

令和3年度（2021年度）

青森労働局 行政運営方針

厚生労働省 青森労働局

目 次

第1	労働行政を取り巻く情勢	4
1	青森労働局における行政課題	4
2	「新しい生活様式」の定着による「新たな日常」	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	ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	5
1	雇用の維持・継続に向けた支援	5
2	業種・地域・職種を越えた再就職等の促進	5
(1)	ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実	6
(2)	職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得	6
(3)	新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援	6
3	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	6
(1)	雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援	6
(2)	人材不足分野のマッチング	7
4	新規学卒者への就職支援	7
5	高齢者の就労・社会参加の促進	7
(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	8
(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の拡充	8
(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	8
6	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	8
(1)	職場における女性の活躍推進等	9
(2)	男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進	9
	ア男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備	9
	イ次世代育成支援対策の推進	10
7	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	10
(1)	ハローワーク専門窓口での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	10
(2)	短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	10
(3)	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	11
(4)	地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援	11
(5)	就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等	11
8	「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	11
9	障害者の就労促進	12

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	12
(2) 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	12
(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進	13
第4 労働環境の整備、生産性向上の推進	13
1 安全で健康に働くことができる職場づくり	13
(1) 働き方改革の実現に向けた取組について	14
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	14
イ長時間労働の抑制に向けた監督指導等	14
ウ青森県働き方改革推進協議会の確実な運営	14
(2) 労働条件の確保・改善対策	14
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	14
イ法定労働条件の確保等	15
ウ未払賃金立替払の確実・迅速な実施	15
エ最低賃金制度の適切な運営	15
(3) 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	15
(4) 迅速かつ公正な労災保険の給付	16
ア過労死等事案に係る的確な労災認定	16
イ新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施	16
2 賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	16
(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	16
(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	17
3 総合的なハラスメント対策の推進	17
(1) 職場におけるハラスメント対策の周知徹底	17
(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援	17

※以下の法令については、本文中「」内の通り記載することとする。

- ・ 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）
「高年齢者雇用安定法」
- ・ 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」
- ・ 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）
「働き方改革関連法」
- ・ 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」
- ・ 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）
「労働施策総合推進法」
- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
「男女雇用機会均等法」
- ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）
「育児・介護休業法」

※以下の組織については、本文中「」内の通り記載することとする。

- ・ 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 労働行政を取り巻く情勢

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3年2月末時点で14,723件の申請があり、14,304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3年2月末時点で4,078件の申請があり、3,375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を行っている。

しかしながら、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3年2月28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1,705事業所、「解雇等見込み労働者数（※2）」は1,472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連続して発生するなど、宿泊業、飲食サービス業をはじめとして幅広い業種に深刻な影響が出ている。

一方で、青森県の生産年齢人口（15～64歳）の構成比は55.5%（※3）と年々低下し、老年人口（65歳以上）は33.9%（※3）と過去最高となっており、今後も少子高齢化が進むことが見込まれる中で、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、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創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。

また、青森県内における情報通信技術の利用が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。

こうしたことから、令和3年度においては、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」及び「労働環境の整備、生産性の向上」を重点に置いて、行政を運営していくこととする。

なお、各種施策の展開に当たっては、後述の第2をはじめとして、新型コロナウイルス感染症の防止対策に最大限の注意を払うこととする。

- ※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2年青森県人口移動調査」による。

2 「新しい生活様式」の定着による「新たな日常」

新型コロナウイルス感染症の感染防止については、いわゆる3つの密（以下「3密」という。）の回避、マスクの着用、ソーシャルディスタンス、換気の徹底等基本的な感染対策を行い、さらには接触確認アプリを活用するといった「新しい生活様式」の実践が重要であり、その「新しい生活様式」が定着し、習慣となる「新たな日常」を見据えた取組が求められている。

このような状況の下で、局、署及びハローワークにおける感染防止対策を徹底するとともに、「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」を広く周知することにより、地域の職場における感染拡大防止に対する注意喚起を図る。

