

令和7年度（2025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	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	6
1	事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	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	6
4	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	7
第3	リ・スキリング等による能力開発	7
1	リ・スキリング等による能力向上支援	7
(1)	公的職業訓練等の活用促進	7
(2)	デジタル推進人材の育成支援	8
(3)	人材開発支援助成金による人材育成の推進	8
第4	人手不足対策の推進	8
1	人手不足対策	8
(1)	人材確保支援	9
(2)	マッチング機能の強化	9
第5	多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	9
1	多様な人材の活躍促進	9
(1)	若年者の就労支援	10
①	新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規卒者等への支援	10
②	正社員就職を希望する若者への就職支援	11
(2)	ミドルシニアの就労支援	11
(3)	高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等	11
①	70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	11
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	12
(4)	障害者の就労支援	12
①	ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援	12
②	公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	12
2	女性活躍推進に向けた取組促進等	13
(1)	女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等	13
(2)	マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施	13
3	総合的なハラスメントの防止	13
(1)	職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	14

(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対する ハラスメント対策の推進	14
(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施	14
4 仕事と育児・介護の両立支援	14
(1) 仕事と育児・介護の両立支援	15
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保	15
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等	15
③ 次世代育成支援対策の推進	16
5 フリーランスの就業環境の整備	16
(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等	16
6 安全で健康に働くことができる環境づくり	16
(1) 労働条件の確保・改善対策	18
① 法定労働条件の確保等	18
② 労働契約関係の明確化及び労働条件に関する法令等の周知	18
③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	18
④ いわゆる「スポットワーク」に係る対応	19
⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底	19
(2) 長時間労働の抑制に向けた支援	19
① 過労死等の防止のための対策及び支援	19
② 中小企業・小規模事業者等に対する支援	20
③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援	20
④ 長時間労働につながる取引環境の見直し	21
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	21
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	21
② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する 労働災害防止対策の推進	22
③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	22
④ 冬期労働災害防止対策の推進	22
⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進	22
⑥ 労働者の健康確保対策の推進	23
⑦ 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進	23
⑧ 今後の安全衛生対策について	24
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理等	25

※以下の法令については、本文中「 」内のとおり記載する。

- ・ 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」
- ・ 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）
「障害者雇用促進法」
- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 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」
- ・ 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年第 120 号）
「次世代法」
- ・ 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 年法律第 25 号）
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」
- ・ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
「労基法」
- ・ 過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）
「過労死防止法」

※以下の組織については、本文中「 」内のとおり記載する。

- ・ 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

青森県における雇用失業情勢をみると、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一方で、失業率（モデル推計値）は令和6年7～9月期が3.0%と、全国平均の2.6%と比べてやや高い数値（※1）と人手不足でありながら失業率の高まりが見られ、雇用のミスマッチが大きくなっていることが懸念される。

青森県の生産年齢人口（15～64歳）は54.6%（※2）と年々低下し、老年人口（65歳以上）は35.3%（※2）と過去最高となり、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（※3）されている。特に令和6年3月に高校を卒業し就職した者のうち青森県内に就職した者の割合は58.9%（2年連続全国最下位であるとともに全国で唯一6割未満）（※4）であるなど、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が顕著である。そこで、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の整備を推進することで、若者や女性にも魅力ある職場づくりを進めることがますます重要となってきている。

加えて、青森県における一般労働者（※5）の所定内給与額（※6）は249.9千円/月（全国計318.3千円）、所定内実労働時間（※7）は166時間/月（全国計166時間/月）と全国比で給与水準が低い傾向にある。さらに、労働生産性（※8）は7.3百万円/人（全国計8.8百万円/人）と低調にある。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。

また、青森県におけるデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進の取組にあたっての課題については、DXに関わる人材の不足や育成の難しさを挙げる中小企業が多い状況（※9）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推進に関わるデジタル推進人材の育成（リ・スキリング）支援や労働者の自主的なキャリア選択を可能とする支援、公共職業訓練等の活用促進に取り組む必要がある。

以上のことから、令和7年度は、①最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援、②リ・スキリング等による能力開発、③人手不足対策の推進、④多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組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 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）」

※2 「令和5年青森県人口移動統計調査」による

※3 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）」

※4 青森県教育委員会「高等学校等卒業者の進路状況」令和6年5月1日現在

※5 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。

※6 厚生労働省「令和5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。

※7 厚生労働省「令和5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。

※8 内閣府「県民経済計算 2021年度（令和3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。

※9 青森県「令和4年度青森県中小企業DX実態把握調査」

第2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

〈課題〉

最低賃金については、令和6年11月22日に閣議決定された「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援など、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転換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。

〈取組〉

1 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

賃金の引上げには、特に中小企業等の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金等各種助成金及び「青森働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、業務改善や生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援を行う。

