

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
『2025.12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。

ハローワーク秋田の各種情報はこちら!

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)



事業主の取り組みで、お客様も、働く人も笑顔に



カスハラ防止措置が事業主の義務になります

2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年以内の法令で定める日に施行されます。

12月は職場のハラスメント撲滅月間です

2025年12月10日(水)、
職場におけるハラスメント対策シンポジウムを
オンラインで開催します。

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二光バーコードまたは下記URLからご確認ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



(1)身体的な攻撃(暴行・傷害など)



殴打、足蹴りをするなど

(4)過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)



長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずるなど

(2)精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言など)



人格を否定するような発言をするなど

(5)過小な要求(業務上の合理性なく、(6)個の侵害能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)

管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせるなど



職場内外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりするなど

(3)人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視など)



自身の意にそぐわない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修せたりするなど

上司が部下を厳しく指導することが必要な場面もありますが、上記(1)(2)(3)のように、暴力を振るったり、相手の人格を否定するようなことを言ったり、無視したりすることは、「業務の適正な範囲」とは言えません。また、(4)(5)(6)の場合は「業務の適正な範囲」との線引きが難しいケースがあります。さらに、その行為が行われた状況や行為の継続性によっても、パワーハラスメントか否かの判断が左右される場合もあるため、それぞれの職場で、どこまでが「業務の適正な範囲」なのかを明確にすることが望まれます。

職場におけるハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務は、労働施策総合推進法(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律)、男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)、育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)によって、事業主に義務付けられている措置のことです。なお、措置を講じていない事業主に対しては、都道府県労働局から指導や勧告などが行われます。

具体的な措置の内容はそれぞれの法律に基づく指針において示されています。カスタマーハラスメントについても同様に、今後指針において以下のような内容が示される予定です。

- 1.事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 2.労働者の相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するため必要な体制の整備と周知
- 3.発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

また、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じる必要があります。



あしたの暮らしをわかりやすく
政府広報オンライン



NOパワハラ なくそう、職場のパワーハラスメント



POINT

「職場のパワーハラスメント(パワハラ)」が社会問題となっています。「労働施策総合推進法」において、令和4年(2022年)4月からパワーハラスメント防止措置が全ての事業主に義務化されました。ここでは、パワーハラスメントの主な6つの

タイプや、予防・解決のためにできるヒント、悩んだときの相談窓口を紹介します。被害者だけでなく、周囲や企業にも悪影響を及ぼす「職場のパワーハラスメント」をなくしていきましょう!

① 「職場のパワハラ」とは?

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査(令和5年度)」によれば、労働者の5人に1人が「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と答えています。パワーハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになるのはもちろん、個人の尊厳や人格を不适当に傷つけるなど、人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながります。多くの人が会社などの組織で働く現在、「職場のパワーハラスメント」をなくすことは、誰にとっても重要な問題です。

(5)過小な要求(業務上の合理性なく、(6)個の侵害

能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)

管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせるなど



職場内外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりするなど



最低賃金の引き上げにより影響を受ける中小企業等のみなさまへ

賃上げ緊急支援金

県では、最低賃金の大幅な引き上げにより大きな影響を受ける中小企業等の負担の激変を緩和するため、支援金を交付します。

支援対象者

- 法人：県内に事業所を有する中小企業、またはこれに準ずるもの（公益法人、協同組合等を含む）
- 個人：税務署に開業届出書を提出し、従業員を1名以上雇用して事業を行っている者

支援要件

令和7年8月25日から令和8年3月31までの間に、時間給1,000円以下の従業員の賃金を1,031円以上に引き上げること

雇用形態	支給額 (1人あたり)	限度額 (1事業所(※1)ごと)
正規雇用労働者 (正社員)	5万円	50万円
非正規雇用労働者(※2) (パート・アルバイト等)	3万円	

※1：事業所とは、事業所（本社、支社、営業所など）、店舗、工場などを指します。

※2：非正規雇用労働者は、週所定労働時間が20時間以上である必要があります。

受付期間

令和8年1月～令和8年6月（予定）

★詳しくは「秋田県公式サイト美の国あきた（コンテンツ番号91782）」をご覧ください。

【お問い合わせ先】

秋田県産業労働部雇用労働政策課 018-860-2334

美の国あきた
ネットはこちら→



R7.1.11～

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



最低賃金引上げに向けた中小企業・ 小規模事業者への支援事業

[1]専門家派遣・相談等支援事業：ワン・ストップ＆無料の相談・支援体制を整備

（全国的支援策）

生産性の向上などの経営改善に取り組む中小企業の労働条件管理などのご相談などについて、中小企業庁が実施する支援事業と連携して、ワン・ストップで対応する相談窓口を開設しています。

[2]業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援

（個別支援策）

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成します。

[3]働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）：業種別団体の賃金底上げのための取組を支援

（業種別支援策）

業種別の事業主団体が、業界全体として傘下企業の生産性向上と労働者の賃金引上げを目的とした、販路拡大のための市場調査や新たなビジネスモデル開発などの取組に対して助成します。

賃金引上げに関する支援情報

厚生労働省及び中小企業庁では、最低賃金の引上げに向けた企業の取組にご活用いただける支援措置に関して、その内容や関連する相談窓口を紹介するとともに、各相談窓口の連携を強化すべくマニュアル等を作成しています。



