

秋

田

令和4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4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	6
(1)	働き方改革の推進状況	6
(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	7
(4)	労働相談の状況	9
第2	令和4年度秋田労働局の重点及び主要施策	13
◇	職業安定分野における重点事項等	13
1	雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応	13
(1)	人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進	13
(2)	助成金等を活用した雇用維持の取組への支援	14
(3)	デジタル化の推進	14
2	地域の労働力確保対策の推進	15
(1)	新規学卒等の県内就職促進と職場定着の促進	15
(2)	Aターン就職の促進	17
3	多様な人材の活躍促進	18
(1)	就職氷河期世代の活躍支援	18
(2)	特別な配慮が必要な者等への支援	19
(3)	高齢者の就労・社会参加の促進	21
(4)	障害者の就労促進	21
(5)	外国人に対する支援	22
◇	雇用環境・均等分野における重点事項等	23
1	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	23
(1)	男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	23
(2)	女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援	24

(3)	不妊治療と仕事の両立支援	24
(4)	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る 特別有給休暇制度導入等への取組支援	24
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	25
(1)	パートタイム・有期雇用労働法等に基づく適切な指導等	25
(2)	最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援	25
(3)	非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善等の取組	25
3	総合的なハラスメント対策の推進	25
(1)	中小企業へのハラスメント対策取組実施	26
(2)	「ハラスメント撲滅月間」における集中的取組の実施	26
(3)	就職活動中等の学生に対するハラスメント対策等の推進	26
(4)	早期の紛争解決に向けた体制の整備	26
4	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	26
(1)	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	26
(2)	フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と 連携した相談支援	27
(3)	年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	27
(4)	秋田いきいきワーク推進会議の取組の推進	27
◇	労働基準分野における重点事項等	28
1	誰もが安全で健康に働くことができる職場環境の整備	28
(1)	職場における感染防止対策等の推進と的確な労災補償の実施	28
(2)	長時間労働の抑制	28
(3)	死亡災害の撲滅及び災害減少を目指した対策の推進	30
(4)	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	31
(5)	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	32
(6)	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	32
(7)	労働者の健康確保対策等の推進	32
(8)	治療と仕事の両立支援に関する取組の推進	33
(9)	化学物質等による健康障害防止対策等の推進	33
(10)	兼業・副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	34

2	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	34
(1)	最低賃金制度の適切な運営	34
(2)	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	35
3	労働条件の確保・改善対策	35
(1)	新型コロナウイルス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	35
(2)	法定労働条件の確保等	35
(3)	特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	36
(4)	「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	37
(5)	各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底	37
(6)	社会保険労務士制度の適切な運営	37
4	労災補償対策の推進	38
(1)	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	38
(2)	労災診療費の支払いの適正化	39
(3)	行政訴訟等に当たっての的確な対応	39
◇	労働保険適用徴収分野における重点事項等	40
1	電子申請の利用促進	40
2	労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	40
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	40
(2)	収納未済歳入額の縮減	40



令和4年度 秋田労働局行政運営方針

秋田労働局では、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に対して、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。

その結果、有効求人倍率は、高水準を維持してきたものの、業種別でみると、宿泊業、飲食サービス業については、依然として厳しい状況が続いている。一方、建設業、運輸業、警備業、医療・福祉では、人手不足が深刻化しているなど、業種間の2極化が顕著にみられている。

令和4年度行政運営にあたっては、少子高齢化の進展、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なかで、ポストコロナ時代に対応するべく、雇用の維持への支援、人材開発、労働移動支援による人への投資など雇用機会の確保のための各種施策、だれもが安全で健康に働くことができる職場環境の整備、また、誰もが働きやすい職場づくり、柔軟な働き方ができる環境整備について、労働局一体となって、重点的に取り組むこととする。

なお、労働局・労働基準監督署・ハローワークは、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応えるため、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YouTube動画、Twitterなども活用し、ホームページ等でわかりやすく情報発信していくとともに、デジタル化の推進及びオンライン利用についても、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情報提供し、その利用促進について幅広く周知をしていくものとする。



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

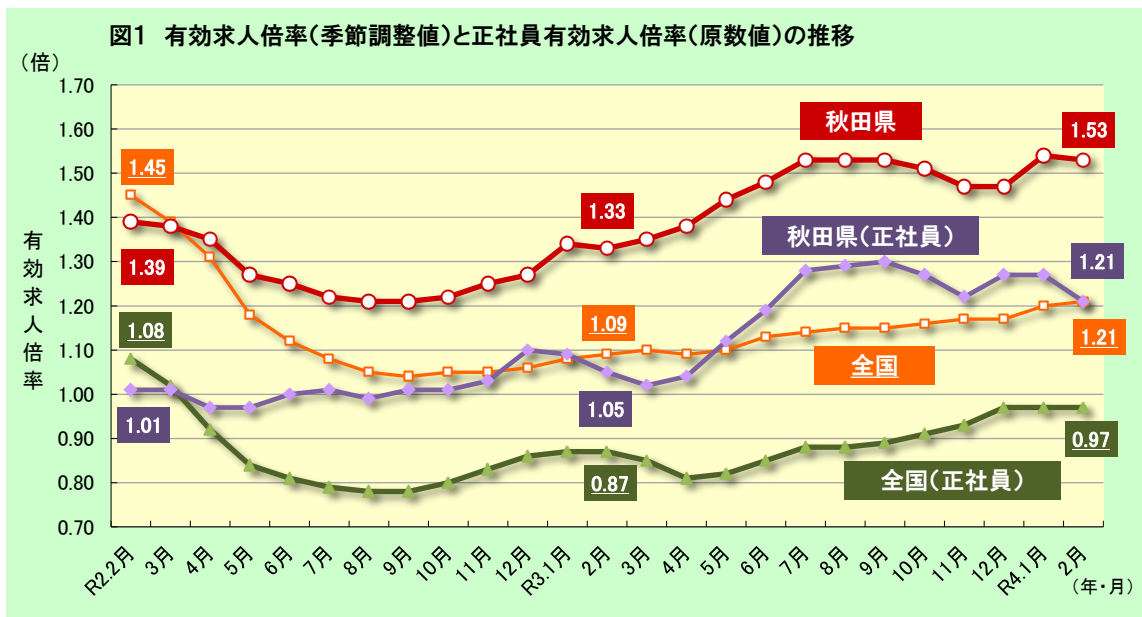
有効求職者（原数値）は、令和3年度当初、新型コロナウイルス感染症の影響による事業主都合離職者の増加から前年を上回って推移したが、雇用調整助成金等の活用による雇用の維持や就職活動の自粛の動きがみられ、令和3年7月から減少に転じている。

有効求人数（原数値）は、県内の新型コロナウイルスの感染が落ち着いたことや5Gインフラ関係、自動車部品製造業が好調なことなどから前年を上回る傾向が続いている。

こうした動きを受けて、令和3年平均の有効求人倍率は1.44倍となり、前年を0.15ポイント上回り、2年ぶりに1.4倍台となった。また、正社員の有効求人倍率（原数値）は、令和2年9月以降1倍を超えて推移しており、有効求人倍率は全国平均を上回る状況が続いている（図1参照）。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた宿泊業・飲食サービス業では、依然として厳しい状況が続いており、他の業種と比べ回復が遅れている。一方で、技術者や有資格者などの人材の確保が難しい建設業、運輸業、警備業、医療・福祉では、人手不足が深刻化しているなど、業種間の2極化が顕著にみられる。

また、国内において令和3年11月に新型コロナウイルスの新たな変異株「オミクロン株」が確認されて以降、新型コロナウイルス感染症の再拡大がみられ、県内においても、令和4年1月に新型コロナウイルス感染症のクラスターが再び発生するなど、新型コロナウイルス感染者の急増がみられた。新型コロナウイルス感染症の影響及び全国各地でのまん延防止等重点措置の影響により、休業を行った事業所からの雇用調整助成金等の申請が、22,669件（令和2年2月14日～令和4年3月4日現在）に上るなど、先行きの見通しが立たないことを不安視する声も寄せられており、社会活動の停滞による雇用に与える影響が懸念されるなか、雇用の維持や労働移動等に向けた支援が課題となっている。



