

秋

田



秋田労働局の御案内

(行政運営方針のあらまし)

秋田労働局HP

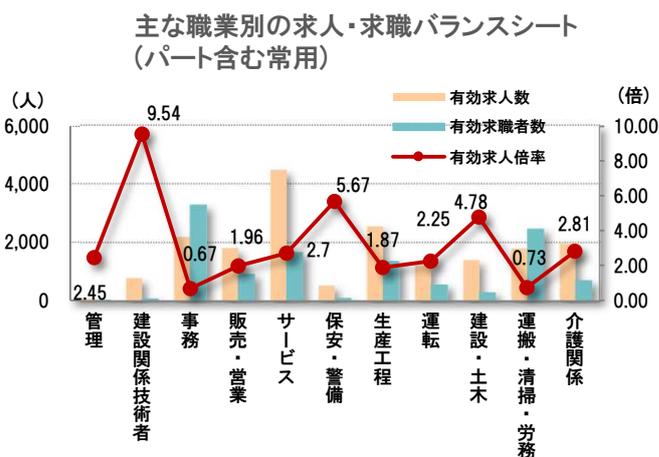
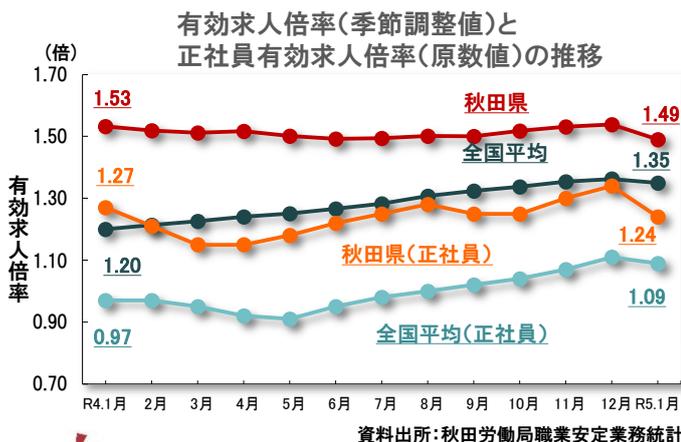


秋田労働局は、職業選択から退職に至るまでの職業生活においてだれもが健康で安心して働けるようサポートする労働行政機関です

秋田労働局の概況

1 雇用情勢

令和4年度における雇用情勢は、有効求職者が新型コロナウイルス感染症の影響から前年を下回って推移しました。一方、有効求人数は、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、建設業、医療・福祉の有資格者を中心とした人手不足は深刻化しています。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倍台となりましたが、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ました。また、令和5年1月の産業別新規求人数をみると、生活関連サービス業・娯楽業、公務(他に分類されるものを除く)が前年同月比で増加し、建設業、製造業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉、サービス業(他に分類されないもの)で減少しました。職種別の求人倍率をみると、建設関係技術者が9.54倍、保安・警備が5.67倍、介護関係2.81倍、サービス2.70倍となっており、人材の確保が大きな課題となっています。



