

主な取組内容、課題、今後の取組予定について（☆印は課題）			
テーマ 団体等	時間外労働の上限規制への対応について （長時間労働の是正への対応）	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保への対応について （非正規雇用労働者の処遇改善への対応について）	業務改善等生産性向上への対応について
秋田労働局	<ul style="list-style-type: none"> ○監督指導 <ul style="list-style-type: none"> ・過労死等労災請求事案等に対する過重労働重点監督 ・基本的な労働条件の枠組みが確立されていない業種等に対する監督指導 ○時間外労働の上限規制など改正労働基準法の重点的な周知 <ul style="list-style-type: none"> ・「労働時間相談・支援班」による中小事業場への訪問支援、説明会の実施 ・説明会開催の周知に関する秋田県、秋田県社会保険労務士会及び秋田県よろず支援拠点との連携 ○「過重労働解消キャンペーン」期間中の取組 <ul style="list-style-type: none"> ・使用者団体や労働組合に対する「働き方の見直し」に向けた取組の協力要請 ・長時間労働削減に向けた取組を行う「ベストプラクティス企業」への局長訪問 ○秋田働き方改革推進支援センターの周知、活用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ○説明会の開催 ○企業訪問時の取組状況の聴取と改正法への対応助言 ○秋田働き方改革推進支援センターの周知、活用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ○生産性向上ワークショップ（※）の開催 ○業務改善助成金の周知 ○秋田働き方改革推進支援センターの周知、活用促進 <p>※会社の人事労務担当者同士の班別討議により自社の働き方・休み方の課題を見つけ、改善するためのヒントを見つける講座</p>
秋田県	<ul style="list-style-type: none"> ○働き方改革推進事業（平成30年～令和2年度3年間）に基づき、 <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革ワーキンググループを設置し、関係機関の支援策等の情報共有、今後の支援策に関する協議を行う。 ・働き方改革実践モデル創出事業によるモデル事例を創出し、実践事例として普及を図る。 ・働き方改革推進員（雇用労働政策課、各地域振興局配置）による事業所訪問により働き方改革の普及啓発、実践例の情報提供等を行う。 ○来年度は、これまでの支援態勢の徹底に加え、働き方改革実践モデルを纏めた事例集の配布など、より多くの企業の実践に繋げることとしている。 ☆中小企業に対し、今年4月からは時間外労働の「罰則付き上限規制」、来年4月からは「同一労働・同一賃金の原則」が順次適用となるなど、経営規模の小さい中小企業にとっては対応に苦慮するものと推察される。 		
東北経済産業局	<ul style="list-style-type: none"> ○取引環境の改善（しわ寄せ防止対策）のための周知 		<ul style="list-style-type: none"> ○ものづくり補助金 ○持続化補助金 ○IT導入補助金
商工会議所連合会	<ul style="list-style-type: none"> ○「働き方改革」に向けた中小企業支援セミナーを開催 	<ul style="list-style-type: none"> ○「働き方改革」に向けた中小企業支援セミナーを開催 	<ul style="list-style-type: none"> ○健康経営セミナー開催、ビジネスITツール活用セミナー開催 ○サービス業の生産性向上に向けたICT・IoTの活用支援について懇談 ○秋田県版健康経営優良法人認定制度の創設等について懇談 ○RPA活用セミナー（基礎編）開催予定 ○建設業における健康経営セミナー開催予定

