

# **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～**

令和3年1月

**秋田いきいきワーク推進会議**

## 目 次

はじめに	1
第Ⅰ部 秋田県内の「働き方」をめぐる現状・変化	2
1 秋田県の人口推移と人口動態	2
2 労働市場の現状・変化	5
3 若者の「働き方」の現状・変化	6
4 男女の「働き方」の現状・変化	8
5 高齢者の「働き方」の現状・変化	12
6 外国人の就労者数の推移	13
7 労働時間・年次有給休暇の現状・変化	14
8 賃金の現状・変化	16
第Ⅱ部 秋田県内の「働き方」に関する課題と方向	17
1 課題と方向（総論）	17
2 個別論点に関するこれまでの取組・課題・方向	18
(1) 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）	18
(2) 正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善	25
(3) 外国人材の受入れ	30
(4) 高年齢者の活躍促進	36
(5) 女性の活躍推進	41
第Ⅲ部 今後の取組について	49
《参考》 (1) 秋田いきいきワーク推進会議設置要綱	51
(2) 秋田いきいきワーク推進会議会員名簿（令和2年度まで）	53
(3) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会開催要綱	54
(4) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会名簿（令和2年度まで）	55

## はじめに

少子高齢化が進む我が国においては、労働力人口の減少、高齢化比率の上昇及び市場規模の縮小などにより、地域経済の低迷や地域社会の活力の低下が懸念されており、この問題を解決するため平成 26 年には「まち・ひと・しごと創成法」が制定され、地方に若い世代の安定した雇用を創出する目標が定められました。

また、秋田県における現状をみると、人口の社会減に歯止めがかからず、自然減の減少幅が拡大し、労働力不足が顕著なものになってきました。

このような情勢のなか、県内で働く者がやりがいをもって安心して働き続けられる雇用形態や職場環境の整備・改善が急務となってきたことに鑑み、平成 28 年2月、秋田県内の労使団体、行政機関、学識経験者等がこれら課題解決に向けた共通認識を得ることを目的に、当会議が設置されました(会長:吉村昇、事務局:秋田労働局。設置要綱、構成員等については巻末《参考》参照。)

その後、平成 30 年 12 月には、国は「労働施策総合推進法」に基づく労働施策基本方針を閣議決定し、そのなかの課題例として「長時間労働」、「非正規雇用労働者の待遇」、「女性・高齢者等の労働参加」、「育児や介護等と仕事の両立」、「中高年齢者等の転職・再就職」などが掲げられました。

当会議では、労働施策基本方針に掲げられたこれらの課題を含め、これまでの5年間、設置要綱に掲げる「働き方改革」、「正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」のほか、「高年齢者の活躍促進」、「外国人材の受入れ」といった新たな課題についても議論を重ね、実態把握のためのアンケート調査、働き方に関するシンポジウムなどをおして、県内の働き方に関する実態を把握し課題解決に向け取り組んできました。

そして、今般、これまでの当会議が行ってきた取組状況をまとめ、次の取組をめざすこととしました。

このまとめにあたり「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～」では、第Ⅰ部「秋田県内の働き方をめぐる現状・変化」において、これまでの県内雇用をめぐる動向を分析するとともに、第Ⅱ部では「秋田県内の働き方に関する課題と方向」と題して、これまでの取組みを踏まえ検討した課題と方向を項目別に記載しております。

また、第Ⅲ部「今後の取組について」では、第Ⅰ部、第Ⅱ部および新型コロナウイルス感染症が与える影響を踏まえ、次年度以降に取り組む課題として、これまで取組んできた課題に加えてウィズ・ポストコロナ時代の労働環境の整備、人材確保等新たな課題を掲げております。

今般、各種統計及びこれまでの取組状況をもとに、広く関係方面において秋田県内の働き方に関する課題と方向に関する共通認識を得ていただくための一助となるよう本報告を作成しました。

関係団体や行政機関のみでなく、県内の事業主や労働者の皆様に働きやすく、「いきいき」とした職場づくりの参考として活用していただければ幸いです。

令和3年1月

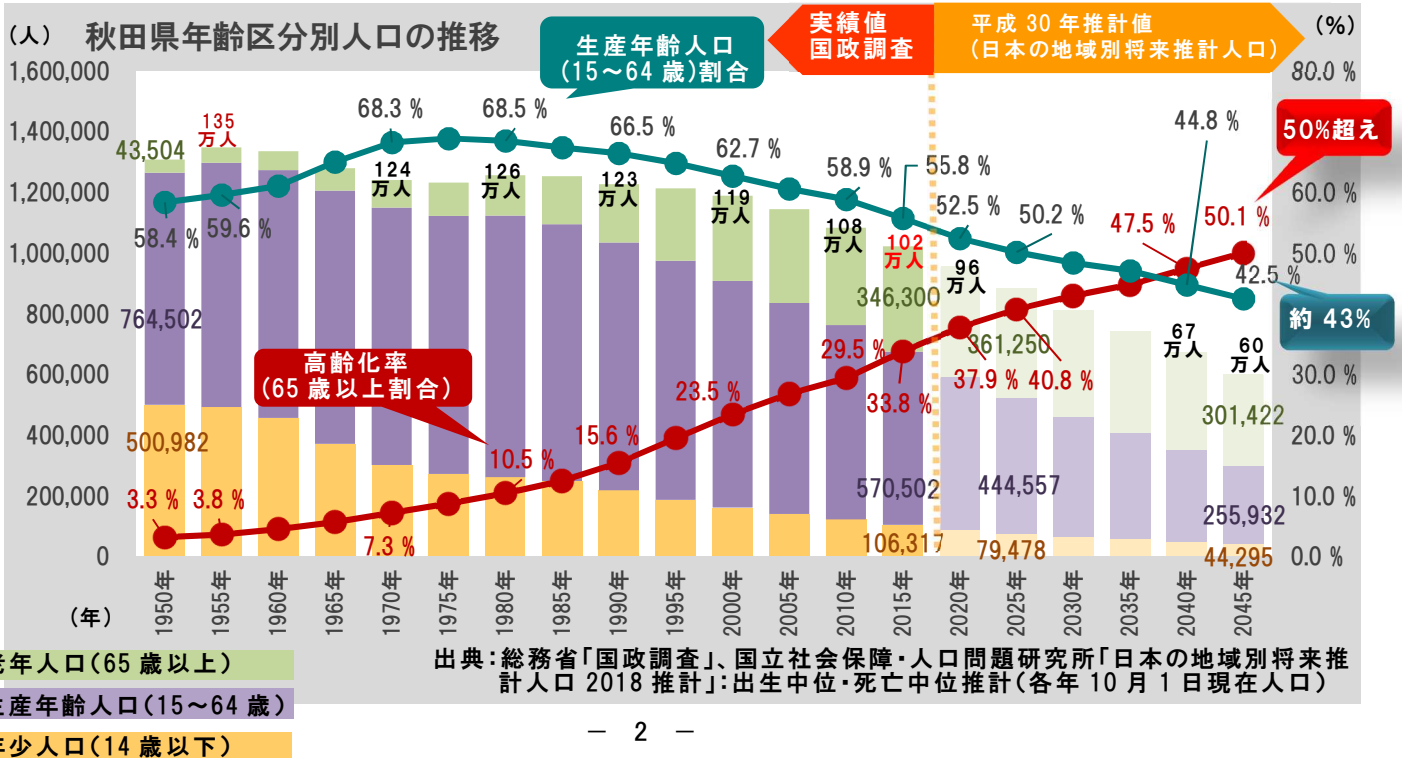
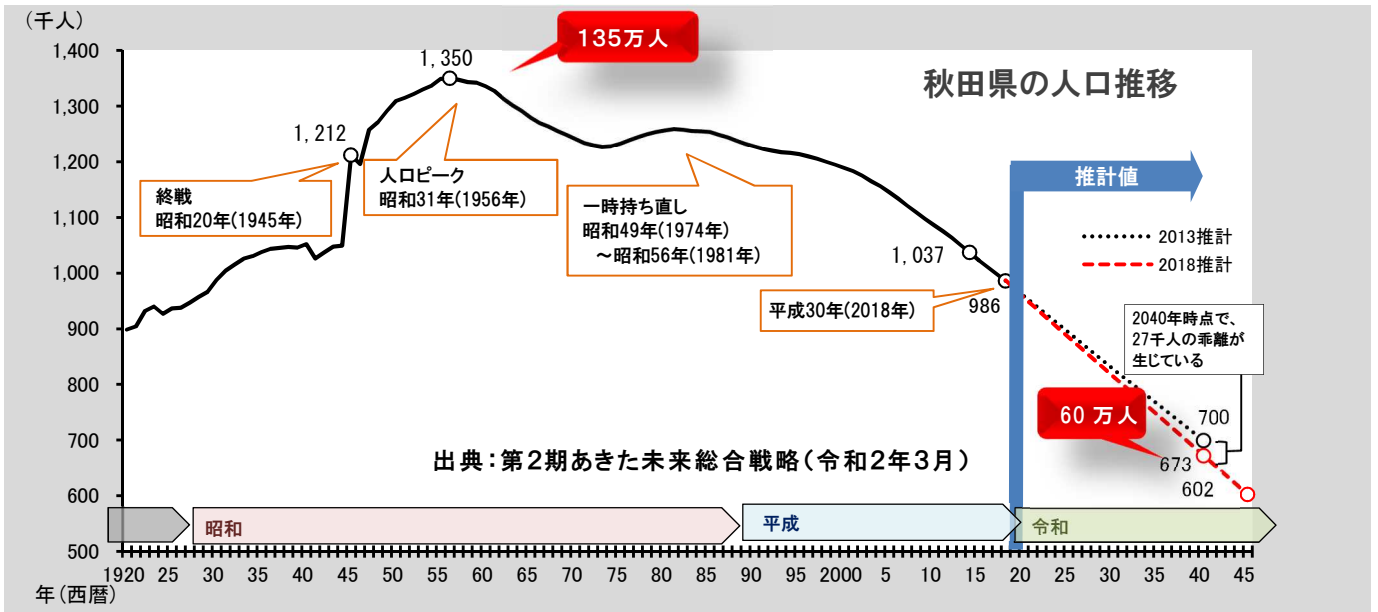
秋田いきいきワーク推進会議

# 第1部 秋田県内の「働き方」をめぐる現状・変化

## 1 秋田県の人口推移と人口動態

### (1) 秋田県の人口推移

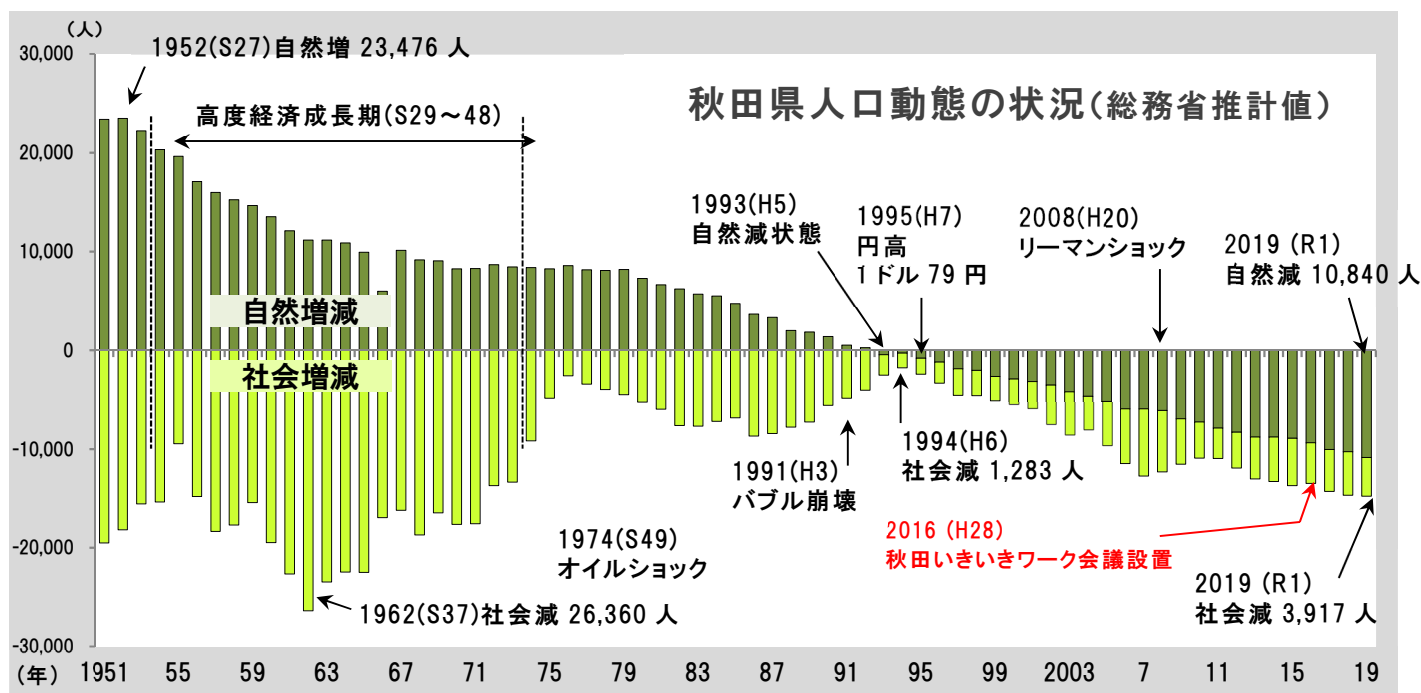
秋田県の人口は、1956年(昭和31年)の約135万人をピークに減少し、1974年(昭和49年)から1981年(昭和56年)まで一時持ち直したものの、再び減少して2017年(平成29年)には戦後初めて100万人を割り込み、2019年(令和元年)には約96万5千人となった。また、国立社会保障・人口問題研究所が行った「日本地域別将来推計人口(平成30年3月推計)」によれば、秋田県の人口は2045年(令和27年)に約60万人へと減少すると推計され、2045年には65歳以上人口が50%を超え、生産年齢人口は約43%となり、65歳以上人口が生産年齢人口を上回ると見込まれている。



## (2) 秋田県の人口動態

### ア 自然動態(自然減の状況)

自然動態(出生・死亡)については、1991年(平成3年)以降、死亡者が毎年1万人を超え、1993年(平成5年)には初めて死亡数が出生数を上回る「自然減」となり、以降「自然減」が拡大している。



出典:総務省「人口推計」、第2期あきた未来総合戦略(令和2年3月)

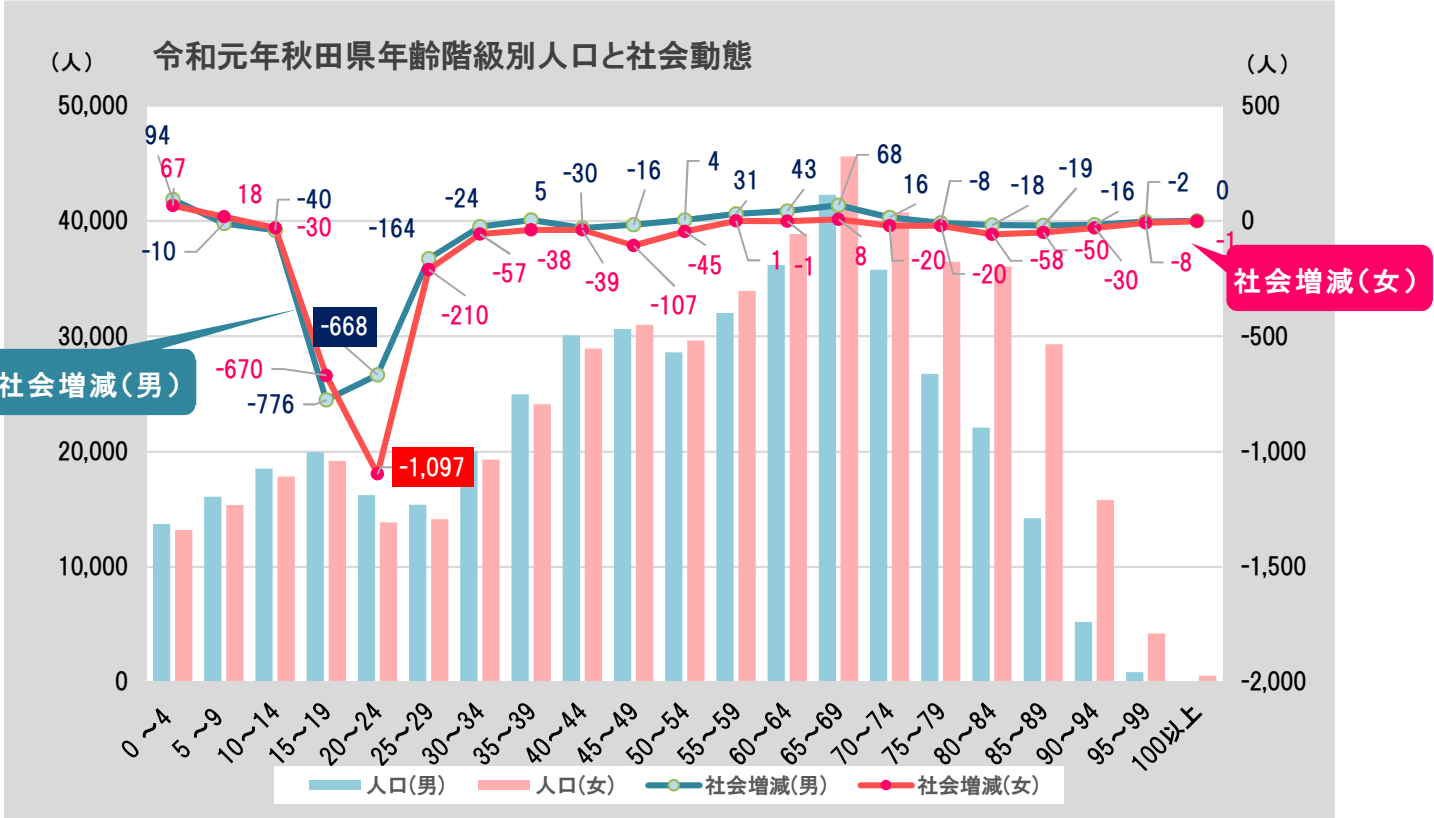
### イ 社会動態(社会減の状況)

秋田県「秋田県の人口(秋田県年齢別人口流動調査報告書)」によると、秋田県の2012年(平成24年)以降、各年の10月1日から翌年9月30日までの転入者から転出者を引いた人口の社会動態の推移では、毎年4千人以上(2018年10月1日から2019年9月30日は3,917人)が県外へ流出している。

なかでも、18~19歳の社会減(転出者-転入者)の状況は、短大、大学在学中に該当する年代であるが、平成25年から令和元年までのいずれでも、女性の社会減よりも男性の社会減の数が多く、この年代では、男性が県外に流出している状況となっている。

しかしながら、その2年後の短大・大学等卒業後の時期に該当する20~24歳の社会減をみると、この状況が一変し、女性の社会減が突出して多く、男女の社会減の数が逆転している。

