

令和7年度

第2回青森地方労働審議会

日時 令和7年12月4日(木) 10時00分～12時00分

場所 ウエディングプラザアラスカ 4階 ダイアモンドの間

## 次 第

### 1 開会あいさつ

### 2 議 事

(1) 会長の選任及び会長代理の指名について

(2) 「令和7年度青森労働局行政運営方針」の取組状況について

(3) その他

### 3 閉会あいさつ

## 出席者名簿

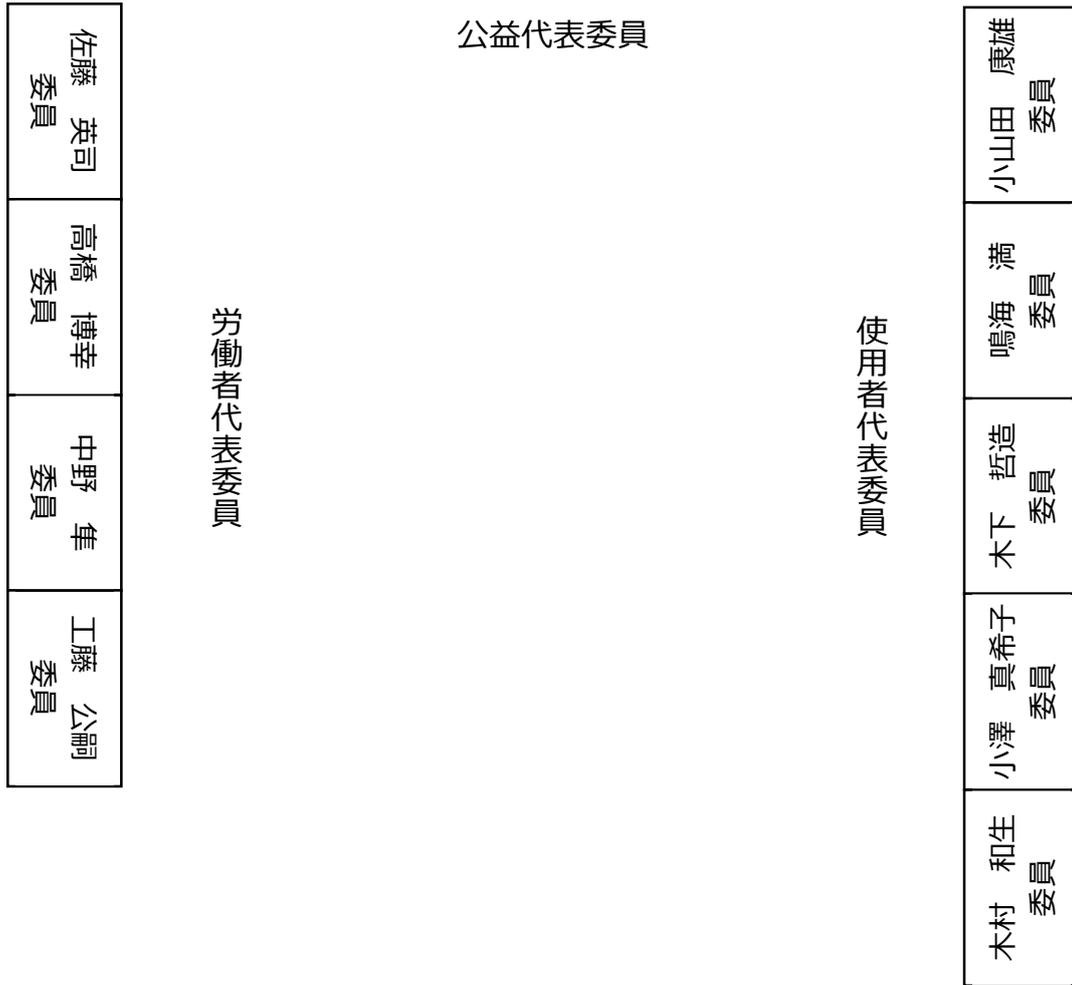
公益代表委員		相木 麻季 葛西 聡 渋田 美羽 田中 志子 奈良 尚子 原 俊之
労働者代表委員		工藤 公嗣 佐藤 英司 高橋 博幸 中野 隼
使用者代表委員		小山田 康雄 木下 哲造 木村 和生 小澤 真希子 鳴海 満
青森労働局	局長 総務部長 雇用環境・均等室長 労働基準部長 職業安定部長 雇用環境改善・均等推進監理官 労働基準部賃金室長 職業安定部職業安定課長 厚生労働事務官 総務課長 雇用環境・均等室長補佐 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進指導官 雇用環境・均等室 企画・調整係	角井 伸一 小林 直人 居石 淳子 上野 諭 稲垣 篤史 澤田 晃式 吉田 義人 南 士氏 工藤 雅史 小林 義治 成田 裕司 松本 準人 佐藤 直輝

※委員の掲載は50音順。

田中 志子 委員(Web)	渋田 美羽 委員(Web)
------------------	------------------

席 図

葛西 聡 委員	相木 麻季 委員	原 俊之 委員	奈良 尚子 委員
------------	-------------	------------	-------------



青森労働局



## 資 料

- ・ 青森地方労働審議会委員名簿
- ・ 令和7年度行政運営方針の取組状況
- ・ 令和7年度（2025年度）青森労働局行政運営方針
- ・ 事前質問・意見一覧
- ・ 地方労働審議会令
- ・ 青森地方労働審議会運営規程
- ・ (部会関係資料)

# 青森地方労働審議会委員名簿

(任期：令和7年10月1日～令和9年9月30日)

(公益代表委員)

令和7年10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
渋谷 美羽	弘前大学 人文社会科学部 講師
田中 志子	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
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
佐藤 英司	日本労働組合総連合会青森県連合会 副会長
高橋 博幸	日本労働組合総連合会青森県連合会 副会長
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
三上 和子	日本労働組合総連合会青森県連合会 執行委員

(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

# 令和7年度 第2回 青森地方労働審議会

## 令和7年度行政運営方針の取組状況

令和7年12月4日（木） 10:00～12:00  
ウェディングプラザアラスカ ダイアモンドの間



ひと、暮らし、みらいのために  
厚生労働省 青森労働局  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 目次

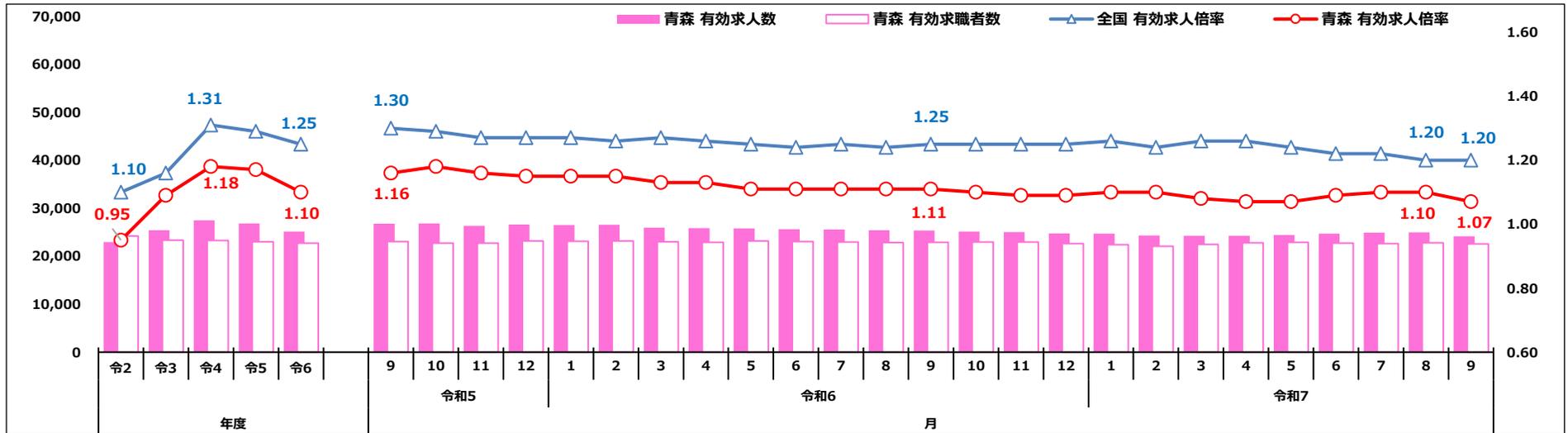
<b><u>I 労働行政を取り巻く情勢</u></b>	
1 最近の雇用情勢	4
2 労働行政を取り巻く最近の情勢	5
<b><u>II 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援</u></b>	
1 事業場内最低賃金の引上げに取り組む 中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	8
2 最低賃金制度の適切な実施	9
3 同一労働同一賃金の遵守の徹底	10
4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	11
<b><u>III リ・スキリング等による能力開発</u></b>	
1 リ・スキリング等による能力向上支援	13
<b><u>IV 人手不足対策の推進</u></b>	
1 人手不足対策	15
<b><u>V 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組</u></b>	
1 多様な人材の活躍促進	19
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	22
3 総合的なハラスメントの防止	24
4 仕事と育児・介護の両立支援	25
5 フリーランスの就業環境の整備	27
6 安全で健康に働くことができる環境づくり	28

# Ⅰ 労働行政を取り巻く情勢

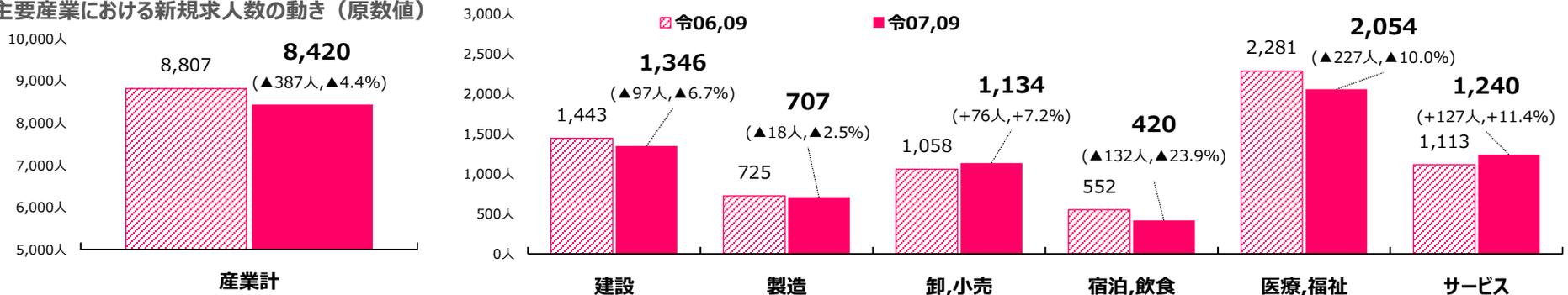
# 1 最近の雇用情勢

- ◆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9月は1.07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が、求人が減少し、持ち直しにやや弱さがみられる。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

## 教育訓練中の生活を支えるための給付の創設【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）】

## 現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

## 見直し内容

雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設。

【施行期日】2025（令和7）年10月1日

## ○ 対象者・支給要件

- ・雇用保険の一般被保険者
- ・休暇開始前2年間にみなし被保険者期間(賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月)が12か月以上あること
- ・休暇開始前に算定基礎期間（被保険者として雇用された期間）が5年以上あること

## ○ 給付内容

・教育訓練休暇を開始した日から1年の期間内の教育訓練休暇を取得している日に、離職した場合に支給される基本手当の額と同じ額を支給

- ・給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日又は150日

## ○ 対象教育訓練

- ・大学、高等専門学校、専修学校又は各種学校が行う教育訓練
- ・教育訓練給付金の支給対象として厚生労働大臣の指定を受けた講座を実施する施設が行う教育訓練
- ・その他職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの

## 2 労働行政を取り巻く最近の情勢

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等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

## 改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

## 改正の概要

## 1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。  
 ※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

## 2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシャルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

## 3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

## 施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

## 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

#### 【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、業務改善助成金及び働き方改革推進支援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、「働き方改革推進支援センター」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

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象です。

(令和7年度の交付申請期限 令和7年11月20日(木)到着分まで)

#### ◆働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。賃金額の引上げを成果目標に加えた場合は助成金が加算されます。

(令和7年度の交付申請期限 令和7年11月28日(金)到着分まで)

<令和7年度における交付申請等の状況(令和7年9月30日現在)>

	業務改善助成金	働き方改革推進支援助成金
交付申請件数	107件	11件(3件)
交付決定件数	39件	7件(3件)
交付決定額	80,003,000円	28,277,000円(13,530,000円)

※働き方改革推進支援助成金の(括弧)内の値は、うち賃金加算要件の申請数。

#### ◆中小企業庁 青森県よろず支援拠点と連携した県内事業者に向けた周知活動



令和7年8月26日  
会場参加8法人  
オンライン参加13法人



制度説明のほかに生産性向上の具体例や、青森働き方改革推進支援センターも紹介

#### 【下半期の取組】

業務改善助成金においては最賃改定日前1か月に交付申請が集中する傾向にあるため、中小企業・小規模事業者が年度内に生産性向上に資する取り組みが行えるよう審査業務を進める。働き方改革推進支援助成金については引き続き周知を行う。

## 2 最低賃金制度の適切な実施

### 【取組の概要】

経済動向、地域の実情を踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう青森地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、周知徹底を図る。

### (最低賃金制度の適切な実施)

青森県最低賃金が変わります！

令和7年11月21日から  
時間額

1,029円



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

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



使用者も労働者も必ずチェック最低賃金！

最低賃金に関する特設サイト

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>

☆ 支援事業も掲載しています。



青森県最低賃金は、時間額1,029円に改定され、11月21日から発効した。改正された青森県最低賃金は、10月上旬に地方公共団体等の広報誌へ掲載依頼を行ったほか、関係団体に対し、ポスター等を配布し周知を図った。

最大600万円を助成

業務改善  
助成金

WEBで確認!

