

秋

令和  
7年度版

# 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

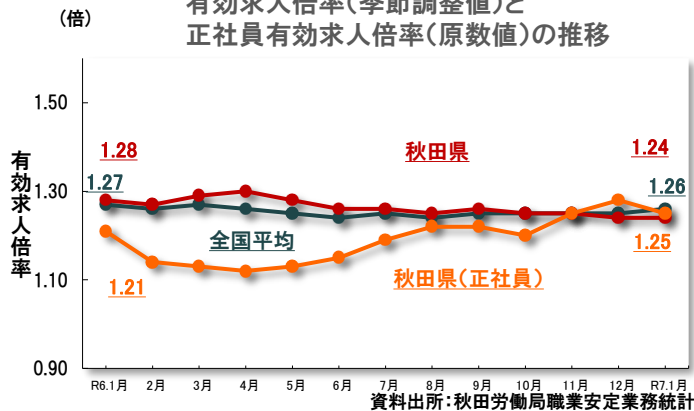
# 秋田労働局の概況

## 1 雇用情勢

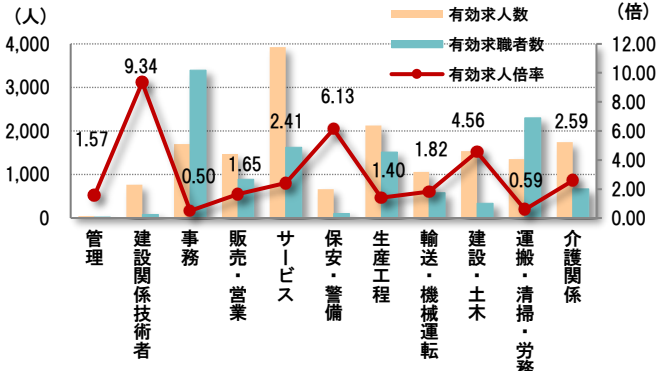
令和6年における雇用情勢は、コロナ禍から社会経済活動が回復傾向にあるとして、人手不足や中長期的な企業運営を目的に積極的な求人提出が継続してみられました。一方で、原材料や人件費等の経費上昇分を価格転嫁できないことによる収益悪化を背景に、求人数の抑制や求人提出を手控える動きに加え、地域の労働力人口の減少に伴い求人数を減らす動きも多くみられました。また、有効求職者数(原数値)は、一般的に他の年齢層に比べて就職が決まりにくい高年齢求職者が増加傾向にあることなどを理由に、前年比で増加しており、こうした動きを受けて、令和6年平均の有効求人倍率(原数値)は1.27倍となり、前年を0.08ポイント下回りました。

原材料費の高騰や人件費の上昇などによる先行き不安を背景に、求人提出を手控える動きがみられるものの、コロナ禍からの人流回復によるイベント増加等により警備業を中心に人手不足が続いているほか、建設業や医療・介護などでも慢性的な人手不足が続いており、更なる社会経済活動の回復に向けた雇用の維持や労働移動、人手不足等への支援が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



主な職業別の求人・求職バランスシート  
(パート含む常用)(令和7年1月)



### 県内事業主の声



- 「公共工事関連など安定的に受注しているが、人員が常にギリギリの状態となっている」(建設業)
- 「人員確保が十分ではないため、作業工程ラインを減らすなどにより対応している」(製造業)
- 「燃料費等の高騰のため、運賃の値上げを交渉するも難色を示されてしまう」(運輸業、郵便業)
- 「冬の祭り期間中は観光客からの宿泊予約が多く、ビジネス客等からの予約を断っている」(宿泊業)
- 「法定の人員を確保することができず、利用定員を減員せざるを得ない状態」(介護事業)

