被災労働者等からの労災請求に対し、迅速かつ公正な労災保険給付を行う必要がある。

### 【今後の取組】

#### (ア) 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、調査計画に基づく進行管理を徹底するとともに、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

#### (イ) 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定

石綿関連疾患に係る補償(救済)制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等に対し、問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなど、周知の徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求事案については、認定基準等に基づき、的確な労災認定を行う。

## オ 労働関係法令の普及等に関する取組

### 【課題】

これから社会に出て働く若者に対し、労働関係法令の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養(かんよう)等に資するものである。

### 【今後の取組】

大学等における労働関係法令の普及等に関するセミナー(大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー等)や講義の実施などに取り組んでいるところであるが、これらに加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関し、平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」等の周知や、ハローワーク等での若者向けセミナー等における労働関係法令等の普及等の取組を引き続き進める。

## (3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

### ア 正社員転換・待遇改善実現プラン

#### 【課題】

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・均衡待遇を強力に押し進めていく必要がある。

**【今後の取組】**

「正社員転換・待遇改善実現プラン」（地域プラン）は、本省プランに基づき平成28年度から5年間で計画期間として、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を部室横断的に取りまとめたプランである。

平成31年度においては、中間年である平成30年度に目標値等を見直した地域プランについて、進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

イ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

**【課題】**

労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図ることが必要である。

**【今後の取組】**

使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、中小企業等へのコンサルティング及び労働契約等解説セミナーの利用勧奨等を行い、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を促す。また、引き続き労働者や求職者に対しても周知を図り、労働者等から無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等に関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

(4) 医療従事者の働き方改革の推進

**【課題】**

医師や看護師等の医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境を整備するため、医療勤務環境改善支援センターが医療労務管理支援事業を適切に実施できるよう、青森県をはじめとする関係機関等と連携し、支援を行う必要がある。

**【今後の取組】**

青森県医療勤務環境改善支援センターが開催する運営協議会へ参加するなどにより、医療労務管理支援事業が円滑に進むよう働きかけを行う。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

**【課題】**

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、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、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。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、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3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に基づき、事業主に義務付けられ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防止措置の履行確保並びに「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」や平成30年3月に取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」等を踏まえて、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、特に中小企業を中心に、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。

#### 【今後の取組】

##### (ア) 職場における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対策の推進

「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号）及び「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成28年厚生労働省告示312号）等の関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。

##### (イ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。また、各種の機会を通じて、パワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

##### (ウ) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう促すとともに、局において労働者からの相談への迅速な対応を行う。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等ハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、心身に変調を生じるなどの事案が増加していることも踏まえ、職場におけるハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

さらに、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」の取組として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。

#### (6) 個別労働関係紛争の解決の促進

##### 【課題】

平成29年度に、青森県内7箇所を設置している総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は8,627件と、前年度から373件増加しており、相談内容が多種多様で複雑困難化しているため、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーの役割は大きく、引き続き質量ともに増大する行政需要に 대응していく必要がある。さらに、個別労働紛争解決制度により紛争当事者の話し合い等を促すことにより適切かつ迅速な解決

を図ることが必要である。

#### 【今後の取組】

総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図る。

局長による助言・指導は、法令や裁判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促すこと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつも、メリットや具体的な利用者の声を紹介するなどにより参加率向上に努めるとともに、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

さらに、引き続き関係機関・団体との連携強化を図るとともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

### (7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

#### 【課題】

「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（平成30年6月15日閣議決定）や「働き方改革実行計画」等において、テレワークの普及が求められていることから、適正な労務管理下における雇用型テレワークの普及促進を図るとともに、自営型テレワークの良好な就業環境を形成する必要がある。

#### 【今後の取組】

平成29年度に刷新した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」及び平成30年2月に改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

### (8) 治療と仕事の両立支援

企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

#### 【課題】

疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるように、必要な就業上の措置が行われる必要がある。

#### 【今後の取組】

(ア) 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

a ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援については、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成28

年2月23日付け基発0223第5号、健発0223第3号、職発0223第7号。以下「両立支援ガイドライン」という。)及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

b 地域両立支援推進チームの運営

当局に設置の「青森県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者(青森県健康福祉部、医療機関、労使団体、産保センター、労災病院等)が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

c 企業や地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

産保センターが行っている労働者、企業、医療機関等からの相談対応、企業や医療機関に対するガイドライン及びマニュアルについての研修など治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの周知、利用勧奨を行う。