最低賃金制度

検索



ひと、くらし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



チェックマン

### 【下半期の取組】

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

## 3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

### 【取組の概要】

同一労働同一賃金の実現に向け、報告徴収により、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図る。また、ホームページ、各種説明会等を活用し周知・広報を行うことに加え、働き方改革に関する様々な問題に対応するためのワンストップ相談窓口である「働き方改革推進支援センター」の利用勧奨を行う。

### ◆ 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（報告徴収の実施とセンターの利用勧奨）

- ・ 短時間・有期雇用労働者の公正な待遇の確保・推進を目的として97事業場を対象に報告徴収を行い、このうちパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された83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71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（保険業）	通勤手当	正社員に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（運送業）	慶弔休暇	正社員に制度あり。 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・有期雇用労働者を対象に同基準の付与日数に係る休暇を制度化。
C社（製造業）	労働条件の明示	正社員にのみ「昇給の有無」を明示。	パートタイム・有期雇用労働者に対しても「昇給の有無」を明示。



### 【下半期の取組】

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

## 4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換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」への対応として令和7年7月に新設された「短時間労働者労働時間延長支援コース」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ことに加え、「働き方改革推進支援センター」の利用勧奨を行う。

厚生労働省  
からの  
お知らせ

### 「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



#### パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、厚生年金・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまおう。

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、就業調整してしまおう。

#### 「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**<sup>(86)</sup>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。

<sup>(86)</sup>・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。

▶その他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

☎0120-030-045  
(フリーダイヤル・無料)

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



### ●キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

・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。

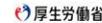
	計画届（件）	申請件数（件）	支給決定件（件）	支給金額（円）
令和6年度	44	13	19	12,985,000
令和7年度 (9月末現在)	35	26	8	3,120,000

### ●キャリアアップ助成金（正社員化コース）

・有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換し、転換後6ヶ月間の賃金を転換前の6ヶ月間の賃金より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6年度	245	198	124,892,500
令和7年度 (9月末時点)	175	94	49,565,000

事業主の皆さまへ



**拡充** 年収の壁対策  
労働者1人につき最大**75万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**  
事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**



「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。



### 【下半期の取組】

最低賃金が引上げ改定されたことから、短時間労働者が就業調整を行うことにより人手不足の状態に陥らないよう、企業に対してキャリアアップ助成金を積極的に活用いただくよう、活用勧奨に努めるとともに、「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周知により、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。

## 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

**【取組の概要】** デジタル人材育成につなげるため、営業・販売・事務分野及びデジタル分野（IT、Webデザイン系）における定員を確保する。ハローワークにおいては積極的な受講あっせんに努める。訓練前から訓練終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。

## 新たなスキルの習得による円滑な再就職支援と企業の人材開発支援

- ◆ハローワークにおいて、営業・販売・事務分野及びデジタル分野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実施。（※1）
- ◆公的職業訓練の受講申込者増を図るため、YouTubeコマercialを制作し周知を図る。（※2）また、訓練状況の画像を収集し、受講あっせん窓口で視覚的に分かりやすい説明に努める。（※3）
- ◆デジタル分野の求人受理に当たって、仕事内容や必要とするスキル・資格を詳細に把握し、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。

（※1）公的職業訓練（営業・販売・事務分野、デジタル分野）実施状況  
（令和7年9月末時点）

訓練分野※1	定員※2	受講者数※2	就職者数※3
営業・販売・事務分野	564人 (577人)	365人 (436人)	442人 (418人)
デジタル分野	360人 (300人)	231人 (235人)	256人 (200人)

※1 各分野とも公共職業訓練及び求職者支援訓練の合計値  
 ※2 定員、受講者数の（ ）は前年度  
 ※3 就職者数は、雇用保険適用就職で、令和6年度の訓練修了者が、訓練終了後3か月以内に就職した件数。就職者数の（ ）は令和5年度修了者分。

（※2）YouTubeコマercial  
（配信数：令和7年5月～9月 329,139件）



（※3）訓練状況画像



（※4）人材開発支援助成金利用状況（令和7年9月末時点）

		人への投資コース	事業展開等リスキリングコース
令和6年度	計画届件数	31件 (1,565人)	49件 (922人)
	支給申請件数	12件 (452人)	39件 (86人)
	支給決定件数	10件 (99人)	42件 (623人)
	支給決定金額	24,930,600円	23,063,700円
令和7年度 ※4月～9月	計画届件数	15件 (840人)	42件 (180人)
	支給申請件数	11件 (562人)	27件 (60人)
	支給決定件数	7件 (722人)	21件 (53人)
	支給決定金額	2,040,400円	18,853,300円

人への投資リーフレット



リスキリングリーフレット



## 【下半期の取組】

- ◆コマercialを始めYouTubeコンテンツの配信を継続していくとともに、ハローワークにおいては各訓練実施施設の訓練画像をデジタルサイネージ及び受講あっせん相談窓口での表示、訓練説明会・訓練体験会を実施し、公的職業訓練を広く周知するとともに、受講あっせんにつなげていく。
- ◆求人充足会議と連携した訓練修了者の就職支援を継続し、早期再就職に向けたマッチングを促進する。

## IV 人手不足対策の推進

## 1 人手不足対策

【取組の概要】医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野などの雇用吸収率の高い分野のマッチング支援の強化するため、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マッチング支援を実施する。加えて、雇用管理改善コンサルタントを活用し、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出することにより、人材確保と従業員の職場定着等を促進する。

## (1) 人材確保支援

## ◆人材確保対策コーナーにおける実績

## ア 求人者向け支援実績 (人)

	支援対象求人数	充足数
令和6年度	18,958	3,365
令和7年度 (9月末時点)	9,402	1,495

## イ 求職者向け支援実績 (人)

	支援対象求職者数	就職者数
令和6年度	4,712	2,319
令和7年度 (9月末時点)	2,265	968

## ◆雇用管理改善等コンサルタント

ハローワークにおける事業主への雇用管理改善援助の過程において、事業主が専門的、技術的な雇用管理に関する相談及び援助を必要としている場合に、雇用管理改善等コンサルタントを派遣する。

なお、事業所は3回まで無料のコンサルティングを受けることができる。

青森労働局では、令和6年7月から実施しており、県内3地域にそれぞれ1名ずつ計3名の社会保険労務士に委嘱している。

【支援実績】 令和6年度 1事業所2回  
令和7年度 2事業所4回（9月末時点）

従業員の採用・定着でお困りの人材不足分野（医療・保育・建設・警備・運輸）

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

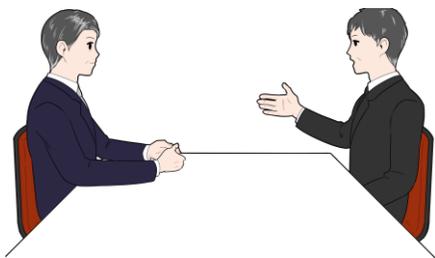
## 【下半期の取組】

事業所担当者が、求職者に対して直接アピールできる事業所説明会や求人説明会、あるいはミニ面接会など、求職者と事業所が接する機会をできる限り多く確保することにより、求人事業所の人材確保に繋げる。また、求人充足支援の一環として、求職者の目に留まる「魅力ある求人票づくり」や人材確保及び職場定着を図るべく「魅力ある職場づくり」に係るセミナーを開催する。

## 1 人手不足対策

【取組の概要】 求職者に対しての職業相談の中でも、特に担当者制による職業相談時やオンラインによる職業相談時等において、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「しよくばらぼ」を活用しマッチング機能の強化を進める。

## 担当者制による個別支援



(求職者)  
職業適性検査  
興味、価値観、  
職業適性など  
から適職を探る

(求職者)  
職業解説・職業理解  
求められるスキルなどの  
資料、解説動画などから  
仕事内容への理解を深める。

(安定所)  
情報提供  
本人が希望する職種の  
求人情報を積極的に提供し  
マッチングを図る。

「job tag」「しよくばらぼ」を活用し本人に適した職種、  
本人の希望する働き方合致する事業所の情報を提供しマッチングを図る

## オンラインによる職業相談



(求人者)  
事業所情報の提供  
事業所で受けている認証、  
表彰や定着状況、などの  
情報を提供。

(求職者)  
事業所情報の確認・比較  
採用後の待遇や研修制度など様々な情報を  
確認・比較の上で自分が希望する働き方の  
企業を探す。

## 【下半期の取組】

◆ 「job tag」や「しよくばらぼ」を活用した担当者制による個別支援やオンラインによる職業相談を促進することで、就職件数の向上を図る。

## 1 人手不足対策

【取組の概要】 ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、PDCAサイクルによる目標管理・取組・評価・改善の取組を継続的に実施する。

## (2) マッチングの強化

## ア 就職件数

ハローワークの職業紹介により就職した件数

	局計	青森	八戸	弘前	むつ	野辺地	五所川原	三沢	黒石
9月末累計実績	9,419	2,031	2,182	1,578	534	398	962	1,162	572
7年度目標	21,504	4,703	4,936	3,712	1,271	709	2,104	2,698	1,371
進捗率	43.8%	43.2%	44.2%	42.5%	42.0%	56.1%	45.7%	43.1%	41.7%

※ 十和田出張所分は三沢に含む。

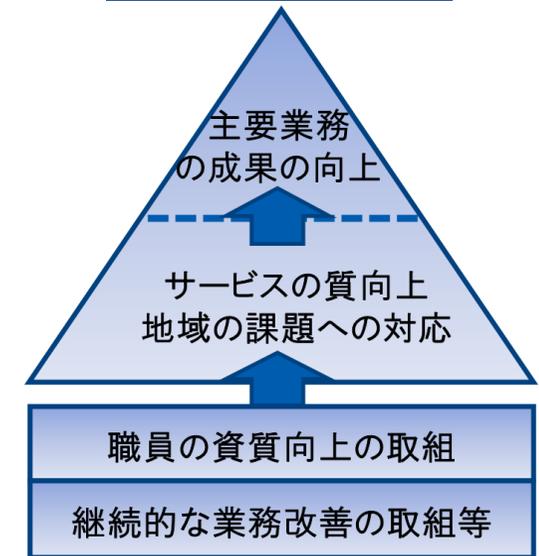
## イ 充足件数

ハローワークで受理した求人に対して、ハローワーク利用登録者がハローワークの職業紹介により採用された件数とオンライン自主応募により採用された件数の合計

	局計	青森	八戸	弘前	むつ	野辺地	五所川原	三沢	黒石
9月末累計実績	9,060	2,129	2,156	1,805	372	428	755	1,048	367
7年度目標	20,383	4,688	4,829	4,089	949	756	1,579	2,401	1,092
進捗率	44.4%	45.4%	44.6%	44.1%	39.2%	56.6%	47.8%	43.6%	33.6%

※ 十和田出張所分は三沢に含む。

PDCAサイクルによる  
目標管理・取組の評価



短期的な成果の向上だけでなく、  
中長期的な業務の質向上・業務改善を  
図り、マッチング機能を強化

【下半期の取組】引き続き、求職者一人ひとりのニーズに合わせたきめ細かな課題解決支援サービスを行うとともに、事業所説明会等の開催、事業所情報の収集・発信に努め魅力ある求人票の作成支援を行い、求人・求職のマッチングを推進する。

## **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・ミドルシニアの就労支援

**【取組の概要】** 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。

令和2年度から令和6年度までの5年間実施してきた就職氷河期世代の正社員就職支援を、35歳～59歳中高年層（ミドルシニア）世代まで広げ、個別の支援計画に基づきチームでの支援を実施している。

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7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333社、生徒等1,116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7年9月末現在）

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
500	199	301	336	140	196	246	101	145

(単位：人)

ミドルシニア世代の就労支援に係る取組

◆ハローワーク青森にミドルシニア専門窓口を設置し、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・歓迎求人の確保、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。

◆ミドルシニア世代求職者向け、企業向けのセミナー、合同企業説明会・就職面接会を開催。

①ミドルシニア世代の正社員雇用への取組（令和7年9月末現在）

	新規求職者数	有効求職者数	就職件数
令和7年度	2,719人	1,828人	726件
令和6年度	2,560人	1,823人	753件
前年同月比	+6.2%	+0.3%	▲3.6%

②ミドルシニア専門窓口におけるチーム支援実施状況（令和7年9月末現在）

	新規登録者	相談件数	正社員就職件数
令和7年度	44人	386件	64件
令和6年度	39人	435件	49件

**【下半期の取組】** ◆未内定者に対して就職支援ナビゲーターが学校を訪問し個別支援を行う。◆ミドルシニア世代の正社員雇用に向けた取組等をさらに進めると同時に、専門窓口においては専門担当者によるチーム制により就職から職場定着まで一貫した支援を行う。

1 多様な人材の活躍促進 (2) 高齢者の就労促進

**【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、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行う。

①70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

◆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100%実施済みであった。

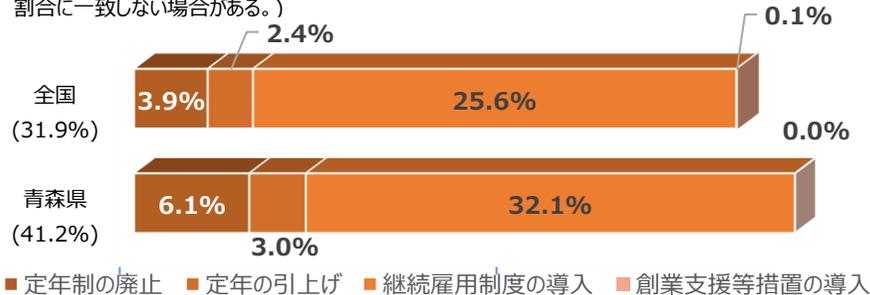
（※1）雇用確保措置・就労確保措置の実施状況（R6.6.1時点）

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）	1,144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。人手不足状況の影響もある。（※2）

（※2）就業確保措置の措置状況（R6.6.1時点）

（注 原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが就業確保措置実施済み企業の割合に一致しない場合がある。）



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

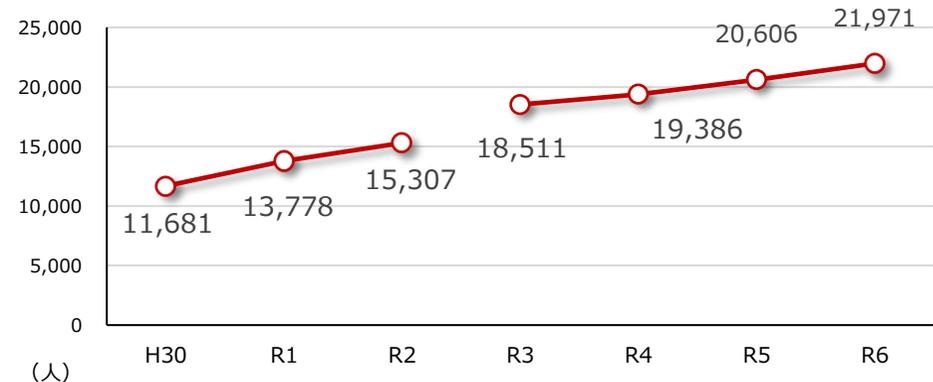
◆生涯現役支援窓口において、生涯設計就労プラン策定や求人情報提供、就職面談会、セミナー開催等の支援を行っている。（※3）

（※3）マッチング支援実績

	令和7年9月	令和6年9月	対前年同期比
65歳以上の就職件数	389件	338件	115.1%
55歳から64歳の就職件数	139件	100件	139.0%

（参考）65歳以上の常用労働者数の推移

（注 R2年まで31人以上、R3年から21人規模企業について記載）



【下半期の取組】

◆多様なキャリアと就業意欲のある高齢者が生涯現役で働ける社会の実現に向けて、70歳までの就業機会確保措置の意義やメリットを各種説明会や事業所訪問などの機会に周知・啓発を実施する。

