

第二期 秋田いきいきワーク推進会議

～これまでの取組・課題と方向について～

令和8年3月

第二期 秋田いきいきワーク推進会議

はじめに

少子高齢化が進む我が国においては、労働力人口の減少、高齢化比率の上昇及び市場規模の縮小などにより、地域経済の低迷や地域社会の活力の低下が懸念されており、この問題を解決するため平成26年には「まち・ひと・しごと創成法」が制定され、地方に若い世代の安定した雇用を創出する目標が定められました。

また、秋田県における現状をみると、人口の社会減に歯止めがかからず、自然減の減少幅が拡大し、労働力不足が顕著なものになってきました。

このような情勢のなか、県内で働く者がやりがいをもって安心して働き続けられる雇用形態や職場環境の整備・改善が急務となってきたことに鑑み、平成28年2月、秋田県内の労使団体、行政機関、学識経験者等がこれら課題解決に向けた共通認識を得ることを目的に、当会議が設置されました。

その後、平成30年12月には、国は「労働施策総合推進法」に基づく労働施策基本方針を閣議決定し、そのなかの課題例として「長時間労働」、「非正規雇用労働者の待遇」、「女性・高齢者等の労働参加」、「育児や介護等と仕事の両立」、「中高年齢者等の転職・再就職」などが掲げられました。

当会議では、労働施策基本方針に掲げられたこれらの課題を含め、第一期（平成27年度～令和2年度）では、設置要綱に掲げる「働き方改革」、「正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」のほか、「高年齢者の活躍促進」、「外国人材の受入れ」といった新たな課題についても議論を重ね、実態把握のためのアンケート調査、働き方に関するシンポジウムなどをおして、県内の働き方に関する実態を把握し課題解決に向け取り組みました。

そして、第2期（令和3年度～令和7年度）では、第一期で取り組んできた課題に加えて、ウィズ・ポストコロナ時代の労働環境の整備、人材確保等を新たな課題を掲げ、課題の解決に向けた意見交換、支援策等を共有し取り組みました。

また、令和5年度からは当会議を秋田地方版政労使会議としても位置付け「賃金引上げに向けた取組」を主たるテーマとして、各種の支援施策や独自の取組等について情報を共有しながら賃金引上げに向けた気運の醸成を図ってきたところです。

これまでの取組状況をもとに、広く関係方面において秋田県内の働き方に関する課題と方向に関する共通認識を得ていただくための一助となるよう本報告を作成しました。

関係団体や行政機関のみでなく、県内の事業主や労働者の皆様に働きやすく、「いきいき」とした職場づくりの参考として活用していただければ幸いです。

新しい働き方等に対応した働き方改革

(令和3～7年度)

課題

ウィズコロナ・ポストコロナの新たな働き方としてテレワークが広がる中、秋田県内においてもテレワーク、オンライン会議等の促進に向けた環境整備が求められる。また、テレワーク導入後は、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。副業・兼業については、労働者が健康を確保しながら安心して働けるよう「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を図る必要がある。以上より、従来からの取組である長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等に加え、新たな日常の下で柔軟な働き方がしやすい環境の整備を推進する。

目標

1_長時間労働の抑制 [全国]

2025年(R7)までに週60時間以上の
雇用者割合 **5%以下**
→ **4.6%** (R6年参考値)

2_年次有給休暇の取得促進 [秋田県]

2025年(R7)までに年次有給休暇の
取得率 **70.0%以上**
→ **65.5%** (R6年参考値)

3_テレワーク [全国]

2025年 (R7)までに導入企業の割合 **45.4%**(※1)
→ **24.6%**(※2)

※1 新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえ設定
※2 第5次男女共同参画基本計画成果目標の動向(R7.4時点)

結果

改正労働基準法 (参考)

中小企業事業主に適用猶予されていた割増賃金率引上げ措置の廃止 (令和5年4月1日～)

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が中小企業においても25%以上から50%以上に引上げ

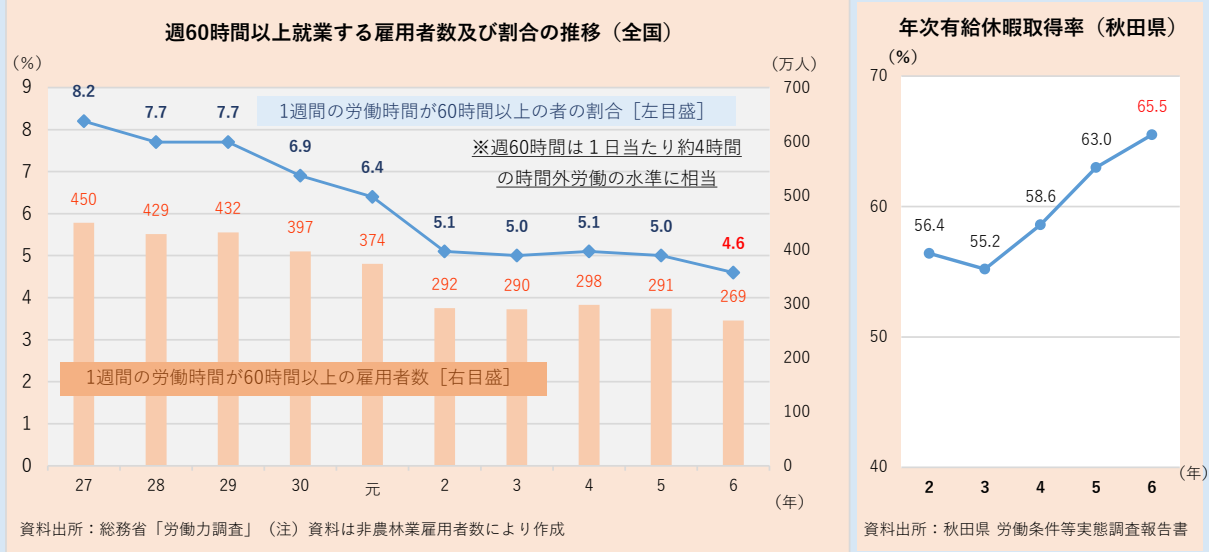
時間外労働の上限規制適用猶予措置の廃止 (令和6年4月1日～)

時間外労働の上限時間 (原則1か月45時間〔42時間〕、1年360時間〔320時間〕)の適用が猶予されていた建設業、自動車運転の業務、医師等にも時間外労働の上限規制が適用される
*〔 〕内は対象が3か月を超え1年以内の1年単位の变形労働時間制を採用した事業場の場合

