

秋

田

令和3年度

秋田労働局行政運営方針



秋田労働局 HP



厚生労働省 秋田労働局

令和3年度 秋田労働局行政運営方針 目次

第1	労働行政を取り巻く現状と課題	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)	多様な人材の雇用状況	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
第2	令和3年度秋田労働局の最重点施策	12
1	ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保	12
(1)	雇用の維持・継続に向けた支援	12
(2)	業種・地域・職種を超えた再就職等の促進	13
2	ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備	16
(1)	ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり	16
(2)	同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	18
第3	令和3年度秋田労働局の重点及び主要施策	20
1	雇用環境・均等分野における重点事項等	20
(1)	柔軟な働き方がしやすい環境整備	20
(2)	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	21
(3)	総合的なハラスメント対策の推進	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職場環境の整備	24
(2)	最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）	29
(3)	労働条件の確保・改善対策の推進	29
(4)	労災補償対策の推進	31

3	職業安定分野における重点事項等	34
(1)	若者の県内就職の促進・職場定着の推進	34
(2)	多様な人材の活躍促進	36
(3)	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	41
(4)	医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援	43
(5)	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	43
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
第4	労働行政展開に当たっての基本的対応方針	46
1	総合的な労働行政機関としての機能（統合性）の発揮	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)	デジタル化の推進及びオンライン利用の促進	47
3	地域に密着した行政の展開	48
(1)	地域の経済情勢の実情の的確な把握	48
(2)	地方公共団体との連携	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	49
(1)	行政文書の適正な管理	49
(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
(3)	労働局・労働基準監督署・ハローワークでの新型コロナウイルス感染防止	50

令和3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、令和元年までの雇用情勢は高水準を維持し、人手不足が顕在化していた。

しかしながら、令和2年1月から長期化している新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業も相当数出てきており、これら企業に対しては、雇用調整助成金等を重要な柱として、迅速な支援に努めてきた。

令和3年度行政運営にあたっては、少子高齢化、労働力人口減少、高齢者比率上昇がより進行するなかで、ウィズコロナ・ポストコロナ時代に対応するべく、雇用の維持・継続など雇用機会の確保のための各種施策、安全で健康に働くことができる職場づくり等労働環境の整備、また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について、労働局一体となって重点的に取り組むこととする。



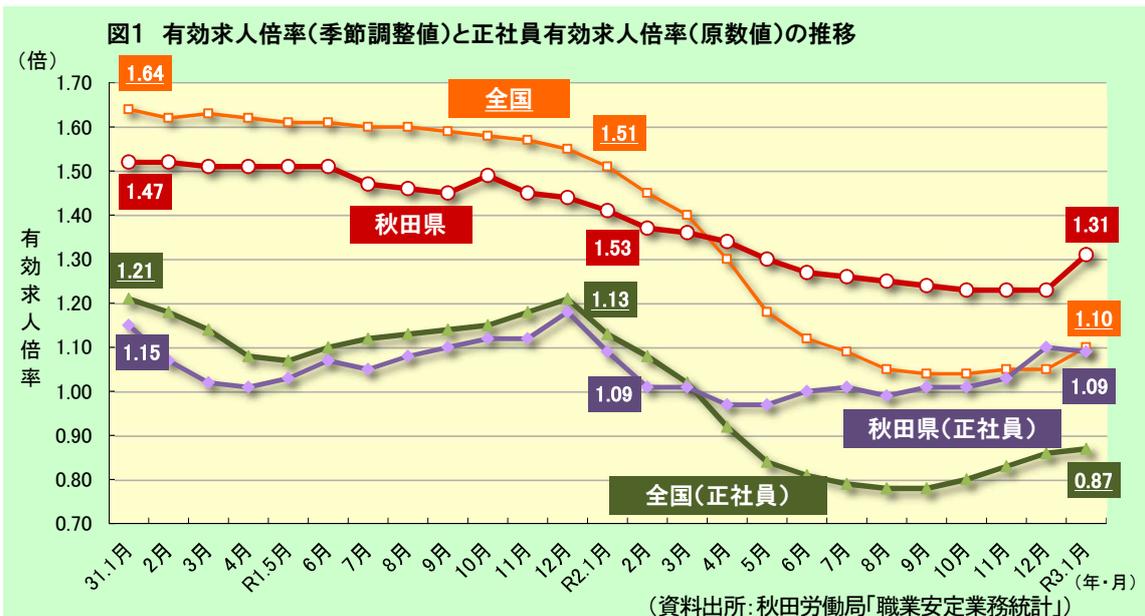
第1 労働行政を取り巻く現状と課題

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月以降前年同月比で減少傾向にあったが、新型コロナウイルス感染症の影響による企業整備等が行われ令和2年8月以降増加に転じている。一方、有効求人数（原数値）は県内景気の回復によって、平成26年1月以降前年同月比で増加し続けていたが、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、さらに新型コロナウイルスの感染拡大が広範囲の産業に大きな影響を及ぼし減少傾向が継続している。こうした動きを受けて、令和2年の平均有効求人倍率は1.29倍となり、昨年を0.19ポイント下回った。平成30年が1.52倍、令和元年が1.48倍と高い水準で推移していたが、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、2008年から2009年にかけて0.20ポイント低下したリーマンショック以来の大幅な低下となった。正社員の有効求人倍率（原数値）についても平成30年6月以降、1倍を超えて推移していたが、令和2年4月に0.97倍に低下して以降、1倍前後で推移している。（図1参照）

また、令和3年1月には新型コロナウイルス感染症の再拡大を受け、令和2年4月以来となる緊急事態宣言が県外11都府県に発令され、県内でも新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生するなど感染者の急増が見られた。新型コロナウイルス感染症の影響及びまん延防止措置の影響により、休業を行った事業主からの雇用調整助成金等の申請が10,401件（令和2年2月14日～令和3年1月22日現在）に上るなど、先行きの見通しが立たず不安視する声も寄せられており、社会経済活動の停滞が雇用に及ぼす影響が懸念されるなか、ウィズ・ポストコロナ時代における事業主支援及び再就職支援が大きな課題となっている。

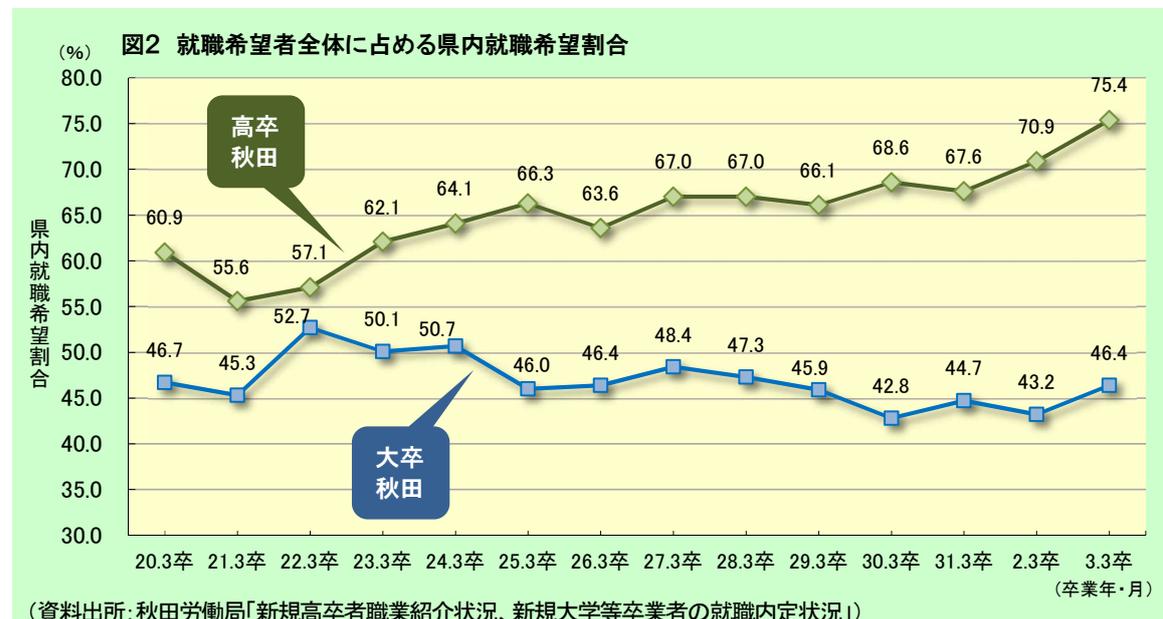


(2) 若者の雇用状況 (令和3年2月末現在)

令和3年3月新規高卒予定者の就職状況は、新型コロナウイルス感染症の影響により採用選考開始日が1ヶ月後ろ倒しになるなど、例年と違う取り扱いとなっているが、就職内定率は97.9%と高い水準で推移した。令和3年3月新規大卒等予定者の就職状況は、新型コロナウイルス感染症の影響があったものの、就職内定率は95.0%となり好調を維持している。

また、県内就職希望割合については、新規高卒予定者は75.4%と前年度に引き続き70%を超える結果となり、新規大卒等予定者についても、46.4%と前年同期を4.5ポイント上回った。いずれも、新型コロナウイルス感染症拡大地域での就職活動や就職を危惧したことで、県内就職へ切り替えたことも要因のひとつである。(図2参照)

