

# 令和3年度

## 第1回青森地方労働審議会

### 資 料

- ・ 青森地方労働審議会運営規程
- ・ 議題(2)資料 青森地方労働審議会運営規程の一部改正について
- ・ 議題(3)資料 令和3年度行政運営方針の取組状況
- ・ 令和3年度(2021年度)青森労働局行政運営方針
- ・ 令和3年度第1回青森地方労働審議会 事前質問・意見一覧

日 時 令和3年11月25日(木) 13:30~15:30

場 所 ウェディングプラザアラスカ サファイアの間

## 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

第1条 青森地方労働審議会（以下単に「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（以下単に「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、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、議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとする。

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（以下単に「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（以下単に「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も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 1 2 条 部会又は最低工賃専門部会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 1 3 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会に諮って定める。

第 1 4 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 1 3 年 1 0 月 2 日から施行する。

この規程は、平成 1 5 年 9 月 1 0 日から施行する。

# 令和3年度 第1回 青森地方労働審議会

## 青森地方労働審議会運営規程の一部改正について

令和3年11月25日（木） 13:30～15:30  
ウェディングプラザアラスカ サファイアの間



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

青森地方労働審議会運営規程新旧対照表

(傍線部分が改正部分)

改正後

現行

第1条 地方労働審議会の議事運営は、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1条 地方労働審議会の議事運営は、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召集する。

第2条 審議会の会議（以下単に「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召集する。

2～4 （略）

2～4 （略）

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。

第3条 （新設）

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。

（新設）

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。

1 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6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

第6条 審議会の議事については、議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとする。

2・3 （略）

2・3 （略）

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条第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（以下単に「部会」という。）及び同令第7条第に規定する最低工賃専門部会（以下単に「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 （略）

第8条 （略）

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。

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10条～第14条 （略）

第10条～第14条 （略）

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。

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。

# 令和3年度 第1回 青森地方労働審議会

## 令和3年度行政運営方針の取組状況

令和3年11月25日（木） 13:30～15:30  
ウェディングプラザアラスカ サファイアの間



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

## 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	．．．	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

## II ウィズ・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	．．．	7
2	業種・地域・職種を越えた再就職等の促進	．．．	8
3	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	．．．	9
4	新規学卒者への就職支援	．．．	10
5	高齢者の就労・社会参加の促進	．．．	11
6	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	．．．	12
7	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	．．．	14
8	「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	．．．	15
9	障害者の就労促進	．．．	16

## III 労働環境の整備、生産性向上の推進

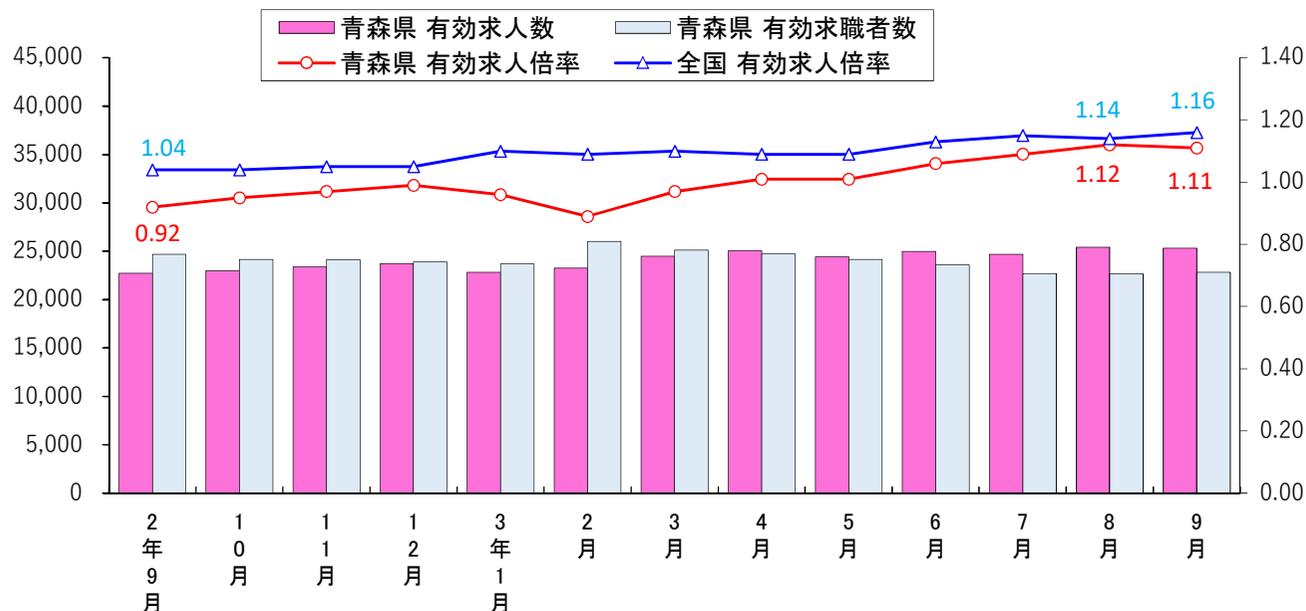
1	安全で健康に働くことができる職場づくり	．．．	18
2	賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	．．．	20
3	総合的なハラスメント対策の推進	．．．	21

# 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

◆県内の有効求人倍率（季節調整値）は、令和2年5月から11ヵ月連続で1.00倍を下回っていたが、令和3年4月に1.01倍となって以降、6ヵ月連続で1.00倍を上回り、令和3年9月は1.11倍となっている。

◆雇用失業情勢は、持ち直しの動きが見られるが、新型コロナウイルス感染症の終息が見通せないことから、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、引き続き注意していく必要がある。



## 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、本年10月1日現在で1,759人であり、製造業、宿泊業、飲食業において全体の74.4%を占めている。

令和3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	建設業	卸売・小売業	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	13	18	7	6	4	19	82
解雇等見込み労働者数(※2)	301	127	880	39	114	57	241	1,759