今後の方向性

コロナ禍での新しい働き方として推奨していたテレワークは、子育てや介護と仕事の両立、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もあり、適正な労務管理の下で安心して働くことができるよう、更なる導入と定着を図る必要がある。ワーク・ライフバランスの実現には、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使が自主的に労働時間の設定の改善について取り組むことが重要である。また、年次有給休暇の取得率は上昇しているが、更なる取得の促進に向けて、地域の特色を踏まえ、年休を取得しやすい時季を捉えた集中的な周知により、気運の醸成を図ることが有効な手段である。

「働き方改革」とは、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革であり、直面している「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要がある。働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりが良い将来の展望を持てるようにすることを目指す。



【機関名：秋田労働局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ●長時間労働抑制や過重労働を主眼とする監督指導を実施 ●生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む事業者等への支援 ●月80時間を超える延長時間を定める時間外労働・休日労働を届け出た事業場等に対する集団指導の実施 ●労働時間・相談支援班による企業への訪問支援 ●中小企業・小規模事業者等に対する支援 ●時間外労働上限規制適用猶予事業・業種に対する労働時間短縮等に向けた支援 ●過労死等防止対策推進シンポジウムの開催
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ●経営者団体ほかに対する年次有給休暇取得促進の要請 ●監督指導時における年次有給休暇の年5日以上取得状況及び年休管理簿の作成状況の確認 ●就業規則の変更届等の受理時における年次有給休暇の年5日以上の時季指定に関する規則整備等の指導
柔軟な働き方がしやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●相談対応時や集団指導、訪問支援における「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」の周知 ●相談対応時や集団指導、訪問支援における「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知 ●相談対応時等における「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●人材確保等支援助成金（テレワークコース）の周知、活用促進 ●「秋田働き方改革推進支援センター」による中小企業に対する個別相談、出張相談、セミナーの実施等 ●「しわ寄せ」防止等、労働局幹部による企業訪問等の実施

【機関名：東北経済産業局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●中小企業の生産性向上等へ向けた支援（生産性革命推進事業／(1)ものづくり補助金、(2)持続化補助金、(3)IT導入補助金、(4)事業再構築補助金、(5)先端設備等導入計画に基づく固定資産税の軽減 ●中小企業の生産性向上等へ向けた支援（省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業） ●中小企業の生産性向上等へ向けた支援（(1)大規模成長投資補助金、(2)中小企業省力化投資補助金） ●中小企業の生産性向上等へ向けた支援（中小企業成長加速化補助金） ●大企業・親事業者の働き方改革に伴う中小受託事業者・下請中小事業者等への「しわ寄せ」防止のための総合対策 ●受託中小企業振興法・下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についての周知 ●中小受託取引適正化法・下請代金支払遅延等防止法等に基づく適正な対応、指導事例や不当な行為の周知、広報 ●中小受託取引適正化法・受託中小企業振興法の改正内容の周知、広報

【機関名：秋田県】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ●「働き方改革企業事例集」やSNSを活用してモデル事例を幅広く周知し、働き方改革の意義・必要性の普及啓発 ●働き方改革の意義・必要性等の普及啓発・企業支援情報の提供 ●多様な働き方ができる職場づくり促進事業の実施 ●魅力的な職場づくりステップアップ支援事業の実施
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ●令和2年度「働き方改革企業事例集」やSNSを活用してモデル事例を幅広く周知し、働き方改革の意義・必要性の普及啓発 ●多様な働き方ができる職場づくり促進事業の実施 ●魅力的な職場づくりステップアップ支援事業の実施
柔軟な働き方がしやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●中小企業の管理部門等の従業員を対象としてテレワーク等を導入するための「テレワーク導入対策講習」の実施 ●ICT導入・活用を促進するため企業の経営者や従業員を対象にセミナーを開催
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●就業環境整備に資する労働条件等実態調査の実施

【機関名：秋田県商工会議所連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田労働局などから周知依頼のあった資料を当所及び秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田労働局などから周知依頼のあった資料を当所及び秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報
柔軟な働き方がしやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田働き方改革支援センターから講師を招き、会議等で働き方改革に関する懇談を開催 ●秋田労働局などから周知依頼のあった資料や秋田働き方改革支援センターの資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●県内6商工会議所すべてが、経済産業省より「健康経営優良法人」に継続認定されており、会員企業へ健康経営の普及啓発を行った

【機関名：秋田県商工会連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ●長時間労働削減、働き方の見直しに関する要請について周知（商工会、会員事業者） ●一般事業主行動計画の策定とノー残業デー設定による所定外労働時間の削減の取組み実施
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ●一般事業主行動計画の策定と年間10日の有休休暇取得目標の設定と取得推進

【機関名：秋田県中小企業団体中央会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ● 「過労死等防止啓発月間・シンポジウム開催」について、チラシを送付 ● 「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げ」について、会報に掲載・チラシを送付 ● 「長時間労働削減をはじめとする働き方の見直しに向けた取り組み」について、会報に掲載 ● 「働き方改革」について、チラシを送付 ● 「過重労働解消のためのセミナー」について、チラシを送付
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 「年次有給休暇取得促進」について、会報に掲載
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」、「熱中症クールキャンペーン」について、会報に掲載 ● 秋田県における中小企業の労働事情実態調査を実施 ● 「リモートワーク支援金」について、会報に掲載

【機関名：秋田県経営者協会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<p>当協会主導の取組は従来から行っていないが、例年会員に対して「雇用動向調査」を実施しているので、その結果に基づき記載する。（以下同様）</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 「36協定を既に見直した」・「見直す予定あり」という企業は50%を超え着実に増加しているものの、長時間労働の最大の原因が数年前までは「人手不足」であったのが、「時季的な仕事量の変動」や「取引先への納期・発注対応」に変化しており、コロナ禍の中でどのように変化していくか不透明である。
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 年次有給休暇の取得促進については、86%を超える取組状況であり、ここ3年は「働き方改革の取組状況」の中で第1位となっている。

【機関名：連合秋田】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ●36協定の点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し ●すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底 ●「豊かな生活時間の確保」の取り組み1）年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み、2）休日・深夜労働の抑制（抑制に向けた労使協議など）、年間休日増加の取り組み、3）労働からの解放の保証（勤務間インターバル制度の導入など）
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ●改正労働基準法により法制化された「年5日の時季指定義務」に関する点検・周知・広報 ●年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み（計画的付与の導入）
柔軟な働き方がしやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●あいまいな雇用やフリーランスとして働くひとの「Q（疑問・お困りごと）」を解決していくことを目指すウェブサイト「Wor-Q（ワーク）」開設、更に「連合ネットワーク会員（会費無料）」に登録すると、すべての機能を利用制限なく利用可能
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●テレワークの実施にあっても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討