各団体の働き方改革に関

主な取組内容、課題、今後の取組予定について（☆印は課題）

テーマ 団体等	多様な働き方の選択を広げるための対応、 ワーク・ライフ・バランスへの対応について	女性の活躍の推進への対応について
秋田労働局	○年次有給休暇取得促進に関する広報 ○夏季休暇、年末年始休暇の取得促進に関する広報 ○使用者団体や労働組合に対する「ゆう活」の取組に向けた協力要請 ○時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）の周知 ○秋田働き方改革推進支援センターの周知、活用促進	○企業訪問による取組状況の聴取・指導 ○一般事業主計画策定・届出企業（努力義務企業を含む。）に対する策定・届出の助言 ○次世代法、女活法に基づく認定申請（「くるみん」、「えるぼし」）の意向がある企業への支援 ○労働法制セミナー、企業向け説明会等で県内の認定企業や認定制度の周知 ○両立支援等助成金の周知 ○秋田働き方改革推進支援センターの周知、活用促進
秋田県		○女性の新規就業支援事業（平成31年度～6年間）に基づき、 ・商工団体等関係機関による官民連携型のプラットフォームを通じ事業内容の周知を図るとともに、求職者や受け入れ企業に対する支援策の検討等を行う。 ・女性の新規就労支援事業（委託事業）により、結婚や出産等で離職し、現在積極的な就職活動を行っていない女性を対象に、求職者の掘り起こし等求職者の拡大を図るとともに、受入企業とのマッチング支援を行う。 ○来年度はより多くの子育てママ等へのイベント等の情報の拡散が期待できる子育て支援団体との連携を高め、参加者の更なる確保につなげる事等により、女性の新規就業者数の増大を図る。 ☆無業状態の女性は会社等組織に属していないためイベント等の情報伝達が難しく、参加者数が増えない。
東北経済産業局	○ダイバーシティ経営の推進	
商工会議所連合会	○労働局からの施策パンフレット等を会員に配布（時間単位休暇の取得促進等） ○休日保育の受入れ拡大について秋田市へ要望	○女性起業家の支援（「女性起業家大賞」等）

主な取組内容、課題、今後の取組予定について（☆印は課題）			
テーマ 団体等	時間外労働の上限規制への対応について （長時間労働の是正への対応）	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保への対応について （非正規雇用労働者の処遇改善への対応について）	業務改善等生産性向上への対応について
商工会連合会	○人手不足対策として、人手不足の実態調査を行い、商工会ならではの支援策を検討する。 ☆人手不足の相談相手に関する質問で、だれにも相談していない事業所が51.8%あった。内部課題としてとらえており、支援機関には相談しにくい。	○人手不足対策として、人手不足の実態調査を行い、商工会ならではの支援策を検討する。 ☆人手不足の相談相手に関する質問で、だれにも相談していない事業所が51.8%あった。内部課題としてとらえており、支援機関には相談しにくい。	○人手不足対策として、人手不足の実態調査を行い、商工会ならではの支援策を検討する。 ☆人手不足の相談相手に関する質問で、だれにも相談していない事業所が51.8%あった。内部課題としてとらえており、支援機関には相談しにくい。
中小企業団体中央会	○昨年度の実績及び今年度においても、月20時間以上の時間外労働勤務を行った職員はいない。 ○上限規制の周知にとどまっている。	○正規職員と非正規職員で一部手当や休暇等で処遇の相違があるため、令和3年4月1日に向けて改善策を検討中。	○会員管理システムを導入したことで、スピーディな相談対応、会員サービスにと繋げている。 ○会計ソフト・給与計算ソフトをより高機能なものに見直し導入するとともに作業を分業し能率向上を図った。
秋田県経営者協会	○会員向けセミナーを年4回開催 ○関係するパンフレットを会報誌送付時に同封するほか、主催諸会議にて配付	○会員向けセミナーを年4回開催 ○関係するパンフレットを会報誌送付時に同封するほか、主催諸会議にて配付	○会員向けセミナーを年4回開催 ○関係するパンフレットを会報誌送付時に同封するほか、主催諸会議にて配付
連合秋田	○4月1日から中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されることから、「連合アクション」のキャンペーンAction136～ジブン時間、大切にしよう！～として「自分の時間をもっと大切に」することを前面に掲げて共感を呼ぶ運動を進める。街宣、街頭アンケート実施等の取り組みを予定。 ○「働き方改革関連法を職場に定着させよう」チラシの作成・配布を通して周知・広報を行う。	○2020春季生活闘争時に職場点検チェックリストを使用し、「無期転換ルール」の職場での周知状況や雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についての確認を促している。	○各種支援制度の資料の配布による周知・広報を行う。
秋田銀行	○原則毎週水曜日を「定時退行日」、毎月第2水曜日を「完全定時退行日」とし、すべての役職員が17時に退行すべく取組んでいる。 ○一年度に一回取得する「連続休暇（5営業日）」及び四半期に1回取得する「シーズン休暇」について確実に取得するよう管理を徹底している。	○勤務成績優秀な嘱託職員・パートタイマーについて、希望者は所属長の推薦の上、選考試験を経て行員への登用を図っている。 ○「同一労働同一賃金」の対応は検討中	○本部主導により営業店事務の本部集中化やペーパーレス化等業務効率化に取組んでいる。 ○営業店ではインターネットバンキングの導入提案や各営業店固有の業務について改善を行い、事務量の削減に取り組んでいる。 ○行内研修の中でタイムマネジメントに関するカリキュラム等を設け、個々人の業務効率化や時間管理意識の向上を図っていく。 ○不定期に発生する外訪等への対応に際し、複数の勤務形態から実態に応じた労働時間を選択できる「セレクト時差勤務制度」を導入