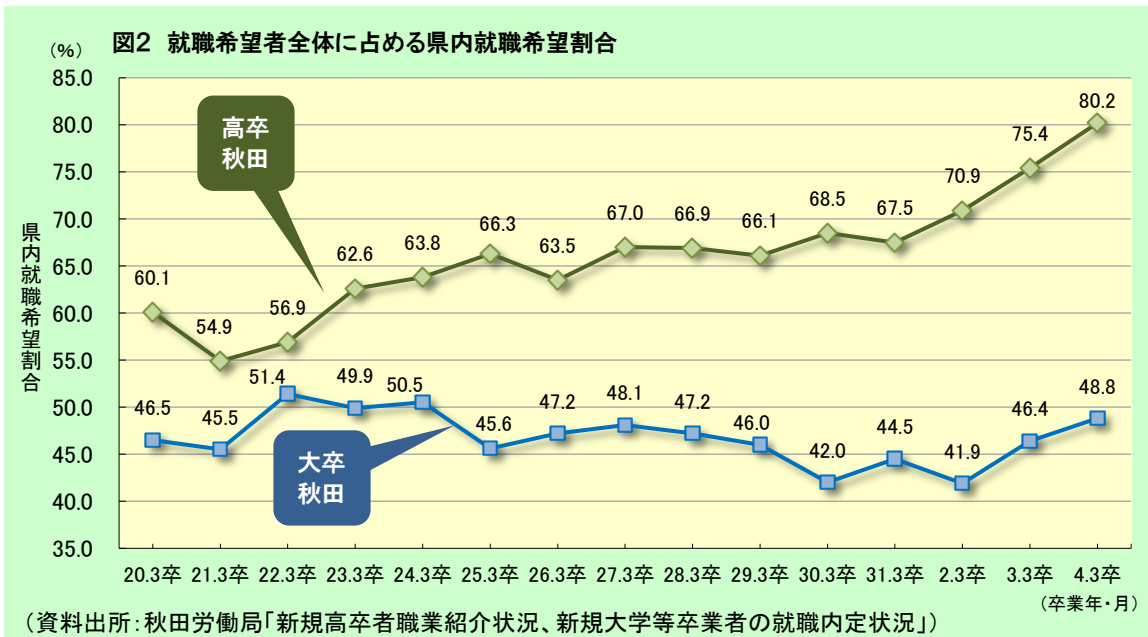
(資料出所:秋田労働局「職業安定業務統計」)

(2) 若者の雇用状況（令和4年2月末現在）

令和4年3月新規高卒予定者の就職内定率は97.3%、新規大卒等予定者の就職内定率は94.6%と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80.2%と、前年度に引き続き新型コロナウイルス感染症拡大地域での就職を危惧する傾向がみられ、数値が確認できる平成元年3月卒以降初めて80%を超えた。新規大卒等予定者についても、県内就職希望割合は48.8%と前年同期を2.4ポイント上回った（図2参照）。

人口減少が続く秋田県において、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

① 就職氷河期世代の雇用状況

いわゆる「就職氷河期世代」とは、バブル崩壊後の雇用環境が厳しく就職活動が大変だった時期に学校卒業期を迎えた世代であり、現在、概ね30代半ばから40代半ばに至っている。この世代の中には、本人が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、長期間無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要とするなど、様々な課題に直面している者がいる。

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おり、令和2年4月から令和4年1月までの間に正社員就職した者は、1,872人となっている。

秋田県における就職氷河期世代で支援が必要とされる者は、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ながら、一人ひとりの事情や地域の実情に即した支援を構築し、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である。

② 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4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5,756人で前年同期比5.2%増加し、新型コロナウイルス感染症の影響はあるものの、常用就職者数は1,193人と前年同期比22.0%の増加となった。

高年齢者雇用確保措置等が高水準で実施されている中、改正高年齢者雇用安定法（令和3年4月1日施行）において70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務となったことから、その円滑な推進と、高齢者雇用等に積極的に取り組む企業への支援、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。



③ 障害者の雇用状況

障害者の職業紹介状況（令和4年2月末現在）をみると、新規求職者は1,368人で前年同期比1.4%減少し、就職者数は720人と前年同期比13.4%の減少となった。就職者のうち精神障害者の割合が42.9%となっている。

また、就業中の障害者は4,853人（令和4年2月末現在）で、前年同期比6.6%増加した。

令和3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2.21%で、5年連続で全国平均を上回ったが、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、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。

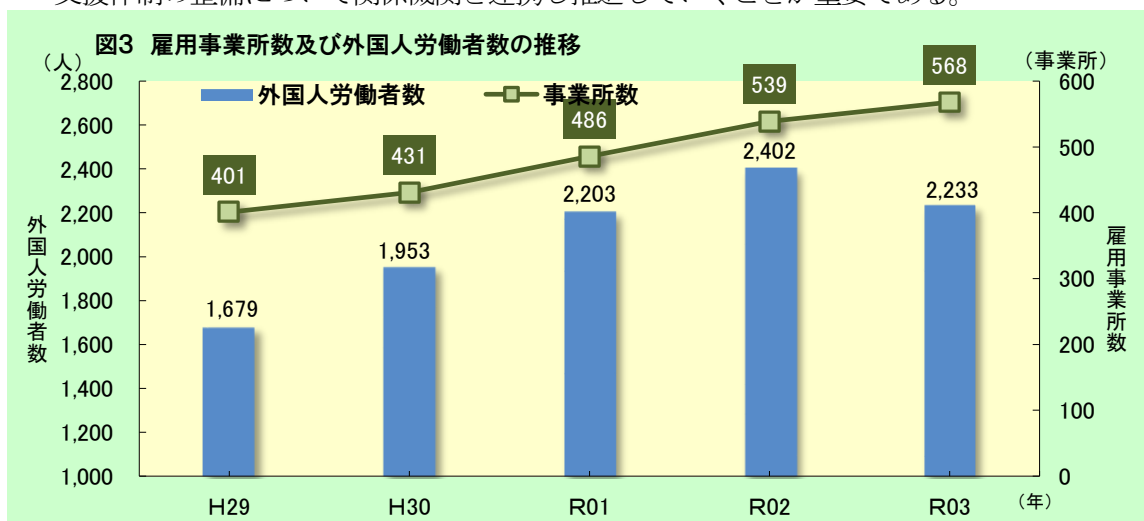
④ 外国人の雇用状況

外国人雇用状況（令和3年10月末現在）をみると、外国人を雇用している事業所は568事業所（前年同期比5.4%増）、雇用される外国人労働者数は2,233人（同7.0%減）と事業所数は過去最多を更新したものの、労働者数は平成26年以来7年ぶりに減少した（図3参照）。

在留資格別にみると、一番多いのが「技能実習」で1,074人（構成比48.1%）となっており全体の約半数を占めている。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」561人（同25.1%）、「専門的・技術的分野」420人（同18.8%）となっている。

また、国籍別では、前年に引き続き、「ベトナム」707人（構成比31.7%）が最多となり、次いで「フィリピン」485人（同21.7%）、「中国（香港、マカオを含む）」438人（同19.6%）となっている。

外国人労働者数が7年ぶりに減少したものの、新型コロナウイルス感染症による入国制限等の影響によるものと推測され、今後は増加基調で推移するものと考えられることから、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。