◆高年齢求職者の割合が高まっていることから各ハローワークの好事例を共有・活用し、関係機関と連携して、効果的な就職支援を実施する。

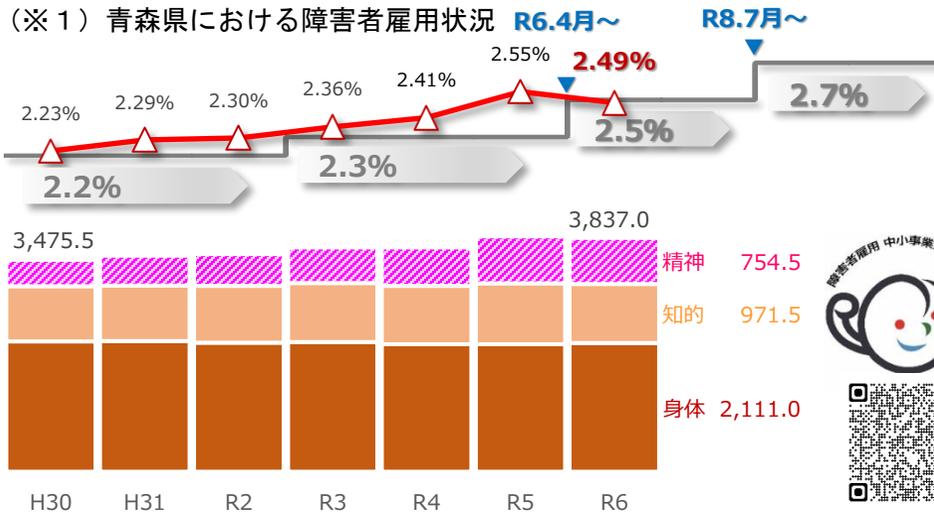
1 多様な人材の活躍促進 (3) 障害者の就労促進

**【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6月1日時点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）を踏まえ、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、訪問や呼び出し等による指導延べ416件実施した結果、障害者を採用した企業は64社、うち雇用率を達成した企業は31社となったほか、企業向けチーム支援としては20社への支援を実施した。（令和6年7月～令和7年6月）

◆精神・発達障害者雇用サポーター（企業支援分）による企業向け個別相談等の支援を延べ194件、定着支援を延べ48件実施した。（令和7年4月～9月）



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等により、障害特性等に応じた職業相談・職業紹介、個別求人開拓等ハローワークを中心とした「チーム支援」を実施した。（※2）

（※2）マッチング支援実績（チーム支援（ ）内は前年度からの継続）

	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7年4月～9月	1,202	501	160 (67)	60 (36)
令和6年4月～9月	1,506	582	164 (85)	78 (45)
前年同期比	-20.2%	-14.0%	-2.4%(-21.2%)	-23.1%(-20.0%)

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7年8月から雇用率達成指導を実施。法定雇用率未達成機関27機関に対して実施。

（参考）障害者雇用中小企業主認定（もにす認定）企業

認定企業名	業種	認定時期
げんねんワークサポート株式会社	その他専門サービス業	令和4年3月
有限会社ローズリー資源	廃棄物処理業・総合リサイクル業	令和5年1月
共立寝具株式会社	洗濯業	令和6年3月

【下半期の取組】

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

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

【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 99.0% (対象企業501社)

令和7年9月30日現在

企業規模	100人以下	101~300人 (全319社)	301人以上 (全120社)	計
届出数	62	316	118	496

### ◆女性活躍推進法に基づく認定

令和7年9月30日現在

区分	認定企業数	今年度
えるぼし認定	24件(22社)	3件
プラチナえるぼし認定	1件	0件

#### 認定企業への優遇措置

- ・商品や広告等へのマーク使用
- ・公共調達の加点評価

#### 主な認定基準

「1 採用」、「2 継続就業」、「3 労働時間等の働き方」、「4 管理職比率」、「5 多様なキャリアコース」の5つの評価項目。

#### えるぼし

満たす項目数に応じて3段階で認定。  
 ・3段階目：5つの項目全て  
 ・2段階目：3つ又は4つ  
 ・1段階目：1つ又は2つ

#### プラチナえるぼし

5つの項目全てを満たし、一般事業主行動計画に定めた目標を達成した等の要件を満たした場合に特例認定。

## 女性の活躍推進企業 データベース

働く場所は、  
わたしが見つかる。

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

企業情報を見る

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

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

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう!

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

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



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

認定マーク

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



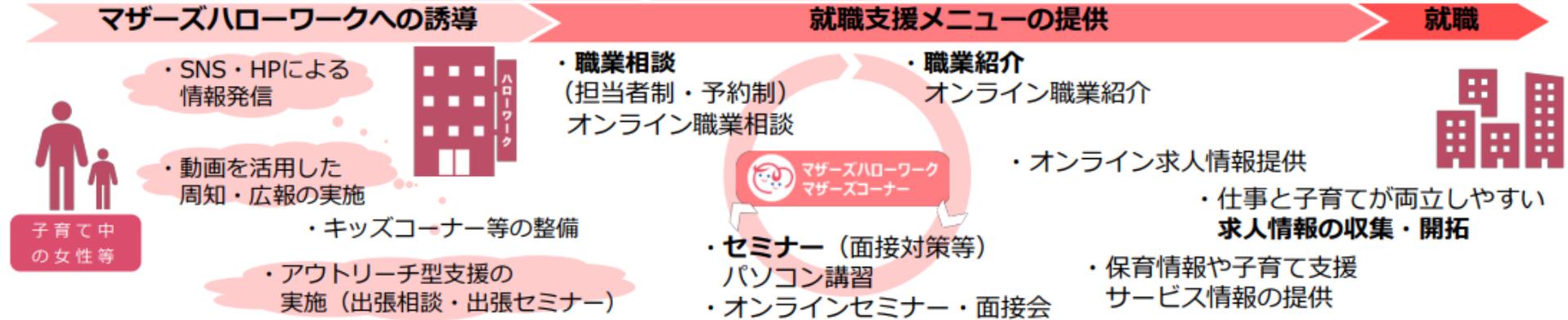
### 【下半期の取組】

- ◆女性活躍推進法の情報公表の定義に基づき、適切な情報公表が行われていないことを把握した場合は、助言・指導等を行う。
- ◆男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。
- ◆令和8年度施行予定の改正女性活躍推進法について、オンライン説明会開催等により周知広報を行う。

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### 【取組の概要】

子育て中の女性等を対象とした「マザーズコーナー」を青森・八戸・弘前のハローワークに設置し、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施。また、育児等で来所できない方への出張相談などアウトリーチ型支援の強化や各種就職支援サービスのオンライン化の推進を図る。



マザーズコーナー 取扱状況	令和6年度 (9月末)	令和7年度 (9月末)	前年同期比
新規求職者数	676	630	▲6.80%
相談件数	2,765	2,619	▲5.28%
就職件数	306	269	▲12.09%
担当者制支援による 就職率	99.7%	96.9%	▲2.8P

### 【下半期の取組】

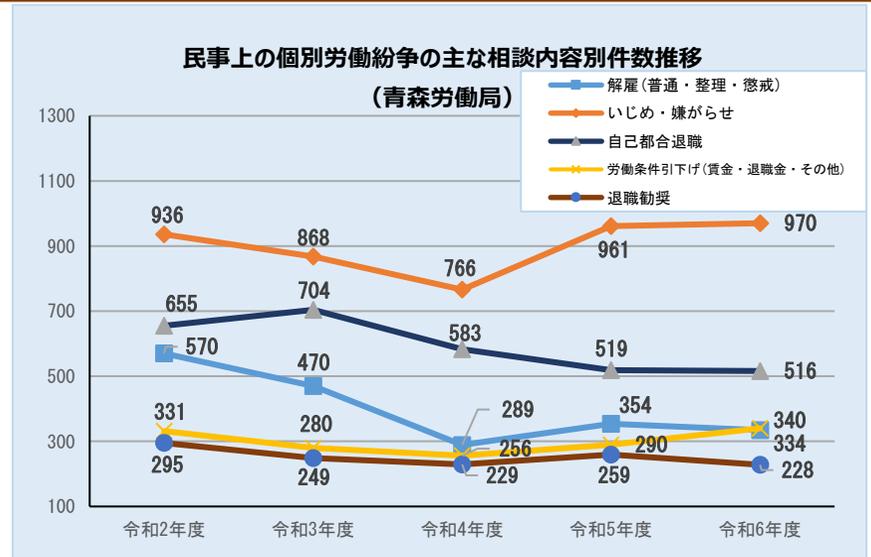
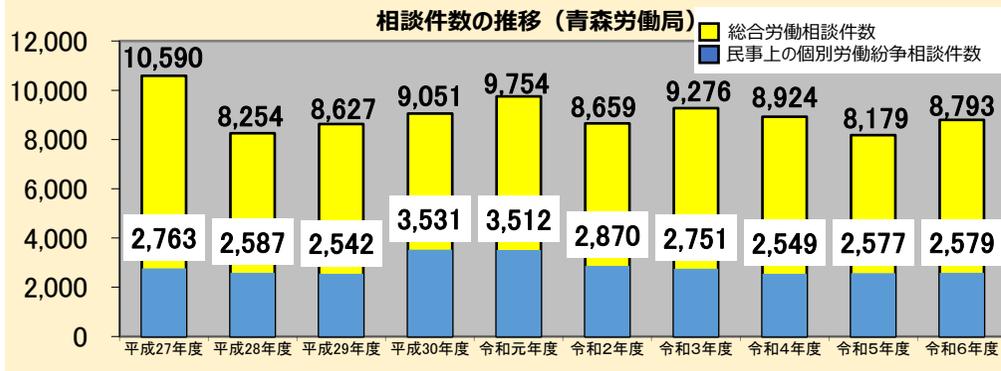
引き続き、ハローワークのマザーズコーナーにおいて、一人一人の状況に応じたきめ細かな就職支援を行い、LINE、X (旧Twitter) を活用したイベント等の周知や各種支援サービスのオンライン化を推進する。

### 3 総合的なハラスメントの防止

【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6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7.5%（614件）増加。3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970件で内容別では昨年度に引き続き最多となった。

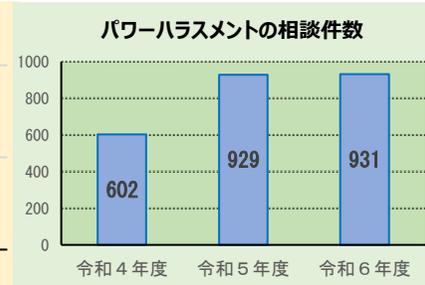
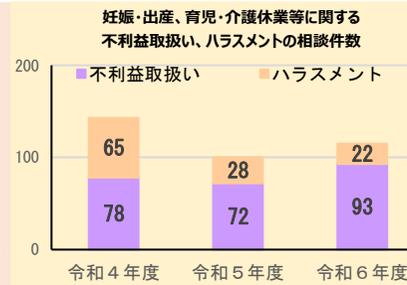
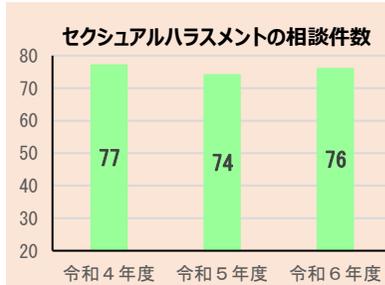


#### ◆法違反が疑われる相談に対する対応

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7年4月～9月末現在）

	労推法	均等法	育介法	バ有法
報告請求・徴収の件数	17	2	0	0
解決援助の件数	0	2	0	1



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

## 4 仕事と育児・介護の両立支援

### 【取組の概要】

令和7年4月1日から段階的に施行された育児・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」認定企業等の先行企業の事例を収集し、県内に広く周知する。

令和6年改正

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画を策定し、

くるみん認定・トライくるみん認定

プラチナくるみん認定

を目指しましょう!!!

令和7年4月1日から

●くるみん、トライくるみん認定基準と認定マークが改正されます!



令和7年4月1日から

●プラチナくるみん認定基準が改正されます!



厚生労働省・都道府県労働局

### ◆次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数

令和7年9月30日現在

企業規模	100人以下	101~300人 (全319社)	301人以上 (全120社)	計
届出数	353	318	119	790

### ◆次世代育成支援対策推進法に基づく認定 令和7年9月30日現在

区 分	認定企業数	
	今年度	
くるみん認定	63件(45社)	4件
プラチナくるみん認定	4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

・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 30%以上  
又は  
育児休業+育児目的休暇 50%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 50%以上  
又は  
育児休業+育児目的休暇 70%以上

### 【下半期の取組】

◆改正法の円滑な施行に向けて、オンライン説明会を開催する等、あらゆる機会を捉えて周知を図る。

◆企業において改正育児・介護休業法に沿った対応がなされていないことを把握した場合や、労働者の権利侵害や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、助言・指導等を行う。

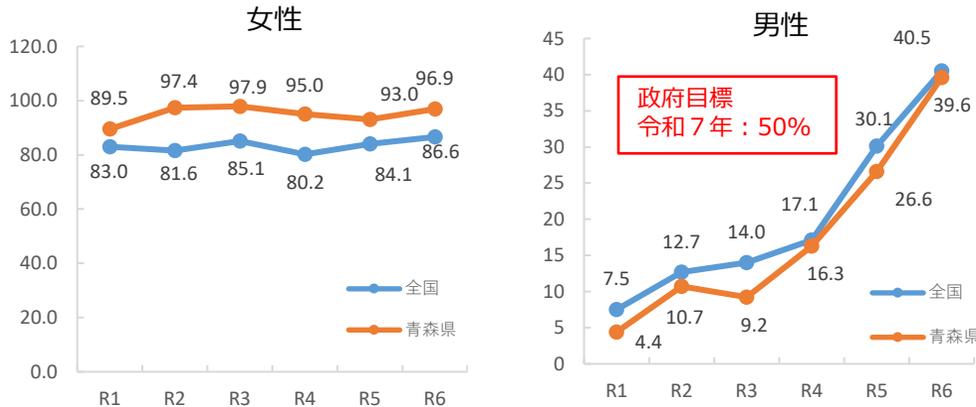
## 4 仕事と育児・介護の両立支援

### 【取組の概要】

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。加えて、「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」について引き続き周知に取り組む。

### 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。男性は女性に比べ低い水準だが上昇傾向にあり、政府目標達成まであと約10ポイントに迫っている。



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4年10月1日～令和5年9月30日  
青森県：令和6年1月1日～令和6年12月31日

資料出所：(全国)厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」  
(青森県)「令和6年中小企業等労働条件実態調査報告書」

### こども未来戦略 加速化プラン こども・子育て支援 2025年4月から さらに充実します

出生後休業支援給付の創設

育児休業給付

従来

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数} \times 67\%$$
※休業開始から週180日

+ 出生後休業支援給付 (13%)

25年度～

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数} \times 80\%$$
出生後一定期間内に再産とも14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間

+ 出生後休業支援給付 (13%)

25年度～

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数} \times 100\%$$
出生後一定期間内に再産とも14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間

育児時短就業給付の創設

時短勤務時の賃金の原則10%を支給

新設

$$\text{支給額} = \text{時短勤務時の賃金} \times 10\%$$

申請件数	令和7年度 (9月末現在)
出生後休業支援給付金	500
育児時短就業給付金	997

<青森県内企業の取組事例（男性の育児休業取得関係）>

- 社内目標として、「**男性の育児休業取得率70%以上**」を策定。
- 育児休業制度の周知徹底や年度ごとの取得率把握等に取り組み、**目標を達成（100%）**。

### 【下半期の取組】

◆男性の育児休業取得事例の収集に取り組み、青森労働局ホームページへの掲載等効果的な周知広報を行う。

## 5 フリーランスの就業環境の整備

### 【取組の概要】

フリーランスが安心して働ける就業環境の整備・推進のため、報告徴収等により「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の着実な履行確保を図り、併せてホームページ等を活用し周知・広報を行う。

#### ◆ 法の趣旨

令和6年11月1日に施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」は、個人で働くフリーランスとの業務委託取引に関して、発注事業者に対し、「取引の適正化（取引条件の明示、期日における報酬支払など）」、「就業環境の整備（募集情報的確表示、ハラスメント対策に係る体制整備など）」を義務付けている。

