


秋

令和6年度

秋田労働局行政運営方針

田

 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・・・・・・・・	5
第2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等 ・・	7
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援 ・・・・・・・・	7
(1) 最低賃金・賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に に向けた支援・・・・・・・・	7
(2) 最低賃金制度の適切な運営・・・・・・・・	7
(3) 「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
2 非正規雇用労働者の処遇改善等 ・・・・・・・・・・・・・・・・	7
(1) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底・・・・・・・・	7
(2) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援・・・・・・・・	8
(3) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知・・・・・・・・	8
第3 地域の労働力確保の推進 ・・・・・・・・・・・・・・・・	8
1 中小企業等に対する人材確保の支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・	8
(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実・・・・・・・・	8
(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援・・・・・・・・	8
(3) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進・・・・・・・・	9
2 新規学卒者等への就職支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・	9
(1) 新卒応援ハローワーク等における支援と県内就職促進と職場定着・・・・・・・・	9
(2) Aターン就職の促進・・・・・・・・	11
3 リ・スキリングによる能力向上支援 ・・・・・・・・・・・・・・・・	11
(1) 労働者個々人の学び・学び直しの支援及び企業における人材育成の推進・・	11
(2) 地域のニーズに対応した公的職業訓練の実施・・・・・・・・	11
(3) デジタル推進人材の育成・・・・・・・・	12

4	個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進	12
(1)	職務給等の導入や配偶者手当見直し促進に向けた周知・広報	12
5	成長分野等への労働移動の円滑化	12
(1)	職業・職場情報の収集・提供によるマッチング機能の強化、オンライン活用等によるハローワークの利便性向上	12
(2)	民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	12
(3)	賃金上昇を伴う労働移動の支援	13
第4	多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	13
1	フリーランスの就業環境の整備	13
(1)	フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実	13
2	女性活躍、仕事と育児・介護の両立支援	13
(1)	民間企業における女性活躍促進のための支援	13
(2)	仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充	14
(3)	マザーズハローワークにおける就職支援の強化	14
(4)	不妊治療と仕事との両立	15
3	ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援	15
(1)	相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進	15
(2)	働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援	15
4	安全で健康に働くことができる環境づくり	15
(1)	長時間労働の抑制	15
(2)	労働条件の確保・改善対策	17
(3)	14次防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	18
(4)	労災保険給付の迅速・適正な処理	22
(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	23
5	多様な働き方、働き方・休み方改革	24
(1)	「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	24
(2)	適正な労務管理下におけるテレワークの推進	24
(3)	勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施	24
(4)	年次有給休暇の取得促進のための支援等の実施	24
(5)	労働施策総合推進法に基づく協議会等の開催	24
6	多様な人材の就労・社会参加の促進	24
(1)	高齢者の就労による社会参加の促進	24
(2)	障害者の就労促進	25

(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理 の推進	26
(4) 雇用保険制度の適正な運営	26
7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者の支援	27
(1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進	27
(2) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援	27



令和6年度 秋田労働局行政運営方針

長く続いたコロナ禍を乗り越え、秋田県内の経済活動は回復しつつあるが、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や若者の県外流出により人手不足が著しい本県においては、人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な人材の活躍促進などの実現に向けた諸施策を適切に展開していく必要がある。

令和6年度行政運営にあたっては、最低賃金・賃金引上げに向けた支援、地域の労働力確保の推進、多様な人材の活躍と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

有効求人数（原数値）は、コロナ禍から社会経済活動の正常化に向けた動きがみられたものの、原材料費や電気料金をはじめとする燃料費の高騰等から収益の圧迫に加え、人件費の上昇もあり求人数の抑制や求人提出の手控えがみられた。一方で、人手不足による事業活動への影響は深刻化しており、建設業や運輸業の2024年問題を含めた人材獲得に向けた求人提出の動きがみられた。

