

令和6年度（2024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	賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等	6
1	事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者等の生産性向上に向けた支援の強化	6
2	最低賃金制度の適切な実施	6
3	同一労働同一賃金の遵守の徹底	7
4	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援	7
第3	リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	7
1	リ・スキリングによる能力向上支援	7
(1)	公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成	8
(2)	労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進	8
2	成長分野等への労働移動の円滑化	9
(1)	求職者と企業のマッチング機能の強化	9
3	中小企業等に対する人材確保の支援	10
(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの充実	10
(2)	人材確保対策コーナー等における人材確保支援	10
第4	多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	10
1	フリーランスの就業環境の整備	10
2	仕事と育児・介護の両立支援	11
(1)	仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充	12
①	育児・介護休業法の周知及び履行確保	12
②	男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	12
③	次世代育成支援対策の推進	12
(2)	マザーズハローワークにおける就職支援の強化	13
3	ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍推進	13
(1)	相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進	13
(2)	民間企業における女性活躍促進のための支援	14
4	安全で健康に働くことができる環境づくり	14
(1)	長時間労働の抑制	15
①	長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等	15
②	中小企業・小規模事業者等に対する支援	16
③	令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援	16
④	長時間労働につながる取引環境の見直し	16

(2) 労働条件の確保・改善対策	17
① 法定労働条件の確保等	17
② 労働契約関係の明確化	17
③ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底と丁寧かつきめ細かな対応	17
(3) 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	17
① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発	17
② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	18
③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	18
④ 冬期労働災害防止対策の推進	18
⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進	18
⑥ 労働者の健康確保対策の推進	19
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	20
5 多様な働き方、働き方・休み方改革	20
(1) 勤務間インターバル制度導入促進並びに年次有給休暇の取得促進に向けた働 き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施	21
(2) 労働施策総合推進法に基づく協議会の開催	21
6 多様な人材の就労・社会参加の促進	21
(1) 高齢者の就労による社会参加の促進	22
① 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	22
② 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	22
(2) 障害者の就労促進	22
① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援	22
② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	23
7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援	23
(1) 就職氷河期世代に対する支援	23
(2) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援	24
(3) 正社員就職を希望する若者への就職支援	24

※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（平成 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」
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）
「労働施策総合推進法」
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）
「労働者派遣法」
- ・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」
- ・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年度法律第 25 号）
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」

※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

青森県では、人口減少率が1.5%（2023年1月時点。全国2位）となっており、2050年には2020年（人口123万人）との比較で39%減り、人口76万人になると推計（※1）されている。特に進学・就職を契機とした年齢層（18歳～22歳）の都市圏への人口流出とともに、県内65歳以上の高齢者割合が34.8%（2022年10月時点。全国5位）となっており、2050年には48.4%と人口の半数近くになると推計（※1）されている。

一方、青森県における雇用失業情勢は、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ものの、有効求人倍率は令和3年4月以降1倍を上回って推移している。また、失業率（モデル推計値）は2.7%（令和5年7～9月期）と、全国平均の2.6%とほぼ同水準（※2）となっている。

このように、今後も人口減少や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必要がある。

また、青森県における一般労働者（※3）の所定内給与額（※4）は247.6千円/月（全国計311.8千円）、所定内実労働時間（※5）は168時間/月（全国計165時間）と全国比で給与水準が低く労働時間が長い傾向にある。さらに、労働生産性（※6）は7.1百万円/人（全国計8.5百万円/人）と低調にある。

一方、政府の「三位一体の労働市場改革の指針」（令和5年5月16日、新しい資本主義実現会議決定）及び「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、企業収益と賃金引き上げの好循環の実現が掲げられている。

これらを踏まえ、企業における生産性向上への支援を通じて、最低賃金・賃金引き上げの環境整備に資するよう取り組む必要がある。さらに、賃金引き上げの流れを全ての労働者に波及させるため、いわゆる「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに取り組むとともに、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一企業内における正規雇用・非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消、同一労働同一賃金）の確保を図る必要がある。

