

## 資 料

- ・ 令和5年度（2023年度）青森労働局行政運営方針のあらまし（案）
- ・ 令和5年度（2023年度）青森労働局行政運営方針（案）
- ・ 令和4年度行政運営方針の取組状況
- ・ 事前質問・意見一覧
- ・ 家内労働関係部分資料
- ・ 労働災害防止関係部分資料
- ・ 青森地方労働審議会運営規程
- ・ 青森地方労働審議会委員名簿

# 令和5年度（2023年度） 青森労働局行政運営方針のあらまし （案）

## 重点施策等

- I 労働行政を取り巻く情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- II 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等・・・・ P 2
- III 円滑な労働移動の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3
- IV 多様な人材の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 6
- V 安全で健康に働くことができる環境づくり・・・・・・ P 10



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省 青森労働局

<https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/>



# I 労働行政を取り巻く情勢

## 1 最近の雇用情勢

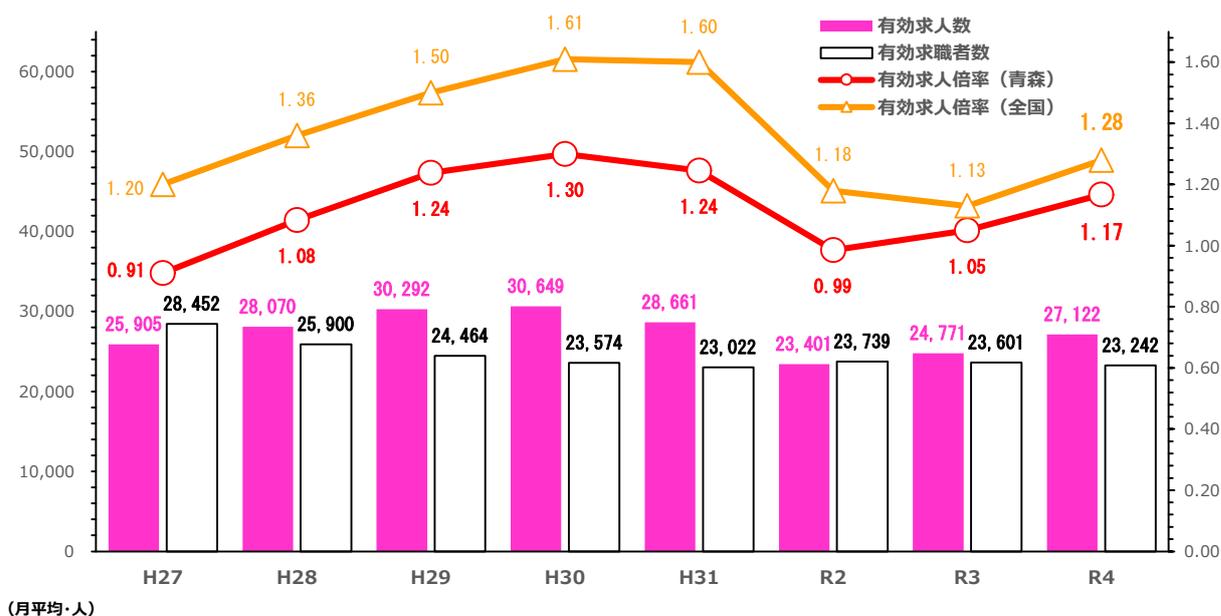
青森県においては、少子高齢化の進展による働き手の減少や雇用維持支援(図1)による離職者の抑制等により求職者数が減少した一方、経済活動の再開などに伴う人手不足感の高まりを背景として求人数が増加した結果、令和4年の有効求人倍率は1.17倍と、前年を0.12ポイント上回りました(図2)。

(図1：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	令和4年度 (R5.2.24時点)	累計
雇用調整助成金 (特例措置)	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
休業支援金・給付金	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

[出所] 青森労働局

(図2：青森県有効求人倍率の推移(月平均・原数値))



[出所] 青森労働局「職業安定業務統計」

## 2 青森労働局における行政課題

雇用情勢を踏まえ、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を行う必要があります。

また、企業において多様な人材が活躍できるような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取り組むことが重要です。

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継続的な課題となっています。

## II 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

### 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

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の引上げなど雇用管理の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】

病床に電動式のベッドを導入し、手動で行っていた高さ調整やリクライニングにかかる時間と労力が効率化され、労働能率が格段にアップした。



### 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。

知っていますか?  
自分の最低賃金

青森県 最低賃金

**853円** (時間額)

令和4年10月5日から

**31円UP**

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

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

青森労働基準監督署

もう、チェックした?  
青森県最低賃金  
令和4年10月5日から

時間額 **853円**

青森県特定(産業別)最低賃金

産業名	時間額
鉄鋼業	958円
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	888円
自動車小売業	919円
各種商品小売業	882円

令和4年12月21日から  
令和5年2月19日から

※ 最低賃金に関するご相談・お問い合わせは  
青森労働局 労働基準部 賃金室 (TEL 017-734-4114)  
又は最寄りの労働基準監督署へ。  
青森労働局のホームページ (https://site.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/) でもご覧いただけます。

最低賃金の適用を受ける使用者は、この表を労働者の見やすい場所に掲示してください(最低賃金法第8条)

### Ⅲ 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

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。



(訓練コース例)  
介護、OA 事務、  
スマート情報シス  
テム、ICT エンジ  
ニア etc



#### 企業内での人材育成を支援（人材開発支援助成金）

##### 人への投資促進コース

⇒ サブスク型やデジタル人材の育成などの訓練を実施する事業主に対し、経費の**最大75%を助成**



##### 事業展開等リスクリング支援コース

⇒ 新規事業立ち上げやデジタル・グリーンを活用した業務効率化のための訓練を実施する事業主に対し、経費の**最大75%を助成**

#### 2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

県内企業における人材確保及び競争力確保を支援するため、離職者の賃金上昇を伴う早期再就職の促進を支援するとともに、人材育成と雇用をセットで促進することにより就職困難者の成長分野等への賃金上昇を伴う労働移動を促進することにより、多様な人材の活躍を支援します。

##### 労働移動支援助成金（早期雇い入れコース）

赤字部分：令和4年12月より開始

⇒ 再就職援助計画などの対象者を離職後3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対し、**前職よりも5%以上賃金を上昇させて雇い入れた場合に20万円を加算して助成。**

##### 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

⇒ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用の機会拡大を図る事業主に対し、**中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた場合に100万円を助成。**

##### 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）

⇒ 未経験職種へ就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成を行った事業主に対し、**計画期間内に5%以上賃金を上昇させた場合に、助成額を通常の1.5倍とする。また、就職困難者をデジタルなどの成長分野の業務へ従事する労働者として雇い入れた事業主に対して、最大360万円（2～3期に分割して支給）を助成。**

○助成金の詳細



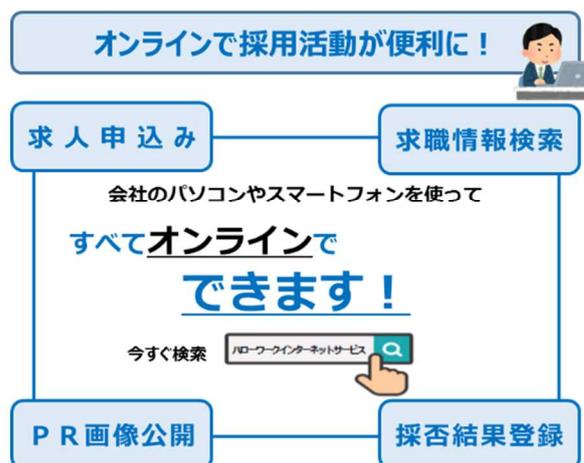
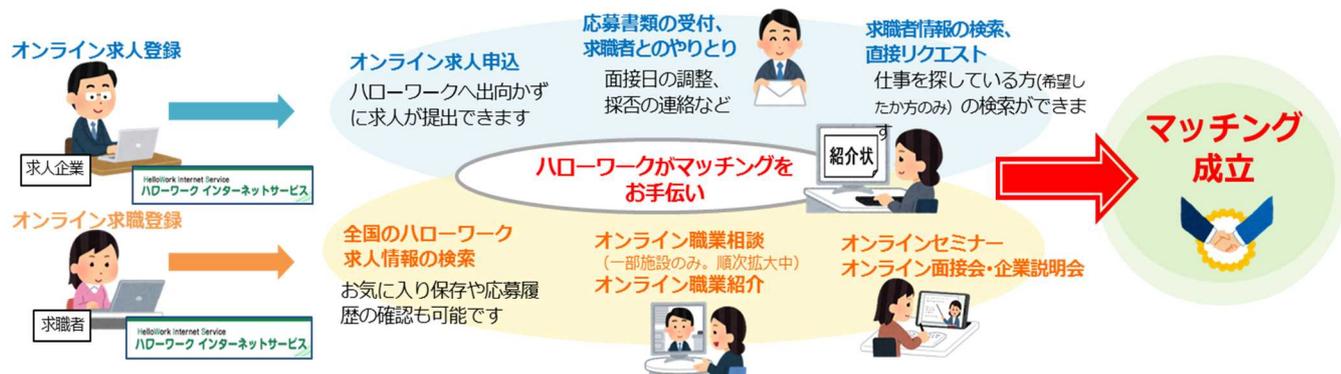
○問い合わせ先



### 3 継続的なキャリアサポート・就職支援

#### (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やかな支援により再就職の実現を図ります。



#### 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、お仕事探しがより便利になります。



#### 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し込みや内容変更などのサービスが利用いただけます。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。



ちょっと困るな?

**Twitter**

はじめました!

こんな情報を発信しています。  
★ハローワークのイベント開催情報  
★お仕事探しに役立つ情報 etc  
**フォローはこちらから**



## (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ります。

また、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行います。

### 人材確保対策コーナー

○青森・八戸・弘前のハローワークに設置されています。

ハローワーク青森      ハローワーク八戸      ハローワーク弘前

人材確保対策コーナーでは

重点的な人材確保が求められている

医療・介護・福祉・保育

建設      警備      運輸

の分野における重点的なマッチング支援を行っています。

人材確保対策コーナー支援メニュー

求職者への支援

- 予約制・担当者制による職業相談・職業紹介
- 求人情報の提供
- 応募書類の添削、模擬面接
- 職業訓練の情報提供や受講あっせん
- 就職支援セミナーや企業説明会・面接会の開催    など

求人者への支援

- 担当者制による求人充足コンサルティング（求人条件緩和、求人内容の明確化の助言等）の実施
- 求職者情報の提供
- 助成金制度等の情報提供
- 就職支援セミナーや企業説明会・面接会の開催    など

## (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います。

### 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。

## IV 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

#### (1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

常時雇用労働者 301 人以上の事業主に義務付けられた、男女の賃金の差異に係る情報の公表について、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、妊娠等を理由とする解雇等不利益取扱いの禁止について、関係法令の周知とともに、相談に対しては必要な指導を速やかに行います。

女性の活躍を推進！

# 女性の活躍・両立支援

仕事と家庭の両立を支援！

# 総合サイト



女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。



**女性**の活躍推進企業 データベース

次世代法に基づく一般事業主行動計画を公表しましょう。



両立支援のひろば

#### (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

令和5年4月から施行される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」を含め、両立支援制度の周知徹底を図ります。