◎その他の内訳・・・娯楽業：5事業所60人、サービス業：4事業所20人、医療・福祉事業：3事業所31人、公衆浴場：1事業所59人、清掃業：1事業所5人、不動産業：1事業所5人、農業：1事業所5人、物品賃貸業：1事業所11人、運輸業：1事業所40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3月末まで延長する。

特例措置の助成内容は、令和3年12月末まで継続し、令和4年1月以降の特例措置の内容は、雇用情勢等を踏まえながら検討することとしている。

（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する。

		令和2年度	令和3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	8,327件	24,719件
	支給決定件数	16,042件	8,514件	22,756件
	支給決定金額	133.3億円	58.2億円	191.5億円
休業支援金・給付金	支給申請件数	4,912件	3,583件	8,495件
	支給決定件数	3,843件	3,215件	7,058件
	支給決定金額	2.2億円	1.7億円	3.9億円

## 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	40	23	23
社会保険・社会福祉・介護事業	34	31	31
サービス業（他に分類されないもの）	4	4	4
卸売・小売業	1	0	0
宿泊業、飲食サービス業	1	1	1
建設業	1	0	0
合計	81	59	59

（令和3年9月30日現在）

## II ウィズ・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

**【取組概要】** 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。

### (雇用調整助成金による支援)

		令和2年度	令和3年度(9月末日現在)	合計
雇用調整助成金 (再掲)	支給申請件数	16,392件	8,327件	24,719件
	支給決定件数	16,042件	8,514件	22,756件
	支給決定金額	133.3億円	58.2億円	191.5億円

### (産業雇用安定助成金による支援)

令和2年度補正予算により、令和3年2月5日、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成する「産業雇用安定助成金」を新たに創設。

#### ○出向運営経費

出向元事業主及び出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成

#### ○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成

(※)出向先向けリーフレット

新型コロナウイルス感染症の影響で、従業員の方を休業させている・させたい事業主の皆様へ

**産業雇用安定助成金のご活用をご検討ください。**

従業員の方を休業させた場合、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金が利用可能ですが、産業雇用安定助成金は、従業員を、人材を求める他の企業に在籍型出向をさせることで、出向元・出向先企業の双方に助成金を支給します。

長期間の休業による従業員の方のモチベーションの低下を防ぎたい、新型コロナ禍を契機に、従業員の方に他業種等での経験を積ませて会社全体のレベルアップを図りたい等の事業所の方は利用をご検討ください。

在籍型出向について知りたい。  
産業雇用安定助成金について知りたい。

出向先企業を探したい。  
出向契約の結び方を知りたい。

・ガイドブックをご覧ください。  
・リーフレットをご覧ください。  
・青森労働局職業対策課(017-721-2003)にご連絡ください。

・裏面の「連絡票」に記載の上、産業雇用安定センターにFax又は郵送をしてください。  
訪問等によりご相談しながら、出向先企業とのマッチングをお手伝いします。

青森労働局

(※)出向先向けリーフレット

人手不足でお困りの事業主の皆様へ

**産業雇用安定助成金のご活用による、在籍型出向の受け入れをご検討ください。**

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動が縮小している事業主が、従業員の雇用を維持するために、従業員を他の企業に在籍型出向させる場合に、出向元・出向先企業の双方に助成金を支給する産業雇用安定助成金を創設しました。

人材を募集しても応募がないため働き手を確保したい、自社や業界で働くことで仕事内容をもっと理解してほしい、といった事業所の方は利用をご検討ください。

在籍型出向について知りたい。  
産業雇用安定助成金について知りたい。

在籍型出向を受け入れたい。

・ガイドブックをご覧ください。  
・リーフレットをご覧ください。  
・青森労働局職業対策課(017-721-2003)にご連絡ください。

・裏面の「連絡票」に記載の上、産業雇用安定センターにFax又は郵送をしてください。  
訪問等によりご相談しながら、出向先企業とのマッチングをお手伝いします。

青森労働局

### 【下半期の取組】

- ◆雇用調整助成金については、昨年度に引き続き迅速な支給決定を目指す。
- ◆休業を実施している事業主に対して、労働者の就労意欲向上を図るべく、産業雇用安定助成金の周知及び活用促進を図る。

## 2 業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

**【取組概要】** 雇用の確保を図るため、求職者ニーズを踏まえた求人開拓に取り組むとともに、業種、職種を越えた再就職が円滑に行われるよう公的職業訓練を推進している。また、就労経験のない職業に就くことを希望する者等異なる分野への円滑な労働移動を支援するためトライアル雇用助成金の周知、活用を図る。

