

秋

令和2年度

# 秋田労働局行政運営方針

田



秋田労働局 HP



厚生労働省 秋田労働局

## 令和2年度 秋田労働局行政運営方針 目次

<b>第1 労働行政を取り巻く現状と課題</b> .....	1
1 雇用をめぐる動向 .....	1
(1) 最近の雇用情勢 .....	1
(2) 若者の雇用状況 .....	2
(3) 外国人の雇用状況 .....	3
(4) 高齢者・障害者等の雇用状況 .....	3
2 労働条件等をめぐる動向 .....	5
(1) 働き方改革の推進状況 .....	5
(2) 労働時間・賃金の状況 .....	6
(3) 安全と健康確保・労災補償の状況 .....	6
(4) 労働相談の状況 .....	9
<b>第2 令和2年度秋田労働局の最重点施策</b> .....	12
1 働き方改革による労働環境の整備 .....	12
(1) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底 .....	12
(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 .....	13
2 人材確保支援の総合的な推進 .....	14
(1) 「秋田県と秋田労働局による人材確保対策に向けた共同宣言」に基づく 人材確保対策の推進 .....	15
(2) 県内地方公共団体との雇用対策協定に基づく人材確保対策の推進 .....	16
<b>第3 令和2年度秋田労働局の重点及び主要施策</b>	
1 雇用環境・均等分野における重点事項等 .....	18
(1) 中小企業・小規模事業者への働き方改革の支援 .....	18
(2) 女性の活躍推進等 .....	19
(3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進 .....	19
(4) 総合的なハラスメント対策の推進 .....	20
(5) 個別労働関係紛争の解決の促進 .....	21
(6) 柔軟な働き方・公正な待遇の確保に向けた環境整備等 .....	22
2 労働基準分野における重点事項等 .....	24
(1) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 .....	24

(2) 最低賃金制度の適切な運営	28
(3) 労働条件の確保・改善対策の推進	28
(4) 労災補償対策の推進	30
3 職業安定分野における重点事項等	33
(1) 若者の県内就職の促進・職場定着の推進	33
(2) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	35
(3) 外国人材受入れの環境整備	36
(4) ハローワークによる県内企業の人材確保支援の強化	37
(5) 多様な人材の確保・活躍の推進	39
(6) 職業訓練を活用した就職支援	41
(7) ハローワークのサービス改善の取組推進	42
4 労働保険適用徴収分野における重点事項等	45
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	45
(2) 労働保険料等の適正徴収等	45
<b>第4 新型コロナウイルス感染症に関する緊急対策</b>	46
(1) 特別労働相談窓口の設置等	46
(2) 雇用調整助成金特例措置による雇用の維持	46
(3) 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金及び同支援金による保護者の休暇取得の支援	46
(4) 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース・職場意識改善特例コース）による労働者が休みやすい職場環境等の整備	46
<b>第5 労働行政展開に当たっての基本的対応方針</b>	47
1 総合的な労働行政機関として施策の推進	47
2 計画的・効率的な行政運営	47
(1) 計画的な行政運営	47
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	47
3 地域に密着した行政の展開	47
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	47
(2) 地方公共団体等との連携	48
(3) 労使団体等関係団体との連携	48
(4) 積極的な広報の実施	48

4	行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び	
	情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	48
	(1) 行政文書の適正な管理	48
	(2) 保有個人情報の厳正な管理	49
5	綱紀の保持、行政サービスの向上等	49
	(1) 綱紀の保持	49
	(2) 災害対策の実施強化	49



## 令和2年度 秋田労働局行政運営方針

秋田県では、少子高齢化の急速な進展、労働力人口の減少、高齢者比率の上昇などによる地域経済の低迷や地域社会の活力の低下が懸念される中で、有効求人倍率が令和元年平均で1.48倍になるなど雇用情勢は高水準を維持しており、人手不足が顕在化している。

令和2年度行政運営にあたっては、「一億総活躍社会」実現のための最大のチャレンジである「働き方改革」の推進や、秋田県等と締結した「雇用対策協定」の着実な実施など地方公共団体が実施する各種施策と密接に連携し、高齢者や女性等の活躍推進、出産育児等と仕事の両立など、あらゆる「働き手」にとって働きやすい環境づくりに取り組むこととする。

具体的には、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、人材確保支援の総合的な推進を最重点施策として、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備に向けた取組を進めることとする。



### 第1 労働行政を取り巻く現状と課題

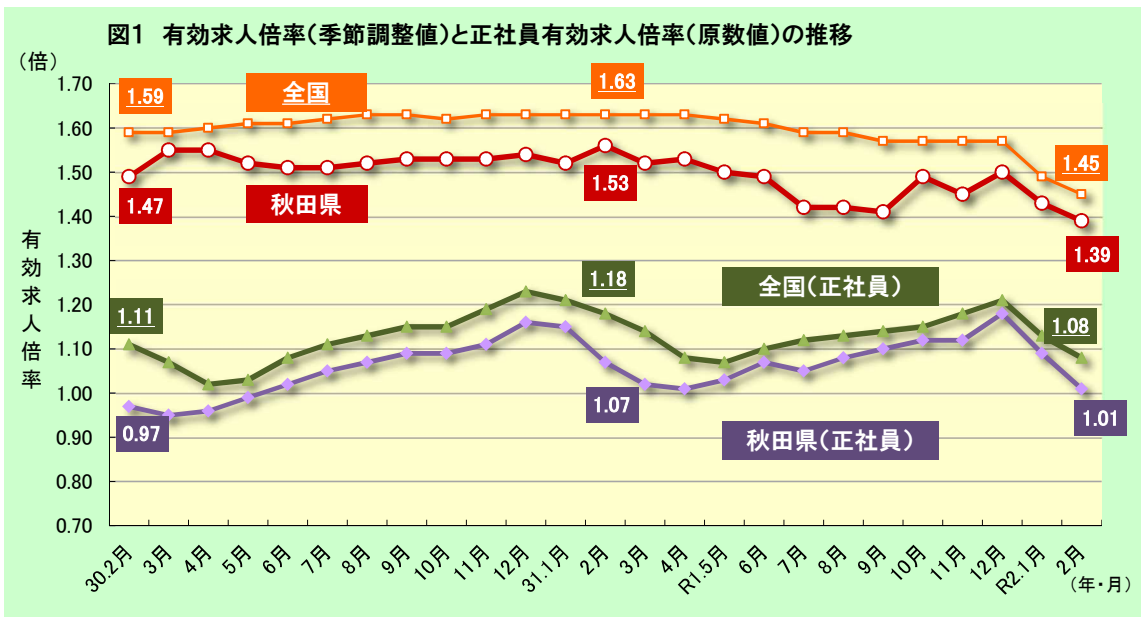
#### 1 雇用をめぐる動向

##### (1) 最近の雇用情勢

人口減少・流出を背景に有効求職者（原数値）は平成22年1月以降減少し続けており、事業所閉鎖による多数離職などにより一時的に増加に転じることはあるものの、減少傾向は長期化している。一方、県内景気の回復によって、平成26年1月以降増加し続けていた有効求人数（原数値）は、米中貿易摩擦等の海外情勢の影響から、製造業や労働者派遣業を中心に平成31年3月から減少に転じ、その後も減少傾向が続いている。こうした動きを受けて、令和元年の年間平均の有効求人倍率は1.48倍となり、過去最高を記録した前年を下回ったものの過去2番目の高水準を維持している。さらに、企業の人材不足の問題も浮き彫りになっており、同業他社より好条件、好待遇で人材を確保したいとする企業側の姿勢が求人にも反映され、正社員の有効求人倍率（原数値）は平成30年6月以降、1倍を超える高水準で推移し、令和2年2月には1.01倍となっている。（図1参照）

また、就業地別の有効求人倍率（季節調整値）は、令和2年2月は1.48倍と受理地別の同倍率を0.09ポイント上回り、特に県北地域に関しては1.75倍（常用）と県南地域の1.42倍、中央地域の1.30倍を大きく上回り、他の地域より人材不足が一層深刻な状況となっている。

こうした高い求人倍率と人材不足による求職者側に有利な「転職市場」が展開される状況において、業種間の人材不足や職種間のアンバランスによるミスマッチも深刻化している。令和2年2月の職種別求人倍率では、建築関係技術者が6.99倍、接客・給仕が4.94倍、保安・警備が5.61倍、また、県人口の高齢化に伴う医療・福祉関連の需要増加に人材供給が追いついていない看護師は2.66倍、介護関係は2.93倍となっており、企業にとって人材確保が大きな課題となっている。

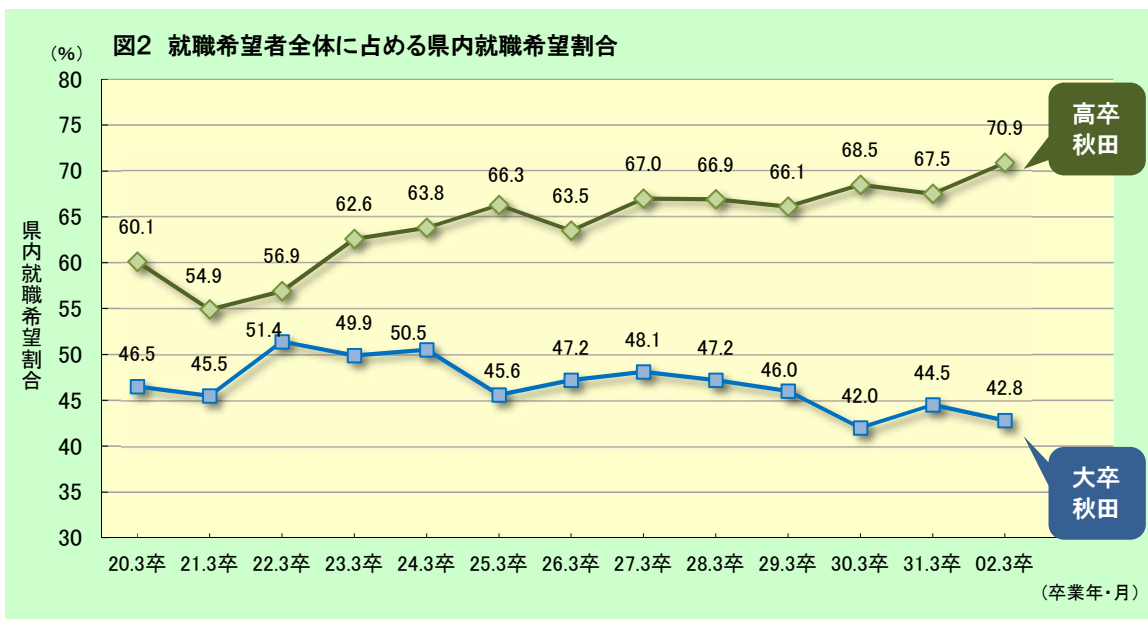


(資料出所:秋田労働局「職業安定業務統計」)

(2) 若者の雇用状況 (令和2年2月末現在)

令和2年3月新規高卒予定者の就職内定率は98.5%と高い水準で推移し、新規大学等卒業予定者の県内就職内定率は、97.5%と過去最高を記録した。また、県内就職希望割合については、新規高卒予定者は70.9%となり平成17年3月卒以来15年ぶりに70%を超える結果となっているが、新規大学等卒業予定者は42.8%と前年同期を1.7ポイント下回り依然として低い状況である。(図2参照)

秋田県の人口が自然減と社会減により減少を続ける中、若年者の県内定着促進を図ることは、地域社会・経済の維持・活性化に向けた喫緊の課題であり、地域の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現と、県内産業を支える人材の確保を図っていくことが引き続き重要となっている。



(資料出所:秋田労働局「新規高卒者職業紹介状況、新規大学等卒業者の就職内定状況」)

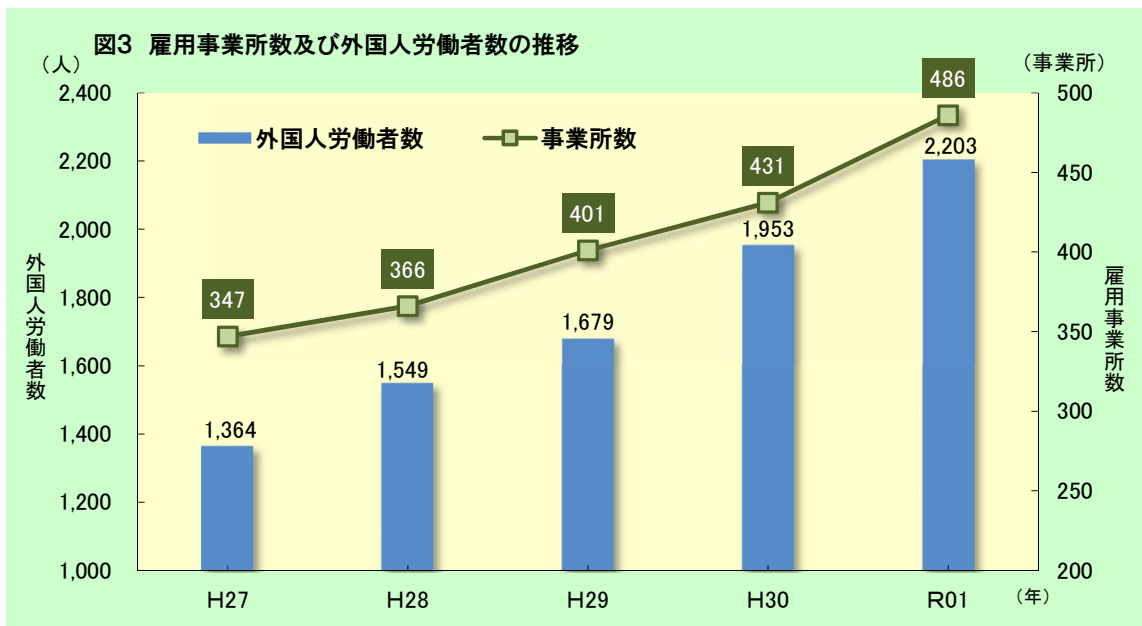
### (3) 外国人の雇用状況

外国人雇用状況（令和元年10月末現在）をみると、外国人を雇用している事業所は486事業所（前年比12.8%増）、雇用される外国人労働者数は2,203人（同12.8%増）と初めて2千人を超えたが、事業所数、労働者数とも全国最小となっている。（図3参照）

在留資格別にみると、一番多いのが「技能実習」で1,152人（構成比52.3%）となり全体約半数を占めている。次いで永住者や日本人の配偶者等の「身分に基づく在留資格」471人（同21.4%）、「専門的・技術的分野」387人（同17.6%）となっている。

また、国籍別では、前年までトップであった中国を抜いて、「ベトナム」596人（構成比27.1%）が最多となり、次いで「中国（香港等含む）」579人（同26.3%）、「フィリピン」441人（同20.0%）となっている。

平成31年4月に入管法の改正により新たな在留資格「特定技能」が創設され、秋田県においても人手不足を背景に外国人労働者の雇入れニーズが高まっている中、「技能実習」など海外から受入れる外国人労働者をはじめ、増加が見込まれる外国人労働者の地域における安定した就労を促進するための環境の確保が必要となっている。