なお、「取引の適正化」に係る規定については公正取引委員会及び中小企業庁が、「就業環境の整備」に係る規定については厚生労働省がそれぞれ執行を担っている。

#### ◆ 報告徴収の状況

フリーランスの就業環境の改善を目指して、令和7年4月から9月末までに12事業場に対して報告徴収を行い、この結果、就業環境の整備違反に当たるものとして10件の是正指導を行った。主な是正指導は、ハラスメント対策（体制整備義務）に関するものであった。

#### ◆ 相談事例

※フリーランスからの相談は労働者の可能性がある場合を含む。

相談者種別	相談内容	対応内容
フリーランス	発注事業者からのハラスメント	法第14条（ハラスメント対策に係る体制整備義務）を含む制度を説明
発注事業者	取引条件の明示	フリーランス・トラブル110番を紹介
フリーランス	業務委託契約の中途解除	法第16条（中途解除等の事前予告・理由の開示義務）及び労働者性を説明

### 【下半期の取組】

引き続き、報告徴収等により法の履行確保を図るとともに、ホームページ、各種説明会等の場を活用して、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知・広報を行う。

知っていますか？  
フリーランスの取引に関する新しい法律  
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が  
2024年11月1日に施行されました。

**法律の目的**

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
- ②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

**法律の適用対象**

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

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

※一般的にフリーランスと呼ばれる方は、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

**例：フリーランスとして働くカメラマンの場合**

この法律の対象外

この法律の対象

企業（従業員を使用） → フリーランス（従業員を使用していない）

企業が取材写真の撮影を委託（事業者からの委託）

消費者 → フリーランス

消費者が家族写真の撮影を委託（事業者ではなく消費者からの委託）

自作の写真集をネットで販売（委託ではなく売買）

消費者・企業（不特定多数）

- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットではわかりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたりません。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

内閣官房  
Cabinet Secretariat

公正取引委員会  
Japan Fair Trade Commission

中小企業庁  
SME Agency

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

**【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、引き続き周知・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指導状況(抜粋)**

根拠条文	項目	指導件数
労基法 15	労働条件の明示	107
" 24	賃金の支払	67
" 32	労働時間	60
" 34	休憩時間	10
" 35	法定休日	8
" 37	割増賃金の支払	97
" 39	年次有給休暇	64
" 40	労働時間等の特例	8
" 89	就業規則	48
" 108	賃金台帳	60
最賃法 4	最低賃金	31

労基法:労働基準法 最賃法:最低賃金法  
令和7年4月から9月までの暫定値

**【下半期の取組】**

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

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

【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に対し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138件（令和7年度9月末まで）実施した。
- ◆ 「青森県建設業関係労働時間削減推進協議会」を開催。  
労働時間の短縮には、適正な工期の確保が不可欠であることを確認し構成員それぞれの取組を共有した。
- ◆ 青森労働局HPに労働時間改善等に係る特設ページを設け、「時間外労働の上限規制等」への対応や「年次有給休暇の取得促進」に資する有用な情報をまとめて掲載している。

長時間労働の抑制に向けた監督指導の実施状況

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
監督指導実施事業場	監督実施事業場	311	348	133
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの	134	113	28
		43.1%	32.5%	21.1%
	うち時間外・休日が月80時間超	51	55	19
		38.1%	48.7%	67.9%
	うち100時間超	36	34	8
		26.9%	30.1%	28.6%
	うち150時間超	9	8	4
	6.7%	7.1%	14.3%	
	うち200時間超	0	2	0
		0.0%	1.8%	0.0%
	賃金不払い残業があったもの	18	15	12
		5.8%	4.3%	9.0%
	過重労働健康障害防止措置未実施	73	74	43
		23.5%	21.3%	32.3%
時間外労働削減に関する指導状況	月45時間以内に削減するよう指導	62	69	33
		19.9%	19.8%	24.8%
	月80時間以内に削減するよう指導	83	81	40
		26.7%	23.3%	30.1%

令和7年度は4月から9月までの暫定値

【下半期の取組】

- ◆ 11月の「過労死等防止啓発月間」に、過労死等の要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発を行う。また、長時間労働が疑われる事業場に対する集中的な監督指導や民間団体と連携した過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等を行う。
- ◆ 青森運輸支局と連携し、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善青森県協議会」を開催する。労働時間の短縮には、荷主の協力による荷待ち時間の短縮が不可欠であることを確認し、構成員それぞれの取組を共有する。引き続き、時間外労働の上限規制等の定着に向け、県や関係団体と連携していく。

6 安全で健康に働くことができる環境づくり (3) 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上、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

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

【上期の取組】

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

【上期の状況】 ※令和7年1～9月までの状況

死亡者数は、9月末時点で7人(昨年同期は7人)となっている。  
休業4日以上死傷者数は、新型コロナウイルス感染症を除き9月末時点で926人(昨年同期は928人)、60歳以上の割合は35.5%となっている。  
うち冬期労働災害は174人(昨年同期は120人)、労働者の作業行動に起因する労働災害は433人(転倒311人、動作の反動・無理な動作122人)となっている。

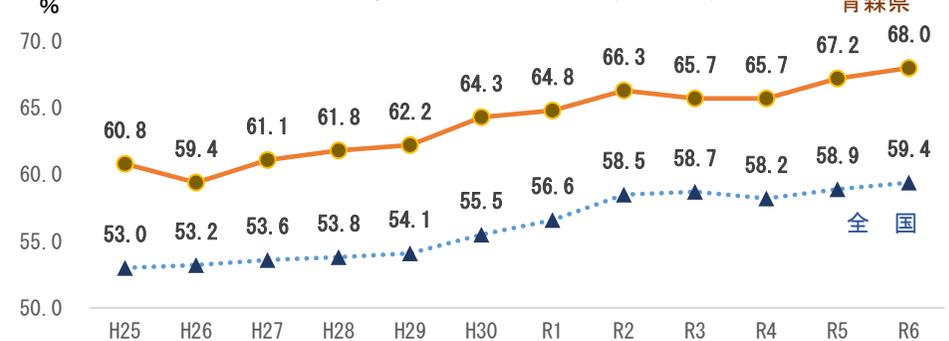
【下半期の取組】

通年で実施する高年齢労働者対策、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策等の取組に加え、本県特有の冬期型労働災害を防止するため、労働局長パトロールの実施をはじめ、労働災害防止団体、関係団体、関係行政機関と連携し、冬期労働災害防止運動の周知・啓発を図る。  
また、化学物質の自律的な管理を促進するため、令和7年2月に創設された化学物質管理強調月間について、あらゆる機会を捉えて周知・啓発を図る。

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)



一般定期健康診断における有所見率の推移



6 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・適正な処理等

【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。

労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や請求人への処理状況の連絡等を徹底する。

(労災保険給付の迅速・適正な処理等)

◆過労死等事案の労災請求状況

【全国の状況】脳・心臓疾患事案は、高止まりの状態が続いている。精神障害事案は、令和2年度以降、毎年過去最高の請求件数を更新している。

【青森県の状況】全国の状況と傾向は概ね同様であり、脳・心臓疾患事案は高止まりとなっている。精神障害事案は、令和2、3年度と減少していたが、令和4年度に再び増加に転じ、令和5年度は前年度から倍増した。令和6年度はやや落ち着いたものの、依然として高い水準が続いている。

令和7年度上半期は、脳・心臓疾患事案は0件、精神障害事案は11件となっている。

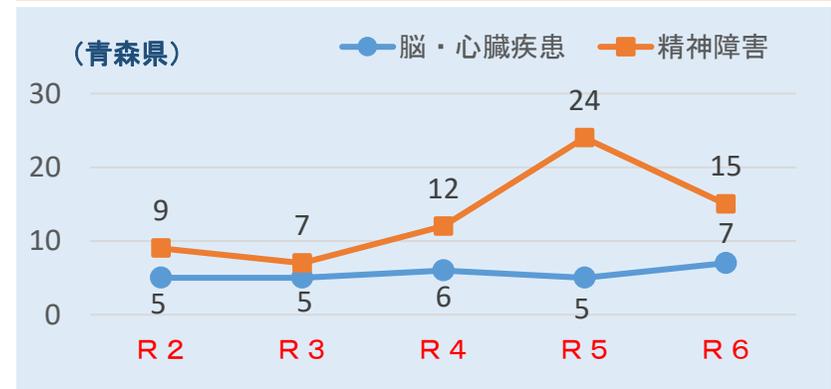
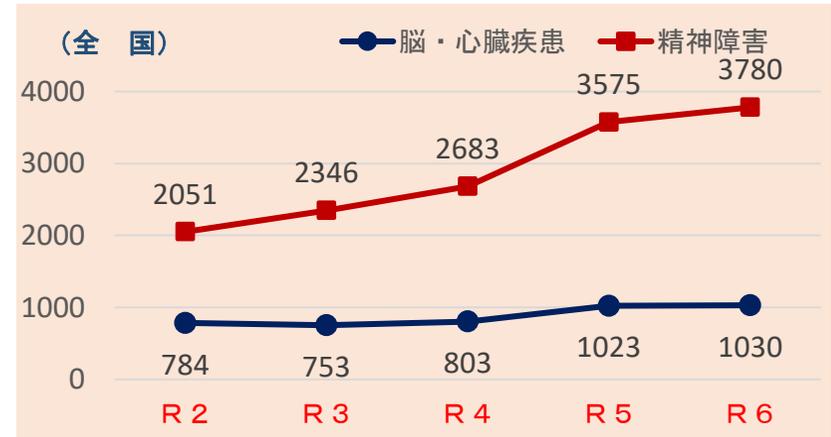
◆精神障害の認定基準の改正

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・適正な処理等

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、請求人に対し、定期的に処理状況を連絡するなど、懇切・丁寧な対応に努めている。

過労死等事案の労災請求状況



【下半期の取組】

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

◆窓口業務については、新設された特定フリーランスに係る特別加入の相談を含め、引き続き丁寧な対応に努める。

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、個人の主体的なリ・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたこと等を受けて拡充された人材開発支援助成金について、積極的な活用勧奨を図っていく必要がある。

##### <取組>

#### (1) 公的職業訓練等の活用促進

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

のコース内容等の積極的な周知・広報を引き続き推進する。

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

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

## **(2) デジタル推進人材の育成支援**

県・局共催により労使団体や関係機関、民間職業紹介事業者が参画する「青森県地域職業能力開発促進協議会」を通じ、地域のニーズを踏まえた職業訓練計画の策定及び効果検証を進めるとともに、Webデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。

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

## **(3) 人材開発支援助成金による人材育成の推進**

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

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

# **第4 人手不足対策の推進**

## **1 人手不足対策**

### **〈課題〉**

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

また、労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、雇用のミスマッチを解消することで、より多くの求人を充足させることが重要である。人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観

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

## 〈取組〉

### （１）人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、「青森県人材確保対策推進協議会」等の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、県内3ハローワーク（青森・八戸・弘前）に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。加えて、上記以外の分野についても、引き続き求人の質的確保及び充足支援に取り組む。

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

### （２）マッチング機能の強化

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

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

## **第5 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組**

### **1 多様な人材の活躍促進**

## 〈課題〉

新規学卒者等においては、青森県の令和7年3月卒の大学生等の就職率が97.6%と高水準である一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が引き続き存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

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

さらに、就職氷河期世代に対する令和7年度以降の支援の在り方については、骨太方針2024において、「この世代の支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目無く効果的に支援する」とされたところであり、今後は、就職氷河期世代を含めたミドルシニアの抱える課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。

一方、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、青森県の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高年齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。ほぼ全ての企業において65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられている一方で、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置を講じている企業の割合は4割程度であり、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高年齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者雇用促進法の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月より法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げが開始され、令和7年4月より除外率の10ポイント引下げが実施されたところであり、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

## 〈取組〉

### （1）若年者の就労支援

#### ① 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

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

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

象に、高卒者に対しては、企業説明会、就職ガイダンス・セミナー、企業見学会を開催し、企業や職業に対する理解を深めるための支援を行うとともに、大卒者等に対しては、企業説明会の開催、学校訪問による出張相談やオンラインを活用した相談等、個別支援を行う。

さらに、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、県内3拠点（青森・八戸・弘前）に設置されている地域若者サポートステーションや「青森県若年者就職支援センター（ジョブカフェあおもり）」を運営する県等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

## ② 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、ハローワークヤングプラザ等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

## （2）ミドルシニアの就労支援

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

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

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

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

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

さらに、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援について、積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、支援が必要と

判断される事業主を把握した場合には、高障求機構青森支部へ支援を要請するなど、効果的な連携を行う。

## ② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内4ハローワーク（青森・八戸・弘前・五所川原）に設置する「生涯現役支援窓口」においては、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高年齢向けの求人開拓、求人情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のマッチングを更に進める。

また、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

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

## （４）障害者の就労支援

### ① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

### ② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、公務部門における法定雇用率についても、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促

進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための支援を行う。

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### 〈課題〉

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

※ 「令和5年賃金構造基本統計調査」による

### 〈取組〉

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

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

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。

#### （2）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象として、県内3ハローワーク（青森・八戸・弘前）に設置している専門窓口（マザーズコーナー）を中心として、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

## 3 総合的なハラスメントの防止

### 〈課題〉

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

※1 「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」による

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

## 〈取組〉

### （1）職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対してハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

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

カスタマーハラスメント対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画や各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生等からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

### （3）職場におけるハラスメントに関する周知・啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知・啓発を実施する。

## 4 仕事と育児・介護の両立支援

### 〈課題〉

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

青森県内における男性の育児休業取得率は令和5年度において26.6%と上昇しているものの、女性(93.0%)と比較すると依然低い水準である(※)。さらに、「こども未来戦略」(令和5年12月22日)において令和7年までの男性の育児休業取得率の政府目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とすることが示されており、政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、令和7年4月から段階的に施行される育児・介護休業法及び次世代法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

※ 「令和5年中小企業等労働条件実態調査」による

## 〈取組〉

### (1) 仕事と育児・介護の両立支援

#### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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

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

#### ② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援等

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、オンライン等による説明会を開催するなどあらゆる機会を捉えて周知を行い、青森県内における男性の育児休業取得率向上を目指す。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業(イクメンプロジェクト)(仮称)」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知と併せて、

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

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

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

### ③ 次世代育成支援対策の推進

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

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

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

## 5 フリーランスの就業環境の整備

### 〈課題〉

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

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

### 〈取組〉

#### (1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

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

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、その労働の実態を個別に勘案した結果、労基法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、署において引き続き厳正に監督指導を行う。

## 6 安全で健康に働くことができる環境づくり

## 〈課題〉

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

このような青森県内の状況を踏まえつつ、誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、局及び署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていることが必要である。

また、令和6年度から、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、建設事業、自動車運転の業務等（以下「令和6年度適用開始業務等」という。）に対しても上限規制が、また、自動車運転の業務については改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）がそれぞれ適用開始となった。

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

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

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、「2022年と比較して、死亡災害については2027年において10%以上減少、新型コロナウイルス感染症以外の死傷災害については2027年までに2%以上減少」という青森労働局第14次労働災害防止推進計画（以下「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画で定められている労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害、冬期労働災害防止対策及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策について、14次防期間中の県内の状況を踏まえ取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、青森県内においても過労死等事案、石綿関連疾患事案に係る請求件数が増加又は高止まりの状況で推移している。このような状況の中で、被災労働者等の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