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、最低賃金・賃金支払の徹底と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的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。

2 最低賃金制度の適切な実施

経済動向や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、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で、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

年収の壁を意識せず働くことのできる職場環境づくりを後押しするために、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む）への転換に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」の支給による支援を行う。

また、「青森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、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けた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・スキリング等による能力開発

1 リ・スキリング等による能力向上支援

<課題>

局においては、公的職業訓練の受講を積極的にあっせんすることで能力向上支援を図っているところだが、「三位一体の労働市場改革の指針」の一環として、1人1人が自らの意思でキャリアを築き上げるため、リ・スキリングによる能力向上支援を必要としている。特に、グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化するなか、デジタル推進人材の育成の支援を進めていく中で、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を、関係者と連携しつつ進めていく必要がある。

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を受けて拡充された人材開発支援助成金について、積極的な活用勧奨を図っていく必要がある。

<取組>

(1) 公的職業訓練等の活用促進

職業相談時に求職者の資格や能力等に応じて、求職者が希望する就職に必要な技能及び知識を習得する公的職業訓練等（公共職業訓練及び求職者支援訓練等）の受講を積極的にあっせんし、安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、公的職業訓練

のコース内容等の積極的な周知・広報を引き続き推進する。

また、リ・スキリングの推進において、訓練コース設定の際には、デジタル分野及びITリテラシーの習得にもつながる営業・販売・事務分野に重点をおいて取り組むとともに、人材確保がより困難となっている介護等の分野、職種に対応するための医療・介護・福祉分野は、実践的なカリキュラムで取り組むこととする。

さらに、公的職業訓練の他、教育訓練給付制度等を含めて、労働者個々人の学び・学び直しに係る支援策をキャリア形成・リスキリング支援センターとも連携し求職者及び企業に対して幅広く周知していく。

(2) デジタル推進人材の育成支援

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が参画する「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への訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。

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。

(3) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

企業内人材の段階的かつ体系的な職業能力開発に向けた事業主の取組や、労働者自身の自発的な学び直し等について、人材開発支援助成金による支援を行う。

特に、「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」については、引き続き局・ハローワーク連携による積極的な活用勧奨を行うことや、迅速な支給決定を行うことにより、労働者のデジタル分野や新規事業展開に関連した知識・技能習得の支援に取り組む。

第4 人手不足対策の推進

1 人手不足対策

〈課題〉

青森県においては、生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1.00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ている。特に、充足率が低調な人手不足分野においては、人手不足が深刻化していることから、県内の実情に応じた面接会等の人材確保に向けた支援を行う取組が必要である。

また、労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、雇用のミスマッチを解消することで、より多くの求人を充足させることが重要である。人材の有効活用という観点からも、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

点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要であることから、三位一体の労働市場改革の一環として、働く個人の立場に立って、円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保していくため、マッチング機能の強化が求められている。

〈取組〉

（１）人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い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」等の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）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）に設置している「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。加えて、上記以外の分野についても、引き続き求人の質的確保及び充足支援に取り組む。

また、人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組みに対する助成金（人材確保等支援助成金）や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等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

（２）マッチング機能の強化

マッチング機能の強化として、求職者に対しては、オンラインを活用した求職受理を進めるとともに、重点的に支援を要する場合に、担当者制による個別支援を通じて職業相談を実施する中で、求職者の置かれている状況やニーズに応じて、職業訓練のあっせんや自身の適職の探索や就職・転職活動で重要な自己分析ができる「job tag」や企業の職場情報を横断的に検索・比較できる「しょくばらぼ」を効果的に活用すること等により就職に繋げていく。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS等を活用し、周知・広報に取り組む。

また、求人者に対しては、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、これまで以上に事業所訪問等のアウトリーチによる充足支援を行うことが重要であると考えことから、積極的な事業所訪問、求人情報の充実や条件緩和指導、求人受理段階での充足可能性の見立て、求人充足会議の活性化などを通じての支援、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等の実施等を行うことにより、求人の充足に繋げていく。

第5 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

〈課題〉

新規学卒者等においては、青森県の令和7年3月卒の大学生等の就職率が97.6%と高水準である一方で、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引き続き存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、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。

また、若年無業者等の職業的自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じた個別的な支援を継続的に実施する必要がある。

さらに、就職氷河期世代に対する令和7年度以降の支援の在り方については、骨太方針2024において、「この世代の支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目無く効果的に支援する」とされたところであり、今後は、就職氷河期世代を含めたミドルシニアの抱える課題（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。

一方、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、青森県の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高年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。ほぼ全ての企業において65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられている一方で、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置を講じている企業の割合は4割程度であり、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高年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年齢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、障害者雇用促進法の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月より法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げが開始され、令和7年4月より除外率の10ポイント引下げが実施されたところであり、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

