

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……………P1
- 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……………P2
- III リ・スキリング等による能力開発……………P4
- IV 人手不足対策の推進……………P5
- V 多様な人材の活躍促進と
職場環境改善に向けた取組……………P7



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 青森労働局



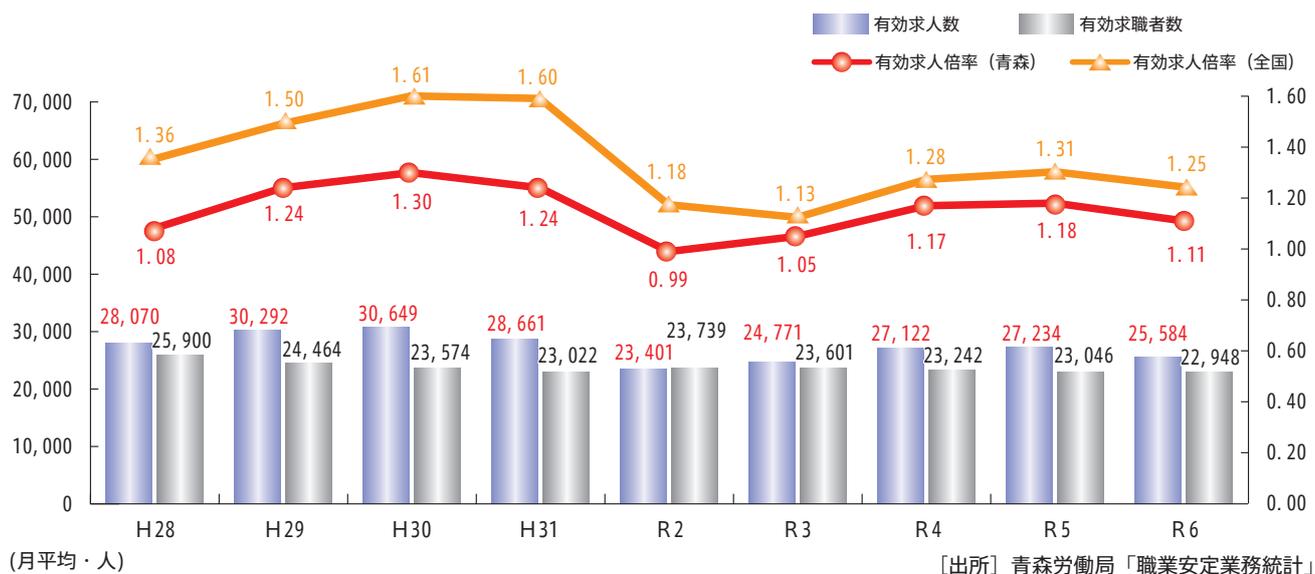
[https:// jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/](https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/)

I 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の雇用情勢

青森県においては、少子高齢化の進展による働き手の減少等により求職者が減少した一方、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）



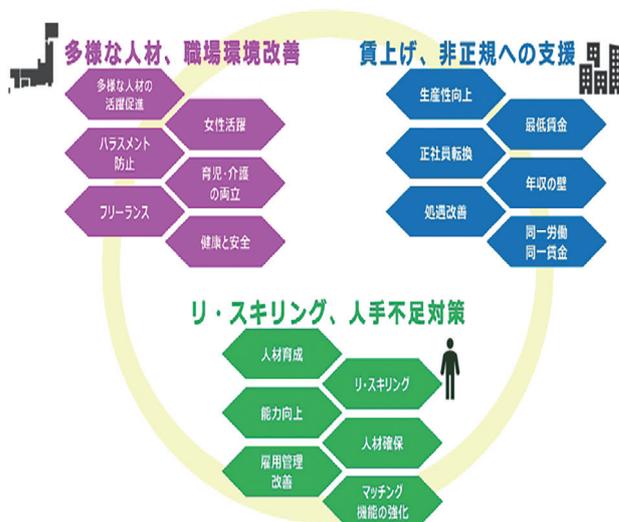
2 青森労働局における行政課題

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」を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めます。

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

<h3>ハロートレーニング (公的職業訓練)</h3> <p>(対象：離職者等の求職者)</p> <p>(概要) 働こうとする方、働く方すべてを対象として、キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な制度。</p> <p>(訓練分野) 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>  	<h3>教育訓練給付制度</h3> <p>(対象：在職者等)</p> <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>	<h3>企業内での人材育成支援 (人材開発支援助成金)</h3> <p>(対象：人材育成に取り組む企業)</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