また、両立支援コーディネーターの養成について地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

さらに、がん患者等の長期にわたり治療が必要な求職者へのきめ細かな再就職支援を図るため、ハローワーク青森及び八戸に加え、新たにハローワーク弘前においても長期療養者就職支援事業を推進する。

(9) 生産性向上の推進

ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

【課題】

最低賃金については、「実行計画」において、年率3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指すとされ、また、「経済財政運営と改革の基本方針2018」(平成30年6月15日閣議決定)等においても、最低賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を行うとともに、最低賃金の引上げによる影響が大きい生活衛生関係営業をはじめとして、収益力向上セミナー等を実施し、当該事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。

このため、当該事業者の生産性向上に向けた支援措置を推進する必要がある。

【今後の取組】

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、「働き方改革推進支援センター」における相談支援及び各種セミナー等への専門家の派遣並びに生産性向上に資する設備投資等に要した費用を助成する助成金の周知を

積極的に行い、円滑な実施を図る。

また、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、ポリテクセンター青森に生産性向上人材育成支援センターが設置され、在職者訓練、生産性向上支援訓練、職業訓練指導員の企業への派遣や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構青森支部（以下「機構青森支部」という。）の施設・設備の貸出などを実施している。局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

### 3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

#### (1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

##### 【課題】

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、人手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。

政府の重要政策である地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされているところである。このため、青森県内における安定した良質な雇用の確保・創出や人材育成等を支援することが必要である。

##### 【今後の取組】

#### (ア) マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク青森に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や地域の関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

特に、介護分野では、「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を推進し、青森県福祉人材センターとの連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けた取組を行う。

また、医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、青森県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

さらに、保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を実施する。また、地方公共団体等と連携し、保育士確保が特に必要な地域、時期に集中的にマッチングを行う。

#### (イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進



雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。特に介護分野においては、「介護雇用管理改善等計画」に基づく雇用管理改善を推進し、（公財）介護労働安定センター青森支部と日常的な情報共有や業務の連携を図ると共に、同センターが設置する「介護労働懇談会」等を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と人材確保、雇用管理改善等の取組を実施する。

#### (ウ) 地域雇用対策の推進

##### a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

##### ① 地域の創意工夫を活かした雇用・人材の維持・確保、地域活性化の推進（地域雇用活性化推進事業（仮称））

雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域において、市町村や地域経済団体等から構成される協議会が行う雇用管理改善や雇用拡大、人材育成、マッチングを通じた雇用・人材の維持・確保に向けた取組を支援するため、地域雇用活性化推進事業（仮称）が新たに創設されることから、局及びハローワークにおいては、幹部から市町村長等に対して当該事業の趣旨を十分に周知し応募勧奨を行う。

##### ② 青森県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

青森県が成長三分野（アグリ、ライフ、グリーン）において実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトを促進し、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び確保に向けた取組を推進する。

青森県が設置する協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、事業の目的が達成されるよう積極的に連携を行う。

##### ③ 地域雇用開発助成金の活用

雇用機会が不足している地域や、人口の減少等で事業所の設置が特に困難になっていることにより雇用機会が著しく不足するおそれのある地域等において、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の活用を促すことにより、地域における雇用機会の拡充を図る。

##### b 季節労働者対策の推進

季節労働者の雇用の安定を図るために、通年雇用助成金、又はトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用を通じて季節労働者を通年で雇用する事業主を支援する。

また、季節労働者に対しては、安定的な雇用に向け、就職支援ナビゲーターや職業相談員による、個々のニーズや特性に応じた支援を行う。

#### (2) 地域の産業構造や求職者のニーズを踏まえた転職・再就職支援

##### ア ハローワークにおけるマッチング機能の充実及び転職・再就職者の採用機会の拡大・

## 受入れ企業の拡大

### 【課題】

人手不足分野の人材確保や転職・再就職者の採用機会の拡大に向け、ハローワークのマッチング機能の強化を図り、民間人材ビジネスや地方公共団体との連携により、転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や転職・再就職者を受け入れる企業に対する支援に引き続き取り組む必要がある。

### 【今後の取組】

#### (ア) ハローワークのマッチング機能の強化

##### a ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

ハローワークのマッチング機能に関する業務（以下、「マッチング業務」という。）について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、局とハローワークで目標管理するもの。