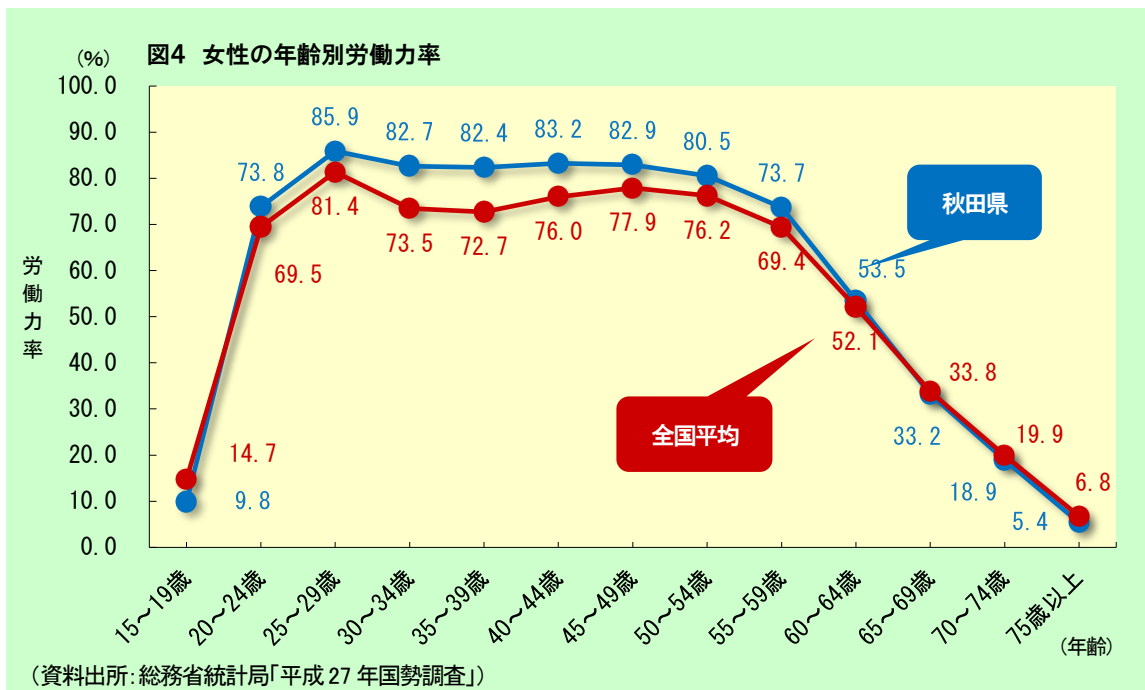
(資料出所: 秋田労働局「外国人雇用状況集計結果」)

⑤ 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（図4参照）。

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。



⑥ 非正規労働者の雇用状況 (令和4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3年度労働条件等実態調査（秋田県）によれば、34.2%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就職に対する希望や意欲・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4年2月末現在の正社員新規求人数は45,231人（前年同期比10.9%増）となっている。

引き続き正社員転換を進めるためにも、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課題である。

なお、令和4年2月末現在の非正社員の新規求人数は、50,485人（前年同期比12.1%増）と、新型コロナウイルス感染症の落ち着きにより回復基調となっている。



2 労働条件等をめぐる動向

(1) 働き方改革の推進状況

「秋田いきいきワーク推進会議」が企業を対象に実施したアンケート結果によると、働き方改革を推進するために必要な取組について、回答が多い順に「生産性の向上」、「労働時間の見直しや改善」、「休暇取得の促進」、「多様な人材確保」、「賃金の引上げ」、「IT化の推進」となっており、これに対し、実際に企業で取組んでいる取組は、回答が多い順に「休暇取得の促進」、「労働時間の見直しや改善」、「生産性の向上」、「賃金の引上げ」、「IT化の推進」、「多様な人材確保」となっている。

この中で「多様な人材確保」のための取組については、多い順に「多様な休業休暇制度、休みやすい体制の整備、休暇取得の促進」、「退職者の再雇用制度の導入、定年年齢引き上げや雇用延長の実施」、「非正規社員の正社員転換、待遇改善」、「社員の能力開発支援」、「多様な労働時間の設定」、「障害者雇用の促進」となっている。

また、女性の活躍推進に向けた取組については、回答の多い順に「育児休業や育児短時間勤務制度など両立支援制度の整備」、「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」、「非正規社員から正社員への登用」、「女性の管理職への積極的登用」、「女性のキャリア形成や管理職育成のための研修等の実施」、「女性の採用を増やす」となっている。

これらアンケート結果から、各企業の働き方改革については、一定の取組が進められているところであるが、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「働き方改革推進支援助成金」の周知とともに、支援を進める必要がある。

(2) 労働時間・賃金の状況

秋田県の「毎月勤労統計調査」によると、令和3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、1,758.0時間で前年に比べ0.6%減少した。このうち、所定内労働時間は1,657.2時間で0.7%の減少、所定外労働時間は100.8時間で0.4%の増加となった。

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、1,709時間であり、この内訳は、所定内労働時間が1,570時間、所定外労働時間が139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3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、55.2%という状況にある。

また、令和3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、292,195円で前年に比べ2.0%の増加であった。このうち、所定内給与は225,329円で、前年に比べ0.2%増加した。（対前年増減率は指数による比較）

令和3年度地域別最低賃金は、全国加重平均額902円から930円（引上げ額28円、引上げ率3.1%）と大幅な引上げがされたが、秋田県最低賃金も792円から822円（引上げ額30円、引上げ率約3.8%）と大幅な引上げがされ、令和3年10月1日に改定発効した。この引上げにより、約2万3千人の労働者の賃金引上げが必要になると推計される。

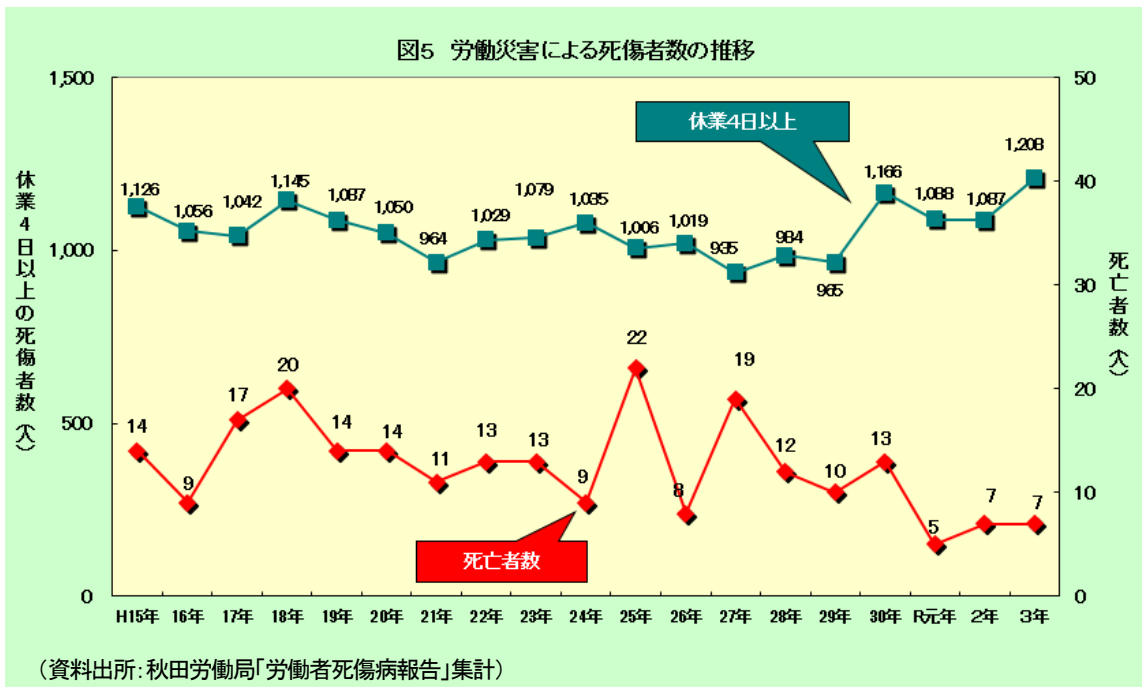
(3) 安全と健康確保・労災補償の状況

① 労働災害の発生状況

令和3年における労働災害による死傷者数（休業4日以上）は、1,208人（2月末速報値）と前年に比べ12.4%の大幅増加となり、第13次労働災害防止計画（平成30～令和4年度。以下「13次防」という。）4年目の目標である919人に及ばなかった。業種別では、林業、商業、接客娯楽業、清掃・と畜業が減少したものの、製造業、建設業、運輸交通業及び保健衛生業で増加している。特に転倒災害、新型コロナウイルス感染症による休業者が大幅に増加している状況にある（図5参照）。

また、労働災害による死亡者数は7人と前年と同数で、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、建設業が最多で4人、製造業が2人、林業が1人であった。建設業では、墜落・転落災害により2人が死亡していることから、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。



