

第一期 秋田いきいきワーク推進会議

～これまでの取組・課題と方向について～ 【概要版】（案）

働き方改革 (長時間労働の削減・年次有給休暇の取得促進など)

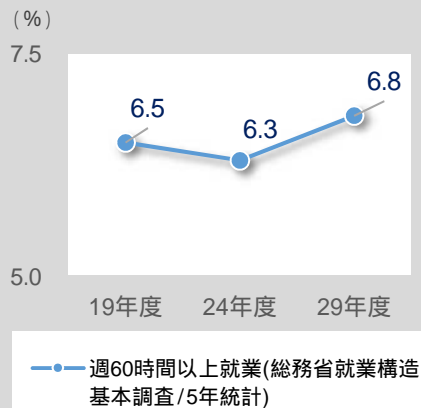
目標

- 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

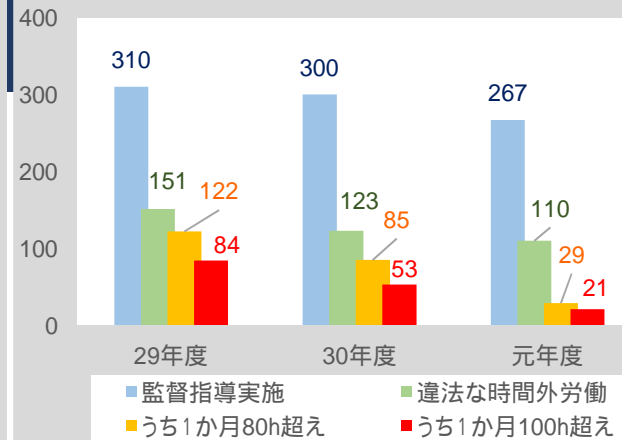
結果

- 1 長時間労働の削減
週60時間以上の雇用者の割合 6.8% (H29年参考値)
(総務省就業構造基本調査)
- 2 年次有給休暇の取得促進
令和元年度 年次有給休暇の取得率 51.8%

週60時間以上の雇用者の割合



(事業場数) 長時間労働が疑われる事業場数の推移



取組

(1) 長時間労働の削減

長時間が疑われる事業場への監督1,140事業場 (H28～R元年)
うち労働基準関係法違反 838事業場 (73.5%)
うち労働時間法令違反 539事業場 (47.3%)

(2) 年次有給休暇の取得促進

広報活動 取得促進期間(10月)、GW等に団体等へ周知依頼
労働局幹部の企業訪問 (H28～H30年度) 44事業所
働き方・休み方改善コンサルタントの助言・指導 (H28～R元年度)
・企業訪問指導 759事業所 ・相談対応 101件
・ワークショップ 17回 (164事業所 182人)
監督指導時に「年次有給休暇の適正化」指導

(3) その他

労働時間相談・支援班による支援 (H30～R元年)
・中小規模事業場個別訪問 533件
・説明会等の開催 184回(延べ約8,000社参加)
「過労死等防止啓発月間」(11月)の取組
・「長時間労働削減・働き方の見直し取組要請」(局長)の実施
・「過労死等防止対策推進シンポジウム」・「過重労働解消キャンペーン」
「働き方改革関連法セミナー」の実施
秋田働き方改革推進支援センターの周知啓発、相談対応
FM秋田「秋田労働局ミニインフォメーション」による周知

連合秋田

(1) 長時間労働の削減

「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)
県教職員組合・連合秋田・秋田魁新報社共催
約230名参加

全国一斉集中労働相談
毎年12月「長時間労働の削減」をテーマに労働相談を実施
世論喚起・労働相談周知の街宣行動の実施

(2) 年次有給休暇の取得促進

2019年4月改正労基法の「年5日の時季指定義務」の周知・広報

(3) その他

「働き方改革関連法」学習会の開催 (2018年11月)
労働局講師、「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」の学習会開催 約40名参加

(1) 長時間労働の削減

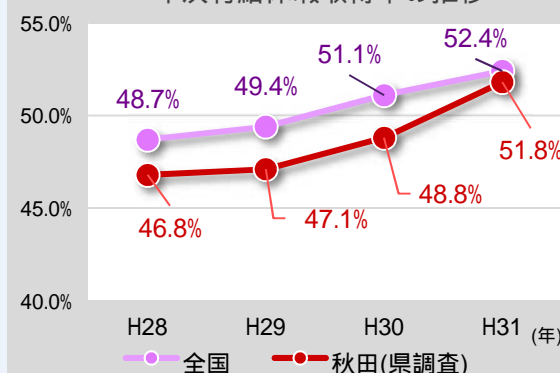
・会員に「雇用動向調査」を実施
「36協定を見直した」、「見直す予定」割合
H30 42% R元 60% R2 51%

(2) 年次有給休暇の取得促進

雇用動向調査における取得率の推移
H29 57.8%、H30 64.4%、R元 88.4% R2 88.0%
「働き方改革への取組施策」の中で年次有給休暇取得が第1位

秋田県経営者協会

(%) 年次有給休暇取得率の推移



出典: 全国は、就労条件総合調査の特別集計。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

「STOP! 長時間労働 あなたの働き方は大丈夫?」

働き方を見直して、イキイキと働き続けられる職場に!

働き過ぎていませんか?

まずは、あなたの働き方を診断!

連合 全国一斉集中労働相談ホットライン

0120-154-052

相談日時 2019年12月12日(木)～13日(金) 10:00～19:00

働き方改革 (長時間労働の削減・年次有給休暇の取得促進など)

取組

秋田県商工会議所連合会

(1) 長時間労働の削減

秋田労働局などからの広報資料を当所及び秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで周知

(2) 年次有給休暇の取得促進

秋田労働局などからの広報資料を当所及び秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで周知

(3) その他

会員企業に対し、健康経営セミナーを開催し、健康経営の普及啓発に努めている
秋田働き方改革推進支援センターの周知を図っているほか、働き方改革推進セミナー、生産性向上を促進するためのRPAセミナーなどを開催
秋田商工会議所として、日本健康会議及び秋田県の「健康経営優良法人」の認定を受けており、これに基づき職員の健康増進の取組を進めている



(1) 長時間労働の削減

業務の効率化及び生産性の向上により業務の質の向上を図るとともに、長時間労働の抑制に努めており、次の取り組みを行っている

- 管理職を対象としたリモート環境の整備 (モバイルPCの貸与)
- WEB会議システムの導入
- e-GovやeLTAX等の電子申請の導入
- 職場改善計画の策定及び実行
- ノー残業デーの実施

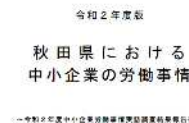
(2) 年次有給休暇の取得促進

年5日以上取得義務に加え、ゴールデンウィークに年次有給休暇の取得、夏季休暇(3日)得、プラス2日以上取得することで、できるだけ長期の休暇を取得できる取り組みを奨励



(2) 年次有給休暇の取得促進

会報8月号、10月号にてそれぞれ、「年次有給休暇の時間単位取得」について、「年次有給取得促進月間」として「年次有給休暇の計画的付与制度」や「時間単位の年次有給休暇制度」の導入について周知



秋田銀行

(1) 長時間労働の削減

- ・営業店の業務効率化、事務負担軽減
- ・「定時退行日」、「完全定時退行日」の設定
- ・「個人単位及び部室店別行員1人当たりの時間外勤務目標時間」の設定
- ・人事部による就業時間のモニタリングおよび改善指導の実施

(2) 年次有給休暇の取得促進

連続休暇・シーズン休暇のスケジュール化と完全取得の徹底、「半日休暇」や育児に関する幅広い事由で取得可能な有給制度「パパ・ママ休暇」による有給取得促進

(3) その他

「セレクト時差勤務制度」の導入

北都銀行

秋田労働局と包括連携協定を締結

秋田労働局作成の「働き方改革関連法概要」、「有休年5日取得について」、「時間外労働の上限規制」、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」等についてのリーフレットを支店に配布し内外への周知を実施

「時間外労働等改善助成金」、「業務改善助成金」、「雇用調整助成金」等、各種助成金についても周知

働き方改革についての研修会、相談会(秋田働き方改革推進支援センター)パンフレットの配布

当行人事部門行員が講師となり、働き方改革セミナーを実施(お客様の会での講演や研修会の開催等)

東北経済産業局

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

- ・下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についての周知(下請事業者の不利益となるような取引や要請の禁止、短期発注または急な仕様変更などにより発生する適正なコストを親事業者が負担)
- ・下請代金支払遅延等防止法等に基づく適正な対応。指導事例や不当な行為の周知、広報

生産性革命推進事業に係る補助金

- ・ものづくり・商業・サービス補助金
- ・持続化補助金
- ・IT導入補助金



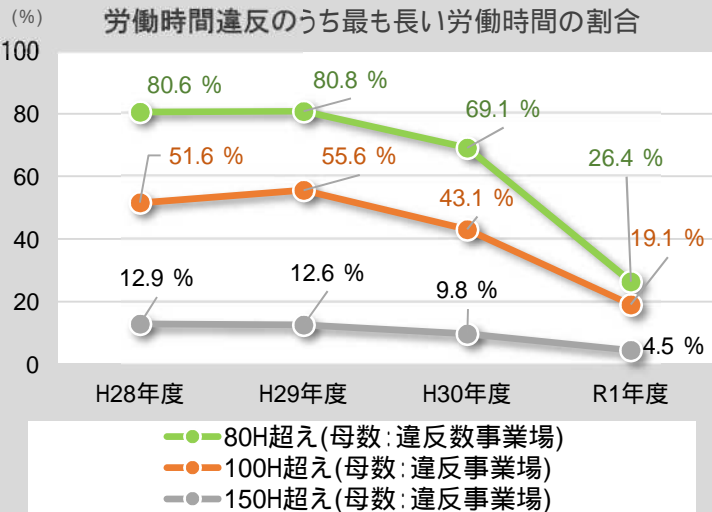
秋田県商工会連合会

秋田県中小企業団体中央会

働き方改革(長時間労働の削減・年次有給休暇の取得促進など)