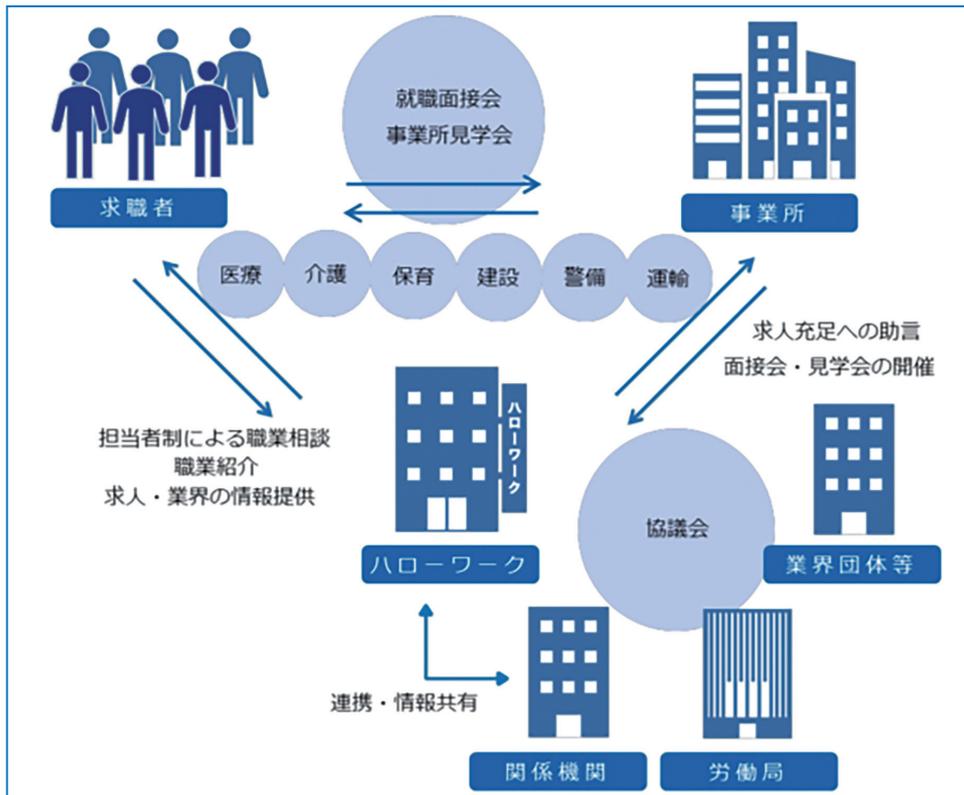
IV 人手不足対策の推進

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を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