これは、短大・大学等卒業後の就職時になると、特に女性が県外に多く流出している状況であることがわかる。

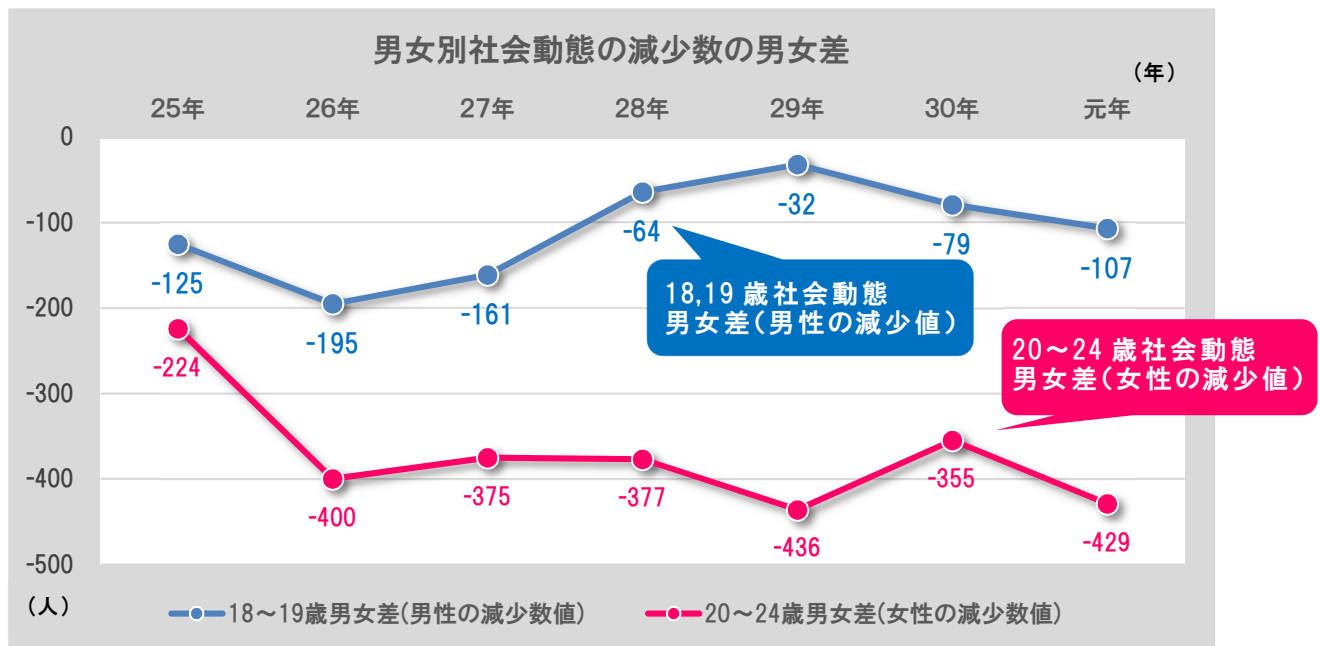


出典：秋田県「秋田県の人口(秋田県年齢別人口流動調査報告書)」

### 秋田県年齢階級別社会動態の推移(前年 10.1~9.30 の転入者－転出者)

年齢	令和元年 社会動態		平成30年 社会動態		平成29年 社会動態		平成28年 社会動態		平成27年 社会動態		平成26年 社会動態		平成25年 社会動態		R1.10.1現在の人口	
	男(人)	女(人)	男(人)	女(人)	男(人)	女(人)	男(人)	女(人)	男(人)	女(人)	男(人)	女(人)	男(人)	女(人)	人口(男)	人口(女)
0~4歳	94	67	38	-8	35	-13	56	52	67	-12	23	62	72	33	13,714	13,175
5~9歳	-10	18	-9	-42	-34	-2	32	15	-22	-63	5	-58	-24	32	16,086	15,341
10~14歳	-40	-30	-17	-62	-33	-9	-63	-18	-44	-31	-15	-8	-62	-10	18,517	17,836
15~19歳	-776	-670	-790	-707	-765	-761	-858	-798	-906	-751	-934	-739	-925	-813	19,927	19,189
(18歳,19歳)	-741	-634	-761	-682	-747	-715	-836	-772	-873	-712	-904	-709	-897	-772	7,786	7,500
20~24歳	-668	-1,097	-843	-1,198	-759	-1,195	-787	-1,164	-796	-1,171	-812	-1,212	-890	-1,114	16,213	13,855
25~29歳	-164	-210	-187	-164	-130	-116	-155	-167	-141	-265	-214	-169	-160	-149	15,386	14,139
30~34歳	-24	-57	-15	-43	-47	-45	-49	-21	29	-39	-5	-83	23	-25	20,031	19,296
35~39歳	5	-38	-61	-67	-25	-60	53	14	-74	-56	0	7	10	-10	24,956	24,086
40~44歳	-30	-39	-38	-33	-57	-72	-6	-69	-78	-80	-69	-67	-54	-3	30,075	28,932
45~49歳	-16	-107	-40	-54	-37	-60	-37	-18	-32	-44	-12	-65	-13	-51	30,635	30,991
50~54歳	4	-45	-5	-55	0	-42	-1	-22	-28	-40	31	-16	-13	-43	28,584	29,623
55~59歳	31	1	-3	43	23	1	40	-16	-11	-10	-3	18	17	3	32,001	33,919
60~64歳	43	-1	52	14	73	30	61	-6	46	2	55	15	65	17	36,181	38,877
65~69歳	68	8	79	8	71	-5	47	-19	20	-12	43	-18	31	-3	42,253	45,596
70~74歳	16	-20	14	-18	13	-14	10	7	7	-15	2	-8	3	-4	35,767	40,732
75~79歳	-8	-20	4	-42	5	-16	3	-31	-10	-43	0	-37	-10	-24	26,726	36,446
80~84歳	-18	-58	-10	-28	-8	-67	-11	-44	-12	-54	-26	-66	-13	-45	22,058	36,038
85~89歳	-19	-50	-16	-62	-25	-57	-18	-78	-5	-69	-19	-57	-13	-41	14,200	29,299
90~94歳	-16	-30	-12	-33	-9	-27	-4	-24	-16	-23	-7	-25	-10	-19	5,227	15,804
95~99歳	-2	-8	2	-2	-4	-9	-1	-6	1	-7	-2	1	-2	-3	857	4,202
100歳以上	0	-1	0	-1	0	-1	0	1	-1	0	-1	-1	-1	-2	76	541
計	-1,530	-2,387	-1,857	-2,554	-1,713	-2,540	-1,688	-2,412	-2,006	-2,783	-1,960	-2,526	-1,969	-2,274	454,251	511,676
総数	-3,917		-4,411		-4,253		-4,100		-4,789		-4,486		-4,243		965,927	

出典：秋田県「秋田県の人口(秋田県年齢別人口流動調査報告書)」

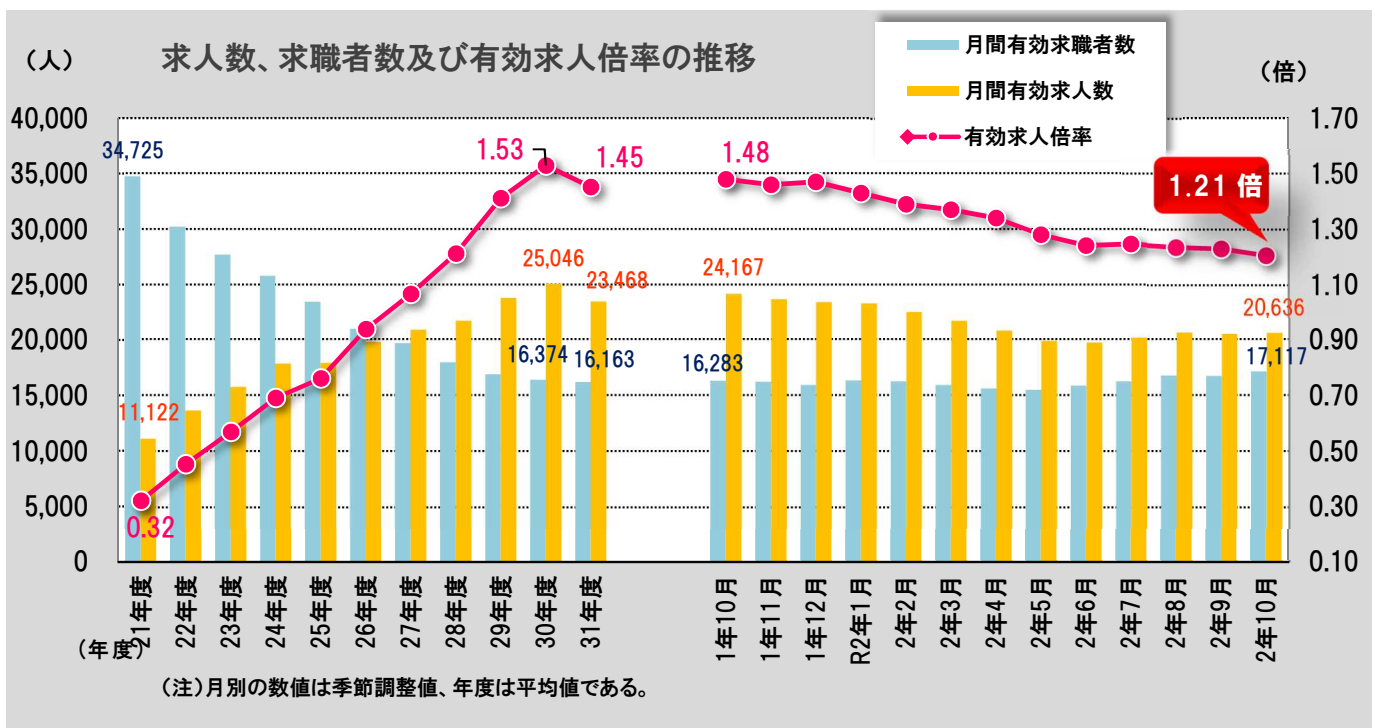


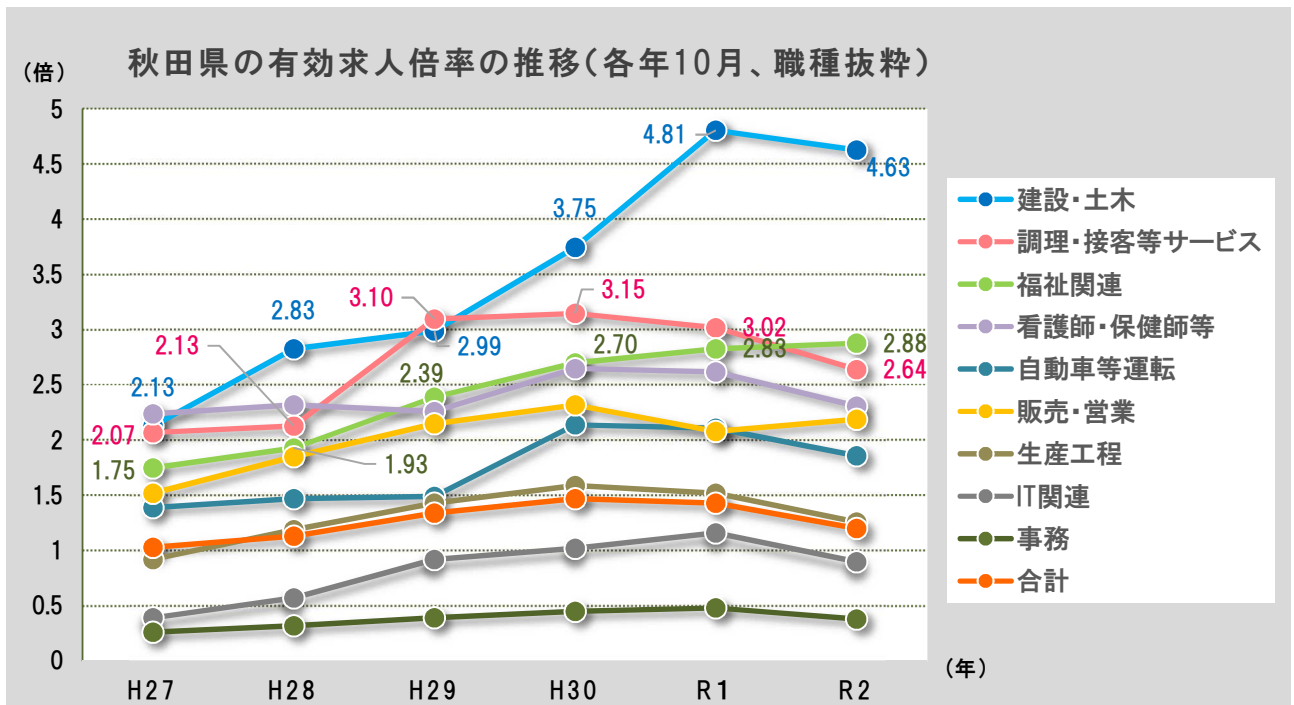
出典：秋田県「秋田県の人口(秋田県年齢別人口流動調査報告書)」

## 2 労働市場の現状・変化

秋田県内の有効求人倍率は、長期にわたる緩やかな景気の回復基調と人口減少・流出を背景とした労働力供給のひっ迫により上昇傾向が続いたが、平成30年をピークに下降に転じ、令和2年は新型コロナウイルス感染症の影響もあり一貫して下降傾向となり、令和2年10月末現在で1.21倍(季節調整値)になっている。

職種別では、恒常的な人材不足が指摘されている建設・土木職種の高倍率、福祉関連職種においては緩やかな上昇が続いているものの、その他職種については平成30年をピークに緩やかに下降傾向に転じている。

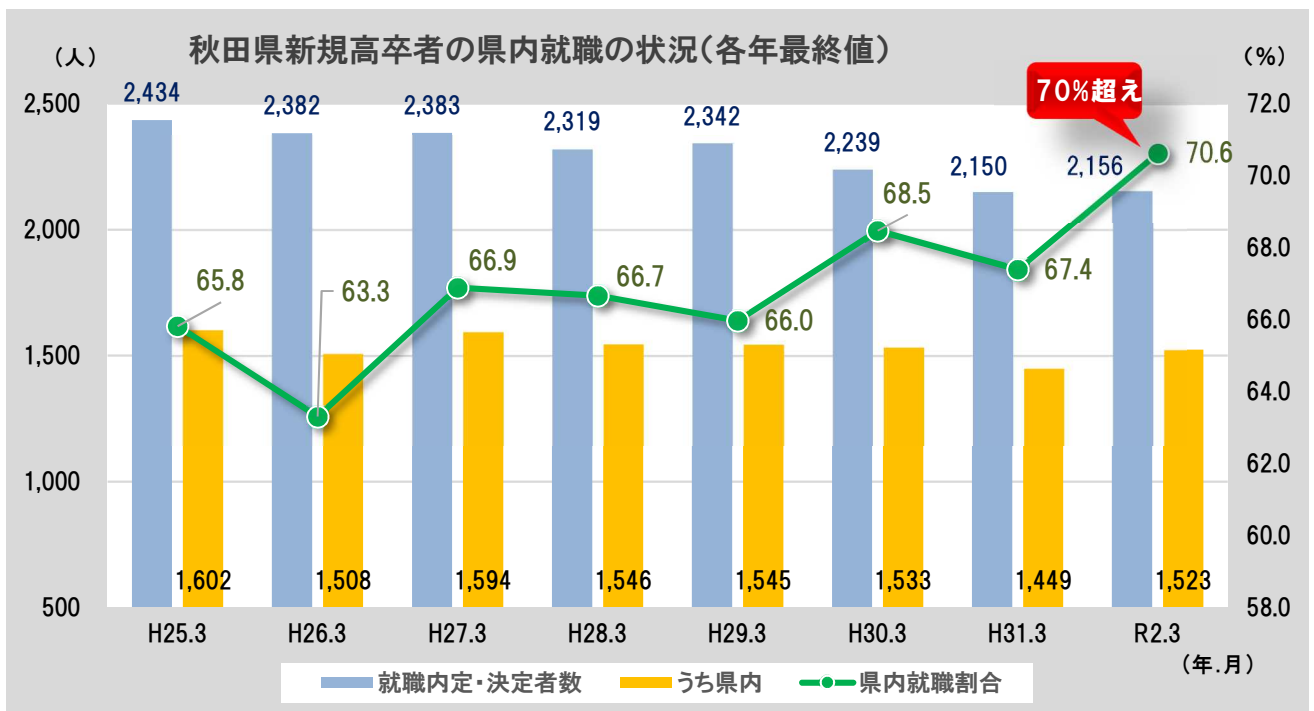




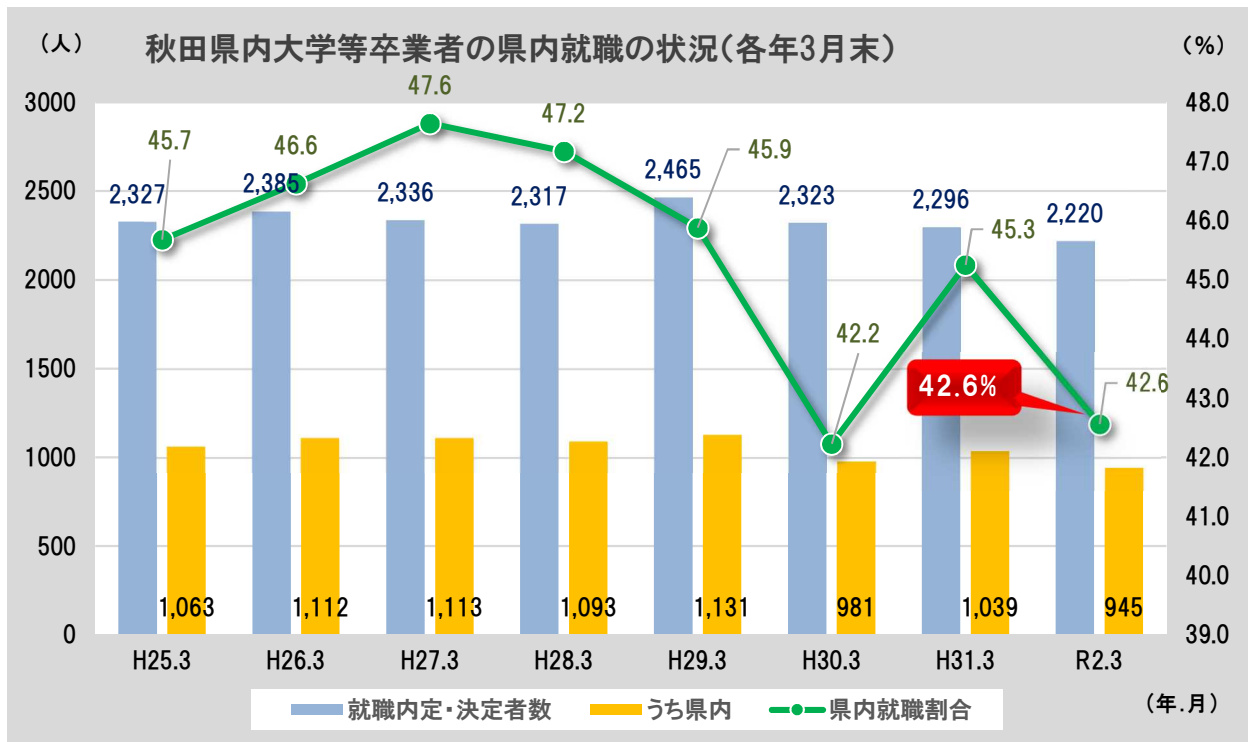
出典：秋田労働局業務統計、「パート含む常用」の現数値

### 3 若者の「働き方」の現状・変化

秋田県内の高校・大学の就職決定者に占める県内就職割合は、令和2年3月の新規高卒者は15年ぶりに70%を上回り、上昇傾向が見られるが、同大卒等については昨年45%台に上昇したものの、42.6%に下降した。