参考資料

労働時間違反のうち最も長い労働時間の割合

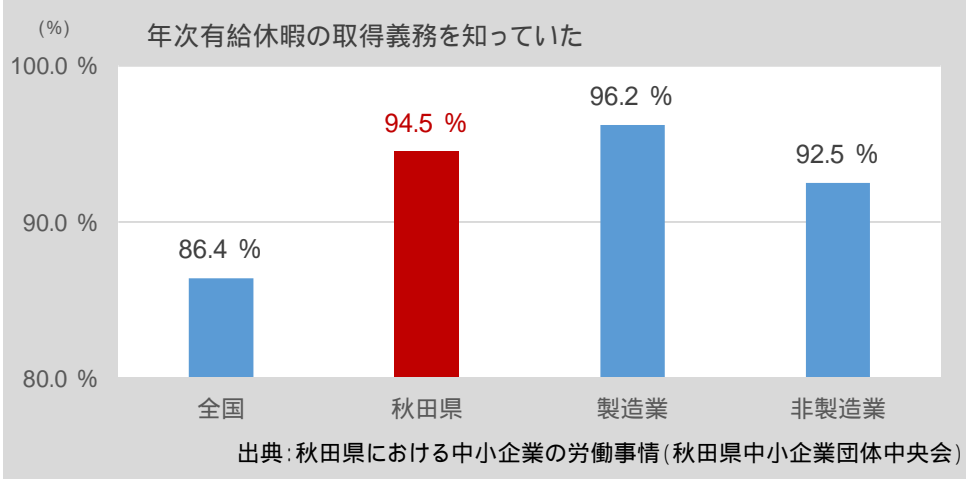


(1) 長時間労働の削減の情勢

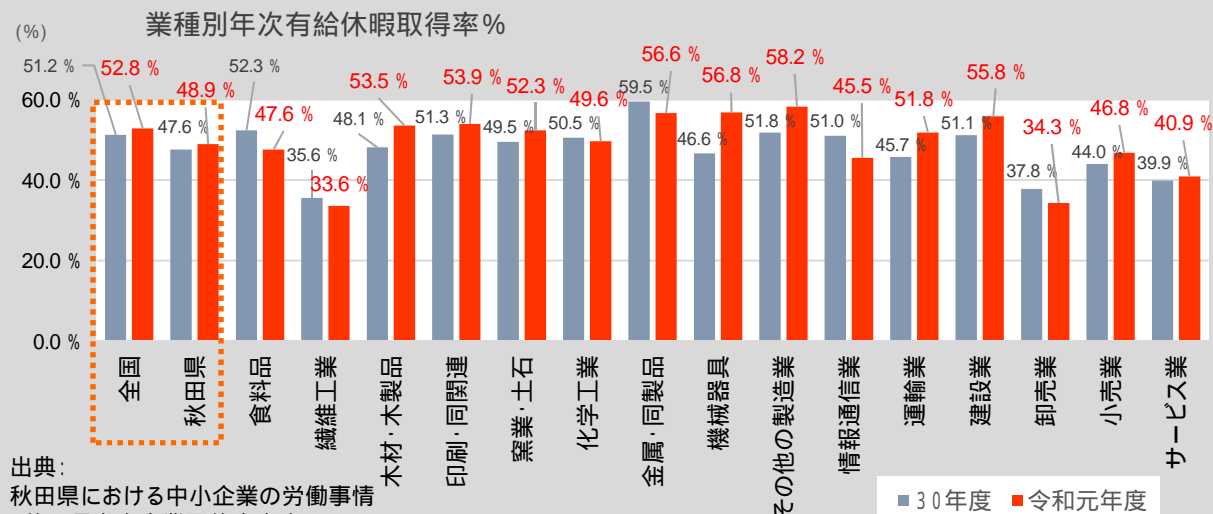
違法な時間外労働がある事業場のうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働時間数は、月80時間超え、月100時間超え、月150時間超えの割合が大幅に低下している。

これは、罰則付き労基法改正の施行や、行政、労働組合、経済団体、秋田いきいきワーク推進会議会員らの積極的な周知、相談支援を行ったことの効果と考えられる。

(出典:秋田労働局)



業種別年次有給休暇取得率%



秋田県内の働き方に関するシンポジウム

日時 平成30年2月2日(金) 13:30~16:00

会場 秋田市文化会館 小ホール(秋田市山王七丁目3-1) 参加無料

第1部/基調講演
「働き方改革」の推進→多様な生活がこれからの糧とは
株式会社 秋田県労働局 労働政策課 課長 藤田 洋二

第2部/パネルディスカッション
「秋田県内の働き方の現状と今後の展望について」
コーディネーター 秋田県立大学 学長 藤田 洋二
パネリスト: 秋田県労働局 課長 藤田 洋二、秋田県労働局 課長 藤田 洋二、秋田県労働局 課長 藤田 洋二、秋田県労働局 課長 藤田 洋二、秋田県労働局 課長 藤田 洋二

この冬の休暇は、
ゆったり、ほっこり、
ゆったりと。

新しい働き方・休み方が
始まっています。
実践する第一歩として
「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を!
年次有給休暇付与計画表による
個人別付与方式を活用すれば
休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

計画的付与方式
個人別付与方式

(2) 年次有給休暇の取得促進

秋田県中小企業団体中央会が毎年度実施している「令和元年度中小企業労働事情実態調査結果報告書」によれば、年次有給休暇の取得率は、繊維工業や卸売業で低く業種によりばらつきがある。改正労基法の年5日の取得義務については、「知っている」と回答した全国企業割合は高く、一定の周知活動効果もあったと思われる。

働き方改革 (長時間労働の削減・年次有給休暇の取得促進など)

課題

(長時間労働の削減)

長時間労働の削減については、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ており、これは、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に加え、推進会議メンバーそれぞれが、監督指導の実施、「働き方改革推進リーダー養成講座」や「長時間労働是正を考えるシンポジウム」の開催等の積極的な周知啓発活動を行った効果の表れと考えられる。

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いる

年間総実労働時間・年間所定内労働時間は、それぞれ全国平均に比べて多い

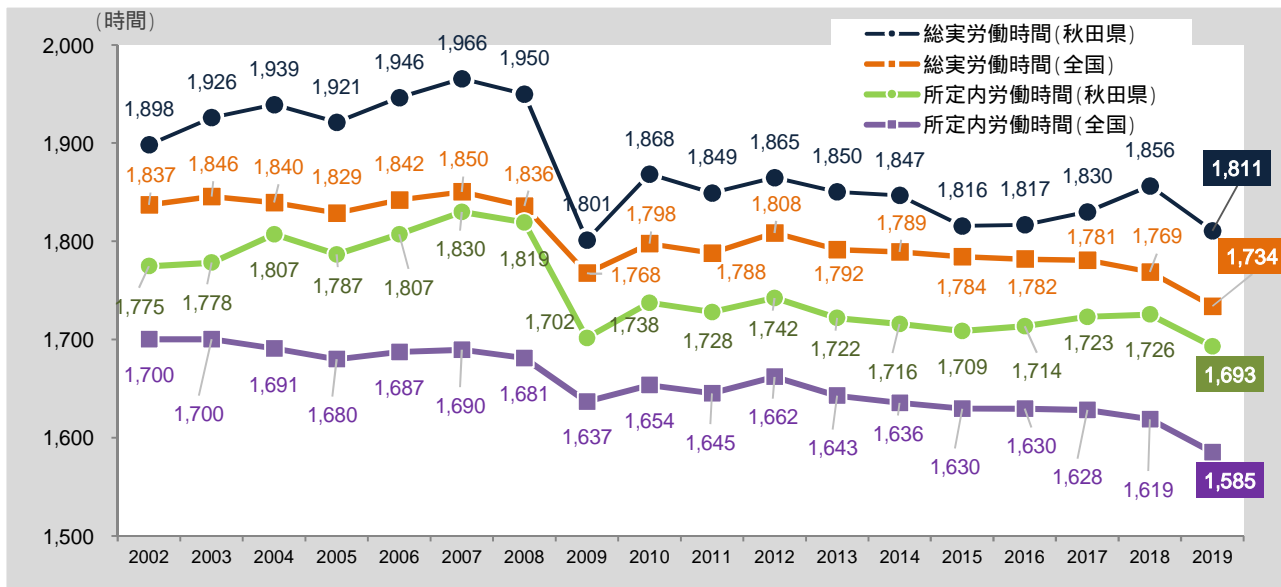
ことに課題が認められる。

(年次有給休暇の取得促進)

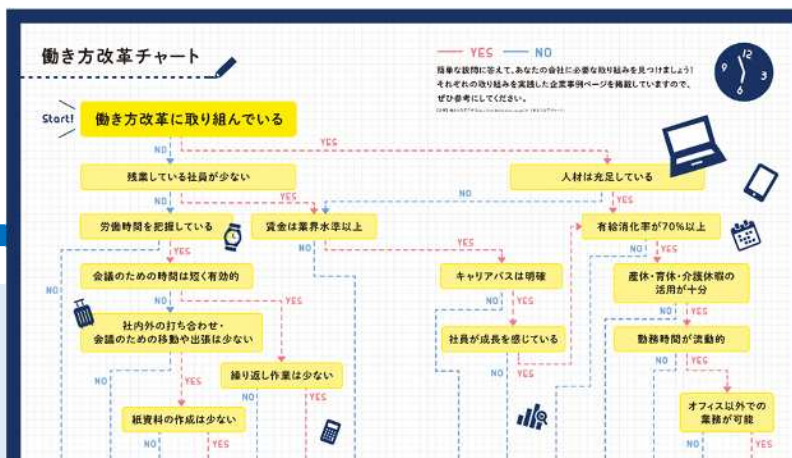
年次有給休暇の取得促進については、年次有給休暇の取得率が上昇傾向にあり、これは、労基法改正により、罰則付きの年次有給休暇の付与義務が課されたことに加え、推進会議メンバーそれぞれが、年休取得促進の広報活動、個別企業への助言・指導、「働き方改革推進リーダー養成講座」の開催等の積極的な周知啓発活動を行った効果の表れと考えられる。

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。

年間総労働時間の推移 (全国、秋田)



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」



働き過ぎで起こる健康障害のリスクを知っていますか?