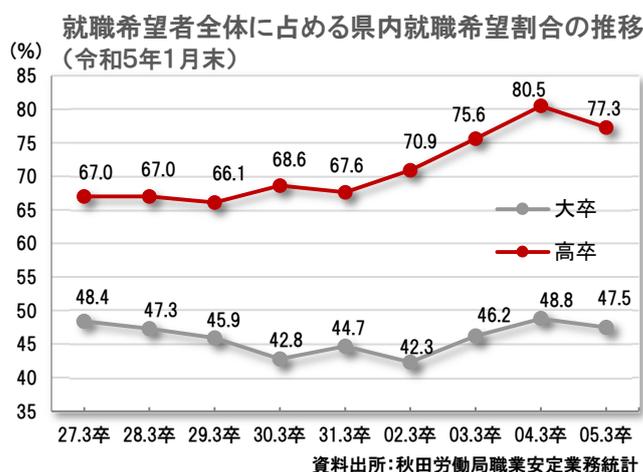
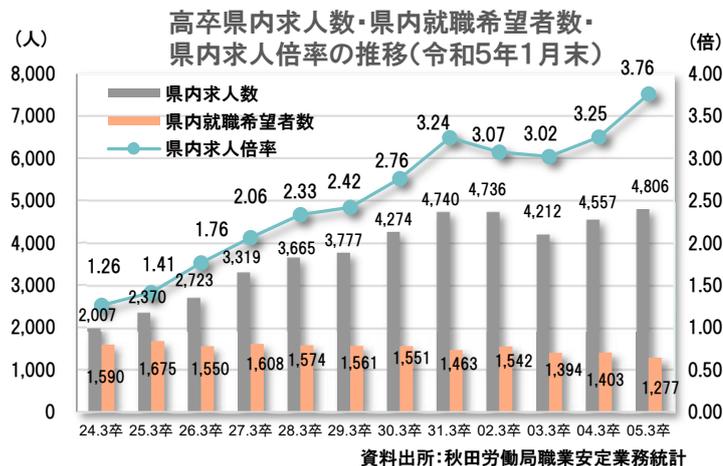
県内事業主の声

- 「原材料や電気代の高騰により利益が上がらない」(製造業)
- 「人流の増加からお土産の売れ行きが好調で、コロナ禍前の水準近くまで回復してきている」(製造業)
- 「材料や人手不足の影響から商品が仕入れできないことがある」(卸売業、小売業)
- 「価格転嫁し利益確保をしているが、企業努力だけでは厳しくなっている」(宿泊業、飲食サービス業)
- 「電気料金の値上げやコロナ感染対策の影響により経営が圧迫し、予算が足りず増員できない」(医療、福祉)

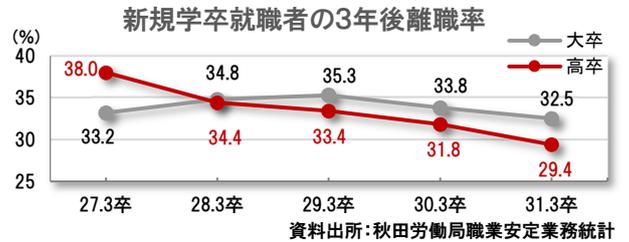
2 若者の雇用状況

令和5年3月新規高卒者を対象とした県内求人数は4,806人(前年同期比+249人)と、人手不足を背景に企業の採用意欲が高まっており、前年度に引き続き増加しました。一方で、少子化や大学等への進学率の高まりにより生徒数及び県内就職希望者数が減少したことから、求人倍率は3.76倍(前年同期比+0.51pt)と5年連続で3倍を超え、県内企業にとって高卒者の人材確保が困難な状況が続いています。

令和5年3月新規高卒者の県内就職希望割合は77.3%(前年同期比▲3.2pt)と、コロナ禍により県内志向が強まった前年度に次いで高い水準となりました。また、令和5年3月新規大卒者等の県内就職希望割合は47.5%(前年同期比▲1.3pt)となりました。



新規高卒者の3年後離職率は減少傾向にあります。大卒・高卒とも依然として3割程度で推移しており、早期離職の防止が課題となっています。



3 多様な人材の雇用状況

<就職氷河期世代>

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人となっています。

<高齢者>

65歳以上の職業紹介状況(令和5年1月末現在)は、常用就職者数1,172人と前年同期比7.8%増加しています。高齢者雇用確保措置が高水準で実施される中、改正高齢者雇用安定法(令和3年4月1日施行)において70歳までの高齢者就業確保措置を講じることが努力義務となり、高齢者雇用に取り組む企業への支援、高齢者求職者に対する再就職支援が重要となっています。

<障害者>

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ものの、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ことから、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となっています。

