

秋田いきいきワーク推進会議
第7回 検討部会 資料

令和2年10月27日

働き方改革(長時間労働の抑制・年次有給休暇の取得促進など)

目標

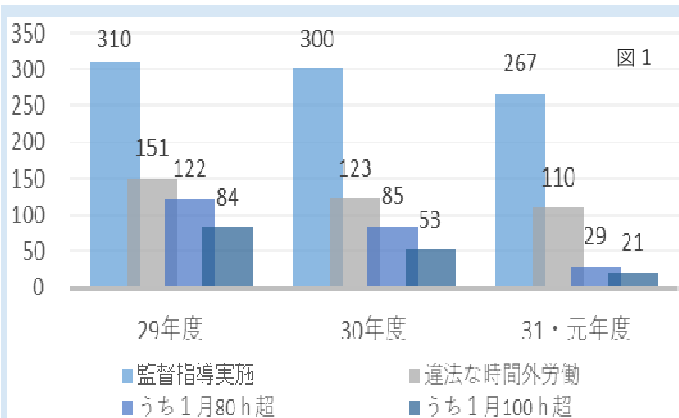
- 1 長時間労働の削減
令和2年までに週60時間以上の雇用者の割合**5%以下**
- 2 年次有給休暇の取得促進
令和2年までに年次有給休暇の取得率**70%以上**



結果

- 1 長時間労働の削減 (図1)
週60時間以上の雇用者の割合
6.8% (H29年)
- 2 年次有給休暇の取得促進 (図2)
令和元年度 年次有給休暇の取得率 **37.6% (H30年)**

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の削減	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導1,140事業場(H28~R元) <ul style="list-style-type: none"> ・うち労働基準関係法令違反があったもの 838事業(73.5%) ・うち違法な時間外労働があったもの 539事業場(47.3%) <p>(秋田県)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「長時間労働是正・有給休暇取得推進」のテーマで働き方改革推進リーダー養成講座を開催 <p>(連合秋田)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●教職員の長時間労働是正を考えるシンポジウム 2017年11月3日(金)、秋田県教職員組合・連合秋田・秋田魁新報社の共催で教職員の長時間労働を考えるシンポジウムを開催し、一般参加者も含め約230名が参加。 <ul style="list-style-type: none"> ・全国一斉集中労働相談のダイヤルの取り組み 毎年12月に「STOP! 長時間労働～あなたの働き方は大丈夫?～」や「知っていますか? 36協定」など長時間労働の削減をテーマに労働相談を実施。あわせて世論喚起・労働相談の周知を目的として、組合役員や連合秋田議員懇談会会員による街宣行動を県内全域で展開。 <p>(経営者協会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●当協会主導の取組は行っていないが、例年会員に対して「雇用動向調査」を実施しているので、その結果に基づき記載する。(以下同様) <ul style="list-style-type: none"> ・「36協定を既に見直した」、「見直す予定である」という企業は一昨年が42%であるのに対し昨年は60%と着実に増加しているが、長時間労働の最大の原因となっている「人手不足」についていえば、今後コロナ禍による影響は大きく、長時間労働削減の流れが進行するかどうか不透明な部分がある。
年次有給休暇の取得促進	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●年休取得促進の広報活動 <ul style="list-style-type: none"> ・毎年10月の取得促進期間、4. 5月のゴールデンウィーク、夏季、年末年始の時期に、県内各団体、市町村等への周知協力依頼を実施 ●労働局幹部による企業訪問の実施 H28~H30年度 44事業所 ●働き方・休み方改善コンサルタント等による助言・指導 <ul style="list-style-type: none"> ・企業訪問等による啓発指導 H28~R1年度 759事業所 ・相談対応業務 H28~R1年度 101件 ・ワークショップの開催 H28~R1年度 17回 164事業所 182人 ●監督指導時に「年次有給休暇の適正化」に係る指導を実施



※図1の31・元年度の数値は速報値

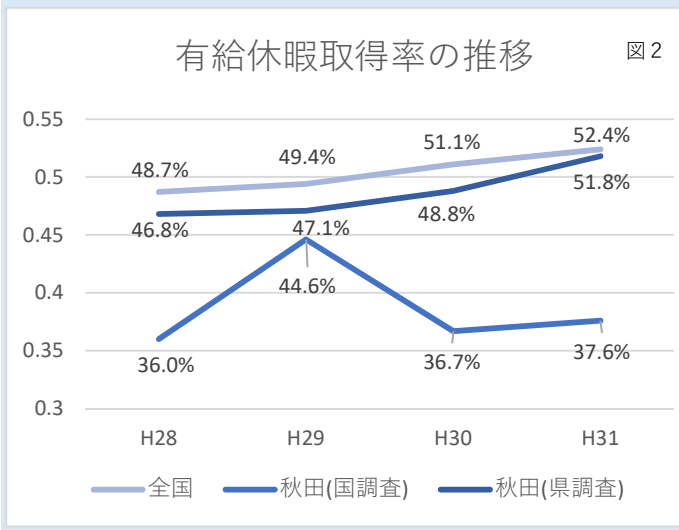


図1 出典：秋田労働局労働基準部監督課が作成。各種情報から長時間労働が疑われる事業場等を対象に監督指導を実施した結果を示している。

図2 出典：「全国」「秋田(国調査)」は、就労条件総合調査の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が作成。年数表示は調査年を示しており、各数値は表示年の前年の状況を示している。「秋田(県調査)」は、秋田県雇用労働政策課が実施した労働条件等実態調査結果。

年次有給休暇の取得促進

(秋田県)
 ●「長時間労働是正・有給休暇取得推進」のテーマで働き方改革推進リーダー養成講座を開催
 (連合秋田)
 ●2019年4月に施行された改正労働基準法により法制化された「年5日の時季指定義務」に関する周知・広報。
 (経営者協会)
 ●年次有給休暇の取得は、29年が57.8%、30年が64.4%、昨年在88.4%と確実に進んでおり、特に昨年は働き方改革への取組施策の中で第1位の比率となっている。

その他

(労働局)
 ●労働時間相談・支援班による支援(H30・31)
 ・中小規模の事業場への個別訪問による支援 533件
 ・説明会等の開催 184回・延べ約8,000社が参加
 ●毎年11月の「過労死等防止啓発月間」の取組
 ・局長による「長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請」を実施
 ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催
 ・「過重労働解消キャンペーン」の実施。
 ●県内企業に対し「働き方改革関連法セミナー」を実施
 H30年度 局主催15回 1,684人(セミナー以外の説明会含む 合計68回 4,071人)
 R1年度 局主催12回 642人(セミナー以外の説明会含む 合計43回 2,024人)
 ●秋田働き方改革推進支援センターによる中小企業に対する周知啓発、相談対応
 ●FM秋田「秋田労働局ミニインフォメーション」を活用した周知
 (秋田県)
 ●上記他「業務効率化」、「多様な人が働きやすい環境整備」のテーマで働き方改革推進リーダー養成講座を開催
 ●人材確保推進員による企業訪問時の情報提供(広報物の配布等)
 ●働き方改革実践ガイドブックの作成、配布
 ●働き方改革ワーキンググループの開催
 (連合秋田)
 ●連合秋田「働き方改革関連法」学習会の開催
 2018年11月2日(金)、秋田労働局より3名の講師を迎え、「労働時間法制の見直しについて」、「雇用に関わらない公正な待遇の確保について」の二本立ての学習会を開催した。構成組織の担当者や役員約40名が参加。

働き方改革(長時間労働の抑制・年次有給休暇の取得促進など)

課題

(労働局)