##### ① 主要指標

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標とする。

##### (a) 就職件数（常用）

ハローワークの職業紹介により常用就職した件数について、24,407件以上を目指す。

##### (b) 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、23,300件以上を目指す。

##### (c) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上を残して早期に再就職する。件数について、6,936件以上（目標参考値）を目指す。

##### ② 補助指標

ハローワークに対する利用者の信頼を向上させていくためには、主要指標の向上だけではなく、利用者の視点に立ったサービスの向上を継続的に実施していくことが重要であるため、マッチング業務の質を測定する指標を補助指標とする。

##### (a) 求人に対する紹介率

ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、前年度実績の平均値以上の割合を目指す。

##### (b) 求職者に対する紹介率

ハローワークの有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

##### ③ 所重点指標

マッチング業務のうち、特に重要であるが、必要性や優先度合いが地域等により異なる業務の成果を表す指標を所重点指標とする。

##### (a) 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、945件以上を目指す。

- (b) 障害者の就職件数  
ハローワークの職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。
- (c) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数  
学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、1,879件以上を目指す。
- (d) ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数  
ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数について、2,921件以上を目指す。
- (e) ハロートレーニングの修了3か月後の就職件数  
ハロートレーニングの修了3か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、910件以上を目指す。  
※ 当面の間は、公共職業訓練に関する就職件数に雇用保険適用相当就職を含める。  
※ 平成30年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、平成29年10月～平成30年9月末訓練修了コースまでの数値とする。
- (f) マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率  
マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、92.7%以上を目指す。
- (g) 正社員求人数  
ハローワークで管理する正社員である求人の数について、57,766件以上を目指す。
- (h) 正社員就職件数  
ハローワークで管理する特定の正社員就職の数について、10,792件以上を目指す。
- (i) 人材不足分野の就職件数  
介護・看護・保育・建設・運輸・警備分野への職種に就職した件数について、6,284件以上を目指す。
- (j) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数  
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、265件以上を目指す。
- b 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進
- ① 求職者に対する就職支援の更なる強化  
求職者数が減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があり、求職者支援の更なる強化を図る。  
予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、ハローワークを利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定の合同就職面接会やハローワーク内でのミニ面接会の積極的

開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者については、全員に対して職業相談を実施できるよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

② 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人確保に努めるとともに、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、求人者の人材ニーズを的確に把握し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を実施する。

また、各ハローワークの実情に応じて、求人担当者制、求人事業所見学会、求人説明会等の取組を積極的に実施する。さらに、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努め、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。求人確保に当たっても、①正社員求人、②応募しやすい求人確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

③ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、平成30年1月1日に施行された改正職業安定法(昭和22年法律第141号)の趣旨も踏まえ、局、署、ハローワークが積極的に連携を図り取り組む。

また、「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

④ 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じているハローワークが、その強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、ハローワーク内外の研修、わかりやすい資料の配付等を通じ、職員等一人ひとりが、各施策の意義、必要性を十分理解し、共有できるようにする。特に、キャリアコンサルティング研修の実施、資格取得の促進等の環境整備を図るとともに、事業所訪問の実施等を通じ管内企業や業界動向、職業情報の蓄積・収集を図り、職員の専門性の向上、マッチング機能の強化に努める

また、業務推進・改善に向け、各ハローワークにおいて、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、更なる改善を図り、求人者、求職者双方

から寄せられる期待に応え続けられるよう、利用者サービス向上につなげていく。

(イ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

a 地方公共団体との協定に基づく一体的実施の推進

① 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、数値目標を含む事業計画の策定・進捗管理等を通じ、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・職業紹介事業及びその他の雇用施策を効果的かつ一体的に取り組む。

② 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を図る。

③ 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、事業運営計画を策定し、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る一体的な就労支援を推進する。

④ 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、八戸、弘前市）に設置した常設窓口において、地方自治体と国との一体的な就職支援を効果的に行う。

b 「ふるさとハローワーク」における地方公共団体と連携した職業相談・職業紹介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「ふるさとハローワーク」を三戸町、鱒ヶ沢町において実施している。

特に、三戸町は、平成30年度に雇用対策協定を締結し、一層の連携を図る。

c 地方公共団体が行う無料の職業紹介事業への協力

ハローワークが所有する求人情報・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方公共団体にオンラインで提供する取組を推進する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。

