

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P1
- 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P2
- III リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進P4
- IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりP7



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省 青森労働局



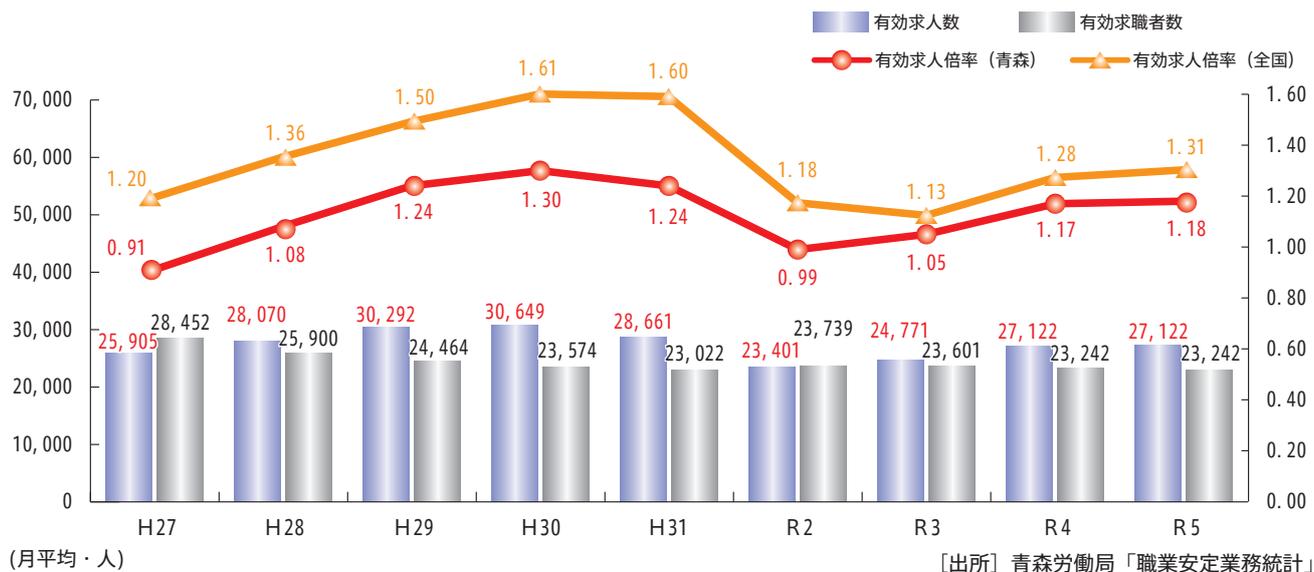
<https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/>

I 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の雇用情勢

青森県においては、少子高齢化の進展による働き手の減少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）



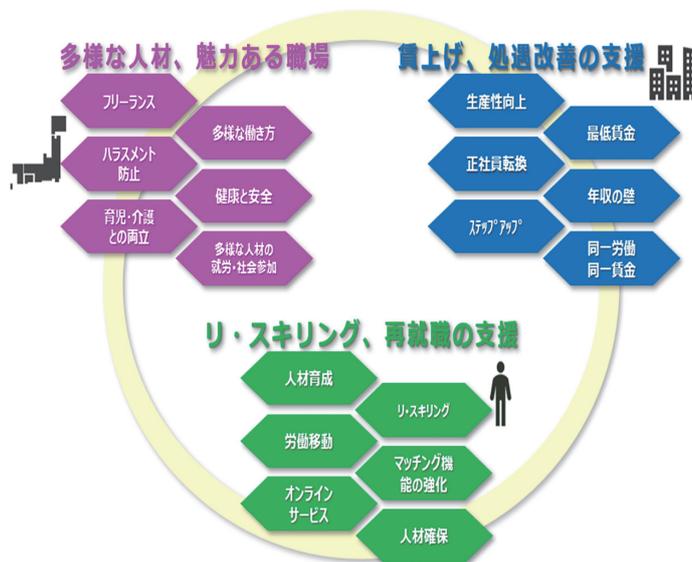
2 青森労働局における行政課題

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。



最低賃金、業務改善助成金をチェック!



