

月刊ハローワーク通信

ハローワーク秋田のイベント・情報などを紹介する広報紙です

《2025. 11月号》



当所へ電話でお問い合わせの際は、部門コード(問い合わせ先右端の【】内)を押してください。

発行：〒010-0065 秋田市茨島1-12-16
ハローワーク秋田(電話018-864-4111)

ハローワーク秋田の
各種情報はこちら↓



若者交流サロンに参加してみませんか？

秋田新卒応援ハローワークでは、**学校を卒業し入社した1～3年目の在職者の方**を対象に、秋田で働く同世代の交流の場「若者交流サロン」を開催します。

■開催日時 令和7年11月20日（木）14:00～16:00

■場 所 秋田総合生活文化会館・美術館（アトリオン）
地下1階 多目的ホール

参加費無料！
服装自由！

※ 専用駐車場はございませんのでご了承ください。

◆参加対象

新規学校卒業者として就職後3年以内の方

◆内 容

- ・他社に勤務する同世代の方々との情報交換
- ・仕事にまつわる体験などをテーマとしたグループ交流
- ・ミニセミナー（モチベーションの維持、職場での付き合い方等）

◆定 員

先着30名

※企業名などが他の参加者に伝わることはありませんので、安心してご参加ください。

●申込締め切り 令和7年11月17日（月）

●申し込み方法

秋田新卒応援ハローワーク あて

メールアドレス hwakita-salon@mhlw.go.jp

（当イベント専用アドレスとなります）

※メール本文に下記の必要事項を記載のうえ、お申し込みください。

- ① 事業所名 ②電話番号 ③ 参加者氏名
（フリガナ）・性別（任意）・勤続年数

※メールを確認出来ましたら、お申し込みいただいたメールアドレスに、参加可否、当日の注意事項などを返信いたします。

学卒求人に関するお問い合わせは、

秋田新卒応援ハローワーク

秋田市中通2-3-8 アトリオン3階
（ハローワークプラザアトリオン内） 電話：018-836-7820

前回の参加者の声

（アンケート結果より）

- ・参加者全員が楽しかった、不安が解消された！
- ・他業界の同年代の方と話せる貴重な機会で、とても楽しかった
- ・コミュニケーションが苦手でも楽しく交流できた
- ・自分の悩みなどを聞いてもらって楽になった
- ・もう1度参加したいと思いました！ などなど



- ※参加人数は1社につき最大5名までとさせていただきます。
- ※参加対象については個別の相談に応じます。
- ※過去に参加された事がある方の参加も大歓迎です！

月・水・金 9:00～17:15

火・木

9:00～18:30

第2・4土曜曜

10:00～17:00

※いずれも日・祝除く

年次有給休暇の取得率は令和5年は65.3%と上昇傾向にあるが、政府目標である70%とはいまだ乖離があります。年次有給休暇の取得促進は、企業にとっても「仕事の生産性の向上」「企業イメージの向上」「優秀な人材の確保」といったメリットがあります。

働き方・休み方改善ポータルサイト

自己診断▼事例検索▼課題別の対策▼施策・支援策▼労働者の休み方▼各地域の取組▼セミナー情報▼参考資料▼

年次有給休暇取得促進特設サイト

もっと自分らしい働き方休み方

計画で取得できる！実りある休暇を！

新しい働き方・休み方が始まっています。

年次有給休暇取得促進特設サイトでは、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するために役立つ情報を紹介しています。また、リフレッシュ等についてダウンロード出来ますので、ぜひご利用下さい。

各地域で年次取得促進に取り組んでいます

福岡

【リフレッシュ】福岡労働局（令和7年度）

青森

【リフレッシュ】青森労働局（令和7年度）

岩手

【リフレッシュ】岩手労働局（令和7年度）

秋田

【リフレッシュ】秋田労働局（令和7年度）

事業主の方へ

目次

- ・年次有給休暇とは
- ・なぜ年次有給休暇の取得率は低いのでしょうか？
- ・なぜ休暇の取得が必要なのでしょうか？
- ・休暇の取得をすすめるには
- ・時間単位の年次有給休暇とは
- ・休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう。
- ・都道府県労働局では、皆様の会社のワーク・ライフ・バランスの実現のお手伝いをしています。

年次有給休暇とは

年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。正社員、パートタイム労働者などの区分に関係なく、以下の要件を満たして全ての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

労働基準法において、労働者は

1. 半年間継続して雇われている

2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

年次有給休暇の付与日数

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、**法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者（※1）に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要（※2）**となりました。