イ 職業能力開発の推進

【課題】

ジョブ・カードについては、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）において、2020年までに全国で取得者300万人を目標とされ本県においても「青森県地域推進計画」を策定し、62,600人の設定により取り組んでいるところであり、効果的な活用促進が必要である。

また、ものづくり分野など地域における人材の育成を支援するため、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備、技能が尊重される社会・機運の醸成に取り組む必要がある。

【今後の取組】

ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョ

ブ・カードについて、青森県地域ジョブ・カード運営本部において策定した「青森県地域推進計画」に基づき、運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていく上で有効であるため、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。特に、非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

なお、ジョブ・カードについては、平成30年度より利用者のニーズに合わせた様式編集が可能となっており、応募書類や事業所内での人材育成の場面においても効果的な活用が期待できることから、一層の普及促進に努める。

### (3) 女性の活躍推進等

#### ア 女性の活躍推進

##### 【課題】

女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画に基づき、企業において着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。また、社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくためには、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。

併せて、女性活躍推進の実効性を高めるためには、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、「女性の活躍推進企業データベース」による情報公表を行うよう働きかけるなど、見える化を推進する必要がある。

##### 【今後の取組】

#### (ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すとともに、学生・求職者の利用促進を図る。

さらに、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知することにより、「えるぼし」認定の取得促進を図る。

#### (イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業において、女性活躍推進に取り組むことは中小企業が抱える人手不足の課題への対策につ

ながるといことが経営者等に十分理解されるよう、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会に周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

#### イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

##### 【課題】

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策を進める必要がある。

##### 【今後の取組】

積極的な報告徴収等により男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

#### ウ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

##### 【課題】

労働者が妊娠・出産、育児休業等により解雇その他不利益取扱いを受けることがない就業環境を整備する必要がある。

##### 【今後の取組】

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について周知徹底を図る。

法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的な報告徴収や相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停により、円滑かつ迅速な解決を図る。

#### エ 母子家庭の母等や子育て中の女性の雇用対策の推進

##### 【課題】

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）や子育て中の女性について、一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが必要である。

##### 【今後の取組】

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環境に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等により、早期就職の促進を図る。また、試行雇用から長期雇用につながる道を広げるために、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）と特定求職者雇用開発助成金（特定就職

困難者コース)の併用が可能であることを積極的に周知し、活用を図る。

県内3ヶ所(青森・八戸・弘前)のマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、キッズコーナーを設置し、子供連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を求職者へ積極的に提供するとともに、託児付きセミナー、事業拠点未設置の地域における出張相談の充実、地方自治体やひとり親への支援を行う関係機関と連携した支援等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方公共団体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行うとともに、更なる支援の充実を図る。

その他、地方公共団体等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るなど、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

#### (4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

##### ア 次世代育成支援対策の推進

###### 【課題】

労働者が子どもを産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出の履行確保や、「くるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

###### 【今後の取組】

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定に関しては、「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数101人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定に関しては、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

##### イ 育児・介護休業法の確実な周知及び両立支援に取り組む事業主に対する支援

###### 【課題】

労働者が仕事と育児や介護を両立して働き続けるためには、育児・介護休業法に基づく制度に加えて、各制度が使いやすいような雇用環境を整備することが重要である

###### 【今後の取組】

労使を始めとした関係者に対して、育児・介護休業法に基づく制度の周知を行う。



育児・介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

また、仕事と家庭の両立を図りやすい職場環境の整備を支援するため、両立支援に取り組む企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」の活用促進を図る。

仕事と介護の両立については、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護に直面した社員の個々のニーズに対応した「介護支援プラン」の策定を図るため、厚生労働省のホームページに掲載された支援ツールや啓発動画等を活用して周知を図る。

さらに、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援するため、両立支援等助成金を効果的に活用する。

#### ウ 男性の育児休業取得等の促進

##### 【課題】

女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状がある。女性の活躍を推進するためには、男性の育児促進に加え、企業において男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。

##### 【今後の取組】

本省が実施する「イクメンプロジェクト」に関する広報資料を活用し男性の育児休業の取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促し、企業における男性の育児休業等取得促進の取組を推進する。

#### (5) 外国人材受入れの環境整備等

##### 外国人材の受入れ

##### 【課題】

平成 31 年 4 月より新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。

##### 【今後の取組】

特定技能外国人をはじめとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

事業主の雇用管理の改善に向けた取組を促すとともに、ハローワークに外国人が来所した場合には、多言語コンタクトセンター等の活用により本人の希望を丁寧に確認しつつ、外国人と地域の企業等のマッチング支援を行う。