若年者の県内就職・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、今後においても、継続的に取り組むことが重要である。





(3) 多様な人材の雇用状況

ア 就職氷河期世代の雇用状況

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから50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者がいる。

秋田県においても、不安定な就労状況にある者及び長期にわたり無業の状態にある者は、約8千人と推計されており、就職氷河期世代が抱える固有の課題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る正規雇用化など同世代の活躍の場をさらに広げるよう取り組むことが必要となっている。

令和2年7月に策定した「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画」では、正規雇用者（正規雇用就職・正社員転換数）を令和4年度までに3千人増やすことを目標としている。

イ 高年齢者の雇用状況

65歳以上の高年齢者の職業紹介状況（令和3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5,473人で前年同期比3.7%増加したが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け求人数が減少したこと、また、求職者が応募に慎重になったことなどにより、常用紹介就職者数は978人と前年同期比18.4%の減少になった。

また、令和2年6月1日現在の高年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86.5%、70歳以上まで働ける企業割合は45.9%（7年連続全国1位）と、高年齢者雇用確保措置の実施が高水準で着実に図られる中、令和3年4月1日より施行された、70歳までの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の円滑な施行に向けた取り組みを進め、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要である。

ウ 障害者の雇用状況

障害者の職業紹介状況（令和3年2月末現在）をみると、新規求職者は1,387人で前年同期比4.8%減少し、就職者数は831人と前年同期比1.5%の減少となった。就職者のうち精神障害者の割合が37.5%となっている。

また、就業中の障害者は4,526人（令和2年12月末現在）で前年同期比1.1%の増加となり、障害種別の中で発達障害者の就労が顕著に伸びている。

令和2年6月1日現在の障害者雇用状況による民間企業の障害者雇用率は2.25%で、8年連続で過去最高を更新し初めて法定雇用率を上回ったが、約4割の企業が法定雇用率に達していないほか、未達成企業のうち約6割が障害者を一人も雇用していない状況にあり、令和3年3月1日に引き上げられた障害者雇用率を踏まえ、関係支援機関と連携した障害者の雇用促進と職場定着支援の充実、多様な障害特性に対応した就労支援が重要である。



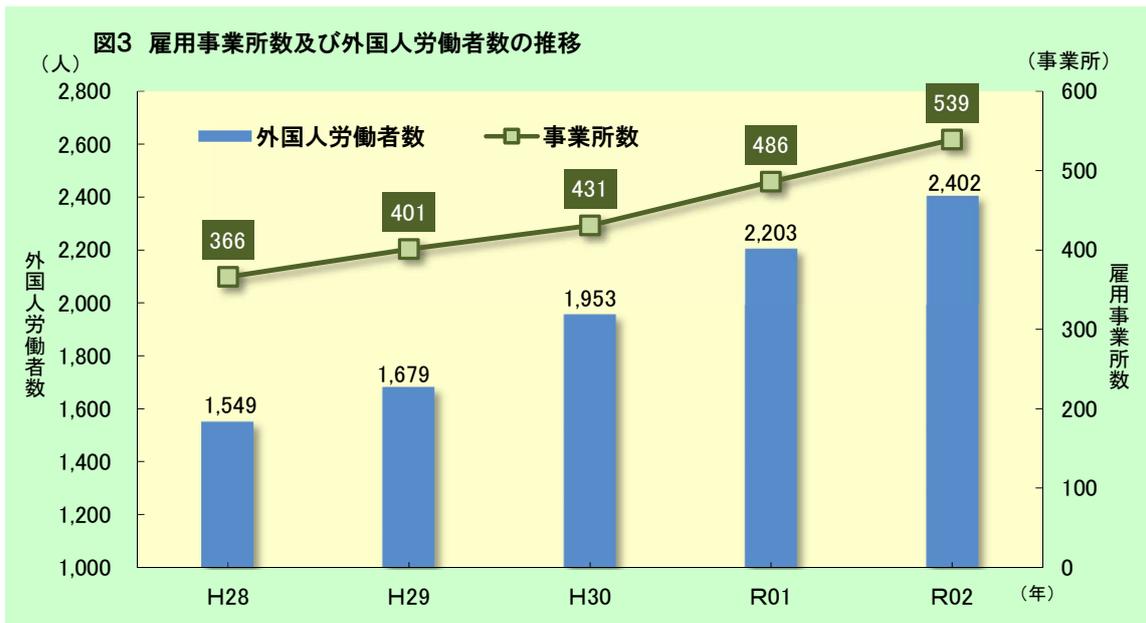
エ 外国人の雇用状況

外国人雇用状況（令和2年10月末現在）をみると、外国人を雇用している事業所は539事業所（前年比10.9%増）、雇用される外国人労働者数は2,402人（同9.0%増）と過去最多を更新したものの、事業所数、労働者数とも全国最少となっている。（図3参照）

在留資格別にみると、一番多いのが「技能実習」で1,355人（構成比56.4%）となっており全体の半数以上を占めている。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」511人（同21.3%）、「専門的・技術的分野」366人（同15.2%）となっている。

また、国籍別では、前年に引き続き、「ベトナム」795人（構成比33.1%）が最多となり、次いで「中国（香港等含む）」553人（同23.0%）、「フィリピン」486人（同20.2%）となっている。中国は2年連続で対前年数を下回った。

このため、近年増加している外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備について関係機関と連携し推進していくことが重要である。



（資料出所：秋田労働局「令和元年外国人雇用状況集計結果」）

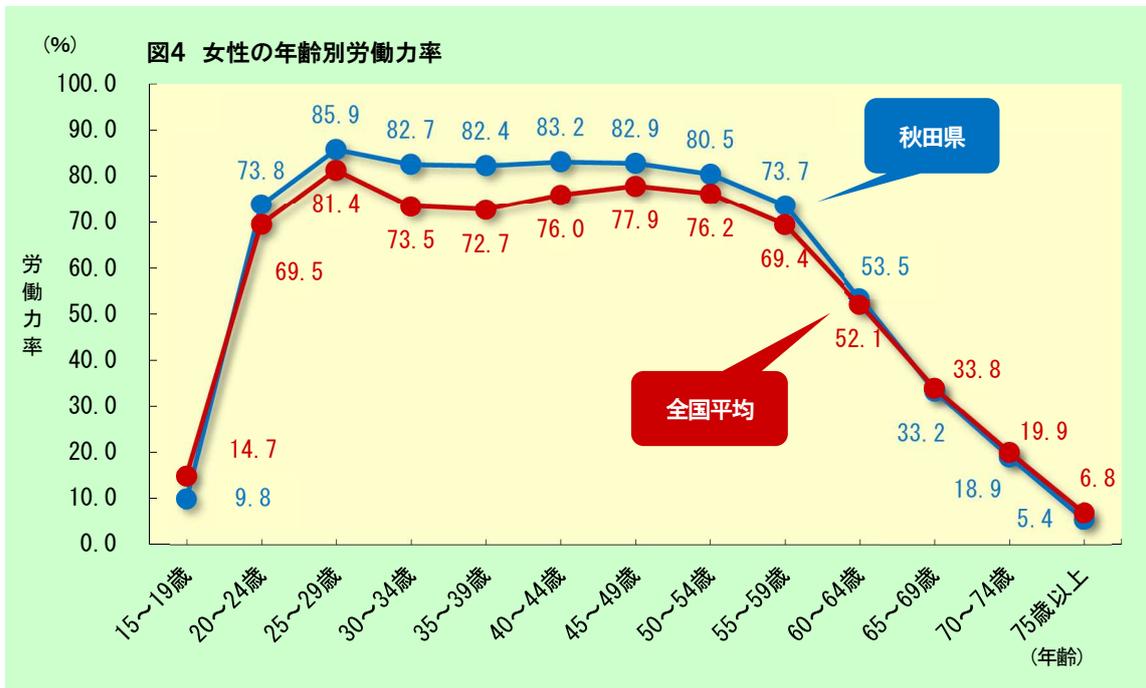
オ 女性の雇用状況

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」)

カ 非正規労働者の雇用状況 (令和3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2年度労働条件等実態調査(秋田県)によれば、35.1%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2年度の正社員新規求人数は、40,768人(前年同期比42,485人4.0%減)となっている。正社員転換を進めるためには、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。

なお、令和2年度の非正社員の新規求人数は、45,021人(前年同月比52,740人、前年同月比14.6%減)(令和3年2月末累計に差し替え)と求人数の減少が大きくみられるが、これは、新型コロナウイルス感染症の影響によるものと思われる。

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、「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%、令和2年度4-10月期で92.5%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。また、秋田県経営者協会が実施した第12回雇用動向調査結果（秋田県版）によると働き方改革に「取り組んでいる」企業は、全体の81.4%、働き方改革推進の課題は「生産性向上」が57.5%、正規・非正規社員間の待遇改善の取り組んでいる企業は、全体の42.9%となっている。

