

あおもり魅力ある職場づくり推進協議会　取組状況表

2025(令和7年)12月

各構成員において、令和6年度以降に、①実施されている取組内容（結果）、②把握されている県内企業の抱えている課題等を記入願います。

※赤字は主な支援策、青字は主な支援機関です。

テーマ		1　長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2　非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3　女性の職業生活における活躍推進	4　中小企業・小規模事業者に対する支援	5　その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策		<div>・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組</div> <div>・男性の育児休業の取得促進についての取組</div>	<div>・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組</div> <div>・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についての取組</div>	<div>・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組</div> <div>・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組</div>	<div>・各種助成金の周知についての取組</div> <div>・人材確保支援についての取組</div>	
構成員における取組		<div>①実施されている取組内容（結果）</div> <div>・長時間労働が疑われる事業場への監督指導の実施。</div> <div>・令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用された業種等への説明会の実施。</div> <div>・<b>過労死等防止対策推進シンポジウム</b>の開催及び労働局長による<b>ベストプラクティス企業</b>への訪問。</div> <div>・各労働基準監督署による荷主への取組の要請。</div> <div>・各労働基準監督署による管内事業主に対する賃上げ及び生産性向上の促進のための取組の要請。</div> <div>・生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成する<b>働き方改革推進支援助成金</b>及び事業場内最低賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する<b>業務改善助成金</b>制度を令和6年に続き令和7年度も実施。</div> <div>・青森県最低賃金の改定に合わせた、<b>業務改善助成金</b>リーフレットの関係機関等への送付。</div> <div>・<b>青森よろず支援拠点</b>及び<b>日本政策金融公庫</b>青森支店への<b>業務改善助成金</b>等支援策の周知の協力要請。</div>	<div>①実施されている取組内容（結果）</div> <div>・有期雇用労働者等（契約社員・パート・派遣社員など）を正社員転換する取組を実施した事業主を支援。「<b>キャリアアップ助成金（正社員化コース）</b>」</div> <div>・<b>青森働き方改革推進支援センター</b>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やかな支援を行った。</div> <div>※R7年4月から11月までのセンター利用相談　283件、コンサルティング　178件、セミナー　18回</div> <div>・賃金規定等の増額改定により有期雇用労働者等の賃金の引上げを実施した事業主を支援。「<b>キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）</b>」</div> <div>・有期雇用労働者等に正規雇用労働者と共通の賃金規定を新たに規定・適用した事業主を支援。「<b>キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）</b>」</div> <div>・有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入した事業主を支援。「<b>キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）</b>」</div> <div>・労働基準監督署による定期監督等の際に事業場における短時間労働者等の待遇等の状況について確認を行った上でチェックリストを交付して状況の確認を行い、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、青森労働局による効率的な報告徴収や指導監督を実施し、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確等を確保している。</div> <div>・R7年4月から11月までの報告徴収133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126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106事業場に対して行った。</div>	<div>①実施されている取組内容（結果）</div> <div>・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（<b>マザーズコーナー</b>）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。</div> <div>・仕事と子育て・介護の両立支援においては、育児・介護休業等制度の周知が重要であるため、年間計画に基づく企業指導や事業主向け説明会等の際に、改正育児・介護休業法について周知し、就業規則整備につき啓発指導を行った。</div> <div>・<b>両立支援等助成金</b>は、各コースのいずれも、仕事と子育て・介護の両立支援に係る法を上回る取組が支給要件であるため、社会保険労務士や事業主向けの会合時に説明する等の広報を行うとともに、支給要件を満たした申請事案につき支給決定した（令和6年度の出生時両立支援コースを除く支給件数は70件）。</div> <div>・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。</div> <div>・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。</div> <div>・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<b>キャリア形成・リスキリング支援センター</b>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。</div> <div>・女性の職業生活における活躍推進においては、各事業主における男女間賃金格差等の現状把握が重要であるため、女性活躍推進法上の義務企業（常時雇用する労働者数301人以上の事業主）に対し、文書や電話等の手法により男女間賃金格差に係る情報公表実施を働きかけた。その結果、令和7年11月30日時点の公表率100%（計119社）を達成した。</div>	<div>①実施されている取組内容（結果）</div> <div>・各種助成金については、助成金の趣旨・要件等を鑑みて、対象となる事業所に対しては、事業所訪問時やセミナー等などのあらゆる機会で、パンフレット、リーフレット等を利用して積極的に活用するよう、ハローワークにて推進している。</div> <div>・労働局ホームページ内で各助成金制度について案内するとともに、問い合わせの多い<b>業務改善助成金</b>については、申請に必要な留意事項やチェックリストを新たに掲載した。</div> <div>・<b>業務改善助成金</b>及び<b>働き方改革推進支援助成金</b>について、中小企業庁青森県よろず支援拠点と協力し、管内の事業者を対象に、令和7年8月26日にリアルとオンラインで説明会を開催した。</div> <div>・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、「<b>青森県人材確保対策推進協議会</b>」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「<b>人材確保対策コーナー</b>」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。</div> <div>・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（<b>人材確保等支援助成金</b>）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を通じて、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。</div>	<div>①実施されている取組内容（結果）</div> <div>・「<b>働き方・休み方改善コンサルタント</b>」を配置し、電話による相談対応、企業訪問によるコンサルティングを実施している。さらに、各企業の課題に即した「改善プラン」を提案するなど、働き方や休み方の改善をめぐる諸問題についての相談・指導と併せ、好事例の収集を行っている。【年間120社程度】</div> <div>・<b>ワークショップ</b>の開催 中小企業の課題解決や実践につながる情報交換の場として、魅力ある職場づくりを目指す<b>ワークショップ</b>を毎年開催している。自社の取り組みの見直しや、他社の好事例を聞く貴重な機会として、今年度は、令和7年10月23日に第1回「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたワークショップ」を開催した。令和8年2月20日には、第2回を同じテーマで開催予定である。</div> <div>・「<b>魅力ある職場づくりセミナー</b>」の開催 県内の人材不足分野の事業所を中心に、人材不足の解消と人材の職場定着のため、若者、高齢者、障害者等にとって「魅力ある職場づくり」とはどのようなものか、またどのような取組をしたら魅力ある職場となるのかについて、その方策や具体例を紹介するセミナーを開催し、事業所側からの取組を促している。</div>