### (求人の確保と求人充足サービスの充実) (9月末現在)

#### ◆求人の確保状況

R3 新規求人数 48,085件

R2 新規求人数 43,063件

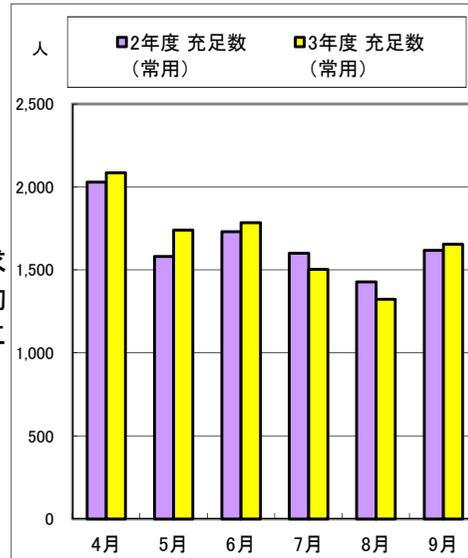
対前年比：5,022件(11.7%)増

◆緊要度や応募状況等に応じて、求人情報の提供、求人条件緩和の助言・指導及び求人者担当者制等による求人充足サービスを実施。

R3 充足数 10,099件

R2 充足数 9,997件

対前年比：102件(1.0%)増



### (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)

◆令和3年度トライアル雇用助成金(一般トライアルコース、新型コロナウイルス感染症対応(短時間)トライアルコース)支給実績

支給決定件数：15件 支給決定金額：162万円

### (職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得)

- ◆青森県及び独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構青森支部と緊密な連携を図り、新型コロナウイルス感染症の影響により離職された方等の再就職が円滑に行われるよう訓練定員枠を確保し、地域の求人・求職者ニーズを踏まえたコース設定となるよう公的職業訓練の一体的訓練計画を策定。
- ◆ハロートレーニング体験会や職業訓練説明会の開催により、公的職業訓練制度を広く求職者に周知するとともに、ハローワーク未利用者に対する自治体・関係機関と連携した広報の展開。
- ◆ハローワークにおいて、来所者と接するあらゆる機会を活用して、訓練の受講を積極的に働きかけるなど、訓練受講者増加に向けた取り組みを強化。
- ◆職業訓練受講中から担当者制等による就職支援を行い、職業訓練終了までに就職が見込まれない者については、ハローワークに確実に誘導のうえ、就職できるよう支援を実施。

		令和3年度 (4～9月)	対前年 同期比
公共職業訓練	定員数	872	▲4%
	受講申込者数	737	▲13%
求職者支援訓練	定員数	344	39%
	受講申込者数	151	31%



### 【下半期の取組】

- ◆求職者ニーズを的確に把握し、求人開拓を実施する。また、事業所説明会等のマッチングイベントの開催等による求人充足サービスの充実を図る。
- ◆自治体広報紙やインターネットを活用し、ハローワーク未利用者に対する訓練制度・訓練コースの周知の強化及び能動的な受講勧奨を実施する。
- ◆トライアル雇用制度について、ハローワークを利用する求人者に対して引き続き周知を積極的に行い、トライアル雇用助成金の活用につなげる。

## 3 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

**【取組の概要】** 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、介護分野向け訓練枠の拡充や職場見学・職場体験を訓練に組み込み等の就職支援を実施する。また、ハローワーク青森、八戸、弘前に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、医療、会議、福祉、保育等分野におけるマッチング支援を強化する。

### （雇用と福祉の連携による離職者等への介護分野への就職支援）

- ◆医療、介護、福祉、保育等分野の人材不足分野への重点支援として、県内3カ所（青森・八戸・弘前）の各ハローワーク内に「人材確保対策コーナー」を設置。担当者制等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、企業説明会や面接会等を開催。ただし、新型コロナウイルス感染拡大防止のため各種イベントは一部中止となった。

#### 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）
  - 介護福祉士実務者研修（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

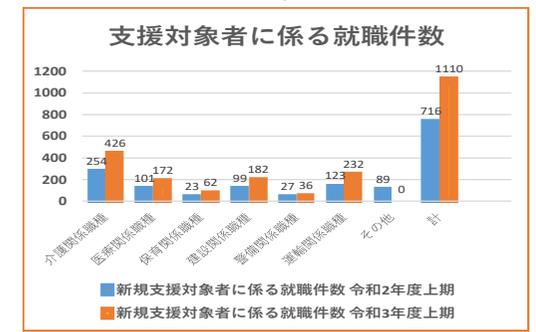
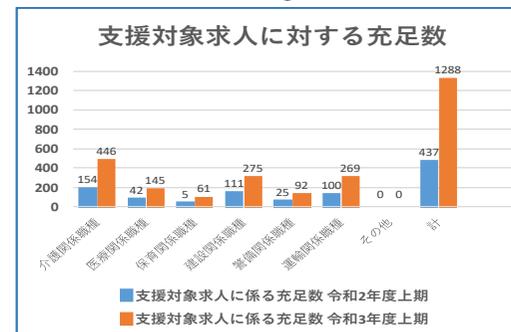
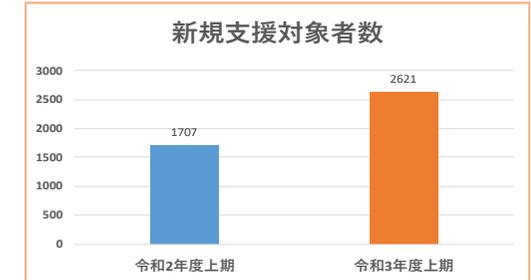
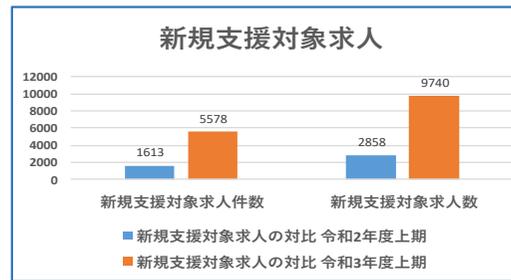
訓練終了後に介護・障害福祉分野へ就職すると20万円の貸付が受けられます。2年間、継続して働くこと、全額返済免除となります。

※就職後に訓練を受講しても対象になります。

介護関係就職件数		
令和2年度上期	令和3年度上期	対前年度比
1,292	1,225	▲5.2

### （人材不足分野のマッチング）

- ◆県内3カ所（青森・八戸・弘前）に設置の人材確保対策コーナーを中心に、医療・介護分野等への人材確保対策に重点的に取り組んだ結果、新規支援対象求人数の対前年同期比で、240.8%の増加、新規支援対象者数で53.5%の増加、支援対象求人に係る充足数で194.7%の増加、新規支援対象者に係る就職数で56.4%の増加となった。



