

令和4年度第1回青森地方労働審議会

資 料

- ・ 令和4年度行政運営方針の取組状況
- ・ 令和4年度（2022年度）青森労働局行政運営方針
- ・ 事前質問・意見一覧
- ・ 青森地方労働審議会運営規程
- ・ 青森地方労働審議会委員名簿

# 令和4年度 第1回 青森地方労働審議会

## 令和4年度行政運営方針の取組状況

令和4年12月2日（金） 13:30～15:30  
ウェディングプラザアラスカ ダイヤモンドの間



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省 青森労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 目次

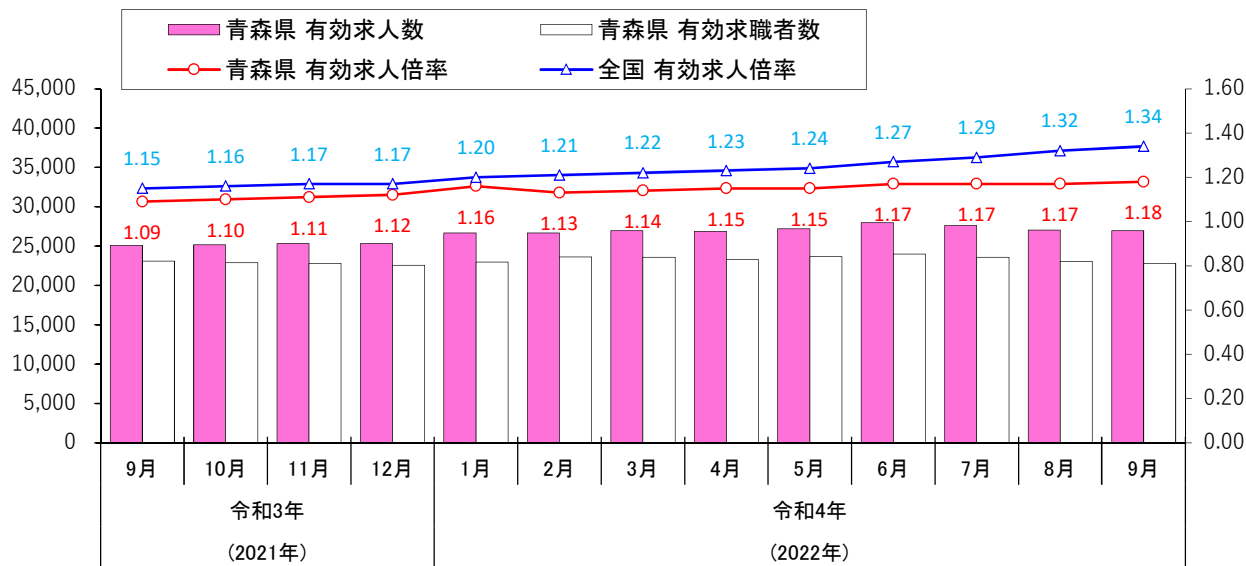
<b><u>I</u></b>	<b><u>新型コロナウイルス感染症の影響による青森県内の動き</u></b>	
1	県内の雇用失業情勢	4
2	新型コロナウイルス感染症に起因する解雇・雇止め等の状況	4
3	雇用調整助成金（特例措置）及び 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給実績	5
4	新型コロナウイルス感染症に関する労災請求・決定状況	5
<b><u>II</u></b>	<b><u>雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応</u></b>	
1	雇用維持及び再就職への支援	7
2	人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	8
3	デジタル化の推進	9
<b><u>III</u></b>	<b><u>多様な人材の活躍促進</u></b>	
1	男性の育児休業取得等・女性活躍の促進	11
2	新規学卒者等への就職支援	13
3	就職氷河期世代の活躍支援	14
4	高齢者の就労・社会参加の促進	15
5	障害者の就労促進	16
<b><u>IV</u></b>	<b><u>誰もが働きやすい職場づくり、生産性向上等の推進</u></b>	
1	誰もが働きやすい職場づくり	18
2	最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進	21

# Ⅰ 新型コロナウイルス感染症の影響による 青森県内の動き

## 1 県内の雇用失業情勢

### 概要

- ◆ 県内の有効求人倍率（季節調整値）は、令和2年5月から11か月連続で1.00倍を下回っていたが、令和3年4月に1.02倍となって以降、18か月連続で1.00倍を上回り、令和4年9月は1.18倍となっている。
- ◆ 令和4年9月の雇用失業情勢は、緩やかに持ち直しているものの、新型コロナウイルス感染症や物価上昇が雇用に与える影響に留意する必要がある。



## 2 新型コロナウイルス感染症に起因する解雇・雇止め等の状況

- ◆ 労働局及び県内のハローワークに寄せられた相談・報告を基に集計した新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等の見込み労働者数は、令和4年10月1日現在で2,856人であり、製造業、宿泊業、飲食業及び卸小売業が、全体の78.9%を占めている。

令和4年10月1日現在 (令和2年1月31日からの累計)	宿泊業	飲食業	製造業	卸売・小売業	建設業	道路旅客運送業	その他	計
解雇等見込みがある事業所数(※1)	15	17	21	11	9	4	27	104
解雇等見込み労働者数(※2)	301	161	1,571	221	45	57	500	2,856

◎その他の内訳・・・娯楽業：5事業所60人、サービス業：5事業所140人、医療・福祉事業：6事業所52人、公衆浴場：1事業所59人、清掃業：1事業所5人、不動産業：2事業所11人、農業：2事業所8人、物品賃貸業：2事業所24人、運輸業：1事業所40人、洗濯業：1事業所96人、不明：1事業所5人

※1 「解雇等見込みがある事業所」とは、事業所がハローワークに対して相談した時点において、解雇等の可能性がある旨を把握したものを計上している。  
 ※2 「解雇等見込み労働者」とは、ハローワークに対して相談のあった事業所において、解雇・雇止め等の予定がある労働者で、一部既に解雇・雇止めされたものも含まれている。

## 3 雇用調整助成金（特例措置）及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給実績

【雇用調整助成金（特例措置）、休業支援金・給付金の内容】

◆雇用調整助成金（特例措置）、休業支援金・給付金の特例措置については、令和4年12月から令和5年3月の間、通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主については、一定の経過措置（支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等）を設ける。

令和5年4月以降の取扱いについては、新型コロナウイルス感染症の感染状況や雇用情勢を踏まえながら検討の上、改めて公表。（周知の状況）

労働局のHPで周知するとともに、県内の経済団体・業界団体等を通じて傘下の事業主への周知を実施。

		令和2年度	令和3年度	令和4年度（9月30日現在）	合計
雇用調整助成金	支給申請件数	16,392件	15,761件	6,553件	38,706件
	支給決定件数	16,042件	15,692件	6,754件	38,488件
	支給決定金額	133.3億円	94.9億円	28.7億円	256.9億円
休業支援金・給付金	支給申請件数	4,912件	7,005件	3,714件	15,631件
	支給決定件数	3,843件	5,346件	3,448件	12,637件
	支給決定金額	2.2億円	2.9億円	1.4億円	6.5億円

## 4 新型コロナウイルス感染症に関する労災請求・決定状況

業種	請求件数	決定件数	うち支給件数
医療業	260	139	139
社会保険・社会福祉・介護事業	285	219	219
サービス業（他に分類されないもの）	21	15	15
製造業	24	16	16
卸売・小売業	7	7	7
上記以外の事業（宿泊業、飲食サービス業、建設業など）	30	16	16
合計	627	412	412

（令和2年12月1日から令和4年9月30日までの件数）

## II 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

**【取組の概要】** 雇用調整助成金や産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の促進により、雇用維持とともに就業への移行を進める事業主を効果的に支援する。

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へ、就職に必要な技能、知識習得のための求職者支援制度を活用し、再就職を促進する。

## (雇用の維持・労働移動等に向けた支援)

### ◆雇用調整助成金（特例措置）

新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持を図る事業主を、雇用調整助成金等の迅速かつ適切な支給を図ることにより支援を実施。

### ◆在籍型出向を活用した雇用維持

産業雇用安定助成金により、新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向を活用することにより労働者の雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方の事業主の支援を実施。

令和4年10月1日制度改正により、支給や助成の対象を拡大した。

- ・支給期間の延長
- ・支給対象労働者数の上限撤廃
- ・出向復帰後の訓練(off-JT)に対する助成を新設

### ●青森県在籍型出向等支援協議会

休業から就業（出向）への移行を効果的に支援していくため、地域で連携して出向情報やノウハウを共有し、送り出し企業や受入企業の開拓などのマッチングを支援。

### 産業雇用安定助成金支給申請書受理件数

令和3年度	24件
令和4年4～9月	16件

## (求職者支援制度による再就職支援)

- ◆県内全ハローワークに「すまい・生活・しごと総合サポート（ハローワーク・ワンストップ窓口）」を設置し、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や非正規労働者に対して、職業訓練を活用した就職支援、住宅・生活支援に関する相談を実施。
- ◆県内ハローワークにおいて、職業訓練説明会・体験会を開催し、求職者へ求職者支援制度を周知するとともに、フリーペーパーや自治体等のホームページに制度の案内を掲載する等、ハローワーク未利用者に対しての周知、広報について広く実施。
- ◆職業訓練受講中から担当者制による就職支援を行い、求職者マイページを活用した求人情報提供や求職情報公開等の再就職支援を実施。

