


秋

田

令和5年度

秋田労働局行政運営方針

 厚生労働省

秋田労働局



秋田労働局 HP

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・・・・・・・・	1
(3) 多様な人材の雇用状況・・・・・・・・	2
2 労働条件等をめぐる動向 ・・・・・・・・・・・・・・・・	4
(1) 労働時間・賃金の状況・・・・・・・・	4
(2) 安全と健康確保・労災補償の状況・・・・・・・・	4
(3) 労働相談の状況・・・・・・・・	6
第2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等 ・・・・・・・・	7
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等 ・・・・・・・・	7
(1) 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	7
(2) 最低賃金制度の適切な運営・・・・・・・・	7
(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底・・・・・・・・	7
(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導・・・・・・・・	7
第3 地域の労働力確保対策の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・	8
1 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進 ・・・・・・・・	8
(1) 人材確保対策コーナーを中心とした支援・・・・・・・・	8
(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細 かな担当者制支援・・・・・・・・	8
(3) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者 支援・・・・・・・・	8
(4) 求職者支援制度による再就職支援・・・・・・・・	8
(5) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進・・・・・・・・	9
2 助成金等を活用した雇用対策の推進 ・・・・・・・・	9
(1) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援・・・・・・・・	9
(2) 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨・・・・・・・・	9
(3) 賃上げを伴う労働移動の推進・・・・・・・・	9
3 新規学卒者等への就職支援 ・・・・・・・・	10
(1) 新規学卒者等の県内就職促進と職場定着の促進・・・・・・・・	10
(2) フリーター等への就職支援・・・・・・・・	11
(3) Aターン就職の促進・・・・・・・・	11

第4	個人の主体的なキャリア形成と円滑な労働移動に資する環境の整備	12
1	個人の主体的なキャリア形成の促進	12
	(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	12
	(2) 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	12
2	労働市場の強化・見える化	13
	(1) 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	13
	(2) 円滑な労働移動に資する情報等の提供	13
第5	多様な人材の活躍促進	13
1	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	13
	(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	13
	(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	13
	(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援	14
	(4) 不妊治療と仕事との両立支援	14
	(5) 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	15
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等	15
	(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・ 処遇改善を行う企業への支援	15
	(2) 無期転換ルールの円滑な運用	15
3	就職氷河期世代の活躍支援	15
	(1) 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	15
	(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	16
	(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	16
	(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための「あきた就職氷河期世代活躍支援 プラットフォーム」を活用した支援	16
4	高齢者の就労・社会参加の促進	16
	(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善 を行う企業への支援	16
	(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	16
	(3) 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	17
	(4) 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	17

5 障害者の就労促進	17
(1) 改正障害者雇用促進法を踏まえた中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	17
(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	17
(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	17
6 外国人に対する支援	18
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	18
(2) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施等	18
(3) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	18
第6 多様な選択を力強く支える環境整備	18
1 安全で健康に働くことができる環境づくり	18
(1) 長時間労働の抑制	18
(2) 労働条件の確保・改善対策	20
(3) 第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	22
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	26
(5) 労働保険適用徴収業務の適正かつ効果的な業務運営の推進	26
(6) 総合的なハラスメント対策の推進	27
(7) 職場における感染防止対策等の推進	27
2 柔軟な働き方がしやすい環境整備	28
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	28
(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	28
(3) 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	28
(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進	28



令和5年度 秋田労働局行政運営方針

新型コロナウイルス感染症による行動制限が緩和され、秋田県内の経済活動が緩やかに回復しつつあるなか、燃料費の上昇や物価高騰によって企業活動や労働者の暮らしに大きな影響が及んでいる。またコロナ禍等で、円滑な労働移動による有効な人材活用は停滞し、人手不足が深刻化している状況にある。