Refresh/もっと自分らしい働き方休み方

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に年次有給休暇の計画的付与を活用すると？

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。また、点描みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること（プラスワン休暇）も考えられます。

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

それぞれの方式に関する労使協定や就業規則などの例は「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご確認ください

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

※分単位での時間単位の取得は認められません。また、時間単位の年次有給休暇の取得については、確実に取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

年次有給休暇を取得して、家族と過ごしたり、地域の活動に参加したり、新しい働き方・休み方をはじめましょう。

活用して秋田県の魅力に触れよう！

年次有給休暇を取得し、家族と過ごしたり、地域の活動に参加したり、新しい働き方・休み方をはじめましょう。

秋田労働局労働安定部 公式キャラクター ハローわん君

秋田労働局 労働政策禁止キャラクター クリッコロックス君

厚生労働省 秋田労働局 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

お問合せ 秋田労働局雇用環境・均等室 ☎ 018-862-6684

年次有給休暇を活用して秋田県の魅力に触れよう！

地域のイベントや自治体活動にあわせて有給休暇を取得しましょう！

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の健康増進や、モチベーションアップ、生産性向上による企業のメリットだけではなく、地域活動への参加の機会が拡がり、地域社会の活性化に繋がります。誰もが暮らしやすい秋田の実現のために、年次有給休暇の取得促進に取り組ましましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 導入のメリット

事業主 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員 ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2) 導入例

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせると連続休暇になります。

土日、祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて連続休暇にすることができます。また、点描みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること、大型連休にすることも可能です。

3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

従業員の就業調整にお困りの経営者・人事ご担当の皆さま

キャリアアップ助成金で 年収の壁を突破しませんか

- ☑ 従業員が年末に就業時間を調整してしまう
 - ☑ 人材を長期で定着させたい
- こんな悩みありませんか？



「年収の壁」って何？

従業員51人以上、月額8.8万円以上、
週20時間以上の企業で勤務している
場合

いわゆる「106万円の壁」。
厚生年金、健康保険に加入するこ
とで、社会保険料の支払いが発生
します。

「就業調整」をなんとかしたい

年末に従業員が就業時間を調整してシ
フトが組めない



その就業調整は不要です！
社会保険の加入の条件は、雇用契
約時の所定内賃金で判断し、**残業
代などは含みません。**
また、社会保険への加入とともに、
従業員の収入を増加させる取り組
みをする、**キャリアアップ助成金**
が受けられます。

キャリアアップ助成金とは？

手取り額を減らさない企業に
1人あたり

最大50万円を支援

従業員の収入を増加させる取組
(手当の支給や労働時間の延長)
を行う企業へ労働者1人当たり最
大50万円を支援。
社会保険への加入により、人材の
定着も期待できます。

キャリアアップ助成金を活用した事業主の皆さまの声が届いています》

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)への質問

Q. 助成金はすぐに申請できますか？

A. 「社会保険適用促進手当」等を支給したり、労働時間を延長したりして労働者の収入を増加させる取組を行った後に申請していただきます。
まず、従業員と面談を実施し、社会保険制度や加入のメリット※を周知するとともに、働き方の希望を確認してください。
取組を開始する前に、取組内容にチェックを入れ、取組予定労働者数を記載した計画を都道府県労働局に提出してください。6か月の取組実施後、支給申請となります。

Q. 助成金の申請には何が必要ですか？

A. 申請書には、①事業所の所在地や雇用保険適用事業所番号等の事業主の情報、②対象となる従業員の標準報酬月額(手当等支給メニュー)や取組前後の延長時間(労働時間延長メニュー)等の従業員の情報を記載してください。
主な添付書類は、従業員の雇用契約書と賃金台帳等です。

Q. 周りに聞いても、助成金を活用しているという事業主を知りません。

A. 助成金の開始以降、約1万9000事業所から助成金の計画を受理しています。(令和6年10月現在)
※ 従業員向け説明資料や、詳細については右下の厚生労働省ウェブサイトをご確認ください

キャリアアップ助成金を活用した事業主の皆さまの声

飲食業

従業員との丁寧な対話を重ねた上で助成金の活用を行った結果、就業調整をしていた従業員の労働時間が増加し、人手不足の解消につなげることができた。

東京都 A社

小売り業

助成金制度の紹介動画を作成し、各店舗で対象者に面談を実施し、勧奨を行った結果、従業員の労働時間が増加し、人手不足の解消につながった。

大阪府 B社

娯楽業

社会保険加入の勤務形態に転換する従業員に対し、助成金を原資として、一時金を支給。結果、経験豊富な従業員が労働時間を延ばして活躍するようになり、より高い水準での運営が可能となった。