最低賃金に関する特設サイト



賃金引上げ特設ページ



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)

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

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) <small>(対象：在職者等)</small>	新たな職業やスキルにチャレンジ (ハロートレーニング) <small>(対象：離職者等の求職者)</small>	企業内での人材育成支援 (人材開発支援助成金) <small>(対象：人材育成に取り組む企業)</small>
<p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p>	<p>(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</p> <p>(訓練分野(コース)) 事務系、IT、建設・製造、介護など</p> <p>(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</p> <p style="text-align: center;">    </p>	<p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p>

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



制度の詳細はコチラ



YouTubeCMはコチラ



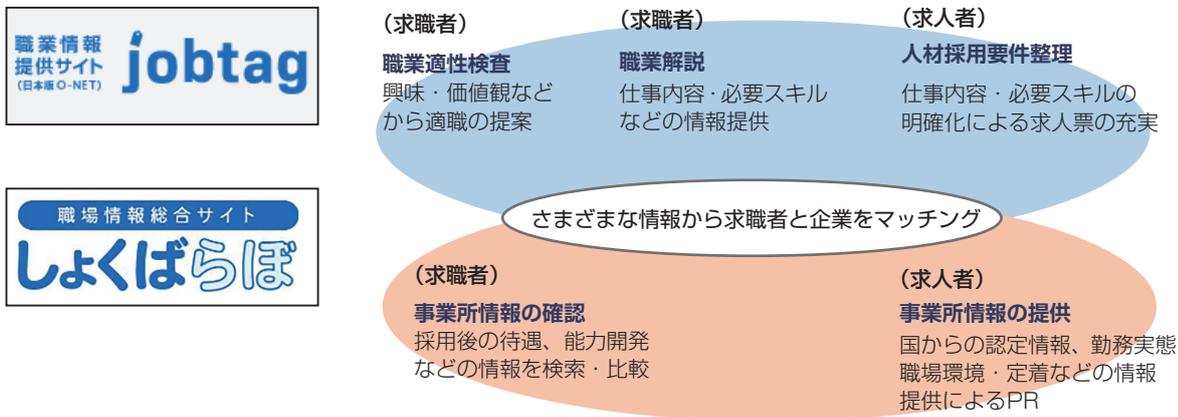
制度の詳細はコチラ



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	○助成金の詳細
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。	

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	○問い合わせ先
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 。	

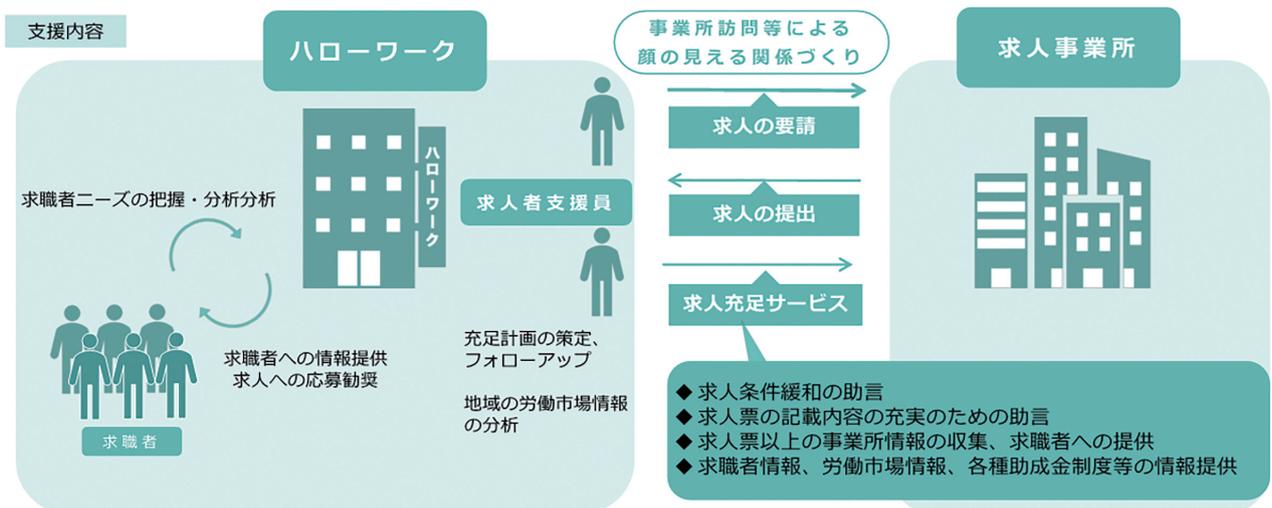
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）

