

令和6年度

第2回青森地方労働審議会

日時 令和6年11月19日(火) 10時00分～12時00分

場所 ウエディングプラザアラスカ 3階 エメラルドの間

次 第

1 開会

2 局長あいさつ

3 議 事

(1) 令和6年度青森労働局行政運営方針の取組状況について

(2) その他

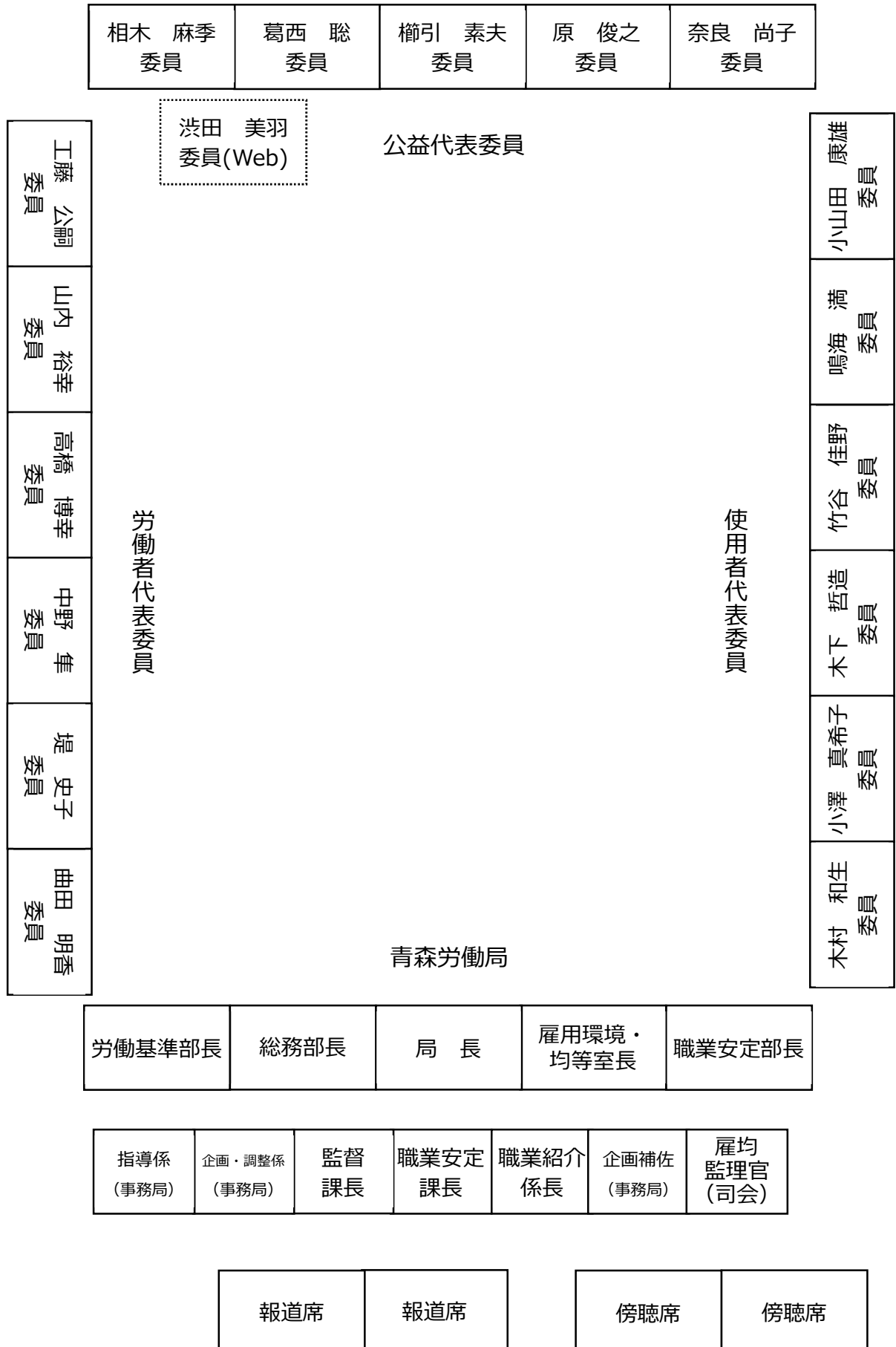
4 閉会

出席者名簿

<p>公益代表委員</p>	<p>相木 麻季 葛西 聡 櫛引 素夫 渋田 美羽 (Web) 奈良 尚子 原 俊之</p>
<p>労働者代表委員</p>	<p>工藤 公嗣 高橋 博幸 堤 史子 中野 隼 曲田 明香 山内 裕幸</p>
<p>使用者代表委員</p>	<p>小山田 康雄 木下 哲造 木村 和生 小澤 真希子 竹谷 佳野 鳴海 満</p>
<p>青森労働局</p> <p>局長 総務部長 雇用環境・均等室長 労働基準部長 職業安定部長 雇用環境改善・均等推進監理官 労働基準部監督課長 職業安定部職業安定課長 職業安定部職業紹介係長 雇用環境・均等室長補佐 雇用環境・均等室 指導係 雇用環境・均等室 企画・調整係</p>	<p>井嶋 俊幸 定政 紀彦 居石 淳子 上野 諭 稲垣 篤史 澤田 晃式 八木澤 朋宏 南 士氏 三平 圭介 成田 裕司 横嶋 萌恵 佐藤 直輝</p>

※委員の掲載は50音順。

席 図



資 料

- ・ 令和6年度行政運営方針の取組状況
- ・ 令和6年度（2024年度）青森労働局行政運営方針
- ・ 事前質問・意見一覧
- ・ 地方労働審議会令
- ・ 青森地方労働審議会運営規程
- ・ 青森地方労働審議会委員名簿・部会委員名簿
- ・ (部会関係資料)

令和6年度 第2回 青森地方労働審議会

令和6年度行政運営方針の取組状況

令和6年11月19日（火） 10:00～12:00
ウェディングプラザアラスカ エメラルドの間

目次

I 労働行政を取り巻く情勢

- 1 最近の雇用情勢 . . . 4
- 2 労働行政を取り巻く最近の情勢 . . . 5

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 . . . 8
- 2 最低賃金制度の適切な実施 . . . 9
- 3 同一労働同一賃金の遵守の徹底 . . . 10
- 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 . . . 11

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 . . . 13
- 2 成長分野等への労働移動の円滑化 . . . 14
- 3 中小企業等に対する人材確保の支援 . . . 16

IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

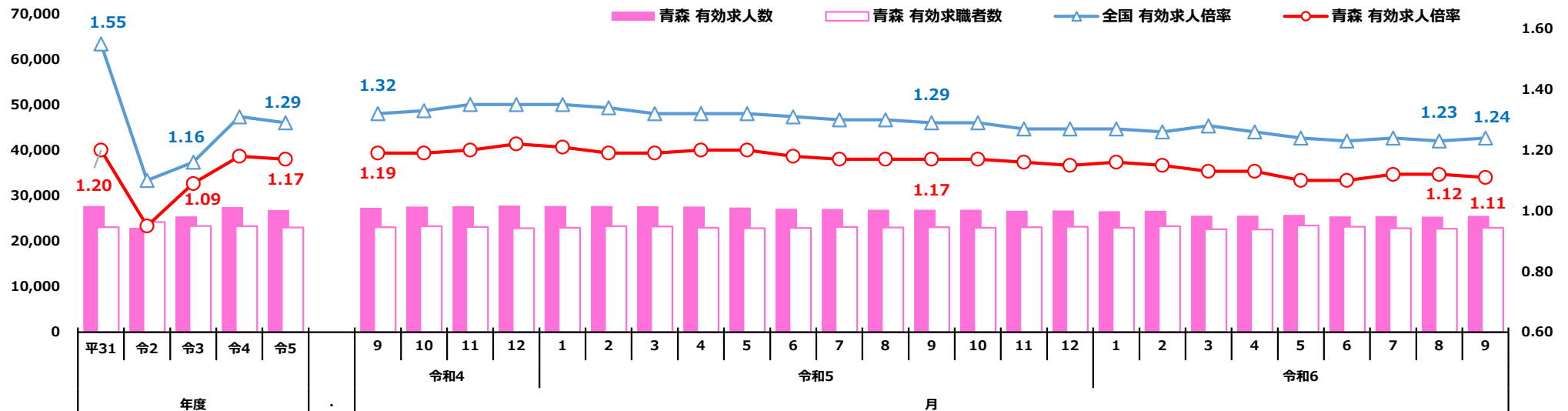
- 1 フリーランスの就業環境の整備 . . . 18
- 2 仕事と育児・介護の両立支援 . . . 19
- 3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍推進 . . . 21
- 4 安全で健康に働くことができる環境づくり . . . 23
- 5 多様な働き方、働き方・休み方改革 . . . 27
- 6 多様な人材の就労・社会参加の促進 . . . 28
- 7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援 . . . 30

Ⅰ 労働行政を取り巻く情勢

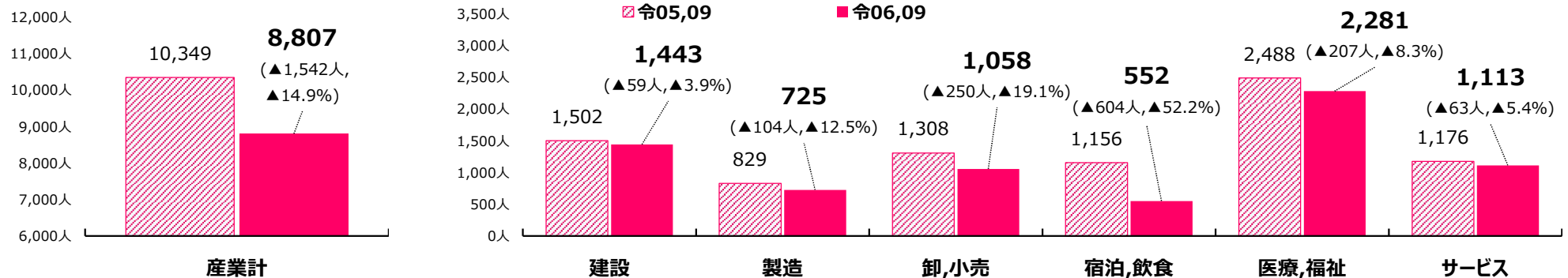
1 最近の雇用情勢

- ◆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9月は1.11倍となっている。
- ◆雇用失業情勢は、求人が求職を上回っている状況にあるが、横ばいで推移している。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。

有効求人数、求職者数及び有効求人倍率の推移（受理地別・季節調整値）



主要産業における新規求人数の動き（原数値）



2 労働行政を取り巻く最近の情勢

雇用保険法等の一部改正法律（第213回通常国会成立 令和6年法律第26号）

改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象の拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1 雇用保険の適用拡大【令和10年10月1日施行】

週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者を新たに雇用保険の適用対象とする。

2 教育訓練やり・スキリング支援の充実【①令和7年4月1日施行、②令和6年10月1日施行、③令和7年10月1日施行】

- ① 自らの意思により離職する者に対して設けられている基本手当の給付制限について、現行の「2ヶ月」の給付制限期間を「1ヶ月」とするとともに、自ら雇用の安定や就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を課さずに基本手当を支給する。
- ② 教育訓練給付金の給付率を拡充する。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【①令和6年5月17日施行、②令和7年4月1日施行】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置廃止する。（本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。）
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ、保険財政の状況に応じて引き下げられるようにする。

