

資 料

- ・ 令和6年度（2024年度）青森労働局行政運営方針のあらまし（案）
- ・ 令和6年度（2024年度）青森労働局行政運営方針（案）
- ・ 令和5年度行政運営方針の取組状況
- ・ 事前質問・意見等一覧
- ・ 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

令和6年度（2024年度） 青森労働局行政運営方針のあらまし

重点施策等

- I 労働行政を取り巻く情勢……………P 1
- II 賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の
処遇改善等の推進等……………P 2
- III リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進………P 4
- IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり……………P 7

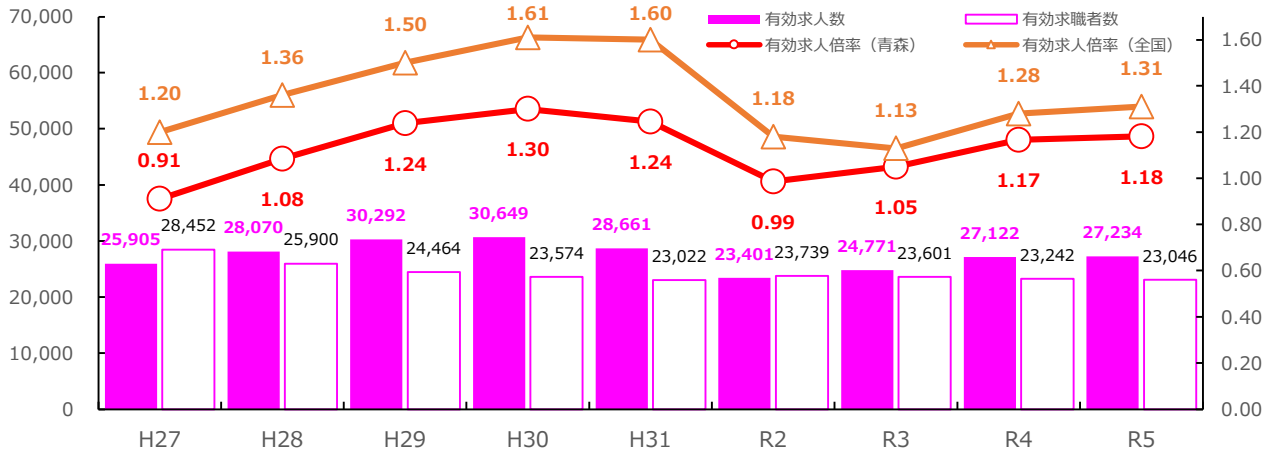


I 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の雇用情勢

青森県においては、少子高齢化の進展による働き手の減少等により求職者が減少した一方、物価上昇等の影響による足踏みはみられるものの、人手不足感の高まりを背景とした求人数が高止まりした結果、令和5年の有効求人倍率は1.18倍と、前年を0.01ポイント上回りました。

青森県有効求人倍率の推移（月平均・原数値）



〔出所〕青森労働局「職業安定業務統計」

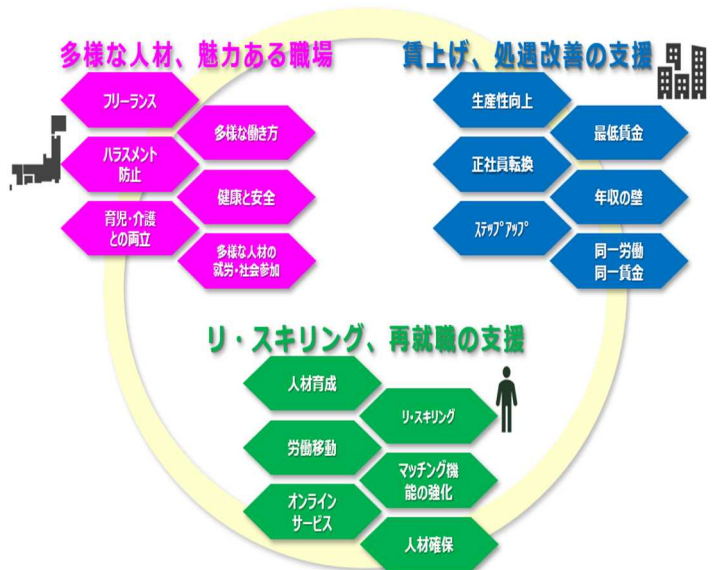
2 青森労働局における行政課題

青森県においては、今後も人口減少や少子高齢化が進むと見込まれていることから、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ります。

また、青森県は全国と比較して給与水準が低く労働時間が長い傾向にあり、企業収益と賃金引上げの好循環が政府目標として掲げられる中、企業における生産性向上等への支援を通じて、最低賃金・賃金引上げの環境整備に資するよう取り組むとともに、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図る必要があります。

さらに、青森県のデジタルトランスフォーメーション（DX）推進に関しては、具体的な取組が進んでいない一方で企業ニーズは高い状況にあり、企業人材の育成（リ・スキリング）や自主的なキャリア選択を可能とする支援、成長分野等への労働移動の促進にも取り組む必要があります。

加えて、安全で健康に働くことができる職場環境づくりについて、いわゆる「2024年問題」への対応と併せ、取組を進める必要があります。



II 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

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

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、賃金引上げを支援します。

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、賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

さらに、生産性向上等に取り組む企業等に対し、「よろず支援拠点」や各種補助金の紹介のほか、日本政策金融公庫による「働き方改革推進支援資金」の活用についても周知を図ります。

青森県よろず支援拠点

公益財団法人
21あおもり
産業総合支援
センターHP



働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫
HP



最大600万円を助成

業務改善
助成金

青森県内の業務改善助成金の活用事例

【医療機関】
自動精算機を導入したことにより、会計に係る患者の待ち時間が短縮され流れがスムーズになった。また、会計ミスがなくなり、経理の締め作業が早くなった。

【老人福祉施設】
栄養管理ソフトを導入したことで、栄養士が手計算していた作業が自動化され、1日に1時間以上短縮された。空いた時間を利用者の栄養相談に活用している。

2 最低賃金制度の適切な実施

最低賃金について、幅広く周知を図るとともに、履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を行います。

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働く人のためのルールです。

青森県 最低賃金

令和5年
10月7日
から
時間額

898円

45円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関する特設サイト

最低賃金に関するお問い合わせは
青森労働基準監督署へ

賃金引上げ特設ページ
賃金引上げに向けた
企業向け支援ページ

中小企業事業者の皆さんへ
業務改善助成金
最大600万円を助成

厚生労働省

もう、チェックした?

青森県最低賃金

令和5年10月7日から

時間額 898円

青森県特定(産業別)最低賃金

産 業 名	時 間 額
鉄 鋼 業	992円
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	927円
各種商品小売業	921円
自動車小売業	923円

令和6年1月19日から

令和5年12月21日から

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

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

2

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

企業から受けた情報に基づき、効率的な報告徴収や指導監督を行い、是正指導の実効性を高めることで短時間労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇等を確保します。

また、基本給・賞与の均衡待遇に向けた見直しを促す働きかけや、労働者派遣事業者に対する集団指導による制度理解の促進、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します。

同一労働同一賃金とは

同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

厚生労働省HP
特集ページ



多様な働き方の 実現応援サイト

パート・アルバイト・契約社員等の待遇の改善と、職務・勤務地・時間を限定した多様な正社員についての情報を掲載しています。



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

「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、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」の新設や「正社員化コース」助成額の見直し等を行い、賃金引上げや処遇改善等の取組を支援します。

年収の壁・支援強化パッケージ

パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、厚生年金・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**^(※)を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援をします。**

(※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明**することで、**引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。**

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース



106万円の壁

を意識せず働ける

環境づくりを後押しします！

※キャリアアップ助成金の
詳細についてはコチラ →



Ⅲ リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

教育訓練給付指定講座や、ニーズの高いデジタル分野に係る公的職業訓練の拡充に取り組むとともに、訓練修了生等を対象とした「実践の場」提供モデル事業の活用や、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな担当者制による就職支援等を通じ、「一人ひとりが自らキャリアを選択することへの支援に取り組めます。

また、人材開発支援助成金の積極的な活用勧奨を図り、デジタル分野をはじめとする企業内での人材育成・高度化の取組を支援します。

労働者の主体的スキルアップ (教育訓練給付制度)

(対象：在職者等)

(概要)

労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練講座を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度

(対象教育訓練数)

介護福祉士などの業務独占資格からWebクリエイターや語学など

約15,000講座

(給付率)

講座レベル(専門実践・特定一般・一般の3種類)に応じ、受講費の**最大70%**(上限あり)を支給

具体的な講座は、**教育訓練給付制度 [検索システム]**で検索できます。

教育訓練 検索 検索



新たな職業やスキルにチャレンジ (ハロートレーニング)

(対象：離職者等の求職者)

(概要)

働こうとする方、働く方すべてを対象として、キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な制度

(訓練分野(コース))

事務系、IT、建設・製造、介護など

(受講料)

基本的に**無料**(

※テキスト代等の負担あり

※在職者向け、学卒者向け等の有料講座あり



制度の詳細はコチラ



YouTubeCMはコチラ



企業内での人材育成支援 (人材開発支援助成金)

(対象：人材育成に取り組む企業)

(概要)

事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度

(助成内容)

新規採用者に対する研修から、情報技術者等の専門技能育成まで**幅広い人材育成の取り組みを支援**

(助成率)

訓練の内容により、経費の**最大75%**を助成するほか、訓練を受講した労働者の賃金の一部を助成など

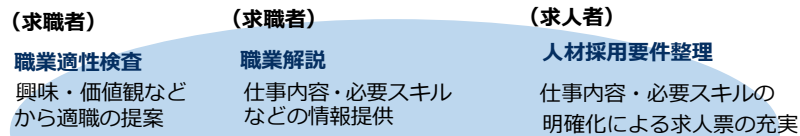
制度の詳細はコチラ



2 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 求職者と企業のマッチング機能の強化

職業適性検査や職業解説機能を有する職業情報提供サイト「job tag」や、育児と仕事の両立に関する情報や能力開発、若者支援に関する情報等について、複数企業の職場情報を並べて比較する機能を有する職場情報総合サイト「しょくばらぼ」を活用し、職業相談及び求人者の採用支援などを進めます。



また、市町村庁舎等にオンライン相談ブースを設置して、Web会議サービスを活用した職業相談やオンラインによる紹介状発行などのハローワークサービスの提供を行う「オンライン相談ブース事業」を全国で初めて試行実施し、オンラインによる行政サービス向上を図ります。

さらに、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方への、賃金上昇を伴う就職支援も強化します。

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）

概要	① 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に対して助成 ② 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、 人材育成を行ったうえで賃金引上げを行う事業主 に対して助成
内容	最大 360万円 を助成 ※身体・知的障害者（重度または45歳以上）、精神障害者を中小企業が雇入れた場合の雇入れ労働者1人あたりの例。 ※助成金額については、就職困難者の態様（高齢者・障害者・就職氷河期世代・生活保護受給者等）により異なる。

○助成金の詳細



早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）

概要	事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を 離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れ、当該労働者の賃金を5%以上上昇させた事業主 に対して助成
内容	早期雇入れ支援として、1人あたり最大 40万円 （一定の基準に合致する事業所の場合。通常は30万円。） 更に、上記支援対象者に 人材育成支援を実施する場合、経費及び人件費の一部を助成。