### 求職者支援訓練実施状況（9月末現在）

	定員数	受講申込者数
令和3年度	344	155
令和4年度	349	229
前年同期比	1.5%増	47.7%増

## 【下半期の取組】

- ◆雇用調整助成金等の迅速支給により労働者の雇用維持を図る。また、在籍型出向を活用した雇用維持について周知を行うとともに、青森県在籍型出向等支援協議会を開催し、地域で連携した支援により人材の有効活用を図る。
- ◆ハローワーク内外において、求職者支援制度を広く周知し、訓練受講あっせんを積極的に実施する。



## 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

**【取組の概要】** 人手不足分野における人材確保推進のため、介護分野向け職業訓練枠の拡充や職場見学・職場体験等を組み込む等の就職支援を実施する。また、ハローワーク青森・八戸・弘前の「人材確保対策コーナー」を中心として、医療・介護・福祉・保育等人手不足分野へ広域的な労働移動を含めマッチング強化を推進する。

### （医療・介護分野等への就職支援）

- ◆医療介護・福祉保育分野等人手不足分野への重点支援として県内3か所の「人材確保対策コーナー」を中心とした担当者制によるきめ細かい職業相談・職業紹介・情報提供などを実施。
- ◆各分野における潜在的有資格者等を把握し、積極的な求人情報の提供や事業所見学、企業説明会、就職面接会等を開催。

### 介護・障害福祉分野で働きたい方への支援メニュー

#### ①職場見学・職場体験

介護・障害福祉事業所の職場を実際に見学したり、職場体験に参加することができます。職業訓練のカリキュラムに職場見学、職場体験を組み込んだコースもあります。



#### ②無料で受けられる介護分野の職業訓練

無料の職業訓練で、介護の知識や技術を身に付けることができます。

<主な訓練の例>

- 介護職員初任者研修（130時間）
- 介護福祉上実務者研修（450時間）等



#### ③訓練期間中の生活をサポートする制度

訓練期間中、生活支援の給付が受給できる場合があります。

- 雇用保険受給者：基本手当
- 雇用保険非受給者：職業訓練受講給付金(月10万円)

#### ④訓練終了後の貸付制度

訓練修了後に介護・障害福祉分野へ就職すると20万円の貸付が受けられます。2年間、継続して働くこと、全額返済免除となります。

※就職後に訓練を受講しても対象となります。

### 介護関係就職件数

	令和3年度 上期	令和4年度 上期	対前年度比
介護関係就職件数	1,225	1,220	△ 0.4

### （人材不足分野のマッチング）

- ◆県内3か所の「人材確保対策コーナー」を中心として重点的に人材確保対策を実施。

		令和3年度 上期	令和4年度 上期			令和3年度 上期	令和4年度 上期
新規求人人数		9,740	9,768 (0.3%)	新規対象者数		2,621	2,544 (△2.9%)
支援対象求人に対する求人充足数	介護	446	572 (28.3%)	支援対象者に係る就職件数	介護	426	572 (34.3%)
	医療	145	222 (53.1%)		医療	172	291 (69.2%)
	保育	61	80 (31.1%)		保育	62	69 (11.3%)
	建設	275	282 (2.5%)		建設	182	179 (△1.6%)
	警備	92	86 (△6.5%)		警備	36	58 (61.1%)
	運輸	269	338 (25.7%)		運輸	232	221 (△4.7%)
	合計	1,288	1,580 (22.7%)		合計	1,110	1,390 (25.2%)

※表中（）内は前年度同期比での増減割合

### 【下半期の取組】

- ◆職業訓練カリキュラムに職場見学や職場体験の組み込みを促進するなど、就職支援の取組を引き続き強化する。
- ◆各ハローワークから介護事業所に対し、職場見学・職場体験受入れの協力要請を行う等、各コーナーでのマッチングの強化について継続して実施する。

### 3 デジタル化の推進

**【取組の概要】** デジタル化の加速に伴い、IT人材育成のため、デジタル分野に係る公的職業訓練への受講あっせん及び再就職支援を推進する。また、求職者・求人者マイページ、オンライン職業相談等オンラインサービスの周知、利用促進により、ハローワーク利用者の利便性向上を図る。

#### (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)

- ・ハローワークにおいて、デジタル分野（IT、Webデザイン等）に係る公的職業訓練受講を積極的に勧奨、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担当者制による就職支援を実施。
- ・デジタル分野の求人受理にあたって、仕事内容や必要とするスキル・資格を詳細把握し、求人部門と職業訓練部門において、保有情報を共有し、求人充足及びデジタル分野訓練受講者の早期再就職に向けたマッチングを促進。



#### ◆公的職業訓練（デジタル分野）実施状況（9月末現在）

		令和3年度	令和4年度	対前年同期比
公共職業訓練	定員数	100人	228人	128.0%増
	受講申込者数	98人	273人	178.6%増
求職者支援訓練	定員数	60人	65人	8.3%増
	受講申込者数	26人	65人	150.0%増

#### ◆求職者・求人者マイページ新規開設・利用状況（9月末現在）

求職者マイページ・求人者マイページを開設することにより、職業紹介や求人申し込みをオンラインで利用できるサービス内容を積極的に周知し利用促進の取組を展開した。

	令和3年度	令和4年度	前年同期比
求職者マイページ 新規開設数	898件	1,977件	120.2%増
オンラインによる 求人応募件数	※ 18件	38件	※111.1%増
求人者マイページ 新規開設数	591件	690件	16.7%増
オンラインによる 求人申込件数	7,157件	11,139件	55.6%増

※オンラインによる求人応募件数は、令和3年9月22日からサービス開始のため、参考値として、令和3年10月から令和4年3月までの数値を計上。

#### ◆オンライン職業相談実施状況（9月末現在）

令和4年2月から全安定所にオンライン環境を整備し、求職者ニーズをふまえて、オンライン職業相談を実施している。

令和3年度 (2月～3月)	令和4年度
5件	14件

#### 【下半期の取組】

- ◆デジタル分野の公的職業訓練を広く周知し、受講あっせんにつなげるとともに、早期再就職に向けたマッチングを促進する。
- ◆引き続きオンラインサービスの利用拡充のため、サービスの内容周知と利用促進の取組を積極的に展開する。

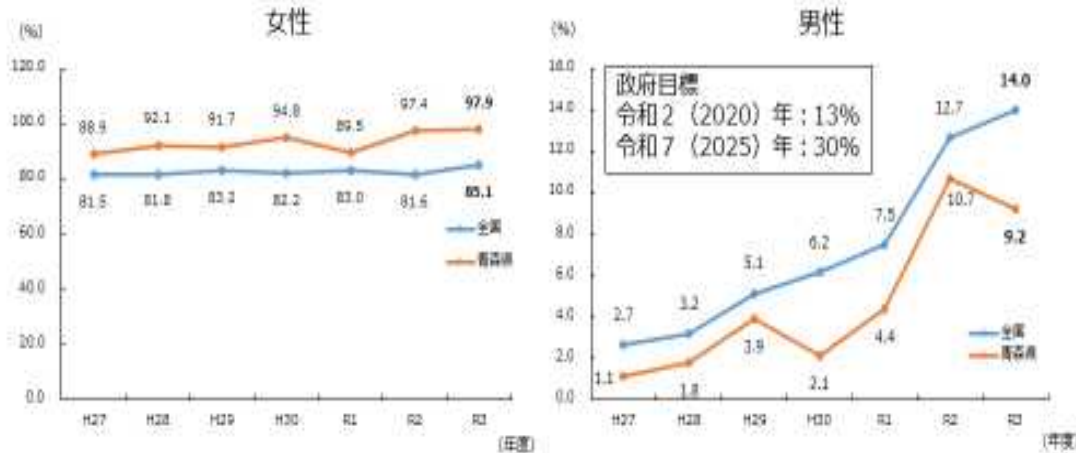
## III 多様な人材の活躍促進

1 男性の育児休業取得等・女性活躍の促進

**【取組の概要】** 令和4年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法を広く周知するため、オンライン説明会を実施する。さらに、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定企業をはじめとする男性の育児休業取得促進に取り組む先行企業の事例を収集し、県内に広く周知することで、男性の育児休業取得率向上に向けた取組を促進する。また、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が新たに義務化された常時労働者数101人以上の事業主の策定・届出が確実に進められるよう、助言・指導等を行い、法の着実な履行確保を図る。

育児休業取得率の遷移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。



育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

資料出所：(全国)厚生労働省「雇用均等基本調査」  
(青森県)「中小企業等労働条件実態調査報告書」

＝育児・介護休業の改正ポイント＝

〈令和4年4月1日施行〉

- 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化**
  - ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
  - ・妊娠・出産（本人又は配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
  - ・「引き続き雇用された期間が1年以上」とする要件を撤廃し、「1歳6ヵ月までの間に契約が満了することが明らかでない」とする要件のみとする

〈令和4年10月1日施行〉

- 3 産後パパ育児（出生時育児休業）の創設**
  - ・育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- 4 育児休業の分割取得**
  - ・産後パパ育児及び育児休業とも、分割して2回まで取得可能