② 健康確保対策の取組状況

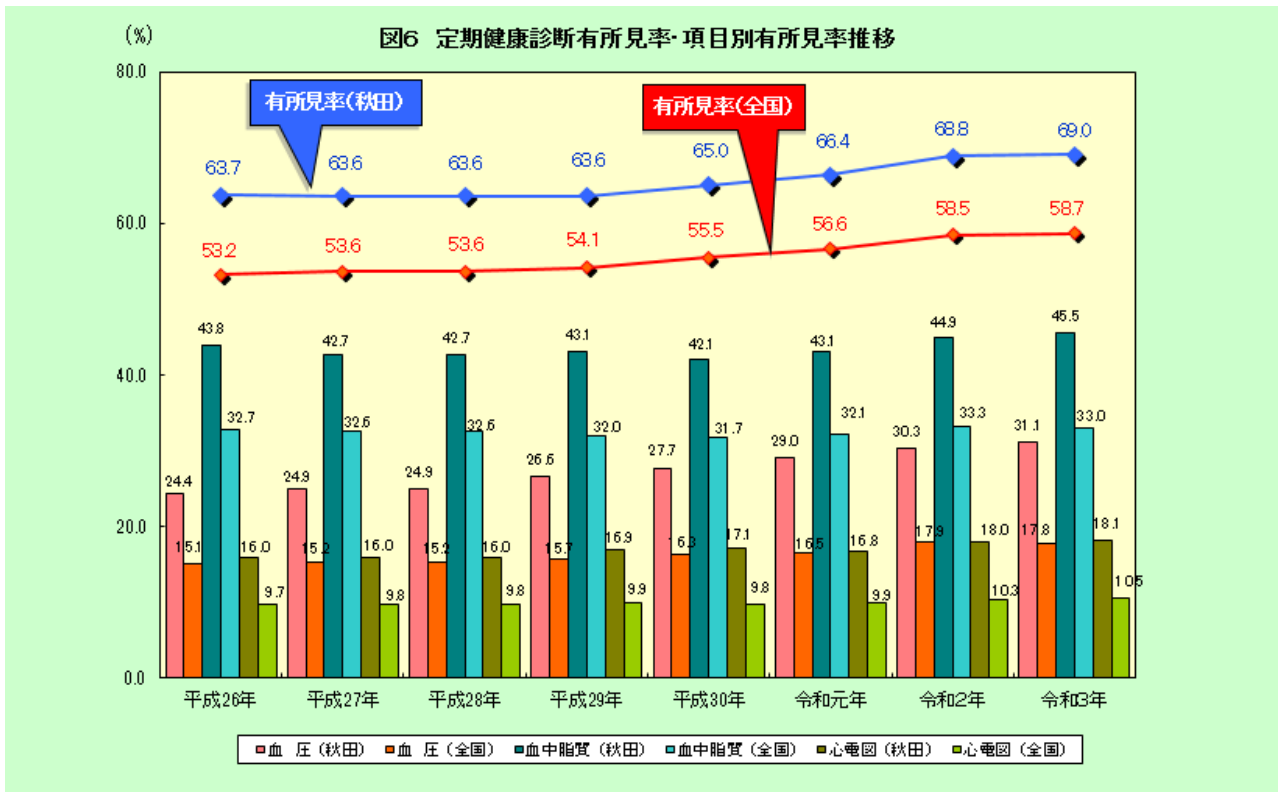
労働者の健康面では、定期健康診断における有所見率は69.0%と前年より0.2ポイント増加し、全国より10.3ポイント高かった。項目別では、脳・心臓疾患関係に係る血中脂質、血圧等の有所見率が高水準で推移している（図6参照）。

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、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。

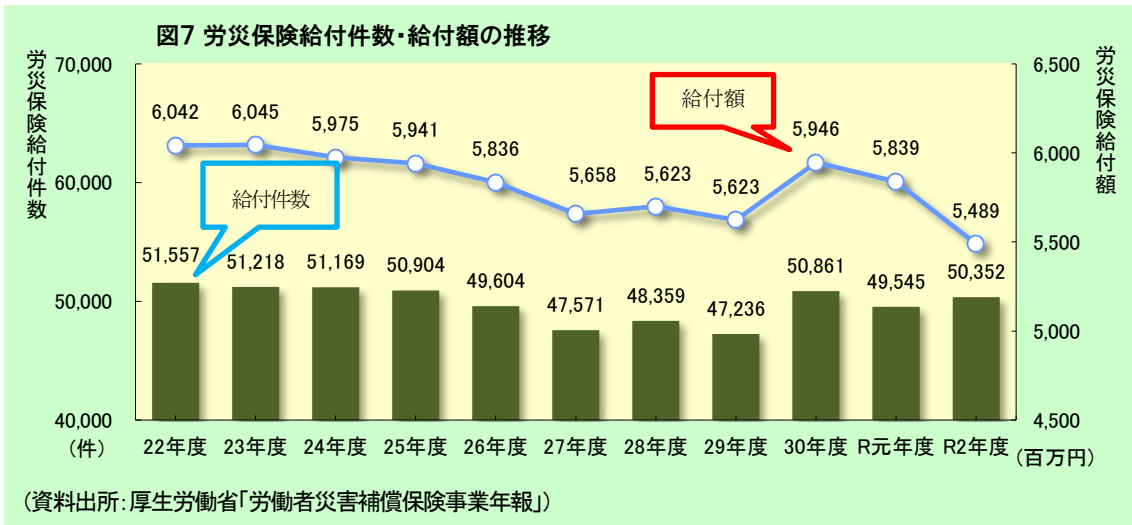


(資料出所: 秋田労働局「定期健康診断結果報告」集計)

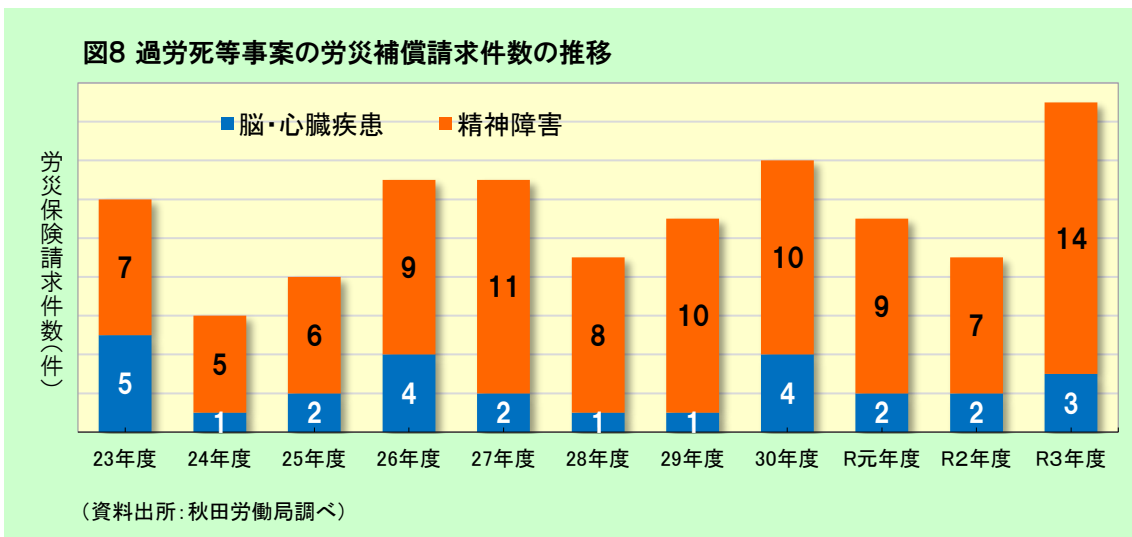
③ 労災補償の状況

県内の労働災害は、令和2年の死傷災害（休業4日以上）が前年比0.1%減少したものの、令和3年の死傷災害（休業4日以上）は前年比で12.4%の大幅増加（2月末速報値）に転じている。

労災保険給付については、令和元年度は給付件数・給付額ともに減少したが、令和2年度は、給付額が54億8,900万円（前年度比-6.0%）と減少したものの、給付件数は50,352件（前年度比+1.6%）と増加に転じている（確定値）（図7参照）。



また、令和3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。）の労災請求件数は令和4年2月末時点で17件（前年度比+88.9%）、石綿関連疾患の労災請求は5件（前年度比+150%）と大幅に増加している。全国的に増加傾向にある過労死等事案の中でも特に精神障害に係る労災請求件数は、県内においても過去10年間で最も多く、令和2年5月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されたこともあり、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が増加している。（図8参照）。