4 その他雇用保険制度の見直し【令和7年4月1日施行】

教育訓練支援給付金の給付率の引下げ及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

2 労働行政を取り巻く最近の情勢

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握したうえで、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つ選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進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。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

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

【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、「働き方改革推進センター」によるワンストップ相談窓口において、きめ細やかな支援を行う。

◆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6年度の主な支給要件>

- 1 賃金引上げ計画を策定し、就業規則等の規定による引上げ後の賃金額を支払うこと
- 2 生産性向上や労働能率増進に資する機器・設備等の導入により、業務効率化のための事業を行い、その費用を支払うこと

<令和6年度の交付申請期限> 令和6年12月27日（金）

<令和6年度における交付申請等の状況 令和6年9月末現在>

交付申請件数	192件
交付決定件数	79件
交付決定額	107,366,000円

◆業務改善助成金の活用事例

※令和5年度に支給された事業場の取組事例

1 業種：高齢者福祉施設

- 入所者向け給食献立の栄養管理ソフトウェアを、新規導入した。
⇒ 給食の栄養管理が自動化し、栄養士の労働時間短縮と入所者の健康増進が実現した。

2 業種：クリーニング店

- 取次店舗用POSレジシステムを、新規導入した。
⇒ 受付時の会計精算作業効率化と売上額管理の迅速化が実現した。

【下半期の取組】

- ◆引き続き、「青森働き方改革推進支援センター」と連携し、業務改善助成金の周知及び利用勧奨を行う。

2 最低賃金制度の適切な実施

【取組の概要】 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。

(最低賃金制度の適切な実施)

青森県最低賃金が変わります！

令和6年10月5日から
時間額

953円



- 【適用される範囲等】
「青森県最低賃金」は、産業や職種にかかわらず青森県内のすべての事業所で働く労働者に適用されます。パートタイムの方、アルバイトの方も対象です。
- 【除外賃金】
次に掲げる賃金は、最低賃金額の算定には含まれません。
(1) 精算手当 (2) 通勤手当 (3) 家族手当 (4) 臨時に支払われる賃金 (5) 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与・期末手当など) (6) 時間外労働・休日労働に対して支払われる賃金及び深夜労働に対する割増部分の賃金

詳しくは、青森労働局労働基準部賃金室(017-734-4114)又は最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。
なお、業務改善助成金については、コールセンター(0120-366-440)へ、中小企業・小規模事業者に対する最低賃金引上げに向けた支援策、その他相談については、青森働き方改革推進支援センター(0800-800-1830)へお問い合わせください。



使用者も労働者も必ずチェック最低賃金！
最低賃金に関する特設サイト
<https://www.saiteichingin.info/>
☆ 支援事業も掲載しています。



- ◆ 青森県最低賃金は、時間額953円に改定され、10月5日から発効した。新しい最低賃金は、9月上旬に地方公共団体等の広報誌へ掲載依頼を行ったほか、関係団体に対し、ポスター等を配布し周知を図った。県内主要3市(青森、弘前、八戸)において、大型LEDビジョン動画広告により最低賃金改正と業務改善助成金の周知を図っている(10月5日から3か月間)。

最大600万円を助成

業務改善助成金

WEBで確認!
最低賃金制度
検索



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



チェックマン

【下半期の取組】

◆引き続き、青森県最低賃金の周知を行うとともに、今後改定される産業別最低賃金の周知及び最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導を行う。

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

【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、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

- ・127事業場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111事業場に対し、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116事業場に対して行った。
- ・報告徴収実施時のほか、ホームページ、各種説明会等において「青森働き方改革推進支援センター」を紹介し、その利用勧奨を行った。

(青森県内における指導事例)

	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	
		指導前	指導後
A社（ビルメンテナンス業）	通勤手当	正社員のみ通勤距離に応じた金額を支給。 支給目的：通勤費の補填。	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（老人福祉・介護事業）	資格手当	資格を有し、当該資格に係る業務を行っている正社員のみ月額により支給。 支給目的：資格に係る業務への対価。	正社員に支給している資格手当の1時間当たりの金額を算出し、パートタイム労働者の労働時間に応じて支給。
C社（水産食料品製造業）	慶弔休暇	正社員及び有期雇用労働者（フルタイム）に制度あり。 付与目的：仕事から離れて慶弔行事に参加するもの。	パートタイム労働者にも同一の付与日数の休暇を制度化した。

【下半期の取組】

◆引き続き、報告徴収により、法の履行確保を図るとともに、ホームページ、各種説明会等の場を活用して、同一労働同一賃金についての周知・広報及びセンターの利用勧奨を行う。

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

【取組の概要】 キャリアアップ助成金のうち、「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出来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・加算を行った「正社員化コース」をはじめ、各コースの活用推奨を実施することにより、賃金引上げや処遇改善を進める。

厚生労働省
からの
お知らせ

「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が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



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

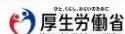
パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。**

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045
(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15
(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)



◆キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

以下のいずれかの取り組みを講じた事業主に対して支援します。

- ・新たに社会保険の被保険者になった短時間労働者に賃金総額を増加させる取組を行った場合
- ・週の所定労働時間を4時間以上延長する等により、短時間労働者が社会保険の被保険者要件を満たした場合

	計画届(件)	実施予定者数(人)	申請件数(件)	支給決定件数(件)	支給金額(円)
令和5年度	19	403	0	0	0
令和6年度 (9月末現在)	31	169	15	4	1,125,000

◆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。

	申請件数(件)	支給決定件数(件)	支給金額(円)
令和5年度	145	127	101,276,250
令和6年度(9月末時点)	80	92	65,302,500

【下半期の取組】

- ◆令和6年10月から51人以上の企業への社会保険の適用拡大が実施されたこと、加えて、最低賃金の引上げ改定されたことから、短時間労働者が就業調整を行うことにより人手不足の状態に陥らないよう、企業に対してキャリアアップ助成金を積極的に活用いただくよう、活用勧奨に努める。

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

【取組の概要】 デジタル人材育成のため、委託訓練、求職者支援訓練のデジタル分野における定員数の増員を図り、ハローワークにおいては積極的な受講あっせんに努め、訓練前から訓練修了後までのきめ細や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を実現する。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「事業展開等リスキリング支援コース」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修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）また、訓練状況の画像を収集し、受講あっせん窓口で視覚的に分かりやすい説明に努める。（※3）
 - ◆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。
 - ◆企業内での人材育成に取り組む事業主に対して、人材開発支援助成金による支援を行う。特に、新規事業展開に伴う知識・技能の習得や企業内のDX化を目的とした職業訓練などの取り組みに対して、「事業展開等リスキリング支援コース」による手厚い支援を行う。
- また、デジタル人材の育成や労働者の自発的な能力開発の促進、定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）のような多様な形態の職業訓練に対応した「人への投資促進コース」も併せて活用勧奨を行うことにより、労働者のリ・スキリングに向けた事業主の取り組みを多方面から支援する。（※4）

（※1）公的職業訓練（デジタル分野）実施状況（令和6年9月末時点）

		令和6年度	令和5年度	対前年同期比
公共職業訓練	定員数	300人	197人	52.3%増
	受講者数	235人	155人	51.6%増
求職者支援訓練	就職者数※	200人	138人	44.9%増

※就職者数は、各年度とも前年度の4月1日から3月31日までの訓練修了者が、訓練修了後3か月以内に就職した件数を集計し、訓練修了後6か月経過後に確定したものの

（※2）YouTubeコマercial（配信数：5月～9月 240,912件）



（※3）訓練状況説明画像



（※4）人材開発支援助成金利用状況（令和6年9月末時点）

		人への投資コース	事業展開等リスキリングコース
令和5年度	計画届件数	14件（711人）	31件（57人）
	支給申請件数	9件（91人）	23件（589人）
	支給決定件数	3件（8人）	7件（12人）
	支給決定金額	6,326,500円	2,529,700円
令和6年度 ※4月～9月	計画届件数	12件（329人）	24件（46人）
	支給申請件数	4件（34人）	24件（41人）
	支給決定件数	7件（90人）	20件（588人）
	支給決定金額	18,353,000円	8,735,400円

人への投資
リーフレット



リスキリング
リーフレット

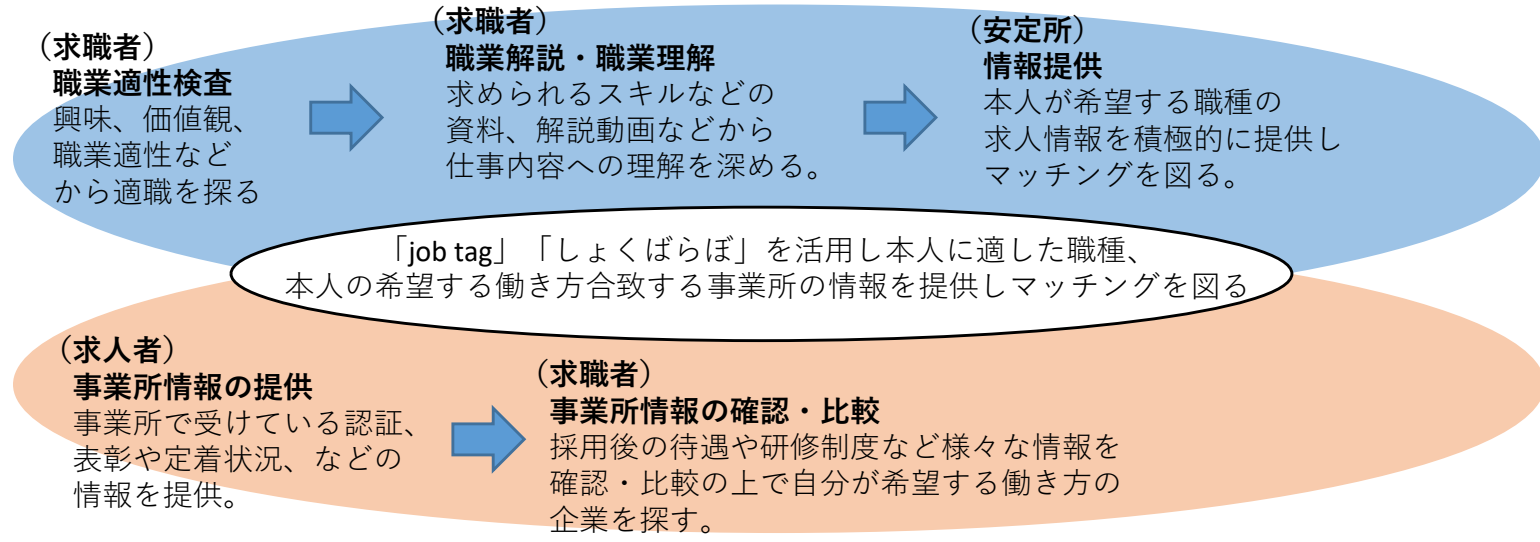


【下半期の取組】

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

2 成長分野等への労働移動の円滑化

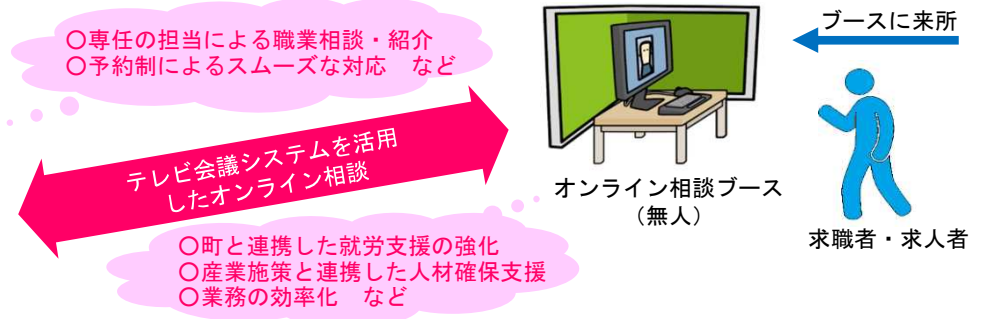
【取組の概要】 求職者の興味、価値観、職業適性、本人のスキル・知識、など様々な角度からの職業適性検査や資料・解説動画などから様々な職業の解説が可能な職業情報提供サイト「job tag」や、時間外労働、有給取得率、平均年齢、職員の育成等の職場情報等について複数企業を比較し求職者が希望する働き方の企業を探す手助けとなる職場情報総合サイト「しょくばらぼ」を活用しマッチング機能の強化を進める。