さらに、青森県におけるデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進については、デジタル化に向けた具体的な取組が進んでいないものの、DX推進の必要性や企業ニーズは高い状況（※7）にある。また、労使協働による職場における学び直しの取組を展開する重要性が政府の指針として掲げられている。

これらを踏まえ、DX推進に関わる企業人材の育成（リ・スキリング）や労働者の自主的なキャリア選択を可能とする支援、公共職業訓練等の再就職支援を通じた成長分野等への労働移動の促進に取り組む必要がある。

加えて、青森県内の事業場においても精神障害事案を含む過労死等に係る労災保険給付の請求件数が高水準で推移するとともに、労働災害の発生件数も高止まりしていることから、過重労働による健康障害を防止し、ハラスメントがなく、男女とも仕事と育児・介護が両立しやすい、安全で健康に働くことができる職場環境を作っていくことが青森労働局にとって継続的な課題となっており、いわゆる「2024年問題」により時間外労働の上限規制が適用となる業種等への対応とともに、これらの課題に取り組む必要がある。

以上のことから、令和6年度は、①賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処

遇改善等、②リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、③多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりを重点に置いて行政を運営していくこととする。

(注) 政府では、SDGs（持続可能な開発目標）の推進についてSDGs実施指針に基づきアクションプランを作成しているところであり、厚生労働省の重点施策についてもアクションプラン 2023 に記載している。これらの重点施策にとどまらず青森労働局の実施する施策については、SDGsの理念を念頭に置きつつ進めていくこととしている。

※1 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

※2 総務省「労働力調査（基本集計）都道府県別結果（モデル推計値）」

※3 一般労働者：短時間労働者（1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。）に該当しない通常の所定労働時間・日数の労働者をいう。

※4 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

所定内給与額：労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額（きまって支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額（①時間外勤務手当、②深夜勤務手当、③休日出勤手当、④宿日直手当、⑤交替手当として支給される給与をいう。）を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。

※5 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

所定内実労働時間：総実労働時間数から超過実労働時間数を差し引いた時間数をいう。

※6 内閣府「県民経済計算 2020年度（令和2年度）値」

労働生産性：県内総生産（生産側・名目）÷県内就業者数（就業地ベース）により積算。

※7 青森県「令和4年度青森県中小企業DX実態把握調査」

第2 賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

〈課題〉

最低賃金については、令和5年11月2日に閣議決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」において、「公労使の三者の最低賃金審議会が毎年最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地方間格差の是正を図る。」とされており、生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者へのきめ細かな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要がある。

加えて、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」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

さらに、非正規雇用労働者も含め、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

〈取組〉

1 事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者等の生産性向上に向けた支援の強化

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、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

加えて、「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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行うほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

2 最低賃金制度の適切な実施

経済動向、地域の実情を踏まえつつ、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、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、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に対して重点的に監督指導等を行う。

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、局による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めることでこれら労働者の待遇等を確保するとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、署から点検要請を集中的に実施することや、課題を有する企業に対しては労働者派遣事業者等を対象とする集団指導による制度理解の促進や同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準等に関する情報提供等の支援策を実施することにより、同一労働同一賃金の遵守に向けた企業の自主的な取組を促す。

4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む。）に取り組む事業主を支援するキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」や、助成額の見直し・加算や要件を緩和した「正社員化コース」をはじめ、各コースの活用勧奨を実施することにより、賃金引上げや処遇改善等を進める。

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、社会保険労務士等の専門家による窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等きめ細かな支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

〈課題〉

働き方が大きく変化するとともに、「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らキャリアを選択する」時代となってきたことを踏まえ、「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くことが重要である。DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府の各種施策を通じて2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を230万人確保することとされたところであり、公的職業訓練及び教育訓練給付では、2024年度（令和6年度）にデジタル分野の

受講者数 70,000 人を旨とする。

また、令和 5 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」において、中小企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なリ・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたこと等も踏まえ、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を展開していくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

