

令和6年度

第3回青森地方労働審議会

日時 令和7年3月13日（木）13時30分～15時30分

場所 ウェディングプラザアラスカ 地階 サファイアの間

次 第

1 開 会

2 局長あいさつ

3 議 事

(1) 令和7年度青森労働局行政運営方針（案）について

(2) その他

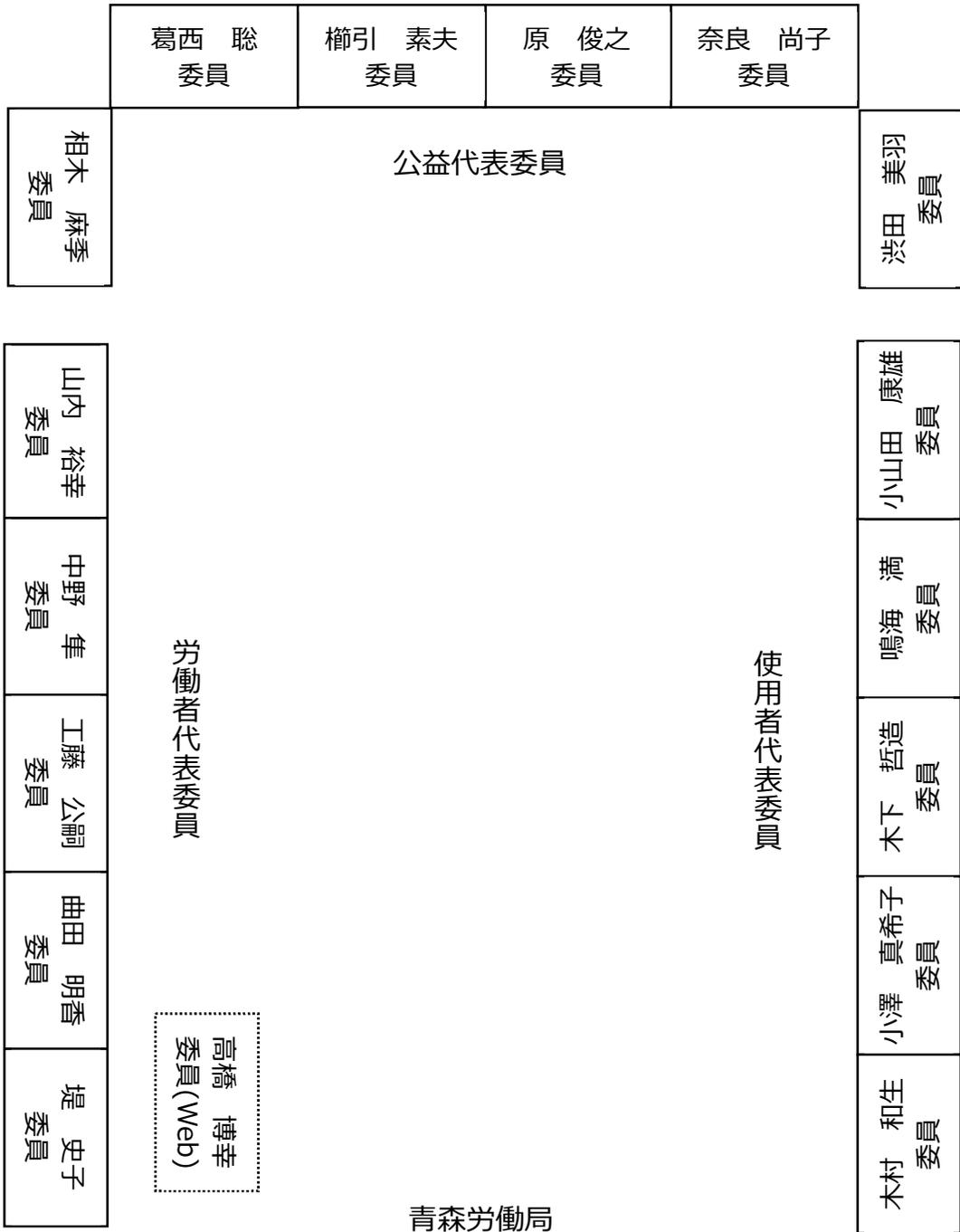
4 閉 会

出席者名簿

公益代表委員		相木 麻季 葛西 聡 櫛引 素夫 渋田 美羽 奈良 尚子 原 俊之
労働者代表委員		工藤 公嗣 高橋 博幸 (Web) 堤 史子 中野 隼 曲田 明香 山内 裕幸
使用者代表委員		小山田 康雄 木下 哲造 木村 和生 小澤 真希子 鳴海 満
青森労働局	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 労働基準部賃金室長 職業安定部職業安定課長 雇用環境改善・均等推進監理官 雇用環境・均等室長補佐 雇用環境・均等室 企画・調整係	井嶋 俊幸 定政 紀彦 居石 淳子 上野 諭 稲垣 篤史 森越 利夫 南 士氏 澤田 晃式 成田 裕司 佐藤 直輝

※委員の掲載は50音順。

席 図



労働基準部長	総務部長	局 長	雇用環境・均等室長	職業安定部長
--------	------	-----	-----------	--------

企画調整係 (事務局)	賃金室長	職業安定課長	企画補佐 (事務局)	雇均監理官 (司会)
----------------	------	--------	---------------	---------------

傍聴席	傍聴席
-----	-----

報道席	報道席
-----	-----

資 料

- ・ 令和7年度（2025年度）青森労働局行政運営方針のあらまし（案）
- ・ 令和7年度（2025年度）青森労働局行政運営方針（案）
- ・ 令和6年度行政運営方針の取組状況
- ・ 事前質問・意見等一覧
- ・ 部会関係資料
- ・ 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

(案)

令和7年度（2025年度） 青森労働局行政運営方針のあらまし

重点施策等

- I 労働行政を取り巻く情勢……………P 1
- II 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……………P 2
- III リ・スキリング等による能力開発……………P 4
- IV 人手不足対策の推進 ……………P 5
- V 多様な人材の活躍促進と
職場環境改善に向けた取組……………P 7

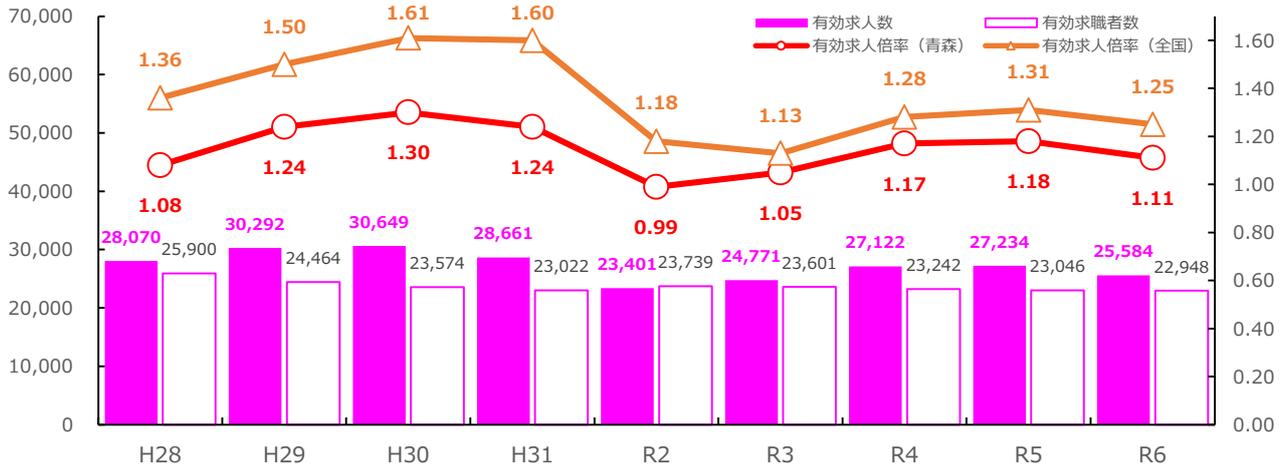


I 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の雇用情勢

青森県においては、少子高齢化の進展による働き手の減少等により求職者が減少した一方、人手不足感は高まっているものの、物価上昇等の影響により求人数が減少した結果、令和6年の有効求人倍率は1.11倍と、前年を0.07ポイント下回りました。

青森県有効求人倍率の推移（月平均・原数値）



〔出所〕青森労働局「職業安定業務統計」

2 青森労働局における行政課題

青森県においては、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り、今後も人口減少や少子高齢化が進むと見込まれていることから、企業において多様な人材が活躍できるよう、若者や女性にも魅力ある職場環境の整備を推進する必要があります。

また、青森県は全国と比較して給与水準が低い傾向にあり、企業収益と賃金引き上げの好循環が政府目標として掲げられる中、家計所得の増大を図るための企業における生産性向上等への支援を通じ、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とともに、同一労働同一賃金の確保を図る必要があります。

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）推進の課題については、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にあり、企業人材の育成（リ・スキリング）や自主的なキャリア選択を可能とする支援、公共職業訓練等の活用促進にも取り組む必要があります。

加えて、人材不足対策に取り組むとともに、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改善について、引き続き取組を進める必要があります。



II 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

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

業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

さらに、生産性向上等に取り組む中小企業等に対し、「よろず支援拠点」や生産性向上のための補助金を紹介します。

青森県よろず支援拠点

公益財団法人
21あおもり
産業総合支援
センターHP



働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫
HP



最大600万円を助成

業務改善
助成金

青森県内の業務改善助成金の活用事例

【建設業（主に一般住宅の建築事業）】
WEB自動見積システムの導入により、WEBサイト上の顧客との打合せや見積額等の提案が実現し、大幅な労働能率増進と顧客の満足度向上につながった。

【医療業（一般診療所）】
クラウド型電子カルテの導入により、診療情報の電子化や診療業務の効率化が実現し、大幅な労働能率増進と患者の満足度向上につながった。

2 最低賃金制度の適切な実施

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

最低賃金が今年も改正

みんなでたしかめよう!

支援情報を活用!
(助成金や取り組み事例)

最低賃金、賃金引き上げのための支援策をたしかめよう



最低賃金に関する特設サイト



賃金引上げ特設ページ



もう、チェックした？

青森県最低賃金

令和6年10月5日から

時間額 953円

青森県特定(産業別)最低賃金

令和6年12月21日から

産業名	時間額
鉄鋼業	1,045円
電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械器具製造業	968円
百貨店、総合スーパーマーケット、 その他の各種商品小売業	956円
自動車小売業	963円

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

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

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

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

また、基本給・賞与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ります。

同一労働同一賃金とは

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

厚生労働省HP
特集ページ



多様な働き方の実現応援サイト

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



4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換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転換に取り組んだ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の「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」はじめ各コースの活用勧奨を図ります。

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。

キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース



106万円の壁

を意識せずに働ける

環境づくりを後押しします！

※キャリアアップ助成金の
詳細についてはコチラ



Ⅲ リ・スキリング等による能力開発

1 リ・スキリング等による能力向上支援

ニーズの高いデジタル分野に係る公的職業訓練コースの拡充や教育訓練給付制度の周知及び人材確保が困難な介護分野においては実践的な訓練を実施し、訓練受講者には訓練中から訓練終了後までのきめ細かな担当者制による就職支援等を通じ、「一人ひとりが自らキャリアを選択する」ことへの支援に取り組みます。

また、人材開発支援助成金の積極的な活用勧奨を図り、企業内での人材育成を支援します。

ハロートレーニング (公的職業訓練)	教育訓練給付制度	企業内での人材育成支援 (人材開発支援助成金)
(対象：離職者等の求職者)	(対象：在職者等)	(対象：人材育成に取り組む企業)
<p>(概要) 働こうとする方、働く方すべてを対象として、キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な制度。</p> <p>(訓練分野) 事務系、IT、Webデザイン、建設、製造、介護、生産性向上等</p> <p>(受講料) 基本的に無料 ※テキスト代等の負担あり ※在職者向け、学卒者向け等の有料講座あり</p> <div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;">  </div> </div>	<p>(概要) 労働者の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練講座を受講・修了した方に対し、その費用の一部が支給される制度。</p> <p>(対象教育訓練数) 介護福祉士などの業務独占資格からWebクリエイター、語学、車両運転など 約15,000講座</p> <p>(給付率) 講座レベル(専門実践・特定一般・一般)の3種類)に応じ、受講費の最大80%(上限あり)を支給</p>	<p>(概要) 事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度。</p> <p>(助成内容) 新規採用者に対する研修から、情報技術者等の専門技能育成まで幅広い人材育成の取り組みを支援</p> <p>(助成率) 訓練内容により、経費の最大75%を助成するほか、訓練を受講した労働者の賃金の一部を助成など</p>

制度の詳細はコチラ



YouTubeCMはコチラ

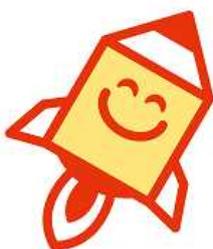


具体的な講座は、**教育訓練給付制度**【検索システム】で検索できます。

教育訓練 検索 検索



制度の詳細はコチラ



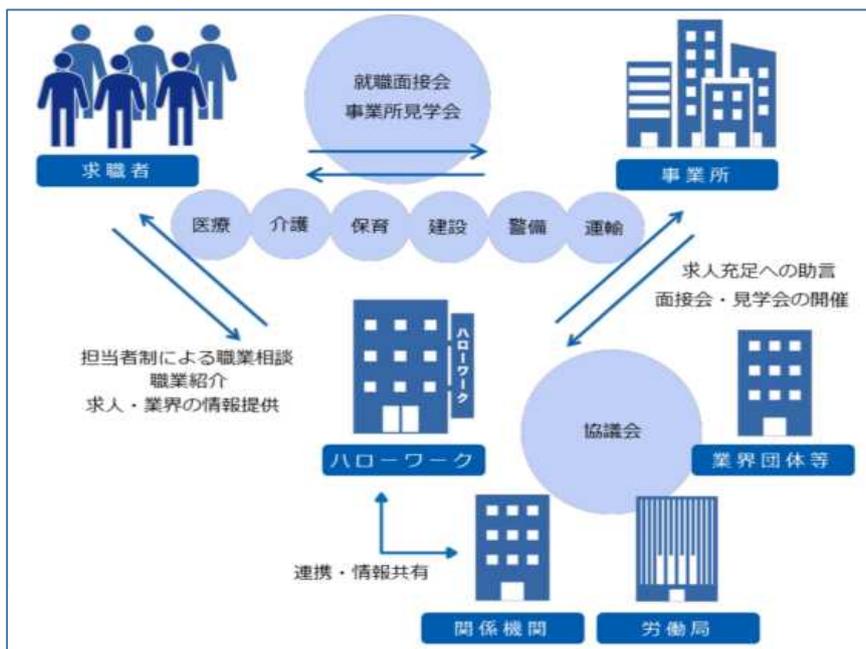
IV 人手不足対策の推進

1 人手不足対策

(1) 人材確保の支援

特に人材不足が著しい医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野（以下「人材不足分野」とします。）のマッチングに特化した「人材確保対策コーナー」をハローワーク青森、八戸、弘前に設置し、人材不足分野の求人充足支援を実施します。