【機関名：秋田銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ●定時退行日（原則毎週水曜日）に加え、毎月第2・第3水曜日を完全定時退行日を実施。本部ではさらに毎月第2金曜日にも完全定時退行日を実施 ●法定時間外勤務月40時間を超過した場合、必要に応じ医師の面接指導を実施。2回連続超過した場合、本人の希望に関わらず必ず実施
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ●シーズン休暇（1シーズン1日）および連続休暇（1年度1回、最長連続5営業日）の取得促進に加え、リフレッシュ休暇（1年度1日）の運用を開始し、年次有給休暇の取得を促進 ●各部室店で「休暇取得計画・管理表」を作成し、休暇取得管理を徹底 ●職員の柔軟な働き方、休暇取得促進等を目的とした時間単位の普通休暇制度を導入 ●子の満1歳の誕生日に休むことが可能となる「1st Birthday休暇」を新設
柔軟な働き方がしやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●コロナウイルス感染拡大防止策の一環として、在宅勤務ルールを整備（令和5年度以降中止、テレワーク勤務を整備） ●総労働時間の短縮、生産性および効率性の向上を目的に、「セレクト時差勤務制度」を実施 ●看護等休暇・介護休暇の対象者および自身の傷病・疾病等により働く時間や場所に制約がある職員のほか、居住地から本部までの距離が通勤可能圏外となる本部職員を対象にテレワーク勤務を導入

【機関名：北都銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
長時間労働の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ●定時退行強化週間の設定（年2回 2月・8月に1週間連続で定時退行する週を設ける） ●長時間労働者を対象とした産業医面談の実施（業務負荷によるメンタルケアや、業務負荷のバランスを確認し、その内容を対象者の上席と共有のうえ、是正可能な範囲での是正を指示）
年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ●連続休暇（毎年度1回、年次有給休暇のうち2日を連続休暇として取得させる）、ワークライフバランス休暇（年次有給休暇のうち上期・下期に各3日の休暇を取得させる）、アニバーサリー休暇（年次有給休暇のうち、年1日の休暇を取得させる）の取得に際しては、期初に部店毎で休暇の計画表（所定の様式）を作成し、休暇取得への意識醸成を図っている ●夏季休暇（制度休暇以外の休暇）の取得を促進する為、全行員向けの通達を出状
柔軟な働き方がしやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●テレワーク（本部従業員の企画業務や報告資料の作成、営業店従業員のお客さま向け提案書の作成等、モバイル端末を活用した働き方を実現することで、高いパフォーマンスの発揮と生産性の向上を目指す） ●フレックスタイム制の対象者拡大（行員（非管理職）限定⇒嘱託・契約行員へ対象を拡大し、労働時間管理にかかる各自の自主性を尊重し、業務効率と生産性の向上を図る） ●時間単位の年次有給休暇付与（全従業員を対象に、年5日を上限とした1時間単位の年次有給休暇の取得を制度化） ●キャリアサポート休暇制度（従業員の不妊治療を行うための入院または通院について、積立休暇の優先使用を可能とし、時間単位の取得を許可。増加傾向にある不妊治療に対応し、仕事と不妊治療の両立を支援）

多様な人材確保支援の総合的な推進

(令和3～7年度)

課題

本格的な人口減少が進む中で、本県は人口の「社会減」に歯止めがかからず、「自然減」は、減少幅が拡大し、人口減少が全国最速で進行していることから、人材確保がより困難な状況になることが予想される。人口減少の克服には、長い時間・持続的な取組を必要とすることから、女性や高齢者の就業率の維持・向上を継続的に促進する他、学生の県内就職率の向上、非正社員の正社員化や処遇改善、就職氷河期世代の活躍推進、外国人材の受入れ、等多様な人材が活躍できる環境の整備を進め、業種・地域・職種・国籍を超えた多様な人材を確保することが極めて重要な課題となっている。

このため、県内各機関が連携し、人材不足の解消に向けた事業展開を図る企業の取組に対する支援、多様な人材の能力開発、出向に対する支援など、ウィズコロナに対応した雇用機会の確保を総合的に推進する。

目標

1_65歳以上に占める雇用保険被保険者割合 [秋田県]

11.0%以上 (令和7年10月) → 9.5%

65歳以上人口：秋田県年齢別人口流動調査報告書、雇用保険被保険者数：秋田労働局

2_高校生の県内就職率 [秋田県]

80.0%(令和7年3月卒) → 77.2%

3_県内大学生等の県内就職率 [秋田県]

53.0%(令和7年3月卒) → 42.6%

4_Aターン就職者数 [秋田県]

1,400人(令和6年度) → 1,011人

5_就職氷河期世代の正規雇用者数の増加数 [秋田県]

3,000人(令和7年度累計) → 5,508人 (令和7年12月時点)

6_障害者雇用状況報告書の雇用障害者数

[秋田県] (民間企業)

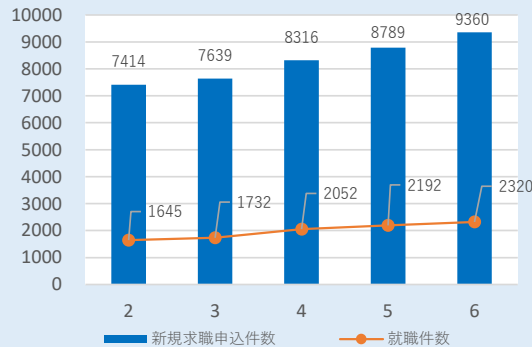
3,385人(令和7年6月) → 3,171人

7_外国人労働者数 [秋田県]

3,508人(令和7年10月) → 3,993人

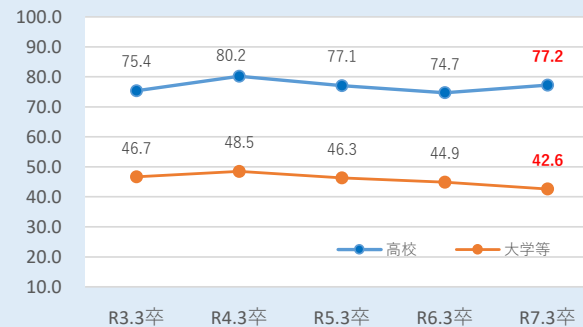
結果

65歳以上の職業紹介状況 (全数)