テーマ		1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策		・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組 ・男性の育児休業の取得促進についての取組	・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組 ・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についての取組	・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組 ・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組	・各種助成金の周知についての取組 ・人材確保支援についての取組	
構成員における取組		②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・長時間労働の是正については、県内に働き方改革の機運も醸成され、取組を行う企業も増えてきている。他方、特に中小企業においては、人手不足が相まって、長時間労働の是正等の働き方改革に取り組むたくとも取り組めないとの声が聞かれるところ。 ・その他、法定休暇と法定外休暇の位置付けと導入の効果、フレックスタイム制や時間単位年休等既存の制度の効果的活用を説明した際に、「役に立った」という声があり、逆にいうと、既存の制度の活用により長時間労働の是正につながることの周知に更なる工夫の余地があるということが言える。 ・賃上げについては、人手不足に対する求人充足に向け、一定の賃上げを実施する企業が増えてきているものの、労働者側からは、上げ幅が物価上昇に追いついておらず、賃上げの実感が得られないとの声も多く聞かれる。 ・青森労働局（労働基準部）や労働基準監督署において <b>業務改善助成金</b> 等の支援策について説明を行った際に把握した意見として、①助成金の対象となる措置の内容が現場の実態に合っていないと感じる、②複雑な要件について理解するには時間と労力を要するところ、人手不足により申請のための事務を行うことが困難。ポイントを絞った内容の周知を検討してほしい、③当社において助成金の活用と生産性の向上がどうリンクするのか理解が及ばないので、具体的に知りたいとの声が聞かれる。（他の助成金についても、概ね、同様の意見がある。） ・労働力不足が深刻化しており、特に中小企業での人材確保が困難となっていることから、生産性向上への取組に際し、DX面での人材育成や確保が遅れている。また、販売不振・受注減少に加え、原材料や仕入れ品の高騰により収益の低下が課題となっている。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・助成金を活用し、賃金引上げや処遇改善を図りたいとの相談が企業から <b>青森働き方改革推進支援センター</b> 宛てに寄せられ関心は高い。 ・企業からセンターのコンサルティング利用に関し、労働条件の処遇改善に係る就業規則の見直しを目的とする事例も認められる。  ・青森労働局（労働基準部）や労働基準監督署において把握しているものとして、「均等」「均衡」の概念が難しく、かつ、具体的に社内の制度変更をするのには、時間と労力がいるところ、人手不足の中、到底追いつかないとの声がある。 ・青森労働局の報告徴収時、依然として、通勤手当支給や慶弔休暇付与を正社員のみとしている事例が認められた。 ・ <b>青森働き方改革推進支援センター</b> 宛てに、業務内容がパートと正社員とにおいてほとんど差異がないのに、賃金などの処遇が大幅な相違があることについて合理的な説明ができていないとの相談があった。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・青森県内の企業において、育児・介護などの理由で昇進・昇格をあきらめたことがある労働者の割合は、男性0.8％、女性10.1％と、女性の方が高い比率を占める。 ・育児・介護などのライフイベントにおいては、依然として女性に負担がかかっている現状にある。 ・このため、事業主に対し就業規則規定例や個別周知・意向確認の取組例を示す等の手法により、育児・介護などのライフイベントが昇進・昇格や継続就業の支障とならないよう、効果的な啓発指導を行うことが重要である。  ・青森労働局においては、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。 ・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 <b>人材開発支援助成金</b> について、積極的な活用助奨を図っていく必要がある。 ・課長職以上の管理職のうち女性の占める割合は、全国で12.3％、青森県で21.9％となっており、県内の管理職登用は全国をやや上回っているものの依然低水準にある(注：全国：令和6年10月1日時点「令和6年度雇用均等基本調査」、青森県：令和5年9月1日時点「県内企業の女性活躍推進に関する調査」)ことから、登用の妨げとなっている要因等を分析し改善に向けたポジティブ・アクションの取組を事業主に促していく必要がある。 ・男女間賃金格差の背景には、県内企業における管理職登用の男女差等の課題も考えられることから、令和8年度施行予定の改正女性活躍推進法や <b>えるぼし認定</b> 等各種支援制度の周知と併せて、より一層効果的な啓発指導を行うことが重要である。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・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。 ・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。	②把握されている県内企業の抱えている課題等
	青森労働局	・配偶者が出産した男性労働者のうち育児休業を取得した者の割合（育児休業取得率）は、全国で40.5％、青森県で39.6％となっており、女性労働者の育児休業取得率（全国で86.6％、青森県で96.9％）と比較すると、低い水準である。（注：全国：令和6年10月1日時点「令和6年度雇用均等基本調査」、青森県：令和6年12月31日時点「令和6年中小企業等労働条件実態調査雇用均等基本調査」） ・育児休業制度に係る事業主や労働者の一定の理解は得られているが、男性労働者の育児休業取得にはなかなか結び付かない現状がみられる。 ・青森県内の事業主からは、男性労働者が育児休業取得をためらう要因として、職場を長期で離れることによる同僚への業務負担増加への懸念や、育児休業期間は無給であることが挙げられているとともに、社内の制度内容周知不足があり、今後改善したいとする声もあり、男性労働者の育児休業取得への理解を深め、より一層の取得促進に向けて取り組む必要がある。				

テーマ		1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策		<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組</li> <li>・男性の育児休業の取得促進についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組</li> <li>・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についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組</li> <li>・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種助成金の周知についての取組</li> <li>・人材確保支援についての取組</li> </ul>	
構成員における取組	青森県	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> （若者定着還流促進課） ・メールマガジン「 <b>労働あおもり</b> 」による情報発信。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> （若者定着還流促進課） ・メールマガジン「 <b>労働あおもり</b> 」による周知。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> （県民活躍推進課） ・女性管理職の登用促進に向け、経営者層の意識改革や働く女性のエンパワーメント等をテーマとしたトップフォーラムを開催。（令和8年2月6日開催予定） ・育児休業等必要な時に休業しやすい職場体制の構築に向け、アドバイザー派遣による支援。（4社に派遣） ・休業中の代替要員の確保等が困難な中小企業等が取り入れられる対応策をまとめたガイドブックを作成。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> （若者定着還流促進課） ・高校生の県内定着促進事業 企業PRイベントや企業と進路指導担当教員等との情報交換会の開催。 ・学生の県内定着促進事業 仕事と生活の魅力の情報発信、学生ニーズに基づく企業PR・採用力の向上やあおもり人材育成・県内定着促進協議会の開催。 ・若年女性の県内定着・還流促進事業 県内就職の魅力PR（女子学生と若手女性社員との交流会等）や女子学生の採用促進を図る企業向けセミナーの開催。 ・ <b>あおもり人材確保推進センター</b> における取組 （1） <b>あおもり人材確保推進センター</b> の運営 人材確保支援窓口を設置し、県内企業の人材確保に係る相談に対応。 （2）多様な働き方を受け入れるための就労環境整備に向けた支援 <b>副業・兼業情報サイト</b> による情報提供や、多様な働き方の導入を啓発する企業向けセミナーの開催。 （3）人材確保・育成の実践支援（専門家派遣） 県内事業者に対し、人材確保の課題解決に向けた専門家を派遣。 ・ <b>青森県中小企業若手人材確保・定着支援事業費補助金</b> 県内中小企業等が行う若手人材確保や定着力向上の取組に要する経費の補助。 ・ <b>プロフェッショナル人材誘致促進事業費補助金</b> 県内中小企業等が外部のプロフェッショナル人材の採用等を行う場合の経費の補助。 ・ <b>あおもり若者定着奨学金返還支援制度</b> 若者の県内定着・還流の促進及び産業人材の確保を目的として、本県に定着する若者の奨学金の返還を支援する「 <b>あおもり若者定着奨学金返還支援制度</b> 」を実施。 本制度は、大学等在学中に奨学金の貸与を受け、卒業又は修了後、あおもり若者定着サポート企業に正規雇用で採用された若者が、一定期間、県内に住み就業した場合に、県とサポート企業が協力して、奨学金の返還支援をするもの。  （経済産業政策課） ・メールマガジン「 <b>あおもり産業支援情報メールマガジン</b> 」や青森県庁LINE公式アカウントを利用した情報発信。 ・トラック運送事業者の人材確保のため免許取得費用の一部を補助。 ・県内中小企業の事業活動の促進と経営の安定に資するため、 <b>青森県特別保証融資制度</b> を実施し、県内中小企業の金融の円滑化に努めている。 ・小規模事業者経営力強化促進事業において、商談会を開催するとともに、出展者に専門家を派遣し実践的なアドバイスを実施。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b>

