

秋

令和7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	3
（1）労働時間・賃金の状況	3
（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、非正規雇用労働者への支援	6
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、非正規雇用労働者への支援	6
（1）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に向けた支援	6
（2）最低賃金制度の適切な運営	7
（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底	7
（4）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	7
（5）無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	7
第3 地域の労働力確保の推進	8
1 人材確保の支援	8
（1）ハローワークにおけるマッチング機能の強化	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）雇用管理改善の取組による人材確保支援	8
（4）雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	9
（5）地方公共団体と一体となった地域の人材確保支援	9
2 新規学卒者等への就職支援	10
（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	10
第4 リ・スキリングによる人材育成の推進	11
1 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・学び直しの支援の促進	11
（2）地域職業能力開発促進協議会の活用	12
（3）地域ニーズに対応した公的職業訓練の実施	12

(4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	12
(5) 助成金を活用した人材育成の推進	12
第5 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	13
1 多様な人材の活躍促進	13
(1) 高齢者の就労による社会参加の促進	13
(2) 障害者の就労促進	13
(3) 外国人求職者等への就職支援等、企業での外国人労働者の適正な雇用管理 の推進	14
(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援	14
(5) 若年無業者等への正社員就職等に向けた就労支援	15
(6) 雇用保険制度の適正な運営と電子申請の推進	15
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	15
(1) 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	15
(2) 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の実施	16
(3) 女性の健康問題に取り組む事業主への支援等	16
3 総合的なハラスメントの防止	16
(1) 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 ..	16
(2) 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	16
(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施	17
4 仕事と育児・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	17
(1) 仕事と育児・介護の両立支援	17
(2) 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	19
(3) 職務給等に関する支援ツールの周知・広報	19
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	20
(1) 長時間労働の抑制	20
(2) 労働条件の確保・改善対策	21
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	23
(4) 労災保険給付の迅速かつ公正な処理	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	27
6 あらゆる形態の「働き方」に関する相談体制の整備	28
(1) 「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 ..	28
(2) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等	28
(3) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大	28

※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。

令和7年度 秋田労働局行政運営方針

秋田県内の社会経済活動は緩やかに回復しているものの、物価高騰により企業の事業活動や労働者の暮らしには大きな影響が及んでいる。また、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、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、秋田労働局としても各種情勢に対応した雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

令和7年度行政運営方針に当たっては、こうした情勢をもとに最低賃金・賃金引上げに向けた支援、地域の労働力確保の推進、多様な人材の活躍促進と職場環境改善などに一体となって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

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和6年平均の有効求人数（原数値）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が多くみられたことなどを理由に、前年比で減少した。

令和6年平均の有効求職者数（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、前年比で増加した。年金収入だけでは生活が厳しいとする高年齢者や、小規模事業所の倒産や閉店等による事業主都合離職者による求職活動が多くみられたほか、物価上昇の影響からより良い条件への転職希望や、人手不足を背景とした業務量増加による転職希望により求職活動を開始する動きなどもみられた。

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ポイント下回った。

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る。

(2) 若者の雇用状況

令和7年3月新規高卒予定者の就職内定率は93.2%、新規大卒等予定者の就職内定率は94.8%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77.4%で前年同期を2.5ポイント上回り、過去2番目の高さとなった。新規大卒等予定者については、県内就職希望割合



は42.9%と前年同期を2.2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数（パートタイム労働者、契約社員、派遣社員等）は、全労働者のうち32.0%となっており、職責や職務内容の違い等を理由として、正社員より賃金水準が低い傾向にある。（「令和5年度労働条件等実態調査」（秋田県雇用労働政策課））

非正規雇用労働者については、就職に対する希望や意欲・能力に応じて正社員への転換や待遇改善を推進することが重要となっている中、令和6年度における正社員の新規求人数は38,227人で全体の53.6%（前年度比0.9Pt減）となっている。