長時間労働の削減

違法な時間外労働があった事業場のうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数についてみると、月80時間・月100時間・月150時間を超える者の割合が大幅に低下(図3)しており、①平成31年4月施行(中小企業は令和2年4月から)の労基法改正により、罰則付きの時間外労働の上限規制が設けられたこと、②当局として積極的な周知や相談支援を行ったことの効果と考えられる。

しかしながら、①時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間が200時間を超える事業場が少数ではあるが依然として認められること、②監督指導を実施した事業場のうち、違法な時間外労働があった事業場の割合は4割程度で下げ止まっていること(図1)に、課題が認められる。

有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得率は依然として横ばい(前頁図2)であり、取得率の向上という課題が残されている。(なお、有給休暇取得率のデータは平成30年度までのものとなっており、有給休暇付与義務が課された平成31年度は取得率が改善されていることが期待される。)

年次有給休暇の取得率については、R1年で37.6%となり、H28年の36.0%からわずかに上昇しているものの、目標の70%とは大きく乖離している。全国の取得率はR1年で52.4%で、全国平均との差も大きい状況。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ことは、労働者の健康、生活の保持のため重要であり、企業における生産性向上にもつながることから、引き続き年休取得促進の周知、広報を行うとともに、業種によって異なる課題に対応しつつ年休の取得しやすい環境整備に努める必要がある。

(秋田県)

- ・新型コロナウイルス感染症拡大に伴う苦しい経営環境の中、主に経営規模の小さい中小企業にとっては、「長時間労働の削減」など今後も働き方改革への対応に苦慮するものと推察される。
- ・新型コロナウイルス感染症の収束後においても、人口減少を背景とする人材不足を解消することは難しいと思われるため、テレワークの導入やITを活用した業務効率化など「新しい生活様式」に対応した就労環境の継続が必要となる。

(連合秋田)

・連合はこれまで、労働時間短縮の取り組みを進めてきた。しかし、一般労働者の年間総労働時間は2000時間超と高止まりし、過労死などの痛みも後を絶たない。連合はこれまで示してきた「連合1800時間モデル」をはじめとした「労働時間」の取り組みに加え、「生活時間」を支える基盤整備の必要性を提起した。具体的には、「豊かな生活時間の確保」に向けて、年次有給休暇の確実な取得や深夜・休日労働の抑制、生活時間帯における「つながらない権利」の保障などを提起した。次いで、「あるべき労働時間の実現」に向けて、労働時間管理の徹底や36協定の適切な締結と運用などを掲げた。そして、「相互の時間を確保」する取り組みとして、時間外割増率の引き上げや休日・深夜労働の代替措置の導入を掲げた。今後は、「豊かな生活時間の確保」「あるべき労働時間の実現」への理解を深めた上で、取り組みを進める必要がある。

※ R01年度の数値は速報値

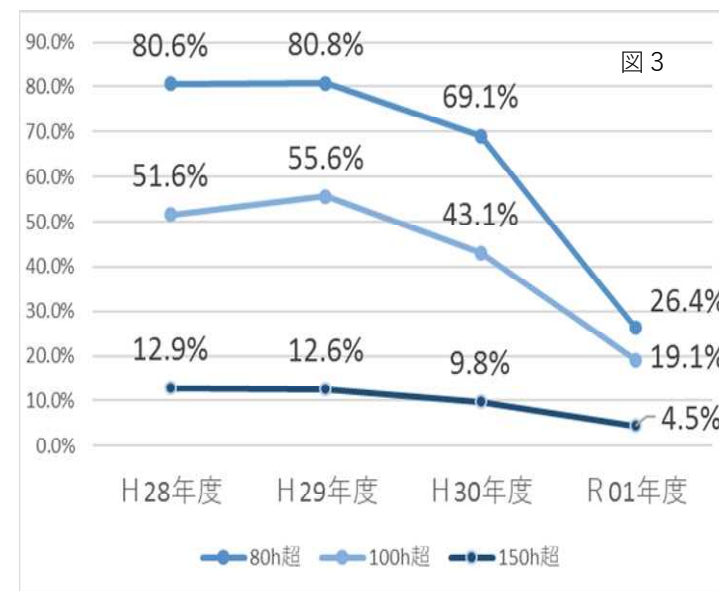


図3 出典：秋田労働局労働基準部監督課が作成。

今後の方向性

(労働局)

長時間労働の削減・有給休暇の取得促進のためには、働き方改革の推進が有効であることから、引き続き、働き方改革の周知、個別企業への相談支援を推進していく。

特に、中小規模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、これらの事業場が十分に法制度を理解し、長時間労働の削減・有給休暇の取得促進に向けた自主的な取組が促進されるよう、きめ細やかな支援を行うことを基本として取り組むこととする。

・企業における年休取得促進の気運の醸成を図るため、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始、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」における年休取得促進及び年休の時期指定義務、時間単位の年休取得、計画的付与制度の導入等について、時期を捉えて周知、広報を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用、また秋田働き方改革推進支援センターと連携し、セミナーやワークショップの開催のほか、個々の企業の実情に応じた年休取得促進のための相談対応、助言・指導等の支援を行う。

(秋田県)

●引き続き、企業の経営者や管理者に対して働き方改革についての普及啓発を行うほか、これまで当課の事業で働き方改革に取り組んできた企業の事例をとりまとめ広く紹介し、人材確保や働きやすい職場環境作りにつなげる。

●テレワーク導入に向けた訓練メニューの提供など、県内企業の働きやすい職場づくりを支援する。

(連合秋田)

・連合が目指す社会は「働くことを軸とする安心社会」。その実現に向けては、「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」を両輪で取り組んでいくことが不可欠である。連合秋田は、構成組織・連合本部と連携し、社会全体を巻き込んだ運動を展開していく。

課題と方向性のまとめ(案)

(課題)

長時間労働の削減については、法改正に加えて、推進会議メンバーによる積極的な周知啓発活動の効果もあり、時間外・休日労働が月80時間・月100時間・月150時間を超える者の割合が大幅に低下した。しかしながら、違法な時間外労働があった事業場の割合は4割程度で下げ止まっており、一般労働者の年間総労働時間が2,000時間超と高止まりしていることに課題が認められる。

年次有給休暇の取得促進については、推進会議メンバーそれぞれが、年休取得促進の広報活動、改正法に関する説明会の開催、個別企業への助言・指導など積極的な周知啓発活動を行っている。しかしながら、依然として目標の70%とは大きく乖離していることに課題が認められる。

(今後の方向性)

①新型コロナウイルス感染症への対応として広まったテレワークの定着・加速 ②兼業・副業の促進など複線的な働き方の周知啓発 ③育児や介護など一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できるような環境の整備に関する取組を検討したい。

また、長時間労働の削減及び年次有給休暇の取得促進については、課題の解消に向けて引き続き取り組むことはもちろんである。

正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善

目標

- 1 ハローワークによる正社員求人数
令和2年度末まで 183,000人
- 2 ハローワークによる正社員就職・正社員
転換数
令和2年度末まで 51,350人

結果

- 1 ハローワークの正社員求人数
191,544人(令和2年7月末現在)
- 2 正社員就職・正社員転換した労働者数
44,914人(令和2年7月末現在)



