

秋



秋田労働局の御案内

(行政運営方針のあらまし)

田

秋田労働局HP



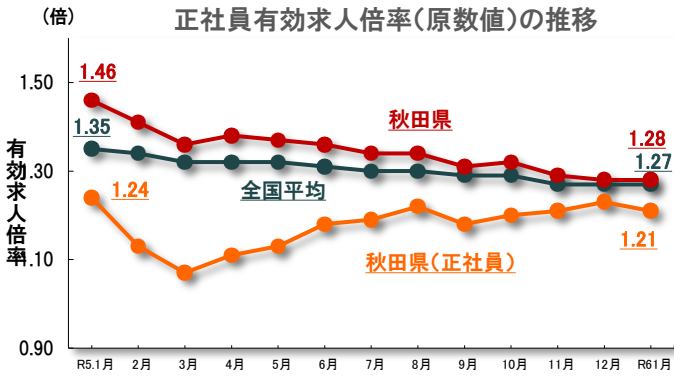
秋田労働局は、職業選択から退職に至るまでの職業生活においてだれもが健康で安心して働けるようサポートする労働行政機関です

秋田労働局の概況

1 雇用情勢

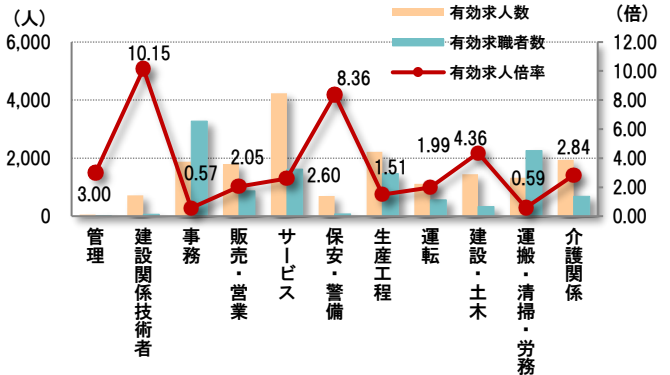
令和5年度における雇用情勢は、コロナ禍から社会経済活動の正常化に向けた動きがみられたものの、原材料費や燃料価格の高騰、人件費の上昇もあり求人数の抑制や求人提出の手控えがみられました。一方で、新型コロナ5類移行等による積極的な求職活動に加え、物価上昇等の影響や、年金生活に不安を抱える高齢求職者の増加、人手不足による業務量増加などを背景に求職者の増加傾向がみられました。こうした動きを受けて、令和5年平均の有効求人倍率は1.35倍となり、前年を0.16ポイント下回り、3年ぶりに前年を下回りました。また、令和6年1月の産業別新規求人数をみると、製造業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉が前年同月比で増加し、運輸業・郵便業が同倍率、建設業、卸売業・小売業、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10.15倍、保安・警備が8.36倍、建設・土木4.36倍、介護関係2.84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。

有効求人倍率(季節調整値)と
正社員有効求人倍率(原数値)の推移



資料出所:秋田労働局職業安定業務統計

主な職業別の求人・求職バランスシート
(パート含む常用)



資料出所:秋田労働局職業安定業務統計

県内事業主の声



- ・「人材確保できないため下請けに依頼し何とか凌いでいるが、会社の将来が心配」(建設業)
- ・「海外からの発注や商談が多くなってきており、今後も続く見込み」(製造業)
- ・「所有する車の半分程度動いておらず、短時間でも構わないのでとにかく人手が欲しい」(運輸業、郵便業)
- ・「宴会の機会が増え、2月中旬までほぼ予約が埋まっている」(宿泊業、飲食サービス業)
- ・「高齢による体力低下で辞めていく方が多く、採用が追いつかない」(医療・福祉)