パートタイム・有期雇用労働法については、令和3年4月1日から中小企業へ適用されることから、制度の確実な履行に努めるほか、引き続き、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2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、1770.0時間で前年に比べ2.2減少した。このうち、所定内労働時間は1,669.2で1.4%の減少、所定外労働時間は100.8時間で14.5%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、1,685時間であり、この内訳は、所定内労働時間が1,555時間、所定外労働時間が130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2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、56.4%という状況にある。

また、令和2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、286,630円で前年に比べ3.6%の減少であった。このうち、所定内給与は224,890円で、前年に比べ1.1%減少した。

令和元年までは全国的に最低賃金の大幅な引上げが続いていたが、令和2年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大による経済情勢の低迷を踏まえ「地域別最低賃金額改定の目安」が示されず、一転して小幅な引上げが大半を占め、据え置く都道府県もあった。秋田県では、最低賃金を1時間790円から792円（引上額2円、引上率0.25%）に引き上げ、令和2年10月1日から改正発効した。1%未満の引上げ率は、東日本大震災が発生した平成23年以来である。この引上げにより、約1万1千人以上の労働者の賃金引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

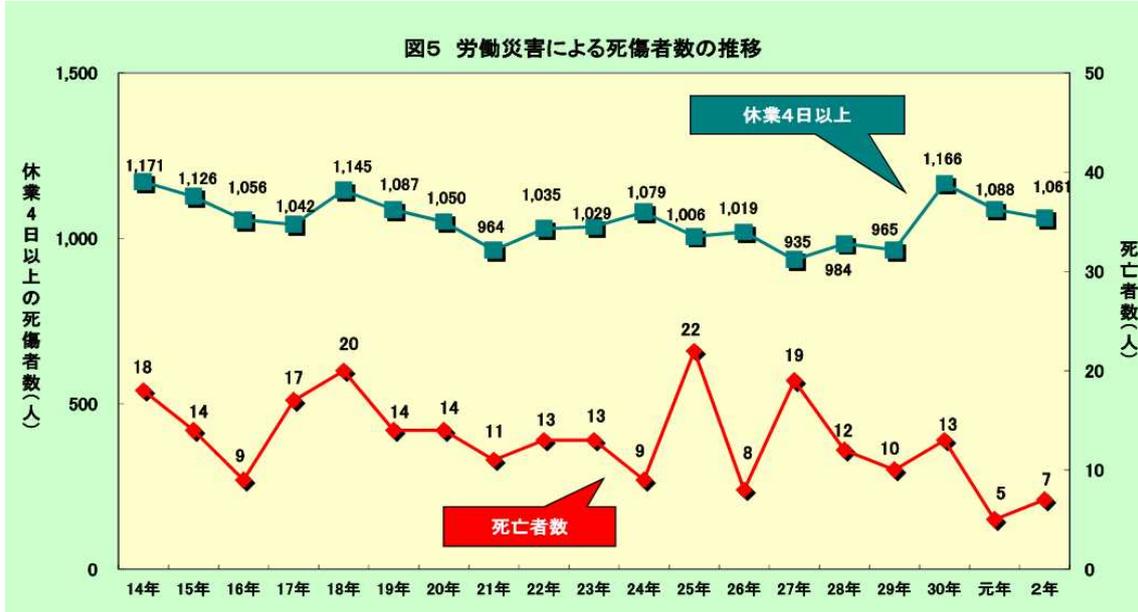
令和2年における労働災害による死傷者数（休業4日以上）は、1,061人と前年に比べ2.5%減少したものの、13次防3年目の目標である931人に及ばなかった。業種別では、製造業、建設業が減少したものの、保健衛生業、接客娯楽業及び清掃・と畜業で大幅に増加している。（図5「労働災害による死傷者数の推移」参照）

また、労働災害による死亡者数は7人と前年の5人から2人増加し、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令和元年に次いで少ない死亡者数となった。

業種別では、死亡者数7人のうち、林業が最多で3人、建設業が2人、製造業と運輸交通業がそれぞれ1人ずつであった。

林業は、伐木作業時における災害が2人発生しており、引き続き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。

また、建設業では、墜落・転落災害による死亡災害が発生（1人）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70.4%と前年より4ポイント増加し、全国より12.1ポイント高かった。項目別では、脳・心臓疾患関係に係る血中脂質、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、健康づくり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

県内の労働災害は、平成30年の死傷災害（休業4日以上）が前年比20.9%と大幅に増加したが、令和元年の死傷災害（休業4日以上）は前年比で6.7%の減少に転じている。

労災保険給付についても、平成30年度は給付件数・給付額ともに大幅に増加したところ、令和元年度は、給付件数49,545件（前年度比-2.6%）、給付額5,839百万円（前年度比-1.8%）と減少に転じた。



(資料出所:厚生労働省「労働者災害補償保険事業年報」)

また、令和元年度の脳・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11件、石綿関連疾患の労災請求は1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件を超えているが、令和2年5月29日付けで「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されていることなどから、パワーハラスメントを原因とした精神障害事案の労災請求の増加も見込まれる。