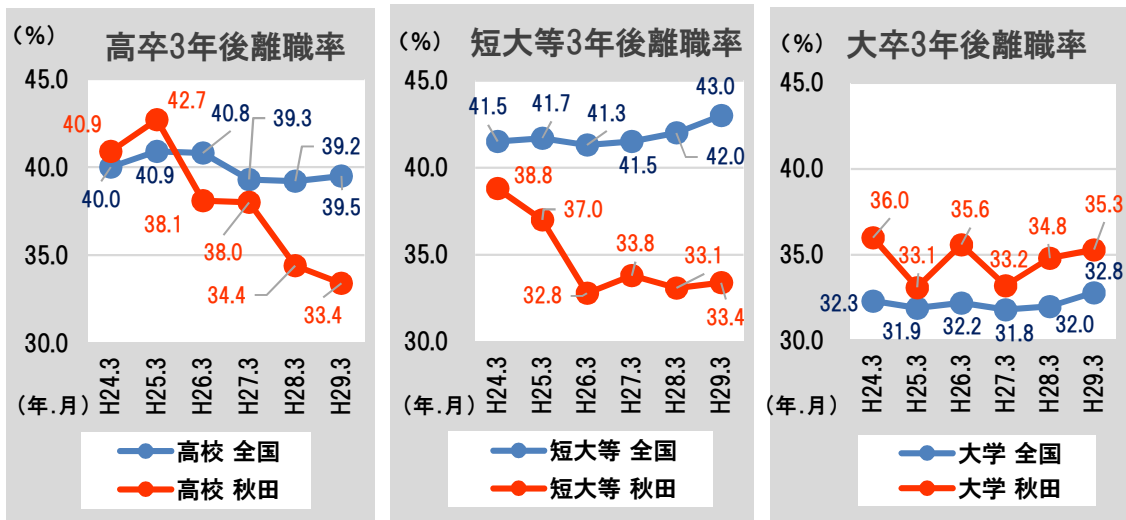






出典：秋田労働局業務統計

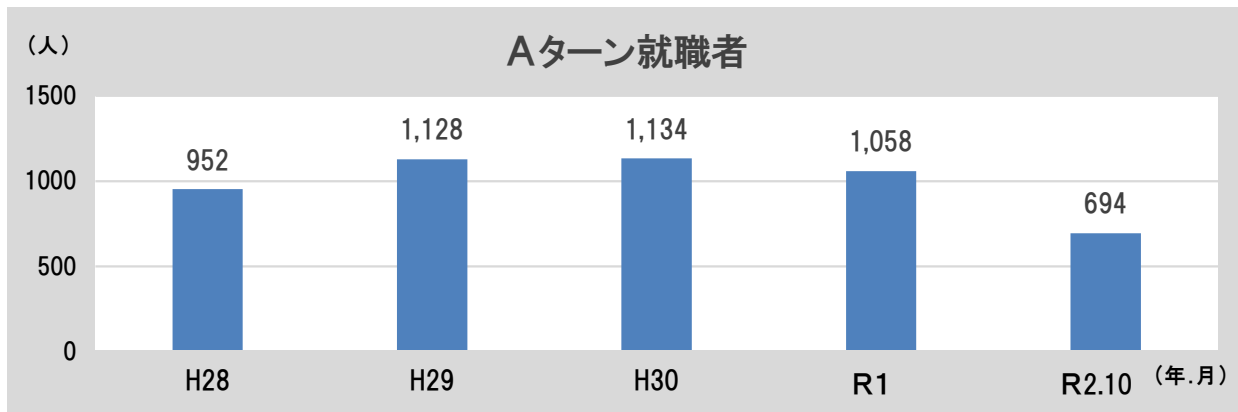
秋田県の新規学卒就職者3年後の離職状況については、学歴問わず全国平均より高い状況が続いていたが、平成26年以降は、高校は全国平均より低く、平成24年以降、短大でも全国平均より低い状況になっている。大卒では依然として全国より高い状況にある。



出典：厚生労働省及び秋田労働局集計

なお、大卒で就職3年後に離職する率が全国と比べ高い特徴があるものの、高卒、短大等卒、大学卒とも離職率が33%から35%の間にあつて、県内の離職率は、学歴を問わず、ほとんど差がない状態になっている。

Aターン就職者は平成30年度まで増加傾向が見られたものの、令和元年度は1,058人と減少に転じたが、令和2年度は10月末時点で694人となっており、この結果、正社員転換・待遇改善実現プランにおいて設定した平成28年度～令和2年度累計値5,146人には到達することが見込まれている。



出典：秋田県雇用労働政策課資料

#### 4 男女の「働き方」の現状・変化

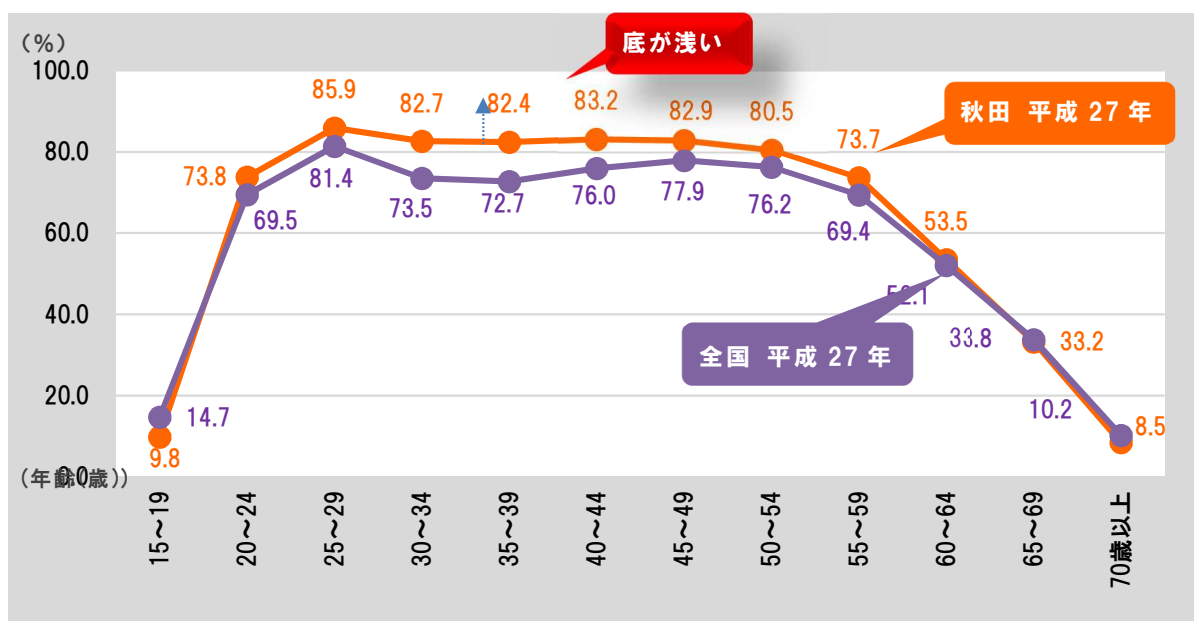
##### (1) 労働力率

平成27年度の「国勢調査」によると、秋田県の女性の労働力率を年齢階級別に見ると、19歳以下の低年齢層及び65歳以上の高年齢層を除くすべての階級において、全国平均よりも高くなっている。

また、「25～29歳」と「40～44歳」を左右のピークとし、「35～39歳」を底として、出産・育児期にかけて非労働力化し減少する「M字カーブ」を描いているが、ピークと底の差は全国平均に比べて秋田県の方が浅くなっている。

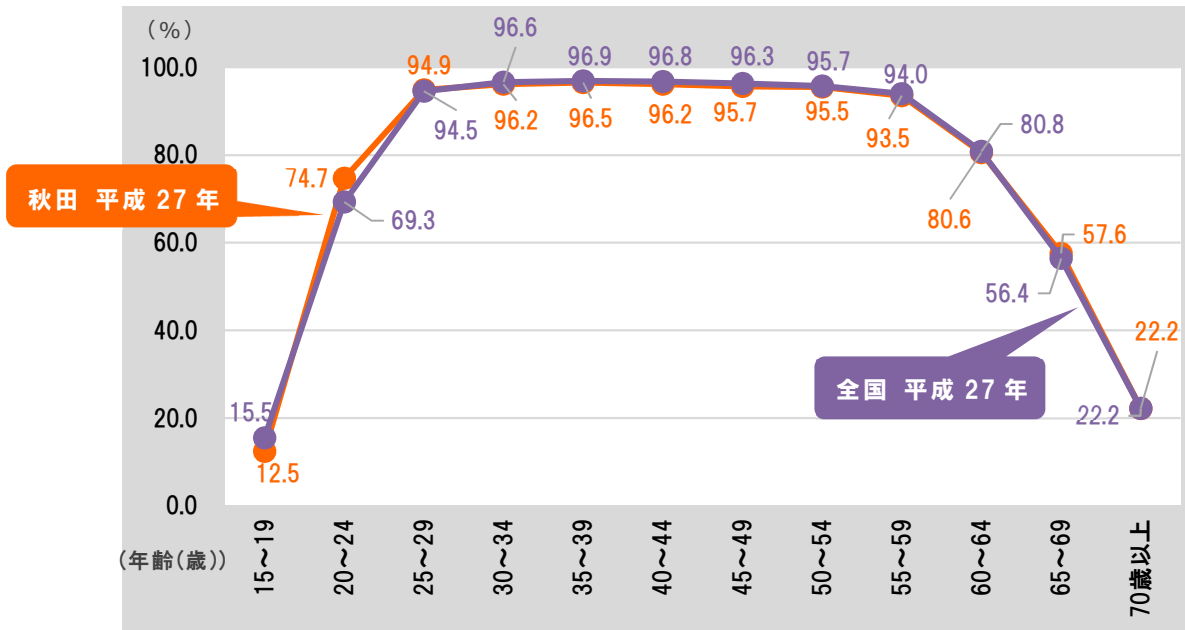
男性の労働力率に関しては、秋田と全国でほとんど差がない状態となっている。

##### 女性の年齢階級別労働力率(秋田、全国)



出典：総務省「国勢調査」

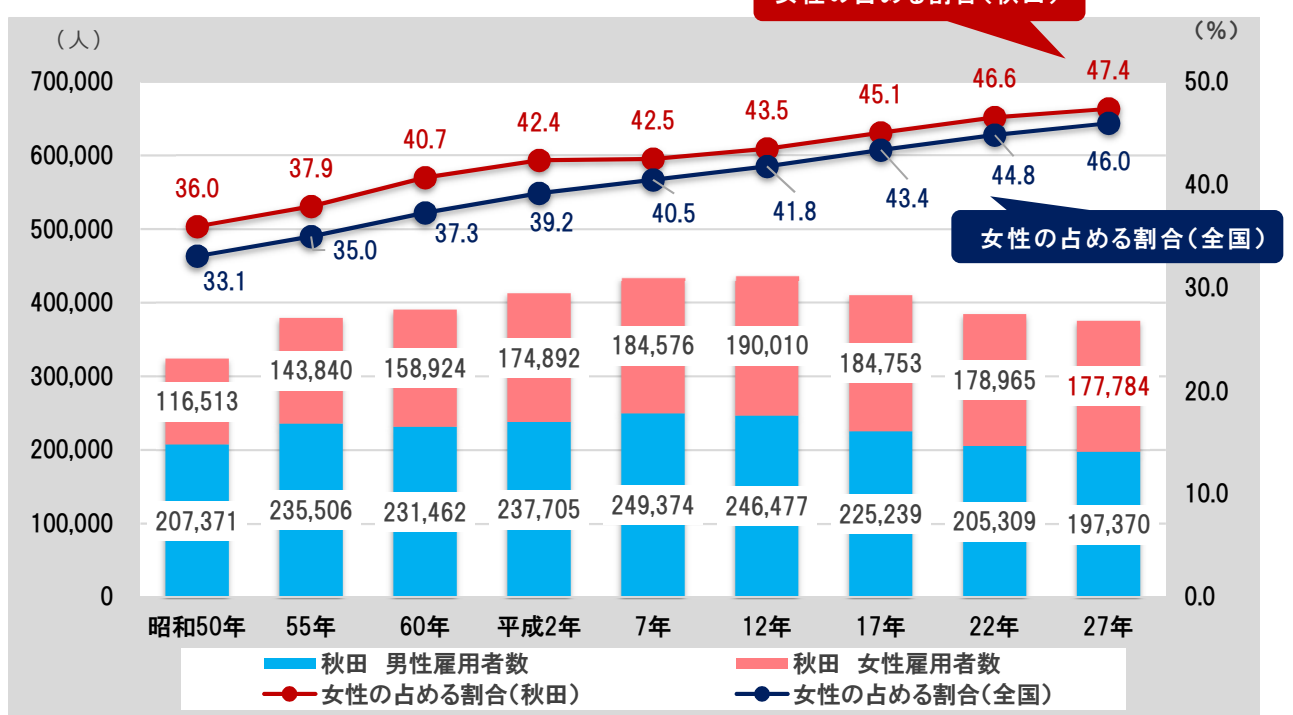
### 男性の年齢階級別労働力率(秋田、全国)



### (2) 女性の雇用者数

平成 27 年の「国勢調査」によると、秋田県の女性の雇用者数は 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。

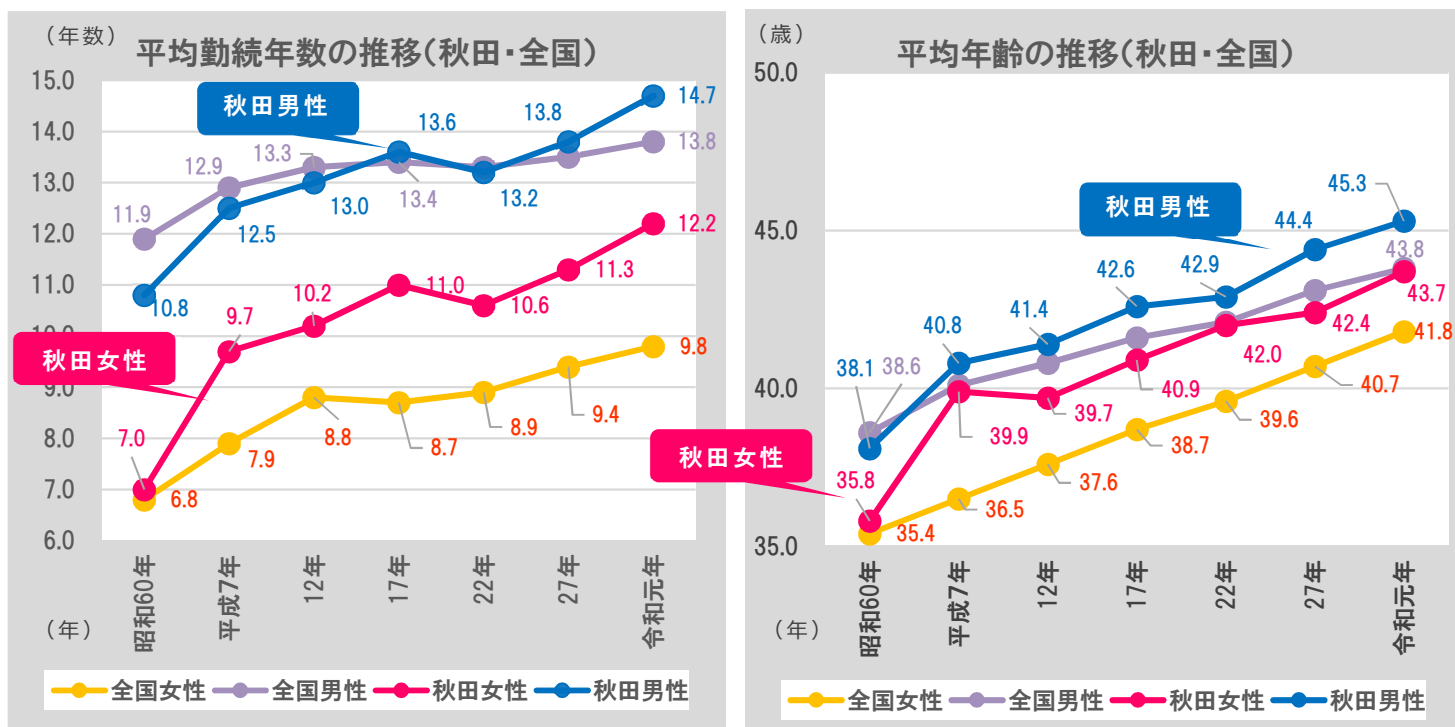
### 雇用者数と女性の割合の推移(秋田、全国)



出典：総務省「国勢調査」

### (3) 平均勤続年数・平均年齢の推移

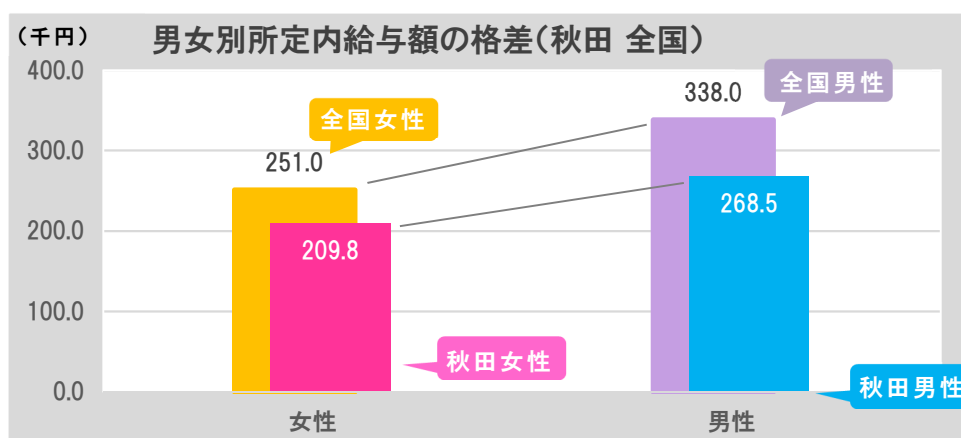
令和元年の「賃金構造基本統計調査」によると、秋田県の労働者の平均勤続年数は、女性は12.2年(全国9.8年)、男性は14.7年(同13.8年)となっており、男女差は2.5年(同4年)と、男性に比べ女性が短くなっている。また、秋田県の労働者の平均年齢は、女性は43.7歳(全国41.8歳)、男性は45.3歳(同43.8歳)となっている。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