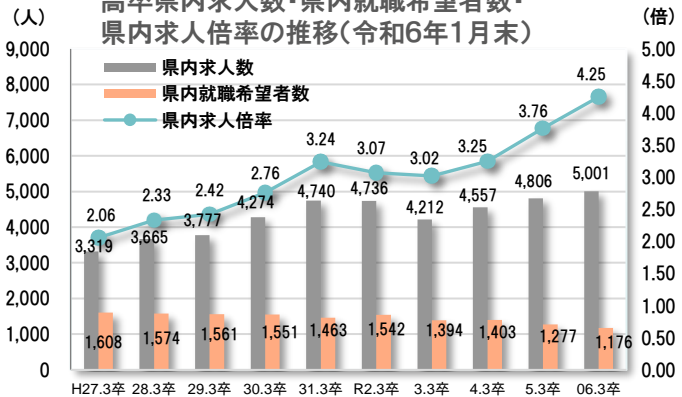
2 若者の雇用状況

令和6年3月新規高卒者を対象とした県内求人数は5,001人(前年同期比+195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4.25倍(前年同期比+0.49pt)と過去最高を更新し、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6年3月新規高卒者の県内就職希望割合は74.9%(前年同期比▲2.4pt)となり、70%を超える水準を維持しています。また、令和6年3月新規大卒者等の県内就職希望割合は45.1%(前年同期比▲2.4pt)となりました。

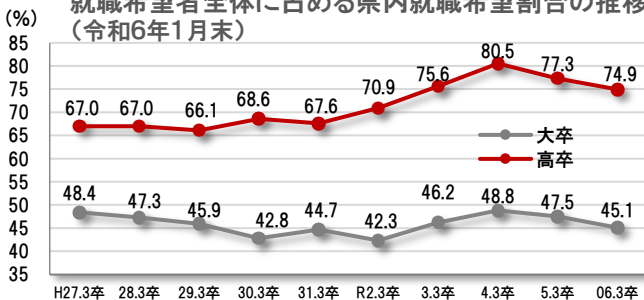
新規高卒者の3年後離職率は減少傾向にありますが、大卒・高卒とも依然として3割程度で推移しており、早期離職の防止が課題となっています。

高卒県内求人数・県内就職希望者数・
県内求人倍率の推移(令和6年1月末)



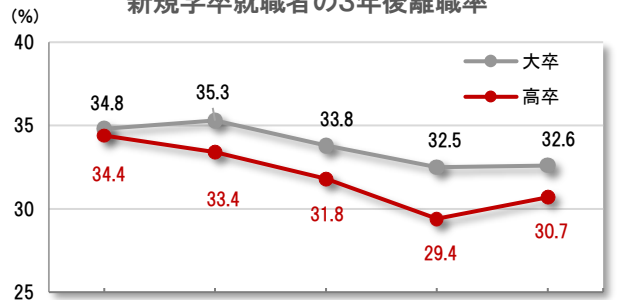
資料出所:秋田労働局職業安定業務統計

就職希望者全体に占める県内就職希望割合の推移
(令和6年1月末)



資料出所:秋田労働局職業安定業務統計

新規学卒就職者の3年後離職率



資料出所:秋田労働局職業安定業務統計

3 多様な人材の雇用状況

<高齢者>

65歳以上の職業紹介状況(令和6年1月末現在)は、常用就職者数1,244人と前年同期比6.1%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2.40%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高を更新しています。

<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、正規雇用者を3千人増やすことを目標とし、令和2年度から4年度までを「第一ステージ」、令和5年度から2年間を「第二ステージ」と位置付けて、集中的に正規雇用化に取り組んでいます。なお、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(正規雇用就職・正社員転換数)は、4,715人となっております。

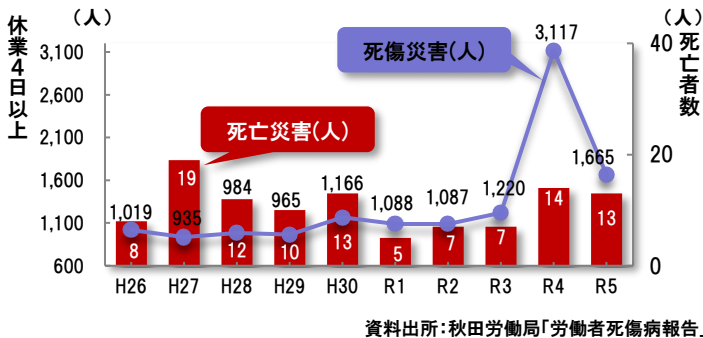
4 労働災害の発生状況

令和5年の死傷災害は、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、前年に比べ1400人余り減少しました。死亡者数は13人と前年の14人から1人減ったものの、2年連続で二桁の数字となりました。