大阪府 C社

卸売業

パート従業員に対し、助成金を活用した社会保険の加入を進めた結果、パート従業員が就業調整を行わなくなり、正社員の時間外労働の大幅な削減ができた。

山形県 D社

助成金を検討される場合は、お気軽に下記の問合せ先までご連絡ください

キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

受付時間 平日 8:30~18:15
(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)除く)

0120-030-045

厚生労働省
ウェブサイト



厚生労働省
からの
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組※
を実施する企業に対し、
**労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。**

※ ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
**収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。**

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

(フリーダイヤル・無料) (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する
厚生労働省HP



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、
壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

詳細はこちら



(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

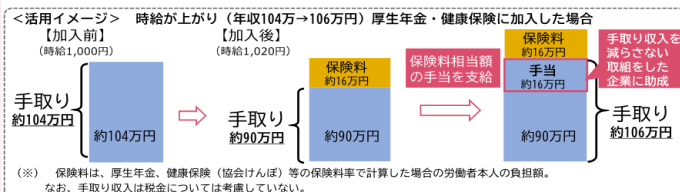
週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

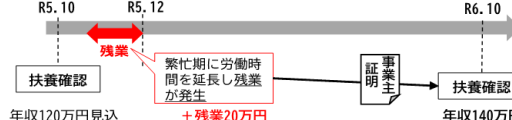
事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合
は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。



「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等
わかりやすい資料を作成・公表しました。

詳細はこちら



従業員の教育訓練や資格取得を応援する事業主の皆さまへ

事業主
向け

教育訓練休暇給付金のご案内（簡略版）

雇用保険の一般被保険者が、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができます。

事業主の皆さまへのお願い

教育訓練休暇給付金は、一般被保険者である**労働者本人の意思で、業務命令によらず、就業規則等に基づき、教育訓練を受けるための無給の休暇を取得**することが支給要件になっています。

給付金を受けるのは労働者本人ですが、**手続に関して事業主の皆さまのご対応が必要です。**
下記の**支給までの流れ**をご確認ください。



注意

解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはなりません。
なお、解雇等を予定している労働者について、虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象になります。



ハローワーク秋田 雇用の動き（令和7年9月）

概況（全数）

○有効求人倍率は、1.32倍と前年同月比で0.05ポイント低下。

1 求人の動向

- 新規求人数は、2,818人と前年同月比で4.1%増加。
- ・金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、製造業等で増加。
 - ・情報通信業、運輸業、郵便業、医療、福祉、サービス業等で減少。

○有効求人数は、7,900人と前年同月比で2.3%増加。

2 求職者の動向

- 新規求職者数は、1,202人と前年同月比で1.5%増加。
- ・フルタイム求職者が0.7%増加、パート求職者は3.1%増加。
 - ・事業主都合離職者（常用）が5か月連続で増加。
- 有効求職者数は、5,966人と前年同月比で6.0%増加。
- ・雇用保険受給者実人員が4か月連続で増加。

【主な産業の新規求人数】

主な産業	求人数	前年同月比	
		増減率（%）	増減数（人）
D建設業	299	▲ 2.9	▲ 9
E製造業	134	8.9	11
G情報通信業	31	▲ 16.2	▲ 6
H運輸業、郵便業	122	▲ 6.9	▲ 9
I卸売業、小売業	451	▲ 0.7	▲ 3
J金融業、保険業	36	80.0	16
M宿泊業、飲食サービス業	270	18.4	42
P医療、福祉	567	▲ 3.4	▲ 20
Rサービス業（他に分類されないもの）	547	▲ 2.7	▲ 15
S・T 公務、その他	42	50.0	14
全産業合計	2,818	4.1	111

【新規求職者の態様別状況（常用）】

項目	区分	態様別計					
		在職者	離職者	うち事業主都合	うち自己都合	うち自営、その他	無業者
新規求職者数（常用）		1,194	445	627	170	426	9
前年同月比		1.3	1.8	2.8	25.9	▲ 1.2	▲ 50.0
増減率（%）		1.3	1.8	2.8	25.9	▲ 1.2	▲ 50.0
増減数（件数）		15	8	17	35	▲ 5	▲ 9

■有効求人倍率（全数）の推移

