

令和 3 年度

第 2 回青森地方労働審議会

資 料

- ・ 令和 4 年度青森労働局行政運営方針（案）
- ・ 令和 3 年度行政運営方針の取組状況
- ・ 令和 4 年度青森労働局行政運営方針のあらまし（案）
- ・ 令和 3 年度第 2 回青森地方労働審議会 事前質問・意見一覧
- ・ 青森地方労働審議会資料（家内労働関係部分）

日 時 令和 4 年 3 月 18 日（金）10:00～12:00

場 所 アップルパレス青森 3 階ねぶたの間

(案)

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	4
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	10
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給付	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	15

※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。

- ・ 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 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「雇用調整の可能性のある事業所(※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55.5%(※3)と年々低下している一方、老年人口(65歳以上)は33.9%(※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、「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2年青森県人口移動調査」による。

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

一」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、デジタル分野にかか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」の登録勧奨と併せて、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年度より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ないよう、新規学卒者等を対象に、広域的な求人情報の提供や就職支援セミナー・面接会を実施するとともに、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等一貫した支援を行う。

また、新規学卒者等のうち高卒者等に対しては、企業説明会、就職ガイダンス、就職支援セミナー等を開催し、企業や職業に対する理解を深める支援を実施する。大卒者等に対しては、企業説明会の開催、大学等を訪問して行う出張相談及び窓口での個別相談等を実施する。

3 就職氷河期世代の活躍支援

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を

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

〈取組〉

（１）就職氷河期世代の活躍支援のための「あおもりPF」を活用した支援等

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

（２）ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

ハローワーク青森に設置している就職氷河期世代専門窓口において、不安定な就労状態にある方ひとりひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

（３）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

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

4 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

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

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

また、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働

くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

〈取組〉

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

70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、高年齢労働者処遇改善促進助成金の活用促進など、高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

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

(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

青森県内では、高年齢労働者が被災する労働災害が年々増加傾向にあることから、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図るとともに、企業における自主的な取組の促進に資するよう、災害事例や取組事例等のわかりやすい情報提供に努める。

5 障害者の就労促進

〈課題〉

障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

(2) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための取り組みを実施する。

第5 誰もが働きやすい職場づくり、生産性向上等の推進

1 誰もが働きやすい職場づくり

〈課題〉

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

また、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、事業主に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

加えて、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労基法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

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

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

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あつ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、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日より「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マニュアル等を活用した支援を行う。

令和３年度 第２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４年３月１８日（金） １０：００～１２：００
アップルパレス青森 ３階ねぶたの間



ひと、くらし、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

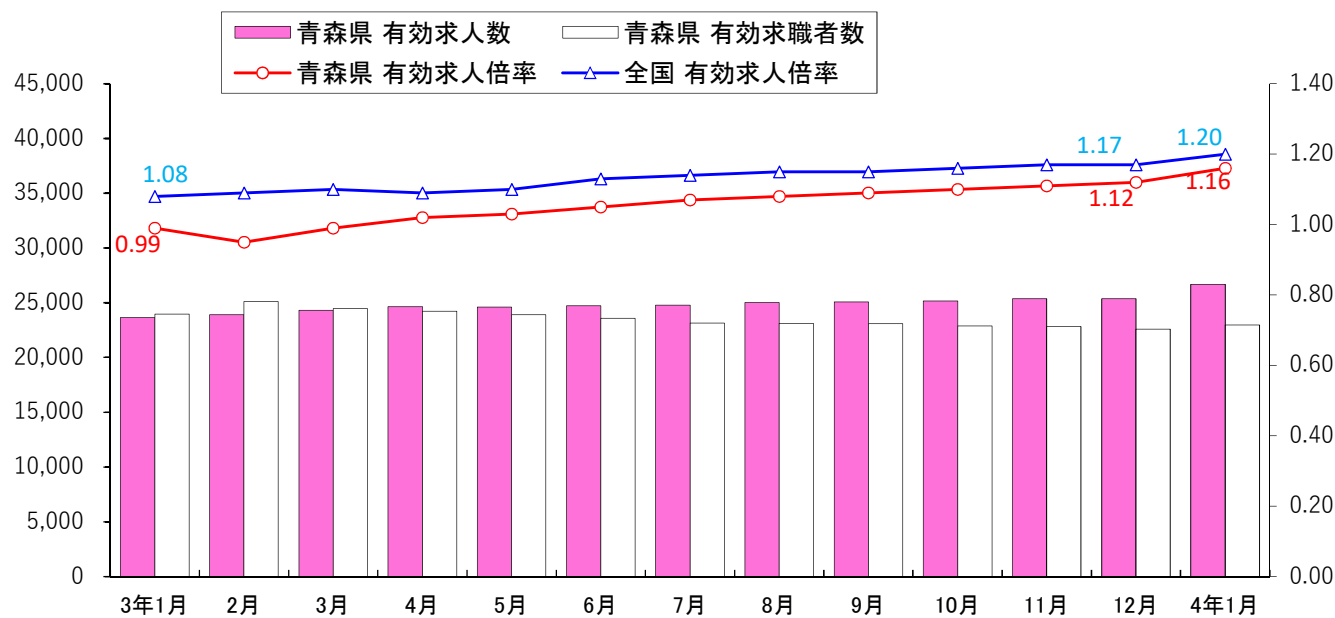
1	安全で健康に働くことができる職場づくり	・ ・ ・	18
2	賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	・ ・ ・	20
3	総合的なハラスメント対策の推進	・ ・ ・	21

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、10か月連続で1.00倍を上回り、令和4年1月は1.16倍となっている。

◆雇用失業情勢は、持ち直しの動きに広がりが見られるが、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、令和4年2月25日現在で2,446人であり、製造業、宿泊業、飲食業において全体の76.9%を占めている。

令和4年2月25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	15	19	8	7	4	21	89
解雇等見込み労働者数(※2)	301	149	1,432	45	122	57	244	2,446

◎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：2事業所8人、物品賃貸業：1事業所11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6月末まで延長する予定。

具体的には、業況特例及び地域特例は6月末まで現行の日額上限・助成率の特例を継続する。

7月以降の取扱いについては、5月末までに公表する予定。

（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（2月28日現在）	合計
雇用調整助成金	支給申請件数	16,392件	14,222件	30,614件
	支給決定件数	16,042件	14,389件	30,431件
	支給決定金額	133.3億円	89.2億円	222.5億円
休業支援金・給付金	支給申請件数	4,912件	5,874件	10,786件
	支給決定件数	3,843件	5,173件	9,016件
	支給決定金額	2.2億円	2.9億円	5.1億円

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

（令和4年2月28日現在）

業 種	請求件数	決定件数	うち支給件数	業 種	請求件数	決定件数	うち支給件数
医療業	43	43	43	建設業	2	1	1
社会保険・社会福祉・介護事業	42	42	42	金融業、保険業	3	3	3
サービス業（他に分類されないもの）	6	5	5	製造業	13	13	13
卸売・小売業	1	1	1	生活サービス業、娯楽業	1	1	1
宿泊業、飲食サービス業	2	2	2	情報通信業	2	0	0
				合 計	115	111	111

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）（※1）

		令和2年度	令和3年度（2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	14,222件	30,614件
	支給決定件数	16,042件	14,389件	30,431件
	支給決定金額	133.3億円	89.2億円	222.5億円

（産業雇用安定助成金による支援）

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」による支援。

○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

（※）出向元向けリーフレット

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

【資料注釈】

* 1 雇用調整助成金のうち、「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例」における支給申請件数、支給決定件数および支給決定金額を掲載。

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。

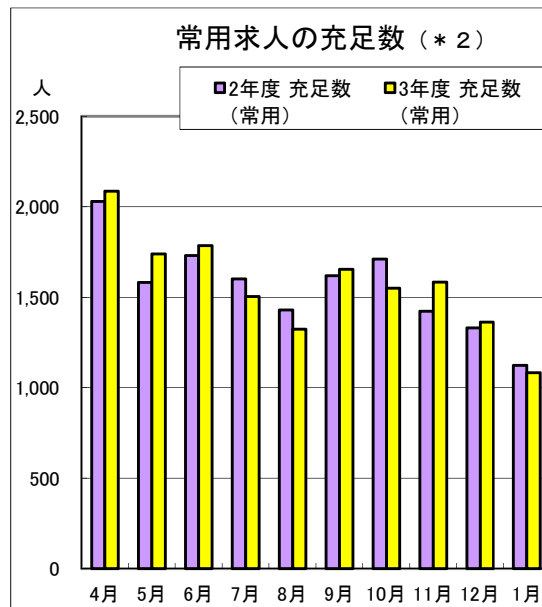
（求人の確保と求人充足サービスの充実）（1月末現在）（*1）

◆求人の確保状況

R3 新規求人数 80,040件
R2 新規求人数 72,187件
対前年比：7,853件（10.9%）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 15,680件
R2 充足数 15,587件
対前年比：93件（0.6%）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。

（*3）

		令和3年度 （4～2月）	対前年 同期比
公共職業訓練	定員数	1, 6 1 2	1 3 %
	受講申込者数	1, 3 4 7	▲ 2 %
求職者支援訓練	定員数	6 3 6	2 7 %
	受講申込者数	2 7 2	▲ 1 %



【資料注釈】

*1 職業紹介状況報告（月報） *2 常用求人とは、雇用期間が4か月以上である求人 *3 公共職業訓練（雇用保険を受給できる方向け）、求職者支援訓練（雇用保険を受給できない方向け）の令和4年2月末までに計画された訓練コースの定員数及び受講申込者数

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

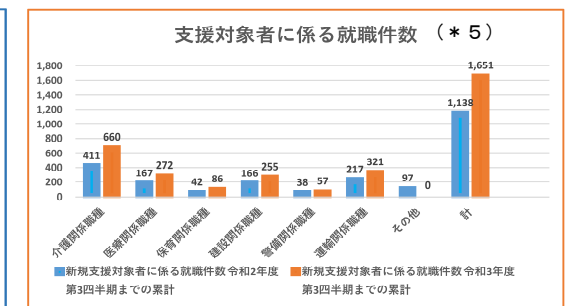
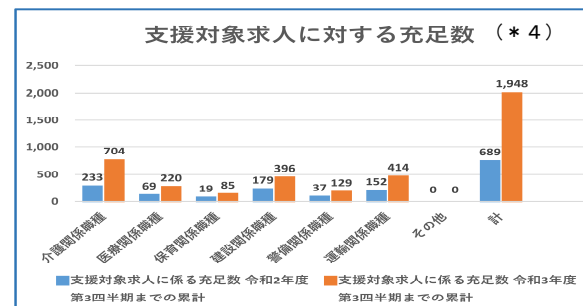
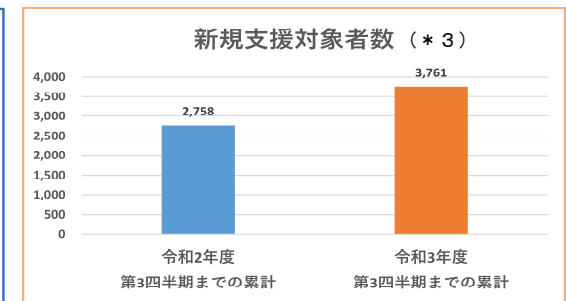
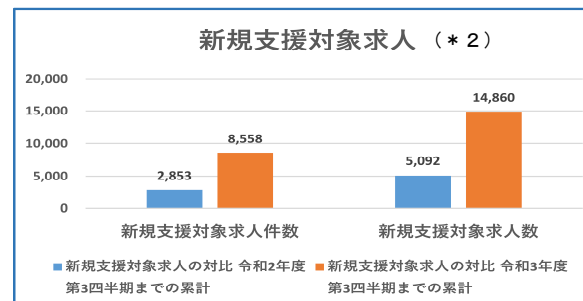
訓練修了後に介護・障害福祉分野へ就職すると20万円の貸付が受けられます。2年間、継続して働くと、全額返済免除となります。