有効求職者（原数値）は、新型コロナウイルス感染症の5類への移行等を背景に積極的に求職活動を開始する動きがみられた一方で、物価上昇の影響から収入面でより良い条件への転職活動や、年金収入だけでは生活が厳しいとする高齢者のほか、小規模事業所の倒産や閉店等から事業主都合離職者による求職活動がみられた。また、人手不足を背景とした業務量増加による求職活動もみられ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5年平均の有効求人倍率は1.35倍となり、前年を0.16ポイントも下回った。一方、正社員の有効求人倍率（原数値）は、若年層の人材獲得を図る影響等から、令和2年9月以降1倍を超えて推移し、有効求人倍率は全国平均を上回る状況が続いている。

コロナ禍からの人流回復により宿泊業やサービス業を中心に人手不足が続いており、物価高や人件費の高騰による求人提出控えも一部にみられるものの、更なる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6年3月新規高卒予定者の就職内定率は95.7%、新規大卒等予定者の就職内定率は94.7%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74.9%で前年同期を2.4ポイント下回ったが、70%を超える水準を維持している。新規大卒等予定者については、県内就職希望割合は45.1%と前年同期を2.4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 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5年度労働条件等実態調査」（秋田県）によれば、32.0%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 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。

③ 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、常用新規求職者は65歳以上の高年齢者の職業紹介状況をみると、常用新規求職者は6,046人で前年同期比6.6%増加し、常用就職件数は1,244人と前年同期比6.1%の増加となった。令和5年高年齢者雇用状況等報告において、65歳までの高年齢者雇用確保措置実施企業割合は99.9%と高水準であったが、70歳までの高年齢者就業確保措置実施企業割合は34.3%と全国平均は上回っているものの高い実施割合ではなかったことから、高年齢者雇用に興味はあるが手法等が分からない企業などへの支援、65歳を超えて働くことを希望する高年齢求職者等に対する多様な就業ニーズに応じた再就職支援が重要である。



④ 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1,466件と前年同期比6.8%増加し、就職件数は712件と前年同期比0.6%の減少となった。就職者のうち精神障害者の割合が55.9%となっている。

また、就業中の障害者は5,299人で、前年同期比4.4%増加した。令和5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2.4%と、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。

⑤ 外国人の雇用状況

外国人雇用状況（令和5年10月末現在）をみると、外国人を雇用している事業所は664事業所（前年同期比9.8%増）、雇用される外国人労働者数は3,161人（同26.5%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1,501人（構成比47.5%）となっており全体の約半数を占めている。次いで「専門的・技術的分野」746人（同23.6%）、永住者や日本人の配偶者等の「身分に基づく在留資格」593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」864人（構成比27.3%）が最多となり、次いで「フィリピン」680人（同21.5%）、「中国（香港等を含む）」463人（同14.6%）となっている。

人手不足の状況が続いていること等を踏まえると、県内の外国人労働者数は今後も増加基調で推移するものと考えられる。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。

⑥ 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代中盤に至っている。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3千人増やすことを目標とし、令和2年度から令和4年度までの3年間を「第1ステージ」として取り組んだ。令和5年度からは、令和6年度までの2年間を「第2ステージ」と位置づけ、引き続き、効果的・効率的な支援の実施に取り組んでいる。就職氷河期世代で令和2年4月から令和6年1月までの間に正社員就職した者は、4,157人となっている。

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 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5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、1,730.4時間で前年に比べ1.4%減少した。このうち、所定内労働時間は1,636.8時間で0.4%の減少、所定外労働時間は93.6時間で15.2%の減少となった。

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、1,726時間であり、この内訳は、所定内労働時間が1,580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5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、63.0%という状況にある。

また、令和5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、296,043円で前年に比べ1.0%の増加であった。このうち、所定内給与は229,810円で、前年に比べ3.1%増加した。（対前年増減率は指数による比較）

令和5年度地域別最低賃金は、全国加重平均額961円から1,004円（引上げ額43円、引上げ率4.5%）と大幅な引上げがされたが、秋田県最低賃金も853円から897円（引上げ額44円、引上げ率約5.2%）と大幅な引上げがされ、令和5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2万6千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5年における労働災害による死傷者数（休業4日以上）は、1,665人と、新型コロナウイルス感染症による休業者が大幅に減少したことにより、前年同期に比べ1,109人、40.0%の減少となった。業種別でも、清掃・と畜業を除き、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主要な業種で軒並み減少した。