### 【下半期の取組】

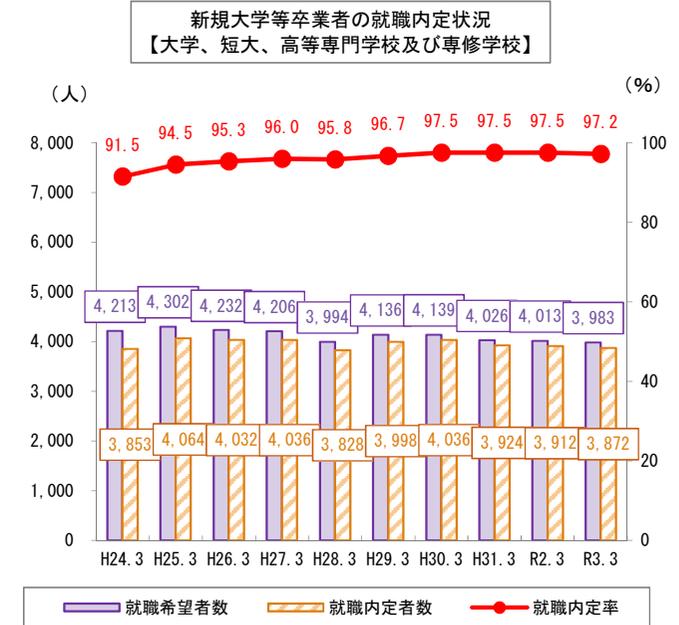
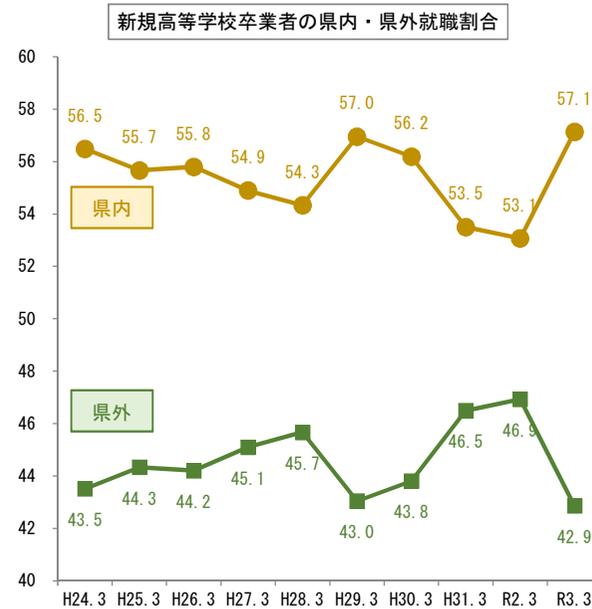
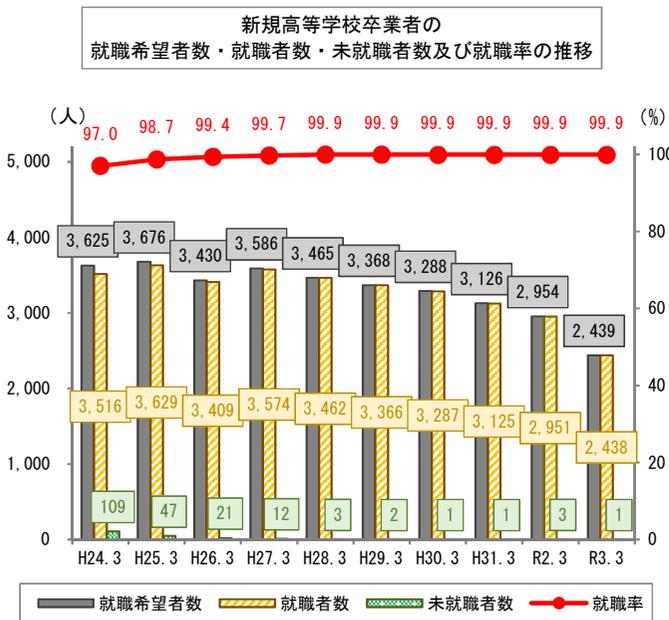
- ◆職場体験等の就職支援等を引き続き強化する。職業訓練のカリキュラムに職場見学・職場体験の組み込みを促進する。
- ◆ハローワークにおいて介護事業所に対し職場見学・職場体験受け入れの協力要請を実施するなど、各コーナーでのマッチングの強化について継続して実施する。

## 4 新規学卒者への就職支援

**【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、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3年7月に県内6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3年3月に青森市・八戸市・弘前市において合同企業説明会を開催した。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の個別支援を行った。
- ◆既卒おおむね3年以内の者については、新規学卒者の求人に関し既卒者の応募を企業に依頼し、求人情報の提供を行った。



### 【下半期の取組】

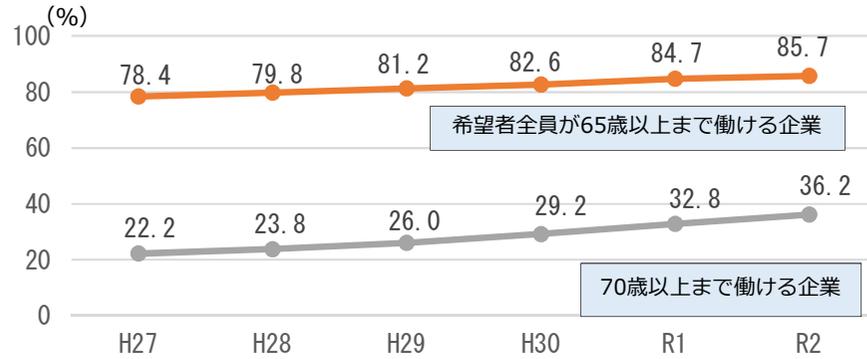
- ◆就職未内定者に対して、ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターが学校を訪問し、生徒・学生の職業相談等の個別支援を行う。
- ◆高校生については、11月に生徒と企業との就職面談会を2地域（弘前地域・八戸地域）で行う。