人材不足分野の各業界団体及び関係機関を構成員とした「人材確保対策推進協議会」を設置し、人材不足分野の各業界団体と労働局、ハローワークと連携を図ります。



人材不足分野における専門的、技術的な雇用管理に関する指導・援助を実施し、雇用管理改善の総合的な支援を推進するため、事業所への雇用管理に関する相談体制を整備することとし、社会保険労務士を「雇用管理改善コンサルタント」として委嘱し、雇用管理改善コンサルタントを事業所に派遣して雇用管理改善の支援を実施します。

ハローワークでは事業所より人材の定着等の課題に把握した際に雇用管理改善コンサルタントの活用について提案を行い、活用を希望する場合にはハローワークを通じて雇用管理改善コンサルタントに支援を依頼し、事業所の雇用管理に関する課題解決を支援します。

従業員の採用・定着でお困りの事業主の皆さまへ

労務管理の専門家の無料相談を受けてみませんか
人材確保に向けた労務管理の改善を支援します

ハローワークでは、事業主の行う採用、配置、職場定着、継続雇用、人材育成等の雇用管理に関する相談援助を通じて、労働者にとって働きやすい職場づくりを支援しています。

- ・人材の確保や定着につとめたい
- ・離職者を減らしたい
- ・従業員の健康管理やキャリア形成を支援したい
- ・快適な職場環境にしたい

こんなお悩みに、労務管理に関する専門的な知識のある社会保険労務士等が事業所等にお伺いし、個別相談やコンサルティングを実施します。

※ご相談は無料です。ご利用いただくには、まずはハローワークにご相談ください

専門家による支援の例

- 人事管理制度について
勤務形態、職務基準、資格制度、人事考課等
- 賃金体系について
昇給、昇格、資格手当等
- 教育訓練について
職種別、職位別等の研修体系の整備
- 福利厚生について
労働者住宅、福利厚生施設、健康管理、機器の導入等による職場環境の改善等
- 職場のコミュニケーション管理について
- 業務管理について
人員配置、業務プロセスの見直し等
- その他、労働者の雇用管理の改善等について

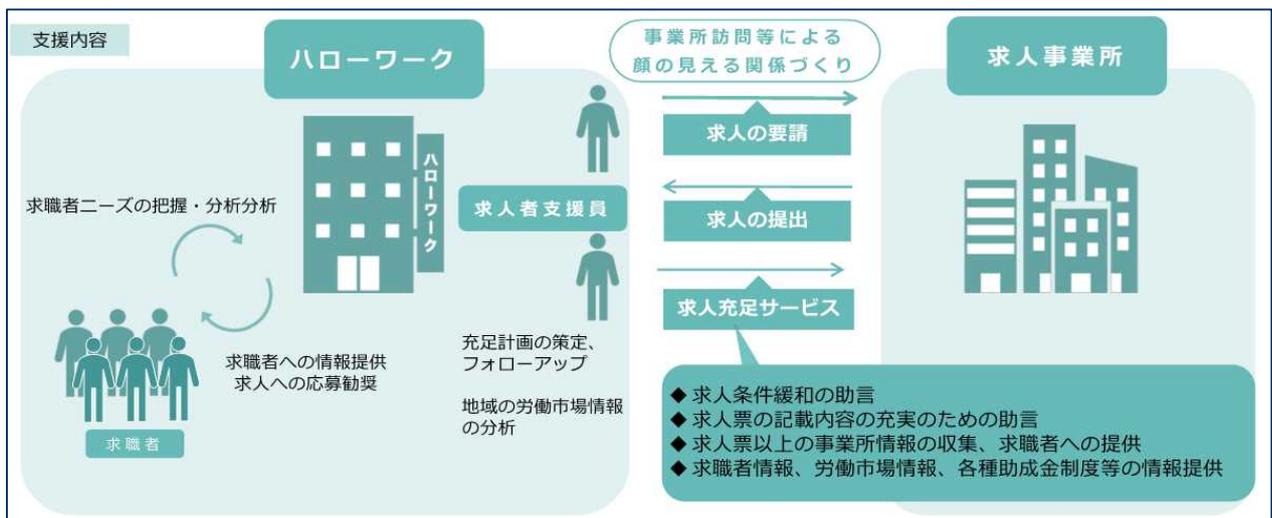
(2) マッチング機能の強化

求職者の求職申込み条件などから求職者のニーズの把握・分析を行い、分析結果を求人者に対し提供のうえ、求職者が応募を容易にするための求人条件緩和に対する助言を行います。

求人票の記載についても、求職者への主な求人情報提供手段であるハローワークインターネットサービスでの表示について情報を提供し、求職者の目につきやすい求人票作成の助言を行うとともに、画像情報の提供や求職者が重視する福利厚生や有給休暇取得率などの「働きやすさ」についての情報の記載を促し、魅力ある求人票作成支援の助言を行います。

また、ハローワーク職員が積極的に事業所訪問を行い、聴取を行うことで、求職者にとって有用な情報及び事業所自身が気づいていないアピールポイントなどの事業所情報の収集を行います。

記載内容について改善された求人情報については求職条件によるマッチングを行い、積極的な求人情報提供により求人充足を図ります。



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



V 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

(1) 若年者への就労支援

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卒者等への支援

心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする新規学卒者等に対して、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援のほか、学校や関係機関と連携したチーム支援により、心理的なサポートや就職後の職場定着を含めた総合的な支援を実施します。

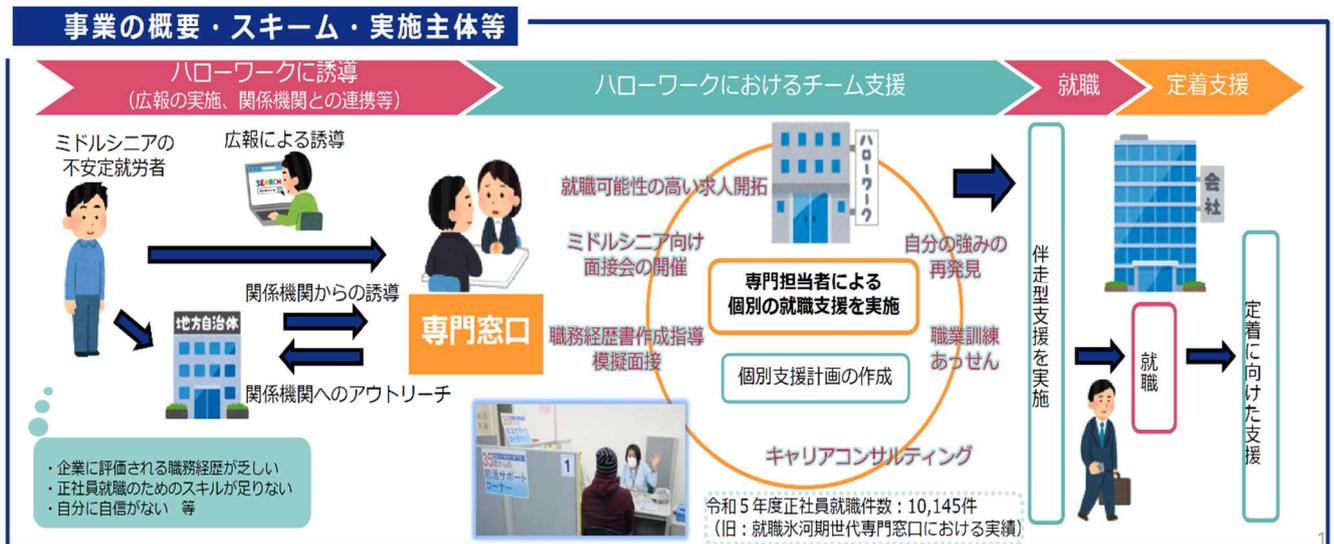


② 正社員就職を希望する若者への就職支援

安定した就労の経験が少ない若年者を対象に、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き正社員就職への支援を実施します。

(2) ミドルシニアの就労支援

中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置し、個々の課題を踏まえた個別の支援計画を作成し、就職から職場定着まで専門担当者によるチーム支援を実施します。

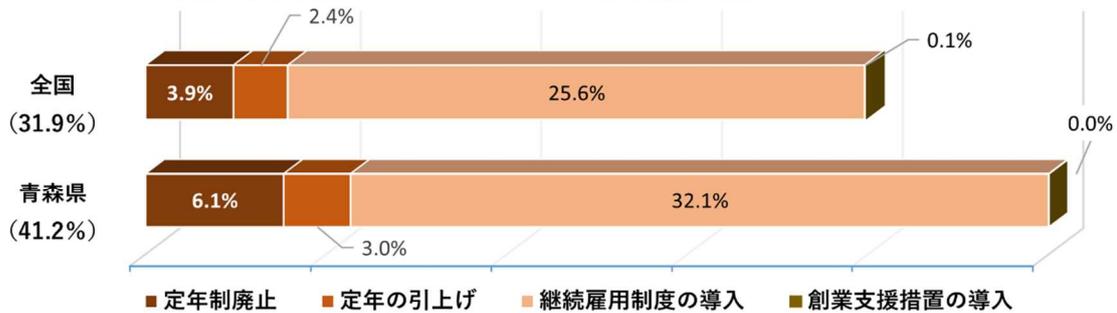


(3) 高齢者の就労促進

ハローワーク青森・八戸・弘前・五所川原に設置する「生涯現役支援窓口」を中心として、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、セミナーや面接会等のイベントを実施します。

また、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

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



※ 本集計は端数処理の都合により合計と一致しない場合があります

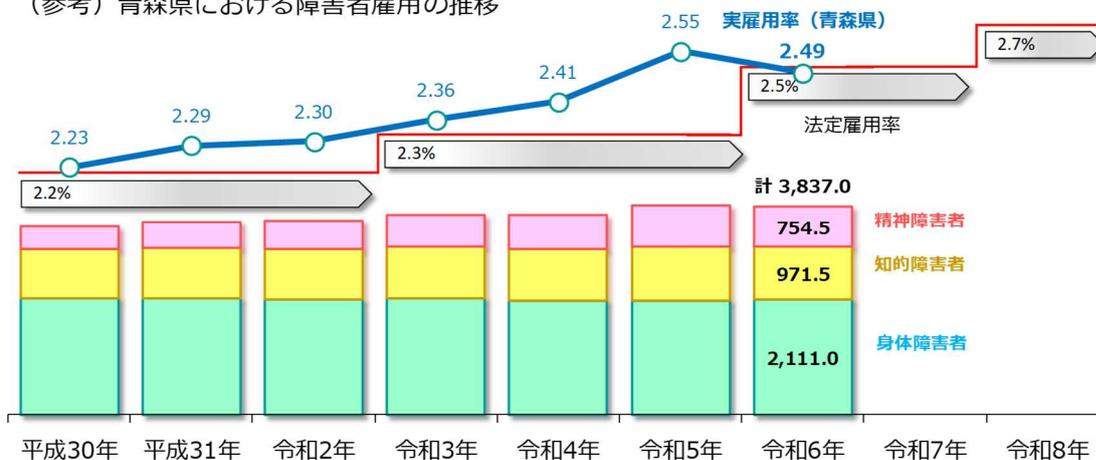
[出所] 厚生労働省・青森労働局「令和6年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果」

(4) 障害者の就労促進

令和6年4月に法定雇用率が2.5%に引上げられ、令和7年4月から除外率が10ポイント引下げとなり、令和8年7月には法定雇用率2.7%への更なる引上げ予定がある中、ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者雇用ゼロ企業をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対して、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を実施することにより、障害者の雇い入れを支援します。

また、公務部門においては令和8年7月には法定雇用率3.0%への引上げが予定されていることから、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう啓発・助言を行います。

(参考) 青森県における障害者雇用の推移



2 女性活躍推進に向けた取組促進等

(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

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

また、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図り、より一層の女性の活躍推進に向けた取組を促します。