正社員転換を進めるためにも、引き続き、求職者の就職希望条件と求人条件のミスマッチの解消や、雇用吸収力の高い分野の求人に対する充足支援が重要である。

② 女性の雇用状況

秋田県内の女性の雇用者数は、令和2年「国勢調査」によると185,872人で、雇用者の男女別比率では48.2%と全国平均の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」の割合が最も高いが、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、男性に比べて正規雇用者の割合が低い。特に女性の正規雇用比率は「25歳～29歳」の56.9%を境に「30歳～34歳」が49.5%、「35歳～39歳」が46.2%と減少するいわゆる「L字カーブ」となっており、全国平均と比較すれば減少幅は小さいが、その解消が課題となっている。

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が「30～34歳」から「35～39歳」へと変化している。女性の「35～39歳」の労働力率は、全国平均の78.2%に対し、秋田県は86.7%となっている。進学や就職等に伴う若年層の県外流出が続いており、なかでも若年女性の流出が多く、こうした課題への対応が喫緊の課題になっている。

少子高齢化が全国の2倍の速度で進行する秋田県においては、女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援を目的として、女性が能力を発揮して安定して就業できる魅力ある雇用の場の確保や、出産・育児、介護等を理由とする労働者の離職を低減するための支援などの対策を推進することが今後も重要である。

③ 高齢者の雇用状況

65歳以上の高齢者の職業紹介状況をみると、新規求職申込件数は7,618件で前年同期比7.7%増加し、就職件数は1,676件と前年同期比9.4%の増加となった。また、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る。引き続き、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・



経験を十分に発揮し、活躍できる社会の実現に向けて、今後も高年齢者の雇用を積極的に進めていく必要がある。このため、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 1,734 件と前年同期比 18.3%増加し、就職件数は 802 件と前年同期比 12.6%の増加となった。就職者のうち精神障害者の割合が 59.4%となっているほか、就業中の障害者は 5,506 人と前年同期比 3.9%増加した。

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 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（前年同期比 9.8%増）、雇用される外国人労働者数は 3,536 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 1,705 人（構成比 48.2%）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」881 人（同 24.9%）、永住者や日本人の配偶者等の「身分に基づく在留資格」620 人（同 17.5%）となっている。

また、国籍別では、前年に引き続き「ベトナム」958 人（構成比 27.1%）が最多となり、次いで「フィリピン」752 人（同 21.3%）、「中国（香港等を含む）」444 人（同 12.6%）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、適正な雇用管理を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

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 年間で「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 年間で「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 7 年 1 月までの間に正社員就職した者は、5,304 人となっている。

就職氷河期世代については、共通の課題を抱える幅広い世代と併せて支援を続けていく必要がある。

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 6 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、1,717 時間で前年に比べ 0.8% 減少した。このうち、所定内労働時間は 1,620 時間で 1.0% の減少、所定外労働時間は 97.2 時間で 2.5%（対前年比は指数により算出）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、1,714 時間であり、この内訳は、所定内労働時間が 1,573 時間、所定外労働時間が 141 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 6 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、65.5% という状況にある。

また、令和 6 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、312,446 円で前年に比べ 3.9% の増加であった。このうち、所定内給与は 238,384 円で、前年に比べ 2.3% 増加した。（対前年増減率は指数による比較）

令和 6 年度地域別最低賃金は、全国加重平均額 1,004 円から 1,055 円（引上げ額 51 円、引上げ率 5.1%）と大幅な引上げがされたが、秋田県最低賃金も 897 円から 951 円（引上げ額 54 円、引上げ率約 6.0%）と大幅な引上げがされ、令和 6 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 9 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 6 年における労働災害による死傷者数（休業 4 日以上）は、1,442 人と前年同期に比べ 223 人、13.4% の減少となった。業種別でも、林業と接客娯楽業を除き、製造業、建設業、運輸交通業、商業及び保健衛生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 6 年における死傷者数は 1,017 人と、前年同期に比べ 124 人、10.9% 減少した。事故の型別では転倒災害が 274 人と最も多く、死傷者全体の 3 割前後を占める状況に変わりはないが、冬季の小雪の影響などもあり、前年の 394 人から 85 人の大幅な減少となった。

一方、死亡者数は 9 人と前年の 14 人から 5 人減少し、令和 3 年以来の一桁となった。

死亡者 9 人のうち、建設業が最多で 6 人、製造業が 2 人、その他の事業が 1 人、年齢別では、70 歳代が 3 人、60 歳代が 5 人と、高齢労働者の被災する割合が高かった。

