

令和5年度（2023年度）

青森労働局 行政運営方針

厚生労働省 青森労働局

## 目 次

第1	青森労働局における行政課題	4
第2	新型コロナウイルス感染症の感染防止対策	5
第3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	5
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	5
2	最低賃金制度の適切な運営	5
第4	円滑な労働移動の促進	5
1	個人の主体的なキャリア形成の促進	5
2	賃金上昇を伴う労働移動の支援	6
3	継続的なキャリアサポート・就職支援	7
(1)	ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援	7
(2)	人材確保対策コーナーでの支援	7
(3)	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	7
第5	多様な人材の活躍促進	7
1	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	7
(1)	女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	8
(2)	男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	8
2	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等	8
3	新規学卒者等への就職支援	9
4	就職氷河期世代の活躍支援	9
(1)	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
(2)	地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	10
(3)	「あおりPF」を活用した支援	10
5	高齢者の就労・社会参加の促進	10
(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
6	障害者の就労促進	11
(1)	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	11
(2)	公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	11
第6	安全で健康に働くことができる環境づくり	11
1	職場における感染防止対策等の推進	12
2	長時間労働の抑制	12
(1)	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
(2)	長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等	13

3	労働条件の確保・改善対策	13
	(1) 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	13
	(2) 法定労働条件の確保等	13
4	14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	13
	(1) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	13
	(2) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	14
	(3) 業種別の労働災害防止対策の推進	14
	(4) 冬期労働災害防止対策の推進	14
5	労災保険給付の迅速・適正な処理	14
6	総合的なハラスメント対策の推進	14

※以下の法令については、本文中「 」内のおり記載する。

- ・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」
- ・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」
- ・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」

※以下の組織については、本文中「 」内のおり記載する。

- ・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」
- ・青森県庁  
「県」

## 第1 青森労働局における行政課題

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踏まえ、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。(※1、※2)

青森県における雇用失業情勢については、有効求人倍率が令和3年4月以降1倍を上回り、令和5年1月には1.22倍となっており、緩やかに持ち直しているものの、新型コロナウイルス感染症や物価上昇が雇用に与える影響が懸念されることから、引き続き、雇用維持や在籍型出向等に取り組む事業主に対する支援を実施するとともに、やむを得ず離職した方の再就職支援に取り組む必要がある。

また、青森県の生産年齢人口(15～64歳)の構成比は54.8%(※3)と年々低下しており、老年人口(65歳以上)は34.9%(※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、企業において多様な人材が活躍できるよう環境整備や支援を行うとともに、物価上昇等を背景とした賃金引上げのため、企業における生産性向上等の支援に引き続き取り組む必要がある。

さらに、過重労働による健康障害を防止し、ハラスメントのない、安全で健康に働くことのできる職場環境を作っていくことも青森県内の労働行政を担う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5年度においては、SDGs(持続可能な開発目標※4)の理念を念頭に置きつつ、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」、「円滑な労働移動の促進」、「多様な人材の活躍促進」及び「安全で健康に働くことができる環境づくり」を重点に置いて、行政を運営していくこととする。

※1 雇用調整助成金・新型コロナ対応休業支援金の支給状況

		令和2年度	令和3年度	令和4年度 (R5.2.24時点)	累計
雇用調整助成金	支給申請件数	16,392件	15,761件	10,098件	42,251件
	支給決定件数	16,042件	15,692件	10,368件	42,102件
	支給決定金額	133.3億円	94.9億円	41.3億円	269.5億円
新型コロナ対応休業支援金・給付金	支給申請件数	4,912件	7,005件	5,493件	17,410件
	支給決定件数	3,843件	5,346件	4,949件	14,138件
	支給決定金額	2.2億円	2.9億円	2.0億円	7.1億円

※2 雇用調整助成金の特例措置については、令和4年12月以降は通常制度に移行するとともに、引き続き業況の厳しい事業主を対象に令和5年3月まで経過措置を実施。また、新型コロナ対応休業支援金・給付金については、令和5年3月末で終了予定となっている。

※3 「令和4年青森県人口移動統計調査」による。

※4 SDGs(持続可能な開発目標):2015(平成27)年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択された「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030(令和12)年を年限とする17の国際目標。