（資料出所：秋田労働局「令和元年外国人雇用状況集計結果」）

### (4) 高齢者・障害者等の雇用状況

#### ア 高齢者の雇用状況

65歳以上の高齢者の職業紹介状況（令和2年2月末現在）をみると、旺盛な就職意欲を反映し、常用新規求職者は5,277人で前年同期比9.8%増加し、常用紹介就職者数は3,035人と前年同期比8.2%の増加となった。

また、令和元年6月1日現在の高齢者雇用確保措置実施企業割合は99.9%で、希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合は85.6%、70歳以上まで働ける企業割合は43.7%（6年連続全国1位）と、高齢者雇用確保措置の実施が高水準で着実に図られる中、働く意欲と能力のある高齢者求職者に対する再就職支援が重要となっている。



イ 障害者の雇用状況

障害者の職業紹介状況（令和2年2月末現在）をみると、新規求職者は1,457人で前年同期比12.3%増加し、就職者数は844人と前年同期比13.0%の増加となった。また、就業中の障害者は4,484人（令和2年2月末現在）で前年同期比7.0%の増加となり、いずれも障害種別の中で精神障害者の就労が顕著に伸びている。

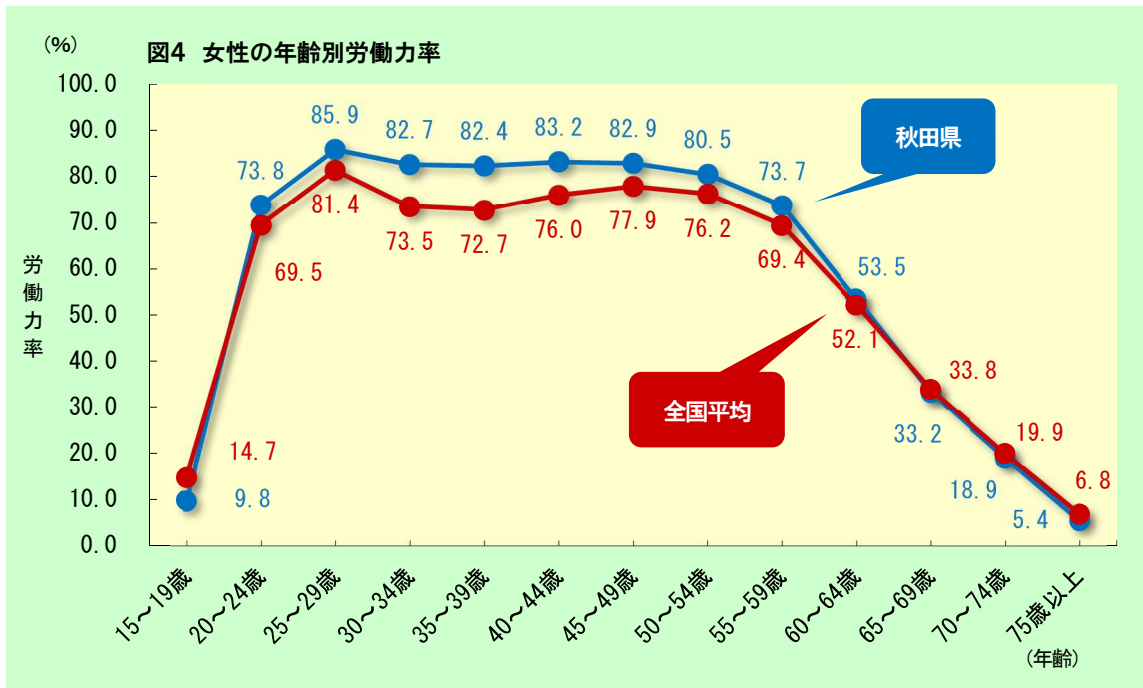
令和元年6月1日現在の障害者雇用状況による障害者雇用率は2.14%で、全国平均を上回り7年連続で過去最高を更新しているが法定雇用率に達していないほか、公務部門においては、報告対象51機関中23機関が法定雇用率を達していない状況にあり民間企業に率先垂範した取組みが重要であることは無論、官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進していく必要がある。

ウ 女性の雇用状況

秋田県の女性の雇用者数は、平成27年の「国勢調査」によると177,784人で、雇用者全体の47.4%を占め、全国平均の46.0%を上回っている。また、女性の労働力率は、25歳～29歳をピークに、出産・育児期にかけて非労働力化し、減少する「M字カーブ」を示しているが、ピークと底の差は全国平均に比べて浅い。

こうした中、労働局に寄せられる相談等から、就業を希望しながらも出産・育児等のため離職を余儀なくされる女性が依然として見受けられる。

今後も生産年齢人口の減少が見込まれる秋田県においては、女性労働力の積極的な活用がさらに重要となることから、女性が能力を高めつつ継続就業できる職場環境を整備するため、女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援対策の強化が必要である。



(資料出所:総務省統計局「平成27年国勢調査」)





## エ 非正規労働者の雇用状況（令和2年2月末現在）

秋田県内の非正規労働者（パート、契約社員、派遣労働者等）は、令和元年度労働条件等実態調査（秋田県）によれば、34.6%を占めている。また、職責、職務内容の相違を理由として、賃金水準が正社員より低い傾向にある。

これら非正規労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくことが重要となっている中、令和元年度の正社員新規求人数は42,485人（前年同期比43,473人2.3%減）（令和2年2月末累計）とほぼ横ばいで推移しており、求職者の就職希望条件と求人条件のミスマッチ解消及び雇用吸収力の高い分野に対する充足支援が正社員就職推進にあたり課題となっている。

## オ 職業訓練の実施状況

令和元年10月までの訓練修了者に対する修了3か月後の就職率は施設内訓練75.0%、委託訓練61.8%、求職者支援訓練の基礎コースが53.2%、実践コースが46.7%で昨年同期よりも低下している。求職者が減少する中で受講者を確保していくためには、ハローワークで把握した求人者・求職者のニーズを秋田県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と共有し、地域の実情を踏まえた訓練計画に基づき実効ある職業訓練を実施するとともに、職業訓練の魅力や効果を適切に伝え、修了者の就職を支援していく必要がある。

また、業界団体等への委託により、就職希望者のニーズに沿った職場体験・実習と組み合わせた訓練を実施し、就職氷河期世代の安定的な就労を支援する。

## 2 労働条件等をめぐる動向

### (1) 働き方改革の推進状況

「秋田働き方改革推進支援センター」が働き方改革関連法関係のセミナー後に実施したアンケート結果によると「時間外労働の上限規制」について令和元年度当初「知っていた」とする企業が53.8%であったものが、同年度11-1月期で74.2%に増加したほか、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に関して令和元年度当初「正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差が禁止されることを知っていた」とする企業が66.2%であったものが、同年度11-1月期で73.7%まで増加したなど、説明会の開催や各種広報の実施により、法制度に対する理解は進んでいるものと思われる。

一方、働き方改革の必要性は理解しているものの、対応にあたっては課題を抱えている企業があり、課題の中では人手不足をあげる割合が高い。

改正労働基準法に基づく時間外労働の上限規制が令和2年4月1日から中小企業へ適用されるほか、パートタイム・有期労働法及び改正労働者派遣法に基づく「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についても令和2年4月1日から順次施行されることから、引き続き制度の周知に努めるほか、働き方改革への対応にあたり課題を有する企業への支援を進める必要がある。



## (2) 労働時間・賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、令和元年における秋田県内の事業所（規模30人以上）の平均年間総実労働時間は、1810.8時間で前年に比べ2.5%減少した。このうち、所定内労働時間は1693.2時間で1.9%の減少、所定外労働時間は117.6時間で9.6%の減少となった。

なお、全国の事業所（規模30人以上）の平均年間総実労働時間は、1,734時間であり、この内訳は、所定内労働時間が1,585時間、所定外労働時間が149時間となっている。秋田県内の事業所の労働時間は、全国平均と比較すると、所定内労働時間が長く、所定外労働時間が短い傾向にある。

一方、秋田県の「令和元年度労働条件等実態調査」（規模5人以上）によると年次有給休暇の取得率は、51.8%という状況にある。

また、令和元年における秋田県内の事業所（規模30人以上）の平均月間給与総額は、297,221円で前年に比べ2.4%の減少であった。このうち、所定内給与は227,452円で、前年に比べ1.0%減少した。

近年、全国的に最低賃金の大幅な引き上げが続いている中、秋田県では、最低賃金を1時間762円から790円（引上額28円、引上率3.67%）に引き上げ、令和元年10月3日から改正発効した。引上額28円は、同年7月31日に中央最低賃金審議会が答申した「令和元年度地域別最低賃金額改定の目安」（Dランク26円）に2円上乗せした額であり、過去最高の引上額となる。この引上げにより、約1万6千人以上の労働者の賃金引き上げが必要になると推計される。

## (3) 安全と健康確保・労災補償の状況

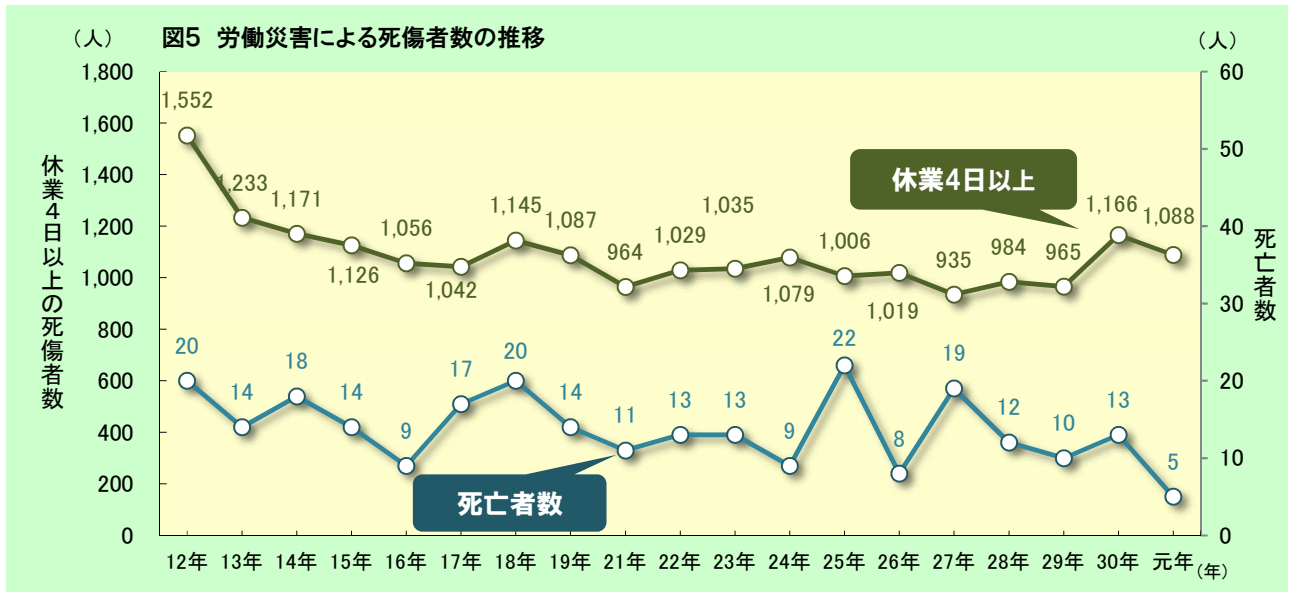
### ア 労働災害の発生状況

令和元年における労働災害による死傷者数（休業4日以上）は、1,088人と前年に比べ6.7%減少したものの、13次防2年目の目標である943人には及ばなかった。業種別では、製造業、運輸交通業、接客娯楽業及び清掃・と畜業が減少したものの、建設業のうち鉄骨・鉄筋家屋建築工事業及びその他の建設業、通信業などのその他の事業で大幅に増加している。（図5「労働災害による死傷者数の推移」参照）

また、労働災害による死亡者数は5人と前年の13人から大幅に減少し、災害統計が残っている昭和33年以降の最少値を記録した。なお、死亡者数が大幅に減少した要因としては、建設業及び林業における死亡者数が大幅に減少したことのほか、平成31年2月に施行された墜落制止用器具に係る改正安衛則や令和元年8月に施行されたチェーンソーによる伐木等作業に係る改正安衛則により従事する労働者に特別教育が実施され、改めて安全衛生に対する意識が向上したことも影響したものと考えられる。

業種別では商業が2人で一番多く、次いで建設業、運輸交通業及び農業がそれぞれ1人となった。しかしながら、ほとんど毎年発生していた建設業での墜落・転落災害や林業での伐木作業による死亡災害は発生していないが、休業4日以上死傷災害は建設業では横ばいの状況であり、林業では増加していることから、引き続き、建設業の高所作業等における安全対策や、林業の伐木作業時等における安全対策の徹底等を図る必要が

ある。



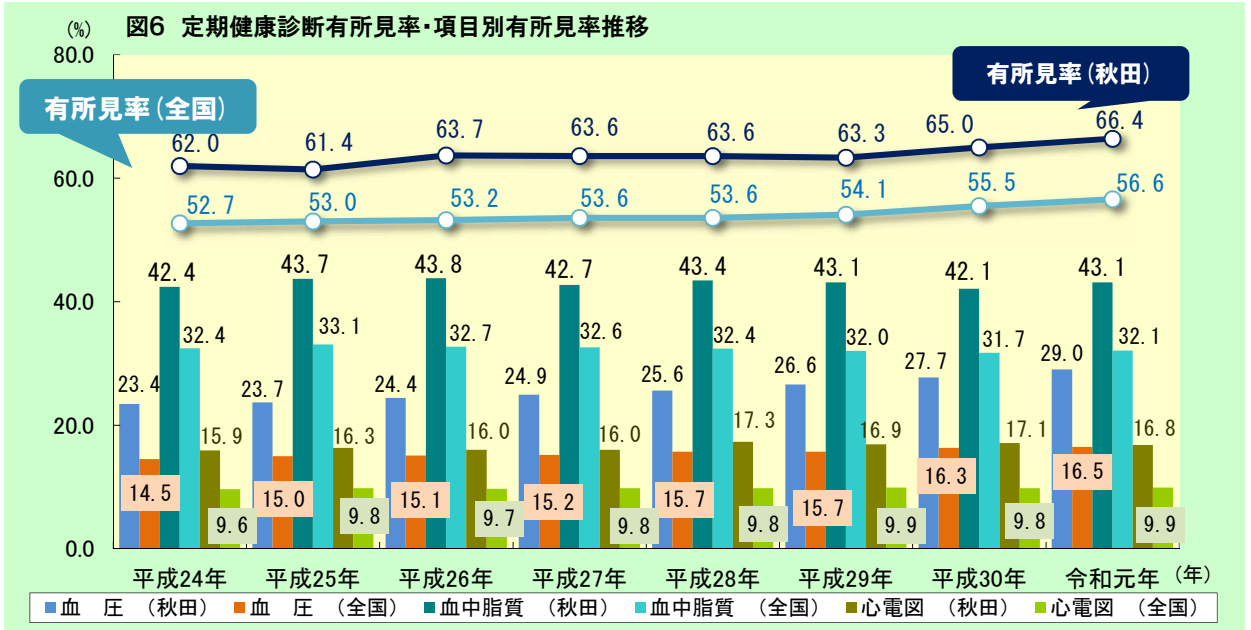
(資料出所:秋田労働局「労働者死傷病報告」集計)