少子高齢化や人口減少が著しく、若者の県外流出が課題となっている秋田県において、地域の労働力を確保し企業の活力を維持していくためには、多様な人材の活躍促進や人材の育成・活性化、キャリア形成の促進などを通じた労働移動の円滑化、生産性向上等賃金引上げに向けた環境整備などが求められており、秋田労働局としても的確に施策展開していく必要がある。

令和5年度行政運営にあたっては、賃上げに向けた支援、地域の労働力確保の推進、多様な働き方を可能とする各種施策の実施、安全で健康に働くことができる環境づくりなどに一体的に取り組むこととする。



第1 労働行政を取り巻く現状と課題

※数値等について、特に表記のないものは1月末時点の実績です。

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、新型コロナウイルス感染症の影響から求職活動の慎重さや雇用調整助成金等の活用による雇用の維持の動きがみられ前年を下回って推移した一方で、社会経済活動の回復の期待感や物価上昇から世帯の収入増を求め、求職活動を始める動きがみられた。

有効求人数（原数値）は、コロナ禍から社会経済活動の活性化に向けた動きがみられるなか、半導体の供給制約の緩和により電子部品や自動車部品製造業など持ち直しの動きや、全国旅行支援により宿泊業、飲食サービス業では利用客の戻りがみられたほか、建設業、医療・福祉の有資格者を中心とした人手不足の深刻化により前年を上回る傾向で推移した。

こうした動きを受けて、令和4年平均の有効求人倍率は1.51倍となり、前年を0.07ポイント上回り、4年ぶりに1.5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、令和4年12月には1.34倍と過去最高を更新するなど有効求人倍率は全国平均を上回る状況が続いている。

一方で、国際情勢や円安などによる原材料、エネルギー価格の上昇による企業経営の圧迫のほか、物価上昇の影響から、高齢者の新規求職申込みやWワークを希望する求職者が増加する動きがみられる。新型コロナウイルス感染拡大の波が繰り返され、コロナ禍の影響は依然残るものの、社会経済活動の正常化に向けた雇用の維持や労働移動、人手不足等の支援が課題となっている。

(2) 若者の雇用状況

令和5年3月新規高卒予定者の就職内定率は95.5%、新規大卒等予定者の就職内定率は93.5%と高い水準を維持している。



また、県内就職希望割合については、新規高卒予定者は77.3%となり、前年度(80.5%)に次いで高い水準で推移している。新規大卒等予定者については、県内就職希望割合は47.5%と前年同期を1.3ポイント下回った。

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困難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代後半から50代前半に至っている。この世代の中には、本人が希望する就職がかなわ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5年1月までの間に正社員就職した者は、2,937人となっている。

こうした中、新型コロナウイルス感染症の影響により正規雇用者数が伸び悩んだことから、新たに、令和5年度からの2年間を「第2ステージ」と位置づけ、これまでの施策の効果を検証の上、効果的・効率的な支援の実施に取り組むこととなった。引き続き、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、画一的ではない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重要である。

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をみると、旺盛な就職意欲を反映し、常用新規求職者は5,671人で前年同期比9.6%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1,172人と前年同期比7.8%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、高年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をみると、新規求職申込件数は1,373件で前年同期比9.4%増加し、就職件数は716件と前年同期比9.3%の増加となった。就職者のうち精神障害者の割合が51.8%となっている。

また、就業中の障害者は5,077人で、前年同期比4.9%増加した。

令和4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2.29%で、



過去最高を更新したが、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4年10月末現在)をみると、外国人を雇用している事業所は605事業所(前年同期比6.5%増)、雇用される外国人労働者数は2,498人(同11.9%増)と事業所数及び外国人労働者数ともに過去最多を更新した。

在留資格別にみると、「技能実習」が最多で1,132人(構成比45.3%)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」584人(同23.4%)、「専門的・技術的分野」561人(同22.5%)となっている。

また、国籍別では、前年に引き続き「ベトナム」721人(構成比28.9%)が最多となり、次いで「フィリピン」583人(同23.3%)、「中国(香港等を含む)」431人(同17.3%)となっている。