具体的取組	推進会議メンバーの取組
<p>ハローワークによる正社員就職・正社員転換及び正社員求人の確保に向けた取り組み</p>	<p>(労働局) ●ハローワークにおいて、求職者担当者制を中心に正社員就職に向けたマッチングや就職支援及び正社員の求人開拓を積極的に行った結果、平成28年度からの累計で正社員就職・正社員転換数は44,914人(正社員就職42,875人、正社員転換2,039人)となっている。(令和2年7月末現在)【目標達成率87.5%】 ●県内景気の回復基調に伴う求人の増加とハローワークでの求人開拓等による積極的な正社員求人提出依頼を行った結果、正社員求人数は平成28年度からの累計で191,544人となっている。(令和2年7月末現在)【目標達成率 104.7%】</p> <p>(秋田県) ●あきた就職活動支援センターにおいて、本人及びその家族からの相談ニーズに対応した個別相談を行うほか、各種セミナー、各種アプリケーションを活用した就職支援(職業適性診断等)を実施 ●技術専門学校において、非正規労働者などを対象とした介護福祉士や保育士等国家資格の取得による正社員就職を目的とした民間委託型職業訓練などを実施</p> <p>(連合秋田) ●春季生活闘争方針で、職場における均等待遇実現に向けた取り組みとして「正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。」ことを確認。</p> <p>(経営者協会) ●正社員採用 ・採用方法については、新卒・中途を問わず正規採用の比率が高まっており、昨年調査では84.6%の企業が正規社員採用の意向を示している。 ●正社員転換に向けた取組 ・最大の課題は正規・非正規社員間の待遇格差改善であるが、取り組んでいる企業は検討中を含めて81.4%に上り、施策としては「基本給・時給の増額」、「年次有給休暇制度の導入」、「賞与・一時金等の支給」が上位を占めている。</p>

非正規労働者の待遇改善、働き方改革に向けた取組

(労働局)

●平成29年7月3日から、非正規労働者待遇改善支援センターを開設し、同一労働同一賃金ガイドライン(案)の周知など、非正規労働者の待遇改善の支援を実施。(平成29年度末で終了)

●平成30年度より、「秋田働き方改革推進支援センター」を設置し、均等・均衡待遇等、働き方改革関連法の周知と個別対応への相談・支援を行った。

(連合秋田)

●春季生活闘争方針で、同一労働同一賃金の法整備を踏まえた取り組みとして「①正規雇用労働者とパート・有期で働く者の労働条件・待遇格差の確認。②待遇格差がある場合は、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規労働者との待遇が不合理になっていないか確認する。③不合理な差がある場合は、待遇差の是正をはかる。」ことを確認。

(経営者協会)

●上記のほかに、家族手当・住宅手当・通勤手当等の諸手当の支給について取組んでいる。

その他

(労働局)

●キャリアアップ助成金の活用について周知等を積極的に行い、有期契約労働者等の正社員転換、「多様な正社員」制度の導入、非正規労働者の人材育成の促進等を行った結果、同助成金の支給決定を受けた正社員転換等の対象者数は平成28年度からの累計値では2,039人となっている。(令和2年7月末現在)【目標達成率94.7%】

●企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取り組みを促すために若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定(ユースエール認定)した企業 16社(令和2年8月末現在)

【認定件数16社、認定要件未達成による辞退3社、目標達成率 94.1%】

●東京、仙台、秋田で「Aターンフェア」(県内企業との面接会)を開催するとともに、毎年8月を「Aターン就職促進月間」と定め、各ハローワークに相談窓口を設置し、求人情報の提供を行った。

なお、令和元年度のAターン就職者数は1,058人となり、平成28年度からの累計は、4,272人【目標達成率83.0%】となっており、令和2年7月末での累計では、4,666人となっている。

(連合秋田)

●連合秋田で実施している「なんでも労働相談」には年間100件を超える相談が寄せられている。その中でも、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員からの相談は50%を超えている。相談内容としては、賃金関係、労働契約関係、労働時間関係が約6割を占めている。正社員以外の労働者の処遇改善には、使用者の労働関係法令の遵守が重要となる。

正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善

課題

(労働局)

●成果

人手不足感から、企業においては人材確保を視野に入れながら、人材定着を図ることという観点から非正規労働者の正社員転換を目的とした就業規則の改定、勤務地限定正社員制度や職務限定正社員、短時間正社員などの「多様な働き方」を目指す制度を導入する企業が増加にあり、キャリアアップ助成金等の公的助成制度の活用、企業向けの「働きやすい職場づくり」「働きがいのある職場づくり」のためのセミナーを開催するなど、正社員転換、処遇改善などの制度改正の動き、意識の醸成が一定程度図られた。

●課題

中小規模の企業においては企業規模の問題や多くは地元根ざしている企業であることなどを理由として「多様な働き方」が必ずしも定着しているとは言えないこと、物価の上昇などにより賃金が上昇したという実感が得られていないという労働者の意見などがあるなど課題も見られ、更なる「多様な働き方」等の理解促進や正社員転換後の処遇の安定を図ることが課題。

(秋田県)

●特に、バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った就職氷河期世代は、希望する就職ができず、不安定な仕事に就いている、無業やひきこもりの状態にあるなど、様々な課題に直面している人が多い。

今後の方向性

(労働局)

1 「働きやすい職場づくり」「働きがいのある職場づくり」の更なる推進

企業規模・職種などによって、「働きやすい職場」「働きがいのある職場」は様々であるものの、他企業の取り組み事例などを入手・活用しやすい環境の整備をさらに進めるとともに、それを広く発信する仕組みを構築する。

2 公的助成制度の利用促進

国や地方自治体などにおいては、各種公的制度を設け、利用促進を図ることにより、正社員化の促進や処遇改善に務めているところであるが、提出書類等が多く利用しづらい、内容が複雑で分かりづらいという声もある。企業にとって利活用しやすい制度にするために制度の簡素化などを要望し、利用を促す。

(秋田県)

●就職氷河期世代が抱える課題やニーズを踏まえ、各界が一体となって一人一人の状況に応じたきめ細やかな支援に取り組むための「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を立ち上げ、正社員就職・正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加の実現を目指す。

課題と方向性のまとめ(案)

【課題】

人材定着を図るため非正規労働者の正社員転換の就業規則の改定を行う企業や、勤務地・職務を限定した正社員、短時間正社員等を導入する企業が増加するなど、「働きやすい職場づくり」「働きがいのある職場づくり」の取組などを通じて、正社員転換・処遇改善について、一定程度、意識の醸成は図られているが、さらなる理解の促進のため、周知が必要。

また、「就職氷河期世代」は、希望する就職ができず、不安定な仕事に就いていたり、無業や引きこもりの状態にあるなど、様々な課題に直面している人が多く、このような世代の支援が必要。

【今後の方向性】

「働きやすい職場づくり」「働きがいのある職場づくり」について、他企業の取組事例の紹介の仕組みを整備するなど、正社員転換や処遇改善の理解促進を図る。

また、「就職氷河期世代」のニーズを踏まえ、「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の活動を推進し、正社員就職、正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加の実現を目指す。

外国人材の受け入れ

目標

「外国人材の受入・共生のための総合的対応策」(令和元年12月20日関係閣僚会議)及び「外国人雇用管理指針」に沿いつつ、秋田県と秋田労働局が受入に関する課題を共有し、適切な雇用対策を実施により、県内の人手不足の解消を図る。