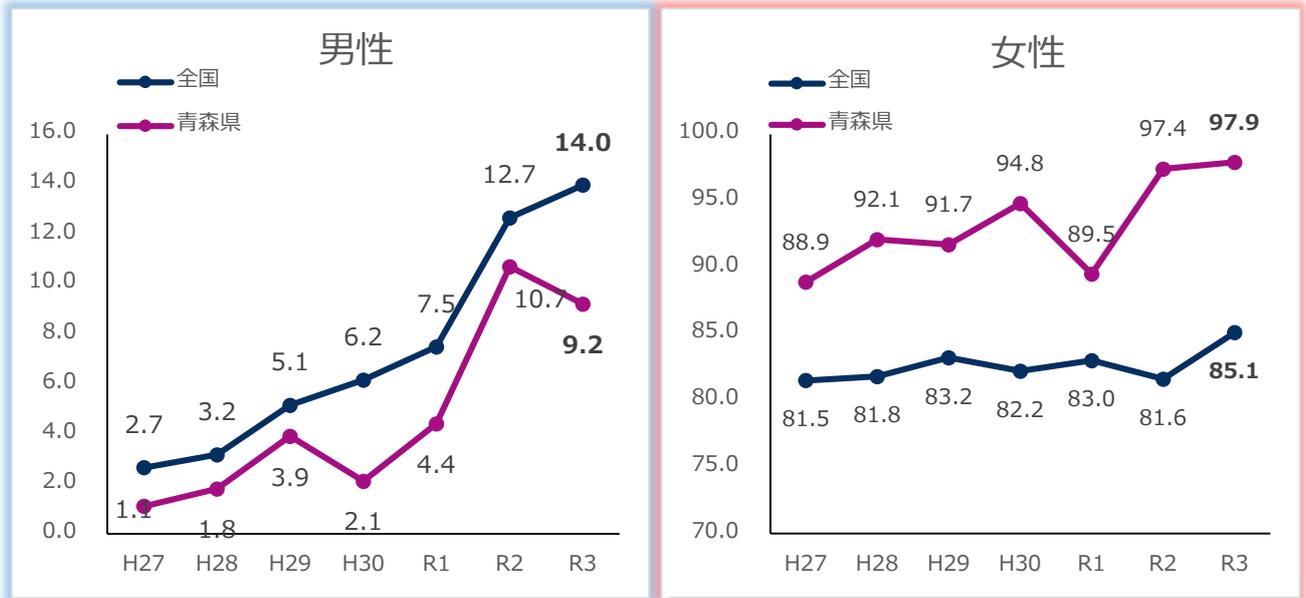
また、男性労働者が育児休業を取得しやすい環境の整備や円滑な職場復帰のための取組を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる社会の実現を図ります。

### 男性の育児休業がさらに取得しやすくなりました

- 子どもが生まれた直後の時期に柔軟に育児休業が取得できるよう、「産後パパ育休」が創設されました。
- 子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できるようになります。
- 産後パパ育休中に一部就業することもできます。(労使協定と個別合意が必要)
- 1歳までの育児休業も、2回に分割して取得できるようになります。



## 育児休業取得率の推移



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

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

## 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

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や周知を行うほか、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気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。

## 多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報をお届けします



で働く方の待遇の改善

# パート アルバイト 契約社員



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「バゆう」ちゃん

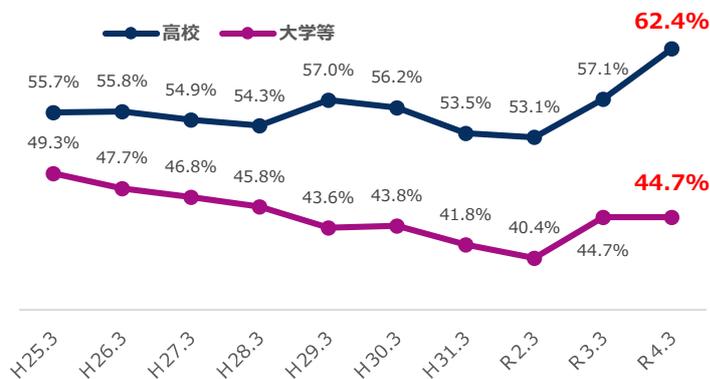
# 正社員の 働き方の 多様化

短時間正社員  
職務限定  
勤務地限定

### 3 新規学卒者等への就職支援

広域的な求人情報の提供や企業説明会や就職ガイダンス、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します。

(参考) 高校・大学等における県内就職割合



### 4 就職氷河期世代の活躍支援

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、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推進します。

あなたの就職・社会参加への道筋を一緒に見出します。

## 就職氷河期世代 活躍支援

まずはご相談ください

相談できるって、心強い。

厚生労働省

ご自身はもちろん、ご家族の方もお気軽にご相談ください!!

何かしらいいかわからない…

年齢も気になる…

正社員として働きたい…

あなたに合わせた就職支援!!

### ハローワーク

正規雇用、転職などを目指した様々な支援を行なっています

支援策について詳しくはこちら



働きたいけど自信がない…

プランクが長くなって不安…

いつも仕事が長続きしない…

働く準備を相談・サポート!!

### サポステ

ひとりひとりの目的、段階に合わせた個別相談、就労体験などを実施しています

支援策について詳しくはこちら



家族に申し訳なく思う…

住む場所の不安がある…

家族のひきこもりを相談したい…

ひきこもり等の悩みに寄り添う!!

### 各種支援機関

ひきこもり状態の方、住むところがない方などへの支援を行います

支援策について詳しくはこちら

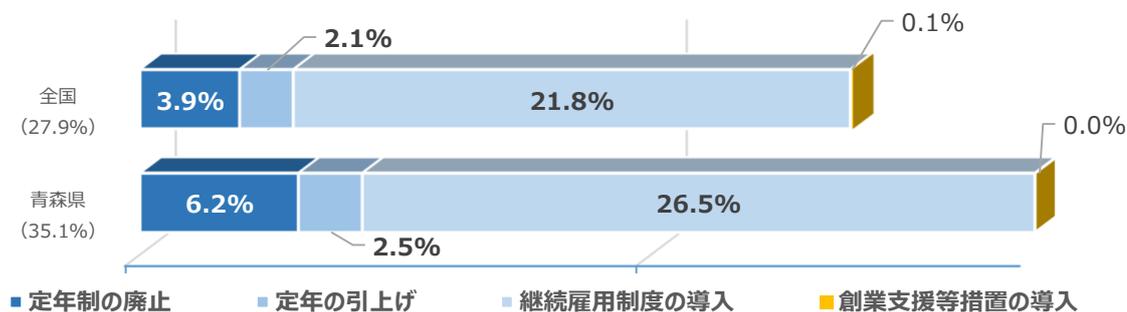


## 5 高齢者の就労・社会参加の促進

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、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、高年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歳の高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行います。

また、ハローワーク青森・八戸・弘前・五所川原に設置する「生涯現役支援窓口」において、高年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します。

(参考) 70歳までの就業確保措置の状況(令和4年6月1日現在、従業員21人以上)

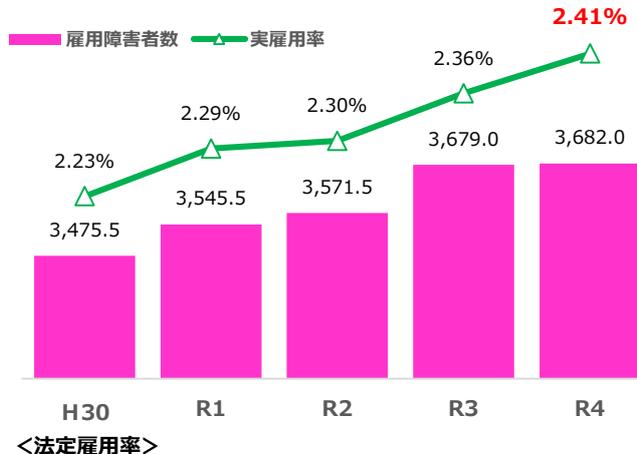


【出所】厚生労働省・青森労働局「令和4年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果」

## 6 障害者の就労促進

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、「もにす」認定企業における取組事例を展開するとともに、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。

(参考) 青森県における障害者雇用状況の推移

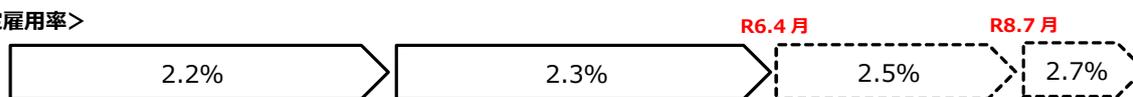


(参考) 青森県における「もにす」認定企業(2件)



げんねんワークサポート株式会社 (令和4年3月認定)  
 有限会社ローズリー資源 (令和5年1月認定)

<法定雇用率>



【出所】青森労働局「令和4年 障害者雇用状況の集計結果」

## V 安全で健康に働くことができる環境づくり

### 1 職場における感染防止対策等の推進

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

#### (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

局が委託する「働き方改革推進支援センター」による窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施に加え、業種別団体等に対する支援を実施します。

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好事例の紹介や、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。



### 青森働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

相談無料、秘密厳守です。

こんなことで悩んでいませんか？ぜひお気軽にご相談ください。

- |   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> 残業を減らしたい              | <input checked="" type="checkbox"/> 社員が上っているが、どう対応したらよいか |
| <input checked="" type="checkbox"/> 36協定の作り方を知りたい         | <input checked="" type="checkbox"/> 従業員が定着せず、人手不足で困っている  |
| <input checked="" type="checkbox"/> 非正規雇用労働者の待遇を改善したい     | <input checked="" type="checkbox"/> テレワークへの対応はどうすればよいか   |
| <input checked="" type="checkbox"/> 同一労働同一賃金への対応はどうすればよいか | <input checked="" type="checkbox"/> 助成金を利用したいが、使い方が分からない |
| <input checked="" type="checkbox"/> 就業規則を見直したい            |  |

#### ご利用いただけるサービス



青森労働局が委託している「青森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、セミナーへの講師派遣等、ワンストップ相談窓口として社会保険労務士等の専門家による各種支援を行っています。



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(令和4年度)

業種・規模	◆時間外労働の削減
自動車小売業 148人	平日の残業時間について制限時間を設ける、あるいはノー残業デーを設定するなどし、予定の退社時刻が過ぎたら消灯・施錠することを徹底したことにより、「営業職は売れるまで残業するのが当たり前」という意識を変え、残業時間の削減が図られた。
食料品製造業 70人	働き方改革推進支援助成金を活用して労務管理用ソフトウェア及び機器を導入することにより、工場勤務労働者の勤怠時間管理の効率化と正確さが向上し、結果、労働時間が短縮され、勤務間インターバル時間もしっかり取れるようになった。
業種・規模	◆年次有給休暇の取得促進
製造業 47人	経営トップが「休むときは休もう」とのメッセージを発信し続けたことと、作業の標準モデルを作成することにより、組織として一貫性や統一性を保って効率的に業務遂行することが可能となり、労働時間が削減されて年次有給休暇の取得率を向上させることができた。
食料品製造業 130人	繁忙期は始業時間を前倒しし、やむを得ない残業は始業前に行い、夕方には退社する等の働き方を徹底し、その結果、人員に余裕を持たせることができた。また、人事考課に部下の年次有給休暇の取得状況を加味したこと、時間単位での年次有給休暇制度を導入したことにより年次有給休暇の取得率が向上した。
印刷・製本業 46人	代替要員を確保することにより年次有給休暇を取得しやすくするため、社員一人一人が他の社員の業務も担当できるよう取り組んだ。また、毎月、休暇予定表を作成・回覧して、積極的な取得について奨励した。加えて、社長、専務、総務担当者からも頻繁に年次有給休暇の取得を呼び掛けた結果、取得率が向上した。
卸売業 111人	時間単位の年次有給休暇制度を導入することにより、より年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めた。また、毎月1回、朝礼等において社長や役員から年次有給休暇の取得を呼び掛けており、会社のトップから直接働きかけることにより取得率が改善されつつある。