ハローワークオンライン相談ブース事業

令和6年10月から、鯉ヶ沢町中央公民館と深浦町役場町民ホール内にWeb会議サービスを活用したオンライン相談ブースを全国で初めて設置（試行実施）。

職業相談やオンラインによる紹介状発行、雇用保険制度の問い合わせ、公共職業訓練の受講案内、移住希望者等に対する自治体と連携した就職支援などの求職者サービスと求人申込み、求人充足支援、助成金相談などの求人者サービスを提供開始。



【下半期の取組】

◆職業相談窓口にて求職者に対し「job tag」「しょくばらぼ」を活用し職業理解・自己理解を促進する。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

【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等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。
- ◆令和6年4月1日以降は、早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）に名称が改められ、対象者に「特定受給資格者」が追加されたほか、雇入れ時の賃金上昇が必須要件となりました。（※2）

（※1）支給実績（令和6年9月末時点）

	令和6年度 (4-9月)	令和5年度 (4-3月)
申請件数(件)	5	28
支給決定件数(件)	5	34
うち加算対象	4	6
支給金額(円)	3,400,000	34,731,063
うち加算対象	1,000,000	5,000,000
対象労働者数(人)	7	111
うち加算対象	5	25

（※2）早期再就職支援等助成金は雇入れから6か月経過後の支給申請となるため、令和6年9月末時点における実績は0件となる。

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）（※3）

【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」、「その他の技術の職業（データサイエンティストに限る）」及び「デザイナー（ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに限る）」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）

（※3）支給実績（令和6年9月末時点）

	申請件数(件)	支給決定件数(件)	支給金額(円)
令和6年度	4	4	816,666
令和5年度	9	10	4,150,000

【下半期の取組】

- ◆各種支援策の周知及び利用勧奨を積極的に行うとともに、求人・求職のマッチング支援を継続的に実施することにより、青森県内企業における賃上げや成長分野等への労働移動を推進する。

3 中小企業等に対する人材確保の支援

【取組の概要】 求人者に積極的に接触し、求職者の応募を容易にするための求人条件緩和指導、求職者が求人検索時に使用するハローワークインターネットサービスで目につきやすい求人票の作成の助言、求人票に記載されていない情報の収集等を行い、求職者への積極的な求人情報の提供により求人充足を図る。

人手不足が顕著な医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野の人材確保の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」を中心に関係団体と連携して求人充足を図る。

（求人票の作成の助言）

- ◆求人事業所を直接訪問し求人票記載について助言する。
- ◆求人事業所に対し求職者から見て目につきやすい求人票の記載方法についての集団セミナーを実施し、求人票記載の充実を図る。



（求職者への求人情報提供）

- ◆受理した求人について、求職者とのマッチングを行い積極的に情報提供を行う。

（人材不足分野のマッチング）

- ◆県内3か所の「人材確保対策コーナー」において人材不足分野の求人および求職者を積極的に支援対象とし、関係団体と連携してマッチング、面接会などの人材確保対策を実施。
- ◆人材確保対策コーナー設置所以外においても積極的に人材不足分野の求人者に対し面接会等の参加を呼びかけ積極的に求人充足を図る。

		令和5年度 上半期	令和6年度 上半期
求人取込率	全国平均	38.7%	44.4%
	青森県	59.7%	66.5%
求職取込率	全国平均	47.0%	55.9%
	青森県	63.6%	78.1%

※求人取込率：人材確保対策コーナー設置所において人材不足分野の求人に対して人材確保対策コーナーでの支援対象求人とした割合。

※求職取込率：人材確保対策コーナー設置所において人材不足分野の職業を希望する求職者に対して人材確保対策コーナーでの支援対象求職者とした割合。

【下半期の取組】

- ◆積極的に求人者を訪問し求人条件緩和や求人票記載の助言、情報収集を行った上で求職者への情報提供を行う。
- ◆求人者に対し求人票の記載に関するセミナーを実施し求人票記載の充実を図る。

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

【取組の概要】

説明会の開催、ホームページへの掲載、各種会議・会合での説明、関係機関の広報誌への掲載依頼、関係機関、事業者団体、特別加入団体等への周知依頼等、あらゆる機会を活用して、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知を図る。

11月1日からフリーランス・事業者間取引適正化等法が施行

◆法の趣旨

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、報酬の不払やハラスメントなど様々な問題やトラブルを経験していることが明らかになっている。

個人であるフリーランスと、組織である発注事業者の間における交渉力などの格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、フリーランスが安心して働ける環境を整備するために本法が制定された。

多種多様な業界で活躍しているフリーランスとの業務委託取引について、「取引の適正化」と「就業環境の整備」の2つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為が定められた。

◆周知取組状況（令和6年9月末）

説明会等での周知 79回
 局ホームページへの掲載（修正） 4回
 関係機関ホームページへの掲載依頼 50団体（各4回）
 関係機関への周知依頼 107団体
 特別加入団体への周知依頼 35団体
 Web説明会開催 10月3・4日
 12月17・18・19日（予定）

フリーランス・事業者間取引適正化等法 オンライン説明会 [Microsoft Teams]

開催日時
 令和6年10月3日（木）13時30分～14時40分
 令和6年10月4日（金）13時30分～14時40分

説明内容
 フリーランス・事業者間取引適正化等法について

申込先 労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会等受付サイト

- ① 令和6年10月3日開催
 説明会番号 102-000-0001
<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/MzEWmW==>
- ② 令和6年10月4日開催
 説明会番号 102-000-0002
<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefings/MzEwNA==>
- ・定員 各日200人 先着順の受付
 - ・申込締切日 令和6年9月27日
 - ・定員になり次第、受付終了となりますのでご了承ください。

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されます。

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、

- ・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
- ・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。

法律の適用対象
 発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）
 フリーランスとは 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
 発注事業者とは 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

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
 企業が取材写真の撮影を委託（事業者からフリーランスへの委託）
 フリーランス（従業員を使用していない）
 消費者が家族写真の撮影を委託（事業者ではなく消費者からの委託）
 消費者
 自らの写真集をネットで販売（委託ではなく売買）
 消費者・企業（不特定多数）

この法律の対象外
 消費者が家族写真の撮影を委託（事業者ではなく消費者からの委託）
 消費者
 自らの写真集をネットで販売（委託ではなく売買）
 消費者・企業（不特定多数）

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対する義務の内容が異なります。

発注事業者	義務項目	フリーランス
<ul style="list-style-type: none"> ■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用していない ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。 	①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務委託の相手方である事業者 ・ 従業員を使用していない
<ul style="list-style-type: none"> ■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用している 	①、②、④、⑥	
<ul style="list-style-type: none"> ■ フリーランスに業務委託をする事業者 ■ 従業員を使用している ■ 一定の期間以上行う業務委託である ※「一定の期間」は3月以上、または6か月です。 ※国内の発注により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。 	①、②、③、④、⑤、⑥、⑦	

① 書面等による取引条件の明示
 ② 報酬支払期日の設定・期日内の支払
 ③ 禁止行為
 ・項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）
 それぞれのHPをご覧ください。
 【お問合せ先】青森労働局雇用環境・均等室
 （TEL017-734-4211）

④ 募集情報の的確表示
 ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮
 ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備
 ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示

QRコード：内閣府、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省

【下半期の取組】

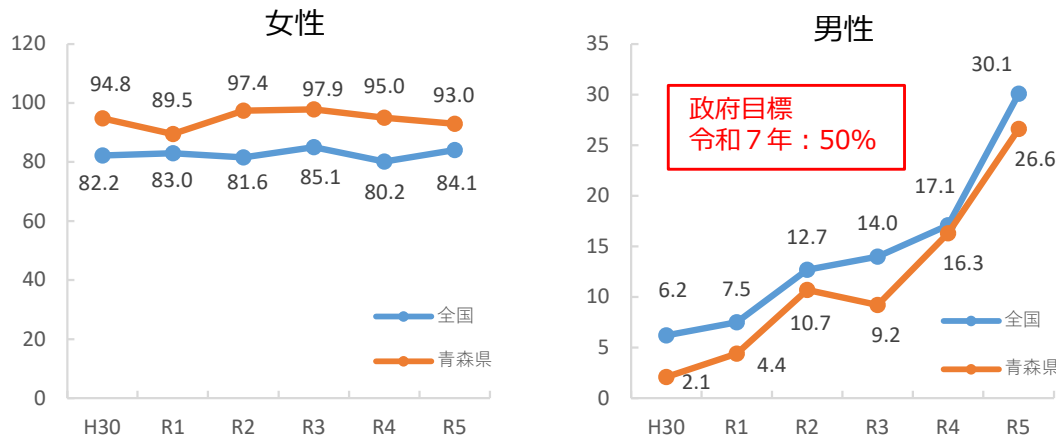
引き続きあらゆる機会を利用して、フリーランス事業者間取引適正化等法の周知を図る。令和7年1月から発注事業者に対する調査を実施する予定である。

2 仕事と育児・介護の両立支援

【取組の概要】 令和6年5月に改正され、令和7年4月1日から段階的に施行される育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法についての周知を積極的に行う。さらに、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定企業等の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。

育児休業取得率の遷移

○育児休業取得率は、女性は9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。



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3年10月1日～令和4年9月30日
青森県：令和5年1月1日～令和5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」

◆次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数 令和6年9月30日現在

企業規模	100人以下	101～300人 (全324社)	301人以上 (全117社)	計
届出数	381	322	117	819

◆次世代育成支援対策推進法に基づく認定

区分	認定企業数	今年度	認定企業への優遇措置
			くるみん認定
プラチナくるみん認定	5件	0件	



主な認定基準

・女性の育児休業取得率 75%以上

くるみん

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

プラチナくるみん

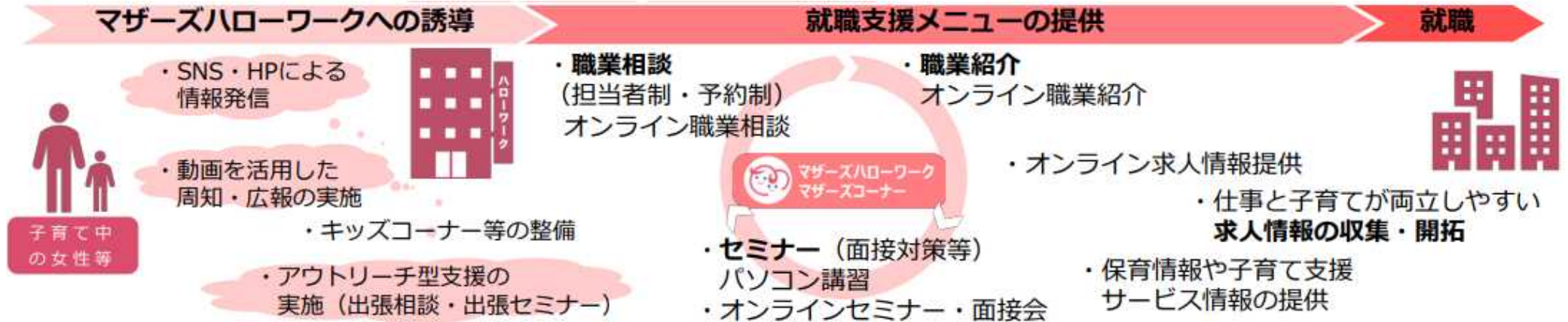
●男性の育児休業等取得率
育児休業 30%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 50%以上