#### イ 健康確保対策の取組状況

労働者の健康面では、定期健康診断における有所見率は66.4%と前年より1.4ポイント増加し、全国より10ポイント程度高い傾向が続いており、項目別では、脳・心臓疾患関係項目の血中脂質、血圧等の有所見率が高水準で推移している。(図6「定期健康診断有所見率・項目別有所見率推移」参照)また、健康対策として秋田県においては、労働者のみならず県民全体を対象に「健康寿命日本一」をめざして、減塩や身体活動を増やす取組を推進している。

仕事や職業生活に関して強いストレス等を感じている労働者の割合も高く、秋田県では自殺者に占める労働者の割合が4分の1を超えているほか、精神障害事案に関する労災請求も増加している。過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、メンタルヘルス対策としてストレスチェックが行われているが、必要に応じて産業医等による面接指導や健康相談を受けられる環境整備を促進する必要がある。

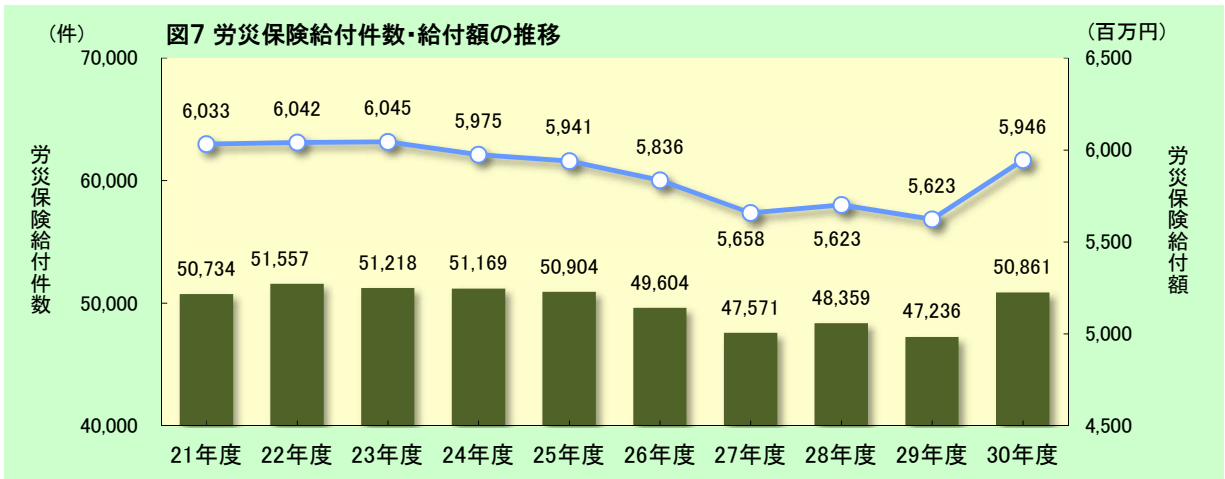
さらに、職場における労働力の高齢化が進むことが見込まれる中、疾病の有病率は年齢が上がるほど高くなる状況にあり、事業場において疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想されることから、治療と仕事の両立支援の普及促進について、企業の意識改革や企業と医療機関との連携を進める必要がある。



(資料出所: 秋田労働局「定期健康診断結果報告」集計)

### ウ 労災補償の状況

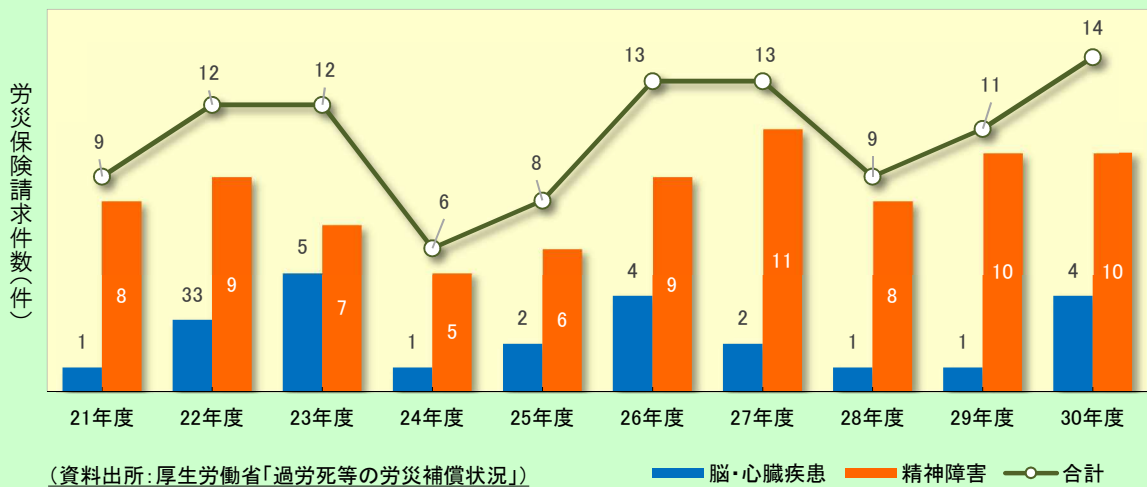
県内の労働災害が減少傾向にある中、労災保険給付件数及び労災保険給付額も減少傾向にあったところ、平成30年は死傷災害（休業4日以上）が前年に比べ20.9%と大幅に増加したことから、平成30年度の労災保険給付件数は50,861件、給付額は5,946百万円と、前年度と比べ増加に転じている。



(資料出所: 厚生労働省「労働者災害補償保険事業年報」)

また、平成30年度の脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の労災請求件数は14件、石綿関連疾患の労災請求は8件となっている。特に、全国的に増加傾向にある過労死等事案に係る労災請求件数は、県内においても過去10年間の平均請求件数は10件を超えており、今後も増えることが見込まれる。

図8 過労死等事案の労災補償請求件数の推移



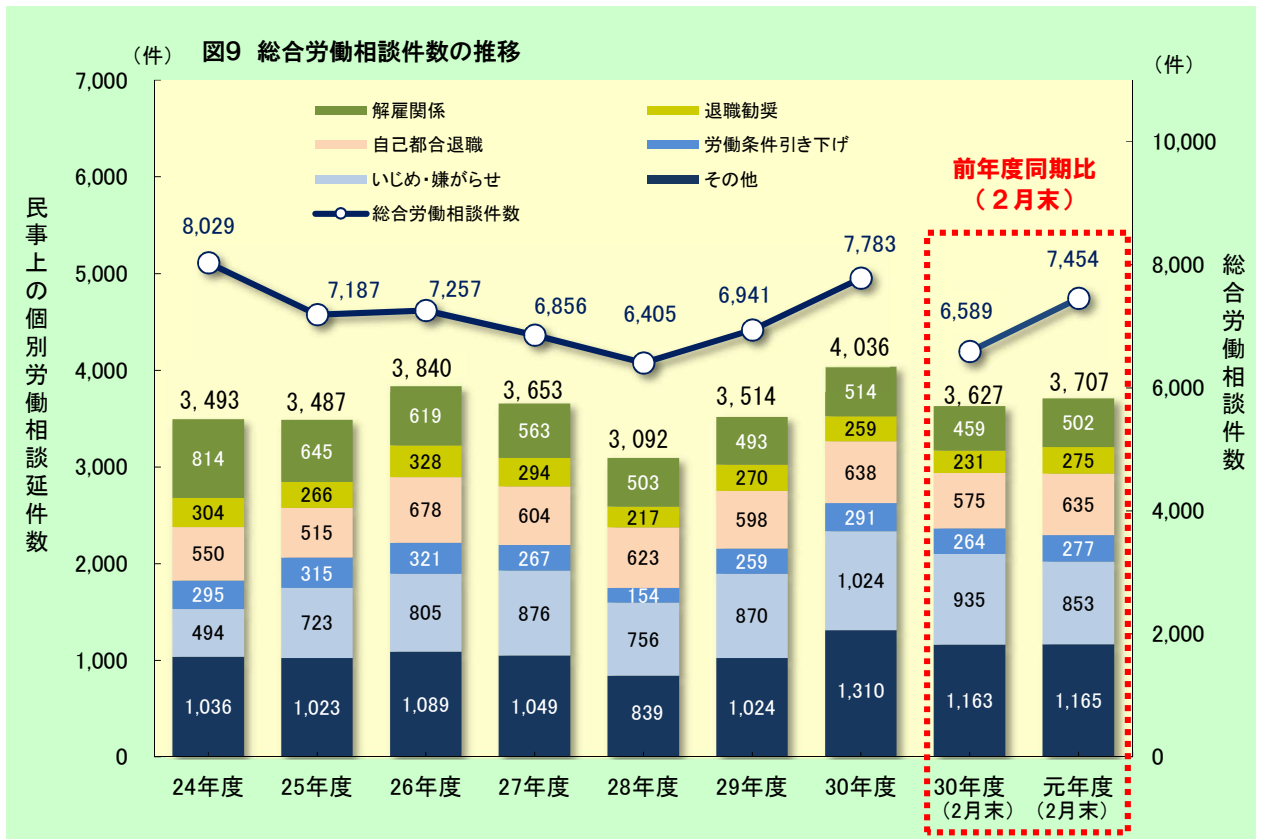
今後においても、労働災害によって被災された労働者等に対するセーフティネット機能としての労災保険給付を始めとする労働保険制度を将来にわたって安定的に運営していくためには、制度の適正な運営とともに費用負担の公平性を確保することは不可欠である。そのため、労働保険未手続事業場を的確に把握し加入勧奨を確実に行っていくことが重要である。

#### (4) 労働相談の状況

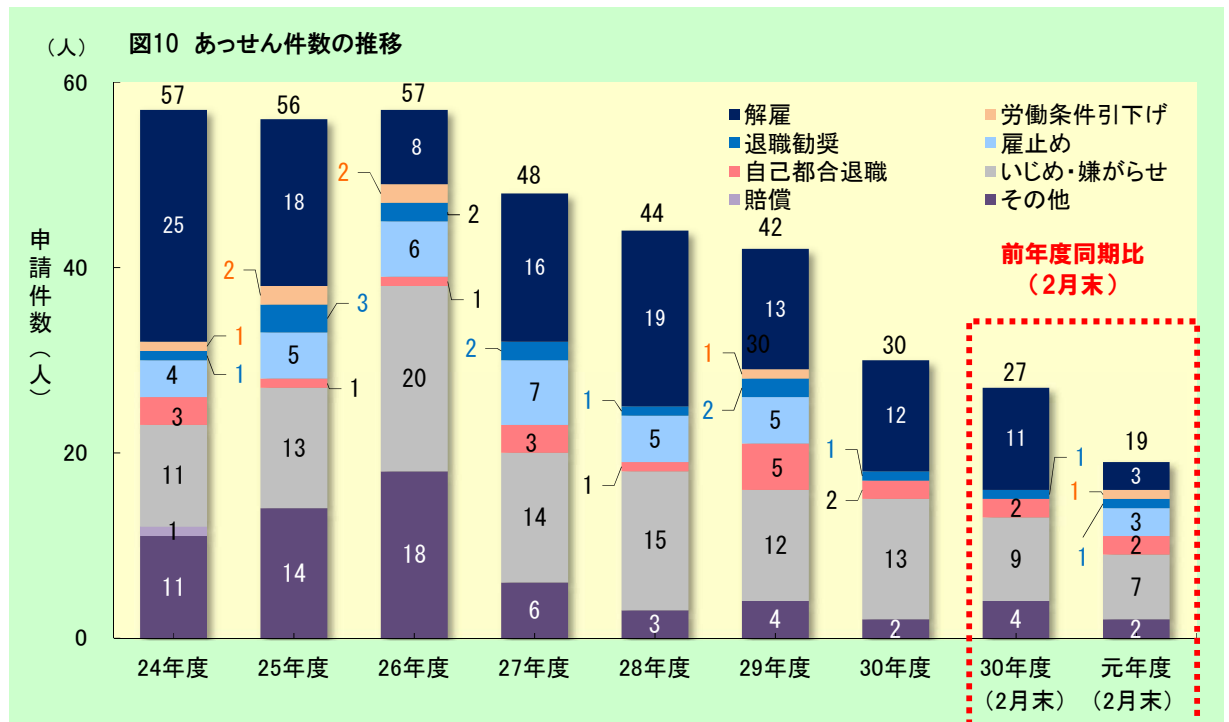
##### ア 総合労働相談等の状況

総合労働相談件数はリーマンショック時の21年度をピークに減少傾向で推移していたが29年度から増加に転じている。個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という。）に関する相談については、過去最多となった30年度と同水準で推移している。個別労働紛争に関する相談を内容別でみると、6年連続でパワーハラスメントをはじめとした「いじめ・嫌がらせ」の件数が最も多くなったほか、「自己都合退職」の件数が5年連続で2位となった。（図9「総合労働相談件数の推移」参照）

いじめ・嫌がらせに関する相談以外にも、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の権利侵害等に関する相談が依然として寄せられている。ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場を配慮したワンストップでの対応に心掛け、早期の紛争解決を進めるため個別労働紛争解決援助制度の利用を促す等、労働局のセーフティネット機能の強化を図っていくことが重要である。また、ハラスメントを防止するために、改正労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法等の各ハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。



(資料出所: 秋田労働局調べ)



(資料出所: 秋田労働局調べ)



## イ 労働基準関係法令に関する申告・相談等の状況

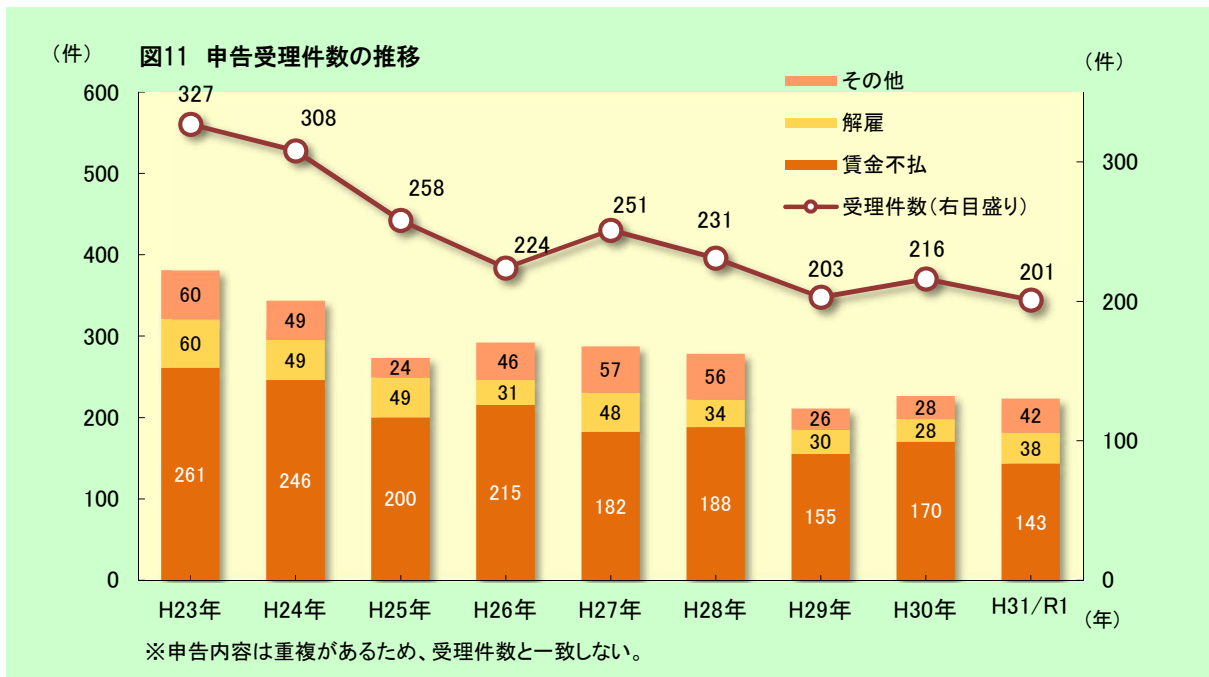
長時間労働や賃金不払残業、解雇等の労働基準関係法令に関する相談は昨年度に続き、高水準で推移している。