※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(*1)		
令和2年度 第3四半期までの累計	令和3年度 第3四半期までの累計	対前年度比
1,835	1,801	▲1.9

(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は令和2年度5,092件に対し令和3年度14,860件と9,768件の増加、新規支援対象者数は2,758件に対し3,761件で1,003件の増加、支援対象求人に係る充足数では、689件に対し1,948件と1,259件の増加、新規支援対象者に係る就職数も1,138件に対し1,651件513件の増加となった。



【資料注釈】

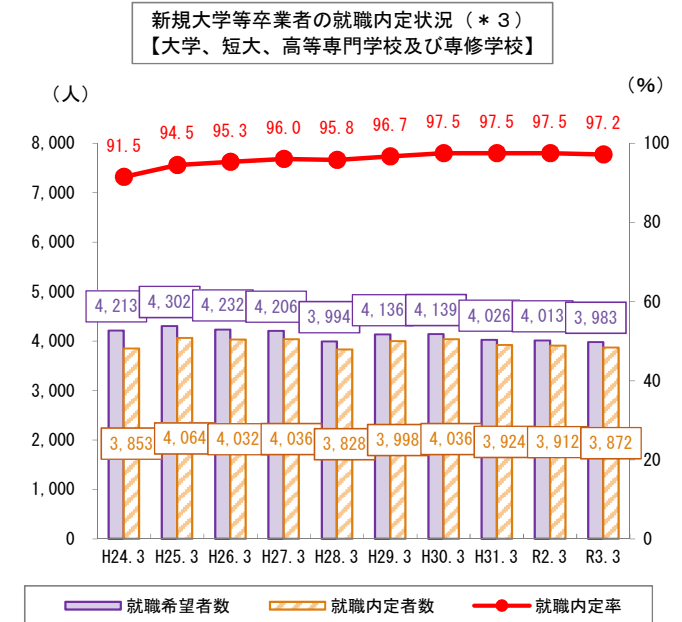
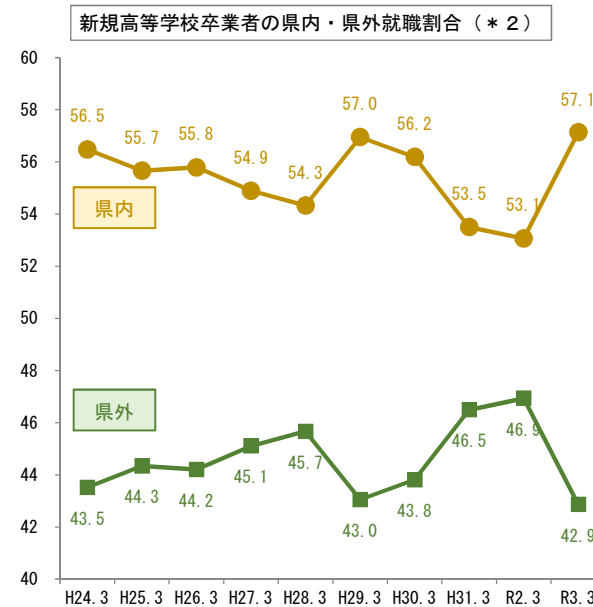
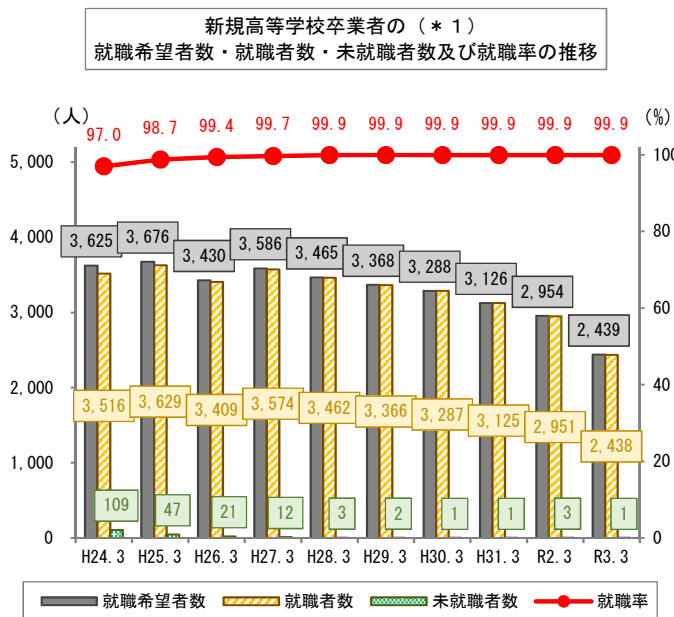
*1 労働市場センター統計資料より抽出 *2~5 業務統計システムより抜粋

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、求人の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既卒者の応募を企業に依頼し、求人情報の提供を行った。



【資料注釈】

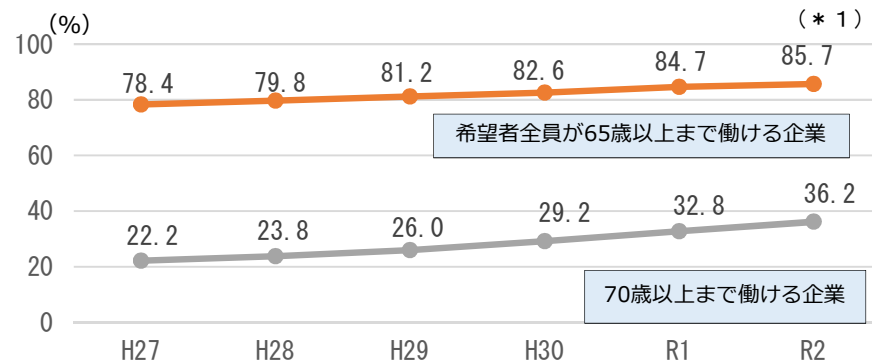
*1、*2 青森労働局調べ（ハローワークを通じて高等学校・特別支援学校からの報告を集計） *3 青森労働局調べ（大学、短期大学、高等専門学校、専修学校、高卒2年課程能力開発施設からの報告を集計）

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ヵ所（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4年2月末現在】（*2）

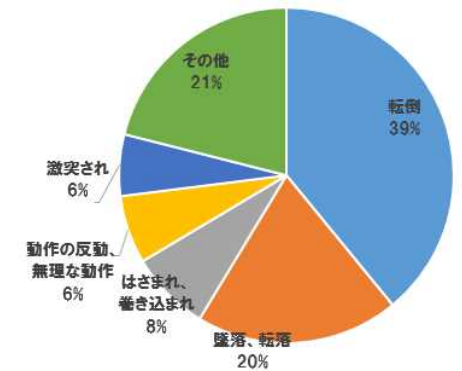
65歳以上就職件数	381件（前年同月 319件）
55歳から64歳の就職件数	121件（前年同月 162件）

（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。

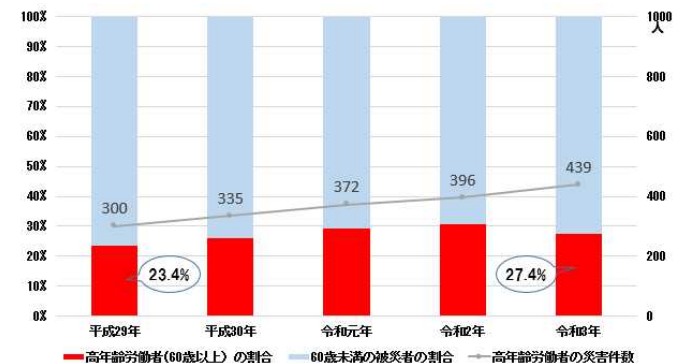
高年齢労働者の事故の型別災害発生状況（*3）
（平成29年～令和3年）令和3年は速報値



高年齢労働者の被災割合及び推移（*3） 令和3年は速報値

令和3年の高年齢労働者（60歳以上）の死傷災害は、439人であり、前年比+10.9%である。

事故の型では、転倒が41.3%（前年：38.3%）、墜落・転落が18.8%（前年：18.0%）、動作の反動・無理な動作が8.3%（前年：6.0%）となっている。



【資料注釈】

*1 令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果 *2 県内4ヵ所の生涯現役支援窓口における取扱状況 *3 労働者死傷病報告から健康安全課作成。高年齢労働者の死傷災害が年々増加傾向にあり、転倒災害が約4割を占めることから、同労働者の特性に配慮した安全衛生対策、作業行動を起因とする労働災害防止対策に取組む必要がある。

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4年2月末日現在） ※（ ）は今年度

企業規模	100人以下	101～300人 (328社)	301人以上 (123社)	計
女活法	48 (13)	98 (68)	123 (31)	269 (112)

◆女性活躍推進法に基づく認定（令和4年2月末日現在）

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＞

- 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
- 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＞

- 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
- 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＞

- 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

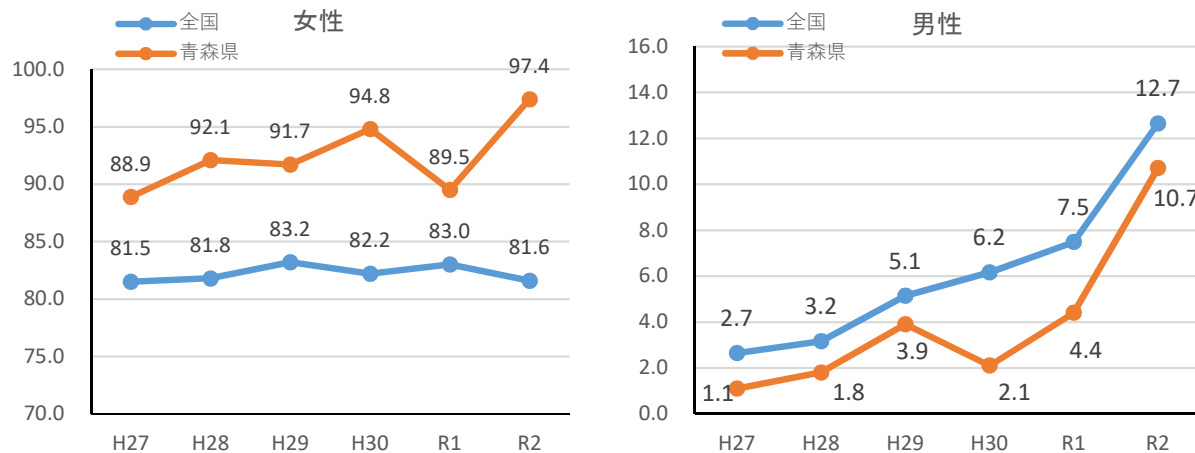
地区等	月 日	参加者数	地区等	月 日	参加者数
W e b	10月8日	108人	弘前市	11月10日	17人
青森市	11月22日	16人		12月1日	3人
	12月14日	8人	むつ市	10月13日	4人
八戸市	10月19日	18人	五所川原市	11月18日	5人
	12月8日	8人	十和田市	10月21日	6人