働き過ぎは健康障害の原因となり、心身の健康を損なうだけでなく、生産性の低下や欠勤・遅刻の増加、さらには労働災害の発生にもつながります。働き過ぎを防止し、健康な働き方を推進しましょう。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

無料 過重労働等に関する相談はこちら 0120-794-713

「過重労働解消相談ダイヤル(労働局)」実施日時 11月1日(日) 9:00~17:00

専用WEBサイト 過重労働解消キャンペーン

厚生労働省・経済産業省・労働基準監督署

今後の方向性

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、罰則付きの上限規制・付与義務が課されたことや、推進会議メンバーのこれまでの取組等によって、改善傾向にある。

今後も残された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が、一定の改善が図られたことから、今後の方向性として、

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

兼業・副業の促進など複線的な働き方の周知啓発

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

等が考えられる。

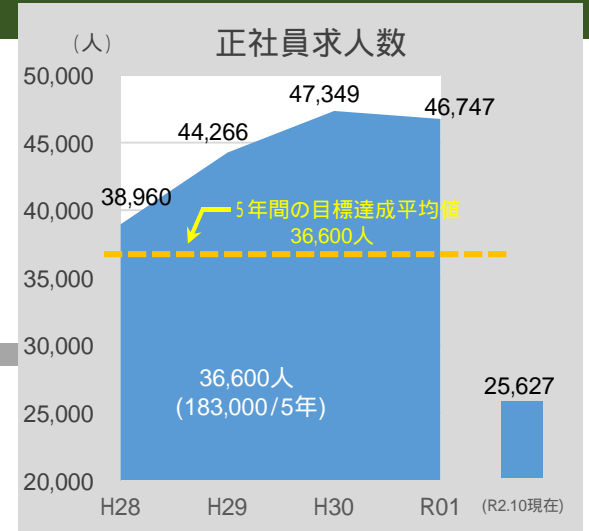
正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善

目標

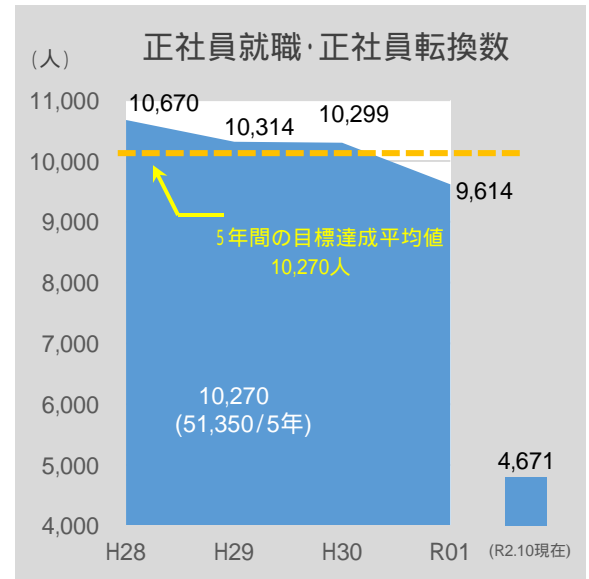
- 1 ハローワークによる正社員求人数
令和2年度末まで 183,000人
- 2 ハローワークによる正社員就職・正社員転換数
令和2年度末まで 51,350人

結果

- 1 ハローワークの正社員求人数 **目標達成!**
202,949人 (令和2年10月末現在)
- 2 正社員就職・正社員転換した労働者数
45,568人 (令和2年10月末現在)



出典: 秋田労働局 職業安定部



出典: 秋田労働局 職業安定部

取組

- (1) 正社員就職・転換、正社員求人確保に向けた取組
 - ① 求人開拓等の社員求人提出依頼 (H28.4 ~ R2.10累計)
求職者担当者制の正社員就職に向けたマッチングや就職支援及び求人開拓の実施 (H28.4 ~ R2.10累計)
(正社員就職43,474人、正社員転換2,094人)
- (2) 待遇改善、働き方改革に向けた取組
 - 非正規労働者待遇改善支援センター (H29年度)
 - ・同一労働同一賃金ガイドライン (案) の周知
 - ・非正規労働者の待遇改善の支援 (H29年度終了)
 - 秋田働き方改革推進支援センター (H30年度 ~)
 - ・均等・均衡待遇等、働き方改革関連法の周知
 - ・個別対応への相談・支援の実施
- (3) その他
 - キャリアアップ助成金の周知 (令和2年10月末現在)
 - 支給決定 正社員転換等対象者数 累計値2,039人
 - 若者採用・育成等優良企業認定 (ユースエール認定)
 - 認定企業 17社 (令和2年12月末現在)

経協

- (2) 格差の縮小実現に向けた取組
 - ・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とする企業がある。

連合秋田

- (1) 正社員就職・正社員転換に向けた取組
 - 春季生活闘争方針
 - ・正社員転換ルール・制度の整備、制度運用状況の点検を通じた正社員化希望者の雇用安定の促進の確認。
- (2) 格差の縮小実現に向けた取組
 - 正規雇用労働者とパート・有期等の労働条件・待遇格差の確認。
 - 待遇格差は、労働条件・待遇ごとに、目的・性質に照らし正規労働者との待遇不合理を確認。
 - 不合理な差があれば、待遇差の是正をはかることを確認。
- (3) その他
 - 「なんでも労働相談」の実施 相談件数 年100件超え
 - パート・アルバイト、契約社員等 50%超え
 - ・内容: 賃金関係、労働契約関係、労働時間関係約6割

会議所 連合会

- (3) その他
 - ・非正規労働者待遇改善支援センター、同一労働同一賃金ガイドライン、キャリアアップ助成金等の周知

商工会 連合会

- (1) 正社員就職・正社員転換に向けた取組
 - ・連合会及び21商工会で雇用している嘱託職員 (非正規・期間雇用) の待遇改善及び当該職員の業務スキルを有効活用するため、正職員への転換を推進。
 - 平成28年度から令和2年度までの5年間で、連合会及び21商工会で16名を正職員として登用。選考方法は、希望者に登用試験を実施、適性を見極め採用。

秋田銀行

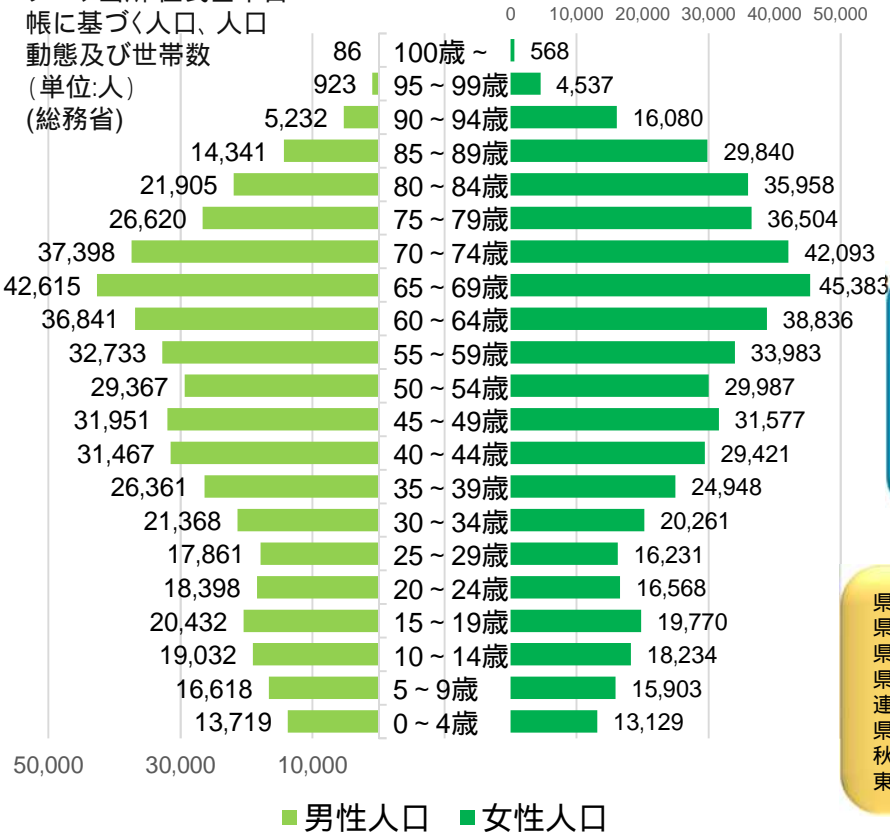
- (1) 正社員就職・正社員転換に向けた取組
 - ・勤務成績優秀な嘱託職員、パートタイマーについて、所属長推薦のうえ人事部での選考による行員登用を実施
- (2) 格差の縮小実現に向けた取組
 - ・託児補助手当、贈呈金 (慶祝・弔慰金)、法定外休暇の対象を非正規職員にも拡大 (2020.4.1より)

正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善

参考資料

秋田県人口ピラミッド(2020.1現在)

データ出所:住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数
(単位:人)
(総務省)