<外国人>

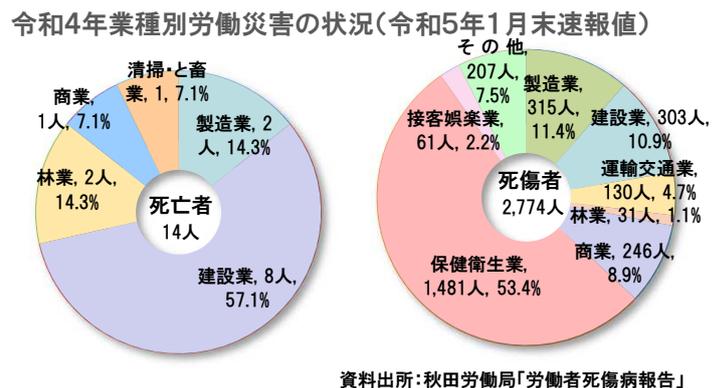
外国人雇用状況(令和4年10月末現在)をみると、外国人を雇用している事業所は605事業所(前年比6.5%増)、雇用される外国人労働者数は2,498人(同11.9%増)と、事業所数及び外国人労働者数ともに過去最高を更新しています。

4 労働災害の発生状況

令和4年の死傷災害は、新型コロナウイルス感染症の影響により前年に比べ大幅に増加し、第13次労働災害防止計画最終年の目標である908人以下にすることはできませんでした。また死亡者数は、14人と前年7人に比べ倍増し、平成30年以來の10人以上の死亡者数となりました。

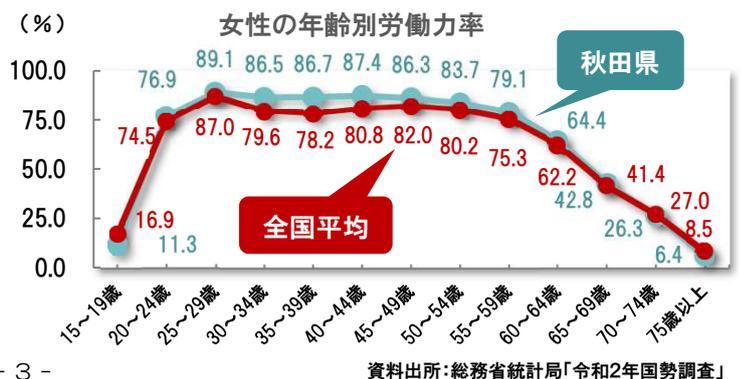
業種別の労働災害の発生状況では、死傷災害については、新型コロナウイルス感染症の影響により保健衛生業が最も多く全体の半数以上を占めており、次いで製造業、建設業、商業の順に多く発生しています。

また、死亡者数は、建設業が8人と全体の約6割を占め、次いで製造業、林業が各2人、商業、清掃・と畜業が各1人となっています。



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%を上回っています。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」を示していますが、ピークと底の差は全国平均に比べて浅くなっています。



令和5年度の重点及び主要施策

1 労働基準担当部署の重点及び主要施策

1. 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

主な施策

- 「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、**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**を行います。
- 働くすべての人のセーフティネットとして、**最低賃金額の改定等について、広く使用者・労働者等への周知・広報**を行います。
- 中小企業・小規模事業者へ向けて業務改善助成金の利用促進の周知を行います。
- 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い、遵守徹底を図ります。
- **最低賃金・賃金の引上げに向け、監督署による企業の賃金引上げへの支援**を行います。

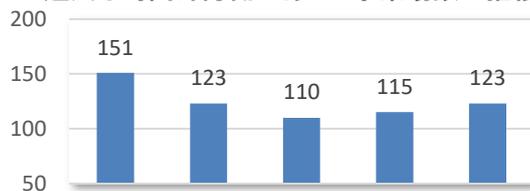


2. 安全で健康に働くことができる環境づくり

主な施策1

- 「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や中小規模の事業場への訪問支援により、改正労働基準法等の周知を中心とした**きめ細かな相談・支援等**を行います。
- **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、監督指導を行います。
- 時間外労働の上限規制の適用が猶予される医師、自動車運送業及び建設業の事業場においては、業界団体等と連携し、**長時間労働の抑制に向けた環境整備を推進**します。