【下半期の取組】

- ◆改正法の円滑な施行に向けて、オンライン説明会を開催する等、あらゆる機会を捉えて周知を図る。
- ◆企業において改正法に沿った対応がなされていないことを把握した場合や、労働者の権利侵害や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、助言・指導等を行う。

2 仕事と育児・介護の両立支援

【取組の概要】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、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施。また、育児等で来所できない方への出張相談などアウトリーチ型支援の強化や各種就職支援サービスのオンライン化の推進を図る。



マザーズコーナー 取扱状況	令和5年度 (9月末)	令和6年度 (9月末)	前年同期比
新規求職者数	716	676	▲5.6%
相談件数	2,858	2,765	▲3.3%
就職件数	334	306	▲8.4%
担当者制支援による 就職率	97.8%	99.7%	1.9P

ハローワーク青森 マザーズコーナー
オンライン職業相談のご案内

予約制なので相談待ち時間がゼロ！
自宅からの相談なのでプライバシーも確保！

ハローワークに来所不要で移動時間もゼロ！
求職者マイページの開設でオンラインによる応募も可能！

オンライン職業相談とは
完全予約制！
相談無料！

【ご予約・お問い合わせ】
ハローワーク青森 マザーズコーナー
TEL. 017-732-8500

ハローワーク八戸マザーズコーナー
出張相談

出張先、初めて仕事に復帰したい方、どう就職したいか？
仕事と育児、どちらが先？
アルバイトの仕事、どうしたい？
相談してみませんか？

令和6年 4月18日(木)
【予約締切日】 令和6年4月11日(木)
令和6年 5月16日(木)
【予約締切日】 令和6年5月9日(木)
令和6年 6月20日(木)
【予約締切日】 令和6年6月13日(木)
【時間】 13:30~15:40
【会場】 八戸市総合保健センター3階 こども家庭相談室
【相談時間】 ひとり60分×2名まで

子育て中の女性等を
対象とした
マザーズコーナー

八戸市総合保健センター
八戸マザーズコーナー
担当：塩崎・吉田
TEL. 0178-1201
TEL. 0178-1201 8609-418

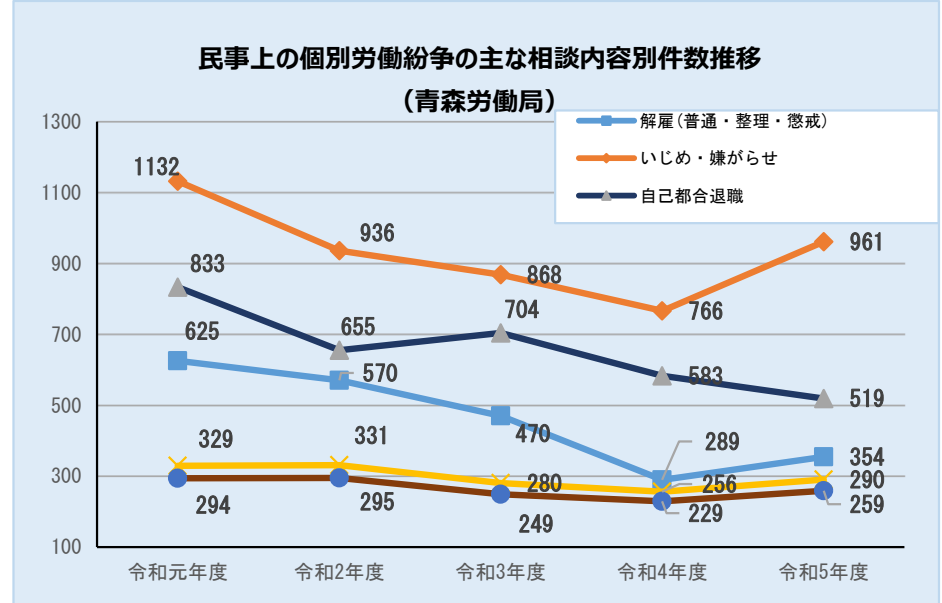
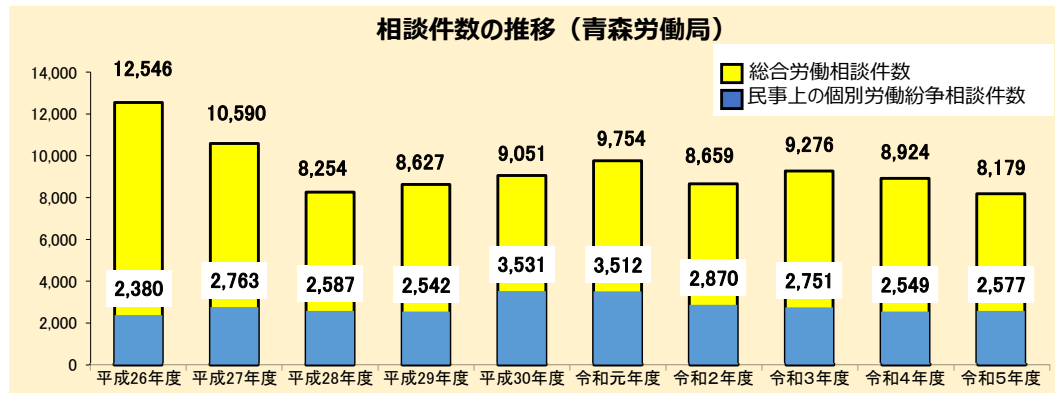
【下半期の取組】
引き続き、ハローワークのマザーズコーナーにおいて、一人一人の状況に応じたきめ細かな就職支援を行い、X（旧Twitter）を活用したイベント等の周知や各種支援サービスのオンライン化を推進する。

3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍推進

【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5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8.3%（745件）減少し2年連続で9千件を割ったものの、「いじめ・嫌がらせ」に係る件数は961件で内容別では昨年度に引き続き最多となった。

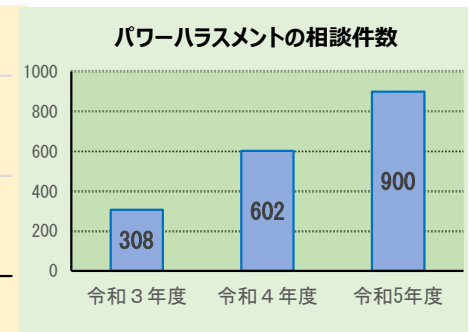
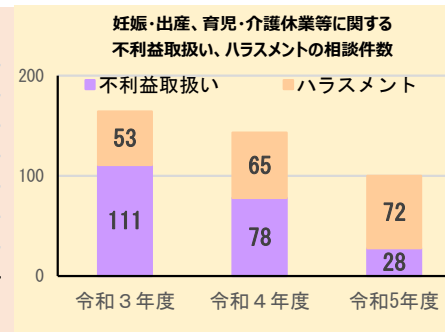
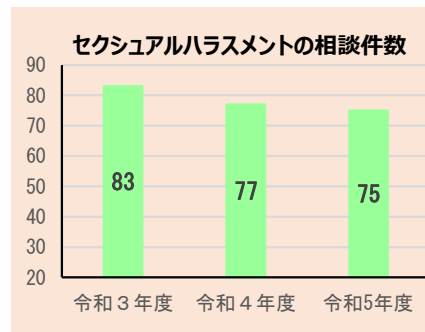


◆法違反が疑われる相談に対する対応

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、積極的に報告徴収・請求、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。

（相談端緒による件数）（令和6年4月～9月末現在）

	労推法	均等法	育介法
報告請求・徴収の件数	15	2	0
解決援助の件数	9	1	1



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

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

【取組の概要】 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「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、着実な履行確保を図る。さらに、「えるぼし」認定や「プラチナえるぼし」認定企業等の女性活躍推進に取り組む企業の事例を収集し、県内に広く周知することで、より一層の女性の活躍推進に向けた取組を促進する。

◆男女の賃金の差異の公表率
100% (対象企業117社)

令和6年9月30日現在

◆女性活躍推進法の行動計画届出数

企業規模	100人以下	101~300人 (全324企業)	301人以上 (全117社)	計
届出数	58	321	117	495

◆女性活躍推進法に基づく認定

区分	認定企業数	今年度
えるぼし認定	19件	3件
プラチナえるぼし認定	1件	0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。

女性の活躍推進企業 データベース

働く場所は、
わたしが見つかる。

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

企業情報を見る

現在の登録企業数
31,259社
(データ公表企業)
42,171社
(行動計画公表企業)

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(行動計画)と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、

「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう!

- 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。
- 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

2022年7月8日から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、「男女の賃金の差異」の情報公表が義務づけられています。



女性活躍推進法では、事業主に対し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報を公表し、意図的な公表を行っていると思われる場合には、企業名公表の対象となる可能性がありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

認定マーク

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定
女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。



【下半期の取組】

- ◆女性活躍推進法の情報公表の定義に基づき、適切な情報公表が行われていないことを把握した場合は、助言・指導等を行う。
- ◆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。

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

【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た業種等の事業場（医療保健業約30事業場、建設業約660事業場、道路貨物運送業及び荷主約210事業場）に対し、関係団体と連携しながら、労働時間の上限規制等に係る説明会を実施した。
- ◆ トラック運転者の労働環境の改善のため、「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50件（令和6年度9月末まで）実施した。
- ◆ 「青森県建設業関係労働時間削減推進協議会」を開催。労働時間の短縮には、適正な工期の確保が不可欠であることを確認し構成員それぞれの取組を共有した。
- ◆ 青森労働局HPに労働時間改善等に係る特設ページを設け、「2024年問題」の解決等に資する有用な情報をまとめて掲載している。

◆青森働き方改革推進支援センター利用状況

令和6年9月末現在

相談件数		279件
セミナー	開催回数	13回
	参加者数	472人

青森県社会保険労務士会受託

		令和4年度	令和5年度	令和6年度
監督実施事業場数		393	311	92
法違反	違法な時間外労働	173	134	31
	うち、最長者が月80時間超	70	51	22
	うち、最長者が月100時間超	50	36	16
	うち、最長者が月150時間超	11	9	5
	うち、最長者が月200時間超	3	0	1
	賃金不払残業	45	18	5
指導 ^注	健康障害防止措置未実施	119	73	18
	月45時間以内への削減	89	62	25
	月80時間以内への削減	95	83	34