前年は、新型コロナウイルス感染症による入国制限等の影響と考えられる理由により、外国人労働者数が7年ぶりに減少したものの、入国制限が緩和されたことを受けて、再び増加に転じているものと思われ、今後も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でき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。

⑤ 女性の雇用状況

秋田県の女性の雇用者数は、令和2年の「国勢調査」によると185,872人で、雇用者全体の48.2%を占め、全国平均の47.1%を上回っている。雇用者の内訳を男女別にみると、男女とも「正規の職員・従業員」が最も多く、男性雇用者の83.6%に対し、女性雇用者は54.8%となっており、男性に比べ正規雇用者の割合が低い。

全国平均の女性の労働力率を年齢5歳階級別にみると、前回調査の平成27年と比べすべての年齢階級で上昇しており、出産・育児期にかけて非労働力化し減少する「M字カーブ」の底に当たる年齢階級は「30～34歳」から「35～39歳」に変化している。女性の「35～39歳」の労働力率は、全国平均78.2%に対し、秋田県は86.7%で、山形、島根、福井県に次いで高い状況となっているものの、進学・就職に伴う若年層の県外流出が続いており、特に若年女性の県外流出が多く、喫緊の課題となっている。

少子高齢化・生産年齢人口減少の急速な進展が見込まれる秋田県において、女性労働力の活用、女性が能力を発揮し継続就業できる魅力ある雇用の場の確保、出産・育児、介護等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と家庭を両立できる社会の実現のためには、女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援対策を推進することが重要である。

⑥ 非正規雇用労働者の雇用状況

秋田県内の非正規雇用労働者(パート、契約社員、派遣労働者等)は、「令和4年度労働条件等実態調査」(秋田県)によれば、35.3%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。

これら非正規雇用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なか、正社員新規求人数は40,021人（前年同期比3.5%減）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重要である。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 労働時間・賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、令和4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、1,754.4時間で前年に比べ0.2%減少した。このうち、所定内労働時間は1,644.0時間で0.8%の減少、所定外労働時間は110.4時間で9.5%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、1,718時間であり、この内訳は、所定内労働時間が1,572時間、所定外労働時間が146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4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、58.6%という状況にある。

また、令和4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、292,987円で前年に比べ0.27%の増加であった。このうち、所定内給与は222,801円で、前年に比べ1.1%減少した。（対前年増減率は指数による比較）

令和4年度地域別最低賃金は、全国加重平均額930円から961円（引上げ額31円、引上げ率3.4%）と大幅な引上げがされたが、秋田県最低賃金も822円から853円（引上げ額31円、引上げ率約3.8%）と大幅な引上げがされ、令和4年10月1日に改定発効した。この引上げにより、推計すると約3万2千人の労働者の賃金引上げが必要となった。

(2) 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4年における労働災害による死傷者数（休業4日以上）は、2,774人（令和5年1月末速報値）と前年同期に比べ133.7%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）最終年の目標である908人以下にすることができなかった。増加の要因は冬期の転倒を含む転倒災害と新型コロナウイルス感染症による休業者が増加したことによるもので、特に新型コロナウイルス感染による休業者は死傷者数全体の約59%を占めている状況にある。業種別では、林業を除き、製造業、建設業、運輸交通業、商業、保健衛生業及び接客娯楽業等多くの業種で増加しており、特に社会福祉施設において増加が顕著である。なお、新型コロナウイルス感染症による休業者を除いた比較では令和4年における死傷者数1,129人（令和5年1月末速報値）と前年同期に比べ+41人（+3.8%）とほぼ横ばいの状況にある。

また、労働災害による死亡者数は14人（令和5年1月末速報値）と前年7人に比べ倍増しており、平成30年以来の10人以上の死亡者数となった。



業種別では、死亡者数14人のうち、建設業が最多で8人、製造業が2人、林業が2人、商業及び清掃・と畜業が各1人であった。建設業では、墜落・転落災害により3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ことが重要である。