〈取組〉

（1）若年者の就労支援

① 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難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、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、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。

さらに、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 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。

（2）ミドルシニアの就労支援

ハローワークに中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。

（3）高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

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、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、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、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法Q&Aの周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組む。

さらに、（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について、積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、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など、効果的な連携を行う。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、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」においては、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高年齢向けの求人開拓、求人情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のマッチングを更に進める。

また、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、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。

（４）障害者の就労支援

① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・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、ハローワークと地域の関係機関が連携し、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、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

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、公務部門における法定雇用率についても、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。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、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための支援を行う。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

〈課題〉

女性の就業率は高くなっているものの、正規雇用労働者として就業継続するに当たり様々な課題が残っている。また、青森県における男女の賃金の差異は、男性の賃金を100%とした場合77.4%（全国74.8%）（※）と全国平均と比べ格差は小さいが、格差の解消に向け、正社員として継続就業しやすい職場環境整備や女性管理職の割合の引上げに向けた人材育成等、企業の自主的な取組が望まれる。そのため、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て女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要がある。

※ 「令和5年賃金構造基本統計調査」による

〈取組〉

（1）女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法及び、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に男女の賃金の差異に係る情報公表等を義務付ける女性活躍推進法について、報告徴収等の実施により、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。

（2）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

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 総合的なハラスメントの防止

〈課題〉

令和5年度におけるパワーハラスメントに関する相談件数（900件）は、令和3年度（308件）から約3倍増加し（※1）、また、民事上の個別労働紛争にかかる相談の約4割を「いじめ・嫌がらせ」が占めるなどハラスメント関係の相談件数は増加傾向にあり（※2）、さらに、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況にある。このような状況を踏まえ、労働施策総合推進法の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

※1 「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」による

※2 「令和5年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法及び労働施策総合推進法の施行状況」による

〈取組〉

（1）職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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。

（2）カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント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。

また、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」の周知徹底を図り、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画や各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

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、学生等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。

（3）職場におけるハラスメントに関する周知・啓発の実施

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、事業主等への周知・啓発を実施する。

4 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5年度において26.6%と上昇しているものの、女性(93.0%)と比較すると依然低い水準である(※)。さらに、「こども未来戦略」(令和5年12月22日)において令和7年までの男性の育児休業取得率の政府目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とすることが示されており、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、令和7年4月から段階的に施行される育児・介護休業法及び次世代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。

※ 「令和5年中小企業等労働条件実態調査」による

〈取組〉

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

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。

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等

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、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、「共働き・共育て推進事業(イクメンプロジェクト)(仮称)」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知と併せて、

- ・ 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を両立しやすい職場環境の整備を図る。

あわせて、子の出生後一定期間内に雇用保険被保険者とその配偶者がともに育児休業を取得した場合に給付する「出生後育児休業給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に支給する「育時短就業給付」が令和7年4月から施行されたことから、その円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組む。

③ 次世代育成支援対策の推進

次世代法について、法改正により有効期限が10年延長され、一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の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られたこと等について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

次世代法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、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

5 フリーランスの就業環境の整備

〈課題〉

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保を図る必要がある。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

〈取組〉

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上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、署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、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。

6 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

令和5年毎月勤労統計調査地方調査結果（青森県総合政策部統計分析課）によると、県内事業所（事業所規模30人以上）の令和5年の月平均総実労働時間について、産業計では148.3時間で、前年の147.3時間より1.0時間増、前年比で0.8%増となり、全国の143.8時間と比較して4.5時間長かったとされている。また、県内事業所の産業別では、「建設業」が172.3時間と最も長く、次いで「運輸業、郵便業」が170.5時間、「製造業」が160.2時間の順で長かったとされている。

このような青森県内の状況を踏まえつつ、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・支援を行っていることが必要である。

また、令和6年度から、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、建設事業、自動車運転の業務等（以下「令和6年度適用開始業務等」という。）に対しても上限規制が、また、自動車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。）がそれぞれ適用開始となった。

さらに、青森県が本州最北端に位置するという地理的特性に起因して生じうるトラック輸送に従事する労働者の長時間労働の抑制に向けた対策や、冬期の雪害への対応等公益を担保するため必要な業務に従事する建設事業の労働者に対する健康確保対策など、県内の管内事情を踏まえたきめ細かな対応が求められる。

こうした青森県の実情に配慮した対応とともに、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向けては、上限規制等の履行確保を図りつつも、令和6年度適用開始業務等の中には取引慣行等、個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題への対応が見られ、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る、また、建設事業や自動車運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み卸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ことから、引き続き、事業者、労働者、国民等に対する上限規制や改善基準告示等の周知・広報等を強力に推進し、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