**妊娠出産・母性健康
女性特有の健康
企業取組事例**

働く女性の心とからだの
応援サイト



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

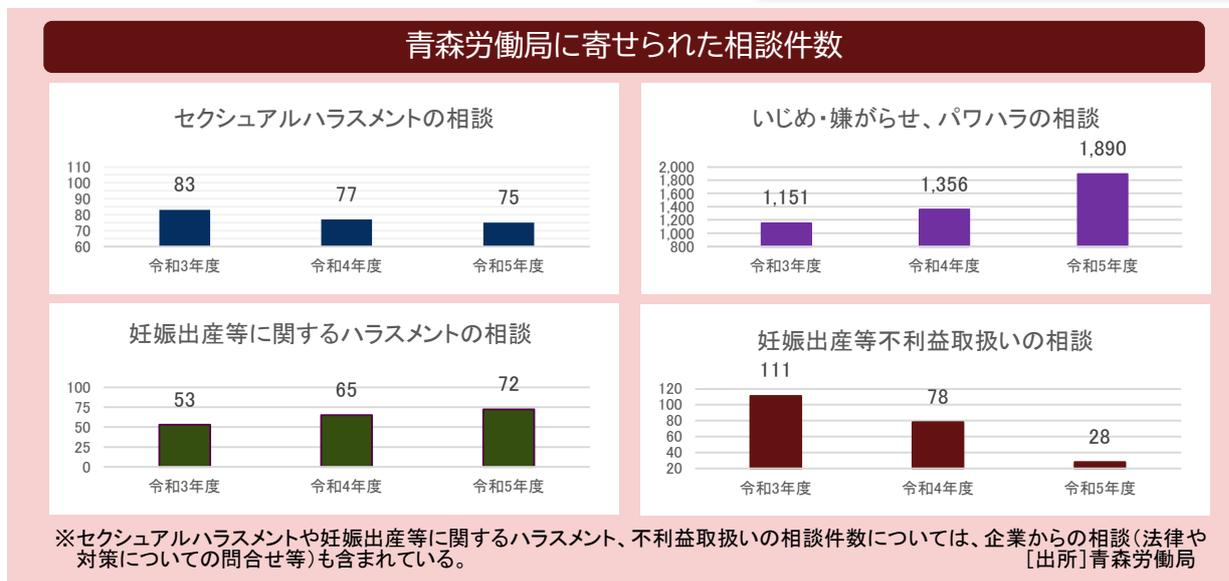
地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して、出張相談などのアウトリーチ型支援を強化し、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。



3 総合的なハラスメントの防止

事業主が適切なハラスメント防止措置を講じられるよう、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールを周知するとともに、対策を講じていない事業主に対しては厳正な指導を行います。加えて、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について、企業の取組を促します。

また、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、オンライン説明会などにより周知啓発を図ります。



4 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

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、育児休業等取得状況の公表義務の対象を常時雇用労働者 301 人以上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、労使団体等と連携して周知に取り組みます。

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

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「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います。



育児休業取得率の推移



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

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

5 フリーランスの就業環境の整備

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

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

また、フリーランスと委託事業者等と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」を紹介するとともに、監督署に設置した「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、適切に対応します。



6 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 労働条件の確保・改善対策

①法定労働条件の確保等

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み、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。特に、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、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します。

また、相談・投書等各種情報に基づき、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」の周知を徹底します。

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

労働基準法に基づく労働条件明示事項について、引き続き改正内容について制度周知を行います。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」の活用を促進します。

③特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生等の外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者について、法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と着実に連携し、事業主に必要な指導や啓発を行うとともに、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します。

④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します。監督指導において法違反が認められた場合には、丁寧かつ具体的に対応します。

携帯電話・スマホでも



(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、過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)等により、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します。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「青森働き方改革推進支援センター」の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、セミナーの実施等きめ細かな支援に取り組みます。

また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。

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の遵守には、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時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススメ」を通じて必要な周知を行うほか、労働時間短縮に向けた支援を行います。



人と企業がイキイキと輝く働き方を応援します

青森働き方改革推進支援センター

の利用をお待ちしています

職場でこんな悩みはありませんか？

- 同一労働同一賃金は何をすれば？
- ベースアップするので利用できる助成金はないか？
- 採用してもすぐ辞めてしまう
- 2024年問題に取組みたい
- 年次の健への対応とは？
- 有給休暇管理簿とは？
- どうしたらよいだろう？
- どこに相談すれば？

そのお悩み専門家に相談しませんか？
(社会保険労務士が担当いたします)

- 個別相談支援** 来所・電話・Webによる相談をお受けします。
- コンサルティング支援** 課題解決のため事業場に訪問して労務管理のアドバイスを行います。(3回まで利用できます。)
- セミナー開催支援** セミナーへ講師を派遣いたします。

無料でご利用いただけます

働き方改革全般について事業主、事業者団体の取組を支援いたします。



検索

はたらきかたススメ

(QRコードからアクセス)

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

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

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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

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

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



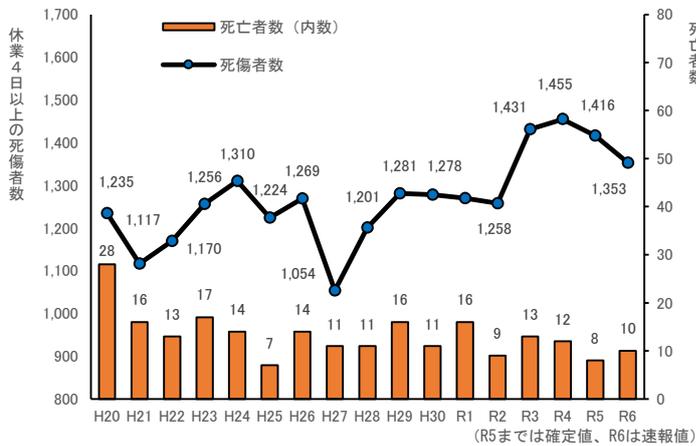
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

令和6年における休業4日以上の死傷災害（以下「労働災害」とします。）の発生状況は、新型コロナウイルス感染症を除いて、令和7年2月6日集計の速報値で死亡者数が10人と前年速報値より3人増加し、労働災害による死傷者数は1,353人と前年速報値と比べて11人（0.8%）減少しています。

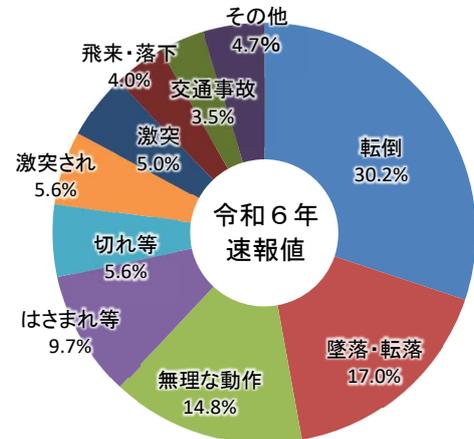
新型コロナウイルス感染症を除いた労働災害の事故の型別では、「転倒」が30.2%と最も多く、次いで「墜落・転落」が17.0%、腰痛・捻挫などの「無理な動作」が14.8%となっています。

また、労働災害のうち60歳以上の高齢労働者が占める人数及び割合は、ともに年々増加傾向にあり、令和6年における割合は新型コロナウイルス感染症を除くと31.4%を占めています。

青森県における労働災害発生状況の推移
(新型コロナウイルス感染症を除く)

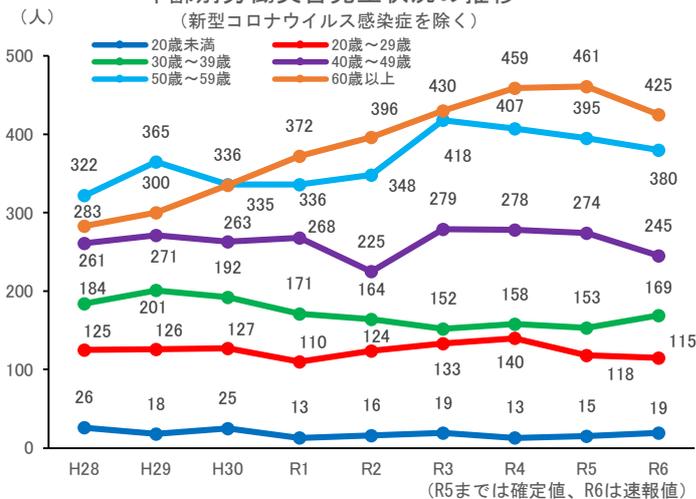


事故の型別労働災害発生割合
(新型コロナウイルス感染症を除く)

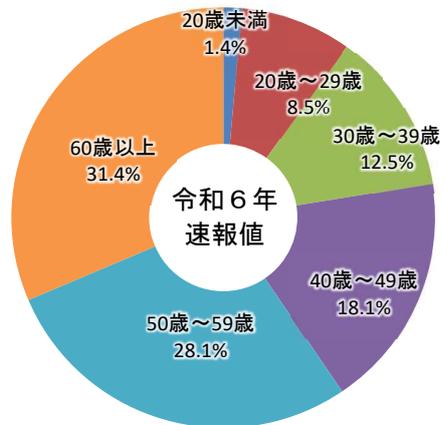


※端数処理の関係で合計は100とならない

年齢別労働災害発生状況の推移
(新型コロナウイルス感染症を除く)



年齢別労働災害発生割合
(新型コロナウイルス感染症を除く)



①事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

安全衛生に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、その取り組みが事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることについても積極的に周知します。

②労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

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

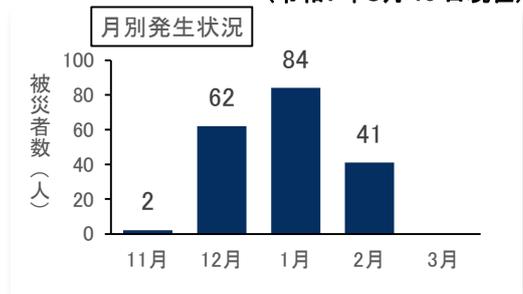
③高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

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

④冬期労働災害防止対策の推進

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

令和6年11月～令和7年3月の冬期労働災害
(令和7年3月10日現在)



⑤業種別の労働災害防止対策の推進

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

⑥労働者の健康確保対策の推進

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

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

改正法令の周知を図るとともに、化学物質管理者の選任やリスクアセスメントの実施等について丁寧な指導を行います。

石綿ばく露を防止するため、事前調査結果報告の徹底や、石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底を図ります。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理等

脳・心臓疾患事案、精神障害事案や石綿関連疾患事案については、労災認定基準を踏まえ、迅速・適正な労災保険給付を行います。

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います。

青森労働局が行う各種認定制度

(認定状況は令和7年2月末時点)



【くるみん認定制度】

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

県内の認定状況
くるみん 41社（58件）
プラチナくるみん 5社（5件）

【えるぼし】



【えるぼし認定制度】

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

県内の認定状況
えるぼし 19社
2段階目 4社
3段階目 15社（うちプラチナ1社）



【ユースエール認定制度】

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



県内の認定状況 26社

【もにす認定制度】

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



県内の認定状況 3社

◆青森労働局

〒030-8558 青森市新町二丁目4-25 青森合同庁舎

●総務部(5階)

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

●労働基準部(2階)

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

●職業安定部(7階)

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

●雇用環境・均等室(8階) Tel.017-734-4211

◆労働基準監督署・総合労働相談コーナー

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

◆ハローワーク

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

(案)

令和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 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には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。

令和6年度 第3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7年3月13日（木） 13:30～15:30
ウェディングプラザアラスカ サファイアの間

目次

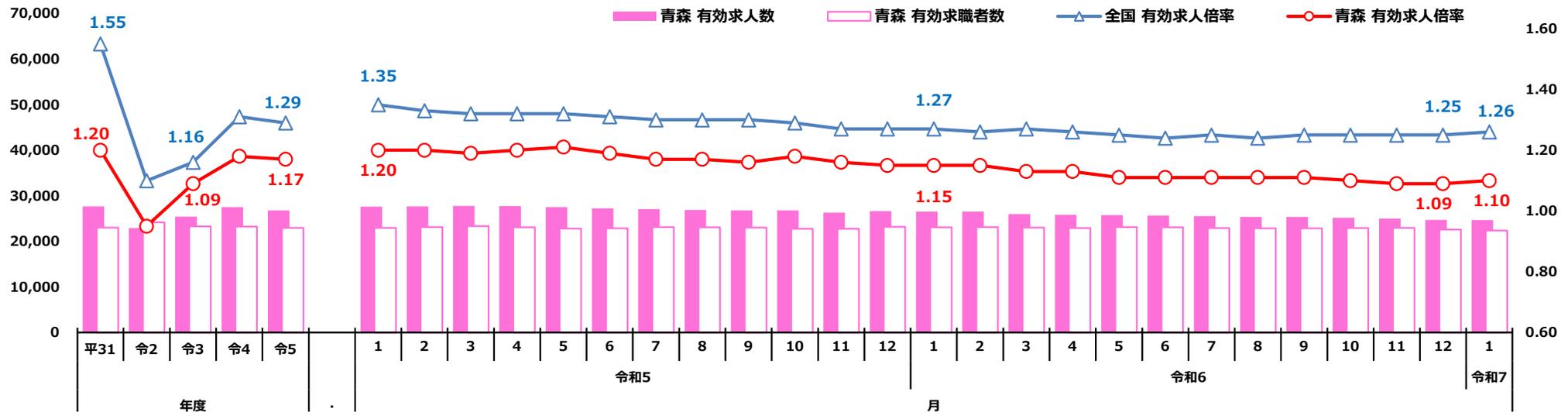
<u>I 労働行政を取り巻く情勢</u>	
1 最近の雇用情勢	4
2 労働行政を取り巻く最近の情勢	5
<u>II 賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等</u>	
1 事業場内最低賃金の引上げを図る 中小企業・小規模事業者等の生産性向上に向けた支援の強化	8
2 最低賃金制度の適切な実施	9
3 同一労働同一賃金の遵守の徹底	10
4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援	11
<u>III リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進</u>	
1 リ・スキリングによる能力向上支援	13
2 成長分野等への労働移動の円滑化	14
3 中小企業等に対する人材確保の支援	16
<u>IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり</u>	
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

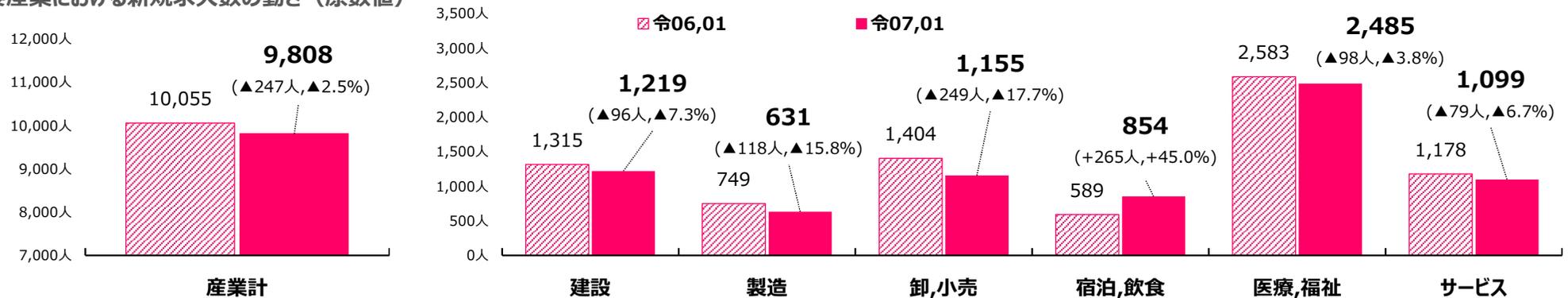
1 最近の雇用情勢

- ◆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7年1月は1.10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7年1月31日（金）

<令和6年度における交付申請等の状況 令和7年2月末現在>（*1）

交付申請件数	249件
交付決定件数	216件
交付決定額	342,332,000円

◆業務改善助成金の活用事例

※令和6年度に支給された事業場の取組事例

1 業種：建設業（主に一般住宅の建築事業）

- WEB自動見積システムの導入により、WEBサイト上の顧客との打合せや見積額等の提案が実現 ⇒ 大幅な労働能率増進と、顧客の満足度向上につながった。

2 業種：医療業（一般診療所）

- クラウド型電子カルテの導入により、診療情報の電子化や診療業務の効率化が実現 ⇒ 大幅な労働能率増進と、患者の満足度向上につながった。

令和6年度 業務改善助成金
交付申請 **期限延長** のご案内

✓ 交付申請期限が延長となります

令和6年
12月27日(金)

延長します！

令和7年1月31日(金)

・申請日以降～令和7年2月28日までの賃上げに限りです

ご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

電話：0120-366-440 受付時間 平日 8:30～17:15



【資料説明】

* 1 青森労働局調べ

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)

もう、チェックした?