近年の労働関係法令の改正等を踏まえ見直しを行った外国人指針に基づき、適切な事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る指導等を行う。また、多言語化予定のパンフレット等を活用することで外国人の事業主に対しても外国人雇用状況届出制度の適

切な運用を徹底する。

## (6) 障害者の活躍促進

### ア 公務部門における障害者雇用

#### 【課題】

国等の機関における対象障害者の不適切計上が明らかとなったことを受けて策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針（平成 30 年 10 月 23 日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）」に基づき、各府省や地方公共団体等が法定雇用率を速やかに達成するために必要な支援を実施する必要がある。

#### 【今後の取組】

各府省の出先機関、地方公共団体等向けのセミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。また、就職支援ナビゲーターの活用により地方公共団体等における障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を図る。

### イ 平成 30 年 4 月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

#### 【課題】

平成 30 年 4 月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じた企業に加え、雇用義務を満たさない企業等の増加が予想されることから、障害者の就労支援から職場定着に関して、一体として取り組む必要がある。

#### 【今後の取組】

障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、企業向けチーム支援の体制を整備することや職場実習推進事業等を積極的に実施するとともに、障害者の職場適応に向けた支援としてジョブコーチ支援が有効であることから、障害者雇用率達成指導や各種セミナー等の機会を捉え、これらの取組について積極的に周知を図る。

### ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

#### 【課題】

平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化された中、雇用者数は大幅な増加傾向にあるものの、職場定着等に課題を抱えるケースも多い。また、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている者や、難病のある者においても、職場定着等に課題を抱えるケースがあることから、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。

#### 【今後の取組】

##### (ア) 精神障害者等に対する就労支援の充実

精神障害者等に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポータ

一による支援、精神科医療機関とハローワークとの連携強化や、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成等を実施する。また、障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促すため、精神障害者等の就労パスポートの普及を行う。

(イ) 発達障害者、難病患者に対する就労支援

発達障害者の就労を促進するため、発達障害者支援センター等と連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する。また、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実

【課題】

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。

【今後の取組】

障害者に対する合理的配慮の提供等について、事例集等も活用し積極的な周知を図る。

オ 障害者の職業能力開発の推進

【課題】

障害者の新規求職申込件数が毎年増加を続けている中、個々の障害者の就業ニーズに即した職業能力開発を推進し、その就職支援を強化するため、的確な職業訓練の受講あっせんや、県において職業訓練ニーズを踏まえて適切に訓練コースを設定できるよう支援することが必要である。

【今後の取組】

局及びハローワークは、県や地域の関係機関等と連携し、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、精神障害者等の新規求職申込件数が大幅に増加していることを踏まえ、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、県への情報提供を行う等、県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び障害者訓練の委託先機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合は、県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

(7) 高齢者の就労支援・環境整備

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

【課題】

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。

#### 【今後の取組】

企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

「高年齢者雇用安定法」に基づく高年齢者雇用確保措置を講じている事業主は、100%になったため、今後は、65歳以上の定年引き上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた確に助言・指導を実施する。

さらに、局及びハローワークは、機構青森支部や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、機構青森支部の65歳超雇用推進コーディネーター等による高年齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用されるよう周知に努める。

#### イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

##### 【課題】

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の実施が着実に図られるなか、今後は65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

##### 【今後の取組】

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、県内4ヶ所（ハローワーク青森・八戸・弘前・五所川原）に設置された高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」の充実を図り、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。

また、高年齢者の就業促進を図るため、公益財団法人産業雇用安定センター青森支部が実施している高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高年齢求職者に対する周知に努める。

#### ウ 地域における多様な働き手への支援

##### 【課題】

企業を退職した高年齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっているため、高年齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

##### 【今後の取組】

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会等が実施する「生涯現役促進地域連携事業」について、既に実施を計画している地域では、高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

青森県内においては、中泊町及び平内町で実施されることから、局は、受託協議会に

対して適切な進捗管理・指導を行う。

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者の受け皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等への正社員就職の支援

【課題】

「若者雇用促進法」に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（以下「ユースエール認定制度」という。）等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き適正に実施する必要がある。

新卒者等については、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、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大学生や、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。

【今後の取組】

若者雇用促進法に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及びユースエール認定制度等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き実施するとともに、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者等への周知を図る。