取組内容	推進会議メンバーの取組
外国人労働者の適正な雇用管理	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●外国人受け入れ制度や適正な雇用管理等について、事業所訪問やセミナーの実施による周知。(令和元年度実績) ・事業所訪問数 239事業所 ・外国人雇用管理セミナー開催件数 7回 <p>(秋田県)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●事業者団体、労働局、市町村、県担当課等で構成する連絡協議会を設置し、外国人材の受入れ・共生に係る情報の共有、意見交換等を実施 ●外国人材の受入れを希望する県内事業所からの相談に応じる「秋田県外国人雇用サポートデスク」を設置、受入事例等を紹介するセミナーの開催 ●企業が行う外国人材の安定的な受入れ推進に向けた就業・生活環境づくりに資する事業、団体等が構成員等を対象に行う外国人材の受入れ拡大・活躍推進に資する事業への助成金交付 ●外国人からの生活に係る相談を受け付ける「秋田県外国人相談センター」で適切な情報提供を実施 ●地域で外国人を受け入れる機運が醸成されるよう、外国文化紹介や「やさしい日本語」の活用促進などを通じた多文化共生の普及啓発を実施、外国人をサポートできる人材の育成 ●新型コロナウイルス感染症、災害に関する情報について、県公式ウェブサイトにおいて多言語で提供 <p>(連合秋田)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●秋田県で働く外国人労働者について、互いに認め尊重し合いながら、働くことのできる「共生」に向けた職場づくりを推進。 ・外国人労働者からの労働相談体制構築の検討。
アンケートの実施	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●外国人労働者のニーズ等を把握し、今後の施策の検討材料とするため、県内で就労している外国人労働者に対し、秋田県に住んでいる理由や秋田県の印象、生活上困っていること等についてアンケート調査を実施。 ・調査対象者数 571人 うち回答数 425人(回答率74.4%) (令和元年12月実施)
「秋田県外国人雇用に向けた政策パッケージ」の策定	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●平成31年4月に入管法の改正により新たな在留資格である「特定技能」が創設され、秋田県においても外国人労働者の雇入れニーズが高まってきていることから、秋田県と秋田労働局が受け入れに関する課題を共有し、外国人労働者への適切な雇用政策の実施により、県内の人手不足の解消を目指すことを目的に、秋田県と政策パッケージを策定。(策定日時 令和2年2月28日)

外国人材の受け入れ

課題

(労働局)

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いるため、外国人労働者の受け入れ数が全国最小の秋田県においては、秋田県ほか関係機関と受け入れに関する課題を共有し、適切な雇用に向けた政策を実施していく必要がある。

(1)外国人雇用の経験が少ない企業が多く存在するため、外国人材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。

(2)県内の求人情報に接する機会が少ない外国人がいる一方、効果的に求人情報を提供する方法を知らない企業への支援が必要である。

(3)永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく外国人の活躍、今後増加が見込まれる特定技能などの外国人労働者が離職した場合の再就職支援と安定した就労支援が必要である。

(4)生活者として日本人と外国人が安心して安全に暮らせる支援が重要であるとともに、外国人との共生社会の実現を図る必要がある。

(秋田県)

●外国人労働者について、人材不足を背景とした受入れニーズの高まりにより、県内での受入数は増加傾向にあるものの全国最少の状況にあり、受入れ推進に向けた態勢整備などの支援が必要となっている。

(連合秋田)

●今後増えるであろう県内の外国人材について、県外では様々な労働問題が顕在化している。労働相談を通じ、連合に加入する外国人組合員も年々増加している。

・一部に安い労働力の移入と捉えている向きもあることから、処遇に関しては同一労働同一賃金の観点が必要となる。

今後の方向性

(労働局)

(1)外国人雇用の制度及びルールの周知、「秋田県外国人サポートデスク」等を活用した企業への相談支援、監理団体設立機運の醸成、地域の魅力発信など、外国人労働者の適正・円滑な受け入れを促進する。

(2)「東京外国人雇用サービスセンター」の周知と活用によるマッチング機会の提供、大都市圏と差別化が図れる農業分野、人材不足が顕著な介護分野での雇用促進、留学生へのアプローチの検討など、企業と外国人材のマッチング支援の措置を講じていく。

(3)外国人が応募しやすい求人開拓・求人情報の提供、「多言語コレクトセンター」を活用した職業相談等により、身分に基づき在留する外国人の就業促進と離職した外国人労働者への再就職支援に取り組むほか、外国人雇用管理アドバイザー等を活用した雇用管理改善、適正な労働条件の確保など、定住外国人等への就業等の支援に取り組む。

(4)「秋田県外国人材の受入れ・共生に係る連絡協議会」において、各種受け入れに関する問題・課題の共有化、「秋田県外国人相談センター」機能の充実や日本語学習機会の提供、地域住民との交流促進等により、安心・安全な生活のための支援を実施するとともに、外国人材の受入れ・定着に向けたモデル的取組みを行う企業・団体等に対する財政支援など、外国人材の受入れ・定着、共生社会の実現に向けた環境整備を促進する。

以上を踏まえ、労働力人口が減少する当秋田県においては、若年、高齢者、女性等を含めた多様な人材の確保及び活躍促進の枠組みの中で、外国人材の受入れ環境整備を議論していくことが望ましい。

(秋田県)

●引き続き、県内企業の外国人雇用のニーズに対応し、スムーズな受入れにつなげるため相談対応や受入手続きに関する情報提供、県内監理団体の設立支援などを行うとともに、外国人材の受入れ増加に伴い、適正な労働環境の整備や、地域での共生が進むための生活面でのサポート体制の構築を推進する。

(連合秋田)

●労働関係法令に対する監督指導体制を強化するとともに、生活者としての外国人に対する支援について、居住する外国人および支援団体等からの意見を聴く場を設け、真に実効性ある共生支援施策とするためのPDCAサイクルを構築する必要がある。

・母国語で相談できる窓口へつながる仕組み作りも必要と考える。

課題と方向性のまとめ(案)