## 5 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カ所（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。また、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日に施行されたことから、各種説明会など様々な機会を捉えて事業主への周知・啓発を行っている。



### （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3年9月末現在】

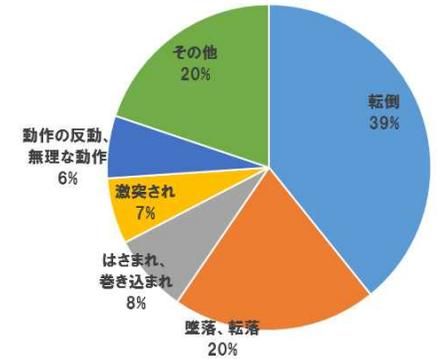
65歳以上就職件数	237件	（前年同月 189件）
55歳から64歳の就職件数	52件	（前年同月 82件）

### （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

「エイジフレンドリーガイドライン」とは？  
高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや転倒災害、墜落・転落災害等の予防的観点から高年齢労働者の健康づくりを推進することを目的としています。

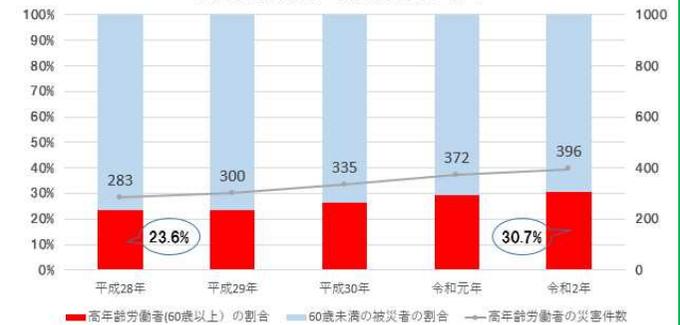
高年齢労働者の事故の型別災害発生状況（平成28年～令和2年）



高年齢労働者（60歳以上）の死傷災害は、9月末時点で297人であり、前年同期比-5.1%（16人）である。

9月末時点の事故の型では、転倒が32.1%（前年同期：30.8%）、墜落・転落が17.5%（前年同期：15.2%）となっている。

高年齢労働者の被災割合及び推移



### 【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等の導入等、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。

## 6 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

**【取組の概要】** 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や情報公表の義務が常用労働者数101人以上規模の事業主に拡大されることから、新たに義務化される全事業主に対して今年度中に策定・届出が行われるよう積極的に周知・勧奨を進めるとともに、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の整備を図る。また、労使団体等と連携して、改正育児・介護休業法の円滑な施行に向けた周知を行うとともに、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

### 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	会 場	参加者数
令和3年9月2日	弘前市	34人
令和3年9月6日	青森市	30人
令和3年9月8日	八戸市	36人



### ◆女性活躍推進法の行動計画届出数 (令和3年9月30日現在) ※( )は今年度

企業規模	100人以下	101~300人 (327社)	301人以上 (122社)	計
女活法	44 (4)	48 (17)	122 (26)	214 (47)

### ◆女性活躍推進法に基づく認定 (令和3年9月30日現在)

区 分	認定企業数	今年度	企業名公表件数	今年度
えるぼし認定	10社	2社	10社	2社



### =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 産後パパ育休（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

- ・産後パパ育休及び育児休業とも、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

### =職場のパワーハラスメント対策等説明会=

#### テーマ：パワハラ対策、同一労働同一賃金、改正育児・介護休業法

Web説明会：10月8日 定員200名

青森市：11月22日、12月14日 八戸市：10月19日、12月8日

弘前市：11月10日、12月1日 むつ市：10月13日

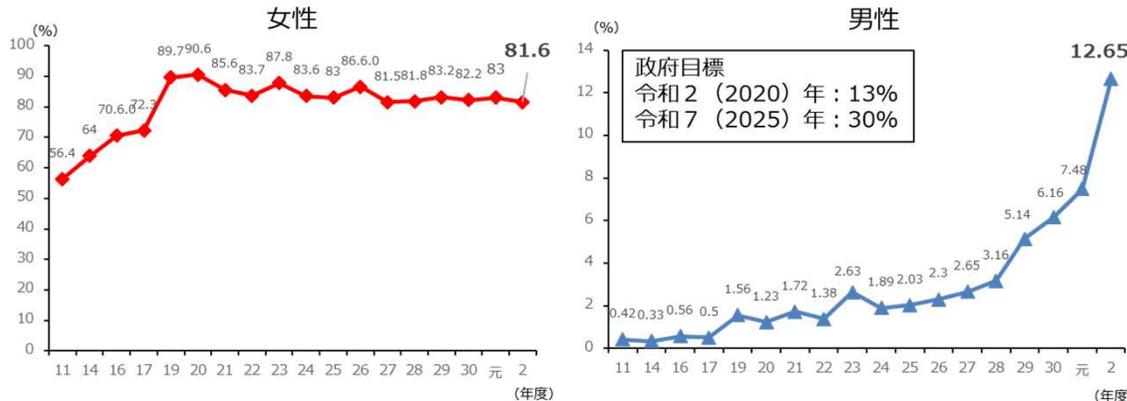
五所川原市：11月18日 十和田市：10月21日

※いずれの会場も定員30名

## 6 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

### 育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和2年度：12.65%）。



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

### ◆男性の育児休業取得率の推移

	青森県	全国
平成26年度	0.7%	2.3%
平成29年度	3.9%	5.14%
令和2年度	10.7%	12.65%

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

### ◆両立支援等助成金

（令和3年9月30日現在）

	支給決定件数	支給決定金額
出生時両立支援コース	20件	7,450,000円
育児休業等支援コース	32件	6,525,000円
うち コロナ特例	15件	1,150,000円
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース	19件	8,635,000円

### ◆次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数（令和3年9月30日現在） ※（）は今年度

企業規模	100人以下	101～300人 (327社)	301人以上 (122社)	計
次世代法	358 (40)	325 (32)	122 (15)	805 (87)