＝改正育児・介護休業法Z o o m説明会＝

月 日	1月24日	1月25日	1月26日	1月27日	1月28日
参加者数	74人	75人	75人	91人	76人

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 (*1、*2)



◆次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数 (令和4年2月末日現在) ※()は今年度

企業規模	100人以下	101～300人 (328社)	301人以上 (123社)	計
次世代法	369 (83)	325 (50)	123 (17)	817 (150)

◆次世代育成支援対策推進法に基づく認定 (令和4年2月末日現在)

区 分	認定企業数	今年度	企業名公表件数	今年度
くるみん認定	49件 (35社)	5 件	49件 (35社)	5 件
プラチナくるみん認定	4 件	2 件	4 件	2 件

◆両立支援等助成金

(令和4年2月末現在)

	支給決定件数	支給決定金額
出生時両立支援コース	27件	11,755,000円
育児休業等支援コース	52件	8,280,000円
うち コロナ特例	32件	2,050,000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	22件	9,640,000円



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

令和4年4月から、くるみん、プラチナくるみんの認定基準が変わります。

【資料注釈】

*1 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」

*2 育児休業取得率＝
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（開始予定の申出をしている者を含む。）の数
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

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（*1）

	令和4年2月末現在	
	新規登録者数	相談件数
令和3年度	67人	1,238件
令和2年度	62人	763件
前年同期比	8.1%	62.3%

①就職氷河期世代の正社員雇用への取組

進捗状況：1,486人（45.0%）（令和4年2月末現在）（*2）

- ◆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・歓迎求人の確保、・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（*3）

	新規求職者数	相談件数	令和4年2月末現在 正社員就職者数
令和3年度	476人	1,435件	103人
令和2年度	517人	1,109件	65人
前年同期比	▲7.9%	29.4%	58.5%

- ◆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。

【資料注釈】

*1 青森労働局調べ（青森・弘前・八戸若者サポートステーションの取扱件数を集計）
（専門窓口の取扱件数を集計）

*2 青森労働局調べ（県内ハローワークの取扱件数を集計）

*3 青森労働局調べ

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）

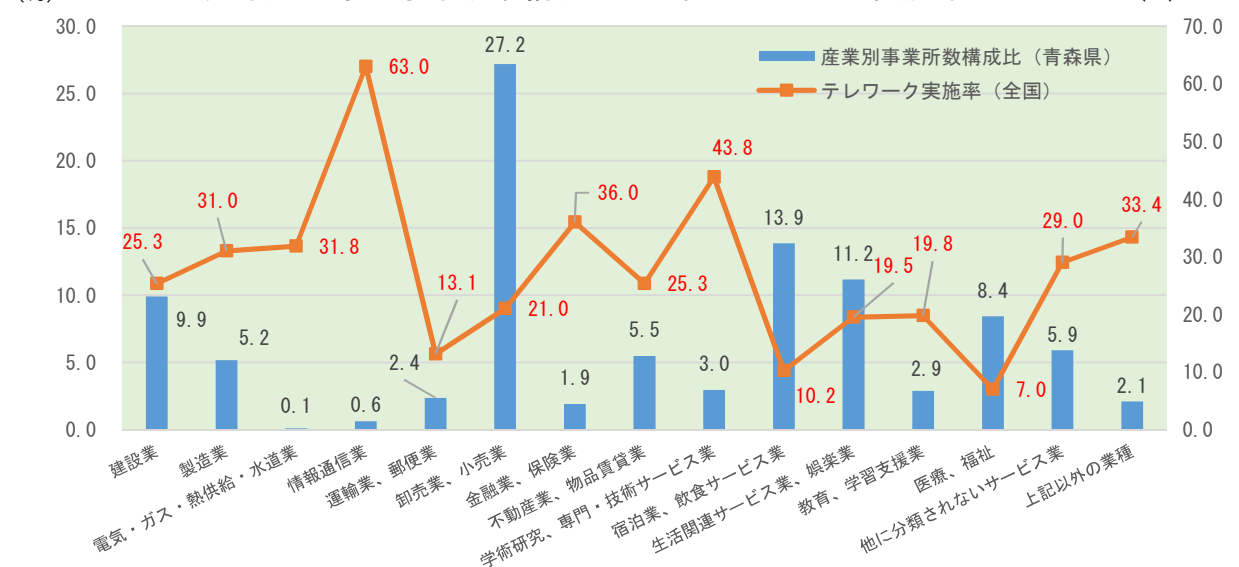
良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の効果を上げた中小企業事業主に対して助成。



＝テレワーク実施率＝（＊1）

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	2/4－2/7
		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	第6波
青森県	8.0% (24)	9.3% (34)	13.7% (22)	8.4% (35)	7.5% (41)	12.2% (35)
全国平均	13.2%	27.9%	25.7%	24.7%	27.5%	28.5%

◆産業別 県内事業所数構成比と全国テレワーク実施率（＊2）



【資料注釈】

＊1 パーソナル総合研究所「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」、（ ）は全国順位。 ＊2 総務省、経済産業省平成28年経済センサス活動調査（産業別事業所数構成比）、パーソナル総合研究所「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」（テレワーク実施率）

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。

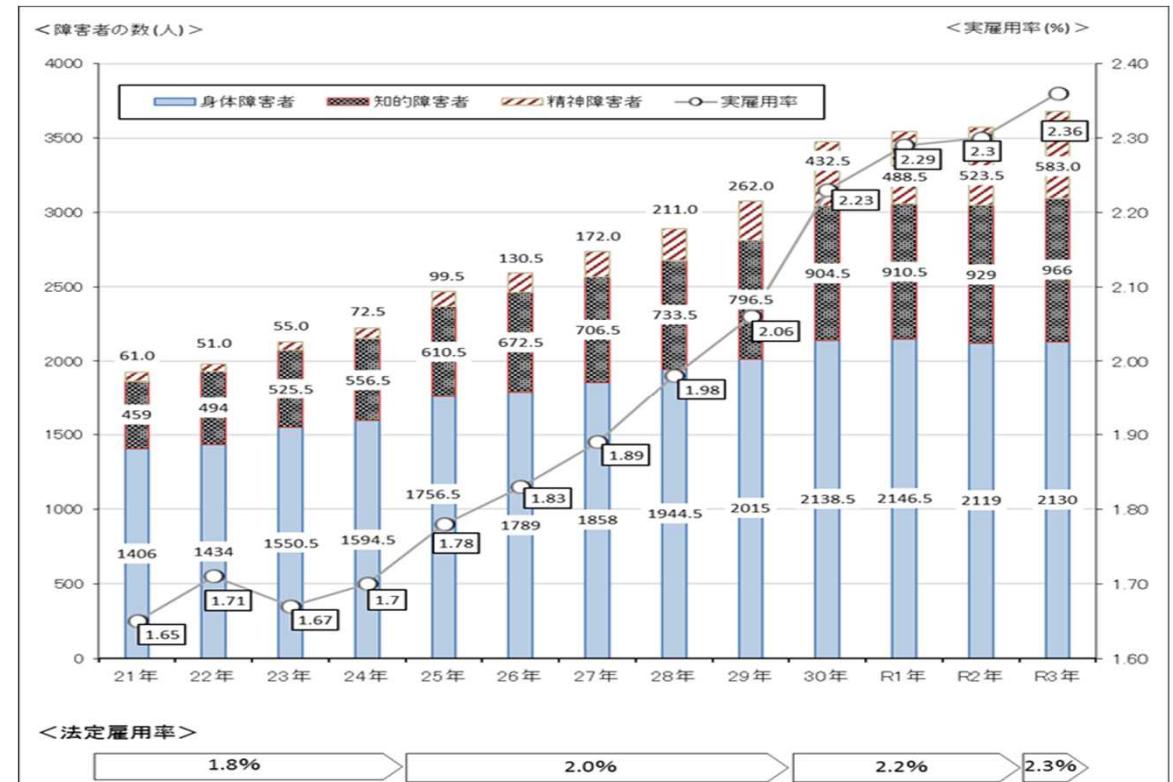
（中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化）

- ◆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%）となった。
- ◆雇用率未達成企業（※1）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352件実施。それにより障害者を採用した企業は39社、うち雇用率を達成した企業は12社（※2）であった。企業向けチーム支援としては、9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389件（※3）、うち定着支援を延べ270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。（※4）

	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	1,177	580	126	40
令和2年4月～9月	1,126	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。第2回は、同年11月16日、17日に開催し、13機関から13名が参加した。

【資料注釈】

※1 毎年6月1日現在の障害者雇用状況報告を集計し、7月から翌年6月までに雇用率未達成企業に対する支援を実施。未達成企業数はR3.6.1現在。 ※2 支援実績数は、R4.1月末現在。 ※3 企業向け支援件数は、R4.1月末現在。 ※4 精神障害者雇用トータルサポーター等による「チーム支援」件数は、半期報告集計のため、R3年度上期分。

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4年2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	24 件	17 件	12,810,000円
勤務間インターバル導入コース	3 件	1 件	500,000円
労働時間適正管理推進コース	0 件	0 件	0円

◆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4年2月末現在

コロナを乗り越えよう 働き方を支援します

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

相談件数 370 件

開催回数 42 回

参加者数 889 人

10月～12月に、「パワーハラスメント対策等説明会・働き方改革相談会」(労働局主催)を開催。

これまで寄せられた相談の内訳

- ①労働時間等の労務管理に関する相談 230 件 (61.1%)
- ②助成金に関する相談 82 件 (21.1%)
- ③同一労働同一賃金に関する相談 (パートタイム・有期雇用労働者) 50 件 (12.9%)
- ④人手不足等に関する相談 19 件 (4.9%)
- ⑤その他 100 件 (28.0%)

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

相談窓口 青森県庁5F505号室 青森県労働政策推進課 相談係

受付時間 9:00～18:00(7～9月) 17:00～18:00(10～12月)

TEL 017-718-3344 FAX 017-718-3345

ホームページ <http://www.aomori-labour-center.jp>

受付時間 平日9:00～17:00(土・日・祝日・11月24日～1月2日除く)

青森県労働政策推進課 青森県労働政策推進センター

(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実施した。

◆ 11月の過労死等防止啓発月間として、「過重労働解消キャンペーン」として、

- ・労働局長による働き方改革に積極的に取り組む企業への職場訪問
- ・長時間労働が疑われる事業場等に対する重点的な監督指導を実施した。

◆ 過労死等防止の重要性に対する県民の理解と関心を深めるため、関係団体と連携し、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催した。

●青森県働き方改革推進協議会●

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和4年2月に書面開催とした。令和4年度以降の取組みとして、新型コロナウイルス感染症の終息が見通せない状況もあることから、当面の間は、各構成員がそれぞれ実施でき得る取組みを進めることを確認した。

厚生労働省 青森県 青森市

過労死等防止対策推進シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

参加無料 事前申込

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

日時 2021年11月24日(水) 18:00～20:00(受付17:30～)

会場 ハートピアアローフク 大会議室 (青森市本町三丁目3番11号)

