

## 資 料

- ・ 青森地方労働審議会委員名簿
- ・ 令和5年度行政運営方針の取組状況
- ・ 令和5年度（2023年度）青森労働局行政運営方針
- ・ 令和4年度ハローワーク総合評価結果
- ・ 事前質問・意見一覧
- ・ 地方労働審議会令
- ・ 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

(任期：令和5年10月1日～令和7年9月30日)

(公益代表委員)

令和5年11月15日現在

氏名	所属・職名
相木 麻季	株式会社東奥日報社 論説編集委員
葛西 聡	あすなる法律事務所 弁護士
櫛引 素夫	青森大学 社会学部 教授
渋田 美羽	弘前大学 人文社会科学部 助教
奈良 尚子	奈良社会保険労務士事務所 社会保険労務士
原 俊之	青森中央学院大学 経営法学部 教授

(労働者代表委員)

氏名	所属・職名
塩谷 進	日本労働組合総連合会青森県連合会 会長
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 部長
中野 隼	日本労働組合総連合会青森県連合会 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
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	所属・職名
小山田 康雄	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
木村 和生	有限会社小野印刷所 代表取締役
小澤 真希子	株式会社プロクレアホールディングス 監査等委員会室長
竹谷 佳野	豊産管理株式会社 代表取締役
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

# 令和5年度 第1回 青森地方労働審議会

## 令和5年度行政運営方針の取組状況

令和5年12月7日（木） 10:00～12:00  
ウエディングプラザ アラスカ エメラルドの間



ひと、暮らし、みらいのために  
厚生労働省 青森労働局  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## I 労働行政を取り巻く情勢

- |                  |       |   |
|------------------|-------|---|
| 1 県内の雇用失業情勢      | ・ ・ ・ | 5 |
| 2 労働行政を取り巻く最近の情勢 | ・ ・ ・ | 6 |

## 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 | ・ ・ ・ | 10 |
| 2 最低賃金制度の適切な運営                     | ・ ・ ・ | 11 |

## 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  | ・ ・ ・ | 13 |
| 2 賃金上昇を伴う労働移動の支援    | ・ ・ ・ | 14 |
| 3 継続的なキャリアサポート・就職支援 | ・ ・ ・ | 15 |

## 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            | ・ ・ ・ | 18 |
| 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 | ・ ・ ・ | 20 |
| 3 新規学卒者等への就職支援                  | ・ ・ ・ | 21 |
| 4 就職氷河期世代の活躍支援                  | ・ ・ ・ | 22 |
| 5 高齢者の就労・社会参加の促進                | ・ ・ ・ | 23 |
| 6 障害者の就労促進                      | ・ ・ ・ | 24 |

# 目 次

## 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	・ ・ ・	26
2	長時間労働の抑制	・ ・ ・	27
3	労働条件の確保・改善対策	・ ・ ・	28
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	・ ・ ・	29
5	労災保険給付の迅速・適正な処理	・ ・ ・	30
6	総合的なハラスメント対策の推進	・ ・ ・	31

<b>【参考】</b>		・ ・ ・	32
-------------	--	-------	----

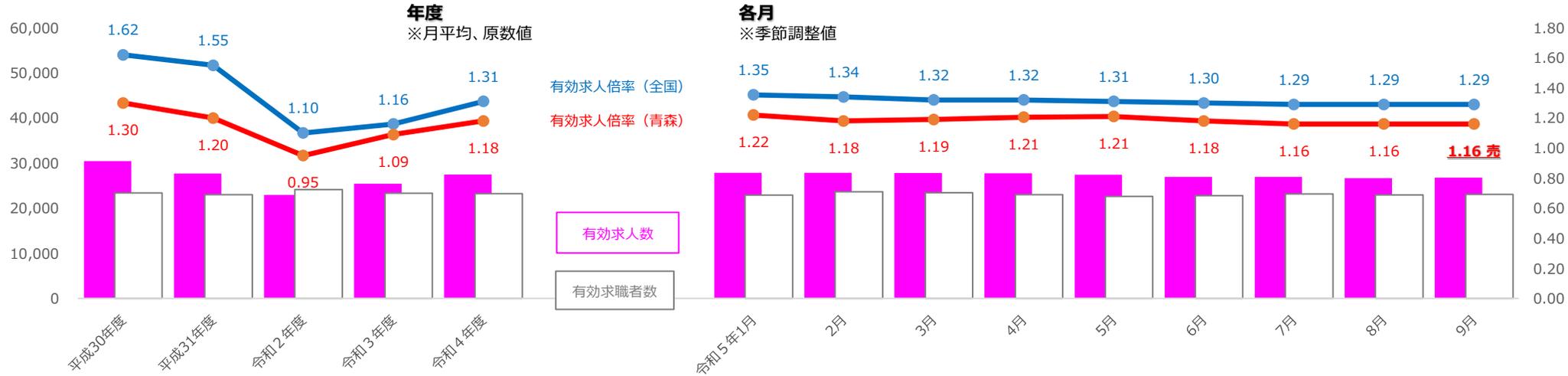
- ・ 新型コロナウイルス感染症に起因する解雇・雇止め等の状況
- ・ 雇用調整助成金（特例措置）及び  
    新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給実績
- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する労災請求状況

# Ⅰ 労働行政を取り巻く情勢

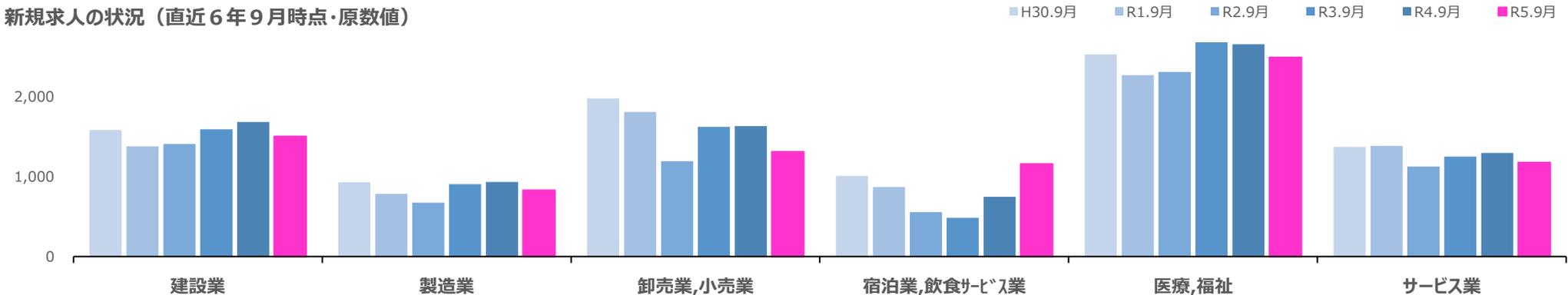
# 1 県内の雇用失業情勢

- ◆有効求人倍率（季節調整値）は、令和3年4月以降1倍を上回り、令和5年9月は1.16倍となっている。
- ◆雇用失業情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、一部に足踏みがみられる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。

有効求人倍率の推移（年度・令和5年各月）



新規求人の状況（直近6年9月時点・原数値）



## 2 労働行政を取り巻く最近の情勢

## 年収の壁・支援強化パッケージ（令和5年9月23日全世代型社会保障構築本部決定）

<はじめに>

- 「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～」（令和5年6月13日閣議決定）では、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」（成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる）等の実現を目指すこととされている。
- 今年は30年ぶりの高い水準での賃上げであった。また、地域別最低賃金額の全国加重平均は1004円となり、政府目標1000円を達成した。
- こうした中、**中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備**に取り組むとともに、フルタイム労働者だけでなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境**が重要である。
- 併せて、我が国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、**社会全体の労働力確保が大きな課題**となる。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、人手不足への対応は急務である。
- 本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりは、こうした人手不足への対応にもつながるものである。

<現状と課題解決の方向性>

- **労働者の配偶者で扶養され社会保険料の負担がない層のうち約4割が就労**している。その中には、一定以上の収入（106万円または130万円）となった場合の、社会保険料負担の発生や、収入要件のある企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として、**就業調整をしている者が一定程度存在**する。
- こども未来戦略方針においても、「**いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。**」、「こうした取組と併せて、**人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押し**するため、当面の対応として、（中略）支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。」とされている。

## 2 労働行政を取り巻く最近の情勢

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

## 106万円の壁への対応

## ◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、**労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援**を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、**被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）**として、支給する場合も対象とする。

## ◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した**社会保険適用促進手当**については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として**被保険者の標準報酬の算定において考慮しない**。

## 130万円の壁への対応

## ◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、**労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断**を可能とする。

## 配偶者手当への対応

## ◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) **見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料**を作成・公表した。
- (2) **中小企業団体等を通じて周知**する。

## 2 労働行政を取り巻く最近の情勢

### フリーランスの取引に関する新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

#### 法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
  - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

※ ①の規定については主に公正取引委員会及び中小企業庁が、②の規定については主に厚生労働省が、それぞれ執行を担当します。

#### 法律の適用対象

#### 発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

**フリーランス** 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

**発注事業者** フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

#### この法律の対象



#### この法律の対象外



#### 発注事業者

#### 義務項目

#### フリーランス

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用していない

①

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用している

①、②、④、⑥

- フリーランスに業務委託する事業者
- 従業員を使用している
- 継続的業務委託\*をする

①、②、③、④、⑤、⑥、⑦

- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



\*継続的業務委託：一定の期間以上行方業務委託のこと。具体的な期間については、今後、政令で定められる予定です。

義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止事項	フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止されます。
④ 募集情報的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当を決める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ 中途解除等の事前予告	継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

## 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

【取組の概要】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。

#### ◆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5年8月31日から制度を拡充>

- 1 対象事業場の拡大（地域別最低賃金との差額30円以内→50円以内へ拡大）
- 2 賃金引上げ後の交付申請が可能（常用労働者数数50人未満等の要件あり）
- 3 助成率区分の見直し（拡充前の時間額区分の金額から、いずれも30円引上げ）

令和5年度における交付申請等の状況 令和5年9月末現在

交付申請件数	75件
交付決定件数	51件
交付決定額	45,197,000円

#### ◆業務改善助成金の活用事例

※令和4年度に支給した事業場の取組事例

##### 1 業種：飲食店

- POSレジシステム及びセルフオーダーシステムを新規導入した。  
⇒ 業務負担の軽減、労働時間短縮、労働能率増進、サービスの質向上が実現した。

##### 2 業種：建設業

- 建設現場作業員が着用する「パワーアシストスーツ」を新規導入した。  
⇒ 労働時間短縮、労働能率増進、作業員の安全確保、顧客満足度の向上が実現した。

##### 3 業種：医療業

- 入院患者用の電動ベッドを新規導入した。  
⇒ 入院患者の食事や移動時の介助作業効率化により、労働時間短縮、労働能率増進、医療サービスの質の向上が実現した。

人と企業がイキイキと働く働き方を応援します

### 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
- 有給休暇の 与え方？
- パート労働の 限度？
- 雇後/バ育休 とは？
- 採用しても すぐ辞めてしまう
- ベースアップするので 利用できる助成金はないか

そのお悩み専門家に相談しませんか？

相談支援 来所・電話・Webによる相談をお受けします。

コンサルティング支援 課題解決のため事業場に訪問して労務管理のアドバイスを行います。（3回まで利用できます。）

セミナー開催支援 セミナーへ講師を派遣いたします。

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。

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 0800-800-1630（フリーダイヤル） Fax 017-718-8846  
メール hatarakikata@sr-aomori.linfo  
受付時間 平日9:00～17:00（土・日・祝日・12月29日～1月3日除く）

青森労働局 青森県社会保険労務士会

#### 【下半期の取組】

- ◆引き続き、「青森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。

## 2 最低賃金制度の適切な運営

【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。

### （最低賃金制度の適切な運営）

- ◆青森県最低賃金は、時間額898円に改定され、10月7日から発効した。  
新しい最低賃金は、9月上旬に地方公共団体等の広報誌へ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。  
県内主要3市（青森、弘前、八戸）において、10月7日から3か月、大型LEDビジョン動画広告により最低賃金改正と業務改善助成金の周知を図った。

**確認しよう、最低賃金!**

事業者も、労働者も、お互いに。

会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働く人すべての人と関わるためのルールです。

**青森県 最低賃金**

令和5年 10月7日 改定 898円 45円 UP

最低賃金は、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

労働者に支払う時間あたり 最低賃金 898円

賃金引上げを支援する助成金も積極的に利用しましょう

0120-366-440

最大600万円を助成

**業務改善助成金**

WEBで確認! 最低賃金制度 検索

ひと、くらし、みらいのために  
**厚生労働省**  
Ministry of Health, Labour and Welfare

チェックマン

### 【下半期の取組】

- ◆引き続き、青森県最低賃金の周知を行うとともに、今後改定される産業別最低賃金の周知及び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。

### 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

**【取組の概要】** デジタル人材については、「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月閣議決定）に基づき、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、訓練前から訓練終了後までのきめ細かな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」の積極的な活用勧奨を図る。

### 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デザイン系）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終了後まで担当者制による就職支援を実施。（※1）
- ◆公的職業訓練の受講申込者増を図るため、YouTubeコマercialを制作し周知を図る。（※2）
- ◆デジタル分野の求人受理に当たって、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。
- ◆人材開発支援助成金を活用し、従業員の教育訓練を通じたDX能力の向上等（人への投資）による業務の効率化や新分野への事業展開等を図る事業主に対して支援。（※3）

（※2） YouTubeコマercial（配信数：7月～9月 222,513件）



（※3） 人材開発支援助成金利用状況（令和5年9月末時点）

		人への投資コース	事業展開等 リスクリングコース
令和4年度	計画届件数	0件	1件（4人）
	支給申請件数	0件	0件
	支給決定件数	0件	0件
	支給決定金額	0円	0円
令和5年度	計画届件数	7件（20人）	20件（578人）
	支給申請件数	1件（1人）	7件（13人）
	支給決定件数	0件	3件（8人）
	支給決定金額	0円	1,732,800円

人への投資  
リーフレット



リスクリング  
リーフレット



（※1） 公的職業訓練（デジタル分野）実施状況（令和5年9月末時点）

		令和4年度	令和5年度	対前年同期比
公共職業訓練	定員数	187人	242人	29.4%増
	受講者数	149人	182人	22.1%増
求職者支援訓練	就職者数※	-	100人	-

※訓練終了後6か月経過後に訓練終了後3か月以内の就職を集計。  
令和3年度はデジタル分野が定義されていないため令和4年度の集計なし。

### 【下半期の取組】

- ◆YouTubeコマercialの配信を継続していくとともに、ハローワークにおいてはデジタル分野を含む訓練説明会・訓練体験会を実施し、公的職業訓練を広く周知し、受講あっせんにつなげていく。
- ◆求人充足会議と連携した訓練終了者の就職支援を継続し、早期再就職に向けたマッチングを促進する。

## 2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

【取組の概要】 より高い賃金で新たに雇い入れる企業に対し、労働移動に伴う経済的リスクを最小化するため、労働移動支援助成金（早期雇入れコース）や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）等の助成額を増額するなど拡充するとともに、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。

### ①労働移動支援助成金（早期雇入れコース）（※1）

- ◆事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方を早期に雇い入れた事業主に対して支援します。
- ◆令和4年12月2日以降は、より高い賃金（雇入れ前賃金比5%以上）で雇い入れた事業主には助成額を加算して支援しています。

リーフレット



（※1）支給実績（令和5年9月末時点）

	令和5年度 (4-9月)	令和4年度 (4-3月)
申請件数（件）	18	24
支給決定件数（件）	23	22
うち加算対象	4	0
支給金額（円）	31,431,063	10,800,000
うち加算対象	4,400,000	0
対象労働者数（人）	99	33
うち加算対象	22	0

### ②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）（※2）

【成長分野】

- ◆デジタル・グリーン分野の業務に従事させる事業主が、就職困難者（高年齢者、障害者、母子家庭の母等、就職氷河期世代など）をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースよりも高額の助成金を支給しています。

【人材育成】

- ◆未経験の就職困難者をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れ、人材開発支援助成金による人材開発を行い、賃上げを行った場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースよりも高額の助成金を支給しています。

デジタル分野	職業分類表の「情報処理・通信技術者」及び「その他の技術の職業」（データサイエンティスト）に該当する業務
グリーン分野	職業分類表の「研究・技術の職業」に該当する業務（脱炭素・低炭素化などに関するものに限る）

情報処理・  
通信技術者



研究・技術  
の職業



（※2）支給実績（令和5年9月末時点）

	申請件数 (件)	支給決定件数 (件)	支給金額(円)
令和5年度	4	5	2,325,000
令和4年度	3	2	1,350,000

成長分野  
リーフレット



人材育成  
リーフレット



### 【下半期の取組】

- ◆各種支援策の周知及び利用勧奨を積極的に行うとともに、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

**【取組の概要】** マイページを通じ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、課題を抱える方については来所を促し課題解決支援サービスを通じた支援により再就職の実現を図る。

雇用吸収力の高い医療・介護分野等のマッチング支援を強化するためにハローワーク青森・八戸・弘前の「人材確保コーナー」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。

### 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

◆オンラインで利用できるサービスについて積極的に周知し、求職者マイページ・求人者マイページの開設及び利用促進を実施した。(※1)

(※1) オンラインでの業務取扱実績

	令和5年度 (上半期)	令和4年度 (上半期)	対前年同期比
求職者マイページ新規開設数	3,321	1,977	+68.0%
オンラインによる求人応募件数	63	38	+65.8%
求人者マイページ新規開設数	2,277	690	+230.0%
オンラインによる求人申込件数	29,497	11,139	+164.8%

◆オンライン職業紹介状況

全安定所においてZoom等を活用し、求職者ニーズふまえて、オンライン職業相談を実施した。(※2)

(※2) オンライン職業相談取扱実績

	令和5年度 上半期	令和4年度 上半期	対前年同期比
オンライン職業相談実施件数	20	14	+42.9%

### ②人材確保対策コーナーでの支援

◆ハローワーク青森、八戸、弘前の「人材確保対策コーナー」を中心に介護、医療、保育、建設、警備、運輸の特に人材不足が著しい職種の求人者に対して支援を実施した。(※3)

(※3) 支援実績 ※ ()内は対前年度期比

		令和5年度 上半期	令和4年度 上半期			令和5年度 上半期	令和4年度 上半期
新規求人数		8,127 (▲16.6%)	9,740	新規求人数	2,223 (▲12.6%)	2,544	
支援対象求人に対する求人充足数	介護	684 (19.6%)	572	支援対象者に係る就職件数	介護	527 (▲7.9%)	572
	医療	245 (10.4%)	222		医療	212 (▲27.1%)	291
	保育	86 (7.5%)	80		保育	76 (10.1%)	69
	建設	228 (▲19.1%)	282		建設	151 (▲15.6%)	179
	警備	110 (27.9%)	86		警備	43 (▲25.9%)	58
	運輸	288 (▲14.8%)	338		運輸	215 (▲2.7%)	221

### 【下半期の取組】

◆求職者・求人者マイページの積極的な開設促進と、マイページのサービス内容について積極的に周知する。

◆介護分野の事業所について、介護労働安定センター青森支部と連携し不足人員の充足・定着支援を実施する。また、求職者マイページを活用し、介護分野での就労を希望している求職者に対して積極的な求人情報提供を実施する。

## 3 継続的なキャリアサポート・就職支援

**【取組の概要】** キャリアコンサルタント、訓練説明会等を通じ介護関係訓練の受講を勧奨し、受講あっせんを行うとともに、介護分野向けの職場見学・職場体験等を組み込む等の就職支援を実施する。

### 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

◆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を進め、職場体験・職場見学、無料の職業訓練の実施、訓練期間中の生活サポートや訓練終了後の貸付制度等を通じ、介護・障害福祉分野への就職支援及び定着支援を実施した。（※1）（※2）

（※1）公的職業訓練（介護分野）実施状況（令和5年9月末時点）

		令和5年度	令和4年度	対前年同期比
介護分野	定員	73人	171人	▲57.3%
	受講者数	62人	141人	▲56.0%
	就職者数※	98人	99人	▲1.0%

※訓練終了後6か月経過後に、訓練終了後3か月以内の就職を集計。

（※2）介護分野への就職状況（令和5年9月末時点）

	令和5年度	令和4年度	対前年同期比
就職者数	1,180人	1,220人	▲3.3%

（参考）人材確保等支援助成金の利用状況（介護分野）

### 人材確保等支援助成金

魅力ある雇用創出を図ることにより、人材の確保・定着を支援

雇用管理制度助成コース（R4.4.1以降新規受付休止）

#### 介護福祉機器助成コース

➡ 新たな介護福祉機器の導入等を通じた離職率低下の取組を支援（離職率低下目標を達成した場合、機器導入費用等の最大35%（上限150万円）を助成）

	計画届件数	支給決定件数	支給金額
令和5年度（4-9月）	2件	1件	1円
令和4年度（4-3月）	0件	5件	3,900,173円

中小企業団体助成コース

人事評価改善等助成コース（R4.4.1以降新規受付休止）

建設キャリアアップシステム等普及促進コース

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）

外国人労働者就労環境整備助成コース

テレワークコース

### 【下半期の取組】

- ◆訓練実施主体に介護関係の訓練実施施設確保について要請する。
- ◆職業訓練カリキュラムに職場見学や職場体験の組み込みを促進するなど、就職支援の取組を継続する。

