

令和4年度（2022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	青森労働局における行政課題	4
第2	新型コロナウイルス感染症の感染防止対策	5
第3	雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	5
1	雇用維持及び再就職への支援	5
(1)	雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援	5
(2)	求職者支援制度による再就職支援	5
2	人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	5
(1)	人材確保対策コーナーでの支援	5
(2)	雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援	6
3	デジタル化の推進	6
(1)	デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援	6
(2)	ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進	7
第4	多様な人材の活躍促進	7
1	男性の育児休業取得等・女性活躍の促進	7
(1)	男性が育児休業を取得しやすい環境の整備の推進	7
(2)	女性活躍推進のための職場環境の整備の推進等	8
2	新規学卒者等への就職支援	8
3	就職氷河期世代の活躍支援	8
(1)	就職氷河期世代の活躍支援のための「あおりPF」を活用した支援等	9
(2)	ハローワークの専門窓口における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	9
(3)	地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	9
4	高齢者の就労・社会参加の促進	9
(1)	70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	10
(2)	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	10
(3)	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	10
5	障害者の就労促進	10
(1)	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	10
(2)	公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	11
第5	誰もが働きやすい職場づくり、生産性向上等の推進	11
1	誰もが働きやすい職場づくり	11
(1)	職場における感染防止対策の推進	12
(2)	長時間労働の抑制	12
ア	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	12

イ	長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施	12
(3)	労働条件の確保・改善対策	12
ア	新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ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	12
イ	法定労働条件の確保等	13
(4)	労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	13
ア	第13次労働災害防止計画に基づく重点対策の推進等	13
イ	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(再掲)	14
ウ	冬期労働災害防止対策の推進	14
(5)	迅速かつ公正な労災補償の実施	14
(6)	総合的なハラスメント対策の推進	14
2	最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進	15
(1)	企業内最低賃金・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	15
(2)	最低賃金制度の適切な運営	15
(3)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	16

※以下の法令については、本文中「」内のおり記載することとする。

- ・ 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）
「育児・介護休業法」
- ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（令和 27 年法律第 64 号）
「女性活躍推進法」
- ・ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
「労基法」
- ・ 過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）
「過労死防止法」
- ・ 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 5 年法律第 76 号）
「パートタイム・有期雇用労働法」

※以下の組織については、本文中「」内のおり記載することとする。

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

第1 青森労働局における行政課題

青森労働局では、長期化する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懸命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た。雇用調整助成金は、令和4年2月末時点で30,614件の申請があり、222.5億円(30,431件)を支給決定している。新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金は、令和4年2月末時点で10,786件の申請があり、5.1億円(9,016件)を支給決定しており、雇用維持に向けての迅速な業務処理に努めている。

一方で、令和2年2月以降、青森労働局及び県内のハローワークに寄せられた相談・報告によると、令和4年2月25日時点では、新型コロナウイルス感染症の影響を理由とした「雇用調整の可能性がある事業所(※1)」は1,935事業所、「解雇等見込み労働者数(※2)」は2,446人となっているほか、離職者数が30人以上となる大量離職事案が複数件発生するなど、宿泊業、飲食サービス業をはじめとした幅広い業種に影響が出ている。

また、青森県の生産年齢人口(15~64歳)の構成比は55.1%(※3)と年々低下している一方、老年人口(65歳以上)は34.4%(※3)と過去最高となっている。今後も少子高齢化の進展が見込まれる中で、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るとともに、ライフスタイルが多様化する中で、安全で健康に働くことのできる社会を作っていくことも県内の労働行政を担う青森労働局にとって継続的な課題となっている。

加えて、青森県内における情報通信技術の利用が大都市圏に比べ遅れていることから、デジタル化に対応した人材開発や情報通信技術を活用した多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

以上のことから、令和4年度においては、SDGs(持続可能な開発目標※4)の理念を念頭に置きつつ、「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」、「多様な人材の活躍促進」及び「誰もが働きやすい職場づくり、生産性向上の推進」を重点に置いて、行政を運営していくこととする。