### (2) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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

### (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。

### (2) 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 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

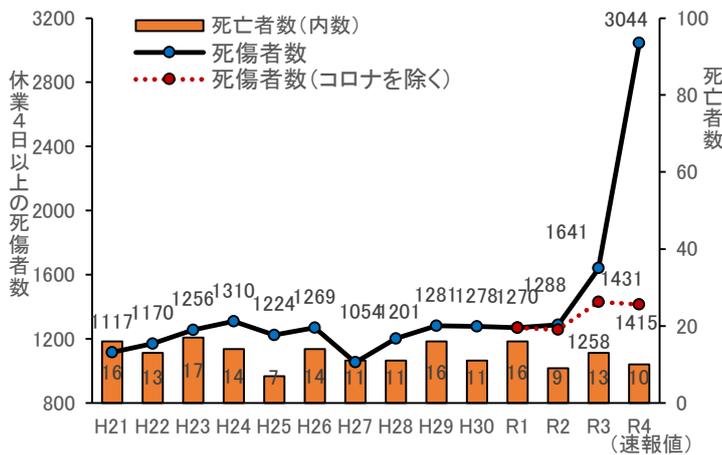
令和4年における休業4日以上<sup>1</sup>の死傷災害（以下「労働災害」という。）の発生状況については、死亡者数が10人（令和5年2月速報値）と前年より3人減少したものの、労働災害による死傷者数は3,044人（令和5年2月速報値）となっており、新型コロナウイルス感染症を除いた死傷者数でも1,415人と前年と比べて21人（1.5%）増加しています。

新型コロナウイルス感染症を除いた労働災害の事故の型別では、「転倒」が37.5%と最も多く、次いで「墜落・転落」が18.2%、腰痛・捻挫などの「無理な動作」が10.3%となっています。

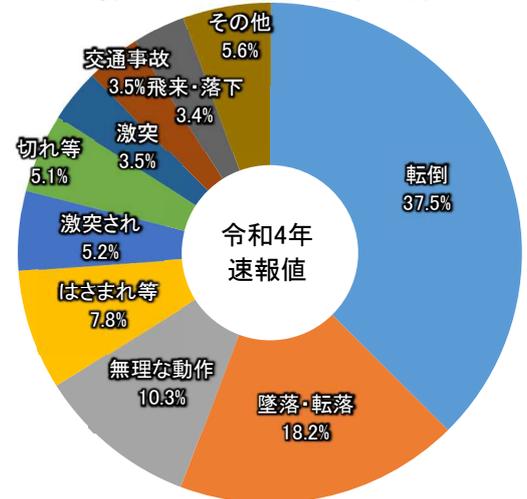
また、労働災害のうち60歳以上の高齢労働者が占める人数及び割合は、共に年々増加傾向にあり、令和4年における割合は新型コロナウイルス感染症を除くと31.7%を占めています。

第14次労働災害防止計画（令和5年度～令和9年度）の初年度となる令和5年度は、労働災害の増加傾向に歯止めをかけること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取り組みます。

青森県における労働災害発生状況の推移

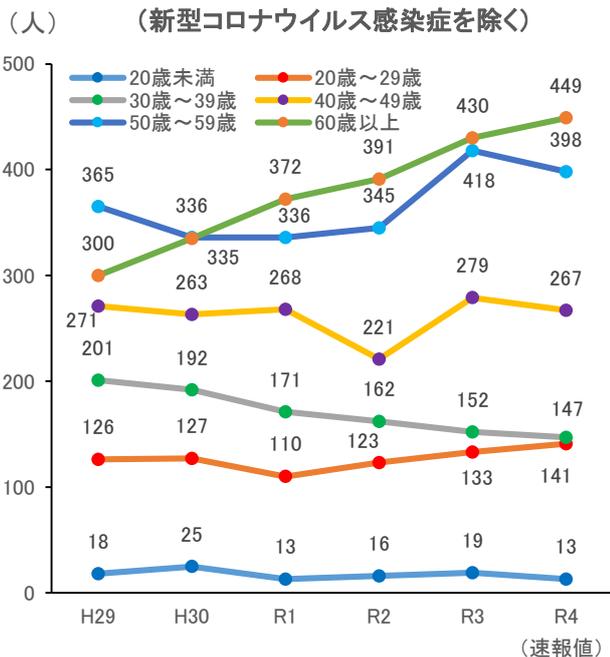


事故の型別労働災害発生割合  
(新型コロナウイルス感染症を除く)

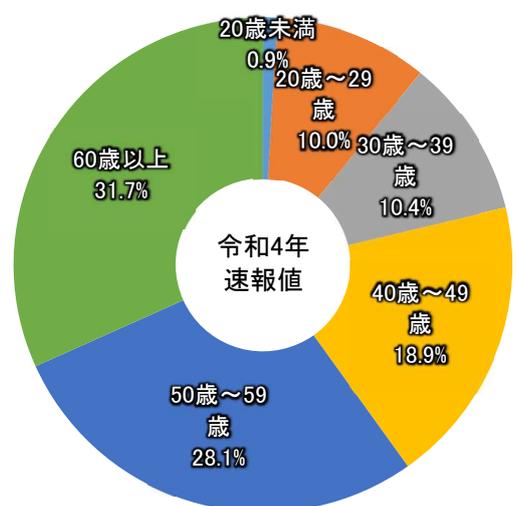


※端数処理の関係で合計は100とならない

年齢別労働災害発生状況の推移  
(新型コロナウイルス感染症を除く)



年齢別労働災害発生割合  
(新型コロナウイルス感染症を除く)



### (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や腰痛などの労働災害の防止に向けて、小売業や介護施設の県内のリーディングカンパニー等を構成員とする「青い森“+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、県内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

### (2) 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)及び中小企業による高齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図り、企業における自主的な取組みを支援します。

エイジフレンドリーガイドラインはこちら →



エイジフレンドリー補助金はこちら →



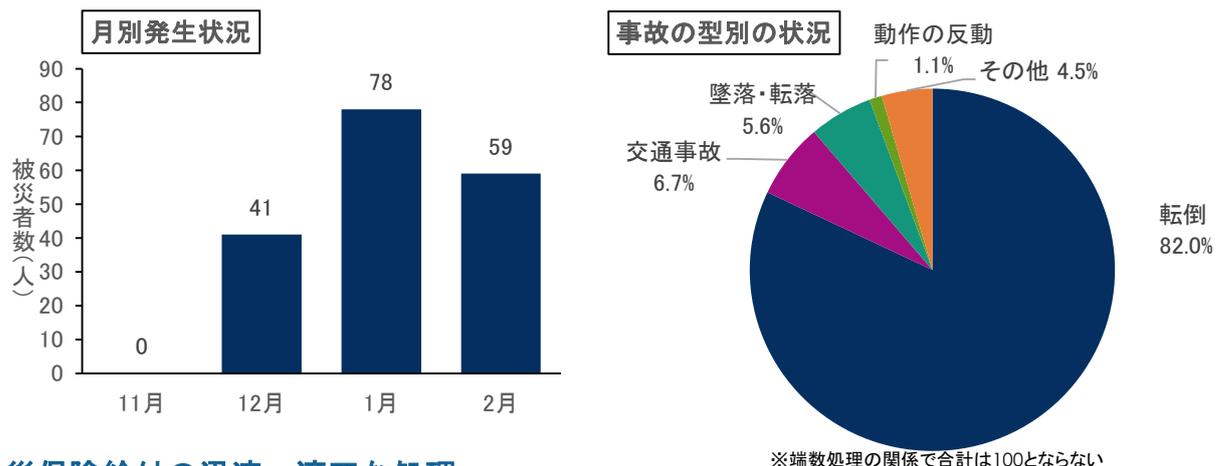
### (3) 業種別の労働災害防止対策の推進

①建設業における墜落・転落災害の防止、②陸上貨物運送事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に重点を置いた対策を徹底します。

### (4) 冬期労働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4年11月～令和5年2月の冬期労働災害(令和5年3月20日現在)



## 5 労災保険給付の迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、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

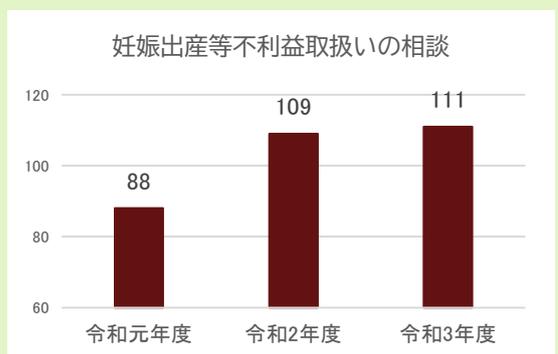
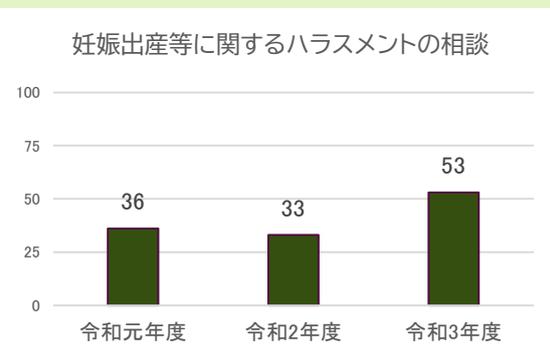
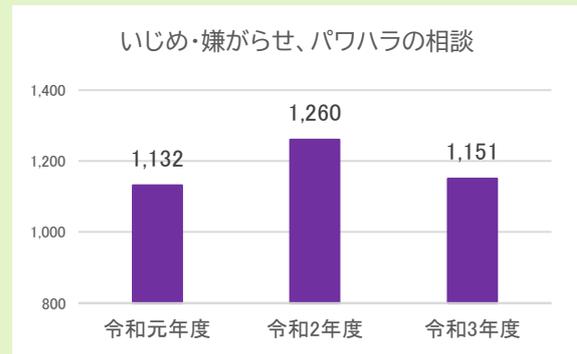
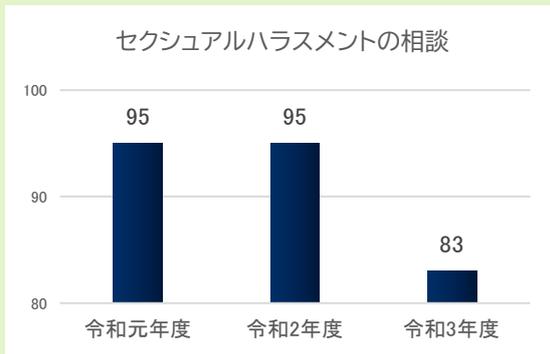
事業主が適切なハラスメント防止措置を講じられるよう、ウェブサイト「あかるい職場応援団」のツールなどを周知するとともに、対策を講じていない事業主に対しては厳正な指導を行います。

また、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は、紛争解決援助制度等を活用して解決を図ります。

12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、「ハラスメント対応等別相談窓口」を開設して各種相談に対応するとともに、オンライン説明会などにより周知啓発を図ります。



### 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

**NO** あかるい職場応援団  
ハラスメント <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメントでお困りの方は、無料で相談できる全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーをご利用ください。詳しくは、ポータルサイト「あかるい職場応援団」まで。