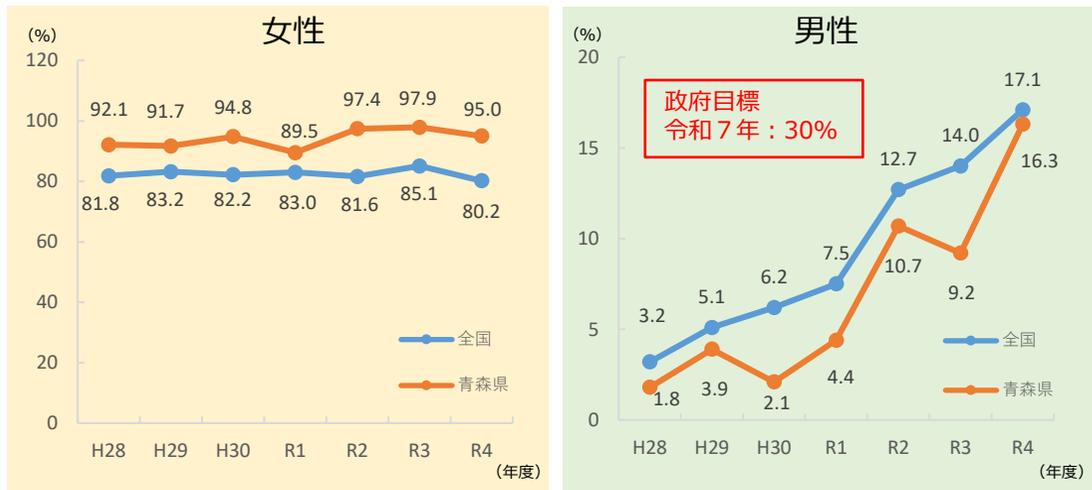
## IV 多様な人材の活躍促進

## 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

**【取組の概要】** 令和4年4月から段階的に施行された改正育児・介護休業法についての周知を継続する。さらに、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」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7月8日から女性活躍推進法に関する制度改正に基づく「男女の賃金の差異」の公表が義務化された常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対して、確実に公表が行われるよう、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

○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4年度：17.1%）。



育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

（※）厚生労働省：令和2年10月1日～令和3年9月30日  
 青森県：令和4年1月1日～令和4年12月31日

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報告書」

### = 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



## 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

### ◆女性活躍推進法の行動計画届出数

令和5年9月30日現在

企業規模	100人以下	101～300人 (全331企業)	301人以上 (全119社)	計
届出数	47	331	119	497

### ◆次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数

令和5年9月30日現在

企業規模	100人以下	101～300人 (全331社)	301人以上 (全119社)	計
届出数	354	331	119	804

### ◆女性活躍推進法に基づく認定

令和5年9月30日現在

区 分	認定企業数	企業名公表件数	
		今年度	今年度
えるぼし認定	16件	1件	16件
プラチナえるぼし認定	1件	0件	1件

### ◆次世代育成支援対策推進法に基づく認定

令和5年9月30日現在

区 分	認定企業数	企業名公表件数	
		今年度	今年度
くるみん認定	54件(38社)	3件	54件(38社)
プラチナくるみん認定	5件	1件	5件



#### 認定企業への優遇措置

- ・商品や広告等へのマーク使用
- ・公共調達の加点評価



#### 主な認定基準

「1 採用」、「2 継続就業」、「3 労働時間等の働き方」、  
「4 管理職比率」、「5 多様なキャリアコース」の5つの評価項目。

#### えるぼし

満たす項目数に応じて3段階で認定。  
 ・3段階目：5つの項目全て  
 ・2段階目：3つ又は4つ  
 ・1段階目：1つ又は2つ

#### プラチナえるぼし

5つの項目全てを満たし、一般事業主  
行動計画に定めた目標を達成した等  
の要件を満たした場合に特例認定。

#### 主な認定基準

- ・女性の育児休業取得率 75%以上
- ・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

不妊治療と  
仕事との両立に  
関する  
「プラス」認定

#### くるみん

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

### 【下半期の取組】

◆企業において改正育児・介護休業法に沿った対応がなされていないことを把握した場合や、労働者の権利侵害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、助言・指導等を行う。

◆男性の育児休業取得促進を図るため、積極的に好事例を収集し、青森労働局ホームページや説明会において広く情報提供を行う。

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

**【取組の概要】** 同一労働同一賃金の実現に向け、報告徴収により、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図る。また、関係団体を訪問し当該制度の周知・広報を依頼するほか、ホームページ、各種説明会等を活用し周知・広報を行うことに加え、働き方改革に関する様々な問題に対応するためのワンストップ相談窓口である「働き方改革推進支援センター」の利用勧奨を行う。

(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

- ・104企業を対象に報告徴収を行い、このうち何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された企業95社に対し、是正指導を実施した。
- ・このほか、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等のため、同法第19条（事業主等に対する援助）に基づく助言を84企業に対して行った。
- ・報告徴収実施時のほか、ホームページ、各種説明会等において「青森働き方改革推進支援センター」を紹介し、その利用勧奨を行った。

(青森県内企業における取組事例)

	待遇	パートタイム・有期雇用労働者と正社員との待遇差の改善状況	
		取組前	取組後
A社 (卸売業)	通勤手当	正社員のみ支給。	パートタイム・有期雇用労働者にも正社員と同一の通勤手当を支給。
B社 (製造業)	賞与	正社員のみ支給。 支給目的：会社の利益分配、事業活動への貢献に対する謝礼。	正社員は夏冬合わせて基本給の4か月分を支給。 パートタイム・有期雇用労働者は、月平均所定労働日数×所定労働時間×時間給を月額とし、夏冬合わせて4か月分を支給。
C社 (医療、福祉)	慶弔休暇、 夏季休暇	正社員のみ制度あり。	パートタイム・有期雇用労働者にも同一の付与日数の休暇を制度化した。

◆キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換し、転換後6か月間の賃金を転換前6か月間の賃金より3%以上増額させている事業主に対して支援します。

支給実績（令和5年度は9月末現在）

	申請件数(件)	支給決定件数(件)	支給金額(円)
令和4年度	169	138	102,171,250
令和5年度	62	68	50,256,250

**【下半期の取組】**

◆引き続き、報告徴収により、法の履行確保を図りながら、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例を収集するとともに、ホームページ、各種説明会等の場を活用して、同一労働同一賃金についての周知・広報及びセンターの利用勧奨を行う。

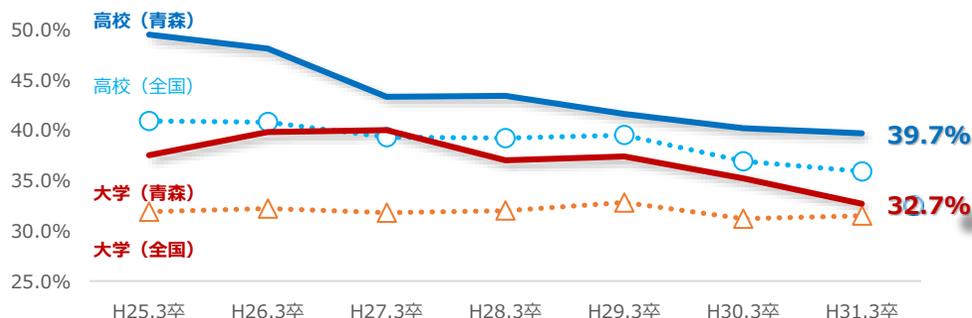
3 新規学卒者等への就職支援

**【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。

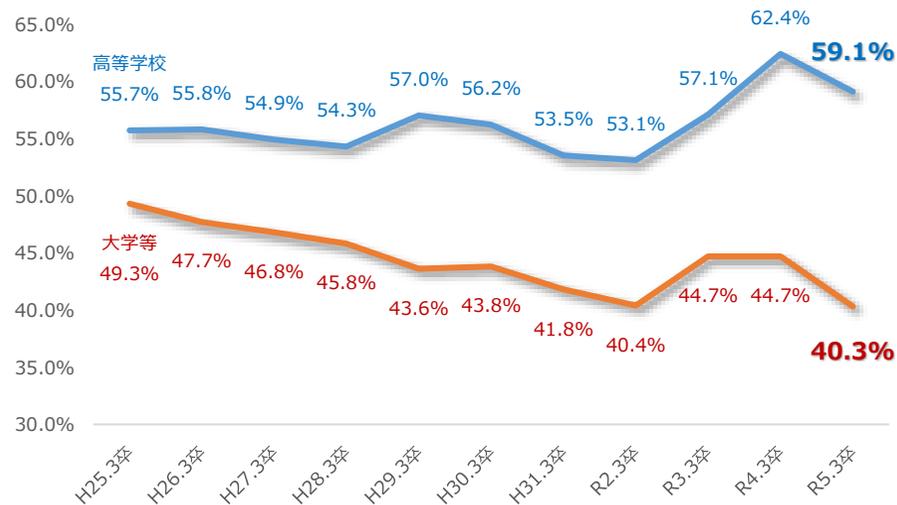
**新規学卒者等への就職支援に係る取組**

- ◆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5年7月に県内8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5年3月に青森市、八戸市、弘前市の県内3地域におい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。

(参考) 高校・大学における就職後3年以内離職率



(参考) 高校・大学等における県内就職割合の推移



(参考) ユースエール制度



青森労働局では、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、青森県内の優良な中小企業認定しています。

(詳細はこちら→→→)



**【下半期の取組】**

- ◆就職未内定者に対して、ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターが学校を訪問し、生徒・学生の職業相談等の個別支援を行う。
- ◆高校生については、11月に生徒と企業との就職面談会をオンラインにより県内全域の高等学校、企業を対象として開催する。

## 4 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課題や今後のニーズに沿った必要な支援により、就職氷河期世代の活躍の場が広がるよう、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年度から令和4年度までの集中取組期間（第一ステージ）に引き続き、令和5年度からの2年間の第二ステージにおいて成果を積み上げる。

### 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

県内の経済団体、労働団体、支援機関、市町村、行政機関を構成員とする「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。第二ステージ以降に伴い令和5年6月28日開催の会議で事業実施計画を改定。

#### 【事業実施計画における主な目標】

- ①不安定な就労状態にある方への支援として、就職氷河期世代の正社員就職件数 **3,300件**。（第二ステージにおいてさらに2,200件）
- ②長期間にわたり無業の状態にある方への支援として、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への支援として、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：**3,146件**（95.3%）（令和5年9月末現在）

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

	新規求職者数	相談件数	正社員就職者数
令和5年度	240人	1,026件	83人
令和4年度	232人	1,219件	64人
前年同月比	+3.4%	▲15.8%	+29.7%

- ◆特性・ニーズに応じた職業訓練コースを設定。
- ◆就職氷河期世代求職者向け、企業向けのセミナーを開催。
- ◆合同企業説明会・就職面接会を開催。
- ◆就職氷河期世代を正社員で雇入れる企業へ助成金制度の周知、活用の促進。

#### 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、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を喚起する等、就職氷河期世代の職業的自立の支援。

	新規登録者数	相談件数
令和5年度	46人	847件
令和4年度	43人	947件
前年同月比	+7.0%	▲10.6%

#### 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。

### 【下半期の取組】

- ◆あおり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて、各種進捗状況を把握するとともに、事業実施計画に定める目標の達成に向けて、就職氷河期世代の正社員雇用に向けた取組等をさらに進める。

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、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、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。

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

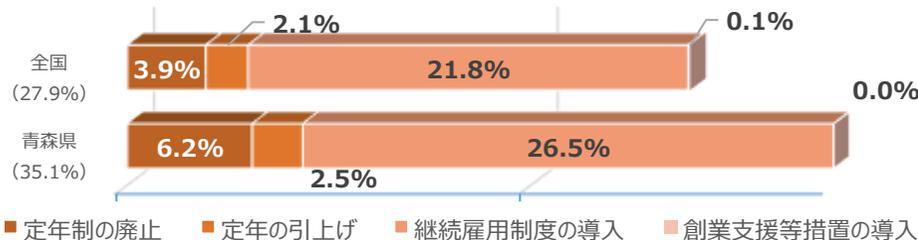
◆ 令和4年6月1日時点の高年齢者雇用状況報告（従業員21人以上の企業2,650社より報告）（※1）を踏まえ、65歳までの雇用確保措置未実施の全企業に対し個別に指導を実施、全社で雇用確保措置が実施済みである。

（※1）雇用確保措置・就労確保措置の実施状況（R4.6.1時点）

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%）

◆ 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。その結果、全国値を上回る措置率となっている。（※2）

（※2）就業確保措置の措置状況（R4.6.1時点）



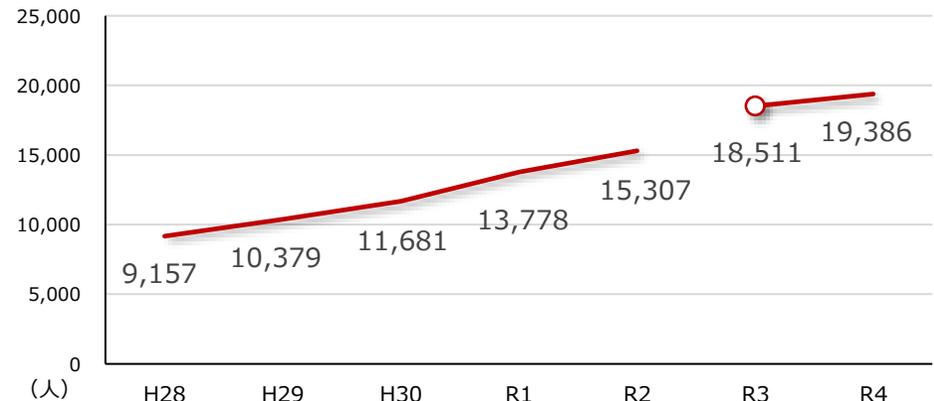
② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

◆ 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。（※3）

（※3）マッチング支援実績

	令和5年9月	令和4年9月	対前年同期比
65歳以上就職件数	327件	310件	+5.5%
55歳から64歳の就職件数	76件	109件	▲30.3%

（参考）65歳以上の常用労働者数の推移 ※R2年まで31人以上、R3年から21人規模企業



【下半期の取組】

◆ 働く意欲と豊富な経験や知識を持つ高齢者が生涯現役で働ける社会の実現に向けて、65歳を超える定年や継続雇用制度の導入等、70歳までの就業機会の確保について、各種説明会や事業所訪問などにより積極的な周知・啓発を実施する。

◆ 高齢者を対象としたセミナーや面接会等のイベントを開催し、就職支援を実施する。

6 障害者の就労促進

【取組の概要】 ハローワークと地域の関係機関が連携し、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。

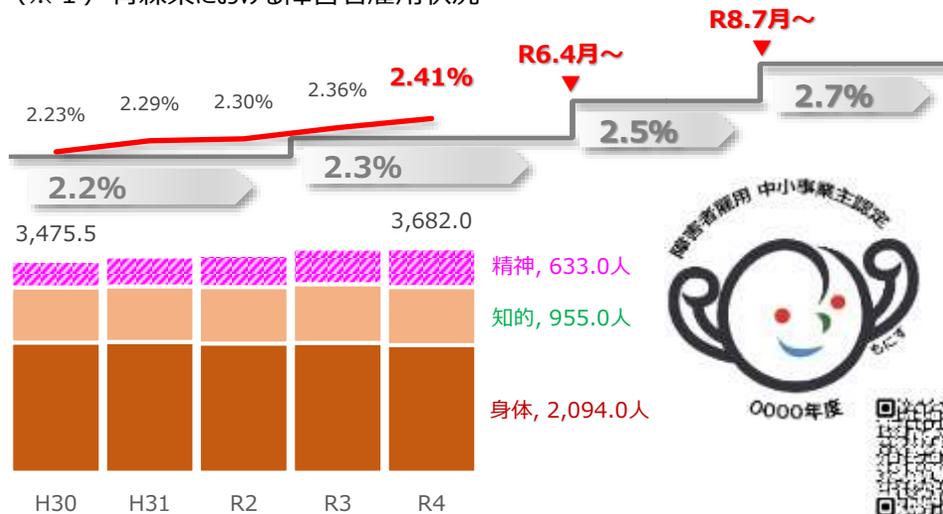
特に、精神障害者の就職意欲が高まりと求職者の伸びも著しいことから、精神科医療機関等関係機関と連携し、精神障害者雇用トータルサポーターによる重点的・専門的な支援を実施する。

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

◆ 令和4年6月1日時点の障害者雇用状況報告（常用労働者43.5人以上規模の1,040社から報告）（※1）を踏まえ、雇用率未達成企業468社（雇用者0人企業319社を含む。）に対し、訪問や呼び出し等による指導延べ435件実施した結果、障害者を採用した企業は62社、うち雇用率を達成した企業は28社となったほか、企業向けチーム支援としては13社への支援を実施した。

◆ 精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）による企業向け個別相談等の支援を延べ218件、定着支援を延べ66件実施した。

（※1）青森県における障害者雇用状況



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

◆ 精神障害者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」を実施した。（※2）

（※2）マッチング支援実績

	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5年4月～9月	1,206	622	168	68
令和4年4月～9月	1,156	524	157	59
前年同期比	+4.3%	+18.7%	+7.0%	+15.3%

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5年6月7日、8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、9機関から15名が参加した。

（参考）障害者雇用中小企業主認定（もにす認定）企業

認定企業名	業種	認定時期
げんねんワークサポート株式会社	その他専門サービス業	令和4年3月
有限会社ローズリー資源	廃棄物処理業・総合リサイクル業	令和5年1月

【下半期の取組】

- ◆ 雇用率未達成企業のうち、ゼロ人雇用事業所及び1人不足事業所に対し企業向けチーム支援等を実施する。
- ◆ 公務部門に対し、計画的な採用が図られるよう、第2回「障害者職業生活相談員資格認定講習会」を令和5年10月25、26日に開催する。
- ◆ 障害特性や就労ニーズに応じた職業相談・紹介、個別求人開拓などハローワークを中心とした「チーム支援」を実施する。

## 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

【取組の概要】「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する。

新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類感染症に変更されたことに伴い、職場における感染防止対策に係る通達等が廃止されたことから、取組を終了した。

事業者の皆さま、労働者の皆さまへ

**職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため  
～取組の5つのポイント～を確認しましょう！**

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す**～取組の5つのポイント～**が実施できているか確認しましょう。
- **～取組の5つのポイント～**は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「**職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「**職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策相談コーナー**」にご相談ください。

**～取組の5つのポイント～**

実施できて いけば☑	取組の5つのポイント
<input type="checkbox"/>	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
<input type="checkbox"/>	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
<input type="checkbox"/>	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切りなど、密にならない工夫を行っています。なお、マスクの着用は個人の判断ですが、感染対策上又は事業上の理由等により、職員に着用を求めることは差し支えありません。
<input type="checkbox"/>	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署 R5.3

新型コロナウイルス感染症対策 2023年度版

新型コロナウイルス感染症は5類感染症になりました

2023年5月8日から

**感染対策は個人・事業者の判断が基本となります**

引き続き、以下の対策は有効です

**換気**

●換気の方法として「**機械換気(24時間換気システムや換気扇)**」または「**自然換気(窓開放)**」があります。

**手洗い・手指消毒**

●感染リスクの高い方への感染を防ぐため、以下のような場合にはマスクを着用しましょう。

◆症状がある場合に外出をする際は、入退きほ避け、マスクを着用しましょう。  
◆事前にコロナ抗原検査キットや熱検出などの常備薬を準備しておくことと安心です。

厚生労働省 新型コロナウイルス感染症対策推進部

【下半期の取組】

なし

## 2 長時間労働の抑制

**【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遵守のための取組を行う。

### （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6年4月1日から労働時間の上限規制が適用される業種等の事業場（医療保健業約80事業場、建設業約600事業場、道路貨物運送業及び荷主約950事業場）に対し、関係団体と連携しながら、労働時間の上限規制等に係る説明会を実施した。
- ◆ トラック運転者の労働環境の改善のため、新たに設置した「荷主特別対策チーム」による発着荷主に対する要請（長時間の恒常的な荷待ちの改善等）を89件（令和5年度9月末まで）実施した。
- ◆ 「青森県建設業関係労働時間削減推進協議会」、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善青森県協議会」を開催。

労働時間の短縮には、適正な工期の確保（建設業）、荷主の協力による荷待ち時間の短縮（道路貨物運送業）が不可欠であることを確認し、構成員それぞれの取組を共有した。

		令和3年度	令和4年度	令和5年度
監督実施事業場数		418	393	99
法違反	違法な時間外労働	142	173	31
	うち、最長者が月80時間超	50	70	6
	うち、最長者が月100時間超	33	50	11
	うち、最長者が月150時間超	11	11	0
	うち、最長者が月200時間超	3	3	4
	賃金不払残業	20	45	3
指導注	健康障害防止措置未実施	99	119	14
	月45時間以内への削減	92	89	17
	月80時間以内への削減	82	95	48

注…法違反以外の事業場への指導も含む

※令和5年度は9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9月末現在

コース名	交付申請件数	交付決定件数	交付決定金額
適用猶予業種等対応コース	0件	0件	—
労働時間短縮・年休促進支援コース	8件	5件	3,629,000円
勤務間インターバル導入コース	1件	0件	—
労働時間適正管理推進コース	1件	1件	1,600,000円
団体推進コース	0件	0件	—