県・局共催により労使団体や関係機関、民間職業紹介事業者の参画する「青森県地域職業能力開発促進協議会」を通じ、地域のニーズを踏まえた職業訓練計画の策定及び効果検証を進めるとともに、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、「DX 推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースなど、デジタル分野に係る訓練コース及び厚生労働大臣指定教育訓練給付講座の拡充を図る。

また、ハローワークにおいて、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前における受講あっせんに向けたカウンセリングから訓練期間中におけるキャリアコンサルティングやマッチング支援などのきめ細かな個別・伴走型支援により、再就職の実現を図る。

さらに、生成 AI を含むデジタル人材育成のために、①他職種から IT 人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者や、② IT 以外の産業分野の企業において DX 推進を担う人材が、実践経験を積むため新たに実施される「実践の場」を提供するモデル事業について、受託企業と連携した取組及び周知を図る。

(2) 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

企業内人材の育成・高度化への取組を支援する人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。

また、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」について、引き続き、デジタル分野における人材育成が促進されるよう積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行う。

さらに、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付について、理由を問わず電子申請を行うことができることの周知など、教育訓練を受講しやすい環境の整備に引き続き取り組む。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

〈課題〉

人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の確保という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野や人手不足分野等への賃金上昇を伴う円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。

このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することや、就職困難者や離職を余儀なくされた者の成長分野等への再就職支援等により、求職者と企業のニーズに合わせた選択を可能とする環境整備が求められる。

加えて、青森県においては、人口減少等に伴う人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

〈取組〉

(1) 求職者と企業のマッチング機能の強化

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、令和6年度においては、職業内容の解説、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるWebサイト「job tag（職業情報提供サイト）」（参考：<https://shigoto.mhlw.go.jp>）を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行っていく。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引き」及びこれを踏まえた、勤務実態などの働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較できるWebサイト「しよくばらば（職場情報総合サイト）」（参考：<https://shokuba.mhlw.go.jp>）の利活用等について周知を行っていく。

また、マッチング機能の強化に加え、就職に課題を有する就職困難者や離職を余儀なくされ早期の再就職を希望する者を支援するため、

- ・ 就職困難者の就職支援を目的とした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）について、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う
- ・ 離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行う
- ・ 中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行う

などを通じ、成長分野等への賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web会議サービスを活用したオンライン等によるハローワークへの来所を要しないサービス提供環境が整備されつつあることを踏まえ、行政サービス向上に引き続き取り組む。

さらに、地域の実情に応じた雇用対策を関係自治体等と連携して進めることを目的として、令和6年度から職業相談等のハローワークサービスをオンラインで実施するための「オンライン相談ブース事業」を青森県内において試行実施する。

3 中小企業等に対する人材確保の支援

〈課題〉

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

〈取組〉

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野などの人手不足分野のマッチング支援を強化するため、「青森県人材確保対策推進協議会」等の場を通じ、地方自治体や関係団体等と連携したセミナー・説明会・面接会等の人材確保支援の充実を図るとともに、県内3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、潜在求職者の積極的な掘り起こし、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。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

また、魅力ある職場づくりを支援するため、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングや人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース）等の周知に取り組む。

第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 フリーランスの就業環境の整備

〈課題〉

フリーランスについては、令和3年3月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下「フリーランスガイドライン」という。）が策定され、また、フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和5年5月に公布された。同

法の施行は令和6年秋頃を予定しており、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、引き続きフリーランスガイドラインの周知等を図るとともに、同法の周知・啓発及び履行確保を図る必要がある。

一方で、形式的には業務委託契約を締結していたとしても労基法の労働者性に関して相談等があった場合には、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、労働者に該当し法違反が認められる場合には、厳正に監督指導を行う必要がある。

〈取組〉

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注事業者」という。）等に対し、各市町村の広報紙への掲載依頼等を含め、あらゆる機会を捉えて同法の内容について周知・啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からの同法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注事業者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する調査・是正指導等を行い、法の履行確保を図る。

フリーランスガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても労基法等における労働者に該当する場合には労働関係法令が適用されることを明確化したところである。請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称に関わらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労基法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、署において引き続き厳正に監督指導を行う。

2 仕事と育児・介護の両立支援

〈課題〉

少子高齢化が急速に進展する中で、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が重要な課題となっている。

青森県内における男性の育児休業取得率は、令和4年は16.3%と上昇しているものの、女性（95.0%）と比較すると依然低い水準である。さらに、令和7年までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標について、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日）において令和7年までの目標を50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とする方針が示されており、政府目標の達成に向けて更なる取組の強化が必要である。

このような状況を踏まえ、育児・介護休業法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性労働者の育児休業等取得状況に係る公表の義務化については令和6年1月現在全ての対象企業（18社）で公表されていることを確認しているが、引き続き法の着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業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周知徹底を図る。

あわせて、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、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

なお、労働政策審議会における議論を踏まえ、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、介護離職を防止するための両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正法が成立した場合は、円滑な施行に向けて労使団体等と連携して周知に取り組む。

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」のほか「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の制度について、オンライン等による説明会を開催するなど、あらゆる機会を捉えて周知を行い、青森県内における男性の育児休業取得率向上を目指す。

また、事業主に対し、「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、

- ・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
- ・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
- ・育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため業務を代替する周囲の労働者への手当支給や代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施した事業主
- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援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。

③ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、届出が義務化されている常時雇用する労働者数101人以上

の企業の届出については令和6年1月現在全ての対象企業（440社）で届出されていることを確認しているが、引き続き法の着実な履行確保を図る。

あわせて、「くるみん」（1月現在認定企業39社）、「プラチナくるみん」（同5社）、「トライくるみん」（同0社）及び「くるみんプラス」（同0社）の認定基準について広く周知するとともに、県が実施している「あおもり働き方改革推進企業認証制度」による宣言企業の登録と併せ、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

なお、「くるみんプラス」の認定を希望する事業主に対しては、厚生労働省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する等の支援を行う。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、「性と健康の相談センター」とも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知・啓発や相談支援を行う。

労働政策審議会における議論を踏まえ、次世代法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする次世代法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて労使団体等と連携して周知に取り組む。

（2）マザーズハローワークにおける就職支援の強化

子育て中の女性等を対象として、県内3ハローワーク（青森・八戸・弘前）に設置している専門窓口（マザーズコーナー）を中心として、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。

また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍推進

〈課題〉

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、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。

また、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等をより一層進める必要がある。

〈取組〉

（1）相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して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」の各種ツールの活用促進を図る。

さらに、職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「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について、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を活用して企業の取組を促す。

(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表については令和6年1月現在全ての対象企業(119社)で公表されていることを確認しているが、引き続き法の着実な履行確保を図る。

特に、男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知徹底を図る。

さらに、女性の健康課題については、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促す。

4 安全で健康に働くことができる環境づくり

<課題>

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、局及び署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

また、令和6年度から、医師、建設業、自動者運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等（以下「令和6年度適用開始業種等」という。）についても上限規制が適用される。加えて、自動者運転の業務については改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）も適用される。一方、令和6年度適用開始業種等については個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られ、例えば、医師については、地域の救急医療体制の確保など、医療の質の確保との両立に配慮する必要があり、建設業や自動者運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み下ろしの際の長時間の待機等、取引慣行への対策が必要である。令和6年度適用開始業種等に対しては、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示等の更なる理解のため、事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を強力に推進するとともに、丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画にも定められている事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害、冬期労働災害防止対策及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、労働者の健康確保対策等にも取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。さらに、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

〈取組〉

（1）長時間労働の抑制

① 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、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死防止法並びに同法に基づき定めた令和3年7月30日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」

(令和3年7月30日付基発0730第1号)により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「青森働き方改革推進支援センター」において、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等、きめ細かな支援を行う。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。