## 2 若者の雇用状況

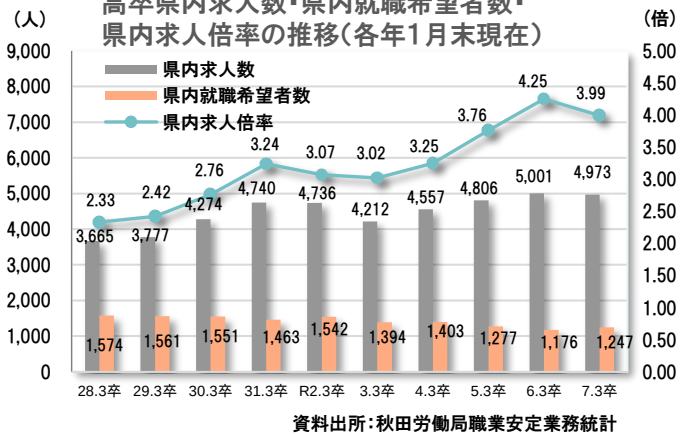
令和7年3月新規高卒者を対象とした県内求人数は4,973人(前年同期比▲28人)と、前年同期と比較し減少したものの、企業の人手不足を背景に多くの求人提出がありました。

少子化や大学等への進学率が高まるなかで、生徒数及び県内就職希望者数は増加し、求人倍率は3.99倍(前年同期比▲0.26pt)となりましたが、引き続き高い水準を維持しています。

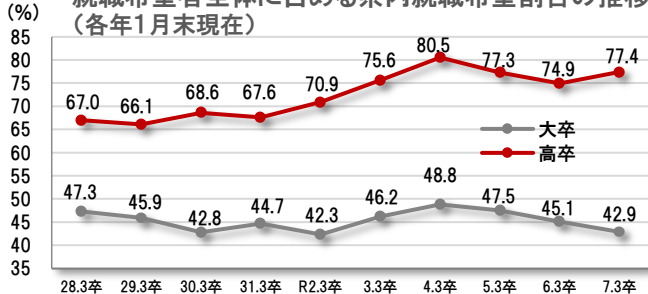
令和7年3月新規高卒者の県内就職希望割合は77.4%(前年同期比+2.5pt)となり、70%を超える水準を維持しています。また、令和7年3月新規大卒者等の県内就職希望割合は42.9%(前年同期比▲2.2 pt)となりました。

新規高卒者の3年後離職率は、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。

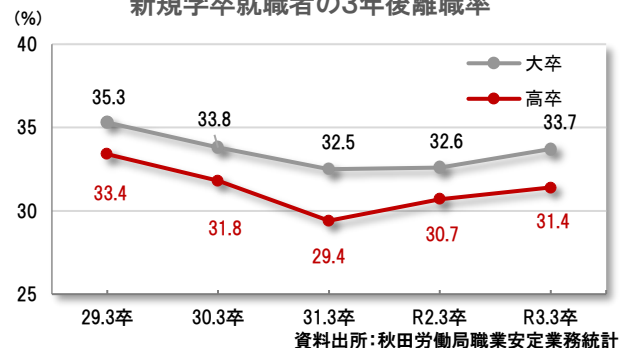
高卒県内求人数・県内就職希望者数・  
県内求人倍率の推移(各年1月末現在)



就職希望者全体に占める県内就職希望割合の推移  
(各年1月末現在)



新規学卒就職者の3年後離職率



### 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7年1月末現在)は、就職件数(全数)1,676件と前年同期比9.4%増加しています。令和6年高齢者雇用状況等報告において、65歳までの高齢者雇用確保措置実施企業割合は100.0%となり、70歳までの高齢者就業確保措置実施企業割合も34.9%と全国平均を上回っています。今後も高齢者の雇用を積極的に進めていく必要があります。

#### <障害者>

令和6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2.49%と、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6年10月末現在)をみると、外国人を雇用している事業所は729事業所(同比9.8%増)、雇用される外国人労働者数は3,536人(同比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(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年度までを「第1ステージ」、令和5年度から2年間を「第2ステージ」と位置づけて、引き続き、効果的・効率的な支援の実施に取り組んでいます。令和2年4月から令和7年1月までの間に正社員就職した者は、5,304人となっています。