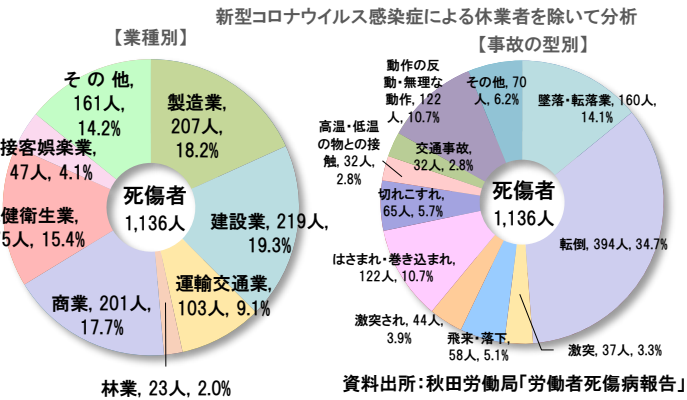
新型コロナウイルス感染症による休業者を除いた死傷者数は1,136人で、業種別では建設業、製造業、商業の順に多くなっています。事故の型別では、転倒が3割以上を占めるなど最も多く、次いで墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ、動作の反動・無理な動作となっています。

また、死亡者数は業種別では建設業が4人と最多で、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、畜産業、警備業が各1人となっています。

労働災害発生状況の推移(令和6年1月末速報値)



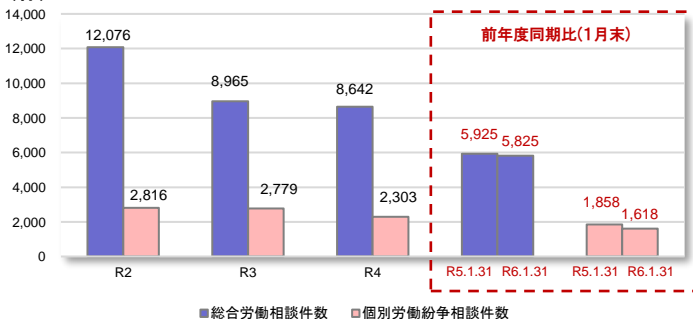
令和5年業種別労働災害の状況(令和6年1月末速報値)



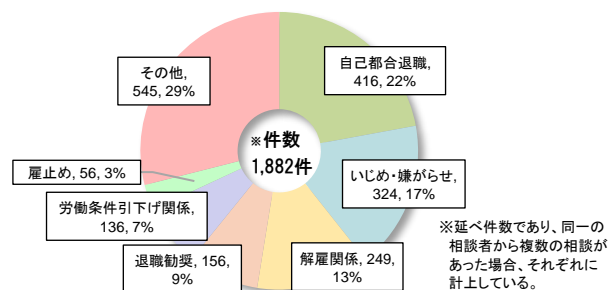
5 労働相談の状況

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1月末時点で5,825件と令和4年度に比べ1.7%減少しました。個々の労働者と事業主との間の紛争(個別労働紛争)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%減少しました。相談内容別でみると、「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」と続いています。

総合労働相談及び個別労働紛争相談件数



令和5年度項目別個別労働紛争相談件数(令和6年1月末現在)



注)令和4年4月の労働施策総合推進法の全面施行に伴いパワハラに関する相談は同法に基づき対応されるため、本項目における相談件数には計上されていない。なお、パワハラに関する相談件数は1月末時点で568件と前年同期比で18.3%増加している。

令和6年度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、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

主な施策

- 中小企業・小規模事業者の賃金引き上げを支援するため、業務改善助成金の周知を行い利用促進を図ります。
- 「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。
- 監督署において、企業が最低賃金・賃金の引上げを検討する際の資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行います。
- 最低賃金は働くすべての人のセーフティネットであることから、最低賃金額の改定等について、使用者・労働者等への周知徹底を図ります。
- 監督署において、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ます。

秋田県最低賃金 897円 賃金引き上げ特設ページ、最低賃金特設サイトのご案内



賃金引き上げ事例、賃金引上げに向けた各種支援策等の情報を掲載しています。



最低賃金、中小企業の賃金引き上げを支援する業務改善助成金等の情報を掲載しています。



2. 非正規雇用労働者の処遇改善等

主な施策

- 監督署との連携により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、セミナー等のきめ細かな支援を実施します。
- 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換に取り組んだ事業主を支援する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」として年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために周知、活用奨励を実施します。
- 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改正する省令等、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・啓発を図ります。

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限（当該労働契約の締結より後に変更される更新）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に変更される更新上限を附随し、短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
無期転換ルールに基づき無期転換申請が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の雇用者と間で、有期労働契約が連続して5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