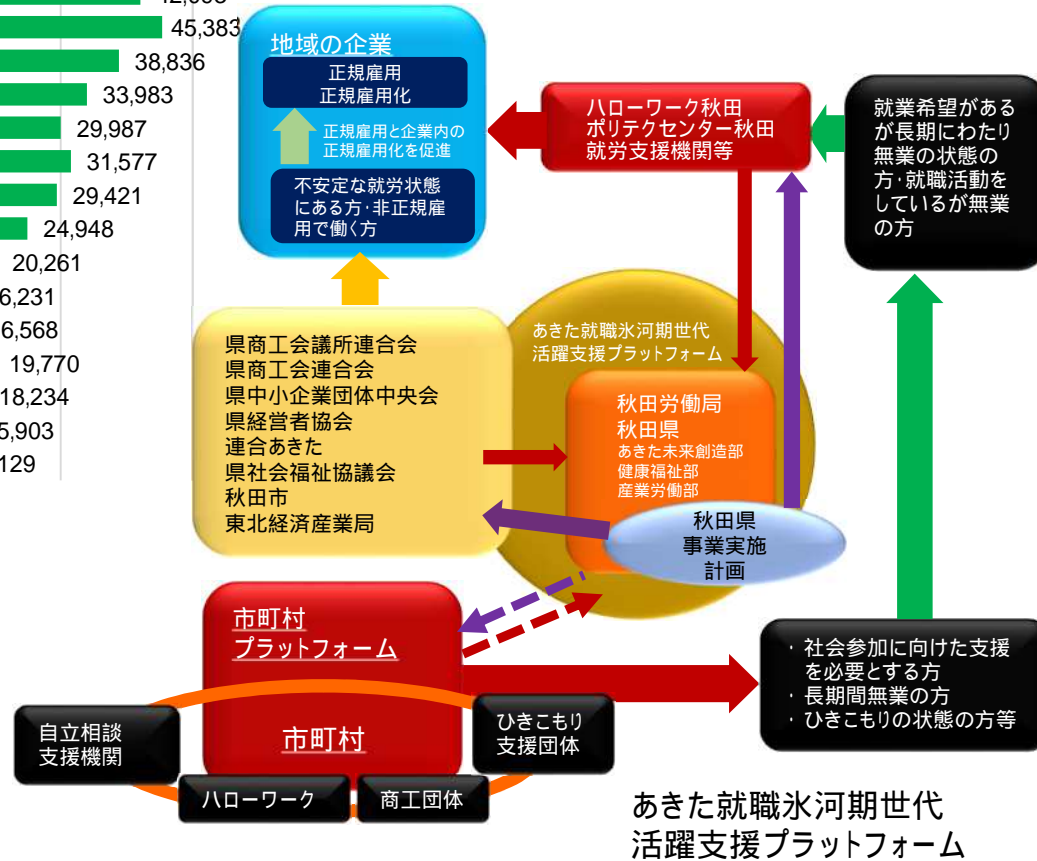
氷河期世代:
バブル崩壊後の雇用環境の厳しい時期に就職活動を行った
30代後半から40代前半の世代。1970年度から1982年度に生まれた世代。

課題

- ・ 中小規模の企業においては「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、賃金上昇という実感が得られていないという労働者の意見があるなど、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求められる。
- ・ 就職氷河期世代は、希望する就職ができず、不安定な就労、無業、ひきこもり状態など様々な課題に直面している人が多い。
- ・ 労働相談の状況では、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員からの相談が全体の5割を超え、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割を占めていることから、正社員以外の労働者処遇改善は重要な課題である。

今後の方向性

- (ア)人材不足の解消に向けた取組、多様な人材確保支援のための取組の推進
- ・ 正社員就職、正社員転換は、その処遇の安定を図ることについて、引き続き取り組むとともに、就職氷河期世代に対するきめ細やかな支援等に取組む。
また、本県では少子高齢化、人口減少の進行による更なる労働力不足が想定されることから、正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善を推進するとともに、人材不足の解消に向けた事業についても更なる展開を図る。
- (イ)「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」は様々であるが、他企業の取組事例などを入手・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。
- (ウ)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、各種助成金制度を設け、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、企業が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。
- (エ)就職氷河期世代の活躍推進
- ・ 「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、令和2年7月に策定した事業実施計画に基づき、各界と一体となって就職氷河期世代が抱える課題やニーズを踏まえ、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。



外国人材の受入れ

取組

●外国人受け入れ制度や適正な雇用管理等の周知(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 20回

県内で就労する外国人労働者にアンケート調査の実施(R.元.12)

調査対象 571人 うち回答数425人(回答74.4%)

- ・秋田県での生活に満足 74.6%
- ・言葉が十分に通じない不安 40.6%
- ・関係機関との連携、相談体制の強化の必要性あり。

H31.4 改正入管法による「特定技能」の創設

- ・「秋田県外国人雇用に向けた政策パッケージ」の策定
- ・秋田県と秋田労働局が課題共有する「秋田県外国人雇用に向けた政策パッケージ」を策定(R2.2)
- ・外国人雇用による人手不足の解消

「秋田県外国人材の受入れ・共生に係る連絡協議会」の設置

- ・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

「秋田県外国人雇用サポートデスク」の設置

- ・外国人材の受入れを希望する県内事業所からの相談受理

「外国人材受入れ・共生セミナー」の開催

- 外国人材受入れ・定着支援事・助成金
- ・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受入れ拡大・活躍推進に資する事業への助成金の交付

「秋田県外国人相談センター」による相談受付

- ・外国人からの生活に係る相談受理、情報提供
- 多文化共生の普及啓発活動の実施

- ・外国人受け入れ機運の醸成のため、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
- ・外国人サポートの人材の育成

新型コロナウイルス感染症・災害情報の外国人向け周知

- ・県公式ウェブサイトが多言語で情報提供

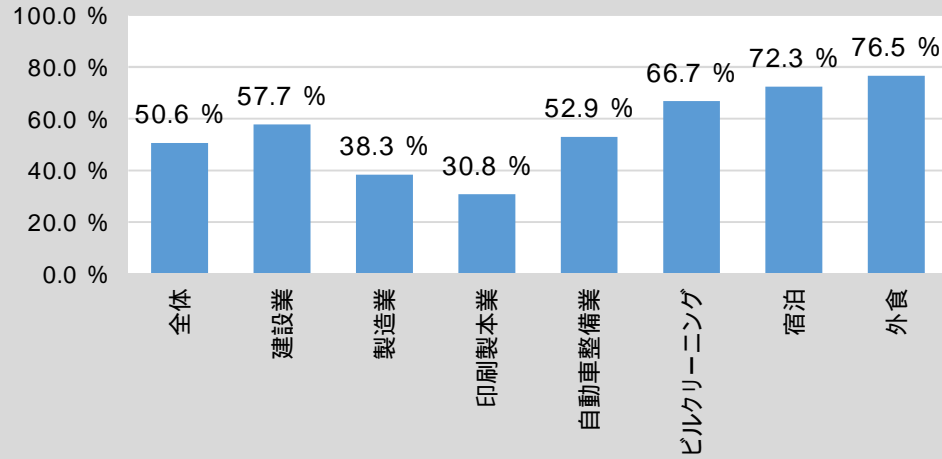
製造業における特定技能制度相談窓口の周知

高度外国人材活躍推進プラットフォームの周知
新・ダイバーシティ経営企業100選表彰の周知

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

県内企業回答/人員が不足している



出典: 秋田県・秋田商工会議所実施調査
「外国人材の受入れに関するアンケート(令和元年)調査結果」

外国人労働者問題啓発月間 6月1日(土)~30日(日)

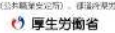


知って守って働きやすく! ~外国人雇用はルールを守って適正に~

外国人を雇っている事業主の皆さん、チェックしてみてください

- 1 雇用で差別しない公平な採用選考を行っていますか?
- 2 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか?
- 3 日本語教育や生活上・業務上の相談に配慮していますか?
- 4 安易な解雇はしていませんか?
- 5 外国人の雇入れ・雇働時にハローワークへ雇用状況の届出を当てていますか?

※詳しくは、ハローワーク(日本職業安定所)、就業所等の掲載にお問い合わせください。



商工会議所連合会

2019年4月16日、外国人材受入支援事業検討会設置。秋田市内企業を対象とした「外国人材活用に関するニーズ調査」を実施、結果を公表

2019年8月、県外先進地視察として徳島県庁、徳島大学、社会福祉法人健祥会、(有)ダイチ建設訪問

2019年11月22日、外国人材活用促進セミナー開催。自社に適した外国人材の受け入れ方法、技能実習生の受入現場でよくあるトラブルとその解決策を講演

2020年4月1日、経営安定特別相談室の専門家(商工調停士)に外国人材に詳しい行政書士、社会保険労務士を委嘱。専門家相談窓口開設

2020年12月9日、受入支援機関4社と連携し、外国人材受入相談窓口開設。同日、外国人材活用促進セミナー開催。県内における外国人材活用事例を紹介するとともに、外国人材受入相談窓口開設及び受入支援機関を紹介するとともに個別相談会開催

中央会

平成27年度から、外国人技能実習制度適正化事業(全国中小企業団体中央会補助事業)を実施

事業協同組合(監理団体)、組合員企業(実習実施者)による外国人技能実習生共同受入事業の適正な実施と不正行為の未然防止を図り、外国人技能実習制度の適正な運用を促進するため、9月に秋田市で講習会を開催。