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い開催いたします。今後の感染状況により、参加費を調整する可能性があります。規模を縮小して実施する場合があります。参加には、事前申込みが必須です。詳細、中止の連絡等は、ホームページにてお知らせいたします。

過労死等防止対策推進シンポジウム 検索

主催：厚生労働省 後援：青森県、青森市 協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死等防止全国連絡会、連合青森、東奥日報社、デューラー・東北新聞社、河北新報社、読売新聞青森支局、毎日新聞青森支局、毎日新聞青森支局、NHK青森放送局、ふるさと青森放送局、青森テレビ、青森朝日放送、過労死等防止対策推進シンポジウム青森実行委員会

スマートフォンでQRコードを読み込んでください。

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。
- ◆ 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）

【令和3年度の実績】

- ◆ 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、冬期災防対策等の広報
- ◆ 集団指導、個別事業場への啓発指導

【令和3年の状況】

死亡災害は、13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、1,602人（速報値）であり、前年同期比+30.7%（+376人）である。死傷災害の増加要因は、コロナ感染症（+193人）であり、増加人数の51.3%を占めている。事故の型別では、転倒が28.9%、墜落・転落が16.1%、次いでコロナ感染症が13.0%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。
- ◆ また、4業種の特定（産業別）最低賃金もそれぞれ改定され、12月21日から発効した。
- ◆ 新しい最低賃金は、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。



青森労働局管内の労働災害発生状況（＊1）



【資料注釈】

＊1 労働者死傷病報告から健康安全課作成。13次防の目標達成に向けて死傷災害を大幅に減少させるため、全体の約3割を占める転倒災害の防止について業種横断的に取組む必要がある。また、死傷災害の増加率の半数を占めるコロナ感染症について感染拡大防止に取組む必要がある。

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、**令和3年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)

- **令和4年1月13日から「特例コース」が新設**されました。

①令和3年7月16日から同年12月31日までに事業場内最低賃金を30円以上引き上げしていること

②対象経費の範囲を特例的に拡大

③新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高等が30%以上減少していること

令和4年2月末現在	通常コース	特例コース
交付申請件数	40件	3件
交付決定件数	27件	0件
交付決定額	12,748,000円	0円

(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条及び均等法等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(220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4年2月末現在

コース名	計画認定件数
正社員化コース	116件
障害者正社員化コース	5件
賃金規定等改定コース	13件
諸手当制度等共通化コース	11件
短時間労働者労働時間延長コース	20件

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。

また、12月のハラスメント撲滅月間を中心に、特別相談窓口を設置した。

〈相談端緒の指導・援助〉（令和4年2月末現在）

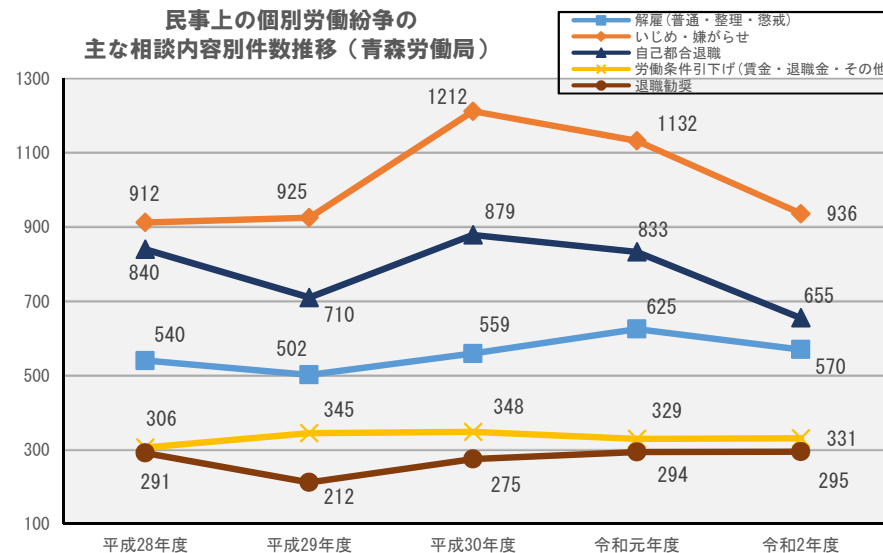
	労推法	均等法	育介法
指導・援助件数	18	8	8
うちハラスメント関係	18	7	7

（中小企業のハラスメント対策取組支援）

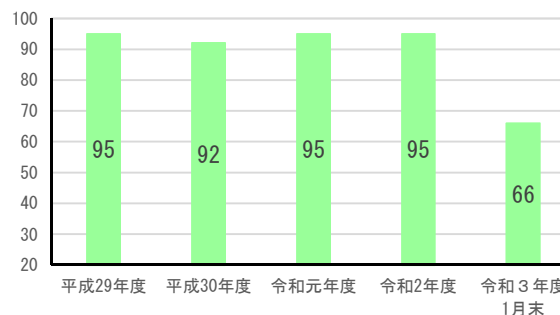
令和4年4月1日から、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、10月～12月にかけて、Web及び県内各地において「パワーハラスメント対策等説明会」を開催した。

【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

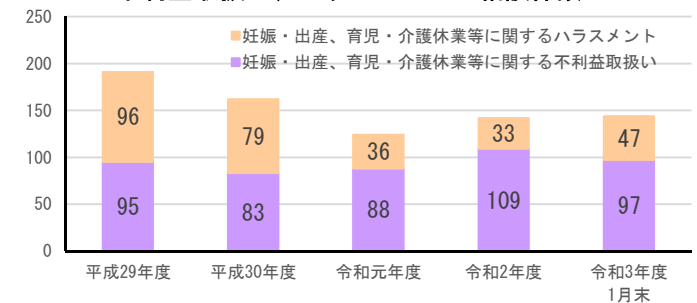
民事上の個別労働紛争の
主な相談内容別件数推移（青森労働局）



セクシュアルハラスメントの相談件数（＊１）



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（＊１）



【資料注釈】

＊１ 相談件数は、青森労働局に寄せられた相談件数。

(案)

令和4年度(2022年度)

青森労働局行政運営方針のあらまし



重点施策等

- I 労働行政を取り巻く情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2
- III 多様な人材の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 5
- IV 誰もが働きやすい職場づくり、生産性向上等の推進・・ P 9



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 青森労働局



青森労働局 HP

[https:// jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/](https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/)

〒030-8558 青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎 TEL017-734-4211(雇用環境・均等室)

I 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ました。

また、休業を余儀なくされた中小企業の労働者等のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対しては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給による対応を行ってきました。

しかしながら、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ます。

一方、青森県の生産年齢人口は年々低下し、老年人口は過去最高となっており、今後も少子高齢化が見込まれる中で、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ります。

【青森労働局における雇用調整助成金、休業支援金・給付金の支給実績】

		令和2年度	令和3年度（2月末現在）	合計
雇用調整助成金 （特例措置）	支給決定件数	16,042 件	14,389 件	30,431 件
	支給決定金額	133.3 億円	89.2 億円	222.5 億円
休業支援金・給付金	支給決定件数	3,843 件	5,173 件	9,016 件
	支給決定金額	2.2 億円	2.9 億円	5.1 億円

出所：青森労働局

2 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策



青森労働局をはじめ、青森県内の労働基準監督署及びハローワークにおいては、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密回避を図るよう努めます。

また、接触をできる限り減らす観点から、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の提供に努めます。

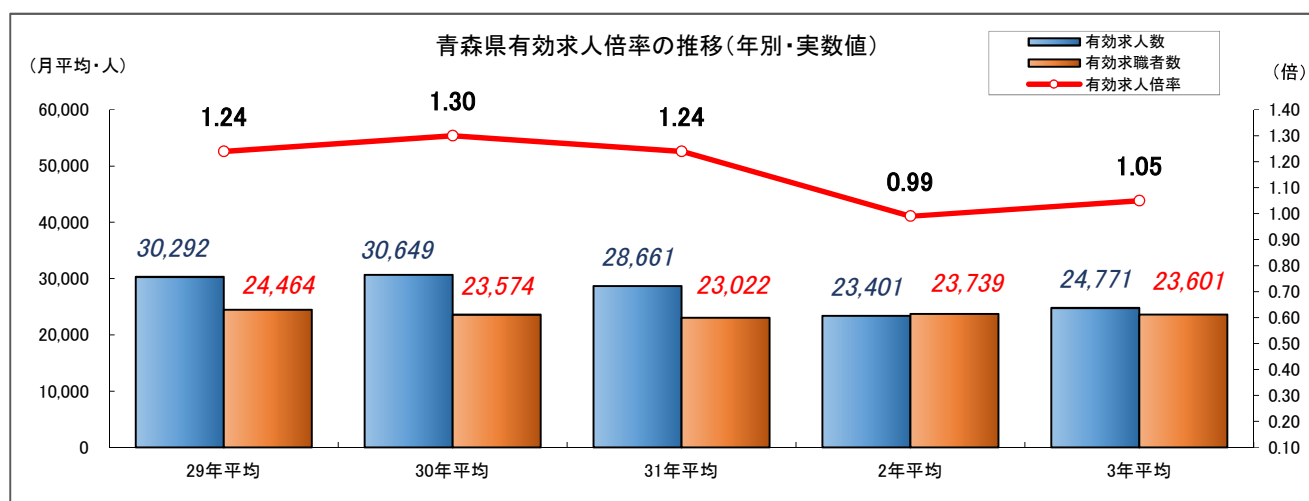
Ⅱ 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 最近の雇用情勢

令和3年の平均有効求人倍率は、大幅悪化となった前年を0.06ポイント上回り、1.05倍と2年ぶりに1倍を上回りました。

求職者数は人口減少等の影響と雇用調整助成金等の雇用維持支援により減少し、また、前年に大きく減少した求人数は増加に転じ、有効求人倍率が上昇しました。

しかし、コロナ禍以前の水準には回復しておらず、一部業種は依然として厳しい状況が続いています。



2 重点的な取組

(1) 雇用維持及び再就職への支援

ア 雇用調整助成金等による雇用維持の取組みへの支援

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します。

イ 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。

また、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います。

再就職、転職、スキルアップを目指す皆さまへ

求職者支援制度のご案内

月10万円 給付金 + 無料の 職業訓練 + 就職 サポート

求職者支援制度の申し込みは、ハローワークで受け付けています
まずは、住所地を管轄するハローワークにご相談ください

[所在地・連絡先] [制度の詳細] [制度の紹介動画]