## 〈取組〉

### (1) 労働条件の確保・改善対策

#### ① 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

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

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

特に、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底する。

#### ② 労働契約関係の明確化及び労働条件に関する法令等の周知

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

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

#### ③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

##### ア 外国人労働者

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

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

#### イ 自動車運転者

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

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

#### ウ 障害者である労働者

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

### ④ いわゆる「スポットワーク」に係る対応

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

### ⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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

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

## (2) 長時間労働の抑制に向けた支援

### ① 過労死等の防止のための対策及び支援

過労死等の防止のための対策については、過労死防止法並びに同法に基づき定めた令和6年8月2日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和6年8月2日付基発0802第3号）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

## ② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

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

署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」（以下「支援班」という。）において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労基法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

## ③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。

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

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

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

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

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

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や「青森働き方改革推進支援センター」において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

#### ④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

### （3）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

#### ① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促すこと。

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

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

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

## ③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。なお、エイジフレンドリー補助金については、令和7年度は、新たなコースの新設を予定している。

## ④ 冬期労働災害防止対策の推進

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

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

## ⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

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

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

促進を図る。

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

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底や、作業計画の策定や作業指揮者の配置など車両系木材伐出機械等を使用した作業における安全対策の周知徹底等を図るとともに、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により労働災害防止対策の促進を図る。

## ⑥ 労働者の健康確保対策の推進

### ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

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

### イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行う。

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

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

## ⑦ 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

### ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施

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

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

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

#### イ 石綿による健康障害防止対策の推進

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

#### ウ 熱中症予防対策の推進

近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による重篤な労働災害が多発しているところであり、現在の「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」（令和 3 年 4 月 20 日付け基発 0420 第 3 号）の別紙「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和 7 年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開といった取組に加え、今夏に向けて、労働安全衛生法施行規則を改正され、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置が事業者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7年度第2回青森地方労働審議会 事前質問・意見等一覧

◆令和7年度行政運営方針の取組状況について				
委員名	頁	項目	質問・意見等	労働局回答
中野委員	5	I 労働行政を取り巻く情勢 2 労働行政を取り巻く最近の情勢	○教育訓練中の生活を支えるための給付制度が創設されたことは、リ・スキリングの促進や労働移動の円滑化に向けた重要な一歩として評価できる。教育訓練中の給付が存在しても、現場では「訓練期間中の人員補充が困難」「企業側の理解が不足」といった構造的課題が残る。よって、制度設計だけでなく、実際に利用できる環境整備（企業・地域双方への周知・支援）が不可欠である。	○教育訓練休暇給付金は昨年の雇用保険法一部改正により、本年10月1日から運用開始されている。本制度は、労働者が自発的に教育訓練に専念するために仕事を離れる場合にその訓練期間中の生活費を支援する仕組みがなかったことから、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として創設されている。今後、よりたくさんの人に利用してもらうため、引き続き制度の周知に努めてまいりたい。
中野委員	8	II 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援 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	○業務改善助成金及び働き方改革推進支援助成金の申請件数を教えていただきたい。  ○生産性向上支援や業務改善助成金の活用が、「制度紹介」にとどまらないよう、現場実践を支援する伴走型の支援体制との連携を継続的に強化いただきたい。	○業務改善助成金の申請期限（11月20日）時点での交付申請件数は343件と前年比で138%となっている。また、働き方改革推進支援助成金の申請期限（11月28日）時点での申請件数は20件と、前年比で59%となっている。  ○8月に、青森県よろず支援拠点と連携した事業者向けの説明会を実施したほか、局ホームページ内の業務改善助成金サイトにおいて、申請のための留意点やチェックリストを新たに掲載し、申請者への支援を強化した。また、働き方・休み方改善コンサルタントや厚生労働省委託事業である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、事業主の取組への支援を行っている。引き続き

				<p>企業の取組みに寄り添った支援に努めてまいりたい。</p>
中野委員	9	<p>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> <p>2 最低賃金制度の適切な実施</p>	<p>○最低賃金引上げの流れを全労働者に波及させることは重要である。パート・非正規労働者の賃上げ実態の把握方法はどのようになっているか。</p>	<p>○青森労働局において、県内事業場すべてのパート・非正規労働者の賃上げ実態を網羅的に示すデータは把握していない。</p> <p>（網羅的な調査ではないが、）最低賃金に関する基礎調査（令和7年度）において、今回の青森県最低賃金の引上げ（時間額 953 円→1,029 円）による影響率は 32.1%とされており、また、管内の監督署で実施している最低賃金の履行確保を主眼とした重点監督による対象事業場の違反率は、例年、概ね 8～18%程度である。</p> <p>なお、最低賃金に関する基礎調査は、その調査対象範囲を 事業所規模 30 人未満（製造業等は 100 人未満）としており、比較的、中小規模の事業場を調査対象としたサンプル調査であることから、当該影響率は、青森県内に所在するすべての企業及び労働者の実態等を反映したものではないことにご留意いただきたい。</p> <p>青森労働局としては、改正後の最低賃金の履行確保のため、管内の監督署において、最低賃金の履行確保を主眼とした監督指導を実施するとともに、引き続き、「賃上げ」支援助成金パッケージの周知を行うなど、県内事業場に対する賃上げ支援に努めてまいりたい。</p>

<p>中野委員</p>	<p>11</p>	<p>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> <p>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</p>	<p>○「年収の壁」問題解消に向け、事業主側への周知・相談体制をどのように整備しているのか。</p> <p>○非正規労働者の正社員化を進めるために、労使が協議しながら雇用の安定化を進めるための仕組みを、より実効性あるものとする必要がある。</p>	<p>○「年収の壁」問題については、パートタイム・有期雇用労働者等が新たに社会保険の被保険者となった際に賃金総額を増加させる取組みを行った場合や、週の所定労働時間を延長することにより社会保険の被保険者となった場合に受給できる、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース・短時間労働者労働時間延長支援コース）の活用について、報告徴収先等において人手不足に悩む事業主への解決策の一つとして提案する等により周知を図っている。また、取組における様々な課題に対応するワンストップ相談や個別支援を行う働き方改革推進支援センターの利用についてもあらゆる機会を通じて周知を図っているところである。</p> <p>○パートタイム・有期雇用労働法では正社員への転換措置（応募の機会の付与等）を講じるとともに、雇入れ及び契約更新時に措置内容について説明することを義務付けている。併せて、パートタイム・有期雇用労働者からの相談に適切に応じ、対応するための体制整備が義務付けられており、事業主の説明責任や労使協議、苦情の自主的解決が求められているところである。報告徴収においてこれらの措置が講じられていない場合には助言等を実施し是正を求めることとしており、労使が協議しながら雇用の安定化を図ることができるよう、引き続き法の履行確保に努めてまいりたい。</p>
-------------	-----------	---	---	--

原委員	11	<p>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> <p>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</p>	<p>○「キャリアアップ助成金（正社員化コース）」において、「有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換し、転換後 6 ヶ月間の賃金を転換前の 6 ヶ月間の賃金より 3%以上増額させている事業主」が令和 6 年度は 198 件、令和 7 年度は 9 月末時点で 94 件となっていますが、これらの企業では平均何%くらい上昇しているのでしょうか。また、賃金上昇の要因はデータ上明らかでしょうか。たとえば、正規雇用労働者へ転換された結果、時給制が月給制になった、あるいは正社員のみ適用される各種手当や賞与等が適用されるようになった、等。</p>	<p>○助成金の審査にあたっては、迅速な助成金の支給が求められていることから、申請案件の審査においては支給要件の 1 つである 3%以上増額させていることの確認でたりることから、事業所ごとの上昇率の記録、集計は行っていません。同様に、賃金上昇の要因についても個別に記録、集計は行っていません。</p>
中野委員	13	<p>Ⅲ リ・スキリング等による能力開発</p> <p>1 リ・スキリングによる能力向上支援</p>	<p>○DX推進人材育成にあたり、中小企業での活用実績と支援の地域格差について分析しているか。</p>	<p>○人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）では、新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画にそって実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度となっており、助成金の審査にあたっては、迅速な助成金の支給が求められていることから、申請案件の審査においては、助成金の支給要件に合致するかどうかについて確実な審査を第一としているので、中小企業における活用実績や支援の地域格差に関する分析については、支給要件上特に必要としないため行っていません。</p>

			<p>○「人材開発支援助成金」の拡充が記されているが、具体的にどのように拡充されたのか。</p> <p>○公的職業訓練の受講率向上のために、休業中・非正規労働者への経済的支援の拡充が必要ではないか。</p>	<p>○4月1日より、コース共通の見直しとして、賃金助成額の拡充としては、「人材育成支援コース」、「人への投資促進コース」、「事業展開等リスクリング支援コース」、計画届等の申請手続きの見直しでは、「人材育成支援コース」、「人への投資促進コース」、「事業展開等リスクリング支援コース」、「教育訓練休暇等付与コース」で改定され、また、人材育成支援コースでは、有期契約労働者等に対する助成メニューの整理・重点化等を実施している。</p> <p>○公的職業訓練の受講率向上のため、訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ、訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化をはかっているところであるが、非正規労働者等、雇用保険の受給資格がない特定求職者が公的職業訓練を受講した場合、求職者支援制度における職業訓練受講給付金を支給し、経済的支援を行っているところであり、現時点では補充は考えていない。</p>
中野委員	15 16	IV 人手不足対策の推進 1 人手不足対策	<p>○医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など「充足率が低調」とあるが、労働条件面での構造的課題（低賃金・長時間）への是正策はどのように講じているか。</p>	<p>○事業所訪問時等に、事業所に対して、充足できない要因（低賃金、長時間等）について、同業他社の充足した求人を例としてアドバイスするなど講じている。</p>

			<p>○「人材確保対策推進協議会」について、これまでの協議経過において、現場実態に基づいた改善提言などがあれば、教えていただきたい。</p> <p>○「job tag」や「しょくばらぼ」の利用状況を教えていただきたい。</p>	<p>○青森県人材確保対策推進協議会の協議事項は、各団体からの情報収集・情報提供を主としているところであり、協議会当日では構成員から、それぞれの取組状況を報告してもらい、構成員である業界団体と連携し、傘下企業を対象としたセミナーや業界団体の担当者を講師とした求職者向けセミナーを開催するなど、それぞれの業種における課題に合わせた取組を進めている。</p> <p>○「job tag」や「しょくばらぼ」の閲覧件数等はこちらでは把握していません。利用の仕方としては、各ハローワークの職業相談時に、求職者が自分に合った仕事が見つからないとか、職場環境を知りたいとかの相談内容によって、「job tag」や「しょくばらぼ」を一緒に見るか、サイトの案内をするなどしている。</p>
中野委員	19	<p>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> <p>1 多様な人材の活躍促進</p> <p>(1) 若年者・ミドルシニアの就労支援</p>	<p>○就職氷河期世代支援が中高年層向け施策に吸収されるとの記述があるが、氷河期世代の課題を埋没させないための個別支援を継続的かつ強化するべきである。</p>	<p>○令和6年度までは対象年齢を35歳～55歳までとしていたが、令和7年度以降は35歳～59歳までとし世代を広げて、氷河期世代については引き続き、個別の支援計画に基づきチームでの支援を実施してまいりたい。</p>
中野委員	20	<p>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> <p>1 多様な人材の活躍促進</p> <p>(2) 高齢者の就労促進</p>	<p>○「生涯現役支援窓口」の利用促進とともに、労働条件・安全面への配慮も併せて配慮すべきである。</p>	<p>○生涯現役支援窓口では、求人者に対して、高齢者の経験や能力に合った求人を「シニア歓迎(応援)求人」であることを明示する方法を提案し、求人者の理解を求め、高齢者の応募機会の拡大に取り組ん</p>

				<p>でいるところであり、求人者側も、高齢者向けの求人を出すにあたっては、高齢者の労働条件や安全面も当然配慮した上での求人と推察しているが、ハローワークでの求人受理時においても求人内容が一般的に配慮されているか必要に応じて引き続き確認してまいりたい。</p>
原委員	25	<p>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> <p>4 仕事と育児・介護の両立支援</p>	<p>○【下半期の取組】として、「労働者の権利侵害や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案」には、どのような事例が含まれるのでしょうか。たとえば、復帰後に主要なプロジェクトチームから外すなどといった、現行の労働法規では取り締まることが困難なケースも、これに該当するものとして対処しているのでしょうか。</p>	<p>○「労働者の権利侵害」とは育児休業等の取得要件を満たした者からの申出拒否や申出の妨害等、また「不利益取扱い」とは、育児休業等の取得・申出等に起因する、解雇（雇止め、退職勧奨含む）、合意のない配置転換や非正規労働者への転換、降格、減給、人事考課や賞与の算定における過小な評価等が挙げられる。</p> <p>復帰後の配置先については原職復帰を原則としているところであり、チームメンバー除外の理由が休業取得によるものであることが明白（例：代替要員を雇用したため復帰先を確保出来ない等）である場合には育児休業等の取得を理由とする不利益取扱い（法違反）に当たると判断し、是正を求めている。なお、休業等の取得を契機（事由の終了から1年以内又は1年を超える日に初めてなされる定期的な措置（人事異動、昇給、契約更新等））として行われた不利益取扱いについては、合理性が認められる例外的なものを除き不利益取扱い（法違反）に当たると判断するとの解釈が取られている。合理性の有無の判断については実態等を聴取の上、慎重に判断し</p>

				<p>ている。また、法違反に該当しない場合であってもトラブル防止の観点から、対象者に対する事情説明や意向確認を慎重に行うよう事業主へ説明している。</p> <p>(例外に当たる例)</p> <p>①事業縮小や計画的な人員削減等によるものであって、対象者の選定基準や手続き等において合理性が認められるもの。</p> <p>②労使の合意の下、当該不利益取扱いが労働者にとって有利に働くもの等(自宅近くで勤務していた者の時間勤務が利用できる遠方の本社へ異動等)</p>
中野委員	26	<p>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> <p>4 仕事と育児・介護の両立支援</p>	<p>○男性育休率の政府目標 50%に対し、青森県での具体的な数値目標と取組手法など、教えていただきたい。</p>	<p>○育休取得率について、青森労働局としての具体的な数値目標は掲げていないものの、政府目標の達成に向け、令和4年度より新設された「産後パパ育休」等、男性にとっても取得しやすい制度について広く周知を図るとともに、仕事と育児の両立支援に積極的に取組む企業(くるみん認定企業等)の取組事例について労働局HP等を通じて紹介している。さらに、局HPのトップページに「仕事と育児の両立のために」のバナーを貼り、育児のために利用できる様々な制度が容易に検索できるよう改修を行った。今後とも、育児休業の取得率向上のための施策に積極的に取組んでまいりたい。</p>