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

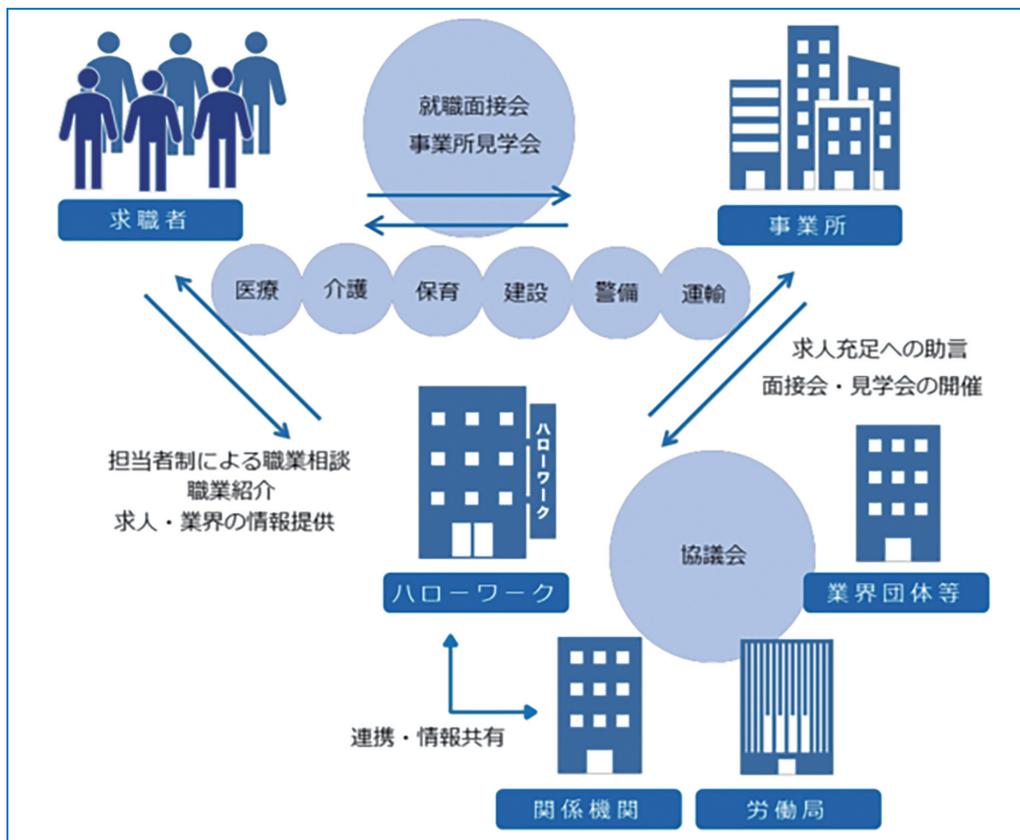
(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

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。

**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

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルで
お悩みの方へ

フリーランス・トラブル
110番

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

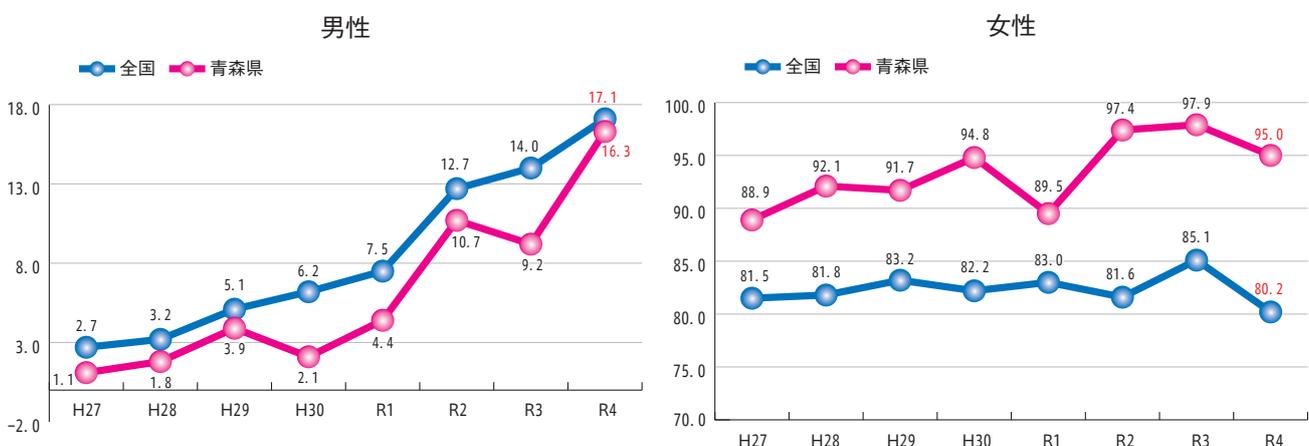
常時雇用労働者1,000人超企業に義務付けられた男性労働者の育児休業等取得状況の公表について、引き続き法の着実な履行確保を図るとともに、両立支援等助成金の活用を促進して仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図ります。