各団体の働き方改革に関

主な取組内容、課題、今後の取組予定について（☆印は課題）

テーマ 団体等	多様な働き方の選択を広げるための対応、ワーク・ライフ・バランスへの対応について	女性の活躍の推進への対応について
商工会連合会	<p>○あきた女性活躍・両立支援センター事業により、行動計画の作成に関する啓発活動を行った。 ☆啓発活動により仕事と家庭の両立支援や女性活躍推進に対する事業主の意識が高まってきている一方で、義務化になるまで行動計画を策定しないとする企業も多い。 ○えるぼし、くるみん認定に向けた取組の実施。 ☆認定申請に向けた書類整備等時間を要する。 ☆認定による人材確保に効果が見られない等認知度が低い、対外的反応の薄さ。 ☆求人難が続く中男女間採用倍率条件等ハードルが高い。</p>	<p>○あきた女性活躍・両立支援センター事業により、行動計画の作成に関する啓発活動を行った。 ☆啓発活動により仕事と家庭の両立支援や女性活躍推進に対する事業主の意識が高まってきている一方で、義務化になるまで行動計画を策定しないとする企業も多い。 ○えるぼし、くるみん認定に向けた取組の実施 ☆認定取得に向けた取り組みが進まない要因として、 ・認定申請に向けた書類整備等時間を要する、 ・認定による人材確保に効果が見られない等認知度が低い、対外的反応の薄さ、 ・求人難が続く中男女間採用倍率条件等ハードルが高い。 ○女性活躍推進法改正に向けて、推進員を中心に周知を行う。</p>
中小企業団体中央会	<p>○夏期等に年次有給休暇の計画的な取得を促し徹底した。 ○職員の結婚に係る休暇を特別休暇として7日付与し、有給休暇と併せた利用により長期休暇の取得につなげている。 ○産前休暇を8週間（労基法の規定より多い）を付与し、出産を迎える女性職員が準備に安心して時間がとれるようつとめている。</p>	<p>○女性管理職登用のため、積極的に経験を積み、今年度は管理職に占める女性の割合が4割と過去最高となった。 ○女性更衣室の独立性を強化し、女性の働きやすい環境づくりに努めた。</p>
秋田県経営者協会	<p>○会員向けセミナーを年4回開催 ○関係するパンフレットを会報誌送付時に同封するほか、主催諸会議にて配付</p>	<p>○会員向けセミナーを年4回開催 ○関係するパンフレットを会報誌送付時に同封するほか、主催諸会議にて配付</p>
連合秋田	<p>○4月開催予定の秋田県メーデーにおいて、ワーク・ライフ・バランスの重要性を組合員・県民に対して訴える。</p>	<p>○3月6日「3・8国際女性デー」周知の取り組みとして、秋田市駅前で連合秋田女性委員会・構成組織女性組合員による街宣行動を予定。また、同日開催の2020春季生活闘争「秋田県第1次統一行動」（ファイティングフォーラム）においてアピールの採択を予定。 ○6月の連合男女平等月間に合わせ、秋田労働局雇用環境・均等室へ「雇用における男女平等」に関する要請行動を予定。</p>
秋田銀行	<p>○中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象に、育児に関する幅広い事由で取得可能な「パパ・ママ休暇」を実施。 ○短期間（5営業日以下）の育児休業については給与・賞与の減額を行わない等男性の育児休業取得促進を図っている。 ○「連続休暇」、「シーズン休暇」の取得管理 ○育休取得中の行員及びその所属長を対象に「育休ミーティング」を開催し育児に関する制度説明や仕事と育児の両立に関する意見交換等を行っている。</p>	<p>○「〈あきぎん〉女性”生き生き”応援プログラム」（女性活躍指針プログラム）を策定し、以下の取組を行っている。 ・管理職登用につながるキャリアアップ支援 ・仕事と家庭の両立支援策の充実を図る ・研修等による上司・男性向けの意識改革を行うことや、ロールモデルの提示等により女性自身の意識改革・意識醸成をはかっていくなど、意識、風土の改革を行う。 ○女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の認定取得</p>