(4) 労働相談の状況

① 総合労働相談等の状況

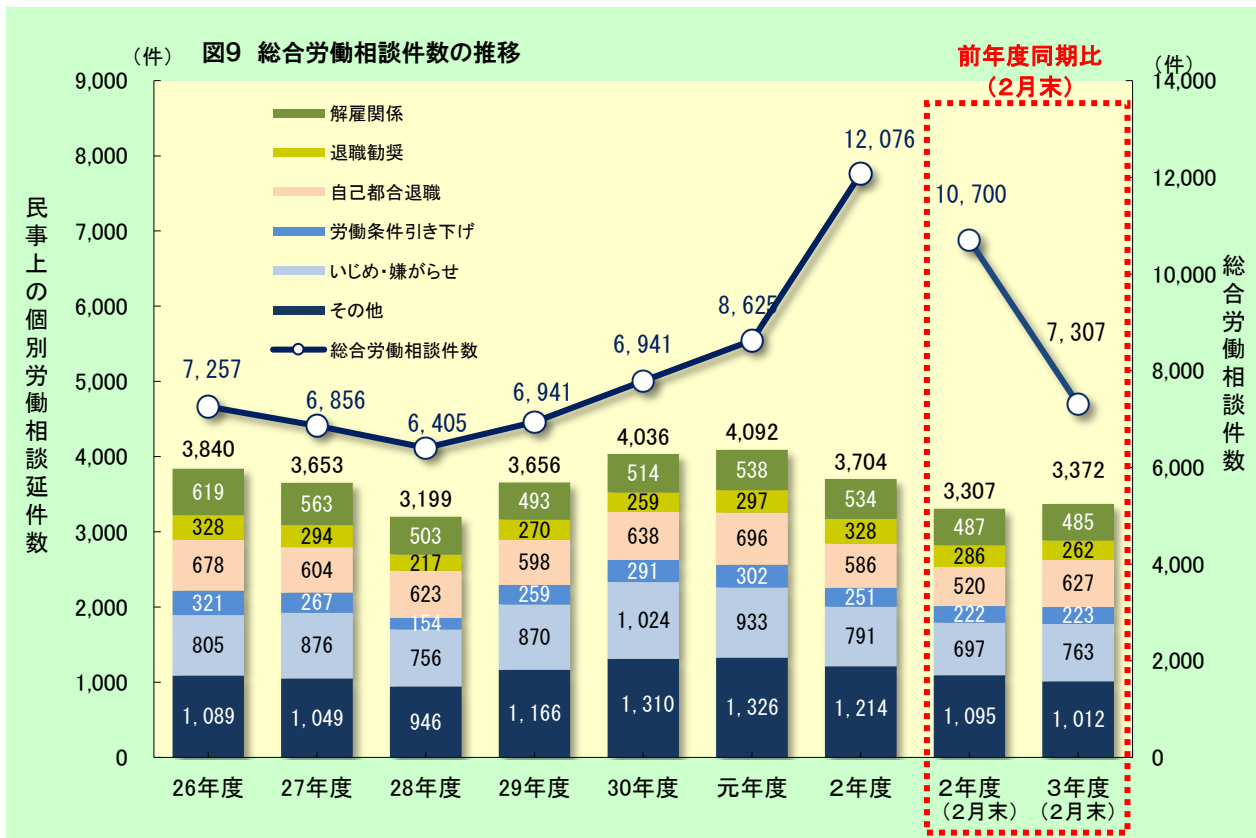
総合労働相談件数は平成29年度から増加傾向にあり、令和2年度は大幅に増加したが、令和3年度は令和元年度並みの水準に戻っている。

令和2年度の大幅な増加は、新型コロナウイルス感染症の影響により、第1・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。令和3年度は新型コロナウイルス感染症に関する相談は落ち着いている。



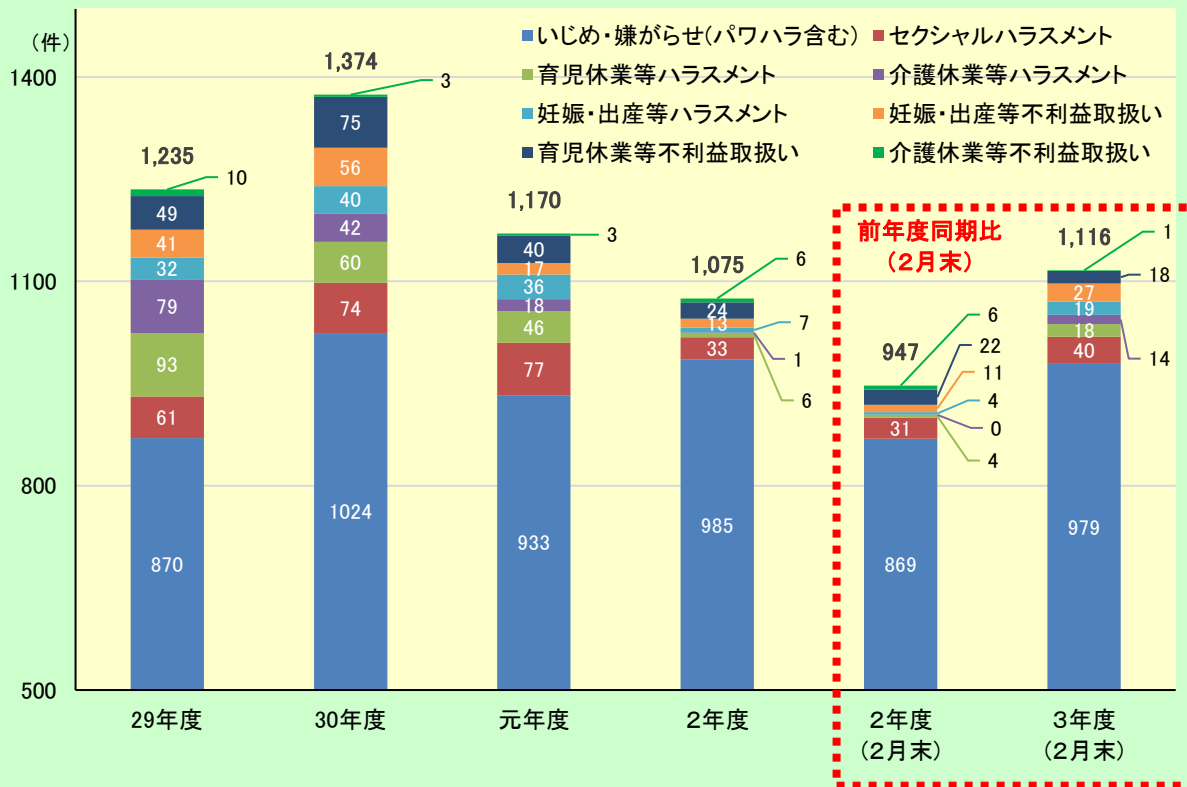
個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という。）に関する相談については、令和2年度は令和元年度に比べ減少傾向であったが、令和3年度は令和2年度と同水準で推移している。個別労働紛争に関する相談を内容別でみると、パワーハラスメントをはじめとした「いじめ・嫌がらせ」の件数が最も多く、平成25年度以降最多を占めており、次いで「自己都合退職」、「解雇関係」と続いている。

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（図9、10参照）。



(資料出所：秋田労働局調べ)

図10 各種ハラスメント等の相談件数の推移



(資料出所：秋田労働局調べ)