### 【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 36社 (51件)  
 プラチナくるみん 4社 (4件)  
 (令和5年2月末時点)

### 【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 14社  
 2段階目 4社  
 3段階目 10社 (うちプラチナ1社)  
 (令和5年2月末時点)

### 【ユースエール認定制度】

若者の採用・育成に積極的に、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 21社  
 (令和5年2月末時点)

### 【もにす認定制度】

障害者の雇用の促進や安全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。



県内の認定状況 2社  
 (令和5年2月末時点)

## ◆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  
 訓練課 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8階	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1階		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3階		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3階		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4階		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 上北郡野辺地町字昼場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1階	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

青森労働局・各労働基準監督署・各ハローワークでは、新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、アルコール消毒液の設置、手洗いや咳エチケットの徹底を図っています。

また、各種セミナー・説明会等の分散開催、オンライン開催に努めます。

(R5.4)

(案)

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

(案)

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

(案)

※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

(案)

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、公的職業訓練では、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。

## 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

(案)

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。

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

(案)

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、あおり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（以下「あおり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

(案)

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（P）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、厚生労働省において、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画(以下「14次防」という。)が策定されたところであり(P)、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。

(案)

## **(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(P)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、

(案)

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。

# 令和4年度 第2回 青森地方労働審議会

## 令和4年度行政運営方針の取組状況

令和5年3月16日（木） 13:30～15:30  
東奥日報新町ビル 3階 催事場C



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省 青森労働局  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 目次

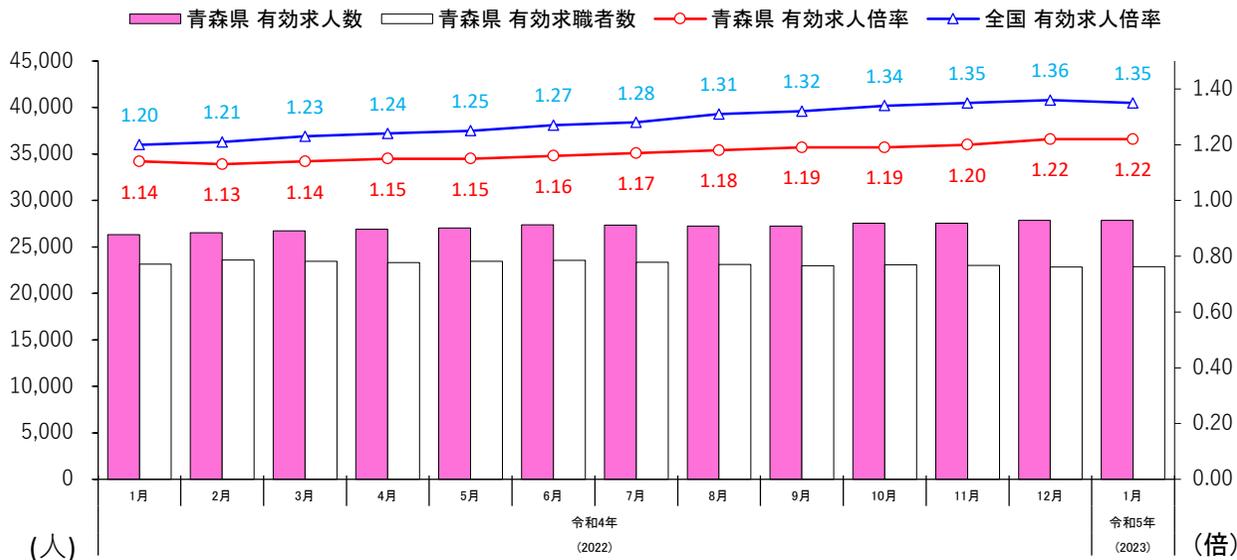
<b><u>I</u></b>	<b><u>新型コロナウイルス感染症の影響による青森県内の動き</u></b>	
1	県内の雇用失業情勢	4
2	新型コロナウイルス感染症に起因する解雇・雇止め等の状況	4
3	雇用調整助成金（特例措置）及び 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給実績	5
4	新型コロナウイルス感染症に関する労災請求・決定状況	5
<b><u>II</u></b>	<b><u>雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応</u></b>	
1	雇用維持及び再就職への支援	7
2	人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	8
3	デジタル化の推進	9
<b>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

# Ⅰ 新型コロナウイルス感染症の影響による 青森県内の動き

## 1 県内の雇用失業情勢

### 概要

- ◆ 県内の有効求人倍率（季節調整値）は、令和2年5月から11か月連続で1.00倍を下回っていたが、令和3年4月に1.02倍となって以降、22か月連続で1.00倍を上回り、令和5年1月は1.22倍となっている。
- ◆ 令和5年1月の雇用失業情勢は、緩やかに持ち直しているものの、新型コロナウイルス感染症や物価上昇が雇用に与える影響に留意する必要がある。



## 2 新型コロナウイルス感染症に起因する解雇・雇止め等の状況

- ◆ 労働局及び県内のハローワークに寄せられた相談・報告を基に集計した新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等の見込み労働者数は、令和5年3月1日現在で3,014人であり、製造業、宿泊業、飲食業及び卸・小売業が、全体の77.2%を占めている。

令和5年3月1日現在 (令和2年1月31日からの累計)	宿泊業	飲食業	製造業	卸売・小売業	建設業	道路旅客運送業	その他	計
解雇等見込みがある事業所数(※1)	15	19	23	17	10	4	36	124
解雇等見込み労働者数(※2)	301	168	1,585	274	45	57	584	3,014

◎その他の内訳・・・娯楽業：7事業所66人、サービス業：5事業所140人、医療・福祉事業：10事業所102人、公衆浴場：1事業所59人、清掃業：1事業所5人、不動産業：2事業所11人、農業：3事業所21人、物品賃貸業：2事業所24人、運輸業：3事業所55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）は、令和4年12月から通常制度とし、一定の経過措置（支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等）を講じているところであるが、令和5年3月31日をもって経過措置を終了。

令和5年4月以降、原則として通常制度に移行するが、計画届の事前提出の免除など、一部の取扱いについて一定期間継続する。

◆新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、令和5年3月末をもって終了。

（周知の状況）

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

		令和2年度	令和3年度	令和4年度（2月24日現在）	合計
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
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

## 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	565	451	451
社会保険・社会福祉・介護事業	636	538	538
サービス業（他に分類されないもの）	29	27	27
製造業	24	24	24
卸売・小売業	12	10	10
上記以外の事業（宿泊業、飲食サービス業、建設業など）	55	53	53
合計	1,321	1,103	1,103

（令和2年12月1日から令和5年2月24日までの件数）

## II 雇用維持・労働移動等に向けた支援や デジタル化への対応

## 1 雇用維持及び再就職への支援

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

新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した方へ、就職に必要な技能、知識習得のための求職者支援制度を活用し、再就職を促進する。

### (雇用の維持・労働移動等に向けた支援)

#### ◆雇用調整助成金（特例措置）

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

#### ◆在籍型出向を活用した雇用維持

産業雇用安定助成金（令和4年12月からは雇用維持支援コース）により、新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向を活用することにより労働者の雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方の事業主の支援を実施。

令和4年10月1日制度改正により、支給や助成の対象を拡大した。

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

#### ◆在籍型出向を活用した労働者のスキルアップを支援

労働者のスキルアップを目的とした「在籍型出向」を行い、出向元に復帰後の賃金を出向前賃金より5%以上上昇させた事業主を支援する産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）を令和4年12月に新設。

### 産業雇用安定助成金支給申請書受理件数 (\*1)

令和3年度	24件
令和4年4月～令和5年2月	36件

### (求職者支援制度による再就職支援)

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

### 求職者支援訓練実施状況（12月末現在）

	定員数	受講申込者数
令和3年度	501	246
令和4年度	484	328
前年同期比	3.4%減	33.3%増

### 【資料説明】

\*1 令和3年度及び4年度における産業雇用安定助成金の支給申請書受理件数。支給申請は、在籍型出向期間について、月単位で複数期間（1～6か月分）の申請が可能。

## 2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

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

### （医療・介護分野等への就職支援）

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

### 介護・障害福祉分野で働きたい方への支援メニュー

#### ①職場見学・職場体験

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



#### ②無料で受けられる介護分野の職業訓練

無料の職業訓練で、介護の知識や技術を身に付けることができます。

<主な訓練の例>

- 介護職員初任者研修（130時間）
- 介護福祉士実務者研修（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3年度 12月末	令和4年度 12月末	対前年度比
介護関係就職件数	1,801件	1,710件	▲5.1%

### （人材不足分野のマッチング）

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

		令和3年度 12月末(*2)	令和4年度 12月末(*3)			令和3年度 12月末(*4)	令和4年度 12月末(*5)
新規求人		14,860	14,584 (△1.9%)	新規対象者		3,761	3,634 (△3.4%)
支援対象求人に対する求人充足数	介護	704	870 (23.6%)	支援対象者に係る就職件数	介護	660	818 (23.9%)
	医療	220	311 (41.4%)		医療	272	393 (44.5%)
	保育	85	112 (31.8%)		保育	86	98 (14.0%)
	建設	396	377 (△4.8%)		建設	255	258 (1.2%)
	警備	129	133 (3.1%)		警備	57	90 (57.9%)
	運輸	414	479 (15.7%)		運輸	321	298 (△7.2%)
	合計	1,948	2,282 (17.1%)		合計	1,651	1,955 (18.4%)

※表中（）内は前年度同期比での増減割合

### 【資料説明】

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

## 3 デジタル化の推進

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

#### (デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援)

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

#### ◆公的職業訓練（デジタル分野）実施状況（12月末現在）(\*1)

		令和3年度	令和4年度	対前年同期比
公共職業訓練	定員数	190人	325人	71.1%増
	受講申込者数	168人	377人	124.4%増
求職者支援訓練	定員数	75人	95人	26.7%増
	受講申込者数	45人	102人	126.7%増

#### ◆オンライン職業相談実施状況（12月末現在）(\*2)

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

令和3年度 (2月～3月)	令和4年度
5件	14件

#### ◆求職者・求人者マイページ新規開設・利用状況（1月末現在）(\*3)

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

	令和3年度	令和4年度	前年同期比
求職者マイページ 新規開設数	1,965件	3,233件	64.5%増
オンラインによる 求人応募件数	※ 18件	63件	※250.0%増
求人者マイページ 新規開設数	1,181件	1,398件	18.4%増
オンラインによる 求人申込件数	13,126件	19,417件	47.9%増

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

#### ◆Twitterによる情報発信

青森労働局職業安定部の公式Twitterを開設し、ハローワークのイベント情報、お仕事探しや求人募集等に役立つ情報を配信。



フォローはこちら↓



#### 【資料説明】

- \* 1 公共職業訓練、求職者支援訓練の令和4年12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数
- \* 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 厚生労働省業務統計システムより抜粋