追加募集 令和7年度 秋田県中核人材育成支援事業

企業の中核となる

人材の育成に取り組む

企業を募集します

事業概要

中核人材の育成に向けて、大学卒業者等を対象に企業が実施する《高度な研修》や《資格取得》支援等に要する経費の一部を助成します。

中核人材

事業上の様々な業務において中核を担う人材
高度な専門性を有する人材

- 各部門の中核として、高度な業務、難易度の高い業務を担当
- 組織の管理・運営の責任者
- 複数の人員を指導・管理する
- 高い専門性や技術を有する
- 将来、経営層の一員として想定

補助率3/4以内

上限 200万円

業務人材

事業運営において各部門や業務の遂行を担う人材

- 各部門において、比較的定期的な業務を担当
- 組織の管理・運営の責任者となっていない人材
- 中核人材の指導・管理のものと業務を行なう
- 中核人材の補助的な業務を行なう

大学卒業者等とは

大学、大学院、高等専門学校（専攻科）の卒業者で、原則入社後5年以内の35歳未満の者（令和7年4月1日時点）のことを指します。

補助対象経費

新事業創出や海外展開、研究開発などに資する研修等に要する経費

- (1)研修機関等の入会料、受講料、教材費、旅費、交通費、宿泊費 等
- (2)国家資格、公的資格及び民間資格を取得するために必要な受験料、検定料 等
- (3)研修等期間中の人件費相当額

研修等例

○国内・海外企業での先端技術習得研修や県内外大学での特別講修

○TOEIC等資格取得講座の受講や大学等講座の受講

○海外販路拡大・新商品の企画立案に向けたマーケティングスキル講座の受講

募集期間

随時事前相談・申請を受け付けます。

（申請の前に事前相談を行ってください。）

※令和8年3月1～9日まで事業完了見込みのものに限ります。

応募書類提出先・問い合わせ先

秋田県産業労働部雇用労働政策課 就業支援チーム

〒010-8572 秋田市山王三丁目1番1号（県庁2号館3階）

TEL：018-860-2334 FAX：018-860-3833 Email：koyeru@pref.akita.lg.jp



賃金引上げに関する支援情報

厚生労働省及び中小企業庁では、最低賃金の引上げに向けた企業の取組にご活用いただける支援措置に関して、その内容や関連する相談窓口を紹介するとともに、各相談窓口の連携を強化すべくマニュアル等を作成しています。

このほか、独自の支援施策や業務改善助成金の上乗せ補助等、各都道府県にて実施している賃金引上げの支援施策をまとめています。



○人材確保・育成

・秋田市アンダー40正社員化促進事業補助金

市内の事業所に勤務する40歳未満の非正規雇用者を正規雇用転換した企業に対して、1人当たり年額20万円を3年間助成します。

・秋田市中小企業採用・人材育成支援事業補助金

新卒者やAターン(県外からの移住)希望者の求人を行っている市内中小企業等に対し、採用活動や人材育成の費用を補助します。

○職場環境整備

・秋田市なでしこ環境整備補助金

女性が働きやすい職場づくりや、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業に対し、施設整備(リフォーム等)の費用を補助します。

・秋田市障がい者雇用拡大支援事業補助金

障がい者が働きやすい職場づくりに取り組む企業に対し、施設整備(リフォーム等)や機器購入の費用を補助します。

・秋田市デジタル人材育成支援事業補助金

デジタル化推進に取り組む企業やデジタルスキル向上を目指す労働者に対し、研修や講座の受講、業務委託等の費用を補助します。



ハローワーク秋田 雇用の動き(令和7年10月)

概況(全数)

○有効求人倍率は、1.32倍と前年同月比で0.06ポイント低下。

1 求人の動向

○新規求人数は、3,374人と前年同月比で1.5%増加。

- ・金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業、運輸業、郵便業等で増加。
- ・卸売業、小売業、製造業、医療、福祉等で減少。

○有効求人数は、7,900人と前年同月比で0.1%増加。

2 求職者の動向

○新規求職者数は、1,334人と前年同月比で1.5%減少。

- ・フルタイム求職者が6.9%減少、パート求職者は8.6%増加。
- ・事業主都合離職者(常用)が6か月連続で増加。

○有効求職者数は、6,006人と前年同月比で5.4%増加。

- ・雇用保険受給者実人員が5か月連続で増加。

主な産業	求人数	前年同月比	
		増減率(%)	増減数(人)
D建設業	304	▲ 2.6	▲ 8
E製造業	159	▲ 14.1	▲ 26
G情報通信業	56	5.7	3
H運輸業、郵便業	200	26.6	42
I卸売業、小売業	434	▲ 23.3	▲ 132
J金融業、保険業	84	68.0	34
M宿泊業、飲食サービス業	633	20.3	107
P医療、福祉	536	▲ 6.6	▲ 38
Rサービス業(他に分類されないもの)	591	11.5	61
S・T 公務、その他	41	▲ 35.9	▲ 23
全産業合計	3,374	1.5	50

項目	区分	態様別計	【新規求職者の態様別状況(常用)】			
			在職者	離職者	うち事業主都合	うち自己都合
新規求職者数(常用)		1,319	466	734	207	487
前年同月比増減率(%)		▲ 1.9	▲ 5.9	4.9	10.7	2.7
月比増減数(件数)		▲ 26	▲ 29	34	20	13
						▲ 31

■有効求人倍率(全数)の推移