〈令和5年4月1日施行〉

- 5 育児休業取得状況の公表の義務化**
  - ・従業員数1,000人超の企業に対して、育児休業等の取得状況を年1回の公表を義務付け

＝改正育児・介護休業法オンライン説明会＝

令和4年7月25日～29日（5日間）※各日定員：80名

〈内容〉・改正育児・介護休業法について

- ・両立支援等助成金について
- ・育児休業給付について

参加申込数合計：358名

1 男性の育児休業取得等・女性活躍の促進

職場における女性の活躍推進等

青森県男女共同参画課との共催により、オンライン研修会を開催した。



	月 日	参加者数
Zoom	9月9日	34人
YouTube	9月16日~30日	30人

◆女性活躍推進法の行動計画届出数 (令和4年9月30日現在)

企業規模	100人以下	101~300人 (全325企業)	301人以上 (全123社)	計
届出数	49	324	123	496

◆女性活躍推進法に基づく認定 (令和4年9月30日現在)

区 分	認定企業数	企業名公表件数		
		今年度	企業名公表件数	今年度
えるぼし認定	12社	2社	12社	2社
プラチナえるぼし認定	1件	1件	1件	1件



◆次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数

(令和4年9月30日現在)

企業規模	100人以下	101~300人 (全325社)	301人以上 (全123社)	計
届出数	365	325	123	813

◆次世代育成支援対策推進法に基づく認定 (令和4年9月30日現在)

区 分	認定企業数	企業名公表件数		
		今年度	企業名公表件数	今年度
くるみん認定	50件 (35社)	2件	50件 (35社)	2件
プラチナくるみん認定	4件	0件	4件	0件



主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん (共通)

- 女性の育児休業取得率75%以上
- 労働時間 フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満  
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん

プラチナくるみん

- |  |  |
|--|--|
| ●男性の育児休業等取得率<br>育児休業 10%以上<br>又は<br>育児休業+育児目的休暇20%以上 | ●男性の育児休業等取得率<br>育児休業 30%以上<br>又は<br>育児休業+育児目的休暇50%以上 |
|--|--|

【下半期の取組】

- ◆改正育児・介護休業法については、労使団体からの講師派遣依頼に対応し、法の周知を継続する。また、企業において改正法に沿った対応がなされていないことを把握した場合や、労働者の権利侵害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、助言・指導等を行う。
- ◆男性の育児休業取得促進を図るため、積極的に好事例を収集し、青森労働局ホームページや説明会において広く情報提供を行う。

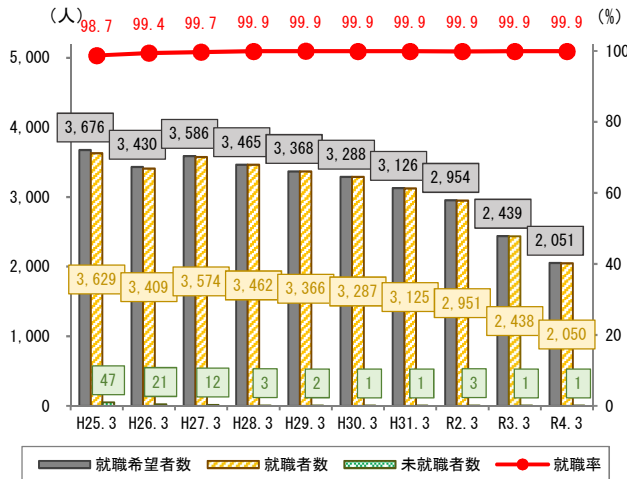
2 新規学卒者等への就職支援

**【取組の概要】** 第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者及び既卒概ね3年以内者を対象に、広域的な求人情報提供や就職支援セミナー・面接会を実施するとともに、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、求人紹介等就職まで一貫した支援を実施する。

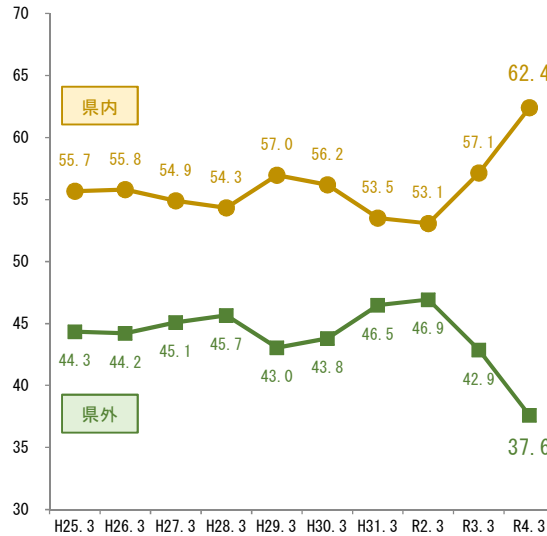
**(新規学卒者等への就職支援に係る取組)**

- ◆ 高校生に対しては、就職後のミスマッチによる早期離職を防止するため、県内企業の理解を深めてもらう取組として、令和4年7月に県内7地域において合同企業説明会を開催した。また、各校の要望により、職業相談、就職支援セミナーを行った。就職未内定者については、ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターが学校を訪問し個別支援を行った。
- ◆ 大学生等については、就職後のミスマッチによる早期離職を防止するため、県内企業の理解を深めてもらう取組として、令和4年3月にオンラインにより5日間に渡って合同企業説明会を開催した。また、大学等のキャリアセンターと連携し、就職支援セミナーの実施と学生への個別支援を行った。
- ◆ 既卒概ね3年以内の者については、新規学卒者の求人に既卒者の応募を企業に依頼し、求人情報の提供を行った。

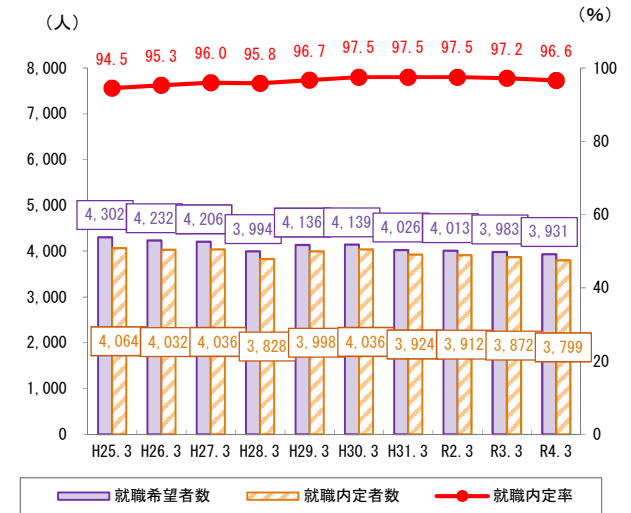
新規高等学校卒業者の就職希望者数・就職者数・未就職者数及び就職率の推移



新規高等学校卒業者の県内・県外就職割合



新規大学等卒業者の就職内定状況  
【大学、短大、高等専門学校及び専修学校】



**【下半期の取組】**

- ◆ 就職未内定者に対して、ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターが学校を訪問し、生徒・学生の職業相談等の個別支援を行う。
- ◆ 高校生については、12月に生徒と企業との就職面談会をオンラインにより県内全域の高等学校、企業を対象として開催する。

### 3 就職氷河期世代の活躍支援

【取組の概要】 就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の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さらに広げられるよう、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、あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、令和2年度からの3年間で集中的に取り組む。

#### あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの設置

県内の関係機関（経済団体、労働団体、支援機関、市町村、行政）を構成員とする「あおもり就職氷河期世代支援プラットフォーム」を令和2年9月15日に設置し、令和2年12月18日開催の会議で、事業実施計画を策定。

##### 【事業実施計画における主な目標】

- ① 就職氷河期世代の正社員雇用者を **3,300人** 増やす。
- ② 長期間無業状態の方には、地域若者サポートステーションを中心に就職活動へ踏み出すための支援を行い、就労等の職業的自立を促す支援につなげる。
- ③ 社会参加に向けた支援を必要とする方には、支援対象者の状況等を把握し、支援対象者及び家族のニーズや状態に応じて、就労に限らない多様な社会参加に向けた支援体制を構築する。

#### ① 就職氷河期世代の正社員雇用への取組

進捗状況： **2,174人**（65.9%）（令和4年9月末現在）

- ◆ ハローワーク青森に就職氷河期世代専門窓口を設置し、正社員就職に向けた支援を実施。
  - ・ 担当者制による個別支援、
  - ・ 応募書類の作成支援、面接対策
  - ・ 就職氷河期世代限定求人・歓迎求人確保、
  - ・ 就職後の定着支援

専門窓口（ハローワーク青森）の支援状況（9月末現在）

	新規求職者数	相談件数	正社員就職者数
令和3年度	268人	833件	63人
令和4年度	232人	1,219件	64人
前年同月比	▲13.4%	46.3%	1.6%

- ◆ 就職氷河期世代向けのセミナーを実施。
- ◆ 安定就労に有効な資格等の取得支援
  - ・ 業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施。
- ◆ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇入れる企業へ助成措置の実施。

#### ② 長期無業者への自立支援に向けた取組

- ◆ 地域若者サポートステーション（青森、弘前、八戸に設置）との連携により、就職氷河期世代の職業的自立の支援。
  - ・ キャリアカウンセラーによる個別面談の実施、職場体験見学等を通じて職業意識の形成や就労意欲の喚起を図った。