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 ウイズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

〈課題〉

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・継続のために対策を講じていく必要がある。

また、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用の維持する対策を講じていく必要もある。

〈取組〉

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

また、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援する。

2 業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

〈課題〉

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・

職種を越えた再就職等を促進するため、職業訓練や再就職支援等を推し進める必要がある。

〈取組〉

(1) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいては、求職者ニーズを踏まえた求人開拓に取り組むとともに、求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(2) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

ハローワークにおいては、ハロートレーニング体験会や訓練説明会の開催等により 広く求職者に周知し、業種、職種を越えた再就職が円滑に行われるよう能動的に受講のあっせんを行う。

また、国や県が設置している公共職業能力開発施設及び専修学校、NPO など様々な民間教育訓練機関等において、再就職に必要な技能及び知識を習得するための公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）を推進する。

(3) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であつて、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図り、異なる分野への円滑な労働移動を支援するため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成するトライアル雇用助成金の活用を周知する。

3 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

〈課題〉

医療、介護、福祉、保育等分野において人材不足が深刻化している。そのため、職業訓練の充実、ハローワークに設置する「人材確保対策コーナー」を中心に専門的な支援を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

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、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み等の就職支援を実施する。

(2) 人材不足分野のマッチング

医療、介護、福祉、保育等分野におけるマッチング支援を強化するため、ハローワーク青森、ハローワーク八戸及びハローワーク弘前に設置する「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、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。

また、資格・経験を有するが、医療、介護、福祉、保育等分野への就職を希望していない求職者の当該分野への就職の契機となるよう、一般窓口等での相談時に人材確保対策コーナーの利用を案内することや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。

4 新規学卒者への就職支援

〈課題〉

新規学卒者等の雇用の安定を図った上で、県内就職を進めていくためには、新規学卒者等に対する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2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者等及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、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、求人の紹介等就職まで一貫した支援を行う。

高卒者及び既卒3年以内の者に対しては、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。

大卒者等及び既卒3年以内の者に対しては、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。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済の活力の維持・向上のためにも、働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなくその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。

このため、70歳までの就業機会の確保を求める改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に向けて取組を進め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等に対する再就職支援も必要である。

〈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を行う企業に対し、様々な機会を捉えて意識啓発、機運の醸成等を行う。

また、ハローワークにおいては、求人受理時、助成金相談時、各種イベントや経済団体等が開催する研修会・セミナーにおける周知・啓発、更には高齢・障害・求職者支援機構との連携による企業訪問による支援を行う。

(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の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内4箇所(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、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を強化するとともに、シニア世代の採用に積極的な企業情報の提供、各種ガイダンス、職場見学等の実施により、多様な就業ニーズに応じた就職支援を行う。

(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

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、特に、青森県内で高年齢労働者の災害の割合が高い建設業及び商業や社会福祉施設などの第三次産業を中心に、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「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。

また、建設業及び社会福祉施設に対し、集団指導又は高年齢労働者の安全と健康確保のため、職場の課題を洗い出し、改善に向けての取組を進めるための職場改善ツールである「エイジアクション100」の内容を基に自主点検を実施することにより、高年齢労働者の安全確保等の取組を推進する。

6 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

〈課題〉

日本では、働く場面において女性の力が十分に発揮できているといえない状況が続いている中、SDGsの達成に向けて、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、令和2年6月1日から施行されている「改正女性活躍推進法」が、令和4年4月1日からは中小企業（101～300人規模事業主）へも対象が拡大されることから、新たに義務化される中小企業事業主に対して計画的な周知、働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進する必要がある。

また、男女問わず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、男性の育児休業取得促進をはじめとして仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

（１）職場における女性の活躍推進等

令和4年4月1日以降、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や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される全事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、把握している未提出企業の情報を活用し、計画的に個別支援を実施することにより、行動計画の策定・届出を促進する。