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68.5%（令和5年1月末速報値）と前年より0.5ポイント減少し、全国より10.8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おり、引き続き、生活習慣予防や健康診断の事後措置について周知していく必要がある。

なお、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」を目指して、減塩や身体活動を増やす取組を推進している。

一方、心の健康の保持増進に関しては、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、精神障害に関する労災請求の相談事案は依然として多い状況にある。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ことが重要である。

③ 労災補償の状況

労災補償の状況については、令和2年度は給付件数が増加、給付額は減少したが、令和3年度は給付件数が49,543件（前年度比-1.6%）と減少し、給付額は56億6,500万円（前年度比+3.2%）と増加している。なお、新規受給者数は新型コロナウイルス感染症の請求が増加したことも要因として前年度比+7.2%と増加し、令和4年度においては第7波以降の感染者数増加により、更に新規受給者数が増加するものと見込まれる。

また、令和4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5年1月末時点で11件（前年度比-15%）と減少し、石綿関連疾患の労災請求は7件（前年度比+17%）と増加している。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2年連続2桁で推移し、特にパワーハラスメントを申し立てている精神障害事案の請求が増加しており、自殺者が占める割合も高くなっている。

このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努めることが重要である。



(3) 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、特に令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の影響による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合せが相次ぎ、相談件数が大幅に増加したが、令和 3 年度以降は令和元年度並みの水準に戻り、令和 4 年度は令和 3 年度に比べ減少している。

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、平成 30 年度をピークに減少傾向であり、令和 4 年度も令和 3 年度に比べ減少した。個別労働紛争に関する相談を内容別でみると、「自己都合退職」の件数が最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」、「解雇関係」と続いている。

いじめ・嫌がらせのほかにも、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産・育児休業等に関するハラスメントや不利益取扱い等に関する相談が依然として寄せられている。

総合労働相談の対応にあたっては、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、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法等に基づくハラスメント対策を総合的に推進することが重要である。

② 労働基準関係法令に関する申告・相談等の状況

年次有給休暇、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 4 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 159 件と前年（125 件）に比べ 27.2% 増加した。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 108 件、次いで解雇の 20 件であった。また、県内の企業倒産状況をみると、令和 4 年の企業倒産件数は 36 件と昨年より 17 件増加したが、負債総額は 41 億 4,500 万円と前年の 48 億 9,200 万円から減少した。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 5 件増加して 7 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により改正された労働基準法・労働安全衛生法等が平成 31 年 4 月に施行され 4 年が経過するが、過重労働対策及び長時間労働抑制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 57.6%（1 月末現在）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、迅速かつ適切に対応し、引き続き、労働基準関係法令の遵守を図ることが重要である。



第2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(1) 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、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

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、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。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

加えて、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。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度は、働くすべての人に賃金の最低額を保障するセーフティネットとして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や諸物価高騰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、充実した審議が尽くせるよう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。

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部需給調整事業室による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促す。

(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導

令和5年4月1日より施行された労働基準法施行規則の一部を改正する省令により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行そ



他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなった。そのため、労働局及び監督署においても、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに指導を行う。



第3 地域の労働力確保対策の推進

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

医療・福祉、建設、警備、運輸分野を中心とした人手不足感の高まりに対応するため、ハローワーク秋田の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

早期の再就職を希望する非正規雇用労働者等を支援対象者に選定し、求職者ニーズにあった求人情報の提供、各種セミナー等への受講勧奨、個別求人開拓の実施等、担当する求職者に対し希望を十分に聴取した上で、計画的な早期再就職をマンツーマンで支援する。

あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、応募書類の作成・添削や模擬面接の実施、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援を実施するなど求職者に寄り添った就職支援を推進する。