② 労働基準関係法令に関する申告・相談等の状況

解雇、賃金不払残業及び長時間労働等の労働基準関係法令に関する相談は昨年に続き、高水準で推移している。

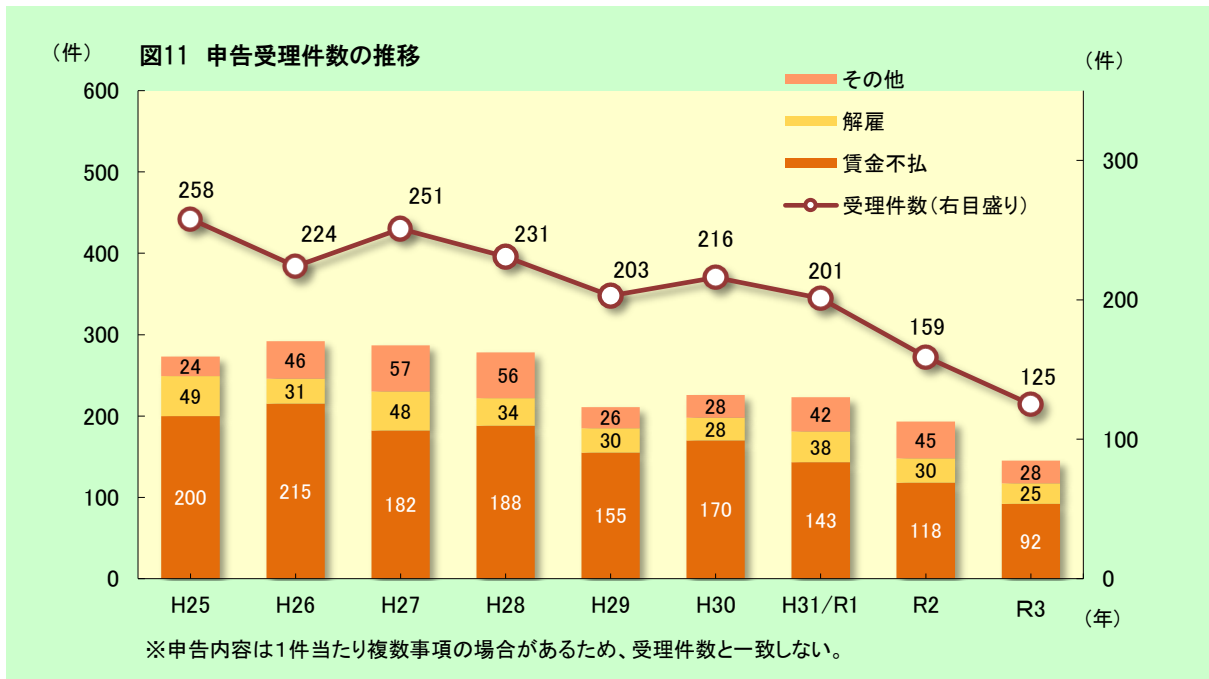
令和3年に県内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）で労働基準関係法令違反の申告を直接受理（移送した分を除く。）した件数は125件と前年（159件）に比べ21.4%減少した。要処理事案の内訳（前年からの繰越事案を除く。）は賃金不払が最も多く92件、次いで解雇の25件であった（図11参照）。また、県内の企業倒産状況を見ると、令和3年の企業倒産件数は19件と昨年から25件減少したが、負債総額は48億9,200万円と前年の47億400万円から増加した。監督署で受理した未払賃金立替払制度に係る認定申請件数は昨年より6件減少して2件となった。

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、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。以下「働き方改革関連法」という。）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「改正労基法」という。）・労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等が平成31年4月に施行され3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28.7%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4年度秋田労働局の重点及び主要施策

◇ 職業安定分野における重点事項等

1 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を関係機関と連携を図りつつ進めることが重要である。

併せて、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ほか、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を保ちつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

(1) 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

① 人材確保対策コーナーを中心とした支援

新型コロナウイルス感染症の影響下でも、人手不足が顕著な医療・福祉、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。

人材確保支援は、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、それ以外のハローワークを含め企業説明会、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、ディスプレイ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い、ハローワーク紹介による人材不足分野における就職件数4,640件を目指す。

② 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

地域ニーズ把握のための継続的な調査やハローワークで受理している求人・求職データの分析などを活用し、地域の関係者が参画する協議会等において、これまでの訓練コースの実績等も踏まえた検証や見直し等を行い、訓練実施機関と緊密に連携しながら地域のニーズをより適切に踏まえた訓練コースの設定を図る。

③ 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

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。

④ 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援

(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おり、引き続き、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4年3月末までに10自治体（大館市、横手市、秋田県、鹿角市、大仙市、秋田市、能代市、湯沢市、にかほ市、由利本荘市）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、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、就職氷河期世代活躍支援など）を展開している。

令和4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、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、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) 助成金等を活用した雇用維持の取組への支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続等のために引き続き対策を講じていく必要がある。

① 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

新型コロナウイルス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や休業を余儀なくされた労働者が多数発生する状況が続いている。

このため、引き続き雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の活用を図り、支給申請から原則2週間以内の支給100%を目標として取り組み、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。

② 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するため、秋田県在籍出向等支援協議会のスキームを有効に活用し、産業雇用安定助成金の更なる周知・活用促進を図り、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推進する。

(3) デジタル化の推進

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を講じ、円滑な再就職を支援する。

また、社会全体のデジタル化を進めるために、まずは自ら行う行政サービスにおいてデジタル技術やデータを活用して利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを推進する。



① デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野については、一定の要件を満たした IT 分野の資格取得を目指す公的職業訓練コースについて訓練機関と連携し拡充を図る。また、デジタル分野にかかる公的職業訓練について積極的な受講あっせんを行うとともに、訓練期間中からきめ細かな担当者制等の伴走型支援により、デジタル分野における再就職の促進を図る。

② ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

(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

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ため、局ホームページ等による積極的な周知のほか、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を勘案しながら、窓口において求職者及び求人者マイページの開設・活用を働きかけるとともに、適格なマッチングを実施し、情報提供やオンライン紹介による就職促進を図る。

(イ) オンラインによる職業相談、各種セミナー・企業面接会等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響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、県内への就職や移住を希望（Aターン希望や新卒者）する者が増加していることから、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、ハローワークでオンラインによる職業相談を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の感染予防対策である3密（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企業面接会等も積極的に実施する。

2 地域の労働力確保対策の推進

地域の労働力を確保するためには、新規学卒者の県内就職促進、職場定着促進が重要である。

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の職業意識啓発支援の実施、県内企業の魅力を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重要であり、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し、高卒者、大卒者等について前年度以上の県内就職希望割合を目標とする。

若者の職場定着促進については、秋田県の平成 30 年 3 月新規学校卒業者の 3 年後離職率は新規高卒者 31.8%（前年同期比▲1.6 ポイント）、新規大卒者 33.8%（前年同期比▲1.5 ポイント）となっており、減少傾向にあるものの依然として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秋田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る、実効性のある支援を実施する必要がある。

(1) 新規学卒等の県内就職促進と職場定着の促進

① 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、進路を決定する高校2年生後半の時期をとらえ、就職希望者のみならず、進学予定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5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、良質な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、秋田県及び教育庁、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。

② 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「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を推進する。

(イ) 学生の視点を活かした求人票作成支援の実施

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、企業訪問や求人作成セミナーを実施するなどにより学生の視点を活かした求人作成支援を実施し、県内企業における若者の人材確保支援を強化する。

また、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求人作成支援をはじめとした様々な機会に周知するほか、関係機関と連携して県内におけるインターンシップ実施企業の拡大を図る。

(ウ) 県内就職促進にかかる大学等への働きかけ強化

秋田県と秋田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「こっちゃんけ」や、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。

③ 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、若手社員同士で意見交換することで、若手社員の孤立化や不安、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、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、企業訪問等により積極的に周知・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12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、局ホームページ、秋田労働局職業安定部公式SNS）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。

④ 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の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」を年度末にかけて実施する。

(2) Aターン就職の促進

新型コロナウイルス感染症の影響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。

潜在的Aターン希望者への支援の周知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、東京労働局との連携により、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、秋田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ターン就職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するなどAターン就職の促進を図ることとし、Aターン就職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秋田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。

3 多様な人材の活躍促進

(1) 就職氷河期世代の活躍支援

就職氷河期世代は、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世代であり、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業やひきこもりの状態にある方に「就職氷河期世代支援プログラム」等に基づき、積極的な支援に取り組み、ハローワーク職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の就職件数1,049件を目指す。

① 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

就職氷河期世代の活躍支援のため、個々に抱える課題や求職ニーズを的確に把握し、同世代の活躍の場をさらに広げられるよう、対象者を選定した上で、集中的な支援に取り組む。

また、あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（令和2年5月28日設置）において、あきたプラットフォーム事業実施計画（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、SNSを活用した周知広報、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。

② ハローワークの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走型支援

就職氷河期世代の就職活動等を総合的に支援するため、ハローワーク秋田に「ミドル世代応援コーナー」を開設し、不安定な就労状態にある就職氷河期世代一人ひとりが抱えている複雑な課題・状況を踏まえ、専門スタッフ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、応募書類の添削・面接指導、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