地域若者サポートステーションの支援状況（9月末現在）

	新規登録者数	相談件数
令和3年度	40人	563件
令和4年度	43人	947件
前年同月比	7.5%	68.2%

#### ③ 社会参加に向けた支援を要する方への支援の取組

- ◆ ひきこもり状態にある方への支援ニーズ把握のため、調査を実施。

#### 【下半期の取組】

- ◆ あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて、各種進捗状況を把握するとともに、事業実施計画に定める目標の達成に向けて、就職氷河期世代の正社員雇用に向けた取組等をさらに進める。

## 4 高齢者の就労・社会参加の促進

**【取組の概要】** 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、意識啓発や機運の醸成を行うとともに、県内4か所（青森、八戸、弘前、五所川原）のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、効果的なマッチング支援を強化する。年々増加傾向にある高年齢労働者が被災する労働災害について、災害の割合が高い第三次産業を中心に「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。

### （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歳までの就業確保措置を企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法が令和3年4月1日に施行。
- ◆令和3年6月1日時点の高年齢者雇用状況

措置の内容	実施済み
65歳までの雇用確保措置（義務）	2,617社（99.2%）
70歳までの就業確保措置（努力義務）	840社（31.8%）

※従業員21人以上の企業2,638社より報告

- ◆令和4年度においては、65歳までの雇用確保措置未実施企業21社に対し個別に指導を実施し全社で雇用確保措置が実施済み。また、70歳までの就業確保措置の実施促進のため、各種説明会など様々な機会を捉えて事業主への周知・啓発を実施している。

### （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）

- ◆生涯現役支援窓口において、生涯設計就労プラン策定や求人情報提供、就職面談会等の支援を行っている。

【令和4年9月末現在】

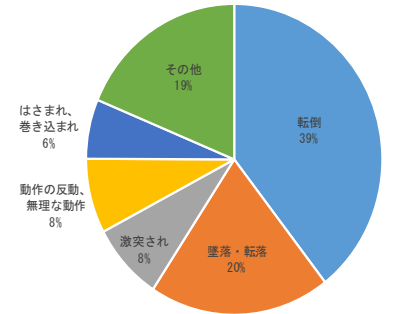
65歳以上就職件数 310件（前年同月：237件、30.8%増）  
 55歳から64歳の就職件数 109件（前年同月：52件、109.6%増）

### （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）

- ◆各種会議等において、商業及び社会福祉施設等の第三次産業のほか、建設業を中心とした「エイジフレンドリーガイドライン」の周知
- ◆「エイジフレンドリー補助金」、「中小規模事業場安全衛生サポート事業」等の活用勧奨

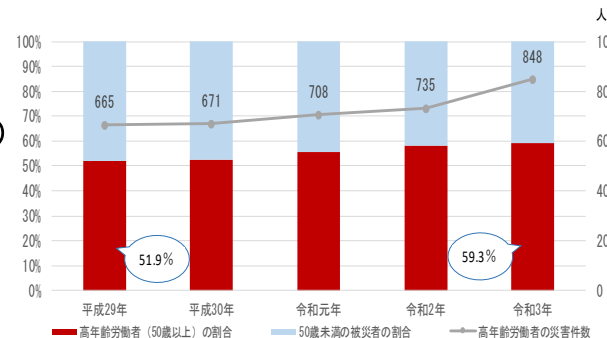
50歳以上の高年齢労働者の労働災害（新型コロナウイルス感染症を除く）は件数、割合とも年々増加しており、平成29年の51.9%から令和3年は59.3%と7.4ポイント上昇した。

高年齢労働者の事故の型別災害発生状況（平成29年～令和3年）



※コロナを除く

今年も9月末時点で609人で、前年同期比9.5%（53人）増加している。  
 9月末時点の事故の型では、転倒が49.8%（前年同期：45.3%）、墜落・転落が16.9%（前年同期：20.5%）となっている。



### 【下半期の取組】

- ◆働く意欲と豊富な経験や知識を持つ高齢者が生涯現役で働ける社会の実現に向けて、65歳を超える定年や継続雇用制度の導入等、70歳までの就業機会の確保について、各種説明会などにより積極的な周知・啓発を実施する。
- ◆高年齢労働者の災害防止対策：冬期労働災害防止運動に併せて、高年齢労働者の身体機能の低下による転倒災害等の防止対策の周知を図る。



5 障害者の就労促進

**【取組の概要】** 障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業に対して、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、障害者の雇入れ支援の強化を図る。近年は特に、精神障害者の就職意欲が高まっており、求職者の伸びも著しいことから、精神科医療機関等関係機関と連携し、精神障害者雇用トータルサポーターによる重点的・専門的な支援を実施する。また、引き続き、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援を進めるため、障害者職業生活相談員資格認定講習や各種研修等を実施する。

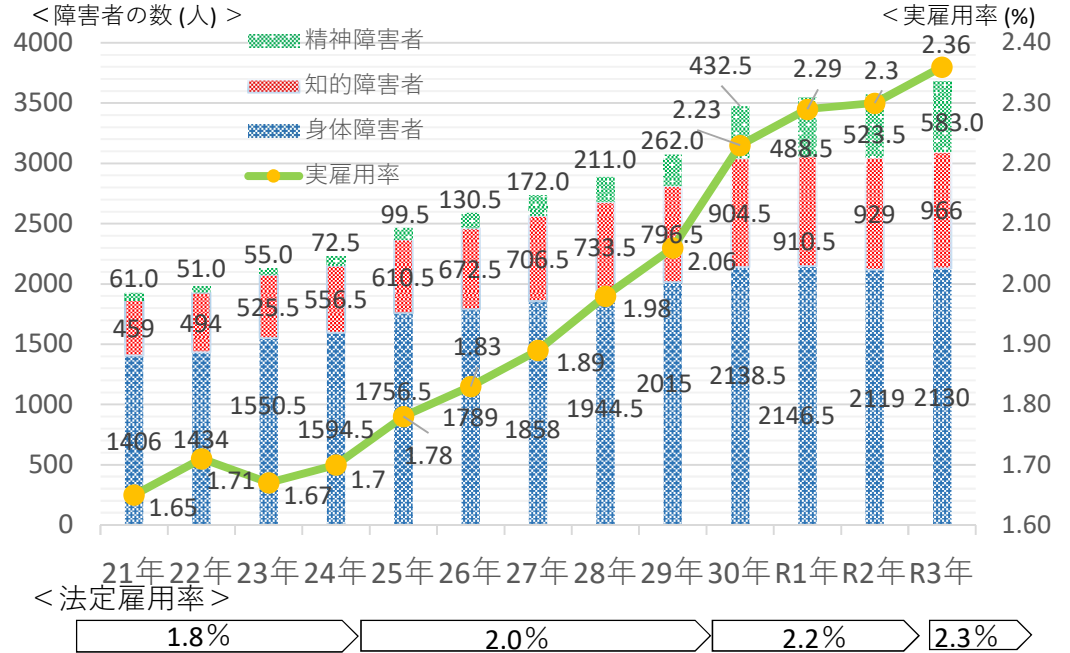
**(中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化)**

- ◆令和3年6月1日現在の障害者雇用状況は、民間企業実雇用率は、2.36%（前年2.30%）と10年連続で過去最高を更新し、法定雇用率達成企業の割合は53.6%（前年は54.1%）となっている。
- ◆令和4年度においては、雇用率未達成企業483社（雇用者0人企業326社）に対し、訪問や呼び出し等による指導延べ423件実施。それにより障害者を採用した企業は55社、うち雇用率を達成した企業は20社となっている。企業向けチーム支援としては8社に実施。
- ◆精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）による企業向け支援（個別相談等）を延べ209件、定着支援を延べ163件実施。

**(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)**

- ◆精神障害者雇用トータルサポーター等により、障害特性等に応じた職業相談・職業紹介、個別求人開拓などハローワークを中心とした「チーム支援」を実施。

	新規求職者数	就職件数	チーム支援	
			対象者数	就職件数
令和3年4月～9月	1177	580	126	40
令和4年4月～9月	1156	524	157	59
前年同期比 (%)	▲ 1.8	▲ 9.7	24.6	47.5



**(公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化)**

- ◆法定雇用率達成を図るため、令和4年6月15日、16日に第1回「障害者職業生活相談員資格認定講習会」を開催し、12機関から18名が参加した。

**【下半期の取組】**

- ◆雇用率未達成企業のうち、ゼロ人雇用事業所及び1人不足事業所に対し企業向けチーム支援等を実施する。
- ◆公務部門に対しては、計画的な採用が図られるよう、第2回「障害者職業生活相談員資格認定講習会」を令和4年11月8、9日に開催する。
- ◆個々の障害者の障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かい職業相談・職業紹介、個別求人開拓などハローワークを中心とした「チーム支援」を実施する。

## **IV 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

## 【取組の概要】

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、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進するとともに、最低基準である労働基準法等の履行確保を図る。

### （長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施）

◆ 各種情報から時間外・休日労働時間が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した。

### （労働条件の確保・改善対策）

- ◆ 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を把握した場合には、適切な労務管理がなされるよう事業場に対し啓発指導を実施した。
- ◆ 中小企業に対する支援として、労働時間相談・支援班による訪問支援や説明会の実施を通じて、法制度等の周知や相談・支援を行った。