特に、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。同制度及び同認定企業に関し新卒者をはじめとする若者に対し、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、学卒全員正社員就職に向け、①学校等と連携を強化し就職活動が困難な学生や地方就職等の多様なニーズを持つ学生をハローワークが早期に把握し、正社員就職に向けた支援を実施する、②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とともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や人手不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を実施する。

さらに、引き続き新卒及び既卒概ね3年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、大学等と連携し、学卒ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、きめ細かな個別支援を行う。

イ フリーター、若者無業者等への支援

【課題】

フリーター等の就職支援について、引き続き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、いわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就

労者等に対する支援の強化のため、就職支援セミナーの開催や、企業に対する雇入れ支援、ハロートレーニングへの積極的な誘導を行い、引き続き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。

また、若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者（15 から 34 歳で、就労しておらず、家事も通学もしていない者。以下同じ。）の数は一定程度有しており、これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、県内3ヶ所（青森・八戸・弘前）の地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の拠点、相談環境、プログラム等の総合的な強化を図り、若者の職業的自立支援のより一層の推進を図る必要がある。

#### 【今後の取組】

##### (ア) フリーター等への正社員就職の支援

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、引き続き、わかもの支援コーナー等において、就職支援ナビゲーターの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、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、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。

また、いわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援の強化のため、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、ハロートレーニングへの積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行う。

加えて、人材確保が困難な中小企業に対するマッチングの推進の取組みの一環として、例えば人材不足分野（介護、看護、保育、建設、警備、運輸等）に係る求人抽出を積極的に行い、フリーター等へマッチングを推進するとともに、企業等に対する求人条件の緩和指導を行う等、個々の企業ニーズに応じた効率的な対応を心がけ、当該求人とフリーター等との丁寧かつ着実なマッチングを行う。

##### (イ) 若者無業者等への社会的・職業的自立のための支援

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、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

#### (9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

##### 【課題】

生活保護受給等の就労ニーズの高まり等に対応するため、ハローワークと県や市町村など地方公共団体が一体となった就労支援や職場への定着を推進することにより、就職を目指す人たちを支援し、就労による自立を促進していく必要がある。

また、刑務所出所者等で就職を希望する者に対する就労支援や職場への定着支援を実施する必要がある。

駐留軍関係離職者やなど援護が必要な者に対しては、引き続き、的確に援護措置を実施する必要がある。

なお、すべての求職者の採用選考について、公正な採用選考が行われるよう、取り組む必要がある。

## 【今後の取組】

### ア 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

#### (ア) ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援にあたっては、県内3市（青森・八戸・弘前市）に設置した就労サポートコーナーにおいて、地方公共団体と国との一体的な就職支援を効果的に行うほか、各ハローワークにおいては、巡回相談や相談窓口での就職支援を積極的に行う。また、就職後の職場定着支援を一層強化し、生活保護受給者等の就労による自立を支援する。

#### (イ) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）を踏まえ、刑務所在在所中に就職先が決定できるよう支援を行うほか、更生保護施設等への巡回相談及び職場定着支援を推進することにより、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の一層の充実を図る。

#### (ウ) 駐留軍関係離職者対策の推進

駐留軍関係離職者について、駐留軍関係離職者等臨時措置法等に基づき、ハローワークにおいて職業相談・職業紹介、職業訓練の推進と職業転換給付金の活用等により、生活の安定と早期再就職の促進を図る。

#### (エ) 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

##### a 建設労働対策の推進

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（昭和51年法律第33号）及び雇用改善計画に基づき、建設雇用管理改善会議を開催するなど、人材の確保育成や雇用改善等の施策を推進する。

##### b 農林漁業への就業支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるため、農林漁業関係情報の収集・提供、求人開拓、ミニ面接会・ガイダンスの開催等を行う。実施に当たっては、地方公共団体・関係団体等との連携の一層の充実を図るため、青森県農林漁業就業等対策・連絡協議会を開催するなど、関係機関と協議しながら、面接会の合同開催、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

### イ 公正な採用選考の周知・啓発の推進

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、同推進員未選任事業所に対する設置勸奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の活用の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する周知・啓発を推進する。