こんなお悩みにも、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

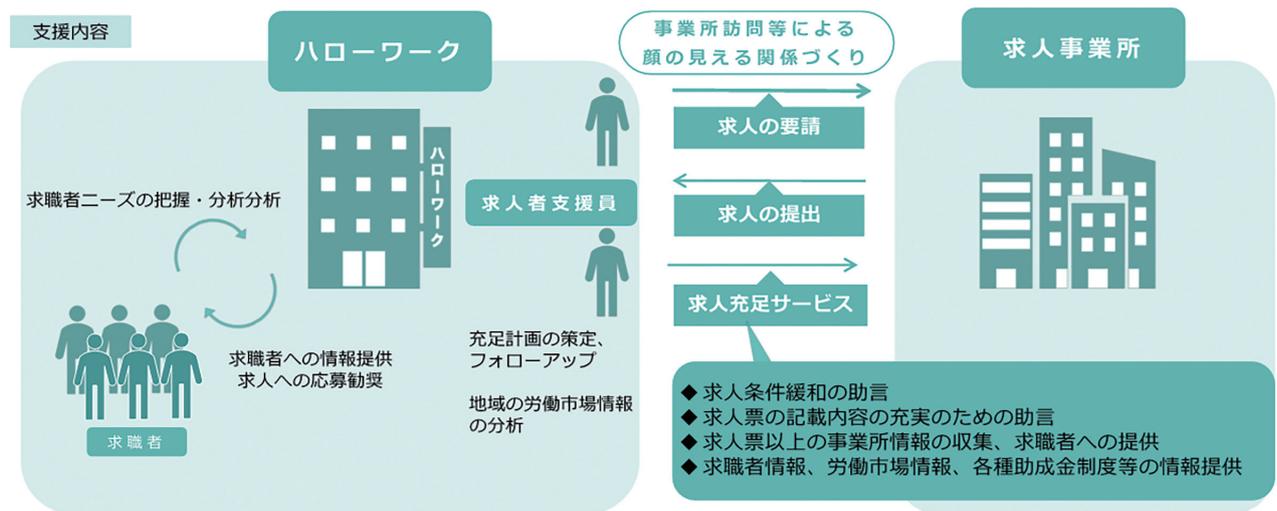
(2) マッチング機能の強化

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。

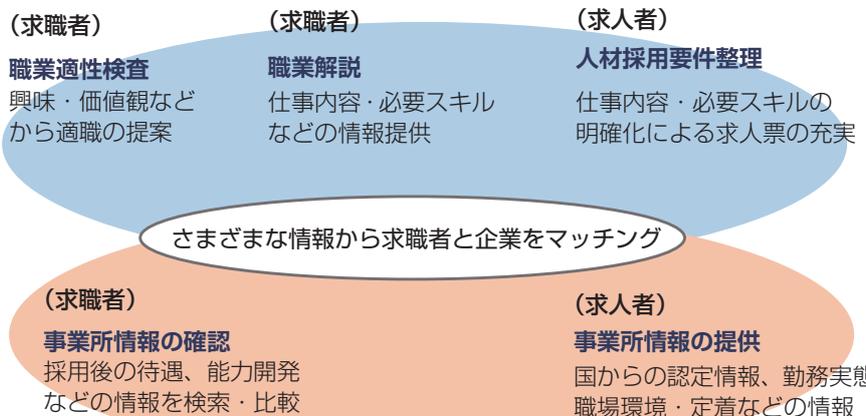
求人票の記載についても、求職者への主な求人情報提供手段であるハローワークインターネットサービスでの表示について情報を提供し、求職者の目につきやすい求人票作成の助言を行うとともに、画像情報の提供や求職者が重視する福利厚生や有給休暇取得率などの「働きやすさ」についての情報の記載を促し、魅力ある求人票作成支援の助言を行います。

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。



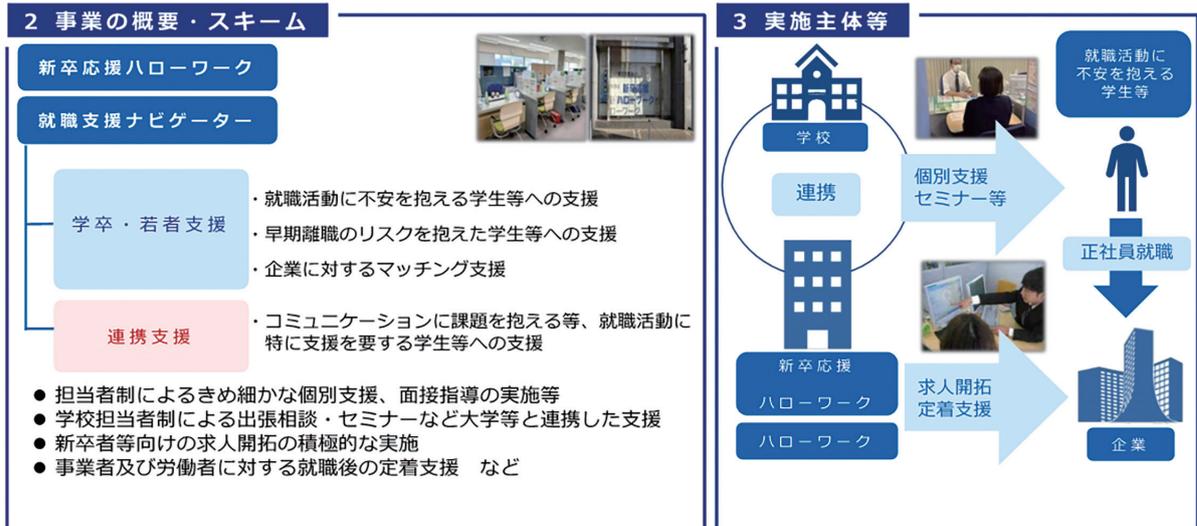
V 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