テーマ		1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策		<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組</li> <li>・男性の育児休業の取得促進についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組</li> <li>・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についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組</li> <li>・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種助成金の周知についての取組</li> <li>・人材確保支援についての取組</li> </ul>	
構成員における取組	青森県				<p>（地域企業支援課）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>中小企業者等LPガス・特別高圧電気価格高騰対策支援金</b>【令和5年度～】</li> </ul> <p>エネルギー価格高騰の影響を受ける県内中小企業者等の負担軽減のため、国の電気・ガス料金の支援対象外となっている「L P ガス」や「特別高圧電気」を使用する県内中小企業者等に対してその使用量に応じた支援金をこれまで3回にわたり給付。令和7年11月から4回目の公募を開始（公募～令和8年1月）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業経営革新支援事業</li> </ul> <p>中小企業等経営強化法に基づき、経済環境の変化に即応して中小企業者が経営の向上を図る「経営革新計画」の作成に対する指導・承認及びフォローアップ調査を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業者等GX推進事業【令和5年度～】</li> </ul> <p>GXに向けた意識啓発。 GX経営戦略の策定、導入支援。 グリーン成長戦略関連産業参入支援。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な価格転嫁の促進強化【令和7年度～】</li> </ul> <p>原価計算などの伴走支援を行う「<b>価格転嫁支援アドバイザー</b>」の配置。</p> <p>「価格転嫁実践塾」を業種や取引形態別に開催。 「価格転嫁促進連絡会議」の開催。 「価格交渉促進月間（9月・3月）」に新聞広告・テレビCMを実施。</p>	
		②把握されている県内企業の抱えている課題等	②把握されている県内企業の抱えている課題等	②把握されている県内企業の抱えている課題等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・「自信がない」、「家庭との両立が困難」等の理由から管理職への昇進を引き受けない女性が多い。（R5県「県内企業の女性活躍推進に関する調査」）</li> <li>・休業による現場での負担増が男性の育児休業の取りづらさにつながっている。</li> </ul>	②把握されている県内企業の抱えている課題等 <ul style="list-style-type: none"> <li>（若者定着還元促進課）</li> <li>・高校生等が県内企業や県内就職の魅力を知る機会が不足している。</li> <li>・高校と県内企業の相互理解の機会が不足している。</li> <li>・若者を採用するためにSNS広報を実施している県内企業が少ない。</li> <li>・福利厚生等に加えて、オフィス環境の改善も必要となっているが、費用とノウハウ不足で進んでいない。</li> <li>・県内企業には固定的な性別による役割分担の意識が根強く、女子学生の採用に積極的でない企業がある。</li> <li>・奨学金返還支援制度の認知度が低く、学生登録数及びサポート企業登録数が少ない。</li> </ul> <p>（経済産業政策課）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・トラックドライバーが減少及び高齢化している中、大型免許の取得には多額の費用がかかり、事業者にとって負担となっている。</li> </ul> <p>エネルギー価格の高止まりによるコスト負担が大きい。</p> <p>（地域企業支援課）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本県の「経営革新計画」申請及び承認件数が全国比で少ない割合となっており、制度が十分に活用されていない。</li> <li>・県内中小企業が脱炭素に向けて取り組む上で、専門知識・ノウハウの不足、対応コストが必要。</li> <li>・新製品・新サービスの開発等が必要。</li> <li>・中小企業・小規模事業者の価格転嫁が十分に進んでいない。</li> </ul>	②把握されている県内企業の抱えている課題等

テーマ		1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策		<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組</li> <li>・男性の育児休業の取得促進についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組</li> <li>・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についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組</li> <li>・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種助成金の周知についての取組</li> <li>・人材確保支援についての取組</li> </ul>	
構成員における取組	東北経済産業局	①実施されている取組内容（結果）	①実施されている取組内容（結果）	①実施されている取組内容（結果）	①実施されている取組内容（結果） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</b>（令和6年度採択11件）（令和7年度採択10件）（12月1日時点）</li> <li>・ <b>小規模事業者持続化補助金 通常枠</b>（令和6年度19件）</li> <li>・ <b>中小企業省力化投資補助金</b>（一般型）（令和7年度第1回採択10件）（令和7年度第2回採択4件）</li> <li>・ <b>IT導入補助金</b>（令和6年度207件）（令和7年度第1次採択24件）（令和7年度第2次採択24件）（令和7年度第3次採択18件）（令和7年度第4次採択11件）（令和7年度第5次採択15件）（12月5日時点）</li> <li>・ <b>省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金</b>（令和6年度補正交付決定（青森県内）※1次：Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ型0件、Ⅲ・Ⅳ型12件、2次：Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ型3件、Ⅲ・Ⅳ型7件、3次：Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ型0件、Ⅲ・Ⅳ型2件）（11月28日時点）※個人事業主を除く</li> <li>・ 東北経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析（副業・兼業人材とのマッチング事業）（青森県内対面セミナー申込9企業等、オンラインセミナー延べ申込10企業等、マッチング4社予定）</li> <li>・ 東北経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析（地域ぐるみでの人材課題解決支援事業）（支援機関ワークショップ参加3団体、自治体向けセミナー6団体参加）</li> <li>・ 地域の人事部支援事業（青森県内）（右腕人材枠令和7年度採択1件）（法制度連携枠令和7年度採択0件）（12月12日時点）</li> </ul>	①実施されている取組内容（結果） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 青森県働き方改革推進協議会（青森労働局主催）にて価格転嫁関連施策（下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法等）について説明。</li> </ul>
		②把握されている県内企業の抱えている課題等	②把握されている県内企業の抱えている課題等	②把握されている県内企業の抱えている課題等	②把握されている県内企業の抱えている課題等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</b>（19次及び20次）の東北における採択は全国比4.1%、申請は全国比3.9%と中小企業数の全国比7.2%に比べて低い状態。本施策は、中小・小規模事業者の生産性向上や持続的な賃上げに向けた設備投資を支援するものであり、地域の商工団体や金融機関等と引き続き連携し、施策の活用促進を図り、青森県をはじめ、東北地域の稼ぐ力を更に伸ばしていく必要がある。</li> <li>・ <b>小規模事業者持続化補助金 通常枠</b></li> <li><b>小規模事業者持続化補助金</b>の東北における採択は全国比6.3%、<b>中小企業省力化投資補助金</b>は全国比3.5%。いずれも中小企業数の全国比7.2%に比べて低い状態。青森県をはじめ、東北6県において人手不足に悩む中小・小規模事業者に対し、商工団体と連携しながら、施策を通じて生産性向上を支援していく必要がある。</li> <li>・ <b>IT導入補助金</b></li> </ul>	②把握されている県内企業の抱えている課題等