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5年における死傷者数は1,136人と、前年同期に比べ+7人（+0.6%）とほぼ横ばいであり、事故の型別では転倒災害が394人と最も多く、休業者全体の3割以上を占めている状況にある。

労働災害による死亡者数は12人と前年14人に比べ減っているものの、2年連続で2桁の死亡者数となった。

死亡者数12人のうち、建設業が最多で4人、運輸交通業が2人、林業、商業、保健衛生業、接客娯楽業、清掃・と畜業及び畜産業が各1人であった。建設業ではクレーンからのつり荷の落下により2人が死亡していることから、引き続き、重機・クレーン災害の防止対策を講じるとともに、例年発生が多い高所作業における墜落・転落災害の防止についても基本的な安全対策の徹底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71.61%と前年より2.51ポイント増加し、全国より12.83ポイント高かった。項目別では、脳・心臓疾患関係に関



係する血中脂質、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、食生活の改善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は高く、精神障害に関する労災請求の相談事案が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の気づきを促すため、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、希望する労働者には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、職場における労働者の高齢化が進む中、疾病の有病率は年齢が上がるほど高くなる状況にあり、今後は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がさらに増えることが予想されるため、そうした両立支援の普及促進に向けて企業や医療機関、関係機関とが連携し、効果的に取組を進めていくことが重要である。

③ 労災補償の状況

令和4年度の労災補償の状況については、給付件数が50,497件で前年度より1.9%増加し、給付額は54億8,500万円で前年度より3.2%減少した。

なお、新規受給者数は5,668人で前年度より10.0%増加した。その要因としては新型コロナウイルス感染症による請求が増加したことによるものである。

また、令和5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6年1月末時点で18件と前年度より63.6%増加し、石綿関連疾患の労災請求は6件で14.3%減少している。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、県内においても右肩上がりの状況で推移し、令和5年度は同期比で過去最も多い請求件数となっている。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令和2年度をピークに減少傾向にあり、令和5年度は5,825件と令和4年度に比べ1.7%減少した。

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も、平成30年度をピークに減少傾向であり、令和5年度は1,618件と令和4年度に比べ12.9%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。

ハラスメント関係の相談では、パワーハラスメントに関する相談件数が、令和5年度は568件と令和4年度に比べ18.3%増加し、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に関する相談も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つき、高水準で推移している。

令和5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175件と前年（159件）に比べ10.1%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126件、次いで解雇の31件であった。また、県内の企業倒産状況をみると、令和5年の企業倒産件数は50件と昨年より14件増加し、負債総額は89億5,400万円と前年（41億4,500万円）に比べ116.0%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3件減少して4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5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75.4%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、

非正規雇用労働者の処遇改善等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援

(1) 最低賃金・賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

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、業務改善や生産性向上を支援するため、業務改善助成金の積極的な周知を行い利用促進を図る。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、令和5年6月に締結した「価格転嫁の円滑化に関する協定書」に基づき、関係機関・団体と連携・協力し、賃金引上げに向けた環境整備に取り組む。

併せて、労働局及び監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、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。

加えて、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平均的な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、よろず支援拠点や秋田働き方改革推進支援センターと連携し、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証するセーフティネットであることから、県内経済動向や実情及びこれまでの秋田地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、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、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の大幅な引上げが続き影響率が高水準で推移していることから、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

(3) 「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

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の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ている。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、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

2 非正規雇用労働者の処遇改善等

(1) 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、雇均室又は安定部等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、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施するほか、支援策の周知により、企業の自主的な取組を促す。

(2) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（勤務地限定・職務限定・短時間正社員などの多様な正社員化を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や、拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨を積極的に実施する。

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、関係機関と連携し、きめ細かな支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

(3) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

令和6年4月に施行された、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、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等の内容について周知・啓発を図る。