青森県最低賃金

令和6年10月5日から

時間額 953円

青森県特定(産業別)最低賃金

令和6年12月21日から

産業名	時間額
鉄鋼業	1,045円
電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械 器具製造業	968円
百貨店、総合スーパーマーケット、 その他の各種商品小売業	956円
自動車小売業	963円

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

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

(*1)

- ◆ 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。また、4業種の特定（産業別）最低賃金もそれぞれ改定され、12月21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（*1）を配布し周知を図った。
県内主要3市（青森、弘前、八戸）において、10月5日から1月4日まで、大型LEDビジョン動画広告（*2）により最低賃金改正と業務改善助成金の周知を図った。



(*2)

【資料説明】

- 1 当局版最低賃金リーフレットの作成（*1）
- 2 大型LEDビジョン動画広告（青森市：青森県庁横 須藤ビル、弘前市：弘前パークホテル、八戸市：新井田四本松交差点）（*2）
- 3 青森県最低賃金の県内関係団体及び自治体等への周知依頼：668件、特定（産別）最低賃金の県内関係団体及び自治体等への周知依頼：622件

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（令和6年4月～令和7年2月末現在）（*1）

- ・ 203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179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189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。

【資料説明】

* 1 青森労働局調べ

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、就業調整しましょう。

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、就業調整しましょう。

「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

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。)

(フリーダイヤル・無料)

年収の壁に関する
厚生労働省



◆キャリアアップ助成金（正社員化コース）（*1）

・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 (2月末時点)	210	181	117,902,500

◆キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）（*2）

・原則全ての有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた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	15	6	5,137,750
令和6年度 (2月末時点)	14	14	12,985,000

【資料説明】

* 1、* 2 青森労働局調べ 令和5年度は12ヵ月分 令和6年度は11ヵ月分

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コマーシャル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）

（※2）YouTubeコマーシャル（配信数：5月～2月 598,016件）

YouTubeCM



（※1）公的職業訓練（デジタル分野）実施状況（令和7年2月末時点）

		令和6年度	令和5年度	増減率
公共職業訓練 求職者支援訓練	定員数	497人	394人	26.1%
	受講者数	379人	282人	34.4%
	就職者数 ※	103人	65人	58.5%
令和5年度		令和4年度	増減率	
	214人	138人	55.1%	

※就職者数は、訓練修了後3か月以内に就職した件数。
就職件数の上段は4月1日から8月31日修了者の就職件数で、2月末速報値。
就職件数の下段は4月1日から3月31日修了者の就職件数で、各年度確報値。

（※4）人材開発支援助成金利用状況（令和7年2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～2月	計画届件数	17件 (450人)	43件 (240人)
	支給申請件数	12件 (443人)	38件 (79人)
	支給決定件数	8件 (94人)	41件 (621人)
	支給決定金額	20,414,800円	22,816,000円

人への投資
リーフレット



リスキリング
リーフレット

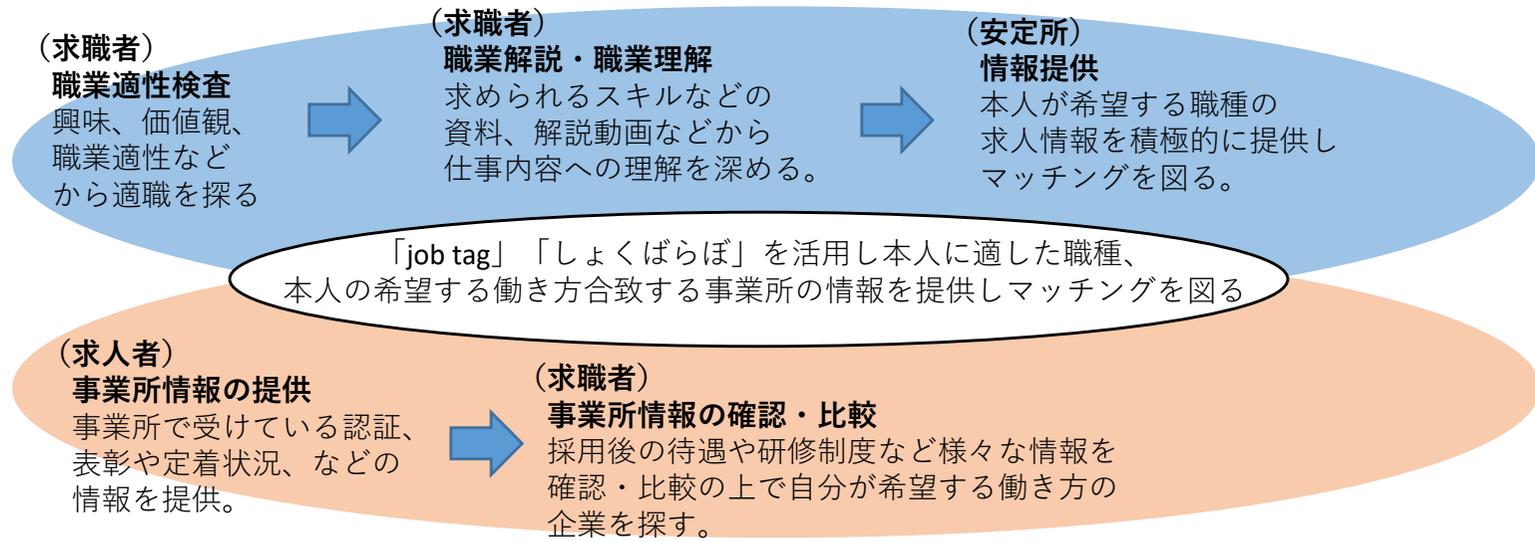


【資料説明】

- * 1 青森労働局調べ（公共職業訓練、求職者支援訓練の令和7年2月末までに開講したデジタル分野の定員及び受講者数のまとめ。就職者数は令和7年2月末の速報値。）
- * 2 青森労働局調べ（広告配信受託事業者報告）
- * 3 ハローワークが撮影した訓練状況の画像
- * 4 令和5年度は12ヵ月分 令和6年度は11ヵ月分

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。

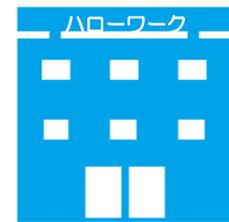


ハローワークオンライン相談ブース事業

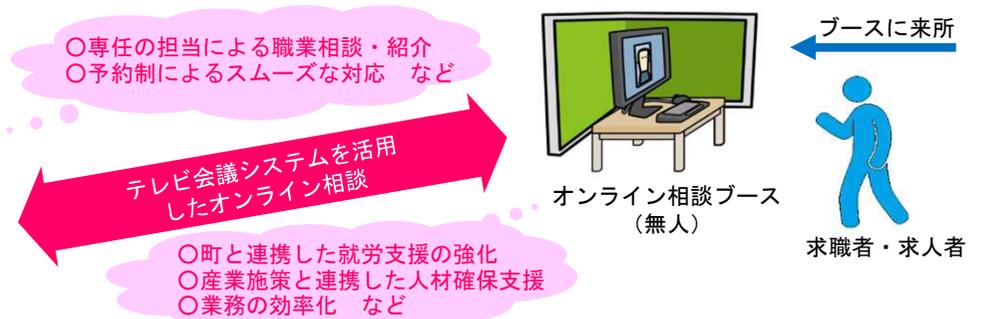
令和6年10月から、鱒ヶ沢町中央公民館と深浦町役場町民ホール内にWeb会議サービスを活用したオンライン相談ブースを全国で初めて設置（試行実施）し、職業相談やオンラインによる紹介状発行、雇用保険制度の問い合わせ、公共職業訓練の受講案内、移住希望者等に対する自治体と連携した就職支援などの求職者サービスと求人申込み、求人充足支援、助成金相談などの求人者サービスを提供開始。

ブース事業実績（令和6年10月～令和7年2月）（*1）

	新規求職者数	相談件数
鱒ヶ沢ブース	50	59
深浦ブース	4	6



ハローワーク五所川原



【資料説明】

* 1 青森労働局調べ

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、雇い入れ時の賃金上昇が必須要件となりました。

（*1）支給実績（令和7年2月末時点）

	令和6年度 (4-2月)	令和5年度 (4-3月)
申請件数（件）	16	28
支給決定件数（件）	12	34
うち加算対象	6	6
支給金額（円）	5,900,000	34,731,063
うち加算対象	1,600,000	5,000,000
対象労働者数（人）	14	111
うち加算対象	8	25

②特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）（*2）

【成長分野】

- ◆デジタル・グリーン分野の業務に従事させる事業主が、就職困難者（高年齢者、障害者、母子家庭の母等、就職氷河期世代など）をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースよりも高額の助成金を支給しています。

【人材育成】

- ◆未経験の就職困難者をハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れ、人材開発支援助成金による人材開発を行い、賃上げを行った場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースよりも高額の助成金を支給しています。

デジタル分野	職業分類表の「情報処理・通信技術者」、「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）

（*2）支給実績（令和7年2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	8	8	1,916,666
令和5年度	9	10	4,150,000

【資料説明】

*1、*2 令和5年度は12ヵ月分 令和6年度は11ヵ月分

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。

【資料説明】

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。

令和6年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

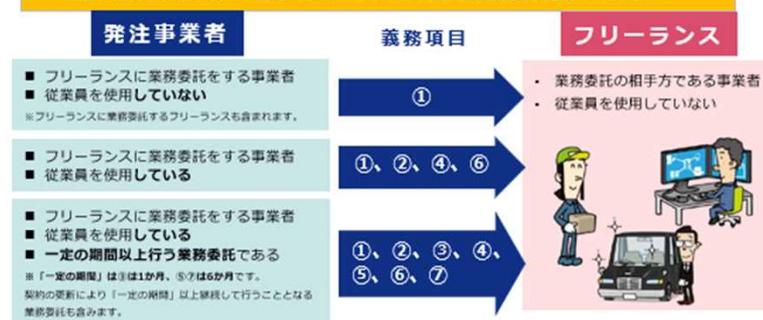
近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、報酬の不払やハラスメントなど様々な問題やトラブルを経験していることが明らかになっている。

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。

フリーランス:業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないも
発注事業者:フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

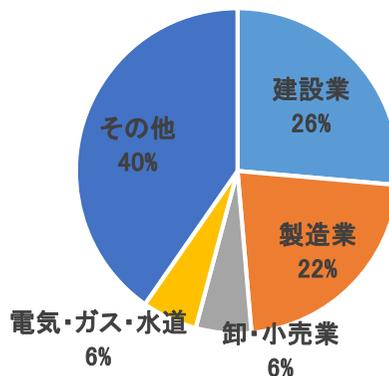
発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。



◆周知取組状況（令和7年2月末）

説明会等での周知 106回
（うちWeb開催5回：出席者328人）
局ホームページへの掲載（修正を含む） 6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

発注事業者の業種



- 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
- 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

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）

回答:72社

◆調査実施状況（令和7年2月末）

4件 助言0件（令和6年11月1日以降の委託契約なし）

【資料説明】

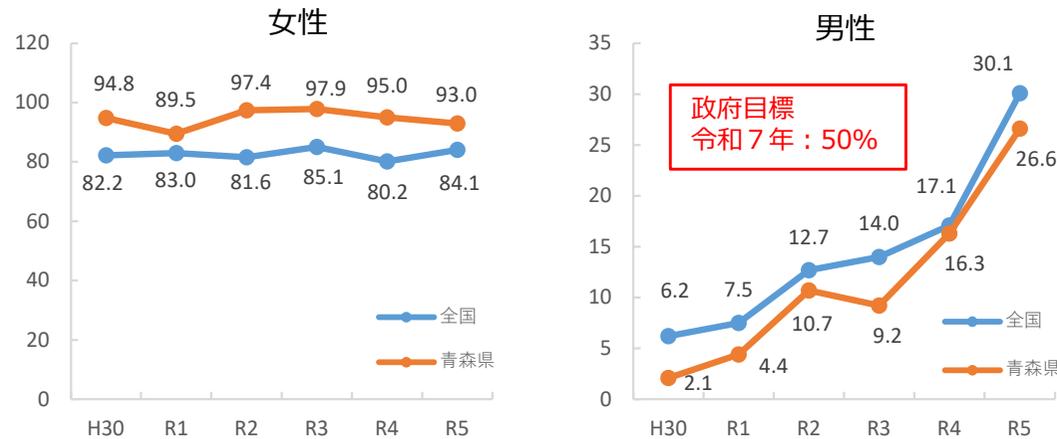
周知取組・調査実施状況は青森労働局調べ

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7年2月28日現在

企業規模	100人以下	101～300人 (全321社)	301人以上 (全120社)	計
届出数	384	321	120	825

◆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		認定企業への優遇措置
	認定企業数	今年度	
くるみん認定	58件(41社)	3件	・商品や広告等へのマーク使用 ・公共調達の加点評価
プラチナくるみん認定	5件	1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