テーマ		1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策		<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組</li> <li>・男性の育児休業の取得促進についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組</li> <li>・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についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組</li> <li>・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種助成金の周知についての取組</li> <li>・人材確保支援についての取組</li> </ul>	
構成員における取組					<p><b>IT導入補助金</b>の東北における採択は全国比4.6%と中小企業数の全国比7.2%に比べて低く、東北管内における青森県の採択件数構成比は約11%であることから、デジタル化の遅れが見て取れる。東北地域の産業構造や企業規模に合ったデジタル化支援をしていく必要がある。</p> <p>・ <b>省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金</b></p> <p>省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金の東北管内における採択について、宮城県、山形県、福島県を中心に積極的な活用が見られる一方、大型の投資案件がやや少ないところ（全国比Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ型：6.0%、Ⅲ・Ⅳ型：7.5%）。地方公共団体・省エネ支援機関・金融機関との連携強化及び支援体制の構築・拡充により、省エネ診断の活用に伴い、診断実施後の改善提案の実施（省エネ設備への更新等）に向けたアプローチが必要である。</p> <p>・地域の中小企業等は、少子高齢化や人口流出による人材不足に加え、エネルギー価格の高騰やデジタル化による産業構造の変化など、急速に変化する経営環境に直面している。持続的な成長のためには、副業・兼業人材、女性、高齢者、外国人などの多様な人材の確保・育成・活用が不可欠だが、職場環境の整備や定着支援が不十分な企業も多く存在する。また、経営層による経営戦略と人材戦略の一体的な推進への理解が不足しており、地域の支援機関との連携や支援能力の強化を通じて、地域全体で人材課題に取り組む体制づくりが求められている。</p>	
	東北経済産業局					



テーマ				1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策				<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組</li> <li>・男性の育児休業の取得促進についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組</li> <li>・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についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組</li> <li>・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種助成金の周知についての取組</li> <li>・人材確保支援についての取組</li> </ul>	
構成員における取組	使用者団体	青森県経営者協会		<b>①実施されている取組内容（結果）</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・青森地区経営者協会定例会等において、青森労働局担当者から「育児・介護休業法等の改正内容」や「魅力ある職場づくり」のための長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等に関する支援制度や成功事例等について解説いただき、会員へ周知を図った。</li> </ul>	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・東北6県経営者協会「雇用動向調査」の中で、会員企業における正規・非正規社員格差は正の取組状況や実施した対応策等について調査し、その調査結果を会員に提供。</li> </ul>	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の職業生活における活躍推進に係る各種イベントや支援制度等について会員へ情報発信した。</li> </ul>	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政府、地方自治体、各種支援機関が実施している各種支援制度等について、チラシ配布・協会ホームページ等で会員へ情報発信した。</li> </ul>	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県内企業で働く若手社員の定着率向上のため、社内コミュニケーションの促進や若手職員がいきいきと働ける職場環境づくりをテーマに「若手社員・新入社員の職場定着促進セミナー」を開催。</li> </ul>
				<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進等に関する周知依頼があれば、チラシ配布や協会ホームページ等で会員向けに情報発信している。</li> </ul>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度「雇用動向調査」において、過去1年間に正規社員・非正規社員の待遇格差改善に取り組んでいる企業は、全体の81.8％となり、前回調査より2.8ポイント上昇した。具体的な取り組みは、「基本給・時給の増額」が55.6％と最も多く、次いで「人材育成施策の充実」が37.8％、「賞与・一時金等の支給・増額」35.6％の順となった。</li> </ul>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度「雇用動向調査」において、管理職全数に占める女性管理職の割合は平均で8.9％となり、前回調査とほぼ横ばいとなった。また、業態別でみると「製造業」で6.5％、「非製造業」の9.9％となった。規模別では「従業員300人未満」が8.8％、「従業員300人以上」が9.3％となった。</li> </ul>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年度「雇用動向調査」において、職場定着のために実施している施策は、「労働時間・賃金・福利厚生等の労働条件の見直し」と「コミュニケーションの取れる職場環境・雰囲気作り」が56.5％で最も多く、次いで、「スキルアップ支援（例：格取得支援・勉強会の実施など）」52.2％の順となった。</li> <li>・従業員の「働きがい」・「働きやすさ」向上に取り組んでいる企業は、全体の65.8％となった。具体的な取り組みとしては、「育児・介護・治療と仕事の両立支援」が76.0％で最も多く、次いで、「目標や課題・処遇等に関する上長との対話」が54.0％、「DXの推進」と“社員の自己啓発の支援”が42.0％となった。</li> </ul>	
構成員における取組	使用者団体	青森県商工会議所連合会		<b>①実施されている取組内容（結果）</b> 各地商工会議所で実施のセミナー等の取組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・生成AIをビジネスに活用したDX業務改善セミナー（令和7年10月9日）</li> <li>・「生成AIビジネス活用DX実践セミナー」（令和6年6月26日、53名参加）</li> <li>・「デジタル活用で売上拡大 業務効率改善を目指す方法とは」（令和6年12月11日、7名参加）</li> <li>・クラウド会計活用セミナー・個別相談会（令和6年6月19日～20日、7名参加）</li> <li>・クラウド会計活用セミナー・個別相談会（令和7年7月17日、7名参加）</li> <li>・バックオフィス業務改善セミナー（令和6年9月18日、14名参加）</li> <li>・バックオフィス業務に係る「ITサービス・製品説明会、個別相談会」（令和6年10月16日、6名参加）</li> <li>・小規模企業のデジタル化・DXセミナー（令和6年8月28日、12名参加）</li> </ul>	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> 各地商工会議所で実施のセミナー等の取組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・いま押さえない労務の重要ポイント（令和6年10月18日、14名参加）</li> </ul>	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> 各地商工会議所で実施のセミナー等の取組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルクルーティング（SNS型採用）セミナー（令和6年10月22日、11名参加）</li> <li>・現場で役立つカスタマーハラスメント対応基本セミナー（令和7年8月22日）</li> <li>・バワハラ防止法対応セミナー（令和7年9月24日）</li> <li>・次期管理者のためのマネジメント力養成セミナー（令和6年11月1日、26名参加）</li> <li>・「部下を成長させる指導法」（令和6年7月5日、20名参加）</li> <li>・「若手人材の採用・定着について」（令和7年2月12日、70名参加）</li> <li>・雇用対策セミナー「人手不足を諦めない！中小企業の人材確保術」（令和7年3月11日、36名参加）</li> <li>・「新入社員研修」（令和7年3月13日～14日、22名参加）</li> <li>・「最新の労働法改正への対応と労使トラブル防止のための実務」問題社員の実務対応・会社と従業員を守るための方法（令和7年10月24日開催予定）</li> <li>・「良質なチームワークとコミュニケーション」（令和7年12月2日開催予定）</li> <li>・最新の労働法改正への対応と労使トラブル防止のための実務（令和6年8月22日、19名参加）</li> <li>・「今どき、若手社員とのコミュニケーション 効果的な考え方・育て方セミナー」（令和6年7月10日、25名参加）</li> <li>・企業の魅力を200％伝え 人材の獲得・定着を叶える「選ばれる企業になるための広報・PRセミナー」（令和6年7月17日、8名参加）</li> <li>・働きやすい職場をつくる「問題社員対策セミナー」（令和6年9月11日、41名参加）</li> <li>・～基本は一生の財産～「新入社員セミナー」（令和7年3月7日、41名参加）</li> </ul>	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> 各地商工会議所で実施のセミナー等の取組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康経営の推進・支援</li> <li>・<b>健康経営優良法人認定</b>申請支援</li> <li>・ゲートキーパー養成講座（令和6年11月25日、38名参加）。</li> <li>・新入社員セミナー</li> <li>・永年勤続従業員表彰</li> <li>・会員交流会</li> <li>・会員親善ゴルフコンペ</li> </ul>	