(3) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

新型コロナウイルス感染症によりハローワークへの来所を希望しない求職者や遠距離からの相談希望者等のニーズに対応したオンライン職業相談の実施、オンラインによる各種就職支援セミナーや会社説明会の実施、マイページの様々なメニューの活用、秋田労働局公式SNS・ホームページを活用した情報発信の強化等により、ハローワークを利用しない層を中心に、求職者ニーズに応じて柔軟に就職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。

また、再就職にあたり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

(4) 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。



(5) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

平成29年2月から令和5年3月末までに10自治体（横手市、大館市、秋田県、鹿角市、大仙市、秋田市、能代市、湯沢市、にかほ市、由利本荘市）と「雇用対策協定」を締結し、それぞれの自治体と策定している事業計画に基づき、各地域の実情に応じた雇用対策（若者・Aターン、女性活躍、高齢者、福祉関係支援対象者対策など）を展開している。

令和5年度においても、各自治体との雇用に関する情報共有を徹底し、各地域の課題に対する雇用施策や地元企業の人材確保対策等に取り組み、雇用対策に関する連携体制を強化する。

2 助成金等を活用した雇用対策の推進

(1) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

また、在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、さらに、労働者のキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、

①産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主への支援

②産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援

を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター秋田事務所等関係機関と連携して実施する。

さらに、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）により、事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。

(2) 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）において人への投資の抜本強化を図ることとしており、一社でも多くの企業や労働者の人材の育成・活性化の支援をするため、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）及び同（事業展開等リスクリング支援コース）の更なる積極的な活用勧奨を図る。

(3) 賃上げを伴う労働移動の推進

採用時又は前職よりも一定割合以上賃金を上昇させた場合に高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の活用を図り、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することにより、労働移動の円滑化を推進する。

また、ハローワークにおいて、求人者に対し賃上げに資する各種施策の周知を含め、積極的な求人条件向上指導等に戦略的に取り組む。



3 新規学卒者等への就職支援

(1) 新規学卒者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。

イ 県内就職を希望する高校生の職業選択拡大のための早期求人の確保

新規高卒予定者が県内企業を就職先候補として検討できる機会を可能な限り長く確保するため、新規高卒予定者とその保護者、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、良質な高卒求人の確保・公開を図ることとし、企業訪問や求人票作成セミナーの実施等による県内企業の求人票作成支援に取り組む。

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年以内の者を含む。)の県内就職促進と県内企業の人材確保に向けて、関係機関と密接に連携して支援を行う。具体的には、県内企業と県内外大学等の関係強化に向けて、情報交換の場を確保するほか、学生の県内企業の理解促進に向けた業界研究会や、就職面接会の開催、新卒応援ハローワークをはじめとする県内各ハローワークにおける個別支援の実施等により、学生の県内企業への就職促進に取り組む。

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

ウ インターンシップをはじめとする学生のキャリア形成支援

インターンシップをはじめとする学生のキャリア形成支援に係る取組(以下「インターンシップ等」という。)は、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ことから、インターンシップ等の重要性を、求人票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等実施企業の拡大を図る。

エ 県内就職促進にかかる大学等への働きかけ強化

秋田県との雇用対策協定に基づく若者の県内就職支援の取組の一環として、県担当部局と労働局・ハローワークが連携し、秋田県版の就職情報サイト「こっちゃけ」や、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、新卒応援ハローワークを中心として、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、きめ細かな個別支援を実施する。

④ 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（若者交流サロン）」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（保護者を含む。）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5年1月末現在17企業）を様々な方法（ポスター、リーフレット、冊子、秋田労働局ホームページ、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。

(2) フリーター等への就職支援

35歳未満で正社員就職を希望するフリーター等に対して、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・大曲・本荘・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するなど、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(3) Aターン就職の促進

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とともに、コロナ禍において地方で暮らすことへの関心が高まっていることを踏まえ、業種、職種を超えた再就職等の支援を行う。

Aターン希望者の掘り起しやハローワークなどによる個々の状況に合わせた求人の開拓、Aターン希望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（U I J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。