### ◆次世代育成支援対策推進法に基づく認定（令和3年9月30日現在）

区分	認定企業数	企業名公表件数	
		今年度	今年度
くるみん認定	48件 (34社)	2件	48件 (34社)
プラチナくるみん認定	4件	2件	4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

- 男性の育児休業等取得率  
育児休業 7%以上  
又は  
育児休業+育児目的休暇15%以上

#### プラチナくるみん

- 男性の育児休業等取得率  
育児休業13%以上  
又は  
育児休業+育児目的休暇30%以上

### 【下半期の取組】

- ◆女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、常用労働者数101～300人規模の事業主に係る当該計画が、今年度中に策定・届出が行われるよう、解説動画を作成し青森労働局ホームページに掲載するほか、積極的に個別支援を行う。
- ◆改正育児・介護休業法については、オンライン説明会の開催や労使団体へ周知協力を依頼する等円滑な施行に向けた取組を実施する。
- ◆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。

### 7 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

**【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うえで、具体的な数値目標を立てて、あお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、就労等の職業的な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。

#### 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を実施。
  - ・ 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2年度	29人	285件
前年同期比	37.9%	97.5%

#### ① 就職氷河期世代の正社員雇用への取組

進捗状況：**1,252人 (37.9%)**（令和3年8月末現在）

- ◆ ハローワーク青森に就職氷河期世代支援窓口を設置し、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2年度	303人	466件	30人
前年同期比	▲ 11.6%	78.8%	110.0%

- ◆ 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の助成措置の実施。

#### 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を把握するための調査を実施。

#### 【下半期の取組】

- ◆ あお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、就職氷河期世代の方の正社員雇用に向けた取組などをさらに進める。

## 8 「新たな日常」の下での柔軟な働き方がしやすい環境整備

**【取組の概要】** 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上げた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

### （関係機関との連携状況）

令和3年度は、新たに人材確保等支援助成金（テレワークコース）が設けられたことから、雇用型テレワークガイドラインに基づく良質なテレワークの普及促進及び助成金の活用促進を図るため、青森県新産業創造課、NPO法人あおりIT活用サポートセンター、一般社団法人青森県情報サービス産業協会に対して協力を依頼した。

### ◆人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを新規導入・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効果を上げた中小企業事業主に対して助成。

Telework seminar  
テレワーク・セミナー  
開催のお知らせ

2021年10月13日(水)  
13:00~16:00  
200名(先着順) 無料

テレワーク相談センターのご案内

テレワークの導入前や導入後にこのようなお悩みはありませんか？

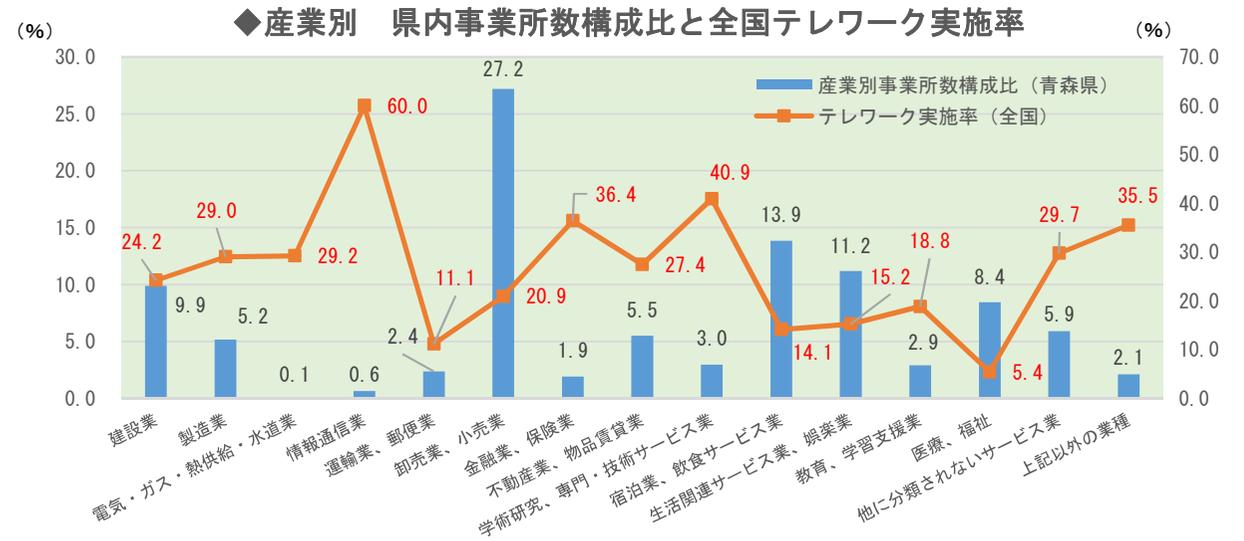
お気軽にご相談ください！

### =テレワーク実施率=

( ) は全国順位

調査時期	令和2年 3/9-15	4/10-12	5/29-6/2	11/18-23	令和3年 7/30-8/1
		7都府県緊急事態宣言	全国緊急事態宣言	第3波	第5波 東京オリンピック 東京緊急事態宣言
青森県	8.0 % (24)	9.3 % (34)	13.7 % (22)	8.4 % (35)	7.5 % (41)
全国平均	13.2 %	27.9 %	25.7 %	24.7 %	27.5 %

※出所：パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」



出所：総務省、経済産業省平成28年経済センサス活動調査  
パーソル総合研究所「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

### 【下半期の取組】

◆良質なテレワークの普及促進のため、関係機関と情報共有を図るとともに、引き続き、先行企業の事例収集を進め、収集した事例は、テレワーク・セミナーと併せて、青森労働局ホームページに掲載する等広く周知する。