テーマ				1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策				<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組</li> <li>・男性の育児休業の取得促進についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組</li> <li>・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についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組</li> <li>・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種助成金の周知についての取組</li> <li>・人材確保支援についての取組</li> </ul>	
構成員における取組		青森県商工会議所連合会		<p>②把握されている県内企業の抱えている課題等</p> <p>○人手不足による長時間労働</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人員不足が深刻で、業務負荷が一部の社員に集中し、長時間労働が常態化している。特に建設業や福祉施設でこの傾向が顕著である。</li> <li>・業務プロセスの改善などを実施しても、人員不足が大きな壁となり、残業削減に結びついていない。</li> </ul> <p>○有給休暇の取得の難しさ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業では代替要員の確保が困難なため、従業員が休みたくても休めない状況がある。</li> <li>・業務の引き継ぎ体制が整っていないことや、休暇取得に対する職場の理解が不十分なこと も原因として挙げられている。</li> </ul> <p>○柔軟な働き方への対応不足</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークやフレックスタイム制などの制度が導入されていても、部署間の連携や業務文化の影響、また心理的なハードルから利用しにくい場合がある。</li> <li>・そもそも多様な働き方に対応する制度が十分に整備されていない企業も課題となっている。</li> </ul> <p>○管理職の意識と男性の育休</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職の労務管理への意識が不十分で、長時間労働の是正や有給休暇取得の促進が進んでいない場合がある。</li> <li>・男性の育児休業取得率は依然として低い水準にある。</li> </ul> <p>○業務プロセスの非効率性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非効率な業務プロセス やデジタル化の遅れ が、時間外労働の一因となっている。</li> </ul>	<p>②把握されている県内企業の抱えている課題等</p> <p>○正社員と非正規社員の処遇格差</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金、福利厚生、教育機会などにおいて、正社員と非正規雇用労働者との間に格差が存在する。この格差が職場の一体感やモチベーションに影響を与える可能性がある。</li> <li>・企業側は、最低賃金の引き上げや同一労働同一賃金の考え方を踏まえ、両者のバランスを考慮しながら待遇改善に取り組んでいる。</li> </ul> <p>○正社員転換に伴うコスト負担</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用労働者を正社員に転換すると、人件費や社会保険料の負担が増えるため、企業が積極的になれない実情がある。</li> </ul> <p>○最低賃金引き上げの影響</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・急激な最低賃金の引き上げにより、非正規雇用労働者と既存の正社員との賃金差が縮小し、長年貢献してきた社員のモチベーション低下が懸念されている。</li> </ul>	<p>②把握されている県内企業の抱えている課題等</p> <p>○仕事とライフイベントの両立の難しさ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児や介護を抱える従業員が働き続けるには、上司や職場の理解・配慮が不可欠であるが、それが不十分な場合がある。</li> <li>・育児休業制度を利用することで、同じ部署から複数人が抜けてしまい、人員の穴埋めが困難になるという課題も指摘されている。</li> </ul> <p>○キャリア形成の課題:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てなどを理由に、スキルアップやキャリア形成の機会を十分に得られないケースがある。</li> <li>・管理職や従業員の中に「女性は育児優先」といった無自覚な性別役割分担の意識が残っており、女性自身もライフイベントを理由に管理職などを希望しない傾向が見られる。</li> </ul>	<p>②把握されている県内企業の抱えている課題等</p> <p>○深刻化する人材確保難:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求人を出しても応募がなかったり、求める人材とのミスマッチが起きたりするなど、採用活動が極めて困難になっている。</li> <li>・若年層の県外流出も人材不足の一因である。</li> </ul> <p>○厳しい経営環境:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原材料費や人件費、光熱費の高騰に加え、地方市場の縮小も重なり、企業の経営環境は厳しさを増している。</li> <li>・こうした状況から、賃上げに対応できる補助金や助成金、DX化支援など、国や自治体への継続的な支援を求める声が上がっている。</li> </ul> <p>○DX化・人材育成の遅れ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多くの企業でデジタル化や業務効率化が遅れているが、IT化を進めるための知見や投資余力がないのが現状である。</li> <li>・従業員のスキルアップや中堅クラスの育成不足も課題として指摘されている。</li> </ul> <p>○健康経営とメンタルヘルス:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営者が健康経営の効果を十分に理解しておらず、投資が進まないことがある。</li> <li>・社内に相談窓口を設置しても、心理的なハードルから利用率が低いという課題があり、相談しやすい雰囲気作りが求められている。</li> </ul>	<p>②把握されている県内企業の抱えている課題等</p> <p>○働きがい重視した職場環境の必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・魅力ある職場づくりには、単なる「働きやすさ」だけでなく、「働きがい」や「自己実現」ができる場であることが重要である。そのためには、「制度」の整備に加え、「風土」「対話」「信頼関係」のバランスが不可欠であり、経営層、管理職、従業員が一体となって取り組むことが、継続的な改善と定着につながる。</li> </ul> <p>○健康経営とメンタルヘルス対策の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営者が健康経営の効果（生産性向上、離職率低下、採用力強化など）を十分に理解していない場合がある。</li> <li>・健康経営への投資は短期的な利益につながりにくく、効果が定量的に把握しづらいことや、福利厚生制度などを整える経営的な余裕がないことも課題である。</li> <li>・企業内に相談窓口を設置するだけでは、心理的なハードルから利用率が低いという課題があるため、従業員が気軽に相談できる雰囲気作りが必要である。</li> </ul> <p>○中長期的な人材確保とハラスメント対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・場当たり的な対応ではなく、「魅力ある職場づくりに向けた職場診断・コンサルティング」の提供や、若年層、女性、高齢者など多様な人材が働きやすい環境整備の支援といった中長期的な視点での取り組みが求められる。</li> <li>・職場見学会やインターンシップのマッチング支援による採用活動の強化も必要である。ハラスメントを防止するため、研修の実施や相談窓口の設置支援などを通じて、職場風土を改善していく必要がある。</li> </ul> <p>○公的支援への要望と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人口減少による市場縮小、原材料費の高騰、人件費の急増などにより、地元企業の経営環境は一層厳しさを増している。こうした状況下で企業が持続的に事業を展開するためには、公的な支援が一層重要であり、今後も必要である。</li> <li>・補助金や助成金制度は複雑で申請が難しいことや、制度の存在自体が知られていないことがある。</li> <li>・申請や報告の事務負担が大きく、利用を断念するケースもある。</li> <li>・政府の政策によっては地方に負担がかかるものもあるため、地方の有識者、有力者、自治体の長、議員などの意見も取り入れながら政策を実施してほしい。地方の実情を考慮した政策として、政府の政策によっては地方に負担がかかるものもあるため、地方の声を考慮しながら実施してほしい。</li> </ul>