目標8(経済成長と雇用)「包摂性かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。」

## **第2 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策**

局、署及びハローワークでは、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、アルコール消毒液の設置、職員及び来庁者に対する手洗いや咳エチケットの徹底などの対策を講じるとともに、各種セミナー、説明会等の分散開催やオンライン開催により、これらの参加者の3密回避を図る。

さらに、電子申請、郵送での各種申請・届出、電話による労働相談、インターネットを通じた情報収集等利用者が直接窓口に来庁しなくても利用できるサービスについて、積極的な利用勧奨を図る。

## **第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等**

〈課題〉

最低賃金については、令和4年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2022」において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上とな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、取引の適正化等、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。

〈取組〉

### **1 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援**

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、業務改善助成金の活用促進により、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。

## **第4 円滑な労働移動の促進**

### **1 個人の主体的なキャリア形成の促進**

〈課題〉

産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められている。その際、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援など新

たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが必要である。

#### <取組>

デジタル人材については、令和4年6月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、政府の各種施策を通じて令和8年度までに230万人を確保することとされたところであり、公的職業訓練及び人材開発支援助成金では、それぞれ令和6年度にデジタル分野の受講者数65,000人を目指すこととされている。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、引き続き訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せが実施されることに加え、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充が図られることとされている。

このような状況を踏まえ、ハローワークにおいては、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、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな担当者制による支援を実施することにより、デジタル分野における再就職の実現を図る。

また、企業における人材育成を支援するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の更なる積極的な活用勧奨を図る。

## 2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

#### <課題>

労働移動の円滑化を進めるに当たっては、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが求められる。このため、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の育成・活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進める必要がある。

#### <取組>

令和4年10月に閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援を拡充することとし、

- ・ 離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）や中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）において前職よりも5%以上賃金を上昇させた場合に助成額を増額する
- ・ 就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）の成長分野等への労働移動を目的として、人材育成を行った上で賃金上昇を伴う雇い入れを支援する特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）において高額助成を行う

などの支援策を令和4年12月から実施していることを踏まえ、各種支援策の周知及び利用勧奨を行うとともに、求人・求職のマッチング支援を継続的に実施することにより、青森県内企業における賃上げや成長分野等への労働移動を推進する。

### 3 継続的なキャリアサポート・就職支援

〈課題〉

個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていく必要がある。

〈取組〉

#### (1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

ハローワークインターネットサービス上での求職者マイページ・求人者マイページを通じたオンラインでの求職・求人の申し込みや職業相談・職業紹介の実施、SNSやHPを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図ると同時に、再就職に当たり課題を抱える方については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援により再就職の実現を図る。

#### (2) 人材確保対策コーナーでの支援

雇用吸収力の高い医療・介護分野のマッチング支援を強化するため、ハローワーク青森・八戸・弘前に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。併せて、有資格者、勤務経験者、興味を持つ者等へ積極的な応募勧奨、担当者制によるきめ細かい就職支援、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

#### (3) 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・障害福祉分野の訓練枠を拡充するため、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を踏まえ、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。

さらに、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施する。

## 第5 多様な人材の活躍促進

### 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進展し将来の労働力不足が懸念される中で、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、女性の活躍推進が重要となっている。また、出産、育児等によ

る労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することも重要な課題となっている。県内における男性の育児休業取得率は、令和3年度は9.2%と上昇傾向にあるものの、女性（同97.9%）と比較すると低い水準であり、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標の達成に向けて、女性活躍の推進及び仕事と育児・介護の両立支援に係る取組をより一層推進する必要がある。

〈取組〉

### （1）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

女性活躍推進法改正省令により、常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和4年7月8日以降に終了する事業年度の男女の賃金の差異に係る情報を、次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」等に登録し公表することが義務付けられたことから、報告徴収等の実施により着実に履行確保を図る。併せて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導を行う。

### （2）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

育児・介護休業法の改正により令和5年4月1日から施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年から施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、同法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう、オンライン等による説明会を開催するなど周知徹底を図り、県内における男性の育児休業取得率向上を目指す。

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。

また、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主等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とともに、新型コロナウイルスの対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

さらに、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準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定制度による宣言企業」の登録と合わせ、認定の取得促進を図る。