### (4) 所定内給与額

令和元年の「賃金構造基本統計調査」によると、秋田県の労働者の所定内給与額は女性が20万9,800円(全国25万1,000円)、男性は26万8,500円(全国33万8,000円)となっており、男女間の賃金格差(男性=100.0とした場合の女性の所定内給与額)は78.1(全国74.3)となっている。

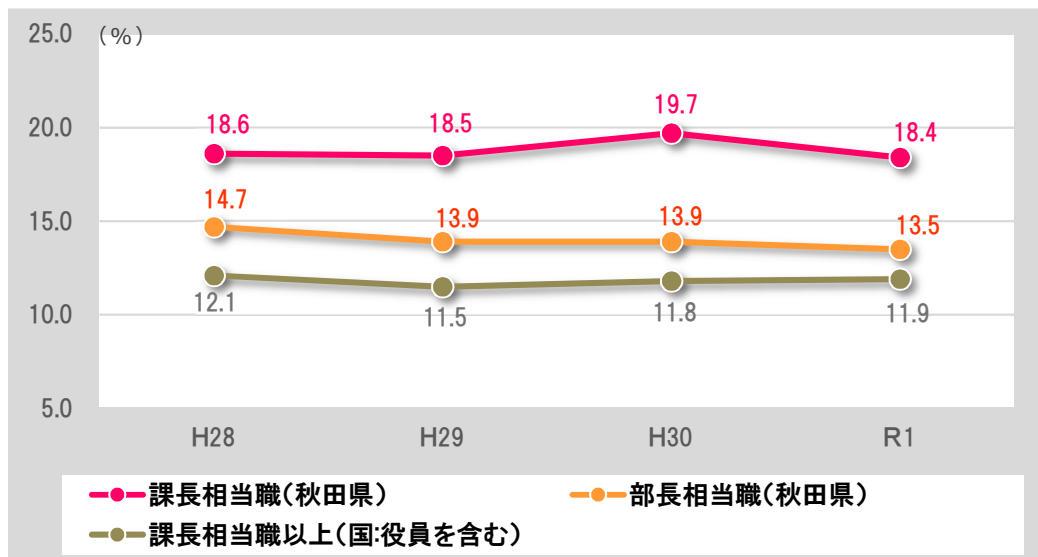


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(R1)

### (5) 役職者に占める女性の割合

令和元年度の役職者に占める女性の割合は、秋田県では部長相当職が13.5%、課長相当職が18.4%（「労働条件実態等調査」、全国における課長相当職以上（役員を含む）の割合は11.9%（「雇用均等基本調査」）となっており、国、県ともほぼ横ばいで推移している。

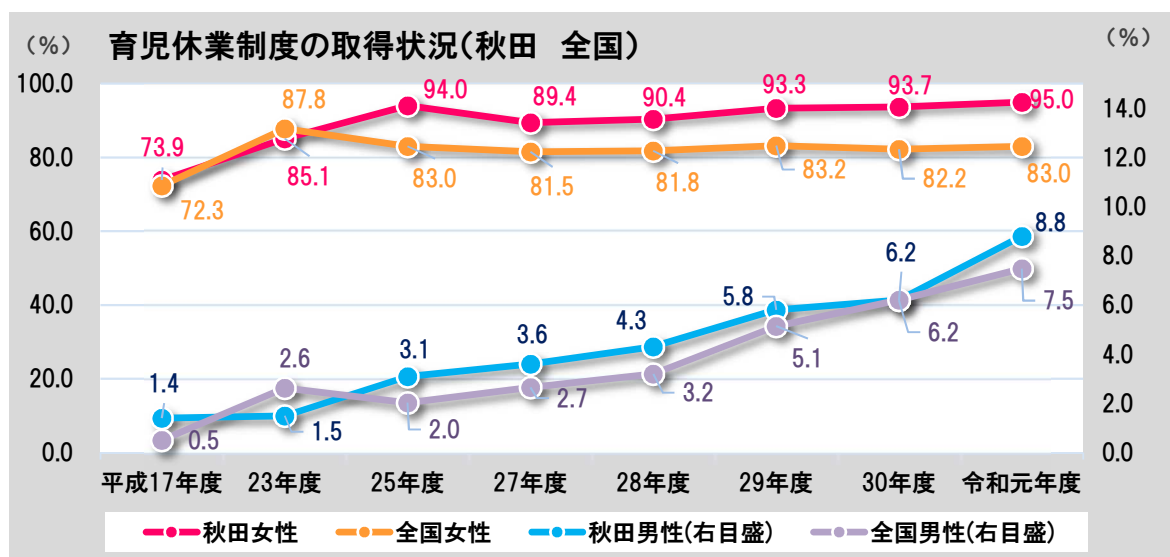
### 役職者に占める女性の割合



出典：秋田県「労働条件等実態調査」、厚生労働省「雇用均等基本調査」

### (6) 育児休業取得率

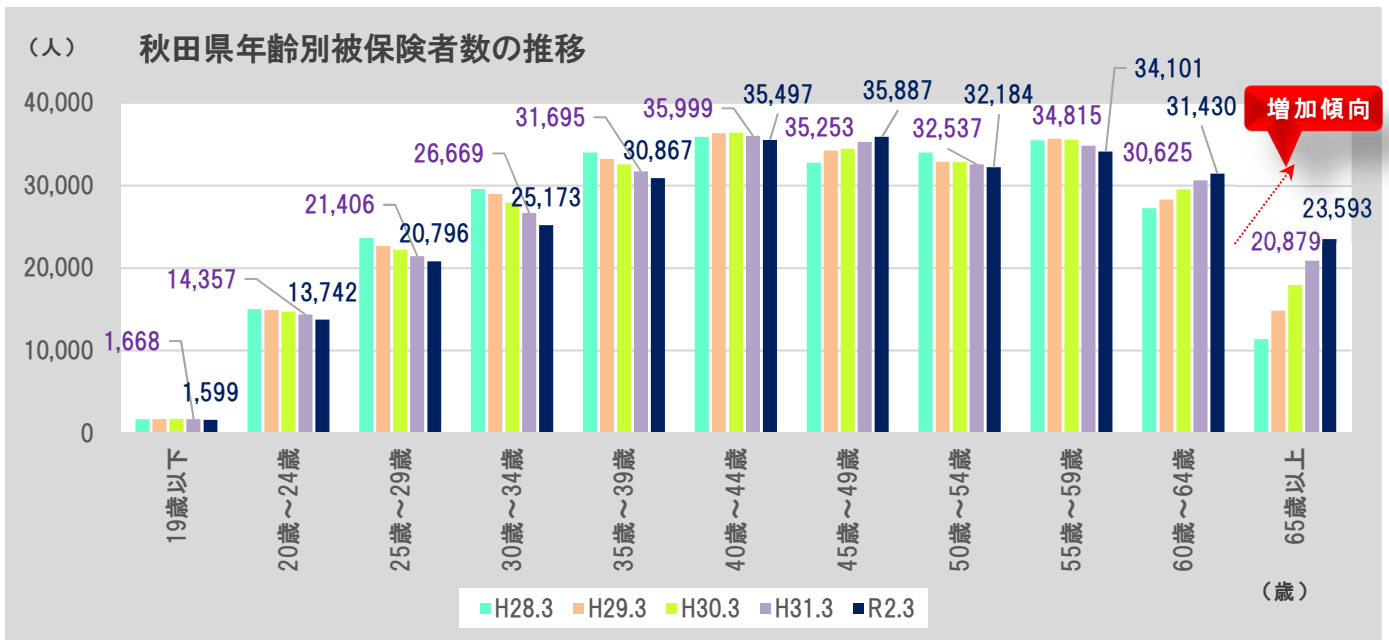
女性の育児休業取得率は秋田県ではおおむね90%台、全国では80%台で推移している。男性の育児休業取得率は秋田県、全国いずれも年々上昇傾向で推移しているものの、令和元年度で秋田県が8.8%、全国が7.5%と依然として低調である。



出典：秋田県「労働条件等実態調査」、厚生労働省「雇用均等基本調査」

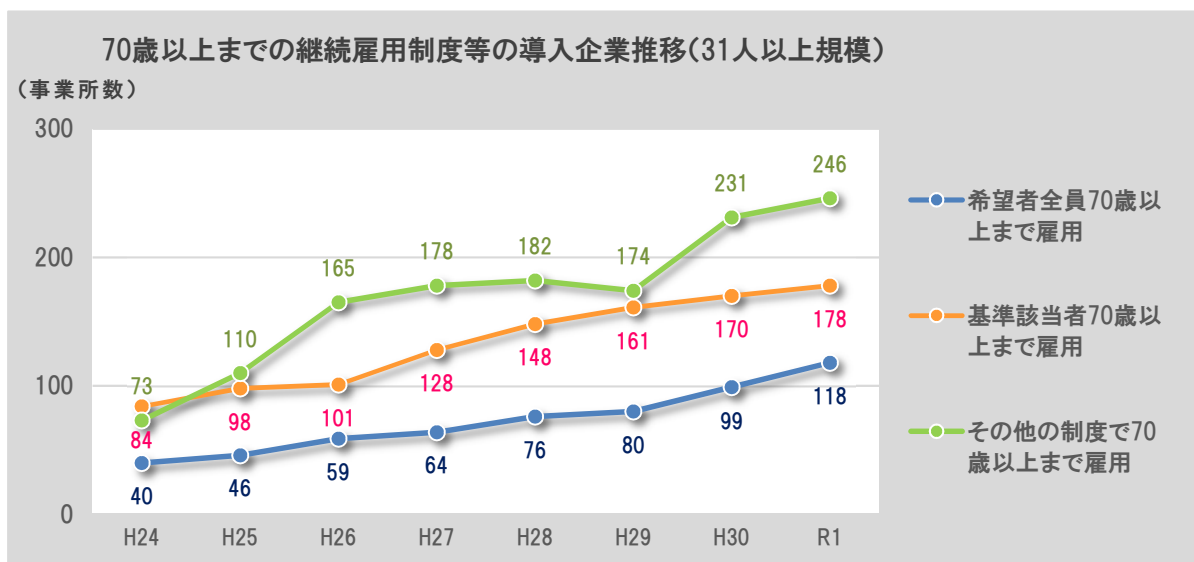
## 5 高齢者の「働き方」の現状・変化

秋田県内の年齢別被保険者数の推移を見ると、65歳以上の高齢者層で一貫した増加傾向がみられる。

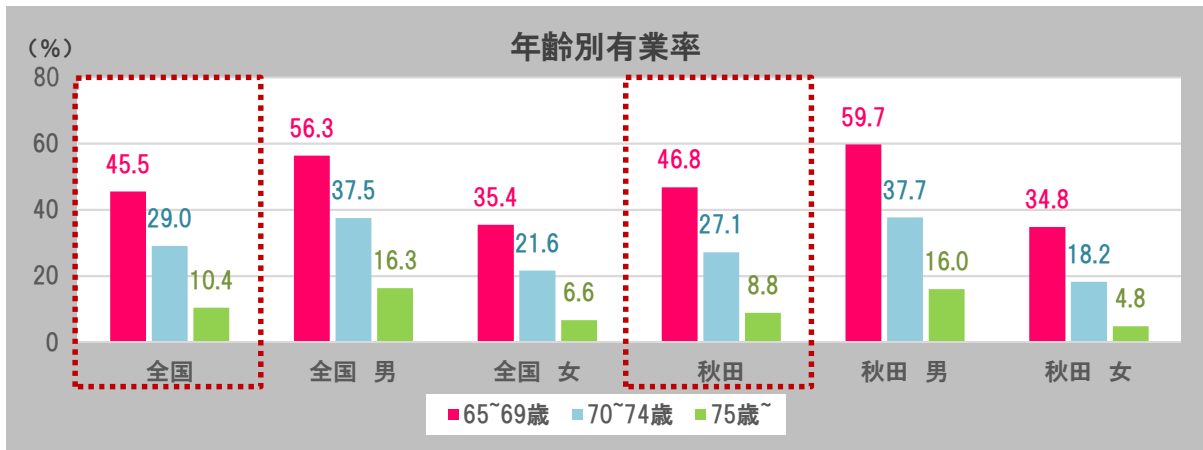


出典：秋田労働局ハローワーク業務統計

秋田県は「70歳以上まで働ける企業割合」(31人以上規模、令和元年6月調査)が43.7%で6年連続の全国1位となっており、希望者全員が70歳以上まで働ける企業も着実に増加している。一方で、H29年における秋田県の高齢者の有業率は70歳以降全国平均以下であり、女性の差が大きくなっている。



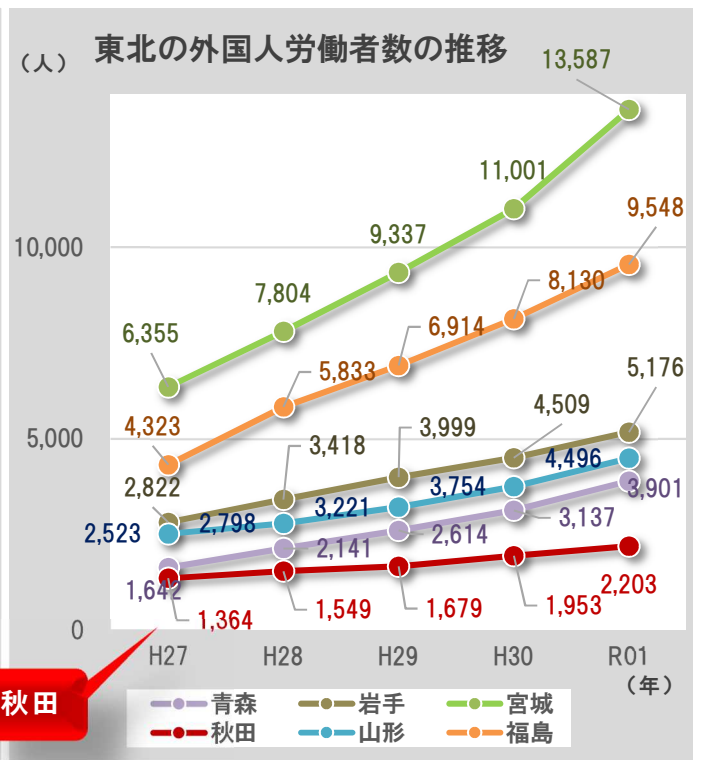
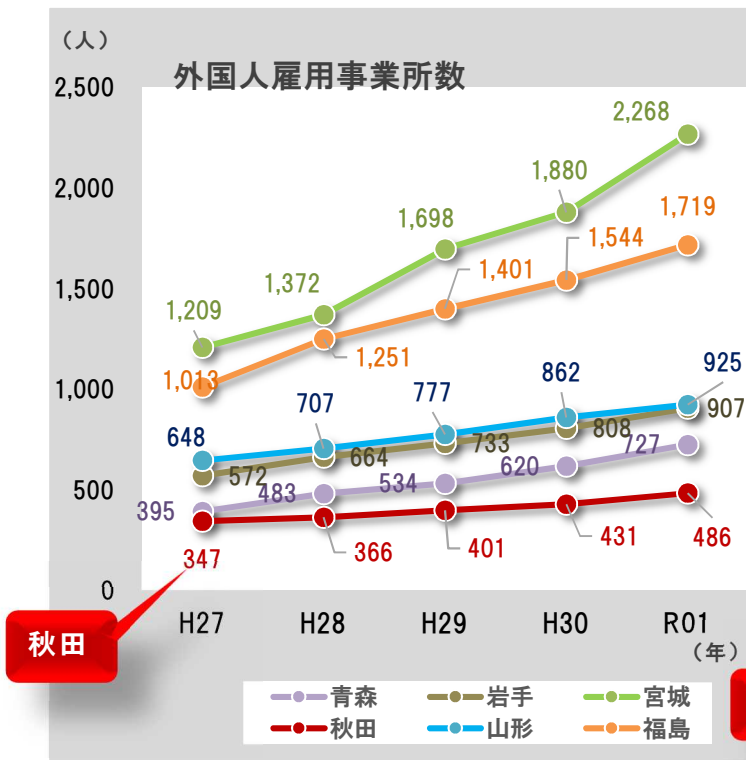
出典：秋田労働局集計



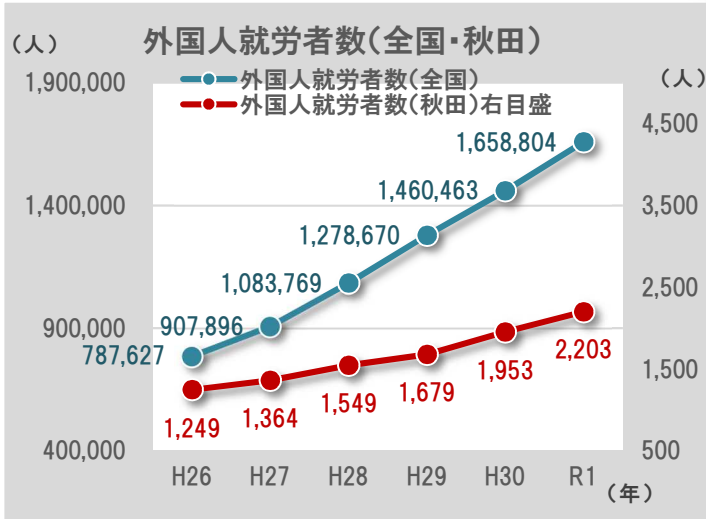
出典：H29 就業構造基本調査

## 6 外国人の就労者数の推移

改正入管法による新たな在留資格「特定技能」の創設を契機に、人手不足を背景に外国人労働者に対する期待が大きくなっており、県内においても外国人労働者の増加が見られるが、全国で最も外国人雇用事業所数及び外国人労働者が少ない状況が続いている。