違法な時間外労働があった事業場数の推移



H29年度 H30年度 R01年度 R02年度 R03年度

主な施策2

- 感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集、関係部署間での情報共有等に努め、**適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施**します。
- 感染症の影響による企業倒産に伴い、賃金の支払いを受けられないまま退職した労働者に対しては、**未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用**します。
- **基本的な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、労働基準関係法令の遵守徹底を図ります。
- **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**を図ります。
- 「**労災かくし**」の防止に向けた周知・啓発を図るとともに、それが明らかになった場合には、**司法処分を含め厳正に対処**します。

主な施策3

- 転倒及び動作の反動等に伴う腰痛等作業行動に起因する労働災害防止のため、特に小売業、介護施設について協議会(+Safe協議会)の設置・運営、安全衛生活動の取組促進等の指導を行います。
- 冬期の降雪、凍結に伴う転倒を含む転倒災害を防止するため、**転倒災害防止ポスター、新聞の作成及び配布により周知啓発と防止対策の指導**を行います。



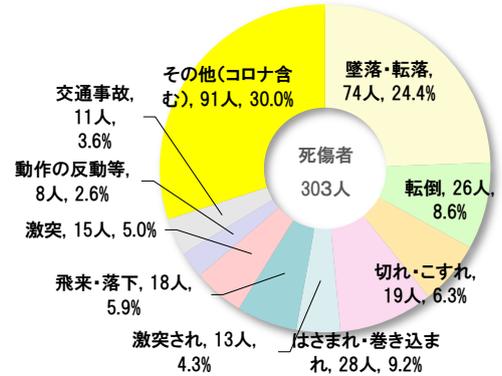
主な施策4

- 高齢者の就業の増加に伴い、労働災害全体の3割を占める高齢労働者の労働災害を防止するため、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や「エイジフレンドリー補助金」を周知し、災害防止等の周知や指導を行います。

主な施策5

- 建設業における墜落・転落災害を防止するため、墜落防止措置の遵守徹底を図るとともに、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」等の一層の促進を図ります。さらに、墜落制止用器具の着用の徹底を図るとともに、旧規格の安全帯を使用しないよう引き続き周知・指導を行います。
- 林業における伐木作業時の災害を防止するため、「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」等による基本的な安全作業手順の徹底及び「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」を事業者団体等と連携し、周知・指導を行います。

令和4年建設業における労働災害発生状況
(令和5年1月末速報値)



主な施策6

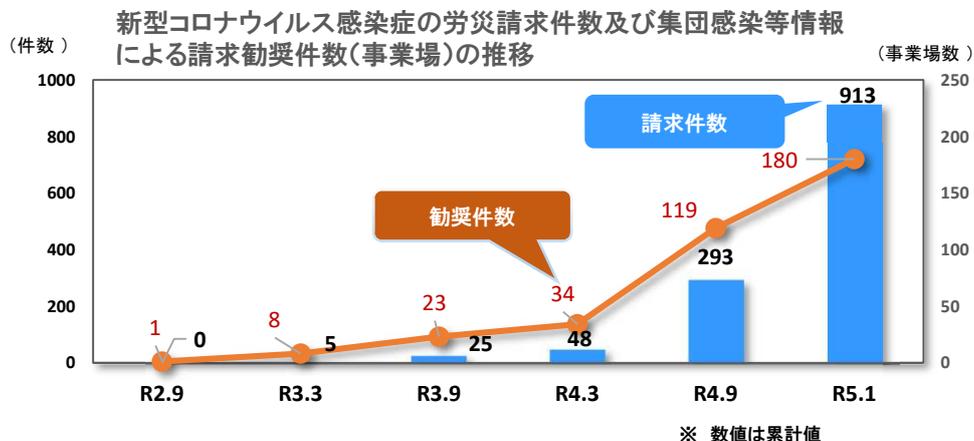
- 事業場におけるストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の自主的な取組を促進するため、産業保健総合支援センターと連携し、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知・指導を計画的に行います。
- 治療と仕事の両立支援の意義等が十分に理解されていない状況にあるため、産業保健総合支援センターと連携し、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知を図ります。

主な施策7

- 化学物質のリスクアセスメントの実施とその結果に基づきリスク低減措置等 自律的管理が適切に実施されるよう周知・指導を行います。
- 建築物の解体作業等における石綿ばく露防止対策について指導するほか、事前調査結果の報告制度や有資格者による調査の実施について周知を図ります。