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・介護休業法改正のポイント

育児休業取得率の推移

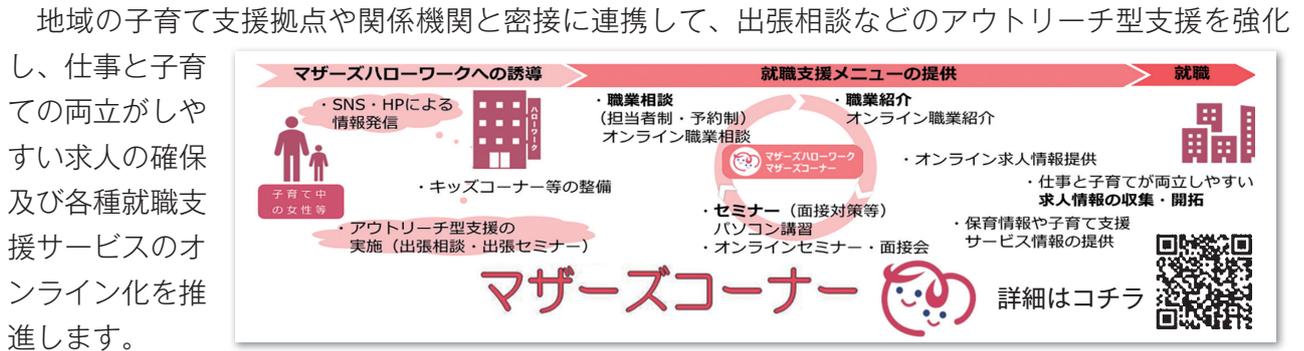


育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

【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。

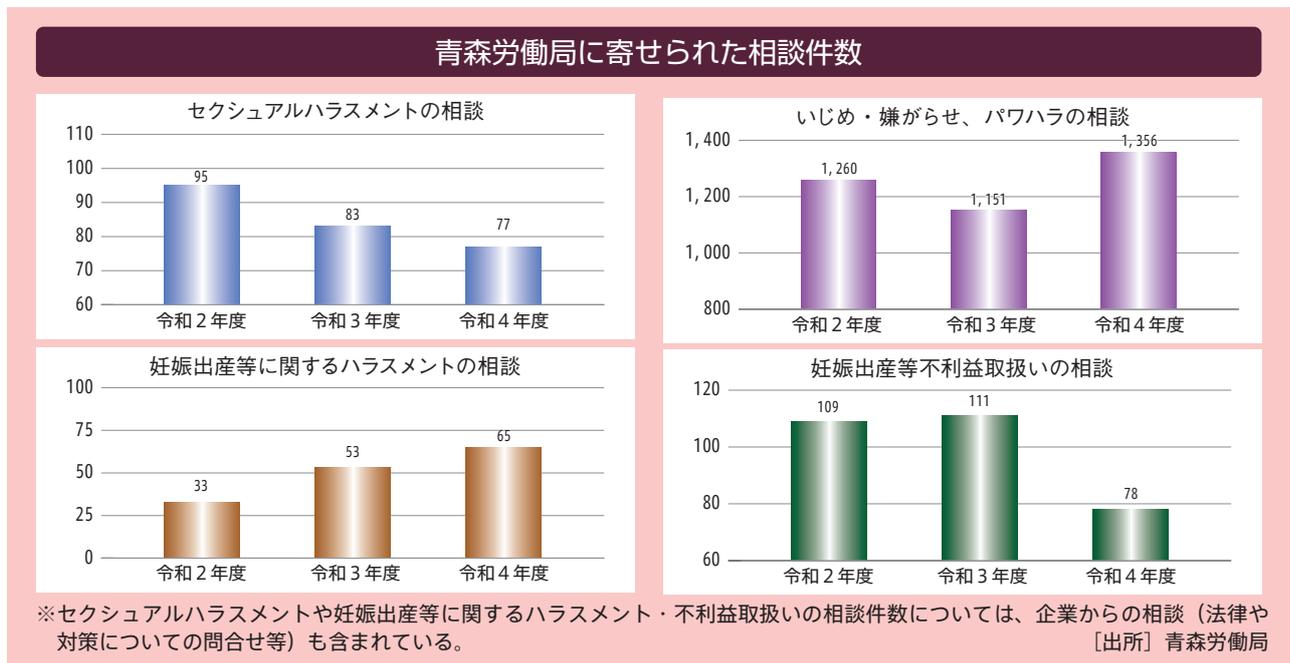


3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍推進

(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30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。

妊娠出産・母性健康管理
女性特有の健康課題
企業取組事例

働く女性の心とからだの
応援サイト



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。

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
- ベースアップするので利用できる助成金はないか
- 採用してもすぐ辞めてしまう
- 有給休暇の与え方？
- 時間外労働の限度？
- 産後バテ育休とは？

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いたします。(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！』

令和6年度から時間外・休日労働の