図8 過労死等事案の労災補償請求件数の推移



（資料出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」）

（4）労働相談の状況

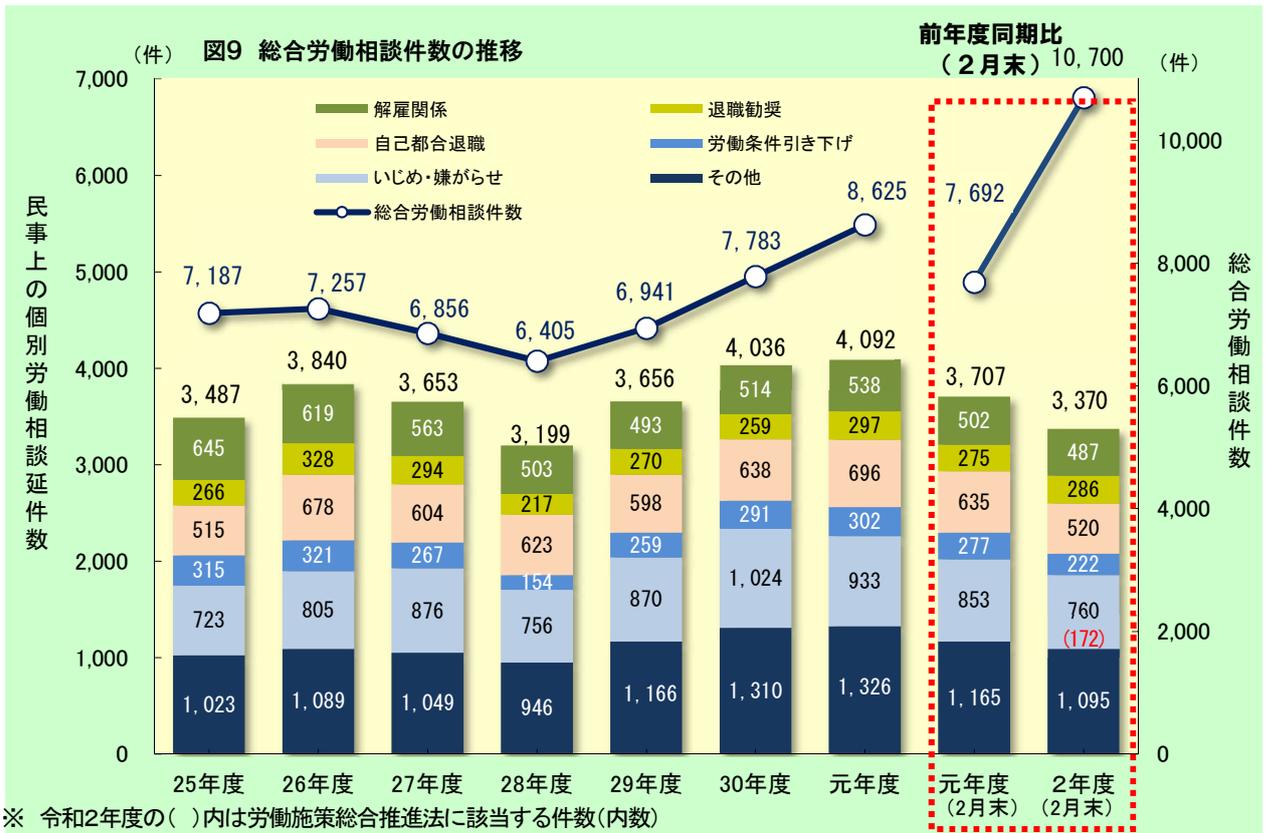
ア 総合労働相談等の状況

総合労働相談件数は平成29年度から増加傾向にあったが令和2年度は、大幅に増加した。

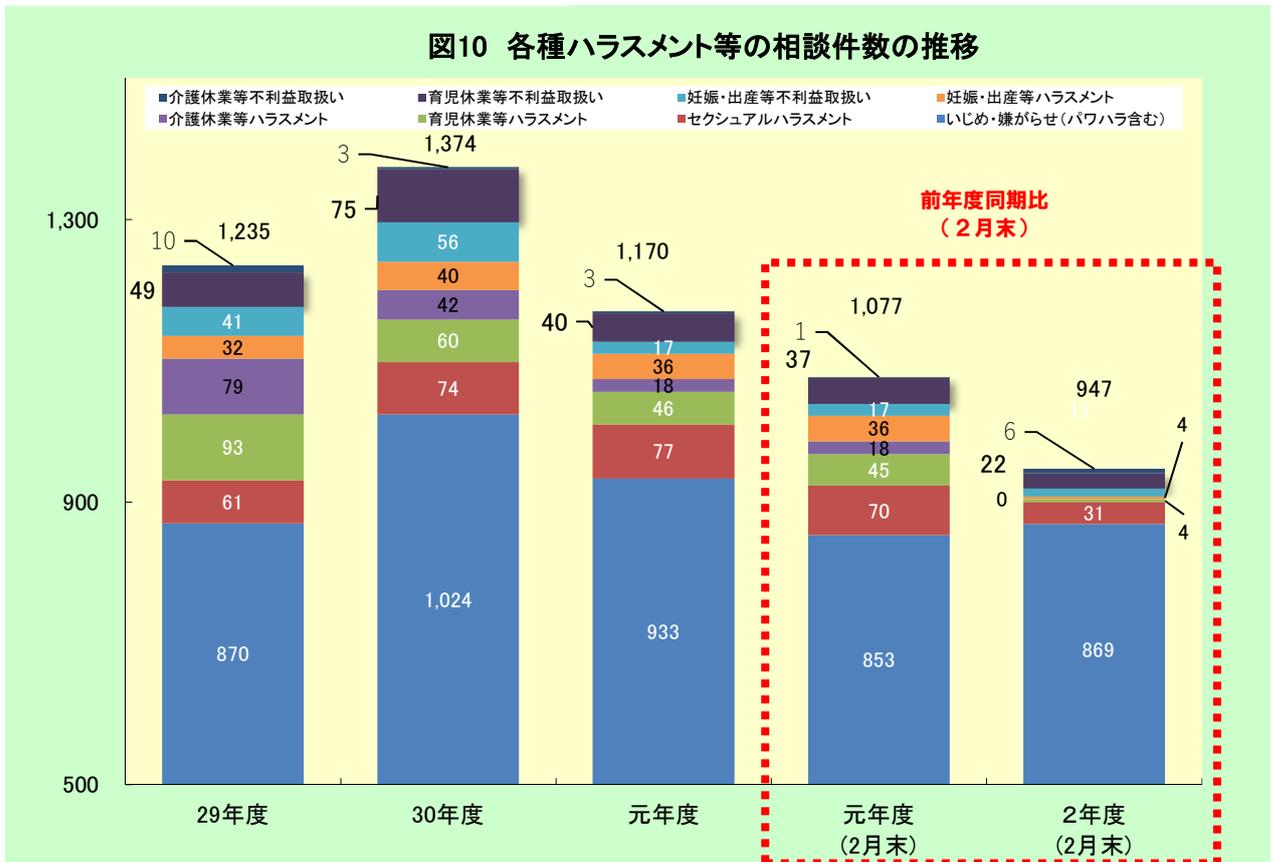
これは新型コロナウイルス感染症の影響により、第一四半期をピークに雇用調整助成金の手続きや休業手当の支払いに関する問い合わせが相次いだためである。なお、第二四半期以降の件数は概ね例年並みとなっている。

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、昨年度、一昨年度と比べると減少しており平成29年度以前の水準に落ち着いている。個別労働紛争に関する相談を内容別で見ると、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、平成25年以降最多を占めており、次いで「解雇関係」、「自己都合退職」と続いている。

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、労働者の立場に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

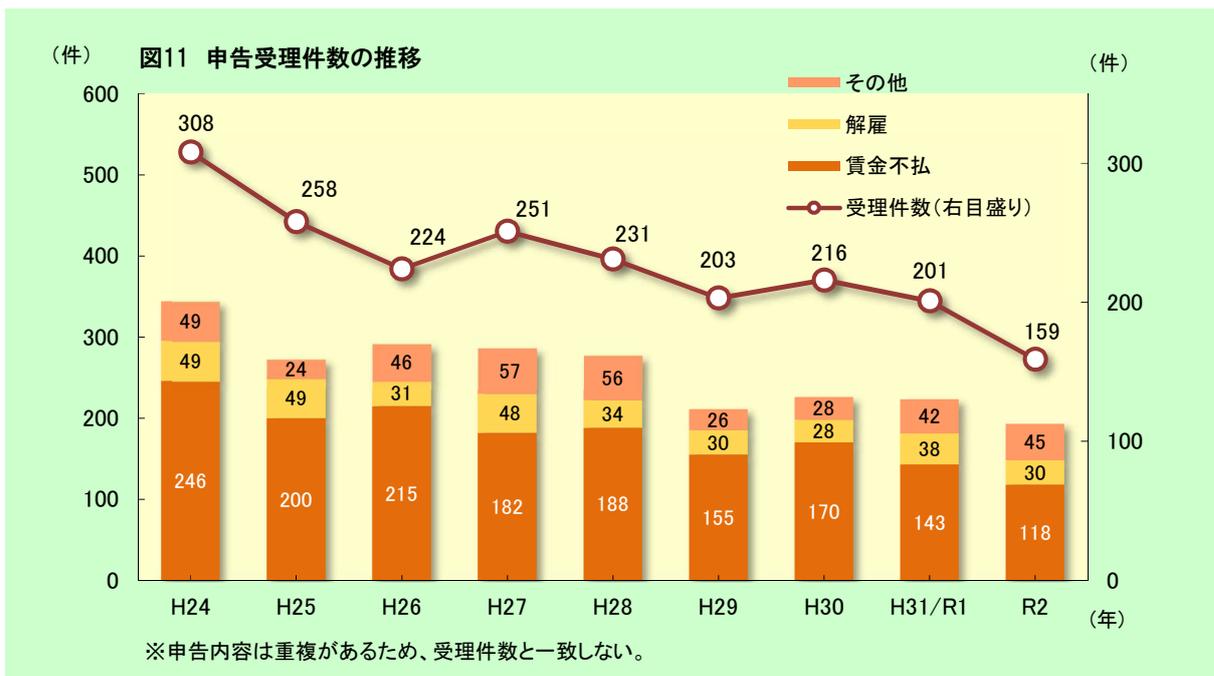
長時間労働や賃金不払残業、解雇等の労働基準関係法令に関する相談は昨年引き続き、高水準で推移している。

令和2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159件と前年(201件)に比べ26.4%減少し、その内訳は、賃金不払が最も多く118件、次いで解雇の30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2年の企業倒産件数は44件と昨年から5件増加したが、負債総額は47億400万円と前年の65億6,500万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3件減少して8件となった。

申告受理件数、負債総額及び認定申請件数が減少している状況ではあるが、①長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果、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、②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から、依然として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、年次有給休暇の付与義務、産業医・産業保健機能の強化等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2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51.4%を占め、引き続き、長時間労働の抑制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3年度秋田労働局の最重点施策

令和3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 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保
- ② ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備とする。

1 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇いを維持する対策を講じていく必要もある。

さらに、「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・都道府県による再就職支援等を強力に推し進める必要がある。

(1) 雇用の維持・継続に向けた支援

ア 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の活用による雇用維持・継続

新型コロナウイルス感染症の拡大防止が図られる中で、経済活動に影響が及び事業活動の縮小を余儀なくされた事業主、これに伴い休業を余儀なくされた労働者が多数発生している。

このため、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の活用を図り、助成金の迅速な支給により労働者の雇用の維持・継続に取り組む事業主を支援して、労働者の雇用と生活の安定を図る。

イ 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金による支援

新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、その休業に対して休業手当が支払われない労働者が多数発生している。

このため、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給により労働者の生活の安定を図る。

また、対象期間の延長や大企業の一定の非正規労働者も対象に加えられたことから、制度の周知を図るとともに、支援金・給付金を迅速に支給する。

ウ 在籍型出向の活用による雇用維持への支援（産業雇用安定助成金）

産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持への取り組みを支援する。



(2) 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

ア ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

(ア) ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を広げていき、これまで以上に利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

(イ) 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

来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービス（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支援など）を提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。

イ) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援

ハローワークに配置されている就職支援ナビゲーターを活用し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

ウ) ハローワークにおける求人の確保

雇用の確保を図るため、より多くの充足が見込まれる求人を量的に確保するほか、事業主等に対する働き方改革や雇用管理改善の相談援助業務とも連携し、正社員求人等の良質求人の確保に向けた働きかけを積極的に行う。

また、新型コロナウイルス感染症禍により求人の総量が減少していることやダブルワークなど働き方が多様化していることにも鑑み、良質求人と求人の総量確保の双方について併行して求人開拓を図る。

エ) オンラインによる職業相談、各種セミナー・面接会等の実施

新型コロナウイルス感染症禍からハローワークへの来所に不安・困難を抱える求職者や、地方への就職を希望（Aターン希望や新卒者）する者の増加が予想されることから、ハローワークに来所を希望しない者や遠距離からの相談希望者等のニーズに対応するため、ハローワークにオンラインによる職業相談が可能となる環境を整備する。