主な施策8

- 被災労働者等からの労災請求に対し、迅速かつ公正な事務処理に努めます。
- 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等に対する労災請求勧奨を確実に実施します。



主な施策9

- 職場における感染症の拡大を防止するため、「取組の5つのポイント」を記載したリーフレット等により、職場の実態に応じた感染防止対策の実施を指導します。

2 職業安定担当部署の重点及び主要施策

1. 地域の労働力確保の推進

主な施策

【人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進】

- 人材確保対策コーナーを中心とした支援
 - ・人手不足が顕著な**医療・福祉、建設、警備、運輸分野の人材確保に向けた取組を強化**します。
 - ・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中心とし、**関係機関と連携して情報発信**を行います。



- ハローワークの就職支援ナビゲーターによる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、**計画的な早期再就職をマンツーマンで支援**します。
- 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
 - ・ハローワークを利用しない層を中心とした相談希望者等のニーズに対応するため、オンラインによる職業相談や各種就職支援セミナー、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る**オンラインサービスの向上**を図ります。
 - ・再就職にあたり課題を抱える者等に対して、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ります。
- 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や非正規雇用労働者等を支援するため、求職者支援制度の活用を推進します。
- 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、令和5年3月までに秋田県をはじめ県内10の自治体と雇用対策協定を締結し、協定に基づき自治体と策定している事業計画により、若者の地元定着、Aターン就職の促進、多様な人材の就労支援などの雇用対策に取り組めます。引き続き、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**します。

【助成金等を活用した雇用対策の推進】

- 雇用維持及び在籍出向等の取組の支援
 - ・雇用調整助成金による雇用維持の支援や不正受給対策に取り組めます。
 - ・在籍型出向等に取り組む事業主を支援するため、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース、スキルアップ支援コース、事業再構築支援コース)の活用に向けた**周知広報を産業雇用安定センター等関係機関と連携し実施**します。
- 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨
 - ・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、事業展開等リスクリング支援コース)の**積極的な活用勧奨**を図ります。
- 賃上げを伴う労働移動の推進
 - ・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ため、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、**労働移動の円滑化を推進**します。

【新規学卒者等への就職支援】

- 高卒者等の就職支援
 - ・高校3年生、高校2年生を対象とした**地元企業説明会の開催**により、地元企業を知る機会を提供し、県内就職促進に取り組みます。
 - ・**県内高卒求人**の**早期確保**に努めます。



秋田労働局職業安定部
イメージキャラクター「ハローわんくん」



- 大卒者等の就職支援
 - ・大学生等を対象とした**業界研究会、合同就職面接会、合同就職協議会**を**関係機関との連携により開催**し、学生の県内就職促進、県内企業の人材確保に取り組みます。
 - ・県内企業における若者の人材確保支援を強化するため、**企業への求人票作成支援を実施**します。

● 新規学卒者の職場定着支援

- ・新卒者の職業や企業理解、職業選択能力の向上や早期離職防止を目的とした**セミナーやガイダンスを実施**します。
- ・若手社員の孤立化や不安等を解消し、離職防止と職場定着を図るため、**若手社員交流会(若者サロン)を開催**します。
- ・**ユースエール認定企業の普及拡大**と認定企業に対する人材確保支援に取り組みます。



- 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、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援します。
- Aターン就職の促進
 - ・関係機関や東京労働局と連携し、Aターン希望者の開拓や関連情報の発信を継続して実施します。
 - ・Aターン希望者の就職支援と県内企業の人材確保支援として、**Aターンフェアを開催**します。

2. 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

主な施策

【個人の主体的なキャリア形成の促進】

- 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等
 - ・関係機関と連携した地域ニーズを踏まえた**訓練内容の検討や、訓練効果の把握・検証を実施**します。
- 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
 - ・訓練委託費等の上乗せ措置等によるデジタル分野の**訓練実施機関の確保と関係機関と連携した訓練内容の検討を実施**します。
 - ・人材開発支援助成金(人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース)の活用勧奨等により、デジタル分野における訓練の活用を促進します。