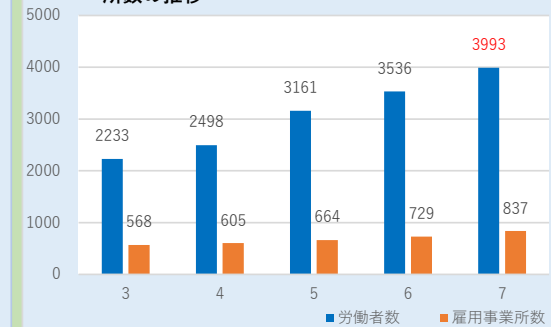
資料出所：秋田労働局「一般職業紹介状況」

新規学卒者の県内就職内定割合の推移



資料出所：秋田労働局「新規高卒者職業紹介状況」「新規大卒者等就職内定状況」

秋田県内における外国人労働者数及び雇用事業所数の推移



資料出所：秋田労働局「外国人雇用状況」各年10月末の状況

今後の方向性

少子高齢化が進行し生産年齢人口が減少する中で、若年者の県内就職・定着促進は、地域社会・経済の維持・活性化に向けた喫緊の課題であり、今後も各界が一体となって継続的な取組が必要である。また、働く意欲の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、活躍できる社会を実現することが重要となっており、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者、高齢者雇用が積極的に取り組む企業への支援が必要である。障害者雇用の推進にあたっては、令和6年4月から障害者雇用の法定雇用率2.7%に向けた段階的な上げが開始され、令和7年4月から除外率の10ポイント引き下げが実施されたところであり、改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施とあわせて、雇入れ支援等の強化が今後も必要である。外国人労働者は年々増加しており、今後も様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等が一層重要となる。いわゆる就職氷河期世代への支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキニングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援するため、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に各界が一体となって取り組み、正社員就職・正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加の実現を目指す。

【機関名：秋田労働局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
高年齢者の就労・社会参加の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●65歳までの雇用確保、70歳までの就業機会の確保の推進 ●高齢者の再就職支援の充実・強化 ●シルバー人材センターとの連携強化・支援 ●生涯現役支援窓口におけるマッチング支援
若者の県内定着・回帰の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●高校生の職業選択拡大のための早期求人の確保 ●高校生・大学生等を対象とした地元企業説明会、業界研究会の開催 ●保護者や高校教諭等の県内企業への理解促進のための「地元企業見学ツアー」の開催 ●新規学卒者の職場定着支援 ●オンライン職業相談の推進 ●就職支援ナビゲーター等の活用による職場定着支援の実施 ●「若手社員交流会」等の実施による離職防止・職場定着支援の実施 ●ユースエール認定企業の普及拡大及び認定企業に対する支援の実施
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ●就職氷河期世代活躍プランの実施 ●正社員等安定的就労を希望するフリーター等の支援
障害者の就労促進	<ul style="list-style-type: none"> ●就職面接会、セミナーの開催 ●障害者雇用拡大に係る経済団体への要請 ●秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームによる啓発強化 ●改正障害者雇用促進法を踏まえた中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援 ●地域の関係機関が連携したチーム支援による障害者雇入れ支援の強化 ●多様な障害特性に対応した就労支援の強化 ●障害者及び民間企業・公的機関への職場定着支援の強化 ●障害者雇用に関する優良な取組を行う中小企業に対する「もにす認定制度」の普及拡大 ●障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進 ●障害者の雇用促進、障害者法定雇用率達成指導の強化
外国人労働者の円滑な受入れ促進	<ul style="list-style-type: none"> ●外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助（雇用管理セミナーの実施） ●外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な人材の職業能力開発

【機関名：東北経済産業局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
外国人労働者の円滑な受入れ促進	<ul style="list-style-type: none"> ●製造業における特定技能制度相談窓口の周知等
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●「東北地域における多様な人材確保等総合支援事業」として、(1)外部人材の活用促進（副業・兼業等）、(2)企業の魅力発信事業、(3)中核人材等とのマッチング支援、(4)定着支援、(5)就職氷河期世代とのマッチング支援を実施。秋田県内中小企業等の人材確保を支援。 ●「外部人材活用促進事業」として、事例動画、セミナー、勉強会等を通じた副業・兼業人材等の活用にかかる普及啓発 ●「地域支援機関による中核人材確保支援ネットワーク形成促進事業」として、多様な人材確保支援の担い手の支援能力向上の促進 ●「地域ぐるみでの人材課題解決支援事業」として、人材課題解決を目的とした取組（地域の人事部、外国人の受入環境整備、女性活躍支援等）の事例共有や取組のポイントを紹介する地方自治体向けのセミナーの実施

【機関名：秋田県】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
<p>高年齢者の就労・社会参加の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●「秋田県地域高年齢者就業機会確保計画」に基づき、関係機関と連携した各種施策を実施 ●シルバー人材センター事業への支援 ●障害者とシニアの活躍応援事業の実施
<p>若者の県内定着・回帰の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●中学生や高校生を対象とした企業説明会、職場見学会、経営者講話等の開催 ●大学生等を対象とした業界研究会、合同就職説明会等の開催 ●大学生向けに県内企業のインターンシップを紹介 ●県内企業に対するオンラインインターンシップの普及促進 ●県就活情報サイト「こっちゃけ」による企業・採用情報、イベント情報等の発信 ●「若者定着支援員」による県内企業に対する求人開拓と高校への企業情報の提供 ●大学生等の県内就職活動に対する支援の実施（こまち就活エクスプレス・応援ポイントキャンペーン） ●東京圏の大学生等に対する県内就職時の交通費・移転費等の経済的支援 ●県内就職者に対する奨学金返還助成の実施 ●県と就職先企業が共に県内就職者を支援する企業連携型奨学金返還助成の実施 ●「あきた学生就活サポーター」による県内就職支援情報等の提供や相談対応 ●「あきた女子活応援サポーター」との交流会等の開催 ●保護者向け県内就職情報の配付 ●県内就職者に対する奨学金返還額の一部助成、多子世帯向けの奨学金貸与への支援 ●県内で保育業務に従事しようとする保育士養成施設の在学学生に対する、返還免除付き修学資金の貸し付け ●県内で介護業務に従事しようとする介護福祉士養成施設の在学学生に対する、返還免除付き修学資金の貸し付け
<p>非正規労働者の正社員化及び処遇改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●「あきた就職活動支援センター」における本人及びその家族からの相談ニーズに対応した個別相談の実施 ●非正規労働者などを対象とした介護福祉士や保育士など国家資格等の取得による正社員就職を目的とした民間委託型職業訓練の実施 ●就職氷河期世代の非正規雇用労働者から正規雇用転換促進のための奨励金を設立、支給 ●市町村プラットフォームにおける課題等収集や好事例の全県の波及を図るための検討
<p>障害者の就労促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●労働局と県が連携し、障害者雇用拡大に向けた経済団体への訪問要請の実施 ●職場実習、職業訓練、職場適応訓練の活用促進 ●障害者就業・生活支援センターの支援対象障害者が行う短期職場実習について、受入企業と実習者に対して奨励金・手当金を支給 ●障害者雇用優良事業所及び優秀勤労障害者への知事表彰 ●障害者とシニアの活用応援事業の実施
<p>外国人労働者の円滑な受入れ促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●関係機関との情報・課題の共有（秋田県外国人材の受入れ・共生に係る連絡協議会の開催など） ●外国人雇用サポートデスクの設置による企業・事業主向けの相談対応 ●外国人相談機能など生活支援体制の充実（秋田県外国人相談センターの設置運営、災害や危機発生時の多言語による情報発信など） ●多文化共生社会を推進する人材の育成（日本語指導サポーターの養成） ●外国人材受入サポートセンターの設置と運営事業の実施
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●コロナ禍による離職者を対象として、職業訓練の拡充実施及び奨励金の給付を併せて行い人材不足職種への就業促進を図る