※「適用猶予業種等対応コース」の対象業種は、①建設業、②自動車運転業務従事者を雇用する事業主（運送業等）、③医師を雇用する事業主（病院等）

#### ◆青森働き方改革推進支援センター利用状況

令和5年9月末現在

相談件数		364件
セミナー	開催回数	23回
	参加者数	805人

青森県社会保険労務士会受託

### 【下半期の取組】

- ◆ 11月の「過労死等防止啓発月間」に、過労死等の要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発を行う。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た過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等を行う。

### 3 労働条件の確保・改善対策

【取組の概要】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及び中小規模事業場における基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図る。

(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。

(法定労働条件の確保等)

◆ 管内の実情を踏まえつつ、中小規模事業場における基本的な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」の周知徹底を図った。

基本的な労働条件の枠組みに係る規定を設けた労基法の各条文に対する指導状況(抜粋)

労基法第15条に関する勧告(労働条件明示)	40
労基法第24条に関する勧告(賃金の支払)	49
労基法第32条に関する勧告(労働時間)	70
労基法第34条に関する勧告(休憩時間)	8
労基法第35条に関する勧告(法定休日)	7
労基法第37条に関する勧告(割増賃金の支払)	9
労基法第39条に関する勧告(年次有給休暇)	38
労基法第40条に関する勧告(労働時間)	4
労基法第89条に関する勧告(就業規則)	40
労基法第108条に関する勧告(賃金台帳)	46
最賃法第4条に関する勧告(最低賃金)	28

※いずれも令和5年度4月から9月までの暫定値

厚生労働省  
2024年4月から  
労働条件明示のルール  
が変わります

詳しくは動画や厚生労働省ホームページをご覧ください！

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の強要
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上層(当該労働契約又は更新後の上層)の有効と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上層を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に明らかにしなければならないこととなります。
短期転換ルール <sup>※</sup> に基づく短期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 短期転換申込機会 4. 短期転換後の労働条件 併せて、短期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、労使双方とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が連続3年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

#### 【下半期の取組】

◆引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇を把握した場合には啓発指導を実施する。中小規模事業場における労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図り、これを定着させるため、労働基準関係法令の遵守徹底のための指導を行うほか、労働条件明示に係る省令等改正について周知徹底を図る。

## 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

【取組の概要】 第14次労働災害防止推進計画を踏まえ、労働災害防止団体及び業界団体等と連携の上、労働災害防止の取組を推進する。

(青森労働局第14次労働災害防止推進計画に基づく労働災害防止対策の推進)

### 青森労働局第14次労働災害防止推進計画の目標

- 死亡災害：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：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労働災害が2%以上減少する

### 【上半期の取組】

- ◆ 青森労働局第14次労働災害防止推進計画の周知
- ◆ 労働局長パトロールの実施
- ◆ 建設業関係団体に対する現場における法令遵守に係る労働局長要請
- ◆ 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
- ◆ (介護施設・小売業) “+Safe”協議会の開催
- ◆ 青森県地域両立支援推進チーム会議の開催(治療と仕事の両立支援)
- ◆ 労働災害防止団体、関係行政機関への災害防止対策の取組依頼
- ◆ 全国安全週間、全国労働衛生週間、熱中症対策等の広報
- ◆ 集団指導、個別事業場への啓発指導

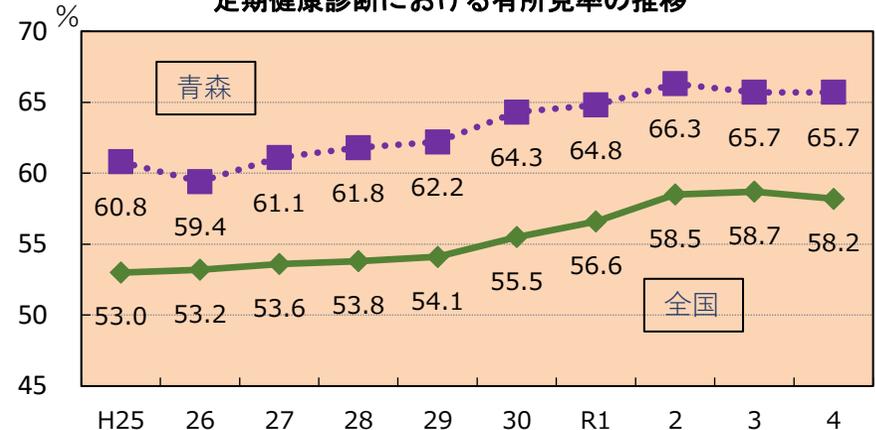
### 【上半期の状況】 ※令和5年1～9月までの状況

死亡者数は、9月末時点で4人(昨年同期は10人)となっている。  
 休業4日以上死傷者数は、新型コロナウイルス感染症を除き9月末時点で977人(昨年同期は997人)となっている。  
 うち冬期労働災害は168人、労働者の作業行動に起因する労働災害は444人(転倒320人、動作の反動・無理な動作124人)となっている。

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)



定期健康診断における有所見率の推移



### 【下半期の取組】

- ◆ 通年で実施する取組に加え、冬期型労働災害を防止するため、労働災害防止団体、関係団体、関係行政機関と連携し、冬期労働災害防止運動の周知・啓発を図る。

## 5 労災保険給付の迅速・適正な処理

**【取組の概要】** 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。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、早期救済の観点から、迅速な労災認定に努める。

### (迅速・公正な労災認定の実施)

#### ◆過労死等事案の労災請求状況

**【全国の状況】** 脳・心臓疾患事案は高止まり、精神障害事案は、新型コロナウイルス感染症の影響により社会全体の経済活動が停滞した令和2年度の微減を除くと、毎年、過去最高の請求件数を更新している。

**【青森県の状況】** 全国の状況と傾向は概ね同様であり、脳・心臓疾患は高止まり、精神障害事案は、令和2、3年度と減少していたが、令和4年度に再び増加に転じている。

#### ◆精神障害の認定基準の改正

精神障害事案の労災請求件数の増加や、働き方の多様化など社会情勢の変化等を踏まえ、本年9月、厚生労働本省において精神障害の認定基準が改正された。

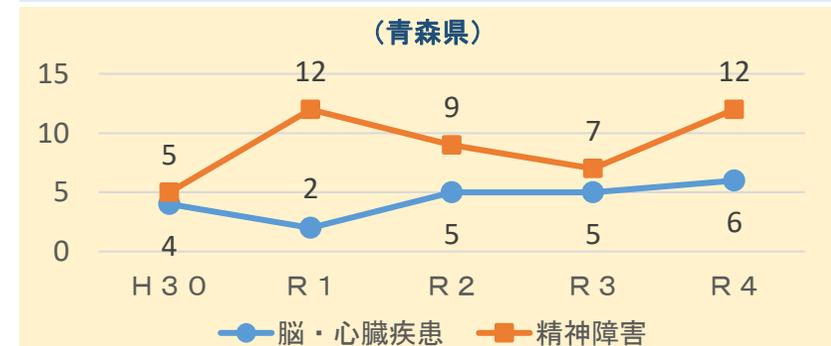
#### ◆迅速・的確な労災認定

過労死等の労災請求事案について、的確な資料の収集や労働時間の把握・特定等を行い、労災認定基準などに基づく的確な労災認定に努めた。また、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求状況は、昨年度までに比べると落ち着いているものの、引き続き、迅速かつ的確な調査、労災認定に努めた。

～過労死等事案の労災請求状況～  
(全 国)



(青森県)



### 【下半期の取組】

◆過労死等事案について、引き続き、的確な資料の収集や労働時間の把握・特定等を行い、労災認定基準などに基づく的確な労災認定に努める。特に、精神障害事案は、本年9月に改正された労災認定基準をもとに労災認定を行う。

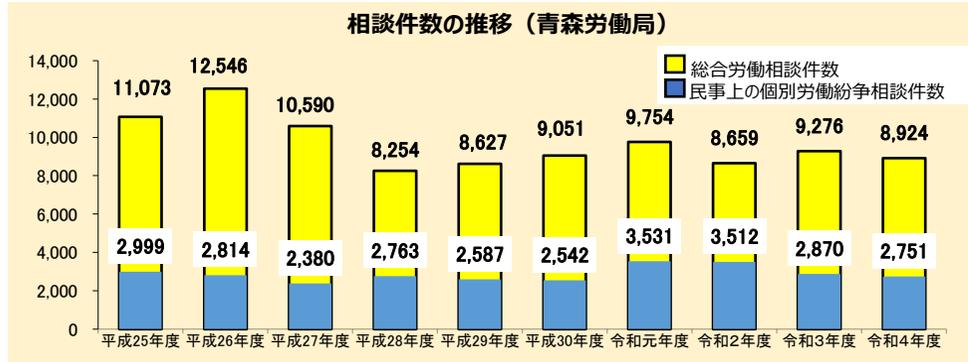
◆新型コロナウイルス感染症に係る労災請求事案についても、引き続き、迅速かつ的確な調査、労災認定に努める。

## 6 総合的なハラスメント対策の推進

**【取組の概要】** 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う。また、労働者と使用者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る。

### （職場におけるハラスメント対策の周知徹底）

※令和4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3.8%（352件）減少し9千件を割ったものの、「いじめ・嫌がらせ」に係る件数は766件で内容別では昨年度に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

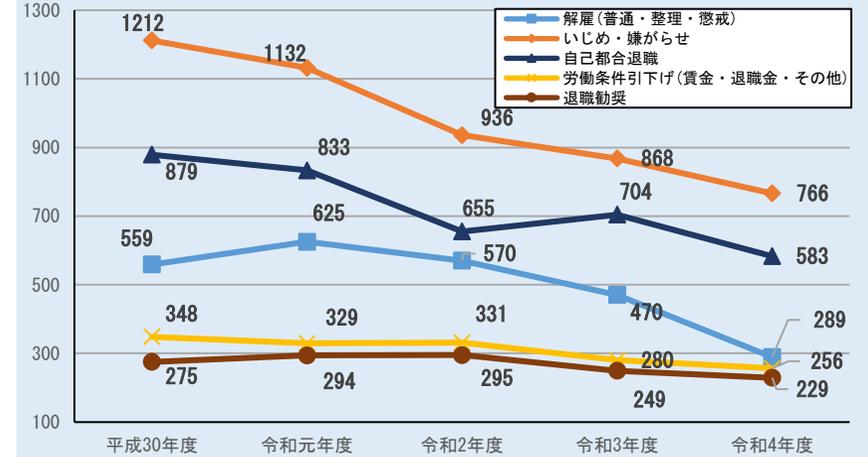
労働者からの相談に迅速かつ丁寧に対応し、法違反が疑われる相談事案には、積極的に指導・援助を実施するとともに、適正な措置が講じられていない場合には是正指導を実施した。

〈相談端緒の指導・援助〉（令和5年4月～9月末現在）

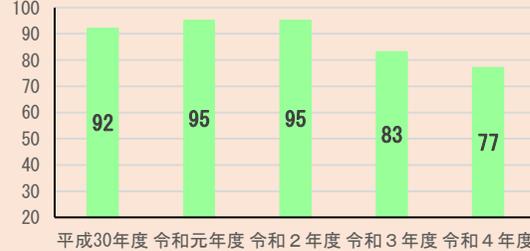
	労推法	均等法	育介法
指導・援助件数	12	4	2
うちハラスメント関係	12	4	2

### 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



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



### 【下半期の取組】

◆12月にパワーハラスメント対策等の説明会を開催し、職場のハラスメント撲滅月間（12月）については特別相談窓口を設置する。引き続き、労働者からの相談に迅速かつ丁寧に対応し、法違反が疑われる事案には、積極的な指導・援助を実施する。

【参考】

## 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3,028人であり、製造業、宿泊業、飲食業の合計(2,054人)で全体の2/3(67.8%)を占めている。

令和5年3月31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	19	23	10	18	4	38	127
解雇等見込み労働者数(※2)	301	168	1,585	45	275	57	597	3,028

◎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：12事業所115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。

## 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）は、令和5年3月31日をもって経過措置を終了した。令和5年4月以降、通常制度に移行した（6月30日までの間、計画届の事前提出の免除などの一部取扱を継続。）。

◎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5年3月31日をもって終了した。

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	累計
雇用調整助成金	支給申請件数	16,392件	15,761件	10,839件	42,992件
	支給決定件数	16,042件	15,692件	11,043件	42,777件
	支給決定金額	133.3億円	94.9億円	43.4億円	271.7億円
休業支援金・給付金	支給申請件数	4,912件	7,005件	5,803件	17,720件
	支給決定件数	3,843件	5,346件	5,278件	14,467件
	支給決定金額	2.2億円	2.9億円	2.1億円	7.2億円

## 新型コロナウイルス感染症に関する労災請求状況

職種	令和2、3、4年度(※1)	令和5年度(※2)
1 医療従事者等	1,144件	208件
2 医療従事者等以外	336件	69件
合計	1,480件	277件

※1 令和2年度は、令和2年12月1日からの件数。

※2 令和5年9月30日までの件数。

**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

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。

# 令和4年度ハローワーク総合評価結果

## ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

### 目次

- ハローワークのマッチング機能に関する業務の改善の取組（ハローワーク総合評価）の概要 . . . P1
- ハローワーク総合評価の評価指標の構成 . . . . . P2
- 令和4年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の実績 . . . . . P3
- 令和4年度就職支援業務報告（ハローワーク青森） . . . . . P4
- "           （ハローワーク八戸） . . . . . P7
- "           （ハローワーク弘前） . . . . . P10
- "           （ハローワークむつ） . . . . . P13
- "           （ハローワーク野辺地） . . . . . P16
- "           （ハローワーク五所川原） . . . . . P19
- "           （ハローワーク三沢） . . . . . P22
- "           （ハローワーク黒石） . . . . . P25
- 令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の目標 . . . . . P28

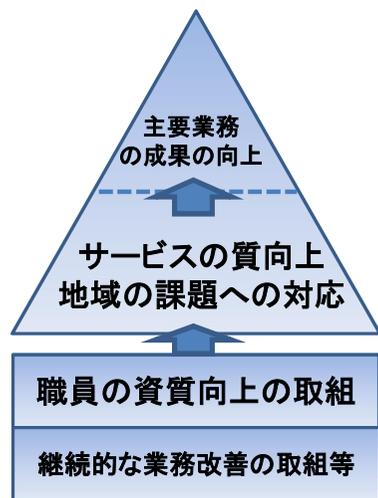
# ハローワークのマッチング機能に関する業務改善の取組 (ハローワーク総合評価)の概要

別添1

業務ごとの実績を管理・分析し、その状況を公表するとともに、次年度以降の業務改善に繋げていくことは、ハローワークが地域における役割を果たしているために、重要な取組である。ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、目標管理・業務改善の取組、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善(ハローワーク総合評価)の取組を平成27年度から実施。

## 業務ごとの実績管理

- ① 就職件数等の**主要指標**
- ② 業務の質に関する**補助指標**
- ③ ハローワークごとに地域の雇用課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**について、毎月の実績把握とともに、ハローワークごとに設定する目標値に代えて、過年度の当該項目の実績との対比等により進捗管理。
- ④ 中長期的なマッチング機能強化のため、ハローワークごとに、**所重点項目**を設定し、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する。



短期的な成果の向上だけでなく  
中長期的な業務の質向上・業務改善を図りマッチング機能を強化

## ハローワークのマッチング機能の総合評価・利用者への公表

- 業務の成果について毎月公表  
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況をふまえハローワークごとに取組結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。  
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価を行う。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項に関する所長の分析、指標ごとに過年度実績と対比した実績などを公表

- ハローワークごとの取組結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

## 全国的な業務改善

- ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の横展開を実施
- ① 取組状況に基づき、業務改善が必要なハローワークに対する労働局からの問題状況の改善指導
  - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成し、本省・労働局による重点指導
  - ③ 本省において全国的に好事例を収集し全国展開するとともに、労働局においても好事例などをとりまとめ、公表・横展開

## 1 全ハローワーク共通の評価指標(主要指標・補助指標)

### (1)主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数(一般)
- 求人充足数(一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

### (2)補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- ハローワーク利用者満足度(求人者)
- ハローワーク利用者満足度(求職者)

## 2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標(所重点指標・所重点項目)

### (1)所重点指標による評価

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による学卒者等正社員就職件数
- 正社員に結びついた就職氷河期世代の就職件数
- 正社員に結びついたフリーターの就職件数
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

### (2)所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問の実施
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当者制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 新規求人等の開拓
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施

## 令和4年度の主要指標実績値【ハローワーク別】

主要指標	就職件数	求人充足件数	雇用保険受給者の 早期再就職件数
<b>青森労働局</b>	<b>22,399件</b>	<b>21,443件</b>	<b>5,938件</b>
ハローワーク青森	4,939件	5,129件	1,343件
ハローワーク八戸	5,278件	4,895件	1,485件
ハローワーク弘前	3,844件	4,261件	1,029件
ハローワークむつ	1,325件	1,058件	328件
ハローワーク野辺地	761件	913件	234件
ハローワーク五所川原	2,168件	1,733件	596件
ハローワーク三沢 <small>(十和田を含む)</small>	2,773件	2,497件	605件
ハローワーク黒石	1,311件	957件	318件

### 1 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）特に重点的に取り組んだ事項

##### ① 各指標に対する取組

当所では、主要指標である就職件数（一般）、充足数（一般、受理地ベース）、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成を重点に置き、取組を実施しました。求人票について、求職者目線で「知りたい求人内容の明確化」、「仕事内容欄の充実」、「応募者が出やすい求人条件の要件緩和の提案」を行いました。また、求職者に対して積極的な求人情報提供（10,606件）を取り組んだところ、職業紹介743件のうち266件が就職に結びつきました。

人材不足業種の求人充足対策については、ミニ面接会や求人企業説明会を「運輸・警備・建設」分野9回、「介護・福祉」分野8回、「保育士」分野1回開催し、延べ58事業所に対して求職者273人が参加され、就職及び充足につながっております。人材不足業種以外では、シニア就職面談会（3回開催、6事業所、37人が参加）や、青森市と連携した誘致企業合同会社説明会（1回開催2事業所、2人参加）についても開催をしました。これらの各面接会・企業説明会の取組については、求職者から「求人票だけでは分からない会社の実態がよく分かった」などの評価をいただいています。

また、福祉関係（介護・医療・保育）の仕事内容を理解していただくため、毎月1回「福祉のお仕事ガイド入門セミナー」を開催し、経験が無い方にも当該職業についてわかりやすく説明を行いました。

##### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、職員の専門性の向上・職業理解をすすめるため、「青森労働基準監督署見学・説明会」、「福祉人材センター業務内容説明会」、「雇用保険給付関係業務に関する所内研修」、「ポリテクセンター青森における訓練見学・体験会」を実施するなど、職員の能力向上を図りました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークインターネットシステムの求人者マイページ開設について、利用するメリット（求人・応募管理、求人提出等の便利さなど）を求人者側に説明し開設を推進し、開設後の求人者マイページの継続利用や求人票の内容の充実について支援を行いました。

提出された求人が未充足の事業所に対してのアドバイスにより、応募要件の緩和や求人条件をアップした求人票については、「リフレッシュ

求人コーナー」を設置し、来所された求職者に求人の変更部分が一目でわかるよう「求人早見シート」に蛍光マーカーを施し掲示を行いました。また、応募者が出やすい求人の特徴を職種別に分析したリーフレットを作成して求人者へ情報提供を行うことにより、求人条件の見直しの契機としていただくなど求人充足の強化を図りました。

### (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

求人者マイページについては、オンラインによる求人申込割合が8割を超えるなど利用が進みましたが、求職者マイページについては令和5年3月末現在の有効求職者のうち、マイページ利用割合が10%台と低調となっています。求職者マイページの利用が進むことで、ハローワークを利用していただく契機となり、併せて求職者マイページを活用したハローワークからの求人票・イベントなどの情報提供が容易となるため、サービスの向上の観点からも求職者マイページの開設を積極的にすすめていきます。

また、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から参加定員を制限する状況が続いていましたが、アフターコロナに向け、各種セミナー・面接会等の集合形態のイベントについては感染状況を踏まえつつ、コロナ禍前の開催規模を目安に制限を解除するなどの見直しを図ります。

一方、デジタル化推進に向け、オンライン相談、オンライン紹介などの相談方法についても積極的に提案していきます。

### (4) その他業務運営についての分析等

近年、少子高齢化の影響等によりハローワークへの来所者の減少傾向が継続しており、登録する求職者の減少も続いています。求職者が減少した場合、相談件数、紹介件数、就職件数にもマイナスの影響が表れるため、様々な方法によりハローワークの利用勧奨を行ったものの、決定的な解決策とまでは至っておらず、結果的に主要指標の各件数が低調となったものと考えます。コロナ禍以前においては、求人倍率が1倍を超える状況が続き企業の人手不足対策に重点が置かれていましたが、感染法上の取扱いが5類へ移行したことにより、企業の求人意欲も活発となり企業の求める人材を就職させることがハローワークに求められた役割と感じています。新規求職者の確保対策として、新たに令和4年度下半期から雇用保険適用窓口において雇用保険資格喪失手続きをされた事業所を通じて、雇用保険資格喪失者に対し「ハローワーク利用案内リーフレット（オンライン利用、マイページ登録含む）」の配付を始めています。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの紹介により、正社員に結びついた就職 氷河期世代の不安 定就労者・無業者 の件数	障害者の就職件数	マザーズハローワーク事業における 担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	4,939	5,129	1,343	79.2%	89.3%	380	276	101	136
令和4年度目標	5,135	5,355	1,330	90.0%	90.0%	357	334	94	134
目標達成率	96%	95%	100%			106%	82%	107%	101%