また、職業相談以外に、新型コロナウイルス感染症禍での密閉・密接・密集を避けるため、オンラインによる各種セミナーや面接会等も積極的に実施する。



オ) 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、認定日の全員職業相談、早期の再就職を希望する受給者を対象とした求職者担当者制による効果的な支援、再就職手当や就業促進定着手当の活用、給付制限期間中からの計画紹介等積極的な取組、働きかけを行いながら、早期再就職に向けた支援を実施する。

イ ハローワークによる業種・地域・職種を超えた再就職等の支援

(ア) 職業訓練を活用した再就職等の支援

ア) 適切な受講あっせん

訓練受講希望者に対して受講前の自己理解を促しながら、時代のニーズに応じた自らのキャリアプランに即したスキルアップや、人材ニーズの高い分野へのキャリアチェンジを積極的に支援する。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。

また、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)者に対する再就職等の支援

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、訓練実施機関による Web を活用した就職活動支援を強化し、ハローワークにおいては受講あっせん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、安定した再就職等の実現を目指す。

(イ) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成(トライアル雇用助成金)する。

(ウ) 県外在住者の県内就職の推進

新型コロナウイルス感染症禍により地方への就職希望ニーズが高まりつつあることから、地方就職を希望する者に対するハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うため、業種、職種を超えた再就職等の支援を行う。

Aターン希望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。

特に秋田県内への就職・移住を希望する者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。

また、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（求職者向け）と、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）（企業向け）を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。

ウ 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) 秋田県との雇用対策に基づく人材確保対策の推進

秋田労働局では、秋田県と人口減少問題の克服に向けた若者の県内定着や女性の活躍推進など秋田県内における雇用に関する重要課題を共有し、一体的かつ総合的な雇用対策の実施により、県内経済の活性化と県民の暮らしの向上等を図ることを目的として、平成29年2月に「秋田県雇用対策協定」を締結している。

さらに、平成30年9月には同協定に基づき、「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」により県内企業、業界団体等と連携した人材確保支援に取り組んでいる。

令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用対策（事業の継続による雇用の維持）を緊急重点事項として位置づけ、同感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主及び影響を受ける労働者の雇用を支援（特別労働相談窓口の設置、雇用調整助成金特例措置、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金支給等）してきたほか、「若者の県内就職・職場定着とAターン就職の促進」、「女性の活躍と両立支援の推進」、「人材確保支援の総合的な推進」、「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」等について、新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を講じながら、秋田県と連携して取り組んだ。

令和3年度においても、同協定に基づき県内企業、業界団体等と連携し、地域の需給調整機関としての機能を十分に発揮できるよう、ハローワークにおけるマッチング機能の充実を図り、十分な感染予防対策を講じながら各種雇用施策を着実に推進する。

(イ) 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3年3月末までに8自治体（横手市、大館市、秋田県、鹿角市、大仙市、秋田市、能代市、湯沢市）と「雇用対策協定」を締結した。

それぞれの自治体との協定に基づく事業計画を策定し、各地域の実情に応じた雇用対策（若者・Aターン、女性活躍、高齢者、福祉関係支援対象者など）を展開している。



令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響もあって、やむを得ず延期又は中止した事業もあったが、各地域では感染症予防対策を講じながら「高校3年生向け求人・求職情報交換会」「高校2年生向け地域企業ガイダンス」等を開催した。

また、秋田市では、大量離職者が発生した事業所の従業員を対象とした「離職者等企業説明会」を自治体、金融機関と一体となって開催するなど、各地域の実情に応じた雇用対策を展開している。

令和3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、各地域の雇用対策や地元企業の多様な人材確保対策に取り組むとともに、雇用対策協定未締結市町村への「雇用対策協定」の締結を推進するとともに、各自治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。

2 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備

(1) ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

職場における新型コロナウイルス感染防止対策のため、『取組の5つのポイント』を用いて事業場の取組状況を確認するとともに、取組が不十分な場合には、職場における感染防止対策の改善について、支援・指導する取組を一層進める必要がある。

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要であり、また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和22年法律第49号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、新型コロナウイルス感染症による集団感染が発生した事業場に対しては、確実に労災請求勧奨を実施する必要がある。

ア 職場における感染防止対策等の推進

秋田労働局健康安全課に設置された「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」で、事業主及び労働者からの相談等への対応を行う。

また、局署の窓口や事業場訪問の際に、職場における新型コロナウイルス感染症防止対策の取組状況について確認し、取組が十分でない場合には、実践例等を盛り込んだリーフレットにより、職場の実態に応じた感染防止対策を実施するよう指導する。

イ 働き方改革の実現に向けた取組

(ア) 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。



(イ) 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

長時間労働の抑制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。

まず、長時間労働を抑制するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、引き続き、あらゆる機会を通じて、「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」の周知及び徹底を図る。

次に、時間外・休日労働協定が窓口に届け出られた際には、記載されている延長時間数が労基法第36条第4項及び第5項で定める時間を超えない時間となっているかなどの形式上の要件を満たしているか、確認を徹底する。また、「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」等に基づく指導を中小事業主に対し行う際は、働き方改革関連法附則第3条第4項の規定により中小企業の事情を踏まえて行うよう配慮することとされていることから、所要の指導に加え、「時間外労働の上限規制“お悩み解決”ハンドブック」等を活用し、丁寧な指導を行う。あわせて、感染症の拡大防止のために接触機会の低減が求められていることも踏まえ、積極的な電子申請の利用勧奨に努める。

さらに、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。

(ウ) 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抑制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、長時間労働の抑制に向けた環境整備を推進する。

(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。

(オ) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健



康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

(カ) 長時間労働につながる取引環境の見直し

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

ウ 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症による集団感染が発生した事業場に対しては、確実に労災請求勧奨を実施する。また、感染経路が不明な場合であっても、感染リスクが高い業務に従事し、感染した蓋然性が強い場合は、労災保険給付の対象となることについて、引き続き、周知を図る。

(2) 同一労働同一賃金など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・有期雇用労働法等に基づく適切な指導等

パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月1日から施行され、令和3年4月1日から中小企業に適用されたことから、パートタイム・有期雇用労働法に基づく計画的な報告徴収等の実施により、同一企業内における正規労働者と短時間労働者及び有期雇用労働者の職務内容、配転の範囲等と待遇差の状況を確認し、不合理な待遇差に該当する可能性がある事項について助言を行い、非正規雇用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、法の履行確保を図る。

また派遣先に雇用される通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者）と派遣労働者との間の不合理な待遇差を解消することを目指した改正労働者派遣法における派遣労働者の同一労働同一賃金については、令和2年4月1日から施行されていることから、制度の適正運営のため、引き続き派遣元事業主等に対し必要な助言、支援を行うとともに、定期的な指導監督を実施する。

さらに、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。

なお、事業主に対する支援として「秋田働き方改革推進支援センター」による労務管理等の専門家による個別相談対応、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行う。



イ 最低賃金・引き上げに向けた支援

非正規雇用労働者（短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等）は職務内容等を理由に正社員より賃金水準が低い傾向がある。近年の最低賃金の大幅な引上げ、非正規雇用労働者等が該当する傾向のある事業場内最低賃金の引上げに対応するため、中小企業・小規模事業者への生産性向上の支援の一環である業務改善助成金について、コースの新設・拡充がなされたことから、更なる利用促進のための周知を行う。

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・待遇改善を強力的に押し進めていくため、「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。



第3 令和3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、ウィズコロナ時代にも対応した柔軟な働き方がしやすい環境整備が重要となっていることから、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するとともに、ウィズコロナ時代にも対応できるテレワークの活用促進、女性や若者、高齢者等の誰もが働きやすい職場づくりとして、不妊治療を受けやすい休暇制度の推進、仕事と育児・介護の両立ができる環境整備、男性が育児休業を取得できる環境整備等を推進する。

雇用環境・均等室は、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こととし、その実現には、経営トップの意識改革や地域における気運の醸成も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) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア 適正な条件下でウィズコロナ時代にも対応できるテレワークの推進

感染防止対策のため、新たな生活様式に対応した新しい働き方としてテレワークの導入が広がりを見せているが、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ため、ガイドラインの周知、テレワーク相談センターや秋田働き方改革推進支援センターの活用による企業への支援を実施し、また人材確保等支援助成金（テレワークコース）の周知により、労働者の働き方改革にも資するテレワークの一層の活用を促進する。

イ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

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、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始等、時期を捉えて、年次有給休暇の取得促進及び年次有給休暇の時季指定義務、時間単位年休及び計画的付与制度等について集中的な周知・広報を行う。

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、労働界、金融機関、有識者、秋田県、東北経済産業局及び秋田労働局で構成する「秋田いきいきワーク推進会議」では、令和3年度以降に取り組むべき重点課題として、新しい働き方等に対応した働き方改革、多様な人材確保支援の総合的な推進、女性の活躍推進を掲げている。人口減少が進む中で、地域経済が持続的に発展していくためには、働く者一人ひとりの労働の質を高めていくことは勿論、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう継続的な支援が必要であることから、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た支援を引続き進めていく。



(2) 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

ア 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行う。

新設された、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースを活用し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