【機関名：秋田県商工会議所連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
高年齢者の就労・社会参加の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報 ●秋田雇用開発協会と共催で「シニア人材の活用」をテーマとしたセミナーを年1回開催
若者の県内定着・回帰の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田労働局、秋田県、秋田市などから周知依頼のあった資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報 ●新規高卒者・中小企業等就職促進セミナーをハローワーク秋田などと共催で毎年開催し高校生の地元就職を促進 ●毎年3月に新入社員セミナーを開講 ●当所が事務受託している秋田雇用開発協会では、企業情報誌「企業ガイドブックあきた」を電子書籍で作成し公開 ほかに、毎年3月に新入社員合同入社式を開催、動画サイトで地元企業の採用情報を発信
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田労働局、秋田県、秋田市などから周知依頼のあった資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報
障害者の就労促進	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報
外国人労働者の円滑な受入れ促進	<ul style="list-style-type: none"> ●外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助、改善に取り組む企業への支援（相談窓口の設置）

【機関名：秋田県商工会連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
若者の県内定着・回帰の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●専門家派遣制度を活用した職場定着支援
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●企業の人手不足対策事業 <ul style="list-style-type: none"> ・県連合会及び21商工会に人手不足対策相談窓口の設置 ・県内21商工会に人手不足対策事業推進リーダーを設置 ・全商工会員を対象とした「企業の人手不足対策の現状・支援ニーズ調査」の実施 ・施策情報のメディア等を活用した情報発信（TVCM、新聞広告、ホームページ） ・人手不足対策事業者向けオンラインセミナーの開催 ・集中個社支援の実施

【機関名：秋田県中小企業団体中央会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
若者の県内定着・ 回帰の促進	●人材の確保・定着に向けて「求人票の早期提出、企業情報の発信、職場環境の整備等」について、会報に掲載
障害者の就労促進	●「障害者の法定雇用率の引き上げ」について、会報に掲載 ●「障害者の県内就職及び職場定着の推進」について、会報に掲載 ●「シニア・障がい者雇用促進セミナー」について、チラシを送付
外国人労働者の 円滑な受入れ促進	●外国人材の受け入れに係る管理団体（事業協同組合）の相談・設立支援 ●外国人技能実習生の共同受入事業を実施する管理団体（事業協同組合）や実習実施者（組合員企業）を対象に、事業運営の適正化や不正行為の未然防止を図るとともに制度の適正な運用を促進するため、講習会を開催 ●専門家（社会保険労務士）とともに外国人技能実習生を受入れる組合及び組合員企業を訪問・指導 ●「外国人労働者の適切な雇用管理、雇入れ・離職時の届出」について会報に掲載 ●「外国人材の活用ポイント・受入制度の概要」について学ぶセミナーを開催 ●外国人材を受け入れている管理団体の事務局職員間の情報共有及び交流を図るための懇談会を開催
その他	●「再就職と出向をサポートする取組紹介」について、リーフレットを送付

【機関名：秋田県経営者協会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
高年齢者の就労・ 社会参加の促進	●当協会主導の取組は従来から行っていないが、例年会員に対して「雇用動向調査」を実施しているので、その結果に基づき記載する。（以下同様） ●企業にとって人手不足対策の一環として高齢者の雇用は重要な方策の一つであり、定年退職者の再雇用や定年延長制度の導入が必要となっている。昨年度は53%の企業が取り組んでいると回答していたが、令和3年度は73%に増加している。
若者の県内定着・ 回帰の促進	●職場定着に向けた施策としては、「コミュニケーションのとれる職場環境・雰囲気作り」が50%を超えており、「本人の能力・適正にあった配置」が続いている。当県の優位性をPRし離職率を低下させていく必要がある。
非正規労働者の正社員 化及び処遇改善	●就職氷河期世代の活躍については昨年勉強会を開催している。人手不足対策として積極的に対応していく必要がある。
外国人労働者の 円滑な受入れ促進	●外国人労働者の採用については、十分とは言えず、働き方改革の取組として捉えている企業は7%程度となっている。

【機関名：連合秋田】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
高年齢者の就労・社会参加の促進	●希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実にを行う観点から、65歳までの雇用確保を定年引上げを基軸に取り組む
若者の県内定着・回帰の促進	●これから社会に出る若い世代に向けた労働教育事業として、連合寄付講座（出前講座）の開設に向け県内大学と協議中
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ●連合「職場から始めよう運動」の展開：雇用形態にかかわらず、同じ職場で働く仲間の声を集め、そこから職場全体に共通の課題を導き出し、解決に向けて行動する取り組み ●無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール（更新上限の有無・内容、無期転換申し込み機会および転換後の労働条件の明示義務化など）の確認 ●無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進
障害者の就労促進	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備 ●事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直し ●雇用の安定やキャリア形成の促進をはかることを目的に、能力開発の機会を確保 ●ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡大・職域拡大
外国人労働者の円滑な受入れ促進	●外国人労働者からの労働相談に対応するため、AIによる多言語に対応した相談体制の運用
その他	●「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、県内の抱える課題を「産官学金労言」の枠組みで連携し、共有化・解決に向けたのプラットフォーム（議論の場）の設置を模索