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では主要指標である「就職件数」「充足件数」「雇用保険受給者早期再就職件数」の目標達成を最重点とし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止・縮小していた、求職者にハローワークの利用を呼びかける取組み、職員が外に出る取組みをコロナ禍以前の状態に戻すことを目指し、各種取組みを実施しました。特に若手職員の知見、スキルの向上を目指し、事業所訪問、求職者担当者制、求人担当者制、各種研修を実施しました。

また、紹介担当と求人担当の連動を図るため、日常的なコミュニケーションを増やす取組みを実施した。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、求職者担当者制、事業所訪問、求人担当者制の確実な実施の継続に取り組みました。また、職業相談においては、労働基準法や労働契約法の知識が必要であることから、労働基準行政との共同による研修を実施しました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

就職支援ナビゲーターが講師となり、各担当事業の内容を盛り込んだ就職支援セミナーを開催する取組みを継続的に推進しました。

求人充足会議の運営方法を見直し、若手紹介担当職員がより深く関与する方法に改善しました。

障害者就職面接会は、参加申込みが当初見込みを大きく下回ったが面接会を中止とせず、別会場を手配して小規模の管理選考スタイルで開催する方法に変更する対処をしました。

人材確保対策推進事業をさらに適正に実施するため、就職支援ナビゲーター、就職支援コーディネーター参加による意見交換の打合せを複数回開催しました。また、充足プランの作成など充足支援を強化する取組みとして、積極的に事業所訪問を実施しました。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

今年度積極的に展開できなかった一方向型の求職者担当者制の励行、計画的な事業所訪問による求人開拓の実施の他、充足対策として求人・紹介間の連絡票の導入、新規等求人開拓の具体化に取り組むこととしています。

#### (4) その他業務運営についての分析等

管内地域の新型コロナウイルス感染症の感染者数が大きく増加した時期があり、感染防止のための事業所訪問の中断、参加事業所の確保が困難となったことによる各種面接会・説明会やセミナーの開催、通常の業務体制の確保を優先しなければならなかったことから各種取組の実施時期が延期となるなど、計画的な実施ができませんでした。引き続き新型コロナウイルス感染症の感染予防には注意しつつ、機会を捉えてコロナ禍以前の状態に戻す予定としています。

## 2 特記事項

求職者マイページ利用促進の取り組みについては、「求職者・求人者マイページ活用検討推進チーム」を立上げ、開設率・利用率の増加に取り組みました。職業相談窓口の職員全員が斉一的な説明・開設支援が行えるよう、開設マニュアルとわかりやすい開設手順リーフレットを作成したことにより、開設率は増加しました。引き続き開設率・利用率の増加及びオンラインを活用したサービス提供に取り組むこととしています。

求人者マイページについては、目標である「令和4年度末までに、求人者マイページのオンライン利用率80%以上」の水準を目指し、求人者に対しては、求人者マイページによる求人申込みを推進していることを説明しつつ開設及び利用勧奨に取り組みました。

### 3 総合評価 (※)

#### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 4 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	HW 紹介により正 社員に結び付いた 就職氷河期世代	障害者の 就職件数	人材不足分野 就職件数	生涯現役支援窓口 の 65 歳以上の就 職件数
令和4年度実績	5,278	4,895	1,485	59.1%	94.3%	244	340	1,354	127
令和4年度目標	5,488	5,271	1,358	90.0%	90.0%	247	332	1,424	126
目標達成率	96%	92%	109%			98%	102%	95%	100%

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、主要三指標の目標達成を重点として新型コロナウイルス感染症の感染防止対策の徹底に努めながら、次の取組に力を入れてまいりました。

#### 1 就職件数向上について

職業紹介につながる職業相談を意識し、各種支援サービスのうち、求職者の求職条件に合致する求人情報の積極的提供（来所勧奨型紹介・計画紹介を前提とした求人情報の提供）を取り組み、年間で3,054件（うち人材不足分野対象は881件）の求人情報提供を行い、そのうち444件が応募に至り、241件の就職に結びつきました。

#### 2 正社員求人の確保について

求人者支援員の事業所訪問による正社員求人数の確保については、令和4年3月まで弘前市が蔓延防止措置の対象地域になり、解除後も7月～8月の第7波、10月の第8波と新型コロナウイルスの感染が高止まりの中、事業所を訪問することが厳しい状況であったことから、事業所への訪問に関する意向確認をしてから訪問と電話による求人開拓を粘り強く実施した結果、令和4年度の新規求人数に占める正社員求人の割合は43.1%とわずかではあるが前年度の割合42.9%を上回りました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職員の資質向上に向け、令和4年度は職業訓練に関する理解、知識を深めるため青森職業能力開発促進センターによる「訓練説明（研修会）」、また、若者サポートステーションとの連携のため「若者サポートステーションの業務に関する研修会」を実施しました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

1 人材不足が深刻な分野に係る人材確保に資する対策を講じるため、当所も「人材確保対策コーナー」が令和3年7月から設置されており、人材不足分野の求人について積極的な求人情報提供を行った結果、881件の求人情報提供により紹介件数142件、就職件数92件の効果을上げました。

2 求職者に対する求人説明会・ミニ面接会の積極的な周知及び参加勧奨の取組強化を実施しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

システム刷新によるオンラインサービスの充実などを幅広い求職者に周知を図り、安定所利用を促して、新規求職者の減少を最小限に抑える必要があると考えています。また、システム刷新によるオンラインサービスの提供がしっかりと進められるように、窓口担当職員がシステムについて習熟すること、誰もがオンラインサービスを提供できるよう取り組んでまいります。

また、就労意欲の高い高齢者の労働市場への参加を促進するため、求人情報誌「シニアワーク」の月2回発行及び来所勧奨型紹介・計画紹介を前提とした求人情報提供を継続して実施していき、高齢者の就職促進と併せて人材不足分野をはじめとする未充足求人への充足促進を図ってまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

新規求職者及び紹介率が年々減少する中で、安定所の「各種支援サービス」の取扱実績を上げることが利用者の増加に繋がると考えています。

各種支援サービスの提供・実施にあたっては、紹介業務担当者一人一人のレベルアップが必要であり、求職者のニーズに合わせた適格な職業相談・紹介を行えるようになるために数多くの事例に触れ、考えることにより様々な応答への引き出しを増やしていくことが効果的であると思われ、こうした、担当者一人一人のスキルアップが新規求職登録者数の増加や職業相談の増加、職業紹介件数、就職件数の増加に繋がるものと考えています。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結び付いた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	障害者の就職件数	マザーズハローワ ーク事業における 担当者制による就 職支援を受けた重 点支援対象者の就 職率	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	3,844	4,261	1,029	85.5%	93.5%	194	174	99.2%	123
令和4年度目標	4,247	4,870	1,033	90.0%	90.0%	260	175	94.0%	113
目標達成率	90%	87%	99%			74%	99%	105%	108%

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

### 1 所長による分析（業務運営の総括）

#### （1）特に重点的に取り組んだ事項

##### ① 各指標に対する取組

当所では主要3指標（就職件数、充足件数(受理地)、雇用保険受給者の早期再就職件数）について、特に重点的に以下の取り組みを行いました。

- ・ 求人担当者制・求職者担当者制の実施によるマッチングの強化
- ・ 良質求人確保及び職員の専門性向上を目的とした事業所訪問の実施
- ・ 雇用保険受給者に対する認定日全員相談及び事前マッチングによる適格求人の提案
- ・ むつ市及び大間町と連携した出張相談の実施

特に求職者担当者制では、対象者119名に対して就職件数が96件（就職率80.7%）となり、一定の成果がありました。

##### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では中長期的に職員の育成を図る観点から、若手職員を対象とした所内業務間研修の実施、職員による事業所訪問、職員を講師とした所独自の就職支援セミナーの開催のほか、各種イベントの負担を若手職員に経験させるなどの取り組みを行いました。

#### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークシステムの刷新により、求人者向け・求職者向けサービスの提供方法が大きく変わったことから、特に求人者マイページの開設・活用について積極的に働きかけを行いました。

具体的には、求人者マイページの開設について手順やよくある質問を取りまとめたリーフレットを所独自で作成し、新規開設の促進に活用しました。また、開設・活用に不安等のある企業には訪問による開設支援を行い利用促進に努めました。

その結果、オンラインによる求人申込み割合は、令和5年3月で91.4%（令和4年3月：12.0%）となり、一定の成果がありました。

#### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

求人担当者制については、対象求人数57名に対して充足数が21名（充足率36.8%）と低調であったことから、今後はこれまで以上に幅広く求職者に働きかけを行うとともに、求職者ニーズを踏まえた求人要件緩和の積極的な提案を進めたいと思います。

また、ハローワークシステムの刷新により、求人者向け・求職者向けサービスの提供方法が大きく変わったことから、それらを活用した窓

ロサービスの更なる向上を図るため、職員研修や研鑽の機会を設けたいと思います。

(4) その他業務運営についての分析等

令和4年度については管内最大規模の製造業が事業所閉鎖となり、求職者数（雇用保険受給者数）が急増したものの、管内自治体及び関係機関と連携し各種雇用対策を地域一体で進めるとともに、求職者担当者制による積極的な支援を行った結果が主要3指標の数値に一定程度、反映されたと考えています。

2 総合評価 (※)

非常に良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	障害者の就職件数	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和4年度実績	1,325	1,058	328	63.6%	91.1%	78	47		
令和4年度目標	1,093	941	242	90.0%	90.0%	12	47		
目標達成率	121%	112%	135%	-	-	650%	100%		

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

主要指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）に対するマッチング業務を最重要と考え、特に雇用保険受給者の早期再就職支援に重点を置いた取組を実施しました。

具体的には、毎回の認定日に実施する雇用保険受給者全員の職業相談では、早期再就職のメリット及び個別の再就職手当支給額をお知らせすることで早期再就職の意欲喚起を図り、相談窓口において求人検索・情報提供、応募書類作成方法等の各種セミナーへの受講案内を行い、また、求職者マイページ、郵送による求人情報の提供を取り組みました。

この取組により、一般受給資格決定件数の早期再就職の割合は、令和3年度より1.1%向上し、38.6%となりました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

中長期的な職員の育成を図る観点から、雇用関係助成金、応募書類作成支援、公的職業訓練、労働関係法、job tag活用、求職者マイページ利用促進に係る研修を実施し、職員の資質向上を図りました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

求人者・求職者マイページ開設による利便性向上の周知を行い、マイページの利用促進を図りました。

受理求人については、求職者がイメージしやすくなるよう記載内容の充実に努め、毎日開催する求人充足会議において内容の確認や求人者の意向等の共有を図り求人情報の提供を行いました。また、条件緩和等記載内容に変更があった求人については、所内展示を行い変更項目等が求職者の目に留まりやすいようPOP表示を行いました。

管内自治体（野辺地町、横浜町、東北町、六ヶ所村）のホームページに、週刊求人情報及び月1回発行の福祉関連求人情報を掲載し、潜在求職者の掘り起こし及び求人・求職のマッチングに努めました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

就職件数、充足件数及び雇用保険受給者の早期再就職件数ともに目標に達しなかった要因としては、新規求職者数が前年より 7.5%減少したことが大きな要因として挙げられるが、就職率も 1.8%低下していることから、求職者担当者制によるきめ細かな就職支援の拡充、応募求人を見つけられていない求職者への職業相談窓口での求人情報の検索・提供、求職者マイページによる求人情報提供量の向上に努めてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

求職者に寄り添った支援を行い、求職者ニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓による質・量を意識した求人の確保、求人条件の緩和に努めてまいります。

求人票の記載内容の充実に努め、事業所説明会やミニ面接会を開催し、マッチング強化を図ってまいります。

各種支援サービスの提供・実施に当たっては、職業紹介業務担当者一人一人のレベルアップが必要であることから、基本業務のあり方の再考を図ると共に、スキルアップ等に向けた各種研修等の充実に努めてまいります。

## 2 総合評価 (※)

成果向上のための計画的な取組が必要

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職業 紹介により正社員に 結びついた就職氷河 期世代(35歳~54 歳)の不安定就労者・ 無業者の件数	公的職業訓練の修了 3か月後の就職件数	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和4年度実績	761	913	234	88.6%	89.9%	29	21		
令和4年度目標	992	1061	276	90.0%	90.0%	39	23		
目標達成率	76%	86%	84%			74%	91%		

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

当所では、主要指標（就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数）の目標達成を最重要と考え、重点的に取り組みました。特に、失業認定日における全員相談については、職業相談部門及び専門援助部門の職員及び相談員により実施し、初回認定日には各自に対して再就職手当プランを手交し、早期再就職に向けて意識を高める取組を行いました。

また、当所管轄は少子高齢化により高年齢の求職者の割合が高いことから、生涯現役支援窓口に配置されているナビゲーターを中心に、対象者に対して「生涯設計就労プラン」の作成などの手厚い支援や、高年齢者も応募可能な求人の情報提供を積極的に行った結果、65歳以上の就職件数は131件となり、前年度と比較して24.8%増加しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、労働大学校での職業指導専門研修へ積極的に職員を送り出し、スキルアップを図っています。また、所内研修では職業訓練関係研修を実施し、若手職員等に対する知識等の付与を通じた資質の向上を図りました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

令和3年9月にハローワークシステムの刷新があり、オンライン上での求人応募が可能となったため、令和4年度においても事業主及び求職者に対してマイページ登録の周知を行い、利用促進を図りました。特に求人者マイページの登録については、マイページから求人申し込みが出来るなど、手続き等が簡素・効率化される等のメリットを説明し、マイページ利用促進の取り組みを強化しました。

就職支援セミナーについては、新型コロナウイルス感染防止の観点から、密を避けるため、定員を通常の6割程度に押さえて実施しました。DVDセミナーは実施回数47回、参加人数2,248人、外部講師セミナーは実施回数31回、参加人数224人となっています。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

当所では、新規求人数及び有効求人数は前年度実績より増加となっているものの、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、新規求職者数及び有効求職者数は前年度を下回っており、それに伴い、紹介件数、就職件数が前年度を下回りましたが、充足件数は前年度を若干上回る

結果となりました。無効求職者への状況確認及びハローワーク利用の勧奨を行い、新規求職者数及び有効求職者数を増加させる取組の強化を図ります。また、利用者端末のみを利用する求職者への声掛けや、セミナー受講者に対する窓口相談の勧奨などを徹底し、相談件数、紹介件数及び就職件数の増加を図ります。

新規高卒者を対象とした企業説明会については、新型コロナウイルス感染拡大の影響により令和2年度、令和3年度開催できませんでしたが、新規高卒者の就職希望は県外就職が減少、地元志向が高まっていることもあり、令和4年度においては、管内の自治体や雇用対策協議会等と連携し企業説明会を開催いたしました。高校生に地元企業に対する理解を一層深めてもらい、就職後の地元定着を図る取組で今後も実施していきます。

#### (4) その他業務運営についての分析等

令和4年度における当所の有効求人倍率は0.75倍となり、青森県の有効求人倍率1.18倍を大きく下回っている状況にあることから、求人・求職の動向を分析した上で、求職者ニーズの高い職種・業種に重点を置いた質・量を意識した求人確保が必要となっています。

鱒ヶ沢町地域職業相談室（ふるさとハローワーク）については、令和4年度の就職件数の目標を達成することができませんでした。鱒ヶ沢町や近隣市町に居住している求職者の皆様への支援として、鱒ヶ沢町と締結している鱒ヶ沢町雇用対策協定の事業計画による、地元企業を中心とした企業説明会・ミニ面接会を開催するなどし、引き続き鱒ヶ沢町及び近隣市町の求職者への支援を取り組んでまいります。

令和3年9月からオンライン自主応募が可能となりましたが、当所を含め、青森局内でもまだ利用が低調であるため、引き続きハローワークシステムの利用方法について周知を図って行くこととします。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた フリーターの件数	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数	
令和4年度実績	2,168	1,733	596	75.7%	92.7%	205	180	131	
令和4年度目標	2,141	1,715	534	90.0%	90.0%	109	111	128	
目標達成率	101%	101%	111%			188%	162%	102%	

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

新型コロナウイルス感染症の長期化により、就職活動や採用活動にもオンライン化という変化が見られる中、ハローワークシステム刷新（追加リリース第2弾）によりオンライン登録やオンライン応募が可能となったことから、アフターコロナを見据えた対策として、刷新に係る周知を重点的に取り組みました。

求人者に対しては、対面を伴わないオンラインによる求人受理が双方のメリットにもなることから、求人者マイページの開設を推進し、行政機関に対しては、訪問等により刷新のメリットを伝え、強く利用を促した結果、求人のオンライン受理割合は令和3年度全体では35.5%だったものが、令和4年度第3四半期は40.9%、第4四半期は83.8%と効果が見られました。

#### ① 各指標に対する取組

当所では、令和3年度の主要3指標が目標値を下回ったことから、主要3指標である「就職件数」、「充足件数」、「雇用保険受給者の早期就職件数」の目標達成を目指して重点的に進めることとし、企業セミナー・説明会の定期的開催のほか、求職者アンケートの実施結果を基にした求人条件緩和指導を積極的に進め、条件緩和した求人については、DMによる情報提供や求人情報の作成、専用の掲示コーナーを設置し、緩和内容を示すイラストや画像情報とともに求人票の掲示をする取組を実施しました。さらに、求人内容が明確にわかるよう作業風景や事業所内等の画像情報を求人早見シートとともに掲載し、わかりやすい求人内容の掲示を目指しました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、ハローワークの業務評価・改善の取組みを効果的に実施するため、PDCA目標管理研修や接遇研修を実施し、職員の資質向上を図るとともに、若者層への就職支援を円滑に遂行するために関係機関と連携した取組を進めるため、関係機関が実施する業務内容等の理解促進のための研修も実施しました。

## (2) サービス改善・業務改善を図った事項

求職者における求職活動をしやすくするために、求人票以上の情報をわかりやすく提供するために画像情報の収集に力を入れ、求人早見シートに画像も一緒に掲示するよう取り組むとともに、来所による求人検索する利用者の利便性を図るため受付を介せず自由に閲覧できるようにしました。

また、求人説明会開催にあたっては、当日参加できなかった利用者にも内容を周知するため、説明会開催後一定期間、庁舎入口に説明会活用資料を掲示する取り組みを行いました。

## (3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

当所では平成30年度より人材不足分野への支援強化のため、マッチング効果に効果的な取り組みとして求人説明会・企業セミナーを開催し取り組んできましたが、管内の求人増加傾向を踏まえ、参加企業の業種拡大等を図り、地元企業の周知と地域における就職促進を目指すとともに、画像情報等による求人票以上の情報提供を更に推し進めていきます。

また、オンラインサービスについて、求人者マイページの利用促進によるサービス提供に取り組んできましたが、求職者マイページの利用率が低いためにオンラインによるサービスが効果的に活用されにくいことから、求職者マイページの推進を図り、求職者・求人者双方に対するオンラインサービス支援の提供を推進していきます。

## (4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍における求職活動の鈍化、失業の長期化の傾向があることから、求職者のニーズを踏まえた求人開拓・個別求人開拓を実施していく必要があると考えています。そして、昨今のオンラインサービス拡大の動きを受け、来所を必要としないオンラインによるハローワークサービスも展開しつつ、窓口利用者に対しては、よりきめ細やかなかつ的確なサービス、個別支援を提供できるよう、職業相談技法の一層の向上を図り、利用者の期待に応えられるハローワークを目指してまいります。

また、地域における人材不足の高まりが顕著にみられることから、求人者マイページの利活用の促進、求人者担当者制による充足支援を充実させるとともに、管内自治体等と認識の共有・連携した取り組みを進め、地域活性化を雇用面でサポートできるよう、取り組んでまいります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により正社 員に結びついた就 職氷河期世代の不 安定就労者・無業 者の件数	生活保護受給者等 の就職率	人材不足分野の 就職件数	所で選択 して記載
令和4年度実績	2,773	2,497	605	80.0%	95.2%	110	59.4%	602	
令和4年度目標	2,911	2,623	654	90.0%	90.0%	56	63.3%	660	
目標達成率	95%	95%	92%			196%	93%	91%	

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

##### ○会社説明会&ミニ面接会の開催

当所では充足促進及び人材不足分野業種の人手不足解消を目的として、会社説明会&ミニ面接会を開催しました。開催にあたって、事業所PRボード（移動式ホワイトボード）を活用した求職者への事業概要等の周知を行い、求人票以上の情報を提供することで、参加勧奨に努め、応募（面接）機会の確保・向上を図りました。

会社説明会&ミニ面接会は、12回開催、参加者162人、相談者23人となりました。参加事業所からは、「求職者にPRする機会」が得られたことに対し好意的な意見が寄せられています。

##### ○求人担当者制による充足促進

対象求人24件求人数49人に対し充足件数が30件、充足率は61.2%（但し求人2件は未完結にて支援継続中）と前年度の黒石所全体（全数）の充足率20.9%を上回っており効果的な取組であると思っております。

##### ○雇用保険受給者に対する支援について

認定日全員相談の実施により求職条件の把握、就職意欲の喚起及び求人への積極的な提案を行いました。また、再就職手当に係るリーフレットを全員に配付し、説明会での一般的な周知のほか窓口において個別に説明することで早期再就職意欲の喚起を図りました。雇用保険受給者に対する求人情報提供については、職員及び非常勤職員に対して目標数を提示しつつ「提供件数だけにとらわれず求職者のニーズを踏まえて的確な情報提供に努めること」を重点的に指示しています。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