出典：厚生労働省及び秋田労働局集計



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」

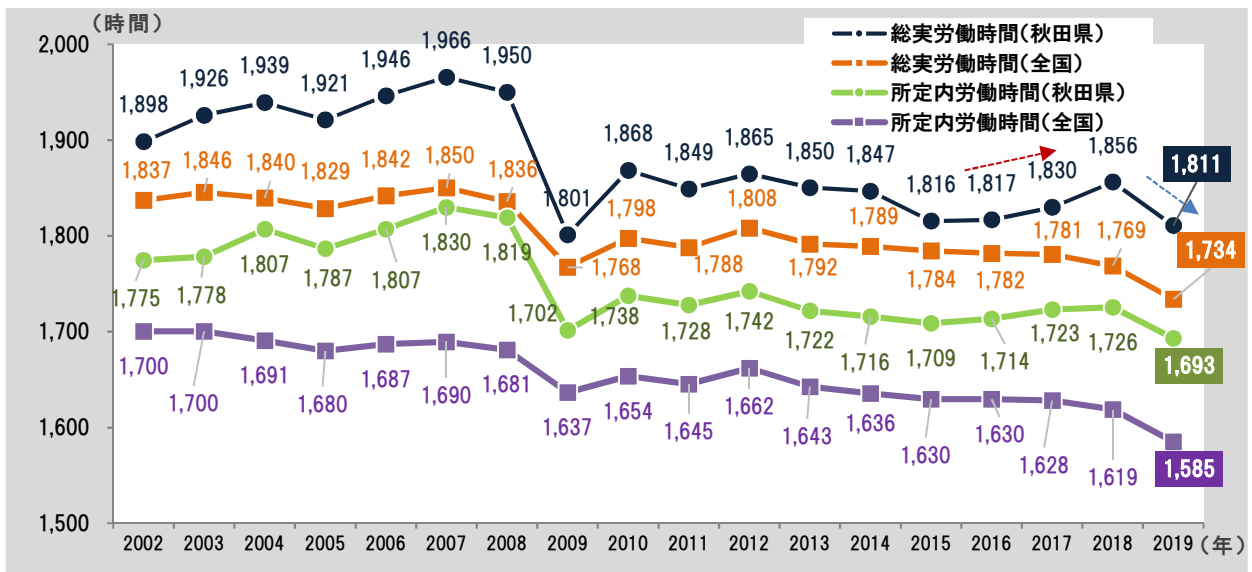


## 7 労働時間・年次有給休暇の現状・変化

秋田県は、以前から全国より年間総実労働時間は長く、所定外労働時間が短い。秋田県、全国とも2013年から、実労働時間、所定労働時間ともに減少してきていたが、秋田県では2016年(平成28年)から毎年増加していた。しかしながら、2019年(令和元年)は、減少に転じている。

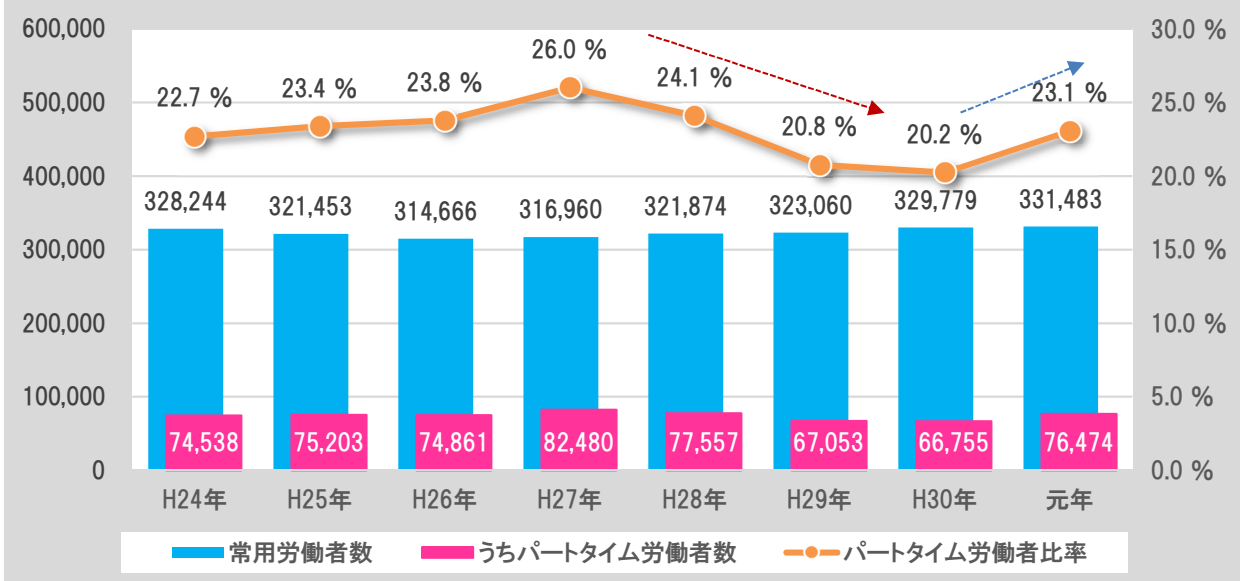
その他の情勢として、秋田県のパートタイム労働者比率が、2016年(平成28年)以降減少し、これに代わって正社員等の比率が増加しているが、再び、パートタイム労働者比率が2019年に増加に転じ、実労働時間、所定労働時間が減少している。

### 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」

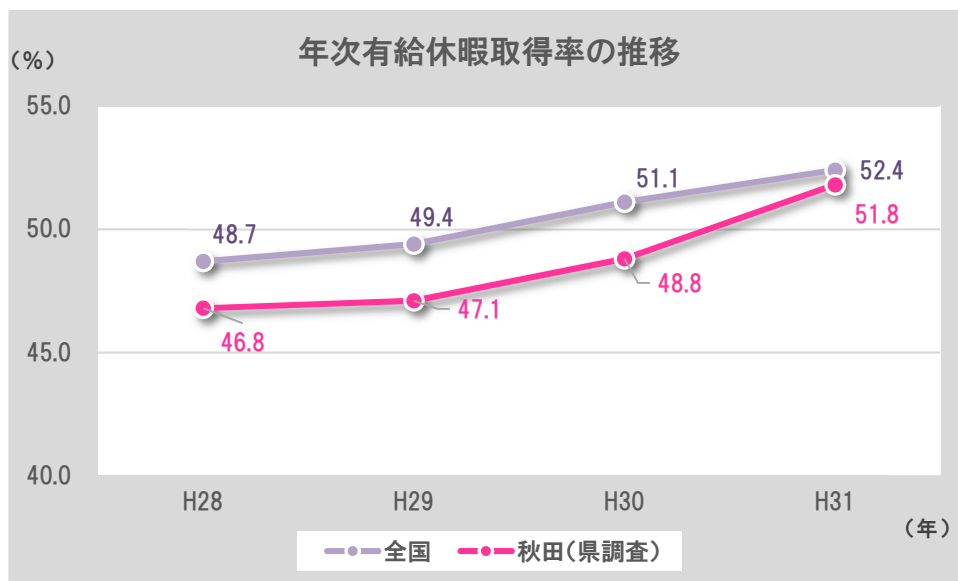
### 秋田県におけるパートタイマー労働者数



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」



秋田県の年次有給休暇の取得率は、全国平均を下回っているが、平成31年は、50%を超え、全国との差は縮小している。



出典：「全国」は、厚生労働省「就労条件総合調査」(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「労働条件等実態調査」

秋田県内の働き方に関する  
**シンポジウム**

主催：秋田いきいきワーク推進会議  
(事務局：秋田労働局、秋田県)

日時 平成30年2月2日(金)  
13:30~16:00

会場 **秋田市文化会館** 参加無料  
小ホール (秋田市山王七丁目3-1)

どう見える？  
秋田での働き方

**第1部／基調講演**

「働き方改革」の推進～多様性を活かすこれからの職場とは  
株式会社まじ 経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部長 宮原 洋二 氏

**第2部／パネルディスカッション**

「秋田県内の働き方の課題と取組の現状について」  
コーディネーター：東北公益文科大学学長 (秋田いきいきワーク推進会議会長) 吉村 昇 氏  
パネリスト：基調講演講師 宮原 洋二 氏、北日本コンピューターサービス株式会社 部長代理 吉田 第一 氏、社会福祉法人六郷仙南福祉会 事務局長 佐藤 義博 氏、ミサキ化学工業株式会社 代表取締役 土門 貴博 氏、遠谷秋田 労働相談アドバイザー 米塚 一成 氏

秋田県  
**働き方改革**  
実践ガイドブック

Good!

Up!

## 8 賃金の現状・変化

秋田県は令和元年、ほとんどの業種で「所定内給与」が減少している。

### 「所定内給与」の動き(全国計・秋田県産業別)

(きまって支給する給与のうち所定外給与(超過労働給与)以外のもの。)

区 分	平成 28 年		平成 29 年		平成 30 年		令和元年	
	給与額 (円)	対前年 増減率 (%)	給与額 (円)	対前年 増減率 (%)	給与額 (円)	対前年 増減率 (%)	給与額 (円)	対前年 増減率 (%)
全 国 計	241,519	0.0	242,646	0.1	244,670	0.1	244,432	0.0
秋田県調査産業計	208,721	1.6	221,151	5.9	219,786	△ 0.7	210,695	△ 4.1
建 設 業	249,120	4.1	245,882	△ 1.3	225,213	△ 8.4	231,986	3.1
製 造 業	175,403	△ 4.0	191,175	9.0	215,675	12.9	209,526	△ 2.9
情 報 通 信 業	324,128	4.1	324,388	0.5	266,505	△ 17.9	264,435	△ 0.9
運 輸 業、郵 便 業	210,345	△ 5.5	222,778	6.0	231,901	4.0	231,263	△ 0.3
卸 売 業、小 売 業	182,028	11.5	198,898	9.2	187,835	△ 5.6	176,655	△ 5.9
金 融 業、保 険 業	267,608	△ 2.6	292,232	9.1	309,561	6.0	298,748	△ 3.5
学術研究、専門・技 術サービス業	260,658	3.7	285,709	9.6	269,468	△ 5.7	268,718	△ 0.3
宿泊業、飲食サービ ス業	108,704	11.5	102,919	△ 5.1	119,097	15.4	114,525	△ 3.8
生活関連サービス 業、娯楽業	163,980	△ 2.6	162,145	△ 1.0	168,047	3.6	153,985	△ 7.9
教育、学習支援業	281,403	3.7	313,733	11.5	311,529	△ 0.7	265,339	△ 14.8
医 療、福 祉	240,211	15.3	259,408	8.0	248,814	△ 4.1	234,884	△ 5.5
複 合 サ ー ビ ス 業	266,624	5.2	229,310	△ 14.0	259,069	12.8	290,654	12.4
サービス業(他に分類さ れないもの)	174,443	△ 6.6	178,989	2.6	185,061	3.4	178,149	△ 3.7

出典：毎月勤労統計調査地方調査

## 第Ⅱ部 秋田県内の「働き方」に関する課題と方向

### 1 課題と方向(総論)

長期的にみた場合、秋田県の経済成長の隘路の根本には、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や全国平均と比較して長い労働時間、低い賃金といった生産性向上の低迷等の問題が存在する。

こうした課題を克服し経済成長を実現するためには、誰もが「生きがい」・「働きがい」を持ってその有する能力を最大限に発揮できる社会を作り、生産性向上と労働参加率の向上を図ることが必要になっている。

そのため、秋田いきいきワーク推進会議では、これまで労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することを目標に「働き方改革(長時間労働・年次有給休暇等)」、「正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」、「高年齢者の活躍促進」そして「外国人材の受入れ」について取上げ、課題や取組について情報共有するとともに会議内容を発信してきた。

当初の目標に対しこの5年間で一定の改善が認められたものもあれば、残念ながらほとんど変化が認められないものもあった。

詳細は、次節に記載することとするが、達成・未達成の原因を考えるにあたり、各項目の最初に各会員が行ってきた取組を掲載した。これは、これまでの取組を踏まえて検討した結果が、今後の具体的な取組に繋がっていくと考えるからである。

このため、当会議では、これまでの取組、秋田県内の働き方に関する中間報告及び労働施策基本方針を踏まえ、関係機関が連携し新たな課題に向け引続き取組んでいくことを基本としている。

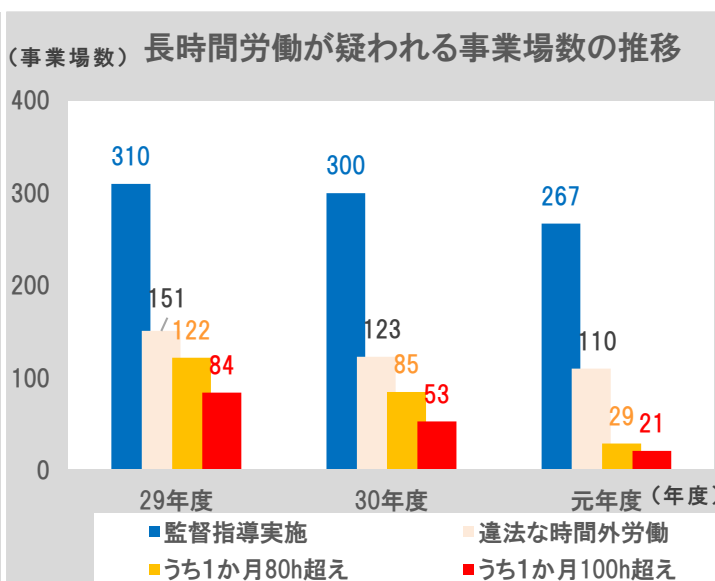
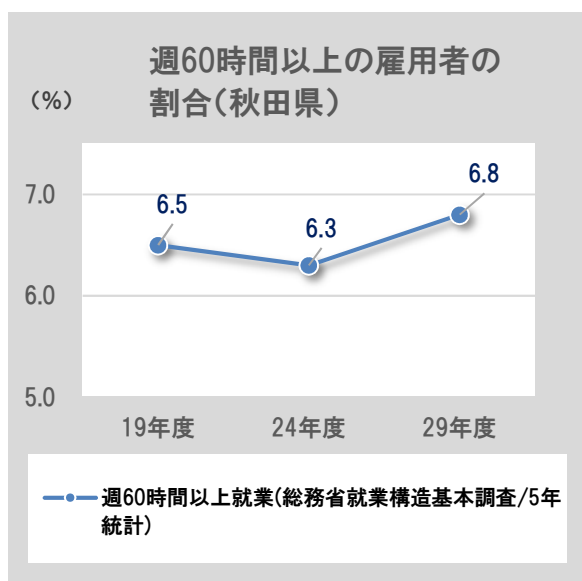
なお、新型コロナウイルス感染症に関連する課題、例えばテレワークに代表される多様で柔軟な働き方等についても新たに取組むこととしている。

## 2 個別論点に関するこれまでの取組・課題・方向

(1) 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	① <b>長時間労働の削減</b> 令和2年までに週 60 時間以上の雇用者の割合を <b>5%以下</b> とする。
	② <b>年次有給休暇の取得促進</b> 令和2年までに年次有給休暇の取得率を <b>70%以上</b> とする。

↓	① <b>長時間労働の削減</b> 週 60 時間以上の割合 <b>6.8%</b> （H29 年参考値） （総務省「就業構造基本調査」）	結 果
	② <b>年次有給休暇の取得促進</b> 年次有給休暇の取得率 <b>51.8%</b> （秋田県「労働条件等実態調査」）	



### ア これまでの取組

#### (ア)長時間労働の削減

(労働局)

●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(平成 28 年度から令和元年度)

- ・うち労働基準関係法令違反があったもの 838 事業場(73.5%)
- ・うち違法な時間外労働があったもの 539 事業場(47.3%)

(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)

- 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・秋田魁新報社共催、教職員の長時間労働を考えるシンポジウム。一般参加者も含め約 230 名が参加。



- 全国一斉集中労働相談のダイヤルの取り組み

毎年12月労働相談。長時間労働の削減がテーマ

- ・「STOP! 長時間労働～あなたの働き方は大丈夫?～」
- ・「知っていますか? 36協定」など

取り組みにあわせ、世論喚起・労働相談の周知のため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。

(商工会議所連合会)

- 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。



(商工会連合会)

- (団体内の取組)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り、長時間労働の抑制に努め、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)・・・管内巡回や出張時等においても効率的に業務ができるようネットワーク環境構築
- ・WEB 会議システムの導入・・・会議や研修等に WEB を活用することで移動にかかる時間を短縮

- ・e-Gov や eLTAX 等の電子申請の導入
  - ・・・行政手続きの効率化・簡略化

- ・職場改善計画の策定及び実行

・・・職員協議会が主体となり、職員自ら率先して職場環境の改善に取り組む

- ・ノー残業デーの実施・・・毎週水曜日をノー残業デー実施日と定め、職員の長時間労働抑制への意識の醸成を図る。



(経営者協会)

- 会員への「雇用動向調査」

・「36協定を既に見直した」、「見直す予定である」

平成 30 年	42%
平成 31 年(令和元年)	60%
令和 2 年	51%

一昨年から昨年は着実に増加したが、今年 9 月末にまとまったデータでは、51%とやや下降している。

・「人手不足」

長時間労働の最大の原因となっている「人手不足」については、今後コロナ禍による影響が大きく、長時間労働削減の流れが停滞、または逆行する可能性がある。

(秋田銀行)

●(社内の取組)

- ① バックオフィス事務(相続、個人ローン、預金調査等)の本部集中化による営業店の業務効率化
- ② EBサービスの推進および内部事務、報告等の継続的な見直しによる営業店の事務負担軽減
- ③ 原則毎週水曜日、毎月第2金曜日を「定時退行日」、毎月第2・3水曜日を「完全定時退行日」に設定
- ④ 「個人単位の時間外勤務目標時間」および「部室店別行員一人当たりの時間外勤務目標時間」を設定
- ⑤ 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

(イ)年次有給休暇の取得促進

(労働局)

●年休取得促進の広報活動

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

●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

- ・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

(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月施行の改正労働基準法による「年5日の時季指定義務」に関する周知・広報

(商工会議所連合会)

- 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

(商工会連合会)

●(団体内の取組)

- ・年5日以上の取得義務への対応





- ・4月から5月の大型連休(ゴールデンウィーク)の年次有給休暇1日以上取得促進
- ・夏季休暇(7月～9月にかけて各自で3日取得)取得に2日以上取得し、長期の休暇を取得できる取り組みを奨励、心身のリフレッシュによる生産性の向上とワークライフバランスの両立を図った

(中小企業団体中央会)

- 会報 8月号に「年次有給休暇の時間単位取得」について、周知掲載
- 会報 10月号に「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掲載



(経営者協会)

- 会員への「雇用動向調査」
  - ・年次有給休暇の取得
    - 29年 57.8%    30年 64.4%    令和元年 88.4%    令和2年 88.0%
    - 令和2年は、働き方改革への取組施策の中で「年次有給休暇の取得」が第1位の比率

(秋田銀行)

- (社内の取組)
  - ① 行員全員を対象とした連続休暇(年1回、5営業日)およびシーズン休暇(四半期に1回)のスケジュール化と完全取得の徹底
  - ② 半日単位での有給制度「半日休暇」、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

(ウ)その他

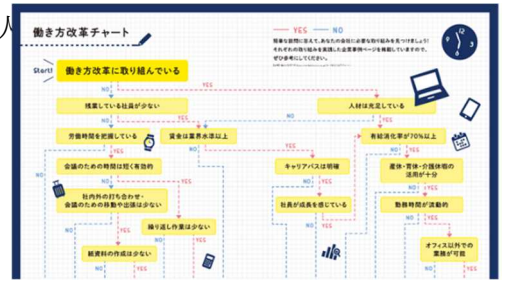
(労働局)

- 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」の実施
  - ・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6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)

- 働き方改革推進リーダー養成講座で「長時間労働是正・有給休暇取得推進」のテーマで開催の他、「業務効率化」、「多様な働き方がしやすい環境整備」のテーマで同講座を開催



- 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

**（経済産業局）**

- 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
- 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