注…法違反以外の事業場への指導も含む

※令和6年度は9月末までの暫定値

【下半期の取組】

- ◆ 11月の「過労死等防止啓発月間」に、過労死等の要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発を行う。また、長時間労働が疑われる事業場に対する集中的な監督指導や民間団体と連携した過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等を行う。
- ◆ 青森運輸支局と連携し、「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」を開催する。労働時間の短縮には、荷主の協力による荷待ち時間の短縮が不可欠であることを確認し、構成員それぞれの取組を共有する。引き続き、「2024年問題」の解決の一助となるよう、県や関係団体と連携していく。

4 安全で健康に働くことができる環境づくり (2) 労働条件の確保・改善対策

【取組の概要】 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。

(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。

(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・啓発を図った。

(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やかな対応)

◆ 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)	58
労基法第24条に関する勧告 (賃金の支払)	47
労基法第32条に関する勧告 (労働時間)	69
労基法第34条に関する勧告 (休憩時間)	11
労基法第35条に関する勧告 (法定休日)	6
労基法第37条に関する勧告 (割増賃金の支払)	4
労基法第39条に関する勧告 (年次有給休暇)	0
労基法第40条に関する勧告 (労働時間)	4
労基法第89条に関する勧告 (就業規則)	43
労基法第108条に関する勧告 (賃金台帳)	44
最賃法第4条に関する勧告 (最低賃金)	25

※いずれも令和6年4月から9月までの暫定値

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働者	有期労働契約の締結と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の満了時の更新または更新回数の上乗) + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく無期転換申請権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申請権 無期転換後の労働条件 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

【下半期の取組】

◆引き続き、中小規模事業場における労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図り、これを定着させるため、労働基準関係法令の遵守徹底のための指導を行うほか、労働条件明示に係る省令等改正について周知徹底を図る。

4 安全で健康に働くことができる環境づくり (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

【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うえ、労働災害防止の取組を推進する。

(青森労働局第14次労働災害防止推進計画に基づく労働災害防止対策の推進)

青森労働局第14次労働災害防止推進計画の目標

死亡災害：2022年と比較して2027年においては10%以上減少する

死傷災害：2022年と比較して2027年までに新型コロナウイルス感染症以外の労働災害が2%以上減少する

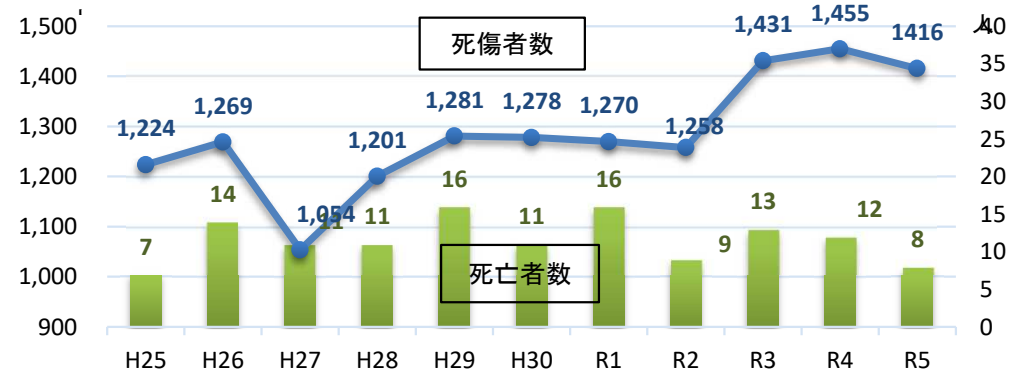
【上半期の取組】

- ◆ 労働局長パトロールの実施
- ◆ 労働災害防止団体、関係団体等と連携したパトロールの実施
- ◆ (介護施設・小売業) “+Safe” 協議会の開催
- ◆ 青森県地域両立支援推進チーム会議の開催 (治療と仕事の両立支援)
- ◆ 労働災害防止団体、関係行政機関への災害防止対策の取組依頼
- ◆ 全国安全週間、全国労働衛生週間、熱中症対策等の広報
- ◆ 集団指導、個別事業場への啓発指導

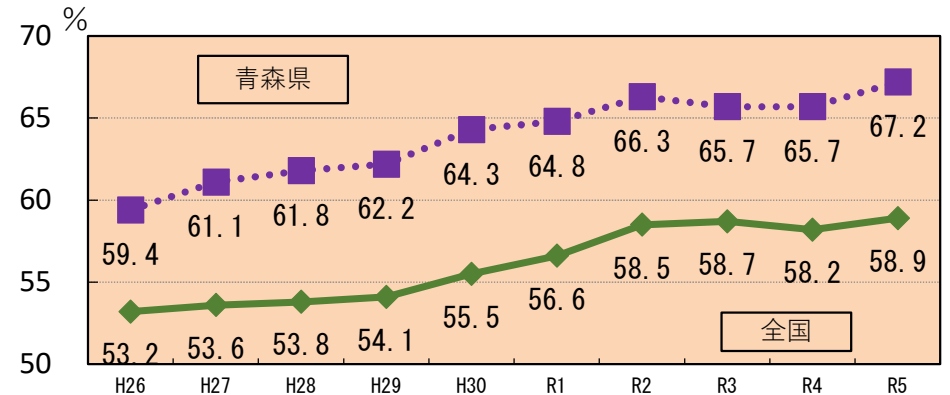
【上半期の状況】 ※令和6年1～9月までの状況

死亡者数は、9月末時点で7人(昨年同期は4人)となっている。
 休業4日以上死傷者数は、新型コロナウイルス感染症を除き9月末時点で928人(昨年同期は977人)となっている。
 うち冬期労働災害は120人、労働者の作業行動に起因する労働災害は393人(転倒298人、動作の反動・無理な動作115人)となっている。

労働災害発生状況の推移 (新型コロナウイルス感染症を除く)



定期健康診断における有所見率の推移



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

4 安全で健康に働くことができる環境づくり (4) 労災保険給付の迅速な・適正な処理

【取組の概要】

社会的関心が高い過労死等事案に係る労災請求については、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・適正な事務処理を一層推進する。業務による新型コロナウイルス感染症に係る労災請求については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

(労災保険給付の迅速・適正な処理)

◆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、高止まりの状態が続いている。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・心臓疾患事案は高止まりとなっている。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、令和5年度は前年度から倍増した。令和6年度上半期は、脳・心臓疾患事案は2件、精神障害事案は6件となっている。

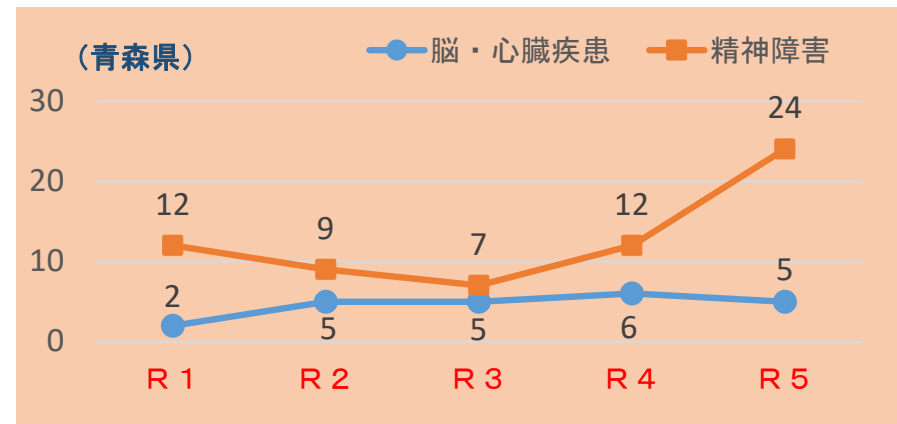
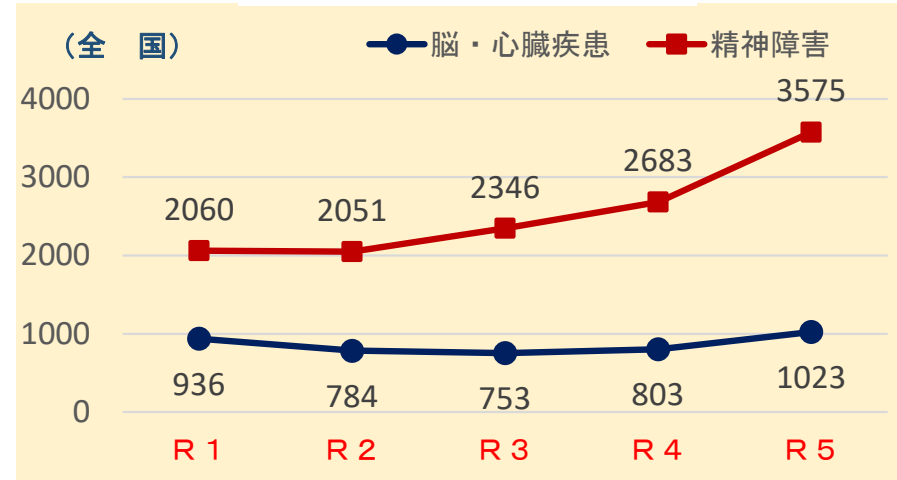
◆精神障害の認定基準の改正

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、令和5年9月に厚生労働省において精神障害の労災認定基準を改正した。

◆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ている。また、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求件数は、令和5年度以降は落ち着いているものの、引き続き、迅速かつ的確な調査、労災認定に努めている。

過労死等事案の労災請求状況



【下半期の取組】

◆過労死等事案について、引き続き、的確な資料の収集や労働時間の把握・特定等を行い、労災認定基準などに基づく的確な事務処理に努める。特に、精神障害事案は、昨年改正された労災認定基準に基づき、適正な調査・決定を行う。

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

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

【取組の概要】コンサルティングの実施により、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進等を図るとともに、働き方改革改革支援助成金を活用した時間外労働の削減への取組を推進する。

コンサルティング等の実施状況

時間外労働猶予解除事業場	9
助成金支給事業場	22
コンサル申出事業場	52

自主点検要請 2回 (1,286事業場)

(令和6年4月～9月末現在)

年次有給休暇取得促進の周知

	要請団体数
夏季休暇取得促進	104
秋の年休取得促進	104

局ホームページへの掲載(修正) 2回
 関係機関ホームページの掲載依頼 50団体(2回)
 関係機関への周知依頼 107団体

(令和6年4月～9月末現在)



◆働き方改革推進支援助成金 令和6年9月末現在
 生産性向上と一定の成果目標達成に向けて取り組む中小企業事業主等に、所要経費の一部を助成

コース名	交付申請件数	交付決定件数	交付決定金額
業種別課題対応コース	6件	6件	11,264,000円
労働時間短縮・年休促進支援コース	17件	13件	19,470,000円
勤務間インターバル導入コース	0件	—	—
団体推進コース	2件	1件	4,150,000円

※ 「業種別課題対応コース」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)

◆労働施策総合推進法に基づく協議会の開催
 令和6年2月26日、青森県働き方改革推進協議会(青森県版政労使会議)を開催

青森県内の中小企業・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等に係る取組の紹介・意見交換を実施



【下半期の取組】

◆引き続きコンサルティングを希望する事業場の把握に努め、コンサルティングの実施による働き方改革への取組を促進するとともに働き方改革支援助成金の活用促進を図る。また、企業の自主的な取組を促進するためワークショップを実施し、企業間の問題共有と問題解決に向けた取組に係る業界の意識改革を図る。

◆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」を開催し、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た気運の醸成を図る。