令和元年に県内の労働基準監督署で労働基準関係法令違反の申告を受理した件数は201件と前年（216件）に比べ6.9%減少し、その内訳は、賃金不払が最も多く143件、次いで解雇の38件であった。（図11「申告受理件数の推移」参照）また、県内の企業倒産状況を見ると、令和元年の企業倒産件数は39件と昨年から9件減少し、負債総額も65億6,500万円と前年の100億8,900万円から大幅に減少した。労働基準監督署で受理した未払賃金立替払制度に係る認定申請件数は、昨年より1件減少して10件となった。

申告受理件数、倒産件数、負債総額及び認定申請件数いずれも減少している状況ではあるが、県内の人手不足は依然として深刻な状況であり、労働者一人当たりの負担が増加することによる長時間労働及び過重労働による健康障害が懸念される。

時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務付け、産業医・産業保健機能の強化などを内容とする改正労働基準法・改正労働安全衛生法等が平成31年4月に施行され1年が経過するが、過重労働対策を重点とする定期監督では、法令違反が認められた事業場が66.7%を占め、引き続き、長時間労働の是正と過重労働による健康障害防止に向けた積極的な取組を推進する必要がある。

また、賃金不払等労働基準関係法令に問題のある申告事案に対しては、労働者の権利救済のために、迅速かつ適切に対応することが重要であり、引き続き労働基準関係法令の遵守を図る必要がある。



(資料出所: 秋田労働局調べ)



## 第2 令和2年度秋田労働局の最重点施策

令和2年度秋田労働局の行政運営にあたり、最重点として取り組む施策は、

- ① 県内企業における誰もが働きやすい職場づくりを推進するための「働き方改革による労働環境の整備」
- ② 県内の雇用情勢を反映した県内雇用の課題、利用者の声に即応した「人材確保支援の総合的な推進」

とする。

### 1 働き方改革による労働環境の整備

改正労働基準法に基づく時間外労働の上限規制が令和2年4月1日から中小企業にも適用されるほか、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するためのパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が令和2年4月1日から順次施行される。県内企業が長時間労働の是正に向けた具体的な取組や、どのような雇用形態・就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられる労働環境整備への取組を進められるよう、相談・支援を推進する。

#### (1) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

##### ア 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するためには、「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」に基づき労働時間が適正に把握されること、労使当事者が時間外・休日労働協定を適正に締結すること、長時間労働者に対する医師による面接指導等の健康確保措置が確実に講じられること等が重要であることから、適正な労働時間管理及び健康管理に関する指導等を徹底する。

このため時間外・休日労働協定が窓口届け出られた際には、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」等に基づく厳正審査に加え、限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外・休日労働協定が届け出られた場合には、必要な指導を行う。

また、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、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して監督指導等を実施するとともに、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する労働局長等による指導及び企業名公表の取組を徹底する。

加えて、時間外・休日労働協定が未届の事業場に対しては、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

##### イ 労働時間法制の見直しへの対応

時間外労働の上限規制の大企業への適用や年5日の年次有給休暇の企業への取得義務付けを内容とする改正労働基準法が施行され1年が経過するが、過重労働対策を重点とする監督指導では、法令違反が認められた事業場が66.7%を占めていることから、適





正な履行確保に向けて、引き続き、事業主等に対して集団指導等あらゆる機会を通じて、改正労働基準法の内容や法制度等の周知を図る。

また、時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等の事業場においては、猶予期間中であっても長時間労働削減に向けた自主的な取組が重要であることから、業界団体等と連携し、改正労働基準法の内容や法制度等について集団指導等を行い、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

#### ウ 中小企業等への支援

本年4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されるが、中小企業等の事業場においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられることから、労働時間に関する法制度等を理解した上で、長時間労働の削減に取り組むことを促すため、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、「労働時間相談・支援班」によるきめ細かな相談・支援等を行う。

#### エ 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法に基づき、11月の過労死等防止啓発月間における「過労死等防止対策推進シンポジウム」や「過重労働解消のためのセミナー」の周知や参加勧奨を行うとともに、各種機会を通じて、過労死等防止啓発パンフレット等を活用し、過労死等の防止について啓発する。

### (2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

#### ア パートタイム・有期雇用労働法等円滑な施行に向けた取組等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下「改正法」という。）が令和2年4月1日から施行され、パートタイム・有期雇用労働法については大企業が対象となり、中小企業は令和3年4月1日から適用される。円滑な施行に向け、管内の大企業については、同一企業内における正規労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するための取組状況を確認するとともに、中小企業・小規模事業者を主たる対象とした説明会を開催するなど、労使双方に改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の周知徹底を図る。その際、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や局作成の「自社の社員の雇用形態間の待遇差に関する分析シート」、取組事例及び判例を活用し、各企業の正規・非正規雇用労働者間の待遇差の分析・見直しを促す。

また、不合理な待遇差解消の取組について、「秋田働き方改革推進支援センター」の利用を促進する。併せて、非正規雇用労働者の企業内の正社員転換・待遇改善を支援するキャリアアップ助成金の活用について周知する。

なお、労働者に対しては、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

#### イ パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

中小企業においては、令和3年3月31日までパートタイム労働法が適用されること



から、パートタイム労働者の働きや貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られ公正な待遇が実現するよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、特に非正規雇用労働者の割合が高い企業等を対象に計画的な報告徴収を実施し、法の履行確保を図る。

また、労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収を実施することとし、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

#### ウ 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善等の取組

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくため、平成31年3月に改訂した「秋田県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努めるとともに、事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な周知を図る。また、働き方改革に関するワンストップ・サービス拠点として設置する「秋田働き方改革推進支援センター」を活用し、中小企業・小規模事業者に対し、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応を促す。

## 2 人材確保支援の総合的な推進

県内の雇用情勢が一部で改善の動きが弱まっているものの、依然高水準を維持し続ける中、県内企業における人材確保は、県内人口の減少、少子高齢化の急速な進展による労働力の減少、求人・求職の職種間のミスマッチ等により、一部業界においては、事業活動に必要な人材の確保が困難な状況が継続している。特に、雇用吸収力の高い建設、福祉分野等の職種などを中心に県内企業における人材不足が深刻化している状況にある。

秋田労働局では、令和元年度、県内各地域の雇用課題解決のため、県内地方公共団体との「雇用対策協定」及び「秋田県と秋田労働局による人材確保対策に向けた共同宣言」(平成30年9月7日締結)に基づき、県内企業、業界団体等と連携した人材確保支援の取組として、「人材不足分野別(建設、介護、看護、保育、運輸など)の人材確保支援の取組」、「若者の県内就職の促進・職場定着の推進」、「外国人材受け入れの環境整備等」、「県内就職を希望するAターン就職希望者や高年齢者等の潜在的な求職希望者の開拓・職業紹介の実施」、さらには、「金融機関との連携協定に基づいた人材確保の取組」、「秋田県未来創造部と連携した移住支援金等の周知・活用促進によるAターン就職の体制整備」を図ってきたところであるが、令和2年2月の県内の有効求人倍率(季節調整値)は1.39倍と依然として企業にとって人材確保が困難な状況が継続している。

こうしたことから、令和2年度の秋田労働局の取組としては、引き続き県内企業、業界団体等と連携した人材確保を推進するとともに、地方公共団体と締結した「雇用対策協定」に基づく事業計画の着実な実施、県内地方公共団体との一体的実施事業の継続など、地方公共団体が実施する各種施策と密接に連携し、多様な働き手の参画に取り組むこととし、地域の需給調整機関としての機能を十分発揮できるよう、ハローワークにおけるマッチング機能の充実を図るほか、各種雇用施策を着実に推進する。



県内の声（ハローワーク窓口等に寄せられた県内事業主の声）

○人手不足から客室数、入所者数を制限し運営している（ホテル旅館業、介護業者）

○米中間題や韓国の日本製品不買運動のため受注が不安定。リーマンショックのような落ち込みがあるのではないかとの声を業界内でよく聞くようになった（製造業）

○意思疎通の問題から外国人受入れに抵抗があったが、中長期的な視点から外国人労働者（技能実習生）を受入れた。今後も毎年数名の外国人を受け入れる予定（複数業種）

○人手不足から休業していた店舗を、営業時間を短縮し再開した。今後、人材確保が進めば社員とも話し合い、勤務時間や営業時間の延長も検討したい（小売店）

○求人を出しても充足しないため、パート社員を正社員化し対応しているが、社員の年齢構成そのものが高いため、その場凌ぎの感はぬぐえない（卸売業）

(1) 「秋田県と秋田労働局による人材確保対策に向けた共同宣言」に基づく人材確保対策の推進

ア 人材確保重点支援対象分野の人材確保支援の取組推進

雇用情勢が高水準を維持している中で、特に人材不足が顕著な建設、介護、看護、保育、運輸などの分野の人材確保を図る取組を強化する。

分野別の取組としては、職種別有効求人倍率の中でも建設関係技術者が7.51倍（令和2年2月現在）と最も人材確保が困難な建設分野では、建設業界の将来を担う人材の確保・育成が課題であることから、引き続き「秋田県建設産業担い手確保育成センター」及び一般社団法人秋田県建設業協会等と連携し、学校訪問等による建設業の仕事に対する理解促進のための「建設業出前セミナー」や女性が入職しやすい職場づくりへの助言等を行う。

介護、看護、保育の福祉分野では、関係業界団体、関係行政機関の主催による「福祉・看護・保育のしごとフェア in 秋田」などを開催し、「業界研究セミナー」、「参加事業所によるプレゼンテーション」、「求人事業所との個別面談・求職相談コーナー」等の事業を展開し、人材確保を推進するほか、労働者の雇用環境の整備を図る人材確保等支援助成金の活用促進のため周知を行い、当該分野の従業員の職場定着を促進する。中でも身体的負担から職場定着が思わしくない介護分野については、昨年度に引き続き、関係機関と連携し、介護ロボットの普及及び導入促進に向けた取組を行う。

運輸分野では、昨年度、秋田県トラック協会と共催で、県内各地で開催した大型トラックの展示会、乗車体験会を兼ねた就職面接会が効果を上げており、引き続き、運輸業界と連携した就職面接会等を積極的に実施する。

また、これら人材確保重点支援分野においては、各ハローワークが実施するミニ面接会とタイアップし、働きやすい魅力ある職場の創出により、応募者増へつなげるための「働き方改革スポットセミナー」を引き続き開催する。

イ 『ミタス』（愛称）を活用した人材確保支援策の取組強化

人材確保の重点支援分野を対象に県内企業の人材確保支援を一体的に行うためにハローワーク秋田に設置した「人材確保対策コーナー」を愛称『ミタス』として昨年10



月に強化リニューアルし、これまでに「介護ロボット導入企業限定企業説明会・就職面接会&体験会」、「職業訓練セミナー&クロス(壁紙)貼り実演・体験会」、「トラックドライバー面接会&パワーアシストスーツ体験会」を開催してきた。

令和2年度においても、『ミタス』では人材確保分野の企業説明会、ミニ面接会等各種イベントを積極的に開催するとともに、新設した企業PR(CM)コーナーにおいて、大型ディスプレイによる業界や企業をイメージしやすい動画による情報発信を行う。

また、人材不足分野の求人の早期充足を図るため、各専門分野窓口の担当者同士が、求人者・求職者の情報共有を図るための充足会議を開催し、求職者ニーズに応じた個別求人開拓や求人条件緩和、求人添削など個々の事業所ごとに求人充足プランを作成した積極的な提案型アプローチを実施する。

さらには、ハローワーク秋田管内の人材不足分野への事業所訪問、求人・求職者に対するアンケート、インタビュー等により収集した課題や好事例を県内ハローワークに発信するとともに、他局や他のハローワークからも好事例を収集し、県内ハローワークにフィードバックすることで秋田労働局における人材不足対策の拠点として、広域的・戦略的な人材確保支援を推進する。

## (2) 県内地方公共団体との雇用対策協定に基づく人材確保対策の推進

### ア 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

秋田労働局では、平成29年2月以降、令和2年3月末までに7自治体(横手市、大館市、秋田県、鹿角市、大仙市、秋田市、能代市)と「雇用対策協定」を締結した。

大仙市は全国初となる市、労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との三者協定に基づき、「大曲・仙北地域就職&移住フェア in 東京」を開催、鹿角市では「人材確保!鹿角地域元気作戦 2019 緊急共同宣言」による高齢者や介護職に限定した就職面接会を開催、横手市でも「子育てママ・パパ等就職面接会」を開催するなど、雇用対策協定に基づき、各地域の実情に応じた雇用対策を展開している。

令和2年度においても、それぞれの自治体との協定に基づく事業計画により、各地域の雇用対策課題や地元企業の人材(若者・Aターン求職者、高齢者、女性、障害者など多様な人材)確保対策をさらに推進するとともに、雇用対策協定未締結市町村に対する雇用対策協定締結の提案及び国・地方公共団体の雇用施策に関する情報の共有を徹底し、雇用対策に関する連携体制を一層強化する。

### イ 県・市町村の産業政策と一体となった雇用支援の取組強化

#### (ア) 県の産業政策との連携による地域の雇用の安定、能力開発の推進

県が実施する地域活性化雇用創造プロジェクトを支援し、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び雇用確保に向けた取組となるよう、県が設置するプロジェクトの協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、事業の目的が達成されるよう積極的に連携を行う。

#### (イ) 地方創生推進交付金の活用等による県内就業等の取組支援

昨年度に引き続き、県あきた未来創造部と連携し、2年目を迎える県内地方公共団



体が地方創生推進交付金を活用して行う移住支援事業等の県内企業人材確保の取組を労働局としても積極的に支援し、雇用創出につなげる。特に移住支援金等の一層の周知、活用促進を図るため、集客力の高いスーパー、公共機関、金融機関等にリーフレットを配置するとともに、県、市町村、業界団体等が参集する各種会議や広報誌、マスコミ等あらゆる機会をとらえ、その周知を行う。