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。

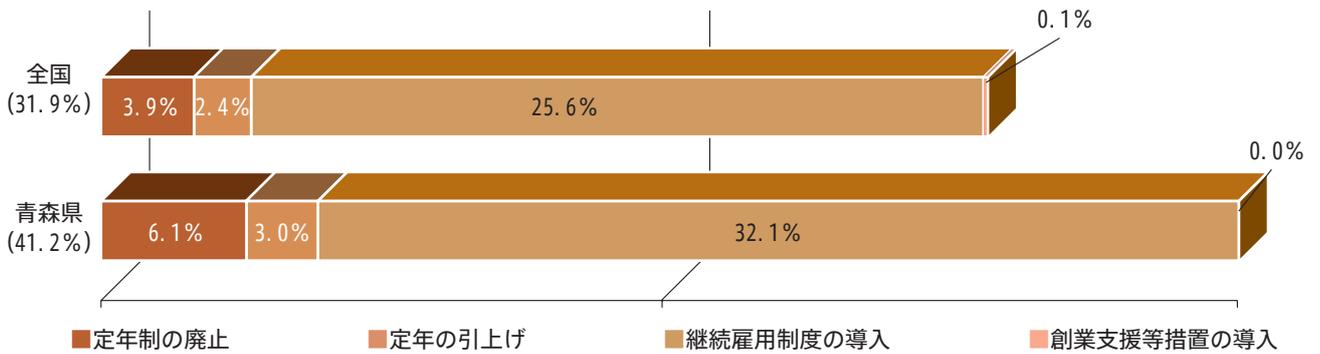


(3) 高齢者の就労促進

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

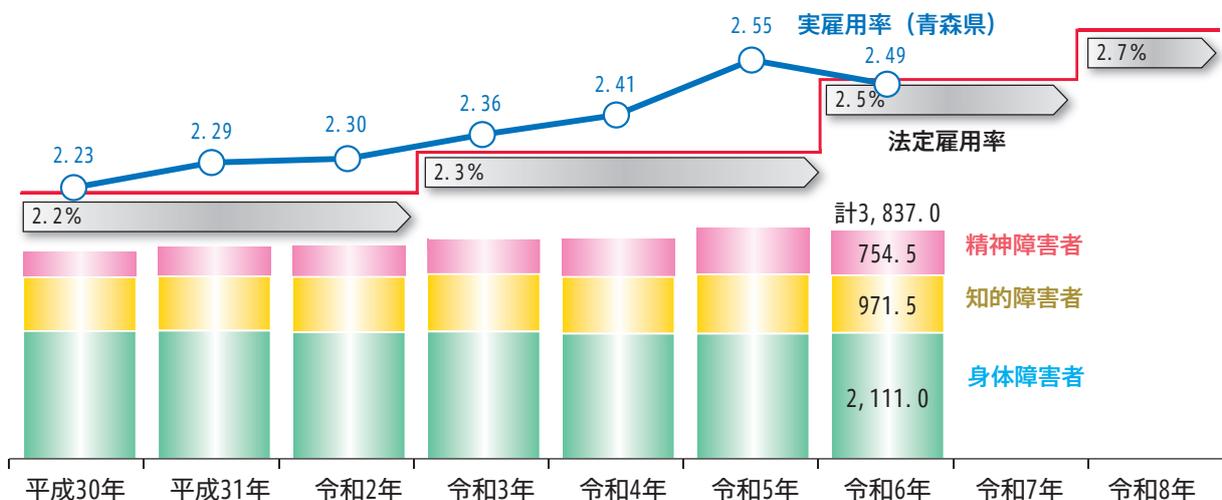
[出所] 厚生労働省・青森労働局「令和6年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果」

(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・母性健康管理
女性特有の健康課題
企業取組事例

働く女性の心とからだの
応援サイト



(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。

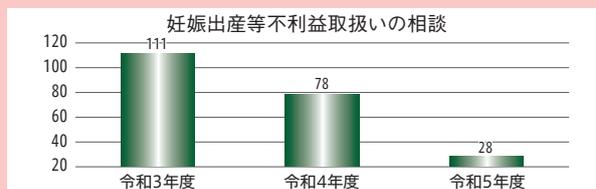
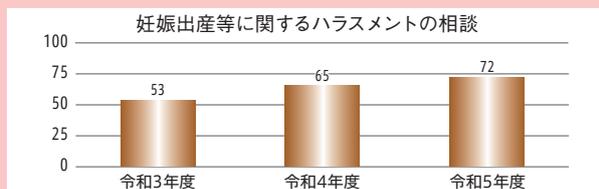
また、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、オンライン説明会などにより周知啓発を図ります。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団