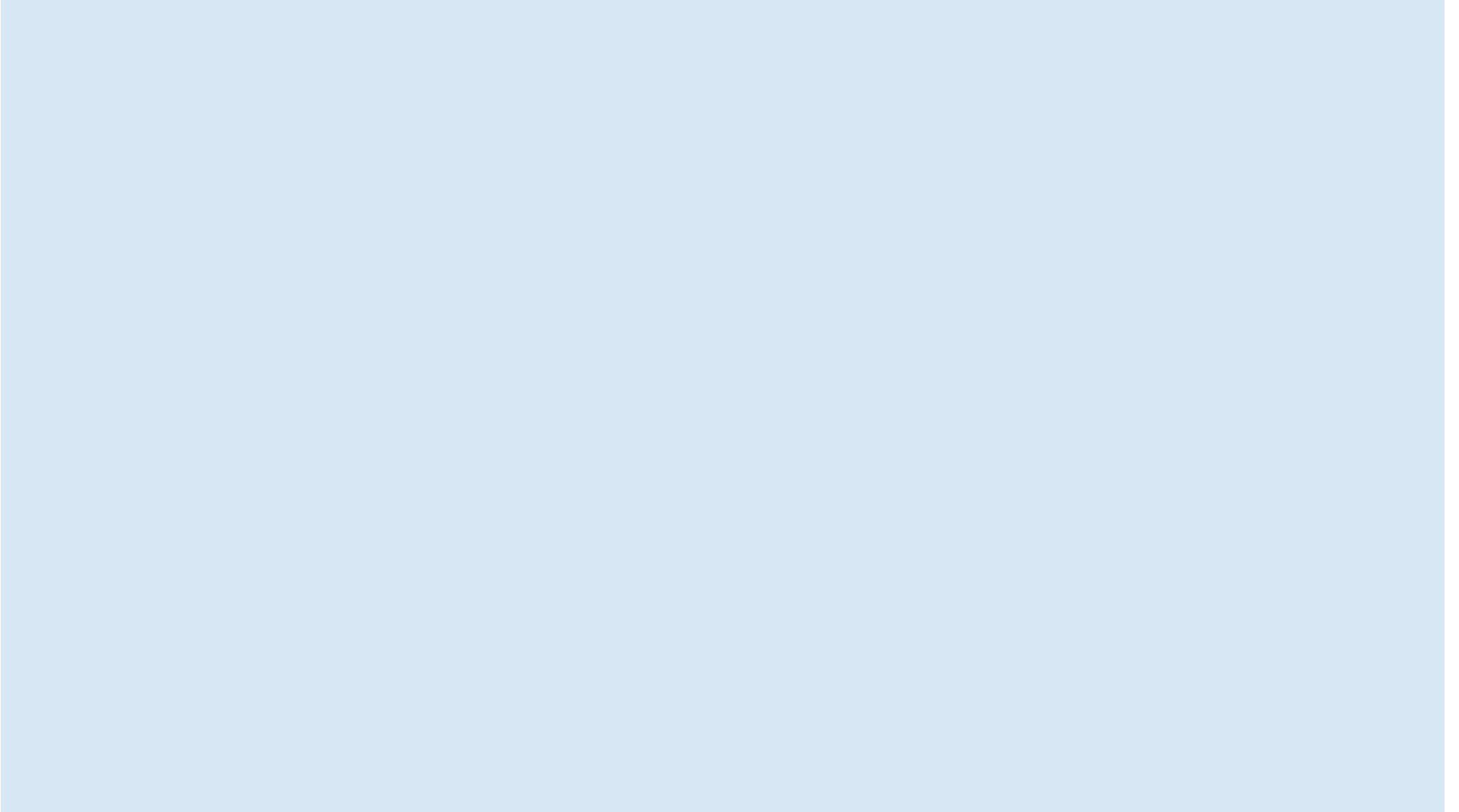
【課題】

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いるため、外国人労働者の受け入れ数が全国最小の秋田県においては、受け入れ制度や適正な雇用管理等の周知が必要であるとともに、安心して安全に暮らせる生活環境の整備・支援を図り、共生社会の実現に取り組んでいくことが課題。

また、受け入れに当たっては、相談体制の構築、労働条件の確保についても重要な課題。

【今後の方向性】

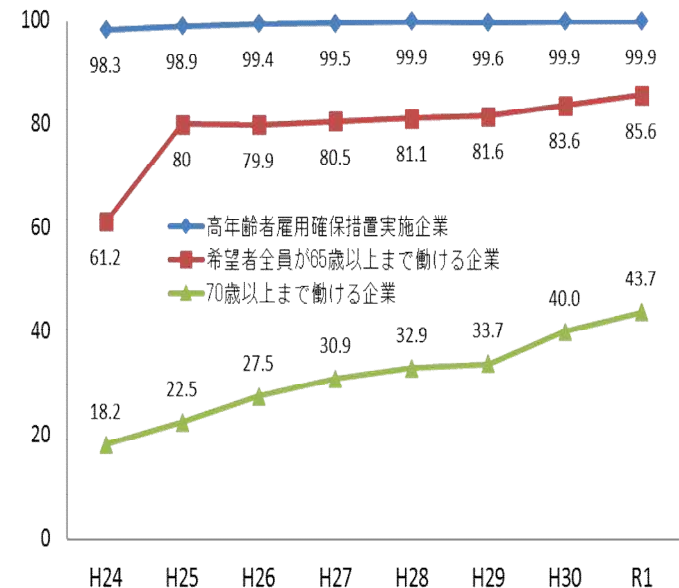
「秋田県外国人材の受入れ・共生に係る連絡会議」等を積極的に活用し、受け入れ制度や雇用管理等の周知、生活環境の整備等を進めるとともに、監理団体設立機運の醸成、地域の魅力発信、大都市圏と差別化が図れる農業分野等のマッチング支援の措置等について検討を進め、労働力減少への対応を図る。



高年齢者の活躍促進

具体的取組	推進会議メンバーの取組
高年齢者の再就職促進	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ハローワーク秋田において「生涯現役支援窓口」を設置し、支援を希望する者、支援が必要であるかどうかをチームとして支援対象者の選定を行った。また、支援メニュー、支援方法については支援チーム内において協議をしたうえでプランを作成しており、セミナー及び各種講習会の案内、求人情報の提供など支援対象者のニーズに合わせた担当者制での支援を実施した。 ・新規支援対象者 H29 941人、H30 777人、R1 744人 (うち、就職者数H29 347人、H30 546人、R1 545人) ●65歳までの雇用確保措置を実施している企業に対しては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部(以下「機構秋田支部」という)に配置されている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等を活用し、「65歳超雇用推進助成金」等の周知活用により70歳以上まで働ける企業の普及及び啓発に努めた。 ・事業所訪問件数 H29 231件、H30 429件、R1 463件) <p>(秋田県)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●令和2年4月に「秋田県地域高年齢者就業機会確保計画」を策定し、同計画に基づき、関係機関と連携した各種施策を実施 ※秋田県シルバー人材センター連合会が国からの委託により実施する、高年齢者の再就職促進を図るための各種事業に連携して取り組む。 <p>(連合秋田)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●働けるのに働いていない高年齢者の就業に関する実態とニーズの調査が欠かせないことから、現在秋田県退職者連合との連携を検討中。 <p>(経営者協会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●企業にとって人手不足対策として高年齢者の雇用は重要な方策の一つであり、定年退職者の再雇用や定年延長制度の採用が検討されている。昨年実績では60%の企業が取り組んでいると回答している。
高年齢者が生き生きと活躍できる場の拡大	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●シルバー人材センターとの連携においては、秋田県シルバー人材センター連合会が実施する「高年齢者スキルアップ・就職促進事業」について、より多くの者に受講させるため開催周知を積極的に行い、窓口においても能動的に講習受講へ誘導したほか、講習終了後は各回においてミニ面接会を計画して実施するなど、職業相談・紹介を重ね就職に結びつけるよう連携を図った。 ・開始者 H29 290人、H30 205人、R1 111人 ・就職者数 H29 165人、H30 131人、R1 77人(就職率 H29 58.3%、H30 63.9%、R1 69.4%) ●特に、育児支援分野や人手不足分野等における派遣就業や請負にあたっては、実際の就業体験を通じて高年齢者、企業双方のシルバーに対する理解を深め、高年齢者がシルバーに興味を持ち自信を持って就業できるよう必要な技能講習を行うことにより、シルバーの新規会員、新たにシルバーを活用する企業の増加を図る「高年齢者活躍人材確保育成事業」を連合会に業務委託し、地域における活躍の場に高年齢者が一層参画できるよう支援した。 ・新規入会者数 H29 24人、H30 23人、R1 60人 ●高齢法第35条に基づき、地方公共団体が中心となって、地域の実情を踏まえた高年齢者の雇用のあり方を協議、推進し、地域の高年齢者の就業に関する機関で構成される「協議会」の設置促進を図った結果、秋田労働局内においては、大館市高年齢者活躍支援協議会(平成28年12月～令和2年3月)、横手市生涯現役促進協議会(平成30年7月～令和3年3月)、秋田県生涯現役促進協議会(令和2年5月～令和5年3月)、大館市高年齢者活躍支援協議会(令和2年4月～令和5年3月)が、事業を実施した。