第4 個人の主体的なキャリア形成と円滑な労働移動に資する環境の整備

1 個人の主体的なキャリア形成の促進

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

秋田県との共催による地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

(2) 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

令和4年6月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、政府の各種施策を通じて2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を230万人確保することとされたところであり、公的職業訓練及び人材開発支援助成金では、それぞれ2024年度（令和6年度）にデジタル分野の受講者数65,000人を目指すこととしている。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加えて、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

また、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の高度デジタル人材訓練や「事業展開等リスクリング支援コース」で対象のDXに資する訓練の活用勧奨をはじめ、すべ



てのコースにおいて、デジタル分野における訓練の活用促進を行う。

2 労働市場の強化・見える化

(1) 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和4年10月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保する。また、労働者派遣法違反を把握し、またはその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

(2) 円滑な労働移動に資する情報等の提供

円滑な労働移動を実現するためには、職業情報、職業能力、職場情報などの情報を「見える化」することが重要である。このうち、職業情報及び職業能力に関する情報については、job tag（職業情報提供サイト(日本版O-NET)）において情報を整備しており、その利用について周知を図る。

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

特に、令和4年10月に公開した新たなウェブサイト「マイ・ジョブカード」において、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるようになったほか、ハローワークインターネットサービスやjob tagと連携した情報取得等ができるようになっており、この積極的な周知、普及促進を図る。



第5 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、着実な履行確保を図るとともに、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を奨励する。あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行う。

(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

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和4年から施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）をはじめとした制度について引き続き周知するとともに、令和5年4月1日より施行された1,000人超企業



を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について着実な履行確保を図る。

あわせて、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 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」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、SNSを活用した情報発信、関係機関との連携による周知をはじめ、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用・導入につなげる。

また、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主に対し、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。

さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・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特別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・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の企業について、100%の届出率を維持するとともに、策定・届出等が努力義務となっている労働者数 100 人以下の企業についても、各企業の実態に即した行動計画の策定を促進する。

あわせて、「くるみん」「プラチナくるみん」をはじめとした認定制度を広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたマザーズコーナー秋田及びマザーズコーナー横手において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を強化する。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進するとともに、オンラインでの職業相談等、オンラインサービスの充実を図る。

(4) 不妊治療と仕事との両立支援

令和 4 年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知、認定促進を図るとともに、「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」、職場環境の整備



に取り組む中小企業事業主に対する両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）の活用を促進する。

(5) 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状況等を踏まえ改正された指針の内容に沿った適切な母性健康管理措置が講じられるよう、事業主に向けた周知・指導等を行う。

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係る助成金の支給等により、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等

(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。その際、監督署と連携し、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者又は派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行う。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例を収集し、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて周知等を実施するなどにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、秋田働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む。）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

(2) 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

3 就職氷河期世代の活躍支援

(1) 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開設した「ミドル世代応援コーナー」において、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、求職者ニーズにあった事業所を訪問し個別求人開拓を実施する。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

正社員経験がない者や少ない者を雇い入れた場合の助成金(特定求職者雇用開発助成金)の活用を事業主に促し、就職氷河期世代の正社員就職を推進する。

また、就職氷河期世代等、安定的な就職が困難な求職者を一定期間試行雇用した場合の助成金(トライアル雇用助成金)を活用することにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

(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、就労にあたって課題を有する無業者らに対し、あきた若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用した支援

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「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、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

4 高年齢者の就労・社会参加の促進

(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(高年齢者・障害者雇用状況等報告)で「予定なし」・「検討中」と報告のあった企業に対する制度の周知・指導を行う。

また、独立行政法人高齢・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70歳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に重点的に取り組むため、ハローワーク秋田・大館・横手に設置



する「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業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う。

(3) 高年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

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「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)の周知を図る。

(4) 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

高年齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行うなど連携し、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が図られるよう取り組む。