○問い合わせ先



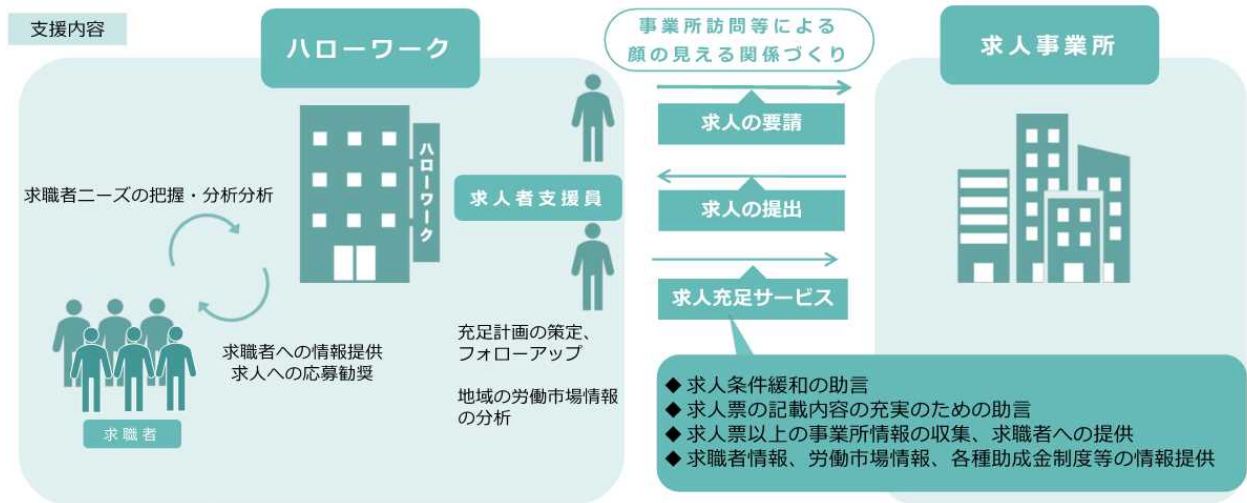
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）

概要	中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで 中途採用者の採用を拡大 （①中途採用率の拡大または②45歳以上の中途採用率の拡大） させた事業主 に対して助成
内容	① 中途採用率を拡大 → 50万円 ② 45歳以上の中途採用率を拡大 → 100万円

3 中小企業等に対する人材確保の支援

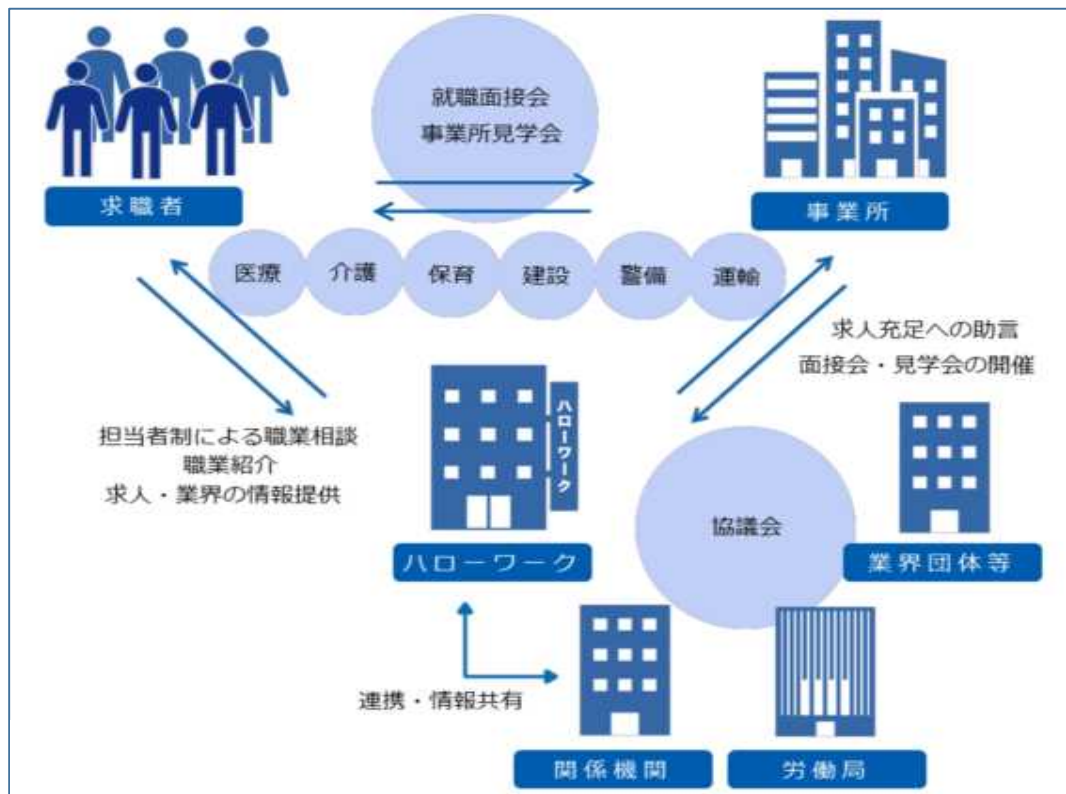
(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

求人者に対し、求職者が応募を容易にするための求人条件緩和や、求職者の目につきやすい魅力ある求人票の作成支援等の助言、求人票以外の事業所情報の収集を行い、求職者への情報提供等により求人充足を図ります。



(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・警備・運輸分野のマッチングを強化するため、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て、人材確保支援の充実を図ります。特に介護分野については、ハローワークによる求人充足支援と介護労働安定センターによる人材の職場定着支援を連携して行い、人材不足の解消を図ります。



IV 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

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行される予定の令和6年秋頃に向け、フリーランスや発注事業者等に対し、その内容について周知・啓発を行います。

法律の施行後は、フリーランスからの申出に基づき、法違反に対しては発注事業者等への報告徴収や是正指導等を行い、法の履行確保を図ります。

また、フリーランスと発注事業者との契約等に関するトラブルについては、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど、適切に対応します。



2 仕事と育児・介護の両立支援

(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

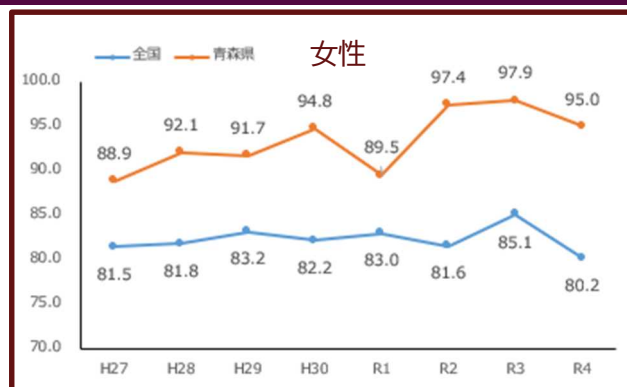
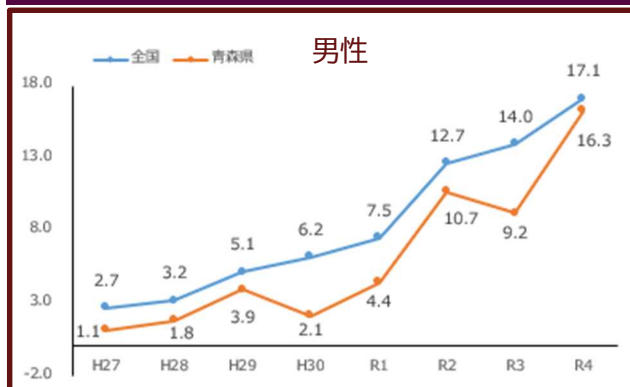
常時雇用労働者1,000人超企業に義務付けられた男性労働者の育児休業等取得状況の公表について、引き続き法の着実な履行確保を図るとともに、両立支援等助成金の活用を促進して仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図ります。

また、「産後パパ育休」等の制度についてオンライン説明会などあらゆる機会を捉えて周知し、青森県内における男性の育児休業取得率向上を目指します。

あわせて、「くるみん」「プラチナくるみん」等について周知し、認定の取得に向けた働きかけを行うとともに、「プラス認定」を希望する事業主に不妊治療を受けやすい休暇制度等の周知や相談支援を行います。



育児休業取得率の推移



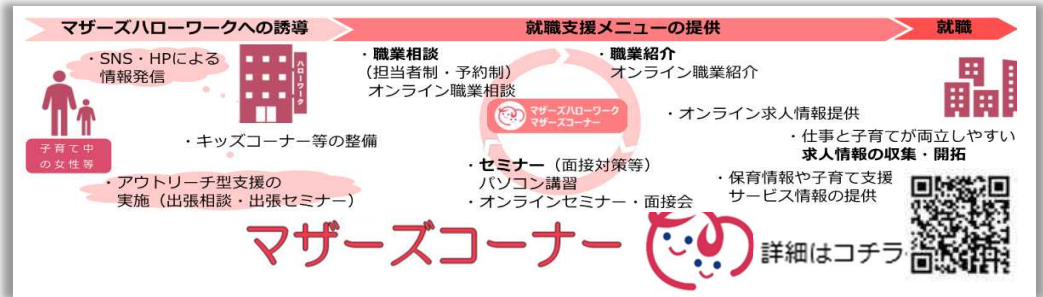
育児休業取得率＝ $\frac{\text{出産者のうち調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

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

(2) 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た「マザーズコーナー」を青森・八戸・弘前のハローワークに設置し、きめ細かな就職支援を実施しています。

地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して、出張相談などのアウトリーチ型支援を強化し、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。