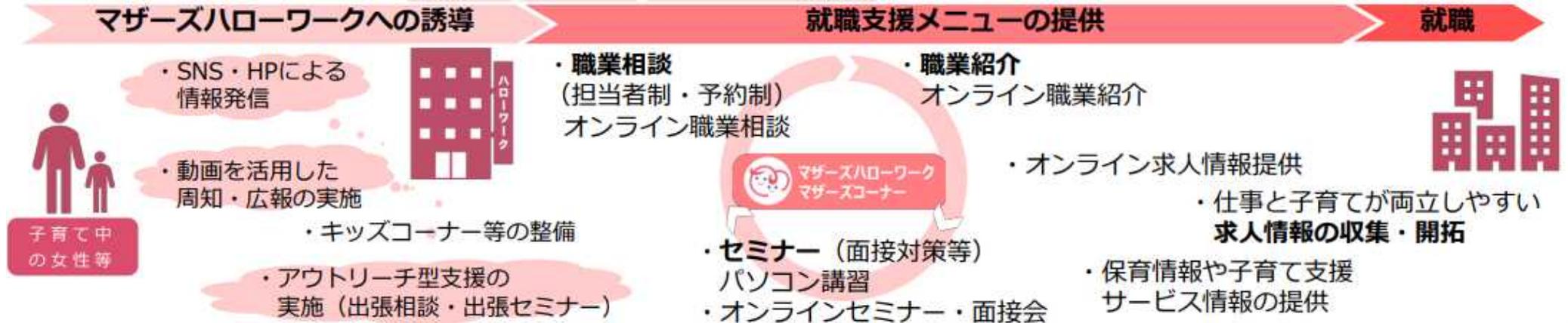
●男性の育児休業等取得率
 育児休業 30%以上
 又は
 育児休業 + 育児目的休暇 50%以上

【資料説明】

各届出・認定件数は青森労働局調べ

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 (* 1)	令和 5 年度 (12月末)	令和 6 年度 (12月末)	前年同期比
新規求職者数	1, 0 4 4	9 6 7	▲ 7. 4 %
相談件数	4, 1 7 3	3, 9 4 1	▲ 5. 6 %
就職件数	4 7 9	4 2 8	▲ 1 0. 7 %
担当者制支援による 就職率	9 8. 7 %	1 0 0. 2 %	1. 5 P

【資料説明】

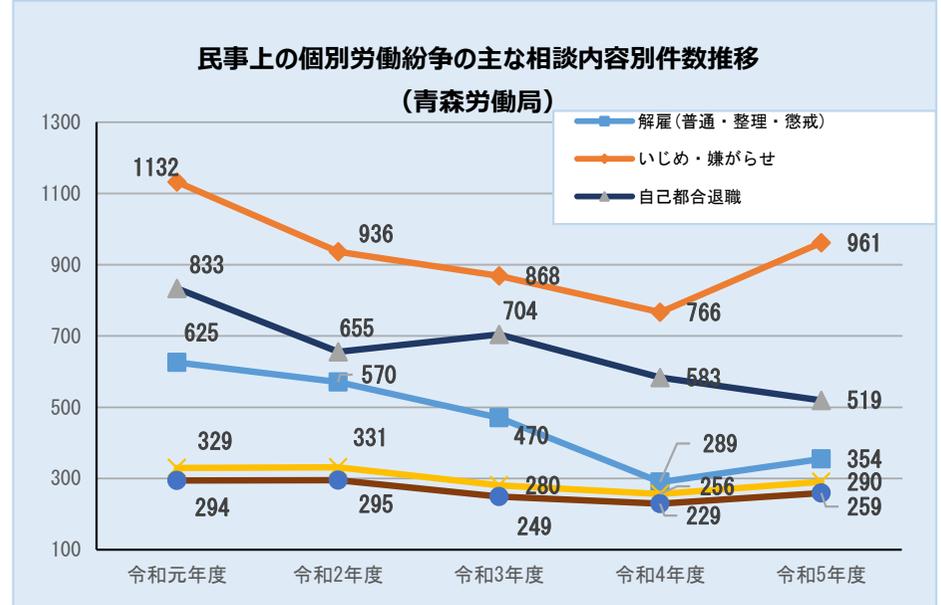
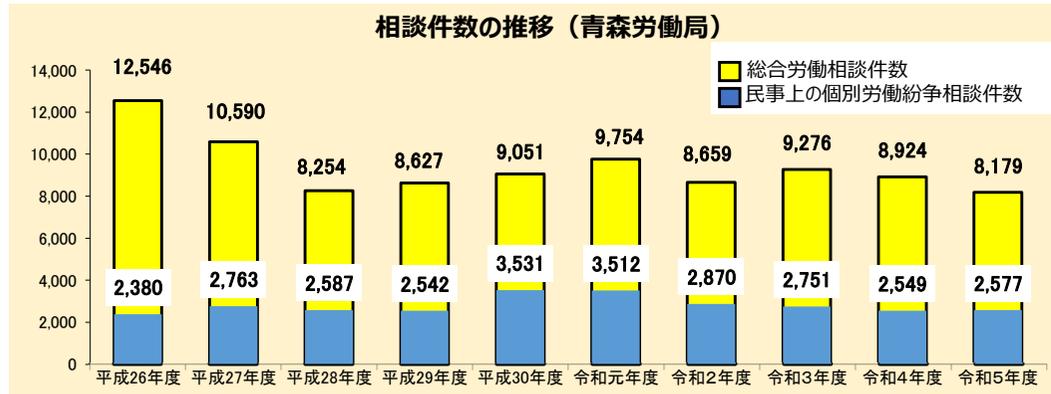
* 1 青森所、八戸所、弘前所の各マザーズコーナーにおける取扱実績を集計

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。

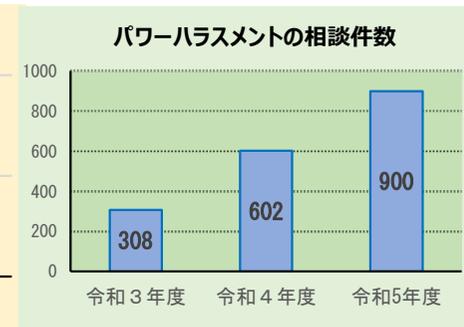
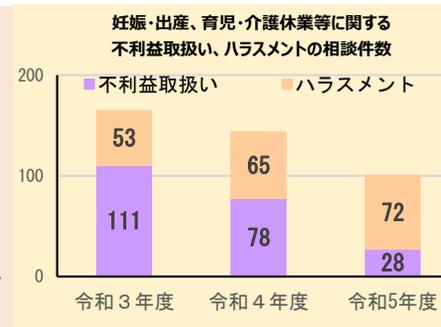
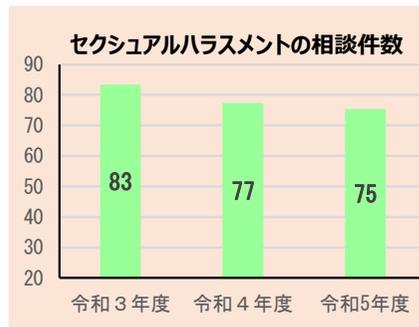


◆法違反が疑われる相談に対する対応

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～令和7年2月末現在）

	労推法	均等法	育介法
報告請求・徴収の件数	25	3	1
解決援助の件数	20	2	3



【資料説明】

相談端緒による件数は青森労働局調べ

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120社）

令和7年2月28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321企業)	301人以上 (全120社)	計
届出数	59	321	120	500

◆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	20件	5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	プラチナえるぼし
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	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

「女性の活躍推進企業データベース」を活用しよう!

「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。
- 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新時期をメールでお知らせします。情報公表については年1回以上更新しましょう。

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。誤った情報や、虚偽の公表を行っていると判断された場合には、助言・指導の対象となることもありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。



【資料説明】

各届出・認定件数は青森労働局調べ

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73件（令和7年度2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。
- ◆ 青森労働局長が積極的な取組を行う県内の建設会社（ベストプラクティス企業）を訪問し、意見交換を実施。

◆青森働き方改革推進支援センター利用状況

令和7年2月末現在

相談件数		479件
セミナー	開催回数	43回
	参加者数	1,389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	326	
法違反	違法な時間外労働	173	134	104
	うち、最長者が月80時間超	70	51	48
	うち、最長者が月100時間超	50	36	31
	うち、最長者が月150時間超	11	9	9
	うち、最長者が月200時間超	3	0	2
指導 ^注	賃金不払残業	45	18	13
	健康障害防止措置未実施	119	73	77
	月45時間以内への削減	89	62	65
	月80時間以内への削減	95	83	70

注…法違反以外の事業場への指導も含む

※令和6年度は2月末までの暫定値



(* 1)

(* 2)

【資料説明】

事業場に対する監督指導の結果、違法な長時間労働が依然として認められている(*1)。労働時間の短縮には、適正な工期の確保（建設業）、荷主の協力による荷待ち時間の短縮（道路貨物運送業）が不可欠であることを確認。11月の過労死等防止啓発月間に合わせ、労働局長が事業場を訪問し意見交換を行い、当該企業の取組と効果（施工管理ソフトの導入、自動追尾型のトータルソリューションの導入、ICT施工。その結果、時間外労働時間数の半減、有給休暇取得の大幅増加）については、青森労働局HPに掲載。引き続き、機運醸成に効果的な取組を実施していく必要がある(*2)。

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)	209
労基法第24条に関する勧告 (賃金の支払)	95
労基法第32条に関する勧告 (労働時間)	183
労基法第34条に関する勧告 (休憩時間)	37
労基法第35条に関する勧告 (法定休日)	40
労基法第37条に関する勧告 (割増賃金の支払)	70
労基法第39条に関する勧告 (年次有給休暇)	133
労基法第40条に関する勧告 (労働時間)	64
労基法第89条に関する勧告 (就業規則)	105
労基法第108条に関する勧告 (賃金台帳)	137
最賃法第4条に関する勧告 (最低賃金)	83

※いずれも令和6年4月から令和7年2月までの暫定値

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「労働条件明示事項」(労働時間等) 更新及び追加に関する省令が改正されました。

2024年4月からの労働条件明示のルール変更

備えは大丈夫ですか?

早めに確認して安心!

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

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期の変更または更新回数の上乗) +更新上限を新設・拡張しようとする場合、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. 無期転換申請機会 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

【資料説明】

事業場に対する監督指導の結果、基本的な労働条件の枠組みに係る法違反が依然として認められた。なお、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、更新上限の有無と内容、無期転換申請機会、無期転換後の労働条件明示を追加する省令改正が令和6年4月から施行されている。このため、引き続き、労働条件の確保・改善対策に取り組む必要がある。

4 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

【令和6年の取組】

- ◆ 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、冬期労働災害防止運動等の広報
- ◆ 集団指導、個別事業場への啓発指導

【令和6年の状況】 ※有所見率の令和6年は速報値

死亡者数は、11人となっている。

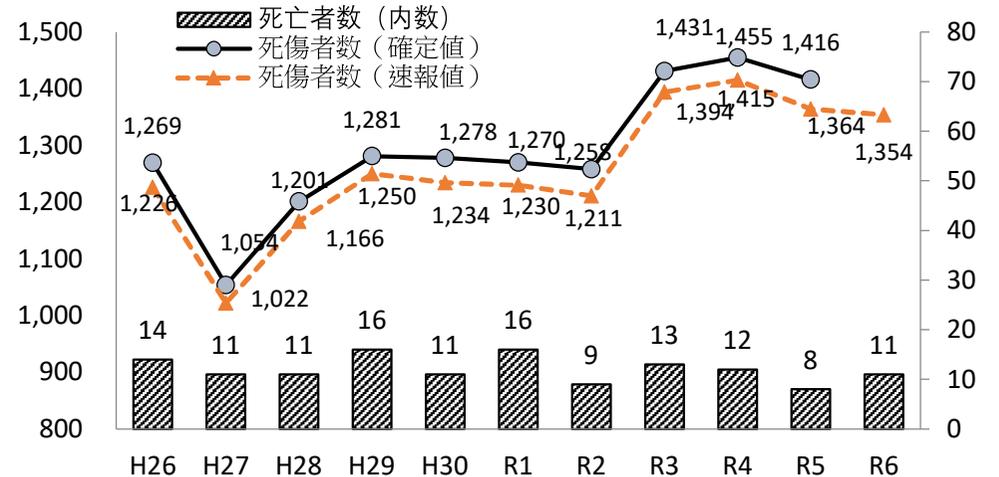
休業4日以上死傷者数は、新型コロナウイルス感染症を除き1,354人で、前年比で10人減少となっている。