<p>高齢者が生き生きと活躍できる場の拡大</p>	<p>(秋田県) ●令和2年4月に「秋田県地域高齢者就業機会確保計画」を策定し、同計画に基づき、関係機関と連携した各種施策を実施 ※秋田県シルバー人材センター連合会が国からの委託により実施する、高齢者が生き生きと活躍できる場の拡大を図るための各種事業に連携して取り組む。 (連合秋田) ●秋田県生涯現役促進協議会への参画。 ・シルバー人材センターの業務拡大に関して、秋田県に対し高齢の労働者保護の観点から派遣先・職業紹介先の企業における安全衛生教育の徹底を働きかけていくことや、要件緩和が適正に運用されているか検証を行うとともに、継続的なフォローを行うことを要請。シルバー人材センターの雇用面の強化とニーズの把握も必要。</p>
<p>継続雇用延長等に向けた環境整備</p>	<p>(労働局) ●高齢化が進んでいる秋田県においては高齢者雇用も進んでいる。雇用確保措置導入企業割合は全国11位となっているが、66歳以上まで働ける企業割合は全国1位、70歳以上まで働ける企業割合は6年連続で全国1位となっている。 ●改正高齢者雇用安定法による経過措置を適用している企業に対しては、①定年制の引上げ、②65歳以上継続雇用制度の導入、③定年のための廃止、などの希望者全員を65歳以上まで雇用する制度の早期導入に向けて啓発・指導に努めた。 今後は、70歳までの雇用以外の措置を含めた就業確保措置を講ずることが企業の努力義務となったことから、希望者に対しては、④当該事業所との委託契約締結、⑤当該事業所またはその他団体が社会貢献事業に従事する場合の委託契約、⑥定年後の他事業主での継続雇用確保、実施するなどの措置について、令和3年4月1日の施行に向け周知を図る。 (経営者協会) ●企業にとって人手不足対策として高齢者の雇用は重要な方策の一つであり、定年退職者の再雇用や定年延長制度の採用が検討されている。昨年実績では60%の企業が取り組んでいると回答している。</p>
<p>その他</p>	<p>(秋田県) ●多様な就業の場を提供する県内の各シルバー人材センターに対する支援・指導等を行う公益社団法人秋田県シルバー人材センター連合会への運営費等を助成。 (連合秋田) 一旦60歳で組合員資格が停止する組合が多い中、再加入やOBとしての関わり方を各構成組織・単組で対応中。※雇用延長に伴い、シニア組合員(現役時より組合費を減額しながら、福利厚生等の水準は維持)の制度を設け組合員資格を延長する取り組み事例もあり。</p>



高年齢者の活躍促進

課題

(労働局)

●働く意欲のある高年齢者が、労働力として長年培ってきた知識や経験を活かし活躍し続けることをはじめとして、年齢にかかわらず社会を支える一員として参加できる「生涯現役社会」を実現していくことが重要な課題となっている。

(1)高年齢者の再就職促進及び多様な就業機会の確保に向けた取り組みと、シルバー人材センター事業を労使団体、地方公共団体、労働局が一体となって推進する必要がある。

(2)高年齢者雇用確保措置実施の徹底をするとともに、令和3年4月1日に施行される改正高年齢者雇用安定法による70歳までの就業機会の確保等にかかる普及・啓発を行っていく必要がある。

(3)高年齢者が安心して安全に生きがい・やりがいを持って社会参加できるよう、健康づくりや労働災害防止のための職場環境の整備・改善が必要である。

(秋田県)

●70歳以上まで継続して働ける制度のある企業の割合が全国一であるなど、高年齢者が企業で働き続けられる環境は全国に比べ整っており、高年齢労働者も増加しているが、高年齢者全体に占める有業者の割合は全国平均を下回るなど、健康面や家庭事情など何らかの理由で就業を希望しない高年齢者も多いと推測される。

(連合秋田)

●少子高齢化が急速に進む本県において、意欲ある高齢者が安心して安全に生きがい・やりがいを持って働くことのできる環境の整備が急務となっている。連合では春季生活闘争などを通じ、以下の取り組みを推進している。

今後の方向性

(労働局)

(1)生涯現役支援窓口事業(秋田所、横手所、大館所)において、65歳以上の求職者の再就職を重点的に支援する。また、生涯現役促進地域連携事業を実施している横手市、大館市への支援に取り組むとともに、秋田県が実施する「秋田県地域高年齢者就業機会確保計画(令和2年5月～令和5年3月)」に基づき、高年齢者の雇用・就業機会の拡大を推進する。

(2)高年齢者雇用確保措置未実施企業を把握した場合には、必要な助言・指導を実施し、早期の実施を図る。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部と連携し、希望者全員が70歳以上まで働ける企業の普及・啓発とともに、70までの雇用以外の措置を含めた就業確保措置の周知徹底を図る。

(3)高年齢者の就業ニーズに対応した労働条件の緩和に向けた助言・指導に取り組むほか、健康管理、高齢化に伴い増加する転倒や腰痛等の労働災害防止のための職場環境の整備・改善に取り組む企業を支援する。

以上を踏まえ、労働力人口が減少する当秋田県においては、若年、女性等を含めた多様な人材の確保及び活躍促進の枠組みの中で、高年齢者の活躍促進を議論していくことが望ましい。

(秋田県)

●「秋田県地域高齢者就業機会確保計画」(計画期間:令和5年3月まで)に基づき、引き続き、高齢者の就業や健康づくりに対する意識啓発、企業に対する高齢者雇用拡大に関する働きかけ等を通じ、就業・雇用の促進を図る。

(連合秋田)

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施
- ②働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進
- ③高齢化に伴い増加がみられる転倒や腰痛災害等に対する配慮と職場改善
- ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進

課題と方向性のまとめ(案)

【課題】

労働力人口の減少が著しい秋田県では、働く意欲のある高齢者が労働力として長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢にかかわらず活躍し続けることができる「生涯現役社会」の実現が重要な課題。

70歳以上まで働ける企業割合は43.7%(6年連続全国1位)と高水準であるが、高齢者に占める有業者の割合は全国を下回っているなど、働く意欲のある高齢者の就業促進及び職場環境の整備・改善が必要。

【今後の方向性】

労働力人口が減少し、労働力不足の解消が課題となっており、若年、女性、外国人等を含めた多様な人材の確保及び活躍促進の枠組の中で、高齢者の就業促進及び職場環境の整備等に関する取組を議論していくべきと考えられる。その際、高齢化に伴い増加が見られる転倒や腰痛災害等への配慮等も検討することが必要。

また、人生100年時代と言われる中で、退職後の就労についても議論する必要があると言え、リカレント教育の環境整備等、能力開発の機会の提供も重要と考えられる。

女性の活躍推進 女性の指導的地位の割合の増加、男性の育児休業取得率の増加

目標

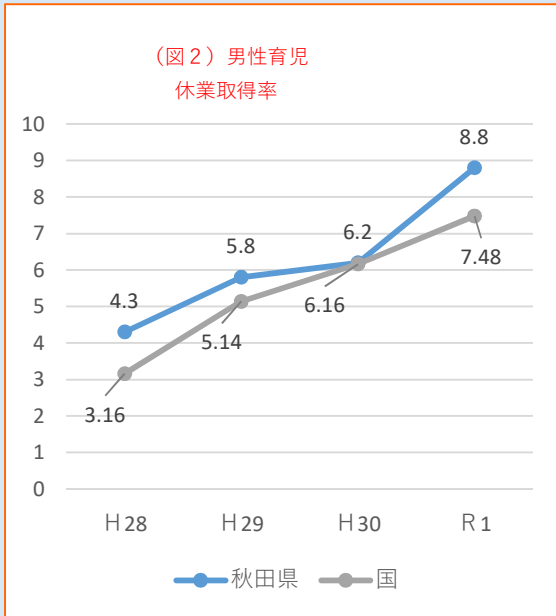
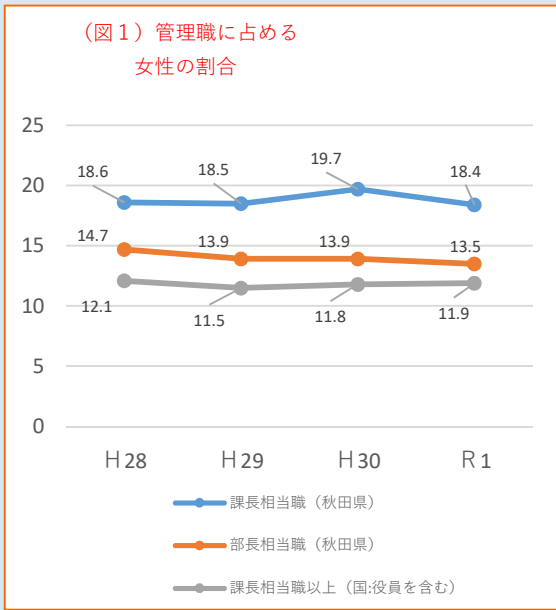
- 1 女性の指導的地位の割合の増加
民間企業における課長相当職以上
令和2年までに**30.0%以上**
- 2 男性の育児休業取得率の増加
令和2年までに**13.0%**