主な取組内容、課題、今後の取組予定について（☆印は課題）			
テーマ 団体等	時間外労働の上限規制への対応について （長時間労働の是正への対応）	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保への対応について （非正規雇用労働者の処遇改善への対応について）	業務改善等生産性向上への対応について
北都銀行	<p>○働き方改革推進策として、毎月4日間以上定時退行する「一斉退行デー」を2019年4月より開始している。こちらは、表彰制度の加点項目としており、時間管理への意識付けを徹底している。</p> <p>○併せて、2月と8月は、ゆとりと働きがいのある職場作りを目的として、全国銀行協会が励行する「全行一斉定時退行励行週間」へ取り組んでいる。</p> <p>○また、フレックスタイム制の有効な活用について、定期的に通達を出状し、フレキシブルな対応を推進している。</p> <p>○長時間労働者で所定外労働時間60時間超の従業員については、「疲労蓄積度のチェックリスト（アンケート）」を実施し、希望者へは産業医面談を実施している。仮に、法外80時間超過の労働者については、「疲労蓄積度のチェックリスト（アンケート）」の実施に加え、強制的に産業医面談を実施している。ただし、産業医面談を要する従業員は極僅かな状況である。</p>	<p>○2020年4月に施行に向けて、顧問弁護士への相談しつつ、就業規則等（特に休暇等の制度）の改定に向け、準備を進めている状況にある。</p> <p>○契約行員（キャスト）からの行員登用については、一定の基準を設け、年1回登用選抜を実施している。</p>	<p>○本部と営業店が一枚岩になった施策の展開 → 内部事務改革、本部からの示達内容見直し → 本部からの電話等の対応見直し（ルール再構築）</p> <p>○業務期限（いつまで、誰が、どうするか）の共有化徹底</p> <p>○改善目標および実績等の数値共有化（可視化）等</p>
秋田産業保健総合支援センター	<p>○長時間労働者等に対する面接指導の具体的な実施手法などについて、産業医等に研修を実施する際、上限規制についても周知している。</p> <p>○長時間労働による健康障害（メンタルヘルス不調含む）防止のため、長時間労働者への医師による面接指導（対象労働者50人未満の事業場）を実施する際、事案に応じて時間外労働の抑制等について意見を述べている。</p> <p>○毎月発行しているメールマガジン（事業者、行政機関及び産業保健関係者向け）において監督署に設置している「労働時間相談・支援コーナー」等の情報提供を行っている。</p> <p>☆次年度も引き続き上記事項を実施する。</p>	<p>○毎月発行しているメールマガジンにおいて厚生労働省、秋田労働局が広報している各種情報を提供している。</p>	<p>《参考》</p> <p>職場環境改善の取組として</p> <p>○ストレスチェック制度に係る集団指導を活用した職場環境の把握と改善への取組手法等について研修を実施している。</p>
秋田県よろず支援拠点	<p>○「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」（厚生労働省）を活用し法令の説明や実務対応への助言実施</p> <p>○長時間労働の是正に関する相談に関し、企業の実情に応じて変形労働時間制の導入等制度上の工夫や現場改善による生産性向上の取り組みへの助言実施</p> <p>○よろず支援拠点の中心的な支援対象である中小企業・小規模事業者からの「時間外労働の上限規制」に関する相談は少ない状況である。今後、法の適用を受けるため、相談対応や周知に注力していく予定である。</p>	<p>○非正規雇用労働者への教育訓練により正社員に登用する取組等を支援</p> <p>○活用できる支援としてキャリアアップ助成金等を紹介</p> <p>○同一労働同一賃金に関する相談に対し、正規社員と非正社員等の待遇差の理由を整理するように助言を行っている。</p>	<p>○生産現場におけるムダの見つけ方や、具体的な改善手法などについて、専門知識を有するコーディネーターの支援</p>
秋田働き方改革推進支援センター	<p>○事業主、人事総務向けセミナーの実施</p> <p>○企業への個別派遣</p> <p>☆上限規制に抵触しない企業へ時間外労働軽減に向けた取組の実施</p>	<p>○事業主、人事総務向けセミナーの実施</p> <p>○企業への個別派遣（医療、福祉、派遣業を中心に対応中）</p> <p>☆同一同一について正しく理解している人が少ない。理解度の向上</p>	<p>○事業主、人事総務向けセミナーの実施</p> <p>☆後ろ向きな事業主をその気にさせる支援力の持ったアドバイザーの育成</p> <p>☆よろず支援拠点との連携の強化</p>