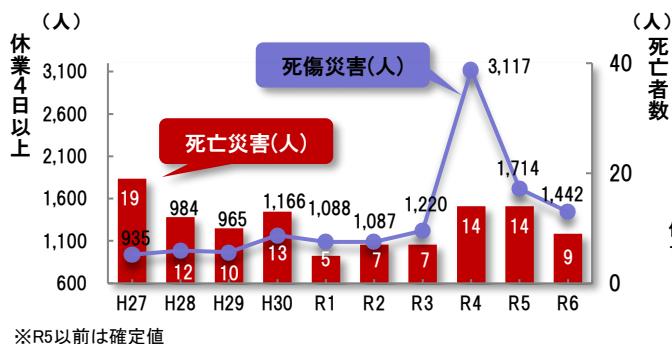
## 4 労働災害の発生状況

令和6年の死傷災害は、冬季の転倒災害が大幅に減少したことなどにより、前年に比べ272人減少しました。死亡者数は9人と前年の14人から5人減り、令和3年以来の一桁となりました。

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1,017人で、業種別では商業、製造業、建設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、動作の反動・無理な動作、はさまれ・巻き込まれとなっています。特に転倒は中高年齢の女性労働者を中心に多く発生しています。

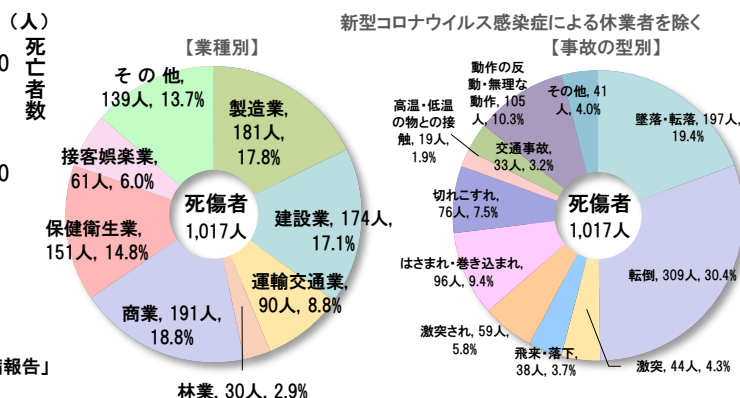
また、死亡者数は業種別では建設業が6人と最多で、次いで製造業が2人、その他の事業が1人となっています。

労働災害発生状況の推移(令和7年1月末速報値)



資料出所:秋田労働局「労働者死傷病報告」

令和6年業種別労働災害の状況(令和7年1月末速報値)

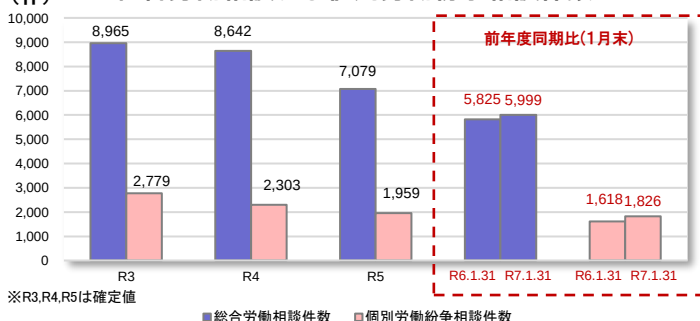


資料出所:秋田労働局「労働者死傷病報告」

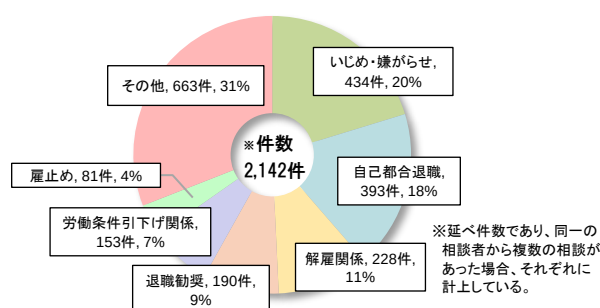
## 5 労働相談の状況

総合労働相談件数は令和2年度をピークに減少傾向でしたが、令和6年度は1月末時点で5,999件と前年度同期比で2.9%増加しました。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したが、令和6年度は1,826件と前年度同期比で12.9%増加しました。相談内容別でみると、「いじめ・嫌がらせ」の件数が最も多く、次いで「自己都合退職」、「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6年度項目別個別労働紛争相談件数(令和7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について、令和6年度は1月末時点で414件と前年度同期比で20.5%減少している。