テーマ			1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策			・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組 ・男性の育児休業の取得促進についての取組	・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組 ・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についての取組	・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組 ・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組	・各種助成金の周知についての取組 ・人材確保支援についての取組	
構成員における取組	使用者団体	青森県商工会連合会	①実施されている取組内容（結果） ・職員研修会において育児・介護休業法改正等についての周知を行った。商工会連合会においては、毎週水曜日をノー残業デーとした。	①実施されている取組内容（結果） ・電子掲示板やメールマガジン等を活用し、周知を行った。	①実施されている取組内容（結果） ・電子掲示板やメールマガジン等を活用し、県等が主催する女性の活躍・両立支援に関するセミナーの周知を行った。職員研修会において女性の活躍・両立支援に関する総合サイト、助成金等について周知を行った。	①実施されている取組内容（結果） ・電子掲示板やメールマガジン等を活用し、働き方改革推進支援助成金等の周知を行った。商工会連合会において働き方改革推進支援助成金を活用した。	①実施されている取組内容（結果） ・電子掲示板やメールマガジン等を活用し、働き方改革推進支援助成金等の周知を行った。商工会連合会において働き方改革推進支援助成金を活用した。
			②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・全国商工会連合会が令和6年度に、全国の商工会地域の事業者を対象に実施したアンケート調査によれば、産後パパ休暇へ対応できていないと回答した者43.7%（青森県59.6%）、該当する従業員がいないと回答した者が39.5（青森県60.0%）であった。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・全国商工会連合会が令和6年度に、全国の商工会地域の事業者を対象に実施したアンケート調査によれば、正規従業員と非正規従業員との間に不合理な待遇格差や差別的取り扱いはないと回答した者が83.3%（青森県86.5%）であった。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・子育てと両立するための自宅で作事ができる環境の整備や休暇を取りやすい環境の整備が必要と思われる。 ・全国商工会連合会が令和6年度に、全国の商工会地域の事業者を対象に実施したアンケート調査によれば、テレワーク・リモートワークを導入しなかったと回答した者が90.6%（青森県97.8%）であった。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・各種助成金の利用率の向上が課題と考えている。	②把握されている県内企業の抱えている課題等
		青森県中小企業団体中央会	①実施されている取組内容（結果） ・協同組合の研修会等において、効果的な採用活動、魅力ある職場づくりをテーマとした研修会等を開催している。	①実施されている取組内容（結果） ・協同組合の研修会等において処遇の改善など各種施策について周知している。	①実施されている取組内容（結果） ・協同組合の研修会等において、女性活躍セミナーの開催案内や関連する各種施策について、周知している。	①実施されている取組内容（結果） ・外国人技能実習生受入事業に係る研修会を開催し、円滑な外国人活用について支援している。 ・生産性向上に向けた「 <b>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</b> 」「 <b>中小企業省力化投資補助金</b> 」の活用について推進している。	①実施されている取組内容（結果） ・中小企業労働事情実態調査における実態把握。 ・ <b>青森働き方改革推進支援センター</b> の利用促進。
			②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・令和6年度における中小企業労働事情実態調査においては、週所定労働時間（週40時間以下）の達成率は92%、月平均残業時間は従業員1人あたり8.9時間となっており、長時間労働は減少傾向にある。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・令和6年度の中小企業労働事情実態調査において、人材確保についての望ましい雇用形態をみると、正社員（中途採用）75.9%、正社員（新規学卒卒）49.8%、パートタイマー18.3%となっており、正社員を希望する割合が高くなっている。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・ジェンダー平等推進、女性活躍推進法や関連する法律に関する集会などを開催。 ・改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を実施し、環境整備に取り組んだ。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・生産性向上に係る補助金の活用については、他県に比べ青森県内では応募件数が少ない傾向がある。また、補助事業計画の審査で内容が不十分であること等により不採択となることがある。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・県内の中小企業では、人手不足により、充分な人材を確保することができず、その対応に苦慮している。
	労働団体	日本労働組合総連合会青森県連合会	①実施されている取組内容（結果） ・年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み（計画的付与の導入など）。 ・休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加などの取組。 ・労働からの解放の保障（勤務間インターバル制度の導入、就業時間外の連絡ルール整備など）。 ・36協定の締結・点検・見直し。 ・すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底。 ・過半数代表制の適正運用の取組。 1）事業場単位での過半数要件の確認。 2）過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認。 3）非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結。 ・出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進の取り組み。	①実施されている取組内容（結果） ・加盟組合と連携し、自らの賃金実態の把握と分析を実施。それらのデータを元に春季生活闘争の要求案づくりに先立ち、構成組織等が掲げる賃金水準をはじめとする社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差などを具体的に把握。 ・有期・短時間、契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均等待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざし労使協議を実施。 ・無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など）を確認。 ・無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進めている。 ・社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認。	①実施されている取組内容（結果） ・女性活躍推進法の省令改正（2022年）をふまえ、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めている。 ・ハラスメント対策や差別禁止への取り組み。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭に向けた理解浸透。 ・ジェンダー平等推進、女性活躍推進法や関連する法律に関する集会などを開催。 ・改正育児・介護休業法について、周知徹底とあわせて改正内容が実施されているかなどの点検活動を実施し、環境整備に取り組んだ。	①実施されている取組内容（結果） ・生産性向上に向けた中小企業等の設備投資等に対する支援策の情報提供し、労使間で共有の促進を図った。 ・「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透に取り組み。連合独自の「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」などを活用して、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促した。 ・構成組織や加盟組合においては、労使協議等を通じ、産業や企業の現状と見通しに関する情報や今後の計画などについて十分把握し、必要な対応を行ってきた。	①実施されている取組内容（結果） ・人材の確保・定着のために、同一地域の賃金相場に見劣りせず優位性を持てる賃金水準を意識した賃金決定が求め、労使間で協議。 ・職場における労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化に向けた職場点検活動、地域の中小・地場企業などにもその重要性を周知。 ・治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進めている。
			②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・取得率の地域・業種格差 製造・建設・医療・福祉など、人員配置に余裕が少ない職場では計画的付与の仕組みが機能しづらい。 ・労使協議は行われても、具体的な改善策や数値目標が設定されないケースがある。 ・過半数代表制の適正運用について、組合未組織の事業所や非正規雇用が多い職場で、全労働者の意見を吸い上げる仕組みが弱い。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げ。 ・中小・零細企業や未組織労働者の賃金情報が把握しづらく、地域全体の格差を精緻に分析しにくい。 ・正社員登用の基準不透明。 昇格基準や選考プロセスが明確でないため、非正規労働者にとって道筋が見えづらい。 ・社会保険適用について、短時間契約の分割、複数事業所での就労時間調整など、適用回避の動きが一部残る。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いが生じている。妊産婦保護制度や母性健康管理措置について周知不足や認識不足によるものである。 ・男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を点検・把握する機会の不足、健康支援のための制度の導入と利用しやすい環境整備に向けた取り組みが全体化していない。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化していることを踏まえ、労働組合の側から、人手不足に対応した設備投資や業務の見直し、公的助成措置や公的職業訓練の活用、課題解決に向けたよろず支援拠点の活用などを提案し、労使で生産性を高め、労働条件を含めたよりよい職場づくりを進める必要がある。	②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・フリーランスや「曖昧な雇用」で働く労働者の実態が見えない。 ・当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等が不足している。