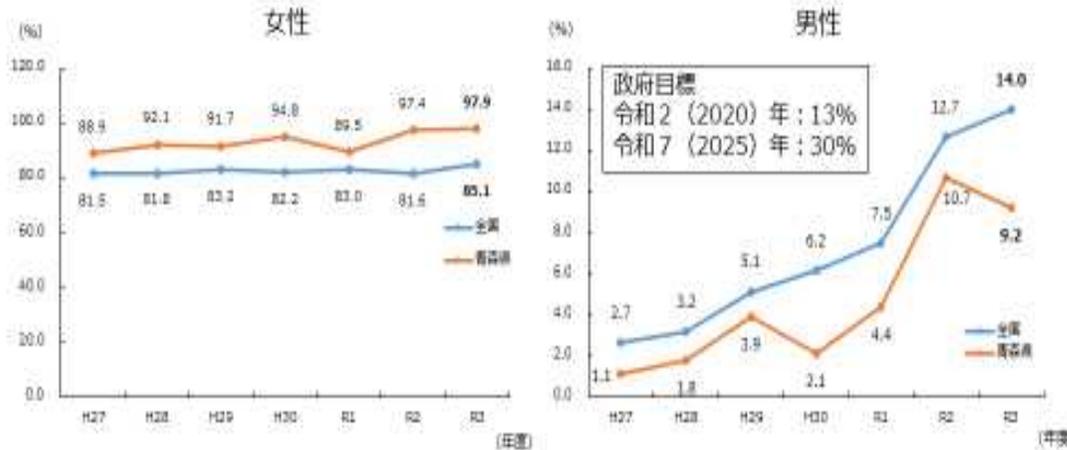
### Ⅲ 多様な人材の活躍促進

1 男性の育児休業取得等・女性活躍の促進

**【取組の概要】** 令和4年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法を広く周知するため、オンライン説明会を実施する。さらに、「くるみん」認定や「プラチなくるみん」認定企業をはじめとする男性の育児休業取得促進に取り組む先行企業の事例を収集し、県内に広く周知することで、男性の育児休業取得率向上に向けた取組を促進する。また、令和4年4月から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が新たに義務化された常時労働者数101人以上の事業主の策定・届出が確実にされるよう、助言・指導等を行い、法の着実な履行確保を図る。

育児休業取得率の遷移 (\*1)

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



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

＝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

＝改正育児・介護休業法オンライン説明会＝

令和4年7月25日～29日(5日間) ※各日定員:80名

〈内容〉改正育児・介護休業法について

- ・両立支援等助成金について
- ・育児休業給付について

参加申込数合計:358名

1 男性の育児休業取得等・女性活躍の促進

職場における女性の活躍推進等

青森県男女共同参画課との共催により、オンライン研修会を開催した。



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

◆女性活躍推進法の行動計画届出数 (令和5年2月28日現在)

企業規模	100人以下	101~300人 (全327企業)	301人以上 (全119社)	計
届出数	50	326	119	495

◆女性活躍推進法に基づく認定 (令和5年2月28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	15社	5社	15社	5社
プラチナえるぼし認定	1件	1件	1件	1件



◆次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数

(令和5年2月28日現在)

企業規模	100人以下	101~300人 (全327社)	301人以上 (全119社)	計
届出数	358	327	119	804

◆次世代育成支援対策推進法に基づく認定 (令和5年2月28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	51件(36社)	3件	51件(36社)	3件
プラチナくるみん認定	4件	0件	4件	0件



主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん (共通)

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

くるみん

プラチナくるみん

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

【資料説明】

\* 1 出所 (全国) 厚生労働省 雇用均等基本調査 (青森県) 中小企業等労働条件実態調査報告書

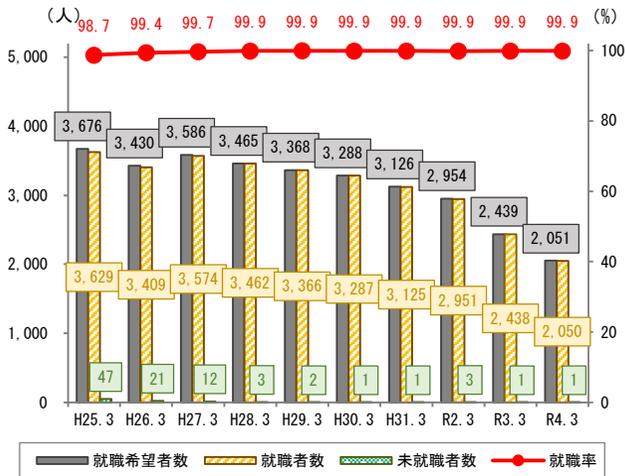
## 2 新規学卒者等への就職支援

**【取組の概要】** 第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者及び既卒概ね3年以内者を対象に、広域的な求人情報提供や就職支援セミナー・面接会を実施するとともに、就職支援ナビゲーターによる担当者制を基本とした個別相談、求人紹介等就職まで一貫した支援を実施する。

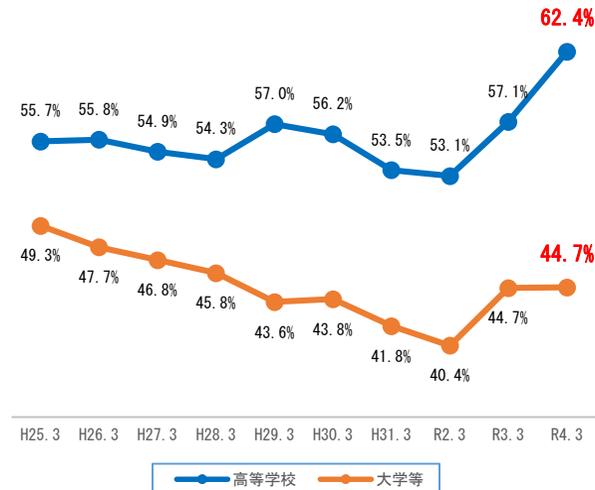
### (新規学卒者等への就職支援に係る取組)

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

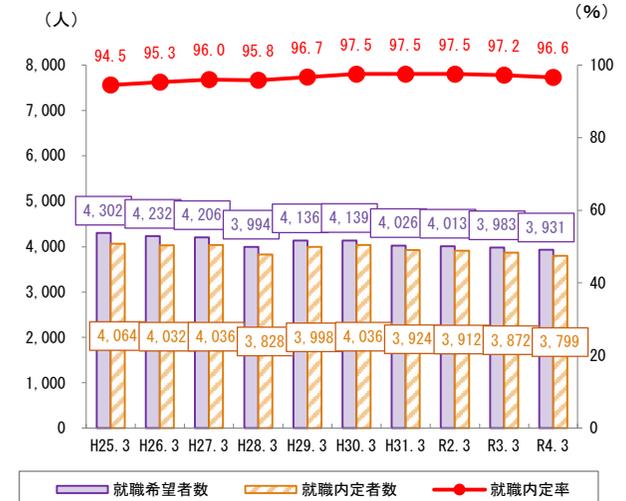
新規高等学校卒業者の就職希望者数・就職者数・未就職者数及び就職率の推移 (\*1)



新規学校卒業者の県内就職割合 (\*2)



新規大学等卒業者の就職内定状況【大学、短大、高等専門学校及び専修学校】 (\*3)



### 【資料説明】

- \* 1 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）
- \* 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及び大学、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）
- \* 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）

### 3 就職氷河期世代の活躍支援

**【取組の概要】** 就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後のニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場をさらに広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて、あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、令和2年度からの3年間で集中的に取り組む。

#### あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの設置

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

##### 【事業実施計画における主な目標】

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

#### ① 就職氷河期世代の正社員雇用への取組

進捗状況：**2, 462人**（74.6%）（令和5年1月末現在）(\*1)

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

専門窓口（ハローワーク青森）の支援状況（1月末現在）(\*2)

	新規求職者数	相談件数	正社員就職者数
令和3年度	266人	1,436件	80人
令和4年度	364人	1,791件	109人
前年同月比	36.8%	24.7%	36.3%

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

#### ② 長期無業者への自立支援に向けた取組

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

地域若者サポートステーションの支援状況（2月末現在）(\*3)

	新規登録者数	相談件数
令和3年度	229人	5158件
令和4年度	276人	5570件
前年同月比	20.5%	7.4%

#### ③ 社会参加に向けた支援を要する方への支援の取組

- ◆ ひきこもり状態にある方への支援ニーズ把握のため、調査を実施。

#### 【資料説明】

- \* 1 青森労働局調べ（県内ハローワーク取扱件数を集計）
- \* 2 青森労働局調べ（専門窓口取扱件数を集計）
- \* 3 青森労働局調べ（青森・弘前・八戸サポートステーション取扱件数を集計）

4 高齢者の就労・社会参加の促進

**【取組の概要】** 70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、意識啓発や機運の醸成を行うとともに、県内4か所（青森、八戸、弘前、五所川原）のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、効果的なマッチング支援を強化する。年々増加傾向にある高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「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

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

措置の内容	実施済み
65歳までの雇用確保措置（義務）	2,642社（99.7%）
70歳までの就業確保措置（努力義務）	930社（35.1%）

※従業員21人以上の企業2,650社より報告。

- ◆令和4年高齢者雇用状況等報告においては、65歳までの雇用確保措置未実施企業8社に対し個別に指導を実施し全社で雇用確保措置が実施済み。また、70歳までの就業確保措置の実施促進のため、各種説明会など様々な機会を捉えて事業主への周知・啓発を実施している。

**（ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充）**

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

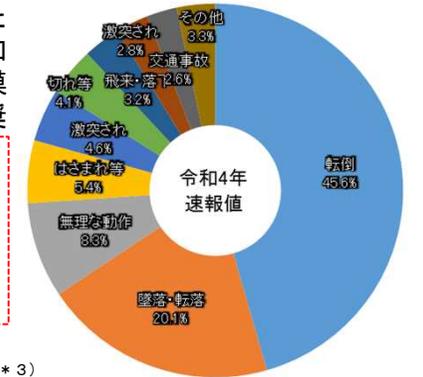
**【令和5年1月末現在】（\*2）**

65歳以上就職件数 455件（前年同月：361件、26.0%増）  
 55歳から64歳の就職件数 171件（前年同月：108件、58.3%増）

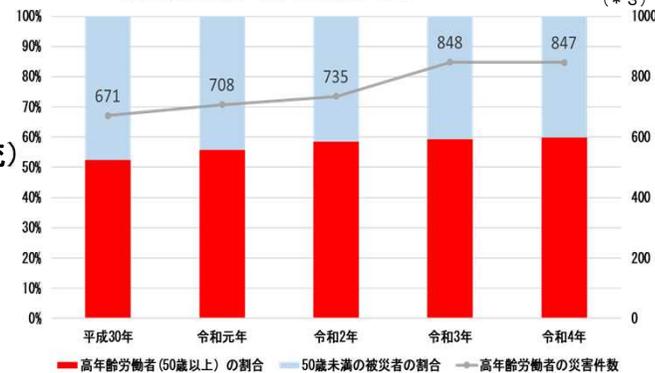
- ◆各種会議等において、商業及び社会福祉施設等の第三次産業のほか、建設業を中心とした「エイジフレンドリーガイドライン」の周知
- ◆「エイジフレンドリー補助金」、「中小規模事業場安全衛生サポート事業」等の活用勧奨

50歳以上の高齢労働者の労働災害（新型コロナウイルス感染症を除く）は件数、割合とも年々増加しており、平成30年の52.5%から令和4年は59.9%と7.4ポイント上昇した。

高齢労働者の事故の型別災害発生状況（コロナ除く）（\*3）



高齢労働者の被災割合及び推移（令和4年は速報値）（\*3）



令和4年の50歳以上の高齢労働者の死傷災害（新型コロナウイルス感染症を除く）は、847人で、全体の約6割を占めている。事故の型では、転倒が45.6%、墜落・転落が20.1%、無理な動作が8.3%などとなっている。