結果

- 1 女性の指導的地位の割合の増加
令和元年度 課長相当職以上の女性割合
部長相当職 **13.5%** 課長相当職 **18.4%** (図1)
- 2 男性の育児休業取得率の増加
令和元年度 取得率 **8.8%** (図2)

具体的取組	推進会議メンバーの取組																				
女性の活躍に向けた取組の実施	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●男女雇用機会均等法、女性活躍推進法に基づく計画的企業訪問による実態把握と行政指導の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・H28～R1年度報告徴収実施件数 延べ567社 ●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出状況(301人以上は義務) <table border="1" data-bbox="492 766 1456 941"> <thead> <tr> <th></th> <th>H29.3末</th> <th>H30.3月末</th> <th>R1.3月末</th> <th>R2.3月末</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>301人以上</td> <td>79社</td> <td>82社</td> <td>83社</td> <td>84社(100%)</td> </tr> <tr> <td>101人以上300人以下</td> <td>10社</td> <td>12社</td> <td>18社</td> <td>34社</td> </tr> <tr> <td>100人以下</td> <td>52社</td> <td>118社</td> <td>156社</td> <td>172社</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍促進企業の推進「えるぼし認定」 H28(30)～R1年度認定企業 4社 ●「えるぼし」「くるみん」認定企業取組事例集を作成し、ホームページ掲載、説明会配付により周知 ●妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱の禁止、母性健康管理措置に係る周知・広報 <ul style="list-style-type: none"> ・県内全ての保育施設、産婦人科医院へ広報資料の送付、周知依頼 ・全ての妊産婦に情報が届くよう、市町村母子保健担当課へ母子健康手帳に周知資料挟み込み依頼 ●女性活躍推進法等改正法(ハラスメント対策含む)の周知・広報のためのセミナー・説明会の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・H28～R1年度 17回 延べ1,475事業所 ●ハローワーク求職者向けセミナーでのハラスメント研修、個別相談 H28～R1年度 39回延べ1,563人 <p>(秋田県)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●出産や育児等のため退職した女性を対象としたセミナーや合同就職説明会等の開催による再就職支援 ●県内経済団体等と行政とが共通認識のもと一体となって、広く女性の活躍推進の機運を醸成し、女性が活躍できる環境づくりを促進するため、「あきた女性の活躍推進会議」を開催 ●女性の能力の活用と男女がともに働きやすい職場づくりの取組などが顕著な企業を「秋田県女性の活躍推進企業」として表彰 ●企業等で働く女性が職種、職域を越えて交流する「働く女性の交流会等」を開催 ●県内企業の経営者や管理職を対象として、女性の活躍を推進する機運の醸成と環境づくりを促進するための「意識啓発セミナー」を開催 		H29.3末	H30.3月末	R1.3月末	R2.3月末	301人以上	79社	82社	83社	84社(100%)	101人以上300人以下	10社	12社	18社	34社	100人以下	52社	118社	156社	172社
	H29.3末	H30.3月末	R1.3月末	R2.3月末																	
301人以上	79社	82社	83社	84社(100%)																	
101人以上300人以下	10社	12社	18社	34社																	
100人以下	52社	118社	156社	172社																	

<p>女性の活躍に向けた取組の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●平成30年6月に「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、企業における女性活躍や従業員の仕事と子育ての両立支援における取組をワンストップで支援する体制を構築。女性活躍・両立支援推進員の企業訪問を通じた普及啓発や相談への対応、一般事業主行動計画策定企業に対して指導・助言するアドバイザーを派遣 ●公募により女性の視点による新たなプロジェクト事業や女性人材の育成等に取り組む女性活躍のモデル企業を選定し、専門家による指導、助言など一貫したサポートを実施 ●女性の管理職登用にに向けた資格取得支援や職域拡大に取り組む企業への助成 (連合秋田) ●連合東北ブロック男女平等参画推進フォーラム 毎年6月の連合男女平等月間に合わせて東北6県持ち回りで開催。例年約100名が参加。男女平等や女性の活躍推進について本部役員の基調講演の後、講師を招いての学習会を開催。 ・連合秋田女性委員会学習会 毎年12月女性組合員を対象に、女性の活躍推進や男女平等をテーマに講師を招聘し毎年開催。 (経営者協会) ●数年前までは女性の活躍に向けた行動が各企業において活発に行われていたが、ある程度定着したことにより実数も横ばいとなり、積極的に取り組んでいるという企業の比率は低下している。
<p>仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備</p>	<p>(労働局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●男女雇用機会均等法と併せ育児・介護休業法に基づく計画的企業訪問による実態把握と履行確保 H28～R1年度報告徴収実施件数 延べ576社 ●次世代育成支援対策の推進 一般事業主行動計画策定・届出状況(101人以上は義務) 101人以上企業 H29.3月末 319社、H30.3月末 324社、H31.3月末 334社、R2.3月末 333社(100%) 101人以下企業 " 262社 " 287社 " 250社 " 454社 ●「くるみん認定」 H28～R1年度認定企業 11社 ●改正育児休業・介護休業法等説明会、ほかセミナーの実施 H28～R1年度 23回 延べ2,261事業所 ●育児休業等利用促進に向け「両立支援等助成金」の活用 H28～R1年度 助成金支給決定件数446件 ●子育て応援団「すこやか秋田」に参加し、子育て世代への育介法等の周知、広報、アンケートの実施 (秋田県) ●企業を対象とする女性人材活躍セミナーの開催による啓発 ●平成30年6月に「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、企業における女性活躍や従業員の仕事と子育ての両立支援における取組をワンストップで支援する体制を構築。女性活躍・両立支援推進員の企業訪問を通じた普及啓発や相談への対応、一般事業主行動計画策定企業に対して指導・助言するアドバイザーを派遣(再掲) ●男女ともにワーク・ライフ・バランスの実現に向けた県民意識の醸成及び従業員の仕事と子育ての両立支援に積極的な企業等の優良事例の普及啓発 ●仕事と子育ての両立支援など従業員のワーク・ライフ・バランスの促進に取り組む企業への助成 ●仕事と家庭の両立支援の取組を実践し、優良な成果を挙げた企業を「あきた子育て応援企業」として表彰 (連合秋田) ●女性のための全国一斉集中労働相談のダイヤルの取り組み ・毎年6月の連合「男女平等月間」に合わせて労働相談を実施。連合秋田女性委員会幹事が相談対応にあたる。テーマは、働く女性に関すること全般。合わせて世論喚起・労働相談の周知を目的として、組合役員や連合秋田議員懇談会会員による街宣行動を県内全域で展開。 (経営者協会) ●育児・介護休職や短時間勤務制度について取り組んでいる企業は30.5%とそれほど高くない。



(秋田県労働条件等調査結果)
(厚生労働省雇用均等基本調査)

パートタイム労働者の
雇用環境の整備

(労働局)

- パートタイム労働法に基づく計画的企業訪問による実態把握と履行確保
H28～R1年度報告徴収実施件数 延べ428社
- パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けた説明会等の開催
R1年度 16回 795事業所
- ハローワーク求職者向けセミナーでのパートタイム労働法の説明、個別相談
H28～R1年度 32回 延べ1,693人
- 「キャリアアップ助成金」の周知・広報の実施