署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労基法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

③ 令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、令和6年度適用開始業種等の特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて必要な周知を行う。

トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての署による要請と、その改善に向けた局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き労働時間等説明会等において丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、「青森県医療勤務環境改善支援センター」によるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知・啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監

督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

（２）労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

青森県内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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」の周知を徹底するとともに、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

② 労働契約関係の明確化

労基法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことをはじめとする労働契約関係の明確化について周知・啓発を図る。

③ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底と丁寧かつきめ細かな対応

行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を徹底する。

監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

（３）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 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知・啓発を行うとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知・啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件

を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促す。

② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

発生率が高く、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）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

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は、冬期間全体の労働災害の約3割を占めており、年間の労働災害発生件数を抑えるためには、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。

そのため、特に冬期労働災害が多発する12月から2月までの3か月間を対象として、転倒災害防止、墜落災害防止、交通災害防止を重点とし、冬期労働災害防止運動を広く展開することとし、労働災害防止団体、関係機関、事業者団体等に対して周知・啓発を行い、冬期労働災害防止の取組を推進する。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について周知徹底を図る。

また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、引き続き、建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により労働災害防止対策の促進を図る。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構による、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知・啓発を行うとともに、局に設置する「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。このため、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、(独)労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

<課題>

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。そのため、各企業において、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じることに加え、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

特に、勤務間インターバル制度については、令和3年7月30日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標が掲げられているところ、直近の令和5年において、それぞれ、①19.2%、②6.0%にとどまっている。年次有給休暇についても、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」や令和2年5月29日に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、2025年（令和7年）までに年次有給休暇取得率70%以上とする政府目標に対し、令和4年には全国で過去最高の62.1%となったものの、いまだ政府目標に届いていないところであり、このことから、一層の取組を推進することが求められている。

〈取組〉

(1) 勤務間インターバル制度導入促進並びに年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む。）の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うなど丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

また、年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(2) 労働施策総合推進法に基づく協議会の開催

労働施策総合推進法に基づく「青森県働き方改革推進協議会」（青森県版政労使会議）は、中小企業・小規模事業者の働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、各構成員の協力を得て開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど気運の醸成に努める。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの高齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むことが必要である。また、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務について、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月以降、法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定されており、改正障害者雇用促進法の円滑な施行と併せて、障害者の雇入

れ支援等の強化が必要である。

〈取組〉

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進

① 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、県内4ハローワーク（青森・八戸・弘前・五所川原）に設置する「生涯現役支援窓口」を中心として、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

なお、高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

② 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保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、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高年齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

なお、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構青森支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

(2) 障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

令和6年4月以降段階的に法定雇用率が引き上げられるとともに令和7年4月に除外率の引下げが実施されることを踏まえ、今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれることから、特に建設業や道路貨物運送業等の除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる37.5人以上43.5人未満規模の中小企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しては、ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者雇用の実際や職場環境の整備、採用後のフォローアップ等、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援

等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。局が委託して実施する「障害者就業・生活支援センター」については、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、適切かつ効果的な支援を実施するため、機能の強化を図る。

また、令和6年4月からの特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定について、障害者本人、事業主、関係機関に法改正の趣旨等の周知を継続する。

② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的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。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、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、局及びハローワークにおいて、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研修等を行う。

7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々の状況に応じた支援に取り組む必要がある。取組に当たっては、「あおもり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

また、新規学卒者等においては、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで就職環境は改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化しており、個々の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

（1）就職氷河期世代に対する支援

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。また、

事業所が多く立地している地域で求人開拓等の取組を集中的に実施する。

また、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、県内3拠点（青森・八戸・弘前）に設置されている地域若者サポートステーションや「青森県若年者就職支援センター（ジョブカフェあおもり）」を運営する県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。

（２）新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、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のきめ細かな個別支援を実施する。

また、青森県内での就職を希望する新規学卒者等を対象に、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とともに、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。

（３）正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、ハローワークヤングプラザ等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。