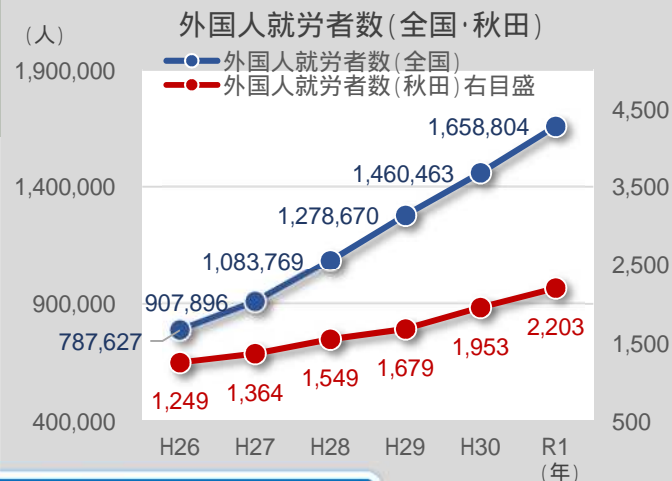
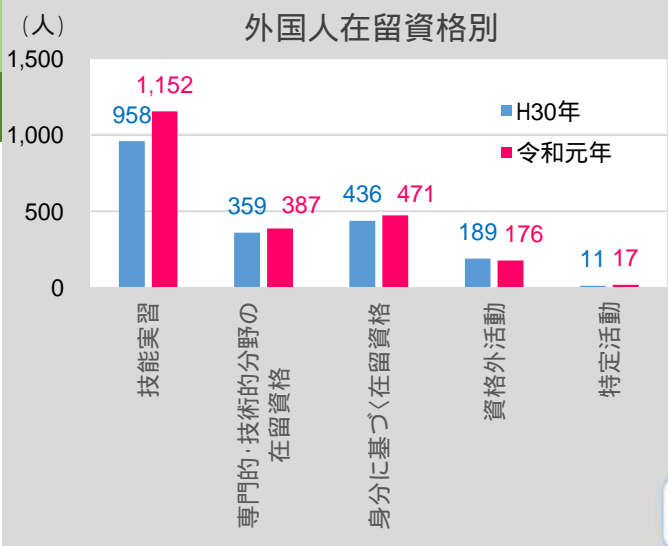
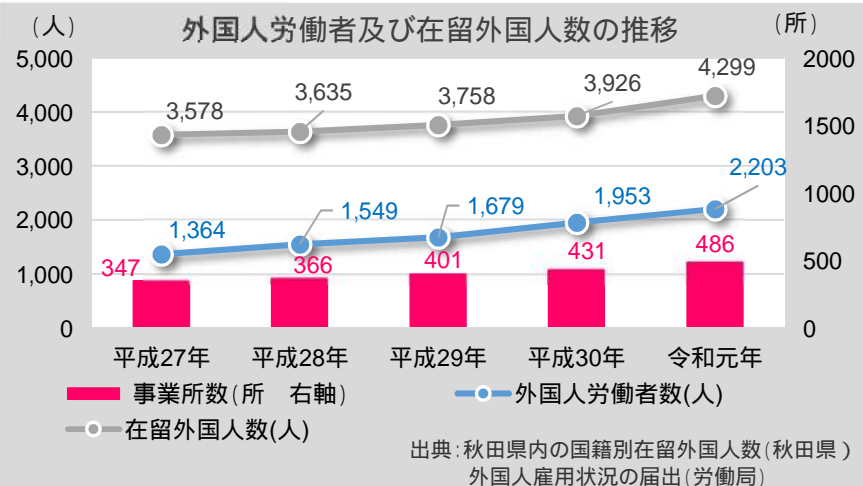
受入組合及び企業から、延べ20名が参加

外国人技能実習生共同受入事業を実施する組合及び組合員企業を専門家(社会保険労務士)とともに訪問し、実習生受入にかかる現状把握と事業運営の適正化に向けたアドバイスを実施

・10月及び11月に、県内の技能実習生受入組合12組合と傘下の受入企業20企業を訪問
・令和元年度から外国人材受入れセミナー開催事業(秋田県委託事業)実施、11月に外国人技能実習制度をはじめ、外国人技能実習生の受入事例、外国人労働者の労務管理、受入にかかる手続きやスケジュール、受入側の準備と留意点等についてセミナーを開催。今年度は、外国人材の受入れに関心のある県内企業・団体をはじめ、行政や金融機関等延べ72人が参加し、啓蒙普及を図った。

外国人材の受入れ

参考資料



今後の方向性

(ア)外国人労働者の適正・円滑な受入れを促進する

- ① 雇用管理セミナーによる外国人雇用の制度及びルール
の周知、事業所訪問による助言・指導
「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
県内監理団体の設立への支援、住環境や生活環境
など地域の魅力の効果的発信方法の検討

(イ)企業と外国人材のマッチングを支援する

- 「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
介護分野での受け入れ促進
県内留学生の動向を把握し留学生へのアプローチを検討

(ウ)定住外国人等への就業等を支援する

- 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」を活用した職業相談
再就職を希望する外国人労働者及び事業主に対する支援
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

(エ)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

- 受け入れに関する各種問題・課題等を県の協議会で
情報を共有化
「秋田県外国人相談センター」機能の充実、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、多文化共生の普及啓発
外国人材の受入れ・定着に向けたモデル的取り組み
を行う企業・団体等に対する財政支援

課題

●人手不足を背景に外国人労働者に対するニーズが高まっている一方、秋田県内での受入数は全国最小の状況にある

今後、特定技能など外国人労働者の増加が見込まれるため、受入体制の整備、適切な雇用に向けた政策の実施により県内の人手不足を解消していく必要がある

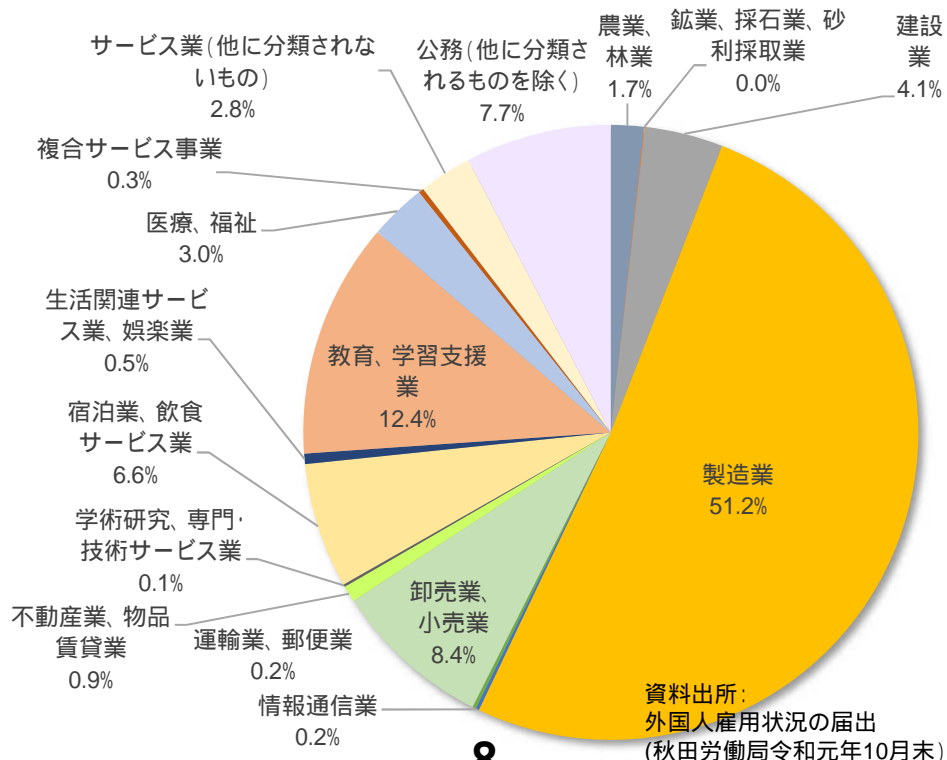
外国人雇用の経験が少ない企業が多く存在するため、外国人受入れ制度や適正な雇用管理の周知が必要

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できない企業への支援が必要

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、離職した外国人労働者への再就職支援と安定した就労支援が必要

生活者として外国人が安心して安全に暮らせる共生社会の実現に向けた環境整備の促進・相談対応等の支援が必要

秋田県の産業別外国人労働者の割合



高齢者の活躍促進

取組

(1) 高齢者の再就職促進

- ▲「生涯現役支援窓口」の設置
 - ・ハローワーク秋田・大館・横手に窓口を設置
 - ・支援メニュー、支援方法を協議しプランを作成しセミナー及び各種講習会の案内、求人情報の提供などニーズに合わせた支援を実施
 - 新規支援対象者 ・H29 941人(うち、就職者数 347人)
 - ・H30 777人(うち、就職者数 546人)・R1 744人(うち、就職者数 545人)
 - 65歳超雇用推進助成金等の周知
 - ・高齢者雇用アドバイザー等を活用した助成金等の周知
 - 事業所訪問件数 ・H29 231件 ・H30 429件 ・R1 463件

(2) 高齢者が生き生きと活躍できる職場の拡大

- 高齢者スキルアップ・就職促進事業
 - シルバー人材センター連合会が実施する事業(講習会等)を周知
 - 講習終了後のミニ面接会の実施
 - ・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%)
 - 高齢者活躍人材確保成事業として、シルバー新規会員、シルバーを活用する企業の増加を図る事業を支援するとともに、技能講習を行い高齢者が参画できるよう支援
 - ・新規入会者数 ・H29 24人・H30 23人・R1 60人
- 高齢法第35条「協議会」の設置・促進
- 大館市高齢者活躍支援協議会、横手市生涯現役促進協議会、秋田県生涯現役促進協議会が事業実施

(3) 継続雇用延長等に向けた環境整備

- 希望者全員を65歳以上まで雇用する制度の早期導入の啓発・指導

(1) 高齢者の再就職促進

- 「秋田県地域高齢者就業機会確保計画」の策定し、同計画による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の、高齢者の再就職促進を図るための各種事業に連携し取り組む

(4) その他

- 就業の場を提供するシルバー人材センターに支援・指導等を行う秋田県シルバー人材センター連合会へ運営費等を助成

(1) 高齢者の再就職促進

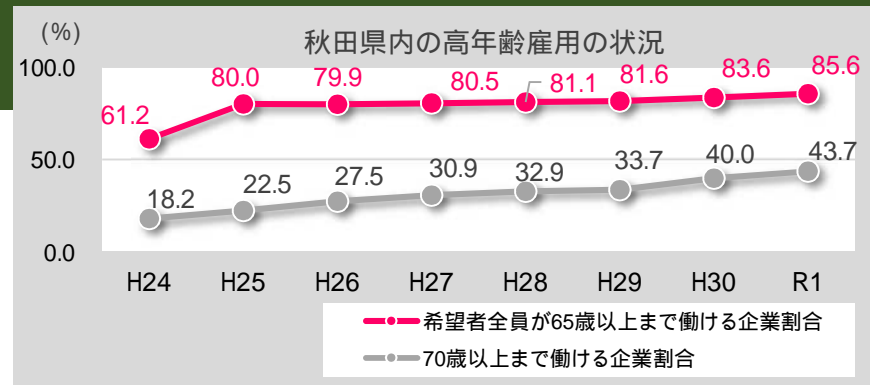
- 秋田県退職者連合との連携
- ・高齢者の就業に関する実態とニーズの調査のため秋田県退職者連合との連携を検討中

(2) 高齢者が生き生きと活躍できる職場の拡大

- 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、秋田県に高齢の労働者の派遣先・職業紹介先企業の安全衛生教育の徹底、要件緩和の適正運用の検証を要請

