

新しい働き方等に対応した働き方改革

(令和3年度)

課題



目標

ウィズコロナ・ポストコロナの新たな働き方としてテレワークが広がる中、秋田県内においてもテレワーク、オンライン会議等の促進に向けた環境整備が求められる。また、テレワーク導入後は、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。副業・兼業については、労働者が健康を確保しながら安心して働けるよう「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を図る必要がある。以上より、従来からの取組である長時間労働の抑制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。

1 長時間労働の抑制

2025年までに週60時間以上の
雇用者の割合**5%以下**

(2019年:国 週60時間以上の雇用者の割合6.4%)

2 年次有給休暇の取得促進

2025年までに年次有給休暇の
取得率**70.0%以上**

(2020年:秋田県年次有給休暇取得率56.4%)

3 テレワーク

新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえ
設定

【機関名：秋田労働局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
長時間労働の抑制	a長時間労働抑制や過重労働を主眼とする監督指導の実施② 187件（12月末） b月80時間を超える延長時間を定める時間外労働・休日労働を届け出た事業場等に対する集団指導の実施② 11回・出席事業場数 63社（12月末） c労働時間・相談支援班による企業への訪問支援② 362件（12月末） d時間外労働上限規制適用猶予業種等に対する労働時間等説明会の実施② 14回・出席事業場数 527社（12月末） e過労死等防止対策推進シンポジウムの開催①（令和3年11月29日 参加者数37名）
年次有給休暇の取得促進	a経営者団体ほかに対する年次有給休暇取得促進の要請①③周知広報依頼 夏季、10月、冬季、春季各88団体、② 5件（12月末）、 b監督指導時における年次有給休暇の年5日以上取得状況及び年休管理簿の作成状況の確認② 1,210件（法違反率 前者17.3%、後者10.6%）（12月末） c就業規則の変更届等の受理時における年次有給休暇の年5日以上の時季指定に関する規則整備等の指導② 29件（12月末）
柔軟な働き方がしやすい環境整備	a相談対応時や集団指導、訪問支援等における「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知 ① 4月63団体、② 1,310事業場（12月末）、①②働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問数61件（12月末） b相談対応時や集団指導、訪問支援等における「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知② 1,003事業場（12月末） c相談対応時等における「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知② 416事業場（12月末）
その他	a人材確保等支援助成金（テレワークコース）の周知、活用促進①②③ b「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個別相談、出張相談、セミナーの実施等 ①②③ c「しわ寄せ」防止等、労働局幹部による企業訪問等の実施①使用者団体等への要請78団体、大企業等への局長・雇均室長による訪問要請

【機関名：秋田県】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
長時間労働の抑制	・昨年度作成した「働き方改革企業事例集」やSNSを活用してモデル事例を幅広く周知し、働き方改革の意義・必要性の普及啓発を図る②
年次有給休暇の取得促進	・昨年度作成した「働き方改革企業事例集」やSNSを活用してモデル事例を幅広く周知し、働き方改革の意義・必要性の普及啓発を図る②
柔軟な働き方がしやすい環境整備	・中小企業の管理部門等の従業員を対象としてテレワーク等を導入するための「テレワーク導入対策講習」の実施②
その他	・就業環境整備に資する労働条件等実態調査の実施② ・若者にとって魅力ある企業の創出につながる方策等について意見交換する公労使会議の開催②

【機関名：連合秋田】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
長時間労働の抑制	・36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し① ・すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底①
年次有給休暇の取得促進	・改正労働基準法により法制化された「年5日の時季指定義務」に関する点検・周知・広報①
柔軟な働き方がしやすい環境整備	・あいまいな雇用やフリーランスとして働くひとの「Q（疑問・お困りごと）」を解決していくことを目指すウェブサイト「Wor-Q（ワーク）」開設①更に「連合ネットワーク会員（会費無料）」に登録すると、すべての機能を利用制限なく利用可能①
その他	・テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用するため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討②