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
監督実施事業場数		415	418	105
法違反	違法な時間外労働	161	142	44
	うち、最長者が月80時間超	67	50	33
	うち、最長者が月100時間超	33	33	26
	うち、最長者が月150時間超	7	11	4
	うち、最長者が月200時間超	0	3	1
賃金不払残業		34	20	10
健康障害防止措置未実施		98	99	25
指導 <sup>注</sup>	月45時間以内への削減	75	92	28
	月80時間以内への削減	84	82	46

注…法違反以外の事業場への指導も含む

※令和4年度は9月末までの暫定値

### （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）

◆ 働き方改革推進支援助成金 令和4年9月末現在

コース	申請件数	交付決定件数	交付決定金額
労働時間短縮・年休取得促進コース	11件	7件	5,253,000円
勤務間インターバル導入コース	3件	2件	2,480,000円
労働時間適正管理推進コース	1件	0件	0円

※「労働時間短縮・年休促進支援コース」は令和4年10月4日付けで受付終了

◆ 青森働き方改革推進支援センター 令和4年9月末現在

相談件数		198件
セミナー	開催回数	33回
	参加者数	518人

※青森県社会保険労務士会受託

## 【下半期の取組】

◆ 11月の「過労死等防止啓発月間」に、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発を行う。また、長時間労働が疑われる事業場に対する集中的な監督指導や民間団体と連携した過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等を行う。

## 1 誰もが働きやすい職場づくり

### 【取組の概要】

第13次労働災害防止計画を踏まえ、労働災害防止団体及び業界団体等と連携のうえ、労働災害防止の取組を推進する。

### （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）

#### 13次防計画目標

死亡災害：10人以下（年平均）

死傷災害：1,216人以下（毎年）

### 【上期の取組】

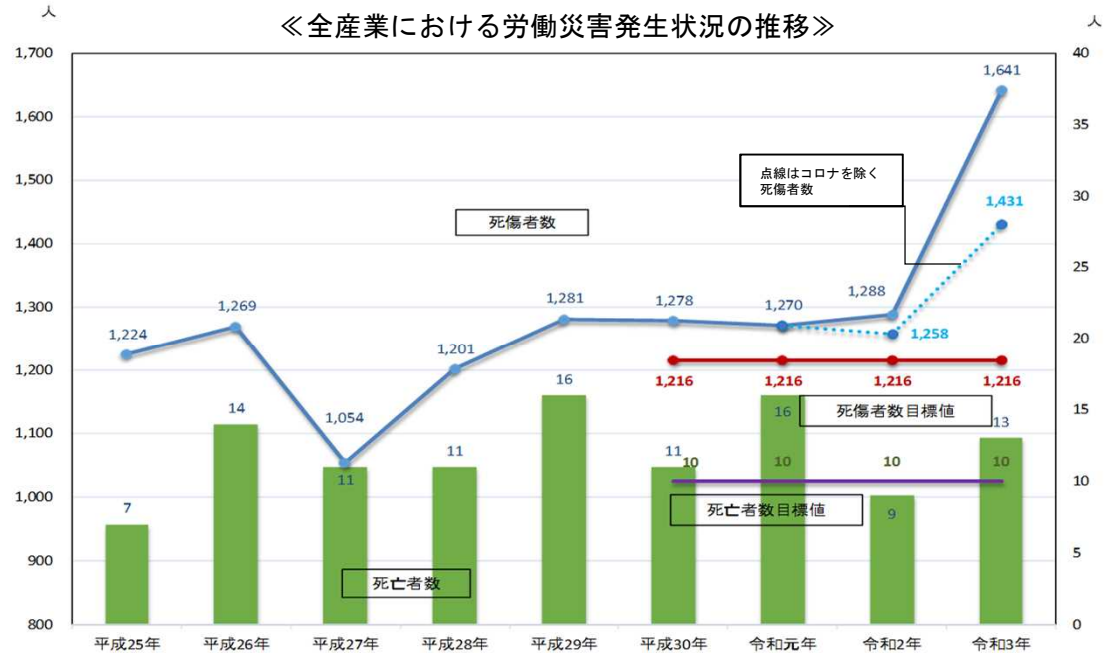
- ◆ 労働局長パトロールの実施
- ◆ 労働災害防止団体、関係団体等と連携したパトロールの実施
- ◆ 労働災害防止団体、関係行政機関への災害防止の広報依頼
- ◆ 全国安全週間、労働衛生週間、熱中症対策等の広報
- ◆ 集団指導、個別事業場への啓発指導

### 【上期の状況】 ※1～9月までの状況

死亡者数は、9月末時点で10人であり、計画期間全体では59人となって目標は未達成となった。

休業4日以上死傷者数は、過去4年とも目標を上回り、今年も新型コロナウイルス感染症を除き9月末時点で997人となっており、うち行動災害（転倒、動作の反動・無理な動作）は502人（前年同期比15.4%増）となっている。

令和3年11月から令和4年3月までに発生した冬期労働災害は316人で、前年同期比で49.8%増加した。



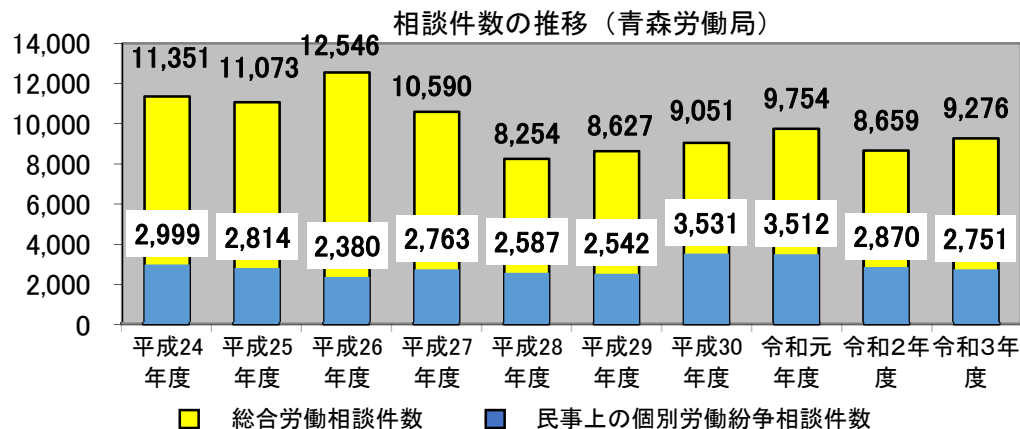
### 【下半期の取組】

- ◆ 引き続きコロナ感染防止対策の周知を図るとともに、行動災害が多く発生している小売店舗、介護施設を対象とした“+Safe（プラスセーフ）”協議会を開催する。冬期型労働災害を防止するため、労働災害防止団体、関係団体、関係行政機関と連携し、冬期労働災害防止運動の周知・啓発を図る。

## 1 誰もが働きやすい職場づくり

**【取組の概要】** 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から、説明会等を開催することにより広く周知する。また、職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、各種会合などあらゆる機会をとらえて事業主に周知・啓発を行うとともに、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速かつ丁寧に対応し、ハラスメント措置が講じられていない企業には適切に助言・指導を行う。

### （職場におけるハラスメント対策の周知徹底）



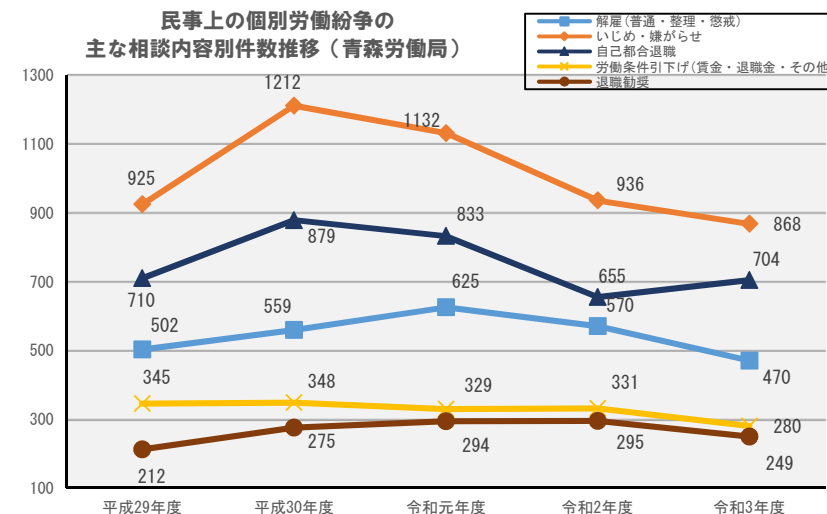
### ◆法違反が疑われる相談に対する対応

労働者からの相談に迅速かつ丁寧に対応し、法違反が疑われる相談事案には、積極的に指導・援助を実施するとともに、適正な措置が講じられていない場合には是正指導を実施した。