(4) その他

- ・60歳で組合員資格が停止が多い中、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



出典:秋田労働局 職業安定部

経協

(1) 高齢者の再就職促進

- 定年退職者再雇用や定年延長制度の検討
- ・人手不足対策として、定年退職者の再雇用や定年延長制度の採用が検討され、昨年実績で60%が取り組んでいると回答

会議所

(1) 高齢者の再就職促進

- 秋田雇用開発協会と共催で「セカンドライフセミナー」を年1回開催
- (4) その他 ・生涯現役支援窓口、65歳超雇用推進助成金等、高齢者の雇用促進に係る秋田労働局などの諸施策を当所及び秋田雇用促進協会のホームページ、メールマガジンなどで周知

商工会

(1) 高齢者の再就職促進

- 定年を迎えた職員に対し、通常の正規職員に加え、国県等の受託事業関連の専門相談員、嘱託職員等、本人の希望に添った多様な働き方を提案し、平成28年度から令和2年度までの5年間で42名の定年退職者に対して26名が再雇用制度を活用

秋銀

(1) 高齢者の再就職促進

- 取引先のニーズ、および、対象者の希望に合わせて随時紹介
- (3) 継続雇用延長に向けた環境整備
- ・定年(満60歳)まで雇用された行員のうち、引き続き就業を希望する者を継続雇用する「シニア再雇用制度」を実施

オルウィーブ

(1) 高齢者の再就職促進

- ・シルバー人材センターからの依頼により、高齢者活躍人材確保成事業の一環として、講話と高齢者雇用に関する事例に基づくワークショップのファシリテーターとして登壇(能代、男鹿各会場とも約20名参加)

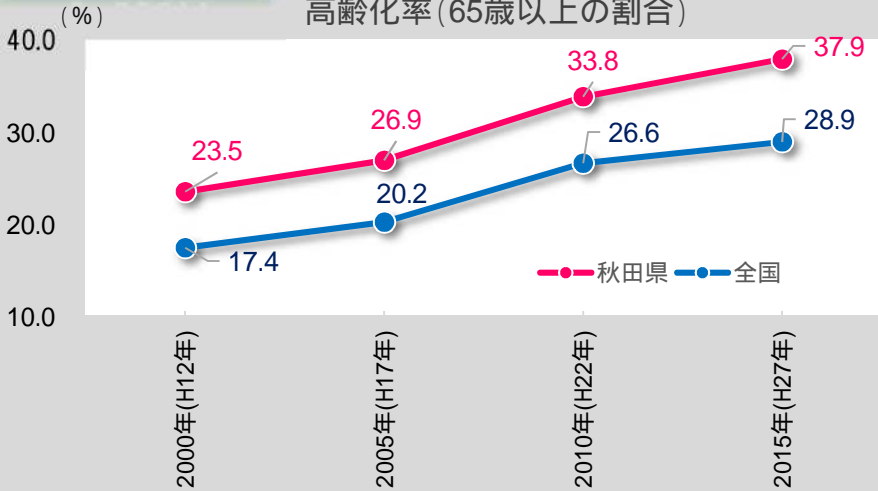
経済産業局

- (4) その他 ・新・ダイバーシティ経営企業100選表彰の周知

高齢者の活躍促進

参考資料

高齢化率(65歳以上の割合)

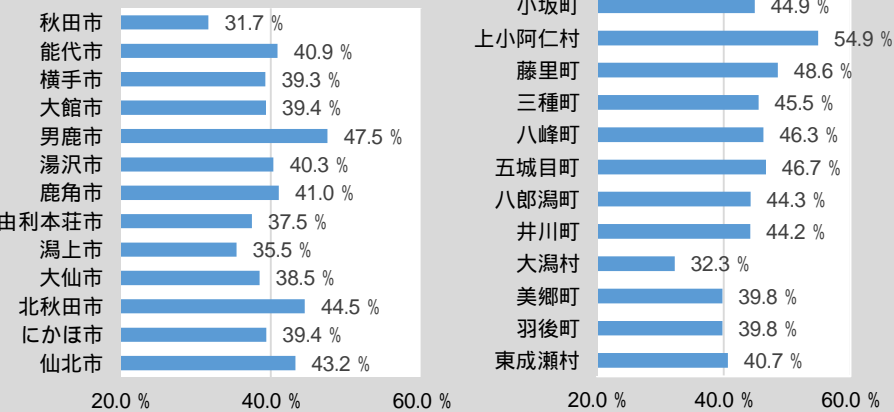


出典:総務省「国勢調査」、「住民基本台帳」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」

(1) 高齢化率

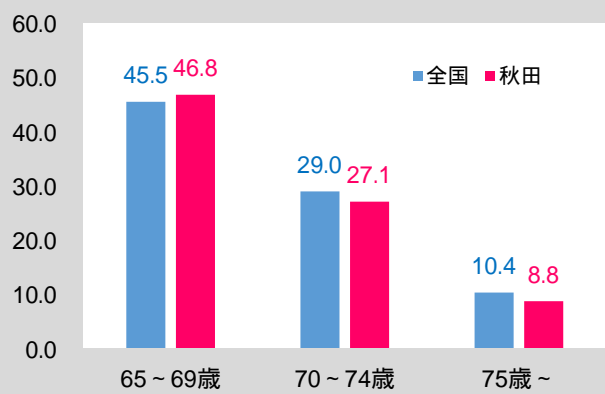
秋田県では、高齢化率が上昇し、その後、65歳以上の人口が減り始めると想定されている。これは、若い世代の減少と高齢化が相まって高齢化率が上昇した後、高齢者の相当数が減り、減少しながらも若い世代が残るため高齢化率の上昇が抑えられると考えられている。(森田・津田塾大学総合政策学部教授)このため、次期計画では、この高齢化と若い世代の定着という考えを平行に考える必要がある。

高齢化率(65歳以上割合)

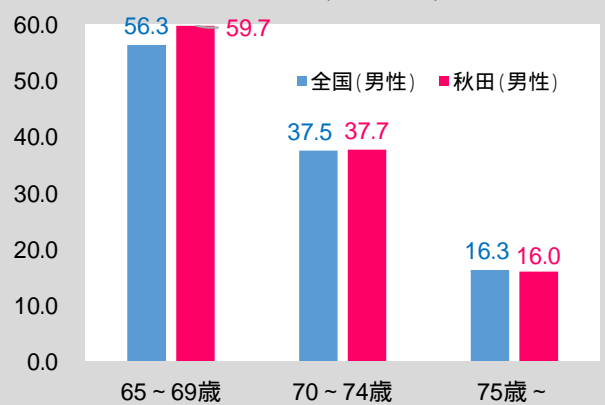


出典:秋田県の人口(秋田県年齢別人口流動調査報告書) 令和2年10月1日現在

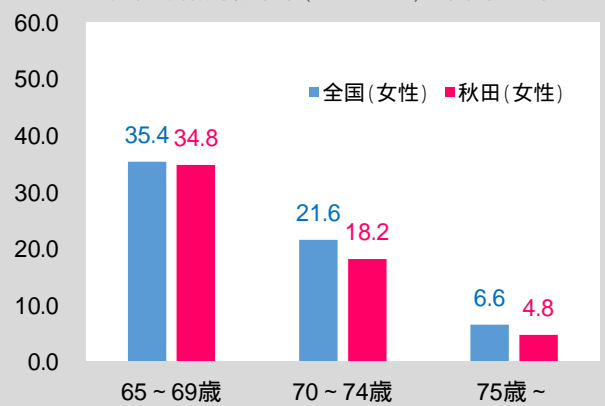
年齢別有業率(65歳以上)全国・秋田県



男性年齢別有業率(65歳以上)全国・秋田県



女性年齢別有業率(65歳以上)全国・秋田県



出典:H29就業構造基本調査

課題

労働力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」の実現のため以下のことが重要となる。

高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していく必要がある。

高齢者雇用確保措置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。

70歳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職促進及び職場環境の整備・改善が必要である。

今後の方向性

(ア)生涯現役支援窓口事業にて65歳以上求職者の再就職を重点的に支援する

生涯現役促進地域連携事業を実施している横手市、大館市への支援と、秋田県が実施する「秋田県地域高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、高齢者の雇用・就業機会の拡大を推進。

(イ)高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

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、改正高齡法による70歳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。

(ウ)高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、退職後のリカレント教育の環境整備、能力開発の機会の提供とともに、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・改善に取組む企業への支援を行う。

女性の活躍推進

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%
- 2 男性の育児休業取得率の増加
令和元年度 取得率 8.8%