【機関名：秋田県経営者協会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
長時間労働の抑制	当協会主導の取組は従来から行っていないが、例年会員に対して「雇用動向調査」を実施しているので、その結果に基づき記載する。（以下同様） ・「36協定を既に見直した」・「見直す予定あり」という企業は50%を超え着実に増加しているものの、長時間労働の最大の原因が数年前までは「人手不足」であったのが、「時季的な仕事量の変動」や「取引先への納期・発注対応」に変化しており、コロナ禍の中でどのように変化していくか不透明である。
年次有給休暇の取得促進	・年次有給休暇の取得促進については、86%を超える取組状況であり、ここ3年は「働き方改革の取組状況」の中で第1位となっている。

【機関名：オルウィーヴ合同会社】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
柔軟な働き方がしやすい環境整備	・キャリアコンサルタントによるキャリア相談の実施 ・働きやすい職場環境推進企業への取材、メディア発信

【機関名：秋田県商工会議所連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
長時間労働の抑制	・秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報②
年次有給休暇の取得促進	・秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報②
柔軟な働き方がしやすい環境整備	・秋田働き方改革支援センターから講師を招き、理財部会、専門サービス部会で各1回、働き方改革に関する懇談を開催① ・秋田労働局などから周知依頼のあった資料や秋田働き方改革支援センターの資料を、当所・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広報②
その他	・県内6つの商工会議所すべてが、経済産業省より「健康経営優良法人2021」に認定された。県内すべての商工会議所が認定を受けたのは本県と宮崎県のみ① ・ア クサ生命と連携して健康経営セミナーを開催したほか、理財部会で「ウィズコロナを乗り越え成長する健康経営」と題した講演を行い、会員企業へ健康経営の普及啓発を行った①

【機関名：秋田県商工会連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
長時間労働の抑制	・所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施について② 15件 ・業務の見直し等により、法定時間外労働を削減について② 1件
年次有給休暇の取得促進	・年次有給休暇の取得促進に係わる事項について② 52件
その他	・フレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の導入② 1件

【機関名：秋田県中小企業団体中央会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
長時間労働の抑制	・本会会報11月号に「過労死等防止啓発月間・シンポジウム開催」チラシを同封、周知した。
年次有給休暇の取得促進	・本会会報10月号に「年次有給休暇取得促進」について周知掲載した。
その他	・本会会報7月号に「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」、「熱中症クールキャンペーン」を周知掲載した。 ・3年度秋田県における中小企業の労働事情実態調査を実施した。（別添資料）

【機関名：秋田銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
長時間労働の抑制	・定時退行日（原則毎週水曜日）に加え、毎月第2・第3水曜日を完全定時退行日を実施。本部ではさらに毎月第2金曜日にも完全定時退行日を実施。①② ・法定時間外勤務月40時間を超過した場合、必要に応じ医師の面接指導を実施。2回連続超過した場合、本人の希望に関わらず必ず実施②
年次有給休暇の取得促進	・シーズン休暇（1シーズン1日）および連続休暇（1年度1回、最長連続5営業日）の取得促進に加え、リフレッシュ休暇（1年度1日）の運用を開始し、年次有給休暇の取得を促進①② ・各部室店で「休暇取得計画・管理表」を作成し、休暇取得管理を徹底（2020年度 年休5日 法違反ゼロ）②
柔軟な働き方がしやすい環境整備	・コロナウイルス感染拡大防止策の一環として、在宅勤務ルールを整備① ・総労働時間の短縮、生産性および効率性の向上を目的に、「セレクト時差勤務制度」を実施②

【機関名：東北経済産業局】

その他	・ 中小企業の生産性向上等へ向けた支援（生産性革命推進事業／(1)ものづくり補助金、(2)持続化補助金、(3)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「しわよせ」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
-----	---