##### ○事業所PRボードの活用について

4年度12件の目標に対して、7件の実績となっています。事業所へ活用を勧奨していますが、事業主主導だと、PRボード作成の労苦で断られるケースが多いことから、ミニ面接会参加事業所に対しては、必ず活用することとし、PRボードの作成にあたっては、事業主のみでは困難な場合に、HW担当も協力しながら作成補助し、活用推進していくこととしました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・事業所PRボードの活用については、会社説明会&ミニ面接会の取組と連動させるとともに、職業相談等の機会を通じて参加勧奨を積極的に行い、求人への応募機会の増加を図ります。
- ・管内事業所の事業内容等を把握し、職業相談に活用していくことが重要であるため、職業紹介担当職員の事業所訪問の機会を増加させます。正規職員は年に3回を目標とします
- ・求職者担当者制については、求職者ニーズに応じた支援の実施により一定の成果が出ていることから、一方向型の支援も活用しながら継続して取り組むこととします。
- ・雇用保険受給者の早期再就職については、各種取組により目標を達成している状況であることから継続して取り組むこととします。
- ・求人情報提供については、引き続き件数目標を設定しつつも、よりの確な求人情報の提供が可能となるよう求職条件をはじめとした求職者ニーズの把握するための職業相談を充実させるとともに、応募に至らない場合は、その理由の確認を徹底することにより、以後の求人情報提供や職業相談に活用します。
- ・事業所訪問の際の画像情報の収集に努めるとともに、求人者マイページの画像情報登録機能の利用や事業所PRボードの活用勧奨を積極的に行うことにより、求職者に対する事業所情報の提供を通じて、応募機会の増加を目指すものとします。
- ・雇用保険受給者に対する支援については、認定日全員相談の実施により求職条件の把握、就職意欲の喚起及び求人の積極的な提案を行います。また、初回講習時に受給者毎に支給額のモデルケースを記載したリーフレット「再就職手当 100%活用法」を全員に配付するとともに、初回認定日相談等の機会を活用した窓口における個別説明により早期再就職の意欲喚起を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

○オンライン紹介、オンライン自主応募について

令和4年度のオンライン紹介は0件、オンライン自主応募の実績は4件です。また、令和4年度の新規求職者申込件数は3,715件、うちオンライン登録者は76人であり0.9%という状況となっています（HW利用登録者への切り替え44人）。オンライン紹介、オンライン自主応募が活用されるには、求職者マイページ開設の推進の取組が重要になってくると考えます。スマホ利用者が多い中で、登録にかかる通信料と登録の手間はネックとなっていると思われますが、マイページ開設推進の取組については、求職申込時や職業相談の際にリーフレットを活用し周知を行っているほか、職員研修を実施し、なるべく窓口で登録の援助をしながら進めるよう取り組んでいます。

## 2 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	氷河期世代の就職 件数	フリーターの就職 件数	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和4年度実績	1,311	957	318	88.1%	91.7%	31	137		
令和4年度目標	1,468	1,201	323	90.0%	90.0%	28	75		
目標達成率	89%	79%	98%	—	—	110%	182%		

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

## 令和5年度の主要指標目標値【ハローワーク別】

主要指標	就職件数	求人充足件数	雇用保険受給者の 早期再就職件数
<b>青森労働局</b>	<b>23,921件</b>	<b>23,060件</b>	<b>6,390件</b>
ハローワーク青森	5,232件	5,514件	1,449件
ハローワーク八戸	5,886件	5,373件	1,662件
ハローワーク弘前	3,982件	4,573件	1,131件
ハローワークむつ	1,246件	984件	268件
ハローワーク野辺地	863件	1,017件	229件
ハローワーク五所川原	2,330件	1,922件	620件
ハローワーク三沢 <small>(十和田を含む)</small>	2,865件	2,598件	657件
ハローワーク黒石	1,517件	1,079件	374件

令和5年度第1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の取組状況について				
番号	委員名	頁	項目	質問・意見等
1	相木委員	10	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	業務改善助成金は中小、小規模企業の賃上げと生産性向上を同時に後押しする有意義な制度と思えるが、県内の交付決定 51 件、決定額約 4500 万円という9月現在の実績は、どういう水準なのか。もっと伸ばせる余地があるのか、他県との比較でどうなのか、課題があるとすれば何か。
2	中野委員	10	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	業務改善助成金について、申請 75 件に対し支給決定に至らなかった主な事由（理由）を教えていただきたい。また、支給基準内容の事業者側への周知や指導もあらためて丁寧をお願いしたい。
3	中野委員	13	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	人材開発支援助成金について、デジタル分野への訓練を望む求職者は増加傾向であるが、受け入れ先の企業における求人数に乖離があるものと捉える。主な要因は何か。
4	中野委員	15	III 円滑な労働移動の促進 3 継続的なキャリアサポート・就職支援	人材確保対策コーナーでの支援に関し、条件緩和指導について、指導内容が具体的にどういったことを指すのか、わかりづらい。主な指導内容はどういったものなのか。また、それにより雇用の充足率が高まった好事例内容を企業側に情報提供することも有効と考える。
5	堤委員	18	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	R4.7.8 から「男女の賃金の差異」の公表が常時雇用労働者 301 人以上の事業所に対し義務化されたことについて、現段階での青森県内公表件数と差異について教えていただきたい。 また、その数値に関する見解もお示しいただきたい。

6	中野委員	21	IV 多様な人材の活躍促進 3 新規学卒者等への就職支援	<p>就職後における実際のミスマッチ感はないのか、点検・フォローできる仕組みづくりが必要ではないか。</p> <p>また、雇用先においても離職率の発生は採用・教育におけるコストの増加や新たな人材確保をするまでの生産性低下が起きることで、労務管理コストの増大により、現在、雇用している従業員の賃金または労働条件の向上にも影響を与えることから更なる定着率向上に向けた支援策が必要と考える。</p>
7	堤委員	21	IV 多様な人材の活躍促進 3 新規学卒者等への就職支援	<p>合同企業説明会を早い段階で開催していただいたことは、学生の県外流出を防ぐ第一歩となることと、大変期待しております。その一方で、R5 大卒者の県内就職が近年(H25～)では過去最低となっております。</p> <p>大学生については県外出身者が多いことや給与水準が低いこと、学歴やスキルを活かす企業が少ないことも要因の一つとは考えられますが、地方で就職するメリットなど理解を深め、就職者を増やすための具体策などあれば教えていただきたい。</p>
8	相木委員		IV 多様な人材の活躍促進	<p>本県は東北の中で、外国人労働者の人数、雇用事業所の近年の伸び率においてトップだったとの報道がありました。受け入れ体制の不備など課題は多いと思いますが、自治体の首長アンケートでは、人口減、人手不足の中、外国人労働者への期待の高さも報じられており、本県として無視できない存在になりつつあるのかと考えます。</p> <p>技能実習制度の見直しとも絡むのですが、もしお話ししていただけることがあれば伺いたいと思います。</p>
9	相木委員	27	V 安全で健康に働くことができる環境づくり 2 長時間労働の抑制	<p>令和6年4月からの労働時間の上限規制をめぐっては、運送業界に関しては、物流 2024年(令和6年)問題として、さまざまな課題が広範囲に共有されているところですが、同時期に規制対象となる医療保健業界、建設業界については不勉強で、よく認識できておりませんでした。運送業界以外の規制適用について現状や見通し、課題やその対応についてお尋ねしたい。</p>

平成十三年政令第三百二十号

## 地方労働審議会令

内閣は、国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第八条の規定に基づき、この政令を制定する。

### （名称）

第一条 地方労働審議会（以下「審議会」という。）には、当該都道府県労働局の名を冠する。

### （組織）

第二条 審議会は、委員十八人で組織する。

- 2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。
- 3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

### （委員等の任命）

第三条 委員は、労働者（家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）第二条第二項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。）を代表する者、使用者（同条第三項に規定する委託者を含む。以下同じ。）を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

### （委員の任期等）

第四条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。

6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

#### (会長)

**第五条** 審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

#### (部会)

**第六条** 審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。
- 3 前項の委員及び臨時委員については、労働者を代表する委員の数と関係労働者を代表する臨時委員の数の合計数及び使用者を代表する委員の数と関係使用者を代表する臨時委員の数の合計数は、同数とする。
- 4 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 5 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 6 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 7 審議会は、その定めるところにより、部会（その部会長が委員であるものに限る。）の議決をもって審議会の議決とすることができる。

#### (最低工賃専門部会)

**第七条** 家内労働法第二十一条第一項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
- 4 前条第四項から第七項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

#### (議事)

**第八条** 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員（労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係

労働者を代表するものをいう。）、使用者関係委員（使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。）及び公益関係委員（公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。）の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 前二項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

#### （庶務）

第九条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

#### （雑則）

第十条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

#### 附 則

この政令は、平成十三年十月一日から施行する。

附 則 （平成二九年七月七日政令第一八五号） 抄

#### （施行期日）

第一条 この政令は、平成二十九年七月十一日から施行する。

## 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つては、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もその都度労働局長に送付しなければならない。

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

第9条 審議会は、その定めるところにより、次の部会を置くこととする。

- 一 労働災害防止部会
- 二 家内労働部会

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務につ

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

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

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

第 12 条 部会又は最低工賃専門部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。

2024年4月から

# 労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や  
厚生労働省ホームページ  
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容</b> 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に <b>あらかじめ</b> 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. <b>無期転換申込機会</b> 4. <b>無期転換後の労働条件</b> 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

## 全ての労働者に対する明示事項

### 1

#### 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

## 有期契約労働者に対する明示事項等

### 2

#### 更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

#### 更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

### 3

#### 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

### 4

#### 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

#### 均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

## 詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

## 募集時などに明示すべき労働条件が追加されます！

2024年4月から、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件が追加されます。（※労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

## 追加される明示事項

求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲※
- ② 就業場所の変更の範囲※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

## 最低限明示しなければならない労働条件

 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	<b>（雇入れ直後）</b> 一般事務 <b>（変更の範囲）</b> ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） <b>契約の更新 有（●●により判断する）</b> <b>更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回）</b> …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	<b>（雇入れ直後）</b> 東京本社 <b>（変更の範囲）</b> ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） <b>裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。</b> 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） <b>時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。</b> (1) 基本給 ●●円（(2)の手当を除く額） (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。)

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を示すなど、正確かつ最新の内容に保つ義務があります。

# 明示事項の記載例

## ①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務

就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

## ③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日)
	契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

## 【参考】明示するタイミング等について

- ・ ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集、求人広告の掲載を行う場合は、求人票や募集要項において、少なくとも前述のような労働条件を明示しなければなりません。
- ・ ただし求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、**労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です**。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示する必要があります。
- ・ また、面接等の過程で**当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を明示する必要があります**。この明示は速やかに行ってください。
- ・ **労働契約締結時には労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を明示することが必要です**。ここでの明示についても、今回の職業安定法施行規則の改正と同様の改正が行われており、2024年4月1日以降、明示しなければならない労働条件が追加されます。

## 関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudo\\_u/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudo_u/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html)

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。



大学・短期大学・高等専門学校・専修学校・  
高等学校・中学校 関係の皆様へ



お申し込みはこちらから



「知って役立つ労働法  
～働くときに必要な基礎知識～」

## 出前講座(無料)のご案内

青森労働局では、これから社会に出て働くことになる若者に対して、労働法の知識を広めるため、また、労働関係のトラブルから身を守っていただくため、「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」出前講座を、無料で実施しております。

働く上で知っておきたいポイント等について、青森労働局が派遣する講師が分かりやすく解説します。是非、講義やセミナー等にご活用ください。

### 出前講座のポイント

- ①講師が労働法の基礎について分かりやすく説明します。アルバイト、就職活動、就職後における職業生活で役立つ内容となっております。
- ②少人数規模、短時間での開催や、Zoom等によるオンライン対応も可能です。
- ③講義内容は、出来るだけご要望に応じて実施します。
- ④教材となる資料は青森労働局で用意しております。  
(資料の印刷等は各学校にお願いする場合があります。)
- ⑤無料で実施しております。講師派遣に必要な交通費等は一切不要です。

### 過去の講座例

- ①労働基準法の講義を、1コマ50分で午前、午後と1日2コマに分けて、Zoomにより実施。
- ②ブラック企業、ブラックアルバイトの講義を、1コマ90分で160名に対して実施。
- ③労働基準法、労働保険の講義を、1コマ90分で30名に対して実施。

### お問い合わせ先

青森労働局  
雇用環境・均等室  
企画・調整係  
(TEL) 017-734-6651

# 魅力ある求人で応募者数アップ！

わかりやすく魅力ある求人票を作成して  
よりよい人材の確保を目指しませんか？

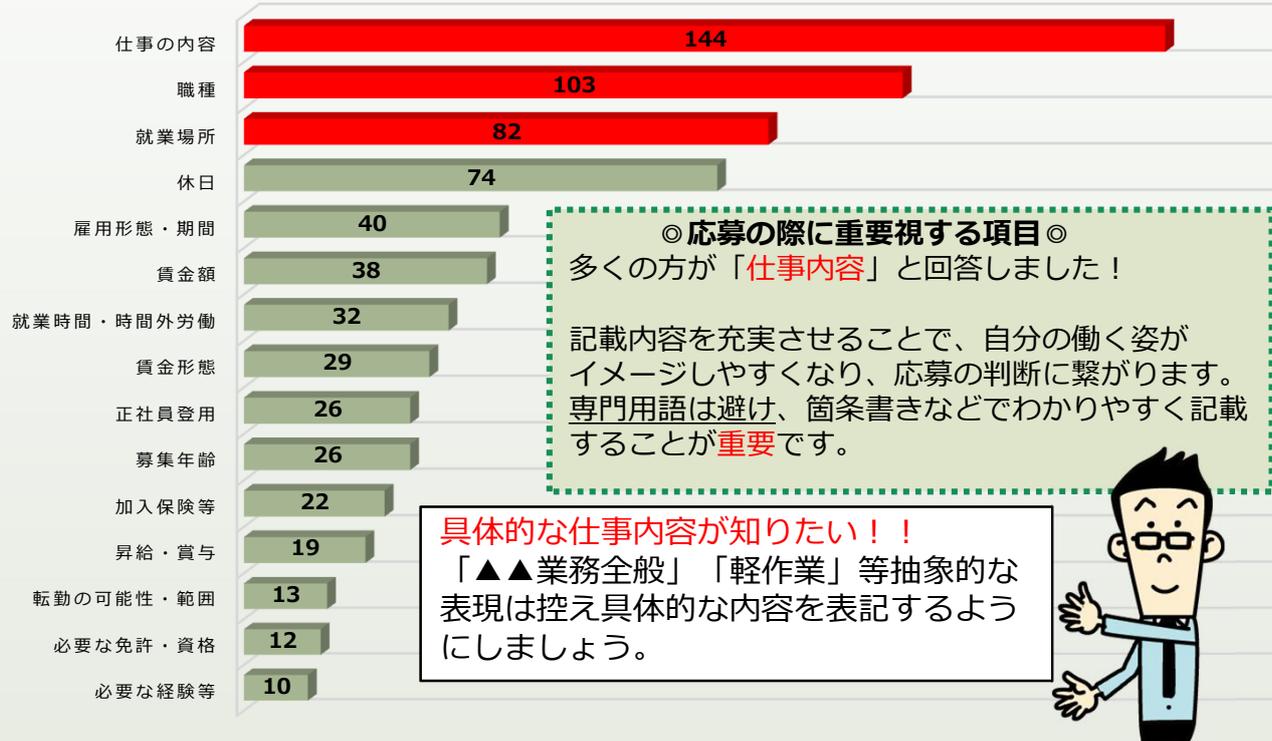
求人内容を充実させ、応募したくなる求人票を作成するために  
求職登録をしている方を対象にアンケート調査を実施いたしました。  
求人申込みの際は、是非参考にしてください。

～250名の求職活動をされている皆さまにご協力いただきました～



ハローワーク弘前

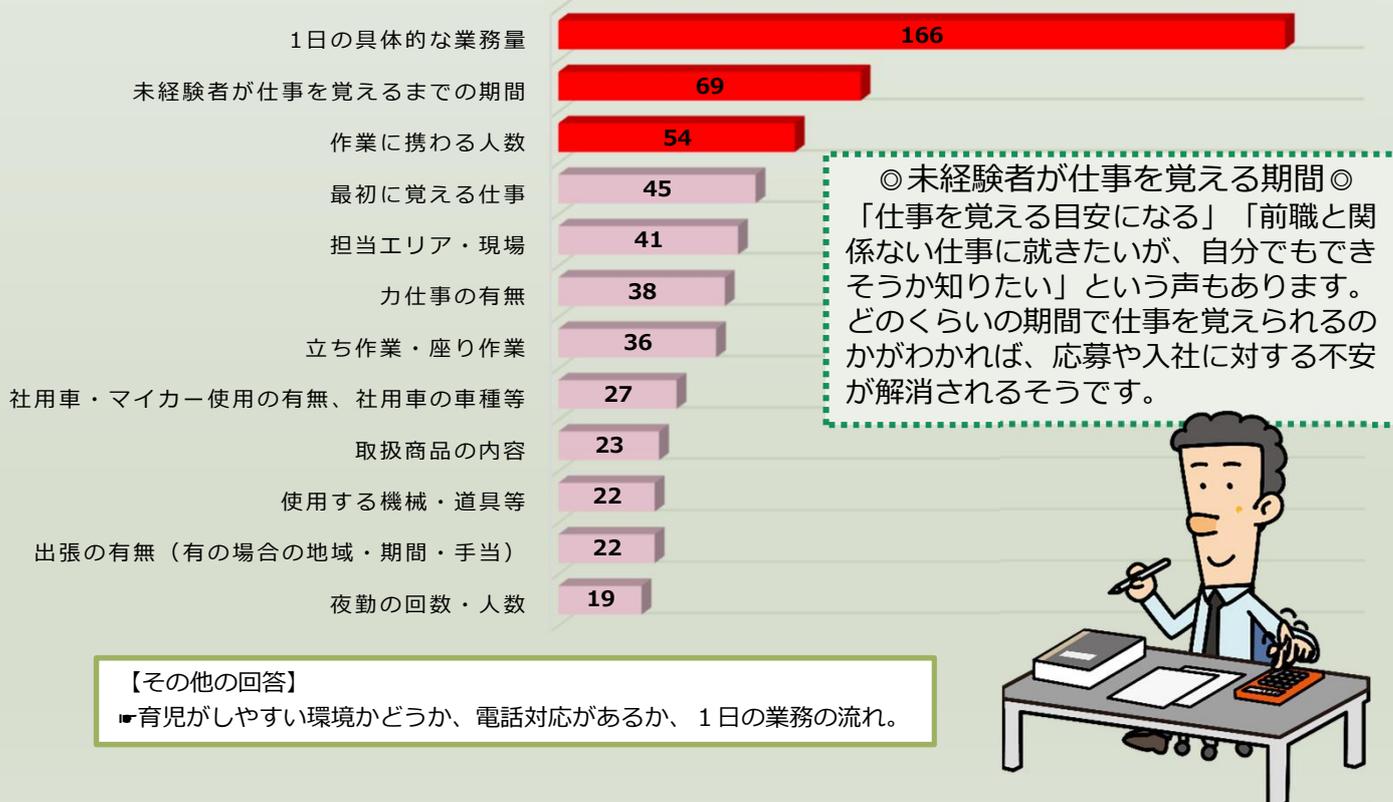
## 応募の際に重要視する項目（複数回答）



### 【その他の回答】

■ダブルワークが可能かどうか、収入面で扶養親族内で働けるかどうか、安心して子育てができるかどうか。

## 求人票の「仕事の内容」欄に詳しく記載してほしい内容（複数回答）

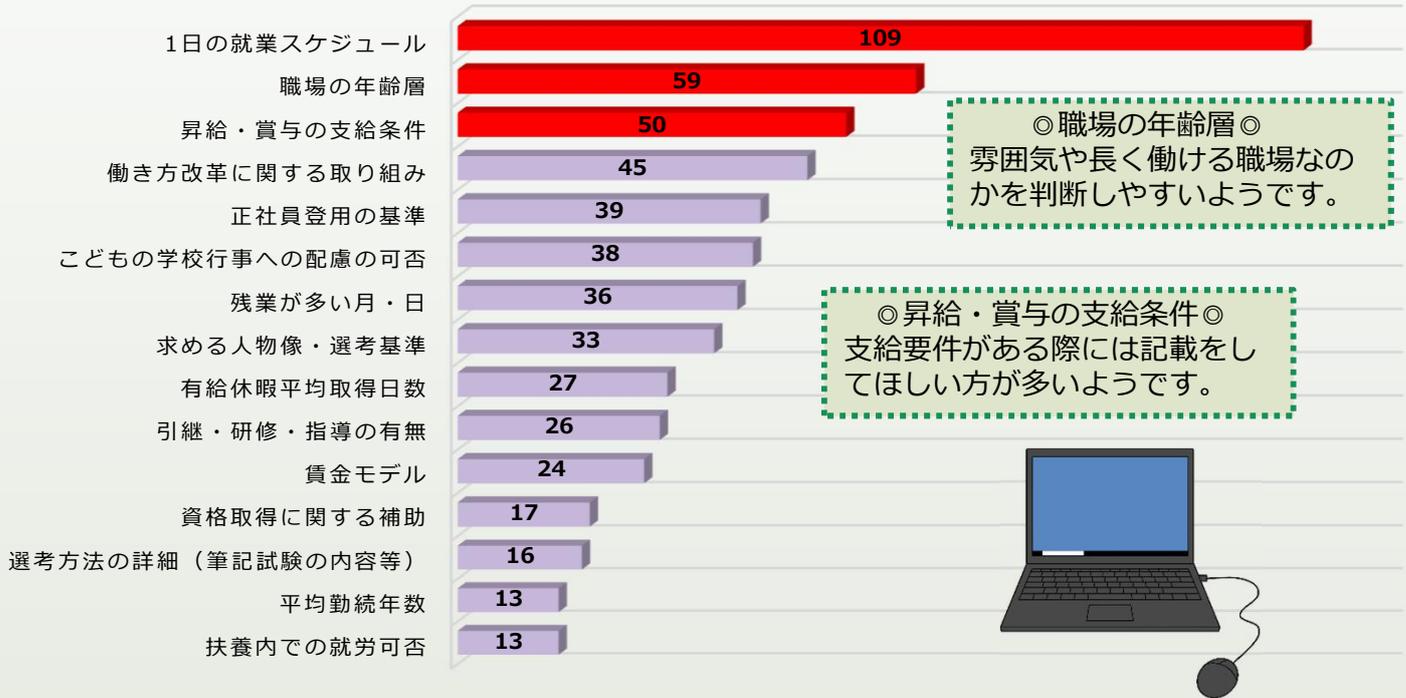


### 【その他の回答】

■育児がしやすい環境かどうか、電話対応があるか、1日の業務の流れ。

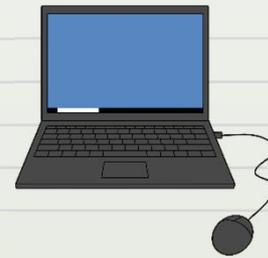
「自分の作業能力でこなせるか目安にしたい」「経験はあるけどブランクが長いから不安」などの声が寄せられました。未経験者やブランクがある方は応募を躊躇してしまうこともあります。さらに入社前のイメージと違うことを理由とした短期間での離職を防ぐためにももの仕事がどのくらいあるのか具体的に記載しましょう。一工夫加わることで、実際に自分が働いているイメージがしやすい求人になります。  
 ※「1日●●件程度」「1か月に▲回程度」