2 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

主な施策

- ハローワークにおける求人充足サービスの充実
 - ・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を踏まえた求人票の作成支援により求人充足サービスの充実を図ります。
- 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」(愛称『ミタス』)を中心に、関係団体と連携した人材確保支援の充実と、求人充足に向けたマッチング支援に取り組みます。
- 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6年3月までに県内10の自治体と「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、若者の地元定着、Aターン就職の促進のほか、多様な人材の就労支援などの雇用対策に取り組みます。引き続き自治体との連携を一層強化して、地元企業の人材確保対策などの雇用対策を実施します。



2. 新規学卒者等への就職支援

主な施策

- 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を開催により、早期から地元企業の理解を深める機会を設け、県内就職促進に取り組みます。
 - ・県内高卒求人への早期確保に努めます。
- 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、合同就職説明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
 - ・若手社員の仲間づくりにより孤立感を解消し、離職防止と職場定着を図るため、「若手社員交流会(若者交流サロン)」を開催します。
 - ・新卒者の職業や企業理解、職業選択能力の向上、安易なフリーター選択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。
 - ・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。
- 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、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職の実現を図ります。
- 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。



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」

3. リ・スキリングによる能力向上支援

主な施策

- 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
 - ・在職者のリ・スキリングのため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリングコース」を積極的な活用奨励と迅速な支給決定を行います。
 - ・企業におけるデジタル人材育成を推進するため、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ります。
 - ・地域職業能力開発促進協議会において、教育訓練給付制度に係る訓練ニーズの把握と、指定講座拡大により訓練機会を確保します。
- 地域のニーズに対応した公的職業訓練の実施
 - ・関係機関と連携した訓練効果の分析等や地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定及び受講のあっせん、訓練の周知・広報に取り組み、訓練内容を活かした就職支援を強化します。
- デジタル推進人材の育成
 - ・デジタル分野に訓練の実施や受講者の確保、再就職の実現、在職者訓練の充実を図ります。
 - ・就職困難者を成長分野(デジタル等)の業務へ雇入れる場合や、訓練や賃金引上げする場合に助成額が引き上げされる特定求職者雇用開発助成金の活用促進を行い、デジタル分野への労働移動や人材育成に取り組みます。



ハロートレーニング
—— 急がば学べ ——

4. 成長分野等への労働移動の円滑化

主な施策

- 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、「job tag(職業情報提供サイト)」の周知・普及促進を図ります。
 - ・オンラインによる職業相談や就職支援セミナー等の実施と秋田労働局公式SNS等を活用した情報発信を強化し、ハローワークを利用しない層を中心とした求職活動支援のオンラインサービスの向上を図ります。
- 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底
 - ・労働者派遣法等の関係法令について、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。
- 賃金上昇を伴う労働移動の支援
 - ・早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース・中途採用拡大コース)とキャリアアップ助成金等の周知・活用推進を図り、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

3 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

主な施策

- 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業務を委託する事業主等に対し、法の内容についてリーフレット等で周知啓発を行うとともに、問合せに適切に対応します。

2. 女性活躍、仕事と育児・介護の両立支援



主な施策

- 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、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」の積極的な活用勸奨を図りながら確実な履行確保を図ります。また、男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進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についても確実な履行確保を図ります。
- 「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周知するとともに、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みます。
- 「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周知を行い、制度の活用・導入につなげます。また、事業主に対し、取組事例や両立支援等助成金等の支援策を案内しながら男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。
- 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ります。
- 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について、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出の徹底を図るとともに、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」「トライくるみん」「くるみんプラス」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. ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

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」を周知します。
- 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実施します。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します。
- 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います。

4. 安全で健康に働くことができる環境づくり

主な施策1

- 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。
- 「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。
- 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。



主な施策2

- 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、賃金不払い残業が認められた場合には、その是正を指導します。
- 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

- 中高齢の女性に多く発生し、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある転倒や腰痛等の作業行動に起因する労働災害防止のため、管内のリーディングカンパニーで構成される+Safe協議会の運営・活動により、企業の自主的な安全衛生活動の促進と、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。
- 冬期の降雪、凍結路面等での転倒災害を防止するため、転倒災害防止ポスター、壁新聞の作成及び配布により周知啓発を行います。