## 2 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等

〈課題〉

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日から中小企業を含め全面適用され

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正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

#### 〈取組〉

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・周知等を実施するほか、キャリアアップ助成金による支援を行い、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、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。

### 3 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ため、きめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

#### 〈取組〉

新規学卒者等を対象に、青森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から職業紹介まで一貫した支援を行う。具体的には、高卒者等に対しては、企業説明会、就職ガイダンス・セミナー、企業見学会を開催し、企業や職業に対する理解を深めるための支援を行う。

また、大卒者等に対しては、企業説明会の開催、学校訪問による出張相談やオンラインを活用した相談等、個別支援を行う。

さらに、就職活動に際して困難を抱える方に対しては、関係機関と連携した支援を強化する。

### 4 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ことから、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の地域の関係者と一体となって取組を進める必要がある。

#### 〈取組〉

#### **(1) 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専門窓口において、不安定な就労状態に

ある方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。

## **(2) 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、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、あおもり地域若者サポートステーションの三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。

## **(3) 「あおもりPF」を活用した支援**

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。

# **5 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り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。

## **<取組>**

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

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、定年制の廃止や65歳を超える定年引上げ、継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るとともに、高齢労働者処遇改善促進助成金の活用促進により、60歳から64歳の高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

### **(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援**

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

## 6 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し、多様な障害・特性に対応した就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上を目指した適切な就労支援に努める必要がある。

また、法定雇用率が2.7%（公的部門3.0%）とされ、その段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定される中、障害者の雇入れ支援等の強化が重要である。

### 〈取組〉

#### （1）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和5年4月からの新たな法定雇用率が2.7%とされ、段階的に令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。

このような中、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することにより、障害者の就労促進に取り組む。

また、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）」について企業への周知及び認定促進に向けて取組を展開し、地域における障害者雇用推進のロールモデルを作ることにより、障害者雇用への理解を促進する。

#### （2）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、段階的に令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。

このような中、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組を実施する。

## 第6 安全で健康に働くことができる環境づくり

### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症については、青森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4年1年間で1,629人（令和5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、令和5年度を初年度とする当局版第14次労働災害防止推進計画（以下「14次防」という。）を策定したところであり、同計画も踏まえつつ、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者の労働災害及び業種別の労働災害等の災害防止対策を推進する必要がある。

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、増加する新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も引き続き求められている。このような中、被災労働者の公正な保護のため迅速な事務処理に努め、的確な労災補償を行う必要がある。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

<取組>

## 1 職場における感染防止対策等の推進

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の相談に対して丁寧に対応するとともに、「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

### （1）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、関係機関と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、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。

また、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。

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・支援を行うほか、他の業種に比べて長時間労働の実態にあるトラック運転者の労働環境の改善に向け、新たに設置した局署合同の「荷主特別対策チーム」による取組を進める。

## **(2) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等**

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、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**

### **(1) 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。

### **(2) 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 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備**

### **(1) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進**

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害(行動災害)への対策については、青森県内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会(青い森小売店舗“+Safe”協議会、青い森介護施設“+Safe”協議会)の運営、企業における自主的な安全衛生活動の支援等の取組により、青森県内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

## **(2) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進**

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)の周知を図り、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境整備を推進する。

## **(3) 業種別の労働災害防止対策の推進**

建設業については、墜落・転落災害が多く発生しており、はしごや脚立等の安全な使用、足場作業等の高所作業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。

陸上貨物運送事業については、墜落・転落災害をはじめ労働災害の多くが荷役作業中に発生していることから、「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・使用、機械の清掃・調整作業時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。

## **(4) 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 労災保険給付の迅速・適正な処理**

過労死等事案については、脳・心臓疾患及び精神障害の各労災認定基準を踏まえ、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**

事業主が適切なハラスメント防止措置を講じられるよう、ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールを周知するとともに、

職場におけるハラスメント対策を講じていない事業主に対し厳正な指導を行う。

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、紛争解決援助制度等を活用し、具体策を提示して解決を図る。

また、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設して各種相談に対応するとともに、オンライン等による説明会を開催するなど、事業主等への周知啓発を行う。

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」の周知を図るとともに、就職活動中の学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対し適切な対応を求める。