【労働市場の強化・見える化】

- 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
 - ・改正職業安定法の施行に伴い、**民間人材サービス事業者への周知や指導監督の徹底**を図ります。
- 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、新たなウェブサイトである**マイ・ジョブカードや、ハローワークインターネットサービス、job tagの周知・普及促進**を図ります。

3. 多様な人材の活躍促進

主な施策

【女性活躍の促進】

- 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
・託児サービス付きのセミナーでの各種情報提供等、求職者ニーズに応じた就職支援を実施します。

【就職氷河期世代の活躍支援】

- ハローワークの専門窓口における専門スタッフ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
・就職氷河期世代が抱える複雑な課題・状況を踏まえ、専門スタッフによるチーム支援を計画的に実施します。
・**就職氷河期世代限定・歓迎求人**の確保及び充足のため、積極的な事業所訪問を実施します。
- 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
・「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」での支援策の周知広報や企業説明会の開催等により、**雇入れや正社員化等の支援と好事例の収集・発信**を実施します。

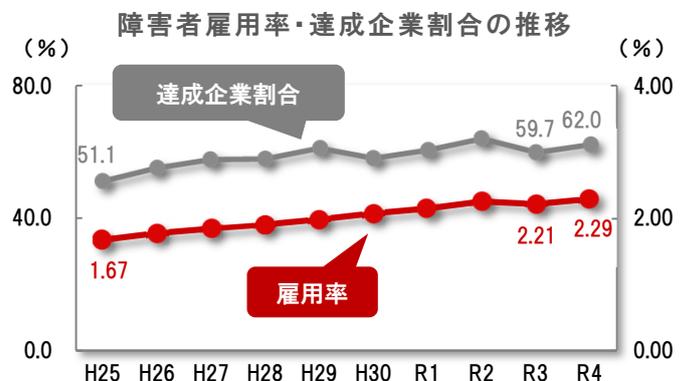


【高年齢者の就労・社会参加の促進】

- 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、**意識啓発、気運醸成**を図ります。
- 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
・高年齢者の能力が発揮できるよう**効果的なマッチング**を行い、**65歳以上の方の再就職支援を重点的**に取り組みます。
- 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、**地域シルバー人材センターと連携し社会参加の促進等**を図ります。

【障害者の就労促進】

- 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
・改正障害者雇用促進法を踏まえ、特に**障害者雇用ゼロ企業や雇用率が未達成となる企業等を中心とするハローワークと関係機関と連携した雇入れ支援を強化**します。
- 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
・ハローワークに専門の担当者を配置し、**多様な障害特性に応じた雇入れの推進及び職場定着支援を強化**します。
- 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援
・公務部門においても法定雇用率達成に向けた啓発・助言等を行います。
・雇用される障害者の雇用促進・定着支援を推進するため、**障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進に向けた研修等**を実施します。



【外国人に対する支援】

- 外国人求職者等に対する就職支援
 - ・外国人求職者の早期再就職や安定的な就労の確保に向け、データベースや翻訳機能を活用した**求人開拓、職業相談等による就職支援を実施**します。
- 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
 - ・外国人労働者の適正な雇用管理のため、事業所訪問やセミナーによる**外国人雇用管理指針や雇用状況届出制度の周知・啓発を実施**します。

3 雇用環境・均等担当部署の重点及び主要施策

1. 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

主な施策

- パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法に基づく**報告徴収、指導監督を実施し、法の着実な履行確保**を図ります。
- その際、監督署と連携し、正社員と非正規雇用労働者及び派遣労働者との間に不合理な待遇差等を確認した場合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います。
- 中小企業に対し「**秋田働き方改革推進支援センター**」の労務管理等の専門家による個別相談、出張相談、セミナー等の支援を実施します。
- 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組む事業主に対して、**キャリアアップ助成金による支援**を行います。