事故の型別でみると、転倒が30.1%と最も多く、次いで墜落・転落が17.0%、動作の反動・無理な動作によるものが14.8%となっている。

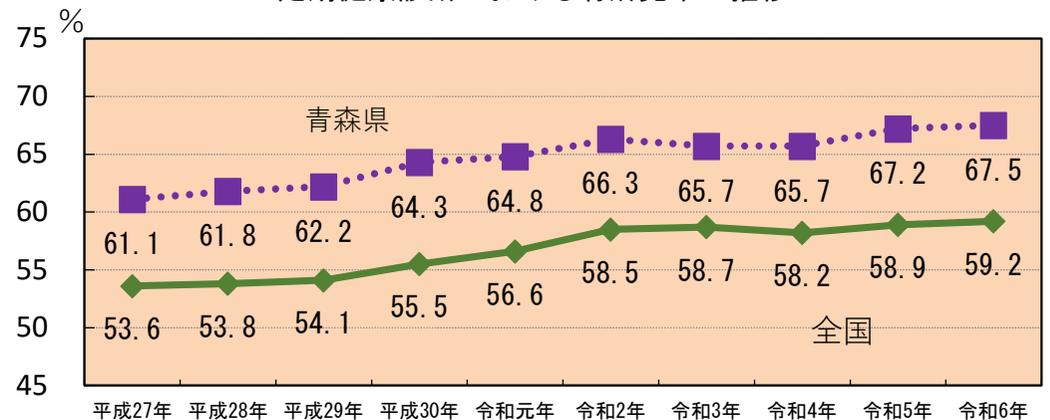
また、50歳以上の高年齢労働者の割合は、59.5%となっている。

定期健康診断における有所見率は67.5%となっており、前年から0.3ポイント上昇し、全国平均より8.3ポイント高くなっている。

労働災害発生状況の推移 (新型コロナウイルス感染症を除く)



定期健康診断における有所見率の推移



【資料説明】

労働災害が依然として高止まりしていることから、全体の約5割を占める労働者の作業行動に起因する災害の防止や高年齢者の災害防止対策等に取り組む必要がある。

(グラフは労働者死傷病報告等から青森労働局(健康安全課)が作成)

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

【全国の場合】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。

【青森県の場合】全国の場合と同様であり、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年度は、令和7年1月末時点で、脳・心臓疾患事案は5件、精神障害事案は14件となっている。

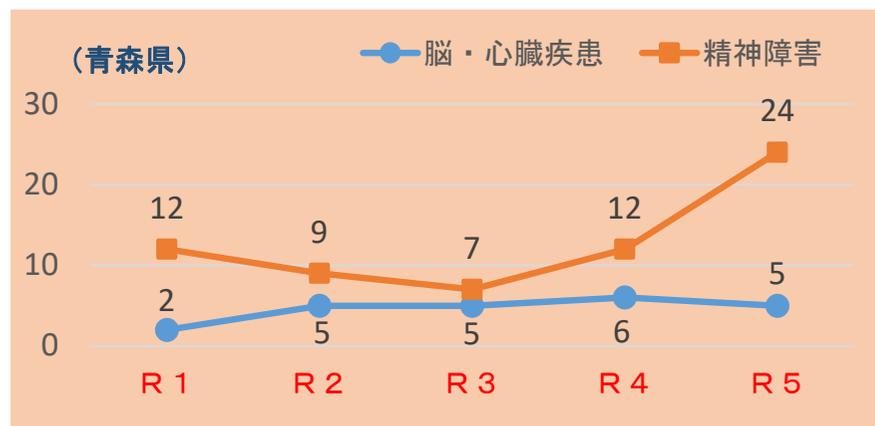
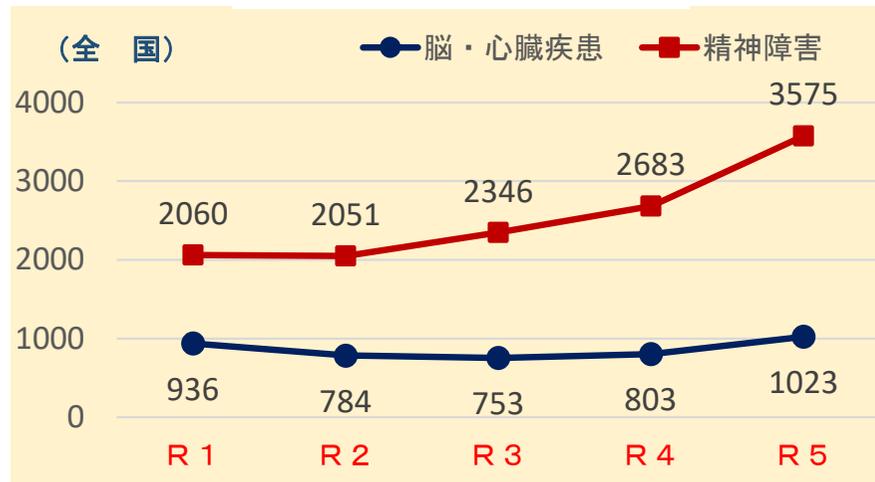
◆精神障害の認定基準の改正

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



【資料説明】

「過労死等事案の労災請求状況」のうち、全国の数値は厚生労働省公表資料、青森県の数値は青森労働局調べによる。

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 (*1)

時間外労働猶予解除事業場	10
助成金支給事業場	47
コンサル申出事業場	67
自主点検要請	2回 (1,286事業場)
ワークショップ	1回

年次有給休暇取得促進の周知 (*2)

	要請団体数
夏季休暇取得促進	104
秋の年休取得促進	104
青森県版年休取得促進	81
年末年始年休取得促進	104

関係機関ホームページの掲載依頼 50団体 (3回)
関係機関への周知依頼 107団体 (3回)

(令和6年4月～令和7年2月末現在)



◆働き方改革推進支援助成金 (*3)

令和7年2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	7件	7件	13,264,000円
労働時間短縮・年休促進支援コース	24件	23件	34,077,000円
勤務間インターバル導入コース	0件	-	-
団体推進コース	3件	2件	13,390,000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7年1月23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「賃金引き上げ」に向けた環境整備等に係る取組の意見交換を実施
設置要綱一部改正に伴い、「あおり魅力ある職場づくり推進協議会」に名称変更、今後の取組について採択



【資料説明】

*1、*2、*3 青森労働局調べ

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

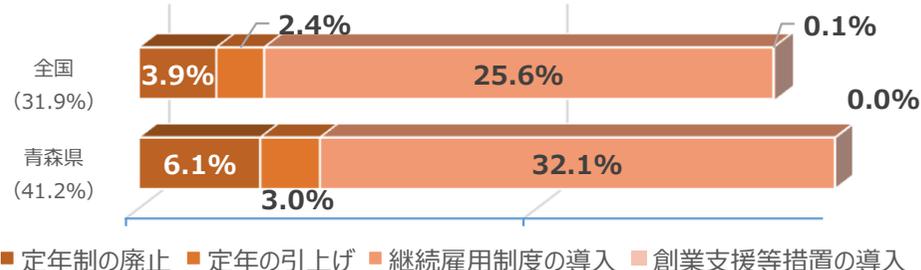
◆令和6年6月1日時点の高年齢者雇用状況報告（従業員21人以上の企業2,533社より報告）（*1）において、65歳までの雇用確保措置は実施済みであった。

（*1）雇用確保措置・就業確保措置の実施状況（R6.6.1時点）

措置の内容	実施済み
65歳までの雇用確保措置（義務）	2,533社（100.0%）
70歳までの就業確保措置（努力義務）	1,044社（41.2%）

◆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（R6.6.1時点）



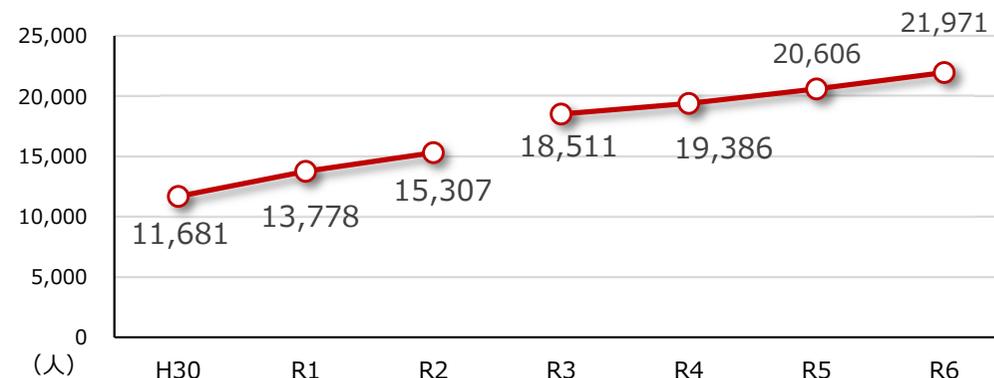
②ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

◆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7年1月	令和6年1月	対前年同期比
65歳以上就職件数	541件	506件	106.9%
55歳から64歳の就職件数	180件	149件	120.8%

（参考）65歳以上の常用労働者数の推移（*4）



【資料説明】

- *2 「就業確保措置の措置状況」の全国の状況は、令和6年6月1日時点の従業員21人以上の企業237,052社からの報告に基づく。
- *3 「マッチング支援実績」は、令和5年4月から令和6年1月までの実績と令和6年4月から令和7年1月までの実績の各合計を比較したもの。
- *4 「（参考）65歳以上の常用労働者数の推移」は令和2年までは31人以上、令和3年からは21人以上規模企業の労働者数である。

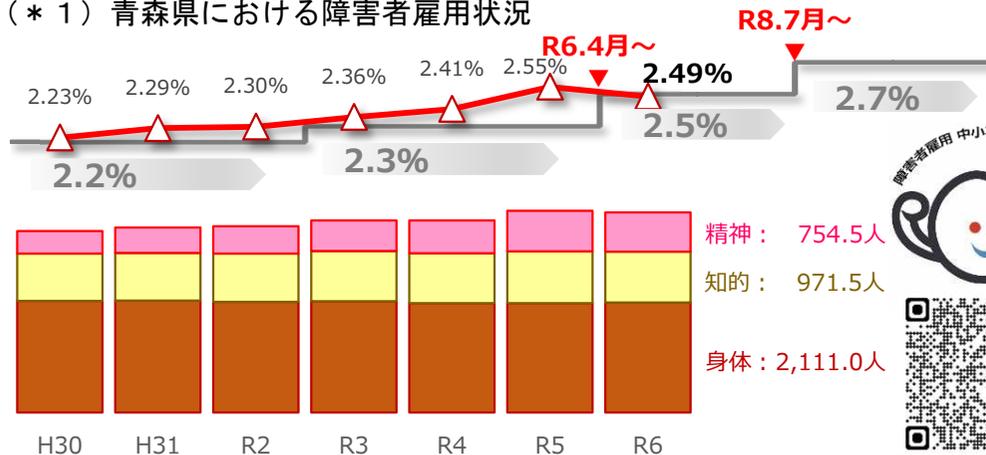
6 多様な人材の就労・社会参加の促進 (2) 障害者の就労促進

【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6年4月より障害者雇用率は2.5%（従来は2.3%）となり、令和6年6月1日時点での障害者雇用状況報告（常用労働者40.0人以上規模の1,121社から報告）（*1）では民間企業実雇用率2.49%（前年2.55%）と、過去最高であった令和5年に次ぐ2番目の実雇用率となり、法定雇用率達成企業の割合は51.6%となった。
- ◆障害者雇用状況報告を踏まえ、令和6年度、雇用率未達成企業543社（雇用者0人企業359社を含む）に対して訪問や呼び出し等による指導延べ459件実施した結果、障害者を採用した企業は36社、うち雇用率を達成した企業は18社となったほか、企業向けチーム支援としては38社への支援を実施した。（*2）（*3）
- ◆精神・発達障害者雇用サポーター（企業支援分）による事業主への相談援助・助言等の支援を延べ218件、定着支援を延べ55件実施した。（*4）

（*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。（*5）
- （*5）マッチング支援実績

	新規求職者数	就職件数	チーム支援	
			対象者数	就職件数
令和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障害者採用計画策定機関20機関に対して実施。11月に4機関首長等へ訪問指導実施。

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

【資料説明】

- *2 「指導延べ件数」「障害者を採用した企業数」及び「うち雇用率を達成した企業数」については、令和6年度1月までの実績。
- *3 「企業向けチーム支援件数」については、企業向けチーム支援事業実施状況報告が四半期報告のため、令和6年4月～12月実績。
- *4 「精神・発達障害者雇用サポーター（企業支援分）支援実績」については、精神・発達障害者雇用サポーター（企業支援分）支援状況報告が四半期報告のため、令和6年4月～12月実績。
- *5 「マッチング支援実績」については、チーム支援実施状況報告が半期報告のため、令和4年～6年度の各年度上期実績。

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：**4,512件**（136.7%）（令和7年1月末）（*1）

	新規求職者数	有効求職者数	就職件数
令和6年度	2,902人	1,223件	830人
令和5年度	3,075人	1,165件	848人
前年同月比	▲5.6%	+5.0%	▲2.1%

◆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9月末）（*2）

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
1,201	489	712	792	297	495	596	195	401

（単位：人）

【資料説明】

*1 青森労働局調べ（県内ハローワーク取扱件数を集計）

*2 青森労働局調べ（県内ハローワーク取扱件数を集計）

令和6年度第3回青森地方労働審議会 事前質問・意見等一覧

◆令和7年度青森労働局行政運営方針（案）・あらまし（案）について					
番号	委員名	頁	項目	質問・意見等	労働局回答
1	楯引会長	4	第1 青森労働局における行政課題	<p>身近な学生の声を聞いていると、給与の問題は切実ながら、職業人としてのスキルアップなど、「お金以外」の部分に関するさまざまなニーズを感じる。青森財務事務所は函館財務事務所と共催の「青函みらい会議」（今年は5月末に開催予定）などを開催して直接、地元定着をめぐり若者との対話を続けている。労働局は昨年、大学生の見学と若手職員との意見交換を実施しているが、主体的に何らかの行動を起こす予定はないか。</p>	<p>弘前大学、青森公立大学、青森大学の等の学生の皆さんとは、出張授業の場において、労働局の仕事や労働行政の施策を紹介するとともに、今後、学生が「働くこと」を通して社会を支える立場になることを踏まえ、経済社会の課題やその問題意識について意見交換を行ってきたところです。</p> <p>青森県への若者定着という課題がある一方で、一人一人の労働者が、その能力と希望に応じて働くことができる社会の実現という観点から、地域にとらわれない自由な職業選択を推進すべきという意見があることも承知しています。こうした複合的な観点を踏まえつつ、今後とも、県内の自治体、経済団体、労働団体及び学生等の皆さまと、幅広い視野での意見交換を行ってまいります</p> <p>また、えるぼし、くるみん、ユースエール認定、ベストプラクティス企業の好事例紹介等の具体的施策を通じ、県内企業の多様な働き方の実現及び女性の活躍促進、並びに若年者の職業意識の向上の促進に努めてまいります。</p>