【機関名：秋田銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
高年齢者の就労・社会参加の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●シニア再雇用制度により満65歳まで就業した職員について、本人が希望し、一定の条件を満たす場合、満70歳までの継続就業が可能 ●アクティブシニアのコミュニティづくり応援の観点から「あきぎん長生き学校」を運営（今年度は座談会を実施） ●50歳代はもとより、60歳以降も職員が専門性を発揮して当行で活躍し続け、持続可能なキャリアを自律的にデザインできるよう、55歳を迎える行員対象にキャリアプランセミナーを開催
若者の県内定着・回帰の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●人材紹介業務の取り扱い開始 ●新卒予定者と人材採用を希望する県内企業とのマッチング機会を創出すべく、県内就職・採用ポータルサイト「キャリピタAKITA」を立ち上げ継続して運営 ●首都圏の学生確保を目的として東京でインターンシップを開催
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ●当行嘱託職員・パートタイマーを対象に行員登用を実施 2026年4月登用に向けた募集を実施（応募約30名）
障害者の就労促進	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者職業センターのフォローのもと、新規雇用した職員の職場定着支援を実施 ●多様な障がい特性に応じた配置の実施 ●アビリンピックへの出場促進 ●ジョブコーチ（企業在籍型職場適応援助者資格）の資格取得、職場適応支援の実践 ●障がい者との全員面談を実施
外国人労働者の円滑な受入れ促進	<ul style="list-style-type: none"> ●2021年度、外国人を新規採用
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●資格取得を支援するための「スキルアップ休職制度」の導入 ●不妊治療や親族の看護、介護のために利用できる「ライフサポート休職制度」の導入

【機関名：北都銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
高年齢者の就労・社会参加の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●再雇用制度の上限年齢を65歳から70歳に引上げ
若者の県内定着・回帰の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●県及び市主催の企業説明会・企業研究会への参画 ●インターンシップ、頭取トップセミナーの開催 ●中学生を対象とした職場体験の受入
非正規労働者の正社員化及び処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ●所属長推薦のうえ人事選考による行員登用制度（業務状況、資格取得状況により判断） ●最低賃金の引上げ、ベア対応による賃金の引上げを実施

女性の活躍推進

(令和3~7年度)

課題

秋田県においては特に就職期の若年女性の県外流出が多い現状があることから、秋田県内に女性が能力発揮できる職場を増やす必要がある。

しかし、依然として秋田県においては男女間格差や男性の育児休業取得が進まない課題がある。

引き続き国や県、関係機関が連携し、各企業の女性活躍の課題解決につながる取組のための助言・支援、優良企業の具体的取組事例の発信による各企業への波及等、女性が能力を発揮してキャリアアップでき、さらに男女とも仕事と育児・家庭の両立等のワーク・ライフ・バランスが実現できる職場環境の整備を推進する。

目標

1_2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が**30%程度**となるよう取組を進める。[2020年(R2)秋田県 民間課長相当職以上19.4%、うち部長相当職12.8%]
→ [2024年(R6)秋田県 民間課長相当職以上**23.1%**、うち部長相当職**18.2%**]

2_男性の育児休業取得率の増加 2025年(R7)までに**30%以上**
[2020年(R2)秋田県 男性育休取得率10.7%]
→ [2024年(R6)秋田県 男性育休取得率**33.5%**]

結果

女性活躍推進法等の改正

令和4年4月から、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえた行動計画を策定し公表する等の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大された。

また、令和4年7月8日からは、女性活躍推進法に関する制度改正により、**男女の賃金の差異の状況把握、情報公表が常用労働者数301人以上の事業主に義務づけられた。**

情報公表に際しては、数値のみで伝えきれない自社の実情を「説明欄」で公表することが重要である。

また、その背景にある要因分析を行い、個々の事業主の状況に応じた課題に取り組むことも重要である。

育児・介護休業法の改正

令和4年4月1日施行

- 1_育児休業を取得しやすい雇用環境整備（相談窓口設置、研修実施等）
 - 2_妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
 - 3_有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ※1、2に活用できる資料をWeb上で提供（社内研修資料、動画、制度周知ポスター等）

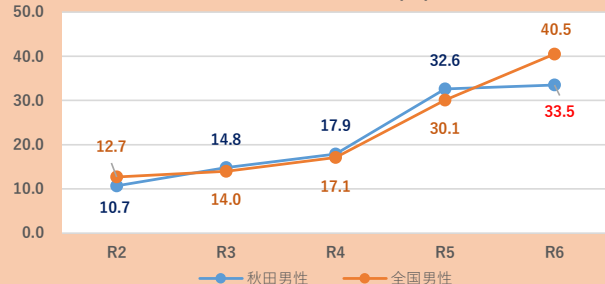
令和4年10月1日施行

- 1_出生時育児休業【産後パパ育休】の創設（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能。休業中の就業可。）
- 2_育児休業の分割取得（2回取得可能）

令和5年10月1日施行

- 1_育児休業取得状況の公表の義務化（従業員1,000人超の事業主）

男性育児休業取得率(%)



資料出所：秋田県「労働条件等実態等調査報告書」厚生労働省「雇用均等基本調査」
※R6の秋田県の取得率については、出生時育児休業は別カウント（取得率26.8%）

令和6年5月31日施行

- 1_次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長

令和7年4月1日施行

- 1_子の介護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）
- 2_所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまで→小学校就学前の子）
- 3_3歳になるまでの子を療育する労働者に関するテレワークの努力義務（従業員300人超の事業主）

令和7年10月1日施行

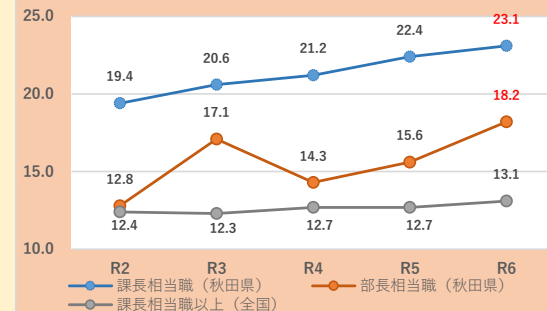
- 1_柔軟な働き方を実現するための措置創設の義務化
- 2_妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

今後の方向性

秋田県内での女性管理職（課長相当職以上）の割合は、近年における女性の活躍推進に向けた考え方の浸透もあって、上昇傾向にあるが、更なる高い水準を目指して、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとした「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」の着実な履行確保を図るとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機として、各界が一体となって女性活躍の取組を促進する。