第3 地域の労働力確保の推進

1 中小企業等に対する人材確保の支援

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

少子高齢化に伴い人口が減少する中、有効求人倍率が1倍を超える状況が続いており、人手不足から多くの職種において人材確保が困難な状況になっている。このため、ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、きめ細かな事業所情報の収集と、これを踏まえた求人事業所に対する求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言等の求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

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と指導等による重点的なマッチング支援を実施する。

また、秋田労働局職業安定部需給調整事業室の『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』（令和5年2月設置）において、相談窓口へ寄せられた情報を基に必要な対応・助



言を行う。

(3) 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 6 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、各自治体と策定する事業計画に基づき、地域の実情に応じた雇用対策（若者・A ターン、女性活躍、高年齢者、福祉関係支援対象者対策など）を展開している。

令和 6 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、地域の課題に即した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 新規学卒者等への就職支援

(1) 新卒応援ハローワーク等における支援と県内就職促進と職場定着

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

高校 3 年生の就職活動目前の時期に加え、進路を決定する高校 2 年生後半の時期などにおいて、進学予定者も含めた高校生が、早期から地元企業の理解を深めることが可能な機会を設けることとし、地元企業説明会の開催等による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確保

新規高卒予定者による就職先候補の検討に当たっては、候補となる企業等についての十分な検討時間の確保が重要であり、高校における進路面談が行われる夏休み前の早い段階での良質な高卒求人の確保・情報発信が必要である。

このため、県内企業に対する、企業訪問の機会の提供や、求人票作成セミナーの実施等の求人票作成支援等を通じて早期の求人提出を促す。

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、合同就職協議会等の開催

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、学生の県内企業の理解促進のための業界研究会や就職面接会、県内企業と県内外大学等の関係強化に向けた合同就職協議会を関係機関と連携して開催するほか、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を実施し、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、県内企業に対しインターンシップ等の重要性を、企業訪問等様々な機会をとらえて周知するほか、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 多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等に対し、高校・大学等や関係機関とも連携し、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・職場定着を目的とした「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、仲間づくりや孤立感の解消を図り、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。また、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)の実施等により、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見学」、「SNS等を活用した会社から学生生徒への定期的な情報発信」、「卒業後の就職前研修」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6年1月末現在22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)で情報発信することにより、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。



⑤ 正社員就職を希望する若者への就職支援

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、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、職業訓練担当との連携による能力開発支援など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職の実現を図る。

(2) 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の一体的な実施等を通じて、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早期再就職支援等助成金（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。

3 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 労働者個々人の学び・学び直しの支援及び企業における人材育成の推進

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）において、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めるため、労働者の主体的な学び直しの支援として、人材開発支援助成金の賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたことから、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリングコース」については、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行う。

また、「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月7日閣議決定）により、デジタル人材を育成・確保する取組みとして、人材開発支援助成金の高率助成となるデジタル分野の訓練の活用促進を図る。

また、地域職業能力開発促進協議会（以下「地域訓練協議会」という。）を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。

(2) 地域のニーズに対応した公的職業訓練の実施



地域訓練協議会において、秋田県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構をはじめとする関係機関と連携して、訓練の効果の分析等を通じた地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練コースの設定等に取り組むとともに、適切な受講あっせんや訓練の周知・広報の取組により、訓練内容を活かした就職実現に向けた支援を強化する。

(3) デジタル推進人材の育成

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」(令和4年12月23日閣議決定)も踏まえ、デジタル分野に係る公的職業訓練について、地域のニーズに応じた訓練の実施に取り組むとともに、適切な受講奨励による受講者確保や、きめ細かな就職支援を通じて、デジタル分野への再就職の実現を図るとともに、在職者訓練の充実を図る。

また、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」や「事業展開等リ・スキリング支援コース」、就職困難者を成長分野(デジタル等)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主が、一定の賃金引上げを行う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)等の活用促進を通じた、デジタル分野への労働移動や人材育成に取り組む。

4 個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進

(1) 職務給等の導入や配偶者手当見直し促進に向けた周知・広報

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、リーフレット等による周知・広報を実施する。

5 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 職業・職場情報の収集・提供によるマッチング機能の強化、オンライン活用等によるハローワークの利便性向上