青森労働局に寄せられた相談件数



※セクシュアルハラスメントや妊娠出産等に関するハラスメント、不利益取扱いの相談件数については、企業からの相談（法律や対策についての問合せ等）も含まれている。

【出所】青森労働局

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

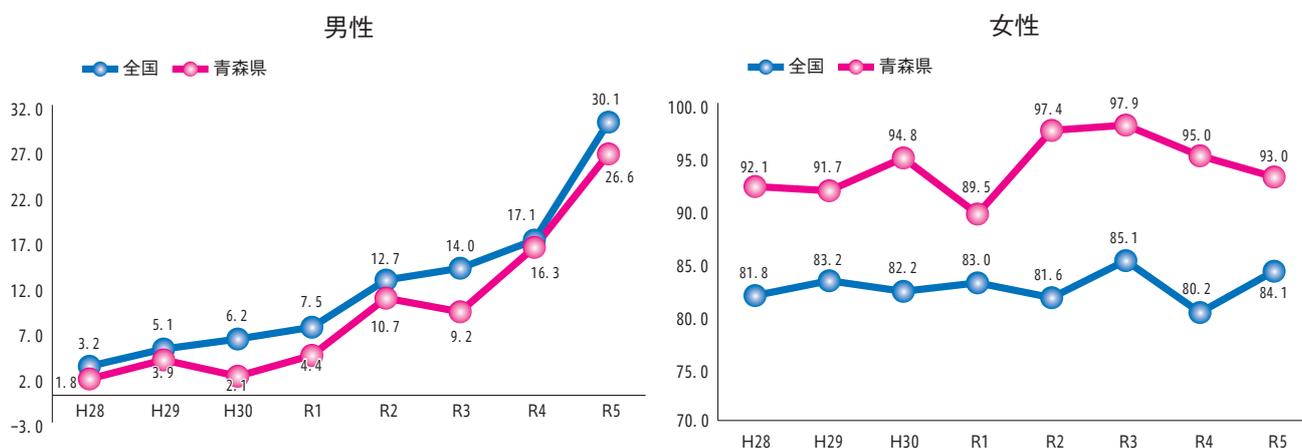
育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、育児休業等取得状況の公表義務の対象を常時雇用労働者301人以上の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使団体等と連携して周知に取り組みます。

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。

(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「はたらきかたススめ」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。



『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、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要がありますので、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

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



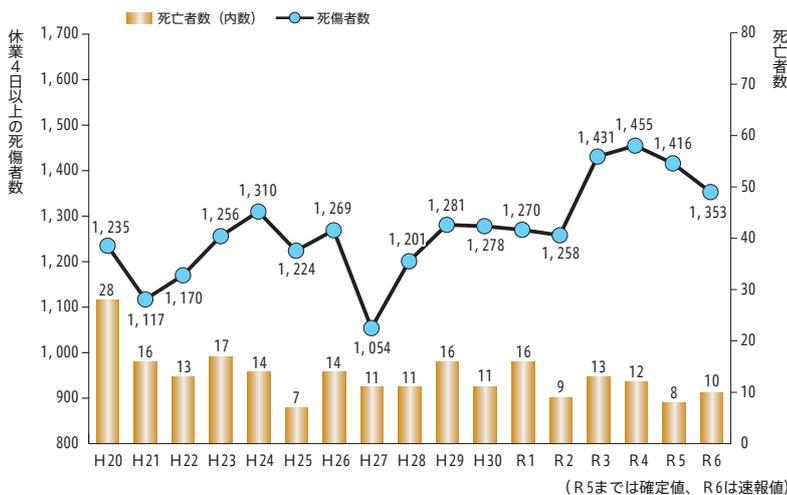
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