上限規制が適用される業種・職種が
あります！

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://hatarakikatasusume.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

詳しくは画面や厚生労働省ホームページもご覧ください!

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます	
明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 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（更新契約期間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必要があります。
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、有期労働契約が通算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。

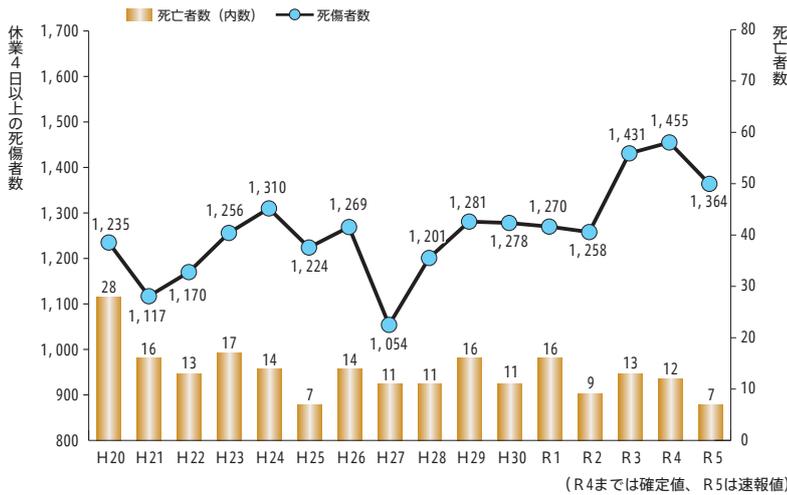
(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

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。

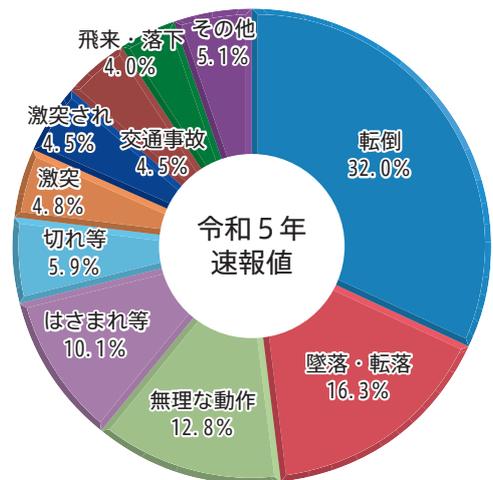
新型コロナウイルス感染症を除いた労働災害の事故の型別では、「転倒」が32.0%と最も多く、次いで「墜落・転落」が16.3%、腰痛・捻挫などの「無理な動作」が12.8%となっています。