多様な人材確保支援の総合的な推進

(令和3年度)

課題



目標

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、人口減少が全国最速で進行していることから、人材確保がより困難な状況になることが予想される。人口減少の克服には、長い時間・持続的な取組を必要とすることから、女性や高齢者の就業率の維持・向上を継続的に促進する他、学生の県内就職率の向上、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、外国人材の受入れ、等多様な人材が活躍できる環境の整備を進め、業種・地域・職種・国籍を超えた多様な人材を確保することが極めて重要な課題となっている。

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

1 65歳以上雇用保険被保険者割合
11.0%以上

2 高校生県内就職率 74.0%以上
県内大学生等の県内就職率 60.0%以上
Aターン就職者数 1,300人以上

3 就職氷河期世代の正規雇用者数
3,000件増加

4 障害者雇用状況報告の雇用障害者数
3,385人以上

5 外国人労働者数
3,508人以上

【機関名：秋田労働局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に④実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
高年齢者の就労・社会参加の促進	・65歳までの雇用確保、70歳までの就業機会の確保の推進②→改正高齢法周知に係るセミナー3回、合同就職面接会4回（11月末） ・生涯現役支援窓口におけるマッチング支援②→「生涯現役支援窓口」の65歳以上の就職件数240件、就職率64.9%（11月末）
若者の県内定着・回帰の促進	・高校生の職業選択拡大のための早期求人の確保②→県内求人数4,497人、県内就職希望者数1,404人、求人倍率3.20倍（11月末） ・高校生・大学生等を対象とした地元企業説明会の開催②→地元企業説明会開催状況＜高校生＞12回、＜大学生等＞3回 ・新規学卒者の職場定着支援②→職場定着支援 対就職者実施件数 延べ2,085件、対企業実施件数延べ539件 ・オンライン職業紹介の推進②→新卒応援ハローワークオンライン職業相談件数26件
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	・就職氷河期世代活躍プランの実施②→ハローワーク紹介による就職氷河期世代の正社員就職件数725件（11月末） ・正社員等安定的就労を希望するフリーター等の支援②→フリーター支援事業実績 紹介件数2,588件、就職件数800件（10月末）
障害者の就労促進	・地域の関係機関が連携したチーム支援による障害者雇い入れ支援の強化②→企業向けチーム支援 雇い入れ支援30社、フォローアップ15社 ・多様な障害特性に対応した就労支援の強化②→ハローワークによる職業紹介状況 紹介件数1,250件、就職件数537件（11月末） ・障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進②→広報による機運の醸成
外国人労働者の円滑な受入れ促進	・外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助（雇用管理セミナーの実施）②→関係機関と連携した雇用管理セミナー1回 ・外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援②→事業所訪問による雇用管理指導74件（11月末）
その他	・多様な人材の職業能力開発②→＜訓練コース充足率＞○求職者支援訓練56.4%（前年同期比較13.6P増）、○委託訓練69.8%（前年同期比較7.9P減）、○施設内訓練68.4%（前年同月比較13.6P減）（11月末）