5 障害者の就労促進

(1) 改正障害者雇用促進法を踏まえた中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和5年4月からの新たな法定雇用率が2.7%とされ、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。このようななか、雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、これらの企業に対して雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進する。

あわせて、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、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

(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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援及び難病患者である求職者に対する就労支援体制の強化を図る。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。公務部門においても法定雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。

また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハ



ローワークにおいて、障害者特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

6 外国人に対する支援

(1) 外国人求職者等に対する就職支援

外国人留学生、定住外国人、ウクライナ避難民等の外国人求職者の早期再就職及び安定的な就労の確保に向け、外国人雇用事業所データベースを活用した求人開拓、求人票の英語への翻訳機能や多言語音声翻訳機等を活用した職業相談等による就職支援を実施する。

(2) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施等

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助言・援助等の実施により、外国人雇用管理指針や雇用状況届出制度の周知・啓発を図るとともに、令和5年度から新設される、外国人雇用実態調査について、外国人労働者問題啓発月間やセミナー、事業所訪問などを活用した周知と協力依頼を行う。

また、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む事業主に対する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）の活用を図るため、セミナーや事業所訪問による周知・啓発を行う。

(3) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、労働災害防止対策を推進する。



第6 多様な選択を力強く支える環境整備

1 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 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

秋田働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や働き方改革推進支援センターのうち、本省が委託する全国センター（以下「全国センター」という。）と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

また、すべての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働



き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

令和6年4月から、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、秋田県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等においても丁寧に周知を行う。特にトラック運送業については、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行う。また、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行う。

建設業については、長時間労働の抑制に向けた支援を行う。また、全国センターに、建設業への専門的な支援を行う特別相談窓口を新たに設置するため、必要に応じて、窓口の教示等を行う。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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。

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並びに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」及び「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。

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。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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つつ、その防止に努める。

また、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等の違反が疑われる場合には、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。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、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季に集中的な広報を行う。

⑦ 秋田いきいきワーク推進会議の開催

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」において、人口減少が進む中、地域経済が持続的に発展していくための課題について共通認識を得るとともに、その解決のため関係機関連携による取組を進める。

(2) 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

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署間での情報共有に努め、関係部署が連携を図り、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。

さらに、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し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

管内の実情を踏まえつつ、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らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

「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、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。



また、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。

さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナー等について周知を行う。

③ 裁量労働制の適正な運用

現行の裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論に基づき改正される省令等が令和6年4月に施行されることを踏まえ、パンフレット等を活用して改正内容について周知を行う。

④ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

⑤ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導等を実施する。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の重点的な取組を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、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。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、手待ち時間が長いなど依然として長時間労働の実態が認められ、全国的には脳・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「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、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、運輸支局との相互通報制度を確実に運用するとともに、運輸支局と合同監督・調査を行う。



加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の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、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、関係部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑦ 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、監督権限をはじ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、事業主は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あたっては、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。

(3) 第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを含め、積極的に周知・啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図る。

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

ア 小売業及び社会福祉施設対策

小売業と介護施設においては、中高年齢の女性をはじめとして発症率が高い「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）が増加傾向にあることから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（+Safe 協議会）の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入の支援による安全衛生水準の向上を図るための取組等を促し、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。



イ 転倒災害防止対策

令和4年の転倒災害は、冬期の降雪や凍結路面によるものが多く発生し、前年同期と比較して7.1%の増加（令和5年1月末速報値）となり、事故の型別においては新型コロナウイルス感染症に次いで多くなっている。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、冬期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、災害防止団体及び事業者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。

③ 高年齢労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢者の就労の増加に伴い、高年齢労働者の死傷災害が2割強を占める状況にあることから、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「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）の周知を図る（再掲）。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進する（再掲）とともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を促進する。

④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されたため、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