**（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」の学習会を開催。構成組織の担当者や役員約40名が参加

**（商工会議所連合会）**

- 秋田商工会議所が認定を受けている、日本健康会議及び秋田県の「健康経営優良法人」に基づいた職員の健康増進の取組を促進、会員企業に対し健康経営セミナーの開催による、健康経営の普及啓発
- 秋田働き方改革推進支援センターの周知及び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セミナーなどの開催

**（秋田銀行）**

- （社内の取組）複数の勤務形態から労働時間を選択できる「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の締結
- 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、内外への周知の実施  
「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

また、当行人事部門行員が講師の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）、働き方改革の進め方、そもそもなぜ必要か等についての意識醸成を図っている

## イ 課題

### 課題

#### （ア）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、①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に課題が認められる。

### 課題

#### （イ）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。

## ウ 今後の方向

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、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等が考えられる。

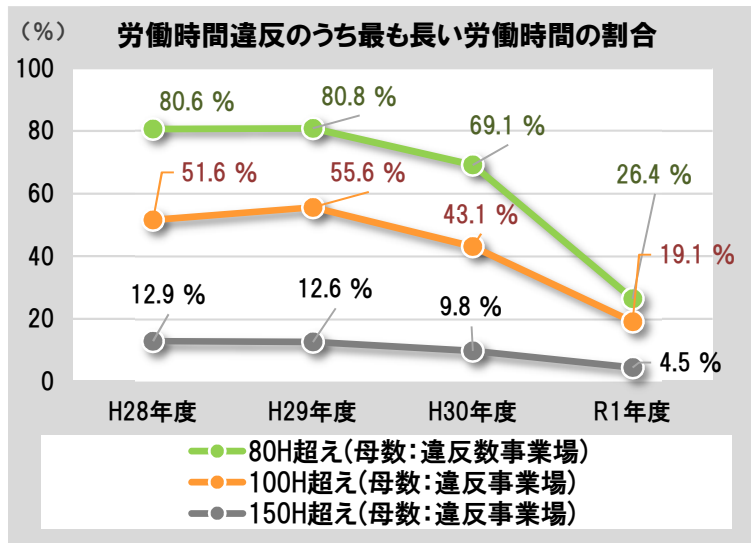
### 今後の方向

《参考資料》

○長時間労働の情勢

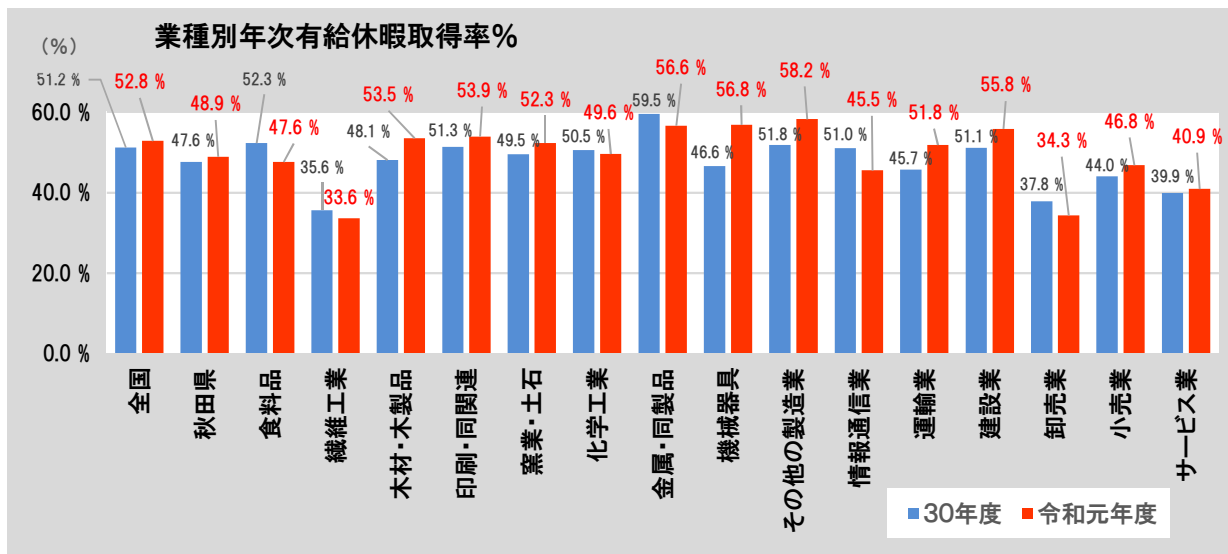
令和元年度は、違法な時間外労働がある事業場のうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働時間数は、月80時間超え、月100時間超え、月150時間超えの割合がいずれも大幅に低下している。

出典：秋田労働局

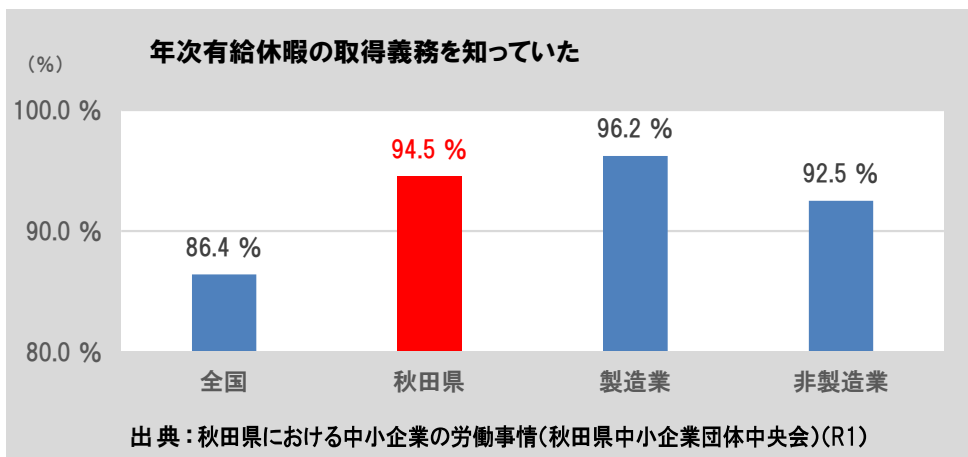


○業種別の年次有給休暇取得率等

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。



出典：秋田県における中小企業の労働事情(秋田県中小企業団体中央会)



出典：秋田県における中小企業の労働事情(秋田県中小企業団体中央会)(R1)

## (2) 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年まで 51,350人

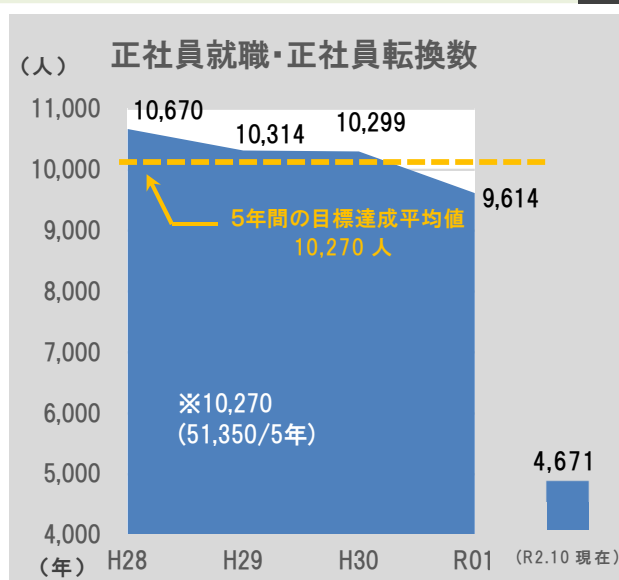
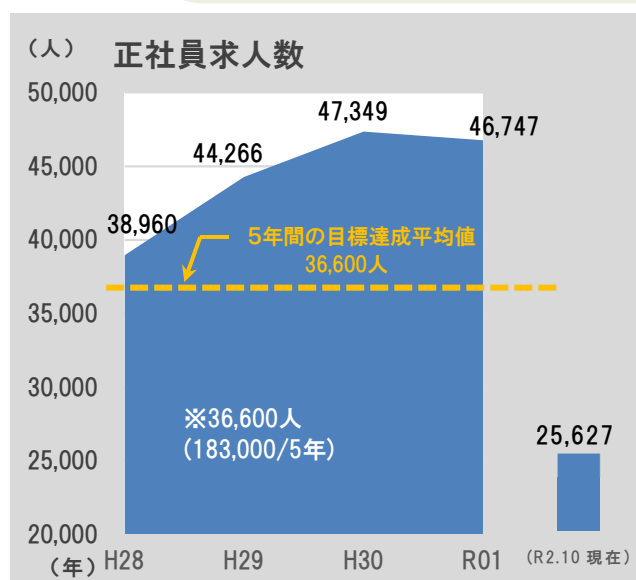
### 1 ハローワークによる正社員求人数

令和2年度末まで 202,949人(令和2年10月末現在)

### 2 ハローワークによる正社員就職・正社員転換数

令和2年まで 45,568人(令和2年10月末現在)

結  
果



## ア これまでの取組

### (ア) 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組

#### (労働局)

- 求職者担当者制を中心とした正社員就職に向けたマッチング、就職支援及び正社員の求人開拓を積極的実施

平成28年度からの累計

正社員就職・正社員転換数 45,568人

(正社員就職 43,474人、正社員転換 2,094人)

(令和2年10月末現在)【目標達成率 88.7%】

- 県内景気の回復基調に伴い、求人の増加と求人開拓等による積極的な正社員求人提出依頼の実施

平成28年度からの累計

正社員求人数 202,949人

(令和2年10月末現在)【目標達成率 110.9%】

### (秋田県)

- 「あきた就職活動支援センター」における、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の実施  
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)の実施
- 技術専門校における非正規労働者などを対象とした介護福祉士や保育士など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の実施



### (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。

### (商工会連合会)

- (団体内の取組)県連合会及び県内21商工会が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のため正職員への転換を推進  
選考方法は、希望者に対し登用試験(筆記試験及び面接試験)を実施し、適性を見極めたうえで採用。取組により、平成28年度から令和2年度までの5年間で、県連合会及び21商工会で16名の嘱託職員を正職員として登用

### (経営者協会)

- 正社員採用  
・採用方法について新卒・中途を問わず正規採用の比率が高まっている  
正規採用意向調査(R1) 企業の84.6% 正規社員採用の意向
- 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  
「取り組んでいる企業」、「検討中」 81.4%  
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」が上位を占める

### (秋田銀行)

- (社内の取組)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

## (イ)正社員と非正規労働者の賃金格差の縮小実現に向けた取組

### (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  
・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  
・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

## 実施

### (連合秋田)

- 春季生活闘争方針の同一労働同一賃金の法整備を踏まえた取組
  - 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
  - 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)

- 正社員採用、正社員転換に向けた取組のほか、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

### (秋田銀行)

- (社内の取組) 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)の対象を非正規職員にも拡大(2020.4.1より)

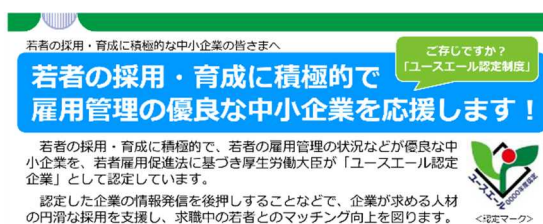
## (ウ)その他

### (労働局)

- キャリアアップ助成金の積極的周知、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促進等の実施
  - ・ キャリアアップ助成金の支給決定
  - 正社員転換等の対象者数 平成28年度からの累計値では2,039人  
(令和2年7月末現在)【目標達成率94.7%】

- 人材の円滑な採用の支援、自主的な雇用管理改善の取組促進のために若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理状況が優良な中小企業の厚生労働大臣認定(ユースエール認定)の周知等の実施

- ・ (ユースエール認定)した企業 17社(令和2年12月末現在)  
【認定件数 20社、認定要件未達成による辞退 3社、  
目標達成率 100.0%】



### (連合秋田)

- 「なんでも労働相談」の実施
  - ・ 年間100件を超える相談
  - 相談者: パート・アルバイト、契約社員、派遣社員の相談 50%超え
  - 相談内容: 賃金関係、労働契約関係、労働時間関係 約6割
  - 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

### (商工会議所連合会)

- 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の実施



## イ 課題

### 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いえない。

また、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があるなどの課題が見られ、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求められる。

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場合が多く、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。

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。

## ウ 今後の方向

### (ア)人材不足の解消に向けた取組み、多様な人材確保支援のための取組みの推進

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り組む必要がある。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。こうしたことから、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。

### 今後の方向

### (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する。

### 今後の方向

### (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、各種公的助成制度を設け、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、提出書類等が多く手続きが煩雑であることや、内容が分かりにくいという声もある。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。

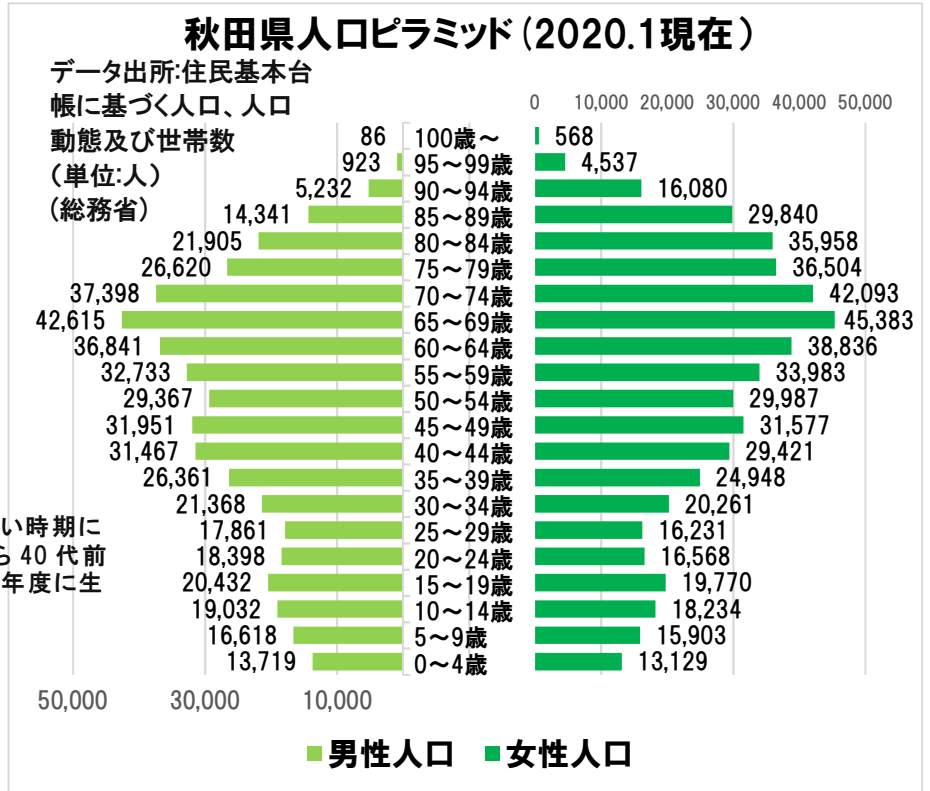
### 今後の方向

(エ) 就職氷河期世代の活躍推進

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」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。

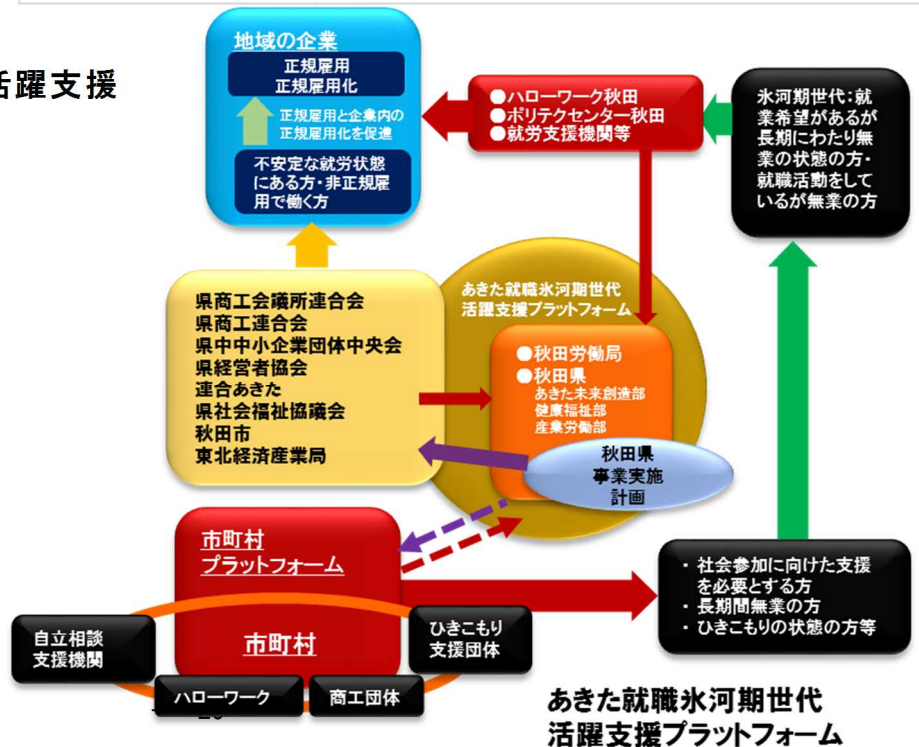
《参考資料》

○ 秋田県人口ピラミッド (令和2年1月現在)

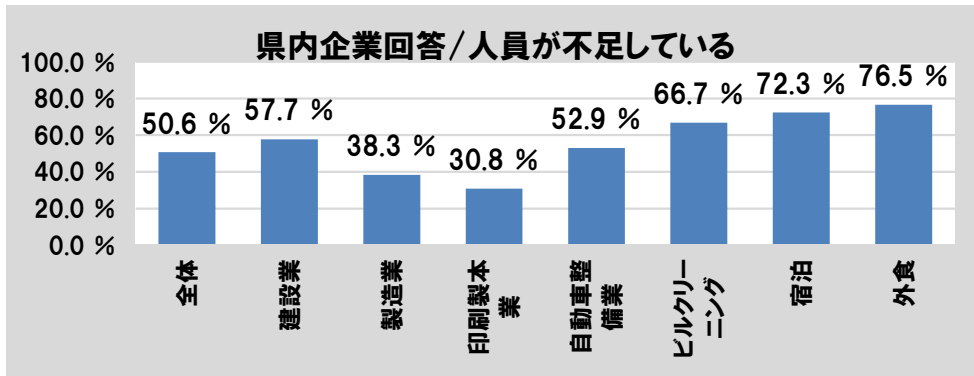
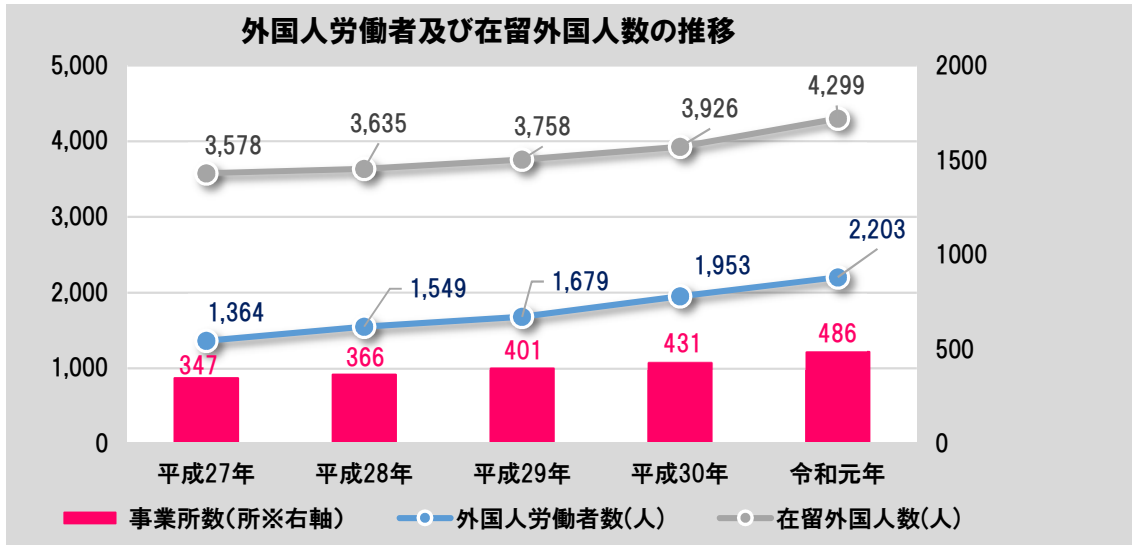