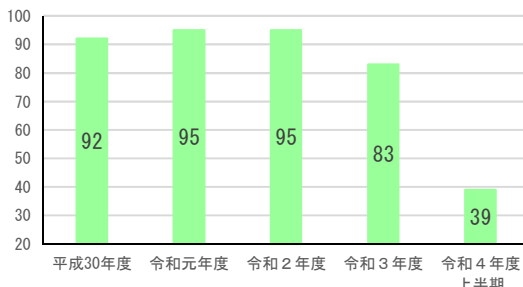
〈相談端緒の指導・援助〉（令和4年4月～9月末現在）

	労推法	均等法	育介法
指導・援助件数	6	3	3
うちハラスメント関係	5	3	3

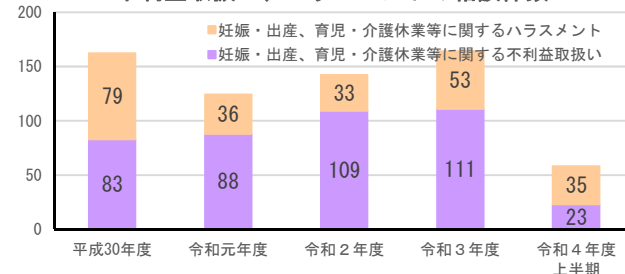
※令和3年度の青森労働局における個別労働相談件数は、前年度より7.1%（617件）増加し、9千件を超えた。「いじめ・嫌がらせ」に係る件数は868件で内容別では引き続き最多となった。



### セクシュアルハラスメントの相談件数



### 妊娠・出産、育児・介護休業等に関する不利益取扱い、ハラスメントの相談件数



### 【下半期の取組】

◆12月～1月にかけてパワーハラスメント対策等説明会を開催する。ハラスメント撲滅月間（12月）については特別相談窓口を設置する。また、引き続き、労働者からの相談に迅速かつ丁寧に対応し、法違反が疑われる事案には、積極的な指導・援助を実施する。

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

【取組の概要】 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。

中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に取り組むことができるよう、ワンストップ相談窓口となる「働き方改革推進支援センター」と連携し、業務改善助成金の周知及び利用勧奨を行う。また、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例を収集し、広く周知する。

(最低賃金制度の適切な運営)

- ◆ 青森県最低賃金は、時間額 853 円に改定され、10月5日から発効した。
- ◆ 新しい最低賃金は、9月上旬に地方公共団体等の広報誌へ掲載依頼を行ったほか、関係団体にポスター等を配布し周知を図った。

**知っていますか？**  
自分の最低賃金

青森県 最低賃金

**853円** (時間額)

令和4年 10月5日から

**31円UP**

会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人と雇う人のためのルールだよ！

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

厚生労働省

(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)

◆ **業務改善助成金** 事業場内で最も低い賃金の引上げ、設備投資等を行った小規模事業者等に、その費用の一部を助成  
令和4年9月1日から制度を拡充

- 1 原材料費の高騰などで利益が減少した事業者の特例を適用  
新型コロナウイルス感染症の影響で売上高等が減少した事業者には特例を受けやすいよう配慮  
(a) 特例対象事業者の追加 (b) 売上高等が減少している事業者への要件緩和  
(c) 助成上限区分の緩和 (d) 助成対象経費の要件緩和
- 2 企業内最低賃金が低い事業者への助成率の引上げ

【通常コース】

交付申請件数	34件
交付決定件数	5件
交付決定額	12,140,000円

【特例コース】

交付申請件数	0件
交付決定件数	2件(令和3年度受付分)
交付決定額	884,000円

(令和4年9月末現在)

(雇用形態に関わらない公正な待遇の確保)

◆ **報告徴収の実施とセンターの利用勧奨**

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施した企業に対し、あらゆる待遇について不合理な待遇差がないか点検及び待遇改善の検討を行うよう助言した。(61社)

また、事業主が待遇改善に取り組むに当たっては、専門的な知識を要する場合が想定されるため、助言と合わせて働き方改革推進支援センターを紹介し、支援内容の説明を行い、積極的な利用勧奨を行った。

「口先を飾り過ぎよう」 事業主を支援します

**青森働き方改革推進支援センター**  
の利用をお待ちしています

職場でこんな悩みはありませんか？

- 唯一労働同一賃金はありますか？
- 有給休暇の与え方？
- パートタイム労働者の就業方法？
- パートタイム労働者の賃金？
- パートタイム労働者の福利厚生？
- パートタイム労働者のキャリアアップ？

そのお悩み専門家に相談しませんか？

- 相談コース** 無料・電話・Zoomによる相談を無料で行います。
- 特例コンサルティング** 課題解決のため事業場に派遣して労働管理のアドバイスいたします。(3回まで可能です。)
- 派遣相談会開催** 当県内各所で開催する相談会で相談も受け付けます。
- セミナー開催支援(事業主向け)** 事業主団体役員を対象としたセミナー開催を支援いたします。

働き方改革全般について事業主、事業者団体の取組を支援いたします。

青森働き方改革推進支援センター

相談コース 電話 017-715-3045 / FAX 017-715-3046  
メール: kasei@kasei.go.jp / kasei@kasei.go.jp  
〒980-0001 青森県青森市南三丁目1-1-1 青森県労働政策センター内  
受付時間 午前9時～午後5時(土・日・祭日を除く)

厚生労働省 青森労働局 青森県社会保険労務士会 青森働き方改革推進支援センター

【下半期の取組】

- ◆ 今後改定される産業別最低賃金についても周知を行うほか、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。
- ◆ 引き続き、ホームページ等を活用し、同一労働同一賃金についての周知・広報を行っていく。また、業務改善助成金の拡充内容について周知する。

**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、高齢労働者処遇改善促進助成金の活用促進など、高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。

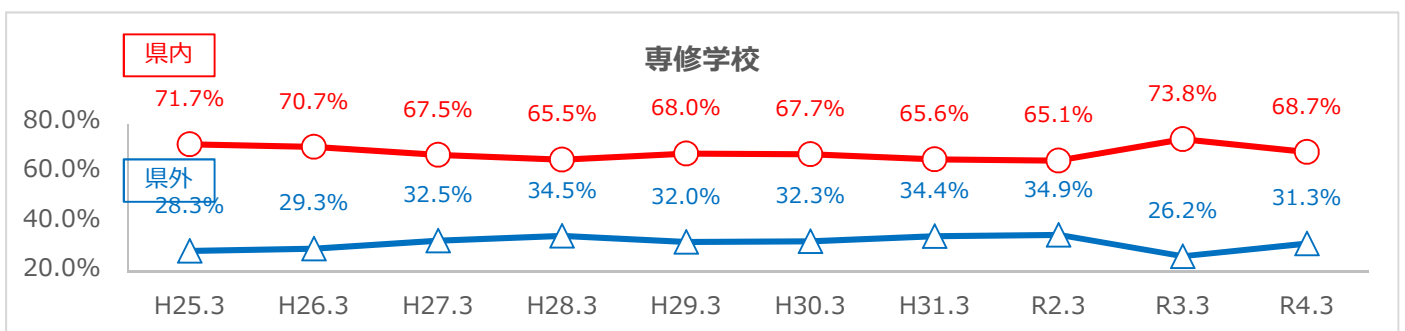
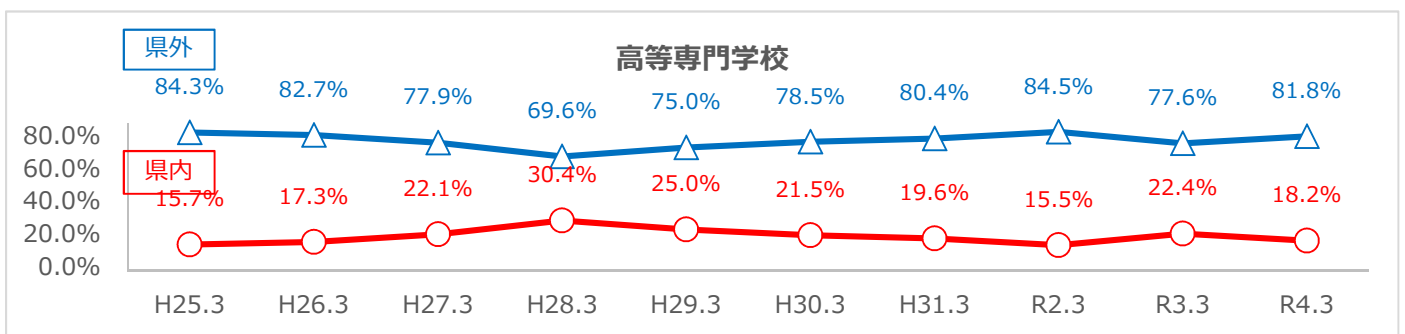
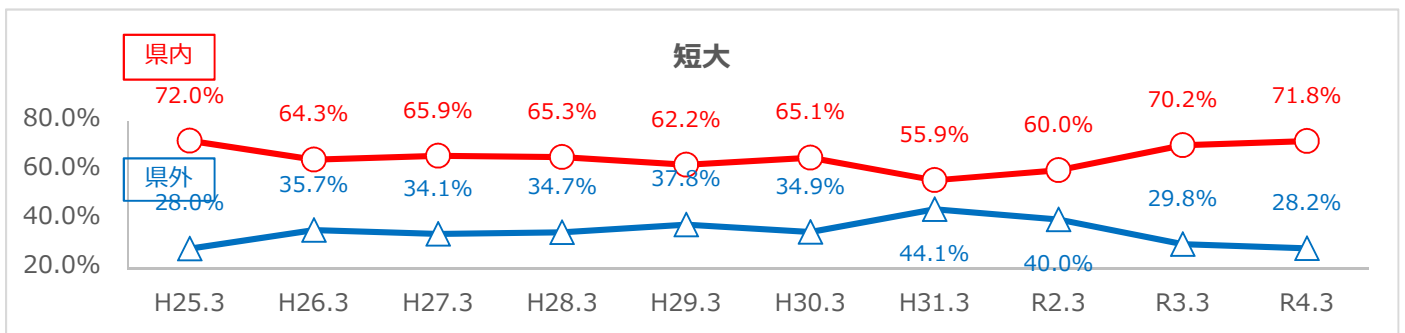
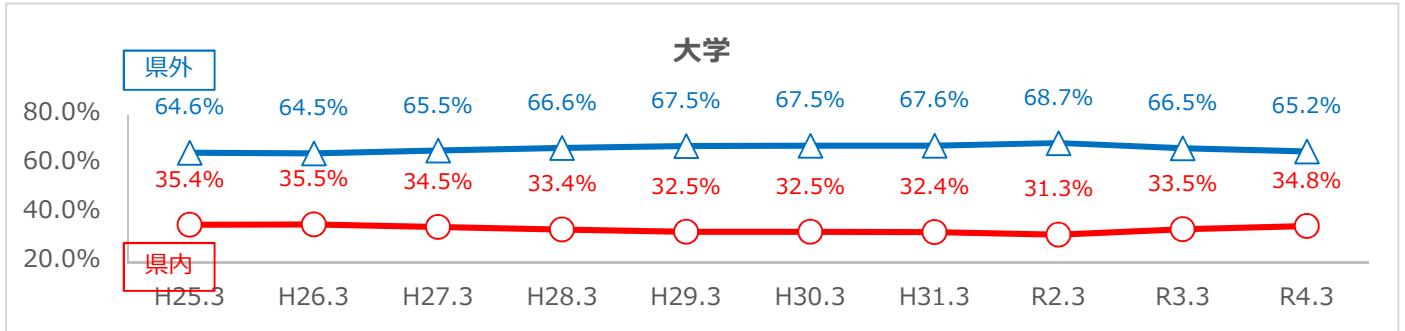
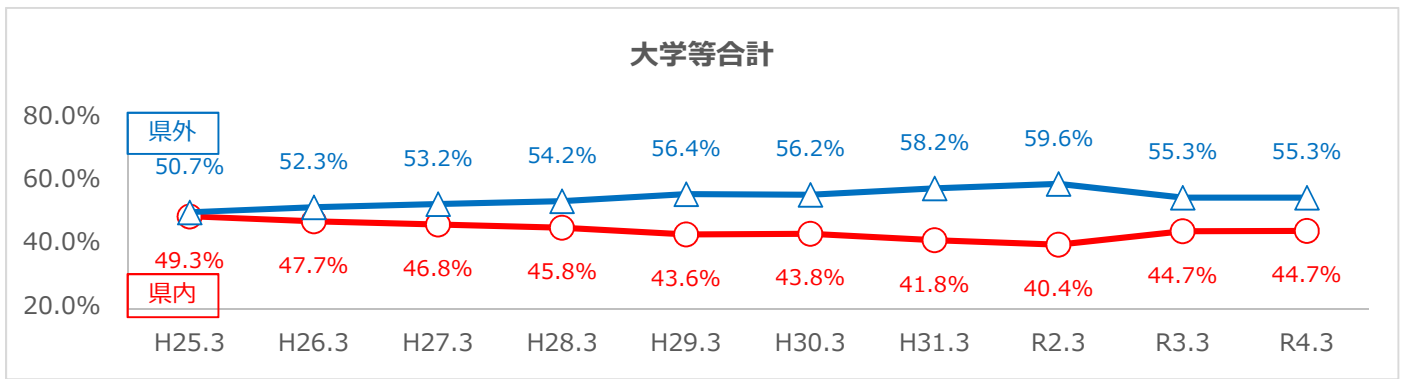
令和4年度第1回青森地方労働審議会 事前質問・意見等一覧