併せて、同和問題やLGBT等に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・啓発を行う。

#### (10) 重層的なセーフティネットの構築

##### 【課題】

雇用保険について、雇用保険制度を安定的かつ適正に運営し、失業給付等の支給により、求職活動中の生活の保障及び再就職の促進等を行う必要がある。

また、ハロートレーニングについては、職業訓練が必要な者に対して、訓練受講前から就職まで一貫した支援を行うことで、訓練受講生の就職可能性を高める必要がある。

##### 【今後の取組】

###### (ア) 雇用保険制度の安定的運用

###### a 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう支援していく。

このため、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備等、職業紹介担当部門への誘導を行う。

また、再就職手当や就業促進定着手当、移転費、広域求職活動費等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の促進を行う。

###### b 教育訓練給付制度の周知

労働者の自発的な能力開発を支援するために、教育訓練給付制度について、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。特に、平成31年4月から専門実践教育訓練給付の対象講座が拡大されること、平成31年10月から一般教育訓練給付についてITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引き上げられることを踏まえ、取扱変更についてリーフレット等を活用し周知徹底を図るとともに、着実な実施を図る。

###### c 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

###### d 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

事業主への負担を軽減するため、更なる電子申請の利用促進のために、青森労働



局雇用保険電子申請事務センターにおいて、①雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、②ハローワーク青森の窓口を設置した事業主等が利用できる申請端末を活用した電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援の実施、③事業主向け説明会の実施、④局と青森県社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施、などを行うとともに、事業主等からのオンライン申請の利用の増大に対応し、迅速に処理を行う。

e マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー制度の利用が開始され、雇用保険業務においても、マイナンバー（個人番号）の取得が行われているが、今後、日本年金機構等からハローワークへの情報照会が順次開始される予定であることから、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行う。

(イ) ハロートレーニングを活かした就職支援

a 適切な受講あつせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

b ハロートレーニング修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、ハローワークと青森県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前からハローワークに誘導するなど就職支援の徹底を図る。

また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

c マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

ハローワークの窓口等において、各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行う。

(11) 人材育成の強化

人材開発施策の活用等

【課題】

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」）を決定し、積極的な広報活動を実施してきたところであるが、ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のためのさらなる広報を行う必要がある。

地域のニーズを踏まえた訓練が実施されるよう、青森県や関係機関と連携を図り、求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定をする必要がある。また、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進すること、子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、ハロートレーニングにおいて、育児等による時間的制約のある女性向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。

#### 【今後の取組】

##### （ア）ハロートレーニング等の周知・広報に係る取組の推進

平成 30 年 9 月にハロートレーニングをはじめとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」に任命された AKB48 チーム 8 を積極的に活用し、職業訓練施設見学、職業訓練体験などメディアツアーをはじめ、各種技能競技大会などのイベント出演といったアンバサダーの活動を通じて、人材開発施策全体のさらなる利用促進を図る。

##### （イ）地域のニーズに即したハロートレーニング等の展開

ハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、青森県及び機構青森支部に体系的に提供する。

地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）を的確に把握し、ハロートレーニングに係る総合的な計画を青森県と連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。また、地域のニーズを踏まえた訓練が実施されるよう、関係機関と連携した訓練カリキュラム等の見直しに努める。

特に働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定については、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に努める。また、これからの社会人が標準的に装備しておくべき基礎的 I T リテラシーを習得する離職者向けの職業訓練コースの設定促進に努める。

##### （ウ）民間教育訓練機関の質の保証及び向上

平成 30 年度より、都道府県が委託訓練の契約を行う場合や、機構青森支部が求職者支援訓練の認定を行う場合に、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」を受講している民間教育訓練機関を契約や認定の対象とするよ

う通知を発出した（経過措置期間は平成 32 年度末まで）ところであり、民間教育訓練機関が早期に当該研修を受講するよう周知・広報に努める。

(エ) 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、人材開発行政を推進するにあたり、企業に対する重要な支援策であり、

- a リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加
- b 個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主への助成メニューを追加
- c 中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大することなどの見直しを行ったところであり、局及びハローワークにおいては、引き続き周知に努める。

(12) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について

【課題】

労働市場におけるハローワークのセーフティネットとしての機能を一層強化し、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するため、ハローワークの業務・システムの刷新（以下「システム刷新」という。）を2020年1月から県内9ハローワークにおいても段階的に実施することを予定しており、これにより、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を拡げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境が整備されることとなる。

【今後の取組】

平成31年度においては、職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上に取り組み円滑なりリリースに向けて求人者、求職者や関係機関等への周知に努める。