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

【取組の概要】

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、関係機関と連携し、事業主に対し定年制の廃止や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。また、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」を中心として、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。

①70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

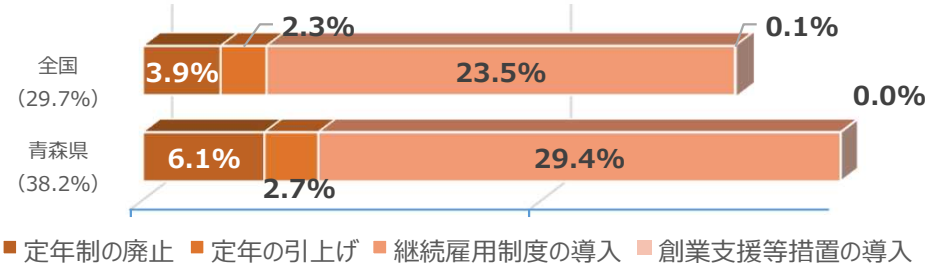
◆令和5年6月1日時点の高年齢者雇用状況報告（従業員21人以上の企業2,602社より報告）（※1）において、65歳までの雇用確保措置は実施済みであった。

（※1）雇用確保措置・就労確保措置の実施状況（R5.6.1時点）

措置の内容	実施済み
65歳までの雇用確保措置（義務）	2,602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）人手不足状況の影響もある。

（※2）就業確保措置の措置状況（R5.6.1時点）



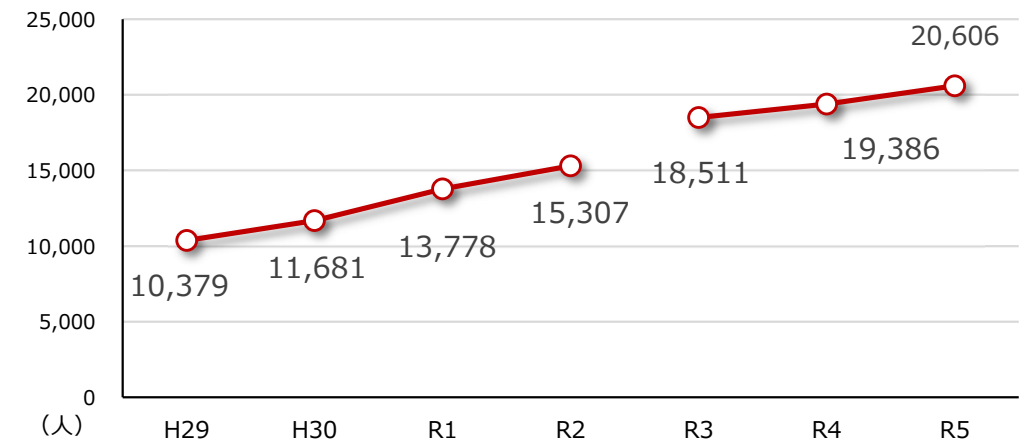
②ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

◆生涯現役支援窓口において、生涯設計就労プラン策定や求人情報提供、就職面談会等の支援を行っている。（※3）

（※3）マッチング支援実績

	令和6年9月	令和5年9月	対前年同期比
65歳以上就職件数	338件	327件	103.4%
55歳から64歳の就職件数	100件	76件	131.6%

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



【下半期の取組】

◆多様なキャリアと就業意欲のある高齢者が生涯現役で働ける社会の実現に向けて、70歳までの就業機会確保について、各種説明会や事業所訪問などにより積極的な周知・啓発を実施する。

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

6 多様な人材の就労・社会参加の促進 (2) 障害者の就労促進

【取組の概要】

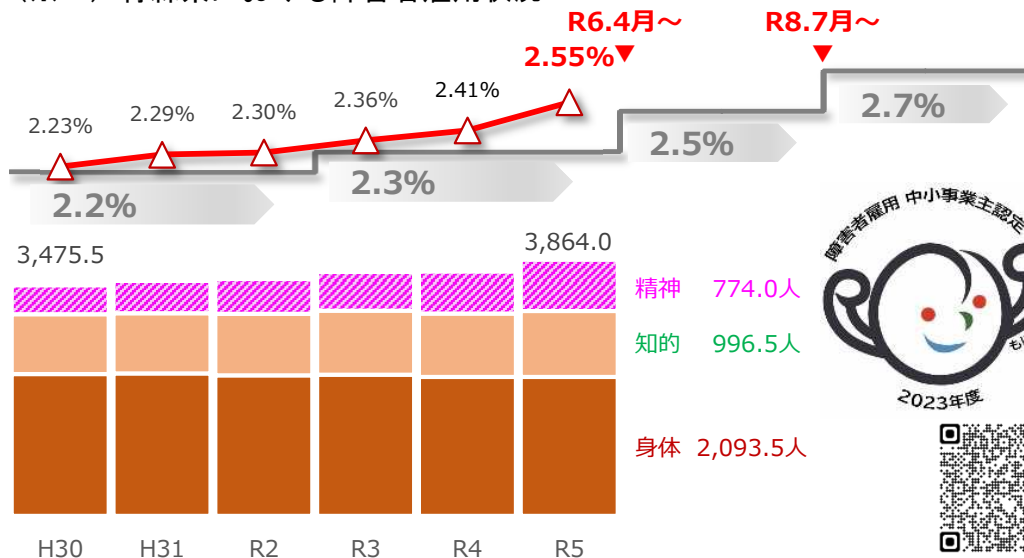
ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援の強化を図る。特に、精神障害者の就職意欲の高まりと求職者数の増加傾向も見受けられることから、精神・発達障害者雇用サポーターによる重点的・専門的な支援を実施する。

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）（※1）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424件実施した結果、障害者を採用した企業は59社、うち雇用率を達成した企業は27社となったほか、企業向けチーム支援としては28社への支援を実施した。

◆精神・発達障害者雇用サポーター（企業支援分）による企業向け個別相談等の支援を延べ235件、定着支援を延べ44件実施した。

（※1）青森県における障害者雇用状況



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

◆精神・発達障害者雇用サポーターにより、障害特性等に応じた職業相談・職業紹介、個別求人開拓等ハローワークを中心とした「チーム支援」を実施した。（※2）

（※2）マッチング支援実績

	新規求職者数	就職件数	チーム支援	
			対象者数	就職件数
令和6年4月～9月	1,506	583	164	78
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

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6年8月・9月に雇用率達成指導を実施。障害者採用計画策定機関20機関に対して実施。

（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
共立寝具株式会社	洗濯業	令和6年3月

【下半期の取組】

- ◆雇用率未達成企業のうち、ゼロ人雇用事業所及び1人不足事業所に対し企業向けチーム支援等を実施する。
- ◆公務部門に対し、計画的な採用が図られるよう雇用率達成指導を行う。
- ◆障害特性や就労ニーズに応じた職業相談・紹介、個別求人開拓などハローワークを中心とした「チーム支援」を実施する。

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

【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。

第2の就職氷河期世代をつくらないため、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者（既卒概ね3年以内の者含む）への支援については、ハローワーク等に配置された就職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ている。

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】 就職氷河期世代の正社員就職件数 **3,300件**。（第二ステージにおける上積み目安2,200件）

① 就職氷河期世代の正社員雇用への取組

進捗状況：**4,208件**（127.5%）（令和6年9月末現在）

	新規求職者数	有効求職者数	就職件数
令和6年度	1,767人	1,255件	526人
令和5年度	1,778人	1,176件	497人
前年同月比	▲0.6%	+6.7%	+5.8%

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

◆就職氷河期世代求職者向け、企業向けのセミナー、合同企業説明会・就職面接会を開催。

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6年7月に県内8地域において合同企業説明会を開催し、全体で企業359社、生徒等1,432人の参加があった。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。

◆大学生等については、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。その中で、就職活動に特別な配慮や支援を必要とする学生等に対しては、関係機関と連携した支援を強化した。

① 就職支援ナビゲーター担当者制による就職支援実施状況（令和6年4月～9月）

① 担当者制による就職支援を開始した者			② 担当者制による就職支援対象者のうち就職者			③ ②のうち正社員就職した者		
合計	高校	大学	合計	高校	大学	合計	高校	大学
792	308	484	404	171	233	291	114	177

（単位：人）

【下半期の取組】

◆あおり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて、各種進捗状況を把握するとともに、事業実施計画に定める目標の達成に向けて、就職氷河期世代の正社員雇用に向けた取組等をさらに進める。◆未内定者に対して就職支援ナビゲーターが学校を訪問し個別支援を行う。

令和6年度（2024年度）

青森労働局 行政運営方針

厚生労働省 青森労働局

目 次

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

(2) 労働条件の確保・改善対策	17
① 法定労働条件の確保等	17
② 労働契約関係の明確化	17
③ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底と丁寧かつきめ細かな対応	17
(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	17
① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発	17
② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	18
③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	18
④ 冬期労働災害防止対策の推進	18
⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進	18
⑥ 労働者の健康確保対策の推進	19
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	20
5 多様な働き方、働き方・休み方改革	20
(1) 勤務間インターバル制度導入促進並びに年次有給休暇の取得促進に向けた働 き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施	21
(2) 労働施策総合推進法に基づく協議会の開催	21
6 多様な人材の就労・社会参加の促進	21
(1) 高齢者の就労による社会参加の促進	22
① ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援	22
② 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を 行う企業への支援	22
(2) 障害者の就労促進	22
① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援	22
② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	23
7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援	23
(1) 就職氷河期世代に対する支援	23
(2) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援	24
(3) 正社員就職を希望する若者への就職支援	24

※以下の法令については、本文中「 」内のおり記載する。

- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
「男女雇用機会均等法」
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）
「育児・介護休業法」
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）
「女性活躍推進法」
- ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）
「パートタイム・有期雇用労働法」
- ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）
「労働施策総合推進法」
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）
「労働者派遣法」
- ・労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
「労基法」
- ・過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）
「過労死防止法」
- ・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年度法律第 25 号）
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」

※以下の組織については、本文中「 」内のおり記載する。

- ・青森労働局
「局」
- ・労働基準監督署
「署」
- ・公共職業安定所
「ハローワーク」
- ・青森県庁
「県」

第1 青森労働局における行政課題

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

一方、青森県における雇用失業情勢は、引き続き物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要があるものの、有効求人倍率は令和3年4月以降1倍を上回って推移している。また、失業率（モデル推計値）は2.7%（令和5年7～9月期）と、全国平均の2.6%とほぼ同水準（※2）となっている。

このように、今後も人口減少や少子高齢化の進展が見込まれる中で、企業において多様な人材が活躍できるよう環境整備や支援を行う必要がある。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

※2 総務省「労働力調査（基本集計）都道府県別結果（モデル推計値）」

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

※4 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

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

※5 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

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

※6 内閣府「県民経済計算 2020年度（令和2年度）値」

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

※7 青森県「令和4年度青森県中小企業DX実態把握調査」

第2 賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

〈課題〉

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

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

加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

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

〈取組〉

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

賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

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

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

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

加えて、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行うほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

2 最低賃金制度の適切な実施

経済動向、地域の実情を踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう青森地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

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

4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

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

また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、社会保険労務士等の専門家による窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等きめ細かな支援を行う。

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

第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

〈課題〉

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

受講者数 70,000 人を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、個人の主体的なリ・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたこと等も踏まえ、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を展開していくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