さらに、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行うとともに、不妊専門相談センターとの連携体制を構築する。

イ 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

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、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収時において課題解決につながる行動計画の策定等のアドバイスや秋田県委託事業の「あきた女性活躍・両立支援センター」と連携を図りながら、令和4年4月1日までの確実な届出等を目指す。

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、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずるべき措置に関する指針」に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

ウ 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立支援の推進

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。

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。

② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備



男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に育児休業の制度や配偶者が妊娠・出産したことを知った時に個別に制度を周知するための措置を講じること等について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

育児休業中のカバー体制の整備などの男性の育児休業取得促進に関する県内企業の取組事例、育児休業を取得した男性の事例などの紹介を行うとともに、改正育児・介護休業法成立後はその円滑な施行に向けた周知を併せて行う。

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。

さらに、新型コロナウイルス感染症による学校等の臨時休業等により子供の世話をする労働者が安心して仕事と育児を両立できるよう、企業に対し、両立支援等助成金（育児休業等支援コースの特例）の周知と特別休暇制度導入の働きかけを行う。

③仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の周知、支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

④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い、県内「くるみん」認定企業数の拡大、県内初の「プラチナくるみん」認定企業誕生に向けた取組を行っていく。

(3) 総合的なハラスメント対策の推進

職場における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働く人の能力発揮の妨げになることは勿論のこと、企業にとっても職場秩序の乱れや貴重な人材の損失にもつながりかねない大きな問題である。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられた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の防止装置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 中小企業へのハラスメント対策取組実施

中小企業がハラスメントに関する法令の内容を十分に理解した上で、各企業の実情に応じた自主的な改善が図られることが重要であることから、中小企業に対する周知・啓発として労働施策総合推進法を中心としたハラスメント対策の説明会を実施するほか、労働局で作成した事例集の活用、秋田働き方改革推進支援センターによるセミナー等の支援、中小企業への義務化に向けた周知・助言を推進する。

イ 「ハラスメント撲滅月間」における集中的取組の実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会、特別相談窓口の設置等による集中的な周知啓発を実施する。

ウ 早期の紛争解決に向けた体制の整備

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及び雇用均等指導員に対する定期的な研修を実施し資質の向上を図る。特にハラスメントの相談対応に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、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丁寧な対応を行うとともに、法違反が疑われる場合には迅速に報告徴収を実施する。



2 労働基準分野における重点事項等

令和2年の労働災害については、令和元年に比べ、死亡災害が減少する一方、休業4日以上
の死傷災害の発生件数は増加している状況にあり、第13次労働災害防止計画の目標達成
に向け、より積極的な取組を実施していく必要がある。

また、感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等を実施す
る必要がある。

そのため、労働基準分野においては、最重点施策である「ウィズコロナ時代に安全で健康
に働くことができる職場づくり」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4年目である令和3年度は、計画
目標である死傷者数919人以下の達成に向けて、職場における感染防止対策を推進するほ
か、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、次のアからキ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30年から令和2年までの3年間の建設業の死亡災害の5割、死傷災害の3割強
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で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3割強を占める「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、機械
との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

林業の労働災害は、平成30年以降令和2年までの間に6人の死亡災害が発生しているほか、休業4日以上死傷災害に占める死亡災害の割合が5%（林業を除いた全産業では0.5%）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1日に改正された「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」に係る安全対策や令和2年1月31日に改正された「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備のためのガイドライン」などを周知し、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

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2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、飲食店を除き令和元年の災害件数を上回っており、特に社会福祉施設の増加が顕著であり、9.2%増となった。

第三次産業では特に小売業と社会福祉施設における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約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、荷役作業時の災害の内5割強が荷主先で発生していることから、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2年の転倒災害は前年と比較して3.4%増加し、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26%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5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

熱中症による死傷災害は、毎年のように発生しており、過去には死亡災害も発生していることから、建設業や林業、警備業などのほか、第三次産業を含め、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、早期に熱中症予防対策を徹底するよう注意喚起や必要な指導を行う。

(オ) 交通労働災害防止対策

令和2年の交通労働災害は、全災害の約5%を占め、また毎年のように死亡災害が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対策講習会が厚生労働省の委託事業により都道府県単位で開催されており、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、高年齢労働者の死傷災害が3割を超え年々増加傾向にあることから、企業における高年齢労働者の安全衛生を確保するため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)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」を達成したことから、今後は、規模20人以上の取り組み割合80%の達成に向けて、令和2年4月1日に改正された「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、一昨年度、「秋田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、規模 20 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、「秋田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

一昨年度、「秋田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半数で、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、引き続き「秋田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・医療機関連携マニュアル」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秋田労働局に設置された「秋田県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、「秋田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。

また、支援に当たっては、長期療養者支援のため、ハローワーク秋田、ハローワーク大曲、ハローワーク能代及びハローワーク大館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）等の担当者を効果的に活用するとともに、事業場の担当者に対して、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、事業場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、「秋田県地域両立支援推進チーム」内で緊密に連携し、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。

また、溶接ヒューム等について新たに規制するなど特定化学物質に係る対策を強化した改正特化則（令和3年4月1日から施行（経過措置有り））の周知徹底を図る。

(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した、改正石綿則（令和3年4月1日改正（経過措置有り））等の周知徹底を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対して、改正石綿則により義務化された、事前調査を踏まえた経費や工期に係る配慮、石綿の使用状況に関する施工業者への提供に係る配慮等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、昨年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や受動喫煙防止対策助成金制度、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。なお、改正粉じん則（令和3年4月1日から施行（経過措置有り））について、ずい道等建設工事の発注者等を含め周知徹底を図る。

(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、新型コロナウイルス感染症の影響等を含めた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、昨年は小幅な引上げであったものの依然として影響率は高いことから、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 感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

(ア) 大量整理解雇等のおそれのある事業場への対応

感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、事業主が支払った休業手当の額に応じて支給される雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

(イ) 申告・相談への的確な対応

申告・相談については、労働者の置かれている状況に意を払い、懇切丁寧な対応を心掛けるとともに、申告受理後は、早期の着手、申告人への処理経過等の適時の説明等、迅速かつ的確な処理に努める。

(ウ) 未払賃金立替払の適正な処理

感染症による経済活動の急速な縮小に伴い、事業場において事業活動の停止のやむなきに至り、賃金の支払のための資金が確保されず、このため、賃金が未払のまま退



職を余儀なくされた労働者に対する立替払事業について、その実情を踏まえつつ迅速に実施し、早急な救済を図る。

イ 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

ウ 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) 技能実習生、特定技能外国人等の外国人労働者

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。

各種情報から違法な長時間労働や賃金不払残業等の労働基準関係法令上の問題があると考えられる実習実施者等に対して、引き続き的確に監督指導を実施するとともに、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

また、外国人労働者相談コーナー、外国人労働者向け相談ダイヤル及び労働条件相談ほっとラインについて、積極的な周知に努め、毎年6月に実施される「外国人労働者問題啓発月間」においては、積極的な取組を行う。

(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。



さらに、トラック運転者の労働時間短縮に向けた取組や施策等を発信している「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」及び「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」についても引き続き周知するとともに、道路貨物運送業の墜落・転落災害及び腰痛災害が増加傾向にあることを踏まえ、「交通労働災害防止のためのガイドライン」、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」及び「職場における腰痛予防対策指針」についても、パンフレット等を活用し、引き続き周知する。

(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

介護事業場に対しては、引き続き的確な監督指導等を実施し、法定労働条件の履行確保を図るとともに、「職場における腰痛予防対策指針」及び転倒災害防止対策について、パンフレット等を活用して周知する。また、訪問介護事業場に対しては、利用者の居宅間等における移動時間、待機時間、利用者からのキャンセルに伴う休業手当等の取扱いを始めとする適正な労務管理への理解を促す。

エ 「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、依然として増加傾向にあることから、引き続き、組織的対応と事務処理能力の向上を図り、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、適切な進行管理を徹底するとともに、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。

また、調査のため処理が長期化している事案については、請求人に対して処理状況を連絡する等、適切な対応を徹底する。

(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いた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、労災請求受理段階から労働局と労働基準監督署が情報共有を図るとともに連携し、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、石綿労災認定事業場の公表に合わせて、地方公共団体に対し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に対する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は問診の際の「石綿ばく露チェック表」の活用と労災請求勧奨について依頼を行う。

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

労災診療費の迅速かつ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うち一定規模以上の指定医療機関に対しては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、診療費の適正請求を図る。

また、秋田県医師会等関係団体と連携しながら、あらゆる機会を活用して、適正な労災診療費の算定について周知を図る。

(イ) 労災レセプト電算処理システムの普及促進

労災レセプト電算処理システムは、請求前に事前の点検（受付前点検）を行うこと



によりレセプトデータをシステム上でチェックできる等、記入漏れや誤りのないレセプト作成を可能としているもので、労災指定医療機関等における適正な診療費等請求事務に資するものであるため、未導入の労災指定医療機関及び労災指定薬局に対する積極的な利用勧奨を実施する。

ウ 行政訴訟等にあ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、原処分庁と労働局は、本省及び法務局等関係機関と緊密な連携関係を保ちながら、主張、立証について、分かりやすく丁寧なものとするよう配慮し、訴訟追行を的確に対応する。