【機関名：秋田県】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
高年齢者の就労・社会参加の促進	・「秋田県地域高年齢者就業機会確保計画」に基づき、関係機関と連携した各種施策を実施② ・シルバー人材センター事業への支援②
若者の県内定着・回帰の促進	・中学生や高校生を対象とした企業説明会、職場見学会、経営者講話等の開催② ・大学生等を対象とした業界研究会、合同就職説明会等の開催② ・県就活情報サイト「こっちゃけ」等による企業・採用情報、イベント情報等の発信② ・「若者定着支援員」による県内企業に対する求人開拓と高校への企業情報の提供② ・「あきた学生就活サポーター」による県内就職支援情報等の提供や相談対応② ・「あきた女子活応援サポーター」との交流会等の開催② ・保護者向け県内就職情報の配付② ・県内就職者に対する奨学金返還額の一部助成、多子世帯向けの奨学金貸与への支援②
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	・「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② ・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② ・就職氷河期世代の非正規雇用労働者から正規雇用転換促進のための奨励金を設立②
障害者の就労促進	・労働局と県が連携し、障害者雇用拡大に向けた経済団体への訪問要請の実施② ・障害者就業・生活支援センターの支援対象障害者が行う短期職場実習について、受入企業と実習者に対して奨励金・手当金を支給② ・障害者雇用優良事業所及び優秀勤労障害者への知事表彰②
外国人労働者の円滑な受入れ促進	・関係機関との情報・課題の共有（秋田県外国人材の受入れ・共生に係る連絡協議会の開催など）③ ・外国人雇用サポートデスクの設置運営② ・外国人相談機能など生活支援体制の充実（秋田県外国人相談センターの設置運営、災害や危機発生時の多言語による情報発信など）② ・多文化共生社会を推進する人材の育成（日本語指導サポーターの養成）②
その他	・コロナ禍による離職者を対象として、職業訓練の拡充実施及び奨励金の給付を併せて行い人材不足職種への就業促進を図る②

【機関名：連合秋田】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
高年齢者の就労・社会参加の促進	・希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、65歳までの雇用確保を定年引上げを基軸に取り組む②
若者の県内定着・回帰の促進	・これから社会に出る若い世代に向けた労働教育事業として、連合寄付講座（出前講座）の開設に向け県内大学と協議中②
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	・連合「職場から始めよう運動」の展開：雇用形態にかかわらず、同じ職場で働く仲間の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組み②
障害者の就労促進	・事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む②
外国人労働者の円滑な受入れ促進	・外国人労働者からの労働相談に対応するため、A Iによる多言語に対応した相談体制を10月からスタート①
その他	・「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、県内の抱える課題を「産官学金労言」の枠組みで連携し、共有化・解決に向けたの議論の場を模索②

【機関名：秋田県経営者協会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
高年齢者の就労・社会参加の促進	当協会主導の取組は従来から行っていないが、例年会員に対して「雇用動向調査」を実施しているので、その結果に基づき記載する。（以下同様） ・企業にとって人手不足対策の一環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導入が必要となっている。昨年度は53%の企業が取り組んでいると回答していたが、今年度は73%に増加している。
若者の県内定着・回帰の促進	・職場定着に向けた施策としては、「コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り」が50%を超えており、「本人の能力・適正にあった配置」が続いている。当県の優位性をPRし離職率を低下させていく必要がある。
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	・就職氷河期世代の活躍については昨年勉強会を開催している。人手不足対策として積極的に対応していく必要がある。
外国人労働者の円滑な受入れ促進	・外国人労働者の採用については、十分とは言えず、働き方改革の取組として捉えている企業は7%程度となっている。

【機関名：オルウィーヴ合同会社】

具体的取組	推進会議メンバーの取組	
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）	
若者の県内定着・ 回帰の促進	・県内在住若年女性の意見交換会の実施（県事業） ・県外県出身者若年女性の意見交換会の実施（県事業） ・企業経営者向けセミナーの開催（県事業）	

【機関名：秋田県商工会議所連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組	
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）	
高年齢者の就労・ 社会参加の促進	・秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報② ・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②	
若者の県内定着・ 回帰の促進	・秋田労働局、秋田県、秋田市などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報② ・新規高卒者・中小企業等就職促進セミナーをハローワーク秋田などと共催で毎年開催し高校生の地元就職を促進②。 ・新卒者採用応援事業として当所ホームページの動画サイトで地元企業の採用情報を発信しているほか、毎年3月に新入社員セミナーを開講② ・当所が事務受託している秋田雇用開発協会では、企業情報誌「企業ガイドブックあきた」を電子書籍で作成し公開しているほか、毎年3月に新入社員合同入社式を開催②	
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	・秋田労働局、秋田県、秋田市などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報②	
障害者の就労促進	・秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報②	
外国人労働者の円滑な受入れ促進	・外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助（雇用管理セミナーの実施）② ・外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援②	