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、「2022年と比較して、死亡災害については2027年において10%以上減少、新型コロナウイルス感染症以外の死傷災害については2027年までに2%以上減少」という青森労働局第14次労働災害防止推進計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画で定められている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及び化学物質等による健康障害防止対策について、14次防期間中の県内の状況を踏まえ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、青森県内においても過労死等事案、石綿関連疾患事案に係る請求件数が増加又は高止まりの状況で推移している。このような状況の中で、被災労働者等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) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、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。

特に、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、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、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

特に、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「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。

② 労働契約関係の明確化及び労働条件に関する法令等の周知

労基法に基づく労働条件明示事項については、令和6年4月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明会を活用して制度周知を行う。

さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイト等で案内している高校生・大学生等に対する労働条件セミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関する動画及び指導者用資料について周知を行う。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関との合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携し、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

④ いわゆる「スポットワーク」に係る対応

主に短時間・単発の就労を内容とする、いわゆる「スポットワーク」で勤務する労働者に係る相談が寄せられた場合には、労働基準関係法令について丁寧な説明を行うとともに、監督指導において「スポットワーク」で勤務する労働者に係る法違反が認められた場合には、必要な指導を行う。

⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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確保する。

また、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。

(2) 長時間労働の抑制に向けた支援

① 過労死等の防止のための対策及び支援

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6年8月2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6年8月2日付基発0802第3号）により、労働行政機関等における取組とともに、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」によるワンストップ相談窓口において実施する窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援に連携して取り組む。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」（以下「支援班」という。）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、改正労基法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

③ 令和6年度適用開始業務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の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、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ることから、引き続き、令和6年度適用開始業務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、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丁寧に周知を行う。

トラック輸送を行う事業者を対象とした説明会等の実施に当たっては、関係団体とも連携の上、長距離輸送を行う道路貨物運送業が抱える課題に配慮しつつ、当該課題等の解消に向けた方策を踏まえた、参加事業場が長時間労働の抑制に着実に取り組める効果的な内容とする。

建設事業を行う事業者を対象とした説明会等の実施に当たっては、週休2日制の導入など建設事業を行う事業者が共通して抱える課題への具体的対応策に加え、青森県における特筆した課題である除雪の作業に労働者を従事させた場合の労基法等の留

意点を具体的事例とともに分かりやすく説明するなど、参加事業場の理解がより深まる効果的な内容とする。

医師については、他の職種との業務の移管や分担（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、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。

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や「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、セミナーの実施など、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

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。

（3）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こと。

加えて、事業者の死傷病報告書提出に係る負担の軽減、労働災害情報の分析の充実等の観点から、令和7年1月から、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化した。当面の間、電子申請が困難な場合は、書面による報告も認められるが、事業者が電子申請に円滑に移行できるよう、厚生労働省ホームページの特設ページに掲載されている説明資料や動画等を活用し、懇切丁寧な説明を行う。

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」や腰痛等の「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 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

高年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。なお、エイジフレンドリー補助金については、令和7年度は、新たなコースの新設を予定している。

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法施行規則（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、指導を行うなど、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」の周知徹底や、作業計画の策定や作業指揮者の配置など車両系木材伐出機械等を使用した作業における安全対策の周知徹底等を図るとともに、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、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談対応等を行う「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、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、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、治療と仕事の両立支援カードを含めた「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」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。

⑦ 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施

行されたことから、その円滑な実施のため、化学物質管理強調月間などの様々な機会を活用し広く周知を図る。また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS (Safety Data Sheet (安全データシート)) 等による危険性・有害性情報の的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。また、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図る。

化学物質によるばく露の防止には、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が必要であり、労働者の呼吸域の化学物質の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

イ 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）等に基づき、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図る（建築物、船舶（鋼製のものに限る）については令和 5 年 10 月施行、工作物については令和 8 年 1 月施行）。石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

ウ 熱中症予防対策の推進

近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による重篤な労働災害が多発しているところであり、現在の「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」（令和 3 年 4 月 20 日付け基発 0420 第 3 号）の別紙「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和 7 年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開といった取組に加え、今夏に向けて、労働安全衛生法施行規則を改正され、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置が事業者義務付けられる予定であることから、改正内容の周知及び指導の徹底を図る。

⑧ 今後の安全衛生対策について

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高齢者の労働災害防止の推進、治療と仕事の両立支援対策の推進等に係る労働安全衛生法等の改正法案等が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容について十分な

周知に取り組む。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理等

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適切な調査計画に基づく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や石綿関連疾患事案は、青森県内においても請求件数が増加又は高止まりで推移することが見込まれることから、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。

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。

加えて、労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行され、今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行う。