取組

(1) 女性の活躍に向けた取組

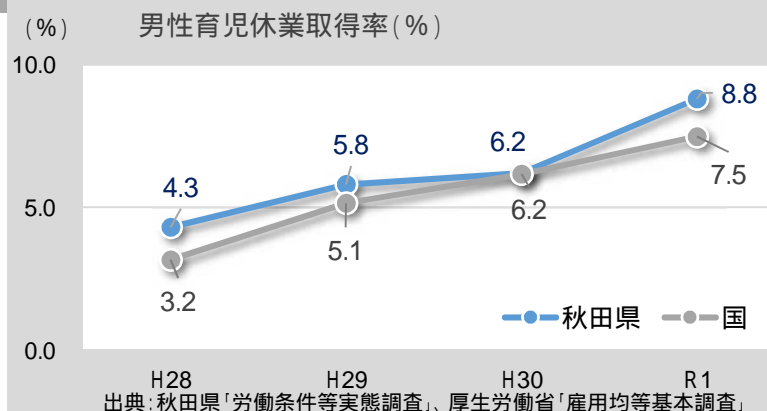
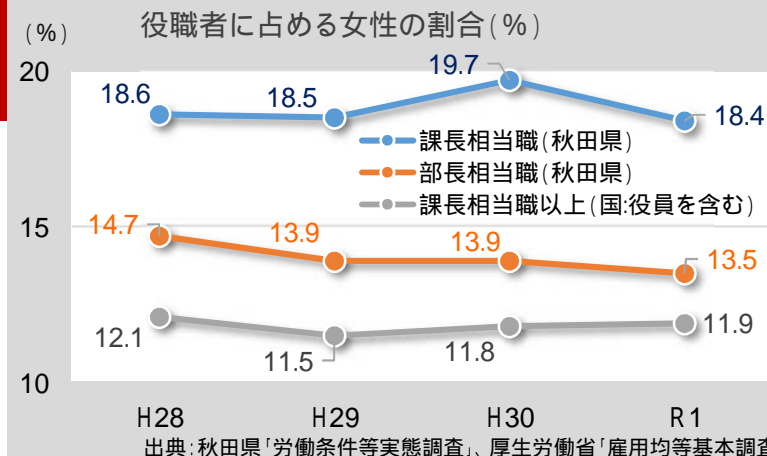
- 計画的企業訪問による実態把握と行政指導の実施
 - ・H28～R1年度報告徴収実施件数 延べ567社
 - 一般事業主行動計画の策定、届出状況 (301人以上は義務)
- 301人以上(3月末)
 - H29(79社) H30(82社) H31(83社)
 - R2(84社)(100%)
- 101人以上300人以下(3月末)
 - H29(10社) H30(12社) H31(18社) R2(34社)
- 100人以下(3月末)
 - H29(52社) H30(118社) H31(156社) R2(172社)
- 女性活躍促進企業「えるぼし認定」
 - ・H28～R1年度 認定企業 4社
 - 「えるぼし」「くるみん」認定企業取組事例集の作成
 - ・事例集を作成しホームページ掲載、説明会配付による周知
- 妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱禁止、母性健康管理措置に係る周知・広報
 - ・県内全ての保育施設、産婦人科医院へ周知
 - ・全ての妊産婦の母子健康手帳に周知(挟み込み)
- 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
 - ・セミナー・説明会の実施
 - 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
 - ・ハラスメント研修、個別相談
 - H28～R1年度 39回延べ1,563人
 - 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

(2) 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

- 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(3月末)
 - H29(319社) H30(324社) H31(334社)
 - R2(333社)(100%)
- 100人以下企業(3月末)
 - H29(262社) H30(287社) H31(250社)
 - R2(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
 - ・説明会、セミナーの実施
 - H28～R1年度 23回 延べ2,261事業所
 - 「両立支援等助成金」の活用
 - ・H28～R1年度 助成金支給決定 446件
 - 子育て応援団「すこやか秋田」
 - ・子育て世代への育介法等の周知、広報、アンケートの実施

(3) パートタイム労働者の雇用環境の整備

- 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
 - ・パートタイム労働法説明、個別相談
 - H28～R1年度32回 延べ1,693人



秋田労働局



(1) 女性の活躍に向けた取組

- 出産や育児等で離職した女性の再就職支援
- ・ 出産や育児等で離職した女性を対象とするセミナー・合同就職説明会等の開催
- 「あきた女性の活躍推進会議」の開催
- ・ 県内経済団体等と行政が参加した、女性が活躍できる環境づくりを促進する「あきた女性の活躍推進会議」を開催
- 「秋田県女性の活躍推進企業」の表彰
- ・ 女性の能力の活用等が顕著な企業を「秋田県女性の活躍推進企業」として表彰
- 「働く女性の交流会等」の開催
- ・ 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
- 「意識啓発セミナー」の開催
- ・ 県内企業の経営者や管理職を対象とした、女性の活躍を推進する「意識啓発セミナー」を開催
- 「あきた女性活躍・両立支援センター」の設置
- ・ 秋田県商工会連合会と連携して設置した「あきた女性活躍・両立支援センター」(H30.6)による女性活躍等のワンストップ支援
- 女性活躍・両立支援推進員の企業訪問
- ・ 女性活躍・両立支援推進員の企業訪問による普及啓発や相談対応
- 一般事業主行動計画策定企業に対する指導・助言のためのアドバイザー派遣
- プロジェクト事業・女性活躍のモデル企業の選定
- ・ 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

(2) 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

- 女性人材活躍セミナーの開催
- ・ 啓発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
- 「あきた女性活躍・両立支援センター」の取組(再掲)
- 優良事例の普及啓発
- ・ 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

企業への助成

- ・ 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
- 「あきた子育て応援企業」表彰
- ・ 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

(3) その他

- 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)

(1) 女性の活躍に向けた取組

- 連合東北ブロック男女平等参画推進フォーラムの開催
- ・ 東北6県持ち回りでのフォーラム開催(6月)。
- 参加 約100名。基調講演、学習会の開催。
- 連合秋田女性委員会学習会の開催
- ・ 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開催(12月)。

(2) 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

- 女性のための全国一斉集中労働相談のダイヤル
- ・ 「男女平等月間」(6月)に合わせた労働相談を実施
- ・ 連合秋田女性委員会幹事が相談対応にあたっている
- 世論喚起・労働相談の周知の街宣行動
- ・ 上記にあわせ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

(3) パートタイム労働者の雇用環境の整備

- 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けた取組の実施
- 春季生活闘争時にチェックシート等を用いての雇用環境の確認。取り組み事例集の発行

(4) その他

- 「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街宣行動と干本の生花を配布
- ・ 「女性の権利と平等」を市民に周知

連合秋田

秋田県経営者協会

(1) 女性の活躍に向けた取組

- 女性の活躍推進の各企業による取組状況
- ・ 会員に対する「雇用動向調査」では、ある程度定着したことにより取組実数は横ばいとなり、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。

(2) 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

- 育児・介護休業や短時間勤務制度の取組状況
- ・ 育児・介護休業や短時間勤務制度については、実施した場合の課題等があり難しいという現状がある。

(3) パートタイム労働者の雇用環境の整備

- 正社員との待遇格差に取り組んでいる企業は81.4%に上り「基本給の増額」等に取り組んでいる。

(1) 女性の活躍に向けた取組

- 秋田県の依頼により「働く女性の交流会事業」の企画運営
- ・ 企業等で働く女性が職域、業種の垣根を越えて交流し、新しい連携のきっかけづくりを行う交流会
- 参加 延べ100名
- 湯沢市の依頼により「女性活躍推進フォーラム」の企画運営
- ・ 女性活躍を多角的な視点で考える
- 参加 約80名
- 五城目町の依頼により高校生、大学生を対象とした将来のキャリアを考えるイベント「ミライフ」の企画運営
- 参加 約20名

(2) 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

- 秋田市の依頼により働く女性、働きたい女性を応援する女性活躍推進事業「ウーマンワークラボ」の企画運営
- 参加 約20名
- 秋田市の依頼により子育て中の女性を対象としたキャリアコンサルタントによる「キャリア相談会」の開催
- 参加 25名

オルワイブ

取組

秋田県商工会議所 連合会

(1) 女性の活躍に向けた取組

▲ビジネススクールの一環で「女性活躍サポート研修」を開催。

商工会議所女性会の活動で、毎年、女性起業家大賞の表彰事業を行い、全国表彰企業も輩出。

(4) その他

労働局などの女性活躍推進、男女共同参画、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者の雇用環境整備などに関する諸施策を、当所及び秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで周知。

(1) 女性の活躍に向けた取組

平成30年6月、当会内に女性活躍・両立支援センターを設置し、女性活躍や両立支援に関する企業相談をワンストップで行う体制を整備。

・令和2年9月までに、社労士等のアドバイザーによる331回、延べ455件の相談対応を行い、女性活躍推進法や次世代育成法に基づく一般事業主行動計画の策定及びフォローアップ支援や「えるぼし」、「くるみん」認定取得に向けた支援を行った。

(4) その他

少子高齢化を背景とした深刻な人手不足対策を強化するため、人手不足等に関する実態調査を実施するとともに、人手不足対策研究会を設置。実態調査の結果を踏まえた今後の具体的な対策案を取りまとめ。

【人手不足等に関する実態調査】

・令和元年7月～8月(2ヶ月間)

・労働者を常時雇用している小規模事業者 4,902社

・有効回答数 4,733社

【人手不足対策研究会: 構成員】

・有識者2名、商工業者代表3名、県連専務理事

・審議内容

人手不足実態調査の結果について

人手不足の課題について

重点課題の協議検討並びに求める支援策

商工会ならでは人手不足対策の今後の進め方

などを審議。

秋田県中小企業団体 中央会

(1) 女性の活躍に向けた取組

女性起業者の割合が増加傾向にあるものの、女性が気軽に参加できるセミナーが少ないことを捉え、昨年度から、女性だけを対象とした起業セミナーを年4回実施。

・昨年度参加者数、延べ110名

うち、2名が起業(ヨガ教室、版画工房)

・今年度参加者数、112名。

他所の創業塾等と違いを出し、女性のみを対象としたことで、グループディスカッションや休憩時間は想定以上に熱気があふれたほか、参加者の前向きな意識がお互いの刺激となり、さらに一歩先を考えられる時間となったなど参加者から好評を得ている。

・参加者同士のネットワークが結ばれ、定期的参集の要望も寄せられており、女性の起業促進に繋がった。

(1) 女性の活躍に向けた取組

女活法および次世代法にもとづく行動計画を定め、取組みを継続中 計画期間:2020.4.1～2025.3.31

・目標1:管理職層(支店長・次長級以上)に占める女性割合 10%以上

・目標2:女性行員の育児休業取得率 100%

男性行員の育児休業取得率 13%以上

2019年7月女活法に基づく「えるぼし認定(2段階目)」を取得

2020年6月次世代法に基づく「くるみん認定」を取得

(2) 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

育児に関する幅広い事由で取得可能な有給制度「パパ・ママ休暇」の実施

配偶者が出産した男性行員に対し、男性が育児に関して利用可能な制度等をまとめたハンドブックを配付

(3) パートタイム労働者の雇用環境の整備

託児補助手当、贈呈金(慶祝・弔慰金)、法定外休暇(半日・特別・慶弔・罹災休暇)の対象をパートタイマーにも拡大(2020.4.1より)