また、昨年7月に東京労働局の協力を得て実施しているAターン希望者への県内ハローワークと都内各ハローワークとの間で行うマッチングに関しても、求職ニーズを踏まえ、求人票以上の各種条件を引き出す等条件緩和の依頼、その結果のやり取りなどオーダーメイド的な求人作成、活字以上の企業情報の提供等ハローワークの強みを活かしたサービスを展開する。

(ウ) 県内地方公共団体が行う地域雇用活性化推進事業による地域雇用の活性化支援

労働局・ハローワーク幹部職員は、市町村長等に対して地域雇用活性化推進事業の趣旨を十分に周知し、応募勧奨を行う。また、同事業が効果的に行われるよう、ハローワークを利用する事業主・求職者に同事業の周知協力や、事業による雇用創出のマッチングを支援するなど、労働行政としての観点から地域活性化に資する助言や情報提供を行う。



### 第3 令和2年度秋田労働局の重点及び主要施策

#### 1 雇用環境・均等分野における重点事項等

少子高齢化や生産年齢人口の減少が進むなかで、経済の更なる成長と分配の好循環を促すには、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進などの働き方・休み方の見直しを推進し、女性や若者、高齢者等の誰もが働きやすい職場づくりを進めることが不可欠となっている。

雇用環境・均等室においては、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援や非正規雇用労働者の待遇改善など、希望すれば誰でも活躍できる雇用環境を整備する総合的な行政運営を行う。

また、働き方改革の推進や女性等の活躍推進等のためには、経営トップの意識改革や地域における気運の醸成が重要であることから、各企業経営陣や各種団体への要請等の働きかけを通じて雇用環境の改善・整備を推進する。

#### (1) 中小企業・小規模事業者への働き方改革の支援

##### ア 働き方改革推進支援センターによる支援

働き方改革の推進に向けて県内中小企業・小規模事業者等を中心に、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和などの労務管理等に向けた取組をワンストップで支援する「秋田働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理の専門家による個別相談支援、商工団体等と連携を図った働き方改革の推進に資するセミナーの開催、地域の実情に応じた商工団体等へのプッシュ型開拓等を行う。

##### イ 最低賃金引き上げに向けた支援

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ることから、業務改善助成金の周知を積極的に行い一層の利用促進を図る。

##### ・業務改善助成事業

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、設備投資等の経費の一部を助成する制度。

##### ウ 秋田いきいきワーク推進会議の取組の推進

県内の経済界及び労働界、金融機関、有識者、秋田県、東北経済産業局、秋田労働局で構成する「秋田いきいきワーク推進会議」において、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、各種支援策等の情報共有を図るとともに会議構成員が連携して中小企業・小規模事業者への支援を進める。

##### エ 金融機関連携協定を活用した支援

金融機関（株式会社秋田銀行、株式会社北都銀行、秋田信用金庫）と秋田労働局が締



結している「働き方改革に関する包括連携協定」に基づき、金融機関が有するネットワークを活用し、県内企業に対して生産性向上に係る助成金制度等の企業支援策の周知を図る。

また、金融機関を通じて県内企業から寄せられた働き方改革や人材確保等に関するニーズに対しては、その内容に応じて労働基準部、職業安定部、秋田働き方改革推進支援センターと連携して迅速な支援を実施する。

## (2) 女性の活躍推進等

### ア 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法について、局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて周知徹底を図る。

- ・301人以上の企業は、原則として、令和2年4月1日以降を始期とする一般事業主行動計画を策定する際、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の各区分から1項目以上選択して数値目標を設定する必要がある。また、令和2年6月1日から情報公表についても同様に各区分から1項目以上選択して公表することが必要であることから、これらについて企業が確実に対応できるよう個別に周知を図っていく。
- ・さらに、令和4年4月1日から101人以上300人以下の企業が行動計画の策定等を新たに義務付けられることから、あらゆる機会を通じて周知に努めるほか、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び厚生労働省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、活躍の促進を図る。

また、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、制度及びそのメリットについて広く周知するとともに、認定企業の取組に関する好事例の情報提供を行うことにより、認定取得促進を図る。

さらに、行動計画策定等が義務づけられている301人以上の企業について、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、行動計画取組の実効性確保を図る。

### イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

労働者が性別により差別されることなく、また働く女性が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、男女均等取扱い及び妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止等について周知徹底を図るとともに、事業主に対する積極的な指導等により法の履行確保を図る。

また、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進するため、県内産婦人科医院に協力を依頼する。

## (3) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

### ア 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保



令和3年1月1日から施行される子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を中心に、育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。また、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。

#### イ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務などを企業に対し周知徹底することで、育児休業取得等を促進するとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図る。

また、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図るため、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の周知を行う。

#### ウ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地方自治体、地域包括支援センター等との連携により、介護休業制度等の周知を行うとともに、仕事と介護の両立ができる職場環境整備を図るために各種資料を活用し、介護離職を予防するための企業の取組の促進や両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の周知を行う。

#### エ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者101人以上の企業について、100%の届出率を維持するとともに、策定・届出等が努力義務化されている労働者100人以下の企業についても、女性の活躍・両立支援総合サイト等を活用し、各企業の実態に即した行動計画の策定を促進する。

また、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、企業訪問時、各種セミナー等様々な機会に制度周知を行い、認定マーク「くるみん」及び「プラチナくるみん」の認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

#### (4) 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント）は労働者の尊厳を傷つけるとともに、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させる。また、これらのハラスメントは複合的に生じることも多い。

このため、「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられたハラスメント防止措置（パワーハラスメントについては令和2年6月1日施行。中小企業は令和4年3月31日までは努力義務。）の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。





#### ア 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法で法制化された職場のパワーハラスメント防止措置の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等を行う。

#### イ 職場におけるハラスメント対策の推進

企業において実効性あるハラスメント対策を推進させるため、改正内容を含め指針等関係法令の周知徹底を図るとともに、職場のハラスメントの相談に一元的に応じることができ体制を整備し、総合的にハラスメントの未然防止措置を講ずるよう、適切な指導を行い、法の履行確保を徹底する。

また、相談に当たっては、相談者の立場に配慮しつつ、相談者のニーズに応じ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決の援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を進めるとともに、法違反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。

また、妊娠中及び出産後の女性労働者に母性保護措置や妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い禁止等の情報が確実に届くよう、資料を作成し、市町村の協力を得て、母子健康手帳交付時に配布する。

#### (5) 個別労働関係紛争の解決の促進

令和元年12月末現在の個別労働紛争解決制度施行状況においては、総合労働相談件数は前年度同期に比べ増加し、民事上の個別労働紛争の相談件数は横ばいである。助言・指導申出件数は前年度同期より減少したものの過去2番目に多い件数で推移し、あっせん申請件数は前年度同期より減少している。

相談内容別にみると、いじめ・嫌がらせの件数が最も多く、次いで人手不足の影響によって辞めさせてもらえないといった自己都合退職の相談となっており、前年度と同じ状況である。

総合労働相談コーナーにおいては、相談動向を的確に把握し、その分析を行い、課題への適切な対処を図るとともに、紛争事案の複雑化に対応して、職員及び総合労働相談員の資質の向上、機能の強化を図るほか、関係機関・団体との連携強化を進める。

#### ア 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーでは、あらゆる労働問題に対して「ワンストップ・サービス」として対処する必要があり、求められる機能を十分に発揮できるよう総合労働相談員に対する定期的な研修を実施してその資質の向上を図る。また、労働問題の相談を広く受け付け、労働基準法違反等の事案は適切に担当部署に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理等を行うようにする。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策



総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うこととする。

イ 迅速な助言・指導、あっせん、援助及び調停の実施

(ア) 個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導については、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施するとともに、可能な限り、労働契約法等の法令や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促すこと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

また、雇用環境・均等室においては、総合労働相談コーナーの相談記録を精査し、助言・指導の対象となりうるような事案については、コーナーと調整を図りながら積極的に助言・指導に繋げていくこととする。

さらに、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム・有期雇用労働法等に基づく援助・調停を希望する事案を総合労働相談コーナーで把握した場合には、速やかに雇用環境・均等室に情報提供を行い、雇用環境・均等室において対応する。

(イ) あっせん・調停については、任意の制度であることを前提にしつつもメリットや具体的な利用者の声を紹介するなどにより参加率向上に努めるとともに、紛争当事者間の争点を事情聴取により速やかに把握し、実情に即した迅速処理を行う。また、紛争調整委員に対し、近年の労働紛争の傾向や解決状況、あっせん・調停に関する留意事項等について情報提供を行い、解決率の向上とあっせん・調停の円滑な実施を図る。

ウ 関係機関との連携の強化

労働相談への的確な対応や個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き関係機関・団体との連携強化を図るとともに、総合労働相談コーナーにおいて関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

(6) 柔軟な働き方・公正な待遇の確保に向けた環境整備等

ア 働き方休み方の改善及び年次有給休暇の取得促進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため以下を実施する。

(ア) 年次有給休暇の取得促進

連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月の「年次有給休暇取得促進期間」における年次有給休暇の取得促進及び年次有給休暇の時期指定義務、時間単位年休及び計画的付与制度等について、時期を捉えて重点的な周知・広報を行う。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

勤務間インターバル制度の導入促進や短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること等を盛り込んだ「労働時間等設定改善指針」の周知徹底を行うとともに、働き方・休



み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業等に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

#### イ 中小企業等への無期転換ルールの周知・啓発

労働契約法に基づく無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）により、平成 30 年 4 月以降、無期転換の申込みが発生している。

このため、労働契約法の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ポータルサイト及び無期転換ハンドブック等を活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールへの対応を強く促す。また、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

なお、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえとりうる手段を教示するなど適切に対応する。

#### ウ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

秋田県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」と連携し、医師等をはじめとした医療機関従事者の勤務環境の改善を図るため、医療労務管理支援事業（委託事業）を実施する。

また、医療機関の労務管理者を対象とした労務管理に係る研修会を実施し、医療従事者の勤務環境の改善を図る。

#### エ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

働き方・休み方改善コンサルタントを活用した周知等により、テレワークの普及促進に向けた機運の醸成を図るとともに、テレワーク相談センターやテレワーク導入に係る時間外労働等改善助成金（テレワークコース）について周知を図ることにより、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

#### オ 労働法制の普及等に関する取組

学生やこれから社会に出て働くことになる若者に対し、アルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、就職後の職業生活において労働関係法令の不知によるトラブルの未然防止に必要な知識を付与するため、高等学校、大学及び専修学校等への講師派遣を行い、労働法制の普及等に関するセミナーや講義を実施する。



## 2 労働基準分野における重点事項等

働き方改革関連法により改正された労働基準関連法令が、平成 31 年 4 月から順次施行され重点的な周知に取り組んできた中、令和 2 年 4 月からは、時間外労働の上限規制が中小企業にも適用される。

そのため、労働基準分野においては、中小企業等が行う、改正された労働基準関係法令への取組を支援するとともに、最重点施策である「長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底」に取り組むほか、

- ① 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- ② 最低賃金制度の適切な運営
- ③ 労働条件の確保・改善対策の推進
- ④ 労災補償対策の推進

についても取り組むこととする。

### (1) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

第 13 次労働災害防止計画（平成 30～令和 4 年度）の 3 年目である令和 2 年度は、計画目標である死傷者数 931 人以下の達成に向けて、建設業、製造業、林業、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）及び陸上貨物運送事業を中心として、次のアからカまでの取組を重点的に推進する。

#### ア 死亡災害の撲滅及び災害減少を目指した対策の推進

##### (ア) 建設業における墜落・転落災害等の防止

平成 29 年から令和元年までの 3 年間の建設業の死亡災害の 5 割、死傷災害の 4 割弱を占める墜落・転落災害を防止するため、足場からの墜落防止措置を含め、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。特に、墜落制止用器具の着用の徹底を図るとともに、旧規格の安全帯からフルハーネス型墜落制止用器具への更新を促進するための支援を引き続き行う。

また、発注機関や建設業の事業者団体が構成する建設工事関係者連絡会議において、施工の安全衛生に配慮した発注、安全衛生経費の確保及び統括安全衛生管理等災害防止対策について協議するとともに、発注者に対しては安全衛生に配慮する観点から計画的な発注及び工期の平準化について配慮を求める。

##### (イ) 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

製造業の労働災害の約 4 割を占める「はさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれ」災害等を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して、引き続き、接触防止措置の徹底や「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」等に基づくリスクアセスメントの確実な実施等、再発防止対策の構築について指導を行う。

##### (ウ) 林業における伐木等作業の安全対策

林業の死亡災害は令和元年は発生していないものの、平成 27 年からの 5 年間で 8 人が死亡しているほか、休業 4 日以上死傷災害に占める死亡災害の割合が 4.0%（全産業合計に対する割合は 1.2%）と高い状況にある。林業の労働災害の多くは、かかり木



の処理等を含め伐木作業中の災害となっていることから、伐木作業時の基本的な安全作業手順の徹底等を業界団体と連携し周知・指導するほか、国有林野事業については、森林管理署と連携し効果的な監督指導等を実施する。

併せて、令和元年8月に改訂された「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図るための集団指導等を実施する。

## イ 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

### (ア) 第三次産業対策

令和元年における小売業、社会福祉施設及び飲食店の労働災害は、いずれの業種においても平成30年の災害件数を下回っているものの、飲食店を除き中期的には増加傾向にある。特に小売業、社会福祉施設ともに多店舗展開企業等で労働災害が多いことが特徴である。このため、小売業における多店舗展開企業及び複数の社会福祉施設を展開する法人に対して、本社・本部における自主的な取組を促し、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図るための取組を進める。また、小売業、社会福祉施設及び飲食店の災害発生事業場に対して、労働災害防止のための指導を行う。

### (イ) 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業においては、労働災害のうち荷役作業時の災害が7割を占め、そのうち墜落・転落災害が約3割を占めている。このため、「陸上貨物運送事業の荷役作業における安全対策ガイドライン」に基づく取組について周知・指導を行い、荷役作業時の災害減少を図る。また、荷役作業時の災害を防止するためには、陸上貨物運送事業者のみならず荷主、配送先及び元請事業者等の理解・協力も重要であることから、荷主等と陸運事業者との連携・協力推進協議会などの機会も活用し荷主等に対して周知・指導を行う。

### (ウ) 転倒災害防止対策

令和元年の転倒災害は前年と比較して減少したものの、事故の型別では最も多く、休業4日以上死傷災害全体の約25%を占めている。また、発生月別でみると、12月から3月までの4か月間に転倒災害の6割強が発生している。このため、冬季の凍結路面での転倒防止を中心とした啓発活動を展開しているが、引き続き、地方公共団体や災害防止団体等と連携した広報や転倒防止新聞やポスターの配布等周知啓発を行う。

また、転倒災害を発生させた事業場に対しては、再発防止に係る意識付け及び改善措置の実施を促すことにより、災害の防止を図るよう指導する。

### (エ) 熱中症予防対策

令和元年は、平成25年以来6年ぶりに熱中症による死亡災害が発生したほか、死傷災害も例年以上に発生していることから、建設業や林業、警備業などのほか、第三次産業などを含め夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、早い時期から準備するよう注意喚起及び必要な指導を行う。