【機関名：秋田県商工会連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
若者の県内定着・ 回帰の促進	・若者定着、人材不足に対応するため、離職者やAターン者等の採用に向けた取組について② 7件 ・若年者に対しての現場見学会を実施について② 1件 ・人材確保や若者の職場定着を図るため、地域の子供たち、学生、若者のインターンシップ受け入れ体制の構築② 8件 ・トライアル雇用制度の利用による若年者の採用② 1件
その他	・次世代を担う子を持つ従業員を対象に、会社見学ができる「子ども参観日」の創設② 3件

【機関名：秋田県中小企業団体中央会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
若者の県内定着・ 回帰の促進	・本会会報6月号に人材の確保・定着に向けて「求人票の早期提出、企業情報の発信、職場環境の整備等」について周知掲載した①
障害者の就労促進	・本会会報4月号に「障害者の法定雇用率の引き上げ」について周知掲載した①
外国人労働者の 円滑な受入れ促進	・外国人技能実習生の共同受入事業を実施する管理団体（事業協同組合）や実習実施者（組合員企業）を対象に、事業運営の適正化や不正行為の未然防止を図るとともに制度の適正な運用を促進するため、講習会を開催した。延べ26名が参加した① ・また、専門家（社会保険労務士）とともに外国人技能実習生を受入れる組合及び組合員企業を訪問し、実習生の受入れにかかる現状の把握と事業運営の適正化に向けたアドバイスを行った。10月から11月にかけて、県内の技能実習生受入組合12組合と傘下の受入企業22企業を訪問した① ・本会会報7月号に「外国人労働者の適切な雇用管理、雇入れ・離職時の届出」について周知掲載した①

【機関名：秋田銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
高年齢者の就労・社会参加の促進	・シニア再雇用制度により満65歳まで就業した職員について、本人が希望し、一定の条件を満たす場合、満70歳までの継続就業が可能① ・アクティブシニアのコミュニティづくり応援の観点から「あきぎん長生き学校」を運営（今年度は座談会を実施）②
若者の県内定着・回帰の促進	・人材紹介業務の取り扱い開始② ・新卒予定者と人材採用を希望する県内企業とのマッチング機会を創出すべく、県内就職・採用ポータルサイト「キャリピタAKITA」を立ち上げ③
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	・当行嘱託職員・パートタイマーを対象に行員登用を実施②
障害者の就労促進	・障害者職業センターのフォローのもと、新規雇用した職員の職場定着支援を実施② ・多様な障がい特性に応じた配置の実施②
外国人労働者の円滑な受入れ促進	・2021年度、外国人を新規採用①
その他	・資格取得を支援するための「スキルアップ休職制度」の導入②

【機関名：北都銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
高年齢者の就労・社会参加の促進	・再雇用制度の上限年齢を65歳から70歳に引上げ②
若者の県内定着・回帰の促進	・県主催のAターンフェアへの参画① ・インターンシップ、頭取トップセミナーの開催①
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	・所属長推薦のうえ人事選考による行員登用制度（業務状況、資格取得状況により判断）②

【機関名：東北経済産業局】

外国人労働者の円滑な受入れ促進	・製造業における特定技能制度相談窓口の周知等
その他	・「東北地域における多様な人材確保等総合支援事業」として、(1)外部人材の活用促進（副業・兼業等）、(2)企業の魅力発信事業、(3)中核人材等とのマッチング支援、(4)定着支援、(5)就職氷河期世代とのマッチング支援を実施中。秋田県内中小企業等の人材確保を支援。

女性の活躍推進

(令和3年度)

課題



目標

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 2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める
女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。**
(2020年:秋田県 民間課長相当職19.4%、部長相当職12.8%)