あつせん、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、積極的な事業所訪問を実施する。

③ 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体の労働関係部局や福祉関係部局等との連携を図りながら、職業的自立に向けた継続的な支援を行う。

(2) 特別な配慮が必要な者等への支援

新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた者、子育て中の女性等、フリーター等、生活困窮者に対して、きめ細かな就職支援を実施する。

① 新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた者等への就職支援

(ア) きめ細かな就職支援の取組

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（特に非正規労働者、女性、高齢者等）で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、求職者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・面接指導、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）を提供する。

(イ) ハローワークにおける求人の確保

求人者に対しては、情報の収集・蓄積や人材確保を支援する観点から、求人充足フォローアップと併せた事業所訪問を展開するほか、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とともに、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、新規求人が増加し改善の動きがあるものの、新型コロナウイルス感染症の影響により、今後離職者が増加する恐れやテレワーク、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、求職者ニーズを踏まえた良質求人の確保と総量確保の双方について併行して求人開拓を図る。

② 子育て中の女性等に対する就職支援

(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・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及び秋田労働局職業安定部公式SNSによる情報発信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、地方公共団体等と密接に連携して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、オンラインでの職業相談を積極的に周知・活用し、利用者の利便性向上を図る。

(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。

③ フリーター等への就職支援

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し、ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーターの就職件数1,518件を目指す。

④ 生活困窮者に対する就職支援

ハローワークによる巡回相談の実施及びハローワーク秋田就労支援窓口（一体的実施事業）の運営による地方自治体との一層の連携強化により生活保護受給者・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に伴う離職等によ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。

⑤ 長期療養者に対する就職支援

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、再就職支援などを積極的に実施するとともに、連携先拠点病院を増やし、専門的な就職支援を全県的に実施する。

また、支援に当たっては、ハローワーク秋田・大曲・能代・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、事業主に対して、長期療養者の就職支援への理解促進、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セミナーを実施する。



(3) 高齢者の就労・社会参加の促進

働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく活躍できる社会を実現するため、改正高齢法（令和3年4月1日施行）の事業主への取組促進を図るとともに、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等に取り組む必要がある。

① 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

努力義務となっている70歳までの就業確保措置について、61報告で「予定なし」・「検討中」と報告のあった企業及び制度はあるが対象者基準が具体的・客観的でない企業に対する制度の周知・指導を行う。

また、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部の65歳超雇用推進助成金の活用や65歳超雇用推進プランナー等と連携した企業への支援に取り組む。

② 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

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、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活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い、厚生労働本省が示す目標達成に取り組む。

③ シルバー人材センターなどの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、「秋田県生涯現役促進協議会」及び「大館市高齢者活躍支援協議会」の支援に取り組む。

また、高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、地域シルバー人材センターと連携し、生きがいの充実や社会参加の促進を通じて地域社会の活性化を図る。

(4) 障害者の就労促進

官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着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み、障害者紹介就職件数、前年度実績以上を目指す。

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

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、多様な障害特性に対応した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。

② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

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、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。



(5) 外国人に対する支援

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、支援体制の整備を推進するとともに、外国人を雇用する企業に対する助言・援助を実施する。

① 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、セミナーの開催や事業所訪問による相談助言・指導等の実施により、外国人雇用管理指針や雇用状況届出制度の周知・啓発を図る。

また、外国人労働者の就労環境の整備を行い、職場定着に取り組む事業主に対する助成金（人材確保等支援助成金 [外国人労働者就労環境整備助成コース]）の活用促進を図り、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業を支援する。



◇ 雇用環境・均等分野における重点事項等

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである出生時育児休業制度（通称「産後パパ育休制度」）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分理解されるよう報告徴収や説明会等あらゆる機会を捉え周知し、施行後は着実な履行確保を図る。併せて、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 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

改正法による出生時育児休業制度（通称「産後パパ育休制度」）、育児休業の分割取得のほか、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、事業主に対し、休業中のカバー体制の整備などの企業の取組事例等を、局作成の「認定企業好事例集」や秋田県作成の「ワーク・ライフ・バランス読本」等により周知し、県内企業に波及させるとともに、男性労働者が育児休業等を取得しやすい職場づくりや、育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき円滑な育休取得・職場復帰等に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、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。

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及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、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く一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

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認定企業の好事例などの周知を行い、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。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う「新たなくるみん（トライくるみん）」の創設について広く周知を行う。

(2) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和4年4月1日より、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されたため、新たに対象となる事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、男女雇用機会均等法等に基づく報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。また、企業が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

また、「えるぼし」認定及び「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。

(3) 不妊治療と仕事の両立支援

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・啓発を行うなど、あらゆる機会を捉えて、不妊専門相談センターとも連携しつつ、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。

また、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。

あわせて、令和4年度より「くるみん」認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

(4) 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る特別有給休暇制度導入等への取組支援

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。

あわせて、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、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係る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することができる職場環境整備の推進を図る。



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

(1) 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全面適用となっていることから、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等に係る助言に重点を置き、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、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、紛争解決援助及び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。

(2) 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

秋田県は全国に比べ賃金水準が低く、特に非正規雇用労働者（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更に賃金が低い傾向にある。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場合が多い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。

(3) 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・待遇改善を強力に推し進めていくため、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。

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。

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、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措置の履行確保の徹底を図り、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対しては厳正な指導を実施する等により、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。

(1) 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、中小企業に対する男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法等に基づく報告徴収の実施により法の履行確保を図るほか、秋田労働局HP「職場におけるハラスメント対策」特設ページ、局作成「ハラスメント防止対策対応事例集」の周知・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により中小企業の取組を推進する。

(2) 「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、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。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促していく。

(3) 就職活動中等の学生に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、県内の学生を対象に実施している「労働法制セミナー」等において、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

(4) 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、男女雇用機会均等法、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。

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

(1) 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定着促進を図るため、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。

- (2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援
フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、「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」（以下「フリーランス・ガイドライン」という。）、「フリーランス・トラブル 110 番」（以下「トラブル 110 番」という。）の周知を図り、フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「フリーランス・ガイドライン」を踏まえ、「トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。
- (3) 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、年次有給休暇を取得しやすい時期を捉えて、年次有給休暇の時季指定義務や時間単位年休及び計画的付与制度等、年次有給休暇の取得促進について集中的な周知・広報を行う。
- (4) 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年度から始まった第2期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。



◇ 労働基準分野における重点事項等

令和3年の労働災害については、令和2年に比べ、死亡災害は同数で、休業4日以上の死傷災害の発生件数は大幅に増加し、13次防の目標達成に向け、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、

- 1 誰もが安全で健康に働くことができる職場環境の整備
- 2 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進
- 3 労働条件の確保・改善対策
- 4 労災補償対策の推進

について取り組むこととする。

1 誰もが安全で健康に働くことができる職場環境の整備

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（以下「労基法」という。）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。

(1) 職場における感染防止対策等の推進と的確な労災補償の実施

局署の窓口や事業場訪問の際に、「取組の5つのポイント」を用いて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、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。

また、秋田労働局労働基準部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。

なお、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。特に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に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) 長時間労働の抑制

① 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基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。

② 長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等

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、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及び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する監督指導を引き続き実施するとともに、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。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）及び同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）並びに「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付け基発0730第1号）により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

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」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。

加えて、過労死等防止対策推進法に基づく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「過重労働解消キャンペーン」について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。

③ 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、改正労基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。

④ 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。

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」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を行うなど、引き続き「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」に基づき、関係省庁と連携を図り、防止に努める。

(3) 死亡災害の撲滅及び災害減少を目指した対策の推進

13次防の最終年である令和4年度は、計画目標である死傷者数908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、林業について、次の①から③までの取組を重点的に推進する。

① 建設業における墜落・転落災害等の防止

令和元年から令和3年までの3年間の建設業の死亡災害の約4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、足場からの墜落・転落災害を防止するため、「足場からの墜落・転落災害総合対策推進要綱」に基づく「より安全な措置」等の一層の普及促進を図る。

また、墜落制止用器具の着用の徹底を図るとともに、旧規格の安全帯を使用しないよう周知を行う。

さらに、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。

② 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

製造業における令和元年から令和3年までの労働災害の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を含めて、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、災害防止対策の構築について指導を行う。

③ 林業における伐木等作業の安全対策

林業の労働災害は、令和元年から令和3年までの間に4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約3%（林業を除いた全産業では約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。