建設業では建設機械のバケットとの接触や落下したつり荷との激突、高所からの墜落により死亡災害が発生していることから、危険箇所への立入禁止や高所作業時における墜落制止用器具の使用など基本的な安全対策の徹底が重要である。

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 71.1% と前年より 2.0 ポイント増加し、全国平均より 12.2 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する必要がある。

一方、心の健康の保持増進に関して、仕事や職業生活に関連して強いストレス等を感じている労働者は 8 割以上にのぼっており、精神障害の労災請求件数は年々増加してい



る。メンタルヘルス不調により健康障害を発症するリスクのある労働者の気づきを促すため、定期的なストレスチェックの実施や、高ストレスが認められた者で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を整備・促進する必要がある。

さらに疾病の有病率は年齢が上がるほど高くなる傾向がある。職場における労働者の高齢化が進むにつれ、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益々増えることが予想され、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5年度の労災補償の状況については、新規受給者数が5,945人で前年度より4.9%増加したものの、給付件数は49,322件で前年度より2.3%減少し、給付額も51億7,400万円と前年度より5.7%減少した。その要因としては、休業（補償）給付の件数が前年度より500件余り減少しており、不休災害が増加したことによるものである。

また、近年社会的関心の高かった新型コロナウイルス感染症の労災請求件数は490件で、令和4年度（1,111件）をピークに以後減少傾向にある。

一方、令和6年度の脳・心臓疾患及び精神障害（以下「過労死等事案」という。）の労災請求件数は、令和7年1月末時点において21件で前年度より14.2%増加しており、石綿関連疾患の労災請求件数も9件と前年度より33.3%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については県内においても右肩上がりの状況で推移しており、過去最も件数の多かった前年度と同期比でほぼ同等の件数となっている。なお、精神障害を発病した要因としては、パワーハラスメントを申し立てる労災請求が多数を占めている。

このような状況の中で、被災労働者の早期救済を図るためには、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るものの、令和6年度は5,999件と令和5年度に比べ2.9%増加した。

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るものの、令和6年度は1,826件と令和5年度に比べ12.9%増加した。個別労働紛争に関する相談を内容別でみると、「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6年度は414件と令和5年度に比べ20.5%減少し、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当たっては、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6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172件と前年（175件）に比べ1.7%減少した。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105件、次いで解雇の15件であった。また、県内の企業倒産状況をみると、令和6年の企業倒産件数は57件と昨年より7件増加したが、負債総額は43億9,200万円と前年（89億5,400万円）に比べ50.9%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2件増加して6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6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86.7%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、非正規雇用労働者への支援

(1) 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に向けた支援

最低賃金引上げとあわせた取組として、令和7年度においては生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含め、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行う。

加えて、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ける、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援と連携するほか、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。

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、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。

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、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向や、地域の実情、これまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、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) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

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・均等室又は安定部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ことや、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ことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換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、年収の壁を意識せず働けることができる環境づくりを後押しするために令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、賃金引上げや処遇改善をつながる「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」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。

(5) 無期転換ルール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パンフレットやポータルサイト、説明会を通じて引き続き周知・啓発を図る。



第3 地域の労働力確保の推進

1 人材確保の支援

(1) ハローワークにおけるマッチング機能の強化

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化する中、多くの業種において人材確保が課題となっている。このため、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る。

また、「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 の積極的な周知を行うほか、「求職者等への職業情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくらぼ（職業情報総合サイト）」の利活用等について周知を行う。

さらに、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及びオンライン失業認定の実施、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求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。

加えて、ハローワーク職員のキャリアコンサルタント関連資格の取得を促進し、キャリアコンサルティング機能の充実を図る。

このほか、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS等を活用し、周知・広報を積極的に行う。

(2) 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、人材確保対策連絡協議会における議論も踏まえ、地方自治体や関係機関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」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を実施する。

(3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保



険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

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、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応・助言を行う。

（４）雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、職業紹介事業において、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加（令和7年1月施行）され、募集情報等提供事業においては、労働者の登録から就職・定着まで全ての過程における金銭等の提供が原則禁止（令和7年4月施行）となった。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開と募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示が義務化（令和7年4月施行）となったことから、これらの適正な運営の確保に努める。