◆令和4年度青森労働局行政運営方針の取組状況			
委員名	頁	項目	質問・意見等
堤委員	7	Ⅱ 1 雇用維持及び再就職への支援	●在籍型出向の県内の活用状況について教えていただきたい（送り出し企業数と人数や受け入れ企業数と人数、成立件数など）。
	13	Ⅲ 2 新規学卒者等への就職支援	●令和4年7月に県内7地域において合同企業説明会を開催したことについて、早い時期での卒業予定者へのアプローチは県外流出を防ぐ第一歩になるであろうと、大変期待いたします。 また、近年、新規高卒者の県内就職が伸びていることも新規コロナウイルスの影響もあるとは思いますが、良い傾向であり、定着を望みます。 そのなかで要望ですが、令和4年3月までの新規学卒者の県内・県外就職割合について、新規大学等卒業者の記載がなく、把握していれば掲載していただきたい。
楢引委員	9	Ⅱ 3 デジタル化の推進	●青森県が2022年度、大学生の奨学金返済の半分を肩代わりする「あおり若者定着奨学金返還支援制度」をスタートさせた。まだ地域的にも業界的にも参加企業は限定的だが、このような取り組みにも言及しておくべきでは。  ●IT人材といっても極めて多岐にわたるが、どのようなイメージで、どのような人材を育てるビジョンなのか、もう少し詳しく聞かせていただきたい。  ●IT系の人材の動き方は、例えば市内のコワーキング・スペースなどと連携していけばさまざまな情報を得られたり、取り組みのヒントが得られたりするのでは…と感じる。リモートワークなど多様な働き方は県内でも着実に浸透している。ぜひ、実態を直接、確認し、現場の声を聞きながら、新たな施策づくりに役立ててほしい。
山内委員	4	I 1 県内の雇用失業情勢	●求人倍率が1を超えることは好ましい状況ではあるが、「医療福祉分野」の求人が多い状況にあり、ミスマッチの解消が望まれる。必要な人材確保にむけて、処遇改善加算などの交付金の活用を



村林委員	11~12	Ⅲ 1 男性の育休取得等・女性活躍促進	<p>含め労働条件の引き上げが必要であるとの認識だが状況はどうか。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>●引き続きではあるが、コロナへの雇用対策である雇調金や休業支援金のスムーズな支給と、違法請求防止の取組強化をお願いします。</li><li>●育休取得率は女性が全国平均以上、男性は全国平均以下、という状況が数字で見えてとれるが、受け止めは。また、どう改善していくべきか。</li><li>●えるぼし認定、くるみん認定の県内推進状況はどうか。また、現状の認定企業数をどうとらえているか。</li></ul>
	18~21	Ⅳ 1 誰もが働きやすい職場づくり Ⅳ 2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>●働きやすい職場づくりにむけては「36協定の適正な締結」「労働時間管理の徹底」や「各種ハラスメント防止」「安全確保と労働災害防止」など、労働基準法・安全衛生法が遵守されるよう監査を強化し、悪質な事業者については公表するなど、指導・監督を徹底して頂くようお願いする。</li><li>●労働組合のない企業や経営者団体等に加盟していない企業については、法令遵守に対する理解が希薄な状況にあることから、労働者に対する過重労働や安全配慮を損ねることのないよう監督・指導の強化を要望します。</li></ul>
	19	Ⅳ 1 誰もが働きやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"><li>●コロナ禍の労災について</li></ul> <p>10月13日付プレスリリース+Safe協議会設置に関する資料の別紙3「青森労働局管内の労働災害の状況」によると、主な業種(製造、建設、小売、社会福祉施設)ごとの労災も増加傾向にある。転倒や腰痛など身体に関わる事故が多いが、原因は何か。流動性の高い業種であり、人員不足により長時間労働・過重労働となり、疲労が蓄積するなどして事故に至るケースも考えられる。業種ごとの事故原因と事後対策が講じられたか否か、を把握しているか。</p> <p>労災が多発する冬期を迎え、例年、啓発発動が行われる。事故防止の啓発にとどまらず、適正人員の確保など、労災の原因となりうる労務管理に関する指導・監督にも努めるべき。</p>

# 新規大学等卒業予定者就職内定状況における県内・県外割合の推移



(資料出所) 青森労働局「新規大学等卒業予定者就職内定状況」

※各年3月末時点の就職内定者数を県内・県外就職内定者数で除して算定している。

※本資料は大学等の協力により、学生からの報告等に基づく就職内定状況を調査したものであり、報告のない学生や連絡のとれない学生などは内定者数には含まれない。

# デジタル田園都市国家構想基本方針の全体像

参考

【基本的な考え方～「全国どこでも誰もが便利で快適に暮らせる社会」を目指して～】

デジタルは地方の社会課題を解決するための鍵であり、新しい価値を生み出す源泉。今こそデジタル田園都市国家構想の旗を掲げ、デジタルインフラを急速に整備し、官民双方で地方におけるデジタルトランスフォーメーション（DX）を積極的に推進。

- デジタル田園都市国家構想は「新しい資本主義」の重要な柱の一つ。地方の社会課題を成長のエンジンへと転換し、持続可能な経済社会の実現や新たな成長を目指す。
- 構想の実現により、地方における仕事や暮らしの向上に資する新たなサービスの創出、持続可能性の向上、Well-beingの実現等を通じて、デジタル化の恩恵を国民や事業者が享受できる社会、いわば「全国どこでも誰もが便利で快適に暮らせる社会」を目指す。これにより、東京圏への一極集中の是正を図り、地方から全国へとポトムアップの成長を推進する。
- 国は、基本方針を通じて、構想が目指すべき中長期的な方向性を提示し、地方の取組を支援。特に、データ連携基盤の構築など国が主導して進める環境整備に積極的に取り組む。地方は、自らが目指す社会の姿を描き、自主的・主体的に構想の実現に向けた取組を推進。