## 求人条件以外で、知りたい内容（複数回答）



◎職場の年齢層◎  
雰囲気や長く働ける職場なのかを判断しやすいようです。

◎昇給・賞与の支給条件◎  
支給要件がある際には記載をしてほしい方が多いようです。



### ◎ 1日の就業スケジュール◎

「自分ができる仕事か」「長く続けられそうか」「求人内容と実際の仕事内容の食い違いがあったため」「実際に働くときの様子をイメージできると安心する」「業務量を前もって知る方が、仕事に対応しやすい」「自分にできるのかと考えるため」等の理由が挙げられました。

## 求職活動をされている皆さまから

## 多数寄せられたご意見です！

- どういうところで働くのか、1日の業務スケジュールを知っておきたい。
- 自分と合う人たちのなかの少しでも知りたい（人間関係）。
- 働き方改革に関する具体的な取り組みを知りたい。
- **学校行事は出席したい。**
- 自分が中高年の世代であるため、受け入れていただけるか心配。
- 年齢が高年齢なので、業務についていけるか？指導をきちんとしていただけるか？
- **具体的な仕事内容が分かれば** 踏み出す人がいるかもしれません。
- **事業所の見学が応募前にできたら**、どんな職場かわかってから応募したい。
- **「ワード・エクセルが出来る方」ではわからない。** どこまでのスキルが必要なのかを知りたい。
- 仕事内容がわかると、転職した場合スムーズに仕事に就けると思う。
- 前回勤務した職場で、引継ぎがなく、他の方に聞いてもわからないと言われ、大変苦労した経験があった為。
- **求める人物のこと**を書いてあると、その業種が自分に合っているか等がわかり、入社後でも資格取得、研修内容を確認できることで、**幅が更に広がり、考えることも出来てくると思う。**
- 有休が取りやすい環境か知りたい。
- 扶養内で働きたい。



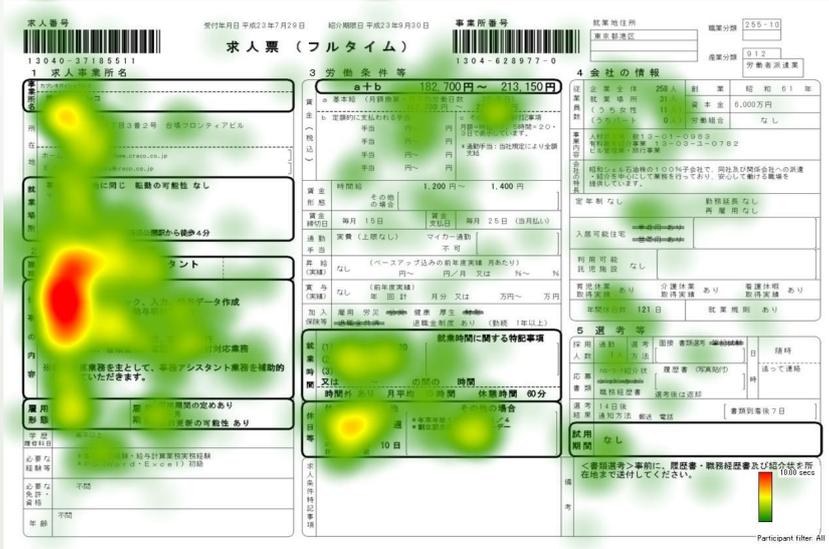
### ☆☆☆魅力をアピールしましょう☆☆☆

「なかなか応募者が出ない・・・」「従業員の定着率が悪い・・・」とお考えの場合  
⇒原因を分析し、魅力ある所職場づくりに取り組みませんか？

《例》・正社員への転換 ・賃金形態の改善（月給制へ転換） ・賃金の底上げ  
・賞与の支給 ・時間外労働の縮減



# 人は求人票をどのように見ているか



ヒートマップ 求職者20名の累積



アイトラッキング 実験の様子  
労働政策研究・研修機構提供

\*アイトラッキングとは…  
画面を見ると視線の動きが逐一記録される計測方法のこと  
視線が集中するほど色が明るくなります。

人は求人票をどのように見ているか、求人票とハローワークインターネットの求人情報で『アイトラッキング\*』という実験が行われました。その結果、上記画像から「仕事の内容」に視線が集中していることがわかります。次に事業所の情報、休日、就業時間に視線が動いています。

さらに、アイトラッキングの実験の後に、聞き取りを行った結果、子育て世代と高齢者は「勤務場所」を見る傾向があることが分かりました。「家から通いやすいかを重視」しています。若年層で車等を所持していれば、勤務場所にはこだわらない傾向があるようです。

## ハローワーク弘前からのメッセージ

今回のアンケート及びアイトラッキングの結果から「仕事内容」を充実させることにより、応募するかどうかの決め手に繋がっていることが分かりました。応募に前向きになる要因も、躊躇するのも仕事内容が影響が大きいようです。魅力のある求人票を作成して「自分にもできそう」「経験を生かせそう」「未経験だけど関心がある」等、求職者の目に留まるような求人票の作成をしてみましょう。ハローワーク弘前では、わかりやすく魅力的な求人票作成のお手伝いをします。ぜひお気軽にご相談ください！



### ハローワーク弘前

弘前公共職業安定所 求人企画部門

〒036-8502 弘前市南富田町5番1号

TEL 0172-38-8609 (部門コード31#)

FAX 0172-38-8619



ハローワーク

# 職場定着に関するアンケート

青森公共職業安定所 学卒部門  
(ハローワークヤングプラザ)

## 1 【目的】

このアンケートは、令和5年3月新規学卒者を採用した事業主の皆さまを対象に、当該新卒者に対する職場定着に関する取組等についてお伺いし、今後当所における職場定着支援に活用するほか、高等学校及び生徒に対する職業指導（セミナー含）や事業所に対する助言等に活用するため実施するものです。

## 2 【アンケートの所要時間及び提出方法】

アンケートの所要時間は約10分程度です（全4問です。※裏面もあります。）。

アンケートをご記入後、同封の返信用封筒でご返送いただきますようお願いいたします。

## 3 【その他】

アンケート内容については、統計的に集計・分析のうえ資料として、上記1の目的のために活用しますが、貴事業所等が特定される形での公表は一切ありませんので、率直なご意見をご記入ください。

## 4 【問い合わせ先】

ハローワークヤングプラザ 担当：学卒部門 田中

TEL：017-774-0220

事業所名		役職名 氏名	
令和5年度採用者数（管内高校のみ）		人	うち離職者数
			人

問1 今春採用した新卒者につきまして、良いところ（【例】仕事に対する意欲が高い）や気になるところ（【例】無断欠勤や遅刻をする）がありましたら、ご記入願います。

※既に、退職済の新卒者がいる場合は、把握されている範囲で離職に至る経緯等ご記入願います。

【良いところ】

【気になるところ等】

【離職理由 ※離職者がいる場合のみ】

【裏面あり】

問2 今春採用した新卒者の勤務状況についてお聞かせください。

また、本人より悩み事の相談はありましたか？相談があった場合は、その内容と対応についてご記入願います。

ア あった      イ なかった

【相談内容及び対応】

問3 貴事業所では、新卒者の職場定着対策としてどのようなことに取り組んでいますか？当てはまるもの全てに○を付けてください。

- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| ア 職場で話しやすい雰囲気を作る     | イ 企業内訓練・研修を実施する     |
| ウ 外部のセミナーを受講させる      | エ 教育担当者（メンター）をつける   |
| オ 上司によるフォローアップ体制を整備  | カ キャリアカウンセリング制度を設ける |
| キ メンタルヘルス対策を行う       | ク 休日を取りやすくする        |
| ケ 残業をさせないよう業務量を適正化する | コ パワハラ・セクハラのない職場を作る |
| サ その他                |                     |

【その他】

問4 新規学卒者の就職支援を行っているハローワークヤングプラザや、学校（保護者含）に対して、ご意見・ご要望等がありましたらご記入願います。

【例】ハローワークでは、〇〇〇〇について支援を強化してほしい。

学校（保護者）には、〇〇〇〇について、指導してほしい。等

ご協力ありがとうございました。

# 就職後の状況アンケート

## 1 【目的】

このアンケートは、令和5年3月に高等学校を卒業後に就職された皆さんを対象に、お仕事に関する現在の状況を確認すること及び今後当所における高等学校及び就職活動をされる高校生の皆さんに対する職業指導や事業所への助言等に活用するためのものとなります。

## 2 【アンケートの所要時間】

アンケートの所要時間は約10分程度です（全5問です。※裏面にあります。）。

選択肢がある場合は当てはまるものに「○」をつけてください。選択肢以外の場合には、枠内にご記入ください。

## 3 【アンケートの提出期限及び提出方法】

アンケートをご記入後、事業所担当者の方からアンケートと共に交付を受けた返信用封筒で、交付後1か月以内にご返送ください。

## 4 【その他】

アンケート内容については、統計的に集計・分析のうえ資料として、上記1の目的のために活用しますが、個人名等が特定される形での公表は一切ありませんので、率直なご意見をご記入ください。※アンケート内容を勤務先に伝えることはありません。

## 5 【問い合わせ先】

### ハローワークヤングプラザ (青森公共職業安定所 学卒部門)

〒030-0803

青森市安方1丁目1-40

青森観光物産館アスパム3階

TEL : 017-774-0220

#### ■利用時間■

8:30~17:15 (月曜から金曜)

#### ■休日■

日祝・年末年始・アスパム休館日

※土曜日は開庁していますが、ヤングプラザの職員が不在の日が多いため、平日にご来所ください。

#### ■担当■

就職支援ナビゲーター 田辺 / 千葉



\*就職後でも、ヤングプラザで仕事に関する悩みや不安等の相談をすることが可能です。



# 新規高卒就職者の 職場定着に関する 調査結果報告書

令和4年度版



青森公共職業安定所 学卒部門  
ハローワークヤングプラザ



# 目次

<b>I. 職場定着支援の概要</b> .....	2
1 職場定着に関する調査の目的	
2 調査方法	
3 調査期間	
4 調査対象	
5 回答結果	
<b>II. 新規高卒就職者の離職状況</b> .....	3
<b>III. 調査結果(事業所)</b> .....	4
1 新規高卒者に対する職場定着対策	
2 職場定着につながった独自の取組	
3 新規高卒者に対する評価【良い点・気になる点】	
4 新規高卒者からの相談	
5 ハローワークや学校(保護者)に対する要望	
<b>IV. 調査結果(新規高卒者)</b> .....	14
1 仕事の悩み	
2 勤続意向	
3 仕事に対する意識	
4 今後の目標	
<b>V. 職場定着支援と今後の課題</b> .....	18
1 ハローワークの職場定着支援	
2 今後の課題	

\* 添付資料: アンケート用紙(事業所向け、新卒者向け各1部)

# I. 職場定着支援の概要

## 1 職場定着に関する調査の目的

ハローワークヤングプラザでは、新規高卒就職者の定着状況の把握と離職率の低下を目的に、毎年職場定着支援を実施している。今年度は青森市内に就職した新規高卒就職者と事業所の人事担当者を対象にアンケート調査を実施。

この報告書は、アンケートの回答結果を集計・分析したもので、新規高卒就職者の職場定着指導を担う事業所や高校向けの参考資料として作成したものである。

## 2 調査方法

- ・ 郵送による自記入式のアンケート調査

## 3 調査期間

- ・ 令和4年9月～令和4年10月

## 4 調査対象

- ① 令和4年3月新規高卒者を採用した青森市内の事業所: 100事業所
- ② 青森市内の事業所に就職した令和4年3月新規高卒者: 155人

## 5 回答結果

- ① 56事業所(回答率56%)
- ② 63人(回答率40%)※調査対象外の新卒者3名から回答あり

## II. 新規高卒就職者の離職状況

表1【早期離職者一覧】

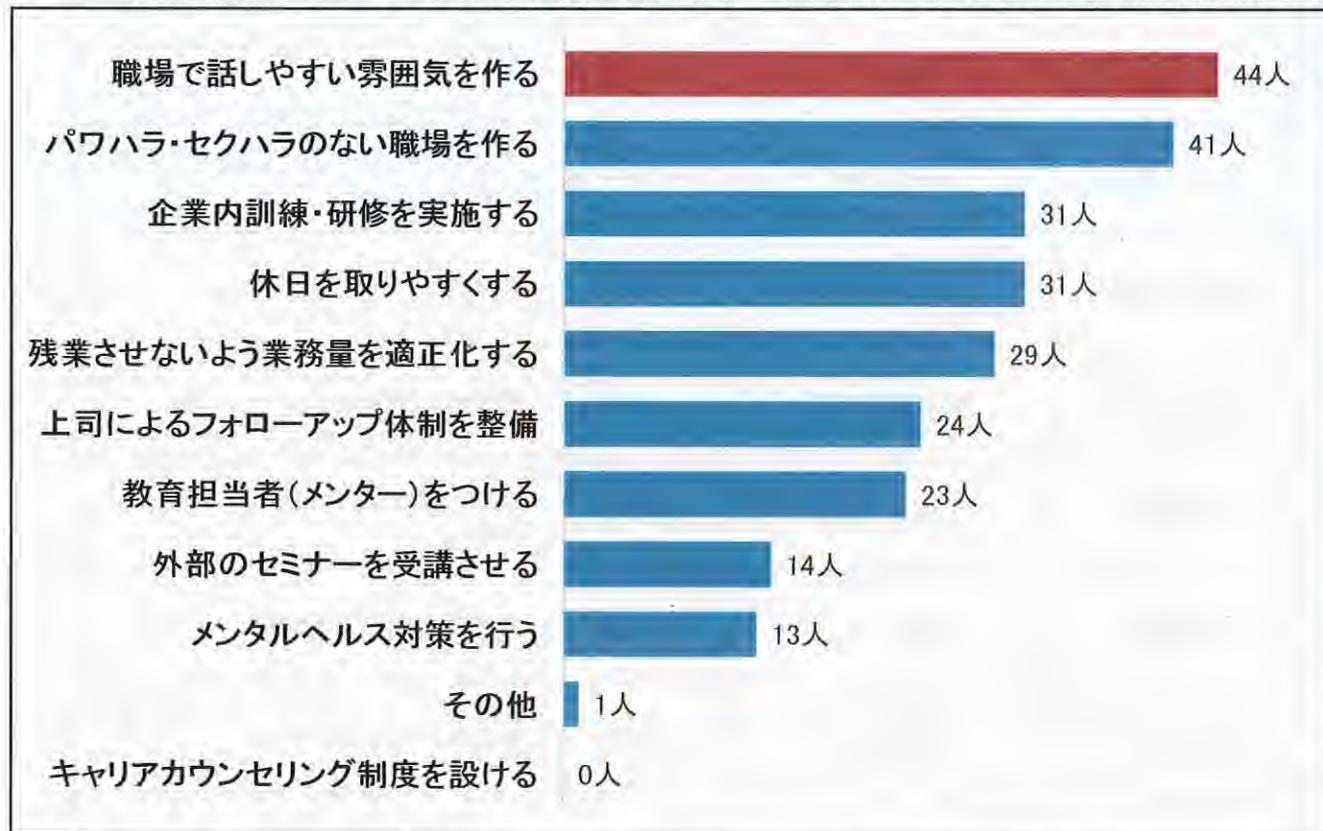
No	就職先の業種	職 種	在職期間	離職理由
1	小売業	接客販売	1か月未満	上司のパワハラに耐えられなかったため
2	医療・福祉	歯科助手	1か月未満	アルバイト扱いされ、正規の賃金が支払われなかったため
3	医療・福祉	歯科助手	1か月	仕事内容が合わないため
4	製造業	製造スタッフ	1か月	職場環境が合わなかったため
5	製造業	工場作業員	2か月	出勤時間が朝早く通勤が大変だったため
6	製造業	製造員	2か月	事業所都合による解雇
7	製造業	金属加工員	3か月	金属アレルギーのため
8	医療・福祉	歯科助手	3か月	人と接することが苦手で、仕事が自分に合わないと感じたため
9	建築工事業	大工見習い	4か月	違う仕事をしたかったため
10	損害保険業	事務	4か月	職場環境が合わない
11	土木工事業	施工管理	不明	彼女と県外に移住するため
12	自動車小売業	部品の受発注業務	不明	仕事内容についてのイメージとのギャップ

\* 令和4年12月末現在、ヤングプラザで把握している早期離職者。上記離職者のうち、No1から10は退職後にヤングプラザを利用。No11と12は事業所への聴取等により判明。

## III. 調査結果（事業所）

### 1 新規高卒者に対する職場定着対策

図1 新規高卒者に対する職場定着対策 ※有効回答数：56事業所（複数回答）



#### 【コメント】

- ・「社会人としての考え方、担当部署の上司の声かけ、言葉を拾う（[製造業](#)）」
- ・「新卒者への面談とフォローアップ研修を実施（[農林水産業協同組合](#)）」
- ・「心理的安全を役職者の役割に明記し、職場の雰囲気が悪くならないよう心がけてしている。新入社員に対する面談も実施し、悩みを抱えていないか確認した（[建物サービス業](#)）」
- ・「上司だけではなくスタッフ全員でフォローしています（[食品小売業](#)）」
- ・「現場では2人ずつペアリングを組むことが多いため、相手を変えることを実行している（[管工事業](#)）」
- ・「OJTノートを使用し会話する（[製造業](#)）」

## Ⅲ. 調査結果（事業所）

### 2 職場定着につながった独自の取組

- ・「教育体制や制度の充実（社内・社外での社会人としての教育）。休暇制度の充実（時間単位年次休暇、リフレッシュ休暇、産休、育休など）（卸売業）」
- ・「フォローはするものの、先輩よりも同期の方が話しやすいと思うので、新卒者同士をなるべく同じ現場に配置してます（土木工事業）」
- ・「定期的に声がけをして様子を見る（自動車小売業）」
- ・「資格を持っていなくても、入社してから資格を取得していくサポート（学習面・金銭面）をしている（自動車小売業）」
- ・「昔ながらの上下関係を重視するよりは、上司の方が目線を下げてコミュニケーションを取っていくことが上手くいく感じはある。我慢強く成長を見守る（電気工事業）」
- ・「新卒者のフォローアップ研修を実施しています。配属先所属長による定期的な個人面談を実施しております（警備業）」
- ・「上長との3ヶ月に1回の面談。配属後のジョブトレーナー制度（自動車小売業）」
- ・「ブラザー制によるフォロー体制の充実（自動車賃貸業）」
- ・「相談や声がけをしていくようにしている（製造業）」
- ・「研修責任者が月次スケジュールを作成し、メンターがOJTを担当。社長自らも月2回「社会人のマナー」「ビジネススキル」の研修を実施し、月1回4者面談で研修内容の習熟状況を確認し、実務に自信を持ってもらう取組をしています（損害保険業）」
- ・「コロナ禍で福利厚生イベント（旅行、飲食会）ができないので特別手当を支給した（舗装工事業）」