4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

【課題】

平成28年11月28日の行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、「労働保険の未手続事業の解消（2020（平成32）年度までに未手続事業を平成27年度比で2割解消）」及び「収納未済歳入額の縮減」に取り組むよう指摘された。未手続事業の解消や収納未済額の縮減については、労働保険制度の安定的な運営等の観点からも重要な課題であり、より一層取り組む必要がある。

【今後の取組】

(ア) 未手続事業一掃対策

局署所・労働保険加入促進業務の受託者及び他の関係機関と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。

また、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

(イ) 収納未済歳入額の縮減

滞納整理に当たっては、滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

(2) 電子申請の利用促進等

【課題】

平成 28 年 9 月に設置された規制改革推進会議において、事業主が行う行政手続コストの削減を目標として、積極的かつ着実に行政手続の電子化等を進めることが閣議決定された。これを受け、平成 29 年 6 月に策定・公表された省基本計画（平成 30 年 3 月末に一部改定。）では、労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策として掲げていることから、電子申請の利用促進を行っていく必要がある。

【今後の取組】

事業者向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通して電子申請の利用勧奨を行うとともに、電子申請の受付状況を必ず毎日 2 回以上確認することで電子申請処理の迅速化を図る。また、電子申請体験コーナー等を活用することにより、電子申請の利用を促進するとともに、局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請により行う。

第 3 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、各地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。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

国の厳しい財政事情のなか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくためには、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められて

いる。地方労働行政もこうした趣旨を踏まえ、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なため、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。

### (3) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局署所が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施すること等により、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

### (4) コスト削減の取組

局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含め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。

### (5) 遊休資産売却の確実な処理等

局が保有する遊休資産については、処分促進や有効活用等の推進が国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、早期売却等の促進に一層取り組む。

## 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

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、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。

また、局幹部を中心に以下(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しつつ、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・企業等の動向等を評価・分析する。その上で適切な行政課題を設定し、局全体として共通認識を持った対応を行う。

### (2) 地方公共団体等との連携

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、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、雇用環境・均等室が窓口として中心的な機能を果たし、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等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、トピックスや雇用統計等の情報提供、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、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、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、雇用環境・均等部（室）が窓口として中心的な機能を果たし、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等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、都道府県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、都道府県議会議員等を訪問し、トピックスや雇用統計等の情報提供、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。

それから、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。具体的には、「第6次地方分権一括法」（平成28年法律第47号）により改正された「雇用対策法」（昭和41年法律第132号）や「職業安定法」（昭和22年法律第141号）において、これまで行ってきた雇用対策協定、一体的実施事業やハローワークの求人情報・求職情報のオンライン提供が国と地方公共団体との連携施策として法律に明記されたことから、これらの施策等について継続的に実施していくこととする。

特に、雇用対策協定については、国と地方公共団体との連携を総合的に規定するとともに、地方公共団体の長からの意見を踏まえた地方労働行政の運営を可能とするものであることから、積極的に締結を図ることとする。

このほか、国と市町村が連携して設置する「ふるさとハローワーク」など地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

加えて、局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」（平成26年9月29日付け職訓発0929第1号、能能発0929第1号）等も踏まえ、青森県との更なる連携強化に取り組む。

さらに、働き方改革を通じて女性の活躍推進、仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、都道府県等との連携を密にして、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議を開催するとともに、「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）に定める基本理念に則り、働き方改革の実現に向けた取組を推進する。

### （3）労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、より高い波及効果を得ながら地方労働行政施策を展開するためには、労使団体との連携が必要である。このため、局長をはじめとする局の幹部は地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、日常的な意見交換を図る。

また、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、行政運営へ的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

さらに、労使団体に対し、青森県働き方改革推進協議会を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

#### (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こととし、定例の記者懇談会において各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じて、マスコミや地域関係者に対して局署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

また、重要施策等の周知に当たっては、青森県をはじめとする関係機関や労使団体の広報誌等を活用するなどし、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容に留まらず、政策目標や成果等を県民の目線に立った分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

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平成 29 年 12 月 26 日一部改正）による新たなルールへの遵守を徹底する。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、電子決裁への移行を推進する。

#### (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。

#### (3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する情報に対する開示請求は増加傾向にあるが、これらの開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

### 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、労使をはじ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、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに都道府県労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改訂）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

オ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

## (2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要がある。このため、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を図る。