秋田県小売業+Safe協議会

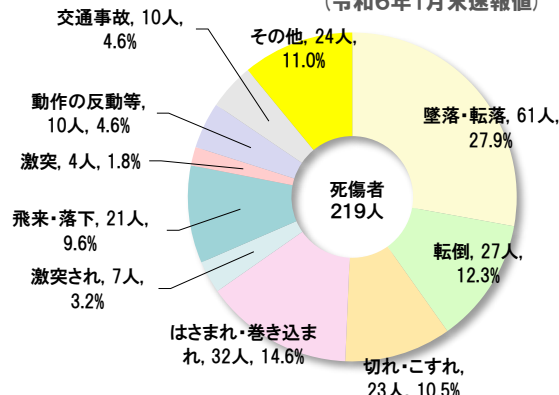
主な施策4

- 高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、「高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)や高齢労働者の労働災害防止対策等を支援する補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図ります。

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、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ります。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」等の周知、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ります。
- 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」について、引き続き、災害防止団体等と連携し、周知・指導を行います。

令和5年建設業における労働災害発生状況
(令和6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はじめとする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に関する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、「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」の周知啓発を行います。



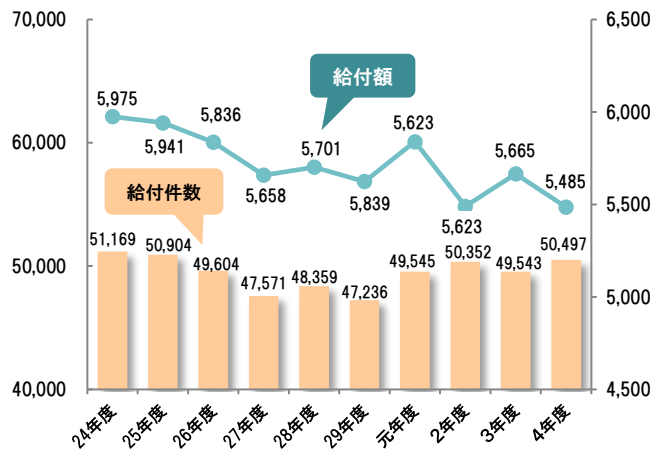
主な施策7

- 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くリスク低減措置等について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の徹底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。

労災保険給付件数(件)・給付額(百万円)の推移



主な施策9

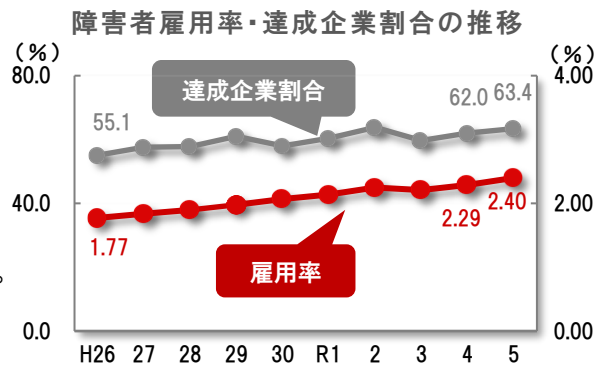
- オンライン利用率の引上げのため、労働保険関係の手續に係る電子申請の普及に向けて、「ホームページ、YouTube」等による周知広報を行います。
- 電子申請体験コーナーを活用し来庁者等への利用勧奨を積極的に行います。
- 労働保険未手続事業を一掃するため、関係行政機関との通報制度等を活用し、未手続事業を的確に把握するとともに、積極的な加入勧奨を行います。また、手續指導を複数回行っても自主的に手續をしない事業主に対しては、職権による成立手續を行います。
- 労働保険料等の滞納事業主に対し、効率的・効果的な納付督促を行うとともに、納付督促によってもなお納付がなされない場合は、差押え等強制措置による滞納額の解消を図ります。
- 口座振替納付制度は、納付手續の軽減、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。



5. 多様な人材の就労・社会参加の促進

主な施策

- 高齢者の就労による社会参加の促進
 - ・70歳までの就業確保措置未実施企業に対して、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等について、意識啓発、気運醸成を図ります。
 - ・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。
 - ・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、特に障害者雇用ゼロ企業や雇用率が未達成の企業等を中心にハローワークと関係機関が連携した雇入れ支援を強化します。
 - ・令和6年4月から特定短時間労働者の実雇用率算定等の改正が施行されるが、週20時間上の雇用の実現や勤務時間を延長する努力義務について事業主等に周知します。
 - ・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。
 - ・公務部門においても法令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。
- 外国人求職者等への就職支援
 - ・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等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。
 - ・外国人労働者に対する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。
- 雇用保険制度の適正な運営
 - ・失業認定の適正給付や適用事業、被保険者の的確な確認、電子申請を推進します。
 - ・雇用調整助成金の改正内容の周知と電子申請の利用勧奨と併せ、助成金の適正支給と不正受給等への厳正な対処を行います。