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「見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、「job tag(職業情報提供サイト)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者(地方公共団体、就労支援機関、学校等)に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう積極的な周知を行っていく。

また、ハローワークへの来所が困難な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。

(2) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法(昭和22年法律第141号)及び労働者派遣法の違反を把握し、またはその疑いのある事案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、職業安定法及び労働者派遣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。

(3) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行う、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）及び中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コースで中高年齢者を一定以上雇い入れた場合）、また、正社員化や処遇改善を支援するキャリアアップ助成金等の各種助成金の周知広報及び活用を図り、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 フリーランスの就業環境の整備

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

令和6年秋頃に予定されているフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注事業者」という。）等に対し、法の内容について周知啓発を行うとともに、問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注事業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、引き続き「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。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する調査報告・是正指導等を行い、履行確保を図る。

総合労働相談コーナーにおいては、フリーランス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。

2 女性活躍、仕事と育児・介護の両立支援

(1) 民間企業における女性活躍促進のための支援

① 民間企業における女性活躍促進

令和4年7月8日から常時雇用する労働者数301人以上の事業主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、履行確保を図る。

男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等を確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の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とともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用奨励を図る。

② 働く女性の健康管理について

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、「働く女性の



心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組を促す。

(2) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の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とともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知する。

また、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて周知に取り組む。

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」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「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い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、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

介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、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等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。

また、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて周知に取り組む。

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、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、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における就職支援の強化

子育てや介護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、公式LINE等を活用した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

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」の周知及び認定促進を図る。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発を行う。

3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

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

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。

さらに、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツール等の活用促進を図る。

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」を周知し、事例集を活用し取組を促す。

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対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

(2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行う。

4 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 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（平成26年法律第100号）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」（令和3年7月30日閣議決定）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。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

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、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、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。

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」（以下「支援班」という。）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、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、令和6年度適用開始業務等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススム」を通じて、必要な周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、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とともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの取組とともに、こうした業種を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や秋田働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

④ 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、例年11月に実施している「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。

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、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。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 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。

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。

加えて、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、同ポータルサイト等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や、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令等が令和6年4月に施行されたところであり、その導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明動画等を活用して制度周知を行う。また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

③ 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月に施行された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。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

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、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

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。

⑤ 「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、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当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。

⑥ 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。

(3) 14次防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周知啓発を行うとともに、加え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も、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。



加えて、労働災害情報の分析機能の強化や、報告者の負担軽減、統計処理の効率化等の観点から、令和7年1月より、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化することを予定しているため、当該改正内容について周知を図るとともに、電子申請の対応への懇切丁寧な相談支援を行う。

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における対策

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「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）防止のため、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）の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

イ 冬期の転倒災害防止対策

近年、転倒災害以外の労働災害が減少傾向にある一方、転倒災害の増加が続いており、令和5年は、前年同期と比較して9.3%の増加となっている。とりわけ12月から3月までの冬期に発生する転倒災害が全体の6割近くに及んでいることから、雪や凍結路面における転倒災害防止のため、災害防止団体、事業者及び地方公共団体等と連携し、転倒災害防止ポスターや壁新聞の配布により周知啓発活動を行う。

③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

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労働災害防止対策等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。なお、エイジフレンドリー補助金については、令和6年度から一部補助対象の補助率の引き上げや対象事業者の拡充を予定している。

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、労働安全衛生法第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、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も義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されているため、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。また、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書（令和5年10月27日）を踏まえ、策定を予定している「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」について、周知・啓発を図る。さらに安衛法第20条、第21条及び第25条に基づく立ち入り禁止や退避等の「危険性」に係る関係省令について、改正が予定されているため、改正後の当該改正省令の周知・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6割強を占め、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、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、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実施等について周知徹底を図る。また、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3年から令和5年までの3年間に発生した死亡災害の約5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・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、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等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、引き続き、建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

ウ 製造業対策

製造業においては、令和3年から令和5年までの3年間に発生した死傷災害の約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、「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」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施について指導を行う。