（２）人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

ア 人材確保対策コーナーでの支援

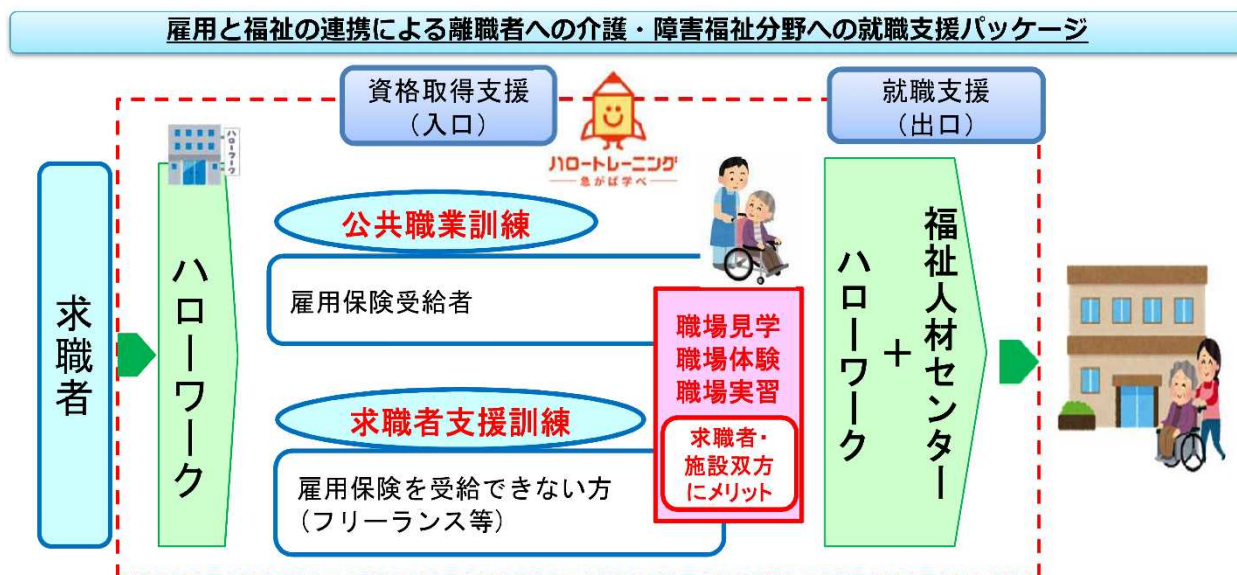
医療・介護・福祉・保育等の分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、青森、八戸及び弘前の各ハローワークに設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、早期再就職に向けた求職者ニーズの把握と求人者に対する求職者情報の提供や求職者ニーズに基づいた求人条件緩和、求人内容の明確化の助言等を行います。

また、資格・経験を有するものの、医療・介護・福祉・保育等の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を積極的に働きかけ、担当者制による就職相談・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行います。



イ 雇用と福祉の連携による、離職者の介護・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います。



(3) デジタル化の推進

ア 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ります。



イ 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・利用促進の取組みを積極的に実施します。

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情報発信の強化等により、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図ります。

青森新卒応援ハローワーク

オンライン職業相談のご案内

青森新卒応援ハローワークを利用されている求職者向けのサービスになります

オンライン職業相談とは

オンラインミーティングアプリ「ZOOM」を活用して、職業相談を行うサービスです。自宅などにいながら、インターネットを通じてリアルタイムで行います。お互いの表情が見えるため、窓口の相談と変わらない状況で安心して相談できます。

※ 原則、大学院・大学・高等専門学校・専修学校・短大を卒業年次の方及び既卒者（卒業後3年以内の方）が利用対象です。

青森新卒応援ハローワーク（オンライン職業相談）
https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_00014.html

オンライン職業相談をご利用の前に規約をお読みください。

オンライン職業相談利用規約
https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/content/contents/R3onrainsoudan_kiyaku.pdf

「求人者マイページ」のご案内

ハローワークインターネットサービス上に求人者専用の「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコンから求人申込みや内容変更などのサービスをご利用いただけます。ハローワークの窓口でマイページの開設手続きをご案内しています。

「求人者マイページ」でできること

- 会社のパソコンから求人情報を入力し、求人を出し込むことができます。また、申し込んだ求人内容の確認・変更や求人の募集停止、事業所情報の変更することができます。
- 事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開することができます。
- ハローワークからオンラインで職業紹介（オンラインハローワーク紹介）を受けることができます。
- 求職者からの応募を直接受けること（オンライン自主応募）ができます。
- ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果（採用・不採用）の登録（ハローワークに連絡）ができます。
- メッセージ機能（ハローワークからご紹介した求職者（応募者）とのやりとり）が利用できます。
- 求職情報を検索することができます。



求職者マイページのご案内

ハローワークインターネットサービス上に「求職者マイページ」を開設すると、ご自宅のパソコンやタブレット、スマートフォンなどから、求人検索条件の保存などのサービスが利用でき、お仕事さがしがより便利になります。

「求職者マイページ」でできること

- 登録した求職情報を確認することや変更することができます。
 - 求人の検索条件を保存したり、気になった求人を保存することができます。
 - ハローワークでご紹介した求人の内容や紹介状、応募履歴を確認することができます。
 - ハローワークからおすすめの求人情報を受け取ることやオンラインで職業紹介（オンラインハローワーク紹介）を受けることができます。
 - 求人に直接応募すること（オンライン自主応募）ができます。
 - メッセージ機能により、応募した求人の担当者ややりとりができます。
- ※ メッセージをやりとりできるのは、求人事業所が「求人者マイページ」を開設している場合です。



Ⅲ 多様な人材の活躍促進

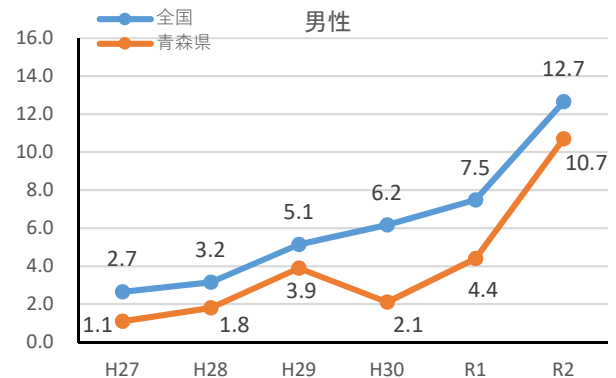
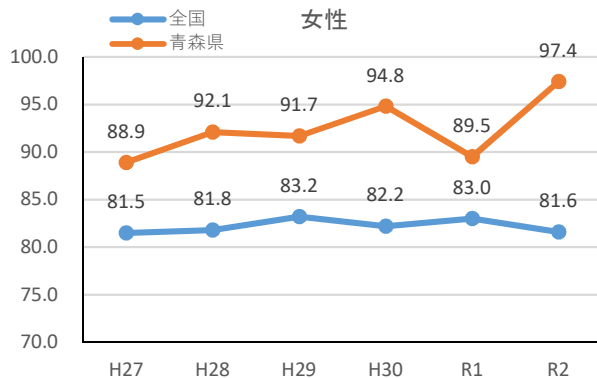
1 男性の育児休業取得等・女性活躍の推進

(1) 男性が育児休業露取得しやすい環境の整備の推進

男女とも仕事と育児等の両立を推進するため、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から段階的に施行されます。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）の創設等の改正内容のほか、「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ます。

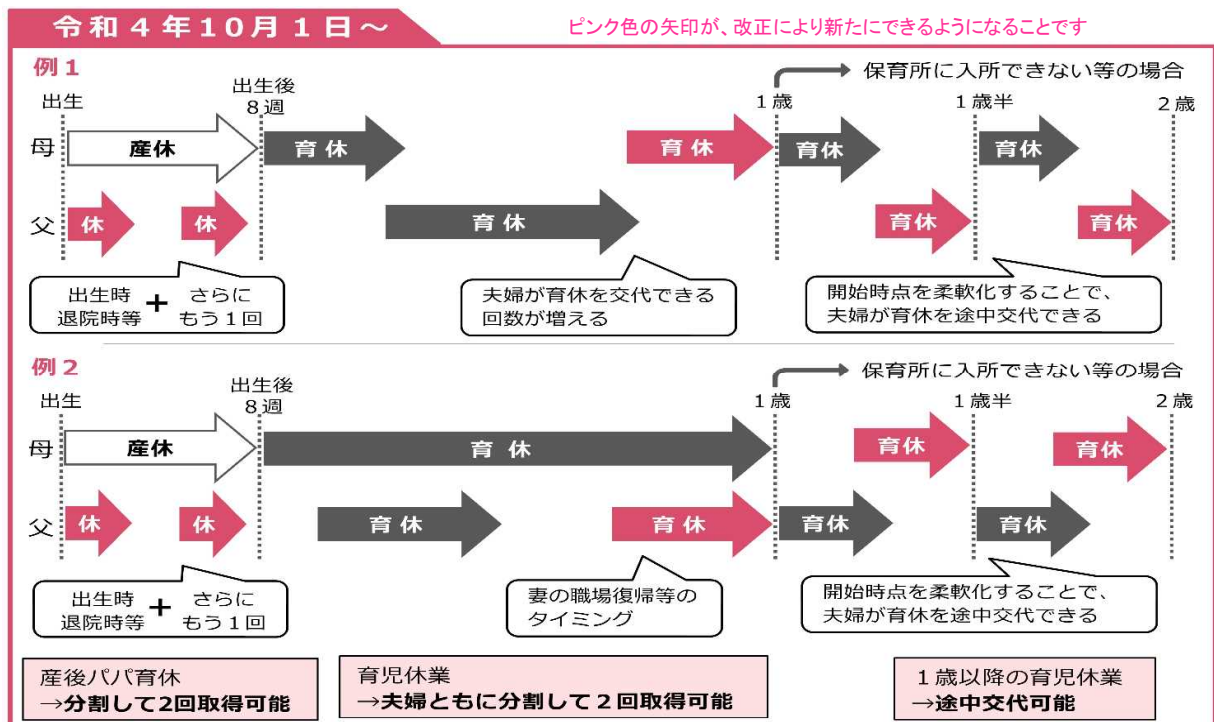
また、育児休業取得に向けた環境整備の取組事例集や両立支援等助成金の活用を推進し、仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

育児休業取得率の推移



育児休業取得率＝ 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（開始予定の申出をしている者を含む。）の数
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」



(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、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ります。

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ります。

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します。



女性の活躍・両立支援 総合サイト

女性の活躍 両立支援 検索 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

「女性の活躍・両立支援総合サイト」は厚生労働省が運営するWEBサイトです。
「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を、一元的に検索することができます。

女性の活躍推進企業データベース

両立支援のひろば

働く場所は、
わたしが見つける

女性活躍推進法に基づき、
全国1,000以上の企業が登録しています。
検索・企業紹介を支援しています。

両立支援のひろば

女性活躍・両立支援に積極的に取り組む
企業の事例を掲載しています

女性の活躍両立支援総合サイト 事例

QRコード

ハローワーク青森
マザーズコーナー



2 新規学卒者への就職支援

令和4年3月卒業予定者の就職内定率（令和4年1月末現在）を見ると、大学等では85.2%（前年同月86.7%）、高校では92.4%（前年同月92.0%）となっています。

第2の就職氷河期世代をつくらないため、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、求人の紹介等就職まで一貫した支援を実施します。

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します。

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します。



3 就職氷河期世代の活躍支援

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っており、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ついている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している状態にあります。

そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題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、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、令和2年度から3年間で集中的に取り組めます。なお、取り組みにあたっては、あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、地域一体となって推進します。