3 職業安定分野における重点事項等

(1) 若者の県内就職促進・職場定着の推進

令和3年2月現在の令和3年3月新規学校卒業予定者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、新規高卒予定者が75.4%（前年同期比+4.5ポイント）となり、前年度に引き続き70%を超える状況で推移し、新規大卒等予定者は46.4%（前年同期比+4.5ポイント）となった。これは、新型コロナウイルス感染症拡大地域への就職が敬遠されたことで県内就職希望割合が増加したことも一部要因であったほか、関係機関が連携し継続して実施している県内就職促進に向けた各種取組の成果である。

若者の県内就職促進については、学生生徒の就職に関するニーズを把握したうえで、就職活動前の早い段階から職業意識啓発支援の実施、秋田県内企業の情報を企業の魅力と併せ分かりやすく正確に伝えるためのマッチングイベントの実施、県内企業の企業情報・魅力発信力の強化（求人作成支援、インターンシップの実施勧奨）等の支援に取り組むほか、良質な求人の確保も非常に重要であり、新型コロナウイルス感染症の影響により学卒求人数の減少が心配されるところであるが、関係機関と連携し、早期求人提出と求人確保に向けた取組を展開する。

若者の職場定着促進については、秋田県の平成29年3月新規学校卒業者の3年後離職率は新規高卒者33.4%（前年比▲1.0ポイント）、新規大卒者34.8%（前年比+0.5）となっており、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、在学中からのキャリア形成支援や就職後の職場訪問による定着支援等により、実効性のある支援を実施する。

ア 高卒者等の就職支援

(ア) 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、就職活動を目前にした高校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、進学者も対象とした地元企業説明会の実施など、効果的な時期に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、高校生の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、生徒を含む関係者全員に対して県内企業理解を促し、県内就職に関する支援を強化する。

(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4年3月新規高卒予定者、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(既卒3年以内の者、保護者を含む。)の地元企業の理解促進のための「秋田県業界研究会」、県内企業とのマッチングを目的とした県内外での「秋田県合同就職面接会」、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「秋田県合同就職協議会」について、関係機関と連携・協力のうえ実施し、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) 学生の視点を活かした企業向け求人票作成セミナーの実施

大学等の学生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、分かりやすく提供するため、学生視点を活かした「企業向け求人票作成セミナー」を各ハローワークで開催し、県内企業における若者の人材確保支援を強化する。

また、セミナーでは、県内企業でのインターンシップの実施拡大のため、大学等の学生が県内企業の職場・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、大学等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) 「若手社員交流会」の実施による離職防止・職場定着支援

県内企業における若手社員の離職防止・職場定着に資するため、関係機関と連携し「若手社員交流会(若者サロン)」を実施する。若手社員の業界・産業・職種を超えた交流の場を提供し、お互いの不安や悩みを相談・意見交換することで、若手社員の孤立化や不安や悩み等を解消し、安易な離職の防止に努め、職場定着を促進する。

(イ) 職場定着支援の実施

新規学校卒業予定者(保護者含む。)に対して、就職への動機付け、職業・企業に対する理解、選択能力の向上、安易なフリーター選択の防止や早期離職防止のため、関係機関と連携しセミナーや就職ガイダンスを実施するほか、企業に対しては、事業所訪問等の機会を活用し、職場定着好事例の提供、採用後アンケートの活用、採用後の定期訪問による個別相談(就職者・採用担当者)の実施などにより、職場定着支援を強化する。

また、若者の人材不足から県内企業の採用内定時期が早期化しており、それにより新規学校卒業予定者の内定から就職までの期間が長期化し、就職に対して不安を抱えるこ



とで早期離職につながる可能性があるため、これを解消・緩和する取組として、「学生生徒の入社前の会社訪問」、「SNS等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」などの有益なコミュニケーションツールを活用した内定者と企業との橋渡しについて、企業訪問等を活用し積極的に周知・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

若者雇用促進法に基づくユースエール認定を受けることで学生生徒を含む若者の円滑な採用、高い定着につながっていることについて、県内のユースエール認定企業（令和3年2月末現在 19 企業）を様々な方法（ポスター、リーフレット、冊子、秋田労働局公式YouTubeによる企業紹介動画配信）で紹介することにより、ユースエール認定企業の認定拡大と人材確保支援に取り組む。

また、学生生徒と企業のマッチングイベント（地元企業説明会や合同就職面接会）等において、ユースエール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により、県内における企業のユースエール認定取得の機運を高める。

エ 新規学校卒業予定就職未内定者に対する支援

新規学校卒業予定就職未内定者（以下「学卒未内定者」という。）に対する支援として、労働局・ハローワークは、学卒未内定者の早期就職内定獲得の実現のため、高校・大学等と連携した支援、新卒者就職支援コーナーの設置、きめ細かな個別支援の実施を主な支援内容とした「新卒者への集中支援」を年末から年度末にかけて実施する。

(2) 多様な人材の活躍促進

県内の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響から改善の動きは弱まっているものの、依然として求人が求職を上回って推移している。さらに、少子高齢化の進展により労働力不足が見込まれる中、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者の職業生活を通じた社会参加の実現を支援するため、関係機関とも連携し、きめ細かな就職の支援や職場環境の整備などにより、多様な人材の活躍を促進する。

ア 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、社会参加に向けた支援が必要であるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の者が抱える固有の課題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。

(ア) 官民協働による「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の活用

あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（以下「あきたPF」という。）（令和2年5月28日設置）において、あきたPF事業実施計画（令和2年7月22日策定）の進捗管理、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気運醸成・



周知広報、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・セミナーへの積極的な参加の呼びかけ等の取組を実施する。

(イ) ハローワーク専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴奏型支援

不安定な就労状態にある一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、セミナーや就職面接会、事業所見学会等への参加勧奨、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

また、就職氷河期世代限定・歓迎求人確保及び充足のための取組強化として、積極的に事業所訪問を実施する。

(ウ) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

短期間で取得でき安定就労につながる資格等の習得を支援するために創設した「短期資格等習得コース」を、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

(エ) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代雇用実現コース））の支給により、正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用する事業主を助成するトライアル雇用助成金の活用により、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、支援を実施する。

(オ) 就職氷河期世代を対象とした職場実習・体験の実施

就職氷河期世代の不安定就労者（失業者を含む）・無業者に、就労体験を通じて当該業種・職種に対する理解を深めてもらうことを目的として、職場実習・体験を実施する。職場実習等の内容については、職場実習等を行う事業所の従業員が実際に従事している業務の一部又は全部を実習・体験できるものとし、対象者の当該業種・職種に対する理解を深め、安定的な就労に資する内容となるよう受入事業所の開拓を行う。

イ 高年齢者の就労・社会参加の促進

働く意欲のある高年齢者が培った知識や経験を活かし、年齢に関わりなく活躍できる生涯現役社会を実現するため、改正高齢法の円滑な施行に向けて取り組むとともに、高年齢求職者等に対する人材マッチング機会の拡大等の再就職支援に取り組む。

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



70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

(イ) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援を重点的に取組むため、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」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業設計に係る支援やチーム支援、65歳以上が活躍できる求人の確保・情報提供等により、その能力が発揮できるよう効果的なマッチング支援を行う。

(ウ) 地域における多様な就業機会の確保

地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」において、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ必要な感染症予防対策を講じつつ、事業を実施する秋田県生涯現役促進協議会、大館市高齢者活躍支援協議会の支援に取り組む。

また、地域シルバー人材センターと連携した多様な就業機会の確保と創出を行い、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化を図る。

ウ 障害者の就労促進

令和3年3月1日に0.1%引き上げられた障害者法定雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進と職場定着支援を一層推進するほか、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) 障害者の雇入れ支援等の推進

ハローワークと障害者就業・生活支援センターや障害者職業センターなど、地域の関係機関が連携し就労促進と職場定着支援に取り組む。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企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等により障害者の雇入れを推進する。

(イ) 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・大曲所配置）や難病患者就職サポーター（秋田所配置）など専門の担当を配置し、精神障害者等就労パスポートの普及を図りつつ関係団体や医療機関等と十分連携し、多様な障害特性に対応した就労・職場定着の支援を推進する。

(ウ) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

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、民間部門に率先して障害者の活躍の場の拡大、雇用する障害



者の定着が図れるよう支援する。特に法定雇用率未達成機関に対しては、採用計画進捗状況の的確な把握、呼出指導の実施等に取り組み早期の解消を目指す。

エ 外国人材受入れの環境整備

人手不足を背景に近年増加している外国人労働者が、その能力を十分に発揮し安心して働ける環境を確保するため、県をはじめ市町村・各業界団体等と外国人労働者の受入れに関する課題を共有し、県と共同で策定した外国人雇用に向けた政策パッケージの着実な実行に取り組む。

(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、セミナーの開催や外国人労働者採用ガイドブックの活用等により、外国人受入れ制度や適正な雇用管理等について周知を徹底、事業所訪問による相談助言・指導の実施のほか、企業向け相談窓口「秋田県外国人サポートデスク」の利用促進を図る。