氷河期世代:  
バブル崩壊後の雇用環境の厳しい時期に就職活動を行った30代後半から40代前半の世代。1970年度から1982年度に生まれた世代。

○ あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム



### (3) 外国人材の受入れ



#### ア これまでの取組

##### (ア) 外国人労働者の受入れ環境整備に関する取組（労働局）

- 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 20 回
- アンケートの実施

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）





国籍別・在留資格別回答者数

※赤文字1位、青文字2位

	国籍計(単位:人) (構成比)	中国(単位:人) (構成比) (香港等含)	フィリピン(単位:人) (構成比)	ベトナム(単位:人) (構成比)	インドネシア(単位:人) (構成比)
技能実習	348 (81.9%)	84 (87.5%)	41 (57.7%)	211 (86.5%)	12 (85.7%)
技術	2 (0.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (0.8%)	0 (0.0%)
介護	2 (0.5%)	1 (1.0%)	1 (1.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
技術・人文知識・国際	38 (8.9%)	8 (8.3%)	0 (0.0%)	30 (12.3%)	0 (0.0%)
特定活動(EPA)	4 (0.9%)	0 (0.0%)	2 (2.8%)	0 (0.0%)	2 (14.3%)
特定活動(建設分野)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
永住者	4 (0.9%)	1 (1.0%)	3 (4.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
日本人の配偶者等	11 (2.6%)	2 (2.1%)	9 (12.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
永住者の配偶者等	13 (3.1%)	0 (0.0%)	13 (18.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
定住者	2 (0.5%)	0 (0.0%)	2 (2.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
回答合計	425	96	71	244	14

秋田に住んでいる理由

	国籍計(単位:人) (構成比)	中国(単位:人) (構成比) (香港等含)	フィリピン(単位:人) (構成比)	ベトナム(単位:人) (構成比)	インドネシア(単位:人) (構成比)
会社や学校があるから	386 (92.1%)	92 (95.8%)	44 (62.0%)	236 (99.2%)	14 (100.0%)
家族や友達がいるから	16 (3.8%)	2 (2.1%)	12 (16.9%)	2 (0.8%)	0 (0.0%)
結婚のため	17 (4.1%)	2 (2.1%)	15 (21.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
回答合計	419	96	71	238	14

普段の生活で困っていることや心配なこと(複数回答可)

	国籍計(単位:人) (構成比)	中国(単位:人) (構成比) (香港等含)	フィリピン(単位:人) (構成比)	ベトナム(単位:人) (構成比)	インドネシア(単位:人) (構成比)
言葉が十分に通じない	308 (40.6%)	67 (39.9%)	46 (46.0%)	191 (40.3%)	4 (21.1%)
文化や習慣の違い	143 (18.8%)	28 (16.7%)	23 (23.0%)	88 (18.6%)	6 (31.6%)
病気やけがの時	100 (13.2%)	29 (17.3%)	4 (4.0%)	64 (13.5%)	3 (15.8%)
バスや電車の乗り方が分からない	62 (8.2%)	16 (9.5%)	6 (6.0%)	39 (8.2%)	1 (5.3%)
住んでる地域の情報が伝わってこない	11 (1.4%)	1 (0.6%)	1 (1.0%)	8 (1.7%)	1 (5.3%)
育児や教育のこと	4 (0.5%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)	3 (0.6%)	0 (0.0%)
外国人ということで差別を感じる	56 (7.4%)	8 (4.8%)	5 (5.0%)	40 (8.4%)	3 (15.8%)
特になし	72 (9.5%)	17 (10.1%)	13 (13.0%)	41 (8.6%)	1 (5.3%)
その他	3 (0.4%)	1 (0.6%)	2 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
回答合計	759	168	100	474	19

出典：秋田労働局職業安定部アンケート調査結果

(秋田県)

- 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付けする「秋田県外国人相談センター」で適切な情報提供を実施

**秋田県  
外国人雇用サポートデスク**

外国人材の受入れを希望する県内事業所の皆様のご相談をお受けします。

ご相談の内容 無料の面接相談です。

○入管法の説明、外国人の採用にあたっての留意点など、外国人雇用に関する一般的な相談  
○外国人雇用にあたっての入管手続きの具体的な相談  
○その他、行政書士法に定める範囲内において、相談に応じます。

※ご相談の内容によって、他の相談機関等をご案内することがあります。

相談までの流れ

(1)相談のお申込み  
ご利用者はサポートデスク「秋田県行政書士会」に  
FAX又は電話でお申込みをお願いします。  
**FAX : 018-865-3771**  
**電話 : 018-864-3098** [平日09:00-17:00]  
※できるだけ、FAX(裏面「相談申込書」の送付)によりお申し込みください。

- 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

(経済産業局)

- 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

(連合秋田)

- 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

(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」を設置
- 秋田市内企業を対象に「外国人材活用に関するニーズ調査」の実施・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)ダイチ建設を訪問
- 2019年11月22日、外国人材活用促進セミナーを開催
  - ・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
  - ・専門家相談窓口を開設
- 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を開設
- 2020年12月9日、外国人材活用促進セミナーを開催
  - ・県内における外国人材活用事例を紹介し、外国人材受入相談窓口開設及び受入支援機関を紹介。個別相談会を開催

(中小企業団体中央会)

- 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
  - ①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 参加延べ20名



②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、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)を実施

- ・11月にセミナー開催(外国人技能実習制度、県内における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)
- ・2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。啓蒙普及を図った。

## (イ)「秋田県外国人雇用に向けた政策パッケージ」の策定 (労働局・秋田県)

●平成31年4月、入管法改正によって新たな在留資格の「特定技能」が創設されたことに伴って、外国人労働者の雇い入れニーズの高まりがあることから、県内の人手不足の解消を目指すことを目的に、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を実施する政策パッケージを策定(策定日時 令和2年2月28日)

### 秋田県外国人雇用に向けた政策パッケージの概要

☆改正入管法による新たな在留資格「特定技能」の創設を契機に、秋田県においても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。

☆これを踏まえ、秋田県と秋田労働局は外国人労働者の受入れに関する課題を共有し、外国人労働者の適切な雇用に向けた政策の実施により、県内の人手不足の解消を目指すこととする。

#### 1. 外国人労働者の適正・円滑な受入れ促進

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

- (1) 外国人雇用の制度及びルールの周知
  - 外国人雇用管理指針の経済団体への周知要請
  - 事業主を対象としたセミナーの実施
  - 事業所訪問による雇用管理に関する助言・指導
- (2) 企業への相談支援
  - 秋田県外国人サポートデスクの周知と利用促進
  - 外国人労働者受入れ好事例の収集と発信
  - 外国人労働者採用ガイドブックの作成
- (3) 監理団体設立機運の醸成
  - 関係機関と連携した助言支援
  - 技能実習生受入れ企業からの情報収集と発信
  - 地域の魅力発信
- (4) 地域の魅力発信
  - 住環境や生活環境など地域の優位性について

#### 2. 企業と外国人材のマッチング支援

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

- (1) マッチング機会の提供等
  - 外国人を対象とした就職相談・面接会の検討
  - 「東京外国人雇用サービスセンター」の活用促進
  - 魅力ある求人募集となるよう助言・援助
- (2) 農業・介護分野での雇用促進
  - 大都市圏と差別化が図れる農業分野での受入促進
  - 人材不足が顕著な介護分野における受入れ支援
- (3) 留学生へのアプローチ
  - 留学生を対象としたセミナーや就職相談会等の検討

#### 3. 定住外国人等への就業等の支援

身分に基づき在留外国人の活躍、離職した外国人労働者への再就職と安定就労支援が必要

- (1) 身分に基づき在留する外国人の就業促進
  - 外国人が応募しやすい求人開拓・求人情報提供
  - 「多言語コンタクトセンター」を活用した職業相談
- (2) 離職した外国人労働者の再就職支援
  - 再就職支援を行う事業主への指導・助言
  - きめ細かな職業相談、適切な職業訓練のあっ旋
- (3) 安定した就労支援
  - 外国人雇用管理アドバイザー等を活用し雇用管理改善を行う事業主への支援
  - 社会保険・労働保険の適用等適正な労働条件等の確保

#### 4. 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の促進

外国人材の円滑な受入れ・定着に向けた取組と合わせ、生活者として日本人と外国人が安心して暮らせるよう支援をしていくことが重要、また、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備の促進や機運の醸成を図ることが必要

- (1) 受入れ・共生に向けた情報共有等
  - 受入れに関する各種問題・課題等を協議会で情報を共有化
  - 生活上のトラブル対応の充実を図るネットワーク構築を検討
- (2) 安心・安全な生活のための支援
  - 「秋田県外国人相談センター」による相談対応機能の充実
  - 日本語学習機会の提供、地域住民との交流の促進
  - 「外国語の災害情報」の提供による災害発生時の不安の解消
- (3) 多文化共生の普及啓発と人材育成
  - 外国文化紹介や「やさしい日本語」の活用促進などにより多文化共生の普及啓発を強化
- (4) 企業等の取組への支援(予定)
  - 企業・団体等が行う受入れ・定着を図るための受入れ体制の整備、生活支援を後押し



## イ 課題

### 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となっている。

今後、特定技能など外国人労働者の増加が見込まれることから、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。

- ① 外国人雇用の経験が少ない企業が多く存在するため、外国人受入れ制度や適正な雇用管理の周知が必要である。
- 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でき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、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である。
- ④ 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である。

## ウ 今後の方向

(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への周知、事業所訪問による助言・指導
- ② 「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
- ③ 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

### 今後の方向

(イ)企業と外国人材のマッチングを支援する。

- ① 「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
- ② 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
- ③ 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

### 今後の方向

(ウ)定住外国人等への就業等を支援する。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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

### 今後の方向

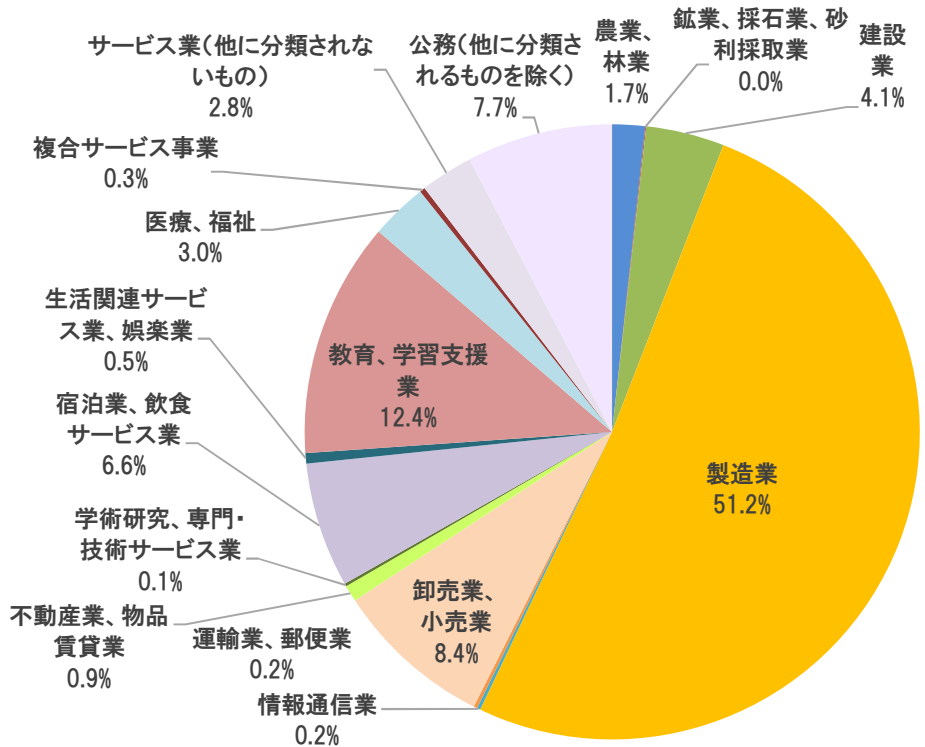
(エ)外国人材の受入れ・定着、共生社会の実現に向けた環境整備を促進する。

- ①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
- ②「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
- ③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

今後の方向

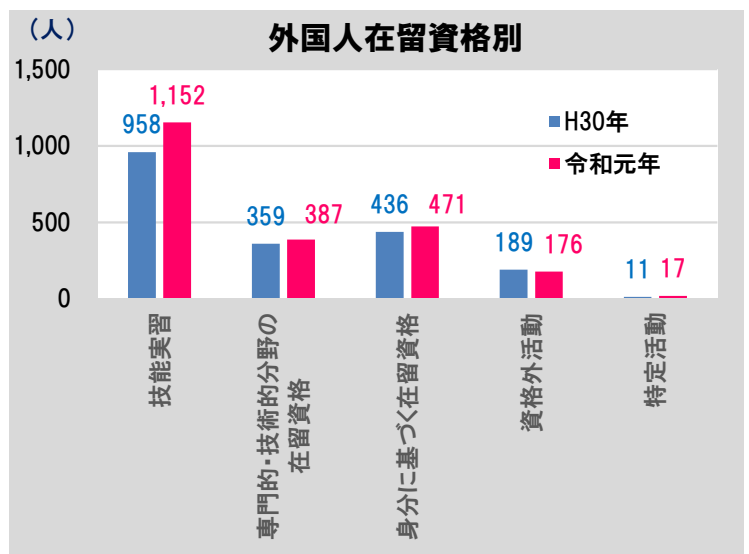
《情勢(資料)》

○ 秋田県の産業別外国人労働者の割合



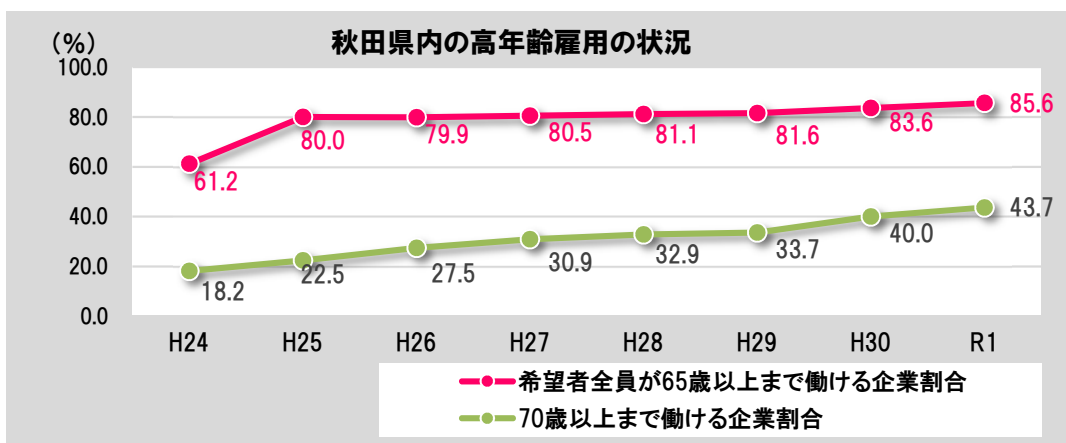
出典：外国人雇用状況の届出  
(秋田労働局令和元年  
10月末)

○ 秋田県の外国人在留資格別の状況



出典：外国人雇用状況の届出  
(秋田労働局令和元年  
10月末)

#### (4) 高年齢者の活躍促進



#### ア これまでの取組

##### (ア) 高齢者の再就職促進

##### (労働局)

- ハローワーク秋田における「生涯現役支援窓口」の設置
  - ・ 支援希望者、支援対象者の選定をチームとして実施
  - ・ 支援メニュー、支援方法は、支援チーム内における協議のうえでプランを作成。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

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 )

- 70歳以上まで働ける企業の普及及び啓発

65歳までの雇用確保措置を実施している企業に対し、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」等の周知活用による70歳以上まで働ける企業の普及及び啓発活動を実施

・ 事業所訪問件数 H29 231 件、H30 429 件、R1 463 件

##### (秋田県)

- 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、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。

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

##### (連合秋田)

- 働けるのに働いていない高齢者の就業に関する実態とニーズの調査が欠かさないことから、現在秋田県退職者連合との連携を検討中

##### (商工会議所連合会)

- 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

##### (商工会連合会)

- (団体内の取組) 定年を迎えた職員に、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

- ・平成 28 年度から令和 2 年度まで 42 名の定年退職者に対して 26 名が再雇用制度を活用

#### (経営者協会)

- 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 60%の企業が取り組んでいると回答

#### (オルウィーヴ)

- 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育成事業の一環として、能代地域、男鹿地域に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、男鹿とも各会場約 20 名の参加)

#### (秋田銀行)

- (社内の取組)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

### (イ) 高齢者が生き生きと活躍できる場の拡大

#### (労働局)

- 秋田件シルバー人材センター連合会が実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を積極的に周知
  - ・窓口で講習受講へ誘導したほか、講習終了後ミニ面接会を実施し、センターと連携

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%
- 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、高齢者に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
  - ・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
  - ・地域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

大館市高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)
大館市高齢者活躍支援協議会	(令和 2 年 4 月～令和 5 年 3 月)

が事業実施

#### (秋田県)

- 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、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。
  - 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

#### (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、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。

(ウ)継続雇用延長に向けた環境整備

(労働局)

- 高齢化が進んでいる秋田県においては高年齢者雇用が進んでいる
    - ・雇用確保措置導入企業割合 全国11位
    - ・66歳以上まで働ける企業割合 全国1位
    - ・70歳以上まで働ける企業割合 全国1位(6年連続)
  - 改正高年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、
    - ①定年制の引上げ、②65歳以上継続雇用制度の導入
    - ③定年の定め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
- 今後、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、
- 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
- 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)

- 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60%の企業が取り組んでいると回答

(秋田銀行)