**2 男性の育児休業取得率の増加
2025年までに30%以上**
(2020年:秋田県 男性育休取得率10.7%)

【機関名：秋田労働局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
女性の活躍に向けた取組み	・女活法行動計画の策定が義務となる101人以上300人以下企業に対して、早期届出を勧奨②③ 届出件数145/257件（12月末） ・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収において、各企業の男女間格差是正の助言、課題解決につながる女活法行動計画の策定、実行をアドバイス。併せてくるみん、えるぼし認定企業や県の表彰企業などの効果的な取組事例の紹介② R3報告徴収72/75件（12月末） ・母性健康管理措置が適切に講じられるよう市町村母子保健担当課、医師会、産婦人科医院等へ指針の周知。併せて不妊治療と仕事の両立に係る支援策の周知・広報依頼①③ R3.6月88機関。 ・市町村母子保健担当課を通じた母子手帳挟み込みリーフ配付による妊娠中の女性労働者への関係法律等の周知③ ・不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備の推進のため助成金等両立支援策の周知・広報① R3.6月88機関 ・女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業を厚生労働大臣認定（えるぼし認定）①②③ R3.12月1件
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・改正育児・介護休業法に係る説明会の開催等、事業主等への周知・啓発①②③ R3.12月県内企業1,238社に改正法リーフ郵送、局HPに特設コーナー開設、R4.1～2月県内3会場で5回の説明会開催 ・育児・介護休業法等に基づく報告徴収の際に、改正法を周知し、規定の整備等、改正法への対応を助言② R3報告徴収139/140件（12月末） ・次世代行動計画の策定・届出が義務となっている101人以上企業の届出率100%を維持②③ 338/338件（12月末） ・両立支援助成金等の周知、活用促進②③
男性の育児休業取得の推進	・次世代育成支援に積極的に取り組む企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣認定（くるみん認定）①②③R3.9月2件 ・くるみん認定企業の取組事例集や県のワークライフ読本等の活用による男性の育児休業取得の気運の醸成、企業における休業中のカバー体制整備等の取組促進②③
その他	・パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の実施により、非正規雇用労働者の公正な待遇の確保②③ R3報告徴収130/140件（12月末） ・両立支援等助成金、キャリアアップ助成金ほか各種助成金の活用を促し事業主を支援②③ ・学生等に対する労働法制セミナーで認定企業を周知②③

【機関名：秋田県】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
女性の活躍に向けた取組み	・ 出産や育児等で離職した女性を対象とするセミナーや合同就職説明会等の開催② ・ 県内企業の経営者や人事採用担当者を対象に、女性が働きやすい労働条件や職場環境等に関する女性人材活躍推進セミナーの開催② ・ 県内経済団体等と行政を構成団体とした、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」の開催② ・ 企業における女性の活躍推進や従業員の仕事と育児・家庭の両立支援に関する取組をワンストップで支援する「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、女性活躍・両立支援推進員による普及啓発や相談対応、一般事業主行動計画策定企業に対する指導・助言のためのアドバイザー派遣の実施② ・ 女性の能力の活用と男女がともに働きやすい職場づくりの取組が顕著な企業を表彰する「秋田県女性の活躍推進企業表彰」の実施② ・ 企業等で働く女性が仕事を続け、意欲と能力に応じて活躍できる働きやすい職場環境づくりに向けて、企業経営者や管理職などの理解や意識を醸成するためのセミナーや、県内外で働く若年女性のニーズ等を把握するための意見交換会などの開催② ・ 令和元年度に選定した女性活躍のモデルとなる「あきた女性活躍チャレンジ企業」が実施するプロジェクト事業のサポートを行うほか、好事例を県内に波及させるための研修動画の作成や研修テキスト形式によるガイドブックの作成② ・ 秋田県男女共同参画センター（北部・中央・南部）において、女性の管理職やリーダーを育成するための研修会の開催② ・ 女性の挑戦や活躍への意識改革を促進するため、働く女性のネットワークを官民一体で構築し、相互研鑽を行うラウンドテーブルを開催②
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・ 企業における女性の活躍推進や従業員の仕事と育児・家庭の両立支援に関する取組をワンストップで支援する「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、女性活躍・両立支援推進員による普及啓発や相談対応、一般事業主行動計画策定企業に対する指導・助言のためのアドバイザー派遣の実施（再掲）② ・ 子ども・子育て支援に関する取組が顕著な企業を表彰する「秋田県子ども・子育て支援知事表彰（あきた子育て応援企業）」の実施② ・ 秋田県男女共同参画センター（北部・中央・南部）において、男性の家事・育児と仕事との両立を促進するためのセミナーの開催②
男性の育児休業取得の推進	・ ワークライフバランス読本等のパンフレットやリーフレットにより、男性の育児休業取得の取組が進んでいる県内企業の好事例や制度等の普及啓発の実施。②