			<p>○中小企業における育児休業制度の履行確保のため、監督指導と助成金の活用状況を明らかにしていただきたい。</p> <p>○育児・介護休業法改正後の不利益取扱い是正に伴う指導の実態や実績について確認したい。</p>	<p>○育児休業制度の履行確保に係る指導状況 (令和7年10月31日現在) 報告徴収を実施件数 71社 うち法違反有りとして行政指導を実施 61社</p> <p>不利益取扱いに対する是正指導件数 0件</p> <p>○助成金申請状況 両立支援等助成金のうち、育児休業関連コースの支給決定件数(令和7年11月19日現在) (1)出生時両立支援コース 3件 (2)育児休業等支援コース 26件 (3)育休中等業務代替支援コース 8件</p>
相木委員	29	<p>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> <p>6 安全で健康に働くことができる環境づくり</p> <p>(2)長時間労働の抑制に向けた支援</p>	<p>○長時間労働の抑制に向けた監督指導の実施状況によると、過労死ラインを超える月80時間を超える事業所が令和6の55あり、令和7の9月までをみると19にとどまっている。年度を通してみると改善傾向にあるのか、それとも増える可能性があるのかお聞きしたい。</p>	<p>○改正労働基準法による時間外労働の上限規制が施行されてから6年半以上が経ち、総じて言えば、県内においても長時間労働の抑制の気運が醸成されてきたように思われる。</p> <p>その意味において、御指摘のデータは「改善傾向」を示す一つの指標とも考えられるが、一方で、管内の事業場からは、「人手不足の中で繁忙期の対応に苦慮しており、その時期は特定の人に頼らざるを得ない」、「短納期での発注に応じるため、一時期、特定の人々が長時間労働になる」など、労働市場での需給ギャップに起因する時間外労働の必要性についての声が聞かれるところ。</p> <p>このため、御指摘の月80時間を超える違法な時</p>

			<p>間外労働を行かせた事業場の割合については、複数年でその傾向を捉える必要があると考えており、かつ、今後も、これらの業務に対応する労働者の長時間労働の是正を図っていくことが最も重要な課題の一つと認識している。</p> <p>○令和6で55に増えたのは労働時間の上限を規制する2024年問題が背景にあると思われるが、規制によって収入が減るからと、その事業所を辞めてしまう、といった他県の話聞いたことがある。残業への依存度が高すぎるためと思われ、適正な運用が求められるが、県内でそのような実態はあるか。</p>	<p>○委員御指摘の「残業への依存」をしない賃金水準を維持するためには、生産性向上等による企業が生み出す付加価値の向上と賃金の引上げの好循環の一層の促進が必要と考えている。</p> <p>管内においても、一部には、労働時間規制により結果として収入が減少したという方や、賃金額が低くいわゆる「生活残業」を行う方がいることは承知しているが、現状、時間外労働が必要な理由として、管内の事業場から最も多く挙げられるものは、人手不足の中での繁忙期の対応や、短納期発注による一時的な業務量の増加であると認識している。</p> <p>いずれにしても、青森労働局としては、管内監督署の監督指導等の実施に加え、各種助成金を活用しながら生産性を向上させ、時間外労働の削減を行った企業等の好事例を幅広く周知することにより、賃上げの促進と働く方の健康障害の防止の両立を図ってまいりたい。</p>
原委員	29	V 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組 6 安全で健康に働くことができ	<p>○【下半期の取組】として、「長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発を行う」とありますが、労働基準法32条所定の週40時間・日8時</p>	<p>○労働時間についての基本的ルールについては、管内の監督署が、監督指導や説明会の場において説明を行っている。また、育児・介護休業法の内容や育</p>

		<p>る環境づくり</p> <p>(2) 長時間労働の抑制に向けた支援</p>	<p>間労働こそが労働時間の原則的ルールであり、時間外労働等はいくまで例外に過ぎないことを改めて周知してはいかがでしょうか。労働時間規制は同頁に記載されていることから明らかなように、労働者の健康保護や安全衛生という趣旨に根差しているものですが、同時に労働者の私的生活の確保・尊重という意味合いも併せもっています。そのため、労働時間が労基法の原則通り1日当たり8時間という状況が各企業・事業場で現実のものとなれば、「V・4 仕事と育児・介護の両立支援」(25～26頁)にも資するものと思われま。むろん、現状からすると理想論に過ぎないのかもしれませんが、現行法の趣旨と原則的ルールはたとえ実現が難しいものであったとしても、公労使の当事者・関係者らが常に念頭に置くべきであると考えます。</p>	<p>児、介護に資する労働基準法等の制度についても、県内の労務管理講習会や求人事業者説明会の場において具体例を交えて説明を行い、周知を図っているところ。</p> <p>また、これらの施策や制度の周知・啓発については、過労死等防止啓発月間(11月)等の節目の時期に、労働局長が使用者団体・労働団体等の方々には、要請を行い、様々な御協力をいただいているところ。</p> <p>引き続き、(青森地方労働審議会の委員の皆様を含む)公労使の当事者・関係者の方々には、労働者の健康障害防止に向けた施策の推進について、一層の御理解、御協力を賜りたい。</p>
中野委員	30	<p>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> <p>6 安全で健康に働くことができる環境づくり</p> <p>(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備</p>	<p>○一般定期健康診断の有所見率の上昇は、単に統計的現象ではなく、職場の健康リスクの警鐘である。今後は、「日常的な健康づくり」へと視点を転換し、行政・企業・労働者が協働して、予防重視型の健康管理体制を確立するべきである。</p>	<p>○青森労働局においては、労使団体や青森県、医療機関の方々等を構成員とする「青森県地域両立支援推進チーム会議」を開催し、病気を抱えた労働者が治療を続けながら安心して働くことができる職場の体制づくりを支援するための連携を強化しつつ、青森県内における一般定期健康診断の有所見率の現状を踏まえ、若年年齢から生活習慣病予防のための食生活の改善や適度な運動を行うことの重要性を共有し、その方策等の周知を図っているところである。</p> <p>また、職場における健康づくりについて、健康診断及び事後措置等の実施のみならず、コラボヘルス</p>

				<p>の実施や定期健康診断結果の記録を医療保険者に提供すること等についても周知・指導を行っているところである。</p> <p>さらに、青森県医師会、青森産業保健総合支援センター及び青森県労働基準協会等と連携し、産業医の育成、健康経営の取組促進、女性特有の健康課題に対する研修及び労働者の心とからだの健康づくり運動の推進等を図っているところである。</p> <p>（青森地方労働審議会の委員の皆様を含む）公労使の当事者・関係者の方々にも、あらゆる機会を通じ、健康で働き続けるために必要な対策等の周知・啓発に御理解、御協力を賜りたい。</p>
--	--	--	--	---

# 労働時間相談・支援班の取組事例

～ 働き方改革の現状と説明会の講話内容から ～

令和7年12月4日

青森労働局 労働基準部

# 働き方改革の現状と取組の方向性

## 県内事業場から聞かれる声のご紹介

改正労働基準法による時間外労働の上限規制が施行されてから6年半以上が経ち、総じて言えば、県内においても長時間労働の抑制の気運が醸成されてきたように思われる。

一方で、管内の事業場からは、「人手不足の中で繁忙期の対応に苦慮しており、その時期は特定の人に頼らざるを得ない」、「短納期での発注に応じるため、一時期、特定の人長時間労働になる」など、労働市場での需給ギャップに起因する時間外労働の必要性についての声が聞かれる。

## 今後の取組の方向性

青森労働局では、長時間労働の是正、労働者の健康障害防止を始めとした誰もが働きやすい労働環境を実現するための施策を展開する。

また、働き方改革は、育児、介護、リ・スキリング、余暇の充実など働く人の希望や状況に応じ、その生活が充実したものとなることを目指して進められるべきであり、併せて、これらに資する施策も分かりやすく発信してまいりたい。

# 企業における説明内容のニーズ

## どのようなニーズがあるか？（段階的場合分け）

### フェーズ1

労働基準法等の基礎（最低賃金額などもこの段階に含まれる）

### フェーズ2

改正労働基準法による時間外労働の上限規制

業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金の内容など

### フェーズ3 ー ①

改正法令や改正自動車運転者の改善基準告示など専門的、技術的な内容のもの

### フェーズ3 ー ②

助成金の活用例や企業における自主的な休暇制度等の導入など自社の実情にあった改善に資する具体的な内容

### フェーズ4

人手不足対策や「しわ寄せ」対策など社会の構造的課題への根本的な方策



労働時間相談・支援班では、参加者のニーズに応じて、これまで、主にフェーズ1から3までを射程に対応

## ポイント 賃金

- 賃金支払の5原則

① 通貨払い 「お金」で支払う（銀行振込でも可）

② 直接払い 労働者本人に直接支払う

③ 全額払い 一方的に減額してはいけない

④ 毎月1回払い 毎月1回は給料日とする

⑤ 一定期日払い 給料日は「毎月○日」と決める

青森県最低賃金は、1時間953円（最低賃金法）

令和7年11月21日より1時間1,029円に改正！！

## 青森県最低賃金について

### 月額賃金の確認方法

$$\frac{\text{月額賃金}}{\text{1か月の平均所定労働時間数} * } = \text{1時間単価} \geq \text{最低賃金額}$$

\*月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数を算出します。

⚠ 月額給を時間単価に換算していないことにより、最低賃金を下回る事例があります！

時給や日給の労働者であっても、月額で支給している手当があればその手当の時間単価も確認しましょう。

## ポイント 労働時間と休憩

- 休憩は、
  - 1日の労働時間が6時間を超える・・・45分以上
  - 1日の労働時間が8時間を超える・・・1時間以上労働時間の途中に与えなければなりません。（労基法第34条）

- 労働時間とは  
使用者の指揮命令下におかれている時間のこと  
例えば 着用を義務付けられた服装に着替える時間  
指示を待つために待機している時間  
参加が義務付けられている研修の時間

## ポイント 労働時間と休憩

- 1年単位の変形労働時間制  
採用するには
  - ①就業規則に記載すること
  - ②所定の様式で所轄労働基準監督署に届け出ること  
の**両方**が必要になる。

1年単位の変形労働時間制で時間外労働となる時間

- ・あらかじめシフト上で法定を超す1日、1週の時間を定めていた場合はそれを超えた時間
- ・あらかじめシフト上で法定を超さない1日、1週の時間を定めていた場合は法定時間を超えた時間
- ・変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間

## ポイント 労働時間と休憩

### よくあるトラブル

- 労働時間

(例) 始業前に朝礼が始まる。

終業後に申し送りがある。

仮眠時間中は外には出ないように言われている。

→ **使用者の指揮命令下におかれている時間かどうかで判断します。**

- 休憩

(例) 本人の希望があるため休憩なしで早上がりさせる。

休憩中に電話に出る必要がある。

→ **休憩は労働時間の途中に与える必要があります。**

# 具体的説明内容のご紹介 ～フェーズ1の例～

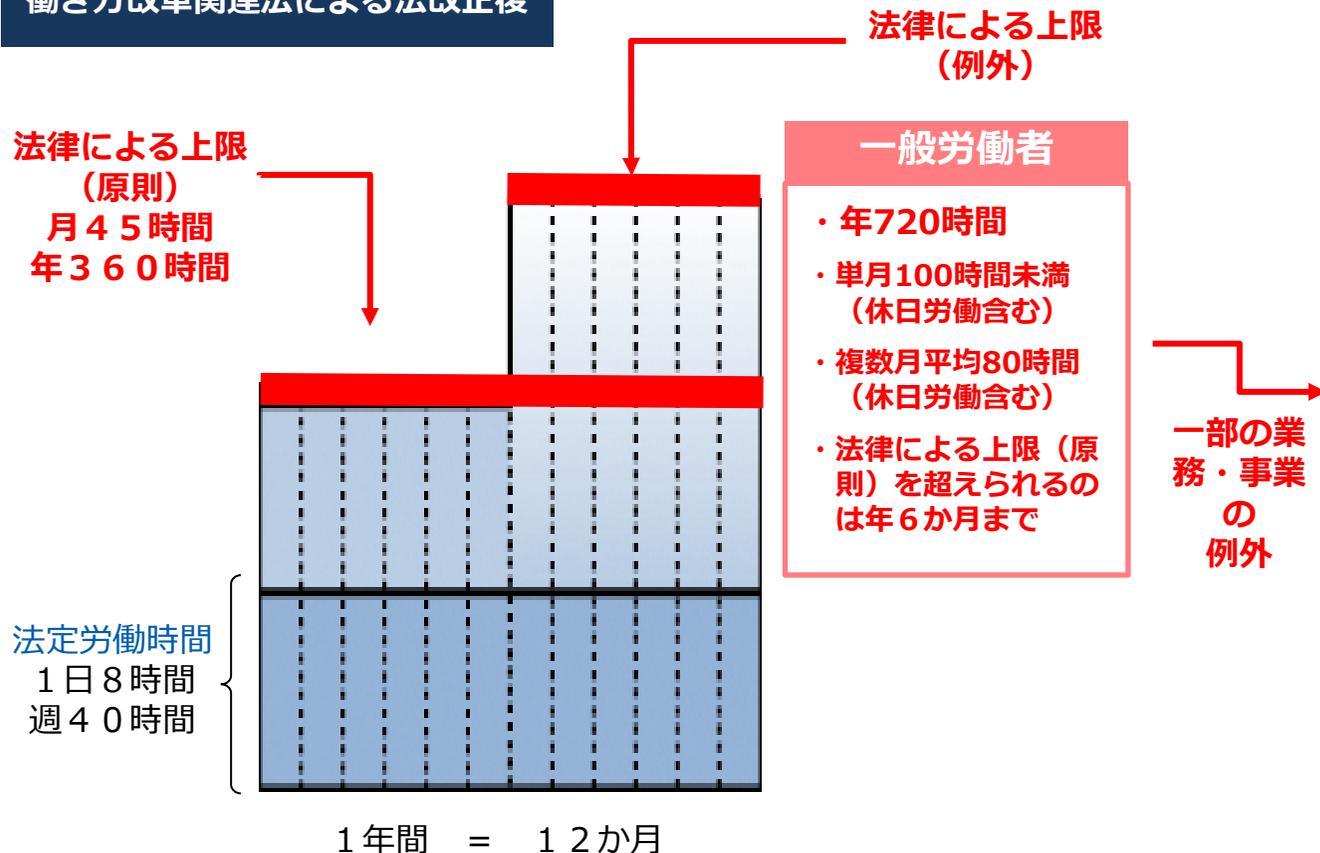
## 導入のため必要な手続

	労使協定	労使協定の届出	就業規則	根拠法
フレックスタイム制	必要	不要	<b>必要</b> ＜就業規則の絶対的記載事項（「始業及び終業の時刻、休憩時間」）としても記載が必要＞	労働基準法
時間単位年休（年5日）	必要	不要	＜就業規則の絶対的記載事項（「休暇」）として記載が必要＞	労働基準法
変形労働時間制（1年単位）	必要	必要	＜就業規則の絶対的記載事項（「始業及び終業の時刻、休憩時間、休日」）として記載が必要＞	労働基準法
変形労働時間制（1か月単位）	<b>必要</b> （就業規則により導入する場合は不要）	（労使協定により導入する場合は） <b>必要</b>	（労使協定による導入を選択しない場合は） <b>必要</b> ＜就業規則の絶対的記載事項（「始業及び終業の時刻、休憩時間、休日」）として記載が必要＞	労働基準法
勤務間インターバル制度	不要	不要	＜就業規則の絶対的記載事項（「始業及び終業の時刻、休憩時間」）として記載が必要＞	労働時間等設定改善法

# 具体的説明内容のご紹介 ～フェーズ2の例～

- ▶ 時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未滿（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度
- ▶ 建設業、自動車運転の業務、医師等一部の業務（又は事業）については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていたが、令和6年4月1日から、下記「**主な令和6年4月1日からの適用開始業務等**」のとおり適用されている。