**【資料説明】**

- \*1 令和4年「高齢者の雇用状況」集計結果（P10・13）
- \*2 青森労働局調べ（令和4年度生涯現役支援窓口事業職業紹介状況）
- \*3 労働者死傷病報告から健康安全課作成（高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5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り組む必要がある。）

5 障害者の就労促進

**【取組の概要】** 令和5年4月から新たな法定雇用率が2.7%（公的部門3.0%）とされ、段階的に令和6年4月から2.5%（公的部門2.8%）、令和8年7月から2.7%（公務部門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の中で、障害者の雇入れ支援等の強化が重要である。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する。近年増加している精神障害者に対しては、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。

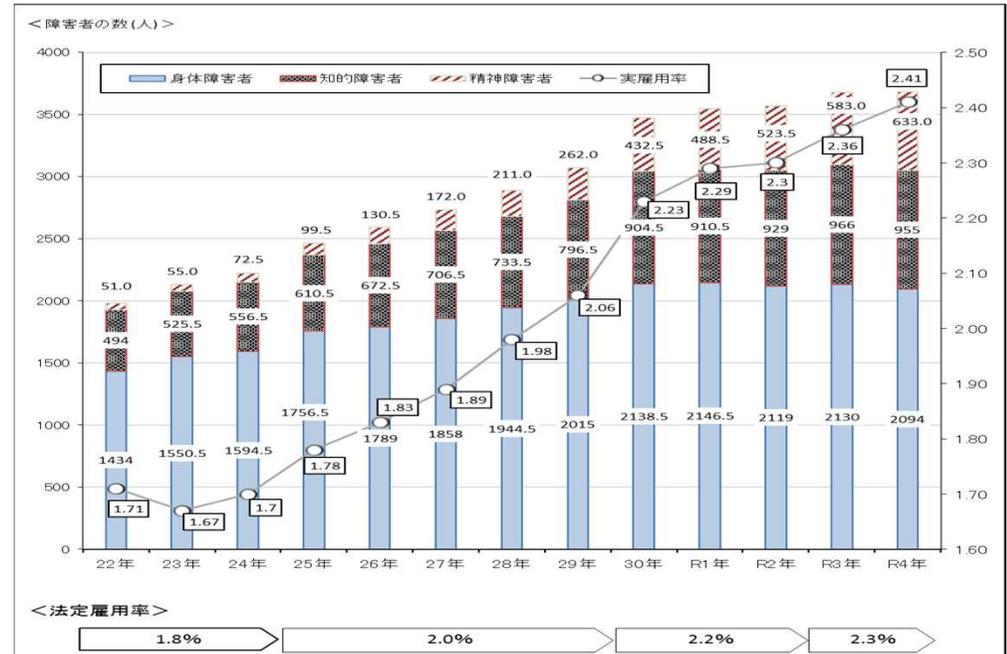
**（中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化）**

- ◆ 令和4年6月1日現在の障害者雇用状況は、民間企業実雇用率は、2.41%（前年2.36%）と11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55.0%（前年は53.6%）となっている。
- ◆ 令和4年度においては、雇用率未達成企業468社（雇用者0人企業319社）に対し、訪問や呼び出し等による指導を延べ472件実施。（\*1）それにより障害者を採用した企業は38社、うち雇用率を達成した企業は14社となっている。企業向けチーム支援としては8社に実施。（\*2）
- ◆ 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283件、定着支援を延べ165件実施。（\*3）

**（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4年4月～9月	1,156	524	157	59
前年同期比 (%)	▲ 1.8	▲ 9.7	24.6	47.5



(\*5)

**（公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化）**

- ◆ 法定雇用率達成を図るため、令和4年6月15日～16日に第1回、令和4年11月8～9日に第2回「障害者職業生活相談員資格認定講習会」を開催し、合計21機関から30名が参加した。

**【資料説明】**

- \* 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R4.6.1現在。
- \* 2 支援実績数は、R5.1月末現在。
- \* 3 企業向け支援件数は、R5.1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、R4年度上期分。
- \* 5 R4.6.1現在の障害者雇用状況の青森労働局集計結果グラフ（プレスリリース資料より）

## IV 誰もが働きやすい職場づくり、 生産性向上等の推進

# 1 誰もが働きやすい職場づくり

## 【取組の概要】

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進するとともに、最低基準である労働基準法等の履行確保を図る。

### （長時間労働の抑制に向けた監督指導等の実施）（\*1）

◆ 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た。

### （労働条件の確保・改善対策）

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等を把握した場合には、適切な労務管理がなされるよう事業場に対し啓発指導を実施した。
- ◆ 中小企業に対する支援として、労働時間相談・支援班による訪問支援や説明会の実施を通じて、法制度等の周知や相談・支援を行った。

		令和2年度	令和3年度	令和4年度
監督実施事業場数		415	418	333
法違反	違法な時間外労働	161	142	142
	うち、最長者が月80時間超	67	50	64
	うち、最長者が月100時間超	33	33	44
	うち、最長者が月150時間超	7	11	10
	うち、最長者が月200時間超	0	3	3
賃金不払残業		34	20	39
健康障害防止措置未実施		98	99	104
指導 <sup>注</sup>	月45時間以内への削減	75	92	81
	月80時間以内への削減	84	82	88

注…法違反以外の事業場への指導も含む

※令和4年度は5年2月末までの暫定値

### （生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援）

#### ◆働き方改革推進支援助成金

令和5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	15件	15件	10,062,000円
勤務間インターバル導入コース	3件	3件	3,480,000円
労働時間適正管理推進コース	2件	2件	1,285,000円

※「労働時間短縮・年休促進支援コース」は令和4年10月4日付けで受付終了

#### ◆青森働き方改革推進支援センター

令和5年1月末現在

相談件数		352件
セミナー	開催回数	49回
	参加者数	1,057人

※青森県社会保険労務士会受託

## 【資料説明】

\*1 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・啓発を行った。また、長時間労働が疑われる事業場に対する集中的な監督指導や民間団体と連携して過労死等防止対策推進シンポジウムを開催した。

## 1 誰もが働きやすい職場づくり

### 【取組の概要】

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

### （第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進）（\*1）

#### 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4年の取組】

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

### 【令和4年の状況】

死亡者数は、10人であった。休業4日以上之死傷者数は、3,044人（速報値）であり、新型コロナウイルス感染症を除外しても1,415人と前年速報値比で21人（1.5%）増加した。

新型コロナウイルス感染症を除いた事故の型別で見ると、転倒が37.6%で最も多く、次いで墜落・転落が18.3%、無理な動作が10.3%となっており、労働者の作業行動に起因する災害が5割近くを占めている。

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



### 【資料説明】

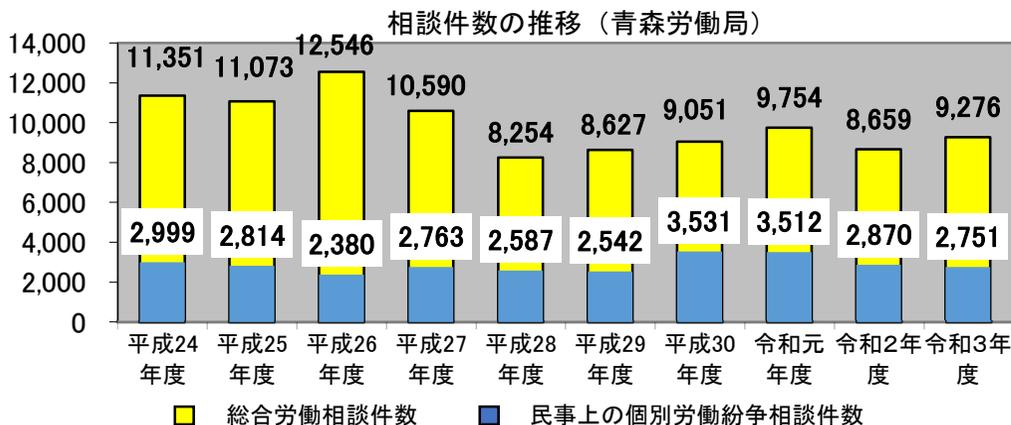
\* 1 労働災害が増加傾向にあることから、令和5年から開始される第14次労働災害防止推進計画の目標達成に向けて、全体の約5割を占める労働者の作業行動に起因する災害の防止等に取り組む必要がある。

（グラフは労働者死傷病報告から健康安全課作成）

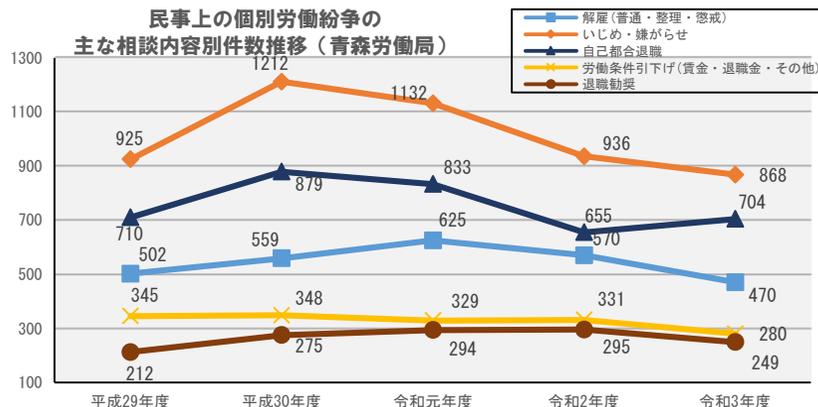
## 1 誰もが働きやすい職場づくり

**【取組の概要】** 令和4年4月から中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことから、説明会等を開催することにより広く周知する。また、職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、各種会合などあらゆる機会をとらえて事業主に周知・啓発を行うとともに、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速かつ丁寧に対応し、ハラスメント措置が講じられていない企業には適切に助言・指導を行う。

### (職場におけるハラスメント対策の周知徹底)



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



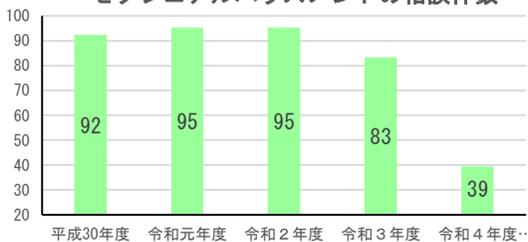
### ◆法違反が疑われる相談に対する対応

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

〈相談端緒の指導・援助〉 (令和4年4月～令和5年1月)

	労推法	均等法	育介法
指導・援助件数	8	3	3
うちハラスメント関係	8	3	3

### セクシュアルハラスメントの相談件数



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



### =職場のパワーハラスメント対策等オンライン説明会=

令和4年12月19日～23日 (5日間) ※確定定員80名

〈内容〉 ・職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置について  
・職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取組について

参加申込数合計 : 237名

## 2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

【取組の概要】 経済動向や地域の実情等を踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう青森地方最低賃金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。

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

### (最低賃金制度の適切な運営)

- ◆ 青森県最低賃金は、時間額853円に改定され、10月5日から発効した。  
また、4業種の特定（産業別）最低賃金もそれぞれ改定され、3業種は12月21日、1業種は2月19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及びホームページへの掲載依頼を行ったほか、関係団体にポスター等を配布し周知を図った。

もう、チェックした？  
**青森県最低賃金**  
令和4年10月5日から  
**時間額 853円**  
青森県特定(産業別)最低賃金  
産業名 時間額  
令和4年12月21日から  
鉄鋼業 **958円**  
電子部品・デバイスと電子回路、電気機械器具、情報通信機器製造業 **888円**  
自動車小売業 **919円**  
令和5年2月19日から  
各種商品小売業 **882円**