## Ⅲ. 調査結果（事業所）

### 2 職場定着につながった独自の取組

- ・「指導係を1人つけました。指導する側もしっかりと時間を設けてもらい、マンツーマンで対応できたので今に至ると思います（自動車小売業）」
- ・「就業場所だけでなく、法人内の全管理者が採用者と関わり、また研修中に他の事業所での実戦訓練を行うことで、自分に合ったタイプの人と知り合うことができる。就業場所内での悩みを話しやすい人誰でも相談できる環境作りをしている（老人福祉・介護事業）」
- ・「人材育成を目的として、上司と部下が1対1で行う対話、1on1ミーティングを実施し、1人で思い悩んでいることなどを早く解決できるようにしている（老人福祉・介護事業）」
- ・「トップ自ら新卒者と会話する機会を作って接し、新卒者の現状把握に努めている（自然科学研究所）」
- ・「教育指導だけに任せず、全体でフォローアップしていくよう意識する（遊戯場）」
- ・「コミュニケーションを取りやすい職場になるよう心がけている（食品小売業）」
- ・「応募前職場見学で会社とのマッチングした事が定着にも効果があります（製造業）」
- ・「新人スタッフを配属後、6ヶ月間上司とのOJTを実施しています（事業サービス業）」

## Ⅲ. 調査結果（事業所）

### 3 新規高卒者に対する評価【良い点】

- ・「弊社にとって初めての新卒採用なので、逆にこちらの指導スキルが試されることが多々あり、管理者含め気持ちの引き締めにもなり、ベテラン社員達のモチベーションアップにつながりました（一般貨物自動車運送業）」
- ・「素直で仕事に対する意欲も高い（製造業）」
- ・「IT関連の作業を覚えるのが早い（建築工事業）」
- ・「理解力があるため、仕事の覚えが早い（電気工事業）」
- ・「仕事内容の覚えが早く、周囲に気配りができている。積極性はないが、与えられた仕事は着実にこなしている（病院）」
- ・「学ぼうとする姿勢が感じられる。礼儀正しく敬語をきちんと使える（自動車小売業）」
- ・「素直に指示を聞き、学ぼうとする姿勢が感じられる（旅館・ホテル）」
- ・「素直なところ、体育会系出身なので指示命令に対して反応、返事、態度、聞き方が良い（一般土木建築工事業）」
- ・「欠勤や遅刻をせず真面目に指示されたことに取り組んでいる（電気工事業）」
- ・「分からないことを理解できるように努力しているところ（一般土木建築工事業）」
- ・「仕事を早く覚えようとする意欲が感じられる（警備業）」
- ・「コミュニケーション能力が高い。会社の決まり、ルールに素直に従い対応している（自動車小売業）」
- ・「先輩職員との協調性、コミュニケーションは非常に良く取れている。仕事に対する姿勢も意欲的で、すでに独り立ちして業務を遂行している（老人福祉・介護事業）」
- ・「2名入社したため、どうしても比較してしまいがちですが、概ね良好と思っております。挨拶は2名とも元気よく大きな声でしているようですので評価しています（管工事業）」

## Ⅲ. 調査結果（事業所）

### 3 新規高卒者に対する評価【良い点】

- ・「仕事に対する取組意欲が高く、同期との競争意欲もあります（自動車賃貸業）」
- ・「積極的で意欲があり前向きで何の仕事にも取り組む所。仕事について必ずメモを取り、わからない事は質問して無いようを理解するように努力する所。同じミスを繰り返さないように自分なりに工夫して気をつけている。目配り・気配りが出来ている（水産物卸売業）」
- ・「モチベーションが高くやる気がある。考えて動くことが社会人になって大変と話していたが、しっかり対応できている。コミュニケーションもしっかり取れていて、今の所定着できそうと感じている（建物サービス業）」
- ・「挨拶もよく勤務態度も良好です。一生懸命日々勤務しております（病院）」
- ・「真面目に一生懸命に取り組んでいる。資格を一発で合格しようとする姿勢や覚えようとする意欲が感じられる（損害保険業）」
- ・「年齢が離れている先輩が多い中、話題やコミュニケーションが難しくても、ひたむきに努力している姿がとても良く映りました（遊戯場）」
- ・「仕事に対する意欲が高い。福祉科卒業者は学校で勉強した内容を実務に照らし合わせ、常に振り返りを行っている。普通科卒業者は、とにかく知識技能を吸収して早く仕事ができるようになりたいと熱心に取り組んでいる。両者とも健康管理もよくできており、遅刻早退欠勤がまだない（老人福祉・介護事業）」
- ・「患者様、職員に対しての接遇がとても良い。仕事も積極的に取り組んでおり、覚えるのも早い（事業サービス業）」
- ・「とても元気があり、接客に対する挨拶もよくできています。社員同士でのコミュニケーションもそれなりに取れています。電話に出るスピードも早く感心しています（自動車小売業）」
- ・「仕事の覚えが早い。他のスタッフのために何かできないかを考えることができる。遅刻なし（小売業）」

## Ⅲ. 調査結果（事業所）

### 3 新規高卒者に対する評価【気になる点】

- ・「覇気がない、声が小さい、モゴモゴと聞き取りにくい(建築工事業)」
- ・「髪をシルバーやゴールドに染めているのは若い人のファッション的な感覚と思いつつも、対外的にお客に対してどのような印象を与えるのか不安もある(土木工事業)」
- ・「体調不良などでの欠勤、遅刻早退が多く見られた。誰に言われても、何度注意を受けても是正しない(挨拶、身だしなみ、作業性、協調性が不足している)給料を貰うということに対しての社会人意識がない(小売業)」
- ・「挨拶はできるが、おとなしく元気さに欠ける部分がある(旅館・ホテル)」
- ・「仕事を覚えようとする意欲が少ないと思われる(設備工事業)」
- ・「自分からコミュニケーションを取ることが少なく感じる。少し大人しい(電気工事業)」
- ・「まだ周囲の環境に慣れていないせいか会話がぎこちないところ(一般土木建築工事業)」
- ・「失敗を恐れて消極的な時もある(警備業)」
- ・「自分の工程以外の作業にはイマイチやる気が薄い(製造業)」
- ・「物静かで自分の性格を押し殺しているように見受けられる(損害保険業)」
- ・「新しい環境なためか、体調を崩したり早退欠勤は未だに目立つ(製版業)」
- ・「真面目すぎて(機械的?)日常的な会話があまりない(一般貨物自動車運送業)」
- ・「まだ経験が浅いので、お客様からの質問に対して受け答えに自信が無い場合は、少し声が小さくなるかもしれません(自動車小売業)」
- ・「人と話すことが苦手なようで、分からないことをわからないまま業務を行っていることがあった(産業廃棄物処理業)」
- ・「慣れた環境の為か挨拶を含み、実習の時にできていたことや、注意指導されたことがほとんどできていない。また、提出物の期限を守らない(病院)」

### Ⅲ. 調査結果（事業所）

#### 4 新規高卒者からの相談

新規高卒者から仕事に関する悩み事の相談があったか調査したところ、11事業所（約20%）が「相談があった」と回答。

表2 【相談内容と対応について】

相談内容	対 応
見習いドライバーとして入社後、運転練習を数ヶ月に渡り実施。その間、運転に関する不安等	弊社ではその都度本人が納得するまで便乗指導をして不安の払拭に努めました
職員間のコミュニケーション（関係性について）気になるところがある	話を聞き少なからず対人問題はあることを伝え、何かあったときには報告するよう伝えた
学生時代より精神的な問題があり、不登校や通院をしていた。体調不良で遅刻欠勤早退等が多く、会社に来づらい等	精神面、体調不良等を甘未して作業をさせていたが、本人の意向により退職の申出があった
自分に向いていない仕事のような気がする、自信がない、しばらくの間休みみたい	話を聞きゆっくりで良いので急がなくても良いとアドバイスをした。しばらく休みを取り、復帰後は頑張って業務をこなしている
化粧や身に付けるアクセサリについて	就業規則の内容を説明した

### Ⅲ. 調査結果（事業所）

表2 【相談内容と対応について】

相談内容	対 応
電話対応について	担当者不在時の対応についてアドバイスをした。最近の受け答えを見ると、スムーズに話をし、折り返し対応や代わりに要件のお伺いできていた。本人にも良く出来ていることを伝えました。
本人からユニットリーダーに先輩職員の教え方について相談があった	ユニットリーダーが双方の話を聞き、先輩職員の言い方や教え方を指導し、また何かあったら相談してもらうことで様子観察している
毎月連休が欲しいが取っても良いか	希望はひと月に4日まで良いと回答
仕事の内容、家庭環境の変化、人間関係	不明
知識を覚える事が大変	勉強会を多く実施した

## Ⅲ. 調査結果（事業所）

### 5 ハローワークや学校（保護者）に対する要望

- ・「新社会人としての自覚とマナー、礼節を主に指導するような取組をして欲しい。部活道をしていた子達とそうでない子とで他人に対する気遣いなどにかかなりの差がありま  
すし、積極的に質問してもらないと、こちらでもわからないことが多々あるので  
（一般貨物自動車運送業）」
- ・「企業説明会の回数を増やして欲しい（石油・鉱物卸売業）」
- ・「学校（保護者）には、学生から社会人になるに当たり、持つべき意識をそのように変  
えなければならぬのかをもう少し指導してもらいたい（土木工事業）」
- ・「新規学卒者の製造業への就職支援を強化して欲しい。製造業という厳しい環境に  
若い方の力が不足、定着率が低い。学校（保護者）様には、給料を貰う為には楽は  
ないということ、責任感というものについて指導して欲しい（製造業）」
- ・「県内就職者率が上がるようフォローアップして欲しい。新卒者の職場定着に向けた  
支援（カウンセリング、アドバイス等）をお願いしたい（電気工事業）」
- ・「高校在学中の欠席理由を可能な範囲でも情報提供して頂けたら、入社後のフォロー  
の参考にできるかと思えます（メンタル不調になり易い傾向にある為（自動車小売業）」
- ・「企業ガイダンスでの制服の乱れがとても残念です。最低限のマナー講習を行うのも  
良いのではないのでしょうか（農畜産物・水産物卸売業）」
- ・「地元就職してもらえる様、青森にも良い会社があることをPRする機会を増やして  
欲しい（建物サービス業）」
- ・「業種に適した人物を紹介して欲しい。必ず4月（入社当時）には車の免許取得の徹  
底（希望したがずれ込んだ）（一般土木建築工事業）」
- ・「学校（保護者）には、採用内定～入社式の間、「社会人のマナー」「資産形成方法  
（給料の使い方）」「個人契約の留意事項」「防災の知識」「入社時の保証人に迷惑を  
かける事象」を指導して欲しい（損害保険業）」

### Ⅲ. 調査結果（事業所）

#### 5 ハローワークや学校（保護者）に対する要望

- ・「学校にはハローワークで実施しているビジネスマナー等の講話に新規学卒者を参加させるようにしてほしい（不動産賃貸業）」
- ・「学校（保護者）には、働いて収入を得る事に対して、又は社会人としての心得をもう少し具体的に指導してほしい（製造業）」
- ・「高校単位（数名）でも、工場見学など企画して、ぜひ工場に来てもらいたいです（製造業）」
- ・「実習先へ就職できてラッキーではなく、就職するという意味をもっと学校や保護者には、本人へ指導して欲しい（病院）」
- ・「工場という現場がある職場なので、見学を必要に応じて開いてほしい（印刷業）」
- ・「社会人としての一般常識をより一層教育していただきたい。例えば電話対応ですが携帯電話の普及の影響と考えていますが、固定電話でのやりとりがなくなっていると感じている。企業内研修外部講師による研修を実施しているが、満足感が得られていない状況。（自然科学研究所）」

## IV. 調査結果（新規高卒者）

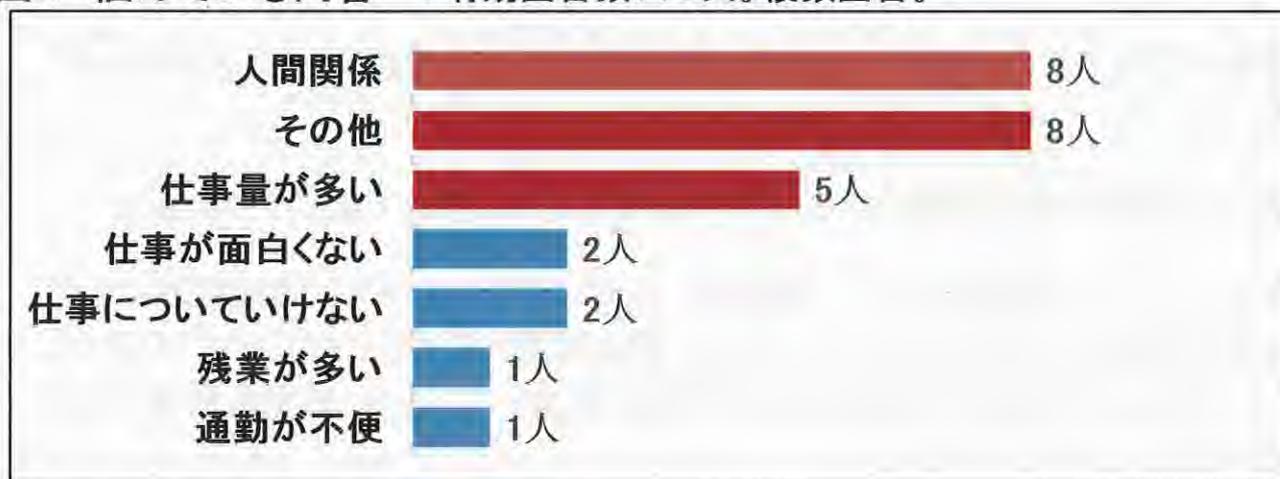
### 1 仕事の悩み

仕事の悩みについて調査したところ、66人中18人(27%)が「悩みがある」と回答。悩んでいる内容は「人間関係」が8人(30%)と最も多い。

表3 仕事で悩んでいることがあるか？ ※有効回答数:66人

悩みがある	悩みはない
18人(27%)	48人(73%)

図2 悩んでいる内容 \*有効回答数:18人。複数回答。



#### 【その他コメント】

- ・「ミスを沢山してしまう(接客)」 ・「仕事がやりたい事ではない(商品管理)」
- ・「まだ曖昧なのに愛得る立場なこと(フロント)」 ・「給料が少ない(製造)」
- ・「仕事内容を覚えられるか不安(事務)」 ・「自分が役に立たない!(事務)」
- ・「資格を持っていないこと。高卒の給料でこれからいつまで暮らしていけるか(事務)」

表4 悩みを誰かに相談したか？ ※有効回答数:18人。

相談していない	相談した
2人(11%)	16人(89%)

表5 悩みを相談した相手 ※有効回答数:16人。複数回答。

友人	家族	先輩・同僚	上司
6人	6人	3人	3人

## IV. 調査結果（新規高卒者）

### 2 勤続意向

\* 今の勤務先で働き続けたい・・・61人（92%）

表6 【働き続けたい理由で多かったキーワード】\*複数回答

仕事楽しい	人間関係	職場環境や雰囲気	福利厚生
15人	13人	12人	6人

- ・「仕事量が多いが、その分やれたときの達成感がある(施工管理)」
- ・「仕事を徐々に覚え始めてきて、楽しいと感じているから(事務)」
- ・「会社の先輩や上司の人が皆優しく明るい職場だから(生産技術職)」
- ・「職場の人間関係が良いと感じたためです(製造技術者)」
- ・「職場に恵まれていると思う。上司が優しく話しやすい(施工管理)」
- ・「職場の雰囲気がとても良いため(総合職)」
- ・「働きやすい環境だから(接客・事務)」
- ・「とても働きやすい職場。福利厚生もしっかりしている(事務)」
- ・「福利厚生がしっかりしていて、とても仕事のしやすい環境だから(事務)」
- ・「これからもこの仕事で地域に貢献したいと思うから(技術社員)」
- ・「辞めたい理由も特にないため(営業)」

\* 今の勤務先で働き続けたくない・・・5人（8%）

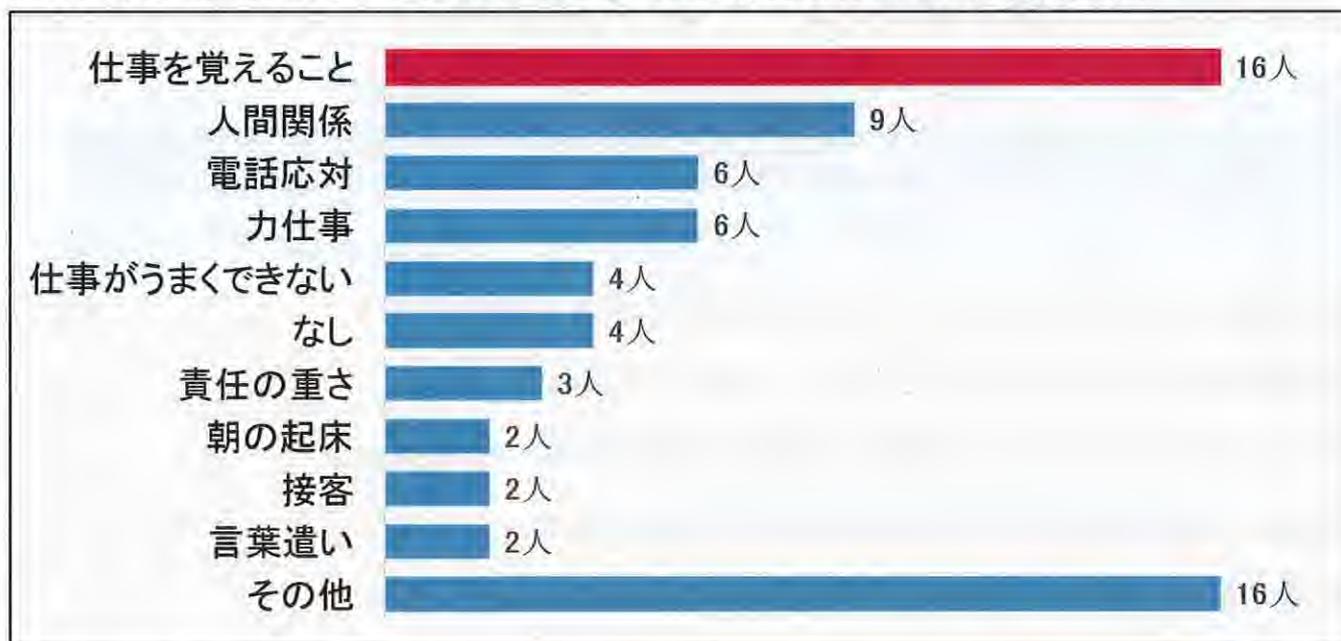
#### 【働き続けたくない理由】

- ・「自分のやりたい事ではないし、仕事に興味を持ってないから(商品管理)」
- ・「思っていたのと違った。内定もらったときの内容と違った(フロント)」
- ・「仕事でのストレスや人間関係、仕事内容(接客)」
- ・「別にやりたい事があるので、長く続けようとは思っていない(接客)」
- ・「他にも違う仕事や資格を取りたいと思っているので、この先何十年も今の職場で勤務を続けたいと思わないです(事務)」

## IV. 調査結果（新規高卒者）

### 3 仕事に対する意識

図3 【仕事で大変だと感じたこと】 ※有効回答数:66人、複数回答



#### 【コメント】

- ・「何もかも最初は初めてのことなので、先輩や上司に聞いたり、自分で調べてみたりしながら仕事を覚えること(一般事務職)」
- ・「仕事量が多く、覚えなければいけない事が多い(技術職)」
- ・「職場の人との接し方が難しいと思った(一般事務)」
- ・「年上の人とのコミュニケーション(ルート営業)」
- ・「電話対応で適切な言葉遣いが分からなくなる時があること(管理)」
- ・「元々電話が苦手だった為、電話が鳴るととても緊張する(営業職)」
- ・「力仕事で物を持ったりすることが多いので、筋肉痛になることが多い(施設管理)」
- ・「2度同じミスをしてしまった事です(店舗スタッフ)」
- ・「1つ1つに責任があること(接客・事務)」
- ・「先のことを考えて行動に移し、無駄な時間を過ごさない(自動車整備員)」
- ・「慣れない作業の中でも責任を持って取り組み、集中力を持続させること(事務)」
- ・「メンタルの不安。ぶっちゃけこれさえ何とかなれば最強です(事務職)」

## IV. 調査結果（新規高卒者）

### 4 今後の目標

#### 【コメント】

- ・「いち早く仕事を覚えて、先輩のような人から頼られる人になりたいです（ガス充填工）」
- ・「営業マンとして会社の利益に貢献できるよう日々勉強していきたいです（営業）」
- ・「業務についてたくさん学び、新人としてでなく一人の社会人として社会に貢献できる人になります（介護福祉士）」
- ・「今学んでいる仕事をミス無くやり遂げること（業務係）」
- ・「入居者様一人一人の状態に合わせた介助。急変した時の対応をしっかりと身に付けたいです（介護福祉士）」
- ・「お客様に最高の対応ができるスタッフになる。自分の仕事に自信をもてるようになる（店舗スタッフ）」
- ・「仕事の面でも普段の面でも信頼される人になりたい（管理）」
- ・「様々な面で大人になること（営業）」
- ・「今持っている資格の更に上のレベルの資格を取り、保険の知識を今以上に正確に身に付け、お客様に信頼される社員になる（営業員）」
- ・「職場に関わっている人皆と信頼関係を築きたい（介護員）」
- ・「1人でお客様の問い合わせに対して、しっかり答えられるようになる（営業）」
- ・「会社に貢献できるようにプロフェッショナルになりたいです。また、よくしてくださる上司の方に恩返しができるように少しでも力になれるような職員になりたいです（保険事務）」
- ・「今まで教わった仕事を時間がかかってしまってもミス無く終わらせること。残り半年程しかありませんが、後輩ができる前に自分の強みを見つける（保険事務）」
- ・「惰性でしない。意味を見出す。とりあえず昇給したい（事務職）」