## 働き方改革関連法による法改正後



## 主な令和6年4月1日からの適用開始業務等

- (建設業)**
- 災害の復旧・復興の事業を除き、一般業種と同じ。
  - 災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、
    - ✓月100時間未滿
    - ✓2～6か月平均80時間以内
 とする規制は適用されない。
- (自動車運転の業務)**
- 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間。
    - 〔拘束時間やインターバルについて、改善基準告示で別途定めている。〕
  - 時間外労働と休日労働の合計について、
    - ✓月100時間未滿
    - ✓2～6か月平均80時間以内
 とする規制は適用されない。
  - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されない。
- (医師)**
- 時間外・休日労働：月100時間未滿 (※)  
 年960時間以下 (一般)  
 or年1860時間以下 (緊急医療、臨床・専門研修など)
- ※面接指導の実施により月100時間の上限は適用されない。

## 労働時間とは

- ◆ 使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる
- ◆ 業務の準備・後始末の時間、研修・教育訓練を受ける時間や、待機の時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

## 労働時間適正把握

- ◆ 使用者が自ら確認するか、タイムカード等客観的な記録を基礎として確認する
- ◆ やむを得ず自己申告によって労働時間を把握する場合には、労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じる必要がある

(事業主のみなさまへ)

## 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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

### ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

### 【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

### 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること
  - (1) 原則的な方法
    - ・ 使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
    - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること
  - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
    - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
    - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
    - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと**。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製  
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

## 具体的説明内容のご紹介 ～フェーズ2の例～

- ▶ 令和6年4月1日から自動車運転の業務についても猶予されていた時間外労働の上限規制の適用が開始
- ▶ 令和6年4月1日から自動車運転の業務に従事する者の時間外労働の上限時間（臨時的な特別な事情の場合）は、年960時間とされている。

### 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、**長時間の荷待ちを発生させない**よう努めましょう。

#### 取り組み例

- ・納品時間の指定を柔軟にする
- ・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
- ・積込場所を分散し1か所当たりの車両台数を減らす
- ・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
- ・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる



荷待ち車両がいなくなって、敷地が有効活用できるようになり、近隣住民の方からの苦情もなくなりました。

構内のリフトマンや荷受け作業員の作業の平準化につながりました。おかげで、ミスも減りました。



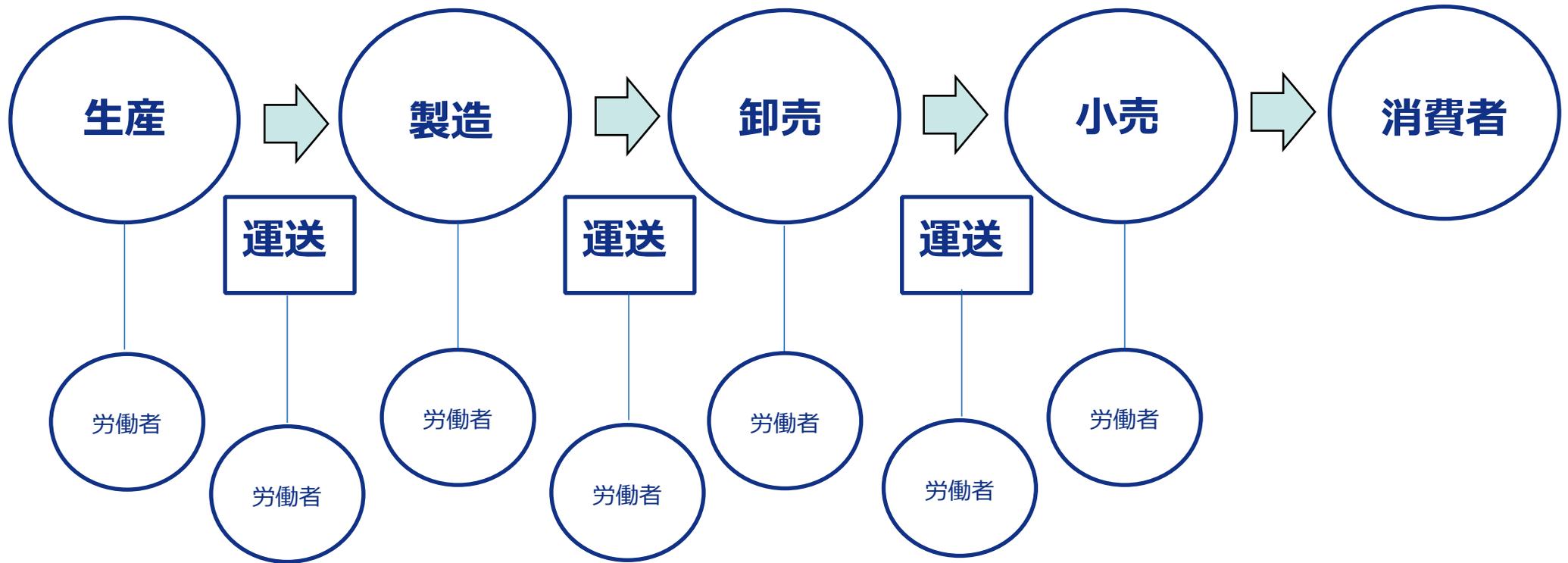
荷待ち時間解消のため出荷順に合わせた荷置きを行ったらピッキング作業などが減り、自社の積込み時間が削減できました。

注文からお届けまでの期間に余裕を持たせることで、安定した物流サービスを受けることができますね。



過重労働解消は、労使関係のみで実現できるテーマなのか

サプライチェーンの概念図（例）



Question

物流による商品の供給と働く人の労働時間との関係を考えてみよう。

- 業務改善助成金
- キャリアアップ助成金
- 働き方改革推進支援助成金
- 人材開発支援助成金
- 人材確保等支援助成金
- より高い処遇への労働移動等への支援

事業主の皆さまへ

## 賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

### 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。  
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。  
※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

**活用例** 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

**活用のポイント** 賃上げ + 設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

### キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者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場合に助成します。  
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

**活用例** 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、6.5万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

**活用のポイント** 非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※) 総賃内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

### 働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

**活用例** 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

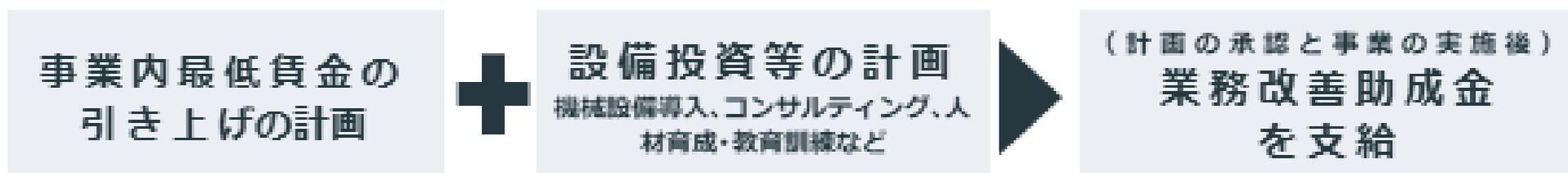
**活用のポイント** 労働時間削減等の取組(賃上げ) + 設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1) 建設業の場合  
(※2) 労働者数30人以下の場合は倍率を放棄  
(※3) 労務管理改善のコースあり(助成上限額1,000万円)

## 業務改善助成金

生産性向上に資する**設備投資等**（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、**事業場内最低賃金を一定額**（各コースに定める金額）**以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成**するものです。



## 働き方改革推進支援センターのご案内

- ・ 残業を減らしたい
- ・ 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- ・ 従業員が定着せず人手不足で困っている
- ・ 助成金の活用について聞きたい
- ・ 業務効率化・改善について知りたい

事業者の皆さまへ 『働き方改革』に取り組む  
中小企業・小規模事業者等の皆さまを支援します!!

### 働き方改革推進支援センター

「働き方改革推進支援センター」って何？

「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。センターでは、**労務管理等の専門家が無料**で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革を広く支援する取組(※)に関する個別相談やコンサルティング等を実施しています。

働き方改革に取り組みたい中小企業・小規模事業者等の皆さま、是非ご相談ください!

※その他働き方改革を広く支援する取組とは…

- ・ 男性の育児休業取得促進の取組支援
- ・ 仕事と育児や介護の両立支援
- ・ 職場におけるハラスメントの防止措置の取組
- ・ 良質なテレワークの定着促進
- ・ 多様な正社員制度の導入支援
- ・ 兼業・副業など多様な働き方の実現に向けた支援
- ・ など多様な働き方の実現に向けた取組に対応しています。



働き方改革推進支援センター

中小企業等

センター本部

北海道センター

〇〇県センター

〇〇県センター

沖縄県センター

47都道府県センター

商工団体・業種別団体等

・ 中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティングを実施  
・ セミナーの実施

・ サイト等の運営による周知啓発、総合的な情報発信  
・ 専門家研修の実施(職務分析・職務評価等)

・ 商工団体等と連携した、中小企業等に対するセミナーの開催

・ 来所、電話、メールによる相談

ひと、くらし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

コンサルティング等の支援をご希望の方は、「働き方改革特設サイト」を御参照ください。



相談・個別訪問支援・出張相談会支援・セミナー開催支援はすべて**無料**でご利用いただけます。お気軽にご利用ください。



### 青森働き方改革推進支援センター

- 相談コーナー 青森市本町5丁目5-6 青森県社会保険労務士会館
- 電話 0800-800-1830 (フリーダイヤル) ■ Fax 017-718-8846
- メール hatarakikata@sr-aomori.info
- 受付時間 平日9:00～17:00 (土・日・祝日・12月29日～1月3日除く)



twitter



Facebook

パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「ハムちゃん」

# 具体的説明内容のご紹介 ～フェーズ3-①の例～

- 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間（始業から終業までの時間（休憩時間を含む））、休息期間（勤務と勤務の間の自由な時間）、運転時間等の基準を定めたもの。

## 制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定（昭和42年）

- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約採択

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定（昭和54年）

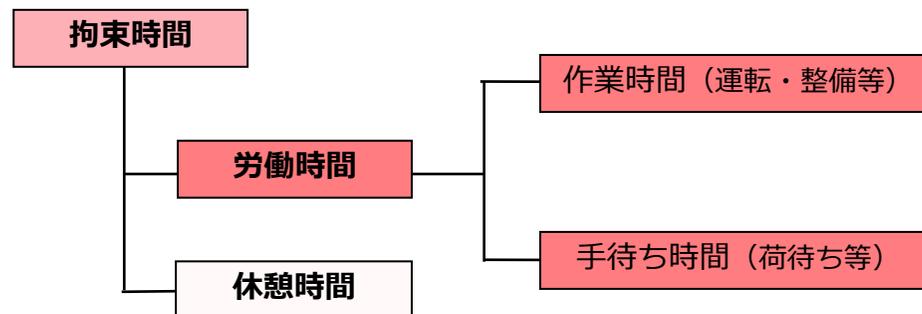
中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、**「改善基準告示」を策定（平成元年）**

※告示制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、見直しが行われた。平成9年に改正されてからは、令和4年に至るまで、内容を伴う改正は行われていなかった。

### 【参考】拘束時間と休息期間

- ▶ **拘束時間**とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。
- ▶ **休息期間**とは、使用者の拘束を受けない期間をいう。



## 具体的説明内容のご紹介 ～フェーズ3 - ①の例～

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の時間外労働の削減や過労死等防止といった観点から、見直しを行うもの。

	旧告示	改正後（令和6年4月1日～）
1年、 1か月の 拘束時間	1か月 <u>293</u> 時間以内  【例外】労使協定により、次のとおり延長可 1年 <u>3,516</u> 時間以内の範囲で 1か月 <u>320</u> 時間以内（年6か月まで）	1年 <u>3,300</u> 時間以内 1か月 <u>284</u> 時間以内  【例外】労使協定により、次のとおり延長可（①②を満たす必要あり） 1年 <u>3,400</u> 時間以内 1か月 <u>310</u> 時間以内（年6か月まで） ① <u>284</u> 時間超は連続3か月まで ② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
1日の 拘束時間	原則 <u>13</u> 時間以内 （上限 <u>16</u> 時間、 <u>15</u> 時間超は週2回まで）	原則 <u>13</u> 時間以内 （上限 <u>15</u> 時間、 <u>14</u> 時間超は週2回までが <b>目安</b> ）  【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合 <sup>(※)</sup> 、継続 <u>16</u> 時間まで延長可（週2回まで） <small>※1週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送）で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合</small>
1日の 休息期間	継続 <u>8</u> 時間以上	継続 <u>11</u> 時間以上与えるよう努めることを基本とし、 <u>9</u> 時間を下回らない  【例外】 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合 <sup>(※)</sup> 、継続 <u>8</u> 時間以上（週2回まで） 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続 <u>12</u> 時間以上の休息期間を与える

# 具体的説明内容のご紹介 ～フェーズ3 - ①の例～

協定書には赤枠部分を参考に改善基準告示との関係を定めるようにして、改善基準告示を遵守してください。

## 時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇(以下「甲」という。)と〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇(〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇)は、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法に定める法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える労働及び変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超える労働時間、かつ1日8時間、1週40時間の法定労働時間又は変形期間の法定労働時間の総枠を超える労働(以下「時間外労働」という。)並びに労働基準法に定める休日(毎週1日又は4週4日)における労働(以下「休日労働」という。)に関し、次のとおり協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせまいと努める。

第2条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

	時間外労働をさせる必要のある 具体的事由	業務の種類	従事する 労働者数 (満18歳 以上の者)	延長することができる時間		
				1日	1箇月	1年
① 下記①に 該当しない 労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に対処するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360時間
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	荷役作業員	10人	3時間	30時間	250時間
② 1年単位の 変形労働時間制 により労働する 労働者	予期せぬ車両トラブルに対処するため	自動車整備士	3人	3時間	42時間	320時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	2時間	20時間	200時間

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により時間外労働を行わせることによる「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

第3条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	労働させることができる法定休日の 日数並びに始業及び終業の時刻
季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	・法定休日のうち、2週を通じて1回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00
季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	・法定休日のうち、4週を通じて2回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により休日労働を行わせることによる、改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の休日労働の限度とする。

第4条 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超えて労働させることができる。

	臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	1日			1箇月			1年		
				延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数	延長することができる時間数	延長することができる時間数	延長することができる時間数				
① 下記①に 該当しない 労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	7時間	4回	60時間	550時間					
	予算、決算業務の集中	経理事務員	5人	6時間	3回	55時間	450時間					
② 自動車の運転の業務に従事する労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者(トラック)	20人	6時間	8回	75時間	750時間					

2 前項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合の割増率は35%とする。  
なお、時間外労働が1箇月60時間を超えた場合の割増率は50%とする。

3 第1項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合における手続及び限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置については、次のとおりとする。

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	・対象労働者への医師による面接指導の実施 ・年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めた取得の促進 ・職場での時短対策会議の開催

4 自動車運転者(トラック)については、第1項の規定により時間外労働を行わせることによる改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、第1項の時間外労働時間の限度とする。

第5条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、各条に定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は1箇月について100時間未満となるよう努めるものとする。

2 自動車運転者(トラック)以外の者については、各条により定める時間数等にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこととする。

第6条 第2条から第4条までの規定に基づいて時間外労働又は休日労働を行わせる場合においても、自動車運転者(トラック)については、改善基準告示に定める運転時間の限度を超えて運転業務に従事させることはできない。