- ※1 局及びハローワークに対して休業に関する相談のあった事業所(当面休業を念頭に置きつつも、不透明な経済情勢が続けば解雇等も検討する意向の事業所も含む。)
- ※2 局及びハローワークに対して休業に関する相談のあった事業所等において解雇・雇止め等の予定がある労働者で、一部すでに解雇・雇止めされたものも含まれている。
- ※3 「令和3年青森県人口移動調査」による。
- ※4 SDGs(持続可能な開発目標):2015(平成27)年9月の国連サミットで全会一致で採択された「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030(令和12)年を年限とする17の国際目標。
目標8(経済成長と雇用)包摂性かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。

第2 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策

局、署及びハローワークでは、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、職員及び来庁者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やオンライン開催により、これらの参加者の3密回避を図る。

さらに、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直接窓口に来庁しなくても利用できるサービスについて、積極的な利用勧奨を図る。

第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用維持及び再就職への支援

〈課題〉

青森県においても新型コロナウイルス感染症が雇用に与えた影響は大きく、休業を余儀なくされた労働者の雇用維持のための対策と、離職を余儀なくされた労働者の再就職促進のための対策を講じていく必要がある。

〈取組〉

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

新型コロナウイルス感染症の特例措置に係る雇用調整助成金等の迅速かつ適切な支給を図り、雇用維持に取り組む事業主を引き続き支援する。

(2) 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報を行うとともに、ハローワークにおいて能動的に訓練の受講あっせんを行う。

2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、医療・介護・福祉・保育等の分野（以下、「人出不足分野」という。）での人材確保が課題となっている。人出不足分野への再就職支援や地域を越えた再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

〈取組〉

(1) 人材確保対策コーナーでの支援

人出不足分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、青森、八戸及び弘前の各ハローワークに設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、早期再就職に向け、求職者ニーズの把握と求人者に対する求職者情報の提供や求職者ニーズに基づいた求人条件緩和や求人内容の明確化の助言等を実施する。

さらに、資格・経験を有するが、人出不足分野への就職を希望していない求職者に対しても当該分野への就職の契機となるよう、人材確保対策コーナーの利用の積極的な働きかけ、担当者制による職業相談・職業紹介等の就職支援等により、重点的なマッチング支援を実施する。

(2) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

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・障害福祉分野における人材確保を支援するため、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を行う。

また、介護・障害福祉分野訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せが図られることから、ハローワークにおいては、職場見学・職場体験の受け入れ事業所の開拓を行うとともに能動的に訓練の受講あっせんを行う。

3 デジタル化の推進

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

また、社会全体のデジタル化を進めるためには、まずは国・地方の行政が、自ら行う行政サービスにおいてデジタル技術やデータを活用して利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを実現する必要がある。

〈取組〉

(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの拡充が図られることとなっている。

このため、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな担当者制による

就職支援により、デジタル分野における再就職の促進を図る。

(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

ハローワーク利用者の利便性向上を図るため、オンラインでの職業紹介や求人申込み等を可能とする求職者・求人者マイページの周知・利用促進の取り組みを積極的に実施する。

また、ハローワークに来所できない求職者のニーズに対応するため、オンラインによる職業相談の実施、ホームページ等を活用したイベント等の情報発信を行うことにより、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図る。

第4 多様な人材の活躍促進

1 男性の育児休業取得等・女性活躍の促進

〈課題〉

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

また、女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正女性活躍推進法が令和4年4月1日から中小企業へも対象拡大されたことから、新たに義務化される中小企業事業主に対して周知徹底を図る必要がある。

〈取組〉

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備の推進

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設等を内容とする育児・介護休業法の改正をはじめ、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

併せて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い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徴収・是正指導等を行う。

さらに、育児休業取得に向けた環境整備の取組事例集や両立支援等助成金の活用を推進し、仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

また、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正及び新たなるみん（トライくるみん）の創設について広く周知し、県が実施している「あ

おもり働き方改革推進企業認証制度における宣言」及び「イクボス宣言」の登録勸奨と併せて、認定の取得促進を図る。

(2) 女性活躍推進のための職場環境の整備の推進等

令和4年4月から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されたことから、新たに義務化された事業主も含め、一般事業主行動計画の策定が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。

また、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発及び相談支援、母性健康管理措置の履行確保及び職場環境の整備に取り組む事業主に対する両立支援助成金による支援を行い、不妊治療を受ける労働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の整備の推進を図る。