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、本年度に改正が予定されている「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知広報、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の履行確保及び事業主に対する両立支援助成金による支援など、不妊治療を受ける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整備を図る。

さらに、地方自治体や産婦人科医会等との連携体制を構築し、不妊治療と仕事の両立に関する情報の共有や相談支援の連携を図る。

（２）男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

ア 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得を促進するため、「パパママ育休プラス」「育児目的休暇」等の男性の育児休業に資する現行の制度についてあらゆる機会をとらえて周知するとともに、今通常国会に提出されている育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の創設等の改正内容について、労使団体等と連携して周知に取り組む。

さらに、配偶者が妊娠・出産したことを知った時に個別に制度を周知するための措置を講じること等について、あらゆる機会を捉えて労働者、事業主等に対し幅広く周知を行う。また、育児休業取得に向けた環境整備の

取組事例を収集し、企業への情報提供を行うとともに、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

イ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向け、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企業」及び「イクボス宣言企業」に対して、県と連携した働きかけを行う。

7 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、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て3年間で集中的に取り組む必要がある。取組にあたっては、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、地域一体となって進める。

〈取組〉

（1）ハローワーク専門窓口での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する就職氷河期世代支援窓口において、不安定な就労状態にある者一人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のチーム支援を計画的かつ総合的に実施する。

（2）短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の者向けに創設した「短期資格等習得コース」において、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、局やハローワークにおいては、本事業の周知・広報、訓練生の募集、職場体験等

の実施及び就職支援などの各場面において受託者（業界団体等）との連携、協力を行う。

また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

（３）就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

ハローワークの求人窓口において、就職氷河期世代の採用に係る助成金制度の周知を積極的に実施し、事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の者の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性或業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

（４）地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

県との一体施設において、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、ハローワークとの連携により就職氷河期世代の者に対する継続的な支援を実施する。

また、利用者の個別ニーズに対応するため、オンラインによる相談支援を推進する。

（５）就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等

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を実施する。

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

８ 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、いわゆる「３密」を避け、極

力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、雇用型テレワークについては、「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」（令和2年7月17日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

〈取組〉

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、関係機関との連携、働き方・休み方改善コンサルタントによる先行実施企業の事例収集及び周知を進め、テレワークを実施する中小企業に対する支援の充実を図る。

また、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行う。

9 障害者の就労促進

〈課題〉

令和3年3月1日に引上げられる障害者雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか雇用者側に障害者を雇用管理するノウハウが乏しいことから、関係機関と連携し、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の強化

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等の強化を図る。

また、民間企業における障害者の雇入れの促進のため、障害者雇用0人企業及び1人不足企業が特に多い100人以下の事業所を重点対象として、訪問による個別指導を行う。

さらに、医療・福祉分野の雇用率未達成事業所が多いことから社会福祉協議会等関係団体と連携した集団指導等を行う。

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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進

する。

特に、精神障害者の就職意欲が大幅に高まっており、求職者の伸びも著しいことから、精神障害者を雇用する企業への支援について、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。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

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、ハローワークに登録する障害者情報の積極的な提供により、マッチングを促進するとともに、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、局において、障害者職業生活相談員資格認定講習や各種研修等を行う。

第4 労働環境の整備、生産性向上の推進

1 安全で健康に働くことができる職場づくり

〈課題〉

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・支援を推進することが重要である。

また、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、最低基準である労働基準法（昭和22年法律第49号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、第13次労働災害防止計画（2018年度から2022年度）の目標（死亡災害について前計画期間の15%以上減少（年平均10人以下）、死傷災害について2017年と比較して5%以上減少（毎年1,216人以下））に対するこれまでの3年間の労働災害発生状況（休業4日以上死傷災害：2018年1,278人、2019年1,270人、2020年1,226人（2021年2月速報値））を踏まえ、令和3年度においては、労働災害の減少が喫緊の重要課題であることから、労働災害防止団体及び業界団体等と連携の上、建設業、製造業、陸上貨物運送事業及び社会福祉施設等の第三次産業を重点として労働災害防止の取組を推進するとともに、転倒災害、墜落・転落災害、はさまれ・巻き込まれ災害、冬期労働災害等の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが必要である。