# V. 職場定着支援と今後の課題

## 1. ハローワークの職場定着支援

### ① 社会人としての心構えや労働法等を学ぶ機会の提供

社会人として円滑なスタートができるよう、毎年2月にハローワーク青森管内高等学校の新規高卒就職予定者に対し、労働基準法の基礎知識に関するセミナーと、社会人としての心構えやビジネスマナー等に関する講話を実施している。

また、上記セミナーに参加できない高等学校については、就職支援ナビゲーターが出張による内定者セミナーを実施している。

### ② 職場定着支援

ハローワークヤングプラザに求職登録している新規高卒就職者及び3年以内既卒者に対し、年2回就職状況確認アンケートを郵送。仕事に関する悩みを抱えていた場合は、ハローワークへの来所を勧奨している。

また、平成31年度から管内高等学校の新規高卒就職者を採用した事業所訪問を実施。本人及び人事担当者と面談し、現在抱えている問題や事業所が実施している定着支援の取組について聴取し、職場定着における問題把握に努めている。

※今年度は新型コロナウイルス感染症対策のため事業所訪問は実施せず。

## 2. 今後の課題

### ① ミスマッチによる早期離職の防止

表1「早期離職者一覧」の離職理由を見ると、業務内容の理解や企業研究が乏しいまま応募に至ったことが早期離職の原因と考えられる。そのため、安易な求人の選定をしないよう、職業理解や求人票の正しい見方、応募前に職場見学を行う等の指導強化が求められる。

### ② 入社後の支援強化

毎年2月に実施している内定者セミナーにて、ハローワークヤングプラザで仕事に関する悩み等の相談ができることを周知し、早期離職の防止を図る。また、ハローワークヤングプラザだけではなく、労働法に違反しているような労働トラブルに対しても、全国各地に相談窓口が設置されていることも広く周知する。





青森公共職業安定所 学卒部門  
ハローワークヤングプラザ

(令和5年1月発行)

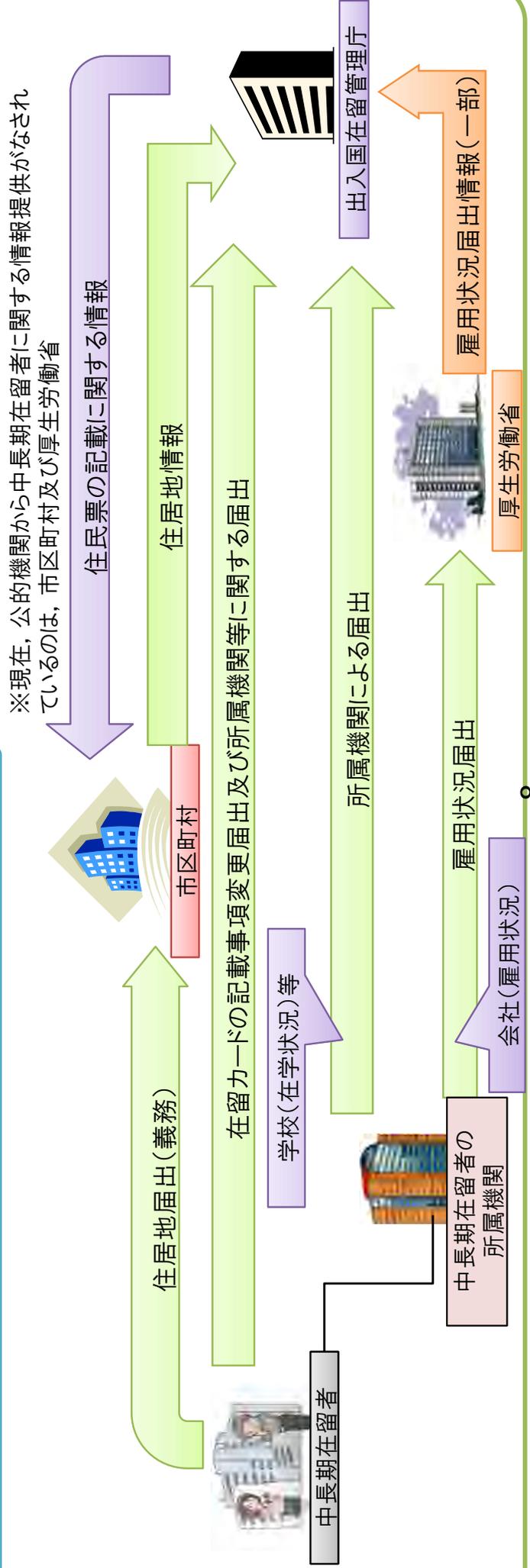
# 外国人労働者の在留管理の概要②

## 中長期在留者に関する各種届出

- 1 住居地に関する届出(住居地を定めた日から14日以内に市区町村の長を通じて出入国在留管理庁長官に届出)
- 2 住居地以外の届出(事由が発生した日から14日以内に出入国在留管理庁長官に届出)
  - (1)在留カードの記載事項(氏名等)の変更届出
  - (2)所属機関等に関する届出
- 3 所属機関による届出(出入国在留管理庁長官に届出)
  - (特定技能所属機関及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条第1項の届出を行う事業主を除く)
- 4 特定技能所属機関及び登録支援機関による届出(出入国在留管理庁長官に届出)



## 中長期在留者に係る在留期間の途中における在留情報の流れ



### 検討の視点

我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指す。

### 検討の基本的な考え方

#### 論点

制度目的と実態を踏まえた制度の在り方

外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築

受入れ見込数の設定等の在り方

転籍の在り方（技能実習）

管理監督や支援体制の在り方

外国人の日本語能力の向上に向けた取組

#### 現状

人材育成を通じた国際貢献

職種が特定技能の分野と不一致

受入れ見込数の設定のプロセスが不透明

原則不可

- ・ 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある
- ・ 悪質な送出国機関が存在

本人の能力や教育水準の定めなし

#### 新たな制度

- ・ 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討
- ・ 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論
- ・ 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論）
- ・ 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討

業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る

人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）

- ・ 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要
- ・ 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論）
- ・ 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る
- ・ 悪質な送出国機関の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化

一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける

### 今後の進め方

中間報告書で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめる。

# 青森県外国人雇用状況

◆外国人雇用状況届出制度による届出状況のまとめ

図1 外国人雇用事業所数・外国人労働者数の推移（青森県） ※各年とも10月末現在

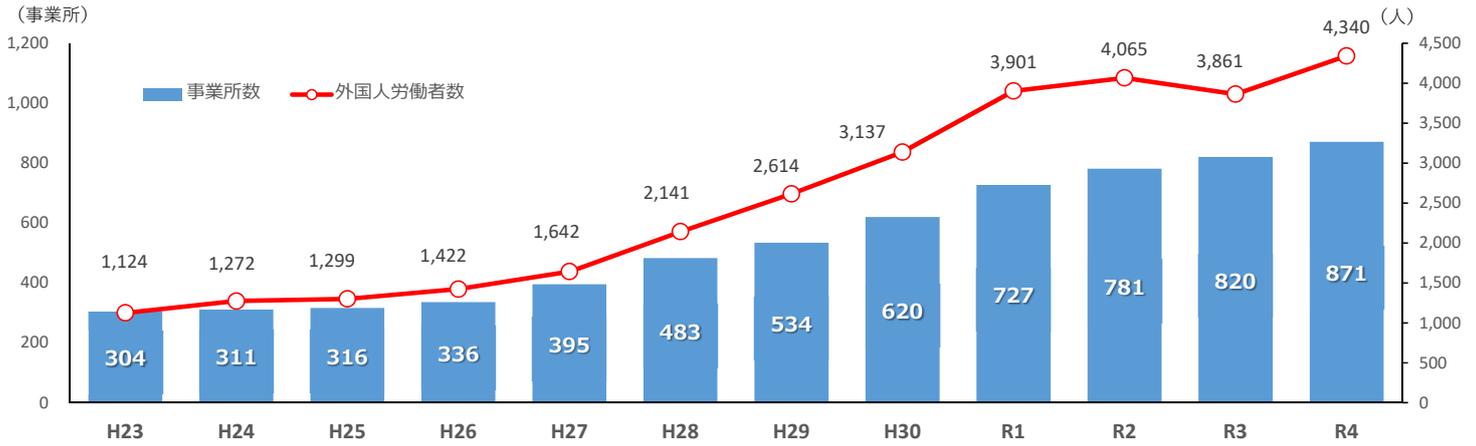


図2 外国人雇用事業所数・外国人労働者数（東北6県） ※各年とも10月末現在

	令和2年				令和3年				令和4年			
	事業所数	対前年増減率	外国人労働者数	対前年増減率	事業所数	対前年増減率	外国人労働者数	対前年増減率	事業所数	対前年増減率	外国人労働者数	対前年増減率
青森	781	7.4%	4,065	4.2%	820	5.0%	3,861	-5.0%	871	6.2%	4,340	12.4%
岩手	960	5.8%	5,407	4.5%	1,039	8.2%	5,225	-3.4%	1,107	6.5%	5,747	10.0%
宮城	2,539	11.9%	13,797	1.5%	2,628	3.5%	13,415	-2.8%	2,717	3.4%	14,778	10.2%
秋田	539	10.9%	2,402	9.0%	568	5.4%	2,233	-7.0%	605	6.5%	2,498	11.9%
山形	1,034	11.8%	4,744	5.5%	1,072	3.7%	4,427	-6.7%	1,096	2.2%	4,600	3.9%
福島	1,880	9.4%	9,958	4.3%	2,014	7.1%	9,527	-4.3%	2,127	5.6%	9,928	4.2%
全国計	267,243	10.2%	1,724,328	4.0%	285,080	6.7%	1,727,221	0.2%	298,790	4.8%	1,822,725	5.5%

図3 在留資格別・産業別外国人労働者数（青森県） ※令和4年10月末現在

	全産業計	うち農業、林業		うち建設業		うち製造業		うち卸売・小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うち医療、福祉		うちサービス業		うち公務	
		構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比		
総数	4,340	437	10.1%	295	6.8%	1,666	38.4%	451	10.4%	347	8.0%	172	4.0%	335	7.7%	99	2.3%	200	4.6%
①専門的・技術的分野の在留資格	998	92	9.2%	30	3.0%	168	16.8%	71	7.1%	217	21.7%	53	5.3%	90	9.0%	26	2.6%	178	17.8%
うち技術・人文知識・国際業務	369	5	1.4%	14	3.8%	54	14.6%	42	11.4%	174	47.2%	13	3.5%	2	0.5%	25	6.8%	16	4.3%
②特定活動	173	24	13.9%	5	2.9%	54	31.2%	11	6.4%	4	2.3%	-	0.0%	21	12.1%	-	0.0%	-	0.0%
③技能実習	2,356	301	12.8%	242	10.3%	1,308	55.5%	216	9.2%	5	0.2%	-	0.0%	111	4.7%	20	0.8%	-	0.0%
④資格外活動	217	1	0.5%	-	0.0%	11	5.1%	61	28.1%	62	28.6%	41	18.9%	18	8.3%	6	2.8%	-	0.0%
うち留学	182	-	0.0%	-	0.0%	10	5.5%	54	29.7%	50	27.5%	37	20.3%	17	9.3%	-	0.0%	-	0.0%
⑤身分に基づく在留資格	596	19	3.2%	18	3.0%	125	21.0%	92	15.4%	59	9.9%	78	13.1%	95	15.9%	47	7.9%	22	3.7%
うち永住者	420	16	3.8%	13	3.1%	68	16.2%	67	16.0%	44	10.5%	58	13.8%	70	16.7%	38	9.0%	17	4.0%
うち日本人の配偶者等	125	3	2.4%	4	3.2%	48	38.4%	17	13.6%	8	6.4%	19	15.2%	12	9.6%	4	3.2%	4	3.2%
うち永住者の配偶者等	10	-	0.0%	1	10.0%	2	20.0%	1	10.0%	-	0.0%	-	0.0%	2	20.0%	2	20.0%	-	0.0%
うち定住者	41	-	0.0%	-	0.0%	7	17.1%	7	17.1%	7	17.1%	1	2.4%	11	26.8%	3	7.3%	1	2.4%
⑥不明	-	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%

注1：産業分類は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）に対応している。  
 注2：「構成比」は、在留資格別の外国人労働者総数（全産業計）に対する各産業別外国人労働者数の比率を示す。  
 注3：「①専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号2号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能」が含まれる。  
 注4：「②特定活動」に該当する活動には、「外交官等の家事使用人」「ワーキングホリデー」「経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者」等が含まれる。

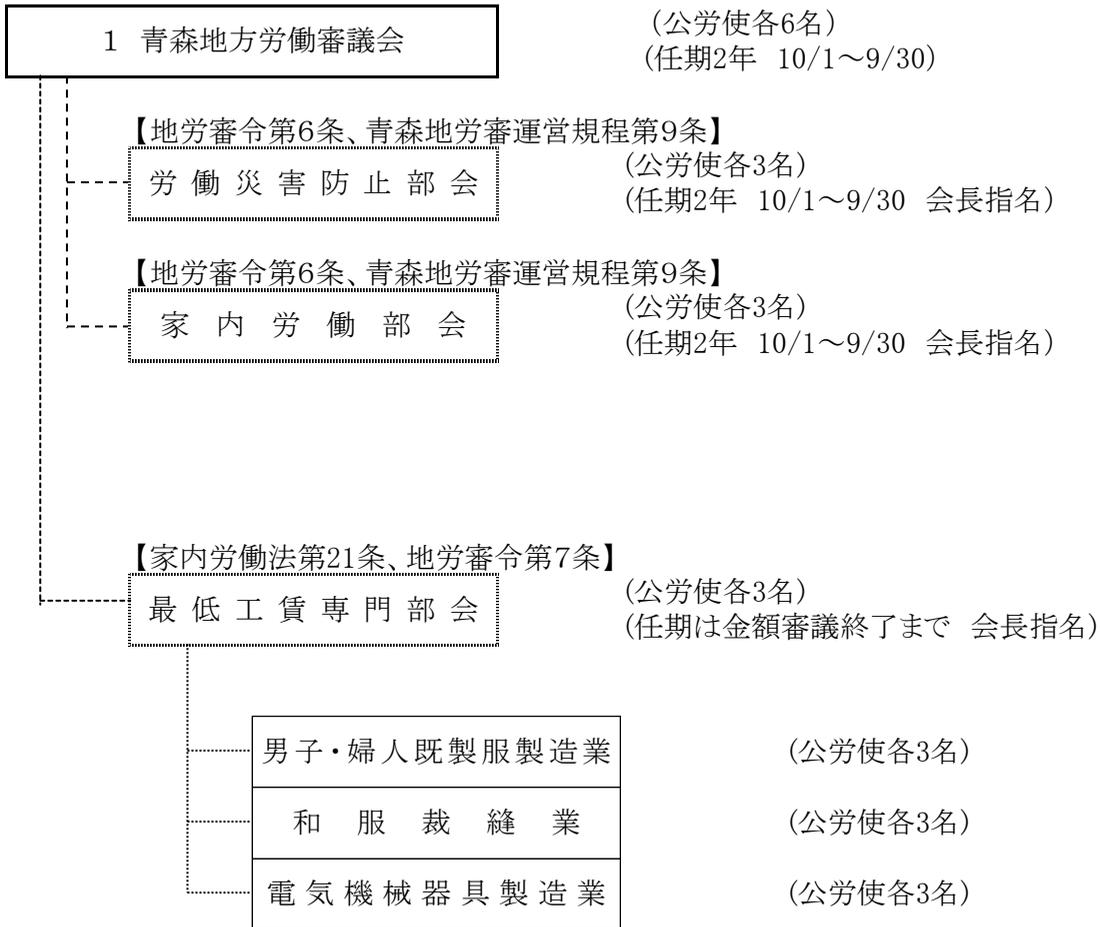
青森地方労働審議会 部会委員名簿

(任期：令和5年10月1日～令和7年9月30日)

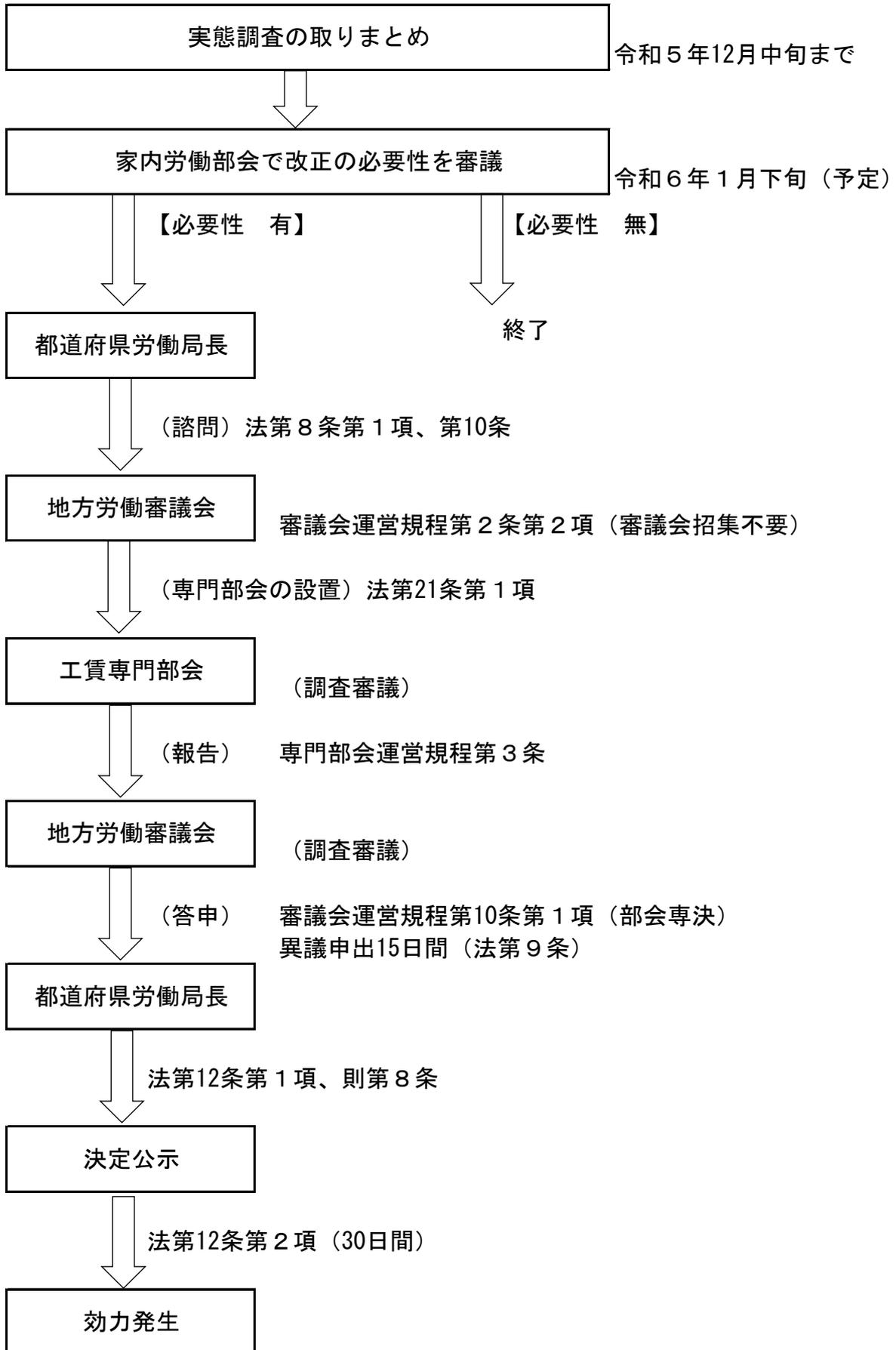
	労働災害防止部会		家内労働部会	
公益代表	相木 麻季	株式会社東奥日報社 論説編集委員	葛西 聡	あすなる法律事務所 弁護士
	櫛引 素夫	青森大学 社会学部 教授	奈良 尚子	奈良社会保険労務士事務所 社会保険労務士
	渋田 美羽	弘前大学 人文社会科学部 助教	原 俊之	青森中央学院大学 経営法学部 教授
労働者代表	塩谷 進	日本労働組合総連合会青森県連合会 会長	高橋 博幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 副会長
	堤 史子	日本労働組合総連合会青森県連合会 部長	曲田 明香	日本労働組合総連合会青森県連合会 執行委員
	中野 隼	日本労働組合総連合会青森県連合会 事務局長	山内 裕幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 会長代行
使用者代表	木下 哲造	八戸ガス株式会社 代表取締役社長	小山田 康雄	一般社団法人青森県経営者協会 専務理事
	木村 和生	有限会社小野印刷所 代表取締役	小澤 真希子	株式会社プロクレアホールディングス 監査等委員会室長
	竹谷 佳野	豊産管理株式会社 代表取締役	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

## 各種審議会等の組織図



# 【最低工賃決定の手順（概略）】



法：家内労働法