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

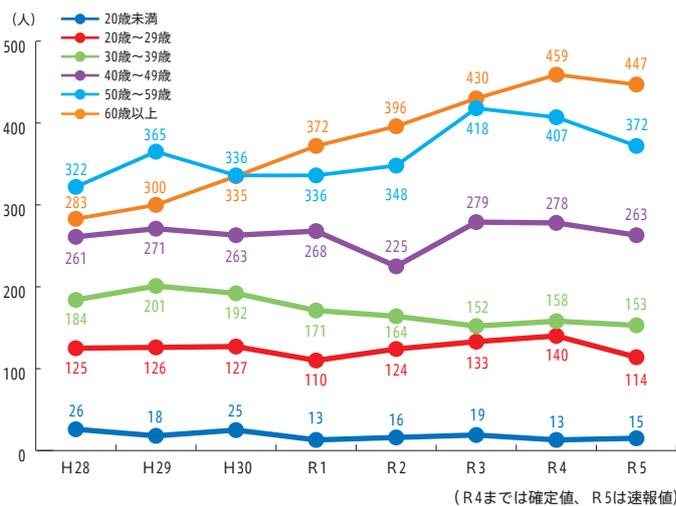


事故の型別労働災害発生割合
(新型コロナウイルス感染症を除く)

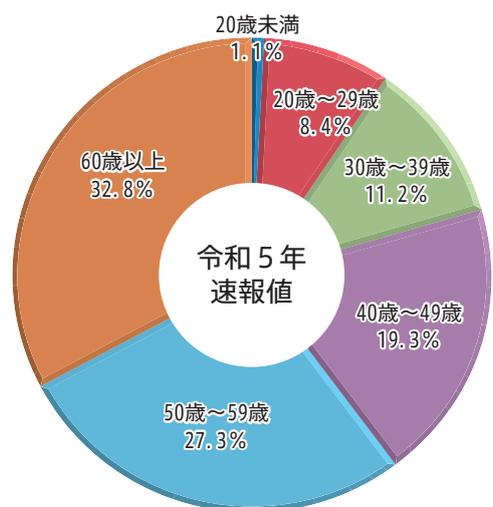


※端数処理の関係で合計は100とならない

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高齢労働者の労働災害防止対策の推進

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



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

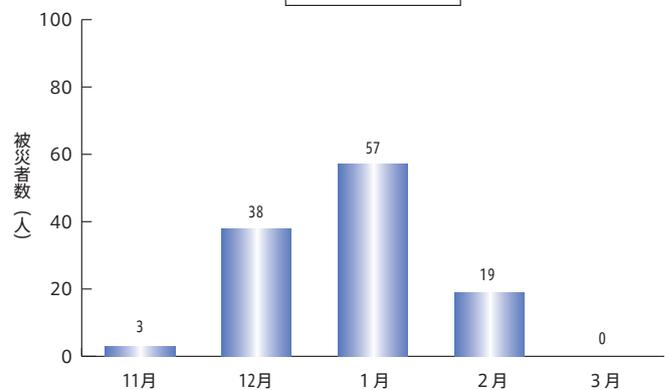


④冬期労働災害防止対策の推進

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11月～令和6年3月の冬期労働災害
(令和6年3月8現在)

月別発生状況



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日制度については、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。

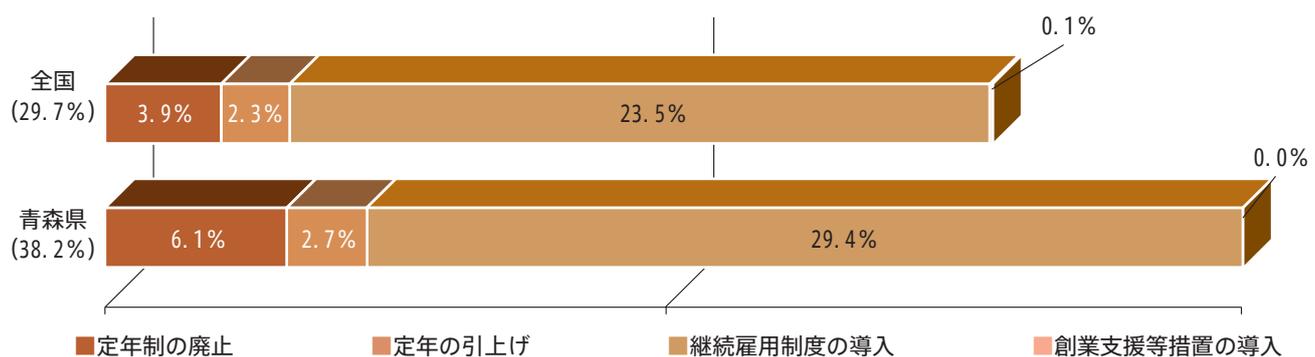
6 多様な人材の就労・社会参加の促進

(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)