## 9 障害者の就労支援

**【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とともに、昨今は特に、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。

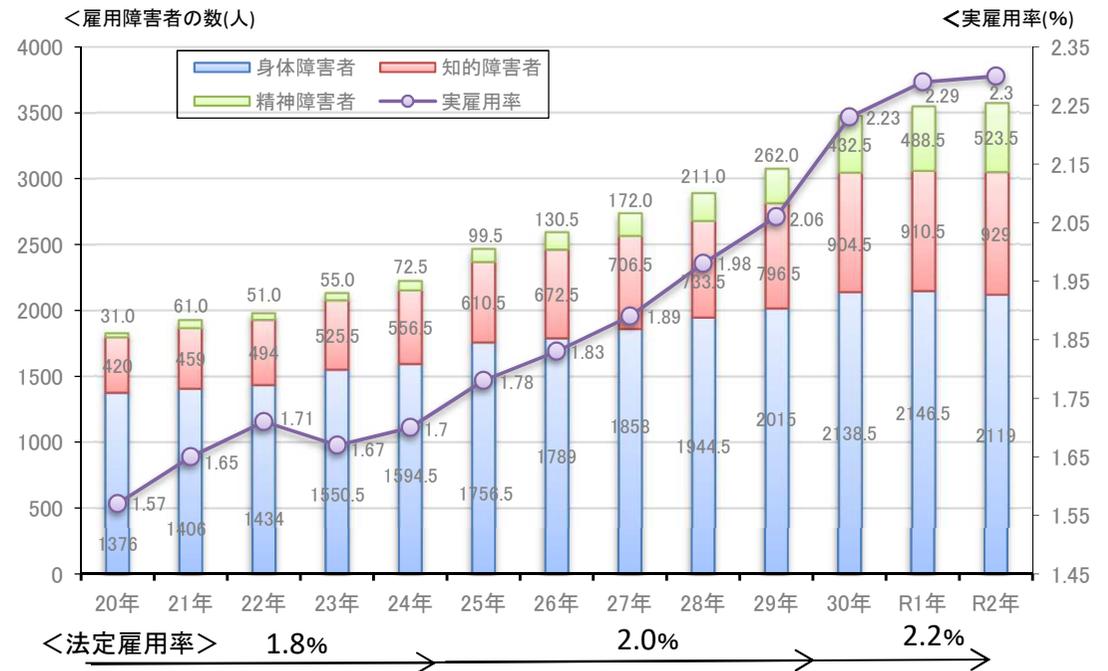
### (中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化)

- ◆令和2年6月1日現在の障害者雇用状況は、民間企業実雇用率2.30%（前年2.29%）と9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54.1%（前年は55.1%）となった。
- ◆雇用率未達成企業455社（雇用者0人企業304社）に対し、訪問や呼び出し等による指導延べ426件実施。それにより障害者を採用した企業は34社、うち雇用率を達成した企業は11社であった。企業向けチーム支援としては、5社に実施した。
- ◆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件実施した。

### (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。

	新規求職障害者数	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2年4月～9月	1126	503	133	55
前年同期比 (%)	4.5	15.3	▲5.3	▲27.3



### (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3年6月9日、10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、10機関から14名が参加した。

### 【下半期の取組】

- ◆令和3年3月1日から法定雇用率が引き上がったことも踏まえ、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3年11月16、17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。

## III 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

**【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。また、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、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。

(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3年9月末現在

### ◆青森働き方改革推進支援センター

※青森県社会保険労務士会受託

令和3年9月末現在

		相談件数	182件	申請件数	交付決定件数	交付決定金額
労働 勤務	セミナー	開催回数	4回	20件	17件	13,686,000円
		参加者数	248人	2件	2件	1,500,000円
労働時間適正管理推進コース				0件	0件	0円

等説明会・働き方改革相談会」(労働局主催)を開催。



### ◆年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図るため、青森労働局独自のポスターとリーフレットを作成し、労使団体及び関係機関に対して、周知を依頼。

・ポスター：270部 ・リーフレット：10,000部

年次有給休暇取得率 (令和2年就労条件総合調査)	青森県	48.7%
	全国	56.3%

(長時間労働の抑制に向けた監督指導等)

- ◆ 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実施した。
- ◆ 9月末時点での監督実施事業場数は85件(前年同時期：39件)のうち違反事業場数は39件(同：24件)であった。
- ◆ 昨年度は新型コロナウイルス感染症にかかる緊急事態宣言の影響で、監督指導が実施できない時期があったため、上期の件数は少なくなっているが、今年度はおおむね例年並みの実施件数となっている。



### ●青森県働き方改革推進協議会●

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により書面開催とした。令和3年度は「青森働き方改革推進ロードマップ」の最終年度であり、当該ロードマップに係る取組の総括と来年度以降の取組も視野に入れ、下半期に開催予定。

## 1 安全で健康に働くことができる職場づくり

### (労働条件の確保・改善対策)

- ◆ 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。  
労働時間相談・支援班による訪問支援：207回
- ◆ 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。

### (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)

#### 【令和3年度の目標】

死亡災害：7人以下  
死傷災害：1,216人以下

#### 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、関係団体等への災害防止緊急要請
- ◆ 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

死亡災害は、9月末時点で10人であり、年間目標を3人上回っている。

休業4日以上死傷災害は、9月末時点で1,097人であり、前年同期比+33.8%（+277人）である。死傷災害の増加要因は、冬期の転倒災害（+62人）とコロナ感染（+166人）であり、増加人数の82%（277人中228人）を占めている。

### (最低賃金制度の適切な運営)

- ◆ 青森県最低賃金は、時間額822円に改定され、10月6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の掲載依頼を行ったほか、関係団体に対し、ポスター等を配布し周知を図った。



### 【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。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て過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等を行う。
- ◆ 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に監督指導を行う。
- ◆ 引き続きコロナ感染防止対策の周知を図るとともに、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。