さらに、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

あわせて、令和4年度からくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

2 新規学卒者等への就職支援

〈課題〉

新規学卒者等の雇用の安定を図るとともに、県内就職を進めていくためには、きめ細かな就労支援や定着支援を促進していく必要がある。

〈取組〉

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、新規学卒者等を対象に、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、求人の紹介等一貫した支援を行う。

また、新規学卒者等のうち高卒者等に対しては、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する。大卒者等に対しては、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する。

3 就職氷河期世代の活躍支援

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、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、就職氷河期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、コロナ禍においても3年間（令和2年度～4年度）で集中的に取り組む必要がある。取組に当たっては、あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（以下「あおもりPF」という。）を通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

（１）就職氷河期世代の活躍支援のための「あおもりPF」を活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「あおもりPF」において、支援策の周知広報、企業説明会、就職面接会、セミナーなどの開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

（２）ハローワークの専門窓口における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

ハローワーク青森に設置している就職氷河期世代専門窓口において、不安定な就労状態にある方ひとりひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、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、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

（３）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、青森県との一体的実施施設において、ハローワーク青森の就職氷河期世代専門窓口、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の3者によるチーム支援を引き続き実施するとともに、八戸、弘前の地域若者サポートステーションにおいても、ハローワークや地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

4 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

青森県は急速な少子高齢化による労働力人口の減少が著しいため、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる環境を整備する必要がある。

このため、令和3年4月に新たに努力義務とされた65歳から70歳までの就業確保措置を事業主が講じるよう、取組の促進を図ることが重要である。

また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

〈取組〉

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

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に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、高年齢労働者処遇改善促進助成金の活用促進など、高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

(2) 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

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、青森、八戸、弘前及び五所川原の各ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援、セミナーや面接会等のイベントを実施する。

(3) 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

青森県内では、高年齢労働者が被災する労働災害が年々増加傾向にあることから、「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)の周知を図るとともに、企業における自主的な取組の促進に資するよう、災害事例や取組事例等のわかりやすい情報提供に努める。

5 障害者の就労促進

〈課題〉

障害者の雇用促進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。

〈取組〉

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、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。

(2) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、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の取り組みを実施する。

第5 誰もが働きやすい職場づくり、生産性向上等の推進

1 誰もが働きやすい職場づくり

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症については、県内の事業場において新型コロナウイルスに感染して4日以上休業した労働者が、令和3年1年間で208人（令和4年2月速報値）に上っており、引き続き、職場における感染防止対策の推進に取り組む必要がある。

また、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等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、事業主に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

加えて、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労基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促進させることが重要である。

さらに、労働災害については、第13次労働災害防止計画（平成30年度から令和4年度まで）において、死亡災害について前計画期間の15%以上減少、休業4日以上の死傷災害について平成29年と比較して5%以上減少（毎年1,216人以下）させることを目標としているところであるが、これまでの4年間の労働災害発生状況（休業4日以上の死傷災害）は、平成30年1,278人、令和元年1,270人、令和2年1,288人、令和3年1,504人（令和4年2月速報値）といずれも目標を上回っていることから、計画期間の最終年度である令和4年度においては、労働災害の減少を喫緊の重要課題として取り組んでいく必要がある。

労災補償については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害等）の労災請求件数も高い水準で推移するとともに、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような中、被災労働者の公正な保護のため迅速な事務処理に努め、的確な労災補償を行う必要がある。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、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

ントの防止措置義務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。

〈取組〉

(1) 職場における感染防止対策の推進

局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」において事業者等から相談に対して丁寧に対応するとともに、引き続き、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について周知を図る。

(2) 長時間労働の抑制

ア 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

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と県内企業における好事例の収集と紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

また、局が委託する「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、関係機関等と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する。

さらに、署においては、「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働基準関係法令の周知や適切な労務管理に資する各種情報の提供等、きめ細かな相談・支援を行う。

イ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、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実施するとともに、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。

また、過労死防止法を踏まえ、過労死等防止啓発月間（11月）において過重労働解消キャンペーンを実施するほか、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するなど、過労死等の防止のための対策に効果的に取り組む。

(3) 労働条件の確保・改善対策

ア 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ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及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」等を活用し、適切に対応する。

さらに、企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

イ 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、中小規模の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、引き続き労働基準関係法令の遵守徹底や「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」の周知徹底を図る。