6. 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者の支援

主な施策

- 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
 - ・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。
- 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
 - ・地域若者サポートステーションにおいて、関係機関と連携し職業的自立に向けた継続的な支援を推進します。



秋田労働局・労働基準監督署・ハローワークの所在地

秋田労働局 第一庁舎

〒010-0951 秋田市山王7丁目1-3
秋田合同庁舎

【4F】

● 総務部

総務課 Tel(018) 862 - 6681

● 雇用環境・均等室

Tel(018) 862 - 6684

【3F】

● 労働基準部

監督課 Tel(018) 862 - 6682

健康安全課 Tel(018) 862 - 6683

賃金室 Tel(018) 883 - 4266

労災補償課 Tel(018) 883 - 4275

秋田労働局 第二庁舎

〒010-0951 秋田市山王3丁目1-7
東カンビル5階

● 職業安定部

職業安定課 Tel(018) 883 - 0007

職業対策課 Tel(018) 883 - 0010

訓練課 Tel(018) 883 - 0006

需給調整事業室 Tel(018) 883 - 0007

秋田労働局 第三庁舎

〒010-0951 秋田市山王6丁目1-24
山王セントラルビル6階

● 総務部

労働保険徴収室

Tel(018) 883 - 4267

秋田労働局

総務部

総務課

労働保険徴収室

雇用環境・均等室

労働基準部

監督課

健康安全課

賃金室

労災補償課

職業安定部

職業安定課

職業対策課

訓練課

需給調整事業室

労働基準監督署

秋田労働基準監督署

第1・2・3方面 Tel(018) 865 - 3671

安全衛生課 Tel(018) 801 - 0822

労災課 Tel(018) 801 - 0823

総合労働相談コーナー Tel(018) 801 - 0821

〒010-0951 秋田市山王7丁目1-4

能代労働基準監督署 Tel(0185) 52 - 6151

〒016-0895 能代市末広町4-20

大館労働基準監督署 Tel(0186) 42 - 4033

〒017-0897 大館市字三ノ丸6-2

横手労働基準監督署 Tel(0182) 32 - 3111

〒013-0033 横手市旭川1丁目2-23

大曲労働基準監督署 Tel(0187) 63 - 5151

〒014-0063 大仙市大曲日の出町1丁目3-4

本荘労働基準監督署 Tel(0184) 22 - 4124

〒015-0874 由利本荘市給人町17

能代労働基準監督署

大館労働基準監督署

ハローワーク能代

ハローワーク大館

ハローワーク男鹿

ハローワーク鷹巣

秋田労働基準監督署

ハローワーク秋田

大曲労働基準監督署

本荘労働基準監督署

ハローワーク本荘

ハローワーク角館

ハローワーク大曲

ハローワーク横手

横手労働基準監督署

ハローワーク湯沢

ハローワーク(公共職業安定所)

ハローワーク秋田 Tel(018) 864 - 4111

〒010-0065 秋田市茨島1丁目12-16

ハローワーク男鹿 Tel(0185) 23 - 2411

〒010-0511 男鹿市船川港船川字新浜町1-3

ハローワーク能代 Tel(0185) 54 - 7311

〒016-0851 能代市緑町5-29

ハローワーク大館 Tel(0186) 42 - 2531

〒017-0046 大館市清水1丁目5-20

ハローワーク鷹巣 Tel(0186) 60 - 1586

〒018-3331 北秋田市鷹巣字東中岱26-1

ハローワーク大曲 Tel(0187) 63 - 0335

〒014-0034 大仙市大曲住吉町33-3

ハローワーク角館 Tel(0187) 54 - 2434

〒014-0372 仙北市角館町小館32-3

ハローワーク本荘 Tel(0184) 22 - 3421

〒015-0013 由利本荘市石脇字田尻野18-1

ハローワーク横手 Tel(0182) 32 - 1165

〒013-0033 横手市旭川1丁目2-26

ハローワーク湯沢 Tel(0183) 73 - 6117

〒012-0033 湯沢市清水町4丁目4-3

ハローワーク鹿角 Tel(0186) 23 - 2173


〒018-5201 鹿角市花輪字荒田82-4

附属施設

ハローワークプラザアトリオン
(マザーズコーナー秋田)
(秋田新卒応援ハローワーク)

Tel(018) 836 - 7820

〒010-0001 秋市中通2-3-8

 厚生労働省

秋田労働局