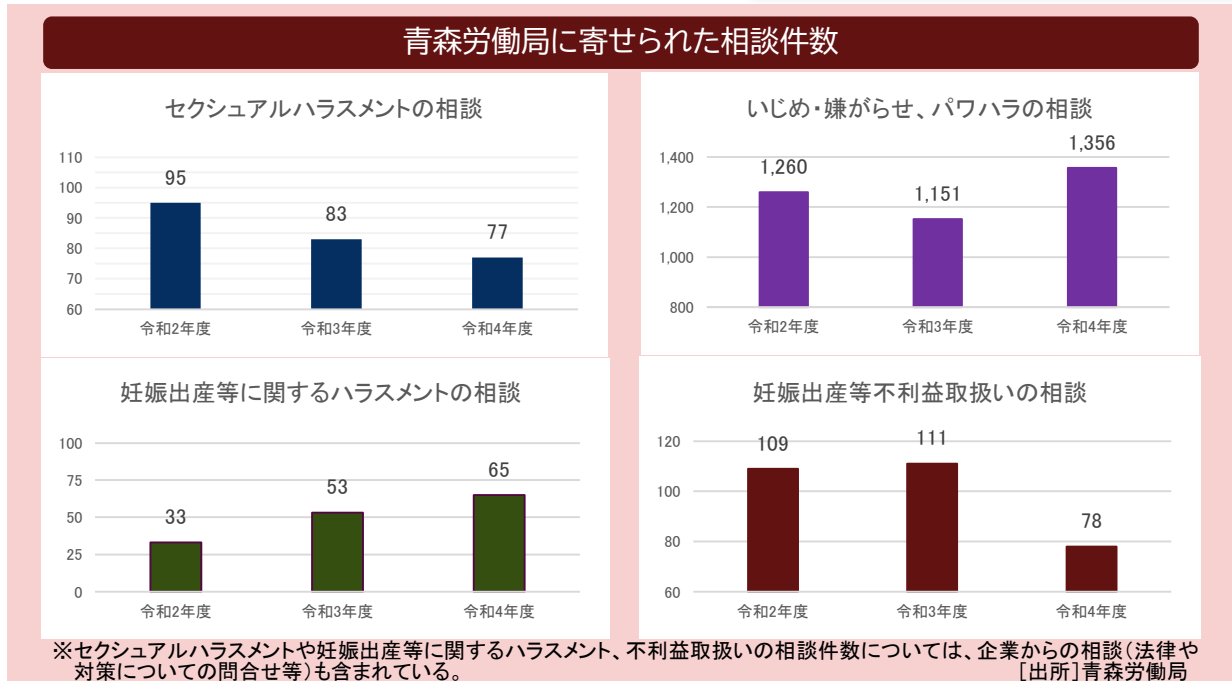
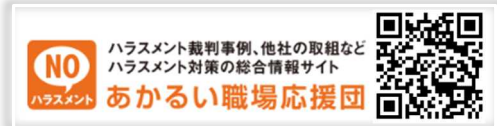


3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

(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

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」の各種ツールを周知するとともに、対策を講じていない事業主に対しては厳正な指導を行います。

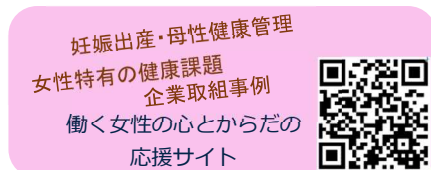
また、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設するとともに、オンライン説明会などにより周知・啓発を図ります。



(2) 民間企業における女性活躍推進のための支援

常時雇用労働者 301 人以上の事業主に義務付けられた、男女の賃金の差異に係る情報の公表について、引き続き法の着実な履行確保を図るとともに、男女雇用機会均等法に基づき、性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等の確認を行います。

また、女性の健康課題に関しては、「働く女性の心とからだの応援サイト」を活用し、企業の自主的な取組を促します。



4 安全で健康に働くことができる環境づくり

(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

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とともに、過労死等の防止のための対策に取り組みます。

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います。

また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた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・指導等を行います。

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？

- 有給休暇の与え方？
- 時間外労働の限度？
- 産後パパ育休とは？

無料でご利用いただけます

そのお悩み専門家に相談しませんか？

(社会保険労務士が担当いたします)

- 相談支援** 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。

③時間外労働の上限規制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、発注者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、適用開始業種等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて広く周知を行うほか、労働時間短縮に向けた支援を行います。

『発注者、荷主の皆様：適正な工期の確保、荷待ち時間の短縮等についてご協力を！』

くらし、
はたらき、
ともに
ススめ！

働き方改革
コンタクトセンター
のご案内

検索 **はたらきかたススめ**

→ (QRコードからアクセス)

適用開始業種の時間外労働の上限規制 特設サイト
(URL : <https://hatarakikatassume.mhlw.go.jp>)

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、その防止に努めます。

「労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要がありますので、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。



(2) 労働条件の確保・改善対策

①法定労働条件の確保等

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します。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、その是正を指導します。

②労働契約関係の明確化

労働基準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・啓発を図ります。

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します。監督指導において法違反が認められた場合には、丁寧かつ具体的に対応します。

2024年4月から
労働条件明示のルール
が変わります

詳しくは漫画や厚生労働省ホームページをご覧ください！

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								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>明示のタイミング</th> <th>新しく追加される明示事項</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時</td> <td>1. 就業場所・業務の変更の範囲</td> </tr> <tr> <td>有期労働契約の締結時と更新時</td> <td>2. 更新上限（労働契約の締結または更新回数の上限）の有無と内容 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あらかじめ説明することが必要になります。</td> </tr> <tr> <td>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</td> <td>3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 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。</td> </tr> </tbody> </table>	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・業務の変更の範囲	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限（労働契約の締結または更新回数の上限）の有無と内容 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あらかじめ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. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 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。
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・業務の変更の範囲							
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限（労働契約の締結または更新回数の上限）の有無と内容 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あらかじめ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. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 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。							

※ 同一の使用主との間で、有期労働契約が満5年を超えるときは、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。

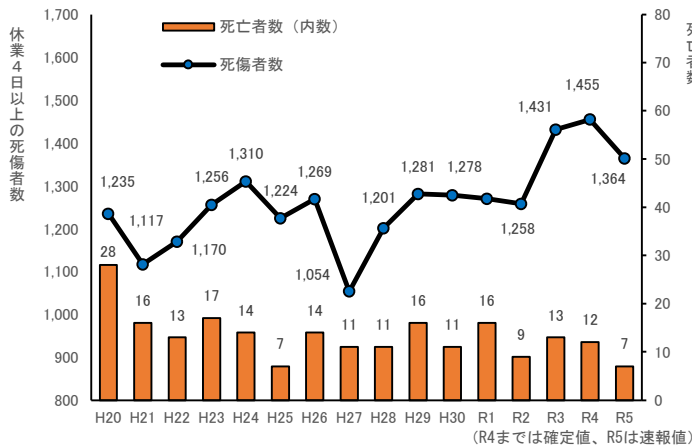
(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康の働くことができる環境の整備

令和5年における休業4日以上の死傷災害（以下「労働災害」という。）の発生状況は、新型コロナウイルス感染症を除いて、令和6年2月6日集計の速報値で死亡者数が7人と前年速報値より3人減少し、労働災害による死傷者数は1,364人と前年速報値と比べて51人（3.6%）減少しています。

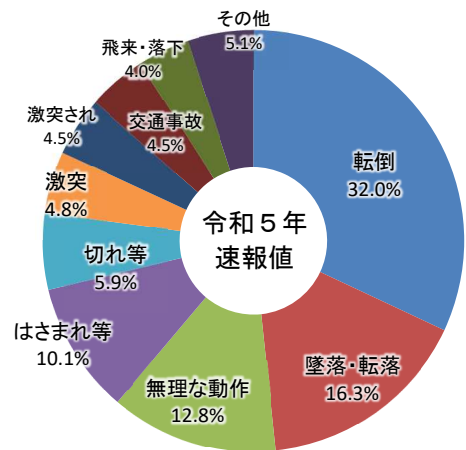
新型コロナウイルス感染症を除いた労働災害の事故の型別では、「転倒」が32.0%と最も多く、次いで「墜落・転落」が16.3%、腰痛・捻挫などの「無理な動作」が12.8%となっています。

また、労働災害のうち60歳以上の高齢労働者が占める人数及び割合は、ともに年々増加傾向にあり、令和5年における割合は新型コロナウイルス感染症を除くと32.8%を占めています。

青森県における労働災害発生状況の推移
(新型コロナウイルス感染症を除く)

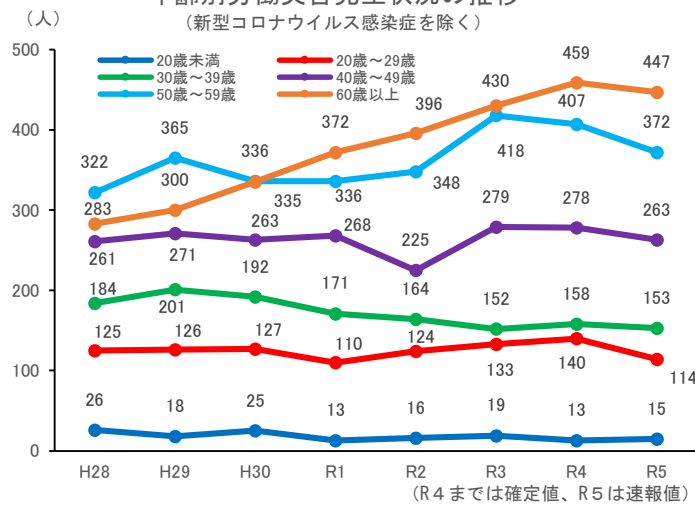


事故の型別労働災害発生割合
(新型コロナウイルス感染症を除く)

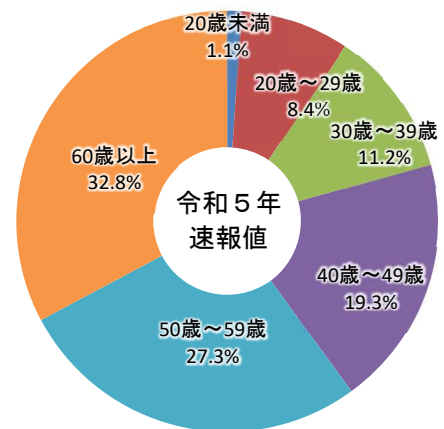


※端数処理の関係で合計は100とならない

年齢別労働災害発生状況の推移
(新型コロナウイルス感染症を除く)



年齢別労働災害発生割合
(新型コロナウイルス感染症を除く)



①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

安全衛生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、その取り組み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についても積極的に周知します。

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

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある転倒や腰痛などの労働災害の防止に向けて、小売業や介護施設の県内のリーディングカンパニー等を構成員とする「青い森“+Safe”協議会」の運営、企業における自主的な安全衛生活動の支援等の取組により、県内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

③高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

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



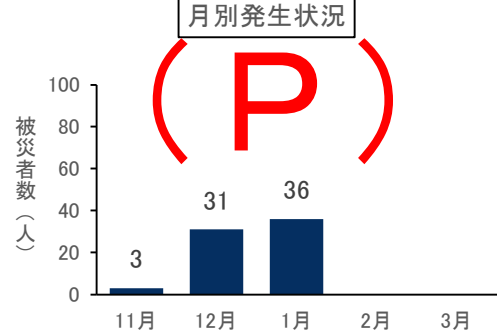
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。
エイジフレンドリーガイドライン



④冬期労働災害防止対策の推進

冬期労働災害(冬季特有の気象条件による積雪・凍結・寒冷に起因する労働災害)が多発する12月から2月までの3か月間において、転倒、墜落、交通災害防止を重点とした冬期労働災害防止運動を積極的に展開することとし、労働災害防止団体、事業者団体、関係機関等に対して幅広く周知啓発を行います。

令和5年度の冬期労働災害(令和6年1月31日現在)



⑤業種別の労働災害防止対策の推進

①陸上貨物運送事業における荷役作業時の墜落・転落災害の防止、②建設業における墜落・転落災害の防止、③製造業における機械災害の防止、④林業における伐木作業等の災害防止に重点を置いた対策を徹底します。

⑥労働者の健康確保対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害防止対策や、治療と仕事の両立支援に関する取り組み促進を行います。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、労災認定基準を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行います。

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

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

(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

「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載している専門家によるアーカイブ動画等を活用し、企業等への事例に即した説明を行うほか、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勤務間インターバル制度の導入促進を図ります。

また、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」等に集中的な広報を行うほか、選択的週休3日制については、事例の提供等により周知等を行います。