テーマ			1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策			・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組 ・男性の育児休業の取得促進についての取組	・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組 ・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についての取組	・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組 ・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組	・各種助成金の周知についての取組 ・人材確保支援についての取組	
構成員における取組	金融機関	青森みちのく銀行	①実施されている取組内容（結果） ・時間外労働の削減、法定を上回る年次有給休暇の付与と取得促進、フレックスタイム制、テレワーク制度等、一人ひとりが柔軟に働くことが出来る環境の提供。 ・育児・介護休業制度、育児短時間勤務制度の活用促進等、働きやすい環境の整備。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・人口減少・労働力不足に伴う各企業の人手不足。 ・人材の県外流出による採用難。 ・デジタル技術を活用した生産性向上への取組みの遅れ。	①実施されている取組内容（結果） ・スキルアップや行員登用等のキャリアアップの促進。 ・活躍フィールドの明確化と、スキルや経験を発揮できる柔軟な働き方の促進。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・正規社員と非正規社員の待遇面等の格差解消（同一労働同一賃金）。 ・非正規社員を含めた人材育成体系・体制の構築・整備。	①実施されている取組内容（結果） ・柔軟な働き方の拡充等による多様な働き方の推進と働く環境の整備。 ・性別・年齢にとらわれない職域拡大の促進（法人営業研修の実施、本部インターンシップの実施）。 ・キャリアアップ意識の醸成。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・男女間の賃金格差の解消。 ・女性の管理職比率向上。 ・男性の家事・育児への参画意識向上。	①実施されている取組内容（結果） ・低利融資制度「地方創生ファンド」による県内企業への取組支援。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・人材確保支援策の強化。	①実施されている取組内容（結果） ・職員間のコミュニケーションを通じた相互理解、共感、自律的な行動意欲を高める取り組み実施等によるエンゲージメント向上の促進。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・多様な人材が活躍できる職場環境づくり（D&I推進）。
		青森県社会保険労務士会	①実施されている取組内容（結果） ・当学生会館内に <b>青森働き方改革推進支援センター</b> を開設し、対応策に関するコンサルティング・セミナー等の支援を実施及び助成金の利用助奨。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・（長時間労働の削減や生産性向上について）経営者の意識改革、トップメッセージの発信、時間管理の徹底、声掛け、残業する場合の事前申請などのルール化、研修などによる啓蒙、各シフトごとの1日の業務の流れの明確化、担当業務の明確化、OJTやoff-JTの実施によるスキルアップ、生産性向上のための機器の導入、情報共有のしくみづくり、機器使用の訓練、生産性向上マニュアルの作成、コンサルタントの育成など。 ・（男性の育児休業について）トップメッセージの発信、取得事例の紹介、休みやすい職場の体制づくり、休暇中の情報提供、業務マニュアルの作成、主担当副担当制の導入など。	①実施されている取組内容（結果） ・当学生会館内に <b>青森働き方改革推進支援センター</b> を開設し、対応策に関するコンサルティング・セミナー等の支援を実施及び助成金の利用助奨。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・就業規則の整備、助成金の支給要件の緩和や金額アップ、助成金制度の周知、相談窓口の周知、転換後のフォローアップなど。	①実施されている取組内容（結果） ・当学生会館内に <b>青森働き方改革推進支援センター</b> を開設し、対応策について、コンサルティング支援を実施。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・従業員の区分により働きづけることができる支援体制の整備、経営者への啓蒙活動、国の支援、認証制度など。	①実施されている取組内容（結果） ・当学生会館内に <b>青森働き方改革推進支援センター</b> を開設し、対応策について、コンサルティング支援及びセミナーを実施。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・内容の絞り込み、統合、支給要件や申請書類の緩和、名称の簡略化、PR方法の検討、金額の増額など。	①実施されている取組内容（結果） ・当学生会館内に <b>青森働き方改革推進支援センター</b> を開設し、対応策について、コンサルティング支援及びセミナーを実施。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・職場のコミュニケーションや職場活性化策の情報提供や他社好事例の紹介、離職者が少ない又は改善された事業所への聞き取りやその内容の情報共有など。
	関係機関	21あおり産業総合支援センター	①実施されている取組内容（結果） ・相談企業に対して、青森働き方改革推進支援センターを紹介した。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・テーマを推進するために取り組むべき真の課題（人手不足、設備不足、設備老朽化、DXの導入遅延等）解決が実践できない企業が多い。	①実施されている取組内容（結果） ・相談企業に対して、青森働き方改革推進支援センターを紹介した。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・テーマを推進するために取り組むべき真の課題（人手不足、設備不足、設備老朽化、DXの導入遅延等）解決が実践できない企業が多い。	①実施されている取組内容（結果） ・若者・女性が起業する際の補助事業の実施。 ・新商品・新サービス・新技術の開発・販路開拓に対する補助事業の要件として「 <b>くるみん認定制度</b> 」「 <b>えるぼし認定制度</b> 」の趣旨を理解した事業計画の作成を応募要件にしている。 ・相談企業に対して、 <b>あおり人材確保推進センター</b> を紹介した。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等	①実施されている取組内容（結果） ・相談企業に対して、国・県の支援機能を活用して対応した。 ・相談企業に対して、収益力向上と賃上げを図るため、 <b>価格転嫁アドバイザー</b> を配置し価格転嫁の実現に向けた相談対応を実施した。 ・新商品・新サービス・新技術の開発・販路開拓に対する補助事業の要件として「 <b>くるみん認定制度</b> 」「 <b>えるぼし認定制度</b> 」の趣旨を理解した事業計画の作成を応募要件にしている。 ・相談企業に対して、 <b>青森働き方改革推進支援センター</b> を紹介した。 ・相談企業に対して、 <b>あおり人材確保推進センター</b> を紹介した。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等 ・ <b>価格転嫁支援アドバイザー</b> の訪問支援において、企業からは、 ○原価計算が適切に出来ず、固定費や利益を把握できない ○顧客離れへの不安が大きく、価格転嫁に踏み出せない と、いった声がある。	①実施されている取組内容（結果） ・育成型ジョブローテーションにより若者・女性職員の適性に合った育成を効果的に実施する人材育成プログラムの導入。  ②把握されている県内企業の抱えている課題等