2. 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

主な施策

- 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、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨しながら、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の改善・女性の活躍推進に向けた取組を促します。
- 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、1,000人を超える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ります。
- 「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等による周知を行い、制度の活用・導入につなげます。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、円滑な育児休業取得・職場復帰等に取り組んだ事業主に対し、**両立支援等助成金の活用**を推進します。
- 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します。あわせて、「**くるみん**」「**プラチナくるみん**」をはじめとした**認定制度を周知**し、認定の取得に向けた働きかけを行います。



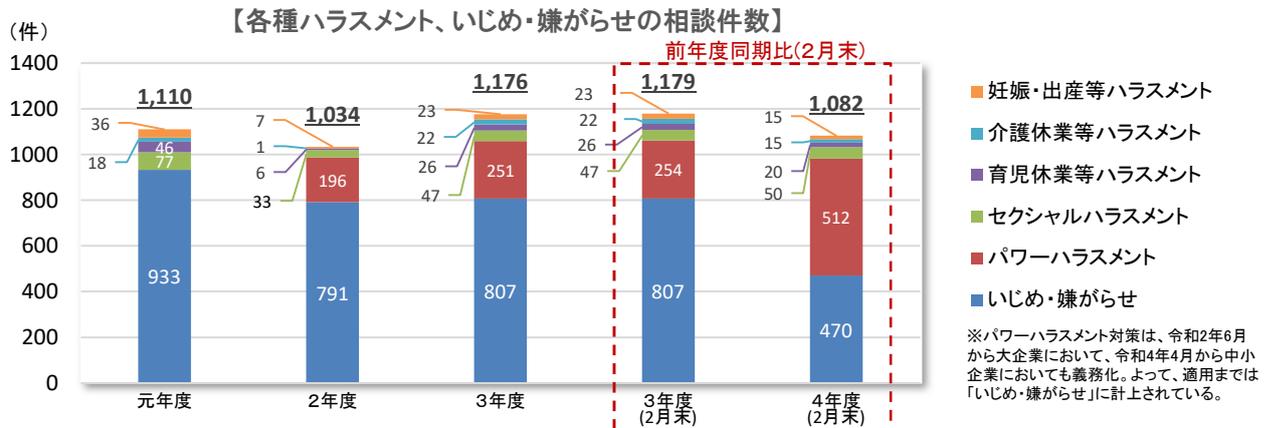
3. 総合的なハラスメント対策の推進

主な施策

- 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ない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、法の履行確保**を図ります。また、相談対応に当たっては、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います。



- 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」の周知徹底を図ります。
- 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行います。また、カスタマーハラスメントについても、企業マニュアルの周知などを行い、事業主の適切な対応を促します。



4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

主な施策

- 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・定着促進のため、テレワーク相談センターの紹介やガイドライン、人材確保等支援助成金(テレワークコース)の周知を行います。
- 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・ガイドライン」「フリーランストラブル110番」の周知を図ります。
- 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、勤務時間限定正社員等多様な正社員制度について、事例の提供等による周知を行います。

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

1. 電子申請の利用促進

主な施策

- オンライン利用率の引上げのため、労働保険関係の手続に係る電子申請の普及に向けて、窓口のほか情報発信ツール「ホームページ、YouTube」等による周知広報を行います。
- 電子申請体験コーナーを活用し来庁者等への利用勧奨を積極的に行います。
- 全国労働保険事務組合連合会秋田支部及び各種事業主団体等へ利用拡大のための協力要請を行います。



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

主な施策

- 労働保険未手続事業を一掃するため、関係行政機関との通報制度等を活用し、未手続事業を的確に把握するとともに、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者と連携のもと、積極的な加入勧奨を行います。また、手続指導を複数回行っても自主的に手続をしない事業場に対しては、職権による成立手続を行います。
- 労働保険料等の滞納事業主に対し、効率的・効果的な納付督促を行うとともに、納付督促によってもなお納付がなされない場合は、預貯金口座等の財産調査を行い、差押え等強制措置による滞納額の解消を図ります。
- 口座振替納付制度は、納付手続の軽減、ゆとりのある納期限等事業主の利便性のほか、収納率向上に寄与するものであり、利用促進に向けた周知・勧奨を積極的に行います。

 厚生労働省

秋田労働局