(2) 労働施策総合推進法に基づく協議会の開催

青森県内における中小企業・小規模事業者の働き方改革、賃金引上げの環境整備等に向けて、「青森県働き方改革推進協議会」を開催し、構成員間で情報を共有して気運の醸成に努めます。

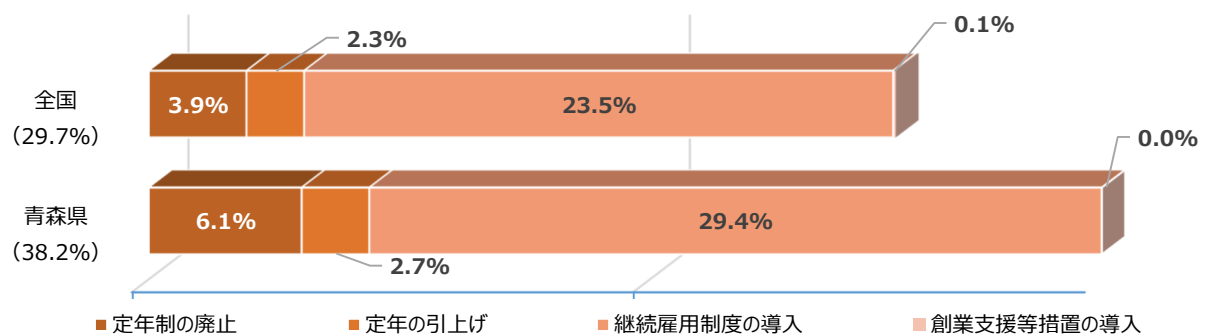
6 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進

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、セミナーや面接会等のイベントを実施します。

また、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、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・気運醸成を図るほか、高年齢労働者処遇改善促進助成金の活用促進により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を行います。

(参考) 70歳までの就業確保措置の状況(令和5年6月1日現在、従業員21人以上)

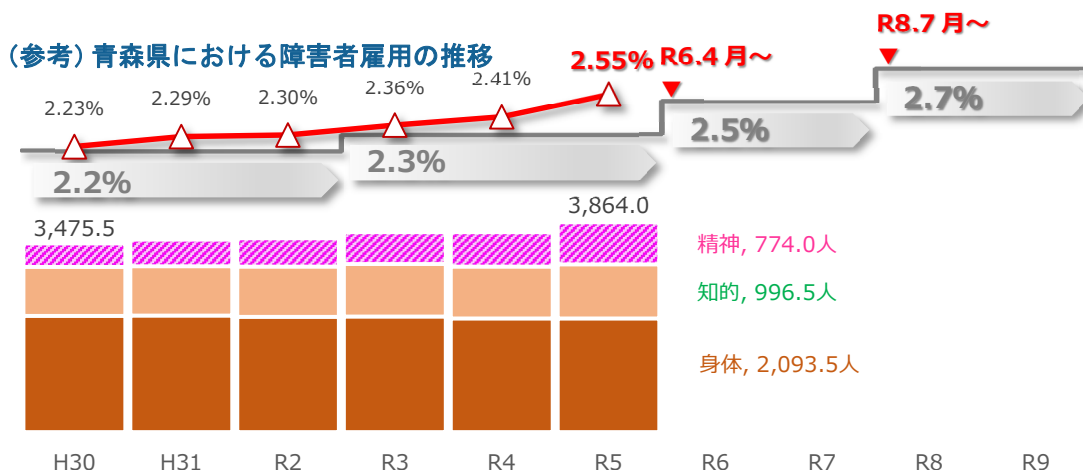


〔出所〕厚生労働省・青森労働局「令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果」

(2) 障害者の就労促進

法定雇用率が段階的に令和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中、ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障害者雇用ゼロ企業をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対して、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ことにより、障害者の雇入れ等を支援し

ます。



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

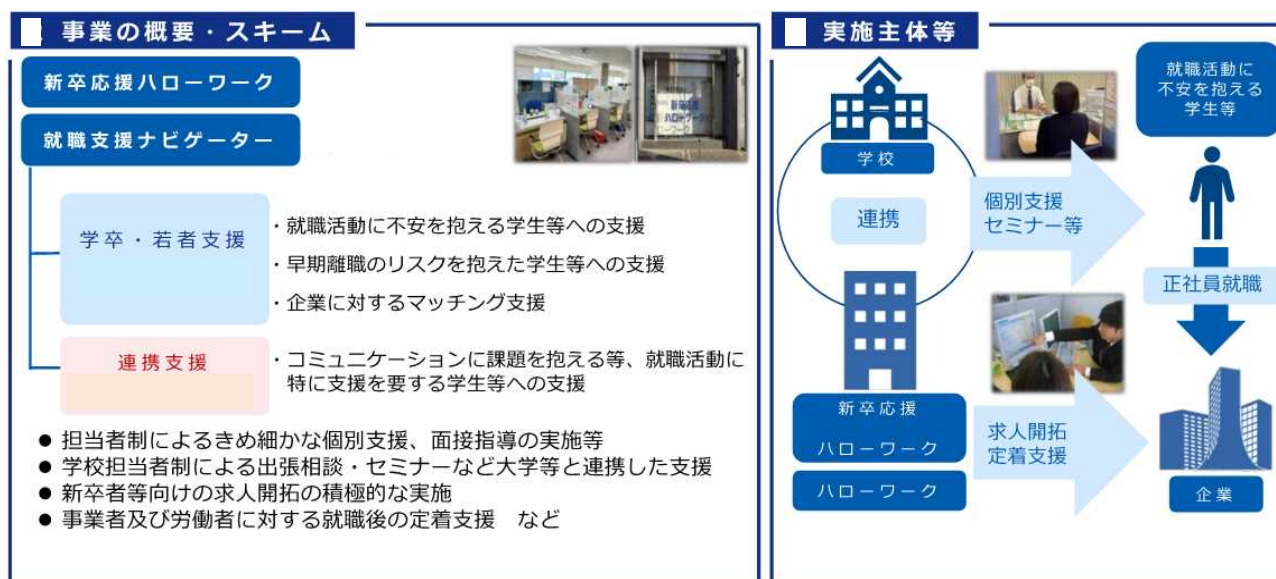
(1) 就職氷河期世代に対する支援

あ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の地域の関係者と一体となって取組を推進します。



(2) 多様な課題を抱える若者・新規学卒者への支援

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若年者や新規学卒者に対して、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します。



青森労働局が行う各種認定制度

(認定状況は令和6年2月末時点)



【くるみん認定制度】

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

県内の認定状況
くるみん 39社 (55件)
プラチナくるみん 5社 (5件)

【えるぼし】



【えるぼし認定制度】

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

県内の認定状況
えるぼし 16社 (17件)
2段階目 4社
3段階目 12社 (うち1社はプラチナ)

【ユースエール認定制度】

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



県内の認定状況 22社

【もにす認定制度】

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



県内の認定状況 2社

◆青森労働局

〒030-8558 青森市新町二丁目4-25 青森合同庁舎

●総務部(5階)

総務課 Tel.017-734-4111
労働保険徴収室 Tel.017-734-4145

●労働基準部(2階)

監督課 Tel.017-734-4112
健康安全課 Tel.017-734-4113
労災補償課 Tel.017-734-4115
賃金室 Tel.017-734-4114

●職業安定部(7階)

職業安定課 Tel.017-721-2000
需給調整事業室 Tel.017-721-2000
職業対策課 Tel.017-721-2003
訓練課 Tel.017-721-2000

●雇用環境・均等室(8階) Tel.017-734-4211

◆労働基準監督署・総合労働相談コーナー

青森労働基準監督署	〒030-0861 青森市長島一丁目3-5 青森第二合同庁舎8階	Tel.・監督指導 017-734-4444	・安全衛生課 017-715-5451
		・労災課 017-715-5452	・総合労働相談コーナー 017-715-5448
弘前労働基準監督署	〒036-8172 弘前市南富田町5-1		Tel.0172-33-6411
八戸労働基準監督署	〒039-1166 八戸市根城九丁目13-9 八戸合同庁舎1階		Tel.0178-46-3311
五所川原労働基準監督署	〒037-0004 五所川原市唐笠柳字藤巻507-5 五所川原合同庁舎3階		Tel.0173-35-2309
十和田労働基準監督署	〒034-0082 十和田市西二番町14-12 十和田奥入瀬合同庁舎3階		Tel.0176-23-2780
むつ労働基準監督署	〒035-0072 むつ市金谷二丁目6-15 下北合同庁舎4階		Tel.0175-22-3136

◆ハローワーク

ハローワーク青森	〒030-0822 青森市中央二丁目10-10	Tel.017-776-1561
ハローワーク八戸	〒031-0071 八戸市沼館四丁目7-120	Tel.0178-22-8609
ハローワーク弘前	〒036-8502 弘前市南富田町5-1	Tel.0172-38-8609
ハローワークむつ	〒035-0063 むつ市若松町10-3	Tel.0175-22-1331
ハローワーク野辺地	〒039-3128 上北郡野辺地町字屋場12-1	Tel.0175-64-8609
ハローワーク五所川原	〒037-0067 五所川原市敷島町37-6	Tel.0173-34-3171
ハローワーク三沢	〒033-0031 三沢市桜町三丁目1-22	Tel.0176-53-4178
ハローワーク十和田	〒034-0082 十和田市西二番町14-12 十和田奥入瀬合同庁舎1階	Tel.0176-23-5361
ハローワーク黒石	〒036-0383 黒石市緑町二丁目214	Tel.0172-53-8609

(案)

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	8
(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	11
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	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	時間外労働の上限規制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	20
(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、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を重点とした監督指導等を行う。

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・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、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人を目指すこととしている。

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、個人の主体的なり・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、②IT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

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自らを労働基準法上の労働者だと考える方からの相談等に対しては、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報告徴収・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の内容とする育児・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

〈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に支援しつつ、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「時間外労働の上限規制適用開始業種等」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、時間外労働の上限規制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。時間外労働の上限規制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 時間外労働の上限規制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、時間外労働の上限規制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。

令和5年度 第2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6年3月14日（木） 14:30～16:30
東奥日報新町ビル 3階 催事場C