※ 最低賃金に関するご相談・お問い合わせは  
青森労働局 労働基準部 賃金室 (TEL 017-734-4114)  
又は厚岸町の労働基準部報告へ。  
労働基準部ホームページ (https://sdh.aomori.go.jp/laomn/koudoukyoku/) でもご相談いただけます。  
最低賃金の適用を受ける使用者は、この表を労働者の提示し、確認していただく(最低賃金法第8条)

### (企業内最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援)

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

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

#### 【通常コース】

交付申請件数	58件
交付決定件数	53件
交付決定額	48,674,000円

#### 【特例コース】

交付申請件数	20件
交付決定件数	7件
交付決定額	2,872,000円

(令和5年2月末現在)

### (雇用形態に関わらない公正な待遇の確保)

#### ◆ 報告徴収の実施とセンターの利用勧奨

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

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

「働き方改革」を推進しよう 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、何をすればいいですか？  
パートタイム労働者の待遇改善の対策方法？  
パートタイム労働者の待遇改善の対策方法？  
パートタイム労働者の待遇改善の対策方法？

そのお悩み専門家に相談しませんか？  
相談コーナー  
無料・電話・Zoomによる相談を対応いたします。  
出賃相談支援  
当県内各所で開催する相談会で相談を対応いたします。

働き方改革全般について事業主、事業者団体の取組を支援いたします。  
青森働き方改革推進支援センター  
相談コーナー 相談日時：月～土、9時～17時(受付は17時30分まで)  
電話 0200-060-1830 (フリーダイヤル) 専用 017-715-3665  
メール: [takekai@pref.aomori.go.jp](mailto:takekai@pref.aomori.go.jp)  
受付時間 受付時間 9時～17時(受付は17時30分まで)

青森労働局 青森県社会福祉協議会 青森働き方改革推進支援センター

### 【資料説明】

令和4年度第2回青森地方労働審議会 事前質問・意見等一覧

◆令和5年度青森労働局行政運営方針（案）			
委員名	頁	項目	質問・意見等
関委員	8	<p>第5 多様な人材の活躍促進</p> <p>1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進</p> <p>(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</p>	<p>令和5年度行政運営方針（案）では、男性労働者が育児休業を取得しやすい環境整備を実施した事業主、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主に対する支援を行うとしている。青森県の令和2年男性の育児休業取得率は10.7%、令和3年は9.2%の推移を踏まえれば企業への支援は必要と考えますが、一方で全国をみれば、令和2年は12.6%、令和3年は13.9%と取得率は上昇に転じており、さらに全国と青森県の取得率の差が大きくなっていることも事実であります。したがって、こうした状況を踏まえ、「取得しやすい」だけではなく、「取得率の向上」など方針（案）に追記することはできないものか。また、ここ数年の育児休業制度の利用状況を業種別にみれば、特にサービス業の取得率は極めて低水準となっています。青森労働局として、何らかの対策等あればお聞かせください。</p>
小笠原委員			<p>[要望]</p> <p>当協会の会員アンケートでは、景況感は昨年同期よりも改善しているものの、エネルギー・原材料価格の高騰などにより先行きは悪化する見通しとなっている。</p> <p>雇用人員の状況については、人手不足の割合が大幅に増加し、先行きは人手不足の割合がさらに高くなる見通しとなっている。</p> <p>特に、直近では物価の上昇率が高い水準になっているため、企業の事業継続と雇用維持に大きな影響がでないよう、引き続き各種支援を強化されるよう要望する。</p>

青森地方労働審議会

資料(家内労働関係部分)

令和5年3月 16 日



青労発基 1206 第 1 号  
令和 4 年 12 月 6 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

青森県電気機械器具製造業最低工賃の  
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、青森県電気機械器具製造業最低工賃（令和 3 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4年度青森県電気機械器具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
<p>第1回専門部会 令和5年1月13日(金) 13:24~14:37 青森合同庁舎 4階会議室</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 部会長及び部会長代理の選出について 部会長に榎引素夫委員、部会長代理に飛鳥由美子委員が選出された。</li> <li>2 事務局の資料説明後、品目、工程、規格、標準能率の見直しの要否について審議が行われ、次のとおりとなった。 (1)品目、工程、規格、標準能率については見直しの必要性は認められず、現行どおりとし、第2回専門部会において確定する。 (2)金額については、第2回専門部会において審議する。</li> <li>3 今後の審議日程 第2回専門部会は1月23日(月)に開催し、品目、工程、規格、標準能率の確定後、金額審議する。</li> </ol>
<p>第2回 専門部会 令和5年1月23日(月) 13:22~14:18 青森合同庁舎 4階会議室</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2 効力発生日は、令和5年5月1日(指定発効)とする。</li> <li>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。</li> <li>4 異議申出の公示期間は、1月23日から2月7日まで。</li> </ol>



青地労審発第1号  
令和5年1月23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

青森県電気機械器具製造業最低工賃の決定について（答申）

本審議会は、令和4年12月6日付け青労発基1206第1号をもって諮問のあった標記について、令和5年1月13日専門部会を設けて以来2回にわたり慎重に審議を重ねたところ別紙のとお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

赤間 義典	日本労働組合総連合会青森県連合会部長
山内 裕幸	日本労働組合総連合会青森県連合会会長代行
小枝 忠	弘前航空電子労働組合特別執行委員

#### 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
船水 清吾	(株) タカシン取締役会長
成田 剛	(株) タカシン取締役

別 紙

青森県電気機械器具製造業最低工賃

青森県電気機械器具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  
青森県の区域内で電気機械器具製造業に係る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  
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

品 目	工 程	規 格		金 額
シールド線	端末加工 (シールド線をよじり、かつ、芯線をむき出し、よじり、ハンダ付けを行うことをいう)			100本につき 518円91銭
コネクタ	差し (コンタクトをインシュレータに差し込むことをいう)	1端子ごとに差すもの		100端子につき 28円45銭
		連続端子となっているもの		100回につき 61円14銭
アルミ電解コンデンサ	目視による完成品外観検査	テーピング状で行うもの	自動検査済みのもの	100個につき 11円39銭
		バラ状で行うもの		100個につき 20円24銭

- 4 効力発生の日  
令和5年5月1日(指定発効)

# 青森地方労働審議会

## 資料(労働災害防止関係部分)

令和5年3月 16 日

令和4年度青森地方労働審議会労働災害防止部会審議経過

会議名・開催日時・場所	主な審議内容
<p>第1回部会 令和5年2月3日(金) 9:57~11:40 青森合同庁舎 4階会議室</p>	<p>小俣部会長の議事進行のもと、以下の議題について審議が行われた。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 青森地方労働審議会労働災害防止部会運営規程の改正について事務局から改正案について説明した後、改正案のとおり改正することについて承認された。 ※ 改正後の部会運営規程は別紙1のとおり。</li> <li>2 青森労働局版第13次労働災害防止推進計画の総括について事務局から県内における労働災害発生状況など第13次労働災害防止推進計画の総括について説明した。</li> <li>3 青森労働局版第14次労働災害防止推進計画の策定について事務局から第14次労働災害防推進計画案について説明した後、部会委員から意見・質問があり、これに事務局から回答した。 なお、部会委員から計画案の修正意見は出されなかった。</li> </ol> <p>※ 部会委員の意見・質問及び事務局回答の要旨は別紙2のとおり。 ※ 第14次労働災害防止推進計画案の概要は別紙3のとおり。</p>

## 青森地方労働審議会労働災害防止部会運営規程 新旧対照表

改正後	現行
<p>第1条 青森地方労働審議会労働災害防止部会（以下「部会」という）の議事運営は、地方労働審議会令及び地方労働審議会運営規程に定めるもののほか、この規程に定めるところによる。</p>	<p>第1条 青森地方労働審議会労働災害防止部会（以下「部会」という）の議事運営は、地方労働審議会令及び地方労働審議会運営規程に定めるもののほか、この規程に定めるところによる。</p>
<p>第2条 部会は、労働災害の防止に関する専門の事項であって、審議会から付託されたものを調査、審議する。</p>	<p>第2条 <u>労働災害防止部会</u>は、労働災害の防止に関する専門の事項であって、審議会から付託されたものを調査、審議する。</p>
<p>第3条 部会の委員は、労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各々三名とする。</p>	<p>第3条 部会の委員は、労働者を代表とする委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各々三名とする。</p>
<p>第4条 部会は部会長が必要と認めたときのほか、青森労働局長（以下「局長」という）又は三分の一以上の委員から開催の請求があったとき、部会長が招集する。</p> <p>2 部会長は、部会を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも七日前までに附議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに局長に通知しなければならない。</p>	<p>第4条 <u>労働者災害防止部会</u>は部会長が必要と認めたときのほか、青森労働局長（以下「局長」という）又は三分の一以上の委員から開催の請求があったとき、部会長が招集する。</p> <p>2 <u>前項の規程により局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には附議事項及び希望期日を少なくとも当該期日の一週間前までに、部会長に通知しなければならない。</u></p> <p>3 部会長は、部会を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも五日前までに附議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに<u>青森労働局長に通知しなければならない。</u></p>
<p>第5条～第7条 (略)</p>	<p>第5条～第7条 (略)</p>
<p>第8条 会議の議事については、議事録を作成する。</p> <p>2 議事録及び会議の資料は原則として公開する。</p>	<p>第8条 会議の議事については、議事録を作成し、<u>議事録には部会長及び部会長の指名した委員が署名するものとする。</u></p> <p>2 議事録及び会議の資料は原則として公開する。</p>
<p>第9条 部会長は、部会が議決を行ったときは、青森地方労働審議会に報告するものとする。</p>	<p>第9条 部会長は、<u>労働災害防止部会</u>が議決を行ったときは、青森地方労働審議会に報告するものとする。</p>

第10条 この規程に定めるもののほか、議事及び運営に関し必要な事項は、部長が部会に諮って定めるものとする。

第11条 この規程の改廃は、部会の議決に基づいて行う。

附則 この規程は平成13年11月20日から施行する。  
この規程は令和5年2月3日から施行する。

第10条 この規程に定めるもののほか、議事及び運営に関し必要な事項は、部長が労働災害防止部会に諮って定めるものとする。

第11条 この規程の改廃は、労働災害防止部会の議決に基づいて行う。

附則 この規程は令和13年11月20日から施行する。

## 部会委員の意見・質問及び事務局回答について（要旨）

委員名	意見・質問	事務局回答
小俣部会長	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本日の説明を聞いて、古典的な労働災害ばかりではなくなり、災害の態様や取組の対象が多様化している印象である。労働局ではこれに対しどのように取り組んでいくか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ご指摘のとおり、建設業の墜落災害や製造業の機械災害など従来型の労働災害の防止ばかりでなく、第三次産業における転倒災害など増加傾向にある行動災害の防止にも取り組む必要がある。しかし、労働者の作業行動に起因するその性質上、行動災害の防止を規制によることはなじまない。そのため、行政指導ばかりでなく、自主的な取組を支援するというアプローチにも取り組んでまいりたい。</li> </ul>
土田委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ホテルの厨房における転倒災害防止のため、耐滑性のある靴を会社で支給し、耐滑性が落ちる1年おきに買い替えていったところ、転倒災害が減少した。当社取組事例として紹介する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ご紹介いただいた取組事例をはじめ、県内企業の実際取組事例は参考になるものであり、行動災害防止に向けて労働局が新たに設置した「プラスセーフ協議会」には、県内のリーディングカンパニーに構成員として参画いただいていることから、構成員の取組事例を他の企業に紹介するなどして、自主的な取組を促してまいりたい。</li> </ul>
関委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 転倒災害については、高齢化による筋力の低下が大きな要因の一つと思うが、始業前に簡単に取り組めるような転倒防止体操のようなものを普及させることも一つの方策ではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 筋力低下の問題はご指摘のとおりであり、転倒・腰痛防止体操の啓発資料の周知に努めてまいりたい。また、厚生労働省が策定する第14次労働災害防止計画も踏まえつつ、筋力維持や転倒予防の取組を促してまいりたい。</li> </ul>
堤委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第三次産業で労働災害が増加しているとのことだが、その背景には人手不足が影響している可能性もある。経営者団体や自治体と連携して、そうした面からの取組も進めていただきたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 「プラスセーフ協議会」には、関係団体や青森県の担当部署にも参加いただいているので、そことも相談しながら取り組んでまいりたい。</li> </ul>