2	山内委員			<p>①雇用のミスマッチが大きい、②過去最高の老年人口、③18歳～22歳の人口流出、④若年者や女性に魅力ある職場づくり⑤全国比での低賃金、低い労働生産性など、行政方針にもとづき各課題解消にむけて最大の取り組みをされたい。</p>	<p>1月に開催された「働き方改革推進協議会」では、これまで取り組んできた「働き方改革」に加え、少子高齢化による人口減少の中で雇用環境を整備し、雇用の質を高めるため、ワークライフバランスの推進、非正規雇用の処遇の改善、人材確保支援などを通じて若者や女性に選ばれる魅力ある職場づくりを推進するため、会議名称を「あおり魅力ある職場づくり推進協議会」に改称、要綱改正しました。若者や女性の定着の妨げとなっている様々な課題の解消に向けて、構成団体の皆様のそれぞれの見地からご意見をいただき機運の醸成を図ることによって、一体となって取り組んでまいります。</p>
3	中野委員			<p>若者は環境の変容から、デジタル人材に資する潜在的パフォーマンスが上がってきているものと推測される。生産性向上の取り組みやデジタルトランスフォーメーション(DX)の推進の取組を進めていく中で、若者にとって魅力ある職業の選択肢に広がりを与えるものと考えるので、一層の推進を図るべきである。</p>	<p>デジタル人材育成のため、DX推進スキル標準に対応した訓練コースの設定促進を図り、ハローワークにおいて、デジタル分野(IT、Webデザイン系)に係る公的職業訓練受講を積極的に勧奨、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後まで担当者制による就職支援を引き続き取り組んでまいります。</p>
4	原委員	6～7	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	<p>同一労働同一賃金の確保に向けた非正規雇用労働者の処遇改善とあわせて、正社員転換等を推進する必要性については方針の通りであり、有意義かつ必須の政策であると考えます。同時に、ここで</p>	<p>無期転換申込機会の明示、無期転換後の労働条件の明示については昨年の労基法施行規則の改正により事業主に義務付けられたところです。また、正社員への転換機会</p>

			<p>いう「正社員」とはおそらく直接雇用・無期雇用の労働者を指し示していると思われませんが、方針においてはその点を確認・強調してはいかがでしょうか。</p> <p>労働条件の維持改善のための方策としては、法令による最低労働条件等の設定や労働組合制度のほか、労働者個人による自発的な行動による場合もありますが、有期雇用ないし派遣労働においては、労働者は契約期間満了に伴う雇止めを懸念するあまり、労働条件の改善に関する要望はおろか法所定の権利行使すら躊躇することも想定されます。このため、直接雇用および無期雇用は労働条件改善等の前提条件と位置付け、正社員への転換策と併せて、事業主は募集・採用の段階において可能な限り直接雇用・無期雇用という形態を念頭に置くよう何らかの啓発を行うことが必要であると考えます。</p>	<p>の付与についてもパート有期雇用労働法に定めのあるところであり、法の履行確保に引き続きつとめてまいります。</p> <p>また、有期パート労働者の正社員化や、処遇の改善（正社員と同一の賃金テーブルによる評価、社会保険の適用促進等）、人材育成に取り組む事業主に対する助成金等の支給による支援を行っているところです。</p> <p>自発的な選択によりパート雇用を選択される場合であっても、個人の能力を十分に発揮していただき、生産性を向上していくためには処遇の改善は不可欠ですので、働き方改革推進支援センターの行う個別支援等を通じて、引き続き事業主の取組を支援してまいります。</p>	
5	山内委員	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	<p>昨年度の実績にもとづき、事例紹介や昨年申請から漏れた事象など、生産性向上にむけて労務費を含む価格転嫁が広く行われるようお願いする。</p>	<p>業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金の活用事例や支給要件、申請方法等についてあらゆる機会を通じて情報発信し、生産性向上や労働能率改善のための設備投資等により従業員の賃金引上げや時間外労働の削減、休暇の促進に取り組む事業主の支援に努めてまいります。</p>
6	中野委員		<p>人手不足の課題に直面する中小企業において、青森県内の業務改善助成金と働き方改革推進支援資金は貴重な付加的リソースである。その利用価</p>	<p>前出の情報発信においては、よろず支援拠点と連携を図るとともに、働き方改革推進支援センターによる個別支援を積極的に</p>	

				値への存在を広報強化とよろず支援拠点とのさらなる連携強化をお願いしたい。	行ってまいります。
7	山内委員	6	2 最低賃金制度の適切な実施	地域最低賃金の完全履行は当然のこと、支援策の周知により違反事業者を出さない取り組みと監督指導をお願いする。	管内の各労働基準監督署において最低賃金の履行確保を徹底してまいります。また、労働局内のみならず、自治体や関係団体とも連携の上、企業内最低賃金を引き上げるための支援策の周知に努めてまいります。
8	中野委員	6	3 同一労働同一賃金の遵守の徹底	均等・均衡のチェックには職務分析が重要となることから、職務分析実施マニュアルの活用とアドバイスにより、職務に関する情報を収集・整理し、職務内容を明確にしていく過程で生産性向上や業務効率化も並行して対応できるよう支援強化をお願いしたい。	働き方改革推進支援センターのアドバイザーが個別企業を訪問した際には、職務分析実施マニュアルを活用した職務分析を行い、分析結果に基づいたアドバイスや取組への支援を行っています。引き続き支援の強化につとめてまいります。
9	山内委員	7	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就業することは、人手不足解消にむけた取り組みと共に物価高に対する生活防衛対策にも寄与する施策である。ただ、時限的であることとあくまで事業者が支援パッケージを利用することが前提となっており、その周知の徹底が必要となってくると思うが、これまでの実績を含めた状況を教えて頂きたい。(政治課題としている年収の壁対策のみに目が向いていないか?)	キャリアアップ助成金(社会保険適用促進コース)のキャリアアップ支援計画認定を受けた事業主が助成金を支給できるよう、取組支援に引き続き務めてまいります。あわせて、年収の壁を意識せずに働くことのメリット等についてもあらゆる機会を通じて意識啓発を図っていく必要があると考えております。
10	中野委員	9	第4 人手不足対策の推進 1 人手不足対策 (1) 人材確保の支援	人材確保をするためには、採用募集活動を強化するだけでは不十分である。人材を確保し定着を促すために、「魅力ある職場づくり」に積極的に取り組むことが重要となる。そのうえで、事業主によ	魅力ある職場づくりを進めるため、雇用管理改善コンサルタントを事業所に派遣して雇用管理改善の支援を実施するとともに、ハローワークでは事業所より人材の定

				<p>る「雇用管理改善」、労働者の「人材育成」、求人・求職の「マッチング対策」の3つのポイントで相互連携での推進を図られるよう事業所との理解浸透に向けた取り組みを強化いただきたい。</p>	<p>着等の課題に把握した際に雇用管理改善コンサルタントの活用について提案を行う他、求人内容の設定や求人条件緩和の助言等求人充足サービスに取り組んでいきます。</p> <p>一方で、労働者に対しては人材育成として必要に応じて公的職業訓練や教育訓練給付制度の受講の勧奨や訓練受講者には訓練中から訓練終了後までのきめ細かな担当者制による就職支援等を通じ、「一人ひとりが自らキャリアを選択する」ことへの支援に取り組めます。</p> <p>このように、求人・求職両面からの取組を強化することで、マッチングの機能強化へと繋げてまいります。</p>
11	山内委員	10	<p>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</p> <p>1 多様な人材の活躍促進</p> <p>(1) 若年者の就労支援</p>	<p>昨年の経営者協会と連合青森で共催開催した「2024 地域活性化フォーラム」において県内高校生の就職予定者に対して求人案内提出率(87%)と内定率(48%)が、東北各県(提出率90%・内定率70%)と比べ低い傾向であることが青森労働局から示された。したがって、今後は企業から学校に対する始動を早めることで少しでも県内就職者を増やすことにつなげるべきと考えるが、見解は？</p>	<p>人口流出、特に若者の流出は青森県にとっても重要な課題であると認識しています。高校生の県内の就職に向けては、早期の求人提出が何より重要となっていることから、引き続き、客観的なデータを示しつつ、早期の求人提出を促していきます。</p>
12	中野委員			<p>本県は若者が地域に定着・還流の課題がある。それには就業機会が大きな問題である。要因には地元企業が地域の若者や親によく知られていないために、就職活動の選択肢になりにくく、就職で地元</p>	<p>UIJターン時に利用した就業支援については、ハローワークの相談窓口とハローワークインターネットサービスの利用を含め、青森県へのUIJターンを希望する者</p>

				<p>になかなか戻ってこないことが挙げられる。また、地域間の賃金格差などを背景に、若者の就職希望条件と合わず、戻りにくいという課題も学生から聞かれる。Uターン希望には、地元への愛着がどのくらいあるかとの関連が非常に強くあります。加えて、高校時代までに地元企業をどの程度知っていたかによってUターン希望に差があることである。UIJターン時に利用した就業支援については、「ハローワークの相談窓口」と「ハローワークのインターネット求人情報」の利用が比較的多く、公的機関の役割としても重要である。UIJターン者は地域活性化の起爆剤ともなり得ることから、就労支援に関わる関係機関には本県の地域性をふまえた丁寧な運営をお願いしたい。</p>	<p>に対しては、オンライン相談等を活用した丁寧な就労支援に取り組んでまいります。</p>
13	相木委員	12	<p>(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</p>	<p>「あらし」8ページのグラフによると、令和6の本県企業の実雇用率が2.49で、前年の2.55から大きく落ち込み、2.5%の法定雇用率を下回っている。せっかく伸びてきたのに残念な結果。その理由をどう見ているのか。</p>	<p>令和6年4月に法定雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられた結果、障害者の雇用義務が生じる企業が（常時雇用している労働者数）「43.5人以上の企業」から「40人以上の企業」へと拡大し、結果として対象企業数は増加（1,021企業→1,121企業対象・労働者151,404.0人→154,069.5人）。また、対象企業の小規模化も進み、それに対応できなかった事業所が存在していたことが実雇用率低下の要因と考えられます。過去最高であった令和5年に次ぐ実雇用率でもあったことから今後は雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう啓</p>

					発・助言を行ってまいります。
14	相木委員	12	<p>(4) 障害者の就労支援</p> <p>② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援</p>	<p>県内の公務部門は半分近くが未達成、と報道で知った。公的機関が達成できない状況だと民間の達成への機運も上がらないのではないか。啓発、助言を行うというが、どのようなアプローチをするのか。公的機関未達の状況に課題があるとすればどのようなものか。</p>	<p>御指摘の通り、公的機関が達成していないと民間の達成への機運も上がらないと理解しています。公的機関未達の原因としては、障害者の就労に対する理解が不足していることが考えられます。従って、青森労働局としても、達成していない公的機関に対しては、障害者の就労に対する理解を促進するとともに、個別の事情を聴取し、その打開策を助言するなどして取り組んでまいります。</p>
15	中野委員	13	<p>2 女性活躍推進に向けた取組促進等</p> <p>(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</p> <p>4 仕事と育児・介護の両立支援</p> <p>(1) 仕事と育児・介護の両立支援</p>	<p>職業生活と家庭生活の両立は女性活躍推進にも関わる。母性保護制度は均等法よりも労基法上の規定を有する企業の割合が多く、男性が育児・介護休業取得にあたって「代替要員の確保」が課題である。柔軟な働き方でも事業者が導入している制度は「半日や時間単位の有給休暇」が大半である傾向が伺える。労働者への選択肢を広げていくうえでも丁寧なサポートが必要である。具体的な導入に向けた支援内容を伺いたい。</p>	<p>均等法上の母性健康管理措置についても、妊産婦が主治医からの指導に基づき休暇等を申請しこれを拒むことや、休暇取得等を理由に解雇等不利取扱いを行うことは禁止されている。法の周知や履行確保に引き続き取り組むとともに、相談者が労働局の介入を希望する場合には紛争解決援助制度等により迅速な問題解決を図ることとします。政府としては男女がともに働き育児を担う共働き・共育て社会を推奨しており、女性も育児により就業を中断することなく働き続けられる社会を目指していることから、代替要員確保の問題は男女ともに喫緊の課題となっている。育児・介護に限らずさまざまなワークライフバランスの観点からもテレワーク等の柔軟な働き方の普</p>

					<p>及が求められており、働き方・休み方改善コンサルタントや働き方改革推進支援センターによるコンサルティング、両立支援助成金、働き方休み方改善助成金などによる支援を行っています。</p>
16	鳴海委員	14	<p>3 総合的なハラスメントの防止 (3) 職場におけるハラスメントに関する周知・啓発の実施</p>	<p>「あらし」9ページには、「12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、オンライン説明会などにより周知啓発を図ります」とあるが、企業でハラスメントの取り組みのひとつとして、講習会を開催したいときに、講師を派遣するということはあるのでしょうか。また、講習会の講師として専門家を紹介するようなことはあるのでしょうか。</p>	<p>労働局として、個別企業への研修講師派遣、紹介は行っておりません。労働局開催の説明会ご参加いただき、その内容を伝達いただく、あるいは厚生労働省が設けている「あかるい職場応援団」サイトから研修動画、資料等をダウンロードいただいて活用いただく、応援団に登場している専門家等に個別に講師依頼いただく等の方法が考えられます。</p>
17	奈良委員	15	<p>4 仕事と育児・介護の両立支援 (1) 仕事と育児・介護の両立支援 ①育児・介護休業法の周知及び履行確保</p>	<p>1月に実施されたオンライン説明会で育児・介護休業法等改正の概要を、また、同一労働同一賃金については県内の状況を交えて説明していただき参考になりました。特設ページを残しておいてあり、当日の資料や質問への回答を参照できるのは規定改定作業等に役立ちありがたいです。</p>	<p>オンライン説明会にご出席いただきありがとうございます。今後とも、説明会のアーカイブ配信や配布資料の掲載等、局ホームページの充実につとめてまいります。</p>
18	奈良委員	15	<p>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</p>	<p>育児・介護休業法等の改正について、経営層が制度を正しく理解し活用することで、職場全体の意識改革が進み、働きやすい環境づくりに繋がると考えます。両立支援等助成金は多くの企業が関心を持つものの、説明会を実施しても事務担当者の参加が多く、経営層へ情報が十分に届いていない可能性があります。</p>	<p>貴重なご意見ありがとうございます。 制度の浸透には実務担当者だけでなく経営層自らがトップダウンにより実行していくことが効果的であることは十分認識しております。 今後とも、経営層、管理職層が集まる会合等での制度周知に努めてまいります。</p>