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

【参考】		・ ・ ・	32
------	--	-------	----

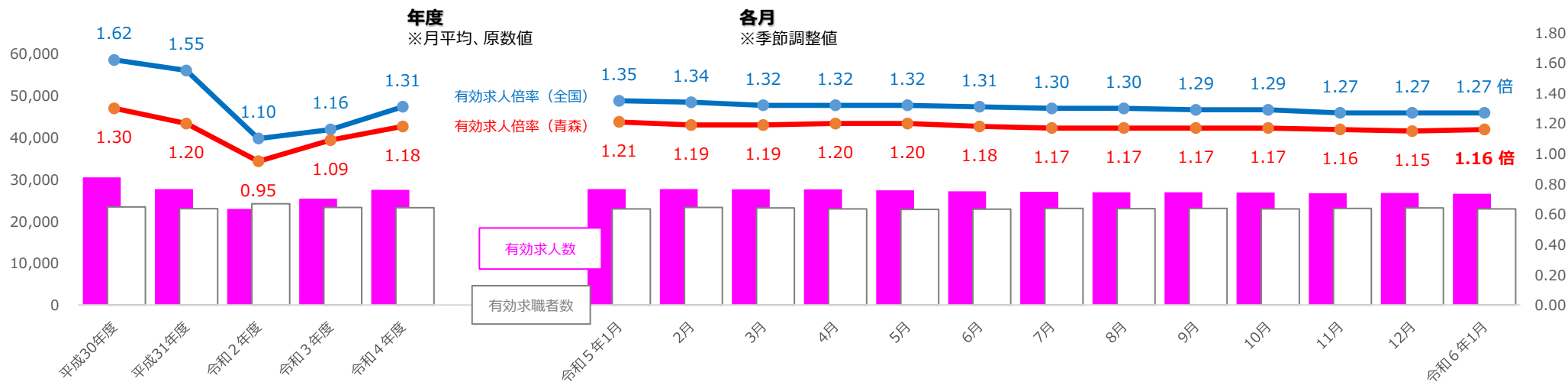
- ・ 新型コロナウイルス感染症に起因する解雇・雇止め等の状況
- ・ 雇用調整助成金（特例措置）及び
 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給実績
- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する労災請求状況

Ⅰ 労働行政を取り巻く情勢

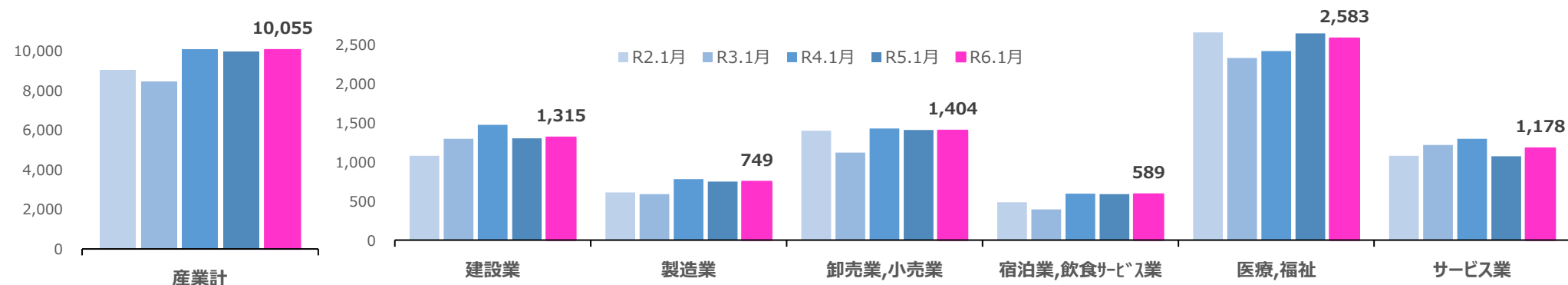
1 県内の雇用失業情勢

- ◆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6年1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、令和6各月）



新規求人の状況（直近6年1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

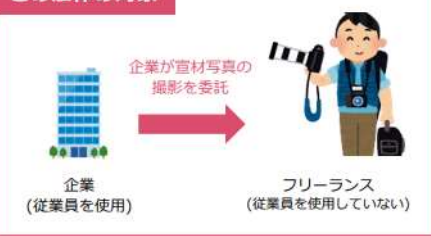
フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

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



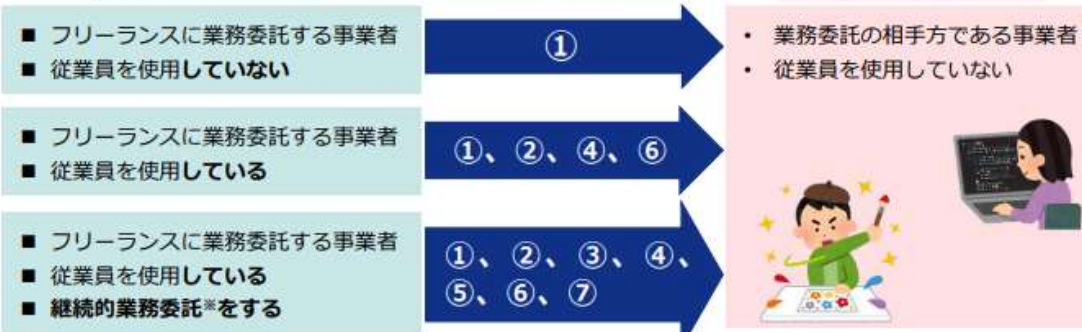
この法律の対象外



発注事業者

義務項目

フリーランス



※継続的業務委託：一定の期間以上行う業務委託のこと。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、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6年2月末現在（*1）

交付申請件数	229件
交付決定件数	156件
交付決定額	194,730,000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？
- 残業/ババ体 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？

（社会保険労務士が担当いたします）

- 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

青森県労働局 青森労働局

青森県社会保険労務士会

【資料説明】

* 1 青森労働局調べ

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。また、4業種の特定（産業別）最低賃金もそれぞれ改定され、各種商品小売業と自動車小売業は12月21日、鉄鋼業と電気機械器具は1月19日から発効した。

◆新しい最低賃金は、地方公共団体等の広報誌及びホームページへの掲載依頼を行ったほか、関係団体に対し、ポスター等（※1）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月13日まで大型LEDビジョン動画広告（※2）を実施し、加えて、1月1日から3月31日まで青森市営バスにデジタルサイネージ広告（※3）により最低賃金改正と業務改善助成金の周知を図った。



(※1)



(※2)



(※3)

【資料説明】

- 1 当局版最低賃金リーフレット
- 2 大型LEDビジョン動画広告（青森市：青森県庁横 須藤ビル、弘前市：弘前パークホテル、八戸市：新井田四本松交差点）
- 3 青森市営バスデジタルサイネージ広告

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～1月 495,878件）（※2）



（※3） 人材開発支援助成金利用状況（令和6年2月末時点）（※3）

		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	13件（135人）	32件（606人）
	支給申請件数	7件（20人）	20件（585人）
	支給決定件数	3件	6件（11人）
	支給決定金額	6,326,500円	2,368,200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6年1月末時点）（※1）

		令和5年度	令和4年度	対前年同期比
公共職業訓練	定員数	382人	295人	+29.5%
	受講者数	314人	236人	+33.1%
求職者支援訓練	就職者数※	159人	-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。

【資料説明】

- * 1 公共職業訓練、求職者支援訓練の令和6年1月末までに計画されたデジタル分野（IT分野及びデザイン分野のうちWEBデザイン系）の定員数及び受講者数。就職者数は1月末までの集計分。
- * 2 青森労働局調べ（広告配信受託事業者報告）
- * 3 青森労働局調べ

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6年2月末時点）（*1）

	令和5年度 (4-2月)	令和4年度 (4-3月)
申請件数	25件	24件
支給決定件数	34件	22件
うち加算対象	4件	0件
支給金額	34,731,063円	10,800,000円
うち加算対象	4,400,000円	0円
対象労働者数	111人	33人
うち加算対象	22人	0人

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6年2月末時点）（*1）

	申請件数	支給決定件数	支給金額
令和5年度	9件	10件	4,150,000円
令和4年度	3件	2件	1,350,000円

成長分野
リーフレット



人材育成
リーフレット



【資料説明】

*1 青森労働局調べ

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(*1)

	令和5年度 (R6.1まで)	令和4年度 (R5.1まで)	対前年同期比
求職者マイページ新規開設数	7,263	3,233	+124.7%
オンラインによる求人応募件数	133	63	+111.1%
求人者マイページ新規開設数	3,072	1,398	+119.7%
オンラインによる求人申込件数	49,790	19,417	+156.4%

◆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(*2)

	令和5年度 (R5.12まで)	令和4年度 (R4.12まで)	対前年同期比
オンライン職業相談実施件数	27	33	▲18.2%

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(*3)

		令和5年度 (R5.12まで)	令和4年度 (R4.12まで)			令和5年度 (R5.12まで)	令和4年度 (R4.12まで)
新規求人数		12,579 (▲13.7%)	14,584	新規求職数	3,190 (▲12.2%)	3,634	
支援対象求人に対する求人充足数	介護	977 (+12.3%)	870	支援対象者に係る就職件数	介護	739 (▲9.7%)	818
	医療	370 (+19.0%)	311		医療	326 (▲17.0%)	393
	保育	122 (+8.9%)	112		保育	95 (▲3.1%)	98
	建設	320 (▲15.1%)	377		建設	201 (▲22.1%)	258
	警備	147 (+10.5%)	133		警備	61 (▲32.2%)	90
	運輸	435 (▲9.2%)	479		運輸	292 (▲2.0%)	298

【資料説明】

- *1 青森労働局調べ(厚生労働省業務統計システムより抜粋)
- *2 青森労働局調べ(県内ハローワークの取扱件数を集計)
- *3 青森労働局調べ(厚生労働省業務統計システムより抜粋)

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6年1月末時点）（*1）

		令和5年度	令和4年度	対前年同期比
介護分野	定員	135人	274人	▲50.7%
	受講者数	82人	184人	▲55.4%
	就職者数※	181人	148人	+22.3%

※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12月末時点）

	令和5年度	令和4年度	対前年同期比
就職者数	1,687人	1,710人	▲1.3%

（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）（*3）

	計画届件数	支給決定件数	支給金額
令和5年度（4-2月）	2件	-件	-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

【資料説明】

- *1 青森労働局調べ（公共職業訓練、求職者支援訓練の令和6年1月までに計画された介護分野の定員数及び受講者数。就職者数は1月末までの集計分。）
- *2 青森労働局調べ（労働市場センター統計資料より抽出）
- *3 青森労働局調べ

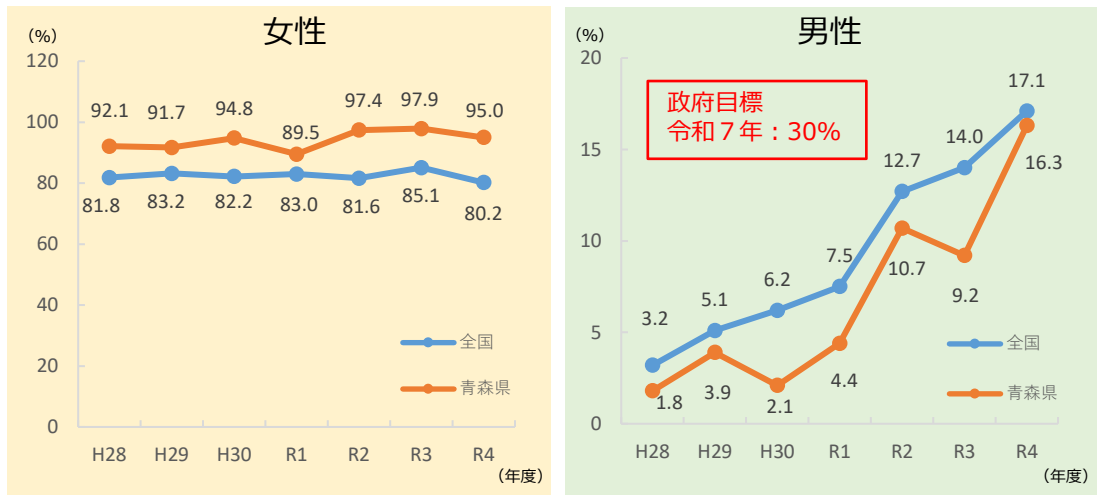
IV 多様な人材の活躍促進

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6年2月29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	58	320	119	497