テーマ		1 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等のワーク・ライフ・バランスの推進	2 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇の改善	3 女性の職業生活における活躍推進	4 中小企業・小規模事業者に対する支援	5 その他魅力ある職場づくり推進のために必要な事項
対応策		<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の削減や生産性の向上についての取組</li> <li>・男性の育児休業の取得促進についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員就職及び非正規雇用労働者の正社員転換についての取組</li> <li>・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についての取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きたいすべての人が、仕事と子育て・介護などのライフイベントに関わらず働き続けられるようにするための取組</li> <li>・能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮できるようにするための取組</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種助成金の周知についての取組</li> <li>・人材確保支援についての取組</li> </ul>	
構成員における取組	高齢・障害・求職者雇用支援機構青森支部	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・ <b>生産性向上人材育成支援センター</b> における人材育成支援（在職者訓練・生産性向上支援訓練）の実施。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・正社員就職率を離職者訓練の指標の一つに掲げて、訓練受講生に対する就職ガイダンスにおいて正社員就職の意義やメリット等を説明。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・託児サービス付き訓練コースの設定。 ・女性求職者に対する職業訓練（ものづくり女子）の積極的な周知・広報。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・ <b>65歳超雇用推進助成金</b> 及び <b>障害者雇用納付金関係助成金</b> の周知広報については、説明会の開催及び商工会議所等の団体訪問により実施。 ・訓練受講生の希望職種、条件等を記載した求職情報誌を県内の関連企業（月200社程度）へ発送。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・各企業に対する65歳を超える継続雇用の提案・企画・企業診断等。 ・就職や職場復帰を目指す障害者への支援（職業リハビリテーションサービス）。 ・障害者の雇用に関する各種相談・援助の実施。
		<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> ・求人を行っても応募が少なく人手不足の状況であるため、現在働いている従業員の能力開発が必要である。	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> ・ライフスタイルの違いにより、すべての訓練受講生が正社員就職を希望しているわけではない。	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> ・女性を積極的に採用したいとするものづくり企業もあるが、希望する女性求職者が少ない。	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> ・人口減少と少子高齢化により地方の人手不足は深刻である。特に若年層から中堅層の人材が少ない。	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>
	青森産業保健総合支援センター	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・長時間労働の削減の取組みとして、時間外労働の上限規制への対応と留意点について周知する研修会を実施した。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・取組事項無し。	<b>① 実施されている取組内容（結果）</b> ・女性特有の健康問題に対する周囲の理解を深め、女性特有の健康問題に配慮した職場環境の整備等を目的とした研修会を令和6年度は3回実施した。また、治療と仕事の両立支援に関し、個別訪問支援（57件）、研修会・セミナー（10回）を実施し、病気で治療が必要な状態になっても働き続けることができる職場づくりの支援・啓発に取り組んだ。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・取組事項無し。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・特になし。
		<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> ・女性特有の健康問題に関する関心が高まりつつあるが、一部の企業にとどまっている印象がある。	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>
	青森働き方改革推進支援センター	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・コンサルティング、セミナー等による支援を実施。 ・業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金の利用助奨。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・同一労働・同一賃金に関するコンサルティング、セミナーの実施。 ・キャリアアップ助成金の利用助奨。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・女性活躍推進法に係る相談・コンサルティングによる支援を実施。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・賃金引上げや働き方改革等に活用できる助成金制度のコンサルティング、セミナーの実施。 ・人材確保に関するコンサルティング、セミナーの実施。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b>
		<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b> ・生産性向上のための設備投資に多額の費用がかかるため容易に対応できない。	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>
	東北税理士会青森県支部連合会	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・各種説明会、会合を利用したのリーフレットの配布。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・各種説明会、会合を利用したのリーフレットの配布。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・各種説明会、会合を利用したのリーフレットの配布。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・各種説明会、会合を利用したのリーフレットの配布。	<b>①実施されている取組内容（結果）</b> ・各種説明会、会合を利用したのリーフレットの配布。
		<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>	<b>②把握されている県内企業の抱えている課題等</b>