令和6年における休業4日以上¹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。

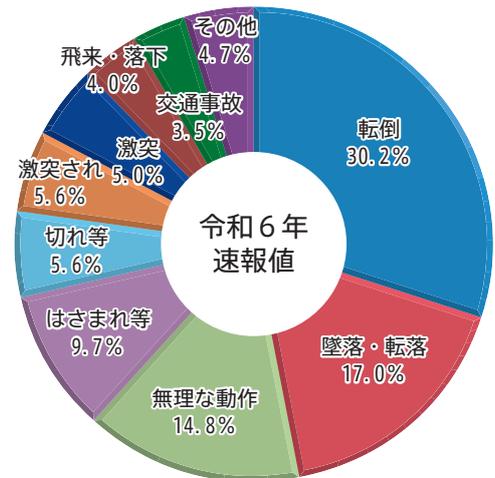
新型コロナウイルス感染症を除いた労働災害の事故の型別では、「転倒」が30.2%と最も多く、次いで「墜落・転落」が17.0%、腰痛・捻挫などの「無理な動作」が14.8%となっています。

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)

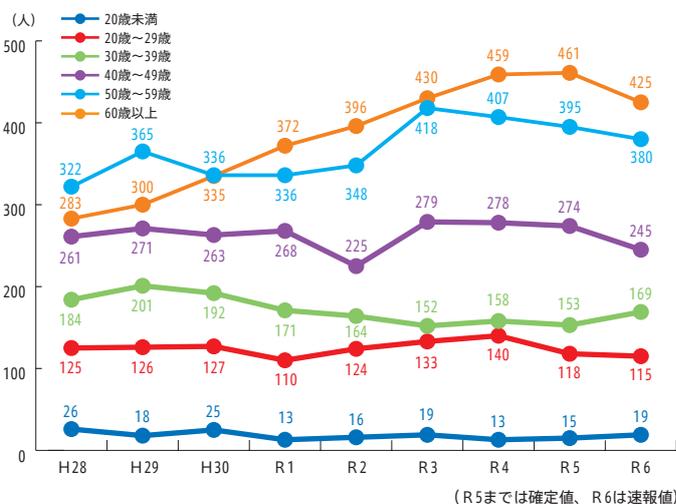


事故の型別労働災害発生割合
(新型コロナウイルス感染症を除く)

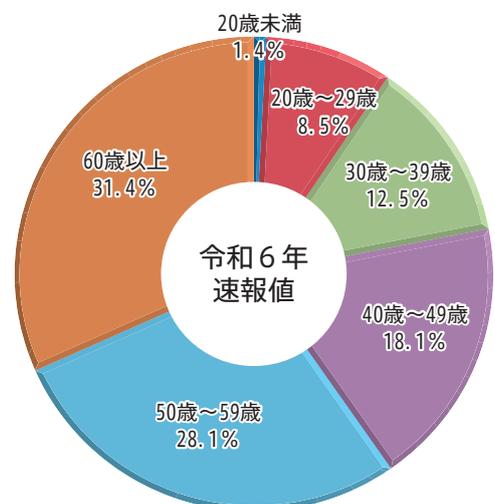


※端数処理の関係で合計は100とならない

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。

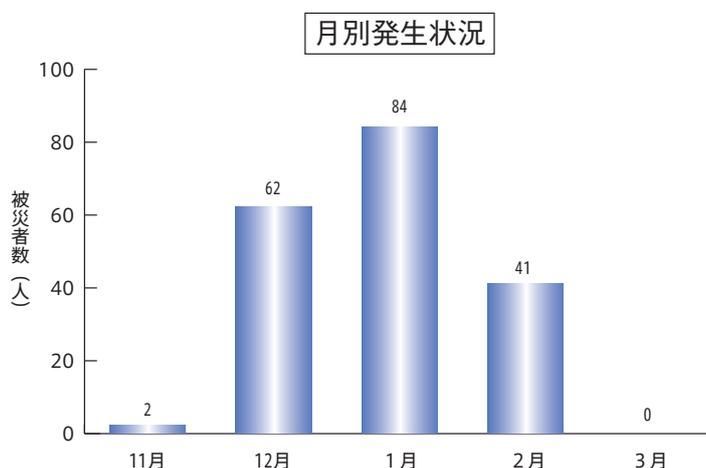
③高齢労働者の労働災害防止対策の推進

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

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



県内の認定状況 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組など一定の基準を満たす優良な中小企業を認定する制度です。



県内の認定状況 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
ハローワーク黒石	〒036-0383	黒石市緑町二丁目214	Tel.0172-53-8609