また、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者に法違反が認められた場合には、適切に指導するよう徹底する。

（５）地方公共団体と一体となった地域の人材確保支援

① 雇用対策協定に基づく雇用施策の推進

「雇用対策協定」を締結している10自治体（大館市、秋田県、横手市、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、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）を展開している。

令和7年度においても、地域の課題に対応した雇用の実現を図るため、各自治体との協定に基づく事業計画により、雇用に関する情報の共有による地元企業の人材確保対策等の取組、一体的な実施事業の継続実施などにより、各種雇用施策を着実に推進する。

② 地域雇用活性化推進事業の実施に係る適切な支援

市町村等が地域の特性を活かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策となり得るため、令和6年10月から実施している大館市の地域雇用活性化推進事業による雇用創出のマッチングを支援するなど、労働行政としての観点から地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

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こしや個々の状況に合わせた求人開拓、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等を提供し、



更なる県内就職を促進する。

また、秋田県と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。さらに、秋田県あきた暮らし・交流拠点センター「アキタコアベース」と県内ハローワークとの連携を強化し、Aターン希望者に対して切れ目のない支援を実施する。

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 県内企業についての理解を深める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や、進路を決定する高校2年生後半の時期など効果的な時期をとらえ、高校生が県内企業の魅力や理解を深めることができるよう地元企業説明会を開催する。

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

新規高卒予定者による就職先候補の検討に当たっては、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及び情報発信が必要である。

このため、企業訪問等を通じて早期の求人提出を促すとともに、魅力ある求人票の作成を支援する求人票作成セミナーを実施する。

② 大卒者等の就職支援

ア 県内企業の魅力を発信する合同就職面接会、業界研究会、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する。

イ 学生の視点を活かした人材確保支援

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実施する。

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、企業訪問等あらゆる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

秋田新卒応援ハローワークを中心として、大学生等が県内企業に関心を持ち、県内就職が促進されるよう大学等関係者へ理解と協力を働きかける。

③ 多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等の支援について、高校・大学等や関係機



関と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、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。業種・職種を超えた同世代の仲間と交流することで、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、訪問等の機会を活用し、職場定着好事例の提供、アンケートの活用、個別相談（新卒者・採用担当者）の実施等により、職場定着支援を強化する。

採用内定時期の早期化により、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。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アドバイスを実施する。

ウ ユースエール認定企業制度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7年1月末現在21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制度の普及拡大と人材確保支援に取り組む。



第4 リ・スキリングによる人材育成の推進

1 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・学び直しの支援の促進

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組むうえで、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り、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・活用を図る。

経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援のため、令和6年10月に給付率の引上げが行われた教育訓練給付制度について、電子申請を行えること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む。

また、在職者のリ・スキリングの受講者割合を高めるため、事業主を通じた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「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。

(2) 地域職業能力開発促進協議会の活用

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。）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、地域訓練協議会では、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る。

また、地域訓練協議会を活用して、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必要な訓練機会の確保に繋げる。

(3) 地域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。

また、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ため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。

そのため、労働局及びハローワークにおいては、適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、効果的な就職支援が行えるようマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。

また、実施に当たって、秋田労働局ホームページ・SNS への掲載やWeb 広告など、訓練の周知・広報の取組による活用促進を図る。

(4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

「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る。

(5) 助成金を活用した人材育成の推進

企業内での人材育成を支援するため、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」の積極的な活用勧奨に取り組むとともに、デジタル分野への労働移動を支援するため、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）等の活用促進を図る。

助成金の活用促進のため、秋田労働局ホームページ・SNS への掲載やWeb 広告など、積極的な周知・広報に取り組むとともに、企業へ寄り添ったきめ細かな支援に取り組むため、オンラインと対面を組み合わせた積極的な周知を行う。



第5 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

(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6年高年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こととし、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」を中心に、就労経験や多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計などに係る支援や高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等による効果的なマッチング支援を行う。

③ 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

高齢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を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6年4月から2.5%に引き上げられた法定雇用率は、令和8年7月から2.7%に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10%引き下げられる。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、周知・啓発を行い、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 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。

また、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、障害者の職業訓練の周知等に努める。

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。

④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10%引き下げられる。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において周知・啓発を行うとともに必要な助言等を実施する。