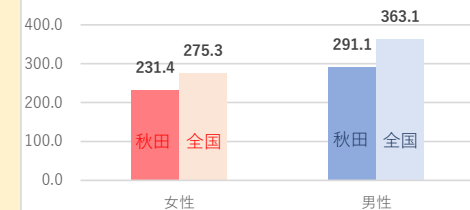
また、男性育児休業取得率は年々高まっているところであるが、更なる取得率の向上を目指して、「育児・介護休業法」の周知及び履行確保、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備に向けた企業への支援を今後においても積極的に取り組む。

役職者に占める女性の割合(%)



資料出所：秋田県「労働条件等実態調査報告書」

男女別所定内給与額の格差 (秋田・全国)



資料出所：賃金構造基本統計調査（令和6年）

【機関名：秋田労働局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
<p>女性の活躍に向けた取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●女活法行動計画の策定が義務となる101人以上300人以下企業に対して、早期届出を勧奨 ●改正育児・介護休業法の周知及び履行確保 ●育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正内容にかかる説明会の実施 ●男女雇用機会均等法に基づく報告徴収において、各企業の男女間格差是正の助言、課題解決につながる女活法行動計画の策定、実行をアドバイス。併せてくるみん、えるぼし認定企業や県の表彰企業などの効果的な取組事例を紹介 ●母性健康管理措置が適切に講じられるよう市町村母子保健担当課、医師会、産婦人科医院等へ指針の周知。併せて不妊治療と仕事の両立に係る支援策の周知・広報依頼 ●市町村母子保健担当課を通じた母子手帳挟み込みリーフ配付による妊娠中の女性労働者への関係法律等の周知 ●不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備の推進のため助成金等両立支援策の周知・広報 ●女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である企業を厚生労働大臣認定（えるぼし認定）
<p>子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●改正育児・介護休業法に係る説明会の開催等、事業主等への周知・啓発 ●育児・介護休業法等に基づく報告徴収の際に、改正法を周知し、規定の整備等、改正法への対応を助言 ●次世代行動計画の策定・届出が義務となっている101人以上企業の届出率100%を維持 ●両立支援助成金等の周知、活用促進 ●子育て応援団「すこやか秋田」に参加し、子育て世代へも育介法等の周知、広報、アンケートを実施
<p>男性の育児休業取得の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●次世代育成支援に積極的に取り組む企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣認定（くるみん認定） ●くるみん認定企業の取組事例集や県のワークライフ読本等の活用による男性の育児休業取得の気運の醸成、企業における休業中のカバー体制整備等の取組促進
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の実施により、非正規雇用労働者の公正な待遇の確保 ●両立支援等助成金、キャリアアップ助成金ほか各種助成金の活用を促し事業主を支援 ●学生等に対する労働法制セミナーで認定企業を周知

【機関名：東北経済産業局】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
<p>女性の活躍に向けた取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●経済産業省として、平成27年より企業横断的な勉強会「Women's Initiative for Leadership」（略称：WIL）を創設。将来のリーダー候補となる女性に対し、経営者に必要な知見の習得・人的ネットワーク構築の機会を提供 ●「女性アントレプレナーのための地域密着型支援事業（GIRAFFES JAPAN）」として、女性起業家に対して一貫した支援を提供するネットワークを構築

【機関名：秋田県】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
<p>女性の活躍に向けた取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 出産や育児等で離職した女性を対象とするセミナーや合同就職説明会等の開催 ● 県内経済団体等と行政を構成団体とした、女性が活躍できる環境づくりを促進する「あきた女性の活躍推進会議」の開催 ● 「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、女性活躍・両立支援コーディネーターによる普及啓発や相談対応、一般事業主行動計画策定企業に対する指導・助言のためのアドバイザー派遣の実施 ● 経営者の理解促進を目的とした企業経営者等向け研修会の開催 ● 女性従業員の意識改革、スキルアップを目的とした研修会の開催 ● 各種媒体を活用した、県内企業の好事例や女性の仕事や暮らしに関する情報発信の実施 ● 女性の意識改革を目的に、働く女性のネットワークを官民一体で構築し、相互研鑽を行うラウンドテーブルを開催 ● 「秋田県女性の活躍推進企業表彰」の実施（令和7年度からは、「秋田県子ども・子育て支援知事表彰（あきた子育て応援企業）」と統合し「秋田県女性活躍・両立支援企業表彰」として実施） ● えるぼし認定取得を目指し女性の活躍推進に取り組む企業を「えるぼしチャレンジ企業」に認定 ● 女性が活躍できる職場環境の整備に対して補助金・支援金を支給 ● 秋田県男女共同参画センター（北部・中央・南部）における、女性の管理職やリーダーを育成するための研修会の開催
<p>子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「あきた女性活躍・両立支援センター」を秋田県商工会連合会と連携して設置し、女性活躍・両立支援コーディネーターによる普及啓発や相談対応、一般事業主行動計画策定企業に対する指導・助言のためのアドバイザー派遣の実施（再掲） ● 子ども・子育て支援に関する取組が顕著な企業を表彰する「秋田県子ども・子育て支援知事表彰（あきた子育て応援企業）」の実施（令和7年度からは、「秋田県女性の活躍推進企業表彰」と統合し「秋田県女性活躍・両立支援企業表彰」として実施） ● 秋田県男女共同参画センター（北部・中央・南部）における、男性の家事・育児と仕事との両立を促進するためのセミナーの開催
<p>男性の育児休業取得の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● リーフレット等の作成、配布による育休制度等の普及啓発や県内企業の好事例の情報発信の実施 ● 男性の家事・育児参画促進のための企業セミナーの実施 ● 「あきた♡とも家事」の推進

【機関名：秋田県商工会議所連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
女性の活躍に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ●くるみん、えるぼしの認定や県の表彰制度など周知依頼のあった資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報 ●2021年10月、NPO法人フォレシアとともに「不妊治療と仕事の両立に関する実態調査」への協力を日本商工会議所を通じ全国の商工会議所会員に周知 ●女性のキャリアアップに対する意識醸成を目的とした「女性のキャリアアップ応援セミナー」を実施 ●管理職と女性社員が共通認識を持ち、女性活躍を推進するための意識醸成と働きやすい職場づくりを目的に「女性のキャリアアップ応援セミナー～管理職と女性社員のためのワークショップ～」を実施した
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報 ●秋田県・市の支援制度をセミナーで紹介 ●秋田県・市で行う各事業・各支援制度を当所ホームページやメールマガジンなどで広報
男性の育児休業取得の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報 ●秋田県からの男性の育休に関するアンケート実施の周知依頼に対する広報
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●各種助成金など秋田労働局などから周知依頼のあった資料を、当所・秋田雇用開発協会のホームページ及びメールマガジンなどで広報