(連合秋田)

●連合「職場から始めよう運動」の展開 同運動は、同じ職場・同じ地域でパート・有期・派遣などで働く仲間が抱えている問題から共通の課題を導き出し解決に向むけて行動する取り組み。春季生活闘争時にチェックシート等を用い雇用環境を確認する。その後、取り組み事例を集約し、事例集を発行。

(経営者協会)

- 非正規社員と同様

その他

(労働局)

- 均等法等に係る相談対応
- 総合労働相談コーナーにおける相談対応
- 新型コロナウイルス感染症拡大に係る特別労働相談窓口
- ハラスメント等講習会、学生向け労働法制セミナーの実施
- 「秋田働き方改革推進支援センター」事業
- 秋田労働局ホームページ、ミニインフォメーション等による広報業務

(秋田県) ●労働条件等実態調査による実態の把握及び労使への情報提供

●人材確保推進員による企業訪問時の情報提供(広報物の配布等)

(連合秋田)

●「3. 8国際女性デー」の取り組み 連合秋田女性員会幹事と構成組織組合員が秋田市駅前で街宣行動と千本の生花を配布し、「女性の権利と平等」を市民に訴える。

女性の活躍推進 女性の指導的地位の割合の増加、男性の育児休業取得率の増加

課題

(労働局)

- 1 女性の指導的地位の割合については、R1年度の役職毎の女性が占める割合は、秋田県では部長相当職の割合が13.5%、課長相当職の割合が18.4%(秋田県:労働条件等実態調査)で、目標(R2年までに30%以上)に達していない。目標設定時からの推移を見ると、国、県ともほぼ横ばいである。男女雇用機会均等法に基づく報告徴収において、企業の採用、配置等の雇用管理の状況を見ると、業種によって違いはあるが、女性の正社員数が少なく、若年層に偏り、主要業務への女性の採用、配置が少なく、指導的職務に女性が育成されていない企業が多く見られ、管理職女性が少ない根本的原因となっている。引き続き、各企業に主要業務への女性の採用・配置、女性の中途採用、非正規社員からの登用、長期的育成及び女性管理職増加の積極策等の男女間格差是正を求めていくことが必要とされる。
- 2 男性の育児休業取得率はR1年度で8.8%(秋田県:労働条件等実態調査)となり、H28年度の4.3%から上昇傾向で推移している。なお、女性の育児休業取得率もH28年度90.4%からR1年度95.0%と上昇している。男性の育児休業取得率向上については、制度の周知のみでなく、社員全体の働き方の改善により誰もが休みやすい職場環境をつくる必要がある。また、男性の育児休業が男女間の家事平等につながるよう意識を高めることが必要とされる。

(秋田県)

- 人口減少や少子高齢化が急速に進む本県において、労働力不足は今後さらに深刻化する。女性が介護や育児等で離職せずに働き続けるため、多様な働き方の実現へ向けて企業への意識啓発などを通じ、女性が活躍できる環境の整備が必要である。
- 様々な事情で離職し、ブランクがあるため再就職に不安を抱える女性について、企業情報の提供やパートナーの意識改革など、多方面から不安を解消し、求職活動を後押しする必要がある。
- 女性活躍推進法及び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たにもかかわらず、行動計画の期間終了とともに次期計画を策定しない企業が散見される。
- 県内の女性の管理職の割合は少しずつ増えてきているものの、全国的にみるとまだ低率となっているほか、家庭の事情や役職に応じた責任の重さを理由に、管理職を望まないという女性の声がある。
- 女性に魅力ある雇用の場が限られるなど、若年女性の県外流出の要因の一つとなっている。
- 男性の育児休業取得率の割合は少しずつ増加してきているものの、依然として職場において育児休業を取得しにくいという声を聞くほか、家庭における協力体制が十分に整っていないことにより、仕事と家庭の両立が厳しいといった声も聞かれる。

(連合秋田)

- 労働者と企業間で、雇用のミスマッチが見られる。資格を取得し就業を希望する職業と企業が労働者に求めるスキルがそれ以上であるために、雇用までつながらないケースもある。一般的に男性の労働者に比べ女性の労働者に多く見られる。両者のニーズ等の把握を通じ、円滑に就職できる対応も必要と考える。

今後の方向性

(労働局)

- 1 男女雇用機会均等法の報告徴収等により個別企業の男女間格差の是正について助言し、各企業の男女間格差の課題解決につながるよう女性活躍推進法の一般事業主行動計画を作成し・実行するよう、県内企業の「えるぼし、くるみん認定企業取組事例集」の具体的取組例も示しながら助言する。
- 2 育児・介護休業法の報告徴収等により円滑な制度利用のための環境整備を助言する。男性の育児休業取得率については、「くるみん認定」企業の男性育休取得取組事例を示すほか、両立支援助成金により事業主への支援を行う。また、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が各企業の実効性ある両立支援につながるよう助言する。
- 3 「えるぼし認定」「くるみん認定」「秋田県女性の活躍推進企業表彰」「秋田県子ども・子育て支援知事表彰」等の県内優良企業の具体的取組事例を紹介しながら、女性活躍推進・両立支援のメリット、認定のメリットを周知し、「えるぼし認定」、「くるみん認定」を目指す企業を支援する。また、学生への労働法セミナーや各法説明会などにおいて、認定制度及び県内認定企業を積極的に周知する。

(秋田県)

- 関係機関と連携し、女性活躍に関する情報を適切に発信し、労使双方へ意識啓発を図る。また、無業状態の女性に対して、セミナー等から就業意欲の掘り起こしを実施し、女性の自己実現や労働力不足の解消を目指す。
- 「あきた女性活躍・両立支援センター」の企業訪問によるフォローアップを強化するとともに、アドバイザー派遣による企業支援を充実させるほか、従業員の意識啓発も進めながら、取組を促進させる。
- 各地域で働く女性の声を広く把握するとともに、働く女性が職場や職種を越えて交流しサポートし合えるネットワークづくりを促進する。
- 女性の視点による新たなプロジェクト事業を実施するなど、女性の活躍を積極的に進める企業として選定したモデル企業の取組を支援するとともに、好事例を普及啓発し、県内企業の取組に波及させる。
- 男女ともにワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、仕事と子育ての両立をはじめ、男性の家事・育児への参画等に向けた全県的な気運を醸成するほか、企業における取組を一層促進する。

課題と方向性のまとめ(案)

【課題】

秋田県内は、主要業務への女性の配置・育成が図られず指導的職位の女性が少ない企業が多く、女性が活躍できる職場が限られている。また、家庭責任は女性の負担が大きい現状があり、特に若年女性が県外に流出する現状がある。

そのような状況から、主要業務への女性の採用・配置、中途採用、非正規雇用社員からの登用、長期的育成及び女性の管理職登用といった課題に取り組むとともに、育児・介護で離職せずに働き続けるための「多様な働き方」への環境整備等を図る必要がある。

男性の育児休業は、休業中のカバー体制の整備及び男女間の家事平等につながる意識を高めながら、さらに取得を促進する必要がある。

【今後の方向性】

女性が秋田県内で、自分の能力を発揮し、キャリアアップできる職場を増やす必要がある。そのために、国や県の認定、表彰を受けた優良企業の具体的取組事例を各企業に波及させるなど、各機関の取組を連携して行うための体制整備の強化を検討していく。

また、男女ともにワークライフバランスが実現できるよう、全県的な機運の醸成を進めるほか、企業における取組を一層促進するための支援を推進する。

（その他、取組むべき課題）

現状と課題

具体的取組	推進会議メンバーの取組

課題と方向性のまとめ(案)