また、外国人労働者受入れ好事例の収集・発信、関係機関と連携して県内における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に対して、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、「東京外国人雇用サービスセンター」の活用促進や入管庁が実施するマッチングイベント情報の周知等によりマッチング機会の提供を行う。

また、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) 定住外国人等への就業等の支援

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」等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活躍、離職した外国人労働者に対する再就職支援、安定した就労を支援する。

オ 特別な配慮が必要な者等への支援

(ア) 子育て等により離職した者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、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

仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進するほか、再就職支援のための託児付きセミナー等で各種情報提供等を行い、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施する。

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者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) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ハローワークが地方公共団体と連携して生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

また、生活困窮者等・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（生活保護受給者コース）の活用により、生活困窮者の雇い入れを促進する。

カ 正社員等安定的就労を希望するフリーター等の支援

(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、正規雇用化を推進する。

特に35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) 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。



(3) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

大幅な需要拡大が顕在化している看護、介護、保育分野といった社会保障関係分野や、構造的に入職者が減少傾向にある建設分野をはじめ、各産業分野において人材不足問題が深刻化している。これらの人材不足は、全国的な少子高齢化、労働環境や処遇の悪さによる若年労働者の入職の減少及び離職率の高さ等が原因となり、需要に供給が追いついていないことを表している。

人材不足に対応するための対策としては、雇用管理改善による労働者の定着及び社内での労働者の生産性を高めるような「魅力ある職場づくり」の推進、求人と求職のマッチングによる潜在的労働力の掘り起こしと労働力需給調整の強化及び能力開発による社内での労働者の生産性を高めるための人材育成を実施する必要がある。採用と定着を向上させて人材の確保を図っていくためには、「魅力ある職場づくり」を進めることが重要であるが、「魅力ある職場づくり」とは、言い換えれば、労働者からみて「働きがい」と「働きやすさ」を感じることができる職場を作っていくことである。現に「働きがい」と「働きやすさ」の高い事業所においては、労働者の意欲や定着率、事業所の業績も高いことがわかっている。この「働きがい」と「働きやすさ」は、良好な労働条件だけでなく、従業員が「職場の中で期待され役立っている」という意識（自己効力感）を持てるような雇用管理がなされる場合に高まる傾向がある。

事業主に雇用管理改善を促すために労働局及びハローワークは、個別的指導援助、集団的指導援助などを適宜組み合わせることにより、重点を置いた指導援助を効果的かつ効率的に実施する。

また、「魅力ある職場づくり」の取組の重要性について、個々の事業主はもとより、業界全体の一層の理解を図ることが不可欠であるため、地域の経済団体・業界団体を訪問し、業界全体として雇用管理改善にむけた取組や機運醸成に努めてもらう働きかけも実施する。

ア ハローワークによる県内企業の人材確保支援の強化

県内の主要な労働力の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。



さらに、職場見学会、会社説明会、ミニ面接会等を実施する際に、ハローワークインターネットサービスを活用し幅広い周知に努め早期充足を図る。

(イ) ハローワーク単位での人材確保支援に向けた取組

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、警備、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築関係技術者が7.08倍（令和3年2月現在）となるなど最も人材確保が困難な建設分野では、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、建設業の仕事に対する理解促進のための求職者向けセミナーの実施や女性が入職しやすい職場づくりに向けた取り組みを行う。

運輸分野では、秋田県トラック協会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、ハローワーク秋田の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。

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」（愛称『ミタス』）を秋田労働局における人材確保対策の拠点として、昨年度は介護ロボットの体験会も兼ねた就職面接会や電気工事に係る体験会を開催し、人材不足分野の積極的な魅力発信を行ってきた。

令和3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、大型ディスプレイやタブレットで業界団体や企業から提供された動画等による情報発信を行う。

また、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の実施や、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セミナー、事業所見学会、合同就職面接会等を実施し、人材不足分野の求人の早期充足を図る。

イ 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

(ア) 職場情報総合サイト及び職業情報提供サイト（日本版O-NET）の活用

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

特に、若者雇用促進法に基づくユースエール認定を受けることで学生生徒を含む若者の円滑な採用、高い定着につながっていることについて、県内のユースエール認定企業（令和3年2月末現在19企業）を様々な方法（ポスター、リーフレット、冊子、秋田労働局公式YouTubeによる企業紹介動画配信）で紹介することにより、ユースエール認定企業の認定拡大と人材確保支援に取り組む（再掲）。



また、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を「見える化」し、企業間比較を可能とすることで、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進していくため、統一的な指標により中途採用に関する情報の公表を求めること等を内容とした改正法が成立したことから、事業主に対する周知を徹底し、適切な公表がなされるよう取り組む。

(イ) 職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。

また、職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

(4) 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

ア 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野（障害福祉分野を含む）における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充を図る。

また、訓練施設に対し訓練への職場見学・職場体験の組み込みによる訓練委託費の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の周知に努める。

イ 「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

医療、福祉分野では、関係業界団体、関係行政機関の主催による「ふくしのしごと総合フェア in 秋田」などを開催し、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。中でも新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う医療人材不足については、引き続き、秋田県ナースセンターによるハローワークでの出張相談を行い、連携を強化する。

介護分野については、「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」により、介護サービスを支える人材を確保するため、雇用管理改善に取り組む介護事業所への支援の強化と地域ネットワーク・コミュニティの構築を行うほか、身体的負担を減らし職場定着を支援するため、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。

(5) 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、県のプロジェクト協議会に参画した



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

秋田県あきた未来創造部と連携し、3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。

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

当事業を実施する大仙市雇用創造協議会については、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。また、その他の市町村長等に対しては、地域雇用活性化推進事業の趣旨を十分に周知・説明し応募勧奨を行う。



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性を確保する観点から、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。

また、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、収納率の向上を目指し、収納未済歳入額の縮減に努める必要がある。

さらには、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、口座振替納付及び電子申請の利用を一層推進していくことが重要となっている。

そのため、労働保険適用徴収分野においては、コロナ禍における事業主の置かれた状況や心情に十分配慮した上で、労働保険の未手続事業一掃対策の推進と労働保険料等の適正徴収等を重点課題とし、以下の取組を行うこととする。

(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、労働局、労働基準監督署及びハローワーク（以下「局署所」という。）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、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者と連携し、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、職権による成立手続を実施する。

加えて、リーフレット、ホームページ等により労働保険制度の周知を図るとともに、適用促進強化期間においては、自治体、業種別事業団体等へ適用促進に係る広報依頼を行うほか、屋外看板の掲示、FMラジオ放送等により周知・広報活動を強化する。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納未済歳入額の縮減

滞納事業場に関する年金事務所との情報共有など関係機関との連携を図るとともに、収納事業場名簿等により滞納事業場を組織的に管理し、滞納額が100万円以上の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、滞納整理検討会で実効性のある滞納整理計画を策定の上、納付督促を実施する。債務承認にも応じない等の納付誠意が全く認められない事業主に対しては、厳正に差押え等滞納処分を執行する。

また、労働保険年度更新業務の円滑な完了に向けて、局署所及び社会保険・労働保険徴収事務センターが一体となり、自主申告・自主納付を的確に指導するほか、労働保険料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



書を配布し説明を行うほか、電話や窓口など、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

コロナ危機への対応が喫緊の課題となる中、行政手続コストの削減及びデジタル化の推進については、これまで以上に強力な推進が求められていることから、労働保険関係手続について、電子申請体験コーナー（年度更新期間中）の活用等による周知のほか、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て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) デジタル化の推進及びオンライン利用の促進

令和2年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、労働局においても、新型コロナウイルスへの緊急対応及びデジタルガバメント早期実現に向けた取組として、行政手続きにおける書面の作成・提出等、押印又は対面を求めている手続きについて、必要な措置を講じ、その周知を図るとともに、オンラインによる手続きの利用を促進する。



また、令和2年度に開設した秋田労働局雇用保険電子申請事務センターを核とした雇用保険関係手続きの集中処理、電子申請の利便性の周知広報と併せ、社会保険労務士、労働保険事務組合、その他事業主団体等に対する、あらゆる機会を捉えた協力要請、電子申請が義務化された特定法人（資本金1億円以上の法人等）への指導を通じ、電子申請率の更なる向上を目指す。

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応えていくため、(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、その分析の上に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ユーチューブ動画なども活用し、ホームページ等で分かりやすく適時適切に提供する。

さらに、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



務の成果等を報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用して効果的にPRしていく。

また、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の観点から、各分野で申請可能な電子申請をまとめてわかりやすくホームページ上で提供するとともに、報道機関や地方公共団体、業界団体等の広報誌等に掲載を依頼し、その利用促進について幅広く周知を行う。

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2年7月7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、秋田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、「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。

(3) 労働局・労働基準監督署・ハローワークでの新型コロナウイルス感染防止

新型コロナウイルス感染防止の観点から、労働局・労働基準監督署・ハローワークに来庁しなくても、電話による労働相談や電子申請・郵送による届出・申請を行うことも可能であることについて周知を図る。また、各窓口においては、消毒の徹底やアクリル板設置などの対策を行う。