就職氷河期世代
のみなさんへの支援

安定
就労

就職
実現

社会
参加

 厚生労働省
詳細はコチラ>>

主な取組

- ◆ 不安定な就労状態にある方へ
 - ・ ハローワークを始めとした相談体制の整備・充実
 - ・ 職業訓練の実施等による雇用機会の拡大
 - ・ 就職支援コーディネーターによる「職場実習」の受入企業の開拓
 - ・ 企業と就職氷河期世代のマッチングを図る就職面接会等の開催
 - ・ 助成金等による正社員雇用・正社員転換等企業の取組支援
- ◆ 長期にわたり無業の状態にある方へ
 - ・ 地域若者サポートステーションと福祉関係機関との連携強化による相談体制の整備・充実
 - ・ 地域若者サポートステーションの専門相談員による職業意識やコミュニケーション能力向上
 - ・ 地域若者サポートステーションで提供する「職場体験・見学」の受入れ先拡大
- ◆ 社会参加に向けた支援を必要とする方へ
 - ・ 支援対象者の実態把握
 - ・ 自立相談支援機関におけるアウトリーチ支援等の相談支援の強化
 - ・ 支援者の資質向上に向けた研修の実施
 - ・ 市町村プラットフォームの形成に向けた好事例の紹介など市町村支援

4 高齢者の就労・社会参加の促進

65歳までの雇用確保措置の導入状況（令和2年6月1日現在）は、常時雇用労働者数31人以上の企業において99.9%（前年同）となっています。

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、周知・啓発を行います。

また、65歳以上の方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している「生涯現役支援窓口」において、高年齢求職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し、多様な就業ニーズに応じた再就職支援を行います。

高年齢者の雇用・就業機会の確保について

1 65歳までの雇用確保について（義務）

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③65歳までの継続雇用制度の導入）のいずれかを講ずる必要があります（義務）。

2 70歳までの就業機会の確保について（努力義務）

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります（努力義務）。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものを含む）

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

創業支援等措置 （雇用によらない措置）

（過半数労働組合又は労働者の過半数を代表するものとの合意を得て導入）

5 障害者の就労促進

民間企業における雇用障害者数（令和3年6月1日現在）は、3,679.0人（前年3,571.5人）となり、実雇用率は2.36%（前年2.30%）、法定雇用率（2.3%）達成企業の割合は53.6%（前年54.1%）となっています。

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ります。

公務部門の障害者の雇用促進・定着支援を推進するため、ハローワークにおける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の公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を労働局が講師となり、年に2回実施します。

（国および地方公共団体の方へ）

「公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習」のご案内

～国や地方公共団体で、5人以上の障害者が勤務する事業所では、障害者職業生活相談員を選任することが義務づけられました～

国および地方公共団体の任命権者は、5人以上の障害者が勤務する事業所において、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、厚生労働省が定める選任されるための要件※1を満たす職員から、障害者職業生活相談員を選任することが義務づけられました。選任された障害者職業生活相談員は、その事業所に勤務する障害者の職業生活全般の相談や指導を行います。

都道府県労働局では、「公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習」を実施します

障害者職業生活相談員のしくみ



※3 機関により届出先が異なります

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

(1) 職場における感染防止対策の推進

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、職場における感染防止対策について周知します。

(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、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・指導等を実施します。

また、局が委託する「働き方改革推進支援センター」による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します。

青森労働局のホームページでは、
県内企業の取組事例を紹介しています！

コロナを乗り越えよう 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？

- 同一労働同一賃金は
何をすれば
- コロナ禍で利用できる
助成金はないか
- 採用しても
すぐ辞めてしまう
- 有給休暇
5日以上が付与
- 時間外労働の
計算方法
- パートへの
賞与

そのお悩み専門家に相談しませんか？（社会保険労務士が
担当いたします）

相談コーナー
労務管理の専門家である社会保険労務士が相談コーナーや電話・Zoomによる相談をお受けします。

出張相談会支援
青森県内各地で開催する相談会で相談をお受けします。

個別訪問支援
課題解決のための事業場に訪問して労務管理のアドバイスをさせていただきます。

セミナー開催支援（事業主団体）
事業主団体会員を対象としたセミナーへ専門家を講師として派遣いたします。

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。
要領の申込書に必要事項を記入の上、FAXにてお申し込みください。

相談・個別訪問支援・出張相談会支援・セミナー開催支援はすべて **無料** でご利用いただけます。お気軽にご利用ください。

青森働き方改革推進支援センター

- 相談コーナー 青森市本町5丁目5-6 青森県社会保険労務士会館
- 電話 0800-800-1830（フリーダイヤル） ■Fax 017-718-8846
- メール hatarakikata@sr-aomori.info
- 受付時間 平日9:00～17:00（土・日・祝日・12月29日～1月3日を除く）

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

青森県内企業の取組事例を紹介します！
～働き方改革、男性の育児休業取得、女性の活躍推進等～



青森労働局が委託している「働き方改革推進支援センター」では、働き方改革に係る相談（同一労働同一賃金、長時間労働の抑制、助成金など）、セミナーへの講師派遣、社会保険労務士等専門家による個別訪問支援（無料）に加え、業種別団体等に対する支援を実施しています。



ホームページ



twitter



Facebook

時間外労働の削減、年次有給休暇の取得を促進した事例

業種・規模	◆時間外労働の削減
建設業・23人	水曜日をノー残業デーにしたことにより、建設業だから「長時間労働」や「休日返上」などは仕方ないという意識が変化し「定時に終わらせる方法」について話し合う機運が高まり、業務の見直しを進めている。
建設業・34人	従業員がさらに働きやすい環境を整備するため、毎週水曜日をノー残業デーとして設定、他の曜日も残業を行わずに業務を終了できることを目標とし、ノー残業デーを他の曜日も行えるよう時間外労働削減に取り組んでいる。
建設業・26人	残業は当たり前という雰囲気を破るため「毎日ノー残業デー」を掲げ、残業ゼロに取り組んだことにより40%以上削減。最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるものでもない。唯一生き残ることができるのは、変化できる者である。という社長の座右の銘を働き方改革でも実践。
業種・規模	◆年次有給休暇の取得促進
社会福祉施設 52人	職員の休暇取得に関する意識や意向を会議時にヒアリング。職員の望む休暇制度を定期的に把握することにより、誕生日には心と体をリフレッシュしてもらおうと温泉入浴券をプレゼントする等の施策を実施し、年次有給休暇の取得を促進している。
総合建設コンサル タント業・39人	時間単位の年次有給休暇制度の導入やリフレッシュ休暇で旅行などをした社員には費用の一部を支給する等の制度を採用したところ、2012年には54%であった年次有給休暇の取得率が2019年には71%に向上。さらに、有給休暇届出簿の「取得日数」欄に「目標日数」を記入する欄を設けることで「取得目標が見える化」し、取得が進まない社員に対しては、声掛けを実施するようにしている。
建設業・23人	まずは年次有給休暇制度を1時間単位で取得できるように改定。今まで、年次有給休暇を育児や介護のために使うには気が引けると感じていたという社員の話を聞き、年次有給休暇と特別休暇制度を合わせて周知し、気軽に取得できるよう促している。

イ 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します。

また、過労死等防止啓発月間（11月）に過重労働解消キャンペーンの実施や過労死等防止対策推進シンポジウムの開催など、過労死等防止のための対策に取り組めます。

（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に努め、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施します。

また、企業の倒産により賃金の支払いを受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用します。

イ 法定労働条件の確保等

中小規模の事業場における法定労働条件の確保、管理体制の確立及び労働基準関係法令の遵守の徹底を図るため、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ます。

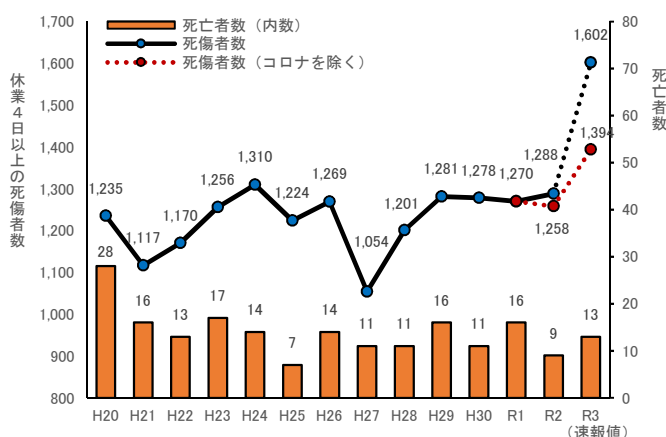
（４）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

令和３年における休業４日以上之死傷災害（以下「労働災害」という。）の発生状況については、死亡者数が１３人（令和４年２月速報値）と前年より４人増加し、労働災害による死傷者数は１,６０２人（令和４年２月速報値）と前年と比べて３１４人（２４.４％増）しています。

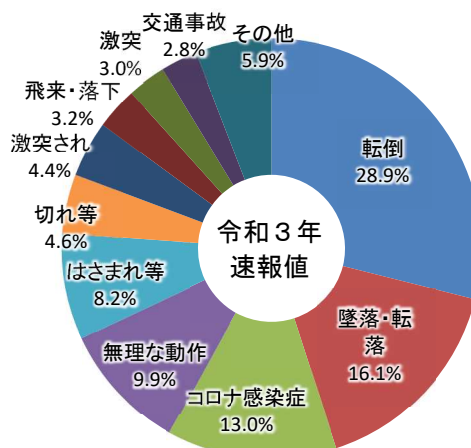
労働災害の事故の型別では、転倒によるものが２８.９％、墜落・転落によるものが１６.１％と高い割合を占め、次いで新型コロナウイルス感染症が１３.０％を占めています。

また、労働災害のうち６０歳以上の高年齢労働者が占める人数及び割合は、共に年々増加傾向にあり、令和３年における割合は２９.８％を占めています。

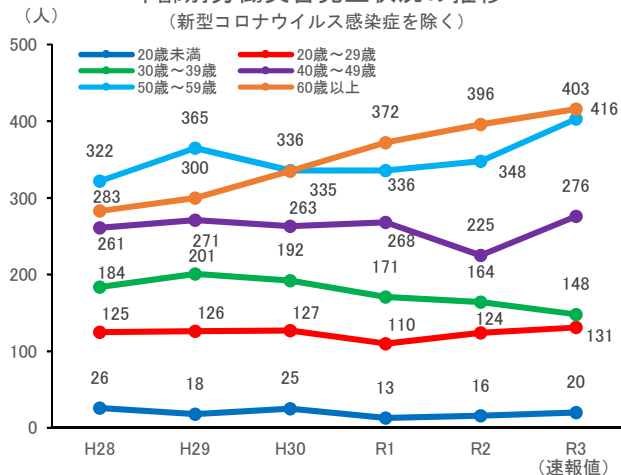
青森県における労働災害発生状況の推移



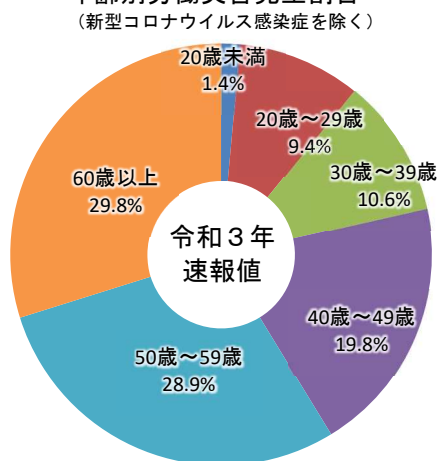
事故の型別労働災害発生割合



年齢別労働災害発生状況の推移



年齢別労働災害発生割合



ア 第13次労働災害防止計画に基づく重点対策の推進等

第13次労働災害防止計画（平成30年度～令和4年度）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、①建設業におけるはしご、脚立等からの墜落・転落災害の防止、②陸上貨物運送業における荷役作業時の墜落・転落災害の防止、③製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害の防止、④全業種における転倒災害の防止に重点を置いた対策を徹底します。