〈取組〉

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

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

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

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

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

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

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

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

2 成長分野等への労働移動の円滑化

〈課題〉

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

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

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

〈取組〉

(1) 求職者と企業のマッチング機能の強化

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

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

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

などを通じ、成長分野等への賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

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

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

3 中小企業等に対する人材確保の支援

〈課題〉

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

〈取組〉

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

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

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野などの人手不足分野のマッチング支援を強化するため、「青森県人材確保対策推進協議会」等の場を通じ、地方自治体や関係団体等と連携したセミナー・説明会・面接会等の人材確保支援の充実を図るとともに、県内3ハローワーク（青森・八戸・弘前）の「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

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

第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 フリーランスの就業環境の整備

〈課題〉

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

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

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

〈取組〉

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

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

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

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

2 仕事と育児・介護の両立支援

〈課題〉

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。

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

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

〈取組〉

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

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

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

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

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

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

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

- ・男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主
- ・育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主
- ・育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため業務を代替する周囲の労働者への手当支給や代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施した事業主
- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 次世代育成支援対策の推進

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

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

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

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

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

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

（2）マザーズハローワークにおける就職支援の強化

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

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

3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援、女性活躍推進

〈課題〉

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

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

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

〈取組〉

（1）長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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

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

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

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「青森働き方改革推進支援センター」において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

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

③ 令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援

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

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

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

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監

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

（２）労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底するとともに、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

② 労働契約関係の明確化

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

③ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底と丁寧かつきめ細かな対応

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

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

（３）14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件

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

② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

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

④ 冬期労働災害防止対策の推進

青森県は、降雪、低温、強い季節風等の冬期特有の気象条件の影響を受ける積雪寒冷地域であり、冬期間（11月1日～3月31日）における冬期労働災害は、冬期間全体の労働災害の約3割を占めており、年間の労働災害発生件数を抑えるためには、転倒災害をはじめとする冬期労働災害を防止することが重要である。

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

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

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

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

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

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

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

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

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

イ 産業保健活動の推進

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

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

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

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

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

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

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

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

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

<課題>

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

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

〈取組〉

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

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

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

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

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

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(2) 労働施策総合推進法に基づく協議会の開催

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

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

〈課題〉

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

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

れ支援等の強化が必要である。

〈取組〉

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進

① ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内4ハローワーク（青森・八戸・弘前・五所川原）に設置する「生涯現役支援窓口」を中心として、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

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

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

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

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

(2) 障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

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

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

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

② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、局及びハローワークにおいて、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人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、個々人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6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の取組状況について					
番号	委員名	頁	項目	質問・意見等	労働局回答
1	中野委員	6	I 労働行政を取り巻く情勢 2 労働行政取り巻く最近の情勢 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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要	改正法によって義務化される内容を正しく理解し、自社における制度や社内規程などを更新することが求められる。また、新たな制度やルールについて労働者に周知することや、育児や介護を行う労働者に対して適切に配慮できるように、社内研修などを通じて啓発を行うことも重要。	育児休業については令和4年4月から、介護休業は令和7年4月1日から、研修の実施や相談窓口の設置など労働者が制度を利用しやすい雇用環境整備するとともに、対象労働者には個別の周知や意向確認が義務付けられているところである。報告徴収によりこれらの措置が講じられていないことが判明した場合には是正指導を行っている。 改正法の円滑な施行に向けて、令和7年1月にオンライン説明会を開催するなど、あらゆる機会を捉えて周知を図り、改正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たい。
2	櫛引会長	8	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	令和6年度における業務改善助成金の交付申請等の状況について、申請件数に対する助成決定件数の評価、および、どのようなポイントで助成の可否が決まるのか、さらに、助成に至らなかった企業へのサポートについてご説明ください。	(1) 交付申請等の状況及び評価 交付申請件数 233件（取下げ16件含む） うち交付決定件数 62件（決定率28.6%） 交付決定総額 81,132,000円 （評価） 例年、青森県最低賃金改正発効前（8月後半～9月）に申請が集中するが、今年度は特に前年と比べ申請件数が大幅に増加し交付決定率も低下している。 交付決定率の向上に努めてまいりたい。 参考：9月末申請件数 R6年度 192件 40.1% R5年度 75件（256%増） 52.0% (2) 助成の可否の主なポイント ・事業場内最低賃金を申請コース区分毎に定める金額以上に引き上げ、就業規則等に規定すること。

					<p>・生産性向上に資する設備投資等であって、その内容が交付要綱に定めるものであること。（汎用事務機器等対象外）</p> <p>(3) 助成に至らなかった企業へのサポート</p> <p>不支給事由について丁寧に説明し、改善点をアドバイスすることで次回の申請に繋がるよう心掛けている。</p>
3	中野委員	8	<p>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</p> <p>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</p>	<p>業務改善助成金の制度内容(全体ではない事業場ごとの申請メリット)及び対象となる設備機器内容、申請件数と交付決定件数に乖離があるため、申請方法の更なる理解浸透に向けたフォロー状況を教えていただきたい。また、企業のみならず、事業場で働く従業員にも周知をお願いしたい。</p>	<p>・事業場毎の申請を可能にすることにより、事業特有の就業環境や各地域の実情(例:顧客ニーズ、気候、地域特産品等)に即した支援が期待できる。</p> <p>・生産性向上、労働能率増進に資する設備投資等が補助対象となる。</p> <p>例) 高齢者福祉施設向け給食用栄養管理ソフト、 クリーニング取次店舗向け POS レジシステム等</p> <p>・青森労働局ホームページ上に「提出書類一覧」を掲載するなど申請者の利便性向上を図るとともに、相談に対しては、不明点を的確に把握し、分かりやすく回答するよう留意している。</p> <p>・労使双方における賃上げ及び生産性向上に向けた支援策の浸透は重要であるため、引き続き最低賃金改正発効の時期等をとらえた効果的な周知を行ってまいりたい。</p>
4	中野委員	9	<p>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</p> <p>2 最低賃金制度の適切な実施</p>	<p>大型LEDビジョン動画広告について、県内主要3市(青森、弘前、八戸)設置場所を教えていただきたい。</p>	<p>以下の場所に設置された大型LEDビジョンに動画広告を出している。</p> <p>【青森】 青森県庁横 須藤ビル (青森市古川1丁目21-10)</p> <p>【弘前】 弘前パークホテル (弘前市土手町126)</p> <p>【八戸】 新井田四本松交差点 (八戸市新井田四本松13-1)</p>

5	中野委員	10	<p>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</p> <p>3 同一労働同一賃金の遵守の徹底</p>	<p>報告徴収の結果、正社員との待遇差があり、その理由の説明が不十分な企業に対しては、監督署による点検要請の集中的な実施、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底が図られることが期待できることから、引き続き丁寧に取り組んでまいりたい。</p>	<p>報告徴収による法違反の是正指導のほか、監督署による点検要請の実施、法及び支援策の周知・広報により、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けて、引き続き丁寧に取り組んでまいりたい。</p>
6	中野委員	11	<p>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</p> <p>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>	<p>「働き方改革推進支援センター」では、専門家によるワンストップ相談窓口、コンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援が行われるものと期待し、「多様な働き方の実現応援サイト」についても好事例を掲載することで、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が図られるよう取組をお願いしたい。</p>	<p>労働局で入手した情報を働き方改革推進支援センターと共有を図り、専門家による効果的なコンサルティング等を実施している。</p> <p>引き続き働き方改革推進支援センターとの連携を強化し、コンサルティング、セミナーの実施など働き方改革推進支援事業の推進に努めることとしたい。</p> <p>また、コンサルティング等の際に多様な働き方の実現応援サイトを紹介するなど、事業場独自の取組促進についても支援してまいりたい。</p>
7	櫛引会長	11	<p>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</p> <p>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>	<p>令和6年度におけるキャリアアップ助成金の申請・支給決定件数について、評価と今後のサポートについてご説明ください。</p>	<p>社会保険適用時処遇改善コースでは、申請件数は15件、支給決定件数は4件、正社員化コースでは、申請件数は80件、支給決定件数は92件と、昨年度より、ともに増加しており、最低賃金も改定されたことから、積極的に活用勧奨していく。</p> <p>キャリアアップ助成金については創設以降、事業所訪問や説明会等機会を捉えた周知に取り組んでいるところであり、事業所規模の大小にかかわらず窓口等への問い合わせも増加してきている。</p> <p>申請・支給決定件数も増加していることから、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に取り組む企業へのインセンティブツールとして効果を上げていると思料されることから、引き続き活用勧奨していく。</p>

8	櫛引会長	13	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	人材開発支援助成金利用状況について、計画届件数と支給申請件数、支給決定件数の仕組みについて補足していただければ。また、評価と今後のサポートについてご説明ください。	人への投資コースでは、高度デジタル人材の育成のための訓練等労働者の自発的な能力開発の促進を実施した場合に助成し、事業展開等リスクリング支援コースでは、事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成する。 計画届提出後、内容(カリキュラム)によって1か月から1年間の訓練期間を経て支給申請することから支給決定に至るまで年度をまたぐこともある。 計画件数、支給申請件数、支給決定件数は昨年度より増加傾向であるが、事業所訪問等において引き続き、積極的に活用勧奨し、企業における人材育成を支援していく。
9	中野委員	13	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	キャリアアップ助成金で重視される「労働者の待遇面の改善」と人材開発支援助成金は「労働者のスキルアップ」を図ることを目的としている制度のセットアップ的なアプローチでの広報の取り組みを検討したらどうか。その際に YouTube コマーシャルの配信を活用するなど。	セミナー、事業所訪問等様々な機会にて周知している結果、キャリアアップ助成金および人材開発助成金ともに増加傾向にあるが、今後とも周知方法については引き続きあらゆる方法を検討しながら周知活動を行っていく。
10	櫛引会長	14	Ⅲ リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進 2 成長分野等への労働移動の円滑化	ハローワークオンライン相談ブースの利用状況についてご教示下さい。	10月末時点で、鯉ヶ沢町で6件、深浦町では0件である。
11	中野委員	14	Ⅲ リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進 2 成長分野等への労働移動の円滑化	若者・女性・高齢者・障害者等、様々なニーズを有する働き手が、様々な観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できる Web サイトとしての利点はあるため、知名度	ご指摘の通り、人材の確保という観点、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、円滑な労働移動を可能とするため、職業相談窓口での職業相談時やセミナー等の場面において、職場情報総合サイト(しよくばらぼ)や職業情報提供サイト(job