(4) 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

就業構造の変化及び働き方の多様化等に伴い増加傾向にある小売業、社会福祉施設のほか陸上貨物運送事業、転倒災害、熱中症、交通労働災害、腰痛による労働災害防止等について、次の①から⑥までの取組を推進する。

① 小売業及び社会福祉施設対策

令和3年における小売業及び社会福祉施設の労働災害は、小売業を除き令和2年の災害件数を上回っており、特に社会福祉施設について、新型コロナウイルス感染症による休業等から、災害増加が顕著であり、38.0%増（2月末速報値）となった。

また、小売業と社会福祉施設においては、転倒及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）が多く発生していること、多店舗展開企業等での労働災害が多いことが特徴であるため、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等、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、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活動の導入を支援し、安全衛生水準の向上を図るための取組により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。さらに、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。

② 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、「陸上貨物運送事業における荷役作業の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。

③ 転倒災害防止対策

令和3年の転倒災害は、冬季の降雪や凍結路面によるものが多く、前年と比較して23.5%の大幅な増加（2月末速報値）となり、事故の型別では最も多く、休業4日以上の死傷災害全体の約28%を占めている。また、発生月別でみると、12月及び1月から3月までの4か月間に転倒災害の約6割が発生している。

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、災害防止を図るよう指導する。

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、災害防止を図るよう指導する。

④ 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。

⑤ 交通労働災害防止対策

令和3年の交通労働災害は、全災害の約3%（2月末速報値）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。

⑥ 腰痛の予防

小売業、保健衛生業及び陸上貨物運送事業等への個別指導等において、腰痛予防対策等について周知・指導を行う。

また、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ブロック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。

(5) 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、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の整備、安全衛生の確保に向けた「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。

(6) 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。

(7) 労働者の健康確保対策等の推進

① 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

13次防の目標である「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」を令和2年度に達成したことから、令和3年度からの2か年計画で、



規模 20 人以上の取組割合 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・指導を実施しており、引き続き計画的に周知・指導を行う。

また、令和元年度に「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。

② 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これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう引き続き指導等を行う。

また、「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、「秋田産業保健総合支援センター」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。

(8) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① 両立支援ガイドライン等の周知啓発

令和 4 年度から令和 8 年度までを期間とする「秋田県地域両立支援推進チーム 5 か年計画」に基づき、初年度となる令和 4 年度に、「秋田産業保健総合支援センター」と共同で職場における治療と仕事の両立支援のガイドラインの周知や取組状況等にかかる実態調査を実施する。

また、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。

併せて、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。

② 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、労働者健康安全機構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。

(9) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

① 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（以下「特化則」という。）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。

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制にかかる労働安全関係法令について、その円滑な実施のため周知を図る。

さらに、溶接ヒューム等のばく露防止対策を始め改正特化則の周知、指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

② 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（以下「石綿則」という。）及び技術上の指針に基づく指導等を行う。

また、令和2年7月に改正された石綿則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去作業時におけるばく露防止措置の徹底等の周知を図る。

さらに、令和4年1月19日から施行されている建設アスベスト給付金制度の周知・啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

なお、解体等の仕事の発注者に対して、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。

③ 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、令和3年4月施行の改正粉じん障害防止規則について、ずい道等建設工事の発注者等を含め引き続き、周知徹底を図る。

(10) 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。

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

(1) 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、昨年の最低賃金は大幅な引上げ額となり影響率も高くなったことを踏まえ、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、使用者・労働者等へ周知徹底を図るとともに、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を行う。

(2) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金について積極的に利用促進のための周知を行う。

また、「秋田働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

3 労働条件の確保・改善対策

(1) 新型コロナウイルス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

① 大量整理解雇等のおそれのある事業場への対応

新型コロナウイルス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署での情報共有に努め、関係部署と連携を図り、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、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

② 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。

③ 未払賃金立替払の適正な処理

新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職を余儀なくされた労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

(2) 法定労働条件の確保等

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。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、秋田労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、労使において賃金の引上げを行うとの取り決めを行ったにもかかわらず、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など悪質性が認められるものに対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

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。

加えて、平日の夜間・土日・祝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・情報やインターネット情報監視により収集された情報については、事案の内容に応じて監督指導を実施する。

これから社会に出て働くことになる高等学校、大学及び専修学校等の学生に対し、就職後の職業生活において労働関係法令の不知によるトラブルの未然防止に必要な知識を付与するため、労働法制の普及等に関するセミナーや講義を実施する。

(3) 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、自動車運転者及び障害者であ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。

① 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。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

また、「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。

② 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、東北運輸局秋田運輸支局（以下「秋田運輸支局」という。）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。

さらに、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。また、秋田運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、秋田運輸支局と協議の上、合同監督・調査を行う。

加えて、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は横ばい傾向にあることから、「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。

③ 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の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）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。

(4) 「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、関係部署で連携しつつ、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。

(5) 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

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助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(6) 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。



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、労災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。

(1) 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

① 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。

② 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。

③ 石綿関連疾患に関する労災補償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。

なお、新たに創設された建設アスベスト給付金制度について、パンフレットを活用し周知を行うとともに、労災認定された被災者の中で本制度の支給対象となる可能性がある者に対して、本制度の案内を行うなど適切な周知を図る。



(2) 労災診療費の支払いの適正化

① 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。

② 労災診療費の算定基準改定への対応

令和4年度の診療報酬の算定基準改定に伴い、労災診療費算定基準が改定されることから、改定後の算定基準の労災保険指定医療機関等への周知について、関係団体と連携しあらゆる機会を活用して速やかな周知を図るとともに、的確な労災診療費の審査を実施する。

また、労災保険柔道整復師施術料金算定基準及びあん摩マッサージ指圧師・はり師きゅう師施術料金算定基準についても、令和4年度に改定が予定されていることから、改定後は、労災診療費と同様、算定基準について関係団体等を通じた周知を図るとともに、的確な審査を実施する。

③ 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。

(3) 行政訴訟等に当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、厚生労働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。



◇ 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。

当局においては、未手続事業に対する手続指導等により労働保険加入が一定数進むとともに、納付督促等滞納整理の実施によって労働保険料の収納率も着実に向上しているが、一方で、依然として未手続事業や収納未済歳入額も存在しており、引き続き、未手続事業の解消と収納未済歳入額の縮減は、取り組むべき課題である。

また、オンライン利用の促進は政府全体の重要な課題となっており、労働保険制度における適用徴収業務に関しても、電子申請の普及が急務とされている。

これら適用徴収業務を取り巻く現状を踏まえ、労働保険適用徴収分野においては、次の事項を重点課題として取り組むこととする。

1 電子申請の利用促進

「規制改革実施計画」（令和3年6月18日閣議決定）において、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を行うことが決定され、年間10万件以上の手続を含む事業の全てについて、オンライン利用率を引き上げる目標を設定した取組を行うこととされている。

これを受け策定された「オンライン利用率引上げに係る基本計画」（令和3年10月22日）を踏まえ、労働保険関係の手続に係る電子申請の普及に向けて、当局の情報発信ツール「秋田ではたらくLab」等による周知広報を行うとともに、電子申請体験コーナーを活用した来庁者等への利用勧奨を積極的に行う。

また、秋田県社会保険労務士会、全国労働保険事務組合連合会秋田支部等の関係団体へ利用拡大のための協力要請を行う。

2 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

(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、未手続事業一掃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（「秋田ではたらくLab」）等により周知・広報活動を強化する。

(2) 収納未済歳入額の縮減

① 実効ある滞納整理の実施



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、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、滞納事業名簿等により滞納事業場を組織的に管理し、効率的・効果的な納付督促を行う。また、滞納整理検討会での的確な対策の検討を行い、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、財産調査のうえ厳正に差押え等の滞納処分を執行する。

② 年度更新の円滑な実施

労働保険年度更新業務の円滑な実施に向けて、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、申告書の提出督促業務等の外部委託を有効に活用する。

③ 算定基礎調査の実施

算定基礎調査は、労働保険料の適正徴収を確保し、費用負担の公平を期すための重要な業務であることから、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。

④ 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、収納率の向上及び収納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付し説明を行うほか、あらゆる機会を捉えて、利用促進に向けた周知・勧奨に積極的に取り組む。