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います。

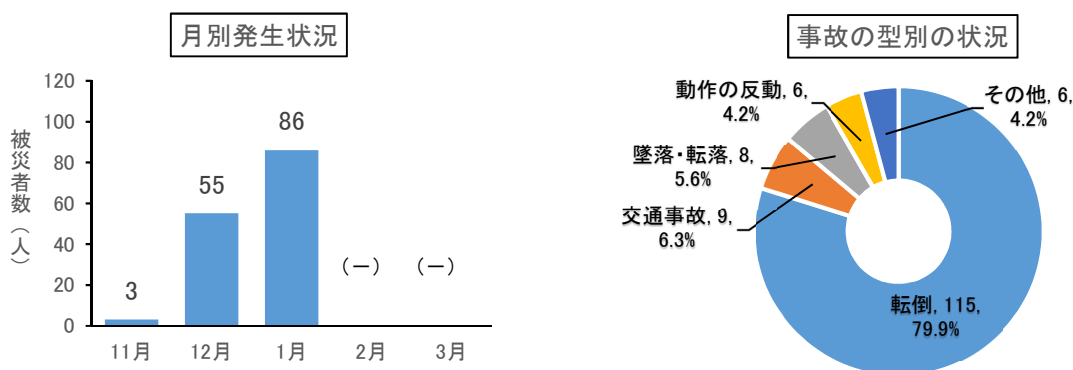
イ 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援
「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」
（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高
年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金
（エイジフレンドリー補助金）の周知を図り、企業における
自主的な取組みを支援します。



ウ 冬期災害防止対策の推進

冬期労働災害（冬季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）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います。

令和3年11月～令和4年1月の冬期労働災害（速報値） ※令和4年2月24日までに確認できたもの



（５）迅速かつ公正な労災補償の実施

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、労働時間以外の付加要因の見直しやパワーハラスメントを明示した改正労災認定基準を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行います。

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、早期救済の観点から迅速な労災認定に努めます。

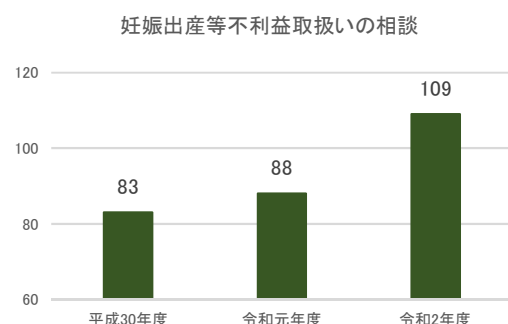
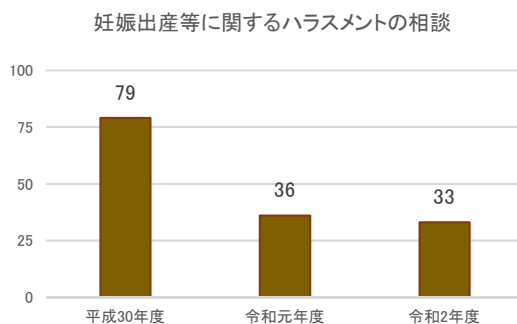
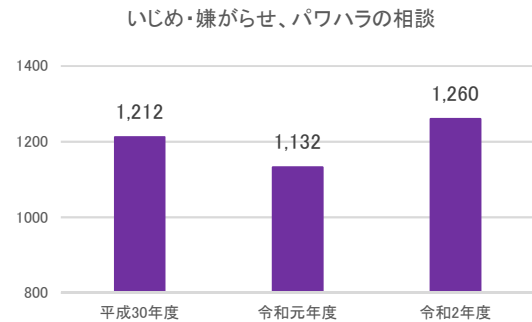
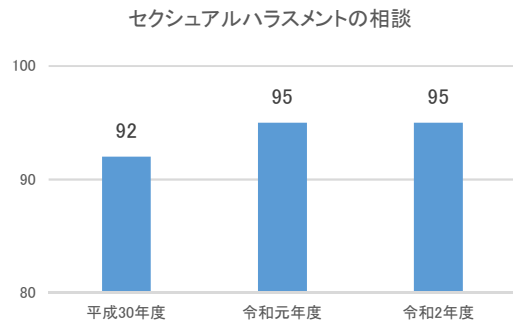
（６）総合的なハラスメント対策の推進

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します。

労働者と事業主の話し合いによる問題解決が難しい事案については、紛争解決援助制度を活用することにより、解決を図ります。



青森労働局に寄せられた相談件数



※セクシュアルハラスメントや妊娠出産等に関するハラスメント、不利益取扱いの相談件数については、企業からの相談（法律や対策についての問合せ等）も含まれている。出所：青森労働局

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

（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

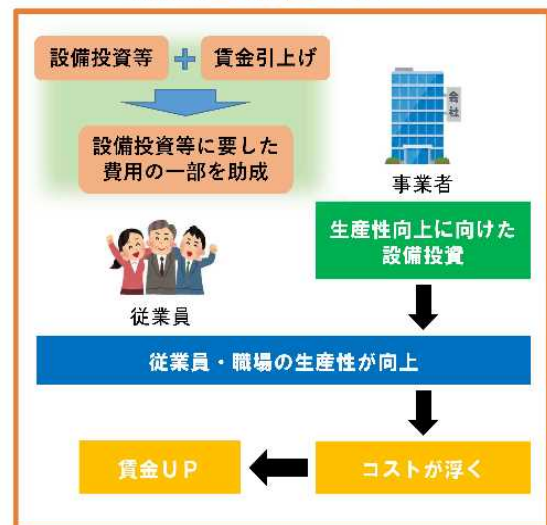
生産性向上のため、設備投資を行い、時間外労働の縮減や賃金引上げ等雇用管理改善に取り組む事業主を支援するため、業務改善助成金等の活用促進を図ります。

青森県内の業務改善助成金の活用事例
事業所内の最低賃金を一定引き上げ、生産性向上のための設備投資などを行った場合の助成金です。

【医療業】

歯科医療器具の洗浄・滅菌作業について、高機能の洗浄・滅菌器の挿入により洗浄等衛生保全作業時間が短縮・効率化され、労働能率の増進が実現した。

業務改善助成金のイメージ



国（厚生労働省）

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金について、幅広く周知を図るとともに、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います。



(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

各種説明会や報告徴収の機会を通じて、同一労働同一賃金など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ります。

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います。

青森働き方改革推進支援センター相談対応例

◆同一労働同一賃金 [清掃業]

正社員については、勤続年数に応じた昇格制度があるが、パートタイマーの基本給は勤続年数にかかわらず職種ごとに一律に決めているため、勤続年数の長いパートタイマーから不満が寄せられている。

【アドバイス内容】

基本給を職種ごとに決めるのは良いと思うが、正社員と同様に毎年定期的に人事評価等を行いその評価結果により、基本給の昇給を考えた方が良い。また、業務に必要とされる資格を取得しているパートタイマーには、正社員と同様に資格手当等の支給を検討したほうが良いことを提案した。

パート・有期労働ポータルサイトに
支援ツールを公開しています

パートタイム・有期雇用労働法
の解説動画もあります！





【くるみん認定制度】

従業員の仕事と子育ての両立を図るための目標を達成するなど、一定の基準を満たした企業は「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。

県内の認定状況
くるみん 35社（49件）
プラチナくるみん 4社（4件）
（令和4年2月末時点）

【えるぼし】



【プラチナえるぼし】



【えるぼし認定制度】

女性の活躍推進に関する状況が優良であるなど、一定の基準を満たした企業は「女性活躍推進企業」として認定（えるぼし認定）を受けることができます。

県内の認定状況
えるぼし 10社
（2段階目 3社、3段階目 7社）
（令和4年2月末時点）

【ユースエール認定制度】

若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況など、一定の基準を満たす優良な中小企業を認定する制度です。



県内の認定状況 17社
（令和4年2月末時点）

【障害者雇用に関する認定制度】

障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなど一定の基準を満たす優良な中小企業を認定する制度です。



愛称（もにす）
企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすすむ」

◆青森労働局

〒030-8558 青森市新町二丁目4-25 青森合同庁舎

●総務部（5階）

総務課 TEL017-734-4111
労働保険徴収室 TEL017-734-4145

●労働基準部（2階）

監督課 TEL017-734-4112
健康安全課 TEL017-734-4113
労災補償課 TEL017-734-4115
賃金室 TEL017-734-4114

●職業安定部（7階）

職業安定課 TEL017-721-2000
需給調整事業室 TEL017-721-2000
職業対策課 TEL017-721-2003
訓練室 TEL017-721-2000

●雇用環境・均等室（8階） TEL017-734-4211

◆労働基準監督署、総合労働相談コーナー

青森労働基準監督署 〒030-0861 青森市長島一丁目3-5 青森第二合同庁舎8F

TEL・監督指導 017-734-4444 ・安全衛生課 017-715-5451
・労災課 017-715-5452 ・総合労働相談コーナー 017-715-5448

弘前労働基準監督署 〒036-8172 弘前市南富田町5-1 TEL0172-33-6411
八戸労働基準監督署 〒039-1166 八戸市根城九丁目13-9 八戸合同庁舎1F TEL0178-46-3311
五所川原労働基準監督署 〒037-0004 五所川原市唐笠柳字藤巻507-5 五所川原合同庁舎3F TEL0173-35-2309
十和田労働基準監督署 〒034-0082 十和田市西二番町14-12 十和田奥入瀬合同庁舎3F TEL0176-23-2780
むつ労働基準監督署 〒035-0072 むつ市金谷二丁目6-15 下北合同庁舎4F TEL0175-22-3136

◆ハローワーク

ハローワーク青森 〒030-0822 青森市中央二丁目10-10 TEL017-776-1561
ハローワーク八戸 〒031-0071 八戸市沼館四丁目7-120 TEL0178-22-8609
ハローワーク弘前 〒036-8502 弘前市南富田町5-1 TEL0172-38-8609
ハローワークむつ 〒035-0063 むつ市若松町10-3 TEL0175-22-1331
ハローワーク野辺地 〒039-3128 上北郡野辺地町字屋場12-1 TEL0175-64-8609
ハローワーク五所川原 〒037-0067 五所川原市敷島町37-6 TEL0173-34-3171
ハローワーク三沢 〒033-0031 三沢市桜町三丁目1-22 TEL0176-53-4178
ハローワーク十和田 〒034-0082 十和田市西二番町14-12 十和田奥入瀬合同庁舎1F TEL0176-23-5361
ハローワーク黒石 〒036-0383 黒石市緑町二丁目214 TEL0172-53-8609