# 令和7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、非正規雇用労働者への支援

### 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

- 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援する、業務改善助成金を含めた「賃上げ」支援助成金パッケージ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、企業が賃金の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います。
- 経済動向や、地域の実情などを踏まえつつ、本省労働基準局賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- 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・労働者等への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に対して重点的に監督指導等を行います。

## 秋田県最低賃金 951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. 非正規雇用労働者への支援

#### 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ワンストップ相談窓口やコンサルティング、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、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりの後押しや、賃金引上げ又は処遇改善の各コースの周知、活用勧奨を積極的に実施します。
- 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・啓発を図ります。

## キャリアアップ 助成金

### 社会保険適用時 処遇改善コース

### 「年収の壁」突破しませんか



イラスト出典：最前広域オンライン  
(<https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270956.html>)

厚生労働省  
都道府県労働局  
ハローワーク（公共職業安定所）

厚生労働省



## 2 地域の労働力確保の推進

### 1. 人材確保の支援

#### 主な施策

- ハローワークにおけるマッチング機能の強化
  - ・ハローワークにおいて、きめ細かな事業所情報を収集し、これを踏まえた求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の求人充足支援を行うとともに、求職者の課題や期待に沿ったサービスへの誘導や担当者制等の課題解決支援サービスを実施し、マッチング機能の強化を図ります。
- 人材確保対策コーナー等における人材確保支援
  - ・医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野を中心とした人手不足感の高まりに対応するため、関係機関等と連携した人材確保支援(セミナー・説明会・面接会等)の充実を図るとともに、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、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る重点的な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
  - ・「雇用対策協定」を締結している県内の10自治体と、それぞれで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、多様な人材の就労支援、福祉関係支援対象者対策など)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効果的な時期をとらえ開催し、早期から県内企業の魅力や理解を深めることができる機会を設け、県内就職促進に取り組みます。
  - ・県内高卒求人の早期確保に努めます。
- 大卒者等の就職支援
  - ・県内企業の理解促進のための合同就職面接会や業界研究会、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。
  - ・県内企業における学生の人材確保を強化するため、学生の就職への意識等について理解を深めるセミナーを開催します。
- 新規学卒者の職場定着支援
  - ・業種・職種を超えた同世代との交流による仲間づくりや、孤立感の解消を図ることにより、離職防止と職場定着を促進することを目的とした「若手社員交流会(若者交流サロン)」を開催します。
  - ・新卒者の就職の動機付け、職業・企業に対する理解、選択能力の向上、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制度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。



### 3. リ・スキリングによる能力向上支援

#### 主な施策



ハローワーク  
—— 急がば学べ ——

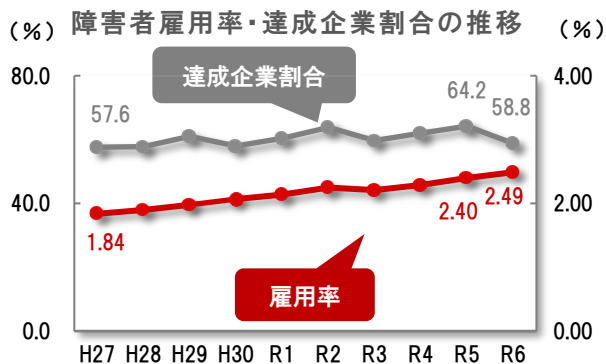
- 労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進
  - ・労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めることが重要であるため、労使のニーズに応じて企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図ります。
  - ・電子申請を行える教育訓練給付制度や、教育訓練休暇給付金及び令和7年10月に創設・施行予定の融資制度を含めて、様々な機会を捉えて積極的な周知に取り組みます。
  - ・在職者のリ・スキリングの受講者割合を高めるため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リ・スキリングコース」について、引き続き積極的な活用勧奨と迅速な支給決定を行います。
  - ・地域職業能力開発促進協議会の下に設置されたワーキンググループにおいて、関係機関と連携して訓練効果の検証及び訓練カリキュラム改善促進策の検討を行うとともに、地域職業能力開発促進協議会では、地域の課題に沿った議論を行い、効果的な人材育成の推進を図ります。
- 地域のニーズに対応した公的職業訓練の実施
  - ・訓練の効果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・広報に取り組み、訓練内容を活かした就職支援を強化します。
- 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援
  - ・地域のニーズに応じたデジタル分野に係る訓練の実施に取り組むとともに、適切な受講勧奨による受講者確保や、訓練開始前から訓練終了後まできめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野への再就職の実現を図ります。