【機関名：連合秋田】

具体的取組	推進会議メンバーの取組	
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）	
女性の活躍に向けた取組み	・女性組合員を対象に連合秋田女性委員会学習会を開催し、女性の活躍推進や男女平等をテーマに講師を招聘予定③	
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・女性のための全国一斉集中労働相談のダイヤルの取り組み 月の連合「男女平等月間」に合わせて労働相談を実施。連合秋田女性委員会幹事が相談対応にあたった。テーマは、働く女性に関すること全般。合わせて世論喚起・労働相談の周知を目的として、街宣行動を秋田市で展開①	6
男性の育児休業取得の推進	・育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込むよう取り組んでいる②	
その他	・3月8日「3. 8国際女性デー」の取り組みとして、連合秋田女性員会幹事と構成組織女性組合員が連合の集会においてチラシの配布やアピールの採択を行い、「女性の権利と平等」を組合員に訴えた①	

【機関名：秋田県経営者協会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組	
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）	
女性の活躍に向けた取組み	当協会主導の取組は従来から行っていないが、例年会員に対して「雇用動向調査」を実施しているので、その結果に基づき記載する。（以下同様） ・管理職総体に占める女性管理職の比率は、ここ数年安定してきており、8%台から今年は10%にせまる状況となっている。 ・女性の活躍に対しては85%以上の企業が何らかの取組を行っており、具体的な施策としては「男女区別のない能力評価・昇給制度」がトップを占めている。	
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・育児・介護休暇の取得に取り組んでいる企業の比率は46%程度であり、僅かずつではあるが上昇している。	

【機関名：オルウィーヴ合同会社】

具体的取組	推進会議メンバーの取組	
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）	
女性の活躍に向けた取組み	・起業支援相談の実施 ・女性キャリア支援セミナーの実施 ・女性活躍推進企業の取材、メディア発信	
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・キャリアコンサルタントによるキャリア相談の実施	

【機関名：秋田県商工会議所連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
女性の活躍に向けた取組み	・くるみん、えるぼしの認定や県の表彰制度など周知依頼のあった資料を、当所・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広報② ・2021年10月、NPO法人フォレシアとともに「不妊治療と仕事の両立に関する実態調査」への協力を日本商工会議所を通じ全国の商工会議所会員に周知②
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報②
男性の育児休業取得の推進	・秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報②
その他	・各種助成金など秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・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広報②