令和３年度第２回青森地方労働審議会 事前質問・意見一覧

◆令和４年度青森労働局行政運営方針（案）について				
No.	委員名	頁	項 目	質 問 ・ 意 見 等
1	山内委員	4	第１ 青森労働局における行政課題	○ コロナ感染症拡大に伴う労働環境への対応として、雇調金や休業支援金制度の拡充などの対応を図ってきたが、県内労働者の雇用維持にむけて引き続き指導力を発揮することを要望します。 ○ 労働局行政全般を推進する立場として、労働局自らも職員のモチベーションの維持・向上にむけた取り組み、また必要な職員数の確保を進め過重労働とならない施策の推進をお願いします。
2	村林委員	5	第３の１ 雇用維持及び再就職への支援	○ 課題として記述されている「新型コロナウイルス感染症の雇用に与えた影響」は大きい。 民間信用調査期間の調べで、2021年の青森県内の企業倒産は33件、負債総額約60億円、このうち20件がコロナ関連で、件数、金額はともに過去最少という。とはいえ、コロナ禍の長期化に加え、ウクライナへのロシア侵攻等に伴いエネルギー価格・原材料価格等の高騰に拍車がかかっている。体力が低下した企業への影響が懸念される。倒産等で離職を余儀なくされた労働者の雇用維持対策、再就職支援をさらに強化してもらいたい。 ○ むつアツギ閉鎖に伴う大量離職者の再就職は、どの程度進んでいるのか？ むつ下北地域の産業基盤の現状からみても、全県レベルの対応が必要。自治体、経済団体等との連携を密に離職者支援を進めてほしい。
3	山内委員	5	第３の２ 人出不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	○ 円滑な取り組みとなるよう、また必要としている方々にタイムリーに情報が届くよう施策展開をお願いします。
4	関委員	7	第４の１(１) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備の推進	○ 運営方針では、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むとしている。 青森県における2020年度の育児休業取得状況によると、男性常勤県職員の育児休業取得率は26.5%、全体では10.7%となっている。年々増加傾向にあるものの、特に中小企業等においては男性が育児休業を取得しやすい環境とはなっていない。 中小企業等における育児休業取得の取組を加速化させるため、モデル企業における実践的な取組などを県内企業に波及させる取組をしてみてもどうか。また、すでに実践していれば、施策の内容や効果などあればお聞かせいただきたい。
5	山内委員	12	第５の１(１) 職場における感染防止対策の推進	○ この間の、特徴的な相談内容や対応状況は？

6	山内委員	12 ～ 14	第5の1(2)～(6) (2)長時間労働の抑制 (3)労働条件の確保・改善対策 (4)労働者が安全で健康に働く ことができる環境の整備 (5)迅速かつ公正な労災補償の 給付 (6)総合的なハラスメント対策 の推進	○ 安心安全に働くことのできる環境づくりに向けて、労基法・安衛法が遵守できるよう指導・監督の徹底をお願いします。また、悪質事業者の排除に向けても指導力の発揮を要請します。 ○ 労働組合のない企業や経営者団体等に参加していない企業については、法律遵守に対して意識が低い状況もあることから、真面目に働く労働者が損をすることのないよう監督・指導の強化をお願いします。
7	大澤委員		その他 外国人労働者が安心して働く ことのできる環境の整備につ いて	○ 特に、青森県で働き暮らす全ての外国人に対し、労働関係法令や生活に関する情報を多言語で提供するとともに、母国語による相談・支援体制を整備・拡充していただきたい。
8	大澤委員		その他 コロナ禍における環境整備に ついて	○ 県内における新型コロナウイルス感染者の増加に伴い、テレワークを行う労働者も増えてきている実態を踏まえ、昨年3月に改定された「テレワークガイドライン」について、様々な機会を捉えて周知していただきたい。

青森地方労働審議会

資料 (家内労働関係部分)

令和 4 年 3 月 18 日



青労発基 1201 第 5 号
令和 3 年 12 月 1 日

青森地方労働審議会
会 長 小 俣 勝 治 殿

青 森 労 働 局 長
高 橋 洋

青森県男子・婦人既製服製造業に係る最低工賃の
改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、青森県男子・
婦人既製服製造業最低工賃（平成 31 年青森労働局最低工賃公示第 1
号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

令和3年度青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会審議経過

会議名・開催 日時・場所	主 な 審 議 内 容
第1回専門部会 令和4年1月7日(金) 10:00～11:34 青森合同庁舎 4階共用会議室	1 部会長及び部会長代理の選出について 部会長に櫛引素夫委員、部会長代理に飛鳥由美子委員が選出された。 2 事務局の資料説明後、品目、工程、規格及び標準能率の審議が行われ、次のとおりとなった。 (1)品目、工程、規格及び標準能率については現行どおりとする。 (2)金額については、第2回専門部会において審議する。 3 また、部会長より「次回の改正諮問に基づく最低工賃専門部会が改正審議を行うに際しては、工程（アームホール星入れ）の新設にかかる検討が行われることを望む」旨の意見要望があった。 4 今後の審議日程について 第2回専門部会は1月18日(火)に開催することとした。
第2回専門部会 令和4年1月18日(火) 9:52～10:49 青森合同庁舎 4階会議室	1 金額審議が行われ、全会一致で議決された。 ・最低工賃については、青森県最低賃金の引上げ率を参考に改正することとした。 2 効力発生日は、令和4年4月1日（指定発効）とする。 3 労働審議会運営規程第10条第1項により、同日付けで青森労働局長あて答申が行われた。 4 異議申出の公示期間は、1月18日から2月2日まで。



青地労審発第1号
令和4年1月18日

青森労働局長
高橋 洋 殿

青森地方労働審議会
会長 小俣 勝治

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃の決定について（答申）

本審議会は、令和3年12月1日付け青労発基1201第5号をもって諮問のあった標記について、令和4年1月7日専門部会を設けて以降2回にわたり慎重に審議を重ねたところ、別紙のと通りの結論に達したので答申する。

なお、本件の審議にあたった専門部会委員の氏名は次のとおりである。

公益代表委員

部会長	櫛引 素夫	青森大学社会学部教授
	飛鳥由美子	青森大学総合経営学部准教授
	奈良 尚子	社会保険労務士

家内労働者代表委員

秋田谷宗孝	日本労働組合総連合会青森県連合会 西北五地域協議会 事務局長
山内 裕幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 会長代行
山下 春美	家内労働者

委託者代表委員

小笠原 裕	(一社) 青森県経営者協会 専務理事
服部 泰成	(株) 青森エリート 代表取締役
佐藤 克豊	(株) サンライン 代表取締役

別 紙

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃を次のように改正決定すること。

1 適用する家内労働者

青森県の区域内で男子既製服製造業に係る背広上衣若しくはズボンのまとめの業務又は婦人既製服製造業に係るワンピース、ブレザー、コート、スカート若しくはスラックスのまとめの業務に従事する家内労働者

2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

別表のとおり

4 効力発生の日

令和4年4月1日（指定発効）

別 表

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃

次の表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額。

ただし、金額欄の括弧内の長さ以外の場合は、1センチメートル単位で換算した金額とし、1センチメートル未満の長さは切り上げるものとする。

1 男子既製服製造業に係るまとめの業務

品 目	工 程	規 格	金 額
背 広 上 衣	1 上襟付けまつり	針目が3センチメートル間隔に	1枚(30センチメートル)につき 46円
	2 下襟からげまつり	6針以上	1枚(10センチメートル)につき 39円
	3 肩裏まつり	針目が3センチメートル間隔に	1枚(17センチメートル×2)につき 39円
	4 そで付け裏まつり	9針以上	1枚(60センチメートル×2)につき 157円
	5 身返し奥星入れ	針目が3センチメートル間隔に	1枚(70センチメートル×2)につき 107円
	6 身返し7mm星入れ	4針以上	1枚(45センチメートル×2)につき 63円
	7 背裏鎖止め	鎖系ループ付け	1枚につき 15円
	8 ベントまつり	針目が3センチメートル間隔に 6針以上	1か所(10センチメートル)につき 19円
	9 ベント止め	2本糸を×印のしつけ止め	1か所につき 10円
	10 背すそまつり	針目が3センチメートル間隔に 6針以上	1枚(20センチメートル×2)につき 66円
	11 ボタン付け	中ボタン(4つ穴)、根巻き4回 以上	1個につき 15円
	12 前裏すそまつり	針目が3センチメートル間隔に	1枚(30センチメートル×2)につき 59円
	13 わき裏まつり	5針以上	1枚(55センチメートル×2)につき 59円
	14 肩パット付け		1組につき 39円
	15 糸始末(糸くず取りを含む。)		1枚につき 39円
ズ ボ ン	1 腰裏かんぬき止め	12か所	1本につき 44円
	2 腰裏後端まつり	針目が3センチメートル間隔に 10針以上	1本につき 13円
	3 前立てまつり	針目が3センチメートル間隔に	1本につき 13円
	4 天ぐ裏まつり	6針以上	1本につき 13円
	5 シックまつり		1本につき 13円
	6 小またちどり		1本につき 25円
	7 内またちどり		1本につき 25円
	8 腰裏奥まつり	針目が3センチメートル間隔に 5針以上	1本につき 39円
	9 ボタン付け	小ボタン、根巻き4回以上	1個につき 10円
	10 糸始末(糸くず取りを含む。)		1本につき 30円

2 婦人既製服製造業に係るまとめの業務

品 目	工 程	規 格	金 額
ワンピース	1 すそまつり	針目が3センチメートル間隔に4針以上	20センチメートルにつき 17円
	2 スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 17円
	3 かぎホック付け	ウエスト用以外、小、2つ穴	1組につき 22円
	4 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 13円
		飾りボタン付け	1個につき 10円
	5 鎖系ループ付け		1か所につき 13円
	6 プリーツしつけ	×印のしつけ止め	1か所につき 10円
	7 肩パット付け		1組につき 39円
ブルーズ	8 糸始末(糸くず取りを含む。)		1枚につき 25円
	1 身返し端まつり(千鳥)	針目が3センチメートル間隔に5針以上	1か所につき 13円
	2 身返し星入れ	針目が3センチメートル間隔に3針以上	10センチメートルにつき 22円
	3 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 13円
	4 ベント止め	×印のしつけ止め	1か所につき 10円
	5 身返し裏まつり	針目が3センチメートル間隔に4針以上	10センチメートルにつき 15円
	6 そで付け裏まつり	針目が3センチメートル間隔に7針以上	10センチメートルにつき 22円
	7 そで口裏まつり		10センチメートルにつき 22円
	8 鎖系ループ付け		1か所につき 22円
	9 肩パット付け		1組につき 39円
コート	10 糸始末(糸くず取りを含む。)		1枚につき 22円
	1 スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 17円
	2 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 13円
		力ボタン付け	1個につき 17円
	3 鎖系ループ付け		1か所につき 17円
	4 ベント止め	×印のしつけ止め	1か所につき 10円
スカート	5 肩パット付け		1組につき 39円
	6 糸始末(糸くず取りを含む。)		1枚につき 26円
	1 すそまつり	針目が3センチメートル間隔に4針以上	20センチメートルにつき 17円
	2 スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 22円
	3 かぎホック付け	ウエスト用、前かん	1組につき 22円
	4 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 10円
	5 鎖系ループ付け		1か所につき 14円
	6 ベント止め	×印のしつけ止め	1か所につき 10円
スラックス	7 プリーツしつけ		1か所につき 10円
	8 糸始末(糸くず取りを含む。)		1枚につき 18円
	1 スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 17円
	2 かぎホック付け	ウエスト用、前かん	1組につき 20円
ジャケット	3 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 13円
		飾りボタン付け	1個につき 10円
	4 糸始末(糸くず取りを含む。)		1枚につき 22円