各団体の働き方改革に際

主な取組内容、課題、今後の取組予定について（☆印は課題）

テーマ 団体等	多様な働き方の選択を広げるための対応、 ワーク・ライフ・バランスへの対応について	女性の活躍の推進への対応について
北都銀行	<ul style="list-style-type: none"> ○ワークライフインベーションの取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・各職場毎に「HOKUTO「働き方改革×生き方改革」宣言書 兼 行動計画書」を策定 ・営業店表彰創設 ・研修、セミナー開催等 ○キャリア開発支援の取り組み ○プロジェクトチーム（PT）による企画・運用等 	<ul style="list-style-type: none"> ○【内部】 <ul style="list-style-type: none"> ・女性の自己効力感（肯定感）を高める機会創出 → 業務範囲拡大、キャリアセミナー開催等 ・男性の意識、行動、習慣改革 → 男性の育児休暇 3年連続100% ※今年から意識調査開始 ○【外部】 <ul style="list-style-type: none"> ・女性ビジネススクール1期～3期開催 ・横手市共同による「産休・育休者復職支援（ママ・ドゥ・カフェ）」の開催等
秋田産業保健総合 支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ○治療と仕事の両立支援に関して、 <ul style="list-style-type: none"> ・「治療と仕事の両立支援のガイドライン」に基づき、同ガイドラインの普及促進のため事業者、産業医に対し研修会を実施 ・事業者団体に対し会員向けに周知の依頼を行ったほか、依頼により事業場を訪問し、両立支援のための体制づくりや取組方法等に関する支援を行っている ・両立支援のための取組状況を把握するためアンケート（労働者50人以上の事業場）を実施 ・相談窓口（出張）を開設し、相談に応じている。 ○来年度も引き続き実施予定。 	☆来年度「女性の就労と環境整備」と題して産業医向けの研修を実施する予定（内容は未定）。
秋田県よろず支援拠点	<ul style="list-style-type: none"> ○次世代法に基づく一般事業主行動計画策定に関し、目標や対策の立案について助言（厚生労働省で公開しているモデル行動計画も活用） 	<ul style="list-style-type: none"> ○女性従業員が働きやすい職場づくりに取り組む企業に対し、各種支援施策（県の「女性が働きやすい職場環境整備事業」、秋田市の「秋田市なでしこ環境整備補助金」等）を紹介。 ☆中小企業等からの女性活躍の推進に関する相談は少なく、上記相談対応は金融機関経由によるものである。今後は支援対象である中小企業等に対して、女性活躍の意識づけを積極的に行う必要がある。
秋田働き方改革 推進支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主、人事総務向けセミナーの実施 ☆従業員満足度に関心のない事業主への意識づけ ☆WLBの知識があるアドバイザーの育成 	<ul style="list-style-type: none"> ○秋田県が主催する「女性活躍実践講座」へのアドバイザーの派遣 ☆育児復帰支援やテレワーク導入等推進に関する支援ができるアドバイザーの育成