### (オ) 交通労働災害防止対策

令和元年の交通労働災害は前年とほぼ同様の状況であり、死亡災害も発生している



ことから、引き続き、秋田県警と連携し、警察署単位で行われる安全運転管理者講習の機会に、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

(カ) 腰痛の予防

保健衛生業、陸上貨物運送事業等を対象とする腰痛予防講習会が開催されるので、関係団体等と連携して周知するほか、取組が必要な事業場に対して受講勧奨を行う。

ウ 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高齢者の就労の増加に伴い、平成 30 年には高年齢労働者の死傷災害が 3 割を超える状況となったことから、企業における高年齢労働者の安全衛生を確保するため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」(仮称)及び中小企業による取組を支援するための補助金(令和 2 年度創設予定)等の周知を図る。

エ 建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画に基づく施策の推進

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律(平成 28 年法律第 111 号)」及び「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する秋田県計画」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報、中小の建設業者の墜落災害防止措置などの徹底を図るため、秋田県等との連携によるリーフレットの配布や安全衛生管理能力の向上に向けた支援など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策の推進を図る。

オ 労働者の健康確保対策等の推進

(ア) 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

第 13 次労働災害防止計画の目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる規模 30 人以上の事業場の割合 80%以上」の達成に向けて、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知・指導を計画的に行う。

また、昨年度、産業保健総合支援センターと共同で実施したストレスチェックの集団分析結果を活用した作業環境改善の取組状況等についての実態調査結果を踏まえ、個別指導時において取組状況等に応じた指導を行うほか、労働者数 30 人以上の事業場に対してストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の取組について、引き続き、産業保健総合支援センターと連携しつつ各事業場の自主的な取組を促進するよう指導を行う。

(イ) 産業保健活動の促進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、平成 31 年 4 月から産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件が拡大されており、引き続き、これらの措置が適切に実施されるよう指導を行う。

さらに、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づく健康診断及び事後措置等の取組について、周知、指導を行う。その際、中小企業等の事業場に対しては、産業保健総合支援センターの地域窓口が行う健康診断結果の医師からの意見聴取等の利用勧奨を行う。



## カ 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

### (ア) 両立支援ガイドライン等の周知啓発

昨年度、産業保健総合支援センターと共同で実施した職場における治療と仕事の両立支援の実態調査において、「相談窓口の設置や休暇制度の整備など何らかの取組を行っている」と回答した割合は約 50%で、残りの半数の事業場では特に取組が行われておらず、治療と仕事の両立支援の意義等が未だ十分に理解されているとはいえない状況にあることから、産業保健総合支援センターと連携して、「両立支援ガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知のための講習会を開催するほか、個別指導・集団指導等のあらゆる機会を捉え事業場に対して、当該ガイドラインの周知を図る。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

### (イ) 地域両立支援推進チームの運営等

両立支援に取り組む関係者のネットワークの構築、取組の共有・周知広報等の連携を図ることを目的に設置された地域両立支援推進チームの活動を通じて地域の関係者が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。また、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理解の普及を図るとともに、産業保健総合支援センター等で実施される養成研修について、その周知・受講勧奨を行う。

### (ウ) がん患者等への就職支援等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者については、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就業継続支援、再就職支援、長期療養者の職業生活継続等への理解を深める事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

支援に当たっては、長期療養者支援のためにハローワーク秋田、ハローワーク能代、ハローワーク大曲に配置している就職支援ナビゲーター（長期療養者支援担当）を効果的に活用するとともに、長期療養者の属性、病状に応じた適切な支援を行うために配慮すべき事項、また、事業所における両立支援の取組の推進に当たって配慮すべき事項等に関する担当職員の理解を深めるための各種研修を実施する。

なお、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進にあたっては、労働局に設置された地域両立支援推進チームと緊密に連携し、がん患者等への定着支援等を行う。

## キ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

### (ア) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則等の特別規制に基づく措置状況等を確認するとともに、法令の遵守徹底を図るため必要な指導を行う。また、特別規制対象外の物質を含め、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策の取組を行うよう指導する。

### (イ) 石綿健康障害予防対策



2030年頃にかけて石綿使用建築物の解体等の増加が見込まれる中、建築物の解体作業や建築物に吹き付けられた石綿等の損傷等による石綿ばく露防止対策について、計画届及び作業届のほか関係行政機関から収集した情報等を基に、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導等を行う。

また、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査を行う者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正が予定されていることから、当該改正規則の周知徹底を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の配慮、石綿の使用状況等の通知について指導を行う。

#### (ウ) 受動喫煙防止対策

健康増進法が改正され、本年4月から原則屋内禁煙が義務化されたことを踏まえ、事業者等が確実に受動喫煙対策に取り組むよう、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性和委託事業の内容を周知啓発する。また、個別指導等において喫煙禁止場所における喫煙など、健康増進法に違反する疑いのある事業場を把握した場合は、県衛生主管部局への情報提供を行う。

#### (エ) 粉じん障害防止対策

第9次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、事業者に対して粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

#### (オ) 特殊健康診断に係る改正省令の周知

特殊健康診断の項目の大幅な見直しに係る改正省令が令和2年7月1日から施行される予定であることから、改正省令の周知を行う。

### (2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度は、働くすべての人に、賃金の最低額を保障するセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、県内の経済動向及び実情などを踏まえつつ、秋田地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金の大幅な引上げにより、その影響が大きくなっていることから、最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、広く使用者・労働者等へ周知・広報するとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等により遵守徹底を図る。

なお、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への生産性向上のための支援の一環である業務改善助成金が拡充されたことから、利用促進のための周知を行う。

### (3) 労働条件の確保・改善対策の推進

#### ア 法定労働条件の確保等

##### (ア) 基本的労働条件の確立等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図り定着させるため、労働条件の明示や時間外・休日労働協定の締結・届出をはじめとする労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、事業主自ら労務管理を担当している中小企業・小





規模事業場に対しては必要な指導を行う。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、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。

さらに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

また、平日の夜間・土日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた相談・情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するほか、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期解決のため迅速かつ適切な対応を図る。

(イ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等についても、依然として、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されているなど、着実な対応が引き続き求められていることから、①就職を控えた高校生等を対象とした労働関係法令に係る説明会を開催する、②労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等を対象として監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

(ウ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

秋田県内の企業倒産件数は減少傾向にあるものの、企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者については、不正受給防止に留意しつつ、労働者の権利救済のために、引き続き未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者といった特定の労働分野で就労する労働者の労働条件確保対策を推進するため、対象の特性に応じた監督指導等を行う。

(ア) 外国人労働者

秋田県では、生産年齢人口の減少と高齢化の急速な進展等により著しい人手不足が続いており、その解決策の一つとして幅広い分野での外国人雇用が考えられていることから、今後雇用することを検討している事業場を含め事業主等に対して、6月の「外国人労働者問題啓発月間」を中心に労働基準関係法令を周知し、労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化の徹底を図る。

技能実習生等を含めた外国人労働者については、各種情報から労働基準関係法令違反が疑われる事業場等に対して監督指導等を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して周知する。

(イ) 自動車運転者



自動車運転者については、手待ち時間が長いなど依然として長時間労働の実態が認められ、全国的にも脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種であることから、その改善を図るため、監督指導等や荷主を含めた集団指導を実施するほか、地方運輸機関と連携して新規事業場に対して労働基準関係法令等の周知を行う。

また、東北運輸局秋田運輸支局と連携して「トラック輸送における取引環境・労働時間改善秋田県協議会」を開催し、荷主等関係者への労働時間の改善の理解促進に努める。

#### (ウ) 障害者である労働者

障害者である労働者については、障害者虐待防止の観点も含めた法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め積極的な情報共有を行うとともに、障害者を使用する事業場に対してパンフレット等を活用した障害者虐待防止法の啓発指導を行い、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

#### (エ) 介護労働者

社会福祉施設等に勤務する介護労働者については、長時間労働をはじめとする様々な相談が多く寄せられている。長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対しては、引き続き的確な監督指導等を実施する。

#### ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、関係部署と連携しつつ、的確な監督指導を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳しく対処する。

#### (4) 労災補償対策の推進

労働災害等によって被災された労働者に対するセーフティネット機能としての労災保険給付については、被災者の早期救済のため、認定基準等に基づいた適正な認定とともに、迅速な事務処理が求められている。

そのような中、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の多くは、初めて被災した者であることから、労働保険制度の運用に当たっては、懇切・丁寧な対応を徹底する。

また、過労死等事案の労災請求件数は、今後も増加が見込まれることから、引き続き、組織的対応や事務処理能力の向上を図りながら、迅速かつ公正な事務処理を行う。

#### ア 被災労働者又はそのご遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

##### (ア) 迅速かつ公正な労災保険給付を行うための事務処理の徹底

被災労働者保護の観点から、すべての労災保険の請求に対し、迅速かつ公正な処理を徹底する。また長期未決事案を発生させないよう、適切な進行管理等の業務処理体制の強化を図る。

窓口対応に当たっては、引き続き、相談者等に対する親切・丁寧な説明や請求人に対



する処理状況の連絡等を徹底するとともに、説明に際しては、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、求められた事項にとどまることなく、請求等ができると思われる事項等についても漏れのない説明を行う。

(イ) 過労死等事案に係る迅速かつ公正な処理

過労死等事案については認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に、その事務処理に当たっては労働局と労働基準監督署が連携し、情報共有を図りながら、迅速かつ公正な処理を実施する。

また、過労死等事案の発生を防止するための対策が労働基準行政における重要な課題になっていることを踏まえ、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、密接に連携して対応する。

(ウ) 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速かつ公正な処理

石綿による疾病については、仕事が原因と気づかないことによる労災請求漏れを防ぐため、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き、石綿労災認定事業場の公表に合わせて、地方公共団体への広報を依頼するとともに、労災指定医療機関等及び県内の石綿認定事業場へのリーフレットの配布による周知を行うほか、がん診療連携拠点病院等に対して問診の際の「石綿ばく露チェック表」の活用や労災請求の勧奨を依頼するなど、周知の徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求事案については、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

イ 労災診療費の支払いの適正化

(ア) 労災診療費の的確な審査の実施

労災診療費の迅速公正な処理を期するため、労災保険指定医療機関等に対する労災診療費制度の周知徹底を図る。また、診療費の審査に当たっては、誤請求が多い項目等に重点を置いた審査を実施する。

なお、誤請求の多い労災指定医療機関等に対しては個別に実地指導を実施するとともに、個別指導対象以外の一定規模以上の指定医療機関に対しても自主点検の実施を促す文書を計画的に発出することにより、診療費の適正な請求を図る。

(イ) 労災診療費算定基準改定への対応

令和2年度の診療報酬の算定基準改定に伴い、労災診療費算定基準が改定されることから、改定後の算定基準の労災保険指定医療機関等への周知について、関係団体と連携しあらゆる機会を活用して速やかな周知を図るとともに、的確な労災診療費の審査を実施する。

また、労災保険柔道整復師施術料金算定基準及びあん摩マッサージ指圧師・はり師きゅう師施術料金算定基準についても、令和2年度に改定が予定されていることから、改定後は、労災診療費と同様、算定基準について関係団体等を通じた周知を図るとともに、的確な審査を実施する。

ウ 行政訴訟等に当たっての的確な対応

審査請求事案については、引き続き適切な制度運用を実施するとともに、審査請求人



である労働者又はご遺族の不安定な状態の解消に努める必要があることに留意し、公正かつ迅速な事務処理を実施する。

訴訟事案が発生した場合には、原処分庁、労働局、法務局等関係機関との緊密な連携を図り、主張、立証について、分かりやすく丁寧なものとするよう訴訟追行に的確に対応する。



### 3 職業安定分野における重点事項等

#### (1) 若者の県内就職の促進・職場定着の推進

令和2年3月新規高卒予定者の求人倍率は、景気の回復と人材不足による求人の大幅な増加、少子高齢化及び進学率の上昇に伴う、新規高卒者の就職希望者の減少により3.10倍（令和2年2月末現在）と昨年に引き続き高水準となった。また、新規高卒予定者就職内定率（令和2年2月末現在）は98.5%、新規大学等卒業予定者の就職内定率も97.5%と、いずれも、非常に高い水準で推移している。

令和2年2月現在の県内就職希望割合（就職希望者全体のうち県内就職希望割合）は、新規高卒予定者は70.9%と前年同期を3.4ポイント上回り、平成16年度以来15年ぶりに70%を超え、リーマンショック以前の水準となったが、新規大学等卒業予定者は42.8%と前年同期を1.7ポイント下回り依然として低い水準にある。

学生生徒の就職に対するニーズを把握し就職活動前の早い段階から、秋田の魅力ある企業情報を分かりやすく正確に伝えるとともに、いったん県外へ転出した学生等に対しては、就職や転職時に効果的な県内企業情報の発信や、県外での企業面接会など積極的な県内企業とのマッチングの機会を提供するなど、将来を担う若者が安心・納得して働き、県内企業が活力ある企業活動ができるよう、新規高卒者、新規大卒者等の県内就職の促進に積極的に取り組む。

さらに、平成28年3月新規高卒者の3年後離職率は34.4%と前年より3.6ポイント改善されたものの、依然として3割を超える離職状況となっているため、就職後の定着支援についても県や関係機関と連携を強化し、定期的な企業訪問等により新卒者の定着のためのアドバイスや相談を行うなど、丁寧で実効性のある支援を実施する。

また、近年の良好な就職状況においても就職未内定者は存在することから、労働局・ハローワークは、就職未内定者が1日でも早く就職先が決まるよう高校・大学等との連携、学卒集中支援コーナーの設置、個別支援の徹底等を主な支援内容とした「未内定者への集中支援」を実施する。

#### ア 高卒者等の就職支援

##### (ア) 県内企業の魅力理解のための高校生等を対象とした地元企業説明会等の実施

高卒求人が公開となる時期をとらえ、就職を目前にした高校3年生向けの地元企業説明会を実施するほか、進路を決定するための3者面談等が行われる高校2年生後半をとらえ、就職希望者のみならず、進学者を含めた地元企業説明会の実施など、効果的な時期に高校生が魅力ある地元企業を知る機会を提供し、県内就職の促進を図る。また、進路決定に影響がある保護者、高校教諭等を対象とした「地元企業見学ツアー」を開催するなど、学生生徒を含む関係者全員に対して県内企業の理解を促進し、県内企業の人材確保支援を強化する。

##### (イ) 県内就職を希望する高校生の職業選択肢拡大のための早期求人の確保

令和3年3月卒業予定の高校生、その保護者、高校就職指導担当教諭が進路面談を行う夏休み前の早い段階に、高卒求人を多数確保し公開することで、県内企業を就職先として選択する機会を提供するため、企業訪問や求人作成セミナーを実施するなどにより



県内企業の求人作成支援を実施し、早期の求人確保に取り組む。

また、早期の求人確保の取組を円滑に推進するため、県内地方公共団体との雇用対策協定等も踏まえ、県及び教育庁、各地域の地方公共団体等と連携し、経済団体等に県内企業の魅力ある職場づくりと高卒求人の早期提出を要請する。