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、障害者の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行う。

(3) 外国人求職者等への就職支援等、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、在留資格「特定技能」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。

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワークに就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、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、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。



(5) 若年無業者等への正社員就職等に向けた就労支援

若年無業者に対し、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、地方公共団体の関係部局等とも連携しながら、職業的自立に向けて、支援対象者個々の課題に応じた就職支援を実施する。

また、正社員就職を希望する35歳未満のフリーター等に対しては、新卒応援ハローワーク、各ハローワークにおいて、個々のニーズや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。

(6) 雇用保険制度の適正な運営と電子申請の推進

① 雇用保険適用・給付の適正運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確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ことができるよう取組を進める。給付業務では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、全所で通常の失業認定の事務処理方法の一つとして定着するよう、オンライン失業認定の適切な運用を図る。適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

また、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しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上やハローワークにおける事務処理の効率化の観点から、手続時のマイナンバーの届出を一層推進する。特に、本年1月から開始しているマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組む。

なお、育児休業等給付の出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金の創設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る。

② 雇用関係助成金の適正支給

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務め、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、審査等に当たり支給決定前の能動的な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。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 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

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について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、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ている男女の賃金の差



異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図る。

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」の積極的な活用勧奨を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

加えて、女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

(2) 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の実施

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や各種セミナー、SNS 等を活用したオンラインサービスの充実を図る。

(3) 女性の健康問題に取り組む事業主への支援等

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を醸成するため、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「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。あわせて、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応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支援を行う。

また、働く女性の母性健康管理措置等について、パンフレットなどを活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知並びに母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進等を行う。

3 総合的なハラスメントの防止

(1) 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、セクシャ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、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

(2) 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。

また、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」の周知徹底やウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、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に関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年 12 月に実施している「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。労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

４ 仕事と育児・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

（１）仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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や、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を 300 人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は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」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や 3 歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用つなげる。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（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促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知と併せて、

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した事業主
- ・ 育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。



③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和7年4月から、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行される。

円滑な施行に向け、あらゆる期間を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主に対して周知に取り組む。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

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の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

また、地域包括支援センター等とも連携した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等を取得・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。なお、介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携した周知に取り組む。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、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」及び「トライくるみん」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等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。

⑥ 不妊治療と仕事との両立の推進

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」の取得を支援するため、認定を希望する事業主に対しては、厚生労働省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業の「両立支援担当者等向け研修会」及び個別相談会の活用を勧奨する。

また、「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「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、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、性と健康の相談センターとも連携しつつ、



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や相談支援を行う。

(2) 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

① 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする多様な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。

② 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、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ともに、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場所であることも踏まえ、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・定着促進を図る。

また、企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行い、加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについての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、厚生労働省で実施しているテレワーク相談センター及びセミナーの案内について様々な機会を捉えて施策の周知を行うなど、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

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。

加えて、働き方改革推進助成金を活用して、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について

労働施策総合推進法に基づく協議会並びに地方版政労使会議として設置している「秋田いきいきワーク推進会議」では、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て、地域の政労使の代表や地方公共団体等の協力を得て、各支援策の紹介、課題等を共有し、活発な意見交換により気運の醸成に努める。

(3) 職務給等に関する支援ツールの周知・広報

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行う

ため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

また、企業におけるジョブ型人事の導入に資するよう、令和6年に公表された「ジョブ型人事指針」の紹介・周知等も実施する。

5 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の防止に向け、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、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

さらに、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6年8月2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6年8月2日付け基発0802第3号）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等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実施する窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援に連携して取り組む。

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の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、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ることから、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「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。

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、他の職種との業務の移管や分担（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。

これらの業種ごとの取組とともに、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、セミナーの実施など、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

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的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むとともに、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。

特に、相談・投書等のほか、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等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「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」の周知を徹底する。

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条件セミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関する動画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

裁量労働制について、引き続き令和6年4月に施行された改正省令等の周知を行うと



ともに、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の明示事項については、令和6年4月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、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会を活用して制度周知を行う。

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、法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・悪質な法違反が認められた場合は、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。

また、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労働条件相談員を配置することで相談・支援体制の整備を図るとともに、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を利用した効果的な安全衛生教育手法等に関する事業者向けのセミナーの受講勧奨等により、労働災害防止対策を推進する。