# 青森労働局 第14次労働災害防止推進計画（案）【概要】

2023年度～2027年度

青森労働局労働基準部健康安全課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 第14次労働災害防止推進計画の目標

アウトプット指標	アウトカム指標
<p>ア 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> <li>・卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> <li>・卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を2023年と比較して2027年までに増加させる。（再掲）</li> <li>・介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・増加が見込まれる転倒について、2022年と比較して2027年までに年齢層別死傷年千人率の増加に歯止めをかけ、死傷者数を10%以上減少させる。</li> <li>・社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。</li> </ul>
<p>イ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・増加が見込まれる50代以上の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までにその増加に歯止めをかける。</li> </ul>
<p>ウ 業種別の労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> <li>・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> <li>・「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」に基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> <li>・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・製造業におけるはさまれ・巻き込まれの死傷者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。</li> <li>・建設業の死亡者数を2022年と比較して2027年までに30%以上減少させる。</li> <li>・陸上貨物運送事業の死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。</li> <li>・林業の死亡者数ゼロを2027年までに定着させる。</li> </ul>
<p>エ 労働者の健康確保対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。</li> <li>・メンタルヘルス対策に取り組む事業者（労働者数10人以上）の割合を2027年までに80%以上とする。</li> <li>・10人以上50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。</li> <li>・必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</li> </ul>	

上記のアウトカム指標の達成を目指した場合、死傷災害全体としては、以下のとおりの結果が期待される。

- ・死亡災害については、2022年と比較して、2027年においては、10%以上減少する
- ・死傷災害については、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年と比較して2027年までに新型コロナウイルス感染症以外の災害において2%以上減少する

# 青森県内の労働災害の発生状況と対策の方向性

## 死亡災害の発生状況

- ・ 第13次労働災害防止推進計画期間の死亡者数は第12次労働災害防止推進計画期間と同じ59人（2022年12月末）
- ・ 最も多い建設業は16人で前期間と変動がなく、製造業（6人→11人（+83%））と林業（3人→5人（+67%））で増加、事故の型別では「交通事故」と「墜落・転落」は減少したが、「激突され」が5人増加

## 死傷災害の発生状況

- ・ 第13次労働災害防止推進計画期間中、2018年（平成30年）と2019年（令和元年）にわずかに減少したが、その後は新型コロナウイルス感染症へのり患による影響で急激に増加し、それを除いても2021年（令和3年）の死傷者数は2001年以前の水準
- ・ 事故の型別では、「転倒」（29%）、「動作の反動、無理な動作」（11%）が労働災害全体の約4割
- ・ 業種別には製造業や建設業等の災害が依然として多いが、第三次産業とりわけ商業や保健衛生業が増加しており、事故の型別では、労働者の作業行動に起因する労働災害である「転倒」（37%）と「動作の反動・無理な動作」（13%）が半数以上
- ・ 2015年（平成27年）以降は死傷年千人率の高い50代以上の高年齢労働者の死傷者数が増加、また、冬期労働災害が300人を超える年があり、11月から3月までの期間の災害の約3割

## 死傷災害の増加の要因及び対策の方向性

- ・ 死傷災害の増加については、
  - ①労働災害発生率（死傷年千人率）が高い50代以上の高年齢労働者の増加
  - ②対策のノウハウが蓄積されていない労働者の作業行動に起因する労働災害の増加
  - ③厳しい経営環境を背景に、安全衛生の取組が十分とはいえない第三次産業において労働災害が多く発生
  - ④直近の労働災害の増加については、新型コロナウイルス感染症の影響による生活様式の変化やこれに伴う不慣れな業務の発生、感染症拡大防止措置の徹底により従来からある労働災害を防止するための安全衛生活動の縮小を余儀なくされたこと等、様々な要因が考えられる。
- ・ 上記の①に関しては、高年齢労働者が安心して働ける環境づくりが必要である。
- ・ 上記の②に関しては、労働者の作業行動に起因する労働災害の増加は企業経営に関わる問題でもあるという認識のもと、県内において比較的实践可能な災害防止の方策を追求し、自主的な取組を促進することが必要である。
- ・ 上記の③及び④に関しては、新たな業務に不慣れな労働者が増加していることも死傷災害増加の要因と考えられ、第三次産業等、労働者の増加又は労働者の入れ替わりが多い業種において、安全衛生対策の取組を強化することが重要である。
- ・ ウィズ・コロナ、ポスト・コロナ社会の進展による生活様式の変化にも対応しつつ、自主的な安全衛生活動の活性化を図ることが必要である。

# 重点事項と具体的取組（1/3）

## 1 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

- 自主的な安全衛生管理の定着を図るため、介護施設と小売店舗の県内のリーディングカンパニー、地方公共団体、関係団体を構成員とする青い森“+ Safe”協議会の運営と、取組事例等の管内事業場への水平展開による同種災害予防の機運の醸成
- 労働災害防止団体が行う労働安全衛生活動に対する支援と労働安全衛生マネジメントシステムの活用・普及促進
- 安全衛生サポート事業や労働安全衛生コンサルタントの活用の促進

## 2 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- 非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施の徹底
- 青い森“+ Safe”協議会における啓発資料や取組事例等の管内事業場への水平展開による、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成【再掲】
- 転倒・腰痛予防のための体操の励行と、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化の促進
- 「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策の取組の推進
- 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器等の導入など腰痛の予防対策の普及
- 厚生労働省「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえた転倒防止・腰痛予防対策の推進

## 3 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善
- 厚生労働省「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえた転倒防止・腰痛予防対策の推進【再掲】

## 4 冬期労働災害防止対策の推進

- 冬期間に多発している転倒災害、屋根等の雪下ろしの際の墜落災害及び交通事故等の防止のため、冬期労働災害防止運動の展開

## 5 業種別の労働災害防止対策の推進

### ア 製造業対策

- はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害のおそれがある危険性の高い機械等のリスクアセスメントの実施
- 機械の安全装置の適正な設置や安全な作業方法の徹底など労働者に対する教育も含めた対策の徹底による、清掃時等の機械の運転不  
停止や、通常運転中の機械の中の異物除去を行うこと等によるはさまれ災害の防止

## 重点事項ごとの具体的取組（2/3）

### イ 建設業対策

- 囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等、墜落・転落災害の防止対策の徹底
- 青森県や国土交通省など関係機関との緊密な連携の下、請負契約における安全衛生経費の適切な積算及び確実な支払いに関する施策の検討・実施、施工段階の安全衛生に配慮した設計の普及、中小建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援等の取組
- 地震、台風、大雨等の自然災害に被災した地域の復旧・復興工事における労働災害防止対策の徹底

### ウ 陸上貨物運送事業対策

- 「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく安全対策の徹底、荷主等（荷主、配送先、元請事業者等）に対する取組の要請
- 「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策の取組の推進【再掲】

### エ 林業対策

- 「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」等の周知徹底、及びかかり木処理の禁止事項の徹底と、下肢を保護する防護衣の着用の徹底
- 関係団体等と連携し、関係機関連絡会議の開催、合同パトロールの実施等、各機関が協力した取組の促進と発注機関との連携の強化

### オ 農業、畜産業及び水産業における対策

- 関係機関及び業界団体との連携による安全対策情報の提供等による意識の醸成と、労働災害防止対策の推進

## 6 労働者の健康確保対策の推進

### ア メンタルヘルス対策

- 産業保健総合支援センター、地域産業保健センターを通じた小規模事業場におけるストレスチェックなどメンタルヘルス対策の取組
- ストレスチェックの実施と結果の集団分析を活用した職場環境の改善によるメンタルヘルス不調の予防の強化
- 職場におけるハラスメント防止対策の取組の推進

### イ 過重労働対策

- 「過重労働による健康障害を防止のための総合対策」に基づく、年次有給休暇の取得促進や時間外・休日労働時間の削減とともに、過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い労働者の医師による面接指導や保健師・看護師等による相談支援の実施

### ウ 産業保健活動の推進

- 産業保健スタッフの確保による、必要な産業保健サービスの提供と、産業保健スタッフが必要な研修等が受けられるよう体制の整備
- 治療と仕事の両立支援のガイドラインの周知啓発、「青森県地域両立支援推進チーム」の活動を通じた企業、医療機関の連携の推進
- 産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターによる、中小企業を中心とする産業保健活動への支援
- 「青森県健康経営認定制度」など産業保健活動に取り組む意義やメリットの見える化を図る制度の周知による意識啓発

## 重点事項ごとの具体的取組（3/3）

### 7 化学物質等による健康障害防止対策の推進

#### ア 化学物質による健康障害防止対策

- 化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用によるSDSに基づくリスクアセスメント等の実施と自律的なばく露低減措置の実施

#### イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

- 事前調査の確実な実施と石綿事前調査結果報告システムを用いた的確な報告及び調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策の実施
- 解体・改修工事発注者による、適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮の周知
- 改定が予定されている建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル等の周知
- 第10次粉じん障害防止総合対策に基づく粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組の推進
- 「ずい道等建設労働者健康管理システム」への労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等の登録の促進

#### ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策

- 暑さ指数の把握とその値に応じた適切な措置の実施などの「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導
- 「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく、作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等の取組の促進

#### エ 電離放射線による健康障害防止対策

- 原子力事業者及び元方事業者を含む関係請負人における放射線被ばく防止措置の徹底
- 医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組の推進、医療機関に対する放射線被ばく管理に関する労働安全マネジメントシステムの導入の支援

## 青森地方労働審議会運営規程

規程制定 平成 13 年 10 月 2 日

改 正 平成 15 年 9 月 10 日

改 正 令和 3 年 11 月 25 日

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

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

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

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

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

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

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

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

第 4 条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

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

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

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

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

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

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

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

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

第9条 審議会は、その定めるところにより、次の部会を置くこととする。

- 一 労働災害防止部会
- 二 家内労働部会

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務につ

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

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

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

第 12 条 部会又は最低工賃専門部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 13 条 この規程に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部会に諮って定める。

第 14 条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行なう。

## 附 則

この規程は、平成 13 年 10 月 2 日から施行する。

この規程は、平成 15 年 9 月 10 日から施行する。

この規程は、令和 3 年 11 月 25 日から施行する。

# 青森地方労働審議会委員名簿

(任期：令和3年10月1日～令和5年9月30日)

(公益代表委員)

令和4年10月1日現在

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

(労働者代表委員)

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

(使用者代表委員)

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

※掲載は五十音順。

青森地方労働審議会 部会委員名簿

(任期：令和3年10月1日～令和5年9月30日)

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

※掲載は、50音順。