				<p>の向上強化が必要。企業側は職場情報を開示することで自社の PR もでき、求職者側にとってもそうした情報を公開しているクリーンな企業を見つけることができるため、就活生にも活用方法を周知すべき。就職倍率の見える化。</p>	<p>tag)の利用促進に向けて引き続き取り組んでいく。また、労働市場関連情報として、職業情報やリスキリングに関する情報が以下のURLにとりまとまられているので有効に活用していく。</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/stf/jyohou.html</p>
12	相木委員	18	<p>IV 多様な人材の活躍と魅力ある職づくり</p> <p>1 フリーランスの就業環境の整備</p>	<p>今月からの新法施行に期待します。そもそも本県において、どういった分野にフリーランスで働く人がどれだけいるのか、実態をどう捉えているのか。</p>	<p>報告徴収や説明会等において事業主からフリーランスとの取引の有無について確認しており、回答事業主の約 11%がフリーランスとの取引があると回答している。取引があると回答した発注事業者では、製造業、建設業が多い一方で、サービス業、情報通信業、教育研究業等あらゆる業種で広くフリーランスとの取引が認められる。</p> <p>本県におけるフリーランス就業者数の把握にまでは至っていないが、本年6月に公正取引委員会、厚生労働省が共同で実施した実態調査等の結果を踏まえ、適切な就業環境整備等の促進につとめてまいりたい。</p>
13	中野委員	18	<p>IV 多様な人材の活躍と魅力ある職づくり</p> <p>1 フリーランスの就業環境の整備</p>	<p>フリーランス法は、その適用対象となるフリーランスを「特定受託事業者」という語で表現している。この定義からすると、世間でフリーランスと呼ばれる方のすべてが含まれるわけではないものの、極めて広範な零細事業者が「特定受託事業者」に該当し得るばかりでなく、取引の相手方が「特定受託事業者」に該当するか否かを確定すること自体が困難である。よって、新法の適用対象となる特定受託事業者か否かなど周知の工夫が必要。望ましいとされたケアハラ対策などを含め、分かりやすく周知していただきたい。</p>	<p>今後も労働局において本法の周知活動に努めるとともに、関係機関と連携して対応を進めてまいりたい。</p> <p>受注事業者において「従業員」の有無の確認は、口頭によることも可能であるが、発注事業者や受注事業所にとって過度な負担とならず、かつ、トラブル防止の観点から、記録が残る方法で確認することが望まれます。例えば、電子メールやSNSのメッセージ機能等を用いて受注業者に確認する方法などが考えられる。</p>

				保護から漏れることのないよう関係機関と連携して対応をお願いしたい。	
14	相木委員	19	IV 多様な人材の活躍と魅力ある職づくり 2 仕事と育児・介護の両立支援	本県の男性の育休取得率26・6%は全国を下回る低い水準だが、5年前に2・1%だったことを考えると大きく伸びたととらえることもできる。伸びた要因はどこにあると考えるか。また政府目標は令和7年までに50%、さらに県が示した少子化対策では2029年までに70%という数字を出している。どのあたりにてこ入れが必要か。	男性の育休取得率が伸びた要因として、「産後パパ育休制度」などが新設された令和4年10月施行の法改正時に、厚生労働省及び労働局における制度周知により、企業の制度に関する理解が深まったことで、人材の確保・定着のために、育休を取得しやすい環境整備を図る企業が増加したことが要因であると考えている。 また、政府目標の達成に向け、県内において多数を占める中小企業・小規模企業が育休を取得しやすい環境整備を図ることが重要であると考えています。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たい。
15	櫛引会長	20	IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり 2 仕事と育児・介護の両立支援 (2)マザーズハローワークにおける就職支援の強化	マザーズコーナーの利用状況に関する評価をご教示ください。	令和6年度(上半期)では、新規求職者数676人、相談件数2765件、就職件数306件、担当者制支援による就職率99.7%と、前年度と比較し、新規求職者数の減少の影響もあり、相談件数及び就職件数がわずかに減少している一方で、担当者制による就職率は1.9P上昇している。 コーナー設置の各所にて、自治体の施設へ出張相談の実施、SNSを活用した周知活動の推進を引き続き図る。
16	原委員	21	IV 多様な人材の活躍と魅力ある職づくり 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	同頁にいう「法違反」とは、労推法等によって事業主に義務付けられた措置義務違反を指すものと解してよろしいでしょうか。また、労推法第30条の2第1項及び指針(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)には事業者が講ずべき措置として、「事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発」含め4段階の措置が挙げられていますが、同	「法違反」とは、事業主が雇用管理上講ずべき4項目を含め、不利益取扱いの禁止、研修の実施等、事業主が義務付けられた措置義務についての違反を指す。資料に掲げられた労推法等の報告請求・徴収と解決援助の件数は、相談を端緒とした実施件数である。 労推法の報告請求での違反は、「ハラスメントを行ってはならない」旨の事業者の方針の明確化等がなされていないものが9件、相談体制の整備に関するものが12件、併せて講ずべき措置(プライバシーの保護、不利益取扱禁止の周知・啓発)が9件となっている。

				<p>頁掲載の数字(報告請求・徴収の件数 15 件、解決援助の件数 9 件)は、そのうちいずれの措置を講じなかったことによる違反が多かったでしょうか。</p>	<p>紛争解決援助では、迅速な労使紛争の解決を主目的とすることから、明確に違反が確認できたのは2件にとどまっているが、法違反の可能性の高い事案については援助終了後に報告請求・徴収を実施することとしている。</p>
17	中野委員	21	<p>IV 多様な人材の活躍と魅力ある職づくり 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</p>	<p>あらゆるハラスメントを行ってはならないことを法で明確にするとともに、職場内の対策と一体的に取り組み、社会的な合意形成につなげる必要がある。</p>	<p>「ハラスメントを行ってはならない旨」を事業主方針に掲げ周知するなど、ハラスメント防止措置については、労働施策総合施策推進法や男女雇用機会均等法において事業主に措置を講じることが義務付けられているが、報告請求、報告徴収の実施により必要な措置が講じられていない場合には個別事業場に助言を行っている。</p> <p>また、事業者団体の各種会議や労働局主催による説明会等により法や制度の内容について広く周知・啓発を行うとともに、12 月をハラスメント撲滅月間とし特別相談窓口を設置するなどにより、ハラスメントの防止に努めてまいりたい。</p>
18	中野委員	22	<p>IV 多様な人材の活躍と魅力ある職づくり 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</p>	<p>中小企業の負担軽減のための支援を積極的に行い、男女間賃金格差の要因分析・是正に向けた取り組みや、それらの「説明欄」への記載を促すことが必要。コンサルタントの活用や要因分析を行うためのツールの提供などの支援についても検討すべきである。</p> <p>「女性の活躍推進企業データベース」を具体的かつ実用的な改善が図られるよう、活用勧奨とすでに利用企業へのフォローアップをお願いしたい。</p> <p>えるぼし認定取得企業数の拡大にあたり、課題はないか。あるとすれば、認定基準の問題か、企業のニーズの問題か精査が必要。</p>	<p>対象となる企業には、「女性の活躍推進企業データベース」を活用し、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る。</p> <p>御意見を踏まえ、企業において男女間賃金格差の要因分析・是正に向けた積極的な取組がなされるよう支援強化について検討してまいりたい。</p> <p>えるぼし認定基準については、基準を満たさない項目は2年以上連続して実績が改善している必要があることなどから、意欲があっても認定取得には至れないという企業が多い傾向にあるため、引き続き、認定取得に向けた支援に取り組んでまいりたい。</p>

19	櫛引会長		<p>★全体として</p>	<p>・県、経済団体、労働組合、さらに学校など、多様なステークホルダーとの協働に関するビジョン、基本方針をご説明下さい。</p> <p>・本年度に入り、新規に取り組んだ企画があれば、ご教示ください。</p>	<p>労働行政を推進する上では関係機関との協働、連携は不可欠であると考えます。また、事業主のみならず労働者、求職者(学生含む)等様々な方々に取り組内容や制度等について知っていただく必要があることから、あらゆる機会を捉えて協力依頼、周知・広報活動を行っている。</p> <p>今年度は労働局 HP の改修(レイアウトやリンク先の変更)やオンラインを活用した説明会の開催に力を入れている。今後は SNS などを活用した広報・周知活動を検討したいと考えている。また、「働き方改革推進協議会」の開催方法等を見直し、働き方改革のみならず賃金引き上げなど、開催時期に応じた課題について公労使により広く協議する場を設けるべく検討中である。</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

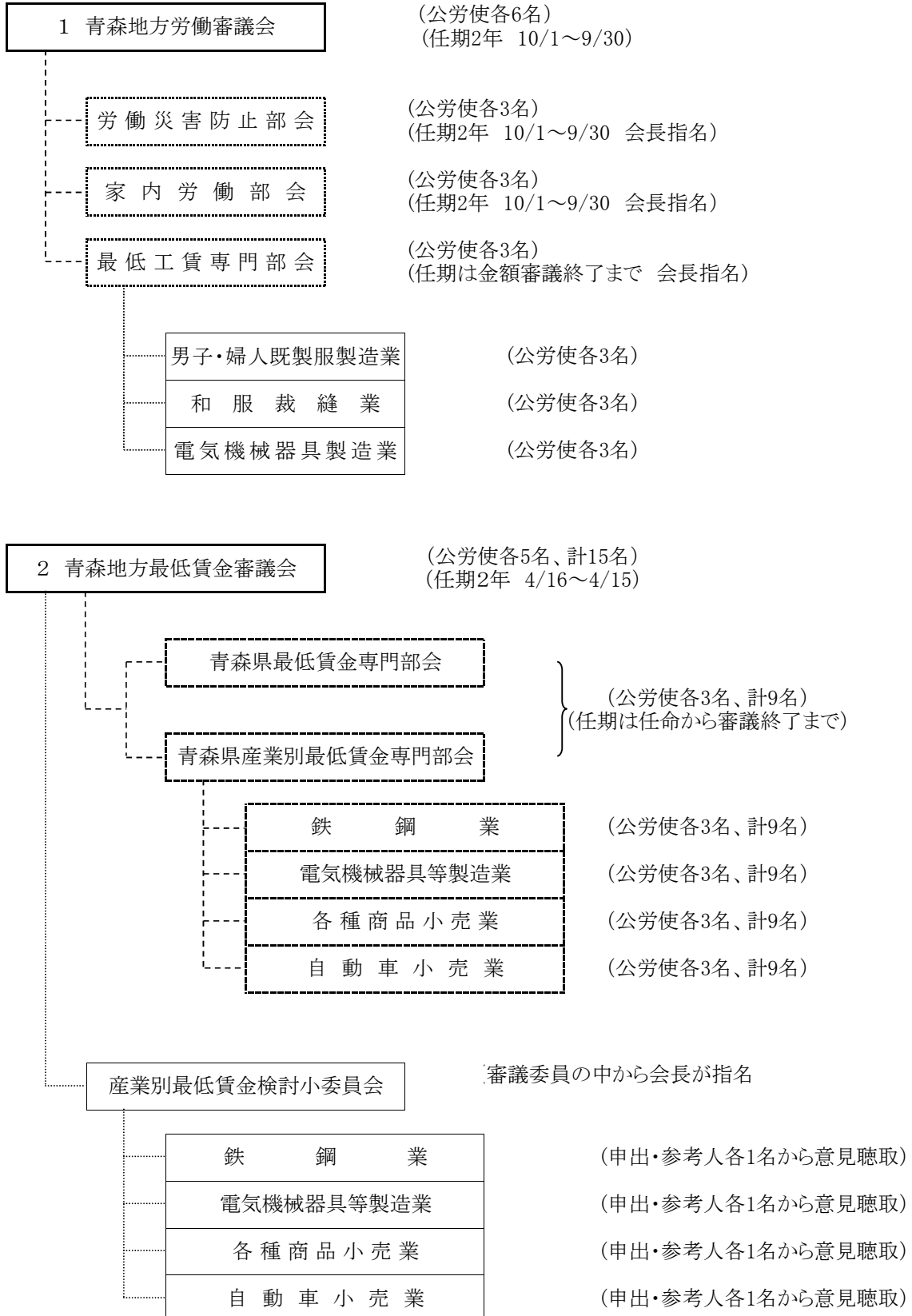
青森地方労働審議会 部会委員名簿

(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

各種審議会等の組織図



【最低工賃決定の手順(概略)】

「法」：家内労働法
「則」：家内労働法施行規則