## 【取組方針】

### ☆解決すべき地方の社会課題

- ・人口減少・少子高齢化  
※出生率 1.45 (2015年)→1.33 (2020年)  
※生産年齢人口 7,667万人 (2016年)  
→7,450万人 (2021年)
- ・過疎化・東京圏への一極集中  
※東京圏転入超過数 80,441人 (2021年)
- ・地域産業の空洞化  
※都道府県別労働生産性格差  
最大1.5倍 (2018年)

等

デジタル実装を通じて、地域の社会課題解決・魅力向上の取組を、より高度・効率的に推進

### ➢ デジタルの力を活用した地方の社会課題解決 (2024年度末までにデジタル実装に取り組む地方公共団体1000団体達成)

- ①地方に仕事をつくる  
スタートアップ・エコシステムの確立、中小・中堅企業DX（キャッシュレス決済、シェアリングエコノミー等）、スマート農林水産業、観光DX、地方大学を核としたイノベーション創出等
- ②人の流れをつくる  
「転職なき移住」の推進（2024年度末までにサテライトオフィス等を地方公共団体1000団体に設置）、オンライン関係人口の創出・拡大、二地域居住等の推進、サテライトキャンパス等
- ③結婚・出産・子育ての希望をかなえる  
母子オンライン相談、母子健康手帳アプリ、子どもの見守り支援等
- ④魅力的な地域をつくる  
GIGAスクール・遠隔教育（教育DX）、遠隔医療、ドローン物流、自動運転、MaaS、インフラ分野のDX、3D都市モデル整備・活用、文化芸術DX、防災DX等
- ⑤地域の特色を活かした分野横断的な支援  
デジタル田園都市国家構想交付金による支援、スマートシティ関連施策の支援（地域づくり・まちづくりを推進するハブとなる経営人材を国内100地域に展開）等

### ➢ デジタル田園都市国家構想を支えるハード・ソフトのデジタル基盤整備

2030年度末までの5Gの人口カバー率99%達成、全国各地で十数か所の地方データセンター拠点を5年程度で整備、2027年度末までに光ファイバの世帯カバー率99.9%達成、日本周回の海底ケーブル（デジタル田園都市スーパーハイウェイ）を2025年度末までに完成など、「デジタル田園都市国家インフラ整備計画」の実行等を通じてデジタル基盤整備を推進。

- ①デジタルインフラの整備
- ②マイナンバーカードの普及促進・利活用拡大
- ③データ連携基盤の構築
- ④ICTの活用による持続可能性と利便性の高い公共交通ネットワークの整備
- ⑤エネルギーインフラのデジタル化

### ➢ デジタル人材の育成・確保

デジタル推進人材について、2026年度末までに230万人育成。「デジタル人材地域還流戦略パッケージ」に基づき、人材の地域への還流を促進。

「女性デジタル人材育成プラン」に基づく取組を推進。

- ①デジタル人材育成プラットフォームの構築
- ②職業訓練のデジタル分野の重点化
- ③高等教育機関等におけるデジタル人材の育成
- ④デジタル人材の地域への還流促進

### ➢ 誰一人取り残されないための取組

2022年度に2万人以上で「デジタル推進委員」の取組をスタートし、今後更なる拡大を図るなど、誰もがデジタルの恩恵を享受できる「取り残されない」デジタル社会を実現。

- ①デジタル推進委員の展開
- ②デジタル共生社会の実現
- ③経済的事情等に基づくデジタルデバイドの是正
- ④利用者視点でのサービスデザイン体制の確立
- ⑤「誰一人取り残されない」社会の実現に資する活動の周知・横展開

（構想の実現に向けた地域ビジョンの提示） 地方の取組を促すため、構想を通じて実現する地域ビジョンを提示。



スマートシティ・スーパーシティ



「デジ活」中山間地域



産学官協創都市



SDGs未来都市



脱炭素先行地域



MaaS実装地域

## 【今後の進め方】

### ○デジタル田園都市国家構想総合戦略（仮称）の策定（まち・ひと・しごと創生総合戦略の改訂）

- ・国は、2024年度までの地方創生の基本的方向を定めたまち・ひと・しごと創生総合戦略を抜本的に改訂し、構想の中長期的な基本的方向を提示するデジタル田園都市国家構想総合戦略（仮称）を策定。
- ・地方公共団体は、新たな状況下で目指すべき地域像を再構築し、地方版総合戦略を改訂し、具体的な取組を推進。国は、様々な施策を活用して地方の取組を支援。

## 青森地方労働審議会運営規程

規程制定 平成 13 年 10 月 2 日

改 正 平成 15 年 9 月 10 日

改 正 令和 3 年 11 月 25 日

第 1 条 青森地方労働審議会（以下「審議会」という）の議事運営は、厚生労働省組織令（平成 12 年政令第 252 号）第 156 条の 2 及び地方労働審議会令（平成 13 年政令第 320 号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第 2 条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、労働局長の請求があったとき、会長が必要があると認めるとき又は委員の 3 分の 1 以上から請求があったときに会長が招集する。

2 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあっては、労働局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができる。

3 労働局長又は委員は、会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

4 会長は、会議を招集しようとする時は、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも 7 日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び労働局長に通知しなければならない。

第 3 条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第 8 条第 1 項及び第 2 項（同条第 3 項において準用する場合を含む。）に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。

第 4 条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

- 3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とすることができる。
- 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第7条 第2条から第6条までの規定は、地方労働審議会令第6条に規定する部会（以下「部会」という。）及び同令第7条に規定する最低工賃専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また、「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、建議書又は議決書をその都度労働局長に送付しなければならない。

- 2 審議会は、厚生労働省組織令第156条の2第2項第2号の規定により関係行政機関に建議したときは、その写しを労働局長に送付しなければならない。

第9条 審議会は、その定めるところにより、次の部会を置くこととする。

- 一 労働災害防止部会
- 二 家内労働部会

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務につ

いて議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

2 審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる。

第 11 条 臨時委員及び専門委員は、審議会令第 4 条第 4 項及び第 5 項に規定する場合のほか、会長の任期が終了したときに解任されるものとする。ただし、再任を妨げない。

第 12 条 部会又は最低工賃専門部に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。

第 13 条 この規程に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部に諮って定める。

第 14 条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行なう。

## 附 則

この規程は、平成 13 年 10 月 2 日から施行する。

この規程は、平成 15 年 9 月 10 日から施行する。

この規程は、令和 3 年 11 月 25 日から施行する。



# 青森地方労働審議会委員名簿

(任期：令和3年10月1日～令和5年9月30日)

(公益代表委員)

令和4年10月1日現在

氏名	職名
小俣 勝治	青森中央学院大学 経営法学部 教授
葛西 聡	あすなろ法律事務所 弁護士
櫛引 素夫	青森大学 社会学部 教授
奈良 尚子	奈良社会保険労務士事務所 社会保険労務士
長谷河 亜希子	国立大学法人弘前大学 人文社会科学部 准教授
村林 徹	株式会社東奥日報社 論説編集委員

(労働者代表委員)

氏名	職名
大澤 祥宏	日本労働組合総連合会青森県連合会 事務局長
関 竜一	日本労働組合総連合会青森県連合会 副事務局長
高橋 博幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 副会長
堤 史子	日本労働組合総連合会青森県連合会 教育・広報部長
曲田 明香	日本労働組合総連合会青森県連合会 執行委員
山内 裕幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 会長代行

(使用者代表委員)

氏名	職名
猪股 環	株式会社青森銀行 監査等委員会室 室長
小笠原 裕	一般社団法人青森県経営者協会 専務理事
木下 哲造	八戸ガス株式会社 代表取締役社長
竹谷 佳野	豊産管理株式会社 代表取締役
土田 剛	株式会社ホテルニューキャッスル 代表取締役社長
鳴海 満	青森三菱電機機器販売株式会社 取締役総務部長

※掲載は五十音順。



青森地方労働審議会 部会委員名簿

(任期：令和3年10月1日～令和5年9月30日)

	労働災害防止部会		家内労働部会	
公益代表	小俣 勝治	青森中央学院大学 教授	葛西 聡	あすなる法律事務所 弁護士
	長谷河 亜希子	国立大学法人弘前大学 准教授	櫛引 素夫	青森大学 教授
	村林 徹	株式会社東奥日報社 論説編集委員	奈良 尚子	奈良社会保険労務士事務所 社会保険労務士
労働者代表	大澤 祥宏	日本労働組合総連合会青森県連合会 事務局長	高橋 博幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 副会長
	関 竜一	日本労働組合総連合会青森県連合会 副事務局長	曲田 明香	日本労働組合総連合会青森県連合会 執行委員
	堤 史子	日本労働組合総連合会青森県連合会 教育・広報部長	山内 裕幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 会長代行
使用者代表	木下 哲造	八戸ガス株式会社 代表取締役社長	猪股 環	株式会社青森銀行 監査等委員会室 室長
	竹谷 佳野	豊産管理株式会社 代表取締役	小笠原 裕	一般社団法人青森県経営者協会 専務理事
	土田 剛	株式会社ホテルニューキャッスル 代表取締役社長	鳴海 満	青森三菱電機機器販売株式会社 取締役総務部長

※掲載は、50音順。