◆次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数

令和6年2月29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	378	320	119	817

◆女性活躍推進法に基づく認定

令和6年2月29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6年2月29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	55件(39社)	4件	55件(39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

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

不妊治療と
仕事との両立に
関する
「プラス」認定

【資料説明】

各届出・認定件数は青森労働局調べ

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（数値は令和6年2月末現在）

- ・169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153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147企業に対して行った。
- ・労働基準監督署からのチェックリストを基に青森働き方改革推進支援センターに情報提供（32件）するとともに、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同センターを紹介し、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 (小売業)	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2月末現在）（*1）

	申請件数	支給決定件数	支給金額
令和4年度	169件	138件	102,171,250円
令和5年度	143件	114件	83,426,250円

【資料説明】

* 1 青森労働局調べ

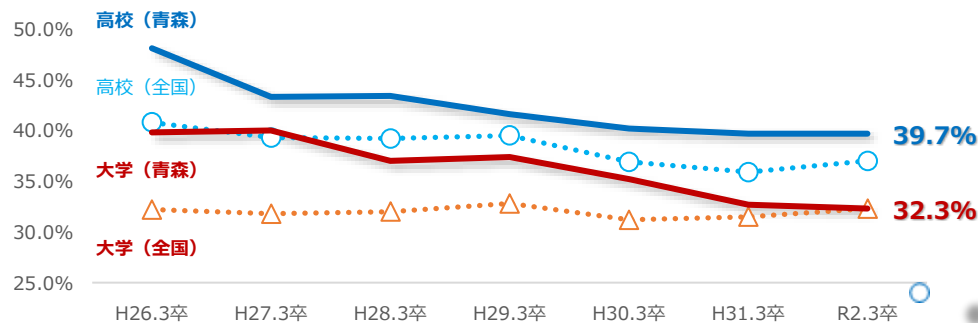
3 新規学卒者等への就職支援

【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、求人の紹介等就職まで一貫した支援を実施する。

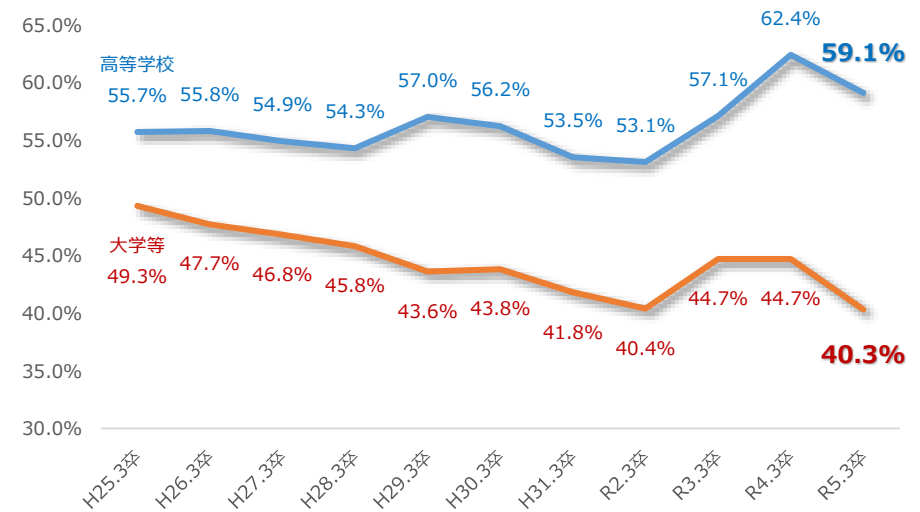
新規学卒者等への就職支援に係る取組

- ◆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1) 高校・大学における就職後3年以内離職率 (*1)



(参考2) 高校・大学等における県内就職割合の推移 (*2)



(参考3) 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→→→)



【資料説明】

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

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： **3,497件**（106.0%）（令和6年1月末現在）（*1）

(*2)	新規求職者数	有効求職者数	就職件数
令和5年度	3,075人	1,165件	848件
令和4年度	2,757件	1,136件	786件
前年同月比	+11.5%	+2.6%	+7.9%

- ◆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・歓迎求人の確保、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。
- ◆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。

(*3)	新規登録者数	相談件数
令和5年度	61人	1,332件
令和4年度	80人	1,518件
前年同月比	▲23.8%	▲12.3%

③社会参加に向けた支援を要する方への支援の取組

◆ひきこもり状態にある方への支援ニーズ把握のため、調査を実施。

【資料説明】

- *1 青森労働局調べ（県内ハローワーク取扱件数を集計）
- *2 青森労働局調べ（専門窓口取扱件数を集計）
- *3 青森労働局調べ（受託事業者報告）

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

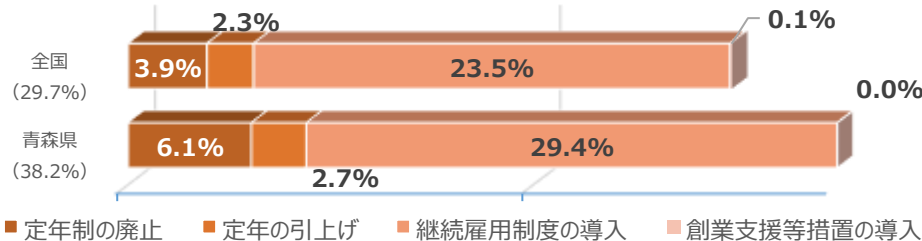
◆ 令和5年6月1日時点の高年齢者雇用状況報告（従業員21人以上の企業2,602社より報告）（※1）において、全社で雇用確保措置を実施済みである。

（※1）雇用確保措置・就労確保措置の実施状況（R5.6.1時点）（*1）

措置の内容	実施済み
65歳までの雇用確保措置（義務）	2,602社（100.0%）
70歳までの就業確保措置（努力義務）	995社（38.2%）

◆ 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（R5.6.1時点）（*1）



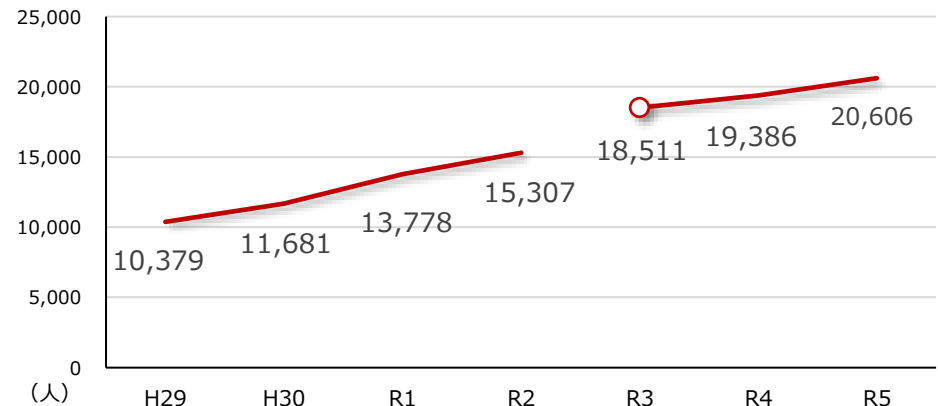
② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

◆ 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（*2）

	令和6年2月	令和5年2月	対前年同期比
65歳以上就職件数	542件	496件	+9.3%
55歳から64歳の就職件数	153件	183件	▲16.4%

（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



【資料説明】

- * 1 令和5年「高年齢者の雇用状況」集計結果
- * 2 青森労働局調べ（令和5年度生涯現役支援窓口事業職業紹介状況）

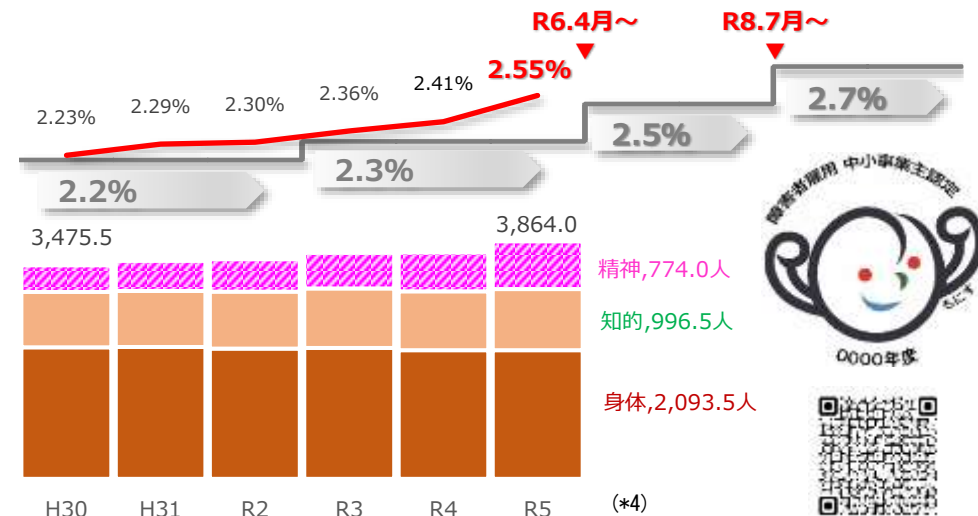
6 障害者の就労促進

【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5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1,021社から報告）を踏まえ、雇用率未達成企業439社（雇用者0人企業293社を含む。）に対し、訪問や呼び出し等による指導延べ568件実施。（*1）結果、障害者を採用した企業は32社、うち雇用率を達成した企業は15社であり、企業向けチーム支援は今年度新たに6社への支援を実施。（*2）
- ◆ 精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）による企業向け個別相談等の支援を延べ294件、定着支援を延べ81件実施。（*3）



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。（*5）

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、令和5年10月25～26日に第2回「障害者職業生活相談員資格認定講習会」を開催し、合計25機関から34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

【資料説明】

- *1 青森労働局調べ（毎年6月1日現在の障害者雇用状況を集計し、7月から翌年6月まで雇用率未達成企業に対する支援を実施。未達成企業はR5.6.1現在。）
- *2 支援実績数は、R5.7からR6.1末までの数値。
- *3 企業向け支援件数は、R5.12末現在。
- *4 青森労働局調べ（R5.6.1現在の障害者雇用状況の青森労働局集計結果のグラフ（プレスリリース資料より）。）
- *5 青森労働局調べ（精神障害者雇用トータルサポーター等による「チーム支援」件数は、半期報告集計のためR5年度上半期分。）

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時間稼働システムや換気扇)**」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。

※事業者の判断でマスク着用を求められる場合があります。

◆症状がある場合に外出をする際は、入退き確認、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で安心です。

厚生労働省 新型コロナウイルス感染症対策推進部

【資料説明】

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110事業場、建設業約960事業場、道路貨物運送業及び荷主約960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。

（「2024年問題」の解決に向けた対応） ①トラック運転者の労働環境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127件（令和5年度2月末まで）実施。また、「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