- (社内の取組)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

(エ)その他

(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)

- 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

(商工会議所連合会)

- 生涯現役支援窓口、65歳超雇用促進助成金等、高年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

(経済産業局)

- 新・ダイバーシティ経営企業100選表彰の周知

(秋田銀行)

- (社内の取組)役職定年(満 55 歳)を迎える行員およびその配偶者に対し、ライフスタイルの変化に対応するためのノウハウや情報提供を行う「ライフプランセミナー」を開催

## イ 課題

### 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、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」の実現が重要である。

- 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していく必要がある。
- ② 高年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 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、高年齢者に占める有業者の割合は全国を下回っているなど、働く意欲のある高年齢者の就職促進及び職場環境の整備・改善が必要である。

## ウ 今後の方向性

(ア) 生涯現役支援窓口事業(秋田所、大館所、横手所)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大館市、横手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。

### 今後の方向

(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。

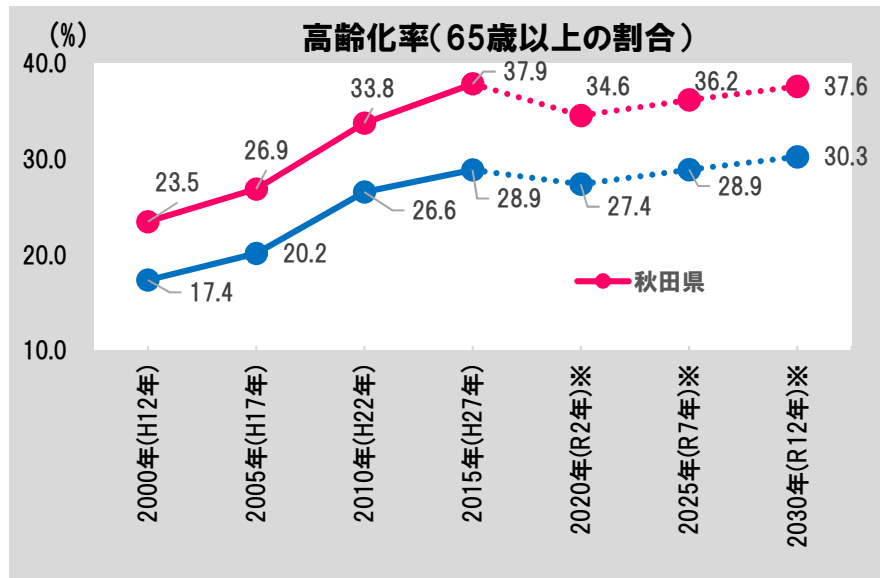
また、高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部と連携し、希望者全員が70歳以上まで働ける企業の普及・啓発とともに、改正高齢法による70歳までの雇用以外の措置を含めた就業確保措置の周知徹底を図る。

(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・改善に取り組む企業への支援を行う。

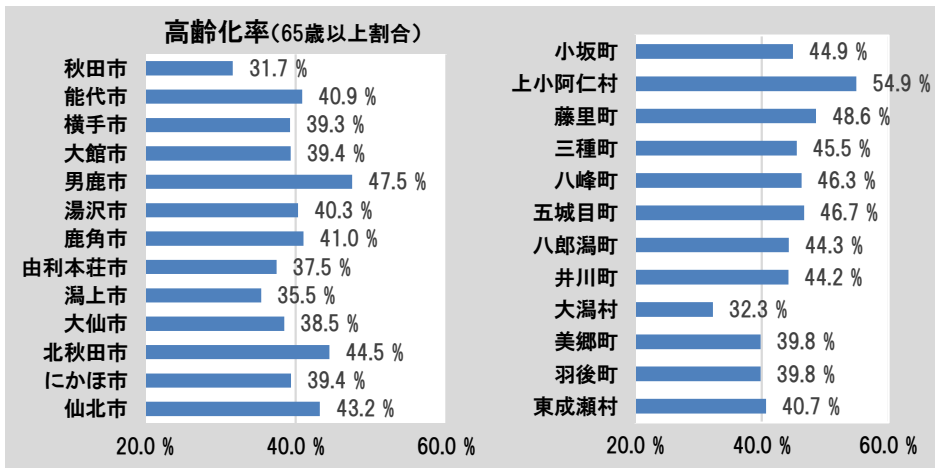
《参考資料》

○ 秋田県の高齢化率

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。



資料出所: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」※2020年以降、実績から累乗近似値からの算定値(推測値/秋田労働局)



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

## (5) 女性の活躍推進

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

↓	<b>1 女性の指導的な地位の割合の増加</b> 令和元年度課長相当職以上の女性割合 ・部長相当職 <b>13.5%</b> ・課長相当職 <b>18.4%</b> (秋田県「労働条件等実態調査」)
	<b>2 男性の育児休業取得率の増加</b> 令和元年度取得率 <b>8.8%</b> (秋田県「労働条件等実態調査」)

 結 果 |

### ア これまでの取組

#### (ア) 女性の活躍に向けた取組

##### (労働局)

- 計画的な企業訪問による実態把握と行政指導の実施
  - ・平成28年度～令和元年度報告徴収実施件数 延べ567件
- 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)
  - ・301人以上企業(3月末)  
平成29年(79社) 平成30年(82社) 平成31年(83社)  
令和2年(84社(100%))
  - ・101人以上300人企業(3月末)  
平成29年(10社) 平成30年(12社) 平成31年(18社)  
令和2年(34社)
  - ・100人以下(3月末)  
平成29年(52社) 平成30年(118社) 平成31年(156社)  
令和2年(172社)
- 女性活躍促進企業「えるぼし認定」
  - ・平成28年度～令和元年度 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、説明会配付等により周知
- 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資料挟み込



みにより周知

- 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
  - 平成 28 年度～令和元年度 17 回実施 延べ 1,475 事業所参加
- 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
  - 平成 28 年度～令和元年度 39 回実施 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

## (秋田県)

- 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」を実施
- 「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」(平成 30 年6月)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による普及啓発、相談対応
- 一般事業主行動計画策定企業へのアドバイザー派遣による指導・助言
- 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



## (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の開催
  - ・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の開催
  - ・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

講師を招聘し開催

- 「3. 8国際女性デー」の取組として秋田市駅前で行った街宣行動と千本の生花を配布。「女性の権利と平等」を周知

#### (商工会議所連合会)

- 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の一環で、毎年、女性起業家大賞の表彰事業を行っており、全国表彰企業も輩出

#### (商工会連合会)

- 平成 30 年 6 月、「女性活躍・両立支援センター」の設置
  - ・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の整備
  - ・設置から令和 2 年 9 月まで  
社会保険労務士等のアドバイザー(登録専門家)

331 回(延べ 455 件)の相談対応

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の実施

#### (中小企業団体中央会)

- 女性だけを対象とした起業セミナーの実施
  - ・女性起業者の割合が増加傾向にあるが、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

平成 31 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)

令和2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、参加者の前向きな意識が刺激となり、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

また、参加者同士のネットワークが結ばれ、定期的な参集の要望もあり、女性の起業促進に繋がる



#### (経営者協会)

- 女性の活躍推進の各企業による取組状況の把握
  - ・会員に対する「雇用動向調査」によると、女性の活躍に向け各企業において様々な行動が活発に行われていたが、ある程度定着した状況となっており取組実数は横ばい

#### (オルウィーヴ)

- 秋田県からの依頼により、「働く女性の交流会事業」を企画運営
  - ・職域、業種の垣根を越えて県内で働く女性が交流し、新しい連携のきっかけづくりを行う (延べ 100 名参加)

講演会ゲスト: AERA 編集長片桐圭子氏、株式会社 ANA 総合研究所取締役社長河本宏子氏、株式会社 B マインド(元資生堂 1 顧問)関根近子氏



- 湯沢市からの依頼により、「女性活躍推進フォーラム」を企画運営
  - ・女性活躍を多角的な視点で考える(約 80 名参加)
  - 講演会ゲスト: 株式会社ペンギンエデュケーション代表取締役横田智史氏
- 五城目町から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」を企画運営(約 20 名参加)

#### (秋田銀行)

- (社内の取組)
  - ①女活法および次世代法にもとづく行動計画を以下のとおり定め、取組みを継続中
    - 計画期間:2020.4.1~2025.3.31
    - 目標1:計画期間終了時点の管理職層(支店長・次長級以上)に占める女性割合 10%以上
    - 目標2:計画期間を通じた女性行員の育児休業取得率 100%  
計画期間を通じた男性行員の育児休業取得率 13%以上
  - ②2019年7月、女活法に基づく「えるぼし認定(2段階目)」を取得
  - ③2020年6月、次世代法に基づく「くるみん認定」を取得

#### (北都銀行)

- 下記①~③を目的として、行内のみで実施していた「ママ・ドゥ・カフェ(※)」を自治体と共同で開催
  - ※「ママ・ドゥ・カフェ」とは、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
  - ①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を行う
  - ②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
  - ③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

### (イ)仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

#### (労働局)

- 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)
    - 平成29年(319社) 平成30年(324社) 平成31年(334社)
    - 令和2年(333社(100%))
  - 100人以下企業(3月末)
    - 平成29年(262社) 平成30年(287社) 平成31年(250社)
    - 令和2年(454社)
- 子育てサポート企業「くるみん認定」
  - ・平成28年度~令和元年度 認定企業数 11社
- 改正育児・介護休業法の周知・広報



・セミナー・説明会の実施

平成 28 年度～令和元年度 23 回延べ 2,261 事業所

●「両立支援等助成金」の活用

・平成 28 年度～令和元年度 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)

●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

●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

(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

・6月の「男女平等月間」に合わせ労働相談を実施し、連合秋田女性委員  
会幹事が相談対応

・組合役員、連合秋田議員懇談会会員による世論喚起・労働相談の周知  
街宣行動を県内全域で展開

(経営者協会)

●育児・介護休業や短時間勤務制度の取組状況の把握

・育児・介護休業や短時間勤務制度の取組は、実施にあたり課題があり難  
しいとする企業も多い

(オルウィーヴ)

●秋田市からの依頼により、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(約 20 名参加)

講演会ゲスト:ソレイユ総合法律事務所代表弁護士光安理絵氏

●秋田市からの依頼により、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(25 名参加)

(秋田銀行)

●(社内の取組)

①育休期間中の行員を対象に、育児に関する制度や意見交換を行う「育休ミ  
ーティング」を開催

②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

③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布

④男性の育児休業取得促進を目的に、短期間(5営業日以下)の育児休業は

給与・賞与の減額を行わない等の取扱いを実施

## (ウ)パートタイム労働者の雇用環境の整備

### (労働局)

- 計画的企業訪問による実態把握と法の履行確保
  - ・平成28年度～令和元年度 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
  - ・令和元年度 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
  - 平成28年度～令和元年度 32回延べ1,693人

### (連合秋田)

- 「職場から始めよう運動」の展開
  - ・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

### (経営者協会)

- 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。

### (秋田銀行)

- (社内の取組)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)

## (エ)その他

### (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)

### (経済産業局)

- 新・ダイバーシティ経営企業100選表彰の周知



### (商工会議所連合会)

- 秋田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

### (商工会連合会)

- 県内小規模事業者の人手不足対策の推進
  - ①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
    - 【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)
    - ・対象 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
- ②人手不足対策研究会を設置し、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

【人手不足対策研究会】

- ・構成委員 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
  - ◎商工会ならではの人手不足対策の今後の進め方について
  - ◎人手不足等に関する実態調査報告書について

(秋田銀行)

- (社内の取組)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

イ 課題

課題

(ア)女性の活躍に向けた取組

秋田県の少子高齢化、人口減少による労働力不足は今後さらに深刻化することが懸念されるが、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状況がある。

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状況にある。

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。

### (イ)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。

### ウ 今後の方向

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。

そのために、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。

## 第Ⅲ部 今後の取組について

### 1 取組課題

第Ⅱ部でとりまとめたこれまでの取組と明らかになった課題を踏まえ、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は

- ① 新しい働き方等に対応した働き方改革
- ② 多様な人材確保支援の総合的な推進
- ③ 女性の活躍推進

とする。

### 2 解説

#### ① 新しい働き方等に対応した働き方改革について

ウイズコロナ・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について

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おり、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、学生の県内就職促進、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、出向等に対する支援など、ウイ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 女性の活躍推進について

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。



## (1) 秋田いきいきワーク推進会議設置要綱

### (目的)

第1 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上げていくことは勿論、女性の就労を促進していくことが有益となっている。

この実現のため、労働者の研鑽等により非正規から正社員転換を進め、子育てや介護の制約の中で、いきいきと働き続けられる環境づくりのため長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進など、働く者がやりがいをもって安心して働き続けられる雇用形態や職場環境の整備・改善が不可欠である。

また、平成30年7月6日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)」により改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第10条の3において、中小企業における取組が円滑に進むよう、国は関係者により構成される協議会の設置等に努めるものとされた。

これらを踏まえ、労使や行政機関等が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的に、官民一体となった推進組織として、「秋田いきいきワーク推進会議」(以下「推進会議」という。)を設置する。

### (構成)

第2 推進会議は、別紙に掲げる者を会員として構成する。

- 2 会長は、互選により定める。
- 3 会長は、推進会議の会務を総括し、推進会議を代表する。
- 4 会長が不在のときは、あらかじめ会長が指名した会員がその職務を代理する。
- 5 会長は、必要に応じ、議論に資すると思われる者を出席させることができる。

### (協議事項)

第3 推進会議は、地域社会全体としての合意形成を図るため、「働き方改革の推進及び中小企業・小規模事業者への支援」、「正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」等地域における効果的な取組等について協議する。

### (会議)

第4 推進会議は、会長が必要に応じて招集し、会長が議長となる。

- 2 会員が出席できないときは、代理出席を認める。

(部会)

第5 推進会議を円滑に運営するため、構成団体の担当者等が参加する部会を設置することができる。

2 部会の開催に必要な事項は、会長が別に定める。

(庶務)

第6 推進会議に関する庶務は、秋田労働局雇用環境・均等室が行う。

(補則)

第7 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、会長が別に定める。

(附 則)

この要綱は、平成28年1月1日から施行する。

平成28年4月1日改正

平成29年2月21日改正

平成30年11月16日改正

## (2) 秋田いきいきワーク推進会議会員名簿

令和2年度(第7回)まで

	氏名(敬称略)	構成団体・役職名
有識者	よしむら のぼる 吉村 昇	秋田大学学事顧問 東北公益文科大学長(元)
	いしざわ まき 石沢 真貴	秋田大学教育文化学部教授
	たけした かおり 竹下 香織	ヴィーナスクラブ・オルウィーヴ 合同会社代表
産業界	みうら ひろき 三浦 廣巳	秋田県商工会議所連合会長
	むらおか よしお 村岡 淑郎	秋田県商工会連合会長
	ふじさわ まさよし 藤澤 正義	秋田県中小企業団体中央会長
	ふじわら せいえつ (第1回) みなとや たかお (第4回～) 湊屋 隆夫	一般社団法人 秋田県経営者協会会長
労働界	しろうじ さとる (第1回) くろさき やすき (第2回～) さいむら やすひこ (第7回) 東海林 悟 黒崎 保樹 才村 泰彦	日本労働組合総連合会 秋田県連合会長
	みなとや たかお (第2回) あらや あきひろ (第3回～) 湊屋 隆夫 新谷 明弘	秋田銀行代表取締役頭取
	さいとう えいきち (第2回～) いとう あらた (第6回～) 斎藤 永吉 伊藤 新	北都銀行代表取締役頭取
秋田県	ほりい けいいち 堀井 啓一	秋田県副知事
国	もりもと かずひろ (第1回) たがわ かずゆき (第2回) さがら のぞみ (第3回～) わたなべ まさよし (第7回) 守本 憲弘 田川 和幸 相楽 希美 渡邊 政嘉	東北経済産業局長
	こばやし やすき (第1回) まつもと やすひこ (第2回～) さとう としひこ (第4回～) か いみつ あき (第6回～) 小林 泰樹 松本 安彦 佐藤 俊彦 甲斐 三照	秋田労働局長

### (3) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会開催要綱

#### (目的)

第1 秋田いきいきワーク推進会議(以下「推進会議」という。)に設置する検討部会の開催に必要な事項について定める。

#### (構成)

- 第2 検討部会は、別紙に掲げる者を会員として構成する。
- 2 部会長は、推進会議の会長を充てる。
  - 3 部会長は、検討部会の会務を総括する。
  - 4 部会長は、必要に応じ、議論に必要と思われる者を出席させることができる。

#### (検討事項)

第3 検討部会では、推進会議を円滑に運営するため、必要な調査、情報収集を行うとともに、推進会議での協議事項等について、事前に検討する。

#### (会議)

- 第4 検討部会は、部会長が必要に応じて招集し、部会長が議長となる。
- 2 会員が出席できないときは、代理出席を認める。

#### (庶務)

第5 検討部会に関する庶務は、秋田労働局雇用環境・均等室が行う。

#### (補則)

第6 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、部会長が別に定める。

#### (付 則)

この要綱は、平成28年8月2日から施行する。

(4) 秋田いきいきワーク推進会議検討部会名簿 令和2年度(第7回)まで

(部会員)

氏名(敬称略)	構成団体・役職名
よしむらのぼる 吉村 昇	秋田大学学事顧問 東北公益文科大学長(元)
いしざわまき 石沢 真貴	秋田大学教育文化学部教授
たかのちから (第1回) わかまさお (第4回～)	一般社団法人秋田県経営者協会 専務理事
ふじいしんご 藤井 真悟	日本労働組合総連合会秋田県連合会 事務局長
いしかわさとし (第1回) たかはしひろひで (第4回～) たなかひとし (第6回～) すずきかずろう (第7回～)	秋田県産業労働部雇用労働政策課長
まつもとやすひこ (第1回～) かみつあき (第6回～)	秋田労働局長

(事務局)

松本 和之	(平成 27 年度～)	総務部長
蛇走 喜彦	(平成 29 年度～)	
米沢 秀典	(令和元年 7 月～)	
町田 良則	(平成 27 年度)	雇用環境・均等室長 (平成 27 年度は総務部企画室長)
富塚 リエ	(平成 28 年度)	
鈴木 雅征	(平成 29 年度～)	
石原 房子	(平成 31 年度～)	
松岡 勇人	(平成 28 年度～)	雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官
金谷 繁夫	(平成 30 年度)	
田村 功悦	(平成 31 年度)	
西村 吉隆	(令和 2 年度)	
片岡 浩成	(平成 27 年度)	雇用環境・均等室室長補佐 (平成 27 年度は総務部企画室長補佐)
北林 浩之	(平成 28 年度～)	
成田 将輝	(平成 30 年度～)	
佐々木 重徳	(令和 2 年度)	
佐藤 永史	(平成 31 年度～)	雇用環境・均等室労働紛争調整官
大友 夕子	(令和 2 年度)	雇用環境・均等室企画調整係長

発 行

秋田いきいきワーク推進会議事務局(秋田労働局雇用環境・均等室)

秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階

[https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage\\_00193.html](https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00193.html)