				例えば管理職以上を対象とした説明会を開催し、両立支援等助成金の概要、受給要件、申請方法・男性育休促進など、助成対象となる具体的な取り組みについて説明するというのはいかがでしょうか。	
19	楯引会長	20	6 安全で健康に働くことができる環境づくり (2) 長時間労働の抑制に向けた支援 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	青森大学でご講話いただいた際、「誰にでもできる2024年問題対策として、置き配指定をしたら留守にしない」といった、分かりやすい話を、積極的に対外的に展開してはどうか？	各種説明会の実施に当たっては、社会や地域で抱えている課題に触れつつ、その具体的な改善例や他企業での好事例等を説明に加えることにより、受講される方が、社会や業界における共通した課題に関する共通認識を深めることができ、かつ、自社の労務管理の改善に向け、隘路と感じている点を解消する方策にたどり着ける一助となるよう、説明内容の充実に努めてまいります。
20	山内委員			いわゆる2024年問題とされる3業種について、長時間労働の排除による時間管理と価格転嫁を含む労働条件の向上を目的に支援策が展開されているが、荷主・顧客等の理解がなければ中々進まない。現在の指導状況も含めた見解を伺う。	建設業、自動車運転の業務を行う者、医療に従事する医師の長時間労働の是正に向けては、管内の労働基準監督署において法違反に対する指導を行うとともに、各関係団体に業界の実情等も伺いながら、きめ細かな支援を行ってまいります。 御指摘のとおり、長時間労働の是正や価格転嫁の促進のためには、荷主・顧客等の理解が重要です。これまで青森労働局で把握している範囲では、県内においても一定の気運上昇が図られている中で、価格転嫁に向けた荷主への交渉がしやすくなったと

					<p>いう声がある一方で、古い慣習の中で価格交渉に臨めない事業場もあるとの声も聞いておりますので、青森労働局としては、これらの声に対し、真摯に耳を傾けつつ、荷主団体や企業に対し、必要な要請等を行ってまいります。</p>
21	山内委員	24	(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理等	<p>特定フリーランスに対する労災保険特別加入が始まりました。連合も保険加入特別団体として窓口を設置しました。今後は、フリーランスの労働者性をしっかりと確認・理解し手続きを進めて参ります。青森労働局に置かれても制度を必要としている労働者への積極的な周知と対応をお願いします。</p>	<p>働き方の多様化に合わせ、新しい形の事業や作業を行う者が幅広く労災保険に特別加入できるよう制度の見直しが行われたものであり、フリーランスの方が必要な保険給付を受けられるよう、制度の周知と相談等への丁寧な対応を積極的に行ってまいります。</p>
22	山内委員	—	その他	<p>魅力ある職場づくりにむけては、「36協定の適正な締結」「労働時間管理の徹底」や「各種ハラスメント防止」「安全確保と労働災害防止」など、労働基準法・安全衛生法が遵守されるよう監査を強化し、悪質な事業者については公表するなど、指導・監督を徹底して頂くようお願いする。</p>	<p>労働時間に関連した労働基準関係法令の遵守の徹底はもとより、協定当事者の適正な選任及び労働時間の適正な把握等使用者が適切に措置を講じることが責務である事項について、管内の労働基準監督署において適切に指導してまいります。</p> <p>労働災害防止に向けても、監督指導を徹底するとともに、具体的な災害事例を紹介する説明会の実施など事業者の安全意識がより向上する取組を行ってまいります。</p> <p>なお、送検事案や違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた事案については、本省及び該当労働局のHPで公表しているところであり、重大・悪質な法違反が</p>

					<p>認められた事業主に対しては厳正に対処してまいります。</p> <p>ハラスメントやいじめ嫌がらせに関する相談は高止まり傾向にあることから、相談を契機に紛争解決援助、報告請求等の実施により事業主に積極的に接触し、事業所内での自主解決や再発防止に向けた取組みを促進していくとともに、12月の月間を中心に防止対策セミナーを実施するなど事業主の支援に努めてまいります</p>
23	山内委員	—	その他	<p>労働組合のない企業や経営者団体等に加盟していない企業については、法令遵守に対する理解が希薄な状況にあることから、労働者に対する過重労働や安全配慮を損ねることのないよう監督・指導の強化を要望する。</p>	<p>管内の事業場においても、未だ違法な時間外労働や基本的な安全措置を講じていない法違反が認められることから、管内の労働基準監督署において、これらの是正のための指導を徹底してまいります。</p>

青森地方労働審議会

資料(家内労働関係部分)

令和7年3月 13 日



青労発基 1125 第 1 号
令和 6 年 11 月 25 日

青森地方労働審議会
会長 櫛引 素夫 殿

青森労働局長

井嶋 俊幸

青森県男子・婦人既製服製造業に係る最低工賃の
改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃（令和 4 年青森労働局最低工賃公示第 1 号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

令和6年度青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会審議経過

会議名・開催日 時・場所	主 な 審 議 内 容
<p>第1回専門部会 令和6年12月17日(火) 10:00～12:17 県火災あおもりビル 3階ミーティングルーム</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 部会長及び部会長代理の選出について 部会長に原俊之委員、部会長代理に飛鳥由美子委員が選出された。 2 事務局の資料説明後、品目、工程、規格及び標準能率の審議が行われ、次のとおりとなった。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 現行の品目、工程、規格及び標準能率については変更しない。 (2) 品目「背広上衣」に工程「アームホール星入れ」を追加する（規格、金額単位について審議）。 規格：針目が3センチメートル間隔に4針以上 金額単位：1枚（15センチメートル×2）につき〇〇円 (3) 金額及び「アームホール星入れ」の標準能率については、第2回専門部会において審議する。 3 今後の審議日程について 第2回専門部会は12月26日(木)に開催することとした。
<p>第2回専門部会 令和6年12月26日(木) 9:54～11:58 県火災あおもりビル 3階ミーティングルーム</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 「アームホール星入れ」の標準能率の審議を行った。 標準能率（8時間換算）：88枚 2 金額審議が行われたが、家内労働者側及び委託者側において合意に至らず、第3回専門部会を設定して審議を行うこととした。 3 今後の審議日程について 第3回専門部会は令和7年1月24日(金)に開催することとした。
<p>第3回専門部会 令和7年1月24日(金) 9:53～12:02 青森合同庁舎4階 4階共用会議室</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 金額審議が行われ、全会一致で議決された。 最低工賃については、生活必需品（頻繁に購入する品目）に係る消費者物価指数の上昇率（令和2年度～5年度：14.1%）を基に改正することとした。 2 効力発生日は、令和7年5月1日（指定発効）とする。 3 労働審議会運営規定第10条第1項により、同日付けで青森労働局長あて答申が行われた。 4 異議申出の公示期間は、令和7年1月24日から2月10日まで。



青地労審発第1号
令和7年1月24日

青森労働局長
井嶋 俊幸 殿

青森地方労働審議会
会長 櫛引 素夫

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃の決定について（答申）

本審議会は、令和6年11月25日付け青労発基1125第1号をもって諮問のあった標記について、令和6年12月17日専門部会を設けて以降3回にわたり慎重に審議を重ねたところ、別紙のと通りの結論に達したので答申する。

なお、本件の審議にあたった専門部会委員の氏名は次のとおりである。

公益代表委員

部会長	原 俊之	青森中央学院大学経営法学部教授
	飛鳥由美子	青森大学総合経営学部准教授
	奈良 尚子	社会保険労務士

家内労働者代表委員

	秋田谷宗孝	日本労働組合総連合会青森県連合会 西北五地域協議会 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
	山下 春美	家内労働者

委託者代表委員

	小山田康雄	(一社) 青森県経営者協会 専務理事
	服部 泰成	(株) 青森エリート 代表取締役
	佐藤 克豊	(株) サンライン 代表取締役

別 紙

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃を次のように改正決定すること。

1 適用する家内労働者

青森県の区域内で男子既製服製造業に係る背広上衣若しくはズボンのまとめの業務又は婦人既製服製造業に係るワンピース、ブレザー、コート、スカート若しくはスラックスのまとめの業務に従事する家内労働者

2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

別表のとおり

4 効力発生の日

令和7年5月1日（指定発効）

別 表

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃

次の表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額。

ただし、金額欄の括弧内の長さ以外の場合は、1センチメートル単位で換算した金額とし、1センチメートル未満の長さは切り上げるものとする。

1 男子既製服製造業に係るまとめの業務

品 目	工 程	規 格	金 額
背	1 上襟付けまつり	針目が3センチメートル間隔に	1枚(30センチメートル)につき 52円
	2 下襟絡げまつり	6針以上	1枚(10センチメートル)につき 44円
	3 肩裏まつり	針目が3センチメートル間隔に	1枚(17センチメートル×2)につき 44円
	4 袖付け裏まつり	9針以上	1枚(60センチメートル×2)につき 179円
	5 アームホール星入れ	針目が3センチメートル間隔に	1枚(15センチメートル×2)につき 86円
	6 身返し奥星入れ	4針以上	1枚(70センチメートル×2)につき 122円
	7 身返し7mm星入れ		1枚(45センチメートル×2)につき 72円
広	8 背裏鎖止め	鎖糸ループ付け	1枚につき 17円
	9 ベントまつり	針目が3センチメートル間隔に 6針以上	1か所(10センチメートル)につき 22円
	10 ベント止め	2本糸を×印のしつけ止め	1か所につき 11円
上	11 背裾まつり	針目が3センチメートル間隔に 6針以上	1枚(20センチメートル×2)につき 75円
	12 ボタン付け	中ボタン(4つ穴)、根巻き4回 以上	1個につき 17円
衣	13 前裏裾まつり	針目が3センチメートル間隔に	1枚(30センチメートル×2)につき 67円
	14 脇裏まつり	5針以上	1枚(55センチメートル×2)につき 67円
	15 肩パット付け		1組につき 44円
	16 糸始末(糸くず取りを含む。 以下同じ)		1枚につき 44円
ズ ボ ン	1 腰裏かんぬき止め	12か所	1本につき 50円
	2 腰裏後端まつり	針目が3センチメートル間隔に 10針以上	1本につき 15円
	3 前立てまつり	針目が3センチメートル間隔に	1本につき 15円
	4 天ぐ裏まつり	6針以上	1本につき 15円
	5 シックまつり		1本につき 15円
	6 小股千鳥		1本につき 29円
	7 内股千鳥		1本につき 29円
	8 腰裏奥まつり	針目が3センチメートル間隔に 5針以上	1本につき 44円
	9 ボタン付け	小ボタン、根巻き4回以上	1個につき 11円
	10 糸始末		1本につき 34円

2 婦人既製服製造業に係るまとめの業務

品目	工 程	規 格	金 額
ワンピース	1 裾まつり	針目が3センチメートル間隔に4針以上	20センチメートルにつき 19円
	2 スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 19円
	3 鍵ホック付け	ウエスト用以外、小、2つ穴	1組につき 25円
	4 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 15円
		飾りボタン付け	1個につき 11円
	5 鎖系ループ付け		1か所につき 15円
	6 プリーツしつけ	×印のしつけ止め	1か所につき 11円
	7 肩パット付け		1組につき 44円
8 糸始末		1枚につき 29円	
ブルゾン	1 身返し端まつり(千鳥)	針目が3センチメートル間隔に5針以上	1か所につき 15円
	2 身返し星入れ	針目が3センチメートル間隔に3針以上	10センチメートルにつき 25円
	3 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 15円
	4 ベント止め	×印のしつけ止め	1か所につき 11円
	5 身返し裏まつり	針目が3センチメートル間隔に4針以上	10センチメートルにつき 17円
	6 袖付け裏まつり	針目が3センチメートル間隔に7針以上	10センチメートルにつき 25円
	7 袖口裏まつり		10センチメートルにつき 25円
	8 鎖系ループ付け		1か所につき 25円
	9 肩パット付け		1組につき 44円
	10 糸始末		1枚につき 25円
コート	1 スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 19円
	2 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 15円
		力ボタン付け	1個につき 19円
	3 鎖系ループ付け		1か所につき 19円
	4 ベント止め	×印のしつけ止め	1か所につき 11円
	5 肩パット付け		1組につき 44円
6 糸始末		1枚につき 30円	
スカート	1 裾まつり	針目が3センチメートル間隔に4針以上	20センチメートルにつき 19円
	2 スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 25円
	3 鍵ホック付け	ウエスト用、前かん	1組につき 25円
	4 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 11円
	5 鎖系ループ付け		1か所につき 16円
	6 ベント止め	×印のしつけ止め	1か所につき 11円
	7 プリーツしつけ		1か所につき 11円
	8 糸始末		1枚につき 21円
スラックス	1 スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 19円
	2 鍵ホック付け	ウエスト用、前かん	1組につき 23円
	3 ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、根巻き4回以上	1個につき 15円
		飾りボタン付け	1個につき 11円
4 糸始末		1枚につき 25円	

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つては、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