②「過労死等防止啓発月間（11月）」にシンポジウムを開催

③青森労働局長が積極的な取組を行う県内の運送会社（ベストプラクティス企業）を訪問し、意見交換を実施

		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	273
法違反	違法な時間外労働	142	173	113
	うち、最長者が月80時間超	50	70	13
	うち、最長者が月100時間超	33	50	24
	うち、最長者が月150時間超	11	11	3
	うち、最長者が月200時間超	3	3	4
	賃金不払残業	20	45	15
指導 ^注	健康障害防止措置未実施	99	119	54
	月45時間以内への削減	92	89	59
	月80時間以内への削減	82	95	76

注…法違反以外の事業場への指導も含む

※令和5年度は2月末までの暫定値

（生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援）

◆働き方改革推進支援助成金

令和6年2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	6件	5件	9,863,000円
労働時間短縮・年休促進支援コース	15件	14件	17,483,000円
勤務間インターバル導入コース	4件	3件	1,961,000円
労働時間適正管理推進コース	2件	2件	1,965,000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6年2月末現在

相談件数		595件
セミナー	開催回数	48回
	参加者数	1761人

青森県社会保険労務士会受託

【資料説明】 ①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。②「荷主企業や消費者の理解・協力」を主要テーマとし、青森県トラック協会の講演を実施。運送事業者の取組事例の紹介とともに、その重要性を訴えかけた。③当該企業の取組と効果（荷主交渉の結果、運行ルートの短縮、運行頻度の減少、荷積箇所の集約及び荷役作業の見直しが実現）を青森労働局のHPに掲載。引き続き、機運醸成に効果的な取組を実施していく必要がある。

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)	126
労基法第24条に関する勧告(賃金の支払)	90
労基法第32条に関する勧告(労働時間)	201
労基法第34条に関する勧告(休憩時間)	26
労基法第35条に関する勧告(法定休日)	35
労基法第37条に関する勧告(割増賃金の支払)	30
労基法第39条に関する勧告(年次有給休暇)	164
労基法第40条に関する勧告(労働時間)	53
労基法第89条に関する勧告(就業規則)	90
労基法第108条に関する勧告(賃金台帳)	137
最賃法第4条に関する勧告(最低賃金)	78

※いずれも令和5年度4月から2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！

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通知されます

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. 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前の上層)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あらかじめ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. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 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、雇主と労働者の間のバランスを考慮した事項について、有期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して3年を超えたときは、労働者の申込みにより、無効と定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

【資料説明】

事業場に対する監督指導の結果、基本的な労働条件の枠組みに係る法違反が依然として認められた。また、労働基準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月に施行される。このため、引き続き、労働条件の確保・改善対策に取り組む必要がある。

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

【令和5年の取組】

- ◆ 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

【令和5年の状況】 令和5年は速報値

死亡者数は、7人であった。
 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1,364人で、前年速報値比で51人(3.6%)減少した。
 事故の型別でみると、転倒が32.0%で最も多く、次いで墜落・転落が16.3%、動作の反動・無理な動作によるものが12.8%となっている。
 また、50歳以上の高齢労働者の割合は60.0%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



【資料説明】

青森労働局第14次労働災害防止推進計画に基づき、上記取組を実施。依然として労働災害が高止まりしていることから、全体の約5割を占める労働者の作業行動に起因する災害の防止や高齢者の災害防止対策等に取り組む必要がある。(グラフは労働者死傷病報告から健康安全課作成)

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。

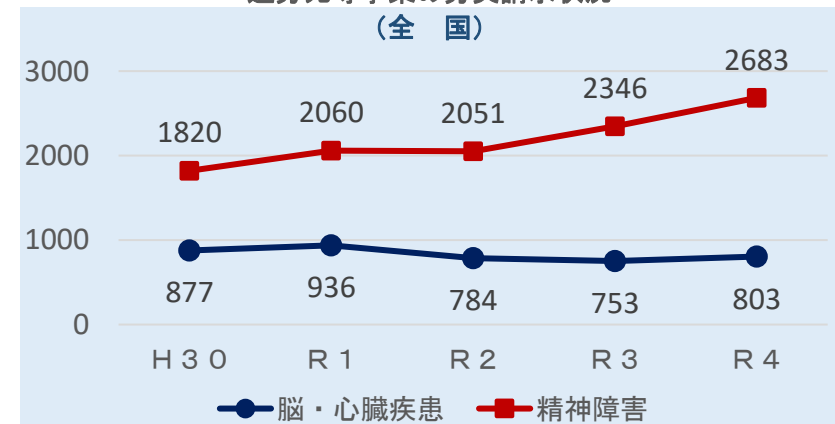
◆精神障害の認定基準の改正

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、昨年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。

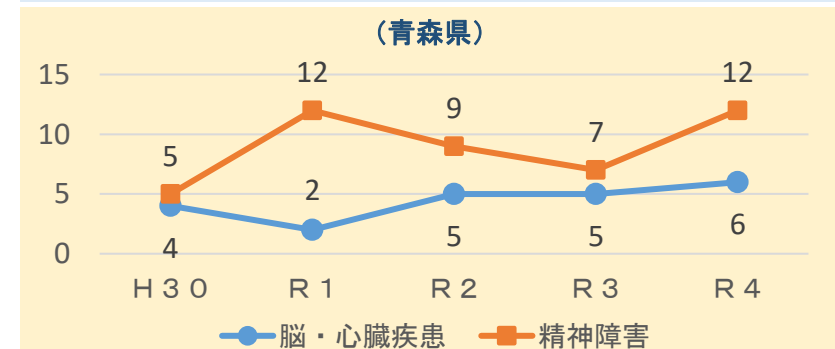
◆迅速・的確な労災認定

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)



【資料説明】

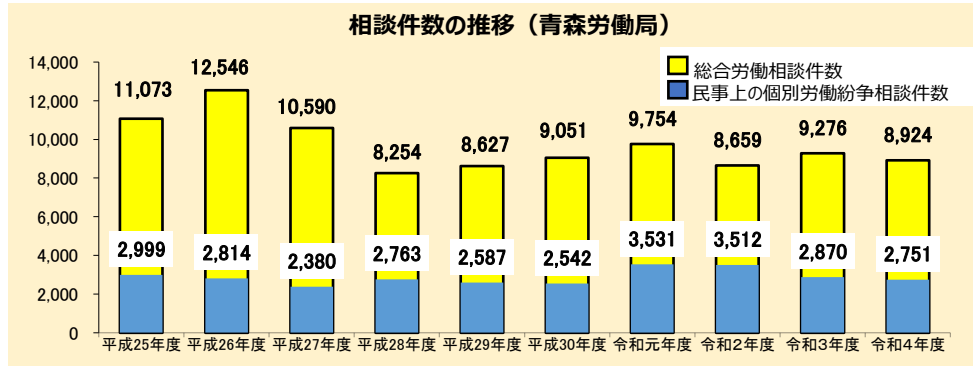
過労死等事案の労災請求件数が増加件数が増加している。こうした状況を踏まえ、昨年9月に改正された精神障害の認定基準などの労災認定基準に基づき、迅速・公正な労災認定に引き続き取り組む必要がある。

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。

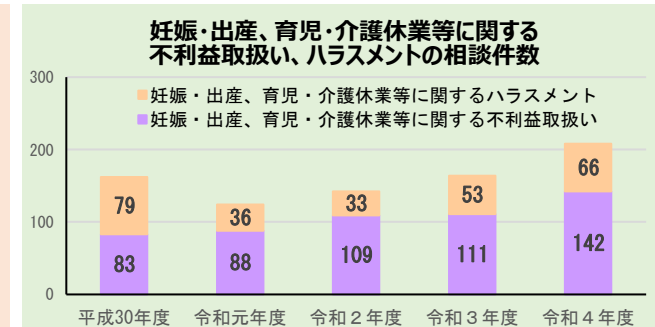
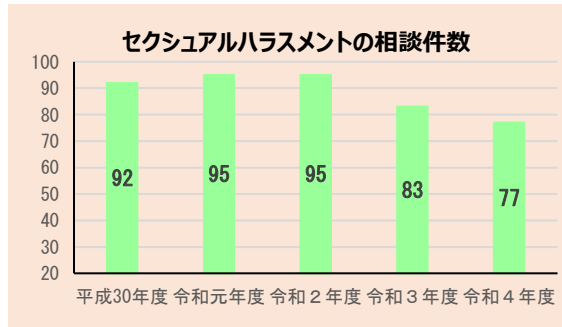
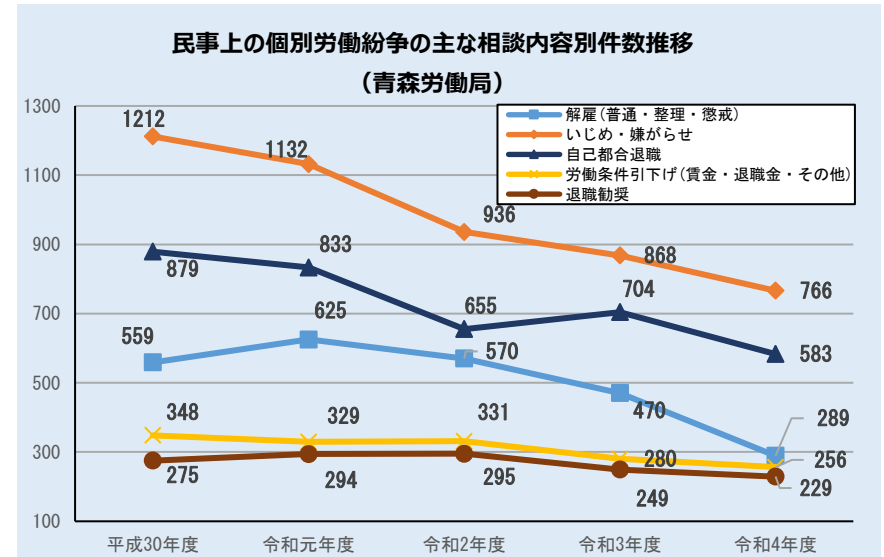


◆法違反が疑われる相談に対する対応

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～2月末現在）

	労推法	均等法	育介法
指導・援助件数	60	38	37
うちハラスメント関係	60	38	37



【資料説明】

各件数は青森労働局調べ

【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	353件
2 医療従事者等以外	336件	91件
合計	1,480件	444件