また、監督指導において法令違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正改善の必要性をわかりやすく説明することにより自主的な是正改善を促すとともに、必要に応じて具体的な是正改善に向けた取組方法を助言するなど、きめ細かな情報提供に努める。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 第13次労働災害防止計画に基づく重点対策の推進等

計画期間の最終年度に当たる令和4年度は、労働災害の減少を喫緊の重要課題として、労働災害防止団体、事業者団体、関係機関等とも連携を密にしながらか、次のとおり重点的な労働災害防止対策を推進する。

建設業については、墜落・転落災害が最も多く発生しており、そのうちの多くを占めるはしご、脚立等からの墜落・転落災害の防止に重点をおいた指導、啓発の徹底を図る。

陸上貨物運送事業については、墜落・転落災害が最も多く発生しており、そのうちの多くを占める荷役作業時の墜落・転落災害の防止を図るため、「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」に基づく取組の推進に重点をおいた指導、啓発の徹底を図る。

製造業については、はさまれ・巻き込まれ災害が転倒災害に次いで多く発生していることから、動力機械の安全装置の適正な設置や、機械の清掃・調整作業等における安全確保に重点をおいた指導、啓発の徹底を図る。

転倒災害については、労働災害全体の3割以上を占めていることから、作業環境の整備や4S活動の実施など業種横断的な取組の推進に重点をおいた指導、啓発の徹底を図る。

また、本年1月から施行された建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

イ 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（再掲）

青森県内では、高年齢労働者が被災する労働災害が年々増加傾向にあることから、「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）の周知を図るとともに、企業における自主的な取組を促進するため、災害事例や取組事例等のわかりやすい情報提供に努める。

ウ 冬期労働災害防止対策の推進

青森県は、降雪、低温、強い季節風等の冬期特有の気象条件の影響を受ける積雪寒冷地域であり、冬期間（11月1日～3月31日）における冬期労働災害（冬期特有の気象条件による積雪・凍結・寒冷に起因する労働災害）は、冬期間における労働災害全体の約3割を占めている。このため、発生件数を減少させるためには、転倒災害をはじめとする冬期労働災害を防止することが重要である。

特に、冬期労働災害が多発する12月から2月までの3か月間において、転倒、墜落、交通災害防止を重点とした冬期労働災害防止運動を積極的に展開することとし、労働災害防止団体、事業者団体、関係機関等に対して幅広く周知啓発を行う。

（5）迅速かつ公正な労災補償の実施

過労死等事案については、改正された脳・心臓疾患の労災認定基準（労働時間以外の付加要因の見直し等）及び精神障害の労災認定基準（パワーハラスメントの明示）を踏まえ、迅速かつ的確な労災認定を行う。

また、新型コロナウイルス感染症については、労働者等から相談があった場合には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、事業場に対し労働者への請求勧奨の実施について依頼を行うほか、早期救済の観点から、迅速な労災認定に努める。

（6）総合的なハラスメント対策の推進

令和4年4月から中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、事業主に対して、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、ハラスメント相談窓口担当者等向け研修事業やウェ

ブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの周知を行うとともに、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施する。

また、労働者と事業主との話し合いによる問題解決が難しい事案については、紛争解決援助制度等を活用し、必要な具体策を提示して解決を図る。

さらに、就職活動中の学生等に対するハラスメント対策及びカスタマーハラスメントの防止対策については、事業主に対してハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を行う。就職活動中の学生からの相談等によりハラスメント事案を把握した場合には、事業主に対して適切な対応を求める。

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

〈課題〉

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（令和3年6月18日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指すとされており、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、令和3年4月1日から「パートタイム・有期雇用労働法」が中小企業等にも適用されており、引き続き、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）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

〈取組〉

（1）企業内最低賃金・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

企業内最低賃金・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り、拡充された業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、「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、きめ細かな支援を行う。

（2）最低賃金制度の適切な運営

経済動向や地域の実情等を踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう青森地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金の改定等については、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等の協力を得て、幅広く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を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収及び各種説明会の機会を通じて、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集及び周知を実施するほか、非正規労働者の正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対してキャリアアップ助成金による支援を行うことにより、更なる非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、「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、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した支援を行う。