(4) その他

結婚・出産・育児・介護等により退職した元行員を、正行員として再雇用する「ジョブ・リターン制度」を実施

秋田銀行

北都銀行

(1) 女性の活躍に向けた取組

行内のみで実施していた「ママ・ドゥ・カフェ(育児休業取得者および今後出産予定の産休取得予定者を対象とした情報交換の場)」を自治体と共同で開催

育児休業取得者・産休取得予定者の業務、メンタル面の不安を払拭し、スムーズな復職に向けての支援

先輩ママ行員との情報交換の場を設け、育児と仕事の両立に伴う不安解消、ならびに復職後のモチベーションアップを図るとともに、働き甲斐を持ちながら働き続けられる環境づくりを推し進める

業種を超えて様々な視点から意見交換を行うことで、ネットワーク拡大を図ると共に、今後の働き方やキャリア形成を考える一助とする

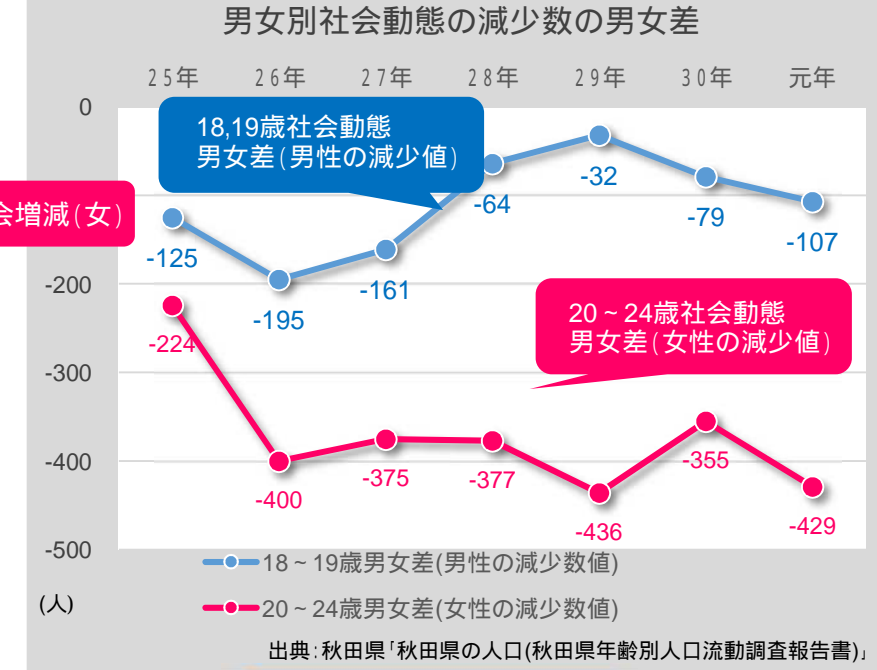
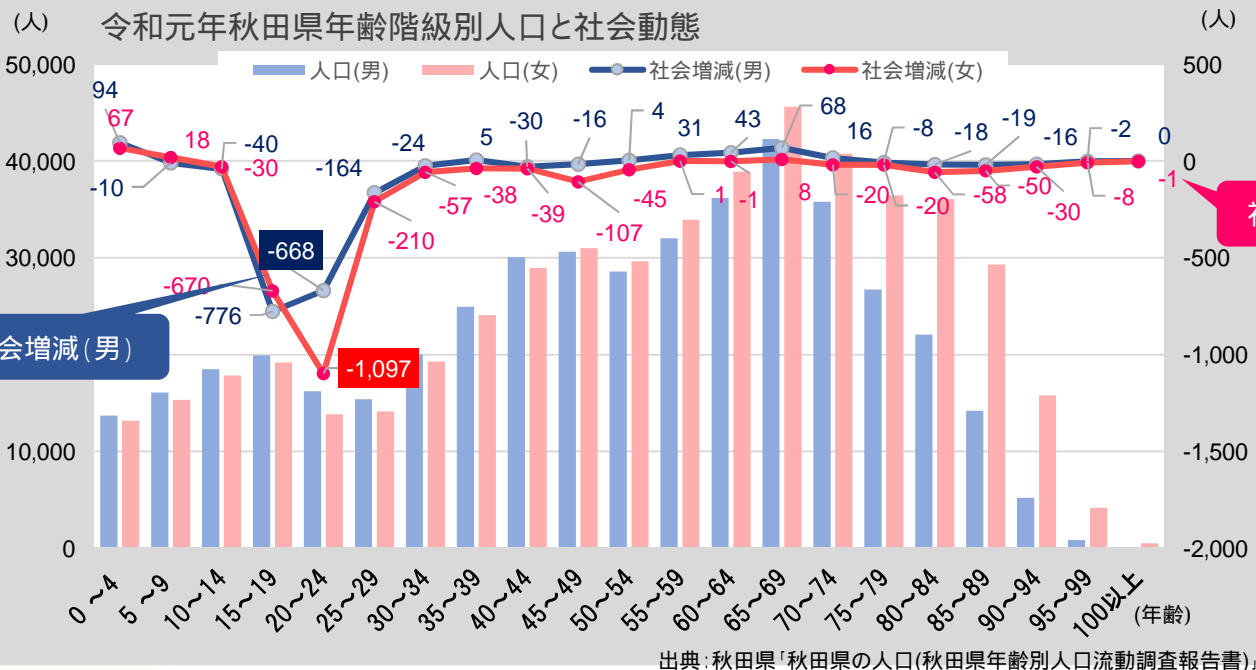
経産局

新・ダイバーシティ経営企業100選表彰の周知



令和2年度女性起業支援セミナー(中央会)

女性の活躍推進



課題

(1)女性の活躍に向けた取組

秋田県の少子高齢化、人口減少は今後急速に進み労働力不足が深刻化することが懸念されるところであるが、首都圏をはじめとする県外への人口流出、社会減が続いており、特に若年女性の流出が顕著となっていることが人口減少、少子化の一因となっている。

企業における女性の指導的地位の割合を見ると、秋田県労働条件等実態調査では、令和元年度において役職毎の女性が占める割合は、部長相当職の割合が13.5%、課長相当職の割合が18.4%と、平成28年度から横ばいで推移している。女性の職位の低さは、男女の賃金格差(令和元年度男性=100とした場合の女性の所定内給与額は78.1)として現れている。

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。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出の状況では、努力義務企業における行動計画の策定が着実に増えてはいるものの、計画期間終了後、次期行動計画の策定をしない企業が散見され、また行動計画の内容についても、年次有給

休暇の取得など取り組みやすい項目を目標に定めている企業も多く、女性の管理職登用割合や男性の育児休業取得率などを目標に定め積極的に取り組んでいる企業は割合としては少ない。

また、女性労働者側が、責任の重さや家庭の事情等により管理職を望まないという声もあり、女性の管理職登用に、労使とも具体的なイメージが持てない状況も見られる。

(2)仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

男性の育児休業取得率の割合については、令和元年度で8.8%となり、少しずつ増加してきてはいるが、女性の育児休業取得率が令和元年度で95.0%と職場にほぼ定着している状況に比べると、依然として低率となっている。

職場で育児休業を取得しにくい、家庭における協力体制が整っていないという調査結果もあり、仕事と家庭の両立が難しいという声がある。

また、企業規模によっては、休業中の体制整備など男性の育児休業取得促進に向けた取組が難しいという現状がある。

育児・介護休業、短時間勤務制度についても企業側で実際に実施するには課題等があり難しいとの意見もあり、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の整備のほか、家庭における家事負担の平等につながる意識の向上等に向け、問題点等について検討した上で取組を推進する必要がある。

今後の方向性

女性が秋田県内で、自分の能力を発揮して、キャリアアップできる職場を増やす必要がある。

また、固定的、画一的な働き方のみではなく、仕事と家庭の両立等、ライフステージに応じた多様な働き方を可能とする職場環境の整備を推進する必要がある。

国や県、関係機関が連携し、各企業における男女間格差等の課題解決や女性活躍につながる取組を実行するための助言、支援を行うとともに、国や県の認定、表彰(「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)を受けた優良企業の具体的な取組事例を積極的に発信し、各企業に波及させる。

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、仕事と育児・家庭の両立、男性の家事・育児への参画等に向け全県的な気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。

今後の取組について

今後、秋田いきいきワーク推進会議で取り組むべき重点課題

1 新しい働き方等に対応した 働き方改革

ウィズコロナ・ポストコロナの新たな働き方としてテレワークが広がる中、秋田県内においてもテレワーク、オンライン会議等の促進に向けた環境整備が求められる。

また、テレワーク導入後は、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

副業・兼業については、労働者が健康を確保しながら安心して働けるよう「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を図る必要がある。

以上より、従来からの取組である長時間労働の削減及び年次有給休暇の取得促進等に加え、新たな日常の下で柔軟な働き方がしやすい環境の整備を推進する。

なお、環境整備に必要なことを把握するための手法として、アンケートの実施等が考えられる。

2 多様な人材確保支援の 総合的な推進

本格的な人口減少が進む中で、本県は人口の「社会減」に歯止めがかからず、「自然減」は、減少幅が拡大し、人口減少が最速で進行していることから、人材確保がより困難な状況になることが予想される。

人口減少の克服には、長い時間・持続的な取組みを必要とすることから、女性や高齢者の就業率の維持・向上を継続的に促進する他、学生の県内就職率の向上、外国人材の受入れ、非正社員の正社員化や処遇改善、就職氷河期世代の活躍推進等多様な人材が活躍できる環境の整備を進め、業種・地域・職種・国籍を超えた多様な人材を確保することが極めて重要な課題となっている。

このため、県内各機関が連携し、人材不足の解消に向けた事業展開を図る企業の取組に対する支援、多様な人材の能力開発、出向に対する支援など、ウィズコロナに対応した雇用機会の確保を総合的に推進する。

3 女性の活躍推進

秋田県においては特に就職期の若年女性の県外流出が多い現状があることから、秋田県内に女性が能力発揮できる職場を増やす必要がある。

しかし、依然として秋田県においては男女間格差や男性の育児休業取得が進まない課題がある。

引き続き国や県、関係機関が連携し、各企業の女性活躍の課題解決につながる取組のための助言・支援、優良企業の具体的取組事例の発信による各企業への波及等、女性が能力を発揮してキャリアアップでき、さらに男女とも仕事と育児・家庭の両立等のワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境の整備を推進する。