※1 令和2年度は、令和2年12月1日からの件数。

※2 令和6年2月29日までの件数。

令和5年度第2回青森地方労働審議会 事前質問・意見等一覧

◆令和6年度青森労働局行政運営方針（案）について					
番号	委員名	頁	項目	質問・意見等	労働局回答
1	中野委員	4	第1 青森労働局における行政課題	課題の認識として、人材流出で事業継承が困難となる要素もある。特に若年層の都市圏への流出は中小企業・小規模事業者の技術力維持・生産性向上・事業の継承にも大きく影響を与えることから、優先度を高め、スピード感が必要な問題である。	若年層における進学や就職等を契機とした都市圏への人口流出については、地域における安定的な雇用を確保する上で重要な課題と認識しています。 青森労働局として、青森県や関係自治体等とも連携した上で、地域における魅力ある企業情報の発信やUIJターンを希望する方へのオンラインによるマッチング支援等に取り組んでいます。 また、魅力ある職場づくりに向け、人材育成や職場環境の整備に取り組む事業者への支援等も進めており、引き続き地域における安定的な雇用を確保するための取組を重点的に進めてまいります。
2	中野委員	6	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 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	設備や人への投資が滞れば技術の維持が難しくなり、生産性を落としかねないため、青森県内でもものづくりをするメリットが出るような税制措置や環境整備が重要である。業務改善助成金の活用例だけでなく、県内企業各社への積極的な活用に向けたアドバイスを行うよう支援強化を図ることが必要ではないか。	業務改善助成金については、今年度8月に制度を拡充したことから、県内関係機関や地方公共団体などにも協力を依頼し、会報や広報誌あるいはウェブページなど様々なチャンネルで、活用例の紹介も交えて周知を行ってまいりました。また、コールセンターの開設や電子申請による手続きの開始、助成金審査体制の強化を図るとともに、厚生労働省から委託を受けた青森働き方改革推進支援センターにおいて、助成金の専門家である社会保険労務士による相談支援などによる活用促進も図ってきたところですが、今後、より一層の活用促進を図るため、支援強化について検討してまいります。
3	中野委員	6	2 最低賃金制度の適切な実施	地域別最低賃金において、地方間格差の是	地域別最低賃金については、毎年、中央最低賃金審

				<p>正を進める上で、県内で生活するためにかかる総体的な費用がどの程度なのか分析する必要があります。消費者物価地域差指数などの統計の内訳も地方間で異なる。この物価差は「総合的な物価」で判断されているのですが、内訳には「住居（家賃）の物価」も含まれていること、住民税や水道料金も、都会が高く地方が安いというセオリーは通じない。公共の物価以外に物価差が発生する要因は、需要と供給のバランスでもあることから経済動向や地域実情を踏まえるだけではなく、その発展や地域の活性化も重要視するべきである。</p>	<p>議会から全国的整合性を図るために示される引上げ額の「目安」を参考にしながら、地域の実情も踏まえ、地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定されています。</p> <p>最低賃金法第9条において、地域別最低賃金については、地域における①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされています。</p> <p>青森地方最低賃金審議会においては、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）、消費者物価地域差指数、世帯人員別標準生計費などのほか、各種統計資料を用いて審議を行っています。</p> <p>最低賃金額の改定については、青森労働局長が青森地方最低賃金審議会の答申を尊重して決定しているところ、令和6年度については、これから改正諮問を予定しており、御意見については、事務局から青森地方最低賃金審議会に伝えることとします。</p>
4	中野委員	7	3 同一労働同一賃金の遵守の徹底	<p>監督署による同一労働同一賃金に関する確認とは具体的にどのような内容を確認するのか。</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者の基本給、賞与、手当、休暇等について、待遇差があるか否か、待遇差がある場合、その違いの理由を非正規雇用労働者から聞かれた際に、事業所がそれに対し説明をしているか否かなどについて確認しています。</p>
5	中野委員	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	<p>キャリアアップ助成金の正社員化コースでの拡充への見直し内容や加算措置など、きめ細かい指導や周知により、定期的な活用の意向調査が必要と考える。</p> <p>キャリアアップ助成金による「年収の壁」</p>	<p>キャリアアップ助成金の各コースについて、引き続き重点的な周知を進めるとともに、申請を検討する事業者に対してはアドバイザーによる相談対応を丁寧に進め、併せて働き方改革推進支援センターとも連携した総合的な支援を実施してまいります。</p>

				への対応について、支援メニューや制度が難しく中小企業にとってハードルが高い、という声がある。人手不足対策の取組として活かされるよう、わかりやすい周知や利用している企業の声の共有を通じて、支援内容の見直しについても議論する機会があるとよいのではないか。	また、御指摘の点も踏まえ、より利用しやすいメニューや制度となるよう、引き続き努めてまいります。
6	中野委員	7	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	デジタル分野での人材育成の強化はもちろん重要な取組であるが、現在、在職者が在籍している事業のデジタル化も推し進めることで在職者と企業のマッチング機能の強化となり、離職率の低下にもつながることから、事業と人材のセットでの取組による円滑なデジタル化が図れるのではないか。	企業内人材の育成については、人材開発支援助成金の活用を重点的に勧奨するとともに、県のDX窓口とも連携して事業と人材セットでの取組を進めているところです。
7	中野委員	8	(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	企業の人手不足が深刻化する中で、現状では「長期教育訓練休暇制度」を活用できない(有給の教育訓練休暇制度を導入できない)職場環境もあるのが実態である。よって、積極的に制度活用できる環境づくりへのフォローに向けた具体策の検討が必要であり、そのことが人材育成の促進にもつながるのではないか。	魅力ある職場づくりに当たっては、在職者の主体的なキャリアの選択を可能とすることも重要と考えます。 休暇制度導入の困難性については当局としても声をいただいております。制度導入を検討いただく事業者に対し、アドバイザーによる丁寧な支援を進めてまいります。
8	中野委員	9	2 成長分野等への労働移動の円滑化 (1) 求職者と企業のマッチング機能の強化	「しょくばらぼ」について、求職者が必要とする情報の詳細化はより効果的な役割を資するものとする。具体的には平均継続勤務年数、再雇用や中途採用の実績、育児休業等取得率など男女別の項目も多岐にわたり、職	労働者が自らキャリアを選択する上で必要な情報を提供することは重要と考えます。 また、求人企業にとっても他社との比較で自社の取組を発信できることは魅力となることから、「しょくばらぼ」や「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活

			<p>場の雰囲気により詳しくイメージできるように自由PR欄で情報を補足するなど、採用後にイメージの相違で退職となってしまうリスクが軽減できることから、掲載企業の更なる情報の精度向上を推し進めるための支援を強化することで、マッチング率の向上が図られるのではないか。</p> <p>「しょくばらぼ」の大きなメリットに、ハローワークとの連携がある。ハローワークのインターネットサービスにある求人情報が、「しょくばらぼ」の企業詳細ページにリンクされるため、幅広い人に自社の情報を知ってもらうことが可能であると思うが、この連携は前述の「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」のいずれかに掲載されていることが要件となるため、これらのサイトに未登録の場合は新規登録を行われているかチェックが必要ではないか。</p>	<p>躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」における掲載について、引き続き周知に取り組んでまいります。</p>	
9	中野委員	10	<p>第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり</p> <p>1 フリーランスの就業環境の整備</p>	<p>本県におけるフリーランスに値する対象者がどの程度、存在しているか実態の把握状況を教えていただきたい。また、今後、本県に魅力を感じ移住やDXの推進やデジタル人材の増加に伴い、対象者も比例して増加することもあり得ることから取引適正化やフリーランス110番などの周知方法に対策を強化すべきであるが具体的な取組等があれば教えていた</p>	<p>フリーランスの定義がフリーランスガイドラインと多少異なるものの、総務省統計局の令和4年就業構造基本調査によれば、本業がフリーランスの方と副業のみフリーランスの方を合わせた総数は、全国で257万人とされ、うち青森県は1万5千人弱とされています。</p> <p>フリーランス・事業者間取引適正化等法は令和6年秋頃までに施行することが予定されており、今後、政</p>

				だきたい。	省令やガイドラインにおいて具体的な内容が公表され、取組についても示される予定となっています。
10	中野委員	11	2 仕事と育児・介護の両立支援 (1) ①育児・介護休業法の周知及び履行確保	日本の企業数の約178万社、うち労働者数が1,000人を超える企業数は約4,000社程度である。よって、その大多数の企業では男性労働者の育児休業等取得状況の公表が義務化されておらず、社会全体化には相当の中小企業・小規模企業への環境整備が重要となると思うが見解を求めたい。	厚生労働省の労働政策審議会の報告において、「男性の育児休業の更なる取得促進のため、公表義務の対象を拡大し、常時雇用する労働者数が300人超の事業主にも公表を義務付けることが適当」とされたことから、今後は対象企業が拡大されていくと考えています。 御指摘のとおり、県内において多数を占める中小企業・小規模企業が育児休業を取得しやすい環境整備を図ることが重要であり、育児・介護休業法についての理解が深まるよう周知及び履行確保に取り組んでまいります。
11	中野委員	13	3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援 (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	「あかるい職場応援団」は、その活用方法によって、とても有効な研修ツールとなるものと認識している。その活用メリットをPRするなど、広告戦略を考慮すべきである。	「あかるい職場応援団」の周知については、労働局での周知に加えて、県内関係機関や地方公共団体などにも協力を依頼し、会報や広報誌あるいはウェブページなど様々なチャンネルで周知に取り組んでまいりました。今後、より一層の活用促進を図るため、周知方法も含めた取組強化について検討してまいります。
12	中野委員	14	(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援	「女性の活躍推進企業データベース」での情報量に濃淡があることから、データベースの利点を活かすべく、情報の豊富化に向けたフォローアップが必要である。個別の企業においては、男女の賃金の差異の「注釈・説明」欄に、現状や今後の取組を丁寧に記載するなど重要である。男女間賃金格差をはじめとする格差の要因分析と是正に向け、企業の積	対象となる企業には、公表期限前に文書及び電話により適切な情報更新がなされるよう指導を行っており、必要に応じて「注釈・説明」欄の活用を働きかけています。 御意見を踏まえ、「女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集」の活用促進を図るとともに、企業において積極的な取組がなされるよう支援に取り組んでまいります。

				極的な取組を促すとともに、好事例の提供やコンサルの充実など、支援をお願いしたい。	
13	中野委員	15	4 安全で健康に働くことができる環境づくり (1) 長時間労働の抑制	<p>荷主特別対策チームにて、これまでの具体的対策に伴う指導内容や現時点で準備不足あるいは改善が不十分な県内の対象事業所はどの程度あるのか、建設業、トラック事業、医療ごとにお伺いしたい。</p>	<p>荷主特別対策チームにおいては、荷主に対し、納品時間の指定を柔軟にすること、納品を特定の曜日、時間帯に集中させないこと、パレット化により荷役作業時間を短縮すること等の取組事例を紹介するなどして長時間の恒常的な荷待ちの改善に努めるよう要請しています。</p> <p>各業界において、準備不足、改善が不十分な県内の事業所がどの程度あるのか、数値での把握は困難ですが、現時点でも、建設業、道路貨物運送業、医療機関とともに、必要なサービスの提供と時間外労働の上限規制の履行確保を両立させるため様々な課題を抱えているものと承知しています。このため、来年度も、労働時間に関する実務的な管理方法や各種助成金の活用等について、労働基準監督署の説明会や事業場への個別訪問による情報提供を行うとともに、各事業場が労務管理の改善に向けて隘路と感じている部分を取り除くことができるよう、県、関係機関、関係団体と連携し、各業界の実情を踏まえたきめ細かな取組を推進してまいります。</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っては、労働局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができる。

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

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

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

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

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

第 4 条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

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

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

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

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

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

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

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、建議書又は議決書を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。

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6年3月1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
工藤 公嗣	日本労働組合総連合会青森県連合会 副事務局長
高橋 博幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 副会長
堤 史子	日本労働組合総連合会青森県連合会 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

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	工藤 公嗣	日本労働組合総連合会青森県連合会 副事務局長	高橋 博幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 副会長
	堤 史子	日本労働組合総連合会青森県連合会 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