## 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

**【取組の概要】** 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、広く周知することにより、更なる非正規労働者の待遇改善に向けた事業主の取組機運の醸成を図る。

#### (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** 中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資などを行うとともに、事業場内最低賃金を20円以上引き上げた場合に、その業務改善に要した経費の一部を助成。

新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、**8月1日から助成内容が拡充されました。**

① 45円コースを新設

② 年度内に2回目の申請が可能

③ 上限加算の対象人数を10人まで拡大

(③はコロナ禍により売上等が一定減少した事業主又は事業場内最低賃金900円未満の事業場に限り)

交付申請件数	38件
交付決定件数	24件
交付決定額	13,935,000円

令和3年10月20日現在

#### (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

パートタイム・有期雇用労働法第18条及び均等法に基づく報告徴収等を実施した企業に対して「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」等を手交し、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促した(117社)。

##### ◆解説動画による周知

青森労働局ホームページに独自に作成した解説動画を掲載し、労働者も含め広く周知している。

●解説動画「知っておきたい働くときのルール」  
～パートタイム・有期雇用労働法編～



##### ◆キャリアアップ助成金

非正規労働者の正社員化や処遇改善に取り組む事業主に対して助成。 令和3年9月末現在

コース名	計画認定件数
正社員化コース	75件
障害者正社員化コース	3件
賃金規定等改定コース	7件
諸手当制度等共通化コース	8件
短時間労働者労働時間延長コース	12件

#### 【下半期の取組】

◆引き続き、報告徴収を実施し、非正規労働者の待遇改善についての好事例を収集し、広く周知する。10月～12月にかけて、県内6地域において説明会を開催する。

◆年度内に2回目の申請が可能となった業務改善助成金の拡充内容について、引き続き、周知する。

## 3 総合的なハラスメント対策の推進

**【取組の概要】** 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、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。また、令和4年4月1日から、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ることについて、説明会等を開催することにより広く周知する。

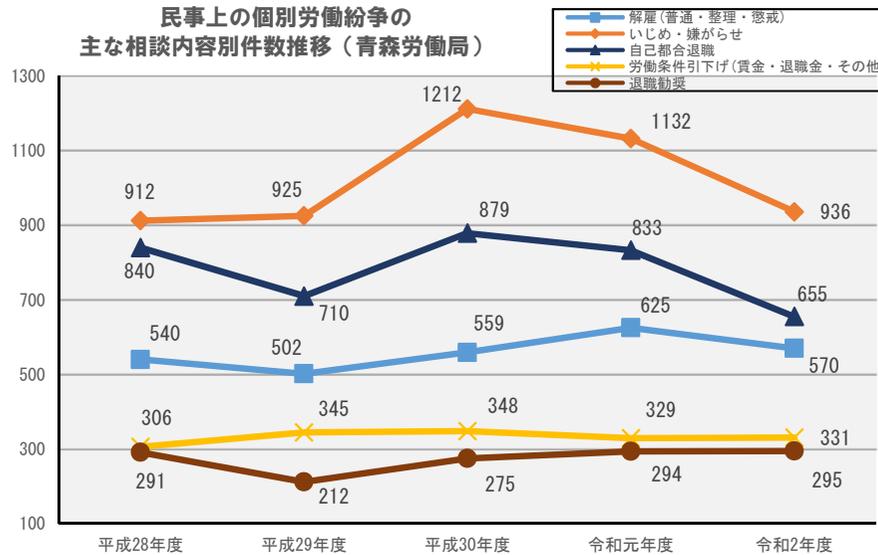
### (職場におけるハラスメント対策の周知徹底)

#### ◆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3年9月末現在)

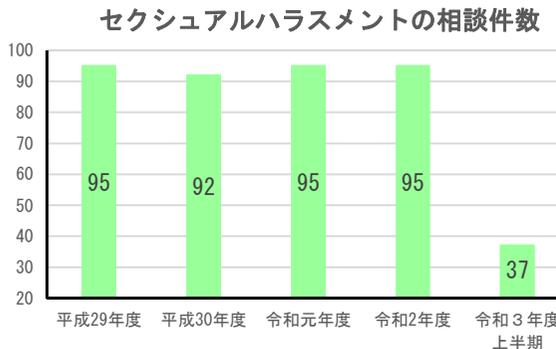
	労推法	均等法	育介法
指導・援助件数	9	6	6
うちハラスメント関係	9	5	5



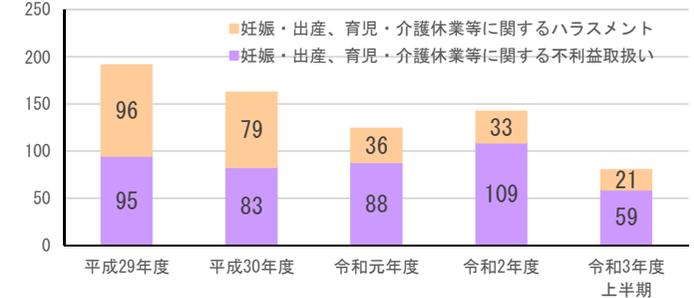
### (中小企業のハラスメント対策取組支援)

令和4年4月1日から、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、10月～12月にかけて、Web及び県内各地において「パワーハラスメント対策等説明会」を開催する。

**【パワーハラスメント対策等説明会】** ※Web以外は定員30名  
 Web説明会：10月8日 定員200名  
 むつ市 10/13 十和田市 10/21 八戸市 10/19, 12/8  
 弘前市 11/10, 12/1 五所川原市 11/18 青森市 11/22, 12/14



### 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)

◆10月～12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とともに、青森労働局ホームページに説明動画を掲載する。ハラスメント撲滅月間(12月)においては、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、法違反が疑われる相談事案には、積極的に指導・援助を実施する。

**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。