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加しており、高止まりの状態が続いていることに加え、脳・心臓疾患事案及び精神障害事案の労災請求件数も増加している。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

〈取組〉

(1) 働き方改革の実現に向けた取組について

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短縮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、局が委託して実施する「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、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等を行う。

イ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

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、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等防止対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日策定、平成30年7月24日変更）に基づき、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に団体要請及び監督指導等を実施するとともに、民間団体と連携して過労死等防止対策推進シンポジウムを開催する。

ウ 青森県働き方改革推進協議会の確実な運営

青森県内の16団体で構成されている「青森県働き方改革推進協議会」を開催するとともに、令和元年度に策定された「青森県働き方改革推進ロードマップ」（各団体が令和元年度から令和3年度にかけて取り組む事項をまとめたもの）が最終年度となることから、ロードマップに基づく各団体の取組について取りまとめを行う。

(2) 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に努め、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による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」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

イ 法定労働条件の確保等

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・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

ウ 未払賃金立替払の确实・迅速な実施

企業の倒産に伴い、賃金の支払を受けられないまま退職した労働者に対し、未払賃金の一部を事業主に代わって支払う「未払賃金立替払制度」について、迅速かつ適正に運用し、早急な救済を図る。

エ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえつつ、青森地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

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

(3) 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

第13次労働災害防止計画期間におけるこれまでの3年間の労働災害発生状況を考慮すると、労働災害防止団体、業界団体等と連携の上、次のとおり取り組む必要がある。

建設業については、墜落・転落災害が約4割と最も多く発生しており、そのうちはしご等からの墜落・転落が約3分の1を占めていることから、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対策の徹底を図る。

製造業については、はさまれ・巻き込まれ災害が2割以上発生しており、そのうち動力機械へのはさまれ・巻き込まれが半分以上を占めていることから、機械の安全装置の適正な設置や清掃・調整時等における安全な作業方法に重点をおいた対策の徹底を図る。

陸上貨物運送事業については、墜落・転落災害が約3分の1と最も多く発生しており、そのうちトラックに係る荷役作業時の墜落・転落が7割以上を占めていることから、「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」に基づく取組に重点をおいた対策の徹底を図る。

転倒災害については、全業種において3割以上と最も多く発生しており、業種別では社会福祉施設等の第三次産業において4割以上及び製造業において3割近く、冬期労働災害では約8割となっていることから、第三次産業及び製造業を中心に作業環境の整備、4S活動の徹底等を図るとともに、冬期労働災害防止運動を展開する。

(4) 迅速かつ公正な労災保険の給付

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については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。

イ 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、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、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について依頼を行う。

2 賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

〈課題〉

賃金引上げについては、特に中小企業・小規模事業者の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、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不可欠である。

また、「パートタイム・有期雇用労働法」が令和3年4月1日より中小企業等に適用されたことから、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、コースが新設・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。
さらに、「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) 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・周知等を実施することにより、更なる非正規雇用労働者の待遇改善にかか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導入マニュアル等を活用した支援を行う。

3 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント（以下、「ハラスメント」という。）は、労働者の働く意欲が低下し、心身の不調や能力発揮の妨げになり、職場環境が悪化するなど大きな問題になり得る。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント対策の周知徹底

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捉えて事業主に対する周知・啓発を行うとともに、12月の「ハラスメント撲滅月間」には、特別相談窓口の設置及び事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。

また、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するとともに、ハラスメント防止措置が講じられていない場合には、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行う。

さらに、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。

(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業におい

でも義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、ハラスメント対策に取り組む中小企業が個別支援を希望する場合には、本省が実施する「職場におけるハラスメント対策支援事業」の活用について周知を行う。