#### イ 大卒者等の就職支援

##### (ア) 県内企業の魅力を発信する業界研究会、合同就職面接会、合同就職協議会の開催

大学（院）、短期大学、高等専門学校、専修学校（以下「大学等」という。）の学生及び学生の保護者を含む就職関係者を対象とした地元企業の理解促進のため、県等と連携し、「業界研究会」の開催、県内企業とのマッチングを目的とした県内外での「合同就職面接会」の実施、県内企業と県内外大学等の就職担当者の情報交換を目的とした「合同就職協議会」の実施、学生の県内就職促進、県内企業の人材確保の推進を行う。

##### (イ) 生徒・学生等の視点を活かした企業向け求人票作成セミナーの実施

学生生徒が県内企業を就職先として選択できるよう、県内企業の魅力を、正しく、分かりやすく生徒・学生等に提供するために、学生視点を活かした企業向け求人票作成セミナーを開催し、県内企業における若者の人材確保支援を強化する。

また、企業向け求人票作成セミナーにおいては、県内企業でのインターンシップの実施拡大のため、大学生等が県内企業の職場・職業の理解を深めることに効果的であるインターンシップの重要性を周知し、インターンシップの県内企業受入れの拡大を図る。

##### (ウ) 県内就職促進にかかる大学等への労働局・ハローワークの働きかけ強化

県と労働局の雇用対策協定に基づく若者の県内就職支援の取組の一環として、県担当部局と労働局・ハローワークが連携し、秋田県版の就職情報サイト「こっちゃけ」や、登録者に就職面接会等のイベント情報をメルマガで発信する「秋田GO! ENアプリ」、県内就職で奨学金の返還助成が受けられる制度など、県内就職促進にかかる各種支援事業の周知を図るとともに、大学関係者へ県内就職促進の理解と協力を求める。

#### ウ 新規学卒者の職場定着支援

##### (ア) 関係機関と連携した「若手社員交流会」の実施による職場定着支援

県内企業における若手社員の離職防止に資するため、「若手社員交流会」事業を関係機関と連携し実施することで、若手社員の孤立化を解消し、不安や悩みについて相談等を実施するなど職場定着を促進する。

##### (イ) ハローワーク職員・相談員による職場定着支援の実施

企業訪問を通じた職場定着支援の取組として、新入社員への面談や企業人事担当者への職場定着好事例の提供、就職への動機付けや職業・企業に対する理解、選択能力の向上のための企業向けセミナーの企画・実施、安易なフリーターの選択や就職後の早期離職を防止するため、就職後における悩み等の相談、定期的な連絡等を内容とした職場定着支援の取組を強化する。

また、内定時期が早期化し、就職までの期間が長期化する中、早期に内定を得た学生・生徒と採用企業が、内定から採用までの期間に、「入社前の会社訪問」、「SNSを活用



した会社から学生・生徒への情報発信」、「卒業後の就業前研修」など、有用なコミュニケーションを図ることで、入社後の定着に資する「内定者と企業との橋渡し」をハローワークで積極的に周知・アドバイスを実施する。

(ウ) ユースエール認定企業の普及拡大及び認定企業に対する支援の実施

労働局・ハローワークは、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度を活用し、職場環境の改善に努めることにより、新卒者を含む若者の円滑な採用、高い定着につなげている県内認定企業（令和2年2月末現在 15 企業）を広く県内企業及び学生・生徒を中心に周知を図り、ユースエール認定企業の拡大と人材確保支援に取り組む。

また、人材確保のための地元企業説明会や合同就職面接会等においては、認定企業の優れた雇用管理の取組を積極的に情報発信するなど、県内における認定取得の機運を高める。

(2) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（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より、同世代の活躍の場をさらに広げられるよう、集中的な支援に取り組む必要がある。

ア 官民協働の関係者で構成するプラットフォームの形成・活用

労働局、県、市町村、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構、経済団体等関係機関からなる、各界一体となって就職氷河期世代の活躍の促進を図るため「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を令和2年度の早期に構築し、事業計画・KPIの設定・進捗管理、就職氷河期世代に対する採用・処遇改善や社会参加への支援に関する機運醸成、行政支援策等の周知、企業に対する就職氷河期世代を対象とした求人募集や企業見学会・面接会・説明会への積極的な参加の呼びかけ等の取組みを実施する。

イ 秋田労働局・ハローワークによる総合的な支援

ハローワーク秋田に令和2年2月に新設した「ミドル世代応援コーナー（就職氷河期世代支援窓口）」において、就職氷河期世代で不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を把握、専門担当者によるチームを結成し、求職担当者制による個別就職支援、各種就職支援セミナー、就職氷河期世代対象求人の確保、会社見学会、面接会、説明会の実施、職業訓練のあっせん、各種助成金の活用などにより、希望する方々の意欲、能力を活かして働けるよう総合的に支援する。

また、県内各ハローワークにおいても、就職氷河期世代で不安定な就労状況にある方の就職支援について、関係機関と連携し取り組む。

さらに、関係機関と連携して希望者ごとのニーズに沿った職場体験・実習等の機会の開拓・確保を図るとともに、業界団体等への委託により訓練と職場体験・実習等を組み合わせ



せた訓練を実施し、正社員への就職を支援する。

### (3) 外国人材受入れの環境整備

改正入管法による新たな在留資格「特定技能」の創設を契機に、人手不足を背景に外国人労働者に対する期待が大きくなっており、今後、県内においても外国人労働者の増加が見込まれる。

このため、県をはじめ市町村・各種業界団体等と外国人労働者の受入れに関する課題の共有を図り、外国人労働者がその能力を十分に発揮し安心して働けるよう、外国人労働者の適切な雇用に向けた取組みにより、県内の人手不足の解消を目指す。

#### ア 外国人労働者の適正かつ円滑な受入れ促進

秋田県においては、外国人雇用の経験が少ない企業が多く存在するため、外国人受入れ制度や適正な雇用管理等の周知徹底が必要である。

(ア) 事業主を対象としたセミナーの開催、事業所訪問等による雇用管理に係る相談助言・援助などにより、外国人雇用の制度及び外国人雇用管理指針や雇用状況届出制度の周知・啓発に取り組む。

(イ) 企業向け相談窓口「秋田県外国人サポートデスク」の周知と利用促進、外国人労働者受入れ好事例の収集・発信、外国人労働者採用ガイドブックの活用などにより、受入れ経験の少ない企業への相談支援に取り組む。

(ウ) 関係機関と連携し監理団体設立に係る講演・相談会等の開催、技能実習生受入れ企業からの情報収集・発信などにより、監理団体設立機運の醸成を図る。

#### イ 企業と外国人材のマッチング支援

県内の求人情報に接する機会が少ない外国人、効果的に求人情報を提供できない企業への支援が必要である。

(ア) 県や市町村と連携した外国人を対象とした就職相談・面接会実施の検討、「東京外国人雇用サービスセンター」を活用した職業紹介の周知、外国人が積極的に応募できる魅力ある求人票の作成支援などにより、マッチング機会の提供に取り組む。

(イ) 大都市圏と差別化が図れる農業分野での技能実習生や特定技能の受入れ促進を図るほか、JICWELS（国際厚生事業団）の活用促進などより人手不足が顕著な介護分野における受入れ援助に取り組む。

(ウ) 留学生を対象としたセミナーや就職相談会開催の検討、全国の留学生情報の提供などの広域的マッチングの支援、専門・技術的分野でのインターンシップ実施への助言・援助など、留学生へのアプローチに取り組む。

#### ウ 定住外国人等への就業等の支援

身分に基づき在留する外国人の活躍、離職した外国人労働者に対する再就職支援及び安定した就労支援が必要である。





- (ア) 外国人が応募しやすい求人開拓・求人情報の提供、「多言語コンタクトセンター」を活用し日本語が十分でない外国人に対する円滑な職業相談の実施などにより、身分に基づき在留する外国人の就業を促進する。
- (イ) 再就職を希望する外国人に対する支援を行う事業主への指導・援助、求職登録を行った外国人に対するきめ細かな職業相談、適正な職業訓練のあっ旋などにより、離職した外国人労働者の再就職支援に取り組む。
- (ウ) 外国人雇用管理アドバイザー等による雇用管理改善への支援、社会保険・労働保険の適正な適用促進など、日本人労働者と同様に適正な労働条件等の確保を図り、外国人の安定した就労を支援する。

#### (4) ハローワークによる県内企業の人材確保支援の強化

県内の主要な需給調整機関として地域の期待と機関としての役割の重要性を深く認識し、マッチング機能の最大化に向けて、地方公共団体等様々な機関と密接に連携し、雇用情勢に即応した求人者、求職者の期待に応える取組を展開する。

##### ア 県内企業の人材確保の取組強化

###### (ア) 求人者ニーズ、事業所情報の的確な把握による充足支援

県内企業を能動的に訪問するなどして事業所情報を収集・蓄積・共有するとともに、「魅力ある求人票」の作成のため求人記載内容の見直し提案や条件緩和指導を行うなど、求人者に寄り添った手厚い支援を実施し、充足支援の取組を強化する。

また、職業相談・紹介部門と求人担当部門が連携して支援内容を決定する求人充足会議を効果的に運用し、求人担当者制と連動しながら求人充足に向け一貫した支援を行う。

###### (イ) ハローワーク単位での人材確保支援に向けた取組

人材不足分野への理解促進及びマッチング機会創出のための求人者・求職者向けセミナー、事業所見学会、合同就職面接会のほか、業界団体との連携による介護ロボット面談・体験・説明会、「クロス貼り」体験、大型トラック乗車体験等を実施し、求職者へは業界の魅力や実態の発信、業界へは職場の労働環境への求職者のイメージ等の発信を行うなど求人者支援策の取組を強化する。

##### イ 県外在住者の県内就職の推進

地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出す雇用創出の取組等が急務であり、県内に安定した良質な雇用の場の確保・創出や人材育成等を支援することが必要である。

このため、県外から県内に移住を希望する者の掘り起しやハローワークなどによるAターン希望者の個々の状況にあわせた求人の開拓、Aターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて県内企業の人材確保を強力に支援する。



県と労働局の雇用対策協定に基づく事業計画の円滑な実施に向けて、関係機関と連携し、Aターン促進事業の周知や県内企業とAターン希望者との就職面接会を県内外で実施し、Aターン就職の促進を図ることとし、Aターン促進事業の周知にあたっては、地方創生推進交付金を活用して県が実施する移住支援金交付事業の利用者（東京圏からのUIJ ターン者）の採用を計画する事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成する中途採用等支援助成金（UIJ ターンコース）と県の制度を併せて県内事業主に周知することにより、本県への移住など県外在住者の県内就職を推進する。

また、特に秋田県内への就職・移住を希望する方が多い東京労働局管内のハローワーク利用者（求職者）に対して、東京労働局の協力により、Aターン関連情報や移住情報などの情報を提供し、更なる県内就職を促進する。

#### ウ きめ細かな就職支援の取組

##### (ア) 求職者支援メニューの周知による個別支援の充実

ハローワークを利用する求職者に就職支援メニュー（求人情報の提供、労働市場の情報提供、応募書類の添削指導、個別求人開拓、会社説明会&ミニ面接会・就職面接会の案内、求職者担当者制による各種支援など）を具体的に説明し、職業相談・紹介窓口の利用を促すととも早期再就職を支援する。

##### (イ) ハローワークインターネットサービス利用者等に対する窓口利用の働きかけ強化

ハローワークインターネットサービスを主として利用する求職者の中にも求職活動の課題を抱える者が一定数存在するため、こうした層に対して、ハローワークの支援サービス、利用のメリットを周知し、職業相談窓口に誘導のうえ、求職者の態様に応じたきめ細かな支援を行う。

##### (ウ) 雇用保険受給者の早期再就職支援

雇用保険受給者については、紹介窓口における認定日等の全員職業相談の継続、早期の再就職を希望している受給者等を対象とした求職者担当者制による効果的な支援の実施、再就職手当や就業促進定着手当の活用の促進、初回講習の内容の充実、給付制限期間中からの計画紹介等積極的な取組、働きかけ等を行いながら、早期再就職に向けた支援を促進する。

#### エ 企業の人材確保に資する人材の開発、能力開発支援の強化

##### (ア) 求職者等への職業訓練等の実施と訓練修了（予定）者に対する就職支援

求職者との職業相談を通じ、その就職実現性を高められる訓練の受講勧奨を積極的に行う。訓練受講希望者に対しては受講前の自己理解を促すととも、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、的確な受講あっ旋を行う。

訓練修了（予定）者に対しては、ハローワーク窓口において求職者担当者制により受講あっ旋から就職までの一貫した支援を行う。また、求職者支援訓練においては、指定来所日を活用して集中的な支援を行い、安定した就職の実現を目指す。

##### (イ) 県内企業の人材確保・育成に資する雇用関係助成支援制度の活用促進



非正規労働者の正社員化や待遇改善、企業内の人材育成や生産性向上への取組みを支援する雇用関係助成金制度の幅広い周知を行い、効果的活用を図る。

(5) 多様な人材の確保・活躍の推進

県内の有効求人倍率が高止まりし、求職活動に有利な雇用情勢が続く中、就職を希望しながらその実現に向け様々な課題を抱える方の職業生活を通じた社会参加の実現を支援するため、きめ細かな就職の支援や職場環境の整備などに関係行政機関とも連携し、多様な人材の活躍を促進する。

ア 高年齢者の就労支援・社会参加の促進

高年齢者の雇用を一層促進するため、70歳までの就業機会の確保に向けた法改正に関する議論も踏まえ、高年齢者が培った知識や経験を活かし、年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けた環境整備、人材マッチング機会の拡大に取り組む。

(ア) 生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援の重点的に取り組むため、ハローワーク秋田・大館・横手に設置する「生涯現役支援窓口」でのマッチング支援を中心に、65歳以上が活躍できる求人確保、シルバー人材センターと連携した就業等に結びつく情報提供等などにより、高年齢者に対する再就職等の支援に取り組む。

(イ) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況に注視しつつ、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部の高年齢者雇用アドバイザーや65歳超雇用推進プランナーと連携し、65歳超の継続雇用延長等の雇用管理改善に取り組む企業支援、70歳以上働ける企業の普及・啓発に努める。

(ウ) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

地域の様々な機関が連携して高年齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を実施している横手市生涯現役促進協議会、また、今後当該事業実施を予定する自治体等への支援に取り組む、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

イ 障害者の活躍促進

障害者の雇用を一層促進するため、公務部門での障害者雇用に対する支援のほか、法定雇用率が令和3年4月までに0.1%引き上げられることを踏まえ、官民間問わず障害者の雇用の場の拡大や職場定着の推進、多様な障害・特性に対応した適切な就労支援に取り組む。

(ア) 公務部門における障害者雇用・定着支援の推進

各自治体が自ら率先して障害者を雇用していけるよう、障害者活躍推進計画の実行に対する必要な支援、障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員への助言などを行い、差別の禁止・合理的配慮の提供義務の確実な履行を促しつつ、障害者の活躍の場の拡大、雇用する障害者の定着支援を推進する。特に法定雇用率未達成機関に対しては呼