【機関名：秋田県商工会連合会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
女性の活躍に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍推進や両立支援に関するワンストップ相談窓口「女性活躍・両立支援センター」の設置 <ul style="list-style-type: none"> ・コーディネーター企業訪問によるえるぼし・くるみん認定申請の啓発、支援制度の紹介、法制度の情報提供 ・アドバイザー派遣による一般事業主行動計画の策定支援の実施 ・ // えるぼし・くるみん認定支援の実施 ●女性活躍推進や両立支援に関する取組が優良な企業を県企業表彰に推薦 ●県連合会、県内21商工会の一般事業主行動計画の策定
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●「育児休業等及び介護休業等に関する規程」の整備 ●子育て、介護のための特別休暇の整備
男性の育児休業取得の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●「育児休業等及び介護休業等に関する規程」の整備 ●一般事業主行動計画の策定と男性の育児休業取得目標の設定

【機関名：秋田県中小企業団体中央会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
女性の活躍に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の起業促進ならびに起業後の円滑な運営やそのステップアップを図るため、起業を検討または関心がある女性、起業後3年未満の女性など、女性のみを対象とした起業セミナーを10月から11月に開催 ●「改正育児・介護休業法の施行」について、会報に掲載 ●「秋田県えるぼしチャレンジ企業認定制度」について、チラシを送付 ●「一般事業主行動計画の策定」について、会報に掲載 ●「両立支援等助成金」、「秋田県若年女性正規雇用促進奨励金」について、チラシを送付 ●「出生後休業支援給付金」、「育児時短就業給付金」について、会報に掲載

【機関名：連合秋田】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
女性の活躍に向けた取組み	●女性・青年組合員を対象に連合秋田女性・青年委員会共催学習会を開催し、女性の活躍推進や男女平等をテーマに講師を招聘
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●女性のための全国一斉集中労働相談のダイヤルの取り組み ●6月の連合「男女平等月間」に合わせて労働相談を実施。連合秋田女性委員会幹事が相談対応。テーマは、働く女性に関すること全般。合わせて世論喚起・労働相談の周知を目的として、街宣行動を秋田市で展開。
男性の育児休業取得の推進	●育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む取り組み
その他	●3月8日を中心に「3. 8国際女性デー」の取り組みとして、連合秋田女性員会幹事と構成組織女性組合員、連合秋田推薦女性議員が秋田市駅前街宣・チラシ配付

【機関名：秋田県経営者協会】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
女性の活躍に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ●当協会主導の取組は従来から行っていないが、例年会員に対して「雇用動向調査」を実施しているため、その結果に基づき記載する。（以下同様） ●管理職総体に占める女性管理職の比率は、ここ数年安定してきており、8%台から今年は10%にせまる状況となっている。 ●女性の活躍に対しては85%以上の企業が何らかの取組を行っており、具体的な施策としては「男女区別のない能力評価・昇給制度」がトップを占めている。
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	●育児・介護休暇の取得に取り組んでいる企業の比率は46%程度であり、僅かずつではあるが上昇している。

【機関名：秋田銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
女性の活躍に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ●不妊治療や法定の看護休暇等では対応できない親族の看護等で長期間の休業が必要となった行員を対象に「ライフサポート」休職制度を新設するとともに、職員が不妊治療を本格的に開始する前から専門機関に相談することができる「あきぎん妊活サポートデスク”H u g サポート”」を設置 ●行動計画～2024年度に女性管理職層（次長級以上）に占める女性割合10%以上（2025年3月末時点：10.10%） ●行動計画～2027年度に管理職に占める女性割合18%以上（2026年1月時点：13.3%） ●育児休業からの早期復職を希望する職員に対する「実働4時間を限度とする短時間勤務」および「週休3日制」を選択できる育児休業早期復職支援制度を導入 ●同じ立場や同じ業務を担う女性職員同士の横つながりや先輩行員との交流により、キャリアアップに対する意識を醸成するワークショップ「Chatomo」を実施 ●岩手銀行とのアライアンスのネットワークを活用し、女性管理職のメンターと女性役席者のメンティによる「クロスメンタリング」を実施
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●行動計画（2020年度～2024年度）：女性の育休取得率目標100%（2024年度終了時点 100.0%） ●職員向け「仕事と子育ての両立支援ハンドブック」の改定 ●仕事と育児の両立を支援する環境の整備と組織風土の醸成を目的に「パパ・ママ休暇」を導入 対象者の拡大（中学校始期までの子を養育する職員→高等学校を卒業するまでの子を養育する職員） ●育休取得者のスムーズな復職支援を目的に「育休取得者ミーティング」を実施
男性の育児休業取得の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●男性の育休取得の意向確認を実施 ●行動計画（2020年度～2024年度）：男性育児休業取得率13%以上（2020年度終了時点 16.7%） ●子の出生後8週間以内に最大4週間（28日）の育休が取得可能な「産後パパ育休制度」（全期間有給）を導入 ●行動計画（2025年度～2027年度）：男性行員の育児休業取得率100%（2024年度終了時点 100%） 男性行員の育児休業平均取得期間 20日以上（2024年度終了時点 8.3日）

【機関名：北都銀行】

具体的取組	推進会議メンバーの取組
女性の活躍に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ●女性キャリアアップセミナーの開催。 (多角的にキャリアを考え、女性が抱えるライフイベントの転機をプラスに受け止めながら、働き方や物事の捉え方の視野を拡大することを目的としたセミナー)
子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ●育児休業中の行員へ、復帰に向けての悩みや不安や働き方の意向確認などのフォロー体制強化 ●育休明けの時短勤務やフレックス勤務の積極活用、介護休暇取得等による家庭と仕事の両立可能な環境整備を推進 ●看護休暇と介護休暇の半休・時間休取得の制度拡大による両立支援を強化
男性の育児休業取得の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●男性行員の育児休暇取得率は毎年100%、取得漏れがないよう人事管理室で管理
その他	<ul style="list-style-type: none"> ●行員のワークライフバランスを重視し、『ワークライフバランス休暇(6日)』と『アニバーサリー休暇(1日)』を制定。年度内に全員取得を実行している。

重点課題以外(その他)

(令和3～7年度)

具体的取組	推進会議メンバーの取組
ワークルールの社会的定着に向けた取り組み 【連合秋田】	●企業・使用者側、労働者側双方のワークルールに関する知識の欠如に起因する労働問題が顕在化している。連合では、ワークルール教育の充実を目的とする「日本ワークルール検定協会」に参画し、全国でワークルール検定を毎年実施しており、本県では6月と11月の年2回実施している。