### 3 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

#### 1. 多様な人材の活躍促進

#### 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、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・啓発指導を行います。
  - ・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として、65歳以上の再就職支援に重点的に取り組み、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等による効果的なマッチング支援を行います。
  - ・高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、高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みます。
- 障害者の就労促進
  - ・令和8年7月の更なる障害者法定雇用率の引上げ等により、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、周知・啓発を行い、障害者の計画的な雇入れを促進します。
  - ・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就労支援を推進します。
  - ・公務部門においても法定雇用率達成に向けた周知・啓発を行うとともに、必要な助言等を行います。
  - ・障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のためのセミナー等を実施します。





## ● 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確保を図るため、セミナーの開催や事業所訪問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。

## ● 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

- ・専門窓口を設置して、キャリアコンサルティングなど求職者の適正・能力等を踏まえ、就職から職場定着まで一貫した支援を計画的・総合的に実施します。

## ● 若年無業者等への正社員就職等に向けた就労支援

- ・県内の地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体等と連携しながら、支援対象者の課題に応じた就職支援を実施します。
- ・正社員を希望する35歳未満のフリーター等に対しては、担当者制による職業相談など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職の実現に向けて取り組みます。

## ● 雇用保険制度の適正な運営と電子申請の推進

- ・雇用保険受給者の早期再就職の実現に向けた確かな失業認定や適正な給付を行うほか、創設された給付金制度など改正雇用保険法の円滑な施行と改正内容の周知に努めます。
- ・雇用関係助成金ポータルを通じた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応を行います。



## 2. 女性活躍推進に向けた取組促進等

### 主な施策

- 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等
  - ・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」の積極的な活用勧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。
- 女性の健康問題に取り組む事業主への支援等
  - ・「働く女性の心とからだの応援サイト」掲載の取組事例等活用し、女性が健康で能力を発揮できるような職場環境整備の機運醸成を図ります。また、働く女性の母性健康管理措置等について、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知、母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進等を図ります。

## 3. 総合的なハラスメントの防止

### 主な施策

- 職場におけるハラスメント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、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」の各種ツールの活用促進を図ります。
- カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進
  - ・カスタマーハラスメント対策を推進すると共に就職活動中の学生等に対するハラスメントについても、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、企業の取組を促します。
- 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施
  - ・職場におけるハラスメント撲滅に向け、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します。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト

**あかるい職場応援団**

4. 育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

主な施策

- 仕事と育児・介護の両立支援
  - ・育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け及び介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知強化等を内容とする改正育児・介護休業法について、労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、施行後は履行確保を図ります。
  - ・育児休業取得や介護離職防止、円滑な職場復帰等のための環境整備に取り組む事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進します。
- 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
  - ・改正育児・介護休業法において、令和7年4月から3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されると共に、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されることから適正な労務管理の下で働くことができるテレワークの導入・定着促進を図ります。



仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

5. 安全で健康に働くことができる環境づくり

主な施策

- 長時間労働の抑制
  - ・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。
  - ・令和6年4月に時間外労働の上限規制の適用が開始された医師、自動車運転者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。
- 労働条件の確保・改善対策
  - ・監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的な労働条件の枠組みの確立をはじめとする、法定労働条件の確保に取り組みます。
  - ・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ます。
  - ・労働基準法に基づく労働条件の明示事項について制度周知を行います。
  - ・「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。
- 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
  - ・中高年齢の女性をはじめとして、特に小売業や介護施設を中心に発生率の高い転倒や腰痛等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等で構成される＋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。
  - ・冬季の積雪や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。
  - ・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た「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。