第7条 甲は、時間外労働を行わせる場合は、原則として、前日の終業時刻までに当該労働者に通知する。また、休日労働を行わせる場合は、原則として、2日前の終業時刻までに当該労働者に通知する。

第8条 第2条及び第4条の表における1年の起算日はいずれも〇年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、〇年4月1日から〇年3月31日とする。

〇年3月12日

〇〇運輸労働組合  
執行委員長 〇〇〇 印  
又は 〇〇運輸株式会社  
労働者代表 〇〇〇 印  
〇〇運輸株式会社  
代表取締役 〇〇〇 印

例：当該規定により、改善基準告示の限度が時間外・休日労働時間数の限度となっている。

## 業務改善助成金（事例）

業務改善助成金

検索



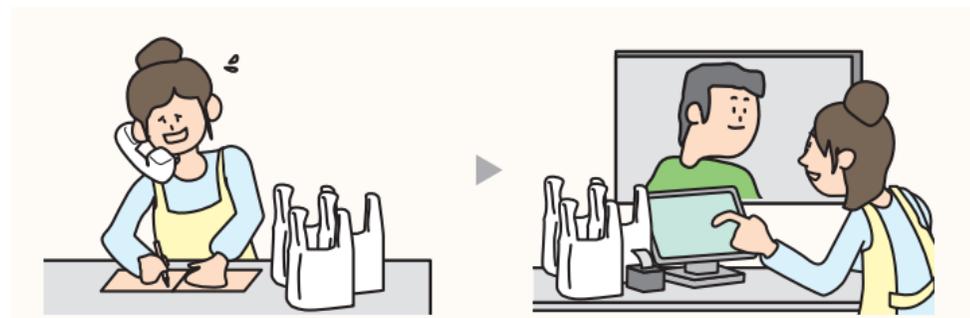
### テイクアウト注文のオンライン化や店内改装による作業の効率化

#### 課題

新型コロナウイルス感染症以降、電話によるテイクアウトの注文が増え、店内業務に支障をきたしていた。店内では厨房から客席までが離れており、料理を運ぶのに時間を要していた。

#### 内容

テイクアウトの受注用に予約サイトを開設した。  
店内はカウンターを改装し、厨房から客席へ商品を直接手渡せるようにしたほか、複数の調理器具を更新した。



#### 成果

テイクアウト注文が自動化されたことで対応する時間を削減できただけでなく、受付が効率化されたので、**テイクアウトの売上が 35%増加**した。

店内の営業も、カウンターの改装によって平日昼の来店客数が1日あたり10人以上増え、**顧客数が 10%、顧客単価が 8%増加**した。

テイクアウトの増加とあわせて、**全体の売上が 16% 増加**した。

### ▶ 営業職3年目の若年労働者からの相談

#### 時間単位年休の付与について

中堅電子機器メーカー3年目の営業職です。取引先との信頼関係が築けてきたのでやりがいを感じています。時々、取引先企業様から「急だけど明日午前中来てもらえる？」と依頼されることがあり、それ自体は信頼されてきたことの証と感じ、意気に感じています。

一方で、年休を取得して映画でも観にいきたいなと思っていたときと重なることがあり、その場合、午前中の仕事を終えて、午後から年休を取ることがあります。でも、うちの会社は、「1日単位」での請求なので、このケースの場合、1日分の年休が消化されます。

仕事自体は、自分の成長のためにも断りたくないのですが、できれば、時間単位で年休を取得できると、もっと効果的に年休を活用できるのですが、「必要な時間」だけの年休取得はできないものなのでしょうか。

※事業場内で時間単位年休の取得を制度化するに当たっては、就業規則の絶対的の必要記載事項として、「時間単位年休」に関する事項を**就業規則に記載する必要**があります。

**労使協定を締結すれば、年5日を上限として、時間単位での年休付与が可能です。※**

**<なぜ、年休付与の最小単位は、原則「1日」なのでしょうか？>**

その理由は、年休の目的が「労働者の心身のリフレッシュ」にあるためです。あまり細切れの単位にしてしまうと、継続した時間で、「リフレッシュ」に活用するという年休の趣旨目的が損なわれてしまうおそれがあります。

一方、昨今では、「1日は取得する必要がないが、時間単位で取得したい」というニーズも高まっており、今は、一定の条件の下、時間単位年休を取得することができるようになっています。

具体的には、法令で定めた一定の内容について**労使協定を締結**することにより、「年5日」を上限として、時間単位で年休を付与することができます。



## 選択的週休3日制とは

働く人自身が本人の希望に合わせて1週間に休日を3日とする働き方の制度のこと。

選択的週休3日制は、導入企業の実施状況を見ると、大まかに2つのタイプに分類されます(タイプ①、タイプ②)

### タイプ①

#### タイプ①労働時間・給与を維持

1日あたり労働時間：休日を増やす分、1日あたりの労働時間を増加  
週あたり労働時間：維持  
給与：維持

### タイプ②

#### タイプ②労働時間・給与を削減

1日あたり労働時間：休日を増やす分、1日あたりの労働時間を増加  
週あたり労働時間：休日を増やす分、週あたり労働時間を削減  
給与：労働時間を減らす分、給与を削減



#### ◆ ワンポイントレッスン

タイプ①のように、労働時間・給与を維持したまま選択的週休3日制を導入する場合、1か月単位の変形労働時間制やコアタイムなしのフレックスタイム制の導入などが必要になります。

平成十三年政令第三百二十号

## 地方労働審議会令

内閣は、国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第八条の規定に基づき、この政令を制定する。

### （名称）

第一条 地方労働審議会（以下「審議会」という。）には、当該都道府県労働局の名を冠する。

### （組織）

第二条 審議会は、委員十八人で組織する。

- 2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。
- 3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

### （委員等の任命）

第三条 委員は、労働者（家内労働法（昭和四十五年法律第六十号）第二条第二項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。）を代表する者、使用者（同条第三項に規定する委託者を含む。以下同じ。）を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

### （委員の任期等）

第四条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。

6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

#### (会長)

**第五条** 審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

#### (部会)

**第六条** 審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。
- 3 前項の委員及び臨時委員については、労働者を代表する委員の数と関係労働者を代表する臨時委員の数の合計数及び使用者を代表する委員の数と関係使用者を代表する臨時委員の数の合計数は、同数とする。
- 4 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 5 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 6 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 7 審議会は、その定めるところにより、部会（その部会長が委員であるものに限る。）の議決をもって審議会の議決とすることができる。

#### (最低工賃専門部会)

**第七条** 家内労働法第二十一条第一項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
- 4 前条第四項から第七項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

#### (議事)

**第八条** 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員（労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係

労働者を代表するものをいう。）、使用者関係委員（使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。）及び公益関係委員（公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。）の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 前二項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

#### （庶務）

第九条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

#### （雑則）

第十条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

#### 附 則

この政令は、平成十三年十月一日から施行する。

#### 附 則 （平成二九年七月七日政令第一八五号） 抄

##### （施行期日）

第一条 この政令は、平成二十九年七月十一日から施行する。

## 青森地方労働審議会運営規程

規程制定 平成 13 年 10 月 2 日

改 正 平成 15 年 9 月 10 日

改 正 令和 3 年 11 月 25 日

第 1 条 青森地方労働審議会（以下「審議会」という）の議事運営は、厚生労働省組織令（平成 12 年政令第 252 号）第 156 条の 2 及び地方労働審議会令（平成 13 年政令第 320 号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第 2 条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、労働局長の請求があったとき、会長が必要があると認めるとき又は委員の 3 分の 1 以上から請求があったときに会長が招集する。

2 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあっては、労働局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができる。

3 労働局長又は委員は、会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

4 会長は、会議を招集しようとする時は、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも 7 日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び労働局長に通知しなければならない。

第 3 条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第 8 条第 1 項及び第 2 項（同条第 3 項において準用する場合を含む。）に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。

第 4 条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

- 3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とすることができる。
- 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第7条 第2条から第6条までの規定は、地方労働審議会令第6条に規定する部会（以下「部会」という。）及び同令第7条に規定する最低工賃専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また、「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、建議書又は議決書をも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。

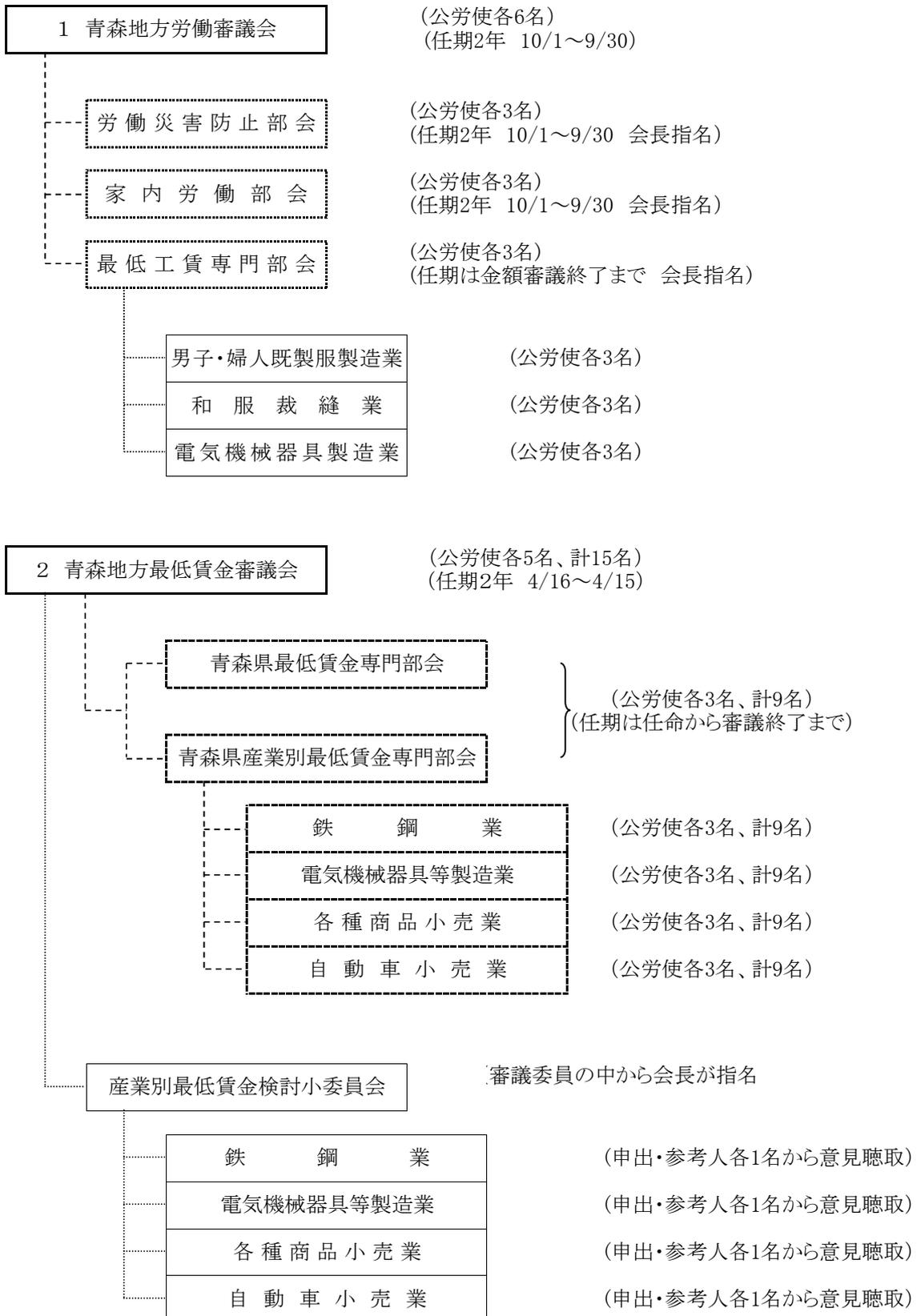
## 附 則

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。

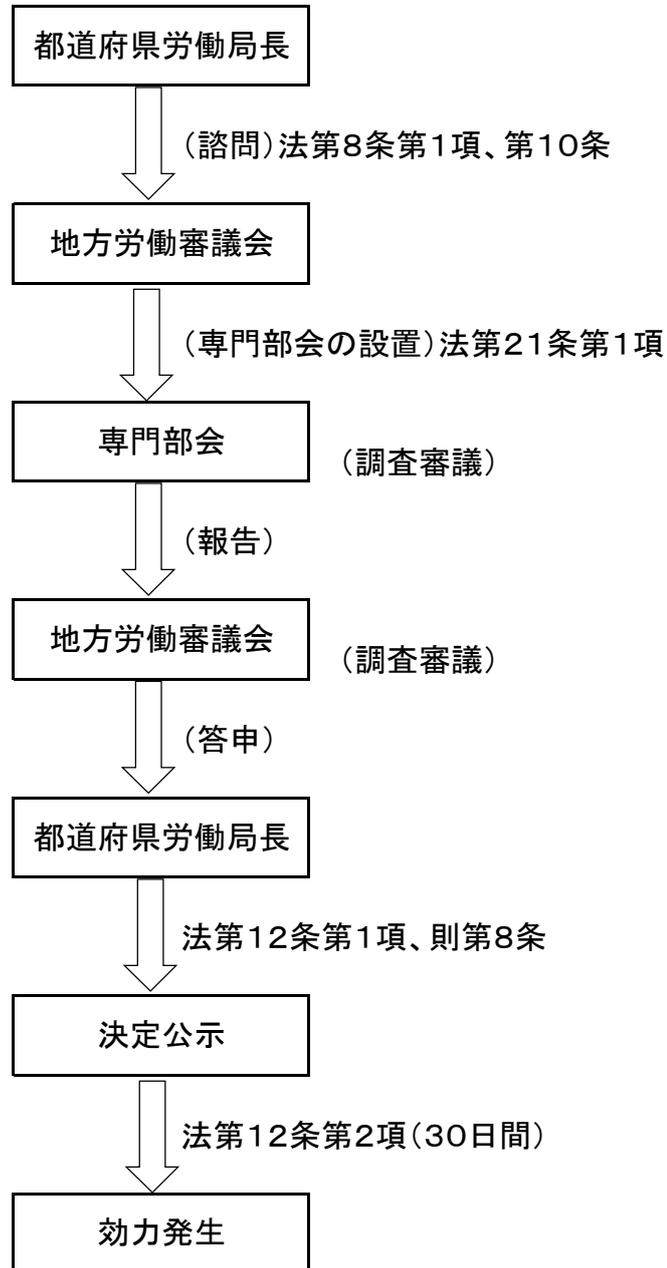
この規程は、令和 3 年 11 月 25 日から施行する。

## 各種審議会等の組織図



【最低工賃決定の手順(概略)】

「法」：家内労働法  
「則」：家内労働法施行規則



青森地方労働審議会 部会委員名簿

(任期：令和7年10月1日～令和9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	渋谷 美羽	弘前大学 人文社会科学部 講師
	葛西 聡	あすなろ法律事務所 弁護士	奈良 尚子	奈良社会保険労務士事務所 社会保険労務士
	田中 志子	青森大学 社会学部 教授	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	佐藤 英司	日本労働組合総連合会青森県連合会 副会長
	中野 隼	日本労働組合総連合会青森県連合会 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
	三上 和子	日本労働組合総連合会青森県連合会 執行委員	曲田 明香	日本労働組合総連合会青森県連合会 執行委員
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