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て監督指導を実施する。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、地方運輸機関との合同監督・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、関係機関と連携し、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) 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とともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促す。

加えて、事業者の死傷病報告書提出に係る負担の軽減、労働災害情報の分析の充実等の観点から、令和7年1月から、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化した。当面の間、電子申請が困難な場合は、書面による報告も認められるが、事業者が電子申請に円滑に移行できるよう、秋田労働局ホームページの特設ページに掲載されている説明資料や動画等を活用し、懇切丁寧な説明を行う。

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

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が高い「転倒」や腰痛等の「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の設置・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。

また、転倒災害は、例年12月から3月までの冬期における発生率が高く、暖冬であった令和6年においても全体の5割弱に及んでいることから、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等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7年度は、新たなコースの新設を予定している。



また、技能実習生をはじめとし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や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等の活用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推進する。

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、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）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は義務付ける改正省令が令和5年4月1日から施行されているため、引き続き、事業場に対して周知及び指導を図るとともに、令和7年4月からは労働安全衛生法第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措置が労働者以外の作業員にも拡大されるため、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。あわせて、令和6年5月28日に策定された、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、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ける令和6年の労働災害のうち、荷役作業時の災害が5割弱を占め、そのうち、墜落・転落災害が4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法施行規則（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

建設業における令和6年の労働災害の4割弱が、墜落・転落災害が占めており、うち2名の死亡災害が発生していることから、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る。また、「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、指導を行うなど、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

製造業における令和6年の労働災害の3割強が「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を促進する。

エ 林業対策

林業においては、令和4年から令和6年までの3年間に3人の死亡災害が発生してお



り、休業4日以上死傷災害に占める死亡災害の割合が3.4%（林業を除く全産業では1.0%）と発生率が高い状況にある。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を図るため、「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、作業計画の策定や作業指揮者の配置など車両系木伐出機械等を使用した作業における安全対策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・相談対応等を行う「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。

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、産業保健総合支援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、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、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等について利用勧奨を行う。

加えて、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、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」等の周知・啓発を行うとともに、労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者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。

また、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、独立行政法人労働者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・指導等の健康障害対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理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、化学物質管理強調月間などの様々な機会を活用し広く周知を図る。また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等による危険性・有害性情報の的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等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。ま



た、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図る。

化学物質によるばく露の防止には、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必要であり、労働者の呼吸域の化学物質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 石綿による健康障害防止対策の推進

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、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を図る。（建築物、船舶（鋼製のものに限る）については令和 5 年 10 月施行、工作物については令和 8 年 1 月施行）。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。

ウ 熱中症予防対策の推進

近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による重篤な労働災害が多発しているところであり、現在の「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」

（令和 3 年 4 月 20 日付け基発 0420 第 3 号）の別紙「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和 7 年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開といった取組に加え、今夏に向けて、労働安全衛生法施行規則を改正し、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付ける予定（令和 7 年 6 月 1 日施行予定）であることから、改正内容の周知及び指導の徹底を図る。

⑧ 今後の安全衛生対策について

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高齢者の労働災害防止の推進等に係る労働安全衛生法等の改正法案、治療と仕事の両立支援対策の推進等に係る労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容について十分な周知に取り組む。

（４）労災保険給付の迅速かつ公正な処理

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については、関係部署と緊密な連携を図り、認定基準等に基づき迅速かつ公正な事務処理を一層推進する。

また、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

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。

③ 収納未済歳入額の縮減

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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 あらゆる形態の「働き方」に関する相談体制の整備

(1) 「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契約や委任契約といった契約形式に関わらず、働く方々からの相談に幅広く対応する総合労働相談コーナーの周知を引き続き行う。総合労働相談コーナーでは、職場における、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引上げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントなどのあらゆる分野の相談や、解決のための情報提供をワンストップで実施する。

また、相談の過程で労使の集団的な紛争があるとうかがわれる場合には、必要に応じ秋田県労働委員会であっせん等を行うことができる旨相談者に紹介する。

(2) 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（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図る。

また、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、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、全国の監督署に設置した「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には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

(3) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和 6 年 11 月に施行された。今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行う。