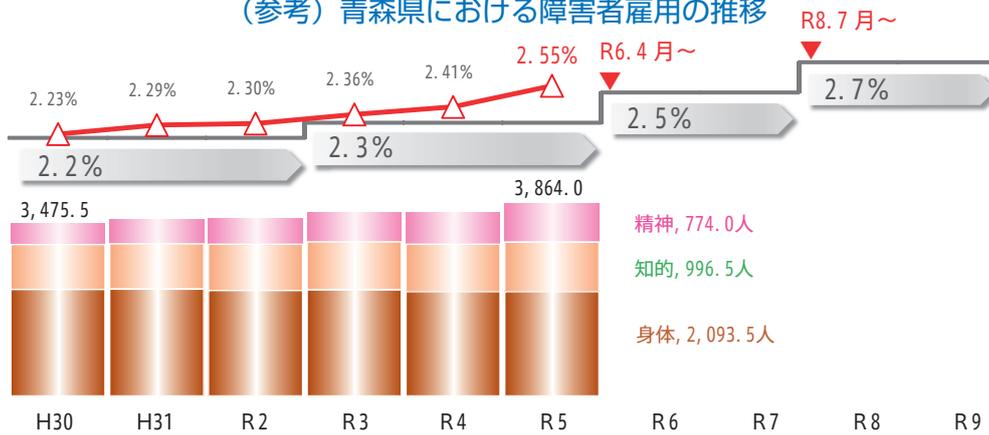


[出所] 厚生労働省・青森労働局「令和5年「高年齢雇用状況等報告」の集計結果」

(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。

(参考) 青森県における障害者雇用の推移



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

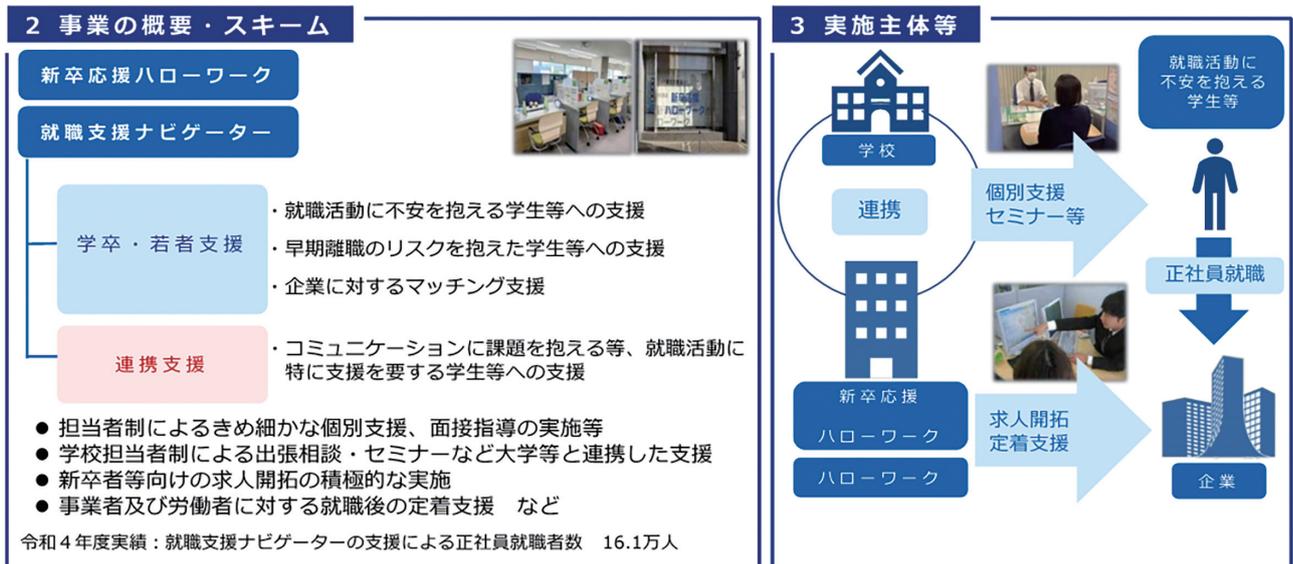
(1) 就職氷河期世代に対する支援

あおり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、地方公共団体や関係団体等の地域の関係者と一体となって取組を推進します。



(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組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	