【機関名：秋田県商工会連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
女性の活躍に向けた取組み	・管理職に女性労働者登用に関すること② 24件 ・女性技術職を増やし、女性社員が活躍できる場を拡大する② 22件 ・女性従業員が事業場内で働きやすい環境整備について② 1件 ・女性従業員のキャリアイメージを形成する② 9件
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・産休産後休業や育児休業および介護休業について、社会保険料免除や給付金など公的制度の周知や情報提供について② 62件 ・子供及び孫の学校行事等への参加の為の年次有給休暇取得の促進について② 8件 ・小学校入学前までの子を持つ社員に対する短時間勤務制度の導入について② 3件 ・小学生及び未就学児（三歳以上）の子を養育する対象従業員に所定外労働をさせない制度の導入について② 1件
男性の育児休業取得の推進	・男性社員も含めた育児・介護休業や、育児に関する休暇・時間短縮措置等の取得促進について ② 5件 ・男性の子育て目的の休暇の取得促進について② 1件
その他	・社員が働きやすい環境を整備するため、ハラスメント・働き方改革・女性活躍推進に関する社内セミナーや研修等の実施について② 5件

【機関名：秋田県中小企業団体中央会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
女性の活躍に向けた取組み	・女性起業者の割合が増加傾向にあることから、女性の起業促進ならびに起業後の円滑な運営やそのステップアップを図るため、起業を検討または関心がある女性、起業後3年未満の女性など、女性のみを対象とした起業セミナーを10月から11月に開催した。昨年度に続き3年目となる本セミナーは、他所の創業塾等と違いを出すべく全4回の講師をすべて女性に特化した① ・今年度の参加者数は延べ142名。（元年度延110名、2年度延112名）① ・終了後のアンケートによると、受講者のうち18名が起業する(したい)意向があり、そのうち1名が10月に起業しており、ほか1名が企業組合による起業、3名が来春に起業を予定している②

【機関名：秋田銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
女性の活躍に向けた取組み	・不妊治療や法定の看護休暇等では対応できない親族の看護等で長期間の休業が必要となった行員を対象に「ライフサポート」休職制度を新設するとともに、職員が不妊治療を本格的に開始する前から専門機関に相談することができる「あきぎん妊活サポートデスク”H u g サポート”」を設置① ・行動計画～2024年度に女性管理職層（次長級以上）に占める女性割合10%以上（2022年1月時点：4.0%）
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・行動計画（2020年度～2024年度）：女性の育休取得率目標100%（2020年度終了時点 100.0%） ・職員向け「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」の改定を検討中③ ・仕事と育児の両立を支援する環境の整備と組織風土の醸成を目的に「パパ・ママ休暇」を実施①
男性の育児休業取得の推進	・男性の育休取得の意向確認を実施予定③ ・行動計画（2020年度～2024年度）：男性育児休業取得率13%以上（2020年度終了時点 16.7%）

【機関名：北都銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（令和7年度（2025年）までに）
女性の活躍に向けた取組み	・女性キャリアアップセミナーの開催① (多角的にキャリアを考え、女性が抱えるライフイベントの転機をプラスに受け止めながら、働き方や物事の捉え方の視野を拡大することを目的としたセミナー)
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	・育児休業中の行員へ、復帰に向けての悩みや不安や働き方の意向確認などのフォロー体制強化② ・育休明けの時短勤務やフレックス勤務の積極活用、介護休暇取得等による家庭と仕事の両立可能な環境整備を推進②
男性の育児休業取得の推進	・男性行員の育児休暇取得率は毎年100%、取得漏れがないよう人事管理室で管理②
その他	・行員のワークライフバランスを重視し、『ワークバランス休暇(6日)』と『アニバーサリー休暇(1日)』を制定。年度内に全員取得を実行している。

重点課題以外(その他)

(令和3年度)

具体的取組	推進会議メンバーの取組
	令和3年度に①実施したもの・②しているもの、③これから実施するもの等（2026年までに）
ワークルールの社会的定着に向けた取り組み 【連合秋田】	・企業・使用者側、労働者側双方のワークルールに関する知識の欠如に起因する労働問題が顕在化している。連合では、ワークルール教育の充実を目的とする「日本ワークルール検定協会」に参画し、全国でワークルール検定を毎年実施しており、本県では11月28日（日）に実施①※秋田会場16名受験、全国では約1,200名受験。