エ 林業対策

林業においては、令和3年から令和5年までの3年間に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4.3%（林業を除いた全産業では0.9%）と高い状況にある。林業の労働災害の多くは、かかり木処理を含む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手順の徹底等をはかるため、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「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」の周知徹底を図るとともに、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により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、労働者及び労災保険特別加入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事業場（労働者20人以上）の割合80%以上」を達成するため、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、引き続き、独立行政法人労働者健康安全機構秋田産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携し、各事業場における自主的な取組を促進するよう周知・指導を行う。

さらに、令和5年3月31日に改正され、同年4月1日から適用された「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達成するため、取組の方法や事例を示した手引き、事業者が医療保険者と連携し実施したコラボヘルスの取組に要した経費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を求められた場合には、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、産保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。）による事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う団体經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「推進チーム」という。）において策定した取組計画に基づき、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、産保センター等）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ため、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・受講勧奨を行う。

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が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要であるところ、まずもって労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

イ 石綿ばく露防止対策

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、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）等に基づき、令和5年10月から建築物、船舶（鋼製のものに限る）に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底（令和8年1月からは工作物にも適用）、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解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

(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よう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

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、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

さらに、労災保険の窓口業務については、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等の実施を徹底する。



(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、労働保険関係の手續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、手續指導を複数回行っても自主的に成立手續を行わない事業に対しては、職権による成立手續を実施する。

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、納付手續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、成立手續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。

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

多様な正社員制度について、事例の提供等による周知等を行う。

(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

中小企業事業主のテレワークの導入・定着を支援する「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請に適切に対応する。

加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、「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」に沿った助言やテレワーク相談センターの案内など、テレワークに関する企業の環境整備の支援を行う。

(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進については、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

(4) 年次有給休暇の取得促進のための支援等の実施

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。

また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

(5) 労働施策総合推進法に基づく協議会等の開催

地方版政労使会議及び労働施策総合推進法に基づく協議会として設置している「秋田いきいきワーク推進会議」を開催し、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び若者の県内定着・回帰や多様な人材確保等に向けた機運の醸成に努める。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高齢者の就労による社会参加の促進

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保措置等に向けた環境整備を図るため、令和5年高齢者雇用状況等報告において把握した70歳までの就業確保措置未実施企業に対して、あらゆる機



会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた制度の周知・啓発指導を行う。

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において実施している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の再設計などに係る支援や、高年齢者が活躍できる求人の確保など、その能力が発揮できるよう担当者制を中心としたチーム支援による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労働災害防止対策等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を密にし、高年齢者の働き方の多様性に応じた、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。

また、求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、求人受理後一定期間経過後に、未充足である求人事業主に対してシルバー人材センターの業務内容等を説明し、シルバー人材センターの活用について助言を行う。

(2) 障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

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。今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれることから、これらの企業に対して、早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。

あわせて、特に障害者の雇用経験や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、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。

② 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定等が令和6年4月に施行されたところである。



法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週 20 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

③ 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して、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、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。

④ 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。

(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

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・啓発を行う。

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

大館労働基準監督署にベトナム語に対応する外国人労働者相談コーナーを設置するとともに、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。

(4) 雇用保険制度の適正な運営

① 雇用保険適用・給付の適正運営と電子申請の推進

雇用失業情勢や働き方の多様化等の諸情勢に対応し、雇用のセーフティネットとして



の役割を果たすため、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用事業、被保険者の的確な確認、電子申請利用促進に向けた取組を行う。

また、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底する。

なお、雇用保険の適用拡大、教育訓練給付の給付率引上げ等を内容とする雇用保険法等改正案及び、育児休業給付の給付率引上げや育児時短就業給付の創設を含む、子ども・子育て支援法等改正案が成立した場合は、円滑な施行と改正内容の周知に努める。

② 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることを丁寧に説明するとともに、休業よりも教育訓練による雇用調整の実施を促進する。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者の支援

(1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口の担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

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っせん、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・歓迎求人の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) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援

就職氷河期世代も含む就労にあたって課題を有する無業者らに対し、県内2箇所の地域若者サポートステーション（あきた若者サポートステーション、秋田県南若者サポートステーションよこて）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。