出指導による課題の明確化、就労支援セミナーや就職面接会への参加要請、採用計画進捗状況の的確な把握と支援に取組み早期解消を目指す。

(イ) 民間企業における障害者の雇入れ支援の推進

障害者就業・生活支援センターや障害者職業センターなど地域の関係機関とハローワークが連携した「チーム支援」、雇用関係助成金制度の積極的な活用、精神障害者等の就労パスポートの普及促進などにより、就労促進と職場定着支援を推進する。特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ人企業等に対しては、雇用率未達成解消に向けて採用準備段階から採用後の職場定着まできめ細かな支援に取り組む。

(ウ) 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

求職登録・職業相談が増えている、精神障害者や発達障害者、難病患者については、精神障害者雇用トータルサポーター（秋田所・大館所配置）や就職ナビゲーター（秋田所配置）、難病患者就職サポーター（秋田所配置）が中心となり、関係団体や医療機関等と十分連携を図り、各障害特性に応じた就労支援と職場定着の支援に取り組む。

ウ 特別な配慮が必要な方等への対策支援

(ア) 子育て等により離職した方に対する雇用対策の推進

ア) マザーズコーナーの利用促進と子育て等関連情報の提供の充実

子育て中の女性等に対し総合的かつ一貫した就職支援を行う県内マザーズコーナー（ハローワーク秋田・ハローワーク横手に設置）への誘導の強化、関係機関や地方公共団体との連携、子育てイベント等への参加を通じてマザーズコーナーの周知に努め、利用者の拡大を図る。

また、マザーズコーナーに配置している就職支援ナビゲーター（子育て支援担当）を活用し、地方公共団体等との連携により、保育所の情報や子育て支援情報を収集し、利用者へ提供する。また、各種セミナーや職業訓練等の情報を提供する。

イ) 利用者の状況やニーズに応じた就職支援

就職支援ナビゲーター（子育て支援担当）は、求職者担当者制による職業相談を通じ、希望条件や子育て環境等の詳細を把握し、これに対応した就職実現プランを作成するほか、再就職支援のためのセミナーを託児付きで実施するなど、中長期的な求職活動を行う者に対しては各種情報提供等を行い、活動を支援する。

また、子育てをしながら就職を希望する求職者と、採用担当者が一堂に会し直接面談できる機会として子育て等により離職した方を主な対象とした就職面接会を実施する。

ウ) 母子家庭の母等（父子家庭の父）の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を活用する等により早期就職の促進を図る。



(イ) 生活困窮者等の活躍促進

ハローワークと県内地方公共団体が連携し、生活保護受給者等就労自立促進事業を推進するため、秋田市役所に常設している「ハローワーク秋田就労支援窓口」の活用やハローワークによる県内各福祉事務所等への巡回相談の実施等により、就労準備の整った者を積極的にハローワークの就労支援に誘導するなど、相談、再就職支援の取組を実施する。

また、生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金を活用するとともに就職後の在職確認等により定着を支援し、生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労による自立を推進する。

エ 正社員等安定的就労を希望するフリーター等の支援の実施

(ア) フリーター等非正規雇用労働者の正社員転換の推進

正社員等安定的な就労を希望する非正規雇用労働者に対しては、求職者担当者制によるきめ細かな個別支援等により、フリーター等の正規雇用化を推進する。

特に45歳未満のフリーター等には、新卒応援ハローワーク、わかもの支援窓口（ハローワーク大館・横手）のほか、県内各ハローワークにおいて、個々のニーズ、課題等を踏まえた求職者担当者制による職業相談、職業紹介を実施するほか、トライアル雇用制度や求職者支援制度等を活用して正規雇用化を推進する。

(イ) キャリアアップ助成金制度等の積極的活用による正社員転換の推進

非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を推進するため、キャリアアップ助成金の周知に積極的に取組み、正社員・多様な正社員への転換等を促進する。

(ウ) 関係機関と連携した就職支援の実施

若年者ワンストップサービスセンター、地域若者サポートステーションと連携し、正社員雇用を希望する若者、フリーターや若年無業者などの支援対象者個々の課題に応じた就職支援を通じ、若年無業者の職業的自立を促進する。

(6) 職業訓練を活用した就職支援

ア 適切な受講あつせん

訓練受講希望者に対して受講前の自己理解を促すとともに、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施し、的確な受講あつせんを行う。また、求職者との職業相談を通じ、その就職実現性を高められる訓練の受講勧奨を積極的に行う。

求職者支援訓練が雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体関係機関とも連携し生活困窮者等ハローワークを利用していない対象者へも積極的な周知を行い、安定した就職の実現へ向けて受講を勧誘する。

イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

労働局、ハローワーク及び訓練実施機関等で受講者の就職活動状況等の情報共有を図



るとともに、ハローワークにおいては受講あつ旋に引き続き求職者担当者制による就職までの一貫した支援を行う。

また、求職者支援訓練においては、指定来所日を活用して集中的な支援を行い、安定した就職の実現を目指す。

#### ウ 人材開発関係業務の推進

##### (ア) 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

職業訓練関係機関と連携の上、人材開発施策全体の認知度を向上させる広報活動を行う。公的職業訓練制度の周知に当たっては、商業・娯楽施設へのポスター掲示等に加えSNSの活用により女性・若年者への浸透を図り、訓練受講希望者の確保に努める。

##### (イ) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

ハローワーク窓口や、ハローワークと訓練実施機関との同行事業所訪問により把握した訓練へのニーズを秋田県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と共有するとともに、地域訓練協議会ワーキングチームの機動的な開催によりニーズを反映した総合的な訓練計画を秋田県と連携して策定する。

##### (ウ) ジョブ・カードの活用促進

職業訓練受講あつ旋に当たっての職業意識形成やキャリア形成の方向付けに、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施する。また、業界団体や教育関連機関等に対してジョブ・カードの役割や活用方法を説明し、制度の普及を図る。

##### (エ) 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金はコース設定が多様であり、既利用事業所も含めて制度の幅広い周知に努め、企業内における人材育成や労働者のキャリア形成及び労働者の自発的な職業能力開発機会の確保を支援する。

#### (7) ハローワークのサービス改善の取組推進

ハローワークが地域の雇用のセーフティネットとしての役割を十分に発揮するため、ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果を地域と共有するとともに、「ハローワークサービス憲章」の理念を共有・徹底し、利用者本位のサービスを提供することによって、ハローワークに対する信頼感を高める。

#### ア ハローワークのマッチング機能の強化と改善状況の公表

ハローワークのマッチング業務について、地域として重点的に取り組む業務について、労働局とハローワークで数値目標を設定し、PDCAサイクルによる目標の進捗管理により不断の業務改善を実施していく。

また、地域の利用者の視点に立った事業の推進を行うため、事業の目標、進捗状況、事業の評価結果及び業務改善の実施状況等を公表する。

令和2年度における労働局、ハローワークの目標指標は次のとおり。



イ ハローワークのマッチング機能の強化

(ア) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、労働局とハローワークで目標管理するもの。

ア) 主要指標

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標とする。

(a) 就職件数（常用）

ハローワークの職業紹介により常用就職した件数について、18,726 件以上を目指す。

(b) 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、17,935 件以上を目指す。

(c) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上を残して早期に再就職する。件数について、4,517 件以上を目指す。

イ) 補助指標

ハローワークに対する利用者の信頼を向上させていくためには、主要指標の向上だけでなく、利用者の視点に立ったサービスの向上を継続的に実施していくことが重要であるため、マッチング業務の質を測定する指標を補助指標とする。

(a) 求人に対する紹介率

新規求人のうち、受理後翌々月末日までに1件以上紹介を行った求人の件数の割合について、前年度実績以上を目指す。

(b) 求職者に対する紹介率

新規求職者のうち、受理後翌々月までに1件以上紹介を行った求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

ウ) 所重点指標

マッチング業務のうち、特に重要であるが、必要性や優先度合いが地域等により異なる業務の成果を表す指標を所重点指標とする。

(a) 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、576 件以上を目指す。

(b) 障害者の就職件数

ハローワークの職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

(c) 就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数

就職支援ナビゲーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、2,634 件以上を目指す。

(d) 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の正社員就職件数

ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（34 歳



- ～54歳)の不安定就労者・無業者の件数について、940件以上を目指す。
- (e) ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数  
ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数について、1,924件以上を目指す。
- (f) 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数  
公的職業訓練の修了3か月後における雇用保険適用の就職件数(訓練施設経由の就職又は自己就職を含む)について、638件以上を目指す。
- (g) マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率  
マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、93.4%以上を目指す。
- (h) 正社員求人数  
ハローワークで管理する正社員である求人の数について、44,299件以上を目指す。
- (i) 正社員就職件数  
ハローワークで管理する特定の正社員就職の数について、8,503件以上を目指す。
- (j) 人材不足分野の就職件数  
医療・介護・看護・保育・建設・自動車運転等分野への職種に就職した件数について、4,729件以上を目指す。
- (k) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数  
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、211件以上を目指す。





#### 4 労働保険適用徴収分野における重点事項等

労働保険制度は、労働者のセーフティネットであり、その制度の健全な運営と費用負担の公平を期する観点から、労働者を雇用するすべての事業主の労働保険への加入と、労働保険料の確実な納付が求められている。

労働保険料等の収納未済歳入額は順調に減少しているが、当局の収納率は全国平均を依然下回っている状況が続いていることから、当局の収納率が前年度を上回り、かつ前年度以上に全国収納率に近づけることを重点課題とし、滞納整理、納付督励等の徴収業務を積極的に取り組み、収納率の向上に努める。

##### (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険未手続事業を一掃するため、局内、署、所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用する。また、労働保険加入促進に係る業務委託の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握と加入勧奨を行う。

さらに、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業場に対しては、手続指導及び職権による成立手続を実施する。

##### (2) 労働保険料等の適正徴収等

###### ア 収納未済歳入額の縮減

収納事業場名簿等により滞納事業場を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点対象として、滞納整理検討委員会で実効性のある滞納整理計画を策定の上、納付督励（差押え等の強制処分等を含む）を実施する。

また、労働保険年度更新業務の円滑な完了に向けて、労働局・労働基準監督署・ハローワークが一体となり、社会保険・労働保険徴収事務センターとも一層の連携を図りながら自主申告、自主納付を的確に指導するほか、算定基礎調査については、特に申告内容に疑義があるものについては時期を逸することなく実施する。

###### イ 口座振替納付制度の利用促進

口座振替納付は、納付手続きの軽減等事業主の利便性の向上と併せ、収納率の向上及び徴収事務の効率化につながることから、成立手続時に窓口でリーフレット及び振替依頼書を配布し、説明をするほか、あらゆる機会を通じて利用促進に向けた周知・勧奨に積極的に取り組む。

###### ウ 電子申請の利用促進

労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続きコスト削減の最優先施策として掲げていることから、電子申請体験コーナー（年度更新期間中）等の活用による周知のほか、関係団体に対する協力要請等を通じて電子申請の利用勧奨を行う。



## 第4 新型コロナウイルス感染症に関する緊急対策

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が懸念される中で、事業規模の縮小や小学校等の臨時休業等に伴って生じる課題等に対応し、雇用に及ぼす影響を最小限に抑えるため、労働局及び労働基準監督署・ハローワークが一体となり、総合的な労働行政機関として各種の緊急対策を講じていく。

### (1) 特別労働相談窓口の設置等

労働局雇用環境・均等室及び県内全ての労働基準監督署・ハローワークに新型コロナウイルス感染症の影響に関する「特別労働相談窓口」を設置し、事業主等からの助成金や休業補償等に関する相談、労働者等からの休業に伴う所得の減少についての相談等に対し、感染症の発生及び感染拡大による影響を十分配慮した相談、支援を行う。

また、雇用調整助成金等の支援制度の活用を促すため制度の周知を図るほか、特別休暇制度の導入促進を図るため、雇用環境・均等室に配置された働き方・休み方改善コンサルタントの利用を促す。

### (2) 雇用調整助成金特例措置による雇用の維持

「雇用調整助成金」に関し、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける全事業主への対象拡大、生産指標の確認期間の短縮、新規学卒採用者等に関し継続して雇用された期間が6か月未満であっても助成対象とすること等の特例措置が講じられたことから、特例措置の内容を周知し、制度の活用を促進することにより雇用の維持を図る。

### (3) 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金及び同支援金による保護者の休職等の支援

小学校等の臨時休業等により職場を休まざるを得なくなった保護者や、そうした労働者を抱える事業者などを支援し、希望に応じた休みがとりやすい環境の整備を推進するため、「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」を積極的に周知するとともに活用を促す。

また、委託を受けて個人で仕事をする方が、同様に職場を休まざるを得なくなった場合には、「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金」により支援する。

### (4) 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース・職場意識改善特例コース）による労働者が休みやすい職場環境等の整備

新型コロナウイルス感染症の対策として、テレワークの新規導入や特別休暇の規定整備に取り組む中小企業事業主に対して、「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース・職場意識改善特例コース）」を活用した制度導入を推進することにより、テレワークの普及と労働者が休みやすい職場環境の整備を支援する。



## 第5 労働行政展開に当たっての基本的対応方針

### 1 総合的な労働行政機関としての施策の推進

労働局が地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、各種情勢に対応した雇用・労働対策の推進などを通じた地域や県民からの期待に真に答えていくためには、行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、働き方改革の推進など複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、労働局長がリーダーシップを発揮し、労働基準監督署及びハローワークと一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワン・ストップで受け付け、必要に応じ労働基準監督署・ハローワーク及び労働局内各部（室）へ取り次ぐものとする。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずるものとする

### 2 計画的・効率的な行政運営

#### (1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、最重点施策及び重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

#### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

### 3 地域に密着した行政の展開

#### (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、行政ニーズに適切に答えていくため、(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上立った適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応



を行うように努める。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、各部室で得られた情報について共有・活用に努める。

## (2) 地方公共団体等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、県議会議員等に対し、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、地方公共団体との連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくためには、労働局と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。

## (3) 労使団体等関係団体との連携

各種施策を県内の実情に応じて効果的に推進するため、秋田地方労働審議会において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努める。また、労使等の関係者や地方公共団体等から構成される「秋田いきいきワーク推進会議」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、各種支援策等の情報共有を図るとともに会議構成員が連携して中小企業・小規模事業者への支援を進める。

## (4) 積極的な広報の実施

県民の労働行政に対する理解と信頼を高めるため、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じて、マスコミや地域関係者に対して労働局・労働基準監督署・ハローワークの果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

また、地方自治体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

## 4 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

### (1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても一層の徹底が求められている。改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成23年4月1日内閣総理大臣決定 令和元年5月1日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」(平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)に基づき、引き続き電子決裁を推進する。



(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のため基本的な作業手順を徹底する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため、経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑念や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規定等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに、労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「秋田労働局法令遵守要綱」に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

オ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的にすべての職員が受講できるようにする。

(2) 災害対応の実施強化

災害発生時において、労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、改訂された「秋田労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対応を徹底する。