・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く、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の措置について一層の徹底を図ります。また、「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。

・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、治療と仕事の両立支援カードを含めた「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。

・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化学物質管理強調月間などの機会を活用して周知等を行います。

・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。

・令和7年1月1日から労働者死傷病報告等が電子申請義務化されたことに伴い、その円滑な移行のため、労働局HPの活用促進と懇切丁寧な指導に努めます。



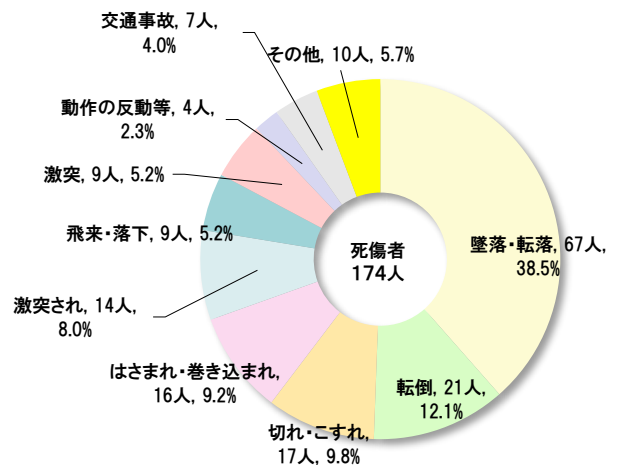
#### ● 労災保険給付の迅速かつ公正な処理

・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。

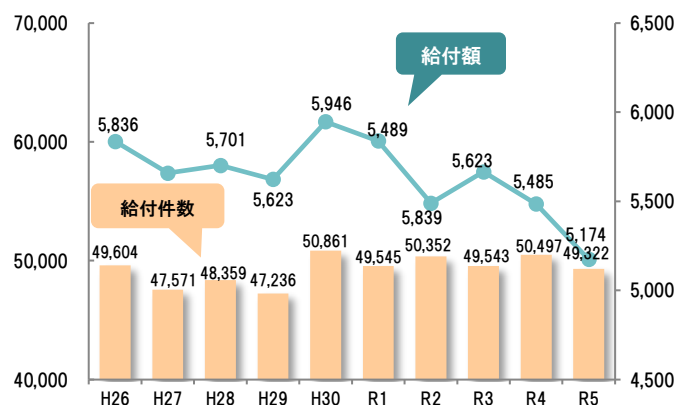
#### 令和6年建設業における労働災害発生状況

(令和7年1月末速報値)

新型コロナウイルス感染症による休業者を除く



#### 労災保険給付件数(件)・給付額(百万円)の推移



## ● 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

・オンライン利用率の引上げのため、労働保険関係の事務に係る電子申請の普及に向けて、労働局HP、YouTube等による周知広報を行います。

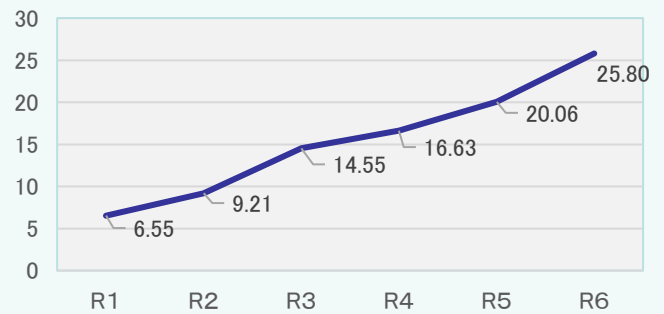
・電子申請体験コーナーを活用し来庁者等への利用勧奨を積極的に行います。

・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、手続指導を複数回行って自主的に手続をしない事業主に対しては、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、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。

年度更新 電子申請の推移(%)



## 6. あらゆる形態の「働き方」に関する相談体制の整備

### 主な施策

- 「総合労働相談コーナー」における相談体制の周知と関係機関との連携
  - ・労働契約のほか、請負、委任等の契約方式に関わらず、働く方々のからの相談に幅広く対応する総合労働相談コーナーの局・署所の窓口、労働局HP、YouTube等による周知及び利用勧奨を行います。



- フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

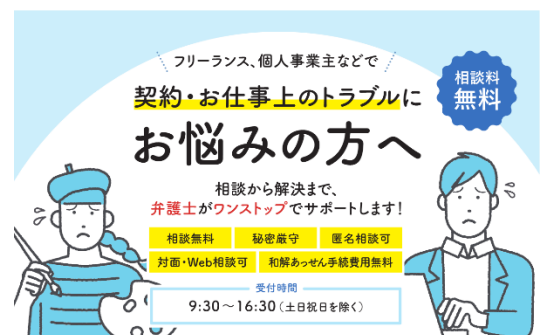
・フリーランスから就業環境整備違反に関する申出があった場合、委託事業者に対する調査、是正指導等を行います。

・フリーランスから委託事業者等との取引上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・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

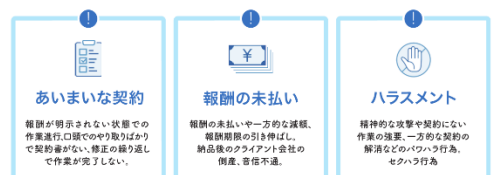
・監督署に設置している「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合適切に対応するとともに、申告事案があった場合に指導を実施します。

- 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

・フリーランスを含めた対象者へ労災保険特別加入制度について、引き続き周知啓発を行います。



こんなトラブル、私たちに相談ください!



企業などの発注事業者からお仕事を受注する  
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽にご相談ください

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします!



# 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 - 0006

職業対策課 Tel(018) 883 - 0006

訓練課 Tel(018) 883 - 0006

需給調整事業室 Tel(018) 883 - 0006

## 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

### 能代労働基準監督署

〒010-0951 秋田市山王7丁目1-4

Tel(0185) 52 - 6151

### 大館労働基準監督署

〒016-0895 能代市末広町4-20

Tel(0186) 42 - 4033

### 横手労働基準監督署

〒017-0897 大館市字三ノ丸6-2

Tel(0182) 32 - 3111

### 大曲労働基準監督署

〒013-0033 横手市旭川1丁目2-23

Tel(0187) 63 - 5151

### 本荘労働基準監督署

〒014-0063 大仙市大曲日の出町1丁目3-4

Tel(0184) 22 - 4124

〒015-0874 由利本荘市給人町17

## 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

### ハローワーク男鹿

〒010-0065 秋田市茨島1丁目12-16

Tel(0185) 23 - 2411

### ハローワーク能代

〒010-0511 男鹿市船川港船川字新浜町1-3

Tel(0185) 54 - 7311

### ハローワーク大館

〒016-0851 能代市緑町5-29

Tel(0186) 42 - 2531

### ハローワーク鷹巣

〒017-0046 大館市清水1丁目5-20

Tel(0186) 60 - 1586

### ハローワーク大曲

〒018-3331 北秋田市鷹巣字東中岱26-1

Tel(0187) 63 - 0335

### ハローワーク角館

〒014-0034 大仙市大曲住吉町33-3

Tel(0187) 54 - 2434

### ハローワーク本荘

〒014-0372 仙北市角館町小館32-3

Tel(0184) 22 - 3421

### ハローワーク横手

〒015-0013 由利本荘市石脇字田尻野18-1

Tel(0182) 32 - 1165

### ハローワーク湯沢

〒013-0033 横手市旭川1丁目2-26

Tel(0183) 73 - 6117

### ハローワーク鹿角

〒012-0033 湯沢市清水町4丁目4-3

Tel(0186) 23 - 2173

〒018-5201 鹿角市花輪字荒田82-4

## 能代労働基準監督署

### ハローワーク能代

### ハローワーク男鹿

## 秋田労働基準監督署

### ハローワーク秋田

## 本荘労働基準監督署

### ハローワーク本荘

## 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 秋田市中通2-3-8

## 大館労働基準監督署

### ハローワーク大館

### ハローワーク鹿角

### ハローワーク鷹巣

### ハローワーク角館

## 大曲労働基準監督署

### 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



 厚生労働省

秋田労働局