ア 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6割を占め、そのうち墜落・転落災害が2割強を占めていることから、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則等について周知を図る。また、荷役作業時の災害の約半数が荷主先で発生していることから、荷主等も含め、「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」の周知を行い取組の促進を図る。

イ 建設業対策

建設業においては、令和2年から令和4年までの3年間に死亡災害の約4割、死傷災害の約3割が墜落・転落による災害であることから、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」に基づく「より安全な措置」等の一層の普及促進を図るほか、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を



行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について周知・指導を図るとともに、引き続き、建設工事における労働災害防止対策の指導を行う。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引き続き周知・指導を行う。

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、安全衛生に配慮した工事の発注、安全衛生経費の確保及び統括安全衛生管理等労働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。

ウ 製造業対策

製造業においては、令和2年から令和4年までの3年間に死傷災害の約3割が「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」災害であることから、機械災害の防止のため、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」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」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。

エ 林業対策

林業においては、令和2年から令和4年までの3年間に6人の死亡災害が発生しているほか、休業4日以上死傷災害に占める死亡災害の割合が約5.6%（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。

あわせて、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に係る安全対策や「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」などの周知徹底を図るとともに、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組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とともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」について周知を行う。

また、第14次労働災害防止計画の目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる規模20人以上の事業場の割合80%以上」の達成に向けて、秋田産業保健総合支援センター（以下「秋田産保総合センター」という。）とも連携し、各事業場の自主的な取組を促進するよう周知・指導を行う。

さらに、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針（※））」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引きや事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行う。あわせて、医療保険者



から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合には、事業者は当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについても周知を行う。

※ トータル・ヘルスプロモーション・プラン (Total Health promotion Plan)

イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、秋田産保総合センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「健康安全機構」という。）による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

また、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知啓発を行うとともに、「秋田県地域両立支援推進チーム（以下「地域両立支援推進チーム」という。）」において策定した計画に基づき、両立支援に係る関係者（秋田県健康福祉部健康づくり推進課、医療機関、企業、労使団体、秋田産保総合センター、労災病院等）の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

さらに、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。このため、地域両立支援推進チーム等を通じて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の理解の普及を図るとともに、健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

ア 化学物質による健康障害防止対策

令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、ラベル表示とSDS（安全データシート）の入手・交付の徹底、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向けた周知を行う。

イ 石綿障害予防対策

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、建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、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の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、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等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

さらに、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。



(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な労災認定を徹底する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、近年請求が増加している新型コロナウイルス感染症について、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、その罹患後症状も含め、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。

なお、労災保険の窓口対応にあたっては、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡の実施等、適切な対応を徹底する。

(5) 労働保険適用徴収業務の適正かつ効果的な業務運営の推進

① 電子申請の利用促進

「規制改革実施計画」(令和4年6月7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着実に推進することとされている。

そのため、労働保険関係の手続に係る電子申請の普及に向けて、当局のホームページ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

ア 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、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、当局のホームページ等により周知・広報活動を強化する。

イ 収納未済歳入額の縮減

i 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。



ii 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。

iii 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。

iv 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あわせ、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。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保等

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等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厳正な指導を実施すること等により引き続き法の履行確保を図る。

また、相談対応にあたっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助制度の活用を含む丁寧な対応を行う。

② 就職活動中の学生等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、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、セミナー等の機会に相談先を記載したリーフレットを配付するなどして支援し、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。

③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への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等を活用して、企業の取組を促す。

(7) 職場における感染防止対策等の推進

秋田労働局に設置した「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」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、労働局や監督署の窓口における対応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の実施を指導する等、職場における感染拡大防止対策の取組を推進する。

2 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークについて、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置しているテレワーク相談センターの紹介や「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」、人材確保等支援助成金（テレワークコース）の周知を図る。

(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」を踏まえ、「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。また、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。また、総合労働相談コーナーにおいては、同ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

(3) 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

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、労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）の周知を行う。

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、分かりやすい解説パンフレットや事例集等を活用した周知等を行う。

(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。